奈良県障害者雇用促進ジャーナル

はたらく

2016.2
No.5

障害者雇用の取組紹介
佐藤薬品工業株式会社

奈良県障害のある人もない人もともに暮らしやすい社会づくり条例

特別支援学校 奈良東養護学校

難病患者就職サポーターによる就労支援の実施

福祉事業所レストラン

精神障害のある人の雇用について

Interview（インタビュー）
ハローワーク下市
なら南和障害者就業・生活支援センター ハローJob

奈良県　奈良労働局
（障害者施設で作成しました）

障害者就労支援機関

公共職業安定所

職業紹介等職業に関するあらゆる相談を行います。特に公共職業安定所には専門の職員が配置されていて、きめ細かな相談に応じています。

ハローワーク奈良	〒630-8113 奈良市法蓮町 387(奈良第 3 地方合同庁舎内)	TEL 0742-36-1601 FAX 0742-36-1608
ハローワーク大和高田	〒635-8585 大和高田市池田 574-6	TEL 0745-52-5801 FAX 0745-53-4181
ハローワーク桜井	〒633-0007 桜井市外山 285-4-5	TEL 0744-45-0112 FAX 0744-45-3990
ハローワーク下市	〒638-0041 吉野郡下市町下市 2772-1	TEL 0747-52-3867 FAX 0747-52-0406
ハローワーク大和郡山	〒639-1161 大和郡山市観音寺町 168-1	TEL 0743-52-4355 FAX 0743-55-0670

障害者就業・生活支援センター

職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活、または社会生活上の支援を必要とする障害のある人に対し、雇用、医療・保険、福祉、教育等の関係機関との連携を図りつつ、身近な地域において必要な指導、助言その他の支援を行います。

なら障害者就業・生活支援センター コンパス	〒630-8115 奈良市大宮町 3-5-39 やまと建設第 3 ビル 302	TEL 0742-32-5512 FAX 0742-93-7712
なら東和障害者就業・生活支援センター たいよう	〒633-0091 桜井市桜井 232 ヤガビル 3 階 302 号室	TEL 0744-43-4404 FAX 0744-43-4404
なら西和障害者就業・生活支援センター ライク	〒639-1134 大和郡山市柳 2-23-2	TEL 0743-85-7702 FAX 0743-85-7703
なら中和障害者就業・生活支援センター ブリッジ	〒634-0812 橿原市今井町 2-9-19 今井長屋 1	TEL 0744-23-7176 FAX 0744-23-7176
なら南和障害者就業・生活支援センター ハロー Job	〒638-0821 吉野郡大淀町下渕 158-9	TEL 0747-54-5511 FAX 0747-54-5501

奈良障害者職業センター

障害のある人に対して、ハローワーク(公共職業安定所)と協力して、就職に向けての相談、職業能力の評価、就職前の準備訓練から、就職後の職場適応のための援助まで、個々の障害のある人の状況に応じた継続的なサービスを提供します。

奈良障害者職業センター	〒630-8014 奈良市四条大路 4-2-4	TEL 0742-34-5335 FAX 0742-34-1899

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

高年齢者等及び障害者の雇用に関する相談・援助、給付金・助成金の支給申請の受付、障害者雇用給付金制度に基づく申告・申請の受付、啓発等の業務を実施しています。

奈良支部	〒630-8122 奈良市三条本町 9-21 JR 奈良伝宝ビル 6 階	TEL 0742-30-2245 FAX 0742-30-2246

発行元　奈良県健康福祉部障害福祉課
〒630-8501　奈良市登大路町 30 番地
TEL 0742-27-8514　Fax 0742-22-1814

奈良労働局職業安定部職業対策課
〒630-8570　奈良市法蓮町 387 番地
奈良第 3 地方合同庁舎 2 階
TEL 0742-32-0209　Fax 0742-32-0225

作成　社会福祉法人ぷろぼの
〒630-8115　奈良市大宮町 3 丁目 5-39 第 3 やまと建設ビル 201 号
TEL/Fax 0742-81-7032

平成 28 年 2 月発行

佐藤薬品工業株式会社

障害のあるなしにかかわらず、「働く」ことが人生の安心につながる

佐藤薬品工業株式会社（以下「佐藤薬品」）は、橿原市に本社を置く製薬会社。毎年高校球児たちが甲子園を目指して熱い戦いを繰り広げる県大会の会場、奈良県立橿原公苑野球場が「佐藤薬品スタジアム」と呼ばれていることで知る人も多いでしょう。2010（平成22）年からこのネーミングライツを活用して、野球場の整備が進められています。また、社員で構成される軟式野球部は、天皇賜杯全国軟式野球大会に29回、国民体育大会に25回出場しており、全国レベルの強さを誇っています。

従業員数497名の同社には、知的、身体、聴覚、精神、発達障害などを含む12名の障害のある方が、清掃分野や、資材部、製造部などで働いています。佐藤進社長には、同社の障害者雇用についての考えを、また実際に働いている黒木智（さとる）さんや、その上司である資材部資材課課長小島利英さんに、働く場でのようすについてうかがいました。

佐藤薬品工業株式会社 本社

奈良県障害者雇用促進ジャーナル
はたらく

No.5　2016年2月発行

障害者雇用の取組紹介　Vol.4 ―― 1
佐藤薬品工業株式会社
障害のあるなしにかかわらず、「働く」ことが人生の安心につながる

奈良県障害のある人もない人も
ともに暮らしやすい社会づくり条例 ―― 5

特別支援学校　Vol.2 ―― 6
奈良県立奈良東養護学校

難病患者就職サポーターによる就労支援の実施 ―― 8

福祉事業所レストラン　Vol.4 ―― 9
茶房てん
ナチュラルカフェ　モンステラ

精神障害のある人の雇用について ―― 10
奈良県障害者政策推進トップフォーラムでの講演

Interview（インタビュー）　第4回 ―― 13
ハローワーク下市
なら南和障害者就業・生活支援センター ハローJob

佐藤薬品工業株式会社

奈良県立奈良東養護学校生徒による作品

ナチュラルカフェ　モンステラ

「奈良県障害者雇用促進ジャーナル」は、県内の企業や経済・労働団体等の皆様に、障害者雇用施策や障害者雇用に関する制度、障害者雇用に関する先進事例などを紹介し、障害者雇用に関する様々な情報を共有していただくことができるよう、奈良県と奈良労働局が共同で発行します。

このジャーナルを通じて、障害のある人が一人でも多く就労し、働き続けるための一助となることを期待しています。

是非ともご一読いただきまして、奈良県における障害者雇用の推進に、より一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

表紙写真の紹介：佐藤薬品工業株式会社で働く黒木さん

創業者から引き継いだ佐藤進社長

医薬品受託加工業界のリーディングカンパニー

佐藤薬品は、終戦直後の1947（昭和22）年に御所市で初代佐藤又一氏（現会長）により、国民の健康・衛生に貢献する医薬品製造業を目指して創業、1977（昭和52）年に現在の橿原市に工場を新設するとともに本社が移転されました。2代目である佐藤進社長は、医薬品受託加工業界のリーディングカンパニーとして、創業の理念を継承されています。

温和な笑顔で迎えてくださった佐藤社長に、障害のある方を雇用することになったきっかけや経緯をうかがってみると、「さあ、どうでしたかねえ」という意外な答えが返ってきました。というのも、平成25年の法律改正により法定雇用率が引き上げられたことをきっかけに、多くの企業で障害者雇用に取り組む動きがあったからです。

「法定雇用率の改正以前から、弊社では達成していましたので、特にそれをきっかけにどうということはなかったですね。20年近く勤めておられる方もありますし、縁があれば、来てもらっていたと思います。縁というのは、例えば、会社の近所の家の子どもさんなんだけど、頼むわ、というかたちです。弊社はここ橿原市への移転後、だんだんと規模を拡大してきていますし、地域からクレームが出るようなことでは仕事ができません。同じ地域の中のことですので、無理がきけるときはきいておこう、というお互い様の気持ちもあります。

最近では、清掃スタッフの募集をした際に、障害のある方が応募され、体験実習をされたうえで来てもらうということがありました。薬の素材として、粉末の素材も扱いますから清掃の仕事があります。そのように障害のある方が働ける場があるという面も幸いしているかもしれませんね。その人の障害に応じて、マッチする場があれば来てもらったらいいという考えです」

社員や地域を幸せにできる企業を目指して

佐藤薬品にはもともと、障害者の雇用を受け入れるという企業風土があることがわかりました。

「現会長が社是に『みんなが聖人の教えを学び、立派な人格を作り、幸福な社員の集団化を図ろう』ということを書いてくれています。わたしが社長になってから、それを企業の理念だと思ってやっています。

企業って、誰のためにするのだと思いますか。自分のためだけでは、面白くないのです。企業が続いていこうと思えば、仕事に携わる社員がまず、幸せになること。障害のあるなしにかかわらずどんな人でも、やはり『働ける』ことによって生活が安定し、安心感のある人生になると思います。その結果、利益が出て税金が納められる、そういうことが大事なのかなあと思います。さらには、地域社会へも貢献しなければいけない時代になってきました。橿原市から180名くらいは通勤していますので、雇用創出になっていますし、市民税や事業税も納めたりと、黒字になれば地域にそれなりの貢献ができます。それだけの企業パワーを持つ必要があると思っています」

資材部で働く黒木智さん。業務に習熟し、職場での連携も首尾よく進む

大学在学中から支援機関に相談して進路の準備

黒木智さんは、アスペルガーの障害があります。1歳のときに髄膜炎にかかり、後遺症があるほか、子どもの頃から、自分では理由がわからないまま、いつの間にか意識がなくなるということがあったそうです。大学へ進学してから、20歳の頃に診断を受け、てんかんであることもわかりました。在学中から将来に向けて、就職活動が始まる前に障害者就労支援機関に相談しておられた中で、紹介されたのが佐藤薬品でした。新卒で入社して今年で16年。障害者の就労では、就職した後の定着がもう一つのハードルになりがちですが、黒木さん本人の「どんなことでも、いやだと思わないようにしています」という努力と、職場のみなさんの寛容さが感じられます。

黒木さんが配属されているのは資材部。外部から納入された薬品の材料が入った段ボール箱を倉庫内へ運ぶため、積み替えを行います。積み替えた荷物が倉庫に届き、その日によって細かな指示の変更に対応しながら黒木さんが開封し、仕様にあわせて製造部へ渡すため運び出します。入社してから、仕事の理解には特に問題はありませんでした。

「人間関係は苦手だった」という黒木さんですが、身長がありややぽっちゃり

薬品の素材が納入されると資材部へ運び、さらに仕様に合わせて資材部から製造部へ運び出すのが黒木さんの仕事

みんなに「クロちゃん」と呼ばれている黒木さんと上司の小島利英さん

とした体格と、童顔に見える顔立ちが合わさると、なんだか可愛らしい印象で、周囲からは「クロちゃん」と呼ばれるそうですが、なるほどと頷けます。「みなさんが、優しい人ばかりで」という黒木さんの横で、上司である小島さんは、「クロちゃんの人柄、ということはあると思います。わからないことをわからないって、素直に言ってきてくれるんです。その素直さは必須かなと思いますね」と微笑んでおられました。困ったところがあるとすれば、相手の顔がなかなか覚えられないという点です。「最近は誰かすぐにわからなくても、適当に合わせたりしてますけど(笑)」

また、一度伝えたことを忘れがちなところもありますが、職場の理解によって、繰り返し伝えるようにされているそうです。

上司と部下である前に人と人

3年前、小島さんが今の部署に配属されたときには、すでに黒木さんを含め2名の障害者が働いていました。障害のある人と働くことは、小島さんにとっては初めての経験。何かとまどいはあったのでしょうか。

「正直なところ、なかったです。他の部下と同様、『どんなことができるのかな』という目線で、その人にあった仕事のかたちを考えています。実は、自分の家庭環境のことになるのですが、兄が知的障害者です。ですから、障害のある人に対しては自然に接することができるほうだと思います。昔は、兄のいる施設に行ったとき、その場にいる障害のある人たちとなんとなく距離感があったものですが、今では訪ねていくとずっとそばにいて懐いてくれる人もいて、年齢とともに自分の中にも変化があるのを感じますね」

取材も終わりにさしかかるころ、小島さんが話してくれました。「会社のことを持ち上げたいわけじゃないんですけど、『人のことをあたりまえに手助けする』ということが社員教育として浸透しているという背景があると思います。

笑顔で仕事をする黒木さん

また、職場環境として、50代、60代の方が数名おられて、クロちゃんのことは息子世代にあたり、あたたかく見てもらえています。ミーティングでの指示を、記憶力の弱さから本人としては『聞いていなかった』と思う場面があっても、すぐにあっさりと『じゃあ、もう一度言おうか』とわりきれる、そんな周囲にも恵まれていると、わたしは感じています」

気負わず調和をもって社会貢献を

これからの障害者雇用について、佐藤社長はどのように見ておられるでしょうか。

「われわれにできることは、働く場の確保をしてあげるということです。障害者の方は行動にしろ何にしろ何らかのハンデがあるわけですから、そこをカバーする考えを経営者がもたないと。かといって無理をしてまでということでなく、バランスを保ちながらできる範囲でやってみること。弊社はみなさんに健康になってもらう仕事をしていますので、働く人にもそうあってほしいですし、そんな働く場を作ることによって社会に貢献ができるのではと思います」

制度のあるなしにかかわらず、地域とのお互い様の関係の中、「できることはする」という姿勢で自然に障害者の雇用をしてきた佐藤薬品。これからも、気負って特別な取り組みをすることなく、欠員が出れば募集し、障害があってもできる仕事があれば雇用していくとのことです。それをあたりまえのように実践されている中に、モラロジーを礎とする同社の企業理念が現れているように感じられました。

【会社概要】

社名	佐藤薬品工業株式会社
代表者	代表取締役社長　佐藤　進
創業	1947年4月
設立	1951年4月30日
資本金	3億円
従業員数	497名
所在地	〒634-8567 奈良県橿原市観音寺町9番地の2
TEL	0744-28-0021(代)

http://www.sato-yakuhin.co.jp/

平成28年4月1日から施行

奈良県障害のある人もない人もともに暮らしやすい社会づくり条例

障害を理由とする差別が禁止されます

障害を理由とする差別とは

不利益な取扱い

障害を理由として、合理的な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、障害のない人にはない条件を付けたりする行為をいいます。

不利益な取扱いの具体例

障害のある人の障害の状態や求められる配慮等を聞こうとせず、障害があることを理由に採用面接を一律に拒否すること。

合理的な配慮の不提供

障害のある人から、何らかの配慮を求める意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないのに、社会的障壁を取り除くための必要かつ合理的な配慮をしない行為をいいます。

合理的な配慮の具体例

障害のある人本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

条例の施行に向けた県の取組

県では、条例で禁止する「不利益な取扱い」の具体的な内容や「合理的な配慮」の好事例等をわかりやすく整理したガイドラインを作成しました。

今後は説明会の実施等により、広く県民や事業者等に条例の周知を図っていきます。

条例に関してのお問い合わせ先

奈良県健康福祉部
障害福祉課自立支援係

住所　奈良市登大路町30番地
電話　0742-27-8513　　FAX　0742-22-1814
E-mail　syogai@office.pref.nara.lg.jp

特別支援学校 Vol.2

奈良東養護学校（奈良市）

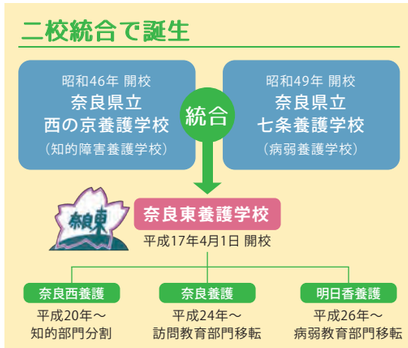
つなぐ つながる 奈良東
一人一人の自立をめざして

昨年6月に10周年を記念して撮影した全校児童生徒

小学生から高校生までが一つの学校に

古都奈良の文化財として世界遺産に登録されている薬師寺を東に望む小高い丘に奈良県立奈良東養護学校は位置しています。昭和46年に開校した西の京養護学校（知的障害養護学校）と、昭和49年に開校した七条養護学校（病弱養護学校）の2校が統合され、平成17年に再出発した県立の特別支援学校です。知的障害部門（小学部、中学部、高等部、高等養護部）と病弱教育部門（高等部）で構成され、全校で246名（平成27年5月現在）の児童生徒が在籍しています。開校して今年度で11年目を迎えましたが、図1のとおり変化し続けている学校との印象があります。

【図1】



奈良県立奈良東養護学校

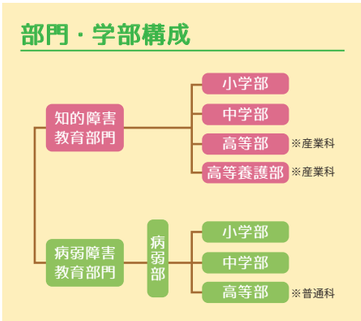
〒630-8053
奈良市七条２丁目670番地
TEL　0742-44-0112
FAX　0742-44-5681

http://narahigashi.sub.jp/
HP内「トピックス」メニューに、本校での取組がリアルタイムで紹介されています。

卒業生の進路状況

高等部（西の京校舎）では、奈良市東部、大和郡山市が通学区域とされていて、スクールバスを使って63名の生徒が通学しています。また、奈良東養護学校の特色のひとつでもある高等養護部及び病弱部（七条校舎）には、県内から公共交通機関を使って89名の生徒が通学しています。平成26年度の卒業生の進路状況は、高等部では2割の生徒が就職、8割近くの生徒が福祉サービスを利用しています。また、高等養護部及び病弱部では、合わせて7割の生徒が就職、2割の生徒が福祉サービスを利用し、その他が1割となっています。

【図2】



就職への取組

高等養護部での就職への取組を見てみますと、1年生では挨拶など基礎的なマナーを中心に年2回の個別体験実習（就労を前提としない）を、2年生からはコミュニケーション力を高めることを目標に年3回の個別体験実習を行っています。自分の将来の夢を実現することができるように個々の能力と適性を考え、進路面談を繰り返し行い、具体的なイメージを広げるための取組が進められています。3年生になると就労に向けたより実践的な実習が行なわれ、知識や技能だけでなく総合的な人間力を高めることを目標にされています。就職が決まるまで繰り返し取り組み、一人一人の自己実現を図るため丁寧な進路指導が進められています。進路指導部長の高田先生は「高校生の時期に、人間力を高めるため、幅広い経験をたくさん積んでもらいたい」と語ります。

また高等部では、1年生は年2回のグループ実習、2年生は夏休み期間を利用した個別の進路体験実習を行い、3年生になるとそれぞれの進路に向けた職場実習を行ないます。「卒業式の日に進路懇談をしたこともあります」と、高等部の進路指導主事の田中先生は、進路先の開拓に日々奔走されています。

つなぐ つながる 奈良東

平成23年3月に奈良県教育委員会が示した「奈良県の特別支援教育の方向性（グランドデザイン）」に基づいて、平成27年度より高等養護部の入学生の募集が停止され、今年4月から病弱教育部門が明日香養護学校へ移転します。様々な変化の中にありますが、奈良東養護学校は、一人一人の自己実現に向けて幅広い進路先を引き続き求めています。「つなぐ　つながる　奈良東」を学校の経営方針とし、地域を育て地域に育まれる学校づくりに取り組んでいます。生徒の希望と生きがいをつなぎ、生徒が安心して地域で生きることができる社会をつくるために様々な機関とつながり、様々な人々とつながる学校を目指しています。取材時に出会った生徒のみなさんは、明るく元気で、のびのびとした姿が大変印象的でした。

高等養護部

1.　**進路体験学習（3～5日間程度）**
　1～2年生を対象とし、実際の現場で様々な体験の幅を広げます。

2.　**職場実習（1～2週間程度）**
　3年生を対象とし、一般企業等での就職に向けた可能性を探ります。

高齢者施設で清掃などの実習の様子

福祉くらしコースでの授業風景

農業・園芸コースでの授業風景

レストランでの職場実習の様子

学校内のようす

（上から）生徒たちはみんな元気にあいさつ！／体育館には開校10周年を祝う言葉が／コンピュータールームも完備／日用品の陶芸制作

福祉事業所レストラン

Vol.4

障害のある人たちが働いている
福祉事業所が運営しているレストランを紹介します

茶房てん
（さぼう　てん）

2012年春、児童発達通所支援を行うサンケア・デイセンターの1階に、一般の方が楽しめるカフェランチスペースとしてオープンしました。

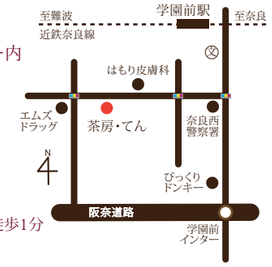
管理栄養士の下で企画した料理は、すべてが手作り。野菜は、同社が運営するサンケアファームで採れたものを使用しています。

朝のモーニングセット、お昼の日替わり定食（11時から14時半）、ピラフやカレー等の軽食、ケーキセットなどを楽しむことができます。

中でもオススメは、ちょこ菜プレート。食後に小さいケーキと、コーヒーか紅茶を選ぶことができます。

季節によって、有機野菜等も販売しています。

茶房てん（株式会社サンケア）
住所：奈良市学園大和町1-304 サンケア・デイセンター内
営業日：月～土（定休日：日・祝）
営業時間：8:30～18:00（ラストオーダー17:30）
電話：0742-93-9539
アクセス：
近鉄学園前駅より徒歩15分
近鉄学園前駅より奈良交通バス乗車、学園中三丁目バス停下車徒歩1分
無料駐車場5台あり



メニュー

モーニングセットA　400円
（トースト・ゆで卵・コーヒーor紅茶）
モーニングセットB　500円
（トースト・ゆで卵・サラダ・ウィンナー・コーヒーor紅茶）
ちょこ菜プレート　1000円
（コーヒーor紅茶、ミニケーキつき）
日替わりランチ　650円
（+150円でコーヒーor紅茶）
※価格は消費税込

ナチュラルカフェ　モンステラ

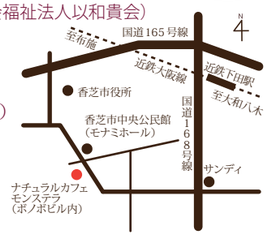
近鉄下田駅から徒歩8分のところに2012年にオープンした、白いレンガを基調としたインテリアのお店。「健康と美容」をコンセプトとし、パン職人による天然酵母・国産小麦粉などの素材にこだわったパンが自慢で、パン食べ放題のランチプレートや、県内の「グリーンワーム農場」で採れた有機野菜をたっぷりはさんだサンドなどが楽しめます。

また、店内にはかわいい小物やおしゃれな雑貨も販売されており、季節ごとにネイルやエステのイベントも行われています。近くに公民館・大学があり、若い人も多く訪れています。

メニュー

モーニングセット 500円
パン食べ放題付きランチプレート　各980円
＋デザート、ドリンク　各1,200円
Aセット、Bセットから選べます。
サンドランチ
スープ付　500円
スープ、デザート、ドリンク付　980円
※価格は消費税別

ナチュラルカフェ モンステラ（社会福祉法人以和貴会）
住所：香芝市磯壁1-1057-3 ボノボビル1F
営業日：火～土（定休日：日・月・祝）
営業時間：8:00～18:00（ランチ11:00～14:00）
電話：0745-51-7107
アクセス：
近鉄下田駅より徒歩約8分　無料駐車場7台有
HP、Facebookページ有



難病患者就職サポーターによる就労支援の実施

平成27年4月からハローワーク大和郡山に「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談・支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な就労支援を行っています。

配置数：全国47人（奈良県内1人）
配置場所：ハローワーク大和郡山の求人・専門相談部門
TEL:0743-52-4355（内線25,26）
活動日数：月10日勤務（原則毎週火木、第1・3・5金曜日）9:00～16:30

難病患者
・就労を希望する者
・在職中に難病を発症した者

難病相談・支援センター

難病相談・支援員等による支援
・治療・生活等に係る相談、助言・指導
難病相談・支援センターにおける出張相談等
・難病患者に対する出張相談
・対象者のハローワークへの誘導
・難病相談・支援員等への情報提供

出張

難病患者就職サポーター

ハローワーク求人・専門相談部門

事業主等に対する理解促進
・事業主に対する啓発
・求人開拓
・支援制度に関する情報提供

地域の関係機関の連絡調整
・難病相談・支援センター等との連絡調整
・連絡協議会の開催

難病患者に対する支援
・相談（適性、職域の分析等）
・専門支援機関への誘導
・面接・同行
・就職後のフォロー

連携

各専門支援機関
・地域障害者職業センター
・障害者就業・生活支援センター
・医療機関
・保健所　等

ハローワーク各部門
・職業紹介担当
・求人担当
・職業訓練担当　等

「精神障害のある人の雇用について」

奈良県障害者政策推進トップフォーラムでの講演

特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク
理事長　**田川精二**（くすの木クリニック 院長）

奈良県では、障害のある人が誇りをもって人生を歩むことができ、誰もが社会の一員として包み込まれお互いに支え合う地域社会の実現を目指し、県内各界のトップが障害者の課題を共有し、取組を推進できるよう「奈良県障害者政策推進トップフォーラム」を開催しています。

本年度は9月9日に開催し、特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク理事長の田川精二先生にご講演をいただきました。この講演内容を紹介します。

精神障害のある人の雇用に関する課題

よく「精神障害者は就労が難しいのではないか」と言われますが、就職件数は三障害（精神・知的・身体）の中で一番多いです。しかし、雇用されている人数としては三障害の中では一番少ないです。どういうことかと言うと精神障害者は【就職はできる】のですが【すぐに辞めてしまう】のです。国も精神障害者の就労の一番の課題は「就職をすること」ではなく、「いかに職業生活を継続できるか、仕事を継続できるにはどのような仕組みを作ることが一番良いのか」と認識しています。

そういった中で障害者雇用促進法が一部改正され、平成30年から精神障害者も法定雇用率の算定基礎に含まれることになりました。

事例紹介

統合失調症のAさん。工業高校卒業後、機械関係の企業に就職するが、1年で退職。父親の仕事の手伝いをした後、就職したが人間関係がうまくいかないときに、父親が他界。その後に被害的、不眠になり大声で叫ぶことから精神科を受診。その後も何度か仕事にも就くが続かない。保健所に相談に行かれ、当クリニックを紹介されて受診。診察をしながらお薬の調整もしていきました。

1ヶ月程通院したところ、自分で新しい仕事を見つけてきました。2～3ヶ月するとだんだん疲れた表情をしてきました。そして次の受診の時には「仕事辞めました」と報告がありました。辞めた理由を聞くと慣れてくると同僚や上司の態度が気になりだした。素っ気ない態度をとられると自分は必要ないと思われているように感じる。細かなことや、周囲の対応が気になり始め、小さな失敗を気にして「会社に迷惑をかけているんじゃないか」「周りは『早く辞めればいいのに』と思っているのではないか」と考えてしまい夜も眠れなくなり、朝起きることができなくなり辞めてしまう。

こういったAさんのような方はすごく多いんです。どんどん悪い方向に考えこんでしまう。当院では精神保健福祉士が個別の相談にあたります。障害をオープンにして仕事に就くことはどうかと提案するとAさんは躊躇しましたが、これまでの経緯もあり、障害をオープンにして仕事を探されました。実習を経験し就職されました。順調に仕事を続けられていましたが、3ヶ月ほどたった頃、急に欠勤が続くようになり、会社からジョブコーチに連絡が入りました。面談をおこなうと「嫌われているように思うんです」と話されました。ある程度仕事になじむとこのようなことが時折出現します。通常、何も支援がなければこのまま会社に出られなくなって辞めてしまうことも多いのですが、企業、支援者、医療機関の連携ですぐに立ち直り仕事を継続することができています。Aさんももうすぐ5年目になります。

大阪精神障害者就労支援ネットワークについて

事業を始めて8年目になります。大阪精神障害者就労支援ネットワーク（以下JSN）の利用条件としては「働きたい」という強い意欲です。病気の状態よりまずは気持ちです。今まで、JSNに申し込まれた方で受け入れを断った方はいません。JSNでは室内作業から始めますが、トレーニングの基本は企業実習です。仕事の現場で出てきた様々な課題を把握して修正していきます。実習にもJSNの支援者がジョブコーチとして必ず付いていきます。

初めに室内作業をするのは職業生活の確認のためです。決められた時間に来ることができるか、休むときに連絡ができるか。仕事でメモを取ることができ、そのメモを見ながら作業ができるか。仕事が終わったら報告ができるか等の基本的な職業準備性を確認して、担当者との信頼関係を作ってから実習に入るのです。

実習は約3ヶ月間行うときもあります。本人が希望される職種を2～3カ所実習します。支援者から見て本人に合っていないんじゃないかと思う職種や求人が多い職種でも実習をおこないます。実習をおこなうことで本人の仕事の適性が確かめられます。本人の適性に合わないところは自分自身も納得されて、別の職種もやってみますという流れになります。本人が納得しないまま、周りだけが考えて進めていくと上手くいかず、どこかで問題が起きます。本人に納得していただいて企業実習を進めていきます。最終的には、ハローワークや就業・生活支援センターに協力いただきながら就労前実習を行います。就労前実習をすることでどんな風に仕事をしているのかというイメージがしっかりできますから、後から出てくる問題も想定しやすく解決しやすくなります。

仕事に就いたらジョブコーチが付いていきます。そこからが本人をどう支援していくかのスタートと考えています。JSNには医師もたくさんいます。医師は障害のある方と直接接することはなく、スタッフの相談役になります。就労支援をおこなう中でスタッフが迷ったり躊躇すると上手くいかないこともあるので、スタッフが相談できるような体制が必要だと思います。

働く時に何が必要か

1　休まないこと

風邪をひいて熱があればもちろん休んで下さい。ただ、「ちょっとしんどいので休む」ということはだめです。

2　決められた時間に出社、決められた仕事をする

遅刻や欠席をするときは必ず連絡を自分からしてください。そして、わからないままで進めないで、周りに聞く。覚えておけないことはメモを取る。「報告」「連絡」「相談」は職業人としての課題です。

3　ゆっくり、少しずつで良いからレベルアップ

企業側からするとゆっくり、少しずつでいいから仕事のレベルアップしてくださいということが本音にあります。真面目に取り組んで力をつけるということです。

離職理由

辞められた理由として一番多いのはモチベーションの低下、対人関係や職場が合わなかったという理由が多いです。自分に自信がついたから前からやりたかった仕事をするために辞めるという方もいます。支援がしっかりあれば、精神障害の方は病気を悪くして辞めていくということは少ないんです。辞められた方はどうしているかというと、再トレーニングを受けて再就職される方が多いです。離職をされても再挑戦していける仕組みを作っていかなければいけないと思います。

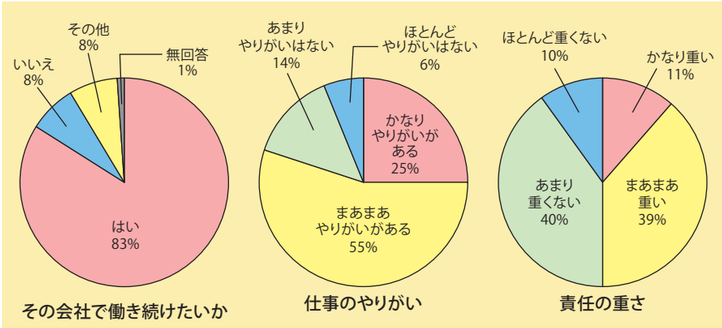
病気や障害の理解

自分の病気を理解されている方のほうが長く働けるということが言えます。どういった時に調子を崩すのかといった、自分自身の障害に対して理解のある方は、長く働くことができます。「病気の理解」以上に「障害の理解」が重要といえます。医療機関側においても本人さんに伝えていかなければいけないということですね。

仕事の「責任の重さ」や「やりがい」

（2009年職業生活継続アンケートより）

2年以上継続して働いている方のうち、5割は仕事の責任が「重い」と感じておられます。仕事のやりがいについては8割の方が「やりがいがある」と感じておられます。精神障害者の方に過剰な負担をかけることや責任を持たすことは調子を崩す原因になりますが、それなりの責任や、やりがいや手応えがないと仕事を続けていくことはできないということは精神障害のある方もそうでない方も同じです。そして、8割の方はその会社で仕事を続けたいと思っておられます。



【2年以上働いている精神障害者へのアンケート結果】

企業からいただいたアンケートより

（JSN5周年・企業アンケートより）

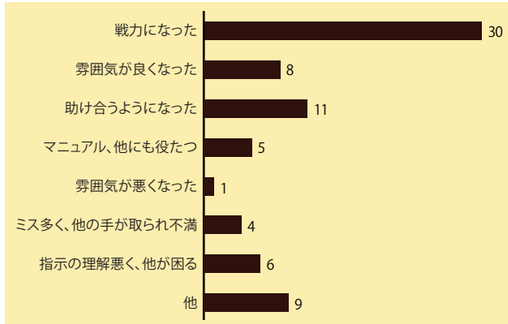
精神障害者を雇用して「良かった、大変良かった」という企業が7割以上でした。「大変よくなかった」という企業はありませんでしたが、「あまり良くなかった」という企業が1割ありました。支援者はしっかりとサポートしていかなければいけません。

精神障害者を雇用したことによる変化

精神障害者は、企業の「戦力」として認められています。一方、雇用して良かったという企業でも「指示の理解」「ミスの多さ」などで担当者が苦労しているということがあります。長い支援が必要となります。

今後も精神障害者を雇用するか

「具体的に考えている」「考えている」「可能性がある」とする企業が7割を超えています。考えていないという企業は2割ありました。



【精神障害者を雇用したことによる変化】

支援があれば働ける

現在、企業は経営合理化競争の中におかれています。余裕がどんどんなくなっていると思います。そういった中で精神障害者の雇用にも取り組んでいただいているのですが、一方で休職者の問題があります。休職者を復職させていくのに今は「復職支援」というものがあり、いかにその方が仕事を継続していくのを支援できるかが大事だと感じます。

おわりに

精神障害者が働き続けられる企業は、従業員が働きやすい企業だと感じています。その方が大切にされ、必要とされ、仲間として働くことができる。企業体制としては厳しいと思いますが、一人前になってもらおうという雰囲気のある企業こそ精神障害者が長く働ける企業だと感じています。

講師プロフィール

田川 精二（たがわ せいじ）

くすの木クリニック（精神科、神経科）院長
（大阪府大東市諸福6丁目3-20）

特定非営利活動法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク 代表理事
2007年、通院する精神障害者らの「働きたい」という強い希望を感じ、本法人を設立し代表理事に就任。精神障害に特化した就労移行支援事業所（4ヵ所）を運営。7年間に200人を超える就職者を送り出している。

公益社団法人 日本精神神経科診療所協会理事

厚生労働省の研究会や検討会の委員を歴任
・「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」委員（2012年）
・「長期入院精神障害者の地域移行に向けた具体的方策に係る検討会」委員（2013、2014年）

ハローワーク下市

ハローワーク下市の管轄は、五條市と吉野郡（東吉野村を除く）で、奈良県下で最も広いエリアです。面積は広大でありつつ、人口は少なく高齢化率が高い地域性を反映し、登録している障害者に中高年層が多いのが特徴です。就労先として製造業や病院などの医療系の事業所が多い傾向にあることは、他の地域と同様です。

エリア内には最寄り駅から徒歩で通勤できる事業所は限られており、五條市、吉野町、下市町、大淀町などに集中しがちで、就労を希望する障害者にとって一番の課題は「通勤できるかどうか」というところです。電車での遠距離通勤や自家用車による通勤が難しい人が多いため、応募条件に「車通勤ができること」という前提が多いことが悩みです。障害者雇用に前向きな企業からの問い合わせがあっても、事業所の所在地が山間の村で、マッチングできないこともあるそうです。

所長 前島君昭氏（中央）、統括職業指導官 清水里香氏（右）
雇用指導官 藤原真氏（左）

相談が最も多いのは精神障害の方、全体からみた比率は少ないながらも増加傾向にあるのが発達障害のある方です。昨年度からトータルサポーターが月1回配置されていましたが、今年度は月2回に増えました。一般の窓口で相談された人の中には、診断を受けていない人でも相談のやりとり等によっては、ハローワークからの勧めにより支援につなげる場合もあります。

取組として力を入れているのが、雇用を前提とした実習で、今年度は数名の方が就職されました。ある50歳代の男性の場合、同エリアの就業・生活支援センターとの連携により、五條市内の工業団地内での実習を経て就職が決定。本人が「できる」と思っていることでも、雇用する側の求めるものとはマッチしない場合もありますが、実習ではお互いに実践的な面で確認ができます。管轄内には、法定雇用率を達成していない企業が10社前後ありますが、地域性に寄り添いつつ就労支援が続けられています。

なら南和障害者就業・生活支援センター ハローJob

「ハローJob」のセンター長大久保さんは、学校を卒業後、金融機関に就職するも、なんとわずか一年半ほどで勤め先が倒産するという経験をしました。その後、県内の繊維商社で営業職を務めていたあるとき、元金融機関時代の上司に誘われたのがきっかけで福祉業界へ転職しました。ビジネス経験のある大久保さんのような人材が必要と言われ、転職を決意しました。就労・生活支援を行うにあたり、福祉に関する知識とスキルを必死で身に着けました。

センター長　大久保 秀人氏

同法人の運営する施設に5年間勤務し、同センターの立ち上げにかかわり、就業支援担当者として2年間勤務、その後施設で3年勤務したのち、昨年9月、同センターのセンター長就任。

同法人が運営する施設で就労事業に携わり、「必ずしも、一般就労を希望する人たちばかりではない」ことを認識、障がいのある人たちの所得保障を本気で考えながら事業に取り組み、その経験が大久保さんの意欲の源になっています。

南和（※）一帯を圏域とする同センターには193人の登録者があり、約7割が知的障害、約3割が精神・発達障害のある人たち。圏域が広く、へき地では交通機関がないため、送迎がないと福祉施設にも通えません。自宅のある地域で仕事先を見つけづらい点が大きな課題です。親御さんの「自分たち亡き後が心配」という気持ちもあり、グループホームを備えた地域外の施設へ転出されるケースが大半という実情は否めません。それらと向きあいつつも、訓練を乗り越えて就労できたり、仕事を継続できていることを「努力を続けてきてよかった」と登録者に喜ばれるとき、何よりもやりがいを感じるとのこと。就職された後も「ハローJob」には電話やメールが届き、気軽に立ち寄る人も多く、つながりは切れることなく続きます。年4～5回行われるバーベキューなどの交流会では、登録者さん同士のコミュニケーションが、当事者ならではの、支援者には成しえない気づきや励ましにつながっています。それも、大久保さんの喜びとなっています。

なら南和障害者就労・生活支援センター　ハローJob

※南和圏域＝五條市・吉野郡