



定着のベースは病状管理と生活管理。 アセスメントとサポートを徹底重視

取り組みのポイント！

採用前

- ・社内カウンセラーの配置
- ・「アセスメントとサポート」を重視した段階的プランを策定

採用

- ・筆記試験、実技試験、専門家同席面接による採用試験を実施

採用後

- ・仕事に慣れる→適性を見る→配属という段階を踏んだ職場定着
- ・社内カウンセラーによる病識・生活面でのフォロー、職場上司、第2号ジョブコーチによる業務面でのフォロー
- ・主治医、家族、就労支援機関との連携

PROFILE

■ 株式会社かねでんエルハート

関西電力株式会社と大阪府、大阪市の第3セクター方式の特例子会社として、平成5年12月9日に設立。「障がい者雇用における様々な課題に挑戦しながら、社員が共に働き、共に成長する中で、お客さま満足や社会貢献を追求する」ことを目指す。現在、109名の障害者を雇用。健康者62名（平成24年2月1日現在）。関西電力株式会社の障害者雇用率2.06%（平成23年6月現在）。

■ モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

平成21年度 6名
平成22年度 3名

合計5名雇用継続中（平成24年2月1日現在）

■ 就業場所

住之江ワークセンター（大阪市住之江区）

ビジネスアシストセンター（大阪市北区）
高槻フラワーセンター（高槻市）

■ 労働時間

8:50～13:50（週20時間）入社～3カ月

※平成22年度は入社～2カ月

↓
8:50～15:50（週30時間）入社4カ月以降

※平成22年度は入社3カ月以降

↓
8:50～17:30（フルタイム）

個人の状態に合わせて週30時間～フルタイム勤務へ移行

■ 従事作業

農園管理業務／接客（肥料の販売等）、農園整備（除草等）、農園事業の企画 等
園芸業務／花壇管理（植込みや植替え・水遣り等のメンテナンス）、花卉栽培、観葉植物のリース

経理業務／伝票入力、会計審査、入金処理、

月次決算報告書作成 等
一般事務／来客受付、電話対応、備品管理等

IT関連業務／IT環境設定（PCバージョンアップ等）

保険契約業務／車両や従業員の保険契約

■ モデル事業参画の経緯

平成17年から精神障害者の雇用を始めましたが、定着に結びつきませんでした（5名雇用。うち2名離職）。離職につながった要因としては、継続的に個人の病状面や生活面について把握ができていなかったことや、当社の従業員には精神障害についての専門知識やサポート経験が不足していたことなどが挙げられます。こうした課題から、精神障害者雇用と職場定着のノウハウの習得が必要と思っていた矢先に、厚生労働省のモデル事業の話があり、参加することとしました。

採用に至るまでの5つのポイント

Point 1

社内カウンセラーの配置

アセスメントとサポートのため 専門家を採用

かねでんエルハートは、アセスメントとサポートを大きな2本の

柱として取り組むことにしました。この場合の「アセスメント」とは、就労を継続していくために必要な条件が備わっているか（就労準備性）を確認することです（次ページの「Point2」を参照）。

まず、社内の体制整備として、平成21年度に2名のカウンセ

ラー（臨床心理士、精神保健福祉士）を採用しました。これまで、精神障害についての専門知識や経験を持つ従業員がいなかったため、専門家をカウンセラーとして社内に配置することでアセスメントやサポート力の向上を図りました。

平成22年度には、カウンセラーを1名増員し精神障害者の職場配置に合わせて、各事業所に配置しサポート体制を強化しました。（平成23年度には、すべてのカウンセラーを住之江ワークセンターに配置し、精神障害者から一步離れたところからサポートしています。）

また、主に職場の業務指導にあたる役職者全員が研修を受けて、第2号ジョブコーチとして養成しました。



本モデル事業受託を機に入社した臨床心理士のお二人。業務部 中嶋さん（右）と業務部 平井さん（左）

Point 2

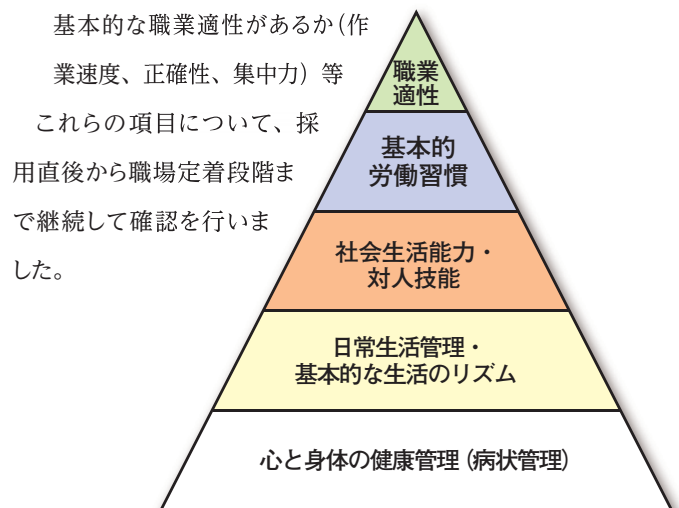
雇用促進チームの設置

異なる役割の人が連携して 偏りのないアセスメント

精神障害の特性や課題に応じた実習やサポートを行いやすくするため、雇用促進チームを作りました。メンバーは職場上司、第2号ジョブコーチ、社内カウンセラーです。このチーム体制のもと、精神障害者を迎え入れ、管理する上司、業務指導をする第2号ジョブコーチ、主として病状・生活面でのサポートをする社内カウンセラーたちが連携することで、手厚いアセスメントとサポートを実現しようというものです。

アセスメントについては、モデル事業では独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の「就労準備性のピラミッド」を参考にして、以下のような条件が備わっている状態にあるかを確認することにしました。以前は職業適性に目が行きがちだったので、病状管理や日常生活管理の確認を丁寧に行うことにしました。

- ・病状管理について
服薬や通院ができているか、自分の障害や症状について理解しているか、ストレスに対処できるか 等
- ・日常生活管理について
規則正しい睡眠がとれているか、食事をとれているか、休養をとれているか 等
- ・対人技能について
わからないことを質問できるか、協調性があるか 等
- ・基本的労働習慣について
体力があるか、指示に従えるか、安全管理ができるか（危険予知ができる、道具を安全に使用できる） 等
- ・職業適性について
基本的な職業適性があるか（作業速度、正確性、集中力） 等



（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構作）

就労準備性のピラミッド図

Point 3

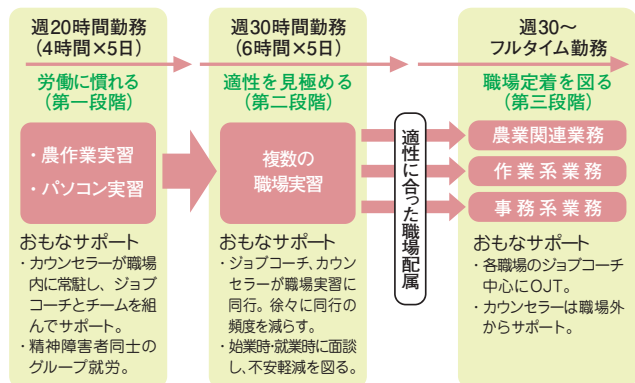
プランの策定

採用方法と採用後の計画づくり

雇用促進チームでは、精神障害者の採用方法と定着プランを次ページの図のように練りました。採用選考では、障害で著しく支障をきたさずに十分に能力を発揮できる人材を採用する方法を探りました。そして採用後は、まず全員に農園管理業務で働くことに慣れてもらい、体力や能力を見て、それぞれの適性に応じた職場配置をすることとしました。

また、勤務時間については、フルタイムを希望する人もいれば、逆に慎重になりすぎてしまう人もいました。入社後は、全員1日4時間勤務から始め、段階的にフルタイムへの移行を目指し

た。勤務時間を延長する際には、本人や主治医と相談し、それぞれの状況に合わせて柔軟に延長できるようにしました。



職場定着へのステップ図

Point 4

カウンセリングルームの設置

相談しやすい環境を各事業所で完備

3事業所のうち、高槻フラワーセンターには、落ち着いて話せる部屋がなかったため、モデル事業受託にあわせてカウンセリングルームを設置しました。

Point 5

社内への理解促進

社内カウンセラーが講師となり研修

モデル事業参加の連絡と精神障害者への理解を深めるため、社内カウンセラーが講師となり、社員向け研修を行いました。研

修は、「精神障害の特性」と「精神障害者とのコミュニケーションのポイント」という2つのテーマに分けて行いました。

また、広報誌「ふぁみりーはーと」で3回にわたり、モデル事業を受託したことと精神障害者雇用の取り組みについて紹介しました。



広報誌

リーフレット



社内カウンセラーが講師となって社内研修を実施

採用のポイント～筆記と実技、面接試験による選考～

今回のモデル事業において、広く門戸を開きたいとの思いから、ハローワークによる公募を行いました。筆記と実技、面接による一次、二次試験を実施して選考しました。

初年度の平成21年7月に実施された採用試験では一次試験で51名から12名に絞り、次いで二次試験で6名を選考しました。翌22年2月に実施した採用試験では一次試験で87名から12名に絞り、次いで二次試験で3名を選考しました。

一次試験では、業務の遂行にあたり、最低限必要な知識を持っているかを見るために筆記試験を行いました。これは農作業に限らず、配属の可能性のある職場で必要とされる知識——文章作成能力、読解力、計算力などを知るためです。また、実技試験を行い、基礎的な体力や機敏性についても確認しました。二次試験では、就労意欲を見るために、「かねでんエルハートで実現し

たいこと」をテーマに、論文を書いてもらいました。

症状が安定し、自己管理ができる人材を採用したいとの希望があったため、面接試験には必ず精神科医や社内カウンセラーが同席しました。

平成22年度の採用試験では、就業中の事故や災害を未然に防止するため、危険予知能力を見る試験を追加しました。例えば、1枚の写真を見せて、「この写真を見て、どんな危険が予想されますか」と質問し、「引き出しが開いたままなのでつまずく危険がある」とか「ドアの近くに人がいるが気づいていない」などを指摘するものです。

採用後、定着のための5つのポイント

Point 1 グループ就労

仲間とともに労働に慣れる

採用した精神障害者の中には、就労経験が少なかったり、初めての人もおり、ひとりで職場に入ると不安や孤立感を抱きやすいため、最初は貸し農園でのグループ就労の形を取りました。これにより仲間同士の支え合い（ピアサポート）もできます。

まず、労働に慣れるため、週20時間、農園管理業務に従事しました。固くなった畑の土を耕したり、農園の修繕作業などを行いました。この段階では、就労準備が整っているかを確認することに力を入れました。



貸し農園作業風景

Point 2 適性を見極めて配属先を決定

職場適応能力の向上と適性見極め

農作業に慣れたあとは、農作業以外の業務も体験してもらいました。社内の複数の職場を回って適性やスキルレベルを見るのがねらいです。この段階で1日の勤務時間を6時間に設定し、段階的にフルタイムへ移行していききました。

結果、農作業では、安全作業ができなかったり、対人関係を築くのが苦手な人、また内勤業務の高いスキルを有している人たちは内勤業務へ配置転換しました。配属先としては経理業務、IT 関連業務、園芸業務などです。

Point 3 テーマミーティング

精神障害者たちが語り合う場を創設

自己理解や他者理解を深め、よい人間関係につなげるために、精神障害者たちが集まって話し合うテーマミーティングを月に1回、約1年間行いました。テーマはそのときどきで、みんなが感じているものを選びます。例えば、生活リズムを整えるために

どんな工夫をしているのか、服薬管理をどうしているか、などで。他の人の話を参考にしたり、精神障害者たちがお互いに共助する目的もあります。参加者からは、「自分と同じ悩みを抱えながらがんばっている仲間がいると勇気づけられた」という感想がありました。

Point 4 カウンセリング

社内カウンセラーと職場上司の連携

精神障害者の特性や課題を把握し、助言するために社内カウンセラーによるカウンセリングを行いました。精神障害者の適応状態に応じて、回数を徐々に減らしていきました。不安が多い就労初期は毎月4回、その後月2回、月1回というように少しずつ社内カウンセラーとの距離を置くようにして、最終的には職場の上司へと移行していききました。

相談内容は、はじめは病気や体力の不安が多いのですが、就労が継続していくにつれ、「周りの人に比べて作業が遅い」、「仕事に自信が持てない」という業務に関連した内容に変わってくる傾向がありました。

業務に関する悩みを社内カウンセラーが受けた場合、当人の同意を得て、職場の上司へ対応を求めます。仕事がきちんとできたときはほめてもらう。現在の仕事のペースややり方が間違っていなければ、それを伝えてもらう。もしくは、その人の適性に合った仕事に変えたり、納期に余裕のある仕事を割り振るようしてもらいました。

Point 5 業務日誌

病状変化を業務日誌から読み取る

精神障害者には、毎日業務日誌を書いてもらっています。睡眠時間、食欲の有無など、生活に関する細かい記載を多くすると、業務日誌からいろいろなことが読み取れます。

例えば、普段10時半に寝る人が12時に就寝する日が続いたり、朝早く目覚めている場合、本人から相談がなくても、社内カウンセラーが話を聞いて、事前に病状が悪化するのを防げることもあります。



また、字の乱れからも変化をキャッチします。いつもと違ってあせているような書き方は要注意です。服薬についても、本人が「飲んでいます」と書いていても、朝昼晩のご飯を抜かしている場合は注意が必要です。食後に服薬する人が多いので、食事をしていない状況が続いている人で調子が悪そうにしていたら、薬を飲んでいないと推測されます。

作業の「振り返り」欄からも変化を発見することがあります。作業が終わったあとに「疲れました」という記載が続いたり、いつもたくさん書いている人が急に書かなくなったり、「今日は大丈夫です」だけで終わるようになったら、それを兆候として捉え、本人に声をかけるようにしました。

Point 6

SSTとしごとSST

生活と仕事の両面でSSTを実施

SST※を月に1回、約1年間行いました。SSTは精神障害者が生活面で困っていることを取り上げ、みんなでロールプレイするものです。例えば、「Aさんから突然話しかけられたのですが、答えられませんでした」という人がいたら、実際にその場面について、ロールプレイをしてみます。そして、みんなでどこがよかったのかを話し合い、改善に生かします。

さらに踏み込んで、上司が電話対応や書類の書き方等を教える就業スキル特化型のSST（社内で“しごとSST”と呼称）も実施しました。

※SST (Social Skill Training)：生活技能訓練のことで「社会技能訓練」または「生活技能訓練」と訳される。ある状況を設定し、そのなかで参加者がそれぞれの役割を演じることで、社会の中で生きる技能を身につける訓練法。

Point 7

社外との連携

医療機関・就労支援機関・家族と情報共有

精神障害者の主治医と社内カウンセラーは、本人の同意を得た上で情報共有をしています。特に入社初期には、今後の連携をしやすくするために全員の主治医と会う機会を設けました。病状だけではなく、勤務時間や業務内容を主治医に知らせるのは重要なことです。それにより、主治医も「就労時間が伸びたのなら、眠気の弱い薬に変えましょう」などの対応をしてくれます。

就労支援機関の方とも連携し、情報共有をしています。あるケースでは、就労支援機関の方から「Aさんと定期的に面談しているが、最近弱気な発言が目立つようになっている。仕事や職場の人間関係のことで悩んでいるようだ」との連絡が入ったので、本人・就労支援機関の方・会社上司・社内カウンセラーで面談する機会を設けて情報共有しました。その結果、会社はAさんが悩んでいる部分がわかり、そこに注意して目配りできるようになりました。また、本人も会社と相談しやすくなりました。

また、精神障害者の家族とも半年から1年に1回ほど話し合い

働く人に Interview!

■Bさん(3年目：業務部門、おもに経理業務担当)

伝票作成と売上仕入項目の計上処理の審査を行っています。月次決算報告に増減があれば、その理由を分析して記載しています。職場の方たちには、わからないことがあれば丁寧に教えていただいています。また、社内のサポートが充実しているので、心強く感じています。体調管理に注意しながら、身の丈にあった仕事をして、定年まで勤めたいと思っています。

■Cさん(3年目：園芸部門)

関西電力の営業所や発電所の花壇の管理をしています。植物を育てるのはマニュアルがなく、環境や状況を考えながら対応していかなければいけないので難しいですが、そこにおもしろさを感じます。見る人に感動を与えられるような花壇づくりを目指していきたいですね。会社はよく話を聞いてくれます。話すことで何かしらの力になっていると思うし、今後の自分を見出すためにも大事だと思っています。

の場を設けています。ご両親の中には、「この子はダメで」と心配されている方もいらっしゃると思いますが、会社での話をすると安心してくださり、ご自身の気づかなかったわが子の成長に喜ばれて

います。

——貸し農園業務に配属された方のステップアップ例を教えてください。

平井さん まず、野菜や農作業の知識の習得、農園整備の整備業務から始まり、その後農園の管理事務所での接客をしてもらいました。接客業務では、お客様にきちんと対応できることが求められますし、クレームなどがあった場合、上司に“報・連・相”ができなければいけません。農園整備も接客もできるようになると、農園業務の1週間のスケジュールを立てる作業長も担当してもらっています。

——モデル事業を受託しての感想を聞かせてください。

中嶋さん その方の能力や職歴がいかに魅力的でも、生活面や病識ができていないと雇用のネックになります。精神障害者の雇用の課題はここだと、再認識しました。この部分は特に丁寧にサポートしていく必要を感じています。生活面に踏み込むのは会社では限界があるので、常に就労支援機関の方やご家族、医療機関と密に連携しながら、トータルでサポートすることが長く続くコツだと思っています。

——精神障害者を雇用してから社内に変化はありましたか。

平井さん モデル事業以前の社内では、「(平成 17 年に雇用した精神障害者の定着がうまくいかなかったため)精神障害者の雇用はうまくいかない」という印象がありました。モデル事業をはじめたときは、社内カウンセラーである私に、ほかの従業員が頻繁に「こんなこと言ってもいいのですか」と質問してくることもありました。しかし、一

緒に働くうちに理解が進み、自然なコミュニケーションがとれるようになっていきます。現在では、社内の精神障害者の雇用はうまくいかないという印象もなくなりました。

——これから取り組まれる企業へのメッセージを。

中嶋さん 精神障害者ということで身構える人もいますが、基本は労務管理です。「精神障害者には指摘

担当者へ聞く ～モデル事業に参加して～



しない方がよいのではないか」とか「精神障害者だから常にサポートがいるんじゃないか」と感じる必要はありません。上司はどんな部下に対しても目を配りますよね。いつもと様子が違えば声をかけるし、仕事が行きづまっていたら前に進むよう一緒に考える。上司として当たり前でいけばよいと思います。そして、企業ができないところは社外の支援の力を借りればよいのです。多くの企業で精神障害者の雇用が進むことを願っています。「支援があれば働ける!」の前に「雇用があれば働ける!」です。