

第
61
号C-STEP
システム
人間を主役にした人材雇用開発
ニュース

精神障がいのある方への就労支援と職場定着支援

精神保健福祉士

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 事務局長 松本 秀樹

■障がい者種別の人数

本稿では、C-STEPが就労支援する障がい者について述べていきます。現在、日本での障がい者種別の概数は、身体障がい者が436万人、知的障がい者が108万2千人、精神障がい者（発達障がい者含む）419万3千人となっています（厚生労働省「患者調査・2017年」）。身体障がい者が436万人と多いのは、60歳以上の高齢者が身体的疾患を抱えるケースが多く、その数が反映されているためです。その次に多いのが発達障がいを含む精神障がい者であり、C-STEPへの相談も飛躍的に増加しています。

■C-STEP事業へのエントリー者は精神障がいを抱えた方が増加

C-STEP事業へエントリーされた求職者数は、2022年度（2022年4月から2023年1月末現在）77名です。その内、障がいのある方が53名（68.8%）となっています。また、その53名のうち精神障がいのある方が27名で、実に障がいのある方の約半数（50.9%）となりました。さらに、C-STEPへエントリーされる精神障がいのある方は、発達障がいを抱える方が多く、環境の違いによって独自の特性が表れやすくなる方もいます。

一般的に障がいの「診断名」で見た希望職種について、自閉的傾向のある方は変化を好まない傾向があるとされ、職種としては、単純作業の繰り返しやルーティン業務を希望すると言われています。また、ADHDや広汎性発達障がいを抱える方は変化がある仕事を好む傾向があるとされ、仕事上臨機応変な対応を必要とするバックヤード業務や動きのある軽作業などを好むと言われています。ただ、これも一概には言えず、実際にやってみないとわからないことが多く、全く好みと違った仕事でマッチングするケースもあります。

そのためC-STEPでは、会員事業所へ障がい者求人依頼の際には、まず職場実習でその方が仕事とマッチしているか、仕事環境とマッチしているかを体験的に確認する場を設けていただいています。そうして企業と求職者をマッチングし、定着支援へ進めます。

■人間関係での悩みが多い

精神疾患を抱える方の中には、人間関係で転職を繰り返している方がいます。こうした悩みを抱えている方には、「人への捉え方の見直し」が必要な方もいます。例えば何気ない会話の中で相手が言った言葉に深く落ち込んだり、相手と視線が合うだけで睨まれていると

感じたりする方もいます。この場合、SST（ソーシャルスキルトレーニング）等、人に対する捉え方の訓練を行います。訓練を積むことにより、人間関係について改善が見られます。また、訓練することにより自分の中のこだわりが理解でき、納得し、気持ちが楽になる方もいます。「SST訓練」は、主に若者サポートステーション、障がい者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等で実施されています。

仕事に関しても、精神疾患を抱えている方が人間関係に行き詰まっていたら、まず何が原因で行き詰まっているのか、相手の話し方か、態度か、表情か等聞き取ることが必要です。聞き取りができれば、今度はその原因を解消する作業として、相手の言いたいことは何かということを理解し、「人への捉え方の見直し」をすることが肝要です。

■定着支援のポイント

鬱（うつ）や不安障がいを抱える精神疾患の場合、職場に悩みを打ち明けられる人（キーパーソン）の存在が大きいです。特に人間関係でつまづくことの多い精神障がいのある方にとっては必要不可欠です。C-STEPが関わる定着支援の現場では、①キーパーソンの存在確認、②複数の同時タスクをしない職場環境、③配慮事項および自己管理の浸透確認を行います。特に配慮事項に関しては、入社時に聞いていたが職場が繁忙期に入ったため、配慮事項自体忘れ去られたりするケースもあります。そのためにもキーパーソンを交えた面談の機会を定期的に持ついただけると不安の軽減につながります。

就職者に対するアドバイスとしては、自己管理の大切さを伝えています。仕事を続けるにあたり、①生活リズムを整える、②セルフマネジメントとしての通院・投薬管理、③人に対する捉え方の見直し等です。これらを就職者へ伝え、関係機関と連携し、ケースによっては、ジョブコーチの支援も行っています。人によって支援方法が異なり、まさに定着の特効薬などはありません。障がい特性、あるいは職種によってどのように支援していくか個別に対応することが求められます。

精神障がいのある方が会員企業へ就職し、定着するためには、我々C-STEP職員は、①当事者に寄り添い、②他の支援機関と連携し、③支援方策を常に見直しながら支援しています。これからも、精神疾患のある求職者が多くなることが想定されています。C-STEPとしましても、個々人の状況に合った職場を開拓するとともに定着支援を行ってまいります。

就職差別につながる「裏アカ」調査を利用しない!

■「裏アカ」調査をご存知ですか?

就職活動中の学生たちが匿名やハンドルネーム(ネット上で使用する名前)で行ったSNSへの投稿について、本人を特定し、企業が採用時に活用する調査(いわゆる「裏アカ」調査)が横行しています。報道(6/6共同通信、9/8MBS他)によれば、企業から委託を受けた調査会社が、就職活動中の学生や中途採用への応募者の裏アカウントをあぶり出し、投稿内容をチェックし、投稿内容を「問題なし」～「懸念あり」など4～5段階評価をつけて企業に報告するものです。さらに調査会社は、企業の委託を受けて、職歴調査(過去の職場での素行や風評を聞きとる)や身辺調査(居住地を訪れて、近隣住民に聞き込みをする)を行っており、実際の身辺調査に同行取材した模様が報道されました。

■委託企業と調査会社の言い分

委託企業は、『「裏アカ」は学生や求職者の本性を知るための貴重な資料になる。』という。調査会社は、『調査を通じて適性を見極めれば、ミスマッチを防げる。調査自体も委託企業が採用プロセスにおいて、本人から「同意書」を取っているので、「裏アカ」調査は問題ない。』という。はたしてそうだろうか。

■「同意書」は黄門様の印籠ではない

個人情報調査(職歴調査や身辺調査他)はどこまで許されるのか。職業安定法5条の4(求職者の個人情報保護)や 同法3条(雇用における差別の禁止)において、「本人の同意のない調査は違法な行為」であると明確に定めています。では、「本人の同意」があれば、いかなる調査も許されるのか。就職活動において、履歴書やエントリーシートの提出に加え、「採用応募者の個人情報取得・利用同意書」を求められるケースが増えています。求職者は「同意書」の提出を拒むことはできますが、現実問題として、提出を拒否すれば採用担当者に「何か隠し事でもあるのか」「不都合な過去があるのか」といった疑念を抱かせることを恐れ、ほぼ全員が「同意書」にサインをするのが実情です。そのような「同意書」を盾に、「どのような調査にも同意している」と解することはあまりにも不合理です。

■就職差別を許さない!

厚生労働省は、「公正な採用選考の基本」を教示し、採用選考の基本的な考え方として、応募者の基本的な人権を尊重し、応募者の適性・能力に基づいて行うよう指導しています。また、住宅状況や生活環境・家庭環境に関する質問や思想信条に関する質問は不適切であり、「身元調査の実施」は不適切な選考方法であると明確にしています。

さらに、2022年(令和4年)10月1日には改正職業安定法が施行され、「募集情報等提供事業」の運営ルールが変更されました。今回の改正により、「裏アカ」調査等を行う事業者を「特定募集情報提供事業者」とし、厚生労働大臣への事前届け出義務と年に1回「事業概況報告書」の提出を課すとともに、個人情報取扱規定等の適用を受けることとなりました。違反行為には改善命令が発せられます。



厚生労働省
公正な採用選考の基本



令和4年度
改正職業安定法

■利用企業の意識や人権感覚が問われている

就活学生や求職者にも課題はあります。言うまでもなく、誹謗中傷や人に見られては困るような投稿(発信)をしないことは当然のこと。ネットリテラシー、情報リテラシーを身に付けることは社会人としての基本です。

調査企業においては、百歩譲って「裏アカ」調査が現行法上、グレーゾーンであるとしても、身辺調査は、住宅状況や家庭環境、資産状況等に関わる調査そのものであり、就職差別につながる明確な違法行為であり、決して許されるものではないことを自認すべきです。

そして、最大の問題は、このような調査会社を利用する企業の問題です。そもそもこのような調査を依頼し、調査料金を支払う企業が無ければ当然「差別調査ビジネス」は成り立たないのですから。調査会社はインタビューに対して、「今では月に300～500件の依頼をいただいております。これまで100社以上から依頼があり、その多くが大手企業」と悪びれることなく答えています。多くの大手企業が、「サステナビリティ基本方針」や「人権基本方針」を公表し、その取り組み状況を公開する一方でこのような調査行為が横行していることに矛盾を感じずにはいられません。求職者の履歴書やエントリーシートを安易に調査会社に提供することに何のためらいもないのでしょうか。「就職差別につながる危険がある」と考えたことはないのでしょうか。

利用企業の実像は、今は闇の中ですが、「裏アカ」のごとく、いずれ明るみに出ることでしょう。いつまでも調査依頼を続ける企業は、信用失墜を招き有能な求職者から敬遠されることは自明のことです。これまで利用したことがある企業には猛省を促すとともに、就職差別根絶の取り組みを前進させる決意と行動が求められています。

(常務理事 中谷佳稔)

C-STEP事業

人と仕事をつなぐ企業の集い2022を開催しました。

2022年11月に「人と仕事をつなぐ企業の集い2022～“現場に学ぶ”、“生徒の学びに触れる”から始める障がい者雇用～(①支援学校見学会②企業見学会)」を開催し、障がいのある方の就労をめざした取り組みや働きやすい職場づくりについて学びました。

【主催】 人と仕事をつなぐ企業の集い2022実行委員会(大阪府、大阪府教育委員会、大阪市、C-STEP)

【後援】 大阪労働局

①「大阪府立たまがわ高等支援学校」見学会 2022年11月9日(水) 13:00～15:00

参加者 企業で障がいのある方の雇用に関わっている方 20名

はじめにC-STEP 中谷佳稔 常務理事の開会あいさつ、東野裕治 校長のあいさつの後、学校概要や就労をめざした取り組みなどについて紹介していただきました。その後、3班にわかれて学内・授業見学を行いました。

参加者からは

- ・日頃見ることがない支援学校の授業や取り組みについて知ることができ、大変参考になりました。
 - ・生徒達がきちんとあいさつをされ、熱心に授業(作業)に取り組んでいたのが印象的でした。各教室の先生も笑顔で授業をしておられ、感銘を受けました。
 - ・少人数制で授業を進められ、きめ細やかに対応されていると思いました。iPadを活用しているところも興味深かったです。
- などの声があり、高等支援学校の授業や就労にむけた取り組みについて理解を深めることができました。

(学校概要)

職業に関する専門学科を設置し、就労を通じた社会的自立をめざす「高等支援学校」として2006(H18)年設立。
生徒数:197名(2022年11月現在)
※共生推進教室生含む
職業学科:ものづくり科、福祉・園芸科、流通サービス科



福祉・園芸科を見学する様子

②「株式会社ニッセイ・ニュークリエーション」見学会 2022年11月28日(月) 14:30～16:30

参加者 企業で障がいのある方の雇用に関わっている方、支援学校の先生など 41名

はじめに大阪府 小川 勝 商工労働部雇用推進室長の開会あいさつの後、会社の紹介DVDを視聴しました。

その後、4班にわかれて施設・職場の見学を行い、障がいのある方が働きやすい職場にするための工夫や配慮のある環境づくりについて学びました。

見学の後、業務第二部長 相井弘幸さんから実習の受け入れや雇用の流れ/定着支援/人材育成の取り組みについて、続いて就職者から、自身の障がい/就職に向けた実習/就職してからこれまで/今後の目標などについてお話していただきました。

参加者からは

(企業の方)

- ・障がいのある社員同士がお互いの障がいを理解し、支え合うことを大切にしていることがよく分かりました。
- ・「自分たちの会社は自分たちで作る」という考え方が浸透されていて、とても素敵だなと感じました。

(支援学校の先生)

- ・施設の紹介で、学校でも取り組みそうなところがあり参考になりました。
 - ・よいところを見つけてほめること、役割をつくることは学校現場でも大事だと改めて思いました。
- 障がい特性の理解を教員、生徒で学び合う場をつくっていききたいです。などの声がありました。

(会社概要)

日本生命保険相互会社の特例子会社として1993年設立。
従業員数:408名 うち障がい者356名(2022年4月現在)
事業内容:一般事務(日本生命からの委託業務)、
印刷・製本業務、物販事業(コンビニエンスストア)、
クラフト事業(はなてん工房)など



会社紹介の様子



施設見学の様子

今回の集いでは高等支援学校の授業や障がいのある方が働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業の見学をさせていただき、今後の障がいのある方の雇用、定着支援に取り組むにあたり、たいへん参考になりました。開催にあたり、ご協力いただきました会場校・会場企業の皆さま、ご参加いただいた皆さま、ありがとうございました。

2023年度C-STEP通常総会開催のお知らせ

日 時	2023年6月22日(木) 14:00～16:00
場 所	大阪府立男女共同参画・青少年センター(ドーンセンター)
内 容	第16期 評価顕彰会員感謝状贈呈式 2022年度事業報告・2023年度事業計画提案など

就職者の声

株式会社ケーエスケー

今号では障がい者雇用を促進するため、支援学校等の生徒の実習、雇用に積極的に取り組まれている株式会社ケーエスケーの本社人事部の方、本社営業企画部、大阪物流センター(医薬品のピッキング業務)に就職された方にお話を伺いました。

—障がい者雇用の取り組みについて(本社人事部 堀さん)—

今春は、本社事務職で支援学校等卒業生を2名採用する予定です。当社ではまず実習(1~2週間×2回)で業務を体験してもらい、周りの人とのコミュニケーションがうまくとれているかなどを見ます。本社事務職の業務創出にあたり、業務のIT化を検討する際、障がいのある方に従事していただく業務量の増減を意識して調整を行っています。

■本社営業企画部 辻本さん

(大阪府内の支援学校卒業後2018年4月入社)

業務内容:申請書のチェック、PC(エクセル、パワーポイント)を使った資料作成など

・実習へのチャレンジからこれまでを振り返って、がんばったことなど

実習では周りの方にとっても優しく教えていただき、この会社で働きたいと思いました。通っていた支援学校では事務職での就職者が少なかったので期待されていたうえ、他の実習に行く予定もなかったので一生懸命がんばった記憶があります。入社してからは2年目に大きく仕事内容が変わり戸惑いましたが、覚えられるように勉強してがんばりました。

・これから挑戦してみたいこと

上司が発表で使う資料の作成をしてみたいです。

・休日の過ごし方

バスに乗ることが好きなので、休日はバスで大阪市内などを巡ったり、バス旅行に行ったりしています。最近では夜行バスにも乗るようになり、自分で時間や行き先の名所、特産物などを調べて計画し、日本各地を旅行することが楽しいです。日々の仕事をがんばるための活力になっています。

—上司の油谷係長より(働きぶり、指導方法、今後について)—

どの業務も真面目に意欲的に取り組んでくれています。現在は常時指導にあたることはなく、本人に任せている部分が多いです。今後のスキルアップや困ったことがあればサポートできるよう、辻本さんに合わせた形の日報を用いて、目標、課題の共有を行っています。自分での気づきが大事だと思いますので、業務で修正を要する点があった場合は厳しく注意するのではなく、日報に再確認を促すコメントをすることもありますね。最近では使う人の希望を反映させた資料の作成ができるようになってのを見て、成長しているなあと感じています。周りの人とのコミュニケーションもとても上手で、いつも楽しくバス旅行の話聞かせてもらっています。今後もこの調子でがんばってほしいです。

【株式会社ケーエスケー】

事業内容:医療用医薬品、医療機器、医療材料、臨床試薬などの卸売業、ならびに、倉庫業および貨物自動車運送業等



■大阪物流センター Mさん

(大阪府内の支援学校卒業後2022年4月入社)

業務内容:物流センター内にて医薬品等のピッキング、出荷および検品作業

・実習へのチャレンジからこれまでを振り返って、がんばったことなど

実習時、ピッキング業務では、数の計算が苦手なので正確にできるように落ち着いて取り組むこと、出荷業務ではトラックのドライバーさんに大きな声であいさつをするなど、



元気に作業をするのをがんばりました。今ではドライバーさんや他社の方と楽しく話ができます。ピッキング業務では自分の作業がすんだら周りを手伝うことを心がけてがんばっています。



—久保センター長より(働きぶり、指導方法、今後について)—

当センターの指導は、障がいのあるなしに関わらず、様子を見ながら各人に合わせて行っております。Mさんは入社当初より意欲的に業務に取り組み、短期間で立ち上がってくれました。現在ではとても戦力になってくれています。半年ほど前に新しい業務(PCの伝票確認・検品作業)の追加を提示したところ、やってみたくて答えられ、積極的に覚えてくれました。同僚やドライバーさん、他社の方とのコミュニケーションも上手でよい雰囲気を作ってくれており、与えられた仕事だけでなく、全体の流れを把握し、周りを見て応援が必要な所に自ら動いてくれるのでとても助かっています。現在も多くの業務をこなしてくれているので、しばらくは今の仕事をしっかりとがんばっていただきたいと思います。



CAREER SUPPORT & TALENT ENHANCEMENT PLAZA

編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)

〒540-0028 大阪市中央区常盤町 1 丁目 3-8

中央大通 FNビル 14 階

tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033

URL (ホームページ) <https://www.c-step.or.jp>