

第1号ジョブコーチを活用しなかった理由

●自前でやるべきと考えていた

障がい者の職場定着・適応に関する支援については、企業内の役職者や障害者職業生活相談員がサポート力・カウンセリング力をつけ対応するべきと考えていたため、特に外部に支援を要請することはなかった。

従業員教育については、参考LH-0004～0005を参照。

●外部支援者の企業への関与を躊躇

職場不適應の状態にある障がい者従業員の支援を行う時、場合によってはプライバシーに関する非常にデリケートな部分に踏み込む場合も少なくないため、社外の支援者の関与を躊躇していた。

第2号ジョブコーチを配置した理由

【incentive】 統合失調症A氏の再発と4ヶ月間の休職

- KKD(勘・経験・度胸)による直感的なサポートの限界
- 障がい特性や職業リハビリテーションに関する知識・スキルを持った社員の養成
- より専門的且つ戦略的なサポートの必要性

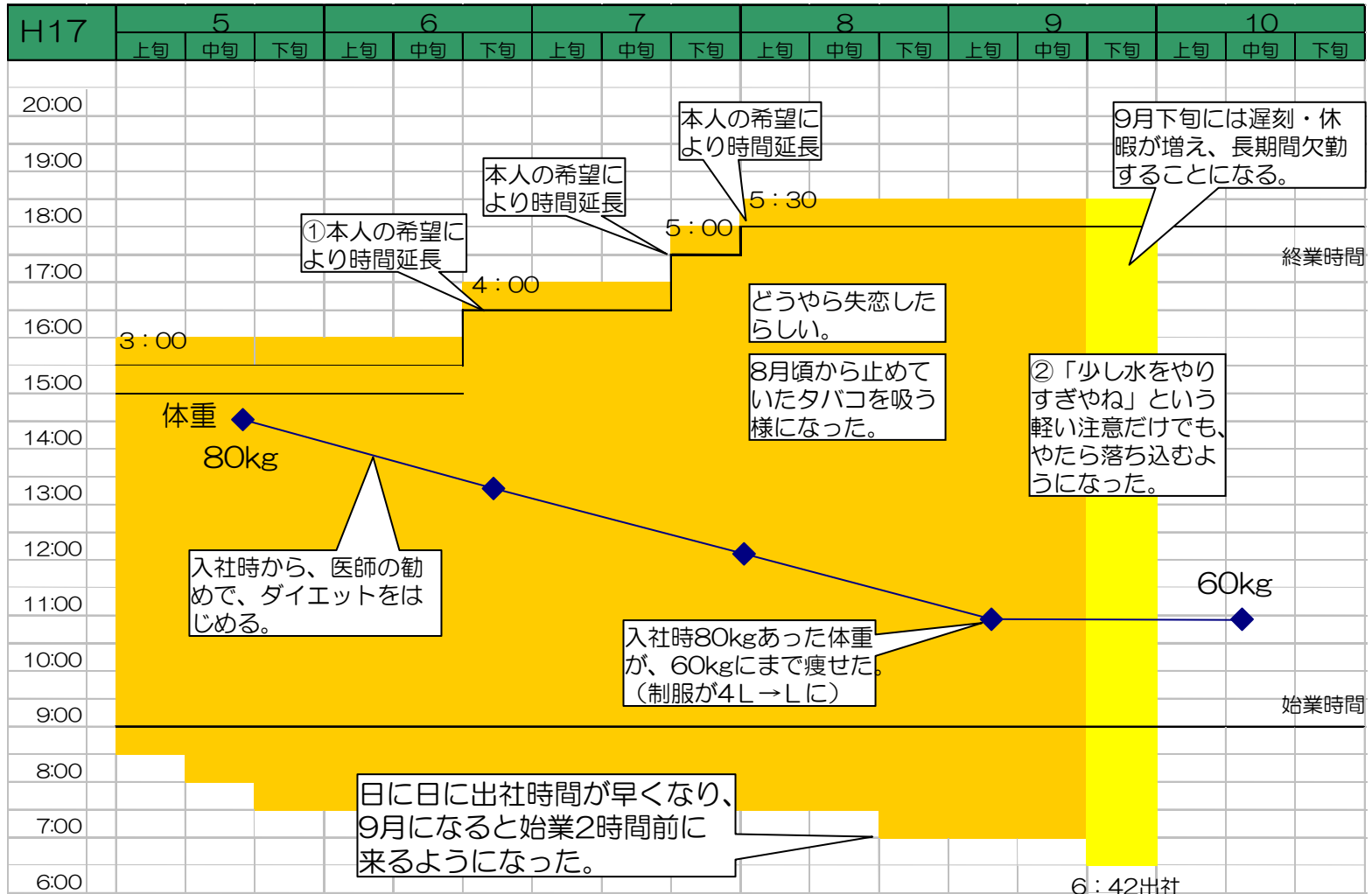


* 第2号職場適応援助者養成研修(中央研修5日間・地方研修4日間)

H18.1～	2名養成	H 7.1入社	業務課主任	男性	35歳
		H 7.2入社	園芸課主任	女性	32歳
H19.1～	2名養成予定	H10.7入社	商事課主任	女性	47歳
		H12.7入社	ビジネスアシスタント-副主任	女性	48歳

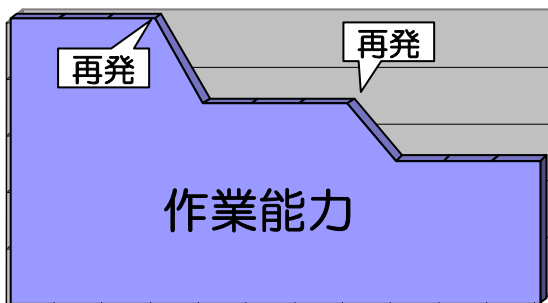
第2号ジョブコーチによる支援ケース

(統合失調症A氏の雇用と再発)



カウンセラーの分析によると、休職に至った原因は、入社喜びから躁状態にあり、①時間延長を希望するが、無理をしすぎていたとの事。②は既に不安定状態にあったための特徴との事。

再発防止対策と職場適応援助



再発するたびに、ダメージを受け能力低下を来たすと言われているので再発はなんとしても避けたい。

会社の対策

①ヒヤリング(初期)

職歴、性格、家族、病歴、支援者等の社会資源、仕事上の長所、会社に配慮して欲しいこと等のヒヤリングを行い、本人のバックグラウンドを共有する。

②10分面談(毎日)

就寝時間、起床時間、睡眠の質、食事の量、気分、人間関係等で現在困っていること、心配なこと、体調全般(不調サイン)

*わざわざ面談の時間・場所を作る。
*アドバイスしたり教育する場ではない。

③関係性の向上

- 会社は味方
- 可能な配慮は何でもする
- 共に働く仲間→安心感の醸成
- 第2号ジョブコーチの養成

④勤務時間の配慮

10時～15時(労働時間4時間)から再スタート

⑤知的障がい者への指導

同じ職場の知的障がい者に対し、「心の病」についての理解を促す

本人の対策

- ①セルフコントロール力の向上(病のゆれの自己管理)
- ②対人協調性の向上(対人スキルのUP)

車の運転に例えると、

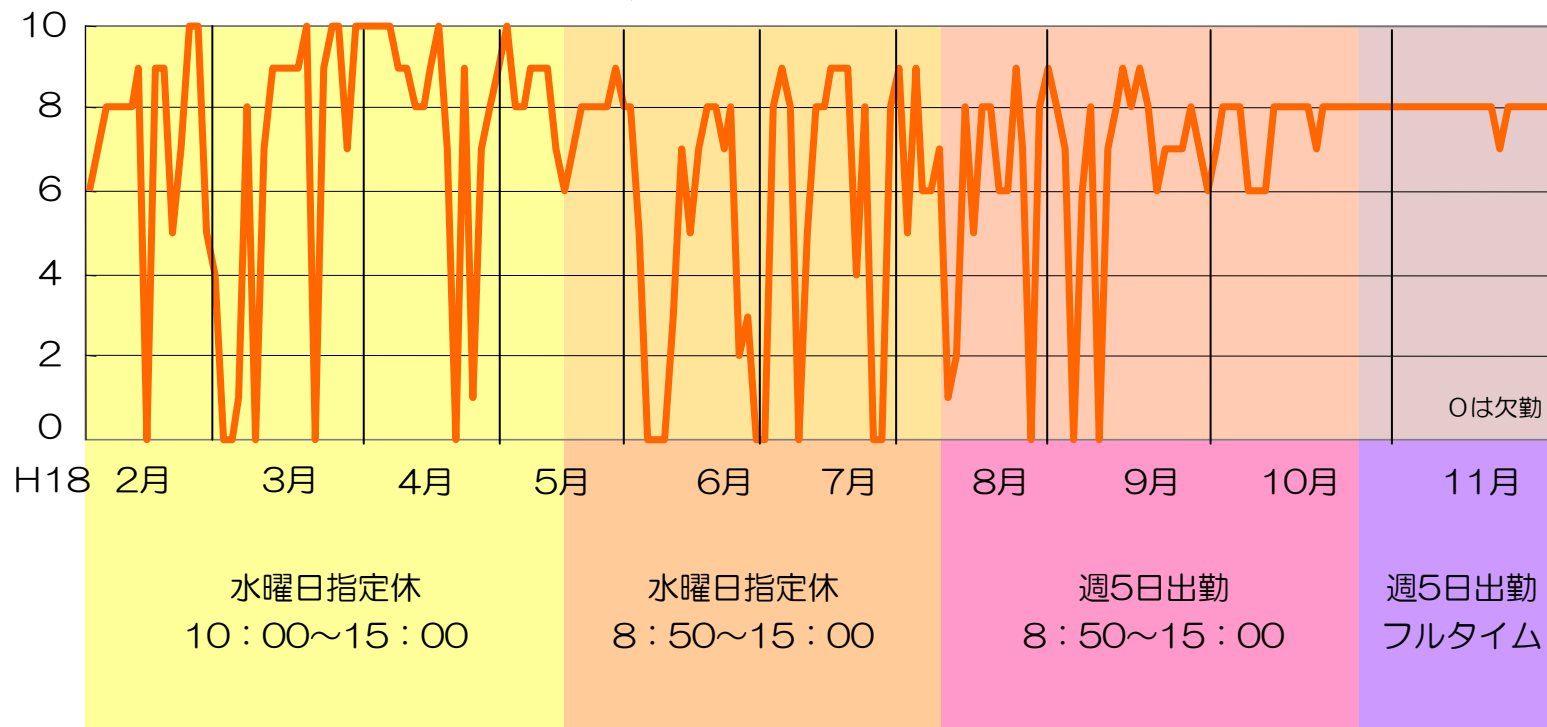
(本人)アクセル・ブレーキ・ハンドル操作の上達

(会社)道路状態の整備

(2JC)助手席に乗り適切な助言

職場復帰後の様子

A氏のコンディション10段階評価



- 毎日10分間の面談(不調サインの発見、安心感の醸成)
- その日のコンディションに応じた作業指示
- 月1回ケース会議を実施(支援計画の策定・見直し・評価)