

精神障がいのある人と ともに働ける 雇用のしくみを



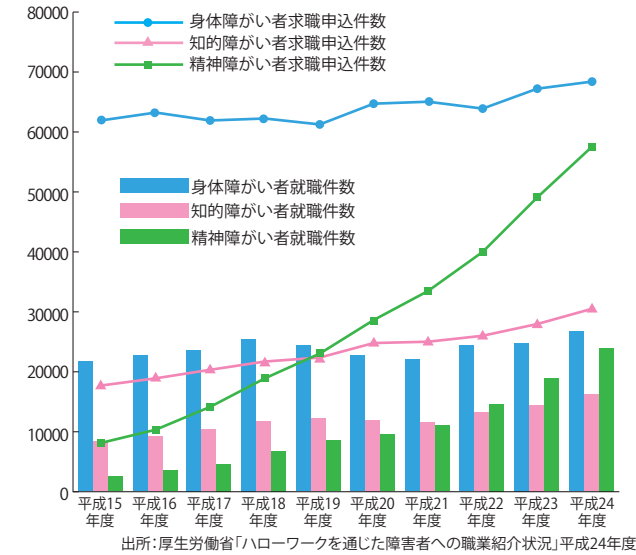
法定雇用率が 4月から2.0%にアップ

障害者雇用促進法では、事業主に対して、法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用するよう義務づけています。平成25年4月から、この法定雇用率が「1.8%→2.0%へ」引き上げになり、また、対象となる事業主は従業員数「56人以上→50人以上へ」変更されました。さらに、平成30年4月には雇用義務の対象範囲に、これまで雇用率の算定の対象には含まれていたものの、雇用義務はなかった精神障がい者が加えられる方針が決まっています。

精神障がいのある人の雇用が急増

法定雇用の対象となる民間企業に勤める障がい者は、約38万人(平成24年6月1日時点)で過去最多を更新^(※1)。身体障がい者約76%、知的障がい者約20%、精神障がい者約4%です。精神障がい者について、総数は少ないものの増加率は最大です。前年度比は、身体障がい者約2%増、知的障がい者約9%増に対し、精神障がい者は約28%増となっています。ハローワークを通じた平成24年度の精神障がい者の新規求職申込件数は、57,353件(前年比17.6%増)、就職件数は23,861件(前年比26.6%増)といずれも過去最高を更新しています^(※2)。ケアの難しさなどの理由で精神障がいのある人

◆ハローワークを通じた新規求職申込件数 および就職件数



の雇用に戸惑う企業が多いといわれる一方、働く意欲を持つ精神障がいのある人が増え、受け入れる企業も急増していることがわかります。

※1 平成24年障害者雇用状況の集計結果(厚生労働省発表)
 ※2 平成24年度・障害者の職業紹介状況等(厚生労働省発表)

○丸善運輸倉庫株式会社の場合

まずは、実習生として受け入れる

同社では、社員50名のうち、5名が障がいのある人です(知的障がい者3名、精神障がい者2名)。障がいのある社員は、流通加工の部署でギフト商品のセッティング、検品、包装などを担当していました。いずれも地域の支援学校や就労支援機関から「実習生」として入り、半年から1年の研修を経て採用されました。

「障がい者を雇用する前に、実習を行うことで不安が軽減されました。ご本人のできることできないこと、将来どんな仕事任せられるかなどが具体的にみえてくるからです。ただ、障がいの特性については、実習期間中に学ぶことが大切」と管理部長の岸上さんがアドバイスします。

時間をかけてゆっくり育てる

精神障がいのある社員の多くは、作業中に疲れやすく、周囲に合わせ頑張ろうとするためオーバーペースになりがちです。同社では、精神障がいのある社員に対し、ママに声をかけ、業務日報に書かれた感情の変化に留意し、困ったことがあれば相談しやすい体制をつくっています。

統合失調症で幻聴がある場合は、業務指示が聞き取れないことがあり、周囲から“ふまじめ”だと思われることもあります。

「先輩から『さっきも、言ったやろ』と叱責されると委縮し、仕事が手につかなくなるんです。そこで、知的障がいのある社員とペアで作業を行うようルールを変え『一人で聞きたる』負担を軽減すると、精神的に安定してきました。あせらず時間をかけてゆっくり育てる視点が大事です」と岸上さん。

専門支援機関と連携しトラブル解決

時にはトラブルもあります。精神障がいのある社員が他の社員ともめてしまい、それぞれの家族まで巻き込むほど関係が悪化。「社内では解決できない」と考えた社長の森藤さんは、JSN^(※1)に相談しました。結果、JSNのジョブコーチ、クリニックのワーカー、「障害者就業・生活支援センター」^(※2)の職員と社長で会議が開かれ、解決に導くことができました。

「特にクリニックのワーカーさんが本人や家族の気持ちを丁寧に聞き取ってくれたことがよかったです。私たちでは聞きにくいこともありますので、問題が起きたら社内で抱え込まず、外部の支援機関に相談するのが一番です」

働きたい人に働く場を提供したい

物流の現場において検品は重要な業務のひとつ。同社では、障がいのある人を雇用することでミスが10分の1に減少し、取

代表取締役社長
森藤 啓治郎氏



引先の信用も上がったそうです。

「我々ならばスピードを優先するため、間違いに気づかず、そのまま商品がお客さんへ届けられることもあります。彼らの検品は、間違っているモノを正確にはじきだします」と感心する森藤さん。また、岸上さんは「繁忙期で手が回らず、障がいのある社員に実習生の指導を頼んだら、しっかりとやり遂げてくれました。“できない”と可能性にフタをしていたのは我々の方だったことに気づかされます」

同社では、やる気のある障がい者の社員が成長し、継続して働けるように、社長と管理部長、倉庫部長、管理職がジョブコーチの研修を受け、連携してサポートできる体制をとっています。

「会社は“人ありき”。障がいの有無にかかわらず、“働きたい人に働く場を提供し続ける企業”でありたいと思っています」

※1 JSN…NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク。詳細は上記参照。
 ※2 障害者就業・生活支援センター…障がい者の自立と安定した生活をとその家族に対し、雇用および福祉関係機関と連携しながら、就労・生活に関する一体的な支援を実施している。

NPO法人
大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN)
http://www.npojsn.com/

実習生の受け入れ時から、 就労後まで一貫してサポート

JSNでは、企業や専門家、さまざまな医療・福祉・支援機関と連携するネットワークを駆使して、働く意欲のある精神障がいのある人への就労支援を行っています。門真、茨木、大阪市内には新大阪に2つの事務所があります。

精神障がいのある人の就労準備を整えるためには、まず、所内で作業訓練、生活リズム、体力づくりなど就労移行に関わる基礎トレーニングが必要です。その後、事業所で「職場体験実習」に入ります。期間は、半年から最大2年までで、事業所と実習生、それぞれの状況に応じて決定します。

JSNでは、実習期間中も実習先を訪問し、付添支援、巡回等を行い、問題があれば随時調整します。さらに採用後も、就労定着、就労後のサポートを行っています。「障がいのある人を雇用した経験がなく、一歩踏み出せない」という企業からの相談にも応じています。

郵便はがき



5508790

527

差出有効期間
平成26年2月
28日まで

大阪市西区立売堀4-10-18
阿波座センタービル1階
大阪市人権啓発・相談センター 行



貴社名	
アンケート ご回答者	
ご住所	
電話番号	
差支えがなければ従業員数をお教えください。 約()人	

キリトリ