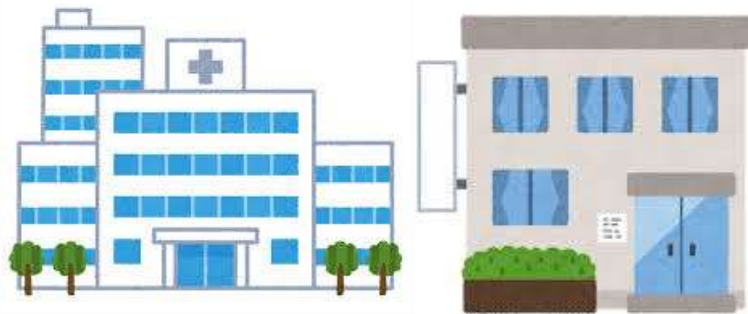


就労移行支援事業所クロスジョブとなやクリニックとの連携 ～医療機関と地域移行・就労の連携時の情報共有、タイミングについて～

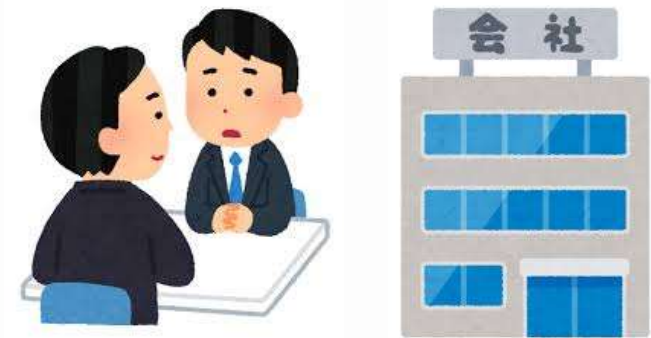
- 谷口 将太(特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺)
- 濱田 和秀(特定非営利活動法人クロスジョブ)
- 巴 美菜子(特定非営利活動法人クロスジョブ)
- 砂川 双葉(特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ鳳)
- 古瀬 大久真(特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡)
- 納谷 敦夫(なやクリニック)
- 俵 あゆみ(なやクリニック)
- 江尻 知穂(なやクリニック)

1－①. 研究の意義

医療機関



企業へ病状説明

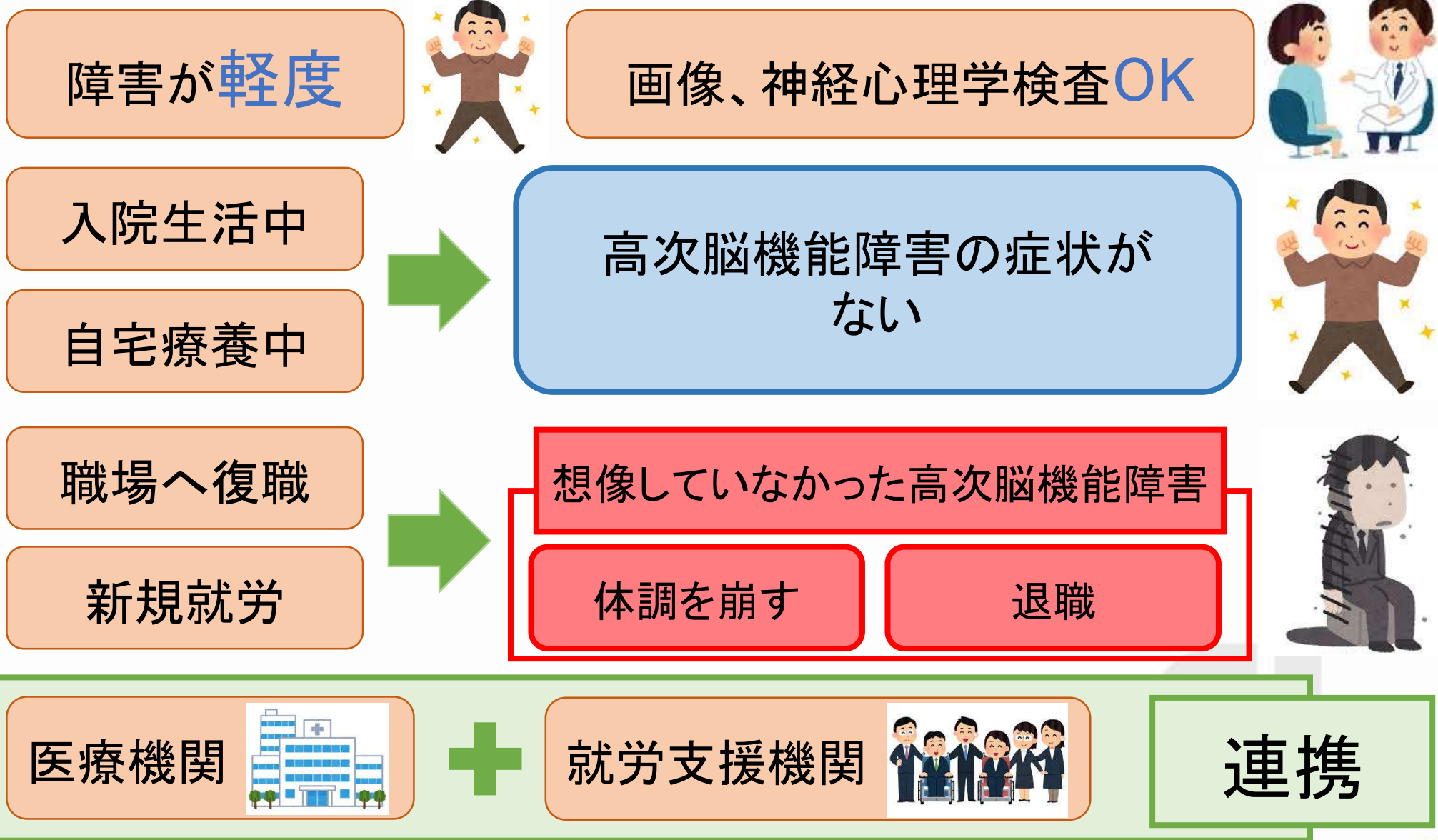


医療機関だけでは
限界

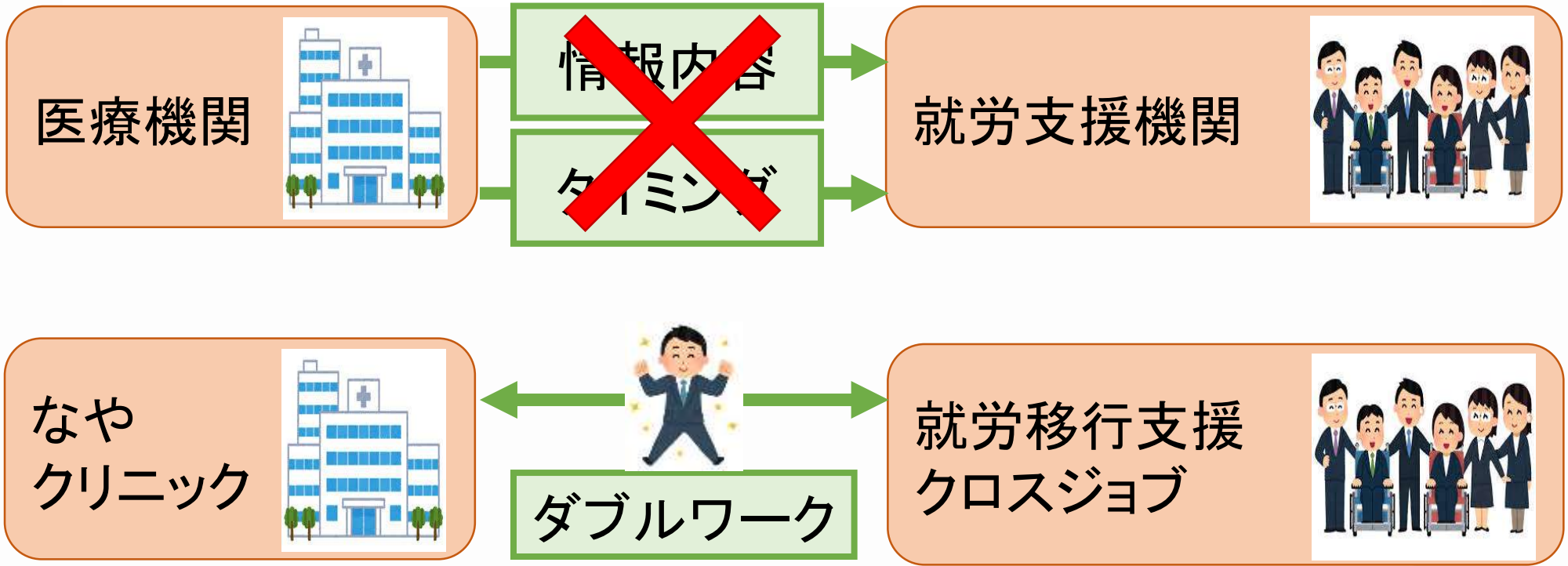
就労訓練を通じた**自己理解**

職場定着のための**継続支援**

1-②. 研究の意義



1-③. 研究の意義



就労移行へ紹介する際のタイミング

情報共有の内容

利用後の連携

2-①. なやクリニックでの利用開始前の実践

なや
クリニック



- 今すぐに就労に進めそうな人などの個々の状況について情報収集
- セラピストが考えるクロスジョブに進める状況と就労支援員として考えるクロスジョブに進める状況の摺り合わせを実施
- なやクリニックデイケア参加者にクロスジョブを含めた障害福祉サービスについて説明
- 「受傷後の経過」「受傷前の働き方」「働きたい理由」「希望の働き方」「収入を得たい理由」「見学で知りたいこと」について情報共有と気持ちの聞き取りを実施
- 体験利用後は家族と本人に体験の振り返りを実施し利用意向について確認

なや
クリニック



2ー②. なやクリニックでの利用開始後の実践

○クロスジョブ利用後の経過、訓練での様子や起きている事象について共有し、なやクリニックでのリハビリポイントを共有

○クロスジョブ訓練中に起きている事象が、なやクリニックの中でも起きていたかを確認し、起きた場面や対処方法、消失までの経緯について確認

○なやクリニックでは長期間関わっているスタッフもいるため、高次脳機能障害の特性からの解釈だけでなく、本人の思考や捉え方という観点からも意見をいただいた

3-①. 研究方法

半構造化
面接



作業療法士3名

言語聴覚士2名

看護師1名

精神保健福祉士1名

3－②. 研究方法（質問項目）

(1) なやクリニックで働くスタッフのクロスジョブに対する認識

(A) 就労移行支援事業所がどのようなサービスか具体的にご存じですか？

(B) 就労移行支援事業所ではどのような取り組みをしているか分かりますか？

(C) 就労移行支援事業所へ紹介するにあたって必要な情報はご存じですか？

(D) 医療機関が就労移行支援との連携において苦勞していることはどんなことだと思いますか？

(E) 医療機関で定期的に勤務する就労支援機関のスタッフは対象者が就労し働き続けるために必要だと思いますか？

3-②. 研究方法（質問項目）

(2)就労移行支援事業所利用開始前の連携

- (A)働きたいというニーズがある対象者がいた場合、就労移行支援事業所に相談するハードルが下がっていますか？
- (B)就労移行支援事業所への相談するハードルが下がっている理由がありますか？
- (C) 両方で勤務していることで患者様やご家族様に良い影響があったこと等を聞きましたか？（もしくは良い影響があるように見えましたか？）
- (D) 今後連携していく中で、患者様やご家族様にどのような良い影響を期待していますか？
- (E) 就労移行支援事業所に紹介するタイミングや判断基準に変化がありましたか？
- (F) 医療機関と就労支援機関が密に連携していくために必要なことはどういうことだと思いますか？

3ー②. 研究方法（質問項目）

(3)就労移行支援事業所利用開始後の連携

(A)就労移行支援事業所利用開始後の連携においてスムーズになっている部分がありますか？

(B)就労移行のスタッフと連携が密になる事で、情報共有の内容に変化はありましたか？（より多く、より詳細な共有ができたか否か）。

(C)また、より詳細な共有ができることで医療機関での訓練計画に良い影響はありましたか？

4-①. 研究結果

(1) なやクリニックで働くスタッフのCJに対する認識

クロスジョブ（就労移行支援事業所）と関わった経験内容によって、クロスジョブに関する情報や事前の情報共有の内容に関する回答が異なっていた。

クロスジョブ利用者のイメージや、利用前後の進め方が分かるとデイケア利用者に薦めやすい。

4ー②. 研究結果

(2) クロスジョブとの連携を躊躇してしまう事象

高次脳機能障害のある人への支援をどこまでしてくれるのかが不透明であることが連携を躊躇してしまう。

電話やメールを介すると連携をする相手の状況を気にしてしまい連携を躊躇してしまう。

事業所の特徴を知らない、顔を知っているスタッフが働いていないと連携を躊躇してしまう。

4ー③. 研究結果

(3) セラピストが考えるクロスジョブ利用を薦める判断基準

患者の住所が事業所と近いか、安定してデイケアに通えるか、1日過ごす体力があるか、ある程度の障害認識があって代償手段を使おうとしているか、予測的気づきがなくても体験的気づきがある状態か、の全てが揃ったときに利用を薦める判断をしている

クロスジョブでは出来ないことも伝えるイメージがあるため、他者の意見を受け入れられるようになったときに利用を薦める判断をしているという回答だった。

4ー③. 研究結果

(4) クロスジョブ利用開始後の連携

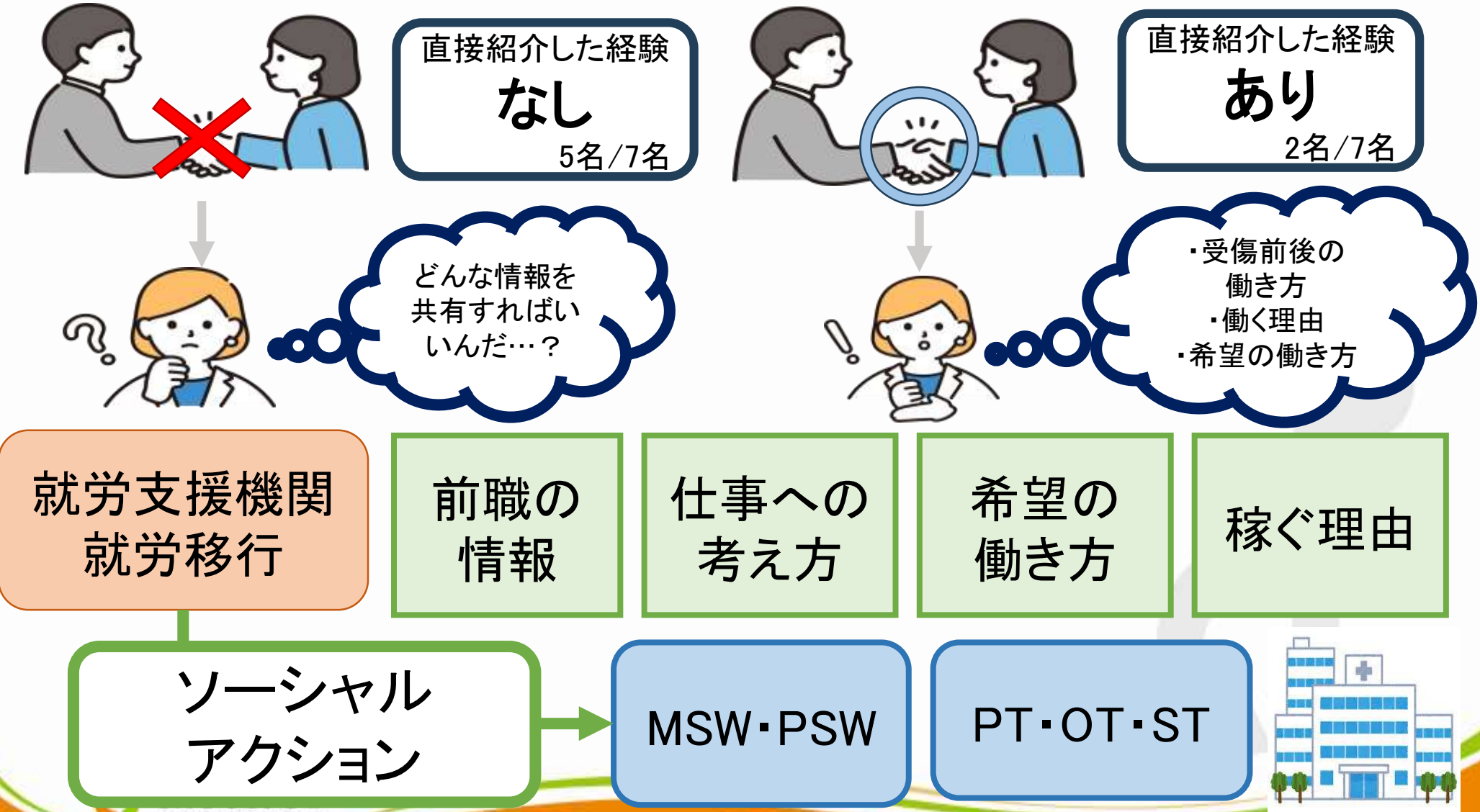
クロスジョブの状況を共有してくれるため、リハビリプログラムを変更することができる

利用後の状況をメールや電話、対面で共有してもらうことで連携しやすい

なやクリニックで起きた事象が、クロスジョブでも出ているかをその場で確認して振り返ることができる

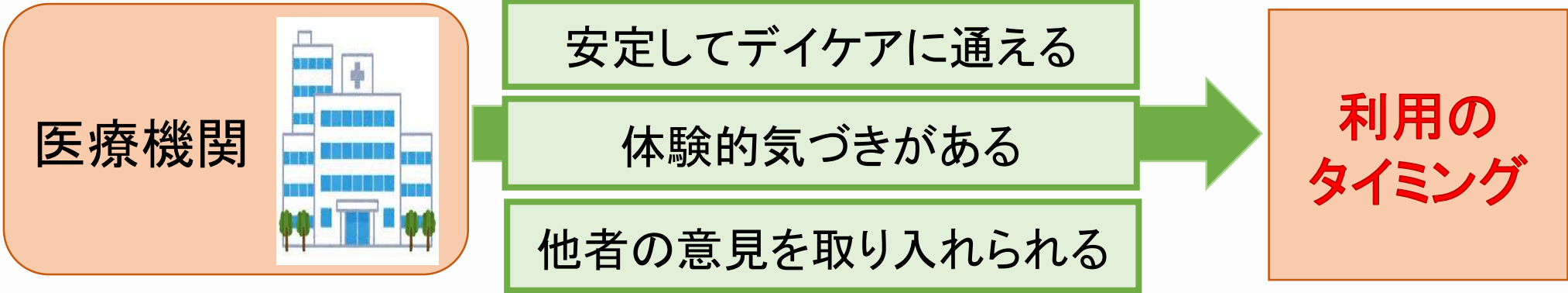
5-①. 考察

(1) 医療機関から就労移行支援事業所へ進めるために必要な情報

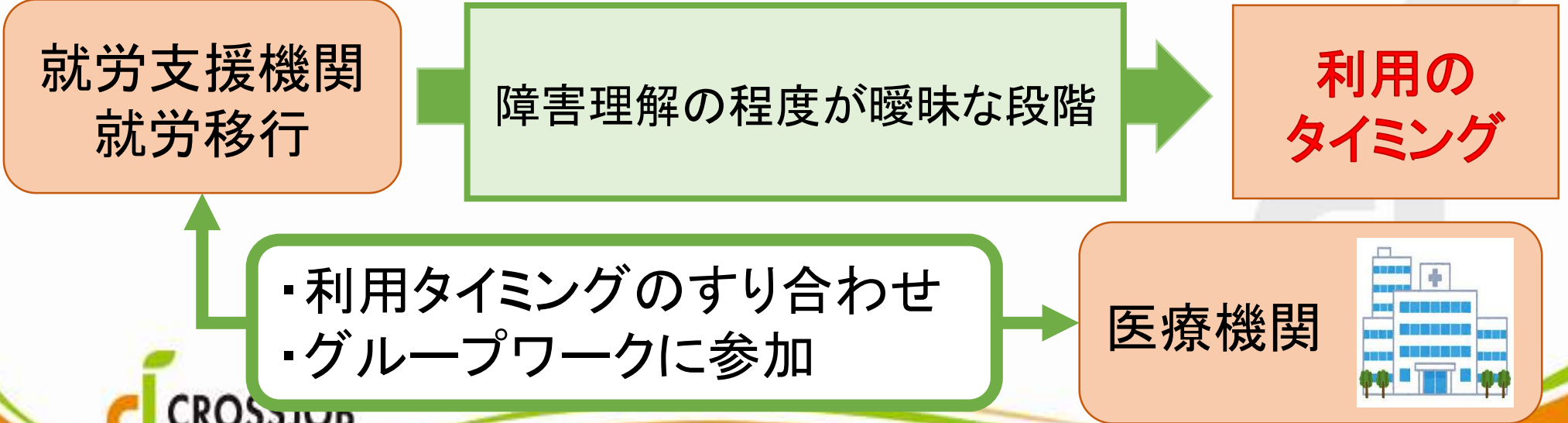


5ー②. 考察

(2) 医療機関が就労移行支援事業所と連携するタイミング



障害を十分に理解してからでないと送り出せない！



5ー③. 考察

(3) 医療機関と地域移行・就労との連携を躊躇する要因

就労移行支援事業所の特徴を知らないと連携を躊躇してしまう

高次脳機能障害は後天的に発生する特徴から年齢層が**高い**



5ー③. 考察

(3) 医療機関と地域移行・就労との連携を躊躇する要因

- ・高次脳機能障害のある人の支援をどのようにしてくれるのか知らない
- ・顔の知らないスタッフが働いていないと連携を躊躇してしまう

高次脳機能障害のある方への支援を行っている事業所が**少ない**
⇒医療機関が**送り出すことにためらいを感じている**

就労支援機関
就労移行

高次脳機能障害のある方への支援をどのように
しているのか事例を**発信！！**

クロスジョブでは当事者・家族・支援機関・医療機関・教育機関・企業に向けて
「**就職者の話**」を聞く会という取り組みを行っています！！

5ー③. 考察

(3) 医療機関と地域移行・就労との連携を躊躇する要因

利用後の進捗などを医療機関にメールや電話、対面で共有しているかどうかも重要な要因

医療機関



利用後の状況は？
本人の話だけだと
分からない！



状況確認の
連絡

歩み寄り事例を通して「顔を合わせる」連携を行うことが重要

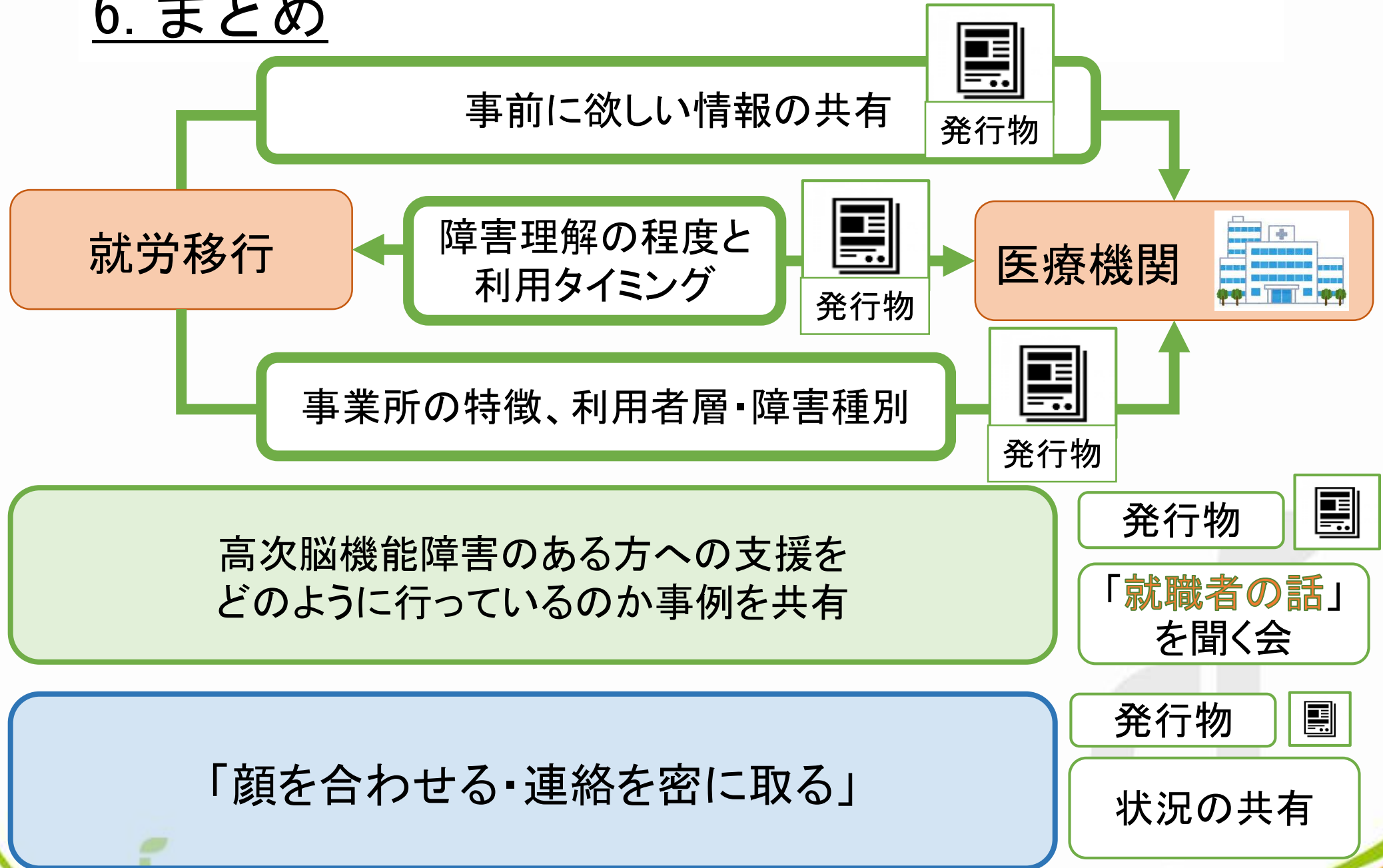
就労支援機関
就労移行

情報共有してもいい
のか？



進捗・状況
の連絡

6. まとめ



ご清聴ありがとうございました。

医療機関



地域移行
就労支援

