

# パネルディスカッションⅠ

## 精神障害者雇用の実際

### 【司会者】

加賀 信寛

(障害者職業総合センター 主任研究員)

### 【パネリスト】(五十音順)

倉持 利恵

(株式会社シータス&ゼネラルプレス コーポレート部門 総務部 部長)

清家 政江

(社会福祉法人 JHC 板橋会 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ センター長)

西尾 正人

(鎌取メンタルクリニック 院長)

## 精神障害者雇用の実際

障害者職業総合センター 主任研究員  
加賀 信寛

平成 26 年度における障害者の職業紹介状況等（厚生労働省職業安定局発表）によると、精神障害者の新規求職申込件数及び就職件数は毎年、大幅に増加している。加えて、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正によって、2018 年 4 月から精神障害者が雇用義務の対象となることから、精神障害者に対する職リハサービスの一層の質的向上を図る必要がある。

そこで、パネルディスカッション I では、精神障害者を雇用している企業の担当者から雇管理の実際について報告いただき、これを受けて、精神障害者を企業に送り出す側の就労支援機関の担当者から、本人と企業をサポートする際の留意事項や課題等について報告いただく。また、精神科医療機関のスタッフ、特に主治医の関与が職リハサービスの質を左右する重要な要因となることから、精神科医の立場で職リハに関与する際、留意している点について所感を述べていただく。

各パネラーの発言後、機関連携の視点でパネルディスカッションしながら、精神障害者の雇用継続に関する諸課題をフロアーの参加者と共有し、精神障害者に対する職リハサービスの質的向上に資する支援の方策について検討することとする。

## 中小企業における精神障害者の雇用事例

2015年11月12日

株式会社シータス&ゼネラルプレス  
総務部部长 倉持 利恵

 Cetus & General Press

### シータス&ゼネラルプレスについて

#### ■設立

1995年9月22日

#### ■社員数

199名（2015年4月1日現在）

#### ■事業内容

ダイレクト・コミュニケーション、コーポレート・コミュニケーション、  
事業プロモーションに関する、戦略立案、企画・制作  
マネジメントサービスの提供

#### ■拠点

本社（文京区茗荷谷）  
東新宿オフィス（新宿区大久保）：パルシステム編集室  
東新宿第二オフィス：パルシステム編集室分室  
関西オフィス（大阪市）

#### ■障害者雇用

5名（うち精神障害3名、発達障害1名、身体障害1名）



## 当社の障害者雇用の経緯

2009年9月

ハローワーク主催の「障害者雇用セミナー」に参加

2010年7月より障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大

2009年10月

当社にも雇用義務が発生したことを役員会に報告

社内へ手帳所持者の有無を確認

2009年12月

元・社員で身体障害での手帳所持者を再雇用

2010年1月

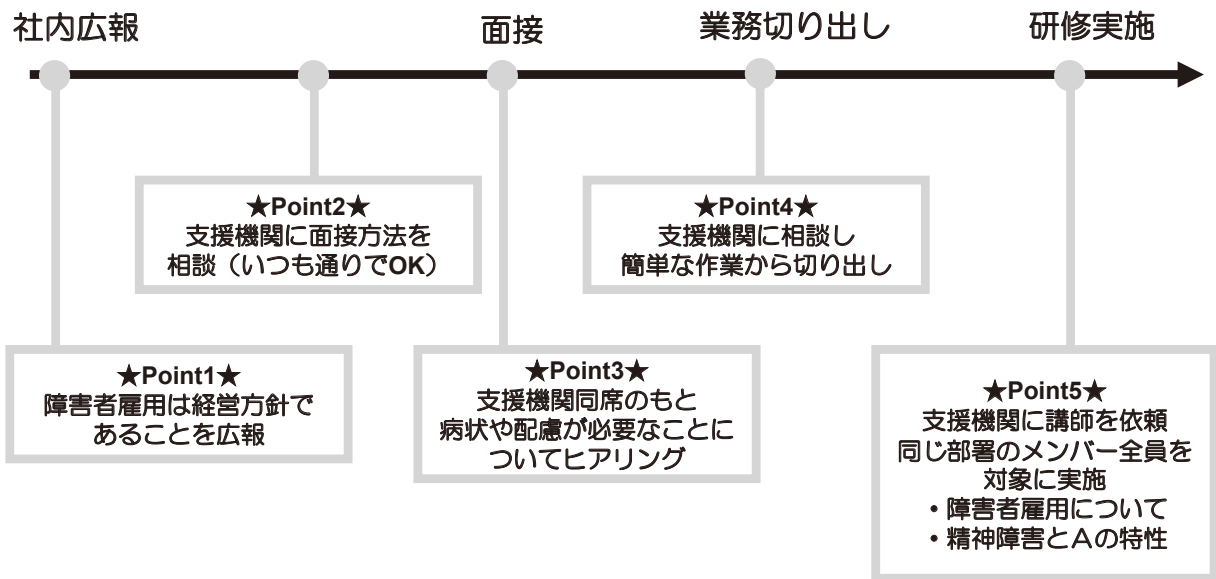
ハローワーク・文京区障害者就労支援センターと  
ともに精神障害者の雇用へ

障害者雇用の状況などから、精神障害の方の雇用を薦められる

 Cetus & General Press

## CASE1 本社総務部門で初の採用 (A)

## Aが入社するまでに・・・



## Aについて

平成26年度 優秀勤労障害者  
努力賞受賞



A (40代・男性)

コミュニケーションプロデュース  
事業部門 クリエイティブ局  
(本社勤務)

当社初めての障害者雇用として2010年1月に  
アルバイトとして入社 (勤続5年)

◆担当業務◆  
編集事務および編集補助業務  
◆勤務時間◆  
週5日、30時間勤務  
(曜日によって勤務時間変動)

◆キャラクター◆  
礼儀正しく、穏やかな性格。大学卒業後の勤務先で発症したため、企業で働くことに慣れている。穏やかな性格から、一緒に働く社員の精神的フォローを担ってくれることも多い。遠慮がちなこともあり、自己主張や自由な発想を求められることは苦手で、時間がかかる傾向。

## 担当業務の変化

### 【入社当時】

勤務時間：10:00-16:00

- 会議室スペース清掃
- 郵便物の配布
- 備品や文具の在庫確認
- 備品や文具の補充
- 定期購読物の管理など

### 【2014年6月迄】

週30時間勤務

- ◆総務・庶務業務◆
  - コーヒーメーカー清掃
  - 郵便物の配布
  - 備品や文具の管理
  - 定期購読物の管理
  - 請求書管理
- ◆編集補助業務◆
  - 掲載見本の発送
  - データベース入力
  - 赤字原稿とコピーの付け合せ
  - 制作スケジュール登録
- ◆人事業務◆
  - 退職金関連の事務手続き作業
  - データベース入力と確認

### 【現在】

週30時間勤務

編集部門へ異動  
  
編集事務  
編集補助業務に集中

7

Cetus & General Press

## ところが、慣れてきた2011年10月・・・

### ①業務内容の変化

清掃などの庶務作業的な業務から事務業務の割合が増えた

### ②業務の移管

担当業務を一部、新入社員へ移管した

### ③残業

ミスがあった作業の修正に遅くまで残業

### ◆周囲の意識の変化

障害者雇用であることを意識しなくなり、面談も減った

本人・・・

責任感の増大、自信喪失  
自分の居場所を失う不安感

会社側・・・

意識低下によるフォロー不足  
体調の変化に気づかず

→体調を崩し、出社できない状況に・・・。

8

Cetus & General Press

2011年11月～2012年3月 休職（5ヶ月間）

支援機関と連携して本人と面談  
ご家族とも相談して職場復帰に向けて連携

CGPの“良心”が  
いないのと同じ...

休職扱いの交渉

担当していた業務を  
部内メンバーに振り分け

2012年4月～ 復帰（当初は午前中のみ）

【学び】

- 障害者である意識がなくなることは喜ばしい反面、ほんの少しの気遣いもなくなってしまったことを反省。障害の有無に関わらず、声掛けや話を聞くことは必要である。
- A自身が体調の変化を感じ取り、遠慮なく相談できるように

2014年7月～ 管理部門から編集部門へ異動

9

Cetus & General Press

CASE2  
分室での採用  
(B・C)

10

Cetus & General Press

## 具体的業務を前提に採用活動

### ■業務の切り出し

#### 庶務業務

観葉植物の水やり、コピー機の管理、郵便物配布、会議室清掃  
新聞・定期購読物の管理、文房具・備品の管理

#### 編集補助業務

カタログのスクラップ、取引先への見本誌発送業務  
商品の画像データの入力

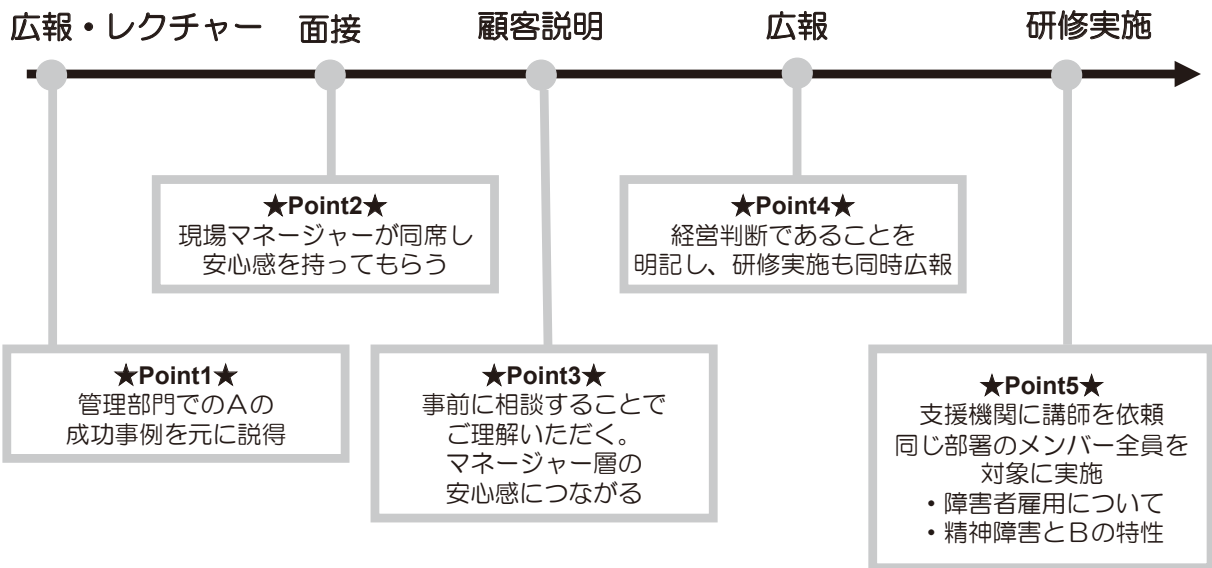
最初の事例を元に  
業務の切り出し。

		10分休憩		*スケジュール*			
日	曜	10	11	12	13	14	
5月10日	月	朝会	社内紹介	業務説明	備品表作り	レシピ集片付け	
5月11日	火		業務説明	備品表作り	見本誌ファイリング	レシピ集片付け	
5月12日	水		業務説明	見本誌棚整理/発送	見本誌ファイリング	レシピ集片付け	
5月13日	木						
5月14日	金		業務説明	見本誌ファイリング	チラシファイリング	レシピ集片付け	
5月15日	土						
5月16日	日						
5月17日	月		業務説明			レシピ集片付け	

11

Cetus & General Press

## Bが入社するまでに・・・



12

Cetus & General Press



## Bの退職～Cの採用

### ■体調不良～退職へ（勤続2年間）

- 本人 → 支援機関・会社と協議し、業務時間を調整して体調の回復を試みた
- 支援機関 → 支援者として本人の思いと現実の突合せを行う
- 会社 → 定期的な人事担当者からの働きかけ、業務時間の調整。新たな採用の検討

### ■退職時

- 退職時の社内向け挨拶
- 退職ヒアリング（業務上での困ったことはなかったか、コミュニケーションは？）

## 新たな採用に向けて

### ■Bの残したもの

- 退職すると同時に、Bの業務を引き継ぐ人材の必要性が生じた  
→現場から新たな障害者雇用のリクエスト
- Bの退職に関して、現場の社員からの今後への心配・フォロー

### ■Cの採用へ

- 社内での不安な声はほとんどなし
- 新しい人材への期待感

## Cについて



### C（30代・男性）

パルシステム編集室  
（東新宿オフィス勤務）

体調不良で退職したBの後任として2012年8月に入社

#### ◆担当業務◆

編集補助業務および情報システム補助業務

#### ◆勤務時間◆

週5日、30時間勤務  
（月～金曜日 10:00-17:00）

#### ◆キャラクター◆

真面目で仕事に対する責任感が強く、自己評価が低い。（謙虚）  
業務や体調面の心配事はきちんと共有し、他のメンバーとのコミュニケーションもスムーズにとれている。安定的に体調管理ができており、入社以来欠勤がない。

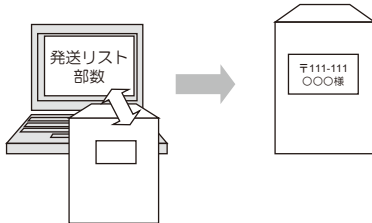
## Cが行った実績・貢献

### 業務効率アップ 作業時間削減

週刊カタログの毎号ごとに取材協力者宛に見本誌を発送。

→面談時、発送先や部数のチェック体制がないことに、不安を感じていることが発覚

→同じ部署のメンバーと相談し、宛名ラベルに部数を明記し、チェックの手間を半減。結果、作業時間が大幅に削減され、本人・チェック者の負担を軽減した。



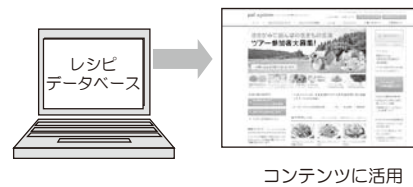
15

### コンテンツの 二次利用に寄与

カタログ記載のレシピをデータベース化するルーチン業務

→編集者が業務の傍ら行っていたデータベース業務を請け負うことで、編集者の負担軽減。さらにデータベースの精度が向上。

→精度が高いアーカイブデータベースを作成したことで、新たなコンテンツ開発に寄与している。



Cetus & General Press

## Aの異動を見据えた管理部門への補充

### ■2014年3月～12月

#### <D氏：統合失調症>

3月～9月

派遣契約を経て直接雇用

9月後半

体調不良により出社できない状況に

11月末

退職

#### <E氏：強迫性障害>

10月中旬

D氏不在時の代替要員として

10月後半

継続困難に

#### <F氏：アスペルガー>

11月初旬

E氏の代替要員として

～現在

安定的に勤務中（週30時間）

16

Cetus & General Press

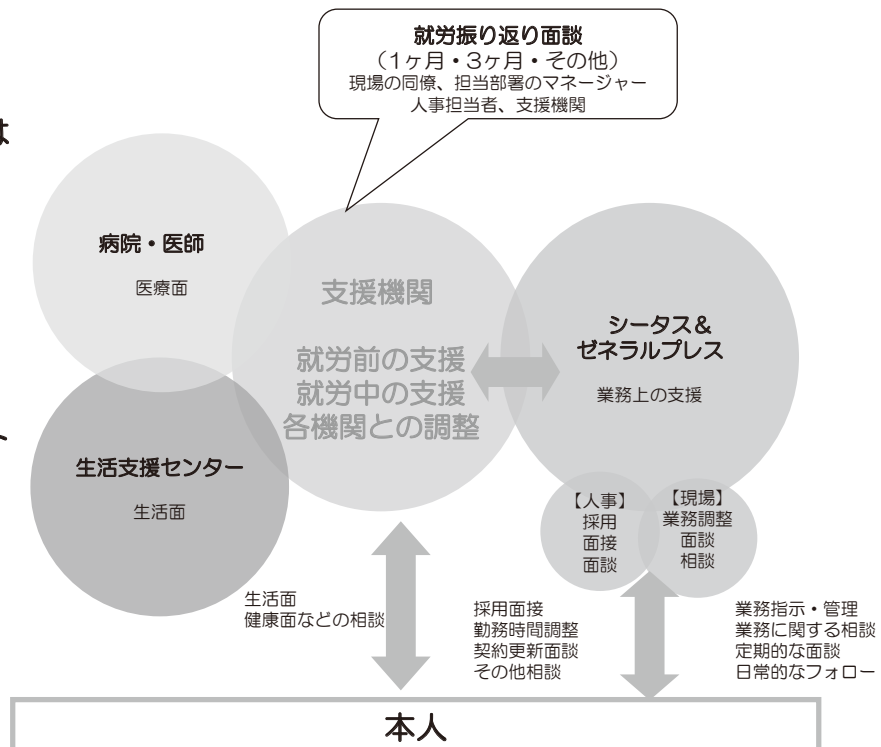
# 安定的な勤務のために

## サポート体制

★Point1★  
業務指示・相談役は  
まずは1人に集約  
相性が重要！

★Point2★  
支援機関と連携

★Point3★  
会社は業務サポート  
に集中する



## 実際のところ、社員はどう思っているのか・・・？ インタビューしてみました。



人事部 部長

精神障害と聞いて、どう対応していいのかとまどいがあった。「不安定」というイメージがあったが、実際には違和感なく接することができる。人事として、障害者雇用は働く女性や介護中の人など、多様な働き方の一つ。特別な意識は持っておらず、会社として進めていかなければならないこと。

人それぞれに対するコミュニケーションが違うことの一つとしてとらえている。メンバーに「普通の方とは違う」というような発言をした自分に、大変反省している。普段、気づいていないうちにご本人を傷つけていることがあるのかも、と気づいた。一緒に働く上で、当たり前のことを当たり前にするということを、気づかされ、考えるきっかけを与えられている。



編集部  
リーダー



編集部メンバー

障害についての研修を受けた時点では、もっと配慮が必要だったり、業務範囲が限られていると感じた。実際にはほとんど障害を感じる場面はない。

精神障害の方に自分やメンバーがどう接してよいか分からなかった。研修を受けても若干不安だった。実際に一緒に働いて、皆さんきちんとしていて、社員より挨拶や仕事への責任感が強く、今は不安は感じていない。



編集部 部長

## 第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会 パネルディスカッション I

### 「精神障害者雇用の実際」 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライの取り組みから

社会福祉法人JHC板橋会  
障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ  
センター長 清家 政江



## < 障害者就業・生活支援センターの概要 >

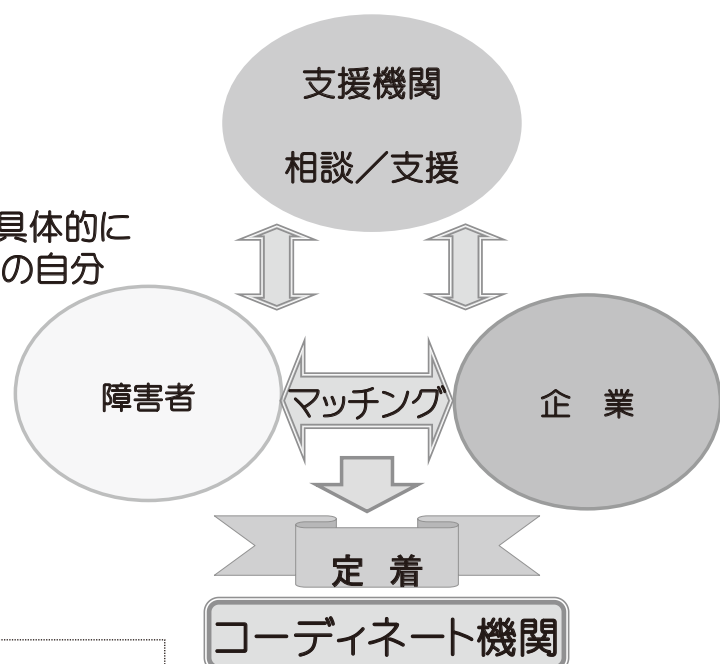
### ◆ 障害者と企業のコーディネート役

#### \* 障害者に対して

- 障害特性の理解
- 自己理解を深めるために  
(施設での訓練、企業実習等 具体的に働く体験を通し、職業人としての自分を振り返っていく)
- 働き続ける為に

#### \* 企業に対して

- 雇用に向けて
- 雇用定着に向けて



<平成27年6月現在>  
全国で326センター配置、東京都内には6センター設置



## <ワーキング・トライにおける就労支援の流れ>

働きたい！



Q)通院・服薬の自己管理ができていますか？

Q)生活のリズムが整っていますか？

相談⇒登録⇒体験参加



□今の自分の状況を確認しよう！  
具体的活動を通し、自分自身を振りかえる(基本的職業スキルの確認)

就労に向けて計画を立てる



□訓練してみよう！  
就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所などにおいて、  
基本的職業スキルの獲得

□職場体験実習をしてみよう！  
協力事業所、委託訓練事業、行政機関など、様々な機会を利用し、  
実際の働く現場で現状の自分自身を確認する

就職活動→就職

□ハローワークを利用し就職活動  
自分の障害特性、働く上での得意、不得意を自分の言葉で伝えられるか



2

## <障害当事者への支援:自己理解を深めるための支援>

◆働く体験の積み重ね

1:「働きたい！」

2:具体的な活動を行う

3:振り返る

⇒就労訓練  
⇒企業実習



今の自分は、働ける状態なのか(就労が可能か?)

1:働くうえでの基本の確認  
2:体調は安定してるか  
3:不調のサインがわかるか  
4:困った時、誰かに相談できるか

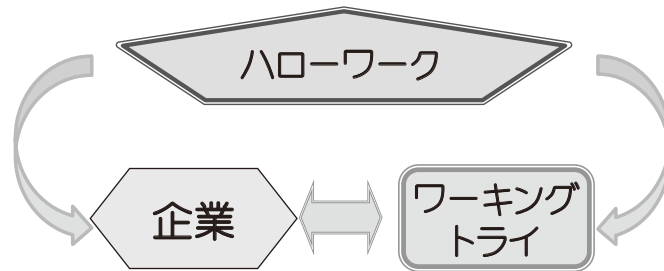


無理なく働ける職場は？  
◆どんな職種？  
◆1日 何時間？  
◆週 何日？



3

## <企業への支援:障害者雇用に向けて>



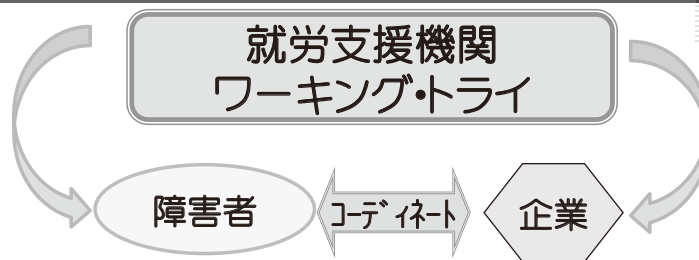
- 障害者雇用に対する企業の考え
- 支援の説明
- 障害特性の説明
- 仕事の切り出し
- 障害者が働く現場見学のコーディネート

↓

**障害者雇用にチャレンジ**

4

## <コーディネート機関としての役割>



- 企業と障害者のマッチング
- 雇用前実習
- 雇用(採用)へ
- 働き続けるための支援 (定着支援)
  - ◇ 相談⇒個別支援/グループ支援
  - ⇒ 振り返り面接(障害者・企業・支援者)
  - ◇ ジョブコーチ支援

↓

**雇用継続**

5

## <企業と共に>

### (株)シータス & ゼネラルプレスとの取り組み事例

WTの取り組み	企業の取り組み	本人・企業・WTの取り組み
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆本人の障害特性を踏まえて企業に紹介</li> <li>◆社員に向けて研修会講師を行う「精神障害について」「A氏の特性について」</li> <li>□個別相談～仕事や家庭生活、症状について</li> <li>□当事者グループミーティング(就労ミーティング、OB会)</li> <li>□家族・医療機関・福祉施設との連携</li> <li>◆企業との情報交換</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>←◆職場全体でA氏受け入れ時、研修会を開催</li> <li>□A氏担当者 複数体制 現場での担当者2名+人事</li> <li>□A氏の特性を踏まえ仕事の切り出しを行う</li> <li>□現場担当者が定期的にA氏と面接</li> <li>◆WTとの情報交換</li> <li>□企業内で障害者雇用の学習会開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○課題発生時もしくは6ヶ月毎の契約更新時、本人・企業・WTの3者面談実施</li> <li>○採用4年目を迎える 現在も契約更新時の3者面談、状況の変化時の情報交換実施</li> <li>企業・支援機関・医療機関それぞれの役割遂行の中で安定</li> </ul>



6

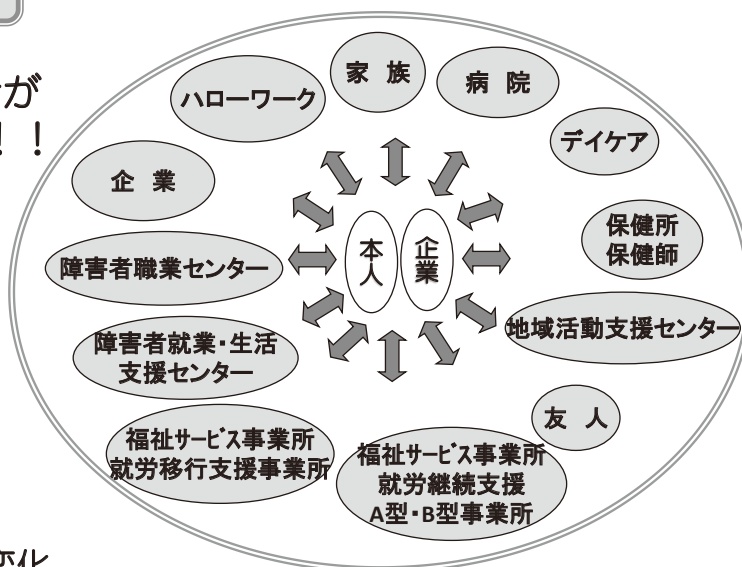
## <支援ネットワークについて>

### チーム支援が重要

\*それぞれの機関/支援者ができることは限られている!!

- ◆障害者を支えるサポーターを増やす
- ◆それぞれの役割をしっかりと把握する
- ◆チームを組む相手の強みと限界を知る
- ◆情報交換の場を設ける

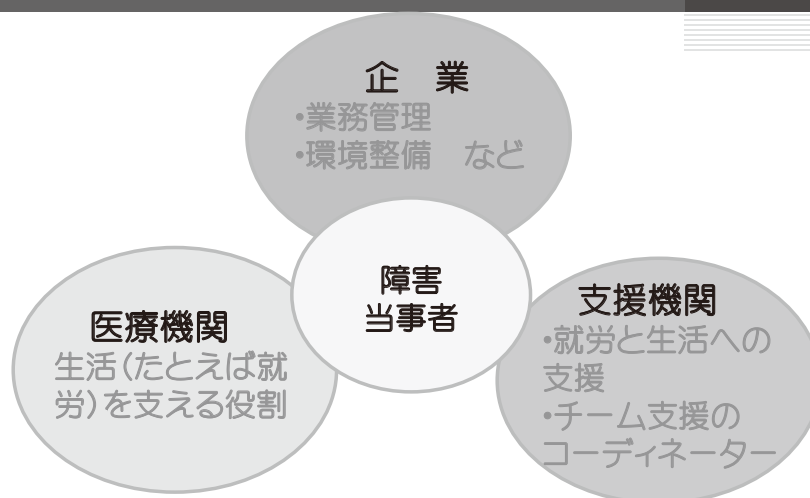
- ★状況に応じてサポーターは変化
- ★最終的には障害者自身がサポーターを上手く利用できるように支援する



7



## <企業・医療機関・支援機関それぞれの役割>



### 医療機関への取り組みとして

より良いチームを組むために、医療機関に出向き、就労支援の説明を行う

- ★東京都精神科医療機関 就労支援研修
- ★デイケア利用者、職員向け 就労準備学習会
- ★外来患者、家族向け 就労準備学習会

## 精神障害者の雇用の継続のための課題 —医療から

鎌取メンタルクリニック

西尾 正人

野村<sup>1)</sup>は「薬物療法と心理社会的アプローチがそろって精神科治療といえる」と述べている。また根本<sup>2)</sup>は精神病治療薬の服薬は Liberman の経過モデルの4つの再発予防因子の一つだが、決して同列ではなく、服薬はけた違いに重要であり、再発予防、疾病の進行阻止のためには、薬物の安定的継続的服用が必要で、そのためには、デポ剤の使用に優るものはないとまで述べている。

演者は病院中心で多職種による支援をしていた時代からの精神科医であるが、現在でも重要と考えられる課題を指摘するならば、当事者の心に寄り添いつつも、あえて服薬の重要性について強調することを今回のパネルディスカッションの演者の役割と考える。

Aさん。高1で発症。卒後間もなく3回目の入院をし、30年入院した。24年目から社会復帰プログラムに参加し工員として約20年働きアパート生活を送ったあと、がんを発症しケアハウスに入居し69才で亡くなった。PSWやOT、Nsなどのスタッフも葬儀に出席した。小柄で弱々しく引きこもり気味で、対人緊張が強く、作業療法でも人から離れたすみで蹲っていた。時々他の患者さんや面会に来た家族と看護師が話していると急に馬鹿にしたと怒鳴ることがあった。不潔で私物の整理ができず、病室の彼のコーナーは異臭を放っていた。ただし朝はきちんと起き休まず作業に出席していた。ある日突然、外泊からの帰途ハローワークの障害者コーナーを訪ねた。当時私が始めていた「退院準備グループ」の障害者職業センター見学やハローワーク見学の話を人づてに聞いての行動だった。「退院は無理と思うが働いてみたい。」と言うのでグループへの参加を勧め、作業を院内保護工場ともいえる印刷部門に変更した。指導員の指示通り動け、一同が顔を揃えて座るお茶の時間にも耐えられた。1年半後に退院後の生活資金として障害年金の受給をさせ、個別スタッフの指導する退院生活の準備コースへの参加と病院そばの工場への「外勤」を開始した。当初2ヵ月はジョブコーチとしてOTの実習生と一緒に働いてもらった。その中で会社の上司とのコミュニケーションがつき同僚との息の合せ方などが会得された。その後同じ病棟から何人もの患者さんが退院後入居しているアパートの一室に入居した。食事は3食全て病院の職員食堂でとり、薬は疲れて眠気があり自ら著しく減らしていると聞きデポ剤に切り替えた。なんとか外来通院を継続し、スタッフの自宅訪問を拒否せず再発防止につきあってくれた。途中で原付自転車の免許を取得し上手に生活していた。また、英会話を習うなど本人なりの生活の満足度はあった。

### 【参考文献】

- 1) 野村総一郎：「すべての診療科で役立つ精神科治療ハンドブック」堀川直史/野村総一郎編 羊土社 (2005)
- 2) 根本豊實：「精神科治療学第30巻07号」星和書店 (2015)