

〈回答に際して〉

4bunno3 北村です。標記研修の参加申込時、第2回研修(運用編)、第3回(就活・就労支援編)及び終了後のアンケート回答時にたくさんのご質問を頂き、皆さまの熱意を感じ嬉しく思います。

さて、以下ご質問に回答致しますが、皆さまのご質問には個別の背景があると思います。すべての状況が分からない中での回答であること、また正解ではなく北村の私見であるため、参考としてお捉え頂けますようお願い致します。

もっと具体的な情報交換をしたい場合は、お気軽に私あてにメールを頂くか、K-STEPのFacebookページにご参加いただき、ご質問ください。皆様と双方向のやり取りをしながら互いに学びを深められれば幸いです。

■4bunno3.com メール: n_kitamura@4bunno3.com

■4bunno3.com ホームページ: <https://4bunno3.com/>

■Facebook ページ: <https://www.facebook.com/groups/495589317886501/>

(第1回研修後のアンケートでいただいた質問)

【Q1】

実際に、面談時にどう話を掘り下げていけばいいのか、あまり書かない人にどう促せばいいのか教えてほしいです。

【A1】

ご利用者の実情と支援者の期待とにギャップがある際には、まずご利用者のありたい姿を変えましょう。この場合、①ご本人に書く意思がない、②何を書いて良いか分からない のいずれかである場合が多そうですね。いずれにしても例えば、他の先輩ご利用者の書いたものを見せる機会をつくる、例文を作成するなどが有効でしょうか。また、それを書くことで何ができるようになるかも説明したいですね。まずは現状理解ですね。

支援者 「書けましたか？」

ご利用者 「これだけですけど。。。」

支援者 「お、ここまで書けたんだね。いいね。でももっとこんな風に書いてくれると私ももっとあなたの事を知ることが出来て、あなたの成長を支援できるから嬉しいんだけど、書けるかな？」

ご利用者 「そうなんです、難しいけどやってみます」

上記の関わりで、支援者の期待値(ありたい姿)とご本人の現状のすり合わせが行われています。こんな会話から徐々に始めていけるといいですね。上記の②であれば分かるようにしてあげることで簡単にクリアできます。①の場合は、僕ならエネルギー残量を疑いますね。エネ残が少なくてやる気が出ない場合は、生活改善やリカバリーに力を入れると良いかも知れませんね。それはクリアできている場合は、本人のありたい姿を引き上げていくこととなります。時間はかかると思いますが、支援者が必要な所以でもありますから、頑張ってください！

【Q2】

K-STEPのセルフケアシートによる月次での傾向の変化を見てみたいです。

また、そのシートを使った具体的な支援の内容を知りたいです。

このシートを使った利用者の感想を聞いてみたいです。

【A2】

このような生の情報に触れることができると、より理解が深まりますね。

因みにこういうことができるサロンを作りました。最期にサロンの情報は書きますね。

まず、月次での傾向の変化と支援の仕方ですね。これは人それぞれですが、その回答ではつまら

ないので、ちょっと詳細に書いてみます。

大抵最初は、沢山の課題が見つかりますが、何か一つに絞るようにします。具体的な行動アクションにまで落とし込んで、これをやろうと決めます。

例えば今僕が遠隔で支援している方は、3大生活基盤すべてに課題がありました。そこで、一番最初にどこを改善すると良いかを一緒に考えました。これを、センターピンを探すと言います。ボーリングでは先頭の1番ピンに当てることで、他のピンが倒れますよね。課題がモリモリでも、そのセンターピンを見つけられると、他の課題も改善しやすくなります。

本人は最初、睡眠改善と言ったのですが、睡眠コントロールはなかなか難しいため、それを妨げる要因と一緒に探しました。すると別居中の母親との関わり（電話）で感情が大きく動き、そのあと生活が大きく乱れるため、母親から連絡が終わったあと長く引きずらないための方策と一緒に考えました。

この方の場合、電話を切ったらすぐに好きな動画や漫画を見て忘れる。怒りまで出た場合は、布団をかぶって大声で叫ぶ。などを決めました。次回母親から連絡があった場合は報告をもらい、上記を試せたか、試してどうだったかを確認します。今回は漫画を見たら母親のストレスを置いておけた、今回はイライラが強かったので布団で叫んでみたらすっきりした、など長く引きずらないでいられるようになったため、次の食事と運動の課題に進みました。食事は一日に一度フルーツを食べる、昼はご飯と一汁一菜を食べる、夜は21時までに食べる。運動は一日10分以上の散歩、自宅のエアロバイクを10分以上漕ぐ。これらすべてに25, 50, 75の設定をしています。基本的に一喜一憂はしません。基本はできたところまでを褒めることに徹します。良い点が出た後、悪い点があっても、「そんなこともあるよ。良くなるというのはまっすぐ右肩上がりに良くなるのではなく、良かったり悪かったりを繰り返しながら改善していくんだよ」とまた次に迎える心理状態を応援します。このように、支援しながら、2, 3か月のスパンでよくなることを応援することが多いですね。

こういった支援を受けたご利用者の意見は、沢山ありますよ。一部ご紹介すると

- ・自分の状態に気づけるようになった。今まではただ辛い、苦しいだけだったが、なぜ苦しいのかの理由がわかるようになり、その場合どう対処すれば良いか分かるようになった。まだ完全に対処できていないけれど、できるようになったらもっと良くなると思っている。
- ・毎日報告をしていると、自分で自分のことを考えるようになった。自分の状態に気づくことで、早めの対処をして、大きく落ち込むことがなくなった。
- ・記録を付け、支援者報告しているうちに、定期的に人間関係でトラブルを起こしていることが、生活リズムを崩していることに気が付いた。トラブルを起こさないために、エネルギー残量をあげることで、人間関係でイライラしたときは一度その場を離れ、リカバリーをすることでトラブルが減ってきている。

いずれのケースでも、記録と報告を続けることで、徐々にご本人の気づきを増やすことができています。「セルフケアトレーニング→気づき→課題の設定→実行」
●支援者はこれを応援以上です。

(参加申込時にいただいた第2回研修に関する質問)

【Q3】

毎日の報告における支援者からの質問の引き出しを増やしたいが、本人の気づきを促す効果的な質問などがあれば教えてください。

また、質問の言葉選びのコツ、こういう状態のときはこういうことを聞くとよいなどあれば教えてください。

【A3】

皆さんに提供した質問例を、まずは積極的に活用してみてください。質問に絶対的な正解はなさそうだなあというのが僕の感想です。そこで僕が意識していたのは、支援者の担当制を辞めて、いろいろな支援者が一人のご利用者とは日々セルフケアトレーニングをすることです。僕

以外の支援者が関わったほうが、僕とは違う視点でご本人の知らなかった気づきをアセスメントしてくれることが沢山ありました。そして「これってどういう質問をしたの？」と聞くと、「なるほど」と学びになりますね。セルフケアトレーニングの一つの良さが、5分程度を毎日繰り返すということにあります。今日の正解も明日は違うかもしれません。10割バッターではなく、3割打てるバッター（支援）を目指すの良いと思いますよ。

【Q4】

毎日のセルフケアシートの記入や報告が形骸化してしまっている方や面倒でやめてしまう方がいます。効果的な促し方やかわり方、続けていくコツなどあれば教えてください。

【Q5】

自尊心、自己効力感が強いため、問題意識が弱くやらされている感が強いのか、なかなか積極的、自主的にセルフチェックを行うことができないご利用者に対し、上手く動機づけることができるアプローチの仕方がございましたらご教授ください。

【A4&5】

まずは「ありたい姿」の話を思い出してください。ありたい姿とそれを実現する方法として、セルフケアトレーニングを実行することをご本人は理解納得していますか？ やらされているのであれば、続きません。「やりたい」「やったら自分は変わる、ありたい姿に近づける」と思っていたら、形骸化はしないでしょう。厳しいことを言えば、支援者が本気で「これで変わる！」と思って支援出来ているかです。支援者もなんとなくやっているのであれば、それは何事も上手いきません。ですから、まずはご支援者が成功体験をしましょう。

- ① 支援しやすいご利用者に理解納得してもらってセルフケアトレーニングをする（支援者が成功体験をしましょう）
- ② 次に①を見ていてやりたいと思ってくれたご利用者と実施
- ③ 上記②を何度か繰り返す中で、支援者が「これで変わる！」という感覚までくれば、ご利用者への関わり方が変わってきます。
- ④ 形骸化するような方の支援を、形骸化させずにやってみましょう。

因みにうまくいかない所の話は何うと、他の利用者はやっていないということを良く聞きます。つまり「あなたは他の利用者よりダメだからセルフケアトレーニングをしている」という嫌なメッセージに聞こえています。僕がやっていた事業所では、全ご利用者がやっていました。そして、先輩利用者がこのトレーニングの良さを新人に話してくれたり、応援してくれたりする文化がありました。こんな環境を作れば、形骸化するというようなことは全くありません。ただこの環境は1年がかりで作っています。皆さんは、どんな支援を、どんな方法でやりたいですか。その回答が、「働いたあとも、自分の足で立ち幸せになること」であり方法として「セルフケアトレーニング」を選択するのであれば、それが施設内で本気でされる環境を作ってみてください。

【Q6】

知的障がい等で、継続的な実施が不得手、困難な利用者の方に使用してもらう際の留意点、方法などがあれば教えてください。

【Q7】

精神障害の中には、認知機能が低下した方がいます。またいわゆる境界知能の方に、どのように伝えていくのが課題だと思いました。何か工夫があればご教示ください。

【A6&7】

実は僕は知的の方の支援経験が弱いです。この3月からとある事業所と一緒に軽度知的の方にセルフケアトレーニングを実施する仕組みを作るので、半年後にはもっとマシな回答ができると思いますが、今はあまり良い回答が出来ないことをお許しください。もともとセルフケアトレーニングは精神・発達の方に向けて作成しました。その中でも、継続性が苦手な方はいました。こういう方は最初の「ありたい姿」の設定に時間が掛かる傾向があります。それでもあきらめずに、現状理解とありたい姿を確認し続けました。次にありたい姿を実現するために、セルフケアトレーニングの提案をするとこれはすんなり受け入れられることが多かったように思います。知的の方の場合は、恐らく現行のシートでは問いが多かったり、難しかったりすると思いますので、シートの改変が必要かと思われます。そこまで行けばあとは伴走ですね。毎日の過ごし方の

ルーティンの中に、「Aをする→セルフチェック→報告→Bをする」といった流れを作ります。Aの後にセルフチェックに向かう意識になるまで、「Aが終わったね。次は何だっけ？」というように促しを入れながら、本人が自発的にセルフチェックに向かうように支援します。

能力的にセルフチェックが難しい場合は、支援者と一緒にチェックでも良いでしょう。そしてチェックが終わったら報告支援をするという流れができるまで、伴走すると、僕の経験上では1週間ほどでこのルーティンができるようになります。最初は半分やらされ感があると思いますが、この報告の中で良い部分を褒めたり(GOOD)、つぎにこんなことが出来たらすごいね(MORE)を伝えてこのトレーニングのモチベーションが上がるようにしてあげると良いかと思います。今はこんな回答しかできずにすみません。

(第2回研修の質疑応答時にいただいた質問)**【Q8】**

K-STEP 導入の時の利用者さんへの切り出し方で留意することはありますか。

導入の意図の伝え方のコツをお教え頂ければと思います。

【Q9】

就労支援施設で、導入する際の方法を知りたいです。毎日のチェックは個別になりますが、導入部分は一斉講義で行うなど、どのような工夫が考えられるか聞きたいです。

【A8&9】

良い質問ですね。

- ① 可能であれば施設支援員が全員一致でセルフケアトレーニングを実施することに合意しているのが望ましいです。

以前別な場所に書いた僕の文章を転載してみます。

「多くの事業所では、支援の方法が統一されていないため、各支援員が独自の方法で支援を行っていることが一般的です。それぞれの特色を活かしているとは言え、実際にはサービスの提供方法が統一されていないのは他の業界では珍しい状況です。どの店舗や企業でも、基本的なサービス提供の方法は統一されており、その上で個々の特色を出しています。セルフケアの基本を全員が学ぶことで、支援の基本的な方法に統一感が生まれます。これにより、ご利用者はどの支援者からも一貫したサービスを受けることができ、支援者同士の情報共有や改善提案が容易になります。そしてこの取り組みは、事業所全体のサービス品質の向上をもたらします。」

② 次に抵抗感の少ないご利用者と始めることです。これも転載しますね。

「新しい取り組みを始める際、ハードルを低く設定することは基本的な考え方です。ご利用者の中には、新しい取り組みに対して抵抗感を持つ方がいますが、抵抗感の強い方から始めると、取り組みのハードルが上がってしまいます。初めての取り組みは、意欲的な方や抵抗感の少ない方から始めることが推奨されます。支援者もまだ慣れていないため、最初は1人の支援者につき1~2名のご利用者との取り組みが適切です。取り組みの導入として、全てのご利用者にセルフケアトレーニングの開始を告知し、初めの段階では適正数の希望者と共にスタートすることを提案します。興味を示す方がいれば良いですが、いない場合でも、支援者が取り組みやすいと感じる方に直接声をかけることをおすすめします。

1~2か月ほど初めのメンバーとの取り組みを進めることで、支援者は支援の方法を理解し、ご利用者も自身の成長を実感することができます。その結果、他のご利用者も興味を持つようになります。この流れを繰り返し、1年を目途に全てのご利用者がセルフケアトレーニングを日常的に取り組む環境を作ることが理想的です。

③ そして、毎日実施するための環境やルールを整備することです。同じく転載します。

「トレーニングを日常のプログラムに取り入れることを考えます。これに伴い、毎朝の過ごし方を見直す必要があるかもしれません。少し大変かもしれませんが、セルフケアトレーニングを日常的な習慣として定着させるためには、適切なルールや環境の整備が不可欠です。

全支援者または一部の選抜した支援者で会議をし、新しい朝の過ごし方を考えます。いくつか問題が残ることもあるかも知れませんが、実施しながら修正していくと良いでしょう。

セルフチェックを「いつ」、「どこで」、「どのように」実施するか、「終わった方から順次支援者に報告に来る」などのルールを決めます。これ以外に ①報告時間帯、②遅刻してきた人の対応、③報告してこない人のチェックと声掛け、④聞き取った内容の支援者間での情報共有の仕方などを決めておくと良いでしょう。すでに導入している事業所では、やってみると大きな問題もなくスムーズだったとの声が多いようです。

セルフケアトレーニングは、他の多くの支援プログラムとも相性が良いと考えられます。セルフケアの取り組みが進むことで、生活や他のプログラムへの参加意識や学びの質が向上します。それぞれの利用者が設定している目標に向かって、セルフケアトレーニングは強力なサポートとなるでしょう。」

皆様のご質問では、伝え方という視点が多いですね。僕は伝え方も大切だとは思いますが、そ

れ以上に実現するための環境整備が大切だと考えています。伝え方は1のエネルギーでできませんが、環境整備は10とか20とかのエネルギーが必要です。支援者の本気の姿勢を見せることが大切かなと思っています。以上を回答としますね。

【Q10】

在宅訓練の利用者とk-stepに取り組む際の留意点等あれば教えていただきたいです。現在、毎日決まった時刻にビデオ通話に入り、各自のPC画面でセルフケアシートを見ながら報告タイムを設けています。在宅訓練では利用者の姿が報告時にカメラ越しでしかわからないため、基本的には利用者本人の気づきが頼りになっています。もし支援者が注目すべき点や質問で工夫が必要な点などあればご教示いただけますと幸いです。

【A10】

おお！素晴らしいですね。「毎日決まった時刻」「相互認識ができるオンライン通信」「画面でのシートの共有」など工夫が沢山見られます。リアル対面で得られる情報を10とした場合、今のオンラインでは7くらいですよ。足りない3のもどかしさもありながら、「本人の気づき」が重要ということに気付いていることがこれまた素晴らしいです。オンラインを頑張ると、この本人の気づきを促す支援力が身に付きそうですね。ないものに視線を向けるのではなく、あるものの強化を図る視点が良さそうかなと思いました。工夫としては、察することがオンラインでは難しいので、思ったことや感じたことは、「いま思ったことがあるんだけど言ってもいいですか？」と断ってから、できるだけ言葉にして伝えたり、大切だと思ったことはメモに残してもらったりしています。共有シートがあるならそこに書き込むのも良いですね。僕もオンラインで支援することもあります。それこそチャットだけで支援している人もいます。対面のほうがいいのになと思ったこともあります。それぞれの限られた方法で、よりMOREな関わりをご利用者と一緒に探ることが楽しいですね。僕が基本的に意識しているのは、3日目に説明した「ありたい姿」「GOOD&MORE」「25.50.75」「困ったら共有」くらいです。これらを使いこなしてみてください。

【Q11】

1日1回の報告とする場合、項目を朝・晩にしようと思うのですが、晩も付けてもらうことを考えると、シートは印刷で出した方が良いでしょうか。

事業所のみで使用するPCからの入力だと、「朝」のみになるとと思いますが、PCからスプレッドシートなどで報告してもらうのと印刷したシートに記入してもらう方法のどちらが良いか、経験からの注意点などもあれば併せて教えていただけますと幸いです。

【A11】

PCの良さもあれば紙の良さもありますね。僕の考えは、運用面ではご本人がいつでも見られること、情報所属の面ではこの情報はご本人に所有権があることの2点が守られるといいかなと思っています。情報所属は僕の中では大切に、ご本人の貴重な個人情報を僕たちに共有してく

れていると思っています。セルフケアトレーニングをする中で、僕が気づいたことの一つに、彼らがこの情報の蓄積を宝物のように扱ってくれることです。何か月も経ってから、「北村さん、私最初こんな感じだったよ www」と嬉しそうに話してくれます。この時に彼らは自分の成長や変化を喜んでいるわけですが、これはこの情報が僕たちから借り受けている物ではなく、自分の物だからこそなのかなと思っています。卒業しても彼らはこの情報を見ることが出来るので、就業したあとの勇気になったり、困った時に自分を助けてくれる情報源でもあったりします。上記の運営面や情報所属の面をクリアされるのであれば、PCでも紙でも良いと思います。

(第2回研修後のアンケートでいただいた質問)

【Q12】

セルフチェック、気づきシートの積み重ねで配慮事項を明確に敷いていくという流れのイメージはありますが、実際に配慮事項で躓いてしまう利用者が一定数いらっしゃるため、どのようにして本質的な配慮事項を作成していくか、企業とどうすり合わせていくかという面でお話をお伺いできますと幸いです。

【A12】

これまた良い質問！ご支援者の経験値で、この配慮事項ではうまくいかないという経験値が上がってくれば、支援中に適性修正もできるようになると思いますが、まだそれが難しい場合や、ご利用者がどうしてもこの配慮でいきたい、と主張する場合は、その配慮で施設外実習に出すと良いでしょう。3日目にお話ししましたが、実習ステージでの目的は「培ったセルフケアスキルが、社会で、業務を通じて発揮できるかどうかの確認」です。良くあるNGケースは我慢を選択し、配慮を要求しなかったというものです。これはトレーニング不足ですね。トレーニング中にその配慮を要求し、問題をクリアすることを何度も経験してもらいましょう。実習でも必ずその配慮を要求し、対処する経験を何度かしてもらいます。その上で、本人がどう思ったのか、また企業側がどう感じたかをヒアリングしましょう。どちらも問題ない（企業からは社会で通用すると思えるかを確認します）のであれば、その配慮で良いと思いますが、企業側から「負担が大きかった」「配慮を要求した後も、あまりパフォーマンスが変わっていない」などの情報があれば、今の配慮では社会適応できないことになりそうです。回答としては実習を上手に使ってください、ということになります。実習に協力的な複数の企業と関係を作ることはとても大切ですので、企業開拓頑張ってください。(因みに僕がやっていた就労移行では、実習先には基本就職できないことにしていましたが、これは長くなるのでまた今度 www)

【Q13】

就職後の定着支援の際の運用方法が気になります。

【Q14】

就労後の定着支援では毎月1回の面談でしかお会いできないため、通所していたころのように、毎日の面談で一緒に確認することは難しくなるが、続けていった方が良いでしょう。

【A 1 3 & 1 4】

セルフチェックをした後の報告先は企業の上司や同僚になります。ステップ2の「一つの質問をする」は本人の気づき強化のためですので、就職段階では不要ですが、企業の方は報告を聞いて知りたいことがあれば普通に質問してくれます。その後の過ごし方は、ご本人が報告の中で自分で言えるようになっていると最高ですね。あとは、これが出来る環境づくりですが、これは3日目にお話しできたかも知れませんね。面接の段階で実演するなどして、セルフケア報告をすることが企業側にとっても「ありがたい姿」になっていれば容易です。企業がやりたくないのに、やってくださいというのは、なかなか難しいですね。とある大手就労移行では、入社前の企業との面談でセルフケア報告は当たり前の必要配慮として要求しています。これがあることで、本人は安心でき、雇用現場は本人の状態を理解できるため大きなトラブルになりにくいと説明されているそうです。流石です！

【Q 1 5】

私が担当させていただいているご利用者は、自尊心、自己効力感が強く、自己理解に関する必要性への理解に乏しい方で、上記の印象的だった報告の重要性にまでたどり着くことが困難な状況にあります。そのような場合、やらされている感を感じさせないように理解していただくうえで、就活との関連付けで上手く動機づけることができるアプローチの仕方が知りたいと感じました。

【A 1 5】

この難しさよくわかります。僕の経験上、こういった方は社会に出てから苦勞する可能性がありますね。最も有効だと思われるのは、長期の施設外実習に出し、社会では今のままでは通用しないという気づきを得てもらうことです。実習先の企業とはよく相談しながら、徐々に普通の社員のように扱うよう関わり方や業務の質や量を段階的に上げてもらいます。社会で働くことは障がいのある・なし関係なく、ストレスがあり、その影響で状態が変化（悪化）します。その変化に対し、特別な配慮無しで継続就業できるのであれば、障がい者枠ではなく一般枠での就業を目指すのも良いかも知れませんね。ただ、繰り返しますが僕の経験ではこういう方こそ、社会で苦しむことが多かったです。無理なことはしない範囲で、実習中に困り（ご本人や雇用現場のいずれかに発生）が見つかるの良いですね。

【Q 1 6】

あったらいいと思う配慮の環境整備について具体的なアイデアや取り組み内容を沢山お聞きしたいです。

【A 1 6】

ご質問の意図を、「社会に出る際にあったら良いと思う配慮をどのように環境整備するか」ということで理解しましたが、あってるかしら？
必要配慮は人によって違いますが、僕が共通して考えると良いと思っているのは、3日目にもお話ししたかも知れませんが、次の3つです。

① 50分就業したら、10分間のリカバリータイムで疲労回復をする

この時間は仕事であるという共通認識を要求する代わりに、就業者は今まで培ってきたリカバリーを実行することで納得してもらいます。この時ただダラダラしているのでは、「え？それがリカバリーなの」と思われてしまいますから、肉体疲労に何が効いているのか、脳疲労にどう効いているのか説明ができると良いですね。

② 朝のセルフケア報告

施設利用中ずっと続けていけば、報告の達人になっています。これを聞くだけで本人の状態がよく分かることは雇用現場にとってもプラスです。人はよく分からない人には興味も関心も、愛情も湧きません。逆によく分かる人には興味が湧き、愛情を持つようになることが分かっています。セルフケア報告はあなたのご利用者が社会で人に愛されることも応援してくれますよ。

③ 最初は6時間契約から

支援施設でのトレーニング時間は短い所が多いですよ。僕がやっていた事業所は6時間就業を見越して、朝9時半から16時半まで、昼休憩の1時間を抜いて6時間活動する設計にしていました。ですから、自信を持って「この方は6時間で（リカバリーも入れて）あれば、問題なく集中して御社で活躍できる」と言い切ることが出来ました。それ以上の就業時間を求めてくる企業には、3か月おきに様子を見て、30分ずつ時間を延ばしていくなどの交渉をしていました。これは認めてくれない会社もありましたが、本人たちは、認めてくれる会社を選ぶことが多かったですね。

僕が基本にしている配慮は以上です。それ以外の配慮でも僕が重要だと思っているのが、本人が自分の配慮を、自分で企業に要求するという自立したスタンスです。支援者が要求するケースもあるようですが、僕は「自分で伝えてごらん」と話していました。3日目のマジョリティとマイノリティの話のように、配慮のラインは悪気なく徐々に崩れます。自分で求める意思がないと、うまくいかなくなります。僕たち支援者は、自立できるご利用者を育てることが大切なのは、配慮の環境整備でも同じことが言えそうです。

【Q17】

就労後、午前・午後と会社への報告ができない場合の報告のタイミングは午前・午後どちらが良いのでしょうか。

もしくは、毎日報告できない場合は1週間単位で前週のコンディションを報告し、翌週の働き方（できる・できない）を含めての相談をしても良いものなのでしょうか。

【A17】

最初のご質問の回答は「午前」ですね。午後（お昼のあと）の報告は午前からの変化があればより良いというものです。本人が午前から状態が変わったことを自発的に報告できれば午後の報告は不要だと思います。

後半のご質問ですが、午前も辞めて、「状態が悪いときだけ報告に来て」という方式にすると、普段話さない関係になることから、状態が少しくらい悪くなくても報告しない関係性に

陥りますので、一日一度の報告はとても大切です。これは僕の持論ですが、障がい者雇用をする上で、毎朝5分の時間も取ろうとしない雇用現場に僕は自分の大切なご利用者を就職させようとは思いません。3日目に話したラインケアの意識がある雇用現場のお話です。上記A16の②も読んでみてください。因みに、セルフケア報告を続ける中で、関係性ができ、その上で1週間に一度でも問題ないと考えるのであればそれはNGとは言いません。それでも僕は毎朝をお勧めはします。

【Q18】

- 生活改善シートを活用したいと思った際こちらを活用した方が良い方は具体的にはどのような方が対象でしょうか。また、使い方のhowtoがあれば教えていただきたいです。
- セルフケアシートを書く際に月の目標を立てるかと思いますが、大体、毎日通所出来る、休まず来るなどの目標が多いような気がしています。
ご自身のなりたい姿になっていけるような目標を立てられるとより良いのではないかと思います。が、なかなか、理解してもらいやすい助言や目標についての考え方が思いつきません。何かいいアドバイスがあれば教えていただきたいです。

【A18】

まず生活改善シートですが、移行支援をご利用開始の方の半分くらいはまだ生活リズムに課題があると思います。いきなりセルフケア支援をしても、睡眠やストレスに×が付き続けることになります。そんな方は、セルフケアシートではなく生活改善シートを使うと良いですね。僕がやっていた就労移行では、ご利用初期は全員生活改善シートからでした。最短でも1か月は生活に課題が無い、あればそれをどのように改善するかだけに着目して支援をしました。25.50.75も意識しながら、概ね75くらいを日常的に実現できるようになってくると、セルフケアシートを始めます。×が付くことが減っていますし、レベルアップした感じが本人たちは嬉しいらしく、また生活改善シートでもセルフチェックをして報告してもらっていましたので、セルフケアの運営にもスムーズに入ってくれていました。因みに、かなり多くの方がセルフケアシートを始めても、生活改善シートも自主的に継続して付けていて、生活が乱れるとそのシートを見せながら、実はここに課題があるなど報告してくれました。自分に興味関心を持った方たちは、本当に優秀に育っていくのです。

次に月の目標ですね。これは3日目に話しましたが、もちろん最初は毎日休まずでも良いですが、トリセツに書く内容を意識すると良いでしょう。つまり気づきシートの運用ですね。どんな困り症状があるかを先ずは明確にし、その「原因や前兆」「その症状が出た時にできること・できないこと」「効果のある予防や対処」「回復までに必要な時間」「必要な配慮」と見つけなければならないことは山積みです。まずは本人に就職段階でこういった情報があると、自分も雇用現場の上司や同僚も双方が助かること(セルフケアとラインケアの関係性)を理解してもらい、本人のありたい姿が、そのための自分トリセツを作ることと合致する状況を作ります。そうすれば、自ずと出てくる目標は、例えば“イライラする”という困りがあれば、「イライラが出た時にできること・できないことをこの一か月で明確にしていこう」などが目標になりますね。イライラが出た日は気づきのチャンスです。イライラしても周りに影響が出ないで何でもできるのか、イライラ対象の人とは一緒に業務が出来なくなるのか、集中力が落ちて、作業効率が落ちるのか、など一緒に確認しましょう。これらの情報は就職で不利と考えるかも知れませんが、正しく伝えることは信頼関係において大切です。さらに、だからこそリカバリーが大切と言うことを企業に伝えられるのです。例えば、「イライラが出るとその対象の方と一緒に作業が出来なくなります。その傾向は一日続きますが、寝ると忘れることが出来るため、日をまたぐことはありません。また、イライラしたときは、一度席を外し、10分間一人で落ち着きながら深呼吸をすることで回復することができます。回復すればイライラは解消し、いつも通りに就

業することができます」なんて具合ですね。この話を聞いた企業は「そんな面倒くさい人は雇えない」というラインケアの意識がない企業と、「じゃ 10 分間のリカバリータイムを渡せばいいんだね。ところで発生頻度はどのくらい？1 か月に 2 回くらいなのね。だったら全然いいよ」というラインケアの意識のある企業に分かれますが、どちらに就職すると良いかはもういいですよ。

(第 3 回研修の質疑応答時にいただいた質問)

【Q 1 9】

50 分に 10 分の休憩は、中にはもらえない企業があると思いますが、本人や企業へのアプローチ例をお伺いさせていただけますでしょうか。

休憩ではなく回復対処の時間として提案し、理解いただく動きも必要だと思いますが、交渉した上で難しい場合に、昼休憩や個人の小休憩(お手洗い水分補給など)、終業後の過ごし方などでリカバリーを本人と相談することが多いです。

【A 1 9】

上記の A 1 6 でも回答していますので、そちらも参考にしてみらいつつ、もう少し言及しますね。根本的なことを申し上げると、A：就職することと B：就職した後にご本人が幸せになること、どちらを目的にしているかです。

僕は圧倒的に B を大切にしています。もし本当に 50 分に 10 分のリカバリータイムがあれば本人が輝くのであれば、それが実現できる企業を探すことに力を入れて、交渉には力を入れません。必要なのは交渉ではなく、お一人の障がいのある方が、社会で活躍するために、お互いに何ができるのか、一緒に考えてくれるパートナーを探すことです。植樹の図を思い出しましょう。あの図で示しているのは、皆さんの仕事は 2 つで、①出来うる限り丈夫な苗を育てること、②相性の良い土壌に苗を植えることだけです。相性が良くないから難しい交渉をするのではないのでしょうか。交渉ではなく、一緒に考えてくれるそんな企業を見つけることが大切です。そこに力を割けると良いですね。

【Q 2 0】

資料として共有いただいたトリセツや履歴書の原本はこのまま利用者に提供してよいのでしょうか。

【A 2 0】

Excel や Word でお渡ししているものはご自由にご利用ください。お好きに加工して頂いて OK です。

【最後に】

3 回×3 時間の研修が終わりました。毎回たくさんのアンケートやご質問を頂きました。

熱いメッセージを見ていると、真剣にご利用者に向き合っている皆さんのお姿が目につかびます。そんな皆さんがこれだけ世の中に沢山いることが、なんとも頼もしく思っています。最初に話しましたが、僕がこの研修でお渡しできたものはただの一つの「知識」です。ここから実践の場での失敗や成功の経験を、丁寧にイマココで積み重ねることで、知識が「知恵」に昇華されます。

職場全体でセルフケアトレーニングを実施する環境があれば、ぜひ支援者同士で情報を共有して、高め合ってください。

最後のアンケートで、もっと学び続けたいというお声も沢山頂きました。その中には環境的に支援者仲間がいない方もいらっしゃるようです。そんな方のためについ先日サロンを立ちあげました。

週に2回ワンポイントアドバイスをしますので、学び直しができます。また、月に2回はオンラインで全国の支援者や僕と情報交換ができます。日常的に情報交換しやすい数名のチーム制も取り入れます。ご興味がある方はご参加をお待ちしています（有料となります）。

<https://lounge.dmm.com/detail/7622/index/>

では、これにて今期の研修はおしまいです。最期までお付き合い下さりありがとうございました。