

## 当院の就労支援プログラムについて

### ～これまでの取り組みと今後に向けて～

○蒲原龍<sup>1)</sup> 植木達也<sup>2)</sup> 片山英紀<sup>2)</sup> 伊藤美称<sup>1)</sup> 太田健介<sup>3)</sup>

1)精神保健福祉士 2)作業療法士 3)医師

#### 1. はじめに

当院デイケアメンバー（以下：メンバー）の中には、「働きたい」、「自分で収入を得たい」というニーズはあるが、その内容は漠然としている方が多い。このようなメンバーが就労を通じて生活を送るために、医療や福祉、その他の社会資源を組み合わせた支援を行うことが重要であると考えている。当院デイケアでの就労支援プログラムは、単に就労をゴールとして支援するのではなく、働くことについて考えて準備しメンバーのニーズを具体化するという位置づけで行ってきた。今回は、当院の就労支援プログラムについて、これまでの取り組みを報告するとともに、今後の展望について紹介する。

#### 2. 就労支援プログラムの内容

就労支援プログラム開始前まで、事業所見学等を不定期に実施していたが、プログラム化はされていなかった。事業所等に関する知識があまり無いメンバーも多く、デイケア卒業後のイメージを構築しにくい状況であった。このような状況を改善するため、就労支援プログラムを2016年6月に開始した。2019年5月までの間に、全7クール（1クール当たり週1回・60分×14～15回）を行った。主な内容としては、事業所等（基礎知識）の説明・事業所見学・体験就労・履歴書講座・面接講座・卒業生の体験談の聴講・ハローワークの利用方法であった。

#### 3. 就労支援プログラムの結果

全7クールでの結果は、就労継続支援A型事業所への移行3名、就労継続支援B型事業所への移行8名、就労移行支援事業所への移行3名、アルバイトへの移行4名であった。尚、1クール参加した後に次回クールへの参加を継続したメンバーの割合は約50%（41名/78名）であり、すぐに成果は出なくても「事業所移行へ向けて引き続き頑張りたい」等とステップアップへのモチベーションが高まったメンバーが多く見られた。一方で、クルールの途中でプログラムへの参加を中断したメンバーは約15%（12名/78名）であった。

#### 4. 考察

上記の結果から、クールによって参加メンバーの状況やニーズが異なるため、その都度メンバーの要望を取り入れながら、プログラムを展開する必要があると考える。今後は、法人内外の事業所及びハローワーク等との連携を図り、就労支援プログラムを「病気をもちながら働く力と知識を身につけるためのプログラム」という内容で展開してい

きたい。尚、メンバーがデイケアを卒業するために、就労支援プログラムへの参加だけでなく、心理教育・コミュニケーショントレーニング・運動系のプログラム等への参加を通して、「対人関係について学ぶ」・「体力をつける」等、就労を通じて生活を送ることができるように、他職種・他機関とも連携してメンバーをサポートしていきたい。

**【参考文献】**

・橋本学：精神障害者の雇用・就労への支援. The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine Vol. 54 No. 4 2017 283-288