

# 救護施設が行う 生活困窮者自立訓練事業への取り組み

救護施設東山荘 水野 裕司





# 生活困窮者自立 訓練事業 ～概要～

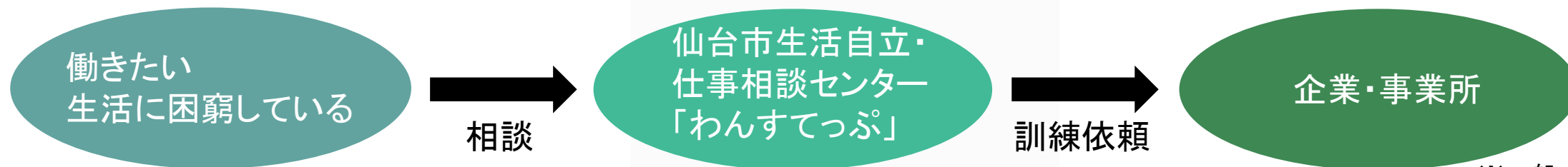


# 生活困窮者就労訓練事業

## ○目的

生活困窮者自立支援法に定められている事業の一つであり、「中間的就労」として一般就労が困難な方に対する支援付き就労の場を提供する。

就労体験・就労訓練実習を通して「しごと」への「もう一歩」を応援する。



仙台市生活自立・仕事相談センターで支援プランを作成し「支援調整会議」にて支援決定。状況に応じた就労機会の提供、「生活」「健康」「人間関係」等を含めた総合的な支援を行う。

※一般企業・福祉施設等、数カ所の事業所から選定。

## ◇就労形態「非雇用型」「雇用型」の2種類

東山荘が実施している「**非雇用型→雇用型への切り替え型**」については、仙台市で東山荘が唯一実施している。



# 仕事がしたい！でも、できない理由は様々

自分の外見、障害によるコンプレックスがある。

ずっと引きこもっていた。  
働いたことがなく、「働く」ということがわからない。

過去のハラスメントや人間関係の不和等の体験から、仕事をするのが怖い。

自分が何をできるのかわからない。  
何に適性があるのかわからない。

コミュニケーションが苦手で、  
他者と会話する際に萎縮してしまい、  
上手くしゃべることができない

自分の存在意義が見出せない。  
他者の「お荷物」になるのが怖い。

必要なのは「**自信**」と、その為の「**成功体験**」





# 実施状況・事例

～中間的就労/実験的就労～



# 訓練生状況

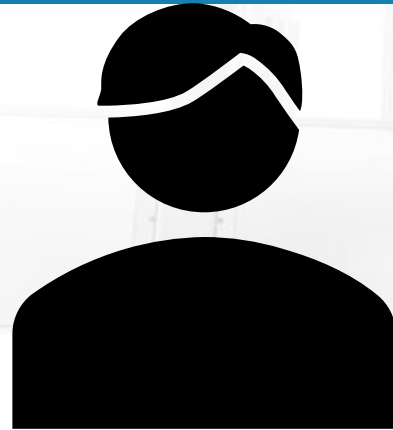
**「中間的就労」**非雇用型→支援員補助

**「実験的就労」**非雇用型→支援員



A氏(60代男性)

背景: 外見のコプレックス/就労経験なし/経済環境の悪化/親族からの就労希望あり



B氏(20代男性)

背景: 過去の就労に関するトラウマ/社会経験の不足/未熟な対人スキル/不安定な生活リズム



C氏(40代女性)

背景: 家族との関係悪化/引きこもり/経済環境の悪化/就労経験なし



**自信の喪失/自己肯定感の低下**

# 訓練実施状況～非雇用編～

○非雇用期間:2～3ヶ月

○訓練スケジュール:月～金※AM/PM各3時間



○実施状況を見ながら雇用への移行を検討、可能と判断した段階で履歴書を作成する。

## 個別訓練



## 集団訓練



**成功体験・コミュニケーションの積み重ね**

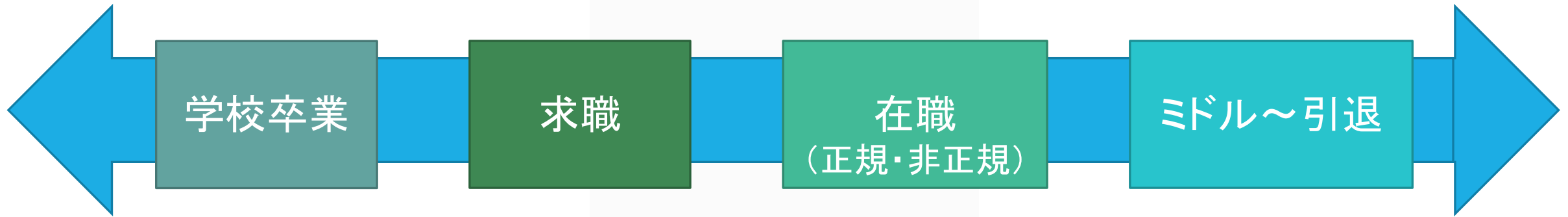


# ジョブカードとは？

目的

個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職支援等の為、下記のツールとして生涯を通して活用

①生涯を通じたキャリアプランニングのツール



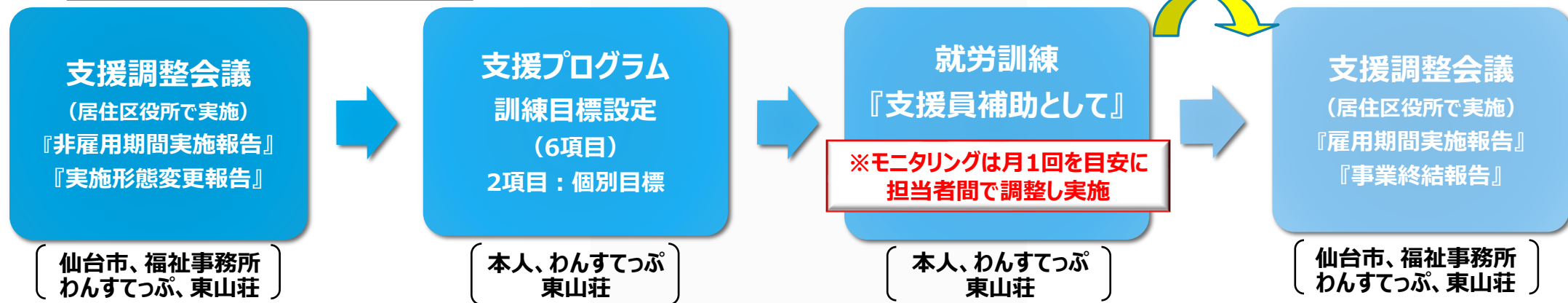
②円滑な就職等のための職業能力証明ツール

職業能力の見える化

# 支援員補助編（中間的就労）

○訓練期間：3～4ヶ月※目安

配属フロアにごとのスケジュール（週間）



○最後に訓練実施内容について「感想文」を作成し提出する。

## 支援員補助の業務内容



- 平日のみ 9:30～16:00
- 施設内自立および地域移行支援フロアに配属
- 支援員の手が届きにくい部分をサポ
- 支援員との情報共有



# 中間的就労について

## 📄 課題と克服のための支援

①許容範囲の狭さ(こだわりの強さ、失敗を過剰に恐れる)

訓練を通して成功・失敗の経験値を増やし、許容範囲を拡大。

②判断・コミュニケーション(自身で判断する事、自発的なコミュニケーションが苦手)

作業現場監督に就いて頂く事で「自分がやるしかない」という状況を作る。

③ストレスコントロール

振り返りの面談を実施、課題・対策を整理・共有する。  
ストレスサーに対して異なる視点を持てるよう促す。

**結果**

①柔軟な対応が以前よりできるようになり、支援を要する頻度が減少した。

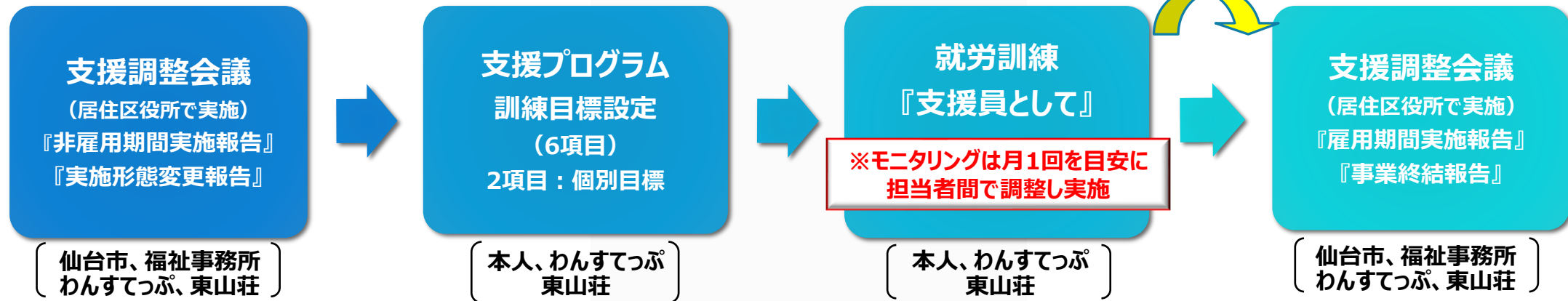
②指導責任者の不在時に、他職員とのコミュニケーションに支障あり。

③指導責任者から離れた場面で利用者へ感情的になることが増えた。

# 支援員編（実験的就労）

○訓練期間：3～6ヶ月※目安

配属フロアにごとのスケジュール（週間）



○最後に訓練実施内容について「感想文」を作成し提出する。

## 支援員の業務内容



- 勤務形態：シフト制（4交代※夜勤あり）
- 配属：重度・介護フロア
- 業務内容：他支援員同様  
ケース記録/個別支援計画作成等

# 実験的就労について

## 📄 課題と克服の為の支援

①自己肯定感の低さ(自分のネガティブな部分にはばかり意識が向く)

できている事を自覚できるよう、面談時に整理・明確化する事でエンパワメント図った。

②ストレスコントロール

振り返りの面談を実施、課題・対策を整理・共有した。  
ストレスサーに対して異なる視点を持てるよう促した。

③依存性(指導責任者以外の職員との関係性)

指導責任者との接触を徐々に減らし、他の職員との関わりを増やした。

**結果**

①「0か100か」という意識が強く柔軟性に欠けるという課題が表出。

②持続性に難はあるが、独自のストレスケアを考え実行できる。

③特定の職員の言動を必要以上に気にしてしまい、それが業務に影響する。



# 訓練生の声

以前よりも少し自分に自信が持てた気がします。

多分今回も失敗するんじゃないかと思ってたけど、できる部分もあるんだなって思えました。

やっぱり人間関係って難しい。

うまくいかないことも多かった。でも、自分の長所も短所も気づかせてもらったことで、先の見通しが立った気がする。

やるしかないってなったら意外とできるもんですね。

利用者や職員からの「ありがとう」がうれしかった。気にかけてもらえてるっていう感じがした。



# 就労訓練事業を終えて

## 困難を感じた点

- ・配属フロアの選定方法
- ・支援員との関係構築の方法
- ・タイムリーな情報共有
- ・訓練形態変更時の判断基準
- ・外部機関との距離感（アフターフォロー）

## やりがいを感じた点

- ・訓練生と他支援員の交流
- ・訓練生の変化や成長
- ・外部機関との交流  
（横の繋がり）
- ・訓練生に対する他職員からの評価

## 今後必要と思われる事

 能力と適性以外に、起こり得る事態を含め、より具体性を持って選定する。

 支援方法を含む情報の共有の際、共有するタイミングや内容（項目）を予め決めておく。

 業務に必要な（クリアすべき）課題をリストアップする事で、一定の判断基準を設ける。

 ジョブコーチと共に訓練期間終了後のサポートの必要性や方法を具体的に決めておく。



# ご清聴ありがとうございました

今回使用した写真については、全てご本人の同意を得た上で掲載しております。

