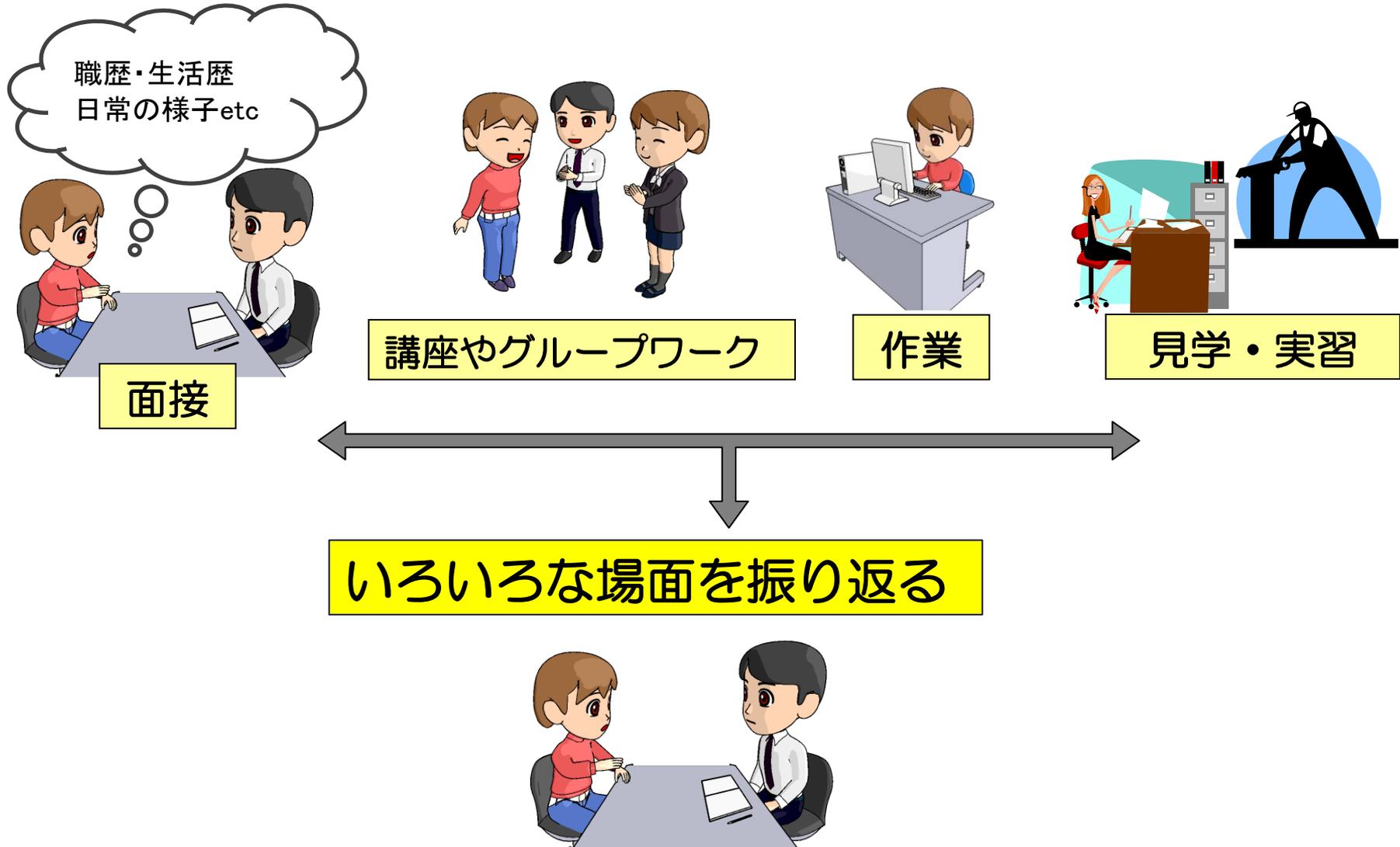


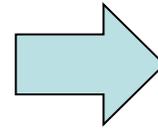
就労支援におけるアセスメントの 基本的な視点 その3

宮城就業支援ネットワーク
代表 相澤 欽一

支援者は本人の気づきを支援



必要な情報を整理



支援に活用

自分の特徴、セールスポイント
職業上の課題、自分が留意すること
配慮して欲しいこと、支援して欲しいことetc



自分のことを整理した資料

就労パスポート
ナビゲーションブック
自己紹介書
プロフィールシートetc

ケース会議

本人

関係者



採用面接
就業場面

本人

上司

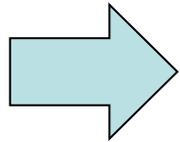
同僚



ケース会議の留意点

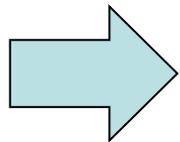
- 情報を整理・確認し、目標を定め、今後の方針を決めるためには
 - 会議の参加者が常日頃から積極的に連携していること
 - 司会者の経験・力量
 - そのような素地が乏しい場合は、会議の前に、本人とキーパーソンとなる支援者で、希望や現状だけでなく今後の方針について具体的な案を検討・整理
- 会議の前に主な関係者間で話し合っておくことも効果的だが、その際、事前に関係者間で調整した方針に本人を同意させるため、ケース会議で本人を「説得する」ようなアプローチはしないよう注意する。

本人の希望と現状を把握・検討・整理



アセスメント

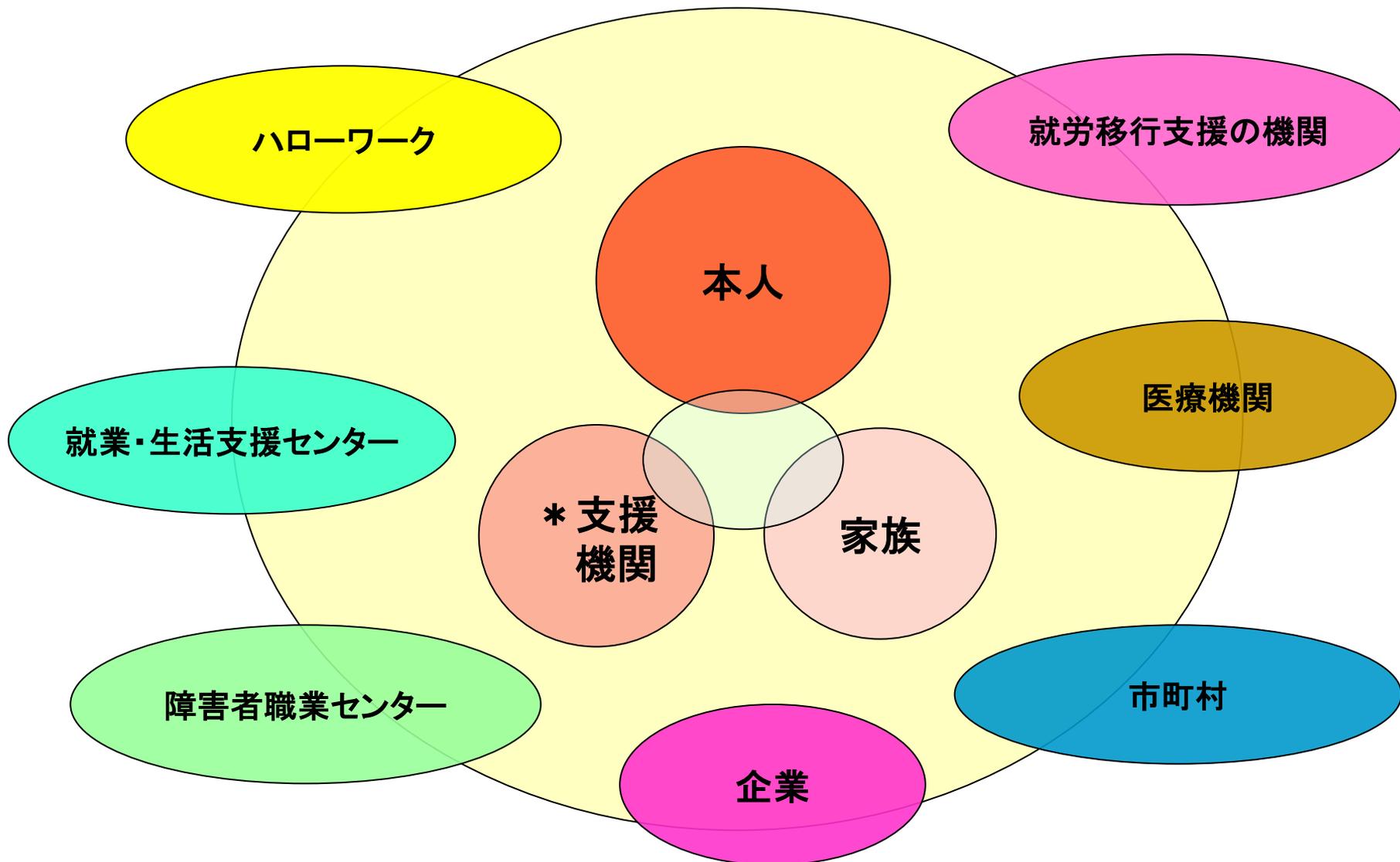
今後どうするかを検討・整理



プランニング

- 本人や企業を含む関係者間の支援の共有化
- 目標達成への効率的かつ効果的な支援の促進
- 不都合が生じた際の円滑な軌道修正

本人中心のケース会議



*** 中心的に本人を支援している機関**

ケース会議の進め方①

- ニーズの確認・共有
 - 本人から希望を述べてもらう。
 - 家族や関係者からニーズの補足説明や意見があれば話してもらう。
 - 本人と家族・関係者間で食い違いが出たときは、本人のニーズをどう捉えるか協議する。

ケース会議の進め方②

- 現状の確認・共有
 - 本人から現状を述べてもらう。
 - 家族や関係者から補足説明や意見があれば話してもらう。
 - 本人と家族や関係者間で食い違いが出たときは、本人の現状をどう捉えるか協議する。
- 支援方針の検討
 - 具体的に今後どのような対応をするか全員で検討する。

ケース会議：開催前の準備

★ケース会議の目的を明確にする(例:今後の大まかな方針や支援における役割分担を決める)。

★参集範囲を決める(支援機関と医療機関との見立てが異なっていることがわかっているケースや医療機関の役割が重要になるケースは、なるべく医療機関の参加を求める)。

- 日程を調整する。
- 会議の役割分担を決めておく(司会、板書係、記録係など)。

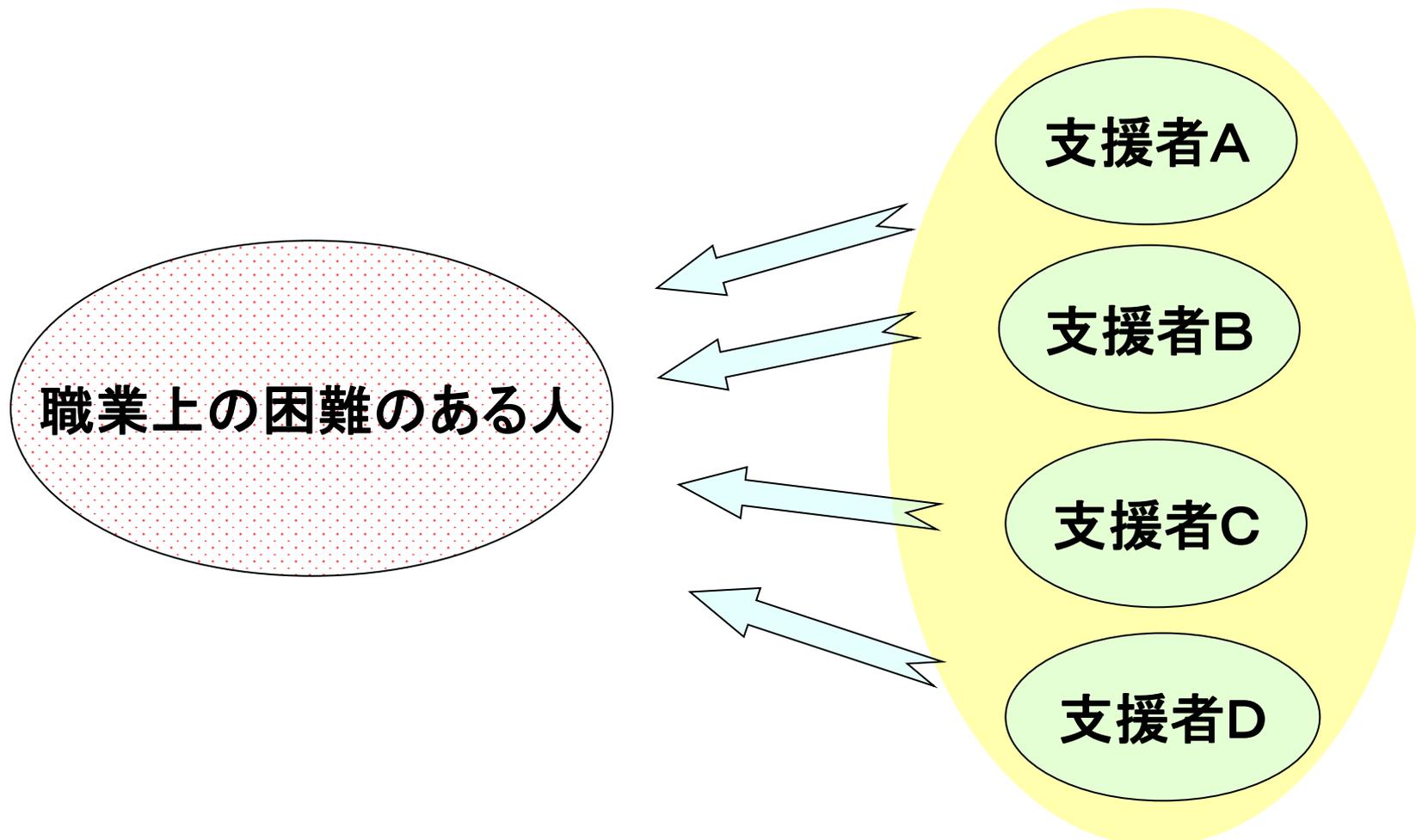
★会議資料を準備する。

(★印は本人と十分相談して決める。)

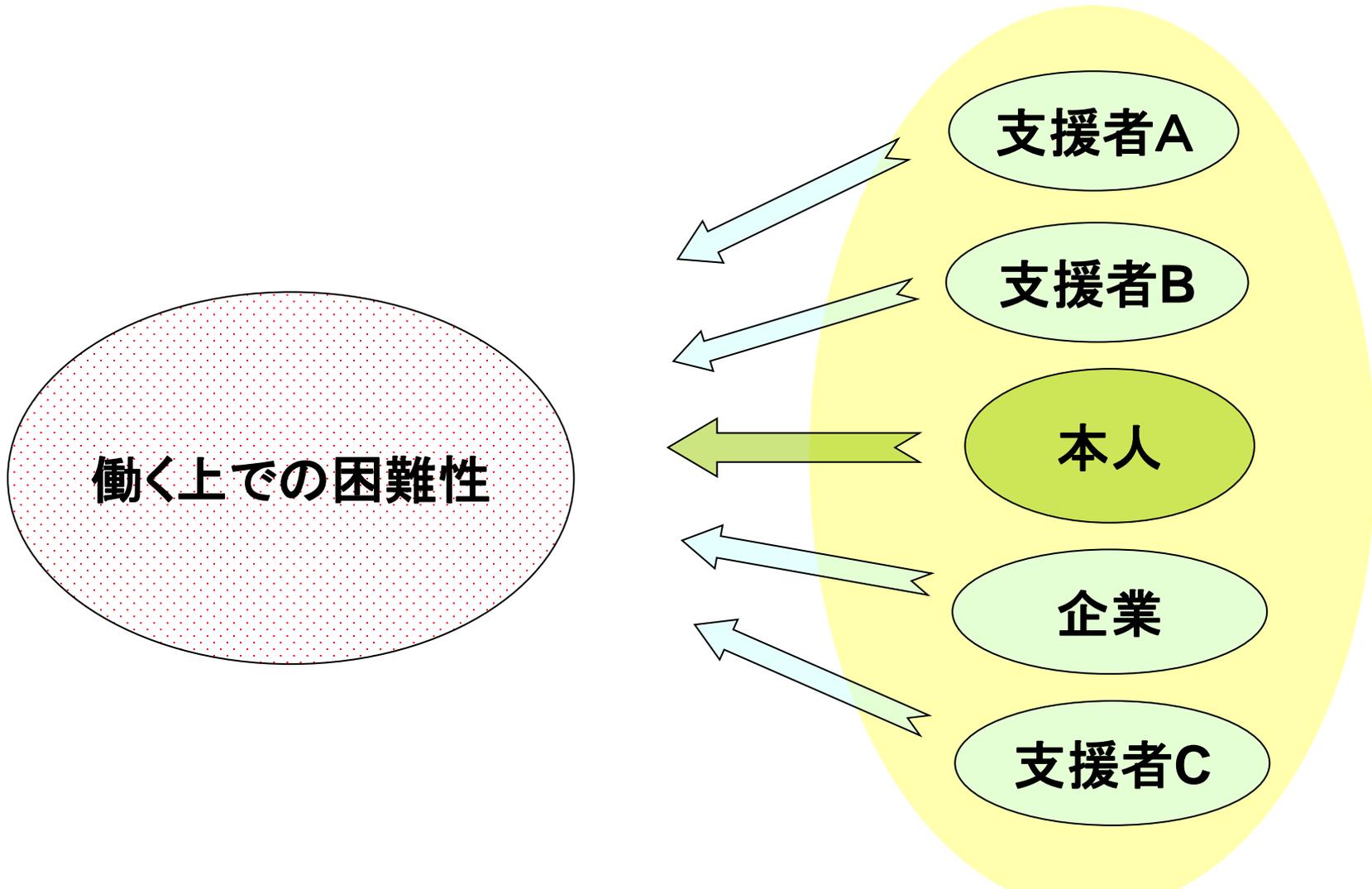
ケース会議の留意点

- 情報を整理・確認し、目標を定め、今後の方針を決めるためには
 - 会議の参加者が常日頃から積極的に連携していること
 - 司会者の経験・力量
 - そのような素地が乏しい場合は、会議の前に、本人とキーパーソンとなる支援者で、希望や現状だけでなく今後の方針について具体的な案を検討・整理
- 会議の前に主な関係者間で話し合っておくことも効果的だが、その際、事前に関係者間で調整した方針に本人を同意させるため、ケース会議で本人を「説得する」ようなアプローチはしないよう注意する。

ネットワーキングによる支援 本人を支援「対象者」としてのみ把握してよいか



ネットワークによる支援 働くことの困難性に一緒に挑む



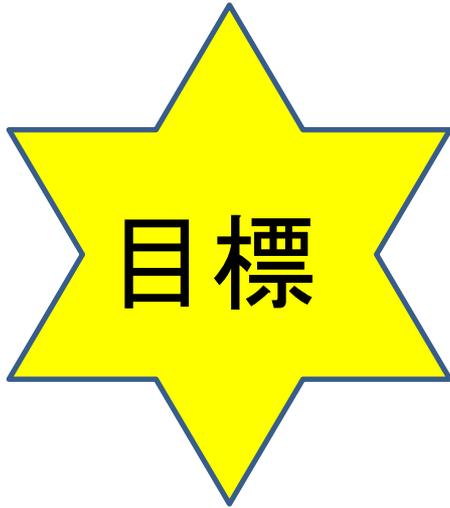
ジョブコーチ支援でのプランニングの視点 (本人や企業の役割を入れる)

●課題

環境に慣れるまで時間がかかり、ストレスが加わると不安感が強くなる。

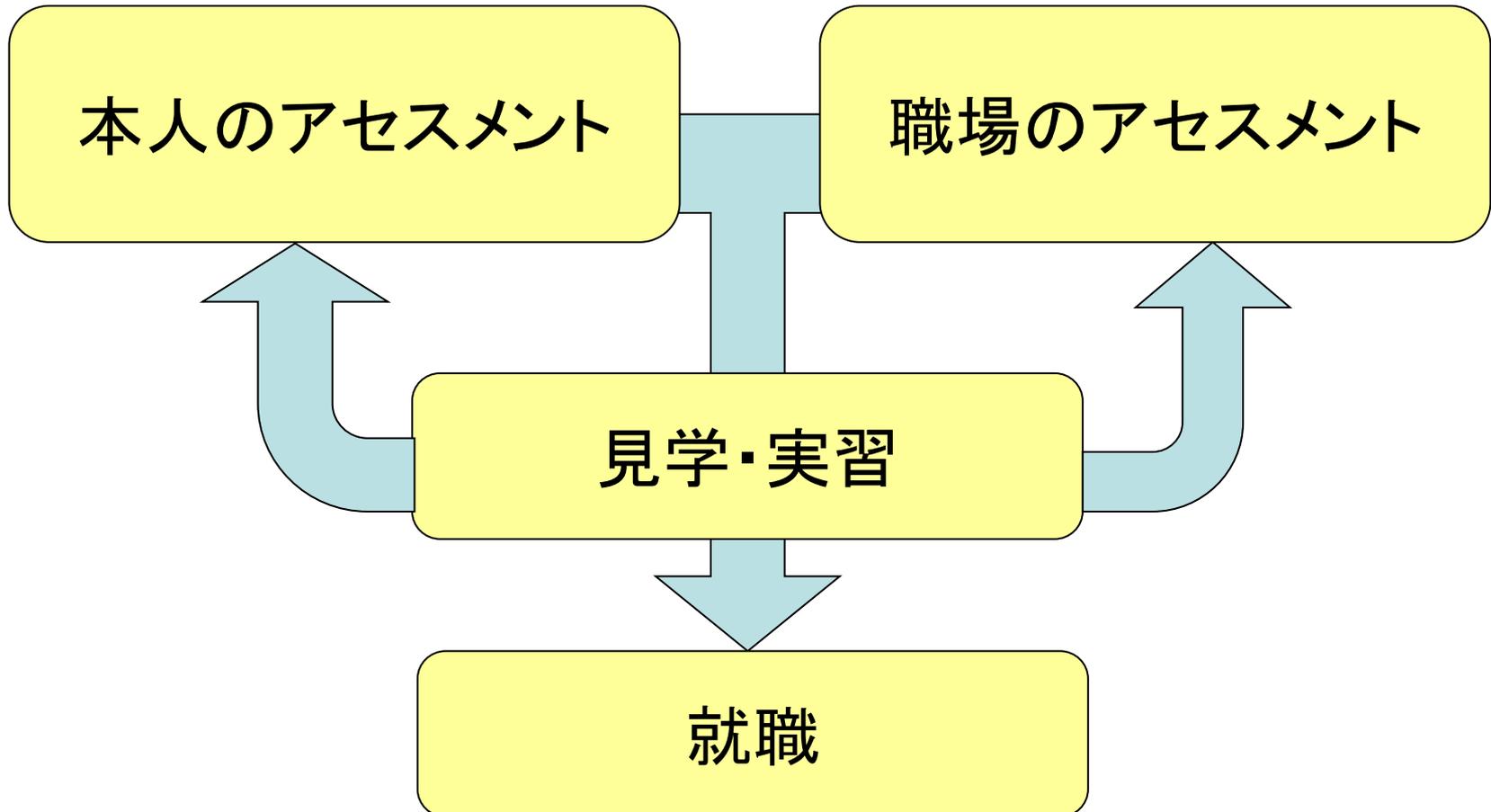
●対応(支援)方法

- ・気になることがあれば、JCや医療機関に相談→本人・家族
- ・JCの助言を受けながら、本人との関係作りを行う→職場の指導者
- ・職場の様子を医療機関に伝える→JC
- ・診察の結果、必要があればJCに助言→医療機関
- ・最初の1週間は作業終了後にも2～3回、本人と職場以外で相談→JC
- ・4週目以降、週2回程度、昼休み前後や作業終了前に事業所訪問し、本人と相談→JC



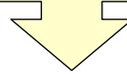
定着支援を実施する際の アセスメントの問題

定着支援の対象者

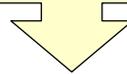


定着支援をする前に

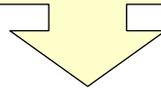
本人と職場の状況を確認・整理



職場定着の課題や見通しを検討

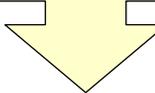


本人・職場・支援者が
留意すること取り組むべきことを検討

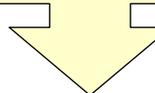


支援機関の見解を本人・職場と共有・検討し
三者が同じ方向を向いて定着支援を行う

本人や職場の状況は個々に異なる



定着支援の仕方も個々に異なるはず

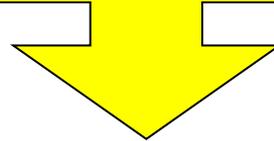


「忙しい」と言いながら
漫然と企業訪問を続けるなど
同じような定着支援をしていないか？

支援者と利用者の意見が
異なるときはどう考える？

あなたの上司や親・配偶者などが「あなたのこと」に関して、あなたの意見と異なることを主張し、上司や親・配偶者が、正しいのは自分であなただは間違っているというスタンスであなただを説得しようとしたら、あなたはどうか感じますか？

対立構造になると問題は解決しない



単なる骨折が複雑骨折になることも

「成功すると思った人が失敗して、失敗する
と思った人が成功することもあります。やっ
てみるまではわかりません。クライアントの
可能性を支援者が決めないことです。」(IPS援
助付き雇用：サラ・J・スワンソン, デボラ・R・
ベッカー)

○支援者は利用者本人や企業などに対し助言や援助などの働きかけをするが、働く（働こうとする）のは本人、雇用（解雇）するのは企業。

○助言や援助を受け入れるか否かは、本人や企業が決めることであり、支援者が決められることではない。

○そもそも「不採用や離職＝失敗」と単純に考えられるものでもない。

支援者の考えと本人の考えが異なる
とき、支援者が「自分が正しく、本人は
間違っている。なぜ支援者の言うこと
を聞かないのか。」との思いで説得を
試みても、対立構造が深まるだけか
も…。

本人の目に支援者がどのように映っ
ているか、想像しながら対応方法を考
えてみる。