

知るから始まり、ともに進む

企業担当者向け

精神障害者雇用ガイドブック



2022年 3月発行 労働局就業促進課
〒460-8501 名古屋市中区三の丸三丁目1番2号
TEL 052-954-6367(ダイヤルイン) FAX 052-954-6927



はじめに

あなたは精神障害者についてどの程度知っていますか。

近年、企業における障害者雇用の取組が進む中、雇用されている精神障害者の数は増加していますが、中には職場に定着できないケースもあります。

企業においては、障害があっても、その特性を踏まえ、本人の希望や能力、適性に応じて誰もが活躍できる共生社会を目指していく必要があります。

本冊子では、精神障害者の現状や特性等を説明し、雇用から定着まで一連の流れのイメージを示すとともに、実際の企業の雇用事例を紹介しています。

本冊子を参考にいただき、精神障害者の雇用促進や職場への定着につなげていただければ幸いです。

目次

精神障害者雇用の現状と課題	2
精神障害の基礎知識	4
統合失調症	5
気分障害(うつ、双極性障害)	6
てんかん	7
高次脳機能障害	8
発達障害	9
精神障害者雇用の流れ	10
精神障害者の雇用事例	
サン樹脂株式会社(製造業・42名)	14
株式会社石川マテリアル(卸売業・131名)	16
株式会社町井製作所(製造業・146名)	18
株式会社プロジェクトファイブ(小売業・181.5名)	20
株式会社イトー急行(運輸業・561.5名)	22
株式会社デライト(小売業・1,317.5名)	24
支援機関の紹介	26

精神障害者雇用の現状と課題

障害者雇用の意義

「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、企業に対して従業員の一定割合以上の障害者を雇用することが義務付けられていますが、どうして障害者雇用を進める必要があるのかを考えたことはありませんか。

コンプライアンス(法令順守)、CSR(社会的責任)の観点はもちろん、障害者雇用を進めることにより、共生社会の実現、SDGsの推進、ダイバーシティによる組織活性化、職場環境改善に伴う生産性の向上、そして何より企業にとって欠かせない戦力としての労働力の確保など、期待される効果がたくさんあります。

コンプライアンス

C S R

共生社会・SDGs

ダイバーシティ

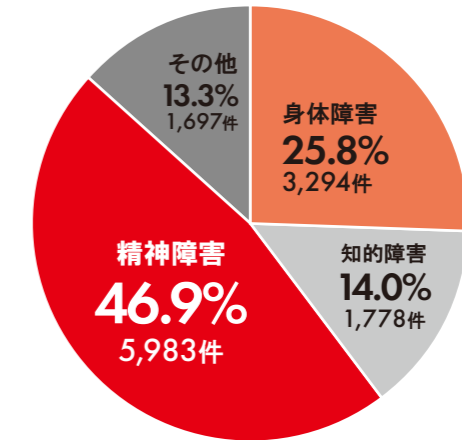
生産性向上

労働力確保

働くことを希望する精神障害者

右のグラフでは、ハローワークで求職登録する障害者のうち、精神障害者が約半数を占めていることがわかります。精神障害者には、症状が安定し、医師から十分働けると判断されている方が多くいます。

ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数

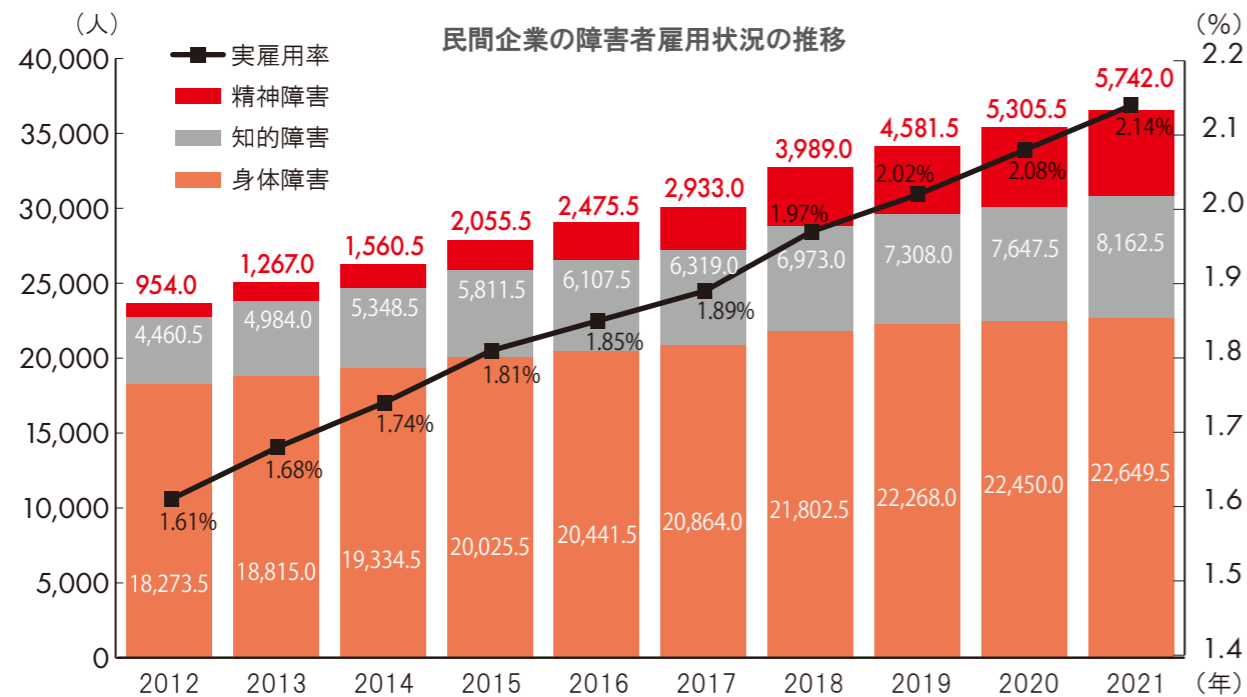


「ハローワークにおける障害者の職業紹介状況(愛知労働局)」(2020年)
※精神障害者保健福祉手帳を所持していない「発達障害」は「その他」に含まれる。

障害者の雇用状況

下のグラフでは、法定雇用義務がある民間企業で雇用されている障害者の数は、法定雇用率の引上げとともに着実に増加していることがわかります。

その中でも、特に近年は精神障害者の数が大幅に増えており、今後も増加していくことが見込まれます。



「愛知県の障害者雇用状況(愛知労働局)」
※精神障害者保健福祉手帳を所持している「発達障害」は「精神障害」に含まれる。

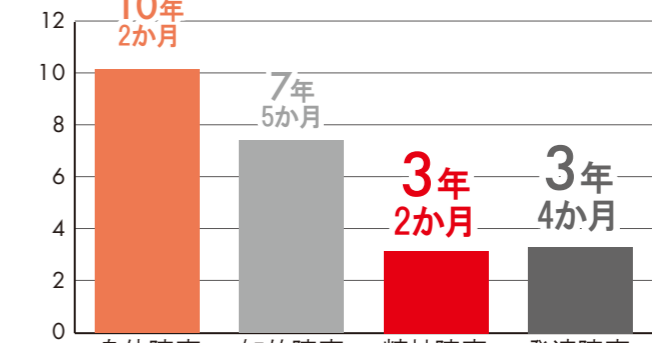
障害者の職場定着の状況

精神障害者の雇用が増える一方で、就職後の職場定着の状況を見ると、精神障害者の平均勤続年数は約3年、1年後の職場定着率は約半数と、他の障害種別に比べて職場定着に課題があることがわかります。

障害者が退職する理由としては、職場の雰囲気や人間関係、体力や通勤など、「働く場」に関する課題が多く見られます。

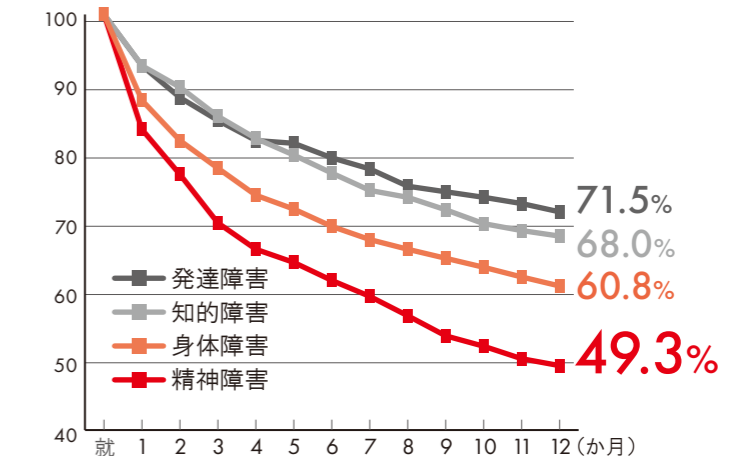
精神障害者の雇用や職場定着を進めるために、まずは企業の皆様が精神障害者について理解する必要があります。

障害種別による平均勤続年数



「障害者雇用実態調査(厚生労働省)」(2018年)

障害種別による職場定着率



「障害者の就業状況等に関する調査研究 ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)」(2017年)

精神障害の基礎知識

精神障害は、脳の機能などに何らかの変化が起こり、様々な精神症状、身体症状、行動の変化が見られる状態をいいます。

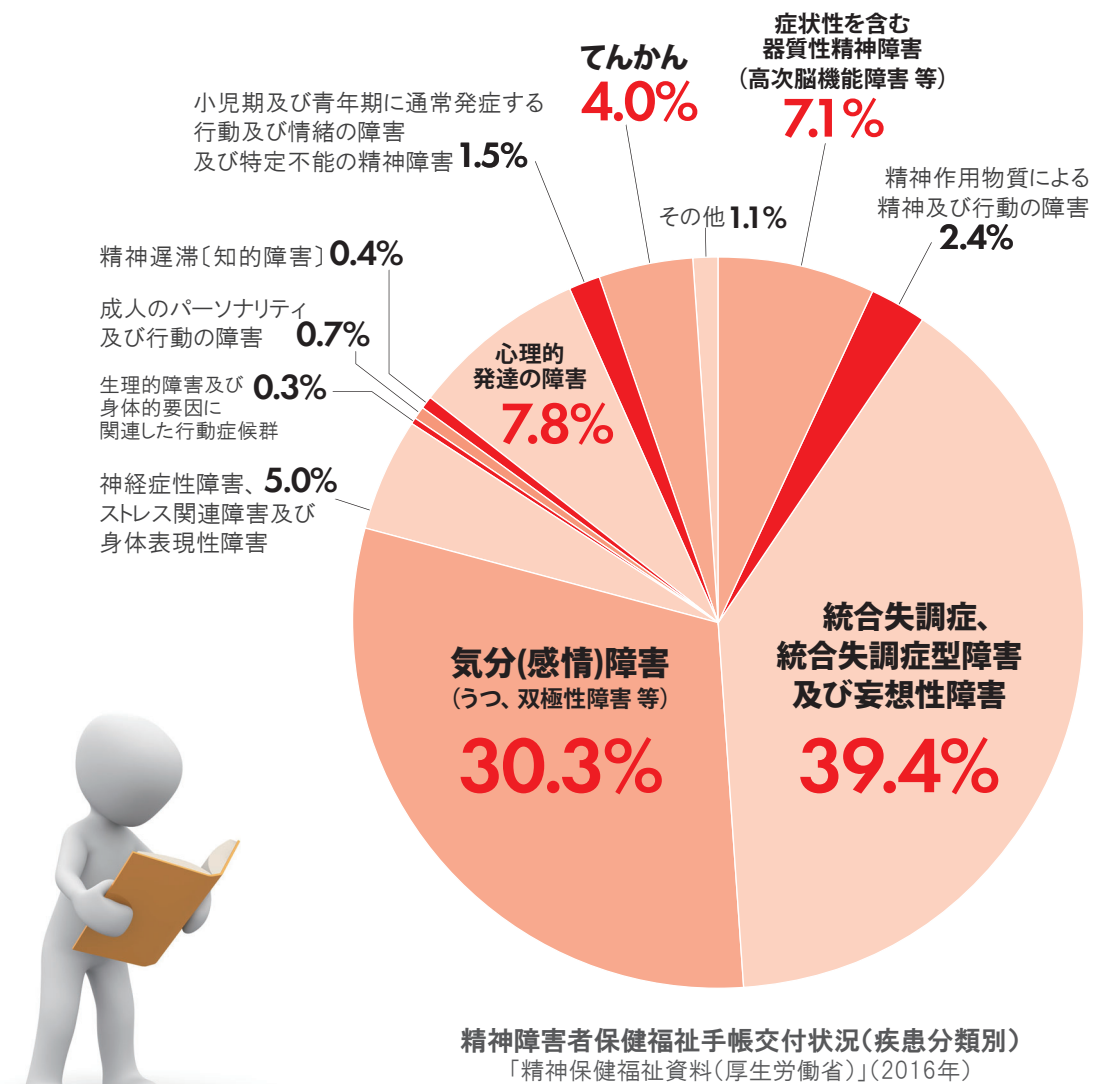
精神障害と一言で言っても、その症状は多岐にわたり、見た目にもわかりにくいいため、一人ひとりの状態について周囲から理解を得ることが難しい場合もあります。

また、治療を受けている方がほとんどであるため、通院のための時間を確保するなどの配慮が必要で、治療薬による影響も考慮しなければなりません。

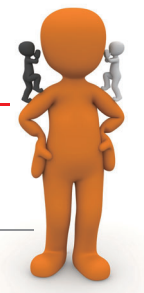
ここでは、企業の皆様に知っていただきたい代表的な疾患について、その特性や必要な配慮を理解しましょう。

共通する留意点

- ・ 落ち込みやすく、回復しにくい
- ・ 失敗で自信を失いやすい
- ・ 環境に慣れるのに時間がかかる
- ・ 曖昧な言い方を理解しづらい
- ・ 臨機応変に対処するのが苦手
- ・ 得意不得意がはっきりしている



統合失調症



主な特性	
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。 ・ 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。 ・ 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。
その他の症状	・ 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。 ・ 入浴や着替えなど清潔を保つことが苦手となる。 ・ 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。

※就労の時点では、このような症状は安定していることがほとんどです。

不調のサイン

- ・ 不眠が続き、多弁になる。
- ・ 感情の起伏が大きくなり、他人の言動に過敏に反応する。
- ・ 幻覚や幻聴の話をしたり、話にまとまりがなくなったりする。



※症状には個人差があります。

必要な配慮・対応

- 電話対応や来客対応など臨機応変な対応を求められる仕事は避ける。
 - 手順が明確になっている仕事やマイペースに進められる仕事を任せる。
 - ミスに対しては、具体的な解決策を一緒に考える。
 - 指示は明確に、一度にたくさんを伝えない。伝える情報は紙に書く。
 - 家族や主治医と連携して、薬をきちんと飲んで治療が続けられるようにする。
 - 最初は短時間勤務から始め、ストレスをためないように本人の状況の観察を続ける。
- 不調時の対応**
- 十分な睡眠と休養を取らせ、早めの受診を促す。
 - 幻覚や妄想には否定も肯定もせず、「それはとても辛いことですね」のように共感しながら話を聞く。

※あくまで一例であり、実際の対応では本人の希望や認識を確認しながら対応する必要があります。

気分障害(うつ、双極性障害)



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、うつ状態とそう状態を繰り返す場合には、双極性障害(そううつ病)と呼ぶ。

うつ病	<ul style="list-style-type: none"> ・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てしまう。
双極性障害(そううつ病)	<ul style="list-style-type: none"> ・そう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。 ・うつ状態ではうつ病と同じ症状が見られる。

※就労の時点では、このような症状は安定していることがほとんどです。

不調のサイン

うつ病	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事を急に休んだり、退職と復職を繰り返す。 ・注意力が低下して簡単なミスを繰り返す。
双極性障害(そううつ病)	<ul style="list-style-type: none"> ・気持ちが大きくなったり、怒りっぽくなったりする。 ・話の内容が二転三転する。一方的に喋り続ける。 ・落ち込んでいたと思ったら、急にハイテンションになる。

※症状には個人差があります。



必要な配慮・対応

- 専門家が診察した上で、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、職場でも通院・服薬を続けるための配慮をする。
- 仕事量の調整、声掛けなどを行い、相談の場を作り、体調や悩みを共有する。

※あくまで一例であり、実際の対応では本人の希望や認識を確認しながら対応する必要があります。

うつ状態の対応

- うつ状態の時は無理をさせず、しっかりと休養を取るよう促し、必要であれば早めの受診をすすめる。

そう状態の対応

- そう状態の時は、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。

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。
 - ・ほとんどの場合は、数分で発作がおさまる。
 - ・毎日の服薬と規則正しい睡眠などで、高い確率で発作を抑えることができる。
- ※症状には個人差があります。

注意

- ・高所作業や運転中に発作が起きた場合、事故につながる可能性がある。
- ・発作が起きた場所によっては、物にぶつかったり、ケガをする。
- ・発作時、周囲の人間が対処法を知らない場合に、不適切な対応を取ってしまうことがある。



必要な配慮・対応

- 過度な残業をさせないようにして、服薬と通院の時間を確保する。
- 高所作業や大型車・タクシーなどの運転が必要な場合は、主治医に相談する。(運転免許取得には、発作が2年間起きていないことなど一定の条件がある。)
- 発作が起きた場合の対処方法と緊急連絡先を常に携帯してもらう。
- 可能であれば、本人の了承を得た上で、事前に周囲が対処方法を理解しておく。

※あくまで一例であり、実際の対応では本人の希望や認識を確認しながら対応する必要があります。

発作時の対応

- 発作の時間を記録し、短時間であれば慌てずにそっと見守る。
- 危険な場所(道路や階段など)でけいれん状態になったら、安全な場所に移動させる。
- 周囲にぶつかりそうな物があれば移動させ、呼吸しやすいように服のボタンやベルトをゆるめる。
- けいれんが5分以上続くようであれば、119番通報する。



高次脳機能障害



主な特性

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、記憶力や注意力の低下などの症状が表れる。

身体に障害が残らないことも多く、外見ではわかりにくいことに加え、本人も自覚することが難しいため、「見えない障害」とも言われている。

※就労の時点では、このような症状は安定していることがほとんどです。

主な症状

記憶障害	・すぐに忘れるようになった。新しいことを覚えるのが苦手になった。
注意障害	・同時に複数のことに注意を払えなくなった。集中力が続かなくなった。
遂行機能障害	・段取りが組めなかったり、計画的に物事を進めるのが苦手になった。
社会的行動障害	・自己主張が強くなった。怒りっぽくなった。やる気が出なくなった。

※症状には個人差があります。



必要な配慮・対応

記憶障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 手がかりがあると思い出せる人もいるので、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。 ● 物の置き場所やルールを決めておく。
注意障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 短時間なら集中できる場合もあるので、こまめに休憩を与える。 ● ひとつずつ順番にやるよう指示する。 ● 指示や手順を簡略化したり、定型化する。
遂行機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● マニュアルを利用する。段取りを決めて目につくところに掲示する。 ● スケジュール表や、チェックリストを活用して進捗管理する。
社会的行動障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 気持ちが落ち着くよう、話題や場所を変えるよう配慮する。

※あくまで一例であり、実際の対応では本人の希望や認識を確認しながら対応する必要があります。

発達障害



主な特性

発達障害には様々な種類があるが、主なものは次のとおり。

自閉症 スペクトラム障害 (ASD)	・言葉や視線、表情、身振りなどを用いてやりとりをしたり、自分の気持ちを伝えたり、相手の気持ちを読み取ったりすることが苦手。また、特定のことに強い関心をもっていたり、こだわりが強かったりする。知的障害を伴う場合もある。
注意欠如・ 多動性障害 (ADHD)	・発達年齢に比べて、落ち着きがない、待てない(多動性・衝動性)。 ・集中力が持続しにくい、作業にミスが多い(不注意)。
学習障害 (LD)	・全般的な知的発達には遅れないものの、読む、書く、計算するなど特定の学習のみが困難。

主な症状

自閉症 スペクトラム障害 (ASD)	・相手の表情や含みのある表現の読み取りが苦手なため、場にそぐわない言動で周囲から誤解されたり、悪気なく相手を不快にさせたりしてしまう。 ・こだわりの強さ、感覚の過敏さなどから周囲の人と合わせることが難しい。
注意欠如・ 多動性障害 (ADHD)	・衝動的に動いたり、落ち着きがなかったり、注意力が散漫でケアレスミスをしてしまう。 ・仕事の計画、段取りや同時並行作業が苦手なため、作業が遅延することがある。
学習障害 (LD)	・文字の読み飛ばしで文章の理解が不十分になったり、計算できなかったり、努力しているのに極端に苦手なことがある。

※症状には個人差があります。

必要な配慮・対応

自閉症 スペクトラム障害 (ASD)	<ul style="list-style-type: none"> ● 冗談や比喩を使わず明確な指示を一つずつ簡潔にする。 ● 感覚過敏なら、イヤホン、サングラスなどの使用も認める。
注意欠如・ 多動性障害 (ADHD)	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事の優先順位を明確にし、ダブルチェックを取り入れたり、上司が進捗状況を確認したりする。 ● 動き回る仕事や興味のある分野の仕事を任せる。
学習障害 (LD)	<ul style="list-style-type: none"> ● 写真やイラストなど目に見える形で指示をし、やり方は本人の得意な方法を尊重する。 ● 読み上げアプリを活用する。

※あくまで一例であり、実際の対応では本人の希望や認識を確認しながら対応する必要があります。



精神障害者雇用の流れ

ここでは、雇用から定着までの場面ごとに、Q&A形式で対応や参考情報を紹介します。

Q1 精神障害者はどんな仕事ができる？
正社員でしか雇用できない？

A1 一般的に、精神障害者にはPCデータ入力などの定型化された事務系の仕事の人気ですが、きちんと症状をコントロールできていれば、様々な仕事をすることができます。
勤務形態は、正社員に限る必要はなく、ステップアップを望む方には、契約社員から正社員への登用や、徐々に勤務時間を増やすということも可能です。

1 求人募集

職場実習

障害者の雇入れを考えているが、働く姿のイメージが湧かない、採用後の雇用管理が不安といった企業の方は、まずは実習生として職場に受け入れてみてはいかがでしょうか。
障害者と一緒に作業することによって、障害者の働く力を知ると同時に、職場環境を見直すきっかけとなります。また、求人条件の見直しのヒントが見つかるかもしれません。

Q2 面接では、どんなことを確認する？
採否のポイントや注意点は？

A2 採用面接では、「スキルや能力」「意欲」「協調性」など一般的な内容を確認するとともに、業務上把握する必要がある障害の状況や職場での配慮事項についても確認してください。
本人が自身の障害のことを正しく理解しているか、通院や服薬の自己管理ができていかなども重要なポイントです。
ただし、障害に関する情報の把握は理由をきちんと伝えて、必ず本人の了解を得なければなりません。

2 採用

障害者就職面接会

精神障害者の中には、自身の障害特性や配慮事項について本人が上手に説明できない場合があります。愛知県やハローワークが開催している面接会では、障害者を継続してサポートしている支援者が面接に同席することが可能で、企業と障害者双方が安心して面談できます。

参加企業の声

障害者本人が回答に困ったときに、支援者の方にフォローしてもらって、面接をスムーズに進行できた。



Q3 昨日体調不良で休んだけど今日は出勤している。
どのように声を掛ければいい？

3 出勤

A3 他の同僚と同じように、「おはよう」と声を掛けてください。体調不良の理由について、あえて聞く必要はありません。
出勤時には「出勤できるようになってよかった」と伝えるとよいでしょう。
早退時に担当業務について、調整を要するものがある場合は手短かに確認してください。

トライアル雇用

障害者を一定期間、試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとするための制度で、ハローワークから助成金を受けることもできます。
精神障害者は体力がなく疲れやすい場合もあり、短時間の試行雇用から開始し、職場への適応状況や体調などに応じて徐々に勤務時間を増やすという方法もあります。

Q4 やってもらった作業の結果に一部ミスがあった。
どう指摘したらいい？

4 仕事のミス

A4 手順書などの所定の手順に沿って、ミスをした箇所や考えられる原因とともに、改善策を具体的に伝えるとよいでしょう。
その際、強い口調だと本人は「自分自身(人格)を否定されたようでとても辛い」と感じる場合があるため、感情的にならず大きい声やきつい口調は避けてください。

キーパーソンの設定

精神障害者が困ったときに相談したり指示を仰いだりする指導担当者(キーパーソン)を決めておきましょう。
業務の指示はできるだけ同じ人から出された方が迷いが生じにくいですし、相談相手ははっきりしていた方が安心です。
日常的な声掛けや定期的な面談で日々の状態・体調を確認し、信頼関係を築くことが職場定着につながります。



精神障害者雇用の流れ



**Q5 今日中に終えなければ
ならない仕事がある。
急に残業を頼んでも大丈夫?**

A5 残業は体調管理に影響する場合があります。残業の可否、残業する場合の途中休憩の必要性等について、事前に本人に確認しておくべきです。急な予定変更に戸惑う場合もあるため、残業の見込みがわかったら早めに伝えてください。その際、残業が必要な理由や終業予定時刻等について具体的に伝えるとよいでしょう。

5 残業

社内理解

精神障害者が働きやすい職場環境をつくるためには、周りの同僚や上司が障害特性について理解し、共に働く上での配慮をすることが大切です。ハローワークでは、精神・発達障害についての基礎知識や必要な配慮などを短時間で学ぶことができる「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施しています。社内の理解を広めるためにも受講してみたいかがでしょうか。

**Q6 仕事終わりに親睦を深めるため
飲み会を企画したけど
声を掛けても大丈夫?**

A6 他の同僚と同様に声を掛けるのがよいでしょう。勤務時間外や休日を利用したイベントへの参加は、体調管理に影響する場合もあるため、無理に参加を促さないなどの配慮が大切です。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とともに、本人が判断できない場合は支援機関や家族とも相談するとよいでしょう。

6 イベント

支援機関との連携

障害者の雇用に関する問題は企業だけで抱え込まずに、外部の支援機関と連携することが職場定着の大きなカギとなります。特に、企業の担当者がなかなか立ち入りにくい家庭内の問題など、生活面での支援については支援機関を積極的に活用しましょう。

※支援機関の紹介(P26~29参照)



**Q7 最近体調不良で休みがち…
すっかり自信を失くしているけど
この状態で働いても大丈夫?**

A7 症状や本人の状態によっては、しばらく休んだ方がよい場合と、無理のない範囲で出勤を継続して回復に努めていく方がよい場合があります。本人の希望と主治医の意見を参考にして判断するとよいでしょう。仕事中に体調不良のサインが現れたら、業務量や難易度を調整したり、休憩時間や休暇を与えるなど、なるべくストレスがかからないように配慮してください。

7 体調不良

医療機関との連携

精神疾患の多くは継続的な通院と服薬により体調をコントロールすることが可能です。職場においても、通院や服薬を欠かさずに行うよう、配慮してください。また、障害特性や本人の状態などを理解するためにも、主治医と定期的に連携を図ることも大切です。



**Q8 メンタルの不調で休職中の
従業員にどう対応すればいい?
スムーズに職場復帰するには?**

A8 メンタル不調で休職している方が、少し症状が良くなったからと職場復帰を急ぐと再び調子を崩してしまい、再度休職に入ってしまう場合もあります。主治医や産業医などともよく相談の上、社内規程に則った職場復帰の準備を行うことが大切です。

8 職場復帰

職場復帰支援プログラム

社内における「職場復帰支援プログラム」を策定しておくことで、障害者と企業の双方が、安心して復帰に向けた準備をすることができます。復帰に向けた準備をするために、医療機関や障害者職業センター(P28参照)が実施している「リワーク支援」などの活用や、復帰後の職場定着について支援機関に相談することもポイントです。

一つずつ着実に!

多くの企業が、精神障害者の雇用に関して何らかの失敗を経験しています。失敗を恐れず、過重な負担にならない範囲で、雇用の取組を着実に進めることが大切です。

次のページからは、実際に精神障害者を雇用している企業の事例を紹介します。



精神障害者のことを全く知らないままスタート

サン樹脂 株式会社 製造業

精神障害者数 1名 全障害者数 1名 常用雇用労働者数42名 (2021年6月1日現在)



磯村 常務

▶ 当社では2006年にパートで聴覚障害のある女性を雇用したことがありましたが、障害を知ったのは入社して2年後でした。その方は真面目な仕事ぶりでしたが、勤続約10年で結婚を機に退職しました。

従業員数が40名を超えた2017年頃から障害者雇用義務も視野に入れ、障害者雇用のセミナーにも参加しましたが、報告義務の対象となる従業員数には至らなかったため、本腰を入れて取り組むことはありませんでした。

そんな中、2018年5月に小牧・春日井商工会議所主催の合同面接会で、Oさんと出会いました。初めは、彼の障害のことを何も知らず、後日調べて分かったくらいでした。

当社には精神障害者雇用のノウハウがなかったので、愛知障害者職業センター(P28参照)に相談して2018年10月にパート雇用し、主治医の意見も参考にして2019年4月から正社員に登用しました。パート雇用の約6か月は、職業センターの方に月1回の面談でフォローをしていただきました。

セルフチェック表を全社展開し活用

Oさんには、外注で製作された製品の受入検査を担当してもらっていますが、複数の検査機器を駆使し、製品の異常を見つけることが多く、報告書も分かりやすいです。彼は、論理立てて物事を理解していくタイプで、それが今の仕事にうまく活かされているのだと思います。

また、彼を雇用するにあたって品質管理グループで「セルフチェック表」を使い、本人が記載後、月1回は上司が確認しながら面談するといった仕組みを導入しました。この仕組みが従業員の定着に有効だったので、全ての従業員に展開することにしました。

主治医の診察にも同行して、「疲れやすいから残業は控えるように」などのアドバイスに従い配慮しています。また、作業に当たっては具体的に指示をし、結果はどうなっているかという視点を大切にしています。



一人ひとりが違っていることを認識し、やって欲しいことを明確に伝える

当社は、月に900種類の製品を1個の発注からでも作るというニッチな市場で仕事をしていて、100分の3ミリとか5ミリという精密なモノづくりをしています。こうした職場では、「言わなくても分かるだろう」といった曖昧な表現は通用しません。

障害者雇用を経験してみて、一人ひとりが違っていることをしっかり認識することが本当に大切だと思いました。また、仕事をする上で、やれていること、やれていないこと、やって欲しいこと、やって欲しくないことを明確に伝えることが大事だと実感しています。

今後も個性を尊重し、当社の経営理念のように「自ら輝く太陽になる」よう育てていってほしいと思います。

作業内容 測定機を使った製品検査 など

採用までのプロセス 商工会議所合同面接会、パート雇用(6か月)、正社員登用

利用した支援機関・制度 ●ハローワーク ●障害者職業センター ●商工会議所合同面接会

サン樹脂 株式会社

所在地 北名古屋市六ツ師大島14-1
事業内容 プラスチック切削加工
プラスチック板加工





障害を個性ととらえ共生社会を目指す

株式会社石川マテリアル 卸売業

精神障害者数 4名 全障害者数 5名 常用雇用労働者数131名

※障害者雇用状況報告(2021年6月1日現在)における人数。短時間労働者は0.5名とカウント。



田代次長

▶ 2013年に健常者と同様の採用方法により60代の身体障害のある女性を採用したことが、当社の障害者雇用の始まりです。翌年には特別支援学校を通じて、新卒の知的障害のある男性を採用しました。ジョブコーチの支援もあり定着させることができました。

その頃から、障害者雇用の必要性を感じるようになりました。もともと当社には「共存共栄」という経営理念があり、法定雇用率を達成する義務感だけでなく、再生資源の選別作業など任せられる仕事がありました。

2015年にはハローワーク名古屋中主催の障害者雇用マッチングサポートフェア(企業と支援機関との面談会)にも参加し、当社の作業に向く精神障害者に出会うことができました。

指導する社員のレベルアップ、品質向上にもつながっている

Aさんは初めて障害をオープンにして当社に応募し、2021年5月に契約社員として入社しました。彼には、現在小型家電の解体などを担当してもらっていますが、一部の作業は一人でも安心して任すことができるレベルとなっています。「同僚や上司が、やったことをほめてくれて、できたことに対してありがとうと言われ、やりがいがある。また、実習時から、現場の人たちが気軽に挨拶してくれて話しやすかった。」と本人の満足感が高い状況です。

障害者の作業では、事前に障害者向けの作業資料やDVDを準備し、同僚社員がすぐ近くにいる職場環境で仕事を進めています。指導する側も、改めて作業の何が大事か、どう教えればいいのかを確認でき、指導者自身のレベルアップや品質向上にも役立っています。



本人と現場が納得した上で採用する

障害者の採用に当たっては、就労移行支援事業所などの支援を得て、職場とうまくマッチングできるかを重視しています。精神状態は安定しているか、コミュニケーションは取れるかなどは安全に作業をする上で大変重要です。そのため、作業現場の見学、1週間程度の職場実習を行ってもらい、本人も現場も納得した上で入社してもらいます。

入社後も、本人・会社・支援機関の3者面談を半年間、月1回行い、その後は6か月に1回、本人と部門長が面談し、定着につなげています。また、適材適所ということで、機械好きなら小型家電の解体など、得意なことを生かせる作業を割り当てるようにしています。

将来一人で自立した生活ができるよう、本人の特性に合った仕事・職場を提供するといった自立支援の観点で、障害者雇用には不可欠です。企業は法定雇用率の数字に目が行きがちですが、障害を一つの個性として尊重し、社会参加できる「共生社会」を目指していく必要があります。

作業内容 **小型家電の解体** **容器包装の選別作業** など

採用までのプロセス **就労移行支援事業所** ▶ **ハローワーク** ▶ **職場実習(1週間)** ▶ **採用**

利用した支援機関・制度 ● **ハローワーク** ● **障害者職業センター** ● **障害者就業・生活支援センター**
● **就労移行支援事業所** ● **障害者就職面接会**

株式会社 石川マテリアル

所在地 名古屋市昭和区山花町124番地
事業内容 再生資源卸売業
機密文書処理・記録媒体破壊処理サービス
産業廃棄物処理業





障害者雇用で気付いた小さな改善が誰もが安全に働ける環境につながる

株式会社 町井製作所 製造業

精神障害者数 2名 全障害者数 4名 常用雇用労働者数146名

※障害者雇用状況報告(2021年6月1日現在)における人数。短時間労働者は0.5名とカウント。



山内専務

2018年から障害者の法定雇用率が2.2%に引き上げられたことをきっかけに、当社でも社会的責任を果たすべく、障害者雇用に取り組み始めました。それまでは障害者雇用と言えば身体障害者しかイメージがありませんでしたが、同業他社の状況を見聞きする中で、精神障害者も当社でできる仕事があることが分かりました。

2020年夏ごろに、ハローワーク刈谷からの提案で、小垣江工場での障害者の面接会を実施しました。障害者就業・生活支援センターを始め様々な支援機関と連携し、5日間(1日8時間)の現場実習後、6か月間のトライアル雇用を経て、パート社員として雇用しました。雇用期間は有期雇用の選択もありますが、障害者に安心して働いてもらえるよう、無期雇用としています。

日々の見守りと声掛けで戦力アップ

Kさんは、過去に数社での勤務経験がありましたが、当社入社前には障害のことで差別されないか心配があったようです。そこで、支援機関などから聞いた障害の特性を、入社前に生産現場の同僚に説明し、入社後は日々の見守りと声掛けを行うことで、楽しんで自動車部品の溶接業務に従事しています。

Kさんも「当社では何でも相談できる。対応してくれるのがうれしい。」と言ってくださいました。通院して薬をきちんと飲んで症状をコントロールしてもらっており、大きなミスもなく、確実な仕事ぶりには頭が下がります。



お互いに理解し合うことが大切

勤務に当たっては、お互いに無理なく仕事ができるよう、理解し合うことが大切です。無理に1日8時間のフルタイムとはせず、通院や体力など本人の希望に合わせて、勤務時間数や始業時間、退勤時間を考慮しています。なお、事前の職場実習の際は昼休みをはさんだ時間で設定し、休憩時間の過ごし方も経験してもらうなど、採用後の仕事により近い働き方を体験することでミスマッチがないようにしています。

当社は従業員の平均年齢が38歳と、比較的若い人が多い会社ですが、今後ますます従業員の確保が難しくなることが想定され、事業継続・発展の観点からも、身体的な障害がある方でも安全に作業ができる環境の確保、作業工程の改善などが重要と考えています。実際の例として、視覚障害者がリフトが通行する危険な所を通らずにすむよう歩行経路を変えるなど、小さな改善を実践しています。

また、当社は大企業と違って、まだまだ自動化が進んでいません。そのために、人の手が必要な作業が多く、担い手の確保が大切です。障害者の中にはそういった作業を得意とする方も多く、重要な戦力になっていくと考えています。障害者雇用では、今後もあせらず、会社見学、職場実習、トライアル雇用というステップを経て、お互いに理解し合いながら雇用を進めていきます。

作業内容 **部品検査** **溶接** **箱詰め** など

採用までのプロセス **ハローワーク・職場見学・職場実習(5日)・トライアル雇用(6か月)・採用**

利用した支援機関・制度 ●ハローワーク ●障害者就業・生活支援センター ●就労移行支援事業所 ●トライアル雇用制度

株式会社 町井製作所

所在地 刈谷市天王町2丁目3番地
事業内容 自動車プレス部品製造(プレス・溶接・組付け)
プレス金型製造





店舗という業務の形態が 精神障害者の特性にマッチした

株式会社 プロジェクトファイブ 小売業

精神障害者数 6.5名 全障害者数 7.5名 常用雇用労働者数181.5名

※障害者雇用状況報告(2021年6月1日現在)における人数。短時間労働者は0.5名とカウント。



原田課長

無印良品のフランチャイズ店で、2004年に障害者を募集したことが当社の障害者雇用のスタートでした。バックヤードや店舗での簡単な作業員を募集したところ、偶然、精神障害者の雇用に至りました。時間効率より出来栄を重視する、といった当社の業務方針とマッチしたため、以降は精神障害者を積極的に採用しています。

障害者は無期雇用としており、勤務時間は本人の体力の関係で最大週30時間としていますが、今後も希望に応じて柔軟に対応していきます。

倉庫での作業が主となっていますが、衣料品の袋出しがしやすいよう、積み上げる順序を見える化するなど、障害者が作業しやすい環境の整備を進めてきました。これにより障害者だけでなく、ベテランスタッフでも新人でも誰でも効率的に作業できるようになりました。

入社前後の現場の理解、協力が大切

Yさんは、当社に入社する前は、「自分に何ができるのか、何の仕事をやったらいいいのか」と漠然とした不安があったようです。しかし、周りのスタッフにも助けられながら、店舗内の清掃、倉庫の管理、売場の陳列補助などをやってもらい、14年も働いてくれています。

面接や職場実習の際には人事担当だけでなく、現場の店長も障害者の特性を理解するようコミュニケーションに努め、ミスマッチのないようにしています。素直さに加え、笑顔も採用の重要な決め手です。

入社が決まったら「障害者雇用の重要性」「社会的責任」「障害者本人による自己PR」を現場の店舗スタッフに文書で伝え、受入れ態勢を整えています。働き方も、同じ業務を長時間継続すると注意力や意欲が低下し、作業の漏れが発生する傾向に気付いたことから、業務や場所が1時間単位で変わるよう工夫しています。



共に働くことで気付きが得られ、お客様へのサービスに 生かされる。障害者への偏見を持たず、まずは会う機会を!

他社の方とお話をする、「何を考えているか分からない」「すぐ辞めそうだ」などの精神障害者への悪いイメージが固定化されていると感じることがあります。精神障害者と一括りにするのではなく、個々の特性・性格を見極め、適切に対処することで、十分能力を発揮してくれるはず。合同面接会など障害者と直接会う機会を増やすと、良い出会いがあるかも知れません。

障害者雇用は、社会的役割や福祉的な側面が大きいのは事実ですが、一緒に分け隔てなく働くことで、他のスタッフにも「気付き」があり、「気遣い」を学ぶ良い機会になっています。それが当社の店舗でのサービスの向上につながっています。

このような自社にとってのメリットを感じてくれる企業が、少しずつ増えていくと「多様で柔軟な社会」へ変化していくと思います。ここに障害者雇用の社会的な意義があると考えており、多くの企業の参考になれば幸いです。

作業内容 **店舗倉庫での商品管理・清掃** **売場での商品整頓・陳列** など

採用までのプロセス **ハローワーク・採用**

利用した支援機関・制度 ●ハローワーク ●障害者職業センター(ジョブコーチ)
●障害者就職面接会

株式会社 プロジェクトファイブ

所在地 岡崎市東明大寺町15-7
事業内容 生活雑貨、アパレル、シューズ等の販売
「無印良品」のフランチャイズ他





できるだけ多くの合同面接会に参加し 障害者雇用を広げてきた

株式会社 **イトー急行** 運輸業

精神障害者数 **6** 名 全障害者数 **14** 名 常用雇用労働者数 **561.5** 名

※障害者雇用状況報告(2021年6月1日現在)における人数。短時間労働者は0.5名とカウント。



長江副部長

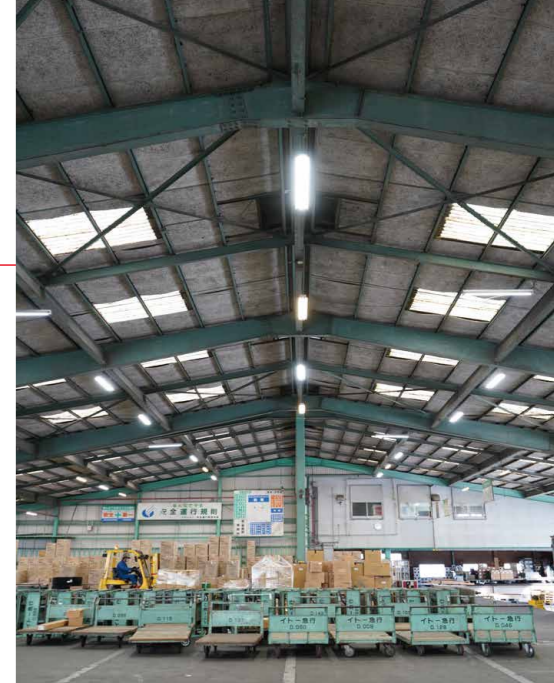
▶ 私は、2014年に物流センターの責任者から総務部に異動してきましたが、その年の6月1日現在の障害者雇用状況報告書では、法定雇用率を達成できておらず、雇用納付金を納付している状況でした。それまでは障害者雇用にかかわることがなかったのですが、現状を確認して「何とか対策しなければ」と考えました。

とはいえ、どのような活動から始めればよいかもわからず、就労移行支援事業所やハローワークへ相談し、障害者の方々と会う機会のある場として、合同面接会の存在を知り、可能な限り全ての面接会へ参加するようにしました。面接で障害者の方々と話をする中で、このような方々が職に就けないことはおかしい、当社の業務に合う方ならば仕事を提供したいと思うようになりました。将来的な人手不足を見越して、同じ職場の仲間として採用していこうと活動を活発に行い、2021年には精神障害者だけで6名を雇用するまでになりました。

▶ **トラブルがあっても一人で抱え込まない**

現在、本社には愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講した者が2名います。精神障害者の方は本社から車で30分圏内の事業所に配属し、トラブルがあったら、しごとサポーターがすぐに駆けつけられる体制を整えています。採用後は、障害の有無に関係なく人財として大切に、自ら可能な範囲で問題解決に努めています。それでも解決に悩むことがあったときは、外部に支援してもらえる人脈を持っており、一人で抱え込まないようにしています。

物流センターでは、これまでピッキングや出荷時の商品確認の際に紙のリストを使用していましたが、障害者も増えたことから、バーコードをスマホで読み込むアプリを自社開発し、誰でも間違いなく仕事ができるようにしています。



▶ **働きやすい職場なので再入社を決めた**

Kさんは、就労移行支援事業所から勧められた合同面接会に参加したことをきっかけに、2019年10月に入社しましたが、体調不良が原因で翌年4月に退職してしまいました。その後、「以前の会社の雰囲気が好きだった」ということで、リワーク支援(P13参照)を経て2021年6月に再入社しています。以前の職場とは違った場所で働いてもらっており、物流センターで最大25kgもある商品のピッキング・仕分け・チェック・運搬などやってもらっています。

現在、障害者の採用に当たっては、トライアル雇用を利用したり、短時間勤務から無理なく勤務してもらい、1年後には正社員への登用も検討しています。応募があれば、紙や口頭で説明するだけでなく、実際に現場を見てもらって、音・風・臭いなどを体感して、本人に向く仕事に配属するようにしています。

障害者を社内全体で受け入れるためには、まず人事担当者が親身になって障害者と接することが大切だと思います。適材適所で配置することができれば、業務を円滑にする大きな戦力になるので、引き続き障害者雇用を進めていきます。

作業内容 **ピッキング** **仕分け** **チェック** **運搬** など

採用までのプロセス **合同面接会** ▶ **職場見学** ▶ **採用**

利用した支援機関・制度 ● **障害者就職面接会** ● **就労移行支援事業所** ● **リワーク支援**

株式会社 **イトー急行**

所在地 瀬戸市共栄通7-11
事業内容 運送業、物流センター事業、倉庫業ほか





健常者も障害者も区別しないで採用する

株式会社 デライト 小売業

精神障害者数 **7.5** 名 全障害者数 **39.5** 名 常用雇用労働者数 **1,317.5** 名

※障害者雇用状況報告(2021年6月1日現在)における人数。短時間労働者は0.5名とカウント。



プロセスセンター
鈴木センター長

▶ 当社はスーパーマーケット「クックマート」を運営しています。食材の加工工場であるプロセスセンターでは、2016年くらいに、初めて知的障害のある方を採用しましたが、当時から「障害者枠」で採用する、といった特別な意識はしていませんでした。従業員の募集に当たって求人広告を出したり、ハローワークに求人を出したりする際に、障害者も対象にしてきただけで、面接して障害があることを初めて知りました。

スーパーマーケットの店舗は、意外と業務が複雑です。プロセスセンターであれば比較的単純作業も多く、能力を生かしやすいと思い配属しています。

当社の経営理念である「楽しむ、楽しませる!」ということを実行できるかが採用の判断基準で、健常者でも障害者でも基準にブレはありません。現場を30分ぐらい見学してもらい、応募者から「楽しそうですね」「やってみたいです」のような前向きな感想が出てくれば採用しています。

指導する側に 分かりやすく伝える工夫の意識が高まる

Sさんには、1日に200本以上の焼豚用の原材料にネットを掛ける作業など、食材の加工等の業務を行ってもらっています。前職は30年以上ありましたが、不慮の事故により脳に障害が残ってしまい退職を余儀なくされました。その後、就労移行支援事業所でのリハビリを経て、当社に入社しました。以前の職場は9割以上が男性でしたが、当社は「男女比率が1対4くらいで女性が多い職場なので、上手く協調して仕事ができるか不安だった」とのことですが、すんなりと現場に溶け込めたようです。週末は、お客様の来店が多い影響で作業量も1.5倍くらいになりますが、時間内に終われるようチームで協力しあっています。

作業を覚えるまではマンツーマンで教育し、作業内容に応じて指導者を替えています。説明動画を見てもらうこともありますが、特別扱いはありません。ただし、人によって得意、不得意があるので、指導する側がどうすれば分かりやすく伝えられるか、工夫しようという意識が高まっています。障害の有無にかかわらず、新人が最初からうまく仕事ができるはずはありません。不慣れな人に丁寧に教えるのは当たり前のことです。



一人ひとりの特徴を理解し丁寧に教えることが大切

障害と言っても一人ひとり特徴が違うため、まずは管理者側がきちんと特性を理解することが大切です。教育方法も、動画などで作業内容やポイントをしっかり理解できる方法を取り入れたり、かみ砕いて一人ひとりに合った教え方で丁寧に時間をかけることで、必ず仕事がうまくできるようになります。これは健常者・障害者関係なく行っています。

今後も障害者を特別視することなく、適切な職場に配置し、能力を発揮してもらいたいと思います。

作業内容 **食材のカット** **パック詰め** **配送準備** など

採用までのプロセス **就労移行支援事業所** ▶ 採用

利用した支援機関・制度 ● **就労移行支援事業所** ● **リハビリ支援**

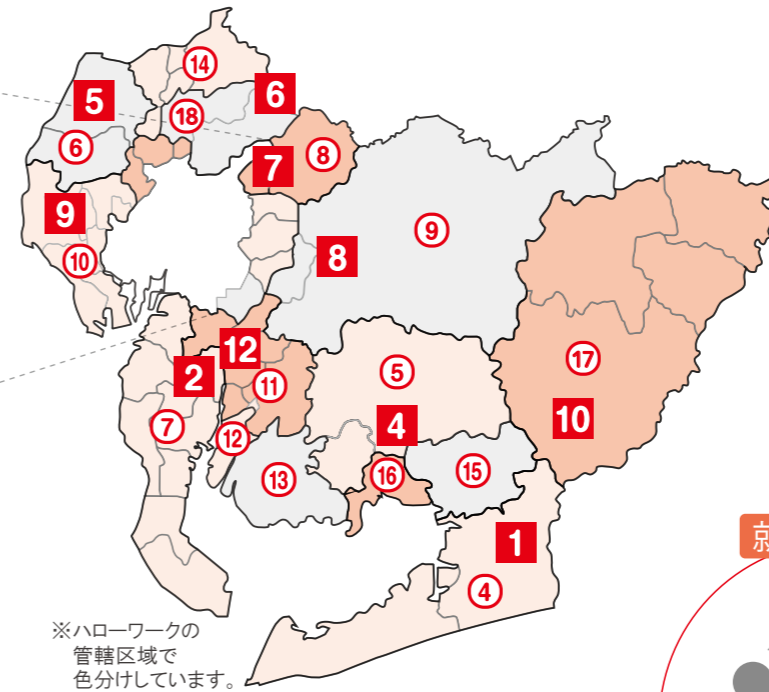
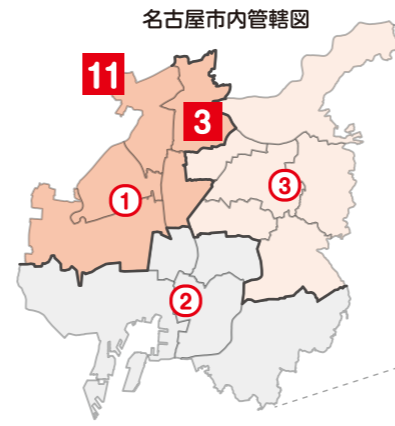
株式会社 デライト

所在地 豊橋市東田町151-1
事業内容 スーパーマーケット「クックマート」



支援機関の紹介

障害者雇用に関わる支援機関の中から、代表的なものをご紹介します。



障害者就業・生活支援センター

県内**12**か所

- 職場実習のあっせん
- 職場定着支援
- 雇用管理の助言
- 就業に伴う日常生活に関する相談 など

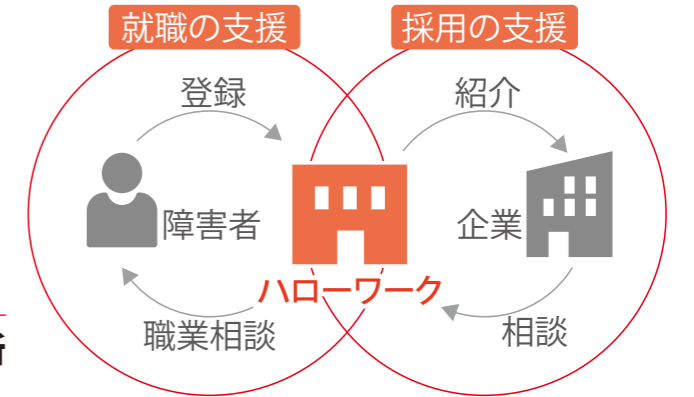
障害者の身近な地域において、ハローワークや就労支援機関、福祉事務所、保健所、医療機関等と連携しながら、就業面と生活面の一体的な相談支援を行っています。

※ハローワークの管轄区域で色分けしています。

ハローワーク

県内**18**か所

- 職業紹介
- 各種助成金・制度の案内
- 職場定着支援
- 雇用管理の助言 など



就職を希望する障害者に職業相談や職業紹介、就職後の職場定着支援を行うとともに、企業に対する障害者雇用の支援を行っています。

1 豊橋障害者就業・生活支援センター
〒440-0022 豊橋市岩崎町字長尾119-2
TEL 0532-69-1323

7 尾張東部障害者就業・生活支援センター「アクト」
〒465-0065 名古屋市名東区梅森坂3-3607
ネットワークひまわり1階
TEL 052-709-3891

2 知多地域障害者就業・生活支援センター「ワーク」
〒470-2102 知多郡東浦町大字緒川字寿久茂129
TEL 0562-34-6669

8 西三河北部障がい者就業・生活支援センター
〒471-0066 豊田市栄町1-7-1
TEL 0565-36-2120

3 なごや障害者就業・生活支援センター
〒462-0825 名古屋市北区大曾根2-9-25
TEL 052-908-1022

9 海部障害者就業・生活支援センター
〒496-0807 津島市天王通り6-1 六三ビル1階 102号室
TEL 0567-22-3633

4 西三河障害者就業・生活支援センター「輪輸」
〒444-3511 岡崎市舞木町字小井沢4-1
TEL 0564-27-8511

10 東三河北部障害者就業・生活支援センター「ウィル」
〒441-1301 新城市矢部字本並48
TEL 0536-24-1314

5 尾張西部障害者就業・生活支援センター「すろーぷ」
〒491-0931 一宮市大和町馬引字郷裏41
ハイソノダコウ102
TEL 0586-85-8619

11 尾張中部障害者就業・生活支援センター
〒452-0815 名古屋市西区八筋町260
ITALIAN第三平松マンション501
TEL 052-908-2540

6 尾張北部障害者就業・生活支援センター「ようわ」
〒480-0305 春日井市坂下町4-295-1
TEL 0568-88-5115

12 西三河南部西障害者就業・生活支援センター「くるくる」
〒448-0843 刈谷市新栄町7-73 フラワービル3階
TEL 0566-70-8020

1 ハローワーク名古屋中
〒460-8640 名古屋市中区錦2-14-25
ヤマイチビル2~9階
TEL 052-855-3740

7 ハローワーク半田
〒475-8502 半田市宮路町200-4
半田地方合同庁舎1階
TEL 0569-21-0023

13 ハローワーク西尾
〒445-0071 西尾市熊味町小松島41-1
TEL 0563-56-3622

2 ハローワーク名古屋南
〒456-8503 名古屋市中区錦2-22-21
TEL 052-681-1211

8 ハローワーク瀬戸
〒489-0871 瀬戸市東長根町86
TEL 0561-82-5123

14 ハローワーク犬山
〒484-8609 犬山市松本町2-10
TEL 0568-61-2185

3 ハローワーク名古屋東
〒465-8609 名古屋市中区平和が丘1-2
TEL 052-774-1115

9 ハローワーク豊田
〒471-8609 豊田市常盤町3-25-7
TEL 0565-31-1400

15 ハローワーク豊川
〒442-0888 豊川市千歳通1-34
TEL 0533-86-3178

4 ハローワーク豊橋
〒440-8507 豊橋市大國町111
豊橋地方合同庁舎1階
TEL 0532-52-7191

10 ハローワーク津島
〒496-0042 津島市寺前町2-3
TEL 0567-26-3158

16 ハローワーク蒲郡
〒443-0034 蒲郡市港町16-9
TEL 0533-67-8609

5 ハローワーク岡崎
〒444-0813 岡崎市羽根町字北乾地50-1
岡崎合同庁舎1階
TEL 0564-52-8609

11 ハローワーク刈谷
〒448-8609 刈谷市若松町1-46-3
TEL 0566-21-5001

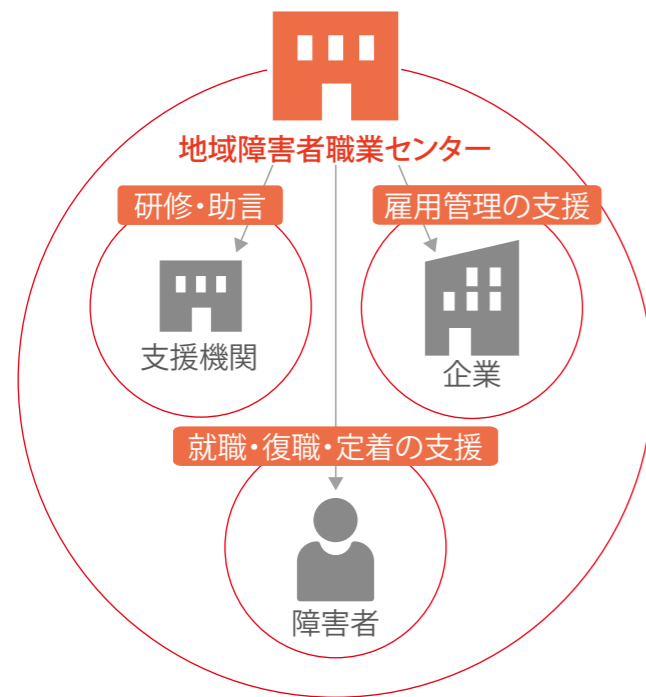
17 ハローワーク新城
〒441-1384 新城市西入船24-1
TEL 0536-22-1160

6 ハローワーク一宮
〒491-8509 一宮市八幡4-8-7
一宮労働総合庁舎1・2階
TEL 0586-45-2048

12 ハローワーク碧南
〒447-0865 碧南市浅間町1-41-4
TEL 0566-41-0327

18 ハローワーク春日井
〒486-0841 春日井市南下原町2-14-6
TEL 0568-81-5135

支援機関の紹介



地域障害者職業センター

- 職業準備支援
- ジョブコーチ支援
- リワーク支援
- 雇用管理の助言 など

地域の支援機関と連携し、障害者に対する就職・復職・定着に関する専門的支援を行っています。また、企業に対する障害者の雇用管理に関する支援のほか、支援機関への研修や助言も行っています。

愛知障害者職業センター

〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1
MIテラス名古屋伏見5階
TEL: 052-218-2380

豊橋支所

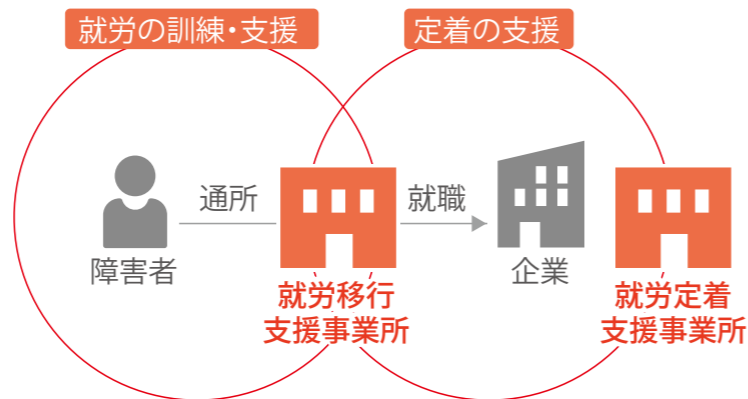
〒440-0888 豊橋市駅前大通1-27 MUS豊橋ビル6階
TEL: 0532-56-3861

就労移行支援事業所

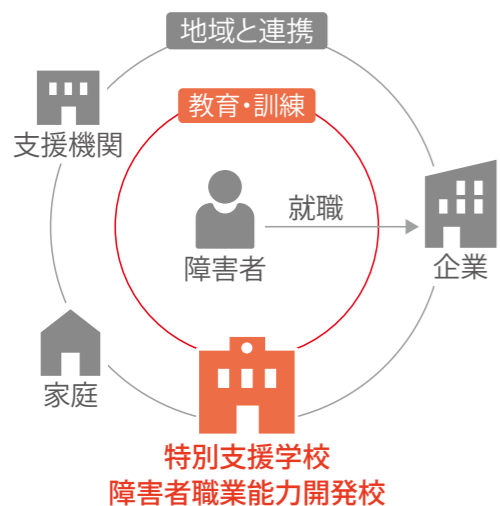
障害者が企業で働くために必要な知識や能力を身につけるトレーニングや障害者の適性に合った職場探しを行います。就職後の職場定着支援も行っています。

就労定着支援事業所

就労移行支援事業所等の就労支援機関を利用して企業に就職した方の職場定着支援を行っています。



※具体的な事業所については、(独)福祉医療機構が運営する公式サイト「WAM NET」内にある「障害福祉サービス等情報検索」で調べることができます。



特別支援学校

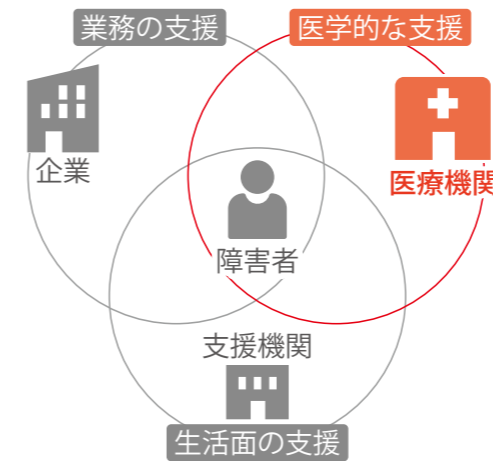
障害のある児童生徒に専門性を生かした教育を行っています。卒業後の社会参加を目指し、作業学習や企業での職場実習を行っています。

障害者職業能力開発校

障害者の就職をより容易にするため、ITのスキルなど職業に必要な知識・技能を習得する公共職業訓練を行っています。

愛知障害者職業能力開発校

〒441-1231 豊川市一宮町上新切33-14
TEL: 0533-93-2102



医療機関

精神障害者の多くは、疾患の管理をするため、病院やクリニックなどの医療機関を利用しています。定期的な通院や服薬の継続が必要な方も多く、障害特性や本人の状態などを理解するためにも、医療機関と定期的に連携を図ることが大切です。

発達障害者支援センター

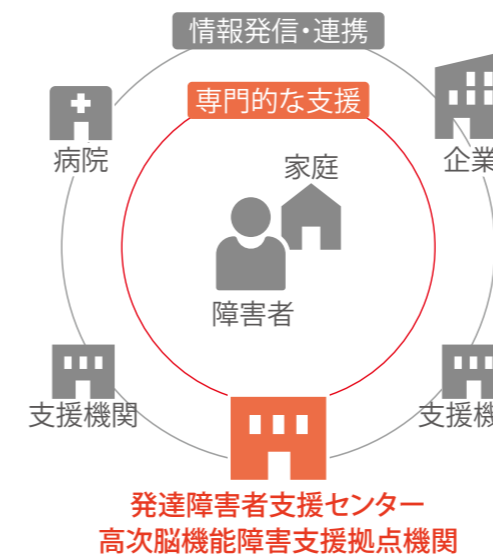
発達障害者とその家族が地域で安心して暮らせるよう、総合的な拠点として関係機関と連携した専門的支援を行っています。

あいち発達障害者支援センター

〒480-0392 春日井市神屋町713-8 医療療育総合センター内
TEL: 0568-88-0849

名古屋市発達障害者支援センター「りんくす名古屋」

〒466-0858 名古屋市昭和区折戸町4-16 児童福祉センター内
TEL: 052-757-6140



高次脳機能障害支援拠点機関

高次脳機能障害に関する支援拠点機関として、高次脳機能障害に関する専門的相談支援、地域支援ネットワークの充実、研修等を行い、支援体制の整備を行っています。

なごや高次脳機能障害支援センター

〒467-8622 名古屋市瑞穂区弥富町字密柑山1-2
名古屋市総合リハビリテーションセンター内
TEL: 052-835-3814

高次脳機能障害愛知県東部支援センター「笑い太鼓」

〒441-8013 豊橋市花田一番町72 東和西駅前マンション101
TEL: 0532-34-6098

あいち障害者雇用総合サポートデスク

県と国が一体となり、障害者の受入れから職場定着まで、企業における障害者の雇用を支援します。

適切な支援機関の紹介も行いますので、まずは気軽にお電話ください。

〒450-0002 名古屋市中村区名駅4-4-38 愛知県産業労働センター17階
TEL: 052-583-1010

