

精神障がい者の雇用、職場定着のポイント



令和7年度精神障がい者雇用・職場
定着支援セミナー資料

神奈川県障害者雇用促進センター

本資料は、この講座を受講した事業所（上部団体を含む）が内部研修のために複製し、職員へ配布をすることができます。
その他の目的で複製、配布（インターネット等へのアップロードを含む）をすることを禁止します。

本日本話しする内容

- 1 精神（発達）障がい者の雇入れにあたって留意したいこと
- 2 必要な配慮と職場定着のポイント

1 精神（発達）障がい者の雇入れにあたって 留意したいこと

障がい者雇用までのポイント

① 障がい者を知る

身体障がい、知的障がい、精神障がい、発達障がい、その他の障がいの方々、一人ひとり障がい特性や必要な配慮事項が異なります。

求職活動や訓練を行っている障がい者の就労支援機関や学校等を訪問したり、交流することで、一緒に働く障がい者をイメージしてみてください。

② しごとの創り出し

企業の業務洗い出しを行うことから始めます。業務全体のなかから、障がい者に適した業務を抽出していきます。抽出の基本は、責任を求めない簡易業務、ルーチン業務です。

一方、障がい者にとって、特性上できる仕事、できない仕事があります。また、傑出した能力のある方もいます。ニーズとシーズがうまくマッチングできるよう、求める人財の幅を狭めないよう、しごとを創り出してみてください。

さらに、①の経験や⑤の実習などで出会った障がい者を思い出し、障がい者に適した業務とは何かイメージしてみてください。

※ 障がい者は簡易業務、最低賃金でよい、といった決めつけは差別になります。
適用する賃金テーブルに照合し、同一労働同一賃金に対する法令遵守も要チェックです。

③ 求人相談

求人を出す前に、ハローワークの雇用指導官等に相談し、②で創り出した業務内容に適した障がいの求職者の傾向を知り、マッチングがスムーズに進むか確認しておくとういでしょう。

④ 求人準備

- a 特別支援学校の実習受け入れ
在学中の生徒の職場体験実習（インターンシップ）の受入を行うものです。
 - b 就労支援機関との交流（企業見学会の開催）
就労移行支援事業所等の事業所に声を掛け、職員向けの見学会、障がい者の見学会を開催するものです。
- ※ これらは、求人票を出す前から活動できるもので、
a は、目的が企業のCSR活動やアウトリーチであっても、従業員の障がい理解が深まり、障がい者雇用が円滑に進むことにつながります。
b は、求人前の見学会としての要素が強いですが、それ故、この交流を契機に、創り出した業務を見直すこともでき、より、障がい者に適した業務や環境を用意していくことができます。

⑤ 実習の受入

④のbの企業見学会の場で職場体験実習希望を申し出る方もいます。企業が受入体制を確保できる場合は、実習受入をとおして、障がい者雇用のイメージが実感できるという企業側のメリットもあります。また、求人を出した際には、障がい者の応募動機に繋がりますので、実習の受入体制が確保できるのであれば、受入を検討してみてください。但し、実習が労働に当たる場合や雇用の予約に繋がる場合は助成金が受け取れなくなることがあります。また、障がい者の採用に際して、実習を必須事項にすると、差別扱いになる可能性がありますので、そこは注意してください。

⑥ 求人

A 一般求人 B 一般求人＋障がい者求人 C ハローワークの就職面接会への参加 D エージェントの活用 等

⑦ 支援機関との連携

就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関は、障がい者の自由意思で利用するものです。採用に当たって、企業から支援機関の利用を義務づけることはできません。

（就労移行支援事業所、就労定着支援事業所等は、利用者が市町村の支給決定を受けた上で支援機関と障害者が契約し、利用料を支払い、支援を受ける障がい福祉サービスで、制度上限られた期間の利用となります。）

しかしながら、これらの支援機関を利用することで、円滑な雇用定着に繋がる傾向が統計上も示されています。従って、利用のメリットを障がい者も理解していただき、障がい者が当該サービスを利用する場合は、勤務中の支援機関職員との面談時間を容認する等の配慮を考えてください。

また、支援機関から企業に対して障がい者への配慮等のアドバイスがある場合は、障がい者の了解の下、意見交換をして、企業のナチュラルサポート（企業の力で障がい者を雇用継続する力を身につけること）に繋げていってください。

⑧ 助成金の活用

障がい者の雇用に当たって、特定求職者雇用開発助成金、障害者トライアル雇用制度などの助成金申請をする場合は、求人前の段階からハローワークに相談、アドバイスを受けるようにしてください。

雇用準備性ピラミッド

- ・ 各支援機関と連携
- ・ ジョブコーチの活用
- ・ 「大事な戦力」として見る

【ステップ6】
職場定着

- ・ 支援機関等と相談の上
配慮事項の確認

【ステップ5】
本人（個人）への配慮

- ・ ハローワーク等に求人申し込み
- ・ 障がい者就職面接会への参加
- ・ 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどとの連携

【ステップ4】
採用活動（募集～採用）

- ・ 施設などの改善
- ・ 指導担当者の選任
- ・ 募集人員、採用時期採用部署等の決定
- ・ 受け入れ部署社員への研修

【ステップ3】
・ 受け入れ態勢を整える
・ 雇用条件の検討・採用計画立案

- ・ 社内での検討、業務の洗い出しと整理
- ・ 支援機関への相談

【ステップ2】
職務の選定

- ・ 企業向けセミナー講習会への参加
- ・ 出前講座の活用 ・ 就労支援機関を見学
- ・ 障がい者の実習生を受け入れてみる

【ステップ1】
障がい者の理解を深める

「はじめからわかる障害者雇用」からの加工加筆

「平成29年度版就業支援ハンドブック（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）」

精神障がいの主な疾患

- ◆ 統合失調症
- ◆ 気分障がい（うつ病（単一性障がい））、（躁うつ病（双極性障がい））
- ◆ てんかん
- ◆ 社会不安障がいなどのその他の精神疾患
- ◆ 発達障がい（広汎性発達障がい、学習障がい、注意欠陥・多動性障がい）
- ◆ 高次脳機能障がい などの診断を受けている方

精神障がい者については、特別な支援機器を必要とする場合はほぼありません。業務の優先順位や作業手順をわかりやすく示したマニュアル等を示すことで、安心して業務に取り組むことができる場合があります。本人と相談しながら、必要に応じて作業手順書の作成等を行いましょう。

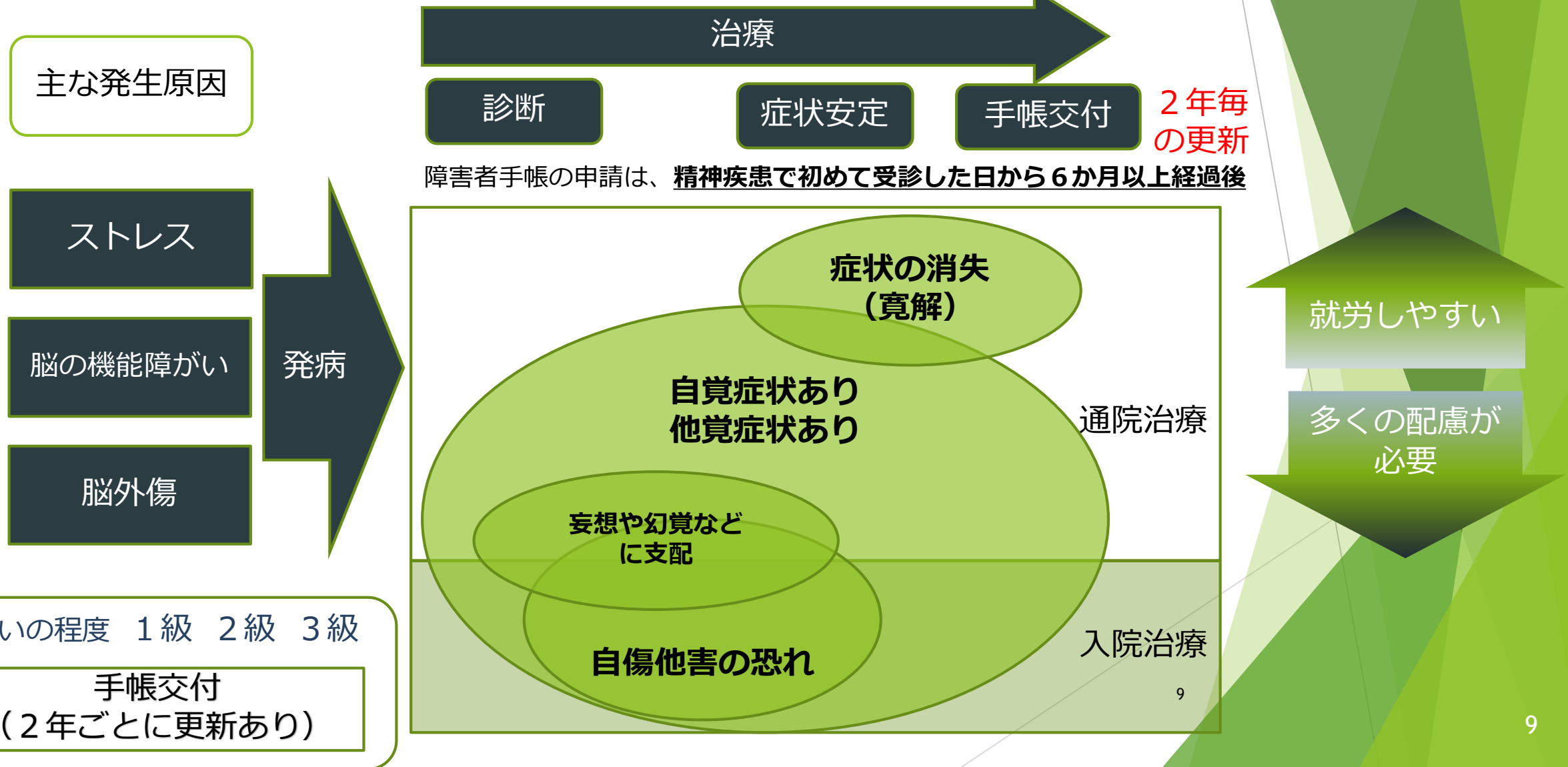
さらに、次のような事項を把握しておくといでしょう。

- 病状再燃などの予兆に対して本人が気づけずにいる。
- 過剰に仕事を引き受けてしまう。
- （漠然とした）不安が出てしまい、仕事が止まっていることを誰にも相談できない。
- 体調の波をうまく理解できない・うまく上司に伝えられない。 など

これらを掴むために、身近な上司が体調を把握し、早めの休暇取得や受診を勧めたり、相談に応じられるようにすることが望めます。➤精神症状は、変わるものであることを気に留めておきましょう。

手帳取得までのイメージ

障害者手帳がなければ法定雇用率の算定不可。**2年毎の更新時に失効した場合も、算定不可。**短時間労働（20H以上～30H未満/週）の場合、現状では1人として算定可能となっている。



採用に当たって

求人票には、
書類の整理や
清掃業務とか
単純作業でいいかな？



障がい者は単純作業でいい、と決めつけない。
例えば、創り出した業務を包括した〇〇業務補助として、
能力に応じて、担当に登用する途を用意するとよい。
※障がい者自身もキャリアアップできる企業を選ぶ方が多いようです。

- 障害者トライアル雇用制度などを活用する方法
- 実習を通して雇用に結びつける方法

※ 職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合等では、助成金を受けられなくなることがあります。

などいろいろな方法があります。

注：上記の※の詳細は、「令和5年度 雇用・労働分野の助成金のご案内」に示されている「注意」欄をご覧ください。

面接だけでは
能力を見出せ
ないな・・・。



職場体験実習のすすめ

障がい者に複数の実習内容を用意してください。

～しごとに人が合わせるか、人にしごとを合わせるか？～

健常者と同様に、雇用する障がい者一人ひとりの適職が異なります。

業務分析としごとの創り出しをする際に複数の業務を用意しておき、実習の場面で障がいの種別、障がい特性を含めた人物像を把握しつつ、実習内容をアレンジしてみることをお勧めします。

実習は、企業にとっても戦力となる人材を見つけ出す、障がい者にとってもやりがいのあるしごとを見つけ出すことのできる絶好のチャンスとなり得ます。

助成金を申請する企業の留意点

特定求職者雇用開発助成金などは、過去に当該障がい者の雇用歴がある場合（実習が労働に当たる場合）、雇用の予約（雇用するから応募するようにと働きかける）をした場合などの実態があると受給できません。

また、**ハローワーク等の職業紹介事業を経由**することが必要となります。

※助成金を受けない場合は、この限りではありません。

職場体験実習のすすめ（解説）

職場体験実習（以下、「実習」といいます。）は、採用前の段階で企業と障がい者の合意によって実施されるものですが、この実習に関しては、公的な運用基準はありません。

（ここでいう実習は採用前のものであり、特別支援学校等の授業の一環で実施されているものではありません。）

1 実習の目的

企業の一方的な求めで実習を行うのではなく、障がい者の利益になるよう、次のように双方の目的を例示し、障がい者の希望を受け、実習の機会を提供してください。

（1）障がい者にとってのメリット

就業するであろう現場での実習をとおして、就業の可能性を自己判断するとともに、必要となる合理的配慮事項を自ら整理できる機会となる。

（2）企業にとってのメリット

就業場所での業務外体験の機会をとおして、個別の合理的配慮事項のニーズを把握して、その合理的配慮の提供可能な範囲を障がい者に伝える。

一般求人には条件となっていない実習を、企業が一方的に障がい者に限り求めた場合は、障がい者に対する「差別」と受け止められる可能性がありますので、ご注意ください。

2 注意点

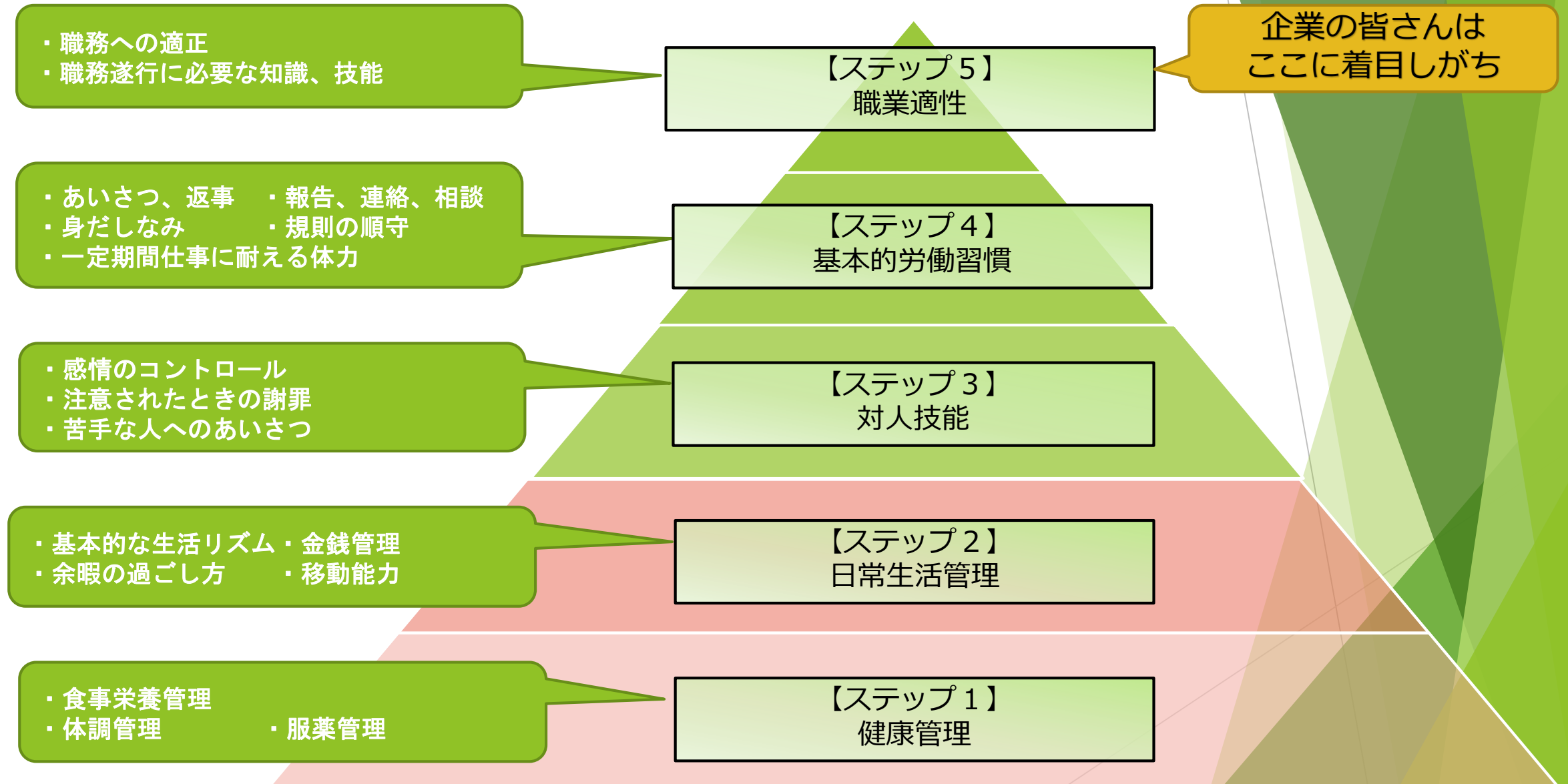
- ア 企業と障がい者本人の双方の希望により、実習を行うものです。
実習の有無が採否に連動しないことを明示すると、障がい者の安心感が高まります。
- イ 実習と労働を整理するようにしてください。
実習の内容は、他の従業員と異なった賃金の対象とならないカリキュラムを作るなど、あくまで「体験」として取り扱い、出勤義務も発生しないよう留意してください。

実習の内容が見学や体験的なものであっても、直接生産活動に従事するなど、実習作業による利益や効果が実習先企業等に帰属し、かつ、実習先企業等と障がい者との間に使用従属関係が認められる場合には、当該障がい者は労働基準法第9条の「労働者」に該当します。

30文科高第786号 平成31年1月11日 文部科学省高等教育局長通知から引用加工

～労働に当たる場合、求人前に雇用実績が生じ、助成金等の受給要件を欠くことになります。

就労準備性ピラミッド



出典：「はじめからわかる障害者雇用」

「平成29年度版就業支援ハンドブック より（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）」

就労準備性の具体的チェックポイント

■ 障がい・疾病管理に関する事項

- 障がい（疾病）のことを正しく理解している
- 障がい（疾病）の自己管理ができる
（治療や検査のための通院、定期的な服薬）
- 障がい（疾病）が悪化した場合、医師に相談するなど適切な対応ができる

■ 基本的労働習慣

- 一人で通勤できる
- 職場の規則を守る
- 就業時間中、安定して仕事に取り組める
- 危険を察知することができる

■ 日常生活技能に関する事項

- 規則正しい生活習慣が身についている
- 身辺処理が自立している
- あいさつや返事ができる
- 報告・連絡ができる
- 解らないことには質問や相談ができる
- 自分ひとりでできない場合は助けを求めることができる
- ミスした場合に謝罪できる
- 感情的にならない
- 周囲と協調できる

出典：はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

2 必要な配慮と職場定着のポイント

□ 精神（発達）障がい者の職場定着のための配慮事項

- ▶ 定期通院（通院時間の確保）や服薬への理解（再発予防のための服薬管理）
- ▶ 就業時間の柔軟かつ段階的な設定
- ▶ 具体的でわかり易い説明（指示を一つずつ出す、作業手順を示す、写真を活用）
- ▶ 指示する職員の固定（指示の矛盾の回避、周囲の見守り）
- ▶ 変化や刺激の少ない環境（刺激要素を回避、場合によっては職務変更も）
- ▶ 臨機応変な対応の少ない環境（極力スケジュール・職務の変更がないように）
- ▶ できていることの承認
- ▶ 調子を崩す際の状況等の把握（支援機関等との連携）
- ▶ 休憩場所等の調整（できるだけ静かな環境、ひとりで休憩することの理解）
- ▶ 産業保健スタッフの活用、職場復帰後のフォローアップ

合理的配慮を考えるヒント

- ▶ 具合が悪い時は早めにお休み。
最初は環境に慣れることを重視。
→安心して働く環境を整える。
- ▶ 指示や説明、評価を分かりやすく伝える。
→自信がつく。
症状が安定して長く働き続けることができる。

雇用が長続きしている企業は・・・

- ▶ 会社の人が穏やかに接してくれる

- ▶ 同僚、上司の声かけ

「今日は〇〇の作業をやっているんだね。ありがとう。」

- ▶ 面接での意思確認

- ▶ わからないことが相談できる人がいる

- ▶ 体調が悪いときに、申し出しやすい雰囲気がある

□ プライバシーの配慮と情報提供の範囲

新たに雇入れた精神障がい者やメンタル不調を抱える従業員の障がいに関する情報や健康情報等は、厳格に保護するとともに、慎重に取り扱う必要があります。そのため、次の点に留意してください。

- 支援機関や医療機関等から情報収集または当該機関に対して情報提供する場合は、雇用管理や職場復帰を進める上で必要な内容に留めるとともに、必ず本人の同意を得ること。
- 職場内で情報を取り扱う場合においても、業務上必要な範囲の人に限り、必要な内容を伝えること。新たに精神障がい者を雇い入れる際、勤務時間や仕事の内容、指示の出し方などについて事業所として配慮したいと考えていることを、上司などに加えてともに働く従業員にも伝える場合、事業所が説明内容や情報提供する範囲などについて一方的に決めるのではなく、本人の意向を確認し、同意を得ること。また、必要に応じて、本人と関わりのある支援機関も交えて相談するとよい。

● どのような配慮が必要か（不必要か） わからない

合理的配慮が変化するタイミングは4段階ある

- 1 面接の時点
配属先も知らない段階で申し出る配慮事項は、想定の範囲内
- 2 働き始めた時点
職場環境を体感して、必要だと思った配慮事項。
生活のリズムも変化する。特に服薬されている方は特に調整が必要になる。
- 3 慣れてきた時点
配慮事項は軽減されるかもしれない。
- 4 その他
職場復帰時など

つまり、配慮事項は、変化するものだということ。

聞き取るのではなく、「教えてください」という姿勢で傾聴するスタンス。

そして、いつでも配慮事項は変更できることを伝えて欲しい。

企業

▶ 配慮事項は変化します。

企業は、採用段階で把握した要配慮事項が
変化する可能性があることを知っておいてください。

企業は、勤務中の様子を把握し、定期的な面接などをとおして、
配慮事項に変化がないかを確認をしてください。

準備段階

採用段階

定着段階

実習を体験して、
想定可能な要配慮事項

仕事に就いて、
初めて気づく要配慮事項

随時面接

必要に応じ
て配慮事項
変更

仕事に慣れて、
初めて気づく要配慮事項

求人から採用・定着・ナチュラルサポートに至るプロセス

▶ 雇用主への期待

企業

出前講座の利用
就労支援機関見学
先輩自治体見学等

精神・発達障害者しごと
サポーター養成講座受講

ジョブコーチ配置

障害者職業生活相談員の配置

支援体制を準備

雇用における差別禁止
や合理的配慮

支援体制を確立

支援体制を充実

雇用主としての
スキルアップ

準備段階

採用段階

定着段階

支援機関

就労移行支援事業所等

232か所

原則2年の訓練 採用後6か月の定着支援

就労定着支援事業 (171か所)

3年間の定着支援

障がい者の希望に
応じて引継ぎ

障害者就業・生活支援センター、市の就労支援センター

計18か所

支援機関の定着支援

緊急対応・アドバイザー的存在

事業所数は令和7年5月1日現在

●一緒に働く従業員など社内の理解が進まない

従業員の理解とは、

障がい者の「障がい名」や「障がいに至った経過」を知ること。
障害者手帳の種別を知ること。
障がい者一人ひとり異なる「障がい特性」を覚えること。

これらが全て
とは言い難い

本人が言いたくない要配慮個人情報を探索して収集すること。
本人の意図しない形で、上司が部下に個人情報を伝えること。

容認されないし
従業員の理解に
結びつかない

障がいのある方とともに働くという実体験（含む：実習）から得られる「気付き」があるはず。⇒「気付き」を共有することで個々の従業員の理解が深まり、それが組織（事業所）としての極普通の配慮に結びついたり、ナチュラルサポートにつながっていくのではないのでしょうか

ひいてはそれが、障がい者理解の企業風土を醸成していく。

⇒ 理屈でもない、学術的な知識でもない、現場での実体験をとおとしてこそ組織としての障がい者雇用、共生社会への理解は高まっていくのではないのでしょうか

●雇用したくても適任者が見つからない。任せる仕事が見つからない

精神障がい者が「未体験のこと」に直面することはしばしば散見されます。それは、苦手意識や自信のなさ、経験の乏しさなど、いろいろな理由が考えられます。⇒ 様々な体験、そしてチャレンジをとおして、適職を見つけていけることが企業には期待されています

職場定着の最たるポイントは、
障がい者自身が企業の戦力である一員たる誇りを感じられていること、
自分の働きが企業の役に立っているという実感を得られていること

企業は、
先入観にとらわれることなく、チャレンジするスタンスで障がい者が働く機会を探り、人材を獲得・育成して、戦力としての職場定着を目指してほしい
・・・他社の「いいとこどり」をすることも考えられます



- 私たちは、あたたかい心をもって、すべての人のいのちを大切にします
- 私たちは、誰もがその人らしく暮らすことのできる地域社会を実現します
- 私たちは、障がい者の社会への参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除します
- 私たちは、この憲章の実現に向けて、県民総ぐるみで取り組みます

この悲しみを力に、ともに生きる社会を実現します

平成28年7月26日、障害者支援施設である県立「津久井やまゆり園」において19人が死亡し、27人が負傷するという、大変痛ましい事件が発生しました。

この事件は、障がい者に対する偏見や差別的思考から引き起こされたと伝えられ、障がい者やそのご家族のみならず、多くの方々に、言いようもない衝撃と不安を与えました。

私たちは、これまでも「ともに生きる社会かながわ」の実現をめざしてきました。

そうした中でこのような事件が発生したことは、大きな悲しみであり、強い怒りを感じています。

このような事件が二度と繰り返されないよう、私たちはこの悲しみを力に、断固とした決意をもって、ともに生きる社会の実現をめざし、ここに「ともに生きる社会かながわ憲章」を定めます。



神奈川県議会

<http://www.pref.kanagawa.jp/ont/g/ku/877751.html>

問い合わせ先 神奈川県議会総務課 電話 045-218-7524 FAX 045-218-4997



神奈川県議会