

精神障害者の職業能力開発支援とその体制について

○佐藤 浩司（株式会社サポートケイ 代表取締役）

1 会社概要

平成12年1月に創業、従業員は現在9名（内発達障害者1名精神障害者3名を雇用）である。当時より経理代行業務を行っていたが設立から10年ほど経過し、競争激化により事業のさらなる革新に迫られていた。会社として新たな展開を模索していた頃に、ある講演会で障害者雇用に取り組みながら業績を大きく伸ばしている企業があることを知り、かつ、大変驚き、どうしてそのようなことが可能なのか大学院で研究を始める。中小企業では、障害者採用をすとしても企業間格差等あり人材確保が困難な状況がある。ならば、自社で育成し、相互に関係性ができ採用すれば、採用と定着が一気に解決できる。と考え、調べた結果、東京しごと財団の障害者委託訓練実践能力習得訓練コースが最適と考え、受託（25日130時間の訓練）に至った。

2 働く障害者に強い味方の簿記という資格

一般営利企業では、商売では、当然に数値計算が必須であり、各関係者に報告するための制度が会計で、報告書に組み替える手段が簿記（共通言語）である。したがって、簿記の資格を持っていると企業側のどのような仕事でも最終的に報告及び数値化するため、資格を有していると、その手段を理解している、処理できるといった理由で、企業の採用ニーズは高い。

3 簿記訓練を開始の経緯

障害者には共通することがある。それは、機会が極端に少ないこと、つまり、訓練すれば可能なのに制度や慣習で、実作業に触れる機会が少なく、自信が無いのである。機会がある職場、実作業に触れる職場であれば、責任感を持って仕事に取り組み、能力を発揮できる仕事内容があるはずである。当社の場合、本業で経理代行を実施していたが調べてみると意外と適合する項目が多いことに気付き、特性を調べつつ、以下状況を検討準備、簿記訓練に取り組んだのである。

ア) 225社に及ぶ障害者雇用企業の視察により、精神障害者の現状を経営者、当事者より直接話を伺い調査、事例データを蓄積、社内への説明と受入実行準備が出来た。

イ) 精神障害者の多くは、事務職を多く望んでいる。しかし、体験受入企業や雇用企業が極端に少なく実体験場所が少なく困っていた。

ウ) 職業訓練は、就職先職種を想定しておらず模擬的なプログラムになりがちであった。

エ) 就労移行支援機関より当社訓練への打診及び受講があった。

オ) 簿記の資格取得は、目標設定しやすいことや簿記を訓練中に取得することが努力過程として、精神障害者の成長につながる。

4 能力開発支援での考え方と到達点

資格を取得した事自体は素晴らしく、努力を認めるところである。しかし、企業側はそうはいかない。なぜであろうか？経験が少ない場合、安心して業務を依頼できないからである。たとえば、健常者であろうと、精神障害者であろうと、経験値の少ない方が会計ソフトに入力及び処理をして内容を確認した際、間違いが続くと納期が遅れ、顧客からの信頼を落とすばかりでなく、社内で見直す時間や処理時間が重複して、2重に人件費をかけていることになる。その対策としては、簿記だけではなく、会社運営や会社を取り巻く利害関係者との関わり方、経理の役割も十分に理解してすると、仕事もはかどり、経験不足を補おうと努力するし、楽しくなるはずである。実際に当社の訓練では、社員・取引先・株主・税金・社会保障のことも自社との関係性を交えながら質問し、具体的な仕訳を答える訓練も実施している。一方、大規模な会社での仕事の役割は、全体の業務というより、入金管理や処理、仕訳をするための集計やチェック業務を行う等、全体業務の中の1部と想定される。しかし、これらの業務の帳票は、各企業フ

フォーマットが決まっているわけではなく、業種や規模によっても変わる。これらの問題を解決するには、簿記資格を取得していれば、ある程度の帳票の見方や考え方が出来るという前提で、共通のルールがある簿記用語で、「報告・連絡・相談」を実施するため、どう進めば良いかを話し合いながら進められる。3ヶ月も経過すれば、担当者は、任せても安心かな？と感じはじめ、6ヶ月経過する頃には、1人前になっていると当社スタッフの間でも実績として感じているので、採用後6ヶ月間に簿記という共通言語で、「報告・連絡・相談」ができ、業務を実施するうえでの第1段階をクリアしたと言える。

5 能力開発支援での留意点

ア) 各個人の興味のあること、困っていることの解決を探ることを中心に対話し、精神障害者から話しかけて頂けるように心がけた。

イ) 新職場等の環境が変わり、本来の能力を引き出せないで、笑顔で語りかける等、緊張をほぐすことを最初に実施した。

ウ) 楽しい事例を多く挙げ話しかけるため、本人の興味を持っていることをよく話した。

6 能力開発支援体制

訓練の講師は、当社代表、当社公認会計士、高齢者スタッフが担当者であり、訓練終了後、ハローワーク経由で、他社求人も面接を進め、面接には行ったものの、不採用となったが当社では、以下を実施しているため、スムーズに採用できた。

ア) 25日130時間共に学習し、性格や特性、実力を含め、個人を理解し、信頼関係が構築できたため、短時間の話し合いで、就労条件も決め、採用できた。

イ) 業務中は、1～2名の健常者スタッフが訓練担当していたが、障害者の方が「仕事出来る」と感じた場合、仕事を通じ、健常者も謙虚にその努力を認め、年齢や経験に関係なく成長していると実感でき、お互いを認め合いながら切磋琢磨している。

ウ) 過去35名中2名は、簿記試験に苦労しているが、自費で簿記学校に通って、仕事の意義や必要性を理解しつつ、本人なりに努力しているため、その取組を認め、我々も共に学習する。

7 能力開発支援取組内容

以下内容は、特別に難しい内容を実施しているわけではなく、人として精神障害者と向き合い、信頼関係を構築することこそ、重要な取組であるし、本人にとって心地よいのである。

ア) 日報を見て、本人が悩んでいる内容があれば日報等確認し、立ち話で、気軽に声をかけ、話を聞いてみる。

イ) 個人個人の特性を理解する。

ウ) 技術的なことよりも仕事のやりがいをどう感じて頂くのが良いかを常に考え、仕事の役割、仕事の意味、仕事の必要性、仕事の貢献度や仕事の重要性を何度も訓練した。

エ) 復習を何度も実施し、最初で「遅れてはいけない」と不安を与えず、安心感を与える。

オ) 社内啓蒙を実施した。

①実行できないのは、「できない」と決めつけていないか？できるためにどうするか皆で考える。

②大変だ。嫌だ。という社員の真の理由を探る必要がある。

③職場体験実習を140人実施し、社員が精神障害者に慣れるようにした。

8 能力開発効果

手前味噌で恐縮ですが当社で平成26年2月に採用した精神障害者雇用スタッフは、社内で誰もが認める存在になった。彼も自信を持って仕事に臨んでいるのが表情態度等で理解できる。その他の効果としては

ア) 職場雰囲気が優しくなり、社内会話増えた。

イ) お客様の記帳資料を取扱い責任感ある仕事を体験でき、責任を持って取組むことができた。

ウ) 精神障害者の方の傾向は、頑張り過ぎたり、集中しすぎたりするため、会社側で体調確認の声掛けをし、配慮しつつ仕事内容や意味を納得すれば、十分にその能力を発揮する。

エ) 委託訓練や障害者雇用枠で働くことを通じ、相互に学びあい、人間的に成長できる効果は、社内的にも社外的にも自然に表れてくる。

【連絡先】

株式会社サポートケイ

〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町1-6-17

TEL 03-5847-7280

FAX 03-6893-1427