

# 第3部：支援機関の役割

1. 安心して雇用できる環境整備
2. 障害特性を踏まえた仕事の提案

# 障害者雇用の「トラウマ」？

- 以前に障害者雇用にチャレンジしたけれども、上手いかなかった。
- 本人も大変だったろうけれども、周りの職員はもっと大変だった。
- 正直「もうこりごりだ」という思いであり、障害者雇用の話を持って行っても、現場が受け入れてくれない。

# 障害者雇用で犯しがちな過ち

## ○「働く意識」の乏しい者を雇用してしまうケース

- ・支援機関のサポートのない者を雇用する場合に多い。

## ○「仕事の切り出し」ができないまま雇用してしまうケース

- ・雇用率を満たすため取りあえず雇用してから仕事を探そうとして、結果的に適当な仕事が見出せず、仕事もなく雇用し続ける状態（生殺し）も残念ながらある。

## ○障害特性と仕事の「マッチング」をせず、適性のない仕事に従事させた状態で低い評価をしてしまうケース

- ・障害の特性に合った仕事で能力を最大限に発揮してもらうのが障害者雇用の基本だが、そのノウハウが社内にはない場合が多い。

## ○支援機関のサポートを活用しないケース

- ・支援機関の役割が理解されず、支援機関のサポートが必要な者は問題がある者だと誤解して、敢えて支援機関のサポートがない者を雇用する事業所もある。

# 支援機関に期待される役割

- 事業所内への意識啓発（意義・障害理解等）
- 仕事の切り出し
- 切り出した仕事に即した人材探し
- 分かりやすい作業手順の作成
- 職場実習の支援
- 仕事習得の支援（ジョブコーチ等）
- 職場定着等の支援
- 生活面の相談対応（家族、生活支援機関等との調整）
- 就業継続が困難な場合の退職支援

## 障害者の平均勤続年数の推移(障害種別)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月

※ 勤続年数: 事業所に採用されてから調査時点(各年11月1日)までの勤続年数をいう。  
 (たとえば、調査の1ヶ月前に採用された者の勤続年数は1ヶ月となるため、結果の解釈には留意が必要。)  
 ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

出典: 障害者雇用実態調査結果報告書(平成10、15、20、25年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)

# 障害特性の理解

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成している障害別の雇用マニュアル(コミック版)は、障害特性に対する理解や雇用事例を分かりやすく紹介しており、事業所に対する支援でも活用できる。



# 精神障害の種類と特徴

## 統合失調症

若年での発病のために一般就労の経験がない者も多い。

障害者手帳を取得し、デイケアから就労継続支援や就労移行支援を経て一般就労を目指すことが多い。

就労支援に加え生活支援が必要なことも多い。

## 気分障害

一般就労の経験者が多く、障害者手帳を取得していない者も多い。

発達障害の2次障害で発症することもある。

一般的なデイケアに馴染まないこともあり、リワーク専門のデイケアもある。

## 発達障害

知的障害を伴わない場合、障害の認識がないまま成人期を迎えることもある。

一般就労できず、障害者雇用枠での雇用を目指すため手帳を取得する者も多い。

発達障害専門の就労移行支援事業所もある。

生活支援は必要としないことが多い。

(注)障害者手帳未取得者もサービスは利用可能。但し、雇用率制度は適用外。

# 求職者・就職者の精神障害の種別

単位：%

	求職者	就職者
統合失調症	43.1	47.1
そううつ病(気分障害)	33.0	27.0
てんかん	6.9	8.2
その他の精神疾患	11.4	14.3
不明	5.6	3.3

2008年7月1日から10月31日までの調査期間内に全国110所のハローワークで新規求職登録もしくは紹介就職した精神障害者(新規求職登録1,843人、紹介就職981件(927人)のデータ分析結果。

(出典)「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」  
(2010年3月 障害者職業総合センター)



# 精神障害のある者の特性

## 1. 多様性

精神疾患の種類は多岐にわたり、疾患が同じでも症状や程度特性は一人ひとり違い、もともとの能力や性格発病前に身につけていた技能経験なども異なるため、一括りに説明できない。

## 2. 共通性

それでも共通な特性として、一般的には以下のような特性があると言われている。

- 疲れやすい
- 環境の変化に慣れるのに時間がかかる
- 失敗により自信を失いやすい
- あいまいな状況で困惑しやすい

# 精神障害のある者の雇用管理上の留意点(1)

## 1. 職務の設定

- 負荷が比較的軽い業務の設定から始める
- 職務を作り出す(作業内容を切り出す)
- 作業を標準化する
- 数種類の作業を設定する

## 2. 指示の出し方や教え方

- 指導担当者を設定する
- 指示は具体的に、確認しながら、一度に言わない
- できたことは認める(ほめる)
- 慣れるまでは確認を促す
- ミスをしたら対応策を一緒に考える
- 定期的な振り返りと目標を設定する

# 精神障害のある者の雇用管理上の留意点(2)

## 3. 健康管理面への配慮

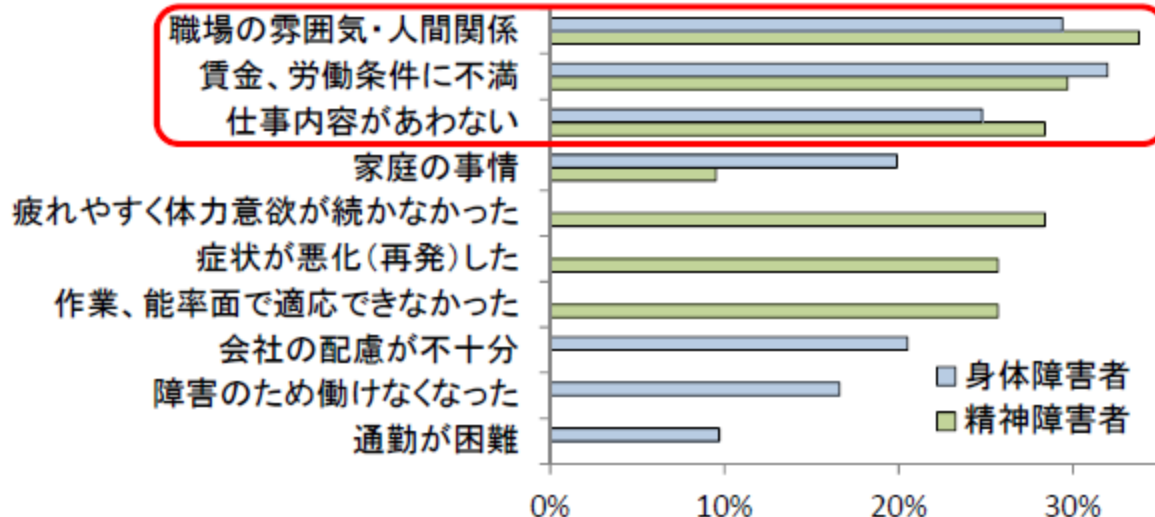
- 通院時間を確保する
- 就業時間を段階的・柔軟に設定する
- 体調の変化に気を配る
- 調子を崩す際の状況等を把握しておく
- 体調不良時の対応は支援機関等と連携しながら検討する
- 産業保健スタッフを活用する

## 4. コミュニケーション(接し方)

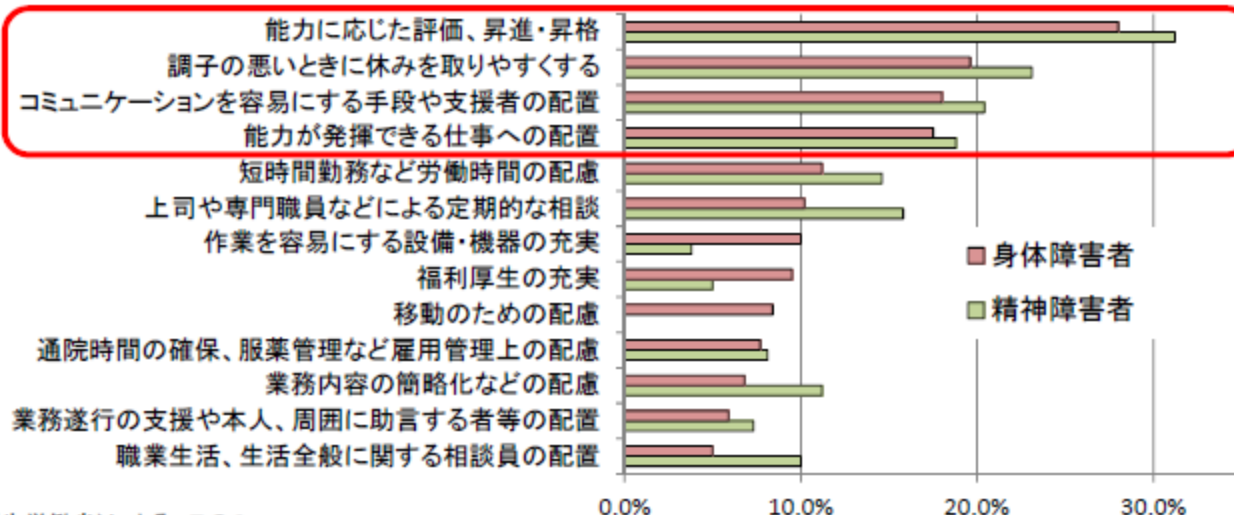
- 定期的に相談できる場を設定する
- 休憩時間の接し方に配慮する
- 本人の話に耳を傾ける
- 職場の雰囲気をややかにする
- 環境の変化に適切に対応する

## 精神障害者の継続雇用の課題となり得る要因

### 離職の理由 (個人的理由)



### (仕事を続ける上で) 改善等が必要な事項



(出典)「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)による。この2つの質問に関しては知的障害者の方への質問は行っていない。

# 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）

平成29年度予算額  
598,333(478,236)千円

## 概要

事業所が、雇用する障害者の職場定着に資する、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置について計画を作成し、計画に基づいて1つ以上の措置を講じた場合に助成金を支給。

## 流れ

計画作成

計画確認

措置の実施

助成金支給

## 措置の内容

項目	① 柔軟な休暇取得・ 時間管理	② 短時間労働者の 勤務時間延長	③ 正規・ 無期転換	④ 職場支援員の 配置	⑤ 職場復帰の 支援	⑥ 社内理解の 促進
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>通院等に配慮した休暇取得</li> <li>障害特性に配慮した勤務時間や休憩時間の設定</li> <li>通勤時間短縮のための勤務地の変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20時間未満→20～30時間</li> <li>20～30時間→30時間以上</li> <li>20時間未満→30時間以上への延長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有期→無期</li> <li>有期→正規</li> <li>無期→正規</li> </ul>	職場支援員の配置による定着支援	いずれかの職場適応措置の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>時間的配慮等</li> <li>職務開発等</li> </ul>	職場の同僚などに対する講習の実施
要件	合理的配慮の提供の手続きを経ていること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	職場支援員を配置（雇用、委託、委嘱により）すること 等	「医師の意見書」で休職が必要とされた者であること 等	専門的知識を有する者による講習であること 等
対象労働者が措置実施後6か月以上職場に定着していること						
金額	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別助成 8(6)万円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20時間未満→20～30時間への延長</li> <li>対象者1人あたり20(15)万円 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有期→正規</li> <li>対象者1人あたり 90(67.5)万円 等</li> </ul>	対象者1人あたり 月4(3)万円	対象者1人あたり 月6(4.5)万円	講習に要した経費に応じた額

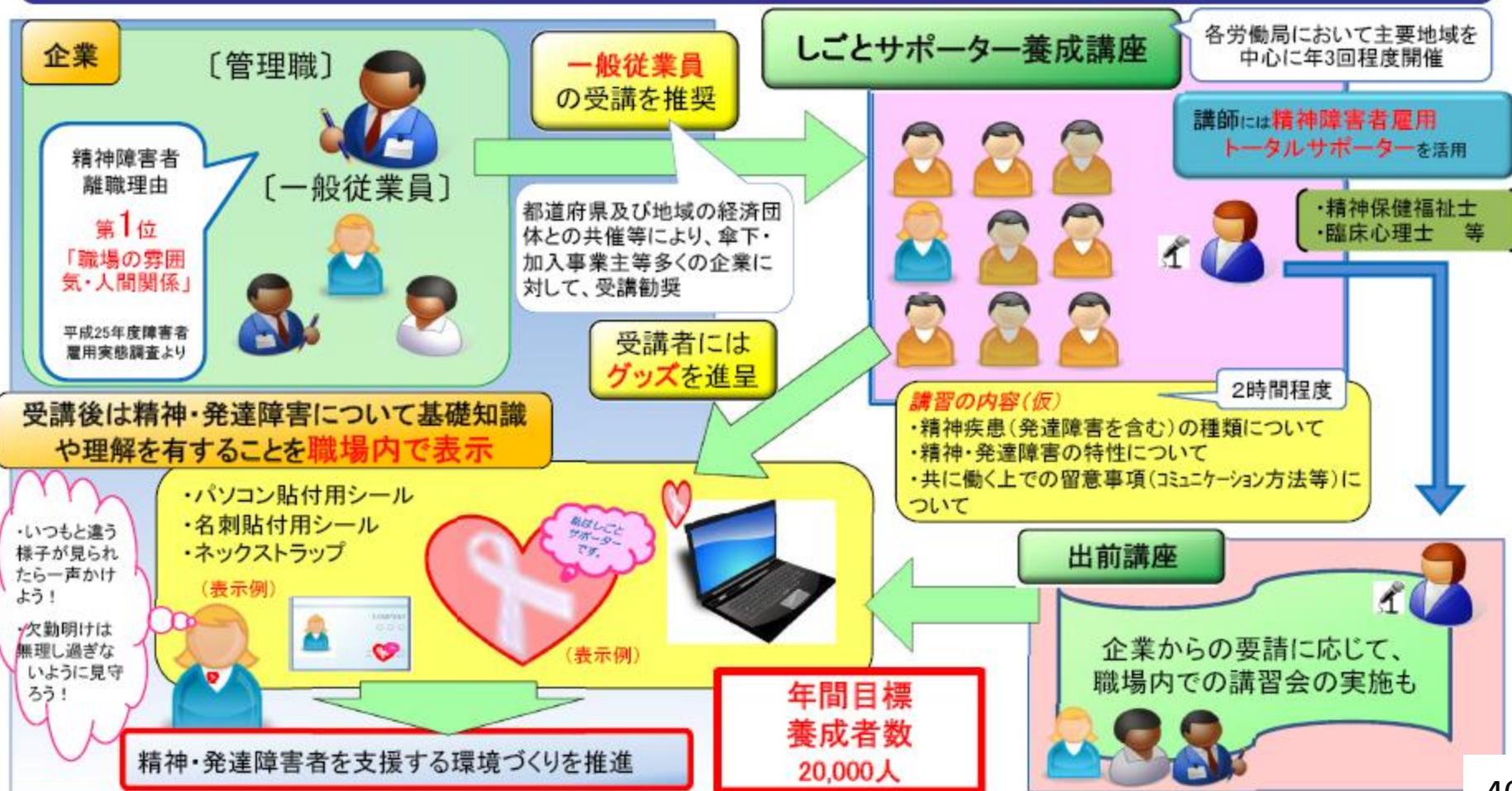
※⑥社内理解の促進は他の措置と組み合わせる場合にのみ助成

# 精神・発達障害者しごとサポーターの養成について

平成29年度予算額43,391(0)千円

## 趣旨

企業内において、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、発達・精神障害に対する正しい理解を促進する。また、当該サポーターを増やしていくことにより、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。



# 第4部：就労支援に向けた連携

1. 就労支援に係る連携の必要性と課題
2. 連携に向けて（地域連携就労支援パス）

# 就労生活を支える3種の支援

準備段階

就労支援

就職段階

就労支援

定着段階

定着支援

離職・再就職段階

再就労支援

特別支援学校  
就労支援事業所

特別支援学校  
就業・生活支援センター  
就労支援事業所

就業・生活支援センター  
就労支援事業所

生活支援

医療支援

(投薬・精神療法等を通じた疾病管理)

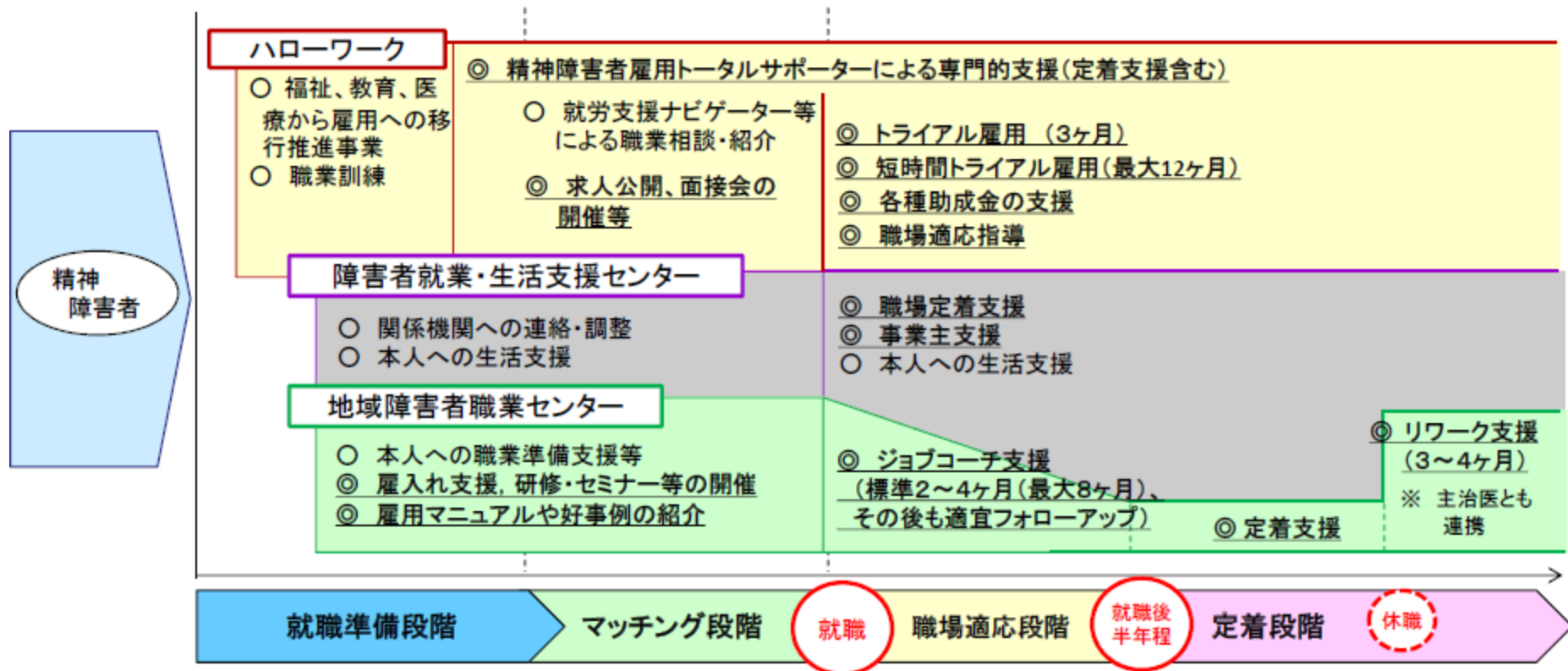


# 精神障害者の雇用促進に係る支援施策の流れ

○ ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着(リワーク支援含む)までの一貫した支援を実施

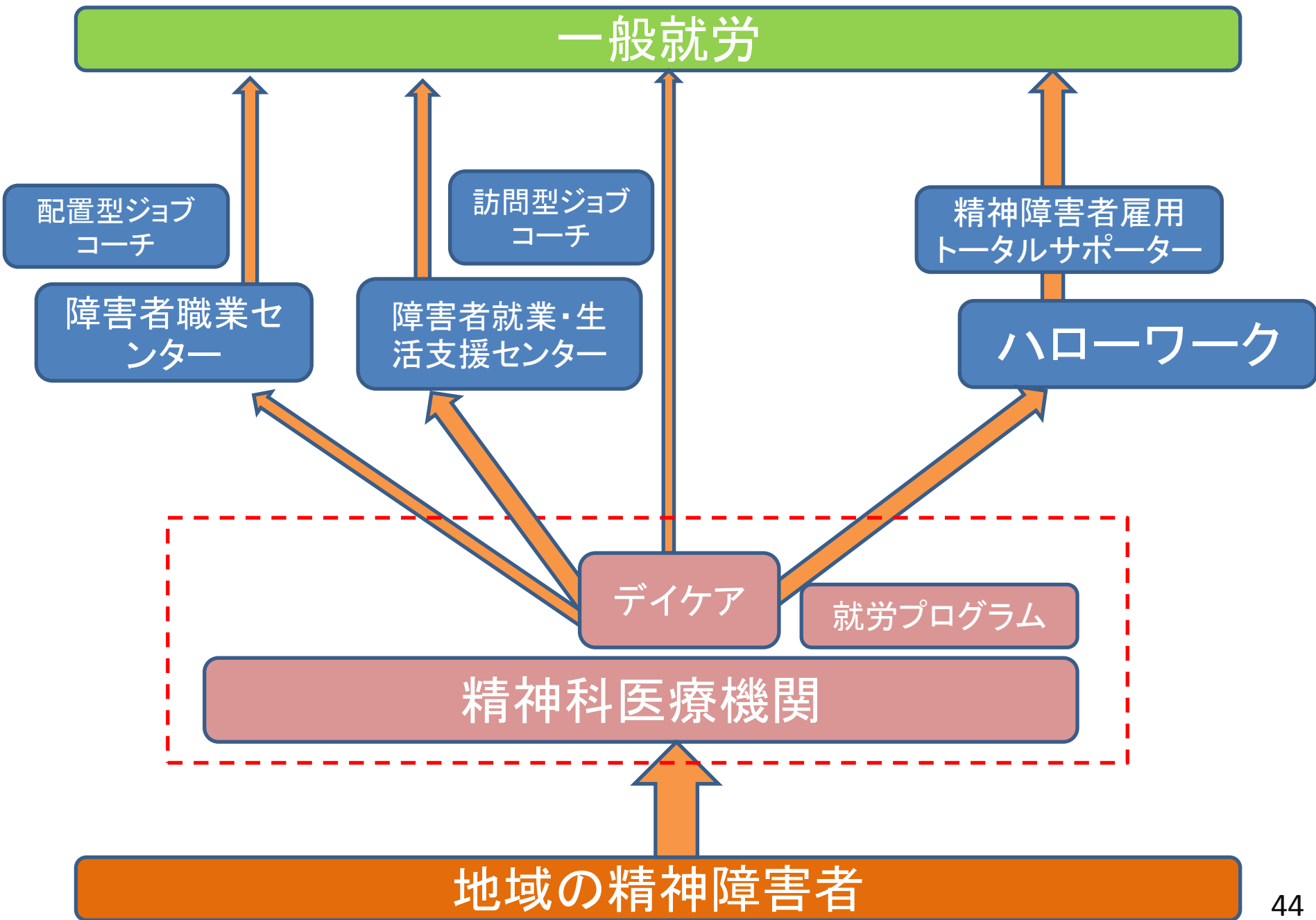
○ : 主に障害者本人に対する支援施策

◎ : 事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)



※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

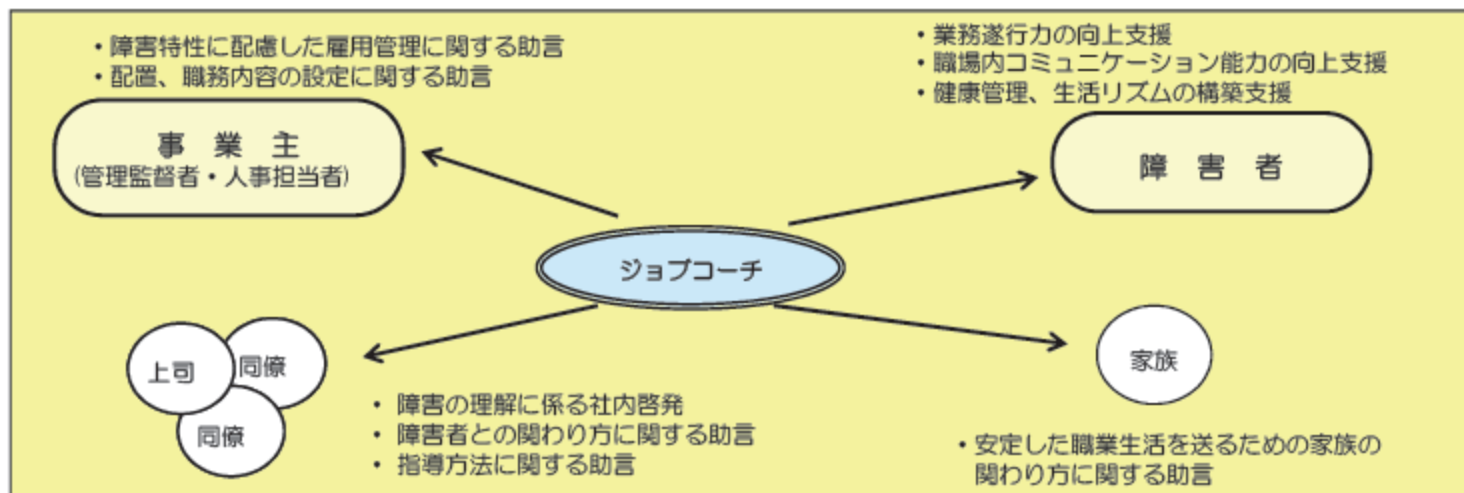


# 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

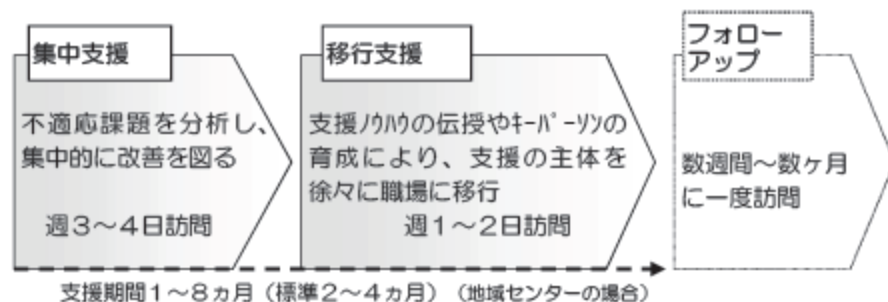
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

## ◎支援内容



## ◎標準的な支援の流れ



## ◎ジョブコーチ配置数(28年度)

計 991人	地域センターのジョブコーチ	312人
	訪問型ジョブコーチ (福祉施設型)	581人
	企業在籍型ジョブコーチ (事業所型)	98人

## ◎支援実績(28年度、地域センター)

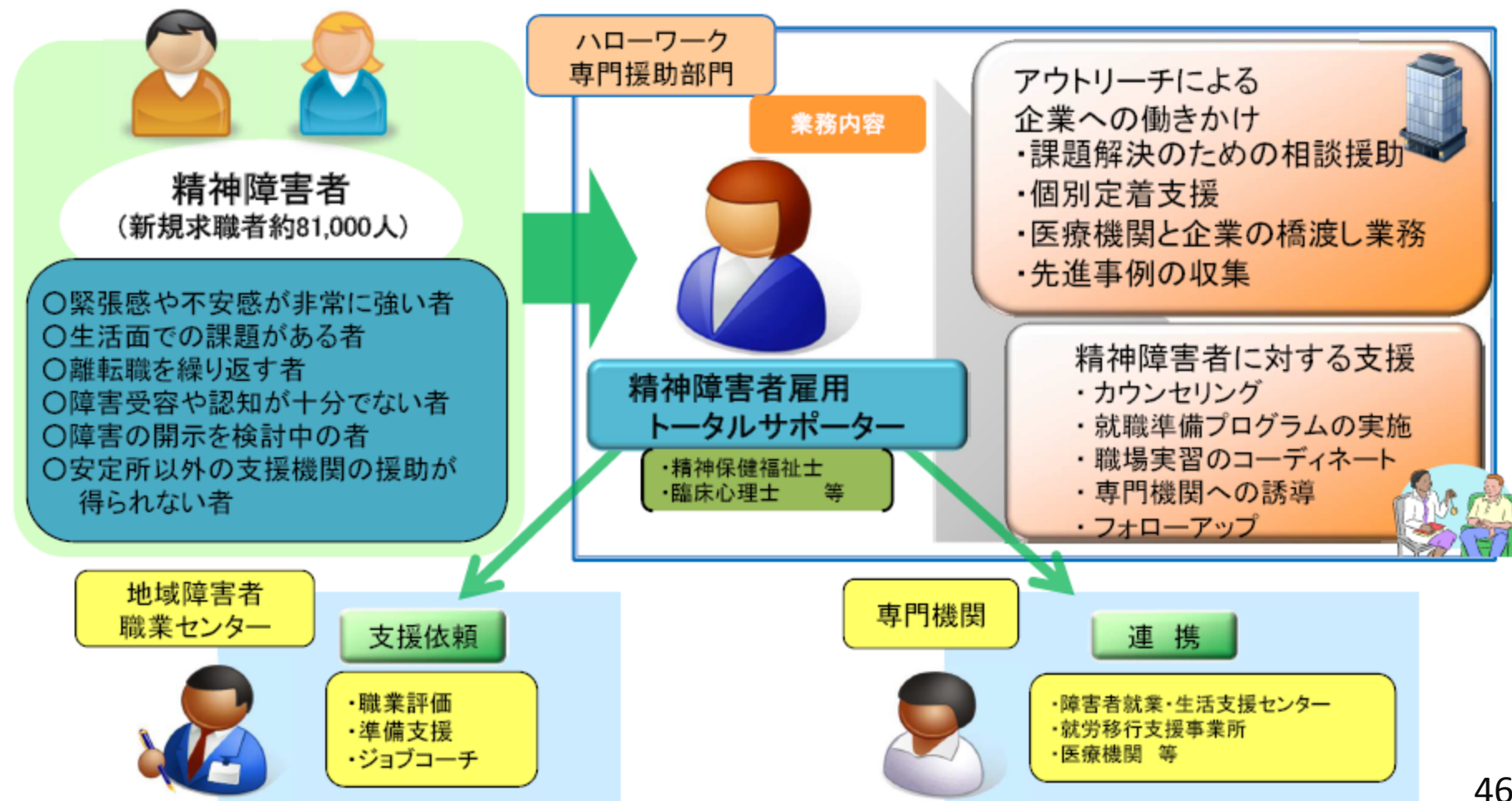
支援対象者数 3,574人  
職場定着率(支援終了後6ヶ月時点) 87.1%

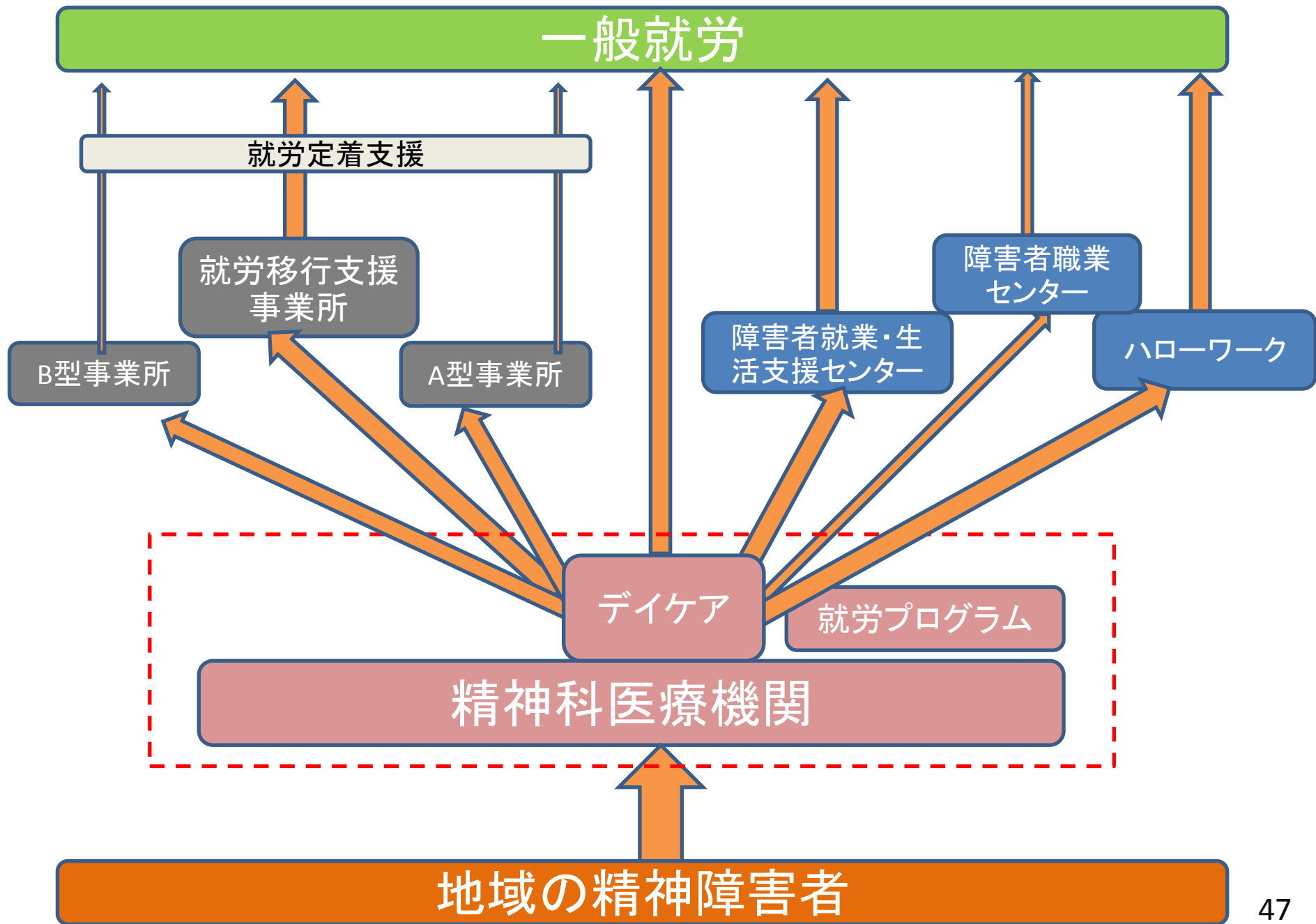
(支援終了後6ヵ月時点:27年10月～28年9月までの支援終了者の実績)

# 精神障害者雇用トータルサポーターについて

## 概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施





# 就労定着に向けた支援を行う新たなサービス（就労定着支援）の創設

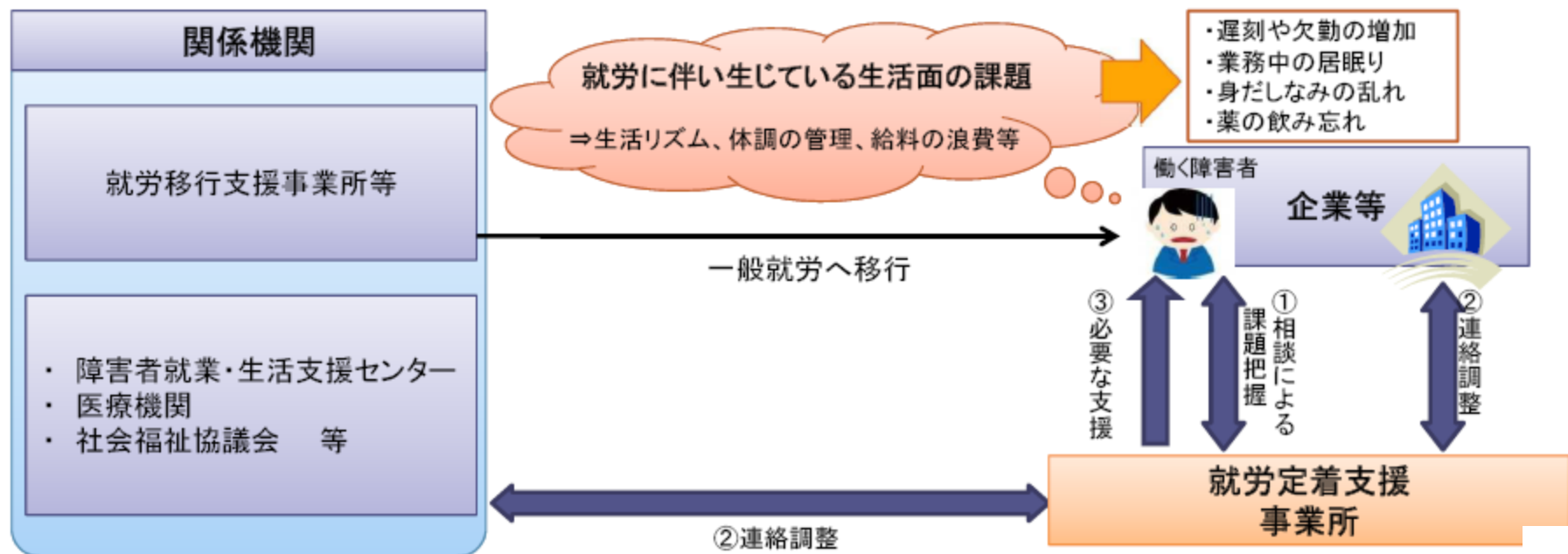
- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、今後、在職障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。
- このため、就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行うサービスを新たに創設する（「就労定着支援」）。

## 対象者

- 就労移行支援等の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面の課題が生じている者

## 支援内容

- 障害者との相談を通じて生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施。
- 具体的には、企業・自宅等への訪問や障害者の来所により、生活リズム、家計や体調の管理などに関する課題解決に向けて、必要な連絡調整や指導・助言等の支援を実施。



## 就労定着支援の創設についての検討事項

### 概要

一般就労へ移行した障害者について、就労に伴う生活面の課題に対し、就労の継続を図るために企業・自宅等への訪問や障害者の来所により必要な連絡調整や指導・助言等を行うサービスとして、就労定着支援を創設する。

### 法の条文

#### 第五条

十五 この法律において「就労定着支援」とは、就労に向けた支援として①厚生労働省令で定めるものを受けて通常の事業所に新たに雇用された障害者につき、②厚生労働省令で定める期間にわたり、当該事業所での就労の継続を図るために必要な当該事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整その他の③厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

### 具体的内容①

(対象者) **生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援**を利用して一般就労した障害者

### 具体的内容②

(サービスの利用期間) **3年間**(1年ごとに支給決定期間を更新)

### 具体的内容③

(サービスの内容)障害者が新たに雇用された事業所での就労の継続を図るため

①事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整(法定事項)

②雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援