

平成27年度「奈良県障害者政策推進トップフォーラム」  
奈良県障害者政策推進フォーラム 次第

日 時 平成27年9月9日(水)  
14:15～16:00  
場 所 奈良ロイヤルホテル  
「鳳凰の間」

1. 開 会

開会挨拶（荒井知事）

2. 障害者雇用優良事業所の知事表彰

3. 「障害者はたらく応援団なら」登録証の交付

4. 講 演

「精神障害のある人の雇用について」

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク

代表理事 田川 精二 氏

5. 質疑・意見交換等

6. 閉 会

閉会挨拶（吉野奈良労働局長）

《配付資料》

- 障害者雇用優良事業所知事表彰資料
- 「障害者はたらく応援団なら」登録企業様のご紹介（平成27年9月登録）
- 講師プロフィール
- 講演資料
- 「奈良県障害者政策推進会議」資料一式
- 出席者名簿
- 参考資料
  - ・条例のリーフレット、条例の概要
  - ・障害者雇用促進ジャーナル 第4号

## 障害者雇用優良事業所知事表彰

表彰趣旨：障害者を積極的に雇用した事業所知事表彰する。

被表彰者：株式会社CWS

表彰日：平成27年9月9日（水）

会 社 概 要	
事業内容	市民生活協同組合ならコープのグループ会社として、奈良県を中心としたテレマーケティング業務、物流システム業務、配送業務、メンテナンス業務を展開
所在地	奈良市恋の窪1-2-2
代表者	代表取締役社長 中村 和次
設立	平成12年7月
従業員	772人（内 障害者22人） ※障害者雇用率の算定に含まれない、1週間の労働時間が20時間未満の従業員を含む
障害者雇用率	3.74%（H27.6.1現在）
その他	平成26年度「障害者はたらく応援団なら」登録 平成26年度（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の理事長努力賞受賞

## 「障害者はたらく応援団なら」 登録企業様のご紹介

《平成27年9月登録》

### シンワ精機株式会社

1986年（昭和61年）に設立し、現在、産業機械並びに工作機械の大型鋳物部品加工・溶接構造部品などの機械製造業を手掛けています。特徴は、社内一貫生産で製缶溶接、機械加工、塗装、組立までの技術力を生かし大物製品を一貫して製作できる技術力を強みとしています。

### 社会福祉法人ぷろぼの

1997年（平成18年）にNPO法人格を取得し、2013年（平成25年）に社会福祉法人の登記が完了いたしました。就労を支援する事業、働く場を作る事業、地域貢献を行う事業の3つの事業を主な事業内容としています。ぷろぼのはラテン語で「公共善、よき社会の実現のために」を意味する言葉です。

## 講師プロフィール

### 田川 精二（たがわ せいじ）氏

・ 1951年（昭和26）年生まれ 64歳

・ 精神科医



・ くすの木クリニック（精神科、神経科）院長  
（大阪府大東市諸福6丁目3-20）

・ NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク代表理事

2007年、通院する精神障害者らの「働きたい」という強い希望を感じ、本法人を設立し代表理事に就任。精神障害に特化した就労移行支援事業所（4カ所）を運営。7年間に200人を超える就職者を送り出している。

・ 公益社団法人 日本精神神経科診療所協会理事

・ 厚生労働省の研究会や検討会の委員を歴任

「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」委員  
（2012年）

「長期入院精神障害者の地域移行に向けた具体的方策に係る検討会」委員  
（2013、2014年）

奈良県障害者政策推進フォーラム出席者

平成27年9月9日（水）14時15分～  
奈良ロイヤルホテル 鳳凰の間

所属	役職等	氏名	推進フォーラム テーブル番号	
奈良県	知事	荒井 正吾	C	
	副知事	浪越 照雄	D	
	健康福祉部	部長	土井 敏多	D
		次長	山下 保典	E
	産業・雇用振興部	部長	森田 康文	D
	教育委員会	教育長	吉田 育弘	C
		教育次長	安井 孝至	E
奈良労働局	局長	吉野 彰一	C	
	職業安定部 部長	久保村達也	D	
高年齢・障害者・求職者雇用支援機構 奈良支部	支部長	溝口 英明	D	
	奈良障害者職業センター 所長	石黒 秀仁	E	
	同上	障害者職業カウンセラー	小田桐美月	N
	同上	障害者職業カウンセラー	高木 将祐	N
	同上	障害者職業カウンセラー	伊藤 理沙	N
	高年齢・障害者業務課長	杉林 佳明	N	
奈良県商工会議所連合会	株式会社南都銀行 人事部副部長	大森 英行	J	
	奈良トヨタ自動車株式会社 人事課長代理	山上 健志	J	
	奈良交通株式会社 総務人事部課長	福原 晋	J	
	共同精版印刷株式会社 監査役	東 静司	J	
奈良県商工会連合会	会長	中井 神一	C	
	副会長	松塚 幾善	M	
	労務部会長	中辻 良一	M	
	理事	吉村 伸泰	M	
	労務部会委員	高木 正年	M	
	労務部会委員	平越 國和	N	
	労務部会委員	栗栖 規	K	
	専務理事	嶋本 義隆	K	
奈良県中小企業団体中央会	局長	村上 正博	J	
	専務理事	櫻井 良彰	J	
	課長	中畔 啓至	J	
連合奈良	事務局長	竹平 均	M	
	副事務局長	舩田 勝	M	
	副事務局長	水野 仁	M	
	北和地協 事務局長	森山 欣哉	M	
奈良県労働者福祉協議会	職員	立石 智代	O	

所属	役職等	氏名	推進フォーム チーム番号
奈良県障害者福祉連合協議会	会長	藤井 正紀	D
	奈良県精神障害者家族会連合会 会長	奥田 和男	N
	奈良県精神障害者地域生活支援団体協議会 会長	吉川 郁子	N
	奈良県精神障害者地域生活支援団体協議会 役員	佐藤 恵美	N
奈良県議会	議員 (議長)	中村 昭	C
	議員 (副議長)	山本 進章	C
	議員 (厚生委員会委員長)	小林 照代	C
	議員	亀田 忠彦	A
	議員	猪俣 美里	A
	議員	山中 益敏	A
	議員	川口 延良	F
	議員	松本 宗弘	F
	議員	中川 崇	A
	議員	佐藤 光紀	A
	議員	田中 惟允	A
	議員	岡 史朗	A
	議員	清水 勉	A
	議員	中野 雅史	B
	議員	安井 宏一	B
	議員	田尻 匠	B
	議員	和田 恵治	B
	議員	新谷 絃一	B
	議員	小泉 米造	B
	議員	今井 光子	B
議員	堀川 虔二	B	
奈良県立特別支援学校	奈良養護学校 校長	中野 善久	L
	奈良西養護学校 校長	竹本 貞一	L
	西和養護学校 校長	稲本 正法	L
	二階堂養護学校 校長	細川 憲次	L
	高等養護学校 校長	榊田 義文	L
	明日香養護学校 進路指導主事	植平 裕正	L
	盲学校・ろう学校 校長	竹内 晃	L
「障害者はたらく応援団なら」 登録企業・団体	株式会社アドバンス 代表取締役	岡嶋 秀樹	F
	植村牧場株式会社 代表取締役	黒瀬 礼子	F
	社会福祉法人恩賜財団済生会中和病院 人事部長	福本 誠	F
	ケイミュー株式会社奈良テクノセンター 業務グループ長	寺元 博司	F
	小山株式会社 人事課長	山本 大輔	F
	佐藤薬品工業株式会社 総務部課長代理	前田 晋也	F

所属	役職等	氏名	推進フォーラム グループ番号	
「障害者はたらく応援団なら」 登録企業・団体	株式会社ジェイテクト奈良工場 工務部長	乾 有男	G	
	タビオ奈良株式会社 課長	多湖 武司	G	
	同上	池田 篤樹	G	
	奈良交通株式会社	廣田 純一	G	
	市民生活協同組合ならコープ 専務理事	山中 教義	G	
	奈良中央信用金庫 総務部	小西 宏嗣	G	
	株式会社奈良ホテル 総務企画部担当部長	栗原 幸生	G	
	株式会社ハートフルコープなら 代表取締役	岩野 隆志	H	
	アス方美装株式会社 専務取締役	森脇 大統	H	
	株式会社エコーブ近畿 グループマネジャー	小林 俊裕	H	
	社会福祉法人協同福祉会 経理総務部長	梶井 宏徳	H	
	同上 経理総務部	高橋 永	H	
	株式会社KBS 代表取締役	寺嶋 圭一	H	
	株式会社CWS 代表取締役社長	中村 和次	E	
	同上 業務本部長	大澤 克至	H	
	同上 業務本部 基幹物流統括マネジャー	島谷 俊行	H	
	同上 農産加工センター マネジャー	牧村 昌幸	I	
	同上 リーダー	中村 彰	I	
	株式会社シティサービス 代表取締役	赤川 義之	I	
	GMB株式会社 総務部長代理	松村 宗茂	I	
	天龍化学工業株式会社 執行役員	山岸 隆哉	I	
	社会福祉法人奈良市社会福祉協議会 総務課長	石原 均	I	
	株式会社奈良ロイヤルホテル 代表取締役	山下 明	I	
	株式会社ホテルマネジメント 管理部人事総務支配人	丸尾 昌	I	
	特別養護老人ホーム万葉苑 施設長	西岡 一雄	J	
	シンワ精機株式会社 代表取締役	東 延興	E	
	社会福祉法人ぶろぼの 事務局長	住吉 賢治	E	
	NPO法人ぶろぼの 顧問	磯野 滋昭	E	
	障害者就労支援機関	なら障害者就業・生活支援センター コンパス センター長	中島 美保	K
		同上 雇用促進コーディネーター	中屋ひろ子	K
なら東和障害者就業・生活支援センター たいよう センター長		村上 仁	K	
なら西和障害者就業・生活支援センター ライク センター長		出口 裕生	K	
なら中和障害者就業・生活支援センター ブリッジ センター長		柏木 要	K	
なら南和障害者就業・生活支援センター ハローJob センター長		大久保秀人	K	
推進フォーラム講師	NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 代表理事	田川 精二	D	
奈良労働局	職業安定部 職業対策課	課長	小林 幸司	O
		課長補佐	山田 満	O
		高齢・障害者雇用対策係長	中垣 長	O

所属	役職等		氏名	推進74-76 テ-ア R番号
奈良県	健康福祉部	企画管理室 主幹	水谷 勝則	0
		障害福祉課 課長	芝池多津子	0
		同上 主幹	東川 富成	0
		同上 主査	森 聡美	-
		同上 主査	谷村 篤	-
		同上 主査	牛谷 明弘	-
		同上 嘱託職員	高田 一路	-
		同上 嘱託職員	岩崎 節子	-
		同上 嘱託職員	北尾 依子	-
	産業・雇用振興部雇用労政課 課長	元田 清士	0	
	教育委員会事務局学校教育課 主幹	中川 貴明	L	

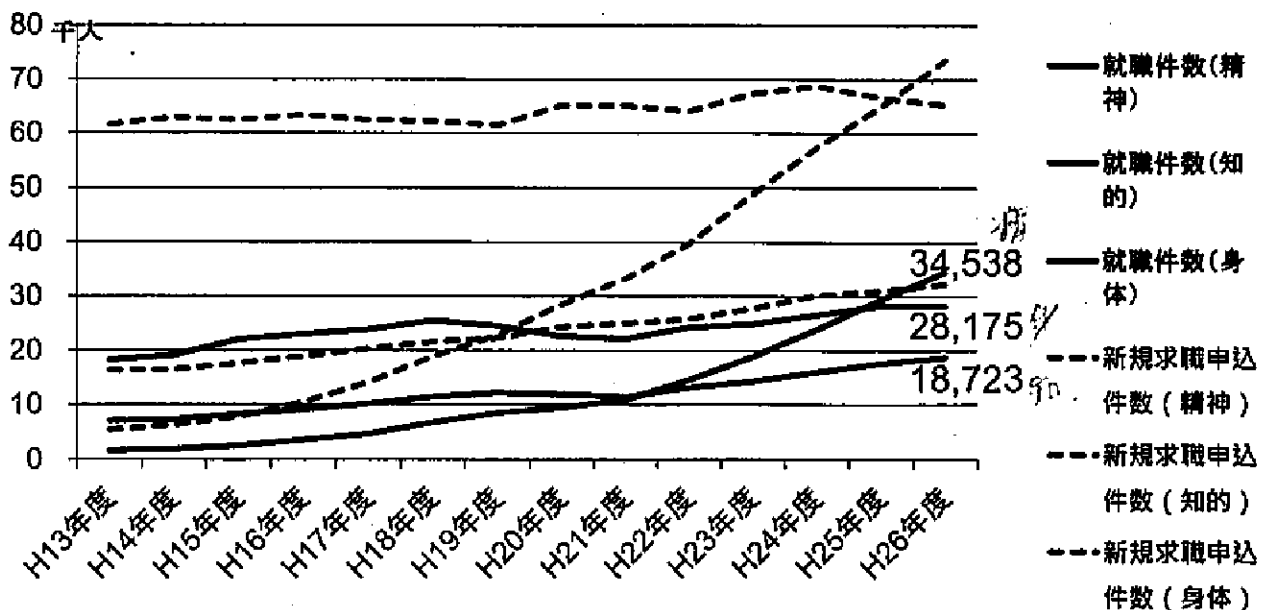


# 平成27年9月9日奈良県障害者政策推進委員会 精神障害のある人の雇用について

田川 精三

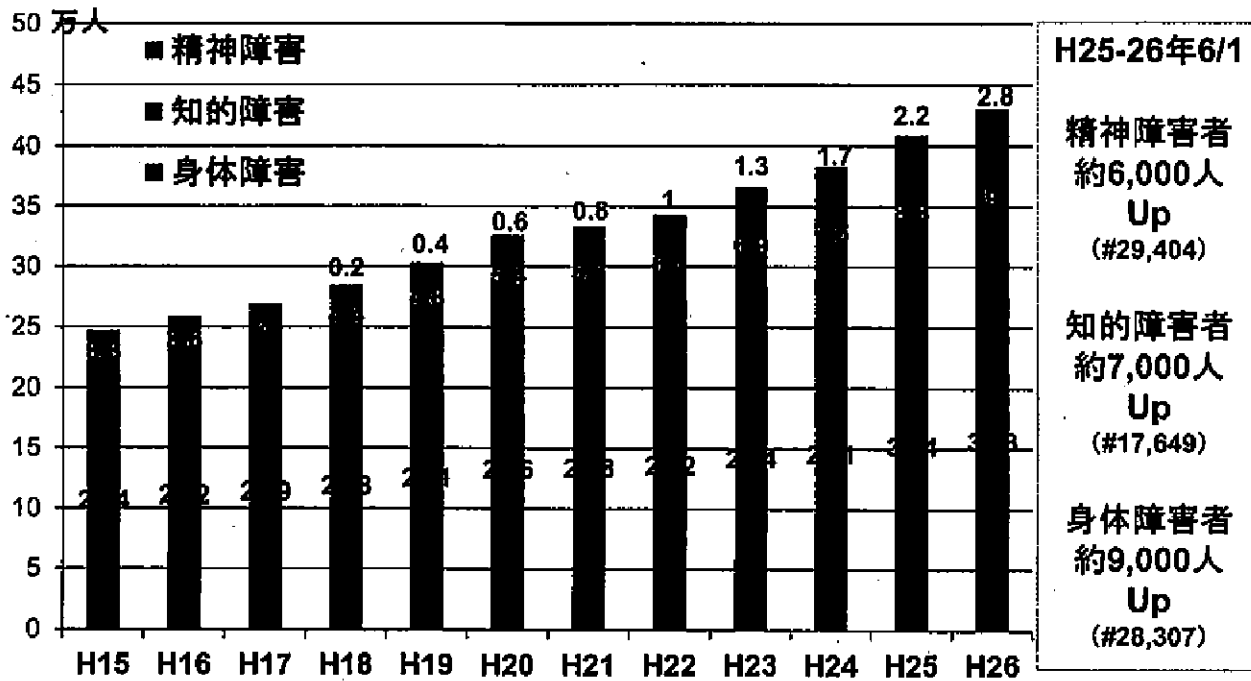
NPO大阪精神障害者就労支援  
ネットワーク (JSN)

## ハローワークにおける障害者の職業紹介状況 (2015年5月13日)



三障害(身体、知的、精神)でみると、新規求職申込件数、就職件数共に精神障害者(赤)の伸びが目立つ。平成22年度には就職件数で知的障害者を上回り、平成25年度では就職件数でついに身体障害者を越え、三障害で最も多い就職件数となった。平成26年度は、身体障害者の就職件数はわずかであるが減少、精神障害者は相変わらず増加している。2

# 障害者就労状況(各年6月1日現在:労働局調査)



各年6月1日で見ると、障害者で就労している者の数は毎年増加している。精神障害者も増えているが、平成25年と26年を比較してみるとおよそ6千人増加。しかし、H25年度の精神障害者就職件数は2万9千人余と大きな差がある。「職業生活継続」の問題と考えている。

## 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

### 1 障害者の雇用の促進等に関する法律の改正の概要

#### (1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

#### (2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

#### (3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

### 2 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

### 3 その他

障害者の範囲の明確化その他の所定の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日)

就労移行後の定着実績の評価

【基本的な考え方】

○就職時の適切なマッチングや継続的な職場定着支援を推進することにより、一般就労に移行した障害者の更なる職場定着を促進する。

【対応の方向性】

◆一般就労移行後の定着実績(定着期間)に応じた評価への見直し

現行、基本報酬で評価されている期間(就労移行後6月)経過後についても、職場定着の期間に応じて加算により評価を行う。→就職後3年までの段階的加算、継続A型への就職はカウントせず

就労移行支援の就労移行実績がない場合の減算の見直し

【基本的な考え方】

○事業の趣旨を踏まえ、就労定着実績がない事業所に適用される減算を見直し、サービス提供の適正化を図る。

【対応の方向性】

◆就労移行実績がない場合の減算の見直し

現行、過去3年間、就労定着実績がない場合に適用される減算の適用期間等を見直す。→3年⇒2年など

就労継続支援A型の短時間減算の見直し

【基本的な考え方】

○就労継続支援A型については、かねてより利用者の利用時間が短い事業所の問題が指摘されていることから、短時間利用に係る減算を見直し、サービス提供の適正化を図る。

【対応の方向性】

◆利用者1人あたりの1日の平均利用時間に応じた減算への見直し →5時間/日未満は減算

現行、短時間利用者の割合が5割以上の場合に適用される短時間利用減算について、利用者1人あたりの1日の平均利用時間に応じた減算に見直す。

5

## 事例Aさん 38歳 男 統合失調症①

◆二人兄弟の長男。おとなしく、自己主張のない子。工業高校卒業後、機械関係の企業に就職するが、「出張が多い」等として1年あまりで退職。

しばらく父(職人)の仕事の手伝いをした後、就職。しかし、社内の人間関係がうまく行かず、ちょうど父が死亡。しばらく元気がなかったが、そのうち被害的。夜も眠らず大声で叫ぶことから、無理矢理大学病院精神科に。

何とか通院し、仕事にも就く(非開示)が続かない。何度か同じことが繰り返される中、家族が保健所に相談、当院を紹介され来院する。

◆1ヶ月ほど通院し、自分で運送会社の荷積み等の仕事(非開示)を探して行く。2-3ヶ月勤くと、少し疲れた表情。「ちょっと疲れてるけど…大丈夫思います」。しかし、その次の受診日には「…仕事…やめましたん」と。

仕事を始めた2-3ヶ月は問題ないが、少しなれてくると、同僚や上司の態度が気になり出すと言う。素っ気ない態度をとられると、自分なんか必要ないと思われている様に思い、普段無口なAさんがさらに無口になり、周囲の対応が気になってくる。細かな失敗を大変気にし、会社に迷惑をかけているのでは…やめた方が良いのではないか。また、やめれば良いのに…と思われているのではないかと等考えてしまう。夜も眠れなくなり…朝起きられず、やめてしまう。これまで何度も同じことを繰り返してきたという。

6

## 事例Aさん 38歳 男 統合失調症②

★Aさんのような方は多い。仕事に就いた当初は、緊張し、仕事に慣れることに必死。しかし、少し慣れた頃に「うまく出来ているのだろうか」「他の人より作業が遅い」「役に立たないと思われていないか」「首にしたいと思われていないか」等とどんどん被害的に考え、周りの言動に敏感～ちょっとしたきっかけで会社に出られなくなり、するすると辞めてしまう。

◆その後Aさんは、何度か非開示で就労を試みるが続かない。

家族も家でごろごろする生活にプレッシャーをかけ始める。デイケアなどに誘うが大変消極的。仕事について聞くと「仕事はしたいです。この歳で…仕事もしてないのは…」けど、自信なくなつて。失敗ばかりで…」

◆PSWから、病気・障害を伝えた上での就労について提案する。躊躇するが、家族からこれまでうまくいってない…と指摘され了承。障害者就労の説明とJSNの見学～入所を決める。

デイケアに1ヶ月ほど参加し、その間「職業準備性」を確認、市町村への事業利用申請、障害者手帳の申請等。

★障害を開示して働くことに多くの精神障害者は躊躇する。これまで、病気を開示して「得」をした経験がなく、障害者就労の中でも偏見の目で見られるのではないかと感じてしまう…。精神障害者はみんなこのような気持ちをもっているだろうことを頭の片隅に入れておくのが良い。

◆JSNでのトレーニングは順調に進む。企業実習前には緊張するが、何とかやりとげる。実習先の担当者や社長さんから評価されることに元気になり、何カ所かの企業実習の後、倉庫関係の会社に就労前実習(JobCoach)～就職する(JobCoach)。

7

## 事例Aさん 38歳 男 統合失調症③

◆Aさんはそのまじめさから、上司にも評価され、順調に仕事を続けていた。

しかし、就職し3ヶ月ほどたった頃、急に欠勤。会社から連絡を受けた担当JobCoachは、医療機関に連絡すると同時にAさんと面接。

Aさんは低い声でボソボソと「なんや、僕、嫌われているように思うんですわ」「よう失敗するし…あんなやつ要らんとおぼれてるやうに…」「朝、挨拶しても知らん顔されたりして」「役に立ってないし、迷惑かけてるんやったら…辞めた方がましかなと」

★ある程度仕事になじむと、このようなことが時に出現する。通常、何の支援もなければ、このまま会社に出られなくなり、辞めてしまうことも多い。しかし、企業・支援者・医療機関の連携があれば切り抜けられる。

◆担当JobCoachはAさんに、上司もAさんのまじめな仕事ぶりを評価してくれている。失敗は誰でもすること、繰り返さなければ良い等と伝える。しかし、Aさんはあまり納得していない様子…。そこでJobCoachは一計を案じ、主治医に許可を取りAさんの職場の同僚とAさんを飲み会に誘うことにした。飲み会はとても盛り上がる。

その後、Aさんは休むことなく仕事に出るようになる。「一緒にお酒飲んであれこれ話していたら、嫌われてるとか言うのは僕の思い過ごしやと分かりました。みんな良い人ですわ。良かったです」

◆Aさんは、その後も仕事に励み、一部門を任されるようになる。まれに、疲れがたまると不安定になることもあるが、企業～JSN～医療機関との連携ですぐに立ち直り、仕事を続けている。

★…Aさんの仕事も、もうすぐ5年…★

8

精神科の... 157... 21... 1/24... 1/24...

# \* 余談 \*

9

## 統合失調症の治療イメージ①

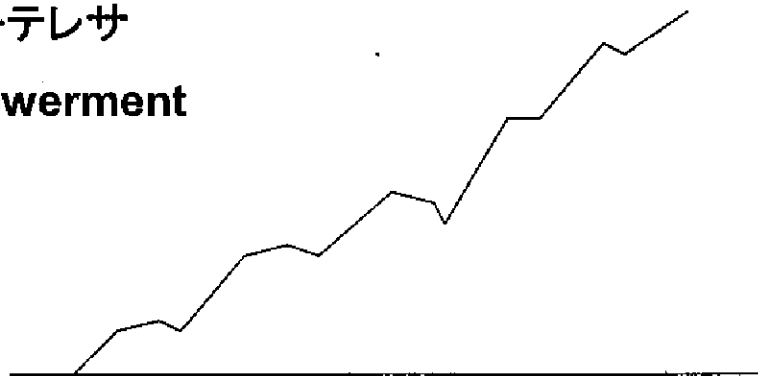
### 【治ること】

「元通り」ではなく、⇒「強くなった」「たくましくなった」

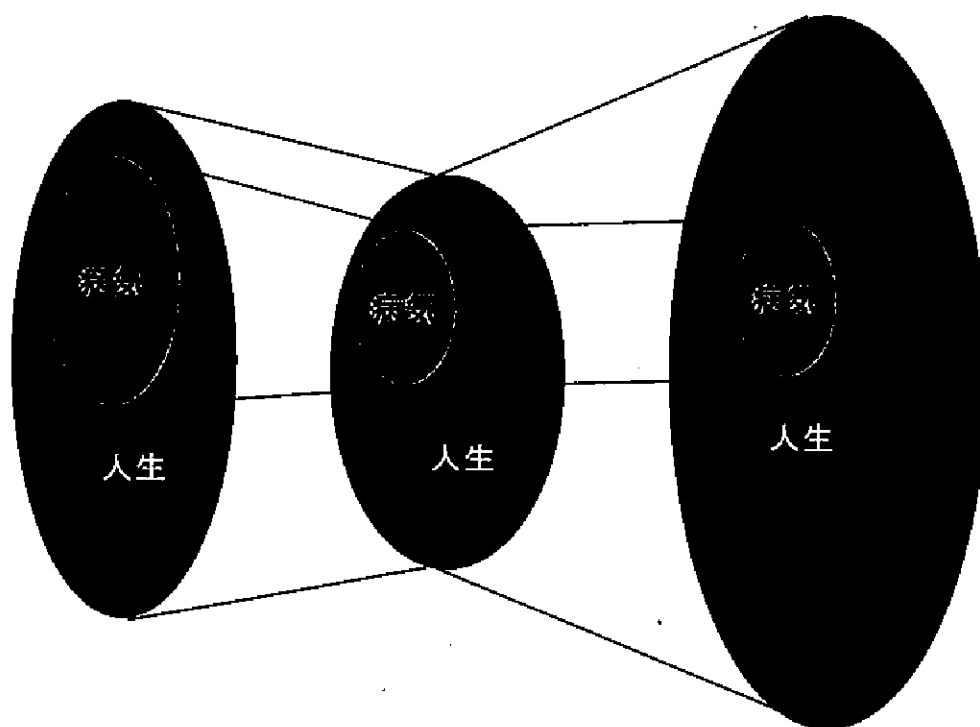
POWER !

#マザーテレサ

#Empowerment



## 統合失調症の治療イメージ②



11

## 余談 その三 THE VILLAGE ISA

◆アメリカ・カリフォルニア州ロサンゼルス群にある精神保健統合サービス機関 (Integrated Service Agency) の一つ

- ・ロサンゼルス群精神保健協会が運営; ロングビーチ市(人口45万)
- ・対象; 18歳以上の重度精神障害者

◆福祉サービス、就労(支援)サービス等に加え、医療の提供も行う。  
#チームでの、期限をつけない関わり。オーダーメイドプログラム

◆基本理念(抜粋)

- ★「精神障害」はその人の一部にしかすぎない
- ★障害による機能低下ではなく、その人の能力、才能、全人的ありように焦点
- ★病気の症状ではなく、生活の質に注目
  - #自分のより良い生活のために病気をコントロールする
- ★メンバーのゴール目標によってサービス内容が決定
  - #on their demand
- ★「ハイリスク・ハイサポート」
- ★希望とリカバリー

12

# \* JSNの8年

(NPO大阪精神障害者就労支援ネットワーク)

13

## JSNの事業所

♠ JSN門真 (2007年6月1日)

・就労移行・20名定員

♣ JSN茨木 (2008年4月1日)

・就労移行・20名定員

♥ JSN新大阪 (2011年4月)

・就労移行・20名定員

◆ JSN新大阪アネックス (2013年4月)

・就労移行・20名定員

・事務系に特化したトレーニング

☀ アクアラ北大阪 (2013年8月) ・A型事業所へ

出席率約9割!!

# NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN)

## 役員

代表理事:田川精二(くすの木クリニック)

#日精診・大精診理事

副代表理事:三家英明(三家クリニック)

#大精診監事

理事:渡辺洋一郎(渡辺クリニック)

#日精診会長

理事:堤俊仁(つつみクリニック)

#大精診会長

理事:坂元秀実(坂元クリニック)

#大精診副会長

理事:川澄伸樹(かわすみクリニック)

#大精診理事

理事:納谷敦夫(なやクリニック)

#元・大阪府健康福祉部長

理事:西浦竹彦(にじクリニック)

理事:関宏之

(NPO大阪障害者雇用支援ネットワーク・元代表)

理事:應武善郎

(ダイキンサンライズ摂津 元・社長・顧問)

理事:田中純幸

(JSN事務局次長、元・公共職業安定所所長)

理事:保坂幸司

(JSN事務局長)

理事:金塚たかし

(JSN統合施設長)

監事:奥脇学

(奥進システム・社長)

15

## JSN利用の条件

働きたいという強い意欲

精神科医療の継続

3日/週以上の通所

朝からの通所

3点セット(本人アンケート、主治医意見書、支援者アンケート)

障害開示での就職(精神障害者手帳)

#入所後1ヶ月間の試行期間(利用適否見極め期間)

~本人の就労準備性、紹介機関の障害者就労への理解

16



# JSN・トレーニングの流れ

**STEP1 基礎訓練期間(所内作業・約3か月※)**

→職業準備性の確認、特性の把握、担当者との信頼関係

**STEP2 企業実習(体験)・・・JobCoach**

→適性の確認、仕事現場での問題の把握～修正

**STEP3 求職活動**

→実習の経験をふまえメンバーと担当者で相談

**STEP4 就労前実習・・・JobCoach**

→企業・担当者などの把握、就職現場での問題把握と修正

⇒就 労・・・JobCoach ～職業生活の継続

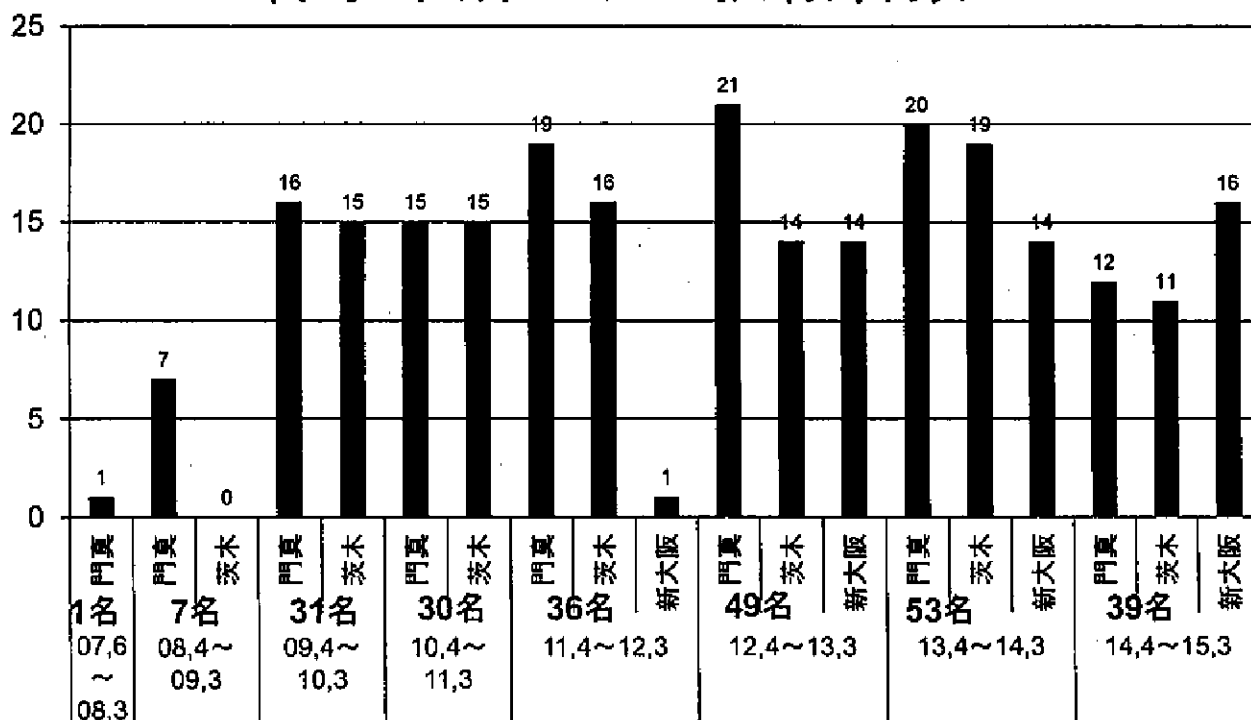
START

★・・・JSNスタッフが、迷いなく、思いきり支援が出来るように

～医師は後方支援に徹する・・・★

17

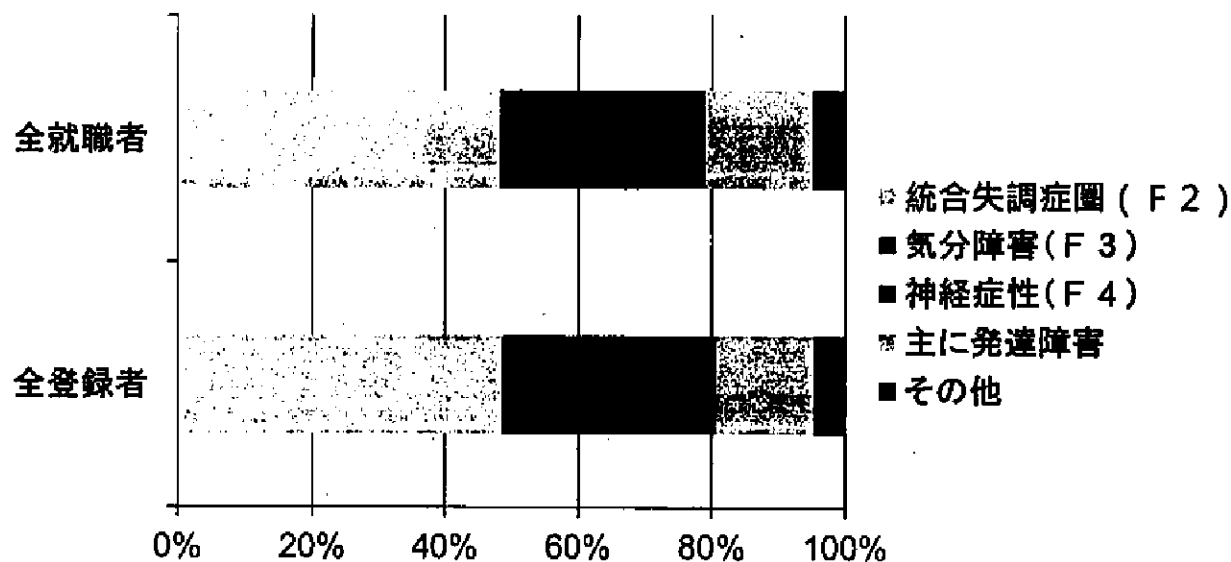
## JSN各事業所からの就職者数



2007年6月にJSN門真が設立されてから2015年3月までのおよそ8年間に、合わせて246名がJSNから就職している。全体の職業生活継続率(6ヶ月間ではない)はおおよそ8割弱となっている。

18

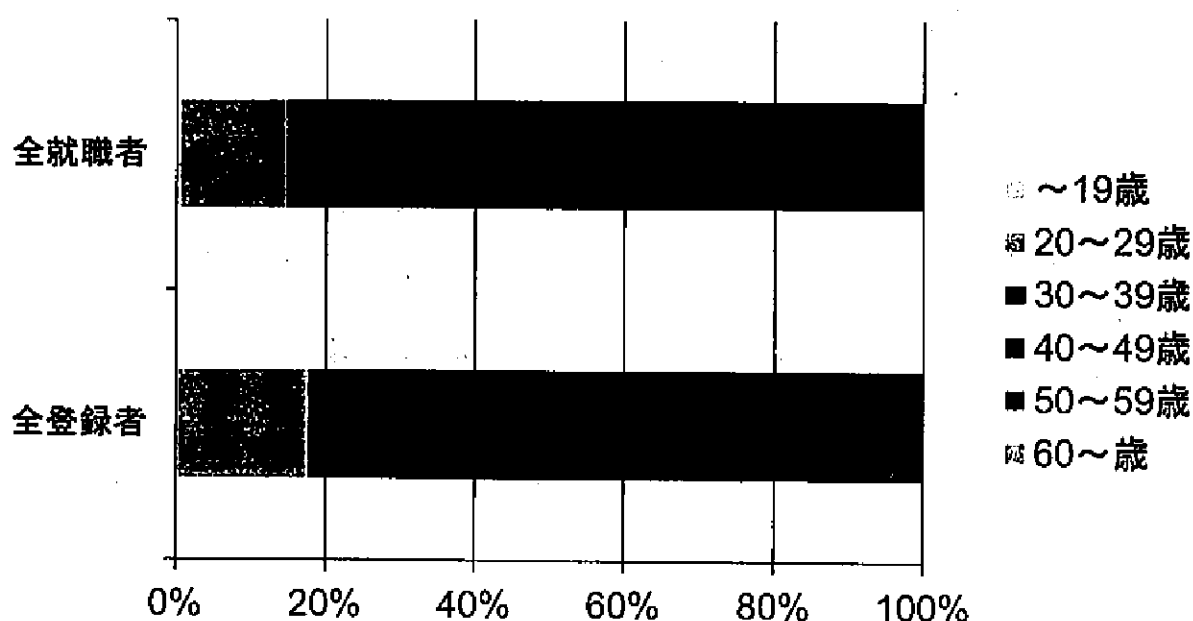
## JSNの全登録者・全就職者の病名別分類 (2013年3月末現在)



全就職者の病名別分類を見ると、統合失調症圏が5割弱、気分障害が2割強、神経症圏が1割弱、発達障害が2割弱となっている。  
全登録者と比較すると、統合失調症圏はほぼ同率、神経症圏と発達障害が就職者の割合が多く、気分障害は就職者の割合が少ない。

19

## JSNの全登録者・全就職者の年齢分布 (2013年3月末現在)

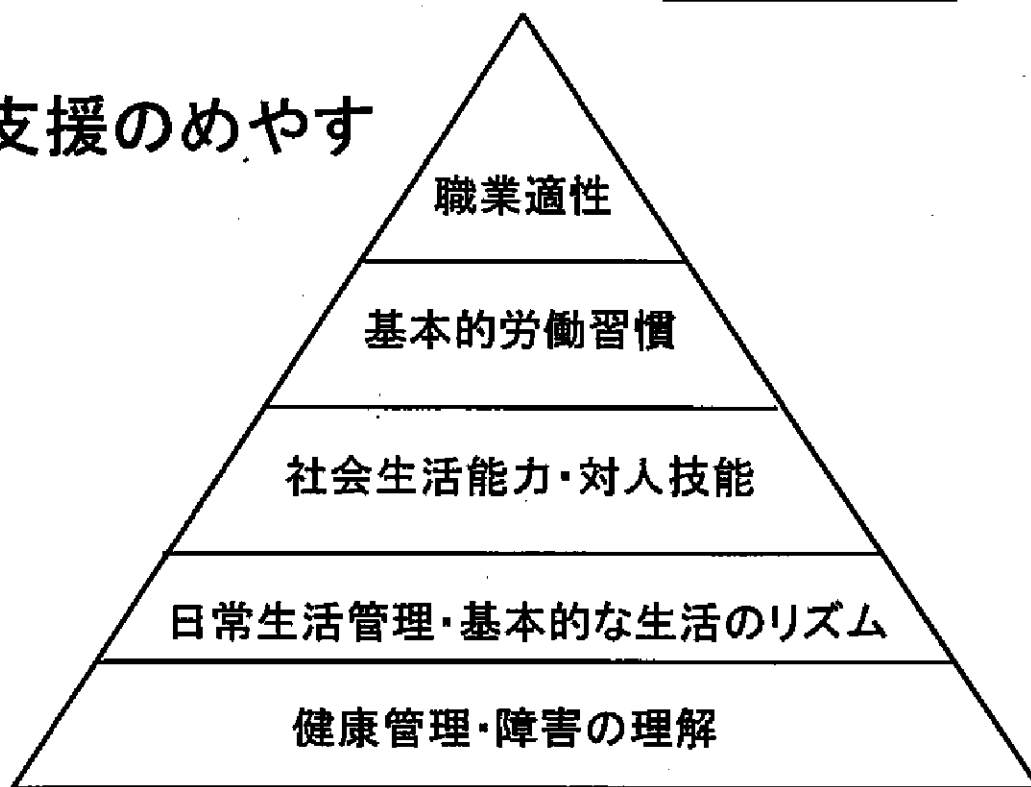


就職者の年齢別分布を見ると、30歳代が最も多く約5割を占める。次いで40歳代が約3割、20歳代が約1割5分となる。一般就労では、40歳代、50歳代の求人は大変少なく、仕事に就くのが難しい状況にある。しかし、障害者雇用では少し違うようだ。

20

働くために何が必要か①(職業準備性) 三家C.

支援のめやす



働きたい強い気持ち

21

働くために何が必要か②~企業が望むこと

①休まないこと

- ・もちろん、風邪で**38度**の熱あれば休んでください
- ・いわゆる「ちょっとしんどいので休みます」は**X**
- ・例えば、週三回と決めたなら、その日は出社する

②決められた時間に出社、決められた仕事をする

- ・万が一、遅刻や欠席するときは、必ず連絡を
- ・分からないままに進めない、分からないことは聞く、覚えておけないことはメモ
- ・「報告」「連絡」「相談」、職業準備性

③ゆっくり、少しずつで良いから、レベルアップ

- ・まじめに取り組み、力をつける

22

# JSNを振り返って

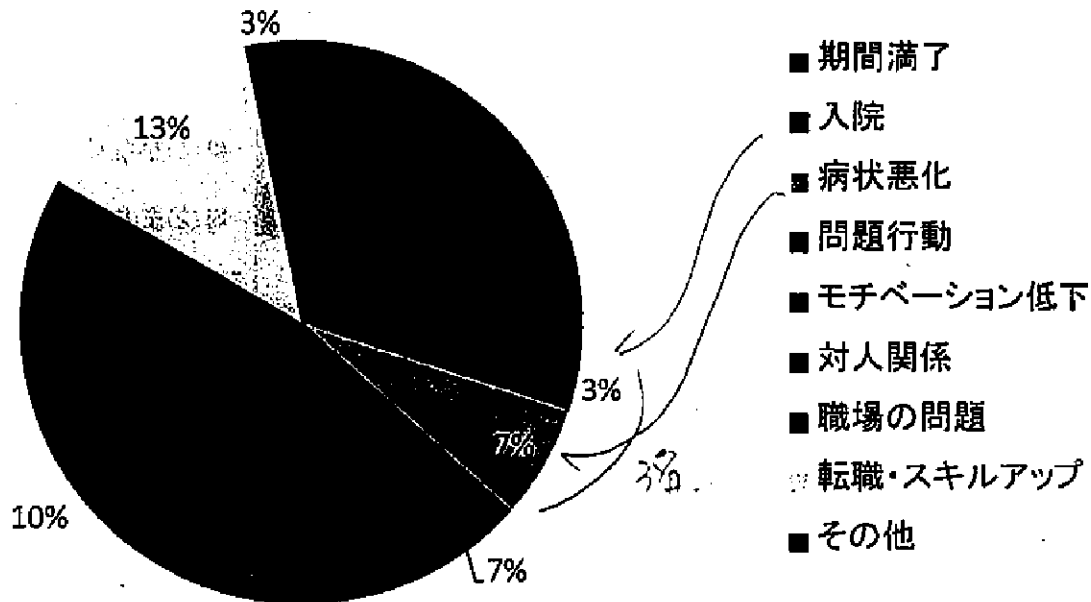
- ★ほぼ予想した通りの就職者数・支援があれば働ける！
- ★9割近い出席率・やりたいことなら頑張れる！
- ★統合失調症のメンバーで、トレーニング中に調子を崩す人が大変少なかった⇒中途半端でない、しっかりとした支援！
- ★自分の「病気」「障害」「今の力量」を知っていることの強さ！
- ★とっても熱い！暖かい！社長さん社員さん達
- ★「仕事」のある人生・顔つきが変わる！個性的！
- ★「血の通った」ネットワーク・精神科診療所コメディカルの力！
- ★職業生活継続への支援が重要
- ★生活支援の大切さ
- ★トレーニング中「ちょっと昔の自分を思い出したみたい」との感想

23

\* 長く働き続けるために…

# 離職理由

(2007年6月～2012年3月末; 30名)

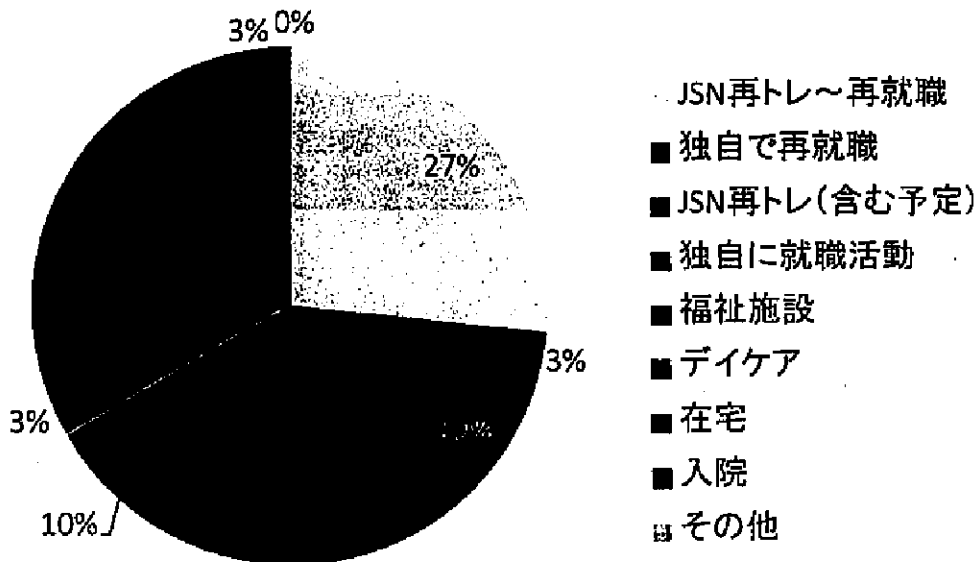


離職理由で最も多いのは「期間満了」で、これは緊急雇用施策関係の期限付き雇用である。次が「モチベーションの低下」、続いて「転職・スキルアップ」「職場の問題」となっている。「病状悪化」「入院」という「病気」を理由にした離職者は合計3名。離職者の1割であり、就職者合計105名の3%以下である。

25

# 離職後の経過

(2007年6月～2012年3月末; 30名)

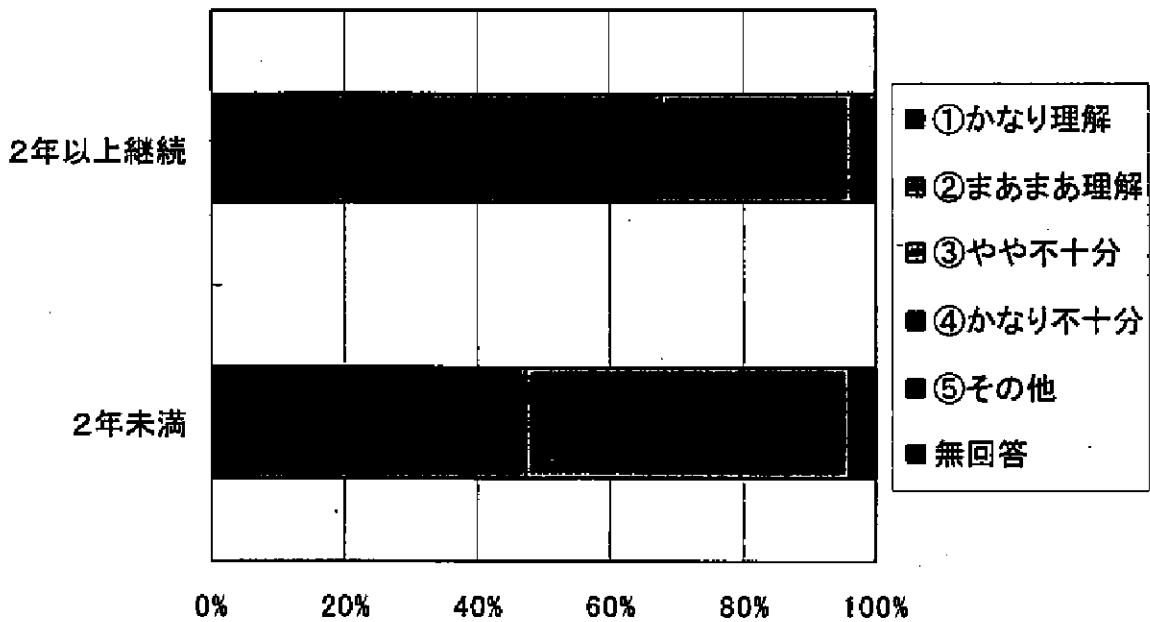


離職者30名のうち、JSNで再トレーニングし、9名(27%)が再就職。自分で再就職したものを加えると離職者の30%が再就職している。また、再トレーニング中のもの、独自に就職活動しているものを合わせると、離職者の57%が再就職あるいは再就職に向けて活動中である。

26

【職業生活継続アンケート調査】

## 病気の理解(主治医アンケート)

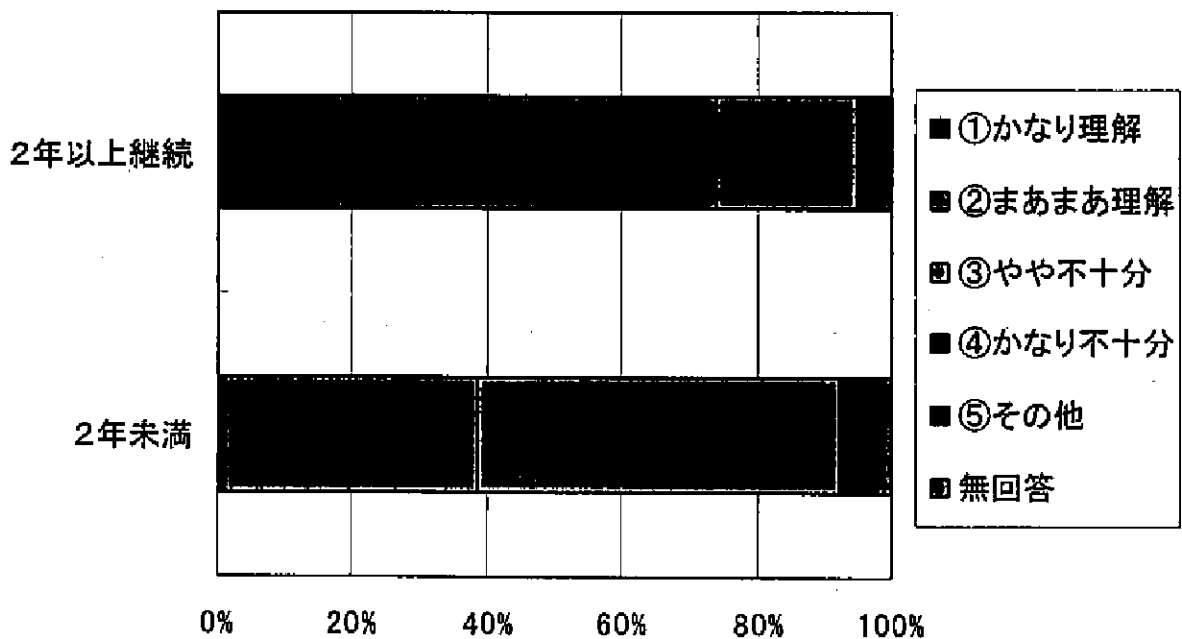


「2年以上継続」は、自身の病気をより良く理解していることが分かる。

27

【職業生活継続アンケート調査】

## 障害の理解(主治医アンケート)

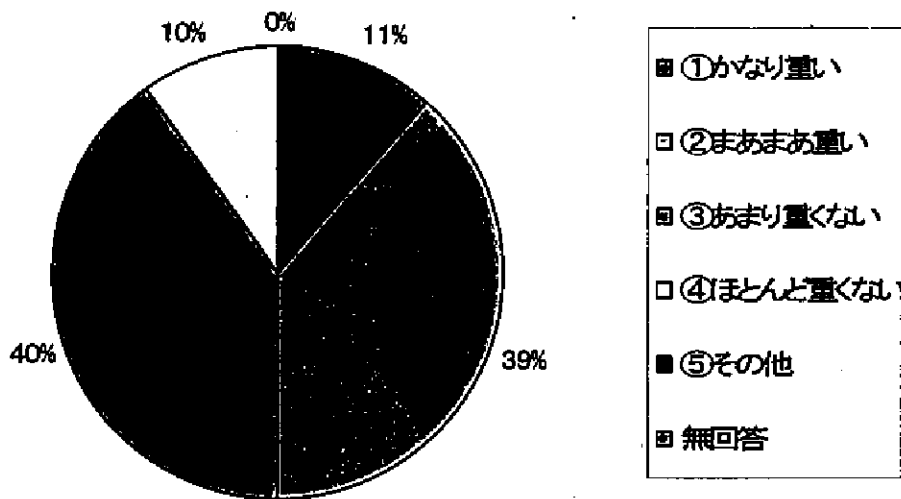


「2年以上継続」は、「病気の理解」以上に「障害の理解」をしっかりとっていることが分かる。

28

## 責任の重さ

(2009年職業生活継続アンケート 2年以上継続:80名)

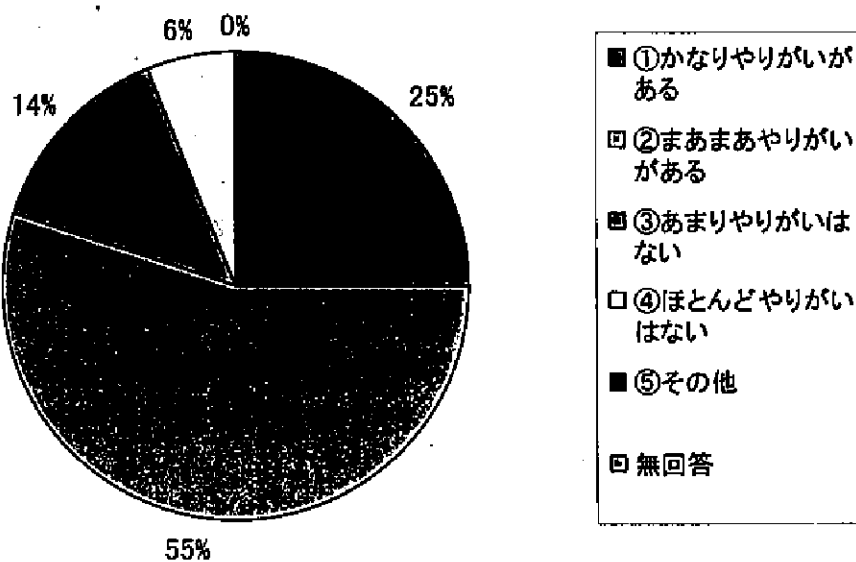


「2年以上継続」の50%は、仕事の責任は「重い」と感じている。

29

## 仕事のやりがい

(2009年職業生活継続アンケート 2年以上継続:80名)

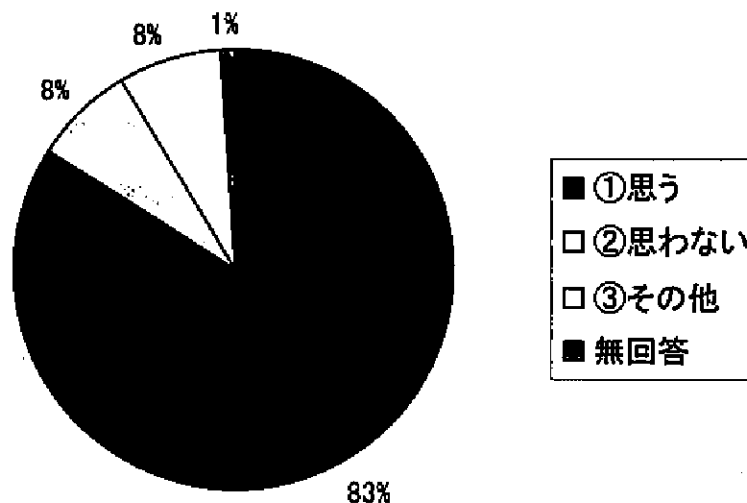


「2年以上継続」の80%が、仕事に「やりがいがある」と感じている。

30

# その会社で働き続けたいか

(2009年職業生活継続アンケート 2年以上継続:80名)



「2年以上継続」の83%が、その会社で仕事を続けたいと希望している。

## JSN五周年：企業アンケート

2012年5月でJSNは設立5周年を迎えることになりました。2012年3月末までにJSNからの就職者は105名(門真58名、茨木46名、新大阪1名)。JSNメンバーを雇用していただいた企業も60数社にのぼります。

JSN・5周年にあたって、精神障害者の雇用とJSNの支援に対する企業側のご感想・ご意見をいただくためアンケート調査を行いました。

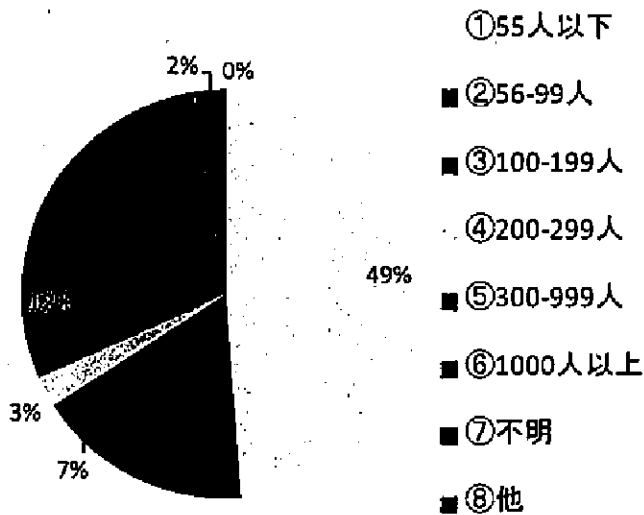
アンケートは非開示で就職した企業やJSNからの問い合わせを拒否されたメンバーの就職している企業などを除き、59社にお願いし、41社から回答がありました。その結果を報告いたします。



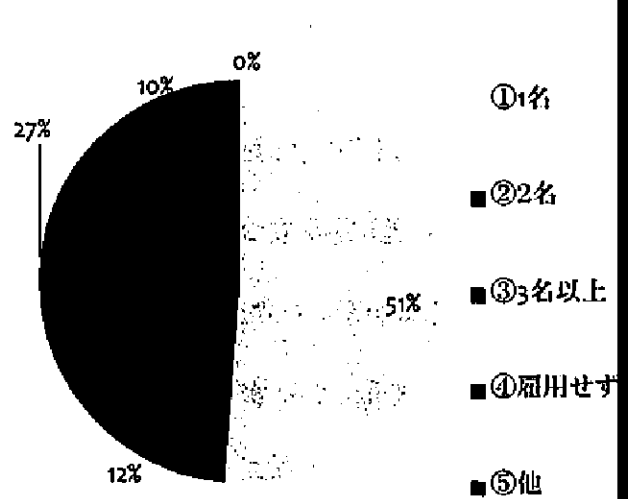
# JSNメンバーを雇用していただいた企業

(JSN五周年・企業アンケート 2012. 4 :41/59社)

従業員数



現在の精神障害者の雇用人数



雇用義務のある企業が殆ど、上記の企業。

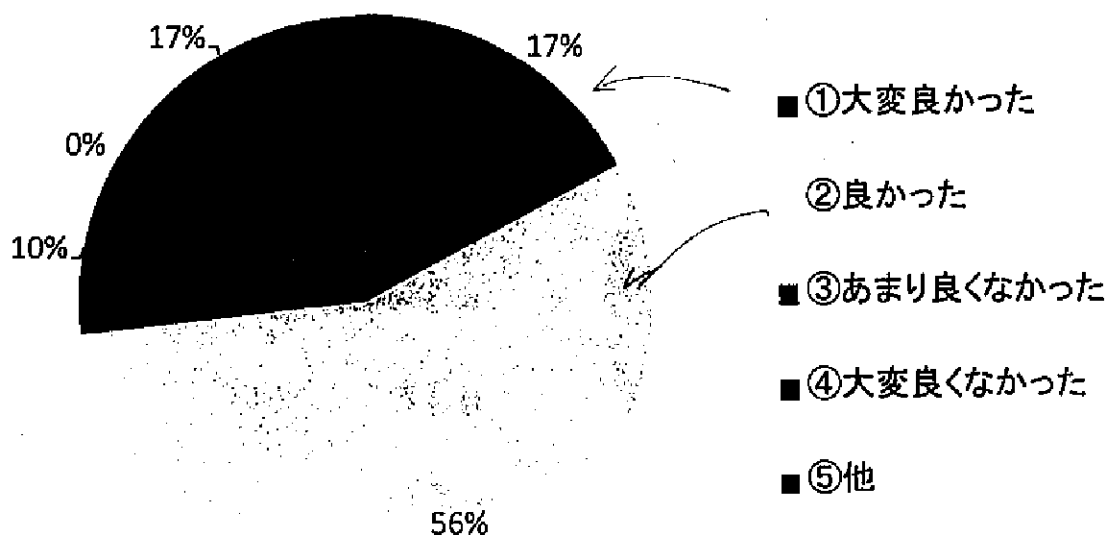
JSNからの就職する企業で最も多いのは従業員55人以下の規模の企業で49%を占める。約6割が99人以下の規模の企業に就職する。一方、従業員1000人以上の企業も17%ある。精神障害者1人雇用が約半数。3人以上が27%を占める。

33

# 精神障害者を雇用して..

(JSN五周年・企業アンケート 2012. 4 :41/59社)

JSN. 支援を希望する  
判断と見込み、

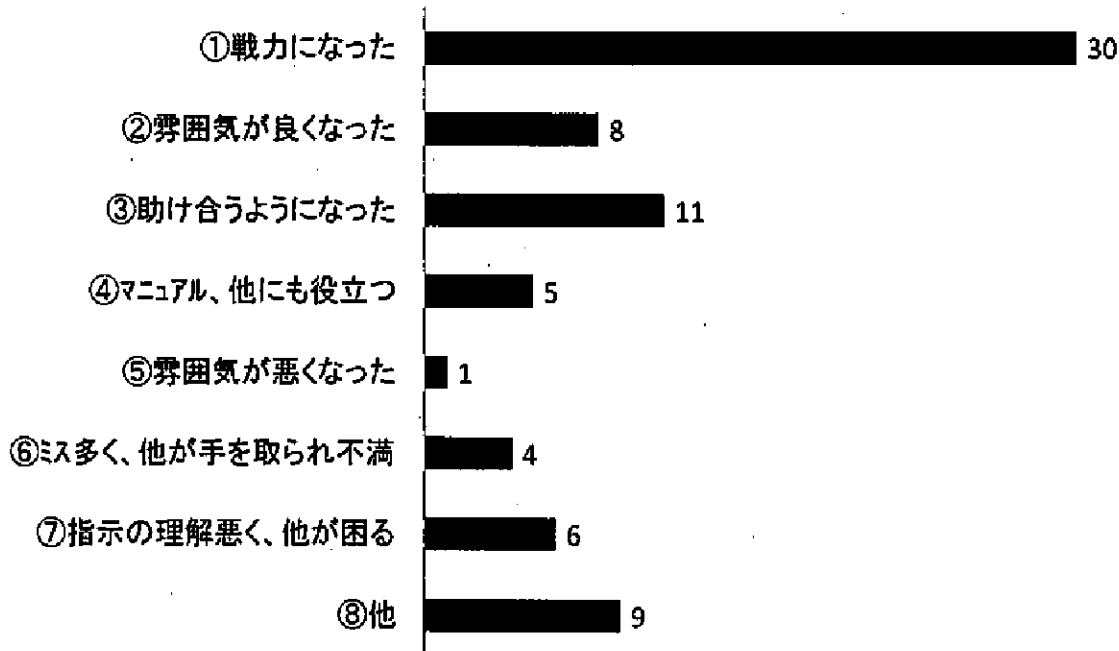


精神障害者を雇用して「大変良かった」「良かった」とした企業が7割以上ある。「大変良くなかった」とした企業はないが、「あまり良くなかった」とした企業が10%あった。支援者は企業をしっかりとサポートしなければならない。

34

# 精神障害者を雇用したことによる変化

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41/59社)

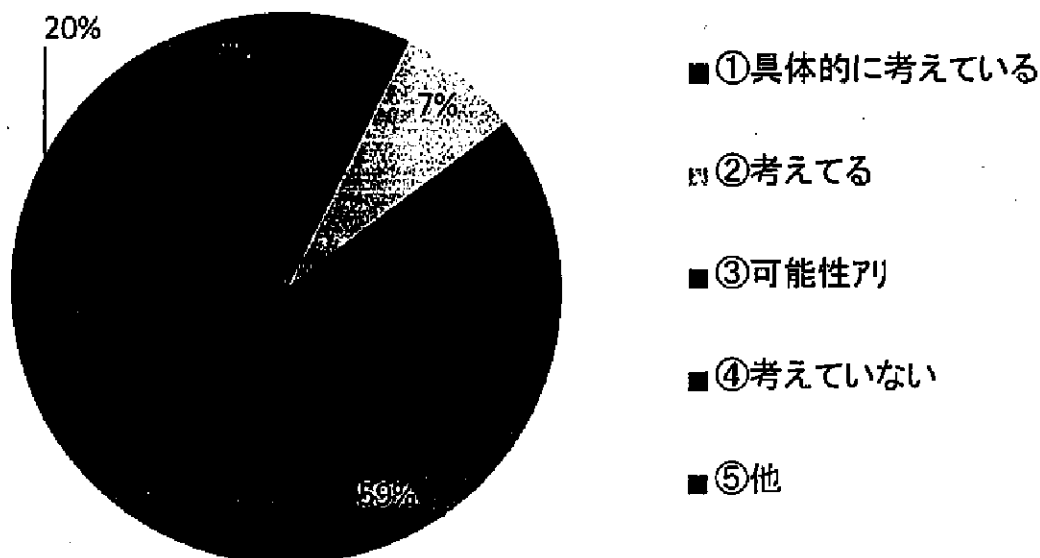


精神障害者は、まず企業の「戦力」として認められている。一方、雇用して良かったとした企業でも、「指示の理解」「ミスの多さ」などで担当者が苦勞していることが見て取れる。息の長い支援が必要となる。

35

# 今後も精神障害者を雇用するか・・・

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41/59社)

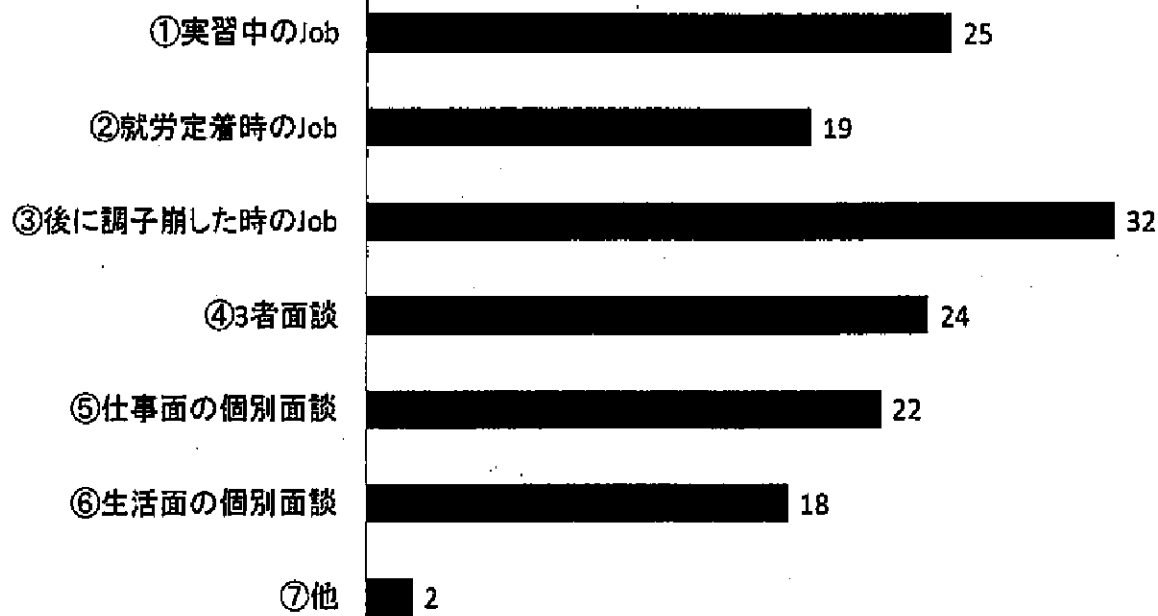


今後も精神障害者を雇用するか・・・との質問に、14%の企業が「具体的に考えている」「考えている」と答えている。また、「可能性がある」とする企業も59%あり、あわせて7割を超える。今後の展望も見えてくる。「考えていない」とした企業は20%。

36

# 企業から見た就労支援者の必要性

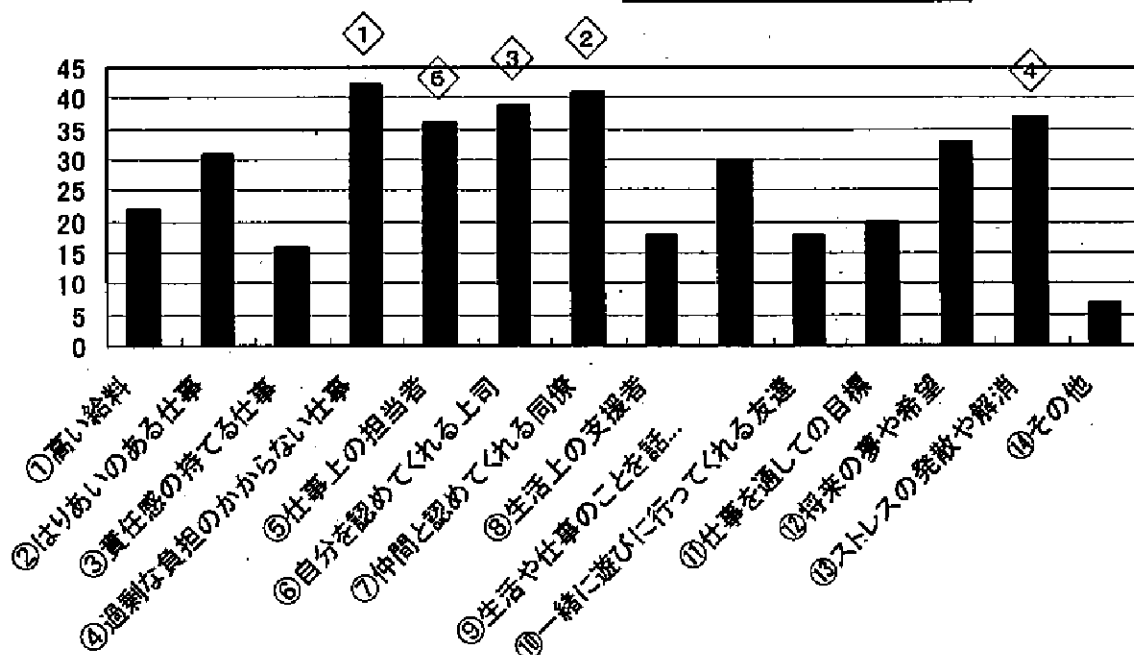
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 :41/59社)



企業が望む就労支援者が行う支援で最も多いのは「就労後、調子を崩したときの支援」であることがわかる。次に、企業「実習中の支援」と「三者(本人、企業担当者、支援者)面談」、「仕事面での個別面談」が続いている。

# 仕事を続けて行くために必要なこと

(2009年職業生活継続アンケート 2年以上継続:80名)



「2年以上継続」の人達が、仕事を続けるために必要なことは、過剰な負担のかからない仕事、仲間と認めてくれる同僚、自分を認めてくれる上司、の順となっている。

□

□

□ 「過剰でない仕事」「仲間と認めてくれる同僚」  
「認めてくれる上司」「リフレッシュ」「担当者」

□

□ その人への理解

#現場担当者のコミュニケーションツール：SPIS

た。もはや、就職者数を白熱する時代ではない。いかに何者続けることが出来るか。その支援の在り方がテーマ。と

□

所内トレーニング

□

マッチングと定着支援

□

企業支援 ~SPIS!

□

就職者への直接支援

- 精神障害者だからといって、それほど特殊な働き手ではない
- しかし、いくつかの工夫は必要
- 本人への理解（SPISなど）と相談相手
- 長く働き続けられるかが、ポイント

# 定着したから大丈夫～もう配慮はいらない・・・ことはない。「波」にあわせた支援を！

- 頼りになる支援者と6ヶ月を超えた継続的な支援  
# 6ヶ月を過ぎると支援しなくなる就労支援事業所もある

★精神障害者が働き続けられる企業は、  
従業員を大切にす誰もが働き続けやすい企業★

◎ 感謝

精神障害

苦痛・機能障害を伴う症状

◎ 仕事

Job coach 業務支援士

Job coach 単独で業務支援士

Job coach 業務支援士 養育費

ご清聴ありがとうございました

ISN