2026新潟就労支援セミナー

独立行政法人　国立病院機構　さいがた医療センター

心理療法士　綱　将希

目次

今日お話しすること

①障害者雇用の現状

②精神障害と発達障害の概要

③さいがたデイケアの取り組み：クライシス・プラン

④今日からできるコミュニケーション：ユニバーサルデザインと合理的配慮

概要

- 令和8年7月に障害者雇用の法定雇用率が2.7%に引き上げられました。精神障害者の雇用は増加傾向にあります。しかしながら、本人も企業も対応に困っているという現状です。

- 当院デイケアでは、就労希望の強い方にデイケアでの活動を通じてクライシス・プランを作成し、自己実現に向けたセルフモニタリングや状態に合わせた対処方略を学んでいます。

- 本人の取り組みだけでなく、身近な支援者による環境づくりや何気ない配慮が、就労意欲の高い精神障害・発達障害のある方の就労定着・活躍には重要となります。

障害者雇用の現状

障害のある人の社会参加が広がっている

精神疾患の総患者数（人）	
形態	患者数
入院	約28.8万人
外来	約586.1万人

厚生労働省「令和5年（2023年）患者調査の概況」より

障害種別	雇用者数（人）
身体障害	373,914.5人
知的障害	162,153.5人
精神障害	**168,542.0人**

厚生労働省「令和7年障害者雇用状況の集計結果」より

精神疾患のある人が働き始められる社会になってきている

障害者雇用の現状

障害者雇用の難しさ：企業も本人も困っている

企業で目立った課題

- 配属先現場で障害者をサポートする上司・同僚の不足
- 必要な環境整備を行うノウハウの不足
- 障害者の能力に関する社内理解の不足

現場からの相談

- 作業面　：ミスが多い、何度伝えても指示通りにいかない
- コミュニケーション面：臨機応変な対応が苦手、報告・連絡・相談の不足
- 体調面　：休みがち、体調によって作業がままならない

当事者が困っていること

- 精神障害：体調変化、勤務時間、通院、コミュニケーション　など
- 発達障害：マルチタスク、優先順位、指示の理解、暗黙のルール　など

障害者雇用には、企業・職場・本人それぞれに課題がある

障害者雇用の現状

「雇用する」から「共に働き続ける」へ

	精神障害	発達障害
1年時点の職場定着率 （一般企業への就職者）※	**49.3%**	**71.5%**

※障害者職業総合センターの2017年の調査結果であり、2026年現在の値ではありません

本人の努力	×	企業の努力	=	働き続けて定着 戦力として機能
セルフマネジメント 仕事への適応		環境調整・業務調整 障害理解と配慮		

個人の努力だけではなく、協力して支えていくことが重要

精神障害と発達障害

精神障害について

概要

- 人生の途中で発症することがある、精神機能に関わる障害
- 環境やストレスなど様々な要因や、その積み重ねにより生じる
- 症状の現れ方・対処方法は、人それぞれ

治療

- 継続的な治療により、症状が治まったり、社会生活上の支障が軽減したりすることはある。この状態のことを寛解という
- 大きなストレスや積み重ねにより再発・悪化することも特徴

当事者の困りごと

- 発症前にできたことが、できにくくなることがあるのも特徴
  例）物事を覚えるのに時間がかかる、疲れやすくなる
- そのことで落ち込みや不安につながることもある
  - ➢ 就業の際には、作業の時間・量のコントロールが必要

適切な服薬や刺激のコントロールが、復調のポイント

精神障害と発達障害

発達障害について：最近は「神経発達症」という名称が用いられます

概要

- 先天的に現れる脳機能の特性とされている
- 幼児期から学齢期にかけて特性が現れて、特性と環境との相互作用によって、社会生活上の困難が生じることもある
- つまずきは、環境によって大きく左右される

治療

- 生まれつきの特性なので、特性そのものは服薬でなくすことはできない
- 症状や困りごとに応じて薬物療法を行う場合もある
- 自分の特徴を理解し、対策・対処することが重要
  例）忘れ物をよくする人が、メモをしたり、物の定位置を決めたり

当事者の困りごと

- 特性により叱責の対象となりやすかったり、失敗体験を積み重ねてきたりすることがある

自分を理解し、やり方や環境を工夫することで、生きづらさを軽減するのがポイント

精神障害と発達障害

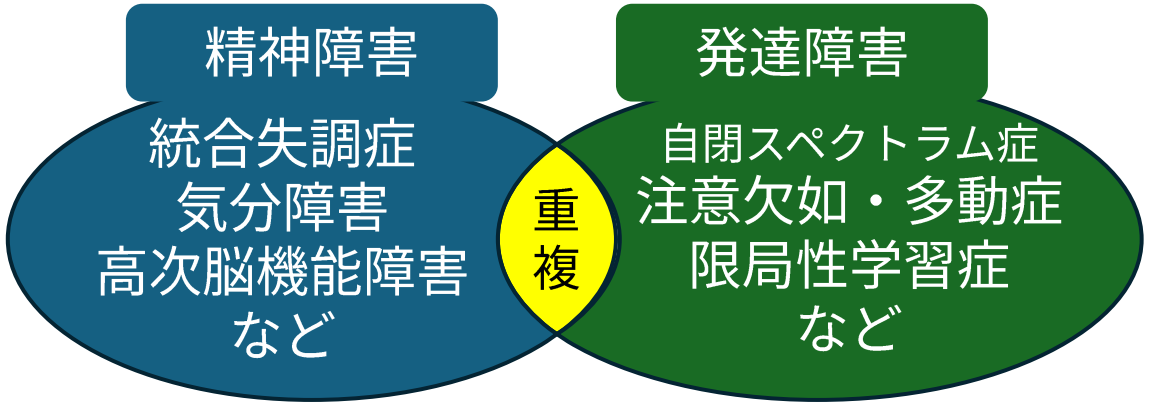
精神障害と発達障害の違い・共通点

違い

- 生まれつきか、人生の途中で発病するか
- メカニズム・カテゴリーが異なるので、両方みられることもある

共通点

- 見た目からわかりにくく、どのような配慮が必要かわかりにくい
- 行動だけ見る「できない＝怠けている」と否定的に評価されることがある
  - どこに躓き、何に困っているのかを評価することが必要



適切な理解や、特徴に沿った環境調整をすることで、持っている能力を発揮することができる

医療での取り組み：クライシス・プラン

クライシス・プランとは

概要

- 「安定から悪化までの生活・病気の状態に応じた自己対処及び支援者の対応、さらに悪化時の希望について、当事者と支援者が協働的に作成するプロセスにより合意された計画」

ねらい・目的

- 作成する過程で、自己理解や自己対処を促したり、本人が望む医療について支援者と協同し具体的に考える
- 体調が良いときに、悪化したときの対処方法を考えたり、してほしい配慮やしてほしくない対処を一緒に決める

使われる理由

- 精神障害や神経発達症は、同じ診断でも症状や対処方法に個別性が高い
  - ➢ それぞれの状態に応じて必要な対処や周囲のかかわり方が異なる
- 定期的にセルフ・モニタリングを自身や支援者とチェックすることで病状や個人の理解を深めることができる

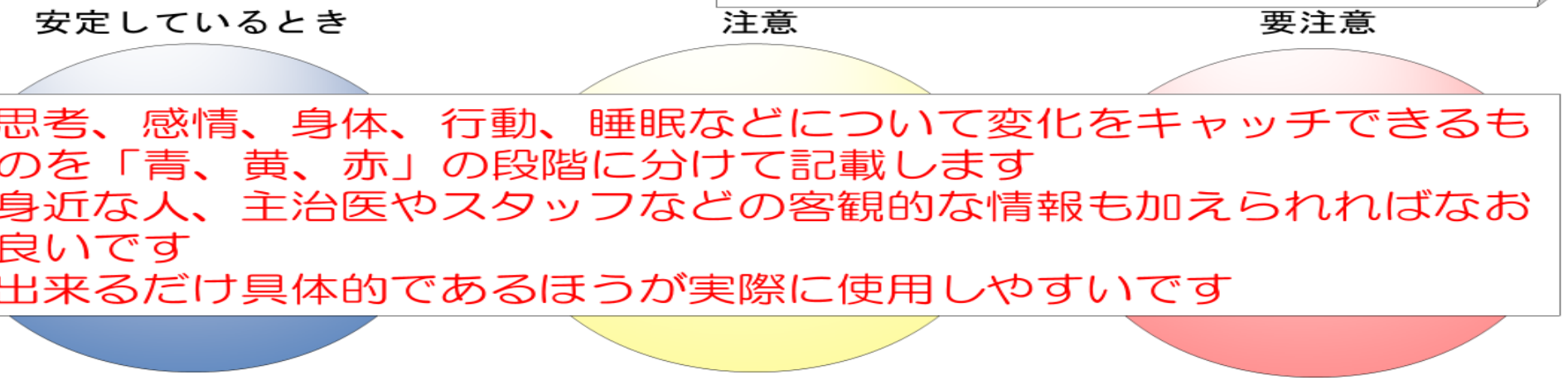
医療での取り組み：クライシス・プラン

クライシス・プラン使用例

名前・好きなプラン名

私の目標：短期・長期分けてもOK

【気をつけたほうが良いストレス】
- 対人関係、金銭面、家族関係、気温、仕事、イベントなど



【私の支援者】
- 家族や友人など
- 場合によっては連絡先なども記載

【状態悪化時の希望】
- 自分の希望を記載します。他者と検討した場合には“計画”とします。
- してほしいこと、してほしくないことなどを記載

計画同意者：名前

医療での取り組み：クライシス・プラン

セルフ・モニタリング表使用例

状態	項目	月　日(　)	月　日(　)	月　日(　)	月　日(　)	月　日(　)
安定した状態	体調が良い	○	○	○		○
	冗談が言える	○	○	○	○	
注意状態	注意散漫					○
	日中眠気がある				○	○
	食事量が増える				○	○
要注意状態	自責が強くなる					
	イライラする					
	切り替えができない					
睡眠時間(時間→時間)		11:00-6:00	11:00-6:00	11:00-6:00	12:00-6:00	1:00-6:30
総合評価						

本人と話し合って状態を確認。仕事の進め方など、意思決定や話し合いの参考にできます

医療での取り組み：クライシス・プラン

クライシス・プラン使用・活用のポイント

夢や希望を大切にする

- クライシス・プランを通して人柄を知ることで、価値観や人間性がわかる

使用することは手段であり目的ではない

- 使い続けると、手段と目的が逆転し、管理的になることも
  - 何のためにクライシス・プランを使うのか振り返ることが大事

皆さんが「身近な支援者」となる

- 相対的に長い時間を過ごすのが、家族や職場の従業員となる
  - 医療・福祉機関との連携を支える存在になり、頼りになる
- 「らしくない」を察知できるようになると、早期対応が可能になる

今日からできるコミュニケーション

ユニバーサルデザインと合理的配慮の概要

ユニバーサルデザイン

- 年齢や経験、障害の有無にかかわらず、誰もが利用しやすいように設計された環境や仕組みのこと
  例）シャンプーの容器、多機能トイレ、ファミレスのタブレット注文

合理的配慮

- 個々の特性や困りごとを抱えている方に対して、社会の中にある障害を取り除くために何らかの個別対応をすること
  例）視力の低下している人が眼鏡をかける
  特定のアレルギーに応じて食事内容を変更する

今日からできるコミュニケーション

前提となる考え方

専門知識や特別な投資は必要なし

- より適切な対応のために、正しい知識を身に着けておく方が望ましい
- 対応についてわからないことや困ったことは企業の中だけで抱えず、医療や福祉など専門機関に相談することの方が大切

すでに持っている知識が大切

- 暗黙の了解や業界用語、不文律とされている慣例などを整理
- 仕事の流れや仕組みを、経験を基に言語化できるとよい

コミュニケーションはさりげなく

- 定期的な面談を行うことは望ましい
- 日常的な雑談のようなコミュニケーションも大事

新しく何かを学ぶ必要はありません

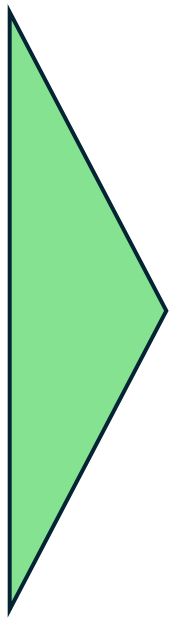
今日からできるコミュニケーション

増えてほしい行動は具体的に伝える

どうしていつもそうなの
ちゃんとしなさいよ

ミスしないように
気を付けて

質問しないと
覚えられないよ



(望ましい行動)をしてくれるとうれしいな

ミスをしないように（意識して取り組んで
ほしいこと）に気を付けて

質問をしたほうが早く覚えられるよ

相手にとってのメリットを伝えながら、望ましい行動を具体的に伝えましょう

今日からできるコミュニケーション

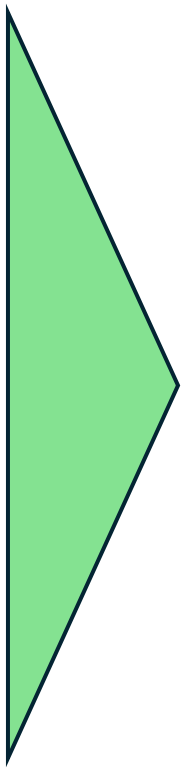
主語を「私」にして伝える

【能力の欠如】
なんで相談できないの？

【自尊心の否定】
相談してって前にも言ったよね

【価値観の押し付け】
こうなったら普通は相談するでしょ？

【他者との比較】
〇〇さんはできてるのに



早めに相談してもらえたら、私も一緒に対応できたと思うんだ

前にも説明したことなので、今回はどこが分かりにくかったのか、一緒に確認したいな

私は、認識の違いがあると困ると思っているんだ。判断の基準を一緒に確認しよう

私は、あなた自身が前より成長できることを大切にしたいと思っている

事実と感情を分けて、感情には名前を付けて伝えると
優しいコミュニケーションになります

今日からできるコミュニケーション

具体的な相談・指導場面での対応

【はじめの切り出し】
- 最近どう？

【評価・フィードバック】
- がんばってね

【指導】
- 報連相をしてね

- 最近うまくいった仕事は？
- 今週番、手間取った仕事は？

いつも助かっている（肯定）
今度は〇〇を頑張ってほしい（改善点）
あなたならできると信じている（肯定）

午後の作業で（状況）
自分で判断して進めたね（行動）
それが事故のリスクがあった（影響）
　どうしたらよかった？（認識のすり合わせ）
　次同じ場面では報告して（改善）

話しやすいように、伝わりやすいように具体度・抽象度を調整
イメージはアイスクリームを溶かすように

今日からできるコミュニケーション

ユニバーサルデザインまとめ

- ここで紹介したコミュニケーション技法は、配慮を必要とする方だけでなく、誰にでも応用できるコミュニケーション技法をお話ししました。そのため、障害のある従業員に限らず、誰もが働きやすい環境づくりに役立ちます。

- 職場の皆様は身近な支援者であると同時に、職場の先輩・上司でもあります。ぜひ「イケてる先輩・上司」を目指しましょう。

- 仕事に限らず、子育てや介護にも役に立つコミュニケーションでもあります。やりやすい場所から試してみましょう。他人に期待するのではなく、自分が変わろうとすることが行動変容の第一歩です。

合理的配慮

概要：前提となる考え方

概要

- 2024年4月から合理的配慮が義務化
- 「配慮があれば、パフォーマンスを発揮できる」というスタンスで本人の特徴や希望に応じて環境調整を実施しなければならない

事業者の対応
(法律上の規定)

- 不当な差別的取り扱い　：してはいけない（禁止）
- 合理的配慮の提供　：しなければならない（法的義務）
- 環境整備　：するように努力（努力義務）

どこまで
実施するか

- 過重な負担にならない範囲：事業の目的・内容を著しく変更させる場合や、財務・体制面で過度な影響を及ぼす場合は「過重な負担」に該当
  例）匂いに敏感だから職場を建て替える、常に付ききりの人が必要など

ポイント

- 「できる／できない」ではなく、本人や企業、医療や福祉が対話を通じて、現実的な対応方法を検討し、本人と企業との落としどころを探ること

合理的配慮

NG対応とOK対応：可能なことは他の従業員と同じ扱いをする

NG①
過度な特別対応

- 当日欠勤・特例措置・重大なミスを許すなど
  ➡他従業員との壁ができたり、不平不満のターゲットになりやすくなる
  - OK対応：本人の能力に応じた評価・指導を実施

NG②
皆が我慢

- 法定雇用率をクリアすることだけを意識して、数合わせの雇用
  ➡本人はキャリア形成、周囲からは“いるだけ”と不満の種となる

NG③
対応の属人化

- 特定の個人に負担が偏る＝持続が困難になる恐れ
  - OK対応：担当や相談窓口の振り分け組織で支える

ポイント

- 可能な範囲で、評価基準や業務上のルールを他の従業員と共通にする
- でも、必要な配慮はともに話し合い、必要な配慮は続ける

企業と本人の双方にメリットがある業務設計と対応

合理的配慮

企業ができることをセクションで分けると：面接時

心構え

- 面接のベースは普段の採用面接と同様でOK
  ※障害者を理由に不採用とするのはNG

障害者雇用のポイント

- 病状管理や病状悪化時の自己対処について査定できる質問をしてみるとよい
- 必要な配慮や働くうえでの希望について、面接時に確認できるとよい

具体的なワード

- 「調子が悪くなった時どのように対応しますか」
- 「配慮してほしいことについて教えてください」➡具体的に掘り下げて確認

合理的配慮

企業ができることをセクションで分けると：採用から就業開始まで

心構え

- 仕事の準備や合理的配慮など、環境整備をするフェーズ
- 従業員にも通達していくことが求められる

具体的な取り組み

- ハード面：クールダウン部屋や作業スペースの確保など、目に見える設備
- ソフト面：仕組みや風土、指示連絡など、目に見えにくい仕組みや職場風土
  - 必要に応じて医療や福祉など専門機関から助言を得る

ポイント

- 希望する配慮を整理し、職場で実施できる方法を検討する
- 障害者雇用の目的や、社内のサポート体制などを共有

合理的配慮

企業ができることをセクションで分けると：就業開始から定着まで

心構え

- 採用した人材を戦力として育てていくフェーズ
- 体調や配慮、パフォーマンスを評価しながら、本人と協働して、業務量や難易度、勤務時間などを段階的に調整する

具体的な取り組み

- 定期的な面談の実施、時間を固定するのが好ましい。
- うまくいっていることが、なぜ機能しているかを振り返ることも大切

ポイント

- 本人への配慮と同時に、他の関わりのある従業員とも振り返る
- まずは１か月続ける、継続できたら繰り返す

人ではなく、仕組みで回るのが理想

今日からできるコミュニケーション

合理的配慮まとめ

- 合理的配慮は個別性が高いので、考え方中心にお伝えしました。
- 完璧を目指さず、活用できることと、更新し続けられることが重要です。実現・運用可能な配慮を始めてみることが支援の第一歩となります。
- 特定の配慮をきっかけに、他の従業員からの不平不満や言葉にしにくい違和感が出てくるかもしれません。それは、業務改善の出発点の可能性になることがあります。

最後に

結論：今日、伝えたかったこと

- 身近な支援者による環境づくりや、何気ないコミュニケーションは当事者だけでなく、他の従業員にとっても働きやすい環境づくりにつながります。
- 仕事だけでなく、子育てや介護にも役に立つ考え方でもあります。日常生活に応用できそうなことはぜひ日常生活にも取り入れてみましょう。
- 具体的な取り組みは、手探りなことも多く、困ったりいつまづいたりすることがあるかと思います。企業だけでなく、かかりつけの医療や福祉機関など、本人のことをよく知る支援者同士が協力して、持続可能な障害者雇用を支えていきましょう。

引用資料

- 第１回精神保健医療福祉の今後の施策推進に関する検討会
  https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40917.html
- 令和７年　障害者雇用状況の集計結果 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_67490.html
- 障害者の就業状況等に関する調査研究
  https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku137.html
- 障害のある求職者の実態調査の中間報告を公表します
  https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/chukanhoukoku.html
- 障害者の雇用の実態等に関する調査研究
  https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku176.html
- 企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究
  https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku184.html

本日はご参加いただきありがとうございました

■アンケートのお願い

こちらの二次元コードを読み取り
アンケートにお答えください。
（複数のお申し込みの事業所様は
個々に入力お願いいたします）

締め切り　11月６日（金）まで