



Q 精神障害者の就労移行支援は、それくらい長い目で見ないとけないですね。

長井 そう思います。利用者は、実際に就職した経験の中で変化していくものですから。かりに就職して一年で辞めてしまったとしても、その経験は決して無駄ではなく、一年分成長し、変化しているのです。その人がまたワークネットきょうとに通所し始めた場合、成長が私たちにははつきり感じられます。それを感じる瞬間が、この仕事のいちばんの喜びかもしれません。

松本 そうですね。就職した利用者が何かの壁にぶつかったとき、一緒に壁を乗り越えるプロセスを経ることで本人も成長できるし、支援者や企業も含めお互いの理解も深まるものです。通所を始めたころは人前に出ることが苦手だった人が、いまでは接客する職場で元気に働いているというような例もありますから……。

金森 精神障害を持っている・いないに関わらず、人に

は「希望を持てば、変わる可能性」があります。私たちは就労支援の仕事を通じて、その素晴らしいさをしばしば目の当たりにします。その瞬間が大きなやりがいですね。

Q 利用者の就職率が高いということでしたが、就労定着率についてはどうですか？

金森 直近のデータでいうと、19年が89・4%、20年が84・3%です。仕事を辞めてしまう人は一割ちよつとしかないいわけで、定着率もかなり高いと言えるでしょう。

専門領域の知恵と経験を生かす

Q 企業系の就労移行支援事業所も多いなかであって、ワークネットきょうとは大きな医療法人がバックになっていて、スタッフのみなさんは精神科での仕事の経験も豊富ですね。そのことが、どのように強みになっていますか？

金森 企業系事業所の場合、精神障害を持つてはいても症状が一定落ち着いている人しか、利用者として受け入れないケースが多いと思います。たとえば、統合失調症の患者さんでも、現在症状が出ているようなケースは「うちでは無理です」と断られることもあります。精神障害について、教科書的な知識を持つていたとしても、実際のケースは千差万別ですから、現場経験を持つていないスタッフでは対応が難しいでしょう。それに対して、うちの場合は比較的難しい方も受け入れています。精神障害を持つている利用者のことを、経験をふまえて対応していけると、もう1点は、一般就労することだけを目的にしているのではなく、利用者にとって生活全般が豊かになることも事業所の目的としているからです。

Q なるほど。

金森 それと、就労移行支援事業所は、スタッフとして

働くのに特別な資格は必要ではありません。ですから、うちの施設のように国家資格を持つスタッフが多いところはそれほど多くないと思います。たとえばこの三人でも、松本は作業療法士、長井は臨床心理士・公認心理師、僕は精神保健福祉士です。

Q そうした専門性が、就労支援の中でどう生かされていますか？

長井 スタッフそれぞれが、自分の専門領域の視点から利用者を見ることができるので、各自の知恵を持ち寄って相談できます。

たとえば私の場合、臨床心理士・公認心理師として学んできた「傾聴のスキル」が生きる面があります。利用者さんの話をしっかりと聴いて気持ちに寄り添うことが、就労支援においても大事な土台になるので……。

各スタッフが高い専門性を持ちつつも、
現場での泥臭い仕事ぶりを大事にするところが
ワークネットきょうとの強みだと思います。

