

メンタルヘルス重視の職場作り

障害者雇用の成功事例・失敗事例

報告者



(株)タムラコーポレーション
専務取締役営業本部長
おか いちろう
事業内容 運送・流通・特定信書便・倉庫・食堂
生活サポート 設立 一九七六年
資本金 一〇〇〇万円 社員数 七二名



㈱奥進システム 代表取締役
おくわき まなぶ
事業内容 WEB業務システム開発、ホームページ開発 設立 二〇〇〇年
資本金 三〇〇万円 社員数 七名



(社)おあしす福祉会 就労支援員
はやせ はるな
事業内容 設立 一九八三年 職員数 三二名



(社)JHC板橋会 雇用支援ワーカー
しもののみか
事業内容 設立 一九八三年 職員数 二六名

コーディネーター
みまらのみみりプリントセンター 代表取締役

みかも
三嶋 みちこ氏 (八十五支部 障害者委員会委員長)

メンタルヘルス疾患で、仕事を続けることができなくなる人が増えていきます。プライベートでの体調管理だけではなく、企業内での病気になる環境づくりが課題です。障害者委員会では身体的障害の他に精神疾患や知的障害、発達障害のある人達が継続して働けている会社、その環境作りのヒントがあると考えました。障害者雇用の成功事例・失敗事例をひも解きながら、メンタルヘルス対策を考えます。

働きやすい職場とは

障害者委員会委員長 三嶋 みちこ



高齢化や少子化により労働人口が減りつつある現代は、従来働きづらかった人にも働いてもらおうという機運が高まっています。障害者委員会では三十年にわたり、働きづらい人でも働ける職場について学んでいます。障害には、身体・知的・発達・精神と四つの分類がありますが、例えば、車いすを使っている人でも、うつ病を患っている人でも、一緒に働くには配慮が必要です。私達は、精神疾患のある人が比較的問題なく働いている職場の配慮の中に、メンタルヘルス対策のヒントがあるのではないかと考えました。今回、二社の事例を発表していただきます。続いて、障害者手帳を持ちながらも、雑誌編集のお仕事をされている方に体験談をお聞きます。いきなり、なんの知識もないまま、障害のある方と一緒に仕事をしてくださいと言われても、企業側も困惑します。そこで、様々な公的機関や、行政から委託を受けた「支援機関」が、企業と働く障

害者の仲を取り持つてくれます。何か困りごとがあれば、いつでも相談に乗ってくれます。今日はその支援機関二か所のお話も伺います。

事例① 初めての障害者雇用

(株)タムラコーポレーション 岡 一郎

経営理念は「ありがとう」に心をこめて共に（一緒に）働き、共に（一緒に）成長し、共に（一緒に）幸せになる」です。社員、協力会社ともに仕事創りをし、社内での育成をし、成長し皆で



幸せになるう、これが地域社会やお客様の為になるだろうという理念です。赤帽の神奈川第一号として創業し、今は単なる物流からサービスマンへと拡大しています。二〇一三年十月に神奈川で開催された障害者問題全国交流会に社長が参加し、職場環境整備・改善ができることや社会的意義に感銘を受け、困難を抱える若者を支えたいと、雇用に踏み出しました。本日の木村座長が運営する就労移行支援事業所から、前職で物流会社勤務経験のある人を紹介されました。三七歳の男性で精神疾患があり、月に一回の通院、日に三回の服薬ですが病状は安定しています。二カ月の研修後、現場から彼を採用して欲しいと強い要望がありまして正式採用しました。研修初日、正式採用日に、彼について所属先従業員と情報共有しました。業務指導や勤怠の面倒を見る指導係をつけました。

研修期間から、働く上で一番のネックだったのは通勤時間でした。非常に人ごみが苦手だったのでラッシュを避け、九時の始業を九時半にしました。担当業務は倉庫での入出庫検品、棚卸、データ入力、報告書作成の他、配送助手として乗車勤務もしています。

前職では障害を隠していたため、服薬も秘密にしており、時間が不規則になっていました。仕事ができない、ということとで評価も低く、帰宅するとストレスから親子喧嘩ばかりでした。今、障害をオープンにして働くと、服薬が規則正しくなり、指導係の適切な指示や確認を得られ、家族とも円満に過ごせています。昼食時は社員に御用聞きをしてくれます。不規則だった皆の昼食が彼のおかげで是正されました。営業所の雰囲気明るくなり、彼に解かりやすいように設備のレイアウトを変更したことで改善されました。集中力が高く、業務スピードは他の社員がやっていた時より時短になっています。指示命令者がいないと動かないとか、言われたこと以上のことはしない面がありますが、きちんと指示をすればよいわけです。本人の向上意識が低いのですが会社は成長させたい思いがあり、そこが課題です。

事例② 誰でも働ける職場作り

（株）奥進システム 奥脇 学

仕事はWEB技術を使った業務システム開発です。私は障害者を雇いたいとい



う意識は全くなくて、たまたま縁があつた人が障害者だったという感じです。誰でも働きやすい職場作りを念頭に置いて経営しています。就業規則の中に短時間勤務や、自分の調子の具合で変えられる変形労働時間制のような仕組みを入れています。スタッフ七名のうち、在宅勤務をしているのは四名います。朝礼はスカイプで毎日やり、月金は全員出社の日です。また会社のポリシーとして残業は無しです。

社員七名の内、五名が障害者です。頸椎損傷で電動車いすに乗っている人が二人、身体障害の人が一人、統合失調症と否定型精神病が一人ずついます。

まず入社して、何が必要かを一つずつ聴いて積み重ねています。身体障害の人は約八年いるので、初めに配慮をすれば問題なくいきます。

一方で精神障害の方は日々の波、調子の上がり下がり私たちがいかに制御してあげるか。できることは限られています。ですが、できることは精一杯やろうということ。で話合いながら見つけてきました。岡さんの会社の方と同じように当社の社員もものすごい集中力で終日仕事しますが、翌日ガクッとくるので十時半と十五

時半は強制的に休憩を入れます。三十分考えてもアイデアが出ない時は誰かに相談する「三十分ルール」や、先の事を考えて不安にならないように、仕事を小出しにするなど工夫しています。また日報を活用し、具合の悪さを見逃さず声かけをする、仕事の状況を変えてあげることをしていきます。

特に身障者にこだわっていません。一人ひとりに向き合っただけ対応するのは健康者でも身障者でも変わらないと思います。

事例③ 弱音が吐ける会社

（俳明文社 松尾 親

私は二十年ほど躁鬱で服薬しており精神障害三級です。高校から気分の波がありました。書籍販売の会社で営業職に就きました。仕事が面白く頑張るうちに頑張りすぎてしまい、自分はこんなに頑張っているのに皆は何をやっているのかと責める気持ちになりました。頭が働かなくなり、十分でできる仕事が一時間経つてもできなくなりました。それが初診のきっかけです。

結婚後、妻の仕事が福祉職だったので

自分も老人介護職に転職しました。自分も当事者であることから精神障害者に関わる仕事がしたくなり、精神保健福祉士をとり再度転職しましたが、当事者であることを隠すように指示されたり、パワハラを受け、闘おうとしましたが燃え尽きて鬱病になり退職しました。

現在は萌文社の社員で仕事は「精神保健福祉ジャーナルゆうゆう」の編集委員です。無職の間に取材して書いた記事が採用され、しばらく萌文社でボランティアをしていましたが、生活のため社長にお願いして採用してもらいました。

萌文社のよいところは、辛いと弱音が吐けることです。ピンチヒッターがいる場合は休みを取ったりして体調を整えられます。お金がなくて残業代が出ないので残業もなし。残業してしまったら代休が取れます。仕事を続けるために心がけていることは頑張りすぎないように頑張ること、他の人が怠けているように見



えるほど働かない、お互いがフォローし合う、疲れた時は上手に休みを取って休めない日に備える。それから仕事以外に興味を持つことが大事です。今の私の趣味は銭湯と和装と合気道です。ただし趣味にのめりこみ頑張り過ぎると仕事ができなくなるので仕事と趣味のいいバランスが仕事を続ける上で大切だと思います。

事例④ 障がいのある人と接して見えた「健康に働き続けることができる職場」とは

(社福)おあしす福祉会 早瀬 春菜

江東区で精神障害の方々への支援を三一年間行っている社会福祉法人です。就労の事例を六例ご紹介します。

まず現在四〇代のAさんは、当法人で十五年ほど支援をしています。本当にまじめで嘘がつけなくて手を抜けない方です。いじめにより幻覚・妄想が出現し、精神科に入院、中学時代は病院生活を送りました。高校卒業後ガス会社に就職しましたが、罵られることがあり対人恐怖症になり退職、その後の仕事はいつも続きませんでした。当法人の利用を開始してから外部清掃の経験を積み、この四月

から一日四時間、週三日の清掃の仕事に就きました。

Aさんが働けているのは、職場の皆さんがお互いに弱いところがあることを共

何に問題があったのか？

	社長	一緒に働く同僚	本人	家族
Aさん	◎現状を把握し、改善策について具体的な提示。 ◎Aさんについて、同僚や現場に配慮を求める。	◎「自分も弱いところがある」と弱さを共有。 ◎本人のペースを少しずつ理解。	◎不安をため込まずに相談。 ◎提案を参考にして実践中。	◎本人の相談相手でもあり、会社の立場に立ってアドバイスしてくれる。
Bさん	◎本人のペースを尊重。 ◎働きやすい環境をつくる。	◎「自分も弱いところがある」と弱さを共有。 ◎本人のペースを少しずつ理解。	◎会社のために頑張りたいと、仕事に一生懸命。 ◎「自分よりも働ける人がいる」と、おあしすの利用者を職場に迎えたいと相談。	◎本人を見守り、支える。 ◎自宅で本人の様子に変化があれば、支援者に相談。
Cさん		◎働きやすい環境づくりをおこなう。	◎職場の人と良好な関係を築いている。	◎本人の相談相手でもあり、会社の立場に立ってアドバイスしてくれる。
Dさん	×短期間で判断をした。 ×期待をかけすぎた。 ×医療のことまで口を出してしまった。		×期待に応えたいと、体調を崩すまで頑張りすぎた。	×Dさんの休める場所をつくらなかった。
Eさん	×苦手なことを改善させようとして、追い込んでしまった。		◎社長言葉を信じ、会社のために頑張りたいと、仕事に一生懸命。	◎本人を見守り、支える。 ◎自宅で本人の様子に変化があれば、支援者に相談。
Fさん	×職人たち叱責をくり返す。 ×虚めを見過ごした。 ×改善を図ろうとしなかった。	×弱い立場の人に優先を向けてしまった。	◎会社のために頑張りたいと、仕事に一生懸命。	

有しているからです。社長からの話もあり、職場全体でAさんに声をかけ、支えていこうという空気もあります。手の抜き方が分からないAさんに、いつもの仕事はAランクだがここはBランクでやるう、などと提案してくださっています。

Bさんは発症後、製造業で十二年間勤務した後、残念ながら亡くなってしまった方です。Bさんがなぜ十二年間も勤務できたかという点、作業内容に大きな変



更がなかったこと、社長や工場長がBさんを必要としてくれたことがあります。クレームを苦にし過ぎ体調を崩した時、「Bさんほど会社のことを考えてくれている人はいない。ゆつくり休んできつと復職してくれ」との言葉に励まされ、三カ月の見立てでしたが二週間で復職できました。

うまくいかなかった事例としてDさんをご紹介します。Dさんは部品製造工場で残業が重なり不眠になりました。激しい幻聴が出現、精神科に十一年も入院しました。失ったものを早く取り戻したいという意気込みで就職しました。会社側も「やる気を尊重したい。人は褒めることで必ず伸びる」との思いから、当初の週三日の実働四時間から三カ月ほどでフルタイム勤務に移行しました。もう治ったのではないかとの素人判断により会社の人が薬は要らないのではないかと助言をし、服薬を中断。Dさんは認められたい、期待に応えたいと不調を押して頑張りすぎました。家族はDさんが家にいることを良しと思わず、出かけるように促して、十分な休息が取れないこともあって、体調悪化し退職になりました。この場合、私達支援者は休息をとるよう

助言するのですが、Dさんは疎ましく思ってしまったようで、残念でした。

今回六つ（誌上では三つ）の事例比較で、就労が継続している時は雇用主、同僚、本人、家族、支援者の意思疎通がきちんとできており、どこか一つがうまくいかないと就労継続が難しいことが見えてきました。企業へのアドバイスとしては、①困っている時、苦しい時に一人にさせない②評価・改善点は良いところも悪いところも伝える③期待はほどほどに、長期で見ると、です。どなたも評価されたく頑張りすぎる傾向があるので健康を損なうほどは頑張らない、とアドバイスすることが必要かと思いました。

事例⑤ 障害者・健常者双方に必要なこと

（社福）JHC板橋会 下園 美佳

私の仕事は働きたい障害者の方と雇いたい企業を結び付ける仲人的な感じとイメージして下さい。うまくいつている時は私は出て行きませんし、ちよつとまぶくなる出て行きます。

今日は私が長年支援しているAさんの事例をご紹介します。Aさんは現在五二歳。支援開始から五年経過しました。高

校卒業後、一五年勤務した後、体調を崩し少し休みました。回復後、物流の会社に六年間勤めましたが、再発し退職しています。じつくりと静養した後、一般就労を目指して私共のところに繋がりました。

訓練後、障害を開示した上で就職した一社目は四カ月しか続きませんでした。二社目の配送センターは八年継続しています。一社目では、障害について上司しか知らされていませんでした。勤務形態が不規則であり、外国人が多くコミュニケーションがとりづらい環境でした。一方、二社目ではAさんの障害について職場全体で情報共有できていて、今では欠かせない戦力になっています。

しかし、就職して二年目に大きく体調を崩しました。メンタル不調というのは周囲の人から見ると突然という印象がありますが、必ず不調のサインがあります。この時はパートナーさんが異変に気づきました。休養後の職場復帰は時間を減らしたところから始め、段階を踏んで元に戻していけます。一回目は三カ月でしたが二回目は九カ月かけています。身体的な不調が良くなったからといって必ずしもメンタル面の不調も良くなる訳ではない

のです。

Aさんの事例から私が気づいたことは三つです。①生活リズムを維持すること②職場内で何でも相談でき吐き出せるキーパーソンが必要③本人にとって、自分が行かなければ困るといいうやりがいや役割が必要だ、ということ です。

Aさんの言葉を紹介します。「〇〇で働き始めて私は自分の体調や今の状態を職場の人に伝えることができるようになりました。コミュニケーションが取れてとても働きやすい環境になっています。障害を持つ人と職場の人がお互いに理解することがとても大切だと思っています。」

Aさんの言葉から、お互いが理解し合うことの大切さを教えていただきましたし、この三つのポイントは私たち健常者にも必要なことだと感じています。

(広報部 二嶋みちこ 桜井道子)

座長の一言



木村志義

(二社) ベガサス代表(渋谷支部)

職場のメンタルヘルスと障害者雇用、

一見関わりがないように思える二つの事例を見事に結びつけた分科会でした。昔、炭鉱での作業にカナリアを連れて行ったそうです。カナリアは有毒ガスに弱く、人間が感じることでできない微小なガスにも反応できるので、事故を未然に防げたそうです。

メンタル疾患の原因は、様々な要因をひっくるめた職場環境にあります。そしてタフで屈強な経営者は、有毒ガスが職場に蔓延していることに気づかず、限界値を越えた時点で社員はばたばたと倒れていきます。

メンタル疾患になりにくい職場はメンタル疾患の人も働きやすい職場であり、そういう職場をつくるには精神障害の方を雇って、その人が働きやすい環境をつくるのが一番の近道かもしれません。そして社員が働きやすい職場環境をつくることで、結果的に好業績、事業拡大に繋がるといふ、人を生かす経営の根源を教えてくださいのような分科会でした。