

ひょうご 職親会だより

2022. 12 第49号

※ 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）は精神障害者の就労を支援する事業主の会です。

【目次】

- 《報告①》 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）
令和4年度第1回地域研修会のご報告 p 1
- 日時 令和4年11月2日（水） 13時半～16時半
会場 神崎郡福崎町 エルデホール メインホール
◇就労支援報告 ～「しごと」と「こころ」について～
福崎町障がい者基幹相談支援センター 飯塚 竜太
◇体験発表 精神障害者がホームヘルパーに！
有限会社 サポートセンターれいめい 野村 浩之 当事者2名
◇講演 社適事業という選択肢を持つ、使う、広げる
医学博士 公衆衛生学修士 福田 祐典
◇パネルディスカッション
司会 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会） 宮崎 宏興
兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会） 野村 浩之
医療法人内海慈仁会 姫路北病院 院長 西野 直樹
福崎町障がい者基幹相談支援センター 飯塚 竜太
医学博士 公衆衛生学修士 福田 祐典
- 《報告②》 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）ホームページを
開設しました p 6
- 《報告③》 令和4年度兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）総会 p 6
（書面決議）
○令和3年度事業・決算報告 p 8
○令和4年度事業・予算計画

《報告①》 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会） 令和4年度 第1回地域研修会のご報告

【会長挨拶】



今回、初めて福崎町で開催します。「生活をしながら働く場」を提供する職親は、保護的な就労支援ではなく一社会人として働く人を育ててきました。ここ福崎町では現在、福祉制度にとらわれない自由な発想で、独自の就労支援活動を続けています。今日はそのユニークな取り組み報告に引き続き、社適訓練を経由して就労継続しているお二人から体験報告をしていただきます。そして、地域で何が出来るかについて、考える手掛かりを福田先生のご講演で学び、最後にパネルディスカッションを行います。

【福崎町長挨拶】

福崎町へようこそお越し下さいました。福崎町では障害のある方の雇用促進の一環として、工業団地への通勤の手段となるコミュニティバスの運行や、就労体験の場として図書館や当エルデホールを活用しています。これからも、障害のある方の意欲や能力に応じて社会参加出来る共生社会を目指して努力して参ります。実り豊かな研修会になることを祈念します。



【就労支援報告 ～「しごと」と「こころ」について～】



令和2年10月に基幹相談支援センターを開設しました。開設後まもなく、「しごと」と「こころ」に関する相談を受けることになりました。しかし、我々では、知識が不十分であり、適切なサポートができないと感じました。そこで、支援経験の豊富な野村会長に相談を依頼したことから、「しごと」と「こころ」の相談会が始まりました。年6回定期的に開催し、当事者の方や、事業主の方からの相談もありました。福崎町では、ここ10年で、精神障害者保健福祉手帳の所持者も、自立支援医療（精神通院医療）の利用者も約2倍に増えました。就職活動の失敗や職場での挫折体験が、ひきこもりになるきっかけになるという統計データもあり、「しごと」「こころ」「ひきこもり」に対するケアの必要性を強く感じています。その為には、医療、福祉サービス等の既存のケアに加え、「居場所づくり」が地域に必要なと感じました。そこで、野村会長にご協力いただき、「大人の居場所づくり」の研究を進めています。その場では、同じような体験をした仲間と出会い、しごとに関する情報や、多様な視点からサポートし、一人で悩まず、安心してチャレンジができる、「大人の居場所」になればと思っています。

利用者も約2倍に増えました。就職活動の失敗や職場での挫折体験が、ひきこもりになるきっかけになるという統計データもあり、「しごと」「こころ」「ひきこもり」に対するケアの必要性を強く感じています。その為には、医療、福祉サービス等の既存のケアに加え、「居場所づくり」が地域に必要なと感じました。そこで、野村会長にご協力いただき、「大人の居場所づくり」の研究を進めています。その場では、同じような体験をした仲間と出会い、しごとに関する情報や、多様な視点からサポートし、一人で悩まず、安心してチャレンジができる、「大人の居場所」になればと思っています。

野村さんの相談会開始 **令和3年度から「しごと」と「こころ」の相談会開始**

これまで
実7名、延べ22名が相談会を利用
個別相談
相談会利用者が集まった集団相談
雇用主からの相談など

【体験発表 ～精神障害者がホームヘルパーに！～】

H氏、T氏お二人から、職場でストレスからこころが悲鳴を上げて退職し、入院、治療過程で野村会長と出会って社会適応訓練から雇用につながった報告をしていただきました。お二人とも、職を失った不安で精神的に不安定な状態

メンタルトレーニング10か条

- ▶ 1・自分を許す
- ▶ 2・自分の長所にだけ目を向ける
- ▶ 3・相手にどう思われているか気にしない
- ▶ 4・自分は幸せになれると信じる
- ▶ 5・他人に期待しない
- ▶ 6・完璧を求めない
- ▶ 7・無理をして人から好かれようとするしない
- ▶ 8・まず自分を褒める
- ▶ 9・他人を変えようとするしない
- ▶ 10・どんな出来事も良いように解釈する

となり、“現実から逃れるために死を考えた”と仰っていました。病の負担になるから、と就労は諦めていましたが、幸いなことに野村会長と出会い、社適訓練から職場適応訓練、ステップアップ雇用、トライアル雇用、雇用時間の延長へ、と働き方の多様性を体験することが出来ました。



体調や気分負担のないペースで始められ、職場に理解者がいて、ピアサポート体制があり、個別相談体制も整備されています。就労は自分自身の可能性への

挑戦と意識し「無理」をいとわず、「苦勞」を歓迎出来れば、社会的役割を得て自己評価も高まります。「医療モデル」「福祉モデル」からの脱却、すなわち、働くことが再発・再燃をもたらすという支援者側の「心配や不安」が就労を阻んでいる事実に向き合い、守ってもらう、助けてもらうばかりでは苦しい当事者の真意に気付くことが大切です。



【講演 社適事業という選択肢を持つ、使う、広げる ～広がる可能性を手に、未来を描こう～】

社会保障の変遷について考えてみましょう。1950年当時の高齢化率はわずか4.9%。国民皆保険、国民皆年金、雇用保険などの制度は、働ける人を想定して組み立てられていました。

70年後の現代、少子高齢化、人口減少、単身世代の増加した状況等、社会情勢の変化に沿って制度の転換が進み、高齢者も障害者も自立・自尊を旨とし、社会参加、即ち福祉から就労へと舵を切り、治療と仕事の両立を目指すことになりました。

1960年代になって向精神薬が使われるようになり、入院して症状が安定した患者さんは院外の作業に出る様になりました。受け入れ先の職場が後に「職親」となりました。「職親」は、精神疾患に対する理解が深く、社会的自立を促進する事に熱意を持つ、就労に向けた訓練の場を提供する事業所です。病院と「職親」を繋ぎ、患者さんの就労を支えてきた保健師やケースワーカーは、職場を回って職親さん達の相談にも乗りました。一方で、入院している患者さんの労働は搾取となる懸念が生まれ、「職親」を利用できるのは通院患者さんに限られるようになり（1982年通院患者リハビリテーション事業）。

1991年に国連総会で採択された原則の中に「地域社会における生活」があり、「精神疾患を有する全ての者は可能な限り地域社会に住み、及びそこで働く権利を有する」と明記されました。

1995年に社会適応訓練事業が法定化され協力事業所の登録も増えました。病院と地域の支援を受けた患者さんが訓練を経て就職する割合はほぼ3割に達していたのですが、2003年にこの事業が一般財源化された事を契機に徐々に下火になっていきました。しかし、ここ兵庫では職親が培ってきたノウハウを活かした就労支援が今も息づいています。

就労を希望する患者さんは増え、徐々に障害者雇用の制度も整備されてきましたが、折角就職しても継続が難しいのが今後の大きな課題です。

3ヶ月未満で離職した理由は、

- ① 労働条件が合わない 19.1%
- ② 業務遂行上の課題あり 18.1%

3ヶ月以上1年未満で離職した理由は、

- ① 障害・病気のため 17.4%
- ② 人間関係の悪化 10.8%

早期離職の改善には、①医療から雇用への流れの促進 ②生活支援、就労支援、医療支援の一体化 ③医療機関における就労支援の取り組み・連携の促進 ④医療機関と公共職業安

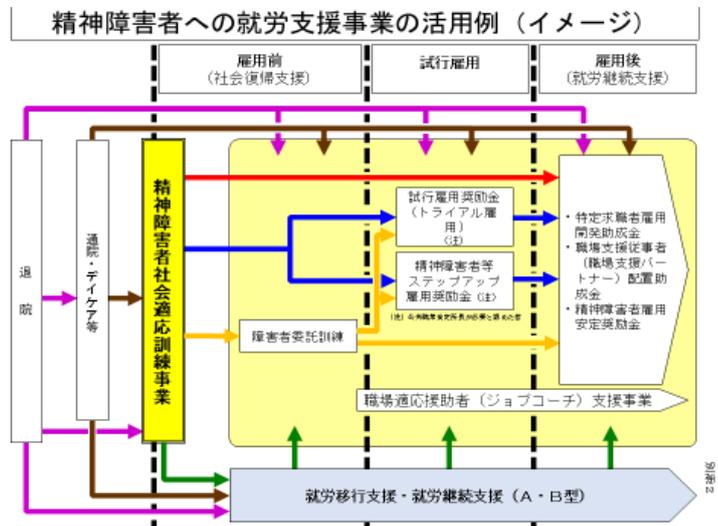
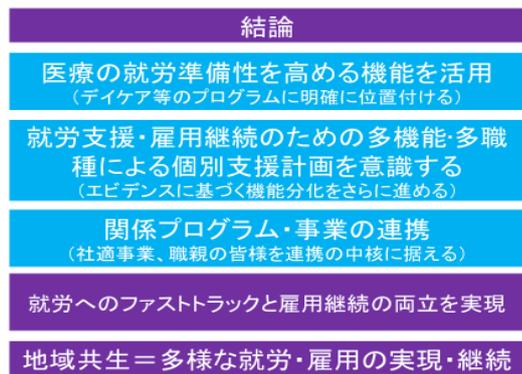
本日のお話
社会保障(広義)の考え方の変遷 内圧(人口転換)と外圧(障害者権利条約)
人口転換→健康転換→制度転換 (平成7年厚生白書の視点)
障害者権利条約以前 (精神障害者社会適応訓練事業の取り組みと成果)
障害者権利条約以降 (本人指向、短時間雇用、継続・実社会、実企業、社会貢献)
社会的包摂・地域共生社会・みんなが主役 (社適事業の活用がキー・ポイントになる)

Nothing without us about us	
福祉だけに頼るのではなく例えば現実の職場で、可能性を広げる働き方、生き方を一緒に工夫し合える場や機会が必要なのではないでしょうか。	基本支援哲学の共有
精神障害者社会適応訓練事業の経験から学ぶ	第1の矢(手段)
個別就労支援(IPS)の海外での実績から学ぶ	第2の矢(手段)
SPISの考え方を共有し活用する	第3の矢(手段)
長所を活かし大胆な変革を自らの意思決定で	

定所の連携による職場定着 ⑤企業に対する支援のノウハウの提供 ⑥同じ地域の他の医療機関においても取り組めるよう普及を図る 等の就労定着モデルが必要です。

福祉的就労後そこに留まり、次のステップへの移行が進まないケースが多く、その理由として考えられるのが、事業所や企業への精神障害者の就労に関する啓発や情報提供不足があります。さらに当事者側からの自分の強みや希望する働き方の発信不足もあるでしょう。

就労を支援するツールも時代に即して開発が進んでいます。厚生労働省のHPに掲載されている「就労パスポート」や、全国精神保健職親会が開発したSPIS等のIPSについて、広くこれから活用を促進していくことも今後の課題です。



最後に、福崎町の報告にもあった「大人の居場所」のお話です。誰もがストレスと共に暮らす現代、ストレスの対処が出来る余暇を過ごせる居場所は、

自分の課題や悩みを共有する場でもありながら、リラックスできる拠点として地域に根付いて欲しいと思います。

【パネルディスカッション】

宮崎；本日のご発表の中でもう少し詳しく聴きたいことがあればお話し下さい。

飯塚；これからの、就労継続支援事業所に求められるもの、就労に対する支援に求められるものは何だと思いますか。

野村；医療モデルでも福祉モデルでもない働き方を目指すのが良いですね。医療・福祉の考える保護は、その人の就労機会の損失に繋がる場合が多いですし、それは社会の損失にも繋がりがかねない。精神疾患を持って働くことは可能です。昔のイメージとは違うことを広く丁寧に伝えていくことが大切です。

飯塚；その上で何を選ぶか決めるのはご本人ですからね。

福田；社適制度の強みについて、れいめいの実践体験から教えてください。

野村；就労に向けて緩やかなスタートが切れること。臨機応変にその人に合った進め方が選べること。年限の中で少しずつ負荷を掛けて、本人の希望するゴールを目指せること。医療との連携が取りやすいことも大きいですね。

西野；患者さんが職場にやってきて同僚になった直後は、職場の拒否反応や不安が大きいのかも知れないけれど、横で働くその人の仕事ぶりを見ると今度は応援してくれるようになります。しかしこの制度には年限があって、慣れてきた頃に梯子を外すように終わってしまう。次がない。患者さんを個別に見たときに多様なペースがあるので、それぞれ慣れたところで採用していただくと落ち着いて働き続けられると思います。



飯塚；患者さんと一緒に働くことで相互理解は進むとは言え、訓練を受けてくれる企業がないのが問題です。制度の整備だけではなく、企業側に精神障害者の就労イメージを変える情報提供が必要。宮崎さんの多彩な取り組みの様に視覚的に分かりやすく生き生きと発信出来たら、と考えています。

宮崎；色々な人を受け容れる地域の器を広げるためには、町づくりの方向性とその方法を住民にどう伝えるのが課題となります。患者さんを含め多様な人の力が発揮出来れば、必ず地域の活性化に繋がります。

西野；町全体の活性化には、住民のニーズの調査をして、今ある資源（自然や廃校など）を最大限に活用し、新しい雇用を生むような工夫も出来るはずですよ。

福田；産業の特性、町の強みと弱みを知り、地域の資源を別の新たな目的に転用できれば可能性は広がりますね。医療と福祉は上手に展開すれば安定資源となりますが、そのためには優秀な人材とテクノロジー、そして努力が必要です。

野村；改めて社適は面白いというのが現場の実感です。患者さんは職場の「雰囲気」に疲れてしまうので、場慣れするまで時間をかけることが重要です。インターンシップ期間と称して、細く長く定着できるようにのりしろを深くしっかりと取るのが有効です。

〈質問〉B型作業所のスタッフとして就職後1年経過した当事者に、1時間延長する提案を検討中。負荷をかけたなら体調を崩さないか、主治医と相談した方が良いか迷っています。

西野；本人の同意を得てから主治医にも体調について相談し「大変だったら戻す」ことを担保してから勧めるのが望ましいですね。

野村；相談するのはOKだけど主治医の言うとおりにするのは慎重に。当事者は主治医の前では一患者になってしまうので、主治医は普段の元気な姿を知らないかもしれないので。精神の患者さんは変化に弱いイメージがありますが、負荷をかけなければ体力は低下します。これからは相談があれば是非職親会を使って欲しい。事務局に連絡をいただければ何処へでも出掛けて行き一緒に検討させて貰います。

福田；リスク管理を重視するのでどうしても医師は保護的になる。介護保険と同様に、医師には患者さんの生活する姿の良い時と悪い時を知った上で支援チームの一員として参加して貰えたらと思う。患者さんには体力・忍耐力が無いから無理をさせるな、という医療現場の「保護的」風潮を患者さんの強い希望や意思を支援することで変えていって欲しいです。

飯塚；勤務時間を増やす理由を本人と話し合っただけで欲しい。増やす事が出来た後の目標についても。チャレンジしてはいけないタイミングもあると思うので、そこは主治医と相談を。

【企業と支援者を繋げるために】

全国精神保健職親会 中川 均理事長



医療の現場を見渡せば、現在、精神科デイケアを利用している人は57万人。内20歳～65歳は50万人。福祉の分野で就労支援事業所の数は10年前に比べて3倍に増えました。その予算は3000億円から10年経って7000億円に増えています。

精神障害者の場合「就労準備性」が整ってから就労と言われていいますが本当にそうでしょうか。職場も仕事も同じではないですし、様々なルートで就労に向かうのが一番大切。「社会機能の回復」のためにリハビリの一環として実習を受け容れてくれる企業を増やす事が大切です。現在、障害者雇用率2.3%を満たしていない企業が32,000社、

従業員が100人に満たない中小企業が28,000社あります。企業とのお付き合い方法、招き入れ方について、全国精神保健職親会では助成事業を利用して情報提供や実践的ワークショップを実施しています。

本日、何より感激したのは尾崎町長が最後まで参加して下さったことです。こんなことは初めてです。来年度は是非福崎町でワークショップを！とお願いしたいと思います。

《報告②》兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会） ホームページを開設しました

職親会の活動や精神障害者就労に関連する情報を会員・賛助会員・関係諸機関の皆様にお伝えする手段は、年2回発行するこの「職親会だより」です。令和2年に始まったコロナ禍で、役員会や研修会は中止や延期を余儀なくされ、総会は3年続いて書面決議となるなど、直接会って意見交換をする機会が激減しました。その一方で、日常生活の中にオンラインの整備が急激に進み、新しい情報共有プラットフォームが台頭してきました。そこで、職親会も情報や意見を共有する場をWeb上に持ち、対話の活性化を目指してホームページを開設する運びとなりました。<https://www.hyogo-syokuoyakai.com/>



今後は、講演会や研修会のお知らせや研修内容の報告、精神障害者の就労に関わる情報を速やかに配信し、過去の「職親会だより」のアーカイブ等も随時掲載する予定です。皆様に分かりやすく使いやすいものとなるよう、今後も情報発信に努めて参ります。是非ともご活用くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

今回の第1回地方研修会の内容をご覧いただくために、録画映像の配信を予定しています。閲覧方法などについては準備が整い次第、ホームページ“お知らせ欄”に掲載しますので、今しばらくお待ちください。

《報告③》令和4年度兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会 （職親会）総会（書面決議）

令和4年度の総会は、令和4年8月13日に第1回地域研修会と同時に福崎町エルデホールで開催する準備をしていましたが、新型コロナウイルス過去最大の感染拡大を鑑みて、対面での開催は残念ながら断念しました。一昨年度、昨年度に引き続き今年度も、令和4年8月20日を期限に書面による表決を行い、令和3年度の実績報告及び収支決算報告、令和4年度の事業計画（案）及び予算書（案）について承認を受けました。

○令和3年度事業報告

	年月日	場所	内容
(1) 総会、講演会、地域研修会の開催	R3. 4. 27	精神保健福祉センター会議室	役員会 役員4名、神戸市障害福祉課1名、兵庫県ユニバーサル推進課2名、事務局3名 合計10名が参加。 ・令和2年度事業報告及び決算報告 ・令和3年度事業計画（案）及び予算（案） ・役員改選 ・総会の開催について
	R3. 8	書面開催	令和3年度兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会総会 緊急事態宣言延長のため書面開催 令和2年度事業報告および決算報告

	R4. 1. 29 ※コロナ感染症まん延防止等重点措置発令により中止	福崎町エルデホール	<p>令和3年度事業計画（案）および予算（案） 役員改選 全てに於いて承認を得た。</p> <p>第1回地域研修会 以下の通り計画・準備をしていたが、1月27日にまん延防止等重点措置が発令され、延期を決定した。</p> <p>内容：障害のあるひとが安心して働くための地域の試み ～ひとりひとりの大切な暮らしのために～ 講演：「社適事業という選択肢を持つ、使う、広げる」 講師 医学博士 公衆衛生学修士 福田祐典氏 就労体験報告 当事者 2名 就労支援報告 福崎町障がい者基幹相談支援センター 飯塚竜太氏</p> <p>パネルディスカッション： 司会 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会） 宮崎宏興氏 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会） 野村浩之氏 姫路北病院 西野直樹氏 福崎町障がい者基幹相談支援センター 飯塚竜太氏 医学博士 公衆衛生学修士 福田祐典氏</p>
(2)機関誌「ひょうご職親会だより」の発行	R3. 12 R4. 3		<p>ひょうご職親会だより 第47号 1,200部 職親会会員・賛助会員、健康福祉事務所、ハローワーク、社会福祉協議会等約530箇所に配布</p> <p>ひょうご職親会だより 第48号 2,000部 職親会会員・賛助会員、健康福祉事務所、ハローワーク、社会福祉協議会等約605箇所に配布</p>
(3)(1)及び(2)のため、全国研究会などへの役員・会員の派遣	R3. 6. 2 R4. 2. 9	中央労働センター	<p>兵庫県障害者雇用・就業支援ネットワーク会議 第1回：事務局出席 第2回：リモート会議・事務局出席</p> <p>神戸・三田地域障害者雇用連絡会議 ・例年1～2回開催されるがいずれもコロナ禍により中止</p>
(4)その他			<p>令和4年3月末現在 会員：30 賛助会員：116（個人60 団体56）</p>



○令和3年度収支決算書

(収入の部)

(単位:円)

区分	項目	決算額	摘要
事業収入		481,010	
	会費収入	33,000	11 口
	賛助会費収入(団体)	42,000	14 口
	賛助会費収入(個人)	11,000	11 口
	委託費	395,010	兵庫県
事業外収入		4	
	雑収入	4	預金利息等
繰越金	前期繰越金	303,904	前年度から
	計 (A)	784,918	

(支出の部)

(単位:円)

区分	項目	決算額	摘要
事業費		261,837	
	普及啓発費	80,410	たより発行 1,200 部(たより第 47 号)
		133,870	たより発行 2,000 部(たより第 48 号)
	研修会費	47,557	社会福祉大会及び役員会 旅費
運営費		131,879	
		0	
	通信運搬費	123,244	郵送費(たより、研修会案内)等、切手
	事務費	8,635	長 3 封筒、手数料 110 円
	需用費	0	
分担金	分担金	20,152	全国精神障害者就労支援事業所連合会団体会費
	計 (B)	413,868	
繰越金	次年度繰越金	371,050	次年度に繰越(A) - (B)
	計	784,918	

○令和4年度事業計画

- 1 定期総会及び講演会の開催
- 2 地域研修会の開催
- 3 「ひょうご職親会だより」の発行(年2回)
- 4 会員の拡充
- 5 NPO 法人全国精神保健職親会への参加
- 6 関係機関との連携・協力
- 7 役員会の開催

兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会(職親会)会員及び賛助会員 募集中

お問い合わせは下記事務局までお願いします。

【年会費】会 員 (社適登録事業所) 3,000 円

賛助会員(団体) 3,000 円・賛助会員(個人) 1,000 円

【事務局】兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会(職親会)

〒651-0073 神戸市中央区脇浜海岸通 1-3-2 (兵庫県精神保健福祉センター内)

Tel 078-252-4980 / Fax 078-252-4981