



一 面談による現状把握・課題の深堀りと、課内協力による支援展開 -

文教大学 東京あだちキャンパス



事業概要 : 総合大学

従業員数 : 1,136名(令和4年3月現在) サポーター: 吉田さん・仮名(職場先輩)

被支援者 : 40代(精神障害)

勤続年数 : 1年7ヶ月(令和4年11月現在) 業務内容 : データチェック、稟議書受付

支援 内容 取組み 動務時間終了後速やかに帰宅

効果 ■ 退勤時間に遅延なく帰宅

被支援者が支援体制に安心感を持つ

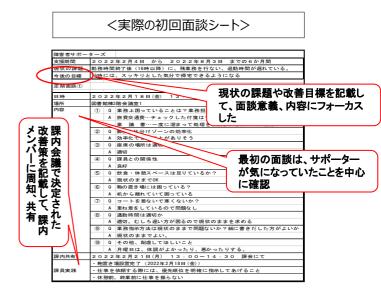
障害のある職員の支援を適切に行うため、 サポーター事業に参加

サポーターの吉田さんが勤務する文教大学は、東京、神奈川、埼玉に3キャンパスを有し、7学部5研究科がある学生総数8,210人の総合大学です。吉田さんは東京あだちキャンパスにて、大学全体の総務・人事業務を担当する総務部法人総務課で、給与や社会保険・経費精算などの人事業務を行っています。被支援者のAさんは、吉田さんと同じ法人総務課でデータチェック、稟議書受付、交通費処理などの業務を担当しています。Aさんには統合失調症の障害がありますが、普段は障害に伴う課題となる事象はほとんどみられませんでした。

同大では障害のある職員への支援を適切に行うため にサポーター事業への参加を課内で検討し、日常的に 支援を行っている吉田さんがサポーターに立候補しました。

独自の面談シートにより、悩みや課題を早期に把握することで適切な指示出しが可能に

支援を行うに当たり、吉田さんは定期面談で課題を聞き出し改善していこうと考え、自身で面談シートを考案して質問事項に答えてもらうようにしました。その結果、些細なこととも思えるがAさんは、自分のカバンの置き場所に悩んでいることや、仕事の割り込み依頼が来た際に優先順位を付けられず、困っていることが判明しました。また定時退勤せずに職場に残っていることがあり、その理由を確認すると、キリの良いところまでやり遂げたいというこだわりで残業をしているとのことでした。



そこで吉田さんは、当日中に終えなければいけない業務はないこと、翌日に処理をすればよい業務であると話をしたところ、Aさんは素直に帰宅するようになりました。

Aさんの障害状況を課内会議で共有し、 対応策と改善策を前向きに検討

ところがAさんは時折、終業後に机に伏したまましばらく帰宅しないことがありました。吉田さんは、面談の際にそのことを確認したところ、統合失調症の症状として幻聴が起こり体調が悪くなるため、復調するまで安静にしているとのことでした。吉田さんは、幻聴が起こっていることに全く気付かなかったため驚きましたが、その後は幻聴の出現状況や、その際の対応についてAさんに聞き取りを続け、自分を含めた周りの課員たちにどのような支援ができるか考えました。

そこで吉田さんは、Aさんとの面談内容が分かりやすいようにシートを改善し、周りの課員の理解と協力を得ようと会議で報告しました。みなそれを受け入れ、「Aさんのカバンの置き場所を指定すること」「仕事を依頼するときは優先順位を明確にすること」「休憩前・終業前には仕事を依頼しないこと」を理解し、協力を表明してくれました。また、幻聴が出現したときは服薬により復調するまで静かに見守ることとし、面談シートの「課員実践」欄に記載して周囲の職員全員に周知しました。

課員たちも日頃Aさんとは一緒に仕事をしているものの、 困っていることや課題については把握し切れていなかった ため、吉田さんの面談報告と課題改善案の提示は貴 重な情報源となり、支援策に大変役立ちました。



※イメージ写真

面談シートを改良させながら、 支援策を練りながら職場定着を図った

定時帰宅を促されると素直に従っていたAさんですが、 しばらくするとまたキリが良いところまで仕事を続けることが 見受けられるようになりました。そこで吉田さんは、終業 15分前に当日の業務にキリを付けて、残り15分は翌日 の準備をするよう指示をしました。その際にまだ残っている 業務があれば、吉田さんが引き取ることにしました。そのこ とをAさんにも、課員たちにも理解してもらいやすいよう、 面談シートに図示しました。更に、至急の業務は午前中に依頼するよう課員へ協力を仰ぎました。この新たな策が定着するまで面談シートの「課員実践」欄に従前のことと区別して記載するようにしました。この策によりAさんは、定時に退勤できるようになりました。

このように吉田さんは、面談で確認した課題や対策案を逐次面談シートを改良させながら記録として残し、課員全員の理解と協力を仰ぎ職場定着を図りました。

被支援者のAさんからは、「サポーター吉田さんと面談で話し合ったことを、課員の皆さんに共有して策を実践してくれるのが大変ありがたい」とのお話があり、今後もこうした支援を継続して欲しいと要望されました。

改善策を「継続」と「新規」に区

分けして、周知徹底を図った

吉田さんは今後自分自身に異動があったとしても支援を継続できるよう、課員たちにもAさんとコミュニケーションを図る機会を設けたいと考えています。そして順次面談に参加してもらい障害理解を一層深め、ごく自然に職場全体で支援を図っていきたいと考えています。

吉田さん「定期面談を通して、対話する重要性を痛感しました」

この度、職場内障害者サポーター事業の参加を きっかけに、改めて障害のある職員への支援策を考 え実行していきましたが、サポーターの私も大変勉 強になり今後も継続していきたいと考えています。

被支援者との業務上の会話は都度、日常的に していましたが、面談のような場を設けて対話する 機会を作っていませんでした。ところが、この サポーター事業がきっかけで面談をしたところ、私自身、本人のことを十分に理解できていないことに気付き、職場で何が起きているのか、どのような支援を求めているのか分かるようになりました。

この事業に参加して得た経験・情報を課内および、大学全体で共有し、障害のある職員がに安心して仕事ができる環境にしていきたいと思っています。