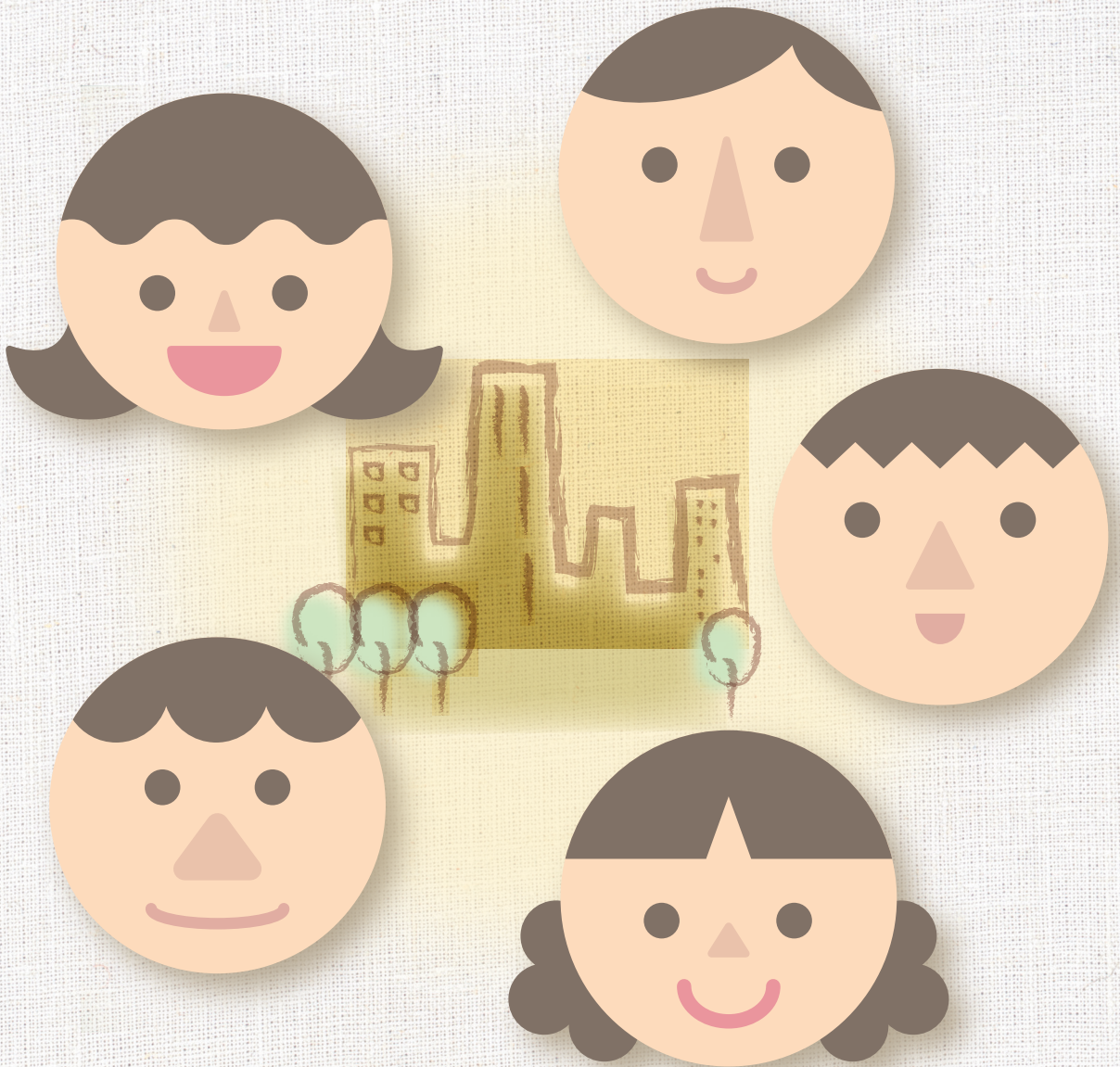


はやわかり 就労支援



はじめに

ハローワークの資料によると、精神障害者の年間就職件数は、平成 22 年度に知的障害者を超えました。そして、平成 25 年度には身体障害者の 28,307 件を超えて 29,404 件と、精神障害者の年間就職件数が三障害のなかで最も多くなりました。これだけ多くの精神障害者が就職しているということは、つまり、精神障害者の就職が決して難しくない時代になってきたということがいえます。しかし、問題もあります。精神障害者はすぐ辞めてしまう～仕事が続かないのです。課題は、精神障害者が働き続けることをいかに支援するかに移ってきています。これには多くの支援が必要ですが、一つのポイントは、医療機関と就労支援機関の連携ではないかと考えています。

精神障害者の就労を考える時、大切なことがいくつかあります。一つめは、働くことに対する認識です。「障害者就労は楽をして収入を得る」と考えている当事者や支援者がいますが、これは大きな間違いです。障害者雇用を熱心に進めている企業を見学すれば一目瞭然ですが、みんな一生懸命仕事に取り組んでいます。サボっていると大変目立つ雰囲気。企業は、その障害者が力を出せるようにいろいろな配慮をします。何でも聞くことのできる担当者を配置したり、働く時間を短くしたり、作業機械を改造したり等々。しかし、サボりは認めません。仕事ではあたりまえのことです。それに、どんな仕事でも「お客さん」や「お情け」で仕事が続けられるわけがありません。

二つめは、当事者の「働きたい気持ち」です。もちろん、トレーニングを積んでいくなかで「働きたい」という気持ちが強くなってい

くのもよいのです。しかし、「働きたくないけれど、親から言われて」では、まず就労に向けたトレーニングについていくことはできません。

三つめは、自分の病気や障害を知っていること。これは、病名告知の有無ということではありません。どんなときに調子を崩し、どうすれば調子を立て直すことができ、どんなことが苦手で、どのぐらいのことができるかなど、仕事をするために自分の病気をコントロールしていくうえで、大事なことを知っているかどうかです。

この冊子には、医療機関や福祉作業所でも十分できる、仕事に向けた準備をするうえで大切と思われる項目を挙げました。精神障害者の就労支援に関わる方々にご活用いただければ幸いです。後は力のある就労支援機関を見つけ、きちっとした連携が組めれば、7割方成功。ただ、就労支援機関も本当にいろいろ。就労移行支援事業所の3割以上が、2年間で一人も就労者を出していないのです。慎重に就労支援機関を選ぶ必要があります。この冊子に、さまざまな就労支援機関とその使い勝手などを記載していますので、ぜひご利用下さい。

仕事に就き、働き続けている精神障害者は顔つきが変わります。力強さが感じられ、そして、話の内容も個性的になると感じます。こうした変化を見ると、主治医として何ともうれしい気持ちになります。

まずは、当事者の「働きたい」気持ちをしっかり受け止め、その希望が実現するための一歩を踏み出すことから。就労支援はおもしろい。一歩前に踏み出しましょう。

【 目 次 】

はじめに	2
はやわかり就労支援出前講座	5
働きだす前に知っておきたいポイント!	6
①就労ピラミッドについて No.1	8
①就労ピラミッドについて No.2	10
②オープン就労、クローズ就労について No.1	12
②オープン就労、クローズ就労について No.2	16
③企業が求めていることについて No.1	18
③企業が求めていることについて No.2	19
就労支援で使える機関	21
担当クリニック感想	25

はやわかり就労支援 出前講座

働くために必要なこと

働くうえで必要なことはなんでしょう？

資格？ 人とうまくつき合うこと？

働き続ける体力？ etc…

いろいろありすぎて

何が一番大事かわかりません。

今回の出前講座では、

働くために必要なことは

何かを一緒に考えていきましょう。

公益社団法人日本精神神経科診療所協会が国から受託いたしました「医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業」では、支援者に対する「研修会」と、働きたい気持ちを持つ精神障害当事者に対する「出前講座」を行いました。

以下の資料は、「出前講座」で使用したスライドと解説を簡略化したものです。精神障害者就労のエッセンスが含まれていると思います。

何かのお役に立てていただければ幸いです。

働きだす前に 知っておきたい

働くにあたって、まず考えなければならぬ

① 就労ピラミッドについて

働くために必要な力は大きく分けて4つあります。「仕事の力」、「職業生活の力」、「日常生活の力」、「健康管理の力」です。それぞれの力の具体的な内容や、どの力からトレーニングしていくのがよいのかを、ピラミッドの形式に置き換えて考えてみました。

③ 企業が求めていること

企業が精神障害者を実際に雇用した時の感想や、よかった点、困っている点などについて行ったアンケート調査結果(173企業)をふまえて意見交換を行います。実際に障害者雇用を受け入れている企業の感想や意見を聞くことは、今後企業で働くというイメージを描くうえで、とても参考になります。

ポイント！

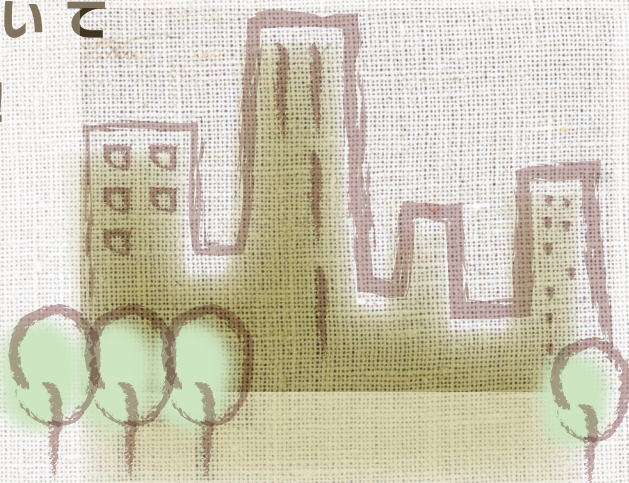
いことが3つあります。

② オープン就労、クローズ就労

障害者就労では主に2つの就労方法があります。「オープン就労（病気・障害を企業に伝えて就職する方法）」、「クローズ就労（病気・障害を企業に伝えずに就職する方法）」です。

どちらもメリット・デメリットがあり、どちらがよいか迷われる方が多いかと思われます。そのメリット・デメリットを自分で考えるだけでなく、皆の意見も聞くことで「自分はどのような方法で就職を目指すのか？」を考えていきます。

この3つの項目について
見ていきましょう！！

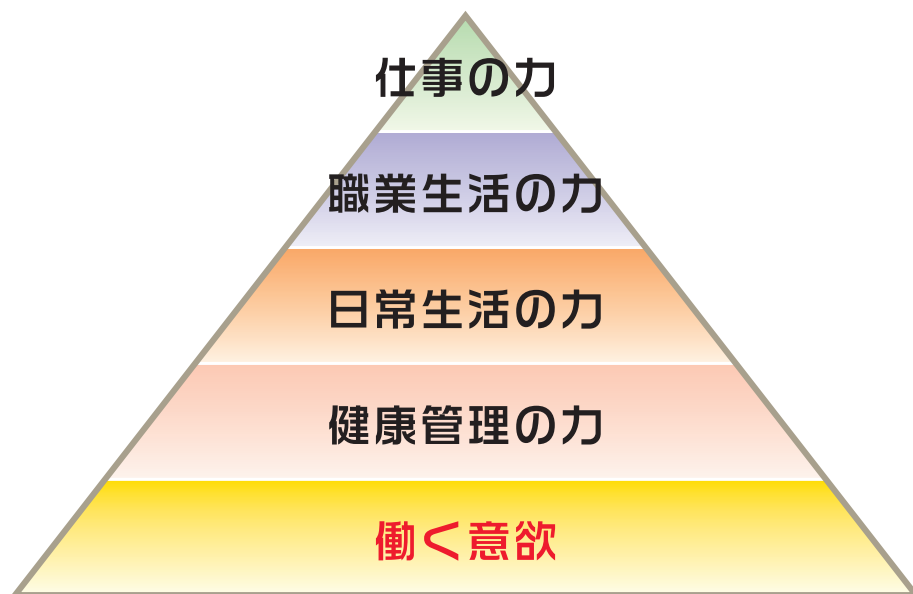


働きたい前に 知っておきたい

① 就労ピラミッドについて

No.1

理想の就労ピラミッド像



ポイント！

はやわかり
就労支援
出前講座

就職し働き続けるためには、「資格」や「技術取得（スキル）」に目がいきがちになります。しかし、就職し働き続けるためには、資格やスキルではなく、まずは病気の理解、生活リズムがより大切な問題となります。資格やスキルは就職した企業から教えていただくこともできますので、安心してください。

ピラミッドは土台が命です。病気の自己理解、服薬管理など、土台作りから始めてみてはいかがでしょうか？

また、「就職するため」だけでなく、「働き続けるため（毎日出勤するため）」にどの力が必要なのかということに重点を置いて考えていくことが大切です。

【事例】

就職活動期の実習で当初は企業からの評価が高かった方が、働く意欲が低下して生活リズムが乱れ、服薬忘れ等のなか調子を崩してしまい、毎日継続して出勤することができなくなってしまった。そのために企業からの評価が徐々に低下し、雇用に結びつかなかった。

この事例から、働くためには4つの力以外に、働く意欲も必要であることがわかります。まずは働く意欲がなければ就労ピラミッドは成り立ちません。働くまでの目標だけではなく、働きだしてから具体的な夢、目標を持つことがとても大切です。目標が「就職」のみになってしまうと、働きだした後の就労継続というところで、働く意欲の維持が難しくなってしまいます。「働き続ける」という意味でも、働きだした後の目標を持つことが一つのポイントになります。

働くこと、働き続けることを目指すのであれば、まずは就労ピラミッドを思い出し、一歩ずつ進んでいきましょう。

働きたい前に 知っておきたい

① 就労ピラミッドについて

No.2

① 「仕事の力」について

- ・ 資格、技能 — 取得した資格や技能を振り返って整理する。
- ・ 経験 — どんな仕事を経験し、そこで何を身につけたか（何を学んだのか）整理する。

② 「職業生活の力」について

- ・ 決められた日、時間に出勤する。
- ・ 職場のルールを守る。
- ・ 遅刻、欠勤するときは必ず連絡をする。
- ・ 一定の時間、集中して仕事に取り組める。
- ・ ムラなく仕事に取り組める。
- ・ 指示通り正確に仕事ができる。

〈 求職活動の力 〉

- ・ ハローワークの利用方法を知っている。
- ・ 求人情報、求人広告の見方を知っている。
- ・ 面接の受け方を知っている。
- ・ 履歴書、職務経歴書が書ける。
- ・ 面接の申し込みができる。
- ・ 面接で自己の長所や希望、障害の説明ができる。

ポイント！

はやわかり
就労支援
出前講座

③ 「日常生活の力」について

- ・ だいたい決まった時間に起床、就寝している。
- ・ 毎日3食、だいたい決まった時間に食べている。
- ・ 栄養面に気をつけ、バランスよく食べている。
- ・ 整髪・髭剃り・衣服・化粧など、身だしなみを整え清潔にしている。
- ・ 掃除・洗濯・食事の用意・買い物などの家事を行う。
- ・ 金銭や大事な書類の管理ができる。
- ・ 交通機関を使って通勤できる。

〈対人関係の力〉

- ・ 自分からあいさつ、返事ができる。
- ・ 丁寧語や敬語が使える。
- ・ わからないことを尋ねることができる。
- ・ 困ったときに相談できる。
- ・ 自分が悪い時は謝罪することができる。
- ・ 自分の考えや希望をまとめて簡潔に話すことができる。
- ・ 周囲と協調して行動できる。

④ 「健康管理の力」について

- ・ 定期的に通院し、指示通り服薬できる。
- ・ 自分の病気や障害について正しく理解している。
- ・ 調子が悪くなった時、なりそうな時に主治医や家族などに相談できる。
- ・ 疲れたら適当に休憩ができる。
- ・ お酒やパソコン、ゲームなどをやりすぎず、コントロールできる。

働きたい前に 知っておきたい

② オープン就労、 クローズ就労について

No.1

オープン就労

▶▶▶ 自分の病気を企業側に伝えて就労する。

クローズ就労

▶▶▶ 自分の病気を企業側へ伝えず、
病気を隠して就労する。

この2つの就職方法をめぐってよく出る意見として、自分の病気のことを相手に伝えると「同僚に変な目で見られるのではないか・・・」などの不安が語られます。しかし、オープン就労のメリットもたくさんあり、そのメリットをしっかりと知ることでも大切です。

オープン就労では、もしもの時に「一人で抱え込み悩む」必要がなく、「相談できる人が自分と企業の間において、すぐに相談できる」等、安心感につながるというメリットもあります。人それぞれで捉え方が違うでしょう。しかし、オープン就労をすることで、周りに仲間を増やすこともできますし、障害者の雇用促進のための様々な制度も利用できます。

ポイント！

はやわかり
就労支援
出前講座

例えば…以下のような制度が使えます。

ジョブコーチ

「ジョブコーチ」とは「職場適応援助者」の別称で、障害者が一般企業で就労するにあたり、障害者・事業主および当該障害者の家族に対して、職場適応に向けたきめ細かな人的支援を提供する専門職です。障害者が円滑に就労できるように職場内外の支援環境を整え、障害者の雇用の促進および職業の安定に資することが、ジョブコーチ支援の一番の大きな目的です。

ジョブコーチをかかえている事業所もありますが、各県の障害者職業センターに配置されています。

障害者トライアル雇用

障害者の雇入れ経験があまりない事業主が、就職を希望している障害者を、ハローワークの紹介により一定期間（1～3カ月間）試行雇用を行う場合に助成する制度です。雇用契約を締結して試行的に勤務ができますので、もちろん給与も発生します。

最長3カ月間利用でき、「本当にこの企業で働いてよいのか？」など、実際の業務を経験し、判断をすることができます。企業としても障害者の雇用に対する不安感等を除去し、以後の障害者雇用に取り組むきっかけ作りや就職を促進することを目的としています。

働きたい前に 知っておきたい

オープン就労での…

【メリット】

通院日が確保される

労働条件など配慮してもらえる

周りを気にせず薬を飲む

困った時、会社に相談できる

安心して働ける

体調を崩した時、比較的休みが取りやすい

仕事をしていない期間の理由を隠さずに伝えられる

支援者が面接に同伴したり、職場訪問したり、環境調整することが可能

障害者雇用の制度が使用できる

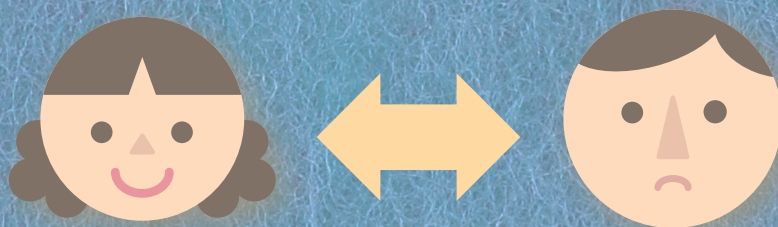
【デメリット】

同僚に変な目で見られるかもしれない

仕事内容が限定されやすい（事務職・軽作業など）

周りの人が病気に対して知識がなく、誤解されるかもしれない

勤務時間や労働条件が通常とあまり変わらない可能性もある



ポイント！

はやわかり
就労支援
出前講座

クローズ就労での…

【メリット】

面接や、就労のチャンスは広がる

病気について、第三者に対して隠すことができる

【デメリット】

定期的な通院が難しくなる

残業を求められたり、仕事量が増やされてしまう

周りを気にして薬を飲まなくてはならない

病気のことを会社で相談できない

仕事をしていない期間の理由を伝える時、多少とも苦勞する

支援者が職場訪問したり、会社との環境調整ができない

障害者雇用の制度が使えない

『長く働くため』に・・・
オープン就労？ クローズ就労？
どちらがよいのか？

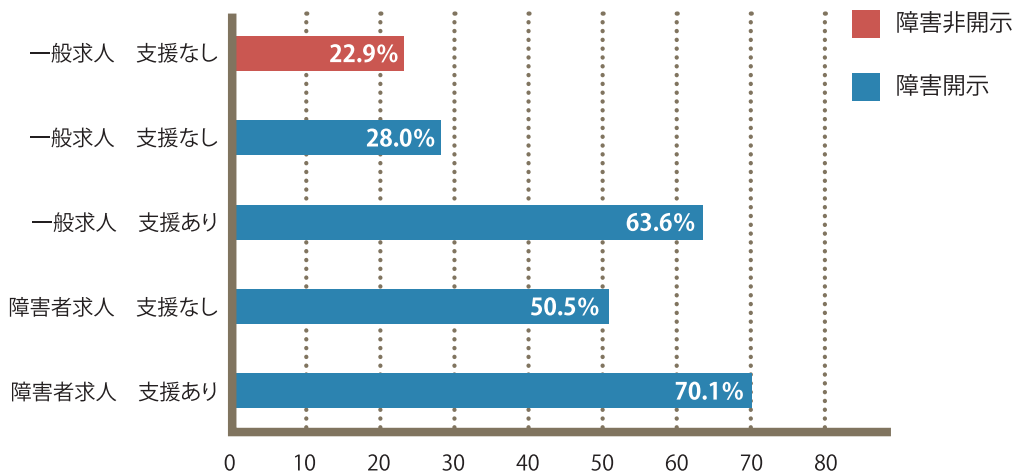
働きたい前に 知っておきたい

② オープン就労、 クローズ就労について

No.2

求人種類・障害開示・適応指導と 12カ月時点の在職率

12カ月後の在職率 41.5%



精神障害者の雇用促進のための就労支援状況等に関する調査研究(962件)

**働き続けるためには
病気を開示することと支援があったほうがよい!**

ポイント！

はやわかり
就労支援
出前講座

公的機関の調査では、クローズ就労での精神障害者の就職後 12 カ月定着率は 41.5%といわれています。明らかにオープン就労で、さらに支援のある方が長く働けるという結果が示されています。

職業訓練や企業実習

職業訓練や企業実習はとても重要です。職業訓練や企業実習で、よく「失敗してはいけない」「うまくやらないといけない」と考えてしまう方がいます。しかしこれらは練習ですから、失敗してもよいのです。いろいろな失敗のなかから、つまずいた原因を振り返り、修正し、新たな方法を試してみるチャンスなのです。せっかくのよいチャンスですから、いろいろなことを経験し、試してみることが重要なのです。

職業訓練や企業実習では、「失敗しても大丈夫」という気持ちが大切です。



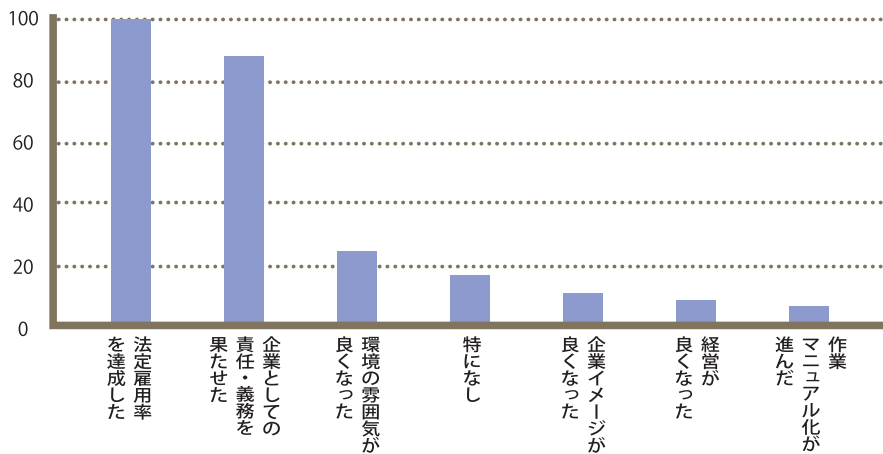
働きたい前に 知っておきたい

¥25,000

③ 企業が求めていることについて **No.1**

企業は障害者を雇用して、どこがよかったと思っているのでしょうか？

〈企業アンケート〉 雇用してよかった事(複数選択、173社)



「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、事業主（企業など）に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけられています。

※現在、精神障害者については法定雇用率の対象ではありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものと「みなす」ことができます。平成30年からは精神障害者も正式に法定雇用率の対象となります。

法定雇用率 ▶▶▶

民間企業：2.0%

国・地方公共団体等：2.3%

都道府県等の教育委員会：2.2%

例)200名の労働者を抱える民間企業で3名の障害者を雇用している場合

$200 \text{名} \times 2.0\% = 4 \text{名}$

$3 \text{名(現雇用障害者数)} - 4 \text{名(法定雇用率)} = -1 \text{名}$

ということになり、法定雇用率未達成となります。

ポイント！

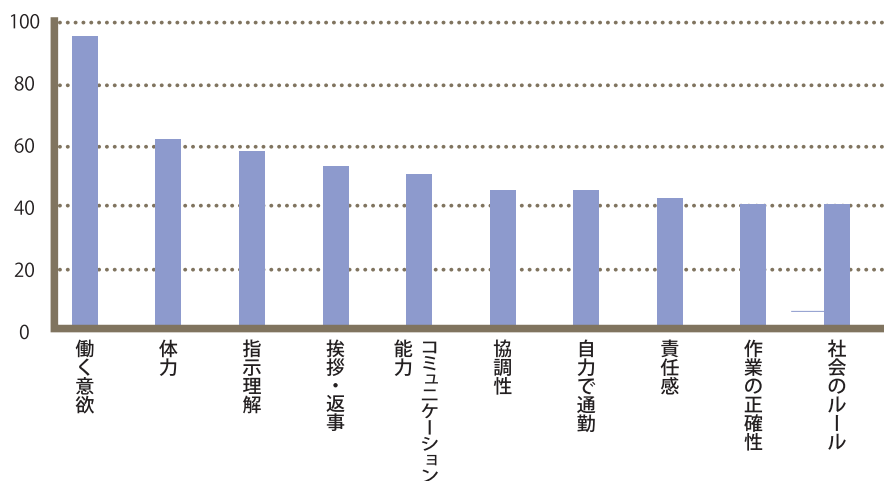
はやわかり
就労支援
出前講座

③ 企業が求めていることについて

No.2

企業は障害者を雇用して、どこがよかったと思っているのでしょうか？

〈企業アンケート〉 雇用時着目ポイント上位10位(複数選択、173社)



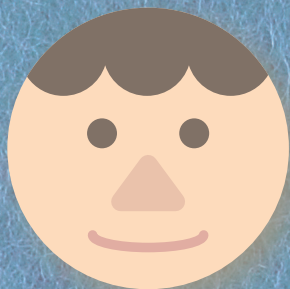
多くの企業は精神障害者に即戦力となることを求めています。求められているのは、「働く意欲」「仕事量が少なくても、毎日通勤し決まった仕事をこなすこと」です。しかし、今はダメでも成長して今後戦力になってもらいたいと、多くの企業は考えています。障害者雇用だから「楽をして収入を得られる」と考えるのは誤りであり、障害者でも精一杯の努力が求められているのです。

～ 「働き続けること」についての アンケート(JSN)より ～

2年以上就労が継続している約 80 名、2年未満で退職された約 80 名にアンケート調査を実施しました。2年以上働き続けている方と2年未満で退職した方とで大きく差が出た項目は、「自分の病気の理解の有無」、「自分の障害の理解の有無」、「自分で服薬管理ができてきているかの有無」でした。また、職場環境の問題としては「上司・同僚の理解」で大きな差が出ました。

～ 面接を受ける際の心構え ～

面接で「自己PRをうまく言えるだろうか」、「空白期間をうまく説明できるだろうか」など、様々な不安を抱えている方も多いと思います。しかし、障害者雇用に取り組んでいる企業から話を聞くと、「元気にあいさつできるか」「面接の内容ではなく、第一印象で決める」等という意見がよく聞かれます。まずは面接室の扉を開けた時の表情とあいさつを意識してみてください。



JSNはNPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワークの略です。2007年に大阪の精神科診療所が集まって設立され、現在、就労移行事業所4カ所、継続A型事業所1カ所を運営。JSNを通して、年間50名前後の精神障害者が一般企業に就職しています。

就労支援で使える機関

「仕事をしたいが不安がある」

「どのような仕事に向いているかわからない」

「採用面接で自分のことをうまく説明する自信がない」

「就職してもすぐに辞めてしまうのではないかと心配である」

「就労生活での問題を誰に相談していいかわからない」

「就労希望の相談を受けたがどのように
進めていけばいいかわからない」

「障害を開示するか、非開示にするか迷っている」

このような不安や心配をお持ちの方、地域には就労相談・支援してくれる専門機関があります。ここでは代表的な支援機関をご紹介しますので、ご興味のある方は一度、訪問してみてください。

ハローワーク

ハローワークの職業紹介窓口は、一般の窓口の他に、障害のある方のために専門の職員・相談員を配置し、ケースワーク方式により求職申し込みから就職後のアフターケアまで、一貫した職業紹介、就業指導等を行っている「専門援助」という窓口があります。障害者に限定した求人のほか、一般の求人に応募いただくことも可能です。ハローワークでは、個別にその方にあつた求人を開拓したり、面接に同行するなど、きめ細かなサービスを行っていますので、ぜひご相談ください。

就労移行支援事業所

一般就労を希望する障害のある方に対し、施設内での作業訓練や一般企業での職場実習、求職活動などを通して本人の適性を把握し、求職活動支援、就職後の職場定着支援を実施しています。

就労移行支援事業の利用期間は2年を原則としており、就職から職場定着へ向けて、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携を取りながらサービス提供をしています。

全国に3,000弱の事業所がありますが、就職実績には大きな開きがあり、利用の前には事業所見学を行い、どのようなプログラムでサービス提供がされ、就職実績や就労定着率はどれくらいであるかなどを確認してから利用することをお勧めします。

障害者就業・生活支援センター

就職を希望しているかまたは在職中で、就業およびそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある人に対して、相談や職場・家庭訪問を実施し、就業と生活を一体的に支援します。

都道府県によって違いますが、福祉圏域に1カ所配置している地域もあれば、都道府県内に数カ所だけの配置の地域もあります。連絡先は市役所の障害福祉課、ハローワークなどに問い合わせれば教えてもらえます。

〈具体的な支援〉

～ 就業面での支援 ～

- ・就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）就職活動の支援
職場定着に向けた支援
- ・障害のある方それぞれの障害特性をふまえた雇用管理についての事業所に対する助言
- ・関係機関との連絡調整

～ 生活面での支援 ～

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- ・住居、年金、余暇活動など、地域生活、生活設計に関する助言
- ・関係機関との連絡調整

地域障害者職業センター

全国 47 都道府県に1カ所設置（北海道、愛知、大阪、福岡には支所を設置）。センターには職業カウンセラーが配置されており、「職業評価」「職業準備支援」「職場適応指導」等を障害者に対して実施。また、事業主に対しては障害者の受け入れから雇用管理に係る専門的な援助を行うとともに、障害者および事業主の双方を支援するサービスとして「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業」を行っています。

職業評価

職種などの希望等を把握して職業適性を評価し、相談を行い、就職して職場に適応するために必要な支援内容にもとづいた、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画が策定されます。

職業準備支援

作業支援、個別相談、講座などを通して、自分に合った働き方、求職活動に必要な知識、職場で必要なコミュニケーションの方法を身につける等、就職へ向けた準備性を高めるプログラムです。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

ジョブコーチが職場へ直接出向き、職場定着できる支援を障害者および事業主に対して行います。

～ 障害者に対して ～

職務遂行に関すること、基本的労働習慣に関すること、職場の人間関係に関すること等、一人ひとりに合ったスケジュールで支援を行います。

～ 事業主に対して ～

障害の知識に関すること、職務設定に関すること、指導や配慮に関すること、職場での障害者との関わり方や雇用管理についての助言などを行います。

～ 家族に対して ～

職業生活を支える支援に関すること、事業主との連絡体制に関すること等、安定した職業生活を送るための関わり方に関する助言などを行います。

担当クリニック感想

平成26年8月2日「医療機関と連携した精神障害者の就労支援研修会」の感想

医療法人 陽山会 丸野クリニック 院長／障がい者自立支援NPO 法人嘉飯山ネットBASARA 理事長 **丸野 陽一**

本事業を全国4カ所で展開するにあたり、初回、しかも人口13万人規模の地方都市である福岡県飯塚市で、どれぐらい関係者が興味関心を持ってくれるか、何ができるだろうかと、不安はあった。全国的に精神障害者の求人や就職件数が急増しているにもかかわらず、飯塚圏域はさほど伸びておらず、障がい者全体の求人も少ないのが現状で、障害者就労の先進地ではない。

反面、飯塚同様多くの地方では過疎化、高齢化の進行もあり障害者にとって厳しい雇用状況にあるだろうし、そこに当院のような比較的小規模の精神科診療所がどのように就労支援に関わっていけるのか、ある種の実証実験のような意義も感じていた。

以前からJSNの活動に関心があり、飯塚での講演・研修会を準備しているところへ、本事業の採用が決まったということで立候補した経緯があり、研修会基調講演ではJSNのエッセンスをベースに、医療との連携の必要性を語った。NPO活動を通じて、精神疾患や障害特性に無関心な就労移行や就労継続事業所が結構あることを知っていたので、よい機会だった。飯塚・筑豊地域外、県外からの参加もあり、思った以上に本事業のテーマに関心が高いことを知った。

シンポジウムの感想は割愛するが、当院では出前講座参加者を核として就労に特化したショートケアが発足し、集団形成ができ、受診のみで閉じこもっていた人たちがハローワークや事業所見学に出かけるようになったり、前日から緊張して嘔吐下痢のために1回しか参加できなかった人が、就労Bに通所しだして、「運転もしたい」と前に進み出したこと等も報告しておく。

研修・講座を受けて

医療法人 陽山会 丸野クリニック スタッフ **福田 大輔**

研修では多くの就労関係者に集まっていただきました。研修見学者から多く寄せられたのは、なんとといっても「当事者の思いが聞けてよかった」の声です。当事者の方に、自分の体験談、自分の思い、就労への気持ち等を赤裸々に語っていただいたことで、地域にて活動されている就労支援者が『新しい思いが芽生えた』と話されていました。

5日間の講座では、当事者の方が就労を勉強する場の提供ができました。それも、院内のスタッフがするのではなく外部から講師がくるということで、メンバーの気持ちの入りかたが違っていました。

講座の前には、5日という日程が高いハードルとなり、やっぱり止めたいと話すメンバーも多くいました。でも、なんとか5日やり遂げられたことで、やればできるかもしれないという成功体験につながったメンバーは多かったです。

初日の当事者の話のなかで、頑張っている気持ちやいやいや仕事をしている等の本音が聞けたことで、自分だけではないと感じ、その後の4日間の講座へのモチベーションの維持につながっていたようでした。

ーまとめとしてー

これまでの支援では、就労のことについて詳しく当事者と勉強をする機会は多くはありませんでした。ある程度の情報をお伝えして、事業所や就労方法を選んでいただくかたちになっていたのが現状です。講座に参加した当事者は、多くの選択肢があって、何も知らないまま支援者のおすすめの事業所等を選ぶのではなく、自己選択・自己決定をすることができるように感じます。また、自己選択・自己決定をすることで、自信を持って利用や就職ができるようになって感じました。当事者が自信を持って進むことで、事業所や就労先への定着率も上がるのではないかと期待しております。

平成26年度医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業に関わって

医療法人 遙山会 南彦根クリニック 院長 上ノ山 一寛

私が精神科医になった頃に出会った「院外作業」の患者さんたちを、今も懐かしく思い出す。ある患者さんは、夕方仕事から帰り、看護詰所に残った夕食を食べ、薬を飲んで部屋に戻るといった生活を何年も続けていた。彼には戻るべき家はなかった。宇宙人と会話しながら仕事を続けていた。私は彼から二重見当識の世界を学んだ。

また別の患者さんは、钣金の一工程を10年間一人で担当しており、その会社の貴重な戦力となっていた。訪問してみると、職場の一角で黙々と、職人然とした作業を続けていた。しかし、病棟で出会っても会話らしい会話は成立しなかった。

院外作業を受け入れる会社は「職親」と呼ばれ、集まって「職親会」を形成していた。職親会に参加すると、その温かい雰囲気と心と和む思いがした。地元産業の方々は優しく患者さんを受け入れてくれていた。一方で、院外作業の患者さんたちは低賃金労働力として期待され、地域経済を底で支えていたと思う。精神科病院と地域社会との幸せな共存関係を示していた。

当時の患者さんたちは、このような形で社会に出て働いてはいたが、病院での生活がカプセルに包まれたまま地域へ拡大しているという側面をもっていた。患者さんと地域社会の思いが交わることなくすれ違っており、いわば二重見当識としての就労ではなかったかと思う。

今私たちは、患者さんの地域での生活の可能性を広げていくような支援を行っていく必要がある。精神科診療所は患者さんの生活の身近にあって、そのような支援をしていく様々な経験を積み重ねてきた。最も有力な生活支援の一つが就労支援だと思う。今回の事業を通して、新しいネットワークが作られていく契機となったことを喜びたいと思う。

平成26年度医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業

医療法人 遙山会 南彦根クリニック スタッフ 上林 正貴

今回のモデル事業は研修会と出前講座の2本立てで行われ、医療機関や就労スタッフの就労支援の向上と、当事者の就労意識を高めていただく内容であった。

まず、研修会を行ったことにより、今まで関わりの薄かった企業の方々や行政機関との繋がりが持てたのではないかと感じる。顔が見える支援によって関係機関との風通しがよくなり、これからの連携しやすさの向上に繋がるのではと感じた。企業の方々には、障害者の就労支援に興味を持っていただき、各支援機関の取り組みも理解していただけたのではないかと感じる。さらに、当事者の方に働いている様子を話していただけたことは、支援機関や企業の方々にとっても貴重な機会になったのではと考える。医療機関と他機関との連携においては課題もみられ、医療機関側からも連携のしやすい環境づくりの必要性を感じた。

今まで、医療機関が関わった当事者への就労講座というのはほとんどなかった。医療機関のみにかかっておられる方だと、就労に関する知識などを得る機会が少なく感じる。そのため、今回講座に参加して学んでいただいたことで、知識が増え、さらに就労意欲も高める効果があった。5日間連続というのは当初、継続が困難かと思っていた。しかし全員が途中で脱落することなく行うことができた。この講座が当事者の励みになったこともまた事実で、就労に対してのモチベーションに繋がった方もおられた。受講がきっかけとなって、その後の就労への意識や取り組みが変わってきた方が多数おられたため、今後もこのような就労講座を定期的に行うとさらに効果的になっていくのではと思う。

担当クリニック感想

就労支援出前講座についての感想

鳴海ひまわりクリニック 院長 池田 淑夫

愛知では11月6日に講演会、11月8日から12日までの研修スケジュールで開催された。

講演については、精神科診療所の反応は残念ながらやや低調であった。就労支援については、一部の関心の高いグループはあるようだが、まだ全体的に盛り上がりが少ない。診療所では日常診療の患者対応に時間を取られ、せいぜいデイケア、リワーク(復職援助)までの関心が主と考えられる。ただし統合失調症主体の就労はいまだの状態にはあるものの、着実に就労への関心は高くなっている。一方で、福祉作業所関係の参加が多く、就労支援への意欲が強く感じられた。福祉関係施設には医療機関につながっていない患者も多いこともあり、医療と福祉の連携が今後の課題と思われる。いずれにしても、愛知では就労支援がまだ医療機関主体まで十分に降りていない状況にあった。残念ながら最初から診療所に、就労支援までは無理(人間的に、経済効率的に)というあきらめがあるのかも知れない。これについてはぜひ別の機会に個別に聞いてみたい。

各々の研修プログラムについては、時間の都合で最終日の1日だけ見学させていただいたが、患者さん自身で活発なやりとりができてきていることに、正直驚いた。質問は基本的なこと、素朴な内容が多かったものの、それでも真剣な眼差しがあり、直接自分に関係あることがらだという認識で、積極さや切迫感が伝わってきた。実際の就労についてはまだ先があるものの、しかし確かに彼らは一歩踏み出せたと思われる。

当院スタッフも事前の準備で鍛えられ、よい経験になったことに加え、他施設の方との交流も多くの点で効果が大きかったと思われる。参加した患者さんの手応えをスタッフも感じて、就労支援への思いを新たにしているところです。

研修会・講座の感想就労支援の思い

鳴海ひまわりクリニック スタッフ 牧野 未佳

名古屋で開催した研修会では、医療機関のスタッフの参加が多く、医療機関での就労支援に対する興味・関心の高さが窺えた。

JSNの取り組みでは、企業－医療と双方の「連携」が印象的であった。現状では、医療機関にいて直接企業と連携することは難しく、医療と企業をつなぐJSNのような活動の重要性を感じた。医療機関は、治療だけで終わるのではなく、社会生活への関わりまで支援することができたら理想的である。そのためには、「連携」という形で福祉制度を理解し、協力していく必要がある。医療機関のスタッフであるコメディカルスタッフが、患者さんの社会生活および日常生活に興味関心をもつことが「連携」のスタートだと感じた。お互いの立場の強みを活かし、包括的に精神障害者の社会生活をバックアップできるように今後関わりを持っていきたい。

出前講座では、9名の参加者のうち8名の方が全日参加できた。短期間でのプログラムであったことや、連日参加することで意欲・体力の向上につながったことが全日参加に結びつき、自信をつけたと聞いている。また、経験に沿った話や事例であったことで参加者は現実感が増し、具体的な自分の将来イメージを抱くことができたようである。

受講者の行動変化は、就職活動開始3名、職業センター利用開始1名、B型作業所での就労準備活動開始1名、就労への意欲向上にて目標が明確となった者が2名であった。

講座は、私たちスタッフも環境が与える影響の大きさを目の当たりにできる機会であった。医療機関では疾病を悪化させないサポートに重きをおきやすく、彼らの就労意欲を引き出す支援が苦手であったと自覚することができた。意欲を高めてもらうための支援を、今後学んでいく必要があると感じた。

なぜ、今診療所が就労支援を行うのか

原クリニック 院長 原 敬造

入院治療中心から地域生活中心へと方針が転換されてから10年が経つ。いまだに入院病床は33万床あり、収容主義的医療がなされている現実がある。そうした精神科医療への批判と反省のうえに、精神科診療所の医療活動がある。強制医療施設を有しない精神科診療所の医療の基本は、本人との契約に基づいたサービスの提供である。

諸外国の実践から、精神に障害を持つ方が地域でその人らしい暮らしをしていくことが可能であることが示され、わが国においても、精神に障害を持つ方が地域で暮らしていくための体制の整備が焦眉の課題である。

重度の精神疾患を抱える方、ダブルディアグノーシスや多問題を抱える方、長期に入院生活を強いられてきた方が地域で暮らすには、治療を受けながら利用していくことのできる様々な社会資源が不可欠であり、医療と福祉サービスが密接に結び付いた支援が必要となる。にもかかわらず、医療サービスと福祉サービスの連携が取りにくい現状がある。そうした現状を打破するには、精神科診療所が障害者総合支援法のサービスを取り込んでのサービスを提供することによって、医療とリハビリテーションのシームレスなサービスの提供ができ、先に述べた方たちの生活支援、就労支援が可能になる。このような精神科診療所を、多機能垂直統合型精神科診療所と呼ぶ。入院施設がない多機能垂直統合型精神科診療所に精神保健センターの役割を付与することによって、地域の身近な存在として、気軽に利用できる地域生活をサポートする拠点になりうると考える。

多機能垂直統合型精神科診療所を核にしてネットワークを作り、重度の精神疾患を抱える方たちの、医療と結びついた生活支援、就労支援を進めていきたい。

研修を通して感じた「就労支援への思い」

原クリニック 地域医療部 安部 加奈江

研修会では、地域での就労支援への関心の高さを実感した。とくに福祉関係者、当事者や家族の、熱心に耳を傾ける姿勢に「何とかしたい!」という強い思いを感じた。さらに講座では、受講生が「自分なりの就労」について向き合う場面に立ち会えた。

講座、研修にかかわらず、毎日支援者として何かしら就労に関わる業務に携わっている。日常業務に追われ見失いがちな視点や方向性について、この講座期間中に最大のヒントをいただけたことが、一番印象的な出来事となった。

それは当事者への講座終了後、市内の関係機関を集めて意見交換会を企画したなかで、金塚さんから「4つの力」について教えてもらったときのこと。「当事者の力」「企業の力」「地域の力」「支援者の力」という4つの力。全部の力に関わるのは支援者。自分も支援者…全ての力に関わることができる位置にいることを再認識した。そして、その支援者がたくさんいるなかでこの地域がどう動いていこうとするのか、概念の整理が必要だということ。全くその通りだと思った。普段密に連携を取り合って情報交換している仲間同士ならば簡単に済むが、地域全体でどうするかとなると、要検討課題である。地域でどうしていくのか、現状では模索中。シンポジウムや意見交換会のなかで、新たな動き出しの気配を感じたことに期待しつつ、支援者同士が、今後話し合いのなかで、働くことの意味を考えながら意識を共有していく作業が必要だと思った。

今回のこの事業のなかで、改めて地元の関係者と丁寧に話し合いを持ち、たくさんのかたちを感じ、考えられたことに感謝したいと思う。今後も継続して地域のなかで関係機関と連携し、就労支援に取り組んでいきたいと思う。

～平成 26 年度厚生労働省委託事業～

はやわかり就労支援

発行：2015 年 3 月 30 日発行

公益社団法人
日本精神神経科診療所協会
〒151-0053

東京都渋谷区代々木 1-38-2
ミヤタビル 7F

tel 03-3320-1423

fax 03-3320-1426

編集制作：社会福祉法人新樹会
創造出版

illustration / Mie Muneno