



大阪+知的障害+地域+おもろい=創造

知の知の知の知

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所情報誌通算 3527 号 2017.2.24 発行

「さるかに」の猿に許し「かちかち山」タヌキ弔う 心温まる 寛容紙芝居

中日新聞 2017年2月23日



許す気持ちの大切さを考えてもらおうと、昔話の結末にアレンジを加えた紙芝居を作っている宇野満雄さん＝石川県白山市千代野東で

白山の宇野さん、昔話アレンジ

「さるかにがっせん」で猿が許され、「かちかち山」でタヌキが弔われる。石川県内で読み聞かせをする宇野満雄さん（71）＝同県白山市＝の昔話はひと味違う。米国・トランプ大統領を筆頭に移民排斥を訴える声が広がる世界。宇野さんは寛容さが失われつつある世界を危ぶみ、許す気持ちの大切さを伝えようと、結末に温かみをひとさじ加えている。

（富田章午）

宇野さんは三十八年間、県内の特別支援学校教諭だった。退職間際の二〇〇六年三月、知的障害のある児童生徒が理解しやすいように、登場キャラクターに棒を付けて動かすことができる「動く紙芝居」を作った。以降、県内保育園や児童館、老人福祉施設などで読み聞かせをしている。

結末を変え始めたのは集団的自衛権や安保法制が話題に上った一三年。悪者を徹底的に懲らしめようとする風潮が強まっていると感じたからだ。

元の「さるかにがっせん」は白が敵役の猿を押しつぶすが、宇野さん版は白が「殺すのはやめよう」、栗も「猿も反省しているよ」と子ガニを説得。猿は「助けてくれてありがとう。もう悪いことはしないよ」と約束して山に帰る。

「かちかち山」は溺死したタヌキをかわいそうに思ったおじいさんが、タヌキの死骸をおばあさんの墓の隣に埋めウサギと弔う場面で終わる。「ももたろう」と「きんたろう」も結末をアレンジした。

紙芝居の評判は口コミで広まり、去年は動く紙芝居も含めて約二十回上演。作品の結末に「心が温かくなった」「平和に終わってほっこりした」と話す人も。「許すという気持ちは平和の基礎。紙芝居を通じて人々の心を穏やかにしていきたい」。宇野さんはにっこりと話した。

認知症予防に新手法 アロマとハンドマッサージ 大阪日日新聞 2017年2月22日

アロマ（芳香）とハンドマッサージの組み合わせで認知症の進行を防ごうと、日本介護美容セラピスト協会（大阪市福島区）が啓発活動をスタートさせた。自律神経への働き掛けなどで効果が見込まれるという。高齢者の5人に1人が認知症になるとされる中、介護する側もされる側も快適な環境を実現していくのが狙いだ。

アロマオイルは、午前中にローズマリーとレモン、就寝時にラベンダーとオレンジを一定の比率で混ぜて使う。時間帯に合った香りで自律神経に働き掛け、生活リズムの改善を図るのが目的。認知症の高齢者を対象に成果を上げた研究機関の手法を踏まえた。

そこに組み合わせるのは、同協会が高齢者らに実践してきたハンドマッサージ。これまでの取り組みで、肌に触れる行為が心を穏やかにするホルモンの分泌を促すことが分かってきたという。



実践用に開発された「午前中」向けと「就寝前」用のアロマオイル（手前）を活用して開いている講座＝大阪市福島区のナリス化粧品大阪ビル「香り」と「触れる」の相乗効果について谷都美子代表理事は「施術を受ける方の笑顔が早く出るケースが見られた」と指摘する。

厚生労働省の推計によると、2025年には65歳以上の高齢者の認知症の割合は5人に1人。抑止に向けて施術の手法の啓発に着手した。アロマオイルは同協会が監修してナリス化粧品が開発。1月から実践向けの講座を始めた。

13日には大阪市福島区のナリス化粧品大阪ビルで実施。ハンドマッサージの手法などについて学んだ同協会認定の有資格者約60人が受講した。

谷代表理事がアロマオイルの使用方法について解説。ハンドマッサージの手本を示し、参加者は2人一組で施術に挑んだ。

だ。

月1回高齢者施設で活動している前佳子さん（36）＝神戸市西区＝は「香りによって自然な形で朝晩の認識につながるのには魅力。身近な人や施設の方に紹介できれば」と意欲を示していた。

谷代表理事は「認知症の発症や進行を予防できれば、高齢者の暮らしの活性化に役立つ。介護者の負担軽減や社会福祉費の抑制にもつながる」と強調。今後、全国で講座を開いていく方針だ。

積み荷下ろし楽に 車内で調理も 移動販売車を公開 日本海新聞 2017年2月23日

鳥取県琴浦町で障害者の通所作業所などを運営するNPO法人「東伯けんこう」（横山明子理事長）は22日、同町徳万の事務所で移動販売車「けんちゃん号」を公開した。車内で調理でき、リフトで自動的に積み荷が積み下ろしできるため、利用者の労力軽減や売り上げの増加が期待できる。

同法人では、農産物を車に積んで施設や団地などを回って販売したり、イベントで焼きそばなどに調理、販売したりしている。利用者にとっては積み下ろし作業がかなりの重労働になり、調理用具やプロパンガスなどを移動させる必要もあり負担になっていた。

「けんちゃん号」は、日本財団の補助を受けて車内を改装し、ガスこんろや冷蔵庫、調理台、積み下ろし用のリフトなどを完備した。

この日、事務所で開かれたお披露目式では、日本財団や車の改装に協力した業者ら約10人が出席し、車を同法人に引き渡した。利用者の1人は「これまでは積み荷を中腰で運ぶなど大変だった。楽になってありがたい」と喜んだ。（高取正人）

外国人専用福祉避難所に - 全国初の取り組み／奈良の猿沢イン

奈良新聞 2017年2月23日

地震や台風など大災害が起きた際、奈良市池之町にある「県外国人観光客交流館（愛称・猿沢イン）」を、災害対策基本法に基づく外国人専用の「福祉避難所」として活用すること

が決まった。協議を進めてきた県と同市が基本合意し、市は平成 29 年度中に避難所登録をする方向。全国初の外国人専用福祉避難所となり、国も「外国人観光客が増加する中で有意義な取り組み。先行事例として全国に紹介したい」（内閣府被災者行政担当）と歓迎している。

福祉避難所は、大災害時に一般の避難所では避難生活を送ることが難しい人たちを対象に設置される。県内では現在、29 市町村の 202 カ所が指定されている。心身障害者や高齢者、乳幼児、妊産婦のほか、日本語の理解が十分でない外国人などが「災害時要援護者」として対象となる

精神障害者雇用の現状と課題

「アビリティスタッフィング」染野弓美子氏、野口真理子氏インタビュー

シノドスジャーナル 2017 年 02 月 23 日

2016 年 12 月、厚生労働省が障害者雇用状況を発表した。民間企業で働く障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者）は前年比 4.7%増の 47 万 4374 人、全従業員に占める障害者の割合を示す雇用率も 0.04 ポイント上昇の 1.92%と、いずれも過去最高を記録した。障害者雇用促進法で義務づけられている民間企業の法定雇用率（2.0%）を達成した企業も 4 万 3569 社。達成率は 48.8%と半数以下ながら、前年から 1.6 ポイント上昇している。

なかでも精神障害者の雇用者数の伸びが目立ち、4 万 2028 人で前年比 21.3%増となった。2018 年には精神障害者の雇用が義務化されるなかで、こうした傾向はますます強まるとみられている。そこで、精神障害者の就労支援を行う「アビリティスタッフィング」事業責任者の染野弓美子氏、精神保健福祉士として精神障害者のサポートを担当する野口真理子氏に、精神障害者雇用の現状と課題についてお話を伺った。（聞き手・構成／芹沢一也）

——最初にアビリティスタッフィングについて教えてください。

染野 アビリティスタッフィングは、リクルートスタッフィングが精神疾患をもつ方の就職支援のために、2011 年にフィジビリティスタディとして開始し、翌年に事業化したものです。当時は、「精神障害者に対する雇用対策の強化」を目指した障害者雇用促進法の改正によって（2006 年）、障害者手帳の保持者は法定雇用率の対象となっていました。精神障害者は雇用義務の対象とはされていませんでした。

このため、精神疾患をもつ方も手帳を取得し、雇用の枠組みに参加することはできる一方、求人の間口が非常に狭い状態だったため、就職においてジレンマが生じていました。わたしたちは人材派遣・人材紹介事業を行っており、そこから得た職業紹介や就業後のフォローのノウハウをもっていたので、そのノウハウを精神疾患をもつ方の就労支援に活かせないかと考え、アビリティスタッフィングを立ち上げました。

アビリティスタッフィングは事業として三つの柱があります。ひとつめは、精神疾患をもつ方への職業紹介。求職者には弊社に登録していただき、企業の募集する業務とのマッチングを行う、という流れとなります。ふたつめは、国家資格を持った精神保健福祉士による就労後のフォローです。おもに弊社経由で就職した方に対してですが、それ以外の方への定着支援のご依頼も最近が増えてきています。そして三つめが啓発活動で、企業内のマネジメント層に対して、精神障害者雇用に関する知識習得のための研修や、マネジメントに関する事例共有の研修、セミナーなどを行っています。

——マッチングに際して難しさを感じている点はありますか？

染野 精神障害は目に見えない障害ということもあり、企業での配慮事項や障害特性の理解に関して、まだまだ課題や改善の余地があると感じています。

——就労後のフォローはどのように行っているのでしょうか？

染野 具体的には精神保健福祉士が職場に伺い、「職務遂行状況の確認」「職場での悩み相談」「日常生活状況の確認・指導」「受診状況」などについて、面談を実施いたします。その際に、企業側からの就労評価を事前に確認することを心がけており、できていることを

しっかりと本人にフィードバックするようにしています。そうすることで自己肯定感が生まれますので、自信につながり、その後のパフォーマンスにプラスに働くことが多いです。

——企業への啓発活動としては、どのようなことを実施しているのでしょうか？

染野 「業務配置上の情報提供」や「障害特性の理解促進」を行うことを目的に、研修やセミナーを実施しています。最近多いのは、人事や経営企画などの部署は障害者雇用を重要課題として捉えているものの、現場での受け入れに壁があるケースです。

そうしたケースでは、障害者雇用率は企業の信頼における指標であることをご理解いただき、全社をあげて取り組むために、法令の動きや事例を各現場のマネジメント層に共有し、きちんと受け入れることで、戦力として活躍いただけるというマインド醸成につなげていくように心がけています。



染野氏

——「アビリティスタッフィング」を通して雇用する企業側のメリットと、求職者側のメリットを教えてください。

野口 わたしたちの面談をご評価いただくケースが多いように感じています。企業側からは上司や同僚には話せないことを話したり、体調についてなど聞きにくいことを、第三者として面談で確認したりしてもらえるのが助かるという

お声をいただいています。

また、就労中の方からは、月1回の面談は自分の働き方や体調について整理し、振り返るよい機会になり、会社から求められている役割や仕事の加減が分からなくなりそうになった時に、面談で相談できるのでありがたいと言ってもらっています。

精神障害者受け入れの現状について

——昨年末、厚生労働省から発表された障害者雇用状況によると、精神障害者の雇用者数の伸びが目立ちます。

染野 障害者雇用は大きく分けて「身体障害者」「知的障害者」「精神障害者」の三つに分類されますが、そのうち2015年6月1日時点の身体障害者の累計就業数は32万人、知的障害者が9.7万人、精神障害者は3.4万人と、精神障害者の雇用数がかなり少ない結果となっています。

しかし、先ほど申し上げましたように、2006年から精神障害者も障害者雇用促進法の対象となったことから、徐々に雇用者数が伸びていき、2013年には精神障害者の新規雇用件数が2.9万件になり、身体障害者の2.8万件、知的障害者の1.7万件を超えました。2018年には精神障害者の雇用が義務化されることから、今後も精神障害者の就業者数・就職件数は増えていくと予想されている状況です。

ただ、弊社が実施したアンケート結果では、「精神障害者の雇用が進んでいない」と回答した企業が76%になっていることから、受け入れはまだまだこれからといった段階かと思えます。

——精神障害者の雇用が進まない理由は何でしょうか？

染野 精神障害者が雇用促進法の対象になったのが2006年と、比較的最近のことですので、企業側にとってはこれまで受け入れる機会が少なかったということもあると思います。その他、どのような業務をどれくらいの量、担当してもらえば安定して仕事ができるかということ、なかなか見いだせていないという状況があるのではないかと思います。

野口 企業の方とお話をしていると、精神疾患をもつ方と接する機会がほとんどないために、どのように接すればいいかわからないだけでなく、下手に接することで相手を傷つけてしまうかもしれないなどのイメージがあり、受け入れに尻込みしている印象があります。「ランチや飲み会に誘っていいか」とご相談いただくことも多々ありますが、それもそういうお気持ちの表れではないかと思っています。

——2018年度の精神障害者雇用義務化とはどのようなものなのでしょうか？

染野 「精神障害者雇用義務化」と聞くと、2018年以降はすべての企業が精神障害者を雇用しなければならないというように聞こえますが、本当はそうではないのです。

そもそも、法定雇用率とは、「身体障害者および知的障害者である常用労働者の数+失業している身体障害者および知的障害者の数」を「常用労働者数+失業者数」で割ったものです。2018年の法定雇用算出時には分母に変更はありませんが、分子に精神障害者の人数が加わるので、法定雇用率が上がり、結果として各企業の目標数値が上がるということが予想されているということです。

——採用を検討する企業にはどのようなことが必要でしょうか？

染野 2018年の法定雇用率アップは中長期的な戦略の一過程であり、企業の方々には目標をそこに置きすぎないようにしていただきたいなと思います。この制度ができた背景は障害者の雇用数を増やすことではなく、障害者が社会で活躍できる環境をつくることにあります。法定雇用率アップはその実現のためのひとつのステップであるということです。

また特例子会社のような、従来の組織と別の枠組のなかで精神疾患のある方の採用を進める動きもありますが、それだけでなく、障害がある方、そうでない方が同じ職場環境で働くというインクルージョンの視点も失わないでいただきたいなと思います。その実現には社会全体の理解も必要であると思います。

企業が理解すべき精神障害の特性

——精神疾患をもつ方を雇用するにあたって、企業側が理解しておくべきポイントはなんのでしょうか？

野口 障害による特性を理解することが重要です。「気分障害」「統合失調症」「発達障害」それぞれの障害によって、業務適性が違いますし、業務に習熟するまでの過程も異なります。また、仕事の指示の仕方にも、それぞれの特性によった配慮が必要となります。

気分障害の方は思考の柔軟性が高く、コミュニケーションも比較的スムーズで、幅広い業務に対応できる方が多くいらっしゃいます。ただ、注意しなければならないのが「業務量」です。断ることが不得手で、「出来ますか？」と聞かれると「出来ます」といってしまう傾向がある方が多いのです。本当にこなせる業務量なのか、仕事を抱え込んでしまっていないか、困っているにも関わらず周囲に発信できないということはないのか、こうしたことをその都度、確認する必要があります。

統合失調症の方は、類推することや、応用すること、あるいは行間を読むことが苦手です。ですので、業務の目的と5W1Hをしっかりと伝え、手厚くフォローすることが大切です。少しでもパターンの異なる業務については、変わった部分だけを説明するのではなく、最初から最後まで流れをしっかりと説明する必要があります。

ただ、いったん仕事に習熟し、自分のものにさえしてしまえば、きちんと業務を遂行することができます。業務の幅という点では、気分障害の方より限定されるかもしれませんが、統合失調症の方は非常に正確に業務をこなす傾向があります。

発達障害の方は得手不得手がはっきりしている場合が多いので、ご本人と業務の相性に気を配ることが大切です。「苦手な業務も努力すればできるようになるだろう」ではなく、適性ある業務を見極めることが重要です。発達障害の方は、環境調整や業務内容の調整さえすれば、能力をきちんと発揮でき、専門性を必要とする「狭く深い」業務に高い適性を発揮しやすいといえます。

——とくに気分障害の方の業務量の調整は、過労に陥らないためにも重要だと感じます。

野口 気分障害の方と接していると、みなさん断ることが苦手だとおっしゃいますね。人の評価を気にしすぎる傾向があり、断ることで自分が評価されなくなるのではないかと不安を抱き、結果として頑張りすぎてしまうのです。たとえば、納期が3日間与えられたとしても、当日中にやろうとしてしまうというような状態です。

そのように自分で仕事をつめ込んでしまうので、周りがうまくマネジメントしないと、自分で自分を追い込んでしまうところがあります。まじめで真摯に業務に取り組むので、

うまくバランスが保てれば、非常に高い成果を出す方が多いですね。

いずれにしても、どの障害であっても、なにより大切なのは、「この会社に居ていいのだ」という安心感をもてるようにすることです。たとえば、入社当日に社章をもらった、すぐに使うわけでもないのだけれど名刺もつくっておいてくれたなどといったことが、凄くうれしかったとおっしゃった方もいました。新しい仲間を受け入れるという意味では何気ない、しごく当たり前のことかもしれませんが、精神疾患のある方にとっては重要な意味を持つ出来事になりうるのです。



野口氏

精神疾患をもつ方にとっての求職活動と企業への定着

——精神疾患のある方たちが求職する際に、注意すべきポイントを教えてください。

染野 障害受容と呼ばれるのですが、自身の障害をしっかりと理解し、説明できることが大切であると考えています。どのような時に体調が悪くなり、事前に自分で工夫できることや企業に配慮し

てほしいと考えていることは何かということ整理しておくことは、働き続けるために必要不可欠です。

——障害者雇用枠での勤務経験のない方が 81.9%のことですが、これは障害を開示することへのハードルが高いということでしょうか？ また、開示することのメリットとデメリットはどのようなものなのでしょうか？

染野 おっしゃるように、障害を開示することにハードルを感じる方もいらっしゃるかと思いますが、そもそも制度として新しく、障害者雇用枠で働くということについてご存じでないという方が多いという点もあるかと思います。

また、自身の障害を開示して働くメリットは、病気の再発を防ぐための工夫を企業と連携して行うことができるということです。みなさん再発したくないという気持ちが強いので、配慮してもらいながら働くことで、無理をしなくていいということだけでなく、安心感を得られるとおっしゃる方が多いです。デメリットは障害を開示して働くことができる職場が、まだまだ多くないことですね。

——精神疾患をもつ方の就職者数が伸びていく一方で、今後は「定着」が大きな課題になるかと思えます。

染野 おっしゃる通りですね。障害者の3年以内離職率をみても、身体障害者は22%、知的障害者は41%であるのに対して精神障害者は63%となっています。精神疾患をもつ方の定着が難しいおもな理由は、「外見から配慮が必要かどうか分かりにくい」「企業側で受け入れた経験が少なく、理解が十分とは言えない」「適切な業務の依頼方法やマネジメント方法を知らない」などがあげられます。

定着のためには、やはり「最初」が肝心です。データをみても、総離職者数の約半分が3か月以内の就労初期に退職しています。それに対して、3か月の壁を超えると65%が1年以上継続となるからです。

誰に対しても同じですが、今後どのように働いてもらいたいかというような、業務の全体像を精神疾患をもつ方には意識的に伝え、すり合わせておくことがとても重要です。たとえば、入社して間もないときは仕事がありませんのでスローペースで働いてほしいとか、繁忙期は少し業務量が増えるかもしれないなど、今後起こりうる業務の繁閑を事前に伝えておくということなどです。こうしたことがきちんと伝わっていれば、「自分の手が空いているのは障害によるものかもしれない」というような不安を抑えることができます。

また、ぶ厚いマニュアルを渡して「とりあえずやってみて」と依頼するのではなく、小まめにコミュニケーションを取りながら業務の引き継ぎをしていただくとスムーズに業務に就けるようです。そして、その方の習熟度に合わせて、「焦らず見守る」「早期に成果を

期待しすぎない」というスタンスで伴走していただけるとよいと思います。個人差があるので一概には言えませんが、力を存分に発揮できるようになるまでに必要な期間は目安として、3か月くらいみておいていただくとよいかと思います。

あとはご本人の希望にもよりますが、ランチ会のようなもので障害者の方と職場メンバーとの接点の場をつくっていくことも効果的です。障害の有無に関係なく、どんな人も、何もないなかでいきなり声をかけることは難しいですね。ですので、自然にコミュニケーションが生まれる機会をつくるのが大切だと思います。

また、野口のような精神保健福祉士など、第三者が間に入ることで、企業と就労中の方とのコミュニケーションがスムーズになることも多いです。そういった意味では、入社した最初の段階では外的支援を利用することを検討してもよいかと思います。弊社でも入社初期の半年間を伴走させていただくことで、半年後の定着率が94.7%となっています。

野口 誰でも慣れない最初の頃は「大丈夫な不調なのか」「大丈夫でない不調なのか」が分からないと思います。そこは手前味噌ですけど、数々の障害者の方と日々お会いしているわたしたちのような者がお話を聞き、企業の方にフィードバックすることで、安心いただくことも多いですね。「この問題ならご本人で対処できます」みたいなことをお伝えするだけで、企業の方も「そうか、今は見守るだけでいいのだ」といった判断もできるのかなと思います。

——今後の展望について教えてください。

染野 残念ながら、そもそも採用自体をしていない企業が多くありますし、精神疾患をもつ方を受け入れておられる企業でも、一社当たりの人数が多くないところもたくさんあります。そうしたなかで、今回の法改正は精神障害者の雇用における大きな転換期になる一方で、おそらくさまざまな壁が立ちはだかることになるかと思っています。

弊社としては今後、企業に定着し個々の持てる力を発揮しつつ、活躍する方が増えるよう頑張っていきたいと考えております。たくさんの方の活躍事例を一社でも多くの企業と広く共有していくことで、個々人の特徴ごとの活躍パターンの多様性を、多くの企業に知っていただけるようにしていきたい。今は「***の障害を持っている人を採用したい」といった企業も少なくありません。ですが、障害の種別で見るのではなく、その人がもつ経験、スキル、お人柄などで採用をしようといった視点に、社会を変えていきたいと考えています。

断てなくても軽減、まず治療 「ハームリダクション」注目



中日新聞 2017年2月21日
資料を参考にしながら、語り合うスマーブの参加者。通い続けることが何より大事とされている＝愛知県内で

アルコールや薬物、ギャンブルなどの依存症治療で、「ハームリダクション（有害事象の軽減）」という言葉が注目されるようになってきた。依存対象を完全に断つことが治療の土台で、その状態を長く続けることが大切だという考え方が主流だが、100パーセント断つことができなくても、問題を小さくする方法もあるのでは、という理念だ。

（編集委員・安藤明夫）

昨年10月に東京で開かれた依存症問題を考える日本アルコール・アディクション医学会総会では、ハームリダクションが初めてメインテーマになった。

シンポジウムでは海外の取り組みの報告に続き、埼玉県立精神医療センターの成瀬暢也副院長が「やめさせることよりも、治療につながり続けることが大切」として、患者

を否定しない医療の重要性を訴えた。

酒や薬物を断つ治療プログラムに不熱心な人、何度も挫折してしまう人に対して、スタッフが「だめな患者」という態度で接すると、患者はますます追い込まれ、挫折しやすくなる。

同センターでは、プログラムに出席するとシールを渡し、それがたまと仲間たちの前で表彰するといった「ごほうび療法」を取り入れ、患者のやる気を伸ばしている。失敗しても、また治療に取り組む意欲がわいてくる。スタッフが患者の良い点を見つけ、伝えていくことが、有効な治療につながるという。

東日本大震災の被災地で、高齢者のアルコール問題に向き合ってきた東北会病院（仙台市青葉区）の奥平富貴子医師は「仮設住宅などを訪問しても、断酒を勧めると拒否される。その人の健康を守ることを基本に接していくことが大切」と話した。断酒を切り出さず、健康のアドバイスをする中で、節酒を勧めていくうちに、人間関係ができてくる。すると、被災者が「病院で治療を受けてみようか」と考えるようになることもあるという。

一方、三重県四日市市のかすみがうらクリニック副院長、猪野亜朗さんは、節酒の効果が患者の健康を回復させるレベルになりにくいことを強調。「患者さん本人は、行動を修正しにくい状態になっており、曇りガラスを通して現実を見ている。その状態の患者さんが断酒より節酒を望んでも、安易に目標を下げてはいけない」と訴えた。

そのためには、治療する側が「動機づける面接」の技術を磨き、家族、職場の上司、同僚などの協力も求めて、患者の客観的な判断能力を取り戻すことにより「やってみよう」という意欲を持てるようになるという。

ほめてやる気 治療継続へ

各地の病院や精神保健福祉センターで取り入れられている薬物依存患者向けの認知行動療法プログラム「SMARTPP（スマープ）」も、ハームリダクションの理念に基づく。

毎週の会合に集まる患者の尿検査の結果が陰性だと、スタッフが称賛の気持ちを込めてスタンプを押す。陽性であっても多くの場合、警察に自首を勧めることはせず、今後の治療について話し合う。患者は回復の途上であり、治療の場から離れないことが大事という考え方で「秘密が守られる」ことが、患者の安心につながるためだ。

1週間を振り返って、薬物を使わなかった日にはシールを貼る。プログラムが1クール終了すると賞状を渡すなど、患者が「次も来たい」と思えるような雰囲気づくりをすることが主眼になっている。

この手法は、治療継続の割合が高く、自助グループなどへの橋渡しもスムーズに進みやすいという。

また、高齢者のアルコール依存症は、家族も「飲ませておけばおとなしいから」と治療への意欲が乏しい場合も多い。しかし、過度の飲酒は急激に体の衰えを進行させ、認知症のリスクも高める。

東京都のクリニックには、送迎付きのデイケアなどで患者の日常生活を安定させ、仲間をつくることで、飲酒量を減らし、体力を回復させるという取り組みを進めているところもある。車いすだった人がつえ歩行に、つえの人が自力歩行になるなど目に見える効果が出ているという。

月刊情報誌「太陽の子」、隔月本人新聞「青空新聞」、社内誌「つなぐちゃんベクトル」、ネット情報「たまにブログ」も



大阪市天王寺区生玉前町 5-33 社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所発行