
講義資料

「セルフケア育成の薦め」

～状態チェックで就労定着を強化するという考え方～

K-STEP project

精神障害者の 就職に関する問題共有

企業が考える採用や職場定着のポイント

障害者を雇用している都内中小企業を対象にした調査結果によると、採用時に重視することや、職場定着に必要なものの1～5位は次の通りです。

採用時に重視すること

- 1位 就労意欲
- 2位 職業遂行能力・スキル
- 3位 健康管理
- 4位 同僚等とのコミュニケーション
- 5位 配属先部署等の社員の理解

職場定着に必要なもの

- 1位 就労継続意欲
- 2位 周囲の社員の理解
- 3位 周囲の社員との人間関係
- 4位 健康管理
- 5位 職業遂行能力・スキル

障害者就労実態調査報告書
(平成26年11月 東京都福祉保健局)

K-STEPは下線の課題に対して、精神障害者の病気や特性の理解、健康管理(セルフケア)、職場内のコミュニケーションを促進し、安定した雇用管理に貢献するプログラムです。

安定した状態を作ることが上手な人を育てる

状態が不安定になりやすく、疲れやすいのが精神疾患の特徴ですから、「安定した状態を作ることには難しい」と考えてしまいがちです。しかし、トレーニングによって次の3つの対処が出来ると考えています。

- ① 自分で、今の状態がわかる
- ② 自分で、その時々で必要な対処をおこなう
- ③ 自分から、上司や仲間理解してもらい、協力を依頼する

仕事で本来のチカラを発揮するために、自発的に必要な対処をすることを **セルフケア** といいます。

どんな配慮が必要か、わからないのでは。。

人が持っている働く力を適切に発揮するために必要な職場での理解や協力のことを **配慮** といいます。

平成28年4月から、事業主の雇用する障害者への合理的配慮の提供が義務付けられます。つまり、配慮を求めることは常識に成りつつあるのです。

しかし、精神疾患の方を採用した多くの企業が、
「面接で尋ねても、配慮は不要だと言われる。」
「実際採用すると、安定して就業することが難しい人が多い。」
「今どのような配慮提供が必要なのか、察知することが難しい」と感じています。

遅れているのは、セルフケアの仕方や、配慮の求め方のノウハウなの
かもしれません。

病気や障害の特徴を記したプロフィール表の限界

就職時に病気や障害の特徴を記したプロフィール表を作成し、企業に提出するのは主流になりつつあり、実際に有効な方法だと思われます。
(セルフケアシート作成マニュアルP. 9参照)

しかし、プロフィール表には3つの落とし穴があります。

- ① 一度見ると、次に見る機会が少なく形骸化しやすいこと
- ② 変化する本人の状態理解には対応できないこと
- ③ 状態に合った適切な配慮が提供されにくいこと

上記の落とし穴も同時にクリアできる方法があると、
セルフケアや配慮の求め方のさらなる強化につながります。

医療機関では

本人の病気のことを一番理解している方の一人に主治医がいます。

主治医は問診によって本人の状態を把握し、薬の処方など必要な治療を行います。本人は前回の診察から今日までのことを、主治医にどれだけ正確に伝えることが出来ているでしょうか。

状態の変化をきちんと主治医に報告することが、適切な治療の提供につながるはず。またシートを主治医と共有することで、医療機関との連携もしやすくなります。

自分の状態を正しく報告し、今の状態にあった適切な処方を受けることは、セルフケアの基本です。

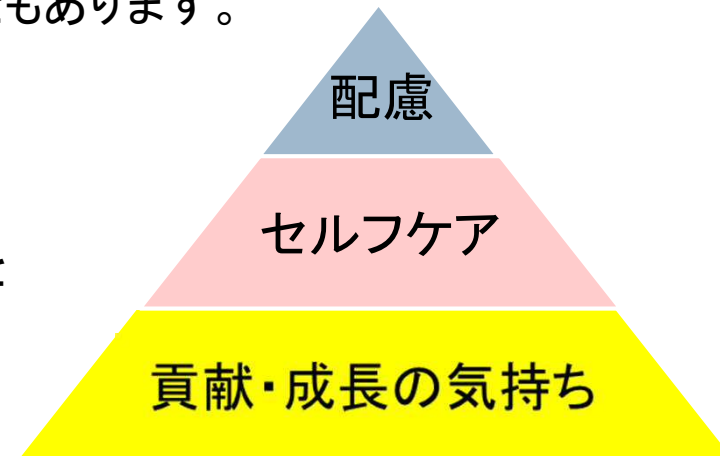
仕事とは「貢献」すること

配慮の話をするときに、もう一つ抑えておきたいポイントがあります。
就職することとは、働くということであり、その会社の業務に携わることで**価値貢献**し、対価を受け取るということです。

配慮だけが一人歩きし、容認されると、本人の貢献の気持ちや成長意欲を欠き、場合によっては甘えの気持ちにつながることもあります。

育成したい人のイメージは

- ・貢献や成長の気持ちがあること
- ・そのために必要なセルフケアができること
- ・足りない部分は配慮要求できること



「私は貢献・成長意欲があり、セルフケアもできます。しかし、こういったところは配慮を求めたいです」と言える方を企業は採用したいのではないのでしょうか。

それぞれの立場から感じている問題をまとめると。。。

当事者

- ・ やる気はあるのに就労定着できない。
- ・ 体調が悪いとか、配慮をして下さいなんて上司には言いにくい。
- ・ 自分のことを周囲の人が正確に理解してくれない。

採用企業

- ・ 採用してから状態が安定せず、就労定着しない。
- ・ 特徴は分かっても、必要な配慮が分からない。
- ・ 病気のことを本人に聞いていいのかわからない。

セルフケアトレーニングをさらに強化することで、
これらの問題がすべてクリアするかもしれません。

刻々と変化する状態に 合わせたセルフケアとは

セルフケアトレーニングの 3つのポイント

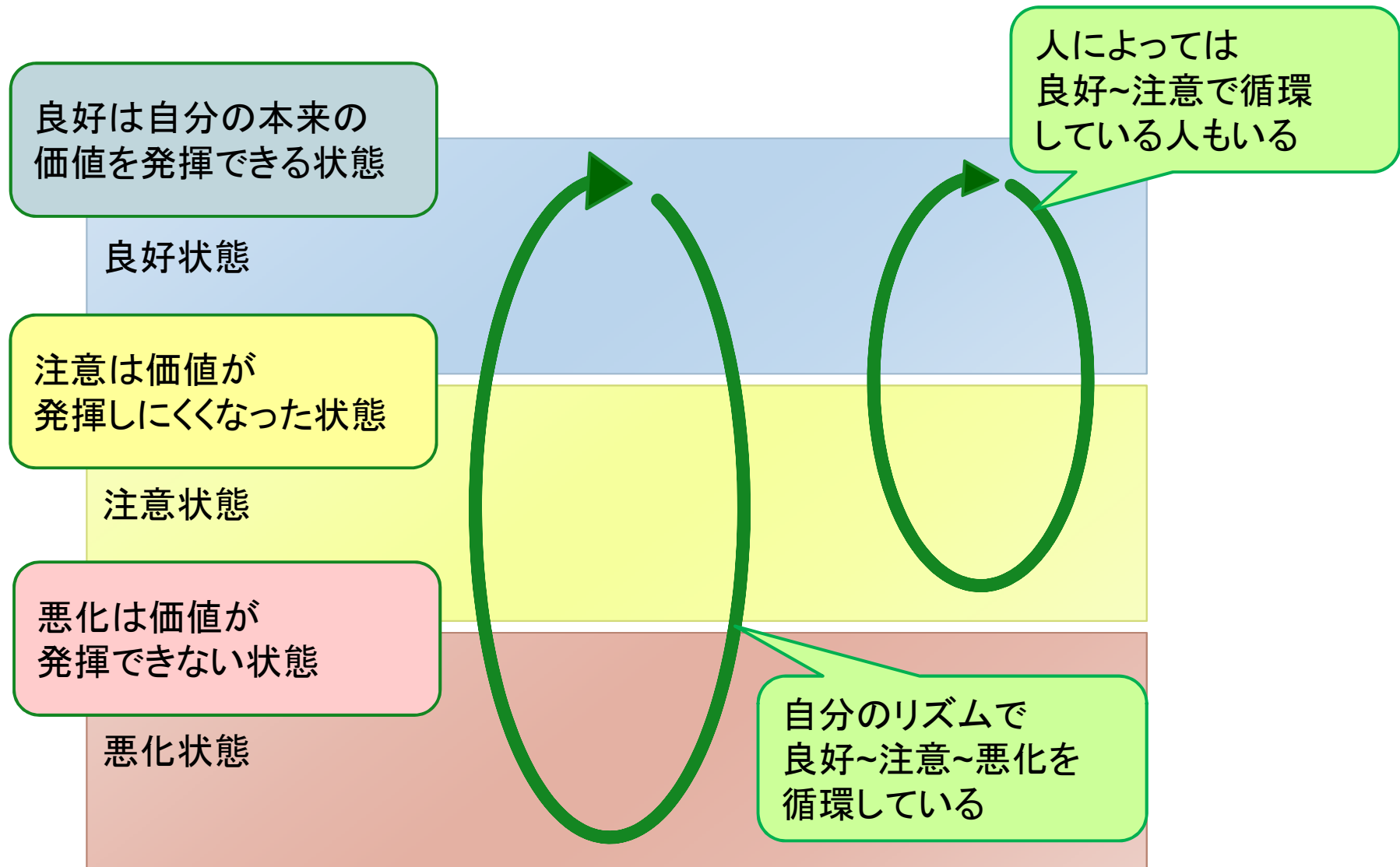
セルフケアトレーニングには前提となる事実があります。
それは、本人の今の状態を正確に把握できるのは、本人以外いないということです。
よって、本人が自分でできるようにトレーニングすることが重要です。

- ① 常に今の状態を把握できるようになる
- ② 状態に合わせたセルフケアができるようになる
- ③ 状態に合わせた配慮を要求できるようになる

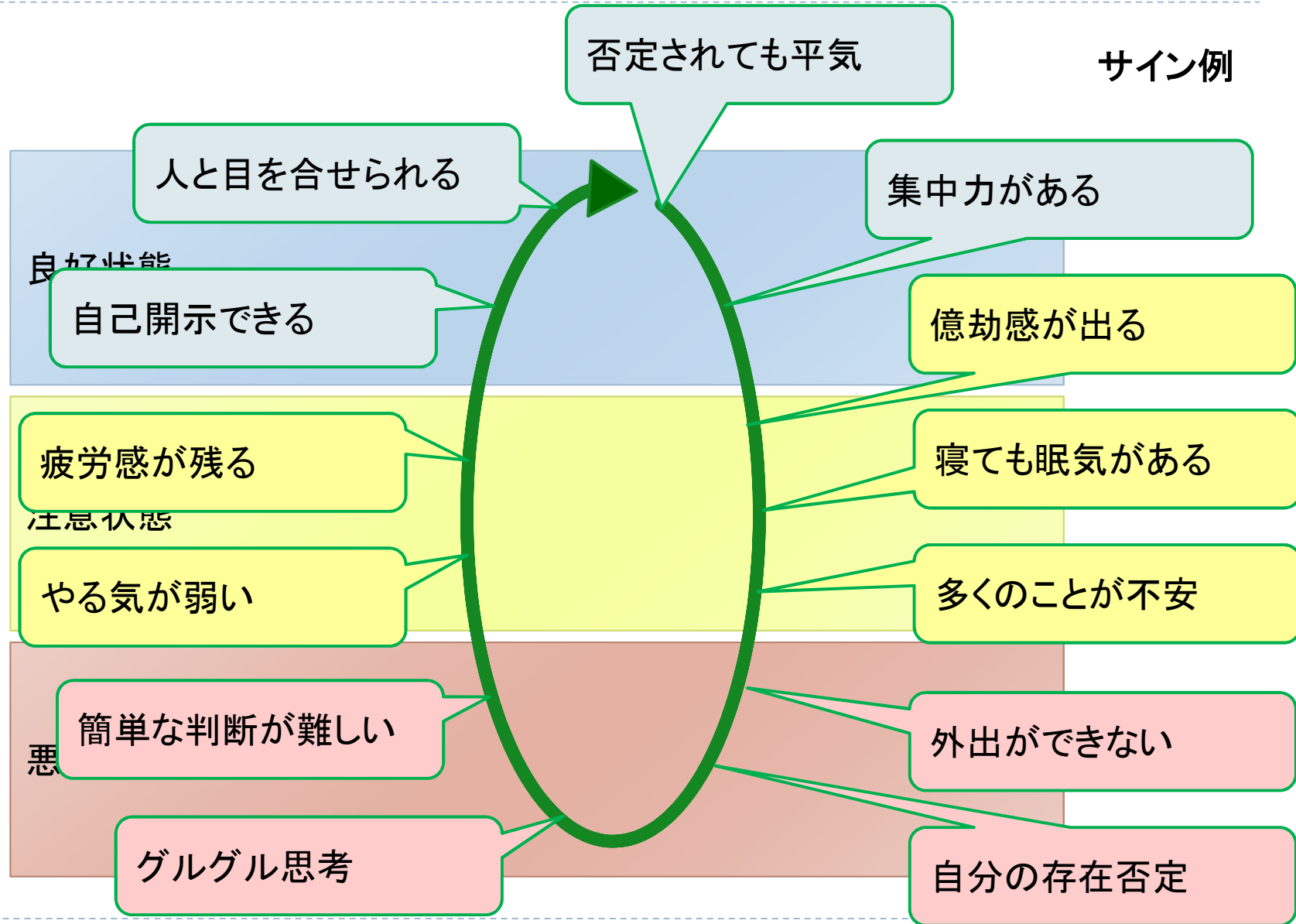
この中で、もっとも重要なのは ①の状態把握です。
あとの2つは、状態に合わせた選択肢を決めておくことで、他人が手伝うことができます。

**「体調が悪い」というだけでは状態を把握できているとは言えません。
より具体的な状態を把握することが必要です。**

状態の基本は3段階 良好 注意 悪化のサイクル



状態によって変化する特徴(サイン)を把握する



状態に合わせたセルフケアや配慮要求をする

(セルフケアシート作成マニュアルP. 6参照)

配慮要求例

- ・50分に10分の休憩をください
- ・独りになりたい時があることを理解してください

- ・45分に15分の休憩をください
- ・仕事内容を簡単な作業に変えてください

- ・連絡ができなくなることを認めてください
- ・2日間お休みをください

セルフケア例

- ・睡眠食事を大切にする
- ・休憩を忘れずにとる
- ・毎日状態報告する

- ・就寝時間を早める
- ・疲れに注意する
- ・不安なことを報告する

- ・休むことを選択する
- ・自宅で回復に努める
- ・臨時受診する

セルフケア手法の ご紹介

オフタイム と オンタイム の セルフケア

(セルフケアシート作成マニュアルP. 11参照)

オフタイム セルフケア(休日や帰宅後の過ごし方)

生活リズムを司るのは、オフタイムの行動習慣
基本事項(食事・服薬・就寝・起床)の時間を決め、良好や注意・悪化の
状態に依らず同じ行動ができるようにトレーニングする

- 食 事: 食事時間、所要時間、量、質、食べ方など
- 睡 眠: 眠剤の服用、就寝・起床時間、中途覚醒時の対処など
- ストレス対処: 呼吸、軽い運動、人との関わり方、入浴など

オンタイム セルフケア(会社や事業所ですべきこと)

自分の価値をいつまでも継続して発揮できるペースを知り、キープする
また、周囲の方にも理解(協力)してもらうよう配慮要求する

- 休憩: 50分に10分の休憩をとる、静かな場所で休憩するなど
- エネルギー残量チェック: 残量(次ページ参照)が少ないときは要注意
- 配慮要求: 休憩をとる、仕事の量や内容の変更、作業場所の変更など

エネルギー量の変化に気付けるようにする

(セルフケアシート作成マニュアルP. 10参照)

エネルギー残量表

	時間帯	消費量	回復量	残量
オフタイム	起床時			7
	家事準備	2		5
	通勤中	1		4
オンタイム	10時	1		3
	11時	1		2
	昼休憩		2	4
	13時	1		3
	14時	1		2
	15時	1	1	2
	16時	1		1
	17時	1		0
オフタイム	帰宅中	2		-2
	自宅生活	3	3	-2
	睡眠		5	3

普段あまり意識することは
ありませんが、エネルギーは
朝起きてから活動するごとに
どんどん消費されていきます。

エネルギー量が足りなくなると、
仕事ができなくなったり、
場合によっては出勤できなく
なったりします。

このように自分のエネルギー量の
変化に気づき、休憩や睡眠を
とることでエネルギーを回復させる
ことが重要です。

10分の休憩でエネルギーを回復できるようにする

エネルギーの残量が少なくなると、疲れから状態が悪化することに触れました。普段から何かに集中する時間と、回復する時間を明確にし、短時間でも回復できるトレーニングを積むと、セルフケアが上手な人になります。

やり方は、消耗すること(作業場、自分のデスクなど)から物理的・精神的に離れ、次の回復プランの中から選んで組み合わせ、実行します。

肉体:

- 1) 血流改善: ストレッチ(首・腰・肩・手足)、マッサージ、歩く など
- 2) リラックス: 洗顔、深呼吸、仮眠、横になる など
- 3) 栄養補給: ナッツ類、大豆食品、干し梅、果物 など
- 4) 水分補給: 水、お茶、炭酸水 など

精神:

- 1) 五感: 映像・写真、音楽、アロマ、好きなタオル など
- 2) 飲食物: ジャスミンティ、コーヒー、ミント など
- 3) 関わり: ちょっとした会話、安心できる場所に居る など
- 4) リラックス: 瞑想・目をつぶる など

セルフケアと配慮のバランスを理解する

- | | |
|---------|--|
| 1. 短期回復 | 自分の能力を発揮できる状態に戻す選択
セルフケア例 : 10分間で回復することを実施する
配慮例 : 10分間の休憩をもらう |
| 2. 長期回復 | 翌日以降に備えた積極的な休養の選択
セルフケア例 : ゆっくりと回復することを実施する
配慮例 : 1日お休みをもらう |
| 3. 現状維持 | 我慢した状態で、その場にいることを重視した選択
セルフケア例 : 何もしない
配慮例 : 今何もできないことを許してもらう |

当事者・企業の双方にセルフケアと配慮の意識がないと、多くの場合に3(我慢する)を選択することになってしまいます。

配慮の本質は2つあり、1つは苦手なことを理解してもらうこと、もう1つはセルフケアをするための配慮なのです。

一般企業で得られる主な配慮

1. 時間の配慮(勤務時間または休憩時間の変更)
 - 就業時間、始業時間の調整
 - 休憩時間の提供 (50分に10分の休憩)
 - 臨時休憩時間の提供 +α10分、20分、30分など
2. 環境の配慮(静かで落ち着ける環境を)
 - 座席変更、会議室を借りる、トイレへ行く、外に出るなど
3. 仕事量の配慮
 - 通常の〇ぶんの一の量など
4. 仕事内容の配慮
 - 今できる作業などの業務を任せってもらうなど

就職を目指す際は、自分自身の配慮の内容を徐々に上記に近づけていくと企業に受け入れられやすくなります。

配慮要求の3つのポイント

【1. どんな場面で必要なのか】

- ・ いつも必要
- ・ 特定の場面や状態に至った際に必要

【2. どんな配慮が必要なのか】

- ・ 事前に決まっている内容
- ・ 状態や状況に応じて判断する

【3. 周囲や上司にどうやって知らせるか】

- ・ 事前に認識しておいてもらう
- ・ 必要になった時に自分から報告する

理解ある上司でも、
いつどんな配慮が必要か
判断することは難しいですね。



上記の3つのポイントに沿って配慮要求を伝えると、
企業は配慮を提供しやすくなります。

状態が急激に変化する「引き金」の存在

(セルフケアシート作成マニュアルP. 7~8参照)

