

ko ko ka ra

GUIDE BOOK

精神障害者と共に働く

ここからガイドブック



京都府精神保健福祉総合センター所長

土田英人 **監修**

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

京都障害者職業センター **協力**

 京都府

障害があってもなくても、
初めての仕事は、不安になる。
仕事をまかされれば、プレッシャーにもなる。

でも、「どうしたの?」「だいじょうぶ?」

その一言で、気持ちが楽になる。

特別な配慮ではなく、

「自分とおなじ」という気持ちで

寄り添うことから始めよう。



このガイドブックでは、
精神障害のある方と
ともに働くためのヒントを
ご紹介します。





目次

社会参加が進んでいます。

精神障害のある方たち 4

働く職場レポ

Case1 株式会社かね松老舗 8

働いている人 杉本さん 11

Case2 株式会社高島屋京都店 12

働いている人 関さん 15

読めばわかる!? 精神障害がわかる本 16

働く精神障害者への気配りポイント

基本のポイント 18

1 勤務時間—新しく精神障害のある方を採用する予定
就業時間はどうしたらいい? 20

2 受入準備—福祉事業所に通所していたAさんが入社してきます
Aさんってどんな人だろう? 22

3 業務管理—最近元気がなく、仕事が進まないAさん
なにかあったのかな? 24

4 業務管理—すっかり仕事にも慣れたと思ったら、
休みがちに…… 26

5 体調管理—最近、ミスが少し多いみたい
どうしたんだろう? 28

6 体調管理—最近、すこし笑顔が少なくなったAさん
ちょっとがんばりすぎでは…… 30

7 ステップアップ—今の業務にかなり自信がついてきたみたい
ステップアップしても大丈夫? 32



▶障害者を雇用する企業のための相談窓口 34

社会参加が進んでいます。

精神障害のある方たち

▶ 精神障害って？

精神障害は、さまざまな精神疾患が原因となって起こります。

1. 統合失調症

脳の神経ネットワークの働きがなんらかの原因でうまく機能せず、さまざまな情報をまとめることができなくなり、思考や意欲・感情面などに障害がでる病気です。幻聴や妄想は薬物治療で比較的早く治まります。

2. 気分障害

文字どおり、気分が極端に沈んだり、ハイになったりする病気です。「うつ病」やうつと極端にハイな時を繰り返す「双極性感情障害（躁うつ病）」などがあります。

3. 神経症・ストレス関連性障害

種々の不安障害が含まれます。ストレスなどの外的な要因が症状を引き起こすと考えられています。パニック障害や強迫性障害、社交不安障害、心的外傷後ストレス障害（PTSD）などがあります。

4. てんかん

脳の一部の神経細胞が突然一時的に異常な電気発射を起こす、あるいは神経をつなぐコードから漏電して、けいれんなどの発作が生じる病気です。

5. 高次脳機能障害

交通事故や脳梗塞などで脳の一部が損傷することで起こる障害です。記憶障害や注意障害などがあります。

6. 発達障害

発達のアンバランスによって生活に支障がでる状態のことを言います。自閉症スペクトラム障害や注意欠如・多動性障害（ADHD）などがあり、他人とのコミュニケーションが苦手だったり、単純ミスが多かったりします。

▶ 精神疾患の患者は30人に1人

精神疾患の患者数は、平成26年に390万人強となっており、いわゆる4大疾患（がん、脳卒中、急性心筋梗塞、糖尿病）それぞれの患者数よりも多く、30人に1人の割合になります。

【主な精神疾患の患者数】

（単位：千人）

	平成17年	平成26年	増加率
うつ病など	924	1,116	20.8%
統合失調症など	757	773	2.1%
不安障害など	585	724	23.8%

厚生労働省「患者調査」より

▶ 精神疾患は誰でもかかりうる病気です

身近な人を亡くしたり、仕事がうまくいかなかったり、失恋したり、ペットが死んでしまったり…。誰でも気分が沈みます。たいていの場合は、「しかたがない」「なんとかなる」と気持ちを立て直しますが、そういった心の働きがうまくいかず苦しんでいるうちに、精神疾患になることがあります。精神疾患は、特別な人がかかるものではなく、誰でもかかる可能性のある病気なのです。

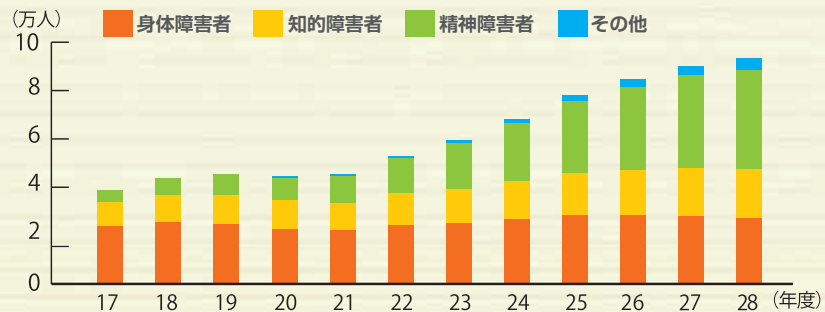
▶ 精神障害者保健福祉手帳って？

なんらかの精神疾患により、長期にわたり日常生活または社会生活への制約がある方を対象に交付されます。障害の程度の重い1級から3級まであり、障害等級の判定に当たっては、精神疾患（機能障害）の状態とそれに伴う生活能力障害の状態の両面から総合的に判定が行われます。手帳の有効期限は2年で、更新する場合には手続きが必要です。全国で期間有効の手帳は約86万件交付されています（平成29年版厚生労働白書）。

▶ 増加する精神障害者の雇用

障害のある方の就労意欲は近年急速に高まっています。ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況をみると就職件数は大きく伸びており、なかでも精神障害者の就職件数は、平成17年度に比べ8.9倍と大幅に増加しています。

【ハローワークにおける障害者の職業紹介状況（全国）】



▶ 精神障害者の雇用の義務化って？

障害者雇用促進法において、雇用する労働者数に応じて障害のある方を雇用することが義務づけられています。平成30年度からは、この法定雇用率の算定基礎に精神障害者も加えられます。

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

働く職場レポ

精神障害のある方が働く現場をレポートしました。

現場の生の声を届けます。



株式会社 かね松老舗

住所:京都府京都市中京区中魚屋町486 事業内容:青果小売業



▲代表取締役の上田さん

大きな戦力になると確信

現在、従業員は約10名。そのうち、知的障害者1名、精神障害者2名を雇用している「株式会社かね松老舗」。明治の創業時から松茸や洛西のタケノコ、そして当時はまだ珍しかったバナナなどを商う老舗の八百屋さんです。「坂本龍馬が暗殺された寺田屋さんにも野菜を届けてたんです」と代表取締役の上田欣司さん。軽妙な語り口に、老舗の看板を背負う商人らしさが漂います。

「かね松」で障害者雇用をはじめたのは6年前。それまでは「障害のある方は急に大きな声を出し

たり、行動が予測できないイメージがあって、正直、苦手でした……」と上田さん。それがなぜ、雇用することに？

「きっかけは、中学の同窓会。同級生が障害者就業・生活支援センターで働いていて、実習を受け入れてくれないかと頼まれて、深く考えずにOKしたんです」

早速やってきた実習生に、当初、仕事の成果は期待していませんでした。任せたのは、タケノコに添える米糠の袋詰め。何キロもある大袋から15グラムずつ小袋に入れる単調な作業です。しかし、実習生は手を抜きませんでした。陳列された袋を見た先代が「米糠のおかげでタケノコが輝いて見える。誰がやった仕事や?!」と大絶賛。その言葉を聞いて、上田さんは「丁寧に根気よくやり遂げる実習生の仕事が付加価値を生む。これは大きな戦力だ」と確信しました。これを機に、障害者雇用がはじまります。障害のある方に、ゴボウをささがきにする作業を任せ、百貨店で販売。すると固定客がつく人気商品に。「機械とちがい、手でささがきにしたキンピラゴボウは味が違います。お客さんが認めてくれたんです」

特別なことはしていません

現在働いておられる杉本さんは精神障害があります。雇用するにあたって、工夫したことなどをたずねてみました。

「こんなこと言ったら誤解されるかもしれませんが、ほんまになにも特別なことはしてません。特別扱いは一切ない。例えば、スタッフが、風邪気味かなと思ったら『ちょっと裏で休みや』って声をかけますよね。それと同じくらいのことしかしていませんよ。元気がなかったら『ちょっと休みや』と声をかける。むずかしいことは一切考えてません」

障害のあるスタッフを高く評価する上田さん。「杉本くんをはじめ、障害のあるスタッフの仕事への熱意はすごいです。ここまで仕事に熱心に向き合ってくれる人にはなかなか出会えません。彼らは、職場を『自分の城』と思ってくれます」。そう言って、棚に並ぶドレッシングのピンを指差しました。「『このピンの

ラベルの向きを揃えておいて』って、数年前に一度だけ頼んだんですが、それ以来、一度もラベルの向きが違ったことがありません。こういう几帳面さは、自分にはない。誰でも得手、不得手があるので、仕事をする上で、彼らの後方支援は絶大やなと思っています。自分がやりこぼしていった仕事をきちんとこなしてくれています」と誇らしげに語られました。

「なんでもできる」と信じて向き合う

とは言うものの、精神障害のある方特有の「気持ちのアップダウン」はないのでしょうか。「いっしょに働いていたら、アップダウンの傾向がわかってきます。例えば、売り上げが思うように伸びないときは、気分が沈むとか。見ていれば気分の落ち込みの原因がわかるので、ゆっくり休んでもらったり、一緒に落ち込んだりしながら乗り切っていますよ」

その上で、長く勤務を続けられているのは、本人の努力によるところも大きいと話します。「仕事を覚えるのも、毎日遅刻なく出社するのも、本人がよく頑張ってくれているから」

いまでは、商品発注のタイミングなど在庫管理も障害のあるスタッフに任せているそうです。「障害があるから、なんにもできないと思うか。それとも、障害があっても、挑戦すればできると思うか。その違いが、結果につながっていると思います」



働いている人
杉本さん

「かね松」には35歳のときに入社して、丸5年経ちます。それまでは作業所に5年間通っていました。

最近まで店の2階に食事処があったのですが、初めはランチタイムなどにお客さんが一度に入ってくると、テンパってしまうこともありました。「ひとりずつ通してくれたらいい」とスタッフに声をかけてもらったりして、慣れていきましたね。年配のスタッフの方が家族のように接してくれ、かわいがってくれています。

正直、接客は毎日怖いですが、それでも仕事が続けられるのは、多くのことに支えられているからだと思います。

食事処などを「きれいやな〜」とお客さんに誉められると、うれしかったですね。清掃は作業所でも厳しく教えられてきたので、その成果かなと思います。

「かね松」には、他にも障害のあるスタッフがいるのですが、その熱心な仕事ぶりに、「自分は気がたるんでるな」「ちゃんとしんとあかん」と刺激を受けながら働いています。

1日の仕事

6:00 出社 検品、伝票の計算→掃除→休憩→
ランチ案内、レジ→ 15:00 退勤（繁忙期間散期で変動）



株式会社 高島屋京都店

住所:京都府京都市下京区四条河原町西入真町52 部署:総務部人事グループ



「一緒に働きたい」が原動力

多くの観光客で賑わう四条河原町。そのランドマークともいえる高島屋京都店の総務部をたずねました。出迎えてくれたのは、人事グループの課長杉本明子さん。現在、高島屋京都店には1000名を超える従業員が働き、そのうち、障害のある方は22名。精神障害の方も5名が働いています。「みなさん、本当に真面目で一生懸命です」と杉本さん。

「精神障害のある方の業務は、勤怠管理などの事務や、プライスカードの作成、メール室での軽作業、インターネットでの商品受注

▲関さん(左)と総務部で人事を担当する杉本さん(右)

や発送作業など、さまざまです。人事グループで行う勤怠管理業務は、雇用形態が多岐にわたり、また職場によっては勤務時間帯が20種類以上もあるので、本当に大変な作業ですが、担当者間で確認しながら正確に進めてくれています」

障害のある方を雇用するにあたって、職場の受けとめ方はどうだったのでしょうか。「担当になった当初はわからないことばかりだったので、雇用にあたっては、いろいろと勉強をしました。セミナーに出席したり、特別支援学校を訪れたり。4年前から実習生も受け入れるようになりました。そういった関わりの中で、障害の有無にかかわらず、一生懸命働く人がたくさんいることに気づきました。そこから自然と、『このようなひとむきで一生懸命な方と一緒に働きたい』と思えるようになりました。『どんな障害があるか』よりも、やる気があって『この人と一緒に働きたいと思えるか』というのがポイントです」

一方で、業務の向き不向きの見極めは大切だと語ります。「実習中は、いろいろな職務に挑戦してもらって、マッチングをします。どの職務に入ってもらいたいよりも、その人に合う職務が何かを探すことを心がけています」。また、障害のある方も「ここでなら働きたい」と感じるかどうかを、大切にしているそうです。

「しんどい」を共有できる職場を

職務とのマッチングだけでなく、体調管理の点でも留意していることがあるそうです。「職場として、精神障害のある方の通院、服薬状況を把握するようにしています。また、その方がしんどくなったとき、どうすればしんどさが解消できるのかを確認しています。例えば、散歩に出かける、少し休憩する等、職場メンバーが『しんどいとき』の対処法を把握し、『散歩に行ってきます』『休憩します』と気軽に安心して言える環境づくりを心がけています」

職場全体で「しんどいとき」の対処法を共有できることが、障害のある方が職場に定着するカギになっているようです。

働きたい気持ちを応援する仕事

5年前、初めて障害者雇用の担当となった杉本さんは、何からはじめればよいのかわからなくて悩んだといいます。就職面接会で採用した方が1年たらずで辞めてしまわれることもありました。そんなあるとき、元上司に「君がやっている仕事は、育児や傷病、ハラスメントなどの対応と同じだ。つまり、『仕事ができる』人が、いろんな事情で十分な力を発揮できなくなっているのを、環境を整備したり課題を解決したりすることで助ける仕事。障害者を雇用することも、同じなんじゃないか……杉本の好きなようにやってみたらいい」と教えられたそうです。「それ以来、障害のある方を雇用することが、義務や社会的責任ではなく、その方々の人生に向き合う仕事に思えるようになりました。働きたい意欲があれば、その方の力を発揮できるようにしたい。障害があってもなくても、それは変わりありません」

精神障害のある方と一緒に働くことで、職場にも変化があったそうです。「精神障害のある方は、過去に就業面で苦労をされた方が多い。だから、今、元気に仕事ができることにとても感謝されているのが伝わるんです。業務にも、とてもひたむきで一生懸命取り組まれます。そういう姿を見ていると、職場メンバーも『私もがんばらないと』と気合いが入ります」

日々「あたりまえ」に行っている仕事への感謝の気持ちを思い出させてくれる。それが、職場全体のモチベーションアップにつながっているようです。



働いている人

総務部
人事グループ
関さん

2014年に入社しました。現在は主に勤怠のデータ確認を行っています。出勤の予定と、実際の出勤状況が変更になった場合に、その理由を確認していく業務です。部署ごとと日付ごとにファイリングする作業も日常的に行っています。急な勤怠データの修正の際には「関さん、お願い」と声を掛けられます。古い日付の修正もありファイリングは煩雑になりますが、勤怠業務は職員の給与に深く関係するため、常に職場メンバーと確認をとりながら正確に処理することを心がけています。とてもやりがいのある仕事ですし、私が初めて担当した仕事なので愛着もあります。

初めて障害をオープンにして働いています。以前は普通に行っていた電話対応も病気をしてから少し苦手になり、職場のみなさんは「無理して電話をとらなくていいよ」と配慮してくださいます。入社して1年と半年が経ち、催事の配送業務や定期健康診断の予約受付等、総務部のメンバーとして人手の足りない仕事を手伝うようになりました。以前、勤めていた会社の上司に「困っている人の仕事を手伝ってくれて助かるわ」と言われたことがあり、担当以外の業務も気持ちよく手伝うようにしています。

休日は趣味が増えて充実していますが、活動しすぎると仕事に支障が出てしまうといけなないので休養を取ることも意識しています。また、過去に勝手に薬を止めて病状が悪化したことがあるので、体調が良くても服薬だけは忘れないよう注意しています。

私自身、3か月間の職業訓練で初めて自分以外の精神障害のある方に出会い、同じ病気でも特性はいろいろだと感じました。今の職場は精神障害とひとくくりせず、自分にあった業務を任せていただき、やりがいを感じています。今後は社内制度や関連法令を学び、勤怠業務のエキスパートを目指して皆から頼られる存在になりたいです。

1日の仕事

10:00 出社 勤怠データのチェック、ファイル整理など → 17:00 退勤

読めばわかる!? 精神障害を扱った本をご紹介します。

精神障害がわかる本

精神障害



精神障害者にとって働くとは
星野文男、大村佑二、香野英勇 著
(やどかりブックレット)

自らの体験を語ることで、偏見・誤解を改め、正しい理解を求め、人生について考えたいという思いを込めた、精神障害者の体験発表会の内容をまとめる。

うつ病



**ツレと貂々、
うつの先生に会いに行く**
細川貂々、大野裕 著 (朝日新聞出版)

『ツレがうつになりました』の著者が、精神科医の大野裕先生に「どうしてうつになったの?」「うつって、何なの?」と素朴な疑問をぶつけるイラストエッセイ。うつ病のひみつがよくわかる。

統合失調症

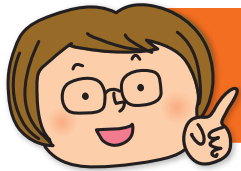


ボクには世界がこう見えていた
——統合失調症闘病記
小林和彦 著 (新潮文庫)

早稲田大学を出てアニメーション制作会社へ入ったごく普通の青年。24歳のある日を境に、突飛な大言壮語をし、盗聴されている、毒を盛られるといった妄想を抱き始め……。四半世紀に亘る病の経過を患者本人が綴る闘病記。

働く
精神障害者への
気配りポイント

精神障害のある方を雇用している職場で、
実際にあった事例と、その対応ポイントをま
とめました。



基本のポイント

精神障害という以前に、みんな一人ひとり個性をもった人間です。
ここにある事例はあくまで一例で、「この方法で万事うまくいく！」というものではありません。

ただ、どんな課題であっても、基本となるポイントがあります。
まずは次の3つの基本を大切にしながら、それぞれの職場に応じた対応を行いましょう。

1 職場のみんなで精神障害への理解を深めよう

「精神障害はむずかしい」「わからない」「気をつかいそう」などと、不安に思う方もいるかもしれません。まずは精神障害について理解をしてもらうことから始めましょう。

※シリーズ「精神障害者と共に働くための知ってこガイドブック」もご活用ください。

▶<http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/h-guide2.html>

精神障害



2 服薬ができているか気にかけてよう

「最近ちょっと体調が悪そう」「妙にテンションが高いみたい」。そう感じたとき、薬の飲み忘れの可能性もあります。きちんと服薬することが大切なので、服薬の忘れがないか、確認できる方法をつくっておきましょう。また、「薬を飲まなくても元気そう」など本人が服薬を止めてしまうような声かけは避けましょう。



※服薬の必要のない方もおられます。

3 関係者に相談しよう

いつもと様子が違うと感じたら、早めに主治医や家族、支援機関(注)などに連絡しましょう。業務の変更や上司の異動、配置転換などを行う場合も同様に連絡しましょう。

※採用時等事前に、関係者に相談することについて本人の承諾を得ておきましょう。



(注)「支援機関」とは、本人が就労に向けて支援を受けた機関です。

- ・障害者就業・生活支援センター (P36)
- ・京都障害者職業センター (P34)
- ・京都ジョブパーク (P34) など

新しく精神障害のある方を採用する予定
就業時間はどうしたらいい？



今度、新しく精神障害のあるAさんの採用を考えています。Aさんは経理の仕事の経験があり、フルタイムで働きたいと言っているけど、本当に大丈夫？



▶無理せず、徐々に勤務時間を延ばそう！



主治医や支援機関と相談して、1日4時間からスタートしました。その後も相談しながら3か月や半年ごとに、少しずつ勤務時間を延ばしたことで、無理なく業務や人間関係に慣れることができたようです。

Advice!



専門家からの
アドバイス

出勤時間帯を遅らせるなどの工夫も

主治医や支援機関と連携することは大切です。精神障害のある方は「緊張しやすい」「疲れやすい」という特性を持っている方が多いので、知らず知らずのうちに疲労を蓄積される方もいます。スムーズな職場定着のためには、本人に合った勤務時間と、業務量から始めることが重要です。通勤時のストレスを軽減するため、出勤時間を遅らせるなどの配慮も良いでしょう。

福祉事業所に通所していたAさんが入社してきます。Aさんってどんな人だろう？



わくわく

精神障害のある方を初めて雇用します。円滑に受け入れるために、職場ではどんな準備をしておくといいのかな？

Point!
配慮の
ポイント

▶ 事前に配慮事項を従業員に伝えよう



Aさんが通っていた福祉事業所の支援者から、Aさんの障害特性や配慮すべき点などについて事前に学ぶ機会をつくりました。

おだやかな口調で話すことと、Aさんの出勤時には必ず顔を見てあいさつしてほしいと言われ、心がけるようになりました。

Advice!



専門家からの
アドバイス

実習期間の様子を知るなど、情報を集めよう

精神障害の特性は人によってさまざまです。必要のない配慮は、本人の本来の力を損ねてしまう場合もあるので、どんな配慮が必要か、本人の特性をよく知っている支援者から教えてもらうことはとても大切です。福祉事業所内での作業の様子や、職場実習を経験している方であれば実習の様子を聞いてみるのも良いでしょう。また、本人の混乱を防ぐために、一度にたくさんの指示を与えず、ひとつひとつ、なるべく具体的な指示を与えるように心がけましょう。

3

最近元気がなく、仕事が進まないAさん
なにかあったのかな？



Aさんは会社で事務補助の仕事を担当しています。責任感が強く、仕事にはまじめに取り組んでいます。でも最近、伏し目がちで元気がなく書類の処理にも時間がかかるように……体調が悪いのかと心配です。

Point!
配慮の
ポイント

▶ 仕事の不安が解消できなかった
→ 仕事の不安を共有・整理する



支援機関をまじえてAさんから話を聞くと、仕事の気になることや疑問点をひとりで抱えた状態でした。上司などに相談しやすいよう、定期的に話し合う機会をつくりました。心配事を整理できたことと、他の人からのアドバイスや意見を聞くことで、安心感を持ってもらえるようになりました。

Advice!



専門家からの
アドバイス

日誌を導入するなども有効

精神障害のある方は、責任感が強く不安を抱えやすい方も多いため、定期的に面談の時間をとることはとても良い配慮です。一方で、「上司にこんなことを相談してもよいのだろうか……」などと心配される方もおられるので、日誌を導入して日々感じた不安などを本人に書いてもらう方法も良いでしょう。また、昼休みや就業後などに定期的に支援機関の方と相談する機会をつくることも効果的です。本人の希望があれば配慮しましょう。

すっかり仕事にも慣れたと思ったら、
休みがちに……



半年前に入社してきた A さん。業務にも慣れ、職場に定着しかけたころ、仕事を休むことが多くなりました。職場になにか問題があるのかな？

Point!
配慮の
ポイント

▶ 本人の本意がどこにあるのか、よく話を聞こう



しっかり業務をこなしていた A さん。でも本人は「できていない」と感じていたよう。じっくり話を聞くと「職場に迷惑をかけている気がする」と不安に感じていたことがわかりました。十分に役立っていて迷惑などかかっていない事実を伝え、会社の大切な一員として役割を担っていることを理解してもらいました。

Advice!



専門家からの
アドバイス

休む原因がどこにあるか見極めよう

社会経験が少なく悩みや不安をうまく発信できない方もいます。休む原因が、精神的な不調なのか、身体的な不調なのか、困っている SOS サインであるのかを確認しましょう。SOS サインが出ている時こそ、本人、家族、主治医、支援機関とのオープンな情報交換が大切です。職場の人に伝えづらいことでも、本人が頼りにしている人なら本意を聞けることもあります。

働き始めると、注意されることはあっても褒められることはあまりありませんが、「認められている」という意識を持ち続けることが必要です。採用後 1 年ほどは丁寧に話を聞き、認められていると実感できるように接していくと良いでしょう。

5

最近、ミスが少し多いみたい
どうしたんだろう？



入社半年のAさん。しっかり働いていたけれど、最近、ミスも増えて、そのことが本人も気になっているみたい。身だしなみもおろそかになって、仕事にも集中できていない様子。

Point!
配慮の
ポイント

▶ 就寝が不規則で寝不足だった
→ 日報に体調欄をもうけ、体調管理を意識づけ



Aさんに事情を聞いてみると、不規則な就寝時間で寝不足になっていました。睡眠不足からのミスでさらに気分が落ち込み、眠れなくなってしまう悪循環に。そこで、日報で体調についての記入欄をもうけ、睡眠時間や服薬など体調管理を意識的にできるようにするとともに、職場でもより細やかな配慮ができるようにしました。

Advice!



専門家からの
アドバイス 家族や支援機関の協力も大切

働く上で体調管理はとても大切なことです。不規則な生活や寝不足の原因として、就業後の時間の使い方や休日の過ごし方がうまく調整できていない可能性も考えられます。この状態を早めに家族や支援機関、主治医と共有できるようにしましょう。日報で意識づけや確認をしていくことも良いでしょうし、日常生活のことですので、本人に確認しにくい場合には関係者の協力を得て事情を聴きとってもらうこともひとつの方法です。

6

最近、すこし笑顔が少なくなったAさん
ちょっとがんばりすぎでは……



仕事にも慣れ、よく働いてくれているAさん。以前は通院などのために定期的に休みをとることもあったけど、最近は休まず勤務。でも、この頃、口数も減って笑顔も少なくなり、心配です。

Point!
**配慮の
ポイント**

▶ 責任感がわいてきて休みづらくなっていた
→ 一緒に休暇の計画をつくる



Aさんに事情を聞いてみると、業務にも慣れ、仕事に責任感を持ちはじめていることがわかりました。そのため、休まずに出勤しなければというプレッシャーがあったようです。支援機関とも相談し、通院日やリフレッシュのための休暇の計画を一緒につくりました。見通しをもって休めることで、Aさんも一安心。

Advice!



専門家からの
アドバイス

本人が引け目を感じないような配慮を

仕事を続けていく上で責任感を持って取り組むことは良いことです。仕事に対する意識や責任感と、メンタル面を含めた体調のバランスを保つことが大切です。

そのために、目に見える形で計画的に休暇取得の予定を立てることもひとつの方法です。一方、休暇を取ることで自分が周囲の方に対して引け目を感じ、負担になる方もおられるので、会社の担当者、支援機関ともよく相談しながら、本人にあったリフレッシュ方法を検討しておくといいでしょう。

今の業務にかなり自信がついてきたみたい
ステップアップしても大丈夫？



レストランの洗い場で働く A さん。業務にも慣れ、自信がついてきたみたい。新しい仕事に挑戦したいようだけど、大丈夫かな？

Point!
配慮の
ポイント

▶ 不安要素を取り除き、スムーズな移行を！



ステップアップに意欲的だった A さんは、新しい業務であるデザート配膳でも自分の作業手順をまとめ、マニュアルを作成。また、配膳のタイミングなどは、これまでは全体の流れをみて各自で判断していましたが、シェフから細かい指示をだすことで、不安要素を取り除くよう工夫しました。事前に、デザート配膳担当者には、数量や時間を具体的に指示するなどの配慮事項を伝えておきました。

Advice!



専門家からの
アドバイス

小さなステップアップで変化を少なく

ステップアップに伴う変化は自信喪失のきっかけとなってしまうこともあるので、新しい作業の担当者に A さんの特性を事前に伝え、考えられる失敗を防ぐ工夫をされたことは、とても良いことです。

ステップアップのタイミングは、いまの勤務や仕事に慣れ、気持ちや身体に余裕が出てきたころです。大きな変化への対応は緊張や焦り、不安などが生じやすくなりますので、できるだけ小さいステップで習得していけるようにすることも大切なポイントです。



障害者を雇用する企業のための相談窓口

障害者雇用を支援する窓口を紹介します。

京都ジョブパーク

京都障害者雇用企業サポートセンター TEL.075-682-8928

企業の障害者雇用や職場定着に関する支援を実施しています。障害者雇用の理解のための企業内研修、業務の切り出し、障害のある方の就労を支援する「はあとふるコーナー」と連携した就職マッチング、職場実習のコーディネート、就職後の職場定着まで企業視点での支援を行っています。

また、採用面接のポイントなどさまざまなセミナーや見学会、精神科医等専門家による個別相談会を開催するほか、相談内容に応じて適切な専門機関をご紹介しますなど、企業の障害者雇用の促進をサポートします。

障害者雇用促進セミナー開催 専門家による個別相談会開催 企業見学会開催

在職者向けスキルアップ研修開催 実践アドバイザーによる取組事例紹介

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部 京都障害者職業センター TEL.075-341-2666

新規雇入れや復職、職場への適応に関して、事業主のみなさまの相談にのり、アドバイスを行っています。例えば、新規雇入れの際、障害者雇用の進め方、職務の設定、障害特性や対応方法に係るアドバイスを行います。また、障害者雇用の雇用管理に課題がある場合は、適宜ご相談ください。必要に応じて、ジョブコーチ支援（職場にジョブコーチを派遣し、事業主のみなさまと障害のある方の橋渡しをする）のご提案や、リワーク支援（職場復帰のためのプログラム）のご案内をさせていただきます。

障害者雇用の具体的な進め方の相談 障害者の雇用管理についての相談

ジョブコーチ支援 職場復帰支援（リワーク支援） 職業評価※障害のある方向け

ハローワーク、京都障害者職業相談室

求人申し込みを受理し、ハローワークに求職登録している障害のある方の紹介を行います。その他、トライアル雇用などの各種助成金の案内、雇用管理上の配慮等についての助言、紹介した障害者の雇い入れ後の職場定着の支援等を行います。

求人申し込み 人材紹介 雇用管理の助言

職場定着支援 助成金の案内

独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部

高齢・障害者業務課

TEL.075-951-7481

障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、助成金の申請受付、障害のある方の雇入れに当たっての工夫・改善策等の実践的なマニュアル、雇用事例集の提供や生活相談員認定講習の開催等を行っています。

障害者雇用納付金等の申告・申請受付 雇用事例及び各種資料の提供

障害者雇用納付金制度に基づく助成金の申請受付

障害者職業生活相談員資格認定講習の開催

市町村、保健所

就労移行支援、就労継続支援事業など、障害福祉サービスの手続き、利用の相談などを行っています。

障害福祉サービスの手続き

障害者就業・生活支援センター

職業生活における自立を図るために、就業、日常生活や社会生活上の支援が必要な障害のある方への生活習慣形成のサポート、健康管理、金銭管理等の助言から、住居、余暇活動等に至るまで就業に関わる生活全般の相談に応じています。ハローワーク、障害者職業センター、福祉施設等の関係機関と連携し、ネットワークを活かしながら必要な支援を考えます。職場からの相談にも応じています。

障害者就業・生活支援センター こまち	所在地 京丹後市大宮町周枳1-1 TEL 0772-68-0005
障害者就業・生活支援センター わかば	所在地 舞鶴市字鹿原772番地の1 TEL 0773-63-2130
なんたん障害者就業・生活支援センター	所在地 亀岡市千代川町高野林西ノ畑16-19 総合生活支援センターしょうかえん内 TEL 0771-24-2181
京都障害者就業・生活支援センター	所在地 京都市左京区下鴨北野々神町26 北山ふれあいセンター4階 TEL 075-702-3725
しょうがい者就業・生活支援センターはあとふるアイリス	所在地 京都市南区東九条下殿田町70番地 京都テルサ西館3階 TEL 075-682-8911
しょうがい者就業・生活支援センター アイリス	所在地 長岡京市神足2丁目3番1号 バンビオ1番館7階 TEL 075-952-5180又は075-952-5190
障害者就業・生活支援センター はびねす	所在地 宇治市大久保町北ノ山101-10 TEL 0774-41-2661
しょうがい者就業・生活支援センター「あん」	所在地 木津川市木津駅前1-10 TEL 0774-71-0701

京都府精神保健福祉総合センター

TEL.075-641-1810

こころの健康に関する相談電話や面接（予約制）による精神保健福祉相談を精神保健福祉相談員、臨床心理技術者などにより実施しており、こころの健康づくりや精神保健福祉に関する正しい理解のための普及啓発も行っています。また、就労支援アドバイザーが、精神障害者のある方の雇用に関して企業等で実施されるセミナーの講師や、産業医や精神科医と連携した安定雇用のお手伝いをします。

精神保健福祉に関するセミナー講師

障害者就業・生活支援センター配置図



お問い合わせ先

京都府商工労働観光部総合就業支援室

〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ内
TEL 075-682-8918 FAX 075-682-8924

平成28年3月発行
平成30年3月一部時点修正



メモ



ko ko ka ra

GUIDEBOOK

<http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/guide4.html>

監修:京都府精神保健福祉総合センター所長 土田英人

協力:独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 京都障害者職業センター