＜付録2＞　精神障害者のための職業準備性チェックリスト（含　説明例・具体的項目の意図）

大項目	中項目	具体的項目		チェック項目	説明例	具体的項目の意図
基本的職業生活	日常生活の管理	生活リズム （起床・就寝）	1	**出勤時間に合わせた生活ができる**	就業生活に合わせて就寝・起床時刻を調整しているか 例）休みの日は睡眠時間を多くとる	『生活のリズム(起床・就寝)』は就職等社会活動を安定させる上で大きな意味があります。精神障害者の障害特性として生活リズムが崩れやすく、安定しづらいという傾向があるため、この項目は特に重要です。必ずしも毎日のリズムを一定にしなければならないわけではなく、就労に合わせた生活をすることが大切です。
		身だしなみ	2	**毎日、身だしなみを 整えることができる**	ヒゲやつめ、髪型、服装が整えられているか	職場で印象を良くする方法のひとつとして、身なりや髪型など気を使い、整えることがあります。過度におしゃれをする必要はありません。働くうえで、社会人としてのマナーという意味で相手に不快感・違和感を与えない身なりができるという点がポイントになります。
			3	**季節に合わせた服装ができる**	季節、温度、TPOにあわせた服装を選択できるか	
		金銭管理 （生活設計・経済観念）	4	**現在の収入に応じた生活ができる**	自分の現在の収入と支出を知っているか 収入と支出のバランスはとれているか ギャンブルや借金などはないか	『金銭管理』は、生活を維持していく上で根幹にかかわるものです。自分がどのくらい稼ぎたいのかといった将来設計にまでかかわる項目で、日々の出納だけでなく、1ヶ月単位でどのように考えられているのかを確認できます。なお確認時には、本人の現状と希望する収入・就職のイメージはどのようになっているのかに留意します。
			5	**就職時に、どのくらいの収入があれば 生活できるかを知っている**	現在の生活スタイル（単身か同居か、年金を受給しているか否かなど）がどのくらいの支出であるか、いくら稼げば生活できるか知っているか	
		食事	6	**栄養のバランスを考えて 食事をすることができる**	食事の回数や偏りはどうか 身体状況（糖尿病・高血圧など）に合わせた食事の面での予防、対処がとられているか	『食事』は、近年では外食･惣菜などが身近になっていますが、バランス面を考えなくてはいけません。さらに向精神薬には太りやすい副作用のあるものも少なくないので重要な項目です。
	健康の管理	余暇の過ごし方・ 心と体のバランス	7	**疲れが残らないように 気分転換ができる**	気分転換は疲労が伴うことがあり、そのことを考慮に入れて行うことができているか	『余暇の過ごし方・心と体のバランス』は就労支援において、身体の疲れやストレスをためすぎず工夫していくことが仕事を長続きさせる方法の一つと考えているため、ストレスや疲労を勤務時間外で解消できるかを確認する項目となります。なお確認時には気分転換と休息とがバランスよく行えているかに留意します。
			8	**体の疲れをとる工夫をしている**	疲れを自覚しているか 疲れた時にどのように休息をとるか知っているか	
		一般的な健康管理	9	**体の不調時（風邪・腹痛・頭痛など） に対処できる**	風邪や腹痛などの予防や不調時に通院や服薬などの対処をしているか 生活習慣病などの有無、その対処はどのようなものか その対処が適切に行われているか	『一般的な健康管理』は、就業生活を送る上での体調管理について確認する項目です。人間誰しも常に体調が万全というわけにはいきません。しかし休まず出社できるよう心がけている、不調になってしまっても早期に出社できるように対処をすることができれば上司、同僚に信頼されます。
	障害や症状の理解	外来通院 （症状や病状の変化についてのやりとり）	10	**定期的に通院し、その時の生活や 訓練状況の変化を伝えている**	主治医に体調や環境の変化、通所状況等をきちんと伝えているか	『外来通院』は、決まった間隔で通院しているか、薬がなくなったら行く等、不定期な通院ではないかを確認することを前提とした項目です。就職後の病状管理については、主治医との相談が主になるため定期的に主治医と日常の変化について共有する習慣をつけておくことが大切です。
		服薬管理	11	**服薬を守ることができる**	外来受診時に体調の変化をきちんと伝えて、それに合わせた処方をしてもらっているか 主治医の処方通りに服薬しているか 飲み方が自己流になっていないか	就労を継続していくためにまず必要であるのが病状管理であり、服薬はそのためには欠かせないため、この項目で特に服薬状況について取り上げて確認していきます。服薬が自己の病状管理に必要であるということを理解し、薬の効果や副作用について理解しているなど、服薬について主治医とのコンセンサスが取れているかどうかが大切です。また、アルコールと服薬の関係を理解できて、いつも意識できているかもポイントになります。
		自分の障害や 症状の理解	12	**自分の障害について 理解や受け入れができている （疲れやすさ・疲れに対する工夫等）**	診断名と症状について主治医から説明を聞いているか また自分の病気・障害をどのようにとらえているか それをどう受容しているか	『自分の障害や症状の理解』は、障害と付き合いながら働くために必要な障害受容についてを確認する項目です。障害と付き合いながら働く上で必要な工夫を考えていくために、自身の障害を本人がどうとらえているか、を支援者も知っておくことが必要です。
		病気に関する知識	13	**自分の病気に関する質問に 答えられる**	病歴や症状をすべて挙げることではなく、就業生活の上で影響が出ていることはどんなことで、それについてどう対応しているか 相手（主治医、支援者、雇用主など）によって、何を伝えるべきかを知っているか ◎チェック項目12と連動	この項目が、チェック項目12と連動しているのは、一般的な「病気」の知識ではなく、チェック項目12で理解している自分の病気や障害について、他者に伝えることができるかどうかを確認するための項目だからです。
		病状のコントロール	14	**悪化時のサイン（調子を崩す前触れ） を知っている**	調子が悪いと感じるのはどんな時か知っているか 例）不眠、食欲不振　など	『病状のコントロール』では、悪化のサインに気づき、病状を大きく崩さないために必要な対処を身につけているか確認します。就労後は職場に支援者はおらず、基本的には自分で病状管理をしていく必要があり、そのため自分自身で病状の変化に気づかなければ調子を崩すサインを見逃してしまう危険性が大きくなります。病状を崩すことは結果として、休職や離職につながる可能性が高くなります。
			15	**悪化時のサイン（調子を崩す前触れ） が出た時の「自分にあった対処方法」 を知っている**	薬での対応が必要な場合には、主治医とのコンセンサスが取れているのかどうか 休養が必要な場合には、仕事に影響の出ない休養の取り方を知っているか どのような休養の取り方が病状を安定させるために効果的かを知っているか	
	協力者	家族等の理解・協力	16	**家族や関係者は、本人が就職を 目指す事に対して協力している**	一般就労に向かうことを含め、ご本人がオープンまたはクローズでの就職を希望する場合に、家族がそれについてどのように考えているか	家族がご本人の病気・障害の理解と受け入れが出来ていなかったり、家族との関係等からご本人がクローズを希望する場合が少なく、ご本人と家族の意思統一がされている事は就労への方針がぶれないために重要だと考えています。
		援助の要請	17	**家族・知人・仲間に協力を 求めることができる**	ご本人が発信しやすい関係性が築かれているか また、それを受け入れる体制が周囲にあるか	ご本人は働くこと自体が大きなストレスとなるため、その疲労やストレスを解消するためには家庭や友人関係の中でのストレスは少ないことが良いと思われます。また、その中でご本人がストレスを発散出来たり、相談できる関係を持っている相手がいると就業生活としてはより理想に近いと考えます。 また、就業生活の中ではご本人がSOSを支援者に発信できるかどうかが、就業継続していけるかどうかを大きく左右することも少なくありません。就業生活が一旦安定し、支援者との相談関係が一時的に離れたとしても、自分から相談する力を身につけておく
			18	**PSW、施設職員、保健師等の 相談・援助を受けることができる**		
			19	**医師に就職に向かうことや働き方に ついての相談をすることができる**		

＜付録2＞　精神障害者のための職業準備性チェックリスト（含　説明例・具体的項目の意図）

働く場での人間関係	コミュニケーション能力	あいさつ （タイミング・声の大きさ）	20	**あいさつ、返事ができる**	自分の方から挨拶することが身についているか	挨拶はコミュニケーションの基本です。精神障害の障害特性上コミュニケーションが苦手という方が多くいます。しかし職場ではコミュニケーションがうまくとれないと、悪い印象を与えてしまうことがあります。また、一方で、職場では挨拶を必ず返してくれるとは限らないことも伝えます。
		会話	21	**自分から声をかけることができる**	待つのではなく、自分から発信できているか	会話は社会的スキルの基本です。しかし上記20同様、苦手な方が多くいます。また、話の内容を把握せずに返答すると仕事のミスにつながることも伝えます。
			22	**人の話をきちんと聞ける**	相手の話を最後まで聞いているか	
		言葉づかい	23	**相手やその場に応じた 丁寧な言葉づかいができる**	友人口調ではなく、仕事上ふさわしい丁寧な話し言葉になっているか	仕事の場では言葉遣いは丁寧さをまず心がけます。敬語・尊敬語・丁寧語が話せないと就職できないわけではないことをおさえたうえで確認します。
		非言語的 コミュニケーション	24	**良いコミュニケーションができる （身振り・姿勢・視線・ 表情・声の大きさ）**	姿勢をただす・視線を合わせる・にっこりとした表情・声の大きさとトーンはどうか	感じのよいコミュニケーションが相手に良い印象を与える仕事の仕方につながることを理解したうえで、ご本人がどのようにできているかを確認します。
	自己のコントロール	感情のコントロール	25	**注意・指導された時も、感情的な 表情や行動に出さないでいられる**	その場では表情や行動に出さないことができるか あわせてそのとき感じたことは相談することができるか	精神障害のひとつに感情の平板化があるため、喜怒哀楽が出せることは大事です。注意・指導された場面で感情のコントロールをすることは、直接的な衝突を避けるうえで大切であると考えています。
		意思表示	26	**自分の要求をきちんと 伝えることができる**	「～してほしい」というリクエストや、「～したい」という希望を、適切な相手にきちんと伝えられるか SOSの発信もできているか 意思表示しないと、相手が困ることを理解しているか	『意思表示』は『感情のコントロール』の項目と対になる項目です。意思表示がないと、行き違いになってしまったりミスにつながったり、相手を困らせる状況を作り出してしまいます。精神障害の方の特性として、発信が苦手な方が多くいます。
	職業社会性	協調性	27	**他の人の立場を理解できる**	相手の状況を理解し、それに応じた行動がとれているか 例）相手が忙しそうだと判断して、手伝いを申し出る	『協調性』は就労において、仕事の成り立ちに様々な人たちがかかわっている事を理解することが大事だと考えています。受け持った仕事を早く終わらせることを優先するだけでなく、自分の意見や態度を押し通さず、人間関係上で協調的態度を取りながらできることは肝心です。
			28	**相手の状況にあわせて行動できる**		

＜付録2＞ 精神障害者のための職業準備性チェックリスト（含 説明例・具体的項目の意図）

働く場での行動・態度	作業遂行の態度	一般就労への意欲	29	**なぜ就職したいかが、明確になっている**	本人が働きたい理由はなぜか その理由を言語化できるか	就労支援において、動機の確認は将来も踏まえた支援計画を立てていくうえで必須です。また本人の意思の強さがその後のトレーニングや就職活動への意欲、就職後の継続する原動力ともつながります。本人の意思よりも、家族の意向や支援者のすすめから就労移行支援事業を利用していることも少なくありません。トレーニングのモチベーションのためにも、卒業後の生活のイメージを作るためにも、言語化での確認をします。
			30	**目標をもってトレーニングに臨んでいる**	利用者がトレーニングの必要性をどのように捉えているか 目標と向き合う意思があるのか 課題を改善する意思があるのか	
		安定した出勤	31	**目標日数の80%出勤できる**	目標日数の80%出勤しているか	『安定した出勤』は、就労支援において、企業からも求められているものでもある以上、大きな意味があります。これまでのピアス10年間の統計で、就職された利用者のほとんどが、最終的にピアスフルタイム（20h/1w）の80%を安定出勤していた方です。休まず出勤できることは生活リズムが安定し、体力がつき、病気との付き合い方のコツがつかめていると捉えることができます。 ただし、これはあくまで20h/1wがフルタイムであるピアスの指標ですので、各事業所でのトレーニング時間に合わせて指標を変えていただくことをお勧めいたします
		作業の責任感・意欲	32	**プレッシャー・責任を伴う時も出勤できる**	決定している出勤日を守る責任感があるか 新しい仕事を始める緊張や、責任ある仕事へのプレッシャーに負けずに出勤できるか 例）シフトを組んでの仕事でも休まない	『作業の責任感・意欲』は、作業中の意欲の見せ方について確認する項目です。会社職場において仕事への責任感がある、意欲があるように見えることは評価が上がります。精神障害の利用者においては障害特性上、意欲があっても見えにくい方が多くいます。そこで日ごろから意欲の見せ方を獲得しておく必要があります。
			33	**意欲的な態度で作業に取り組むことができる**	意欲があるように見えているのか または見せようという意識で仕事をしているか 例）背筋を伸ばすなど姿勢をよくする 仕事が始まる数分前に、仕事のできる体勢を整える	
		作業に取り組む態度	34	**職場での指導・助言を受け入れることができる**	仕事を教わる時や、作業についての助言を受けた際に、仮に自分とは違う意見であっても返事ができるか その内容を受け入れることができるか	就労支援において、本人の仕事に取り組む態度は、会社職場での評価や、職場内での良好な人間関係を築くためにも必要であると考えています。精神障害の利用者においては、社会経験の少ない方もおり、働く時にふさわしい態度を身につけておく必要があります。
			35	**一つ一つの作業を丁寧にできる**	作業に向かう姿勢はどうか	
			36	**作業をうまくやるための自分なりの工夫ができる**	手順通りになおかつ仕事が行いやすいような工夫をしているか 例）仕事を覚える際にメモを使用する 予習・復習する 机の整理整頓など仕事ができる 環境を整える	
	基本的ルールの理解	職場・仕事のルール	37	**職場のルールを守ることができる**	職場ならではのルールを守ることができているか 例）出勤時間やタイムカードの打刻 ユニフォームの着用 職場の備品の取り扱いはどうか	『職場・仕事のルール』では、円滑に仕事をするためにルールが必要であることを理解していること、また、そのルールに自分を合わせることが必要だと考えています。精神障害の利用者においては、ルールを守ることに慣れていない方もいます。 ※チェック項目37～40はこの項目内での難易度の順番で組み立てています。そのため1回目のチェックリストでは、40まで、本人、支援者ともにつけることが難しい場合もあります。
			38	**遅刻・欠勤の場合には自分で連絡ができる**	家族や他者にまかせず自分で連絡できるか その連絡の仕方（タイミングや内容の伝え方）はどうか	
			39	**報・連・相ができる**	任された仕事が終了したら報告、伝達事項があれば連絡、困ったら自己判断せずに相談する、この3点が自分から行えているか 習慣として身についているか	
			40	**共同作業をスムーズにできる**	円滑に共同作業をするために自分から声をかけているか 例）仕事の分担をする時 作業中に持ち場を離れる時 ◎チェック項目27・28と連動 ：こちらはコミュニケーション重視	
	作業遂行の基本的能力	持続力	41	**1日4時間程度は、ムラ無く集中・継続して作業ができる**	一日の中でもムラなく集中して働くことができるか 週5日間休まず出勤できるか	雇用率を意識し、安定した就労をしていくことが不可欠ですが、精神障害者の利用者においては、一日の中での集中力にムラがでてしまったり、疲れやすさから週５日間継続して出勤することが苦手という傾向があります。
			42	**週5日間仕事をする（継続してゆく）ための基本的な体力がある**		
		作業指示の記憶・理解	43	**作業の手順を正しく覚えられる**	スピードよりも手順を正確に記憶し、必要に応じてメモをとることができるか ◎チェック項目36と連動	『指示の記憶・理解』は、スピードを意識するのではなく、手順を正確に記憶できるか、また時間が経っても忘れずにいられるかを確認する項目です。精神障害者の利用者においては、時間を気にしスピードに気をとられてしまい、手順を忘れやすいという傾向があります。
			44	**手順を守って作業ができる**	自己流にならず、手順に従うことができるか	
			45	**職場の備品・用具使い方を覚えていられる**	道具を丁寧に使用できるか	
		作業の正確性	46	**指示通り、ミスや間違いなく作業ができる**	作業の丁寧さや正確性を自己チェックできるとともに、わからないことを自己判断せずに確認することができるか ◎チェック項目35と連動	『作業の正確性』では、チェック項目35を基にしながら、指示された一連の仕事を自己チェックしながら正確に最後まで遂行し、わからないことは自己判断せずに質問や相談ができるかすることが大切であると考えています。精神障害者の利用者においては、わからないことを確認せずに自己判断して進めてしまいやすいという傾向がみられます。
		作業速度	47	**正確性を保ちながら、時間内に作業をこなすことができる**	正確性とスピードを両立させられるか	『作業速度』では、決められた時間内に指示された仕事量を正確に終わらせることができるかが大切であると考えています。精神障害者の利用者においては、「時間内に終わらせることができるか」という不安や焦りから、作業の丁寧さや正確性を欠いてしまったり、もしくはマイペースに作業をしてしまい、指示された仕事量が時間内に終わらなくなってしまうという傾向が見られます。
		作業能率の向上	48	**仕事に慣れるにしたがって能率を上げることができる**	正確性とスピードを保った上で、時間経過によってさらに効率を上げていくことができるか	『作業能率の向上』は、作業を効率よくすすめるための工夫ができるようになるかを確認する項目です。精神障害者の利用者においては、作業効率をあげるための働き方を工夫することが苦手という傾向がみられます。
	周囲への配慮	安全確保・事故への対処	49	**危険を予知し、安全性に気をつけて作業ができる**	自分自身や作業パートナー、作業場所などに注意を払って作業できるか	『安全確保・事故への対処』は、仕事中自分が怪我をしない・周囲に怪我をさせないで働くことができているか確認する項目です。精神障害者の利用者においては自分の仕事に集中しすぎてしまい、自分自身の安全に気をつけて働くことや周囲への配慮が苦手という傾向があります。
			50	**事故が起こった場合に、定められたルールにしたがって対処できる**	事故が起きた場合に自己判断せずに、誰に指示を仰ぐかを知っているか 例）物を壊した 自分や周囲にケガをさせてしまった	
		作業・職場環境の変化	51	**作業手順の変化に対応できる**	作業手順の組み換えや作業種類が変わるとき、スムーズに道具などを切り替えることができるか、 上司が変わっても普段どおりの作業ができるか	『作業・職場環境の変化への対応』は、作業環境の変化や上司の交代などにどのようにに対応することができるか確認する項目です。精神障害者の利用者においては、作業環境の変化や人的環境の変化に対応することが苦手という傾向が見られます。
			52	**作業種類の変更に対応できる**		
			53	**担当職員の交代に対応できる**		