

NEWS PAPER

社会福祉法人 あかつきコロニー

2009.1.1

No.56

就労継続支援A型・B型
就労移行支援
身障者施設
精神通所授産施設

あかつき作業所
セルフあかつき
あかつき授産所
スペース・まどか

<http://akatuki.or.jp> Email:soumu@akatuki.or.jp

あかつき



photo by T.T

スポット

- ・理事長挨拶
- ・事業報告
- ・研修報告
- ・行事
- ・新人紹介

第56号 2009年1月1日発行
発行／編集 社会福祉法人 あかつきコロニー
〒208-0023 東京都武蔵村山市伊奈平 1-64-1
☎ 042-560-7840

障害者の就労支援
従事者研修
ジョブコーチ
SSTセミナー
生活支援課長
大滝 実

8月18日から22日の5日間でJHC板橋会主催の「障害者の就労支援従事者研修」(ジョブコーチ・SSTセミナー)に参加させて頂きました。私も6月より就労移行支援の担当となり、知識不足を痛感している時で今後の事を考えると暗い気持ちになつていました。この様な研修があると聞いて、すぐに手を挙げました。

ジョブコーチが3日間、SST(生活技能訓練)が2日間の研修でしたが、自分には初めての研修内容だった為、濃密な5日間を過ごさせて頂きました。

ジョブコーチ研修では「ジョブコーチとは何か?」と初めから教えてもらい分かりやすい内容でした。自分自身も手探りで就労定着支援を行つていたので、今後の参考になっていたので、沢山ありました。

また、障害特性と職業的課題の抽出やアプローチが大変、

合理的配慮の諸法規、その定義、ガイドライン、合理的配慮をめぐる判例について、アメリカ法を中心に戸報されました。合理的配慮は、事業主と従業員相互作用のプロセスであり、応募に関する配慮、作業環境への配慮、福利厚生への配慮と3種類に大別されています。(2)精神障害者に対する配慮は、事業主と従業員の動機に対する研究。この発表では、統合失調症者に対する就労支援を行つ上で、支援者が行つている行動や活動の動きの分析、当事者の意思決定を踏まえた動き、事業所に対する支援活動の動きの分析でした。(3)地域障害者支援センターと関係機関との連携支援について。ほとんどの事業所が連携支援の有効性を認めているものの、評価は高くない。事業所の障害者に対する目標や価値観、考え方や変化に、認めていたケスマネジメント力を身につける事が求められる等、統合失調症者に対する就労支援のあり方についての考察でした。(4)職場におけるトラブルを想定した準備性。この発表をされた施設は多機能型で、就労支援は作業活動を

中心に行つている施設です。就労支援開始当初は、就労出来ない課題を拾い上げ、順番に課題を遂行していくといつた、ゴーラムのなかなか見えにくい準備訓練となつていきました。プログラムを見直し、学習会、ミーティング、SSTなど実施し、個別支援計画を作成。その他、対象者も企業も使用できる事を見越した施設内作業で使用する作業手順書を作成。作業手順書とは、作業工程を分析し、手順やチェックポイント、課題などを整理した指示書で、障害特性や本人に応じたものを作成する。作業中に手順に迷つても、何度も職員に聞かなくてよく、仕上がりを自分で確認出来、指示も統一されて混乱しにくい。働く上での安心と自信になり、就労への不安が軽減されるそうです。手順書が準備訓練の段階から取り組むことで習慣化され、雇用先で同様の手順書を行つて取り組もう!就労支援事業センター協議会主催の「こうしほりーど」に参加しました。

1日目は、全国社会就労センター協議会の星野泰啓会長より、障害者自立支援法の見直しについて、論点や今後の見通しについてお話をありました。つづいて、セルプ協議員会委員長東馬場良文氏、セルプ協議員会委員長市川義直氏の3氏より、それぞれ「就労支援事業に取り組むための基本的な考え方」についてお話を伺いました。2日目は各分科会に分かれて、他施設の実践報告を聞き、それを受けたのグループ討議や発表でした(私はB型事業に取り組もう)に参加しました)。全国より280程

の施設や作業所の参加があり、分科会でのグループ討議も熱を帯びたものになり、大変有意義な研修になりました。

グループ討議の議題は、就労継続支援A型事業を実践していく上での課題や問題点を整理すること、高賃金を維持するための取り組みについて等で、各施設の現状や窮状でした。私たちのグループに限らず多くの施設から、今年度の下半期に入り、この世界的な不況のあたりを受け仕事が激減しているという悲鳴を聞きました。就労継続支援A型を維持していくには、「企業や官公庁に深く食いこむ」という認識が不可欠であるとの認識は各施設共通であり、今まででも高い賃金の支給を願ながら、いろいろな思いが頭の中をよぎりました。様々な問題を含んだ障害者自立支援法下の就労継続支援A型ですが、それぞの施設が事業の存続と少しだけでも高い賃金の支給を願うのは共通の思いであり、そのためには先ずこの未曾有の不況をがんばってのりきることです。職員も利用者さんも手を取り合つて笑い合える未来を

会場へ向かう朝、ぎゅうぎゅう詰めの地下鉄で、駅員に背中を押され電車の中に押し込まれたのも貴重な経験でした。

スマスのイルミネーションが輝く街々を電車の窓から眺めながら、いろいろな思いが頭の中をよぎりました。様々な問題を含んだ障害者自立支援法下の就労継続支援A型ですが、それぞの施設が事業の存続と少しだけでも高い賃金の支給を願うのは共通の思いであり、そのためには先ずこの未曾有の不況をがんばってのりきることです。職員も利用者さんも手を取り合つて笑い合える未来を目指しましよう。

会場へ向かう朝、ぎゅうぎゅう詰めの地下鉄で、駅員に背中を押され電車の中に押し込まれたのも貴重な経験でした。

5

参考になりました。

また、事例を通じた職務分析・課題分析の理論では関わつて

いるジョブコーチの方が来て下さい、机上の理論ではない生の声が聞けて大変良かったです。

また、事例を通じた職務分析・課題分析の理論では関わつて

いるジョブコーチの方があつた為、なんとしてでも、知識習得が必須でした。

8月18日から22日の5日間でJHC板橋会主催の「障害者の就労支援従事者研修」(ジョブコーチ・SSTセミナー)に参加させて頂きました。私も6月より就労移行支援の担当となり、知識不足を痛感している時で今後の事を考えると暗い気持ちになつてました。この様な研修があると聞いて、すぐに手を挙げました。

ジョブコーチが3日間、SST(生活技能訓練)が2日間の研修でしたが、自分には初めての研修内容だった為、濃密な5日間を過ごさせて頂きました。

ジョブコーチ研修では「ジョブコーチとは何か?」と初めから教えてもらい分かりやすい内容でした。自分自身も手探りで就労定着支援を行つていたので、今後の参考になっていたので、沢山ありました。

また、障害特性と職業的課題の抽出やアプローチが大変、

参考になりました。

