

平成30年度 第23回障がい者就労支援ネットワークセミナーが終了しました。

今回のセミナーは、障がいのある方の就労支援の押さえどころ～プロセス徹底解剖！？～をテーマに、就労支援のアセスメントについて話題提供致しました。

平成19年度より、「どこへ行っても、誰にしても同じように相談ができる環境作り」をしていくために、情報共有・課題整理・活動創出のためのきっかけ作り・顔の見える関係作りを行ってきました。



帯広市内であれば、地域資源も豊富なため役割分担をしながら関わることはできますが、地方に関しては資源も少なく、行政の職員が担う部分が多いケースがあります。地域の中での就労支援に、同じ思いでご本人に関わることができるようにという考えから今回のテーマ設定に致しました。

今回は、「就労支援のプロセス」の中から、アセスメントの話を中心に行いました。

アセスメントと一言に言っても、本人・家族・職場・関係機関との関わり等、様々な部分を見ていく必要があります。

冒頭では基本的なケアマネジメントのサイクルについてや、就労支援事業所が行うプロセスについて、また、アセスメントの中でどの視点から関わるのかを確認しました。

就労する前は良かったとしても、数年経ってくると評価が下がってくるという事例をよく耳にします。「ゆっくりでいいから丁寧にやってください」と言われていたことが、年数が経ってくると要求水準が高くなり、本人がづらくなり離職につながるものが少なくありません。ご本人の特性理解をすすめることや、達成基準の共有とそのための工夫も必要です。表面だけではなく、その人自身のことを、丸ごとアセスメントをすることがとても大切で、重要なプロセスだということが共有できたと思います。

今回のセミナーでは、行政機関の方々も多く参加されていました。就労相談に来所された人は、別の問題が背景にある可能性もあるため、どこの窓口につなげるのがベストかを考えられるように、市町村ごとにノウハウを身に付けていくことが必要という話もでていました。また、各エリアで出たトピックスとしては、



アセスメントの手掛かりとなる発達検査をどのように活かすべきなのか、幼児から児童、成人に至るまでの連携の在り方とアセスメントの引き継ぎについて、行政機関だけではなく、相談支援に関わる全ての方が、同じ視点で支援を一緒に考えていくことが必要です。

各々の役割の把握と支援の方向性を一致させること、その時々ケースに合わせた柔軟な対応が必要と改めて感じました。

次回以降も地域に必要な内容のセミナーを企画していこうと考えております。取り上げてほしい内容などございましたら、お気軽に当センターまでお問い合わせ下さい。

今年度ご参加頂きました皆様、ありがとうございました。