

パネルディスカッションⅠ

精神障害者の継続雇用のために

【司会者】

稲田 憲弘

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用開発推進部雇用開発課 課長補佐)

【パネリスト】(五十音順)

高橋 秀明

(シダックスオフィスパートナー株式会社 相談役 担当部長)

三嶋 岐子

(有限会社まるみ 取締役社長)

山本 健夫

(大阪障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー)

精神障害者の継続雇用のために

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

雇用開発推進部雇用開発課

課長補佐 稲田 憲弘

- 精神障害のある方の雇用については、平成 16 年の労働政策審議会障害者雇用分科会意見書で「将来的には雇用義務制度の対象とすることが考えられる」とされ、平成 18 年 4 月からは精神障害のある方（精神障害者保健福祉手帳所持者）が実雇用率への算定対象とされました。

また、平成 20 年の障害者雇用促進法改正における国会の附帯決議においても「精神障害者を雇用義務の対象に加えることについて、可能な限り早期に検討を行うこと」とされ、平成 25 年の法改正により平成 30 年 4 月から法定雇用率の算定基礎に精神障害のある方が加えられるとともに、これを踏まえて民間企業の法定雇用率が平成 30 年 4 月から引き上げられることとなっています（当分の間 2.2%、3 年を経過する日より前に 2.3%）。

- このような中で、企業で働く精神障害のある方は増加し、本人と企業がよく話し合って相互理解を深めた上で、精神障害のある方のやりがいに配慮し、モチベーションの向上やキャリアアップのための取組を行って長期安定雇用を実現しているケース等が出てきています。

- その一方で、精神障害のある方の職場定着上の課題、雇用環境の整備についての課題等から、残念ながら早期に離職するケースや、雇用に不安を感じている企業もあり、企業現場では、多様な障害特性を踏まえた取組のあり方を絶えず模索し続けている状況にあり、支援策の大幅な拡充の要望が強いとの意見があります（2016 年 12 月 13 日一般社団法人日本経済団体連合会「障害者雇用率の見直しに向けて～分け隔てない共生社会の実現～」より）。

- これらを踏まえ、本パネルディスカッションでは、精神障害のある方の長期安定就労を実現するために、また、精神障害のある方とともに成長する企業とするために、精神障害のある方、企業、支援機関にどのような協働が望まれるのか等について考えます。

精神障害者の継続雇用のために

シダックスオフィスパートナー株式会社
相談役 担当部長 高橋 秀明

シダックスオフィスパートナー株式会社は今年で7年目を迎えている。事業内容は大きく分けて2つの事業を展開。1つ目は特例子会社自体の運営と、2つ目は各事業会社が運営する全国3,000ヶ所以上の事業所に勤務する約500名の雇用サポート事業を展開。

まず、特例子会社は、障がい者雇用人数56名に対し約80%の44名が精神障がい者で構成されており、これが弊社の特徴の一つとなっている。精神障がい者はモチベーションの維持・向上が苦手であり、その点への「配慮」と仕事への「やりがい」を感じていただくため、「成長を実感できるキャリア形成」により「モチベーションの維持向上」に努めている。

初めに取り組んだことは、取組み全体をマネジメントする新部署「キャリア推進室」を設置し、ルール決めや制度設計を行うと共に、サポートする側もジョブコーチなどの資格取得に取り組んできた。

次に、「成長を実感する」取組みとして、個々の特性に配慮し、①教育制度をまとめ、対人関係の向上やセルフケア方法など毎月グループワークを中心とした勉強会を開催。②「キャリア形成のモデルステップ」を提示し、キャリアアップを実現するための目標管理制度をまとめた。③職位制度では正社員登用を制度化し、トレーナー・リーダー等昇格できるキャリアパスをまとめた。④その他人事考課など評価制度全体をまとめた。また、「提案制度」を浸透させるため「好事例報告書」の作成・提出を仕組化した結果、「指示待ち」的スタンスから「自ら考え取組む能動的な仕事」への移行が実現し、「業務の効率化」や「やりがいと責任感の向上」に結びついた。以上のような「成長を実感できるキャリア形成」による「モチベーションの維持・向上策」に焦点を当てた取組みは、職場定着を向上させ、継続雇用に繋がっている。

一方、全国を11ブロックに分け定着支援員を各ブロックに配置させた活動は、「相談できずに離職する」、このようなケースが大幅に減少した。また、各事業所の雇用側にも相談やサポートの具体的な対応方法を共有化し、各事業所でナチュラルサポート（従業員による自然な援助）の環境が整いつつある。その取組みの一つとして、各事業所に「障がい者雇用マニュアル」を配備。実習方法から面談の仕方、相談体制の整備、問題発生時の対応方法等、現場レベルで解決できる対応スキルが効果的に身につけ始めている。

今後の課題は、①特例子会社は、支援員からの直接サポートを減らしセルフケア方法を身につける自律化の促進。②全国の定着支援活動は、事業所雇用側がサポートするナチュラルサポートへの移行を更に進める。③体調不良の原因は生活面の影響も大きく、支援機関との連携は必要不可欠であり、新たな役割分担や連携対応の再構築を行う。このような課題を進めるため、弊社のビジョンである「誰もが成長し、働き続ける力を身につける」という考え方に基づき、会社と社員は更に相互理解を深め、セルフケアの習得と現場でのナチュラルサポートの効果的な運用まではある一定期間の時間を必要とするが、中長期先を見据えた未来志向の活動を行う。

精神障害者の継続雇用のために

－中小企業での障害者の長期継続就労の事例－

有限会社まるみ
取締役社長 三嶋 岐子

住 所：東京都西新宿 8－5－5

会社設立：1996 年 12 月 27 日（22 期目）

従業員数：10 名（＋業務委託 1）うち障害者 4 名（＋1）

業務内容：デザイン・印刷・事務アウトソーシング

【概 要】

○ 一人一人の状況に合わせた勤務体系、働くルールについて

始業時間、勤務時間、休憩の取り方など、勤務はその人に合わせる（フレックス拡大解釈）。

体調管理・時間管理の難しい社員が働くルールをどうするか（例：遅刻）。

○ 従業員の個別の働きを、会社全体としてどう組み合わせるか

長短入り混じる勤務時間の従業員と仕事をどう組み合わせるか。

外注などの社外の力や、ダブルワークなどの併用について。

○ 朝礼をベースとした会社全体の情報共有の徹底

朝礼で何をどのように話すか。

弱さの情報公開について

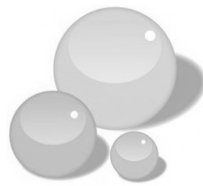
○ 精神障害者の雇用管理用 Web システム S P I S を利用した、社員と上長、遠隔参加の臨床心理士との情報共有の状況について

S P I S の運用方法とその効果

○ SNS を利用した社員間のコミュニケーションの取り方や、日々の取組について

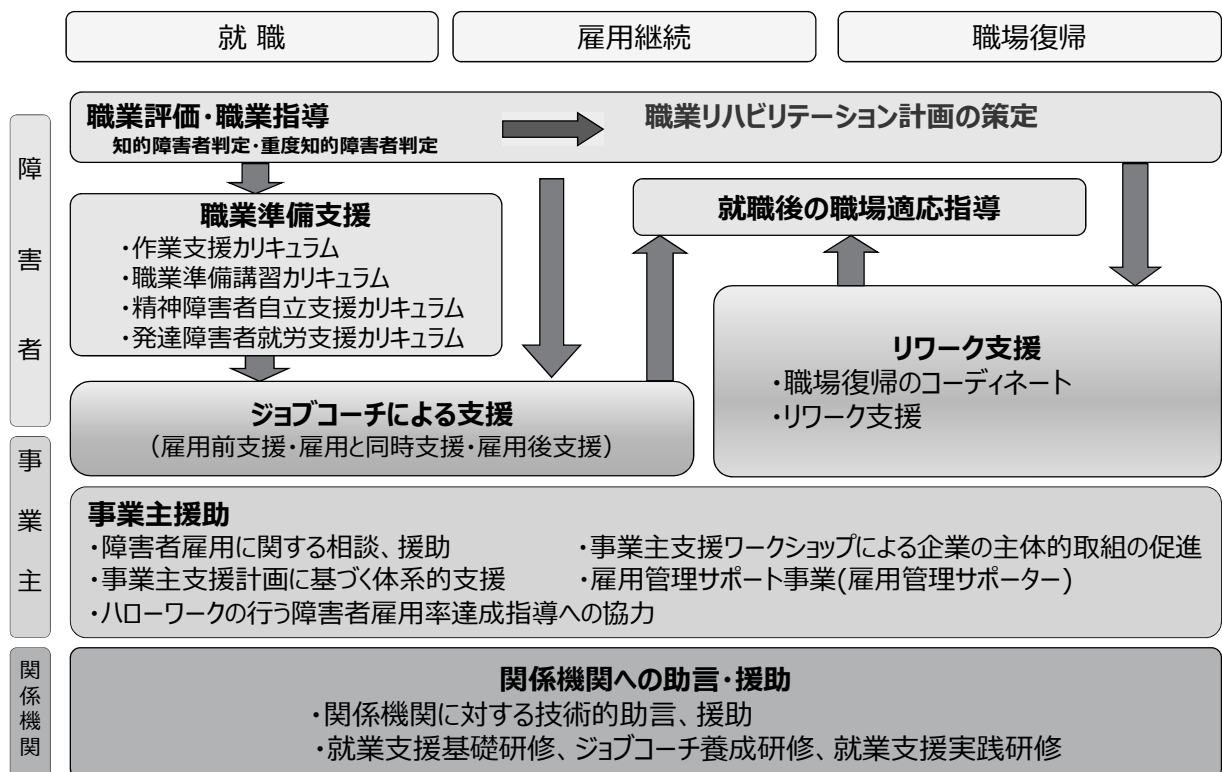
フェイスブック、メッセージンググループ、LINE

地域障害者職業センターにおける 職業リハビリテーションサービスについて

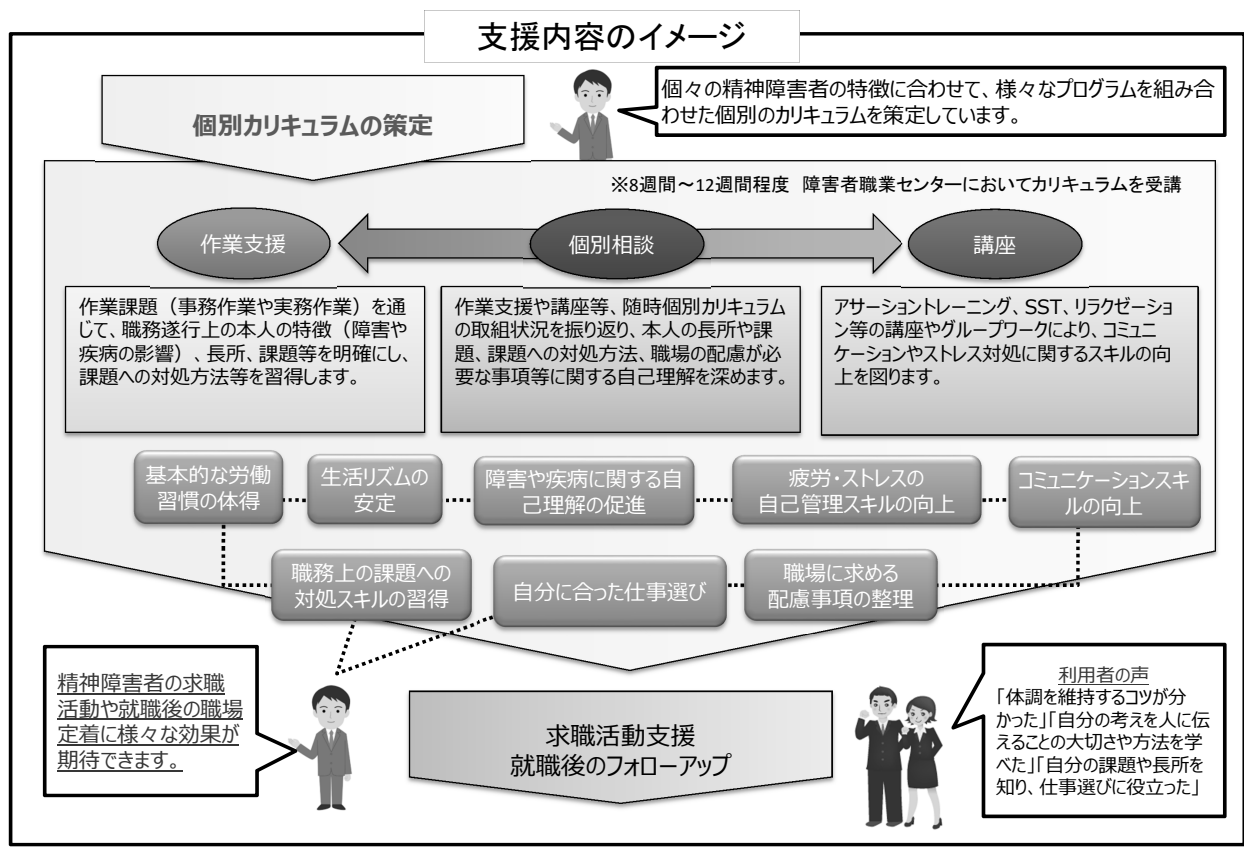


(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
大阪支部 大阪障害者職業センター
主任障害者職業カウンセラー
山本 健夫

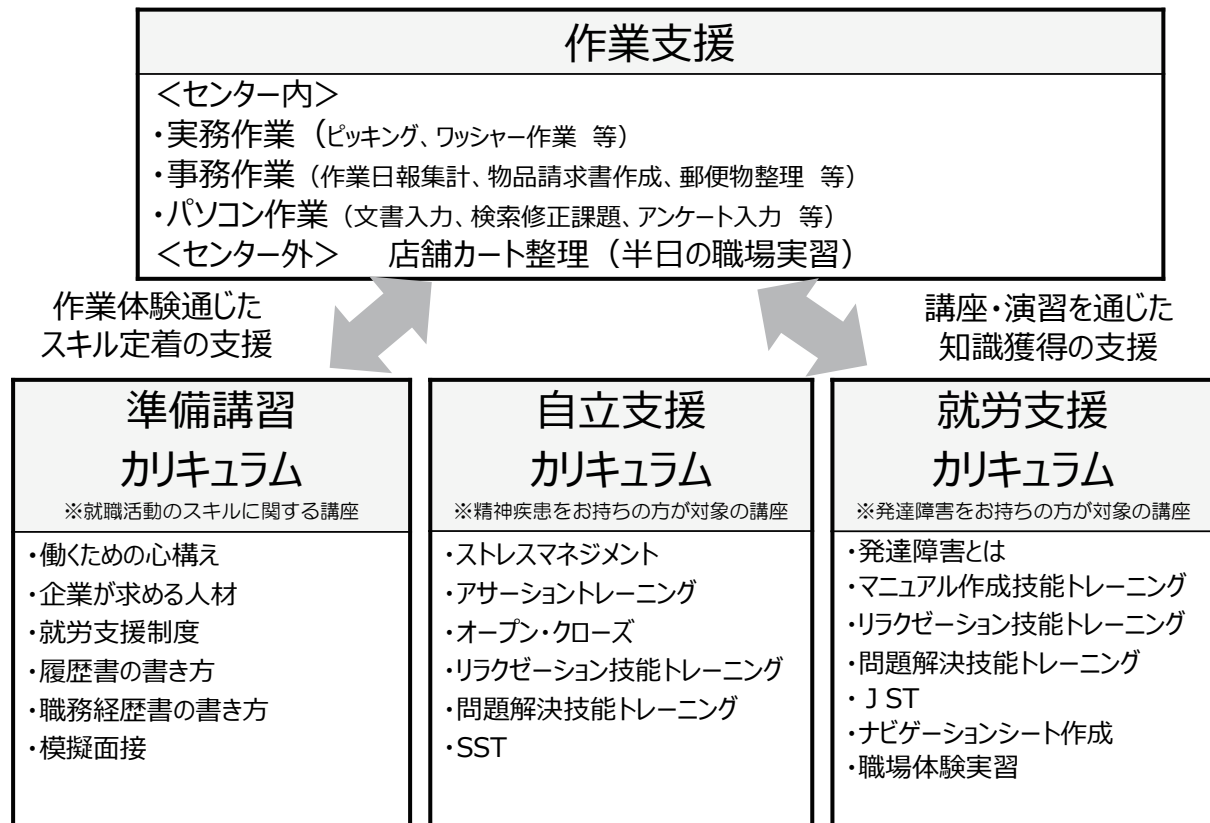
地域障害者職業センターの職業リハビリテーションサービスの流れ



地域障害者職業センターにおける職業準備支援



大阪障害者職業センターにおける職業準備支援プログラム



地域障害者職業センターの事業主支援

事業主の悩み・要望

職業センターの体系的・継続的な支援

雇入れの準備段階

- 雇用率の達成が急務である
- 精神障害者雇用を積極的に進めたい
- 障害者雇用をどのように進めたいのか
- 精神障害者の雇用について、管理職や従業員の理解を深めたい
- 精神障害のことが良くわからない
- 精神障害者にどんな職務を任せられるのか
- 障害者の受入れの体制をしっかりと整えたい
- 受入れに向けて職場環境を具体的に改善したい

具体的な採用段階

- 精神障害者の採用時のポイントを知りたい
- 職場にマッチした精神障害者を採用したい
- 採用面接の際、留意することはなにか

採用後の職場定着段階

- 精神障害者に対して、どのように仕事を任せたら良いのか。コミュニケーションや健康面で留意することはあるか。
- 採用後の雇用管理について、専門機関と継続的に相談したい
- 精神障害者が職場に上手く適応できていない
- 休職者や中途障害者の職場復帰を進めたい

事業主支援計画の策定、事業主支援ワークショップ（事業主同士の意見交換等）の開催

- 障害者雇用の進め方や活用できる各種支援制度等についてご案内します。
- 精神障害者雇用における採用計画の作成や、職場環境の見直し等受入れ体制の整備、労働条件の検討等に関して情報提供やアドバイスを行います。
- 貴社の業務内容を把握し、精神障害者に適した職務内容を提案します。
- 精神障害者雇用に関する社員の理解が深まるよう、社員研修を行います。
- 精神障害者雇用について、他社での参考となる事例を紹介し（リファレンスサービスの活用）。

- ハローワークとの連携により、精神障害者の採用をサポートします。
- 採用面接での配慮事項等、採用のポイントをアドバイスします。
- ※御社に応募する精神障害者が職業センターの登録者の場合は、採用面接等に同席することが可能です。

- 採用後も雇用管理等に係る継続的な相談・援助を行います。また、医療や雇用管理等に係る専門家による助言や社員研修等も可能です。
- ジョブコーチの職場訪問により、精神障害者の特性に応じた業務内容や職場環境の調整、職場内でのコミュニケーション方法等について支援します。
- うつ病等で休職中の方に対する職場復帰支援（リワーク支援）を行います。
- ※主治医や関係機関との連携に基づき支援を進めます。

精神障害を有する方に対するジョブコーチ支援

ご本人の健康管理面に関する事業主支援



ご本人の病状の波が分からない、事業所で配慮すべき事項はなんだろう等々…

（例）ご本人が「不調になるきっかけ」「不調時のサイン」「不調時の対処法」について整理し、事業所担当者の方と共有します。

医療機関と連携しながら、事業所内におけるご本人の健康管理に係る支援を行います。また、ご本人が就労状況を主治医に上手く伝え、主治医からご本人に適切なアドバイスがなされるよう調整します。
まずは、ご本人がストレスを感じる状況等を把握した上で、セルフケアとラインケアの促進に向けた支援をします。



精神障害者の体調管理視点

- 1、コミュニケーションは十分か？
- きちんと報告ができていますか？（報告方法担当者）
 - 担当者は、フィードバックしているか？
- 不安の緩和
モチベーションの向上

- 2、疲労の影響が出ていないか？
- 勤務時間・休憩時間は適当か？
 - 服薬・睡眠は十分か？
 - 医師や支援機関と相談できているか？
- 疲労・ストレスの緩和

- 3、周囲の理解は十分か？
- 「精神障害」の疲れやすさを理解しているか？
 - 支えている従業員は接し方は適切か？
- ナチヨルサポート体制の構築（継続）

（例）ご本人が診察時に主治医から適切な助言が得られるようフォローします。



（例）ご本人、事業所担当者の方、ジョブコーチの3者で定期面談を行うことで、体調面について面談時に把握すべきポイントを事業所担当者の方にイメージして頂きます。

指導の枠組み作り

- 信頼関係の形成
- 問題の共通理解（本人の自覚）