

しらぎく会シンポジウム

「精神障がい者の就労支援」 ～一人ひとりに合った働き方を応援する立場から～

<シンポジスト>

加賀公共職業安定所 毛利成良さん
こまつ障害者就業・生活支援センター 所長 富田雄毅さん
サンライフたきの里 副施設長 中野裕紀さん

<コーディネーター>

やたの生活支援センター 吉岡夏紀さん

以下はシンポジウムの内容をまとめたものです。

まずは、加賀公共職業安定所（以下ハローワークと表記）の毛利さんから障害者雇用の現状について、また、それぞれの事業所について紹介をしていただきました。

①障害者雇用の現状について

・障害者雇用促進法について

障害のある方がいきいきと生活していくために国や企業がどういったことを取組んでいくか規定した法律です。すべての事業主が進んで障害のある方の雇い入れに努めなければならないとの法律上の規定に基づき、国や地方公共団体(都道府県や市町村)、民間企業に対して雇用率を定めて雇い入れを義務付けています。

平成 30 年 4 月から法定雇用率が引き上げられ、障害者雇用義務の対象に精神障害者が追加になりました。民間企業であれば 2.0%から 2.2%に引きあがっており、令和 3 年 4 月までに 2.3%にさらに引きあがる予定です。障がいのある方の雇用について、国や民間企業も含めてより一層取組んでいくことになっています。ハローワークで支援させていただく方は障害に関わらず広く対象になっていますが、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のいずれかをお持ちの方が法定雇用率の対象となっているのが現状です。統合失調症や発達障害があっても身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳いずれの手帳もお持ちでない方は法定雇用率には今は含まれません。

・石川県内の障害のある方の雇用現状について

県内では平成 24 年から右肩あがりに増え続けています。全国と比べると平成 29 年から石川県が全国の達成状況を上回っています。また、ハローワークで仕事探しをしている精神障がいの方が増えており、身体、知的、精神、その他で分けると半分以上が精神障がいをお持ちの方となっています。法定雇用率の中に精神障害者が含まれるようになり、ハローワーク加賀・小松においても、就職に結びついた人の半分以上は精神障がいの方の比率が高くなっています。もう一つの特徴としては、身体障害者の中でも 45 歳以上の方が 8 割と高齢化が進んでいるため、会社でも精神障がい者の雇い入れの門戸を開いているといったことがあるのかなと思います。

・雇用支援制度について

ハローワークとしてご本人が利用できる制度について紹介します。

石川県障害者実習制度：会社と雇用関係は結ばずに実習という形をとって一ヶ月以内の期間を定めて、本人の課題、働く時間の長さなど見ていきます。期間中は石川県から実習費用が出ます。

障害者トライアル雇用制度：会社と契約を結び（3～6ヶ月が一般的）、会社から給料をいただく制度になっています。

どちらも制度を利用した方の80%以上はその後にも雇用継続されており、職場定着につながっていていると思います。こういった制度を利用して今後も雇用の支援ができればと思っています。

②各事業所の役割について

ハローワーク

・障害者担当による職業相談、職業紹介について

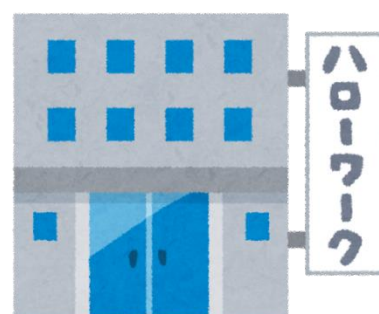
お仕事を紹介するのが中心で、事前に相談日時の予約、支援者と同席しての相談も出来ます。

・精神障害者雇用トータルサポーターについて

精神保健福祉士の資格を持った職員が小松のハローワークで働いており、週に1回加賀のハローワークにも来ています。“この会社にしたい”と決めてくる方は少ないです。病気の伝え方や長期的に就職を考えたい方などそれぞれに状況が変わってくると思います。そのような方を中心にトータルサポーターとお話を進めながら、場合によっては福祉的就労を検討することもあります。

・その他の支援

支援機関との連携とチーム支援、応募を希望する事業所への支援者の同行、就職後の定着状況の確認、野々市にある職業訓練校へのあっせん、毎年就職面接会を行っています。



障害者職業センター

- ・職業評価（作業や検査を通じて、希望や適性、課題を整理していく）
- ・職業準備支援（個別にカリキュラムを作成し、課題の改善を支援する）
- ・ジョブコーチ支援（会社に入って業務上の課題を改善するように支援する）

このように就職する前から就職してからのフォローアップをハローワークと連携しながら行っています。興味のある方はハローワークにご相談ください。



障害者就業・生活支援センター

障がいのある方が働くといった場合、会社で働く企業就労と、施設でサポートを受けながら働く福祉的就労と大きく分けて二つあります。企業で働くことを目指して訓練する就労移行支援、職場に訪問したり本人の話を聞いたりして職場の定着を目指す就労定着支援事業も昨年から新しく始まりまりました。

福祉的就労と就労移行(定着)支援事業は障害者総合支援法という法律によって成り立っています。利用のためには相談支援専門員がサービス等利用計画を作ります。一方で、企業就労(ハローワークや、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターによる支援が含まれる)は障害者雇用促進法によって成り立っています。企業の方は障害のある方の関わりに不慣れなところがあるのでそのサポートを国としてもしっかりやっていきますということで法律があります。雇うだけではなくて雇った後もいろんなサポートをする仕組みがあります。

障害者就業・生活支援センターは障害者雇用促進法で謳われており、障害者就業・生活支援センター事業として法律の中に書き込んであります。名前が長いので、“ナカポツセンター”と言ったりします。都道府県が各事業者を指定して、委託事業として行っており、現在は全国で334カ所設置されています。石川県は能登・県中央・南加賀で3つのセンターが設置されています。国が障害福祉圏域というものを入れていて、南加賀は能美市、川北町、小松市、加賀市を1つのエリアにしています。このエリアの中にお住まいがあって企業で働きたい、働いている障害のある方が対象となります。小松市で働いていても金沢市在住なら県中央のセンターが対応します。

就職する前、就職した後の支援だけではなく、生活面の相談も受けています。例えばご家庭の相談など会社の方は相談のってこないことも、そこは私たちがお話を伺います。相談についてはご本人や会社からの費用は一切かかりません。

どんな方が相談されているかということ、新しく登録される方、就職される方で発達障害を含む精神障害の方が約6割です。登録数は約850人で、相談内容としてはこれから就職前、就職後の相談は半々くらいです。

これから就職をされる方への支援については、どんな仕事がしたいのか、勤務日数や正社員になりたいなどの希望を聞きながらご相談させていただきます。また、会社としては障害があっても働きやすいように配慮しないといけないとの義務があるので、会社側も面接のときにどんなこと配慮出来たらよいか、気をつけたらいいかを確認をしていきます。ご自身で考えて伝えてもいいのですが、会社に求める配慮についてどこまで伝えるか私たちも一緒に相談をさせていただくことも出来ます。例えば、てんかんの発作が起こったときはこうしてほしいとかです。また、体調に合わせた仕事がないかをハローワークと一緒に求人を見に行くことや、応募の前に見学に一緒に行ったり、採用面接に一緒に来てほしいと希望される方もけっこういらっしゃいます。特に「緊張すると忘れやすいのでいろいろ伝えたいことあるけど忘れそうになったら合図してください」と本人と確認しておく等を面接の同行でやっています。

就職してからの支援についてですが、職場訪問をしてどのように仕事をされているか、ちゃんと覚えていけているか等を確認しています。現在は約130社訪問しています。例えば、「短時間勤務なので残業せずに定時に帰る、私だけ残業しなくていいのか？」とすごく気にされる方がいます。そういう場面で指導者の方との面談を通して「いいんやよ。まずは健康第一で」と確認したりしています。基本的に持ち込まれた相談は受けますしお断りをするのはまずありません。手帳(身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳)があってもなくても相談は出来ますが、その中でも新規相談があると日程の調整でお待たせすることがあります。

サンライフたきの里

私は、副施設長をしておりますが精神保健福祉士の資格も持っていて、障害をお持ちの方だけではなく一般の雇用の面接、採用の可否を担っている立場でもあります。鶴寿会は現在 140 人近い職員がいますが、そのうち 6 名が障害者雇用で働いています。一番長い方は 7 年 10 か月で、就職をしてから介護福祉士の資格を取られて介護の仕事をしていらっしゃいます。もう一人は知的障がいの方で介護補助でシーツ交換やレクリエーションの補助をしていただいています。それ以外のところでは清掃、調理補助、もともとの資格を活かした仕事もしてもらっています。他には、一般雇用ではありますが採用面接のときに障害をオープンにされて、働いていらっしゃる方もいます。先ほどの話にもありましたが、職場実習制度やトライアル雇用制度を利用して継続雇用という形をとらせていただいています。障害者就業・生活支援センター職員さんにも定期的に来ていただいて個別の支援を受けている方もいます。

それ以外では、就労継続支援事業所の施設外就労の受け入れもしています。社会福祉法人朋友会はるかぜワーク(就労継続支援 B 型事業所)との個別の契約になりますが、毎週月曜日(祝日の場合は火曜日)、午前 10 時半から 12 時までシーツ交換、居室掃除、洗濯をしていただいています。利用されている方は一日 3 名くらいですが、職員の方が現場作業の指導という形で 1 名ついてきています。

サンライフたきの里は高齢者の方をお世話する施設になるので、対人関係の中でコミュニケーションがとりづらいという状況もあるので、私たちの仕事を切り取って、できそうなことは何かを聞きながら仕事をしていただくようにしています。その中でも個人のペースはそれぞれ違って、フルタイム希望の方もいるが、一週間に何時間働くか、休憩をどのようにとるか等、その人に合わせた形で決めさせていただいています。中には平日のお休みがほとんど受診という方や、ご自身の生活の中で休息をとることが難しい方もいらっしゃいます。なので、ハローワークの方や障害者就業・生活支援センターとの面接についても本当は仕事と別でやっていただくところもありますが、生活面での配慮ということで働いている時間に来てもらって面接をするということも状況によっては対応してもらっています。どんなことならできそうか、どんなことをやってみたいかを見ていただきたきながら決めていきます。やってみて難しいという時は少し違う内容のお仕事をしていただく配慮もできているのかと思います。掃除機かけ 1 つにしても人によってやり方が違うので、ここの場所はこんな風にしてください等、一つずつお伝えしながらやっていただくようにしています。

人間関係、病気のこともお聞きはしますが、一番大事なのは仕事の目標なのかなかと思います。例えば一カ月にいくら稼ぎたいとか、旅行に行きたいとかを聞いておけば、ちょっとつまずいた状況があったとしても、目標についてお話をしながら長く仕事を続けてもらえる状況を作っていけるかなと考えています。最初から週 5 日働かないといけないと思っている方もおられますが、最初は短い時間、週に少ない日数で働いていただいて、慣れてきたら時間を延ばす、日にちを増やすなどの柔軟な対応を取らせていただいています。場合によっては生活の状況が仕事に影響することもあるので、その時は生活面の確認もさせていただくこともあります。疲れて受診に行けなかったこともあったりしますので、優先的に主治医との予約をとっていただいて、途切れていかないような形での仕事のバランスをとれるよう配慮をさせていただいています。些細なことでもいいので配慮してほしいことを伝えていただけるとできる限りの配慮をさせていただけるかなと思います。

③シンポジウム

以下はシンポジウムの内容になります。

コーディネーターはやたの生活支援センターの吉岡さんです。

(吉岡さん)

小松市にありますやたの生活支援センター（相談支援事業所）で相談支援専門員をしています。一時期はハローワーク加賀でトータルサポーターとして、県外の障害者就業・生活支援センターで働いていたこともあります。

(1) 相談窓口について

(ハローワーク：毛利さん)

結論としてどこに相談してもつながります。まずは相談するということが大事だと思っています。この会社を受けたい、今どんな求人が出ているか知りたい場合はハローワークに相談いただけます。トータルサポーターも配置されており、応募や面接のこと以外でも、就職活動を進めるにあたっての準備についての相談も受けられるので、広くハローワークの方でご相談いただけるといいのかなと思っています。

(吉岡さん)

ハローワークは企業とのコンタクトが多いのかなと思います。企業について知りたい、受けたい求人について聞きたい時はハローワークが最適だと思いました。一方、こまつ障害者就業・生活支援センターさんはいかがでしょう？

(障害者就業・生活支援センター：富田さん)

私個人としては、何か皆さんに相談したいことができた時、1番相談しやすい方に相談できるといいと思います。ご家族かもしれないし、病院のソーシャルワーカーかもしれない、身近な人でいいと思います。まだまだ敷居が高いかもしれませんが、普通仕事を探すとするとハローワークに行かれる方が多いですよ。多くは、障害福祉の担当課や相談支援専門員から繋がってくる場合があります。相談の一次窓口は別にあるけれど就職後のことで会社に来てほしい、第三者として会社に入ってほしい相談を受けたいというときにこまつ障害者就業・生活支援センターの出番になります。そういったことが相談相手（ハローワークや相談支援専門員、病院のソーシャルワーカー、障害福祉の担当課など）と確認できたときに繋がってくるパターンが多いです。期待されている役割としては、会社に来てほしいということなのかと思っています。就労継続支援 A 型、B 型を利用したいという人がいたら相談支援専門員さんを原則使うということになっていますが、障害者雇用で働きたい時に障害者就業・生活支援センターを使わないといけないということはないです。使う、使わないはご本人の必要性や思いによって決めていただければ良いです。

今はチームでその人のことを支えていく時代ですね。1人の方が何でも支援するのではなく、これまでの支援者との関係もしっかり持ちながら皆で情報共有し支えることを常に意識しています。また、つながってきた時に「今相談してる人は誰ですか？相談支援専門員やソーシャルワーカーはどなたが担当ですか？」ということを私たちは聞いています。チームでサポートすることを常に意識してそれぞれが役割を担うので、相談はどなたにさせていただいても南加賀の場合はいずれ障害者就業・生活支援センターにつながります。

(吉岡さん)

障害者就業・生活支援センターさんの特徴としては、一緒に企業の中に入って支援する、いわゆるジョブコーチと言われる人たちがいて、企業の中までついて行ってサポートするのが特徴かなと思いました。相談機関についてはどこかに繋がれば必ず必要なところに繋がっていけるのかなと思いますので、まずはお近くの病院のソーシャルワーカーにまず相談するというのも1つの方法かと感じました。

(2) 実際の就労支援について

(障害者就業・生活支援センター：富田さん)

実際は面接が心配という方はけっこう少ないです。面接に同行して欲しいと希望のある場合は、忘れてしまいそう、緊張してしまうと面接で上手に話しができないとの不安を持っている方がいらっしやいます。なので、普段接している職員がいることで普段通りの受け答えをしていただけるようなサポートが中心かなと思います。また、特に精神疾患をお持ちの方はご自分の困りごとや、こういうことがクリアできれば安心というような、会社に求める配慮事項をどうまとめるかも一緒に考えます。例えば、お薬飲むところを人に見られたくないという方がいらっしやったりします。じゃあ“人目にふれずに服薬できるような環境っていうのは会社では確保できていますか”とか、“時々全身が怠くなるので就業中少し横になれるスペースはありますか”等の話を会社としていきます。会社側も障がいがあることを分かって採用するのですから、会社に配慮を申し出るというのは当然応募者の権利なのですが、やっぱり日本の社会では遠慮する空気の方が強く、言いたいことをなかなか言えないという方は結構いらっしやいます。そこに一緒に立ち会い、伝えたいことをしっかり伝えていただくという関わりをすることが多いかなと思っています。なので、面接の準備や、面接の最中も上手くそれが伝えられるか、言いたいこと・言うべきことがきちんと会社側に伝えられるか、そういうお手伝いが今多いです。

(吉岡さん)

ジョブコーチさんっていうのは、どんな支援をしてくれるのですか？

(障害者就業・生活支援センター：富田さん)

もともと私たちの就業・生活支援センターの相談機関のモデルはアメリカで始まりました。支援つき雇用といいますが、作業に慣れてもらったり覚えてもらうためのコーチングをする人＝ジョブのコーチをする人を会社外から派遣して仕事を覚えていってもらうという内容で、実は知的障がいの方の企業就労を促進する取組みから始まりました。仕事に適応していくための直接的なお手伝いをジョブコーチはすることが多いですが、どちらかという精神疾患をお持ちの方は、“仕事の内容はできるがこれでいいのか”ということを確認したいという不安をお持ちだと思います。ですから、定期的に訪問して仕事を教えるというよりは、どちらかという振り返りをして「問題なくできています。これでいいですよ」と伝えていきます。また、「皆さん定時で帰られないみたいなんですけど私だけ帰るのが心配なんです」「いや、帰っていただいいていいですよ」と、そういう確認をする場面の方が、仕事を覚えるお手伝いよりも増えているかなという感じですよ。

(吉岡さん)

実際の作業というよりかは、心理面でのフォローとか、会社の方にうまく自分の思いを伝えられるかというやりとり面のフォローという方が増えているのですね。ハローワークさんでも何か具体的に、職業紹介だけでなくそれ以外のサポートについてもお話伺えますか？

(ハローワーク：毛利さん)

求人を受け付ける際にはそのお仕事がどんな環境でどんな仕事内容なのかを最初に確認させていただき、必要に応じて、実際に会社の方にお伺いして確認させていただいています。ハローワークの職業相談の基本的な考え方としましては、自己理解（ご自身がどんなことが好きで、どんなことができるか、どんなことをしたいと思っておられるか等）また、職業理解（会社がこういう仕事をしてほしくて、こんな作業をしてほしくて、こういう作業環境でこういう時間帯でやって欲しい）ということがマッチした時に（マッチング）、就職はうまくいくという考え方をハローワークではとっています。会社の方にお伺いして、どんなような仕事内容なのかを出来るだけわかりやすく確認していくのが職業理解につながる大前提と思っていますから、その部分がハローワークの強みの1つになるのかなと思っています。また、こういう方を求めておられるということが分かっているのであれば、それに合わせた面接の練習、この仕事だったらこの強みを書いたら会社側の望むものと合うのじゃないかというようなお話を特にさせていただいているかなと思います。また、ここを配慮してくれたらこう出来るんだということについても、トータルサポーターの方を中心に整理しながら、自己理解を深めつつ、就職に結びつけていただくことができるところが強みだと思っています。



(吉岡さん)

障害のある方が一生懸命自己理解を深めていても、企業理解とか職業理解が進んでないとマッチングがうまくいかないのかなと思います。そういう環境を整えていただけるということはとても助けになることなのかなと感じました。

ハローワークのトータルサポーターは毎日いるわけではないので、行く曜日によっては専門職がないという時間帯があり、自分の障害やこんなことで辛いんだとかなど、整理したいことを専門職じゃない人に求めてもなかなか難しいこともあったりします。今関わっている専門職の人と一緒に窓口に行くと、専門職ではない方にもわかりやすく紹介しやすい側面もあるのかなと個人的には考えています。

(3) 障がいの開示・非開示について

(障害者就業・生活支援センター：富田さん)

就職したい方や仕事を続けたいと職場にいらっしゃる方のサポートはもちろん、雇用主の方、仕事の指導役の方のサポートをさせていただくことも多いです。会社の方に聞くと、「事前に分かっていた方がいろいろと考えてあげられる」と言います。「辞めてしまったけどあの人ひょっとして…なんか病気があったんじ

ゃないかな？」とか、「今テレビでよく聞く発達障害の人？それによくあてはまる人が辞めていった」という話をしばしば聞きます。

「障がいがあります」ということを伝えてもらった上で雇い入れを検討し、雇い入れたからにはいろんなことを配慮したいというふうに考えておられる会社はすごく多いというのが実感です。一方で、障がいを理由にして断られることをたくさん経験されている方もいらっしゃると思います。障がいや手帳(身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳)があると一言しなければ分からない場合が多く、特に精神疾患の方で普段安定している時は一言しなければ分からない、だから就職が決まりやすいということがあると思います。

しかし、精神疾患の方で「自分には障がいがあります。それでも就職できますか？」と一般求人に応募したケースがどれくらい職場定着しているかというところ、就職1年後の職場定着率は49%です。障がいのことを伝えても半分の方は1年未満で辞めてしまっています。これは3年くらい前に5000ケースくらい全国のハローワークと障害者職業センターと協力して調査しました。ご病気をお持ちの方は開示をするだけでは十分な配慮が得られなかったということかと思っています。ちなみに、障害者専用求人だと8割以上の定着率があるので、この差は大きいなと私は感じていまして、開示で就職するというをおすすめするわけではありませんが、それぞれ良し悪しがあります。皆さんも1番悩まれることだと思います。苦慮されることは当然なので、いろんな人に相談してみてください。ハローワークでもいいですし、ワーカーの方でも、相談員さんでもいいですし、いろんな方に是非相談しながら、やはり同じ病気をしている仲間同士でもぜひそのようなことを相談してみただけならいいのではないかと思います。

(ハローワーク：毛利さん)

障害者専用求人というのは、会社側が“ご病気や自分のことを伝えてください、それを分かった上で雇います”という求人です。その他、一般求人ですら障害や持病があることを伝える方法と、伝えないでいるという方法と3パターンあるようなイメージですね。実感としては、一般求人にも非開示でいかれる方というのは、1年以内に退職されるケースがとても多いのかなというのが正直な実感です。ご病気のことを伝えてないので辛くても我慢していくんですね。我慢できなくなって大概の人は「辞めたわ」と言って相談に来られます。そういう時にハローワークとしてはご本人の体調にもよりますが、就職するのが大事なのか、就職して長く続けることがいいことなのか、ご本人の状態をみながらお話しさせていただくことはあるのかなと思います。事例でお話しさせていただくと、だいたい1ヶ月前後で退職を繰り返されている方に「1度開示して障がいのある方向けの専用求人に応募してみませんか」と話をして、実際に応募されて結果的に今1年3ヶ月続けています。この5~10年の間では1年以上続けていなかったのです。一方で、絶対に自分は非開示なんだという方もいらっしゃいます。その方は就職は決まりますが、やっぱり何ヶ月かして辞めてきます。そして「会社は僕のことを分かってくれないんだ」と言います。自然と私のこと全部わかってほしいといってもそれは難しいと思います。それを何回か繰り返しているのを見ていると、「やっぱり開示してはどうか」という話もしますが、それをどう選択するかは皆さん自身なので、開示した方が長く続けられているという実感はあります。

(サンライフたきの里：中野さん)

雇う側とすれば開示していただいたほうが、どこにどういう配慮をすべきかということが明確になるのでありがたいなと思います。ただ、どこまで開示するかということが事業所にはあります。例えば、配属された部署の全員に言っておいたほうが安心して働けるのか、それとも所属長だけ分かっていてそれ以外の人は知らないという方がいいのか、それも選択できると思います。開示して来ていただくところであっても事業所の中でどの範囲でお伝えするかというのはご希望を言っていただければそれぞれの配慮ができると思います。しかし、一部開示にして一部非開示にすると時々やっぱり少し職員間で上手くいかない状況も生まれてきますので、その時は少しお伝えした方が上手く勤められるようになるのではないのでしょうかということをご相談させていただくことになると思います。なので、まずはどういうご希望で配慮がしてほしいかをお伝えいただく中で決めていくことができると、事業所としてはありがたいなと思います。

(吉岡さん)

自分は開示でいこう、非開示でいこうと考えている方それぞれだと思うのですが、話を聞いていると、「この範囲まで開示をしてもここを隠しておきたいです」ということを相談できることが分かりました。それを踏まえて自分なりになぜ開示をしたくないのか、隠しておきたいこと、分かってほしいのかということをお互いの中で考えておいて、支援者に伝えることが必要なのかなと思いました。私は開示しても非開示にしてもどちらでもいいと思うのですが、その理由は共有できた方がより良いのかなと3名の方のお話を聞いていました。

(4) 仕事への配慮(一般の求人と障害者専用求人での就職した方との比較)

(サンライフたきの里：中野さん)

仕事の量でいえば、どれくらいの時間働くかということがまず最初に出てくるかなと思います。雇用関係で契約を結んだ、1日何時間、1週間にどれくらいという時間数は一般雇用でも障害者雇用でも変わりません。ただ、仕事の中身は出来るところがどこで少し変わってきますので、そこは障害者雇用であれば細かく確認させていただくことになります。一般求人の非開示で来られると、私たちは見極めができませんので同じような仕事の中身を求めます。それで「辛くなった」とおっしゃられても、私たちはどこに配慮するかが分かりません。ただ、一般求人でも障がいがあるとか無いとかに関わらず、皆に働きやすい環境は必要かなと思っていますので、自分たちがこういうところで難しいですっていうところがあれば、普通に相談をしていただければいいと思うのですが、そこは病気とか障害とかに関わるような状態であればまたちょっと違うようになってくるのかなという印象は受けます。

(吉岡さん)

こまつ障害者就業・生活支援センターさん、支援をしている中で一般の就労と障害者の就労とで違うとお感じになるところはありますか？

(障害者就業・生活支援センター：富田さん)

なかなか仕事に適應出来ないことは、誰しもそれぞれあると思うのですが、病気をお持ちの方は色々なことが負担になるのかなと感じます。例えば、病気をお持ちの方は通院先の受診の都合で、どうしても月に1回平日休まないといけないことの原因をどう伝えるか苦労されることがあります。雇用側が障害があるのが分からなくて、しんどそうにしているなと思って、他の人と一緒のように、あなただけ特別扱いするわけにいかないというような構造がありますね。非開示で働いている方もいますが、仕事の量や負担が他の方以上に感じると訴える方が多いという実感はあります。

(ハローワーク：毛利さん)

障がい者向けの専用求人というのは、どんな障害があるのかを配慮して雇うことになっています。もしかしたら仕事の量や質なのかは分かりませんが、配慮があるということになります。それは皆様の能力を發揮するまでや新しい環境に慣れるのに時間がかかるかもしれない、働く時間についても最終的には6~8時間働くことになるとしても、最初は4時間から始めましょうかとか、見た目にも分かるような配慮を得られやすいです。特にトライアル雇用の期間はそういったことが可能だと思っています。

一方で一般雇用の求人というのは、この仕事を出来る人が欲しいと出している求人なので、猶予期間はそもそも想定していません。試用期間があるケースもありますが、求人票に書いてある仕事ができる人を雇うので、持病があることを伝えたとしても、「それは構いませんが、求人票に書いてある仕事をしてくれるんだよね？」というふうに会社側はどこかで考えているところがあると思います。仕事量の違いについて、最終的には同じかもしれませんが、猶予期間がとられやすいのは障害者雇用向けの求人だと思います。その上で、周りの方と同じぐらい仕事をしたいということであれば就職後に少しずつ、それは他の方と同じように覚えていきながら、やりたい仕事を増やしていくのがいいのかなと思っています。



(5) これから就職を考えている方へのメッセージ

(サンライフたきの里：中野さん)

私は、例えば“1日4時間なら来ます”、“週に5日間来ます”、“この仕事をします”と決めて来られたとしても、やっぱり揺れがあると思います。「辞めます」という決断をする前に、少し時間を短くしてみるとか、日数を少なくしてみるとか、自分に合うペースがどういうところにあるのかなということを考える期間を働きながら持ちつつ、目標が“たくさん働く”ということなら、自分に合ったペースで増やしていけるとかでも良いと思います。働く事だけが目標になると私たちでもしんどいのですが、生活の中の楽しみごとをするために、少し仕事を頑張りたいという気持ちを持って仕事をしていただけると長続きするのかなというふうに思いますので、慌てず、いろいろと試してやっていただけるといいかなと思います。

(障害者就業・生活支援センター：富田さん)

仕事をすることで得たいことってお金も当然そうだと思うのですが、いろんな悩みを聴いている中で、“自分が1人前だと認めてほしい”と置いていらっしやると感じる事が多くあって、それが日本の社会で、定職ついて働くという事とすごく深く結びついているのでしょね。定職について働くというステージが、例えばその方が一生懸命やって納得がいくのであれば、就労継続支援 B 型とか、地域活動支援センターの生産活動かもしれません。ただ、経済的な事情も当然あるので稼いで自立していこうと思うと、企業就労にならざるをえないのかなとも思うのですが、何を求めるのか、何のために働くのか、1つの求人1つの会社で満たされるのかということところがなかなか難しい現状があります。そことどう折り合うか、何は譲れない、何は譲れるのかということなど、“働くって何だろう”と、常日頃から周りの支援者やご家族と話し合えるといいかなと思っております。

(ハローワーク：毛利さん)

障害ある方ない方に関わらず、就職にあたって「こんなこと出来ないです、これ難しいです」ということを話していただくことがけっこう多いですが、好きなことでも良いと思うんです。やりたいことがないのであれば、「好きなことは何?」とか、「今までこんなことやってきたよね」とか、「じゃあこんなこと出来るんじゃないか」とか、皆さんと前向きに私たちはお話できたらいいのかなと思っています。ご病気になられてご自身ができることを少なく見積もってしまっている場合がかなりあります。それは体調が優れなくてそう思っているのかもしれないですけど、そんな時に支援者だけじゃなくてご家族の方も、「今はそう思ってるかもしれんけど、こんなこと出来たよ」とかをお話をしてもらって、できること・したいことに目を向けていっていただくと、じゃあこんな仕事出来るんじゃないかと前向きに話が続いていくのかなと思っています。できないことを整理していただくのもいいのですが、できること・したいことを整理していただくことも大事だと思っています。

まとめ (吉岡さん)

精神疾患を人生の途中で抱えることになって、そのことでいろいろ悩んできたりとか、自信のないこととか、傷ついてきたことって当事者の方はおありになると思うのです。できないこととか自分の弱点に目が向きがちだと思うのですけれど、皆さんのお話にもあった通り、必ず強みはあると思うんですよね。そういうところを自分自身や支援者の方とで深めていっていただけたらと思っています。

一方で今日来ていただいている支援者の方にもお伝えしたいこととして、支援をする立場は課題の部分、問題をどうにかしようというところに目が向きがちになってしまうことがあると思うんですね。就労支援は課題だけに目を向けてはなかなか支援が成り立たない分野かなと思います。支援者の方がその方の可能性とか、強みとか力の部分に目を向けられているかということも問われる分野かなと思いますので、明日からの支援に今日のお話を活かしていただけたらなと思います。

シンポジウムの内容でご不明な点・質問等があれば
事務局までお問い合わせ下さい。