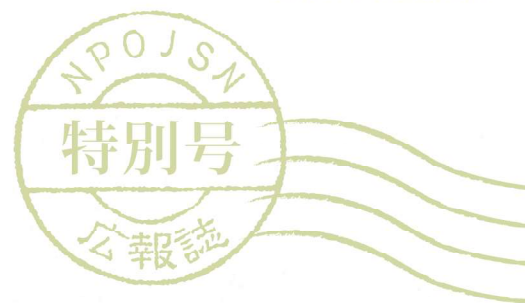


ねっと 熱人



第2回 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

THE NIPPON
FOUNDATION



2年目に突入の大人気講座
その裏側に迫る!

一般社団法人
SPIS 研究所 理事長
心理臨床ネットワーク アモルフ 代表
臨床心理士 宇田 亮一 さん

昨年からスタートしたSPIS相談員養成講座。第一回目から多くの人が集まり、その人気ぶりは目を見張るものがありました。2年目の今年はさらに内容を精査し、わかりやすくバージョンアップ。「入門編」「基礎編」「実践編」の三段構えで、全国各地で開催しています。理屈や理論よりも「心が響き合う」ことを大切にしたい講座内容は、宇田さんたちの人柄あつてのもの。SPIS相談員になる前に、まずは自分の心と向き合う……思わずリピートしたくなる講座です。

大手企業も注目 全国に広がる SPISの輪

「今年は2年目に入りましたが、手応えはいかがですか？」

宇田…昨年受けて下さった方で、今年もリピーターとして来て下さる方がおられ、SPISファンが確実に増えているな、と感じています。今年から有償になったので、当初は「来てくれるかな?」と少し心配していたのですが、SPIS導入を考えている会社の方だけでなく、個人で関心を持って講座を受けに来て下さる方もいらつしやって、なんだか、とてもうれしい気分です。――昨年は東京で6回、大阪で3回、京都と北九州でも一度ずつ講座を行いました。今年は現時点(取材日は7月半ば)で、東京と大阪、沖縄、仙台ですでに開催済み。今後、東京、大阪に加え、札幌、京都、

福島、長野、北九州で開催予定です。

宇田…一挙に全国区になりました。去年が大きな花火を単発でドカーンと打ち上げたような年だとしたら、今年はあちこちでSPIS火花が連続して打ち上がってきたという感じでしょうか。こうした新しい動きは、企業が単にSPISを活用できる相談員を育成したいということだけでなく、対人援助の視点を持った人事部門やラインリーダーを育成しなければいけないという思いが背景にあるような気がします。

講座内容も去年とは少し変わっているのでしょうか?

宇田…去年の講座内容は「あてもない、こうでもない」という模索の連続でしたが、今年は、アンケート結果を見ても「わかりやすい」という回答が多くなってきました。少しずつ洗練されてきているのだと思います。また、実際

にSPISを導入する企業も、昨年はトライアル中心の導入でしたが、今年は一挙に本格導入へシフトし始めました。特に、東京では大手企業も含め本格導入が相次いでいて、企業によっては問い合わせを頂いた時点で、すでに導入を決めているところが出てきました。さらに言えば、SPISを導入した企業同士での情報交換が密になり、「一緒にやろうよ」という動きが加速してきたことは、私たちの想定を超えていることで、とてもうれしく思っています。

養成講座は今年は地方では「入門編」を、大阪と東京では今後「基礎編」「実践編」を行っていく予定だとか?

宇田…初めての地域は「入門編」からスタートします。SPISの仕組みや特徴を説明した上で、少しでもウェブ上でコメントを書く体験をしてもらいます。東京ではすでに「入門編」に続いて「基礎編」を開講しましたが、ここでは、セルフチェック項目設定・リアルSPIS・ネットSPISといったSPISの場面ごとに、何をどうすればいいのかを学んでいただきます。秋には「実践編」を開講しますが、ここでは、「基礎編」の3つの場面をすべて盛り込

んだ一つのケースについて、自分ならどうコメントするかするを練習して頂くことになり

「去年の「入門編」では、コメントを書くという練習が「非常に難しかった」という声を耳にしました。

宇田…そうですね。そこがほんとうに難しいところなんです。そして、この難しさを説明すること自体が、これまで、難しいんです。何を言ってもいいよ、という意味で言えば、気楽に書けそうですが、人は知らず知らずのうちに正解を探そうとする習性があるのだと思います。ですから、今年はいましました。まず正解なんかないよ!というところを最初にしっかり伝えていきます。事実、正解なんてないんですから。それと、最初から「自分のコメントを考えて下さい」ということは少しハードルが高いので、これまでの演習の中で受講生の皆さんが書いてくださったコメントを複数見ていただき、「自分が書く」とすれば、誰のコメントが近いかなあ」というところから始めています。

当事者に寄り添ってコメントを書くという作業は、SPIS相談員が担うべき仕事の「キモ」であると感じます。



第2回就労定着支援フォーラム in おおさかの翌日、6/23（土）には「SPIS 相談員養成講座」が開催されました。今年度も昨年度に引き続き、全6回の養成プログラムを予定しています。今回は第1回目として「SPIS 概論」について。SPISの仕組みと運用方法についての説明があった後、実際に当事者とどう関係性をつくっていくのか、演習問題やグループワークを通して学びました。

宇田…そうですね。一つひとつのコメントには正解はないんですが、コメントの中に、その人の存在そのものがにじみ出てきます。単に言葉の意味だけでなく、その人の存在のあり方があらわれてくる人が多いんですね。わたしたちは、このことを「言葉」が言葉の意味を超える、というふうにお話しています。

人と人が響き合うのは「言葉」が言葉の意味を超えるから

—「言葉」が言葉の意味を超える、とは・・・？

宇田…わたしは、比喻として「人と人との関係を深める言葉は標準語ではなく、方言だ」という言い方をしますが、言葉というものの不思議さ、意味を超えた温かみや優しい雰囲気、あるいは逆に冷たさや無関心さを相手に伝えるものなんです。

—話し言葉ならまだしも、書き言葉で温かみや人柄などを伝えるのは難しいですね。しかもその概念をレクチャーするというのは、もっと難しい。
宇田…例文を挙げて「この書き言葉から、この人の立ち姿や匂いや体温、心臓の音が聞こえてくるでしょ？」と話し

ます。そうした視点で見ていると、ほんとにそういうものが見えてくるんです。人間は幼児期、言葉を使い始めた時から、実はそのことをよく知っています。ただ、頭の中で言葉を「意味」として操作し始めると、逆に言葉から生命力が消えていくんです。ではどうすればいいのか？自分の中にある余計なものを捨てればいいんです。知識や技術を学ぶ、じゃなくて、捨てる、です。そうすると、見えないものが現れてきたり、聞こえないものが聞こえてきたりするんです。これが傾聴です。

—考えることを捨てて、感じる力を高めるといって、感しようか？

宇田…基本的に人間関係が深まるのは、知識や技術ではないんです。知識、技術だけで言葉を考えると、言葉は人工的、技巧的になっていくんです。昨年は「こういう風に書いたらいいですよ」みたいな伝え方をやってみたんですが、ダメでした。そうすると書き方教室になってしまふんです。物まねの歌手・・・これじゃ相手の心に響かないですよ。
—SPIS自体に関しても、「最初は理論で説明しようとして失敗した」と言っておられましたよね。

宇田…SPISをどう活用するか、ということについて、私たちは手探りでやってきました。最初の頃、理論論的根拠を持ち出して「この理論で進めます」みたいなことをやったら、現場では表層的なことしかできないんです。今、私たちは現場で問題にぶつかる、〈当事者から学ぶ〉という原点に回帰することになっています。

—理論だけの講座なら、聞いている人は退屈だったと思います。毎回違う発見があるからこそ、リピーターの方も出てきたのではないのでしょうか？

宇田…最近、受講者の皆さんアンケートにすごくたくさん気づきや感想を書いてくださるようになりました。「演習を通じて、自身の捉え方のクセや傾向に気づきました」と書いてくださる方や、「講座を通して、私自身の支援のあり方を見直す契機になりました」と書いてくださる方もおられます。それぞれの現場で、何か役立つことを受講生のみなさんが持ち帰ってくださったんだらうなと思うと、すごくうれしいですね。

—「基礎編」では「話し言葉」でやり取りする場面（リアルSPIS）も出てきます。
宇田…リアルSPISでは当

事者と対面して話をするようになります。すると、そこで重要になってくるのは、相談員自身の「存在のあり方」なんだと思います。その人ならではの「存在のあり方」が出てくると、当事者と響き合えるのですが、「存在のあり方」を隠してうまく立ち振る舞おうとすると、逆にうまくいかない。頭で考えると、うまくいかないんだと思います。

—「存在のあり方」というと、その場限りでは誤魔化せないというか、生き方そのものが出ますよね。

宇田…そう、「あなた自身の形」が大事なんです。しかもその形は硬い固形物のようなものではなく、いろんなことに気づきながら、その人の形が動いていくことが大事なんだと思います。

—現代社会において、「正解がない」というのは皆が苦手とすることなのかもしれません。

宇田…そうですね。最初は皆「正しい答え」を探しますが、極端にいえば、「どう書けば合格点をもらえるんだらうか」とか、「褒めてもらえるんだらうか」みたいなことを。でも、正解という概念から離れて、心を響き合わせていくとき、初めてSPISを通して人間同士がつながっていくん

だと思っています。

「それこそがAーにはできない、人間だからその仕事です。『SPiSはネット上のシステムを利用したツール』と聞くと、無機質で冷たい印象を受ける方も多いかもしれませんが。しかしこうしてお話を伺うと、実に人間味溢れるツールだと感じます。」

宇田…7年前にSPiSを始めた頃は、「学問的に何の根拠もない」と批判されました。それでも当事者の方が、とても喜んでくださったことが、わたしたちの頼みの綱でした。だからこそ、継続してやってこれたんだと思います。まず最初に、現場の人たちがSPiSの良さをわかって下さって、次にアカデミックな立場の人たちが関心を示して下さるようになった気がします。

「しかし『多様性』が問われるようになってきた今、SPiSは一步も二歩も先を進んでいるツールのようにも感じます。」

宇田…たぶん、21世紀という時代に「多様性のある職場」を生み出せない企業は、社会の表舞台から消えていくことになるだろうと思っています。わたしは「ダイバーシティ」という言葉を理念的に、

あるいは建前的に語ろうとは思いません。産業革命から情報革命へと社会が変化する中で、先進国は“モノ不足”から“モノ過剰”の社会になりました。こうした社会の変化に企業が対応するために、「生産効率」一本槍ではうまくいかず、「ダイバーシティ」というテーマに取り組みざるを得ないのだと思います。

SPiSを通して 対人援助職の人を 育てたい

「今後は日本中にSPiSが広がっていきそうです。」

宇田…養成講座で日本のいろんな場所を訪れながら感じることは、いよいよ、地方というか、日本の地域が世の中を引っ張っていく時代なのかな、ということだと思います。まだ、社会的には“地方の疲弊”が大きなテーマとして露出していますが、それぞれの地域の地下水脈には生命の水がどんどん流れ始めてきている気がします。先ほどの方言の話もそうです。新しい時代は地方から始まる気がします。生産効率を高めるために、標準語を徹底しようとしたのが20世紀という時代とすれば、21世

紀は、もう一度、方言に戻っていく時代ではないでしょうか。スポーツ界でいえば、20世紀は「強いチームは体育会系、楽しいチームは同好会系」という分離がはっきりしていました。が、今年、冬季オリンピック、カールリング女子のLS北見がこの枠組みを突き崩してくれました。彼女たちが「楽しい」と「強い」は背反せず、共存できることを見せてくれたのです。流行した「そだねー」「もぐもぐタイム」という言葉は、間違いなく日本中の人の心に響いています。

「『JSN』の金塚統括所長は『就労支援には地方独自のローカルルールが効いてくる』と言っておられました。」

宇田…私はローカルルールII方言なのではないかと感じていました。その中で皆が安心して住める、というのがローカルルール。それぞれの地方のルールの中で、SPiSの良さも生きてくるだろうと思っています。

「宇田さん自身が今後やってみたいことはありますか？」

宇田…まずはSPiSを就労定着の基本的な枠組みとして全国展開すること。もっと言えば、世界中に広めたいと思っています。それから、もう一つ

は、対人援助職の人材育成にかかわりたい、ということ。そのために、今年、SPiS研究所という社団法人を立ち上げました。対人援助職は、現在、心理職・福祉職・介護職・医療職とさまざまな分野に枝分かれしていますが、その垣根を全部取り払って、「対人援助職で大事なことを、基本的なことは、かわらないよね」という輪郭をもう一度、はっきりさせたいと思っています。そして、そのことにSPiSを活用したいと考えています。

「たしかに、SPiS相談員養成講座にはさまざまな分野の対人援助職の方が集まって来られます。皆が一つの土台をシェアできるというのは、すごいことだと思います。」

宇田…当初、医療関係の方が講座を受けてくれるとは、まったく予想していませんでした。嬉しいですね。やはりSPiSには「現場で生まれたツール」という強みがあります。

「企業の方が対人援助職として活躍する光景も、SPiSならではのですね。」

宇田…そうですね。今年、企業の方でSPiS相談員となった方がその企業に在籍したまま、他企業のSPiS相談員として入る、という新し

い流れが生まれました。かつて考えもしなかったことです。そういう意味では、対人援助職の方の働き方も変わってきますよね。流動性が出てくるという。SPiS相談員はフルタイムでなくても動けますから、出産を機に退職した方でも自分のペースで相談員として活躍することが可能です。

「反対に今後のSPiSの課題はありますか？」

宇田…昨年の講座を修了された方の中には、そろそろ実際のケースを持って頂く方も出てきています。そこで難しくなってくるのは人選です。マッチングと言っても良いと思います。どんな時点でどんな組織のどんなケースを持って頂くのが良いのか？今はSPiS研究所でこの判断をしています。が、今後、適正な判断するための枠組みを検討する必要があります。適正の基準を明確化するというのは、すごく難しい問題です。ただ、全く手掛かりがないわけではありません。一に当事者に役立っているのか、二に企業組織に役立っているのか、この価値基準の序列を踏まえてやっていく、このことが起点になると思います。



第2回

精神・発達障害者

就労定着支援 フォーラム in おおさか

2018 **6/22** FRI

会場：ドーンセンター（大阪府立男女共同参画・青少年センター）

今年度から精神障害者の雇用義務化・法定雇用率の引き上げに伴い、精神・発達障害者の新規就労件数はますます増える一方です。しかし、就労定着率は依然として伸び悩んでおり、引き続き大きな課題となっています。

就労定着支援は、当事者を中心に福祉・医療・企業・行政が、それぞれの立場で協力し合い、適切に役割分担をして進めていく必要があります。本フォーラムでは「定着支援の現場から」と題して問題提起を行った後、「働き続けるを支える」をテーマにシンポジウムを開催。活発な意見交換を行いました。



開会挨拶を行う
【JSN 新大阪アネックス】
所長の茂木省太氏。



閉会挨拶を行う
【JSN】事務局長の
保坂幸司氏。



「障害者就労支援施策の動向について～平成 30 年報酬改定と就労定着支援の新設～」と題して、行政からの報告をして下さった厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課の石井悠久氏。今年度より施行された定着支援事業は、各方面から高い関心を集めており、今後の動向も注目されています。

行政報告



共同主催者として、本フォーラムの開催に力を尽くして下さいました日本財団 公益事業部 国内事業開発チームチームリーダーの竹村利道氏。熱いメッセージに心が震えると共に、昨年に引き続き本フォーラムを開催できたこと、改めて感謝の気持ちでいっぱいです。

共同主催者挨拶

問題提起

1

「定着支援の現場から一言いっぱなし」①



社会福祉法人 加島友愛会
障害者センター 館長
酒井 大介 さん

10年間で就職者が 155名 ジョブコーチによる 定着支援が強み

加島友愛会は高齢者・障害者を対象にさまざまな事業を展開している法人です。中でも、障害者の就労支援に力を入れて取り組んでいます。私自身、今は管理職を担っていますが、元々は現場でジョブコーチとして支援に携わっており、非常に思い入れの強い分野でもあります。本日は当法人の中にある就労移行支援事業所「Link」での取り

組みをご紹介したいと思います。その中で、この4月から取り組んでいる就労定着支援事業についてのお話もさせて頂こうと思います。

「Link」は就労移行支援がメインとなっており、定員は24名。2007年度からスタートし、これまでに155名の利用者が就労を実現しておられます。また、多機能型事業所として自立訓練と就労継続支援事業B型も行っています。就労移行支援だけを見ると、平均年齢が21・9才と比較的若い方々が利用されています。18才から20代前半が圧倒的に多く、学校を卒業さ

れて間もない方たちがほとんどです。

本日は時間も限られているため、就労移行支援事業の中での細かい取り組みについてはご紹介できませんが、ジョブコーチを配置した就労支援を行っていることが「Link」の特徴です。また、就労後の定着率が非常に高いというのも特徴の一つです。なぜか？手前味噌ではありますが、3つの理由があると思います。一つ目はしっかりと就労準備訓練を行い、適正を見極めた上で仕事のマッチングを心がけているということ。二つ目は就

労後のサポートにも力を入れているということ。三つ目は、当法人は知的障害者のための授産施設からスタートしたという歴史があり、知的障害者に特化した就労支援を行っていること。以上が要因となっているのではないかと考えています。

次に在職者の職種と勤務状況をご紹介します。平均給与額はおよそ12・13万円。これは毎年あまり変わりませんが、最低賃金が上がってきているため、少しずつ平均給与額も上がってきているように感じます。また、全員が常用

労働者としてカウントされるだけの勤務時間を目指し、開設以来取り組んできました。そのため、現在はほぼ全員が常用労働者として雇用保険・社会保険等に加えています。職種は清掃業が48%と多いのですが、以前に比べると清掃業以外の職種に就かれる方も増えてきて、最近はいろんな分野で活躍されています。

今年度から始まった 就労定着支援事業の 現状

ここからは就労定着支援への取り組みをご紹介します。一つの柱としているのは、定期的な企業訪問です。それに加え、当事者の来所相談。これは人によって定期的に行う方、不定期の方がおられます。また、OB会を結成し、余暇活動の中で当事者の状況把握に努めたり、カフェを開いて集まる機会を設けています。こういった取り組みの中で、何か問題が見つかれば、それに向けた対応を行っていきます。

この4月から就労定着支援事業がスタートしましたが、一体この事業では何を支援するのでしょうか？事業を創設する際には検討会等でいろいろと意見を述べさせて機会もありました。私が一番難しいなと感じたのは、定着支援と言ってしまうと非常に仕事の範囲が広いということです。定期的な状況把握はもちろん、トラブルシューティングや目標・キャリアアップに向けた支援も大切になってきます。これらを一つの事業の中で進めていくにはどうしたら良いのか？非常に考えさせられました。そうした中でこの4月・5月と実際に定着支援事業をやってみた状況をお伝えします。先ほど厚生労働省の石井様からもお話がありました通り、大阪市内でこの事業を行っている事業所は非常に少ない。5月の時点は4事業所のみだと聞きました。私たちの事業所では32名の方と契約しました。対象者は過去3年間に就職した方ですから、155名の就労者の中でも対象となる方は限られてきます。この32名の方に対し、月1回の支援がルールとして求められております。2ヶ月間では延べ81名の方に支援を行ったという結果になりました。支援の提供場所は、一番多かったのが企業。職場を訪問しての支援

が89%でした。その他の11%は事業所や近くの喫茶店などで面談を行ったケースでした。

当事業所は元々、就労定着率が高いということもあり、この2ヶ月間は大きなトラブルもなくスムーズに運用ができてという実感があります。ほとんどのケースは「安定した就労生活を送れているか」という状況確認で、「トラブルシューティング」を行ったケースは1割程度でした。まだ運用を始めて2ヶ月ですので、今後どんな状況でこの事業を続けていくのかについては、正直まだ見えない部分が大きいです。本当にこの形がベストなのか？という点についても、今後続けていく中で検討していく必要があります。

この2ヶ月うまく運用ができた理由としては、当事業所は以前からジョブコーチを配置した職場適応支援を行ってきた、というのが大きいのではないかと思います。企業訪問をまめに行い、職場で支援する方法についてもある程度のノウハウがあります。加えて、定着支援に関してもこの制度が始まる以前から長く取り組んでいます。ですから利用者の方も、定着支援に対し

違和感を持たずに受け入れてくれたのではないかと思います。それでも、4月から運用を始めるに当たっては、自治体へのアプローチが大変でした。手続き自体が遅れていたからです。「早く受け付けて下さい」と申し出て、支給決定が出るまでの準備を急ピッチで行いました。当事者の方に対する書類の確認や、企業への周知など、事前に手続きに関するサポートを丁寧に行いました。

就労定着支援事業の課題について考える

こうしてこの事業をやってみて、改めて感じた課題を整理してみました。まずは「事業者指定・支給決定の手続き」についての課題が挙げられます。先ほど、この事業を行っている事業所は非常に少ないと申し上げましたが、4月・5月と、事業所の指定数は非常に低調だったそうです。その理由として、5月の時点ではまだ、指定すら受け付けていない自治体もありました。あるいは、自治体間に事業に対する解釈の違いも見受けられました。ですから、こ

の事業を始めるかどうかを足踏みする事業所が、今もなお多いのではないかと思います。これに関しては、厚生労働省からの発信の遅さも原因となっているのではないのでしょうか。早急に、指定が円滑に進むための対策を考えてほしいと願っています。

二つ目の課題としては、「自己負担の問題」です。障害福祉サービスのうちで定着支援を実施しますので、利用者負担の問題が発生します。前年度所得で計算されますので、特に就職して2年目以降の負担額は課題になってくると思います。当事業所でも32名のうち2名の方は自己負担が発生しています。事前に前年度の給与を調べたところ、「自己負担は発生しないな」と考えていた人も、実は前年度の残業が多く、発生してしまったりというケースがありました。厚生労働省が大きな期待を寄せて下さっている事業ということもあり、月報酬の基準はけっこう高いんです。そのため、利用者負担額も毎月3〜4千円

の負担になってしまっているというのが現状です。定着支援というのは、当事者に課題意識があるというよりは、企

業側からのニーズが高い支援です。ですから事業所としては、当事者にお金を請求するというのは気が引ける部分もあります。

三つ目は私たちの課題、そしてこの事業全体の課題になるのですが、「この事業で実際に何をやるのか？」ということをもう少しちゃんと整理していかなくはいけません。「あれもこれも定着支援」という考え方もアリなのかもしれませんが、事業として発展させるためには「運用してみてもその成果を問う」ことの必要性を感じています。

四つ目は、事業の対象者の範囲について。この先も「福祉サービスを経て就労した人」のみを対象とするという形で、本当に良いのでしょうか。この点はどこかで議論するべきだと考えています。中ポツとの連携というの、もしかすると課題になってくるかもしれないですね。たとえば特別支援学校を卒業して就職された方は、対象でなくて良いのか？財源の性質上、難しい点はあるかと思うのですが、中ポツセンターの生活支援事業とはまったく別の事業で良いのか？といった点などを、もう

少し議論してみても良いのではないかと考えています。

五つ目は評価の方法について。現状は就労定着率のみで評価となっていますが、定着の要因は、当事者の体調や労働環境などによって左右されることがあります。次回、平成33年の報酬改定ではこの部分についても議論されて良いのではないのでしょうか。

就労までのプロセスがあつてこそ定着支援が生きてくる

就労支援のプロセスから定着支援を考えた時、「就労相談」↓「アセスメントと準備訓練」↓「求職活動とマッチング」↓「職場適応支援」↓「フォローアップ」という流れになります。私はこのプロセスを非常に大切にしている、最後の「フォローアップ」というのが定着支援に当たる部分だと考えています。今回、職場定着支援事業という制度が生まれたことで、ようやくすべてのピースが揃ったような気がしています。ですから、この制度の誕生はとても歓迎されるべきものなのですが、担い



手である事業者側が、こういった就労支援自体のプロセスを理解していない限り、成果は上がらないのではないかと思います。また、定着支援は支援者だけでなく、企業と共に取り組むべきだと考えています。企業には使用者責任もありますから、そのへんの立場関係が曖昧にならないように、気を付けなければなりません。



司会を担当したのは
【JSN 門真】所長の
松田琴美氏。

的の当事者が「その職場で働く自分に納得できるか」という点は大きいと思います。納得できないと、やはり仕事は続きません。ですから、就労支援のプロセスの中で、このギャップをどうクリアするのかが、就労移行支援事業所としては非常に大切な点ではないかと思います。

問題提起

2

「定着支援の現場から一言いっぱなし」②



有限会社 奥進システム
代表取締役
奥脇 学 さん

定着支援の現場は 企業 だけと感じる アウェイ感

弊社は私を含めて社員が9名という小さな会社で、システム開発などを手がけています。社員の中には身体障害者の方が3名、発達障害を含む精神障害者の方が4名在籍しています。また、公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会の常務理事をしておりまして、近畿ブロック長という立場で活動させて頂いております。近畿ブロックでは障害

者を雇用しておられる会社が70社、加入されています。ほとんどが特例子会社さんです。70社で約2500名の障害者を雇用しています。あと、中小企業家同友会にも所属しております。こちらは「良い会社・良い経営者・良い経営環境を作る」という目的の元に運営している団体です。その中でも「障害のある方の問題を解決する」ための取り組みを行っている委員会があり、副委員長をさせて頂いています。中小企業の立場もわかるし、大企業の立場も理解できるということで、今日この場に立たせて頂いているのか

な？と思っています。

こういったフォーラムに参加させて頂く際にいつも感じるのは「企業にとってはアウェイだな・・・」ということです。先ほど名簿を拝見したら、企業から参加されている方は5〜6名しかおられませんでした。あとはすべて福祉関係の方で、ちよっと緊張しております(笑)。

今日は定着支援についてお話をさせて頂くということで、企業の立場を代表して私の持論を4つ挙げさせて頂きました。「定着は人が人を気づき合える文化づくり」「ホントの障害者雇用は社風による」「仕組みづくり支援」「外部支援機関との関係構築」・・・私はこの4つで、企業での障害者就労定着は自然と推進できると考えています。普通、障害者が仕事に定着する現場って、会社ですよね？なのに、こういうフォーラムには企業の方がほとんど来ない。「事件は福祉の現場で起こってるんじゃない！企業の現場で起こってるんだ！」ってかんじですよね・・・あ、ここはウケるところですが、ウケませんね(笑)。では障害者の働く現場とはどこか？まずは特例子

会社さんですね。あとは就労継続支援A型事業所。そして、雇用率義務のある企業と、雇用率義務のない企業。おおまかに分けるとこの4つかなと思います。

一人ひとりに向き合う企業文化づくりが必要

雇用率の関係する企業については、2.2%が義務とされており、障害者に対する配慮は「企業コスト（経費）」として考えているところが多いのではないかと思います。やはり、サポートをする・環境づくりをするという中では、人手が必要でし設備を整えなければなりません。そういったコストをいかに抑えながら障害者雇用を進めていくのか、というのが課題なのではないかと考えています。工数はどれくらいかかるのか？サポート費用は？体制づくりは？といったことを考えるのが、雇用率の関係する企業が考える点ではないでしょうか。

一方で、雇用率の関係しない企業・・・うちみたいな企業もそうですが、うちの障

害者雇用率は100%を超えています。こういった企業では、障害者を戦力として考えなければなりません。「どれだけ働けるか？会社の役に立つか？」つまり、障害があってもなくても、あんまり関係がない。だから、「役に立ってもらうために私たち企業は何ができるのか？」という視点で考えます。「どういうふうなフォローしていけば、働きやすくなるか？」ということをして日々考えています。

私は特例子会社さんを見学に行くと、いつも落ち込みます。なぜかと言うと、特例子会社さんのように充実したサポートは、私たちのような中小企業では実際には難しいからです。うちの会社はビルの4階にあるのですが、電動車いすの方が二人います。「災害時にどうやって避難するか？」という問題があります。エレベータは絶対に止まりますから、1階まで私たちが手伝って階段を降りるしかありません。しかしビルの階段はとても狭く、大人二人は人手が必要です。もし災害が起こったら、皆と一緒に死ぬしかないか・・・そこまでコストかけられないし・・・という

ところまで考えました。特例子会社さんでは、車いすの方が階段を降りるための機械まで設置しておられます。また、今は精神障害者の方を雇用されている特例子会社さんも多く、社内にPSWを配置しておられるところもあります。3〜4名のPSWの方が稼働しており、毎日のように面談をしているという体制です。私たちの会社では、そんなことはできません。

私たちの会社のように、雇用率の関係しない会社がすることは、「障害者が働き続けられるためにどんなサポートができるのか？」という点です。毎日のように面談はできませんが、ちょっとした注意サインを見逃さず、必要最低限のフォローをしながら、いかに一生懸命仕事ができる環境づくりができるか？お金がない分、日々努力し続けます。つまり、雇用率の関係する企業と関係しない企業の共通点とは「障害者が働き続けるために必要なことを向き合っている文化」であると言えるのではないのでしょうか。設備・体制をいくら整えたとしても、一人ひとりに向き合う文化は必要です。一人ひと

りの仕事内容は違いますし、サポートが必要な部分も異なります。人が人を気づき合える文化づくりを、どれくらい考えられるかが重要なのではないかと思います。そのためのアプローチは、雇用率に関する企業とそうでない企業では少し違うということを、皆さん少し頭に入れておいて頂けると有難いです。

キーパーソン一人に頼るのが一番危ない

大企業では、「決済権を持つところ」「人事・総務系」「現場・直属の上司」それぞれにおいて障害者雇用を意識する現場が異なります。中小企業においては、ほとんどのケースで社長さんが「障害者雇用をしましょう」と決めて、その一声で障害者雇用の体制を作っています。しかし大企業では、まずは人事部の中にある障害者雇用対策課、みたいなところが雇用率達成のために雇用を進めていく。その中でコストとの兼ね合いが出てきます。つまり「これだけコストをかけて障害者雇用を進めるくらいなら、未達成で罰金

を払ったほうがいいんじゃないか」という判断をする企業も多くあります。このへんの調整に苦慮される人事・総務部の方はけっこうおられます。一番問題なのが「現場・直属の上司」、つまり、実際に障害者の方と働く方たちです。この相性が本当に良くなかったら、就労後の定着なんてまったく望めません。企業トップと現場の意識の違いや、経営計画から下りてくる数字や行動指針、職場環境や雰囲気も非常に重要になってきます。

福祉の方が企業に行かれる際、「キーパーソンを見つける」ことを大切にされますよね？このキーパーソンがいい人だったら、職場定着はうまくいきますよね？皆さんご経験があると思うのですが、キーパーソンの方が異動したり退職してしまった場合、うまくいかなくなるケースが多くあります。それは企業の「組織づくり・体制づくり」ができていないということです。一人の人に頼った定着支援は、あまりうまくいかない結果になることが多い。

ではどうするのか？企業風土というのが、とても大事だということです。キーパー

ソンの方が自分の人情だけで、当事者を支援している環境・・・これは一番危ないパターンです。そのキーパーソンがいなくなれば、当事者は孤立してしまうからです。企業組織全体が当事者の支援は必要ないと考えているのであれば、次のキーパーソンは現れません。ですから、「キーパーソンを作ることこそが必要なんです」ということを、企業に理解してもらわなければいけません。それができる企業とは、やっぱりそもそも良い企業風土ができています。

たとえば私たちのような中小企業で障害者を雇用すると、その結果は真つ二つに分かれます。「雇用して良かった！職場の雰囲気が悪くなった！」という企業と、「二度と雇いたくない」という企業・・・なぜこうなるのか？後者のケースを見えますと、雇用後に「作業が遅い」など文句ばかり言っています。「みんな同じことをやっているのに、なんでお前だけできないんだ？」と言う。一方で前者は「この人にどんな仕事ができるのか」「この人がこの仕事をするために、どんな工夫を

すれば良いのか」と考えます。その上で、仕事のやり方自体を変える。「まず人を見る」というのは、その企業が持つ企業風土なんです。つまり元々そういう文化がその企業にあった、ということです。ですから、あきらめることも必要なんです。後者の企業で障害者就労や定着支援を進めることは、あきらめてほしい。前者の考えを持つ企業は世の中にたくさんあります。そういう企業を探してほしいと思っています。

障害者雇用の ウェイトは 企業にとって かなり低い

もう一つお伝えしたいのは、「企業は仕組みづくりが基本」ということです。日本の企業は、「多能工型」といつて、一人で何でもできる人材を求める傾向があります。しかし、障害者雇用はそれではうまくいきません。私の会社は「一人ひとりのとんがったところの、とんがった部分だけ合わせて、最大効率化させて最大の効果を出す」ことを心がけています。「トヨタの改善」っ

てご存知ですか？いろいろな職場環境を改善、改善して「どんな人でもきちんと仕事ができる職場環境」を作っていく。また、障害者雇用を進めている企業同士、だいたい課題は同じなんです。だから「ここはどう配慮しているの？」と情報を交換し合うことも大切です。こうして仕組みづくりを一つひとつ工夫していくことで、雇用現場が定着に向かっていきます。

私の会社では「就労定着支援システムSPIRS」を開発しました。当事者・企業担当者・支援者が協力して職場定着するための仕組みを作るシステムで、SPIRSを通じて人が人を気づき合える文化を構築していきます。企業にとっては、支援機関と関係を構築することも大切になってきます。支援機関にとっては、企業に出向いて面談することは必要なことかもしれませんが、企業からしたら月に一度の面談はコストに過ぎません。職場の担当者や当事者が面談のために仕事を離れるというのは、コストダウンです。それでも大企業は、外部支援機関が訪ねてきてくれることを望みます。「送り出した当事者に

対して、きちんと定着支援を行ってほしい」という考えを持っており、「月に一度は来てもらって、一緒に体制づくりをしていこうよ」と考えている企業が多い。しかし、中小企業にとっては当事者は戦力です。ですから、面談に時間を取られるのは困る。つまり、「普段は仕事の邪魔をしないでほしい。定期的にも何もないのに来られる、というのは特に困る。でも何かあった時に相談する窓口は沢山ほしい」と思っています。

最後にまとめさせて頂きます。企業もこうして職場環境をどう作るか？という努力をしています。それぞれの企業文化や風土に合わせた企業支援をすることで、働いている障害者にとって働きやすい職場ができます。すると、定着につながるのではないかと思います。実は企業の障害者担当の人に、専門家なんてほとんどいません。障害者のことを、実はあまりよくわかっていないんです。発達障害と精神障害の違いも、全然わかってなかったりします。「この人は精神障害だからこういう対応をして下さい」と言われても、意味がわかりません。で

すから、一人ひとりの当事者に対してどう対応すれば良いか？という点だけを、しっかりと教えて頂きたいのです。

ちなみに、企業にとって障害者雇用ってどれくらいのウェイトを占めているかと言え、私たちが中小企業の立場からすると、上から数えて50番目くらいの問題意識です。皆さんの職場に例えると、「省エネ対策」や「地球にやさしい環境づくり」に対する意識やコストと同じくらいだと思います。特例子会社さんは障害者雇用が責務ですから、一生懸命取り組みますが、私たち中小企業にとっては、ありとあらゆる経営課題の中で、かなり低いウェイトに過ぎません。よく福祉の方から「企業は冷たい」と言われることもありませんが、いやいや、仕方がないんですよ。だからこういう場にも5〜6名しか参加されていないんです。そのことを念頭に置いて支援して頂ければいいかな、と思います。

問題提起

3

「定着支援の現場から一言いっぱなし」③



三家クリニック PSW
浜中 里保 さん

手厚く患者さんと 関わり 就労支援機関に 送り出す

今日は私が30年余り、精神科診療所の外来で当事者・ご家族の方の支援を通して学んできたことや感じていたことを、お話ししていきたいと思っています。本日の流れは、最初に自己紹介として、私がどのような土俵でお仕事をしてきたかということをお話しします。二番目に、日本の精神科

外来の現状。三番目に医療との連携について、普段感じていること。四番目に就労定着支援において思うこと。こういった順番で進めていきたいと思っています。

まず、私の職場についてご紹介します。三家クリニックは1981年、昭和56年に寝屋川市で設立された、精神科の診療所です。寝屋川市の人口は現在約23万8千人ですが、どんどん減少している状況です。市内に精神科クリニックは10ヶ所ありますが、私の勤めるクリニックのようなコ

メディカルスタッフがいるところは精神科病院が併設しているクリニックだけという現状です。うちと、あと1ヶ所くらいです。同じ市内には社会福祉法人みつわ会という精神障害者に特化した法人があり、三家クリニックとほぼ同じ時期から共に歩んで参りました。

三家クリニックの診療実績ですが、約2000名の外来患者さんがおられます。デイケアや訪問看護もやっています。特徴としては往診もしますし、多職種のスタッフが自宅訪問したり、関係機関を訪ねたりという「アウトリーチ」に力を入れています。診療体制は、外来診療や往診・訪問看護を行う「診療部門」と、私が在籍している「医療福祉相談室」、「デイケア・ナイトケア」の部門と、「訪問看護ステーション」に分かれています。それ以外にも、昨年に相談支援事業所を立ち上げて計画相談を始めたり、株式会社を設立して医療の枠の中ではできない活動（カウンセリングセンターやシヨップ運営など）を行ったりしています。

また、もう一つの特徴

として、「ひきこもり・外来ニート（家と医療機関以外にたがりを持っていない方たち）状態にある方たちを、地域社会につなぐ支援」を長年行っています。病気の有無に関わらず、不登校や引きこもりのご相談はすごく増えています。ご家族や関係機関からも、彼らに対する往診や訪問の依頼が多く寄せられます。その中には、精神疾患のある方や発達障害のある方、あるいは不登校でそのまま家にこもっている方がおられます。彼らに対して、医師や看護師・作業療法士・心理士・PSWなど多職種で関わり、デイケアやその方の希望する地域の資源につなぎ、人と交わる中で回復していくのを見守り、就労へとステップアップしていけるよう支援しています。精神科を訪れる方の多くは、人間関係の中でしんどくなっていることが多いと、「人社会の中に入りたくない」と言っていたり、さまざまな症状をきたしていたりで、希望を失っておられることも多いです。しかし、「人との関係って嫌なこともあるんだよ」という経験を積み重ねて、失った自己肯定感をまた新たに育んでいける場が必要で、その第1歩がデイケアであり、グループワークの大切な役割ではないかと思っています。

私たちはこのような活動にとても力を入れています。就労支援機関などにつなぐまでに、手厚く関わることを大切にしていきます。こういった「アウトリーチ」を行っている精神科クリニックは、日本の中でもまだまだ少ないのが現状です。そのため、医療機関にさえつながることができず、つながっていたとしてもトンネルから抜け出さずつかげがつかめずに、引きこもり状態や外来ニートになっている方々がまだまだ多くおられるので、非常に悩ましいことです。もっと往診や訪問を行う医療機関が増え、社会とつながっていない方々に寄り添い、その方の持っている力が社会で発揮していけるよう、安心・安全な人や場につないでいく取り組みが増えることを望んでいます。

**PSWを配置している
診療所は
全体の約1割しかない**

次に、日本の精神科外来の現状についてお話しします。平成11年から平成26年までの16年間で、精神科外来の患者数は170万人から361万人にまで増えました。倍以上にも増えた背景には、まず、平成7年の阪神大震災後に「心のケア」という考え方が一般的になったことが一つ。また、生きづらさを感じるストレス社会であるということも、精神科に通う方が増えた理由の一つではないかと推測しています。病名として増えているのは、やはりうつ病。そして、発達障害の方たちです。

精神障害者の現状ですが、361万人の通院患者数のうち、精神科診療所に通っておられる方が53・5%。これは日本精神神経科診療所協会（以下、日精診）が出したデータです。つまり、あとの約47%の方は精神科病院の外に通院しておられるということです。361万人のうち、生産年齢人口と考えられる65才未満の方も250万人弱おられるというデータもあります。これは平成25年のデータですが、福祉サービスの利用者数は約13・2万人。5年

前の数ですから、現在はもっとも増えていると思われるます。また、「外来二ト」という言葉を聞かれたことはありますか？ 私たち診療所スタッフがよく使う言葉なのですが、自宅と精神科の通院だけで孤立した方たちのことを指します。学校や職場はもちろん、福祉サービスにも何もつながっていないという方たちが、少なくとも約70万人いるだろうと言われていきます。これも、日精診が数年前に出した数字です。私の日頃の業務の中では、おそらくもっと多いのではないかと感じています。

精神科診療所の現状ですが、日精診に登録している約1700件の診療所の中で、PSWを配置しているところは25・9%しかありません。日精診に登録していない診療所も含めると、精神神経科の診療所は全国に約4400件あると言われています。この数も合わせると、日本の精神科診療所の中でPSWを配置しているところは、約13%に満たないと推測されます。つまり、1割の診療所にしかPSWがいない。

また、精神科病院で外来担当PSWを配置しているところも少なく、これらのことは精神科における就労支援を進めていく上での大きな問題点なのではないでしょうか？

就労支援をする際、医療機関とどう連携するのか？

では三番目に、精神科医療との連携についてお話ししたいと思います。精神科医療機関の中には、就労支援に力を入れているところもあれば、就労に向けた個別支援の経験がないところもあります。スタッフによってもスキルや支援の姿勢はさまざまです。先ほど申し上げましたように、コメディカルスタッフがいらない診療所は山ほどあります。なかなか医師だけでは就労支援をやりきれないというのが、現状だと思っています。ですから、福祉サービス事業所の方たちがどう医療機関と連携していくのか？というのは、その連携したい医療機関の状況によつてさまざまなやり方があると思います。また、連携のポイントもさまざまです。

まず、就労支援に力を入れている医療機関と連携する場合ですが、こういった医療機関は当事者の生活史・家族背景・病気の特徴・障害・理解の仕方・付き合い方・個性・支援のポイントなどについて、知り得ていることが多くあります。医療機関はわりあい長期に渡って患者さんと関わっているの、こういった情報を伝えていく責任があると思います。ですから、連携の際にはしっかりと当事者の情報を共有することを心がけ、新たな問題が発生した時にはお互いの立場から率直な意見を交換し、支援の方向性と役割分担を確認しあうことが大切です。我々医療機関では見えなかった当事者の姿が、就労支援の現場では見えてくることがあります。それは我々にとつて、その方を幅広く立体的に知るためにとても大事な情報でもあります。医療機関側から提供するだけでなく、就労支援機関側からもこうした情報を教えて頂ければと思います。

では、就労支援の経験がほとんどない医療機関との連携は、どのようにしたら良いの

でしょうか？ 就労支援を進める上で、連携を取れるスタッフがおらず、または連携が取りづらい医療機関も多々あると聞いています。ある精神科医に「ハローワークに提出する意見書を書いて下さい」と頼んだところ、「そんなものは書けない」と拒否されたという話も耳にしたことがありません。医師からすると、長年診察し治療を続けてやっと病状が落ち着いてきたのに、寝た子を起すな！という意見もあるようです。本末転倒な話なのですが、何が患者さんにとって大事なことなのか見えていない。「医」の中の蛙」といった状態なのかなと思います。

ですから、こういった医療機関に対しては積極的にアプローチをして、当事者の希望に寄り添った就労支援を心がけて下さい。「本人が就労を希望しています。就労支援を行っていく中で、揺れることがあるかもしれません。病状が悪くなることもあるかもしれません。しかし、就労に向けて取り組んでいく過程そのものがリハビリテーションであると考えています。一緒にフォ