

ひょうご

職親会だより

2001. 1. 第8号

目次

1 研修会報告

講演1 「一育てる—」 … 滝川第2高等学校 山口 俊一 p1~2

講演2 「精神障害者の職業リハビリにかかる制度について」
… 兵庫障害者職業センター 五十嵐 意和保 p3~4

2 地域から…支援活動の声

PART1 福崎保健所から 「管内職親交流会」のようす p5

PART2 豊岡保健所から 「Aさんの通りハ体験に思うこと」 p6

PART3 保健婦のつぶやき p6

職親研修会報告

今年は、東播地区担当ということで加古川保健所の協力を得て、シーパル須磨において研修会を実施しました。出席者53名の参加で無事終えることができました。以下は講演の概要です。

講演1 「一育てる—」 滝川第2高等学校 ゴルフ部監督 山口 俊一

「育てる」ではなく「育つ」もの

生徒との約束の実行、ありのままの教師の人間性を見せること。

「育てる」について、人間的なものと、競技選手を育てるの両面について述べさせていただこうと思っています。

まず人間的な面においては、生徒の中には素晴らしい人間性を持った子供たちがおり、教師が生徒諸君を教育するなんてことは僭越なことだろうと思っています。



むしろ経験に基づいた社会知識を彼等に供給することによって、彼等が「育つ」と思っております。その供給する知識を彼等が素直に受け入れられるようにするには、という点が重要な所だと考えております。

そのために必要なことは、生徒との信頼関係です。信頼関係を築くためには、ありのままの自分と、生徒との約束事を決め、それを実行しようと努力する姿勢だと言えるでしょう。

では、どんな約束事をしてきたかといいますと、「嘘をつかない」「時間を守る」「約束は守る」「気配り」の簡単なものです。

嘘をつくことは、自己弁護と虚栄心が根底に流れ

ています。自分を実際よりよく見せる心は素直に人の意見を聞けなくさせてしまいます。また、それが多くの人の間を経過して自分のところに帰ってきた時は、全く元の話と変わってしまい取り返しがつかなくなってしまうし、この間に何人もの人が迷惑を受けているかもしれません。

時間を守ることは、行動がテキパキ出来るようになり、物事を積極的に取り組む人間に変えていきます。

約束を守ることは、他人からの信頼を得ます。それによって自分の存在感と、他人に信頼されている自信で人間が大きく見えるようになります。

気配りをするためには、自分の考えていることと他人の考えている事とのギャップを知ると共に、社会的知識を得る事が重要です。それにより自分が他人から受け入れられ易くなったり、自己表現をし易くなったり、と、ありのままの自分を出せるものです。その結果、他人の意見も何の抵抗もなく気分よく受け入れる事が出来るようになります。

では、私たち教師はどうするのかと申しますと、生徒たちと同様に行動すべきだと思います。父親、教師ともに子供たち、生徒たちと別の時間帯の生活時間を所有しています。それが重大な問題点であることは昨今の青少年の様々な事件の勃発によっても明らかであることはお分かりだと思います。全ての時間を子供たち、生徒たちと共有せよと申しませんが、大人といえども人間は流せれ易く、知らず知らずのうちにプライベート時間を多くしてはいませんか。

生徒同士で知っている事で、教師や親の知らない事が多くあります。教師や親たちが他に目を向けている間に生徒は変わってしまいますよ。

生徒たちは敏感に教師や、親の行動を感じるものなのです。教育的なんて便利な言葉ばかり使って体面と格好付けばかりしても駄目なのです。そのままの人間で生徒と同じ努力をし、生徒とともに向上しようとする気持ちがあれば生徒たちは彼等の優しさと素直さを表し出します。

現在私どものゴルフ部では22名の部員がおり、そのうち女子が5名おります。その内男子3名が学園寮、女子2名が下宿をしております。特に女子については登下校の送迎をしておりますので、かなり長い時間付き合っております。また、土日曜日にはゴルフ場への送迎があり、平日のクラブ活動とあわせると、とてもではありませんがプライベートタイムはありません。勿論、選手育成も含めてクラブや学習の補充のため週に4日は生徒たちと一緒にいます。幸いな事にそのため酒の付き合いも出来ませんし、マージャンの付き合いもする事がなくなりました。

アドバイスは指導ではない

いずれにしても、子供たちに素晴らしい人間に育てて欲しいと願う心は全ての親や教師がもっていますが、なかなかうまくいきません。親も教師も指導をしてきたとと思っているでしょう、しかし指導ではなくアドバイスをしているに過ぎないのでないでしょうか。

指導は、アドバイスをした後、子供たちが受けた指示が行動として起こし始めてから終了する迄見届けてこそ指導をしたと言えるのです。

そばにいただけで充分です。子供たちは親や教師の自分に対する優しさと、無言の期待を感じると言っています。大人たちの持続力と忍耐のみが子供たちを育てると考えています。地道な努力以外特別に子供たちを育てる特効薬は存在しないと思っています。

また、それぞれの大人の人柄で各自の色の出ている個性豊かな人物を育てて下さい。私の経験も多くの中の一部に過ぎないものですから。私自身の子供たちへの対応も変化していくものだと考えております。今後も精一杯頑張り、与えられた素晴らしい生徒たちに、更なる飛躍を期待してクラブ活動を通じてお互いに向上したいと願っております。



講演2 「精神障害者の職業リハビリテーションにかかる制度について」

兵庫障害者職業センター 主任カウンセラー 五十嵐 意和保

はじめに

先日、研修会でお話しさせていただいた内容のうちから、様々な制度についてまとめる機会をいただきましたので、ご報告させていただきます。

精神障害者の範囲

労働省施策の対象となる精神障害の範囲は、精神分裂病、そううつ病、てんかんにかかっている人または精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人で、症状が安定し、就労が可能な状態にある人とされています。このため、一概に精神障害といってもかなり幅が広く、状態像も異なることとなります。

また、病気の治療が終わり、いわゆる障害となる部分が残っていない場合は、当然障害者には該当しないため、一般の方と同じように就職活動することになります。

就労までの支援制度

就労までに以下のような支援制度があります。就職しようとする事業所の協力を得るためには障害について開示しなければなりません。後述するように開示の方法も一つではないので、本人はもちろん関係機関の方々の意見も参考にしつつ決定する必要があります。(別表1、2参照)

就職にあたっての雇用援護制度(助成金等)

障害者を公共職業安定所の紹介で採用した場合などに、様々な援護制度が使えますが、代表的なものを2つご紹介します。(別表3参照)「特定求職者雇用開発助成金」では、採用後1年あるいは1年6ヶ月の間、賃金の1/4から1/2程度支給するものです。具体的には各公共職業安定所にお問い合わせ下さい。

当然障害者を雇用することが前提となりますので、障害については開示する必要があります。

障害の開示

障害の開示といっても、必ずしも会社の方々全員にお知らせする必要はない場合があります。もっとも開示の範囲が狭い場合は社長だけ、あるいは社長と人事部門の方だけという場合。次に本人に直接指導していただく方や頻繁に関わる人などに広げることができます。実際には会社の人員構成や社内の状況などで形が変わるでしょうし、会社の意向も尊重しなければならないので、一概にはまとめられないのですが、一番最初に障害者本人と会社の意向を調整することとなります。

おわりに

精神障害者の就労については、会社も障害者本人も不安で一杯な所があるでしょうが、各関係機関が連携し、支援体制を整えることで会社への負担を軽減するとともに、会社と障害者本人の双方に喜んでいただける就労を目指して行きたいと考えておりますので、皆様のご理解とご協力をお願いいたします。



(別表1) 事業所を利用した訓練の制度

支 援 制 度	期 間	特 徴	実施主体 (窓口)	手 当 等	障害開示
職 場 適 応 訓 練	6ヶ月以内 (1年以内)	雇用予約が前提となる職場での訓練。受け入れが中小企業の場合、期間は1年以内。	都道府県知事 (各公共職業安定所)	事業主：委託費 本人：訓練手当	必 要
短期職場適応訓練	2週間以内	職場での仕事を体験し、適応性の有無を把握する訓練。	都道府県知事 (各公共職業安定所)	事業主：訓練費 本人：訓練手当	必 要
就業体験支援事業	4、7、10月～ 年度末まで	年度末までの間の就労体験。雇用は前提としない。	労働省 (各公共職業安定所)	事業所：委託費 本人：訓練手当	必 要
職域開発援助事業	2ヶ月程度 最長7ヶ月	2ヶ月から4ヶ月程度、職場で訓練を行うもの。生活支援パートナーの派遣による人的支援が特徴。	日本障害者雇用促進協会 (障害者職業センター・ 各公共職業安定所)	事業所：委託費 本人：なし	必 要
通院患者リハビリテーション (精神障害者社会適応 訓練) 事業	6ヶ月 3年まで延長可	保健所が支援の体制を組む訓練。雇用を前提とするものではない。	都道府県 (各保健所等)	事業主：協力奨励金	必 要
職 務 試 行 法	3週間以内	職業センターの検査の1種。3週間程度の職場実習により適応性の確認を行う。	日本障害者雇用促進協会 (障害者職業センター・ 各公共職業安定所)	事業所：利用料 本人：なし	必 要

(別表2) 職業センターを利用した制度

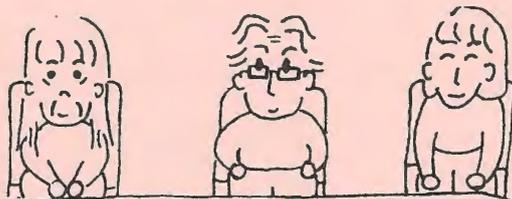
支 援 制 度	期 間	特 徴	実施主体 (窓口)	手 当 等	障害開示
職 業 準 備 訓 練	8週間	職業センター内の模擬工場に8週間通い、基本的な労働習慣を習得する。主な対象は知的障害者であるが、精神障害者の利用も可能。	日本障害者雇用促進協会 (障害者職業センター・ 各公共職業安定所)	本人：なし	不 要
○ A 講 習	4週間	職業センターで行うワープロ講習であるが、生活のリズムを作る、もしくは事務業務の適性を考える上では有効。	日本障害者雇用促進協会 (障害者職業センター・ 各公共職業安定所)	本人：なし	不 要

(別表3) 就職に際して利用できる制度 (資格要件などについては各公共職業安定所にお問い合わせ下さい)

名 称	内 容 及 び 期 間	助 成 内 容	備 考
特定求職者雇用開発 助 成 金	就職が困難とされる者を雇用した際に、賃金の一部を助成するもの。期間は1年もしくは1年6ヶ月。	各公共職業安定所にて お問い合わせ下さい。	事業所の規模などで助成割合・ 期間が変動します。
重度障害者介助等助 成金(業務遂行援助者)	重度知的障害者又は精神障害者を雇い入れた際に雇用管理のために必要となる業務遂行援助者の配置にかかる助成。期間は10年間。	一人あたり 3年間 月3万円 4年以降 月1万円	短時間就労の場合は半額となる。

PART 1 「管内職親交流会」のようす

とき：平成12年9月22日
ところ：福崎保健所 会議室



福井電機

トンネルの中にあるオレンジ色の電灯を製造しています。訓練生はコイルの巻線につけるピンを刺す作業をしています。畑作業もあります。何と、社長さんは茶道の師範！



ひまわりフーズ

食用のお肉をスライスして、パック詰め、箱詰めする作業です。訓練生も他の職員同様に製造ラインに入ってパック詰め作業をしています。



いろいろな思い・・・

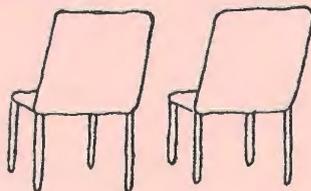
- ・以前单身者を受け入れたが、本人が力を持っていたので、少しリズムが崩れた際にカバーできる人が身近にいてくれれば、今でも続いていたと思う・・・残念・・・
- ・当方では、訓練生といっても特別なメニューではなく他の職員と同様に仕事をしてもらっている。もちろん手当も他の職員と同じ。訓練生の頑張りで続いているが、現場は対応に苦慮しているようだ。自分は苦情聞き役。
- ・良いのか？悪いのか？他の職員との共同作業メニューがないため、訓練生の調子に合わせてその日その日の仕事を考えている。長く付き合えば、朝一目見て調子が解るようになるものだ。
- ・当社としては、訓練というより生活全般を預かっているつもり。現在の訓練生には、「まず来ること」を課して只今挑戦中。

協力奨励金は？

- ・「本人の意欲につながってくれば・・・」の思いで、現在半日の訓練で全額本人に渡している。
- ・労働基準の最低賃金を支給している。
- ・9時～15時の5時間で2000円を渡している。...etc

*ビジネスとしては、無理。社会への貢献としてでない出来ない。
 *職親としても、訓練生に遠慮すぎないで「云うことは云う」。体調が悪い時の対応が大切。
 *いろいろな場面を通していろいろな人から、「社会復帰の一步手前への第一歩！！」という認識を本人が持てるようにすることとても重要。

み～んな
 悩んで…いろいろと模索しながら…
 でも、頑張っています。



福崎保健所は、協力事業所が14ヶ所あり、多くの事業所を支援しています。年1回事業所間の、交流を深める機会をもっています。事業所同士の仲間づくりの為にあなたの保健所でも企画してみませんか？!

ウシオ精工

自動車部品を製造しています。従業員は約200名と大きな会社。訓練生は、部品の運搬や部品カスの収集作業をしています。



市川育雛農場

ヒヨコを卵を産めるニワトリにまで育てていく仕事です。訓練生は、エサやりや鶏舎の掃除等をしています。



今年度は、アンケート調査を実施しました。詳細のお問い合わせは直接、福崎保健所健康課へ

豊岡保健所には、通りハ協力事業所が現在15か所あり、12名の訓練生が利用しています。不況の波は但馬にも押し寄せ、登録はしていても今は受け入れできない事業所もあり、精神に障害を持つ人が訓練を希望するにはきびしい状況です。特に女性が希望する働き場が少なく、また選べるだけのメニューもないことから、職種としての広がり求められ、理解ある事業主が一人でも増えればという思いでいます。

しかし、事業所の開拓は容易ではありません。これまで、商工会の集まりや、各種の会合などで事業の説明をしたこともありましたが、ひと通りの説明だけでは理解者が増えるはずもなく、結局は個人的なつながりや2時間人間ドッグ、健康相談等での個別のかかわりの中から理解者を見つけ、職親になってもらったことが多くあります。

昨年、精神に障害を持つAさんを通して、新たに通りハ事業所として登録してもらった事業主がありました。Aさんは、長年勤めていた事業所をリストラで解雇されたため、職探しをされる一方で、以前からの知り合いであり、後に登録された事業所に手伝いにいかれていました。働き始めた当初は、何とか仕事を確保してもらっていたようですが、思った以上に仕事ができずに、このままでは手当ても工面できないということから、家族と事業主から通りハの相談がありました。事業主にとっては、知り合いの家族のうえ、自分から誘ってきてもらったこともあり、何とか協力したいとの気持ちも重なって今更断われないとの思いがあるようでした。月2,000円の奨励金でなんとか継続できればとの思いがあったのでしょうか。いろいろなやりとりの中から結局登録事業所として申請してもらうことになりました。

しかし、仕事を新築したことから留守番役もかねて、24時間寝起きを共にする生活にかわったことがより状況を難しくしました。Aさんには外見以上に生活上の能力障害があり、そのことに事業主は驚きの日々だったようです。このころは保健婦はもっぱら事業主の苦情聞き係だったように思います。事業主との共同生活はAさんにとってもしんどいようでした。ストレス解消にと、双方から苦情を聞いたり、お互い離れる時間を作るために保健所のデイケアに誘ったりしました。デイケアはAさんも楽しく参加されていましたが、結局登録して2か月（働き始めて6か月）でお互いがヘトヘトになり、事業は中止となってしまいました。事業主の方が「もっと大きい器だったら続けられたかもしれない」と言っておられたのがとても印象に残っています。

又、ある事業所は、休み期間が6ヶ月になる訓練生を長い目で暖かく受け止めて、待っていて下さいます。

通りハ事業は、小規模作業所同様精神に障害を持つ人の社会復帰を進めていく上でなくてはならない役割を果たしています。保健婦も微力ながらも一役担えればとの思いを持ってこれからも活動していきたいと思えます。

PART 3 保健婦のつぶやき

「保健婦さん仕事ないかなあ」と、過去通りハ事業を利用した経験のある彼は、月1～4回保健所にやってきました。6年前彼は、通りハ事業を利用して3年間の訓練終了後、協力事業所でパート勤務した経験を持っています。昨年、病気が再発し1年間に2度入院しなければならなくなりました。

1度目の入院は2ヶ月で退院できたので、休職扱いで職場復帰する事ができました。しかし2度目の入院は、1度目より症状が重く、入院期間も長くなり協力事業所から「休みが長くなっている。他のパート勤務の手前、彼だけ特別扱いできないので。」と解雇になりました。彼が2度目の退院をして「再び協力事業所で働きたい」と相談にやってきました。その時の彼の様子は「働きたい」という意欲は満々だったものの、就労訓練するには不安な要素がありました。それに6年前と社会情勢は大きく変化し、事業所側の受け入れの事情も変わってしまっていました。

そこで、「作業所で体調を整えよう。作業所通所で人や作業に慣れたら、再就職を考えよう。」と提案し作業所通所を開始しました。作業所は内職仕事が必要な仕事のため、賃金は1カ月いくら頑張っても2,000円までです。「保健婦さん、こんなじゃあ（賃金）生活できない。お金をもうけなければ、親は歳をとるし、将来どうするのか」と。

彼は、障害年金も条件が整わず、受給できません。お金をもうけなければという彼の焦りは、よくわかります。しかし今の彼の症状や事業所の受け入れなどを考えると、「もう少し作業所でがんばろう」としか彼に云えず、彼の思いには応えられないことが申し訳なく、つらいと思うこの頃です。（…悲しい）

兵庫県精神保健職親会

事務局：〒652-0032

神戸市兵庫区荒田町2丁目1-29
県立精神保健福祉センター内

会員・賛助会員を随時募集してます！

Tel: (078) 511-6581
Fax: (078) 511-6585