

## 2 就労支援における意思決定を支える 支援プロセス



## 2 就労支援における意思決定を支える支援プロセス

### 2-1 事例による意思決定を支える支援プロセスの説明

精神障害を持っていても、自分の意思に基づいて決定することはできます。ただし、決めるまでに、迷い不安に陥ってしまったり、周りの状況を考えないまま早急な決断を下してしまったり、周りに言われて仕方なく決めたりということが起こることによって、症状を悪化させてしまう、現実に即さない行動をとってしまうという事態が発生することがあります。その時、支援者は当事者が自分らしく現実に即した決定ができるよう、支えていく必要があります。では、実際の支援現場では、どのように支援を行っているのでしょうか？

ここでは、支援者の事例を通して、当事者の意思決定を支える支援プロセス図及び支援のポイントについて紹介します。なお、事例の下線番号（例：~~~~~①）と図中の番号（例：意思を尊重する①）は対応しています。

事例1 就職先の職種を考える際に、当事者の希望と支援者の考えが異なり、経験を積みながら当事者も納得のいく決定を行った例

Hさんは35歳の男性です。Hさんは、IT関係の仕事に就きたい<sup>①</sup>のですが、パソコンがうまく打てないため、面接では落ちてばかりでした。支援者のIさんは、パソコン以外の仕事の面接も受けてみたらと促しました<sup>②</sup>が、Aさんは興味ない<sup>③</sup>とのことでした。しかし、何度面接を受けても受かりません。そこで、Iさんは、Hさんとこれまでの面接やパソコン操作の状況を振り返ってみました<sup>④</sup>そして、パソコンの練習は続けながら、気分転換に職場実習に出かけてみてはどうかと聞いてみた<sup>⑤</sup>ところ、Hさんはそれなら行ってみる<sup>⑥</sup>とのことでした。実習先は体を動かすバックヤードの仕事でしたが、Hさんは、指示に従って手際よく仕事をこなしていきます。職場実習が終わり、実習の様子を振り返り<sup>⑦</sup>ながら、IさんはHさんの仕事の様子がスムーズで生き生きしていたことを伝えました<sup>⑧</sup>。Hさんもうれしそうでしたが、実習は実習でありやはり就職はIT関係が良い<sup>⑨</sup>と言って、その後もパソコンの練習に励みました<sup>⑩</sup>。

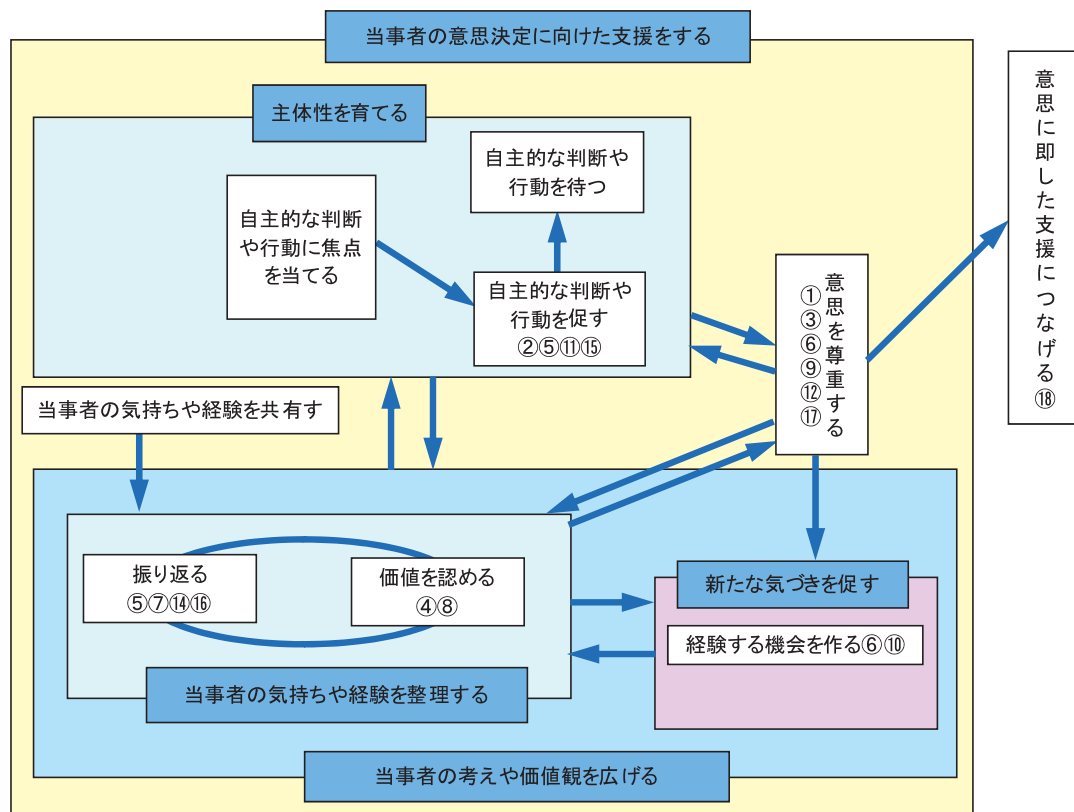


図 2-1 希望の職種について変更を決めた事例

その後もIさんは頃合いを見ては職場実習を勧め<sup>⑪</sup>、Hさんも実習先を決めては<sup>⑫</sup>、時々実習を通していろんな体験を積んでいきました。<sup>⑬</sup> ある日、HさんはIさんに、「何度か実習をしてみて、自分にはパソコンに向かっていよりも体を動かしながら仕事をしていた方がとても楽しかった」という話をしてくれました。<sup>⑭</sup> Iさんは、これまでやってきた実習の中でどの作業が一番良かったのか聞いて見た<sup>⑮</sup>ところ、ファッション関係の倉庫作業が一番楽しかったという返事があり<sup>⑯</sup>、できれば同じような仕事で就職したい<sup>⑰</sup>という希望が出てきました。Iさんは、Hさんが自分に合う仕事を見つけることができた<sup>⑱</sup>と判断し、具体的な就職活動の支援を行うことにしました。<sup>⑲</sup>

### 《支援者の視点》

#### (1) 自主的な判断や行動に焦点を当てる

この支援行動は、事例の中に動きとしては出てきませんが、Iさん（支援者）はHさん（当事者）に対して判断を促すタイミングを計っています。例えば、本人の希望するパソコンの練習を続けながら、他の職種を体験することで気づきを促すことを意図した職場実習の提案のところ。このように、支援者はいつでも提案すればいいと言うのではなく、当事者の状況や気持ちを受け止めながら、自主的な判断や行動を促すタイミングを考えておく必要があります。

#### (2) 自主的な判断や行動を待つ

この支援行動も事例にはハッキリとは出てきませんが、IさんはHさんが判断するまで待っているという行動があります。例えば、Hさんがいくつか実習先を経験していても特にIさんはHさんに決断を迫るような行為はせず、本人が自分で決めるまで待っています。結局Hさんは、自分からIさんに自分の気持ちを伝えました。このように、当事者の主体性を育てるためには、自分から発言してもらうために支援者は「待つ」という支援行動を取る必要があります。

#### (3) 当事者の気持ちや経験を共有する

この支援行動も事例の内容としては表れていませんが、支援者は当事者との信頼関係がないと、意思決定を支える支援を行うことは難しくなります。信頼関係を築くためには、当事者の気持ちや経験を共有しておくことが大切です。この支援行動は、意思決定を支える支援のみではなく、就労支援全体に関しても同様にいえることです。

以上の3つの支援行動は、このあとの事例の中でも具体的な流れとしては表れませんが、意思決定を支える支援プロセスの中では重要な支援者の姿勢や判断行動と考えられます。

## 事例2 家族から就労支援機関での支援の希望があったが、当事者自身は希望しなかった事例

Jさんは20歳の男性です。Jさんは、自分が障害を持っていても支援を受けなくても就職できると考えていますが、家族は就労支援機関を使いたいと思っています。支援者のK子さんは、まずJさんの就労動機を確認しました。<sup>①</sup> Jさんは、「働いて自分の自由になるお金が欲しい。アルバイトでも何でも自分にはできるはずなのに家族が許してくれない」という不満を持っていました。自分から就労を希望していると判断したK子さんは、Jさんの生活状況と家族からの情報からも判断して、Jさんに就労支援の施設内トレーニングを提案しました。<sup>②</sup> しかし、Jさんは、「そんなことをやっている時間もないし、第一必要もない。自分で就職先は探す」<sup>③</sup>との返事でした。K子さんは、Jさんが生活リズムを整え、作業耐性を高めるためには支援が必要じゃないだろうかと思いましたが、Jさんの意見を受け入れ、Jさんの意思に任せる<sup>④</sup>ことにしました。K子さんは、1ヶ月に1度程度、就職活動の状況を知らせてもらうことと、いつでも相談には乗れることをJさんに伝え、経過を見守ることにしました。

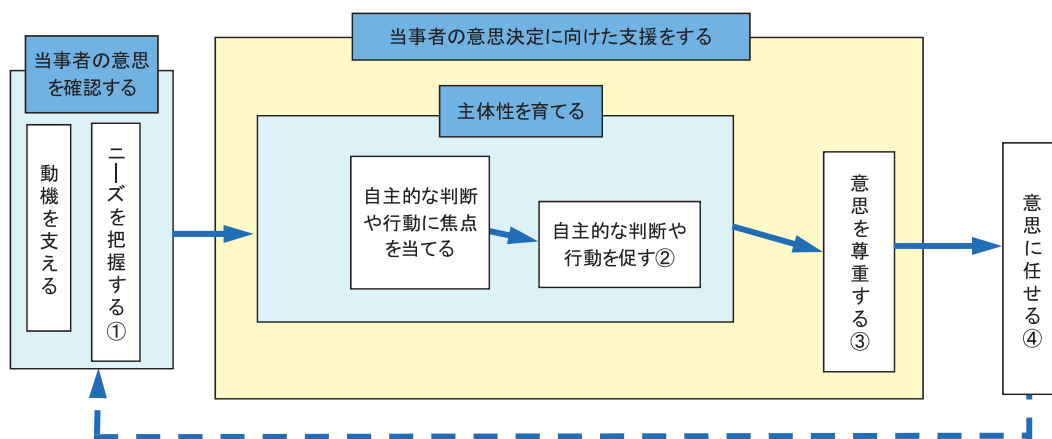


図 2-2 就労支援を受けないと判断した事例

## 《支援者の視点》

### (1) ニーズを把握する（動機を支える）

当事者が就労に対してどのようなニーズを持っているのかについて、支援者が把握することは、当事者の意思決定に向けた支援を行う上では、大切なことです。この事例でも、当事者にとっての就労支援の意味が不明であると判断した K 子さん（支援者）は、まず J さん（当事者）の就労働機を確認しています。当事者の就労働機やニーズが分からないまま、意思決定だけを促しても、結果的に当事者の自分らしい意思決定につなげることは難しいかも知れませんが、「すべて自分で決めてください」と突き放すのは、当事者に対して一方的に責任を押しつけているに過ぎず、支援者が意思を尊重しているとはいえないと思われます。当事者に寄り添った支援を行うには、まずは当事者の話を聞くことから始まります。

### (2) いつでも支援は受けられることの伝達

当事者が支援を受けないという意思決定を行い、その意思に任せることにしても、支援者は当事者に対して、状況の把握とともにいつでも就労支援を受けたいときに連絡してもらえようような関係を作っておくことが大切です。この事例でも、当事者の気持ちは就労支援に向いていませんが、K さんはいつでも相談に来て構わないことを J さんにハッキリと伝えています。支援を受けなくても自分らしい就職ができれば問題はないのですが、どうしても一人で就職活動することが難しくても、一度断ったために支援を受けづらい気持ちにさせてしまうのは、就労支援としては、うまく機能していない状況と考えられます。「いつでも相談を受けることができるという門戸を広げておく体制作り、雰囲気作り」（図中の点線）は就労支援にとって重要だと思われます。

事例3 仕事はうまくいっているが、職場の人間関係が良くないため、職場を変えようかと悩んでいる事例

Ｌ子さんは、25歳の女性で、現在、デパートの清掃の仕事をしています。もともと体を動かすことが好きで、清掃の仕事も楽しく給与や待遇にも満足しているので一生懸命働いていたのですが、一緒に働く職員との関係で悩んでいたようです。同僚の人たちの一部に噂好きの人たちがいるため、時々、自分も噂されているのではないかと気になってしまったようでした。Ｌ子さんはずっと悩んでいたのですが、誰にも話せず、仕事も休みがちになってきました。支援者のＭさんは、会社からＬ子さんが仕事を休んでいると連絡をもらい、Ｌ子さんと面談することになりました。Ｌ子さんか

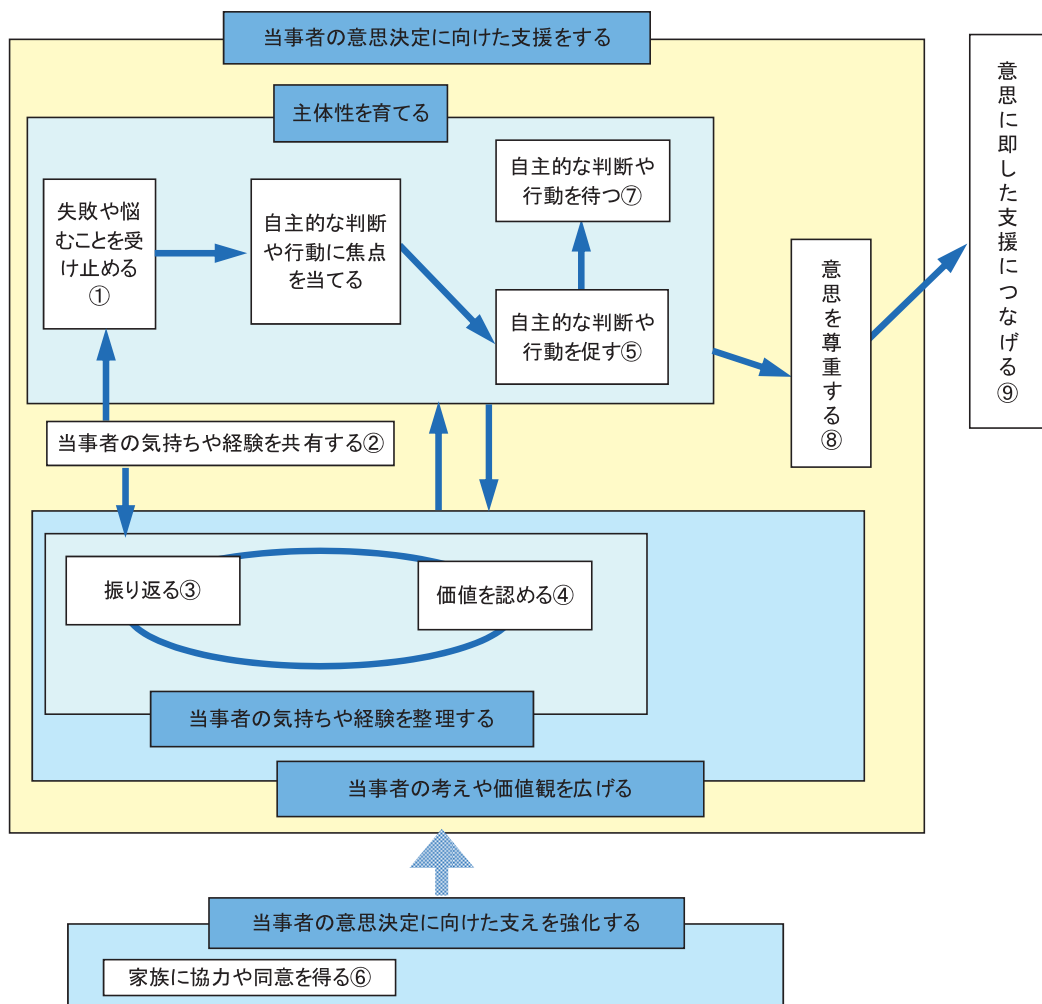


図 2-3 転職を決めた事例



ら悩みを打ち明けられ<sup>①</sup>、辛かった気持ちを共有した<sup>②</sup>あと、職場の様子を振り返り<sup>③</sup>ながら、上司からもL子さんの働きぶりをとても誉めていたことを伝えました。<sup>④</sup>そして、話し合いによっては、職場の上司に勤務時間の変更や同僚の方への調整もできるし、転職するという道もあるけどL子さんはどうしたいのか聞いてみました。<sup>⑤</sup> L子さんは、今の職場に戻ってもぎくしゃくしそうで辛いけど、就職できたと喜んでくれた両親にも気兼ねがあるようで、なかなか決断できません。Mさんは、L子さんの両親にも一緒に面談に入ってもらい、L子さんの職場での辛い体験を共有してもらいました。<sup>⑥</sup> 家族もL子さんの辛い気持ちがわかり、L子さんの決定に委ねるとのことでした。Mさんは、L子さんに、職場には休暇を了承してもらっているので、ゆっくり家族と相談して決めて良いことを伝えました。<sup>⑦</sup> 2日後、Mさんは、L子さんから、新しい職場でがんばりたいという話を聞き<sup>⑧</sup>、転職の支援の準備を始めました。<sup>⑨</sup>

## 《支援者の視点》

### (1) 家族にも協力してもらう

当事者が意思決定を行うことは大切なことですが、悩みへのサポートとしては、関係機関の支援者だけではなく、一番身近な家族が決定に向けて支える役割を果たすことも大きいと思われます。家族も支援者と同様に、当事者の気持ちを共有し、当事者の自分らしい意思決定ができるように支援者の役割を果たす必要があります。この事例でも、Mさん（支援者）は家族も一緒に相談場面に入ってもらい、L子さん（当事者）の直接の声を聞いてもらうことで気持ちの共有が図られ、家族の支援も得られやすい状況になっています。ただし、家族も支援者と同様、当事者の決定に関して口を挟むというのではなく、あくまでも支援者として、心の支えとして、協力してもらうことが大切です。

事例4 自分は本当に働けるのか不安があり、就職への一歩が踏み出せない事例

支援者のOさんは、最近のN子さんが、施設の中での作業も自発的に動けるようになり、仲間との関係もとても良くなって来ていると感じています。施設では、毎日今日の目標を自分で決めて、それに向けて自分で作業を決めて実行するというシステムを作っています。① 1年前まではすべて支援者や他の人の決定のままに動いていたN子さんでしたが、作業に自信がつき、他のメンバーの動きにも影響されて、自分で決めることが普通になってきました。そこで、N子さんに就職についてどう思っているのか聞いてみました。N子さんは、この頃生活リズムもつかめてきて、周りの人も就職しているのを見ていると、働きたいと思っている②が、どうしてもこれまでの失敗が浮かんできて、就職に一步踏み出せないようです③。そこで、これまでの施設でのN子さんの働きぶりや他のメンバーとの関係などについて振り返り④、とてもうまくいっていることを話しました。⑤ N子さんは、それでも踏み切れない様子でした。そこで、Oさんは、N子さんに対して、当事者で作っている就労準備グループで、そ

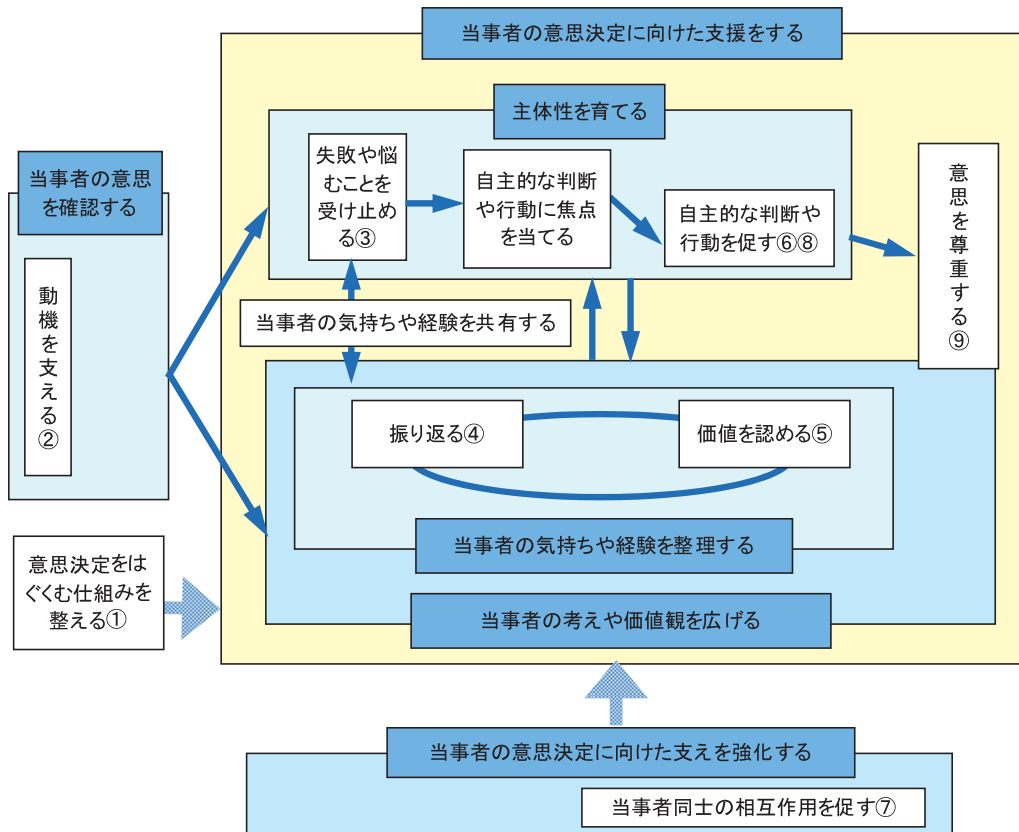


図 2-4 就職に踏みきる決心をした事例

の悩みを相談してみることを提案しました。<sup>⑥</sup> N子さんが同意し、意見を求めたところ、他のメンバーからもN子さんなら働けると思うよという言葉が掛けてもらい<sup>⑦</sup>、Oさんだけでなく他のスタッフからも、N子さんが働くために十分な力がついていると話をすることで、後押ししました。<sup>⑧</sup> N子さんは、その後押しを受けて、就職活動をする<sup>⑨</sup>という決心をしました。

### 《支援者の視点》

#### (1) 当事者の意思決定に向けた後押しをする

自主的な判断や行動を促す支援は、支援者がいくつか選択肢を提示して、選んでもらう形で促す場合もあれば、直接判断してもらうように「どうですか？」という質問を行う場合もあります。また、「促す」という行為には、当事者が決定したいけど、勇気が持てない場合やあと一歩が踏み出せていないときに、背中を後押しするという支援も含まれます。この事例は、3番目の後押しをするという「促し」になります。Oさん（支援者）は、N子さん（当事者）は働ける能力があるのだから、新しい活動に勇気を持って飛び出してほしいと考えています。この「促し」の支援行動は、当事者の意思を確認しておくことが重要で、決して支援者の判断の押しつけになってはいけません。また、そのタイミングや場面については、自主的な判断や行動に焦点を当てた支援者の適切な判断が必要になってきます。

#### (2) 他のメンバーからの影響を意識する

当事者が自分らしい意思決定をする中で、他のメンバーからの情報や意見、助言などは、大きな影響を与える要因となり得ます。この事例でも、N子さんは、いつも一緒に作業をしていたメンバーから大丈夫だというお墨付きをもらうことで、就労に対する一歩のための原動力になっています。他にも、当事者一人では決定できなかった事柄も、他のメンバーが同じような選択をしてうまくいっている話や失敗談から得られた教訓話を情報として取り入れることによって、意思決定を促す力添えになることが考えられます。この支援も家族の協力と同様、他のメンバーが当事者に無理に決定させるという状況を生み出さないことは気をつける必要がありますが、当事者同士の交流によって得られる情報や共感する気持ちは、関係機関の支援者からだけでは得られないかけがえのないものだということを意識し、対等な関係が良好に保てるような雰囲気作りも必要です。

## 事例5 目標が就職に向けて現実的に変化した事例

P子さんは、まじめで作業も良くできる20歳の女性です。ある日、支援者のQさんがP子さんにどんな仕事に就きたいのかを聞いてみました。すると、芸能人の〇〇さんにあこがれていて、自分もいつか芸能界で働きたいと話してくれました。<sup>①</sup>確かに、P子さんは明るくてみんなに好かれるタイプのように、支援者はそれも認めながら<sup>②</sup>、まずは芸能界で働きたいという気持ちを尊重<sup>③</sup>して話を進めました。芸能界で働くには、まず何ができればいいんだろうと促し<sup>④</sup>、P子さんは、タレント養成所に行った方がいいと考えていました。<sup>⑤</sup>そこで、Qさんは、タレント養成所に入るには、授業料とかのお金が必要かも知れないと情報を提供しました。<sup>⑥</sup>その情報を受けて、P子さんとQさんは、まずは今できそうな仕事を探して、就職してお金を貯めようという小目標を共有しました。<sup>⑦</sup>その小目標に向けて、これからできることは何だろうと問いかけた<sup>⑧</sup>ところ、求人を見たい<sup>⑨</sup>という答えが返ってきたので、Qさんは、P子さんと一緒にハローワークへ行ってみることにしました。<sup>⑩</sup>

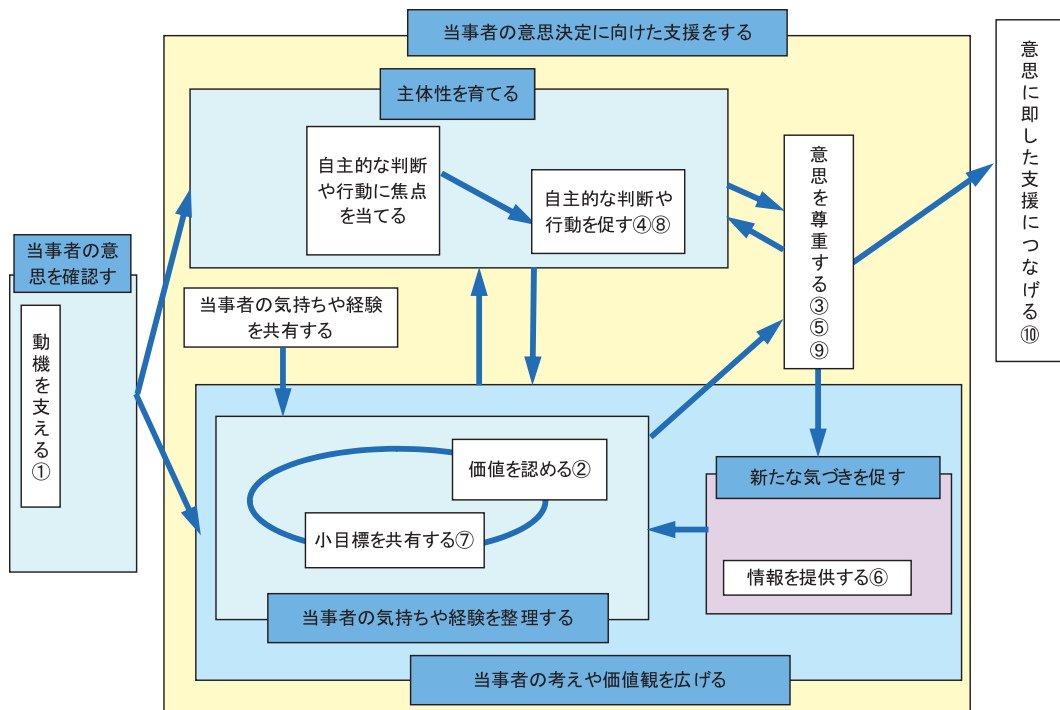


図 2-5 現実的な目標に変化した事例

## 《支援者の視点》

### (1) 考えを広げるための情報を提供する

精神障害者の意思決定プロセスでは、意思決定を判断するための情報をあまり収集せず、その結果、あまり吟味もせず早急に決定に結びつけてしまうという傾向があるようです。その決定を適切で自分らしい意思決定に導くためには、その判断をするための情報提供が重要になってきます。当事者がこれまで気づいていなかった自分のことや、最新の雇用情勢についての情報、入院等で習得できなかった一般常識などの知識や情報を提供することは、当事者の適切な意思決定に大きな影響を及ぼすと考えられます。この事例でも、大きな目標に向かうための活動については、P子さん（当事者）は、ただ漠然としたものしかなかったかも知れませんが、Qさん（支援者）が実際の情報を提供することによって、イメージが湧き、より現実的な目標を決定しやすくしています。ただし、やみくもにあらゆる情報を提供してしまうと、混乱を招く恐れもありますので、当事者のその時の状況や情報の正確さ等を考慮した上で、当事者にわかりやすい情報提供の仕方を意識しておく必要があると思われます。

### (2) 小目標を共有する

就労支援においては、原則的には就職することが大きな目標の一つになっていきますので、節目ごとの目標を当事者と支援者が共有しておくことはとても大切なことです。特に、当事者一人では、現実的な目標設定が難しい場合は、支援者が当事者の意思を確認しながら、適切な目標に導いていくことも一つの支援のあり方と思われます。この事例でも、Pさんの希望している芸能界で働くという大きな目標のために、Qさんは、まずはお金を貯めなければいけないという現実的な目標にまで落としています。ただし、このように支援者が導いていく支援の場合は、意思決定を誘導してしまうと支援者が決めた道筋と当事者は認識してしまうこともありますので、現実的な目標設定に導くための情報提供や選択肢などを提案しながら、当事者の意思に沿った決定を積み重ねていくことが大切です。

## 事例6 障害の開示・非開示を模索した事例

Rさんは、35歳の男性です。作業能力も高く、形式的なコミュニケーションは得意なため、これまで非開示で就職していましたが、どの職場も1ヶ月もたないうちに、条件がきつい、職場の人が障害について疑っていると感じてしまい、離職を繰り返していました。支援者のSさんは、Rさんがなぜ非開示での就職にこだわるのか聞いてみました。Rさんは、障害を開示して面接を受けても受からない確率が高いし、職場の人から障害を持っている人だと見られるのもいやだ<sup>①</sup>という答えでした。そこで、Sさんは、Rさんのこれまでの職歴を振り返り<sup>②</sup>、開示・非開示の場合のメリットやデメリットを整理してみました。Rさんは、確かに開示をすることで、精神的な負担は軽くなるかも知れないが、開示しても受け入れてくれる職場がないと意味がないということで、どうしようか悩んでしまいました。Sさんは、Rさんが悩んでいることを受け止めながら<sup>③</sup>も、悩むのも意味のあることだからということ、Rさんが自分で決めるまで待つ<sup>④</sup>ことにしました。Sさんは、待っている間も、Rさんの悩んでいることを評価しながら<sup>⑤</sup>、一般的な開示・非開示のメリットやデメリットの具体例を混ぜながら話を続け<sup>⑥</sup>、いくつかの支援方法を提案しました<sup>⑦</sup>。最終的にRさんは、

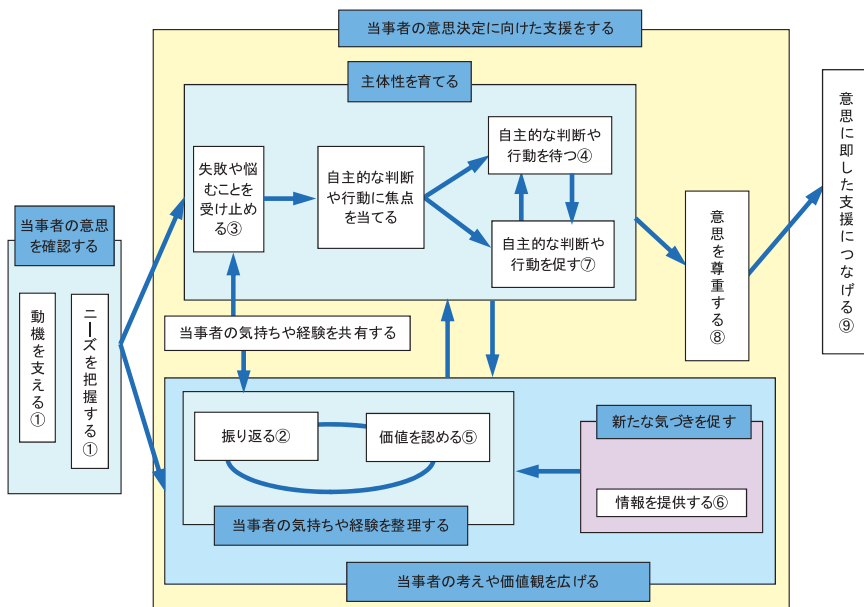


図 2-6 障害の開示・非開示を模索した事例

今回は開示でジョブコーチの支援も受けながら就職したい<sup>⑧</sup>という決定をしました。Rさんは、Sさんとハローワークの専門援助部門に登録に行き、現在、ジョブコーチ支援を受けてくれる事業所を探してもらっています。<sup>⑨</sup>

### 《支援者の視点》

#### (1) 悩んでいる当事者を見守る

障害の開示をするかしないかという決断は、就労支援においては、その後の就労支援のあり方を決める大きな分岐点になります。当事者が悩んでいるからといって、その決断を支援者が代わりに下したとしたら、次の失敗や不都合の生じた場合には、おそらく当事者はその時の支援者の責任として事態を考えてしまうかも知れません。決定までの心の支えや選択肢などの助言、アドバイスは、当事者の意思決定を支える上でとても必要なことですが、当事者自身が主体的に決定を行うまでは、支援者は悩んでいても見守る姿勢が大切です。この事例でも、Sさん（支援者）からのアドバイスは行っていますが、続けて判断を急かしたり誘導したりするような支援を行うのではなく、アドバイスによるRさん（当事者）の気持ちの決断を待っています。ただし、悩んでいる当事者に対しては、いつも以上に気にかけておくことが必要です。

#### (2) 「待つ」支援と「促す」支援の判断

支援者は当事者の主体性を育てるためにも、当事者の意思決定が表れるまで見守る（待つ）という姿勢が重要ですが、待っている間に調子が悪くなってしまったり、考えが堂々巡りになっていたり、偏った考えの基に決定しようとして迷っている場合には、意思決定に必要と思われる情報を提供し、選択肢の提案という形でタイムリーに促していくことも必要です。この事例でも、SさんはRさんと一緒にメリット・デメリットを整理しましたが、なかなかRさんは決断できませんでした。そこでSさんは、具体的な情報を提供し、就労支援としてできる支援を提案することによって、Rさんは決断することができました。このように、意思決定はすべて当事者が1から決めるのではなく、当事者の状況を第一に考え、臨機応変に対応していく能力が支援者には求められます。

## 2-2 意思決定を支える支援プロセス（全体像）

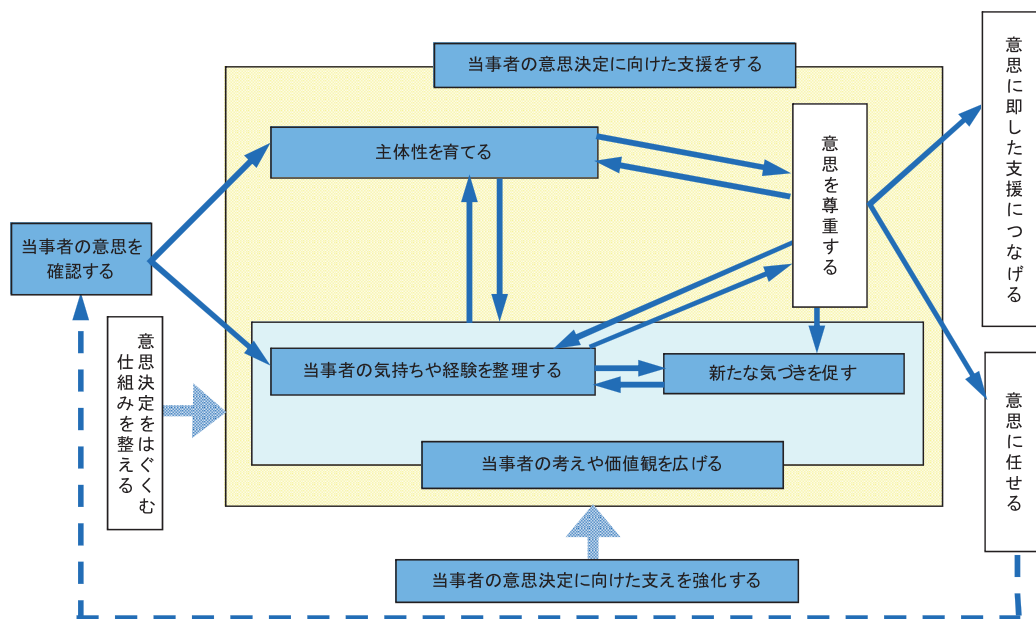


図 2-7 就労支援における意思決定を支える支援プロセス（簡略図）

※全体像の詳細な図は巻末資料に載せています。

この図は、就労支援における当事者の意思決定を支える支援プロセスを説明した図であり、事例の説明で用いてきたプロセス図の全体を描いた図になります。この流れのすべてを経過して意思決定に向けた支援が行われているわけではなく、当事者の自分らしい現実的な意思決定を行ってもらうまでの過程は多岐にわたり、個別的な道筋があるということです。この図を見てもらえば分かるように、就労支援の意思決定では、当事者が単独で意思決定をするのではなく、その過程に至るまでに、いろいろな側面からの支援者の支えがあります。そして、ただ意思に沿って当事者に決定してもらうのではなく、当事者が自分らしい、そして現実に即した意思決定を行うために支援を行っているのです。そのためには、支援者だけではなく、家族や他のメンバーからの協力も必要になってきます。また、主体的に決めていくスキルを身につけるための環境調整や環境設定も必要です。

ここでは、この流れ図（簡略図）に沿って、当事者の意思決定を支える支援プロセスについて説明します。

**当事者の意思を確認する**：これは、当事者の動機を支えたり、ニーズを把握したりしながら、意思決定のベースとなる当事者の就労に対する気持ちや考え方などの情報



を支援者も把握しておくという支援になります。この支援は、その後の意思決定に向けた支援を効果的に行うためにも、重要な判断材料になります。

**主体性を育てる**：当事者の意思決定のスキルを高めるには、自分から決めてそれを発信する行為が必要になります。そのスキルを習得するための支援がこの主体性を育てる支援です。具体的には、当事者が失敗してしまったことや悩んでいることは受け止めながらも、支援者がすぐに決定してしまうのではなく、当事者の状況を考慮しながら、あくまでも当事者が自分で判断し行動できるように仕向ける支援になります。その時に、選択肢の提案や当事者自身の気持ちを聞くことによって、当事者は判断しやすい状況になり、自分から決定することが増えてきます。また、それと同時に、支援者は当事者が自分で判断するまで見守ることも必要です。当事者が判断するまで「待つ」という姿勢です。当事者が自分から発信できる経験を積むことによって主体性は育っていくのですから、安易に支援者が決定を誘導したり、代わりに決定したりしては意味がありません。さらに、主体性を育てる支援を行う上で、当事者の考えや価値観を広げるといふ支援を盛り込んでいくことも効果的です（主体性を育てる支援と考えや価値観を広げる支援の相互作用）。

**当事者の考えや価値観を広げる**：主体性を育てる支援を行う一方、当事者の考え方や価値観を、ゆるめたり広げたりする支援も必要な場合があります。適切な判断を下すほどの情報や経験等が少ない場合、特に必要となる支援になります。この考えや価値観を広げる方法としては、一つは、これまでの経験を振り返ったり、当事者の行動や考えについて価値を認めたり、小目標を共有したりという支援を行うことで、当事者の気持ちや経験を整理することです。また、これまで当事者が知らなかった、あるいは気づいていなかった新たな気づきを促す支援も考えや価値観を広げるには効果的です。例えば、職場実習に行く、就職面接に行く、模擬的就労をしてみるといった経験を増やすことです。また、当事者に今必要であると思われる情報をタイムリーに提供していくことも気づきにつながります。この当事者の気持ちや経験を整理したり、新たな気づきを促したりする支援の相互作用によって、意思決定を適切に行うための考えや価値観を広げることが可能になります。

**意思を尊重する**：主体性を育てる支援や、考え・価値観を広げる支援を通して、当事者は自分らしい意思決定が行えるようになります。支援者は、その意思決定の内容について尊重するという姿勢を取ることが重要です。せっかく当事者が自分なりの意思決定を行ったのに、支援者に却下されたという気持ちを持ってしまったらどうでしょう。とてもその後の意思決定が積極的になるとは思えず、また、支援者との信頼関

係も崩れてしまいます。当事者はいろいろな思いを込めて意思決定を行ったと考え、支援者は当事者の意思を尊重し、できるだけその意思に沿った支援を行うこととなります。ただし、具体的な就労支援に結びつけるにはまだ現実に即していない意思決定や、明らかに無理が生じてしまうような意思決定である場合は、その意思を尊重しながらも、意思決定に向けて循環する支援を繰り返し、当事者ができるだけ自分らしく現実に即した意思決定が行えるように支援を続けます。

**意思決定に即した支援につなげる**：自分らしい現実的な意思決定が当事者自身でできるようになり、具体的な支援につなげられると判断した場合、次の支援に移行していきます。具体的な支援とは、例えば、準備支援をすることや、就職活動をすること、職場適応を図ることなどです。

**意思に任せる**：当事者の意思は尊重しますが、その意思決定の内容によっては就労支援の継続が難しい場合、あるいは、当事者が支援を受けたくないという意思が固い場合などは、当事者の意思に任せ、就労支援の希望が現れるまで、支援は行わないというプロセスもあります。支援そのものは、中断あるいは中止にしますが、当事者が就労支援を受けたいという希望を出してきた場合、すぐに就労支援につなげられるように、いつでも扉は開いていることを当事者に対して伝えておくことはとても重要です。

## コラム4 家族との支援ネットワーク

家族と当事者の関係は、就労支援においても重要なポイントであり、家族集団としても、家族を構成する一人ひとりと当事者との関係についても把握する必要があります。

例えば、両親における当事者の障害についての認識、受け入れの相違、就労についての温度差など、当事者の意欲や働くことへの動機づけにも影響を及ぼします。また、職業生活を支える意味での家族の協力が得られるのかどうかは、具体的な就職活動に入る前に確認しておくことが求められます。

このような現実的な就職活動や職業生活への協力が必須と考えられる場合には、当事者との間で、その必要性や可能性について、事前に話し合うことが必要となります。

統合失調症においては、発病前あるいはその時期の家族関係ゆえに、緊迫した家族関係にある者もあり、無条件に家族に支援を要請することが困難である場合もあり、配慮が必要な事柄だといえます。