# ささえあう

2008年 1月31日 第6号

#### 事務局 大分市大字森679-6 リフォーム夢舎内 TEL·FAX 097-527-5443

ネットワークの今年度最大の事業である「就 労推進フォーラム - 支援があれば働ける」を別 府市ビーコンプラザ国際会議室で12月15日 に開催しました。参加者は300人を超え、会 場は二階までほぼ埋まってしまいました。

午前中は、まず大分県内の精神障がい者の就 労の現状と行政などの取り組み状況について、 一般企業に働く精神障がい者は増えてきている ものの、まだ非常に少ないことや、行政や関係 機関としても積極的な取り組みを始めているこ



# 「希望がわきました」「大分でも!」「地域にネットワークを」

12月15日「精神障害者就労推進フォーラム」大きな一歩

# 「支援があれば働ける」

とが報告されました。

大分県内で行った「第二次調査」の報告では、 三城大介・副代表(別府大学講師)が「多くの 人が、自宅を中心に地域での生活を希望してい るが、継続や就労に不安を持っている。しかし、 相談や支援のサービスを受けている人は3割未 満に過ぎないことが明らかになった。地域の中 で当事者を支えていく連携を実現することが大 きな課題だ」と指摘しました。



午後は、和歌山県から駆けつけた北山守典・ 紀南障害者就業・生活支援センター所長が、「精神障がい者はすばらしい人が多い。多くの人は 働ける」と確信して、10年間で300人の就 労を実現した取り組みを話しました。北山所長 は企業などのネットワークを活用して職場を次 々に開拓、そして「ペア就労やグループ就労で、 本人をよく知った職員やジョブコーチが支援を 継続することが大事」と経験を語り、「今、精神障がい者の就労は追い風が吹いている。積極 的に取り組もう」と呼びかけました。

講演を受けて県内各地で就労支援に取り組んでいる人たちによるシンポジウムが行われ、本人を中心に支援機関や保健所、行政などが連携して取り組むことの重要性が指摘されました。

参加者からは、「希望がわいた」「大分でもぜひ実現して欲しい」などの声が聞かれ、「この取り組みを継続して欲しい」という声が多く寄せられています。



「精神障害者就労推進フォーラム 支援があれば働ける」基調講演

# 「精神障害者の就労への組み立て」

300人が就労した和歌山県・紀南からの報告 北山守典・紀南就業生活支援センター所長

#### 人間性はすばらしいのに

11年前に役場の課長を辞めて、福祉施設に勤めることにしました。なぜ福祉かというと、精神障がい者は非常にまじめで几帳面、"四角四面"な方が多いのですが、人間性はすばらしいものを持っています。その人たちが作業所の中で"箱折り"ばかりしていて一歩も外に出られない。職員もなかなか外を向こうとしない。利用者はみな暗い状態でいたのです。

外に就労しても"クローズ" (病気を明らかにしない)で、8人すべてが3ヶ月以内に帰ってきました。 法人や施設からすると、内部の基礎固めが先で、外に出ている人の面倒を見きれないのが現実でした。このままではこの人たちはつぶれてしまうと思いました。仕事は相当できるのに、クローズなので薬を飲む場がない。潜在能力も相当あるのに、自分自身を追い詰めて、全員帰ってくるのです。せっかく社会に育っていきながら、なぜ支えることができないのかと思い、生活支援センターを兼任することにし、夜は友愛ホームで宿直をしながら、昼は生活支援センターで仕事をしました。

# 「育てる」「支える」「チーム」 「働くことが治療」「ネットワーク」

1年くらいたってアンケート調査をしてみました。85%くらいの人が「自分の能力に応じた働き方をしたい」「年金に頼らずに、働いて自由なお金を得たい」「普通の生活を地域でしたい」と答えました。ここの地域で普通の生活をしたいというニーズは非常に高い。それをなぜ法人が支援できないかと考え、1人で「精神障害者就労支援センター」を立ち上げました。トライアル雇用の前身の制度を使い、前やってた仕事の人のつながりを生かして40数名を就職さ

せ、ジョブコーチも育てました。

社会福祉法人やおき福祉会は精神障がい者の 社会復帰施設で、今職員は180数名います。施設 も全部で24くらいになっていますが、一番利用者 が多いのが「すまいる」と「就業・生活支援センター」です。就労型のグループホームも6カ所あるの で、私は計8カ所で毎日地域の生活と就労を支え る仕事をしています。

一つは「育てる」、それから「支える」、もう一つは「チーム」、それから「働くことが治療」ということと「ネットワーク」 この5つのキーワードを使いながら皆さんにお話しできたらと思います。

#### 精神障がい者は働ける

精神障がい者は全部とは言わないまでも、相当多数の人が働ける力、潜在的な力を持っていると思っています。それを支援者が、その人の障がいの特性や性格を把握し、いろんな組み合わせをしながら組み立てていく、これに尽きると思っています。そして「オープン」(病気を明らかにする)にすることです。クローズは支援が難しいのです。

「すまいる」で育てて、就業・生活支援センターへ送り出します。二つの施設の職員は2週間に1回、連携会議を必ず開きます。そのなかに企業の

# サービス事業所 すまいる

◆ みなべ町 人□15,000人 主な産業 梅生産 加工 梅関連事業所 約47社

梅関連事業所 約47社 梅関連年裔 600億円 夜間の人口より日中の人口 は増加

田辺周辺から地場産業企業 への勤めが多い

近年 障害者雇用が上昇傾 向にある



平成19年町有施設から福祉会に無償貸与 2階建て鉄骨造 延床面積 332.72㎡

ネットワークの人にも入ってもらい、職員にも企業 感覚を持たせる。「すまいる」は多機能(移行型と就 労継続B型)でやっていますが、若い人が毎月3人 から5人くらいずつ増えてきています。

# すまいるの主な授産事業

#### ◆施設内作業基礎訓練

県農協連





ハーネス製造企業



下組み・納品など

#### ※すまいるで一定の職業準備訓練をうけて

#### 協力事業所及び一般事業所で職場実習を行う

田辺地方は人口14万くらいの小さな地域です が、「すまいるに行ったら就労できる」という情報が 伝わっているからです。利用者の70%が法人以外 の人です。それくらい精神障がい者が多いので す。ほとんどが地域在住の人たちで、今まで光が 当たらなかったし、何らサービスを受けていなかっ た。そういう人は大分も含めて相当いるのではない かと思います。その人たちをいろんな手法で、支援 の輪を広げながら、就労に向けて組み立てていく、 そういう仕事をしているのです。

就労者はもうすぐ400人に届きます。そのうち85 %は精神障がい者です。職種はいろんな仕事をや っていて、やってない仕事を探す方が早いくらいで

す。精神以外では発達障がい が増えています。現在は自閉 症、アスペルガー、高次脳機能 障がいも含めて7名います。

# 「一般就労 移行型 継続B型 実習生」 の循環方式で

すまいるがある町は「南高梅」 の生産地で、600から800億円の 年商があります。農家も全国で 一番所得が高い。そこの地場産 業、梅産業、特に加工業に精神 障がい者をどんどん送り込んで います。今、すまいるで施設外出向させて請け負 いをしているのが7社、施設内受け入れが3社、継 続支援A型が1社に出しています。それで収入の 安定を図っています。

すまいるの職員は現在14名います。現場に出る ことを重視し、就業・生活支援センターと合わせて 毎日11名(らい外に出しています。利用者は就労 移行型が27名、B型が10名、あと実習生が12名く らいです。半分以上を施設外請負という形で7事業 所に21名を出し、残った人はすまいるで企業から の請負の仕事をしています。常用雇用につなげた のは、すまいるだけで18年の10月から19年の3月 までに17名です。

就労移行の組がどんどん就職していくと、B型を 就労移行に上げていく、B型の欠員ができた分を 実習組から上げていく、そういう循環型でやってい ます。3ヶ月から6ヶ月、長くても2年も置くことは考 えていません。平均10ヶ月から1年位で出していく という個人の支援プログラムを組んでいます。

#### 一人ひとりの"特性"把握が財産

大事なことは、生活能力や特性の把握です。施 設の職員は、一人ひとりの生活の背景や障がいの 特性などをよく知っています。それが就労に大きな 力になります。それまで蓄積されてきた施設の財産 が生きてくるのです。それをいかに企業とマッチン グを図っていくかが大事だと思っています。

また、梅加工の仕事にどんどん入っていってい ますが、梅産業は難しい面があります。女性の方が

#### 職場実習 スーパーでの品出作業&梅加工業



◎重点項目

- ・指示されたことの理解度
- 自分の意志が正しく伝えられるか
- 数の計算、読み書きの学力があるか
- ・休力、持続力、健康に問題ないか



地場産業の梅加丁に関連した 企業が多い。

就業センターのメンバーも近年 多くの就労者を送り出している。

スピード・正確性の向上

同じ作業(単純作業)より何力所かを経験する方が作業効率がよい

多いので、どの組に入ったらいいかというのも悩むところですが、やっぱりスピードと正確性の向上が重要です。マイペースでは勤まらないので、すまいるでは意識してスピードを求めています。一日中同じ仕事をするより、一日の間にいくつかのポジションを変える方が遙かに効率がいいと思います。

#### 「ペア就労」か「グループ就労」で

基本的には単独就労は行っていません。大体ペア就労かグループ就労です。一番多いのは「不安になる」ということです。その不安を取り除くために、ペアとかグループで出している。同じ職場に、離れていてもメンバーがいるという安心感は想像以上に彼らは強いものを持っています。職場での不安や孤立感を克服するためには、ペア就労、グループ就労に勝るものはないと思っています。

ペア・グループ就労は今、40か所くらいに増えてきています。弱いメンバーを支えあう、育てあう。支えあいが非常に有効に働いてるのかなと思います。辞めたいという人もいます。もう一人が一緒にやろうよという。そのまま10年くらいやっている人もいる。メンバーの力を借りねばならないし、メンバーは僕らを頼りにしている。そういう持ちつ持たれつで組み立てていくという形でやっています。

## 経営基盤の安定も必要

何をやるにしても、全部行政を巻き込んでやっています。授産施設も最初は町の単独事業でした。 すまいるの建物も行政の援助で建てました。ずいぶん広いです。

訓練は就職するためということでやっており、水

揚げがいくらということは全く考えていません。そうは言いながら、彼らの職業的な自立を図り続けるためには経営基盤を安定させていかねばなりません。一番の悩みは、早く一般就労に出すと給付金がそこで止まってしまうので、どこで出すかというタイミングが難しい。25人も30人も就職で出すと、相当回転数を高めないと難しくなります。

そこで、農協とか新宮電装とか高田花園という大手の企業と連携を図りながら、企業の中で1時間600円とか700円で10人くらい働いて、彼らには訓練費を支給するというやり方もしています。それを経営基盤の確立に生かす。そこで訓練しながら、できる子は就職を果たしていく。今はそういう二重構造でやっています。

経営は相当厳しいです。それでも年間1000万くらいからスタートして、今は億に近づく一歩手前まで何とか組み立ててきました。今後もどんどん施設から外に出てやっていくことを基本にしながら、国の事業とかいろんな事業・制度を利用しながら彼らを育てていく。こういう発想、経営感覚を施設長や職員はこれから持っていかなければ、自立支援法の中ではなかなか生き抜いていけんやろうと思っています。

#### 様々な事業やグループホームを活用

企業の現場で指導するジョブコーチをすまいる に呼んで、企業の作業工程を分析して、実際に企 業に行ったらこういうふうに仕事をするという指導を させています。履歴書の書き方や面接の仕方も大 事とは思いますが、現場の生の声を彼らにどんど

ん提供していく、彼らもそれを受けていろんな形で考えていく、選択をしていくということが非常に大事だと思います。

# グループ・ペア就労



ベア・グループでの就労実習 件数は20数力所の事業所で 実施している。

単独就労よりはペア・グルーブ 就労は職場にメンバーが一緒 に働いているという安心感と作 業効率が高くなる

ベア・グループ就労のメリット は力の弱いメンバーをグルー ブで支え合える事である。

当計川は職場にコーナーを設けて作業を始めるが慣れるに従って他の従業員の中に入る。

#### ペア・グループ就業の実施

\*当初就業時間を3時間から始め、職場で障害の特性がどのような状態になればストレス・プレッシャー、不安などが生じるかを見極めるための機関を設定し、障害の把握につとめている。

就労型グループホームが30人分くらいあります。すでに就職している方、これから就職をされる方が入る所で、メンタルや生活支援を中心としたホームではありません。共同生活をする中で、明日仕事に行くためにはどんな睡眠の取り方、どんな食事の取り方、クスリの取り方をすればいいかを身につけるのです。人は感化されやすいですからこれから就労する人にはすごい有効な場です。

移行型事業では体験型職場実習、それ からジョブコーチを使いながらトライアル雇

用、全国でも大体こういうパターンだと思います。 今、梅干し加工製品をやっていますけど、事業所 に何名か送り出しても、それだけでははかどらな い、すまいるでやってくれんかと言うことで、毎日最 大850箱、平均500個作っています。入るお金が4 万5千円くらいで、こういう地場産業をうまく使いな がら、「経営安定」と「工賃倍増」と「職場実習」を多 角的にやっています。

きずなはNPO法人ですが、こことすまいると就業センターで「施設外の請負契約」ということでもやっています。これはA型ということで、企業内の基盤整備事業とかいろんな制度を導入しながらやっています。一般企業に手が届きそうでなかなか手が届かない人たちを、ペアとかグル・プ就労のなかで、ジョブコーチや就労支援も使いながら一人前にしていくやり方です。これはやったらできます。

#### "職親制度"や委託訓練も有効

もう一つは、職親制度と言われる社会適応訓練 事業(以後社適)、これは精神障がいの人には有 効な方法です。今、11事業所17名実施していま す。精神障がい者の窓口と位置づけており、最初 はこの社適から入ります。非常に使いやすい制度 です。これにも支援ワーカーなどを派遣していま す。特に社協が有効です。社協には地域の障害 者を育てていかなければならない義務があるので す。

和歌山は社適を3ヶ月切り替えで最大1年にして「職リハ」に位置づけています。これを使って次の制度に乗せ替えていこうということで、どんどん就職に結びつけています。

## ジョブコーチによる就労支援







〈コーナン田辺店〉

就労支援は利用者とジョブコーチによる信頼関係から生まれるチェックポイントを活用しなから継続支援を実施

最初はすべて社適を使いながら、委託訓練や職場実習で定着に向かうケースと、ジョブコーチやトライアル事業を使いながら定着していくという、いろんなパターンを組み合わせながら走っています。

委託訓練は毎年やっていますが、就職率は90%以上です。これは自立支援事業と併用できません。すまいるはB型より移行型の方が多いので、給付金と交付金を考えると相当減額になります。来年は自分とこの法人で受けないで、一般事業所でやっていこうと考えています。

日本の精神障害者の就労で大きく様変わりしてきたのが、日経連の緊急プロジェクトとトライアル、ジョブコーチ、この三つが大きくここ10年で様変わりしてきたと思います。それにこの能力開発事業も加わってきている。これも相当効果が高いです。

そういう形で福祉型と企業内の委託訓練をやるんですけれど、うまいこと組み合わせたら相当有効な事業じゃないかと見ています。これからもどんどん増えてくるんじゃないかなと思っています。

#### 症状が出る前に"集中支援"に入る

作業日報と就労日報は、自立支援法と関係なしに、以前から一定期間ずっと書いてもらいます。これによって、その人の状況が作業とか服薬とかすべて分かってきます。ジョブコーチは期間が限られていますが、これを中心に見ていくと、"崩れる"一歩手前で支援ワーカーやジョブコーチが集中支援に入ることができます。これがなかったら分かりません。それだけ重要視しています。

精神は自分でも分からないまま症状が出てくることがよくあります。そんなときに、事業所から声がか

かるより前に、こちらから入っていって彼が落ち着くまでずっと同行支援をしていく。大体2年くらい支援して3年目くらいから頻度を減らしていく、それくらい慎重に構えながらやっているんですけれども、5年たっても崩れる子はおります。その度に「この子は来るな」、「夏の終わり10月頃」とか、「この子は梅雨の時分」とか、大体分かりますんで、その前に支援ワーカーが1週間から10日、落ち着くまでドーンと支援に入っていく。そうやって企業の信頼を得ながら、現場の中でやっていく。これをやっていかないと、崩れたら医療機関だけではなかなか、はい上がって来れません。医療機関では就労の現場が分かりづらいのです。

僕は基本的に精神の人は医者のかかり方が下手やと見ています。とことん悪いことを言うか、とことんいいことを言うかどっちかです。「まあまあ、そこそこやってますよ」という話をする人は余りおりません。

#### 事業所との信頼関係を重視

企業の就労の現場は利潤を求めるところなので、そこに精神障がい者を入れるということについては相当こちらの支援体制とか配慮していかざるを得ません。だから、3年たっても5年たっても、7年たっても必要な子にはすべて入ります。そうやって本人との信頼関係を築きながら、事業所とも一定の信頼関係を構築していく。すさまじいたたかいの時もあります。メンバーを変えてくれというときも、違う

子を入れてくれと言われることもありますが、絶対しません。

ペア、グループ就労の難しいところは、A君とB君と同じでいい、となったら駄目なんです。ですから編成で相当頭を使います。メンバー同士で競争するのが一番怖いんです。メンバーと競争してメンバーを落としてしまう可能性もあります。一般の健常者の世界もそうやと思いますけど、そこの中の「和」をとるのが非常に難しいところがあります。

3人出したら、2人は精神で1人は知的もしくは発達障がい、そういうパターンで組み合わせています。そして職場では一つのコーナーをもらっていません。彼らにも、健常者と一緒でプライドがあります。障がい者を見せ物にしたような一つのコーナーを彼らは絶対に許しません。あくまでも健常者の中に入って精神障がい者が仕事をする。それは支援ワーカーやジョブコーチの力量に負うところが多いんです。それだけジョブコーチはしんどいし力量も問われます。会社のキーパーソンを見つける、給料の交渉をする、メンバーを健常者の中に入れて支援していかねばならない。施設の職員は個々の性格や適性や状態を把握しているのでやっていけるのです。授産施設の職員はそれくらい力を持っていると思っています。

#### 「施設完結型」ではなく

従来の箱形からの脱却ということで考えてみます。違った考え方が必要になってきているのでは

ないかなと思っています。従来の施設完結型は全くめざしていないので、自分とこですまいるという作業所を持ちながら、それをつぶしにかかっている。循環式でやっているので、長いこと置くことは全く考えていない。最短で半年、長くて1年から10ヶ月で出します

やおきで授産施設8か所のうち、6か所が就労移行に変わっていますが、施設の中には温度差があります。それぞれ二人ずつ、1ヶ月に1回、1年間、若い職員を就業・生

#### 体験職場実習(1ヶ月) FRP容器製造補助





支援ワーカーの実習指導

#### 複数事業所3~5カ所の休験職場実習

その中でどの**職種**が適性かを見極めていく、同時に事業所の担当者による作業 評価、職業センターの評価、すまいるでの評価を統合して支援者会議の中で分析 を行い総合評価を実施する。

# 紀南障害者就業・生活支援センター

平成17年4月1日 開所



田辺市内に900㎡の土地 に231㎡の就業センターを 建設。土地については田 辺市より無償貸与。

#### 職員構成 所長 1名 就業支援ワーカー 1名 生活支援ワーカー 1名 ジュブコーチ 4名

1名

調理·CH世話人

和歌山県3カ所の就業センター設置

後、2分所設置予定

県下に就業センターのネットワークをつくり障害者がどこで住んでいても就労支援を 受けることができるシステム作りを目指す。

活支援センターに集めて就労支援の研修をやっています。そうやって下地をつくっていくんです。

職場実習のポイントは本人の目標を明確にしていく、目標達成に向けてどんな課題があるか、日報なども参考にしながら把握して、ワーカーでととことん話しながら詰めていきます。結果を必ず本人に知らせて、納得がいくまで彼らに説明をしていく。これをやらずにワーカーだけが一方的に走るとうまくいきません。

職場実習は1か所だけでなく複数の実習がきわめて有効です。1人に大体5か所くらいやってもらいます。授産施設だけで彼らの本来の能力を見極めるのはなかなか難しいのですが、職場に出すとすぐに分かります。作業所は保護環境的なところなので、どんなに厳しくしても本人の障がいの特性が

なかなか出ない。ところが事業所に行くと 大体の子が1ヶ月から3ヶ月位の間にでま す。不安を覚えるとか、非常に汗をかくと か、便所に行きたがるとか、震えるとか、私 たちも職場に行けばプレッシャーを感じる のですから、彼らが感じないはずがないの です。

# 大きい ワーカー・ジョブコーチの役割

ここからがジョブコーチの仕事なんです。どうやわらげるか、どう自信つけさせるか。就労支援も仕事なら、そこの部分を押さえるのも仕事なんです。真正面からいっ

てこうなったら右へ曲がるか左へ曲がるか、一歩後退して穴を掘ってでも向こうへ行くか、というのはジョブコーチの力量だと思います。そこの組み立ては現場に入ったジョブコーチだけしかできないことです。特に精神障がい者や発達障がい者にとってはジョブコーチの力量が必要になります。

職員に本人を見極める力があるのかどうかも大事です。作業所の評価は偏りすぎている傾向があります。生活と就労は別なので、客観的にシビアになっているか、将来何ができるかという観点を支援ワーカーやジョブコーチ

は持たなければならない。そして段階的にステップアップしていくことを組み立てていけるか、これを毎日やりながら彼らの支援に入っていく、このことを最大の条件として支援をやっています。

当事者が運営するワーカーズクラブも大きな役割を果たしています。メンバーは今70名くらいで、会費が8000円。ここが力を持っています。ピアカウンセリングやSSTをやってもらっています。すでに定着した人が就労する前の人のいろんな相談にのってます。同じ悩みを持つもの同士ということで、我々が入っていきづらい、彼らでなければ分からない部分を担っており、僕らも彼らに頼っています。

また、すまいるとともに重要なのが就業・生活支援センターです。田辺市から土地を提供してもらい、今9名でやっています。これは全国的にどんど

# 就労支援ネットワーク会議



このネットワーク会議にて、精神障がい者を 雇用している企業から次の企業を紹介され 雇用が図られたケースがいくつかあります。

この会議では情報を共有するだけでなく、その情報をより具体的に就労へ「つなぐ」事ができるかを中心に論議をお願いしています。

就労について、

本人の自己決定 も大事であるが支 援機関の窓口が 重なり合っている ので支援者側の 協議も非常に大 事である。 ん増えてきていますが、精神でやったのは紀南が最初で、現在全国に10数カ所、精神を母体としたところがあります。 今後、ハローワークと同じくらいに増やしていくと厚労省の課長は言っていました。

### ネットワークを いかに活用するか

職場実習の受け入れ企業の開拓は、一言で言うといかにネットワークを上手に作るか、ネットワークをいかに活用するかがポイントです。情報を共有する部分、役割分担も大事かも知れませんが、関西人はせっかちなんで、すぐに雇用に結びつける方法を考えます。

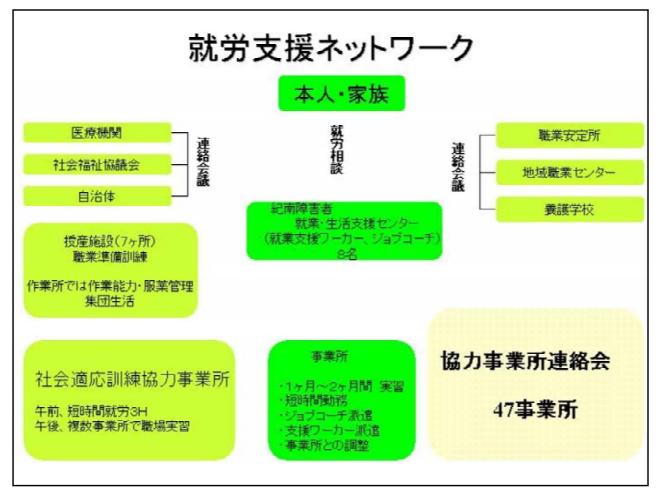
企業間の紹介で就職したケースが特に精神では多いです。一つの企業で成功したら次の企業を紹介してもらう。時には社長とか課長に一緒に行ってもらい、経験を直接話してもらいます。

ネットワークが今、9つあるんですが、企業を中

#### 就労支援の流れ 就労相談 ・・・・・各市町村 関係機関 当事者からの相談 -- 紀南障害者就業・生活支援センターへの登録及び アンケート調査 ハローワークでの求職者登録 録 併設施設作業所(7ヶ所)、提携施設、社会適応訓練事業 基礎訓練 能力開発事業(障害者委託訓練 実務作業科) -- 和歌山障害者職業センターでの職業評価を受け、 評 適性を調べる。 ジョブコーチ支援事業等就労支援制度を導入し就職を 目指した実習を行う。 職場実習 ライアル雇用等の就労支援制度を導入し、事業所へ 就 膱 採用に関わる手続きの支援を行う。 フォローアップ 就労が継続していけるように、就業・生活の面での 支援を続ける。

心にしたのが多いです。ネットワークは就労支援の源やと思うているので、これは毎月のようにやっています。いろんな分野のがあって、ただネットを作るんじゃなくていかに就労に結びつけていくかが重要だと考えています。

ワーカーズクラブ ---- 職場定着者による自助グループ、ビアサポート



#### 精神障がい者の就労はいま追い風

育てる支えるネットワーク、働くことが治療だということで、施設完結型ではなく、あくまで働くということにこだわっています。いかにその人たちを職業的な自立を図るためにどんな方法がいいか、どんな組み立てがいいか、ということで日夜頑張っているんで、これは誰にもできると思うので、いろんな形でやっていただけたらなと思っています。

それからこれから精神障がい者の人の就労の政 策がどんどん出てくると思います。いろいろ出てくる

んですが、いかに取り入れていかに 消化して、適応してもらえたらなと思っています。社会適応事業も県の事業で行われているのですが、国も隅に置かないできちっとした対応をして欲しいということで厚労省に伝えています。

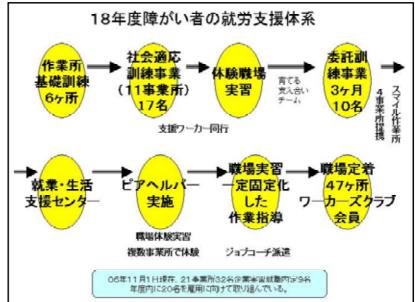
精神障がい者は今追い風です。 僕が始めた10年前を思うと、今はす ごく追い風です。ぜひ積極的に取り 組んでいただければ思います。

(テープを起こして編集部の責任で 要約しました)

## ワーカーズクラブ によるピアサポート



同じ障害を持つ者同士が互いの悩みを分かち合い、支え合う事を中心としたサポート活動。



# 働く上でのキーポイント

- ●障害者の就労が「できない恐れ」より、「できる可能性を」探り、その為のトライ &エラーを恐れず就労にチャレンジしていくことが大事である。
- ●当事者たちが様々な職場経験の積重 ねや仕事に慣れ職場環境に親しんでい ければ「障害」があっても働き続けること ができる。



# 第2次調査結果の報告(要約)

紙面の都合により、フォーラムで報告された第 2 次調査の結果を要約して 掲載します。

県内の精神障がい者の

数は、県の統計によると約2万8千人、うち約5千人が入院しており、精神保健福祉手帳所持者は3744人(平成19年3月末現在)となっています。今回の第2次調査は、精神保健福祉手帳所持者を中心に412人の方に面接でお話しを伺いました。その結果、大分県内で暮らす精神障がい者のおかれている状況と課題が、今まで以上に具体的に明らかになってきたと考えています。

#### 1,地域で暮らすための課題

#### (1)「地域で暮らしたい」思いにどう応えるか

一つは、地域で暮らすことを希望していることです。半数以上の方が「自宅で暮らしたい」(229人)と答え、「アパートや借家・公営住宅」(106人)「仲間と一緒に4,5人で」と続いています。また、入院している人も97人中60人が「早く退院したい」と回答しています。「退院したいが現実的に無理」という人も21名いました。その理由として「介助者がいない」「自分の部屋がない」「家族が高齢のため家に帰れない」など医療以外の原因を選択した人も9名いました。地域の"受け皿"の充実が課題です。

#### (2)支援制度と利用者をつなぐ

生活の現状では、親子世帯(186人)が最も多く、続いて「一人暮らし」が88人でした。 支援制度を利用している人は3割未満でした。 生活に役立つ社会資源としては、回答者の全員 が「いつでもなんでも相談できる専門家」を選 択していました。地域サービスの提供者と利用 者の連携が課題になっています。

#### 2 , 地域で働くための課題

#### (1)「長続きが難しい」現実

働いた経験は382人が「ある」と回答しています。そのうち217人が「半年未満」で辞めたことがあり、最も長く働いた期間も4分の1が「3年未満」と回答するなど、長続きしな

いことが問題になっています。

#### (2)「オープン」と「クローズ」

障がいをオープンにしたかどうかについては、83人が「オープンにした」、184人が「オープンにしなかった」と回答。オープンにした方が長続きする傾向が表れています。「オープン」にしても差別されず、支援を受けられる職場環境を増やし、知らせることが必要です。

#### (3)働きたい気持の強さ

「生きる張り合い(生きていく上で大切なもの)」で最も多いのが「働く場があること」でした。また実際に「働ける」と考えている人は213人で、「働いても長続きしない」66人、「わからない」85人を大きく上回っています。この気持をどのように受けとめて、実際の就労につなげていくか、私たちの取り組みが問われています。

#### (4) 求職への支援

仕事を探した方法は、「ハローワーク」が一番多く、続いて「親戚・知人」「学校」「広告」となっており、障がい者の就労支援機関の利用はまだ少ないのが実態でした。就労への意欲と支援制度・機関を結びつけていくことが課題になっています。

#### 3 , 今後の方向性

この調査によって明らかになった課題は数多 くありますが、私たちが目標にしている「精神 障がいがある人が仕事をしながら地域で安心し て暮らす」ことを実現するためには、次の4つ が現時点での最大の課題になると考えます。

地域で精神障がい者を受け入れる " 受け皿 "の充実

地域サービスの提供者と利用者の連携 「オープン」にしても差別されず、支援を 受けられる職場環境づくり

就労への意欲と支援制度の結びつき

この4つの課題を目標にした地域のネットワークづくりが求められていると考えます。

# 12・15参加者アンケート結果から

事業主「精神障がい者は働ける」医療機関「支援の方向見えてきた」精神保健福祉「勇気づけられた」福祉関係者「取り組みを始めたい」家族「希望がわいた」当事者「自信につながった」

#### 147名が記入

アンケート記入者は147名でしたが、集計 内容を見ると、福祉関係24人、当事者21人、 家族21人、医療機関19名、精神保健福祉7 名、事業主5名などとなっており、各方面から 幅広い参加があったことが分かります。

感想については7割以上が「非常に満足」「や や満足」と回答、「やや不満」「非常に不満」は 5%でした。満足度は福祉関係者で9割を超え、 保健関係が8割、事業主、医療機関、家族が7 割を超えました。

一方で、当事者の「満足」がほぼ50%にとどまり、10数%が「やや不満」「不満」と回答していました。この点は今後の大きな課題になると考えます。

伝わった「精神障がい者は働ける」

記述内容を見ると、本フォーラムの成果と課題が具体的に見えてきます。

- ・事業主については「精神障がい者が働ける」 ということが伝わっています。ただ、参加者を 増やし理解を広げていくことが課題になりま す。「県全域のネットの充実を」という声もあ りました。
- ・医療機関については、地域生活や就労への取り組みに新鮮な感動を感じ、「支援の方向性が見えてきた」「連携のきっかけをつかめた」「明るい展望が見えてきた」「前向きに検討会議をしていきたい」など、今後の取り組みにつながる成果があったことが実感できます。
- ・精神保健福祉では「励みになった」「勇気づけられた」とこれまでの方向性をさらに後押してもらったという受け止め方が強かったように思います。地域的な課題として「職業センターや支援センターがない地域はどうしたらいいのか」という指摘もありました。

「積極的に関わりたい!」

・福祉関係者は記述回答が最も多く、また「これからの支援に取り入れたい」「取り組みを始

めたい」「課題を見つけることができた」「積極的に関わっていきたい」など、これからの具体的な取り組みにつながる感想が多く見られました。また「今後継続して開いてもらいたい」「県内各地であるとよい」「年2回は開催して欲しい」など、情報共有と学習の場としての必要性を指摘する声が多くありました。

・**家族**は、「道しるべが見えてきた」「思案に暮れていたががんばっていきたい」「希望がわきました」「大分でも早期にやって欲しい」など、期待感がわいてきたことが感じられます。また期待とともに「ありがとう」という感謝の声も多くありました。

#### 反省もいろいろ

・**当事者**は、「就労に関心を持ちたい」「もう一度トライしたい」「自信につながった」という前向きの感想とともに、「大分ではどうか」「理解できなかった」という声もありました。また、「問い合わせ方がわからない」「一人ひとりの就職につなげて欲しい」という具体的な対応を求める意見もありました。

全体としては、「また開催してもらいたい」地域にネットワークを広げて欲しい」という声が多くありました。反省点としては「2階は声が聞こえにくかった」「休憩時間が1時間に1回欲しい」「映像を使用したとき、話が分かりにくい」「資料が足りなかった」などの指摘がありました。



# 情報コーナー

#### 大分県が「障がい者雇用応援団企業」 50社のリストを公表

大分県商工労働部雇用人材育成課が、障がい 者の雇用を促進するために取り組んでいる「障 がい者雇用応援団事業」の取り組みが着実に進 んでいます。

この事業は、「障がい者の雇用や職場十集・職場見学に積極的に取り組もうとする企業を県が認証し、社会的に評価される仕組みを作るとともに、企業と特別支援学校や障がい者就労支援機関、就労移行支援事業所等とのネットワークづくりを支援し、障がいのある方の特性に応じた就職や職場実習の機会を拡大していこうとするもの」です。

昨年10月から企業開拓員(社会保険労務士)が直接企業を訪問し、応援団企業の開拓を行った結果、障がい者雇用推進企業34社、障がい者職場実習・職場見学協力企業16社、合わせて50社が応援団企業として認証されました。 県は「職場実習先の開拓等に活用を」と呼びかけています。

担当 県雇用人材育成課雇用対策班 荒川 電話 097-506-3342 FAX 097-506-1756

# L.L.C.ハートブリッジが精神障がい者の求人 - ハローワークで公募

高齢者や障がい者などに対する新しいケアのかたちをめざしている大分市のケアステーション「L.L.C.ハートブリッジ」は、ハローワークで精神障がい者の求人を行っています。

事業内容は居宅介護支援や訪問介護等で、医療・福祉・事務等の職種があり、求職者のスキルによって内容を検討することになっていま

す。就労支援体制についても検討中で、精神障がい者の福祉部門への就労の可能性を広げてくれました。

『精神障がいがある人のためのささえ あいマニュアルー大分で生きる大分で働 く』間もなく発刊

「相談したい」「支援を受けたい」「お金のことは」 地域で暮らしていて、困ったときに役立つ本が間もなく出来上がります。『精神障がいがある人のためのささえあいマニュアルー大分で生きる大分で働く』で、大分県内で精神障がい者が利用できる様々なサービスや事業所、支援のための制度などを紹介しています。 2月末頃に出来上がる予定。

ネットワークが行った第2次調査でも、支援のサービスを利用している人は3割未満にとどまっています。12月15日のフォーラムで、和歌山県の紀南就業・生活支援センターの北山守典所長は「精神障がい者はすばらしい人間性を持っていて、潜在的な働く力を持っている」と話し、10年間で400人が就労した実例を紹介しました。就労が長続きするために必要なのは「支援」でした。

この『ささえあいマニュアル』は、支援を受けながら地域で自立し、就労したいという願いを実現するための手助けになることを願ってつくられています。ネットワークと県やハートコム、労働局、障害者職業センターなど多くの方々が協力して出来上がったものです。無料で配布しますので、ぜひご利用下さい。



問い合わせは大分精神障害者就労推進ネットワーク事務局(リフォーム夢舎安部 097-527-5 443)まで。

編集後記 今号はずべて、12月15日の就労推進フォーラムの報告が中心になりました。 参加者の皆さんの言葉に勇気づけられるとともに、北山所長の「ネットワークはつくることが目的 ではない」という言葉の重さも実感しています。問われているのは「大分では?」。『ささえあいマニュアル』も2月中には完成する見通しになりました。一歩一歩ですが、前に進んでいます。(O)