

4) 精神保健に関連する相談はない

5) その他(具体的に

)

10 他機関への紹介方法について(複数回答可)。

1) 他機関に相談に行くように勧めるだけで連絡はしない

2) 他機関に相談に行くように勧めるとともに直接連絡(電話または郵送)する

3) 他機関に相談に行くように勧めるとともに、相談者に紹介状等を渡す

4) 他機関に相談に行くように勧め同行する

5) 他機関を勧めることはない

6) その他(具体的に

)

11 精神保健に関する相談・医療機関について

	利用したことはない	利用したことがある	今後利用したい
精神保健福祉センター			
保健所			
精神科診療所			
精神病院			
総合病院精神科			
大学病院精神科			
その他 (具体的に)			

12 精神保健に関連する相談のなかで特に対処に困難を感じた事例がありましたら、概略をご記入ください。

--

13 今後の思春期・青年期精神保健への取り組みに関して、ご意見がありましたらご記入ください。

--

14 相談者の個人情報の扱いについて（回答をひとつ選択してください）

14-1 他機関の職員に相談者情報を提供する場合の相談者の同意

- 1) 得ている
- 2) 得ていない
- 3) 場合による
- 4) その他（具体的に \_\_\_\_\_ )

14-2 他機関の職員から相談者情報の提供を求められた場合

- 1) 相談者の同意がなくても求められたことに答えている
- 2) 相談者の同意がなくても緊急時など必要があれば答えている
- 3) 相談者の同意があれば求められたことに答えている
- 4) 法律に基づく問い合わせのみ答えている
- 5) 原則として答えない
- 6) 場合による
- 7) その他（具体的に \_\_\_\_\_ )

14-3 他機関に情報を提供したことで、相談者から苦情・抗議を受けた経験

- 1) なし
- 2) あり（具体的に）

14-4 他機関に情報を提供しなかったことで連携がうまくいかなかった経験

- 1) なし
- 2) あり（具体的に）

記入者氏名	職種・役職
-------	-------

お問い合わせが必要な場合に、使わせていただきます。

たいへんお忙しいところ、御協力ありがとうございました。

【研究事務局、連絡先】

〒604-8845

京都市中京区壬生東高田町1-15 京都市こころの健康増進センター

TEL 075-314-0355 FAX 075-314-0504 吉村 安隆

**資料B**

平成 13 年度厚生科学研究「政令指定都市における精神保健福祉施策の推進に関する研究」

**中学校・高等学校における精神保健ニーズに関する調査**

ご回答の際には、最近 1 年間のご経験をもとにお答えください。

12 月 21 日（金）までに、ご回答をお願いいたします。

1	学校名	仙台市			中学校
		京都市	立		高等学校

2	生徒数	
---	-----	--

3	教職員数	内養護教諭数
---	------	--------

4	スクールカウンセラーの配置	1) なし	2) あり（毎週 回× 時間） （隔週 1 回× 時間）
	その他の相談員の配置	1) なし	2) あり（毎週 回× 時間） （隔週 1 回× 時間）

5 不登校問題などに対応する校内組織

1) なし

2) あり（具体的に）

--

**以下の設問については、該当するところに○印をつけてください。**

6 精神保健に関連する事例の経験（複数回答可）

1) 不登校

2) いじめ

3) 家庭内暴力

4) 被虐待

5) 対人関係など

6) 薬物乱用

7) 飲酒

8) 精神疾患の疑い

9) 精神科治療中または治療歴あり（診断名

）

10) 自閉症（アスペルガー症候群含む）

11) ADHD（注意欠陥・多動性障害）

12) 摂食障害

13) その他（

）

- 7 精神保健に関連する問題について（複数回答可）
- 1) 学校内で対応する（保護者への連絡を含む）
  - 2) 学校内で対応する（学校医への相談を含む）
  - 3) 学校内で対応する（スクールカウンセラーへの相談を含む）
  - 4) 学校内で対応するが、対応方法については相談機関等に相談する
  - 5) 学校内で対応するが、必要に応じ相談機関等を紹介する
  - 6) その他（具体的に )

- 8 相談・医療機関への紹介について（複数回答可）
- 1) 相談機関等に相談に行くように勧めるだけで連絡はしない
  - 2) 相談機関等に相談に行くように勧めるとともに直接連絡（電話または郵送）する
  - 3) 相談機関等に相談に行くように勧めるとともに、相談者に手紙または紹介状を渡す
  - 4) 相談機関等に相談に行くように勧め同行する
  - 5) その他（具体的に )

- 9 相談機関等に紹介後のアフターケアについて（複数回答可）
- 1) 原則として相談機関等に任せる
  - 2) 必要に応じ相談機関等と連絡をとりながらケアしている
  - 3) 積極的に相談機関等と連絡をとりながらケアしている
  - 4) その他(具体的に )

10 精神保健に関連する問題の相談・医療機関の利用について

	利用したことはない	利用したことがある	今後利用したい
教育相談機関			
児童相談所			
保健所			
精神保健福祉センター			
精神科診療所			
精神病院			
総合病院精神科			
大学病院精神科			
その他 具体的に			

11 精神保健に関連する問題のなかで特に対処に困難を感じた事例がありましたら、概略をご記入ください。

12 今後の思春期・青年期精神保健への取り組みに関して、ご意見がありましたらご記入ください。

13 生徒の精神保健に関する個人情報の扱いについて(回答をひとつ選択してください)

13-1 相談機関等の職員に情報を提供する場合の生徒の同意

- 1) 得ている
- 2) 得ていない
- 3) 場合による
- 4) その他(具体的に)

13-2 相談機関等の職員に情報を提供する場合の保護者の同意

- 1) 得ている
- 2) 得ていない
- 3) 場合による
- 4) その他(具体的に)

13-3 相談機関等の職員から情報の提供を求められた場合

- 1) 同意がなくても求められたことに答えている
- 2) 同意がなくても緊急時など必要があれば答えている
- 3) 生徒の同意があれば求められたことに答えている
- 4) 保護者の同意があれば求められたことに答えている
- 5) 原則として答えない

- 6) 場合による
- 7) その他(具体的に)

13-4 相談機関等に情報を提供したことで、生徒から苦情・抗議を受けた経験

- 1) なし
- 2) あり (具体的に)

13-5 相談機関等に情報を提供したことで、保護者から苦情・抗議を受けた経験

- 1) なし
- 2) あり (具体的に)

13-6 相談機関等に情報を提供しなかったことで連携がうまくいかなかった経験

- 1) なし
- 2) あり (具体的に)

記入者氏名	職種・役職
-------	-------

お問い合わせが必要な場合に、使わせていただきます。

たいへんお忙しいところ、御協力ありがとうございました。

【研究事務局、連絡先】

〒604-8845

京都市中京区壬生東高田町1-15 京都市こころの健康増進センター

TEL 075-314-0355 FAX 075-314-0504 吉村 安隆

## 精神障害者の就労支援システムに関する研究

分担研究者 池末 亨（東京学芸大学教授）

**研究要旨** 現在厚生労働省で行われている精神障害者の就労支援に関わる五つの事業（1）職場適応援助者（ジョブコーチ）による就職後の人的支援パイロット事業（2）医療機関などと連携した精神障害者のジョブガイダンス事業（3）地域雇用支援ネットワークによる精神障害者職業自立支援事業（4）障害者就業・生活総合支援事業（5）グループ就労を活用した精神障害者の雇用促進モデル事業、の資料を収集し分析を行った。また（3）（4）（5）については実地調査を行った。

その結果それぞれの事業が精神障害者の一般就労に結びつくには様々な課題を抱えており、また五つの事業が個々バラバラに行われているため、総合的な就労支援の構築に向けて連携していくことが今後の課題であることが分かった。

今後これらの事業が効果を上げ、さらに総合的な就労支援策を構築していくためにはさらに研究を深め、継続的にアンケート調査、実地調査を行っていく必要がある。

### A. 研究目的

精神障害者に対する就労支援は、身体障害者、知的障害者に対する就労支援に比べて極めて立ち遅れている。そこで本研究では現在厚生労働省で行なわれている以下の事業について現状を分析し課題を整理し、精神障害者の就労支援システムの今後の方向性を探ることを目的とした。

- （1） 職場適応援助者（ジョブコーチ）による就職後の人的支援パイロット事業
- （2） 医療機関などと連携した精神障害者のジョブガイダンス事業
- （3） 地域雇用支援ネットワークによる精神障害者職業自立支援事業
- （4） 障害者就業・生活総合支援事業
- （5） グループ就労を活用した精神障害者の雇用促進モデル事業

### B. 研究方法

（1）から（5）までの事業について実施要項や数カ所の実践報告などの資料収集を行い、現状の分析を行った。その結果それぞれの事業

が精神障害者の一般就労に結びつくには様々な課題を抱えており、また五つの事業が個々バラバラに行われているため、総合的な就労支援の構築に向けて連携していくことが今後の課題であることが分かった。

今年度はその中の（3）（4）（5）について実地調査等を行い、課題を整理した。

倫理面への配慮については、今回の研究では個別事例を扱うことはなかった。

### C. 研究結果と考察

#### （1）職場適応援助者（ジョブコーチ）による就職後の人的支援パイロット事業

##### 1) 事業の概要

知的障害者、精神障害者を対象に、就職の職場環境への適応を援助するため職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、効果的な援助の技法や実施方法を検討するとともに、ジョブコーチの養成も行う。

平成12年度～13年度の2カ年の試行事業で、12年度は神奈川と滋賀の障害者職業

センターで、13年度には宮城、東京、長野、静岡、大阪、岡山、徳島、沖縄の障害者職業センターを加え10カ所で実施された。

## 2) 実施状況

13年度の実施状況はまだ入手していないので12年度の実施状況を整理する。2カ所で17人を対象に支援事業が実施されたが、うち精神障害者は4名だった。事業主による評価では①精神障害者の雇用管理について不安があったが、ジョブコーチから時宜にかなった助言があり、精神障害者を雇用することへの負担感が軽減された。②当該対象者がジョブコーチがいることで安心でき、職場内での動きもよくなった。③事業が多忙で目が行き届かないところがあるが、その点をジョブコーチがフォローしてくれて、安心できる、などのプラスの評価がある反面④ジョブコーチがいる、いないで作業ぶりに差が出るようになり、だんだんとジョブコーチへの依存度が高まっていき、ジョブコーチの派遣を中止せざるを得なかった、とのマイナスの評価もあった。ジョブコーチは配置型ジョブコーチ（職業センター職員）と登録型ジョブコーチ（企業、福祉、教育、医療などの関係者）があり、それぞれ6人、9人が担当した。またジョブコーチ研修をそれぞれ2日間、3日間行った。

## 3) 考察

この事業の成否はジョブコーチを質量ともに如何に拡充させるかにかかっている。アメリカでは1986年リハビリテーション法により制度化され、これまでに25万～30万人を対象に実施され大きな成果を上げている。ジョブコーチの研修も充実していて質も高い。

この事業は第154通常国会に上程されている障害者雇用促進法改正案により法定事業になる予定である。平成14年度予算では47都道府県のすべての障害者職業セ

ンターで実施され、ジョブコーチも大幅な増員を見込んでいる。また就職後だけでなく、就職前も含めて（平成4年度から実施されている職域開発援助事業を組み込む）実施される。

大きな飛躍が期待されるが、先進地域といわれる神奈川や滋賀でも事業所の開拓や連携では相当な苦勞をしており、全国的に順調に実施されるためには様々な困難があることが推測される。

平成14年度には13年度に行われた10カ所の試行事業の実施状況を調査し、さらに可能な範囲で14年度の実施状況も把握したい。

## （2）医療機関などと連携した精神障害者のジョブガイダンス事業

### 1) 事業の概要

この事業は職業安定所が実施主体となり、医療機関や障害者職業センター、社会復帰施設、保健所などとの連携をもとに実施するもので、平成8年度に予算化され、平成13年度には34安定所で実施され、14年度には47安定所で実施される予定である。

### 2) 実施状況

入手した資料は京都障害者職業相談室一カ所だけで、それによると5日程度のジョブガイダンス（面接の受け方、就職と病状管理、求人票の見方、履歴書の書き方、職業センターの見学など）を行う。毎年10数名の参加があるがこの事業だけで就職に結びつく者は少なく、また医療機関が全般的に就労支援への意識が薄く、この事業だけを単発で繰り返しているだけでは課題は解決しない。

### 3) 考察

全般的に医療機関は就労支援に関する取り組みには消極的で、如何に連携を強めていくかが最大の課題である。また単発的にこの事業を行っても効果は薄く、（1）

（3）（4）（5）などの事業と連動して継

続的に就労支援を行っていく必要がある。また地域による差異も大きいことが予想される。平成14年度には13年度に事業を実施した34カ所にアンケート調査を行い、この事業の課題を整理したい。

### (3) 地域雇用支援ネットワークによる精神障害者職業自立支援事業

#### 1) 事業の概要

この事業は地域障害者職業センターが中核となり、地域の医療や福祉など関係機関が雇用支援ネットワークを形成し、それぞれの機関の協力体制のもとに効果的な援助を行うことを目的とし、職業準備訓練の前段階の職業リハビリテーションの必要な精神障害者に対して、16週間にわたる対人技能訓練、作業指導などを実施するもので、平成11年度に東京都障害者職業センター多摩支所が全国で1カ所モデル事業として指定され12年度、13年度も継続して事業を実施している。12年度には4カ所、13年度には8カ所（多摩支所、北海道、岩手、愛知、兵庫、広島、福岡、熊本）と実施箇所も増えている。

#### 2) 実施状況

筆者はこの事業がスタートしたときから多摩支所の運営協議会の委員をしており、協議会で検討したことも含め状況を述べる。

- ・ この事業の受講者は平成11年度（11～3月）7人、12年度1期（6～9月）6人、2期（11～2月）6人、13年度1期（5～9月）7人、2期（11～3月）6人の計32人。大半は精神分裂病。
- ・ 16週間のうち前半は主に多摩支所の作業室での作業演習、グループミーティング、レクリエーション、個別面談などを行い、個々人の特性を把握する。
- ・ 後半は外にでて様々な体験をする。例えば、一般企業の仕事に近い作業を行っている授産施設や作業所での体験、一般企業での実習（スーパーでの商品管理、ホテルでのベットメイキングなど）。

- ・ この事業の実務は職業カウンセラーの指導のもとに2名の指導員（非常勤）が行い、事業の総括・評価を年3～4回の運営協議会で行う。

- ・ 参加した受講者からは自分の就労面の能力が把握できた、対人関係などのスキルを学べたなど、おおむね高い評価を受けている。しかしそれが必ずしも一般就労には結びついておらず、13年度1期までの受講者26名のうち一般企業に就職したのは9名（全員パート）、しかもそのうち4名は数ヶ月で離職している。授産施設や作業所に戻っていったものも多い。

#### 3) 考察

運営協議会での議論もふまえこの事業の意義について考察する。

- ・ 16週間という長期間、手間ひまをかけてわずか6～7人を対象に行うこの事業はとても非効率的に見えるが、これは6～7人のためだけに行っているのではない。運営協議会に参加している約20人の関係者は、この事業の評価を通じて支援ネットワークのあり方について多くのことを学んでいる。多摩支所および参加している委員の役割はこの事業の成果を各地域に持ち帰って、支援ネットワークを各地域に作っていくことが最大の狙いといえる。
- ・ 多摩地区は就労支援に関心を持つ社会復帰施設や作業所など社会資源は豊富であり、モデル事業は円滑に行われている。これが社会資源の乏しい地域で同様に行われているかどうかは不安が残る。（14年度は13年度に事業を実施した全箇所にアンケート調査を行い、可能な限り実地調査も行う予定。）
- ・ この事業がスタートした当初は一般就労に結びつけることを大きな課題にしていたが、個々人の特性にあった就労支援のあり方を検討することが大切で、一般就労に結びつけることだけがこの事業の目的ではないという意見が多くなってきている。

#### (4) 障害者就業・生活総合支援事業

##### 1) 事業の概要

この事業はあっせん型障害者雇用支援センターが福祉施設などと連携して就業・生活の両側面から一体的な支援を行うもので、平成11年度から試行的事業として始まった。

身体障害、知的障害、精神障害の三障害を対象にしているが、事業の一つとして知的障害者養護学校等在学生の体験入寮を位置づけているため、11年度に指定された10カ所の施設はほとんどが知的障害者通園寮が併設施設となっており、11年度の活動実績でみると精神障害者の利用は1割にも満たなかった。12年度の試行事業は14カ所に増え、その中の一つに精神障害者を主な対象にした和歌山県のやおき福祉会が指定された。13年度は25カ所に増えたが、精神を主な対象にしているところは依然としてやおき福祉会だけである。

##### 2) 実施状況

11月29日から12月1日までやおき福祉会の実地調査を行った。

- ・ やおき福祉会は和歌山県南西部の田辺市（人口約7万人）にある。平成元年精神障害者家族会が発足し、同年共同作業所「やおき工房」を立ち上げたが、以後数年間は一つの作業所を細々と運営するだけの状態が続いた。
- ・ 平成8年1月社会福祉法人設立準備委員会が発足し、同年10月には法人認可があり、平成9年4月には授産施設と生活訓練施設が、5月には精神障害者地域生活支援センターがオープンした。以後も次々と共同作業所やグループホームを開設するなど事業を拡大している。
- ・ 精神障害者地域生活支援センターやおき福祉会の活動の扇の要の位置を占めているが、相談活動の中で就労支援に関するものが大きな比重を占めているため、平成11年4月に自主事業として「やおき就労支援センター」を設置した。そして平成12年度に試行事業の指定を受け、名称も「南紀障害者雇用支援センター」に変更した。
- ・ 二日間に渡って雇用支援センターだけでな

く、やおき福祉会の様々な施設を案内してもらったが、その中で特に印象に残ったのが雇用支援センターが単独で活動しているのではなく、様々な施設・施策と連携して活動していることであった。例えばすぐに企業に結びつくことが困難な人はまず共同作業所や授産施設で体験をする。生活支援センターと雇用支援センターはすぐそばにあり、絶えず情報交換を行い必要な支援を連携して行う。一人暮らしが難しい人はグループホームを利用する・・・等である。

・ 所長の北山氏にかなりの時間を割いてもらい雇用支援センターの取り組みを聞くことができたが、すばらしい活動をしているがこれは田辺市だからできたわけではなく、全国どこでも努力すればできる取り組みという印象を受けた。

・ 最初のうちは職場開拓に相当な苦勞をしたが、受け入れてくれる事業所が増えるにつれて、その実績を説明するなかで理解してくれる事業所が拡がり、現在では30カ所近い協力事業所がある。職種も事務員、店員、工員、営業員、ホームヘルパーなど多岐に渡っている。

・ この事業ではジョブコーチが重要な役割をしている。事業所に対しては一人一人の障害の特性を説明し理解を求める。当事者に対しては一緒に作業をする中で徐々に仕事になれてもらったり、対人関係が苦手な人には職場の和の中に入っていきようゆっくりと促したり、様々な工夫をしている。北山所長の話では、ジョブコーチがしっかりしていなければ多くの方は長続きしないという。

・ もう一つ大切にしていることはグループ就労である。特に初期の段階では様々な不安があり、「仲間がいる」という安心感は非常に重要である。

・ 雇用支援センターでは朝と夕方に必ずミーティングを行っている。朝はその日の体調などを把握し、夕方にはその日の仕事の振りかえりを行う。筆者も夕方のミーティングの様子を見せてもらったが、この活動が当事者の不安を和らげ、明日もがんばろうという気持ちにさせている意義を感じた。

・ この事業は三障害を対象にしている事業で、やおき福祉会は知的障害関係の団体ふたば福祉会（知的障害者を主な対象に様々な施設を運営している）と連携がうまくいっているため事業として成功しているが、こうした例は他の地域では少ないと思われる。特に知的障害者養護学校等在学生の体験入寮についてはふたば福祉会の協力が不可欠である。

### 3) 考察

・ この事業は第154通常国会に上程されている障害者雇用促進法改正案により、「障害者就業・生活支援センター」として法定事業になる予定である。平成14年度予算では47カ所分が計上されており、大きな飛躍が期待されるが、やおき福祉会のような取り組みが全国的に順調に実施されるためには様々な困難があることが推測される。

・ 障害者就業・生活支援センターの要項（案）では知的障害者養護学校等在学生の体験入寮については項目から外れているが、三障害が対象であることには変わりがない。多くの精神障害者地域生活支援の活動はもっぱら精神障害者だけを対象にしており、この事業に積極的に参加するところがどれほどあるか不安である。14年度の47カ所のうち一つでも二つでもやおき福祉会に続く活動がでてくることを期待する。

平成14年度にはこうした動向を把握しそうした場所の現地調査を行う予定である。

## （5）グループ就労を活用した精神障害者の雇用促進モデル事業

### 1) 事業の概要

精神障害者地域生活支援センターが企業と請負契約を締結し、グループ就労指導員付きで数人の精神障害者のグループを企業に送り込み、そこで就労することにより一般就労へとつなげるモデル事業であり、期間は6ヶ月、平成13年度は3カ所が指定された。

### 2) 実施状況

モデル事業を実施しているのは福岡の「のぞ

え風と虹」、東京国立市の「棕櫚亭」、千葉県の「ワーナーホーム」の3カ所である。この3カ所の資料を収集した上で1月28日に座談会を行った。メンバーは「のぞえ風と虹」の倉知延章氏、「棕櫚亭」の寺田悦子氏、田崎万里子氏、「ワーナーホーム」の中村美穂子氏の4人で司会進行は私が担当した。その中でグループ就労には様々なメリットがあるが以下のような課題も明らかになった。

・ 事業所開拓が困難を極めた。特に精神障害者の障害の特性、就労する上での配慮事項を理解してもらうことが困難。

・ 当事者の募集方法、応募してきた当事者の誰を採用するかにも相当苦労した。

・ 10月から事業を実施し、4ヶ月が経過しているが、その中で事業所との関係を円滑に進める上で、ジョブコーチの役割の非常に重要で相当な力量がないとうまくいかないと認識した。

・ 参加した当事者のすべてが一般就労に結びつくとは思えない。この体験を通じて個人がどういう就労形態が望ましいかを判断する場としてとらえることが適切である。

・ 指定された三カ所のセンターは従来から就労支援を積極的に行ってきたセンターなので何とか実施できているが、多くの生活支援センターにはそうした蓄積がない。単にグループ就労だけを行うのではなく、就労支援諸施策の中でのグループ就労として位置づける必要がある。そのためにも平成14年度から本格実施になる就業・生活支援センターのメニューの一つとして位置づけることが望ましい。

### 3) 考察

グループ就労が精神障害者の就労支援を進める上で非常に効果があるという点では三カ所とも意見が一致していた。

しかしその前提条件として、生活支援も含めた総合的な支援体制がなければ、単にグループ就労だけを取り組んでも効果は上がらない。また実際の場面ではジョブコーチの力量が大きな意味を持つ。

そのためにも先にも述べた就業・生活支援センターが全国各地で取組み、その中にグループ就労を位置づけることが必要である。

平成14年度も引き続き上記の三カ所がモデル事業を継続して行うが、さらに課題を掘り下げていくことを期待する。

(資料) 精神障害者グループ就労に関する座談会

#### **D. 結論**

以上が今年度の研究の概要であるが、それぞれの事業が精神障害者の就労支援に一定の効果を上げているものの、総合的な就労支援を構築するためには様々な課題を抱えていることも明らかになった。来年度はこれまで得た知見を基礎に(1)から(5)について本格的なアンケート調査、実地調査を行い、就労支援システムのあり方について検討する予定である。

**E. 健康危険情報** なし

#### **F. 研究発表**

1. 論文発表 なし
2. 学会発表 なし

**G. 知的財産権の出願・登録状況** なし

参加者 池末 亨氏 (司会進行)  
倉知 延章氏 (のぞえ『風と虹』)  
寺田 悦子氏 (棕櫚亭)  
田崎万里子氏 (棕櫚亭)  
中村美穂子氏 (ワーナーホーム)

—以下敬称略—

池末：精神障害者のグループ就労に関する座談会を始めます。

この座談会を企画した趣旨は、精神障害者に対する就労支援はここ数年様々な施策が進んできています。その中でも特にグループ就労というのは今までに無い特徴のある取組みというふうに判断しています。精神障害者は一人でどこかに就労に行っても、なかなか上手くいかないけれどもグループで行くと効果があるのではないかと。

そういう取組みというのは今までにも例えば和歌山の『ヤヨキ会』その他いくつかのところで実績をあげています。そういうことに着目をして今年度から厚生労働省では、3つの施設にモデル事業としてグループ就労の指定をしました。その3つの施設、福岡の「のぞえ『風と虹』」、国立にある『棕櫚亭』、千葉にある『ワーナーホーム』そこで指定を受けて、昨年10月からモデル事業に取り組んでいます。そういうことで今日の座談会では3ヶ所の施設のこの事業をやっている方々にお集まりを頂きまして、グループ就労がこれからの精神障害者の就労を進めるときにどういう意義があるのか、課題は何か、多角的に話合っ頂きたいと思っております。

進め方は、最初に3施設のこれまでの就労支援の取組みと、モデル事業を受けるに至った経緯、を最初に3施設から話して頂きます。

次に2つめのテーマとして、今年度実際に事業を実施したわけですが、実施をした中での評価、あるいは課題、来年度も引き続き継続してこの3施設が指定を受けることになっていますが、来年度に向けての課題などについて話して頂きます。最後に3番目ですが、就労支援諸施策の中でのグループ就労の位置付け、それから就労支援全体の課題、これは3施設だけではなくて全国的な状況も視野に入れてお話しして頂ければと思っています。

それでは早速座談会に入ります。最初に3施設のこれまでの就労支援の取組みと、モデル事業を受けるに至った経緯について、『棕櫚亭』、『ワーナーホーム』、『のぞえ『風と虹』』、の順序で話しして頂きます。

『棕櫚亭』の寺田さん宜しくお願いします。

寺田：『棕櫚亭』グループという名称でまとめました。私が所属しているのは、地域生活支援センターなびいの施設長をやっております寺田です。レジュメに沿って話していきますが、『棕櫚亭』には精神障害者の共同作業所が3ヶ所、これは国立市と立川市2つの市をまたいでおります。それと通所授産施設ピアス、地域生活支援センターなびい、が各1ヶ所合計5ヶ所ありましてそれを、『棕櫚亭』グループというように呼んでおります。創立16年目になりまして、国立市にあります『棕櫚亭Ⅰ』とピアスとなびいは社会福祉法人組織でやっております。立川市のⅡ、Ⅲは無認可の組織で2003年度来年には小規模授産に移る予定です。

今までの就労生活支援に関しては、レジュメ3枚目の『棕櫚亭』のあゆみというものを片方で見ながらお話ししたいと思っております。私たちは開設後16年になりますが、当初は東京でも作業所は少なく、もちろん周辺でも作業所は少ない状況でした。それで病院で働いていた職員がたまたま国立市で知り合いまして、自分たちの住んでいる地域に作業所を作ろうということで始めました。当初は生活をとにかく支えていく場所として活動してきましたけれども、1年2年目ぐらいから就労したいという希望者が多くなりまして、様々な活動を行なっています。本格的に就労支援をやり始めたのは、棕櫚亭Ⅱができたところからですが、90年です、棕櫚亭Ⅱでもリサイクルショップばるむを開店しまして、これはむしろ就労支援というよりも当初は風通しの良い場所、社会との接点というお店としてリサイクルショップを開店しています。ところが徐々にリサイクルショップも仕事をしたいという希望者が増えてきて、店の名前を『ばるむ』にしたり、お店をもっと大きく転居したりとかしながらかなり一般就労に近い形になりました。それと棕櫚亭Ⅲを開所した時には、平成4年ですが、トゥリニテというレストランを始めました。棕櫚亭Ⅱが開設したところからかなり就労支援を意識し始めまして、活動方針をコピーでつくるのが好きで、最初のコピーは『明るく元気に美しく』というコピーで生活を支えるというところから始まり、Ⅱができた時には『食べて、稼げて、寛げて』という仕事をしたいというコピーに変わっています。私はこのころ開設当初から職員として働いたのですが、この時すでに立川の単身者で生活保護の方たちがとても多かったんですね、ととてもエネルギー

一のある方たちが多くて、内職はやりたくない、いわゆる元来の作業所というイメージから違ってとにかく外で仕事を得て、お金も多くもらえて働きたいんだという要求がとでもありました。一番最初はナンショク的なことから始まったんですが、そういったニーズと声が高かったもので、職場開拓をしてゴルフ場、公園清掃、生協という企業の中で働いていくという形を取ることができました。なかでもゴルフ場は時給千円で、朝2時間ですね、これは個人契約も出来まして、職員が1人配置しまして、グループ就労の始まりだったような気がします。これが10年以上続いています。現在はバブルが弾けたことや、手で集めるゴルフの集球だったんですが機械化されまして2年ぐらい前に終了になっています。それと立川にある立川生協でパート労働という形で個人契約をしている方と、グループとして棕櫚亭として契約しまして3~4人の方が生協のリサイクル（瓶とか紙とかの仕分け）の作業についています。あとは立川市と国立市の公園清掃を引き受けています。この3ヶ所が比較的早く、棕櫚亭Ⅱができた平成2年ごろから、この作業をしておりまして、特徴としましては賃金がとでもよくて、最初頂いた賃金はみんなメンバーに還元していたのですが、職員がサポートする部分が強くなってメンバーとの話し合いで、まあ平均した形で時給800円くらいという形の仕事にしております。現在は公園清掃も続いておりまして、あとクリニクの清掃とか都立養護学校、老人ホームなどの清掃もおこなっております。

もう1つ大きかったことは、棕櫚亭はハード面は比較的外仕事を中心に企業の中で働くということをしてきたのですが、やはりソフト面の就労準備、例えば作業所の中の仕事は職員と一緒にだったり、メンバーと一緒にだったりすればうまくいく、それから一般雇用という形になっていった時になかなか面接の場面でうまくいかなかったり、現実一般常識とか対人関係の問題とか様々な特徴がありましたので、それをなんとか克服しようということで、平成7年に生活就労支援部、生活と就労というところをとってSSクラブを設置しました。このなかでは作業所できないことをやりましょうということで、グループワークを中心にしまして就労プログラムと称してSSTとか学習会などを、それとグループでの職場開拓をしてきました。このなかから一般就労につながってくる人たちも何人もでてきております。そういった形でSSクラブまでたどりついたのですが、やはりSSクラブも含めてほとんど作業所の中のグループ就労であったり、作業所からの個人のパートさんだったりするものでなかなか一般雇用に結びつかない面が多かったり、作業所のやっている中身がとでも多様化してきましたので作業所の限界を私たちは感じまして、このころ授産施設の補助金などがついてきましたので、本格的な働きたい人のための授産施設を作りましょうということで、97年に就労支援センターピアスを設置しております。この時もかなり議論したんですけども、やはり作業所できないことを授産施設でやっていきたいと思いますということで、SSクラブを土台にした形でピアスかなり企業に近い形のハード面をつくっていこうということになりました。働きたいを働ける場所にしようとのキャッチコピーもできました。作業所はなかなかゴールがあつてないような形で、けっこう働ける人たちも、長くてなかなか作業所がでない、作業所のなかで仕事ができてもなかなか雇用につながっていけないというのを目のあたりにしておりましたのでとにかくゴールを決めよう、目標を決めようということでゴールあるトレーニングを目指そうということで、活動してきています。これで新しいこととしましては、2年の期限付きの通過施設という形を打ち出しました。これに関しては家族会とかそれから当初から棕櫚亭になじんでいた方からは随分苦情がありましたので、話し合いをもちながらピアスを設置しております。このなかで特徴としましては、できるだけ社会で働く場面を想定しまして、正社員ではなくてパートをゴールにしようというのがありまして、中でも一番多いのが調理関係だったりサービス業、清掃、そういうものを想定しましてカリフォルニアにある寺谷さんたちが毎年行っていた、コナードハウスに見学に行きまして、私たちはずっと食をめぐしてレストランとかをやってきておりますので、食を中心としたものを作っていこうということで事業としましては、喫茶と厨房を作ってお弁当の宅配、それと清掃と3つの事業を考えてきました。その3つの事業をある程度パート就労という形を想定しまして考えていきました。5年目6年目になりましていろんな問題が蓄積してきています。特徴としましては、この中で集団でいろんなことをやるんですが、グループワークもやってきているんですが、特に個別担当制ということで個別の目標、ゴールを設定しまして、かなり面接を重視しております。それと職場開拓担当者ということで、私も2年間やってたんですが、とにかくあちこち歩いて職場を開拓するというのを数回は少ないのですが開拓をしてきています。2年の期限があるということで家族会や当事者の人たちから、もっと3年4年置いてくれという話がありました。とにかく2年で通過施設にしましょうということで、そのあと一般就労できない方たちはたくさんおりますのでそのあとどうするか？といったときに生活支援センターで次の場を見つけるお手伝いしましょうとということでなびいできました。それと色々な制度を使って就職はしているけれどもピアスは卒業してしまつてどこに相談していいかわからない、今までの再発防止、福祉施設から離れていってしまう人たちのアフターがあまりやられていなかった、そこも就労が継続しない原因の1つであるので、そのアフターをしっかりやっていこうということでなびいを設置しております。

なびいは平成12年に開設しておりますので、今年で丸3年になります。なびいの特徴としましてはここに書いてある事業と、就労相談がとでも多いです。利用者のうち4割前後の方たちが就労に携わっております。おもしろいことにはピアスでうまくいかなかった方たちが、なびいで単発の仕事を探しながら元気で過ごしているという姿が見られております。特に力を入れてやってきたのが社会適応訓練事業をピアスや作業所などでやっておりますので、7~8人の方が登録しています。

その方たちが作業所と平行して使えない他方優先ということで、作業所ないし社会復帰施設をでなければいけないということで、そういった社会適応訓練をやっている方たちの支援を生活支援センターでやっております。グループをつくってミーティングをやったり、個別の相談、社適がいったん終わって一般雇用につなげる時の調整の役割もやっています。それとハローワークに行行って求人票をもらってきて、なびいに来るんですがその時にその求人票に合わせた SST 面接の練習をやっています。それはかなり効果があってかなり就職率が上がっているように思います。

それと私がたまたまハローワークで相談員をやっていて、その頃始めていて現在では5年目ぐらいになるんですが、月1回就労グループというのをやってみて、それは仕事をしている人たち、これから仕事をしたいという人たちのグループで夜集まっています。時には講師を呼んで勉強会を開いたり、あとは自助的な形で情報交換をしたりしています。終わった後は飲みにいっています。これが非常に力をつけてきております。

棕櫚亭グループは、本来ならば生活を支えていくということで始めたんですが、就労したいというニーズがとて強くて、私たちは当初地域でうまく暮らしていけたらいいんじゃないかと思っておりましたが、やはりこれだけ強いニーズに応える具体的なことを私たち福祉施設関係の職員がやってこなかったんじゃないかということがピアスを作るきっかけとなりましたが、こういった経過の中で就労支援もやり始めています。

それともう1つは地域での関係ですが、当初から多摩支所が立川にあったり、立川はハローワークが近くにあったり、わりと多摩支所職業支援センターの障害者カウンセラーの方たちがわりと気軽に作業所によって下さったりしてまして、とても相談相手になっていたという状況があったり、あとは寺谷さんの関係でハローワークに作業所の職員や関係者を置けるということで私たちは95年から2000年まで3名の相談員を派遣しております。これは私自身も3年間やりまして、大きかったなあというのは、福祉の中でやってる就労支援と、労働省が抱えている雇用支援をしていくイメージがだいぶずれていたんだなと感じました。どこかで障害者なんだからしょうがないんじゃないか、と少くく働けなくてもしょうがないんじゃないか、というようなことがとてもあったんですが、その前に仕方がない面を私たちがどうやって克服していくか？具体的に何を提供すれば彼らが力をつけていくのかといったことをやってこなかったんだなということをとてもわかって良かったなあというように思っております。そういったハローワークとの関係が強かったということもありまして、具体的な就労支援のノウハウを数年考えてきています。そういった多摩地域の諸状況があって、比較的東京の中での多摩地域の作業所や就労支援をやっている社会復帰施設はいろんなことをそれぞれがやってきて、なかなかうまくいかないというのが事実だったと思うんです。それで99年にピアスなびいを中心に呼びかけまして、多摩就労研という精神障害者の就労研修会を設置しております。この中では、個々それぞれがいろんなことを活動しながら、どうしよう、あーしよう、こうしようという工夫、二工夫しながらうまくいかない現状の中で、とにかく具体的なノウハウを確立しようということで、自分たちの実践活動を報告しながら、議論して課題を共有していきましょうということです。これが3年目には入って今日お持ちしたんですが、12月に多摩就労研の研修会を行なっております。

池末：指定を受けるに至った経過はどうでしょう？ どういうふうにかかりましたか？

寺田：これは主に職業センター多摩支所の方から声をかけられたんですけども、私共は生活支援センターの役割は一体何をすべきかということを考えてきてまして、実はとても就労支援を生活支援センターでやっているんですけども、これでいいのかというのがありまして、実は就労支援をやっていると比較的病状の安定した軽症化の人たちが多くいらっちゃって、どうしても「まった無しの支援」をおおぐ人たちのサポートができないというジレンマが私の中にもありまして、どうしても今の状況の中では就労支援一本槍になってしまうというのがあって、当初は生活支援センターがグループ就労を受けるというこのお話があった時にちょっとどういうふうに行うかということでもかなり議論しました。ただ私たちのなかでは、今まで共同作業的グループ就労でしかなかったんですけども、今までやってきた作業所での就労支援と今やっているピアスでの就労支援となびいが継続してやっているアフターでの就労支援、ということがグループ就労を受けることによってさらに明確になっていくのかなというところで受けました。それともう1つは、熱心なお誘いがあったんですけども、やっぱり池末さんを通してというのがあったんですが、やっぱり現実にやっている現場の声を提言できたらというのがあります。以前に私自身がハローワークの相談員をしていた時とても制度が使いにくいということとか、新たな制度がどんどん出てきて、なかなか精神障害者がうまく使えないんじゃないか。その中でグループ就労と聞いたときに、あっこれは精神障害者にとって就労支援をやっていく時にとてもいいんじゃないかというのがありまして、そういった形で引き受けました。

池末：どうもありがとうございました。それでは続いてワーナーホームの中村さんお願いします。

中村：社会福祉法人ワーナーホームの中村です。私は、地域生活支援センター『パンキンハウス』に所属しています。ワーナー

ホームは昭和63年12月に法人認可を受け、現在、同町内に精神保健福祉法による法内施設として、生活訓練施設（ノバハイツ白里）、通所授産施設（ワークショップしらさと）、地域生活支援センター（パンキンハウス）、グループホーム（ゆうゆうホーム）、法外施設として宿泊訓練施設（ホレブ寮）設置運営しています。

就労支援の取組みについて報告させていただきます。

昭和61年にワナーホーム・ホレブ寮を開設直後に作業班ができ、就労前訓練として位置付け外部企業への就労を目的としました。所内のグループ就労と称しています。

所内の利用者を募集したところ13名の応募者がありまして指導員を配置しました。このころから、利用者より「働きたい」という希望が徐々に増え、外部への意識が高まりつつありました。利用者は求人広告をみては職員と一緒に活動を始めました。特別養護老人ホームの清掃部門、養鶏場、工場へとつぎつぎと就職が決まりました（4名）。精神障害者通院患者リハビリテーション事業の利用を開始しています（4名）。

平成6年、工場の一部を作業場に提供していただき、4、5人のグループに指導員を配置して就労支援を始めました（請負・出来高）。現在行っているグループ就労の先駆けでした。

平成8年10月に地域生活支援事業を開始し、平成9年4月に地域生活支援センター「パンキンハウス」を開所しました。開所後、生活支援事業に就労援助を位置付け体制を整えました。作業班は法人から施設内の農耕作業や館内清掃、床ワックスなどを請け負い、また新たな作業種目の草刈作業（除草）や室内清掃を導入して地域へ出て行く機会としました。平成10年には仕事も定着し就労者の増加につながっております。

また、施設内の給食室を仕事先として活用できないか検討しまして、給食室の求人を募り面接を実施2名採用となり、就労前訓練としました。

その後、訓練を終えて一般就労へ2名採用されています。単独で企業に勤務している人には定期的に職場訪問をして就労の継続を援助しました。就労者のグループミーティングを行い職場での体験や、一般常識、モラル、対人関係等や困ったこと等を話す機会とし、意見交換や、支え合いの場としています。また、職場訪問時に一緒に作業を行い、工夫や要領を助言することも行っています。

平成11年、通りハ事業の訓練途中、対人関係を理由に1名は訓練中止となり、1名は企業に正式採用されたが不調をきたし退職となりました。

「利用者の収入を増やしたい」、「新しい風を吹き込みたい」という想いから平成12年、グループ（所内）でいける就労先の開拓を新たに行いました。老人ホームより床ワックス掛けを受注することができました。指導員も同伴します。場所が離れていましたので食事つきで交渉しました。利用者は食事がいいと言って喜んでいました。今も継続しております。

また、地域より給食室に2名、企業へ2名採用が決定しました。この時期は内外への動きが活発でした。

平成12年の11月頃、グループ就労にお金がつくらしいという情報が入りました。

平成13年2月に全国精神障害者社会復帰施設協会の施設長研修会に参加したときです。厚生労働省が新たに福祉施設の事業として推進している、「グループ就労を活用した精神障害者の雇用促進モデル事業」の検討をあげ準備しました。どうしても獲得したいという想いが強かったのです。

平成13年、4月中旬に障害者職業総合センターからモデル事業の委託依頼がありましてお受けすることになったのです。これをきっかけに、「就労援助」を「就労支援事業」と改めて、新たな事業展開を意識し、計画に挙げました。

その理由は、就労面及び生活面での支援の充実が必要であり、就業と生活支援の充実が必要であり、就業と生活支援の一体化ができるように、次の事業展開を考えていかなければならないと思ったものですから。

次に、モデル事業を受けるに至った経緯ですが、障害者職業総合センターのH氏が、通所授産施設「ワークショップしらさと」の見学に来所された後、パンキンハウスに立ち寄られました日障協の方だと知り、グループ就労の事業化をめざし平成13年度の事業計画にあげ準備していることなど、これまでの就労支援の経過と今後の展開についてお話をさせていただきました。この時H氏がモデル事業の委託先を探されていることを知りました。委託される条件にあうかどうか検討してくださるようお願いしまして数ヶ月たちました。先程お話しましたようにパンキンハウスへ委託の依頼があったのは4月中旬の、職員会議の最中でした。H氏は移動され、後任者のK氏へからの電話でした。

以前の状況は変化し現状に不安はありましたが、「お受けします」と即答しました。お恥ずかしいのですが、嬉しくて手が震えていたことを思い出します。

授産施設のなかでもなかなか一般雇用へつながっていない、長期化すると安住し、環境を変えることがおっくうになる、利用者はマンネリ化し意欲減退が見られる、益々外部へ出にくくなる、利用者の時期を見みて外部へ出られるよう働きかけるなど、課題はいっぱいでした。また一般就労へ結び付けても短期間でリタイアし、なかなかつなげていけないことに就労支援の難しさ感じていました。モデル事業を委託されたことは、利用者や職員、地域に何らかのきっかけをもたらせるのではないかと期待しています。以上、経過を説明させていただきました。

池末：どうもありがとうございました。それでは引き続いて、のぞえ「風と虹」の倉知さん宜しくお願いします。

倉知：倉知です。うちの法人は医療法人でして、同じ法人の中に精神科の病院と生活訓練施設とグループホームがあるということです。

うちの地域生活支援センターが開設されたのが平成11年10月なんですけど、私がこのセンターに来るのが12年4月ではないと来れないという状況だったものですから、最初の半年間はほとんど開店休業状態でした。平成12年4月にセンターとしてきちっとやろうということで、まずはどんなニーズがあるのか、相談に来る人のニーズに合わせた支援を考えているということから始めたんですが、実は平成12年度昨年度131名の方がうちに相談に見えたんですが、そのなかの約100名は仕事、就労の相談や支援を希望されていました。最初のころも、仕事に関する相談が随分多かったということで、それならばきちっとやらなければいけないんじゃないかな。なぜ就労相談が多かったからかといいますと精神障害を持っている方々に対する仕事の相談や支援をする機関がやっぱり無かったなあとということです。ニーズに応えきれなかったということです。たまたま私が就労支援の仕事をずっとしていたこともあって、やっぱりなんかしてくれるんじゃないか、という期待がありました。なんとか就労支援をやろうかということだったんですが、なかなか片手間でできることじゃないなあと今までの経験からあったものですから、やるならきちんと就労支援のシステムを作ろうと、そして就労を柱にして当然働くということは地域生活の一部ですから、就労を柱にしながら地域生活支援を展開していこうじゃないか、そういう体制づくりをしようというのが就労支援を始めたきっかけです。そのシステムというの、ただ相談するだけじゃあどうしようもないんで、相談をして必要な方には就労の準備のプログラムを提供して、そしてその後職場開拓などの就職活動の支援をして、そして仕事についた後のフォローアップをするという4つの援助を全部揃えておかないと就労支援ができないということで、そういうシステム作りをしました。ここでの就労支援というのは、最低賃金をしっかりもらおう、障害者雇用援助制度の対象となる週20時間以上の雇用契約を結ぼう。必要な人には障害者としてきちっと配慮を求めた形の雇用にしようという、雇用関係を結ぶということの支援です。就労準備プログラムを地域生活支援センターで持つというのは実は非常に大変なんですけど、やっぱりやらなきゃいけないから頑張ろうということでも、就労準備プログラムの中に作業を入れよう、作業の持続力や集中力は実際に作業体験をしないとできないんじゃないか、それからSSTなどを使いながら対人関係づくりをしよう、職場の常識とかルールに対処する力をつけよう、そういう学習をしようこの3つを入れました。作業といってもただやるだけではしょうがないんで、まず模擬的な職場作りをして、そのなかでまずウォーミングアップをしよう、それから模擬的職場を経験することで自分を見つめ直してもらい、要するに自分自身が働く人間としてどういう人間なのか、と見つめ直してもらい。それから安心できる場から始めようということで、近くの倉庫を借りてそこを模擬職場にしました。でもそこだけでやってもまた新たなホスピタリズムを作るので、ある程度1ヶ月ぐらい経ったら実際の職場を使おう。実際の職場でやらないと、集中力、持続力は職場では通用しないだろうということで、実は法人が実質的に作っているパン工房があったので、そこを使おうと、今のグループ就労の走りだったんですね。それを始めました。そして社会適応訓練事業を使って、スタッフがちょこちょこ支援に行っている形を始めました。あと週に1回SST、学集会を入れて、毎週面接をしてというプログラムを作ってやっていました。1年間やってなんとか20名の方がなんとか雇用関係に結びつくことができたということです。そんなことが僕らも大きな自信になりまして、これをもっと継続してやっていこうという矢先に労働省の新しい施策のなかで、グループ就労を活用した雇用促進モデル事業があると、これは僕らがやっていることそのものなということで日障協に電話を入れて、是非これをやらしてくれと連絡をしました。たまたま探しているという話もあったんで、是非やりたいと、こんな取組みもやっているとこんな成果も上がっているとアピールしました。それもあって実は他のところに決まりかけていたらしいのですが、なんとかもぐりこむことができて、やっともらえたなあとということがありました。これで僕らがやりたいと思っていたことが随分できるぞと。言う風になりました。うちのやろうとしたことにお金を付けてもらえたということが今までの経緯になります。

以上です。

池末：どうもありがとうございました。今まで3人の方から、これまでの就労支援の取組みと、モデル事業を受けるに至った経緯のお話をいただきましたけれども、3施設ともかなりきちんとこれまでも就労支援の取組みを行なってきて、その中でグループ就労をかなり意識して、グループ就労の意義やなんかも考えている。そういうところの3ヶ所が指定を受けたということで、このモデル事業がどう展開していくか非常に楽しみなわけなんですけれども、それでは次に今年度も昨年の10月からもうモデル事業は始まっていますが、今までの実施状況それから来年度への課題などについてお話をいただきたいと思っています。具体的には、事業所の開拓ではそれぞれいろいろ苦労されたということですが、事業所の開拓とか、開拓した後の事業所との関係、それから当事者の募集方法、だとか実際に参加した当事者がどうだったのか、そんなようなことをさまざまな角度から今年度の実施状況、それから今後の課題について具体的なお話を伺います。

それでは今までの順序と同じで、まず最初は棕櫚亭で、今度は田崎さん宜しくお願いします。

田崎：棕櫚亭の地域生活支援センターなびい非常勤の田崎です。宜しくお願いします。お手元のレジュメで、今池末先生がおっしゃった項目をまとめてございますので、それに沿ってご説明いたします。

事業所の開拓は本当に大変だなあとということから始まりました。3事業所に依頼をして2事業所に決まったということで割合としては高かったんですけども、開拓方法としては、「つて」と申しませんか、知り合いに仲介をお願いして、その方から事業所の代表の責任者の方にお話しを聞いていただくという開拓方法を取りました。なぜかという新しい事業でこれまでもいろいろなかかわりを棕櫚亭ではもってはいたんですけども、少し規模の大きな所で今後のつながりも考えていければということもあったので新しく開拓をしようということで、今までのつながりではないところを開拓いたしました。1ヶ所はヤマト運輸さんです。そちらのロジスティクス部門ですので大きな荷物を運んだりということではないので、作業内容も小さな物の梱包や発送準備ですのでできるなあとと思い、お互いに了解をした上で内容と地域的なものから見てこちらにお願いすることにできました。もう1ヶ所は東都生活共同組合さんですが、こちら本部は都内23区の世田谷区なんですけど各地域ごとに配送センターですとか、関係の部門があるのでたまたま棕櫚亭なびいに近いところに空きがあったということも幸運だったんですけどもそちらにお願いすることができました。もう1ヶ所はつながりなかった事業所は、職業センターの方ですとか多摩支所の方ともお願いにあがったんですけども、お話しはよく十分に聞いてくださったというのは有難かったんですけど、検討していただいた結果現在従業員が充足していてグループに委託できる仕事が多々見つからない、新たに設定するのが困難だということこちらにつながりなかったという状況です。今回は安定所ですとか使わないで済んだんですけども、今後この事業所の開拓の方法は大変だなというのがまず課題なんです。生活支援センターの自己開拓だけではとても説明や仕事量を考えていただきますこととか時間もかかりますし、時間的なもの内容の説明等で調整していただける時間等も含めると、なかなか一から開拓していくのは大変だなあとというのは、他の生活支援センターさんの職場開拓の状況を伺いながらも実感しているところです。課題のところへも書きましたが、公的機関内の職場開拓ということで、例えば郵便局ですとかアルバイトを募集しているいろんな公的機関も多いはずなので、そちらとの接点が見つけられないものかなあと開拓しながら思っていましたので、今後の開拓についてはその辺の広がりも考える必要があるだろうということで課題としました。

事業所との関係は、事業所の代表者の方にグループ就労の説明や請負契約をするにあたってのこちらがカバーできること、仕事を頂いたでどう風の流れとしてこの仕事をしていくかという説明はもちろんできたんですけども、具体的な精神の障害を持った方がどういった特性がありますとか、障害がどういったものであるのかというような細かい内容を話合う機会が今のところは少ないと思っています。請負仕事ですので接点が無ければ無いで済む状況ですが、やはり仕事を遂行していく上では現場の職員の方とのやり取りが当然出てくるわけです。その時にグループ就労担当の職員が細かい点で注意や指導を伝えてもなかなか納得できないところがあるんですが、事業所側からの指摘（例えば態度：ポーっとしていることが多いなど）には参加者の納得が深いなあと思いました。それはやはり働く方も支援する方もお互いに、福祉的就労中に抜けきれない部分があるんですが、現場の事業所や社会で働く一般の職場の方からご覧になった態度や仕事振りは、説得力があるんだなあと思いました。今後は就業時間以外での交流を持ちたいなあとというように考えております。これは4ヶ月目に入ったんですけど、こちら側もだんだん余裕が出てきて違った関わり方がもてるというような考えがでてくるということで、やっと思えるのは本当に余裕が出てきたからだなあとというように思っております。その中で、地域の事業者さんですので、今後生活支援センターですとか授産施設等と関わりがもって頂けるだろうということを期待しておりますし、そしてそこから職域を他に拡大していけるのではないかと期待もしますので、終業時間外の交流を通してのつながりを深めていけたらというように思っております。課題としては、企業側に精神障害者のもつ就労者の特性や雇用の可能性の情報交換ができるような関わり方がないものかなというように思っております。

参加者の募集方法は、私共の棕櫚亭グループに所属している方の希望と共に、近隣の関係機関にお声をかけましてそちらから働く希望のある方、このグループ就労を活用して次のステップに移りたいという方を推薦して頂きまして、応募者は全部で23名ほどありました。選定基準としては、グループ就労の終了後に一般雇用を目指すということをやまず大きな条件といたしましたし、参加希望者の所属長の推薦を頂くということで、参加者の日頃の支援体制が整っている方ということで、今後のグループ就労中に私共のなびいと支援関係機関との連携とで参加者を支えていきたいということがありましたので、これは大事にいたしました。後は就労経験も重視いたしました。福祉的就労であったり、就労準備の方もおいででしたけれども、とにかく体を使って働いた経験のある方ということで次のステップが一般就労なものですから、これはいろんな準備の最終的な仕上げということで就労経験を重視いたしました。私共は9月10日から東都生協さんは始まっています。9月25日からヤマトさんでの仕事が始まっていますが、最初の3ヶ月間では、棕櫚亭グループの内部の方は4名で、他の機関からは6名で、全部で10名です。ヤマトさんの方には6名の方が参加していますし、東都生協さんには4名の方が参加して

います。後期野1～3月の間は3ヶ月終了の方もおられましたので、棕櫚亭グループからは5名程度になると思いますし、他機関からは5、6名になる予定です。課題としては、一番初めに募集をする際に、グループ就労の捉え方を各参加者によく理解してもらわないとだんだん仕事を慣れてきたり、関係ができてきたあたりで、考え方の違い、ずれがでてきてその修正にもちょっと時間がかかるなあというのがありましたので、ここはかなり今まで以上に理解をしていただいたということで私は課題にあげました。

参加者の評価は、一緒に働いて見えてくるのがやはり大きかったので、これは外部からの方も多かったのですが、初対面から何回目からのお会いした後実際に仕事場に入るところでしたので、本当に慣れない関係の中から始まっていることですので、2、3ヶ月目にやっといろいろな個人相談ですとか、支援側との3者相談ですとかの繰り返しのなかからだんだんお互いに信頼関係が構築されてきたかなと思いますけれども、そのなかで今後の労働時間や仕事の仕方を相談しながらやっていきました。相談の中では個別相談とグループ相談とか、作業中はもちろんその都度相談という形で働きながら動きながらのそれぞれの仕事のやり方、仕事への姿勢のもちかた等いろいろ衝突等もありますけれども、わかっているように接しているのと時間が過ぎたような気がします。前半の3ヶ月で終了された方は3名いらっしゃいます。2人の方は3ヶ月で体力の自信も確認できたということで一般雇用を目指すということで、終了しております。もう1人の方は、3ヶ月でその方の現状にふさわしい就労準備が必要だなということがわかりましたので、ご本人にも納得していただいた上で、次の一般就労ではなく今必要な就労準備を一緒に考えていこうということで終了となっています。課題としては、グループ就労の終了後は一般雇用を目指すことではありますが、6ヶ月間の中で実際に働いてみて個人の課題や今後の方向性の検討ができることも多いものですから、その辺の見極めや、働いていく上で出てくること、次の関わり方も重要なこととも気が付きましたので一般雇用を目指すということだけではなく、少し広げてその方にあった今後の方針を含められればいいなあということで課題といたしました。

参加者の感想ということで4点ほど入れてあります。これはグループミーティングや個人相談の中でできてきた参加者の声です。ここまでは実際に関わった中での状況をご紹介いたしました。

私の感想ですが、来年度の課題としてはやはり事業所開拓の大変さを痛感いたしましたので、生活支援センターが独自に開拓する方法プラス関係機関がどのように応援して下さるのかということをはっきりしていただきたいという思いが強いのです。それから就労支援策の中での位置付けということですが、参加者の期待の大きな支援策であるということは実感しております。委託先は生活支援センターに特定せずその他の委託先にも広げていけるのかなというふうにも思いましたので、その辺も検討されるといいのかなというふうにも思っています。それから就労支援全体の課題としては障害者の雇用支援施策への企業への周知が、もうちょっと必要であるというふうに考えております。これは大きな企業さんはそれなりに雇用率とか達成するしないというところで、かなり情報量もございますし、情報周知のルートもおありのようなんですが、60人以下の中小企業の事業所はやはりどういう応援があるか、障害者雇用の特に精神障害者を雇用した際にどういうふうな制度が使えるのかということをはほとんどご存知無いのではないかという実感がございましたので、この辺の情報の周知を考えていただきたいというふうに思いました。

池末：どうもありがとうございました。ワーナーホームの中村さん、お願いします。

中村：今年度の実施状況と次年度への課題を含め、事業所開拓についてお話させていただきます。今までお付き合いがあった2事業所（工場）に、グループ就労の主旨を理解していただき了解を得ていたのですが、2事業所は8月頃から不況のあおりを受けまして実施できなくなり、新たな事業所開拓が必要になりました。

事業所開拓をするために資料の準備が必要になりました。病氣をご存知ない方だということをふまえて、主旨を理解していただくために、施設の概要、施設の内容、施設の必要性、病氣のこと、就労支援の必要性を話さなければなりません。まず、知的障害者と精神障害者の区別を説明することから始めました。

たとえばグループのために新ラインを作りモデル事業が終了したときはどうなるのかもいわれまして、もっともなことでは返答できませんでした。

しかし、多忙にもかかわらず事業所の方は知人の紹介や、知り合いに電話して下さったり、他の事業所を案内して下さったりと、どの事業所のもあたたかい印象を受けました。

しかし、この不況時にグループでの就労は厳しく難航しました。理解はあるが、障害者を受け入れる準備もなく新しいことへの挑戦は抵抗があり、ニーズも合わず断られても致しかたのないことと思います。

日障協にも応援をいただきながら事業所開拓をおこない41社目にしてやっと2ヶ所の事業所が決まりました。

協力事業所は、2ヶ所とも海産物加工の会社で、A社は主にめざし等を扱い、B社は鯛の他、マーケット市場や生協に卸す加工品を扱っています。A社には4名配置し半日勤務の毎日（火曜日～土曜日）、B社は7名配置し1日勤務の1日おき（月

曜日～土曜日)のシフトを組んでいます。就労が開始した頃問題が起きました。本来は、事業所から利用者への指示は指導員を介してするものとされていましたが、社員の人から直接指示が入り利用者があせったり混乱したりする場面がたびたびありました。

両社の水産加工で5ヶ所のラインを請け負っております。先ほどの棕櫚亭の方からの報告がありましたように、時々ポーっとすることがありラインが止まってしまうことがあります。こんなことから社員の人から直接指示が入ってしまうのですが、ラインがくずれないように絶えず気配りを必要とされ、指導員の重要な役割が増えてきました。

事業所のその日の業務事情により、本来の指導員の役割以上の指導性を発揮しなければならないこともあり理屈では対処できないこともあります。

そんななかで、指導員の集中的サービスがあつて事業所から信頼を得られるようになりました。活動で、「指導員と一緒に働く」ことをモデル事業の売りにしたこと、指導員は集中的なサービスをすることになったのです。苦しい策でした。担当者は、職場の休憩時間に訪問し社員とコミュニケーションをとるなどして、利用者の障害を理解していただくための努力を重ねました。現場では休憩時間に、指導員が利用者と社員の中の中和剤の役目をしたり、利用者との会話に心がけたり、利用者の話をよく聞いていましたので、お互いの信頼関係は早い時期に構築できたようです。徐々に社員の方の意識も変わり、グループが引き上げた後、社員はどうしたら効率よく働けるかミーティングを開いてくださるようになりました。

3ヶ月経過した現在、変化が生じています。指導員の受けも良く、社員との関係も良い、利用者への障害理解も深まり全体が落ち着いたように思えます。社員の戸惑いも軽減してきたようです。なにより事業所の現場に活気をもたらしたといっても過言ではありません。

過重な苦労の原因は当事者の募集方法にあったのでしょうか。募集先は通所授産施設、生活訓練施設、ワーナーホームのホレブ寮、小規模作業所、地域に方など広範囲に募集したところ、17名応募してくれました。皆さん応募理由は、「お金が欲しい」「一般の人と一緒に働いてみたい」「就職したい」という人たちでした。見学を実施した結果、12名が手を挙げました。働きたいという希望者には全員チャンスをあげ、2ヶ所の事業所に7名と5名送り込みました。特に施設にいる人のマナーに活気を取り戻したい、新しい風を吹かせたい、一人ひとりの可能性を見出せたらという想いがありました。

12名中1名リタイアしましたが、グループ就労は現在も続いております。授産施設では能力評価が低かった人、一般企業での就労経験がなかった人たちも休まないでがんばっています。賃金面で充実し、やりがいがあると意欲的に働いています。出勤前よりは帰ってきた時が元気で表情が明るいです。

11名中10名は精神分裂病の方ですが、障害特性の関わり方に注意が必要です。たくさん課題に直面すると混乱する、受身的で注意や関心の幅が狭い、自分で段取りをつけられない、場にふさわしい態度が取れない、融通が利かない、特に不意打ちに弱いなど。このようなことが現場では顕著にでておりました。5ラインに配置し皆さんを動かすには大変だったろうと思います。

この度のモデル事業では、職業の分析をおこなう余裕がなかったこと、利用者の能力や技能、本人の特性を適切に関係付けて送り込んだわけではありませんでした。

そんなわけで、仕事の過程で指導員は利用者の個々の特性をつかむまで苦戦いたしました。指導員は福祉出身ではない人たちですが、障害特性を現場で学ぶ機会を得、私たちと一緒に勉強しています。

次に課題ですが、利用者にとって就労継続が困難にならないように、身体的、精神的、社会的側面や、健康管理の支援に関係者との協力体制を明確にし、相互に支援していく環境を整える必要があると考えます。

指導員・相談員の業務内容ですが、事業所の諸事情により、本来の指導員の役割以上の指導性を発揮しなければならない現状があり、指導員には多様な要素が必要とされます。

たとえば、予期しない出来事も多く経験するので対処能力と、身体的、精神的な柔軟性も要求され、高い資質も問われます。

担当者は、「現場で5名を支援するには厳しい、せいぜい4名だなあ。」と話していました。業務の内容にもよりますが、グループとして支援できる範囲の対象者は4人ぐらいではないでしょうか。指導員は職員集団から孤立してしまう可能性があるのもので支援センターに位置付けするなど配慮が必要だと考えてます。

指導員のサービスの仕方により、事業主や社員との信頼関係を築けることができ良かったです。利用者にとって、労働は活きることに意味を見出し、倦怠感や欲求不満を軽減し、プライドを持ち自己の価値観を高めることができます。あらためてグループ就労の意義は大きいと感じました。ワーナーホームにとって画期的な事だと捉えています。事業主の理解を得ながら、このことを無駄にしないようにつぎの事業展開を課題に考えていきたいと思えます。

池末：どうもありがとうございました。事業所開拓すごい苦労してますね。あと指導員もとても大変な状況で頑張っていて、頑張ればとても効果があがるということも報告のなかで触れていただきました。それでは次に、のぞえ「風と虹」の倉知さん直