

第2分科会  
精神障がい者の就労支援  
・日中活動の諸課題

# 就労移行支援事業所の実践から

---



NPO法人

コミュニティ楽創

総務部長 本多 俊紀

平成25年度

精神保健福祉事業団体連合会研修会

2014.3.1

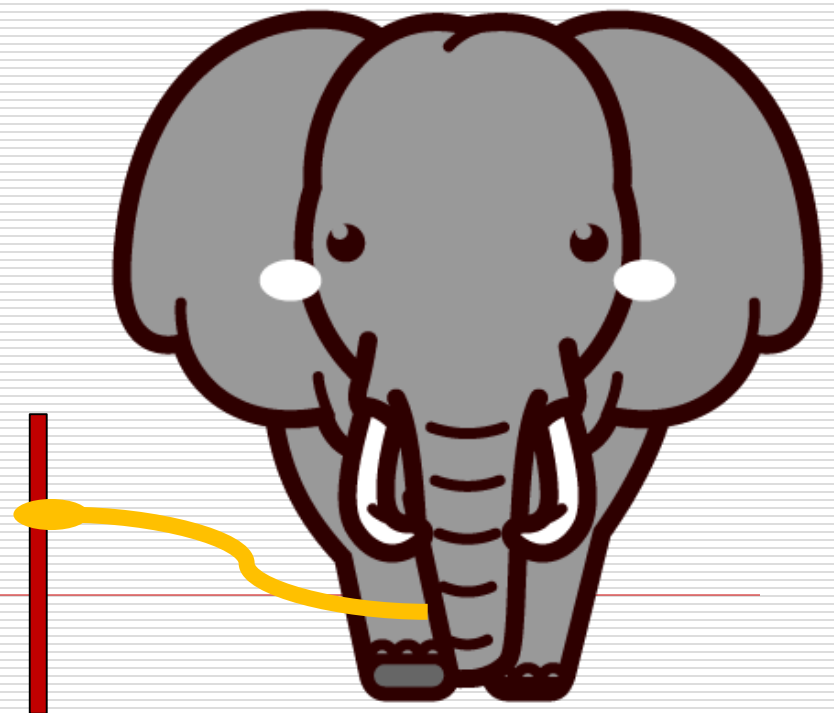
---

• • • こんな話を  
知っていますか？

# こんなお話を知っていますか？

---

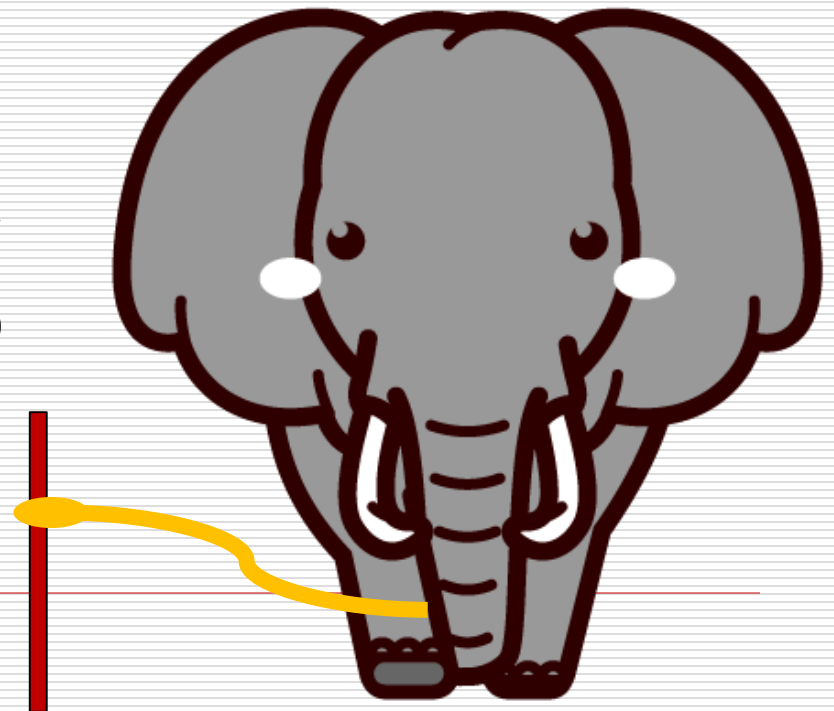
- ゾウ使いは、あの大きなゾウを細い棒と縄で繋ぎとめることができるそうです
- 簡単に縄を引きちぎり棒をへし折って逃げることができそうなのに逃げないそうです
- なぜでしょう？



# こんなお話を知っていますか？

---

- ゾウは、子供のころに太い杭に繋がれ、どうにもならないと学習し、大きな体になっても「自分には無理なんだ」と思い込むのだそうです
- このゾウは、私やみなさんそれぞれの姿なのかもしれません

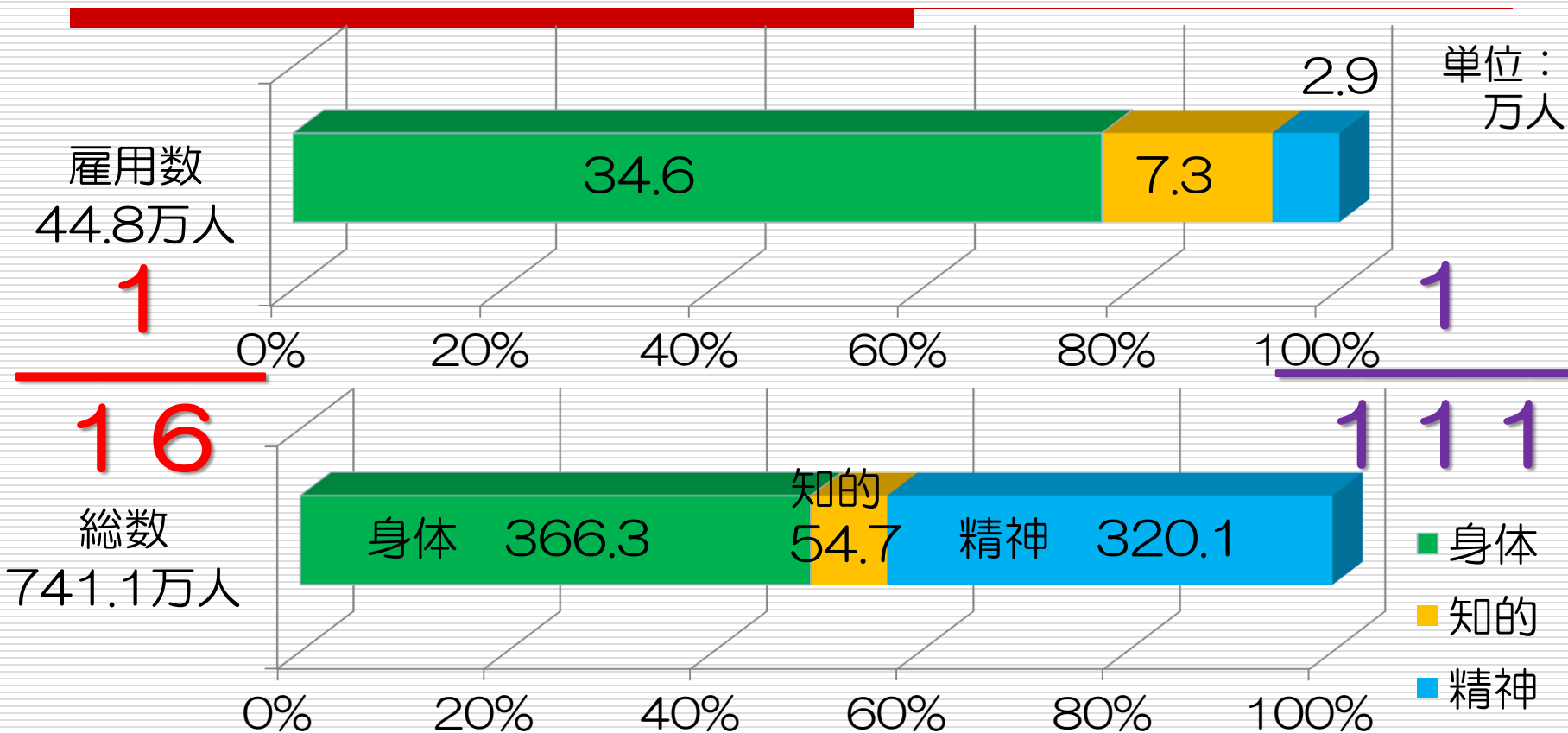


# 精神障がい者の就職件数と新規求職申込件数



日本の人口は？

# 障害者雇用の実態



障害者雇用率・・・法定2.0% 実際1.76%

これらが示すこととは？

---

• • • ところで

あなたは、  
なぜ働くのですか？

---





# I P Sモデル

---

私のお話の前提として・・・

# I P S (Individual Placement and Support : 個別職業紹介とサポート) モデル

---

- リカバリー (明確な定義はない)  
障がいの有無にかかわらず、自分自身が当たり前前に希望と挫折、挑戦と苦勞を選択し、自分らしく生きていくということと、そのプロセス。
  - 個別性を重視した精神障がい者の就労支援
  - 当事者の就労意欲や職業の選択、好みを重視
  - 本人の就労意欲があれば例外なく援助の対象
  - Place (職場) - Train (訓練) モデル  
仕事の技能はその職場で学ぶ
-

# IPSの基本原則（8原則）

---

1. 働きたいと思うすべての精神障害者が対象  
\* 障害が重いことや、支援者側の視点による「意欲の低さ」「不安定さ」などで除外されない
2. 就労支援の専門家と精神保健福祉の専門家はチームとなり支援する
3. 一般雇用（一般企業や公的機関等事業体の障害者雇用を含む）を目標とする
4. 社会保障（生活保護・障害年金など）に関する相談サービスを提供する

（引用：日本版IPS型就労支援の標準モデル（第1版））

---

# IPSの基本原則（8原則）

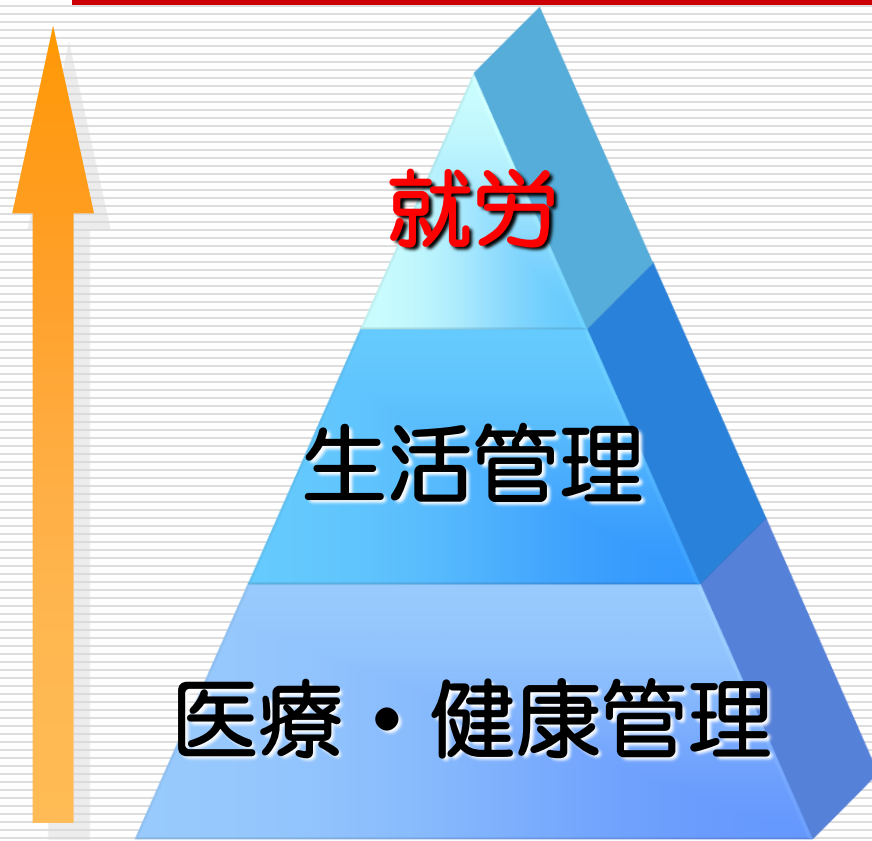
---

5. 働きたいと本人が希望したら、迅速に求職活動  
を始める
6. 就職後のフォローアップは継続的に行われる
7. 利用者の好みや希望に基づいて、支援者は企業  
関係者とコンタクトをとり関係づくりを行う
8. 以上1～7は利用者の好みや希望が優先される

（引用：日本版IPS型就労支援の標準モデル（第1版））

**IPSは「失敗させない支援」ではなく  
チャレンジを促進する支援**

# 就労支援モデル



□働こう！

□ちゃんと一人で自立生活できるようになってから

□症状が良くなってから

自分の状況にあわせて**ステップアップ！**

・・・とよくいわれてましたが・・・

# 就労支援モデル

---

就労

□健康も生活もひっくるめて働く！

生活管理

□病気とお金と相談しながら生活して

医療・健康管理

□病気ともうまく付き合いながら

自分の希望にあわせて同時進行で！

ストレングスモデルの視点

# ストレングスマodelの原則

---

1. 人々はリカバリーし、生活を改善し高めることができる

2. 焦点は欠陥ではなく、個人のストレングス（長所）

3. 地域を資源のオアシスと考える

4. クライアントこそが支援過程の監督者

5. ケースマネージャーとクライアントの関係性が根本であり本質である

6. 我々の仕事の主要な場所は地域である

---

# 就労支援の課題

---

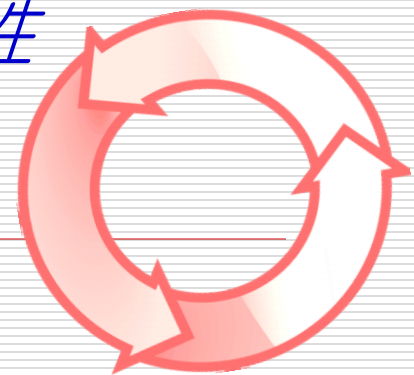
障害者雇用の一般的な意見とは違いかもかもしれませんが「一般」就労を考えたときの私の私見です



# トレーニングの課題

---

- 職業準備性を否定するわけではない
- しかし「職業準備性」という考え方にはいくつかの課題があるのではないだろうか・・・
  - ◆ 多様な職業・職場環境に、どのような指標を持って、その到達を評価するかが曖昧
  - ◆ 現代は、商品サイクルが短く、準備性の価値も時間とともに低下していく



# トレーニングの課題

---

- ひとつの職業に求められる専門性は多様化し、細分化しているが、そのそれぞれの技術にこたえるトレーニングは可能か？



「マッチョ」な発想から

「しなやかさ」へのシフト

# 職場介入の課題

職場への介入は本当に必要なのか

- 「働く」「雇う」ということとは？
- 障害者雇用の主人公とは？
- 必要最小限の支援・・・

- ❑ 介入は即効性がある。支援者に「甘い蜜」
- ❑ 労使の当事者の問題解決能力は？
- ❑ 職場の福祉施設化

意欲と信頼の低下に

# 継続就労の課題

ハローワーク障害者窓口の紹介から  
就職した精神障害者の定着状況（2013相澤）

- ◆ 3か月未満での離職・・・42.1%
- ◆ 1年以上定着・・・40.5%

- 症状の不安定さ？
- 能力の不足？
- 本人の根性の問題？

本当にそれだけ  
なんだろうか？

一般と同様の労働問題や  
他の障害でのノウハウがマッチしているか？

# 職務の変化・キャリアの展開

---

## 「仕事」は、収入を得るだけか？

- 仕事を通して、成長すること自体が、モチベーションを形成するのでは？
  - 「配慮」が「やりがい」を奪う・・・
  - 現在の障害者雇用のほとんどは、そのような自分の将来の職務の変化・キャリアの展開を期待できるものなのか？
-

そもそも基本単価が安い！  
就労支援なめてんのか！

## 現行制度の課題

---

□ 「一回なんぼ」の世界で、成功のインセンティブがない（金額）

➤ サービスの質にかかわらず一律

➤ 就職させると収入が減る・・・

➤ ジョブコーチ制度も同じ

□ 就労後のサポートに予算がつかない

➤ 報酬1.5倍だから後6か月って？

□ 行政による不正防止の管理の目が厳しく、不自由なサービスへの不満

---

・・・その一方で、価格分のサービスを提供できてるか？

# 私の考える 望ましい未来のかたち

---

## ケアマネジメントとスーパービジョン

- セルフプランか、本人が信頼したいCMと一緒につくる支援計画 「リアルプラン」
  - CMの独立開業と、熟練CMによる、またはCM同士のスーパービジョンに報酬算定
  - 就労前～後のサポートまでを一貫するもう一つの就労ケアマネジメント
-

# 私の考える 望ましい未来のかたち

## 行政の役割

□ 監査・監督・監視の役割ではなく、事業者の  
パートナーとしての役人

➤ 障害福祉課による「御用聞き」

➤ 常に事業所を訪問し情報提供と助言

・・・監査不要の体制に

- 確かに穴もたくさんある制度だが・・・
- すぐに「悪いから変える」という発想で、  
本当に矛盾を解消できるのか？
- 理念と哲学を鍛える方が先なのでは？



もつとも

「働く」ために重要なこと

---

希望

- どんなことがしたいですか？
  - 今までの仕事で、「やりがい」「おもしろさ」「たのしかったこと」はなんですか？
  - 悲観的な未来の予測は必要ありません。
-