

ひょうご

職親会だより

2007.3 第20号

※職親会(兵庫県精神保健職親会)は、精神障害者の就労を支援する事業主の会です。

【目次】

《報告》

★平成18年度地域就労支援研修会 in 川西

精神障害者の働きたいを実現するために

①就労を目指す精神障害者に企業が求めているものは何か

兵庫県精神保健職親会 会長 森本 稔 氏P 2

②支援者の立場から～就職活動を始める前～

神戸公共職業安定所

精神障害者ジョブガイダンスコーディネーター 貞丸けい子 氏P 4

★加古川地域での先進的な取り組みについて

精神障害者の雇用・就業を支援する勉強会についてP 6

就労準備チェックリストなどP10

★第18回全国精神保健職親研究会

「精神障害者の雇用・就労促進会議」(千葉市)についてP14

《お知らせコーナー》P16

・就労移行支援のためのチェックリスト完成(障害者職業総合センター作成)

～障害者の一般就労へ向けた支援を円滑に行うための共通のツール～

・出前就労支援研修の相談受付中

平成13年度より、地域の健康福祉事務所、ハローワーク等と協力して開催させていただいている就労支援研修会を今年度は、川西地域(H19.1月)において、地域で精神障害者小規模作業所を運営する「社会福祉法人 むぎのめ」と協力して開催しました。雇用促進法の改正、障害者自立支援法の施行などにより、地域の作業所に通うメンバー(当事者)や指導員の方々の就労に関する関心がますます高まってきているように思います。

今後は、当職親会としても依頼があれば、今回の川西での研修会のように地域の作業所、デイケア、社会復帰施設等に出向いての出前講座、出前研修にも積極的に取り組んでいきたいと考えています。ご希望の作業所等は気軽に事務局までご相談下さい。なお、今回の研修会の開催に快くご協力いただいたハローワーク、健康福祉事務所の関係者の皆様、ありがとうございました。この場をお借りして心からお礼申し上げます。

平成18年度地域就労支援研修会

★ in 川西 (平成19年1月20日)

精神障害者の働きたいを実現するために ～就労を目指す精神障害者に企業が求めているものは何か～

当日は、むぎのめ作業所さんからの「就労を目指す精神障害者に企業が求めているものは何か」について知りたいとのご要望をもとに、①当職親会の森本会長が事業主の立場から、②神戸公共職業安定所の精神障害者ジョブガイダンスコーディネーターの貞丸 けい子氏が支援者の立場からお話いただきました。具体的で参考となるお話を伺いましたので、ご報告させていただきます。(一部のみ要約しています)



兵庫県精神保健職親会 会長
社会適応訓練事業 事業主(職親)

森本鐵工代表取締役社長

森本 稔 氏

「事業主の立場から」

1. 社適事業所機縁

忘れられるくらい前から社適事業所をしています。というのは、東加古川病院で医事課兼相談係をしていた頃、森理事長(当時院長)から「患者さんの退院には、何か手に職をつけ少しでも収入がある様な事を考えないと家族も引取りが進まない。働くことで家族の理解もよくなる。精神障害者が手に職を持って頑張っていけるようになればなあ」と相談(命令?)がありました。いろいろ考えて、事業所を創る事に決心し、弟と妻と3人で森本鉄工を立ち上げました。当初7~8人の従業員で出発し、1人2人と「働きたい障害者」の就労訓練を受け入れました。それから少しして、県庁担当課から話が、社適の前身である訓練制度を県単独で実施されました。本県の社適事業所の第1号でした。

2. 当社の社適事業所の経緯

事業所を立ち上げた後は、私も仕事の内容を知らないため指導や、仕事上の話ができないため、技術を身につけるべく、17時まで病院に勤務し17時から2～3時間、親会社に見習いに行きました。

訓練を実施し、少し作業ができるようになったが、通勤するとなると「住む場所がない」と云う事が出てきました。思案の末、自宅の横に共同アパートを立てて、受入れをしました。今の「グループホーム」というような名称も制度もなかったと思います。その後、単身のアパートに移る人が出てくると、さて保証人になる人がいない、いきおい会社が保証人となって借りる事になると云う経過でした。

社会に受け入れられる条件は何か。訓練生にいつも問いかけながら、共に生活した。私、妻、弟(専務)は訓練生と一緒に生活することが多く、「家族だけで旅行したことがない」などと娘によく叱られました。

3. 働き続けるために

大勢の当事者と共にしましたが、基本的に素直に気持ちを上手でなくてもよいから、周りの事情を見ながら話すことが大事だと常に思います。時にプライドが邪魔をするのかもしれないが、悩みをうまく打ち明けられなかったり自己本位で一方的な発言になったりすると事業者側が理解しにくい面が見られることがありました。話し言葉の練習が必要かもしれません。

まず、当初の面接時は無理をしないで、「この仕事ならポチポチでもよければやらせて下さい」など格好をつけないで話すことです。職場ではできるだけ笑顔、ニコニコしてほしい。ニコニコしながら話しかけに答えると相手も冗談の1つも言ってくれるかもしれないと期待するわけです。周りにもいい影響があるし、同僚からも声かけやすく、職場に溶け込みやすくなります。

支援者側として、たとえば、当社職員が接する場合出来るだけ声かけをするようにして「頑張ってるなあ」と言います。人に認められると自信がつきます、「頑張れよ」はよくないと言われますが、「……なあ」と「……よ」は違います。

作業所等に行っている場合、作業所の指導員の方が是非一般企業の仕事場のことを話し合っ、作業所の中でも一般企業の就労を想定して厳しくする工夫もするなど、事前によく指導して欲しい。作業所では、今はこうだけど、一般企業の仕事はこうだよと、教えてあげて欲しい。漫然と作業所の延長は、一般事業所では途惑うことが多いと思います。



「支援者の立場から」

— 就職活動を始める前 —



神戸公共職業安定所
精神障害者ジョブガイダンスコーディネーター

貞丸 けい子 氏

障害窓口に来職相談に来られる方は、授産施設などを利用されている方が多いが、利用者が「働きたい」と言ったから、安定所に来ましたではうまくいかないこともある。なぜなら、支援者の中には、安定

所を利用したことがなく、事業所で働いた経験のない人もおられる。

そこで、就職活動を始めるとあって次のことを整理できていたら、より効率的に就職活動ができるのではないと思われる。

1. 自己理解を深める

① 障害の受容

- 服薬・通院が出来ているか
- 症状は安定しているか
- 障害の受容ができているか
- 課題の整理ができているか

障害受容が出来ていないと、働き始めると「通院・服薬せんでもいけるわ」と思ってしまう方もごく少数ではあるがおられる。結果、調子を崩し雇用継続を断念せざるをえなくなり、元の調子に戻るまでに年単位の時間がかかってしまった例もある。(障害の受容)

また、自分の症状をどのように事業所に伝えるのかを考えておくことが自分を知る意味も含めて大切である。具体的に、どこを配慮してほしいのかを伝えるほうが事業所側にわかりやすい。(症状の安定) 以前働いていた時どこで躓いたのかを明確にする。(課題の整理)

** それを踏まえて

② 何時から働くか

すぐに・しばらくしてから・何かをしてから

* どこで働くか

就業場所・転勤の可否

* どこに住み、どういう方法で通うか(生活拠点・通勤時間)

2. 職業についての認識を深める

どんな内容で、どんな仕事がしたいのか考えてみる。働く場所は屋外がよいのか、立ち仕事がよいのか、力仕事は可能かなど。

① 具体的な仕事の内容

* 仕事の内容は(作業内容)

何を扱う仕事か(作業の対象)

物を扱う、人の相手をする、文字・数字などのデータを扱う

- * 働く場所は（作業場所）
屋内、屋外、移動を伴う
- * 働く環境は（作業環境）
温熱、湿度、明暗、粉塵、騒音、匂い、高所、薬物、化学物質
- * 働く姿勢は（作業姿勢）
座位、立位、姿勢の変化を伴う、移動を伴う

②職業につくために必要な知識、経験、資格等

- * 作業の強度は
軽作業、重労働の可否
- * 使用する機械・工具は（使用機械など）

③労働条件の特徴

- * 働く時間（就業規則・就業時間帯）
8時間可か残業の可否
交代制の可否、夜勤の可否、何時から何時まで
- * 休日は
週休2日、週休1日、その他
- * 雇用形態は
正社員、パートタイマー、契約社員、臨時職員（有期）、派遣（派遣会社に雇用され、派遣会社の指揮命令を受けて働く）、請負（雇用された請負事業所が他社から請け負った業務に従事）
- * 収入は
- * 身体面・精神面や医療上で留意すべき事は
通院、服薬
疲れやすさ、移動
- * 求職活動にあたっての方法は
一般求職者としてなのか、障害者求職者として進めて行くのか。
障害を伝えた場合のメリット。
 - 仕事の内容や労働時間の配慮がある。
 - 通院日の確保ができ、体調を崩した時休みがとりやすい。
 - 支援者が職場訪問でき、事業所担当者が支援者に相談しやすく、問題の把握が早い段階ででき、対処しやすい。
- * 求職にあたって何を重視するか
収入、仕事の軽重、難易、



3.自己と職業の適切なマッチング

- 自分の希望との折り合い
- 他者の意見、考え方

4.就職活動において

就職活動の方法を選択する
希望する仕事の内容を選択する

- 業種、職種、仕事の内容
就職についての希望条件を決めていく
雇用形態、賃金、社会保険、就業時間、就業日数（休日）等

** 最終的には自分で選択することを、決めていくことが必要。そのためには、周囲の人に相談したり、仲間と話し合うことが必要。

5.職場で望まれる技能(心構え等)

- * 職場のルール、就業規則を守る
心身ともに安定した状態が望まれる。
- * 仕事に対する意欲を持ち続ける
時には気持ちのリフレッシュが必要
- * 他者との協調性がある
普段の挨拶、会話などが大切

6.まとめ

このようなことが絞り込めた状態で相談してもらえると、安定所は働く事に関する情報の宝庫であると思う。求職者にとっても支援者にとっても、働く事、働き続けることは現実とぶつかっていく事。一つ一つ工夫しながらステップアップしていくことが大切。それには、支援者の支え、ネットワークを活用をすること。

働くことだけが全てではないが、働きたいと思ったら支援者と一緒に気持ちの整理から始めてみてもらうかどうか。

- ** 「働いていく中で自分に向いていることを伸ばしていく。
社会に出てからの能力を現実的に把握して、その上でキャリアアップする。
イメージだけで探してはダメ。」(厚生労働省「労働時報」から)
- * 「やりたいことがわからなければ、やれる事をやってみよう。なりたいものがみつからないなら、なれるものになってみよう。」

参考文献

厚生労働省 「労働時報」

日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター「上手な職業選択のポイント」

★加古川地域での先進的な取り組み

I 精神障害者雇用の動き

平成14年度の障害者雇用促進法改正により、障害者の就業・生活両面からの自立支援を行う施設として、県下で初めて加古川障害者就業・生活支援センターが誕生し、東播磨地域の行政や就労支援に関わる関係者で雇用支援連絡会議(年2回)が開催されてきました。

平成18年4月から障害者自立支援法の施行により就労施策が抜本的に強化されたこと、また、改正障害者雇用促進法も施行されて、働く障害者や働くことを希望する障害者を支援するために精神障害者(精神障害者保健福祉手帳所持者)が企業の雇用率制度の適用をうけることになりました。

II 精神障害者の雇用・就業を支援する部会(勉強会)開催の経緯

加古川地域では、加古川障害者就業・生活支援センターが雇用支援連絡会議部会として、「精神障害者の雇用・就業を支援する部会(勉強会)」を立ち上げ、平成18年6月から12月まで計6回開催されました。

当初、加古川障害者就業・生活支援センターと加古川公共職業安定所(以下、ハローワークと略する)が、加古川健康福祉事務所及び県職親会長に対して、精神障害者の雇用支援方策を検討しようと呼びかけがありましたが、健康福祉事務所では、参集者をひろげるように提案し、精神科病院デイケアや小規模作業所指導員等も一緒に意見交換を行えるような勉強会が始まりました。

ハローワークが所管する障害者の訓練・試行雇用等の制度や事業については、企業が精神障害者雇用に

消極的であることもあり、精神障害者に特化した社会適応訓練事業（通院患者リハビリテーション事業）の訓練、職親のかかわり方等就労支援に向けての課題、就労へのシステム構築について話し合いました。

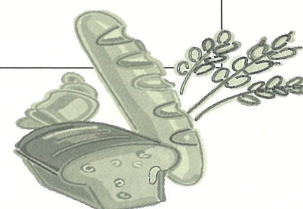
構成メンバーは、

就業・生活支援センター	加古川就業・生活支援センター
行政機関	加古川公共職業安定所 （ハローワーク加古川）
	加古川市障害福祉課
	加古川健康福祉事務所
職親会	兵庫県精神保健職親会
精神科病院	東加古川病院
	播磨サナトリウム
精神障害者小規模作業所	すぎな作業所
	心のワークセンター
	おむすび
	サポートセンター木立

部会で話し合った主な内容は、

年月日	参集者	検討内容
H18.6.21	18人	<ul style="list-style-type: none"> ・部会の趣旨説明 ・関係機関の現状報告
7.21	18人	<ul style="list-style-type: none"> ・精神保健福祉対策の概要、利用できる福祉サービス ・病院、ケア、作業所利用者の現状把握
8.28	18人	<ul style="list-style-type: none"> ・精神・知的障害者の国民年金と厚生年金 ・「就労準備チェックリスト（案）」：本人用 ・「就労準備チェックリスト～作業所通所者用～（案）」
9.25	16人	<ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者の所得保障：扶養親族の有無、上限額 ・障害者の雇用状況、助成金、トライアル雇用、委託訓練事業等 ・「就労準備チェックリスト」の活用方法
11.6	18人	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者の訓練・試行雇用等の施策一覧表 ・社会適応訓練事業・障害者インターシップ制度、委託訓練事業を盛りこんだPR用リーフレット ・「みんなで作る 精神障害者の『働きたい!』の支え」を作成 ・ジョブコーチ支援事業の紹介 ・障害者自立支援法（地域生活支援事業）の経過報告
12.19	21人	<ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者の職場開拓のアンケート調査結果（加古川経営者協会加盟企業） ・精神障害者を取り巻く最新情報：精神保健福祉センターから ・ケース会議と通り検討会：健康福祉事務所、病院、安定所、就業・生活支援センターの4機関で開始 ・5回の勉強会を振り返って

以下は、部会（勉強会）での意見をまとめました。



【部会（勉強会）での当初の意見】

- ①精神障害者の雇用・就業には、各種関係機関のチームケアが必要不可欠にも関わらず全く出来ていない。（顔が見えていない）
- ②障害者雇用促進法の改正、障害者自立支援法の施行に伴い、当事者の「働きたい」という思いが具体的な行動となって、相談者が急激に増加している。しかし、本人の状態がわからず、堂々巡りになっている。

- ③ハローワークや就業・生活支援センターに相談するのは就業能力が高い人が行っているわけではない。チェックシートを使って職業相談に指導員等の送り出す側が確認できるものが必要である。
- ④早期に就労につながる精神障害者は、手帳を持ちたくないという人が少なくない。
- ⑤障害年金をもらいながら、小遣いかせぎのために作業所や通リハに行っている。
- ⑥社会適応訓練事業(通リハ制度)の1日2,000円は職親に出されているが、それぞれが独自に運用している。制度をきちんと職親にも障害者にも周知しながらすすめていく必要性があるのではないか。
- ⑦機関での完結型支援に終始している現状。
- ⑧病状変化に対応できる移行支援のあり方…やっぱり、チームケアが一番です。
- ⑨職親など職場適応訓練等を含む職場実習先の拡大が必要。

Ⅲ 【ハローワーク加古川からの障害者雇用の現状】

- ①ハローワークからの障害者雇用状況(56人以上の事業所の全国・兵庫県及び障害者)

平成18年6月1日現在

全 国： 67,168事業所、 283,750.5人で1.52%

兵庫県： 2,273事業所、 8,904.5人で1.70%

ハローワーク加古川の障害者登録状況

平成19年1月末現在、加古川所管内では登録障害者 1,100人のうち身体障害者が64%、知的障害者が31%、精神障害者が5%です。うち求職中は、平成19年1月末で365人、内身体障害者が262人、知的障害者が80人、精神障害者が23人となっています。

平成17年度で就職が決まった障害者の内、身体障害者が約73%を占め、知的障害者は21%、精神障害者は6%(6人)です。

- ②委託訓練事業:兵庫県では、兵庫労働局ではなく高等技術専門学院に委託されており、精神障害者の場合、パソコン実務科(100時間)を学んだ後就業することになります。しかし、学んだ後何ができるというレベルなので、内容に魅力がなく障害者のニーズに合っていない状況です。
- ③トライアル雇用(3か月):ハローワークの事業であり、兵庫県としては200件、ハローワーク加古川では11件の割り当てがあります。3か月間トライアル雇用し(雇用主に対して1人につき月4万円奨励金がでる)、常用雇用に8割が移行することが目標で精神障害者にはハードルが高い状況にあります。
- ④特定休職者雇用開発助成金は、今までは、社会適応訓練事業(通リハ制度)の事業所は対象外であったが、通リハ事業終了後、ハローワークが関与して障害者を支援するとこの助成金が受けられることとなりました。年間200件ありますが、事業主が使いやすい中高年や母子家庭の女性が圧倒的に多く、制度本来の障害者を対象とした支給は3割程度となっています。

Ⅳ 過去5回を振り返っての感想・意見

【加古川就業・生活支援センター】

- ハローワーク、健康福祉事務所と相談をしたが、6月半ばに勉強会を開催した。
- ケース会議ができるようになった。事業のメニュー化、支援計画等就労支援の土壌ができた。それぞれの得意なところ、役割分担がわかってきた。
- 平成18年度は、地の利、人の利、時の利がよかった。今後も雇用に特化した会議をしていきたい。

【ハローワーク加古川】

- ジョブガイダンス事業がやりやすかった。
- 精神障害者の雇用者数50.5人と低いので、事業所指導していきたい。

【加古川健康福祉事務所】

- 健康福祉事務所は就労の専門分野でないが、勉強会で集まった機関が主体的にできることを検討する

ことができたので成果があった。

- 3人の精神保健を担当する保健師がケース会議やパン工房の通りハ検討会に参加して、東加古川病院、ハローワーク、就業・生活支援センターとともに本人の目標を確認しながら就労支援をすすめている。

【東加古川病院】

- 事業担当者として気分的に楽になった。
- 社会適応訓練事業で自分が何をすることが大切である。ケース会議に本人も入った会議も考えたい。

【木立作業所】

- 作業所止まりではなく、先があることが伝えることができるようになった。
- 社会に出たら、こんなもんじゃないと言い切れるようになった。

【すぎな作業所】

- 作業所は居場所ではいけない。制度が厳しくなったこともあり、就労支援をしていきたい。

【こころのワークセンター】

- ハローワークは敷居が高かったが、そうではなくなった。

【おむすび作業所】

- 一般就労に積極的ではなかった障害者も興味をもつようになってきた。

V まとめ

加古川就業・生活支援センターやハローワークの熱心な働きかけにより、当初3～4回という予定が6回にも及びました。

県精神保健福祉センターの参加もあり、社会復帰適応訓練事業の歴史的な経過を参集者にも理解が図れました。障害者自立支援法の施行により、福祉就労から一般就労に転換せざるを得ない状況の中で、加古川という就労にかかる地域の社会資源を活かした勉強会となりました。

加古川健康福祉事務所では、平成18年度には社会適応訓練事業の訓練生7人を含めて15人の精神障害者に個別の就労支援を行いました。通りハ検討会の他4人をケース会議で検討、他にもハローワークの相談や就業・生活支援センターの評価事業等を利用するなど多様な取り組みが始まっています。

この部会（勉強会）を契機に、加古川地域では、就労支援のためのケース会議やチームケアのシステムが出来ました。

加古川地域で今年度関係機関の総意で作成しました

「みんなで作る 精神障害者の『働きたい!』の支え」(資料①)

「自己チェックリスト」(資料②)

「就労準備チェックリスト～作業所通所者用～」(資料②-2)

を他の地域でも活用頂き精神障害者の就労支援に役立つことを願っています。

問い合わせ先

加古川健康福祉事務所 保健指導課

電話:079-422-0003 / FAX:079-422-7589

みんなで作る 精神障害者の『働きたい!』の支え !!

～ 事業所のみなさまへ ～

私たちの各機関には精神障害の方の『働きたい』という相談が日々増え続けていますが、その方々の状況は一人ひとり違い、働ける状況や希望も異なります。

まず本人も、私たち支援者も『働く力を正しく知ること』が大切だと考えています。その為には本人と、本人に関わっている利用機関(医療、作業所、デイケア、保健所、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターなど)が、

- ① チームを組んで状況把握すること
- ② 実際の働きを確認すること

が必要となります。

次に、「規則正しい生活をする」「会社や社会のルール・マナーを身につける」「経験を積み自信をつける」「雇用に向けチャレンジする」など『個々の力に合わせたチャレンジ』が必要だと考えています。

その為には継続的なチームケアは言うまでもありませんが、何より実践していくには多種多様な働き方を受け入れてくださる事業所なくては進めることが出来ません。

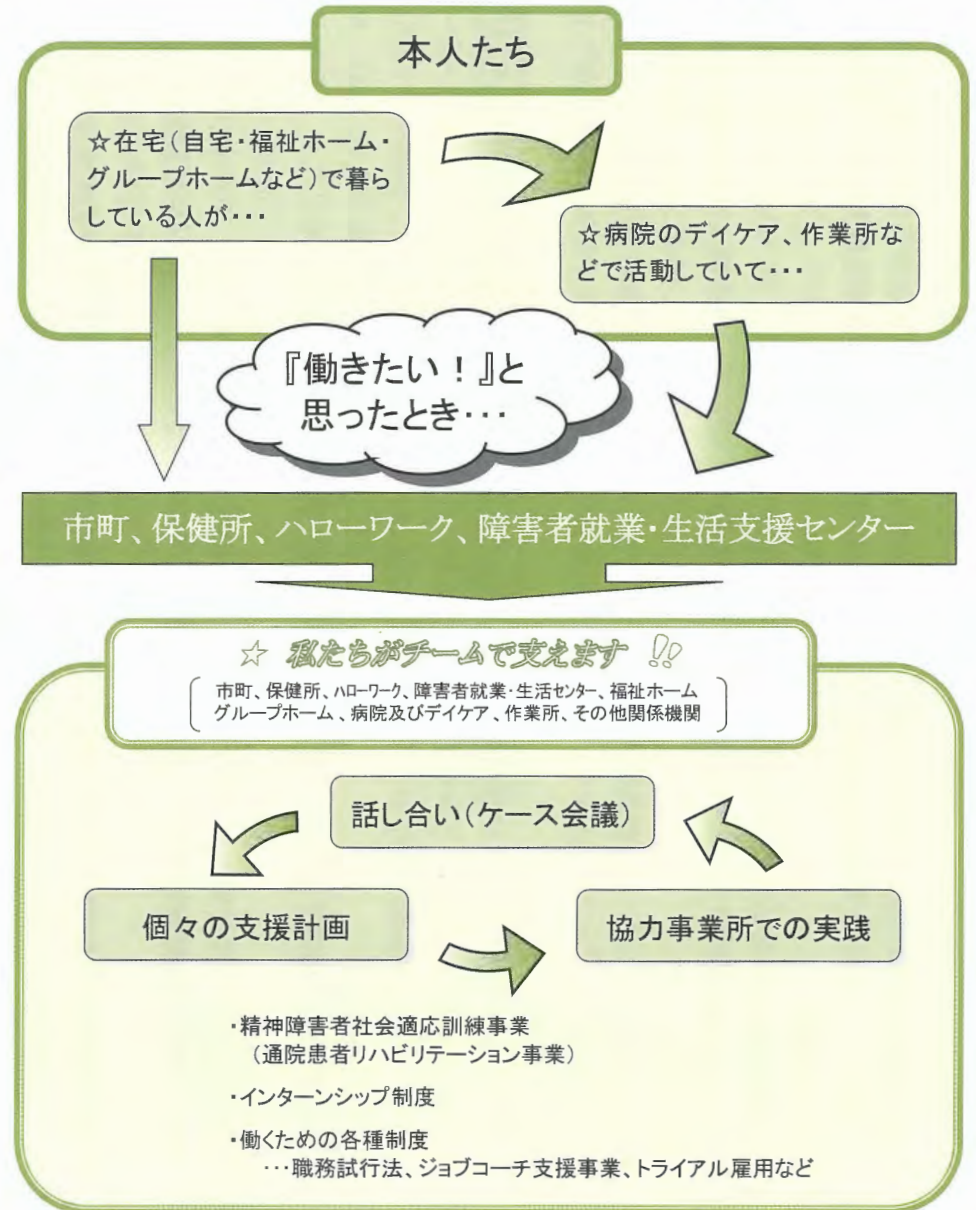
本人たちの中には、困難な条件であっても数少ないチャンスを逃すまいと無理を承知でチャレンジし、病気が再発してしまう人もいます。それを防ぎつつ、行きつ戻りつしながらも積み重ねるには、様々な業種・様々な形態・様々な時間帯・スタイルにこだわらないで「働ける場」が必要です。

事業所の皆様方に、一社でも多くのチャレンジできる場をご提供いたしますよう心よりお願い申し上げます。

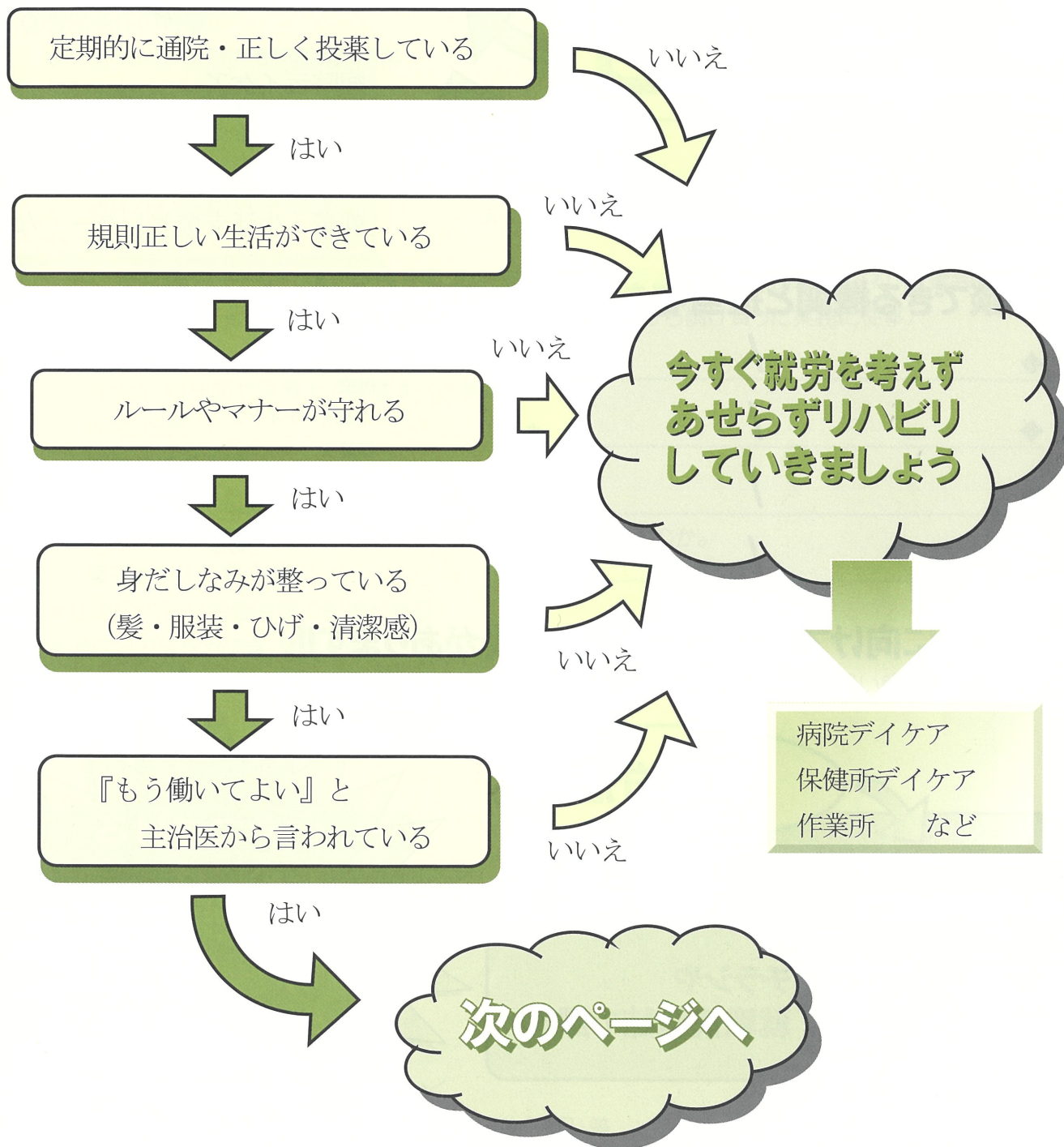
加古川健康福祉事務所
加古川公共職業安定所
加古川障害者就業・生活支援センター

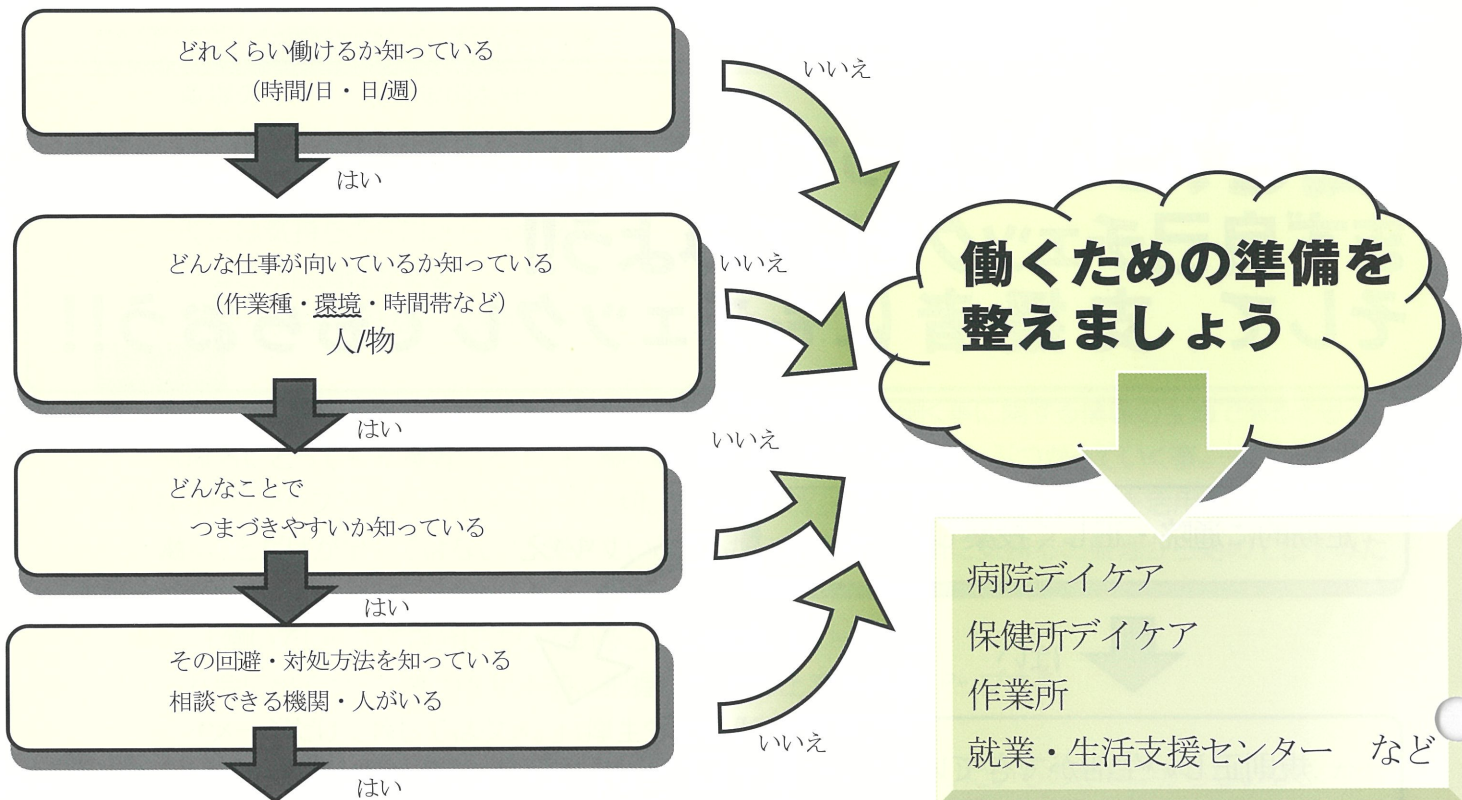
【連絡先】

加古川健康福祉事務所(保健所)	079-422-0003
加古川公共職業安定所(ハローワーク)	079-421-8638
加古川障害者就業・生活支援センター (加古川はぐるま福祉会)	079-438-8728



働きたいと思っている人は
まず自己チェックをしてみよう!!
そして、支援者にもチェックしてもらおう!!





★相談できる機関と担当者を書き出してみよう★

◆ / さん

◆ / さん

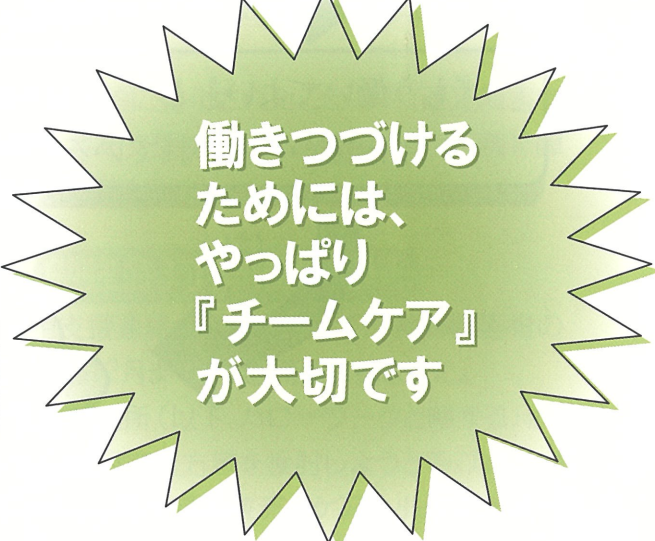
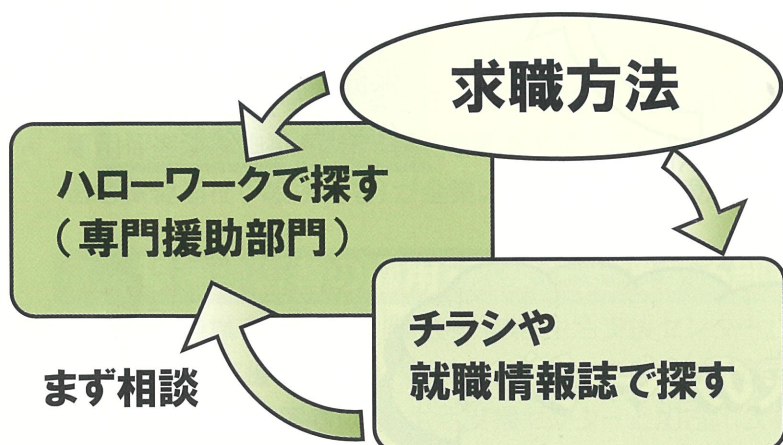
◆ / さん

◆ / さん

- ・医療
- ・作業所・デイケア
- ・保健所
- ・市・町役場
- ・就業・生活支援センター
- その他

★ 就業に向けてみんなで話し合う場があります!!

希望しますか? ★



2 就労準備

チェックリスト

いよいよ仕事探し その前にチェックしてみましょう

※まずは自分でチェックし、その後指導員さんと話し合ってみましょう。

- | | 本人チェック | 指導員と話し合い |
|---|----------|----------|
| (1) 週何日通所していますか。 | (日/週) | () |
| (2) 一日に何時間作業を行っていますか。 | (時間/日) | () |
| (3) 作業時間中、集中して作業できますか。 | はい ・ いいえ | () |
| (4) 休む時、遅れる時は必ず連絡できますか。 | はい ・ いいえ | () |
| (5) 挨拶ができますか。 | はい ・ いいえ | () |
| (6) 質問ができますか。 | はい ・ いいえ | () |
| (7) 報告ができますか。 | はい ・ いいえ | () |
| (8) 指導員の指示を理解し、行動できますか。 | はい ・ いいえ | () |
| (9) 身だしなみは整っていますか。 | はい ・ いいえ | () |
| (10) 体調の変化に自分で気づき、休養を取る、
主治医や指導員に相談するなどの対処ができる | はい ・ いいえ | () |

「精神障害者の雇用・就労促進会議」 のご報告

平成18年度の全国精神保健職親会が、平成19年3月9日(金)～10日(土)の日程で、障害者職業リハビリテーションの大本山でもある千葉県の幕張にある障害者職業総合センターで開催されました。当日は200名を超える盛況ぶりで、事務局員も参加しましたので、特に印象に残った内容についてご報告します。

講演① 「精神障害者就労支援の幕開け」～何を、どこから始める?～

相沢欣一 山形障害者職業センター所長

- 精神障害者は知的障害者に比べ、就職しやすく離職しやすい傾向がある。
- 定着支援は、精神障害者は就労前の元の施設内で話を聞き、知的障害者は事業所に出向いて聞く方が有効な場合が多い。
- 適切な支援があれば、精神障害者の働く機会が確実に広がることを多くの人に理解してもらう必要がある。
- 平成19年度は、全国47箇所のハローワークで、ハローワークを中心に福祉等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援をケアマネジメントの手法で実施する。ただし、これらを実施するには、3障害の特性を知ったうえで、就労支援ケアマネを行う必要があるため、ハローワーク職員は、高い専門性を要する。しかし、職員は1～2年で異動となる現実があり、研修体制も不十分であることが課題である。
- 今後、障害者就労支援に関するハローワークの専門性の向上が大きな課題である。

講演② 「集団的職業前訓練から職場定着支援へ」～ACTによる就労支援～

西尾 雅明氏 国立精神・神経センター精神保健研究所 精神科医師

- 重い精神障害者に対して、ACT(包括型地域生活支援プログラム)を、国立精研でも実施し、援助効果が明らかになりつつある。登録者90名に対する援助チームにおいてもケースマネジャー9名、精神科医師1名とともに就労支援担当者2名を配置している。職業カウンセリング、職場開拓、求職活動、就労継続・同行支援、関係者・資源への広報、ネットワーク構築などの就労支援サービスは確実に精神障害の回復にもプラスに作用する。
- 回復してから仕事ではなく、仕事をして回復していく。
- ACTの支援過程もケアマネジメントと同じく、「関係づくり」、「アセスメント」、「支援計画作成」、「モニタリング」、「評価」といった一連のケアプロセスである。
- 「リカバリー」、「ストレンクス・モデル」を重視しているACTの臨床では、服薬管理やクライシス対応などは副次的なものであり、利用者の夢や希望の実現を含めた個別のQOLの向上に最大の労力が注がれる。就労のニーズをもつ利用者に対しては、障害の重さで支援対象から除外することはなく、就労支援サービスを提供する。このような「個別職業斡旋とサポートによる援助付雇用」は、就労率の増加、就労期間の延長が明らかにされている。
- これらは、これまでの訓練モデルや、福祉就労モデルとは異なり、どんなに重い障害をもっていても、障害者本人に希望があれば一般就労は可能であるという強い信念に基づき、①医療・保健・福祉・就労支援が一体となった多職種チームによる包括的支援の提供、②ケアマネジメントの手法を用いた就労前後の継続的・同伴的な支援、③訓練後の就職ではなく、積極的な職場開拓による就職後の訓練の重視、をその主

な特徴とする。

- 平成18年12月末時点でのACT利用者102名のうち、27名が51件の業種に一般就労し、職種の詳細は、棚卸し等の軽作業17件、事務8件、調理補助等の飲食店勤務8件、テレホン・アポインター等サービス系3件であり、全体のうち10件は、派遣会社を利用していた。雇用条件は平均時給935円、週当たり平均勤務時間19.5時間、1日あたり平均勤務時間数6.1時間となっている。
- 出来ることを信じる時に、初めて変化は訪れる(=ストレングスモデル)

(参考)

※リカバリー概念…2度と精神病の症状を体験しなくなるのではなく、障害を抱えながらも希望や自尊心を持ち、可能な限り自立した生活を送る術を学ぶこと。

※ストレングス(長所)モデルの視点…クライアントや環境の潜在的な力や力や長所を引き出し、セルフケア能力を強化する視点。(障害のある人はマイナス面だけでなく、それを上回るプラス面をもっている。)

シンポジウム 就労支援の現場から～地殻変動が始まった!～

- 地殻変動とは、

- A 就労への送り出し側に、医療機関も参入してきた
- B 受け入れ企業側に、大企業も参入してきた
- C 支援者側に、就業・生活支援センターの活躍など、新しい動きが出てきた

Aに関して(渡辺洋一郎氏 渡辺クリニック 大阪)

- 大阪では、デイケアなどを実施している精神科診療所が中心になって、就業・生活支援センター、障害者雇用企業、労働組合、元ハローワーク所長、元大阪府精神保健福祉主管部長なども参画して、「NPO大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN)」を立ち上げた。
- JSNの目標
 - ①2007年度内に大阪に3ヶ所を目標に自立支援法の「就労支援事業所」を立ち上げる。
 - ②色々な機関と連携しながら、初期の見極め、初期トレーニング企業開拓(実習先、就職先)、定着支援(ジョブコーチ等)、就労後のフォロー等を行う。
 - ③現状では、すっぱりぬけているうつ病圏退職者や発達障害者への支援も可能にする。
 - ④企業の抱える産業メンタルヘルス問題の相談にのる。
 - ⑤将来的には、リワーク(復職)支援も視野に入れる。

Bに関して(石川 誠氏 株式会社いなげや)

- 社員1800人、パート・アルバイト9800人を超えるスーパーマーケットチェーンストアにおける精神障害者を含む障害者雇用の工夫についての報告があった。
- 障害種別ではなく、一人一人の向き不向きにより適材適所で配置する。精神障がい者は週20時間未満の契約の方が多く、短い時間で始めて、徐々にのびしていった。
- 同じ短時間労働者のパート職員等と同じ教育システムを障がい者も利用。

Cに関して(前野 哲哉氏 全国就業支援ネットワーク)

- 就業・生活支援センターは、全国で110ヶ所。19年度は135ヶ所になる予定。センターはマンパワーのみで、地域を区切って支援している。5～8割は、精神障害者の相談となっている所も多い。
- 雇用促進制度は組み合わせで実力発揮。例としては、初めから6ヶ月×?を「任意実習・社会適応訓練」、その後の3ヶ月を「インターシップ」、その後の3ヶ月を「トライアル雇用」などを利用する。
- 支援者へのアドバイス
 - ①制度に縛られるのではなく、あらゆる雇用制度に精通する。
 - ②本人を入れた事業所・支援者チームで取り組む「就業計画」である。
 - ③見通しと割り切り、期間ごとの評価が大事、なによりも焦らないこと

お知らせコーナー

就労移行支援のためのチェックリスト

(障害者職業総合センター作成)

～障害者の一般就労へ向けた支援を円滑に行うための共通のツール～

改正障害者雇用促進法及び障害者自立支援法の施行により、障害者の一般就労に向けた支援の強化が図られる中、労働関係機関と福祉関係機関がそれぞれ持っている障害者雇用に関する各種情報やノウハウを共有し、密接に連携しながら、それぞれの役割を果たしていくことが求められています。また、障害者自立支援法における就労移行支援事業者等においては、支援対象者の状態に応じた個別支援計画を作成し、一般就労への移行に向けた訓練等を実施することとなっています。

このため、障害者の就労支援を行う機関が、個別支援計画の作成をはじめとするサービスを密接に連携しながら実施できるよう、共通して利用できる支援ツールを開発することとし、昨年の8月に、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において「就労移行支援のためのチェックリスト」が作成されました。

詳しくは下記の「高齢・障害者雇用支援機構」のホームページ→「障害者職業センター研究部門」→「研究成果のご紹介」→「各種教材、ツール」で閲覧、印刷できますのでパソコンで入手してください。

http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/19_checklist.html

兵庫県精神保健職親会 会員及び賛助会員募集中

会 員(社通事業所に限る。 年会費3,000円)と、
賛助会員(任意の個人又は団体。 年会費1,000円)を募集しております。



出前就労支援研修の相談受付中

当職親会では依頼があれば、今回の川西での研修会のように地域の作業所、デイケア、社会復帰施設等に出向いて、メンバー、ご家族、支援者の方々に対して就労支援に関する出前講座、出前研修にも積極的に取り組んでいきたいと考えています。費用は原則、当会で負担します。ご希望の作業所等はまず気軽に事務局までご相談下さい。

【事務局】 〒651-0073 神戸市中央区脇浜海岸通 1-3-2
兵庫県精神保健職親会(県立精神保健福祉センター内)
Tel:078-252-4980 Fax:078-252-4981

*この「職親会だより」は、兵庫県からの委託により作成しております。