



2004.9.3発行

めんたるねっと

YMSN 情報誌

(特定非営利活動法人) 横浜メンタルヘルスネットワーク 2004 第1号

	実践報告	港南区生活支援センターにおける就労支援の実践	1
	当事者活動	ハートノーマライゼーション	4
	就労の取り組み	社会就労センターピアス	6
	SSTの現場から	東邦大学医学部附属大森病院	8
	理事長紹介	仙人と共に	11
		予定・報告	12

創刊にあたって

制度の隙間を埋める役割をと活動を開始した横浜メンタルサービスネットワーク（以下メンタルネット）も皆様のご協力を得て3年を経過いたしました。

この間様々な活動を行いながら（詳しくは総会資料をご参照）関係機関のニュース作成にも携わってまいりました。ただ精神保健福祉分野といっても関係機関のニュースにメンタルネットが発信したいもの全てを盛り込むことは当然ながら制約や限界もあります。また、会員の皆様が日頃積み重ねている貴重な多くの実践（取り組みに工夫を加えたり、新しいプログラムを始めたり）があることも知りこれらの情報を多くの方が共有することで次のヒントになったり力になったりするのではないかとも思いました。

そこで連絡のためのニュースではなくメンタルネットが主体的に情報発信をすべき時期にきていると考え情報誌を発刊することに致しました。

内容的には、精神保健福祉に関連する医療、生活（就労も含む）、当事者活動、メンタルネットが研修にも力を入れているSSTの活動、そして会員の方々の実践報告なども適宜紹介し、できるだけタイムリーな情報の提供を予定しています。

精神保健福祉の分野に携わる会員はじめ多くの方々が、忙しい毎日の中でこの情報誌を手にとることで、直接顔を合わせることができなくとも、情報や実践を共有するつながりを実感でき次の仕事への活力となるようなそんな情報誌を目指したいと思います。

またよりよい情報誌となるよう皆様の積極的なご意見やご協力もいただければ幸いです。今後ともよろしくお願い申し上げます。

2004年8月

編集長 森川 充子

港南区生活支援センターにおける就労支援の実践

上野千恵／横浜市港南区生活支援センター

横浜市港南区生活支援センターは平成14年4月1日にオープンした3年目の新しい施設です。就労プログラムは2年目の平成15年度より開始しました。就労プログラムを実施することにした理由は、利用者の方々とのかかわりの中で、就労をしたいという希望をお持ちの方が大勢いると感じたことです。相談内容としては就労相談としての件数は少ないものの、今の自分に自信が持てない、将来に不安があるといった形で、潜在的に就労支援のニーズがあると感じました。手始めとして、神奈川区生活支援センター等で実施している就労相談の例に倣うことにしました。相談をお願いする機関としては、横浜メンタルサービスネットワークが同じ港南区内にあり、ジョブコーチ等の就労支援を行っており、以前から連携したいと考えていたことから、お願いをすることになりました。メンタルネットの職員の方と、神奈川区生活支援センターに行き、就労相談の状況を伺い、当センターとしては、どのような形式で実施するか検討をしました。その結果、漠然と就労をしたいと考えている方を対象に、就労をする前の準備としてどのようなことが必要かを考えていただく場が必要であると考え、講座を実施することにしました。生活支援センターの利用者の傾向として、就労のニーズが高い一方で、就労を諦めてしまっている方や、作業所やデイケアに適應せず、センターですることなく過ごしている方も多いため、就労しないにしても、現在の生活を振り返るきっかけともなれば良いとの狙いもありました。

現在就労プログラムは就労講座、就労相談、就労ミーティングの3本立てで行っています。

就労講座は、昨年度は途中休みを入れながら、月1回程度のペースで計7回実施しました（今年度は6回 1クールで2クール実施予定）。内容は以下のとおりです。

- 第1回「仕事を始めるために必要なこと」
- 第2回「就労するために使える制度について」
- 第3回「職場で大切なこと～当事者の話～」
- 第4回「職場で大切なこと～事業主の話～」
- 第5回「職場で大切なこと～ビデオを見ながら～」
- 第6回「～生活編～リフレッシュの仕方」
- 第7回「～生活編～金銭管理について」

第1回「仕事を始めるために必要なこと」

第1回は市精連北部事業所で働いている当事者の様子から、退職にいたる理由や、働くための基本的な準備としてどのようなことが必要かお話していただきました。準備として、身だしなみや人付き合い、病状の理解や規則正しい生活など、自分の生活を振り返ること、基礎体力、自分の得意・不得意を理解すること、社会での一般常識が身につけていることなどの必要性について学びました。

第2回「就労するために使える制度について」

第2回は障害を明かして働くことを前提として利用できる制度についてお話をいただきました。ハローワークや神奈川県障害者就労相談センターなどの公的機関の紹介、就労準備から一般雇用・福祉的就労への基本的な流れの紹介、社会適応訓練事業やジョブコーチ支援事業、職場適応訓練事業などの仕事を始めるとき使える制度について紹介をしていただきました。

第3回「職場で大切なこと～当事者の話～」

第3回は実際にジョブコーチや、社会適応訓練事業を利用して働いている当事者の方2

名に来ていただき、仕事の内容や仕事をしている中で大変なこと、仕事を続けるための心がけなどについて話をしていただきました。

第4回「職場で大切なこと～事業主の話～」

第4回は精神障害者を雇用している事業主の方に来ていただき、事業所での仕事の内容や、会社が担っていること、どのような人を雇用したいか、精神障害があることが働く上でマイナスになるか、精神障害者を雇用してのメリットは何かについて話していただきました。

第5回「職場で大切なこと～ビデオを見ながら～」

第5回はテレビで放送された番組をビデオで見て学習しました。和歌山県やおき福祉会の障害者就業・生活支援センターでの支援の様子を見ていただき、仕事をする上で大事なポイントについて確認をしました。ジョブコーチの支援を受けたり、グループ就労で働いている人の様子から、決まった時間内に作業を終了することや、ミスをしたときの対応、上司との良い関係を作ることや、困ったことが起きたときの対応などについて考えました。

第6回「～生活編～リフレッシュの仕方」

第6回は1日や1週間単位での時間の過ごし方について振り返り、時間の使い方や気分転換の仕方について考えました。

第7回「～生活編～金銭管理について」

第7回は1カ月の収入の中で、どのように生活費をやりくりするかについて振り返り、どうしたらより良くお金を使えるか考えました。

1回の人数はスタッフを含め、7人から23人で、予約制や人数制限はせず、オープンなグループにしています。途中の出入りも可能で、集中力に欠けやすいかもしれませんが、より多くの方に関心をもっていただけるような形式にしています。開催の曜日は当初平日が良いか、土日が良いか様子をみながらの開催でしたが、あまり人数に変化がない

ようだったため、今年度は木曜日に統一しました。時間は1時間で、講義を行った後、質疑をしており、活発に質問が出ています。また、ゲストを招いたり、ビデオやスライドを見てもらい、視覚に訴えるなど、飽きないための工夫もしてもらっています。

講座の参加者の特徴は、連続して参加することよりも単発で参加することが多く、通常の支援センター利用者よりもこの講座を目的に来所される方が多くなっています。

講座で得られたこととしては、漠然と就労することを考えている方が、自分の就労目標を整理できたり、今、就労に向けてやるべきことを見つけられることです。

昨年度の講座開催時には、個人的な参加だけではなく、近隣の病院のデイケアや作業所からもプログラムとしての参加がありました。今年度からは区内の病院デイケアでの就労支援プログラムに参加する前段階のメンバーを対象にプログラムとして参加したいとお声がかかっており、普段センター利用者の方だけでなく、地域のニーズにお応えする支援センターらしさが出ていると思います。

◆就労相談

就労相談は、就労講座の後に1人30分ずつ2名までの予約制で、メンタルネットの職員の方に相談に乗っていただいています。内容は市精連事業所や作業所で働く方のステップアップの相談や漠然とだが、就労をしたいと考えている方の相談になっています。20代から30代と若い方が多く、就労講座を受講した後の相談のため、講座で話を聴いて問題が解決されて、相談をキャンセルされる方もいらっしゃいます。実際に働いている方のストレス等の相談はありませんが、こちらは就労ミーティングでフォローされています。

◆就労ミーティング

就労ミーティングは、今年1月より1カ月

1回のペースで行っています。当初就労中の方のみを対象に始めましたが、開催してみると、就労中でない方の参加も目立ったため、就労に関心のある方全般について対象にしたミーティングとしました。就労中の様々な問題をセルフヘルプグループを通して意見交換をしながら解決していくことを目的としており、毎月第1土曜日午後2時半から3時半まで行っています。今までの話題としては、ホームヘルパーの仕事についての情報交換や、実際にホームヘルパー派遣事業所を運営されている当事者の方の話、薬との付き合い方について、職場での人間関係など、働いていて困っていることなどについてです。

このグループに参加されているAさんは、病気を隠して就労しています。対人関係が苦手であることを自覚しているため、一人で作業できる職場を選びました。しかし、作業中は一人で良いものの、エレベーターで荷物を移動する回数が大変多く、そのときに顔を合わせる人と何を話せば良いかわからず困っていました。グループでは、今日の天気について、昼食の話題、「仕事忙しいですね」と話しかけるなど、皆で考え、提案しました。また、Aさんは残業が1日3時間と多く、幻聴が出てくることがあります。働いている最中も、薬を飲む時間が遅れると、幻聴が出てきます。そのようなとき、主治医から頓服薬をもらって楽になった経験があるということです。

ミーティングの参加者の特徴は、連続して参加する方は2～3人ですが、少しずつ就労している人の参加が定着し始めたと感じています。病気を隠して就労している方の参加があり、このグループを拠り所になっているとの感想も聞かれています。また、通常の支援センターの利用者よりも、このグループに参加されるために来所されている方が多くなっています。その他、年1回程度、近隣の病院のデイケアのOB会としての参加が予定されています。

◆就労プログラムを実施して見えてきたこと

以上、就労プログラムを実施して見えてきたことは、就労プログラムの利用が普段支援センターを利用されている方よりも、プログラムのためにセンターに来所する方が多いこと、単発での参加が多く、毎回顔ぶれが変わることです。一方で、普段利用されている方もプログラムが気になる様子で、グループに入らないまでも、少し離れて話を聞いている姿も見られます。また、普段利用される方が、プログラムに参加されると、日頃職員とのかかわりの中では聞かれない、病気の経過や、仕事の経歴などの話を聞くことができ、新たな一面を見ることがあります。

今後の就労プログラムの課題・希望としては、支援センターを普段利用しており、就労希望されている方で、プログラムへの参加をされない方も少なからずいますが、その方たちがプログラムにつながらない理由は何か、また、どのようなニーズをお持ちなのか把握する必要があると思います。また、就労講座を利用した方が、メンタルネットの就労支援プログラムを利用して就労し、就労ミーティングへとつながる流れができてくるよ良いと思っています。現在はまだ漠然と就労を考えている方が多いためか、まだそのようなつながりはできていないものの、講座の回数を重ねることで、今後つながっていく可能性はあると思っています。また、プログラムの中で見出された利用者の生活課題に対して、センターとして援助していくきっかけになっていくと良いと思います。現在は、プログラムのみの利用の方が多いためか、援助までつながっていくことはありませんが、今後つながっていく可能性はあると思っています。

大石 洋一 さん

(NPO) ハート・ノーマライゼーション 代表理事

横浜市青葉区の住宅街に「ハート・ノーマライゼーションはこちら→」の看板は立っていました。大石さんの自宅兼事務所では大石さんとスタッフの一員である母様の大石佐紀子さん（以下佐紀子さん）が出迎え、インタビューに応じてくださいました。

2001年12月に設立したハート・ノーマライゼーションは精神障害者ヘルパー派遣業務を主な活動としています。2002年4月には精神障害者のホームヘルプ事業が始まることを見越し、事業を始めました。設立時のスタッフは、大石さんと佐紀子さんのお2人で、それぞれ、ホームヘルパーの資格を取得し準備を始めたそうです。現在は、ヘルパーとして活動しているスタッフが25人、大石さんはコーディネーターや事務局業務に費やす時間が多く取れるようになってきているところだそうです。

大石さんは、当事者であり、代表であり、ヘルパーでもあります。まずヘルパーの職務についてうかがいました。

●ヘルパーとして大切な職務は…

「横浜市からは、炊事・洗濯等の家事援助、外出同行などの援助を中心に行なうよう指示されてきましたが、精神障害者の方の支援で最も大事なことは、『話をする事』だと思っています。自分が当事者なので、入院時のことや薬のことを話したりできます。利用者が精神障害について安心して話せるのは強みだと思います」。また、佐紀子さんは「支援中に利用者さんの子どもさんの勉強や縫い物の宿題を見てあげたことがありました。利用者さん

が教えられないというので、利用者さんのできないことをヘルパーが代わりにやる。これも大事な支援ですよ」と具体的な家事支援より、パーソナル支援の方が必要とされていることを話してくださいました。家事支援について大石さんは「炊事は得意なほうではありませんが、やっていますよ。でも何故か僕の場合はタンスの移動だとかが多いですね」と苦笑いしていました。

また、ヘルパーが当事者であることについては、薬についても入院についても当事者としての経験を語ることで参考にしてもらえるし、元気になれる見本が目の前にいるのは、利用者さんにとってもうれしいことだと思うと語っていました。佐紀子さんは、「家族としての体験が利用者の家族に受け入れられることになったり、親戚の方に薬の大切さをお話することもありました」と当事者・家族がヘルパーである利点を強調していました。一方利用者本人や家族から全て受け入れられるわけではなく、大石さんは「利用者の反応は様々ですが、受け入れられない場合はきっぱりと自分以外のスタッフを派遣することになっています」といっていました。

●代表としてこの業務を振り返ると…

この業務で困難だと思うことは、人の確保で、特にハート・ノーマライゼーションの目的・意思に賛同し、担ってくれる質の良いヘルパーを確保することに苦慮し、半面、利用者さんからヘルパー派遣の事業所を指定されたと

きはうれしい気持ちでいっぱいになるそうです。ですから尚のこと、質の良いヘルパーの確保が必要だということです。

現在は、コーディネート・事務局業務を中心とした職務が多いというので、事業所の採算についてお聞きすると、「メンタルネットより収支ともに少し多いですよ」と答えてくれました。

●ヘルパーを目指す当事者には…

「やってみようよ！」と第一声を… でも…

「やろう！という気持ちをしっかり持ってください。他の仕事がしたいけれど就職できないから資格をとってヘルパーになるのではなく、ヘルパーをしたい、支援をしたいと思って仕事をして欲しいと思います」。

また、佐紀子さんは「自分が親の立場だったら、ヘルパーの資格を取りたいという子どもの希望を応援すると思う。しかし、事業所の立場からすると安易にヘルパーを考えて欲しくない。とっても複雑でつらいのですが…」といいます。

一方で精神障害者の就労支援の制度やノウハウがあまりにも伝えられない現状があることを大石さんは強調し、広くインフォメーションする必要があると語ってくれました。



『心の病との闘い そして』
大石洋一著（文芸社）
1,100円

●大石さんにとって「ハート・ノーマライゼーション」とは…

「自己実現の場です。精神障害者が生き生き暮らせる社会を当事者として作っていくことが自己実現の場であると思います」。近いうちに当事者の方たちとグループを作って新しい取り組みも考えたいと話していました。

大石さんは、『心の病との闘い そして』大石洋一著（文芸社）のあとがきの中で、「心の病に苦しむ人は、意外にもたくさんいます。そんな中で、社会でほんのいつときでも、心に温かさを感じ、豊かに生活するための、お手伝いをさせてもらいます。心の病の三大障害は、不安、不眠、孤独と言われています。その中の不安と不眠は医療（投薬）で解消できますが、どうしても解消できない、孤独の部分をカバーするのが、ハート・ノーマライゼーションの役割と考えています」と記しています。

大石さんの著書にあるように、意外にたくさんいる精神障害者の方たちが元気をつかめるようにメンタルネットも頑張らなければ…と思った取材になりました。

（横浜メンタルサービスネットワーク 鈴木弘美）

【お問い合わせ・連絡先】

ハートノーマライゼーション

電話/FAX 045-971-1017

就労の取り組み

社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会

社会就労センター ピアス

～2年間の就労準備の後、確実に就職を目指す授産施設の取り組み～

社会就労センターピアス（以下ピアス）は、東京都国立市に1997年（平成9年）に設立された通所授産施設です。運営法人は社会福祉法人多摩棕櫚亭（しゅろってい）協会で、ピアスの他に共同作業所棕櫚亭Ⅰ、小規模通所授産施設棕櫚亭Ⅱ、棕櫚亭Ⅲ、地域生活支援センターなびいを、国立市、立川市で運営しています。

ピアスは「働きたい」と希望する精神障害者に、実際に「働ける」ためのサービスを提供し、メンバーは2年間という利用期限の中で就労に向け、チャレンジを続けています。

ピアスの就労支援サービスは就労トレーニング、就労プログラム、就労相談の3つの柱から成り立っています。



就労トレーニングは、就労に必要な生活リズムの安定と、作業能力アップを図るもので、清掃、製菓、喫茶、弁当宅配の部門に分かれており、それぞれが、就労するためのスキルを身につけられるよう工夫がされています。特に清掃は、実際に清掃業に就くことを想定し、清掃会社のマニュアルを用いた清掃技術と、必要な体力の獲得を目指しており、ピアス卒業生の6割が一般就労していく中でも、多くが清掃業に就くとい



う実績を挙げています。

就労プログラムは、就労に必要な知識と心構えを習得し、就労への意欲を更に高めていくもので、1クール6カ月、全11回の講座を設け、自己チェックリストによる就労準備性の確認や、病気とつきあいながら働くことについて学んでいます。

就労相談では、ピアスではメンバーひとりひとりに担当が付き、生活面と仕事面について約3カ月ごとにチェックリストを用いながら、評価と課題の設定を行うなどの支援を行っています。約1年かけて就労への準備性を高め、ピアスでフルタイムで働くことができるようになると、次に担当職員が就労支援担当職員に移行し、ハローワークへの同行支援からジョブコーチによる職場定着支援まで行っています。

ピアスの特徴は、就労することを目指した通所施設であるということで、授産事業によってお金を稼ぐ働く場ではないということです。働く場としないためにも、2年間という期限を設けたり、仕事量に応じて賃金の差をつけたりしないなどの体制が採られています。

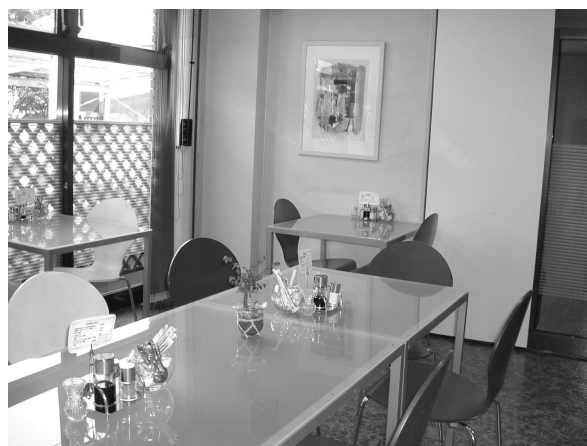
今回は職員の吉村類さんにお話を伺いましたが、「現在、授産施設でも就労を目指すよりも、働いて稼ぐ場を目指すところが多くなっているが、本当にそれで良いのか疑問に感じる」とおっしゃっていました。一般就労を目指すピアスのようなスタンスをもった施設は、2年という利用期限を設け、メンバーが回転している状況でありながらも、利用までに半年の待機期間がある程にニーズがあることから、明らかに不足していると言わざるを得ないでしょう。

メンバーのひとりE・Sさんにお話を伺いました。E・Sさんは「ピアスに通う前は、一般就労をされていた方です。保健所の薦めもあり、7カ月前からピアスに通所しています。以前は人づきあいが苦手で、人を避けることが多かったのですが、ピアスに通うようになってからは友人もでき、人と話をするのが楽しくなりました。ピアスの中ではどの部門でも満遍なく働き、喫茶では接客もするようになり自信がついてきました。もともとはお菓子を作る仕事をしていたので、製菓のマドレーヌ作りが好きですが、将来どのような職業に就くかはまだ決めていません」

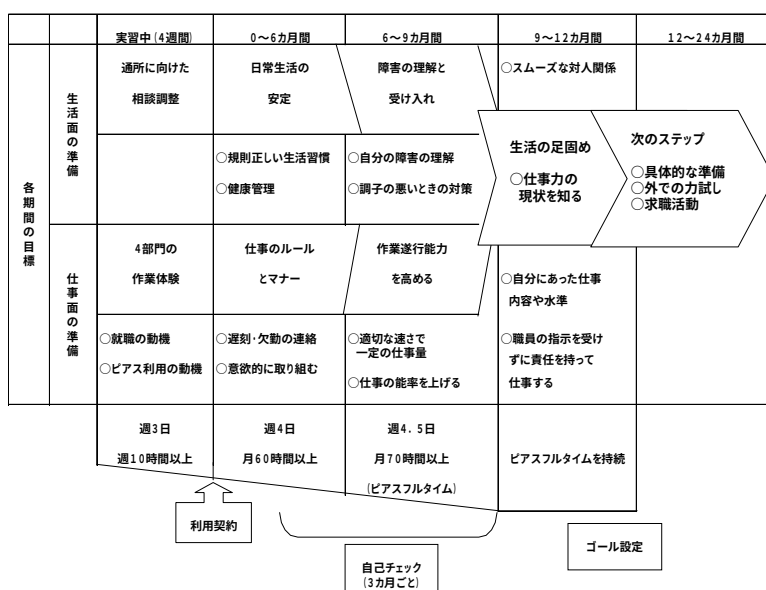
今回お話を伺って印象的だったのは、職員の

方々が皆、行っている業務のひとつひとつに明確な意義を見出し、理解をされて説明をしてくださったことです。ピアスの基本理念と、それを実現するためのノウハウがきちんと整理され、わかりやすく説明をしていただきました。ピアスとしての援助の流れがきちんと確立しているながらも、メンバーひとりひとりのニーズに合わせてオーダーメイドで支援計画を立て、丁寧に実践していく姿は、就労支援という枠を超えて支援者としてのあるべき基本に立ち返る良い機会をいただくことができました。

(横浜市港南区生活支援センター 上野千恵)



ピアスのトレーニングシステム



SSTの現場から

東邦大学医学部附属大森病院 精神科デイケア (東京都大田区)

～『医療と地域生活との架け橋』と『就労支援』という目的を持って…～

メンタルネットでは、その研修事業の一環として毎月1回SST(Social Skills Training)研修会を開いています。毎回、様々な施設から職種も多様な方々が参加されています。それだけ多方面・多職種からのSSTへの関心やニーズの高まりを感じさせられ、また、SSTの使い方・運営方法も実施される各施設の特色によって工夫がなされているようです。そこで、ここでは様々な施設で実施されているSSTの運営方法や実際の様子を皆様にお伝えしていきたいと考えています。

第1回目は東京都大田区にある東邦大学医学部附属大森病院 精神科デイケア内で実施されているSSTプログラムを取材・見学させて頂きましたのでご紹介します。

<東邦大学医学部附属大森病院 精神科デイケアの概要と機能>

東邦大学医学部附属大森病院 精神科デイケア(以下デイケア)は登録者数68人の大規模デイケアで、一日平均通所者数は約25～30名です。また、通所者(以下メンバー)の診断名のほとんどは統合失調症です。

その機能的な位置付けとしては、入院患者の退院促進方針に伴ってデイケアでは退院直後の不安定性、認知障害や対人技能の制限を有した患者さんをメンバーとして受け入れることが多くなってきているため、『入院患者の退院後の治療的・リハビリテーション的な通所先としての機能』一即ち医療と地域生活との架け橋としての機能が求められるようになっています。加えて、メンバーの主な年齢層が30代と若く活動域も広いため、メンバーの就労(特に一般就労)への意欲やニーズが高いことも特色です。そ

のため、特に就労支援という観点からの『外来通院患者の社会復帰支援』という機能にも比重を置いています。

これら2点にその機能や目的を大きく置いて、スタッフのみなさんはプログラムを工夫・運営されており、もちろん、それはSSTプログラムにおいても例外ではありません。

<東邦大学医学部附属大森病院 精神科デイケアにおけるSSTプログラム>

デイケアでは毎週1回1時間の「SST」と銘打ったSSTプログラムを設けており、その中で3つのSSTグループを同時進行で実施しています。その各々のSSTグループでは1～2名のデイケアスタッフがリーダーやコリーダーを務めており、また、メンバーのみなさんは原則的にはいずれかのグループに参加することとなっています。いずれのグループも1クール12セッション(約3カ月)で構成されたクローズド・グループとなっています。そして、これらの3つのSSTグループの内容は先の『医療と地域生活との架け橋』と『就労支援』という2つの主な機能や目的を反映する特色を持ったものとなっています。

グループ① 「SSTグループ」

このグループは「退院直後でデイケア通所を開始してまだ間もないメンバー」、「デイケア通所の継続を通してのリハビリテーションが必要な段階で生活場面の多くがデイケアにあるメンバー」、「就労を希望しておらず、地域生活の維持が中心のメンバー」が主な対象となっています。

用いられているSSTの技法としては参加メンバーが皆で共通のテーマに添って対人技能を練習する共通課題方式(ベラック方式)が使われています。その理由としてこのグループのリーダーを務められている臨床心理士・舩松(へのまつ)克代さんは「このグループに参加されているメンバーの多くの方々は退院直後で依然として不安定であるためにデイケアへの参加自体の刺激が強かったり、認知障害が顕著であったりするため、あるいは主な生活の場がデイケアであるため、自身で自分のコミュニケーション上の目標や問題点を洞察・抽出することが困難なことが多いです。また、若いメンバーでは元来のコミュニケーションスキルそのものに乏しいこともあります。そのため、共通課題方式(ベラック方式)を使うことでテーマを明確にして練習をし、実際のデイケア場面のその場その場でスキルをすぐに・頻回に使っていただけることを目指すことでスキルの獲得・定着を図っています」とお話して下さいました。筆者がデイケアに見学にうかがった日は「うれしい気持ちを伝える」というテーマの練習がなされていましたが、そのSSTプログラム終了後の休憩の時間にメンバーのみなさんがデイケア室の色々な所で相手にお礼を言ったり、うれしい気持ちを伝えたりとそのスキルを早速実践している光景がとても印象的でした。

グループ② 「就労準備グループ」

このグループでは「日常生活の管理」から「仕事の探し方」までの「実際に働き始めるまでのプロセスに対する支援」を目的としています。そのため、対象となるメンバーは「デイケアでの生活に慣れてきて、就労への希望や意欲を示しているメンバー」、「就労への意欲もしくは過去には就労経験はあるが、そのための基本的な生活リズムの維持や服薬管理に不安のあるメンバー」が中心となっています。プログラムでは前半は主に「基本的な日常生活の管理の重要性」「自分に合った職業の選び方や探し方」「履歴書の書き

方」などを講義形式やグループワークを通して学び、後半ではSSTを用いて「面接の受け方」「電話の対応の仕方」などを練習します。また、就労経験のあるメンバーとないメンバーが混在しているこのグループの特性を活かして、就労経験のあるメンバーから成功体験を他メンバーに話してもらうことでグループを活性化させたり、知識や経験を共有するなどメンバー同士のやり取りを大切にする工夫もしているそうです。デイケアスタッフで精神保健福祉士の片柳 光昭さんは「就労を目指す上では仕事の探し方や面接の受け方を学ぶことも大切ですが、より基本的な日常生活を維持できるようになることも仕事を続けるという点でより重要であると考えています。そのため、そういう面もこのグループには盛り込みました」と話して下さいました。また、舩松さんはこのグループについて「今後、就労も含めての自立生活をしていこうとするメンバーもあり、その点では仕事を探すことも自分でできる能力を備えておくことも大事だと思います。そういう意味で「仕事を探す」能力や技術が獲得できるプログラムの内容も組み入れています」とお話されておりました。このようにこのグループは就労開始までのより広いプロセスを支援するプログラムと言えそうです。

グループ③ 「就労SST」

このグループでは基本訓練モデルや問題解決技法の手法を用いて、就労中に実際に職場で起こった対人関係やコミュニケーション上の悩み・困ったことを具体的な課題場面としてメンバーが提案し、それを解決していくことを目的としています。そのため、参加しているメンバーは「実際に就労しているメンバー」「次の仕事を探している途中など今すぐにでも就労可能なメンバー」となっています。このグループについて片柳さんは「このグループでは就労中のメンバーのサポートを目指しています。今までデイケアでの就労支援は就労準備グループの内容のように「就労するまで」で留まっていた

ただ、実際にメンバーのニーズを聞いてみると「就労中」のサポートへのものが意外に多いことに驚きました。そのため、今後は医療現場でのデイケアにおいても一歩踏み込んだ「就労中のサポート」もリハビリテーションの1つとして求められるのではと考えてこのプログラムを始めました。また、こういったメンバーへのサポートをデイケアで行っていることを雇用主に伝えることで、引いては雇用主へのサポートをも保障できることに繋がることを期待しています。そうすれば副次的には職域の開拓・拡大の可能性にも繋がるかもしれません」とコメントして下さいました。筆者もこのグループを実際に見学させて頂きました。その時のテーマは「アルバイト先のお昼休み中に数人で一緒にパズルをしている他のアルバイトのグループに話しかけたいが、一生懸命にパズルをしているので話しかけづらい」というものでした。参加メンバーが就労中であつたり、就労経験がある方が多いこともあつてか、そうした職場のお昼休みの雰囲気に参加者で共有できているようでした。その上で「“パズルどれくらい解けましたか”と話しかけてみてはどうか」「“それを解くと何か賞品がもらえるのですか”と尋ねてみてはどうか」との意見が出され、また、「一生懸命パズルをしている途中で話しかけづらい」という点についても「“一生懸命パズルをされていますが、ちょっとお話してもいいですか”と尋ねてから話しかけてみてはどうか」などと活発で的確なアドバイスや意見が参加メンバーより次々と出されていました。また、ロールプレイでの再現～練習も他メンバーの協力によりリアルなお昼休みの雰囲気

気が出ており、そうした活き活きとした再現場面の中で進んでいました。その後、練習をされたメンバーは「早速、明日実践したい」と意欲的に話され、また、練習に協力したメンバーからも励ましの言葉や「次は自分も職場でのことを練習したい」といった積極的な希望が出されるなど、SSTを介してスタッフと各々の参加メンバーが相互に影響し合つて「就労中援助」を実践しているグループを筆者も体験させて頂きました。

今回、取材と見学をさせて頂いた東邦大学医学部附属大森病院 精神科デイケアではメンバーの特色やニーズに添った内容のSSTプログラムが3つのグループに細分化されて実施されていました。さらにその各々のグループが「退院直後の治療的・リハビリテーション的な支援」～「就労準備」～「就労中の支援」というように相互に連続性を持っており、そういった点でメンバーの社会復帰へのプロセスとSSTのプログラムがリンクしていることが特徴的であり、また、興味深い点でもありました。片柳さんは「SSTプログラム自体は数年前から実施していましたが、こうした就労、特に就労中の支援に焦点を当てたSSTの実施はまだ始めたばかりでパイロット的な位置付けではあります。ただ、これをデイケアとしてのより幅広い支援や新たな機能のあり方に繋がれるといいと思っています」とおっしゃっていました。今後の継続と発展によってデイケアの新たな機能への展開をも期待させてくれるSSTプログラムでした。

(横浜舞岡病院 水野康弘)

東京SST研究会主催(代表 野末浩之) 生活技能訓練リーダー養成クラス ワークショップ

A 初級クラス(2クラス) B スキルアップクラス C モジュールクラス
日程 2004年10月16日(土) 13:30～17:30, 10月17日(日) 9:00～16:00 全10時間
参加費用 SST普及協会個人会員の方: 2万2千円 ※ 賛助会員は対象となりません。
 SST普及協会非会員の方: 2万5千円 (下記の郵便口座にお振り込みください)
 番号: 00100-1-175282 口座名: 東京SST研究会事務局 舩松克代
 ※ 必ず、参加申込者本人の氏名を明記してお振込みください。
会場 NTT東日本研修センタ (東京都調布市入間町1-44)
問い合わせ 〒175-0094 東京都板橋区成増3-3-15
 こころのクリニックなります SSTリーダー養成クラス担当者 まで
 (FAX番号) 03-5968-8051

会員紹介

仙人と共に

理事長 武井 昭代（たけい てるよ）

『NPO法人理事長』という身に余る肩書きを頂きながら、体はもちろん手足さえ動かさず毎月の理事会に顔だけ出すのが精一杯の何とも役立たずなリジチョウです。でもメンタルネットの構想を説明され、手伝ってと言われた時、「私に出来る事なら何でも・・・」と答えたのは決して社交辞令ではなく、メンタルネットが目指す事に共鳴した上でのことでした。

その頃、私は保育所での障害児保育の仕事を辞め、知的障害者の地域作業所で働いていました。母は痴呆で病院を2カ所巡った後、老人保健施設に入所していましたが、集団生活になじめない母をこの先3カ月毎に施設や病院を点々と回らせるのが忍びなく、私は年度末で退職して在宅介護をする事にしました。

一方メンタルネットの準備会の方は理事長候補を挙げて検討を始めましたが皆さんそれぞれに仕事を持ち、重要なポストに就いておられて『理事長』をお願いするわけにはいきませんでした。そこへ私の退職で白羽の矢は方向転換をしてこちらへ向かってきてしまったのです。

私は手伝うとは言ったものの精神障碍に関する知識や対応経験は乏しく『理事長』などとはとてもないし、母のために退職するので優先順位はあくまでも母だからと辞退しましたが、私の事情を100%受け入れて下さって、それでも良いからという事ではお受けせざるを得ません。そんな訳で本来なら私がやるべき事務や交渉事も全て事務局がやって下さり、私は力不足で看板にもなれず申し訳なく思っております。

さて、母を自宅へ連れ帰って在宅介護なるものを始めて先ず感じたことは、『私は育児の逆走

をしている??』ということでした。

育児との大きな違いは先の見通しが立たないことです。一般的に乳児ならば半年後や1年後にはおよそこの位という見当がついて親の手は離れていくものです。しかし痴呆老人の介護は手が離れて自立していくと言うより、むしろスタートラインに向かって気の向くままに戻っていく人の伴走をしている感じです。

私は痴呆の進行は人が仙人になる為の修業を積んでいるのではないかと思うのです。

入院中の母は無表情で食事が進まず痩せかけて仙人の免許皆伝も時間の問題と覚悟しましたが、自宅へ連れ帰ってからは修行をサポートして良く食べ、半年程で表情や顔の色艶も人間らしくなりました。でも仙人ぶりは積極的になり、花瓶の花を抜いて1本ずつ並べて喜んだり、事故で横転した車の写真が載っている新聞を縦にしたり横にしたりしながら「ややこしいね」と悩んだり、醤油差しでテーブルに絵を描いてみたり・・・。お陰で私は自分の時間が細切れになりネットの活動や研修にも参加できません。でもそれは「仙人」と一緒に過ごせる幸せな時間。いつまで楽しめるか分からないので私の自由な時間との引き換えにはしないでおこうと思っております。



研修会のお知らせ

■ 精神保健福祉研修会 参加費1回 500円 (年間5,000円)

日 時 : 9月24日(金) 19:00~20:30

10月 未定 19:00~20:30

場 所 : 横浜市健康福祉センター(桜木町) 8階大会議室B

内 容 : 「事例から学ぶ」

■ S S T (生活技能訓練) 研修会 参加費1回 1,000円 (年間7,000円)

日 時 : 9月16日(木) 19:00~21:00

10月21日(木) 19:00~21:00

場 所 : 横浜市総合保健医療センター 講堂 研修室

全体会 : 「地域生活への再参加プログラム」

分科会 : A. 初級10時間研修 B. スキルアップ研修

当事者のためのグループ活動のお知らせ

就労講座	港南区生活支援センター 毎月第3木曜日 pm.2:00~3:00	9月	「生活編」 “金銭管理”
		10月	「仕事を始めるために」 “働くための準備に必要なこと”
	神奈川区生活支援センター 毎月第2土曜日 pm.2:00~3:00	9月	「職場で大切なこと①」 “働いている当事者の話を聞く”
		10月	「職場で大切なこと②」 “事業主の話を聞く”
就労フォロー アップミーティ ング	港南区生活支援センター	毎月第1土曜日	pm 2:30~3:30
	神奈川区生活支援センター	毎月第4日曜日	pm 2:00~3:00
	YMSN事務所	毎月第3火曜日	pm 2:00~3:00
S S T	港南区生活支援センター	毎月第3土曜日	pm 2:00~3:00
女性のミーティ ング	港南区生活支援センター	毎月第2火曜日	pm 2:00~3:00

電話相談

毎週木曜日(1回/週) 10:00~15:30

相談専用電話 045-841-8294

正会員 5,000円(個人) 賛助会員 12,000円(団体)

(正会員・賛助会員にはYMSN情報誌を無料配布)

振込先 : 郵便振替口座 00250-6-71607
横浜メンタルサービスネットワーク

季刊 YMSN情報誌 Vol.1 No.1

めんたるねっと2004第1号 2004年9月3日発行
年間購読料1,000円(年4回発行)1冊頒価300円

発行 : NPO法人 横浜メンタルサービスネットワーク
理事長 武井昭代
〒233-0001 横浜市港南区上大岡東2-42-4
TEL 045-841-2179
FAX 045-841-2189
メール ymsn@forest-1.com

印刷 : 横浜市総合保健医療財団
精神障害者授産施設 港風舎印刷