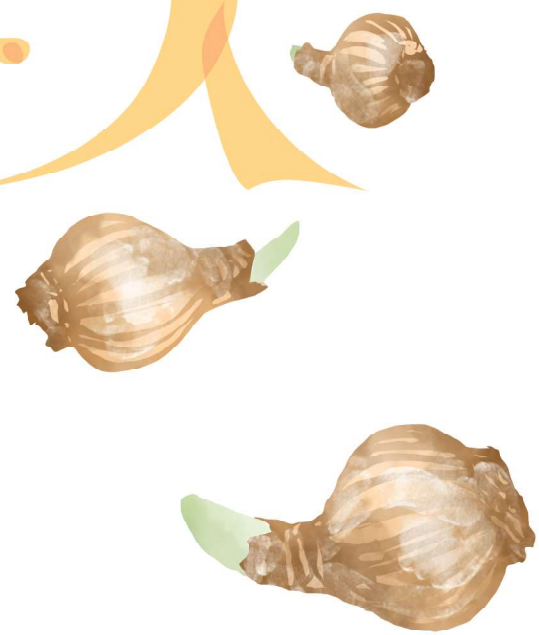
2019年3月発行

NPO JSN 特別号 公報誌

熱人（ねっと）



沖縄
札幌
長野

就労定着支援 特集号

就職≠ゴール

就職はゴールではありません。
5年後、10年後も働き続けるために、
私たちは全力でサポートします。

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク

Supported by 日本財団 THE NIPPON FOUNDATION

はたらくNIPPON計画！

精神・発達障害者

就労定着支援フォーラム

in おきなわ　in さっぽろ　in ながの

2018 年、就労支援フォーラム NIPPON 特別企画として、大阪に引き続き沖縄と札幌、そして長野でも就労定着支援フォーラムが開催されました。真夏の日本列島を南へ北へ!その後は秋深まる紅葉の長野へ!【JSN】が培った定着支援のノウハウや取り組みをご紹介すると共に、就労定着支援ツール SPIS を使って当事者との関係を築く「SPIS 相談員養成講座」も、同時に行いました。

おきなわ

司会を行う【JSN 東京】事務局長代理の山崎昇さん。実はこの前日深夜、サッカー W 杯の日本対ポーランド戦が行われていました。「皆さん寝不足でしょうが、決勝トーナメント進出が決まり良かったです!」の一言で、朝から会場の心を掴みます。

かりゆしウェアをばっちり着こなす SPIS 研究所の橋倉正さん。SPIS 開発者の思いや、SPIS の効果を伝え、沖縄での広がりに期待を込めます。

さっぽろ

司会と開会閉会挨拶を行う【JSN】の保坂事務局長。「SPIS は風呂敷のように使い勝手の良いツール。カバンに入らない一升瓶も包めてしまいます」との一言に会場からは笑い声が。

地方での講演を毎回楽しみにしている【JSN】の金塚統括施設長。本州では連日 40 度近い気温が続く中、この日の札幌は 24 度! 爽快感溢れる表情で、就労支援における「ローカルルール」の必要性について、力強く訴えます。

ながの

セッション 2「SPIS の特徴を知る」とセッション 4「当事者との関係を作る」の講座を展開する宇田氏。

閉会挨拶は長野でのフォーラム開催に多大なご協力を下さった、NPO 法人障がい者雇用支援ネットワークながの 理事長の山室瞬二氏より。

精神・発達障害者

就労定着支援フォーラム in おきなわ

日時：2018年6月22日（金）

会場：沖縄県総合福祉センター

講演1 「定着支援の重要性、就労支援の在り方について」

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）
統括施設長
金塚 たかし

就労支援とは就職後も含めた人生支援

なぜ精神・発達障害の方への定着支援が重要なのかと言うと、彼らの特徴の一つに「病状が安定せず、揺れる」ということが挙げられます。身体障害や知的障害の方との大きな違いは、この「揺れ」の部分にあると思います。我々支援者はそこにどう対応していくか？というのがとても大事です。こういったフォローを逐一進めていかなければ、なかなか「働き続ける」のは難しい。

障害や病気に対する無知により、地域から差別・偏見を受け、企業からは一般就労は難しいと思われ、人生に絶望して自ら命を絶とうとした経験のある人。自分の将来に夢や希望を見出せず、人生のどん底を見た人たち。高校・大学を卒業して社会人になり、中にはエリートと言われる人たちもいます。しかし病気を発症し、「自分なんてダメだ・・・」と悲観して自らの命を絶とうとした。【JSN】には日々100名以上のメンバーさんが通ってこられます。この10年間で約400の方が就職されました。その中の何割かは、自殺しようとした経験のある方たちです。

そういう方たちが「やっぱり働きたい！」という思いを抱いた時、私たちはどんな支援をするべきでしょうか？ 就労支援とは、簡単に言ってしまえば生活支援です。もっと言えば、人生支援だと私は思っています。人生支援って、就職したら終わりではないですよね。就職後もずっとずっと続くのが人生であって、そこに対する支援を、私たちが本当に覚悟を持ってできるのか？

本日お越しの皆様の中に、就労移行支援事業所の職員さんも多いかと思います。就労移行支援事業所は就職後、半年支援を行う。今年度から定着支援事業という新しい事業が創設されましたが、それでも3年間の支援です。では、その3年が終わったら「バイさよなら～」で良いのでしょうか？ その後に当事者の方がしんどくなった時は、誰がフォローするのでしょうか？ 医療機関だけのフォローで良いのでしょうか？ 就労支援とは就職まで

の支援ではなく、就職後も含めた人生支援だということを、私たち支援者はもっと考えていかなくてはなりません。

就労支援を通して私たちは「何をするのか？」

ここに一つの例があります。イソップ童話の「3人のレンガ積み職人」の話です。旅人がレンガ職人に尋ねました。「あなたは何をしているのですか？」

一人目のレンガ職人は「レンガを積んでいます」と答えました。二人目は「教会の壁を作っています」。三人目は「村に夢と希望をもたらす。立派な教会を作っています」。・・・この3人は、レンガを積むという同じ作業をやっているんです。しかし、作業に対する職人さんの〝思い〟はそれぞれ異なります。何のためにやるのか？という部分が、意味のある実践につながってきます。就労支援ということで言えば、皆さんは同じことをやっています。しかし、その就労支援を通して私たちは「何をするのか？」ということを考えられるかどうか。そこが一番大きなポイントなのではないかと考えています。

就労移行支援事業所だけではなく、A型事業所・B型事業所の職員さんも同じです。どのような思いを持って、彼らを支援するのか。法律の中では一定の事業内容が決められていますから、「こういうことをしなさい」という指針は国から下りてきます。が、私たちは法律制度に基づいて、それだけの仕事をしていたら良いのでしょうか？ 当事者の思いをどう汲み取って、自分たちの仕事に還元していくか？・・・そこが一番大事なのではないかと思います。

私たち【JSN】の理事長は田川精二という精神科のドクターです。精神・発達障害者の就労と就労定着について、とても熱い思いを持ったドクターです。彼が中心となって私たちのNPO法人が設立されたのですが、田川自身も元々、就労支援に熱い思いを持っていたわけではありません。統合失調症の患者さんから「働きたいんです」という相談を受けた際も、「今は大きな病気を治療している最中なのだから、そんなに慌てて仕事をしないでもいいよ」と答えていたんです。でもある時、気持ちがガラッと変わります。大阪精神科診療所協会が患者さんに対して、アンケート調査を行いました。「これからの人生をどうしたいですか？ 働きたいですか？ 働きたくないですか？」といった内容の質問を行ったところ、「ある一定の条件さえ整えば、働きたい」と答えた方が、約80％もおられた。その後、田川自身のクリニック「くすの木クリニック」でも同じようなアンケートを行ったところ、同様に「働きたい」と回答した方が約80％おられました。

彼らにも私たちにも、同じように「人生」があります。その中に突然、病気や障害が現れる。発症する。それが10代なのか20代なのかはわかりませんが、統合失調症の方は若くして発症する傾向がありますので、大学生の頃や働き始めた頃・・・「よしっ、今からだ！」「自分は将来こうするんだ！」と夢を抱いた時に突然、病気が出てくる。この病気を田川は、もちろん「ゼロにしたい」「完治させたい」と思うわけです。薬物療法や休職・休学などを通して病気はどんどん小さくはなるのですが、同時に人生も小さくなっていきます。学校・会社・家族・友達の中で抱いていた夢や希望も、だんだんと消えていくんです。残るのは恐怖や不安、絶望・・・「この世から消えてなくなりたい」という気持ちも芽生えます。

田川は「病気はゼロにはならない。特に統合失調症はなかなか完治が難しい。一生付き合う病気だ。ならば病気を安定させよう。病気が大きくならないようにしよう」と考えます。病気はそのままでありながら、働くという希望を実現することによって、再び友達ができ、人間同士のつながりが生まれてきます。私たちの法人に通うメンバーさんの中でも、就職後に結婚された方が3名ほどおられます。ずっと家に引きこもっていたら、たぶん結婚することはなかったのではないかと思います。働くということの中には、お金を得ることだけでなく、充実感や達成感、そして自信を得ることができます。

就職して人生が広がると病気・障害が小さく見える

働く前の彼らは、本当に自信がなくて不安だらけでした。「働けるんだろうか？」という不安は去ることながら、失敗経験をたくさん積んでいるので、自分を責める人も多くおられます。しかし、働く中で自信がつき、未来への夢・希望が見えてくる。そうすると、病気自体の大きさは変わっていなくても、人生の大きさが広がり、相対的に見ると病気・障害の部分が小さく見える。これは働くということが、彼らにとってのリハビリテーションになっていることを示します。

しかし、就職をしたものの働き続けることができず、就職と離職を繰り返していたとすれば、どうなるでしょうか？「自分はやっぱりダメかもしれない」「働くことは難しいから、

生活保護でいいや」と、どんどんマイナスのスパイラルに落ちていきます。そうすると、充実感や達成感・夢・自信といったものもなくなってしまいます。

就労支援って副作用があると私は思っています。そういう方もたくさん見てきてます。どういう副作用かというと、就職と離職を繰り返す中でどんどん調子が悪くなり、就職する前より病状が悪化する。ある方は就職はしたものの、送り出した就労移行支援事業所は「ハイさよなら～」と手を振って、何の支援もしてくれませんでした。最初は企業の方々も「何とか戦力にしよう」と必死になってその方に仕事を教え、気にかけてくれました。それでもなかなかうまく仕事が覚えられない。時には病状が悪化して、休んだり遅刻・早退をする。それを繰り返しているうちに、上司のいじめに遭います。きつい言葉で怒られたり、無視されたり・・・。

その方は私と出会った時、こう言いました。「また働きたいと思っているんです。だけど面接に行っても受からないんです」。いろいろ聞いてみると、面接官ってだいたい男性の方が多い。その方は面接官を前にすると、体が震えるのだそうです。前の会社でいじめに遭う中で、男性が怖いというトラウマに陥ってしまったのです。普段の生活の中では特に感じることはないけど、会社の中の男性という存在に対して、恐怖心を抱くようになってしまった。それでは面接に受かりません。こういったことが、私たちの知らないところで起きているんです。

沖縄は沖縄の文化の中でどう地域を作っていくか

彼らが働き続けるための支援を、私たちはどう考えるか？ 3年が経てば支援費もつかないですよね。その中で、手弁当だけで支援を続けるのか？ 一つの法人や個人だけで支えるのは、間違いなく限度があります。ではどうするのか？ よく「地域で支える」と言いますが、その支え方は多岐に渡ります。大阪と沖縄では文化も異なります。沖縄は沖縄の文化の中で、どう地域を作っていくか？ それを皆さんで考えていくことが重要です。

私はよく「ローカルルール」という言葉を使うのですが、障害者総合支援法という法律は、北は北海道から南は沖縄まで、同じ内容で政府から下りてくるわけです。北海道と大阪と沖縄では、文化も違う上に社会資源も違います。にもかかわらず、同じ法律を同じように使っていると、必ずその中で歪みが出てきます。沖縄は沖縄の、大阪は大阪の、北海道は北海道なりの「法律の使い方」をしなければなりません。これがローカルルールです。

ではローカルルールは誰が作っていくのか？ 利用者（当事者）の声に合わせて、私たちが作っていくんです。彼らの声を私たちはどう聞くか？ 利用者の方がおられなければ、私たちの仕事は無いわけです。できたら、無い方がいいんです。彼らが会社の中で当たり前のように働くことができれば、私たちの仕事は無い方がいいんです。本来はそこを目指すはずなんですが、なかなかそういう状況ではありません。なので私たちは仕事をして、生活ができるわけです。彼らの声を聞いて、地域の中でいかにルールを作っていけるかは、私たち次第です。

働き続けるということにおいて、私は4つの力が必要だと思っています。まずは当事者の力。当事者の自己理解や病気への理解を含めた力です。二つ目は、企業の力。当事者を雇用管理する力です。三つ目が、私たち支援者の力。四つ目が、地域の力。このうち、三つ目の支援者の力・・・私たちの思いや熱量によって、その人が働き続けられるかどうかは、大きく大きく変わってきます。それは間違いありません。だからこそ、私たちは力をつけないとダメなんです。私たち自身が熱い思いを持ってこの仕事をしないと、それがそのまま当事者にも、企業にも地域にも還っていくんです。

今日は沖縄の中でもさまざまな地域から集まって下さったと思いますが、皆さんがそれぞれの地域で、どのように地域を作っていくのか？ 彼らが働きやすい、生活しやすい地域を、どのようにして作っていくのか？ 働き続けるということは、地域で生活し続けるということです。ぜひこの点を大事にして、支援を続けていって頂ければと思います。

講演 2

「JSNの10年を振り返って ～JSNスタッフアンケートより～」

NPO法人 大阪精神障害者
就労支援ネットワーク（JSN）
地域・企業連携事業部
村上 麻美

【JSN】スタッフとして支援の上で大切にしていること

【JSN】でジョブコーチをしております村上です。少し自己紹介をさせて頂くと、私は生まれも育ちも大阪の南の方にある堺市。大阪弁のイントネーションがお聞き苦しいかもしれませんが、お許し頂けたらと思います。【JSN】に入職して現在で6年目。入職当初は就労支援員として所内訓練に携わっていました。ちょうど1年前からジョブコーチとして、就労された方の定着支援を行っています。余談になりますが、沖縄に来るのは人生で二回目。一回目は大学の時でした。昨日は少し時間があったので、美しい海を見ることができました。次はプライベートでまた訪れることができれば嬉しいです。

では、本題の方に入っていきます。私は昨年「働き続けるために必要な支援～JSN10年の歴史を振り返って」という研究報告書をまとめるに当たり、【JSN】のスタッフへのアンケートを担当しました。そもそも、なぜこのような冊子を作成することになったかというと、【JSN】は平成9年に設立し、当初から「就職はゴールではない。働き続けるためのスタートだ」という考えの元、支援を続けて参りました。10年が経ち、こうした支援を続けた結果を振り返ってみよう、言語化して伝えるための取り組みをしよう、ということでアンケートを行いました。

ほぼ全員のスタッフを対象に、日頃どのような点に注意を向けて支援しているのか？就労支援の際にどんな努力をしているのか？等々をまとめました。その中のほんの一部ではあるのですが、時間の許す限りご紹介していきたいと思います。ですので、これからお伝えしていく内容は、私個人の意見というよりも、【JSN】スタッフの総意であると受け止めて頂けたら嬉しいです。

企業実習は複数ヶ所どんどん失敗も経験してもらう

キーワードは3つあります。一つ目は「企業実習」というテーマです。【JSN】では訓練の中で企業実習をとても大事にしています。実際に一般企業にメンバーさんが実習に出向き、お仕事を体験して頂きます。この企業実習にどんどん行って頂くことが、訓練のキモになっています。「では、何ヶ所くらい企業実習に行くのが有効なのか？」ということでアンケートを取ったのですが、一番多かったのは「3～4ヶ所」という回答でした。平均すると5ヶ所くらいの企業実習に行かれる方が多いです。

複数ヶ所の実習に行くことの効果ですが、例えば1ヶ所や2ヶ所だけの実習であれば、どんな企業や仕事内容が当事者に合っているのかという点が、なかなか探りにくい。「こんな仕事をしたい」といった希望をそれぞれが持っておられますが、同時に「ほんまにその仕事ができるんかな？」という自信のなさも抱えています。また、「こんな仕事はできそうにない」と本人は思っていたとしても、「もしかしてやってみたらできるんじゃないか？」と私たち支援者は感じていることがあります。こういった点も、複数ヶ所でお仕事を体験して頂くことで、少しずつ見えてくる。就職を見据えて、できる仕事の幅を広げたり、逆に選択肢を絞り込んだりすることができます。

また、実際に企業で一般社員の方たちと働くという経験は、メンバーさんたちにとって大きなストレスになります。負荷がかかることではあるのですが、それは就職してからも同じ。精神障害のことを何も知らない方たちと共に関わりながら働くという意味では、就職してからの方が、もっと大変かもしれません。ストレスを受けた時、調子を崩したり自信をなくしたりという〝変化〟が出てきます。【JSN】では、訓練中に「どんどん失敗して下さい」と言います。調子を崩したとしても、「じゃあどうしたら、次に失敗しなくなるか？」「どうやったら失敗から立ち直れるか？」ということを、実習

の中で学びます。

実習の期間についてですが、これもスタッフにアンケートを取ったところ、「3ヶ月以上がベスト」という回答が多かったです。長いなぁと感じられるかもしれませんが、精神障害者の方は仕事の能力が高い方が多くおられます。例えば3日間や1週間など、短い実習期間であれば気合いで乗り切ってしまうんです。しかし、実際働くとなれば、もしかしたら5年10年と長い期間を会社で過ごすことになります。気合いで乗り切るといった方法では通用しません。就労移行支援事業所で訓練ができるのは、2年という限られた時間です。その中でできるだけ長い時間実習に行って頂き、「長く働き続けることに耐えられるかどうか」という点も、しっかり支援していく必要があります。

よくあるのが、仕事に慣れてきた頃に調子を崩す、というケース。好きな仕事だと思って入社しても、やりたい仕事ばかりではなく、苦手な仕事を任されることがあります。そういうストレスにも耐え、乗り越えていく。長期間の実習であれば、こういった点も経験することができます。

不調を発信してもらうためにも日々の信頼関係が大切

二つ目のテーマは「【JSN】スタッフとの関係性」について。メンバーさんのことを知り、ご本人自ら発信してもらうためには、やはりスタッフに対する安心感が必要だと感じています。では一体、どのようにして安心感を作っていくのか？【JSN】では、日々の声かけや面談行うことを意識しています。声かけというのは、挨拶に始まり、顔色が悪かったり様子がおかしい時は「どうしたん？大丈夫？」と一言かける。面談というのも、声かけの延長にあると私は思っています。声かけや立ち話で済むこともあれば、「なんでしんどかったんやろう？どうやったら回復できるかな？」と話を深める。それを面談の中で行います。

〝一緒に考える〟というのが大事なポイントで、そうすることで本人が気付かなかった注意サインなどに気付けることがあります。こういった経験を共有していくと、「相手（スタッフ）が自分のことをわかってくれている」と感じるようになります。それが安心感や信頼感につながるのではないかと思います。

スタッフも一緒に失敗して「ほったらかしにしない」。失敗を一緒に乗り越えるという経験が、とても重要です。例えば実習の中で「ミスをして怒られた」「無断欠勤をしてしまった」という時も、スタッフが一緒に頭を下げに行く。「悔しいね、辛いね」という感情の部分も、共感して一緒に落ち込む。こうした経験を通して「スタッフがいるから、もう一回頑張ってみようかな！」と思ってもらえると、一番嬉しいです。

ジョブコーチというのは、すごく短い時間の中で本人の状態を把握しなくてはいけません。毎日会えるわけではありませんから、会っていない時に何が起こっているのかを、把握しづらい。では、どうやって状況を捉えていくのかというと、やっぱり「自分から発信してもらう」というのがすごく大事だと日々感じています。発信をしてもらうためには、信頼関係を築き、「ジョブコーチに相談したら、うまくいくかもしれないな」「今のしんどい気持ちを、ジョブコーチにはわかってもらえる」という安心感を持ってもらう。そして、早め早めに発信してもらうことが、早期対応につながるのだと感じています。

就労定着支援では生活面や企業も支援する

三つ目のテーマは「定着支援」について。就労支援を行う中で感じるのは、当事者の方たちにとって、就労とは生活の中のほんの一部なんだということ。仕事面だけをサポートしていれば良いのではなく、家庭での生活が不調につながったり、仕事のコンディションを低下させているということが数多くあります。たとえば、食生活のバランスがうまくとれない方・・・私が関わっているケースで、どんどん体が大きくなってしまい、体力がついていかずしんどいという方がおられます。会社支給の制服も、ボタンがはちきれんばかりにパツパツ（笑）。どう解決していくべきか悩んでいます。また、金銭管理がうまくできず、給料日前になると「モヤシしか食べれないんです・・・」という方（笑）。最近は休日の過ごし方に悩む方も多くおられます。何をして良いかわからず、一日中家で寝て過ごしている。夜に眠れなくなって、睡眠リズムが崩れていく。

会場の皆様方も「うんうん」と頷いて聞いて下さっているので、ちょっと安心しています（笑）。これらの例において、何か良い解決方法があればぜひまたお聞かせ下さい。就労支援と言っても、基盤は生活支援なんだなぁと日々痛感しています。

【JSN】は設立して12年目になるので、設立当初に就

労された方は、すでに10年ほど働き続けておられます。「働き続けるを支援する」というのが当法人のテーマですが、一つの会社で働き続けることだけを目的にしているのではなく、「働く人生を歩んでもらう」ことが大きな目的です。ですから、ステップアップのための退職や転職などについても、支援してきたいと考えています。実際に最近は転職支援に関わるケースが、すごく増えてきました。転職の仕方についても慣れていない方が多いので、会社に伝えるタイミングなどもなかなか難しい。今の仕事を続けながら就活をするというのも、けっこう大変です。どのようなペースで就活をするのかという点についても、当事者と共に頭を悩ませながら試行錯誤しています。

定着支援においては、当事者に関わる企業さんに対する支援も必要です。精神・発達障害者に関わったことのある企業さんは少ないので、どのように声をかけたら良いのか、悩んでおられる方もたくさんおられます。熱心な企業担当者ほど、しんどくなってしまう傾向があります。ある企業さんでは、当事者は統合失調症の方だったのですが、不調に陥ってしまい、幻視が見えたり手で空中に円を描くようなしぐさをするようになりました。企業担当者の方がすぐに連絡をくれたのですが、「私の接し方が悪く、ストレスになったのですかね・・・」と涙目でおっしゃいました。私は当時はまだジョブコーチではなく、たまたまその場に居合わせたのですが、「障害者雇用というのは、企業の方たちも支えていかなければならないんだな」と強く感じました。

働き続けるための支援を通し自分の働き方を考える

今までいくつかの例をお話しさせて頂きましたが、改めて考えてみると、長く働き続けるためには、障害の有無は関係ないのではないか。アンケートの中で【JSN】スタッフに「自分自身が働き続けられる要因は何ですか?」と問いかけたところ、「話を聞いてもらえること」「スタッフ同士の関係が良好であること」「必要とされること」「褒めてくれること」という回答が上がってきました。その他にも「給料が上がること」という答えもありました。ここはスタッフを代表してアピールしておこうと思います(笑)。

これらの回答って、当事者にも私たちにも共通して当てはまるのではないでしょうか。職場の環境面が整備されていたら働きやすいですし、褒めてもらったり、評価してもらえたらモチベーションが上がり、自信にもつながります。当事者の方を支援する上で、「どうやったら彼らが長く働き続けられるかな?」と考えることは、「自分自身もどうやったら長く働き続けるか?」を考えるきっかけにもなります、一人の労働者として、一緒に考えていかないといけないな、と思いました。

「働き続けるために必要な支援 ～JSN10年の歴史を振り返って」という研究報告書では、本日発表させて頂いたスタッフアンケートの他、当事者や企業、関係機関にも同様のアンケートを行い、それぞれの立場から見た就労定着支援についてまとめています。ご興味のある方はぜひ、【JSN】までお問い合わせ下さい。

JSNからのお知らせ

研究報告書
「働き続けるために必要な支援
～JSN10年の仕事を振り返って」

冊子に関心のある方は
JSN 職員にお問い合わせください。