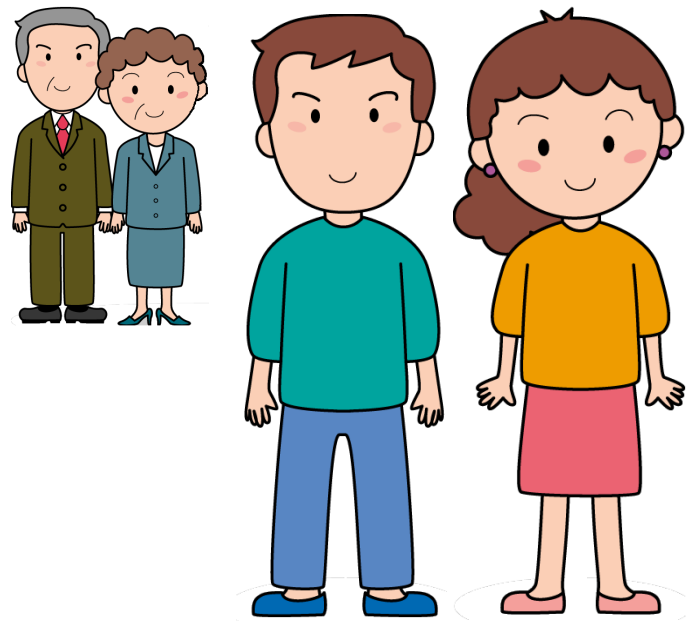


ともに働きたい

(平成19年度 精神障害者雇用に関する啓発事業)



働きたい精神障害のある人がいます

平成18年4月より、精神障害のある人についても障害者法定雇用率¹⁾²⁾の算定対象となりました。しかし、雇用の現状としては依然厳しい状況にあります。

厚生労働省による「精神障害者就業実態調査(平成20年1月)」では精神障害のある人のうちの62.3%が働くことを希望しているのに対して、実際に働いている人は17.3%にとどまっています。

障害者法定雇用率の算定対象となる精神障害のある人とは、「精神障害者保健福祉手帳」³⁾の交付を受けており、症状が安定し、就労が可能な状態にある人をいいます。

- 1) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」(障害者雇用促進法)で定められています。
- 2) 一般の民間企業(常用雇用者数56人以上の企業)については1.8%の障害者雇用率が課せられています。
- 3) 精神障害のある人の社会復帰の促進、自立と社会参加の促進を図ることを目的としています。手帳所持者は、税制上の優遇措置、ホームヘルプや医療の助成などさまざまなサービスが受けられます。

精神障害のある人から伝えたいこと

私たちの中には、精神障害（精神疾患）があるために、長期にわたり日常生活または社会生活に相当な制限を受けている人がいます。

精神疾患の代表的なものに統合失調症と気分障害（うつ病や躁うつ病など）があります。

ともにストレスに弱いということと、服薬による治療が必要です。

でも、統合失調症も気分障害も、現在は服薬によって回復し、社会で生活できるようになる人も増えています。

私たちは定期的に通院しています。

精神障害のある人が仕事を続けていく上で、通院と服薬の継続はとても大切です。定期的な通院により、症状や服薬のことはもちろん、仕事や対人関係などについても、主治医からアドバイスをを受けたりします。主治医といつでも相談できる環境を希望します。

精神症状のためにおこりやすい「働く」上での障害の特性として、次のようなことがあげられます。

（すべての精神障害のある人にあてはまるわけではありません）

精神疾患からおこりやすい症状

- ・ 注意力が低下します
- ・ 記憶力が低下します
- ・ 思考の柔軟性が低下します
- ・ 表情や身のこなしが硬くなります

- ・ 一度に2つ以上のことに集中するのが難しい
- ・ 手順を覚えるのに時間がかかる
- ・ 臨機応変な対応が苦手
- ・ 表情や身のこなしが硬い
- ・ 自分からの報告・連絡・相談が苦手

精神症状のためにおこりやすい「働く」上での障害の特性

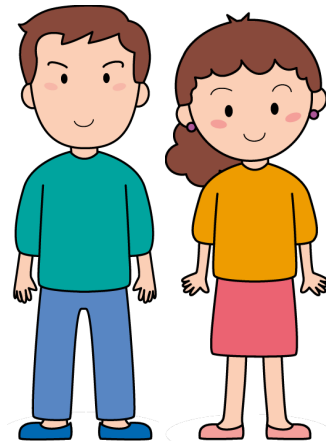
精神障害のある人の求めていること

私たちが不安に思っていること・・・

- ・ 時間や通勤、残業など体力面にかかわること
- ・ 作業能率・集中力・記憶力など作業能率にかかわること
- ・ 病気によってブランクがあったり、就労経験がないこと
- ・ 状態が悪くなった時に迷惑をかけないかということ
- ・ 自分も「ほかの人」と同じようにできるのか

私たちは望んでいます・・・

- ・ 担当の人を置いてほしい
不在時も代替わりの人を決めてほしい
- ・ 事前に作業予定を知りたい
 - ・ 慣れるまでは短時間からはじめ、
ペースをつかみたい



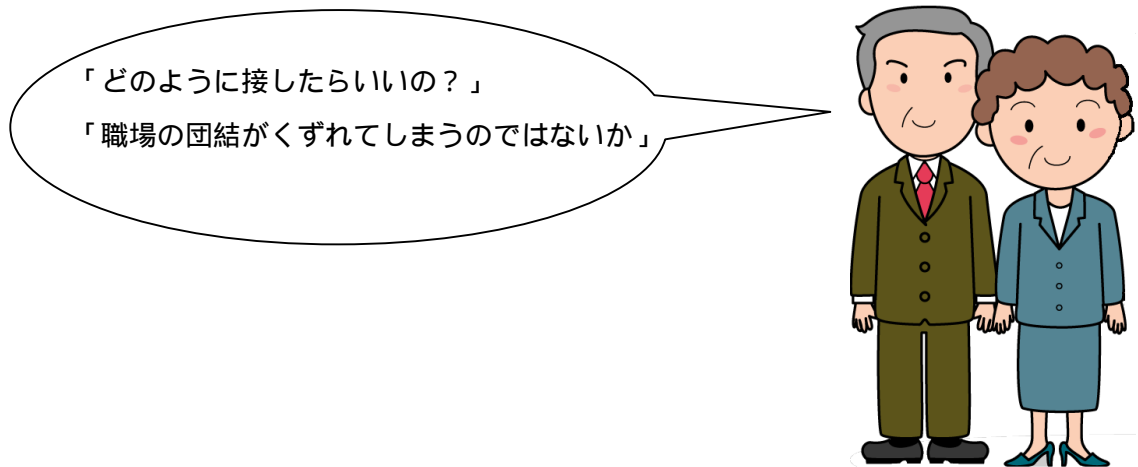
私たちは求めています・・・

- ・ 仕事内容は単純なものから
- ・ 指示は1度に1つずつ具体的に
- ・ 最初は作業のペースをゆっくりと
- ・ できていることは褒めて

(平成17 - 18年度「ジョブシェアリングモデル事業」より)

「精神障害者雇用に関する啓発事業」に先立ち、大阪市こころの健康センターでは、精神障害のある人の就労に必要な支援とその方法について検証・検討することを目的として、平成17 - 18年度に「ジョブシェアリングモデル事業」を実施しました。

企業から聞こえてくる声



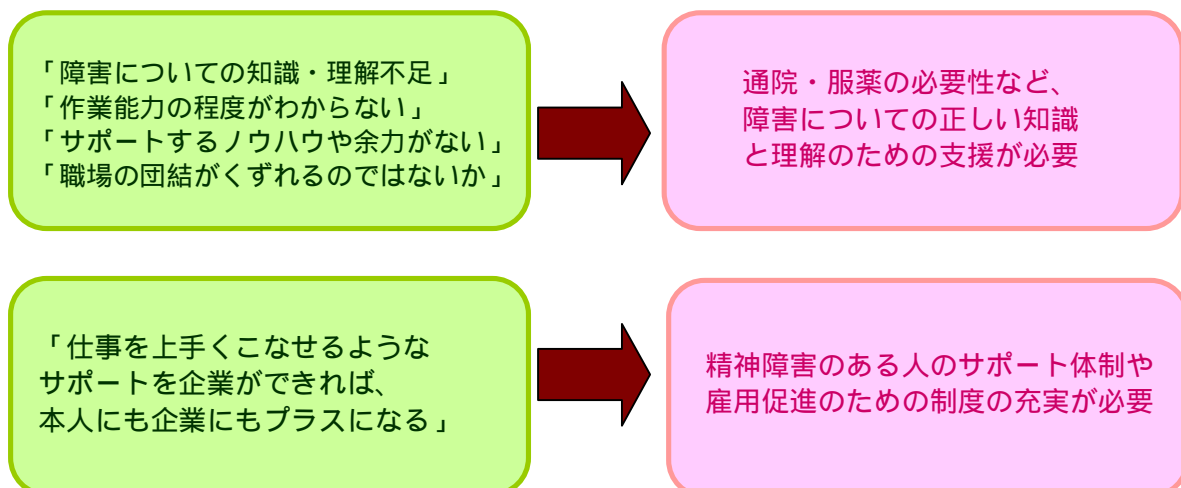
初めて精神障害のある人と接することになった企業の多くが「どのように接していいのかわからない」と感じています。また、他の障害のある人と比べ、精神障害のある人はわかりにくいとの感想もありました。

こうした不安や感想の大半は、精神障害の特性によるもので、個人的なものではありません。

しかし、このわかりにくさが、精神障害のある人への接し方に関する不安やとまどいにつながっていることは確かです。

また、「周りの従業員から『休憩ばかりしている』などの声があがり、職場の団結がくずれてしまうのではないか」という意見もありました。企業は職場内での「まとまりと志気」を大切にしています。精神障害のある人自身が就労に対する意欲を周囲に示すことは、単に職場内の団結を高めることだけでなく、精神障害のある人の企業での就労をより安定したものにする意味からも大切と言えます。

企業からの声と要望



精神障害のある人の雇用促進と企業への啓発を目的として、平成19年度に実施した「精神障害者雇用に関する啓発事業」では、就労を支援する「支援員」によるサポートを活用しつつ、企業で精神障害のある人を短期間雇用してもらい、精神障害のある人の雇用についての意見を聞きました。

～ 相談窓口 ～

求職・求人などについて

名称	所在地	電話番号
ハローワーク大阪東	〒540-0011 中央区農人橋2-1-36 ピップビル1F～3F	06-6942-4771
ハローワーク梅田	〒530-0001 北区梅田1-2-2 大阪駅前第2ビル16階	06-6344-8609
ハローワーク大阪西	〒552-0011 港区南市岡1-2-34	06-6582-5271
ハローワーク阿倍野	〒545-0052 阿倍野区阿倍野筋1-5-1(あべのルシアス8階)	06-6631-1675
ハローワーク淀川	〒532-0024 淀川区十三本町3-4-11	06-6302-4771

ハローワーク阿倍野は平成22年3月23日から上記住所に移転しています

助成金などについて

大阪府雇用開発協会	〒530-0001 北区梅田1-12-39 新阪急ビル10階	06-6346-0122
-----------	--------------------------------	--------------

ジョブコーチなどについて

大阪障害者職業センター	〒541-0056 中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル3・4階	06-6261-7005
-------------	---	--------------

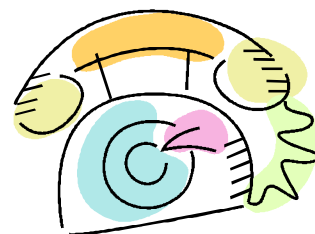
就業・生活支援などについて

大阪市障害者就業・生活支援センター	〒543-0026 天王寺区東上町4-17(大阪市立中央授産場内)	06-6776-7336
-------------------	-----------------------------------	--------------

平成21年4月1日 平野区から上記住所に移転しています

保健福祉センター

	地域活動担当		地域活動担当
北区	06-6313-9968	東淀川区	06-4809-9968
都島区	06-6882-9968	東成区	06-6977-9968
福島区	06-6464-9968	生野区	06-6715-9968
此花区	06-6466-9968	旭区	06-6957-9968
中央区	06-6267-9968	城東区	06-6930-9968
西区	06-6532-9968	鶴見区	06-6915-9968
港区	06-6576-9968	阿倍野区	06-6622-9968
大正区	06-4394-9968	住之江区	06-6682-9968
天王寺区	06-6774-9968	住吉区	06-6694-9968
浪速区	06-6647-9968	東住吉区	06-4399-9968
西淀川区	06-6478-9968	平野区	06-4302-9968
淀川区	06-6308-9968	西成区	06-6659-9968



大阪市こころの健康センター	〒534-0027 都島区中野町5-15-21 都島センタービル3階	06-6922-8520
---------------	------------------------------------	--------------

本事業にご協力いただいた企業様に厚くお礼申し上げます

編集：(財)精神障害者社会復帰促進協会

発行：大阪市こころの健康センター

〒534-0027 都島区中野町5-15-21 2008年3月

あらたな雇用の創出をめざして

企業は、ひとりの従業員として働いてほしいと望んでいます。

こうした企業の思いは、「職場での挨拶やコミュニケーションを心がけてほしい」「仕事への意欲や工夫をみせてほしい」といった意見からもわかります。

精神障害のある人や支援機関が感じている以上に、企業は「職場としてのまとまり」や「従業員の志気」を大切に考え、「就業時間（フルタイム）にあわせて働いてほしい」とも考えています。

一方で、今回の雇用啓発事業に参加した企業からは、「フルタイムでの雇用が難しいと感じた場合、時間を短縮しながらの雇用も検討することが必要」という提案や、不安はあるけれど「まずは精神障害のある人と接してみないことには理解は深まらない。どんどん受け入れていかなければならない」という、とても貴重なご意見もありました。

精神障害のある人とともに働くとき、多くの企業は不安を感じがちです。啓発事業に参加した企業からも、不安を和らげるための支援が必要、との意見がありました。

大阪市では、「精神障害者雇用に関する啓発事業」を通じ、障害のある人の就労を支援する人（今回の事業では「支援員」がこれにあたりました）による、心理的サポートと技術的な支援が効果的であったと考えています。

特に、精神障害のある人が職場に定着するまでの間、支援員が中心となって、企業に対しては「障害の特性の理解と配慮」を促進するための具体的な支援を、また、精神障害のある人に対しては「就労意識の表出と仕事の工夫」を促すための働きかけを行うことが、期待されていることもわかってきました。

精神障害のある人の雇用促進には、精神障害のある人・企業双方に対して、今まで以上に幅広い支援と工夫が必要であると言えます。

（啓発事業に参加した企業が必要と感じた支援）

- ・ 障害理解を促進するための講習会
- ・ これまでの訓練状況等についての情報提供
- ・ 医療機関・支援機関との連携
- ・ 企業内での指導者の確保や育成のための支援
- ・ 支援機関による生活に重点をおいた支援
- ・ ハローワークや職業センター等による雇用に重点をおいた支援