

第20回パネルの会

2019年8月4日（日）福島市 コラッセふくしま3階 企画展示室



《テーマ》 成人の発達障害の社会参加・就労と支援
～あきらめずにふみだそう！～



司会・座長 パネルの会会長 丹羽真一

福島県立医科大学会津医療センター精神医学講座特任教授・福島県保健医療推進監

最近よく耳にする発達障害、中でも成人の発達障害について皆さんと学び合う2回シリーズの今年は第2回目でした。当日は、約150名の方々の参加があり、当事者・精神科医師・臨床心理士のお話に熱心に耳を傾け、パネルディスカッションでもたくさんの質問が出され活発な質疑応答がなされました。

プログラム

●支援者から

福島障害者職業センター カウンセラー 中野 智子さん

●当事者の声

NPO 法人ひびきの会 鈴木洋平さん

就労継続支援A型事業所アクティブ 薄 智則さん

●精神科医師から

郡山市 すがのクリニック 鈴木 章市先生

●パネルディスカッション

福島県立医科大学会津医療センター精神医学講座特任教授・福島県保健医療推進監

丹羽真一



パネリストの発表

●支援者から 福島障害者職業センター カウンセラー 中野 智子さん

モデル事例を通じて発達障害の方が利用できる障害者雇用支援の制度や流れ等についてのご説明がありました。

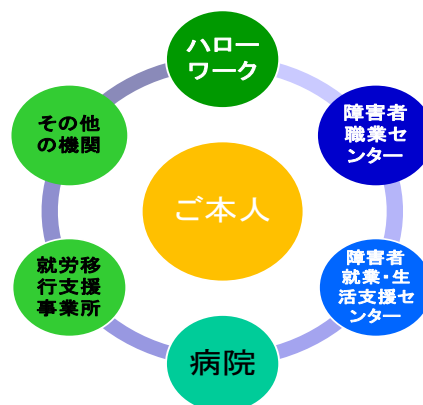
Aさん（自閉症スペクトラム障害 20代男性）の例

主治医に相談 ⇒ 市福祉課に相談 ⇒ 就労移行支援事業所プログラムを受講 ⇒ 障害者就業・生活支援センター登録 ⇒ ハローワークに相談 ⇒ 障害者職業センターで職業評価を実施 ⇒ 職業準備支援を受講 ⇒ ハローワークで求人を見つける ⇒ 職場見学 ⇒ 職場実習 ⇒ 面接を受けて採用 ⇒ ジョブコーチ支援を実施

福島障害者職業センターの本人向けサービス

- 職業相談・評価 （職業リハビリテーション計画の策定）
- 職業準備支援 （職場のルールやマナー、対人スキルなどの習得）
- ジョブコーチ支援 （職場に適應できるようコーチが職場に出向き専門的な支援を行う）

各機関が連携して支援しています



*ナビゲーションブックとは？

自分の特徴・セールスポイント・職業上の課題・事業所に配慮依頼すること等、企業に対してわかりやすく説明する資料。

●精神科医師から 郡山市 すがのクリニック 鈴木 章市先生

2人の事例のご紹介がありました。

1)Aさんの事例 (自閉スペクトラム症 知的障害 30代 男性)

デイケアから1年 ⇒ 地域障害者就業・生活支援センターに相談 ⇒ 一緒に職場見学 ⇒ 一緒に定期的な振り返り ⇒ 2年後、採用 ⇒ 就労前と後に毎月ケア会議

○良かった点

ケア会議が重要な役割を果たした。本人、すがのクリニック職員、地域障害者就業・生活支援センター職員、就労移行支援事業所職員で得た情報を共有し、肯定的で共感的な態度で行われた。

2)Bさんの事例 (自閉スペクトラム症、注意欠陥多動性障害、反復性うつ病 30代 女性)

引きこもり ⇒ 訪問看護を利用 ⇒ デイケアで生活が安定 ⇒ カウンセリング開始 ⇒ 地域障害者就業・生活支援センターに相談 ⇒ 一緒にハローに通う ⇒ 障害者職業センターで職業評価を行う ⇒ 清掃の仕事を開始、ジョブコーチも利用

○良かった点

カウンセリングで上司に相談するための相談を行った。頭の中がごちゃごちゃになり自分の考えを上手に伝えられずにいた。カウンセラーと一緒に問題を整理し、どのように伝えるかを記録しながら考えていった。

*ありのままの自分を認められると楽に生きられる。肯定的で共感的な態度で接する必要がある。

「うまくいっているとき」について研究してみる。うまくいくヒントが見つかりやすい。

●当事者の声 NPO 法人ひびきの会 鈴木洋平さん

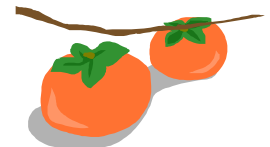
厚生労働省委託のNPO法人ふくしま若者サポートステーションに3年間ほどいました。ここは、どういうところか？というと15～39歳までの若い人を対象に、メンタル面の支援、就労面の支援、居場所提供などをするところでした。今のNPO法人ひびきの会を教えてもらったのもここでした。ひびきの会に入ってから、主に就労継続支援B型のワークショップろんどという場所で働いています。

何をしているかという、英字・点字新聞のエコバック作りや、提携先の会社さんにかがっての内職作業、県庁や、看護専門学校等にかがっての販売、契約先のアパートに訪問してのアパート清掃などを行っています。

ろんどに関してひとことを言うならば、あり過ぎるぐらいあり過ぎます。ですが、本日は15分ということなので一つ上げるとすると環境です。他の作業所さんも、同様かとは思いますがワイワイ、がやがやしているのがろんどのいいところであり、永遠の課題です。が、自分にはここしかないと思っています。

最後に、ひびきのメインテーマは「家にいるなら出ておいで」です。病院に行けないで悩んでいる人はまず精神保健福祉士やその他の医療関係者に相談をしてみてください。

—発表より抜粋—



●当事者の声 就労継続支援A型事業所アクティブ 薄 智則さん

発達障害は、周りの人に理解されないもどかしさがあります。また、自分のことを周りは、どのような人間像として、とらえているか疑問に感じることもあります。

発達障害と自分という人間が周りからどう見られているのか、疲れやギブアップ感を出しても、もっとできると思われてしまうのが、辛く感じることもあります。

私の、今後のこれからの希望は、一般就労をし働いてくことです。しかし職種と作業内容がうまくマッチングできないのが今の課題です。実際に良かれと思い企業体験しても逆に体調を崩し断念したことなどもあります。

発達障害者が仕事に就くためにも、企業の方も発達障害者について学んでいただきたいと思います。自分のやりたい仕事をよく検討し、企業とうまくマッチングできるよう、事業所の職員や支えてくれる人たちと話し合いを重ね、企業に就労できるように取り組んでいきたいと考えています。就職活動で企業と話をした際に、企業の方から「雇っている発達障害者とあなたは全然違う」といわれ、不採用になったこともあります。

発達障害者は、コミュニケーションが取れない人であり、円滑なコミュニケーションが取れる人はダメだと言われてしまい、逆に不信感を持ったこともあります。企業側も発達障害者を、ひとくくりで片づけるのではなく、一人ひとり皆違うということを理解してほしいと思います。

—発表より抜粋—



●パネルディスカッション

☆4人のパネリストへ寄せられた質問をそれぞれに回答いただいた。

中野さん

Q：発表にあったナビゲーションブックとは？

A：ナビゲーションブックは、だれでも使えるもので、自分を知ってもらうためのツール。

働く上での課題を整理する。自閉スペクトラム症であれば、社会性やコミュニケーション等の特性をまとめる。一人一人が仕事をする上での分類分けや精査、項目を具現化具体化する。ブックを作る際には、ご本人を知っている身近で協力してくれる人が必要。感覚過敏があるが、コントロールすることで集中することができる等生活留意点などを記載する。

Q：統合失調症の場合は取り組みが違うか？

A：障がい種にかかわらず、支援の流れは変わらない。同じ様に取り組む。ただ、疲労管理やストレス、バランスの崩れ等の傾向と対策を分析している。

鈴木さん

Q：いじめが起きた際の学校の対応は？

A：学年主任、担任が、加害者に注意した。

Q：家族に望むことは？

A：自分の症状が悪い時の対応として、感情的にならないように対応してほしい。

Q：ステロイド剤は何の薬？

A：アトピー。

Q：自宅にいる？

A：ひびきのB型事業所ワークショッププロンドに通っている。自宅にはいないようにしている。



薄さん

Q：ストレスに負けないように注意していることは？

A：無理せずに仕事をする。A型事業所は手が抜けませんが、ストレスをため込まない。好きなことをしたりウォーキングをしたりすると気持ちがすっきりする。

Q：A型はB型より厳しい？

A：B型は工賃。A型は県の最低賃金が出るので給料分の仕事をしなければというイメージがある。疲れたから別日にしてほしい等は伝えられる。スタッフにも声をきいてもらえる。

Q：今後の目標は？

A：一般就労。今は体調を崩して週4日勤務。水曜日は休みにしている。週5日働けるようになって一定期間働ければ次のステップと考えている。それについても今の事業所に相談できる。

Q：アクティブに行ける？

A：ハローワークを通じて。

鈴木先生

Q：障がい者手帳の発行には？

A：病名と重症度で決まる。病名重視ではなく、本人への理解が大事だと思うが、サービスや公的支援には手帳が必要となる。

Q：専門学校卒業後、自閉スペクトラム症と診断された。今後の進路に悩んでいる。

A：本人が何をしたいのかが大切。診断を受けて、病気だからやりたいことができないと思うか、支援に

よってはやりたいことが叶うかもしれないと考えるのか。誰に相談したらよいかは、学校の先生や主治医等考えられる。

中野さん

Q：トライアル制度とは？

A：ハローワークで行っている制度。トライアル雇用求人という特定求人で一般は3カ月、精神障害は6カ月のお試し期間。働いてみてやっていけるか試し、期間を終えた時にできるかどうか判断し契約する。給与の一部は国から企業へ助成される。働くきっかけ作り。

ジョブコーチは職場への定着訪問事業。定着支援事業で福祉サービス事業。

Q：ジョブコーチ支援とは？

A：企業も承諾している支援。障害者雇用枠で就職した場合、企業と本人が円滑になるための支援プログラム。

Q：企業への啓発は？

A：ハローワークで合理的配慮や差別禁止の啓発がされている。受け入れ態勢について周知会議などもされている。認識を広げたい。

鈴木さん

Q：目標のために気を付けていることは？

A：体調、メンタル面を安定させようとしているが、不安やパニックがあり、入院予定。入院までには安定させたい。体調が良い時には30～40分ウォーキングや自転車に乗る。

Q：パニックになったら？

A：お守りノートを作った。パニックになった時には深呼吸、その場を離れる、歌を歌う等の対策。

Q：今後の自分について。

A：1日1日、一生懸命生きる。

薄さん

Q：支援者や家族に対して過去、今してほしいことは？

A：家族には信じてもらえないので、何かしてほしいと思っことははない。

支援者には現在の状況からやってみたい仕事、試したいことを話しながらやってもらっているので感謝している。

丹羽先生

Q：家族からは理解してもらいたいですよね？第三者が家族へ話しても無理でしたか？

薄さん

A：無理でした。

鈴木先生

Q：（企業の立場から）雇用主はどう配慮したらよい？

A：歩み寄って興味を持っていただけたら有難い。企業の立場や状況、当事者の状況はケースバイケース。

Q：継続支援が難しければ伝えても良い？

ケア会議には参加できる？

A：継続的支援が難しければ率直に伝えても構わないと思う。伝え方が重要だし、その後のフォローも大切。ケア会議に参加してもらえると有難い。

Q：本人、家族、ピアサポートで認知の歪みやずれを修正していくことが大切では？



A：認知のずれや一般常識がずれていることはあるが、本人の考えを十分聞くことは大切。本人だけではなく、周囲もずれを修正するところが大事。

Q：本人が一般的でない時には？

A：一人一人経験や考え方が違う。間違いではない。ここは譲れない、私はこう思うがあなたは？ と、互いに考えをすり合わせていくことが大切なのではないだろうか。自分の常識だけで判断せず、互いの考えを聞く。

Q：家族として話を聞くことしかできない。他にサポートできる？

A：話を聞くことは奥が深い。こちらが話をきいたつもりでも本人は聞いてくれなかった、というずれがある。本人を否定せず話を聞くことを意識することが大事。家族は近い存在で、家族同士には甘えがある。家族間は難しいことがあるので、他者を頼ってもらいたい。

Q：自分の方向性がわからない。障がいに向かっていかなければならないのか…。

A：鈴木さん

自分だったら保健士さん、精神保健士さん、訪問看護師さん、医師に相談する。人の意見を聞く。

薄さん

障がい者と言われショックで1カ月家にいた。でも変わらなかった。B型事業所に行ったらやることがあった。いつの間にか障がい者だということを忘れた。みんなと同じ一日を過ごしている。日々やることや集中することがあれば障がい者の意識はなくなる。

中野さん

本人の思っていることや特性、状態像を把握することに支援者として難しいことがある。一般常識や暗黙のルールの伝え方等。配慮や対応について、企業が理解し対応していただけることで、障がい者本人が自分の力を発揮できることがある。

丹羽先生

話したことを図式化して渡す等、視覚情報が優位なことがあるため、話のまとめ方も大事。当事者の努力だけでなく、支援者の工夫も大事。

鈴木先生

それぞれの人ができることはする。できないことはしない。無理してやる…、やらなきゃいけないでやる…、の結果、崩れてしまう。自分のできること、難しいことを考える。やりたいことを考え、どうしたら実現できるか考える。周りに支援してくれる人がいればはまる。自分自身をよくとらえる。発達障がいだからではなく自分自身は…と考える。

丹羽先生

中野さん、鈴木先生の話を知ると、その人の強みを生かす支援が重要。ストレングス(強み)を活す。障がいにかかわらず、リハビリテーションの考え方。私はこれができます！が大切。企業が納得できたらはまる。障がいの有無、種別にかかわらず、その人の強みをみることが大切。当事者も自分の強みは何だろう、と考える。

中野さん

福島障害者職業センターは、ポリテクセンターと同じ敷地にある。障がいのある方が、一般企業で働く雇用定着や職場復帰を支援。利用は無料。昨年は400名程の利用(発達障がいの方は30%)。

ご来場いただきました皆様ありがとうございました。来年度も皆様からのアンケートを基にテーマを取り上げ開催する予定です。皆様方のご参加お待ちしております。

パネルの会事務局

