

# 精神・発達障害者

## しごとサポーター養成講座



大 津 公 共 職 業 安 定 所

# 本日の講座の内容

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



# 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！**



# 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

→ 障害の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

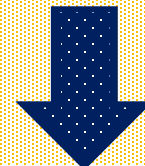
## ➤ 障害者手帳とは？

①身体障害者手帳

②療育手帳

③**精神障害者保健福祉手帳**

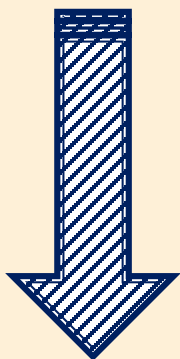
交付時の診断名は統合失調症、  
うつ病、そううつ病が大半。  
発達障害もこの手帳に含まれていま  
す。



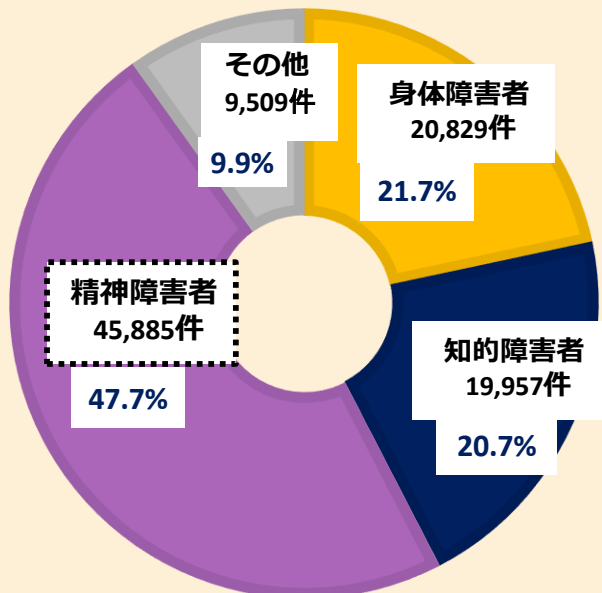
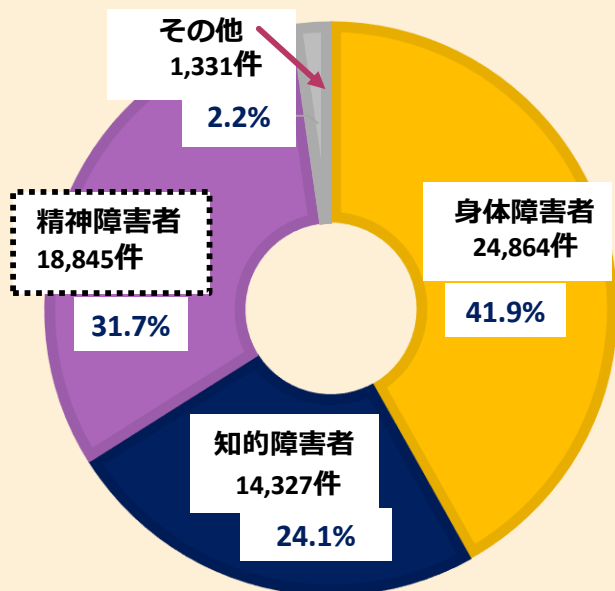
配布テキスト P28 参照

# ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

平成23年度  
全数 59,367件



令和3年度  
全数 96,180件



- ◆ 障害者の就職件数  
全体が大幅に増加
- ◆ 特に「精神障害者」  
と「\*その他の障害  
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？

### ➤ 精神障害（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 P8~11 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 P20~21 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

# 精神・発達障害の違いについて

精神障害（精神疾患）と発達障害では、根本的に異なる点があります

精神障害（精神疾患）は…

誰でもかかり得る疾病（病気）です

生涯を通じて5人に1人が  
こころの病気にかかると言われてています。

精神疾患および精神障害は、  
身近なものになりつつあります。

発達障害は…

生まれながらの脳機能特性で「突然なる」こと  
はありません。幼少期にその特性に気付かず、  
大人になってから気づかれる方も多いです。

「発達障害」は、治療という概念  
ではなく、障害を持ちながら  
環境に適応するということがポイントです。

同じ障害であっても、特性・障害の程度は、  
個々の状況に応じて異なります。

それぞれの特性に応じた  
サポートが必要です。

# 6

## 精神・発達障害者、どう接したらいい？

### 接し方の基本

→ 接し方のポイント等を踏まえた上で、一般的な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

「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、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  
P2~7、14~19  
参照

- ❑ 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**



# 精神・発達障害の主な特性と職場での対応方法

## 精神障害（精神疾患）の特性（代表例）①

### 統合失調症

※厚生労働省「障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン」を参考に記載

#### <主な特性>

- 発症の原因はよくわかっていないが、100人に1人弱かかる、比較的一般的な病気である。
- 「幻覚」や「妄想」が特徴的な症状だが、その他にも様々な生活のしづらさが障害として表れることが知られている。

#### ● 陽性症状

- 幻覚：実態がなく他人には認識できないが、本人には感じ取れる感覚のこと。なかでも、自分の悪口やうわさ、指図する声等が聞こえる幻聴が多い。
- 妄想：明らかに誤った内容を信じてしまい、周りが訂正しようとしても受け入れられない考えのこと。誰かにいやがらせをされているという被害妄想、周囲のことが何でも自分に関係しているように思える関係妄想などがある。

#### ● 陰性症状

- 意欲が低下し、以前からの趣味や楽しみにしていたことに興味を示さなくなる。
- 疲れやすく集中力が保てず、人づきあいを避け引きこもりがちになる。

#### ● 認知や行動の障害

- 考えがまとまりにくく何が言いたいのか分からなくなる。
- 相手の話の内容がつかめず、周囲にうまく合わせるができない。

#### <配慮のポイント>

- 統合失調症は脳の病気であることを理解し、病気について正しい知識を学ぶ必要がある。
- 薬物療法が主な治療となるため、内服を続けるために配慮する。
- 症状が強い時には無理をさせず、しっかりと休養をとったり、速やかに主治医を受診することなどを促す。
- 社会との接点を保つことも治療となるため、本人が病気と付き合いながら、他人と交流したり、仕事に就くことを見守る。
- 一方で、ストレスや環境の変化に弱いことを理解し、配慮した対応を心がける。
- 一度に多くの情報が入ると混乱するので、伝える情報は紙に書くなどして整理してゆっくり具体的に伝えることを心がける。

# 精神・発達障害の主な特性と職場での対応方法

## 精神障害（精神疾患）の特性（代表例）②

### 気分障害

#### <主な特性>

- 気分の波が主な症状として表れる病気。うつ状態のみを認める時はうつ病と呼び、うつ状態と躁状態を繰り返す場合には、双極性障害（躁うつ病）と呼ぶ。
- うつ状態では気持ちが強く落ち込み、何事にもやる気が出ない、疲れやすい、考えが働かない、自分が価値のない人間のように思える、死ぬことばかり考えてしまい実行に移そうとするなどの症状がでる。
- 躁状態では気持ちが過剰に高揚し、普段ならあり得ないような浪費をしたり、ほとんど眠らずに働き続けたりする。その一方で、ちょっとした事にも敏感に反応し、他人に対して怒りっぽくなったり、自分は何でもできると思い込んで人の話を聞かなくなったりする。

#### <配慮のポイント>

- 専門家の診察の上で、家族や本人、周囲の人が病気について理解する。
- 薬物療法が主な治療となるため、内服を続けるために配慮する。
- うつ状態の時は無理をさせず、しっかりと休養をとれるよう配慮する。
- 躁状態の時は、金銭の管理、安全の管理などに気を付け、対応が難しい時には専門家に相談する。
- 自分を傷つけてしまったり、自殺に至ったりすることもあるため、自殺などを疑わせるような言動があった場合には、本人の安全に配慮した上で、速やかに専門家に相談するよう本人や家族等に促す。

# 9

## 精神・発達障害の主な特性と職場での対応方法 精神障害（精神疾患）の特性（代表例）③

### てんかん

#### <主な特性>

- 何らかの原因で、一時的に脳の一部が過剰に興奮することにより、発作が起きる。
- 発作には、けいれんを伴うもの、突然意識を失うもの、意識はあるが認知の変化を伴うものなど、様々なタイプのものがある。

#### <配慮のポイント>

- 誰もがかかる可能性がある病気であり、専門家の指導の下に内服治療を行うことで、多くの者が一般的な生活が送れることを理解する。
- 発作が起こっていないほとんどの時間は普通の生活が可能なので、発作がコントロールされている場合は、過剰に活動を制限しない。
- 内服を適切に続けることが重要である。また、発作が起こってしまった場合には、本人の安全を確保した上で専門機関に相談する。

### 依存症

#### <主な特性>

- 適度な依存を逸脱し、その行為を繰り返さないと満足できない状態となり、自らの力では止めることができなくなった結果、心身に障害が生じたり家庭生活や社会生活に悪影響が及ぶに至る。
- 代表的な依存の対象として、アルコール、薬物およびギャンブル等がある。

#### <配慮のポイント>

- 本人に病識がなく（場合によっては家族も）、依存症は治療を必要とする病気であるということを、本人・家族・周囲が理解する。
- 他者からの非難などの厳しい現実から逃れるために、さらに依存が強まるという可能性があるため、家族も同伴の上で、依存症の専門家に相談する。
- 一度依存対象を断っても、再度依存してしまうことがあるため、根気強く本人を見守る。

# 精神・発達障害の主な特性と職場での対応方法

## 精神障害（精神疾患）の特性（代表例）④

### 高次脳機能障害

#### <主な特性>

交通事故や脳血管障害などの病気により、脳にダメージを受けることで生じる認知や行動に生じる障害。身体的には障害が残らないことも多く、外見ではわかりにくい「見えない障害」とも言われている。

- 以下の症状が現れる場合がある。
- ✓ 記憶障害：すぐに忘れてしまったり、新しい出来事を覚えたりすることが苦手なため、何度も同じことを繰り返したり質問したりする。
- ✓ 注意障害：集中力が続かなかつたり、ぼんやりしてしまい、何かをするとミスをしたりすることが多く見られる。二つのことを同時にしようとすると混乱する。主に左側で、食べ物を残したり、障害物に気がつかなかつたりすることがある。
- ✓ 遂行機能障害：自分で計画を立てて物事を実行したり、効率よく順序立てたりできない。
- ✓ 社会的行動障害：ささいなことでイライラしてしまい、興奮しやすい。こだわりが強く表れたり、欲しいものを我慢したりすることができない。思い通りにならないと大声を出したり、時に暴力をふるったりする。
- ✓ 病識欠如：上記のような症状があることに気づかず、できるつもりで行動してトラブルになる。
- 失語症（聞くこと・話すこと・読むこと・書くことの障害）を伴う場合がある。
- 片麻痺や運動失調等の運動障害や目や耳の損傷による感覚障害を持つ場合がある。

#### <配慮のポイント>

- 本障害に詳しいリハビリテーション専門医やリハ専門職、高次脳機能障害支援普及拠点機関、家族会等に相談する。
- 記憶障害
  - 手がかりがあると思い出せるので、手帳やメモ、アラームを利用したり、ルートマップを持ち歩いてもらったりなどする。
  - 自分でメモを取ってもらい、双方で確認する。
  - 残存する受障前の知識や経験を活用する（例えば、過去に記憶している自宅周囲では迷わず行動できるなど）。
- 注意障害
  - 短時間なら集中できる場合もあるので、こまめに休憩をとるなどする。
  - ひとつずつ順番にやる。
  - 左側に危険なものを置かない。
- 遂行機能障害
  - 手順書を利用する。
  - 段取りを決めて目につくところに提示する。
  - スケジュール表を見ながら行動したり、チェックリストで確認したりする。
- 社会的行動障害
  - 感情をコントロールできない状態にあるときは、上手に話題や場所を変えてクールダウンを図る。
  - あらかじめ行動のルールを決めておく。

# 11

## 精神・発達障害の主な特性と職場での対応方法 精神障害（精神疾患）の特性（代表例）⑤

### 参考：若年性認知症について

高次脳機能障害と似た症状が見られる疾患として認知症があるが、特徴として進行性であるということがあげられる。特に若年性認知症（18歳以上65歳未満で発症）に関しては推定発症年齢の平均が51歳程度と働き盛りの年代であることから、雇用が大きな課題となるが、支援機関や支援制度を活用したり、症状に応じた職務内容の変更や配置転換を行うなどの取組により、若年性認知症の方の雇用継続の可能性は広がる。

### 雇用事例

#### 事例1 配置転換により雇用継続された例

高校卒業後、長年自動車販売会社営業職として勤務してきた男性。40歳になった頃より、「顧客の顔が覚えられない」「道に迷う」等が見られるようになり、精神科を受診するが改善が見られず。

その後、意識障害が生じたことから総合病院を受診したところ、若年性アルツハイマー型認知症の疑いとの診断を受ける。

診断を受けたことで繋がりを持った若年性認知症家族会からの勧めもあり、高次脳機能障害支援拠点病院及び地域障害者職業センターの支援により、記憶障害の補完方法を習得するとともに職場にも症状を踏まえた職業生活の見直しを相談し、洗車業務担当へ配置転換がなされ雇用継続に至った。

#### 事例2 就労支援機関と相談、ジョブコーチ支援を利用し再就職した例

長年、介護職やケアマネージャーとして働いてきた61歳、女性。

「何度も同じことを言う」「同じ書類を作る」等の行動が見られ、本人も物忘れを自覚したことから認知症専門クリニックを受診し診断を受ける。治療を受けながら雇用継続について職場と相談するが不調。

退職後、ハローワーク、地域障害者職業センターと相談し、「仕事内容を絞り込み、手順の確認をきちんと行えば、できる仕事はある」と自信を得て再就職活動を進め、障害を開示の上、ジョブコーチ支援事業を活用し、清掃・シーツ交換等の介護補助作業での再就職に至った。

# 精神・発達障害の主な特性と職場での対応方法

## 発達障害の特性（代表例）①

### 自閉症、アスペルガー症候群を含む広汎性発達障害（自閉症スペクトラム）

#### <主な特性>

- 相手の表情や態度などよりも、文字や図形、物の方に関心が強い。
- 見通しの立たない状況では不安が強いが、見通しが立つ時はきっちりしている。
- 大勢の人がいる所や気温の変化などの感覚刺激への敏感さで苦労しているが、それが芸術的な才能につながることもある。

#### <配慮のポイント>

- 本人をよく知る専門家や家族にサポートのコツを聞く。
- 肯定的、具体的、視覚的な伝え方の工夫（「○○をしましょう」といったシンプルな伝え方、その人の興味関心に沿った内容や図・イラストなどを使って説明するなど）。
- スモールステップによる支援（手順を示す、モデルを見せる、体験練習をする、新しく挑戦する部分は少しずつにするなど）。
- 感覚過敏がある場合は、音や肌触り、室温など感覚面の調整を行う（イヤーマフを活用する、大声で説明せずホワイトボードで内容を伝える、人とぶつからないように居場所をつい立てなどで区切る、クーラー等の設備のある部屋を利用できるように配慮するなど）。

### 学習障害（限局性学習障害）

#### <主な特性>

- 「話す」「理解」は普通にできるのに、「読む」「書く」「計算する」ことが、努力しているのに極端に苦手。

#### <配慮のポイント>

- 本人をよく知る専門家や家族にサポートのコツを聞く。
- 得意な部分を積極的に使って情報を理解し、表現できるようにする（ICTを活用する際は、文字を大きくしたり行間を空けるなど、読みやすくなるように工夫する）。
- 苦手な部分について、課題の量・質を適切に加減する、柔軟な評価をする。

# 精神・発達障害の主な特性と職場での対応方法

## 発達障害の特性（代表例）②

### 注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動性障害）

#### <主な特性>

- 次々と周囲のものに関心を持ち、周囲のペースよりもエネルギーに様々なことに取り組むことが多い。

#### <配慮のポイント>

- 本人をよく知る専門家や家族にサポートのコツを聞く。
- 短く、はっきりとした言い方で伝える。
- 気の散りにくい座席の位置の工夫、わかりやすいルール提示などの配慮。
- ストレスケア（傷つき体験への寄り添い、適応行動ができたことへのこまめな評価）。

### その他の発達障害

#### <主な特性>

- 体の動かし方の不器用さ、我慢していても声が出たり体が動いてしまったりするチック、一般的に吃音と言われるような話し方なども、発達障害に含まれる。

#### <配慮のポイント>

- 本人をよく知る専門家や家族にサポートのコツを聞く。
- 叱ったり拒否的な態度を取ったり、笑ったり、ひやかしたりしない。
- 日常的な行動の一つとして受け止め、時間をかけて待つ、苦手なことに無理に取り組まず、できることで活躍する環境を作るなど、楽に過ごせる方法を一緒に考える。

## 発達障害のある同僚への接し方



配布テキスト P16 参照

シーン 2-3

〇〇さん、工作中メモを一生懸命取るのは感心だけどメモを書くのに時間がかかり説明に手間取るな

こんな配慮があるとよい

指示された内容のどこが重要なのかを判断  
できず、一語一句すべてをメモしようとする  
傾向がある

1. メモをとる際は十分な時間を与え、焦らせな  
いようにする
2. メモ作業を極力少なくする  
(例) 仕事の指示は書面で提示したうえで  
口頭で補足する



## コミュニケーション面での配慮例・・・

## シーン 4-1

配布テキスト P6参照

(精神障害のある同僚への配慮)  
 終業後にボウリング大会を  
 企画したが、〇〇さんに  
 声をかけても  
 大丈夫だろうか…

## シーン 2-4

配布テキスト P4 参照

(精神障害のある同僚への配慮)  
 職場が繁忙期を迎え  
 慌ただしいムードになってきた  
 〇〇さんも周りを気にしている  
 感じだな…

他の同僚と同様に声をかけるのが望ましい。  
 最初から声をかけないという判断はせずに、例えば『参加は強制ではない』といった前提で参加希望を確認し、本人の主体性を尊重するのが望ましい。

勤務時間外や休日を利用したイベントへの参加は、体調管理に影響（疲労の蓄積等）する可能性があるため、無理に参加を促さないなどの配慮が大切である。

「調子はどう？」「慣れてきた？」など、一声かけるのが望ましい。

今の時期は繁忙期に当たることや、いつ頃になれば雰囲気落ち着くだろうといった見通しについて、話があると安心に繋がる場合がある。

# 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 P12~13 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 P22~23 参照



# 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



## 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」）

### ◆ ダイバーシティ

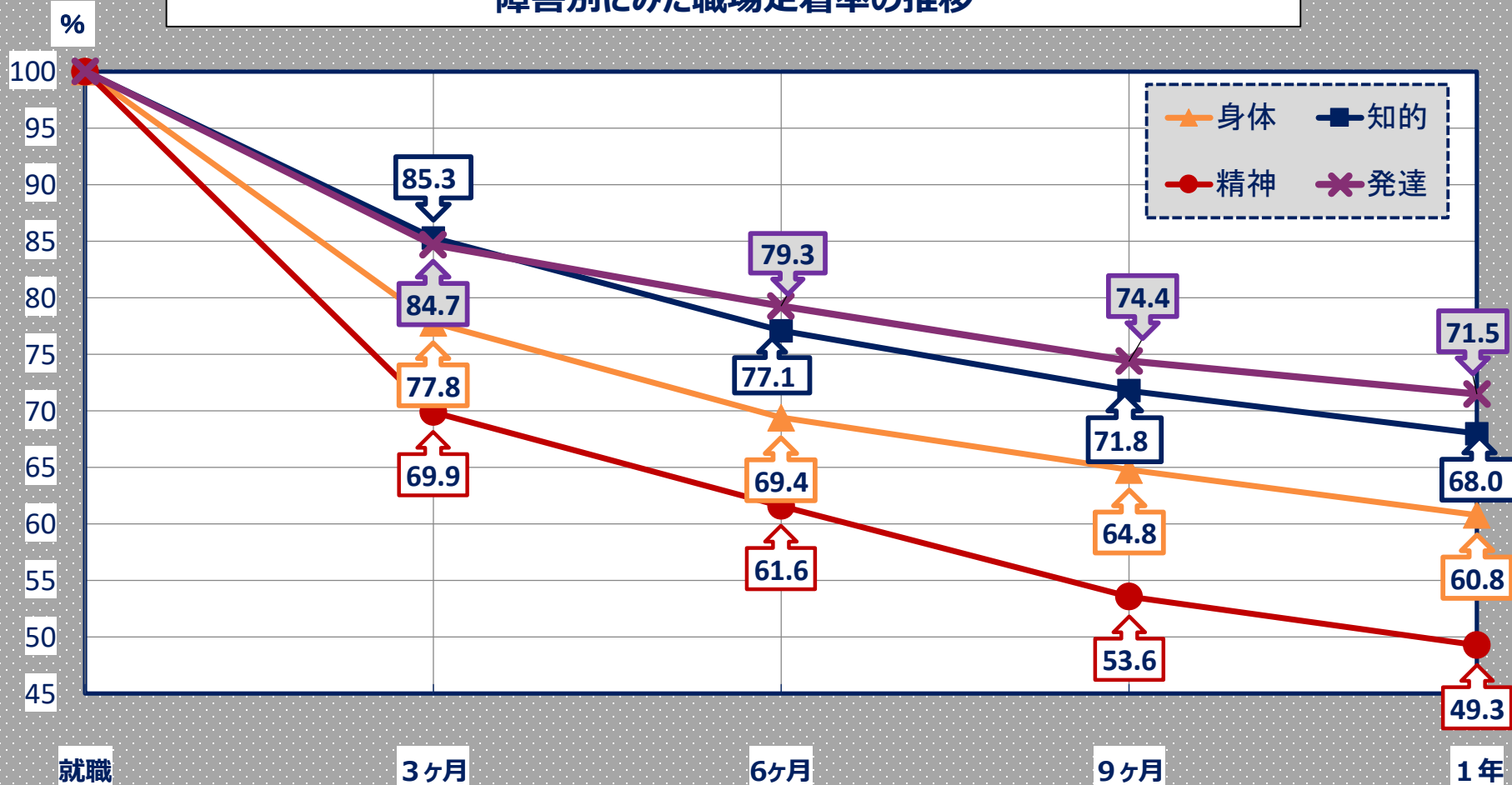
- **多様な人材を積極的に活用！**



配布テキスト P24～25 参照

# 障害別における一般企業への 就職後の職場定着状況

## 障害別にみた職場定着率の推移

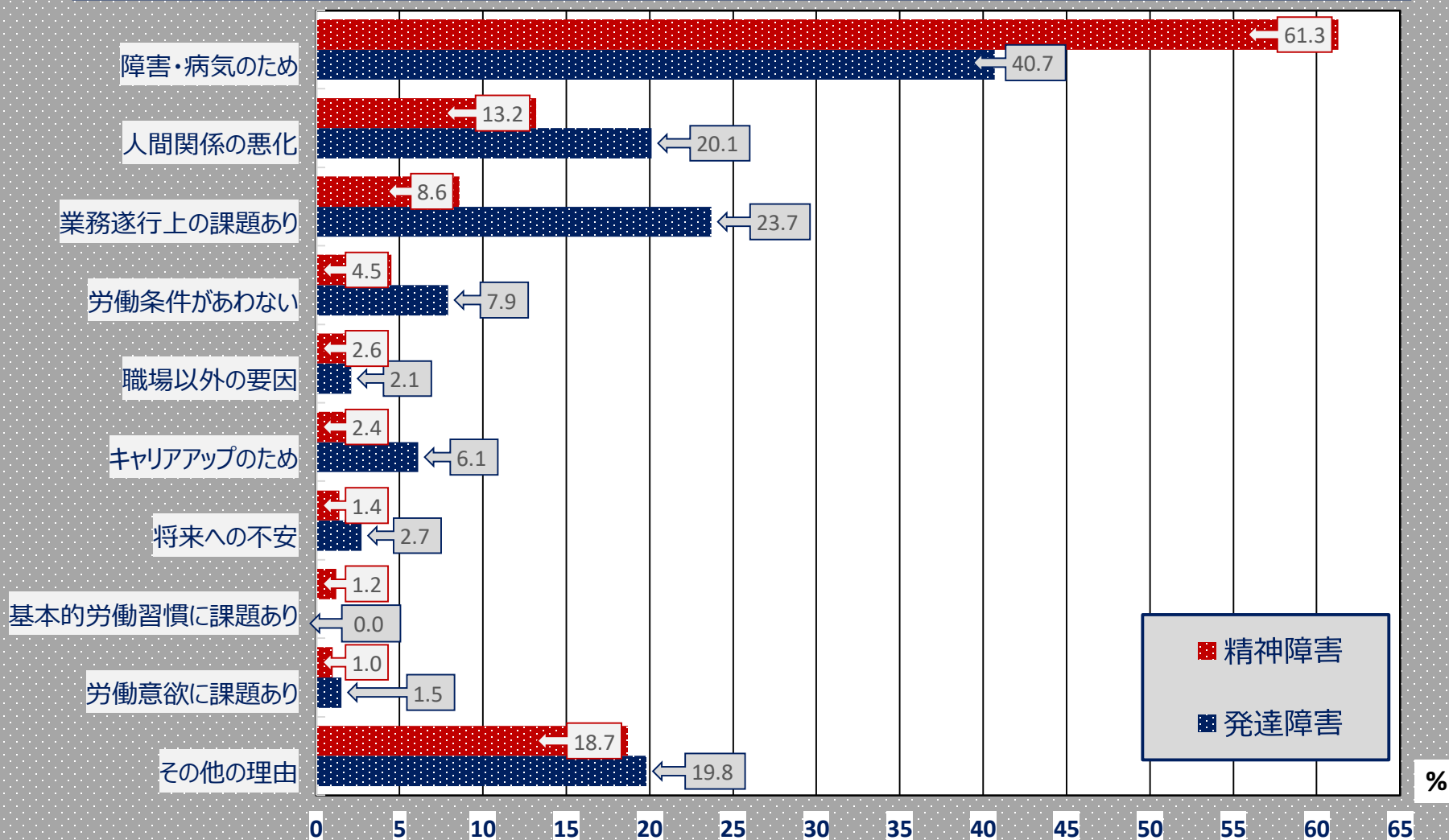


独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「障害者の就業状況等に関する調査研究」（2017年4月）

就職後の定着率は3ヶ月時点の調査で知的障害が85.3%と最も高く、  
1年時点では「発達障害」が71.5%で最も高い結果となった。

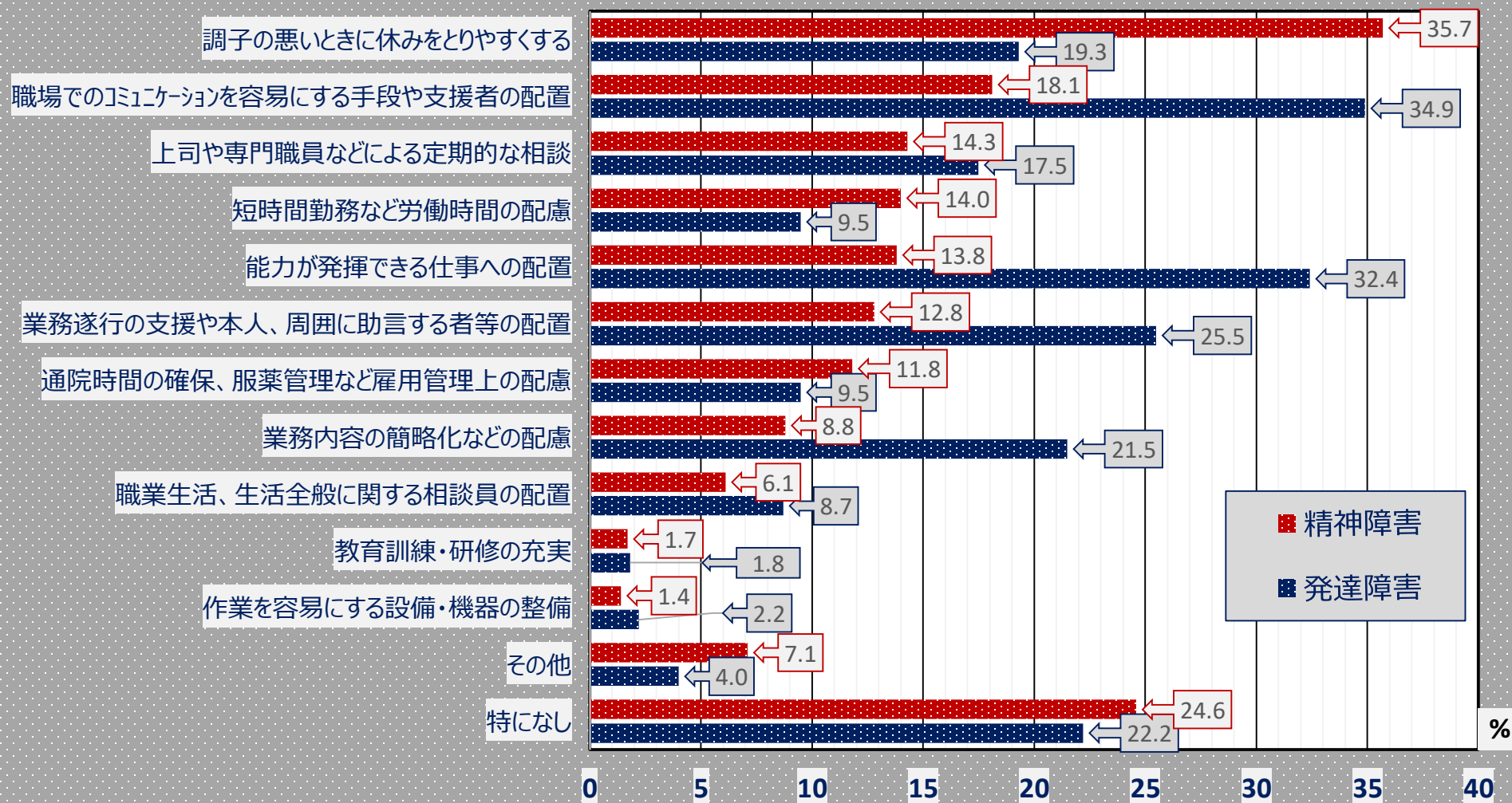
# (精神・発達障害者の) 〔前職〕具体的な離職理由(不明を除く)

〔前職〕具体的な離職理由【複数回答】



# (精神・発達障害者の) 前職の離職を防ぐことができたと考えられる職場での配置や配慮

(精神・発達障害者の)〔前職〕離職を防ぐことができたと考えられる職場での配置や配慮 【複数回答】



# 就労パスポート活用セミナー

---



大津公共職業安定所



# 1 就労パスポートについて

※ 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。



障害のある方

就労パスポート  
を作成

さまざまな  
体験

働く上での

- ・自分の特徴
- ・アピールポイント
- ・希望する配慮など

ふり返り

自己理解を  
深める

事業主や  
同僚に  
特性を分か  
りやすく  
伝える

職場定着に  
向けた連携  
や支援の  
資料に

事業主、職場の上司・同僚など

職場実習前・採用面接時・採用時

体調把握、作業指示の方法や  
コミュニケーション等に関する合理的配慮  
について検討する参考資料に

雇用後

雇用管理上の配慮の実施状況確認ス  
テップアップに際して必要な配慮、支援  
内容の検討などの参考に!



障害のある  
方一人  
ひとりの  
障害特性  
に即した  
職場環境  
整備

支援機関の方

各支援機関による就労パスポート作成支援から就職・定着支援・情報共有に活用



# 2

## 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）

# 3

## 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。



# 4 提供された就労パスポートの活用例

※提供の有無、共有範囲などは障害のある方本人の意向によります。

	いつ	共有範囲	活用方法
雇用後	雇い入れ前	人事・労務担当者、管理職、現場責任者など	・職務の設定、合理的配慮の検討などの参考にする など
	雇用時	現場責任者、上司、同僚など	・体調把握、作業指示、コミュニケーション、合理的配慮の検討などの参考にする など
	雇用して一定期間経過後	現場責任者、上司、同僚、支援者など	・当初講じた配慮の実施状況の確認 ・配慮する内容の見直し ・「自己チェック」欄にもとづく振り返り など

# 5

## 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



# おわりに

障害者 = 守る × 見守る ○

障害があってもなくても 1 人の同僚  
個々の特性に応じて、柔軟で自然な関係づくりを！

誰もが安心して働ける職場づくりをめざして

みなさま一人ひとりの思いやりと見守りの

心を大切に・・・

ご清聴  
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

