



SOSサインをキャッチして、体調変化にすぐ対応。 十分な実習期間が“成功”のカギ

取り組みのポイント！

採用前

- ・実習期間を設けて、企業と精神障害者がお互いを知ること
- ・直属のリーダーは精神障害者のSOSを見抜ける力を養成
- ・専門家が社内にいることで双方の安心感を醸成

採用後

- ・仕事とのミスマッチサインが出たら、すぐに配置変えなどの対応
- ・特別扱いはしない。欠勤、遅刻、早退する場合は理由をきちんと確認

PROFILE

■ 株式会社 ダイキンサンライズ摂津

ダイキン工業と大阪府、摂津市の第三セクター方式の特例子会社として、平成5年設立。グリース潤滑装置用部品機械加工組立、電気電子部品組立、包装・袋入れ・完成仕上げ、機械部品組立、化学品製造、空調機用輸入部品仕分けおよび納品などを行う。社員数は111名。健常者は11名。障害者は100名、うち精神障害者は16名。ダイキングループの障害者雇用率 2.37%（平成23年6月1日現在）

■ モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

平成21年 4名
平成22年 5名

合計7名雇用継続中（平成24年1月11日現在）

■ 就業場所

株式会社ダイキンサンライズ摂津（大阪府摂津市）

■ 勤務日数／労働時間

- Aさん（週5日 8:15～17:15）
- Bさん（同）
- Cさん（同）
- Dさん（同）
- Eさん（同）
- Fさん（同）
- Gさん（同）
- Hさん（同）
- Iさん（同）

■ 従事作業

空気清浄機修理受付業務、油圧機器組立、油圧部品組立、防汚剤テストピース作成、オプション小分け充填、名刺作成、インブット作業

■ モデル事業参画の経緯

ダイキンサンライズ摂津は、モデル事業参画以前から精神障害者を雇用しています。平成14年から精神障害者の実習受入を開始し、初めて精神障害者を正規雇用したのは、平成18年です。モデル事業終了後も数えて、これまで19名採用し、現在16名が働いています。今回のモデル事業への参画を機に、さらなる精神障害者の雇用におけるノウハウを蓄積し、課題発見と改善への取り組みを行っています。

採用に至るまで5つのポイント

Point 1

精神障害者の実習受け入れ

モデル事業以前から実習受入を開始

精神障害者の実習受け入れを開始したのは平成14年。実習受け入れ前、應武社長は国内でも精神障害者雇用の先進企業として知られる東北の会社を見学しました。そこでは精神障害者一人ひとりのカウンセリングが充実していたこと、コミュニケーションに力を入れていたことなどが参考になりましたが、最も印象深

かったのは、フルタイム勤務を原則としていたことです。

そこで應武社長は、ダイキンサンライズ摂津でも、毎日、フルタイムで働いてもらうことを目標に、実習からスタートすることに決めました。実際に精神障害者と同じ職場に迎え入れることで、ほかの社員たちの「精神障害とはどんなものか」という理解を深めたいとのねらいもありました。そこで以前から、委託訓練、社会適応訓練の実習などを経て、正社員とし採用しています。モデル事



業受託時には、既に2名の精神障害者が定着していました。

代表取締役社長 應武さん

の方などに講義（合計4回実施）をしていただきました。これにより、今まで一部の社員しか知らなかった精神障害の種別、症状、対処方法を学ぶことができました。最も効果的な変化は、SOSの発信を見逃していたリーダーが、SOSのサインに気づくことができるようになったことです。上司に報告したり、中には自分で対応できるようになったリーダーもいます。

また、雇用管理の参考とするべく、先進企業の見学も行いました。精神障害者を短時間勤務から始める勤務体制を採用している企業もありましたが、同社は製造業ということから、フルタイムを原則とすることとしました。

また、社内および見学者への理解促進のために、『めんたるへるすニュース』を発行しました。『めんたるへるすニュース』では、勤務している精神障害者の経験談の寄稿と専属産業医の先生の意見も紹介しています。



『めんたるへるすニュース』

Point 2

専門家の配置

ジョブコーチ経験者を採用

モデル事業参画にあたり、2年間で6名の雇用を目標としたこと、また、モデル事業のメニュー例として精神保健福祉士などの専門家の配置が挙げられていたことなどから、カウンセリングを行う専門家を雇用することにしました。そこで、同社に入社したのがジョブコーチの大西康代さん（業務部総務課）です。大西さんは、普段は総務の仕事を担当していますが、カウンセリングルームでのカウンセリングもときどき行っています。また、精神障害者のみならず、全社員の相談も受けています。



業務部 大西さん

大西さんの加入により、社内の相談しやすい体制が整備され、精神障害者雇用の大きな前進となりました。

Point 3

社内の理解促進

専門家による勉強会、先進企業の見学、機関誌の発行

精神障害は日によって症状が変わったり、表に症状が出ないこともあるので、周囲の人は戸惑うことも少なくありません。そのため社員たちに精神障害について知ってもらうための勉強会を開催しました。精神科の先生、地域障害者職業センターで精神障害者を研究されている方や、精神障害者を多く雇用している企業

Point 4

カウンセリングルームを設置

相談しやすい場を提供。症状により相談場所を変える

社内に相談場所が少なかったため、カウンセリングルームを設置しました。相談はそのときの状況に応じて、立ち話だったり、社員食堂でランチを食べながらだったり、応接室を利用するなどい

ろいろですが、人に聞かれない話や落ち着いて話したいとき、体調が悪いときなどは、カウンセリングルームを利用します。



カウンセリングルーム

Point 5

きめ細かなサポート体制を構築

個別ケース会議、サポート隊、精神障害者雇用促進チームを設置

複数のチームを設置し、それぞれの機能を明確化、問題が起きたときなど体系立てて解決の道筋を探りました。

■個別ケース会議

精神障害者ひとりずつに関わりの深いメンバーたちによる会議です。本人、工場長、就労支援機関の方、生活支援サポーター、場合によっては医療機関の方にも参加していただきました。これは、会社の状況のみならず、就労支援機関、医療機関の方が知っている会社以外での精神障害者の状況を共有するためです。会社で問題が起こった場合でも、原因が私生活にある場合もあり、職

場定着には生活面の情報把握は有効です。例えば、ある精神障害者は家族が病気で入院することになり、生活リズムの変化と心配で不安定な状態になりましたが、会社および支援者たちがその状態を知り、サポートしたため仕事を続けることができました。

会議は最初は1ヵ月ごとに開催し、本人の状態により実施回数を増減し、問題のない場合は3ヵ月に1度の実施としました。

■サポート隊

精神障害者に直接仕事を指示する職場のリーダーが中心のチームです。リーダーたちは積極的にコミュニケーションをとる一方で、作業日誌のちょっとした文章の変化にも気を配りました。例えば、あせりを感じているような内容が書かれていたり、他者と比較する内容が増えたり、何度も修正を繰り返した跡が残っている場合は、速やかに本人と対話しました。そして、その情報をタイムリーに共有し、リーダーたちが連携をとることで、効果的な仕事の割り振りや進行につなげます。

■精神障害者雇用促進チーム

社長、工場長、職場のリーダーが参加して、問題の共有を行いました。例えば、精神障害者の書いた作業日誌にリーダーがコメントを書くのですが、「このように書いてみたらどうか」というアドバイスのようなことも、この会議で行われました。

また、メンバーは第2号ジョブコーチ養成研修を受講することで、チーム活動の力量をアップさせました。

採用のポイント

採用のポイントとしたのは下記のとおりです。同社では、モデル事業参画以前から、実習(委託訓練、社会適応訓練)などを経て、正社員(常用雇用)という段階を踏むようになっています。

Point 1

仕事の能力を見る

要求した仕事をきちんとこなせるか

採用基準として、募集している仕事がきちんとこなせるかどうか判断されます。職種は障害により決めるのではなく、その方ができるかどうか、前職の経験なども踏まえて決定しました。

Point 2

生活リズムを見る

安定した生活リズムは働くための第一歩

今までの経験から、生活リズムが安定していることを大切な条

件と考えています。生活リズムが乱れると必ず仕事に支障が出てきますので、注意が必要です。そういった観点から、精神障害者と連絡を密にとり、生活面でのサポートをきちんとしている就労支援機関と連携している方を重視しました。当社が求めた就労支援機関へのサポートとは次のとおりです。

- ・ 就労支援機関と医療機関の連携が出来ている。
- ・ 生活のリズムを把握している。
- ・ 余暇活動などを把握し、本人と信頼関係がある。
- ・ 体調を崩したときの状態や崩す前の状態をよく把握している。
- ・ 問題があったときに適確なアドバイスができる。

Point 3 働く意欲と協調性を見る**「働きたい」という気持ちは本物か**

何よりも大事なのが、本人が心から「仕事をしたい、この会社で

働きたい」という気持ちになっているか、ということです。また、協調性があること、自己中心的な考えをしないことも採用のポイントにしました。

採用後、定着のための4つのポイント**Point 1** SOSを見抜く**小さなサインを見逃さないリーダーカ**

精神障害の雇用にあたって、フルタイムを原則としたのは先に述べたとおりですが、職場のリーダーの中には、精神障害者から「しんどい」と訴えられ、「帰っていいですよ」という対応をした人もいました。應武社長、後藤工場長、大西さんらは「これではいけない」と、リーダーたちに精神障害者のSOSを見抜くための指導を行いました。例えば、SOSサインとしては以下のようなものが挙げられます。

- ・ 自分のした仕事を何度も確認して次の仕事に進めない
- ・ 作業スピードの低下
- ・ ミスが続く
- ・ 体調を尋ねると「しんどい」と言う
- ・ 眠そうにしている
- ・ 手が震えている
- ・ 顔の表情がいつもと違う
- ・ 本人と同じ仕事をしている同僚からの報告

これらのサインを見つけたら、仕事が原因なのか私生活が原因なのか判断し、リーダー自身で対応できないようであれば、上司に相談するように指導しました。また、「しんどい」と言われたら、その理由を掘り下げるよう伝えました。

また、作業日誌や報告書には、SOSのサインが隠れていることがあるので、その読み取り方も指導しました。薬の変更や増減、担当医の変更、文字の乱れや表現の変化が表れたら要注意です。同時に後藤工場長は、精神障害者に対しても、作業日誌には自分の症状や状態を正直に書くよう徹底させました。



取締役工場長 後藤さん

Point 2 話を聞く**積極的に話しかけ、相談の受け皿を複数用意**

後藤工場長は、毎日必ず社内を循環し、社員の様子に目を配っています。そして、精神障害者に声をかけ、その反応からSOSをキャッチすることもあります。仕事の相談は大抵は直属のリーダーにしますが、リーダーに言えないことは後藤工場長や大西さんに相談できるなど、相談の受け皿を複数用意しています。

Point 3 仕事に自信を持たせる**やる気を刺激する「適材適所」**

精神障害者と仕事、職場環境とのマッチングも大切です。例えばこんなことがありました。モデル事業以前から働いている精神障害者の社員は、担当していた仕事が上手に行えるようになったので、別の仕事にチャレンジすることになりました。その職場で先輩と同じ仕事を行った際、「先輩より仕事が遅い」と自覚したその社員は、劣等感にさいなまれ、ヘコんでしまいました。早々にその社員の様子をキャッチした後藤工場長は、元の職場に戻しました。そして現在も、そこで生き生きと活躍しています。

Point 4 就労支援機関との連携**課題発見に就労支援機関の力が必要**

雇用の安定には就労支援機関のサポートが大きく左右します。ダイキンサンライズ摂津には、就労支援機関の方が頻繁に訪れ、同社の応接室などを借りて、精神障害者と話をします。たとえば一人暮らしを始めるなど、精神障害者の生活スタイルが変わるとき、後藤工場長は就労支援機関の方とじっくり話し合います。

就労支援機関が精神障害者と話し、観察して、「出来ていない」と感じとった課題は、会社に必ず伝えてもらい、ともに課題を解決するため努力しています。



就労支援機関との連携

例1 遅刻が目立つようになり、会社で注意してもなかなかよくな
らなかった社員の場合

就労支援機関の方に連絡をし、私生活面について聞いてもらいました。退社後の生活リズムが、退社→睡眠→食事→休憩→睡眠というサイクルとなっており、起床すべき時間に起きることができず、遅刻していることがわかりました。就労支援機関の方から規則正しい生活リズムをつくるよう指導してもらい、改善しています。

例2 会社に不満を持ち、社内の人に見境なく相談をもちかけ、同
意してくれる人を探すことが多かった社員の場合

就労支援機関の方に、会社の配慮（相談の一本化やしんどくなったらすぐ相談時間を設けるなど）を話し、本人の意向を聞いてもらいました。就労支援機関の方は「そのような配慮をしてくれる会社はほかにない」と本人に話をしたそうです。一時は納得して、しばらく勤務が続きました（最終的に退職）。

働く人に Interview!

■ 藪原直人さん

平成22年6月1日
入社。油圧製品製造
ラインの組立や医療
用コンプレッサーの
検査などを担当。



ダイキンサンライズ摂津は職場環境が自分に合っていると思います。リーダーはそのときの状況を見て、出来る仕事とそうでない仕事を見極めたうえで割り振りしてくれます。後藤工場長はじめ、相談できる人や環境が整っていること、そして障害者就業・生活支援センターの就業支援ワーカーのサポートもあって、ここまで続けてこれたと思います。

現在は組立作業を中心に行っていますが、まずはその工程を完全にできるようになること、そして次工程も担当してみたい。最終的には、一ライン全部を自分で流していけるようになりたいですね。

■ 荒牧達朗さん

平成22年4月1日
入社。親会社ダイキ
ン工業および関係
会社の名刺づくりを
担当。



以前は一般企業に勤めていましたが、精神障害についてほとんど理解されず、退社しました。ダイキンサンライズ摂津はほとんどが障害者の方ですし、自分だけがハンディキャップがあると意識せずに過ごせるので、気持ちがラクです。また上司やリーダーなど相談できる人がいてくれるのもうれしいですね。

名刺づくりは受注からプリント・断裁まで一連の名刺作成システムがあるのですが、現在は1人分（100枚）の名刺ができるまで約12分かかります。受注データの集計や管理などを工夫して、作業の効率化と時間短縮に挑戦したいと思っています。

■ 逢坂学さん

平成21年10月1
日入社。オプツ
ール小分け充填を担
当。



オプツールとは眼鏡や携帯電話の画面のコーティング剤ですが、専用機械で測量し、小瓶に小分けする作業を行っています。小分けした後は、瓶の中に異物が混在していないか拡大鏡で確認します。私は実習中からこの仕事を担当しているのですが、当時、このラインは立ち上がったばかりでした。そのせいかこのラインには愛着があります。

ダイキンサンライズ摂津に入社してから今まで、自分の中ではとても順調に日々を過ごせています。今後もこの状態を継続していくのが当面の目標です。いずれは会社にとって必要とされるような社員になりたいと思っています。

——御社の場合、仕事のリーダーも障害者ですが、健常者より心を開きやすいのでしょうか？

後藤工場長 「障害者の心がわかる」という面はあるかもしれませんが、障害種別が違えば全然違いますし、障害者のリーダーではなく、仕事のリーダーだから関係ないでしょう。社内でも、誰がどんな障害かなんて、あまり気にしていませんね。

——今回のモデル事業に関して、一番強く思ったことは？

應武社長 実習は絶対に必要だということです。今回のモデル事業ではないですが、以前合同面接会で採用したとき、実習期間を設けることが許されず、本人も会社もお互いを知ることができず不安でした。精神障害者の雇用については実習を行い、本人の状態変化の兆候を知った上で会社が配慮できるかどうか雇用定着のカギになります。精神障害者にとっても、いきなり社員として入社ではプレッシャーになって、ハードルが高いのではないのでしょうか。

——2名が退社されていますが、理由は何ですか。

大西さん ひとりはおく準備が出来ていなかったのかなと思います。ご自身の症状の理解も不十分だったと思います。もうひとりについては、実習期間中から安定性に欠けていて、相談相手を一本化したにもかかわらず、相談を周囲に広げていく傾向がありました。その結果、混乱してしまい、入社できなくなりました。

後藤工場長 自分のした仕事を何度も何度も確認しなければ、次の仕事に進めず、自信の喪失につながり、遂には入社できなくなった人もいます。そういうサインを仕事のリーダーが見抜けるようになることが今後の課題の一つですね。

——相談を受ける側の人たちのケアはどうされていますか。

應武社長 各職場のリーダーは大西に相談し、大西は工場長に相談します。工場長はもう上がない(笑)。

後藤工場長 私はこの仕事が好きなんです。ここで働

ている人たちを、障害者という切り口で見たことは一切ありません。手帳を持っているかどうかの違いだけだと見ています。

——これから精神障害者雇用に取り組む企業にメッセージを。

後藤工場長 社長が実習の必要性を話しましたが、雇用を目的とするなら、最低5カ月は実習期間としてみた方がいいです。実習の時期も大切です。春先、寒い時期、連休があるときに実習を実施できるといいですね。

大西さん 当社へ来た頃は、「こんなに実習期間が長くてかわいそう」と思っていたんです。でも、精神障害者をさ

担 当者に聞く ~モデル事業に参加して~



んと知るには、それくらいの時間は必要だと実感するようになりました。

應武社長 机上で精神障害の雇用を勉強しても、そのとおりに行くとは限りません。自分の会社で実際に働いてもらって、ノウハウを蓄積するしかないと思います。後藤工場長のような、人の面倒を見るのが好きという人材を社内に確保するのも大切です。

後藤工場長 10名以上の精神障害者と付き合ったのは比較的最近のことですが、当初は、彼らが「どういうことが出来るのか」がわかりにくかったです。中身を知り、理解しようと思うなら心を開いてください。気持ちがブレているようではいけません。真剣に体当たりでぶつかっていきましょう。時には大きなバリアができるかもしれませんが、引いたらだめです。常に前に進んでほしいと思います。