

ローしながら取り組んで頂きたく思います」という姿勢で、積極的に同行受診をしてほしい。ケースを通じて医療機関と一緒に支援していくとき、医療サイドから学べることもあると思います。そして、支援機関の側からも診察室だけでは知り得ない当事者の日常の様子を伝え、医療機関側の具体的な役割をうまく誘導して頂きたいと思います。当事者の希望する生き方を共に支援し、共にフォローし、共に成功体験をすることが、その後の医療機関のあり方に変化をもたらすのだと思います。

私たちも平成14年くらいに、職業センターの方が当クリニックの患者さんを支援して下さったことで、大切な気づきの経験をさせて頂きました。統合失調症を発症して休職になった方で、デイケアにも来ることができず、「とても仕事に復帰するのは無理だろな」という女性だったのですが、職業センターの方がその患者さん用のリハビリプログラムをセンター内で特別メニューを用意され、ある程度通えるようになってからは本来の職場の中でリハビリ出

勤をさせてもらいながら、仕事内容もその方に合ったものを新たに会社と話し合って作り、徐々に日数や時間を増やして目覚ましく回復され、見事職場に復帰されたのです。このテラーメイドの特別メニューによる復職支援を目的の当たりとする経験がなければ、私たちのクリニックは就労支援で大切なテラーメイドの支援のノウハウを身につけることができなかったことでしょう。

自分が当事者なら どんな人に 支援してほしいか？

四番目に「就労定着支援について思うこと」なのですが、まず、皆さんに質問です。あなたに就労支援の担当者がつくとしたら、どんな人がいいですか？ どんなふうに自分を理解して、関わり、援助してほしいですか？・・・ちょっと自分なりに考えてみて下さい。どんな性格の人がいいか？ 人柄は？ 価値観は？ 接し方、話し方、聴き方、態度、向き合う姿勢、支援のあり方などなど。私はいつも、この点を大事な指標にしています。

精神障害は決して特別な病気ではないんです。誰でもなり得るものです。ですから難しく考えずに、自分がしてもらって嬉しいこと、有難いと思えることを、ただするだけなんです。

そして大切なポイントは、当事者の個性を知り、個性に合ったお付き合いをすること。私たち同様「得意なことを生かす」ことが大事です。

特に精神障害は偏見を持たれやすい病気です。たとえば「うつ病のBさん」と言うのと、うつ病ありき、のBさんになってしまいます。ただと考えてみて下さい。私たちは病気である前に一人の人間です。「風邪を引いているAさん」なんて言い方はしにくいですが、「Aさんがたまたま風邪を引いている」のです。Bさんも「たまたま、いろいろあつてうつ病になった」なんです。病気というのは、その人の生きてきた中のほんの一部。その人すべてが精神障害、というふうに見られるのはすごく残念です。偏見です。

そして、「自分だったらこうしてほしい」ということを、支援に生かしてほしいと思います。

ます。人としての温かみ、共感を大切に、「共に考える」という姿勢で当事者に関わって頂けたらと思います。そのポイントになるのが「アサーティブなコミュニケーション」です。伝え方・言い方は非常に大事です。特に厳しいことや相手にとってしんどいことを言う際には、より配慮が必要です。我々だって「あなた、そこ全然できてないやん！ どうなってるの！？」と言われたらすごくへこんだり、相手に対して反発心が芽生えたりしてしまいます。しかし、きちんとできていることは評価しながらも「ここはこうした方がいいんじゃないかな」と提案されたら、「なるほど」と納得できる。相手も尊重した上で、誠実に、率直に、対等に・・・要望や意見を相手に伝えるコミュニケーションを「アサーティブ」と言います。

精神障害のある方と向き合っていく際には、非常に大切なスキルです。精神科に通院されている方たちは、統合失調症・気分（感情）障害・広汎性発達障害・適応障害といった方々です。ここでもっと余談ですが、

今、発達障害という言葉が独り歩きしているように感じています。発達に関して多かれ少なかれ誰でもデコボコがある、というのが私の認識です。そのデコボコがあることで、人間関係や集団生活の中でうまくいかない経験や、ダメ出しをされる自己否定感などのしんどい経験の積み重ねによって、不眠やうつといった二次障害をきたし、精神科を受診されるわけです。発達障害があってもうまくその特性を生かして、一般社会で活躍されている方々はたくさんおられます。ですから、発達障害の方が皆、支援の対象でも精神科の対象でもないのですが、そこは勘違いされているのでは、と危惧しています。

話を戻しますが、こういったいろいろな病名がついて精神科に通院されている方たちは、実は病名に関係なく、「人社会の中で傷つき、つらい思いをし、ストレスがたまり、精神的な病気になった方たち」です。家族関係や学校・職場生活だったり友達関係だったり・・・その中でしんどい思いをして、病気を発症したかどんな症状が出て発症したか

も、個性です。ストレスと病気の発症メカニズムを説明すると、人はストレスをためるダムを持っているとしましょう。そこにどんどんストレス（ストレスの原因）という水がたまってきた、溢れた状態が精神疾患の発症という状態です。薬はダムの高さを高くして、洪水になりにくくする効果があります。同時に、精神療法や環境調整、ストレス解消法を考えるなどして、ダムの水を抜き、溢れかえることを防ぎます。人それぞれ、ダムの容量にも違いがあります。同じ環境で育っていても、病気になる人とならない人がいます。それは持って生まれたダムの大きさの違いです。ですから、私たちもいつ発症するかわかりません。大きなストレスを抱えて、うつ病や依存症になってしまうかもしれません。

また、就労支援や就労定着支援を進めていく中で、当事者が調子を崩すと「すぐに医療機関へ行っておいで！」と言って「今、行かせましたから！」と連絡を頂くことがあります。しかし、どうでしょうか？ 私が思うのは、まずは

身近な支援者が「どんなストレスを抱えているのか」を丁寧に聞き取ってほしい。その上で、どの機関がどんなフォローをするのか、役割分担をする必要があります。医療機関ではどうにもならないこともあります。例えば、ご本人をサポートしてくれていたご家族が急に入院してしまったというケース。日常生活に大きな変化があったことで、ご本人の家での役割が増えて疲れ、職場では仕事に集中できなかつたり、ミスが増えたり、ぼーっとしていて、などのいっもとは違う様子に、「あれあれ、調子が悪そう。病院へ行っておいで。」と言われてしまう。これは医療機関で対応、というよりは、どうして体調が悪くなったのか、なにか変化があったのか、ストレスになっている背景は何か、などをきちんと聞きとり整理して、支援者同士が共有し、どの機関がどんな役割を担うのか、考えるのが良いでしょう。このように、何か調子がイマイチだと、「医療機関へ受診を」ではなく、まずは状況把握をするための聞き取りを支援機関がして頂くとありがたいです。

私たちも風邪を引いた時、薬を飲んですぐに治るわけではありません。暖かくして睡眠をしつかり取って何日か休むことで回復します。精神疾患も同じです。薬を飲んですぐに治るわけではありません。精神的に揺れる時や、調子を崩す時というのは、何らかの悩みがあったり、ストレスがかかっている時です。例えば、仕事を行う上でうまくいかないことがあるとか、職場環境がしんどいという、職場での悩みが原因なら、職場の環境調整をする必要があります。家庭生活や日常生活が原因なら、就業・生活支援センターなど関係機関に相談するなどを考えてはなりません。また、人間関係の悩みであれば支援者が相談に乗るといった支援をしてほしいと思います。

就労支援の5大ポイント 当事者の個性を生かす支援を！

最後に、就労支援における5大ポイントを、私のこれまでの経験を元に挙げさせて頂

きました。一つ目は、「個性をつかみ個性（強み）を生かす。向き不向きを見極め、適材適所」。やはりよく言われるように、マッチングは重要です。これがうまくいかないと、何をやってもうまくいきません。仕事も全然続きませんし、病状も揺れます。強みを生かしながら、というのは、障害の有無に関係ないと私は思います。実は息子が小・中・高と野球をやっていたのですが、会社の経営者や管理者の立場の方は、野球でいう監督になってほしいと思います。たとえば、ボールを投げるコントロール力や速さがある人は投手に抜擢するでしょうし、走るのが早い人は外野で飛んでくるボールを走って拾いまくるよう配置するなど、得意な分野でその能力を発揮できるように配置をふります。チーム力を上げるためには、一人ひとりの得意な力を使いきり、チーム全体を上げていく工夫や采配ができれば、社風や組織全体としての総合力が上がり、会社経営も実績をあげられるのではないのでしょうか。

こういった視点を持つ会社はまだ日本には少ないと

いうのは、日本社会全体の弱みなんじゃないかと思っています。余談になりますが、バブルがはじけた時に生き残った会社の女性社長さんのお話を聞いたことがあります。その方はバブルがはじける前から障害者雇用をされていました。「バブルがはじけて、中小企業の仲間の会社はみんな潰れました。でも、うちは生き残りしました。なぜかと言うと、障害者雇用をしていたからです。障害の有無に関わらず、一人ひとりの個性を最大限に活用した人材配置を行っていたからです。それによって、皆の意識が高まり会社全体の売上が伸びました」と言っておられました。私はこの話がとても印象に残っています。

話が逸れましたが、二つ目は「業務内容・環境調整などの工夫」です。これは先ほど、奥脇さんが発表されていた内容とまったく同じですので、詳細は割愛します。「本人に合った合理的配慮」のことで

三つ目は「ほめる。できていることを評価して伝える」。精神障害者の方は自己評価が低いです。ダイケアなどで自

己評価を高めていたとしても、就労支援機関などで「あなたはここができていてすごいね」と日々言ってもらえることが、すごく励みになります。認めてもらえている、とわかればよりパワーアップでき、力をもっと出せることでしよう。支援の中で、ぜひ取り入れてほしいと思います。

四つ目は「タイムリーな連携（職場内・家族・支援機関など）」です。これは先ほど奥脇さんが紹介して下さった就労定着支援システム「SPIS」を使うと、より効果的なのではないかと思っています。

五つ目は「テラーメイドの支援・援助」ということで、やはり、一人ひとりの個性を生かした支援が大事だと思っています。

支援者・援助者は支援を通して色んな人生に出会います。私たちがいるんな方と出会うことで、価値観や人生観を育ててもらい、成長させてもらいます。逆に就労支援をされている側なのではないか、と感じることもあります。支援がうまくいかない時は、当事者の問題ではなく、私たち支

援者側のスキルや工夫不足です。「あの人の支援がうまくいかなかったのは、病状や性格が大変だったから」と当事者のせいになっているうちは成長できません。対人スキルやアサーティブなコミュニケーションを磨いていく必要もあります。どのように当事者と向き合い、どのような支援マネジメントをしていくのか？当事者と共に歩みながら、試行錯誤する道のりそのものが大切なのです。また、私たち支援者も当事者と同じく、孤立してはいけません。事業所の中・外でさまざまな仲間と連携しながら、支援を続けていくことが大事です。

人は、人社会の中で傷つき、つらい思いをしてストレスがたまり、精神的な病気になるてしまいます。しかし、そこから回復していくのもまた、人の輪の中です。傷つける側ではなく、癒している存在となるために、共に模索を続け支援をしていきましょう。お互いに切磋琢磨して、成長を続けていきたいと思います。



シンポジウム

「働き続けるを支える」 ～ JSN10年の仕事を振り返って ～

パネリスト：

株式会社トーコー 総務部 エキスパート
医療機関スタッフ
当事者 株式会社阪急阪神エムテック
【JSN】地域・企業連携事業部 主任
【JSN】地域・企業連携事業部

小澤 公嗣
榎原 紀子
田淵 希美恵
橋本 泰伸
村上 麻美

コーディネーター：

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

関わる人たちの 価値観まで変える 就労定着支援を

金塚：私たちの法人【JSN】

は、設立して12年目を迎えています。当初から就職支援だけではなく、働き続けるための支援をコンセプトに活動を続けて参りました。就職を果たして「やったー」と言っている【JSN】を卒業した方が、半年後、一年後に退職されることがあります。その時の彼らの顔つきは、就職した頃とはまったく違う。できれば明るい表情のまま、2年・3年と働き続けて頂きたいです。うまくいかなかった時は、彼らを採用した企業の方々や私たちのような支援者、皆に疲弊感が残ります。極論を言うと、精神障害者を初めて雇った企業は「もう精神障害者の雇用はたくさんだ」という感想を持ってしまいかもかもしれません。そうになると、せっかく精神障害者の雇用は義務化されたにも関わらず、実際の雇用は広がっていくでしょうか？

そのような支援があれば働き続けられるか」というテーマで冊子を作成しました。ちなみに、【JSN】で訓練を終えて就職された方は300名以上。そのうちの7割の方は職場に定着し、働き続けておられます。ある別の調査では、一般的には精神障害者の方の就職1年後の職場定着率は、約5割弱というデータが上がっています。しかし【JSN】から就職された方で、長い方はすでに9年も働き続けておられます。

そうすると、ご本人さんの中で価値観の変化のようなものが起こってきます。訓練当初は「なんでこんな病気になっちゃったんだろう？ こんな病気になるなければ…」と考えていた方々が、働き続ける中で別の考え方が生まれてくる。ある人は言いました。「この病気になって良かった」と。彼らの中の価値観にまで、支援を通して私たちは踏み込んでいければと思っています。また、それはご本人さんだけの価値観の変化ではありません。彼らを受け入れる企業にも変化をもたらします。経済至上主義・自己責任論的な価値観から、彼らを雇用するこ

とにより考え方が変わっていく。精神障害者と関わることで、企業も、そして地域も変わっていく。そこまでを見据えた就労支援であってほしい。

前置きが長くなってしまいましたが、本日はさまざまなお立場から5名の方にご登壇頂いております。まずは自己紹介からお願い致します。

小澤（株）トーコーで障害者雇用の担当をしております小澤です。私共の会社は人材派遣・業務請負・職業紹介といった総合人材サービスを営んでおります。本社は大阪府枚方市。創業は1980年で、人材ビジネスの世界では草分けと言うか、老舗の部類に入る企業です。従業員数は約4600名。内訳は正社員が200名・準社員120名・派遣社員および請負事業所で働くスタッフが4300名ほどです。ここ数年間、常用労働者としてカウントされる派遣社員の方が急激に増加してきましたため、2016年4月より本格的に障害者雇用の取り組みを始めました。現在の雇用状況は、障害者の方の在籍は54名。うち精神・発達障害の方が30名。雇用率は2.4%ほどです。取り組みを始めた当初は在籍20名でしたので、2年2ヶ月の間に34名の雇用が生まれたこととなります。そのうち精神・発達障害の方は21名です。

派遣会社の障害者雇用と言いますと、「障害者の方を派遣社員として派遣しているのでは？」と思われることがあるのですが、そうではありません。トーコーの本社、あるいは支店、もしくは取引先の工場や物流センターの中にある請負事業所の中で、トーコーの社員と一緒にインクルージブで働いて頂いています。今年の3月からは念願の正社員登用制度が導入され、障害者雇用で入社された方のうち3名が正社員となりました。昨年の秋、雇用力ワント達成の目途が立った時に、社長から「これからは雇用率の達成だけでなく、人材会社ならではの地域社会への貢献を念頭に置いて障害者雇用に取り組むように」という言葉を頂き、採用を前提としない短期体験実習の受け入れなども始めました。毎月1名ずつ受け入れ、先週までに合計9名の実習を受け入れました。個人的には、雇用率が達成できたことはもちろんですが、こういった体

験実習を受け入れられるような会社になったということがとても嬉しいです。

現在、就労移行支援事業所7ヶ所、就ボツ（ナカボツ）8ヶ所にお世話になっております。私は窓口として30名近い支援者の方と日常的にやり取りをしております。本日もこの会場には、普段大変お世話になっている支援者の方々が大量にらっしゃっています。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

榎原：精神科医療機関から

参りました榎原です。平成5年より精神保健福祉士（以下PSW）の仕事を始め、守口市の「かこのクリニック」にて勤務しておりました。クリニックでは、面接やアウトリーチなどのケースワークの他、デイケア・ナイトケアなどのグループワーク、市民の会などの地域づくりの活動をさせて頂いておりました。5年前に法人が変わり規模が縮小され、5名いたワーカーも1名ずつ減り、最後はPSWは私1人となり、デイケアが終了し、半日のショートケアを週2回実施する形となりました。以前はたくさん資源に囲まれ、ドクターの元でぬく

ぬくと仕事をさせて頂いていたのですが、法人変更後はそうもいけなくなり、自分だけではできない部分を他機関の方にお願いしたり、自分が気づいていないこと、できていないことを他機関から指摘して頂くようお願いするようにしました。それがとても貴重な経験になったというか、逆に連携について多くを学ばせて頂いた数年間でした。この5月に退職し、現在は所属がありません。今はさらに少なくなったスタッフ体制での診療状況を遠目に見ながら、先ほど浜中さんが発表された「コメディカルが在籍している医療機関はすごく少ない」という言葉を思い出しています。コメディカルがいるなら、いる方法。少ないなら、少ない方法。少ないなら、少ない方法。少ないなら、少ない方法。それらを私なりに考えて今に至っております。

金塚..では次に、以前は榎原さんと共に働いており、現在は【JSN】で活躍している橋本くん。そして同じく【JSN】の村上さん。自己紹介をお願いします。

橋本..【JSN地域・企業連携事業部】の橋本です。元上

司の横で話をさせて頂くので、少し緊張しております。先ほど金塚が紹介したアンケート調査をまとめた冊子において、私は関係機関への調査を担当致しました。お忙しい中、調査に協力して下さいました。この場を借りて御礼申し上げます。本日はジョブコーチという立場でお話をさせて頂こうと思います。どうぞ宜しくお願い致します。

村上..同じく【JSN地域・企業連携事業部】でジョブコーチをしております村上です。私はアンケート調査におきまして、【JSN】スタッフへのアンケートを担当しました。ですので、本日発表させて頂く内容は、私個人の意見というよりもスタッフ全員の意見として受け止めて頂ければ嬉しいです。私自身はジョブコーチとしてまだまだ経験が浅く、この場で発表することに恐縮しているのですが、日々自分が行っている支援を「言葉にする」という機会は大変貴重だと感じています。自分の頭の中を整理して、改めて今後の支援について考える学びの場にしていただければと考えています。

金塚..では最後に、働く当事者の代表として田淵さん、よろしく願います。
田淵..(株) 阪急阪神エムテックの総務部にて事務を担当している田淵です。
金塚..田淵さんは【JSN】で訓練を終えた後、就職されました。【JSN】に入所するまでの経緯を教えてくださいか？
田淵..私は短大卒業後、商社に事務職として就職しました。3年ほどで退職し、その後はアルバイトとして複数の会社に勤務しました。眠れない日が続く、そのうち幻聴も聞こえてくるようになり、通院することになりました。35才の時に自律神経失調症と診断され、その後、他のクリニックで統合失調症と診断されました。初診から5年ほど経った頃、職業リハビリセンターのチラシを見て短期訓練に通いました。その後、パソコンの職業訓練にも通いました。その頃、主治医から【JSN】のことを教えてもらい、【JSN茨木】に入所しました。
金塚..【JSN】ではどんな訓練をして、就職されましたか？
田淵..最初は所内作業からス

企業実習を 乗り越える力が 働き続ける力に

すのでさっそく本題に入って行きたいと思います。

金塚..私たちが【JSN】では、所内訓練後の企業実習に重点を置いて就職を目指します。その点を踏まえ、【JSN】のスタッフに「企業実習を行うことは、就職後に長く働き続けることに関係しますか？」というアンケートを行いました。この部分は村上さんにまとめてもらいました。

村上..より働く現場をリアルに感じてもらうため、訓練中からコミュニケーションをして頂くという意味でも、企業実習は有効であると思います。実際の企業の中で揉まれて、失敗したり褒められたりして、さまざまな課題を見つけていく。次の訓練はその課題へのアプローチを行う。これは企業実習ならではの利点であると思います。

金塚..田淵さん自身も企業実習に行かれています。田淵さんは企業実習は長く働き続けることに関係していると思いますか？



めの力になると思います。

金塚.. 田淵さんはどのように乗り越えていかれましたか？

田淵.. 支援者である【JSN】のスタッフさんに体調のことを相談しました。話を聞いてくれるスタッフの方がいることは、とても心強かったです。

田淵.. 長くかどうかはわかりませんが、就労するためには必要だと思います。働く練習としてもとても良いと思いますし、自分はどんな仕事がしたいのか？ どんな企業に就労したいのか？ ということを知る

金塚.. 現在、小澤さんの会社では実習生を受け入れておられるのですよね？

小澤.. はい。2年前までは単純に応募して来られた方を面接・採用していましたが、就労定着率はごく平均的なレベルだったと思います。そんな折、ここにおられる橋本さんから「職場実習という方法があります」と教えて頂き、私自身がジョブコーチ研修を受け、いろいろ勉強した上で職場実習の受け入れを開始しました。以降、職場実習を経て入社された方は22名おられますが、21名の方は職場に定着しており、定着率は95%となっています。やはり職場実習は就労定着に非常に有効であると実感しています。

金塚.. 反対に、実習に行っていないとどいったな、ということはありませんでしたか？

田淵.. やはり環境が変わるので、初めて企業に行く時は緊張したりストレスを感じるということがありました。それで体調を崩すこともありましたが、やはりそれを乗り越えていくという経験は、働き続けるた

入れておられます。

小澤.. 昨年の秋から受け入れ始めたばかりですが、職場の（障害者を）受け入れるスキルを高める面で、非常に有効だと感じています。この体験実習では、主に障害を持つ「パートナー社員」に講師を担当してもらっています。このことが先輩社員のモチベーションにもつながっているようです。また、実習生と先輩パートナー社員が交流する時間も設けていますが、そのときに体験談やアドバイスを伝えることも、自分の現状を客観的に見つめ、さらなる目標を考える良い機会になっているようです。企業にとっては手間がかかる取り組みではあるのですが、さまざまなメリットがあり、取り組んで良かったと思っています。

金塚.. 榎原さんは医療機関スタッフの立場から、このような体験実習についてはどのように感じられますか？

榎原.. 私たちも支援機関の方たちと同じようなメリットを感じています。【JSN】に送り出した患者さんたちの、企業実習が決まった時の嬉しそうな表情を何度も目にしました。やっぱり企業の現場

に出るというのは、所内訓練やB型などとはガラッと世界が変わります。手間がかかると思うのですが、就労移行支援事業所さんは是非、企業実習を取り入れて頂きたいと思います。【JSN】さんの企業実習は期間も長く、一人の方が数ヶ所の企業を経験されます。医療機関側から見ていると、正直「また一から別の企業に実習に行くのか：そんなに行かないといけないのかな？」と、想像するだけで大変だなあと感じたこともあります。しかし、それに勝るだけのメリットを感じています。たしかに期間が長いだけに、病状が悪化することもあります。でも、【JSN】のスタッフさんはそれをチャンスと捉え、さまざまなアプローチをされるのだそうです。この話はすごく印象的でした。医療機関もその意図をちゃんと理解し、患者さんとも共有して「では次はどうするのか？」と考えていく必要があると思いました。

金塚.. 私たちが就労支援を行う上で、キーワードとして掲げている一つに「本物」という言葉があります。企業実習というのは、まさに本物の現場を体験する貴重な機会です。【JSN】の職員には「どんな企業実習に送り出そう」と伝えていきますし、それが今では【JSN】の文化になっているようにも思います。先ほど榎原さんが言われたように「そんなに行かせて大丈夫なのか？」と思った方もおられると思いますが、橋本さんは医療機関出身の支援者としてどう考えていますか？

橋本.. たしかに大変だな、と思うこともあります。しかし実習に行くことによって、所内訓練では見えなかった課題が見え、数ヶ所実習に行くことで比較ができるようになります。発見も多いです。所内作業では発揮できなかった力を出すことができる方もいます。これらの経験を次に生かす。経験が積み重なって力を付けていく。支援者としても実習時の情報を生かして、就労後の継続支援を行うことができます。その方の特徴や特性を事細かく企業に伝えることができるため、複数箇所での実習を支援することは、職場定着支援にもつながっていくのだと感じています。

金塚.. 先ほど田淵さんは「企業実習中はしんどいことが

あったけれど、スタッフと相談しながら乗り越えた」とおっしゃっていました。村上さんは支援者として、どういった視点で当事者の相談に乗ったり、共に振り返りを行ったりしていますか？

村上…うまくいったことと失敗したことについて、本人さんがどう感じているかはしっかりとヒアリングします。また、「働くことに対して自信がない」という方が多いので、うまくいったことを強調してお伝えするようにしています。

かりを受けてくるとは限りません。マイナスの評価を受けて帰ってくる人が多い。そこをどう乗り越えていくか。スタッフは共に泣き笑いしながら乗り越えていく。だからこそスタッフとの信頼関係ができてくるのではないのでしょうか？

橋本…きついお叱りの言葉を受けた時は、自分が言われたかのように感じることもあります。帰り道は本人さんと共にへこみながら、時にはお茶をしたりしながら帰ってきました。そのやりとりが非常に大事だと感じています。そこで「実は…」と今まで聞けなかったような思いを打ち明けて下さる方もいます。支援者と被支援者という関係性を超えていく瞬間を、たしかに感じる時があります。

金塚…共に喜び、共に涙した関係性が、就職後の一つの「足

場」になるのかなと感じています。

送り出す機関が 責任を持ち 共に成長していく

金塚…【JSN】利用者の方の平均訓練期間は18・1ヶ月。これが長いのかどうかは、他の就労支援機関でこのようなデータを出しているところがないのでわかりません。【JSN】では、入所後の約3ヶ月間は所内訓練を行います。その後は企業実習に行きます。一人につき平均5社、7〜8ヶ月ほどの期間となります。急いで就職したいという方にとっては、長く感じる日数ではないかと思いますが、田淵さんはちなみにどれくらいの期間を経て最初の就職に至りましたか？

田淵…一年半くらいかかったと思います。その後、就職・離職をして戻ってきてからも、同じくらいの期間をかけて再就職しました。1回目の就職までは長く感じられたのですが、2回目の時は短く感じました。

金塚…ジョブコーチの二人は、この訓練期間についてどう感

じますか？

橋本…長いな、と感じることもあります。しかし、少し話は逸れるのですが、所内訓練では休みがちだった方でも企業実習に出ると全然休まなくなるケースがよくあります。そういった方が就職され、無遅刻無欠勤で長く働き続けているケースも見えてきました。実習に行くことによって、自己肯定感や自己効力感が育まれたのではないかと感じています。

金塚…所内訓練は軽作業が中心になるため、たとえば事務職で就職を目指している方にとっては「こんなことをやって就職できるのだろうか？」と力が入らないことがあるようです。そのため、所内訓練は休みがちだけと思いつて企業実習に押し出したところ、バチつとはまって力を発揮する。企業実習には本人の意欲を掻き立て、責任感を芽生えさせる効果があるように感じます。

橋本…その通りだと思います。
金塚…次に企業アンケートの結果から、「就労を継続している方の共通点」について見ていきたいと思っています。意見が多かった順に「生活リズムが

安定している」「自分の障害について理解できている」「業務とのマッチングがうまくいっている」とあります。小澤さんはこの結果から、どんなことを感じますか？

小澤…私の個人的な実感としても、最初の二つは外せません。「自分の障害について理解できている」というよりも、自分の今の状態について抱えず、しかるべき人にうまく伝えられることは必要だと思います。弊社は精神障害者の雇用を積極的に始めてまだ2年ほどなので、3年以上働き続けている精神障害者の方は5名、5年以上となると3名しかおられません。しかし、その方たちに共通しているのは「仕事や会社以外に持ち場や役割、もしくは目標がある」ということです。長く続いている人は、労働の成果を自分の生活に豊かにすることに使えているという印象があります。企業としてはなかなか生活面まで深く関わることはできませんので、生活面を含めた地域での支援がうまく組み合わさっていくと、長く働き続けられるのではないかと感じています。

田淵…職場の方々が私の障害



を理解しようとしてくれたり、女子更衣室にソファを用意してくれて、体調の悪い時は休めるように配慮して下さっていることが大きいです。また、就労定着支援システムのSPIRSを利用しているので、上司に直接言いづらいことや時間がなくて伝えられなかったことを、コメント欄に記載できます。上司に仕事や体調のことを把握してもらえると助かります。

金塚…そういった場面で「職場の方々が障害を理解しようとしてくれている」と感じますか？

田淵…仕事をフォローしてくれます。わからないことがあったらよく質問をするのですが、その前にアドバイスをしてくれることもあります。仕事の手順を具体的に説明してくれたり、細かい配慮をして下さいます。勤め始めた頃は週に一度ほどは更衣室のソファで休んでいましたが、今は数ヶ月に一度休む程度です。ソファがあることで安心感があります。

金塚…どのような方が就労を継続しているか？という同じ質問を、【JSN】の関係機関の方にも問いかけました。



するとほとんど同じ回答結果が上位に挙がっています。「生活リズムが安定している」「自分の障害について理解できている」「業務とのマッチングがうまくいっている」…榎原さんはこの結果をどう考えておられますか？

榎原…特に障害理解に関しては、先ほどの話にあった企業実習で多くの経験をするので深まります。また、支援機関に送り出す前段階、つまり医療機関がデイクアや個別面談で本人と共に把握し、支援機関や企業につなぐことが大切だと考えています。それが医療機関の役割であり責任だと認識しています。働いていて何かピンチに陥った際、直接私のところに連絡を下さる患者さんであれば、【JSN】のスタッフさんを通して連絡を頂くこともあります。外来のドクターを通して伝わって

くることもあります。患者さんも働き始めるとなかなか面談の機会も減ってしまったりして、状況を把握できない時も正直あります。そういう時は「ああ、自分はダメだなあ」と思って、そこから巻き返そうかなあと思います。医療機関としては「あとは支援機関さんお願いね」となってしまわないようにしたい。患者さんの状況を把握できない時は「恥ずかしいな」と思います。

金塚…先ほど楽屋で「このことは伝えたい」と話しておられましたよね。

榎原…はい。医療機関は支援機関につなぐ前から患者さんと時間を共にして、泣き笑いしてきています。できればつないだ後も一緒に動けたらベストなのですが、環境的に難しいこともあります。それでもできる範囲で…何と言ったのか、責任を持ち続ける。つながり続けることを意識していました。

金塚…医療機関は支援機関とは異なり、当事者とならずに関わり続けるわけじゃないですか。その立場から、支援機関に対して何か感じる

ことはありませんか？

榎原…うーん…たとえば患者さんが大事にされていない支援機関があったら、「次からそこには紹介しないでおこう」と思いますね(笑)。ただ、支援機関との関係づくりはしつつくやります。私自身が情報を把握していないと、患者さんに自信を持って紹介できないじゃないですか。支援機関に行く時もハローワークに行く時も、自分が行ったことがない場所には必ず患者さんと一緒に行くようにしています。私の引き出しも増えるので。一度顔を合わせておくと、電話などの連絡もしやすくなります。マメな支援機関は必要な時に連絡をくれますし、患者さんを送り出す際のバロメーターになっています。気になることがあれば、こちらから何度も連絡します。それによって支援機関の方も課題に気付く、共に対処してうまく乗り越えることができれば、お互いの財産になります。「一緒に成長していく」ことも意識しています。

**合理的配慮とは？
具体的な例を
各々が提案**

金塚…次に「合理的配慮」について話を進めていきたいと思います。小澤さんの会社では、どのような合理的配慮を工夫されていますか？

小澤…まずは「業務内容・業務量に対する配慮」ですね。仕事に人を合わせるのではなく、人に仕事を合わせる。『業務の細分化』がきちんとできている部署は、障害者雇用に限らず通常の新卒採用や中途採用のOJTも上手にできています。体験実習を受け入れてくれている部署からは、今年4月入社の新卒の教育研修が例年よりうまくいったという嬉しい報告も受けています。また、弊社で人気の高い個別配慮として『追加休憩』があります。あくまでも本人特性や職場環境に依りてではありますが、1日最大15分まで有給扱いで休憩を取っていたというシステムで、現在15名の方が利用されています。1時間ごとに5分とかではなく、まとめて15分しつかり休むことで仕事のパフォーマンスが上がります。当初は周囲から「なぜこの人たちだけ、15分休んでも給料がもらえるの？」という声が出るのではと心配



はできませんが、仕事以前のこと、仕事の周辺のことに限っては支援機関の方に助けて頂いています。

金塚… ちなみにキーパーソンの方には金銭的な手当などは付きますか？

小澤… 手当は付きませんが、弊社は意識が高い社員が多く、キーパーソン候補にはまったく困っていません。当初は何らかの評価や処遇を…とも考えたのですが、そもそもスキルが高く意欲がある社員なので、通常の人事考課で十分に評価されています。

金塚… 田淵さんは企業から何か配慮してもらっていることはありますか？

田淵… 毎月1回、1時間ほど「振り返り」の時間を取ってもらい、上司とジョブコーチと私の三者で話す機会を作っています。また、先ほどお伝えした更衣室のソファ配置や、就労定着支援システムのSPRSを利用しております。週に3〜4回はSPRSのコメント欄に書いたことを、上司に直接口頭で伝えています。

金塚… 「振り返り」ではどの

ようなことを話し合っていますか？

田淵… その1ヶ月でどのような業務を行ったかということや、体調面、気になっていることなどを伝えていきます。

金塚… 村上さんと橋本さんに伺います。利用者の方を企業に送り出す際、その方の強みや弱み、配慮内容を伝えていくかと思えます。それらを踏まえ、具体的に「こんな配慮をしてもらっています」という例を教えてください。

村上… 先ほど小澤さんが話して下さった「15分休憩を導入している」という配慮ですが、以前にお聞きした際に「これは使えるな!」と思いました。他の企業さんにも提案したところ、受け入れて頂いた例があります。体調を崩した際、勤務時間を短縮することも考えたのですが、そうすると逆に生活リズムを崩してしまう恐れがある。15分休憩の導入によってリズムを崩さずに働き続けておられます。その他、指示の出し方に対する配慮もお願ひすることが多いです。「A・B・Cの作業をやっているとね」という指示だと混乱する方が多い。「まずAをやっ

て、次にBを。終わったらCを」という形で具体的に指示を出してもらえようをお願いしています。

橋本… 事務職の方なのですが、業務中の飲食が禁止という職場で働いておられます。パソコンを扱うので、飲み物も極力控えてほしいと言われていたのですが、集中が続かず、眠

気も出てくるという悩みを抱えておられました。何か良い方法はないかと考えていた時に、ミントのタブレットで気分転換するのはどうか?と提案させて頂きました。社内で検討して下さい、許可して頂いた例があります。また別のケースでは、社内の規則でランチ時の外食は禁止。社内食堂で食べることが決まっている

会社がありました。しかし当事者の方は難病も持つておられて、油物が食べられません。そこで「お弁当の持ち込みはできないか?」と提案したところ、許可して頂いた例があります。社内でも初めての例だったそうで、「そこまでしてこの方を雇おうと考えてくれてるんだな。戦力として考えてくれるんだな」と嬉しく思いました。

就労後は会社を通じ 当事者を支援する

金塚… 次に「連携」について話し合っていきたいと思えます。小澤さんは先ほど打ち合わせの際、何か発言したいことがあるとおっしゃっておられましたか? …

小澤… 今、弊社がお付き合いさせて頂いている支援機関の方は、とても優秀な方ばかりです。しかし、そうでない機関から数多くのアプローチがあります。そんな支援機関が増えてきしまうと、障害者雇用に対して企業からの誤解を招いたり、マイナスのイメージを抱かれてしまうのではと危惧しています。

金塚… 具体的にどのような支援機関なら良いのでしょうか?

小澤… やはり、支援者と企業との相互信頼関係は絶対に必要です。当事者に関するマイナス情報の小出しや後出しは厳禁です。「隠さない・抱えこまない・オープンな支援」をお願いしています。また、情報共有についてですが、障害についての医学的な詳しい情報よりも、その方のこれまでの経験や実際にあった事例について具体的に教えて頂き



しになってしまうのではないのでしょうか。

橋本.. 私もそう思います。ぜひ小澤さんに企業の立場としてご意見を伺ってみたいです。

小澤.. ジョブコーチが行う企業内での支援について、ということですね？ 問題が起きた時に初めてジョブコーチの方が顔を出して、「こうして下さい」と言われても、なかなか受け入れることができません。弊社では実習の時からジョブコーチの方が深く携わって下さっています。中にはジョブ

..それが重要になってくるのではないのでしょうか。

金塚.. 当事者を含めた「企業内で起こっている問題」に対して、ジョブコーチのお二人はどのようにアプローチをするのですか？

橋本.. まずは会社の考えを確認します。それを踏まえて、環境を調整する方法を会社の人と共に考えます。当事者の「今の状況」をもう一度しっかりと確認し、アセスメントをして「こんな配慮があればうまくいくかもしれません」と提案やお願いをします。

金塚.. 仕事を離れた生活面は、当事者に直接アプローチすることが必要ですが、就労後は当事者も企業の人。彼らを直接支援するのではなく、会社を通して彼らを支援するのが、私が考えるジョブコーチの役割です。そうしないと、企業はずっと支援者に頼りっぱなし

ないケースが離職につながっている確率が多いのではないかと。では、当事者には訓練の中でどのようなことを身に付けていってもらえば良いのでしょうか？

村上.. ある利用者さんの例ですが、「面談して下さい」と言ってお下り面談をすると、1時間のうち55分は職場の不満やうまくいかなかったことをブワッと話されます。私にできることは、ただただ聞くだけ。何を解決するわけでもなく、面談は終わってしまうのですが、その方にとってはすごく必要な時間なのだそうです。「ストレスを発散できて、日常に戻ることができる」と言ってお下さいます。このようにそれぞれが、支援者を有効に利用する方法を身に付けていってもらうことが大事なのだと、この方から学びました。

橋本.. 利用者の方が身に付けるというよりも、支援者がどれだけその方のことを理解し、発信する力を身に付けるかが大事だと考えています。業務のマッチングについても、支援者がその方の状態をどうわかりやすく会社に伝えるか

立ち上がるために掴むものがある。そんな支援が職場にとつては有難いです。これは以前、榎原さんが言っておられて印象に残っている言葉なのですが、「何かでひっかかった時は、みんなで頭を打たなアカン」.. そうやって職場も一緒に成長することで、就労定着につながるのではないかと思います。

金塚.. 私も先日、小澤さんから「実習でお世話になったのだから、職場に御礼の手紙くらい出そうよ」と指摘して頂きました。

小澤.. そもそも、実習の依頼書に「ご迷惑をおかけしますが」と書くのもやめてほしい(笑)。迷惑だと思っていたらこちらでも受け入れません。せめて、「お手数をおかけしますが」とか「お手間を取らせますが」くらいの表現にしてもいいと思います。

金塚.. 就労継続に必要なポイントを尋ねると、企業からも関係機関からも同じような回答が上がつてきています。「業務とのマッチング」「障害に対する知識・理解」「職場の理解」「支援機関との連携」.. つまり、これらが重要なわけで、これらを持ち合わせてい

たい。それも、支援担当者の主観ではなく、実例を丁寧に教えて頂いた方が有難い。あと、フィードバックについてですが、支援者は忙しい方が多く、やりっぱなしの方が多い印象です。ビジネスにおいて、これはちょっとまずい。職場もそれなりに努力をして、不安と心配を抱えながら当事者の受け入れを行っています。ぜひ、職場に対してこまめな評価や感謝を示して頂きたいと思います。できればメールで頂けると、現場にもすぐに転送できるので助かります。

金塚.. ありがとうございます。小澤さんは企業在籍型ジョブコーチの資格も持っておられます。

小澤.. 私も企業在籍型職場適応援助者なのですが、個人的には、ご本人が自分で職場に10適応するよりも、職場がご本人と一緒に1適応した方が、成果が大きいと感じています。多少のいざこざや不調の波は当然あったとしても、何か起きた時にその場その場で職場も支援者も一緒に解決していく。失敗を恐れて「転ばぬ先の杖」を何十本も持たせるよりも、転んだときのクッションや、転んだ後に



お願いだけしに来るとというのが、一番困ります。それはただの「付き添い」で、「支援」とは言えません。

「働きたい」気持ちを掘り起こすのは コメディカルの力

金塚…では最後に、就職した当事者の方に、「長く働き続けるために必要なこと」を尋ねたアンケートでは、企業や関係機関向けのアンケートとは違う答えがいくつも出てきました。「モチベーション」「仕事に対する姿勢」「充実感」「プライベートな支え」「スキルアップできる職場環境」などなど……。田淵さんは長く働き続けるために必要なことは、どんなことだと考えておられますか？

田淵…職場の方の理解や配慮の他に、「働き続けたいという

動機をしっかりと持っていること」が大切だと考えています。また、目標を持つこと。なぜ働き続けたいのか？ 私自身は病気の治療の一環として仕事を捉えています。働き続けることで、発症前の自分に限りなく近づきたい。本当は完治させることが目標だったので、それは難しいらしいので、限りなく発症前に戻ることが今の目標です。

金塚…榎原さんはこれらのアンケート結果を見て、感じることはありますか？

榎原…私が少し気になっているのは、長く働き続けている方の中にはお仕事だけでヘトヘトで、プライベートな生活が充実していない方がおられることです。「デイケアや【JSSN】さんで仲間ができて、集まる機会を持つことでプライベートの充実が得られるケースもあります。私も支援者として何かできないかと考え、ある患者さんのことをイメージして土曜日にシヨートケアを始めてみたり、また、地域の集まりの情報を提供したり、「一緒に行こうと誘ったりしています。こういった取り組みは有効

だと感じる反面、正直支援者ができることには限界もあるなあと感じています。支援者だけで何とかしようとするのではなく、支援者が黒子になって、仲間とつながる機会を仕掛けていくのも良いのではないかと思います。

金塚…今まで「働き続けるために」という視点で話し合っただけでしたが、中には退職される方もおられます。退職者にはどういった理由が多いのでしょうか？

橋本…就職後、すぐに辞めてしまっケースでは「コミュニケーションでつまづいたり、職場に上手く適応できなかったケースが多いです。また、5年10年一つの会社で働き続けておられる方は「今より良い給料で働きたい」「ステップアップをされる方もおられます。

金塚…わかりました。ありがとうございます。では最後に、皆様から一言ずつコメントを頂いて終わりにしたいと思います。**小澤**…支援者の皆様、ぜひ企業を信頼して正面からぶつかってほしいと思います。企業も捨てたもんじゃないと思います。しかし、奥脇さんが先ほど講演されたように、

障害者雇用ができるレベルじゃない会社もたくさんあります。時にはあきらめるのも肝心です。しかし、「何とかして障害者を受け入れたい」と内心思っている、なかなか行動に移せていない会社もたくさんあります。そういう会社をぜひ見つけて、当事者と共に課題を乗り越えて、就労定着につなげていってもらえればと思います。

榎原…日は厚生労働省の方も来て下さっているのですが、どうしてもお伝えしたいことがあります。クリニックの患者さんの中には、通院されていて「働きたい」という気持ちがあっても、「自分には無理かも……」とあきらめてしまっている方がたくさんおられます。そういう方の気持ちを掘り起こして、希望を持ってもらうようにアプローチをするためには、ドクターの力だけでは難しい。そういった患者さんを支援できるように、精神科外来にコメディカルスタッフを配置できるだけの診療報酬を認めて頂きたいと思います。

橋本…私も榎原さんと同じ気持ちです。やはり医療機関にコメディカルスタッフの力が必要だというのは、心から感じ

ています。また、これから就労定着支援に取り組んでいくに当たっては、モチベーションややりがいの面を大事にしながら、支援を続けていかなければと考えています。

田淵…私の夢は、今の会社ですと働き続けることです。今は契約社員なので、正社員になりたいです。精神障害者って人から信頼されることが少ないんじゃないかと思うので、人から信頼されるようにもなりたいです。

村上…私たち就労移行支援機関は当事者の方にあえて、多くのチャレンジをしてもらう場面がたくさんあります。「チャレンジすることによって、調子を崩してしまったらどうしよう？」と、私たち支援員も頭を悩ませながら日々支援に取り組んでいます。医療機関や支援機関の皆様と一緒に仕事をする機会が多いのですが、そんな時「よっしゃ、行こう！一緒にチャレンジしよう。大丈夫や！」という言葉がとても心強く感じます。これからも一緒にお仕事をさせて頂く機会には、そんなご助言などを頂ければ、大変嬉しく思います。本日は誠にありがとうございました。

