



あしたも、よろしく。

— 障害のある人の職場定着をめざして—

平成26年度 厚生労働省 医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業
一般財団法人 長岡記念財団



目次

この冊子ができるまで	2
座談会	3
職場定着支援の成功事例 大東コーポレートサービス株式会社の取り組み	13
もっと知りたい SST	15
組織で職場定着を進めるために	18
障害のある人を雇用する医療機関のための ～困ったときの相談窓口～	19
『あしたも、よろしく。』用語集	21
職場のみなさまへ	23



この冊子ができるまで

障害者雇用促進法が改正され、身体障害や知的障害のみならず精神障害も法の対象に加えられて以来、精神障害のある人の雇用は年々増えています。

しかしながら「疾患と障害を併わせ持ち、周囲に理解されにくい」という特徴がある精神障害の場合、雇用はされてもなかなか定着に結びつかないのが実情です。

一般財団法人 長岡記念財団は、精神科病院のみならず、就労継続支援事業所、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター（※用語集参照）など就労支援に関するさまざまな障害福祉サービス事業所を運営しています。その中でこれまで地域の多くの精神障害のある人を企業に結びつけるとともに、法人自らも積極的に障害のある人を雇用し、平成 24 年度から職員の就労支援技術の向上や、法人内の各事業所間の有機的連携や地域との連携など、広く就労支援に資することを目的に、病院各部署や各事業所の責任者を主たる構成メンバーとする「就労促進支援会議」を月 1 回開催してきました。

その結果、法人職員の障害者雇用に関する理解も進み、京都府の「京都是あとふる企業」の認定基準である障害者雇用率 3% 以上を達成するに至りました。

また、厚生労働省「平成 26 年度医療機関と連携した精神障害者就労支援モデル事業」を受託し、法人内にとどまらず、広く精神障害のある人の雇用を促進するためのさまざまな取組みを 1 年間にわたって行ってまいりました。その活動の一部をまとめたものがこの冊子です。作成にあたってはさまざまな職種、立場から成るワーキンググループのメンバーで検討を重ねました。また、座談会や講演会のテープ起こしでは就労移行支援事業所の利用者さんが活躍し、印刷は就労継続支援事業所の利用者さんが担ってくださいました。

「障害者」の表記については、近年「障がい」「しょうがいを持つ人」など人権に配慮して表記されるようになっていますが、この冊子においては法律用語を除き「障害のある人」という表記に統一しています。これは「害」をがいとするなどというのは余計な気遣い。私たち生活のしづらさは社会の偏見等、社会の側に害があるために生じている」というある当事者の方の意見を取り入れ、「障害のある人」という表記に統一いたしました。

皆の気持ちがひとつになったこの冊子が、「障害のある人もない人も」、「あしたも、よろしく」と笑顔で声を掛け合う職場や社会に近づくために、ほんの少しでもお役に立つことを祈っています。

『あしたも、よろしく。』制作委員会

座談会

障害のある人とともに働く…

今までは、“その人の困ったところをどう治したらいいんだろう…” そんなことばかり考えてきました。

でも、これからは本人の力を引き出し、ともに働く仲間になってもらいたい。そのために私たちはどうしたらいいのでしょうか。

医療と福祉の職場で働く4人の障害のあるスタッフとその上司に集まっていたき、現場の取組みについて伺いました。



病気と仕事でつらかったこと

司会 シクラメンさんとあしたばさんにお聞きます。お二人は、以前、別の仕事に就いているときに、発症されたそうですが、病気と仕事の関係の中で、これまでに一番つらかったことはどんなことでしたか？

シクラメン いろんな職業を体験しましたが、一番つらかったのは職場の人間関係です。特に、女性職員とのコミュニケーションがなかなかとれずにつらい思いをしました。自分だけ無視されることが続き、だんだん自信をなくしていきました。仕事に自信をなくし、

ついには職場に足を運ぶことができなくなり、最後は人と関わることがつらい状態にまでなりました。

司会 その時の職場にどんな支援があったらよかったですか？

シクラメン そうですね。やっぱり相談できる同僚とか上司の人がいてくれたらよかったですね。

司会 あしたばさんの場合は、どうでしたか？

あしたば もともと勤めていた会社で、病気の発症後も約1年間働いていました。クローズ就労だったので、体調が悪くなると

シクラメン

福祉事業所の職員として事務を中心に、施設運営に関わる仕事をしています。



あしたば

福祉事業所の職員です。IT関連企業などに勤めていた経験を生かして、技術指導やシステム開発などを担当しています。



「あなた(あしたば)の管理がいけない」と、仕事のペースが落ちてきたら「怠けているんじゃないか」と言われました。病気のことを明かしてしまうと立場が危うくなってしまうと思っていたので、しんどくても言えませんでした。どうやって自分の気持ちに折り合いを付けるかが苦しかったですね。

司会 病気のことを言いたいけど、それを言うのと不利になるのではないかという葛藤があったのですね。

あしたば 病気のことを知っている上司の何人かには、話を聞いてもらったり、仕事の量を減らしていただいたりしました。でも病気のことをオープンにはしていないので、周りがだんだんおかしな目で見てくるわけですね。「あの、もしかしてうつ病では」と、それがまたつらかったですね。クローズという働き方はやはり難しかったのかなと思います。



司会 ひまわりさんは、看護師として今の職場に就く際に、障害をオープンにして働いたそうですが、何か不安はありましたか？

ひまわり 自分の仕事はあるのだろうか、当てにされないんじゃないかという不安がありましたね。最初は、週2日からの勤務で補助的な仕事ばかりでした。心の中では、“この人はこういう仕事しかできないと思われているんじゃないか”とか、“自分はもっと仕事ができるんじゃないか”って思っていました。今は、自分の役割を考えるようにしています。自分にできる仕事は限られているけど、それでも何か役に立つことができるように、自分のできることをやっています。



ひまわり

看護師としてリハビリ施設で働いています。高齢者の施設に勤めていた経験を生かして、最近では、新たにケアワーカーにも挑戦しています。



ガーベラ

ケアワーカーとして入院患者様の整容と水分補給、病棟の清掃などをしています。



Dr.K のひと言



オープン就労とクローズ就労

～障害受容と関連して～

雇用先に障害のことを開示して働くことを「オープン就労」、障害のことを開示せずに働くことを「クローズ就労」といいます。クローズ就労は、障害のない人たちと同じ雇用条件で働くため、職種も広がり、待遇面でも好条件の仕事が得られやすくなります。しかし、一方で通院や勤務時間、作業内容での配慮が得られにくいというデメリットもあります。また「障害のことがわからないように頑張らなければならない」と思って、強いストレスを感じることも少なくありません。

これに反し、オープン就労の場合、職種は限られてくるかもしれませんが、通院日の確保や勤務時間、作業内容の配慮が得られ、困難を感じた場合も相談がしやすいというメリットがあり、無理なく就労を続けられます。

しかし、安心感があるにも関わらず、オープン就労に抵抗を示す当事者の方が少なくない理由には「外からの偏見」と「内なる偏見」が考えられます。前者は周囲の無理解に基づくもので、差別的な言動や待遇は論外ですが、リスクを恐れるあまりの過保護的関わりも含まれます。

後者は当事者自身が持つ偏見のことです。巻頭言で述べたように、精神障害は目に見えないため、他者からは無論ですが、当事者自身にもわかり難いという特徴があります。また知的障害と異なり中途障害（生来性ではなく、病気の発症により人生の途上で発生する障害）なので、発症前の自己イメージをそのまま持っておられる場合が少なくありません。また、障害に対して否定的なイメージを持っている場合も、自分がそのカテゴリーに組みこまれることを忌避する傾向にあります。

「外からの偏見」と「内なる偏見」、両方とも最初から全くなしというわけにはいかないのが普通かもしれません。頭だけで考えていてもうまくいかないでしょう。「外からの偏見」解消には、雇用先の人々が実際に、障害のある人と一緒に働いてみて「当事者の人に助けてもらった」と思う体験、「こんないいところがある」という発見をすることが役に立つと思います。また「内なる偏見」の解消も、「できると思っていたのに、やってみたらできなかった」という体験が必要です。中にはそういうことに直面させられるのが怖くてチャレンジしないでいる当事者の方も少なくないでしょう。できなかったとき、「やっぱり無理」で終わらせるのではなく、とりあえずのチャレンジを認めてあげてください。それから「どんなことならできそうか」、「どのくらいだったら無理がないのか」、「どんなサポートがあったらよいのか」等を一緒に考えていく、その周囲の支えがあってはじめて、当事者の方も障害を受容して、新たな自己イメージを獲得し、新たな人生を紡ぎだすことが可能になると考えます。

こんな配慮があったから続けられた

司会 ガーベラさんは、今のケアワーカーとしての仕事を5年以上続けているそうですが、仕事を始めたばかりのころに困ったことはありませんでしたか？

ガーベラ 病気になって一時は働くことをあきらめた時期もあったので、また働けることが、とてもうれしかったです。

でも、最初の1、2年は緊張の連続でした。頭の中では、“次はこれ、次はこれ”ってわかっているけど、悪いループに入ると体が動かなくなって固まっちゃうんです。

仕事をしてみてわかったんですが、病気になる前に比べて感受性が高くなって、ちょっとしたことでストレスを受けやすくなってしまいます。すぐに気持ちが揺れるし、それに対して体がすごく影響を受ける。どーんと落ち込んで体が動かないようになって、悪いループに入っちゃうんです。

司会 そんなときはどうしたんですか？

ガーベラ こまめに水分補給をしました。誰でもそうだと思いますが、水分補給するだけで気持ちが楽になります。それと大きなため息をつきます。ひと呼吸入れるということは、ものすごく大事。外の空気を吸うことも、気分が変わっていいですね。

司会 休憩はとりやすかったですか？

ガーベラ 最初はスタッフの輪に入れなく

て、スタッフルームにも入れなかったんです。だからお昼休みは中庭でひとりでおにぎりをかじっていました。でもある時、上司が「お昼休みはスタッフルームでとりなさい」って言ってくださいました。「人の話にのったり、自分が発言しようとしなくていい。聞いていたらいいのよ」って言ってもらい、気持ちが軽くなりました。それからはいつもスタッフルームで休憩をとっています。

司会 居場所ができたわけですね。仕事では困ったことはありませんでしたか？

ガーベラ 上司が、具体的な指示をたくさん出してくださったことが助かりました。「次、何持ってきて。次、何持ってきて」って具体的なものの名前を示していただいたり、こういう指示に対してはこう動く、ということを決めていただいたりしたので、すごくわかりやすかったです。普通は仕事の流れを見て、自分で考えて次の準備をしないといけないですけど、それでは緊張が高まって体が硬くなりやすいんです。

司会 上司の指示は、最初から具体的だったのですか？



ガーベラ 違ったと思います。私が仕事に就くにあたって、2週間に一度、主治医や上司、ジョブコーチ（※用語集参照）などの関係者が集まるカンファレンスがありました。そこで、主治医が上司に、私の病気ことや、その障害の特徴について説明してくださいました。「同時に二つの仕事は難しいので、一つ一つ片づけられるようにしたらいいよ」とか、「長い言葉で一気に言うのではなく、短い言葉で指示を出した方がいいよ」とか。「臨機応変な対応や誰に指示をもらうのかがあいまいな仕事は難しいので、あらかじめどうするかを決めておけば困らないのでは」といった現場へのアドバイスもしていただきました。

司会 どうしたらガーベラさんにとって仕事がしやすいかを、主治医や皆さんで話し合っていた結果、ガーベラさんが仕事のしやすい指示になっていったわけですね。職場からは他にどんな配慮がありましたか？

ガーベラ 私はステップアップ雇用（※用語集参照）を利用して、週10時間勤務から始めたのですが、最初の1年くらいは、週の半分くらい早退していたんです。1日の勤務は、休憩1時間をはさんで3.5時間だったのですが、あとちょっとの30分で体が動かない、頭が回らない状態になっていました。でも上司から、「どうしてもしんどい時は帰ってください」と言われていたので、

ガーベラさんの カンファレンス（会議）

参加したのは、ガーベラさん、主治医、職場の上司、現場担当者、ジョブコーチ、ハローワーク担当者、障害者就業・生活支援センターのスタッフなどです。

最初は、2週間に一度集まって、ガーベラさんがどうしたら働きやすくなるか、支援の方法について話し合いました。たとえば、上司からの「病気が悪化しないためにどうしたらよいか」という質問に対しては、『本人の満足度チェック』を使って対応することにしました。周りの人からは、うまく仕事をこなしているように見えても、ガーベラさんにとっては力の限りだしていることや、できないと思っていることがたくさんありました。そこで、本人がどう思っているのかを周りからもわかるように自己採点してもらい、できていることは「できている、大丈夫」と伝えていくことにしました。

『本人の満足度チェック』

		年 月 日 ()												
疲れ具合	<table border="1"> <tr> <td>疲れた</td> <td>ふつう</td> <td>疲れていない</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="5"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </td> </tr> </table>				疲れた	ふつう	疲れていない			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>				
	疲れた	ふつう	疲れていない											
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>														
自己評価 (点)														
その他	気になること・不安なこと等													

その安心感は絶対的なものでした。

司会 早退はどれくらい続いたのですか？

ガーベラ 一年半くらいですね。でもある日、早退届を書きながら“そういえば私、毎回書いているな”って思ったんです。“早退届を出さないように働けたらいいな。早退しないようにいけるところまで頑張ろう”って思ったんです。薬と睡眠時間を確保して、自分のことを優先するのではなくて、“仕事を優先しよう。20時間という就業時間を絶対守り通そう”って自分で決めて奮起したんです。

司会 やって見たらどうでしたか？

ガーベラ なんとかなる！って思えましたね。

司会 ガーベラさんの上司にお聞きします。ガーベラさんが早退することで職場では困ることはなかったのですか？

上司 ガーベラさんの部署は、もともと複数体制で業務を行っているのですが、ガーベラさんが入った時に、そこから一人引くのではなく、ガーベラさんが加わることで一人足すという形をとりました。だからガーベラさんがしんどくて帰ったとしても、業務に支障がでるわけではないのです。それに、人を育てるというのは障害の有無に関わらず、時間がかかるもの。今日来て明日使えるという人は、なかなかいないものです。そういうつもりで受け入れているので、半年や一年くらいの揺れは想定内な

のです。今では、ガーベラさんが仕事に慣れて業務はスムーズにいくし、対応できる患者さんの数も増えてきたので、ほんとうに助かっています。

司会 周りの職員は、どのように受けとめていましたか？

上司 “どういふうに声をかければいいんだろう” “こういうことを言って傷つけないかな” っていう思いやりのつもりがかえって腫れ物に触るようなぎこちなさはありました。だから私が心がけたのは、どんどん彼女を知ってもらうために、スタッフルームに入ってもらって、「ここに座りなさい」って皆の間に座ってもらって、ガーベラさんに話をふったり、周りの人がガーベラさんに普通の会話ができるようにきっかけを作ったり、ということを意識してやりました。

司会 ガーベラさんが仕事に慣れるまでには、ガーベラさんの特徴に合わせた配慮があったのですね。



Dr.K のひと言



休憩時間の過ごし方

～リラックスするのが苦手な人たち～

一般的に、仕事の最中は緊張していても、休憩時間になったら仲間と誘い合って食事をしたり、他愛ないお喋りをしたり、煙草を吸ったり、お茶をしたりしてリラックスし、後半の仕事に向けて鋭気を養います。しかし、入社したての時や会話が苦手な人の場合は、同僚や先輩たちと同じ空間にいるだけで緊張してしまって休まらないということもあります。作業中は決まった作業に集中していればよいのですが、休み時間は枠がない分、何を話したらいいのか、どう過ごしたらいいのかわからず気を遣い、却って疲れてしまうのです。そんな時はひとりで落ち着ける場所を教えたり、慣れるまでは半日で帰っていただいたりするのもひとつです。

また大勢の人がいる食堂で食べるのが苦手な場合は、お弁当持参にさせていただいてもよいかもしれません。もちろん昼食と一緒に食べてもよいのですが、本人に休憩時間はどのように過ごせたら楽か、聞いてみるとよいでしょう。

また、非常に仕事が忙しかったり、いくつかの部署を兼務したり、外廻りの仕事だったりすると、休憩時間がはっきりしないことがあります。そんな時は「何時に休憩したらいいのだろう?」「どこで休憩したらいいの?」など迷わないように、明確な指示をあたえることが不安の緩和に役立ちます。

体調の波を受け入れる工夫

司会 精神障害のある方の中には、ガーベラさんのように体調に波がある方は少ないのですが、そのような方を受け入れる場合には、他にどのような工夫がありますか? ひまわりさんの上司はいかがですか?

上司 毎朝、8時半に席についたら、必ずひまわりさんに僕の目の前に座っていた

だくようにしています。そこで「今日は、こういうふう体調が悪い」とか「家でこんなことがあった」とか話してくれます。それをもとに施設での一日の業務を組んでいるのです。ひまわりさんが些細なこともきちんと言ってくれるので、その日の体調に合わせて仕事を割りあてることができるのです。

司会 毎日、本人の体調に合わせて仕事の内容を調整しているのですね。

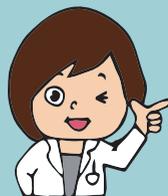
上司 ただ、ひまわりさんが体調を悪化することなく平穩に過ぎていくといった支援の仕方はできるとしても、大事なのは、5年後、10年後にひまわりさんが看護師として活躍するために何ができるかだと思っ
たのです。ひまわりさんは、体調の波と環境の変化にストレスを受けやすいといった障害特性があります。そこで、どうしたら看護師として成長してもらえるかというのが、僕自身にとっては葛藤だったのです。

でも、ひまわりさんが認知症のお年寄りに積極的に関わって楽しそうに仕事をされている様子を見て、やっぱりこの強みを伸ばしていくことが一番大事なんじゃないかと思いました。それで最近、新たに高齢者の病棟でも仕事をしてもらっています。本人の強みを生かすということは、教科書にはたくさん書いてあって知ってはいたのですが、“ああ、こういうことなのか”とひまわりさんと働いてみて、初めて気づきました。

Dr.K のひと言

強みを生かすということ

～「障害モデル」と「ストレングスモデル」について～



物事は何でもいいことばかりではない。食べ物であっても、乗り物であってもすべて長所と短所があります。人間もまた然りです。いいところばかりの聖人君子？……生きていることがつらそうですね。あんまりなりたくないような……。たとえば、親切という長所であったとしても、場合によってはお節介という短所にもなります。「テキトー」という短所も「おおらか」という所になることもあります。

長所も短所もあって、しかも状況や立場によってもそれは異なってくるのが人間なのですが、残念なことに私たちは人を見る時に、往々にして長所よりも、状況に応じてあらわになる短所の方に着目しがちです。障害のある人たちにはそれが最もはっきりとした形で表れます。「どんな症状があるのか……幻聴？妄想？うつ？」「対人関係が苦手？」「疲れやすい？」「臨機応変や同時処理が苦手？」等々に注目されがちです。従来の医療も「問題」や「症状」にばかり焦点をあてるアプローチが中心でした。これを障害モデルによるアプローチといいます。もちろん、それらをきちんと把握しておくのは重要なのですが、そればかりだと当事者の自尊感情は低くなり、「お世話される人」の立場から抜けにくくなります。

これに対して「単純作業の反復をいとわない」「お喋りせずに黙々と作業をする」「薬をキチンと服用して身体的に良好」等の当事者の持つ長所に着目し、それを生かすアプローチを行うものをストレングスモデルによるアプローチといいます。そもそも職場では「何ができないか」では

なく、「何ができるか」が重要です。一種類の食材であつたら栄養素が偏ってしましますが、いろいろな食材があつてすべての栄養素がバランスよく整い、組み合わせや調理方法によって格段に美味しい料理ができあがるように、職場においても画一的な人材ばかりだと効率がよく、摩擦が少なくても、偏りが出てくることが懸念されます。危機に強く、成長の可能性を秘めた職場は多様な人材がいる職場であるといわれます。障害のある人もない人も、それぞれの強みを生かすことができれば、生き生きと働くことができ、職場の活性化、ひいては業績アップにも繋がるでしょう。

蛇足ながら、いろいろな食材の特徴を知り、どんな組み合わせでどんな料理をすれば美味しくできるかは、料理人の腕の見せどころです。はじめのうちは多少の失敗はあるかもしれませんが、それにひるまず、美味しい料理を工夫していったほしいものです。

いらぬ配慮

司会 上司の方たちも、障害に対する配慮と“こうなって欲しい”という思いで葛藤があるということでした。ではスタッフにお聞きします。逆に“こんな配慮はいらぬ”ということはあるですか？

あしたば 同じ職員同士なのに、患者様とか利用者様と同じように接していただく時があります。それがありがたいときもあれば、「そこまでしてもらわなくても大丈夫」っていうときもあります。でもそれは言わずに心の中に留めています。今の職場で私がずっと言っていることは「お願いですから普通にしてください」っていうことなんです。障害者だからとか、今、体調が悪そうだからとか、その人なりに判断されているのかもしれませんが「それでも普通にしてください。頭にきたときは怒ってもらっても構わ

ないです」と必ずそう言うようにしています。そのおかげでコミュニケーションがとりやすくなったところがあります。その中で“この人にだったら、少くく本音をぶつけても大丈夫かな”と思えた人に、少くくつ話ができるようになりました。

司会 普通の関係から本音の言える関係が生まれるということなのですね。

役に立った社会資源

司会 次は社会資源についてお聞きします。が、仕事を続けていくうえで、このようなサービスが役に立ったという方はいらつしゃいますか？

ひまわり 私は、訪問看護（※用語集参照）を利用しています。週に1回1時間、訪問看護の方が来て、病気の症状とか仕事

の状況などについて話しています。「また仕事を休んでしまったんです」って相談したら、訪問看護の方が「しんどいときは休んでいいんだよ。休んだからといって辞めなくていいんだよ」って言ってくださったので、すごく安心しました。週に一度来てもらおうと、“また次の1週間頑張ろう！”っていう気持ちになれるんです。



私たちの夢！

司会 では最後に、皆さんの夢と仕事で大切にしていることを教えてください。

シクラメン 夢は、結婚して家庭を持つことです。仕事では、どんなことでも誠実に取り組んでやるのが大切だと思います。

あしたば 仕事では、今まで障害のある人を受け入れる側だったり、自らに障害があったり、いろいろな立場で人を見る機会がありました。そこで感じたこと得たことを、

事業所の利用者へ伝えていけたらいいなと思っています。夢は、いつか「そう言えば、あなたって障害者だったんですね」そんなふうに言われる日が来ることです。

ひまわり 幼い息子と人並みの生活を送ること。その子が二十歳を過ぎた後も、社会的にも経済的にも安定した生活を送っていきたいと思います。

ガーベラ これまで精神障害のある当事者として働いてきた経験を生かして、これから働きたいという患者様、またすでに働いている当事者の役に立つようなことがしてみたいです。仕事は、正確に確実に行うことを大切にしております。自分の感性とひらめきを生かせる仕事を積み上げていきたいです。

司会 “この人は何ができるんだろう” “どうすればもっと輝けるんだろう” ということを考える姿勢があれば、皆にとってもきっと働きやすい職場ができるのではないかと、皆さんの話を聞いて思いました。どうもありがとうございました。

職場定着支援の成功事例

大東コーポレートサービス株式会社の取り組み

精神障害のある人を受け入れる際に「正直、どのように受け入れたらよいかわからないし、すぐに辞めてしまうのではないかと不安を抱える企業は少なくありません。どのようにすれば、精神障害のある人の職場定着を円滑に進めることができるのでしょうか？今回は、職場定着を進めるために「SST（Social Skills Training ※用語集参照）」という技法を使って成功した大東コーポレートサービス株式会社顧問山崎亨（やまざきとおる）さんにお話を伺いました。

山崎亨さんプロフィール

大東建託株式会社勤続 25 年。2005 年より特例子会社、大東コーポレートサービス株式会社の代表取締役社長に就任。現在は東京都特別支援学校就労支援委員会企業開拓部会就労支援アドバイザーや雇用管理サポート事業協力専門家（支援機構）協力専門家などに従事。



大東コーポレートサービス株式会社の紹介

大東コーポレートサービス株式会社は東京に本社を置く、平成 17 年 5 月に設立した大東建託株式会社の特例子会社（※用語集参照）です。主に親会社の大東建託から事務作業等の受託業務（名刺作成、冊子の印刷・製本・発送、オフセット印刷、シルクスクリーン印刷など）を行っています。近年は北九州市に続き、浦安市にオンデマンド印刷機を導入した工場を設立しました。平成 19 年には障害者雇用職場改善好事例として『最優秀賞（厚生労働大臣賞）』を受賞するなど、障害者雇用を進める先駆的取り組みを行っています。

大東コーポレートサービスの職場定着支援のはじまり

大東コーポレートサービス株式会社が設立されたきっかけは、親会社である大東建託株式会社で、一層障害者雇用を進めるためでした。平成 17 年 5 月に設立したのですが、人材がなかなか集まらず 6 名でスタートしました。ただ、何をしてもらえばよいかわからない、どのように指示したらよいかわからないなど課題が多く、障害者職業センター（※用語集参照）に相談し、まず、ジョブコーチ制度を利用しました。

1. ジョブコーチの活用

障害者職業センターに配置されているジョブコーチが現場に来て本人や企業に職場定着のためのアドバイスをしてくれる制度があります。その制度を利用するにあたり、職場定着の一つの支援方法である SST をジョブコーチから紹介されました。

2. SST を取り入れた職場環境の改善

SST とは自分の思いや考えを相手に適切に伝え、他者の言葉もきちんと聴く姿勢を示すといった、良好なコミュニケーションを身につけるための方法です。SST を取り入れることで、職場でのコミュニケーションがよくなりました。それまで指導員は社員への言葉かけも仕事の指示もどう出せばよいのかわからず、社員はミスをしたらクビになると思い込んでいて笑顔はない状況でした。そこで SST のよい点の一つ「褒める」という要素を取り入れて、職場内でのルール作りを進めました。まずは話すことを目標に、SST のウォーミングアップに力を入れました。昼休みのゲームなどを通し、励まし合うことで気持ちよく仕事ができるようになり、社員が楽しいと感じることができる職場になりました。指導員は「ダメなところを怒るのではなく、よいところを褒める」というルールのもと、指示を出す際に、命令形ではなく「〇〇してもらおうとありがたいです」「〇〇をお願いしますか」など、丁寧に仕事の指示を出すようにしました。また、SST はクレームやミスを減らすためにも有効です。SST の問題解決技法を使って、エレベーター乗車マナーや挨拶など、通勤や業務中に発生する問題に対して、その場で解決するようになりました。その中でミスの報告や自ら SOS を発信できる職場環境になり、クレームが減り、他社からの信頼を得ることができました。

3. 100 回の失敗と 101 回目の成功

さまざまな業務をこなしていく中で、1 回失敗したらもうその仕事は向いてないと、指導者があきらめたら何もできません。「新しい仕事に取り組んだができない。それではどうやったらできるようになるのか」を考えていくことが重要です。1 回 2 回失敗したら 3 回 5 回教え、100 回失敗しても 101 回目には成功する可能性があることを信じて取り組むことが大事です。

4. 利益・生産性をあげる

障害のある人を雇用したが、どのような仕事をしてもらえばよいのだろうかと悩む企業も多々あります。しかし、うまくいく方法はあるのです。まず、企業の中の業務や外注しているものから、仕事のレベルを①誰にでもできるもの、②少し難しいもの、③ベテラン社員ができるものと 3 段階に分けステップアップしていくシステムを作ります。時間をかけながら丁寧に指導し、仕事で利益が上がってくると、社員の表情が自信に満ち溢れてきます。

また、補助金などもあり、設備投資などに充てることで生産性も上げることができます。

5. 定着に向けて

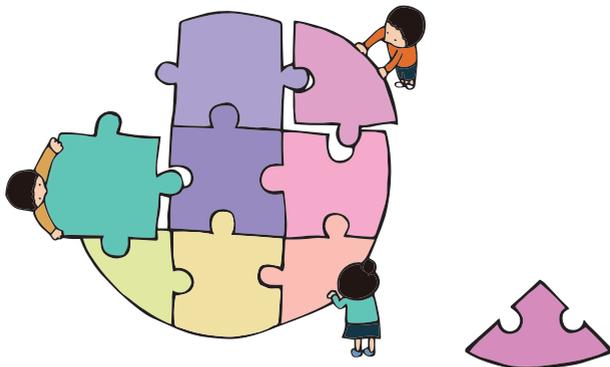
課題となっている職場定着は、SST のスモールステップで一段ずつ階段を上がるように持っていく方法が適していると思います。SST や日々の仕事の成果から「自立」という産物を得ることができるのだと思います。今後も、障害のある人が生活できるような企業が増えることを希望しています。

もっと知りたい SST

SSTとは、自分の思いや考えを他者に適切に伝え、他者の言葉にもきちんと聴く態度を示すといった、良好なコミュニケーションを回復する（そのためのスキルを身につける）プログラムとして確立した方法です。心理学の分野では“認知行動療法”に分類され、手順としては、まず、「こうなりたい」という自身の希望（目標）を明確にし、その実現に必要な課題を設定します。SSTセッションの中では、課題となるスキル（たとえば「忙しそうな人に声をかける」や「知らない相手に電話をする」など）を具体的な場面を設定してロールプレイ（※用語集参照）を行い、それに対して“よかったところ”を他者からフィードバックしてもらい、自身のスキルを見直します。また“さらによくする提案”を受けたり、ほかの人の行動をモデルとして見たりして、さらにロールプレイを繰り返します。また、練習したことを“宿題”として実生活の中で実践することが促されます。このようにコミュニケーションで生じる課題を“スキル”として切り出し、何回も繰り返し“やってみる”ことで他者とやり取りするスキルを身につけていく（よりよくしていく）のです。昨今では「コミュニケーション力」という言葉が学校教育でも課題として取り上げられるように、対人関係が苦手な人や、うまく他者からのサポートを受けられずに生きにくさを感じている人が多いです。そのような中、SSTは精神科医療の枠に留まらず、教育や療育、司法分野などで幅広く取り組まれています。働く場では、いろいろな“人と協力し合う”力が求められます。SSTを取り入れることで、個人がそれぞれの希望（に伴う課題）に取り組むのはもちろんのこと、職場全体でよりよいコミュニケーションをとることを意識し取り組むことで、“障害”の有無に関わらず、皆が働きやすい職場になることが期待できます。

より詳しく知りたい方は、一般社団法人 SST 普及協会ホームページをご覧ください。

<http://www.jasst.net/top/>



SST をやってみよう！

SST は障害がある人の職場定着だけではなく、どのような職場でも活用することができます。障害がある人の中でも精神に障害のある人の離職率が高く、特に“職場のうつ”が社会的な問題になっています。SST を用いて、SOS を出せる職場環境づくりを進めれば解決策を見い出せるかもしれません。ここで SST を気軽に始めるための方法をご紹介します。

例：会話に入るために

Step1



「こうなりたい！」という希望に沿って、練習する課題（ソーシャルスキル）を決める。

Step2



ロールプレイ（その場でやってみる）を行い、できているところをフィードバックしてもらい、改善点の提案を受ける。やってみたい改善案があれば取り入れてロールプレイを行う。

Step3



ロールプレイで練習したスキルを日常の中で使ってみて、身につける。

就労場面で取り上げられやすい SST の課題

その人の希望が「この職場で長く働きたい」だったら…

そのために、

- ① 「仕事をちゃんと覚えたいなあ」
- ② 「周りの人と仲良くできるといいなあ」

そのためにできたらよい具体的な行動は？

① について

- ・「生活リズムを整えて、毎日出勤する」→「目覚ましを3つセットする」
- ・「7:00に起こしてほしいと家族に頼む」
- ・「わからないことを質問する」
- ・「教えてもらったときにメモをとる」
- ・「教えてもらったお礼を伝える」

② について

- ・「出勤・退勤時にあいさつをする」
- ・「相手の話に耳を傾ける」
- ・「相手のよいところを褒める」
- ・「休憩時間に雑談する」
 - 「雑談のネタをニュースで拾う」
 - 「話しかける」
 - 「相手の反応をみて話題を変える」など

ほかにも、

- 忙しい人に話しかける
- 頼みごとをする
- 無理な頼みを断る
- 話し合っ
て折り合う
- 知らない人に電話をかける
- 苦情に対応する
- 自分の状態
を上司に伝える
- 自分の意見を話す
- 急な休みや遅刻の連絡をする
- 雑
談をする
- 質問をする
- 職場でのマナーを身につける（言葉づかい、エレ
ベーター乗り降り、電話対応など）

職場のすべての問題が SST で解決するというわけではありませんが、SST を使って
取り組めることがたくさんあります。

組織で職場定着を進めるために

障害者雇用を進めるためには、個人への支援のほかに、組織全体での働きやすい環境づくりが大切です。当法人は、平成 24 年度から障害者雇用に積極的に取り組んでいます。組織で取り組むためにはどのような方法があるか、その取組みをいくつかご紹介いたします。

雇用創出と情報共有

○就労促進支援会議



病院の各部署や各事業所の責任者を主たる構成員としており、職員の就労支援技術の向上、法人内の各事業所間の有機的連携や地域との連携など、広く職場定着や就労支援に資することを目的に、月 1 回定期的に開催します。各部署の業務内容や障害者雇用可能な業務の見直しなども行います。

研 修

○全体研修



年 1 回職員全員を対象とした研修を開催します。職場で障害のある人を受け入れるための方法や不安などを話し合い、一緒に働くためにどのような環境が大切かについて職員一人ひとりが考えます。

ジョブコーチ（第 2 号職場適応援助者）の配置

○入職時のアセスメント

これから働いてもらううえで、どのようなことが不安か、前職での経験談などを聞いて、配属される現場担当者と調整していきます。



○本人への支援

職場での疑問や困りごとを定期的に面談して解決していきます。

○現場担当者への支援

本人同様に、現場職員もどのように関わっていけばよいか不安があります。お互いに働きやすい職場づくりをジョブコーチ（第 2 号職場適応援助者）が現場担当者と話し合い進めていきます。



障害のある人を雇用する 医療機関のための ～困ったときの相談窓口～

ハローワーク 障害者専門窓口

(※用語集参照)

求人申込みを受理し、ハローワークに求職登録している障害のある人の紹介を行います。その他、トライアル雇用などの各種助成金の案内、雇用管理上の配慮などについての助言、紹介した障害のある人の雇入れ後の職場定着の支援などを行います。

障害者雇用の求人について相談をしたい

職場実習受入れや障害がある人の職場定着生活面全般について相談がしたい

障害者就業・生活支援センター

障害がある人の就業面および生活面の支援を一体的に行い、職場実習を斡旋して、雇用受入れ事業所に対する支援・助言を行います。

障害者雇用における
制度・具体的な雇用
についての相談がしたい

高齢・障害者 雇用支援センター

(※用語集参照)

障害がある人の雇用に関する相談・援助・給付金・助成金の支給申請の受付け、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付け、啓発等の業務を実施しています。

職場にいる障害がある人の
リワーク(復職^{※用語集参照})
について相談したい

各都道府県障害者職業センター

新規雇入れやリワーク(復職)、職場への適応に関して、事業主の皆さんに助言や指導を行っています。うつ病など精神の病気や障害で仕事を休んでいる方には、復帰支援プログラムを実施しています。また、障害がある人の雇用管理には具体的な課題があり、解決に継続的な支援が必要な場合は、事業主支援計画を策定し、体系的な支援を行っています。ジョブコーチ派遣も行っています。

『あしたも、よろしく。』用語集

(1) 【障害者就業・生活支援センター】(P2 P7 P19)

就業と、それに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある人に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施する。障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所への助言や、日常生活・地域生活に関する本人への助言などを行っている。

(2) 【ジョブコーチ(職場適応援助者)】(P7 P13 P18)

障害者雇用の促進および職業の安定を図るため、現場で障害のある人および事業主に対して雇用の前後を通じて直接的、専門的な支援をする。ジョブコーチには3つのタイプがある。

「配置型ジョブコーチ」障害者職業センターに配置されている。

「第1号ジョブコーチ」社会福祉法人等に配置され、障害者職業センターと連携して企業などへ派遣される。

「第2号ジョブコーチ」障害者雇用をしている企業に所属している。

(3) 【ステップアップ雇用】(P7)

現在の「障害者短時間トライアル雇用」のこと。ハローワークに求職登録している障害のある人をハローワークの紹介により雇い入れ、事業主と対象労働者との間に有期雇用契約を結んで実施する。契約期間は3カ月～12カ月。1週間の労働時間は、10時間以上20時間未満。対象者の職場への適応状況等に応じて徐々に就労時間を延長し、週20時間以上働くことを目指していく。ハローワークや障害者職業・生活支援センターなどの支援機関が必要に応じて助言や援助などを行う。

(4) 【訪問看護】(P11)

病気や障害のある人の地域での生活を支える仕組みの一つ。精神疾患のある人の自宅にスタッフが訪問し、服薬指導、相談支援、生活環境の改善など、地域生活に関するさまざまな支援を行う。

(5) 【SST (Social Skills Training)】(P13 P14 P15 P16 P17)

ソーシャルスキルズトレーニング。他者の言葉をきちんと聴くとともに、自分の思いや考えを相手に適切に伝えるというコミュニケーションのとり方を認知行動療法の技法を用いて学ぶもの。

(6) 【特例子会社】(P13)

企業が障害のある人の雇用を促進する目的でつくる子会社のこと。障害者雇用促進法は従業

員 50 人以上の民間企業に対して、全従業員の 2.0%以上は障害のある人を雇うよう義務づけられている。しかし、特例として事業者が障害のある人のために特別に配慮した子会社を設立し、一定の要件を満たしたうえで厚生労働大臣の認可を受ければ、その子会社の障害者雇用数を親会社および企業グループ全体の雇用分として合算することが認められている。

(7) 【障害者職業センター】(P13 P20)

障害がある人の職業的自立を促進・支援するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に設置・運営している施設。障害者職業カウンセラー等を配置し、就職や職場復帰を目指す障害のある人、障害者雇用を検討しているあるいは雇用している事業主、障害のある人の就労を支援する関係機関に対して、支援、サービスを提供している。

(8) 【ロールプレイ】(P15 P16)

日常のコミュニケーションで課題場면을想定し、その場の参加者たちが役割を演じることで課題解決の手がかりを得る方法。「役割を演じる」という疑似体験を通して、その場面の感情体験を想起することが可能となる。SST においては、技能のアセスメントや新しい行動を獲得するための技法として用いられる。

(9) 【ハローワーク 障害者専門窓口】(P19)

求人申込みを受理し、ハローワークに求職登録している障害がある人の紹介を行う。その他、トライアル雇用などの各種助成金の案内、雇用管理上の配慮などについての助言、紹介した障害のある人の雇入れ後の職場定着の支援などを行う。

(10) 【高齢・障害者雇用支援センター】(P20)

高齢者の雇用に関する相談・援助および給付金申請の受付、障害者の雇用に関する情報の提供、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付および啓発等の業務を実施している。

(11) 【リワーク支援】(P20)

病気や障害のために長期間休職している人が、元の職場へ復帰するための支援。現在は、主にうつ病の復職に関するリワークを中心に、障害者職業センターや精神科クリニック、精神科病院等で実施されている。

職場のみなさまへ

いっしょに泣き、
いっしょに笑い、
愚痴を言いあい、
同じ目標に向かって頑張る。

そんな毎日が過ごせれば、
特別な配慮はいりません。

“仲間へのやさしさ”があれば、
それでいいのです。

苦手なことも、不安なことも
つながっていると信じられたら
ゆっくりでも、乗り越えられます。

受け入れなければいけないとか、
理解しないとダメだとか、
そんなことはありません。

ここにいてもいいよ、と思ってもらえれば、
それだけで安心できるのです。

「そういえば、障害があったよね」と
いつか笑いあえるときが来る。
そう信じています。

ともに働く者より

「平成26年度医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業」

発行 一般財団法人 長岡記念財団
制作 「あしたも、よろしく。」制作委員会
荒木 英太郎 (就労支援担当部長)
角谷 慶子 (精神科医)
片山 和美 (臨床心理士)
青山 和典 (職業指導員)
糸井 順子 (精神保健福祉士)
井上 恭子 (精神保健福祉士)
栗森 雄児 (精神保健福祉士)
古藤 静香 (精神保健福祉士)
千丸 智代 (精神保健福祉士)
松田 依子 (精神保健福祉士)

イラスト 古藤 静香 (精神保健福祉士)

問い合わせ 一般財団法人 長岡記念財団
京都府長岡京市友岡4丁目18番1号
TEL(075)951-9201

