

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

とっとり障がい者仕事サポーター養成講座

厚生労働省 鳥取労働局
職業安定部職業対策課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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？

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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」

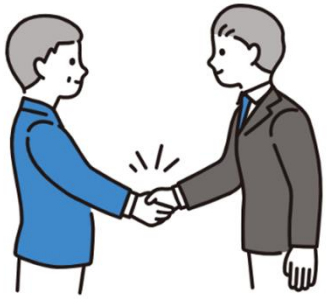
- 「応援者」が増えることにより、職場の雰囲気や人間関係がよくなることを期待！

- 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　P25～26 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　P27～28 参照

- **障害者手帳とは？**

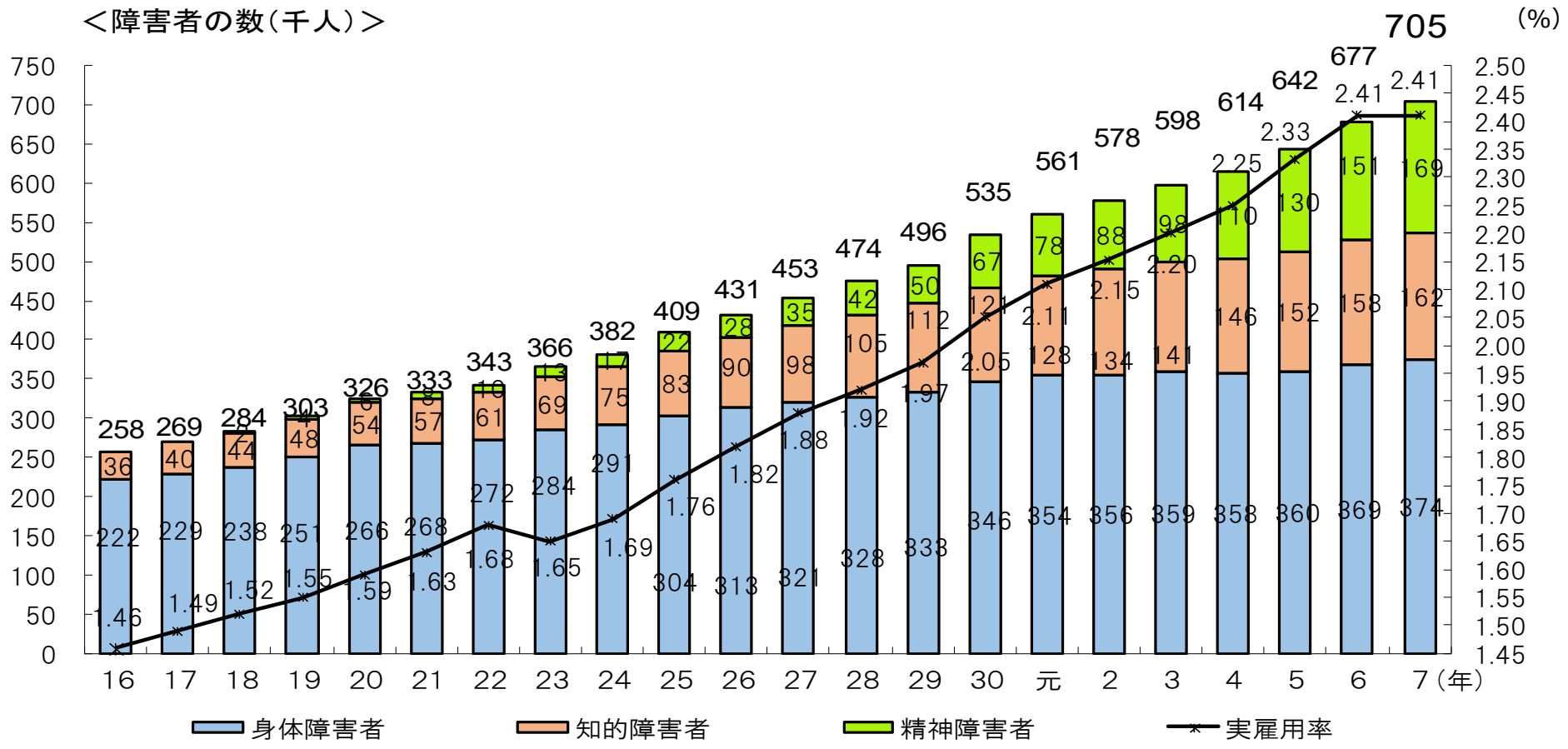
→身体障害者手帳、療育手帳、**精神障害者保健福祉手帳**

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。

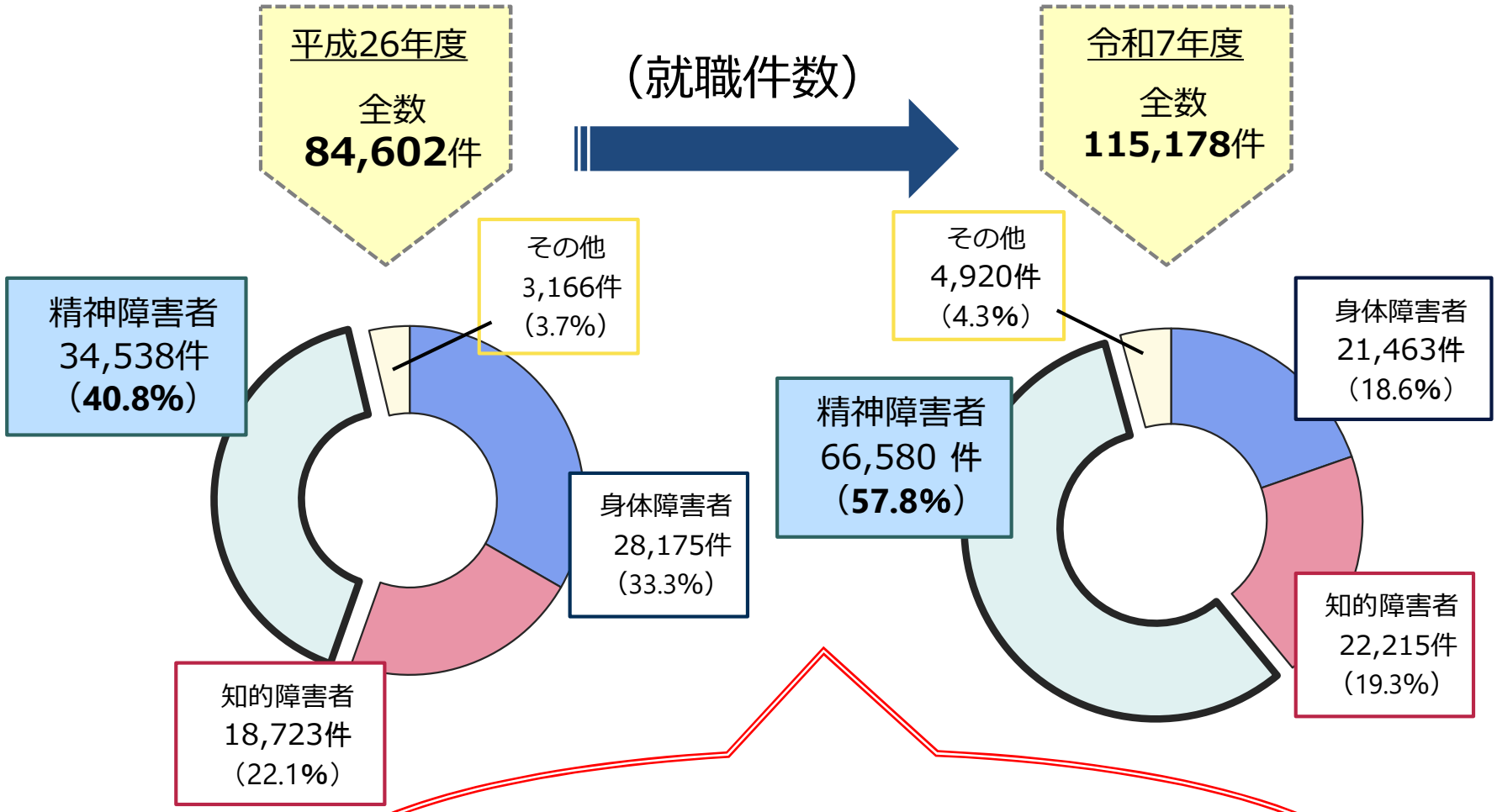
③　障害者雇用の状況　（※令和７年６月１日現在）

- 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



◆ 障害者の就職件数全体が大幅に増加

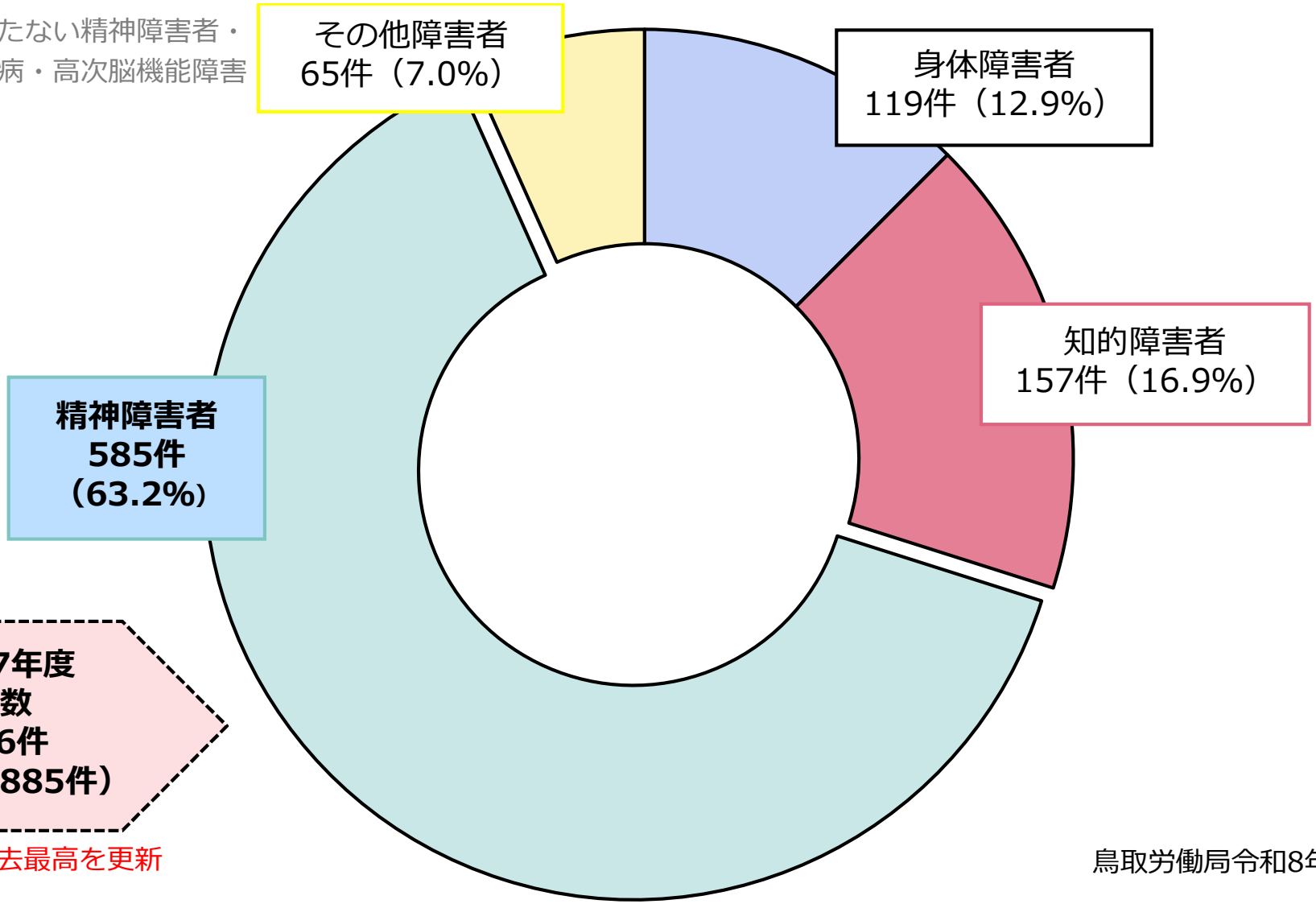
◆ 特に「精神障害者」の増加が顕著

※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。

令和7年度　鳥取県内ハローワークの職業紹介状況（就職件数）

ハローワークを通じた就職率は57.8%　～全国平均の41.4%を大きく上回り、**全国第2位**～

障害者手帳を持たない精神障害者・発達障害者・難病・高次脳機能障害などの方



令和7年度
全数
926件
（前年度885件）

3年連続で過去最高を更新

鳥取労働局令和8年6月19日

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　P14～16 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**

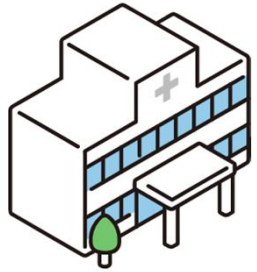
→ 「突然なる」ことはなく、「大人になってから気づく」はある

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　P17～18 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ぁ…」
「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、どんな話題がよいのだろう…」

社内イベント

「職場のイベントに誘ってもよいのかなぁ…」



→ 配布テキスト　P８～13、19～24 参照

就職や職場定着に向けた情報共有ツール　「就労パスポート」

就職や職場定着に向けた情報共有ツール

障害のある方の 就労パスポート をご活用ください！

就労パスポートは、就職や職場定着に向けて、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支援機関とともに整理し、職場や支援機関と円滑に情報共有するためのツールです。

就職活動中や就職時、就職後などに、必要な支援や職場環境整備について、職場や支援機関と一緒に話し合う場面で活用します。

様式、活用の手引きは
厚生労働省ホームページから
ダウンロード！

厚労省　就労パスポート　検索

作成・活用のメリット

自己理解を深める	職場定着にとって重要な観点から自分の強み、特徴などを見つめ直し、理解を深めることができます。
自分の特徴をわかりやすく伝える	事業主などに伝えたい自分の特徴や希望を所定の項目に沿って整理し、具体的に伝える手段として活用できます。
支援者に自分の特徴を理解してもらう	支援機関を活用しながら作成することにより、支援者に自分の特徴などを理解してもらえ、支援が受けやすくなります。



自分の特徴に即した支援の活用、職場環境整備

職場定着

作成・活用・更新の流れ

〔作成〕



さまざまな体験

ふり返り

就労パスポートの記載

支援依頼　支援



各支援機関

支援

〔活用〕

就職活動段階

・他支援機関※の利用登録時に支援者に提示
・職場実習前、採用面接時に職場の担当者に提示
※就労パスポートの作成支援を受けた支援機関とは異なる支援機関

就職時～職場定着段階

・就職時に現場責任者や上司・同僚などに提示
・就職して一定期間経過後、就職初期に講じられた配慮の実施状況、就職後の状況変化に応じた見直しの必要性などについて、上司・同僚、支援機関とともに確認

〔更新〕

・さまざまな体験のふり返りをもとに
・自分の状況や職場環境などの変化に応じて

就労パスポートの保管はご本人が行います

作成・更新した就労パスポートは、ご本人が保管します。また、事業主や支援機関に提供する際には、ご本人が希望する範囲の対象者に限ることができます。なお、事業主や支援機関に対して記載内容を説明する際、基本的にはご本人が主体となって行いますが、必要に応じて支援機関に説明の支援を依頼することができます。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

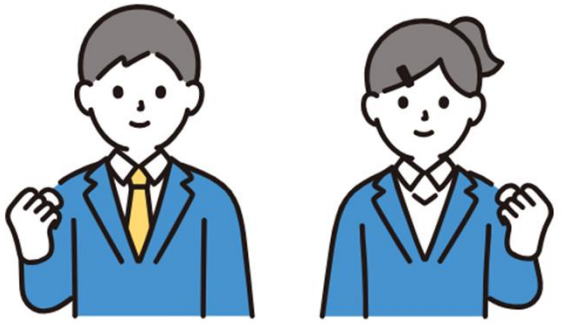
⑦　精神・発達障害者、どう接したらいい？　（その２）

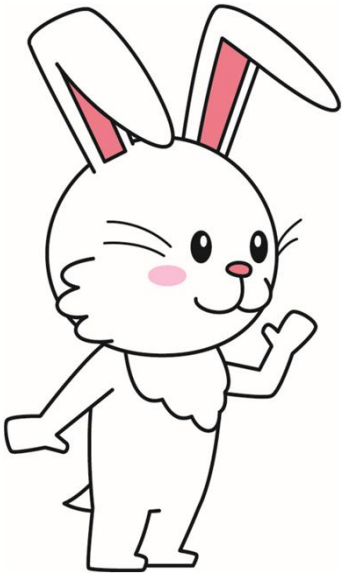
- 本人も周囲もお互いに慣れてきたら、個々の特性に応じて、柔軟で自然な関係作りを！

→ 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！





皆様の職場で
開催しませんか？

HelloworkYONAGO

とっとり障がい者
仕事サポーター養成講座

#出前講座

#開催日程相談可能

#受講料無料

ハローワーク米子の
「精神・発達障害者
雇用サポーター」が
皆さまの職場に
出向きます

精神・発達障害について正しく理解していただき、職場における応援者（障がい者仕事サポーター）となっていただくための講座を開きます。

この「応援者」が職場に増えることで、障害の有無に関わらず、職場の雰囲気や人間関係が良くなり、精神・発達障害のある方も含め、皆さまが働きやすい職場環境が広がることを期待しています。

私は
しごと
サポーター
です。

絶賛
開催受付中

養成講座の概要

▶講義内容　精神疾患・発達障害の理解
精神・発達障害者の特性
共に働く上でのポイント

▶講義時間　約1時間程度

受講された方には、「仕事サポーターグッズ」を進呈します！（数量限定）

今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうかは問いません。

障がい者仕事サポーターは資格や継続制度等ではありません。
また、本講座の受講により、職場の中で障がい者に対する特別な役割を求めるものではありません。

申込・お問い合わせ先
ハローワーク米子（米子公共職業安定所）
特別援助部門 0859-33-3911

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