

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 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**

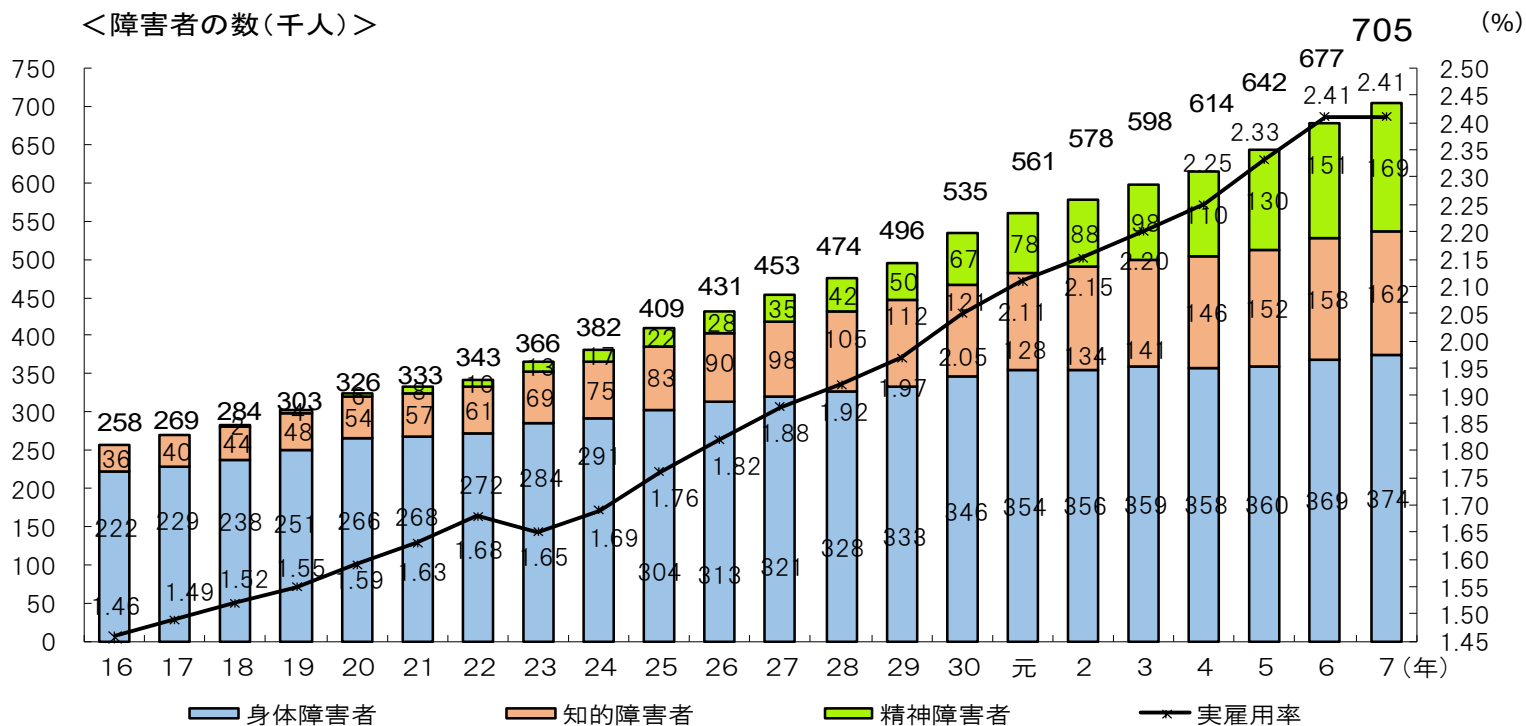
交付時の診断名は統合失調症、うつ病、そううつ病が大半。
発達障害もこの手帳に含まれています。



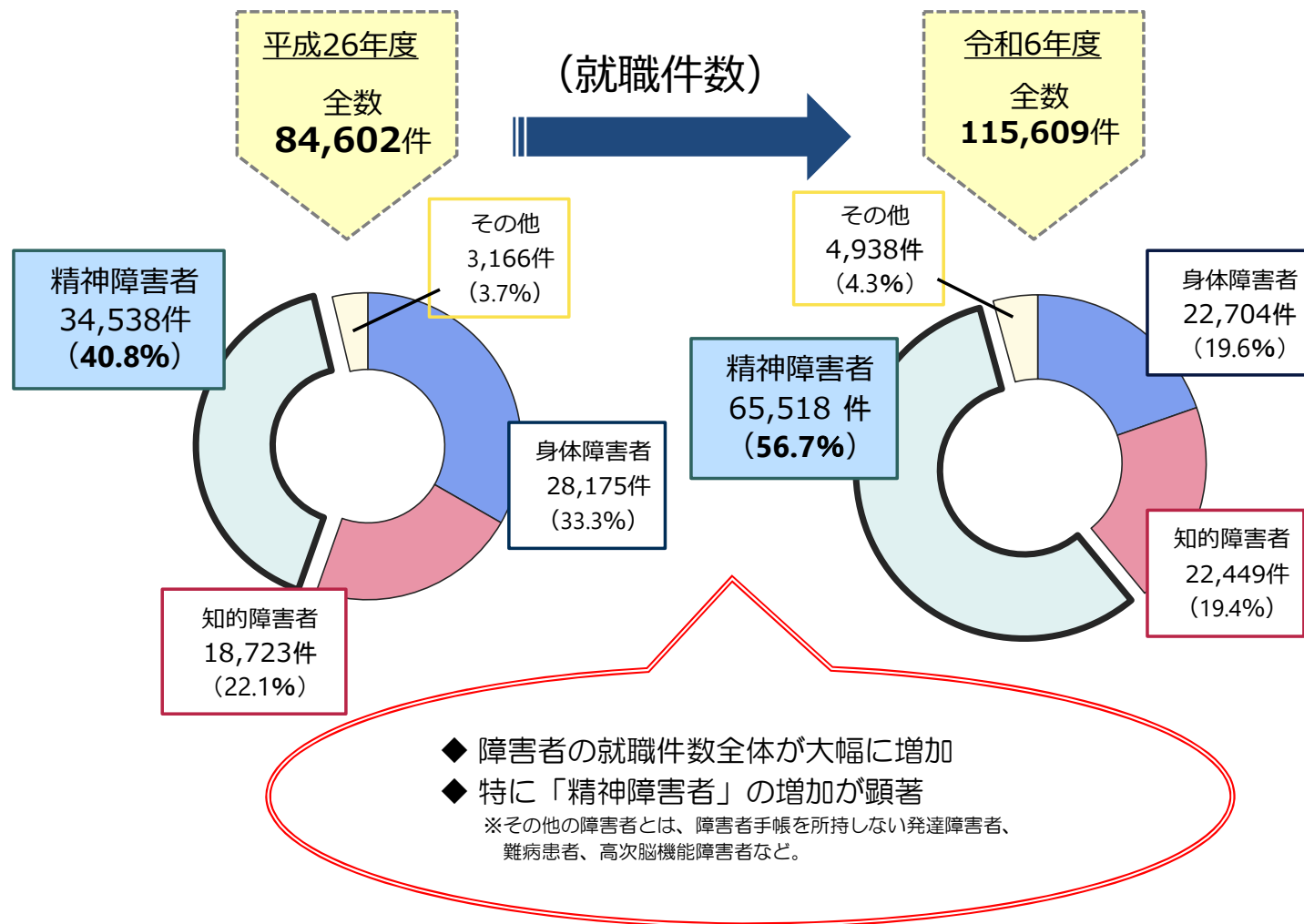
③ 障害者雇用の状況 (※令和7年6月1日現在)

- 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22年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

【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

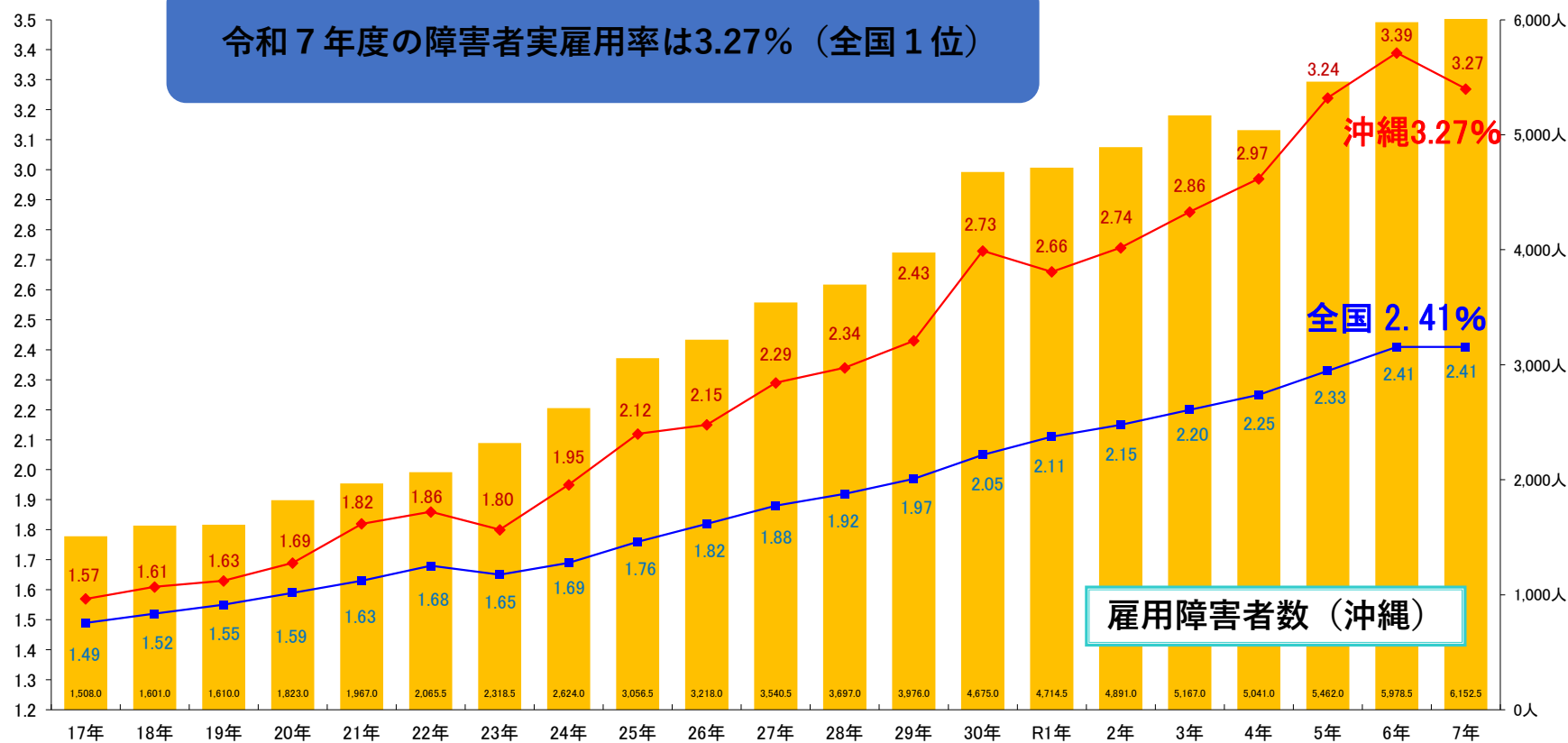


③ 障害者雇用の現状と課題（沖縄県）

令和7年度

1. 民間企業における障害者実雇用率・雇用障害者数

実雇用率（％）

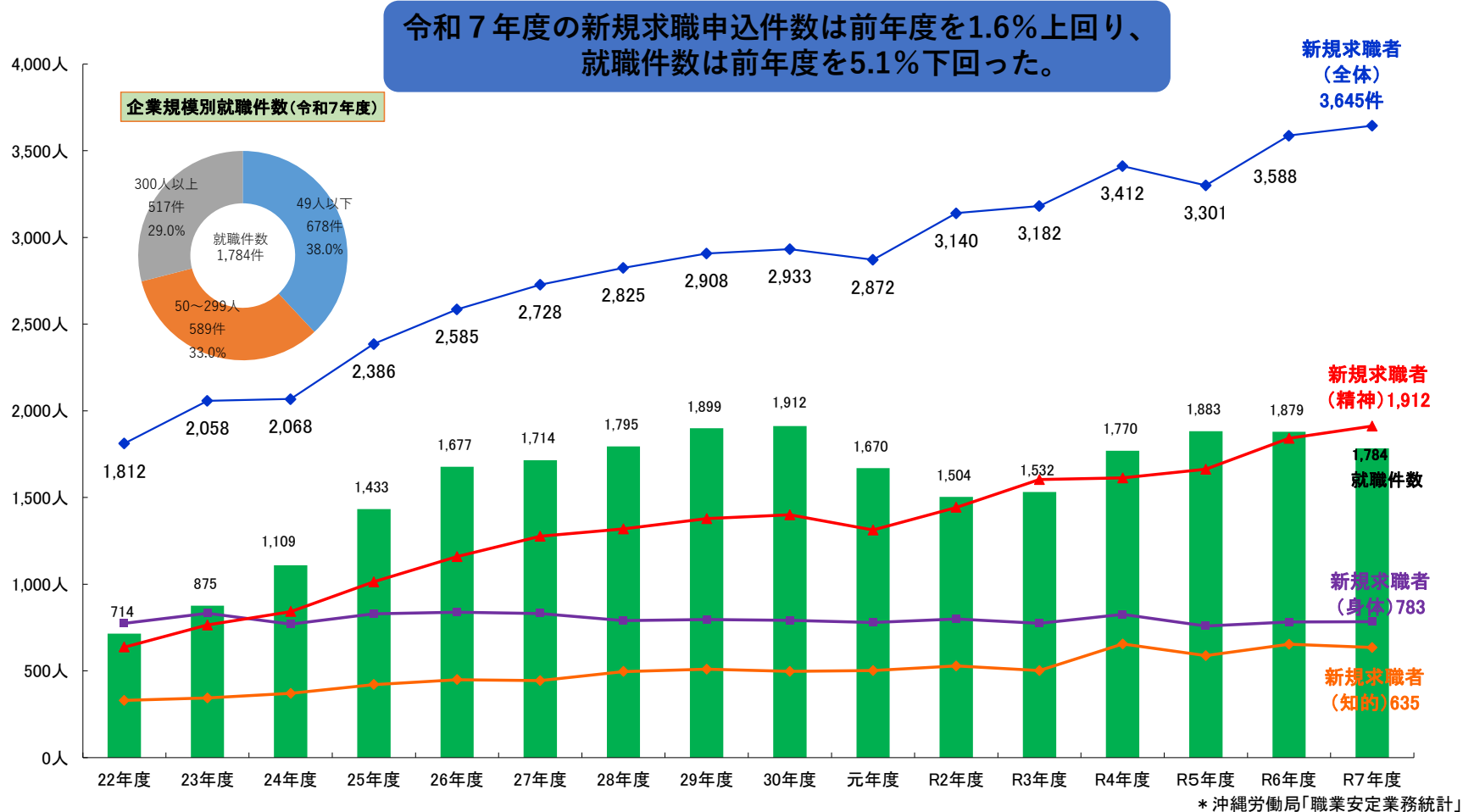


* 厚生労働省・沖縄労働局「障害者雇用状況報告」

③ 障害者雇用の現状と課題（沖縄県）

令和7年度

2. ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数・就職件数

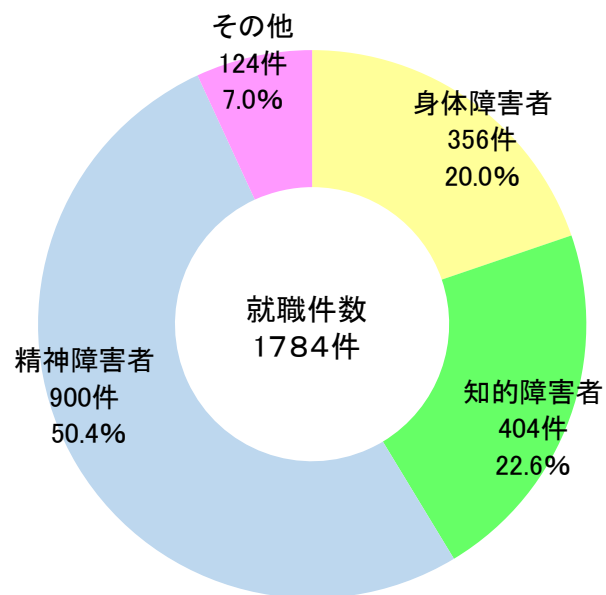


③ 障害者雇用の現状と課題（沖縄県）

令和7年度

3. ハローワークの障害種別の就職状況

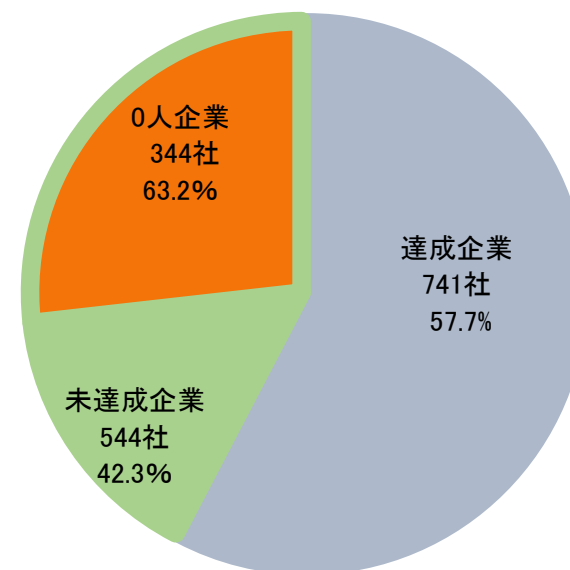
精神障害者の割合が最多となっている



* 沖縄労働局「職業安定業務統計」

4. 障害者法定雇用率達成割合

42.3%の企業が未達成
うち障害者雇用0人企業が63.2%



* 沖縄労働局「障害者雇用状況報告」

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 障害者の病気との付き合い方とは？

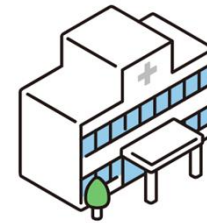
- （基本的に）病気とは**長期的なお付き合い**

→ 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

- **許容範囲を超えた過剰なストレスや疲労の蓄積は悪化のリスク**

→ 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

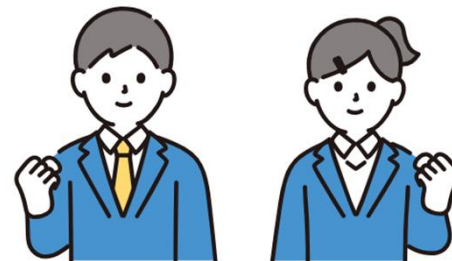
「職場のイベントに誘ってもよいのかなあ…」



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！



⑧ ケース紹介：ケースAさん

うつ病、一般事務（障害枠）として勤務。人の目が気になる、特定の人と人間関係がうまくいかないと相談あり。
上司に相談し、部署内でもデスクの位置など配慮されるが、顔を合わせる環境は避けられず、状態悪化。朝、出勤できなくなる。
主治医受診し、診断書が提出され1ヶ月休職する。
会社より、職場復職時、環境変更のため、部署移動の提案あり。
本人も希望され、部署移動し、現在勤務継続されている。

配慮事項



上司へ相談しやすい環境
病状に応じ休みを相談しやすい
デスク配置などに工夫し積極的に配慮を取り入れる
他部署も巻き込んで受け入れを検討してもらえる

⑧ケース紹介：ケースBさん

発達障害（ADHD）、倉庫作業員として就職。
採用当初フォークリフト（有資格）作業の希望あるが、カートへの荷積み作業
従事となる。同僚より、ミスが多く強く叱責されたと相談あり。
作業スピードが遅くとも、まずは正確に行えることを目標にすすめ、
倉庫センター長にも伝える。
徐々に仕事にも慣れることで、周囲との差も気にならない状況となり、
その後、1年以上短時間勤務継続し、本人より時間の延長希望あり。
倉庫センター長へ相談し、フルタイム勤務となり、継続勤務中。
仕事内容に関しては変更なく、本人も同意されている。

特性と配慮事項

困ったことを口に出せない→面談を入れてもらう（定期的が望ましい）
作業スピードをあげると正確性が低下→特性を理解してもらい、作業に慣れるまで、
本人のペースを見守る



参考資料

就労支援関係機関

施設名等	事業内容
地域障害者職業センター	障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備及び職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施
障害者就業・生活支援センター	障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育、医療等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施
就労移行支援	就労を希望する障害者につき、生産活動その他の活動の機会を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業
就労継続支援A型	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業(雇用契約に基づく)
就労継続支援B型	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業(雇用契約に基づかない)
発達障害者支援センター	発達障害者やその家族などに対して、発達障害に関する相談支援、発達支援、就労支援及び情報提供などを実施
難病相談・支援センター	難病患者の療養上、生活上の悩みや不安等の解消を図るとともに、電話や面接等による相談、患者会などとの交流促進、就労支援などを実施

- 特別支援学校、職業能力開発施設も重要な関係機関
- その他、病院、保健所、市町村役場、都道府県独自の就労支援機関等がある
- 職場定着支援の実施機関は、WAMネット障害福祉サービス等情報検索

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

令和8年8月

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。

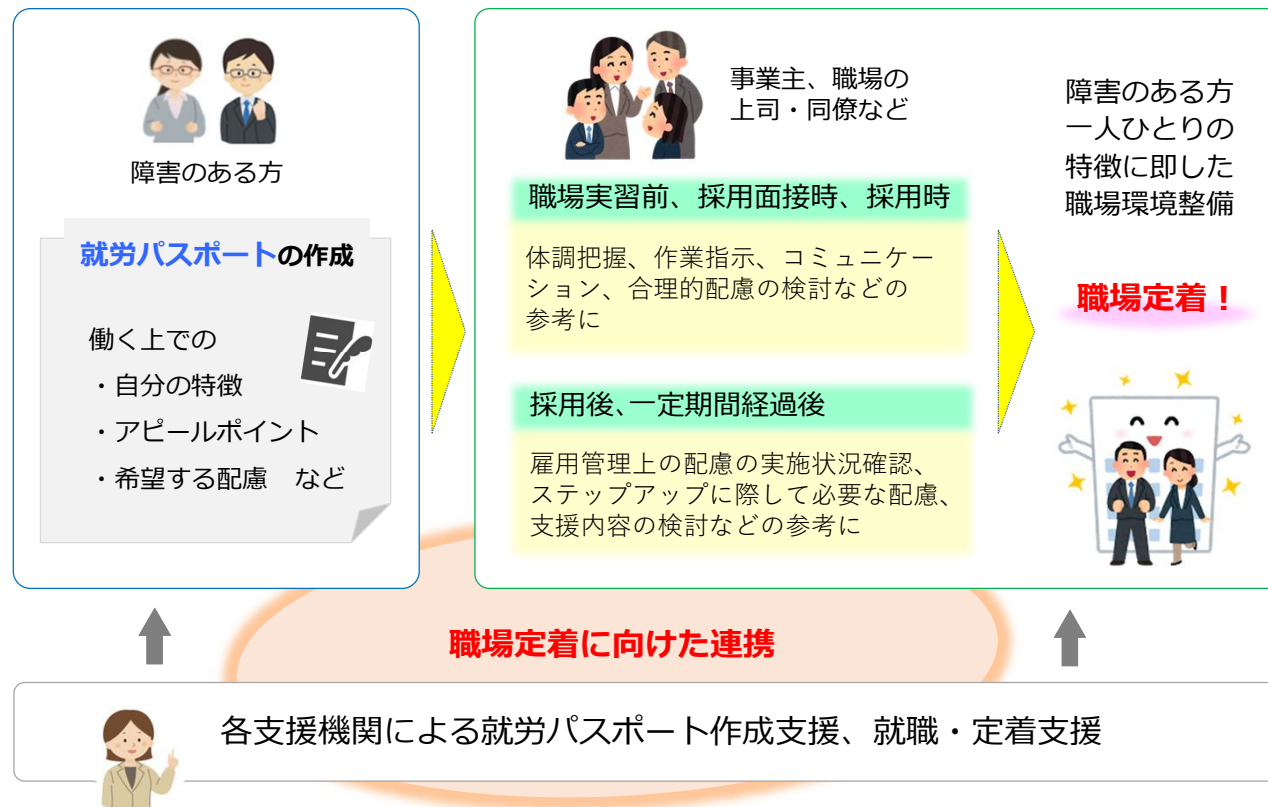
就労パスポート

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 ・結果のふり返し、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、障害が外から見えず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