

精神障害者の就労と 産業保健のかかわり

障害者雇用が進む現在、平成28年4月の障害者雇用促進法の改正により、障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供が義務化された。そして平成30年4月の障害者雇用促進法の改正では、法定雇用率の算定基礎の対象に精神障害者が追加されることや、法定雇用率の引き上げも予定されていることから、今後は大企業だけでなく中小企業でも精神障害者の雇用機会が増えることが予想される。

そこで本特集では、精神障害者の就労について、事業者や産業保健スタッフが理解を深め、その現状や課題、対応について基礎知識が身に付くよう、専門家による解説や支援者のインタビュー、企業事例を紹介する。

1・特集

精神障害者の就労 ～現状とその課題～

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部 障害者雇用対策課

1. はじめに

障害者の雇用については、一般の労働者に適用される法令のほか、障害者雇用促進法（以下、促進法）により、事業主への義務や雇用支援体制等が定められている。

特に、平成25年の促進法改正により、来年4月から身体・知的障害者に加えて精神障害者も雇用義務の対象となるなど、障害者雇用の状況に応じ、制度内容も見直しを図ってきている。

このような状況を踏まえ、本稿ではまず日本の障害者雇用制度の中心である障害者雇用義務制度（障害者雇用率制度）の概要と、実際の雇用状況を概観する。次に、精神障害者の雇用管理のポイントを説明した上で、国が行う各種支援策を紹介する。最後に、昨年4月から開始された差別禁止・合理的配慮義務化について簡単に触れる。

2. 障害者雇用率制度、雇用状況

障害者が一般の労働者と同じ水準で雇用機会を確

保できるようにするため、促進法では事業主に法定雇用率(民間企業は2.0%)以上の障害者を雇用する義務を課している。

現在雇用義務の対象*1となっているのは身体・知的障害者であるが、平成18年からの特例により、各企業が実雇用率を算定する際には、精神障害者を雇用した場合、身体・知的障害者を雇用したとみなせることになっている。このため、来年4月から精神障害者が雇用義務化されることで、個々の企業での取扱いが制度的に変わるものではない。

他方、法定雇用率は、労働者と失業者の総数に対する障害者である労働者と失業者の総数の割合を基準として設定し、5年ごとに見直すことになっている。これまでは、身体障害者と知的障害者のみを計算式に入れていたが、平成30年4月からは、精神障害者も計算式に加えるとともに、5年間は大幅な引き上げにより、かえって障害者の安定雇用が妨げられる事態とならないよう、平成34年度までの激変緩和措置として、計算式どおりに引き上げないことも可能としている(平成29年2月現在、今後、労働政策審議会において議論が行われることとなっている)。

障害者を雇用するには、作業施設や設備を改善するなど、特別の雇用管理が必要となる場合があり、これに伴い経済的負担が生じる。障害者を多数雇用する事業主と、障害者を雇っていない事業主の間で生じるこれら経済的負担の差を調整するため、法定雇用率未達成の事業主から障害者雇用納付金*2を徴収し、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に障害者雇用調整金*3や報奨金*4を支給している。

こうした取組みも相まって、障害者の雇用状況は直近(平成28年6月1日時点)で約47万4千人と、13年連続過去最高を更新している。障害種別の内訳は、

身体障害者が約32万7千人、知的障害者が約10万5千人なのに対し、精神障害者は約4万2千人と、身体・知的障害者と比べて割合は少ないものの、前年比21.3%増と、大幅に伸びている。また、平成28年の実雇用率も1.92%と、過去最高を更新している。

3. 精神障害者の課題と雇用管理のポイント

前述の通り、来年4月から精神障害者の雇用が義務化されるが、近年、企業での精神障害者の雇用の取組みが広まり、雇用が伸びてきているのは、精神障害者がどのような就業上の特性があり、事業主は雇用管理上どこに留意すればいいかということが、次第に明らかになってきたことも一因と考えられる。

一言に精神障害者といっても、精神疾患の種類は多岐に渡り、元々持っていた経験なども異なるが、ある程度共通項となるポイントがある。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下、高障求機構)で作成・公開している「障害者雇用マニュアル 精神障害者と働く」¹⁾にも記載のある通り、例えば一般的には、疲れやすい、環境の変化に慣れるのに時間がかかる、失敗により自信を失いやすい、あいまいな状況で困惑しやすい、などの特徴があるといわれている。

精神障害者の雇用管理を行う上では、これら一般論を踏まえつつ、一人ひとりの状況に応じて、どのような雇用管理を行うことが適切か、検討することが望ましい。例えば、健康管理面の配慮として、通院時間を確保したり、産業保健スタッフを活用すること、コミュニケーション上の配慮として、定期的に相談できる場を設けること、作業面の配慮として、作業マニュアルや手順を整備したり、指導担当者を

※1 雇用義務の対象：身体障害者手帳を持つ身体障害者、療育手帳や愛の手帳(名称は自治体によって異なる)を持つ知的障害者に加え、精神障害者保健福祉手帳を持つ精神障害者を、週の所定労働時間20時間以上の常用労働者として雇った場合に対象となる。また、重度障害者や週20時間以上30時間未満の短時間労働者は数え方が異なる。

※2 障害者雇用納付金：事業主の雇用する労働者に対する障害者である労働者の割合(以下、実雇用率)が法定雇用率を下回る場合、不足1人につき一カ月5万円を徴収する。ただし、従業員100人以下の事業主からは徴収しない。また、従業員200人以下の事業主は平成32年まで額が4万円に減額される。

※3 障害者雇用調整金：従業員が100人を超える事業主が法定雇用率を超えて障害者を雇用する事場合、1人につき一カ月2万7千円を支給する。

※4 報奨金：従業員が100人以下の事業主が6人を超えて障害者を雇用する場合、1人につき一カ月2万1千円を支給する。

設定して指示内容に一貫性を持たせることなどの方法がある。

4. 支援施策

精神障害者を含む障害者の雇い入れや雇用管理については、さまざまな支援機関が本人・事業主のサポートを行っている。たとえば、全国ハローワークでは、障害者雇用のための専門援助窓口を設置しており、「精神障害者雇用トータルサポーター」などの専門職員が本人へのカウンセリングや就職に向けた支援を行うほか、事業主に対しても助言等を行っている。

また、高障求機構が全都道府県に設置している「地域障害者職業センター」では、専門職の障害者職業カウンセラーが、採用前から採用後の職場定着、雇用継続に至るまでの支援を実施している。具体的には、新たな障害者の雇い入れ・配置に関する相談、雇い入れた障害者の職場適応のためのジョブコーチ（職場適応援助者）の職場への派遣、うつ病などの精神障害のある方の職場復帰に向けた職場復帰支援（リワーク支援）などがある。

このほか、ハローワークを管轄する都道府県労働局や、前述した高障求機構の都道府県支部において、障害者の雇い入れを行ったり、障害者の就労のために必要な施設整備等の配慮を行った事業主に対して、各種助成金を支給している^{2,3)}。

なお、平成29年度予算案には、広く一般労働者を対象に、職場において精神・発達障害者を支援する応募者「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成するための講座を新規に実施し、精神・発達障害者が働きやすい環境づくりを推進するための事業を盛り込んでいる。

5. 差別禁止・合理的配慮

精神障害者の雇用義務化に並ぶ最近の障害者雇用制度の改正として、昨年4月より雇用の分野での障害者差別が禁止され、併せて合理的配慮の提供が義

務化された⁴⁾。

差別の禁止とは、募集・採用時、事業主が障害者であることを理由として応募を認めなかったり、採用後において単に障害者であることを理由に昇進させなかったりするなどの差別的取扱いを禁止するものである。ただし、差別を是正するための措置として障害者を有利に取り扱うことや、合理的配慮により異なる取扱いをすること、労働能力などを適正に評価した結果として異なる取扱いをすることなどは差別にはならない。

合理的配慮の提供とは、障害者とそうでない方が均等な機会を確保したり、能力を発揮する妨げになっている事情を改善したりするための取組みを行うことである。必要な合理的配慮の内容は障害者一人ひとりや、職場の状況、仕事内容などによって異なるため一概にはいえないが、たとえば精神障害者の場合、募集・採用時では、障害特性を企業に知ってもらうために支援者が採用面接に同席するなどの配慮が考えられる。また採用後では、前述したような健康管理面、コミュニケーション面、作業面での各種配慮などが考えられる。

6. まとめ

障害者雇用の制度は、障害者雇用納付金制度や相談支援機関をはじめ、多岐に渡っている。企業の実態や障害者の特性に合わせ、適切に制度を利用していきたい。

参考文献

- 1) 高齢・障害・求職者雇用支援機構：コミック版4障害者雇用マニュアル（精神障害者と働く）。
http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic04.html
- 2) 厚生労働省：障害者を雇い入れた場合などの助成。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html
- 3) 高齢・障害・求職者雇用支援機構：助成金（障害者雇用）。
<http://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/index.html>
- 4) 厚生労働省：平成28年4月（一部公布日又は平成30年4月）より、改正障害者雇用促進法が施行されました（差別禁止や合理的配慮に関する事例集などを掲載）。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

精神障害者雇用について産業保健スタッフが知っておくべきこと

影山 航、渡辺洋一郎

かげやま わたる ● 医療法人碧江会影山メンタルクリニック院長。復職支援・就労支援を中心に診療を行うとともに、産業医としても活動。
わたなべ よういちろう ● 医療法人渡辺クリニック院長、(公社)日本精神神経科診療所協会会長、(一社)日本精神科産業医協会共同代表。専門は産業メンタルヘルス、精神科産業医。

1. はじめに

平成25年の障害者雇用促進法の一部改正などを受け、精神障害者の就職件数は増加し続けており、同時に障害者雇用の対象となる職場や業務内容の多様化が進んでいる。しかしながら、それに伴って就労する精神障害者と雇用する企業の間さまざまな認識のずれが生じ、問題となっていることも事実である。精神障害者としては、就労に希望を抱いて雇用されたものの、能力にそぐわない業務や、職場での上司、同僚の対応に困惑するという状況に遭遇することもある。一方で企業の立場からも、雇用した障害者にどのように対処すればよいか苦慮する事例も多く見受けられる。

本稿ではこれらの現状を踏まえ、精神障害者雇用において、障害者と企業の調整役を担うことが多い産業保健スタッフが知っておくべきことについて概説する。

2. 障害者雇用の現場における精神障害の実態

近年、障害者雇用の仕組みが広く認知されるとともに、障害者雇用の対象となる精神疾患の幅も広がっている。統合失調症・気分障害(うつ病・双極性障害)、てんかん、精神発達遅滞に加え、発達障害、高次脳機能障害、ストレス関連障害なども精神障害者保健福祉手帳取得の対象であり、これらに罹患している人は障害者雇用によって就労する可能性がある。したがって障害者雇用に関わる産業保健スタッフはこれらの疾

患、障害が就労におよぼす影響について一般的な知識を有する必要がある。以下、主な障害について簡単に述べる(詳細については成書を参照されたい)。

○**統合失調症**：幻覚・妄想が主たる症状となる、思考内容の異常を本質とする疾患である。臨床的には、幻覚や妄想症状は薬物治療によって比較的軽快しやすいが、感情や意欲の症状が慢性の経過をたどるものが多く、長期にわたって服薬する必要がある。比較的若年での発症例が多いため、就労を含む社会経験に乏しく、就労移行支援などの訓練を経由して就労に至る例が多い。怠業によって幻覚妄想状態が活発化し就業に支障をきたす例があるため、安定した通院と服薬が重要である。

○**うつ病**：気分の変調を本質とする気分障害のうち、抑うつ気分を主体とする疾患である。基本的には治癒し得る病態であるが、その反面再発リスクが高く、うつ状態を反復する例も多い。特に誘因なく気分の変調をきたす場合もあるが、環境の変化やストレスによって病状が悪化する例もある。病状が悪化すると抑うつ気分が増悪するのみならず、身体症状の出現や集中力、判断力の低下によって業務上のパフォーマンスが顕著に下降するため、症状悪化のサインを見逃さず適切な対応をとることが必要である。

○**双極性障害**：気分障害のうち、気分昂揚、易刺激性などが特徴である躁状態と、上述のうつ状態を反復する病態である。うつ病よりも内因性の色彩が強く、躁状態、うつ状態双方の再燃を防止するために長期間服薬

が必要であることが多い。顕著な躁状態をきたすI型双極性障害と、軽度の躁状態にとどまるII型双極性障害に分類されるが、いずれも躁状態に至れば過活動となり、怒りっぽく尊大になる傾向にある。怠薬による病状の再燃もしばしば見られ、統合失調症同様継続的な治療とともに、症状悪化の兆候を早期に把握することが重要な疾患である。

○**発達障害**：知的能力のバランスの悪さ、独特の思考形式などにより社会適応に支障をきたす障害群であるが、その病態は多様である。またこれらの障害は生来的なものであるが、幼少時は問題として表面化せず、就労などの社会的変化に対応できず不適応を起こすことで事例化することも多い。就労定着を目指す上では、障害者個人の特性を把握し、適性に応じた業務分担や指示を行うことが重要である。

3. 精神障害者の雇用における支援者との連携

精神障害者の就労において重要な点として「就労時点では企業には障害・症状の全貌が把握できていない」ということが挙げられる。多くの精神障害では症状が固定しておらず、就労後もさまざまな要因から病状が変動し、場合によっては症状によって業務の遂行に影響をおよぼすことがある。しかしその変動の可能性を予測することは、企業の産業保健スタッフにとってはかなり困難であるといわざるを得ない。その予測の一助となるのが、主治医などの支援者からの情報である。どういう状況で病状が悪化しやすいのか、悪化のサインはどのような形で現れるのか、どのような状態になれば就労継続が困難であると判断されるのかなどの情報を事前に得ておくことで、障害者の状態の変化に迅速に対応することが可能となる。

また、同一の診断であっても、個人によってその障害の様態は異なり、業務上の適性もさまざまである。そのため、あらかじめ個々の精神障害者の障害の特性を把握し、現場の担当者に伝達することによって、より適した業務を与え、能力を活かすことができる。同時に、現場の担当者が障害者個人の特性に合わせた指示を出すことにより、円滑な就労状況をもたらすこと

ができるといえる。

以上の点から、精神障害者の雇用にあたっては、事前に主治医、精神保健福祉士、就労移行支援機関などの支援者から綿密に情報を得ておくことが望ましい。

あわせて可能であれば、就労前に短期間でもよいので実習などでこれから就労する職場とのマッチングを確認することが望ましい。実習を行うにあたっては労務管理上の問題を調整することが必要であるが、実施できれば、実際に就労する現場において障害者本人にどのようなストレスがかかり、どのような業務が適しているのかを判断するよい材料となる。

4. 雇用後の留意点

精神障害者の雇用においてしばしば見られる問題として「雇用している障害者のパフォーマンスの不足が、病状によるものか本人の努力不足によるものか判断し難く、担当者としては督励したほうがよいのか業務負荷を軽減したほうがよいのかわからない」というものがある。精神障害においては病状が変動する、症状の程度が他者からは判断し難い、精神症状とその人本来の性格や考え方との鑑別が難しいなどの特徴があるため、どこまで負荷をかけてよいのか判断できないということが起こり得るのである。さらに、精神障害者は多くの場合その人生においてさまざまな失敗、挫折を経験しており、主体的に情報を発信することが苦手であることも多い。その結果、就労した障害者が十分に能力を発揮できない、あるいは無理な負荷を求められても断ることができず調子を崩すなどの問題が発生することがある。

これらの問題を回避するためには、雇用前のみならず雇用後も、産業保健スタッフが支援者と緊密に連携することが望ましい。パフォーマンスの不足が何に起因するかを判断するにあたっては、障害者個人の状況について軽々に決めつけず、支援者の意見も交え、職場と本人の双方にとって最善の方法を模索することが重要である。また勤務状況について注意を行う際には本人に理由をよく聞いた上で、暖かい口調ではっきり伝え、同時にどうすれば改善できるか一緒に考えることが望ましい。就労定着のためには、作業をうまくこなせた場

合などに、成長を認め、しっかりと評価し褒めることも効果的である。

病状が安定し、継続的に就労できるためには、服薬や受診が中断しないよう留意し、様子がおかしいときには受診を促すなどの対応も必要であるが、医療従事者でない担当者が、障害や症状について細かく尋ね、本人の心理的負担を増加させるということは避けるべきであり、この点についても配慮されることが望ましい。就労移行支援事業所を経由して就労した障害者の場合には、ジョブコーチから本人に対して働き方の指導をしてもらったり、本人の特性に適した業務の与え方のアドバイスを受けることもできる。

一方で障害者本人が、過度の負荷がかかっているにもかかわらず、職場の心証が悪くなることを恐れて相談できないという状況を避けるためには、常日頃から相談しやすい雰囲気、環境を作っておくことが重要である。具体的には定期的に面談を実施し、業務負荷の確認、本人への業務遂行についてのフィードバックなどを行うことが効果的である。よい関係が構築できる従業員とペアを組んで就業させることも一つの方法であろう。また精神症状の安定には、良好な生活リズムを維持することが必須であるため、日常生活の状況と業務の遂行状況を合わせて記入できる日報を作成し、本人と担当者間で共有することなども有効な手段である。場合によっては組織としての形にこだわらず、本人にとって相談しやすい人から重点的に情報を収集するなどの柔軟な対応が期待される。

5. 障害者雇用における個々の適性の観点

「人には個人差、職業には職業差があり、両者をマッチングさせるのが大切」ということは、障害者に限らず、一般的にいられている。誰も得意な能力と不得手な能力はあるが、その能力差が極めて大きい人間も少なくない。このことを十分に認識することは、障害者が調子を崩さないためという面のみならず、障害者の持っている能力を十分に活用するという観点からも極めて重要である。

職業適性としては、対人スキル能力が重要であること

は当然であるが、もう一つ、いわば脳の機能としての特性という観点も必要である。厚生労働省編一般職業適性検査は仕事を遂行するために必要とされる代表的な能力を測定することで個人の能力に適した仕事を見つけるための検査である。本検査は、11種類の紙筆検査(円打点検査、記号記入検査、形態照合検査、名詞比較検査、図柄照合検査、平面図判断検査、計算検査、語意検査、立体図判断検査、文章完成検査、算数応用検査)と、4種類の器具検査(さし込み検査、さし替え検査、組み合わせ検査、分解検査)で構成されており、職業適性に関係するといわれている知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、共応能力、指先の器用さ、手腕の器用さの9つの適性能力を調べる。この検査を施行してみると、それぞれの能力に大きな差がみられる者が少なくない。例えば、発達障害の者は、知的機能、言語機能等が相当に高いにもかかわらず形態知覚機能、共応能力、あるいは指先や手腕の機能が乏しいことがある。このような特性を持つ者は簡易な事務作業、事務機器の操作などが非常に不得手であることが示唆されるが、半面、高度な知的業務はできる可能性を持っている。

このような脳の機能としての特性は、簡単に変化するものではない。したがって、得意な能力を活かすことを考えることが本人にとってのみならず、職場にとっても大きなメリットがある。障害者の特性を活かすべく仕事内容とのマッチングを図ることも重要な観点である。

6. おわりに

精神障害者雇用の特徴、留意点などについて述べた。精神障害者はいまだ偏見にさらされることが多く、就労においても、担当者がどのように対応すればよいかかわらず、雇用が進まないということは想定される。しかし実際には精神障害者は危険な人などではなく、その特性をある程度理解し、対応の方法を身に付ければ、ともに働くことは十分に可能な人材であるといえる。職場で雇用担当者、管理者のみならず同僚も気軽に障害者本人に声をかけることができるようになり、今後もさらに精神障害者雇用が広く行われていくことを期待するものである。

産業保健スタッフの存在を知れば、 もっと安心できる

リカバリーキャラバン隊

精神障害者の就労の実態を知るため、就労支援研修等を行うボランティア団体『リカバリーキャラバン隊』の事務局長で精神保健福祉士の中原さとみさんと、ピアスペシャリストとして活動する堀川正志さんに、精神障害者の就労支援の現状や同団体の活動についてお話を伺った。

1. リカバリーキャラバン隊とは？

リカバリーキャラバン隊（以下、キャラバン隊）の活動を紹介する前に、まず、『IPS』と『リカバリー』について説明する。IPSとは、Individual Placement and Supportの略で、アメリカで開発された就労支援モデルのこと。直訳すると「一人ひとりを（社会・職場）に配置して、支援する」となるが、精神疾患を持ちながらも、患者・障害者としてではなく、一人の働く人として過ごすために自分らしい人生を取り戻し、充実した時間を生きるために、就労などの社会参加支援を行うことを指す。そして、精神疾患があっても充実した人生を過ごすことを『リカバリー』と呼ぶ。

キャラバン隊は、精神科病院で精神保健福祉士としてIPSモデルの実践とその普及活動を行う中原さんが、IPS利用者やその家族とともに2008年に結成。リカバリー経験を多くの人に伝えるために全国を巡る（キャラバンする）という名前のとおり、キャラバン隊は年間50回ほどの講演や学習会等の活動を北海道から沖

縄まで全国各地で行っている。現在の活動メンバーは8人で、週末や休日の度に開催される各種活動に合わせ、メンバーが各地へ出向いているようだ。「企業で働く精神障害者とその支援者がともに各地へ出向いて精神障害者の就労について語るという活動をしているのはウチだけかもしれません」とにこやかに話す堀川さんも、障害を抱えながら大手スーパーで働く当事者として全国で自身の経験を語っている。

キャラバン隊は全国を巡るほかにも、IPSに関する研修会や協働学習会、冊子作成（図1）、出版、お茶を飲みながら「働くこととリカバリー」等について語り合うリカバリーカフェの開催、そして合理的配慮の研究などに取り組んでおり、「リカバリーの蓄積と共有と伝達」を行っている（活動の詳細は文末掲載のHPを参照）。

2. 社内に障害者雇用の従業員がいるか知っておいてほしい

キャラバン隊の活動で、産業保健スタッフ（以下、産保スタッフ）とのかかわりについて尋ねてみると、「残念ながら産保スタッフの方はほとんどいらっしゃいません。当事者とそのご家族や支援者との出会いが多く、たまに企業の人事担当の方がいらっしゃいます。『治療と職業生活の両立支援』という視点で考えても、知っておいてもらいたい内容ではありますので、産保スタッフの方にも興味を持っていただけたらうれしいです」と中原さんは語る。

特に「病気の症状や服薬の副作用によって、どのようなサインが出るか（のどの渇き、手の震え等）、その際の対処法を持っているか、対人関係で苦手なこと、行動習慣や睡眠・起床時間などの生活サイクル

図1. キャラバン隊作成の冊子「精神疾患を持つ方が働くための合理的配慮の会話帳」



等については、人事担当者だけでなく、産保スタッフの方にも情報共有していただくことで、体調を崩してしまったときなどに職場で素早い対応ができてよいと思います」とのこと。

堀川さんが、「産保スタッフがいる事業場の場合は申し送り事項として、近くに産保スタッフがいること、何かあったときに相談等をしてよいということ伝えてもらえるとうれしいです。正直なところ、産保スタッフの存在は、障害者の中であまり知られていません。精神科でなくても社内に医療職の方がいるとわかれば心強いです」と当事者としての気持ち話をすると、中原さんも「例えば、『在職中にうつ病になった人』と『障害者雇用枠で入社したうつ病の人』では、同じ病気ですが支援の担当者が異なり、縦割りの印象があります。合理的配慮の視点から見ても、産保スタッフの方々に障害者雇用で入社した精神障害者がいることを、知っておいていただけると心強いです」と希望する。

3. 職場復帰時の配慮と似ている『合理的配慮』と信頼関係の構築

障害者を職場に受け入れる際によく聞く『合理的配慮』とは、労働時間の削減や通院日の確保、薬の副作用から来る口渇による水筒等の常備、トイレによる離席への理解、静かな休憩場所の確保、指示系統の統一、健常者と同じように接する——などで、具体例を聞くと、退職後に復職する従業員への配慮や治療と職業生活の両立支援と似ている。

平成28年4月の改正障害者雇用促進法によって、障害を理由とする差別の禁止と合理的配慮が義務づけられたことで、「障害者枠だけではなく、一般雇用枠で就職を叶えたい方にも支援が行き届くのが理想」と話す中原さんは、「今後、一般雇用枠で合理的配慮を求めて入社する方がいれば産保スタッフとのかかわりも増えていくと思います。障害者が働きやすい職場は健常者も働きやすい職場です。すべての人が働きやすい環境づくりに取り組んでいただけるとありがたいです」と期待する。

さらに、面談時などに可能であれば過去の就労歴を聞き、仕事を通して自身にどのようなプラスの体



中原さん(左)と堀川さん

験があったか、また話してもらえるかはわからないが前職の退職理由等を聞いておくと、働く環境を構築する際に参考になるという。当事者の長所を把握してマッチするような職務・環境ができれば、当事者も充実感を得て働くことができるため、雇用の定着にもつながる。

堀川さんは「合理的配慮をしてもらうためにも、当事者本人は、自分を知ることが大切です。『こういう配慮をしてもらえれば私は働ける』という交渉ができるようにならなくてはなりません。私は、半年単位で契約更新をしております、更新の際には仕事の話だけではなく、いろいろと話し合える時間をいただいています。自分のことを伝え、相手（人事担当者や会社）のことを知ることによって信頼関係が構築でき、何でもいえる環境をつくっていただけていることは本当にありがたいです。『会話のキャッチボールができる職場』は中原さんのように障害者・健常者に関係なく、よい効果が表れると思います」と自身を例に挙げて教えてくれた。

リカバリーキャラバン隊は、今後も全国で各種活動を続ける予定となっており、堀川さんのような当事者として自身の経験を語り、寄り添うことができるピアスペシャリストの育成も進めていくそうだ。

研修会や講演はどれも無料で申し込めるので、下記のHPなどから近くの地域で開催されるイベントがあれば、参加してみるのはいかがでしょうか。

団体概要

リカバリーキャラバン隊

ホームページ：<http://recoverycaravan.blogspot.jp/>

フェイスブック：<https://www.facebook.com/recoverycaravanTai>

メール：recoverycaravan@gmail.com

障害者雇用とリワーク支援に 産業医やスタッフが連携して取り組む

リゾートトラスト株式会社

リゾートトラスト株式会社は、1973年の創業以来、会員権事業を核に、高級リゾートホテル・レストラン事業、ゴルフ事業、メディカル事業などを全国に展開。充実したホスピタリティを提供することをモットーとして、価値ある商品・サービスを創造して毎年事業を拡大し、現在リーディングカンパニーとして同業界をけん引している。

1. 職務を切り出し、仕事場を開設

同社の障害者雇用は2012年に当時の法定雇用率1.8%を達成し、以来実績を伸ばし、2016年6月では本社単体実雇用率2.5%、グループ実雇用率2.27%と、いずれも法定雇用率2.0%を超えている。

数値のみならず、障害者雇用を支える体制を東京・名古屋・大阪の各事業場に設立し、複数の職場で多様な職務を創出して働きやすい職場づくりに注力していること、個人の特性や能力などを把握してそれぞれに適した仕事を振り分けていること、定着ややりがいを持てるように工夫していることなどの取組みが評価され、「平成25年度障害者雇用職場改善好事例」で最優秀賞(厚生労働大臣賞)を受賞。現在も先進的な障害者雇用の取組みを実践している企業として多方面から注目されている。

「2014年1月には、天皇・皇后両陛下に障害者雇用の職場をご視察いただく栄誉に浴しました。10年前には想像もしていなかったことです」と同社東京人事総務部の進藤祥一部長は振り返る。

かつて同社は、展開する施設がリゾート地にあることなどから障害者雇用は難しいという先入観があり、取組みは進んでいなかったが、行政指導を受け

たことをきっかけに取組みを工夫。

2006年3月、障害者の仕事場としてDM発送業務を行う「DMルーム」を東京本社に開設したことを皮切りに、職務の切り出しにより業務開拓を行い、同時に、地域就労支援センターや特別支援学校から実習生を受け入れたり、公共職業訓練機関と連携したりしながら障害者雇用を推進。2008年には知的・精神・身体障害者17人が勤務し、「DMルーム」を現在の「東京事務支援センター」へと名称を変更した。また、DM業務に加えて、PC入力補助、名刺作成、契約文書のPDF化補助などさまざまな仕事を担う部署となり、その後、同社のホテルの清掃作業などの職域も拡大した。

2. 専門知識を持つサポート体制をつくる

現在、東京事務支援センターには74人の障害者が勤務しており、うち21人が精神障害者である。

東京事務支援センターを支えるスタッフは、当初は人事課と総務課で兼務していたが、この取組みをスタート時から支援していた世田谷区立就労支援センターの職員だった北沢健さんを2010年に東京人事総務部事務支援課長(東京事務支援センター長兼務)として迎えて、体制を強化。

現在、東京人事総務部事務支援課の1部門として、「東京事務支援センター」と「リワークセンター」があり、北沢センター長のもと精神保健福祉士2人を含む13人のサポートスタッフが作業指導や作業スケジュールの調整などを行いながら、障害のある従業員の体調などに気を配り、また、関連機関との連携などを担ってこの取組みを推進している。

写真 1. 日頃の業務風景：健常者と障害者が同じフロアで一緒に働く



東京事務支援センターで扱う業務は、今では100種類超もある。最初は社内営業をして拡大を図ったが、次第にいろいろな部門から依頼されるようになり、「社内の困りごと相談所のような存在になりつつあります」と北沢センター長。そのようにして事業に貢献していることを社内で知ってもらうために、社内報でPRするなどの工夫を凝らしている。

進藤部長は「担い手の変革により東京事務支援センターは各部門の実践的な仕事に貢献する部署になっています。一例として「契約書作成業務」においては、外注していた仕事を内部でできるように仕組みを構築し、実践したことにより、年間約5,000万円の経費削減になりました」と効果を挙げる。これらのことが障害を持つ従業員のやりがいや職場定着につながり、結果として、障害者雇用の取組みが企業の総合力を高めていると語る。

3. リワークセンターとともに

当初の採用は、知的・身体障害者の割合が高かったが、多様な業務を担うようになるにつれ、障害種別ではなく個々の特性や能力などを重視するようになり、精神障害者の採用も伸びていったという。

また、メンタルヘルス不調により休職する従業員のサポートを目的として2011年、同じ部門に職場復帰を目指す「リワークセンター」を開設し、医療面からの相談や助言を行うために嘱託の精神科医、臨床心理士を配置。また、リワークの作業支援を東京事務支援センターのサポートスタッフが担当することとした。

こうしてリワークセンターとの交流がはじまり、

進藤部長は「一緒に働くことでふれあいが生まれ、自らを振り返る機会を持つことにもつながり、双方にとってよかったですと感じています。また、精神科医、臨床心理士とのかかわりができた上、サポートスタッフはリワークに携わったことで精神障害のある従業員に対する知識などの向上につながったことも成果とみています」と両センター併設の意義を語る。

現在、精神科医は月1回、臨床心理士は月2回、両センターで働く従業員の面談などを行っている。面談日でなくても相談できる関係が構築されており、精神障害者は体調不良や突発的な休みなどへの配慮が大切なことから、専門家によるそうしたサポート体制ができたことが心強いという。また、進藤部長は毎月の安全衛生委員会で産業保健スタッフと顔を合わせ、情報の共有を図っている。

現在勤務している21人の精神障害のある従業員のうち、14人は「PCルーム」でデータ処理や書類の電子化などの仕事を行っている。勤務は、短時間や週4回などそれぞれに適した働き方である。

職場を見学すると、挨拶をしてくれる従業員が多く、明るい雰囲気である。また、黙々と作業に専念している従業員もいて、仕事が次々と捗っている様子も伝わってきた。

進藤部長は「当社のセンターの特色は、同じフロアで、健常者と障害者が一緒に働いている点です（写真1）。今後もこの取組みに力を入れ、平成30年には法定雇用率の引き上げがあるようですが、当社では先取りしていきたいと考えています。現在、事業の拡大に伴い、例えば1つのホテルにつき300~400人規模の従業員が必要になるのですが、その人材確保と定着に向けて、誰もがやりがいを持って働ける環境づくりに努め、ダイバーシティを活かした職場づくりを続けていきたい」とこの取組みを前進させる意欲を示した。

会社概要

リゾートトラスト株式会社
 事業内容：会員権事業、ホテルレストラン等事業、ゴルフ事業、
 メディカル事業等
 設立：1973年
 従業員：5,931人（2016年3月末現在、連結）
 所在地：本社・愛知県名古屋市、東京本社・東京都渋谷区