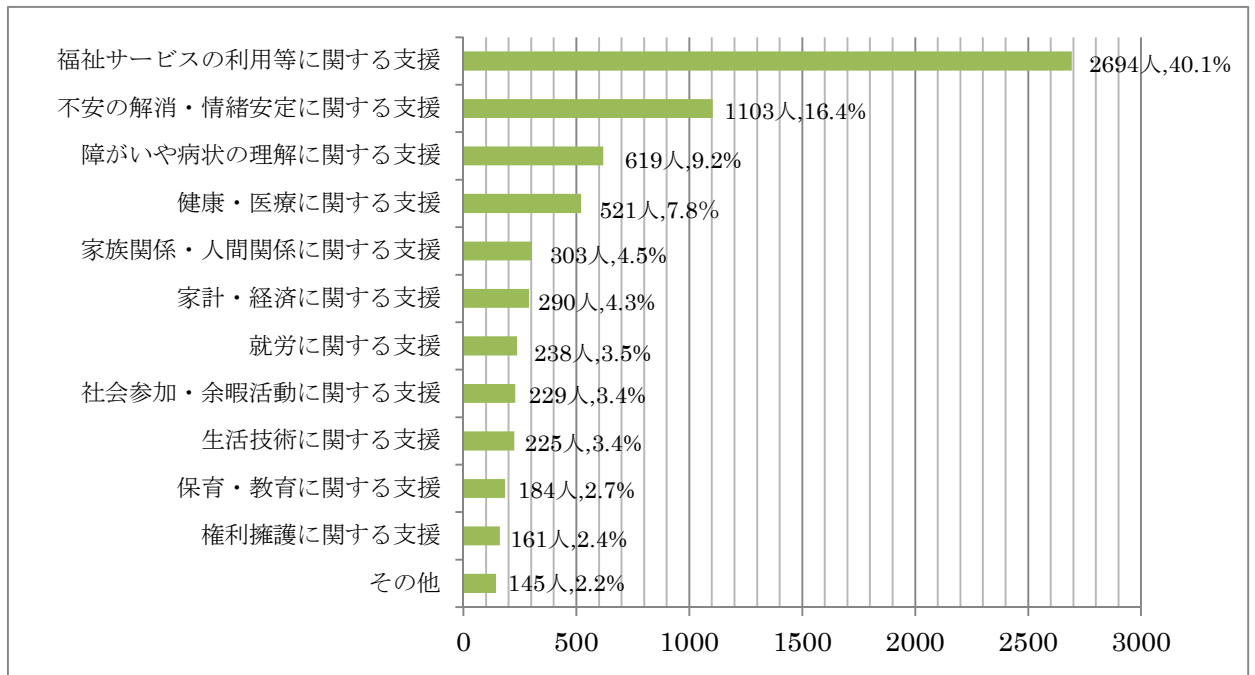


平成 29 年度 障がい者相談支援事業所 報告

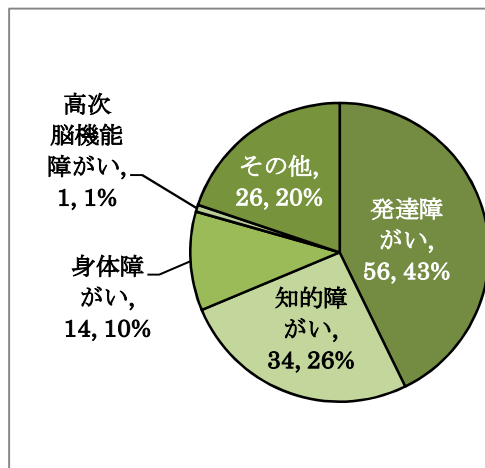
(西地域) 芦屋ハートフル福祉公社、芦屋市社会福祉協議会
 (東地域) 三田谷治療教育院、芦屋メンタルサポートセンター

平成 29 年度 相談件数と内容 (平成 29 年度=6,712 件)

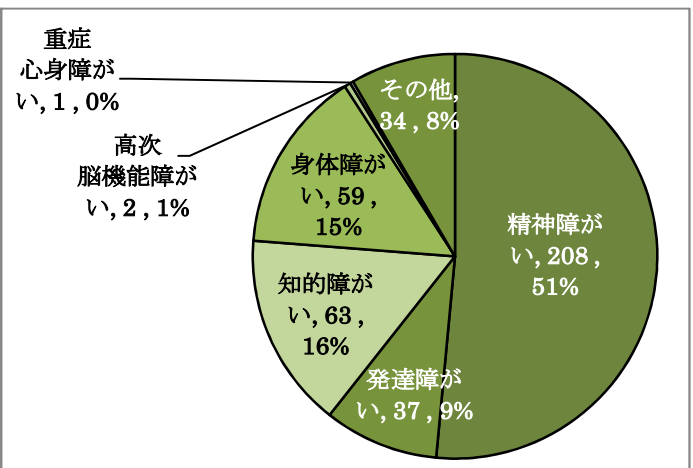


平成 29 年度 相談の障がい種別

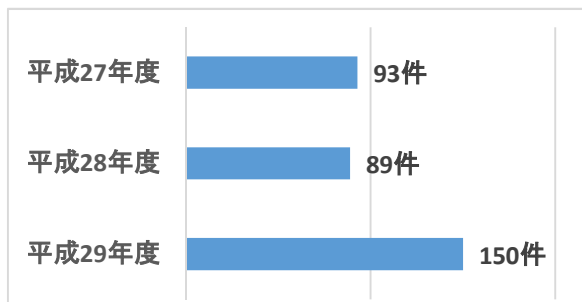
児童 (131 人)



成人 (404 人)



新規相談件数



【平成 29 年度の実施計画に対する実施状況について】

(研修)

障害福祉課部内研修、障害支援区分認定調査員研修、家庭療育支援講座事前研修、計画相談勉強会、介護保険上乘せサービス研修

S V研修、虐待研修、難病研修会、アルコール関連研修、自殺未遂者対策研修会
精神障害者地移行支援者研修、生活困窮者自立支援法研修

新人職員研修、初任者研修、実務者研修、スキルアップ研修、相談面接技術研修、クレーム対応研修会、相談支援フォローアップ研修

障害者理解のための講演会、高齢障害者の意思決定支援研修、知的障害体験研修、発達障害者サポーター養成講座、ペアレントメンター講演会

(他機関等との連携)

児童	保育所、幼稚園、学校、特別支援教育センター、家庭児童相談室、発達障害者支援センタークローバー、保健センター、医療機関、福祉サービスの事業所、民生児童委員
生活困窮、金銭管理	社会福祉協議会の生活困窮担当、自立支援担当、福祉サービス利用援助事業、権利擁護支援センター、生活援護課、障がい者就業・生活支援センター、民生児童委員
就労	障がい者就業・生活支援センター、ハローワーク、福祉サービスの事業所
虐待やトラブル	障がい者基幹相談支援センター、権利擁護支援センター
精神障がい者等への緊急対応など	保健所、医療機関、警察
高齢の障がい者や多問題を抱える家族支援	高齢者生活支援センター、居宅介護支援事業所、民生児童委員

など、連携が定着している。

(事例)

- ・精神障がい、発達障がい者と生活困窮
- ・希死念慮と自殺
- ・難病などでの重度訪問介護との併用
- ・親が高齢になり、初めてサービスにつながったケース

(課題)

- ・精神障がい、発達障がい者への支援が多く求められるのに対し、ニーズを満たす社会資源が少ない。フォーマルなサービス以前に利用できる緩やかな居場所（調子のいいとき、気が向いたときに急に行っても受け入れられるような場）などのインフォーマルな支援が求められる。
- ・特に精神障がい、発達障がい者の状況として、状態の変化の大きさやモチベーション維持の難しさがある。支援開始のタイミングが鍵になるが、受給者証発行までのタイムラグにより、支援が難しくなることが多い。

【平成 30 年度 実施計画】

- ・4事業所のうち3事業所での職員交代による弱体化を補うため、各相談員が研修の受講や連絡会議への参加などによって資質の向上に努めるとともに、相談員同士の連携と基幹相談の後方支援も受けることによって障がい者相談支援事業所としての質を担保する。
- ・福祉サービス以外で、障がい者の居場所や活躍の場として活用出来そうな地域資源の研修や職員との意見交換を行い、障がい者の状況やニーズに合った活用を進める。
- ・発達障がい者の相談支援の一次機関として、発達障害者支援センタークローバーとの連携を強めることにより発達障がいへの理解を深め相談支援に生かすとともに、二次障害に対する理解、不登校やひきこもりのケースなどに対応する力量を高める。

平成29年度相談支援事業報告及び平成30年度実施計画

相談支援事業所名(社会福祉法人三田谷治療教育院 芦屋市障がい者就労支援事業)

(1) 現状報告と相談支援を通して見えてきた課題等について

現状報告

- 1) 相談件数実績 登録者 【H28年度】157名(うち川辺担当 99名)内訳 身体30・療育75・精神70・その他2
【H29年度】213名(うち川辺担当 92名)内訳 身体31・療育93・精神85・その他4

	生活支援	就労に向けて	定着支援	就業と生活	合計
相談回数(H28年度)	396	187	277	337	1197
相談回数(H29年度)	259	272	275	437	1243

- ◇就職者 平成28年度 16人(一般就労)・11人(就労継続支援A型事業所)
平成29年度 19人(一般就労)・14人(就労継続支援A型事業所)

2) 概要

阪神南障害者就業・生活支援センターと連携して、就労・生活支援の実施。相談の内容が複雑化しており、特に相談支援機関との連携が不可欠である。家族を含んだ支援が必要なケースも多く存在する。また、近年顕著化されている発達障害をベースとする二次障害としての精神疾患を原因とする軽度な問題で、職場とのトラブルが増えている。仕事上の課題の一番大きな問題が、人間関係である事は今も昔も変わりなく、この辺りのストレスの逃がし方や周囲との適切な距離の取りかたを学ぶ機会を設けるなど、社会の一員として安心して就労できるバックアップ体制を整える必要性を感じている。

・相談を通して見えてきた課題

昨年度の実施計画の振り返りとして、

- ①「複雑なケースに対応出来るよう、研修など積極的に参加し、相談員の資質向上を図る」については、前相談員においてスーパービジョン(精神科医や権利擁護センター等)や研修(自殺予防対策・リカバリーの学校等)に15回程度参加しその向上に努めていた。しかしながら、前任者が退職となったため、それぞれのセミナーや講習での困難事例へのアプローチ方法を実践で生かす機会は後任者へと引き継がれている。
- ②「医療・福祉・教育・就労・司法など多様なネットワーク支援を行う。」では、教育分野との連携は密にとれており、芦屋特別支援学校で教員の方々に対して、卒業生が利用するであろう福祉サービスを紹介する機会もあった。但し、医療機関や司法といった、より専門性の高い機関との繋がりは薄い。こちらは引き続き本年度の課題とも言える。
- ③「芦屋市役所チャレンジド雇用を経験された方に対する定着支援や期間満了後の就労について」は、就労支援事業から推薦させて頂いた方の障がい特性が強く、大変残念な結果となった事もある。今までの経験を踏まえ、チャレンジド雇用の目的を鑑み、チャレンジされる方のモニタリングをしっかりと行いチャレンジ期間中に新たな課題を発見する事を再度本年度の目的としたい。時代として就労には乗りやすいと思われるが、芦屋市の場合労働市場の需要と供給の格差が激しく、応募に至らないケースも多い。相談員の資質向上は絶対的に必要であるが、求職者本人の真のやりがいや何故働くのか、といった労働の根幹を明確にする必要性を感じた。

・課題解決のために必要なこと

- ①相談員の資質向上のため研修に参加して知識を深める。
- ②限られた時間のなかで対応出来るよう単独で抱え込まず、関係機関とも連携し役割分担し情報を共有する。

(2) 平成30年度の体制及び実施計画

1) 体制

管理者： 塚 執

就労支援員： 奈良 雄子

2) 実施計画

- ①法定雇用率の改定による雇用率の増加に伴い、芦屋市内において雇用事業所を開拓
- ②医療分野、司法分野との積極的な交流。
- ③中高年ひきこもりへの対策を構築。