

<p>件名</p>	<p>令和4年度 相談支援事業者連絡会 ワークショップ 報告書</p>		
<p>日時</p>	<p>令和4年 8月 3日 (水) 13:30~15:00</p>	<p>会場</p>	<p>オンライン (Zoom)</p>
<p>出席者</p>	<p>34事業所 (特定・障害児相談、A・B型、就労移行事業所)</p>		
<p>協議事項</p>	<p>「ステップアップが必要な場合の多機関連携と支援」 意見交換 (グループワーク) ①一般就労を目指すために必要な支援と QOL 向上のために必要な支援について ②相談員が利用者の視点で教えてほしいことを聞いてみる、就労事業所が利用者の方に喜ばれている支援を知ってもらう</p>		
<p>協議内容 (意見)</p>	<p>①</p> <p>【一般就労を目指すために必要な支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用調整員・サポステ・ハローワーク・ふっとわーくの活用。 ・職業センターで能力評価を受けることも大事。 ・医療機関との連携・医療情報の把握も重要。 ・長期利用者はこのままで良いかとの傾向もある。一般就労に移行するためには3～5年スパンでの検討が必要。 ・施設外就労・実習・見学が重要。職場体験の場になっており、意欲促進に繋がる。 ・利用者の自己理解を深め、自分の能力を知る支援。 ・一般就労の前に日常生活リズムの調整が必要。 ・一般就労に向けてステップアップできるおおまかな目標設定が必要。 ・働くための課題の明確化が必要。 ・本人の希望確認も重要。利用者と支援者のニーズの違いがある。 ・就労支援事業所で出来ないことがあれば相談支援専門員に相談を。 ・関係者のチーム作りが必要。 ・移動手段に何かしらのサポートがあるといい。 <p>【QOL 向上のために必要な支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスが重要。 ・生活が成り立たない人もいるので工賃が上がると良い。 ・年金申請の支援などの金銭管理支援。 ・余暇活動からの就労の動機づけが出来ると良い。 ・知識や経験が少なく、視野が狭いこともあり、レクレーション支援等余暇時間を利用した生活の充実を図る支援。 ・ラジオ体操などの良い習慣づけ。 ・健康面の支援。 ・本人の思いから支援を組み立てていく本人主体の視点。課題の解決ではなく、本人の出来ること・したいことに焦点をあてて支援につなげる。 ・本人の周りへの働きかけるなど、生きづらさの解消。 ・地域の多様な資源の活用や開発 ・自宅での生活についての情報を相談支援専門員から教えてもらえるといい。 ・何を求めているのかぶれないように目標を確認し、課題の整理が必要。 		

②

【相談員が利用者支援の視点（利用者目線）で教えてほしいこと】

- ・良好な連携を築くには。
 - ・普段からのコミュニケーションと顔の見える関係作り。日頃からの連携が大切。
- ・話を聞いてもらいたい利用者への対応は。
 - ・休憩中でも対応。
 - ・メールや電話・LINE・交換日記など個別のコミュニケーション手段も大事にしている。
- ・本人の話を待つだけではなく、困り事等を確認するための工夫は。
 - ・1日1回以上声をかけるようにしている。個人面談も実施。
 - ・話をしやすい雰囲気作りを行っている。
- ・相談員が誰かわからないという利用者がある。
 - ・信頼関係の構築が必要。安定しているからと疎遠にならないように。
- ・課題ばかりに目が向きがちであるが、出来ることも評価してほしい。
 - ・自己肯定感がアップできるように面談等を行っていく。
- ・A型とB型で求めるところは。
 - ・事業所によって能力でみる所もある。
 - ・毎日通えるか、雇用契約通りに働けるか、集中して出来るか、指示に対する態度 等。

【利用者の方に喜ばれている支援】

- ・安定している高齢利用者への支援について、暑い夏など体調変化を少しでも気にかけてくれると良い。
- ・事業所外で働く機会がある。SSTや余暇支援、お楽しみ会が喜ばれる。
- ・シンプルな作業が喜ばれる。はまると一般就労に行きたくならない場合も。
- ・在宅支援を行っている。
- ・心とからだの健康を大切にし、温かい手料理の提供や専門職によるトレーニングを提供している。
- ・利用者の「なぜ？」に対する支援を重視している。
- ・買い物・お金の使い方の支援をしているところもある。
- ・日頃からのコミュニケーションが大事。普段からこまめに連絡を。
- ・何年も交換日記を続けたことがある。

件名	令和4年度 第1回 就労支援ネットワークミーティング(移行)報告書		
日時	令和4年10月5日(水) 14:00 ~ 16:00	会場	オンライン (MS Teams)
出席者	移行支援事業所: 4事業所、部会員: 4名、こども部会員: 1名、傍聴 2事業所、事務局 3名)		
協議事項	利用者のニーズ及び利用者増加への取り組み 一般就労に向けた支援方法及び企業とのマッチングについて		
協議結論	【来年度に向けた取組み(案)】 <ul style="list-style-type: none"> ・移行支援活用方法や周知などを目的とした説明会の開催を検討(関係機関・学校) ・就労アセスメントや体験利用の活用促進(関係機関・学校) 		
協議内容 (意見)	<p>1. 移行の現状及び利用者増に向けての取り組み方について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育と福祉の連携が弱いと感じる ・就労アセスメントの回数に限られている為、事業所選択の機会が少ない ・就労アセスメントの目的がB型に行くためなのか、本人の能力を見る為なのか、本人が能力を確認する為か、今後関わる人が理解する為なのか目的があいまいになっている ・就労移行の事業形態がわかりにくく利用希望者への説明が出来ない ・就労継続・生活介護・一般就労という選択がわかりやすく明確で、移行はわかりにくく選択しにくい ・就労移行は就職をしないといけないなど敷居が高いというイメージがある ・学校の先生や保護者方が見学に来てもらい説明することで、継続事業所利用予定だった方も、移行事業所を利用になった例もある ・移行事業所を使ったらその先どうなるのかわからず、2年の期限がある就労訓練施設という説明しか出来ない ・一般就労を希望して来所する相談の方が、移行事業所をすすめると、福祉事業所を利用する障害者というイメージが強くて利用を拒む場合が多い ・就職先の実績がわかるような資料が各事業所にあると、就職できる業種等がわかり良い ・就労に向けたプログラムを組んでいるが、他の就労支援形態と違って工賃が発生しないので、工賃がないことで利用者を獲得できていない現状もある <p>2. 一般就労に向けた支援方法及び企業とのマッチングについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用促進事業の説明及び活用方法の説明 ・なかぼつ「ふっとわーく」活用方法について ・職業訓練所の職業評価を利用して、その結果に基づいた事業所の利用方法や期間を設定すると良いのではないかと ・各事業所において入所から就職までの一連のながれや、期間はどのように設定しているのかが知りたい 		

件名	令和4年度 第1回 就労支援ネットワークミーティング (A型) 報告書		
日時	令和4年11月15日 (火) 13:30~15:30	会場	きらら館
出席者	A型事業所: 12事業所、部会員: 3名、事務局: 5名		
協議事項	1) 【講義】 自立支援協議会の役割 2) グループワーク ① 出勤率が安定しない利用者さんに対する支援について ② 作業指導員、生活支援員等の育成について ③ 学生のA型事業所就職について		
協議内容 (意見)	Aグループまとめ ・売上について 営業できる人がやりたい仕事を取ってくる 施設外就労に出る 高い仕事を取ってくる。 難しい仕事を取ってきてもできる人が限られる ・利用者のやる気について 言われたことをするだけで稼ぐ意識がない →意識づけ 体制づくり マニュアル作り 工夫 ・スタッフについて 研修を偏らせない漫勉に参加させる 育成計画 研修を嫌がるスタッフがいる 近くの事業所同士での見学会や自主研修 Cグループ ・出勤率の低い方の支援について 連絡の取り過ぎも嫌になる、全く連絡しないのもよくない、程よい距離での付き合い Teamsなどのツールでの面談 自分の居場所があるか A型でプライドを持っている方も多い (B型は嫌) 事業所のあら捜しをする方は勤める気がない やめてしまう方 →もっとできることはあったかな しばらく休んで何度も復帰される方もいる。 業務シフトに穴が開く →代わりの育成 その方だけの仕事を作らない ・利用者支援について 支援員によって言うことを聞く人と聞かない人がいる →職員はみな同じ 嫌がられてもあえて関わりに行く チーム支援を 能力の差があるのになぜ同じ給料? →こなす数は違っても自分の課題に向き合う姿勢は同じ 支援員の言い方で不満を持たれる、利用者の言葉に腹が立つ →一歩引いて俯瞰して話を聞く。「どうしたいですか?」と本人に意思をゆだねる 「暫定支給」を活用する。 Bグループ ・①出勤率が安定しない利用者さんに対する支援について		

- ・出勤時に声掛け、仕事が始まる前にお話する時間を設ける
- ・本人の様子を見たり、気分を聞いたりしその日の作業内容を変える
- ・②作業指導員、生活支援員等の育成について
 - ・数をあげないと収益があがらない！と時間に追われていて余裕がない（支援員）
 - ・スタッフを育成するには自分自身のスキルアップが必須だと感じてはいるが、外部研修に出ればその分内部研修に割く時間はなくなる（管理者）
 - ・スタッフ自身が研修を望んでいるのか疑問、望んでいないのに研修をしてもあまり意味がないように感じる
 - ・施設外へは職員が単独で行くので、職員同士の指導が出来ない
→施設外先を減らし、職員の人数を減らすのも必要ではないか？
 - ・福祉的な支援と就労的な支援、どちらに重点をおくか明確にすることも必要なのではないか？
- ・学生のA型事業所就職について
 - ・現在の生徒の進路の傾向として、A型就労施設への就職は少なく、一般企業への就職が多い現状。だが、一般に就職していく子たちにも、まだまだ支援が必要だと思うこともある。
 - ・本人・保護者の希望と、社会からの評価の差があり、そのズレを埋めるのに苦労している。
 - ・本人・保護者を納得させるには、教員からよりも外部からの評価の方をいただけるとありがたい。教員としては、事業所からの厳しい評価が欲しいが、なかなかもらえない。
→子供の能力を2週間しかない実習で見極めるのは難しい。段階を踏んできていただけると助かるというのが本音。

★支援員から・・・

- ・個別のケアを充実させなければいけないこともわかってはいるものの、仕事を優先させなければならぬ現実。作業員として頭数に入っている。
- 立場を明確にして時間を割り、心理の方の支援の時間を作るのも必要。

★サビ管として・・・

- ・日々の直接支援はあまりないものの、トラブル対応時や困難な人の直接支援は必要。
- ・日々、相談員や地域資源と繋がっておくことが不可欠。
- ・相談員には自分の事業所のルールを常日頃から伝えておき、心の準備をさせておくことも必要。

★体制づくり・・・

- ・指導員がつきっきりにならなくても、利用者だけで作業出来るような体制づくりが大切。指導員は作業員ではなく、あくまでも利用者が出来る仕事は利用者にしてもらうようにすることが大事。
- ・職業選択の自由が、移動手段により制限され、奪われている。インフラが整っていない為、免許がないと就業場所の選択が難しい。

件名	令和4年度 第1回 就労支援ネットワークミーティング(B型)報告書		
日時	令和4年10月26日(水) 14:00 ~ 16:00	会場	きらら館
出席者	B型事業所:13事業所、A型事業所:2事業所、部会員:3名、事務局:4名		
協議事項	1. 行動障害の事例紹介(4事業所) 2. 支援が効果的に機能せず終了した事例の検討(グループワーク) 3 グループに分れて2つの事例を検討		
協議結論	【来年度に向けた取組み(案)】 ・新分野の事業や事業所間の連携など好事例の紹介 ・多様な働き方の実現やニーズ変化に合わせた支援体制、ノウハウ共有 (グループワーク形式によりB型事業所同士のつながりを強化したい)		
協議内容 (意見)	<p>2. 行動障害の事例紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・強度行動障がい者の受入れ先がないと自立支援協議会で問題提起があった。今年調査したB型事業所へのアンケート結果によると、現在利用している例は少なく、受入れは難しいとの回答が多数だった。 ・現在B型を利用されている方の行動障害事例4件をもとに受入可能な境界線を探った。 ・行動障害を抱えていても生活介護ではなくB型を利用する共通点は、1. 就労意欲があり勤怠が安定している、2. 行動障害を起す頻度が限られている、3. 行動障害に対し対応策があること。 <p>3. 支援が効果的に機能せず終了した事例の検討(3グループ・2事例)</p> <p>事例① B型・GHを併用し利用。高齢病状の悪化に伴う移行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・GHでの管理体制(服薬管理等)にもう少し支援の手が介入出来ていれば良かったのでは。 ・高齢による作業能力低下は必然的である為、前もって環境を整えておく必要がある。 ・認知症の症状が出て、退所する方向になる前に関係機関と事前に協議していく必要がある。 ・対象者に寄り添い、長期を目標に相談専門員や医療関係、各専門機関と一緒に進めて行く事が1つの支援だとまとめる。 <p>事例② 職員への依存度が高い利用者の対応、支援の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員に対し執着があり、男性職員も入れるべきだったかもしれない。事前の情報共有ができていれば、よりよい本人に合った支援が最初から可能であったのかも知れない。 ・途中で本人を交え、会話のルールや支援側の体制を協議し、進めたのはとても良い方法であり、見習う所でもあった。 ・事業所間の横の繋がりを持ち、利用者の支援が途絶えないようにすることが望ましい。また地域で支え合う事が今後の課題と思える。 <p>まとめ</p> <p>各B型事業所のスタッフ同士が研修を通し情報共有や意見交換を行い、新たな気づきや発見、共感できたことなど、学びの中から事業所で実践できることは取り入れていくという意見交換が活発に行えた。実際にあるリアルな事例だからこそ共感できる部分が大きく、事業所で抱え込むのではなく、横のつながりを大事にし、地域の中で利用者の方を支え支援していくことの重要性を研修の中で再認識をした。</p>		

