

IPS Individual Placement and Support (個別援助付き雇用)

津 富 宏

静岡県立大学

NPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡

IPSとは： 重い精神障害を持つ人々に対する就労支援の手法

現在は、多様な対象に適用

PTSD診断を受けた者、薬物依存との合併症、高齢者、精神症状の初発者、ホームレス、犯罪者、多様な人種・エスニック集団、障がい者年金受給者

さらに

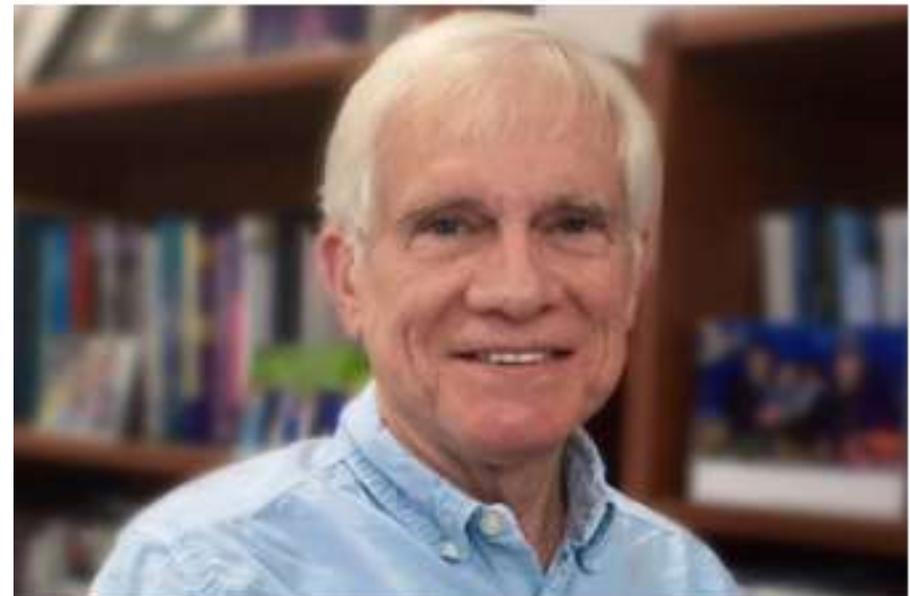
薬物依存症者、知的障害、一時公的扶助、慢性痛、難民、出所者、脊髄損傷、低額診療所利用者

アメリカの精神保健の地域移行の流れの中で
多くの実践の分析を通じて開発されたもの
脱施設 → 地域内の就労支援

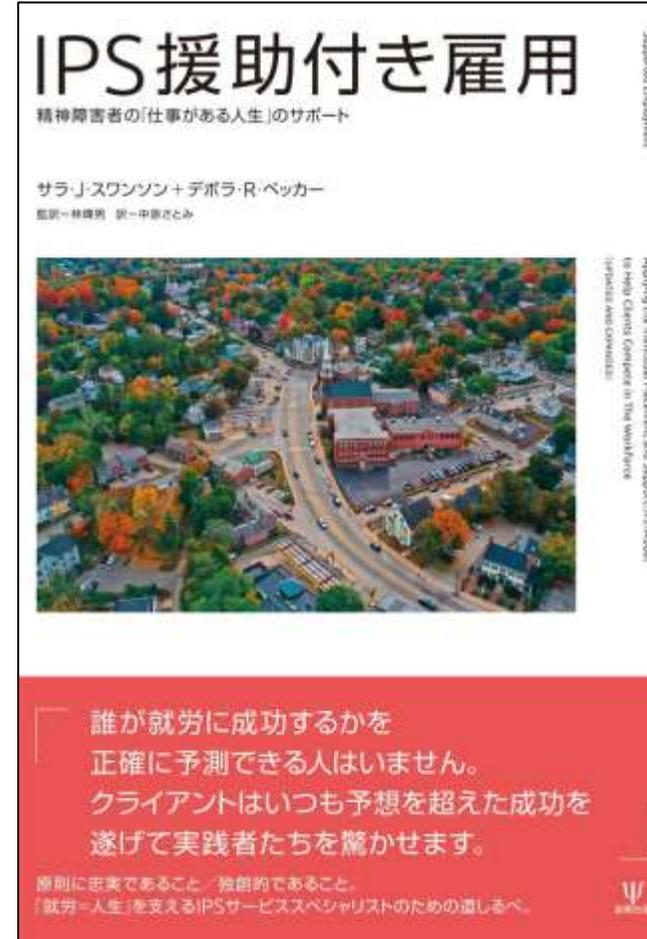
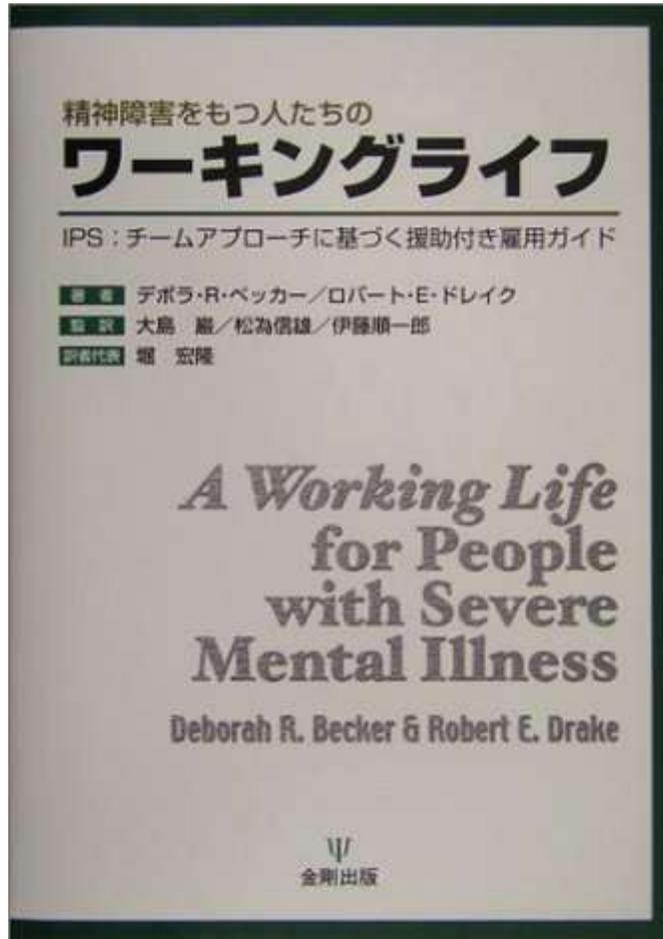
Deborah Becker



Robert Drake



IPSのバイブル



リソース

IPS Employment Center
<https://ipsworks.org/>

日本IPSアソシエーション Japan Individual Placement
and Support Association: JIPSA
<https://jipsa.jp/>

国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所 社会復
帰研究部（現 地域・司法精神医療研究部）
<https://www.ncnp.go.jp/nimh/fukki/tool/01.html>

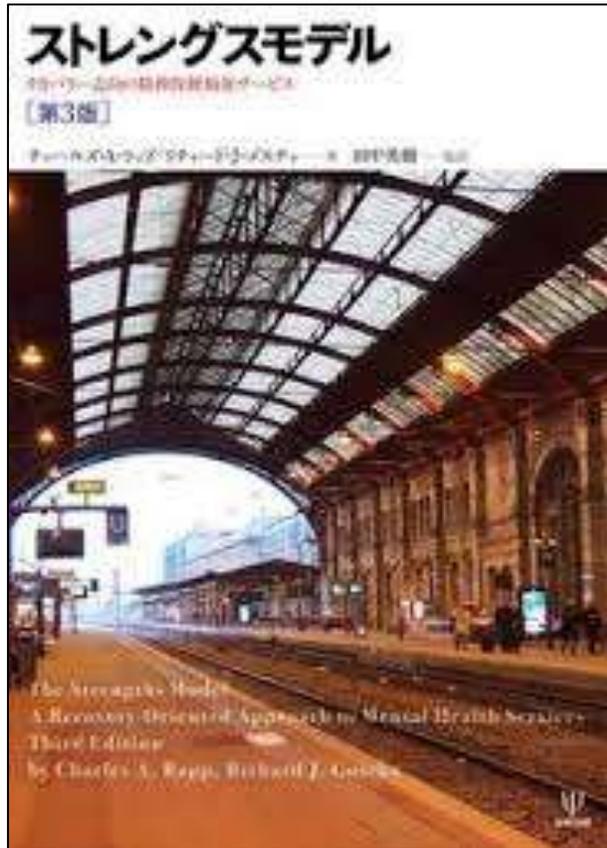
IPSの特徴

- ・ストレングスモデルに基づく
本人中心主義である
リカバリー志向である
- ・8つの支援原則にまとめられている
- ・支援原則に沿ったフィデリティ尺度が開発されている

*プログラムへの実施の忠実度の測定による実施の質の保障

- ・多くの研究によって、効果が実証されている

ストレングスモデル



1. クライエント（本人）はリカバリーし、生活を改善し高めることができる
2. 焦点は欠陥ではなく個人のストレングスである
3. 地域を資源のオアシスとしてとらえる
4. クライエントこそが支援過程の監督者である
5. ケースマネジャーとクライエントの関係性が根本であり本質である
6. われわれの仕事の主要な場所は地域である

ストレングスとは（筆者風まとめ）

	本人（願望、能力、自信）	環境（資源、社会関係、機会）
現在	できること	活用できること
未来	したいこと	活用したいこと
過去	できていたこと	活用できていたこと



手掛かり・足掛かりに

表 5.1 アセスメントの比較

ストレングス志向のアセスメント	問題志向のアセスメント
<ul style="list-style-type: none"> • 人が望み、欲し、希望し、願望し、夢見るもの、人の才能、技能、知識。全体的な描写。 • 利用者が置かれている状況の観点から情報を収集する。 • 民族誌的、質的。 • 会話と目的に富む。 • 「今ここで」に焦点が当てられる。将来／過去についても話し合う。これまでどのようにしのいできたかを問う。 • 人々は個人と環境のなかで自分の望むものを決定する、かけがえのない人間としてみなされる。 • アセスメントは関係性が基盤にあり、現在進行形で、決して完全なものではない。 • 励まし、助言、承認は過程において不可欠である。 • スtrenグスアセスメントは特有で詳細なものである。人を個別化する。 • 自然な支援ネットワークの活性化と形成を調べる。 • 利用者が権威と所有意識をもつ。 • 専門家は「私はあなたから何を学ぶことができますか」と尋ねる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 問題として診断を下す。 • 問題と関連して質問が続けられる。ニーズ、欠陥、症状。 • 問題志向のアセスメントは、専門家の視点から見たクライアントの問題の原因を追求する。分析的。 • 疑問文の面接である。 • 機能水準を確認するための診断評価の手順に焦点が当てられる。 • クライアントは行動に関して洞察に欠き、問題や病理については否認しているとみなされる。 • クライアントは直接決定を導くサービス提供者の介入のために、無抵抗で受動的になっている。 • 汎用の均質な言葉を使いながら、診断または問題の分類の対象として人を診る。 • 公式のサービスによる問題とニーズの遵守と管理を強調する。 • 専門家によってコントロールされる。 • 専門家は「あなたが学ぶべきことは／取り組むべきことは……」と指示する。

障がいに挑戦し、障がいによる制限の中、あるいはそれを超えて、健全さと意思という新しく大切な感覚を再構築すること、つまり、自分が重要な貢献をすることができる地域で暮らし、働き、愛することが必要です。

リカバリーは、障がいへの挑戦を受け入れ、それを乗り越えるにあたって本人が経験する、生きた、ほんものの体験です。

(ディーガン、1988)

表 1.2 リカバリー志向の実践*

リカバリー志向の実践	非リカバリーの実践		
1 サービス提供システムのあらゆるレベルで希望が伝達される。	希望の伝達はほとんどない。		
2 サービス提供者と当事者との関係は、共感、理解、および個性ある人間として互いを認め合うことにもとづいており、これが良い仕事を行うための基礎となる。	管理、ケア、保護が仕事の基本である。		
3 リカバリーへの高い期待があり、リカバリーはサービスの転機であると考えられている。	安定化がサービスに期待される転機である。		
4 当事者との仕事は、彼らの成長、および彼らの夢、願望、目標の実現に向けたリカバリーにおいて、当事者を手助けすることを目的としている。この過程を推進する主な手法として、目標と目標達成に向けた道筋を書面化し、積極的かつ計画的な接触が行われる。	当事者との仕事は方向性に欠け、危機志向である。目標をもった計画的接触はほとんど、あるいはまったく行われない。目標達成計画の書面化は行われず、サービスの提供またはサービス提供者が、目標達成を推進する。	6 地域統合を実践の中心的課題とする。これには、地域に統合された通常の住居、真の就労体験、その人にとって意義のある仕事、地域の仲間とのつながり、精神保健のプログラムやグループを重視しない社会的活動および余暇活動が含まれる。	就労に関する精神保健プログラム（保護就労、就労前プログラム、クラス等）の利用、社会的活動および余暇活動（社会心理的グループ）が重視される。
5 セルフケア、自己管理、教育が重視される。当事者は、自分自身のセルフケアの達人になるよう支援される。当事者は、薬物治療、セルフヘルプ、対処技法、症状管理についての教育を受ける。情報は公開、共有され、利用者は情報を入手することができる。	規則遵守が求められる。専門家は、利用者にとって何が最良であるかを知っているとみなされる。利用者は情報を理解しないだろう、またはうまく活用しないだろうという前提に立ち、情報は提供されない。	7 リスクを冒すことを支援する（失敗は成長の一部である）。 8 目標達成に向けた計画作成過程の管理、サービスの量と種類の管理、プログラム計画および方針決定の管理において、サービス利用者は意思決定のすべてのレベルにかかわり、自分自身のケアを監督する。 9 ピアサポートと相互のセルフヘルプを推進し、尊重する。 10 スタッフは利用者とともに危機を予測し、危機発生前と危機発生時の計画を立てる。	保護と感情の安定化が最大の関心事である。 専門家が意思決定権を持ち、利用者にとって何が重要かを知っている。 サービス提供者がピアサポートと相互のセルフヘルプについて触れることはなく、その支援も行わない。 スタッフは保健と健康増進または健康増進計画の作成に時間をかけないため、危機対応に多くの時間を費やす。

*バット・ディーガンより引用

IPSの8つの原則

- 働きたい人みんなに開かれている
- 一般雇用に焦点を当てる
- 迅速な職探し
- 目標を定めた企業開拓
- 本人の好みが決定を導く
- 個別化された長期的支援
- 治療との統合
- 扶助・給付に関するカウンセリングを含む

働きたい人みんなに開かれている

- ・参加するかどうかは、本人が決める
- ・病名、最近の入院、触法歴、職業準備性で排除されない。

一般雇用に焦点を当てる

- ・IPS専門家は、開かれた労働市場 に存在するパートタイム・フルタイムの仕事で、同様の立場の人と同様の給与（少なくとも、最低賃金）をもらえる仕事を見つける
- ・本人を、障害を持つ人のために仕分けられている仕事には誘導せず、障害を持たない人々がしている同様の仕事に誘導する。

迅速な職探し

- ・IPS専門家は、プログラム開始後、1か月以内に仕事を探し始める。
- ・雇用前のアセスメント、訓練、カウンセリングは不必要で、最小限にとどめる。
- ・IPS専門家は、本人に合ったペースで、本人が仕事の世界を探索するのを助ける。

目標を定めた企業開拓

- ・本人の興味に基づいて、IPS専門家は、雇用主の求めている求職者を見つけるために、雇用主のニーズについて知る目的で雇用主と関係をつくる。
- ・IPS専門家は関係づくりのために、同じ雇用主を何度も訪ね、雇用担当者とは毎週平均6回は顔を合わせます。

本人の好みが決まを導く

- ・仕事探しは、本人の好み、ストレングス、就労経験に基づく。事前に集めた求人の中から選んだりしない。
- ・求職者は、仕事の種類、労働時間、就労支援のタイプについての好みを表明する。

個別化された長期的支援

- ・IPS専門家は、恣意的な期限を設けずに、必要とされ望まれる限り、支援を提供する。
- ・就労支援は、本人のニーズ及び本人の前向きな職業経験を促進するものに基づいて個別化される。
- ・IPS専門家は、さらなる教育と訓練を含み、転職やキャリアアップを手助けする。

IPSは治療と統合される

- ・IPS専門家は、同じ対象者を支援するチーム、たとえば、ケア・コーディネータ、セラピスト、薬剤師、住居専門家などと、週に一度は、ミーティングをする。
- ・チームは、本人の状況を定期的に確認するために集まり、コーディネートされた、リカバリー志向のサービスの計画を立てる。

本人に合わせた扶助・給付に関するカウンセリング

- ・IPS専門家は、訓練を受けた給付専門家による、包括的・個別的な給付計画づくりを受けられるように紹介し、就職や転職について情報に基づいた決定ができるようにする。

IPS Fidelity Scale

<https://ipsworks.org/index.php/documents/ips-fidelity-scale/>

Supported Employment Fidelity Scale Score Sheet

Staffing		
1.	Caseload size	Score:
2.	Employment services staff	Score:
3.	Vocational generalists	Score:
Organization		
1.	Integration of rehabilitation with mental health thru team assignment	Score:
2.	Integration of rehabilitation with mental health thru frequent team member contact	Score:
3.	Collaboration between employment specialists and Vocational Rehabilitation counselors	Score:
4.	Vocational unit	Score:
5.	Role of employment supervisor	Score:
6.	Zero exclusion criteria	Score:
7.	Agency focus on competitive employment	Score:
8.	Executive team support for SE	Score:
Services		
1.	Work incentives planning	Score:
2.	Disclosure	Score:
3.	Ongoing, work-based vocational assessment	Score:
4.	Rapid search for competitive job	Score:
5.	Individualized job search	Score:
6.	Job development—Frequent employer contact	Score:
7.	Job development—Quality of employer contact	Score:
8.	Diversity of job types	Score:
9.	Diversity of employers	Score:
10.	Competitive jobs	Score:
11.	Individualized follow-along supports	Score:
12.	Time-unlimited follow-along supports	Score:
13.	Community-based services	Score:
14.	Assertive engagement and outreach by integrated treatment team	Score:
	Total:	

115 – 125	= Exemplary Fidelity
100 - 114	= Good Fidelity
74 – 99	= Fair Fidelity
73 and below	= Not Supported Employment

Individual placement and support (IPS) および日本版個別援助付雇用

フィデリティ関連ツール

- ・Individual placement and support (IPS)
フィデリティ尺度：日本語版
- ・Individual placement and support (IPS)
フィデリティ調査マニュアル：日本語版
- ・日本版個別援助付き雇用フィデリティ尺度および General Organization Index

<https://www.ncnp.go.jp/nimh/fukki/tool/01.html>

ちょっと見てみましょう。

https://www.ncnp.go.jp/nimh/fukki/documents/JiSEF_2017.pdf

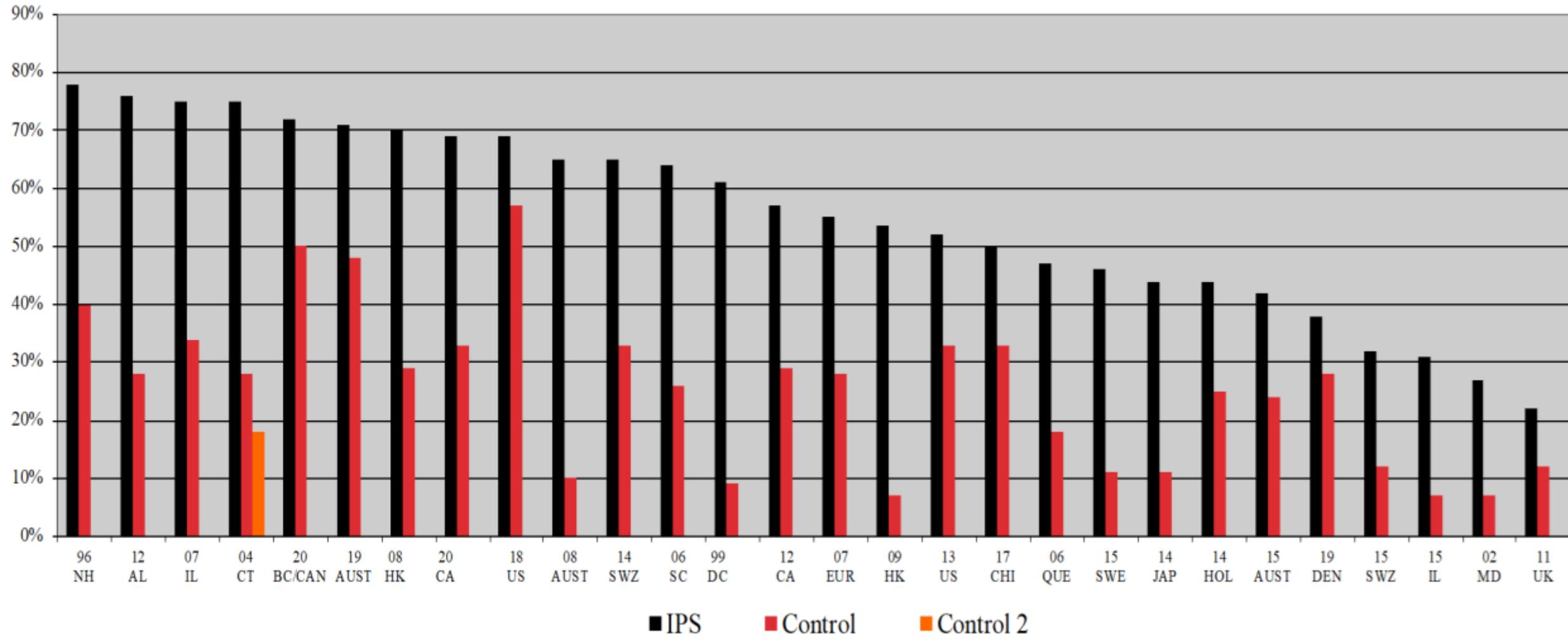
スタッフ配置		スコア
1	ケースロード	
2	就労支援スペシャリスト	
3	就労支援スペシャリストの提供するサービス	
小計		0
組織		
1	精神保健支援と就労支援の統合（組織構造）	
2	精神保健支援と就労支援の統合（連携の質）	
3	就労支援スペシャリストと職業リハビリテーションにおける支援スタッフとの連携	
4	就労支援ユニット（就労支援スペシャリストのチーム）	
5	就労支援ユニットのスーパーバイザーの役割	
6	除外基準なし	
7	機関が一丸となって利用者の一般雇用実現に重点的に取り組む	
8	経営陣が援助付雇用を支援する	
小計		0
サービス内容		
1	社会保障に関する個別相談を提供する	
2	障害の開示	
3	職業的アセスメント	
4	一般雇用のための迅速な求職活動	
5	個別化された求職活動	
6	職場開拓—頻繁な雇用担当窓口とのコンタクト	
7	職場開拓—雇用主（企業担当者）とのコンタクトの質	
8	職場開拓の多様性	
9	雇用主の多様性	
10	一般雇用	
11	個別された継続支援	
12	期限のない継続支援	
13	地域ベースのサービス	
14	コンタクトが取れなくなった利用者へのアプローチ—積極的關係づくりとアウトリーチ—	
小計		0
合計		0

日本でのフィデリティ研究

フィデリティ25項目にもどつく研究 (山口ほか, 2020)

	高フィデリティ・プログラム	低フィデリティ・プログラム
	N=7	N=6
サービスの平均時間／月		
アウトリーチ	10.5	1.9
個別接触	8.4	1.6
グループミーティング	7.0	17.8
アウトカム		
直近12か月の雇用	68%	38%
12か月以上雇用を保持	59%	21%

IPSの効果 働けるという前提を持つことの価値



28件のランダム化比較試験

- ・そのうち、27件で有意差
- ・平均就労率 IPS群 55% 統制群 25%
- ・アメリカの研究が12件、アメリカ以外の12か国の研究が16件
- ・17件の研究が、最低18か月の追跡期間をもつ。
- ・合計参加者数 6,468人
- ・大半の研究は、地域の精神保健機関から参加者を募集
- ・ほとんどの研究では、通常サービス（時には、最善のサービス）を受けた

静岡方式への応用

若者（そして、すべての人）の
就労支援になぜ使うか

働きたくても働けない若者たち

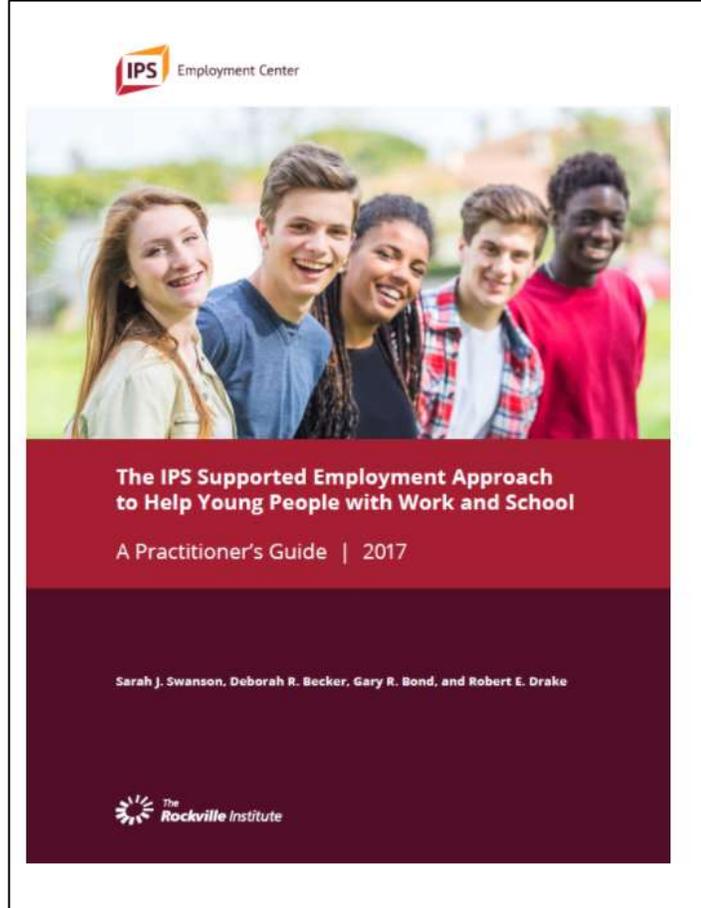
若者就労支援機関対象者の調査(厚生労働省, 2006)

精神科・心療内科で治療を受けた	49.5%
学校でいじめられた	55.0%
不登校(一ヶ月以上休んだ)	35.5%
高校入学者中 中退者	12.8% (vs 2.6%)
大学入学者中 中退者	27.4% (vs 11%)
ひきこもり	35.9%
職場の人間関係でトラブルがあった	41.4%
会社を自分から辞めた	55.0%

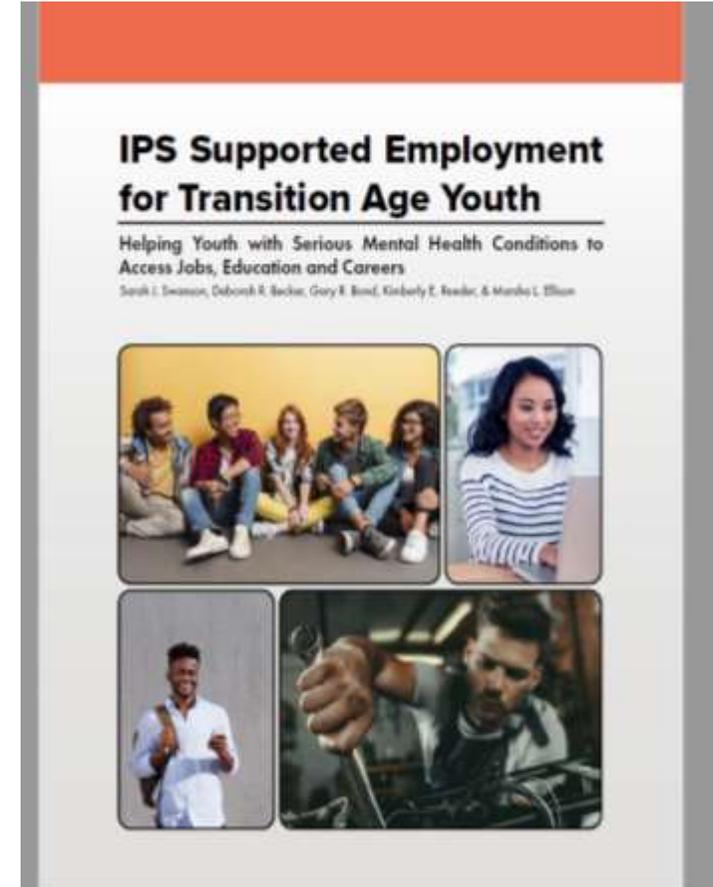
働きたくても働けない若者たち
若者就労支援機関対象者の調査（厚生労働省，2006）

面接の申し込みの電話をするのが不得意	61.5%
面接で質問に答えるのが不得意	64.8%
面接に通るのが不得意	75.1%
職場で友達を作るのが不得意	64.6%
教えてもらわなくても周囲のやり方をみて仕事を覚えるのが不得意	60.2%
忙しいときに手伝ってもらうのが不得意	58.3%
知らない人に話しかけるのが不得意	59.6%
人から好感を持ってもらうのが不得意	57.4%

IPSもNEET支援に使われるようになってきている



IPS Supported Employment Approach to Help Young People with Work and School: A Practitioner's Guide (2017)
<https://ipsworks.org/index.php/product/the-ips-supported-employment-approach-to-help-young-people-with-work-and-school-a-practitioners-guide/>



IPS Supported Employment for Transition Age Youth (2020)
https://www.umassmed.edu/globalassets/transitionsrtc/publications/manuals/ips-se-for-transition-age-youth_final-2-6-20.pdf

IPSの8つの原則 と 静岡方式

- 働きたい人すべてに開かれている ← 自己成就的予言
- 一般雇用に焦点を当てる
- 迅速な職探し
- 目標を定めた企業開拓
- 本人の好みが決定を導く → 好きなこと、好きなもの、好きな人
- 個別化された長期的支援
- △ 治療との統合
- △ 扶助・給付に関するカウンセリングを含む

静岡方式の3原則

- 1 働けると信じる
- 2 伴走する
- 3 地域を再組織化する

どこが似ているのか

- ・ 伴走型支援
- ・ 本人中心主義

どこが違うのか

- ・ 市民が担い手
- ・ 地域の組織化を重視

静岡方式におけるIPPS運用の課題

原則の徹底

フィデリティを再度作り直す必要