

ひょうご

職親会だより

2021.3 第46号

※職親会(兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会)は、精神障害者の就労を支援する事業主の会です。

巻頭提言

「長引くコロナ禍において、精神障害者の就労支援について思うこと」

兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会(職親会)

会長 野村 浩之

障害者雇用については、皆様のご理解とご協力のおかげで毎年大幅な伸びを見せています。2021年には障害者の法定雇用率の見直し(2.3%に引上げ)もあり、益々の順風が吹くものと期待しておりましたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響が拡大する中、障害者雇用においても様々な変化や課題が発生しているようです。

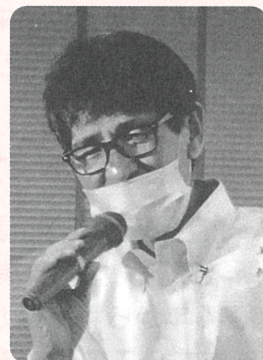
例えば、生産活動の縮小に伴う業績の悪化への対応や環境整備、雇用管理に苦慮される企業が増えています。過去にも2008年のリーマンショックや2011年の東日本大震災の影響で大幅に障害者雇用が落ち込んだ時期がありました。

一方、コロナ禍の新しい生活では、働き方の変化や新たな職域開拓に取り組む等の企業努力が各所で見られています。

我々、職親会もしっかりと前を向き、頑張る企業や事業所の支援に努め、障害当事者に寄り添う頼りになる支援団体であり続けたいと思います。密にならない、自分のペース、テレワーク、これらの働き方改革は、精神障害の人にとってありがたい大きな変化となる可能性があると思います。これを好機にインクルーシブ雇用⁽¹⁾を企業が再認識し、ディーセントワーク⁽²⁾を目指せる社会になることを強く望みます。

(1) 障害や病気を理由に就労の道を閉ざさず、誰もが働く権利を保障されともに働けること

(2) 働きがいのある人間らしい仕事のこと



企画

「精神障害者が地域で安心して働くために」

～第一部 就労支援としての精神障害者社会適応訓練事業～

～第二部 兵庫県福崎町における「精神障害者社会適応訓練事業」を取材して～

精神障害者の就職者数は年々増加傾向にあります。しかしその一方で就職1年後の職場定着率は他障害に比べ最も低く50%を切っています。精神障害者が安心して働き続けられるためにどんなサポートが必要なのでしょうか。

第一部

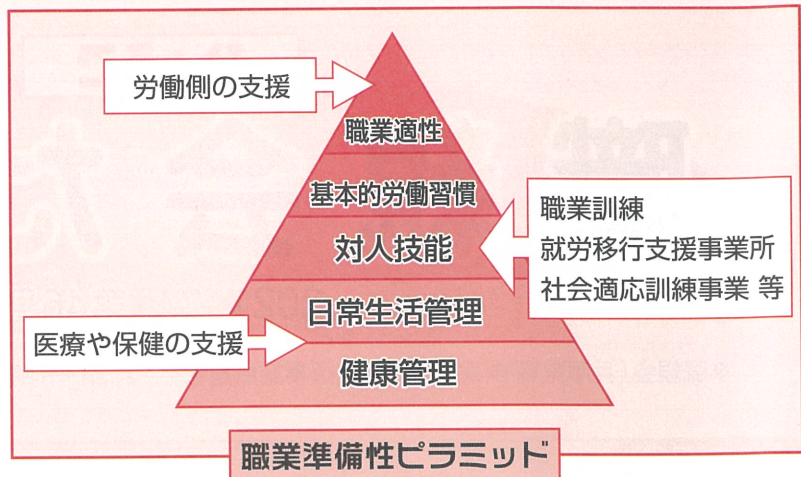
就労に向けた準備のいろは

就労に向けた準備にはいろいろな段階があります。

病状が安定する回復期には、暮らしに必要な体力をつけ、生活リズムを整えるコツを身につけるために、まずは作業療法やデイケアといった医療や保健のサービスを活用します。

少しずつ地域へ軸足を移して就労継続支援A型やB型事業所、就労移行支援などのサービスを利用することで、自身の「障害特性」や「症状との付き合い方」を学び、あわせて「働き方のコツ」や「問題への対処法」を身につけていきます。

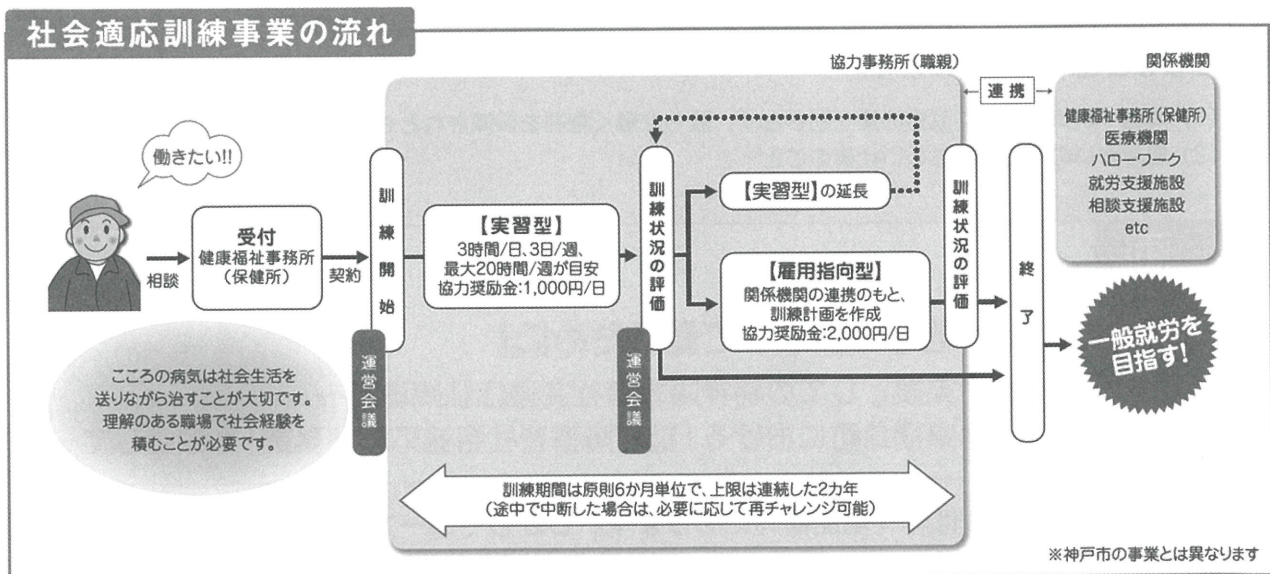
家族や支援者は、病状悪化を懸念して医療的・福祉的環境に留まることを勧めがちです。しかし支援の視点が保護的になりすぎると、就労を希望する当事者の思いを汲むことも、自ら能力を発揮することも出来ません。一人一人の個性を認め、それぞれのニーズやストレスを理解し、就労意欲を支え育てることが大切です。



社会参加の一つ「一般就労」に向けたチャレンジ

「社会適応訓練事業」とは、仕事をするうえで必要な力を養うために、一定期間理解のある事業所（以下、協力事業所）に通い、現場での訓練を通して社会復帰を目指す制度です。前身は、昭和47年から兵庫県が全国に先駆けて開始した「職親啓発促進事業（以下、職親事業）」にまで遡ります。この職親事業はその後「通院患者リハビリテーション事業」という国庫補助事業となり、平成7年には精神保健福祉法第50条に「社会適応訓練事業（以下、社適事業）」として位置づけられました。

障害者自立支援法施行により平成22年に同条は削除され、多くの府県でこの事業は廃止となりました。しかし兵庫県では現在も事業を運営しています。



「社適事業」が育ててきた文化 ～職親マインド～

県内の中小企業が中心となって担ってきた「社適事業」は、家族経営的な企業風土や師弟関係の職場環境が育てた独自の文化として発展しました。

精神障害者が感じるストレスの一つに「対人関係」があります。思いを伝える事、相手の意図を汲む事、互いの言葉のズレを感じてストレスを溜めやすいのです。職親は小集団の事業所内で、親が子を見守り育てるような姿勢で「日常生活管理」「対人技能」「基本的労働習慣」を丁寧に伝えています。対人支援の専門職ではない事業主が、地域の医療機関や保健所と関係を築きながら連携し、当事者が安心して社会参加出来る様に支援しているのです。

		精神障害者 社会適応 訓練事業	障害者総合支援法における就労支援事業		
			就労継続支援		就労移行支援
			A型	B型	
対象者	雇用契約	なし	あり	なし	なし
	利用年限	2年	定めなし	定めなし	2年
	賃金	なし	最低賃金保障	工賃	なし
事業所	人員配置	特になし	職業指導員及び生活支援員の配置が必要		
			10対1以上	10対1以上	6対1以上
	施設整備	特になし	訓練・作業室、相談室、洗面所等の設備が必要		
	利用定員	特になし	10名以上	20名以上	20名以上

社適事業と就労支援事業の違い

社適事業は、障害者総合支援法下の就労支援事業と違い、人員や設備に関する基準がなく、当事者の特性に合わせた働きかたを工夫しながら、就労の準備を進める仕組みになっています。



第二部

今回、当会の野村会長とともに、社適事業に注目している兵庫県福崎町役場を訪ね、健康福祉課藤田様と基幹相談支援センター飯塚様にお話を伺いました。



社適事業を知ったきっかけは？

精神疾患を理由に会社を退職した方からの相談がありました。

私では「精神疾患と就労」の分野では専門性が足りないと感じ、野村会長に同席をお願いしました。野村会長より、社適事業の説明があり、この制度を初めて知りました。その後、野村会長に講師をしていただき、支援者を対象に社適事業の勉強会を開催しました。



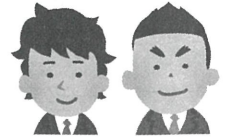
障害福祉サービス（就労移行、A型、B型）も重要ですが、社適事業が訓練の選択肢として増えれば、当事者にとって可能性が広がるのでは、と魅力を感じました。

就労支援に必要なのは～お互いを知り合う事から～



社適事業の魅力は？

コミュニケーションが苦手なため、対人関係を築くことは不得手ですが、掃除に関しては責任をもって一生懸命取り組む方がいらっしゃいます。その方は、現在就労継続支援B型に通所し、施設外就労でトイレの清掃を行っています。対人関係が課題で、就労は少し難しい状態です。



そんな中、入所系の施設（障害・高齢）で入所者の重度化やマンパワー不足など、現場がひっ迫している状況を知りました。人出が足りない中、手すりの消毒、トイレ掃除、風呂掃除など、職員が、多くの手間と時間をかけて行っています。

例えば、先ほどの方が、清掃員として入所施設で短時間雇用されれば、双方にとってメリットが大きいのではないかと感じました。社適事業で、清掃業務の訓練を受け、一定の成果を挙げれば、施設側も雇用しやすくなるのではないかと感じました。

福崎町の未来予想図～思いをかたちに～



今後の展望は？

協力事業所の開拓を行う中で、ある企業から「行政で訓練を受けた方であれば、こちらも受け入れやすくなる」というお声をいただきました。全国でも、行政が協力事業所となる事例はほとんどないと聞いていますが、行政だからこそ提供できる訓練があるのではないかと感じました。



社適事業が活性化すれば、当事者にとっても選択肢がさらに増え、精神障害者の雇用の幅も広がるのではないかと思います。野村会長にご助言をいただきながら、様々な可能性について研究を続けたいと思います。

取材を終えて

住んでいる地域に、当事者の意欲や能力を生かす場所が、もっと多様に有れば良いと思いませんか？病気や障害の問題点ばかりに目を向けず、一人一人の強みを生かして活動や仕事ができる事業所の開拓、個別のニーズに即した就労の道筋を工夫する事が大切だと感じます。これからも当事者の笑顔を増やし、地域の社会資源も豊かになるような活動を模索し続けていきたいと思ひます。

発行：兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）

【事務局】

神戸市中央区脇浜海岸通1-3-2（兵庫県精神保健福祉センター内）

Tel 078-252-4980 / Fax 078-252-4981

※お問い合わせや活動にご賛同頂ける方は、上記事務局までご連絡ください