

習では一カ所目は女性が多く、休憩時間も一人になってしまいがちには合わないと思ひ辞退させて頂きました。その後、今の会社に就職をしました。前回の教訓を生かし、自分から休憩を取り、疲れないよう注意しています。

就労継続の秘訣
また、「働く意味」とは？

金塚：今の会社で9ヶ月働き続けておられます。続けている理由は？

高村：辞めたいと思ったこともありますが、ジョブコーチに相談したところ月に一回面談を受けることになりました。また辞めたくなくなることがあるかもしれないので、月に一回は職場に見に来てほしいなと思っています。生活面では計画相談の方に月一回面談してもらっています。

金塚：高村さんが医療機関に希望することはありますか？

高村：僕の場合は薬を減らしてほしいということ。減らすと調子を崩すかもしれないのですが、もう一つは年金を切れないようにしてほしいということです。

金塚：就職したからといって完全に自立したわけでも、病気が治ったわけでもありません。何らかの支援を受けながら皆さん生活をされています。土台とな

とができます。それが一つのモチベーションとなり、生活に対しての振り返りができるよつになつてきます。どうやら達成できるのか？という視点で考えていくことが大事ではないでしょうか。

金塚：原クリニックでは「地域医療部」を併設し、訪問看護や生活全般に渡る支援を行っているとのこと。

原：現在6名のスタッフを配置しています。PSWが3名。看護師が3名。障害年金の手配や就労を希望する方への支援、地域生活が難しい方を訪問しての支援などを主に行っています。スタッフが会場に来ていたので、ちょっと補足してもらいましょうか。

原クリニックスタッフ安部：通常はPSWと看護師の二人体制で訪問看護や同行支援などを行います。多問題を抱えておられる方が多いなと感じています。地域生活を支えていくために、就労だけでなく生活全体を包括的な視点で見えて関わるように心がけています。

職場定着における
チーム支援の必要性

金塚：ありがとうございます。次に日下部さんにお伺いします。御社では障害者雇用に際して「チーム支援」を取り入れておられるとのこと。この体制

る年金は絶対的に必要なものがあります。高村さんにとっての「働く意味」とは何でしょうか？

高村：働かなければまた引きこもりになってしまうと思ひます。また、親から自立したいと考えています。実家の近くで一人暮らしをしたいです。自分のペースで家事を好きな時にしたいというのがあります。そして一人暮らしが落ち着いたら彼女がほしいです。こんな年収で良ければ結婚もしたいです。

金塚：せっかくなので隣に座ってくれている大谷支援員。高村さんはどんな人ですか？

大谷：超が付くくらい真面目な人です。訓練を休んだことはあまりありません。ただ、調子が悪くなると被害妄想が出て、最初の会社を辞めた時もあることが原因でした。ですのでスタッフとしては被害妄想が出る「僕たちが付いているよ」と声をかけています。また、高村さんはとても気さくな方であるんことを相談してくれました。先日は恋愛相談もありました(笑)。

金塚：訓練の中でしんどいなあ、休みたいなあということはないですか？

高村：ありました。実は嘘をついて休んだこともあります。しかし「JSN」に休みたいと電話をすると「遅れてもいいから、来ましよう」と言われます。

高村：会社にとって一番困ることを取り入れる前はどのような状態でしたか？

日下部：それぞれの支援機関の方に話を伺い、様子を見ながら働いてもらうという状況でした。しかし支援機関の中には定期的な訪問して下さるところと期間が空いてしまふところと訪問頻度に差がありました。ただ訪問してくれば良いというわけでもありません。チーム支援に当たっては、原クリニックさんが運営する「仙台メンタルヘルスサービス」と協力し、支援機関の方々に「訪問の計画」を提出して頂き、それに基ついて計画的に来て頂きました。

金塚：先ほどの発表の中でいくつかのケースを紹介頂きましたが、どれも生活面での問題で

日下部：障害者の方を雇用する際は、「仕事の面は我々が企業としてしっかり見ていく」という思いで採用しています。しかし我々では解決できないことが時として出てきます。どういった問題なのかを突き詰めてみると、生活面ということが多い。その際、「ではこのような機関に相談して下さい」とアドバイスすることとは実際とても難しいです。福祉の方に相談しながら問題を解決していくのが一番好ましいと感じています。

金塚：なるほど。では丸山さんにお伺いします。(株)清月記さ

とは休まれることです。ちょっとしんどいくらいでは休ませない。「とりあえずおいで」といいます。これは普段からの信頼関係があるからこそのことです。それでは、最後に高村さんから皆さんにお伝えすることはありますか？

高村：そうですね。しんどい時は必ずしんどいって言った方がいいと思います。体調の悪い時は医療機関を受診して下さい。

金塚：はい、ありがとうございます。それでは以上で終わりたいと思います。

【第二部】シンポジウム
精神障害者の職業生活を支援するために



- シンポジスト：
 医師：原敬造（原クリニック院長）
 企業担当者：日下部直憲（株式会社清月記 商品管理部 課長）
 支援者：丸山毅（仙台市障害者就労支援センター 支援員）
 労働局担当者：荒井孝志（宮城労働局 職業安定部 職業対策課 地方障害者雇用担当官）
 コーディネーター：
 金塚たかし（NPO法人JSN 統括所長）

本人主体の就労を
どうやって
実現するのか？

金塚：精神障害者の就労において、定着支援は大きな課題であります。私たち福祉も医療機関も、一体になって支援していかねければならない問題です。今日はこの定着支援をテーマに、4名のシンポジストの方にご登壇頂きお話を進めていきたいと思います。実は私は昨日仙台に到着し、原クリニック院長の原先生とスタッフの方にお話を伺いました。その中で感じたことは

「本人主体の支援」を徹底的に買っているんだということ。先ほどの発表の中でも「本人が働きたいと希望すれば、準備が不十分と思われる段階でも断らない」というお話が印象的でした。

原：私は環境と生活は密接していると考えています。準備ができていないからダメというのは逆であって、何かをやるうとする生活は変わっていくものなのです。生活リズムが整っていないと感じる方でも「働きたい」と希望すれば、「それを実現するためには何が課題になっているか」を話し合うこ

と話を伺ってもよろしいでしょうか？今後このチーム支援をどのように広げていこうとお考えですか？

那須：今後、障害者雇用が増えていく中で、一つの企業にさまざまな支援機関の出身者が入り混じることが予測されています。まさに今、その状態にあるのが(株)清月記さんではないでしょうか。日下部さんもおっしゃっていたように、それぞれの機関に企業が個別に相談に行くようなことが増えれば、労力もかかり

ますし障害者雇用は広がらない。そのためにも環境を調整していくのか？ということはこのモデルケースで行っています。今後、同様の企業が増えてきた時に応用できるのではと考えています。現在、課題も出てきていますので今後のために工夫も重ねているところ

丸山：現在のようによく丁寧な取り組みが続いていると、将来的にマンパワーが不足することと予測されます。効率的かつ効果的な取り組みの方法を考えていかなければなりません。

金塚：それでは荒井さん。ハローワークを中心としたチーム支援もありますが、何か違いはありますか？

荒井：ハローワークで関わるのは就職の実現までというケースがほとんどです。定着に関しては丸山さんの仙台市障害者就労

私たちはなぜ
定着支援を行うのか？

金塚：これは仙台市のモデルケースということですか？

丸山：はい。定期的なミーティングの中に担当部署の職員さんも入って頂いて検討しています。

金塚：本日、仙台市の障害支援課の那須さんも会場にいられているということ。突然の指名で申し訳ございませんが、少

センターさんや、県内の障害者就業・生活支援センターさんをお願いしています。生活面の問題が生じることも多いので、ハローワークとしては当事者や企業さんから相談を受けた際、関係機関に振り分けていくという役割を担っています。

金塚：当たり前のことをあえてお伺いします。なぜ私たちは定着支援を行うべきなのでしょう？就労支援機関の中には、就労はゴールと捉えているところもあり

原：精神疾患をお持ちの方は治療しながら就労を継続している状態です。もちろん非開示で一般就労をされる方の中にはおられますが、特に環境の変化や対人関係に関しては長期的な支援が必要です。対処方法を常に書きしながら支援を進めていくことが重要であるため、定着支援は不可欠であると考えます。企業の中には精神疾患をしっかり理解していないところも多

いですが、社会にはまだまだ偏見もあります。

丸山：当事者の方が地域の中で普通に暮らし、やりたいことを実現していく。その方法の一つとして、仕事を続けていくことが大切だと考えています。私たちはこうした当事者の自己実現に対して支援を続けていく必要があります。(後略)