

5

特集
1

令和5年度注目助成金 & 賃上げ対応補助金

「賃上げ」, 「採用」, 「従業員教育」がポイントに!

令和5年度 7つの注目助成金 5

社会保険労務士法人アンブレラ

賃上げ実現を後押しする補助金 20

株式会社 OMEGA HIGH 代表取締役 栗原 啓悟

25

特集
2

精神障害者 / 新規高卒者 / 外国人

雇用定着の実務ノウハウ

▶精神障害者 26

株式会社 パソナハートフル 取締役常務執行役員 坂口 亨

▶新規高卒者 32

社会保険労務士 五十川 将史

▶外国人 36

特定社会保険労務士・特定行政書士・キャリアコンサルタント 橋本 裕介

40

特集
3

フリーランス新法と実務への影響

弁護士 野田 学 (東京八丁堀法律事務所)

弁護士 白石 紘一 (東京八丁堀法律事務所)

48

定例実務

間違いやすいポイントはここ!

算定・月変の実務

特定社会保険労務士 松田 研二 (社会保険労務士「高志会」グループ)

56

給与支払

給与の日払い・週払い・前払い・即日払いの実務と注意点

特定社会保険労務士 滝本 浩司

61

リスクリング

中小企業版「リスクリング」取組みステップ

株式会社 平井彩子事務所 代表取締役・中小企業診断士 平井 彩子

65

社内環境整備

社内Wi-Fi導入の課題と解決法

社会保険労務士 安部 敏志

※読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、読者アンケートにご協力ください。

※116 次号予告, お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

連載



69

新連載 変形労働時間制の具体的な実務での使い方

第1回 全国的に労働条件を統一しつつ、事業所の現状に応じて柔軟に運用したい場合
弁護士 木下 達彦 (隼あすか法律事務所)

74

ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部

76

重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法

第192回 高齢者雇用政策

神戸大学教授 大内 伸哉

86

経済学で考える人事労務・社会保険

第41回 基礎年金の税方式化はなぜ必要か

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

90

職務分析入門

第4回 (最終回) 「経営戦略と人事戦略を同期化するための新たな職務分析」の考え方と手順
株式会社メディン 代表経営コンサルタント
一般社団法人日本職務分析・評価研究センター 代表理事 西村 聡

96

変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！ 労働判例の読み方

第43回 転勤対応による賃金格差規定の有効性 (ビジネスパートナー事件)

弁護士 光前 幸一



100

従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第26回 出社命令を拒否する従業員への対応 (2)

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)

相談室

104 労働基準法

休日振替を行うために労働者の同意が必要か
弁護士 岩本 充史

105 労働契約

反省せずにハラスメントを繰り返す従業員への対応

弁護士 野口 大

106 就業規則

育児休業の分割取得

弁護士 金澤 康

107 社内規程

接待交際費規程

弁護士 中村 仁恒

108 多様な働き方

育休を取得した社員を昇格させない取扱いの適法性

弁護士 石寄 裕美子

109 ハラスメント

事実関係が明確にならなかったときの措置
(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

110 メンタルヘルス

新入社員の心のケア

精神科産業医 西上 貴志 (あすか産業医事務所)

111 労働・社会保険の手続き

雇用保険の資格取得手続漏れがあった場合の取扱い

特定社会保険労務士 大城 敦子

112 業務の効率化

小さな積み重ねが大きな効果となる

社会保険労務士 安部 敏志

113 労務に関わる税務

日雇いで雇用した場合の日額表の適用区分

税理士法人 山田&パートナーズ 藤井 洋行

「賃上げ」, 「採用」, 「従業員教育」 がポイントに!

令和
5年度

7つの注目助成金

社会保険労務士法人アンブレラ

助成金申請の年間取扱い件数が延べ1,000社を超える、都内トップクラスの社労士法人。助成金を活用した顧客開拓のノウハウを学べる「助成金ビジネス習得講座」を開講。加入会員が400名を超える日本最大規模の助成金講座を組織化。従業員30名で新事業を担当・展開し、令和3年から社労士試験を目指す社会人向けに「社労士合格塾」、開業社労士向けに「売れる就業規則作成講座」を開講。

令和5年度は、新型コロナウイルス対応に伴う特例措置の助成金はなくなり、ポストコロナ時代の幕開けとして、新たに「賃上げ」, 「採用」, 「従業員教育」をキーワードに、助成金为新設&改正されています。また、平成28年度から制度が導入されていた「生産性要件」が突然廃止となっているなど注意点もあります。

今年度特に“使える助成金”を7つピックアップしていますので参考にしてください。

令和5年度注目助成金

- (1) 業務改善助成金 (通常コース) 改正
- (2) 働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース) 改正
- (3) キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース) 改正
- (4) 人材開発支援助成金 (事業展開等リスキリング支援コース) 新設
- (5) 産業雇用安定助成金 (事業再構築支援コース) 新設
- (6) 特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース) 改正
- (7) 労働移動支援助成金 (早期雇入れ支援コース) 改正

1 新型コロナウイルスの収束による助成金への影響

約3年間、新型コロナウイルス対応に伴う特例助成金として「雇用調整助成金」、「緊急雇用安定助成金」などがラインナップされていましたが、令和5年度から特例措置の助成金はなくなりました。

コロナによる休業対策の助成金だったため、いずれ終了することは想定通りで、影響はあまり大きくありません。

思いがけず影響が大きかったのは、平成28年度から制度が導入されていた「生産性要件」です。「キャリアアップ助成金」など主要な助成金は、「生産性要件」が適用されると助成額が増額となるため、企業のメリットは大きく、助成金申請において「生産性要件」が定着していました。ところが、令和5年3月31日をもって、「生産性要件」は突然廃止となりました。企業の「生産性」が向上し、「生産性要件」の役割が終わったため廃止になるものではありません。直近の決算書と3年前の決算書を比較して6%以上「生産性」が向上していること、という「生産性要件」の仕組み自体が廃止の要因となりました。

3年前、コロナの影響で、利益や人件費などの多くの企業の「生産性」の要素になる指標が大幅に下がりました。したがって、3年前の決算書とコロナ前の状況に戻ってきた直近の決算書を比較すれば、「生産性向上」のための特段の努力をしなくても利益や人件費などが3年前より上がり、「生産性要件」の条件を満たす企業が続出することが明らかになったのです。そのため、先手を打って「生産性要件」は廃止になったというわけです。

ただし、「キャリアアップ助成金」のように、令和5年3月31日までの正社員転換で条件を満たしていれば4月以降に支給申

請しても「生産性要件」が適用されるという猶予措置がある助成金もあります。また、令和5年度も、一部の助成金については引き続き「生産性要件」が適用されます。例えば、「業務改善助成金」は「生産性要件」を満たすと助成率がアップします。

2 令和5年度助成金の3つのポイント

ポストコロナ時代の幕開けとなる令和5年度の助成金の傾向と対策で注目すべきポイントは、以下の3つです。

(1) 賃上げ

昨年から、円安による物価高等により、賃上げをすると助成額が増額する条件の助成金が増えています。岸田首相が「令和5年10月の最低賃金引上げで全国平均の最低賃金を1,000円以上にする」旨を発言したことから、今後、賃上げを促進する助成金の動向については注視する必要があります。

(2) 採用

採用系の助成金については、キャリアアップ助成金（正社員化コース）、特定求職者雇用開発助成金など、今年度も充実したラインナップを維持しています。

さらに、今年度は、スキルがある従業員の採用を後押しする助成金「産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）」が創設されました。対象となる企業は限定されていますが、助成額が最大1,400万円という大型助成金のため、注目を浴びています。

(3) 従業員教育

従業員教育系の助成金として、従業員の賃金や研修費用を助成する「人材開発支援助成金」があります。「人材開発支援助成金」

には、昨年度の4月から「人への投資促進コース」が投入され、12月にも「事業展開等リスクリング支援コース」が追加投入されました。今年度は、「特定訓練コース」、「一般訓練コース」、「特別育成訓練コース」の3つのコースを「人材育成支援コース」に統合し、より利便性を高めた助成金にリニューアルされています。

3 利便性向上！ 主要な助成金の電子申請への移行

令和4年度まで、厚生労働省の助成金は、一部の助成金しか電子申請ができませんでした。しかし、以下の通り、令和5年4月と6月の2回に分けて、主な厚生労働省の助成金も電子申請できるようになりました。事業主が「G BizID」を申請・取得して行うものです。

これにより、書類を印刷する手間がなくなり、労働局に持参したり郵送したりする時間とコストを削減できるため、利便性が向上します。

現状では電子申請ができる条件が限定されるため、利用する企業は限定されますが、今後助成金の電子申請が拡大していくことは確実です。

(1) 令和5年4月、6月から電子申請開始となる助成金

1	キャリアアップ助成金 正社員化コース
2	トライアル雇用助成金 一般トライアルコース
3	労働移動支援助成金
4	中途採用等支援助成金
5	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース以外）
6	地域雇用開発助成金
7	人材確保等支援助成金
8	通年雇用助成金

9	キャリアアップ助成金（正社員化コース以外）
10	両立支援等助成金
11	人材開発支援助成金

「キャリアアップ助成金」は、これから計画書を提出する企業に限定され、複数のコースを申請する場合は従来の紙の計画書を提出します。すでに計画書を提出している企業は、計画書を電子申請で再提出しないと、支給申請を電子申請で行うことはできません。

(2) その他すでに電子申請ができる助成金

1	雇用調整助成金・産業雇用安定助成金
2	特定求職者雇用開発助成金

(3) 電子申請の3つの方法

助成金により電子申請の方法が異なり、令和5年度は以下の3種類の方法があります。

① 「雇用調整助成金・産業雇用安定助成金 オンライン受付システム」

「雇用調整助成金」と「産業雇用安定助成金」は独自の方法で申請します。

② e-Gov（イーガブ）

「特定求職者雇用開発助成金」は、事業主がe-Govに登録して申請します。

③ G BizID

令和5年度からはG BizIDによる電子申請となり、今後は一本化すると予想されます。

4 令和5年度「使える助成金トップ7」

本稿では、80種類以上ある「令和5年度の助成金」の中から、注目される次ページ **図表1** の7つの助成金について解説します。

図表1 令和5年度注目の助成金トップ7

	助成金名	大企業	中小企業	生産性要件	テーマ	新設・変更
1	業務改善助成金（通常コース）	×	○	存続	賃上げ	改正
2	働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）	×	○	廃止	賃上げ	改正
3	キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）	○	○	廃止	賃上げ	改正
4	人材開発支援助成金（事業展開等リスクリテイング支援コース）	○	○	廃止	従業員教育	新設
5	産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）	○	○	廃止	採用	新設
6	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	○	○	廃止	採用	改正
7	労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）	○	○	廃止	採用	改正

◇レーダーチャートの見方

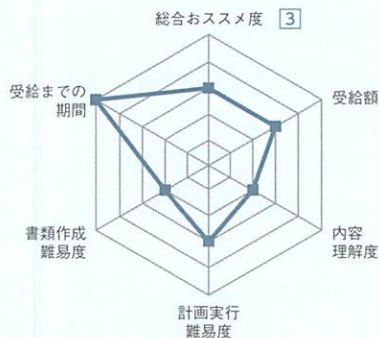
注目される7つの助成金について、6つの視点でレーダーチャート化しましたので、参考にしてください（ただし、筆者の個人的見解です）。

- ① 助成金受給額（最大受給額が大きいほど数値が大きい）
- ② 内容理解度（内容が理解しやすいほど数値が大きい）

- ③ 計画実行難易度（計画を実行しやすいほど数値が大きい）
- ④ 書類作成難易度（書類作成が易しいほど数値が大きい）
- ⑤ 受給までの期間（提案から受給までの期間が短いほど数値が大きい）
- ⑥ 総合おススメ度（おススメ度がより高いほど数値が大きい）

①業務改善助成金（通常コース）

改正



！コメント

本助成金は、中小企業の賃上げをバックアップするための助成金です。2年前から毎年助成金の申請条件が緩和され、200万円以下の新車や中古車の購入費用が助成金の対象になったため、申請の引き合いが多いです。10月の最低賃金の引上げに伴って従業員の賃金を上げなければならない企業は、申請を検討して損がない助成金です。

【助成金の概要】

中小企業が、労働時間を短縮させ生産性を向上させる機械設備やシステムなどを導入するとともに、事業場内最低賃金（地域別最低賃金との差額が30円以内であること）を一定額以上まで引き上げた場合、その機械設備等費用の一部を支給する助成金

です。事業場内最低賃金の引上げ額および引き上げた人数により助成金の上限額が決まります（図表2）。

例えば、東京都の最低賃金は1,072円（令和5年6月）ですので、時間給が1,072円～1,102円の従業員が助成金の対象になります。月給の従業員の場合は、賃金を月平

図表2 助成上限額

引上げ額	引き上げる従業員数	助成上限額	
		右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円以上	1人	30万円	60万円
	2～3人	50万円	90万円
	4～6人	70万円	100万円
	7人以上	100万円	120万円
	10人以上(※)	120万円	130万円
45円以上	1人	45万円	80万円
	2～3人	70万円	110万円
	4～6人	100万円	140万円
	7人以上	150万円	160万円
	10人以上(※)	180万円	180万円
60円以上	1人	60万円	110万円
	2～3人	90万円	160万円
	4～6人	150万円	190万円
	7人以上	230万円	230万円
	10人以上(※)	300万円	300万円
90円以上	1人	90万円	170万円
	2～3人	150万円	240万円
	4～6人	270万円	290万円
	7人以上	450万円	450万円
	10人以上(※)	600万円	600万円

※10人以上の区分は特例事業者が対象。

均の所定労働時間で除して時間給に算定します。

もし、従業員が30人未満の東京都の企業で、現在時間給が1,100円の従業員4人の賃金を1,130円に引き上げると、助成上限額は100万円となります。30人以上の企業であれば、限度額は70万円となります。

(経費助成率)

事業場内最低賃金が「920円以上」、「870円以上920円未満」、「870円未満」の3つに区分され、「生産性要件」の適用の有無により経費助成率が決まります。

なお、業務改善助成金は令和5年度も生産性要件が残るため、条件を満たすと助成率が上がります。

事業場内最低賃金	経費助成率
920円以上	75% (80%)
870円以上920円未満	80% (90%)
870円未満	90%

※()内は生産性要件を満たした場合。

(特例事業者)

業務改善助成金では、以下の①～③のいずれかに該当する事業者を特例事業者としています。いずれかに該当すれば、助成上限額の拡大・助成対象経費の拡大が受けられます。なお、助成対象経費の拡大は②と③のいずれかのみです。

① 賃金要件

事業場内最低賃金が920円未満の事業場に係る申請を行う事業者

→助成上限額の拡大(助成上限額の区分10人以上)が受けられる

②生産量要件

新型コロナウイルス感染症の影響により、売上高や生産量等の事業活動を示す指標の直近3カ月間の月平均値が、前年、前々年または3年前同期に比べ、15%以上減少している事業者

③物価高騰等要件

原材料費の高騰など社会的・経済的慣行の変化等の外的要因により、申請前3カ月間のうち任意の1月の利益率（売上高総利益率または売上高営業利益率）が前年同期に比べ、3%ポイント以上低下している事業者

→②と③は助成上限額の拡大（助成上限額の区分10人以上）のほか、助成対象経費の拡大が受けられる

【令和5年度の変更点】

令和4年12月に以下の3点が改正され、令和5年度もこの変更内容が継続されています。

- ① 事業場規模30人未満の事業者の助成上限額が引き上げられました。
- ② 特例事業者のうち、生産量要件または物価高騰等要件に該当する場合、PC等や一部の自動車、広告宣伝費や机・椅子の増設など、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」が助成金の対象になりました。
- ③ 一律で事業場規模100人以下とする要件が廃止され、従業員数の上限が中小企業の業種ごとの上限となりました。

【申請手順のポイント】

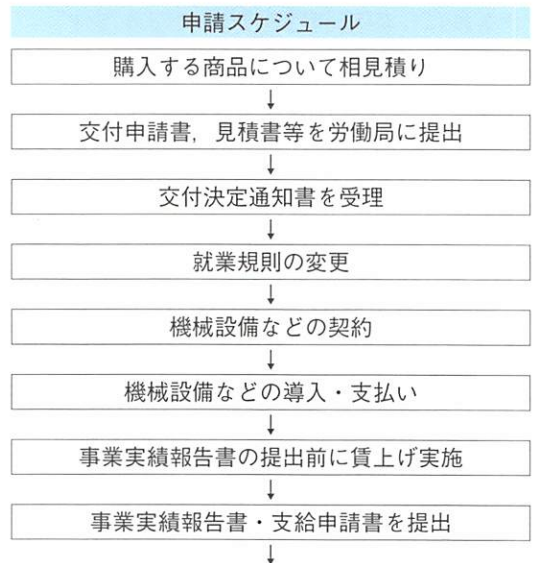
- ① 対象になる従業員が雇用保険に加入していなくても、労災保険の対象になっていれば助成金を申請できます。つまり、週所定労働時間が20時間未満のアルバイトやパートタイマーも助成金の対象になるということです。ただし、交付申請書を提出するときに少なくとも1人は「3カ月以上勤務している従業員」が在籍していることが必要です。
- ② 助成対象となる機械設備やシステムは10万円以上のもので、2社以上の業者から見積りを取り、見積り金額の低い業者

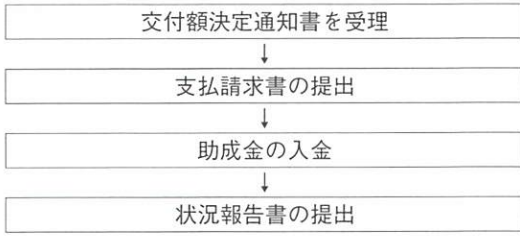
を選択します。この2社以上の見積書を交付申請書に添付します。審査には1カ月以上かかるため、見積書の有効期限を交付申請書を労働局に提出する日から1カ月超先の日付までにしないと労働局は受理しません。見積書の依頼をするときに、業者に日付の設定について指定することがポイントです。

- ③ 交付申請書の提出期限は令和6年1月31日となります。ただ、令和3年度・令和4年度は3月31日まで延長されたため、令和5年度も状況によっては延長される可能性があります。

【受給にあたっての留意点】

- ① 交付申請書を提出して労働局から認定される前に業者と契約をすると、助成金は不支給になります。
- ② 見積書と異なるものを購入したり、見積書より高い金額で購入したりすると、助成金が不支給になることがあります。この場合は、事前に労働局に変更届を提出して審査が通るのを待ちます。
- ③ 他の助成金と異なり、助成金が入金されてから「状況報告書」の作成・提出が必須となっています。

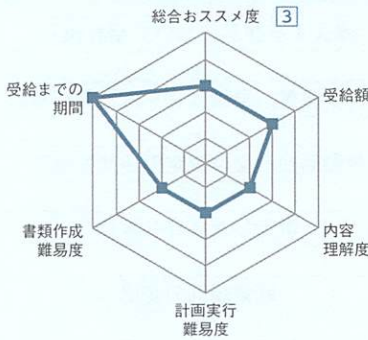




本助成金をおススメする会社

今年の10月には昨年以上の上げ幅で最低賃金が引き上げられる可能性が高いです。10月の最低賃金の引上げに伴って、従業員の賃金を引き上げなければならない企業については、購入したい機械設備などがあるなら、最低賃金引上げの10月より1カ月早く9月に賃金を引き上げて助成金を申請すれば、得になります。

②働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース) 改正



！コメント

中小企業が「生産性向上」のための機械設備やシステムを導入したり、専門家の研修を受講したりしたときの費用について助成します。また、従業員の賃金を一定以上引き上げることで、「賃上げ加算」として助成金の限度額が増額されます。

【助成金の概要】

「業務改善助成金」と同様に、生産性を向上させる機器などの購入費用の一部を助成します。賃金が高く、「業務改善助成金」の対象にならない中小企業が申請することが多いです。

助成金の支給対象となる事業主は、以下のいずれにも該当する中小企業事業主です。

- ① 労災保険の適用事業主であること（雇用保険に加入している従業員がいなくても対象になる）
- ② 交付申請時点で、以下の「成果目標」の(1)から(3)の設定に向けた条件を満たしていること

成果目標	助成上限額
以下のいずれかの取組みを1つ以上実施	成果目標の達成状況に応じて支給

(1)月60時間超の36協定の見直し	(1)200万円
(2)年休の計画的付与制度の導入	(2)25万円
(3)時間単位の年次有給休暇の整備かつ特別休暇の整備	(3)25万円

- ③ すべての対象事業場において、交付申請時点で「年5日の年次有給休暇の取得」に向けて就業規則などを整備していること

【令和5年度の変更点】

令和4年12月に以下の2点の変更され、令和5年度もこの変更点が継承されています。

- ① 常時使用する従業員数が30人以下の事業主が賃金引上げを達成した場合、「賃上げ加算」の助成額が増額されました。
- ② 労務管理担当者や従業員に対する研修（業務研修を含む）に係る助成対象経費

精神障害者／ 新規高卒者／外国人

雇用定着の 実務ノウハウ

人手不足の状況下で、採用活動に苦慮する企業が増えています。そんな中、ようやく採用した従業員が早期離職するような事態はできれば避けたいところです。

本特集では、離職防止のために特に事前の知識が必要になる「精神障害者」、「新規高卒者」、「外国人」についての雇用定着のポイントを解説していきます。

▶精神障害者

P26

株式会社パソナハートフル 取締役常務執行役員 坂口 亨

▶新規高卒者

P32

社会保険労務士 五十川 将史

▶外国人

P36

特定社会保険労務士・特定行政書士・キャリアコンサルタント 橋本 裕介

精神障害者

株式会社パソナハートフル 取締役常務執行役員 坂口 亨

➤ 1 精神障害者の雇用数が急増

平成7年、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律の改正により、「精神障害者保健福祉手帳」の交付が始まりました。精神障害者の自立と社会参加の促進を図ることを目的としたものでしたが、当時は精神障害者を雇用しても障害者雇用数にはカウントされませんでした。その後、平成18年に実雇用率の算定に加えられ、雇用が一気に拡大していきました（図表1）。

精神障害とは、うつ病、双極性障害などの「気分障害」、社会不安障害、強迫性障害などの「神経症性障害」のことをいいます。いずれもストレスが発症の原因といわ

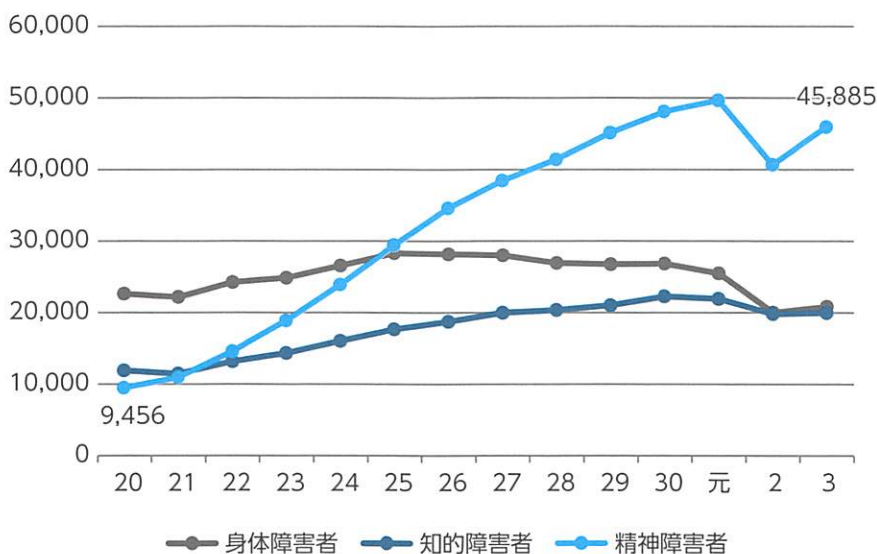
れている障害であり、患者数は年々増えています。精神障害の中で最も多いのが「うつ病」です。厚生労働省の「患者調査」によると平成8年は約6万人でしたが、14年後の令和2年には約12万人と倍の数になっています。ストレス社会といわれる現代です。今後とも増えていくかもしれません。

➤ 2 職場定着に向けて働きやすい環境づくりを

(1) 雰囲気の良い職場、人間関係を作る

精神障害者の受入れに慣れていない職場は、本人に障害のことを聞くのを遠慮し、的確な配慮のないまま職場へ迎え入れます。

図表1 ハローワークを通じた障害者の就職件数



(厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」)をもとに筆者作成)

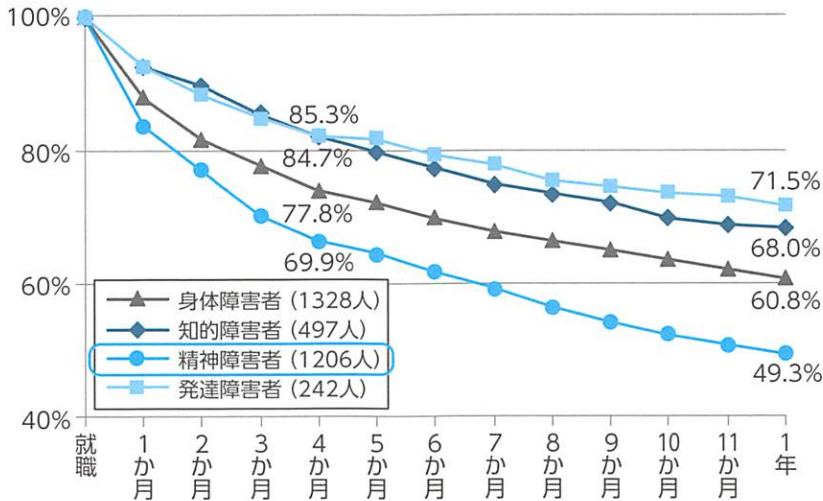
就労経験がある精神障害者は即戦力として期待され、次々と仕事を任せられます。一見すると順調にいらっているように感じますが、入社後3カ月で約3割、1年で約半数の人が退職しています。退職率は、他の障害種別と比べても高いといえます（図表2）。

ではなぜ、精神障害者は短期間で退職するのでしょうか。厚生労働省による障害者雇用実態調査で「離職の理由」というアンケート結果が発表されています（図表3）。

離職理由のトップは「職場の雰囲気・人間関係」

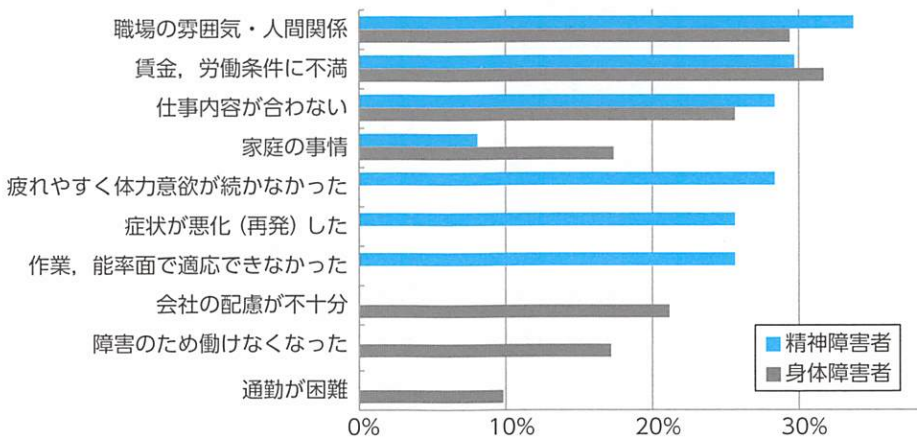
です。例えば、疲れやすい・過集中になることを防ぐことに配慮して定期的な休憩を認めたとしても、「周囲の目が気になる」、「何となく席を外しづらい」という職場の雰囲気、休憩を取ることにとめらいや罪悪感を覚える人もいます。ストレスが発症の原因といわれる精神障害者は、なるべくストレスがかからない職場環境で勤務することが望ましく、障害の特性上、人によってストレスの感じ方は違いますので、どのような場面でストレスを感じるか

図表2 障害種別にみた職場定着率



(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者の就業状況等に関する調査研究」平成29年を抜粋)

図表3 離職の理由



(厚生労働省 平成25年度障害者雇用実態調査)

は、本人に直接確認するとよいでしょう。デリケートな内容ですので聞くことを躊躇するかもしれませんが、「自分のことを知ってほしい」と思っている精神障害者は多く、「あなたにとって快適に働ける職場を作りたい」と説明したうえで、配慮事項やストレスに感じることを聞くことをお勧めします。

(2) 障害者に寄り添う“マネージャー役”を選任

職場のいろいろな社員から業務を依頼されると、いつの間にか業務量が膨大となってしまう、優先順位がつけられなくなるという話をよく聞きます。業務を依頼する側は「そうであれば断ってくれればいいのに」と思うかもしれませんが、頼まれた本人にすれば「期待に応えたい」という思いがあったり、「依頼を断ると次に仕事を任せられなくなるのでは」と躊躇したりします。このような状況を作らないためには、芸能プロダクションのような“マネージャー役”となる担当者を決め、業務を頼みたい場合には事前に“マネージャー役”へ確認したうえで、本人に業務依頼をするというフローがよいでしょう。その際、マネージャー役の担当者は障害者が抱えている業務を把握し、業務量の調整や優先順位をつけていきます。このような関係性を続ける中で障害者と担当者の関係性は密になっていきますので、きっと良き相談相手にもなるはずです。これは、新入社員が入ってきた際に、先輩社員が指導役になったりメンターになったりするイメージと一緒です。

精神障害者への配慮点について紹介してきましたが、配慮すべき点は周囲の社員にも共有しつつも、「行き過ぎた配慮は不要」と考えてください。普通に接することが「配慮」していることといえるでしょう。

(3) 「ミス」を防ぐために様々なツールを活用する

仕事で「ミス」をすれば、誰でも落ち込むことでしょう。特に精神障害者はそのミスがきっかけで、メンタルが不安定になってしまうこともあります。よって、業務を依頼する際はミスを防ぐためにも「指示内容は具体的」に伝え、「メモを取ってもらう」ことで齟齬がないようにします。

また、実際にその業務をやって見せることで視覚的に理解してもらえればより理解は深まり、ミスの軽減につながります。作業系の業務ならばスマホの録画機能を使ったり、PC業務であればWeb会議ツールに接続しデスクトップ画面を録画しながらPC操作を行ったりすることで、後で何度でも録画データを見返すことができ、ミスを軽減することができます。身近な機材を有効的に活用することでストレスとなる「ミス」を未然に防いでいくことも、働きやすい職場づくりにとっては大切なことです。

(4) ルーティンワーク中心に業務を任せせる

精神障害者は変化に弱い傾向にあります。その都度、指示される業務は変化の連続ですので、ストレスにつながります。ですので、固定化された業務＝ルーティンワーク、ノンコア業務が向いているといえます。業務のやり方を習得してしまえば作業ペースも自分で調整できますので、安心して取り組むことができます。逆に避けたほうがよい業務は、締切がタイトなもので急ぎの仕事です。このような業務はプレッシャーになりストレスになります。

しかし、どうしても急ぎでやってほしい業務が発生することはあります。「早めにやって」という大まかな業務指示はわかり

づらいため、「今日の17時までにはやってほしい」と的確に伝えることが大切です。その際、「17時までには間に合いそうになかったら15時までには相談しに来て」とリカバー案を提示するなど、逃げ道を作ってあげることが安心して取り組む一助になります。

(5) 休みが取りやすい環境を整える

「体調が悪いときに休みが取りやすいと助かる」という話をよく聞きます。精神障害者は、精神的に疲れやすい傾向にあり、気圧の変化がある梅雨時期や日照時間が短い冬場などに調子を崩す、不安定になる、落ち込みやすくなるという人もいます。職場は「休みやすい環境」を整えることが必要であり、その際に最も重要なのが「周囲の理解」です。そのためには、どのような場合に調子を崩しやすいかを周囲の社員が知っておくことです。そうすればサポートしやすくなりますし、本人も休みやすくなります。精神障害者にとって調子が悪いこと自体がすでにストレスであり、休みを申し出るのもストレスになりますので、休みが取りやすい環境＝周囲の理解を深めていくことで、ストレスを少しでも軽減させていくことが大切です。

3 障害を理解することで見えてくる支援策

(1) Aさんの例

「自分が今できる仕事をすればいい」

2年ぶりに再就職した気分障害のAさんは、「以前の仕事に戻りたいという“憧れ”はあるが、同じように振る舞えるとは到底思えない。今できる仕事をすればいい」といいます。中途障害である精神障害者は過去に様々な経験を積んでいますので、仕事を依頼する側としては「レベルの高い業務

のほうがよいのでは?」、「ルーティンワークでは物足りないのでは?」と考えてしまうかもしれませんが、Aさんのように「今できる仕事をすればいい」と自己認識している人が多いのも事実です。

また、休職経験のある気分障害のBさんは、「不調に陥ったかつてのペースで仕事をすることはリスクの原因になるので、業務配分やスピードに注意が必要」といいます。

障害者雇用枠で働く人たちは自分の障害を理解し、無理のない範囲で働きたいと願っていることがわかります。

(2) Bさんの例

「相談できる支援者をたくさん作る」

Bさんは、主治医から「もしも苦しくなったら、様々な分野の支援者がいるから探してみたら」と助言され、それから、精神保健福祉士、就労事業所の支援員など、自分をサポートしてくれる人たちとつながりを持ち、相談に乗ってもらったといえます。

精神障害者の誰もが「再発」しない生活を望んでいます。仕事のこと、家庭のことなど、様々な悩みがストレスとなり再発率を高めます。職場における支援策の代表格に「定期面談」があります。気心知れた職場の人であれば何でも相談できるだろうと考えがちですが、例えば、職場における人間関係、家族問題、障害状況などは、親しいからこそ言えないこともあるかもしれません。ですので、たくさんの支援者とつながり相談・助言をもらうことが、悩みやストレスの解消となります。1人で悩まずに相談できる先があるということが、安心感につながるのです。

職場以外の支援者として一般的なのが、障害者就労支援センターです。同センターには障害者が安心して働き続けられるよう

就労面と生活面の支援を行ってくれる支援員がいて、定期的な面談にも応じてくれます。職場にはいえない悩みも、外部の支援員であれば相談しやすいといえます。全国の区市町村には必ず同センターがあり、障害者本人が登録にいくと支援を受けられます。

その他、「セルフヘルプグループ（自助グループ）」は、似たような経験を持つ障害者同士の集まりであり、相互に助け合う場所です。当事者同士だからこそ話せる、共感できることは多くあります。一般的な「カウンセリング」は専門家が心理療法のスキルを用いて治療していくものですが、「セルフヘルプグループ」は他のメンバーを援助することが自分の治療にもなっていくというものです。

(3) Cさんの例

「障害者雇用枠で働くうえでのメリット」

障害を発症した後、一般枠と障害者雇用枠の両方で働いた経験のある神経性障害のCさんは、障害者雇用枠で働くメリットは「通院休が取りやすい」・「障害への配慮があるので、精神的に楽」・「仕事の不安点を相談しやすい」ことだといいます。職場で障害上の配慮点を共有し理解することは、本人だけではなく共に働く同僚にとっても大切なことです。障害故に「疲れやすい・過集中防止のために定期的に休憩が必要」とわかっているならば、周囲からの不協和音もなくなるはずですよ。

厚生労働省が実施した障害者雇用実態調査の中で、「職場に改善が必要と思う事項」でトップだったのは「評価、昇進・昇格」でした（図表4）。改善が必要と思うということは、「自分の意にそぐわない」という心理があることを意味しています。職場は精神障害者に配慮して、変化の少ないノ

ンコア業務を主に担当させていることが多く、ルーティンの繰り返しなので大きな変化がなく「評価しづらい」ということも理由の一つかもしれません。

障害種別によって得意・不得意がありますので、他人と比べ評価することに無理があります。障害者雇用は他人と比べた「相対評価」ではなく、その人が以前と比べどれだけ頑張ったか、成長したかで判断する「絶対評価」で見えていくことが重要となります。「絶対評価」は自分がどうなれば評価されるのか明確ですので、仕事に対するモチベーションが維持しやすくなります。一方、「絶対評価」は自分がどうなれば評価されるか＝目標設定の仕方がポイントになりますが、「できないことを、できるようにする」という目標は障害ゆえに難しいかもしれません。そのため、「できることを、さらにできるようにする」という視点で目標を定めていく必要があります。

4 新しい働き方の検討も

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられることになりました。民間企業の法定雇用率は現在2.3%ですが、令和6年4月に2.5%、令和8年7月には2.7%になります。また、算定特例が延長され、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者については、当分の間、雇入れからの期間等に関係なく1カウントとして算定できるようになりました。そして、令和6年4月以降は、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者は0.5カウントとして算定できるようになります。

短時間勤務によって精神障害者の雇用はさらに広がっていくことが予想されますが、今後は新しい働き方も取り入れていく必要があります。勤務時間が長くても短く