

第21回パネルの会パネルディスカッション内容

令和3年10月31日（日）13：30開演 コラッセふくしま4F多目的ホール

「震災後10年、今こそ精神障がいを持つ人の就労支援を
～仕事が長く続くための工夫と支援～やる気？人間関係？～」

【会長あいさつ（丹羽先生より）】

パネルの会は、様々な立場の参加者が平等に意見を発言し学び合う場。一昨年の就労をテーマに会を開いた際に、引き続き就労を取り上げてほしいとの意見が多かった。今回は「長く仕事を続けるには？」という就労支援をテーマに開催することになった。知的障がい、身体障がい、精神障がいの中で、ハローワークでは精神障がいの方が一番多い。だが、仕事の継続状況は3カ月未満が39%、1年が16%、3年が10%と、仕事を辞めてしまうケースも多い。3年以上継続している人は19%である。

今回は、ヤマト福祉財団様とブレインバンクの協賛で行う。

【パネリストからの発表】

○当事者の立場から

皆さんに伝えたいことは、20数回転職をしても今につながっている。遠回りだったかもしれないが、昔の経験があつて今の仕事が続けられている。障害年金が基本給で、パートでもらうお金が能力給と思って働いている。無理に正社員じゃなくても良い。

○支援者の立場から

就労にも様々な種類がある。コロナ禍なので、ワンストップ型支援でグルグル回らなくても良い工夫をしている。

○雇用者の立場から

精神障がいの方は、無理して働いてしまい、相談することもできない。うまく相談できる雰囲気作りと無理をさせないように休みを作る工夫を雇用側でしている。

【パネルディスカッション前半】（14：42～15：10）

國分様 Q：仕事が続けられることが不思議だ。

A：学生が終わって、仕事をしなければならなかった。仕事を転々とし、病院を3回変えたが、30歳を過ぎて今の主治医と出会い薬も変わった。

Q：安住の地を探すのにどんなことをした？

A：病院を変え薬が変わったこと。

Q：安定した生活をするのに何に気がつけた？

A：30代で両親を亡くした。生活を楽しくした方が良く考えた。怒るのではなく、90%笑って過ごすようにした。服薬と…、けんかをするとつまらなくなるので、のほほんと生きる。楽しく生きる！

五島様 Q：本人がひきこもり、働いた経験はあるが今、昼夜逆転をしていて不安定。5つの働き方も頭にはないそうだ。ゲーム依存で放置するのは心配。

A：5つの矢印はワンストップ相談支援で、練りに練って働き方を導き出したものでありポピュラーではない。初めて知った方もいると思う。本人が信頼する方といっしょにセンターの窓口で説明してもらい、相談するのが良い。昼夜逆転があるので生活リズムを作るためにも、定期的に外出できるように日中外に行ってみる。月1回、週1回、A型、B型等も働くこと。毎日でなくても自分の行ける範囲で行ってみる。福祉サービスになるので、市の窓口に行ってみる。

丹羽先生 → 利用できる福祉資源を利用することが大切。

眞鍋様

Q：「もにす」の認定について教えてください。

A：第一号の認定で「障がい者も健常者も共に進む」。

ハローワークに会社をやめたいと相談に行った時にもう少し頑張れと言われた。そのことが障がい者と知り合うきっかけになった。会社の立て直しで障がい者を紹介され、踏ん張ってくれた。知的障がいの方は、かぜをひいても休まない。障がいの特徴を理解してみると楽になる。シングルマザーや若者、子育て世代は会社を休みがちである。その分、障がいを持った方が動いてくれる。周囲の障がいを持った方への見方が変わってきた。

障がい者セミナーを開く度に垣根がなくなってきた。障がい者を見る目が変わり、この会社に必要な人と変わってきた。障がい者自身も働く意欲につながった。健常者を補っているので前向きに働く。

Q：働く上で6年週2回しか働けない。

A：相談できる相手を見つけること。「ほう・れん・そう」を上手く使う。長くみんなに頼られているという仕事を見つける。周りも褒めてやる。A型も併設しているが、「この仕事は〇〇さん！」と思えるよう育てていく。褒める！

Q：社員が障がい者に対する抵抗は？

A：確かにあるが、セミナーに出して勉強をさせる。出前講座も来てもらう。休んだ時に誰がカバーしてくれているか理解させる。偏見がなくなる。

Q：明日から休んでもらう。(?)

A：質問者は頑張り屋さん。回答が難しい…。

丹羽先生 → 当事者自身も敷居を下げるという考え方。支援者達は様々な働き方や社会資源があることを伝えてやる。当事者はどこに誰に相談するかわからない。雇用側は、①相談できるようにする。②無理をさせない。③障がい者理解 が大切。

Q：知的障がい、発達障がいの20代の方、5年仕事が続いたが休みがちになった。仕事半分、楽しみ半分。

A：みんな同じ立場で一堂に会する機会があると理解しやすい。チーム支援会議を開く。関わる様々な立場(チーム)が集まって話をするのが大切。ポイントは当事者抜きに決めることはしない！必ず当事者を入れる。

Q：訪問看護を利用している。仕事をしすぎて訪問看護を受けられなくなった。これでよいのか？

A：サービス利用できないのは問題だ。本人は言い出せないだろうから、どんなサービスを利用しているのか支援者は理解し、必要サービスと受けられるようにする。チーム支援、チーム医療と言いながら、本人が気持ちを言える場が少ない。本人が気持ちを言える場を作る。

【パネルディスカッション後半】（15：20～ ）

五島様 Q：合理的配慮はどのくらい普及している？

A：合理的配慮は個別である。オールマイティーは理想ではあるが。例えば、身体障がい者が事務職を受けたいがオフィスが2階なので、オフィスを1階にするという環境整備をする。細かい合理的配慮は、職場見学、実習の際に自分で体験して自分で決める。自分で確認し最終判断できるので、見学や実習は大切。支援者や保護者は判断できない。求人票には匂いや音等の情報はなく、実習に行くことで本人も周りも得意不得意が見えてくる。最終確認の話し合いの際に、合理的配慮も確認する。

Q：一般就労の気持ちが一番だが、次に必要なことは何か？

A：①働きたい気持ち ②好きな事、嫌いな事、してほしい事、苦手な事等をまとめられるようにすること。

眞鍋様 Q：震災移転により仕事はどうだったか？

A：車の取引は日産いわきの仕事をもらっていた。3年間、受注はゼロだった。2008年のリーマンショックの際に10人を外に出していたが戻された。仕事がなく障がい者の仕事をもらった。障がい者の仕事も薄くなり、そのため小ロットで多品種の仕事に変えた。隙間作業を請け負い、開拓してもらった。それが障がい者にぴったりの作業だった。震災で大口の仕事は失ったが小ロットで息が長い仕事があった。値段は安く割に合わない仕事だが、障がい者はアイテムが変わり、アイテムをたくさん持てるようになった。東電からは補償をもらったが、誰も受けない仕事ももらった。「もにす」の「共に進む！」これに尽きる。障がい者の垣根を取る！

五島様 Q：B型利用者の働き方に差がある（早い、遅い）。事業所が考えを押し付けてしまう場面があると感じた。

A：今年度国の方針が変わった。報酬会計になった。B型は就労する場所という考えで働かないと...という風になってきている。ゆっくりペース、ミドルペース、ハイペース等、3チームに分かれる等、仕事にもよるが方法を開拓していく。フルーツネット、新聞を折る、買い物かごやカートの消毒作業等、仕事の種類によって、ゆっくりがハイペースになることもある。アイディアの提案をしていく。

丹羽先生 → 人それぞれ得意な仕事、好きな仕事がある。

Q：障がいを理解してもらえず、リタイヤしてしまう。

A：どういうことで困っているのか、スタッフの人に理解してもらおう。一般就労は障がいをオープンにしているかが大切。オープンにしていれば合理的配慮を伝えられる。

五島様 Q：障がい理解してもらうには？

A：一般就労の際、医療と連携することがある。医療は薬や診断名など細かい情報がある。連携してプロフィールを作り、支援者が伝えている。

↓

丹羽先生 A：地区の就労支援センターを利用する。社会資源活用。

Q：B型で働く場合、利用料が発生するのはなぜ？

↓

五島様 A：B型はサービスを提供する考え方のため。応益負担、応能負担というしくみになっている。

収入に応じた利用料が発生する。A型は給料、B型は工賃で、国の定めた施設の違いによる。

丹羽先生 A：ブレインバンクの研究成果は？

B：死後脳により患者さんと健常の方の脳の物質の違いを研究している。物質が多いとか欠けているとか。詳しくはブレインバンクのニュースレターで報告している。研究成果をオープンにすることをポリシーにしている。是非、報告をご覧いただきたい。

眞鍋様 A：障がい者に対する今後の方向性は？

B：会社の定年は70歳。本人が辞めるといわない限りは続けてもらう。現在6名の障がい者がいるが、これはできるかな？と同じ目線で考えている。本人の働く意欲の持続性が大切。それぞれ障がい者の特徴がある。子育て世代を補ってくれている。休まない特性というすばらしい特性をもっている。障がい者と健常者が両輪となって、互いに補っていくポリシー。

↓

丹羽先生 利通さんの様な会社がたくさんできれば、働きやすい社会になる。障がい者が働きやすい職場が、世間から大切にされる会社になれば…。こんな会社があるということが広まれば…。

眞鍋様 A：「社員全員がみな仲間」小冊子の中身は？

B：朝おはようと挨拶しても返ってくる人、返ってこない人がいる。挨拶できないのも個性。逆もある。しなくてもいい時にする人に「ありがとう！」と言葉をかける。それでスムーズに行く。特性を理解すること。

丹羽先生 → 事務局に冊子をいただければ、希望者は事務局へ連絡していただくようにする。様々な立場がいっしょに話し合うことの大切さを確認できた。就労の継続について、それぞれの知恵をもらえた。今日をきっかけに関心をもっていただいて、また会に参加していただければと思う。

～ 閉 会 ～