

やさしい雇用への

アプローチ

自治体初!

川崎市 週20時間未満の
障害者雇用・就労の実践



川崎市編

やさしい雇用への アプローチ

自治体初！
川崎市 週20時間未満の
障害者雇用・就労の実践

川崎市 編

●はじめに

障害があっても

働く意欲を実現できる

自立と共生の社会を目指して

今、川崎市内では身体、知的、精神障害のため、障害者手帳をお持ちの方は約五万七千人いらっしゃいます。内訳としては、身体障害が約三万七千人、知的障害が九千五百人、精神障害が一万一千人です。それぞれの障害で、一八歳から六四歳までの、生産年齢人口に該当する方たちの割合は、身体障害が約三〇%であるのに対し、知的障害は六三%、精神障害については八三%に上ります。

一方、近年実施した市の調査では、企業や自宅で働いている方は、身体障害は二六%、知的および精神障害はそれぞれ一八%となっていて、就労されている方はまだ一部に限られています。

こうした現状から、一つの思いが浮かび上がります。

「働きたい、働けるのに、なんらかの要因で就職できない方が多くいらっしゃるのではないか」

この思いは、障害のある方たちの就職活動の現場に目を移したとき、まぎれもなく事実であることに気づかされます。それは、障害がある方の「働きたい」を難しくする要因の一つが、法定雇用率に算入できる対象を週二〇時間以上働く方に限定する「週二〇時間の壁」であるという事実です。

そこで本市では、平成二八年度から、東京大学先端科学技術研究センターと共同で、法定雇用率の対象とならない週あたり二〇時間未満の働き方・雇い方を実現すべく、「短時間雇用創出プロジェクト」を自治体として初めて開始し、障害のある方の活躍の場を広げるための試行錯誤を繰り返してまいりました。この取り組みを通して、三年目の平成三一年一月時点で、五〇社以上の賛同のもと、五一人が就職を果たされ、市内外さまざまな業種の事業所において活躍されているところです。

この本は、「週二〇時間の壁」に何度も跳ね返されつつも、あきらめずに求職活動を続け、就職を果たされた方々と、そのサポートに全力を注いだ支援者、そして先例のない雇用に踏み切られた事業者のみなさんの挑戦の記録です。そこには、いつの間にか作り出された私たちの意識の壁を取り払い、障害者も障害者も混じり合うことで、個々の可能性をもっと生かせるような社会づくりに向けたヒントが垣間見られます。

ぜひこの本をご一読いただき、市民のみなさんとともに、「障害があっても働く意欲を実現できる、自立と共生のまち川崎」を目指して、私自身も挑戦してまいりたいと思います。

川崎市長 福田 紀彦

Chapter 1 Documentary

Case 1

精神障害●山本さんの場合
Professional View 眞保智子 法政大学 007
018

Case 2

身体障害●佐々木さんの場合
Professional View 影山摩子弥 横浜市立大学 027
038

Case 3

知的障害●広川さんの場合
Professional View 橋口亜希子 日本発達障害ネットワーク前事務局長 047
058



Chapter 2 Project

障害者雇用・就労の現状
川崎市の実践

068
077

Chapter 3 Explanation

超短時間雇用モデルとは何か 文◎近藤 武夫 東京大学先端科学技術研究センター 100
【民間企業の先駆的取り組み】ソフトバンクのシヨートタイムワーク制度 120

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 報告書(抜粋) … 124
プロジェクト参加企業一覧… 126
謝辞…………… 127



●制度解説

- 精神障害者保健福祉手帳……………023
- 身体障害者手帳……………043
- 療育(知的障害者)手帳……………063
- 就労移行／定着支援事業所……………095

●川崎市の取り組み

- K-STEP……………025
- パターン・ランゲージ……………045
- 障害者雇用促進ネットワーク会議…065
- 障害者地域就労援助センター……………097

Documentary

川崎市が行った週 20 時間未満の
短時間雇用創出プロジェクトで
就職された 3 人の事例を紹介。
それぞれ精神・身体・知的障害のある方と、
実際に雇用している企業の方、同僚、
そして、支援に尽力した支援員に取材し、
これまでのこと、就職活動のこと、
就職してからのことをお伝えします。

精神障害●山本さんの場合 007

Professional View 眞保 智子さん 018

身体障害●佐々木さんの場合 027

Professional View 影山 摩子弥さん 038

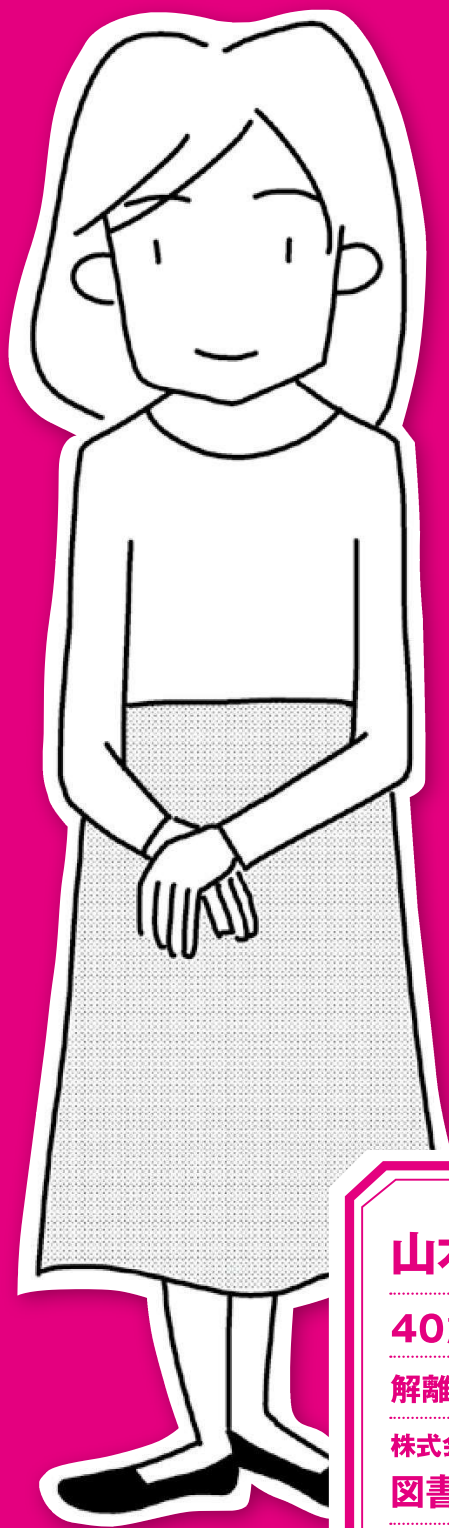
知的障害●広川さんの場合 047

Professional View 橋口 亜希子さん 058

* 事例に登場する当事者ご本人は仮名です。
* ご本人が特定されるのを防ぐため、曖昧な表現を使うなどの対応をしている箇所があります。

Case 1

病氣のことを開示せずに
離転職を繰り返した山本さん。
援助センターでやっと
希望する働き方に巡り会えた。



●支援員

川崎南部就労援助センター
林 裕美さん

山本さん (仮名)

40歳・女性

解離性障害など

株式会社北野書店

図書装備 (書籍のフィルム貼り)

週3 ~ 20時間勤務

(3 ~ 5時間×週1 ~ 5日)

見た目だけではわからない不調を抱え 離転職を繰り返した

「入院する一歩手前の状態です」

医師にそう言われたのは一〇年ほど前のこと。プライベートで大きなストレスがかかったことが原因で、山本さん（仮名）は「解離性障害^{*1}」だと言われた。

病院に行こうと決めたのは、自分が自分でなくなるような感覚が何カ月も続き、つねにボーッとしている状態だったからだ。山本さん自身、当時のことをよく覚えていない。

「そのとき、入院したくない。自宅に帰る」と言い張ったらしいのですが、記憶にないんです」

その後、母と祖母が暮らす実家で、通院しながら、療養する生活を送った。

二、三年が過ぎたころ、山本さんは「そろそろ

働きたい」と思うようになった。病気になる前は、接客の仕事が好きでバリバリ働いていた山本さんは、当時と同じように、生活費を母親に渡したいと考えたのだ。

無料の求人情報誌で、仕事はすぐに見つかった。しかし、一つの仕事を長く続けることはできずに、いくつかを転々とすることになってしまった。

「私たちのように精神的な不調を抱えている人は、見た目だけではわからない。だから、普通に面接に行って、普通に雇ってはいただけなんです。でも、まわりに病氣のことを隠しているので、続けられなくなってしまう」

当時の山本さんは、調子が良いときと悪いときの波が大きかった。調子の悪いときは仕事に行くことすらできず、休み

* 1 解離性障害…主に限界を超える大きなストレスが原因で生じる疾患。ストレスから心を守るための精神的な防衛反応として、外部の情報をシャットアウトする、記憶をなくす、自らに生じている現実を自分のこととして認識しなくなるなどの症状が見られる。

がちになってしまふのだ。すると、「この人、なんでこんなに休むんだろう?」と思われているような気がして、働きづらくなり辞めてしまふ。こんなことを三〜四カ月ごとに繰り返し続けた。

「仕事を探して、勤めては辞める。それを続けるのは、相当きつかったですね。少しずつ自信を削り取られていくようでした」

そんな山本さんの姿を心配した母親が就労支援機関を探してきてくれた。そして、川崎南部就労^{*2}援助センター（以下、援助センター）にたどりついた。

「休憩を取らなくてすむほどの短時間の仕事」が希望条件

「自分の症状をわかってくれる職場で働いたほうが、迷惑もかからないし、自分も安心して働けると思いました」

山本さんは、求人情報誌で仕事を探していたところ、「病気のことを隠さなければ雇ってもらえない」と思い込んでいた。しかし、援助センターに相談して、「病気のことを隠さなくても働ける」ことを知った。離転職の繰り返しで疲弊した経験があった山本さんは、自身の精神的不調を開示して仕事を探そうと決心したのだ。

山本さんが、仕事探しに関して、支援員に相談したことは二つある。一つは、勤務地が家から近いこと。そして、もう一つが「休憩を取らなくてすむ短時間の仕事であること。

「精神的に職場の同僚と食事をとることが苦手なので、休憩を取らなくてすむ程度の時間で働きたかったんです」

この条件をクリアする仕事は、意外に

*2 就労援助センター…障害者地域就労援助センターのこと。障害者の「働く」を実現するために、専門の支援員が就労に向けさまざまなサポートを行う支援機関。川崎市内には、南部、中部、百合丘の3カ所がある。P.097 参照

もすぐに見つかった。川崎市の短時間雇用創出プロジェクトがはじまっていたからだ。

見つかった仕事は、株式会社北野書店の仕事だった。家から近く、かつ勤務も短時間。しかも、自分の希望日に出勤し、仕事を終了する時間も自分で決められる。つまり、休憩時間の有無も自分で決められるのだ。山本さんの希望した条件にピッタリだった。

山本さんは、図書装備という仕事内容にも興味をそそられた。それは、図書室用の書籍をフィルムコーティングする仕事だ。見学の際、作業風景を見たとき、もともと手先が器用だった山本さんはすぐに「楽しそうだ」と感じた。体験実習の三日間ではギブアップする人もいたが、山本さんはまったく苦にならず、むしろ「もっとキレイに、もっと早く貼れるようになりたい」と上達を願うほどだった。

山本さんは、間もなく北野書店で働くことが決定。現在、働きはじめて一年以上が経つ。

さまざまな人を受け入れる 土壌ができた上での雇用

株式会社北野書店は、創業七〇年を超える老舗だ。書店での小売りだけでなく、市内の学校図書室向けに本の納入も行っている。そのとき、図書装備を施した上で、書籍を納入することになる。北野書店では、もともと図書装備を外注していたが、会社の方針で内製化することになり、急遽人材が必要になった。

「同じころに、たまたま川崎市から短時間雇用創出プロジェクトの話があり、さまざまな条件を聞いた結果、この作業だったらお願いできるのではないかと思いました」



代表取締役・北野嘉信さん
地域密着型書店のため、市内の図書館や学校、企業や行政と関わりが深く、「職場実習やインターンを頼まれることが多い」と言う。それらの経験の蓄積が短時間雇用創出プロジェクトに生かされた。

株式会社北野書店
幸区鹿島田 1-18-7
KITANO ビル 3F
電話 044-511-5491 (代)
kitanobook.co.jp

そう話すのは、代表取締役の北野嘉信さんだ。もともと北野書店では、障害者のトライアル雇用^{*3}を行ったこともあるし、援助センターの職場実習を受け入れてもいる。中学生の職業体験場所として頻繁に利用されていることもあり、いつも社員やスタッフ以外の方が働いているような状態だ。「私も含めて、うちの社員やスタッフは、いろいろな方と働くことに対して、寛容度が高いんです」実際に、山本さんの職場を担当している総務部長・横田和樹さんも、山本さんの先輩にあたる猪又いりさんも、援助センターから職場実習^{*4}として

て受け入れた障害のある方に図書装備の作業を教えたことがある。「コミュニケーションに困難がある人でも、教えればきちんと作業できるという認識はありました」猪又さんは言う。「説明の仕方には気をつけようと思います。それはみなさんにもしていることです。特段、障害のある方だからどうこうということはないですね」

***3 トライアル雇用**…職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、一定期間試行雇用する制度。求職者の適性などを見きわめ、相互理解を促進することを通じて、早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としている。

***4 職場実習**…就職を目指す方が、企業等の実際の現場において、一定期間仕事の体験をする援助センターの事業。求職者及び支援機関にとっては職業選択や適性の見きわめに、企業等にとっては障害理解や業務内容の精査に役立つ。

横田さんも分け隔てなく接していると言う。

実は、北野書店では、山本さんと同時に、援助センターから紹介された精神障害のある方が、あと二人、働きはじめている。

そのうちの一人から、こう聞かれた。

「横田さんや猪又さんは、私の病氣のことを援助センターから聞いてないんですか？」

三人が「精神的な病氣を抱えている」ことは知っ
ていても、横田さん、猪又さんは、それぞれの病
名までは知らなかったのだ。

「何時間おきかに必ず休憩を取るとか、ノルマを
課されることについてストレスを感じやすいとい
うような情報は聞きました。が、なんの病氣なのか、
どういう経緯なのかといったことは、取り立てて
聞く必要はないと思いました」

横田さんはそう言う。前述の質問をされたとき
には、「把握する必要があることは言っておいて

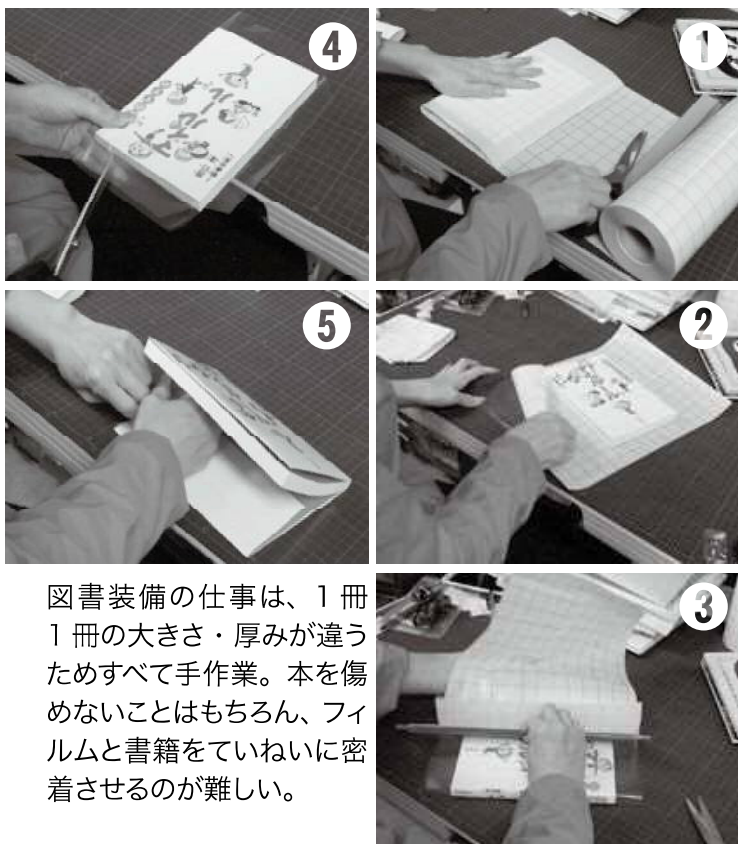
くださいね」と答えたそうだ。

「障害のある方のトライアル雇用の際に、その人
と接するなかで、障害に対する社員やスタッフの
先入観を取り除かれていくという経験をしまし
た。病氣のことをあらかじめ伝えてしまうと、腫
れ物にさわるような状態になるのではないかと
思ったんです」

北野さんはそう言う。人と人が接するなかで信
頼感が生まれ、安心できる雰囲気や育まれる。そ
の自然な雰囲気やスタッフは、そういう雰囲気づく
りが得意なんです」

誇らしそうに北野さんは言った。

障害のある方を雇うことで思わぬ効果もあった。
「ちょうど図書装備の仕事を立ち上げたばかり
だったので、現場は、何がどこにあるのかわから
ないような、混乱した状態でした」



図書装束の仕事は、1冊1冊の大きさ・厚みが違うためすべて手作業。本を傷めないことはもちろん、フィルムと書籍をていねいに密着させるのが難しい。

備品の置き場所が決まっていない、導線が確保できていない、口頭で社内の事務連絡が通達されるため、部署全体に連絡事項が行き渡らない。「山本さんを含めた三人からヒアリングしながら、備品の置き場所を決めたり、連絡事項を伝票にする工夫をしたり……。この三人がいたから、部署の立ち上げがうまくいったんだと思います」

横田さんはそう言う。障害のある人の働きやすさが、現場の働きやすさに直結したのだった。

職人技が必要な作業を次々とこなしていく

現在、山本さんの働き方は変則的だ。調子の悪いときは週に一回程度、良いときは週に五回、三〜五時間働いている。北野書店側は、あらかじめ出勤日と出勤時間だけを把握。出勤した日の作業終了時間は山本さんに委ねられている。

作業台の横には、山本さんが担当する書籍のカゴが置かれている。なかに入っている書籍は、大判の写真集あり、絵本ありと、大きさも厚みもバラバラだ。定規なしでスツとはさみを入れ、まっすぐにカバーを切り取るのはもはや熟練の技だ。書籍とフィルムの間にゴミが入らないように、空

気を残さずぴったり密着させるのがもったいも難しい。ゴミが入ったらやり直し。ホコリの出やすいセーターを着ないようにしている人もいるほどだ。

完成までわずか数分。山本さんは、黙々と冊数をこなしていく。

「日々の目標冊数を自分のなかで決めていて、それを目標にしています」

働きはじめのころは、一回の勤務で三〇冊くらいが限界だった。しかし、今年に入って、目標を七、八〇冊に設定した。猪又さんがこなす一日百冊を目標に鍛錬してきた山本さんは、めきめきと腕を上げ、作業のスピードが上がっていった。

「山本さんは体験実習のときからキレイに貼れていましたね。それを見て、必ず山本さんをお願いしますね」と社長に直談判したほどです」

猪又さんは、山本さんのことを「もう安心してまかせられる」と太鼓判を押している。

ストレスを溜めない働き方が 仕事を続けていくポイント

山本さんは、これまでに数回、勤務時間中に症状が出てしまったことがある。まわりの声は聞こえてもそれに反応できず、まったく身動きできなくなってしまうのだ。

「その日の山本さんは朝から具合が悪そうでした。少し休んできたなら？」と言っているうちに、体が固まったようになってしまった。どうしたの？と聞いても反応がありませんでした」

それまでも、山本さんは声が出なくなってしまう、意志の疎通を筆談でこなすときがあったけれど、固まってしまった山本さんをはじめて見たときは、猪又さんも横田さんもビックリした。

「でも、二、三時間でもとに戻ったので、ああ、よかった」と思いました。急な貧血で倒れてしま

いい、しばらく休んだら治った。そんな感覚でした」
猪又さんも横田さんも、大げさに考えることなく、見守る姿勢をとっている。そこには、同僚へのいたわりが感じられた。

「本当に、みなさんやさしい方ばかり。ずっと働き続けたいと思っています」

山本さんは、「具合が悪いときでも、出勤したくなる」と言って、「無理しないで休んでください」と周囲の人をあわてさせたこともあるほどだ。

山本さんを見守り続けた母親も、「いいところで働けてよかった」と安心していうそうだ。その母親からの助言で、半年ほど前から一人暮らしをはじめた。

「『そろそろ独り立ちしなさい』と母に言われました。ちよつと年齢的に遅いんじゃないかなと思いますが、今からでも独り立ちできるようにがんばりたいと思います」

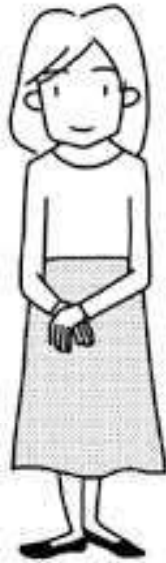
もちろん、ときには「なんで私はこんなことになってしまったんだろう」と思うこともある。昔の自分ができていたことを、できなくなってしまう自分が情けないと思うこともある。

「でも、やっぱり働くことが喜びなんですよね。ずっと自宅にいるより、外に出たほうが気晴らしになります。少しでも稼げると気持ちに余裕もできます」

山本さんは言う。

「だからこそ、私と同じような病気で悩んでいる人は、自分が希望する働き方ができるところを妥協しないで探してほしいと思います。自分の経験上、ストレスを溜めることが一番良くない。我慢しながら働いても絶対に続かないんです」

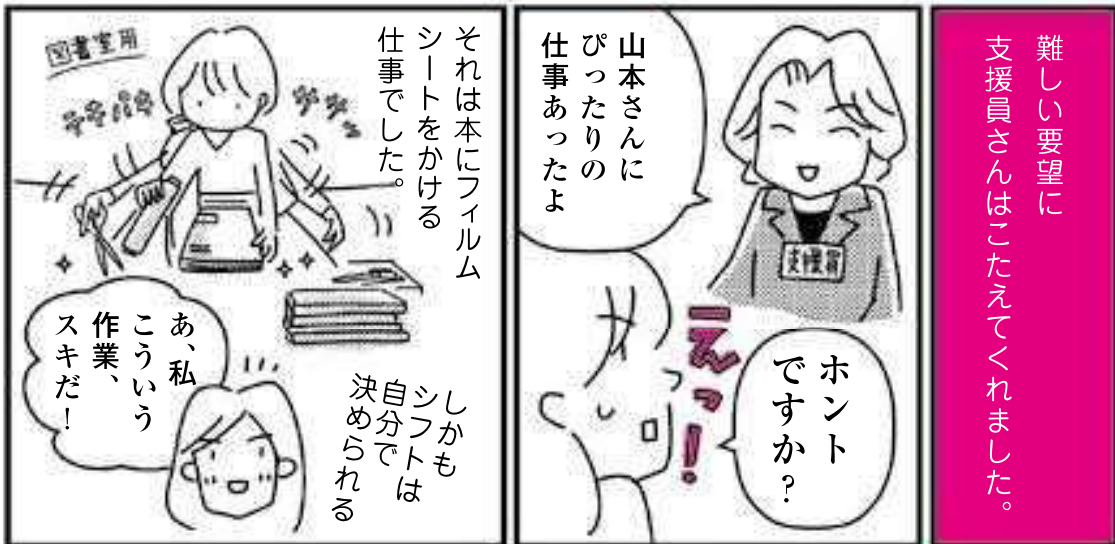
山本さんは自身の経験を振り返りながら、こうアドバイスをしてくれた。



山本さん (40歳)

10年前、解離性障害になり、自宅療養を開始。
2、3年後、仕事を始めるも離転職を繰り返してしまふ。援助センターへの相談を経て、現在は、書籍をフィルムコーティングする仕事に従事。自由度の高い環境で働く。

	<p>病院に行ったところ「解離性障害」だと言われました。</p>		
	<p>病気のことは隠して面接</p>	<p>自分では元気になったと思っただので就活開始。</p>	<p>2、3年ほど、実家で自宅療養しました。</p>



障害者の新しいニーズに 向き合っていく 眞保 智子さん

「業務を教える」ことはマネジメント能力の向上につながる

山本さんは、障害を開示して働くことを選び、一年以上仕事を継続することができています。一般的に、障害をオープンにして働いたほうが定着率が高くなると言われています。障害をオープン



法政大学現代福祉学部教授・博士（経済学）・精神保健福祉士

障害者雇用、退職者の職場復帰に関する従業員支援プログラム、職業リハビリテーション、若年者就労支援とキャリアデザイン等を研究。厚生労働省「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」委員、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構外部評価委員など。社会活動や障害者雇用・就労支援に関して多数の講演活動も行っている。近著に『障害者雇用の実務と就労支援～「合理的配慮」のアプローチ』（日本法令刊）。

にすることで、「病氣のことを理解してもらえない状況を自ら作り出す」のは、ご本人の安心につながり、とても良いことだと思います。一方、雇う側は、精神障害のある方に対して、「どう配慮すればいいのか」と悩んでしまいます。精神障害の特性は人によってまったく違うので、配慮も一律というわけにはいきません。障害特性の基本的な理解は必要ですが、まずは一個人として接する気持ちが大切だと思います。山本さんが働く会社でも、特に注意しなければならぬこと以外は深く聞かずに、症状が出たら、そのときに対応するようにしていましたよね。つまり、「障害のある方が働きに来る」ではなく、「山本さんが働きに来る」と捉えたわけです。障害にフォーカスするのではなく、一人の仲間として受け入れるという、その姿勢がよかったのだと思います。

山本さんが得意なことを生かしたという点も非常に大きなポイントです。手作業が好きで、手先が器用な人でないと、とてもできそうにない仕事です。実際に、体験実習でギブアップした方もいるとか。障害の有る無しにかかわらず、仕事を体験することはとても大切です。環境と仕事が自分に合うかどうか見きわめてから就職すれば、ミスマッチや早期の退職は減らせるのではないかと思います。雇う側は、「体験実習のためにわざわざ教えるのがとても手間だ」と思うかもしれませんが。しかし、体験実習を通して得ることができる、自分の仕事をわかりやすく教えるという技能は、社員誰もが持っていたほうが良いでしょう。障害のある方に教えるからより大変だと思うかもしれませんが、新入社員に対しても「教える」ことは同じです。「教える」を経験することは社員のマネジメント能力の向上につながります。だから、企業の成長戦略の一環として、取り組んでいただきたいと思っています。

企業改革のアプローチとしての障害者雇用

企業の側から考えるなら、障害者雇用はゴールではなく、「業務改革を行う」「より良い職場環境を作る」ための、企業改革のアプローチの一つだと思うのです。

優秀な若い人を雇うのが難しい人手不足の時代です。彼らに選ばれる会社になるには、つねに業務を見直し、働きやすい環境を作り、適材適所な人事を行う必要があります。

そのためには、まず業務の効率化を図ることです。一人ひとりの仕事は多くの場合、基幹業務と周辺業務により構成されています。基幹業務とはその人がコアに要求されている仕事で、一方、周辺業務とはその人でなくてもできる仕事です。日本の企業はたいてい、一人に基幹業務と周辺業務をセットで要求しているのです。しかし、特定の基幹業務に長けた社員がいるのであれば、その社員を当該業務を中心に集中させたほうが、パフォーマンスは上がるはず。そして、周辺業務を自分の部下や新入社員、障害のある方に分配し、残業代にかかるコストを減らしたほうが良いのです。さらに、部下や後輩に業務を担わせることで、OJT (On-The-Job Training = 業務を通じて行う職業訓練) で人材を育成することができるといふメリットも生まれます。

社員が「この仕事は自分でなくてはできない」と思い込んで、仕事を渡したがない場合があるかもしれません。しかし、「〇〇さんに渡すための周辺業務」と考えるから、「〇〇さんにはできない」と思い込んでしまうのです。誰がその業務を担うかはあとで考えればいい。一対一で考えると「できる／できない」という思考に陥りがちなので、複数の職場や部署全体で周辺業務を出し合うことが大事です。パズルの

ように仕事を適任者に振り分け、効率化していくイメージですね。社員が担わなくてもいい業務については、川崎市のプロジェクトのような、障害のある方に短時間でお任せするという選択肢もあるわけです。

一般的に、人は変化を嫌いますから、現場では反対する人が出てくるかもしれません。そうなって来ると、現場レベルではなく、トップダウンで決断し、社内徹底していく必要があります。トップの方が断固として、「残業を減らして、職場環境を良くしていく」「仕事の見直しや振り分けができるようになることが重要だ」と言うからこそ、一丸となって業務改革に取り組めるのです。

このように、企業がより良い職場環境になっていくなかに、障害者雇用もある……そう考えれば良いのだと思います。こうして、仕事に対する考え方を少しずつ変えていくことが、日本が元気になるために必要なのだと思いますね。

発達障害や精神障害のある方が求める新しいニーズ

日本では今、労働者不足が問題になっていて、高齢者に注目が集まり、この四月からは外国人労働者の受け入れ拡大が決まっています。今後は、障害のある方にもスポットが当たっていくことでしょう。企業側の配慮次第で受け入れできるので、障害のある方に対する労働市場における期待がさらに広がっていくと思います。

ただ、実際には、法定雇用率を達成している企業の割合は五〇パーセントです。未達成の企業のなかには障害のある方をまったく雇っていないという企業も少なくありません。こうした企業は、障害のある方

と接点がないので、会社の戦力になるとは考えたこともないのではないでしょうか。この状況を改善するために、人々の意識を草の根レベルから変えていくことを考えると、川崎市の短時間雇用創出プロジェクトは画期的ですね。「地域の中小企業と障害のある方を出会わせている」「障害のある方がそこで働くだけで、その会社で働く人が障害のある方を知ることができる」……これは大きなことだと思います。

二〇〇〇年代に入り、障害者雇用が進展してきたなかで、障害のある方の雇用促進を応援する組織が地方行政のなかでも新たに設置されました。その多くは、社会福祉施策を担う部局ではなく、産業や労働施策を担う部局に置かれました。

しかし、川崎市では社会福祉施策を担う部門がプロジェクトを進めているのです。障害者雇用の現場は、対象者が広がっています。発達障害や精神障害のある方が増え、「雇用されて働く」「経済的に自立する」というニーズを持つ方が多くなってきました。地方行政において「ニーズの充足、実現を支援する」という福祉マインドがより求められる社会福祉の部局が障害者雇用も担う、川崎市は最先端をいつているのではないのでしょうか。生活支援がニーズの中心だった時代から、生活支援のノウハウを生かして就労・就業支援をする時代になったのだと思います。障害のある方の「働く」を支えるためには生活支援が欠かせません。障害のある方を真ん中に、行政も支援者も企業もこれまでの豊富な経験をベースに、新たなニーズを捉え、チャレンジしていくことの大切さを示してくれているのが川崎市のプロジェクトだと思います。障害者雇用の課題を解決しようと考えるとき、誰もがともに生き、働き、社会に参加していく共生社会の実現のために、行動の仕方や考え方を変えるときが来ているのだと思います。

精神障害者保健福祉手帳

精神障害者保健福祉手帳は、身体障害者手帳や療育（知的障害者）手帳と比べると非常に新しい制度であり、平成七年の精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二五年五月一日法律第一二三号）の改正により創設された。

同法では、精神障害者を「統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者」と定義しており、このうち、初診日より六カ月以上精神障害の状態にあり、日常生活または社会生活になんらかの制約のある人が手帳交付の対象となる。なお、手帳はその障害の程度に応じて一級から三級に判定され、具体的な状態を国の通知で定めている（一級が重度、三級が軽度）。また、ほかの手帳とは異なり、二年間の有効期限が設定されている。

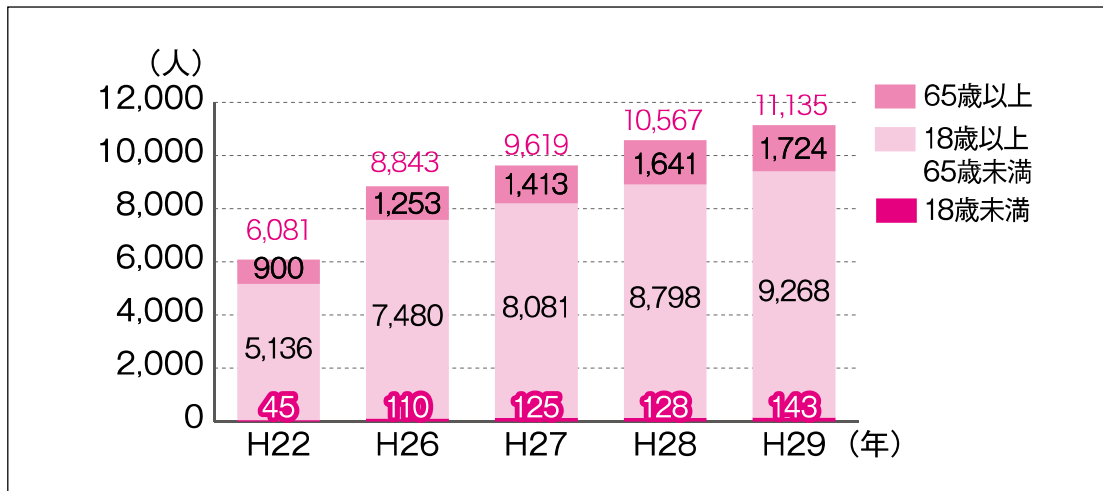
精神障害者保健福祉手帳の取得については、医師の診断書等を添えて都道府県知事（政令指定都市の場合は市長）に対して申請し、判定を経て交付される。

精神障害の具体的な内容として、前述の解離性障害のほか、統合失調症や依存症、気分障害（うつ病など）、パーソナリティ障害、不安障害、発達障害（アスペルガー症候群など）など、多様な病状が含まれており、それぞれ症状が異なることから、就労にあたっては個々の当事者の特性を把握し、一層の工夫や配慮をすることが求められるケースが多い。

市内では、平成二九年四月一日時点で精神障害者保健福祉手帳の所持者が一一、一三五人（人口の〇・七％）となっており、このうち八割は一八歳から六四歳で、生産年齢人口にあてはまる。

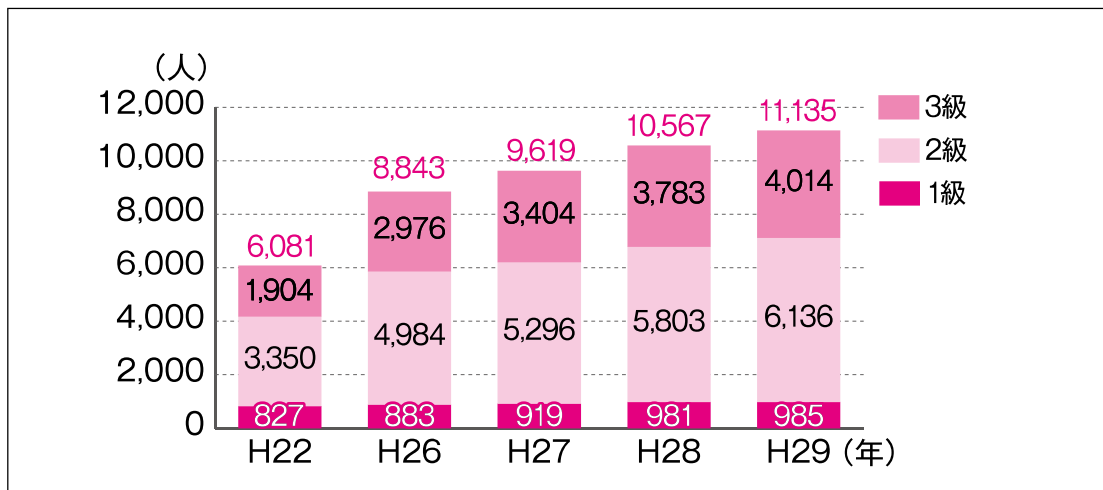
また、毎年五〜一〇％のペースで増加し続けている。

■ 精神障害者数 年齢階層別推移 (川崎市)



各年 4月 1日時点

■ 精神障害者数 等級別推移 (川崎市)



各年 4月 1日時点

川崎就労定着プログラム (K・STEP)

K・STEPとは、精神障害者など体調管理に課題を抱えている人たちが、職場において上司や同僚と良好な人間関係を築くことによって、安定的な就労の継続を実現し、もって企業のなかで戦力として活躍できることを目的として、川崎市が市内にある就労移行支援事業所「働くしあわせリーナ・D.O」と共同開発したプログラムである。

具体的な利用方法は、障害のある本人が毎日セルフケアシートに自分の状態を記入し、職場の上司等と一緒に二分程度の時間で示すことにより、体調を共有する。これにより、①心身の状態の見える化（障害理解の促進） ②障害特性や体調変化などの共有 ③セルフケアやラインケアの促進 ④職場での合理的配

慮の提供 ⑤コミュニケーションの促進を図るものである。

川崎市では、平成二六年一月にK・STEPの企画検討を開始、翌年二月に市内就労移行支援事業所を中心に研修を行い、一〇事業所が導入するに至った。これまでに、川崎市が研修やセミナーを九回行ったほか、神奈川県や埼玉県などが主催して研修が開催されたことにより、市外にも広がりを見せている。平成三〇年一二月時点では、これを利用する事業所は九〇カ所を超え、年間五〇〇人以上の方がK・STEPを利用している。

さらに現在では、知的障害や発達障害のある方も利用し始めており、職場における情報共有ツールとして、K・STEPの可能性がますます広がってきている。

▶ セルフケアシート記入例

4月	オフタイムC			良好サイン		注意サイン		悪化サイン			セルフケア			服薬管理	備考 ～服薬情報・ 引き金など～	
	睡眠	食事	ストレス	活動的	プラス思考	心に余裕	ため息増加	物忘れ	イライラ	憂鬱	思考停止	外出不可	洗顔			水分補給
1日	朝														なかなか寝付けず	
	木 昼	×	△	△				○	○	○			○	○		○
	晩						○	○					○	○		○
2日	朝					○		○					○		昨夜より寝られた	
	金 昼	△	○	○			○	○					○	○		○
	晩						○						○			○
3日	朝					○	○		○				○		昼休みに仮眠	
	土 昼	△	○	○	○	○							○	○		○
	晩				○	○							○	○		○

▶ 運用の仕方

まずは本人が自分オリジナルのシートを作成しておきます。
本人だけでの作成が難しい場合は支援者に入ってもらうと良いでしょう。

STEP1

本人が午前、午後の業務開始前に今の状態をシートにチェック。

STEP2

本人から上司に、シートを見せながら1分程度で報告。

STEP3

上司は不明点を質問したり、気づきをフィードバック。必要な場合は、配慮について相談。

▶ 詳細情報

セルフケアシートや作成マニュアルは、川崎市ホームページからダウンロードできます。くわしくは、川崎市ホームページ「障がいのある方の働くしあわせの実現を目指すK-STEPプロジェクト」をご覧ください。

川崎市 K-STEP

検索