

職親会だより

2010.10 第26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》	
	(1) 平成22年度兵庫県精神保健職親会総会・講演会	
	・平成21年度事業報告	P1
	・平成22年度事業計画	P2
	・講演『我が社の精神障害者雇用』ダイキンサンライズ摂津	P3
	(2) 西播磨地区 就労支援研修会	P5
	《職場探訪》加古川市 フジヤ號	P7
	information	P8

報告I

平成22年度職親会総会・講演会

6月30日、神戸市勤労会館にて総会および講演会を開催しました。西播磨地区で行った地域研修会の報告(詳細はたより24、25号にも掲載)を含め昨年度の事業報告、今年度の事業計画について承認を受けました。

平成21年度事業報告

事業名	年 月 日	場 所	内 容
(1) 総会	21. 6.25	兵庫県こころのケアセンター	事業報告及び事業計画 役員の選出
(2) 職親研修会の開催	21. 6.25	兵庫県こころのケアセンター	○兵庫県精神保健職親会講演会 ・「第21回全国精神保健職親研究会」参加報告 ・「社会適応訓練事業の手引き」の活用について ・鼎談「職親三都物語」 ～それぞれの事業所の取り組みから～ 参加者：108名
	21. 7.16	龍野健康福祉事務所	○平成21年度第1回就労支援地域研修会(西播磨) ・「社会適応訓練事業の手引き」の活用について ・事業所間交流会 参加者：14名
	21.10.28	龍野経済交流センター (龍野商工会議所内)	○平成21年度第2回就労支援地域研修会(西播磨) ・社会適応訓練事業の体験発表 ・講演「精神障害があっても働ける！ ～支援・定着のコツと実態～」 参加者：58名
	22. 2. 2	龍野健康福祉事務所	○平成21年度第3回就労支援地域研修会(西播磨) ・「障害者雇用」について ・事業所間交流会 参加者：24名 共催：龍野健康福祉事務所、赤穂健康福祉事務所(第2、3回のみ) 精神保健福祉センター
	21.12. 3	兵庫県こころのケアセンター	○地域移行支援・就労支援研修会 ・講演「地域であたりまえに暮らすために」 ～生活支援のためのネットワークづくり～ 参加者：138名 主催：精神保健福祉センター、兵庫県精神保健福祉協会 共催：兵庫県精神保健福祉士協会

(3) 役員会	21. 5.28 21.11.20	精神保健福祉センター 精神保健福祉センター	参加者 15 名 参加者 12 名
(4) 広報普及	21.10 22. 3	・ひょうご職親会だより 第 24 号 3,000 部 会員・賛助会員、健康福祉事務所、ハローワーク等約 300 箇所に配布 ・ひょうご職親会だより 第 25 号 3,000 部 会員・賛助会員、健康福祉事務所、ハローワーク等約 300 箇所に配布	
(5) 他機関との連携・協力	21. 6.11 22. 3. 3 21. 4.24 21. 7.24 21.11.26 22. 2.19 21. 6.22 21.11.13 21.11. 3 21.12. 6 22. 2. 5	兵庫県農業共済会館 兵庫県農業共済会館 兵庫県民会館 兵庫県職員会館 ひょうご女性交流館 兵庫県職員会館 兵庫県庁 兵庫県庁 学園都市ユニバードーム 県民公館 グリーンアリーナ神戸	第 1 回障害者雇用・就労支援ネットワーク会議 (会長 1 名) 第 3 回障害者雇用・就労支援ネットワーク会議 (会長 1 名) 第 1 回兵庫県障害福祉審議会 (会長 1 名) 第 2 回兵庫県障害福祉審議会 (会長 1 名) 第 3 回兵庫県障害福祉審議会 (会長 1 名) 第 4 回兵庫県障害福祉審議会 (会長 1 名) 第 1 回しごとワーキング会議 (会長 1 名) 第 2 回しごとワーキング会議 (会長 1 名) ハートフェスタ後援・鉢植え提供 兵家連 40 周年大会 (会長 1 名) 第 3 回兵庫県障害者のじぎくスポーツ大会 (後援)
(6) 全国精神障害者就労支援事業所連合会への協力	21. 6.15 21.8.2～3 22.1.26 22.2.25～26	BIZ 新宿 八戸グランドホテル エル大阪 OVTA 海外職業訓練センター	第 21 回全国精神保健職親研究会 (会長・役員・事務局各 1 名) 全国精神障害者社会適応訓練事業研修会青森大会 (会長・役員各 1 名) 精神障害者中央就業セミナー 働く精神障害者からのメッセージ発信事業 (近畿・東海ブロック) (事務局 1 名) 精神障害者中央就業セミナー 働く精神障害者からのメッセージ発信事業 (会長・事務局各 1 名)

○平成 22 年度事業計画

- 1 総会及び講演会の開催 (平成 22 年 6 月 30 日)
- 2 地域研修会の開催 (年 3～4 回)
- 3 役員会の開催 (年 2 回)
- 4 「ひょうご職親会だより」の発行 (年 1 回)
- 5 リーフレットの発行 (新規)
- 6 全国精神障害者就労支援事業所連合会 (全国職親会) への参加並びに連携
- 7 関係機関との連携・協力について
- 8 その他

講演会『我が社の精神障害者雇用』

株式会社ダイキンサンライズ摂津

講演会ではダイキン工業株式会社の特例子会社である、「株式会社ダイキンサンライズ摂津」より4名の講師をお招きして講演していただきました。

○慶武社長からは会社概要や精神障害者雇用の取り組みについてお話いただきました。

ダイキンサンライズ摂津は人員構成が障害者83名と健常者7名。生産活動のほとんどを障害者で担っている。各グループにリーダーがおり、リーダーも全員が自分も障害を持っている。障害にあわせ、お互い補い合えるペアで作業を行ったり、ミスを減らすため仕分けの入れ物を工夫したりしている。

平成18年から精神障害者の雇用を始めたが(第1号は岩越さん)、その前に、元々てんかんや神経症の社員がおり、その都度主治医や家族と連携していたことや、就労支援を行っている精神科医と出会った背景があった。

～慶武社長のスライドより～

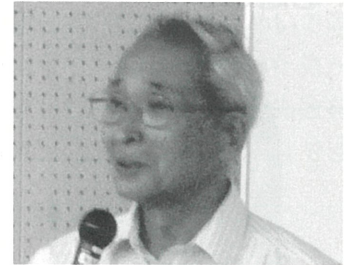
精神障害者が継続して就労していく為のポイント

本人は

- ・ 働きたいという強い思いを持つ
- ・ 病気をオープンにする
- ・ 病気のことを遠慮なく相談できる人をつくる
- ・ 悩みがあったらすぐ報告・相談する
- ・ 働くためのリズム生活習慣を作る(夜型→朝型)
- ・ 1日働ける体力をつける(目標は1日働ける体力気力)
- ・ 服薬がある方は決められた時間に服用する
- ・ 一人で頑張り過ぎない
- ・ 社会資源の利用(大阪障害者職業センターのリワーク支援など)

当事者からの意見

- ・ 自身の病気・症状を理解する
(体調を崩す前の兆候や注意サインなどを理解し把握する)
- ・ 無理せず時には断ることも必要
- ・ 毎日の仕事の中で頑張る時と少し手を抜く時のペース配分を考える
- ・ 仕事とプライベートで気持ちを切替え気晴らしや趣味を持つ
- ・ 病気に関係なく仕事・挨拶・苦手なことで努力し頑張る
- ・ 雇用された時には会社に対する感謝の気持ちを忘れない



周りの人は

- ・ 何でも話せるような信頼関係、環境を作る
(本人からはなかなか言い出せないことが多い)
- ・ 1日1回は声かけをする(必要以上に干渉するのはよくない)
- ・ 病気のこと悩みの相談を聞く
- ・ 病気のことを把握する
- ・ 病院に行く時は快く承諾する(出来れば診断結果を把握しておくことよい)
- ・ 理解しやすいようにゆっくり話す
- ・ できないときは責めるのではなく、的確なアドバイスをする
- ・ 本人にはもちろん、周りの人や電話でも乱暴な言葉は使わない
- ・ 丁寧に分かり易く説明する
- ・ 指示は明確にしっかりと(あいまいな指示は混乱を招く)
- ・ 一度の多くのことを支持しない
- ・ 注意する時は怒らず何が問題かを明確にする
- ・ 本人が言葉にできないときは無視しているのではなく、混乱している状態であると考え
- ・ 複雑そうな作業は単純化し、優先順位をつける
- ・ 精神疾患についての知識を身につける
- ・ 誰でもかかりうる病気であることを認識する



○日々、社員の指導をされている後藤工場長と精神障害を抱えながらイキイキと働いている社員の岸本さん・岩越さんにインタビュー形式でお話いただきました。

理想どおりにいけば誰も苦労はしないから、今日は二人から本音をしゃべってもらいます。(後藤工場長)

★ 岸本さん ★

大学生のときに発症し入院した。その頃は無気力で寝てばかりだった。クリニックのデイケアに通うようになって、ケースワーカーさんと仲良くなって少し楽しくなった。その後、新聞配達などのアルバイトをしていたが差別されないか心配だったし、一緒に働いていた人が悪く言われるのを聞いてしんどかった。もっと長い時間働きたいと思い、就業生活支援センターからダイキンのことを紹介してもらった。初めは緊張したけど工場長と競馬の話とかできて楽しかったし、2週間の実習はあっという間だった。入社する前にCADの勉強をするように勧められて、ダイキンで働きたかったので頑張った。勉強は途中でやめたいと思ったけど、工場長に相談したら「できなくて当たり前」から入ればいっててもらい最後まで頑張れた。今は技術資料送付の依頼に対して指示書を送る仕事をしている。初めは係長にってもらっていた事も、係長が忙しそうなので自分でやった方が早いと思い自分でやるようになった。係長が「何かあったら責任持つよ」と言ってくれるのでやっている。仕事は楽しい。「岸本に任せたら大丈夫」と言ってもらえるようになりたい。



★ 岩越さん ★



中学1年で発症した。家族に暴力振るったり、自分も団地から飛び降りたり、幻聴が「死ね」とか「嫌い」とか言うので、「自分はこの世にいたらダメなんだ」と思っていた。倒れたり、暴れたりして入院もした。退院してからデイケアでスポーツや料理のプログラムに参加したけど、独りぼっちになってしまうことが多くて、休みがちだった。作業所に通うようになって、お父さんへの暴力とかはなくなってきた。作業所は月500円ぐらいしかもらえなかったけど、働きたかったから頑張った。病気を隠してアルバイトをしたこともあったけど、しんどかったから、分かってもらえるところで働きたいと思った。就業生活支援センターからダイキンの実習を勧められて2週間通った。フルタイムは無理だと工場長に言ったけど「無理なら早く帰ってもいいから、とりあえず朝からおいで」と言われた。結局、2週間フルタイムで実習した。トラブルもあったけど、リーダーに相談できたので誤解は解けた。障害をオープンにしていたから相談もしやすかった。入社してから、できないできないとばかり言っていたけど、「できない人にはさせないよ」と言ってもらった。今は一人でコツコツできる仕事が好き。働いているから家族に親孝行できるようになった。みんなで焼肉を食べに行った時は私が全部払っている。友達ができてプライベートでも遊びにいけるようになったし、毎日すごく楽しいです。

★ 後藤工場長 ★

働き始めても「幻聴」はある方が多い。それは早く気付いて話し合いつつ対処してあげないと余計にしんどくなる。一緒に働いている仲間が悪く言われるのがしんどいと言うのもよく聞く。自分に置き換えてプレッシャーになってしまうみたい。競馬の事でも何でも、ちょっとした話のきっかけで心を開けるというのはある。相談できる人がいるのはとても大切。フルタイムで働かせるというのは厳しいと反対されたが、当社では「どんな人でも働ける」という思いが根底にあり、その上で働く厳しさを伝えるのが実習だと思っている。生活リズムを整えるのも大切。睡眠をきちんと取るのは誰にとっても必要なので、その人が8時間寝ると言うなら、残りの16時間の使い方を一緒に考えるということはしている。今日の二人は同じ会社の身体障害(進行性の筋ジストロフィー)の方の介護などもしている。本人たちはお互いに助け合う友達だと、さらっと言うが、こうなるにはお互いに相当心を開かないといけなく、何でも言い合える会社なのかなと思っている。



10月7日、龍野経済交流センターにて「障害を持ちながら働く！」というテーマで4ヶ所から講師をお招きし研修会を開催しました。西播磨地区以外からもたくさんの方に集まっていたいただきました。

講師Ⅰ (有) サポートセンター れいめい

❖❖代表取締役 野村さん❖❖ [職親会役員]

サポートセンターれいめいは、ヘルパー派遣事業・居宅介護支援事業・相談支援事業等を行っている。平成18年から職親活動を開始したが、当初は精神障害者を受け入れるにあたりマイナスイメージばかりを持ってしまった。一旦リセットし、プラスにとらえるようにした。自分としては大したことをして来たとは思っていない。気持ちの中で彼らを受け入れるだけ。精神障害の方は元々健全者であり、社適の期間で元の彼らに戻ってもらえる。



❖❖赤藤さん❖❖ [当事者ヘルパー]

病気を発症してから働きたかったがうまくいかず、自分には無理なのかと思っていたが、れいめいで同じ患者仲間が頑張っているのを見て、自分も頑張ろうと思った。デイケアでは子ども扱いされていた気がする。デイケアで褒められても職場では怒られたことがあった。そのギャップがしんどかったが、失敗を喜んでくれる職場環境や同じ患者仲間や福岡さんたちの励ましがあった。まだ、臨機応変な対応はできないけど、いつか給料だけで自立して生活できるように頑張りたい。

❖❖光木さん❖❖ [当事者ケアマネージャー]

病気をクローズにして働いたこともあるが気付かれないように頑張りすぎてしんどくなった。れいめいに来てからもできない自分に落ち込み、期待されるとプレッシャーになり辛かったが、そんな自分に気付かせてもらった。主治医も朝飲む薬を運転が終わってからでもいいようにしてくれたり協力してくれた。ケアマネの仕事をしており、他人の世話をしているが、実は自分もヘルパーに来てもらっている。自分の事より、他人のことが出来る。まだ自己評価は低いのだが、安心して仕事を任せてもらえるようにしたい。

❖❖福岡さん❖❖ [精神障害者ヘルパーを受け入れている利用者さん]

(麻痺があり発語ができないので、トーキングエイドでお話いただきました。)

ずっと人の世話になってきたし、自分も誰かの役に立ちたいと思い精神障害を持つヘルパーを受け入れることにした。これまで受け入れてきたヘルパーは「相当」いる。(多くの訓練生が、まず福岡さんの介護から始めるそうです) 病気と人格は別に考える、自分も差別を受けてきたから自分が言われて嫌な事は言わないようにしている。



講師Ⅱ ハローワーク龍野 藤本さん

精神障害者雇用をすすめる上で、必要な制度や仕組みをご説明いただきました。

(助成制度の概要を P8 に掲載しています。)

講師Ⅲ 西播磨障害者就業・生活支援センター 大門さん

就業・生活支援センターを開設して5年。母体が知的障害の施設だが、ここ1、2年は精神障害の方の相談が増えてきている。支援をしていて職場の理解がとても重要であり、理解のある職場を開拓するのもセンターの役割だと感じるとのことでした。

(就業・生活支援センターの支援内容については P 8 に掲載しています。)

講師Ⅳ 西はりまグリーンホーム 田中さん



社会福祉法人 円勝会では特養である西はりまグリーンホームで平成21年8月から社適の訓練生を受け入れた。職員、利用者・家族の理解が得られるか、精神障害をどのように理解すればよいか心配だった。そのため、職員に対しては資料や同法人職員のPSWによる勉強会、ご家族に対しては文書により説明を行ったが、幸い反対意見は聞かれなかった。施設利用者(認知症の方が主)には「実習生」と説明をした。訓練生は初め緊張が見られたが徐々に慣れ笑顔も見られるようになり、やりがいを感じていただいたように思う。1年間の訓練を終え、最後は涙のお別れ会だった。今後も2名の方の訓練生の受け入れを考えており、職員で受け入れにあつての課題を検討している。法人内に様々な施設があるので訓練生に合わせた環境の提供ができればと考えている。

意見交換 色々なご意見をいただきました。いくつかご紹介します。

Q 訓練は何から始めたのか。単純作業からがいいのか。また、見守りはどの程度必要か。(今後、職親になることを検討している方から)

A まずは清掃から始めてもらい、徐々に利用者とのコミュニケーションが必要なこともしてもらった。幸い同じ作業で場所を変えて行うことのできる作業があった。見守りについては期待以上の訓練生に来ていただけだったので苦労はしなかったが、あまり期待しすぎない方が最終的に期待しているところに近づくように思う。(田中さん)

Q 講師の職親さんは「支援者」かと思うようなお話をだったが、あくまでも職親さんだし、社適は保健所の事業のはず。支援者と職親さんとの役割分担などはどの様に考えておられるのか。(就業・生活支援センター職員から)

A れいめいが相談支援も行っているので、支援者としての役割もあると思っている。ただし、就労支援にあたってネットワークは不可欠。保健所やハローワークとの連携は積極的に行うし、人によっては社適以外の方法も考える。(野村さん)

職員への理解に力を入れたところ、結果として訓練生のサポートになった。確かに自分を「支援者」と錯覚することはあったが、その都度あくまで場所を提供している立場だと思い直した。支援者の柱であった機関から何度も訪問してもらい相談できたことが訓練生にとって良かった。(田中さん)

職場探訪

株式会社 フジヤ號

加古川市にあるOA機器・文具オフィス家具商社、フジヤ號(ごう)は平成22年1月から職親として登録されました。訓練の現場である文具・事務用品の店舗に伺いました。現在はお話を伺った宮永さん、お一人を訓練生として受け入れていただいています。



《社適に至るまで》

働きたいという気持ちはずっとあった。ある時、市役所においてあった自己チェックリスト(たより20号に掲載)でチェックしてみて、作業所(現在は就労継続B型)に行くことにした。しばらく通ってから、就業・生活支援センターにて4週間の基礎訓練評価を受けた。色々な作業を体験して、自分の出来ない事を知りショックを受けたが、出来る事の評価もしてもらった。

《フジヤ號に来てから》

基礎訓練評価から約半年後の平成21年10月からフジヤ號で施設外実習を始めた。初めの頃は就業・生活支援センターからジョブコーチに毎日来てもらっていた。22年1月から社適の利用を開始している。

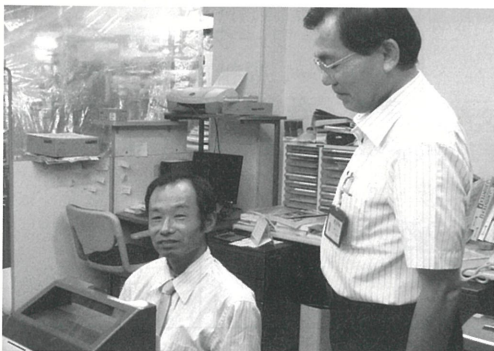
○訓練内容

週に3回、午後3時間来ており、専用のパソコンソフトを使い認印の作成をしている。仕上げを店長に見てもらうもののデザインから彫刻まで認印の作成は宮永さんの仕事になっている。売場で売れた認印をチェックし、在庫がなければ作成している。

◆橋口店長より(宮永さんの指導を担当されています)

あまり干渉せず、自分のペースで仕事を進めてもらっている。ただ、孤立はしないように、困ったときにはいつでも相談してもらえよう心掛けている。

毎月一回は健康福祉事務所、就業・生活支援センター、店長、本人でミーティングを開き、振り返りと目標設定及び情報共有を行っている。



◆宮永さんより

(1年近くたったが)まだ、慣れたとは思わない。面接だけでは断られてしまうと思うので、こうやって訓練からさせてもらえるのはありがたい。ジョブコーチに来てもらい手順書を作ってもらえたのがとてもよかった。

職場で難しいのは言葉遣い。作業では3文字(大久保など)の印鑑は、まだ苦勞している。自分の写真も載せてもらって構いません。「障害はあっても頑張れる!」というのをたくさんの人に知ってもらいたいです。

～ネットワークによる細やかな支援が印象的でした。「働きたい」気持ちを強く持ち頑張っておられる宮永さん、またそれを支える橋口店長はじめ支援者の皆さん、ご協力ありがとうございました。

information

助成を受けるにはいくつか要件があります。
詳しくはハローワークにお問合せください。

○精神障害者を雇用する事業主に対する助成制度の概要

・精神障害者支援専門家活用奨励金 雇用の前後6か月

精神障害者の新規雇入れに際し、専門家に対する職場調整や相談の委嘱費用を一部奨励金として支給。1回あたり1万円。(年24万円が上限)

・障害者トライアル雇用(試行雇用奨励金) 最長3ヶ月

対象者を一定期間試行雇用することで、適正や業務遂行可能性を見極め、対象者及び求人者の相互理解等を通じて、早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることが目的。奨励金の額は月4万円(出勤状態により異なります)

・特例求職者雇用開発助成金 1~2年

特定求職者(対象者)を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、賃金の一部を助成することで雇用機会を増大することが目的。助成金の額は50~240万円。短時間労働者は30~90万円。

・障害者初回雇用奨励金(ファーストステップ奨励金) 障害者雇用の経験のない中小企業対象

中小企業における障害者雇用の促進が目的。障害者雇用の経験のない中小企業(56~300人規模)が初めて身体障害者、知的障害者および精神障害者を雇用した場合に支給。対象労働者1人目を雇用した場合に限り、100万円。

・精神障害者ステップアップ雇用奨励金 最長1年

精神障害者を試行的に雇用し、一定の期間を掛けて、職場への適応状況をみながら徐々に就業時間を伸ばしていき、事業主と対象者の相互理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけづくりが目的。奨励金の額は月2万5千円。(出勤状態により異なります)

○平成22年7月「改正障害者雇用納付金制度」スタート ⇒平成23年4月申告開始

①新たに常用雇用労働者数201人以上300人以下のすべての中小企業に障害者雇用納付金の申告が必要になります。

平成27年4月1日からは、101人以上の事業主に納付金制度の適用が拡大されます。

②納付金申告の際、週20時間以上30時間未満の短時間労働者も労働者等に加わります。

③除外率設定業種の除外率がそれぞれ10%ポイント引き下げられます。

就業・生活支援センターとは

支援の内容

障害のある方の雇用管理について相談・助言

事業主に

障害がある方に

就業に関する相談・助言
就業に伴う様々な生活相談・情報提供
就業準備のための基礎訓練や職場実習のあっせん
就業後の継続的な定着支援

ハローワーク、障害者職業センター、福祉施設、医療機関、学校、各市町等の関係機関との連携を図り支援します。

兵庫県精神保健職親会 会員及び賛助会員 募集中

会員	(社適事業所に限る)	年会費3,000円	
賛助会員	(団体)	年会費3,000円	
賛助会員	(個人)	年会費1,000円	を募集しております。

【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)

Tel078-252-4980 Fax078-252-4981

お問い合わせや、ご賛同いただける場合は、上記事務局までご連絡下さい。