

## 地域との連携と就業を支える 社内のカウンセリング

—精神障がい者多数雇用の富士ソフト企画(株)—



### 精神障がい者の 雇用は二人

この四月から、障害者雇用促進法が改正され、精神障がい者も実雇用率にカウントされることになり、精神障がい者の雇用も検討するようになった企業やそうした企業と働きたいと願う障がい者とをコーディネートする動きも出てきている。

そこで、障がい者雇用を進める特例子会社の中でも、精神障がい者を二〇人余を既に雇用している(平成八月一日現在)富士ソフト企画株式会社を取材した。

富士ソフト企画株式会社は、年賀状ソフト『筆ぐるめ』等で知られる富士ソフト株式会社を親会社とする特例子会社である。会社設立は平成三年だが、特例子会社の認定を受けたのは平成一二年九月で、本社は神奈川県鎌倉市岡本、大船駅の近くにある。

富士ソフト企画は、社員数一四四人、そのうち障がいのある人は別表一の通りで、合計九三人である。

会社概要は別表二に要約される。

その主な業務内容は、①名刺作成、②データエントリ、③ホームページ作成、④サーバー管理、⑤ダイレクトメール発送、⑥生命保険・損害保険代理店業務、⑦ビル、寮社宅管理業務である。

今回のレポートは、精神障がい者の雇



精神障がい者21人が働く富士ソフト企画株式会社

## 別表2 会社概況

### 富士ソフト企画株式会社

本社：〒247-0072 神奈川県鎌倉市岡本2-13-18  
 設立：平成3年1月4日  
 資本金：4,000万円  
 社員数：144名  
 売上高：約2億（平成17年度実績）

本誌編集委員 株式会社ストローク代表取締役  
**金子鮎子**

## 別表1 障害別障害者数

種類	重度	軽度	合計
肢体不自由	18	15	33
知的	1	18	19
聴覚	6	8	14
視覚	3	0	3
内臓	2	1	3
精神	0	21	21
合計	30	63	93

- ①アウトソーシング部門では、電話による調査、データエントリ、データベースの作成、メールによる問い合わせ、印刷原稿の校正・編集に七人
- ②人材開発グループに三人
- ③システムグループに四人
- ④親会社の事務サポートに五人
- ⑤総務グループに一人
- ⑥営業グループに一人

用を中心にお伝えしたい。

同社の精神障がい者受入れは平成一四年。実習から始めて雇用へ広がり、現在の二人中、男子一七人、女子四人で、ほとんどが親がかりの三〇代、四〇代である。担当している仕事は、IT関係業務が中心の次の部門である。



早津宗彦社長

その採用条件は、九時～一七時四〇分が原則だが、社員の都合により、一〇時～一七時、九時～一七時、九時～一六時と弾力的に契約している。ときには残業もあるが、基本的には残業はない。

給与は前記の原則パターンだと一五万五〇〇円だが、人によっては時間給制の人もある。休日は土・日、年末年始・夏期休暇などがあり、社会保険、労働保険のほか、通勤手当全額、一日二〇〇円の食事手当がつき、退職金はないが、賞与は年二回支給される。神奈川県での最低賃金は現在時給七一二円である。

企業が障がい者、特に精神障がい者の雇用に踏み切る場合、会社のトップの考えや社内に熱心な推進者がいることが多い。同社の場合、①会社の業務が、IT関係で精神障がいのある人にできる仕事であること、②精神障がい者雇用について

て関心ある前技術部長や親会社から異動してきた人材開発グループ長の佐織壽雄さんの部内的な働きかけ、③それに連動する地域の就労支援団体や行政との連携を含めての相乗効果によるところが大きかった。

## 研修会で支援者との出会い

特例子会社である富士ソフト企画は平成一四年、神奈川県精神保健福祉センターに頼まれて一名の精神障がい者をジョブコーチ付で実習生として受け入れたのが始まりである。

同社がその後、精神障がい者の受け入れに大きく踏み切ったのは、平成一六年一月、精神障がい者の就労支援に関する研修会がきっかけといえる。

その時の講師は同じ鎌倉市内の精神障害者地域生活支援センター「とらいむ」の所長、藤井要子さんだった。研修会に出席していた同社の早津宗彦社長に藤井さんが雇用ではなくても、「力があつていい人がいます、せめて実習だけでもさせていただけませんか」と申し出たことに端を発した。

当初を思い起こして早津社長は、精神障がい者というと、事件報道などの印象もあつて初めは「怖い」というイメージがぬぐいきれなかったという。だが受け

アウトソーシング部門では、  
7人の精神障がい者が働いている



佐織壽雄人材開発グループリーダー

入れてみると、高学歴だが案外素直で、仕事ぶりも真面目で好評だった。これなら仕事をやってもらえると、社内体制を整え、平成一六年度から始まった「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」などを経て雇用へ踏み切った。同社で雇用されている精神障がい者のうち約三分の二がこの委託訓練の卒業生である。

この訓練では、単にパソコンの技能だけでなく、実務に就いたとき必要となる電話の応対や名刺交換時のロールプレイ、ストレスへの対処法や会議の進め方、プレゼンの技法等、職場での対応能力を、グループエンカウンターあるいは社会生活技能訓練（sst）といった実習を通してみっちり身につける。

病状のゆれや勤務の不安定さ等、心配される勤務状況については、障がいの当事者と、カウンセラー役でもある佐織壽雄さんが主治医の意見も入れて必要に応じてときに休ませ、調整して、段階的に働く時間を長くしていくことで乗り切ってきた。



## アウトソーシング部門の 主力は精神障がい者

富士ソフト企画では、障がい者たちは実際どんなふうに使われているのだろうか。

本社アウトソーシング部門では、精神障がい者を含め七人がそれぞれ各自のパソコンを前に事務作業をしていた。

根本修さんは平成一五年三月、同社が国と県から委託されている三カ月の委託訓練を経て雇用された。委託訓練の前は横浜にあるパソコン専門の作業所「パソコン工房 DELTA」で訓練を受けていた。

訪問したとき、根本さんは、設計関係の「便覧」の改訂版のデータ入力の中身だった。間違いがあつては大変なので、五人ぐらいで校正して、正確を期している。

渋谷光保さんは、家は和菓子屋だが家業ではなく、自分の好きなパソコンを生かした仕事をしたくてハローワークで委託訓練を知り、訓練の後、同社に一五年九月に就職した。今のところは休まないように、毎日確実に仕事をすることで充実させたいという話だった。



富士ソフト企画での委託訓練

また、岩崎勇仁郎さんは、鎌倉市内の地域生活支援センター「とらいむ」から紹介されて就職した一人。平成一六年一二月に雇用されて一年半余りになる。昨年、最優秀社員として社長から表彰されて、母親を大層喜ばせた。

彼は一〇時〜一七時四〇分の勤務の取り決めだが、実際には毎朝九時三〇分ごろには出勤して働き始めるといふほど仕事熱心で、職場の信頼も高い。

同社の委託訓練は今年度も七月から始まったが、岩崎さんはその三人の講師陣



パソコン工房DELTA

## 導入初期の不安解消に 面接を実施

の一人としても活躍し、あわせて訓練で使用するパソコンのメンテナンスも担当している。



富士ソフト企画での精神障がい者受け入れの大きな特徴は、入社して職場に実

応する当初の、約半年を中心に実施している職業リハビリテーションの面接（同社では「職業リハビリテーションカンセリング」と呼んでいる）がある。

この面接では、医療的な状況や主治医との関係、家庭環境や家族関係、また、つながりのある支援機関や、その職員との関係等について聞きとり、一人ひとりの状況を把握して、コミュニケーションを密にし、また担当カウンセラーの立場などについても説明する。実習から職場になじむまでは、ほとんど毎日一人ずつ一〇分から一五分程度行すが、職場に慣れるに従って回数を減らしていく。半



最優秀社員として  
社長表彰を受けた  
岩崎勇仁郎さん

年を過ぎても、必要と思われるたり、本人からの申し出があれば、随時面接を行う。面接の目的は、職場生活にスムーズに慣れていくことと病気への予防、あるいは早期対処の必要性からといえる。

職場でのカウンセリングであるため制約はあるが、ハンディある人が早目に相談できる仕組みは、雇用管理上も重要なポイントだといえる。

就職直後だけでなく、さまざまな職場環境の変化、例えば勤務地や担当の変更、チームメイトなど人間関係の変動といった節目には、こうした面接は大切である。

この面接は、働く障がい者たちからも評価されており、「気分転換になる」「心強い」「不安や心配ごとが話せる」「仕事以外の話もできる」「病識を持ち続けられる」つまり就職できたことで安心してしまい、起こりがちな「服薬中断」の防止に役立つ等の声が出ている。

働く上での不安解消という意味では、人の配置についても同期の訓練生をペアで配属するのも効果的のようだ。

また、同じ病気を体験したものの同士、昼休みなどには気軽に精神科の薬のことなども話し合ったりしている。



城田副社長（写真左）と話す鈴木康男サブリーダー

## 精神障がい者、 職場での評価は

精神障がい者といっても顔が違うようにそれぞれ特徴は一人ずつ違う。

他のセクションから、「あの障がい者ならうちの部門に欲しい」と言われると人材開発グループで精神障がい者を育ててきた佐織さんはやはりうれいしと言っている。

また、佐織さんと同じグループのサブリーダーの鈴木康男さんはデザイナーの専門家であるばかりでなく、このグループのメンバーたちの仕事上の相談相手でも



「DELTA」の櫻庭孝子所長を取材する筆者（写真左）

あり、実技面の指導者でもある。「人によっては、仕事は遅いが確実にやってくれて安心して任せられる人もいれば、作業は早いがある時間がくるとパタッと集中力が切れてしまい、口もきけないくらい無反応になってしまう人もいる。

自分も担当の仕事をしながら気を配っていかなくてはならない。だから、そのへんをそれとなく注意していきなさいと……。やっぱり神経を使いますよ」と言うのが、後輩の指導に当たる鈴木さんの言葉だった。

それぞれに納期のある仕事なので、残業ができない仲間をグループ内に抱える苦労は、並大抵ではないという印象を受けた。

## 横浜のパソコン工房から七人が就職。そして定着

知的障がい者や精神障がい者が企業で働き続けるためには、雇い入れた企業の努力だけでなく、その障がい者を送り出してきた地域の就労支援団体やそのリーダーとの連携・共同作業がゆるがせにできない。

先に紹介した根本さんが所属していた横浜市の「パソコン工房 DELTA」



は、はっきりと一般就労を目指した、通過型のパソコンに特化した作業所（利用期間二年限定）で、既に七人を富士ソフト企画に送り込んでいる。

「DELTA」では、ワードやエクセル等のパソコン技能は半年ぐらいかけて習得する。それもただ教わるのではなく、次の段階では、立場を変えて後輩や他の人に教えることになる。

所長の櫻庭孝子さんは、次のように言う。

「パソコンの技能より、多くの精神障がい者が不得手で成長するのに時間のかかる『人への配慮や協調性、身だしなみ、言葉遣い、エチケット等職場に必要な資質』を身につけることが重要です。」



パソコン講習が始まる（DELTAで）

それを一年半ぐらいかけて後輩の指導や外部のパソコン教室への出張講師といった機会を通じて身につけるよう指導して、自信をつけていくのです」

「DELTA」では「就労を手に入れるためには、自己変革もしてゆく」という意気込みで障がい者を育て、企業に送り込んでいる。

入職後も社会経験の少なさをゆえのひ弱さから、就職した利用者が落ち込みそう





### 編集委員の素顔 金子鮎子

平成元年、精神障がい者とともに働くための会社として株式会社ストロークを設立。以来、代表取締役。精神障害者の雇用の促進に関する研究会委員（平成11年7月～13年8月、14年7月～16年5月）、中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会委員（平成18年7月25日～19年夏頃〔予定〕）、NPO法人全国精神障害者就労支援事業所連合会副理事。精神障がいがある人の就業支援関係の研修会、そのネットワーク作りにかかわる。



「とらいむ」の藤井要子所長

になったときには、素早く相談に乗り、フォローを怠らない。

## 鎌倉市地域生活支援センター「とらいむ」の多様な支援

企業へも

岩崎さんを送り出した鎌倉市の地域生活支援センター「とらいむ」は、鎌倉・逗子・葉山三市の精神障がい者やその家族を対象に電話相談、就労の支援、鎌倉市民への食事サービスといった多様な活動を行っている。

藤井所長は憩い型・外出就労型・施設内作業型・飲食店型など、種々の作業所や福祉ショップなど障がい者たちのため



福祉ショップ内のレストラン「かまくら・ふれんず」で、筆者たちもランチをとった。ここでも精神障がい者が活躍している

のさまざまな居場所、働く場を広げながら、市の福祉行政の担当者やハローワークとの連携を深め、「障がいがあっても、やはり働く」と皆元気になっていく」と、粘り強くネットワークを育ててきた。

「とらいむ」でも障がいの当事者に向けての支援として、企業の紹介、実習依頼、さらには定期的な職場訪問やフォローアップだけでなく、受け入れ側の企業へ支援が大切だと考えている。

神奈川県には幾つかの市で独自の障がい者雇用の助成制度があり、特に鎌倉市では知的障がい者や精神障がい者について「雇用報奨金」（一人雇用すると月三万円、無期限、昭和六二年開始）が設けられていることから、「とらいむ」では、



富士ソフト企画だけでなく、数社にこれを紹介して障がい者を雇用してもらっている。

\*

最近就任された同社の城田副社長は、富士ソフトグループ全体の雇用率は二・〇％だが、業務の拡大に伴って、精神障がい者だけでなく、今後もその雇用をさらに拡大してゆく方針とのこと。

こうした障がい者の支援団体との継続的な連携と雇用後も引き続きのタイアップが同社の障がい者雇用の鍵でもあり、特徴でもある。そして、早めに相談し、対処できる部内的な体制と合わせてハンディある人たちのがんばりきれないところを補い合い、共に働き、支援し合うパワーの存在が不可欠だといえよう。

精神の障がいがある人たちが多く働くパイオニアとしての富士ソフト企画には雇用から定着への事例を今後も増やし、支援のノウハウを蓄積してほしい。

そしてその実績が次の課題、在職者の「うつ」やメンタルヘルスの課題解決のヒントとなることを期待している。

鎌倉市地域生活支援センター「とらいむ」