

しごと

精神・発達障害者の就労をサポートするお役立ちマガジン

Mentor

メンター

創刊

3号



Topics 特集1: 職親マインドの再興を目指して

Topics 特集2: 地域の職親活動の取り組み

Part1. 宮城県栗原市での「職親」の取り組み

Part2. かながわ精神障害者就労支援事業所の会の取り組み

探訪! ジョブサイト Job Site Explorer ~ 精神・発達障害者の雇用を支える取り組み紹介 ~
医療機関(デイケア)における就労支援 その成果と課題 国立精神・神経医療研究センター病院

新事業の紹介: 障害者雇用「好事例から学ぶワークショップ」事業の紹介



v Foster.org NPO法人 全国精神保健職親会



NPO法人 全国精神保健職親会

vfosterとは？

- 精神障害者の就労支援に取り組む
経営者の集まり -

企業、福祉、医療、行政
それぞれの取り組みの橋渡し
地域の取り組みを全国につなぐ



vfosterにご入会を！

vfoster は、精神障害者に働く機会を提供して雇用現場で社会生活の訓練を引き受けていた経営者の団体です。前身含めて約30年の活動経験を基に、地域の企業実践と行政、福祉、医療の橋渡しを行い、働く意欲を持つ精神障害者はもとより、皆が働きやすい職場づくりを目指したメンタルケアの枠組み作りに取り組んでいます。

会員区分	会費（年額）
個人会員／個人賛助会員	5,000 円（当事者は半額）
団体会員／団体賛助会員	
A（従業員 301名以上）	100,000 円
B（従業員 201 - 300名）	60,000 円
C（従業員 51 - 200名）	40,000 円
	20,000 円

vfoster

検索

主な活動

- 精神・発達障害者の雇用マネジメント サポート事業（SPIS普及活動）
- 精神・発達障害者の就労に関する啓発活動（セミナー・研修会の開催、啓発資料の制作）
- 精神・発達障害者の就労に関する調査・研究活動
- 精神・発達障害者の雇用主、支援機関、行政機関、当事者の全国的ネットワークづくり
- 職場メンタルヘルスの環境整備 サポート事業（ストレスチェック システムの提供）
- 精神・発達障害者の就労・雇用の促進を図るための政策提言・要望活動



Mentor 創刊3号 刊行によせて

「しごとMentor3号」の発刊にあたり、今後の活動に少し触れさせていただきます。新型コロナウイルス感染症により様々な「あらたな生活様式」を強制されていますが、もっとも辛いのは人との接触が制限されることではないでしょうか。私たちの活動である職親企業のネットワーク構築事業も大きな制約を受けていますが、この間の医療機関や福祉事業所に従事する方々のご努力に敬意を表すると同時に、私たちが負けないように感染拡大防止策を工夫しながら活動を開始しようと決意を新たにしています。特集記事として紹介する「好事例から学ぶワークショップ」事業は、まさに地域精神福祉の今後の担い手である中小・小規模の事業主に向けたものがあります。私たちは、目指すべきノーマルな社会の実現とは障害者就労が福祉的就労だけを目的とすることではなく、広く多様性をもって一般就労へと機会を広げることだと考え、この事業を進めていきます。多くの方の本事業へのご賛同とご協力をお願いいたします。

2020年11月

NPO法人 全国精神保健職親会 理事長 中川 均



Cotents: もくじ



Topics 特集 1: 職親マインドの再興を目指して 04



Topics 特集 2: 地域の職親活動の取り組み 10

Part 1. 宮城県栗原市での「職親」の取り組み 11

Part 2. かながわ精神障害者就労支援事業所の会の取り組み 15



探訪！ジョブサイト Job Site Explorer
～ 精神・発達障害者の雇用を支える取り組み紹介～ 20



医療機関（デイケア）における就労支援 その成果と課題
国立精神・神経医療研究センター病院



新事業の紹介： 障害者雇用「好事例から学ぶワークショップ」
事業の紹介 24

編集後記 28

職親マインドの再興を目指して

NPO法人 全国精神保健職親会 事務局 三原 卓司
(精神保健福祉士)

私たちの活動の原点は「職親」にあります。耳慣れない言葉かもしれませんが、「職親」とは30〜40年も歴史を重ねてきた精神障害者の社会参加を支える活動です。この10年ほどで急増した精神・発達障害者の就労は、一方で就労定着への課題も指摘されています。また、従来の雇用慣行の中で働きづらさを抱えるニートや引きこもりなどの就労困難者も何らかのメンタル課題を抱えていることが多いと言われていますが、支援が行き届いているとは到底言えない状況です。これまでの施策や制度では対応しきれない課題も明らかになる今、この「職親」活動の意義を振り返り、私たちに何ができるかのヒントを探りたいと思います。

「職親」とはなにか

この「職親」の取り組みは、昭和57年の厚生省公衆衛生局長通知「通院患者リハビリテーション事業」を経て、平成7年制定の精神保健福祉法で「社会適応訓練事業」（社会適事業）として法制度化されるに至りました。地域の企業の地道な取り組みが制度化されたこの事業は、企業内での社会訓練に対して行政が委託訓練費などの形でサポートするものです。しかし、法律で定められた国の制度であった社適事業も、平成22年の精神保健福祉法改正で根拠条文が削除され、平成24年の厚生労働省障



写真の企業

株式会社 新・栄 (大阪府大阪市)

大阪府吹田市にある株式会社 新・栄は健康食品の製造販売企業。多くの障害者を雇用しており、商品充填、仕上げ、発送業務からお客様への案内状作成まで当事者が全ての業務を行っています。木曜の昼食メニューはベトナム人社員が作る本格手作りカレー。ワイワイと会話が弾む会社です。

「職親」とは

精神障害者を支援する福祉制度がほとんど整っていなかった昭和40年代より、自主的に当事者を職場に受け入れて、社会参加や就労訓練の場を提供してきた小規模民間企業（主に中小企業）のこと。「里親」に対して「職場の親」の意味で「職親」と呼ぶ。

v; vocational 職業(上)の、職業指導[訓練]の
foster 育てる、養育する; 世話する

害保健福祉部長通知で自治体の自主事業となりました。一方で障害者の就労を支援する枠組みは平成17年制定（平成18年施行）の障害者自立支援法で規定され、平成25年に改正改称された障害者総合支援法に規定される障害福祉サービスによる就労支援事業に主流が移り、いま社適事業の制度を残しているのは全国で20団体弱、制度を残している自治体でも利用者も予算も減少傾向にあります。

表1 社適事業の実施自治体推移（都道府県・政令指定都市）

	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度
実施自治体数	61	60	63	64	64	61	58
中止自治体数	0	0	0	0	0	3	5
	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
実施自治体数	50	47	40	29	23	18	
中止自治体数	13	16	20	33	35	37	

図1 社適事業の実施自治体推移（都道府県・政令指定都市）

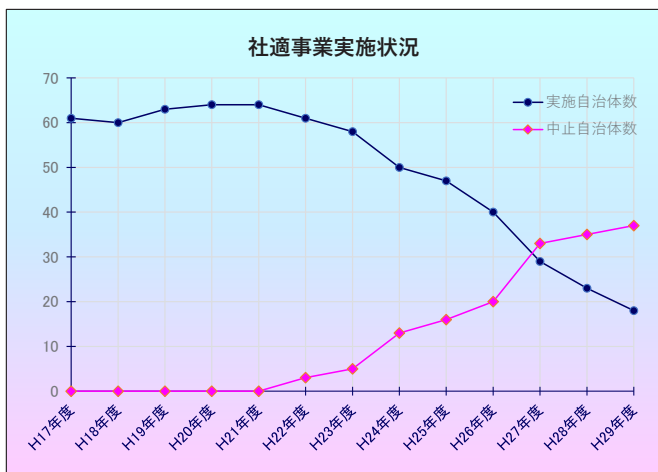


表1・図1

社会適応訓練事業実施状況に関する年次全国行政調査（平成17年 - 平成29年、当会実施）

なお、各年度の調査において、一部に回答票を回収できなかった自治体があったことや、期間中新たに政令指定都市となった自治体、さらに政令指定都市指定時に既に社適事業が自治体自主事業となっていたため、事業実施は全く未実施の自治体も存在する。このため、実施自治体数と中止自治体数の合算は、必ずしも現在の都道府県・政令指定都市の数と合致しないことに注意が必要である。

表2 社適事業の利用者数推移（全国計）

	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度
社適事業利用者数（全国計）	3,382	2,969	2,689	2,317	1,952	1,678	1,370
	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
社適事業利用者数（全国計）	909	686	562	351	303	200	

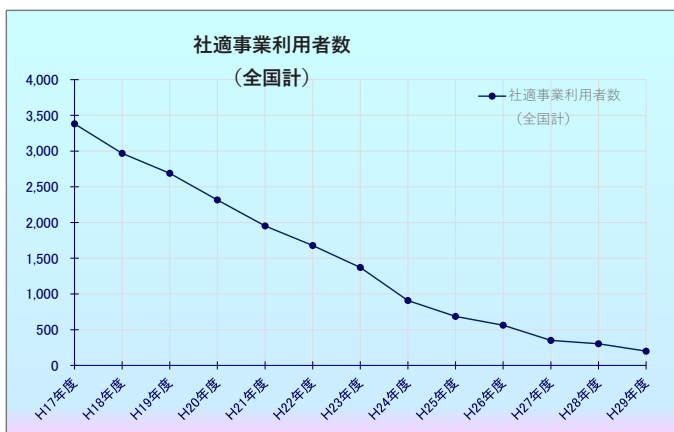


図2 社適事業の利用者数推移（全国計）

「職親」が
果たしていた役割

このように時代の変遷とともに縮小した社通事業や「職親」の活動ですが、もともとこの取り組みは入院患者対象の「院外作業」から始まりまし

た。今では考えられないかもしれませんが、退院後の生活を見据えた医療機関が企業主
にお願ひして、寢食の場を病院に置いてそのまま昼間は企業に
通わせて訓練をしていたいた
のです。近年は精神科病院か
らの退院促進や地域移行の中
で就労が意識されることは殆
ど無いと思われませんが、当時
は地域のつながりの中でこうし
たことが自然に起こったと言
います。重要なのは当事者を受
け入れる「職親」企業の多く
が地域の中小零細企業であっ
たということです。ここに含ま
れる意味を2つ挙げたいと思
います。

まず、大企業とは異なって
中小零細企業では、普段顔を
合わせるメンバーが人事異動な
どで頻繁に入れ替わることが

少なく、職場の人間関係が自
然に濃密になります。精神障
害をはじめメンタルに課題を持
つ人には緊張感が強い人が多
いですが、新しいことに慣れる
のが苦手な方でも、知っている
人同士で関係を深めていけば、
持つている力を発揮しやすくな
るでしょう。

実は欧米諸国には「職親」
という概念が見られないよう
なのですが、それは欧米の雇用
形態が契約関係重視だからか
もしれません。家族経営的な
企業風土で師弟関係のような
人間関係が形成されやすい日
本の中小零細企業であったか
らこそ、「職親」が発展したの
かもしれません。

もう1つの重要な点は、「職
親」は対人援助の専門家では
ない企業主であったということ
です。「職親」は地域の医療
機関や保健師と関係を築き、
指導や支援を受けながら、地
域の職親会で互いに勉強しな
がら、当事者の社会参加の訓
練を自主的に引き受けていた
のです。近年は障害者総合支
援法による障害福祉サービスで
訓練を受けて就職する流れが一
般的です。プログラムの多くで

職場実習が組み込まれている
と思いますが、訓練期間はま
ちまちで、特に最近では営利法
人が全国展開する施設を中心
に実習期間を短縮する傾向が
あるとも聞きます。しかし20
年ほど前までは、地域の企業
が時間をかけた訓練を自ら引
き受けていた時代があったこと
は是非知っていたいただきたいと
思います。

そして、社通事業は柔軟性
の高い運用ができる設計になっ
ています。障害福祉サービスで
設けられる利用定員や職員の
配置基準も施設基準もありま
せん（表3）。訓練内容もそ
の企業で実際に行われている業
務を充てられますから、企業
が取り組みやすい枠組みと言
えます。

表3 精神障害者社会適応訓練事業と障害福祉サービスによる就労支援事業の比較

	精神障害者 社会適応訓練事業	障害者自立支援法における就労支援事業		
		就労移行支援	就労継続支援	
			A型	B型
対象者（利用者像）	常の事業者に雇用されることが困難な精神障害者	就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる方	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である方	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である方
人員基準	特になし	職業指導員及び生活支援員 6:1以上 就労支援員 15:1以上	職業指導員及び生活支援員 10:1以上	職業指導員及び生活支援員 10:1以上
設備基準		訓練・作業室、相談室、洗面所・便所、多目的 その他運営に必要な設備	訓練・作業室、相談室、洗面所・便所、多目的 その他運営に必要な設備	訓練・作業室、相談室、洗面所・便所、多目的 その他運営に必要な設備
利用定員（最低人員）	特になし	20名以上	10名以上	20名以上

「職親」活動の意義

- 乏しい福祉制度の中、企業が自主的に当事者を受け入れていた
- 当事者にとって、企業は社会訓練の場であり、就労への入り口であった
- (換言すると) 企業は精神保健にかかる地域資源の一つでもあった

精神・発達障害者の就労はこの10年あまりで激増しましたが、長期的な定着への課題もよく指摘されています。多くの関係者が取り組むこの課題には問題も山積しています。例えば、就労移行支援事業では、新規事業者の乱立で過当競争が起こるとともに、就職者を出せる事業所と出せない事業所の二極化が起こっています。就職者を出せない事業所は閉鎖を余儀なくされることもありませんが、当事者がそうした事業所に関わってしまうことと自体が既に悲劇でしょう。一方で立派な「就労実績」を謳う影には「就職すること」のみを目的とする「就職予備校」のような運営を行う事業所も見受けられます。このような事業所は、長く安定して働くための力をつける訓練より、短期間で当事者を雇用現場に送り出すことに注力しており、就職後の定着支援もおおざなりに、結局短期間で離職に至るケースが後を絶ちません。

就労継続支援A型事業所では、最低賃金を保証できる適正利益を確保できず、自立支援給付金を使って運営をせざるを得ない事業所も多数存在すると言われています。もっとも極端な例が数年前に報道を賑わせた「悪しきA型」と呼ばれる事業者で、福祉を切り売りする「福祉ビジネス」との批判もありました。B型事業所は利用者の障害程度の幅が広いと、支援のあり方を明確化したり、「B型事業」としてのアイデンティティを成果として数値化したりすることが難しいと言われています。そしてこのような特性の事業に対して、平成30年から「平均工賃月額」により基本報酬単価が区分されるようになったことが関係者に大きな波紋を呼んでいます。工賃向上が本場に当事者の求める支援なのか、本人の生き方の支援こそが重要なものではないかという議論が尽きることはありません。一方で高い作業性を見込める利用者や事業者が抱え込んでいるケースも耳にします。支援の視点が保護的過ぎて、働きたいと思っているのに能力を十分にエンパワメントされず、就労可能性が閉ざされている当事者が事業所への不満を語る場面に遭遇することもあります。

このような実態もある中で、工賃に偏重した報酬単価を既定路線とするならば、利用者の囲い込みに拍車がかかってしまいかねません。

本来あるべき支援とは、就労を希望する当事者による可能性が少しでもあるのならば、本人の力をエンパワーし、希望を叶えることであるはずですが、しかし、現実には事業所の運営上の都合が優先されているケースが相当にありそうです。結局、これらは当事者のニーズを汲み取らず、制度に規定された「支援」に発想や視点が終始してしまっているという支援側の側面と、そうならざるを得ない設計になっている制度側の側面の両方があるように思います。

今日の
障害者雇用における
企業と支援施策の課題

障害者を雇用する企業側はどうでしょうか。いまは新型コロナウイルスの感染拡大で多くの企業が困難な事業運営を強

いられており、障害者雇用には手が回らないという声も耳にします。こうした中で平成30年の経過措置に続く法定雇用率の引き上げが令和3年に行われる予定となっていますが、一部の経済団体などがこのコロナ禍での雇用率引き上げに難色を示している様子もうかがえました。

この法定雇用率制度についてはいくつか矛盾も指摘されています。批判によく上がるのは、本来の理念や趣旨が形骸化した雇用率ありきの数合わせのような雇用事例でしょう。人材派遣系の企業が行うマッチングサービスなどはその典型と呼べるかもしれません。本来、精神・発達障害者への就労支援や雇用マネジメントは高い個別性ときめ細かな対応が要求されます。しかし、マッチングサービスでは学歴や職歴、PCや実務スキルなどの職能条件のみで当事者を企業に紹介し、就職を斡旋します。しかも就職後のフォローは大半が手薄で、結果的に短期間での離職という当然の帰結が頻発しているのが現状です。あるいは、人材派遣系企業が開設するビ

ニールハウスなどの企業向け貸農園で、農園の利用企業と雇用契約を結ぶ障害者が、その農園で軽作業に従事するスキームが新聞報道された例もあります。これなどは、雇用企業外の「職場」で当該企業の本来事業とは無関係な軽作業に就業させて、以て雇用量にカウントする訳ですから、制度を逆手に取った「雇用量ビジネス」との強い批判も出ています。しかも、このスキームを積極的にサポートする自治体もあるというから驚きです。

私たちが雇用行政の方とお話すると、異口同音に法定雇用量未達の企業へのアプローチの難しさを指摘されます。中には納付金を収めれば障害者雇用の義務は免除されると誤解して、納付金だけ納めて済ませる企業も少なくないと言われます。企業にとつて障害者雇用への敷居はそれだけ高いということでもあり、「雇用量ビジネス」と言われる事例もこうした背景から生まれてきたと言えるでしょう。

摘を受けたことがきっかけで障害者雇用を始めた企業の話もよく耳にします。手探りで取り組みの結果、法定雇用量を満たさずだけでなく全社的な雇用マネジメントに対しても良い波及効果を生んだという報告は、障害者雇用に関する啓発セミナーでの定番ストーリーです。先の農園ビジネスなどでも、依頼企業からも最低二人は社員を現場に派遣し、本体企業に障害者雇用のノウハウを持ち帰ることとしたり、一定期間後に本体企業で一定人数以上の障害者雇用も義務付けたりするなどといった制限が設けられれば、長期的視点で好影響があるかもしれません。しかし、そうした縛りもなければ、これは単に法定雇用の達成率を金銭で売買していることと何ら変わりありません。

ここで、もう1点、政府の方向性にも触れておきたいと思えます。第87回労働政策審議会障害者雇用分科会（令和元年8月7日）の資料1-1「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）の概要」では、「精神障害者や中小事業主における障害者雇用に課題」ということが明記されています。これは政府の課題意識に他なりません。精神障害者の雇用について既述の通りですが、中小事業主に関しては、日本の企業数の99%以上、従業員数の約70%を占めるのが中小零細企業ですから※、今後さらに障害者雇用を推進していくならば、これは必然の流れと言えるでしょう。これら2つのキーワードを踏まえれば、中小零細企業における精神障害者の雇用への取り組みが、これからホットになってくることは間違いなく私たちが考えています。

※2019年版 中小企業白書
令和時代の中小企業の活躍に向けて、2ページ

この時代、私たちが 目指したいもの ↳SDGsの視点から

雇用を取り巻いて注目されるテーマはときどきの経済状況や社会情勢により移ろいでいきます。このコロナ禍で障害者雇

用が厳しい環境に置かれることは十分予想されますが、それとは無関係に、そもそも働き方や産業の在り方自体も変容を迫られています。少子高齢化による構造的な人手不足や市場環境の変化、あるいは後継者不足といった従前からの社会課題が無くなった訳ではないからです。何より「働く」ことの意義そのものも変わらなideししょう。

それは個人にとつては生活の糧であり、社会との接点や人間関係の起点であり、やりがいや生きがいの源になりうるものです。そして企業にとつて従業員は収益の源泉となる戦力であり、未来を切り拓く資産でもあります。

今は多くの企業が大変な状況にあつて、苦渋の決断を迫られる場面すらあるかもしれません。ですが、望んでそれを選ぶ経営者はいません。多くの工夫が求められますが、目先対策とともにアフターコロナ、ウィズコロナ時代の姿も描いておくべきかもしれません。そして私たちは今、この厳しい環境で障害者雇用を考える上で、私たちの活動のルーツであ

る「職親」の意義を改めて発信したいと考えています。それには理由が2つあります。まず冒頭で触れたように、「職親」は十分な福祉制度が無い時代から企業の中に精神障害者を受け入れてきました。「職親」の大半は地域の中小零細企業ですが、乏しい支援の資源の中で、こころの問題で困難や生きづらさを抱える人々たちを仲間として受け入れてきたというのが理由の1つ目です。しかもそれは地域の企業活動として収益を確保しながらです。ここには今この困難な時代に改めて学ぶべきことが沢山あるはずだと考えています。中小零細企業の濃密な人間関係が、緊張感が強い人が多い精神・発達障害の方に上手くマッチしたということは先にも述べましたが、これは大企業であつても、チーム単位に分解すれば多くのことが当てはまるでしょう。そして2つ目の理由は、精神保健福祉や就労支援の専門家でもない企業人が、専門家さえ勝てないような素晴らしい取り組みを地域で長年続けてきたのが「職親」だからです。



私たちは、障害者雇用に取り組む企業の方だけではなく、専門家として当事者の就労を支える支援者も、「職親」の取り組みから多くの学びを得て欲しいと考えています。メンタル面での負担が増大する困難な状況だからこそ、メンタル課題を抱える人達を皆で支えてきた地域の取り組みに学ぶべきことが沢山あるはずだと思えます。それは、これからの障害者雇用を推進していく上でも、コロナ時代を生き延びる企業のあり方としても、専門職が支援の視点を学ぶ上でも、全てに当てはまるはずで

そして「職親」の取り組みというのは、近年注目されるようになったSDGsとも相通

じるものがあると考えています。SDGsは、よく「持続可能な開発目標」として紹介されていますが、これでは抽象的過ぎて何のことだかよく分かりません。もっと分かりやすい表現に翻訳すると、皆で協力してこれからの世界をより良くしながら発展させていこうというスローガンです。気候変動や食糧問題、貧困や格差など、このまま放置しておけば世界全体が大変なことになる、だからそれをみんなで解決していこう、これからの発展は問題解決との両立が不可欠だということ

SDGsは具体的な17の目標と、各目標を達成する為にそれぞれ設けられた169の小目標「ターゲット」で構成されています。SDGsの枠組みで障害者雇用を捉えれば、目標8「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する」が該当するでしょう。さらにこの中のターゲットで言えば、8.5の「2030年までに、若者や障害者を含む全て

の男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する」や、8.6の「2020年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす」が合致しそうです。

また、目標10「人や国の不平等をなくそう」の、ターゲット10.2「2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する」や10.3「差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、並びに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する」なども私たちが目標とするところでしょう。

しかし、こうしたスローガンが示す内容も、実のところ30年も40年も昔から、全国の「職親」企業がそれぞれの地域で取り組んできたことに他ならないと言えます。今後、中小企業における障害者雇用と精神障害者の雇用に注目が集まってくるのは間違いありませんが、

その際に「職親」の視点は、SDGsの視点からもますます重要性を増してくるでしょう。

しごとMentor 3号のテーマ

創刊3号となる「しごとMentor」では、このような私たちの考えのもと、地域の「職親」の取り組みを取り上げることとしました。紹介するのは宮城県栗原市と神奈川県の取り組みです。いずれも当会にゆかりの深い活動で、今なお活発に行われている「職親」的な取り組みをお伝えできればと思います。

それから今号ではもう一つ、医療機関が就労支援サービスを提供している事例を紹介いたします。社適事業の源流に入院患者の「院外作業」があったことや、直接の前身が「通院患者リハビリテーション事業」であったことは冒頭で触れました。つまり社適事業は、職業リハビリテーションとして医療機関が関わってきたものでもあったのです。現在、精神科

病院を運営する法人が就労支援サービスを提供する福祉事業所を系列に設立することも見受けられます。しかし私たちは、系列の別事業所ではなく、医療機関が直接に就労支援を行っているケースに出会いました。ある意味、かつての「職親」精神のリバイバルとも言えるこの取り組みから示唆されることもあると考え、取材をさせていただきました。

実は今号の企画・取材は1年前から始まっていました。そこから実際の発刊に至るまでの時間が経過してしまいました。その間に新型コロナウイルスの感染拡大など、これからの生活や雇用の在り方を根底から揺るがすような出来事も起こっています。大きな変化を余儀なくされる時でもあります。変わらざる存在する課題や解決策への処方箋も私たちの活動の中にまだまだたくさんあると信じて、今号の序に代えさせていただきます。

地域の職親活動の 取り組み



全国精神保健職親会は、もともと全国の「職親」企業がそれぞれの地域で作った地域の職親会の活動が土台になったものでした。しかし、残念ながらそうした地域の「職親」活動も社会適応事業の衰退とともに縮小し、多い時には20団体少しあった全国各地の地域職親会も大半が解散か活動停止の状態にあります。そうした中において、今なお「職親」の流れを色濃く残す活動が活発に行われている地域があります。そこでこの特集では、障害者雇用の施策に多くの見直しが入るこの時代だからこそ再発掘したい、「職親」活動の「いま」を紹介します。



Part 1 宮城県栗原市



Part 2 かながわ 精神障害者 就労支援事業所の会

宮城県栗原市での 職親活動の取り組み



株式会社 大場製作所

宮城県栗原市築館字八沢南沢85
0228-22-3294 (工場) 0228-21-1210 (NPOサン)

特定非営利活動法人 栗原市障害者就労支援センター NPO ステップアップ

宮城県栗原市築館荒田沢38-1 0228-24-7350

特定非営利活動法人 栗原市障害者就労支援センター くりはら障がい者就業・生活支援センター あしすと

宮城県栗原市築館薬師 4-4-17 0228-24-9188

いまに残る地域の「職親」の取り組み、はじめに紹介するのは宮城県栗原市での活動です。岩手県と秋田県に接する旧・栗原郡 10 町村が合併して誕生した栗原市は、県内最大の面積に豊かな自然を擁する米どころですが、2005（平成17）年の合併時 85,000 人弱だった人口も令和元年末時点で 67,000 人強に減少するなど、少子高齢化の問題も抱えています。しかし、恵まれた雇用環境とは言い難いこの地域では、30 年も前から精神障害者の雇用への取り組みが行われています。中心を担うのは株式会社大場製作所の大場俊孝氏。自身の会社だけでなく、市域全体の取り組みとして活動を続けた結果、人口減少地域の栗原市は全国平均より高い障害者雇用率を達成しています。この特集では、栗原の精神障害者の就労を中心に支える担う 3 名にお話をうかがってきました。（リード文：三原卓司 取材記事：太田裕子）



(写真右から)

株式会社 大場製作所 代表取締役 **大場 俊孝** さん

NPO ステップアップ 所長 **伊東 良太** さん

くりはら障がい者就業・生活支援センター あしすと センター長
二階堂 修一 さん

訓練だけでは
意味がない
大場製作所が考える
「職親」

―お三方の自己紹介をお願いします。

二階堂…私は18年4月から「あしすと」のセンター長を務めております。「あしすと」は11年に設立された就業・生活支援センターです。それ以前は「NPO ステップアップ」に10年在籍しておりました。

伊東…私は二階堂さんと交代する形で、18年4月より「NPO ステップアップ」の所長を務めております。その前は「あしすと」に9年間在籍しておりました。「NPO ステップアップ」は'08年に設立され、就労移行支援事業所とB型事業所の機能を併設しております。

大場…私は30年前、40歳の時に父親から（株）大場製作所を引き継ぎました。その前は岩手県職員として公務員の立場で精神科看護師をしていました。その当時、知り合いの保健師さんから頼まれ、父親に「職親として会社で障害者を受け入れよう」と提案しました。最初は1名の受け入れからスタートし、私の代になら

てから多くの精神障害者を受け入れました。
―当時から職親企業は多かったのですか？

大場…登録している企業は多かったのですが、続かないんです。実際に受け入れているところは2割か1割くらいだったのではないのでしょうか。

二階堂…私も職親企業のリストを手に企業訪問をしたことがあるのですが、「今は受け入れていない」と言われることが多かった。

―なぜ続かないのでしょうか？

大場…二度受け入れて大変な思いをすると、懲りてしまうんですよ。うちも何度も大変なことがありました。強迫神経症でトイレに立てこもった人がいて、仕方がないから窓ガラスを壊して開けたこともありました（笑）。それでも「訓練だけで終わらせたらだめだ」という強い信念が当初からありました。なんとかして雇用してあげたい。単に企業で働くための練習をして、それで終わりというのでは意味がないでしょう。

―「なぜそこまでやるのか？」という批判もあったと聞きました。

大場…弊社の取り組み（独立行政法人 高齢・障害・求職

者雇用支援機構からの依頼で厚生労働省の委託事業）が全国ネットのテレビで紹介され、働く当事者は実名で顔を出して自らの体験を語りました。多くは感動されましたが、「精神障害者を実名で登場させて良いのか？」と、全国の職親会の一部のメンバーから批判されました。本人・家族・主治医が了解しているにも関わらずです。当時、職親会でも当事者の体験発表を行っていたのですが、実名で登場する人は誰もいませんでした。弊社で働く当事者は皆、実名で体験発表に出てもらいました。地元はもちろん、沖縄の離島まで行きました。

―体験発表を当事者が行う意義とは？

大場…本人が自分の言葉で語ることで、モチベーションが上がりプラスの効果が生まれます。長野県に統合失調症の当事者を2名連れて体験発表に行った時、たまたまフロアで村木厚子さんが聴いており、「とても感動しました」と言われました。―障害者と働くようになり、社員に変化はありましたか？

時間と共に成長し、稼げるようになっていく。最初は2時間しか働けなかった人が、フルタイムで安定して働けるようになる。すると関わった社員は皆喜びます。―ハプニングがあった時は、どのように対処したのでしょうか？

大場…私が社員に伝えているのは、「人間は誰しも障害者になる可能性がある。たまたま障害当事者となった方を冷遇するのではなく、母親や父親が子供を見守るような気持ちで、温かい支援を続けていこう」ということ。弊社は女性が多い職場ですので、母性本能がうまく働いているのか見守るのが上手。注意するのは私や息子などの管理者。役割分担を行うことが大切です。

―これから障害者を受け入れたいと考えている企業には、どのようにアドバイスをされますか？

大場…まずはその方の障害特性を、現場に上手に伝えることが肝心です。現場の社員は医療や福祉の経験者ではありません。「この人はこういう特徴があるから、こういう時はこう対処してほしい」と、大雑把でも良いから伝えておけば、現場は理解してくれます。その上で、「いつもと違うことが

あれば、報告して下さい」と言う。それだけ押さえておけば、そんなに難しいことはありません。その他に困りごとが起こった時は、支援会議の場で話し合っ解決する。生活面での問題は、支援機関や専門機関に相談します。

職親から地域のネットワークへ 広がる栗原の就労支援

―大場さんが中心となり、栗原でネットワークが生まれました。その経緯を教えてください。

大場…精神障害者を多く受け入れる中で、様々な場で体験発表や実践報告の講演を行うようになりました。'03年には厚生労働省からの委託事業で、精神障害者職業自立啓発事業の企画委員に任命されました。全国を5つのブロックに分け、就労促進のためのセミナーを行いました。そのテーマが「各地にネットワークを構築しよう！」というものでした。

―それを機に生まれたのが、翌年設立された「栗原管内精神障害者就労支援ネットワーク会議」です。

大場…当時はまだ栗原市は誕生しておらず、合併前の10の市町村の保健師さんや保健所に声をかけました。保健所が事務局になりました。私が会長を担当しました。会議は2ヶ月に1回。構成メンバーは宮城県精神保健福祉センター・保健所・各市町村の担当窓口職員・保健師・職親事務所・作業所スタッフ・ハローワーク・なかぼつセンター・宮城職業センターなど20数名にのびります。

二階堂…当時私は、宮城県社会福祉協議会のなかぼつセンターに在籍していました。宮城県北4圏域という広範囲を網羅するなかぼつで、立ち上げから奮闘していました。当

宮城県栗原市 ネットワーク構築から就労部会（連絡会）までの流れ (大場俊孝氏 資料より)

1990 (平成2年)		平成元年頃から父親が職親事業所になっていた。保健師方から依頼を受け精神障害者の受入を増やして、いろんな場で体験発表や実践報告の講演をするようになった。
2002 (平成14年)		厚生労働省委託事業の「精神障害者職業自立啓発事業」の東北・北海道地区ブロックセミナーが、当事業企画委員の大場俊孝を中心に宮城で開催され、当時の全国テーマは「各地にネットワークをつくらうよ!」だった。(動機)
2003 (平成15年)	12月 ★①	大場が中心となり合併前の10ヶ町村保健師や保健所に声がけし、「栗原管内精神障害者就労支援ネットワーク会議」を設立。事務局は保健所、会長は大場が担当した。会議は2ヶ月に1回構成メンバーは宮城県精神保健福祉センター、保健所、各町村の担当窓口職員、保健師、職親事業所、作業所スタッフ、ハローワーク就業・生活支援センター、宮城職業センター等20数名。
2004 (平成16年)	① ② ③	就労セミナー実施（現在まで継続） 合併後は事務局を栗原市に移管することを決めていた 合併後は「栗原市障害者就労支援ネットワーク会議」に変更する
2005 (平成17年)	4月 ① ② ★②	栗原郡10ヶ町村が合併し「栗原市」となる 前市長から新法移行により対応に苦慮しているのが障害者施策にアドバイス協力を求められ、保健福祉部長、副部長、課長達と2年位定期議論した。事務局を保健所から市役所（現在は社会福祉課）に移管した 「栗原市障害者就労支援ネットワーク会議」に名称変更・・・自立支援協議会が発足したら就労部会にすることを決定
2006 (平成18年)	★③	地域自立支援協議会設置の動きがないため、前市長にお願いして「栗原市地域自立支援協議会」を設置 「栗原市障害者就労支援ネットワーク会議」を「栗原市地域自立支援協議会の就労部会」にスライドし現在に至る

時は精神障害者の就労がほとんどなかった時代。隣の大崎市で社会適応訓練を活用するための取り組みを行う中で大場さんと出会い、ネットワークにも参加させて頂きました。当時、職業センターには相澤欽一さんがおられました。

―すごいネットワークです。

大場…なぜ私が地域のネットワークに力を入れたかというと、(株)大場製作所での職親等の取り組みが、「私が精神科看護師だったからできた」わけではないことを伝えたかったからです。また、この地域は昔から保健師さんたちが熱心な地域。合併後には栗原市の市長から「障害者施策のアドバイザーになつてほしい」と言われ、市の施策に対してどんな提案を行いました。栗原市は他の市と比べると、障害者雇用に関してとても積極的です。

企業が中心となり

NPO設立

勉強会で関心を高める

―栗原市の誕生が'05年。ネットワークは'06年に「栗原市地域自立支援協議会の就労部会」となりました。そして'07年には「NPO ステップアップ」が設立に向けて動き始めます。ここ

まで一気に盛り上がった理由は？

大場…私は当時、倫理法人会の副会長を務めており、中小企業家同友会にも入っていました。企業同士もネットワークを通して皆が顔見知り。また、'06年に私が厚生労働大臣表彰を受けた際、300名規模の大祝賀会が開催されました。それが新聞にも掲載されたため、皆が私の顔を知っている。全国を講演して回ってわかったのは、障害者雇用を進める際に、支援者が一番苦労しているのが職場開拓。だから、企業が中心となった法人を作れば、職場開拓はスムーズに進むのではないかと考えたんです。顔見知りだけに、声を掛けた企業も断りづらい(笑)。

―なるほど。声を掛けた企業の反応は？

大場…発足当時はそこまで障害者雇用に関心のある企業は少なかったです。皆を集めて何度も勉強会を行いました。職業センターやなかぼつの方にも来て頂き、話をしてもらいました。そのうちだんだんと関心が高まってきた、時間と共にすっかり皆、熱心になりました。

―「NPO ステップアップ」の活動自体は、当初から順調でしたか？

大場…設立と同時に作った就

労移行支援事業所の方は、最初からうまくいきました。ほとんど就職者を出したところ、利用者がいなくなってしまうほどです(笑)。栗原市には精神科医療機関がありません。当事者は皆、市外に通院しています。中には市外の病院からの紹介で通所する利用者の方もおられます。

二階堂…当時は噂を聞いて、近隣市町村から1時間ほどかけて通所し、就職された方もいます。「期待されているんだな」という実感がありません。今は利用者のほとんどは栗原市の方です。

―そして1年後にB型事業所が設立されました。先ほど見学させて頂きましたが、現在5社からの作業を受けているとのこと。従業員の企業が中心でしょうか？

二階堂…はい。当初は役員企業を中心に、「ステップアップでは良い仕事をしてくれるよ」と口コミで広がっていきました。今は役員ではない企業からも仕事を頂いています。利用者の仕事ぶりが評判になり、指名で雇用の話が来たこともあります。

―所内作業は専門的なものが多く、皆さん経験を積まれている様子が見て取れました。

伊東…それぞれの会社からの作業ごとにチーム分けを行い、専属で取り組んで頂いています。個々の得意分野や希望作業を考慮して作業に当たってもらうことで、スキルアップにもつながります。(株)大場製作所さんからの作業もありますし、箱折やハウスメーカーからの作業、消火器メーカーからの作業などがあります。

二階堂…チーム化することで、品質の維持にもつながります。やはり良い商品を納品することに意義があります。以前はアグリチームという農業専門のチームを作っていたのですが、体力のある若い人材が就職してしまい、メンバーがいなくなっていました。田畑はいくらでもあるので、今後また復活させたいですね。

**障害を開示し
支援を受けて
実習↓就労↓定着
の流れ**

―「あしすと」にはどのような経路で来られる方が多いですか？

二階堂…ハローワークからの紹介が増えています。これまで支援を受けたことがない精神障害の方が、ハローワークに相談に来るケースが増えているようです。以前は障害を隠して一般就労の窓口で相談していた方が、専門援助部門に相談して「あしすと」につながることが多いようです。すぐに就職が難しそうな方には、就労移行支援事業所として「ステップアップ」を紹介するという流れになっています。

伊東…'18年までは「あしすと」の登録者数は210名ほどでしたが、'19年は240名ほどに増えました。内訳を見ると精神障害の方が多い。この圏域には就労移行支援事業所が二ヶ所しかありません。例えば事務系での就職を目指し、トレーニングを積みたいという方は市外にある専門の事業所に通所されています。

―バックに支援機関が付いているかどうかで、就労継続に大きな差が出てきます。

大場…支援者がいない当事者は、就職しても続かないことが圧倒的に多い。何かあった時には離職するしかないんです。

二階堂…就職しても仕事が続き、実は発達障害だったという方が、手帳を取得して支援を受けながら就職するケースが増えてきています。役員企業からも実は働いている一般社員が発達障害かもしれない

伊東…それだけの会社からの作業ごとにチーム分けを行い、専属で取り組んで頂いています。個々の得意分野や希望作業を考慮して作業に当たってもらうことで、スキルアップにもつながります。(株)大場製作所さんからの作業もありますし、箱折やハウスメーカーからの作業、消火器メーカーからの作業などがあります。

二階堂…「あしすと」にはどのような経路で来られる方が多いですか？

二階堂…ハローワークからの紹介が増えています。これまで支援を受けたことがない精神障害の方が、ハローワークに相談に来るケースが増えているようです。以前は障害を隠して一般就労の窓口で相談していた方が、専門援助部門に相談して「あしすと」につながることが多いようです。すぐに就職が難しそうな方には、就労移行支援事業所として「ステップアップ」を紹介するという流れになっています。

伊東…'18年までは「あしすと」の登録者数は210名ほどでしたが、'19年は240名ほどに増えました。内訳を見ると精神障害の方が多い。この圏域には就労移行支援事業所が二ヶ所しかありません。例えば事務系での就職を目指し、トレーニングを積みたいという方は市外にある専門の事業所に通所されています。

―バックに支援機関が付いているかどうかで、就労継続に大きな差が出てきます。

大場…支援者がいない当事者は、就職しても続かないことが圧倒的に多い。何かあった時には離職するしかないんです。

二階堂…就職しても仕事が続き、実は発達障害だったという方が、手帳を取得して支援を受けながら就職するケースが増えてきています。役員企業からも実は働いている一般社員が発達障害かもしれない

伊東…それだけの会社からの作業ごとにチーム分けを行い、専属で取り組んで頂いています。個々の得意分野や希望作業を考慮して作業に当たってもらうことで、スキルアップにもつながります。(株)大場製作所さんからの作業もありますし、箱折やハウスメーカーからの作業、消火器メーカーからの作業などがあります。

二階堂…ハローワークからの紹介が増えています。これまで支援を受けたことがない精神障害の方が、ハローワークに相談に来るケースが増えているようです。以前は障害を隠して一般就労の窓口で相談していた方が、専門援助部門に相談して「あしすと」につながることが多いようです。すぐに就職が難しそうな方には、就労移行支援事業所として「ステップアップ」を紹介するという流れになっています。

伊東…'18年までは「あしすと」の登録者数は210名ほどでしたが、'19年は240名ほどに増えました。内訳を見ると精神障害の方が多い。この圏域には就労移行支援事業所が二ヶ所しかありません。例えば事務系での就職を目指し、トレーニングを積みたいという方は市外にある専門の事業所に通所されています。

―バックに支援機関が付いているかどうかで、就労継続に大きな差が出てきます。

大場…支援者がいない当事者は、就職しても続かないことが圧倒的に多い。何かあった時には離職するしかないんです。

二階堂…就職しても仕事が続き、実は発達障害だったという方が、手帳を取得して支援を受けながら就職するケースが増えてきています。役員企業からも実は働いている一般社員が発達障害かもしれない

伊東…それだけの会社からの作業ごとにチーム分けを行い、専属で取り組んで頂いています。個々の得意分野や希望作業を考慮して作業に当たってもらうことで、スキルアップにもつながります。(株)大場製作所さんからの作業もありますし、箱折やハウスメーカーからの作業、消火器メーカーからの作業などがあります。

二階堂…ハローワークからの紹介が増えています。これまで支援を受けたことがない精神障害の方が、ハローワークに相談に来るケースが増えているようです。以前は障害を隠して一般就労の窓口で相談していた方が、専門援助部門に相談して「あしすと」につながることが多いようです。すぐに就職が難しそうな方には、就労移行支援事業所として「ステップアップ」を紹介するという流れになっています。

伊東…'18年までは「あしすと」の登録者数は210名ほどでしたが、'19年は240名ほどに増えました。内訳を見ると精神障害の方が多い。この圏域には就労移行支援事業所が二ヶ所しかありません。例えば事務系での就職を目指し、トレーニングを積みたいという方は市外にある専門の事業所に通所されています。

―バックに支援機関が付いているかどうかで、就労継続に大きな差が出てきます。

大場…支援者がいない当事者は、就職しても続かないことが圧倒的に多い。何かあった時には離職するしかないんです。

二階堂…就職しても仕事が続き、実は発達障害だったという方が、手帳を取得して支援を受けながら就職するケースが増えてきています。役員企業からも実は働いている一般社員が発達障害かもしれない

伊東…それだけの会社からの作業ごとにチーム分けを行い、専属で取り組んで頂いています。個々の得意分野や希望作業を考慮して作業に当たってもらうことで、スキルアップにもつながります。(株)大場製作所さんからの作業もありますし、箱折やハウスメーカーからの作業、消火器メーカーからの作業などがあります。

という相談を何回か受けました。

大場「長く働くためには、ちゃんと診断を受けた方が良いよ」とアドバイスをし、医療機関を紹介しました。

伊東「その方は今、「ステップアップ」に通っておられます。

「ステップアップ」にはB型と就労移行の機能があります。B型が、B型から就労を目指す方もおられますか？

伊東「B型でも能力の高い方には「企業への就職の話がありますが、挑戦してみますか？」と声をかけます。もちろん挑戦される方もおられますが、あくまでB型です。「このままで良いです」という方もいらっしゃいます。

二階堂「就労移行を利用して一般就労を目指す方は、(株)大場製作所などに施設外就労に出てもらいます。やはり企業内で実際に作業を積むことで、就労準備性とモチベーションを高めることができます。役員企業以外で3ヶ月から半年間の実習を経て、就職することもあります。

栗原の魅力を発信し
ローカルの障害者就労
の見本に

「現在、NPOの役員企業の数は？」

大場「21社です。声を掛ければもっと賛同してくれる企業は増えるでしょうが、数が多くなると統制が取れなくなります。現在は総会・理事会などを含め、最低でも年に4回集まる機会があります。私の会社も副理事長の会社も、A型事業所を運営しています。

「NPO、そして地域のネットワークを含め、課題はありますか？」

大場「一つは支援者のスキルアップです。もう一つは、栗原市は宮城県で一番大きな市。その中で引きこもっている当事者がまだまだいるということです。市内に精神科医療機関がないことや、車の運転ができないこと、車庫に駐車できないこと、課題です。人口も大幅に減少しており、優秀な若い世代は中学を出たら仙台市などに出てしまいます。団塊の世代がいなくなったら、もっと人口は減るでしょう。地元に住住する魅力をもっと考えていかなければなりません。

二階堂「市内にはバスが走っているのですが、自宅からバス停まで数キロ離れているというケースが多い。バス停から会社までも遠く、通勤だけで半日

かかっています。

伊東「今度「ステップアップ」から(株)大場製作所に就職が決まった方は、通勤ができませんので会社近くに引越されたいです。

「宮城県内の企業の障害者雇用率は全国でも下位。周辺でも法定雇用率を満たしていない自治体が多い中、栗原市の取り組みや雇用率は突出しています。

大場「たしかに周辺地域の障害者雇用に対する意識は、あまり高くありません。宮城県全体を考えると、仙台市が頑張らないことには雇用率は伸びていきません。今、相

対的に運営するシステムに変え

澤欽一さんが先頭に立って、仙台市の就労支援センターと中ポツ、宮城職業センターの3ヶ所が協力して雇用を進めていくための委員会が設立されました。私も栗原の人間なのに、なぜか企業人の立場で参加しています(笑)。仙台は大きな街なので、うまく歯車が回り出せばもっと雇用率は上がると思います。

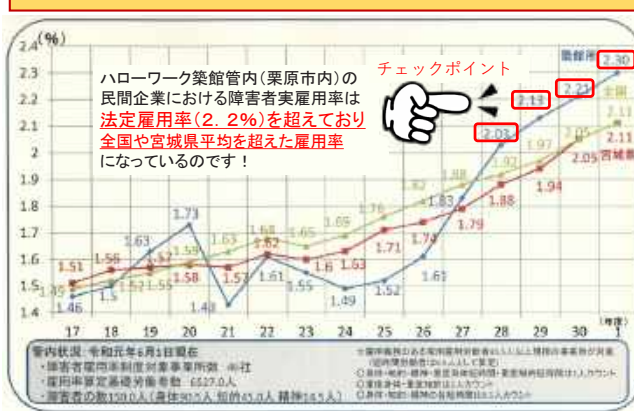
「では最後に、将来この栗原の地でやってみたいことはありますか？」

大場「まず、今後は「NPOステップアップ」を管理者が主体的に運営するシステムに変え

ていきたいと考えています。つまり企業は前面に出ず、バックアップする立場に回る。また、栗原の特産品を全国で販売できるような仕組みを作りたいですね。そのためには流通手段を確保しなければなりません。沖繩に栗原のお米を送つたらとても喜ばれたのですが、送料の方が高くなってしまいました。今、運送会社に働きかけて色々動いているところです。ローカルの障害者就労を支える見本になりたいですね。

民間企業における障害者実雇用率の推移

令和元年6月1日



令和元(2019)年12月に栗原市役所で開催された栗原市就労支援部会の模様です。栗原市の就労支援部会は大体1か月に1回のペースで開かれ、参加者200名規模の「栗原市障がい者就労セミナー」も毎年開催されます。この日は10月に開催された同セミナーの振り返りと出席各事業所の活動状況の報告、共有が行われていました。出席者は大場さんと二階堂さんのほか、市域のA・B型事業所、若者サポートステーション、特別支援学校、ハローワーク、家族会、市の保健師の方たちなどでした。(囲み記事担当:三原)

Part 2

かながわ精神障害者 就労支援事業所の会 (略称：かながわ就労支援の会)での 職親活動の取り組み

その1

特定非営利活動法人
かながわ精神障害者就労支援事業所の会
就労継続支援事業所 B 型 ホープ大和
神奈川県大和市下草柳864-1 046-244-4511



いまに残る地域の「職親」の取り組み、次に紹介するのは神奈川県にある地域職親会である「かながわ精神障害者就労支援事業所の会」(略称：かながわ就労支援の会)の活動です。かつては全国にたくさんあった地域の職親会も、社適事業の縮小とともに大半が解散もしくは活動停止となり、現在も活動を継続しているのは、おそらく2、3団体程度です。そうした中で「かながわ就労支援の会」は現在も活発な活動を続けており、法人内に就労継続支援B型事業所も開設していることも大きな特徴です。地域の企業団体が就労支援施設を開設すること自体もレアケースだと思われませんが、ここではB型事業所として利用者の特性に寄り添いながらも、企業団体の特性も生かした充実度の高い作業を提供しており、就職希望者の就労送り出しもしっかりと行っています。



特定非営利活動法人 かながわ精神障害者就労支援事業所の会
事務局長
就労継続支援事業所 B 型 ホープ大和
サービス管理責任者・施設長 精神保健福祉士
吉野 敏博さん

企業の視点を学び 法人運営に生かす

— 法人の歴史を教えてください。

吉野… 設立は昭和63年。当時は「神奈川県精神障害者職親会」という名称で、県の事業のつだったようです。その後、平成14年に神奈川県精神障害者就労支援事業所の会に名称変更し、平成20年にNPO法人格を取得、現在のNPO法人かながわ精神障害者就労支援事業所の会となりました。就労継続支援B型ホープ大和の設立は平成22年です。

— 吉野さんは「ホープ大和」設立時から運営に携わっておられます。

吉野… 私は以前、精神保健福祉士として大病院に勤務していました。当時、病棟とデイケアと外来を二人で担当していました。関わる患者さんの中には「就労したい」という方もおられ、ハローワークに同行することがありました。そこから就労支援に興味を持ち、大学の先生に相談したところ「就労支援を軽く見るな!」と言われてしまいました(笑)。しかし翌月に連絡があり、「ホープ大和」を紹介し

て下さいました。法人のことは以前から知っており、「ぜひ行かせて下さい」と言いました。

— 法人立ち上げは順調でしたか？

吉野… すごく大変でした。そもそも会費や人数を集めることが目的ではなく、企業仲間が集まって立ち上げた法人です。それが突然、福祉事業所を運営する側になったわけです。発案者でありNPO法人初代理事長である武藤守氏には「障害者がもつと働ける環境を作ってほしい」という熱い思いがありました。それまでは企業支援がメインの法人です。運営責任がかかってくるため、理事の中には福祉事業所の開設に疑問を抱く声もあつたと思います。

— いつ頃から軌道に？

吉野… 3年くらいかかったと思います。黒字に転換するまでに2年かかりました。しかし、集まっている企業の方たちは「人を愛している」人ばかり。障害のある方が集まってきて、職員が懸命に支援している。その様子を見て見ぬふりをする人はいません。

— 今では会員企業の方が、とても大事にしている事業所という印象です。

吉野.. そうですね。私自身、企業目線を学ぶことをとても大切にしてきました。特に佐藤社長からは多くのことを教えて頂きました。遅刻はもつてのほか。営業トークも学びました。佐藤社長が企業を訪問する際に同行させて頂き、「事前に相手企業のホームページを見て、話題にするなどしてはどうか？」とアドバイスを受け入れるための話術や、対外的な場での振る舞いは相当鍛えられました。

があるのかを知る。なぜ会員になったのか?ということまで掘り下げて初めて、お願いすることが出来ます。

—そういう話は後輩の職員さんにも伝えていくのですか?

吉野.. もちろんです。職員だけでなく、利用者にも伝えています。ビジネスマナーも含め、「実習先の企業はこういう会社で、社長さんはこんな方です」と、気を付ける点などもしっかり伝えます。やはりせっかく開拓した実習先ですから、一人を受け入れて頂くだけではなく、次に繋げていきたい。利用者が緊張しながらもコミュニケーションを取ろうとしていたら、「ちゃんと職員から言われて来たんだな」と職場の方にも伝わると思うんです。実習を経て、実際に就職する方は年に2〜3名おられます。

職員にも利用者にも企業をよく知ってもらう

—企業実習先には困らないのでは?

吉野.. 最初はなかなか受けてもらえませんでした。しかし、企業のことを知らずに「お願いします」と頼んでいるだけでは、受けてくれないのは当然です。会員企業だから当然受けてくれるだろう、という考えでお願いするのは失礼に当たります。人と人のつながりがあります。そこそこの企業実習。まずは企業の話聞き、どういう事情

があるのかを知る。なぜ会員になったのか?ということまで掘り下げて初めて、お願いすることが出来ます。

—そういう話は後輩の職員さんにも伝えていくのですか?

場合も電話で連絡することが基本です。こうして就労に送り出していきたいと考える一方で、あくまでB型ということにもこだわっており、「働くだけではない。自立」を応援したい」という気持ちがあります。利用者の中には「工賃と年金で自立した生活を送る」ことを目標にしている方が、何人かおられます。B型は65歳を超えても利用できるもので、「70才までホープ大和で働きたい」という方もおられます。福祉的就労を含め、多様な生き方を応援したいと考えています。

吉野.. たしかに、作業中に寝てるような利用者は一人もいません。見学の時から雰囲気を見ているので、そういう方は入所して来ないのだと思います。途中参加や途中で抜けるような方もいません。途中参加の

場合も電話で連絡することが基本です。こうして就労に送り出していきたいと考える一方で、あくまでB型ということにもこだわっており、「働くだけではない。自立」を応援したい」という気持ちがあります。利用者の中には「工賃と年金で自立した生活を送る」ことを目標にしている方が、何人かおられます。B型は65歳を超えても利用できるもので、「70才までホープ大和で働きたい」という方もおられます。福祉的就労を含め、多様な生き方を応援したいと考えています。

企業の二角を借り上げ施設外就労を行う

—企業が運営しているメリットは?

吉野.. 先ほども少し触れましたが、経営的な視点が学べる点だと思えます。事業計画や予算についても、常に経営者からシビアなアドバイスを頂くことができます。「来年度こういうことをやりたいので、その分、今年度は少し赤字が出ます」と報告した際は、「会社だからあり得ない。どうしたら黒字化できるかを考えて提案

吉野.. たしかに、作業中に寝てるような利用者は一人もいません。見学の時から雰囲気を見ているので、そういう方は入所して来ないのだと思います。途中参加や途中で抜けるような方もいません。途中参加の



するようになり」と注意を受けました。

—光文書院流通センター(株)の二角を借り、施設外就労を行っています。かなり珍しいケースでは?

吉野.. この形は私が以前からやりたかったことの二つです。光文書院流通センター(株)さんに毎年足繁く通ってお願した結果、実現しました。熊谷さんが間に入って後押しをして下さったお陰です。家賃を払って45坪の場所を借り、会社と同じ勤務時間で小学校の教材プリントを帳合袋詰する作業などを請け負っています。毎日7〜8名の利用者が通っていますが、あくまでB型ですの

吉野.. この形は私が以前からやりたかったことの二つです。光文書院流通センター(株)さんに毎年足繁く通ってお願した結果、実現しました。熊谷さんが間に入って後押しをして下さったお陰です。家賃を払って45坪の場所を借り、会社と同じ勤務時間で小学校の教材プリントを帳合袋詰する作業などを請け負っています。毎日7〜8名の利用者が通っていますが、あくまでB型ですの

週1日だけという方もいます。専属の職員を配置しているため、会社側にもメリットを感じて頂けているようです。

—新年度を前にしたこれからの季節は、教材需要が高まる繁忙期ですね。

吉野.. 納期が決まっているため、必ず間に合わせなければいけません。多忙な雰囲気は飲まれてしまう方もいるので、どのようにケアを行うかも大きなポイントです。早めの声掛けや、現場職員によるこまめな面談などを心がけています。大変な時期を乗り越え、就職に向けての自信になります。実際に先日、他の企業から就職内定をもらった方が1名おられます。

—今後やってみようことはありますか?

吉野.. 「かながわ就労支援の会」とは別に、「ホープ大和」独自の取り組みとして、地域のつながりを大切にしていきたくて考えています。私個人としては、大和市の障害者自立支援協議会の専門部会の部長を長年務めています。企業だけの集まりではなく、地域にもしつかり目を向けていきたいと思います。

吉野.. この形は私が以前からやりたかったことの二つです。光文書院流通センター(株)さんに毎年足繁く通ってお願した結果、実現しました。熊谷さんが間に入って後押しをして下さったお陰です。家賃を払って45坪の場所を借り、会社と同じ勤務時間で小学校の教材プリントを帳合袋詰する作業などを請け負っています。毎日7〜8名の利用者が通っていますが、あくまでB型ですの



{ Part 2 }

かながわ精神障害者 就労支援事業所の会 (略称: かながわ就労支援の会)での 職親活動の取り組み

その2

武藤工業株式会社

神奈川県大和市下草柳825-4 046-261-8057
https://www.mt-k.com/

光文書院流通センター株式会社

神奈川県座間市広野台2-10-8 プロロジスパーク座間2
046-298-6265



(右から)
武藤工業株式会社 代表取締役
特定非営利活動法人 かながわ精神障害者就労支援事業所の会 副理事長
佐藤 卓弥 さん
元 光文書院流通センター株式会社 社長付 渉外・業務改善担当
(2019年10月末日で退任)
特定非営利活動法人 かながわ精神障害者就労支援事業所の会
熊谷 力治 さん

現在48社が参加 企業の現場で 当事者が成長

「お二人は「かながわ就労支援の会」の中心メンバーとして、長きに渡り活動に携わっておられます。まずは会社のご紹介と、会に参加した経緯を教えてください。」

佐藤…私共の会社は77年の設立以来、金属の熱処理加工を専門に行っております。先代の武藤守はNPO法人の初代理事長。前身である「神奈川県精神障害者職親会」が発足した30年前から障害者雇用に取り組み、「かながわ就労支援の会」の活動に力を尽くして参りました。私もその意思を引き継いで活動を続けています。熊谷さんも先代が活動を始めた頃から賛同し、長年に渡り活動を支えて下さっています。

熊谷…私はこの10月に70才で退職したのですが、光文書院流通センター(株)にて、長きに渡り教科書の流通業務に携わって参りました。もう20年以上前になりますが、お付き合いのあった特別支援学校の先生から「教材をセットする

仕事を実習させてくれませんか？」と声をかけて頂きました。とても熱心な先生で、実習をきっかけに特別支援学校の発表会などにも足を運ぶようになりました。その活動が発端となって武藤さんとも知り合い、「かながわ就労支援の会」に参加することになりました。

「現在参加している48社は、どのような業種の会社が多いのでしょうか？」

佐藤…当時は武藤が中心となっていたこともあり、ものづくりの会社が多かったのですが、現在は食品関係や病院までさまざまです。若い社長さんも増えていきます。発足当時は会員企業であっても、障害者雇用を行っていない会社がありました。

「どのように雇用を広めていったのですか？」

佐藤…弊社で雇用した精神障害の方が真面目で休まず、黙々と仕事を行う。仕上がった商品の検品をお願いしたところ、不具合をしっかりと見抜き、炬の異変に気付くきっかけになったことがあります。「とても戦力になるので、見学に来ませんか？」と仲間の会社



に声をかけ、彼らの特性を生かして雇用するメリットを伝えました。弊社で成長した人材を別の会社に紹介したこともあります。その会社で活躍し、とても喜ばれたこともありました。

—熊谷さんの会社では、当事者にどのような作業を任せておられますか？

熊谷…手作業が多いです。教材を組み合わせてセットしたり、機械化できない仕事がたくさんあります。真面目にきつちり作業して下さるので、障害特性が生かされていると感じます。施設外就労として

「ホープ大和」の事業所内でも10名が作業を担当しております。社内でも3名の障害者が契約社員として10年以上働いています。最初は短時間からスタートし、今ではフルタイムで勤務しています。そのうちの一人は神奈川県が実施する障害者職業委託訓練「トライ！」の場で、訓練生向けに体験談などを発表されています。

吉野…「トライ！」は実際の現場に出て企業の方から仕事を学びます。振り返りも企業の方が行います。支援者から仕事を教えてもらうよりも、当事者の意欲は格段に高まります。先ほど佐藤さんが「成長した人材を別の会社に紹介した」という話がありました。が、現場で仕事ぶりを見ているからこそ、実現できた話なのだと思えます。

企業同士のつながりとB型事業所の存在が強い

—企業同士のつながりも強いのですか？

佐藤…会員以外の企業にも「こういう活動を行っていま

す」と積極的に伝えることで、見学に来て、会員になって下さることもあります。

熊谷…年に1〜2回、企業座談会も行っています。

佐藤…最初は雇用率達成のために興味を持ち、相談に来られる企業が多いのも確かです。

吉野…そういった企業でも「採用して終わり」ではありません。その後も企業同士が集まる場がありますから、就労定着について相談できる機会があります。その中に「ホープ大和」という支援機関もある。この辺りが他の企業同士の集まりとはカラーが違うのかな？と思います。

—「かながわ就労支援の会」の中に支援機関がある意義は大きいのですか？

熊谷…支援機関が有ると無いでは、全然違ってきます。「トライ！」での訓練期間を終えて就職した当事者たちのフォローももしっかり行ってくれるため、とても心強い。調子を崩した時には吉野さんのところに相談することができます。

佐藤…会社としても心強いです。私たちは障害の専門家ではないので、吉野さんのよう

に専門知識を持って対応してくれる方がいる意義は大きい。支援機関がなければ、行き詰まっていたかもしれません。

—今後の課題はありますか？

熊谷…理事会では「どうしたら会員を増やせるか」ということが、いつも話題になります。

佐藤…熊谷さんを前にして言うのは憚られますが（笑）、会員の若返りを図っているところです。熊谷さんも若い方にバトンタッチしたいと話して下さい、若い会員も増えていきます。同時に、伝統を大切にしていきたいとも考えています。

熊谷…私はこれからは縁の下で支えていく存在でありたいです。

吉野…会員になって下さる企業は、「人を愛している」会社が多いです。障害者を含めて、社員全員を大切にされていると感じます。熱く、温かい人たちが多い。それが「かながわ就労支援の会」の伝統になっています。

熊谷…二ヶ月に一度、理事会を行っていますが、とても集まりが良いです。その後、食事に行っても色々話し合います。この辺も「かながわ就労



神奈川県が神奈川県労働局と「かながわ就労支援の会」との共催で開催した「精神障がい者雇用支援セミナー」の様相（2019年11月1日）。「かながわ就労支援の会」からの就職者へのインタビュー動画も含む事例紹介を基にしたグループワークでは、これから精神障害者の雇用を検討する企業の担当者が熱心な議論を交わしていました。

支援の会」が長く続いている秘訣ではないでしょうか。

神奈川県との連携でさらに活動の幅を広げたい

―県の事業に企業ベースの団体が連携しているというのは、全国的にも珍しいケースです。

熊谷…県とのつながりは強いですが、応援して頂き、認められているという実感がありません。

吉野…単独で行っていた企業向け研修会も、県から声がかかり共催という形で行うことになりました。参加企業にとっては、支援者から言われるよりも障害者雇用の先輩企業から話を聴く方が、納得感があります。

佐藤…よく耳にするのは「障害者雇用を経営陣が理解してくれない」という悩み。経営陣が社会貢献の意識を持たないと、単に雇用率を達成するだけの取り組みで終わってしまいます。我々経営陣が背中を見せることで、従業員の見識も変わります。

熊谷…最初は特に、従業員も障害者雇用を歓迎しない



と思います。しかし経営陣が「社会に恩返しをしたい」という気持ちを持っていると、社員も協力してくれます。そのためにも、もっと我々の活動をPRして、賛同して下さる企業や経営者を増やしていきたいです。

―研修会での手応えは？

熊谷…ありました。グループワークでは、一つの企業から3〜4つの課題が挙がりました。先ほど出た「経営陣の理解が薄い」という悩みをはじめ、「こんなに課題が山積しているのか」と感じました。

佐藤…企業同士の情報交換

の場は非常に大切です。また、企業の経営陣が理解してくれようと、話が早い。

吉野…現場で障害者雇用を実践されているお二人の話には、すごく説得力があります。話を聴いた企業が実習に踏み込むまでのスピードは、かなり早いです。

―研修会をきっかけに、かながわ就労支援の会に興味を持つ企業も多いのでは？

吉野…入会は横のつながりがきつかけになることが多いですね。会員数は今は多い方ですが、世代交代を機に退会されるケースもあります。会員に

なって頂くメリットを、考えていかなくはなりません。会員にならなくても研修会にはご参加頂けますし、障害者雇用を進めていくことはできますから。

熊谷…特別なメリットというのはないんですよ。ですから、こういう活動を行っていることを理解して頂くことが、一番大

事ではないかと考えています。我々の活動を知って頂き、障害者雇用を支援し、協力していただくと思ってもらうことが、「かながわ就労支援の会」の大きな目的の一つです。

就任挨拶

日頃から当会の事業につきまして、ご支援とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

この度、前理事長 増田和夫の退任に伴い理事長に就任いたしました。当会は1988年に職親会として発足し、2008年にNPO法人の認証許可を得て、「NPO法人かながわ精神障害者就労支援事業所の会」として活動を開始し、現在に至っております。

精神に障害を持った方の「働きたい」気持ちを実現させるため、就労継続支援事業B型「ホープ大和」および神奈川県の受託事業の「障害者就職促進委託訓練トライ！」を中心とした、障害者の方の就労の支援を、そしてこれから障害者雇用を始める企業、雇用はしているが悩みごとのある企業のためのセミナー、勉強会を開催しております。この企業のネットワークをさらに広げ、一緒に学び、一緒に悩み、就労支援そして雇用の定着に努めてまいりますので、今後の活動に、なお一層のご理解、ご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

蒲谷 幸利

探訪! Job Site Explorer ジョブサイト

～ 精神・発達障害者の雇用・取り組み紹介～

「しごとMentor」3号の大きなテーマは地域の医療・福祉と障害者雇用の連携です。障害者雇用の中でも特に精神・発達障害の場合、安定就労のために医療が果たす役割は非常に大きなものとなります。そんな中、精神・神経疾患に関する国の総本山である国立精神・神経医療研究センター病院が、デイケアから直接の就労支援を行っていること、さらにそこから院内雇用に結びついているケースがあることを知り、現地レポートを行うことにいたしました。



民間企業における障害者の法定雇用率が2.2%になって、はや2年半。来春には2.3%への引き上げも予定されている。この間、中央省庁でのいわゆる「水増し問題」があり、障害者の就労についてはよくも悪くも認知が高まってきたと感じられる。雇用率が上がれば、当然、就労する人も増える訳で、いままで就労の機会が少なかった精神障害者にも、門戸が開かれてきた。就労はするものの、定着が難しいと言われる精神障害者が、安定して働き続けるために必要なものは何か。当法人では職親と言われる企業経営者のネットワーク構築やSPIS普及事業を展開してきた。加えて、昨今は就労者と企業の間立つ『医療』が必要であるとの認識が深まっている。精神障害者を医療機関から職場へ送り出す事例も出てきた。医療機関とはどのような関係が築けるか。ここ数年、多くの就労者を輩出している国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター病院取材した。(インタビュー：三嶋 岐子)

国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター病院

〒187-8551 東京都小平市小川東町4-1-1

Tel: 042-341-2711(代) Fax: 042-346-2079 Mail: daycare@ncnp.go.jp

医療機関（デイケア）における
就労支援 その成果と課題
国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター病院

Interview:

精神科医長・精神科リハビリテーション部 医長

坂田 増弘 先生

精神科リハビリテーション部 作業療法士長

森田 三佳子 さん

デイケア 看護師・就労支援士

高木 幸子 さん



写真左から：森田さん、坂田先生、高木さん
(取材：2019年8月)

病院での就労支援

三嶋…まず、ここ国立精神・神経医療研究センター病院はどのような病院ですか？

坂田…精神疾患、神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達の障害に関する国立の高度専門医療研究センターです。精神医学と神経学は密接に関連する学問領域ですが、これらを総合的に扱う臨床研究と実践の機関は国内で当センターしかありません。ここではまさに病院と研究所が一体となり、精神・神経疾患等の克服を目指した研究開発を行い、その成果をもとに先駆的医療を提供するとともに、全国への普及をはかることが使命です。

高木…デイケアでは集団プログラムへの参加を通じて、自分自身で心身の健康を保つための工夫や、活動と休息のバランスのととり方、上手に他者とのコミュニケーションをとるための技術、集団の中の協調や自己主張のバランスなどを身につけていきます。

自分らしく地域で生活するために、目標達成をして卒業していく通過型のデイケアです。グループ活動への参加で社会生活に必要な力をつけ、自信を回復し、就労など社会参加・社会復帰を目指します。

森田…そのような当院で、2010年から、患者さんの就労について、様々な試みをしてきました。障害者を雇用していきこう、しなければならぬという社会のニーズの高まりの中で、どのようにサポートしていくことが就労につながるのか、という試行錯誤の始まりでした。

三嶋…国内で最高の医療が受けられる場所で、就労移行が始まったわけですね。具体的な変遷を教えてください。

デイケアでの就労支援プログラム

坂田 従来デイケアは生活共同体でした。毎日同じ場所、同じメンバー、同じレクリエーションなどを行う変化の少ない生活です。生活が安定する

側面がある一方で、長いスパーンで見ると治療効果に疑問が出てきました。
2010（H22）年に地域精神科モデル医療センターとして地域医療に関する先進的な試み「デイケアにおける就労支援」が始まりました。アウトプットとしては、重症の方の地域生活をどう支えるかという試みです。

本人に「働きたい」という希望があれば一般の職に就ける、という強い信念に基づいてサービスを提供するIPS（Individual and Placement and Support・個別就労支援プログラム）という就労支援モデルがありますが、このIPSモデル支援つき雇用支援を行いました。ひとりひとりに合わせた就労支援です。医療があるからこそ、の強みを生かしていく。2012年には専門員を採用しました。
三嶋…就労プログラムを実施するにあたりデイケアのスタッフはどのように支援していますか？
森田…当院デイケアの特徴

は、Employment Specialist（以下「ES」という。）と呼ばれる就労支援の担当スタッフとCase Manager（以下「CM」という。）と呼ばれる生活支援担当者がチームを組み精神科医師・看護師・心理療法士・作業療法士・精神保健福祉士の5職種から構成される専門的多職種チーム（Multidisciplinary Team：以下「MDT」という）にて、職場開拓や職場定着支援、企業との調整、就労後の生活支援等といった就労前から就労後までのワンストップ支援です。就労支援に特化したプログラムでは就労後に必要とされるセルフケアやセルフモニタリング、働くことの意味など、就労するためではなく就労してから必要になってくる事柄について学びます。働き続けながら、自分自身が望むの人生を歩める環境を作れることを目的としています。

三嶋… デイケアのプログラムで、就労に特化した学びが

きたのは画期的ですね。成果はいかがでしたか？

森田… 初年度は1年で30名が就職できました。デイケアの中には、潜在的に就労できる人が沢山いた、という印象です。基本的にデイケアは「安定しない人」がくる場所であるはずですが、的確なサポートがあれば、就労できる方も多くいるんですね。

就労者が増えて、初めて見えてきたこと

三嶋… 就労先は就労継続支援A型やB型、または特例子会社ですか？

高木… いいえ、一般企業です。仕事内容は、事務ではなく立ち仕事に向いている人が多いですよ。その後ほとんどの方が就労継続できています。背景にあるのは、就労した方を病院が直接支援しているため、支援のタイミングが早く、事態がこじれることがないという点。医療機関が雇用側の事情を直接きけるのも、よかったのかもしれない。

三嶋… 一般企業なのはすごいですね。デイケアと企業が直接つながるメリット・デメリットは他に何かありますか？

森田… 私たちのようなデイケアの担当者がいつも相談に乗れることはメリットです。一方で、「普通」にやっていくことがいいのに、就労者が配慮を求めすぎたり、甘えが出たリ、「患者の顔」と「労働者の顔」の二つを持ちすぎしてしまう、と感じる部分もあります。

三嶋… 実践していく中で見えてくることがあるんですね。

高木… 就職先を探すことと生活支援は、別々のスタッフが担当しています。就労したあと、その生活の支援に、想像以上に人手がかかります。IPSは継続した支援が前提なので、就労する人がどんどん増えると、それを支えるスタッフも増員していかねば間にあいませんが、現実的には無理です。これは大きな課題です。これは実際に就労者を送り出して、実感としてわかってきたことです。

三嶋… なぜそれほど支援が必要になるのでしょうか？

森田… 雇う側の、知識・経験不足があげられます。昔に比べれば増えたとはいえ、まだまだ、精神障害のある人と一緒に働いた経験のある方は少ないでしょう。そのため、問題に直面する企業への支援が必要で、就労した方と企業、双方から話を聞き、調整していくことが必要になりました。

三嶋… 受入れ側の問題も大きいあるわけですね。

定着には何が必要か

高木… 企業は医療機関に対して、聞きたいことが沢山あるようです。就労定着のために、企業へのサポートも必要不可欠ではありますが、医療機関である私たち病院が、サポートするべき人達は誰なのか、一度整理しなくてはならないと感じました。それを考えてつづ、現在はずでに就労している方の定着支援に力を入れています。

がらのセルフコントロールが課題です。医療的知識と、生活の工夫の双方が必要、といったところですね。

三嶋… 企業側には病気の知識はほとんどないのが現状だと思います。また雇った方の医療情報はどのように共有すればよいですか？

森田… 企業に対して私たちのような支援者が説明するのはなく、ご本人が自分の状態を、説明できるようにすることが大切です。医師に対して、困りごとをきちんと相談できるよう、ご本人が「成長する」ことが必要ですね。

三嶋… 就労定着について、他に感じingことはありますか？

高木… 定着してもらった活動しながら言うのも変ですが、就労継続することが重視されすぎて感じるように感じingこともありです。離職し失敗とされる傾向です。また、法定雇用率カウンターの関係から、1週間の勤務時間が20時間以上であることを求められる。IPSは働きたい人の希望に添うので、短時間でも、週

に数日でもよいとされてい
ます。そのニーズのギャップは感
じます。

三嶋…特に精神障害の方は、
長時間の勤務が難しい方もい
ますね。

卒業できるデイケアを 目指して

高木…さきほど、就労者が増
えると、定着支援の人員も必
要になると言いました。その
支援の中には、純粋な就労支
援ではなく、居場所としてデ
イケアを手放したくない人も
います。困ったことがおきた
ときの「保険」として残して
おきたいのかもしれない。
職場や社会の中で困った時に、
相談できる先がデイケアだけ
ではなく、もっと多くあれば
いいと感じます。

森田…デイケアだからこそで
きることは、当事者同士が支
え合う「ぴあサポート」の活
動です。ぴあの力が必要でな
い人は、集団活動であるデイ
ケアは必要ありません。どの
ような社会参加がよいのかを

考えながら、医療の場から一
般就労などへ移っていく。情
報開示をした上で、関係者が
話し合っておりリスクをアセスメ
ントしつつ、自分で選んだ行
きたい所へ行く保障が大切
です。そこには失敗する権利
も存在します。卒業できるデ
イケアが望まれます。

坂田…働くことには、様々な
意味があります。人としての
生存権、また義務の面もあり
ます。金銭を得られるととも
に、職場は自分が属するコミュニ
ティーにもなります。働く
ことが自己の価値を見つける
きっかけにもなります。人間
関係の構築が必須なので、悩
むこともあると同時に素晴ら
しい出会いもあるかもしれま
せん。いずれにしても意思決
定の前に、働くメリット・デ
メリット、働かないメリット・
デメリットを検討した上で
チャレンジする道が保障さ
れていくことが大切ですね。

TOPICS

デイケアからの院内雇用

国立精神・神経医療研究センター病院では、デイケアから一気に一般就労するのではなく、もう少し緩やかに働き始めたい人のために、デイケアを利用する患者がそのまま病院内で就労する取組みも始めた。2016年10月に、4名からスタートした。仕事は比較的簡単であることと、短時間でも可能なことから、病院内に書類を配るメッセージ業務からスタートした。病院内を回ること、職員の間「病を持ちつつも働く姿」を見せ、理解を深めていくことにつながった。

最初は、メッセージだけだったが、院内で顔見知りになっていくうちに、各部署から「手伝ってもらえないか」と声がかかりはじめ、看護師助手の補助として看護部や病棟に配属されるようになり、いまでは毎年、3名ほどが院内雇用に進んでいる。

デイケアのすぐ隣で働くようなものなので、困った時はすぐに助けを求められることは利点だが、本来上司に相談することもデイケアに聞きにきてしまう、といった「近すぎるデメリット」もあるという。いずれにしても働くのルールを明確にし、適切な配慮を受けながら院内で働き、体力と経験と自信をつけられることは、「卒業できるデイケア」への一歩になることは間違いないだろう。

取材を終えて

全国の就労移行支援事業所は、約3500カ所。近年はA型やB型から一般企業へ移行していくことも望まれている。多くの障害者が労働市場へ向かう状況の中、就労支援には実に様々な機関が関わっている。その上でさらに医療機関が就労支援に取り組むという画期的なお話だった。医療機関が企業と関わることで、大きな成果を生むことは明らかになったが、継続していくことの課題も見えてきた。やはり、いつまでも医療機関に間に立ってもらうのではなく、就労者と雇用側の直接の意思疎通が不可欠なのである。

どの現場も人手不足であり、長期的な手厚い支援は期待できない。スタート時は医療機関ならではの確かなアドバイスを受け、徐々に就労者・企業それぞれが自立の方向へ向かうことが望ましいと感じた。

編集注:本記事の内容は取材時(2019年8月)のもので、現在は運営体制の一部に変更があるとのこと。

「好事例から学ぶ ワークショップ」

事業の紹介

Supported by

日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION



過去に開催したvfoster主催セミナー・講座の様子



今号の本誌特集では、当会の活動の原点である「職親」活動の源流を遡り、今日の障害者雇用や就労支援が抱える課題を踏まえて、その意義を振り返りました。私たちは、精神・発達障害者をもとより、何らかのメンタル課題を抱えていることが多いと言われるニートや引きこもりなど、従来の雇用慣行の中で働きづらさを抱える人たちも、地域で生活を営んでいくために就労の場で活躍して欲しいと考えています。今後、中小企業における精神障害者の雇用への取り組みが注目されてくるであろうことは巻頭特集で触れた通りですが、私たちがこの流れの中で取り組めることは何なのか。これから始める私たちの取り組みを紹介します。

私たちの思い

— 現代版「地域職親会」の再興をめざして —

全国精神保健職親会は、各地の「職親」企業がそれぞれの地域で結成した職親会の全国連絡会に相当します。当の地域職親会は社適事業の縮小とともに殆どが解散か活動停止となりましたが、障害者雇用の推進にはやはり地域での連携が重要です。そのため

特性を盛り込んで、雇用場面のメンタル課題に関して、地域の雇用と支援の活動を連携させて、さらにそれを全国視点で結びつけるハブ機能を担う活動を行いたいと考えています。

活動は企業、福祉それぞれの団体で行われていますが、社適事業が保健所を窓口として推進されていた経緯から、職親会は企業同士の集まりとして発生しながらも地域精神保健と密接に結びついていた特徴があります。私たちもこの流れを汲んで、地域の企業と支援機関の連携を図り、両者を結び役割を指し立てています。今の制度の枠組みだと自立支援協議会の就労支援部会がその役割に該当するでしょうか。私たちは、そこに精神障害を始めとするメンタル課題に特化した全国団体という

障害者雇用の拡大は朝夕では進みません。もちろん積極的な関心を持って取り組みを進める企業は沢山あり、そうした企業のバックアップもとても大切ですが、未雇用企業の多くは障害者雇用に対する疑問や不安が大きく、それがはじめの歩を踏み出せない要因になっています。ですから、未雇用企業の疑問を解決し不安を払拭することは、障害者雇用の推進に大きな意味を持ちます。特に雇用主として同じ目線に立った経験企業からの情報は、これから障害者雇用を始めようとする事業者にとって、大きな安心感につながるでしょう。

平成19年当時の地域職親組織 (当法人資料抜粋)

青森県精神保健職親会
宮城県精神保健職親会
山形県精神保健職親会連合会
茨城県心を支える職親の会
千葉県精神障害者職親の会
東京都障がい者就業支援事業所の会
神奈川県精神障害者就労支援事業所の会
福井県精神障害者職親会
山梨県精神保健福祉協力事業所の会
静岡県精神保健職親会
愛知県精神保健職親会
NPO法人 京都府精神保健職親会
兵庫県精神保健職親会
和歌山県精神障害者就労支援職親会
岡山職親会
沖縄県精神保健職親会
道南地域精神保健職親会
秋田市職親会
河北町精神保健所職親会
宇和島市職親会
北九州地域職親会

障害者雇用が進まない要因

✓ 企業側の課題

- ・経営層や人事・労務担当者に精神障害などのメンタル課題やそれに対応する雇用マネジメントへの理解が乏しい。
- ・上記について企業が相互に学び合う場が乏しい。

✓ 支援側の課題

- ・就労支援や医療機関の視野が個別の支援にとどまってしまう、雇用側への支援が不十分。
- ・企業経営に対する理解が乏しく、企業との連携が適切に図れておらず、就労への送り出しが不十分。
- ・雇用企業の風土全体の改善に踏み込めていないケースが殆ど。

残念ながら「職親」活動は社適事業の全国的な縮小とともに下火となり、言葉自体もあまり知られなくなってきました。しかし「職親」や社適事業の言葉は知らずとも、同じような「職親」マインドを持つ地域の企業はまだ沢山あるはず。私たちが考えたのは、そのような企業の好事例を地域で共有できないか、かつて地域の職親会が担っていた機能を再現するような場を設けられないかということ。こうして企画したのが「好事例から学ぶ」ワークショップ事業です。

「好事例から学ぶ」 ワークショップ事業の展開

この事業では、参加者同士の交流が行いやすい規模でワークショップを開催します。「職親」マインドを持って精神障害者やメンタル課題を抱える従業員の雇用に取り組む企業は、その延長線上に誰もが安心して働ける職場環境の醸成にも取り組んでおり、従業員全体の職場満足度も高いことが多いです。このような地域の先輩企業の実践を共有

することで、これから障害者雇用を行う企業の学びにしていただくことが、ワークショップの大きな目的の一つです。また、ワークショップには福祉や医療などの支援機関にも参加いただきます。これにより企業は支援の専門的な観点からのポイントも学べますし、逆に支援機関も好事例企業が実践する雇用マネジメントや能力開発の視点を持ち帰っ

ていただくことが期待されます。支援機関の中には企業経営への理解や企業との接点が薄いところもありますから、こうした企業と支援機関の交流は、当事者を就労に送り出す支援力にもプラスの効果を生むでしょう。あるいは、企業との連携による工賃向上に

もつながるかもしれません。本来こうした活動は継続させて地域に根付かせなければ、十分な効果を発揮できません。私たちの事業はそれ単体では小さな取り組みに過ぎないかもしれませんが、1つのきっかけづくりになればと考えています。



ワークショップ事業のスキーム

こうして企画されたワークショップ事業ですが、具体的な展開イメージは次の通りです。

事業目的	精神・発達障害者やニートや引きこもりなど、従来の雇用慣行の中で働きづらさを抱える人たちに 対応する、就労支援／雇用マネジメントのノウハウを共有する地域ネットワークづくりのモデル化を行う。
実施内容	この目的に対応する就労支援／雇用マネジメントをテーマとするワークショップを全国で開催し、その開催記録を全国発信する。
実施地域	当会理事の在住地域や関係団体の地盤地域からモデル地域を設定して展開する。
実施期間	2020年中から2021年3月を想定しているが、新型コロナウイルス感染症の拡大状況により柔軟に対応する。

- 即ちこの事業は、
- ①精神・発達障害者やニートや引きこもりなど、従来の雇用慣行の中で働きづらさを抱える人たちを雇用する企業の好事例を地域で共有し、
 - ②これから障害者雇用を行う
 - ③就労困難者の雇用問題について
- 企業の支援関係者（就労支援機関、医療機関、行政団体）の学びにつなげていただくことを目的とするものです。そしてその先には、

ワークショップが活性化される、という大きな目標があります。もちろんワークショップ単体でこの大目標が達成される訳ではありませんが、その1つのきっかけになればと考えています。その為には、参加者に「この枠組みなら継続できる」という実感を持ち帰っていただけるようなプログラム
の工夫が求められるでしょう。

そこで重要なポイントとなるのはグループ討議です。これから障害者雇用に取り組み参加企業は、行政からの施策や制度の解説、先輩企業による好事例の紹介を踏まえて、自分たちの疑問や不安、あるいは将来の希望や目標などを自由に発言していただきます。先輩企業や支援機関、行政機関はそれぞれの立場から情報やアドバイスを提示いただきますが、それは経験者が未経験者に一方に伝えるものではなく、伝える側にも何らかの気づきが必要であるはずで、このワークショップは、相互の学び合いとして「気づき」を宿題として持ち帰る場です。

そして、次回の場でまたお互いに学び合うというサイクルを継続できれば、とても良い取り組みになるでしょう。参加メンバーが入れ替わり立ち代わりしながらも、このようなプログラムがパッケージ化されたワークショップが各地で定期的に開催されれば、現代版・地域職親会と言える

取り組みになるでしょう。私たちは1つの媒体であり、場のセッティング役として地域の皆様の活動に寄り添っていただければと考えています。このコロナ禍でワークショップの開催も不透明な情勢にありますが、私たちが新たに始める取り組みを紹介いたします。

ワークショップ概要

【想定参加者】 企業、就労支援機関、医療機関、行政、ピアスタッフなどから、各回 15-20名（最大でも30名程度）。

【プログラム構成】 行政報告、好取り組み企業からの事例報告、グループ討議、グループ発表

プログラム例

プログラム	プログラム詳細
1. 行政報告 (20分) 施策・制度の紹介	報告例① 差別禁止法・合理的配慮とは 報告例② 用意されている各種助成制度概要補助の内容 報告例③ 優良中小企業認定制度とは など
2. 事例報告 (20分) 企業の好事例発表	テーマの例 ①精神・発達障害者の雇用 ②職場働き方改革
休憩 (20分) 名刺交換含む	
3. グループ討議 (90分) 5人×6グループ	テーマ例：雇用促進のためのなんでも相談（経験者に聞く） グループ構成：経験済企業者、未経験企業者、就労支援員、医療機関ケースワーカー、保健師など グループファシリテーター：当会および関係団体
4. グループ発表 (60分) 成果物の展開	各グループ10分討議結果の発表 グループ討議内容・各人の「気づきシート」を発表

「好事例からの学び」ワークショップ事業の概要

vfoster が目指したいこと

1. 当事者の就労を支える **企業-福祉-医療** の **地域連携ネットワーク** の構築
2. この **地域連携ネットワーク** の **全国連携** の実現



「職親」マインドの再発掘を目指して

改めて「職親」活動の意義を振り返る：

- ・ 乏しい福祉制度の中、企業が自主的に当事者を受け入れていた
- ・ 当事者にとって、企業は社会訓練の場であり、就労への入り口であった
- ・ (換言すると) 企業は精神保健にかかる地域資源の一つでもあった

企業が精神障害者を受け入れる意義

- 当事者に対して
- ・ 社会参加、自己実現
 - ・ 治療的効果

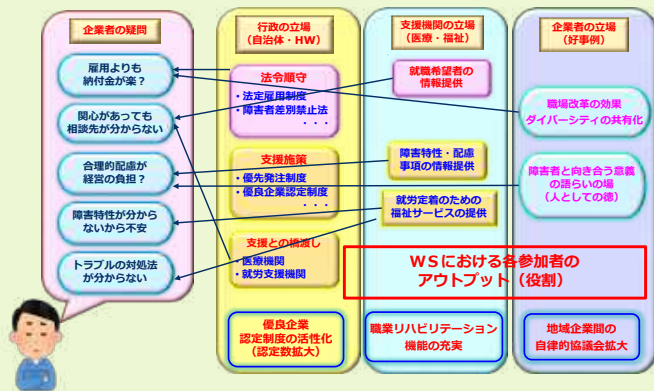
- 地域に対して
- ・ 雇用の場を提供
 - ・ 企業市民としての役割

- 企業自身にとって
- ・ 労働力の確保
 - ・ マネジメントスキルの向上

空洞化した「職親」活動の今日的な復興

「好事例からの学び」ワークショップ事業

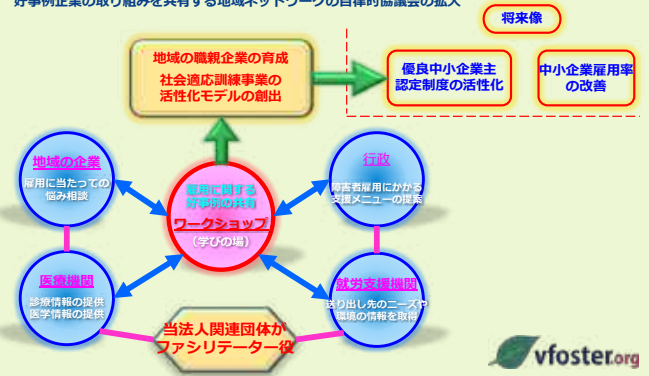
障害者雇用の進まない理由（企業者の疑問）



「好事例からの学び」ワークショップ事業

「好事例からの学び」ワークショップの展開

好事例企業の取り組みを共有する地域ネットワークの自律的協議会の拡大



「好事例からの学び」ワークショップ事業

全国 4モデル地区の展開イメージ

まずは本年度4地区にて「好事例から学ぶ」ワークショップのモデル事業を展開し、そのノウハウをもって、各地域で展開の足場を構築する



Information

■本誌の制作について

本誌は 2020 年度日本財団助成金による「精神障害等を対象とした中小企業における雇用に向けた地域ネットワークの構築」事業の一環で制作しております。本事業の詳細は 24 ページからの「障害者雇用『好事例から学ぶワークショップ』事業の紹介」記事をご覧ください。

■日本財団 就労支援フォーラム NIPPON フクオカ への共同企画参加

2020 年 11 月 18 日に 日本財団主催により開催される「就労支援フォーラム NIPPON フクオカ」に当会も共同企画団体として参加します。当会の担当は分科会③は「精神科病院・診療所から企業へのルートを広げよう!」のテーマを設定しました。まさしく本誌の内容とも共通するテーマのご発表を各登壇者からいただくこととなります。

■vfoster サロン

当会では「vfoster サロン」と称する少人数の座談会を定期的で開催し、就労をテーマとした精神保健分野の話題について自由闊達に語り合う場を設けております。会員同士の親睦や情報交換、新規会員様に取ってのオリエンテーションとなる場として毎回好評を博しております。ご興味のある方は事務局までお問い合わせ下さい。

編集後記

■取材開始からの制作途上に他業務が割り込み発刊が遅れる間のコロナ禍で、ますますの制作遅延となった「しごとMentor」3号も、ようやく発行にこぎつけることができました。創刊号と2号の制作を経て改めて取り上げたくなったのは、当会の原点である「職親」の活動でした。地域で暮らす精神障害を持つ当事者に就労という社会参加の入り口を提供してきた「職親」の取り組みには、地域の精神科医療機関との連携も大いにあったと聞きます。そんな折、国立精神・神経医療研究センター病院が医療機関発の就労支援に取り組まれていることを知り、今号の企画が固まりました。今なお往時の「職親」そのままの活動を続ける2つの地域と、医療機関としての就労支援への取り組みが紹介された今号は、新たに始める「ワークショップ事業」のキックオフに相応しい内容になったと考えています。改めて障害者の就労支援のあり方が問われる今日、本誌が1つのヒントを提供できれば幸いです。
(三原 卓司)

■国立精神神経センター病院へ取材に行ったのは、BEFORE CORONA で、遠い昔のようです。コロナの影響は、生活の隅々までに及んでいて、障害者雇用という世間的にはとってマイナーな分野も、もれなくその荒波に翻弄されています。「不要不急」という言葉が日常生活のど真ん中にあり、私たちの生活の何が大切で、何が不要なのか、毎日考えなくてはならなくなりました。感染防止が優先され、STAY HOME が新しい生活様式のようなのですが、一方で人との関りが減ったことによる、心身の不調も散見されます。人と会って話さないと、声が出なくなり、心も動かなくなります。やっぱり使わないものは錆びついてしまうのですよね。いま、「不要不急」でやめていること、先送りしていることで、実は本当は大切なことがあるのではないかと。そんなことを考えつつ、深まる秋です。どうか皆さまお元気でお過ごしください。
(三嶋 岐子)

■神奈川と宮城、二つの地域における職親の取り組みを取材しました。50社近い企業が集まる「かながわ就労支援の会」は、独自でB型作業所を設立されており、企業同士のネットワークに加え、県ともうまく連携されている様子が印象的でした。一方で、宮城県栗原市では(株)大場製作所の大場社長が中心となり、まずは自社で職親をスタート。そこから地域に組みの輪を広げ、ネットワークを広げ、行政を巻き込みながら社会資源を増やしていった。それぞれに形は異なれど共通しているのは、「形の上だけ企業で働くのではなく、特性を生かして企業の戦力になる」ことを目指しておられる点でした。表面的に雇用率を追い駆けただけの障害者雇用では、行き詰まってしまうことは目に見えています。「経営陣が社会貢献の意識を持ち、背中を見せることで従業員の意識も変わる」という、武藤工業(株)の佐藤社長の言葉が印象的でした。「現場で育てたる!」という経営者の心意気を感じるからこそ、当事者もそれに応えようと成長していくのだと感じました。
(太田 裕子)

精神・発達障害者の就労をサポートする
お役立ちマガジン

しごと
Mentor

第3巻第1号・通巻3号 令和2年11月1日発行

発行：NPO法人 全国精神保健職親会

頒価：400円

発行日：令和2年11月1日

発行元：NPO法人 全国精神保健職親会 (vfoster)

編集人：三原 卓司

発行人：中川 均

連絡先：NPO法人 全国精神保健職親会 (vfoster)

大阪市淀川区西中島5-3-4

新大阪高光ビル 801

JSN 地域・企業連携事業部内

※本誌記事の無断掲載を禁じます。

Supported by


日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION