



2009.12.31 発行

# めんたるねっと

YMSN 情報誌

(特定非営利活動法人) 横浜の外国人ネットワーク

第23号

Vol. 6 No. 3



トピックス はじめにマニフェストありき? 事業仕分けと子ども手当 ..... 1



研修事業報告① グループスーパービジョンを受けて ..... 2

研修事業報告② 就労支援事例検討を受けて ..... 3



SSTの現場から うつ回復セミナーフォローアップセッション ..... 4



就労支援の取り組み 横浜市役所の精神障がい者職場体験実習 ..... 6



実践報告 教職員のメンタルヘルス ..... 8

予定・報告 ..... 10

## 事業仕分けと子ども手当に思うこと

～ マニフェストにこだわらず冷静な判断を ～

来年度（2010年度）予算概算要求のうち無駄を洗い出す行政刷新会議の事業仕分け第1弾が11月17日に終了した。福祉関係45事業のうち43事業が判定され、6事業が「廃止」とされた。廃止されたのは、地域健康づくり推進費、女性の健康支援対策事業委託費、高齢者職業相談室運営費、障害者自立支援調査研究プロジェクト、年金に関する広報等に必要な経費、そして放課後子どもプラン推進のための調査研究等である。

また、予算要求の3分の1程度を縮減する項目に入ったのは7事業の普及啓発で、青少年健全育成、食育に関する、小児化社会対策に関する、高齢社会対策、バリアフリー等に関する、障害者施策に関する、自殺対策に関する普及啓発である。

廃止となった事業のうち、不正流用疑惑が問題となった障害者自立支援調査研究など明らかにやむを得ないものもあるし、この仕分け結果が本当になのかどうかという評価をするのは難しいと思われる。

しかし、今回の事業仕分けは民主党のマニフェストを実現するための予算捻出を目的にしているのは周知のとおりである。その一つである子ども手当の支給に関しては当初所得制限なしの支給予定が途中で所得制限有りの方で検討され、結局は所得制限を求めない方針が示された。本当に必要な人に支給されるのなら子ども手当も無駄ではないだろう。しかし、マニフェストにあるから実現を急ぐのではなくもっとほかに必要とされることはないのか？ マニフェスト自体の評価はどうなっているだろうか？ ある民放TV番組が保育所の待機児童の問題を取り上げ数名の母親にインタビューしていたが、その中の一人は「手当よりもすぐに子供を預けられる保育所がほしい」と強張っていた。「小児化対策を」とか「子どもは社会のもの」といいながら働く親が子育てに必要な保育園の確保すらできないでいる現実。産科医も減り出産時の病院の確保も地域によってはままならない（ようやく今年度産科医志望が昨年度よりわずかに増加していると統計がでていたが）。

今、すぐに実現しなければならないことと、長い目で見て日本の将来を考えた時に今から予算をつけて育成しなければならないことを、マニフェストにこだわらず冷静に判断すべきだと思う。「子どもは社会のもの」なのだから、教育全般についてももっと予算をかけ教師にももっと余裕をもたせて体だけでなく心も健康な子供が育つようにしてほしい。そのために事業仕分けが慎重にそして有効に活用されて欲しいと考えている。

YMSN 森川充子



## 研修事業の報告 その2

前回に引き続き、研修加者の声を紹介します。

---

### グループスーパービジョンを受けて ～ 「元気になれる研修です」の一言に飛びつき、に申し込んで… ～

横浜市総合保健医療財団 生活訓練 増田剛士(精神保健福祉士)

私は現在、生活訓練施設の職員として働き始めてから2年目を迎えています。目の前のやるべきことに無我夢中だった1年目に比べ、少しずつ周りが見えてくるようになり、日々の支援の中で疑問に思うこと、腑に落ちないこと、迷いや揺らぎがじわじわと蓄積していました。特に日々の利用者との関わりでは「今の声掛けは適切だったのか」と考えることや、どうすれば利用者理解が深まるのか、ということを考えるようになりました。そんな時、YMSNのグループスーパービジョンの案内を見て「元気になれる研修です」という一言に飛びつくように、申し込みました。

今回のグループスーパービジョンは勤続年数5年未満の支援者が対象で、舩松克代先生をスーパーバイザーとし、全3回のプログラムでした。各回、参加者が事例を提示し、その事例について共有し、検討したい点についてじっくりと話し合い、舩松先生から助言を受ける、というスタイルで行われました。「主治医の診断名を鵜呑みにしない」「生活歴は生まれた時の様子から、自分で聞き取る」など、毎回の先生のお話は歯切れよく、受講しているこちらがハッとさせられることが非常に多かったように思います。

2回目の研修では事例提示をさせて頂くことが出来ました。今回事例提示に協力していただいた利用者は、半年ほど関わりを持たせて頂いておりますが、私自身、ご本人の事をどこまで理解しているのか、どのような見立てをしているのか、ということについて自信を持って話す事が出来

ませんでした。今までの支援状況を振り返り、本人理解を深めることができればと思い、事例提示させて頂きましたが、いざ提示すると、他の参加者からの質問や先生の核心を突くような発言を受けて、まだまだ多面的な視点で本人を見ることが出来ていないことを痛感しました。家族歴からみる家族との関係、病的体験からどのような診断が考えられるか、生育歴から見えてくる発達課題はどんなことなのか、など、本人理解を深めるためには本当に様々な視点が必要であることを学びました。また、本人の今後の課題となり得る点について主治医や関係者にどのように働きかけていけば良いのか、という点についても具体的に考えることが出来ました。経験年数の浅い私は、根拠をしっかりと持って提言することにいまひとつ自信を持てずにいましたが、今回の事例検討を通して、自分の見立てが妥当な線をいていた部分もあることを確認し、次の日からすぐに支援に反映させることが出来ました。

「多面的な視点を持つ」とは教科書でも1番最初のページに出てくるくらい、基本的で、重要な事ですが、実際に行動に移すと意外と難しいものです。今回の研修を通して考えた事は、支援は独りよがりになってはいけないということです。普段から職場のスタッフと利用者についての意見交換をすることはもちろんのこと、さらに、外でスーパービジョンを受けることによって、自ら行っている支援を客観的、多面的に見ることが出来るのだと思います。日頃の漠然とした不安ややる

せなさをずっと抱えていくのではなく、自分の支援技術を振り返って、自信を持って仕事を続けてゆくために、スーパービジョンはとても有効だと考えます。私自身が健康にソーシャルワークの仕

事を続けてゆくために、自分の腕を磨くために、是非ともまたこのグループスーパービジョンに参加したいと思っています。

## 就労支援 事例検討会

～ 利用者対応の幅を広げるために参加して… 日常の支援にやる気と期待が！ ～

東京医科歯科大学医学部附属病院 精神科デイケア 吉野敏博(精神保健福祉士)

デイケアでは精神保健福祉士として、メンバーの地域支援や就労支援を行っています。その支援の取り組みのさらなる学びや気づきを得るために、就労支援者の事例検討会に参加し、精神科デイケアで支援をする立場から第1回目の事例を提供させていただきました。

今回提供させていただいたケースは、デイケアでは作業能力もあり表現力も豊かでありながら、アルバイトではなぜか失敗を繰り返してしまうメンバーさんへの支援で、そのつかみきれていない「なぜか」をはっきりさせたいと考え事例提供をしました。

事例検討会では、まずは当デイケアの取り組みの紹介を行い、適宜質問を受けながら事例を発表しました。質問に答えながら文書では分かりづらいメンバーの人物像とデイケアの関わり方を検討会のグループにできるかぎり伝えました。

ここでグループに伝えながら二つほど気づいたことがあります。それは、私自身もメンバーを改めて客観的に見ることでできたことにより、「このような視点もあるのか」と気づいたことです。もう一つは、「このままではもったいない」と日頃からメンバーに積極的に関わっていたつもりではありますが、うまく答えられず伝えきれなかった質問がたびたびあり、そこから自分が目を向けていた視野の狭さを感じたことです。支援者の視点から見える人間像をさまざまな角度から見立てることで、メンバーがどのような人間性

を持って生活してきたのか、また、どのような社会性を持って働いてきたのか、その全体像がくつきりとしたように感じました。

この事例検討会には私と同じ精神科デイケアで就労支援をされている方から、実際に現場で精神障がい者の就労支援をされている方まで多様な支援者が参加されており、活発な発言から多くのポイントに目を向けることができました。どのような支援やサービスが適正なのかはもちろん、私自身の関わり方への気づきと「どうしたらいいのだろう」と日頃感じている迷いに向かい合うことができたように思います。人間性や生活面については積み重ねるも就労支援では上手くいかないもどかしさを感じていましたが、デイケアでのコミュニケーションの評価を職場に合わせてフィードバックをする社会性にも目を向けた新たなアプローチを見出すことができました。

ケースを改めてまとめてみることで、何が問題となっているのかポイントを整理することができ、関わり方の振り返りになるとともに私の迷いがどこにあるのかをはっきりとさせることができました。今後の支援や関わり方の学びはもちろん、自分がどのような人間性を持っているのか知ることのきっかけになったようにも思います。支援はスタッフやメンバーとしてだけではなく、お互いが人間性を見せ合いながら関わっていることへの気づきになったことも大きいと感じています。

## うつ回復セミナーフォローアップセッション ～ SST セッションに参加して～

上大岡メンタルクリニック 臨床心理士 栗原 梓

全6回のこのセッションに参加し、単に SST(社会生活技能訓練)ということだけではなく、うつという疾患への理解や日頃の臨床における視点の持ち方、医療だけでなく地域にこそこのような支援が必要であるということなど、多くのことを学ばせていただいたと思います。また、自分自身のソーシャルスキルも、少しアップしたような気がします。

初めの回から終わりの回まで、楽しく、リラックスした雰囲気がこのグループには流れていたと思います。毎回、リーダーである舩松先生のご家庭でのエピソードが、SST セッションのテーマとのつながりの中で語られ、よく笑っていたなあと思ひ起こします。始めの回で先生が、「SST は、自分自身にとって役立ってきた」という話をされ、この全6回を通して、私もそれを実感しています。「これは使える！」というスキルがいくつもありましたし、自分自身が苦手としている場面がロールプレイをしてみることでよくわかったからです。リーダーもメンバーも、同じ社会人として日々スキルを駆使して生活しているという、この土台がよい雰囲気に繋がっていたのかなと思います。

今年初めて統合失調症の方を中心とした SST セッションにコリーダーとして参加し始めたばかりであり、まだ経験の浅い私ですが、参加し始めて最初に驚いたのは、うつ病のメンバーと統合失調症のメンバーの違いです。統合失調症のメンバーはスキルのステップをこなすこと自体に苦心する人が多いように思うのですが、今回のセ

ッションでのメンバーのみなさんはすでに高いスキルが備わっているように見えました。「疾患が違うのだから違って当然」「やり方は同じにしている」との先生の言葉を頭の中で咀嚼しつつ、このような違いを経験として感じとることができ、貴重な機会だったと思います。

セッションの初回は、「ポジティブな気持ちを相手に伝える」というテーマでしたが、とてもスムーズで感じが良く、社会人経験の短い私よりもよほど、社会的な経験を積み重ねてきていることがうかがえるメンバーの姿がありました。このスキルの解説で先生がおっしゃっていたのは、「(ポジティブな気持ちを伝えることで)相手にまたやってもらえる」ということでした。スキル自体を習得させることばかりに目がいってしまいがちですが、そのスキルの獲得により日常でどんなよい変化が期待できるかを、効果的にメンバーに伝えることは、スキルを継続的に身につけていくためには大切なことだと思いました。また、「初回のセッションにメンバーのスキルが発揮しやすいテーマを持ってくることで、メンバーの自信につながる」という、セッションの組み立て方についてのアドバイスも参考になりました。

参加メンバーによる事前アンケートには、「頼みごと」や「断ること」が苦手であるとの記入が多くありました。そのアンケートをもとにセッションが組み立てられており、2回目以降はその苦手なテーマに取り組んでいくこととなります。2回目は「一人で頑張りすぎず、上手な頼みごとで楽になろう！」とのテーマでした。それぞれのと

り上げた場面は、職場や家庭など様々でしたが、言葉を発する前からひしひしと「頼みごとをしなければならない」緊張感が伝わってきました。共通していたのは、ステップを正確に踏んでいるものの、言葉数が多くなってしまったことでした。表われ方は様々で、言葉遣いがへりくだりすぎてしまう、早口になってしまうことなどがありました。メンバーは、自分自身がへりくだり過ぎてしまったことや緊張感を自覚していて、そのこと自体にもストレスを感じていたと振り返っていました。このように、「頼みごと」場面でのストレスは、ロールプレイによって明確にあらわれました。「頼みごとをする」ことに付随して、「相手にどう思われるだろうか」「もし断られたら」などなど、負の推測をしてしまうがために、ストレスが高くなってしまいうように思われました。先生は、これがうつ病の方の特徴的な部分であるとおっしゃっていました。このあとの繰り返しの練習の中で、先生とのやり取りを経て、メンバーのスキルが驚くほどに変化していきました。

メンバーの皆さんの自己観察能力も高いように思われ、「うつ回復セミナー」を受けた上で、SSTセッションを行なうことの、連続した効果があるように思われました。「認知行動療法が済んだ人だからこそうつ病に特徴的な被害的思考を振り返ることができる。復職しているからこそリアルな場面を持っていて、SSTが役立つ」と、段階的なりハビリの重要性を知ることができました。

メンバーにとって苦手なテーマのセッションの後に、「リーダーが生活史を知った上で、とり上げてよいものを取り上げる」「個別の目標設定」「支援がどこまで進んでいるか」といった、リーダーとしてのアプローチのポイントを教えてくださいました。なかでも「支援がどこまで進んでいるか」は、「うつ病に限らずどの疾患についても言えること」で、どの支援を行なうに際しても重要な視点だと思いましたので、以下に記してお

きたいと思います。「傷口に絆創膏がまだ貼られていないときは薬物療法。傷があるとわかったら認知行動療法。どういう傷なのかわかったらSST」というお話でした。「リーダーでなく、メンバーのねらいで」「メンバーがうまくいかなかったと知っているときに指摘する」というアドバイスもこの視点につながっていくと思いました。どの段階でどの支援をとり入れるか、もっと細かく言うと、どのタイミングでどんな言葉かけをするか、ご本人の自覚とマッチする介入ができるように日常の臨床場面でも心がけていきたいと思えます。

5回目は「断って自分のストレスをコントロールできるようになる」というテーマでした。スキルのステップはとても複雑で、「相手の様子や反応を見て、それによってスキルが違ってきます」と、さらにパターン化されています。「断る」は私自身も苦手なスキルで、ロールプレイにも参加させていただきました。自分のおかれている様々な日常場面を振り返ってみると、このステップの複雑さは非常にリアルなものであることがわかります。「断る」ということ自体にとらわれて、視野が狭くなってしまいうけれど、「断り方」には様々なパターンがあることを、メンバーとともに知ることができました。苦手な場面では、そのストレス（緊張感など）からいつも自分がとっている、ひとつのスキルに偏りがちであることがわかりました。このことはうつ病の方に限らず、頭ではわかっているにもかかわらず無意識的な部分だと思えます。「だからこそSSTのロールプレイの効果が発揮される」ということを、メンバーの方々がご自身の特徴を自覚し、苦心しながらも変化させていく姿を目の当たりにしながら、身をもって学ぶことができました。SSTに限定せず、今回学んだことを仕事の中でいかしていきたいと思えます。

## 就労支援の取り組み

### 横浜市役所での障がい者職場体験実習 ～ 初めての精神障がい者職場実習を終えて ～

今回は、2009年7月に横浜市が、精神障がいの方の職場体験実習の受け入れを始めた嬉しい報告をお伝えします。

実習を担当された横浜市健康福祉局障害企画課就労支援係の小林義典さん、大村直子さんにお話をうかがいました。

#### この取り組みを始めたきっかけ

平成15年より職場体験実習生として特別支援学校の学生さんの受け入れを開始。その体験を重ね平成19年、知的障がいの方の雇用に至りました（現在横浜市健康福祉局で3名の知的障がいの方が、雇用されています）。知的障がいの方だけでなく精神障がいの方にも体験をしていただこうと今年7月精神障がいの方の職場体験実習を受け入れました。

#### 募集にあたって

その時の募集要項は以下の通りです。

- ・趣旨 実際働くことを体験することで、就労の課題を確認していただくため、その中でも今回は、職場体験実習受入れ事業所が少ない障がい別の精神に障がいがある方を対象とした職場体験実習を横浜市役所で行います。
- ・募集人員 4名
- ・実習内容 事務補助（パソコンによるデータ入力、文書コピー、郵便物の封入など）
- ・実習生の要件  
次の（1）から（3）のすべての条件に該当していることが必要です。



- （1）自力通勤が可能であること。
  - （2）精神保健福祉手帳を有していること。  
取得していない方にあつては、医師から統合失調症、そううつ病（気分障がい）、てんかんと診断されている方、その他精神疾患を有している方
  - （3）横浜市内の就労支援センターに利用登録している方
- ・実習場所 横浜市庁舎7階 健康福祉局障害企画課就労支援係
  - ・実習における自己負担 実習中の交通費及び昼食代は、自己負担となります。

申し込みは、横浜市内の就労支援センターを通して行い、個人が直接申し込むことはできません。就労支援センターに利用登録する際は、面接で今までの職歴や病歴、現在の状況を伝えることになります。そのため実習を体験する場合詳しく病状や職歴を聞かれることはありません。就労支援センターでは、事務職を希望し求職活動をされている方の中から実習を行うことが適していると判断した方に対し、実習の情報を伝えご本人の意向で申し込みをします。

今回は、初めての受け入れだったので以下のようなスケジュールで行われました。

グループ	期間	時間帯		受入人数	時間数
①	7月6日(月)から 7月10日(金)までの 5日間	午前	9:00~12:00	1名	15時間
		午後	13:00~17:00	1名	20時間
②	7月6日(月)から 7月10日(金)までの 5日間	午前	9:00~12:00	1名	15時間
		午後	13:00~17:00	1名	20時間

### 職場体験を実施して

今回参加された方は、遅刻や欠勤もなく頼まれた仕事をこなすことができたそうです。大村さんは、次のように話されました。「精神障がいのある方は、服薬していることもあり体調に配慮しなければならないのではないかと？ 次々仕事を頼んでは、オーバーワークになるのではないかと心配しました。しかし、実際に始めると知識とし理解していたことが、勤務・作業振りを観て大きく変わりました。回りの職員も作業を任せる事ができ助かりました。精神障がいのある方に体験していただく実習でしたが、受け入れる私たちも良い体験をさせていただきました」

実習生の皆さんの感想では「初日は緊張したが、次の日からは時間があっという間に過ぎた」「単純作業でなく実務として行えたので、力を試す良い機会になった」「実習担当の方が不在にしている時は不安だった」「勤務時間・期間をもう少し長くやってみたかった」「次の就職に向けて自信がついた」などが出されたそうです。

障がい者雇用の求人です事務作業の職種は増えています。それに応えるようにパソコンの技術を活かして事務作業に就きたいと考えている方も多くなりました。しかし、清掃作業やコンビニの店員さんのように作業内容を実際に目にする事ができないのが事務作業です。イメージするこ

としかできません。私も、実習生が実際に使用したデスクに案内していただきました。多くの方が忙しく動いて活気のある職場です。静かに淡々と仕事をするイメージをもって入った私は、圧倒されました。また、実習の時間帯が2つに分かれていることも実習生にとって助かると思います。通勤ラッシュを体験したい人は、午前。苦手な人は午後を選ぶ事ができます。柔軟に対応して下さるとても良いスケジュールだと思いました。

### 今後に向けて

横浜市は、この体験を活かし今後も実習を受け入れていくそうです。趣旨にもあるように精神障がいの方を体験実習として受け入れる事業所は、わずかです。横浜市の取り組みが多く事業所に伝わり、実習を受入れる事業所が増えることを期待します。また、うつ病で休職中の方の復職訓練などに利用できるのではないかと思います。経験を重ね知的障がいの方のようにいつか雇用につながるとうれしいですね。

小林さん、大村さんご多忙の中、ありがとうございました。

(YMSN 中島契恵子)



## 実践報告

### 教員職場のメンタルヘルス

#### ～ 訪問も出前研修も行う教職員健康相談室 ～

12月11日（金）YMSNの精神保健福祉研修会で、横浜市教職員健康相談室・原田由紀子氏より教職員のメンタルヘルスへの取り組みについて報告を伺った（横浜市教職員健康相談室は横浜市教育委員会に所属している）。

#### 1 職場のメンタルヘルス対策

職場のメンタルヘルス対策は、WHOの健康についての定義『健康とは、人が病気でないというだけでなく、心理的にも社会的にも好調であること』を基本においている。

そして、「職場のメンタルヘルス対策の目標は、不調者を早期に発見し対応するだけでなく、職場のストレス要因に十分配慮して職員が精神的に不健康な状態に陥らないように予防するとともに、さらに積極的にメンタルヘルスへの関心を高め、心の健康の保持・増進をはかり、職員の能力を十分発揮させることにある」ということである。対策として具体的には以下の4つのケアがある。

- ① セルフケアとしては、ストレスへの気づきと対処ということで健康教育を行い、自発的な相談を受けやすくする。
- ② ラインにおけるケアとしては、管理監督者研修、職場環境改善、セクハラ、パワハラへの注意、不公平感のない業務分担（量と質）、過重労働と安全配慮義務（H8改正）労働安全衛生法（H18）に基づいたケアを行う。勤務時間が1カ月100時間を越えると面接義務が課せられているが、もともと超勤のあげにくい要因のある職場においては実態がわかりにくい。特に過重労働については「男性や独身女性にかかってくることが多

く不公平感が大きい。また睡眠時間が恒常的に5時間をきると脳卒中等の病気を発症しやすいことも実証されている。遅くとも午後7時には仕事を終え家に帰るようにすると健康にもどれる」と原田氏はいう。

- ③ 職場内産業保健スタッフによるケアとしては、プライバシーに配慮した本人・家族への相談事業、ラインケアへの支援、健康教育、心の健康づくり対策の提言・推進（事業内メンタルヘルス推進担当者）があげられる。実際「人事やラインの上司との連携が必要」ということ。

- ④ 職場外資源によるケアとしては、クリニックへの受診やカウンセリング等があるが、職場内への環境調整がしにくい。

また予防対策として、

- 一次予防 心の健康の保持と増進
- 二次予防 早期発見と適切な対応
- 三次予防 職場復帰・再発防止

があり、現在はこの三次予防に入ることが多いという。

休職者のいる学校に訪問活動を行い校長や養護の教師と原因や受け入れ態勢について話し合うほか、「他にも不安な方はいませんか？」との問いかけも行うとのことである。が教師の職場復帰は「復職するからには1人前にと要求される」。復帰をするからには教師は教壇に立たなければならず、穴をあけられない。また他の教師がその場でフォローするような状況では子供達を混乱させることになる。そのため教師は休職しやすいが復帰のハードルは高くならざるを得ないという。



## 2 教師のメンタルヘルスの重要性

教師のメンタルヘルスが何故重要なのか、「教師の健康は本人の健康問題であると同時に児童の教育や人格の育成に影響する」（原田）からである。そして公教育の現場での困難な実態を以下のように指摘する。

いじめ、不登校、暴力、学級閉鎖、ADHD（多動性障がい）への対応など教育以外の視点も必要な場合が多い、「教師への暴力もあり警察に被害届けを出すようなひどいけがをさせられる」こともあるとのこと。また保護者の要求の肥大化、異動の宿命。例えば「暴力問題のある学校で勤務経験があるとその対処に慣れているはずと思われて再び同じような学校に異動させられたり、全く異なるタイプの学校で今までのやり方が役に立たずに自信を喪失することもある」という。

義務教育では地方出身者が地元では職がなく、都会で採用されることも多い。公私共々横浜の地になじむ前に体調を崩していく新人も少なくない。

このような教育現場での困難な実態は、教師が一般労働者より「抑うつ状態」の発生率が高い状況を生んでいる。教師に軽症うつが増加している。また職場内での不愉快な出来事をきっかけとする反応性うつ病（適応障害）が多い。

## 3 燃え尽きを防ぐ

抑うつ状態に陥りやすい「燃え尽き症候群」について「燃え尽き症候群」は、過度のストレスによって心身ともに消耗しつくした結果、無気力・無感動となってしまった病的状態、十分すぎるほど頑張ったという限界のサイン、ストレス反応であると説明。

原田氏は燃え尽きを予防するために、燃え尽き予防のキーワードを提示している。

原則「人を援助・指導することは、いつも感謝さ

れ評価されるとは限らない」、無理があったことを認める自分にOKという力、セルフケア、相手との境界、理想と現実の折り合い、孤立しない、共感（情緒的サポート）と支援のチームそして最後に「教師が元気な学校は教師全体が一丸となって協力体制ができているところです」と述べた。



原田氏は現在の職場に入ってから2人の職員増員を獲得し、精力的に相談や啓発活動（出前メンタルヘルス研修等）の訪問を続けています。この地道な努力がさらに評価され教職員のメンタルヘルス対策の一層の充実につながってほしいと思います。

（YMSN 森川充子）

## 研修会のお知らせ

■ <b>精神保健福祉研修会</b>	参加費 1回 500円 (年間 4,000円)
日 時 :	毎月第2金曜日(12月休会 全11回) pm. 7:00~8:30
場 所 :	ひまわりの郷 OR ウィリング横浜 横浜市港南区 上大岡オフィスタワー
内 容 :	ホームページをご覧ください <a href="http://forest-1.com/ymsn/">http://forest-1.com/ymsn/</a>
■ <b>SST(生活技能訓練)研修会</b>	参加費 1回 1,000円 (年間 7,000円)
日 時 :	毎月第3木曜日(8月・12月休会 全10回) pm. 7:00~9:00
場 所 :	横浜市総合保健医療センター 講堂
全体会 :	各施設・現場での SST 実践報告・ケースレポート(参加者の持ち回り)
分科会 :	A. リーダー体験Aコース B. リーダー体験Bコース C. ステップ・バイ・ステップコース D. 実践コース(7月から12月まではありません)

## 当事者のためのグループ活動のお知らせ

詳細は各支援センターへお尋ねください

就労講座	港南区生活支援センター	毎月第3水曜日(原則) pm. 2:00~3:00
	泉区生活支援センター	日程についてはお問い合わせください
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2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	OB会の開催 就労者のSST実施
SST	港南区生活支援センター	支援センターニュースでお知らせ

## 電話相談

第2・第4木曜日(2回/月) 10:00~15:30  
相談専用電話 **045-841-8294**

## 会員について

会員を募集します。YMSNの活動を応援していただける方は会員になってください。(会費 正会員年間5,000円)

会員は、研修会(上記案内)への年間参加費が割引になります。  
精神保健福祉研修会(1,000円) SST研修会(3,500円)

会員へは、情報誌が無料配付されます。

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情報誌を無料配付)

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. 6 No. 3

めんたるねっと 第23号 2009年12月31日発行

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 編集代表 森川充子

〒233-0001 横浜市港南区上大岡東2-42-4

TEL 045-841-2179

FAX 045-841-2189

<http://forest-1.com/ymsn/>

e-mail: [ymsn@forest-1.com](mailto:ymsn@forest-1.com)

印刷: 横浜市総合保健医療財団

精神障がい者授産施設 港風舎印刷