

のあと雇用にスムーズに移行するという例が、厚木や藤沢で出てきております。その時の非常に強力なバックアップを保健所のほうでして下さっておりまして、これまで社会適応訓練が単一の事業として雇用に移行させようとしてきていたのが、そんなにスムーズにいったいかなかったのではないかとおもうのですが、実習とリンクさせることで非常に大きな効果を上げていると思います。その辺で今後もお願いしたいと思っております。それから石井さんに関しては、市町村の方ということで、市町村が精神障害者の社会復帰の窓口になったのは今年からですが、それよりも前に連携を取らせて頂いたのが石井さんのおられる茅ヶ崎市で、今後はそういった連携をとらせて頂く市町村も増えるのではないかと思います。市町村が直接対応できないところに関しては、生活支援センターがその機能を担って行くところも今後はあるかと思えます。市町村を窓口にする社会復帰支援はこれから特に開けてゆくのではないかと思います。以上をもちまして、ちょっと長くなりましたがご説明を終わらせていただきます。

高畑： ありがとうございます。センター就労支援促進事業を理解していただくということで説明していただきました。一つの素材としての事業を通しながら、エンドユーザー、ラストユーザーである地域の人、あるいは、精神障害といわれる人に対するバックアップをそれぞれの立場でどのように支援していくのかということと、この事業をある意味で商品と置き換えをした場合に、皆さんにとって使いやすいものをどれだけ提供出来るかという視点から、整理して説明していただきたいと思えます。ありがとうございました。

では、皆さん今の紹介と話を伺いになったところで、実際に事業展開するときそれぞれの立場で、センターと最初どういう接点ができて共同作業をする中で、この就労支援促進事業に関して実際どう感じたか、その辺を実感でいいと思うんですね。要するに書類的な手続きとかそういうことよりも、体験した中で感じた実感、そこのほうを今日は皆さんで共有できればありがたいと思っていますので、実際にやってみてどうだったか、こんな点がやりにくかった、こんな点がもしセンターで、この時やってくれたらもっと良くなる。要するにクレームがつくことによって、その商品がより良くなるという視点でやっていただければ、幸いかなと思います。その商品を出していくにあたって、センター全体がどう考え、直してゆくかという視点で全体の事業に反映できればと思います。

それでは山口さんいいですか。実際に一人の利用者の方をイメージされてもけっこうですし、自分が

やってみてこんな点が良かった、あるいはこんな点はもう少しこうしてくれれば良かったなという点を言っていただければありがたいと思います。

山口： ファミールは立ち上がって2年半、もうすぐ3年になろうとしているです。綾瀬市に初めての作業所ということで当事者の方が通われています。当初、Cランクからのスタートだったのでスタッフが少なくなかなか動きがとれなかったこともありました。当事者の方からは仕事をしたいが、仕事をするにあたってどのようなことが必要なのか検討することから始めました。当事者の相談を目の当たりにして、作業所で抱え込むのは非常に簡単だと考えましたが、とにかく関係機関に相談して協力を得ようという発想をまず持ちました。

3年前、作業所で就労支援促進事業、ジョブコーチのパンフレットが目にとまり、まずこちらの制度を使ってみようということでスタートしました。県央には就労についての社会資源が少ない状況だったので細かいことを県に相談させていただきながらすすめました。一人の方は作業所に通いながらジョブコーチの制度を使って就労の相談を受け、もう一人の方は県障害者就労相談センターの職業適正検査を受けてその後、就労につながっていきました。当事者に合わせた就労を検討し、どのようなサービス(制度)を使えるのか判断してきました。

ファミールの雰囲気、ゆっくりした環境を大事にしたいと思っていますが、その中で就労希望者が、現実に就労にステップアップしていくと、通所している他のメンバーさんに焦りの色が出てきたりするのが実際です。個々に応じた目標を持ち、段階の組み方を今、作業所として模索しているところです。当事者との信頼関係を築くことと関連して、センターの社会復帰班の方に何度も作業所に足を運んでいただき、ご本人への聞き取りが繰り返されます。このような事を通して信頼関係を作っていくことを丁寧に行なっていただいています。このことが一番大事に感じています。「気軽に試す」というのみではなく、作業所側も送り出すのに、ある程度安定されている方や、今が就労のチャンスだという見極めがとても必要なことだと思っています。

高畑： そういったときに自分達だけでいいのか、職安さんとか病院の方とか関係者の方がいたほうがいいのか。いる方がいいとしたら、センターのあり方としてどういうものがあればいいのでしょうか

山口： 就労に関しては当作業所では県のセンターにお願いしてきました。もちろん病院や保健所のワーカーさんですとか市の保健師さん、または作業所

の役員会などで相談も積み重ねてきました。地域格差や社会資源のないところ、または充実しているところの情報を確認したり自分の動きがこれでいいのか振り返る為にセンターに相談しながらアドバイスを受け、動いてきました。先程の小島さんがお話されましたが、ネットワークを作りながら学ぶというところにすっきり当てはまっていたという印象です。アドバイスいただきながら連携してきた事を再確認しました。

高畑： 実際の利用者さんを通じながらバックアップしているのだけれど、その中でセンターに情報をもらうことで、他の情報とリンケージできたりとか、場合によっては知らないうちに意識化されたり、自分の分からないことが分かってきたという点で助かったということでしょうか？

山口： 他の地域の情報というのを調べる手段として、作業所の視点とか、県精連とかあるんですけど、就労について一本絞ってというところでは、県のセンターにとっても大事な情報を載っています。

高畑： ちょっと地域が違うんですけど、石井さんのほうは事業展開何かありますか？

石井： 私は14年度から市町村に精神保健がおりてくるということで、だいたい平成12年ぐらい、2年前から準備を市のほうでは始めていたのですが、その時に担当になるかも知れないということで真面目に取り組んでいたんですけど、その時に、茅ヶ崎保健所にいらっしゃった水口さんというケースワーカーさんから、ちょうど働きたいといっている人がいるので、最初の面接のところから一回立ち会って、流れを一緒に勉強してみませんかというお誘いを受けて、こちらの実習の方に入りたいという方の最後の評価会議のところぐらいまで一緒に流れを一通り3ヶ月ぐらいにわたって見させていただいたケースがあったので、そのことについて話させていただきたいと思います。

その時、率直に受けた感想を話したいと思うのですが、最初の面接に来られた時は精神科のデイケアに通っていらっしゃって、まだ若い方で20才前後の男の方だったんですけど、デイケアのなかでも優等生的な感じの方で、ほかの方からも希望の星と言われる位の方だったんですね。その方が面接に来られたんですけど、そういう評判で面接に来られた時に固くなって、緊張されていましたし、こちら側も初めてだったので私が入る事で圧迫感がないだろうかと色々気を使ったのですが、そういう方が面接して、そのあと実習受け入れ会議を通

って決定されましたということで、実際に働くことになったんですけども、その間いろいろなことが気になりになって、非常に小さなことでもその方にとってはすごく大きなことで、たとえば、休憩時間、だいたい10時から1時ぐらいまで働くことになったのですけれども、休憩はその間1時間自由にとって下さいって店長さんに言われた時にどうやって時間をつぶしたらいいのだろうか、一人で寂しくないとか、そういった私たちだったら1時間もらったら嬉しいなという感じなんですけれど、1時間どうやってつぶそうかと悩んでいたり時間帯は12時から1時がいいか、1時から2時がいいかとかいろいろ悩んでいるというのを率直に感じたんですね。最初はジョブコーチを入れないとおっしゃっていて一人で働くということだったんですけども実際に受け入れが決定されて、事業所も加わって話が具体的になればなるほど、やっぱりジョブコーチがいたほうがいいということで気持ちがどんどん変わっていくのを見て、ジョブコーチ付きになったのですけれど、実際ジョブコーチと働くことになって、一回お店のほうに見にいったんです。お客の振りして、そしたらすっきり慣れていらっしゃって、特別この方が実習中の方だと分からない位きちんと働かれていて、エプロンも似合っていたし、すっきり入っているなあと思ったんですけども、実際ジョブコーチとして付いている方から何うと、まだまだちょっと課題があるのよということでした。商品の陳列を生協でやっていたんですけど、棚の後ろの商品を前に出すとか、いろんな技があって、ジョブコーチの方は、本当に何でも屋さんのような形で、商品から何からいろいろ知ってたりして潤滑油みたいな役になって、よくやってらっしゃるなあと思いました。そこで思ったのは、ここまで精神保健センターの方がジョブコーチになってここで働ける方は幸せだなあと思いました。至れり尽くせりで働けて、すごい体験されているんだろうなあ、と率直な感想。逆にスタッフの側に立ったとき、そこまでジョブコーチとして入ってやられるのは大変なことだろうなあと思いました。精神疾患のある方は、対人関係や休憩時間をとことでさえ苦手だったり、ちょっとしたことがあっても言いたいことが言えなかったりするので、実習生の立場に立って調整できる人がいるのは大事だと思いました。

あとは、紹介するとき、H14年から電話や来所で「働きたい」という相談を受けるようになって、定期的な受診がされていない人や、退院したての人、入院中に親御さんが働かせたいという人など、紹介の目安の条件がクリアされていない人が多いように実感しています。特に、作業所等に6ヶ月以上通所できている人の中には分裂病圏の人が多いのですが

、それ以外の疾患の人はどうやったら通所できる状況を作っていけるのかなど考えることがあります。5つの目安というのは、相談を受けている中ではハードルが高いなと思います。

高畑： ありがとうございます。直接事業展開している中に介入していただけているということが一番いいというか、センターの職員が継続的にアフターケアなのが介入なのか一緒についてくれるというかたちで、ジョブコーチを継続していることで、ある意味での緩衝剤として人と人とをジョインティングする中でいい役割りをしてもらっていることが、市町村に役立っている。今後、商品拡大になるユーザーの対象には若干、事業やればやるほど違う人も必要になってくると言うことでしょうか？

石井： そうですね。いろいろのレベルの人がいる。精神障害者の方が利用する作業所や病院では、利用の方が継続的に来られますが、市町村は窓口がひとつなので突然いろいろな方が相談にこられて、「こうしてみたら」と言っても、その次に来られるということは滅多にないので、私のアドバイスがどこまで浸透しているのか分からない。ご紹介するに当たって目安とかが、なかなか確認できないところがあって、利用するところまでには至らないのかなと思う。

高畑： 私のほうだけで聞いていますが、皆さんのほうで何かご質問とかありましたらいただけるとありがたいです。続いて寺崎さんのほうから。実際に就労ということを業務の中心にしながら事業展開をしていて、センターの役割りとか、気になる実感の辺で言いたいことを言ってください。

寺崎： この事業では、いざ事業所が決まってスタートしてからはプランニングをしっかりといただいていますし、事業期間中の途中のフォローですとか、ジョブコーチを含めてですけれど、しっかりといただいているので、先ほど小島さんから安定所は・・・とおっしゃっていただいているんですが、とてもとても安定所がそんなにご協力ができているかお恥ずかしいくらいです。それで、良いのは、条件のことだと思います。ただ、先に触れられてしまったのですが、紹介する基本条件ですかね。先ほども言いましたように作業所とか、保健所とかのつながりがない方がこられるのは、就労したいとなると安定所と思われるんでしょうかね。飛び込みでと言う形でこられる方が多いので、こちらの事業を使わせたいなと思って利用できない、利用枠に達していないというのが一番多いように感じている部分で

す。私も茅ヶ崎市に障害者地域就労援助センターと言うものがありまして、そこは今のところ知的障害者だけが対称なものですから、地域の障害者センターというのは有効だと思うのですが、うちの地域に関しては利用できない。そうすると県の就労相談センターか相模原にある職業センター（オールマイティですからね）、このどちらかをご紹介するような形になっちゃうんですが、やはり、場所の問題で遠いとか、そういうこともありまして、窓口でご紹介しても実際にそんなところに行かれたりする方が、結果としては非常に少ないと考えております。まず、そこら辺の利用要件を緩和していただけないかと思うのですが、ただ、事業を進めるに当たっては、闇雲にやれるものではないのしょうから、実効性を考えるとある程度の要件を持っていないといけないのかなあ、と思うと、その辺が難しいかと思うんですね。あとは、3ヵ月という条件で期間が設けられていますが、障害者のトライアル雇用と言うのがありますよね、あれがやはり最長3ヵ月ということなのですが、大体3ヵ月がひとつの目安と言うのは良いと思うのですが、精神障害者の方に関しては3ヵ月というのが果たして適当なのだろうか、とこのことを感じるところです。障害者のトライアル雇用と違うのは賃金なんですよね、こちらの事業と言うのは、事業所の一緒に働いている方の従業員さんとか本人とか事業主さんを考えたとき、賃金が出ないと言うのはお客様のな感じになってしまうのでは、と言うのもちよっと思います。

一方リタイアになってしまった方がいる中で「どうして？」というお話を聞く中で一番雇用になったときにその事業主さんに対して不安と言うのは、実はイヤな思いをしたんだ、という話を事業主さんと伺っていたりしていたんですが、実習中そういったお話が出なかったのか、やはり、だったらそれが大きな原因で結局継続につながらなかったことがあった。その辺で障害者の方、スタッフ、周りの従業員さんとか、賃金を払っている人がいるのにあくまで実習に来て、賃金はないんだよと言う立場で来て、受け止め方に変化があるのかな？と思ったんですね。というのは他に知的障害者の方の場合なんかも障害者雇用ということで正社員として雇用される事業所さんがあるんですが、そうするとパートで働いているおばさんたちは障害がある方よりも身分が低いと言うことで給与が低いんですよ、あの子は私たちより仕事ができなくて何故？別に社員で給与も保障されているのは… いくつか耳に入ってくるんですよ。そういうので賃金が出て働いている人と、あくまで障害者の立場で働いている人が、今度は立場が変わって賃金が出る方向になって、その辺で非常にトライアルの場合はあくまでも賃金を

もらいながらなのでそういう方たち、また雇用主さんも賃金を払っているそういう立場で、仕事をしてほしいんだ、と言うことがあると思うんですね。ただ、精神障害のある方々の場合、賃金をもらいながら働いていることがプレッシャーになってしまうことがあるんで、これがあるとすると、こういう形を作られたのかなあ、というの、もしかするとわからなくもないので、システムのこういうやり方が、と言うのもいえないし…。

あと、その3ヵ月といったのは精神障害者の方は、安定就労までのサイクルがかなり違いますよね。身体障害者の方とか知的障害者の方のトライアル雇用では、仕事のノウハウだとか、環境に慣れてしまえば、あとはまあ、生活支援的な部分ではあまり波がないだろうということで、3ヵ月安定すればなんとか継続できるだろうと言うことだと思いますけど、精神障害の方の場合というのは、仕事のノウハウだとか、周りの環境がある程度なれたところでご自身の中でのサイクルと言うものが3ヵ月よりもっと安定するまで長いんじゃないかと思うんです。何人かの方で、この事業の利用者の方を見たときに思ったんですよね。ですから期間をもう少し弾力性を持たせていただくとか、ケースバイケースなので、それと、賃金の面とか障害者のある程度のめどがついたときの点でそちらに近いような形であるというのもどうなのかな？ この一年、この事業が終わってからもいろいろな道がありますよね。トライアル雇用に進む場合と、職適を使う場合と、いろいろな道があるので、逆に色々ありすぎて、精神的にどうしようかと出来上がらないうちに3ヵ月が過ぎてしまうこともあるのかと思います。トライアル雇用制度と言うのは、完全に一般雇用を目指していて、3ヵ月やろうというのです。就労支援促進事業の方は3ヵ月終わった段階で色々やろうと言う道があるんですけど、それが有意義な意味良いということもあるんで、なんともいえずなくて、私も話がまとまらないのです。

あと、安定所という立場の話をさせていただくと、私も含めて安定所で障害者の就労相談をしている職員というのは、今日集まったこの中では一番精神障害者の方たちについては、素人なのかという風に思っているんですね。それに一箇所で勤務する期間も短いんです。極端に言うと1年で別の職場に動いてしまうこともあって、精神障害者に長くかかわっていくことが、なかなかできない仕事なもので、どうしても福祉の方、特に作業所の方とかへのつながりがやはり、人が変わってしまうと、かわりをまた築きあげなければということでもあるので、どうしても密に連絡が取れないとか、スムーズにお話が伺えないとかという印象が多いのではないでしょう

か。ちょっと離れてしまうんですが、事業の中で広報普及とかあるんですが、今日のようなこういう場を定期的に設けていただけるときっかけにもなると思います。

高畑： いくつかの選択肢がある中で使いやすいものがあるかもしれない。職安の転勤は回転が速いので、できれば職安とのコネクションを作る場を頻繁にやっていただくとありがたいと思う、そういう点がセンターに期待できるという点ですよ。

寺崎： 職場に転勤して来て、精神保健の関係機関の方から精神障害のある方の援助をお願いしますと言われても、自分の事業そのものについて、まだ自分が勉強するところに達していないので、「え、ちょっと待ってください」ということになってしまう。私も含めて、きっと皆もっていると思うんです。私は、たまたま横浜で2年間、障害者の方の雇用の担当をやっていたんですけど県域にくると違う。横浜は政令指定都市なので、精神保健福祉センターとの接点が全くなかったの、特にとまどったのかもしれない。横浜と県域は違います。精神障害者の方のことは知らないんですよ。年度始めとか、真ん中とか、後とかで講義をしてもらおうといった機会が、こういう会議とはまた別にあるといい。就労支援促進事業とは離れてしまっていますが…。

高畑： では、保健所の方からお願いします。

石塚： どういうお話をすれば良いか考えていたんですが、今、手軽に実習ができると言われてきたときに「センターにお任せします」というようなことが無きにしもあらずです。と言うのは、確かにここで皆さんが言われているように働きたいと言う方は職安にも行かれ、職安からこちらにすぐお電話がかかってきて、「こういう方ご存知ですか？」という問い合わせがあるんですね。私どもも全然かかわっておらず、あえて言えば通院費の公費負担申請を受けているのでプライバシーの問題なのでそれ以上いえないということで、ある程度ほとんど知らない方です。と言うこともわかっていただいて、戻していただいて、作業所・デイケアとか半断していただいた上でご紹介するのにやはりつながらない方が多い。

ご相談としてはみなさん、精神障害者の就労、働くっていうこと＝就労ということをご自身もそう思って、家族の方もそう思っているんですね。だから働くっていうことが、病気が良くなった、回復したという基準になってしまう視点が多いようです。医療の中では、退院したこと自体が、社会への一歩だと思っているところでその格差というのはとても大

きいなと思っていて、そこからまず始まるわけなのですけれども、具体的に精神保健センターに通われている方というのは病気をもたれている方でほんの一部のデイケアとか、ほんの一部の中で働きたいと思っている方がいてご紹介する。その中で良いなと思ったのは、丁寧にその人にあった、その人の希望だとかご本人を大事にして、職場探しをしていただき、何回も何回もいろいろな事業所に電話をかけていただき、丁寧にやっていただき、私たちにほできないことを現場で、現場ではちょっと難しいことをやっていただいているのでご本人にとっては、たとえ、最終的には結果が良くなかったとしても途中経過とか、丁寧に話を聞くとか、職場探しをするとか、自分のことで職員にかかわってもらえたという満足感があるのではないのでしょうか。結果として、一部の考えではセンターの方にやっていただいて本雇用されている方も1人いらっしゃいます。その方についても、とても元気に働いていますが、もう一方、これも余談で、やらせていただいた方は途中リタイヤだったのですが、彼にとってもこの経験と言うものはとても良いもので、自分がやっとなんと決断したんですよね。そしてやってみて、その結果はあまりよくなかったけれど、その経過を通して自分のことを知ることもなるし、みんなが関わってくれ、一生懸命考えてもらえたという満足感があつたようです。いろいろなことでご本人のためになっているのだろうと喜べました。やはりこれは社会復帰班の職員さんも言ってもらったようにジョブコーチが職場開拓する間に、企業の方とも接触しますよね。それでまた職場の中でご本人さんを通して「精神障害者とはこういう人なのよね」と知ってもらえる。一般のイメージでは精神障害者は怖いとか、何をするかわからない、というイメージを持つ人が圧倒的に多い中で、企業とか職場の理解を深めていく大事な役割になっていると思います。

この前、精神保健福祉センターの石井さんが当保健所に来たとき、実習された方が、雇用にはならなかったのですが、ご本人さんが、私がこの職場で働いていたことで「精神障害者はこわくないんだ」といわれたことが、彼女にとって一番実習してよかったところだといっていました。そこにいたことが広報活動の媒体のひとつになっていたんですが、そのことを本人が感じたことが大きなことだったと思っています。センターの役割は、一般の方々にもこういう事業を通じて広める大切さがあると思っています。それから先ほどの条件のことでちょっと厳しいのではといわれましたけれど、条件を見ないでご紹介して申し訳なかったんですが……。

もしここに追加していただければと思ったのは、ご本人さんの生活支援というか、生活の部分を見るの

は私たちの役割です。で、私たちもこの中に家族や関係者からの支援が得られる人という要件も加えてほしいなあと思いました。やはりご自身が働きたい、そして、作業所にも一応通っていて大体OKということがあるにしても、ご本人さんの家庭が生活の場ですね。実習が終わって帰ってきた時に、安心できる状況ですとか、実習やって、今日も良かったね、よくがんばったね、と迎えてくれる家族の姿勢や、周りに一緒に支える作業所の人がいる。やっとながらいつも不安がついているんですが、それを補ってもらえる人たちの支援がすごく大事だろうなと思っています。話の中で出てくるとは思いますけれども家族の不安とか、条件ということになるかわかりませんが、そのあたりのことも考えたらありがたいかなと思います。

また、私は寺崎さんの話でそうだなと思ったのは、やはり私もセンター勤務で就労をやっていたんですが、ジョブコーチの後の就労とか、職親の後のアルバイトというお話も良く出るんですね。事業所の方としては、これだけ良くできるのだからというふうに言われる、職場ではアルバイトできるからOKだよと言われ軽気持で言われたことが、ご本人にとっては、自分は明日からアルバイトとして仕事を全うしなければならぬという、そのことが負担で病状悪化につながったケースを何人も見ているので、その辺が精神の方たちの真面目なところ、プレッシャーに対して弱いということなんだろうな。その辺りだと、職場の雇用への前向きな姿勢を本人の状況に合わせた形で調整するとか、ほんの一言でゆれるときの調整役が、ジョブコーチなのかと思います。

高畑： エーと先ほども出ていたのですがすけれども、実際には働きたい人がかなりいるというのが1点、それに対する対策が何かあれば、つなげていくことがあればいいねということ、実際にやっていく中で間接的には本人さん自信が社会変革をする宣伝と言えますか、広報媒体になっているということだと思います。実際、事業としては、働く人の厚みを考えていかれたらということだったかと思います。それでは、他の障害をやる中で就労ということを経験のこのことを通して感じている実感を話していただきたい。

下江： 精神保健センターとのわれわれのかかわりの部分ですか？

高畑： それだけではなくて、他にも実感していることがあれば、比較でお話していただけるとありがたいです。

下江： かかわりということであれば、てんかん精神障害の人で実習の登録をした人が、実習をするということで、ジョブコーチということになりました。最初ジョブコーチに大変抵抗がありまして、野菜を切るんですね、私が野菜を切るんです。私が野菜を切って、うまく切れるわけありませんから、側にいただけなんですね。普通はジョブコーチというのは企業側にいる人のことですよ。私は、名前を変えるべきだと思うんですね。ジョブカウンセラーとか、ジョブコーチは企業側から見ると、ある技術レベルがあって、作業指導員というか、非常に経験がある。あるレベルにいるものが、指導するとか仕事を教えられます。時々私どもが出かけるときがあるんですが、まず、「いいです」と言われるんですね。それで品質が悪くなってしまいます。「あなた何回やったの」というのはちょっと違うんですね。それがジョブコーチであると思われると少し違うかな？ それが精神障害者だとそばにいただけでいいという状態であればそれはコーチではないんですよ。その事業所で実質的には、名前が問題になる。そこは実質的には駄目でした。もともと採用の意志はなかったんですがね。それから逗子の老人ホームの方、これはもう決まっていたところを私が仕事をやりましたものですから、そのあと定着の時に支援しました。これはですね、週2回しか通えませんから月収でも5万円ぐらいにしかならないんですよ、横須賀市が雇用奨励金を4万円出しているから、1万円で働いているようなものですよ。それで私の方では日にちを増やしてくださいと折衝を始めているんですが、彼の方は真面目にやっていますが、何年働いてもですね。それからあとは、藤沢の図書館の仕事を聞いたものですから、横須賀市にも行って交渉していますが。私どももお金がないものから、センターともタイアップすると、ご本人が就労支援促進事業の実習奨励金を一日1000円位もらえるということで、それでどうだということで次につないでいきました。私個人としてはなんかネットワークで相談をやるといったことは何もしていません。我々は、福祉行政ですから、来る人に対して支援しなければならぬということで非常に悩んでいるんですが。精神の制約というのでしょうか、短時間しかできない方が大半ですから、どのような形で、そういうことをうまくするのか。今ひとつ考えたのは、二人作業でどうだということで、成功した例があります。センターの方でも技術支援ということがあるので、何かないかといったら、まだ何もないということで。そういうことで事業所開拓するときでも、どういうかたちで相手側にアプローチして、何をしたら良いのか、そういうノウハウをまと

めてもらえるといい。昨今、幕張で開かれた精神障害者就労支援中央セミナーでも、グループ就労というのがありました。私どもも収入が安定しないものから、やはりグループ就労というやり方も基本的に導入していただきたい。あとは、私は、企業で、TQC (Total Quality Control) とか I E (Industrial Engineering) とか使用したものですから、その出だし、最初はすばらしいなと思いました。自分たちのあり方を外部の人から探り出そうということはずばらしい試みですね。実はTQCの・・・というのですが、批判しているのではなく、徹底的に問題を取り上げるとよりよくなる。こういう発想で見ていただきたい、我々よく言う、水はコップに入れるだけではあふれてしまう。漬物は漬物石で抑えればどんどん入る。そっちを期待している。こうしたらうまくいくよ。就労支援促進事業というのもよくわからない。電話で聞いてもよくわからない。何をやられようとしているのか、どういう風に考えるのか。就労支援というのでデータを見ると非常に定着率が悪い。それで聞いたら、実習だということでそうかと。ただ、就労支援というのであるならば、本来、精神障害者がちゃんと働く場を確保するという時のノウハウを教えていただきたい。そういう観点で見るとちょっとこういうことでもいいのかなと思う。それからこの柱も、ネットワークづくりにしても、後からついてくるものから、そういう視点で見るとこれでいいのかな。そういう仕事の中身自体を考えてほしいと思います。

高畑： そこですと例えばこういう風なのがいいというのがありましたら・・・

下江： はい、まず、精神障害者は、特性がありますね、それに見合ったような就労の仕方というものを何かやったほうが良い。それには、企業開拓が主体になる。企業開発をするときにどういうやり方で、どうしたら精神障害者ができるのか、そうすると、トライアル雇用を使いましたが、20時間を入れると大変なんですよ、だからなかなか使わない。でも、横須賀の職安に非常に障害者思いの方がいてね、ちょっと時間オーバーに書いてくれって、安定的に来れないですから、そういう面の教えがあったものから、トライアルも使って採用になった後、半年で発病して駄目になりました。考えてみると、どういう風に企業家に説明し、あるいは二人作業のやり方というのは「こうなんだよ」とか。基本的に考えてみるとグループ就労なんだと思います。横浜の例で成功例が多いんですね。それを基本的に考えると、一般の人、あるいは知的障害者と同じような形でぶつけていっても、とても入らない。で

すから、特定求職者雇用開発助成金とか、色々な支援の業務にみんな引っかかる。横須賀市も、4万円の雇用報償金をぎりぎりでも、もっと将来は時間を上げてくれると言っているのだからという、そういう感じで勧めているんですよね。そういう面では、4万円あってもなかなか・・・ 精神というだけで相手は抵抗しますし、いろいろ話あって事業主の了解は得られても、従業員が嫌がるということで断られてしまう。それから、ここのところ面接を何度もして、仕事はできるんですが、雇用率のことで、面接しても法的には雇用率には入りませんから駄目になってしまう。たまたま、きのう内示を得たのですが、緊急雇用ですから期間が短いんですね、全面的保証をきちんとする。本人のパソコンでエクセルやワードができるということが評価されて内示を得ましたが、そういう開発、そういう精神障害者を企業側に売る方式、そういうやり方なりノウハウをです。あるいはグループ就労ということであれば、NPO法人を作ってやる人が多いんですが、法人をどうやって作って、どうやっていくのかといったこと。就労の場を開発したり、精神障害者のどういう特長を活かしながらやっていくのかといったノウハウをまとめてほしいと、経験が少ないんですが思います。

高畑： ありがとうございます。具体的な手がかりをもうちょっと提供していただいたほうが、進むのではないかとということだと思います。ありがとうございました。最後に病院側のデイケアをやっている中で送り出す側としてどういう風にやったらよいか、とか、職場でセンターとのかかわりを見たときということでお話ください。

宮内： 相州メンタルクリニックのデイケアでは平成12年に初めて利用させていただいて、その方が初めて非常にスムーズに就労までつながりました。トライアル雇用から1年半パートで勤めて、その後見事につながった方でした。デイケアでは、この方がきっかけになって、そういった情報が早いので、仲間がどんどんこの事業についての期待が多くて、今、5人目の方がそろそろ実習ができるかなといったところです。5人の方の中で、2人の方は、今まで一度も仕事についたことがない方でした。最初に就労に結びついた方は、かなり経験がある方で、その辺、利用される方の力具合が随分違う。そのため、利用される方々の事業に対する期待とか、希望とかが違ってくる。利用される方々の中で全く経験がない方でも、実習があることで、こちら側も気軽に実習を進めることができるということがあります。実際に経験がある人の場合には、就労したいという

気持ちが強く、病気を隠しての就労を何度もチャレンジしてハローワークを利用しながら、この制度を紹介され、今までとは違う展開で仕事に就けるのではないかと期待度が強くなり、こちらサイドも勧めたいんだけど、実際には完全に就労に結びつく事業ではないということが、彼らの期待とも随分違ったものなんでどうしようかなと迷ってしまうことがあります。

あと、今、既にパートで勤務されている方で、その後のフォローというんでしょうか、定着援助をしてもらっているんですが、最近のエピソードとしては、忘年会に出たくはないんだけど事業所の所長には出るように言われて困っているということで、彼は、自分の力でこのような状況を乗り切っている人ではあるけれど、実際にそのような問題が職場で起こったときなど、フォローをどんな風にしていくのが良いのか。今回はセンターの方でも気にかけていただいて、何かの折に「どうですか」といっていただいているんですが、フォローということを中心にどう考えているのか、また、一番長く関わっているのはこちらサイドなのですが、こちらと事業所が顔なじみになっていないんです。今後この辺りで何かあったときにどう介入するのかわからないです。話は変わって、センターの方とは今まであまりお付き合いがなかったんですけど、今回の事業を通して、センターの方がこちらに足を運んでくださることがあって、センターが身近な存在に感じられるようになり、就労支援に限らず相談したいというようなときに親しい存在になったということがあります。

高畑： ありがとうございます。ある意味顔なじみになるということで、センターが出前してくれることで、人と人をつなぐ柔軟な働きをしてくれると、色々な活動をしていく上でも事業として役立っていたのではないかとということですね。その反面、相手先と、自分のところとの接点をどうつなぐかということが長期的には課題かな、ということでしょうか。

休憩

高畑： これからは、意見を自由に話せればと思います。センターの方でも言いたい方、あるいは、もう少しここが聞きたいということをお願いでき、こだわらないで、言いたいこと、期待すること、不満、をフリーにしたいと思います。補足がどなたかあれば…。どうですか？

寺崎： 取り止めのない話になってしましますが、

最後にクリニックの方のお話を聞いてああやっぱりだと思ったのは、企業が障害者のトライアル雇用と違うのは、最終的に何を目的としているのかということで、つながってこないのかなど。私たちハローワークって、労働を中心に考えるので、どうしても雇用へ、雇用へと考えてしまうケースが多いんですけど、この事業自体がお試しという方もいらっしゃるだろうし、逆に、就労に結びつけたいという気持ちの強い人がいるということで、事業所に対しても対応の仕方が変わってきている。お試しでいいんですという、あ、3カ月でいいんだということまで考えられてしまうということがあると思いますが、3カ月以降も結びついていくのには、また、対応の仕方が変わってきてしまうのではないかと思うんです。最終的な目的が、利用者のニーズに応じて融通が効くように事業を作っていたらいいんだとは思いますが、安定所という立場から考えてみれば、雇用のきっかけが明確な方が利用しやすいのかなと思いますし、実習経験のない人ではお試しの方が、本人も家族もゆっくりやれるし、事業展開をする上で、実習ということがないよりはあったほうが客観的に自分がどれくらいできるのか知ることにもなりますので、良いとも思いますけれど、そうではない方もいらっしゃいますので安定所に来た人は就労希望が強い人だという風に考えて動いてよいというのであれば、この支援事業の中で分けて頂いた方が良いと思うんです。

高畑： 要するに目標がいくつか出てしまうときに、目標を明示をいくつか明らかにしてそのための入り口のプロセスをはっきりしたほうがよい。ということだと思うんですが、この辺センターとしては、やるときに明示したほうが良いのではないかといいことですね。その辺で下江さん言いたいことを少しお願いします。

下江： 決して批判しているのではないのですが、ほんとに精神障害者というのは難しいですね。まず、事業主をどう説得するのか、表向きではまず精神障害者はだめですね、怖いという気持ちがありますから。統合失調症とはこんな病気ですとか、全家連のパンフレットをもって行って、病気の説明をしたりしています。徐々に上の方たちには理解してもらえますが、いざ、現場で働いている人は精神障害者は怖いというイメージがありますから、何度説明しても理解が得られにくい。合同面接会でも今後予定がない。神奈川県でも精神の雇用は全くない状況で、最終的には、雇用率の問題があります。合同面接会の会場で20枚も履歴書を書いた人は、最終的に障害者であることを隠したほうが良いということ

家具屋に行っているのですが、調子の良いときは安定していますが、忙しいときもやって、疲れてますね。隠してますからはらはらしています。何かもっとよい方法はないものなんでしょうか？ あと、2名で1名分と言う働き方をしている人もいますが、これもレベルの問題もあるし、どこでも受けてくれるものではないですし、ほんとにどうしたら良いのか悩みの種です。

どうも今のやり方というのは、就労支援というか、促進事業というPRとかですよね。就労支援という、自分がどこまで行っているかというようなノウハウをどういう形で企業側に説明していくのかとりまとめてほしい。きちんとした資料にまとめてほしい。そのノウハウが利用できるの良い。今何をやっているのか、次に何をしなければいけないのか。自分が今どの位置にいるのが理解して、職安なのかデイケアなのかを伝えるシステムも必要。働きたいだけではどうしようもないですから。センターでは、面接である人はだめと断られたそうで、たいしたものだなと思いました。グループ就労などの成功例もたくさんあるようなのでプロセスを教えてください。そういうものをまとめてほしい。

高畑： いろいろ商品として売るには、中間で商品を受け取ってくれる企業の方に普及できるかというときに発信するほうとしては、プラン、ドウ、チェックという形で具体化できればいいということだと思います。その辺について天野さんとか

天野： 今日参加するまでに8年ぐらい就労活動してきました。その前からずっと生活訓練施設の生活指導援助員としてやっている中で、6割ぐらい就労に出しています。その前に川崎リハのセンターで保護就労だとかを3年やっていました。懐かしい様々な問題が出ていたけれど、その中で下江さんが言っていることも一つ、事実だと感じました。センターも一生懸命ですばらしいことだと思うんですが、個別の就労の問題と地域の組織の問題とがまだ見えきっていないなというずれを少し感じます。私も、厚生労働省が久里浜から水色の本を出していますが、その中で過去の私の体験を、障害があるかとか、企業主を開拓するにはどうしたら良いのか、電話のとり方といったことも含めて解説したものがあって、どういう病気かというのではなく、その特徴を話ながらまとめました。そのようなこともあって、私が埼玉にきてからは8~9割就職できています。それと、個別にあった職場に連れて行くのが大事で、障害受容だとか、疾病受容がなされないと就労定着は難しい。その意味で、就労支援事業と一緒にやるときに目標がしっかりしていないといけ

ない。保健所がポーンと紹介するだけの事があるというのも、その場面がないからうまくいかない。これから先この事業を通して、センター事業はどうあるべきかということが課題なわけですが、それについては、今回の法改正で、就労支援が市町村に位置づけられてしまって、本当に心配しました。今までは、県でなければ駄目だと思っていたのが一気に3障害を市町村でやることになった。就労支援センターだとか、生活支援センターが、本当は一緒になって、今まで就労支援と生活支援は別のものだといってきたけれど、3障害とも同じように、授産施設、生活訓練施設、生活支援センターに就労支援が位置づけられてきていて哑然としているところです。そういうことが始まろうとしているなかで、これから先、下江さんのようなお言葉が事実全部起こってくる。これに対して、何をしたら良いのかというアドバイスをしてもらって、残りの時間を使ってはどうか。生活訓練施設、授産施設、生活支援センターへと業務が流れようとしている中で、センターで就労支援といっても、実際の支援をどのようにして行くのかということや、センターが、ノウハウをとりまとめたり、研修をしたりするといったことも言われているのだと思いますが、アドバイスして欲しい。

高畑： 山口さん言いたいことがありましたら・・

山口： まず、続けていただきたいと思うのは、私たちが一番安心したのは、足を運んでいただいて、顔をあわせてメンバーさんの緊張をほぐして下さるということ。それによって現場も安心しますし、他のメンバーさんも就労するに当たってのイメージが、安心感が違う。情報がすごく早く取れる時代にメールでの調整ではなく、しっかりコーディネートしていただいて、つなげていただいて、事業所の所長さんですとか、作業所と合う回数を設けて下さって、当事者の方へ次は何をするんだよ、ということに予想がついて、・・・来年1月にでも実習を始める方がいらっしゃるのですが、もうガチガチに緊張しています。途中で実習が終わってしまった方なのですが、また、実習を再開する。それにもかかわらず、ガチガチで、でも会う回数を重ねるごとに緊張がほぐれていくのがわかるんですね。そうやって足を運んで下さることを続けて下さると、あとは定着支援ということで、六ヶ月といわず、年間を通して、また、5年6年と細く長く支援や電話などでアドバイスをいただくと、地域でもできることがあると思う。それと、今後、障害で3障害一緒とかなって来るとは思いますが、就労援助センターも県央のほうでも一カ所立ち上がりまして、ただ知的障害者とは微妙に違うんですね。私どもの作業所フ

ファミリーでも身体障害者の方が車イスの方がいらっしゃるんですけど、精神をやっている中で色々な障害を受け入れること、だから就労援助センターのほうでも色々な障害の方を取り組むときの微妙な支援の違いがある。そのことをその辺をコーディネートするのも他障害とのまとめ役というか、大きなエリアではなく、もっと小規模に応援していただいて、会議とか打ち合わせとか情報交換の場だとか、小さなものにしていただけると、ネットワークとして本当に位置づいていけるのかな。市町村もそうですけど、相談業務が降りてきた中で、綾瀬の場合は、結構うまく言っているほうだと思います。就労に関して小さい規模で、とりまとめをおねがいでできると、いろいろなところで勉強になるのではないかと思います。

高畑： 石井さん何か・・・

石井： いろいろな方たちのご意見を聞いて、就労支援ということであれば、働きたいレベルの差をすごく感じます。働きたいというのでも、今すぐ働けそうな方と、まだそうでない方と、この実習事業だけですと、まだ、働く格差というものも感じるので、広く浅く、この事業は特に一人の方への支援が濃い事業ですので、それはそれで残して、もう一つ別に広く浅く初心者の方でも利用できる「就労のための初心者教室」みたいな事業を、生活支援センターごとにやって、就労したい場合は、これとこれとという挨拶がまず出来ないと駄目だよ、というような基礎的なところを学べる機会があると良い。仕事がやりたいといっている割に、挨拶がなかったりだとかきちんとした季節の言葉とか、お茶を入れるとか、そういった気遣いの部分が、難しいという障害になっていたりするので、具体的などころを。保健所市町村レベルで難しいところがあるので、教室であれ講座であれ、そのような紹介できる場があれば、一度そこに行って就労の心構えを習得するように紹介できるのかなと思います。それと、支援センターでだとか、拠点ごとにやることで、そこでのネットワークも市町村・保健所ともできると思うので、一回だけでなく、就労支援センターの方の説明があったり、職安の人が地区毎に来たりしたら紹介しやすいと思います。あとは、企業開拓だと思います。企業の人とはなかなか地域の人とのつながりが薄いということも聞いていたので、市町村役場で働ける場を提供してほしい。自治体に当たるのも一つの手なのではないかと思います。藤沢の図書館の話が出ていましたが、その辺りを切り口にもっと市町村に働きかけてみる。市町村で働いている人は地元の名士だとか結構つながりがある場合が多いので、その

あたりからどこか働き先を頼っていただけたいのかなと思います。自分の職場でも、あの仕事だったら精神の人でもできるのではないかと聞いてみたりもしたんですが、個人で動いていると、市役所の立場では、色々な企業に潤ってもらわないと困るから、障害者だけでいいということではできないということでした。窓拭き・お掃除、職員のコップ洗いとか向いてそんな仕事はあって、それはそれでお願いしてやっている所はあるんですが、また、職員の立場で言っても通じない部分もあるので、そういったところをセンターからも言って頂いて、合同で自治体をお願いしてみるのも良いのではないのでしょうか。行くことになれば、何かこちらとしても支援できるということがあるのではないかと思います。

川関： センターの仕事の進め方については、たとえば電話相談などルーティンな業務があり、またこの就労支援促進事業のようにモデル的に年限を定めて計画的にやるものもあると思います。今日は、いろいろな方のお話を伺って、7本の柱あるいは4番目の事業評価につながる調査研究や、それを反映した新たな事業を、県や国に提言して行く企画調整的な仕事にも繋がって行くのではないかと思います。モデル事業という視点がないと、なかなか区切りがないので漫然として行うことにもなりますし、予算もつかなくなると事業が終わるときに、いつの間にか終わりましたということになると、その事業は何だったのかということになって、その次に繋げるということができなくて、何年かやったのに、もう少し別の終わり方があったのではないかとということになる。それと、センター職員が現場にでるということは元気もでるし、仕事としては大事なことだと思いますが、アウトリーチで出る仕事としてもモデル事業というようなことでもないと、地域に出ることが大変ということがあります。調査研究事業とか振り返りとか、これからどういうことが必要なのかということについても、できればセンター職員だけではなく、ここにおられる方々にも参加して頂いてアンケート項目などについてもアドバイスをもらえるとよいのではないのでしょうか。

小島： この事業はモデル的かも知れないのですが、一応基本はモデル事業ではなく恒久事業だということになっています。個人的な思いとしては、とても色々な意見をいただきまして、イメージが広がったと思います。今日ご指摘いただいたことについてはすべて私どもも悩んできたところです。紹介の目安をどうしていくか。それから、企業就労、個別就労だけではなく、グループ就労の可能性はないか、それから、この事業の目的を雇用ということに絞ら

ないで、あいまいな含みを持たせていく、といったジレンマ、それによって幅を持たせていく、最初から持っている矛盾であり、可能性でもあった。それが、この時点でも指摘され出てきているのかな。ぜひ今日うかがったことを持ち帰って、検討して、今後の展開に役立てたいと思います。

下江： あのー。幕張の中央セミナーのときに大変勉強になりました。ぜひともやってほしいと思うのは、成功例なんです。スワンの例は勉強になりました。決して批判しないとか、感性は大事にするとか、簡単におっしゃいました。知的障害と精神障害と差別しないで一般と同じやり方でやるんだという執念、何かノウハウがあるんです。横浜も80人で斎場の仕事をしている。和歌山がありましたし、沖縄がありました、成功例がいっぱいある。何か、発表される方が熱意を持ってやっていて、感心しました。そうじゃないと、まずやっていこうということにならない。必ずそこに良いノウハウを持っている。それを知りたい。どうやってそれをやったのか。私どもがやっているところでは、精神障害者にはあたらずさわらずにしてそっとしている感じなんです。でもこれではだめだと思っただけ、よくわからない、わからないから今までとそのままいい、そっとしておこうという感じなんで、時間を延ばしてくださいとか、いろいろしている。スワンの人には熱意があると思った。そういうことをとりまとめたり、ノウハウをまとめたりとかマニュアル化されれば参考になる。また、企業側がこうしてほしいということが、裏返しになっている、こういう扱いをしたらうまく行くんじゃないかといった情報が参考になります。

天野： 我々からみると、仕事の構えとか、履歴書の書き方と面接の受け方もありますが、就労の手前の部分が大切です。企業側に偏見があるのではなく、見学をさせて後ずさりするのは本人。我々も開拓はうまくいっているけれど、本人がビビッてしまう。それと、センターがやることという、今後、窓口が広がったりしたときに、何か、障害受容とか疾病受容とかの問題があるんですけど、その部分に対応できる所がないと、何かあっちこっちで同じように困りながらやるというのが就労問題なのかな。その相談機関ばっかりじゃなくて、ちょっと評価場面だとか何とかできるようなところがあるといいんですが、それがまたセンターだと言われると荷が重い話で。

高畑： 熱意とは何か、成功例とは何か、その辺は私も聴きたいなあと思っていました。また、それぞ

れがもつ特徴を整理すると行動がみえてくる、センターが何をやるか明確になるんじゃないかと思うんです。あの…とりあえず送り出すほうとしての宮内さんなんかデイケアの中で伝える…本人の側への伝え方みたいな…。

宮内： 今回もともと就労希望が多いメンバーの中で、私達はあまりにも就労のいろんな支援というものを全然知らなかった。就労支援の分野や仕組みっていうのはすごく多岐に渡る。そういう情報を漏れなく知っているのはどこなのか？ センターなのか？ 何かこの人のこういう希望に沿って何か支援をする時にどこにその相談をしていったら技術的な支援をしていただけるのか？ということが今だによくわからない。センターに相談すればいいんでしょうかね。

高畑： 職安さんはどうですかね。

寺崎： 障害の受容がどこまでできているのかということが。面接の受け方以前の問題で、若い人なら今日何時に起きたとか、いつも寝たのは何時、何時に起きてると聞いている。午後に来る人が多いんですよ。そうすると12時ごろ起きています。就職するための準備が何にもできていないって話をします。確かに午後からの仕事もあるかもしれないけれども可能性は少ない。本当に働きたいんだしたら、そこからやらないと駄目。全ての行動に対してそうなんですけど…私は窓口で障害者の方や、学卒の若い方で未就労者の相談をしていますけど、「働きたい」とか、「この仕事ができる」とか、「こんなビールの箱なんか運ばなきゃならない仕事なのにできるの？」という「いざやるとなれば、火事場の馬鹿力がでてできます」というような…そういうところから始まってしまうので。安定所も職業評価とか能力評価っていうのができないんですよ。本当はそういうものを見た上で。中には一般高校出た方で、どうみても知的障害者だなあというようなことがあってうまく教育相談の方につながられて、お母さんにも一緒にいっていただいて。評価の実際作業とかみたらお母さんもそこではじめて「あー」と気がつかれたみたいで…療育手帳をとるっていう話が進められたっていうようなお子さんがいました。数字として、平均健常の人だったら1分間に100できるのが、あなたは40なのよ、30なのよって、分かって初めてどのような仕事かということになる。あの私たちが利用させていただく評価ができるのが職業センターで、就労援助センターも簡単な作業評価はしてくれたりするんで、ある程度の目安になる。本当は本人が就職するまでの間、作業所の方にス

ムーズに移行できると、作業所の中である程度、生活習慣を形づくったりとか作業能力が低下しないようにすることができるとは思いますが、なかなかスムーズには難しいですね。定員の関係とか、あと本人が行きたくないとか、病気が様々ですね。心因反応とか分裂病圏に限られているとか、それ以外のものと受け入れられないと言われてしまう…。幅広いなーと思う。

石塚： 評価のこと言われましたが、職リハ会議というのが県域にありますよね。私、小田原じゃないんですが、センターの就労援助にいた時に、職リハ会議の方できちんと検査をされていて、職安の方でも検査をされていてどういう仕事があるとか、障害の受容についても、とてもその方は受容もできていたんですけども、ある程度の情報、データがきちんとならなりました。ちょうど保健所も病院のデイケアも関わっているし、すごく幅広く関わってきた方なんですけど。そのケースは最終的に就職できましたが、そういう方は病気の受容、障害受容ができていて、先ず基本的に本人がそこができていて、それから後は何ができるのか。未経験者の人であれば、まず検査をしたほうがよいのだと思うんですが、まず就労経験者は、どうしても自分の経験した仕事で探したりしますよね。でも、その他にそうじゃない、自分には今までやったことがないけれどもできるものがあるかもしれないということで、やはりそういう検査をしっかりとすることはすごく大切だろうな、データはやっぱり必要だろうなというようにすごく思っています。

私は相模原の職業センターは実際使った方がいなくてわからないのですが、職業検査に関しては使っているのかな？ご本人さんも自分の能力やそういったものがきちんと客観的にわかる、ご家族もそれでわかる場合がありますので。自分にあつた形で、仕事も、時間も選べることになるので、そのようなことがいいのかなと思います。石井さんが言っていたように、よく公的企業に開拓にいくと「そんなことをいうならあんたら県なんだから県で雇うことを考えなさいよ」と散々いわれました。いやみではなくてたぶんそうなんだろうなあと、自分のところで考えなきゃいけないなあとセンターのお掃除はどうかなあということを考えて時期がありました。

やはり地域支援センターで就労相談ができるようになればということで、地域の特性を生かすということもすごくあるんじゃないかと思っています。小田原は生活支援センターもなければ就労援助センターも県内で唯一ないところなんで、そういったところでどう就労支援していくかを考えた時に、地域の中でできること、作業所とか、地域の住民の方とかボ

ランティアの方がいるですとか…公的などころも一生懸命アプローチしてるんですけど、あとは地域住民の口コミとか、何か独特なものがないのかなあって考えたりしているんですね。そのために、もしグループ就労なんかがあったりした時に何もノウハウがなければ、お伝えすることもできないし、動かすこともできないので是非そういったノウハウが、横浜市さんでも昔からきいているんですけど、やはりそれには企業人だけでは難しいのでそれに対するバックアップ体制の保障ですとか、安心ですとか売り込まなければならぬのでそのあたりをセンターさんがやっていたらいいなと思う。ところで、横須賀市のゴミの仕事をことなんですけど、2人体制ですか？その仕事というのはどういうものですか。

下江： 仕事ですか？。分別するんですね。横須賀市がゴミのリサイクルセンターを建てましてその時に建ったんですけど業務ごとに業者に発注してるんです。その一つにガラス瓶の分別するというような業務があって色ごとに分けてリサイクルするんですね。最初に横須賀市が業者に発注したんです。先ず何とかして雇ってほしいもんですから、それはもう精神ということではなく「障害者雇って欲しい」ということで、県会議員に入ってもらってお願いから始まったんです。その業者にも福祉として何かしなきゃというのがあったんですね。4名採用してくれました。最初は就労タイムは実働7時間30分くらい。そうすると精神はだめなんですね。で、考えたんですね。たまたま、精神の就労の問題の本の中に出てましたんです。電話したんですよ。向こうとしては、その分仕事をしてくれれば良いということで、実務的には本当なら午前、午後と分かれた方がいいんですね。ところが交通費が倍かかっちゃうんですね。本当はそれが一番いいです。負担の問題で抵抗がある。じゃ1日おきのチャレンジにしてみようか？ その時に一人は作業所から推薦を受けたんで、これは作業所もきちんと関わりますんで、仕事はできるなという感じをもってきました。それからもう一人はてんかんの人で、これは直接きた人で、今まで仕事をしてて大丈夫だったんで、てんかんなら大丈夫という感じがして、意見書には長時間はだめと書いてあったです。で、実習から始めました。しかし、てんかんの人は不満なんですね。半分の仕事。さかんに「1日やらせてくれ」と…。意見書がそうってますからね。こちらではだめなんですね。そうしたら3ヶ月ではほかの仕事がしたいということで、ヘルパーの資格もとるということで、「あの、仕事がいやなんじゃなくて、もっと収入が欲しい」というんでやめた。もう一人の人はずっとや

っています。で、半分は作業所に行ってましてね。担当の人間から見ると、半分作業所に行っているのが息抜きでいいんじゃないかとかこういう評価で非常に頑張ってる、もうちょっとで2年経ちますが成長しています。

ですから、二人で一人分というのは…。一番いいのは、半交代なんですけど…、もう一つともしびショップ、横須賀の市営プールの中にショップがありまして、そこが実は大赤字になって、だんだん調べていくと80万円の赤字。精神障害者一人いたんで、肢体障害者が店長だったんですけど、人間関係、店長がきびしいという話、それで赤字でどうしようもないということで、精神障害者団体の「つばさの会」なんですけど、全部任すなら譲るという話がありましたね。それでですね、たまたまメンバーの方に経理の強い方がいまして、いろいろあたってもらいまして、横須賀市から4万円、2人にしたら8万円ですからそれをさかのぼって払うとなると後は何とか。人はですね、ボランティアさんを募ったら、最初2人、3人、4人、いれかわり立ち代りボランティアさん。ボランティアさんは交通費だけ。最初やっぱりね。作業所も元気な人は大丈夫だと思うんですね。ところがね長いことやっていろいろなプレッシャーっていうんですかね。難しい話で任せちゃうとだめになっちゃう。基本的には、半分ずつ、二人で半分ずつ交代で…。実は横須賀市で二人ぶんしか報償費払っていませんけど、ほんとは6-7名いる。登録は2人なんですけど、6-7名、交代交代で仕事をしてやっています。何かそういう方式じゃないと一般的な時間では精神障害者は難しいですね。

高畑： 下江さんはこれからはどうするんですか？

下江： 私は、今、「つばさの会」という障害者団体にも、毎月1回くらいかかわっていますが、もう63才ですから。

高畑： まだ若いですよ。成功例を今言ったのを整理されて、知的と比較されてはどうかかな？

下江： おもしろいテーマではありますが、個人的に出すべきものではないと…。

桑原： 先ほど高畑先生の方から「何が熱意を生み出すのか？」というお話がありましたけど、今、皆さんからお話を伺って熱意が生まれてきました。やっぱり同じストレスでも、一生懸命頑張ったんだけど結局、駄目だったというのと、がっかりしてしまいますけど、「あ、こうやったらうまくいった」とか、あるいは「失敗したけど、すごく喜んでもらった」

とか、そういう成功事例は元気を与えてくれます。ですから、そうした情報をどれだけ得ることができるかが大切です。それと、情報もいろんなレベルの情報があります。ただ、文字に書いてある情報、顔の表情などをみて得るといった、文字以外の情報もありますので少し広い意味での情報が収集できるとよい。そして、マイナス部分をきちんと見極めると同時に、どうやったらうまくいったかあるいは、さらにより展開が期待できるか、そういうことに役立つ情報をどう共有できるかで、元気を生み出していけるのではないかと思います。それと、もう一つは、天野さんのお仕事はある程度知っていましたが、就労問題の経験をそれだけ苦労してまとめられていたのは、今回初めて知ったわけです。ですから、どうやったら皆さんがもっている情報を、センターとして吸い上げることができるか？ それとどうやってその情報を関係者の方々にフィードバックしていただけるのか？ といった課題があることを改めて感じました。川関先生も言われたように、センターの役割の一つとしてまだ形になっていないけれども、今回、いろいろと聞かせていただいたことを、とりまとめて、発信していく。こういった役割といったものはセンターとしても大切な役割の一つなんだなあと思いました。

下江： 海外の報告にも出ているんですけど、共通なんですね。やはり物事は実践からです。そこで、ノウハウやいろいろな知恵が出てきて、それを個人個人ではもったいないから共有化して使い易いようにマニュアル化して、マクドナルドのようになっちゃうんですけどね。大事な個人のノウハウを、共通でできるようなものを使い易いものを…、技術指導というものも私はマニュアルがないとね指導とは思わないと思うんですが、膨大なノウハウですよ。そのことにこれを使えばいい。それが1年間使わなかったら、改訂がなかったら、それはだめだというふうに必ず改訂。そうすれば必ずいいものができるはずですね。修正、修正をしながらみんなで共有化いくと、そのエッセンスを知るだけでもですね。なんとなく明るくなるんですね。スワンのあの若い人の発表を聴いていると、すごい熱意ですよ。ね。「精神ということでね他の健常者と差別しない」ところたんですね。ぎよっとしたらね、ところが絶対人前では批判しないとかね。感性が出ていますよ。それだけあるんですよ。あの人の熱意の中にある。ノウハウがね。成功例ですから、そうすると全国の中であれだけ情報があると、何か活用できる。うまいノウハウを、うまい具合に使わないと。使いにくいものもありますので。これをみると、企業側や指導側には、毎年、毎年財産としてですね。私の場合は

やっていました。1回やると、必ずノウハウを作らせて、毎年、毎年やっていく。それはかなり実践でしかない？ かなり本で情報はありますけど、情報と実践とは違いますからね。

川関： 資料とか情報とかは加工することが大切なんですね。報告書というのはよくくるんですよ。連絡会のとかね。でも分厚いものだから読まないなあ。コンパクトでないと。

下江： センターからいただいた「就労援助事業」の報告書読まなきゃいけないと思っはいるんですが。会議で結果を報告しても時間がかかる。企業側にいた人間の立場では、小さい企業では直ぐに対応しないと断られてしまう。事業所のおやじが「いいよ」っていったらさっと対応しないとね。「待つて下さい。後で検討しまして…」では、まちのオヤジは面倒くさい、こうなっちゃうね。実務的、実践的。私の経験では、会社で報告書というのは一言でいいの一言ですませる。書く時間があつたら、他のところで仕事してくれると。ノウハウに力を入れるならそっちを大事にして。上が知りたい、回りが知りたいというのはもっとね、本当はわかりやすいエッセンスで、ちょっと口で言って済むんだつたら、それで終わらせたほうがいい。ものすごく詳しいんですよ。びっくりしました。だから感心したと同時にね、どうされるんだろう。逆に心配しました。周りが知りたいのは、その人たちが膨大な構想を書いて、情報出さなきゃならない。そんな努力よりも、実践的なことをやってくれた方が効率的かも知れない。これまちがってますよ。感心しました。すみずみまでやられていて感心しました。

高畑： スピードとキーワードで体験的なもの、一貫したものの中から、ポイントのみをどう伝えられるかっていう加工技術的が。精神の領域ではどちらかということ、丁寧に、具体的にというレベルで伝えようとすると、逆に失敗してしまう領域かもしれないですね。

小島： 今のはとてもありがたいですね。就労援助事業のまとめの話をしてくださって。

下江： ただ、ちょっと最近ね、企業が利益目的がおかしくなってきた。一番おかしいのは官庁です。外務省ね。おかしい、大蔵省はまた違う。東電があつて、雪印があつて、一葉があつて三菱商事があつて。利益追求型になりがちなところがあるんです。ところが私は逆な面でお合理化に熱心な企業、具体的には日本ではトヨタ、アサヒビール、実はそうい

うところでは本来の業務は何だということをお勉強させますから、おかしいことは起こっていないんですよ。へたに利益追求型をおこすとね変なこと起こっちゃうんですね。理念がなくなってきた、役所は東大出が多くてなんでおかしくなるか？ 基本的にそのへんの処理をすればいいということに行き着いたら、差があるのかなど、よくわかりませんがね。合理化もまちがったやりかたをするとそっち行くんで、本来の自分たちのやる業務自体を見直して考えるとですね、いい方向に行くチャンスがあるとしたら、自分達の業務では何をしなければならぬのか？ 最終的には私はね何かといったら、障害者に目が向いているのか、そちらにどうシフトした感じでやると、こういう事業がうまくいくのではないかなと思う。時々ハローワークでごやっかいになるんですけどね。前任者の横須賀のハローワークの方は素晴らしい方だった。障害者に親が向いてますから我々が全て言わなくても、いちいち行かなくとも信頼してくるんですよ。さっさとものができますけど、地域がからむとまるっきりだめだし、これ一般求人障害者入れるんで早い者勝ちですよ。どっちか出たときにね障害者枠にぱっと対応できるのと、精神障害者にターゲットを向けた方というのは、横須賀はだから、よそより障害者の雇用率が高いです。ただね最近担当がかわってね、難しい人が出てきて心配してます。横浜に行きましたけどね、合同面接会でもね横須賀の人間を連れてね。ぱっとみつけたらね。面接受けなさい。いいアドバイスしてくれますよ。全ては障害者にシフトした形で仕事ができるのかにかかっていると思います。

高畑： 本来の業務の柱をもう一度見直すことによって…そこに利用者を中心にどれだけ、こちらが支援できるかということが一方で熱意を生み出すという流れなんですかね。それぞれの事業を逆にいえばこの絵では、ご本人さん中心に並べてあるけれども、それをこちらがいかにくっつけながら、ある順番をうまく直接援助の実践の中からノウハウな広報的なものとか研修的なものとか相談的なものをうまくつなげてフィードバックしていくという、こちら側のもう1個中身のことを言われているのかなという…。あと10分くらいなんで…もう少し言いたいことどうぞ。

下江： 出席依頼のお手紙、これを最初に読んだ時、何かセンターの就労支援の業務を減らされるんじゃないかなと思っちゃったんですね。この最初の挨拶の部分読むと、法的業務が入ってきますよ、だから業務が減らされてというイメージがもたれたものですからね。主任さん言っという、もっと強化して

欲しいんですよ。ね、精神障害者は本当に困っているから、もっと県は熱心に手をかして、他の業務が大々的に入ったからといってやらなくなるのは困る。

桑原： 今のお話との関連では、先ほど下江さんがとっても大切なことをおっしゃってました。漬け物桶に、水をただついでいけばすぐこぼれる。でも、漬物石置いておけば水はこぼれずにもっとはいる。やはり、いろんな事業についても、個人がばらばらに連携なしにやっていたら、それは、水をただついでいるようなものです。そうした事業をどう有機的に結びつけて行かということが、漬物石を入れるということだと思います。もう一つは、今日実際皆さんの話をうかがっていて、しみじみ思ったのは、私が以前、臨床活動をしていたときに診療の場面で当事者の話を聞くのと、実際に地域で生活している場面で、当事者の生の声を聴くのでは全然違う。就労は、生活に密接に結びついていて、いろんな要素が絡んできます。ですから、センターだけで解決しようとしても、解決のしようがありません。同じ人でも、作業所についてみせる顔と、職場で見せる顔と診療所で見せる顔とは全く違うわけです。どれが正しいのか？ 象は長いものなのか？ 平たいものなのか？ 丸太みたいなものかということと同じですね。そうではなく、やはり関係者がそれぞれの情報を持ち寄って、はじめて無理のない理解ができるようになる。センターは、万能ではありませんし、そういう意味では、実際に一緒に関わってもらって、それで「こういう風にして緊張感がとれた」「こういうように接すればいいんだ」ということがわかってくる。それはいわば、OJTですね。支援するものにとっても、そうした場面を共有することで、支援のノウハウを共有することができるようになるわけです。そういう意味で、顔の見えるネットワークづくりが必要なのだと思います。単に自分のためだけに書きしるしておくのではなく、体験を体験として伝えられるようなネットワーク、あるいはあそこに頼めば一緒にやってもらえる、いろいろ説明するのも手間が省けるといった、ネットワークを作ればと思います。そうしたことが日常的にできるには、やはり市町村単位くらいが理想的ですが、センターは、やはり非常に広域を担当するしかないわけですから、実際には、いろんなレベルのネットワークがあって、それがまたつながれるということが必要になります。ただ、最終的には、やはり実践だとか、現場だとかその人たちとどう連携できるかが、大きな意味をもつのだと思います。現場の人たちが、報告書をみたときに、全然、実態にあわないことしか書いてない。こちらは忙しくてそんなも

の読んでられないというのじゃなくって、わかりやすく、ぱっと利用できるようなものを出せるように準備しておける、そういうことがセンターの役割なのかなと感じました。

高畑： 最後に一言ずつ…

山口： 今日とても勉強になりました。ある一人のかたの就労を実現していくことというのは、いろんな場面で制度を使いながらということで、他のメンバーさんにも応用できることがたくさんあって、相談するところとか、検討するところですか、全部の場面で応用できるなっていうのが感じました。あと現場の重みというか、作業所がかなり言葉の中で作業所、作業所、デイケア、デイケアという風にお話されてて、現場がやはり情報をもって、それをどう生かすかという、その質に依るところとかにもあるんじゃないかな。情報をどういう風にキャッチするかということもとても大事なんだと感じました。

石井： 私は今日とてもいい刺激を受けてまた職場に帰れそうなので、こういった機会、関係者のみなさんで集まれることで熱意もでてくるのかなと思いました。いい勉強をさせていただいてありがとうございました。

寺崎： 私も勉強になりました。労働の場だけではみえないことがあって、やはり地域の人との話では、私の中ではびんとこないことも多いんですが、そのことが勉強になりました。昨今は、障害者の方に限らず個人情報の管理ということで、非常に動きにくくなっている部分も正直ありまして、お互い個人の情報、その方の障害の状況とか共有できないと就労に結びついてこない。福祉の話と安定所で言うことが違っていたり、また会社で言うことと違っていたり、その生活支援を含めて、やはり一つの方角に向かっていける部分が必要なので情報の共有というのを、どういう風にしたらいいのかなと考えています。有り難うございました。

川関： 短い時間で就労のこととか、センターの課題とか参考になりました。精神障害者の就労問題は所得とか住宅問題とも絡んでいる課題が多い。所得保障が、福祉の方が言われるように、もう少ししっかりすればやりやすくなると思いますが、そこはまだこれからですね。

天野： 理想と現実と。川崎にいて、いろんなノウハウはあるんです。昔から川崎は、埼玉に比べて肩書きに課長ついて、そして僕は先頭に立って行く

わけですが、企業の人はずっと対応してくれて。何で今までと違うんだらうって、就労感覚は名刺社会というのかな？日本の中の。そこらへんが違うんだ。僕が今同じ立場でね、職場開拓は簡単だとは絶対いえないのは、名刺社会が非常に有効に機能したということをおきたいと思います。

下江： 勝手なことばかり言いましたが、実は一番期待しています。これからもよろしくお願いします。

宮内： 今後やはり今の制度をセンターではなく降ろしていくという作業をどう発していられるのか？我々がどう協力できるのかが、大きいのかなと思っています。それと同時にこの3年間、企業開拓ということで開拓されてきた企業で、その中でも協力企業さんとかが持ち駒みたいなことでいっぱいもっていられるんじゃないかと思うんです。せっかくそうやって開拓してきた企業とか関係がもてた事業所さんとかを懐に入れておくのではなくて、就労援助センターさんとか作業所とかに降ろしてもらって、何か、デイケアもやっていたらなと思っています。今後、協力企業さんの持ち駒をどれだけ共有して益々発展させていけるのか、そういったことができるといいなと思っています。有り難うございました。

小島： 私は個人的なイメージとしましては、神奈川県を対象にしているんですが、いろんな企業で、たくさんの精神障害者を働かせて、そこにいろんな人がかわり、支えているというイメージがあちこちでふつふつと沸いているという、そういう状況がいつか実現できるかなと。そのためには、いろんなところで努力はそれぞれされていると思うんですが、神奈川県ができる事は何か？ 県の行政サービスとしてできることは、神奈川県を一つの企業として見立てた時に、企業の方針としてはどういことができるのか？ 実践を通して考えていくのが私たちセンターの責務なのかなと思いました。今、宮内さんがおっしゃったセンターではなく、どうおろしていくのかという話がありました。私たちは、現場でジョブコーチをやっている5人のスタッフの中ではイメージはあります。

こういうところで、こういうふうにやっていただければというイメージです。ただそれはすぐには実現達成不可能だということもあると思っています。いろいろな課題がある。県庁の中で障害者の就労支援の担当課が障害ごとに分かれているという、我々の側の内輪の事情ということもあります。国から市町村まで含めたいろいろな就労支援の制度などの情報をどこが一括して持っているのかという質問ですが、恐らく残念ながら、今は精神保健福祉センター

が一番もっていると思います。なぜ、残念ながらかという、就労支援に関しては、専門としているところがきちんとつべきなんだろうと思います。我が社の中でいうとそれは雇用対策を考える部門であり、障害者福祉の部門なんです。それがまだ統合されておられません。ただ近い将来、少なくとも障害福祉と精神保健福祉に関しては、衛生部と福祉部の統合という方向がでていますので、20年、30年といった遠い先でない近い将来には二つが一緒になっている時代がきていると思います、そういう時に非常に先行している知的障害者、身体障害者の雇用の支援とか政策とかそういったものを有効に取り入れて、精神障害者についても行政サービスとしてわが社がご提供できる時代がくるといいなと思います。そうなれば、情報センターとして、質問されても、わかりますと胸をはって言えるのかなあと思いました。今、企業としてみた場合、1出先機関として、自転車操業でやっておりますので皆さんから貴重なご意見をいただいてさらに精進してまいりたいとしか申し上げられません。今後とも是非よろしく願いしたいと思います。

高畑： では企画された桑原先生

桑原： 本当にありがとうございました。確かに大変な時代になっている。構造と役割とがどんどん変わっている。ただ、私にとってのキーワードは「生活」だと思っているんですね。生活ということ、それをもっと自分たちの主体的な課題として考える時代になりつつある。全部、お上が決める時代ではない。そういう方向に我々が使える情報を取り入れていけるかが鍵になる。皆さんのお話を伺って元気をもらいました。本庁ではエネルギーを吸い取られて元気がなくなりますが、現場に来るとすごく元気になるんです。それが生きるということですし、センターにもたくさんの方の元気を与えてくれたので、後は川関先生が言われたように、またどういう形で報告書ができるかわかりませんが是非また、皆さんの方にはフィードバックをさせていただきたいと思えます。それから、今日は限られた時間でした。是非、後でこれも注文つけといたほうがいいということがあれば、遠慮なく、言っていただければ幸いです。本当に今日はありがとうございました。

(2) 市町村支援事業を介して、精神保健福祉センターの業務のあり方を考える

日 時： 平成15年1月21日
場 所： 埼玉県立精神保健福祉センター

司 会：	東京都立多摩総合精神保健総合センター 埼玉県立大学保健医療福祉学部	川関 和俊 高畑 隆
出席者：	精神障害者地域支援センターふれんだむ 精神障害者小規模作業所ステップ工房 上尾市開発指導課(前障害福祉課) 川越保健所 前埼玉県立精神保健福祉センター長 埼玉県立精神保健福祉センター	岩上 洋一 鵜沼 耕一 渡辺 繁博 尼崎 瑞恵 佐々木雄司 天野 宗和

桑原： おはようございます。大変お忙しいところお集まりいただきまして本当にありがとうございます。神奈川県精神保健福祉センターの桑原です。私どもは、現在、厚生労働科学研究として、「精神保健福祉センター業務のあり方」について3年計画で検討しております。初年度にあたる昨年度は、本庁主管課と精神保健福祉センターへのアンケート調査を行い検討をいたしました。やはりアンケートだけではわからないことも多いということで、今年度は、現場の関係者やユーザーの方々から率直なご意見をいただいて、今後のセンターのあり方を考えていくということにさせていただきました。具体的には、マーケティング・リサーチ、セールスのためのインタビュー形式というか、それに近い形でいわば、センターを使っていただく方から注文をつけていただくというのが、今回のグループインタビューの趣旨です。本日は、多摩の川関先生と埼玉の高畑先生にインタビューア役をお願いしております。限られた時間ですが、どうぞよろしくご協力のほどお願い申し上げます。

川関： 私と高畑さんがインタビューアと言うことですが、進行係ということかなと思っています。これから12時までよろしくお願いします。私自身は多摩総合精神保健福祉センターの所長で2年目ですが、ずっと東京の精神保健福祉センター3カ所で働いてきております。東京と違って埼玉県は7～8年前から市町村の体制、あるいは障害者プラン・障害者計画についてずいぶん計画的に取り組んでこられたと言うことで注目してきました。今日、いろいろなお話を伺いながら私たち、これからのセンターにとって刺激を与えてくれることを期待してい

ます。遠慮なく、忌憚のないご意見を言ってくれる方をお願いしたと聞いていますのでよろしく願います。

天野： うちのセンターのことをご存知の方ばかりですが、始めに少し私のほうからお話しさせていただきます。今日の進め方の土台と言うか、ポイントをお話いたします。ご存知のように精神保健福祉センターは、9本柱の中で仕事をしていますが、全国のセンターは、どこもマンパワーに限りがありますから、どこかに重点を置いているかと思えます。うちのセンターは、佐々木先生が土台を作られ、渡嘉敷先生の時代にこの総合センターになりました。その準備業務で、特に精神保健福祉センターの部分では、ここにいる尼崎さんが中心にいられていました。事業の進め方は、毎年12月頃から、多くの時間を使って事業ごとの総括をし、来年度方針はどうするかという進め方でした。これで、センターの役割を果たそうとしてきましたが、それぞれの事業を充実させていくと、各々が膨れて忙しくなるだけで新しい課題にも取り組めない状況になってしまいました。これでいいのかという反省の上に、平成5年度以降は、センターとしての重点課題を決めて取り組むように方針転換をしました。平成5年の障害者基本法を見据えながら、平成8年からのセンターの重点課題は市町村支援をして、遅れている埼玉を一気に底上げするチャンスである。と、やらなくてはいけない重点課題を毎年3点～5点に絞込み、その1番目が市町村支援ということでした。ということで、私たちは今まで、今回、FAXで送らせていただいた資料の一番最後のレジメですが、各研修、広報普及、技術協力、調査研究というように書きながら

、この市町村支援に関連づけをして取り組んできました。広報普及として行ってきたのがガイドブックの作成でした。最初に出したのが、分裂病の理解を目指すもので、2冊目は、市町村の障害者計画に精神保健福祉施策を書き込んでほしい狙いで、市町村ごとの障害者の推計数などを書き込んだものでした。3冊目は、精神保健相談の個別事例でのポイントで、4冊目は、動き出した各市町村を紹介し「どうせやるなら楽しくやろうと」取り組んだ市町村のイキキしているコメントなどを紹介しました。そして最後が、一昨年10月にセンターと主管課、保健所、市町村の職員で構成して、14年度から市町村はこのような事業をしてほしいと「ワーキンググループ報告」を市町村に提示しましたが、それをどのように進めるのかという実践編のガイドブックを作成いたしました。技術協力で行ってききましたが、14年度を射程におきますと保健所のマンパワーがあまりにも少ないので、保健所と話しあいながら、最後の資料にありますように、ニーズのある市町村には直接センターが出向くという方針に切り替え、現在、22の市町村にCCだとか、グループ活動、同伴訪問や相談などを行っています。研修でいいますと、相談の基礎的なものから、社会資源構築まで様々な内容を、市町村や保健所の現場と幹部の人を区分けしながらきめ細かに行ってきました。先程も言いましたが、とにかく14年度が昭和40年代以来の大きな変革であるという認識の基に、遅れている埼玉を、ここで一気に全国レベルに近づけていきたい、ここが転機だという思いをこめて重点課題としてやってきたつもりです。しかし、意気込みは大きかったのですが、実際には、市町村の格差は大きく動き出した所と、全然動かなかったところとがあり、やるだけのことはやってきたつもりですが、これから先、同じ方向では、動かなかったところが動き出すとは思えなくなっています。それは、精神保健福祉を進展させる方向として、地域を基盤にしてNPOだとか、市民運動だとかで市町村を突き上げていく方法があるわけですが、どうも、地域づくりをおざなりにして、行政を相手にした方法だけで突っ走ってきたと思います。そういうことで私もはいま、見直しをしています。15年に入ってしまい、4月から埼玉のセンターの方針はどのようにしていけばいいのか忌憚なくお話していただければと思っています。今日は、桑原先生の研究の中で、埼玉が選ばれてしまいましたが、私は行き詰まっている状況であるので参考にならないと主張しましたが、市町村支援を目玉でやってきた埼玉のセンターが行き詰まっているという状況や内容を議論することこそ、全国のセンターが考えなければならぬ問題と繋がる課題があるはずである。という趣旨で選ばれてしまっ

たと思っています。

今日、お集まりいただいた各先生方を、どういう基準で選ばせていただいたのかと申しますと、佐々木先生は先ほど言いましたように、埼玉のセンターの基礎をお作りになった先生で、現在でも、私たちの知らない所で、あちこちの市町村の事例検討会に定期的に関わっておられて、私たちセンターが市町村のシステムづくり、先生は市町村の人づくりをなさってきたのかなと思います。私たちが知らない、市町村の生の声に数多く接しておられることを踏まえて、センターはどうあるべきかをお話いただければと思っています。渡辺さんは、昨年のこの厚生科学研究の委員でもあり、埼玉の中での渡辺さんの功績は全国まで鳴り響きました。とてもお忙しく、講演にも引っ張り出されて大変な思いをなさいましたが、渡辺さんのように、今、市町村はこうすべきだと言うことを内部からいえる方は埼玉にはなかったと思います。渡辺さんが今年度移動されたことは、埼玉の精神保健福祉の進展に大きなブレーキがかかったと愕然といたしました。今でも、上尾市には渡辺さんの想いは生きており、市町村から見てセンターはどうあるべきか、この研究では欠かせない意見を期待して選ばせていただきました。鶴沼さんと岩上さんは、私が一番頼りにしていた右腕・左腕だけでなく頭そのものみみたいな人です。私は「ワーカーは育てたかもしれないけれど、役人は育ててこなかった」と言われますが、自分のやりがいのある仕事として精神保健に取り組むには公務員という立場では限界があるということで、公務員をやめられてしまいました。センターの経験、保健所の経験を踏まえて、現在地域で活動されている、現状からセンターはどうあるべきか、見限られた私たちに本音を語っていただけであろうという思いでお二人をお呼びしました。尼崎さんは、先ほど言いましたようにうちのセンターの土台作り、センター部門のいわゆる準備業務を中心になってなさってきた方です。総合センターが開所してからも企画広報の課長として今のセンターの基礎を作った方です。保健所に出ても本音でいつも言ってくれる保健師さんで、埼玉の保健所を代表する方だといってもいい方で、センターはどうあるべきかといったテーマでは、真っ先に頭に出てきた方です。長くなりましたが、今日のこの会議の意図などを説明させていただきます。よろしく願いいたします。

川関：今日の会を準備された経過、センターではこの7～8年は市町村支援中心でやってきたということなどをお話いただきました。それでは、これから10分前後で皆さんお話をいただきます。お手元にグループインタビューの進め方と言うのがあり、5つ項目が並んでいますが、これにはとらわれなくて

もいいと思います。10分では、話しにくいかわかりませんが、フリーディスカッションをあてで行いますので、話し足りないことは、その中でお願いします。それでは尼崎さんからお願いします。

尼崎：川越保健所にいます。川越保健所は、川越市が今年4月1日に中核市になりますので、県としての川越保健所はこの3月までとなり、この3年間、移管への準備を行ってきたという状況です。管内は、川越市・富士見市・上福岡市・大井町・三次町という3市2町ですが、その辺を踏まえて話をしたいと思っています。川越市は、中核市になると決まってからも、精神は県だからうちの問題ではないというスタンスでずっとやってきていました。中核市になるし、これでどうするのだというのが、私が平成12年4月に川越の保健所に来たときからありました。精神のこと、これじゃ困るし、何とかしなきゃいけないというので、市に行って話をしました。それで、やっと市のほうも危機感を持ってくれたのが12年の終わりごろでした。とりあえず12年の終わりに担当でプロジェクトチームを組もうと言うことで、成人保健係と母子保健係と成人訪問係という3つの係りから保健婦1人ずつ選んでもらって、精神保健について考えていこうという話を始めました。それから、やっぱりやっていかなくちゃいけないということで13年には相談員を1人入れました。13年度に精神保健福祉士が入りましたが、入った場所が成人保健係でした。ここは、精神の個別相談もないし、精神保健とは一番はなれたところでした。その中で、相談員は大変でしたが、検討はしていこうと、どう進め、どういう事業立てをしていくのが良いか、ガイドブックを利用しながら、話し合いをもてるようになりました。それで、相談もぼちぼち受けてくれるようになりましたし、プロジェクトチームの中でこうしていこうという思いが出せるようになりました。13年度からこちらのセンターにお願いして、川越市にも技術協力をしてもらいたいと言うことで、最後の資料にもありますが、市町村の直接支援に入れていただき、保健所からの支援とセンターの支援と一緒にやっていくことになりました。それは、保健所が、市に対して精神保健総合センターと連携を組もうよということを書いて始まりましたが、そのプロジェクトチームは、業務として位置づけられていない、担当者レベルのもので、13年7月ごろ、このプロジェクトチームの位置づけは何？リーダーは誰？ここで決めたことは、どうなって上へ行くの？と言うことで、課長も会議に入ってもらい、チームの位置づけをはっきりさせてもらいました。その結果、そこで決まったことが、健康増進課という課の課長補佐レベルから課長も含めた話し合いになっていくという形でやってい

けるようになりました。プロジェクトチームから、課長を交える話になって、課の事業となりました。しかし、成人指導訪問係の中に精神保健をやるという担当を決めたのは14年度になってからです。14年度には精神の事務が市町村に下り、精神をどこがやるのか、保健がやるのか福祉がやるのか、市町村ではすごくもめ、川越市もその中で、課長同士が、15年度には保健所ができるし、精神は保健所がやろうと言うことで、保健所で32条や作業所への補助金・在宅支援といった事も、すべてを保健所がやっていくことに、市として決めました。14年度から動き出し、相談や在宅支援もやるようになって事業が進んでいます。保健所の家族教室・ソーシャルクラブに参加しながら、どう移行していくのか、具体的な活動を進めています。

市との関係はそのようなことですが、現状の中で感じているのは14年の4月から市町村が受け持つことになりましたが、保健部門と福祉部門の業務分担ですが、センターも技術協力の中でずっとやってきたと思いますが、どちらが持ってもいいよということで、技術支援をやってきたのが保健サイドにずっとやってきたんですね、だから保健婦さんはすごく育ててきたと思うんです。で、保健サイドで相談、研修、保健婦が地域に歩いていけば絶対、精神にぶつかりますから、そういう相談のことから、保健婦を育ててきたと言うことはあると思いますが、14年になって、保健サイドではなく、福祉サイドで32条などのハード面を福祉がやり、相談を保健がやる、両方でやる場合もあるというのが調査の報告「福祉部門と保健部門の業務分担」にも載っていると思いますが、そのようになって来ました。福祉サイドでは、両方でやりますとみんな言っているんですね。うちでもやっていますが、保健サイドでも受けてくれていると思っていますが、ほとんど受けてくれないのが現状ですね。市町村だって、保健サイドはアップアップの状態です仕事しているんですよ。精神は福祉にいったんだから精神の相談だったら福祉に回せばいい、今まで保健に回してきたように、福祉に回していけばいいというような市町村が現実的には多いにではないかと思っています。それに、福祉のところに相談員を入れたところも、うちの管内でも2箇所、相談員を新たに入れました。相談員が入ったんだし、人も増えたんだから、精神は福祉でやってもらえばいいよ、と町・市のレベルがなっているということがあると思います。やっぱり、福祉部門と保健部門の業務分担というか、一緒にどうやって協力してやっていくのか辺りが今後の問題になってくるのではないかと思います。私は、精神保健総合センターが、技術支援・技術協力をメインにおいてやってきて、それはすごくよかったと思いますが、まず、市町村と保健所、精神保健総

合センターが一つになって話し合いをしながら進めていかなければいけないと思います。だから、川越市で精神をすごくやっついこうと思うのだったら、保健所がかなりつぎ込んで、精神保健総合センターにも入ってもらって考えていくという体制で準備しないといけないと思います。市町村が突然、精神保健総合センターに行って技術協力に来てくださいといたり、家族教室やりますから来てくださいというよりは、一番身近な保健所が間に入って、技術的なものを作って、それからセンターにやってもらえる、そんなバックアップの役割りをセンターが担ってもらえたら良いと思います。保健所でできないようなもの、保健所は人が不足している、精神保健総合センターには専門的な職員が大勢いるということで、保健所との調整が市町村支援には必要なのではないかと思います。

地域保健法では、保健所は市町村の求めに応じて支援すると書いてあります。だから、市町村が言ってこなければ、本当は支援しなくて良いことになります。ですから、余計なことを言っているわけですよ、本当は、こんなこと言ってこなくていいのに、と思われているかもしれないんですよ。だから、求めを出してもらいたいです。求めを出してもらうにはどうしたらよいかということが一番だと思います。市町村が問題意識を持ってもらうためには、市町村に対する研修が必要ですし、求めてもらうには、こちらの技術がなければ求めてもらえないので、センターも保健所も支援する者の技術の向上が必要だと思います。

もう一つは、市町村の技術支援も目標がないと、どこまで技術支援するのかを出していかないといけないのではないかと、それがわからないと難しいかな。市町村に今、どういう目標で技術支援に行ってるのかなと思っているところです。

川関： ちょっと10分では短いかわかりませんが、15分ぐらいをお願いします。

岩上： 埼玉県東北部に杉戸町というところがあるんですが、そのフレンドラムという生活支援センターの所長をしております。職種は精神保健福祉士です。先ほど天野さんにご紹介いただいたように昨年の3月末まで県の職員でした。県に採用後、私もこの精神保健福祉センターの相談部にいました。当時は、保健所に対する技術協力というのを私も体験していました。実際には教育研修の担当というのをやって、そのあと、社会復帰の生活訓練施設に行き、その当時の上司が天野さんでした。その後、5年経って幸手保健所で精神保健福祉相談員をしていました。その後、またこちらに戻ってきて、最後は総合保健センターの診療部。ですから、センター

の3部門を一通り回らしていただきました。今、仕事をしているフレンドラムは、以前いました幸手保健所の管内にありますが、支援センターはもともとバスで40分ほどかかるところにありましたので、今は、サテライト施設を東武動物公園駅のすぐ近くにオープンして、そこに新たに来年度から作業所を作る計画をしています。それから昨年12月から国の雇用創出基金を使った「退院促進モデル事業」の委託を埼玉県から受けてそれも始めています。現在の支援センターは、そんな感じです。市町村と地域とのかかわりについてですが、幸手保健所とうまくリンクしています。平成7年の4月から12年の3月まで5年間精神保健相談員をやっていましたが、幸手保健所にいまして、市町村の保健と福祉が精神保健と精神障害者の福祉をどう担っていくのか、かなり頭をひねらせていました。法律も平成14年度から改正されるということもわかっていましたから。当時は、その保健所の管内が2市6町もあり、埼玉は、いま90市町村ありますから数が多いんですね、その辺が神奈川と違います。私は、出身が神奈川ですが、神奈川はもっと何十万単位の市がたくさんありますけれど、埼玉の場合は、市といっても7万とか8万とかです。それで、2市6町あるということは、保健と福祉と社会協議福祉会と3かける8で、24カ所にいちいち行かなければならない、通知を出すにしても、交渉するにしてもそれだけ広くて、当時の考え方としては、精神保健センターと同じで、この市が、この町がどう変わるかという保健所の地域全体の中で、この町がどう変わっていくのか、どう精神保健福祉に関わっていくかということで仕事をしてきたかと思えます。ですから、先ほど尼崎さんの話とも重なりますが、市町村に対する保健所のニーズをかなえてもらう、それが保健所のニーズでありながら、地域住民のニーズに答えることになるということになると思うんですが、市町村にとっては、そういう受け止め方もある。それと比べて今している仕事は、丁度、私が平成14年の4月から支援センターで働いていますので市町村はやらないといけない、あるいはやるんだったらどんなことをやるのか、という時期と重なっていますので、その辺はお互いのニーズの組み合わせができと思っていますから、地域を作っていくという視点で関わりをもてるのではないかと考えて仕事をしています。今現在はそんなかかわりです。

課題と問題点については先ほど尼崎さんもおっしゃったように保健と福祉のつながりがうまく行っているところとそうでないところ、うまく行っている所はうまく行っている。たとえば福祉の方から、生活支援センターを見学したいと来られたり、福祉の側が良く支援センターにこられている人の場合はそのまま見学をお受けしますが、あまり良く知らない