

## 障害者雇用促進セミナー

### 「知っておきたい！精神障害者雇用の基本」開催報告

精神障害者雇用を検討されている企業や関心のある企業、精神障害者を実際に雇用し課題を持っている企業などに向けて、10月19日に障害者雇用セミナー「知っておきたい！精神障害者雇用の基本」を開催しました。

精神障害者の雇用状況についての解説、雇用する際の配慮すべきポイントやアドバイスの提言、精神障害者雇用を実践している企業2社からの事例報告など、雇用の現場に携わる方々が発表し、リアルな声を参加企業のみなさまに伝えることができました。

#### ■ 第1部

#### 「精神障害者の就労支援にたずさわって・・・お伝えしたいこと」

一般財団法人長岡記念財団  
しょうがい者就業・生活支援センター  
はあとふるアイリス 副所長 松田依子氏



平成30年度に精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わり実質的に雇用が義務づけられる中で、私たち支援センターに企業側から「実際に働けるのか」「どんな仕事を任せられるのか」「どう接したら良いのか」など、不安や戸惑いの声が寄せられます。

精神障害者と一口に言っても、障害者雇用率制度に適用される精神障害者保健福祉手帳を所持している人から、手帳は持たずに薬でコントロールしながら就労している人まで様々です。

しかしやはり多くの方が支援を必要としており、抱える課題も症状も環境も異なるため、一人ひとりの状況に応じたオーダーメイドの対応が必要だと感じています。障害のある方の課題は最初の頃は見えにくく、時間とともに顕在化することが少なくありません。

精神障害者の働く上での困難を考えてみましょう。中でも特徴的なのは「疲れやすい」こと。気を遣い過ぎる方が多く、つい頑張り過ぎて疲れてしまっても「しんどい」と言えない。私たちの想像以上に心身への負荷がかかりやすい。そのため雇用側が配慮して、休憩タイムを作れば元気になるケースもあります。

また最近では発達障害の方の雇用に関する相談が増えています。発達障害は、アスペルガー症候群などコミュニケーションの困難さを伴う障害です。この発達障害の方がストレスを高めてうつ病などの二次障害を発症してしまうと、対応が難しくなることがあります。こんな時は医療機関や専門的な支援センターと連携を取ってください。

京都府内には「障害者就業・生活支援センター」が8センターあります。日々の仕事の中で悩んだり困ったときにはぜひご相談ください。企業のみなさまとご一緒に前向きな解決法を考え、サポートしていきたいと思えます。

企業視点で  
バックアップする  
専門窓口

ご利用はすべて  
無料です

## 京都障害者雇用企業サポートセンター

〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階

TEL: 075-682-8928 FAX: 075-682-8043

URL: <http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/sksc.html>

【ご利用時間】月曜～土曜日／9時～17時(日・祝、年末年始休み)



## ■ 第2部

### 「障害者新・ステップアップ事業からみた精神障害者の雇用について」

株式会社 パソナ  
京都ジョブパーク事業  
障害者新・ステップアップ業務  
事業推進員 矢守千夏氏



障害者新・ステップアップ事業とは＝  
就労を望む障害者（知的・精神・身体）のうち、就業に必要なスキルが不足している方々を3ヶ月間雇用し、職場実習や座学、グループワークによる研修を通してスキルアップを図り、就職につなげることを目的とした事業

平成27年度の「障害者新・ステップアップ事業」では、精神障害のある方を10名雇用しました。プログラムとしてはビジネスマナーやコミュニケーションなどの社会人基礎力講座や自己管理能力を高めるためのストレス対処法、自己の障害理解などの座学、本プログラムを体験して就職したOBの講話、職場見学や職場実習など、仕事の現場で役立つ実践的な内容です。

この取り組みの中で企業の精神障害者の雇用に役立つようなポイントをお伝えします。

- ・本人の働きたいという意欲を大切にします。
- ・服装やチームワークなど職場のルールを具体的にきちんと伝える。
- ・仕事中は体調を確認する。本人が「不調」を伝えられる環境を作る。
- ・職場には仕事を厳しく教える人と慰める人の両方を配置。
- ・自分の障害を受け入れることができるように指導する。
- ・障害を個性と捉えて良い面を見られるようにする。
- ・休憩時間、休みをしっかり取る。
- ・失敗を恐れない、チャレンジできる環境を作る。
- ・障害者の自主性を尊重し、待つ姿勢を大切にします。
- ・ゆっくりと話を聞く時間を取る。相談しやすい雰囲気を作る。
- ・スケジュール通りに進める。変更は早めに伝える。



## ■ 事例紹介

### 「株式会社GSユアサ ウイングの取組み」

株式会社GSユアサ ウイング  
取締役社長 畝岡信康氏



31名が各自の得意分野や個性を活かして、能力を発揮

電気機器事業を展開する（株）GSユアサの特例子会社として、現在親会社からの受託業務を中心に31名の障害者が働いている。最も勤務年数の長い社員は9年目。ファイリング業務に従事し、窓口対応も任せているが、医師の指導を受け安定した状態である。発達障害の方はコミュニケーションは苦手だが、微細なこだわりが強い。印刷の間違いや汚れを徹底的にチェックして成果を上げている。高次脳機能障害やてんかん、統合失調症など障害は様々だが、自らの長所を活かせば、立派な仕事ができ、能力を発揮できると実感している。

障害者の就労で大切なポイントは本人が障害を認め、向き合えるかどうかにある。薬を服用するのも大切で、向き合えないと薬を飲まずに再発する場合があります。大変残念に感じる。今年は初めて注意欠如多動性障害（ADHD）の方を採用する。ジョブパークの協力を得て、専門家に障害特性について学び、受入体制や対応についてのアドバイスをいただいた。採用するには我々が専門知識を学び、これなら大丈夫と見極めることが大切だと思っている。

## ■ 事例紹介

### 「株式会社ピュアロージュの取組み」

株式会社ピュアロージュ  
常務執行役員 数多昌典氏



専門機関のサポートを得て、障害者雇用を実現

当社はグループホームなど高齢者施設の運営をしている。平成30年度より精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わり実質的に雇用が義務化されることを念頭に置き、障害者雇用促進に向けて各種セミナーに参加した。しかしホームでの仕事内容が障害者に適しているかどうか迷いがあり躊躇していたところ、京都市が派遣している障害者雇用促進アドバイザーの協力を得て、3名の障害者（身体障害者1名、精神障害者2名）を厨房補助および介護補助職として採用した。障害者のジョブマッチングに関しては、私たちでは判断できないことも多く、京都ジョブパークより様々なアドバイスを得て、障害者ステップアップ事業の実習生などを紹介され、スムーズに採用へと進んだ。

その後、精神障害のある介護職員がストレスを高めるということもあった。それまで本人の希望でスタッフに障害を隠していたが、同意を得て公開し、周囲の心配りで症状がやわらいで今も勤務を続けている。障害への理解を深めるべくセミナーを実施し、職員が声掛けしたり、食事に誘ったりとコミュニケーションを密にしたことが功を奏したと思われる。

## 編集後記

精神障害者雇用にて特化した今回のセミナー。障害の有無が見えにくく、症状も多岐に渡る精神障害は、雇用側もまだ暗中模索の状況です。支援機関や、実際に雇用されている企業の「生の声」を聞くことで理解が深まったのではないかと実感しました。セミナーの最後の質疑応答も活発で、参加企業の方々の関心の高さがうかがえました。