

■講演「企業だから意識すべきこと」の意見・質問に対する回答

令和元年度京都障害者ワークフェア 障害者雇用促進セミナー 「企業だから意識すべきこと」の講演に対して、13件の質問・意見をいただきました。

以下に回答しますので確認ください。なお、この回答内容についてのご意見やご質問がありましたら、当センターまでお送りください。（実践アドバイザー 谷垣）

電話：075-682-8928

ファックス：075-682-8944

Eメール：support@kyoto-jobpark.jp

No.	内容
質問	精神障害者の雇用が増加しているが、定着率も精神の方が一番長くなっているのでしょうか？
回答	<p>精神障害のある方の定着率は、他の障害種別の方と比較して低くなっています。平成30年度の厚生労働省の障害者雇用実態調査では、平均勤続年数は、身体障害者10年2月、知的障害者7年5月、精神障害者3年2月となっています。また、一年後の定着率は、2017年発表の高齢・障害・求職者支援機構の調査で、身体障害者60.8%、知的障害者68%、精神障害者49.3%、発達障害者71.5%となっています。</p> <p>このようにいずれのデータを見ても精神障害者の定着率が最も悪くなっています。その要因としては、一般的に精神障害のある方は体調に波があり疲労しやすい、対人関係やコミュニケーションが苦手である、環境に適応するのに時間がかかる等が挙げられ、これらが職場に定着し安定して働き続けることへの課題とされています。その対策としては、個々の特性や生きづらさを把握して業務環境をつくるのが大切であり、その実現のために丁寧なマネジメントが求められます。最近では、精神障害のある方のマネジメントツールとして様々なものが開発されていますが、代表的なものとしてSPIS(エスピス)があります。詳細は、当センターのホームページのコンテンツである「障害者雇用お役立ち情報箱」のFAQ4-1-11を参照してください。</p>
意見	<p>考えからやるから(やろうとするから)ストップする。とりあえずやることがスタートする。それから学ぶ。考えるよりまず行動だと思います。</p> <p>生産性≠戦力化ではなく、生産性=人材育成力だと思います。</p>
回答	<p>ご意見ありがとうございます。「まず、やってみる」、これは大切なことだと思いますし、考え方として否定するつもりはありません。ただし、私の経験からすると、一般の企業において失敗する事例の典型は、誰かに言われて障害者雇用をしてみたが、結果としてうまくいかず、もうこんな苦勞はしたくないという事例です。いわゆるトラウマ的になってしまうというものです。このようになってしまう原因は、</p>

	<p>最低限知っておくべき事(基礎知識)を知らないまま取り組んだというケースが多いと感じています。</p> <p>基礎知識を知らないで取り組むと、発生する失敗が大きな失敗となりトラウマになってしまうケースもあります。一方、基礎知識を知った上で取り組むと、発生する失敗は小さな失敗という(として捉えられる)ことが多く、この場合は失敗が次への糧(改善)につながると思います。また基礎知識を知っていると企業だけでやりきろうとせずに支援機関を活用するようになるので、より改善が進むと思います。</p> <p>意見していただいたように、障害者雇用において最初からすべてがうまく行くというケースは少なく、失敗しながら学び、改善していくことが重要です。このように失敗から学ぶために、まず最低限知っておくべき事を学んでくださいね、と私は思っています。</p> <p>生産性についての捉え方はいろいろあるので、正解はないと思います。私が言いたかったのは、障害のある方を戦力化しないと企業としてはだめであり、本人にも失礼にあたると思います。そのためには業務改善と能力開発の両面で行う必要があります。業務の種類や職場環境によって異なりますが、あるケースでは業務改善の切り口がより重要になることがあるでしょうし、あるケースでは能力開発がより重要になる時があると思います。これらをどのようにバランスしながら丁寧に継続しつづけるかが重要であると思っています。</p>
意見	<p>配慮の事例をたくさんアップしていただけると幸いです。</p>
回答	<p>配慮の事例を多く知ることは重要です。「障害者雇用お役立ち情報箱」でもできるだけ多くの事例紹介とリンクしていますので、1.「調査・学習」ステップ (1) 事例把握を参照してください。</p> <p>また、具体的に知りたい事例がありましたら、当センターまでご相談ください。多くの実践アドバイザーもいますのでさまざまな事例を紹介できると思います。</p>
質問	<p>発達障害と精神障害を併せ持つ従業員の特性について、関係部署の人間は認識を概ね共有できていると思うが、全社では情報・認識が共有できておらず、休憩時間に特性のある従業員が騒音・雑音で苦しんでしまう事例があった。当社では、幸い空き部屋があったので避難場所を提供できた。空き部屋など避難場所が無い事業所の場合ではどんな配慮や対応をされていますか？</p>
回答	<p>ご存じのように、同じ障害名でも一人ひとりの特性は異なりますし、働く職場の環境も異なり、ご質問のように対応できる内容も違います。特にハード面での対応は職場環境に依存しますので、対応方法はまちまちになります。むしろソフト面の対応が知恵の見せ所と言えらると思います。</p> <p>障害をオープンにして就労されていることを前提に話しますが、基本は本人了解のもと、関係する社員へ基礎知識を学習してもらうことから始める必要があります。実際、このようなケースで、私が企業に出向いてセミナーを開催した会社もありま</p>

	<p>す。その上で、お互いが快適に過ごせる環境づくりに向けて知恵を出し合うことが大切です。キーワードは、仲間だからこそ工夫しあうということです。会社に任せきりで、会社が何とかするという発想だけでは難しいと思います。これも「ちょっと丁寧なマネジメント」の発想だと思います。私の知っている事例では、休憩場所はないが食堂の隅の席で壁に向かって食事し、その場所で眠るというスタイルの方もいますし、休憩場所は隔離せずに現場の片隅で休むほうが良い(特別扱いされている感が少ない)と感じる方もいます。いずれにせよ、本人特性を踏まえて、関係するできるだけ多数の人の理解が得られる対策を検討してください。</p>
意見	<p>全体像を話して頂けたのは良かったと思います。ただ、もう少しサポートセンターの役割を知りたかったですし、ポイントを絞って頂けた方がイメージがしやすかったです。ハローワークや職業センター、ナカポツとどう使い分ければ良いかが難しかったです。</p>
回答	<p>今回のセミナーは、「初めて障害者雇用に取り組む企業や、比較的経験の浅い企業に対して障害者雇用に取り組む際の考え方を話す」ということが目的でしたので、当センターの活動については簡潔に説明しました。</p> <p>当センターの活動については、当日配布した「京都障害者雇用企業サポートセンターのご案内」のチラシを参照してください。これは当センターのホームページの冒頭にもリンクを張り付けています。</p> <p>基本的な流れは、基本ステップ図に沿って、①まず企業に学習していただく、②準備が整ったら業務選定する、③実習生を紹介し現場実習でマッチングを実施する、④マッチングできればハローワークを通じて採用処理に入る、⑤採用後の定着支援活動をする、という流れです。</p> <p>いずれにせよ、何か迷ったり相談したいことがあれば当センターに一報ください。全ての相談窓口となり、当センターで対応できないことは最適の部署につなぎます。</p> <p>ハローワーク、職業センター、ナカポツの使い分けについて理解しづらかったかも知れませんが、基本はお話しした通りですので、分かりづらいことがあれば当センターに相談ください。</p>
質問	<p>障害者雇用に対するマネージャーや社員へのアプローチ方法、理解者を増やしていくにはどうすることが必要か教えてください。</p>
回答	<p>ご質問のように、企業のトップ・マネジメント層をはじめ、職場の理解者を増やしていくことは重要です。一般的には、それぞれの階層毎にアプローチしていく必要があります。企業によって状況が異なりますので、具体的には当センターへご相談ください。</p>
意見	<ul style="list-style-type: none"> ● 生産性の意識、業務の限定ではなく障害者ができることにフォーカスすることが大切だと改めて理解した。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害者雇用がいよいよ求められる状況になっていますので参考になりました。前向きに考えたいと思います。 ● 「ちょっと丁寧なマネジメントをしてほしい」というワード。その通りだと思いました。「一人ひとりの特徴や特性を理解することが重要」。当たり前ですが一番難しいです。 ● 「個性にあう業務を作り出す」こと。これは普段から考えていることなので自信になった。合理的配慮の3本柱を意識します。 ● 大変勉強になりました。これまでの固定観念は捨てて障害を持つ方と関わっていこうと思います。 ● とても分かりやすい内容でした。障害者雇用促進法についてもあいまいな認識だったと気づかされました。
<p>回答</p>	<p>講義内容に対して、共感の意見をいただきありがとうございました。障害者雇用は、最初からうまく行かない場合が多いと思います。業務改善、能力開発の継続がキーであり、大切なのは小さな失敗を改善につなげることだと思います。是非、実践する中で、お困りの事や相談したいことが発生すれば、当センターまで遠慮なくご連絡ください。また、他の企業に共有したい事例などがありましたらご連絡いただければ幸いです。当センターのホームページのコンテンツである「障害者雇用お役立ち情報箱」をより充実していきたいと思います。</p>