

# 精神・発達障害者しごととサポーター養成講座



厚生労働省 宮崎労働局  
職業安定部職業対策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 本日の講座の内容

- ① 精神・発達障害者しごとサポーターとは？
- ② なぜ、障害者雇用？
- ③ そもそも「障害者」とは？
- ④ 「精神障害」とは？「発達障害」とは？
- ⑤ 障害者の病気との付き合い方とは？
- ⑥ どのような仕事が適している？
- ⑦ 精神・発達障害者、どう接したらいい？

# ① 精神・発達障害者しごとサポーターとは？

- 「支援者」というよりも、精神障害、発達障害のある同僚を 温かく見守る「応援者」
- 「応援者」が増えることにより、職場の雰囲気や人間関係がよくなることを期待！
- 基本的な知識を持つことで、「応援者」として、一緒に働いてください



## ② なぜ、障害者雇用？

キーワードは…

### ● 共生社会、働き方改革

→ 障害のある人もない人たちと同じように生活、活動できる

「完全参加と平等」（1981年 国際障害者年）

→ 障害の特性等に応じて活躍できることが**普通の社会**、

障害者と共に働くことが**当たり前の社会**に（2017年 働き方改革実現会議）



### ● 社会的責任

→ CSR（Corporate Social Responsibility）

### ● コンプライアンス

→ 障害者の雇用は**事業主の義務**（「障害者雇用促進法」）



配布テキスト P24～25 参照

### ● ダイバーシティ

→ **多様な人材を積極的に活用！**

### ③ そもそも「障害者」とは？

- 真っ先に浮かぶのは…

- 目に見える障害は理解しやすい

- 障害の内容、程度は様々

- 障害が重い方をイメージしやすい

- 障害者の雇用は広がっています

- 障害者はどのくらいいるの？ 雇用されている障害者の数は？

- どのくらい増えてるの？ …特に精神障害者、発達障害者が増えています。

→ 配布テキスト P26～27 参照

- 障害者手帳とは？

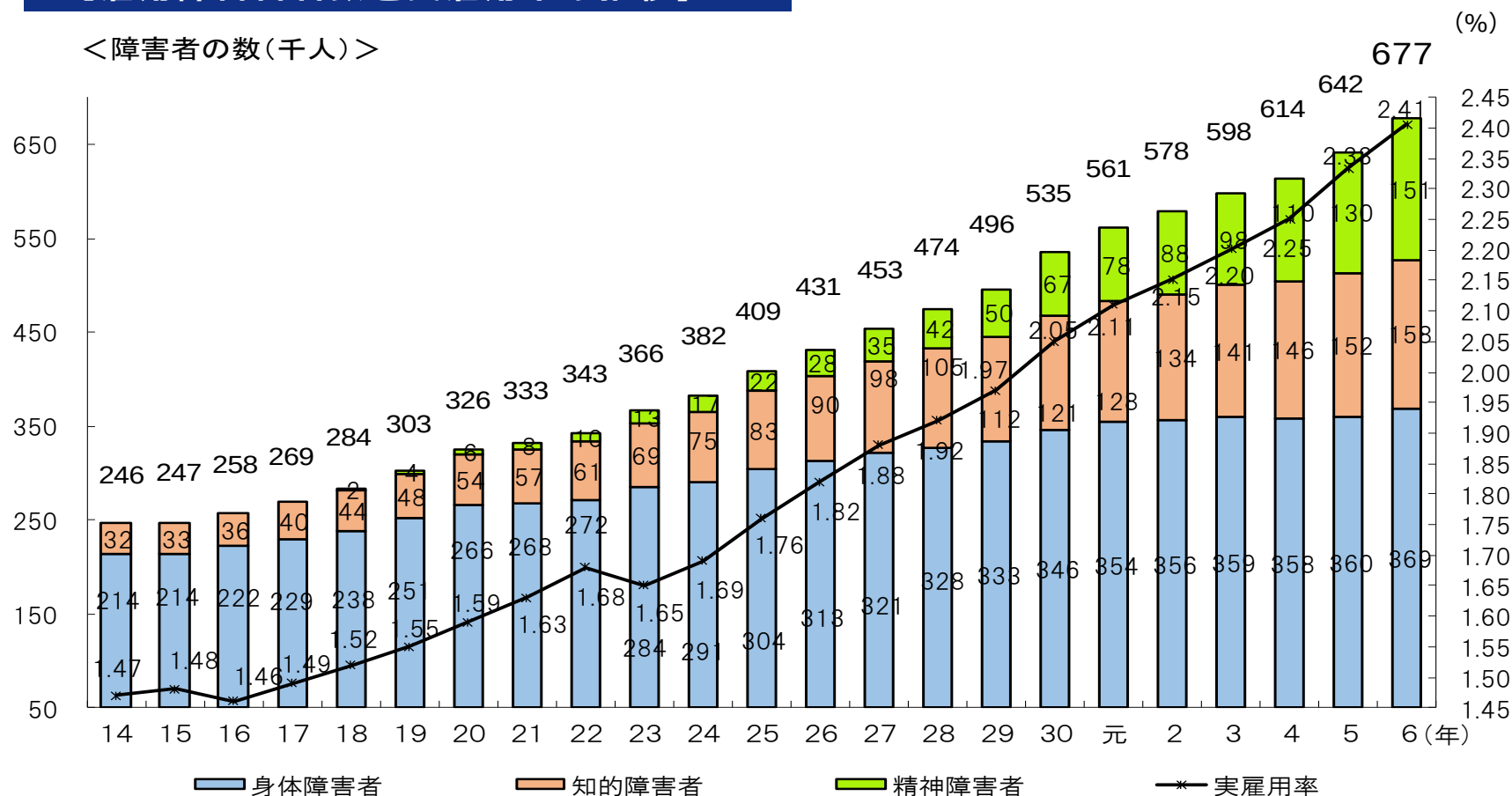
- 身体障害者手帳、療育手帳、**精神障害者保健福祉手帳**

交付時の診断名は統合失調症、うつ病、そううつ病が大半。  
発達障害もこの手帳に含まれています。

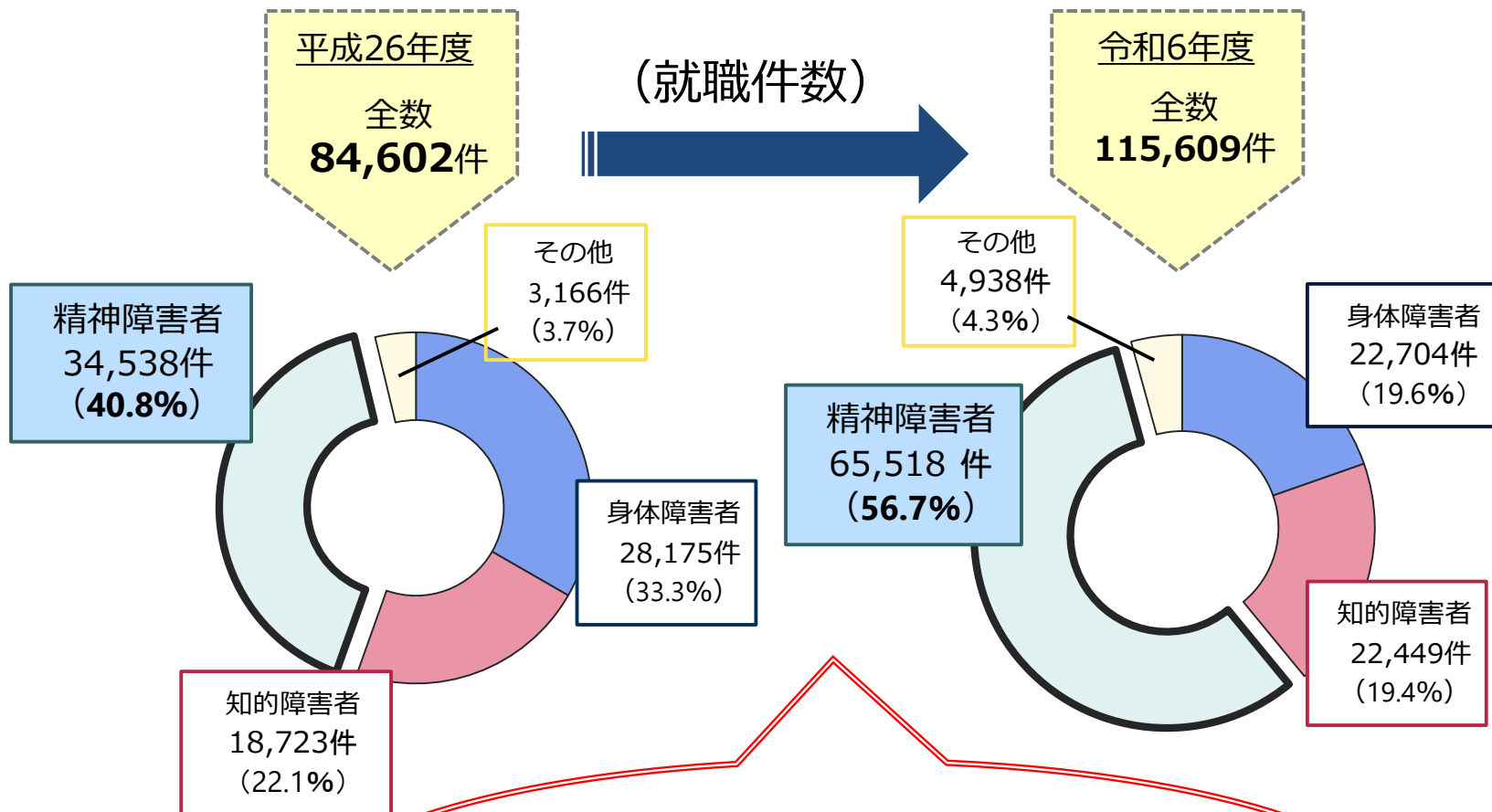
### ③ 障害者雇用の状況 (※令和6年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況（法定雇用率2.5％） 実雇用率2.41％ 達成企業割合46.0％
- 雇用者数は21年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。
- 国の機関の雇用状況（法定雇用率2.8％） 実雇用率 3.07％

#### 【雇用障害者数と実雇用率の推移】



### ③ ハローワークの障害種別の職業紹介状況



◆ 障害者の就職件数全体が大幅に増加

◆ 特に「精神障害者」の増加が顕著

※その他の障害者とは、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病患者、高次脳機能障害者など。

## ④ 「精神障害」とは？ 「発達障害」とは？

### ● 精神疾患のいろいろ

→ 統合失調症、うつ病、そううつ病、てんかん、神経症 など

→ 配布テキスト P 2～5 参照

### ● 発達障害のいろいろ

→ 自閉症スペクトラム障害、注意欠陥多動性障害、学習障害 など

→ 配布テキスト P 14～15 参照

### ● 精神疾患は誰でもかかり得ます

→ 生涯を通じて5人に1人がこころの病気にかかるとも言われている

→ 「ストレス」と上手につきあうことが大切

### ● その中で、発達障害は生まれながらの脳機能の特性

→ 「突然なる」ことはなく、「大人になってから気づく」はある



## ⑤ 障害者の病気との付き合い方とは？

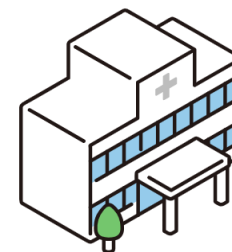
- （基本的に）病気とは**長期的なお付き合い**

→ しかしながら、**治る可能性のある疾患**はある

- **多くの疾患は継続的な通院と服薬が必要**

→ **主治医の指示**に従うのが基本

自己判断での通院の見送りや怠薬のサインをキャッチ



- 特に「発達障害」に関しては、「治る」ではなく  
**「適応する」**が適切か

→ **適切な理解や配慮、対応の工夫がポイント**

- **適切な理解や配慮、対応の工夫がポイント**

→ 残業、ノルマ、業績目標、複雑な人間関係

## ⑤ 障害者に対する合理的配慮について

- 法律には、事業主に対して、障害者への**合理的配慮**が義務付けられている

### 【精神障害・発達障害者に対する合理的配慮の例】

- ・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること
  - ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること
  - ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること
  - ・ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと
  - ・ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること
  - ・ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと
- 
- ・ 合理的配慮は、個々の障害者の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるもの
  - ・ 障害者と事業主がしっかりと話し合った上で、どのような措置を講ずるかを決定することが重要

## ⑥ どのような仕事に適している？

- どのような仕事に適しているかは、  
基本的に障害のない人と同様に**個々人で異なる**

- 精神障害者の職業的な課題

→ 症状や病歴等が一人ひとり異なるため、**個々を理解**することが重要



配布テキスト P6～7 参照

- 発達障害者の職業的な課題

→ 障害特性が多岐にわたるため、**個々の特性に応じた対応**が重要



配布テキスト P16～17 参照



## ⑦ 精神・発達障害者、どう接したらいい？ (その1)

### ● 接し方の基本

接し方のポイント等を踏まえた上で、他の同僚と同じように接して、気になることが生じた場合、うまくいかない場合は、職場内の管理・指導担当者等に相談

※ただし、あらかじめ示されている対応方法のポイント等は踏まえる必要あり

#### 出勤時

「採用日初日、最初から声をかけると緊張してしまうかなあ…」

「休んだ翌日どう声をかけたらよいのだろう…」

#### 仕事中

「仕事中に話しかけても大丈夫だろうか…」

「作業ミスについてどう声をかけたらよいだろうか…」

#### 休憩時間

「昼食時、輪に加わるように声をかけた方がよいのだろうか…」

「話しかけるときの、どんな話題がよいのだろうか…」

#### 社内イベント

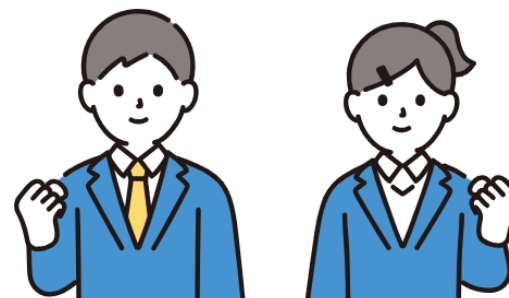
「職場のイベントに誘ってもよいのかなあ…」



配布テキスト P8~13、18~23 参照

## ⑦ 精神・発達障害者、どう接したらいい？ (その2)

- 本人も周囲もお互いに慣れてきたら、個々の特性に応じて、柔軟で自然な関係作りを！
  - 障害があってもなくても1人の同僚
- 障害の有無に関わらず、急な関係作りは難しい
  - 時間をかけてじっくり知っていくことで、誰もが安心して働ける職場づくりを！



# ご静聴ありがとうございました

- これから皆さんは、精神・発達障害者しごとサポーターです。精神・発達障害のある同僚等に対して、職場内の応援者として温かく見守り、そして仲間として接してください。
- 職場の同僚をはじめ、多くの方に本講座の受講をオススメください。
- アンケートへのご協力をお願いいたします。

- 「まず基礎知識を学びたい」という方には・・・  
精神・発達障害者しごとサポーター養成講座  
**e-ラーニング版** をぜひオススメください！

しごとサポーター eラーニング

検索