

IPS就労プログラムから学ぶ 精神障がい者の就労支援のありかた

社会医療法人清和会西川病院
林 輝男

IPS: Individual Placement and Support (個別就労紹介とサポート)

島根県浜田市（浜田漁港周辺）



2

IPSとその実践者との交流から学ぶ精神障がい者のための就労支援のありかた



IPS就労研究センター

IPS国際学会

現在の精神障がい者就労支援の基本形
(デイケア、作業所、就労継続／移行支援)

Train-place model

－精神障がい者はストレス脆弱性を有し、雇用前に
広範で段階的な訓練を必要とすると想定。

→地域移行を推進し、地域での活躍の場を
提供することに大きく貢献したが。。。。

Train-Place modelの課題

- 1) 本人の本来の希望に関わらず、均一な内容の就労訓練を一定期間強いられる。
- 2) 保護的環境が続くことで、当事者、支援者、あるいは家族の一般就労への意欲が低下し、一般就労への不安が高まることもある。
- 3) 段階的ステップアップには、どのような段階を用意し、どのタイミングでステップアップすればよいかと言う科学的根拠がない。
- 4) 就労の成功、継続には、訓練で獲得できる技術的要素以外に、人との出会い、働くことへの情熱など多彩な要因が影響し、その成功を予測することは本来困難。

IPS就労支援の特徴

- Place-train modelに基づいてデザインされている。まず就労して、そこで学ぶ。
- 支援に関連する諸条件を科学的根拠(データ)に基づき評価し、継続的品質向上を続けるevidence-based practiceである。

IPSの8原則

1. 精神疾患の重症度、触法歴を対象基準としない
2. 就労を希望したら、訓練を経ず迅速に就労支援を開始する
3. 本人が望む仕事に就くことを目指す
4. IPSによる就労支援は医療チームと行う
5. 就労が保障制度、収支に与える影響を事前に説明する
6. あくまでも一般雇用をめざす
7. 就労スペシャリストは職探しから就労後の支援を期限を定めずに行う
8. 就労スペシャリストは雇用主の開拓、雇用後の雇用主へのアドバイスを行う

IPSの8原則

1. 精神疾患の重症度、触法歴を対象基準としない
2. 就労を希望したら、訓練を経ず迅速に就労支援を開始する
3. 本人が望む仕事に就くことを目指す
4. IPSによる就労支援は医療チームと行う
5. 就労が保障制度、収支に与える影響を事前に説明する
6. あくまでも一般雇用をめざす
7. 就労スペシャリストは職探しから就労後の支援を期限を定めずに行う
8. 就労スペシャリストは雇用主の開拓、雇用後の雇用主へのアドバイスを行う

IPSの8原則

3. 本人が望む仕事に就くことを目指す

- ▲仕事に本人を合わせるのではなく、本人に合った仕事を探してくる。
- ▲職種や勤務時間等にとらわれない。
- ▲本人のストレンクス、興味、技術や価値観を重視する(キャリアプロフィールの作成)。

キャリアプロフィール (インタビュー欄)

1. あなたが夢見る仕事は何ですか？どんな仕事をあなたはいつもしたいと思っていますか？
2. どんなタイプの仕事に魅力を感じますか？
3. どのような仕事に今は就きたいと考えていますか？
4. あなたの仕事上の長期目標は？
5. あなたが働きたくないと思う職種や仕事の内容は？
6. あなたには働いている知り合いがいますか？その人はどんな仕事をしていますか？その仕事についてあなたはどのように思いますか？
7. 仕事を始めるにあたって不安なことは？なぜ働きたいと思うのですか？

就労は個別マッチングの発想重視

～性格・興味・価値観の違いを理解する～

僕は早起きする
仕事が嫌なん
だ。。。。

僕はずっと同じ
場所で作業する
のは嫌だな。。

私はみんなにいい
顔して働くのは
苦手よ。。



マッチングの基本

「多様性への寛容さ」と「自己選択権の尊重」

驚くような提案でも、本人が選んだのなら、それをやる権利は本人が持っている

私たちはカルチャーの違いを理解できるか？
～多様性への寛容と自己選択～



13

IPSの8原則

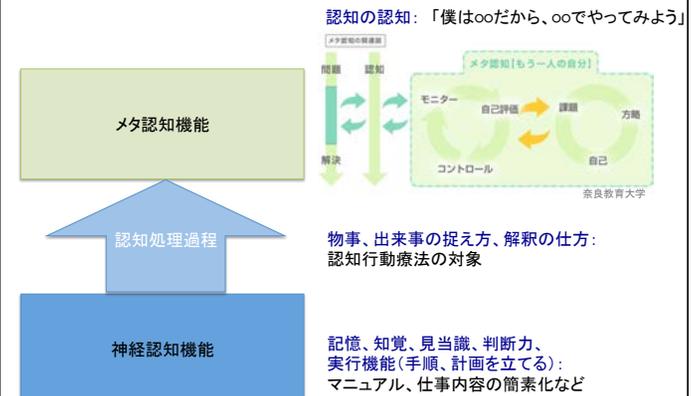
4. IPSによる就労支援は医療チームと行う

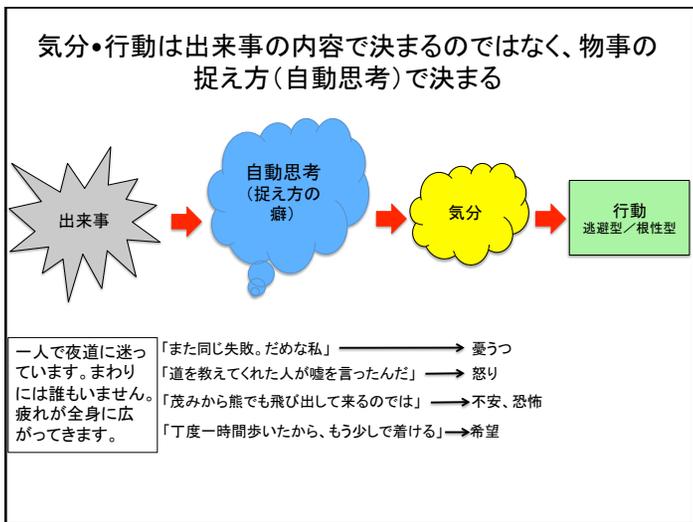
- ▲医師が一員である就労支援チームではより高い一般就労率を実現できるという研究結果がある。
- ▲就労を妨げている精神症状や薬の副作用を早期に医師が気付けば、より高い確立で就労が継続できる。

就労支援に関わる人に必要な 医学的知識 薬と認知行動療法

- 薬の効果と副作用に関する簡単な知識
- 就労に重要な認知機能の理解

認知機能とは





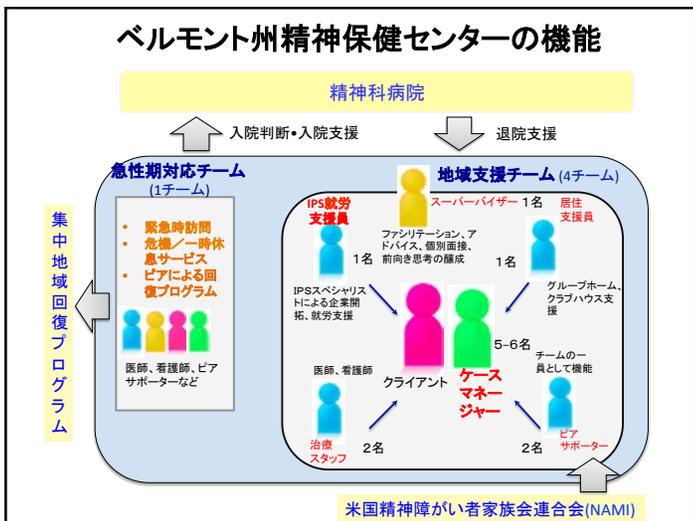
IPSの8原則

7. IPS就労支援員は職探しから就労後の支援を期限を定めずに行う

- ▲支援の期限は本人が決定する。
- ▲目標は『自立』であるので、支援量を徐々に減らしていける介入を心がける。

8. IPS就労支援員は雇用主の開拓、雇用後の雇用主へのアドバイスを行う

- ▲目標として、最低週6人の雇用主に会って情報収集する。
- ▲雇用主と信頼関係を構築することを重要視する。例えば、離職者が出て、次の求職者を紹介できる信頼関係を作ることを目標とする。



就労支援におけるスーパービジョンの重要性を見逃さない!

Supervision and Supported Employment

「精神障がい者の就労訓練や就労がしばしば失敗する理由の一つは、われわれがスーパーバイザーとスーパービジョンの核心的な重要性に気づいていないからだ」



“One of the reasons why training and implementation most frequently fails is that we overlook the critical role of supervisors and supervision”
 Charlie Rapp

チーム内でポジティブ・シンキングの醸成を！

「IPS支援は失敗の連続だけど、失敗を失敗として考えず、それを一連の情報、すなわち“continuous assessment”として捉えることが重要。
 そして常にスタッフにその前向きな考え方を“culture”として浸透させることがとても大切。でもそれが最も難しいこと。
 だから私はスタッフミーティングのとき、そのクライアントが隣に座っていると思っていつも話すの」

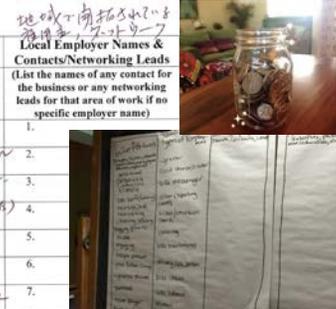


Howard Center IPS supervisor
 Marlene Williamson

就労ユニットミーティング

Positive Brainstorming Group Consultation (30分)

Positive Attributes Strengths, talents, interests, characteristics, past employment, education, experiences)	Types of Employment (What kind of businesses would find these attributes appealing?)	Contacts/Networking Leads (List the names of any contact for the business or any networking leads for that area of work if no specific employer name)
1. personable	1. greeter	1.
2. friendly	2. food demonstrator	2.
3. love sports (waby)	3. bike messenger	3.
4. exercise (bike)	4. usher (starting carts)	4.
5. hand-walking	5. fiscal/collector	5.
6. cleaning, stocking	6. stands	6.
7. reliable, engaging	7. catering	7.
8. people-pleaser	8. delivery bike part	
9. good forie, two children	9. bike repair	
10. high school education	10. bellman	
11. on time (punctual)	11. gardener	
12. team player	12. sports repair	



- >スーパーバイザーがファシリテート
- >ミーティング前に、成功例や良い出来事を報告し合い、讃えあう(数分)。
- >支援スタッフが平等な立場で発言
- >常にポジティブフィードバック

S・IPS

シ ッ プ ス

社会医療法人清和会

(Seiwakai Individual Placement and Support)

精神障がい者の一般就労に向けた支援をします。
お気軽にお問い合わせ下さい。

〒697-0052 島根県浜田市港町293-2
 西川病院 精神科デイ・ケア

「来夢」内
 FAX - 0855-22-3680 <http://www.seiwakaishimada.co.jp>

概要

■開所時間
月曜日～金曜日(祝日を除く) 8:30

■支援概要 30
就労支援専門員を中心に、企業訪問、企業開拓、雇用主支援、同行訪問、就労後の相談など精神障がい者の一般就労に関する様々な支援を行います。

スタッフ

医師 1名
 就労支援専門員 2名
 (精神保健福祉士・作業療法士)

※その他、精神科デイケア、ヴィレッジいわ(就労部門)、西川病院リハビリ部と連携します。

S・IPS事務所

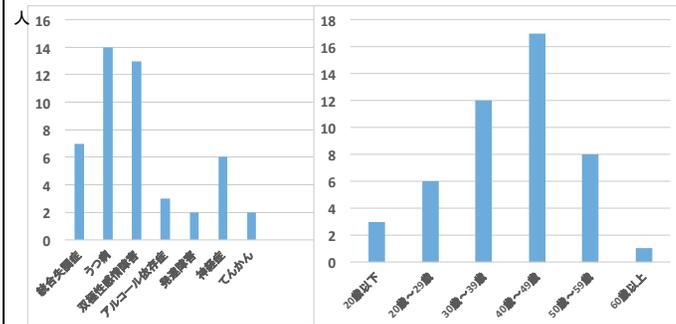
西川病院精神科デイ・ケア「来夢」内に事務所があります。ご用の際は直接デイ・ケア「来夢」にお越しください。

西川病院の敷地内にある体育館(白い屋根)が目印です。

お問い合わせ

0855-22-2390 (代)
 西川病院の代表番号につながりますので、IPSについてと伝えて下さい。

2016年度S・IPSプログラム利用者集計 ～疾患、年齢分布～



支援ケースの実例

おわりに

“視察の最終日に余った時間を利用して彼らとフリーディスカッションをしていた時、「IPSを実践する上で何が最も大切ですか？」という質問を投げかけたところ、IPSスーパーバイザーのWilliamson氏は「それはチーム内にいつもポジティブシンキング(前向き思考)を保つこと、でもそれが一番難しいこと」と明快に答えたことが印象的でした。

同様な質問をBecker氏に投げかけたところ、彼女は「誰でも働けると信じられること」「予想することは無意味だから、予想しないこと。まずやってみること」と、また同様に明快に答えてくれました。

日本でのIPSの普及には当然制度の「不備」が影響していることは間違いありませんが、彼らとじかに接して痛切に感じたのは「失敗することを予想する前に、まず挑戦すること」という前向き思考がやや弱いことが日本の「不備」なのではないかということでした。そしてこの前向き思考は精神科リハビリテーションにおいては万国共通のものであるはず、そしてあるべきものだと感じました。”

IPS就労支援プログラム導入ガイド (2017)

現地視察で心に残った言葉



質問: どのようにピアの活動が広がっていき、どのように社会を変えていくのか？

- 偏見や差別があるのはアメリカも同じ。地域に「普通の人なんだよ、治るんだよ」と言っても、次の日には大きな問題を起こして警察に撃たれて、「やっぱり危険なんだ」となってしまう。でも少しずつ進んでいます。
- 一番大事なのは、病気のある人たちを地域に理解してもらうこと。それには就労することが一番。その姿をどんどん見せて雇主と話して「ほら大丈夫でしょう」と。

- ベルモント州は、「ハワードセンターのような精神保健センターの理事の50%は、過去症状があった人か過去の利用者か家族に精神疾患のある人でなければダメだ」という法律を通した。『最初は大丈夫なの?』という意見もあったが、文化としてこういうのが大事だという声が大きかった。
- 就労支援で成功した人たちを理事に置くことで、地域の理解がますます進んでいく。『そういう人たちでも頑張れば理事のような立派なポストになれるんだ』と頑張ろうという意識につながる。精神疾患はプラスの体験でもあるという見方も生まれて、より仕事が見つかりやすくなった。

- 「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る」。やってみるまではわからない。対象者の可能性を支援者が決めない。
- 「就職活動を進めていくうえで大事なのは資格があるかなどではなく、本人が自分自身に『希望』を持てることです」。支援者の役割は当事者が希望を持てるよう支援すること。
- 「その人に本当に合う仕事を見つける、職場で定着する為には平均して5、6回の転職が必要」。その離職から何かを得る事が出来れば失敗ではない。