

# 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されている。

- 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

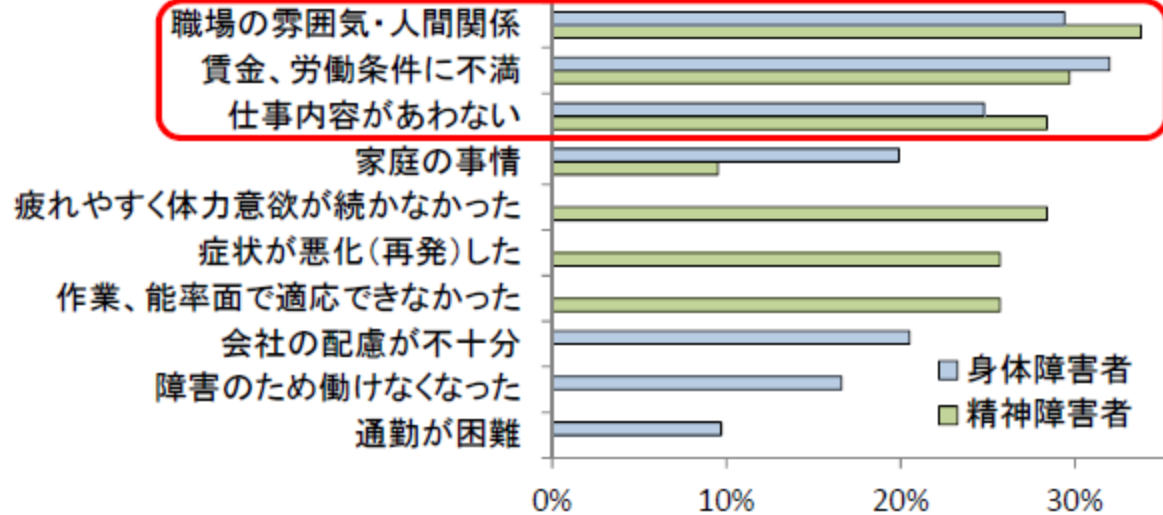
## 4. コミュニケーション(接し方)

- 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

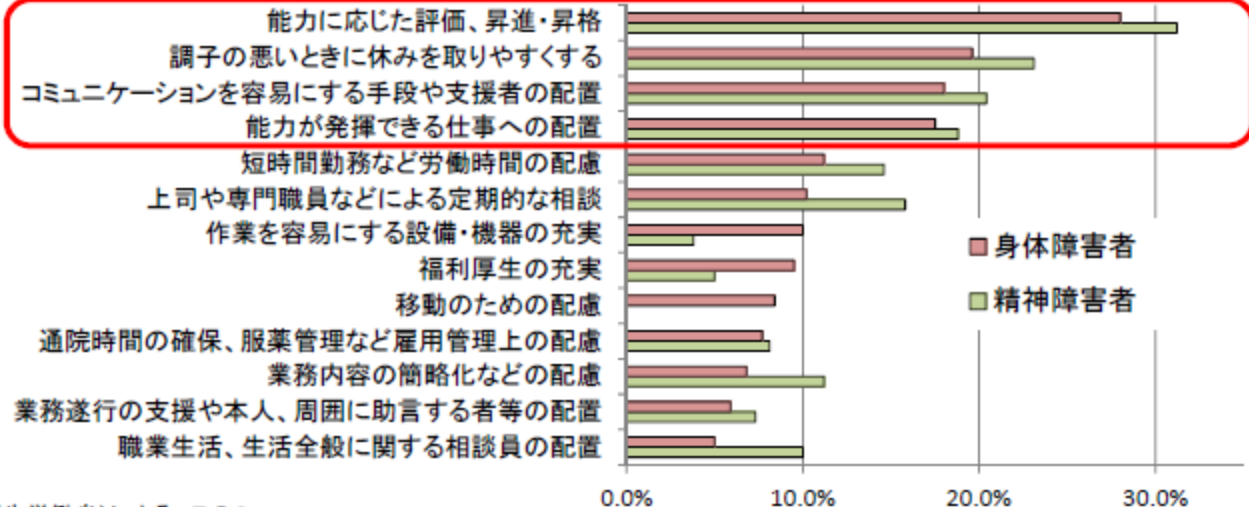


## 精神障害者の継続雇用の課題となり得る要因

### 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

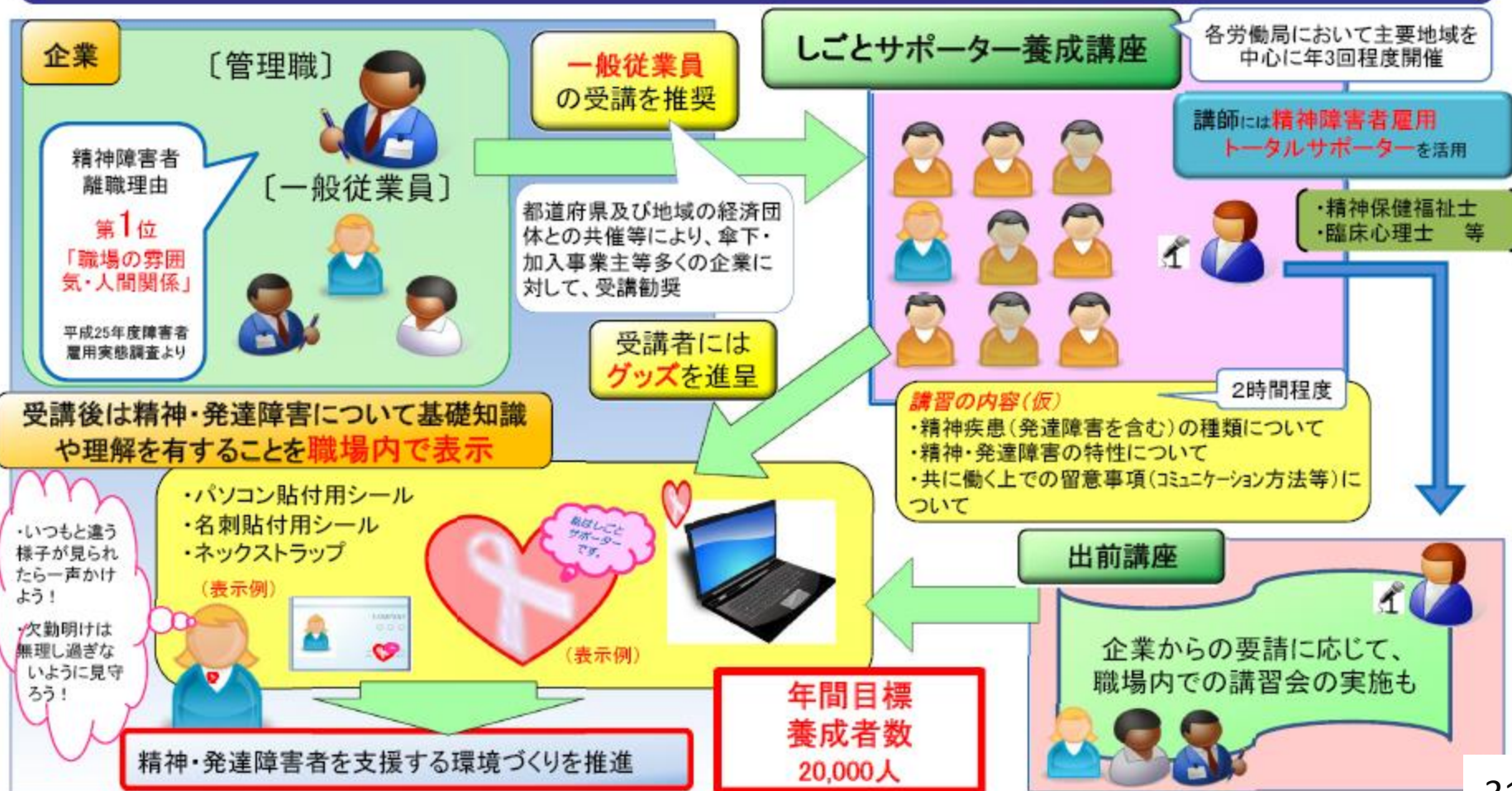
※⑥社内理解の促進は他の措置と組み合わせる場合にのみ助成

# 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。



# webを利用した精神障害者の継続雇用支援（SPIS）

## Webシステムを利用した時間・場所を問わないアクセス



### 随時のコミュニケーションが可能

直接の対面によらないコミュニケーションが可能

- ・ 不調の兆候の早期キャッチ
- ・ タイミングを捉えた対応

### 口頭によらないコミュニケーションが可能

- ・ 直接には伝えにくい内容の伝達も可能

- ・ 当事者理解の視点の広がり

### 不足する就労支援リソースの補完

- ・ 社内支援者を置ける企業ばかりではない
- ・ 就労支援の社会的リソースそのものが、人手、支援時間ともに不足

#### Step1. 評価項目設定と日報入力

- ・ 自己評価・コメント



#### Step2. 評価ポイントのグラフ化

- ・ グラフ化による「見える化」



#### Step3. 担当者・支援者サポート

- ・ 当事者への助言・支援

## 支援プラットフォームの形成



当事者、雇用企業、  
支援者の  
三者による連携