

ジョブコーチによる K-STEP の職場内導入方法について

この記録は企業で実際に K-STEP を導入している支援者にヒアリングを実施し、その際の内容をまとめたものです。

■どのようなタイミングに本人と企業に K-STEP を提案していますか。

K-STEP を素早く導入していけるよう、本人のアセスメント段階で良好サインや悪化サインを確認しながら、項目を作成します。項目作成後、企業担当者にも本人と作成した K-STEP シートを紹介し、それをどのように活用し、どう対応していけばよいのかを伝えていきます。

■企業担当者にはどのように伝えていきますか。

企業の担当者には K-STEP の導入が職場の負担になるものではないことを伝える為、①本人が記入したシートの報告を 1～2 分程度きいてもらうだけで済むこと、②コミュニケーションツールとして活用できることを伝えます。また、これは本人にも伝えていますが、K-STEP は主治医との体調共有ツールとしても活用できます。

■導入する上でのコツはありますか。

初期の段階では K-STEP をご存じない方がほとんどなので、まずはその説明から始めます。ただし、一方的に説明するのではなく、本人の困り感（自分のことが伝えられない、体調不良の原因がわからない、等）や企業の困り感（本人の考えていることがわからない、どう対応すればいいかわからない、本人理解が深まらない、等）を確認し、それらのニーズに応えるツールとして K-STEP の紹介をしています。

■導入した本人からの反応はどうか。

使ってよかった面では、「体調を具体的に伝えられるようになった」「企業からアドバイスや得られやすくなった」との意見をもらっています。一方で「項目設定が難しい」という意見をもらう時もあるので、ジョブコーチと一緒に本人の特徴を確認しながら、丁寧に項目を作成していきます。

■企業からの反応はどうか。

「これまでは本人が『大丈夫です』とだけ言って終わっていたコミュニケーションが、K-STEP を使用することで、具体的にどういう状態なのかということをはっきりと話し合えるようになった」と言った声や、「服薬や睡眠といった生活リズムが見えるようになったり、対応策を一緒に考えられるようになった」などの感想をいただいています。

■K-STEP を提案しても導入できない時にはどのように対応していますか。

支援者が K-STEP 導入にメリットを感じていても、本人が「面倒くさい」「使っても職場で理解されない」といった理由で受け入れに抵抗を示す場合には、無理にすすめません。その上で、本人から働く上での困り感が出てきた際に再度提案します。

本人が前向きでも、職場側が「時間がない」「効果がわからない」といった理由で協力していただけない場合もあります。その際は本人にだけ K-STEP 作成を進めます。本人には、K-STEP を使用すれば、それだけで体調理解を深められることや、主治医との体調共有もしやすくなることを伝えます。企業担当者には本人が K-STEP を作成していること（医療機関と共有していること）を伝えた上で、気になった時や本人への対応に悩んだ際には見せていただくように提案しています。

■どういう方が K-STEP に向く、又は向かないですか。

「K-STEP がなじまない方もいるのではないかと」言われますが、K-STEP は自由にアレンジすることができるので、「なぜ使えないか」より「どうすれば使えるか」を考えるようにしています。ポイントは、支援者が本人の特性をアセスメントした上で、それに合わせて K-STEP をアレンジすることが大事だと思います。

■K-STEP の導入効果について、支援者目線ではどうですか。

本人への理解が深まると共にセルフケアの共有ができます。問題があった際には詳しくアセスメントすることもあると思いますが、そうではない時の状態把握にも役立ちます。注意点としては本人との関係性が築けていないと正直なサインがなかなか出てこないことです。また、最初から完璧なシートを作れるものではないので、カスタマイズを適宜実施する必要があります。

■K-STEP 終了のタイミングについて教えてください。

K-STEP を継続することで体調の安定、職場内コミュニケーションの誘発、さらに合理的配慮が促進されることを踏まえ、原則、使い続ける事をすすめています。しかし、本人も企業も K-STEP の必要性を感じなくなり、報告が形式的になりそうなときには一度やめてみるのもありかと思います。その上で、本人や企業の困り感が再び浮上してきた時には再利用を提案します。