

自分が役に立っていると感じながら 安心して働いてもらうために

「精神障害の特性は一人ひとり違い、体調も変わりやすい」と言われる。ただ、それを肌で感じ、個々の特性や能力、コンディションに合った業務マッチングを行い、なおかつ望ましい合理的配慮を職場に浸透させることは、決してたやすいことではない。そこで、実際に精神障害のある職員が働く茨城県の出先機関、県北県民センターの支援員などに話をうかがった。

採用枠を精神障害まで拡大

平成30年、障害者雇用率の算定方法が社会問題になった。茨城県でも算定し直したところ、法定雇用率を下回ることが判明。正規職員の採用枠を精神障害や知的障害まで拡大したのは、その年度からである。会計年度任用職員においても、平成31年度から精神障害などを採用対象に組み入れた。その経緯を総務部人事課主査の福島一弘さんはこう説明する。

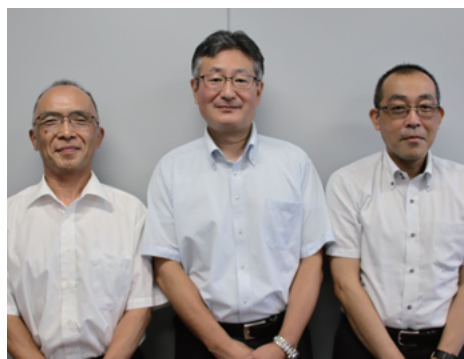
「県内には、県北、鹿行、県南、県西という4つの地域があり、それぞれに総合出先機関である県民センターがあります。平成31年4月、その各センター（鹿行は翌年度）に『業務支援チーム』と呼ぶセクションを設置し、障害のある会計年度任用職

員を雇い入れたのです」。

チームは障害のある職員から構成され、他部署から業務を受注する。県民センターは県の合同庁舎内にあり、庁舎内外の組織から業務を切り分けてもらう形だ。モデルとなっているのは、平成22年に設置された、本庁・障害福祉課の「ステップアップオフィス」である。そこでは知的障害のある職員が働いていて、庁舎内の他部署から郵便物などの封入・発送、文書・伝票の整理・ファイリング、シュレツダー処理、データ入力などの業務を受注している。「障害者雇用拡大に向けて、そのスキームを水平展開して県民センターにもお願いしました」と福島さん。各チームには、障害のある職員をサポートする「支援員」を1人ずつ採用した。

本人・家族の安心のため 雇用前に仕事を説明

県北県民センターで初めて支援員となったのは、県民福祉課副主査の梶山雅彦さんだ。元教員で再任用職員として採用された。梶山さんは当時を振り返って、「私は普通学校に勤務していましたし、県で初めての取り組みでしたから、右も左もわからない状態でした。それでも周囲の皆さんにアドバイスをいただきながら、まずは仕事の受注依頼から始めました」と語る。「どんな仕事を任せてもらえそうか」と合同庁舎内を聞いて回ったのだ。そして、その仕事ができるかどうかを本人に確認し、依頼元へ打診。無事受注できたら、本人に作業をしてもらい、仕上がった成果を梶山さんが確認して納品・報告する。梶山さんの役割は、業務受注、障害特性・能力に基づく担当割り振り、進捗管理、品質チェックなどの業務マネジメントに加え、本人へのヒアリング、体調確認、合理的配慮の環境づくりなど非常に幅広い。ただ、自分のやるべきことは「障害のある職員が、自分が役に立って



右から、総務部人事課主査・福島一弘さん、県北県民センター次長兼県民福祉課長・田中康裕さん、同センター県民福祉課副主査・梶山雅彦さん

いると感じながら安心して働いてもらうためのお膳立て」だという。

もっとも、チーム発足当初は身体障害者1人だけだったが、後に精神障害のある2人が加わった。それまで以上に配慮が必要とされる。

「精神障害の方は病気によって従来の仕事ができなくなったケースが多く、『自分が仕事を続けられるのだろうか?』と大きな不安を抱いています。各種資料を読んでそれを理解していただきましたので、本人とその家族に安心してもらうようと、採用決定日から出勤初日までの間に面談の機会を設けるようにしました」（梶山さん）。

面談に備えて、本人了解のもと、当該職員がお世話になっていたハ

ローワークの精神障害者雇用トータルサポーターに、各種情報や配慮の方法を教えてもらった。面談当日は、本人に仕事の内容を具体的に説明するとともに、病状や必要な配慮などをヒアリングした。ヒアリングのポイントには傾聴の姿勢で、疑問や質問には詳細に答えることだという。

依頼元に見える化を要請

実際に働くようになると新たな課題も生じる。「たとえ同じ病名」でも、一人ひとりの特性や能力はまったく異なります。ですから、個別に情報を集めて、何か困ってあればその原因を取り除いてあげ、様子がいつもと少し違えば『体調悪そうだね、どうしたの?』などと声をかけています。それらに気づくには、普段の何げない会話を積み上げていくことが大切です」と梶山さん。その様子を見て同センター次長で県民福祉課長の田中康裕さんは、「本センターの人事管理担当や私も配慮するようになっていますが、ほかの業務もある中、十分に目が行き届かない時もあります。障害のある職員は何かあるとすぐに梶山さんに相談していますので、心強い存在なのだと思えます。私たちにとってもありがたい存在で

す」と全幅の信頼を寄せている。

チーム員3人と梶山さんのデスクはすぐ近く。ただ、業務によっては相手方の事務所に行つて仕事をすることもある。その際は初回に必ず梶山さんが同行して、業務内容や必要な配慮などについて話し合ったうえで、自分も一緒に働く。依頼元に作業マニュアルや完成見本を作成してもらうこともあるという。作業の見える化が重要だからだ。しかし、梶山さんが作業手順を指示することはないそうだ。

「段取りを教えてしまうと、自分で考えなくなってしまうからです。まずは本人に任せて、でき上がった時に『どうだった?』と感想を聞く。そのうえで『今度はもう少し効率よくできる方法でやってみようか』などと促します」と梶山さん。

こうしたやり方について、本人たちからも「一緒に行つてもらえて安心」「仕事の進め方を常に考えるようになった」などと喜ばれている。

できる仕事を知ってほしい

これらの配慮に加えて、梶山さんが尽力してきたのが仕事の受注である。3人分の仕事を確保するために、合同庁舎内だけでは足りないか

らだ。そのため、管轄外の出先機関に足を運んで営業することも多い。業務支援だより『The Challenged』

(図1)を年に3回発行しているのもその一環だ。A4判用紙に、障害者雇用への取り組み、業務実績、新規業務募集告知などが記載されている。

発行目的は「私たちの取り組みを紹介するとともに、『こんな仕事を任せられる』ということを関係部署に知っていたくためです。そうしないと、皆さんも何を頼んでいいかわからず、仕事ももらえません」とのこと。実際に、これがきっかけで受注できた業務もある。

今年6月には「障害者雇用に係る実務研修会」(図2)も開催。狙いは「活動内容のPRなどに加え、障害のある職員と一緒に働く留意点を知ってもらうこと」(田中さん)であ

る。講師は福島さん、梶山さん、ハローワーク水戸の精神障害者雇用トータルサポーターの3人。対象は県北地域の出先機関と市町の職員だ。40人以上が参加した。

最後に、梶山さんが考える合理的配慮とは何かを尋ねた。

「仕事をするうえでのバリアをなくして、みんなが同じように仕事に取り組めることです。視力の弱い人が眼鏡をかけるのと同じようなものです。『合理的配慮はどこまで?』と悩むかもしれませんが、健常者同士でそう思うでしょうか? 障害があるからと構えることなく、みんなと一緒に働ける職場をつくっていくことが大事だと思います」。

梶山さんの任期は来年3月まで。後任の支援員に経験とノウハウをつないでいくことを期待したい。

図1 業務支援だより『The Challenged』

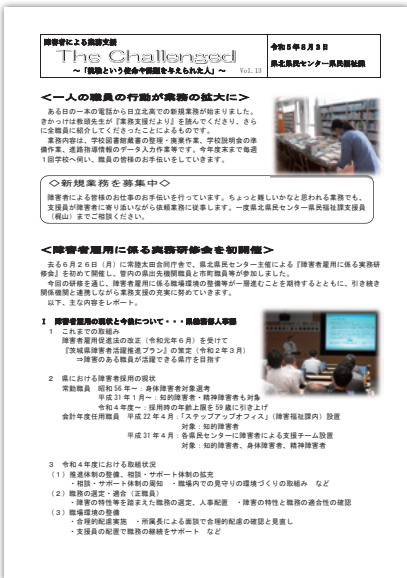


図2 「障害者雇用に係る実務研修会」資料表紙

