

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 & 就労パスポート活用セミナー



令和 7 年 8 月 21 日 (木)

ハローワーク 沖縄
職業安定部 職業対策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

精神・発達障害者しごととサポーター養成講座 & 就労パスポート活用セミナー

日時：令和7年8月21日（木）14時～15時半

主催：沖縄労働局・沖縄公共職業安定所

1. 開会
2. 精神・発達障害者しごととサポーター養成講座
3. 就労パスポート活用セミナー
4. 閉会

資料の確認

1.精神・発達障害者しごととサポーター養成講座 &
就労パスポート活用セミナー資料

2.精神・発達障害者しごととサポーター養成講座テキスト

3.就労パスポート様式

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

講師の紹介

沖縄公共職業安定所
専門援助部門

精神・発達障害者雇用サポーター

古堅 美里

精神・発達障害者しごととサポーター養成講座



ハローワーク沖縄
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…

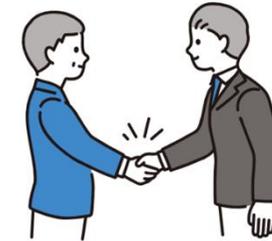
● 共生社会、働き方改革

→ 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！**

③-1 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**

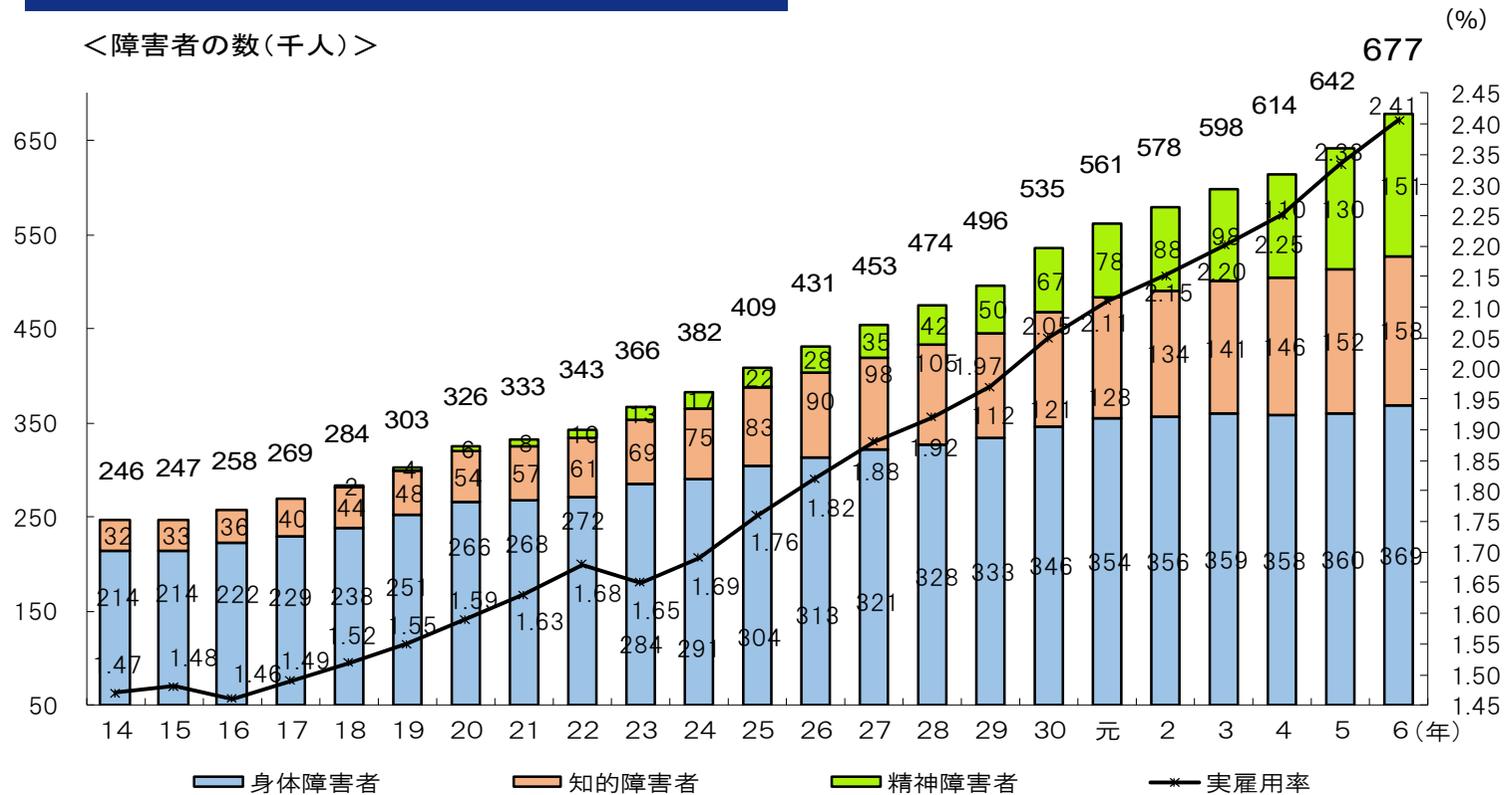
交付時の診断名は統合失調症、うつ病、そううつ病が大半。
発達障害もこの手帳に含まれています。

③-2 障害者雇用の状況

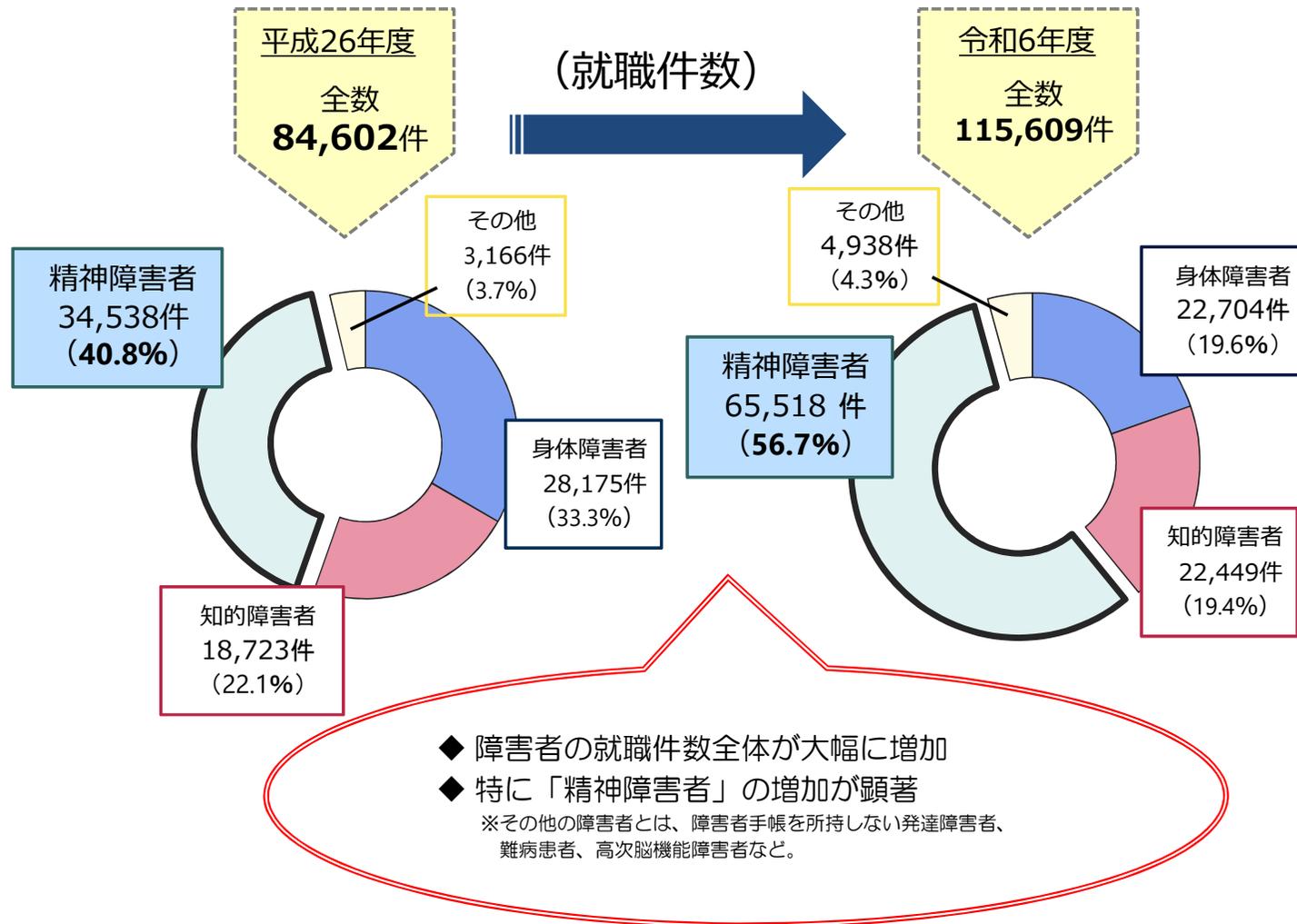
(※令和6年6月1日現在)

- 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】



③-3 ハローワークの障害種別の職業紹介状況



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 P2~5 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 P14~15 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

⑤-1 障害者の病気との付き合い方とは？

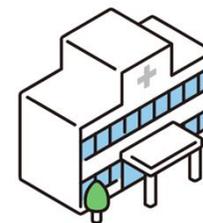
- (基本的に) 病気とは**長期的なお付き合い**

→ 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**

⑤-2 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 どのような仕事が適している？

- どのような仕事が適しているかは、
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



⑦-1 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…」

工作中

「工作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、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

ケース紹介

● Aさん そううつ病

医療機関で勤務していたが、仕事が多忙になり、人間関係にも強いストレスが生じ、うつ病発症。業務困難となり退職。精神科通院加療し、障害者トライアル雇用にて就職。本人と人事課担当、部署担当・就労支援員・HW相談員にて面談を行い、仕事内容やサポート体制を確認する。4時間勤務でスタート、先輩と共に行動するも、過剰適応の様子が見られた。部署担当から頑張りすぎないよう助言あり、徐々に落ち着いた。2カ月経過した頃、就労時間6時間に延長希望するが、焦らず継続することを促し了承される。その後、仕事の指示がわかりずらく言い方が強すぎるなど負の感情が湧き、面談希望。指示方法を確認し、言い方も留意するとの返答もあり、本人も理解され、就労継続する。



◆本人の困りごと

- ・ ストレスに弱い。気分の波がある。焦燥感が強い。人の目や評価が気になる。
- ・ 人に気を使いすぎる。自分の事を包み隠さず話してしまう。

◆事業所の配慮点

- ・ 相談担当者を決め、直接相談ができる環境づくり
- ・ まずは短時間（20時間／週）からのスタート→30時間に延ばす
- ・ 仕事内容は急に増やさず、1つ1つ覚え次にすすむ。一人のペースで進められる仕事内容など。

ケース紹介

● Bさん 発達障害（ADHD）

飲食業に障害者雇用にて就職。仕事内容には問題ないが、従業員との関係でストレスがあり、相談があった。就労支援員同行で上司との面談を行い、一人ですすすめられる仕事内容に変更。しかし仕事が単調すぎるため合わないといい、希望にて元の仕事内容に戻る事になった。ピークタイムに周囲の口調が荒く、急かされる、悪口を言われていると思い込み、徐々に不安症状悪化、時間調整や休憩など促すが、仕事に集中できず。上司との面談を数回行うも、本人状態悪化傾向のため、しばらく休むこととなる。



◆本人の困りごと

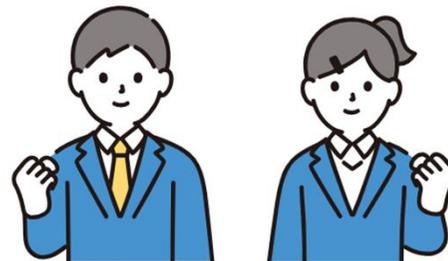
- ・コミュニケーションが苦手 威圧的言動でストレスを感じる
- ・音や声が気になり気が散って集中できない 不安症状が強い

◆事業所の配慮点

- ・上司が必要に応じ面談し、直接相談ができる環境づくり
- ・状態に合わせた仕事内容の変更や必要に応じた休みの相談
- ・定着支援のため、就労支援員と相談する→必要に応じ診察の促し

⑦-2 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



就労パスポート活用セミナー

講師の紹介

沖縄公共職業安定所
専門援助部門

精神・発達障害者雇用サポーター

藤井 実



令和7年8月21日

就労パスポート活用セミナー



ハローワーク沖縄
職業安定部職業対策課

就労パスポートの作成に至った流れ

- 障害者がハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援を活用している場合には職場定着率が高くなる傾向にあります。

職場や支援機関と円滑に情報を共有することにより、自分に合った支援を活用して職場定着を図るためのフォーマットとして作成しました。

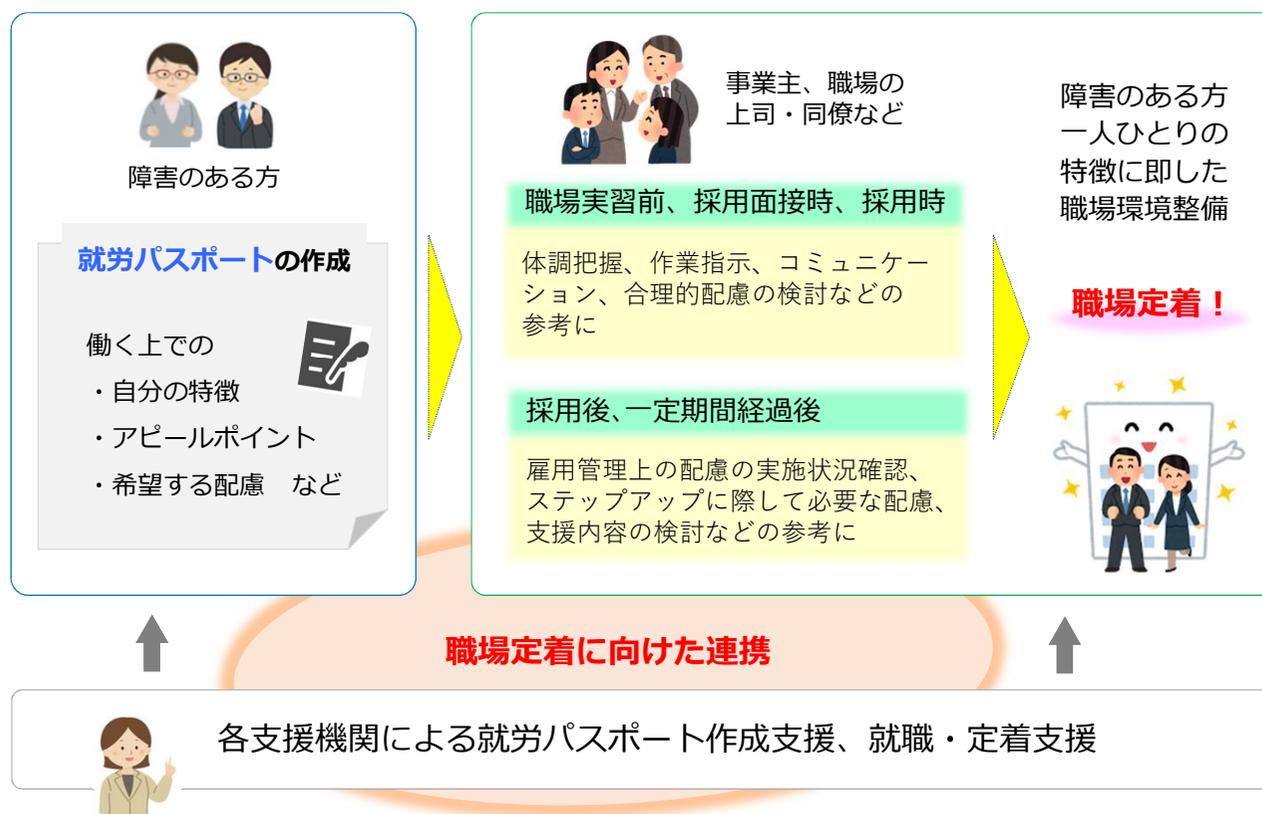
就労パスポート

障害のある方が、働く上での自分の特徴や希望配慮などを整理し、就職や職場定着に向け、支援機関や職場と必要な支援などについて話し合う際に活用できる情報共有ツールです。

就労パスポートについて

- 障害のある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲などは、障害のある方ご本人の意向によります。



記載項目

就労パスポートには、就職・職場定着にとって重要な項目を掲載しています。

1	職務経験
2	仕事上のアピールポイント
3	体調管理と希望する働き方 ・ストレス・疲労／通院のための休暇／服薬管理のための配慮／希望する働き方（1日の勤務時間、休憩の取り方など）／その他
4	コミュニケーション面 ・相手とのやりとり／相手の気持ちや考えの読みとり（推察）
5	作業遂行面 ・指示内容／理解しやすい方法／指示・報告の相手 ・2つ以上の指示への優先順位づけ／作業途中での予定変更への対応 ・作業の正確さ／作業ペース ・安定した作業の実施／作業にともなう確認・質問・報告／他者との共同作業 ・結果のふり返り、目標設定
就職後の自己チェック ※上記4、5の記載内容のうち、就職後に変化したと感じる項目を記入。職場や支援機関の担当者と一緒にふり返る際に活用。	
参考：支援機関（本人が利用している支援機関名、支援内容）	



利活用のメリット

事業主にとっては…

- 一人ひとりのさまざまな特徴を把握し、雇用管理に役立つ情報を得ることによって、障害が外から見えづらいというわかりにくさからくる採用への不安感を払拭し、スムーズな雇い入れや職場適応につなげることができる。
- 職場実習で受け入れた障害のある方の就職に向けた課題の整理や課題の再確認ができる。
- 障害のある方の体調変化のサインを把握することにより、ストレス・疲労を本人が訴える前の段階で状態の変化を把握することができ、本人の変化に早期に対応でき、職場定着に役立てることができる。



利活用上の留意点

➤ 就労パスポートは採用選考時の必須提出書類ではありません

○ 採用の可否は総合的に判断する（面接＋検査など）

✗ 採用の可否判断のために就労パスポートの作成・提示を必須とする

✗ 就労パスポートを所持していないからといって不利に取り扱う

✗ 就労パスポートに記載されている情報量が多い、または少ないからといって不利に取り扱う

➤ 様々な支援も一緒に活用するとより効果的！

共有した情報を活用し、
本人の特徴等に合わせた
具体的な支援策を実施



職場定着の促進



(例)

- ジョブコーチ支援
- 支援機関による定着支援
- 日々の体調・症状を管理するツール など



ご静聴ありがとうございました



- ✓ アンケートへのご協力をお願いいたします。
- ✓ 障害のある方の職場定着に向けて
就労パスポートをぜひご活用ください！

就労パスポートの様式、活用ガイドラインなどは
厚労省ホームページからダウンロードできます。

厚労省 就労パスポート

検索