



2011.3.31 発行






めんたるねっと

YMSN 情報誌

(特定非営利活動法人) 横浜MOLサービネットワーク

第28号

Vol. 7 No. 4

	トピックス	「障害」「障がい」「障碍」表記の行方	1
	地域の取り組み	若年性認知症デイケアの取り組み～汐田ヘルスクリニック～	3
	研修事業報告	支援者向け「面接技法」研修会	5
	就労の現場から	企業の障がい者雇用の取り組み発表	7
		予定・報告	9

トピックス

「障害」「障がい」「障碍」の行方 ～ 改定常用漢字と新聞表記 ～

社会で使う漢字の目安となる常用漢字表が昨年11月末、29年ぶりに改定され、新たに196文字が加わりました。この中に、「害」に代わる文字として追加要望が出されていた「碍」（がい）の字は入らず、「障害」を「障碍」に代える表記が公文書や新聞で使われることは、現段階ではなくなりました。最近では「障害」を「障がい」と漢字かな交じりで書く例が急増していますが、新聞では「障害」と表記するのが今の基準です。以下は個人的な見解ですが、常用漢字に「碍」の字が「害」の代用品ではなく、漢字自体の価値が認められて再追加され、その上で「障碍」表記の道が開かれることを私は望みます。「碍」を支持する理由は、「害」よりも抵抗感が少なく、「がい」よりも文字数が少ないため、字数の節約で生まれたスペースを使って、当事者を支援する記事が書けるからです。（新聞社勤務 菱倉 昌二）

■時代の変化を反映する追加漢字

昨年11月30日に内閣告示された改定常用漢字表（2136字）のうち、新たに追加された196字を列挙します。ざっと目を通してみてください。

挨暖宛嵐畏萎椅彙茨咽淫唄鬱怨媛艶旺岡臆
俺苛鹿牙瓦楷潰諧崖蓋骸柿顎葛釜鎌韓玩伎亀
毀畿白嗅巾僅錦惧串窟熊詣稽憬隙桁拳鍵舷虎
股錮乞勾梗喉傲駒頃痕沙挫采埼塞柵刹撈斬恣
摯餌叱嫉腫呪袖羞蹴撞拭尻苾腎須裾凄醒脊戚
詮腺煎羨箋膳狙爽曾瘦踪捉遜汰唾堆戴誰且
綻緻耐貼嘲抄椎爪鶴諦溺填妬賭藤瞳柝頓貪井
那奈梨謎鍋勾虹捻罵剥箸汜汎阪斑眉膝肘阜訃
餅蔽壁蔑哺蜂貌頰睦勃味枕蜜冥麵冶弥闇噏湧
妖瘍沃拉辣藍璃慄侶瞭瑠呂賂弄籠麓脇

この追加で、都道府県名はすべて常用漢字表に入りました。神奈川の「奈」は今まで地名の特例でした。動植物の名前も多く入りました。

また人の身体・器官や動作、気持ち（マイナス感情の比率が高い）、傷病などの漢字が多く追加されました。また飲食系や、犯罪・訴訟に関わる漢字も見受けられ、時代の変化を感じさせます。

「鬱」はパソコンなど文字入力機器の発達で「読める漢字」として追加されました。改定常用

漢字に付記された文化審議会の答申でも、手で書くことの大切さに触れた上で「すべての漢字を手書きできる必要はない」としています。

■改定の特徴と「障がい」表記

前述した傾向に加えて、特徴的なのは今回の改定により、漢字かな交じりの表記が大幅に減ることです。新聞では常用漢字の制約を受け、失踪を「失そう」、親戚を「親せき」、玩具を「がん具」などと表記し、読者の方々から「なぜ漢字で書かないのか」とのご批判が続いてきました。今回の改定で、記者からも疑問視されてきた漢字かな交じりの制約が緩和されます。

このような潮流の中で、「障害」を「障がい」と漢字かな交じりで表記することは、新聞については定着しないと思います。取材相手の中には、「『障害』を『障がい』と記事で書いてください」と要望される方もいらっしゃいますが、寄稿・投稿いただいた文章や、固有名詞などを除き、新聞記事の本文では「障がい」を使わないのが今の基準です。一方で常用漢字は、国民が従わなければならない規則ではありません。文化審議会は改定漢字の使用について、「『法令・公用文書・新聞・雑誌・放送』など」を対象の「目安」と答申しています。一般企業や社会福祉団体、NPOや個人

の文書などで「障がい」を使うことに何らの制約も制限ありません。

ただし意味や使い方を間違えて、運動会の競走種目などで「障がい」と表記し、気配りのつもりが逆に人の心を傷つける事例もありますので、ひらがな表記でも十分な配慮が必要です。

■「碍」の見送りと 残された可能性

今回の改定では、「碍」（がい）が追加されるか否かが注目されました。佐賀県知事は「障害」を「障碍」と書き換えられるよう文化審議会に追加要望を出し、広く国民の意見を募るパブリックコメントでも「碍」の追加を望む声が多くありました。

しかし、政府の「障がい者制度改革推進本部」が「障害」を「障碍」とする表記の見送りを決定したため、これを受けて文化審議会も「碍」の追加を見送りました。この決定は告示2週間前の11月17日で、直前まで論議されていたことが分かります。同本部は今後、各種シンポジウムや啓発事業などで議論を喚起し、「障害」「障がい」「障碍」表記の普及調査を行い、国会での表記議論などにも注視しながら意見集約を図るとしており、その結論次第では「碍」が常用漢字に再追加される可能性も残されています。

ここからは個人的な見解ですが、私は「碍」の字が常用漢字に追加されることを望む一人です。これは「障害」表記とは別に、日本が世界一のシェアと品質を誇る工業製品の碍子（がいし）が常用漢字の制約により、新聞では「がい子」と表記せざるを得ない状況に疑問を感じるからです。電線からの放電を防ぐセラミック製の碍子は、屋外に出たり窓の外を見たりすれば、必ず目につきます。地元横浜でいえば、崎陽軒のシウマイについてくる、しょう油入れの「ひょうちゃん」も実は、碍子と同じ素材で碍子メーカーが製造しているものです。

こんなふうに、人々の日常生活を陰で支えている「碍子」が漢字で表記できるように、「碍」を常用漢字に追加してほしいと願う次第です。

■字面より中身に評価の焦点を

新聞各社はここ数年、スクープ記事だけでなく、読み易いように文字の大きさも競い合っています。とはいえ文字を大きくすると、一つの面に収容できる字数（情報量）が減ってきます。そのため、一つの意味を表す単語の字数は、できるだけ短い方が紙面の節約になります。

私は今、「障がい」と表記する人の心情を理解しつつ「障害」を使っています。「障がい」でなく「障害」を200回使えば、200文字の余裕が出ます。その200文字を使って、当事者の就労支援や権利擁護につながる短文記事を書きたいと思っています。しかし「害」に抵抗感のある方がいらっしゃることは確かなため、「碍」の認知度が高まって常用漢字に追加されれば、「障害」を「障碍」と表記することを支持します。

ただし、「障」の字も「碍」の字も負のイメージや使われ方があるので、表記の論議は延々と続くように思われます。「障害」「障がい」「障碍」さらに「しょうがい」と表記が多様化している今では、字面（じづら）で人を“値踏み”するよりも、そこに書かれている内容に評価の焦点を当てることが、私たちに求められている理性や判断力なのだと思います。

余談ですが同業者の中には、記事をチェックするデスクや校閲（こうえつ）担当に直されると分かっているながら、「障がい」と書き続けている記者もいます。一定の表記基準を持ちながらも、それを当たり前とはしない問題提起や議論の喚起が、新聞社内でも起きているのです。

【参照してほしいサイト】

■漢字辞典ネット

・改定常用漢字の追加経緯を紹介したページ
<http://www.kanjiiten.net/joyo/newjoyohistory.html>

■障がい者制度改革推進会議（第26回）

・「障害」の表記に関する検討結果について
http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaika/s_kaigi/k_26/pdf/s2.pdf



地域の取り組み

若年性認知症デイケア

～ 横浜市鶴見区「汐田ヘルスクリニック」の取り組み ～

汐田ヘルスクリニックでは、昨年（2010年）6月より若年性認知症デイケアの取り組みを始めています。3月9日（水）に汐田ヘルスクリニックを訪ね、倉石奈津美看護師長、若年認知症デイケアを担当している大腰貴子看護師のお二人に話を伺いました。

はじめに若年性認知症デイケアの概要ですが

若年（65歳以下）で認知症の症状のある方のリハビリテーションを目的とした精神科医療のデイケアで、ご本人に安心できる場を提供し、リハビリを通して症状の軽減や地域で少しでも長く暮らしていけることを目指し支援しています。

- 対象は65歳以下の認知症状のある方。鶴見区在住の方です。
- 利用日は第1、3週金曜日です。金・日曜日を除く高齢者認知症デイケア（菜の花デイケア）の利用も可能です。
- 時間は9：30～15：45頃
- スタッフは医師、看護師、作業療法士、臨床心理士、精神保健福祉士、介護福祉士は、現在は利用者さんが3名のため、2名で担当（作業療法士と看護師）しています。
- 内容は、自主性を尊重し、利用者様の意思・意見で当日のプログラムを決定します（スポーツ・料理・創作・外出等）。認知障がいに対する専門スタッフが、症状に沿って手厚くサポートします。

（以上、「若年性認知症デイケアご案内」パンフレットより）

この若年性認知症デイケアを始められたきっかけは？

けは？

「若年（65歳以下）の方が昨年重度認知症デイケア（菜の花デイケア）に入ってこられました。高齢者の方とご一緒に参加されている様子をうかがっていると、「身体的に満足できていないのではないかな？ なじんでいないのではないかな？ 地域にまだまだたくさんの方の若年性認知症の方がいらっしゃるのではないかな？」と考えました。また、若年性認知症は全国的にも増えている（全国で3万8千人位、横浜市では20～65歳の若年性認知症は1123人と推計）ことから、高齢者と別のプログラムを組んでサービス提供が必要であると思いました。「この鶴見にもリハビリしたくても医療機関までこれない人がたくさんいるはずだ」というスタッフからの声もあり、若年性認知症デイケア（虹の輪デイケア）を立ち上げることになりました。

現在の参加者の様子は

まず参加者の方は50代の方が2人、60代の方が1人で、4月から60代の方が1人増え4人になります。以前見学者は他にもいましたが、うまくつながらなかったということです。4人の方は認知症がかなり進んでいます。若年性認知症の種類としてはアルツハイマー型、前頭側頭型が主な疾患としてあげられます。スタッフの方がこのデイケアを立ち上げるために他の機関の若年性認知症デイケアを見学した時、参加者は高次脳機能障がいとアルツハイマー型が半々というところもありました。今後汐田ヘルスクリニックが汐田診療所（ヘルスクリニックに隣接する同一法人

の内科診療所)と合併することが計画されており、精神科に加え神経内科と脳外科とも連携が可能となり、高次脳機能障がいの方へ支援が求められた場合でも、難しい側面もあるが「若年性認知症デイケアはニーズも高くなると考えています。それも見越して立ち上げています」と倉石師長は話されます。

「50代～60代で家庭がある方は、家庭での役割を果たさなければならぬ。だが求められる役割を果たすことができない。本人はそんなジレンマも抱えています。日常生活が崩れていく中で妻は認知症を受容できても子供たちが受容することは難しい。家庭内の関係復帰ができればと思います」と大腰看護師は語ります。

次にプログラムの取り組みですが、利用者の方がやりたいことを利用者とスタッフで相談して実施することを基本にしています。参加者の方は若くてエネルギーもあるので、もっと外に出たい、役割が欲しい、社会で役に立ちたいという思いがあります。やりたいことを皆で話し合い次回に行うことを決めます。ただ、具体的に何をやりたいか考えられない、また言葉にならないこともあるので選択肢を幾つか出して選んでもらうようにしています。月2回のうち1回は近くの地区センターでスポーツをすることが多いようです。バドミントンや卓球、バスケのシュートをよく取り入れています。

高齢者認知症デイケアと併用して参加している方もいます。

どこまでの状態が受け入れ可能か？

若年認知症デイケアでは受け入れが可能な状態については高齢の認知症デイケアと同じ基準を置いています。送迎も行っている(鶴見区内限定)ので、ドアTOドア、本人が鍵を開けて入れる状態であればよいですが、それができない時は

送り出しのヘルパーさんが必要になります(送迎の場面で必ずしも家族がいなくてもよいことになっているので、実際にはヘルパー導入しないで送迎スタッフが行うことも多いです)。

またデイケアの中では、着席ができない(トイレに秒単位でいく等)、暴言を吐く、暴力があるなどの方は、早め早めに薬の調整で対応することもあります。デイケアでリハビリに参加できないなか、他の方への影響が出るようになると受け入れが難しいということです。対応の工夫や服薬調整の難しい場合は、家族の方に「そろそろ在宅はきびしいのではないか？」ということをお伝え、今後のことをケアマネージャーや精神保健福祉士、関係各科と相談しながら決めて行きます。専門的な視点からのアドバイスをしています。

終わりに

このデイケアには、「物忘れがある」という自覚がある方が参加されていますが、認知症の症状が出始めた時は一般病院でCTやMRIに現れない程度なので、ヘルスクリックにつながるまでは1年間くらいかかり「ここにみえた時は症状が進行している方が多い」ということをうかがい、早期の対応の困難さを強く感じました。また在宅でみるのが困難な状態になっても受け入れてくれる施設は非常に少なく、精神病院入院が多く社会資源の不足も大きな課題となっています。またこのデイケアの今後について大腰看護師は「社会

との接点を見いだしてもらえ
ることをやりたい」と前向きな
抱負を語っています。このよう
な意欲を継続してもらえるた
めに、さらに行政の事業所に対
する早急なサポート体制づく
りが強く望まれるところです。

(YMSN 森川 充子)



支援者向け「面接技法」研修会 ～ 「会話」を大切にした取り組み ～

2008年から「面接技法」という講座を実施させていただいています。年に1～2回の開催ですが、細々と継続しています。規模はそれほど大きくなるのですが、じっくり取り組めるという点では、その方が返っていいのかもしれない。

私がこの講座を大切に続けている理由は、「会話」ということに目を向けてみる取り組みが私たち支援従事者にとって欠かせないにも関わらず、なかなかそのような機会がないことが挙げられます。自分が目の前の人に、どんな言葉を用い、どんな声のトーンや大きさで、何を伝えようとして、どんな「会話」を創っているのか、そういったことを自分で確認したり、他の人から見もらうことで、会話についての様々な視点を得ることができます。講座はこの点をポイントにおき、テーマに即した会話を実際に進めてもらい、振り返り、また別のテーマで会話を創る…これらを繰り返し、実践形式で進めていきます。

ですから、面接技法というタイトルではありませんが、面接という枠組みにとらわれず、日常でのちょっとしたやりとり、ほんの一言二言の会話で私たちが出来ること、伝えられることを取り扱っていきます。

「なんだ、そんなことを研修でやるのかぁ」と思われるかも知れません。ですが、私は、こういった日常でのちょっとしたやりとり、ほんの一言二言での会話の積み重ねによって信頼関係が生まれていくものだと考えています。そして、その先に「この人にだったら、困ったことを相談してみよう。きっと、ちゃんと聞いてくれる」という

気持ちが起こるのだと思うのです。逆に言えば、普段のやりとりを大切に扱っていないと、いつまでたっても支援したいことと、支援されたいことが繋がらない状況が続いていってしまいます。

支援者が、相手からいろいろと引き出せるようになりたいと思っても、相手に「聞いてもらえる」という安心感がなければ、引き出すことは難しいでしょう。聞き手にとって、「引き出す」というのは、話し手の立場で考えると「引き出される＝進んで話をする」ということに言い換えられると思いますが、進んで話をしたくなるかどうかは、その関係性に安心感があるかどうか大きく左右されるように感じます。だからこそ、安心感を創り出すための会話は重要です。困りごとや相談事を受けた時に、寄り添って聴いたり、丁寧に聴くことを始めるという視点ではなく、日常での会話の中から始めるという視点です。日頃から寄り添って聴くこと、丁寧に聴くことが、困りごとや相談事を受けるための土壌を培っていくように思うのです。

私たち支援従事者は、支援において重要な要素をいくつもいくつも勉強します。「寄り添うこと」「丁寧に聴くこと」「エンパワメント」「リカバリー」などなど。勉強は、言葉の定義としてそれらを理解するだけでなく、実際の支援の中でそれらをいかに表現できるかについても求められています。

支援の中という大きな枠に感じますが、具体的には、会話を通じてそのような事柄が表現できること、更に言うならば、目の前のその人が、そ

ういったことを感じられる会話を私たちが創っていけるかどうかには集約されると思うのです。

「話せてよかった」「聞いてもらえたことで、また明日も続けていける」と思ってもらえる会話創りこそが、この講座の肝になります。

これまで実施してきて感じるのは、参加者の皆さんが、この講座を通じて、創りたい会話のイメージを実際の会話の中で表現することが出来るようになり、会話の質も量も大きく変化していくことです。

研修後に頂いた感想の一例です。

- ・この研修で、どういう言葉をかけることで相手が「話せてよかった」と思ってもらえるのかを体験できた

- ・自分が話し手になってみて、どれほど聞き手の言葉によって会話が変わっていくのかを実感できた

- ・練習を通じて、会話は話し手が創るのではなく、聞き手によってつくられていくことがよくわかった

- ・日常の会話を大切にしている視点はこれまでなかった。でも実際はそこから始まるんですね

- ・言葉も大切だし、言葉以外にも伝わるものがたくさんあることが分かった

- ・ロールプレイはちょっと大変だったけど、本当に相手の話をしっかり聞いていないと、質問すらできない。これまでいかに自分が聞きたいことを聞いていなかったかがよくわかった…

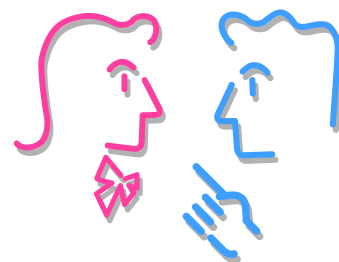
皆さんからの感想を読ませていただくと、会話を創ることに取り組めば取り組むだけ、視点が増えていき、気づきが生まれてことに嬉しさを感じます。

私自身も、この仕事に就いてから現在まで「何を、どのように伝えたら、目の前のこの人が、『話した甲斐があった』『話して良かった』と

もらえるのか」ということばかりに頭の大部分を使っています。面接や会話は、私自身のテーマでもあります。当たり前の話ですが、会話を創ることに自由度が生まれると、SSTや認知療法、集団精神療法といったアプローチにも応用できるようになります。そういった意味では、このような講座は、それぞれのアプローチをよりブラッシュアップさせてくれる一助にもなってくれるように感じます。

2011度も、本講座を実施する予定です。皆さまのご参加をお待ちしております。

(YMSN 片柳光昭)



企業による障がい者雇用の取り組み発表 ～企業主導による職務創出とその手順・目標作りから学ぶ～

去る1月22日(土)、横浜市健康福祉局主催の「働きたい!あなたのシンポジウム」が開催され、当法人の協力企業の取り組みが紹介された。会場に来ていた多くの企業、関係者から参考になったとの感想があったと聞いている。下記に昨年8月の職業リハビリテーション学会で発表したYMSNの「企業の取り組み」を掲載する。↓1月23日付神奈川新聞記事

職への思い率直に

障害者就労考えるシンポジウム

横

障害がある人の就労をテーマにした「働きたい!」あなたのシンポジウム」が22日、新都市ホール(横浜西区)で開かれ、約400人が訪れた。横浜市健康福祉局の主催。ステージ上で障害者とその上司が体験談を率直に語ると、会場から拍手がわき起こる場面もあった。

働く意欲のある障害者や企業に情報発信する狙いで毎年開催され、7回目。大学時代に統合失調症を

発症した高村瑞喜さん(35)は横浜市栄区在住。障害者を対象とした職業訓練などを経て2008年に建材商社のシュートック(東京都港区)に就職。営業推進部で会議資料の作成や発送作業などを任されている。

「お弁当は1人で食べていたが、上司が弁当を持参して隣に座って話しかけてくれた。薬が居眠りの原因だと分かってもらえて、時間を

をすらすらして服薬するようになった」とエピソードを披露した。

昨年には会社の提案で瑕疵保険募集人など二つの資格も取得。草地壽部長は「できる仕事だけでなく、レベルを上げるお願ひもしている。それがクリアできればまたステップアップにつながる」と話した。

最後に高村さんは「区役所で職業訓練の場があることを教えてもらい、今がある。困っている人は支援機関を利用してみて」とも付け加えた。



草地

障害者の就労をテーマに体験談を語った高村さん(左)と上司の草地さん
＝横浜市西区の新都市ホール

1. 当法人の紹介

当法人は、既存の施設・制度では適応が難しい、いわゆる狭間に置かれてしまう様々な事例に対し、柔軟なサービスを提供することを目的のひとつとして、2001年4月に設立された。02年から協力機関型ジョブコーチ、第1号職場適応援助者事業を実施している。今回、企業主導による職務創出とその手順の中で発見できた精神障がい者の職場適応について紹介し、事例を通じて若干の考察を加える。

2. 今回の支援の具体例

通常2～3カ月のジョブコーチ支援期間では、作業量・質・スピード等を徐々に上げ、当事者の持っている本来の力を職場で継続して出せる状況を作り出すことに着目する。状況が安定したらジョブコーチ(以下、JC)は訪問の頻度を徐々に減らしていくものである。

今回報告する支援でJCは1カ月に1度、定期

的に会社訪問をし、当事者、担当者、上司、人事担当者と面接をした(現在も継続中)。面接では目標や支援のポイントなどを確認し、イレギュラーな出来事への対応についての相談に乗る形を取った。

(1) 事例～Aさんの紹介～

Aさんは30代男性、大学時代に統合失調症を発症し、その後大学は卒業するが正規雇用の機会なく、アルバイトや派遣を経験するも、体調を悪化させ家で療養する生活だった。後に地域の就労支援機関を利用し、今回の就職となった。

(2) 企業(Z社Y部)の紹介～障がい者雇用のスタンス

Z社Y部はセールやイベントの企画・運営を行う本社部署である。部長、次長以下6人の社員と当事者であるAさんの合計9人のチームである。

Y部ではAさんを社員として迎えるにあたり、新人教育と同様に教育するという方針を掲げた。

但し通常2～3カ月の教育期間を1年半かけるなど時間にゆとりを持たせることとした。また一定の時間が経過したから次のステップに行くという形は取らず、課題をクリアした後に次のステップに移るスタイルにした。以下、企業主導による育成プログラムを紹介する。

(3) 導入～社会人としての生活に慣れる～

社会人としての生活がどの程度できているか判断し、指示を出すのは部長の役割である。部長は昼食を一緒にとりながらAさんとコミュニケーションをとった。その会話を通じて、家族のこと、Aさんの考え方、仕事への意欲など理解しつつ、部内でのコミュニケーション場面での支障などについて予測していった。こうして新人教育と同様に教育するという部内方針が固まった。

(4) チーム作り～チームでAさんを育てる～

Y部での役割は明確だった。部長は社会人生活全般を、次長は日常業務を担当した。直接Aさんに指示を出すわけではないが、ステップアップのタイミングを計り、次の課題を担当者に指示をする。担当者は次長からの指示を受け、部内の社員を含めた具体的な作業を指示する。他の社員はAさんが作業をクリアできるようそれぞれの役割を担う。例えば、会話する、PCソフトの使い方を教える、もっと良い方法を教える、何のためのこの作業なのかを説明する、質問に答える、などである。

(5) 職務創出、作業手順～苦手をクリアする～

これまでの精神障がい者への支援では苦手なことは避けるか、代案でこなしていくのが主流であった。「一度に複数の指示を出されると頭が真っ白になります」「過度な期待やプレッシャーを受けると困ります」とAさんは苦手なことを伝えていた。しかし、以下の手順に従って取り組んだ結果、それらを意識することはなかったと言う。作業手順を紹介する。

- ① 指示された単純作業を行う（メモを添える）
- ② 少し難しい作業を行う（時間の制限なし）
- ③ 順位づけされた2種類の作業を同時に指示され実行する（ある程度の時間制限あり）
- ④ 定例業務を担当する
- ⑤ 業務日誌をつける
- ⑥ 定例業務のほかに別の作業を行う
- ⑦ 長期目標を与えられ、達成に向け勉強する
- ⑧ 複数種類の作業に優先順位をつけて行う
- ⑨ 口頭での作業指示を聞き、メモを取る

⑩ 翌日に持ち越す作業を行う

このような手順で作業を取り組むと、コミュニケーション上の課題が具体的になる。①では、1人の担当者だけが作業指示をするのだが、④では別の社員からの指示が加わる。Aさんは火曜日と水曜日はCさんとDさんから業務指示を受けることになった。接点が多いと休み時間の会話も生まれる。⑤の段階で業務日誌をつけ始めると自分の作業を振り返ることになり、質問や疑問などが生まれてくる。週末には次長に報告書を提出してポジティブフィードバックや課題を提案される。⑧は自身の担当する作業が業務のどの部分に当たるのかを理解していないとこなせない課題となる。Aさんは作業を依頼した担当者に説明を受け、優先順位をつけ、しばらくは順位付けが適当であるか担当者からチェックを受けて作業に取り掛かっている。

(6) 目標設定～この職場で定年まで働きたい～

この会社で定年まで働きたいとAさんは希望している。その希望を実現するためには会社の一員として会社で必要な目標をクリアしていくことである。⑦では、部長から1年かけて「損害保険の資格」を取得するようという長期目標を与えられた。

3. 考察

企業人としての一般的な教育プログラムの時間を伸ばすなど工夫し、発展させることで成功した事例を紹介した。精神障がいの特性としてAさんが避けてきた苦手な部分をこのプログラムの手順を踏むことで克服できた。今回の事例では、精神障がい者が就労継続を目指す時、このような手順を踏んだプログラムが有効であるとわかった。今後は他の企業にもこのプログラム手順を提案し、効果を検証していきたい。

4. 最後に

現在Aさんは半年で資格を取得し、複数作業での単純な順位付けもできるようになった。最近では口頭での指示を受ける時、メモを取るということに挑戦中である。メモの的確な取り方を覚えたいと、先輩にそのコツを教わっている。意欲的なAさんだからこそ、このプログラムが有効であったともいえる。

最後にこのまとめにあたっては企業の関係各位にお世話になったことを感謝し、御礼申し上げます。

(YMSN 鈴木弘美)

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 4,000円)

日 時 : 毎月第2金曜日(全12回) pm. 7:00~8:30
 場 所 : ウィリング横浜研修室 オフィスタワー (上大岡駅 徒歩2分)
 内 容 : ホームページをご覧ください <http://forest-1.com/ymsn/>

■ SST (生活技能訓練) 研修会 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 : 認知行動療法の理論
 分科会 : A. リーダー体験中級者コース B. 事例検討コース C. SST テクニカルマスタ
 ターを学ぶ D. 初級 10 時間コース(6月より全10回/19:00~21:00)

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 (不定期)
SST	YMSN(就労者のSST)	毎月第1土曜日 pm. 1:00~2:30

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. 7 No. 4

めんたるねっと 第28号 2011年3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 鈴木弘美 編集代表 森川充子

〒233-0002 横浜市港南区上大岡西 1-12-3-301

TEL 045-841-2179

FAX 045-841-2189

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

e-mail: 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