

IPS入門

IPS-J(JAPAN)

研修のゴール：

働くことのメリットを知る
就労支援に役立つ一歩を明確にする

AMの流れ：

1. 働くことの意味を考える
2. リカバリーという考え方
3. IPSの概要
4. 明日から使える就労支援技術入門
5. 事例紹介
6. ワーク

「働く」ことの意味

- 「働く」ことはリカバリーの重要な要素
- 精神に障害をもつ人の大部分は、「働きたい」
 - 仕事をしたい人は6～7割
 - 一般就労している人は15%以下
- 就労は統合失調症など精神疾患の回復にプラスに作用する
(Freeman and Simmons 1983; Fairweather et al. 1989)
- 働くことによって、症状の緩和・服薬の重要性を実感し、アドヒアランスが向上する
- 働きたいのに働けないストレス

エクササイズ

1. あなたにとって、働くことの意味は？
2. あなたが、働きたいのに働けない状況にいたら、どんな気持ちができる？

働くことの原因 3つの分類

- 経済的理由：
普通の生活、ゴージャスな生活、独立する為の資金、趣味を続ける為、安定した生活、老後の保障
- 社会的理由：
名誉、名声、人脈、感謝、自分が必要とされる人になる、影響力、結婚相手(を探す手段として)、チームで仕事をする
- 個人的理由：
成長、知識、経験、自立、自分の存在を確認する、自分の主体性の確立、スキル、達成感、自己実現

働きたいけど働けないときに、人はストレスを感じる

- 合理化: 働けないことの原因を探す
- 投影: 他人を非難して自分の気持ちを隠そうとする
- 補償: 働くことの代わりを無理して探そうとする
- 退行: 子どものような行動を見せるようになる
- 回避: その場から逃げ出す
- 抑制: ふさぎこんでなにも出来なくなる
- 攻撃: 働けないことを他人のせいにして攻撃する

これらの状況は、欲求を満たすことができなかつたことに対して、自分を守るための対処行動でもあり、障害のある・なしに関わらず、働きたいのに働けないストレス状況に置かれたら、誰もが経験する可能性のある事柄である。

IPSのゴールは：

リカバリー

リカバリーとは・・・

「リカバリー」は、アメリカで1980年代後半より登場し始めた概念
そのプロセスは多種多様であり、様々な定義が多くの当事者や専門家によりなされている。

- 「病気からの回復ではなく、人々の偏見、精神医療の弊害によりもたらされる障害、自己決定を奪われていること、壊された夢などからの回復である。
- リカバリーはプロセス、生活の仕方、ものの見方、その日のチャレンジへの対応の仕方である。
- それは完全に直線的なプロセスではない。時にそのコースは一定せず、我々はずまづき、後戻りし、まとめたおし、そして再び始まる。
- 障害の限界を超えた新たな、そして価値のある全体感を再び築き、目的を見直すことが必要である。
- そのインスピレーションとは、その人が大切な貢献をしている地域の中で生活し、働き、そして愛することである。」
(パトリシアディーガン、1996)

リカバリーとは・・・

「なりたい自分（自分らしさ）を見つけて（探して）
慣れ親しんでいるやり方、生き方から
自分が本当に望みだせることに向けて、
一歩ずつチャレンジしていくこと」

- リカバリーがどのような状態を意味するかは、本人にしかわからない。
- 支援のゴールは、病が治ることのみが目標ではなく、「病や困難を抱えながらも自分の望む生活ができるようになる、あるいはそのための努力ができる」ということ、そのプロセスが大切。

- マークレーガンはリカバリーには

「希望」

「エンパワメント」

「自己責任」

「新たな役割・関係性の獲得」

のプロセスがあると述べ

このリカバリーのどのプロセスにおいても

「働く」ことは重要な意味を持つ

と指摘している。

(マークレーガン、2005)

IPSモデルとは？

- IPS: Individual Placement and Support
(個別職業紹介とサポートモデル)
- 1990年代前半にアメリカで開発された個別就労支援モデルであり、就労率を高めることや、就労期間を延長させることが実証されている代表的な科学的根拠に基づく実践プログラム(EBP)の1つである。
- IPSは、「どんなに重い精神障害を持つ人々であっても、本人に働きたいという希望さえあれば、本人の興味、技能、経験に適合する職場で働くことで有益な効果を得ることができ、就労自体が治療的であり、リカバリーの重要な要素となる」という、信念に基づいている。

就労に関する実証研究によると・・・

- 「疾病の診断名、精神症状の重症度、入院期間、などと就労達成率との間に相関はない。就労率と相関があるのは、本人の働きたいというモチベーションの度合いである。」(Anthony, 1984, beaker, 1997)
- 「職業前訓練を実施したからといって、就労達成率には影響しない」(Bond GR al, 1995)

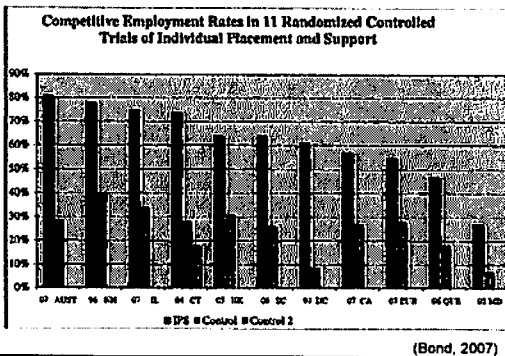
15の誤謬 W.アンソニー

5. 病院内の作業療法は、雇用の予後にプラスの影響を持つ。
11. 「ある種の環境において機能する能力は、他の種類の環境において機能する能力を予測する。」
12. 本人の症状と技能の間には、相関関係が存在する。

EBPプログラムである IPSモデルの基本原則

1. 症状が重いことを理由に就労支援の対象外としない
2. 就労支援の専門家と医療保健の専門家でチームを作る
3. 職探しはスタッフや事業所の都合ではなく、本人の技能や興味に基づく
4. 短期間・短時間でも一般就労を目指す
5. 生保や年金など経済的側面の支援を提供する
6. 施設内でのトレーニングやアセスメントは最小限とし、迅速に職場開拓を実施する
7. 就労後のサポートは継続的に行う

最近のIPS研究の結果



IPSにおける重要な概念 I

リカバリーモデル

「病気や障害をもちながらも、働き、自分が望む場所に住み、楽しみ、人と交流し、当たり前な生活、自分の望む生活・生き方をしていくこと」

就労はリカバリーの重要な要素

IPSにおける重要な概念 II

■ ストレングスマodel

ストレングスとは、本人と本人を取り巻く環境の持っている長所・強みなどのことである。

- 「障害があってもなにが出来るのか、どのようなことが得意なのか、その人の魅力は何なのか、どのような対処法を持っているのか、どんな環境（職場）であれば働けるのか、どのような支援があれば働けるのか」にフォーカスをあてる。
- 「本人が働きたい」という希望さえあれば、働くことができる」という信念を持っていると、利用者のできているところや、どのような環境があれば力量を発揮できるかということが見えやすくなる。

IPSにおける重要な概念 III

Place then trainモデル

- 日本の職業リハビリテーションの発想は、必ず保護された環境で、社会適応の練習をして、それから一般社会への再参加を促さそうというものであった。
- IPSモデルは、従来日本で行われてきた「段階的職業リハビリテーション」からの脱却の必要性を示唆し、
- 「大丈夫といえるようになるまで、病院や施設でトレーニングする」ことの根拠が、Evidence Based Practiceによって、失われようとしている。

保護的施設から、地域や職場へ 出て行こう！

パラダイムシフト

IPSの援助理念Ⅰ

- どんなに重い障害を抱えていても、本人に就労の意思があれば実現可能である
 - イギリスとアメリカの研究によると、統合失調症の人は、就労しているほうが入院しないですむ確率が高く、症状が重い患者でも長期間一定の仕事に就くことが可能であることは、以前から知られている (Freeman and Simmons 1963; Fairweather et al. 1969)
 - 援助者が可能性や希望を放棄してはそれ以上の展開はない
 - うまいかないとしたら、やり方の問題が問われる

IPSの援助理念Ⅱ

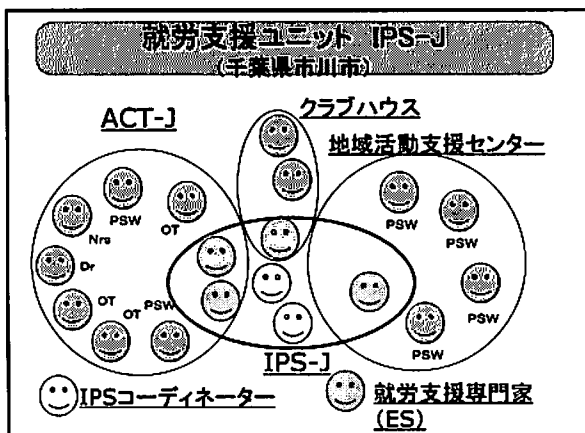
- チャレンジから学ぶ権利を尊重する
 - 「ハイリスク/ハイサポート」という考え方
 - 人の潜在能力は固定したのではなく、場面状況などによって変化するものである
 - 本人・家族・専門家の「内なる偏見」(できるはずのこともできないと思いついてしまう)のために、ますますできなくなってしまう

IPSの援助理念Ⅲ

- 長続きしなかった就労経験もポジティブにとらえる
 - アセスメントを、短期間であっても実際の職場環境で行うことのメリット(働きながらのアセスメント)
 - 断続的であっても実際に働くことを繰り返すことによって、必要な習慣・技術を身につけていくことができる(働きながらの訓練)
 - 退職によって本人のモチベーションが下がらないような援助者側の関わりが求められる

IPSの援助理念Ⅳ

- 就労支援専門家の役割は、利用者の取り組みを支援することであって、利用者が働くべきであるか否か、あるいは働くことができるか否か、と決めることではない
 - 利用者は受け身的にサービスを利用するのではなく、意思決定の中心となる存在である

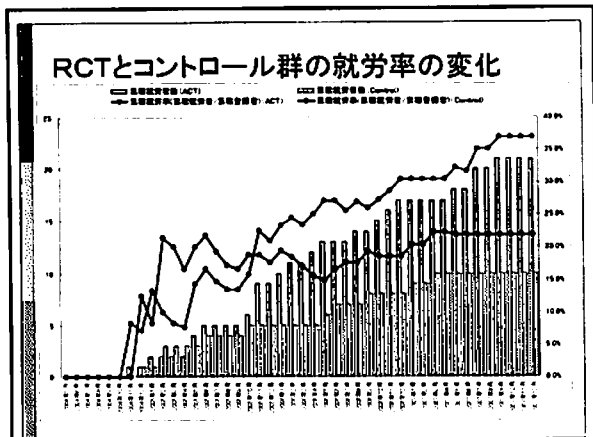


①. IPS-J

- ACT-J(平成16年10月～)
- クラブハウスForUs(平成18年1月～)
- 市川市地域活動支援センター(平成18年7月～20年3月)
市川市内の機関でIPS-Jの就労支援の専門家が活動している。

これまで支援した方のうち、100名以上が何らかの形で一般就労に結びついている。

これは、IPS-Jが一般就労に特化したノウハウを持ち、本人の希望に沿った職場をスピーディーに開拓して就労に結びつけるという特徴が効を奏していることや、少ないスタッフで効果をあげることのできるプログラムであるという実証でもある。



②. 宇和島におけるIPS

- 愛媛県宇和島地域という小都市
- 精神病院を中核とする医療法人の傘下の職員で既存の社会資源である、**地域活動支援センター**とIPSを組み合わせたプログラムを2006年4月から開始。
- 社会資源の少ない地方において、効果的に展開して行くためのプロセス研究の一環。
- 今まで就労支援の経験のなかった、精神科病院の職員でチームを編成し、就労支援の外部スーパーバイザーから支援を受けながら実施している。
(2006. 松本)

| | 16年度 | 17年度 | 18年度 | 合計 |
|------|------|------|------|----|
| 就労 | 4 | 9 | 6 | 19 |
| 復帰 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 有期雇用 | 0 | 3 | 2 | 5 |
| 計 | 5 | 12 | 8 | 25 |

③. IPS-T (Tokyo)

東京の民間医療機関において、IPSモデルを取り入れた就労支援を開始している3つの施設の就労支援従事者の有志が集まって開始されたユニット

- 研究事業ではなく、既存の診療報酬やシステム枠組みの中で実施される日本初の試み
- 相互サポートをメインの目的として2007年5月からユニットとしての集まりを開始
- 月1回のユニットミーティングと、メーリングリストでの情報交換などを通しての相互サポート
- 2007年8月からは、3ヶ月に1回のペースで、IPS普及・啓発のためのオープン勉強会を開催

IPSを普及して行く上での課題

1) 財源のバリア

～行政への働きかけ～

今後、どのような主体がどこから財源を得てIPSのユニットを運営するのか？

☆研究事業やモデル事業を実施する中で得られた補助効果を基に既存のシステムを見直し

or
☆既存のシステムの中で、可能な限りIPSの原則に沿った就労支援を行っていく
診療報酬？ 自立支援法？ 企業とのコラボ？

IPSの原則に沿った支援を提供することが十分にはできなくなってしまう可能性もある

現時点では、IPSユニットで雇用したESを各関連機関に派遣するのではなく、異なる財源で運用されている各関連機関に雇用されているESが、ミーティングをもつ形で緩やかなユニットを形成する？

行政にも働きかけながら、既存のシステムを改革していくことが、安定したIPSの全国への普及においては鍵となる

IPSを普及して行く上での課題

2) 意識のバリア

～働くことはリカバリーの重要な要素、

働くことが持つメリットを知る～

これまで、日本の精神医療保健福祉のサービスは再発予防と病気の治療に重点を置いてきた。

多くの研究が“働く”ことが、病気の再発・再入院に結びつかないことを明らかにしているにもかかわらず、いまだ一般就労がリスクを意味すると信じている者が多い。

チャレンジから学ぶ経験を、専門家が奪う権利はない

支援モデルも、医学モデルからリカバリーモデルへ、転換していくことが必要となるだろう。

IPSを普及して行く上での課題

3) 教育・研修

～継続した教育・研修システムの構築～

IPSを行うための研修の機会や実施マニュアルなどもあまりにも少ない中で、各スタッフが手探りで実施しているのが現状

一刻も早く、我が国における就労支援の系統的なトレーニングのシステム構築や、実践的なガイドライン作りが必要

これらは、初期研修だけで習得できるものではなく、モニタリングも伴う継続した研修システムも含めた教育・スーパービジョンが必要

今後、トレーニングシステムやマニュアル作りを進めていく予定

明日から使える 就労支援技術入門

1. 就労支援者に求められる資質・価値観
2. 就労支援プロセス
～アセスメントとプランニングのツールの紹介～
3. チームとの連携
～主治医・ナース・PSW・家族の協力を得るコツ～
4. 使えるリソースを知って活用しよう！
～ハローワーク・障害者職業センターetc...の使い方のコツ～
5. 職場開拓・企業連携のコツ

1. 就労支援者に求められる資質・価値観 (ワーキングライフより抜粋)

- 「働く」ことの意義やメリットを良く知っている。
- 本人が働きたいという希望があれば、どんなに重い障害を持っていても、適切な環境とサポートがあれば働くことができる。そして、働くことが治療的に働き、本人のリハビリを促進すると確信している。
- 他の人が問題と捉えることをチャレンジとして受け取る楽観的価値観をもつ人。

就労支援者が持っている望ましい 資質・技術・価値観(ワーキングライフより抜粋)

- 対象者、家族、関係機関のスタッフ、企業などと効果的な関係性を作ることができる。
- フットワークが良く、地域社会で働くことを楽しむことができる。
- 職場開拓に関する総合的な知識と成功体験を持っている。
- 本人の興味、ストレングス、技能、チャレンジ課題を認識し、それらと仕事をマッチングする能力
- 継続支援のためのサポート体制と職務遂行に与える要素に関する、疾患に関する知識
- 生活保護や障害年金などの社会保障に関する知識

2. 就労支援プロセス

～アセスメントとプランニングのツールの紹介～

- 資料1 初期ニーズアセスメント
- 資料2 職歴アセスメント
- 資料3 生活チェックリスト
- 資料4 個別就労プラン
- 資料5 ジョブサポートチェックリスト(本人用)
- 資料6 ジョブサポートチェックリスト(支援者用)

3. チームとの連携

～主治医・ナース・PSW・家族の協力を得るコツ～

内なる偏見のバリア

働くことは症状悪化につながる
病気が重いと就職できない
チャレンジをリスクと捉える
誰が責任を取るの？

戦略

働くことのメリットを知ってもらう
就労支援の技術を身につける
ハイサポートを伝達する
成功体験を共有する
可能性を信じ 希望を持ち 伝達する

4. 使えるリソースを知って活用しよう！

～ハローワーク・障害者職業センター...の使い方のコツ～

- ハローワーク
- ヤングジョブスポット ヤングジョブカフェ
- ジョブジョブワールド
- 障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター
- その他...

ネットで検索 電話してみる パンフを集める
見学に行ってみる 体験してみる
ネットワークを活用する

5. 職場開拓・企業連携のコツ

- 職場開拓のコツ1～4
- 履歴書の書き方
- 同行面接のコツ1～3
- 定着に向けてのコツ
- 雇用主との関係作りのコツ1～2
- 職場開拓者の恐れ
- 雇用主との効果的なコンタクト

明日から使える就労支援技術 ～アクションプランを作ってみよう！～

- 私の気づきは？ 'AHA!体験'
- ストレngthsは？
- バリアは？
- 戦略は？
- まずは何からはじめる？

参考資料

①関係作り：パートナーシップ

- 関係作りは前座ではなく、これこそが多くの時間やエネルギーを注ぐ山場
- 障害を持つ人は、新しい対人関係に緊張や不安を感じる人が少なくない。また、自らの希望を言葉で表現するのが苦手であったり、あるいは本人自身も気づいていないニーズが背後にある場合もある
- 「この人なら相談できるな」と思えるような関係をゆっくり作り作り、どんな生活がしたいのか、どのような働き方をしたいのかを共同で明らかにしていく。
- 性急なアセスメントは表面的なものに終わり、利用者の希望がわからずじまいになりがちである。

- 本人・家族・専門家の「内なる偏見」(できるはずのこともできないと思い込んでしまう)のために、可能性を見出せず、希望を見失い、その結果ますますできなくなってしまっている場合もある。
- 人の潜在能力は固定したものではなく、場面状況や自律性などによって変化するものである。
- 支援者自身が希望をもち、可能性を信じるといった信念を持つ必要がある。そしてそれを本人やその周囲の人々に伝達する。

②アセスメント

- アセスメントを行う際、働くための障害や問題点などの「できていないこと」に目が向きやすい傾向がある。
- アセスメントは、支援者側が一方的に、就労が可能かどうかの判断を行うためのものではなく、あくまでも本人の希望や可能性、そしてどんな支援が必要かを知るためのものである。
- いつが「就労が可能な状態」であり、一般就労に踏み出す最適なタイミングかを、本人のアセスメントのみで就労が可能か否かを判断することは不可能に近い。「働く」ということは、本人の要素だけでなく、受け入れる企業側の要素のほうにはるかに影響する場合が多い。
- すべてを把握してからプランを建てるのではなく、初期プランを建て、支援を継続しながら徐々に補足・修正をしていく必要がある。

③プランニング

- 支援者が提供できるサービスが何であるのか、つまり何はできて、何はできないのかも明確に提示し、その中から本人に利用したいサービスを選んでもらいつつ、共にプランニングしていく。
- 本人と協同作業で、本人の言葉を使った長期的なプランと短期的なプランを作る。そしてそのゴールの達成のための、本人の役割・支援者の行動レベルの役割も明確にしておくが良い。
- くれぐれも、専門家が一方的に本人をアセスメントしてプランを作るのではないよう、留意する必要がある。
- 悪化のサインとその際の対処法に関するクライシスプランも作っておくことで、安定した職業生活を維持するための再発予防に役立つ。これらによって、大きすぎる失敗を避けることができ、うまくいかなかった経験をも、次へのチャレンジの工夫に役立つ要素として活用しやすくなる。
- 必ず振り返りの日程を決めておき、随時更新していくことが必須。

④職場開拓

- 職場開拓は、個別のニーズにあわせたオーダーメイドで実施した方が、結果的に効率がよい。
- 様々な情報（ハローワーク・アルバイト雑誌・インターネット・新聞広告・知人の紹介・個人の縁故）などのなかから、本人にあった職場を選択してゆく。
- 障害をもっていることを企業に知らせるかどうかは、あくまでも本人の意思を尊重する。
- オープンにする場合も、疾患名や症状、入院歴などすべてを企業に知らせる必要はない。
- 仕事をする上で配慮して欲しいことがある事柄や、雇用者が知りたいと思っていることのみを淡々と説明する。企業は支援者が思っているほど、精神障害に偏見がない場合のほうが多い。
- 本人が望む場合、事業所と連絡を取り合い、働く人はどのようなスキルやストレングスを持った人なのか、どのような対応が良いのか、各種制度の活用法などの情報提供しつつ、ニーズとゴール、および職場のセッティングに合致する職務を事業所に提案し、調整していく。

⑤継続・転職支援

- 働き始めると、働き続けることができるよう支援を継続的に提供する。
- 支援は、必要な限り、一人ひとりの希望やプランに応じて個別に提供する必要があります。
- 本人からの希望がある場合、支援者は雇用者と連絡を取り、通勤を手助けすることから、職場でのジョブコーチ支援、職場環境調整などを実施する。
- クローズの場合でも、精神的サポートのために仕事以外の時間に会うこと、転職支援など必要な支援は継続的に提供していく。

⑥ネットワーク

- 本来は、一人の支援者がアセスメントから継続支援まで一貫して担当することが望ましいが、実施できないこともあるだろう。その際は、支援ネットワークを有機的に活用する。
- 「とぎれない支援」を提供するためには、まず、自分自身が提供できるサービスと限界を明確にする必要がある。
- その上で、他の専門家や社会資源を知り、連携をとることが必要となる。
- そのネットワークが有機的な連携をとり、本人にとって真に役に立つ支援ネットワークとなるためには、各機関の状況に柔軟に対応できるマネジメント力を持つことが望ましい。

職場開拓のコツ-1

仕事はどこにあるか？

<求人があることが明らかな場所から探す>

- 求人誌・新聞の折り込み広告(一般)
- ハローワーク(一般・障害)
- インターネット(一般・障害)
- 合同面接会(一般・障害)
- 店舗等の貼り出し求人(一般) など

<求人を探り起こす場合>

- 飛び込み
- 知人等のつて
- 商工会議所や中小企業連合会といった組織への参加 など

職場開拓のコツ-2

△ハローワーク求人を利用する場合(障害向け求人利用の場合)

本人と一緒にハローワーク(専門援助窓口)に行く

↓
求職登録(手帳+主治医の意見書...前もって準備が必要)

↓
求人票から応募する事業所を選定

- ・本人が何を重視するか?
- ・ハローワークからの事業所情報

↓
事業所へ電話で連絡

- (1)ハローワーク担当者から...一般的な方法
- (2)支援者から

職場開拓のコツ-3

電話による職場へのファーストコンタクトのコツ

- (1) ハローワーク担当者から・・・一般的な方法
 - ・本人の障害については簡潔に、かつ前向きに伝えてもらう
 - ・事業所に対し、支援者がいることを伝えてもらう
- (2) 支援者から
 - メリットとして
 - ・事業所の精神障害者の雇用に対する考え方を知ることができる
 - ・より多くの情報を得られる
 - ・本人像をうまく伝えられる
 - ・どんな支援者か、を相手に知ってもらえる

職場開拓のコツ-4

支援者のみで事業所訪問

- ・自分の立場・役割(やれること)を明らかにする(自己紹介)
- ・事業所の(障害者)雇用に関する情報収集
- ・事業主の障害観をきき一障害者についての話
- ・実際の職場を見学→職務内容の検討、雰囲気やスタッフ構成など環境面のアセスメント
- ・本人についての情報提供→「まず会ってもらおう(会ってみたいと思ってもらおう)」

※ファーストコンタクトで大切なのは、「説明しよう」「売り込もう」ではなく、「現場の話聞きにいこう」という姿勢！

ストレngthsを生かす履歴書の書き方のコツ

- 基本的な書式は、ハローワークや求人誌等の資料が参考になる。
- 履歴書には様々な種類があるので、本人の書きやすいもの、特性を生かせるものを選ぶ。
- 字の上手下手ではなく、ぱっと見て元気ややる気が感じられるような書き方が大切。(字の大きさ、バランス、筆圧など)
- 自己PRや長所がなかなか浮かばない人が多い・・・事前のアセスメントやポジティブな視点にたった自己分析のやりとりが重要。
- 完璧な履歴書を作ろうとする余り、本人の使わない言葉・姿の見えない履歴書・支援者の履歴書ができてしまいがち・・・その人らしさが見える履歴書をつくることを心がける。
- 書きすぎない・書かなすぎない・・・面接者が目をとめ、質問をしてみようと思わせるような書き方を。

同行面接のコツ-1

△ハローワークから紹介状をもらって面接・・・支援者も同行面接するのはあくまでも本人。支援者が口を挟みすぎないように留意する。

<支援者の役割>

- 本人についての説明
 - ・本人のストレngths(業務内容とからめて)
 - ・配慮が必要な点(環境調整できればやれる点)
 - ・理解を求めたい点(配慮があっても困難な点)
 - ・障害について・・・(後述)
- 条件面での調整(通院・服薬のための休暇・休憩、勤務日数や時間の交渉など)

※これらは、支援者のみの訪問の際にある程度話ができていることが望ましい。

(引用:野中猛・松島信雄編「精神障害者のための就労支援ガイドブック」第8章仕事探し支援の実践(倉知延孝))

同行面接のコツ-2

※障害についてどう伝えるか

病状など医療的側面よりも、その仕事をする上で影響すると思われる部分に焦点をあてる。一事業主は、「その仕事ができる人が否か」を知りたい。

- *説明例:「プレッシャーに弱いところがあり、ノルマや短い期間で仕上げる仕事にはストレスを感じやすい。」
- 「一度身につけたことにこだわらず、修正するのに時間がかかることもある。」

事業主が、「この支援者は嘘をつかない、信頼できる」「精神障害はこわくない」と思ってくれば成功

(引用:野中猛・松島信雄編「精神障害者のための就労支援ガイドブック」第8章仕事探し支援の実践(倉知延孝))

同行面接のコツ-3

一方で、事業主には、職場で具合が悪くなったら・・・という不安もある。

↓

- ・本人の対処法を伝える(頓服薬を服用、短時間の休憩をとる、など)
- ・事業主ができることを伝える(調子を崩さないための環境調整の方法、具合が悪くなった際の対応方法、など)
- ・支援者ができることを伝える(連絡方法、など)

定着に向けてのコツ

- 事業主に対して・・・「いつでも相談できる体制」を示す
 - ・本人の職場での状況を把握する
 - ・事業主の思いを聞く
 - ・本人に適した職場環境になるように調整する
 - ・必要があれば再度職場でジョブコーチ的な支援に入る など
- 本人に対して
 - ・本人にとってのサポーターとして存在することを示す
 - ・ピアサポートの体制(働く障害者同士の支えあいの場)をつくる

※実際の職場に向いての支援は難しいことも多い。→短時間の支援、地域障害者職業センターのジョブコーチ制度の活用という方法もある。

(引用: 倉知延章「障害者に対する就業支援のガイドライン」OTジャーナル vol40no.11)

雇用主との関係作りのコツ-1

- ・関係作り
- ・雇用主のニーズとストレングスを知る
- ・当事者とプログラムのストレングスを知る
- ・採用後のサポートを提供する
- ・ネガティブな出来事を、ポジティブな機会に変える
- ・有益なサービスを提供することを忘れない
- ・タイミングがすべて

(引用: Marlene Williamson & Laura Flint : Evidence-Based Supported Employment : Act-J and IPS-J)

雇用主との関係作りのコツ-2

- ・企業が欲していない、あるいは必要としていないことを売り込もうとしない
- ・誰が採用決定権を持っているのかを探り出し、その人と面談する
- ・大き目の企業とは予約を取る
- ・小さめの企業の場合は単に立ち寄る
- ・福祉サービスの考え方を自分の組織に置いていく
- ・営業の態度
- ・価値のあるサービスを売り込んでいる信じる
- ・事業者が自分を必要としているということを心に留めておく

(引用: Marlene Williamson & Laura Flint : Evidence-Based Supported Employment : Act-J and IPS-J)

職場開拓者の恐れ

- ・雇用主に拒絶される
- ・保守義務を被る
- ・過疎地ではあまり仕事がない
- ・ジョブマッチがうまくいかない
- ・交通手段がない
- ・雇用主へのプレゼンテーション
- ・クライアントをプッシュしすぎる、しなさすぎる
- ・雇用主の期待にこたえない
- ・初めのころの失敗
- ・クライアントが間際にキャンセルする
- ・カウンセラーがクライアントに信頼を置いていない
- ・雇用主とのつながりを失う
- ・プログラムに傷がつく
- ・雇用主に重度の精神疾患について教育する

(引用: Marlene Williamson & Laura Flint : Evidence-Based Supported Employment : Act-J and IPS-J)

雇用主との効果的なコト

- ・担当 **担当者** と **効果的な** **コンタクト**
- ・クライアントについて話をする前に2、3の質問を考えておく(その会社について調べていることを示すための質問)
- ・名刺を置いてくる
- ・質問に答える中で、当事者のスキル・能力と特定の仕事の要件がマッチしている、ということにつなげるように、その人の言ったことを結びつける
- ・反対意見があがるたびにそれに対応する
- ・精神疾患、受け持ちのケース、統合失調症、人格障害など、臨床用語を使わないようにする
- ・当事者と企業をサポートすることに継続的に

- ・フォローアップの手紙・Eメール
 - 時間をとってくれたことのお礼
 - 彼らのビジネスについて何か学んだことに触れる
 - よくマッチした仕事であることを再表明する
 - 雇用主に責任を持って対処することを再表明する
- ・ゴールと考えることを最後に行う
 - 仕事の要件とクライアントのスキル・能力がマッチしていることを再表明する
 - あなたのゴールの一つに雇用主が同意するかどうかを快く尋ねる
 - 試してみる: 「お話したことを踏まえて、●月●日に●●さんが面接に来ることは可能ですか?」、「スキルと仕事の要件がよくマッチすることを踏まえて●●さんの採用をご検討いただけませんか?」

(引用: Marlene Williamson & Laura Flint : Evidence-Based Supported Employment : Act-J and IPS-J)

氏名 _____

| |
|---|
| 職業上の目標 |
| 職業上の目標（将来どのような仕事をしたいと思っていますか） |
| 短期の職業上の目標（当面、どのような仕事をしたいと思っていますか） |
| 職業上の経歴 |
| 教育歴（過去にどんな学校に通いましたか。最終学歴は。） |
| 免許・資格 |
| 最新の仕事（あなたのごく最近、どんな仕事をしましたか。職務 開始時期と辞めた時期 勤務時間 給与） |
| 仕事を辞めた理由 |
| プラスの経験（その仕事で何が最も好きでしたか） |
| 仕事に関する問題（その仕事に関して何が好きではありませんでしたか） |
| 今までの仕事（今までどんな仕事をしましたか。職務 開始時期と辞めた時期 勤務時間 給与） |
| 仕事を辞めた理由 |
| プラスの経験（その仕事で何が最も好きでしたか） |
| 仕事に関する問題（その仕事に関して何が好きではありませんでしたか） |
| 現在の状況 |
| 診断名 |
| 症状悪化のサイン（症状悪化のサインは何ですか。あなたが元気でないときや気分の落ち込む日に、私はどのように接したらよいですか） |
| 症状悪化のサインと対処法（あなたは調子が悪いときにどのように伝えることができますか、そして、気分が良くなるためにあなたは何をしますか） |

| |
|--|
| 服薬管理 (薬の種類と服薬時間は) |
| 身体の健康 (あなたの身体の健康状況は。何かあなたが仕事する上で影響を及ぼすかもしれない身体的制限はありますか) |
| 耐久力 (週に最高で何日、1日あたり最高何時間働けそうですか) |
| 身だしなみ (入浴の頻度。あなたは仕事に必要な衣服を持っていますか) |
| 対人関係のスキル (あなたは人との付き合いをどれくらい上手くやっていますか、あるいはやれそうですか) |
| サポートネットワーク (あなたはだれと時間を過ごすことが多いですか。その人たちとどれくらいの頻度で会ったり話したりしますか) |
| 仕事上のスキル |
| 求職活動上のスキル (これまでどのような方法で仕事を探してきましたか) |
| 資格・技術に関するスキル (職場もしくは学校などでどんなスキルを学びましたか) |
| 能力・適性 (あなたが得意なこと、向いていることはどんな仕事だと思いますか?) |
| 仕事上、仕事以外の関心 (何に興味がありますか。あなたはどんな種類のものが好きですか) |
| モチベーション (あなたは働きたいですか。その仕事はどんな魅力がありますか。どんなところが好きですか。仕事するに当たって心配なことがありますか) |
| 出勤状況とストレス耐性 (前職での出勤状況はどうでしたか。どんな状況や職務にストレスを感じると思いますか) |

その他 仕事に関する要素

通勤手段

家族や友人などのサポート体制（家族や親しい友人はいますか。その人たちはあなたをサポートしてくれますか。彼らはどのようにあなたをサポートしてくれそうですか。彼らは仕事のことを思っていますか。彼らからのあなたへの期待は何ですか）

現在の生活状況—居住形態と同居人（あなたはどこに住んでいて、だれと共に住んでいますか）

障害の開示（あなたの病気のことを雇い主に伝えたいですか、伝えたくないですか）

働くことの経済的、社会的な意義（仕事をすることが、あなたのために個人的に、経済的、社会的にどんな影響があると思いますか）

お金の管理能力

収入と給与—医療保健、生活保護、障害者年金など（収入源は。どんな医療扶助をもらっていますか。給与が影響する収入認定などの情報を知っていますか）

毎日の活動と日課（あなたが目覚めてから寝るまでの典型的な日を教えてください。）

定例のコンタクト（あなたはだれと時間を過ごすことが多いですか）

仕事探しのためのネットワーク

家族

友人

その他

担当者 _____ 日付: _____

Job Support Checklist

自分について知る

- あなたの悪化のサインは何ですか？
- 工作中、この悪化のサインはどんな形で表われると思いますか？
- 工作中に悪化のサインが出てきた時、どう対処しますか？
- アルコールを使用した時、それがあなたの仕事をする能力にどう影響しますか？
- 工作中に具合が悪くなり、すぐに手助けが必要な時には誰に連絡しますか？
- 調子が良くないときや気分が落ち込む日に、ES はどのように接したらよいか？
- 薬の種類と服用時間は？ 薬を服用することで何か問題はありますか？
- あなたの身体は健康だと思いますか？
- 仕事を行う上で影響を与える可能性のある身体的制約があるか？それはどのようなものか？どう対応するか？
- 耐久力（週に最高で何日働けるか？1日あたり、最高何時間働けるか？）
- 身だしなみ
- 対人関係の技能（あなたはどの程度、人とうまく付き合えますか？）
- 支援ネットワークについて（雑談する相手、相談する相手はどんな人たちですか？）
- その人たちとどの位の頻度で会ったり話したりしますか？

仕事上の技能

- ・ 求職活動上の技能（これまでどのような方法で仕事を探してきましたか？）
- ・ 特定の職業上の技能（職場もしくは学校で習得した技能はありますか？）
- ・ 能力・適性（他の人はあなたが得意なことは何だと言いますか）
- ・ 興味・職業および職業以外（何が得意だったか？どのようなことをするのが好きか？）
- ・ 動機付け（何が原因で仕事を辞めると思いますか？）
- ・ 前職では出勤・欠勤の状況はどうだったか、どのような状況や職務にストレスを感じるか？

職場環境

- 職場でストレスを感じたのはどんな時ですか？
- その状況はどう対処しましたか？
- 上記の方法とは違う対処法で、できることはありますか？
- 大きな問題につながりそうな問題の芽が今職場にありますか？
- 就労支援の専門家ができること・してほしいことはありますか？

生活環境

- あなたの生活の中で、ストレスになることは何ですか？（環境の変化、家族と意見が合わない、薬の副作用など・・・）
- 上記があなたの仕事に影響を与えている時はわかりますか？
- これらのストレスになる状況はどう対処しますか？
- 職業の専門家や支援者チームにできることはありますか？

アクションプラン

2008年10月18日ACT-IPSセンター連絡調整

| | I (わたくし) | システム (部門内・他職種・施設・地域・関係など) |
|-----------------------------|----------|---------------------------|
| 現状の スレンダス | | |
| 現状のバリエ | | |
| 戦略・アクションプラン | | |
| 明日からやってみよう | | |
| 研修に参加しての気づき 他メンバーからのアイデア | | |