

引継ぎ期間を長めに設定をし、障害当事者の視点に立った引継ぎを行ったケース

圏域 千葉 センター名 千葉障害者キャリアセンター

氏名	S・N	居住形態		家族同居	GH	单身	その他
手帳種別及び等級	精神保健福祉手帳 2級	年齢	35歳	性別	女		
成育歴および現在の生活状況	<p><小学校> 発熱を理由に学校を休むことが多かった。交友関係は悪くなかった。</p> <p><中学校> 引き続き体調不良を理由に学校を休むことが多かった。引越しも重なりクラスに馴染めずコミュニケーションを苦手と感じ始める。人前で声が出にくくなった。</p> <p><専門学校> 洋裁の勉強をして簡単なスカートやブラウスが作れるようになった。出来ることが増える中で多少の自信にはつながった。</p> <p><その後> 21歳で「社会不安障害」の診断を受ける。外に出ていくことに不安があるため、自宅で過ごす時間が長くなった。</p> <p>25歳頃に働くことを意識しはじめ、少しでも外に出なくてはと考え、まずはワークホームへの通所を開始している。その後、28歳で就労移行支援事業所であるL事業所を1年半利用し、職場見学、職場実習を経てC社へ就労となった。</p> <p><家族> 父親と2人暮らし。4人兄妹の次女。兄妹は実家を出ており母親は他界している。</p>						
就業前の訓練事業所	L事業所	サービスの種類	就労移行支援事業	期間	1年6か月		
就職先	C社		入社日	H28.1			
業務内容	店舗内作業(品出し/発注/レジ対応等)						
就業先企業情報	<p>業種：小売り/販売</p> <p>従業員数：店舗従業員8名</p> <p>障害者雇用歴：他店舗にて複数名の実績有</p> <p>その他：店舗ではパート、アルバイトがメインで業務を行っている。</p>						
就業前の課題	体調管理/コミュニケーション						
就労定着支援個別支援計画	-						
課題解消に向けた支援体制	<p>The diagram illustrates the transition of the support system. On the left, a circular model shows '連携の輪' (Circle of Cooperation) involving 'C企業' (Company C), 'L事業所' (L Business Office), '相談者' (Counselor), and 'ナカボツセンター' (Nakabotsu Center). Arrows indicate '支援' (Support) from the center to the company, '相談' (Consultation) between the counselor and both company and business office, and '連携' (Cooperation) between the company and business office. A large blue arrow labeled '引き継ぎ' (Handover) points to the right. On the right, a linear model shows 'C企業' (Company C) employing the person. '相談者' (Counselor) and 'ナカボツセンター' (Nakabotsu Center) provide '支援' (Support) and '相談' (Consultation) to both 'C企業' and 'L事業所' (Business Office). '連携' (Cooperation) is also shown between 'C企業' and 'L事業所'.</p>						

<p>障害者就業・生活支援センターと就労定着支援事業所間の連携経過</p>	<p>L事業所利用中に定着支援を見据えてナカポツセンターへ登録。(当時就労定着支援サービスはなかったため)その後、職場見学と職場実習を経て平成28年1月からC社で就労している。L事業所が主となり定着支援を行い、平成30年4月より就労定着支援事業が始まり利用に至る。</p> <p>L事業所より、一緒に働いているパート従業員の理解が得られず、S・Nとの関係が悪化したため、店長と相談をしてシフトをずらし一緒に働く時間をなくしたとの話があった。そのため、その後の対応も含めて支援をお願いしたいと相談があり、S・NとL事業所が改めて当センターに来所している。支援経過等の情報提供を受けたのち、ナカポツセンターの定着支援について説明。S・Nには今までの経緯もあるので困った時にはナカポツセンターとL事業所のどちらに相談しても良いことを伝えている。S・Nは相談場所が増えたことを前向きに捉えており安心できると話す。</p> <p>その後C社を訪問し、人事担当者と店長へ挨拶。L事業所とナカポツセンターの定着支援の入り方が、制度上異なることを説明し、了解を頂いたうえで現状の確認を行っている。</p>
<p>具体的支援経過</p>	<p>R.1.6 C社店舗へ訪問。挨拶し、ナカポツセンターの機能について説明を行う。</p> <p>R.2.7 S・NよりL事業所にメールにて相談あり。パート従業員との関係悪化、シフトはずらしているが書置きなど必要以上のやり取りの発生により体調不良との内容。</p> <p>R.2.7 慣れているL事業所にて、ナカポツセンター職員同席のもとS・Nから聞き取り。</p> <p>R.2.8 C社店舗を訪問し、合理的配慮について確認。今後の対応について提案している。</p> <p>R.2.9 ナカポツセンターからの提案を受けて人事担当者と店長にて今後の対応を検討をしてもらう。その後の対応によりS・Nの業務が徐々に安定してきている。</p>

<p>現在の状況及び 支援効果</p>	<p>S・Nの相談先としては店舗では対応出来る人がおらず、人事担当者が受けることとなっているが、S・Nから相談が出来る関係性は構築出来ていない。現時点では仕事の状況についての相談を、ナカポツセンターとL事業所で受けて人事とも共有する方向で行う。現状、メールでのやり取りの回数を増やし対応することでS・Nの安心に繋がっている。相談内容についてはS・Nの了承の下、人事担当者と共有する。必要な内容については、ナカポツセンター同席にてS・Nと人事担当者と面談を行い、具体的な現場での対応方法を相談している。</p> <p>S・Nからは相談場所が増えたことで良かったという話をもらっている。(L事業所職員の異動も多いため、担当がいなくなる不安があった)回数を重ねる中でナカポツセンターのみでもS・Nからの相談、話を受けれる関係性も構築されてきている。</p>
<p>障害者就業・生活支援 センター側からの支 援・連携上の課題</p>	<p>就労定着支援事業所への依存度が高い場合のナカポツセンターへの引継ぎについて、制度上のことではあるが、対象者目線で考えバトンゾーンをしっかりと意識した引継ぎを考えていく必要性を感じている。</p> <p>今回、定着支援には多くの時間がかかることをL事業所もわかっていた。S・NとL事業所との関係が構築されており、L事業所とナカポツセンターも頻繁に連携した。そのため、バトンゾーンを通常よりも長めの1年間と設定したことで、S・Nとナカポツセンター職員の関係が構築でき、その後のスムーズな定着支援に繋がっている。</p>
<p>就労定着支援事業所か らの要望・意見</p>	<p>就労定着支援の期間は終了しているが、S・Nとの関係がとれているので、当面の間はL事業所も関わりながら発信を受ける。</p> <p>訪問が必要な対応についてはナカポツセンターと共有し対応を検討し、支援の軸はナカポツセンターへ移行していきながらも、場合によっては、ナカポツセンターの訪問に同行するか、必要があれば単独での訪問も視野に入れたい。(ボランティアになるが、対象者のため必要と感じている)</p>