

# Net Work Report FORWARD

ネットワークレポート  
フォワード 第35号  
for working together

特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク  
〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14(エルおおさか11F)

TEL:06-6949-0350  
FAX:06-6949-1256

http://www.workwith.or.jp/  
E-mail:o-isc@onyx.dti.ne.jp

発行人/江口 敬一

## 今号のごあいさつ

# 新体制の1年を振り返り今年度に望むこと

代表理事 江口 敬一

昨年6月の臨時総会で新役員が選任され、早1年が過ぎようとしております。

様々な出来事がありましたが、やはり9月に開催した大阪府ハートフル顕彰事業表彰式とノンフィクション作家柳田邦男さんを講師にお招きした「雇用フォーラム in大阪」が印象に残っています。その折柳田さんは、「どのような組織体も10年経つとマンネリ化と閉塞感の壁があり、これ乗り越れるかどうか重要です」とおっしゃっていました。大阪障害者雇用支援ネットワークも2001年に特定非営利活動法人(NPO)となり10年近い年月が経過しています。創設時の理事は還暦前後の年齢となり、次世代への橋渡しをどのようにできるかが大きな課題となってきました。

NPO法人設立時に中心メンバーとして関わっていただいた元(株)ニッセイ・ニュークリエーションの炭田昌信氏は、「NPO法人は、一人の指揮者の指揮で演奏されるオーケストラではなく、指揮者がいなくとも各パートがそれぞれの持ち味を出し一つの曲を演奏する弦楽四重奏のように活動するのが本来の有様である。」と当時コメントされていました。この1年その言葉通りに理事をはじめ、メンバーの皆さんが五つの事業部という楽器を担当され障がいのある人の雇用支援というメロディーを力強く演奏していただいたと思います。また次世代を担う人たちの活躍も顕著で、頼もしくそして感謝しております。

一方、橋下知事のご就任以来「大阪を障がい雇用ナンバー1のまちに」を掲げる大阪府では、昨年7月の大阪府障がい者雇用促進センターの設置に続いて4月より全国に先駆けて大阪府障

がい者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例(ハートフル条例)が施行となりました。これらの新しい雇用促進施策に加えて、2002年に始まった大阪府ハートフル企業顕彰制度も今年から対象を拡大し、商工労働、福祉、教育が合同で実施されることになり、特例子会社の設立促進に向けて、大阪労働局(ハローワーク等)、大阪府(障がい者雇用促進センター等)、大阪障害者雇用支援ネットワーク(NPO)他関連機関との連携もはじまっています。また精神障害や発達障害のある人の就労支援と職場定着を促進していくには行政、労働、企業、福祉、教育、保険・医療等の各機関が一同に会し、地域の課題を整理し、就労支援の方向性を協議し社会全体で支えるという仕組みが求められています。

関係機関の皆様のご理解とご協力を得ながら当該協議の場として準備センター時より当ネットワークも関わり現在府下18箇所に設置されている障害者就業・生活支援センターと定期的で開催されている連絡会を母体とする大阪府版自立支援協議会「大阪障害者就業支援ネットワーク協議会(仮称)」(事務局:大阪障害者雇用支援ネットワーク)の創設に向けて今年度は準備を進めてまいりたいと存じます。まずは9月の「雇用フォーラムin大阪」の大成功を目指し、顕彰事業の応募奨励等皆様のご協力をよろしくお願い申し上げます。



## 1月一泊研修報告

## 『ぶっちゃけ、大阪の就労支援ネットワークって?...を語りつくそう!』In ダイキンアレス青谷(鳥取研修 2010)

副代表理事 湯川 隆司

今年も支援ネットワークでは、1月16、17日に1泊研修を開催しました。今回の一泊研修の企画の経緯を振り返りますと、同年6月28日の臨時総会で、設立代表理事であった関顧問から、江口代表理事にバトンが引き継がれ、私たち会員にとって『次世代へ世代交代のスタート』を意味していました。それを受け止め、今回の一泊研修については、「今後の新たな第1歩にむけて、これからの大阪における就労支援ネットワークのあり方をみんなで自由に考え、会員同士がお互い思っていることや、それぞれの本音の部分について、語り合う機会が必要では？」と、理事会を中心に意見がまとまりました。「よっしゃ～そんなら、鳥取にあるダイキンの研修センター『ダイキンアレス青谷』でやろー！」と、應武理事〔(株)ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長〕のご好意で、いつもの大阪を離れ、テーマに集中して、参加者から忌憚のないご意見をいただくことと、会議の後は、日本海の幸を囲みながら、熱く障害者雇用についての議論と交流を深めていきたいおもいで、開催しました。

当日の朝は、曇り空で小雪のちらつく大阪駅に参加者全員が集合しました。目的地の鳥取県青谷駅を目指し“特急スーパーはくと”に乗り込みました。行きの車窓からは、雪景色の兵庫県佐用町を通過。昨年8月の観測史上最大雨量を記録し、集中豪雨で大惨事だった記憶がよみがえりました。また宮本武蔵が生まれ、少年期を過ごした故郷・岡山県大原町（鉄道マニアには隠れた名駅／宮本武蔵駅）も通過、昼過ぎに到着しました。青谷駅は大阪の曇り空とは一変し、空が青く、道の脇に雪も積まれて、周りの環境のせいか空気が澄んでいる感じがしました。研修所まではタクシーを使い、その車中で運転手さんから「ダイキンの研修所は地元で、“グランドホテル”と呼んでいます」と教えてもらい、『まさか?』と思いましたが、研修所に着いた支援ネットの一行は、建物の壮大さと、美しさに、一同目を奪われました。

## &lt;ダイキンアレス青谷の簡単なご紹介&gt;

日本海に面した鳥取市青谷町の井手ヶ浜。海岸沿いに外壁が優美なカーブを描くりゾートホテルのような建物。2008年4月に人材力の飛躍



一日目討議

的強化をめざして、グローバル研修所としてオープンしたダイキン工業の研修所『ダイキンアレス青谷』。「世界中のグループ社員が、国際社会に通用するマネジメント・リーダーシップを磨く場」、「メーカーの生命線である“ものづくり”の技能を伝承する場」、「技術者同士が切磋琢磨し、意欲を相互に活性化させる場」、「参加者がともに考え、対話し、ダイキンの理念や暗黙知を自分のものとする場」と位置づけていることを見学の中で説明されました。また従業員も意見を出し合って設計を考え、長期研修や、何度利用しても新たな気持ちで利用できるようにと、部屋の内装も個々に違うデザインなど細かな配慮も伺えました。

研修設備、宿泊室、天然温泉の浴場等の最新の建築技術を駆使した施設環境もさることながら、美しい海を目の前に、このような素晴らしい環境をいただき、第1日目の会議が始まりました。

## &lt;1日目：大阪の就労支援ネットワークのあり方について&gt;

当ネットワークの活動に限らず、参加者が、大阪の就労支援ネットワークについて思うこと（こうだったらいいな、こうしたいな、疑問、不満等）また各自が現在の立位置から活動を通じて考えていることを5分程度発表しました。（全員発表）

## &lt;発表内容&gt;

多様な働き方、働くことを支えていくにあたって多面的な支援策の必要性。

企業との信頼関係をどう構築していくかが大切。企業の方がこの活動に対する参加を増やしていく工夫が必要。それと特に、若



2日目全体発表

い人に自分の志を高めてほしい。

藺本来、このネットワークは『障害のある方の就労・雇用』を作っていくことを当初から進めてきた。概ねこのネットワークがその基礎を支え、現在の多彩な事業部を広げてきた。その上で今考えることは、企業の雇用が難しい理由として、『雇用管理をどうするか?』『高齢化した時の生活に不安が出た場合はどうしていくのか?』という問題がある。

藺企業、支援機関などが具体的な対象に対してどのように関わっていけばよいか?

藺何が正しくて、何が間違っているということではない。それぞれの視点によって変わる。しかし、一つの価値観や一つのものの考え方では見えない事があるので、違いを認め合っていく一方で、自分の価値観を言い続け、次世代に伝えていくことが必要。

藺実は、賛助会員として「今日でありがとうございました」と言うつもりだったが、皆の前向きな気持ちを聞いて勇気づけられた。『はたらきたい』と声があれば、それを支援していける活動を広げてほしい。これからよろしくお願いします。

など発表があり支援のあり方、活動のあり方、障害のある方への関わる姿勢に対する考え方など、それぞれの立場から、働くこと、働き続けることについて、具体的な連携の必要性が求められました。

#### <懇親会>

熱い討論を終えると、すっかり日も暮れてしまいました。夕食は、地元で水揚げされた日本海のおいしいカニをご用意していただき、その後も障害者雇用についての情報交換や、交流を深めました。食後はプライベートダイニングに、ご招待いただき、カラオケ、お酒を楽しみました。余興の目玉は、玉川高等支援学校の出口先生と、倉木先生のお二人による『南京玉簾』で大盛り上がりでした。それに負けずと矢野理

事(自称:パフォーマー)は『崖の上のポニョ』の歌にあわせ“クニャクニャ踊り”をし、笑いが絶えないまま、夜が更けていきました。

#### <2日目: あったらしいな?! こんな就労支援ネットワーク/グループ討議・発表>

前日のブレインストーミングより、発言者の意見すべてを踏まえ、3グループに分かれて、グループ討議とその発表を行いました。

- ・1G) 企業就労以外の働き方で何かできないか? 一般就労の難しい人が、活躍できる場など作ることはできないか? 就労継続や定着に向けての支援、ひいては親亡き後の支援など地域の中で取り組むことができないか? 色々な人や団体がネットワークに参加して、いろんな人の『おもい』をのせて活動していきたい。
- ・2G) 未達成事業所や、未雇用事業所などの雇用を広げていくために、社会貢献だけでなく「何か」や、「きっかけ」となるようなことができないか? まず、企業ニーズ発掘・相談対応や雇用事例の発信及び実習の受け入れの働きかけなど、もっと企業に対しての働きかけや、企業が必要と感じるものを支援ネットから発信する必要があるのでは?
- ・3G) 地域の人などにも障害のある人が働くことを知ってもらい、支援できる人を増やしていきたい。それぞれの立場からできることを考えていきたい。必要な時に必要な支援が得られるよう、情報共有や伝達の仕組み、制度のスリム化等を考えていく。

今回の一泊研修で参加者それぞれの思いを、以上のように話し合うことができました。この流れを次年度の定例会でも広げていきたいと考えています。支援ネットは、『障害のある方への“働きたい”』について、参加する方々の“おもい”を満載して鋭敏な社会感覚と弾力性を持ち、また常に関顧問が、岡村重夫先生(社会福祉原論)のことを述べていた『自発的社会福祉』に息づいて、みなさんからご支援とご協力をいただき、新たな発見をしながら、前進していきたいと考えています。



ダイキンアレス青谷

## 2月企業ネットフォーラム

## OSK企業ネットフォーラム全体会開催！

理事 乾 伊津子

OSK企業ネットは2010年2月24日、エルおおさか大会議室で今年度の活動報告を中心にした全体会が開催されました。80名の定員のところ、会場にはあふれんばかりの大阪府内の障害者雇用の関係者、雇用している企業側はもちろんのこと、就ボツを始めとする支援側、特別支援学校の進路担当者などが集まり、会場は熱気に包まれました。総合司会は当ネットワーク理事、JSN事務局次長の田中さんが担当。雇用企業の特徴ある取り組みと橋下知事体制の下、新たな展開が期待される大阪府施策の現状、助成金制度など大変盛りだくさんな内容となりました。司会の田中さんの熱い語り口から始まり、江口代表の開会の挨拶の中で「就業支援の連携という点で一番弱いとされる企業の参画において、本企業ネットは参画企業90社と大変盛況であり、また府内4ブロックの幹事企業を中心にしたブロック活動も素晴らしい」と、全国でも際立った活動に賛辞を寄せられました。

## &lt; Aブロック &gt;

幹事企業ニッセイ・ニュークリエーション益永常務から報告。

Aブロック会員企業は29社。2009年度の活動テーマは「企業と福祉の連携」とし、3回のフォーラムを企画。訪問先は特例子会社、能力開発施設、一般企業で、様々な立場から参加者に提供するという視点で企画されています。参加者は企業、福祉施設、特別支援学校などバランスのいい集まりがあり、実習、就労移行、知的・精神障害の能力開発などをメインテーマにディスカッションし、相互理解が進みました。訪問先のS M B Cグリーンサービス(株)では170名を超える障害者雇用を實踐中で、神戸支社では知的障害者を対象に事務作業での雇用にチャレンジし、今後は数十名体制をめざしています。その他に大阪INA職業支援センターでの職業訓練の概況や産業廃棄物リサイクル業を業務とする三洋商事(株)では従業員の20%が知的障害者で占めています。

## &lt; Bブロック &gt;

三洋ハートエコロジー(株)顧問の杉岡さんより報告。

3回の会議で延べ90名の参加があり、参加者の6割が支援機関です。今年から会場をパナソニックエコシステムズ共栄(株)に移しての開催となり、フォーラムの中心は情報交換会

として意見交換を重視、3回目は知的障害の雇用現場である(株)かんでんエルハートビジネスアシストセンターを見学しました。エコシステムでは福祉施設からの企業内授産で障害のある人を受け入れています。皆が仕事にやりがいを感じ意欲的に取り組み、その結果賃金を受け取り本人の就労意欲も上がっています。企業と福祉がうまくかみ合っている形態です。

## &lt; Cブロック &gt;

急遽ピンチヒッターとしてコスモラーマの山口さんが報告。

Cブロックは会員企業16社と一番少数。それも零細企業が殆どであることから見学者を受け入れてフォーラムを開催することも叶わない状況で実施してきました。「100名の障害者雇用を実現しよう」という事で、1回目の会議は建てたばかりの(株)ダイキンサンライズ摂津で開催。2回目はJSN茨木での開催。精神障害者の就労支援を實踐して着実に成果を出していることはもちろん評価に値しますが、JSNの良さは職員の熱いハートにあります。3回目の会場となった(株)連と社会福祉法人コミュニティキャンパスの共同体での事業展開。またコミュニティキャンパスでの障害のある人の受け入れ間口の広さと24時間の対応という点では、他にありません。この2者の取り組みは企業と福祉施設の先進的な融合です。

## &lt; Dブロック &gt;

シャープ特選工業(株)北村社長より報告。

参加企業は22社、1回目はシャープ特選で開催、42名が参加。2回目はジョブライフだいせん(就労移行支援事業所)で参加15名。アステラス総合教育研修所では18名の参加でした。ジョブライフだいせんではこの間76名の利用で25名の就職実績、うち17名が継続就労中です。これまでの実践の中で得た項目は「職場内での作業指導は企業側が担当するもの」、「福祉施設では働くための基礎体力や生活習慣の確立を優先すべし」、「社会人としてのマナーが大切」、「企業では協調性が必要」、「家庭生活での課題は支援機関が担当」などです。また企業側としては、「新規採用はハローワークだけでは叶わないので、採用前の支援者との連携を重要視したい」、「採用後も支援機関と連携を密にして情報交換していきたい」など地域に根ざしたネットワークが必要です。

### 就労支援の取り組みについて

次に各ブロックより特色ある取り組みの一つとして、J S N茨木事業所所長の横田さんからJ S Nの取り組みの報告がありました。精神の方々の就労トレーニングをする所がない中、2007年「その人の人生が良くなるよう支援すること」は医療の役割ではないかと考え、J S N門真が就労移行支援事業所として開設されました。2年半経過した現在、J S N門真で22名、J S N茨木で12名の就職者を出すという成果をあげています。その人の働きたいという強い意志をベースに、所内の基礎訓練ののち、早い時点から企業での実習をメインに就労支援が展開されています。就労経験をもつ利用者が多い中、「働いていた頃のイメージを取り戻す」、「こんな仕事がしたいと思う仕事を見つけ出す」などをポイントとし、信頼関係を築きながら最後まであきらめない支援を展開されています。その上就職した後も継続して支援し続けることで、利用者及び企業側への安心感に繋がっているとお話でした。経営的視点からは就職者を出すことと収入は反比例するという現実も話されていましたが、そんなマイナス点を吹き飛ばす、思いの深い、勢いのある報告でした。

次に社会福祉法人コミュニティキャンパスと(株)連の連携事業の報告がありました。高岡さんからコミキャンのこれまでの活動経緯をお聞きしました。どんな重度の障害でも断らない、三障害合同の支援などを標榜して無認可の作業所時代から地域で楽しく暮らしていくための支援を続けられてきたコミキャン。その中でお互い助け合いながら地域で生きる、また人間性を取り戻す支援を続けてこられました。しかしもう一度社会にでていくことにも挑戦しようと就労移行事業所を作った経過がありました。一人が就労すると周りに波及し皆がさわさわしてくる、だけど就労に近い人だけ働けることにも疑問を感じ始めた頃、コミキャンの応援団として(株)連が登場します。会社の設立は2009年4月。福祉を知らない人や、ジョブコーチやヘルパー2級を受講した人達が、重度の障害のある人の就労支援を手がけようと始められたとのこと。ビルメン(清掃)を中心に、ドリームチームとして月1回の就労会議を実施、ジョブメニュー作りなどは連が担当。クッキー作りや手芸、将来はパン工房や農業の分野までと夢は広がっています。就労へのゆるやかな階段を上っていく、コミキャン就労総合センターとして支援全体のイメージを作り上げていくと報告されました。

最後の発表として、全国260社を超える特例子会社の第1号として、シャープ特選工業の歴史を北村社長から報告をいただきました。シャープ株式会社の創業者である早川徳次氏は戦時下ライトハウスを改造して失明軍人の工場を作り、終戦後1950年(S25年)それを合資会社早川特選金属工場としてスタートさせました。視

覚障害者が治具を使いながらラジオ部品のプレス加工をメインに行い、独立採算制で一般企業と同じく健全経営を実践。早川氏の障害者観には、適材適所の配慮や障害のない人と変わらない力の存在、周囲の特別視や当事者の自立意識が重要など現在の障害者雇用、障害者支援の観点そのものが息づいていました。

### “大阪府障がい者雇用No.1”をめざして

休憩を挟んで、大阪府の「大阪府障がい者雇用No.1に向けた取り組み」について大阪府障がい者雇用促進センター上席調査役石田さんからお話がありました。ご存知のとおり、大阪府の障がい者雇用率は全国32位の1.60、達成率は42.9%と全国45位と低位置です。そうした状況の中、橋下知事が掲げた障がい者雇用をNo.1にする取り組みとして「障がい者雇用促進センター」があります。石田さん始め7人の調査役は未達成企業に対して雇用に関する勸奨をあらゆる側面から行き、企業側と一体化して雇用を進めます。コーディネーター2人は福祉施設や支援学校在籍者と求職情報のコーディネートを行い、企業に派遣される専門家群は雇用管理等、企業側の具体的な相談に対応していく仕組みです。また、ハートフル条例を作って、府と関係のある未達成事業主に対して雇入れ計画を要求し、達成のための誘導支援を求めます。さらに改善が見られない場合は事業主名簿の公表をも辞さないというルールを設けています。また、ハートフル基金という障害者雇用促進基金を設置し、目標1億円で、新たに創られる特例子会社等の設立に役立てていくとのこと。さらにはハートフル税条例で雇用事業所の法人税の減税など、企業の利益となるような新たな大阪方式の税のしくみを作り、事業所支援をしていくそうです。現時点としては大阪は全国的にも低いレベルの障害者雇用ではあるものの、こうした施策の追い風を受けて、今後全国をリードしていく地域となることを目指していくとお話がありました。

次に大阪府から雇用率制度による助成金の説明がなされ、また産業雇用安定センターの巽さんから障害者専用制度ではないですが、「実習型雇用支援事業」の説明がありました。その後ダイキンサンライズ摂津の應武社長から、その他の各種助成金制度の概説と市町村の雇用促進制度として摂津市・茨木市・高槻市・吹田市・枚方市・東大阪市には「障害者雇用奨励金制度」があるなど雇用企業を支える制度としてあまり知られていない情報のお話がありました。最後は事業部長の矢野さんから「8回目を迎えるこの会であるが企業ネット自体が地域の資源となり、さまざまな人材が集い、育っている。今後大阪府政の下、追い風の中で事業を進めていく」と締めくくられました。

## 3月講演

# 大阪精神障害者就労支援「熱人わーく」 ～ J S Nの取り組みを中心に～

大阪府立たまがわ高等支援学校 倉木 暁子

3月20日、NPO)大阪障害者雇用支援ネットワークと(社)大阪精神科診療所協会の共催シンポジウム「大阪精神障害者就労支援“熱人わーく”～ J S Nの取り組みを中心に～」が阿倍野市民学習センターで行われ、約48名の参加がありました。

最初に、J S N代表理事くすの木クリニックの田川精二先生から、J S Nの3年間の活動状況の報告があり、その後J S N茨木の松田さん、J S N門真の坂下さんから、担当されたケースの事例報告がありました。皆さん大変熱く、J S Nの取り組みに誇りを持って語っておられる姿がとても印象的でした。以下、三人の方の発表をまとめました。

## 1. 「J S Nおかげさまで、もうすぐ三年！」 田川精二先生の報告

J S Nでは、利用するに当たってご本人の「働きたいという強い意欲」があることを条件としているため、入所後1ヶ月間の試行期間(利用適否見極め期間)を設けています。その期間を経て、トレーニングに移ります。流れとしては、

- |        |   |
|--------|---|
| STEP 1 | 基礎訓練期間(所内作業 約3ヶ月)<br>職業準備性の確認、特性の把握、<br>担当者との信頼関係構築 |
| STEP 2 | 企業実習(異なる職種で何ヶ所かを体験する) ジョブコーチ<br>適正の確認、仕事現場での問題把握と修正 |
| STEP 3 | 求職活動<br>実習の経験をふまえ、メンバーと<br>担当者で相談                   |
| STEP 4 | 就労前実習 ジョブコーチ<br>企業・担当者などの把握、就職現場での問題把握と修正           |

STEP 1～4を経て無事就労に結びついた後も、ジョブコーチが就労支援に入り、きっちりとアフターフォローをすることによって、ご本人や企業の信頼を得ています。

J S N門真は開設から2年半が経ち、これま

で約80名が登録、現在22名が就労した中で、40歳代の就職者が目立ちました。来所ルートは、精神科診療所が8割を占めていますが、診療所のドクターやワーカーの方から適切なアドバイスをいただき、連携して支援ができることは非常に重要です。

この2年半を振り返り感じたことは、「適切な支援があればもっと働くことができ、働き続けることができる」ということです。精神科診療所を初めいろんな機関と連携し、それぞれが「何ができるか」を考え、「血の通ったネットワーク」を作ることができたのは大きな成果であり、今後もこのつながりを大切にしていける必要があります。

またJ S Nの課題の1つとして、「職業生活の継続に対する支援」が挙げられます。「どんな支援や配慮があれば精神障害者は職業生活を継続できるのか」を調べる目的で行なった主治医アンケートでは、「現在2年以上働いている」グループは、服薬状況はほぼ規則的でストレス耐性も高く、病気や障害に理解がある割合が高いという結果でした。反対に「これまでに2年以上継続して働いたことがない」グループは、それらの割合が低いという結果でした。生活上の問題から仕事が続けられなくなる人も多く、生活支援にも力を入れなければなりません。他に生活支援をする機関が大変少ないのが現状ですが、今後もJ S Nと医療機関が連携して支援していくとともに、さらにネットワークを広げることが課題です。

最後に、J S Nは「働きたい」と強い希望を持つ精神障害者に対してしっかりとサポートを行い、その人が「働くこと」を実現するために、今後も精神障害者就労支援の先頭に立つて取り組んでいきたいと思えます。

## 2. 「訓練から就職を経て」

### J S N茨木 松田さんの事例報告

大学院を出て一般企業に勤め、40代後半からいろんな要因で心理的負担が重なり、休職そして退社されたAさん。J S Nには休まず来られ、作業面でも理解力や丁寧さはありませんでしたが、ややこだわりがあり、肝心の「働きたいという

意欲」が見られないことが就労支援をする上で一番難しいことでした。

しかし、Aさん自身が「自分の体の傾向を客観的に見ている」ことがわかり、徐々にAさんの体調の変化に合わせて目標を設定し、支援ができるようになってきました。1ヶ所目の実習を休まずに行くという目標を達成し、Aさんの自信となった頃から、不満なども含めて話を聞き、「しっかり向き合い、一緒に乗り切る策を考える」ようになりました。この時期が信頼関係を築く土台になったと思います。

その後、Aさんは躁とうつを繰り返し、2ヶ所目の実習以降、半年間実習に行けない日が続きました。“希望に添った支援をしたいがどうすればいいのか分からない”苦しい時期でしたが、粘り強い支援を続ける中でAさんのこだわりも緩和され、何とか3ヶ所目の実習に行くことをAさんは受け入れ、今まで経験したことのない製造系の会社で実習をすることになりました。ここで経験したことがAさんにとっては新鮮だったようで、「他の仕事できてよかった」、「場所が変わるとリフレッシュできる」という前向きな感想が出ました。

それからは、就職面接に幾度か失敗しても落ち込む度合いが少なくなり、就職の条件を絞ることもでき、契約社員としてフルタイムで勤務することになりました。就労後も定期的に企業に訪問し、担当者と状況を話し合ったり、Aさんにも週1～2回JSNへ寄って近況報告をしてもらったりしました。

今回の事例でポイントとなったことは、知る（本人が自分の、また支援者が本人の波を知る）一緒に乗り越える「何とかなる」と思う柔軟な考えと関係を作るです。

### 3. 「精神障害者に対する就労支援の取り組み」 JSN門真 坂下さんの事例報告

Bさんは統合失調症の30代後半の男性で、中学生で発症し、卒業後定時制高校へ進学するも2年で中退、作業所やデイケアへ通所していました。妄想や幻聴があり、生活習慣のこだわり（喫煙、ゲーム、同じ服を着る等）が強く、生活リズムが安定しませんでした。

入所後まもなく、Bさんは「休みたい」「辞めたい」と訴え、何をすべきかわからないという発言が続きました。Bさんが通っていたクリニックのワーカーの方と常に情報共有をし、本人の気持ちの聞き取りや、一般社会のルールに合わせた具体的な行動目標を提案しながら、信頼関係を構築していきました。Bさんの良いところは、まずはこちらの支援（アドバイス）に

のってくれる素直なところでした。

様々な問題は残るものの体験実習に行き、実習先企業から評価を直接伝えてもらい、約2年間の実習の中で「短時間なら働ける」という自信ができました。また、定期的にBさんと面談を行ない、その都度具体的な行動目標を提案しました。そして、何かしんどいことがあれば自主的にクリニックへ相談するようにもなりました。

生活面の問題でも、課題をはっきりさせてBさんに伝え、クリニックにもJSNと同じ対応をしてもらうよう依頼し、「働くなら自分勝手な行動はだめ」という姿勢を続けてもらいました。課題は残ったままでしたが、徐々に改善は見られました。

求職活動では、実習の経験を活かしBさんに合う職探しを一緒に行い、その中で具体的な就職条件を設定すること、同じように苦勞しているメンバーがいることなどを伝え、ワーカーの方と情報共有し、Bさんの焦りや不安をフォローしました。

2ヶ月間ハローワークに通った後、防音シートの洗浄の仕事にトライアル雇用が決まりましたが、上司や先輩との関係がうまく作れず、モチベーションも下がり欠勤が続きました。会社には勤務時間の調整をしてもらったり、病気を説明して理解を求めたり、またBさんにはワーカーの方と一緒に説得を試みました。さまざまな角度から支援を行った結果、Bさん自身が自分勝手な理由で仕事を休めないことや、働くことは自分にとって大切だということを理解し、欠勤がなくなり、その後支援を続けていく中で、会社とも徐々に役割分担ができるようにもなりました。

今回の支援を通して大切だと感じたことは、医療機関との情報共有と連携、会社への積極的なアプローチ、そして支援者があきらめないことです。

### 4. 発表を聞いて

三人の方の発表を聞き改めて感じたことは、JSNの取り組みのすばらしさと、ネットワークの大切さです。一人一人に合った支援を手厚く行っていることが、たくさんの就労（継続）につながっているのだと思います。また家族、医療機関、ハローワークなどと連携し、それぞれが支援者として何ができるかを考えて役割分担することで、「熟人わーく」を構築されていると感じました。今後も、大阪の精神障害者就労支援をリードする存在として、さらに発展されることを期待します。

## < 短期職業訓練インターンシップ実施状況( H22.3.31 ) >

### . インターンシップ登録及び実施状況

実施中及び実施済件数	110人
修了数	82人
中退数	28人
(うち雇用移行の ための中退数)	(1人)
実施中数	0人
IS利用登録人数合計	110人

### . インターンシップ相談者状況 < 全体 >

		身体				小計	知的	精神	その他	計
		聴覚	視覚	肢体	内部					
実施	修了者数	3	0	7	0	10	38	34	0	82
	中退者数	0	0	0	1	1	12	14	1	28
	実施中数	0	0	0	0	0	0	0	0	0
小計		3	0	7	1	11	50	48	1	110
登録取消		0	0	0	0	0	4	7	0	11
合計		3	0	7	1	11	54	55	1	121

### . 就職状況

	身体	知的	精神	その他	全体
就職者数	4	10	9	0	23
障害種別就職率	0%	20%	19%	0%	21%

