

ひょうご 職親会だより

2024. 3 第51号 講演会・研修会合併号

※ 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5年度講演会「当事者が語る就労体験～体験報告と働くことの医学的な意味について～」のご報告 p 2
日時 令和5年10月28日（土） 14時～16時
会場 兵庫県こころのケアセンター 大研修室
◇体験発表 「当事者が語る就労体験」
有限会社 サポートセンターれいめい 野村 浩之 当事者2名
◇講演 「働くことの医学的な意味について」
神戸大学大学院保健学研究科 教授 橋本 健志
◇質疑応答・座談会
神戸大学大学院保健学研究科 教授 橋本 健志
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
当事者2名
- 《報告②》 令和5年度研修会「これからの新しい働きかたとしての超短時間雇用の取り組みと可能性」のご報告 p 7
日時 令和6年2月2日（金） 13時30分～16時
会場 兵庫県こころのケアセンター 大研修室
◇講演「これからの新しい働きかたとしての超短時間雇用の取り組みと可能性」
東京大学先端科学技術研究センター 教授 近藤 武夫
◇報告
1 「神戸市の超短時間雇用創出プロジェクトについて」
神戸市福祉局障害福祉課 係長 浅田 亜貴代
2 「超短時間雇用創出プロジェクトの実践について」
しごとサポート西部（社会福祉法人すいせい）
就労支援員・超短時間雇用創出コーディネーター 栗林 知史
◇質疑応答
東京大学先端科学技術研究センター 教授 近藤 武夫
神戸市福祉局障害福祉課 係長 浅田 亜貴代
しごとサポート西部（社会福祉法人すいせい）
就労支援員・超短時間雇用創出コーディネーター 栗林 知史
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
- 《報告③》 上記講演会・研修会資料を兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）ホームページに掲載していきます。 p 9
- 《報告④》 令和5年度兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）総会 p 10
（書面決議）
○令和4年度事業・決算報告 ○役員改選について
○令和5年度事業・予算計画

《報告①》 令和5年度 講演会「当事者が語る就労体験～体験報告と働くことの医学的な意味について～」のご報告

【体験発表～当事者が語る就労体験～】



社会適応訓練事業の利用から職場適応訓練、ステップアップ雇用、トライアル雇用を経て雇用され、ホームヘルパーとして働いておられるSさん、Tさん、お二人の雇用主でもある野村代表取締役を交え、お話いただきました。

退職後の生活では何もやる気がせず、悔しさ、イライラ感、焦り、不安からもう人生が終わってしまうのか、夢も希望も持てはけない、無理をせず、ただ毎日を平和に過ごそうとされていた時に野村会長との出会いがありました。これまで病気のことを隠せば就職できても、仕事を続けるのがしんどくなり、やめることを繰り返していた経験がありました。デイケアの先輩が社会適応訓練事業を利用し、元気になっていると聞き、心のどこかでうらやましいと感じ、社会適応訓練事業の利用を希望すると主治医からは「せっかく病状が安定してきたのに無理したら再発する可能性が高い」等の理由で反対されました。野村会長に主治医を説得してもらい、実際に社会適応訓練事業を利用してみると、先輩がやさしくフォローしてくれて同じ病気の仲間を支えられ、また利用者さんからの感謝と期待の言葉も大きく、続けることが出来ています。ヘルパーの仕事始めてから少しの金額でもお給料をもらえることが有り難くて、こんな僕でもまだ働ける場所があると感謝しています。少しずつですが、自信も取り戻してきています。

障害者就労のメリット（当事者目線）

- ▶★生活が満たされる
- ▶★社会的役割が生まれる
- ▶★自己価値観が高まる

これからの目標について「心から笑って人生を生きたい。そうなれたら自信もついてくるかと思う」「年金生活ではなく、自分の力だけで生活出来る経済力を身につける。結婚し、幸せな家庭生活を築きたい」と話されました。支えてくれる人々との出会いがきっかけとなり、少しずつ前に進む力が育まれ、今後のゴールに向けた意欲が参加者の皆さんに伝わり、また、働くことは失ったものを取り戻し、人生を豊かにする方法の1つであると感じる貴重な体験談でした。

【講演 働くことの医学的な意味について】



神戸大学大学院保健学研究科 教授橋本先生にご講演いただきました。

ギリシャ時代の西暦129年、医師であり、解剖学者、薬学者、哲学者であるガレノスが「働くということは、自然界のもっとも優れた医師である」と言っております。「働くこと」にどんな意義があるか、意味があるかを考えてみます。働く意義があることは、働く権利が保障されているわけです。すべての人に働く権利があり、すべての人に働く機会が提供されなくてはならないということです。それは、障害があろうが、なかろうがすべての人であり、障害が重い、軽いに関係なく、すべての人に働く機会が提供されることが必要です。就労後の症状、機能の変化は働くことによって、感情面の安定が得られ、思考面のまとまりが出て、生活の総合的な機能が改善し、向上します。そして、自尊心をさらに強く持つことができるということが言われております。働くことはいい治療になるということです。中井久夫先生の有名な論文『働く患者』（1980年）のなかで、患者の権利と義務について「労働の免除」と「休息」の権利

が述べられています。まず体調や心身が不調であることは、労働が免除されなければならず、休息の権利が保障されていることが大事です。もう一方で「治ろうとする意志を持つ」義務があるということですが、実はすべての人が治りたい、回復したいと思っています。誰よりも治りたいと思っているのは、その病気で困っておられる方、すべての人であるということ整理しておきましょう。「働くこと」はとても素晴らしいことですが、その促しは治療的でないときがあるというところも必要です。

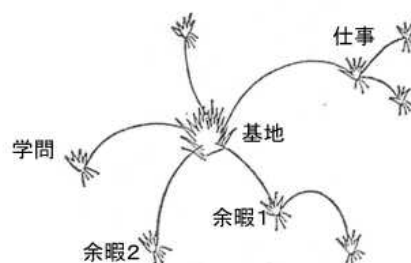
「働くこと」イコール「治ること」であると捉えがちになります。まず、前提として絶対に知っておかないといけないことは、治療という大きな仕事をしているという事実であり、その事実を認識しておく必要があります。「働くこと」よりも、もちろん病気であることを考えますと「治ること」が大事ですし、「治ること」よりも「生きていくこと」、「生きていくこと」を「持続していくこと」が何よりも大事です。「休むことが仕事」という保障のもとで「働くこと」が健康化につながるときに、働くことのさらなる大きな意味が出てきます。

働く患者さんの前提として、コミュニカティブであること、つまり、人に頼ることや助けを求めることもとても大事です。

中井久夫先生の『世に棲む患者』の中で有名な話のオリヅランです。オリヅランというのは、植物でランナーを伸ばした上で、そこで根っこを張って、また伸ばしてというつる系の植物です。まず基地があって、ここで休むことができ、栄養を蓄えることができ、そして伸ばして、そこで仕事をして、仕事の関係性で友達ができたりもすると考えます。同じように、余暇、レジャー、趣味などで伸ばして、ここで根っこが張れます。こういう総体として生活が存在すると考えると、

ちょっと楽になります。基地と仕事とが全てで、人生こそが仕事ですとなると、もしも仕事がいまなくなるときの身体も気持ちもものすごくしんどくなるわけですが、伸ばした上での仕事があると考えたら、たとえ苦労があったとしても、ちょっと豊かなものが見えますし、余裕があるとき、もう1回伸ばして、ここでしたらいいわけです。その繰り返しができる。オリヅラン型の生活基盤の拡大と考えるとよいという話です。

6. オリヅラン型の生活基盤の拡大



(参照 中井久夫 世に棲む患者 1980)

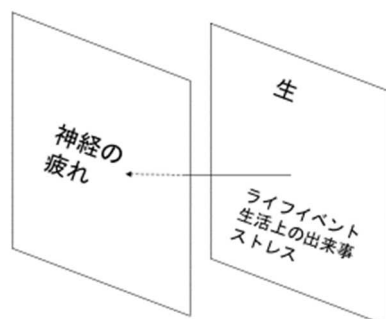
病氣とクスリのつきあいかた教室

認知の歪み

心の柔軟性がなくなる
悲観的になり、悪いことばかり目につく
ただひとつの見方や考え
方にとらわれる

自律神経症状

不眠・頭痛・めまい・肩こり・つかえ・胸部圧迫感・喘息・動悸・食欲低下・胸やけ・過食・下痢・便秘・腹痛・頻尿・生理不順・多汗・肌荒れ……



ライフイベント、生活上の出来事がときにはストレスになって、脳が疲れる、体が疲れる、神経が疲れます。疲れるのはよくないことだけれども、実はいいことでもあります。疲れているというのは、どういうことなのかを意識すれば、分かるようになるのです。分かるようになる方法の1つは自律神経症状で、その症状が出ているとき、同時に、認知の歪み、認知の変化も起きて、心の柔軟性、余裕がなくなります。悲観的になり、大体自分の悪いことばかりが目につきます。また、1つの見方や考え方にとらわれ

れ、他責的、他罰的になる。自分がこういう状態にあるのは、なかなか気づきにくいですが、自律神経症状は、今、頭痛がすると気づきます。認知の歪みと自律神経症状は必ずリン

クしますので、セットで理解しておけばいいです。疲れに気づくと、ここでの生活は少し変えることができ、イベント、出来事に対しても何とか対応できます。

人はいろいろ感受性と多様性があり、人それぞれみんな違います。発症、再発、そうはならない人、なったとしても軽症な人がいます。違いは、防御機構である回復力・レジリエンスで免疫力や回復力が高い自然治癒力が大事です。そのために、薬物療法、対処技能、支援体制などいろいろなものを使います。こういう仕組みを知っておくのは心理教育で、防御機構により、回復しやすく、生きていくことにつながる。ここでのポイントは、意識することにより対処できます。

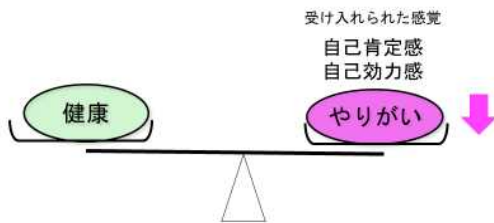
病気とクスリのつきあいかた教室

回復力・自然治癒力



薬物療法である薬には作用がありますが、副作用がない薬はないです。すべての薬に副作用がありますが、同時に、一斉に出てくることはありません。これも体質によって、同じ薬でも出てくる人と出てこない人があるので、自分でこういうことがあることだけは知っておいて、不調があるときには、不調ですと言わなければならないということです。疲れるときに出てくる不調と薬の副作用の不調が似てくるわけです。不調そのものにまず気づくことが大事で、主治医の先生に相談するのもいいですし、主治医の先生にこだわらなくても、かかりつけの先生に診てもらいたいと思います。薬と何の関係もない可能性もあります。

仕事のやりがい？



仕事ストレスだけでなく、やりがいがあるときも、休息とコミュニケーションを大事に

対人トラブル、ハラスメント、長時間労働、孤立無援、仕事のストレスは健康によくありません。「やりがい」というのは体を壊す可能性があります。仕事はやりがいがあるから、とても幸せであり、自己効力感や自己の価値を感じることができ、時間を忘れて働くことすらできます。やりがいが強すぎて、体の不調に気づかないことが起こります。仕事ストレスだけではなく、やりがいがあるときも休息とコミュニケーションが大事です。

生活という視点から俯瞰すると 仕事は生活行為の1つ

生活は 生活行為の連続



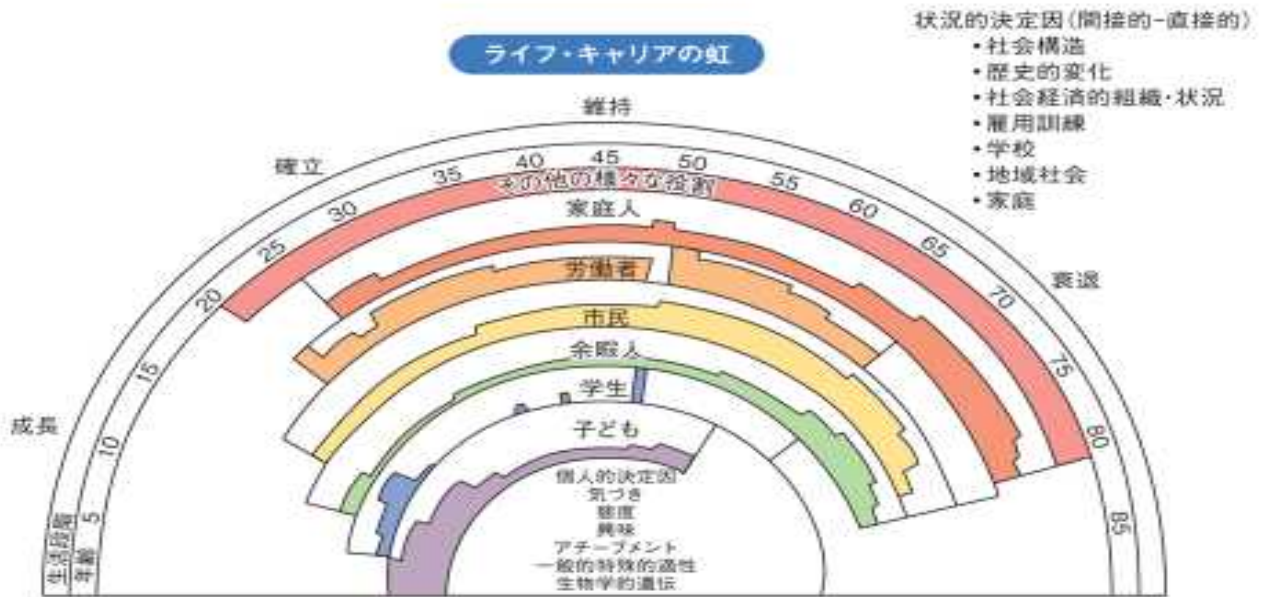
(日本作業療法士協会より)

本人にとって価値があり、満足感がある 生活行為はQOLの向上につながる

(Mona et al,2007)

生活行為は、自分のことを世話する、自分の面倒をみるというセルフケア、家事、地域活動、余暇、仕事などの全てです。その生活行為のさらなる集合として、生活があり、生活は生活行為の連続です。本人にとって家事、セルフケア、地域活動、余暇、仕事などに価値があり、満足があれば、このことはQOL、幸せにつながるわけです。仕事に価値があって、仕事に満足感があるという感覚が持てれば1番いいですけど、実は仕事だけじゃないということです。

仕事はライフキャリアの1つ



ある男性のライフキャリア。D. E. スーパーによるライフキャリアの概念図化。

出典：文部科学省「中学校・高等学校進路指導資料」平成4年

今の仕事をもう一つの時間軸で見ると仕事はライフキャリアの1つで、我々は多層的に生きています。「働くこと」は、大事な生活行為、大事なライフキャリアですので、そこをより大事にしていきたいところです。

「働くこと」が健康につながる、そして生きていくことが幸せにつながるようにと思って講演をさせていただきました。ありがとうございました。

【質疑応答・座談会】



進行 神戸大学大学院保健学研究科 教授 橋本 健志
当事者2名

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

開始後、すぐに会場の当事者の方から「仕事に笑顔をつくるにはどうすればよいか？」と質問があり、答えはとても難しいですが、会場で考える機会となりました。参加者の皆さんのアンケートにも笑顔についてたくさんのご感想や意見をいただきました。その後も次々と質問があり、橋本先生の進行のなか、座談会形式で会場とのやりとりが活発な充実した時間となりました。当事者のお二人からの言葉が参加者の皆さんのところに響き、エネルギーをいただきました。

〈質問〉就労支援の場でノルマやレベルアップしないといけないなか、笑顔をつくりにくい、何かアドバイスがあれば教えてください。（当事者）

野村：同じ苦しみを持った仲間がいれば、みんなで支え合うという雰囲気がすごく感じられ、笑顔が出ませんか？

Sさん：まず、笑ってみること

橋本：まず、笑ってみる、緊張を取ってみること、無理しないところから笑ってみることをスタートしていくことが解決策なのかもしれないですね。

〈質問〉 苦しい病の体験から次に新しく1歩を踏み出す時、大変な勇気がいると思いますが、どのような思いで1歩が踏み出せたのでしょうか？（支援者）

Tさん：1歩じゃなく、ゆっくり。1歩を細かくしたらそこに近づくので、ジャンプせず、あとは無理せず、焦らずにはと言っても焦りますが。1歩を出す努力を前だけを見て進むの
がいいんじゃないかなと思います。

野村：補足させていただくと実は、最初に彼から「どうやったら勇気が出ますか？」と聞かれたことがありました。私の方から「どうしたら勇気が出る？一歩踏み出せる？」と聞くと彼の方から「安心をください」と言われました。

〈質問〉 体調の波や体調維持にどのように対処、工夫をされていますか？（支援者）

Sさん：体調が悪いときは休ませてもらっています、休憩したりしています。

Tさん：体調維持は、まず薬が合うか合わないかによって全然変わってきますので、僕はそれに苦しみました。だから、何回も薬を合わせて、まだ、それが的確に合ってるかどうか分からないです。今は、以前よりも薬はガラッと変わりましたが、それで体調は何とかしています。ちょっと動けるようになったら、体操や散歩とかもしたかったんですけど、外に出るのも怖いし、何をすることも怖さがあるので、体調が悪かったら、どこも行かずに僕は寝ていました。

〈質問〉 もう50歳ですし、本来の自分のやりたい仕事をしたいけど、やりたくない仕事でも選択肢が狭まるから、それは押し殺さないといけないのかなと思っています。それでも、自分のやりたくない仕事を選んだとして、それで生きがいを見出すということはありますか？（当事者）

Sさん：ちょっとやりたくない便のお世話の仕事もやりましたね。

Tさん：僕もちょうど50代で、多分年齢が近いと思います。年齢が50代になると自分の好きな仕事はなかなかないと思いますが、できるだけ、自分の行きたいところに行っただ方がいいかなとは思っています。それと並行して、自分がしたくない仕事をしながら探すという方法はどうでしょうか。

野村：実は、目指しているものと全然違う仕事でも、やりがいを感じるっていっぱいあります。今は結構、障害を開示すればハローワークなどに「私はこんな仕事をしてみたい」と言えるようになってきています。「自分のこういう力を生かしたい」とちゃんと伝えるべきだと思いますし、「自分が目指しているものとちょっと違うけど、ここで挑戦してみようかな」と思えるかもしれません。もう50歳って言われましたけど、まだ若いんです。全然、大丈夫です。

【会長挨拶】



今日のお話を聞いていただいて、いろいろな気づきや学びがあったと思います。職親会はこのような講演を年間、何度かさせていただいております。私たちは、精神障害者の方々の就労支援をしておりますが、就労は仕事に就くだけが目的ではないと思っております。今、1番の課題、問題となっているのは、職場に定着できていないことです。定着に向けての応援もしていかなければならないと思っておりますので、職親会としては、できるだけ仕事に就いて、長く続けられるようにという支援を今後展開していきたいと思っております。今日はどうもありがとうございました。

講演会の詳しい内容については、今後、兵庫県精神保健福祉協会から発行される機関誌「心の健康」第69号に掲載予定となっております。

《報告②》 令和5年度 研修会「これからの新しい働きかたとしての超短時間雇用の取り組みと可能性」のご報告

【講演 これからの新しい働きかたとしての超短時間雇用の取り組みと可能性】

東京大学先端科学技術研究センター教授 近藤先生にご講演いただきました。

超短時間雇用モデルを採用された川崎市、神戸市、東京都渋谷区・港区、いわき市、岐阜市など、市内のシステムとして、雇用の機会をどんどん提供をしていく取り組みが全国に拡



がっております。事例を含めてこの超短時間雇用モデルの基本的な考え方をお話していきます。

超短時間雇用で働いている人達約400名の調査によると週6時間前後の勤務が多いという状況です。やはり時間数が短いので、基本的に雇用率を充足するということに目標を置いておらず、雇用率とは全く関係なく、自分たちの職場を助けてくれる人材で、特定の業務を果たすことができる方として雇用するということです。業務の対価である時給は一般の労働者と同じように最低賃金以上の仕事に対して妥当な賃金を支払うという形で進めています。

雇用してから仕事を生み出したり、その人の仕事をつくっていくのではなく、職場の困り感や自分自身が本当はどのような仕事をしていきたいと思っているかなどを分析していくと、この仕事をしてくれる人がいれば、自分の職場がすごく助かるということになります。何かの理由でなかなか働く機会を得られないという方から、それができる人に仕事をしてもらうというやり方です。

「職務定義」といいますが、15分単位で何をするのかをかなり細かく決めていきます。ついでにこれもしてほしいということは基本的に禁止しており、働きがいを発展させていくために他の仕事を頼む場合も必ず、一旦、地域のコーディネーターに相談するというルールにしています。

まず、初めに仕事の内容をとにかく明確に決めていくことが一番大事なことです。職種は全く問わず、その職場に出かけていき、その職場の困り感を一緒に分析して見つけていきます。この仕事をやらしてもらえたら助かるという作業を最初につくります。障害者のための仕事をつくるのではなく、私たちの職場が助かる仕事はこれだということをはっきりさせるということです。ポイントはその人でなくても出来る仕事を探すことで他人に任せられる仕事として分類します。

こうした仕事を障害者に任せれば、雇用も出来て技術者の負担を減らすことにもつながります。障害の理由で何か出来ないことはあるけれどもその他のいろいろなことが出来ます。雇用する側に障害のある方とこれまで交流したことがなく、やはり何か出来ないことがあるのではないかという思い込みの壁のようなものがあると思います。障害のある方も職場が自分を当てにしてくれるはずがないと思ってしまっています。そこに超短時間雇用で、ある特定の職務をつくり、明確にして交流するための1つの結節点みたいな、お互いがwin-winになる関係性を町のなか、様々な自治体につくっています。

日本型の働き方は長時間働く必要があり、長時間、長期間安定して働けない人は雇用対象になりにくいところがあります。また採用時に職務定義がないため配置転換があると転職したレベルで仕事内容が変わり、暗黙のうちに臨機応変に何でも出来る人を期待しているという枠組みがあり、それを普通の就労雇用だと思っています。何かの事情がある人が労働社会

から排除されやすい構造があり、雇用は生活保障の考え方が強く、給料の安い仕事では長く働かなければならず、働けないと通常の仕事に就けず、福祉的な場所しかなくなります。

超短時間雇用は、仕事を生み出すために町に出かけていき、地域の人たちと一緒にこの地域では、どこで働けばインクルーシブな働き方ができて素晴らしいかを話し、開拓アウトリーチをしていきます。日本の大企業が占める割合は約 0.3%で 99.7%は中小企業ですが、中小企業では人口減少による人手不足に困っています。

プロジェクトでは、職務定義した職務を一緒につくってくれる人がこの町のなかにセンター機能として存在しています。さらにそこには市区町村役場の人達が委託のような形でそのコーディネーターを置かれています。障害支援の部署だけでなく、生活困窮、地域産業育成、広報などいろいろなところに声をかけて、横串を刺したチームをつくり、この町であればそこにいろいろな人達がいることを教えてもらいます。これまで障害者と一緒に働いたことがなかったという方に対してもアウトリーチをしていくという機能があるということが大きなポイントです。

労働から排除される要因は、子育て、家族の介護、病気、慢性疾患、高齢などの理由があり、排除により貧困、ひきこもり、学校を卒業した後が不安、定年後の不安など地域課題と呼ばれ、制限された社会参加になってしまいます。実際にはそこにいろいろな能力要件が課されており、例えば、長時間長期間働けない、柔軟で臨機応変でいろいろな仕事をこなせない、コミュニケーション能力が高くないと駄目だとか言われるわけです。それは思い込みであり、その能力要件という壁を作っている労働社会でも実は労働力不足、多様性の不寛容、働きづらさがあります。この部分を変えて、いろいろな人たちが巻き込まれて包摂していくというのは、地域の中でも、安心でいろいろなことに先が不安で絶望してしまうなど、そういうところが変わっていくような地域社会がつくっていけるのではないかと考えています。超短時間雇用という方法は、それが全てのソリューション（解決や解答）ではなく、その新しい選択肢の1つとして、用意しておくということがすごく大事なポイントだと思っています。

【報告1 神戸市の超短時間雇用創出プロジェクトについて】



平成 29 年度から東京大学先端科学技術研究センターと協力して、取り組まれている神戸市の超短時間雇用創出プロジェクトについて神戸市福祉局障害福祉課浅田係長からご報告いただきました。

事業のきっかけ、しごとサポートの業務内容、週 20 時間未満の超短時間雇用の創出の組織体制など説明がありました。神戸市では、一定の要件を満たす方に対して超短時間雇用と就労継続支援 B 型事業所との併用が認められる工夫をされていることが就労の大きな後押しになっていると感じました。

多様な働き方の創出 週20時間未満の超短時間雇用の創出

1. 事業のきっかけ

- 市議会の質問をきっかけとし、有識者を含めた懇話会で先行実施都市の事例を踏まえ検討し事業実施

2. 実施手法

- 障害者就労支援機関（しごとサポート）への委託

就労継続支援B型事業所との併用

より多くの障害者が「しごと」に就けるよう、平成29年度より神戸市が推進する「超短時間雇用」において一般就労に移行する場合、一定の要件のもと、就労継続支援B型事業所の継続利用が認められます。

継続利用の要件

※以下の1から3の要件を全て満たす必要があります

- ・コーディネーター（またはしごとサポート）の支援により、超短時間雇用に至ったこと
- ・週15時間未満の就労時間であること
- ・就労していない時間帯について、就労継続支援B型事業所での支援が必要と認められること

継続利用での超短時間雇用のフロー図



【報告2 超短時間雇用創出プロジェクトの実践について】

これまでの経緯

- ・2017年より短時間雇用創出プロジェクトとして、しごとサポート西部にて活動を開始。
- ・当時は超短時間雇用を認知してもらうため、直接営業のような状態だった。
- ・ネットワーク会議や中小企業同友会での講演等から、徐々にケースを作る事に成功。
- ・垂水商店街へのイベント参加や協力で地域との連携がとりやすい関係性作りも行い、地域での雇用を実現。
- ・～2024年2月現在、西部では107件の案件が成立。

実践状況を具体的に、しごとサポート西部（社会福祉法人すいせい）の栗林就労支援員・超短時間雇用創出コーディネーターからご報告いただきました。



本人からの声

- ・企業で働き、お給料をもらう事にやりがいを感じる
- ・職場で「ありがとう」と言われ嬉しかった
- ・職場の一員として分け隔てなく関わってもらえた
- ・仕事量や時間が増減しないので、心の負担が少ない
- ・活動しやすい曜日や時間帯等、柔軟に対応してくれた
- ・就労経験がなく自信が持てなかったが、今は仕事が終わった後に達成感を得る事ができている

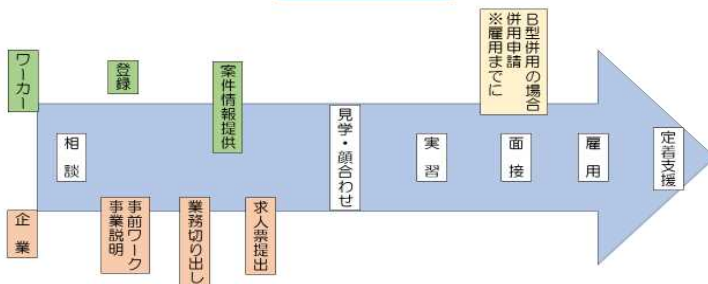


企業からの声

- ・人手不足が解消され助かっている
- ・本来の仕事に取り組む時間を作る事ができた
- ・雑務や残業が減る事で他の仕事に注力できるようになった
- ・職務定義をする事で、部署内の業務を改めて確認できた
- ・業務を切り出していくなかで、忙しさの理由や、他の人に任せられる仕事を整理する事ができた
- ・やりたかった事に着手できるようになった



ワークフロー



研修会の講演や報告の内容については、ホームページに動画を掲載していきますので、是非、ご覧ください。

《報告③》上記講演会・研修会資料を兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）ホームページに掲載していきます。

職親会も情報や意見を共有する場をWeb上に持ち、対話の活性化を目指してホームページを開設しております。 <https://www.hyogo-syokuoyakai.com/>



過去の「職親会だより」のアーカイブ等も掲載しております。今後も講演会や研修会のお知らせや研修内容の報告、精神障害者の就労に関わる情報を速やかに配信し、皆様に分かりやすく使いやすいものとなるよう、情報発信に努めて参ります。是非ともご活用くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。
今回の講演会と研修会の内容をご覧いただくために資料と一部の動画を掲載いたします。

《報告④》 令和5年度兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会 (職親会) 総会 (書面決議)

令和5年度の総会は、昨年度に引き続き今年度も、令和5年7月7日を期限に書面による表決を行い、令和4年度の実績報告及び収支決算報告、令和5年度の事業計画(案)及び予算書(案)、役員改選(案)について承認を受けました。

○令和4年度事業報告

	年月日	場所	内容
(1)総会、講演会、地域研修会の開催	R4.4.26	精神保健福祉センター調理室	役員会 役員4名、神戸市障害福祉課2名、ユニバーサル推進課2名、事務局3名 合計11名が参加。 ・令和3年度事業報告及び決算報告 ・令和4年度事業計画(案)及び予算(案) ・総会及び地域研修会の開催について
	R4.8.20	書面開催	令和4年度兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会総会 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため書面開催 令和3年度実績報告及び決算報告 令和4年度事業計画(案)及び予算(案) 全てに於いて承認を得た。
	R4.11.2	福崎町エルデホール	第1回地域研修会 内容：障害のあるひとが安心して働くための地域の試み ～ひとりひとりの大切な暮らしのために～ 講演「社会適応訓練事業という選択肢を持つ、使う、広げる」 講師 元厚生労働省 医師 福田祐典氏 就労体験報告 当事者2名 就労支援報告 福崎町障がい者基幹相談支援センター 飯塚竜太氏 パネルディスカッション 司会 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会(職親会) 宮崎宏興氏 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会(職親会) 野村浩之氏 姫路北病院 西野直樹氏 福崎町障がい者基幹相談支援センター 飯塚竜太氏 元厚生労働省 医師 福田祐典氏
	R5.3.1	こころのケアセンター大研修室	令和4年度講演会 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」

			講師 医療機関の障害者雇用ネットワーク代表 依田晶男氏 ◇パネルディスカッション 進行役 全国精神保健職親会理事長 中川 均氏 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 一人氏 医療機関の障害者雇用ネットワーク代表 依田晶男氏
(2) 機関誌 「ひょうご 職親会だよ りの発行	R4.12 R5.3		ひょうご職親会だより 第49号 1,000部発行 職親会会員・賛助会員、健康福祉事務所、ハローワーク、 社会福祉協議会等に配布 ひょうご職親会だより 第50号 1,000部発行 職親会会員・賛助会員、健康福祉事務所、ハローワーク、 社会福祉協議会等に配布予定（R5.4～）
(3)(1) 及び (2)のため、 全国研究会 などへの役 員・会員の 派遣 (4)その他	R4.5.27 R5.2.8 R4.5.31 R5.3.21 R4.7.1	兵庫県中央労働センター 神戸ポートオアシス 502、 503 会議室 クリスタルタワー 東京都立産業貿易センター 浜松町館	兵庫県障害者雇用・就業支援ネットワーク会議 第1回：事務局出席 第2回：事務局出席 神戸・三田地域障害者雇用連絡会議 全国精神保健職親会主催「事例から学ぶワークショップ」事業報告会にて兵庫県職親会の取り組み報告 (有) イメージリンクに、ホームページ制作及び保守管理委託契約締結。
会員数			令和5年3月末現在 会員：29 賛助会員：110（個人54 団体56）

○令和4年度収支決算

(収入の部)

(単位：円)

区分	項目	決算額	摘要
事業収入		584,000	
	会費収入	33,000	11口
	賛助会費収入 (団体)	42,000	14口
	賛助会費収入 (個人)	9,000	9口
	委託費	500,000	兵庫県 500,000円
事業外収入	雑収入	492	預金利息等
繰越金	前年度繰越金	361,050	前年度から
計	(A)	945,542	

(支出の部)

(単位：円)

区分	項目	決算額	摘要
事業費		306,701	
	普及啓発費	29,900	たより発行1,000部(たより第49号)
		27,980	たより発行1,000部(たより第50号)
	講演会費	80,615	講師謝金、旅費、会場使用料等
研修会費	168,206	研修会参加費、旅費	
運営費		382,166	
	役員会費	25,096	旅費
	総会費	0	会場使用料等
	事務費	164,162	郵送費(たより、研修案内等)等
		188,870	ホームページ開設+経費、動画編集
需用費	4,038	研修会飲料等	
分担金	分担金	20,000	全国精神障害者就労支援事業所連合会団体会費
計 (B)		708,867	
繰越金	次年度繰越金	236,675	次年度に繰越(A) - (B)
計		945,542	

○令和5年度事業計画

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1 総会及び講演会の開催 | 5 全国精神保健職親会への参加 |
| 2 研修会の開催 | 6 関係機関との連携・協力 |
| 3 「ひょうご職親会だより」の発行 | 7 役員会の開催 |
| 4 会員の拡充 | 8 役員改選 |

○令和5年度は、事業収入を534,000円、事業外収入を2円と見積もり、それに令和4年度繰越金236,675円を加え、770,677円の予算となっています。

○役員改選について

下記の方々が就任されることになりました。引き続き役員を引き受けてくださったみなさん、今度もよろしくお祈りします。

役職	氏名	地区	事業所名
会長	野村 浩之	姫路市	有限会社サポートセンターれいめい
副会長	石井 建三	神戸市	イシイメディカルサービス株式会社
副会長	西村 厚一	小野市	西村牧場
監事	宮崎 宏興	たつの市	特定非営利活動法人いねいぶる
監事	川上 真一	姫路市	一般社団法人わーくわくねっと

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 / Fax 078-252-4981