

# JSN五周年・企業アンケート

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN) 田川精二

2012年5月でJSNは設立5周年を迎えることになりました。2012年3月末までにJSNからの就職者は105名(門真58名、茨木46名、新大阪1名)。JSNメンバーを雇用していただいた企業も約70社余にのぼります。

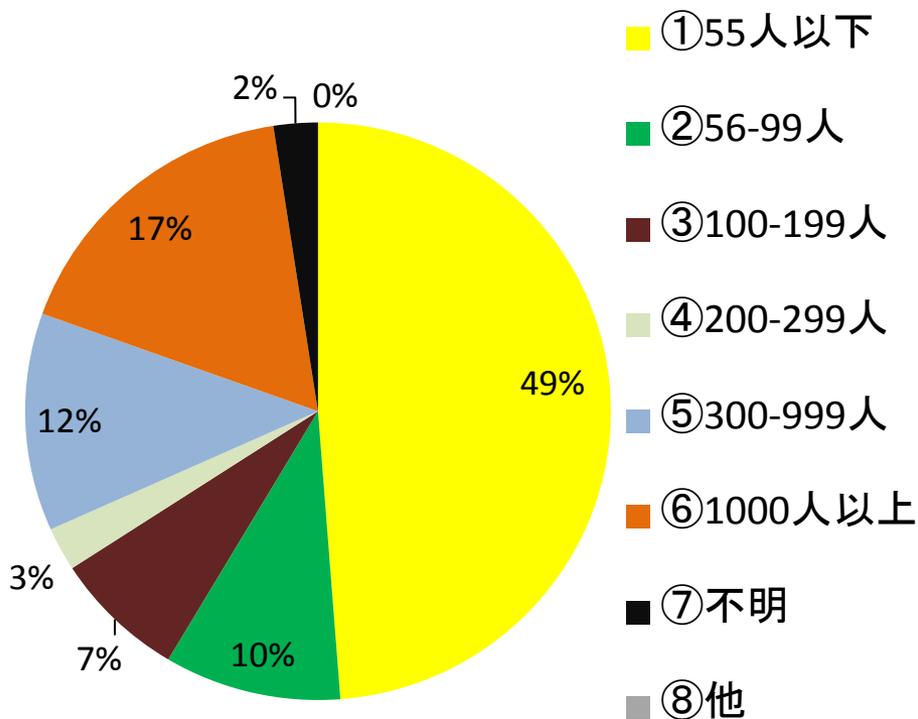
JSN・5周年にあたって、精神障害者の雇用とJSNの支援に対する企業側のご感想・ご意見をいただくためアンケート調査を行いました。

アンケートは非開示で就職した企業やJSNからの問い合わせを拒否されたメンバーの就職している企業などを除き、59社にお願いし、41社から回答がありました。その結果を報告いたします。

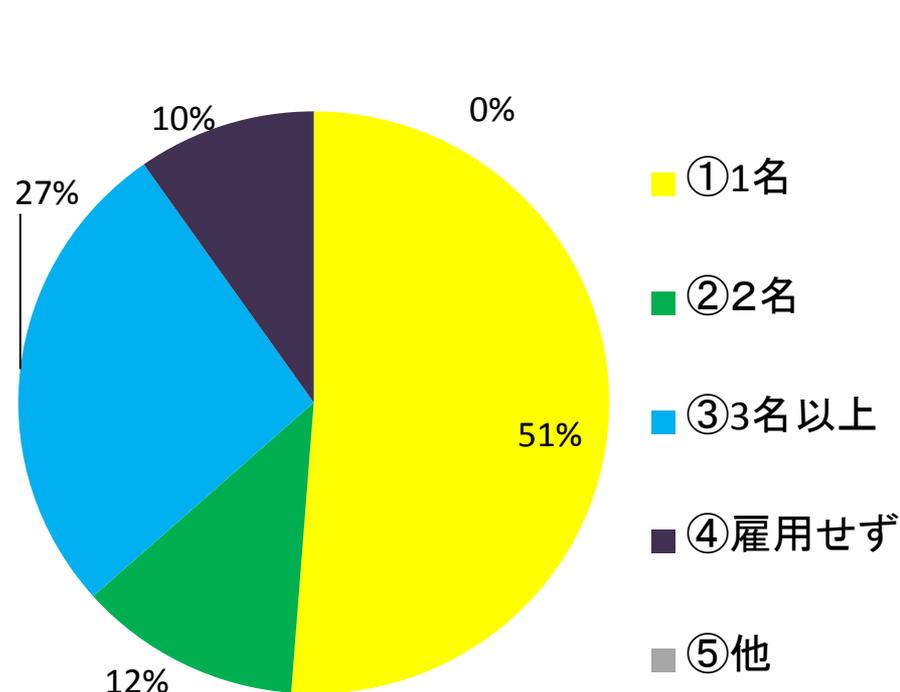
# JSNメンバーを雇用していただいた企業

(JSN五周年・企業アンケート2012, 4 : 41 / 59社)

## 従業員数



## 現在の精神障害者の雇用人数



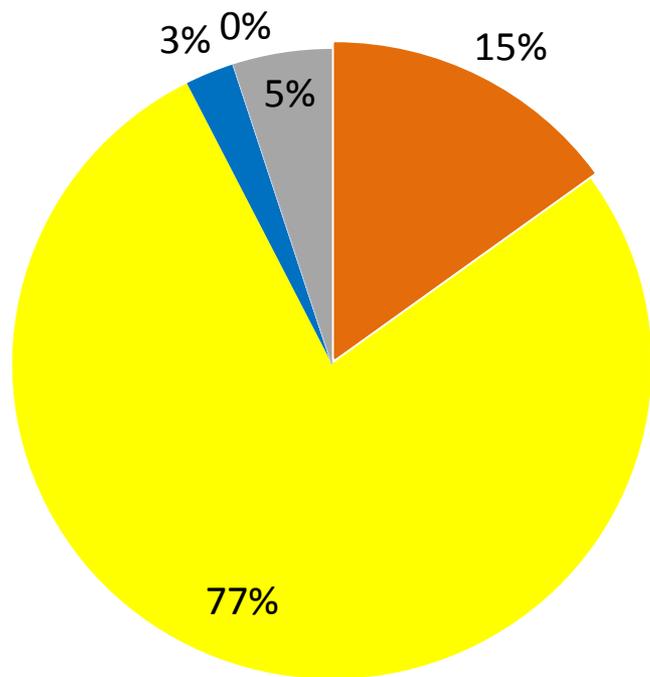
JSNからの就職する企業で最も多いのは従業員55人以下の規模の企業で49%を占める。約6割が99人以下の規模の企業に就職する。一方、従業員1000人以上の企業も17%ある。精神障害者1人雇用が約半数。3人以上が27%を占める。JSN

# 雇用をめぐる精神障害者の理解

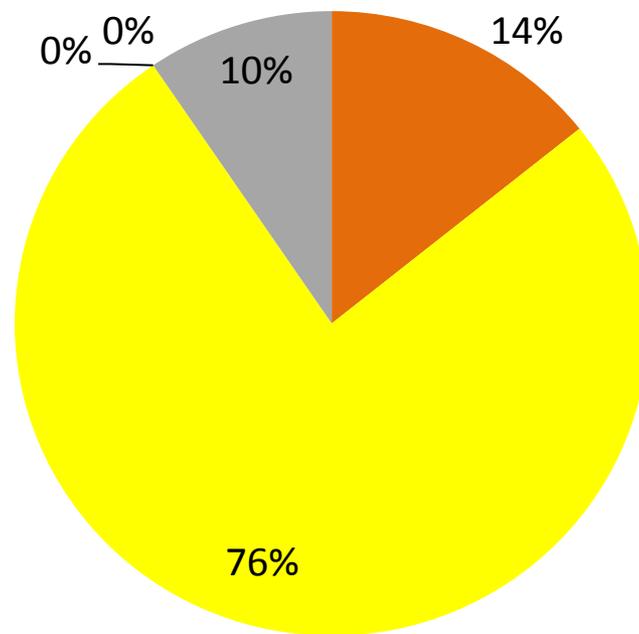
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)

この10年;雇用面での精神障害者理解の変化

雇用後の精神障害者理解の変化



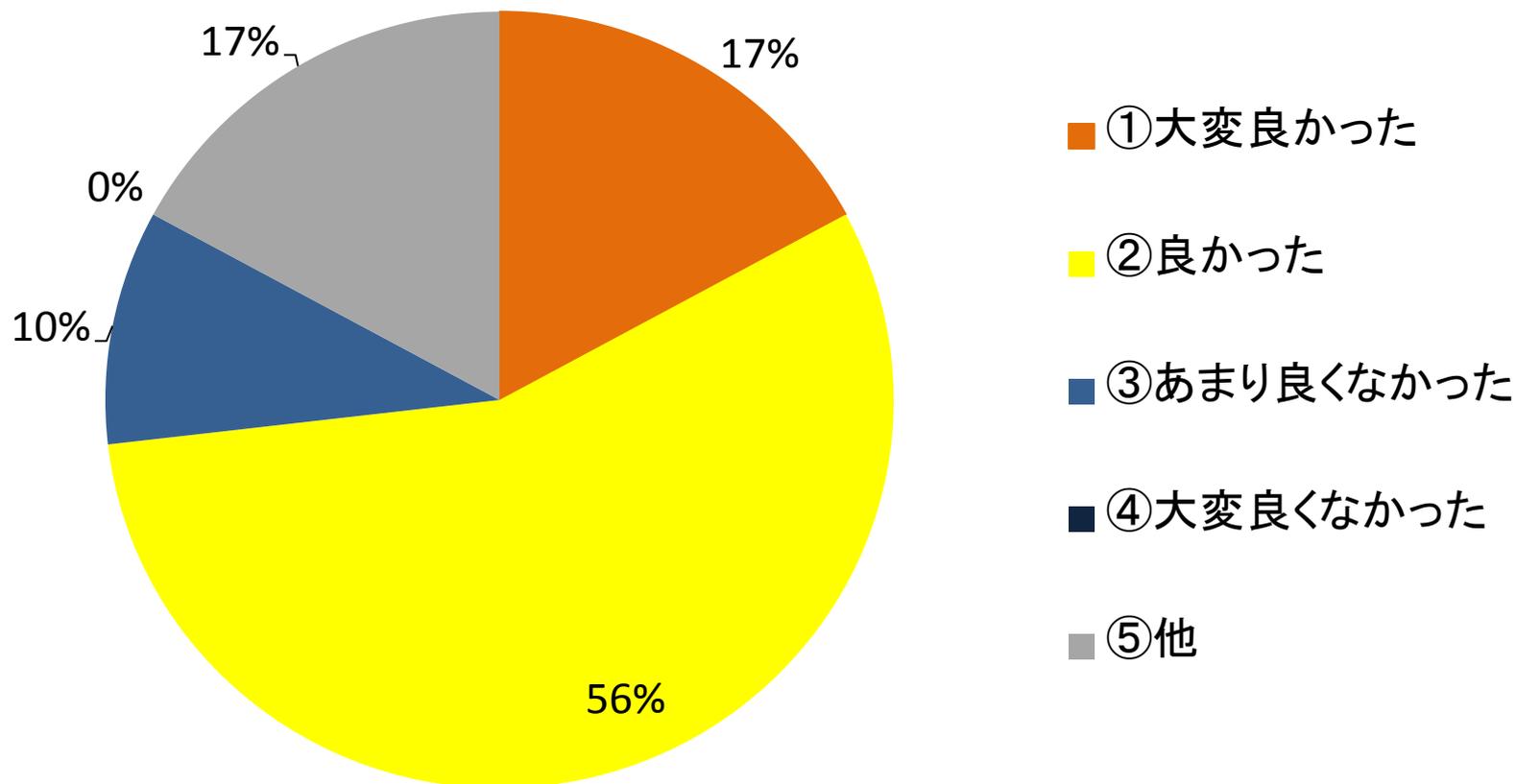
- ①大進んだ
- ②進んだ
- ③全く進んでいない
- ④むしろ後退した
- ⑤他



この10年間で雇用に関わる精神障害者の理解が「大進んだ」「進んだ」とした企業は9割を超えている。雇用してから「理解が進んだ」とした企業も9割だが、「その他」がやや増えている。

# 精神障害者を雇用して・・・

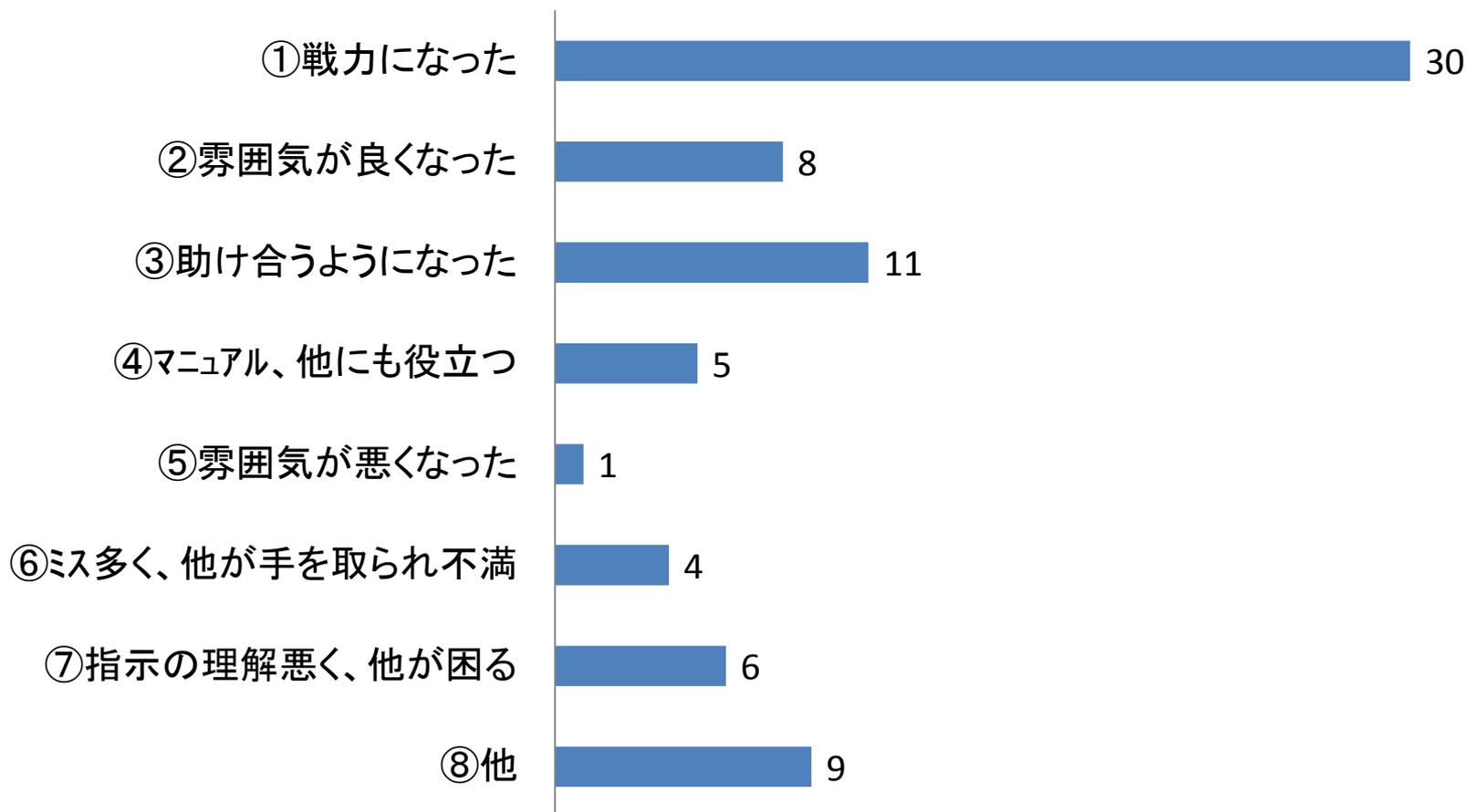
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)



精神障害者を雇用して「大変良かった」「良かった」とした企業が7割以上ある。「大変良くなかった」とした企業はないが、「あまり良くなかった」とした企業が10%あった。支援者は企業をしっかりとサポートしなければならない。

# 精神障害者を雇用したことによる変化

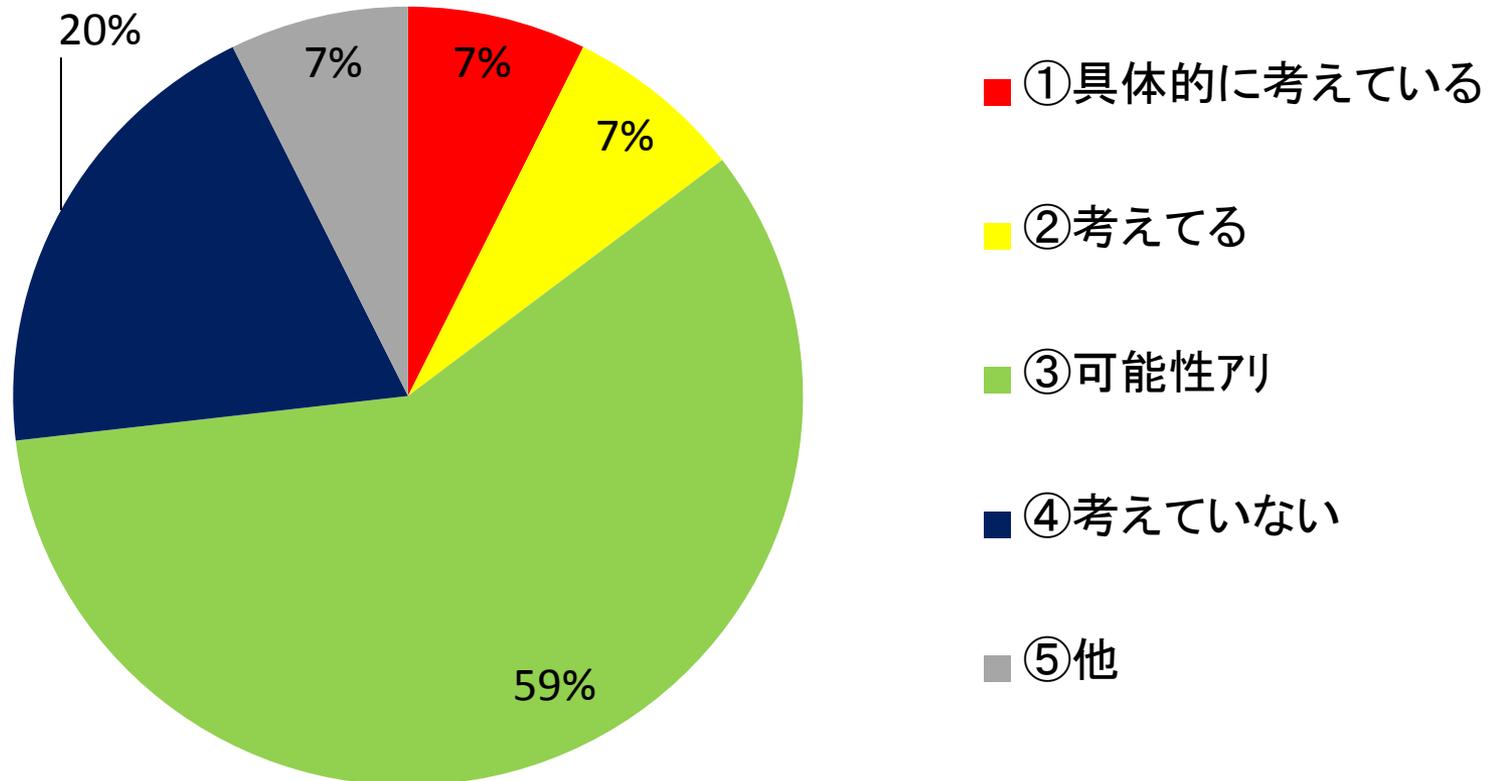
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)



精神障害者は、まず企業の「戦力」として認められている。一方、雇用して良かったとした企業でも、「指示の理解」「ミスの多さ」などで担当者が苦労していることが見て取れる。息の長い支援が必要となる。

# 今後も精神障害者を雇用するか・・・

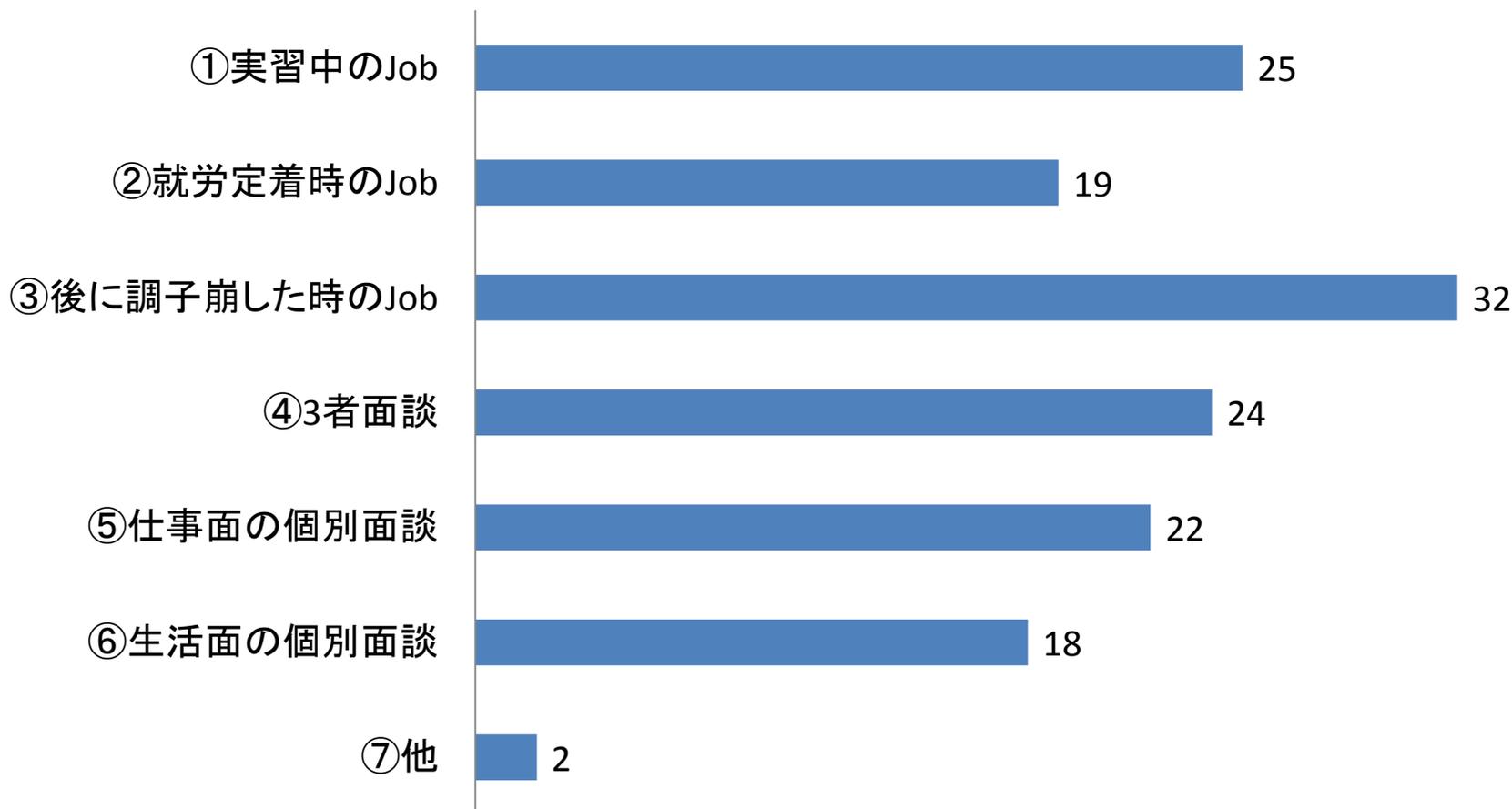
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)



今後も精神障害者を雇用するか・・・との質問に、14%の企業が「具体的に考えている」「考えている」と答えている。また、「可能性がある」とする企業も59%あり、あわせて7割を超える。今後の展望も見えてくる。「考えていない」とした企業は20%。

# 企業から見た就労支援者の必要性

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)



企業が望む就労支援者が行う支援で最も多いのは「就労後、調子を崩したときの支援」であることがわかる。次に、企業「実習中の支援」と「三者(本人、企業担当者、支援者)面談」、「仕事面での個別面談」が続いている。

該当する番号に「○」をつけてください。また、( )内にはご記入ください。

[1] 貴社の従業員数についてお聞きします。

- ①55名以下      ②56名～99名      ③100名～199名      ④200名～299名  
⑤300名～999名      ⑥1000名以上      ⑦不明      ⑧その他 ( )

[2] 現在、雇用されている精神障害者は何名おられますか？

- ①1名      ②2名      ③3名以上      ④雇用していない      ⑤その他 ( )

[3] 以前（およそ10年前）に比べ、雇用に関して精神障害者への理解は進んだと思いますか？

- ①大変進んだ      ②進んだ      ③全く進んでいない      ④かえって後退した  
⑤その他 ( )

[4] 精神障害者を雇用してから、貴社の精神障害者への理解は進みましたか？

- ①大変進んだ      ②進んだ      ③全く進んでいない      ④かえって後退した  
⑤その他 ( )

[5] 精神障害者を雇用してよかったと思いますか？

- ①大変よかった      ②よかった      ③あまりよくなかった      ④大変よくなかった  
⑤その他 ( )

[6] 精神障害者を雇用してからの貴社や仕事現場の変化についてお聞かせください。該当する番号すべてに「○」をしてください。（複数回答可）

- ①会社の戦力になっている      ②現場の雰囲気がよくなった      ③現場が助け合うようになった  
④マニュアルなどを整備したが、他の社員の役に立っている      ⑤現場の雰囲気が悪くなった  
⑥ミスが多く、他の社員がフォローに手を取られ不満が多くなった  
⑦指示の理解など十分にできないため、他の社員が困っている  
⑧その他 ( )

[7] 今後、さらに精神障害者の雇用に取り組む予定がありますか？

- ①具体的に考えている      ②今後考えている      ③今後可能性はある      ④考えていない      ⑤その他

[8] JSNの担当者は、実習中の支援、就労定着のみならず、就労6ヶ月以降もジョブコーチ、企業訪問、個別相談などの支援をしています。企業から見て必要と感じられるJSNからの支援はどれでしょうか？該当する番号すべてに「○」をしてください。（複数回答可）

- ①企業実習中のジョブコーチ      ②就職定着のためのジョブコーチ  
③就職定着してかなり時間の経った後、本人が調子を崩した時などのジョブコーチ  
④企業担当者と本人、JSN担当者を交えた面談      ⑤本人との仕事に関する個別相談  
⑥本人との生活に関する個別相談      ⑦その他 ( )

[9] 精神障害者の雇用にあたって、今後必要と思う制度や仕組みについてお聞かせください。  
( )

[10] JSNに対するご意見やご要望がありましたら、お聞かせください。

( )

ご協力ありがとうございました。以下の番号にFAXしていただければ幸いです。

**JSN茨木 FAX：072-645-6644**

あしだ しょうじ  
**芦田 庄司**さん

アクテック株式会社  
代表取締役社長

証券会社勤務などを経て、1975年にアクテック前身のハクバ写真工業を大阪府枚方市に設立。小グループ別の生産性向上を図る「アーメーバ経営（京セラ・稲盛名誉会長考案）」を、障害者雇用推進に活用。



# 職親さんこんにちは！

## 誰もが成長を感じられる 企業でありたい

取材文 角秋夕里

大阪府枚方市でアルミケースなどを製造するアクテックは、1990年から精神障害者の雇用に実績を持つ企業です。芦田庄司社長は講演会やシンポジウムにも多数参加し、就労支援と社会啓発活動に意欲を燃やします。生産性を上げ、就労を定着させるための工夫や、精神の人たちと一緒に関わっていくにつれて聞きました。

### ハンディある社員も含めた 従業員幸福を追求

——20年前から精神障害者を雇用されてきたそうですね。きっかけは何だったのでしょうか。

新聞の折込チラシでパートタイマーを募集したところ、小規模作業所の方から問い合わせがあったんです。枚方保健所の精神保健福祉室室長が立ち上げた作業

所で、精神の人の職業訓練を行っても、受け入れてくれる企業がないと悩まれていて。その室長の熱意に押され、テスト採用することにしました。

しかし、雇用からまもなく業界不況になり、売上が半減してしまいました。雇ったばかりの障害者を解雇するわけにはいかないと悩みましたね。何のために会社を経営しているのかを考えた結果、全従業員の幸福を追求することが企業の責務だという結論に達し、工夫を凝らして乗り切りました。現在は機械加工部門で3名、仕上梱包部門で1名の精神障害者が働いています。

### 自立への思い大事にした

——勤続年数の長い方で15年と、定着もよいようですね。

訓練期間中に無給では当事者の意欲が続かないので、最初からパートタイマーとして雇用しています。また、配属については全部署をローテーションして、グループリーダーの意見を参考に決めます。単純作業ばかりでは当事者のコンプレックスになってしまいうすし、もっとむずかしい仕事をやりたいという意欲を持つ人もいます。 「自分の仕事」といえるものに誇りと責任を持ち、各自のペースでやれるようになってから、定着率が上がりましたね。

ただ、調子を落としている従業員は見てわかるので、その都度、支援機関へ相談し、アドバイスをいただいています。

——当事者にとっても役に立っているという実感が大切なのですね。全社的な受け入れ体制を整えるための工夫について教えてください。

障害者をオープンにして受け入れを社内にも周知することです。昔はクローズでの雇用でしたが、服薬によって動作が緩慢になるなど周囲もおかしいと気づきますし、サポート体制を整えるには、やはり周知が必要です。

オープンにするのは、もうひとつ理由があります。中途半端な気持ちでの就労ではなく、自立への強い思いがある人を受け入れたのです。入社時には、自分がどうなりたのかという志と実現に向けての目標や行動を、レポートで意思表示してもらいます。

### 数値目標が達成感を生む

——努力目標についてですが、常日頃から作業内容を数値で明確にされているそうですね。

——全社共通のシステムで、毎日、

作業日報に製造台数などの記録を残しています。製造部門では、小グループ別に時間当たりの収益を割り出すコンペも行います。

過去には「障害を承知で雇用しているのだから、評価でプレッシャーを与えないでほしい」と家族の方から要望が出ることもありました。しかし、ここで大事なことは、周囲との比較ではなく、いまの自分の能力を自覚し、どれだけ成長できたかを知ることです。人間には、障害の有無に関

わらず、「これだけは負けたくない」「もっとやれるようになりたい」という本能的な欲求があります。その達成感を満たすには、実績を数値化して目標を立てることが欠かせません。目標設定は障害者と健常者と異なってもいいから、個人が目標に向かつて取り組み、実現していくことがやりがいにつながるのだと思います。

——目標数値化の具体的な成果はいかがでしたか。  
うれしいことに昨年度の生産性

コンペでは、製造部門5チーム中、障害のある社員との混成チームがトップになりました。生産性にハンディを持つ人が8人中3人もいるのに、チームワークというか、仕事に対する執着力の勝利としか思えないですよ。

障害を持つ社員と一緒に働いていると、こちらも多くの気づきがあります。たとえば、グループリーダーが毎朝、昨日の作業実績やその日の割当を発表すると、精神の人たちは全員、これをびっし

り手帳にメモするんですよ。作業手順を何度も確認し、確実に理解してから仕事に取りかかります。こうした几帳面さが、時間当たりの収益トップにつながったのかどうかはまだわかりませんが、5年、10年と実績をデータに取り、客観的に証明していきたいと考えています。そうして障害のある人も企業の戦力として遜色ないことを示すことができれば、障害者雇用のノーマライゼーションを推進できると信じています。



松本 和夫さん  
(仮名)

### リハビリのつもりで 苦手なことにもトライ

統合失調症を発症してから作業所や職業訓練校などを経て、アクテックに辿り着きました。仕事はアルミケースの型材の切断を担当しています。この会社は簡単な作業からむずかしい仕事まで幅広く、能力に応じてステップアップできる点がいいですね。一日、一週間と目標を設定し、小さな達成感の積み

重ねにやりがいを感じます。

ただ、障害があると能力面で劣る点があるのは否定できません。でも、そこに引け目を感じるのではなく、克服できるよう努力することが大切。リハビリのつもりで、いまより上をめざす意欲を持つと、仕事も面白くなります。



浜口 慎さん

### がんばってれば 支援者も現れる

アクテックで働き始めて12年、

アルミケースの枠組みのプレスを行っています。毎日やるべき内容が現場に貼り出されていて仕事に取り組みやすいですし、作業手順もわかりやすく指示してもらえます。体調も前より落ち着いてきたので、今後は型材への穴開けなど、工夫が必要な仕事にもチャレンジしてみたいですね。

障害を持つと辛いことも多いですが、がんばっていったら応援してくれる人も見つかるはず。他の皆さんも踏ん張り続けてほしいと思います。むずかしく考えるよりも、手足を動かしてやれる仕事から始めて、自信をつけてください。

## 【職親会】の会員・賛助会員・団体賛助会員を募集中!

全国精神障害者就労支援事業所連合会（通称・職親会）とは、精神障害者社会適応訓練事業に協力して、当事者の方たちを職場に受け入れてきた小規模な民間企業（職親企業）を中心とする団体です。

働く意欲と能力があるにも関わらず就労できない精神障害者の現状を少しでも前進させるために、全国組織を結成し、研修会を開催するなどの活動を行ってきました。平成17年3月にNPO法人化し、現在全国に21の支部があります。

本会の組織維持と運動の発展には、会員のご支援が必要です。皆様の入会をお待ちしています。

詳しくは下記ホームページ参照

<http://vfoster.org/profile/outline>