

ひょうご 職親会だより

2023. 3 第50号

※ 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（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》令和4年度 講演会のご報告 p 1

日時 令和5年3月1日（水） 13時半～16時

会場 兵庫県こころのケアセンター 大研修室

◇講演

精神科医療機関と連携した就労支援のネットワークづくり

医療機関の障害者雇用ネットワーク代表

依田 晶男

◇パネルディスカッション

p

4

進行役 全国精神保健職親会理事長

中川 均

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

北播磨障害者就業・生活支援センター

森 一人

医療機関の障害者雇用ネットワーク代表

依田 晶男

《報告②》第1回地域研修会（令和4年11月2日福崎町エルデホール）の記録動画が完成しました。

youtu.be/9rex8r144vI（福崎町長ご挨拶・福崎町の取り組み・体験発表）

p 8

youtu.be/r21iiEoGNkk（福田祐典氏ご講演）

《報告①》令和4年度 講演会のご報告

令和5年3月1日（水） 兵庫県こころのケアセンター大研修室

【会長挨拶】 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



コロナに翻弄された3年で、私たちは働き方を変える努力をしてきました。リモートワーク、三密を避けたマンツーマンの支援は、当事者のみならずスタッフにとって実は理想的な変化です。精神障害者が働きやすい環境は誰にとっても働きやすいのではないかと私もようやく気付く事が出来ました。

近年、精神障害者の就労者数・就職率は共に増えましたが、定着率はかなり落ちてきました。職親会は、当事者の支援はもちろんですが、企業、事業主への支援も行います。本日の講師、依田さんから、就労支援のネットワーク構築に役立つ色々なヒントを学びたいと思います。

【講演】 医療機関の障害者雇用ネットワーク代表 依田 晶男

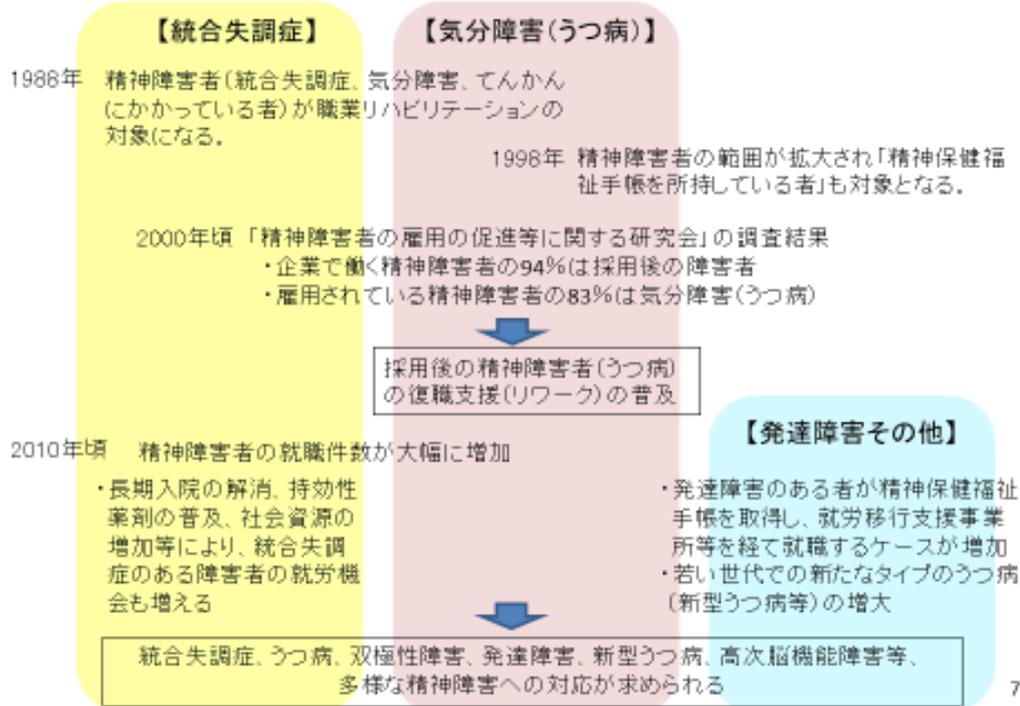
兵庫県では社適事業所の皆様のご尽力によって職親事業を現在まで継続してこられました。職親が積み重ねてきた経験・ノウハウは、就労支援のあらゆる場面に活かされる知恵の宝庫だと思います。

現在、就労系福祉事業所（移行・継続A,B型）からは年間約2万人が一般就労に移行していますが、その割合は就労系福祉事業所の利用者の6%程度に過ぎず、福祉的就労から企業への移行はまだまだ進んでいない現実もあります。

昭和63年の雇用促進法改正で、統合失調症、気分障害、てんかんの3つの疾患が、平成10年には精神保健福祉手帳保有者が職業リハビリテーションの対象



雇用支援の対象となる精神障害者の範囲



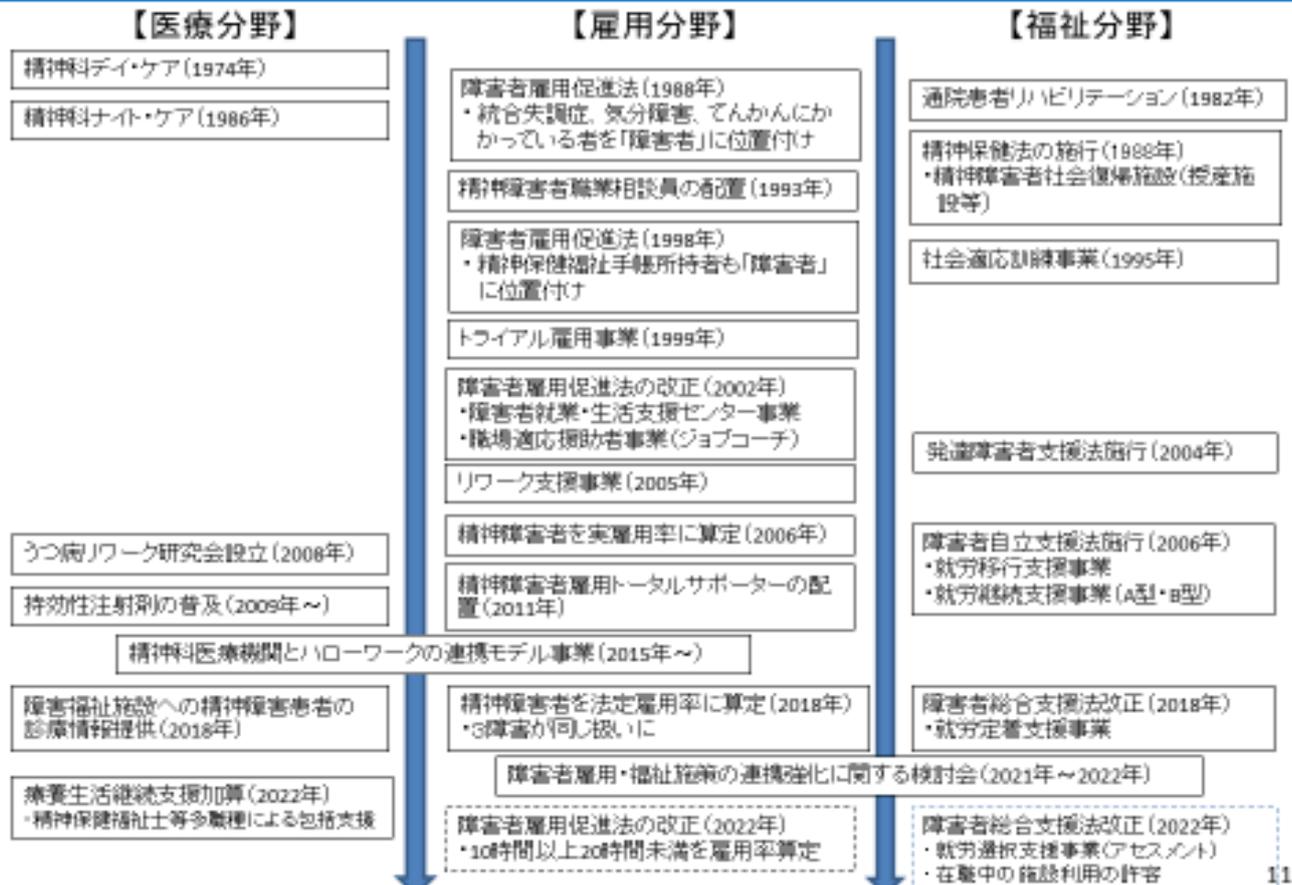
となりましたが、雇用率にカウントされないため、障害を開示するメリットはありませんでした。

平成18年に精神障害者が雇用率にカウントされるようになると、障害を開示して就職を目指す人も増えてきました。抗精神病薬の持効性薬剤により統合失調症の方も治療を受けながら働けるようになったこと、うつ病のリワークの普及、就労系福祉事業所や

就労支援機関の増加などにより、多様な精神障害を持つ人が就労を目指し、働く機会が拡大してきました。

週30時間労働して「1人」と算定されていた法定雇用率の考え方が、精神障害者の特性にも配慮して週20時間の短時間労働でも算定が可能とされ、段階的に勤務時間を増やしていく働き方が可能になりました。今回の法改正では、更に短い週10時間からの段階的な雇用ができるようになるほか、企業に在職しながら就労支援施設を利用することも可能となります。

精神障害者の雇用関連施策の推移



法定雇用率は現在 2.3%ですが、令和 6 年 4 月に 2.5%、令和 8 年 4 月には 2.7%に引き上げられます。障害者雇用を「企業の義務」であるコンプライアンスの問題として雇用を迫れば、必要最低限の対応で良いと考える会社も出てきて、いわゆる「障害者雇用代行ビジネス」に流れてしまう懸念もあります。障害者雇用の目的は、雇用率という「数の確保」ではなく、障害者が能力を発揮して職場で戦力になるようにしていくことです。そうすれば、社員が障害者雇用の意味を感じることもでき、管理職のマネジメント能力も向上し、職場全体の生産性も高まるメリットもあります。

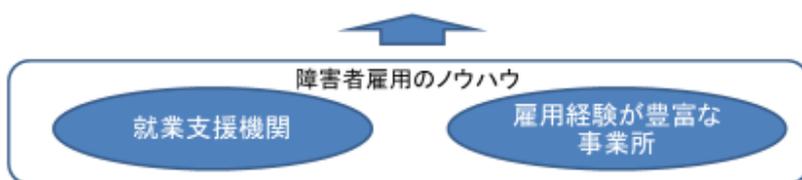
「多様性への対応」のアプローチ

職場には様々な課題を抱えている「多様」な人材が働いているため、人事担当者が抱えている課題は「障害」だけではない。

様々な課題を抱える人材が働く中で、個人の能力を十分発揮できる職場にしていくにはどうすればよいか、「多様性への対応」という文脈で語ることが求められる。

障害者雇用のノウハウには、「障害」のみでなく様々な課題を抱えた人材を生かす知恵がある。

そのことを伝えることで、企業の生産性の向上、メンタルヘルス環境の改善、「健康経営」の実現に繋がられるのではないか。



職場には多様な特性の人があります。男性・女性・LGBT、高齢者、外国人、育児・介護・治療と仕事の両立が必要な人、不眠症や偏頭痛などを抱えている人もいます。また、小学生全体の 10.4%が特別支援の必要な現代、誰もが多かれ少なかれ発達障害の傾向を有していると考えて、職場での対応を考えることが必要かも知れません。画像やイラストを用いた分かりやすい標記、相談し易い環境、アセスメントに基づいた業務マッチング、定期的な日報の利用など就労支援事業所で活用しているツールは、職場の一般職員の雇用管理にも役立つものでしょう。

兵庫県の社会適応訓練事業は、職親となる事業所に委託して、当事者が自分の障害特性を理解し、自己対処能力を身につけるなど一般就労に必要な職業準備性を高める支援をしています。多様な当事者への幅広い対応経験を持つ職親が、他の事業所にその知識を伝えていくことが期待されます。国の障害者雇用助

雇用管理に活かせるスキル

アセスメント(特性・課題の把握)

一人一人の得意なことや苦手なことに目を向ける

マッチング(能力を活かす視点)

個人の特性や課題を踏まえ、能力を発揮できる職場・職務を選定

特性や課題に応じた配慮(合理的配慮の視点)

ソフト・ハード面の配慮、指示の伝え方、作業工程の分解・再編、マニュアル化、就業上の配慮等

業務の効率化(働き方改革の視点)

職務分析、効率的な業務フローの作成、業務の再編、仕様の統一、不要な作業の廃止等
(検討の過程で業務への理解が進み、効率がアップし生産性が向上する効果)

自己理解・自己対処の支援

アセスメントのフィードバック、目標の共有、セルフマネジメントの確認等
健康管理、疲労度チェック等

定期的な状況把握(安定就労の視点)

面談(傾聴)、日報(SPIS等)等を通して見えにくい課題を把握

制度の利活用・職場外の関係機関との連携

労働・福祉施策上の諸サービスへの理解と活用
医療機関、相談支援機関等の外部支援機関の専門家の活用

成金の拡充案の中に「雇用相談援助助成金」の新設があります。事業主に対して障害者の就労や雇用継続のノウハウを伝えると助成金が得られるもので、職親の実践に対する評価が形になるということでしょう。

精神障害者が就労を希望する際、最初に相談するのは主治医ですが、多くの主治医は地域の社会資源をよくご存じありません。医療機関からどこに繋がれば一般就労が可能となるのか、就労支援関係者の間で地域の社会資源を洗い出しておくとの良いでしょう。その際には、制度上の位置づけに限らず、現実提供できる支援内容を出し合い、全体で共有することが必要です。例えば「精神科医療機関の利用者で直ちに一般就労を目指すのが難しい者」といった典型的なケースについて、一般就労に向けた就労支援や生活支援に関係する各機関の役割分担を話し合うことで、地域ネットワークが育っていきます。こうしたネットワークづくりには、自立支援協議会の就労支援部会などの活用も効果的でしょう。

職親事業所に期待される役割

1. 精神障害者に対して、一般就労に必要な職業準備性を高める訓練を行う

「集中力、対人能力、仕事に対する持久力、環境適応能力等の涵養」というのが社会適応訓練事業の目的とされる。

2. 「自己理解・自己対処能力」を高めるとともに、自ら説明できるように指導を行う

自己効力感・自己肯定感の回復とともに、「就労パスポート」等の自己紹介状の作成過程を通じて、「自己理解・自己対処能力」を高めることで、一般就労へのチャレンジや就職後の安定的な就労が可能となるよう支援する。

3. 他の事業所に対して、「障害者雇用に関するノウハウ」及び「多様性への対応に関する経験値」を提供する

同じ民間事業所としての立場で語られるノウハウには、就労支援機関以上に納得感が得やすいため、同業種や異業種の事業主団体等での発信や、職場見学、個別相談等を通じてノウハウの普及を図る。

一方で、雇用する企業に障害者雇用を働きかける際には、企業の関心事に目を向ける必要があります。障害のある職員が定型的な業務を担うことで一般の職員の負担が軽減されることは、「働き方改革」に資することになります。障害者を受け入れたことで職場の雰囲気が悪くなった事業所の経験知からは、「健康経営」の基盤となるメンタルヘルス環境の改善に繋がることも伝えられます。

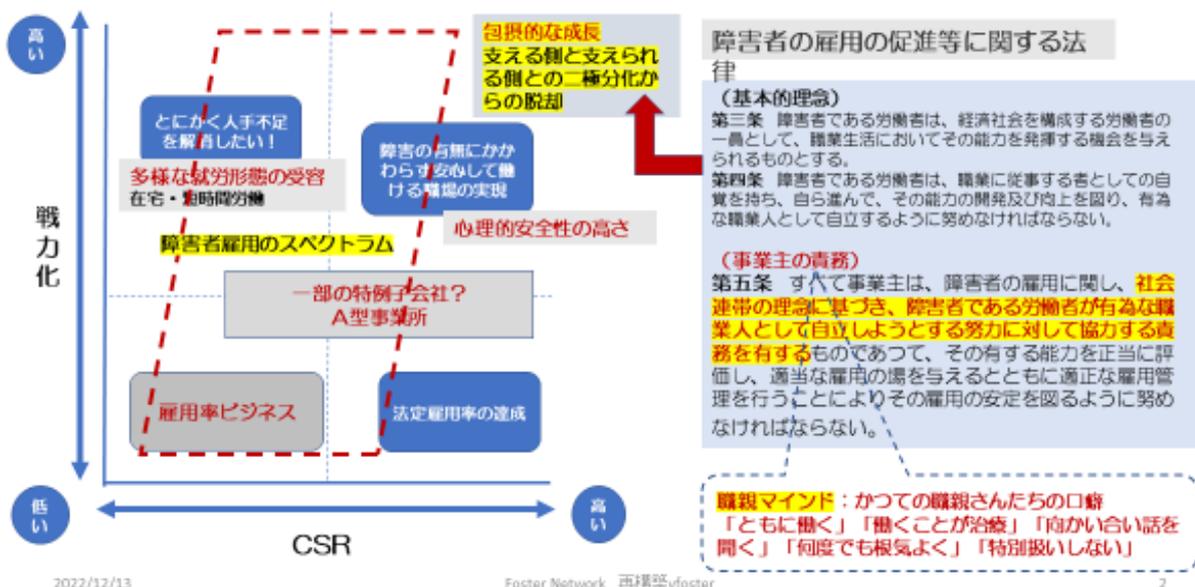
精神科医療機関で障害者雇用に取り組むことは、①他の患者に対してロールモデルを示せる、②働くことそのものが生活の安定や自己効力感を高める意味で治療効果があることを理解できる、

③患者の側面とは別の働く姿を知る機会になる、④自ら雇用することで企業に対しても経験に裏付けされた実践的なアドバイスが可能となる、といった意義があります。精神障害者の雇用を支える就労支援のネットワークづくりが、様々な地域で関係者を巻き込み広がっていくことを期待します。

【オープニングトーク】全国精神保健職親会理事長

中川 均

私たちが目指す障害者雇用(職親マインド)



残念ながら全国的に職親会が残っている地域はほんの僅かです。職親が担う社適訓練制度は、お医者さんと職親さんとご本人の連携が取れば非常に使いやすいので、現在広げようと努力しています。私たちが目指す障害者雇用は「職親マインド」と言う表現をしています。支える側と支えられる側がともに成長する雇用です。雇用率に関わらず、精神障害を持つ人が様々な形態で職業に就く事に意味があると確信しております。それぞれの地域の資源は、(産業)が強いところ、(医療)が強いところ、等と地域によって個性があります。強いところが他の領域を引っ張り地域全体が育っていく。地域の課題に対してそれぞれがオープンマインドに協働し、資源を共有し合えば、健全な地域経済が育ち、誰にとっても住みやすい地域作りに役立つでしょう。就労可能な人が居て、就労可能な場所が有るので、適切なマッチングに基づいた人事を循環させることが出来ると確信しています。

【座談会】進行役 全国精神保健職親会理事長

兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）会長
北播磨障害者就業・生活支援センター
医療機関の障害者雇用ネットワーク代表

中川 均
野村 浩之
森 一人
依田 晶男

中川；本日は4名で、地域連携の実態について深掘りしていきたいと思えます。最初に森さんが担当している地域の特徴を教えてください。

森；精神科病院が二つあり、その一つがB型作業所を持っているので一緒に就労支援を進めています。医療機関のバックアップがあるお陰で、当事者も支援者も思い切って就労に挑戦出来ると思っています。

小玉（こもれび）；医療機関内にあるB型事業所では、主治医に相談して就労可能となれば利用を勧めています。就職先については障害者就業・生活支援センターに相談し、見学・実習を経て移行を勧めています。

中川；精神障害者の一般就労を受け入れている企業のリストをお持ちなのですか。

森；いいえ。ハローワークに探しに行ってみつけます。精神障害者の就職件数は増えてきましたが定着率は一寸低いです。そこで、就職準備をしている人を対象に、就職までの現実的なステップを一緒にたどる研修をしています。そこでは、自分の病気・障害の特性を知って、困ったときは支援者にSOSを出す事が大切だと伝えています。色々な場面でピアサポーターの助言がとても役に立ちます。自分で考えてワークシートに具体的に書き込んで貰います。何割以上通所出来たら実習に行く、などの目標を明確にします。きちんと食事を摂るとか、早く寝るとか、不調を感じたときは主治医に相談するとか、前向きに取り組むことが出来るのです。

中川；すぐそばに主治医が居ると、薬の調整等の相談にも即時的に対応して貰えますね。

野村；福崎町の取り組みについて紹介します。きっかけは福崎町の福祉担当者から、仕事上の悩みを抱えている人の支援を職親会に協力して欲しいと相談を受けたことでした。そこで「夜間相談室」を立ち上げて話を聴くようになりました。障害もなく未治療の人には適切な支援がありません。福崎町ではその相談会を継続しています。雇用するのは難しいけれど、役場で社適訓練をして力が付いたら地域の企業に送り出すという提案を受けています。役場の職員も相談会に参加し始めたのですが、公務員は使える制度が限られているのでジョブコーチの役割を野村が担っています。

中川；福崎町が精神障害や引きこもりの方々について真剣に考えている事を今年の研修会で知りました。福崎町は移住先の幸福度ナンバーワンだそうです。腰の入り方が違います。しごととところの相談会の相談件数が2年間150~160件、そこから誰でも寄れる大人の居場所づくりを始め、そこから新しい障害者雇用の取り組みが始まり、職親会が経験を買われて支援をする、と言うお話ですね。

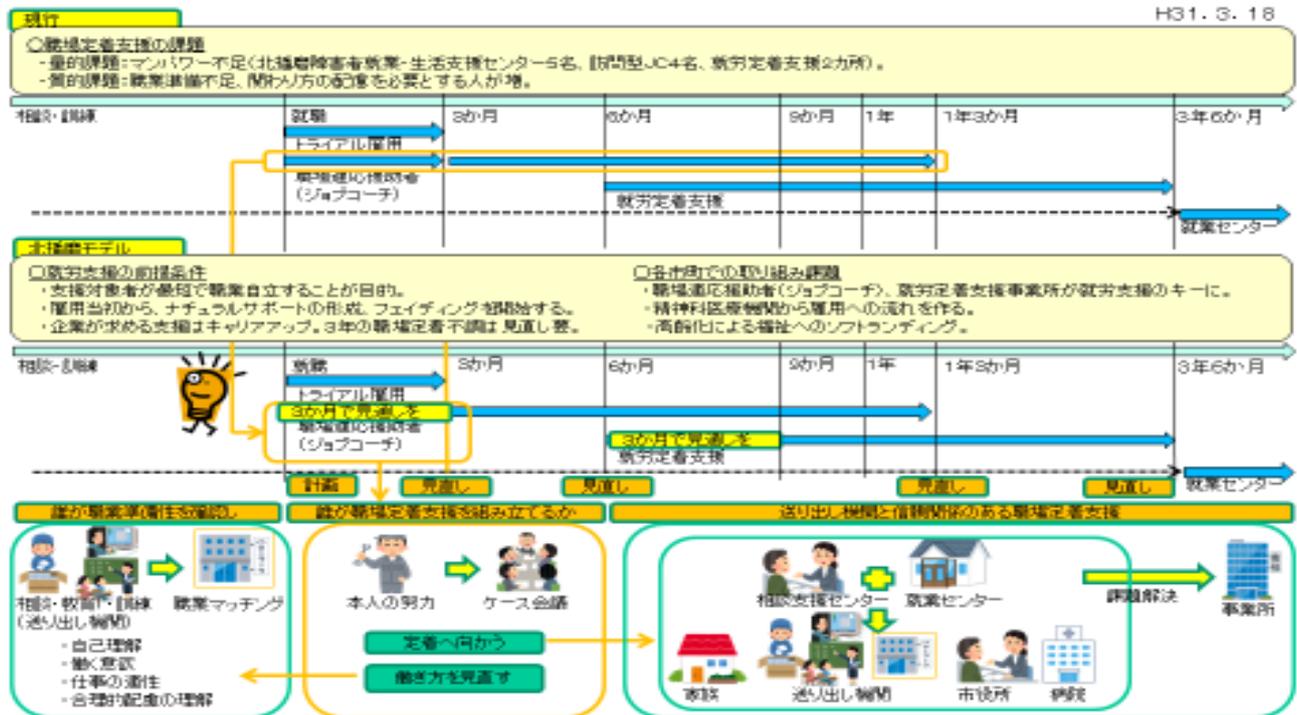
依田；森さんの圏域のように、別に同一法人じゃなくても信頼できる事業所を見つけて、就労支援センターと繋がる流れを作ることは出来ると感じました。



野村さんの話で、公務部門が直接雇用する場合、期限付きのチャレンジ雇用でそこそこの賃金を貰ってしまうと、その後企業の枠組みで働く意欲が落ちてしまう。企業で働くことを想定して勤労意識やコミュニケーション力も育てて欲しい。得意分野の違う支援者が協働し、地域の中で役割分担することがネットワークづくりの鍵になります。就労支援は一人で色んな機能を全部引き受けることは出来ません。障害のある人が一般就労で働き続けるために、どこがどう支援出来るのか、就労支援センターが全てを引き受けるのではなく、調整役となって地域の土俵を整えていく。

中川；全国でワークショップをしていると、福祉の人同士、普段接触が全くないので初めて名刺交換をしている所を目にします。お互いに存在は知っているけど話したのは初めてという関係が多い。福祉にお鉢を持っていくと横の繋がりが希薄だから中々まとまっていけないし、役所へ持って行くと仕事が役所的になってしまう。どこなら良いのか悩みますね。

企業を支える職場定着支援(北播磨モデル)



森；公的機関の支援として、兵庫県には県単事業の「ひょうごジョブコーチ」という、近隣で派遣出来るジョブコーチを探してくれる制度があります。北播磨圏域には2つのハローワークがあり、それぞれ年間110件位就職があるのですが、障害者就業・生活支援センターが関われるのは年間50件位というのが実態です。毎年、特別支援学校を卒業する人、デイケアからステップアップしたい人は一定数居るけれどB型が空いていません。就労移行支援事業所は1箇所だけです。B型の利用者をどう循環させるかが鍵になります。B型の支援者に職場開拓をして貰い、企業との付き合い方や納期と品質に関する事を理解し、双方の信頼関係が育てば、その企業での実習を受け容れて貰える。当事者も実習→就職へとベクトルが向けば、B型に定員の空きが出来て新たな人が入れます。

就労支援パスポートを使う留意点は、これまでの繋がりを保ちたい人と、自分の来歴を知られたくない人、関係者とこじれて仕切り直したい人、がいるので、そこを確認しなければいけません。就労支援機関が多いので、どこがどう支援するのかを整理して今後の見通しを立てるために使用しています。就労パスポートはご本人が持っているその都度関わって下さった方に手伝って貰って完成度を高めていくのが有効だと思います。

中川①循環型の就労支援。この場合就労移行支援事業所が一つしかないので、B型の作業材料を企業に提供して頂き、信頼関係を育てつつ森さんの様な障害者就業・生活支援センター支援者が管理するという流れ。これはアウトリーチ型ですね。②就労パスを回すのはハローワークが中心。そこへどうやって繋げていくのか役割分担を明確にした方が良いということですね。

野村；就労パスは雇用した後も活用出来ます。精神障害者にご自身のパフォーマンスが十分発揮できる働き方を尋ねると、殆どの方が週15時間なら100%の力を発揮出来ると答えます。雇用保険に入

るために週 20 時間働くと 70%の力しか発揮出来なくなる。企業からすると労働力が低下しているのに給料だけ増えるというジレンマですが、助成金を活用しつつ彼らを育てていくのが企業の役割でもあると思うのです。無理して週 20 時間働いても彼らの自信が失われることの方が心配なのです。彼らにとって週 20 時間は本当に大変なのですが、そんな自分自身の状況を伝える手段として就労パスポートを活用したら、企業の理解も進んでとても助かると思うのです。

中川：確かに、厚労省のデータでも、週 15 時間を超えた途端に離職率が上がる。

依田：就労パスポートは就職するためのツールと言うよりは、就職後に安定的に働くためにその内容を更新し共有していく事が必要不可欠です。職親でも就労パスポートをお使いになると良いですね。働き始めて初めて分かることもあるのでその都度更新し、次のステップに進むときに役立てましょう。就労パス（本人が主体的に活用する）と地域連携就労支援パス（支援者間で共有して役割分担をする）は、裏と表の関係ですね。

小玉：実際利用者の中には商品を企業に納品していると言う意識の薄い人もいるので、就労を目指している人にはその意識を持って貰う様にしています。

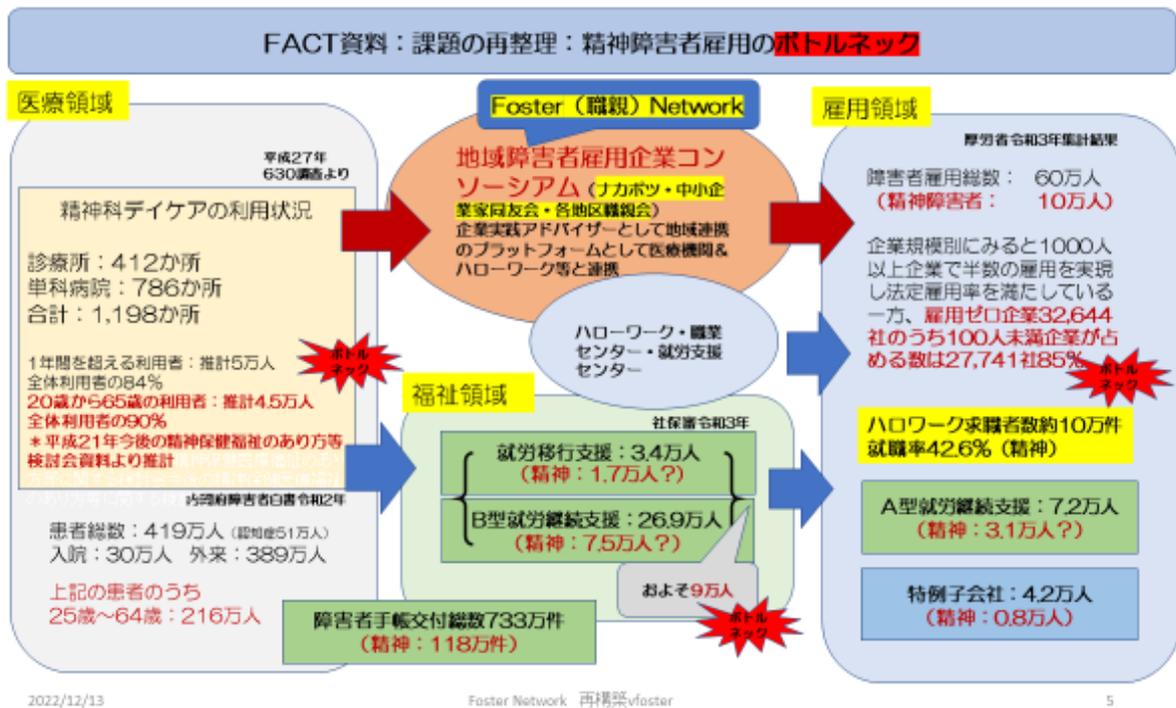
中川：B 型にいてある程度働ける人に、医療側から就労に関する情報が提供されると言う関係性は良いですね。

小玉：主治医から「大丈夫」と言って貰えると自信になる。就労パスを就労前に作って面接で活用。就職してから見えてきた課題について面談を通して更新して、会社の担当者と共有しています。

中川：一種の「キャリアパスポート」ですね。

依田：公務員は異動が多く、面倒見の良い担当者が異動して体調を崩しちゃう人も居ますよね。後任の人には状況が良く分からないので、就労パスの更新は円滑な引き継ぎのために大変ありがたい。

中川：建設業界では職人さんは全員「キャリアパスポート」を作るのですよ。その人がその職に就いている限りクラウド上で情報管理をしていて、作業員名簿の中に反映しています。就職後定着が上手く行かない履歴も共有されると良いのかもしれません。毎年障害者の求職者が 10 万人居て、その 42%の就職が決まっていると言うのですが、一旦就職して離脱して、ダブルカウントになっているのかも知れません。



質問)

Q1；生活保護を受けている人が、福祉的就労から一般就労を目指す場合。週 15～20 時間の就労収入だけでは生活が出来ません。それが不安だからステップアップが出来ない人が実はとても多いのです。就職することが目標ではなくて生活することが本当の目標だと思うのですが、収入や生活の安定はどうやって確保すれば良いのでしょうか。

野村：生活が成り立つのが大前提ですよ。精神障害者保健福祉手帳を取得して障害年金も申請して、その上で週 15～20 時間働いて収入が 6～7 万。障害年金と併せて月 13～14 万あれば何とか生活でき

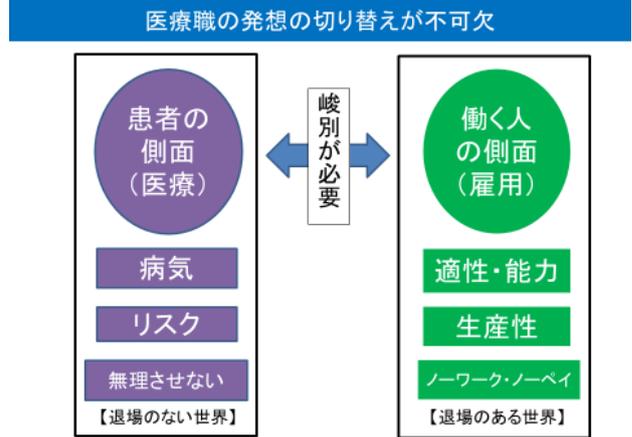
るよね、と生保の額よりも増える形で提案しています。そこから少しずつ就労時間を増やしてフルタイムに到達した人も居ます。ある程度仕事ができる力を付けてから就労して欲しい、と言う企業の思いも理解出来ますが、支援者でもある私の場合、相談があれば一緒に行政の窓口に行ってこれからの生活を支える方法について相談する様にしています。

森：就労支援をする立場からは「週 20 時間働いたら雇用保険に入れますよ、辞めたときに要件を満たせば失業保険が貰えますよ」「30 時間働いたら健康保険に入れますよ、療養給付貰えますよ」と頑張った先にあるご褒美について話します。

質問)

Q2；講演の最後のスライドにノーワークノーペイとありました。就 B で初めて仕事をする当事者も多いので、そこを理解して貰うプロセスを教えてください。

依田；就 B では、働くこと前提で工賃を分配します。雇用の世界では貰える給料が違う。それだけの給料を貰うにはそれだけの働きをすることが前提となります。職業準備性を整えて企業に入ってから一番問題になるのは、何かに躓いて休みがちになった時に企業の人自分たちで何とかしようと一生懸命配慮しすぎて疲れ切ってしまう、それが障害者雇用に足踏みをする要因となってしまう。ある程度賃金に見合った仕事を続ける事が必要なのです。それと同時に企業にも支援のノウハウが必要です。福祉事業所の人にも企業を知って貰うことが大切だと思います。職親事業所や行政の協力があれば、と思います。



中川；就職後上手く行かなくなったときに、その人を誰が支え、企業の悩みは誰が聞くのか。お互いに悩みを打ち明けられる関係を作り、地域で解決していく力をためることが必要ですね。

依田；障害者雇用は企業側にとってチャレンジなので、どうしても無理な場合、離職や再就職の支援を手伝ってくれる場所が地域に欲しい。高齢になって必要になることもあるし、一旦企業から離れて再チャレンジしようとする人にもサポートしてくれる場所が地域の中に有れば、と思います。

中川；福祉系事業所ではこれからの課題ですが他の事業所との連携が大切です。精神や発達という不安定な要素を抱えている人を支える事は、どんな大企業でも無理なので、地域の中で抱えていく力を付けていく事が必要不可欠なのです。

《報告②》 第1回地域研修会（令和4年11月2日福崎町エルデホール）の記録動画が完成しました。

大変長らくお待たせしました。昨年11月に福崎町で開催した第1回研修会の記録動画が完成しました。ホームページのお知らせ欄にも掲載しましたのでご確認下さい。以下のURLをブラウザの検索欄に入れてご視聴下さい。よろしく申し上げます。

youtu.be/9rex8r144vI（福崎町長ご挨拶・福崎町の取り組み・サポートセンターれいめい体験発表）

youtu.be/r21iiFgGNkk（福田祐典氏ご講演）

兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）会員及び賛助会員 募集中
お問い合わせは下記事務局までお願いします。

【年会費】会 員（社適登録事業所）3,000 円
賛助会員（団体）3,000 円・賛助会員（個人）1,000 円

【事務局】兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）
〒651-0073 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 078-252-4988（直通電話） / Fax 078-252-4981