

ジョブサポートセンター
あすなろ
～27年度下半期報告～



あすなる福祉会のキーワード



RECOVERY & SUPPORT & HOPE

リカバリー&サポート&ホープ

人としての誇りと自信を回復し、
何よりも自分の希望・要求・意思に基づいて、
人に気兼ねすることなく、臆することなく、
自分らしい人生を歩んでいけるよう
私たちはサポートします。



リカバリーを視点に置いた活動評価について

①どのような場所を目指しているか？

- (1)「働くことを含むその人の人生」の実現を支える
→IPSモデルを取り入れた就労支援を行う
- (2)それぞれが主体的になれる機会作り
→利用者主体の支援を行う
- (3)チャレンジできる場所
→経験から学ぶことのできる場所作り



リカバリーを視点に置いた活動評価について

②そこで求められるスタッフの役割 (1)

○IPSモデルを取り入れた就労支援○

	従来型就労支援モデル	IPSモデル
依拠するモデル	ストレス・脆弱性モデル	リカバリーモデル
一般就労への見方	ストレス源となる	リカバリーの重要な要素
成果への期待	悲観的(おそらくダメだろう)	楽観的(きっとうまくいく)
対象者の除外基準	基本的な生活習慣等の職業準備性がない者は除外される	除外基準はなく、希望する者はすべて対象となる
アセスメント	広範な職業前アセスメント	実際に働く職場で必要とされるスキルのアセスメント
アセスメントの視点	「できないこと」に着目	「できること」に着目 →ストレングスアセスメント
訓練の時期	Train-then-place (訓練後に就労)モデル	place-then-Train (就労してから訓練)モデル
職場開拓のポリシー	協力事業所などの都合を優先	利用者の好みと選択を優先

3

リカバリーを視点に置いた活動評価について

②実際に行っていること（1）

○IPSモデルを取り入れた就労支援○

～IPSの基本原則～

① 一般就労することを到達可能な目標だと考える	○	あすなる職員の意識度 本人の希望に合わせた支援を行う
② 働きたいと考えるすべての精神障害者が対象 症状が重いことなどを理由に、就労支援の対象外としない	○	決めるのは僕たちではない！ 本人の希望や意識に沿って
③ 就労支援の専門家と医療保健の専門家でチームを作る。	○	受け入れの段階で、本人を支える 関係機関と早い段階から連携する
④ 職探しは、本人の興味や好みに基づく。	○	HW以外の求人検索も行っている。 実習先、見学先を個々のニーズに 合わせ対応。
⑤ 生活保護や障害年金などの経済的な相談に関するサービスを提供する	○	前年度の反省を踏まえ、職員一人 一人が意識する。年金申請等の動 きを行っている。
⑥ 働きたいと本人が希望したら、迅速に就労支援サービスを提供する。 施設内での訓練やアセスメントは最小限	○	原則1か月以内に求職活動を行う
⑦ 就職後のサポートは、継続的に行う。	◎	支援者のタイミングではなく、本人・ 企業のペースを大事にしている。
⑧ 以上1～7は利用者の好みや希望が優先される	○	職員間で意識している。

IPSフィデリティ結果

● 2014年度 — 前回調査

Ⅲ-1: サービス: 社会保障に関する

個別相談

Ⅲ-2: サービス: 障害の開示

Ⅲ-3: サービス: 職業的アセスメント

Ⅲ-4: サービス: 迅速な求職活動

Ⅲ-5: サービス: 個別化された求職活動

Ⅲ-6: サービス: 職場開拓-雇用担当窓口

Ⅲ-7: サービス: 職場開拓-雇用主

Ⅲ-8: サービス: 職場開拓の多様性

Ⅲ-9: サービス: 雇用主の多様性

Ⅲ-10: サービス: 一般雇用の割合

Ⅲ-11: サービス: 個別化された継続支援

Ⅲ-12: サービス: 期限のない継続支援

Ⅲ-13: サービス: 地域ベース

Ⅲ-14: サービス: コンタクトが取れなくなった利用者へのアプ...



IPSフィデリティ結果

チームのストレングス

- ・心地よい空間(お洒落)
- ・利用者目線のサービス提供(決定事項は必ず支援者、メンバーとで共有する)
- ・密な情報共有(職員間の連絡のやりとりの工夫)
- ・発信力(HPや広報誌など充実している)
- ・地域との連携が密(支援機関との連絡の頻度や深さなど)
- ・施設が多機能型である(I型・相談支援・B型など)
- ・生活支援員が位置付いている
- ・若い就労支援員が育っている
- ・近くに魔女が住んでいる

リハビリを視点に置いた活動評価について

②そこで求められるスタッフの役割

(2) 利用者主体の支援

(2)利用者主体の支援

本人のリハビリを促進するために、もともと備わっている強みや技能、能力や興味・関心・希望などに着目し【ストレングスモデル】、その力を取り戻したり、再認識できるような関わりを持ち続けること【エンパワメント】

【実際に行なっていること】

抱えている困難や状況について一緒に整理する(丁寧な個別振り返り)

本人の「やりたい」「～したい」をすばやくキャッチし、実行できるよう応援する。(メンバー企画、本人の興味関心に基づいた職場探し、・・・)

自身が強みを再認識し、症状や病気の理解も自分なりに表現できるよう、就活や受診時に活用できるような職業プロフィールを本人と一緒に作成する。

リカバリーを視点に置いた活動評価について

②そこで求められるスタッフの役割

(3) 経験から学ぶことのできる場所づくり

(3) 経験から学ぶことのできる場所づくり

本人と共に考え、共に迷い、共に挑戦し、共にその経験を分かち合うこと。

【実際に行なっていること】

メンバー自身が働き方も含めた生活場面での自己決定ができるよう、さまざまな選択肢を提案できるよう情報収集に努める。

本人のチャレンジを後押ししながら、そこでの成功、失敗経験共に自己理解を深める機会となるよう丁寧な振り返りを行なう。

リカバリーを視点に置いた活動評価について

③下半期の活動計画・報告

下半期計画	具体的な活動と振り返り
スーパーバイザーの役割 個別化された継続支援	<p>②スーパービジョンの実施/月1回 ⇒実施は個々の動きがそろわなかった為、難しさを感じたが、メールなどを活用し柔軟に行えた。</p> <p>③家族会の実施 会という場は持てなかったが、個々に応じて家族とのやり取りを密に行う。 下半期に出来なかったので、ジョブ家族会(仮)を今年度実施予定。</p> <p>①リカバリーキャラバン研修 6月実施 ②家族交流会 11月実施予定 ③IPS全国大会 3月実施</p>

リカバリーを視点に置いた活動評価について

③下半期の活動計画・報告

下半期計画	具体的な活動と振り返り
チャレンジできる場所の充実	本人の興味関心を大切にした職場探し →個別面談や見学や実習などの体験機会を活用し、本人の強み(関心、経験、興味など)を大切にしました。
それぞれが主体的になれる機会作り	利用者企画プログラムの継続(月1回) ⇒メンバー企画を考える月、実施月と各月に設けた。 メンバーの関心や興味を知ることが出来、就労以外でのつながりを感じる機会になった。
スタッフのスキルアップ	・IPS実務者研修 ⇒IPSで就労支援を行なっている実践者との研修を通じ、それぞれの地域性や特色を知れたり、日ごろの就労支援の取り組みを振り返る機会となった。 ⇒あすなる理念にある「リカバリー」の視点を大切にするIPSを就労支援プログラムとして活用している意味や目的を改めて確認することができた。

28年度活動方針・計画

* 28年度実施したいこと *

①6月実施予定の研修会(合理的配慮に関する)

②家族交流会 11月実施予定

③IPS全国大会(岡山会場) 3月実施

④OB会の実施

⇒就労者と求職活動中のメンバーとの交流の機会

⇒就労者の近況報告や同窓会を兼ねて

⑤企業へ向けたアプローチ

⇒障害者雇用を新たに実施しようと考えている事業所への働きかけ
(たまりば事業との連携)

⑥職員の支援技術の向上

⇒武者修行に出る(研修会や勉強会など自己研鑽を積む)

⇒フィデリティ調査の実施(客観的に振り返る機会を持つ)

IPS全国研修での様子(京都)

就労までのストーリーと働いての実感を語る



松本さんの夢

- 「結婚がしたい。」
- 「子ども欲しい」
- 「車を運転できるようになりたい。」
- 「車が運転できるようになったら母を通院へ車で連れていきたい。」

「就労したい！！」



第4回 I.P.S. 全国研修会 at 京都

入口