

精神障害者の安定雇用具体例 キャリアアップの模索

有限会社まるみ

取締役社長 三嶋 みちこ

まるみでは
多くの精神障害者が比較的長く働いています

- パート含む社員12名中 8名が
うつ。発達障害。統合失調症。睡眠障害。
- 業務内容
印刷物デザイン、印刷加工、HP制作、
データ処理、軽作業など。
- 受注、発注（電話、メール、来客）対応
見積り、製作、納品請求、など。
経理と労務関係、社長業以外すべて対応。

もちろん、美談ばかりではありません。

一緒に働く上での苦勞



体調が悪くなる（勤務時間が不安定）
気分の浮き沈みが激しい（励ますのが一苦勞）
従業員同士で揉める（疲れる）
業務上のサポートも必要（段取り・優先順位）

1. ちょうどよい仕事

2. 安心できる環境

3. 自分を助ける力

1. ちょうどよい仕事

簡単すぎず、難しすぎない
ほどよく自己肯定感を持てる

色々試し、向いている業務を見つけ
徐々にスキルアップ

※「キャリアアップ」をいつも念頭におく

業務種類

- DTP・動画（Adobeソフト）
- 事務系（Excel、Word）
- 手作業

色々試してから、得意なものを担当する

2. 安心できる環境

ソフト面

- ・「できない」ことを責められない環境
(能力、体調、考え方)
- ・自分でも「活躍できている」と感じられる環境

ハード面

- ・休憩スペース
- ・一人作業のできる場所
- ・イヤーマフなどの道具

一緒に働く社員の理解が不可欠
どのように理解を深めてもらったらよいか

サポートは、あくまでも



業務遂行のため

当事者研究の目線



失敗や困りごと
(業務改善のタネ)

これは俺の問題だが、
他人ごとのように分析
してみよう。

ああしよう！

こうしてみよう！

考えるコツは、ある意味、他人事とすること。
ヒトとコトをわけて考える。

3. 自分を助ける力の醸成

自己分析（どうしてこうなった？）
→ 対処方法の確立

業務日報 「SPIS」エスピス

具体例① 勤務の安定

本人から、仕事が不安で仕方がない という相談

何が不安か、全て出してもらい、ひとつひとつの解決策を提示

- ・ミス
- ・納期
- ・お客様に怒られる心配
- ・なんとなく不安

対話し、不安を分解し、解決案を出すことで、解消できた

具体例② 才能の発見

5年目 Sさん (28歳 男性) 週3日 13-17時

1年目は雑多な簡易作業

2年目からillustrator (デザインソフト) を使う

3年目に、雑談中に、動画が趣味と聞き、

動画編集ソフトを触らせたら、なんと初日で使えた！

・ネットでの調べものが得意。

働きづらい人が定着するために一番大切なこと

- ①自分が困っている状況を本人が的確に把握すること
- ②的確に伝えること
- ③そのためには、「言っても大丈夫☺」なのだ、と
日頃から周囲を信用できることが必要

困る前から、毎日の発語練習が大事。



まるみで、大切にし、実践していること

- 朝礼（体調報告・全員）、ミーティング

- **弱さの情報公開**

いま起こっている問題の背景を知る 知ればお互いの「感じ方」が変わる
職場の管理者が、当事者の本当の辛さをきちんと説明する。
理解できれば、文句は少なく（出なく）なる
カッコつけない。困ったことこそ、いち早く言う。

（ミスの申告と復旧が早くなった。 ←思わぬ効果☺）

- 常に皆で考える 責任論より、改善案を。仕事に集中しよう
- 変えられることは、即改善。
- お互いを思いやるが、不満もキッチリ言わせてもらう。特定の人がいつも無理をしない
- 理解できないことは直接本人に聞く ←かなり重要
- できないことや失敗を謝りすぎない。それよりも、カバーしてもらったことへの感謝を伝える



特定の誰かが我慢をせず 誰もが働きやすい会社を目指して

