



# 精神に 障害のある人の 雇用をすすめる ために



《事業主のためのガイドブック》



## はじめに

大阪府から委託された障がいごとの就労支援に関する冊子では、これまでに、身体障がいのある人、知的障がいのある人の雇用・就労について、多くの方々からその理念や雇用状況、あるいは、雇用する上での具体的な手続きなどについて解説させて頂きました。

そして、3部作目が「精神障がいのある人」の雇用・就労に関する冊子です。この冊子の発刊を通して、皆様の一層のご理解とご協力、また事業主のみなさんには有望な「働き手」になる可能性のある方々であることを具体的な事例からご説明させて頂いています。また、そこに至るまでのご本人の思いや葛藤、周りの方々や支援のあり方についても書いています。

雇用について関心がおありの方には、ここに掲載している「精神障がいの人を雇用するにあたって利用できるサポート・制度」がとても役に立つことと思います。

なお、もし、あなたが精神的な重荷に直面しておられ、何らかのサポートを必要とされているなら、ここに掲載している「支援機関」の門をすぐに叩いて下さい。一人で悩まないで、専門家たちがあなたの側にたって適切なアドバイスや支援を提供することでしょう。

「もし、自分が・・・。」ということをご想定しながら、お読みになった方もおられると思います。本書の全編を通じて、精神障がいは決して特別なものではなく、だれでも罹りうるものだということをご理解頂けると幸いです。

社会からはじき出され、仕事に就くこともままならない、という哀しい実態がありますが、それは丁寧に、着実に改善されなければなりません。

平成 20 年 3 月

特定非営利活動法人  
大阪障害者雇用支援ネットワーク  
代表理事 関 宏之

## 目次

はじめに .....	1
<b>第1章 精神障がい者と就労について ～統合失調症を中心に～ .....</b>	<b>3</b>
1. 精神障がいとは	
2. 精神障がいの理解	
3. 就労における精神障がい者の現状	
<b>第2章 就労までの流れについて .....</b>	<b>10</b>
<b>第3章 雇用するにあたってのサポートについて.....</b>	<b>13</b>
Q1：雇用前に配慮した方がよいことは	
Q2：雇用後に発病した場合は	
Q3：一定の作業量を確保するためには	
<b>第4章 雇用事例 .....</b>	<b>15</b>
短時間で就労した事例／統合失調症	
短時間から長時間勤務へ移行した事例／統合失調症	
最初から長時間勤務で就労した事例／統合失調症	
福祉施設と連携した事例／統合失調症	
医療機関から支援を受けた事例／うつ病	
グループでの就労体験を行った事例／そううつ病	
社会適応訓練を利用した事例／そううつ病	
障がい特性に配慮した事例／高次脳機能障がい・てんかん	
<b>参考資料1 .....</b>	<b>32</b>
精神障がいの人を雇用するにあたって利用できるサポート・制度	
<b>参考資料2 .....</b>	<b>36</b>
各支援機関等一覧	
<b>おわりに .....</b>	<b>40</b>

## 第1章 精神障がい者と就労について ～統合失調症を中心に～

### 1. 精神障がいとは

精神障がいは様々な疾患が原因となって起こります。いくつかの疾病を診断・分類する基準がありますが、評価する場面ごとによって、それが意味するものは変わってきます。広く、不明確なものといっても良いでしょう。

福祉サービスや障がい者雇用制度を利用するには、精神障害者保健福祉手帳の交付を受ける必要があります。障がい者雇用率も手帳の所持者が基準となります。

精神障がい者の病状や障がいは個々によって違います。雇用を進めるときには、雇い入れる障がい者のことをよく理解している、医療機関、支援機関とつながりを持つことが大切です。

### 2. 精神障がいの理解

<気分障がいについて(うつ病を中心に)>

企業のメンタルヘルスが大きく取り上げられるようになり、心の病に対する認識も、広く伝えられるようになりましたが、自殺者増加の問題をみると、正しい情報の理解とそれに伴う対応が望まれます。

気分障がいは、そう状態とうつ状態をくり返す「双極性障がい(そううつ病)」と、うつ状態をくり返す「うつ病性障がい(うつ病、以下「うつ病」と記載)」があります。そう状態をくり返す「そう病」という病態を示す方もおられますが、有病率でいえば、圧倒的にうつ病の方が多くなっています。

うつ病は「気の持ちようだ」といわれる方もいると思いますが、うつ病は脳が過労状態になり、神経伝達物質の働きが悪くなってしまう病気です。対応を間違えると悪化させてしまう場合があります。うつ病は「服薬と休養」が重要です。

<統合失調症とは>

有する症状、発病の過程などは、個々によって異なります。これらの事から、「一人ひとりの病」であるといわれています。

発病する時期は思春期から青年期に多く、その罹患率は、おおよそ100人に1人の割合で発病するといわれ、これは誰もが発病する可能性を持った数値であると言えます。

発病の原因は現在のところはっきりと解明されていません。脳の神経伝達物質に関係する、脳器質的要因という説。ストレスへの脆弱性に、ある種の原因が加わると発病するという説などが現段階ではいわれています。薬の効果があることで脳に何らかの原因があるのではないかと色々な研究もされています。

特徴的な症状として、陽性症状といわれ、急性期に多くあらわれる症状があります。幻聴といい、「誰もいないのに自分を悪くいう声」が聞こえたり、妄想により、「自分の身や身内に悪い事が起こらないか」などと考えてしまう、とても辛い症状を有することが特徴です。

また、精神障がいの障がいといわれる部分は、固定的なものではなく、症状、環境の変化、本人の意識・意欲などによって変化していきます。

<てんかんについて>

てんかんは脳の病気であるといわれています。その発病の原因は、頭部外傷、脳炎・髄膜炎など原因がはっきりしているものもありますが、50%を超える方の原因がわかっていません。

てんかんは、てんかん発作が障がいの中心になっていると思われがちですが、発作以外にも、軽度から重度の身体症状（動作緩慢、ふらつき、重度の身体症状になると、身体の麻痺）や知的障がいなど、障がいが重複することがあります。

てんかんの発作は、発作を引き起こすと考えられる脳の部位によって、様々な症状を引き起こします。たとえば、手先だけがピクピク動くような発作、しびれる発作、意識が一瞬とぎれる発作、動き回る発作、全身がけいれんする発作などがあります。

てんかんの発作は、薬物治療を行うことで抑制することが出来ます。薬物治療は長期にわたり続けることが大切です。通院・服薬を続けることにより、働きたいという希望をかなえられた方はたくさんいます。

服薬を続けていても、体調不良、睡眠不足が続くことなどによって、発作が起こってしまう場合があります。発作が起こった場合は、転倒による怪我に注意が必要です。まず、安静を保ち、ゆったりと呼吸ができるように、衣服をゆるめ、発作の時間、様子を記録しておくことが後の受診に役立ちます。発作中、発作後に嘔吐しそうな時は、ゆっくりと頭を横に向け、嘔吐した場合は、嘔吐物を取り除き、気道の確保をしてください。発作が5分以上続くとときや繰り返し何度も発作が起こる場合は、病院での治療が必要となりますので救急車を呼ぶ必要があります。

口にタオルなどをかませることは、のどが刺激されて嘔吐を誘発することや窒息の危険があります。まずは、落ち着いて発作の状態を確認してください。

〔「働きたーい！」の思いを実現するためにーてんかんのある人の就労マニュアル 2004年 社団法人 てんかん協会〕

#### < 高次脳機能障がいについて >

高次脳機能障がいとは、病気や交通事故、スポーツ事故などにより、脳に損傷を受けた後遺症により、「記憶」「注意」「社会的行動」などの認知機能に障がいを持つといわれています。外見だけでは、障がいの重さは理解されず、「怠け者」「さぼっている」と見られることが多く、誤解や偏見の多い障がいです。診断の難しさ、診断の出来る医療機関も少なく、公的な支援も遅れています。

(具体的な障がい)

記憶障がい…物を置いた場所を忘れる。約束を忘れる。同じことを何度も尋ねる。

注意障がい…一つの事に集中する時間が短くなった。洗濯物をたたみながらテレビを見るなど、「～しながら」ということが出来ない。

失語症 …話を聞いても理解が出来ない。頭ではわかっているのに言葉が出ない。

文字や数字を間違え、書いたり、読んだり出来ない。

半側空間無視…食事で左側半分（右側半分）のおかずだけを食べ残す。外出時に左（または、右）から来た人や物などに気付き難い。時にはぶつかってしまう。

遂行機能障がい…「何にどのくらいの時間がかかるのか」といった時間の見積もりが苦手。行き当たりばったりの行動になりがちになる。

行動と感情の障がい…怒りっぽい。不安になる。気分が沈みがちになる。

脳に損傷を受けることにより、頭も体も大変疲れやすくなります。それぞれの障がいに対しては、メモをとる、メモを見るという習慣をつけることが効果的です。「目で見る」「耳で聞く」ということを積極的に取り入れ、疲れたら、頭や体を休めることが必要となります。工夫をする事で働くことは可能になります。一人ひとりにあった支援の方法を考えていくことが大切です。

〔高次脳機能障害者の方への就労支援～障害者職業総合センター職業センター 支援マニュアル No.1 2006年/独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業センター〕

### <精神障がい者の行動特性>

働くことは生活の一部であり、社会と繋がる機会となります。社会生活を送る上で、次のような行動特性が、働く上での精神障がい者の抱える問題として関係しています。

#### 統合失調症の行動特性

- ① 一時にたくさんの課題に直面すると混乱してしまう
- ② 受け身的で注意や関心の幅が狭い
- ③ 全体の把握が苦手で、自分で段取りをつけられない
- ④ 話や行動に接穂（つぎほ）がなく唐突である
- ⑤ あいまいな状況が苦手
- ⑥ その場にふさわしい態度がとれない
- ⑦ 融通がきかず、杓子定規
- ⑧ 指示はそのつど、1つ1つ具体的に与えなければならない
- ⑨ 形式にこだわる
- ⑩ 状況の変化にもろい
- ⑪ 慣れるのに時間が掛かる
- ⑫ 容易にくつろがない、常に緊張している
- ⑬ 冗談が通じにくい、堅く生真面目

〔昼田源四郎『分裂病の行動特性』金剛出版 1989年〕

これらの特性を持つ要因として、次の4つがあげられます。

- ①『障がい（病状）』～ほとんどの障がい者が、不安が強く、緊張も高い。これらの状態によって大きく作用されます。
- ②『社会的不利～偏見・差別』～家族からは時として厄介者とされ、治療者の間には、支援・援助をする人、される人という関係性が生じ、障がい者自身も病気になったことの負い目を感じて生活をしています。これらは自尊心を奪い、社会参加を難しくしています。
- ③『経験の不足』～思春期から青年期に発病することが多いため、社会経験を積む機会がなく、社会生活上の適切な行動を学ぶことができません。成功体験、失敗体験は人間的成長に大きく影響する、とても大切なことだと思います。
- ④『薬による副作用』～疾病の特性上、服薬を続けていかねばならず、薬の副作用により、動作が緩慢になってしまうことも認識しておく必要があります。

就労場面では、精神障がい者の特性に合わせた、配慮された職場の整備が遅れていること、企業と精神障がい者をスムーズに結びつけることが出来る人材の不足などが考えられます。

この特性だけに捉われると精神障がい者は働くことは出来ないのではないかと思われる方が多いと思います。しかし、精神障がい者の雇用経験のある企業・支援者の間では、創意工夫をする事により、働くことを可能にしてきたという事実があります。

先の行動特性に照らし合わせ、実際の職場で工夫されている例を紹介します。

緊張が強く、職場の雰囲気慣れるまでに時間がかかり、就職当初に上手く波に乗れずに雇用に繋がらない障がいのある方がいました。行動特性に示されるように「融通が利か

ない」「生真面目」「受け身的で注意や関心の幅が狭い」ということが見受けられました。

公共施設の貸し館業務に伴う事務の仕事に就職をされた時のことです。毎朝、従業員の誰よりも早く出勤してしまい、始業までに緊張が高まってしまうことで作業に支障をきたしていました。この生真面目さを上手く利用し、始業までの時間に一日の業務の確認を上司の方と行うことで、こころの準備が整い、緊張感を和らげることに繋がりました。

融通の利かなさに対しては、一定のルーティンワークに重点を置き、パソコンによる入力作業を中心にし、負とされる特性を逆に利用し、業務の一翼を担っていただきました。このことにより、安定した職業生活を送ることが出来ました。それには、分からないことを何度でも確認が出来る環境を整えたことも大切な要因となっています。

就職をして、2ヶ月を過ぎた頃には、一日の業務の確認をする前に、従業員が休憩時に飲むコーヒーの準備をし、業務に使うパソコンの立ち上げ、朝一番に来館する顧客に対する準備をするようになりました。これは、仕事に慣れたことはもちろんですが、業務を確認することで、受身ではなく、仕事に対する関心の幅を広げていったといえるでしょう。

精神障がい者は先のような行動特性がありますが、経験の積み重ねや創意工夫によって、働く上での負の要因も、良い方向に変えていくことが出来ます。

精神障がい者は偏見の中、つらい経験を積み重ねてきました。しかし、『人から必要とされること』『人から大切と思われること』によって大きく変わります。

安心して働ける場所、安心して暮らせる場所、安心して憩える場所が確保されることで精神障がい者の社会参加は開かれていくでしょう。

精神障がい者にとって、車椅子に代わる補助具は『安心感』であると思います。

どのように『安心感』を伝えるかによって、精神障がい者が発揮する能力は大きく変化していきます。知的障がい者と比較すると、精神障がい者の就労支援は、鍛え上げるのではなく、過去に有した能力を呼び起こすというイメージで関わるのが良い結果を生む事になるでしょう。

### 3. 就労における精神障がい者の現状

社会において『精神障がい者』と聞き、どんなイメージを持つのでしょうか？「怖い」「大声を出す」「突然、暴れだすのではないかな」などと思われる方は多いと思います。このような、あやまった理解は精神障がい者の社会復帰を妨げる一因となっています。厳しい現状の中で、働きたいと希望する精神障がい者は増えてきました。

表1 精神障がい者（就職件数及び新規求職申込件数の推移）

	新規求職申込件数		有効求職者数		就職件数		就職率	
	前年度比		前年度比		前年度比		前年度比	
平成9年度	4,127	14.4	5,657	22.3	1,509	6.9	36.6	△ 2.5
10年度	4,235	2.0	6,955	22.9	1,360	△ 9.9	32.1	△ 4.5
11年度	4,255	0.5	8,040	15.6	1,384	1.8	32.5	0.4
12年度	4,803	12.9	9,342	16.2	1,614	16.6	33.6	1.1
13年度	5,386	12.1	10,885	16.5	1,829	0.9	30.2	△ 3.4
14年度	6,289	16.8	12,553	15.3	1,890	16.0	30.1	△ 0.1
15年度	7,799	24.0	14,333	14.2	2,493	31.9	32.0	1.9
16年度	10,467	34.2	16,667	16.3	3,592	44.1	34.3	2.3
17年度	14,095	34.7	19,149	14.9	4,665	29.9	33.1	△ 1.2
18年度	18,918	34.2	24,092	25.8	6,739	44.5	35.6	2.5

厚生労働省 職業安定局高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課 報道発表資料より  
(H19. 5. 15) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0515-3.html>

この資料（表1）から、精神障がい者の就労希望が増えてきていることが伺えます。その理由として、①障がい者の「働きたい」という意欲、希望が高まったこと。②企業はコンプライアンス・CSRの観点から障がい者雇用に関心を持ち始めたこと。③雇用義務は発生しないが法定雇用率の算定注1)に精神障がい者も含まれるようになったこと等が挙げられます。しかし、雇用率の算定には障がい者の把握・確認が必要です。プライバシーに配慮し、障がい者に不利益が起きないように、適正な方法で行うことが大切です。

※『プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン』 厚生労働省  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/060401.html>

#### <精神障がい者の就業実態調査>

2008年になり、厚生労働省より「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について」報告がされました。（表2、表3）

この調査では15歳から64歳までの精神障害者保健福祉手帳を所持しているものを対象としています。調査対象者数3,298人のうち、1,209人の回答が得られています。

全国の15歳から64歳の精神障がい者は約35万人と推計され、うち就労者は、企業就労と授産通所者を合わせて、17%の61,000人とどまり、働いていない精神障がい者の62%が就労を希望しているという現状が見えてきました。厚生労働省は「働きたいのに働けない人が多く、支援策を講じたい」としています。

求職件数等の数値は伸びているが、精神障がい者の希望を満たすまでに施策、支援体制が追いついていないのが現状です。

表2 精神障がい者就業状況

(単位：千人、%)

障害程度	総計	就業者	不就業者	無回答
計	351 (100.0)	61 (17.3)	283 (80.7)	7 (2.0)
1級	48 (100.0)	6 (11.7)	41 (85.6)	1 (2.8)
2級	208 (100.0)	32 (15.3)	173 (83.3)	4 (1.7)
3級	66 (100.0)	16 (24.7)	48 (73.3)	1 (2.0)
その他	29 (100.0)	7 (23.6)	21 (72.7)	1 (3.6)

表3 就業希望の有無別精神障がい者不就業者の状況

(単位：%)

障害程度	不就業者計	就業希望あり	就業希望なし	無回答
計	100.0	62.3	33.1	4.6
1級	100.0	54.2	41.7	4.2
2級	100.0	58.9	36.2	4.9
3級	100.0	75.0	20.0	4.3
無回答	100.0	68.8	28.1	3.1

厚生労働省 職業安定局高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課 報道発表資料より  
 (H20.1.18) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/01/h0118-2.html>

### <障がい開示の問題>

精神障がい者の就労を考える上で大きな問題があります。それは障がい(病気)を開示するか非開示にするかということです。その問題に着目した研究報告がありますのでご紹介します。(社)大阪精神科診療所協会就労アンケートを基に研究が進められ、興味ある結果が出ています。

「障がいを開示する方たちは、パート雇用が多く、給与面は低い障がいへの理解が高い職場やあまり負荷の掛からない仕事を選び、障がいへのサポートを重視する傾向」がありました。そして、「障害者手帳の所持者が多い」のが特徴です。しかし、アンケートの全回答数から見ると

障がいを開示したという実数は少なく、障がい者の雇用の現状は厳しいといえるでしょう。

「障がいを非開示にされている方は、比較的不安定なパートや非常勤が多く、自分の興味、関心のある仕事を重視」されています。しかし、「開示している人と比べると在職期間が短くなる傾向」「障害者手帳の非所持者が多い」という傾向がみられました。

開示した場合の方が、在職期間が長くなるという背景には、障がい者自身が障がい(病気)を理解し、向き合うことが出来ているのではないかと推測されます。但し、障がいを開示することが必ずしも良いことであるとは断定できません。このことは、この研究の中でも示されていました。

障がいの開示については、障がい受容の問題に大きく関係しています。精神障がいは、未だに偏見の強い障がいであることから、簡単に結論が出るわけではありません。開示するほうが支援者の援助や色々な雇用支援制度を利用することが出来ます。しかし、現状では障がいに理解のある企業が多く存在するわけではなく、精神障がい者にとって、障がいを開示するだけのメリットが、はっきりしておらず、厳しい状況は変わりません。

『就労における精神障害者の障害の開示状況の実態～(社)大阪精神科診療所協会地域精神保健委員会「就労調査アンケート」の結果から～』 吉田 光爾 他

(『精神障害とリハビリテーション』 第11巻第1号(通巻第21号) P. 66-76

2007.6.30 日本精神障害者リハビリテーション学会誌より))

精神障がい者の就労の現状として、企業の取り組みが増えてきたことは今後を期待できるといえます。しかし、企業側は精神障がい者を受け入れるには不安が残っています。

支援側は精神障がいに対する理解をより深め、就労に向けた正しいトレーニングを行い、就労後の支援方法を確立させていくことが必要です。企業側には雇用でなくとも、トレーニングの場として、精神障がい者の受け入れを始めて頂けることを望みます。

就労中の精神障がい者の姿は、「どこが病気なのかわからない」「一生懸命、働いてくれる」「生真面目でやさしい子が多い」などの企業からの声があります。また、精神障がい者を雇用されている企業には「自然な優しさと気配り」があり、居心地のよさを感じます。

精神障がい者に限らず、障がいのある方を雇用されている企業には、障がいのあるなしではなく、すべての人にとって、働きやすい環境といえるでしょう。

注1) 法定雇用率について

$$\text{法定雇用障害者数}^{\ast 1} = \left[ \text{企業全体の常用労働者}^{\ast 2} \text{ (短時間労働者}^{\ast 3} \text{を除く) の総数}^{\ast 4} \right] \times \text{障害者雇用率 (民間企業は1.8\%)}^{\ast 4}$$

※1 法定雇用障害者数の算定に当たっては、1人未満の端数は切り捨てます。

※2 常用労働者とは、以下のいずれかの者です。

(イ) 期間の定めなく雇用されている労働者

(ロ) 一定の期間（例えば、1週間、2ヶ月、6ヶ月等）を定めて雇用されている労働者であって、その雇用期間が反復更新され、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている労働者又は採用の時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる労働者

(ハ) 日々雇用される労働者であって、雇用契約が日々更新されて、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている労働者又は採用の時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる労働者

※3 短時間労働者とは、原則として、常用労働者であって、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者のことです。

※4 除外率設定業種に属する事業を行う事業所の事業主については、「企業全体の常用労働者（短時間労働者を除く）の総数」を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除することになります。

労働者	障害の種類	障害の程度	算定数
常用労働者 (短時間労働者を除く)	身体障害者	重度	1人を2人として算定 (ダブルカウント)
		重度以外	1人を1人として算定
	知的障害者	重度	1人を2人として算定 (ダブルカウント)
		重度以外	1人を1人として算定
	精神障害者 <sup>※5</sup>		1人を1人として算定
短時間労働者	身体障害者	重度	1人を1人として算定
	知的障害者	重度	1人を1人として算定
	精神障害者 <sup>※5</sup>		1人を0.5人として算定 (0.5カウント)

※5 精神障害者保健福祉手帳所持者が各企業における雇用障害者数の算定対象となります。

[平成19年度・事業主と障害者のための雇用ガイド 障害者の雇用支援のために]  
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

引用・参考文献

(1) 松為信雄 野中猛編

『精神障害者のための就労支援ガイドブック』金剛出版 1998年

(2) 昼田源四郎『精神分裂病の行動特性』金剛出版 1989年

(3) 平成19年度・事業主と障害者のための雇用ガイド 障害者の雇用支援のために  
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

(4) 『就労における精神障害者の障害の開示状況の実態～(社)大阪精神科診療所協会地域精神保健委員会「就労調査アンケート」の結果から～』吉田 光爾他  
(『精神障害とリハビリテーション』第11巻第1号(通巻第21号) P. 66-76  
2007.6.30 日本精神障害者リハビリテーション学会誌より)

(5) 「働きたーい！」の思いを実現するために

ーてんかんのある人の就労マニュアル 2004年 社団法人 てんかん協会

(6) 高次脳機能障害者の方への就労支援～障害者職業総合センター職業センター  
支援マニュアルNo.1 2006年

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業センター

(横田隆行)

## 第2章 就労までの流れについて

精神障がいとは、他障がいに比べて、見た目を確認することが難しく、対応が難しいと考えられています。本人と事業主だけのやり取りで考えると、それは本当に難しい事案です。しかし、精神障がいのある方を雇用する際は、3つの支援の柱を確立させることで、安定した雇用体制を実現されているところもあります。

- ①企業の支援
- ②医療の支援
- ③生活の支援

まず①については、本人の仕事内容を把握し、本人がすぐに作業内容や状況報告をすることができるキーパーソンがいることです。多くの場合は現場の事業主の方や現場の主任さんが支援をしてくださっています。

次に②については、本人の病状を把握し、それを事業主に報告することが、必要になってきます。事業主が仕事の内容を検討することは仕事ですが、医療のことは、疑問点があればすぐに確認できる環境を作っていくことが不可欠です。

さらに③については、生活基盤が脆弱な方は、健常者であっても障がい者であっても、仕事に集中することができませんので、仕事での悩みや休日の過ごし方などの相談ができる機関を、当事者の方が持っているかどうかの確認が必要になってきます。

なお、精神障がいのある方を雇用する際に事業主の方が不安に思われる代表的な事項が3つあります。

- ①事業所内で暴れたりしないかどうか？他の従業員に危害を加えないかどうか？
- ②コミュニケーションができるのか？
- ③仕事をよく休むと聞くが、継続して働けるのか？

このような不安を持たれている事業主の方が、精神障がいのある方を雇用する際に活用できる制度として、社会適応訓練事業（P33参照）というものがあります。これは、精神科に通院中の方が、協力事業所で仕事をしながら、社会生活に必要な能力や技術を訓練する制度で、事業所にとっては、上記の不安を訓練中の当事者と接することで、徐々に解消することができる事業です。

当事者にとっては、実際の仕事を体験することで、忍耐力や作業能力などを身につけることができ、本格的な就労に向けて自信を取り戻す訓練となります。就労支援に携わっている者としては、両者にとってメリットの大きい事業だと感じています。

精神障がいのある方は、安心した環境の中では持っている力を発揮される方が多くいます。しかし、一度社会生活から離れてしまうと働くことが不安になり、自信がなくなってしまうようです。自己評価の低い中で、新しい環境に挑戦しにくい生活を送っている方が多いように思います。そのような中で、事業所から給与をもらいながら何とか就職するものの、結果が出せず落ち込んでしまったり、あきらめてしまう方が多いのも事実として存在します。

そこで、事業所と本人の両者にとって、有意義な事業として精神障がいのある方が使える社会適応訓練事業を活用されてみてはいかがでしょうか？訓練を通して、自己の体調を把握しながら仕事内容を検討したり、人付き合いの苦手な方が、コミュニケーションに慣れるよう努力する期間を両者が共有することができます。

この社会適応訓練事業は訓練期間中の当事者の通勤や仕事中の事故に関しては行政が保険に加入し、当事者 1 人につき、1 日あたり 2,000 円の委託料を事業所に支給する事業です。本人は傷害保険の適応のなかで、事業所で働くことを経験でき、短時間から徐々に時間数を調整していくことができます。事業所は委託料を受給しながら、本人の継続性や仕事の取り組み方を把握することができます。一人につき半年更新の最長 2 年間（ただし大阪市および堺市は 3 年間）利用できるのも、事業所はその間に 3 つの不安を解消し、3 つの支援の柱を地域の中で確立させていくことが大切だと思います。

この社会適応訓練事業を活用する際に、グループでの訓練体制を組み入れることも有効な方法です。そこで、北河内西障害者就業・生活支援（準備）センター（以下「北河内西センター」P32 参照）ではグループでの訓練体制を採用しています。具体的には、事業所から訓練内容（仕事）を北河内西センターが委託を受け、それを訓練生（グループ 3 人から 4 人）で請け負う方法をとっています。下記に活用例をご紹介します。

#### <社会適応訓練事業活用例>

訓練協力事業所：特別養護老人ホーム

訓練生のメンバー構成 20 歳代男性（統合失調症）、30 歳代女性（統合失調症）、40 歳代男性（統合失調症）

#### メンバー構成の経緯

北河内西センターにて、短期の清掃訓練を経て、清掃業を就職の入り口として検討することに決まったため、当センターにて社会適応訓練事業の申込手続きも兼ねて、清掃業を希望する方を集めて、顔合わせやグループで就労するためのルールについてミーティングを重ねて確認する。各自が仕事に取り組む際にコミュニケーションの大切さを目標として挙げたために、同じ目標を持った 3 人をグループとして構成することになった。

訓練の日程 週 3 日（月・水・木）の 13:00 から 16:30

訓練内容 施設の内外清掃

バルコニー清掃・網戸や窓ふき・外周の草刈り・外周掃き掃除・浴槽清掃・送迎車の洗車など

曜日	作業内容	場所	備品
月曜日	窓ふき ベランダ溝掃除	2 階	雑巾・洗剤・バケツ・ほうき・ちりとり・ゴミ袋
水曜日	窓ふき ベランダ溝掃除	3 階	雑巾・洗剤・バケツ・ほうき・ちりとり・ゴミ袋
木曜日	外周掃き掃除・草抜き・水やり	1 階	ほうき・ちりとり・ゴム軍手・ゴミ袋
雨天時	浴槽掃除	浴場	デッキブラシ・洗剤・雑巾・タオル・
	送迎車の洗車	駐車場	スポンジ・洗剤・ワックス・雑巾

### 【社会適応訓練事業利用の流れ】

- ① 事業所からは最初は 2 人分程度の仕事を委託していただき、それを 3 人程度でこなしていく。
- ② 訓練中に発生した問題点や質問内容は 3 人で話し合い、ミーティングにて解決していく。3 人で話し合ってもわからないことは、事業所（現場責任者：訓練当初に決めておく）に確認する。
- ③ 訓練生は、仕事内容や連絡事項は全てメモにとり、メモを確認しながら作業を行う。また、作業開始時にその日の体調をメンバー全員で報告し、作業の振り分けを訓練生同士で検討して決める。
- ④ 現場での出来事や、生活面（医療面も含む）での悩みや心配事について、訓練生は当センターに週 1 回必ず報告する。
- ⑤ 事業所（現場責任者）からは、問題発生時や疑問点（本人の体調も含む）がでた時点で、当センターに報告していただき、当事者の家族や生活支援者、医療機関に確認をとり、事業所へ報告する。
- ⑥ 訓練内容や作業時間は週 3 日の半日からスタートし、6 ヶ月の見直しを行いながら、将来の本人の希望する就労時間へと移行していく。
- ⑦ 訓練生が 1 人休んだ場合は、他の 2 人で作業をこなし、委託された仕事に穴をあけることなく、一定の労働力を確保しながら事業所からの信用を得られるように努める。

今回、グループを組んで社会適応訓練の利用をいたしました。そのメリットとして下記の点があげられます。

- ① 訓練生が他の訓練生の仕事ぶりを横で見ること、自分自身の作業内容や態度を振り返ることができ、支援者側もフィードバックしやすい。
- ② 体調の波があっても、休みを申請したい時に他のメンバーがフォローをし、仕事の穴をあけることがないために安心して休みがとれる。実際はその安心感から、休みを申請することも少なく継続した作業を行うことができている。
- ③ チームで仕事をする中で、助け合いながら仕事に取り組むことやコミュニケーション（作業内容の報告など）の重要性を認識しやすい。

精神障がいのある人の雇用に向けた支援体制の構築及び不安の解消に向けた訓練事業の活用について紹介しましたが、採用を検討する時に留意していただきたい点について北河内西センターでは、3 つの点を確認するように事業所の方へ説明させていただいています。

- ①なぜ働きたいのか？（本人の意思かどうか？家族や他人の意見ではないか？）
- ②本人が自分の病気について自分で説明することができるかどうか？  
※しんどくなる前の前兆（症状）はどのようなようになるのか？（注意サイン）
- ③医療機関で本人が信頼して相談できる人がいるかどうか？（ドクターなど）

精神障がいのある方は、障がいからくる不安や心配ごとで、継続性を損なうことがあります。同じ職場の仲間として検討される際に、上記の 3 点を当事者と企業の間で調整する就労支援者が、社会生活適応訓練事業を活用しながら、企業の不安を安心感へ変換する期間を設けることが重要であると考えています。

（石神彰人）

### 第3章 雇用するにあたってのサポートについて

**Q1** 精神障がいとはどのような病気で、雇用前に配慮したほうが良いことは何でしょうか？

**A1** 詳しい特徴については、第1章でご紹介いたしましたが、例えば一番多いのが統合失調症で、その症状として以下のものがあげられます。

陽性症状：急性期に見られることが多く、現実にはないものを感じたり真実だと信じた  
りする症状のこと。

例えば…

- ・誰もいないのに悪口やうわさ話が聞こえる（幻聴）
  - ・実際にはないものが見える（幻視）
  - ・周囲の人に悪く思われていると信じ込む（被害妄想）
  - ・周囲の人に見張られている（注察妄想）
- などの不思議な体験が出現します。

※これらの症状は、薬物療法により軽快しやすく、医療機関へ継続して通院されている方  
の多くは症状が安定されています。

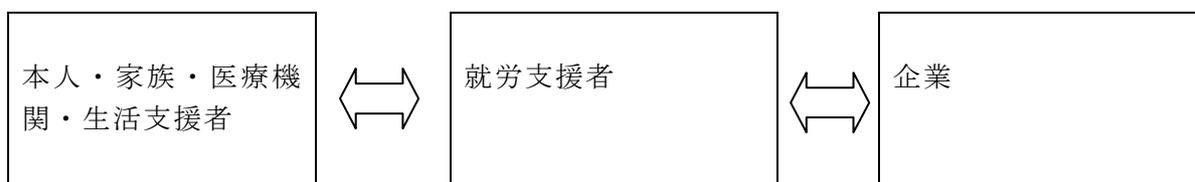
陰性症状：陽性症状が治まった後によく見られる症状です。

例えば…

- ・意欲が出なくなる
- ・感情や思考が乏しくなる
- ・集中力や注意力が低下する

※症状の結果、生活上の変化として、入社拒否、作業能率の低下、不眠などが見られるこ  
とがあります。このことを本人と企業の間で調整する支援者がいることで、両者  
の損失をカバーするケースが多く見られます。

本人が、今どんな状態にあるのかを本人以外の支援者に確認することで、医療機関や家  
族からの情報を企業は把握することができます。また、本人や家族もわかりやすく企業へ  
説明する支援者がいることで、自分の病状を安心して企業へ伝えることができるメリッ  
トがあります。



## Q2 雇用後に発病した人にはどのような対応方法がとれるのでしょうか？

### A2

仕事をされている人がうつ病になった場合、状況に応じて、休職することも考えなければなりません。復帰を急ぎ、病状を悪化させないためにも、休職された方が、復職できるシステムが必要と思います。メンタルヘルスを積極的に取り組まれている企業では、独自のシステムを持つところも出てきています。

現在では、精神科クリニックや障害者職業センターにおいて「リワークプログラム」(P34参照)という復職の支援を行うところもあります。

また、このような場合、すぐに本人と企業の両者だけで議論せず、第三者機関を交えて話を進めていくことが大切です。リワークする場合は、本人だけでなく、支援者がつき、本人や企業の不安を解消するような働きかけができます。また、残念な結果になったとしても、本人は仕事を辞めてからの動きを相談できる機関を持つことができ、企業にとっては本人や家族との紛争をさけ、再スタートがきりやすい形になるように支援を受けることができると考えます。

## Q3 精神障がいのある人は症状に波があると聞きますが、一定量の作業をこなすためにどのような工夫ができるのでしょうか？

### A3

精神障がいのある方は一般的に緊張感が高い方が多いように思います。失敗することに、とても恐怖感を持っています。グループ就労という形式をとることで、障がいのある方同士が安心して作業をすることができ、わからないことを確認しながら作業をすることで定着しやすくなります。それは、わからないのは自分だけではないことがわかり、安心感につながり、そのときは聞いてメモを取って作業を行うようにすれば、失敗しなくてすむことを、作業のなかで経験することができるからです。グループ就労におけるメリットや活用例については第2章にも記載していますのでご確認ください。

また、シェアワークという方法をとっている企業もあります。長時間働くことが、症状の関係で難しい方に関しては、一日3～4時間程度の仕事をこなしてもらい、長期の準備期間を設けた後で長時間の雇用へ移行されるケースも多く見られます。2人から4人で同じ仕事を曜日や時間で分担することで、本人は体調の波を調整しやすくなり、企業は仕事に穴があいてしまう不安を軽減することができます。

「シェアワーク 勤務形態例」

曜日 \ 時間	月	火	水	木	金
9:00～12:00	Aさん	Bさん	Aさん	Bさん	Aさん
13:00～17:00	Cさん	Dさん	Cさん	Dさん	Cさん

## 第4章 雇用事例

この章では、障害者就業・生活支援（準備）センター（P32 参照）のサポートを受けながら雇用した事例を紹介します。

### <短時間で就労した事例／統合失調症>

#### ◆ 基礎情報

【事業所】業種：社員食堂 / 従業員数：52名 / 障がい者雇用数：1名

【当事者】Nさん：54歳 / 統合失調症（精神2級）

雇用事業所の業務内容：社内食堂内のパントリーと洗い場

#### ◆ 就職までの経緯

##### ●就職へ向けた訓練の経過

社員食堂に勤めるNさんは、社員食堂内のパントリーと洗い場での業務に11時～14時30分の時間帯で携わっています。現在の就職に至るまでには、段階的な目標を持ちながら訓練をしてきました。統合失調症の主な症状として不眠や幻聴に妄想などがあります。Nさん自身も調子が悪いと、幻聴が始まり不眠になることがこれまでありました。まずは病状の安定性の維持を目標に、日中活動として作業所通所を行いました。また作業所通所開始から4年が経過する頃より、体調も安定しており作業所通所も継続できていることから、次のステップとして社会適応訓練事業（P33 参照）における清掃実習などに取り組んできました。訓練では、基礎体力や日中活動の安定を維持し、他の訓練生とも協力し合うことができ、スピードは速くないけれど丁寧な作業ができていると評価されていました。これらの訓練を通して、「働きたい」という気持ちが強くなってきました。しかし年齢的なことや体力的なことから長時間の就業には自信がなく、短時間勤務の就職を希望されました。

##### ●事業所での実習から雇用へ

事業所にて、Nさんの雇用が検討される前に、Nさんの働く様子をみることで、知ることを目的に実習受け入れの検討がなされました。そしてインターンシップ制度（P33 参照）を用いた実習が約2週間行われました。Nさんの雇用の決め手となったのは、想像以上によく働いていたことやNさん自身が自分に適した働き方を具体的に提示されたことによります。支援としては、これまで日中活動に関わってきた作業所職員や障害者就業・生活支援センターによる実習開始時からの訪問を通して、業務についての調整を相談することなどを行いました。

#### ◆ 雇用までに準備したこと及び定着にあたっての配慮

Nさんは毎食後に服薬が欠かせません。勤務時間前に早めの昼食をとり、服薬しています。実習に入る前、Nさんは薬を飲んでいることを職場の皆さんにどのように伝えようか、伝えるとどんな風に思われるだろうかと不安に思っていました。しかし受け入れ担当者に、服薬の必要性や精神障がいの症状について説明したときに、担当者から、「病気についてはよく分からないけれど、薬を飲めば働けるのであればそれでいいと思う。他のみんなも色々なものを抱えて仕事をしているから、うちの職場では人のことを悪くいうような人は一人もいない。だから安心して働いて欲しい。」という心強い言葉をNさんにかけていただきました。Nさんは障がいをオープンに働きたいけれど、早めに昼食をとること、服薬をしていること、体調のこと、実習に支援者がついてくることなど、職場の人にどのように伝えたらいいかという不安が軽減されたようです。

#### ◆ 雇用後に出てきた課題及び対応した内容

スピードや判断が求められるという、精神障がい者にとっては厳しい条件だとも考えられる中で、なぜNさんが仕事を続けられているのかについては次の点が考えられます。ひとつは、職場全体で「精神障がい者」としてではなく、「人」として本人を受け入れてくれていることにあります。また、「助かっているよ」という声かけにより、Nさんは自分の役割や居場所、スタッフの一員として認められたという実感を得ることができました。他に丁寧にしていただいたことに、仕事の組立の工夫があります。Nさんに任せたい仕事の流れを細かく整理し、覚えてもらう仕事の順序の立て直しをしていただきました。仕事に追われる現場にいても、彼が混乱せずに集中できたのも、やらなければならない仕事ははっきり分かっていたこと、仕事の流れを整理しながら業務が増えていったからだと思いません。

#### ◆ 雇用したことによる本人の変化と今後に向けて

さきあげたような課題とそれに対する配慮により、Nさんは、「ここでの仕事が天職だと思う。」と自信満々に話してくださいます。お仕事を続けてこられて、精神面も安定した毎日を継続されています。それは、職場全体で声をかけるということを大切にしている職場であることが大きな要因のようです。

また実習から雇用となって約2年になろうとしている中で、社内で行われている勤続年数に応じた表彰制度による3年勤続表彰を目指しています。「3年働いたら時計がもらえるんだ。」と生き生きと語っています。今では3年勤続を目標としていること以外にも、「もう少し時間を延長したい。」という希望を出されるようになってきました。担当者からはこれからもずっと頑張ってもらいたいという思いがあると聞いています。そういう思いがNさんにも日々伝わっていることにより、スタッフの一員としての実感を得て業務に対する自信もついてきたのだと思われまます。

精神障がい者の障がいの特性上、病状の安定性や生活の安定性が基盤となり、就業生活能力を発揮していく場が必要と考えます。それぞれの抱えた障がいに応じた働き方ができる場が広がっていくことや、就業を通して頼りにされる体験や関わる人が増えるという社会の一員としての実感が得られることが大切です。短時間就労の場は、特に精神障がい者にとって就業者として社会参加の可能性を増やす機会となるものといえると思います。

(横溝香苗)

## <短時間から長時間勤務へ移行した事例／統合失調症>

### ◆ 基礎情報

【事業所】業種：紙加工品製造業 / 従業員数：37名 / 障がい者雇用数：2名

【当事者】32歳 / 統合失調症（精神2級）

雇用事業所での業務内容：一般事務

### ◆ 就職までの経緯

会社側は、障がい者雇用について全く経験がありませんでした。北河内東障害者就業・生活支援センター（以下北河内東センターP32参照）では会社訪問を行うにあたり、障がい者雇用についての取り組みから始めました。障がい者雇用についての啓発的な話から、雇用に向けて使える可能性のある制度等を説明していくうちに、障がい者雇用の理念に共感していただき雇用に向けて前向きに検討頂ける事になりました。当然、雇用を前向きに検討していただける態勢が整ったとはいえ、雇用に対する不安は多くあり、その不安を取り除く為に障がい特性に関する説明を雇用管理者・現場担当者・受け入れ責任者に対して行いました。

そんな取り組みの中、事務補助として2005年2月に実習をスタートすることになりました。当初大阪府の障害者就職準備訓練事業（P33参照）を使い2週間の予定で実習を行いました。時間は4時間からスタートし、始めの3日間は北河内東センターの職員による集中支援を行いました。

### ◆ 雇用までに準備したこと及び定着にあたっての配慮

仕事内容に関しては習得する為の支援を必要としませんでした。社員との関係性を作る為に付き添いを行いました。その後は巡回支援に切り替え支援を行いました。当初は会社側より一つの仕事が終われば次の仕事を自分で探すなど、主体的に仕事をして欲しいと要望があり、事務補助と言う仕事でどう仕事をしていけばいいのかなど悩むこともありましたが、本人に報告と指示を徹底する事によって会社側からの印象が変わるとアドバイスし、それを実践することにより徐々に会社の雰囲気馴染んでいきました。2週間の実習後、本人の中では続けられるか不安感が高く実習の延長を希望されたため、会社と調整し2週間の実習を延長した後、パート雇用で採用されました。

### ◆ 雇用後に出てきた課題及び対応した内容

雇用当初は実習中と同じ4時間の労働時間でしたが、会社側としては、本人を戦力として捉えており、時間の延長も希望されていました。しかし、本人の状態に合わせてすすめる事で了解していただきました。北河内東センター、ドクター、本人、送り出した作業所で話し合い、長期スパンの中で時間を延ばしていく方向で計画を立て、それ以降、定期的（2～3ヶ月に1度）に話し合いの場を持ち、ふり返りを行う事にしました。

そのようなやり取りを進めていくにあたり、仕事振りを高く評価されて時給もあがり本人のモチベーションも確実に上がっていきました。勤務時間を1時間ずつ増やしていき2年間かけて8時間労働にこぎつけ、2007年末には、会社の合併に伴って正規社員として登用されることになりました。元々本人はこの会社でパートとして経験をつみ、正規社員への転職を考えていただけに、正規社員として登用される事に不安もありましたが、実績が伴い自信をつけた上でスタートをきることができました。

### ◆ 雇用したことによる本人の変化と今後に向けて

今では、繁忙期には残業を自らこなすなど充実した職業生活を送っています。そんな中でも定期的な支援者側とのミーティングは続けており、元気な報告をしてくれている状況です。

（北口信二）

## <最初から長時間勤務で就労した事例／統合失調症>

### ◆ 基礎情報

- 【事業所】 業種：電気機械器具化学品製造業 / 従業員数：63名 /  
障がい者雇用数：58名
- 【当事者】 Aさん：33歳 / 統合失調症（精神2級）  
雇用事業所での業務内容：CAD操作及び情報システム管理等

### ◆ 就職までの経緯

Aさんは以前勤めていた会社で自信をなくし、それから北河内西障害者就業・生活支援（準備）センター（以下、北河内西センターP32参照）の方に支援をしてもらいながら、半年間短時間でのアルバイトを経験して自信をつけ、長時間働くことに向けてのチャレンジをすることになりました。その長時間に向けた体験をすることによって、会社に2週間実習で行ったことが初めて会社とかかわったきっかけです。

### ◆ 雇用までに準備したこと及び定着にあたっての配慮

実習期間中は部品組立の作業に従事しました。時間数も他の従業員と同じく8時15分から7時間半以上の勤務で、どうしてもついていけないということであれば時間を変更するというので始めたので、安定して作業に取り掛かることができました。勤務時間が長いので不安があったことと、同じ作業を継続するため集中力を要する仕事でしたが、いろいろ工夫をすることでできる数が増えることがわかり、あつという間に時間が過ぎました。自発的にしゃべらないので初めは周りの人とうまくやっていけるのかどうか、変な風に思われていないか不安でしたが、工場長と競馬の話題が出てそんな話をしても良いのだと安心し、少しずつ従業員の方とも話ができるようになりました。そのような中、真面目で安定した仕事振りや、大学で電子工学系の勉強をしていたということもあり、工場長から「（自分のペースで仕事ができるので）CADの勉強をしてみてもどうか。」とのアドバイスがありました。

CADについてはこれまで考えたことはありませんでしたが、工場長からのアドバイスを受け、やるだけやってみようと思いました。まず1校目を受験しましたが、不合格であったため自信をなくしました。しかし、支援センターの方からの励ましもあり、もう1校受験し見事合格することができました。半年間学校に通うことになりましたが、実際に勉強をしてみると難しく、学校を辞めようかどうか考えるようになりました。支援センターにそのことについて相談をしていたのですが、それを聞きつけた工場長が「一度会社に遊びにおいで」と言ってくれ、学校が休みの時に会社へ1日伺うことになりました。

その日は工場長や会社の従業員に話を聞いてもらったり、実際にCADの体験をさせてもらいました。その時に工場長から「はじめからできる人はいない。わかることからやっていけばよい。」と言われ、気が楽になりもう一度がんばってやっとうという励みになりました。一度悩みはしたものの無事、休むことなく学校を修了しました。その後、次は就職を念頭に置いた形で、ふたたび会社でCADの業務での実習を1週間して、2ヶ月間インターンシップ制度（P33参照）を利用することになりました。

会社の環境や長時間での勤務については既に前回に体験していたのでそれほど不安はありませんでしたが、業務については学校で勉強していたことと違い戸惑いました。ただ、分からなかったら何度でも聞いてよい、できないのであれば練習していけば良いと言われ、安心することができました。2ヶ月間安定して作業に取り掛かることができたため、会社に就職することとなりました。やればできるという自信になりました。

### ◆ 雇用後に出てきた課題及び対応した内容

CADとなると、製作者の判断に委ねられる部分があるため、慣れないうちは戸惑いました。分からないことがあり上司に聞いた所「センスの問題」と言われどのようにすればよ

いのか分からない時がありました。それを聞きつけた工場長が「センス」という抽象的な答え方だと分からないからもっと具体的に指示を出すようにと上司に指示を出して下さってから、具体的に指示をしてもらえるようになりました。「考えてから聞け」と言われると「どこまで考えたらいいのか」「考えている間サボっているように見えないか」いろいろと考えてしまい戸惑うため、わからなければすぐに聞くように指示をしてもらっています。自分も焦るとうまく状況を伝えることができなかつたのですが、落ち着いて具体的に話すように指示を受け心がけるようになりました。

また、北河内西センターで作っているソフトボールのチームに入っており、就職してからも支援センターの人に相談ができる状況にあります。病院のケースワーカーにも月1回は相談に乗ってもらっています。支援センターの方も会社とは密に連絡をとっているのですぐに対応できる態勢になっています。会社でも話しやすい雰囲気、分からないことを何度でも聞ける雰囲気を作ることを心がけてくださり、変調がないかコミュニケーションを取っていただいております。そのような配慮もあり実習から現在まで、長時間での勤務ではありますが大きな変調はありません。

#### ◆雇用したことによる本人や社内環境の変化

Aさんとしては、「初めて正社員として働くことができたことがうれしい。」と喜びを感じ、「何でもチャレンジしてみる。やらないとできないし、行動してダメなら仕方がない。」と考えるようになり、「やればできる」という自信につながりました。

会社ではAさんの配属部署でも「わかりやすく指示を出すように工夫をする。」ということや「相手を思いやる。」ことができるようになりました。Aさんが来る前から障がいのある方を多く受け入れたり雇用されてこられたので社内では何でも何度でも聞きやすい雰囲気を作ること、聞いたことに対しての答えを返すことを心がけてきましたが、そこから来る「安心感」が今回の雇用や安定した就労にもつながったのではないかと思います。

#### ◆今後に向けて

Aさんは今後自立した生活に向けての取り組みや会社内では仕事で貢献できるようになりたいと前向きな気持ちをもって取り組んでおられます。

会社では障がいの種別に関係なく「うそをつかない」、「仕事は厳しく」、「職場は明るく」をモットーにその人に合うような作業を試してみたり、話しやすい雰囲気を作ってコミュニケーションを取っていくことで、「仕事に対する達成感」が持てる即ち、「仕事を好きになれる」ように引き続き心がけていきたいと考えています。

(森悟子)

## <福祉施設と連携した事例／統合失調>

### ◆基礎情報

【事業所】業種：ビルメンテナンス /従業員数：100名 /障がい者雇用数：1名

【当事者】55歳 / 統合失調症（精神2級）・両膝関節機能障がい（身体4級）

雇用事業所での業務内容：特別養護老人ホーム内清掃

（共有部分の床清掃、ゴミ回収）

### ◆就職までの経緯

●吹田市内にある小規模授産施設スタッフ（以下作業所スタッフ）と一緒に、すいた障  
害者就業・生活支援センター（以下すいたセンターP32参照）で面談（2006年7月～）

<本人の就職する希望条件>

「夫の扶養範囲内で働きたい」

「現在の生活リズムをできるだけ変えず、空いている時間に働きたい」

<1週間のスケジュール>

本人と話し合っ「月・火・水の週3日、午後からの仕事」を探すことにしました。

	月	火	水	木	金	土	日
午前				ホームヘルパー	通院	休み	休み
午後		○		作業所・サークル活動	作業所		

### ●本人の職業的アセスメント

- ・障害者職業センター（P32参照）での職業評価（2006年12月）

全体的に基準を満たしておらず、適性職業も見出せませんでした。

- ・作業所での様子を見学

作業ペースが全体的にゆっくりであり、本人のペースで作業が出来る環境でした。

- ・すいたセンターの実習現場にて清掃、調理補助での短期実習（2007年2～3月）

- ・一般の飲食店にて作業体験（2007年4月）

仕事をする上での基本的なスキルは身に付けており、経験のない作業もやり方を覚えれば問題なく行えました。一般の飲食店で洗い物を専従で行う作業体験では、作業所と一般の飲食店の作業スピードの違いを実感することができました。

<本人の感想>

短期実習…「清掃の仕事は私にもできそうと思った」

「調理補助はいろいろな種類を覚えないといけない」

「洗い場専従の仕事がしたい」

一般の飲食店での作業体験…

「スピードに付いていけるか自信がなく無理かなと思った」

- ・個別面談

希望条件を求人に合わせてようとする面があり、希望の範囲から外れた求人を見つけたりする事がありました。面談でその都度、希望条件を確認し本人の条件に合った求人を探すよう伝えました。

### ●作業所スタッフと協力して就労支援をする

- ・本人の希望する求人に、支援者より電話で問合せ（作業所スタッフに問い合わせ方法を伝える）

就労支援ワーカーが作業所スタッフの前で求人にお問い合わせる電話を掛け、問い合わせの流れを見てもらいました。その後作業所スタッフも、本人が見つけてきた求

人に問い合わせる事ができるようになりました。

●現在の会社に問合せ(2007年4月9日)

求人雑誌で現在の会社の募集広告を本人が見つけ、就労支援ワーカーから問合せをしました。会社側から障がい程度の確認があり一度面接をしたいと返事を頂き、面接日を設定しました。

●面接(2007年4月12日)

面接担当者(課長)から「仕事出来るのであれば障がいあるなし関係なくやって頂きたい」「来て頂けるのであれば1ヶ月くらい作業の様子を見て判断したい」と話され、本人も了承し採用になりました。

◆雇用までに準備した事及び定着に当たっての配慮

●雇用開始(2007年4月23日～)

勤務体制：週3日(月・火・水) 12時～15時

就職して2週間位は社員の方が現場にいられていたの、直接本人に作業を教えました。また作業をしやすくするために、作業手順のマニュアルを本人と話し合って作成しました。作業中持ち歩いていつでも確認できるようにした事で、安心して作業できるようになったようです。1ヶ月経過して問題なかったの、継続して雇用される事になりました。

●定着に当たって

雇用開始から2週間が経過した頃、一緒に作業をするパートスタッフの方に「どこが障がいなのか?」「作業もできるし自己主張もするのに、毎日のように誰かが付いているのは過保護なのでは?」と意見を頂きました。

→支援者が本人に付く意味や、精神障がいの特徴の説明をし、本人に付くのではなくそのパートスタッフに話を聞くようにしました。1ヶ月が経過した頃には一緒に仕事をしてお互いに性格が分かってきたようで、理解できない部分は解消されていきました。

仕事に慣れてきたこともあり、本人の希望である勤務日数を週4日に増やしました。

・本人の通院に同行

主治医に対して、就職してからの支援状況の報告と本人の今後の経過について意見を伺いました。聞き取った意見は会社側にも伝え、雇用する上での参考にして頂きました。

・打ち合わせを重ねる

支援計画や雇用後の支援体制など作業所スタッフと打ち合わせを行い、就業・生活支援センターの支援の流れを具体的に伝える事で、お互いに支援の役割分担をしながら進めることができました。

◆雇用後に出た課題及び対応した内容

働き始めて半年が経過した頃、本人より「仕事帰りのバス乗車中や職場で新しく入ったパートさんが自分の事を言っているのではないかと気になる」と相談がありました。

→本人は仕事を続けたいという意思が強かったため、仕事を続ける方向で主治医と連絡を取り対処方法などを確認しました。薬を増やして様子を見ながら、その都度作業所で本人と面談を重ねました。

→その後1ヶ月以上経過しても特に症状に変化はなく、人の会話が気になっている状態が続いていました。作業所スタッフや生活支援センターのスタッフから提案した症状の対応方法を実施してみて、それでもしんどい状況が続くようなら勤務日数を減らす

事を検討するよう伝えました。  
→11月後半のシフトから勤務日数を週3日に戻し、症状も落ち着いていきました。

#### ◆雇用したことによる本人や社内環境の変化

本人が働き始める事をきっかけにして現場の作業手順を見直したため、現場スタッフの作業方法を統一する事ができたようです。「障がい者を雇用した」という感覚ではなく「新しいパートさんを雇った」という感覚であった事や本人が他のパートスタッフと変わりなく作業を行えた事から、特に現場の雰囲気が変わる事はありませんでした。

#### ◆今後に向けて

##### ●会社として

障がいの有無に関係なくその人自身、仕事出来るかどうかを重要だと考えています。仕事出来るのであれば、今後も雇用して行きたいと思っています。

##### ●本人の気持ち

最初の頃は作業を覚えたり、一緒に作業するパートさんのスピードに付いていくのが大変でした。社員の方に作業を手伝ってもらう事もあり申し訳ないと思う時もありましたが、少し早めに出勤して作業を始めるようにして、時間内に作業が終われるようになりました。

仕事の日には「今日もまた1日が始まるな」「休んだら迷惑掛かるな」と思い、仕事への責任感を感じられるようになりました。現在55歳ですが、70歳過ぎまで働きたいと思っています。働くことで出費は増えましたが、希望通りの収入を得ることができたので良かったです。

##### ●今後の支援体制

作業所スタッフ：本人は今の仕事を変える気はないと話しており、支援者としても長く続けてもらいたいと思っています。これまで通所していた作業所の支援体制が変わることで、本人への負担がないようにしていくと共に、今後は本人が現場以外で気持ちを言える場所として関わっていきたいと思っています。

就労支援ワーカー：精神障がいを持つ就職者は、すいたセンターとしても数少ない事例であり、これまで本人に関わってきた作業所スタッフと連携して就労支援をする事で、お互いの持ち味を活かしながら協力し、本人を就職に結びつけることが出来たと思います。今後は継続していくために会社や作業所スタッフだけでなく、本人の通う医療機関、生活支援機関などとも情報を共有して幅広く本人を支えていきたいと考えています。

(金城朋久)

## <医療機関から支援を受けた事例／うつ病>

### ◆基礎情報

【事業所】業種：工業用石鹼製造 / 従業員数：28名 / 障がい者雇用数：1名

【当事者】Aさん：50歳 / うつ病（精神保健福祉手帳2級）/雇用事業所での業務内容：製造補助

### ◆就職までの経緯

Aさんは高卒後、物流会社に25年勤められましたが、配置転換から新しい仕事に慣れず、抑うつ的になり不安、意欲低下が出現したため、退職されました。その後、清心会メンタルクリニック（以下当院）を受診しています。Aさんは元来真面目な性格で自己評価が低く、他者に気を遣い過ぎ、疲れやすい特徴があります。その後当院デイケアを利用し、徐々に回復したため、就労を見据えた社会復帰を意識し始め、大阪府で実施された「精神障がい者グループ就労支援事業\*1」で平成15年9月より6ヶ月間職場実習に参加しました。（ホテルでの清掃業務）。

グループ就労支援事業に参加することで徐々に働くことへの自信をつけ、障がいを事業所側に告知して働くことでの安心感を得るようになりました。八尾・柏原障害者就業・生活支援センター（以下、八尾・柏原センターP32参照）に連携を依頼し、事業所での実習の機会を得、実習制度を利用していくことになりました。

### ◆雇用までに準備したこと及び定着にあたっての配慮

実際に働くことに対し不安があり、まずはインターンシップ制度（P33参照）を利用しました。その間、当院からは「しんどくなくても戻れる場所」としてデイケアの籍は残したままにしました。新しいことに取り組むことでのストレスへの精神的サポート、病状変化の見守り、主治医への連絡調整を行ないました。

当初は緊張高く、易疲労、睡眠が十分摂れない様子も見られ、受診時の様子はそのつど八尾・柏原センターに伝え情報の共有を図りました。しんどくなくても自ら休みを申し出ることができず、支援者に相談することで、休みを取る調整を事業所と図ることになりました。流れ作業のため自分の作業ペースがなかなかつかめず精神的な落ち込みが見られました。作業内容についても本人のペースで出来る軽作業に切り替えてもらったり、実習時間、日数の再検討を行いました。事業所に粘り強く指導していただいた結果、その後トライアル雇用（P34参照）から本雇用になりました。

### ◆雇用後に出てきた課題及び対応した内容

事業所側に本人の病状や作業ペースに対しての理解があり、配慮をしてもらえるという大きな支えがありました。雇用契約に向けて、事業所側から給与や社会保険などの待遇について勧めがありましたが、給与分の働きは出来ない、という自己評価の低さから逆にそのことが精神的な負担になってしまうことがありました。本人は日数、時間とも短時間を希望しました。そんな中、現場の同僚より作業能力について厳しい指摘があり、「自分は仕事についていけない。迷惑をかける。」との理由で採用の話の辞退することに決めてしまいます。最初は頑なに拒否する態度でしたが、同僚から誤解をさせたことに対する謝罪を受け、本人は行き違いに気付き、最終的に仕事を続けていくことを決意されました。このやり取りの中でも支援者が本人や事業所と細かく相談を重ね、本人、事業所、当院、八尾・柏原センター、ハローワークで今後について話し合いの場を持ちました。事業所では本人の受け入れに際して社員全員の意見も確認し、「現場全体で本人を支えていくつもりである」と本人に伝えられました。そして同僚と本人のコミュニケーションが図れるよう、他の同僚を含めた現場対本人の関係を築いていくことを目標に事業所全体で確認していただきました。雇用契約については事業所から社会保険の加入を勧められたが、やはり続けられるかどうかの自信が持てず労働保険のみ加入することを希望され、パート採用となりました。

#### ◆雇用したことによる本人や社内環境の変化

就職後、新しい仕事へのチャレンジや、作業のスピードが上がってきたことを同僚から評価され自信が付き、徐々に安定感が見られるようになっていました。そんな時に事業所からは社員旅行参加の打診がありました。当初参加には前向きではなかったものの、支援者に相談し参加することに決められます。結果楽しく過ごせ、ストレス場面に取り組み、乗り越えられたことを自己評価出来るまでにもなりました。

半年経過した時点で1日も欠勤していないことを振り返り、疲れを早めに気づき、休養を取れることがこれからの課題であると本人と確認しました。

八尾・柏原センターによる定期的な事業所訪問、受診時のソーシャルワーカーとの面談を行い、病状の把握、精神的サポートに努め、キャッチした情報はそのつど八尾・柏原センターと共有しました。

5ヶ月経過後勤務時間の延長となります。現場作業ではない、持ち回りの朝礼当番にチャレンジすることになった頃より寝つきが悪くなり、不安、意欲・食欲の低下や全身に震えが見られるようになりました。当院を受診された時には、自殺念慮もありましたが、事業所から休養を取るよう勧められたこともあり回復。仕事に復帰することができました。

その後親身になって心配する上司は生活面への心配から、転居や、生命保険を解約し生活費に充てることなどを勧められます。とりわけ信頼してきた医療機関からの転医を勧められたこともあり、上司への不信や精神的負担を感じるようになります。

当院では障害年金受給申請を本人に勧め、手続きの支援を行ったり、医療機関同士の連携も可能であると伝えました。

その後障害基礎年金2級の認定があり、経済的な不安が解消されます。結果転院はせず、上司の紹介する医師と面談した上でいつでも連携が取れると言うことが確認されます。病状の回復とともに、上司の心配も薄れ、人間関係も改善し継続勤務が可能になっています。

#### ◆今後に向けて

精神障がい者は就労しても特有の病状不安定さから就労定着が困難な方が多いです。安心して仕事を続けられる環境というのは、随時変化してゆきます。本人の作業能力、ペースを評価し、病状の悪化になりえる環境の調整をするため、本人と事業所間の橋渡し役として医療機関による関係機関との連携は重要です。事業所を含めた支援者全員が本人を支えていくことが非常に大切だと感じます。そして就職後も丁寧な生活への支援をし続けることで、就労の継続がなされていると思われまます。

事業所の理解があれば、社員に対する心配ごとは増えます。それをお節介から、専門的支援に結び付けるコーディネート機能を支援者チームが持つ必要があります。今後も、精神障がい者が自信を取り戻し生き活きと生活していけるように、一人ひとりの可能性を認め、受け入れてもらえる事業所が増え、就労を支えてゆけることを願ってやみません。

(辰巳映子)

\*1 大阪府の事業。平成14年度から16年度の3年間実施。精神障がい者の就労促進を目的に地域の精神障がい者に対し実習訓練を行うとともに、開拓した事業所において職場体験を実施し本雇用への可能性を広げる。3~4名のグループを単位に半年間就労基礎訓練と職場実習を実施。

## <グループでの就労体験を行った事例/そううつ病>

### ◆基礎情報

【事業所】業種：商品陳列棚の金属部分の加工/従業員数：7名/障がい者雇用数：2名  
【当事者】25歳/そううつ（精神3級）/雇用事業所での業務内容：商品陳列棚の金属部分の加工及びその商品の梱包。空調水タンクの組立等。

### ◆就職までの経緯

堺市障害者就業・生活支援センター（以下堺市センターP32参照）からグループ就労体験等を通し段階的に訓練を行い、トライアル雇用制度（P34参照）も活用し、正式採用となりました。

勤務は、月曜日から金曜日までの週5日間、9時から17時まで（時に残業あり）。  
賃金支払方法は月給制です。

### ◆雇用までに準備したこと及び定着にあたっての配慮

#### ●会社の状況

昭和45年から自転車部品製造会社の下請け会社としてスタートし、平成18年に契約を解除されることになりました。新たな仕事で展開しようとしたとき、障がいのある人を多数雇用している会社の社長さんと知り合うことになり、その職場で障がいのある人が生き生きとして働いている姿を見て、社長さんも凄く感動され、そのことから、障がいのある人と仕事をやってみたいと考えるようになったようです。

しかし、そう思ったものの障がいのある人と仕事をすることが初めてであること、何より新たな事業開始であったため、直ちに雇用を発生させることが無理でした。

そこで、障がいのある人及び事業所の支援を行っている機関の情報を得て、堺市センターとの関係をとることになりました。まず、企業側は、仕事場面の提供、堺市センターは、支援員付でグループでの職場体験訓練実習ということから始めました。

数ヶ月経った後、事業も一部軌道に乗り、利用者もスキルアップしていきました。その中で改めてまじめで一生懸命に働く姿を見て、彼らも戦力になると確信され、社長さんから、「彼らを訓練生ではなく、従業員として見ていきたい、それには出来ることは全部経験させたい、そうでなければ給料は出せない。だから、支援員付ではなく、会社が見ます。」と言ってくださいました。それから、堺市センターは側面で支援を行い、会社との連携を行いました。その後、立ち仕事もしんどがっていた人もがんばれるようになり、自信が無く何事にも不安を掲げていた人が、率先して仕事に取り組むようになりました。その中から、トライアル雇用制度を利用し、1人（本人）が採用に、3ヵ月後に2人目（知的障がい者）が採用となりました。

#### ●本人・支援機関の状況

幼いころより、言語障がいがあり、そのため人間関係の不調を生じ、抑うつ、人間不信、自己嫌悪、被害観を持ったり、自信を喪失してしまった状態が続く中、学齢期は登校拒否がありました。また、勤めることになっても、長くて1ヶ月ほどしか働くことが出来ませんでした。平成15年病気が発症し、地域のクリニックに通院。その中、働くことは希望しているが単独では難しいので、適切なサポートを受け、働くためにハローワークを通じて、手帳の取得と堺市センターを紹介され、相談面談を経て、利用することになりました。

しかし、本人状況があまり把握できていない状況で始まったので、まず、通院しているクリニックと連携協力の体制を作り、信頼関係の構築と働くための生活リズムを身につける、また新しい環境になれることを目標に基礎訓練から開始しました。

訓練開始後、欠勤や遅刻も無く通所できていましたが、まだまだ環境及び人とのかわりには、常に緊張した状態でした。一ヵ月半後、自信が無いことから、若干体調の不調や体力的な持続が課題でしたが、忍耐力や失敗したときの対応等を身につけてきたこともあり、支援員付のグループでの職場体験訓練実習の提示をしたところ、不安はあるものの受

けてみることとなりました。

上記の会社でグループでの職場体験訓練実習が始まって当初は、常に体調の不良を訴えることもありましたが、クリニックからの彼の病状の対応方法等を得、会社側と共有し、徐々にステップアップしていきました。また、社長さんは彼に対する対応が、従業員と変わらない仕事内容の設定であったり、「仕事は失敗して覚えていくことや、そしてひとつひとつでいいから努力したら身についていくものや」等と励し、また忙しい中でも、仕事が終わってから話する時間を取っていただきました。そのような配慮のもと、新しい環境の変化には不安や戸惑いを生じることはありましたが、自分から進んで仕事をするようにまでなってきました。

3ヵ月後、社長さんの判断もあり、雇用を前提に職場実習に切り替えチャレンジしてみてもと提案してくださったので、本人も「チャレンジしたい」と希望し、雇用を前提にした職場実習が始まりました。フォークリフトの操作、商品陳列棚の金属部分の加工機械の調整までスキルアップし、結果、トライアル雇用制度を利用して、定着支援に切り替え、3ヵ月後正規社員として採用になりました。

#### ◆雇用後に出てきた課題及び対応した内容

雇用後は特に問題なくがんばっています。新しく覚えることなどには、不安や戸惑いがともない、自信をなくして体調の不良を訴えることがありましたが、会社訪問による現状の把握及び本人と定期的な相談を行い、必要に応じてクリニックから対応などの助言を得、問題の解決を図っています。

#### ◆雇用したことによる本人や社内環境の変化

会社内では、グループでの職場体験訓練実習からの付き合いもあり、本人の状況は十分把握してくれています。若干気の弱さを表面に出しているようですが、社長はじめ社員の支えがあって、徐々にではあるがスムーズに溶け込んでいる様子です。会社からは、彼の頑張りに対して彼がいるからこそ皆もがんばれると好評価を得ています。

#### ◆今後に向けて

##### ●会社の思い

現状では、出来ることをがんばってこなしてくれています。今後は、責任がともなうような、任せられる仕事をしてもらえることを希望しています。

社長自らも、仕事の契約解除から、新規事業の立ち上げ等で大変苦勞されてきました。その中で、「障がいのあるなしにかかわらず誰でも自信を失い前に進むことが出来なくなる時がある、また周囲からだめだしを受け続けることもある。そこで失った自信を回復するには、スタート時には周囲からの支えと時間、そして本人の努力はいるが、自分が何かしら役に立っていると実感できる仕事があり、そのことが周囲から認められ、仕事内容にもなった給料がもらえることが大事だと感じている。」と話してくれました。よって、これからはがんばってもらえる環境を整え、社員一人ひとりを大事にする経営を行っていきたいとおっしゃっていました。

##### ●本人の思い

これまでは、何をするにしても自信が持てず消極的でした。また、甘えてしまうことや半面カッコつけてしまう自分があり不安になることを避けてきました。しかし、これからは、ひとつずつではあるが、出来ることは勇気を持ってチャレンジしていきたいと思っています。

##### ●支援員の思い

障がいのある人を雇用することには、様々な不安があると思います。しかし、障がい

あるなしにかかわらず、その人が一人前になるためには、その人にどのような能力やどのような適性があるかなどには時間もかかるので、その人をよく見ることにより、働く戦力にもなるし、働き続けてもらえることにつながると思います。それが、会社の利益につながると考えます。

(松林利典)

## <社会適応訓練を利用した事例/そううつ病>

### ◆基礎情報

【事業所】業種：郵便業/ 従業員数：39名/ 障がい者雇用数：1名

【当事者】43歳/ そううつ（精神2級）/ 雇用事業所での業務内容：書類整理等の事務一般（パソコンの入力作業含む）

### ◆就職までの経緯

ハローワークの障がい者窓口にて紹介。非常勤職員として採用。

勤務は、毎週月曜日から金曜日までの週5日間で、9時から16時まで。

### ◆雇用までに準備したこと及び定着にあたっての配慮

#### ●会社での状況

法定雇用率の達成が、障がい者雇用のきっかけではあったそうですが、社内のメンタルヘルスや障がい者への理解があり、特別に構えすぎることなく受け入れをされています。面接時から支援者の同行を快く受け入れ、障がいの状況やご本人の人となりを丁寧に聞き取っていただきました。

採用決定後は社内で会議を開き、配属先や仕事の内容について事前に検討をされました。採用時の担当の方は、電話対応等、ご本人の病状にとってリスクになるようなことはなるべく避けることや、ご本人に合った仕事を探すのは会社の責任でもあるので、その部分は任せてくださいとの話がありました。

#### ●本人、支援機関の状況

一般企業、自営業等の就労経験がありましたが、発症後は療養生活によるブランクと、病状の不安定さから、仕事が思うように続きませんでした。病状による記憶力や集中力の低下、環境の変化に対する緊張が高いことや、それに伴うストレスに弱いことを受け入れ、適切なサポートを受けて働くために、ハローワークを通じて堺市障害者就業・生活支援センター（以下、堺市センターP32参照）を利用。同時期に、大阪市職業リハビリテーションセンター（以下職リハP32参照）による障がい者の態様に応じた多様な委託訓練（Webラーニングコース）（P33参照）を受講して復帰の準備を進めました。コース終了後の段階を考える中、直ちに仕事をするには様々な不安があったため、精神障がい者社会適応訓練事業を活用。仕事や人間関係について自信を取り戻し、現状での課題や適性を見極めて次のステップへのヒントにしたいと考えました。訓練の内容は、一般事務（主にパソコンの入力作業）で、時間・日数を徐々に増やす中、生活リズムや病状も安定し、訓練の範囲内での作業については問題なく行えるようになりました。堺市センターのフォローを受けながら、職リハでは、コース終了後も担当者が継続してパソコン操作等の相談に応じてくれました。約2ヶ月の訓練を経て就職活動に移行し、ハローワークを通じて今回の事業所の面接を受け採用に至りました。これに伴い、堺市センターの定着支援員とも連携し、雇用後のフォローについて準備を整えました。

### ◆雇用後に出てきた課題及び対応した内容

雇用後は非常によくがんばってくれています。仕事の指示や質問は担当者がある程度決めて混乱の少ないように配慮していただきましたが、入職して間もなく会社の体制が大きく変わり、社員全体があわただしい中、ご本人にストレスを与えてしまっているのではないかと会社側は気になっていたそうです。支援者側でも、今回の環境の変化を乗り切るために、訪問を増やし、ご本人も週に1回程度は支援員のもとを訪れ、互いのコミュニケーションをこまめにするよう配慮しました。

その他社内では従業員全員に、意見を自由に書いてもらう「社員申告」を行っており、これをきっかけにご本人の思いも具体的に知ることができたそうです。ご本人を含め、従業員一人ひとりとゆっくりと話しをするのはなかなか困難な状況ですが、短時間であって

も日常のコミュニケーションを大切にし、その都度必要な対処を行っていききたいとのことでした。また引き続き、定着支援員のフォローには必要性和期待を持っていただいています。

#### ◆雇用したことによる本人や社内環境の変化

社内ではとくに混乱や戸惑いは見られず、ご本人のがんばりも大きく、スムーズに溶け込んでいます。非常にまじめによく働いてくれて、戦力として頼りにしているとともに、あいさつ等は誰よりも礼儀正しくて感心しており、そういった姿勢や態度は社員の良い手本、刺激になってくれると期待しているとのことでした。

#### ◆今後に向けて

##### ●会社の思い

ご本人に対しては、現状で充分満足しているが、今後は自分でもある程度判断して動けるような、任せられる仕事をしてもらえるような関わりができたらとのことでした。また、精神障がい者の雇用については、今後ますます多くの方が社会に出てほしい。障がいがあっても、得意なことやできることはあるはずで、その人に合った仕事、職種を見つけていけば十分に能力を発揮してくれる。雇う側の勝手な見方や基準で判断することが、活躍の場を制限してしまう。障がいのあるなしに関わらず、人には得意不得意があって当たり前という意識に変えれば、必要以上に障がい者を特別視しなくて済む、というお話でした。

##### ●本人の思い

仕事の内容が、今のご自分の段階にはぴったり合っていてやりやすいと感じているそうです。今後に向けては、やりやすさに甘えて現状を終着点にせず、ステップアップを目指して前向きに取りくんでいきたいとのことでした。

##### ●支援者の思い

ご本人にも会社側にも、今後もさまざまな課題や不安・焦り等が出てくることがあると思いますが、その都度一緒に向き合い、考えていきたいと思っています。ご本人の「思い」に寄り添い、力を信じて、今後も応援していきたいと思っています。

(山村祥代)

## <障がい特性に配慮した事例／高次脳機能障がい・てんかん>

### ◆基礎情報

【事業所】業種：一般家電製品、AV 機器、パソコン、おもちゃ等の販売  
従業員数：2,960 名（準社員含む） / 障がい者雇用数：51 名

【当事者】K さん：40 歳 / 高次脳機能障がい・てんかん（精神 3 級） /  
雇用事業所での業務内容：店舗内外の清掃および店内管理業務

### ◆就職までの経緯

K さんは、6 年前に脳腫瘍を発病、2 回の開頭手術後一命を取り留めたものの、高次脳機能障がい、特に新しい情報やエピソードを覚えることができなくなる記憶障がいと、てんかんが障がいとして残ってしまいました。

平成 18 年 7 月、K さんから仕事がしたいと大阪市障害者就業・生活支援センター（以下、大阪市センターP32 参照）へ相談があり、そこから K さんの就労支援を開始することになりました。一緒に就職活動を行い、雇用前提とした企業実習等を行うものの、なかなか採用まで至らない状況が続き、K さんも仕事をしたいという焦りからか、大阪市センターへ相談することもなく親戚から紹介された仕事を始める事になったのです。ただ、その仕事は夜中から朝までの仕事で、昼夜逆転の生活になってしまい、仕事を始めて 2 週間ほど経った頃に、てんかんの発作がおきたと K さんから報告を受けました。その後、何度かてんかん発作がありながらも仕事を続けていたが、約半年後、K さんは仕事を辞め、日中に働けるところを探していると再度、大阪市センターへ相談に来たのです。

K さんと就職活動を続けている中で、JOB プラザ OSAKA（P33 参照）から電化製品販売店にて清掃作業の募集があるとの話をいただき、早速応募をしました。しかし、本人の障がい特性から新しいことを覚えるのに時間がかかるため、まずは雇用前提として 1 ヶ月のインターンシップ制度（P33 参照）を取り入れて、その間に本人に仕事をきちんと覚えてもらい、K さんの能力を見極めた上で採用かどうか判断してもらうことになりました。

1 ヶ月間、てんかんの発作などもなく無事インターンシップが終了し、会社からは採用のお返事を頂くことができました。会社の方によると、インターンシップ期間中に K さんが、日々真面目に仕事に取り組む姿を評価して、採用を決めたのだとおっしゃっていました。

### ◆雇用までに準備したこと及び定着にあたっての配慮

インターンシップを開始する前に、会社の方へ K さんのもつ高次脳機能障がいの特性や、作業中に想定される本人の行動について説明し、理解していただきました。また、インターンシップ開始から 2 週間ほどは、支援者が本人に付き添って一緒に作業を行い、その中で見えてきた本人の課題を整理し、時間をかけて対応していきました。例えば、作業中に持ち場を離れて戻ってきたら、どこまで作業をしたのかわからなくなり、作業手順をすぐに忘れてしまうという状況だったので、まずは本人に指示・注意されたことや、持ち場を離れる際にはどこまでやったかメモを取ってもらい、戻ってきたら確認をするよう促しました。また、店舗内の掃除の手順もエリアごとに番号をつけて、その番号通り順序良く作業を行ってもらいました。初めは、メモを取ることをさえ忘れていたのですが、その都度メモと確認の重要性を説明するうち、自らメモ、確認を行い、スムーズに作業を進めることができるようになっていったのです。

てんかん発作に関しては、会社の方に高所での作業、車の運転等、主治医から禁止されている事項を伝え、それらの作業は避けていただきました。また、疲れがたまったらてんかん発作が起きやすいため、インターンシップ開始から 1 週間は午前中だけ作業を行い、慣れてきたら徐々に作業時間を増やすというように、本人の体に負担がかからないよう配慮していただきました。また、本人自身も仕事中に発作が起こらないように、毎日 21:30 には就寝、5:30 起床といった、規則正しい生活を送って十分に睡眠をとり、次の日に疲れを残さないようにしていました。そして、てんかん発作予防の薬も欠かさず飲むように

して、自己管理をきちんと行っていました。

#### ◆雇用後に出てきた課題及び対応した内容

Kさんは、採用後もインターンシップ期間中と変わらず真面目に仕事と取り組んでいて、特に雇用後に課題が出てきたわけではありませんが、やはり障がいの特性として新しい業務等を教えたときに、理解して覚えることに時間がかかってしまいます。その際、店舗の担当者は本人が納得して覚えてくれるまで、根気よく何度も本人へ説明し、時間をかけて覚えてもらっています。

また、支援者も本人の職場へ時々様子を伺いに行き、本人・店舗の担当者から何か変化や問題等はないか聞き、定着支援を行っています。

#### ◆雇用したことによる本人や社内環境の変化

Kさんが働いている店舗では、障がいのある方、さらに清掃担当者としての採用は初めてですが、店舗の担当者によると、Kさんが来てくれたことで、店舗内が毎日清潔に保たれて助かっているとおっしゃっています。また、本人のできないこと、例えば脚立を使ってエアコンのフィルター清掃等は、他の社員が行っています。そのため、Kさん以外の社員用の清掃メンテナンス表を作成して、それぞれが清掃の部分で何をすべきかが明確化されており、本人のできない部分を補うようにしています。

#### ◆今後に向けて

今後、会社の方から本人に期待することは、今の仕事を完璧に覚えて、いち早く一人で仕事をこなしていただけるよう成長してもらい、今の業務のみならず、それ以外の仕事も覚えて行って欲しいということです。また、店舗内の仕事でお客さんと接する機会が多いため、清掃作業も行いながら、元気よく挨拶できるようになって欲しいとおっしゃっていました。

最後に、本人より今後に向けての抱負を聞くと、今の仕事をしっかりこなして、他の業務も任されるくらい、ステップアップしていきたいと述べていました。

(崎原牧子)

## 参考資料 1 : 精神障がいの人を雇用するにあたって活用できるサポート・制度

### <相談・支援機関>

大阪府
<ul style="list-style-type: none"><li>「障がい者雇用企業見学」として障がい者雇用の経験のない事業主等を対象に、障がいのある人を雇用している企業での職場見学や職場体験のご案内や、「障がい者雇用企業研修会」などを実施しています。</li></ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉大阪府雇用推進室雇用対策課障がい者雇用グループ (P39 参照)</p>
ハローワーク (公共職業安定所)
<ul style="list-style-type: none"><li>ハローワークでは、専門窓口を設置し、職業相談、職業紹介、障害者雇用に関する相談も行っています。なお、求人受理 (障害者求人) も行っています。</li></ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉管轄のハローワーク (P38 参照)</p>
障害者就業・生活支援 (準備) センター
<ul style="list-style-type: none"><li>障害者雇用の経験のない事業主等を対象に、雇用導入相談、職場定着相談、生活相談、職場の環境改善相談などを行っています。また、就労を目指す障害のある人を多数支援しています。</li></ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉各地域の障害者就業・生活支援 (準備) センター (平成 20 年 4 月より各センターとも障害者就業・生活支援センターになります。 (箕面市障害者雇用支援センターを除く。)) (P36・37 参照)</p>
大阪障害者職業センター
<ul style="list-style-type: none"><li>障害のある人を新たに雇用する際の作業環境の改善、職務や雇用後の様々な問題について、職業カウンセラーの専門的な助言・援助を受けることができます。障害のある人に対して職業相談や職業能力等の評価など個々の障害に応じたサービスを提供します。また、精神障害のある人には「精神障害者総合雇用支援」として、主治医との連携のもと、職場復帰 (リワーク)、雇用促進、雇用継続の各段階において、専門的な支援を行います。</li></ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉大阪障害者職業センター (P39 参照)</p>
公共職業能力開発施設
<ul style="list-style-type: none"><li>職業に必要な知識や技能を身につけて就職をめざす職業訓練を行っています。精神障がいのある人を対象にした訓練を平成 20 年度から実施する施設があります。</li></ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉公共職業能力開発施設 (P37 参照) 大阪府商工労働部雇用推進室能力開発課 (P39 参照)</p>
社団法人全国重度障害者雇用事業所協会
<ul style="list-style-type: none"><li>重度障がい者を多数雇用している事業所で組織。障がい者雇用の促進のため事業所などを対象に調査研究、啓発活動、情報提供、相談などを行っています。</li></ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉全国重度障害者雇用事業所協会 大阪支部事務局 (P39 参照)</p>

<b>JOB プラザ OSAKA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>働く意欲と能力がありながら、就労にあたり様々な困難な要因を抱えている方や、府内市町村が実施する地域就労支援事業から誘導のあった方などを対象に、相談・カウンセリング・各種セミナーから職業紹介まで、就職支援に関するワンストップサービスの提供を行っています。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉JOB プラザ OSAKA (P39 参照)</p>

<b>特定非営利活動法人 (NPO) 大阪障害者自立生活協会</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ジョブライフサポーター登録派遣事業 (大阪府委託事業)</li> </ul> <p>応募・要請があった授産施設等に入通所する障がいのある人に対して支援計画を策定し、登録されたジョブライフサポーターを派遣することにより、職場開拓から職場定着に至る一連の就労面及び生活面の支援を行い、障がいのある人の就労を促進します。</p> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉特定非営利法人 (NPO 法人) 大阪障害者自立生活協会 ジョブライフサポーター事業部 (P39 参照)</p>

<b>特定非営利活動法人 (NPO 法人) 大阪障害者雇用支援ネットワーク</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>「障がい者の態様に応じた多様な委託訓練」の 1 コースとして障がいのある人を対象としたインターンシップ事業 (職場体験実習) の実施や、企業ネットワークの構築など事業所を対象にした相談や情報交換会、企業内でのジョブコーチとして職場適応援助者の養成研修を実施しています。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉大阪障害者雇用支援ネットワーク (P39 参照)</p>

＜体験訓練・試行的雇用制度＞

<b>社会 (生活) 適応訓練事業</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>協力事業所として登録した事業所に通所し、職場経験、社会経験を通じて自立を図ることを目的とした事業です。期間は原則 6 ヶ月です。(ただし、効果が認められる場合は 2 年 (大阪市および堺市は 3 年) まで延長可)</li> <li>事業主には一定の委託料 (1 日 2,000 円) が支給されます。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉各地域の保健所・保健センター</p>

<b>障がい者の態様に応じた多様な委託訓練</b>
<p>障がいのある人が就職に必要な知識・技能を習得して、その就職の促進を図るため、社会福祉法人や NPO 法人などを活用した 1～3 か月の職業訓練を実施しています。</p> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉大阪府雇用推進室能力開発課委託訓練グループ (P39 参照)</p>

<b>障害者就職準備訓練事業 (短期職場適応訓練)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>職場実習を通じて、障害のある人が就業への自信を持ち、実作業環境に適応することを容易にするとともに、事業主に対して障害のある人の技能の程度や職場への適応性を把握する機会を提供し、障害のある人の就職機会の拡大を図る制度です。職場実習は大阪府が府内の事業所に委託して行っています。訓練期間は 2 週間以内 (ただし、重度障害のある人は 4 週間以内) です。</li> <li>事業主および障害のある人には一定の委託料および訓練手当が支給されます。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉大阪府雇用推進室雇用対策課障がい者雇用グループ (P39 参照) 又は管轄のハローワーク (専門援助部門) (P38 参照)</p>

<p>障害者試行雇用（トライアル雇用）事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用に関する知識や経験がないことで、雇用について不安感などがある事業主に対し、障害のある人を一定期間（原則 3 ヶ月）試行雇用することで、事業主、障害のある人が相互理解を促進するための事業です。</li> <li>・ トライアル雇用を実施終了後、トライアル雇用奨励金（1 人当たり 1 ヶ月 40,000 円）が支給されます。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉管轄のハローワーク又は ハローワーク事業主支援コーナー（P38 参照）</p>
---

<雇用後の援護制度>

<p>職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用の促進および職業の安定を図るため、雇用の前後を問わず、事業所にジョブコーチを派遣し、障害のある人や事業主に対して専門的な助言や支援を行っています。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉大阪障害者職業センター（P39 参照）</p>
---

<p>職場復帰（リワーク）支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者職業カウンセラーが雇用事業主・主治医と連携しながら職場復帰に向けた支援を行います。支援期間は対象者個々に設定しますが、標準的には 12～16 週程度で支援スケジュールを検討します。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉大阪障害者職業センター（P39 参照）</p>
--

<p>雇用管理サポート</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある人の雇用管理に関し、特に専門的な支援を必要とする事業主等に対して、医療、社会教育、社会福祉、心理、職業能力開発、工学、雇用管理等の専門家が、障害者職業センターの障害者職業カウンセラー、障害者雇用アドバイザーと連携して、障害のある人の適切な雇用管理を行うための援助を行っています。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉大阪障害者職業センター（P39 参照）</p>
---

<p>特定求職者雇用開発助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ハローワーク（公共職業安定所）の紹介により、障害のある人（ただし 65 歳未満）を継続雇用労働者として雇い入れる雇用保険適用事業主に対して、障害のある人の賃金相当額の一部を助成しています。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉管轄のハローワーク又は ハローワーク事業主支援コーナー（P38 参照）</p>
---

<p>業務遂行援助者の配置助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用された重度の知的障害のある人及び精神障害のある人に対して、業務の遂行を通じた雇用管理のために必要な援助および指導の業務を担当する業務遂行援助者に対しての助成を行っています。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉社団法人 大阪府雇用開発協会 助成担当（P39 参照）</p>
--

<p>税制上の優遇措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある人を雇用する事業所は、要件により税制上の優遇措置の適用が受けられます。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉管轄の税務署・府税事務所・市区町村税務担当課</p>
--

<p>障害者雇用納付金制度に基づく助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用の促進および継続を図るための職場環境整備（作業施設改善など）を適切に行えるように各種助成金が設けられています。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉 社団法人 大阪府雇用開発協会（P39 参照）</p>
<p>グループ就労訓練に対する助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 少人数（5 人まで）のグループで指導員の支援のもと、企業内で実習を受けることにより、常用雇用への移行を目指します。助成内容は派遣形態や要件などによって異なります。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉 社団法人 大阪府雇用開発協会（P39 参照）</p>
<p>障害者職業生活相談員</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある人を 5 人以上雇用する事業所では、障害のある人の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員を選任することが義務付けられています。事業主の指示などにより従業員が「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講し、修了することで資格を得ることができます。</li> </ul> <p>〈ご相談・お問い合わせ〉 社団法人 大阪府雇用開発協会（P39 参照）</p>

参考資料 2： 各支援機関等一覧（2008.3月現在）

障害者雇用支援センター／障害者就業・生活支援(準備)センター 一覧

名称	活動区域	所在地	電話番号	FAX 番号
箕面市障害者 雇用支援センター	箕面市 池田市 豊能町	箕面市稲 1-11-2 ふれあい就労セン ター ジョブアシスト みのお3階	072-723-8801	072-723-8803
大阪市障害者 就業・生活支援センター	大阪市	大阪市平野区喜連 西 4-7-19	06-4302-8977	06-4302-8980
北河内東障害者 就業・生活支援センター	大東市 四条畷市 交野市	大東市末広町 15-6	072-871-0047	072-889-2365
堺市障害者 就業・生活支援センター	堺市	堺市南区桃山台 1-23-1	072-292-1826	072-291-1252
南河内南障害者 就業・生活支援センター	富田林市 河内長野市 大阪狭山市 河南町 太子町 千早赤阪村	富田林市若松町西 1-1888-1 (平成 20 年 4 月 1 日より、下記住所に 変わります。 河内長野市西之山 町 2-21)	0721-20-6576 (平成 20 年 4 月 1 日より、下記電 話番号に変わります。 0721-53-6093)	0721-20-2778 (平成 20 年 4 月 1 日より、下記 FAX 番号に変わ ります。 0721-53-6095)
すいた障害者 就業・生活支援センター	吹田市	吹田市元町 19-15 丸二ビル 102	06-6317-3749	06-6317-3749
高槻市障害者 就業・生活支援センター	高槻市 島本町	高槻市城北町 1-7-16 リーベン城北 2F	072-662-4510	072-662-4700
八尾・柏原障害者 就業・生活支援センター	八尾市 柏原市	八尾市楽音寺 1-84	072-940-1215	072-940-1213
とよなか障害者 就業・生活支援センター	豊中市	豊中市寺内 1-1-10 ローズコミュニティ 緑地 1 階	06-4866-7100	06-4866-7755
東大阪市 障害者就業・生活 支援準備センター	東大阪市	東大阪市 高井田元町 1-2-13	06-6789-0374	06-6789-2151
枚方市 障害者就業・生活 支援準備センター	枚方市	枚方市 大垣内町 2-1-20 市役所別館 1 階 枚方市障害福祉室 (相談窓口)	090-2064-2188 (相談専用)	072-848-8911
南河内北 障害者就業・生活 支援準備センター	松原市 羽曳野市 藤井寺市	羽曳野市 白鳥 3-16-3 セシル古市 103	072-957-7021	072-957-1604

名称	活動区域	所在地	電話番号	FAX 番号
寝屋川市 障害者就業・生活 支援準備センター	寝屋川市	寝屋川市本町 1-2	072-822-0502 090-4569-0706 (相談専用)	072-822-0522
貝塚市 障害者就業・生活 支援準備センター	貝塚市	貝塚市畠中 1-3-10	072-422-3322	072-433-9923
茨木・摂津障害者 就業・生活支援準備 センター	茨木市 摂津市	摂津市飼上 5-2-8 ふれあいの里	072-653-1212	072-664-0321
北河内西障害者 就業・生活支援準備 センター	守口市 門真市	門真市元町 20-26	06-6900-3988	06-6900-3988
泉州北障害者 就業・生活支援準備 センター	和泉市 泉大津市 高石市 忠岡町	和泉市池田下町 1341-12-10	0725-26-0222	0725-26-0031
泉州南障害者 就業・生活支援準備 センター	泉佐野市 阪南市 泉南市 熊取町 田尻町 岬町	泉佐野市鶴原 1468  泉佐野市下瓦屋 222-1 (相談窓口)	072-463-7867	072-463-7890

【平成 20 年 4 月 1 日より、「各障害者就業・生活支援(準備)センター」は「障害者就業・生活支援センター」に、また、「貝塚市障害者就業・生活支援準備センター」は「泉州中障害者就業・生活支援センター」(活動区域:貝塚市・岸和田市)となる予定です。】

## 公共職業能力開発施設

名称	所在地	電話番号	FAX 番号
大阪市職業リハビリテーションセンター	大阪市平野区 喜連西 6-2-55	06-6704-7201	06-6704-7274

## ハローワーク(公共職業安定所)

名 称	所在地	電話番号	F A X 番号	管轄区域等
大阪東	中央区農人橋 2-1-36 ヒップビル1～3階	06-6942-4771	06-6942-4784	中央区(ハローワーク大阪西の管轄区域を除く)、東成区、天王寺区、城東区、鶴見区、生野区
梅 田	北区梅田 1-2-2 大阪駅前第2ビル 16階	06-6344-8609	06-6344-0840	北区、都島区、旭区、此花区、福島区、西淀川区 ※求人の受理についてはハローワーク事業主支援コーナー(下記参照)での取扱いとなります。
大阪西	港区南市岡 1-2-34	06-6582-5271	06-4393-0577	西区、浪速区、港区、大正区、中央区のうち安堂寺町、上本町西、東平、上汐、中寺、松屋町、瓦屋町、高津、南船場、島之内、道頓堀、千日前、難波千日前、難波、日本橋、東心斎橋、心斎橋筋、西心斎橋、宗右衛門町、谷町6～9丁目
阿倍野	阿倍野区文の里 1-4-2	06-6628-5051	06-6629-4150	阿倍野区、西成区、住吉区、平野区、住之江区、東住吉区
淀 川	淀川区十三本町 3-4-11	06-6302-4771	06-6886-3868	東淀川区、淀川区、吹田市
池 田	池田市栄本町 12-9	072-751-2595	072-751-5848	池田市、豊中市、箕面市、豊能郡
茨 木	茨木市東中条町 1-12	072-623-2551	072-623-2896	茨木市、高槻市、摂津市、三島郡
枚 方	枚方市大垣内町 2-9-21	072-841-3363	072-841-1101	枚方市、寝屋川市、交野市
門 真	門真市中町 11-68 ダイエー古川橋店 1階	06-6906-6831	06-6908-8943	守口市、大東市、門真市、四條畷市
布 施	東大阪市長栄寺 7-6	06-6782-4221	06-6783-6768	東大阪市、八尾市
河内柏原	柏原市堂島町 1-22	072-972-0081	072-970-0270	柏原市、松原市、羽曳野市、藤井寺市
堺	堺市堺区三国ヶ丘 御幸通 152 堺ジョルノビル 8階	072-238-8301	072-238-8311	堺市
河内長野	河内長野市昭栄町 7-2	0721-53-3081	0721-53-3194	河内長野市、富田林市、大阪狭山市、南河内郡
泉大津	泉大津市旭町 22-9	0725-32-5181	0725-22-2226	泉大津市、和泉市、高石市、泉北郡
岸和田	岸和田市作才町 1264	072-431-5541	072-423-8609	岸和田市、貝塚市
泉佐野	泉佐野市上町 2-1-20	072-463-0565	072-462-8689	泉佐野市、泉南市、阪南市、泉南郡
ハローワーク 事業主支援 コーナー	大阪市北区梅田 1-12-39 新阪急ビル 8階	(助成金) 06-6346-7181  (求人) 06-6346-7182	(助成金) 06-6346-7187  (求人) 06-6346-7186	●雇用助成金窓口 府内事業所の雇用助成金支給関係書類の受理業務等 ※大阪市・吹田市以外に所在する事業所においては管轄ハローワークでも受理業務を行います。 ●ハローワーク梅田求人者窓口 梅田所管轄事業所の求人の受理、求人のフォローアップ等求人者に対する各種支援

## その他の障がい者雇用支援を行っている施設・団体

名称	所在地	電話番号	FAX 番号
大阪府	大阪府中央区大手前 2	06-6941-0351	(雇用対策課) 06-6944-6758 (能力開発課) 06-6944-6763
大阪府こころの健康総合センター	大阪府住吉区万代東 3-1-46	06-6691-2811	06-6691-2814
大阪市こころの健康センター	大阪市都島区中野町 5-15-21 都島センタービル 3F	06-6922-8520	06-6922-8526
堺市こころの健康センター	堺市北区新金岡町 5-1-4 北区役所 5F	072-258-6646	072-258-6632
社団法人 大阪府雇用開発協会	大阪市北区梅田 1-12-39 新阪急ビル 8F・10F	(助成金関係) 06-6346-2285 (総務・納付金等関係) 06-6346-2286	(助成金関係) 06-6346-0257 (総務・納付金等関係) 06-6346-2233
大阪障害者職業センター	大阪府中央区久太郎町 2-4-11 クラボウアネックスビル 4F	06-6261-7005	06-6261-7066
	(南大阪支所) 堺市北区長曾根町 130-23 堺商工会議所会館 5F	072-258-7137	072-258-7139
JOB プラザ OSAKA	大阪府中央区北浜東 3-14 エルおおさか 3F	0800-123-4109	0800-700-6949
特定非営利活動法人(NPO 法人) 大阪障害者自立生活協会	大阪府浪速区久保吉 2-2-3(ヒューマインド内)	06-6561-4230	06-6561-4111
社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会 大阪支部事務局	交野市寺 4-590-1 交野松下(株)内	072-893-2600	072-892-5397
特定非営利活動法人(NPO 法人) 大阪障害者雇用支援ネットワーク	大阪府中央区北浜東 3-14 エルおおさか 11F	06-6949-0350	06-6949-1256

※ 全国重度障害者雇用事業所協会 近畿ブロック事務局は平成 20 年 4 月 1 日より下記の連絡先となります。

大阪市西淀川区千舟 2-5-8 ニッセイ千船ビル (株)ニッセイ・ニュークリエーション内  
TEL(06)6477-8701 FAX(06)6477-8704

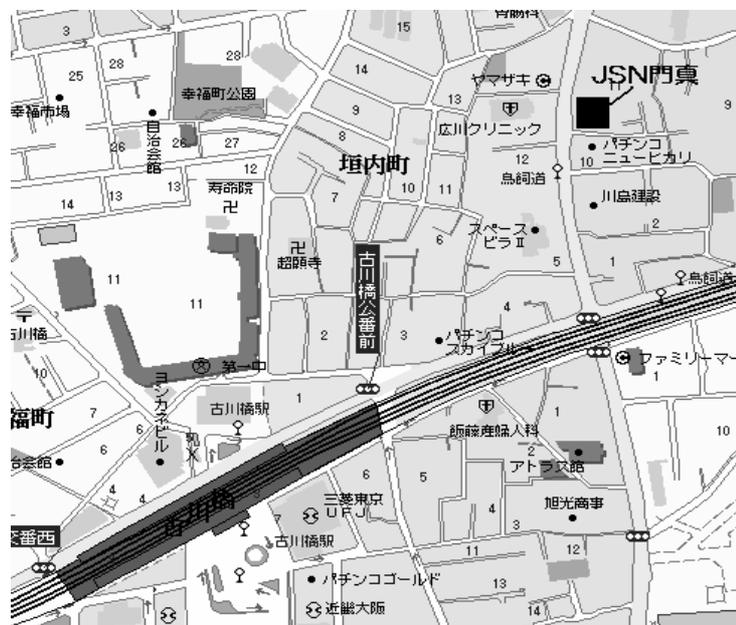
## おわりに

この冊子をお読みいただいた感想、いかがでしたでしょうか。働きたいと熱望されていた方やそのご家族の方、精神障がいのある方を雇用したいとっておられた事業主、精神障がいのある方の就労支援に学びたいとっておられた方、あるいは、偶然に本書を手にした方、などなどのご感想をお伺いしたいものだと思います。

これは解説書であって、具体性に欠けると思われている方もおありだと思います。しかし、とても嬉しいことに、大阪では、精神科医・就労支援の専門家・市民・労働団体や経済団体・事業主・行政機関、などの協力によって全国に先駆けて精神障がいのある方のための就労支援機関「特定非営利活動法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（通称JSN）」が結成され、京阪電鉄古川橋駅の近くに「JSN 門真」が稼働しています。本書の作成に多大なるご尽力をいただいた金塚さんが所長をされています。そこへの連絡方法や地図を掲載していますので、関心のある方は是非ともコンタクトをとっていただければと思います。

連絡先 門真市御堂町 11-5 TEL：06-6904-1905 / FAX：06-6904-1904

地図



2008年4月からは、茨木でも二番目のJSN茨木が稼働します。

支援の方策として、「当たり前」「地域で」「連携して」というかけ声をよく聞きますが、できそうでできないことです。しかし、私たちはその実現を目指して着実に歩んでいきたいと思っています。

今回の冊子も「やってなんぼ！」の大阪らしく、医療・就労支援・行政機関の連携によって本書を刊行することができました。執筆者あるいは取材に御協力頂いた皆様、事務局の皆さんに心より感謝申し上げます。

また、本書の刊行を委託頂いた大阪府に感謝申し上げます。

平成 20 年 3 月

特定非営利活動法人  
大阪障害者雇用支援ネットワーク  
代表理事 関 宏之

## 執筆者・企画メンバー一覧（敬称略/50音順）

石神 彰人	北河内西障害者就業・生活支援（準備）センター
井上 正治	すいた障害者就業・生活支援センター
金塚 たかし	NPO)大阪精神障害者就労支援ネットワーク
川畑 浩正	八尾・柏原障害者就業・生活支援センター
北口 信二	北河内東障害者就業・生活支援センター
金城 朋久	すいた障害者就業・生活支援センター
崎原 牧子	大阪市障害者就業・生活支援センター
関 宏之	NPO) 大阪障害者雇用支援ネットワーク
辰巳 映子	清心会メンタルクリニック
保坂 幸司	NPO)大阪精神障害者就労支援ネットワーク
松林 利典	堺市障害者就業・生活支援センター
森 悟子	NPO) 大阪障害者雇用支援ネットワーク
山村 祥代	堺市障害者就業・生活支援センター
横田 隆行	くすの木クリニック
横溝 香苗	大阪市障害者就業・生活支援センター
陸野 肇	三家クリニック

その他、事例執筆にあたりご協力いただいた雇用事業所および支援機関。

