

いんくる

年4回発行

2019.1

No.35

障害者就業支援
事業

障害者の『働きたい』と企業の『働いてもらいたい』を応援する



©Artbilty 小池誠「聖夜」(身体障害)

安定して働くためには

- 1 精神障害者・発達障害者の雇用と就労、定着のために
(シンポジウム基調講演要旨)
- 2 当事者に聞く！私が安定して働ける理由
(シンポジウム事例発表要旨)



公益財団法人
東京しごと財団
Tokyo Foundation for Employment Services

～第1部 基調講演～

■ しっかりと話し合い、支援メニューを活用すること

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京障害者職業センター)

平成28年4月から合理的配慮の提供が義務化されている中で、事業所・働く障害者両方の不安の解消を図るためにも、事業主と職場で働く障害者が職場環境や配慮事項等について十分に話し合い、必要かつ適当な変更及び調整を行うことが大事です。つまり、必要な配慮や個人が努力すべきことなどを明確にした上で支障となっている事柄を改善していくことが求められています。さらに、支援機関や利用できるサービスをうまく活用していくことが、大切になってきます。このことは職場定着率の調査でも明らかで、支援サービス等を活用している場合の方が高い定着率を示していることからわかります。

■ 精神障害者・発達障害者が安定して働くために

★雇用管理のポイント

【職務の設定】	【指示の出し方、教え方】	【健康面への配慮】
<p>→仕事を「標準化(※)」「見える化」する</p> <p>※誰がいつやっても同じ結果ができること</p> <ul style="list-style-type: none"> ○マニュアル・手順書の整備 ○スケジュール表の利用 ○暗黙のルール(×)→判断基準の明文化 	<p>→指示担当者・指示系統の統一</p> <ul style="list-style-type: none"> ○具体的に、確認しながら、一度に言わない ○できたことを認め、ミスは具体的な対応策を一緒に考える ○指示担当者の悩みを聞ける体制作りと、障害者を育てるという視点 	<ul style="list-style-type: none"> ○通院、服薬ができるように配慮 ○作業負荷(時間等)は段階的・柔軟に設定 ○体調不良時は、支援機関、家族等と連携しながら、抱え込まずに対応

★企業のみなさまにお願いしたいこと

【一人ひとりの特性をよく聞く】	【相談できる体制づくり】
<ul style="list-style-type: none"> ○一人ひとりの障害特性、得意なこと、困っていることやサポートが必要なことについて、ぜひ把握をしてください。(よく聞いてください) ○雇用後も同じ職場で働く人などが、障害のある方とよく話し合い、相互理解を深めていただくことが、働きやすい環境作りにつながります。 	<ul style="list-style-type: none"> ○障害のある方が不安や困ったことがあった時に、「相談できる体制」を作っていただくと、安心感が増します。 ○相談しやすい、困った時にサポートを求めやすい、職場の雰囲気作り(ちょっとした声かけ等)等が働きやすさやモチベーションにつながる方が多いです。

2 当事者に聞く！私が安定して働ける理由（シンポジウム事例発表要旨）

～第2部 事例発表～

■ 障害者就業・生活支援センターでは（オープナー）

働きたい障害者に対して、就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせんなど）や就職活動のフォロー（書類準備、面接同行など）、採用後の職場定着支援（職場訪問、外来通院同行、ピア相談の場を提供など）、日常生活や地域での生活に関する助言、医療機関との連絡調整など多岐に渡り支援をしています。また企業に対して、障害特性を踏まえた雇用管理の助言をさせていただく機会などもあり、本人や企業に必要な範囲で関係機関と調整を図りネットワークを作り、チームで支援を行うためのコーディネートもします。

■ 特性や職業的課題について

精神障害、発達障害を持つ方は、ストレスに弱い傾向があります。感情や思考は、脳の電気信号（精神機能）のネットワークを使って行われます。しかし、なんらかの原因（職場環境や人的環境など）でさまざまな情報や刺激に過敏になりストレスを感じすぎてしまうと脳が対応できなくなり、電気信号（精神機能）のネットワークがうまく働かなくなります。本人が病気や業務上の得意・不得意、人間関係の癖など、自分についてよく知らないまま就職してしまうと、自分の状況を職場に伝えることもできず、結果として雇用管理も大変となり、離転職を繰り返してしまいます。症状の悪化は長く働くために大きな問題となります。そのため勤務条件や業務量の多寡、日々の声かけや面談等における配慮事項が重要で、そのなかで、外来通院日の休みを了解することには大きな意味があります。

■ お互い理解し合おうとすることが大事（当事者事例①）

幼少期から精神的な不調があり、高校卒業時には統合失調症となりました。その後、不安定な状態が続き、26歳のとき就労移行支援事業所を利用し始めました。徐々に通う日を増やしていきながら、複数のトレーニングを体験し就職もすることができました。しかし、1社目では業務内容にも適性を感じ職場の人間関係は良好だったものの、ひとりで仕事について振り返る日々が続き、ストレスをため込んで体調を崩し、家族の体調も悪かったこともあり止むを得ず3年未満で退職となりました。再び就労移行支援事業所を利用し、再就職を果たした現在の職場では、入社当時はジョブコーチ支援制度の活用や定期的に、企業・支援機関との振り返りの時間を設定してもらいました。現在では家族の介護の兼ね合いもあり緊急性があるときは柔軟な勤怠に変更してもらえたり、困りごとがあるときは上司がすぐに対応してくれるなど職場のサポートを得ながら働いています。安心して安定して働くことができている理由には職場や支援機関のフォローの他に、健康管理や職場以外にも安心できる場所があるなど様々ありますが、困ったことがあったら自ら発信して上司や同僚と積極的に関わって、お互いのことを分かり合おうと努力することを大切にしています。

障害者雇用支援月間の取組報告（シンポジウム・パン販売・障害者アート展）

平成30年9月25日、東京しごとセンターで行った平成30年度障害者雇用支援月間シンポジウム「精神障害者・発達障害者が安定して働くためには？」において、第1部の基調講演では、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京障害者職業センター次長の秋場氏、第2部の事例発表では、障害者就業・生活支援センターオープナーの主任職場定着担当の川田氏と働く当事者、そして株式会社ジェイ エスキューブ人事部JOBサポートグループリーダーの井田氏と働く当事者といった多くの方々それぞれの立場や視点から定着して働くことについてお話ししていただきました。

（本誌に掲載しております内容は、講演・発表を要約しているため、実際の表現と一部異なる点もございますのでご了承ください。）



【パン販売】多くの方にお買い求めいただきました！



【障害者アート展】初の試みに多くの反響をいただきました！

■ 障害者雇用を進めるきっかけは勢いと偶然？！

(株式会社ジェイエスクープ)

障害者雇用がなかなか進まない状況からハローワークによる指導を受け、全社一丸となって取り組むべくハローワーク主催の合同就職面接会に参加しました。その際にブースを訪れた方が発達障害者でしたが、一定の知識があったため、雇用しなくてはという勢いと偶然の出会いをチャンスと捉え採用しました。就業意欲の高さや職業スキルの高さなどを強みとして、コミュニケーションやマルチタスク、優先順位付けなど苦手な部分を配慮する組織体制を作るために特例子会社のような部署を立ち上げ、業務設計を行いました。彼らの強みが活かされ結果として半数以上が発達障害者という形になっていますが、みな戦力として大いに貢献していただいています。

■ 採用前と採用後のポイント

障害者雇用を進める上で、安心して働き続ける職場作りのためにも、採用前に社内の協力体制を作り上げることに苦勞しました。経営陣の了解を得るためにも何度も直接足を運んで説明したり各部署の理解を深めるためにも障害者雇用説明会と称して啓発及び啓蒙活動を部署ごとに開催するなど採用前から準備を重ねていきました。採用後は、過干渉にならぬように注意し、いつでも質問を受けられるように心掛け、みな自立して戦力として活躍してもらえようという関わり方を大切にしています。

■ 新しい社風作りのカンフル剤に (当事者事例②)

大学卒業後、大手電機メーカーの子会社に新卒で入社しました。自分がアスペルガーであることは認識しておらず、経営企画や総務という分野で10年以上働いてきました。しかし、だんだんと仕事や人間関係で周囲とかみ合わないと感じるようになってきました。そしてそのストレスから欠勤を繰り返すようになり、適応障害の診断を受け、休職と復職を繰り返し、職場に戻る度に自分の居場所がなくなっていくことを実感し、前職を退職することにしました。障害者雇用として変わったことは、「できることの積み上げ」になったことです。それまでのように「できないことでもやれ、形を取り繕え」とは言われなくなりました。前職ではそのことで苦しんでいたのが今は安心して取り組むことができます。また優先順位をつけることや同時並行的な作業が苦手なため、仕事は個々に片付けることを了承してもらい配慮をいただいています。障害者雇用の有用性として個人的な見解ですが、障害者との接点があることで「ままならなさ」を感じるがあると思います。しかし、それをみんなで乗り越えようとする前向きな努力が生まれることで、ベテランと新人の壁、日本人と外国人の壁、技術者とユーザーの壁、といった「壁を越える努力」を先取りすることに繋がり、社員同士が理解しあうことが顧客を理解しようという社風作りに繋がると考えています。

〈発行〉(公財)東京しごと財団 障害者就業支援課 企画普及係

〒102-0072 千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 8階

電話 03-5211-2681 FAX 03-5211-5463

URL <http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/>



【個人情報の取扱いについて】

公益財団法人東京しごと財団では、「個人情報の保護に関する法律」(平成15年法律第57号)、「厚生労働省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び関係諸法令等の遵守徹底を図るとともに、個人情報を適切かつ安全に取り扱うため、個人情報保護基本方針を制定しています。個人情報の取扱いの詳細はホームページ又は窓口でご確認ください。

