

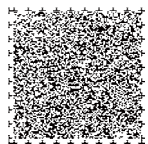
精神障害のある方は
チカラの活かし場所を
求めています。



監修 肥前精神医療センター 院長 杠 岳文

企業のみなさまのための

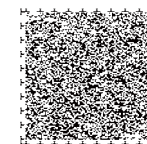
精神障害のある方とともに働くガイドブック



佐賀県 健康福祉部 障害福祉課 就労支援室
〒840-8570 佐賀市城内1-1-59
TEL:0952-25-7143 FAX:0952-25-7302

copyright © 2018 Saga Prefecture. All Rights Reserved.

 佐賀県
<http://www.pref.saga.lg.jp/>





もくじ INDEX

- 精神障害のある方の雇用を進めることが企業のチカラになります…… 04
- 職場でかがやくチカラ～雇用企業に聞きました! …………… 05～17
- 知ってほしい精神障害のこと …………… 18～21
- 精神障害のある方を雇用するためのQ & A …………… 22～27

精神障害のある方のチカラを企業のチカラに!

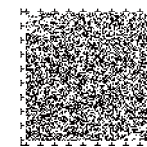
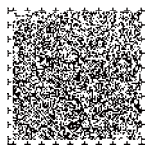
障害のある方とともに働くことは企業の社会的役割の一つであるとの理解が浸透し、その雇用は年々ひろがってきています。

「ノーマライゼーション」は行政や福祉機関だけの課題ではなく社会全体で実現していく理念であり、社会活力の源となっている企業の理解と参加が得られて初めて大きな前進を図ることができます。

障害のある方が自立し社会参加するための基盤となるのが「働く」こと、その場面を提供できるのは企業であり、企業こそが障害のある方の雇用を促進する主役だと考えます。

企業経営にとっての新たな選択「障害のある方の価値ある雇用」を進めていきませんか。

- さまざまな精神障害を知って企業のチカラに! …………… 28
 - 統合失調症 …………… 29
 - 気分障害(うつ病・躁うつ病) …………… 30
 - てんかん …………… 31
 - 高次脳機能障害 …………… 32
 - 発達障害 …………… 33
- 精神障害のある方を雇用しようと思ったら …………… 34～35
- 支援機関のご紹介 …………… 36～37
- 障害者雇用納付金制度 …………… 38
- 障害者を雇用する企業のためのサポート機関 …………… 39



精神障害のある方の
雇用を進めることが
企業のチカラになります

ともに働くことによって企業が変わる。

●仕事の効率が変わる。

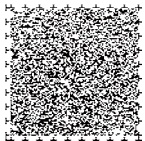
「障害のある方が働きやすい職場は、誰もが働きやすい職場」。安全・簡潔・ミス起きない仕組みへの創意工夫が生まれます。また、作業の見える化が進み、全ての従業員が働きやすい職場となります。

●職場のメンタルヘルス対策が進む。

上司が部下の心身の状態を観察するなど、従業員のこころの健康に関する理解が進みます。

●企業の価値が変わる。

社会的責任(CSR)の一環としての企業の取り組み姿勢が、地域での価値を高めていくことが期待できます。

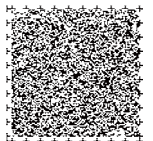


職場でかがやく

チカラ

雇用企業に
聞きました!

精神障害のある方が企業のチカラとして
佐賀県内で活躍しています。





職場でかがやく障害者のチカラ 1

株式会社ワイビーエム

誰にとっても働きやすい 職場環境づくりにつながっています

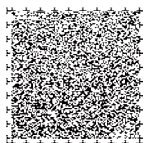
我が社は、地盤改良や掘削を行う土木工事業の重機などを製造する会社です。13年ほど前、在籍中の社員に精神疾患の兆候が出たことをきっかけに、職場全体で障害への理解が深まり、現在はその社員を含め、5名の障害者を雇用しています。大切なのは、個人が持つ技能を見極め、その力が発揮できる仕事を見つけることです。適性を活かせば、活躍の場は必ずあります。もちろん職場の環境整備は必要ですが、特別な配慮というより、誰にとっても働きやすい環境を整えるということ。例えば、障害の特徴にあわせて作成した作業マニュアルは、障害に関係なく誰にとっても分かりやすい「見える化」につながりました。それは結果的に、会社全体の定着率や業績アップにつながっていくと考えています。



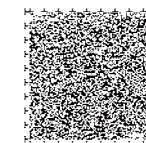
総務部 総務グループ
論手直樹さん



焦らずに、ゆっくりと。
できることを一つずつ増やすことが
自信につながっていく。



DATA
唐津市原1534
☎0955-77-1121



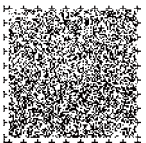


主治医や家族とも連携して情報交換

高宗拓実さんは、工場に搬入された材料を指定された長さに切断する作業を担当しています。障害の特性に配慮し、自分のペースで仕事ができるように、決められた手順で作業を進めていく職場環境です。「周りに迷惑をかけたくない」、「完璧にやりたい」という気持ちが人一倍強い高宗さん。上手くできても、不安になることが多いため、周りが「大丈夫だよ」と声をかけることで、安心感を与えるようにしています。現場スタッフもしっかりサポートしています。障害者職業センターなど、外部との連携を大切しながら、高宗さんのご家族や主治医との情報交換を定期的に行い、通院への配慮も怠りません。

できることを一つずつ増やしていく

工作機械の取り扱いや溶接、クレーンなどの資格を持っていることから、即戦力として期待されている高宗さん。持前の集中力で、作業は黙々とこなしますが、経験したことがない新しい作業では、緊張のため手足がしびれたり、震えたりします。そんなとき同僚の皆さんが優しくフォローして、たわいない会話でリラックス。無理をせず、できることを一つずつ増やしていくことで高宗さんは成長し、それが企業の成長にもつながっています。



持前の集中力で
黙々と作業をこなします

チカラを揮ってます!

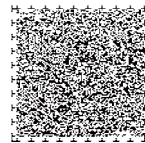
岸山第1工場勤務
高宗 拓実さん (2017年10月入社)

「職人」と呼ばれるようなものづくりの技術を身に付けたい

行動が鈍いので、加工作業に時間はかかってしまいますが、仕事ができる毎日にやりがいを感じています。将来は、入社時に希望した塗装にチャレンジしてみたいし、溶接など持っている資格をいかして、「職人」といわれるような技術を身に付けたいです。



即戦力につながる資格は大きな強み





職場でかがやく障害者のチカラ 2

株式会社ライフサポート NEO
住宅型有料老人ホーム ふおれすと小城
デイサービスセンター ふおれすと



ふおれすと小城 施設長
櫛松照子さん

同じ仲間だからこそ、 気をつかいすぎないことが大切

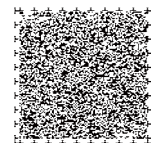
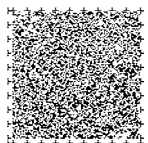
ふおれすと小城は、県内で11の介護施設と8つの事業所を運営するライフサポートNEOの一員で、住宅型有料老人ホームにデイサービスを併設しています。障害者雇用はグループ全体で5名、うち1名が当施設に在籍しています。私たちの職場は全スタッフ11名の小規模施設のため、チームワークをなにより大切にし、採用には現場全員の了解を得ました。仕事上、他の職場より障害への理解はあると思いますが、多少の不安や不満は必ずできます。気になることはお互いに溜めこまず、早めに解消していこうと定期的にミーティングを実施。配慮はしながらも、同じ仲間として言いたいことを言いあえる、気をつかいすぎない環境づくりが大切だと思っています。

DATA

小城市小城町畑田2468-1
☎0952-73-5633



同じ目線に立って、笑顔を忘れずに。
たくさんの人たちと
触れ合うたびに働く喜びを実感。





同じ仲間として
接してくれる
働きやすい環境です

本番さながらスタッフ相手に事前練習

田中康之さんは、車の送迎と入浴介助以外、利用者の皆さんのお世話を全般に行っています。介護職は、人と触れ合うのが仕事ですが、入社当初の田中さんは、人前で話すことや、コミュニケーションをとるのが苦手でした。大勢の利用者さんを前に、朝のあいさつや体操をする当番は、



数人のスタッフと事前練習をして少しずつ慣れていきました。今でも、朝のあいさつは緊張するようですが、大勢の前に立って話すことも、利用者さんの目線にあわせてやさしく声をかけることも、スムーズにできるようになりました。



入社時に掲げた目標に向かって前向きに

以前、同僚との人間関係づくりに苦勞し、精神を患われた田中さん。今は周りのサポートにも恵まれ、自分のペースで生き生きと仕事ができるようになりました。入社時に掲げた、「資格を取得



して、自立した生活を送る！」という目標も、その一歩になる介護職員初任者研修を取得。今後は実務者研修、介護福祉士へとステップアップしながら、目標に向かって頑張っています。

千カラ 発揮してます!

ふおれすと小城勤務

田中 康之さん (2015年10月入社)

目指すは介護福祉士！この場所で夢を叶えたい

失敗を指摘されることを、被害的にとらえてしまうこともありますが、周りの方たちに助けていただき、この施設で働けて本当に良かったと感謝しています。働く時間を少しずつ増やしていきたいし、利用者さまの役に立つことをしっかり勉強して、介護福祉士を目指します。

お花見に運動会、
季節のイベントも
楽しんでます!





職場でかがやく障害者のチカラ 3

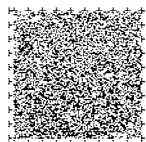
株式会社スーパーモリナガ

障害のある方と共に働く職場が特別ではなく“当たり前”に



代表取締役社長
堤浩一さん

「地域のお客様に心から喜んでいただける店づくりに徹する」という理念に基づいて、県内に10店舗のスーパーマーケットを展開しています。障害者雇用には10年ほど前から取り組んでいて、現在は、精神、知的、身体に障害がある約30名が働いています。積極的に雇用を進めてきたのは、障害のある人にも働き場を提供したいという気持ちからです。我が社では、長年、受け入れを続けてきたことで、障害のある人が同じ仲間として働く環境が、特別なことではなく当たり前になっています。障害者雇用に不安や心配をいただく企業は多いかもしれませんが、障害の特徴を理解し、その人に合った業務を任せれば、戦力として十分に期待できます。まずは実際に会ってみることが、はじめの一歩だと思っています。



DATA

本部:佐賀市川副町南里757
☎0952-34-7121





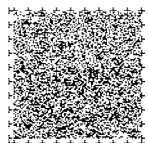
任された仕事を
きちんとこなすことに
やりがいを感じます

働きやすい環境づくりを店舗間で共有

スーパーモリナガには、様々な作業分野があり、商品の品出しや野菜のパック詰めなど、その人の障害の特徴に応じた作業を振り分けています。「お菓子や飲み物を陳列したり、賞味期限をチェックしたり、作業は同じでも、一人ひとりへの指示の仕方は違ってきます」と、採用担当の阿部一博さん。就労支援機関との連携で、採用の際にはジョブコーチ



(職場適応援助者)を派遣してもらい、その人に合った指示の出し方や接し方のポイントを教わります。こういった就労実績を店舗ごとに蓄積し、モデル事例として店舗間で共有・活用。会社全体で、障害のある方が働きやすい指導体制や環境づくりに取り組んでいます。



長年の実績で培われた助け合う気持ち

スーパーモリナガは、2016年度には障害者雇用の優良事業所として厚生労働大臣表彰を受賞しました。「気が付けば多くの障害のある方を雇用していただけで、雇用率を満たすために採用しているわけではありません」という堤社長。



地域に根差す企業として、障害のある方々の“働きたい”という意欲に応えた結果であり、長年の実績のなか、各職場で助け合う気持ちが培われていることも今につながっています。

採用担当に
聞きました！

チカラを活かすstyle

お客様との接客業務の中で理解を深めていきたい



総務課
阿部一博さん

お客様から見れば、障害の有無は関係なく、店舗に立てば全員がスーパーモリナガの従業員です。そのためコミュニケーションが苦手な障害を持つ従業員に対してご意見をいただくこともあります。が、配置換えはあえてしません。接客業務を通して、従業員本人には地域社会に慣れてもらい、お客様には障害者雇用への理解を深めてもらいたいと願っています。



知ってほしい 精神障害のこと

精神障害をお持ちの方のいち早い社会参加を目指して



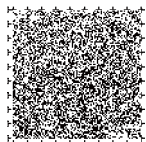
肥前精神医療センター
院長 榎 岳文

肥前精神医療センターは初期の相談から専門的な診断と治療、社会参加へのアフターケアまで、包括的なサービスを提供する施設です。

精神科リハビリテーションでは、対人関係の訓練や退院後の援助、仕事や余暇の過ごし方など地域生活を送るためのひとり一人に応じた多様なプログラムを実施しています。

しかし、精神疾患は病院だけで治せるものではありません。家族・主治医・関係機関の連携が社会参加への大切なカギとなります。

企業のみなさまには精神障害のある方の雇用について理解をいっそう深めていただき、誰もがはつらつと働ける佐賀県となることを切に願います。



精神疾患の患者は52人に1人

佐賀県内にどれくらいの精神障害のある方がいるかご存知ですか？平成29年では、在宅と施設入所をあわせると15,921人、佐賀県人口（823,620人）で除すとおよそ52人に1人が精神障害のある方となります。

※佐賀県「障害者ハンドブック」・佐賀県「統計分析課 推計人口」より計算

県内の精神障害のある方の現況

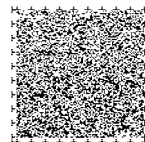
単位：人

	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
入院患者数	3,891	3,769	3,689	※3,748
自立支援医療 (精神通院)	10,384	10,929	11,407	12,173
計	14,275	14,698	15,096	15,921

※入院患者数は、平成28年10月末現在
※佐賀県「障害者ハンドブック」より

精神疾患は、だれでもかかりうる身近な病気です。

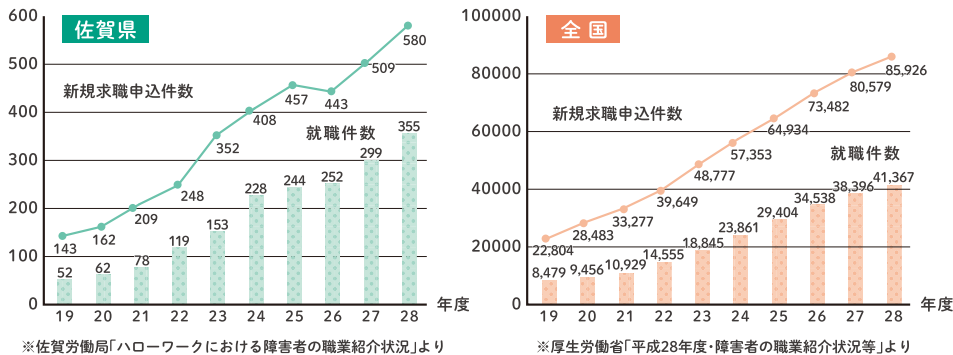
身近な人を亡くしたり、仕事がうまくいかなかったり、失恋したり…誰でも気分が沈みます。たいていの場合は、「しかたがない」「なんとかなる」と気持ちを立て直しますが、そういった心の働きがうまくいかず苦しんでいるうちに、精神疾患になることがあります。精神疾患は特別な人がかかるものではなく、誰でもかかる可能性がある病気なのです。



精神障害のある方の雇用が増加しています。

佐賀県内のハローワークを通じた障害のある方の職業紹介状況では求職件数は大きく伸びており、なかでも精神障害のある方の求職件数は、平成19年度に比べて4倍と全国の伸び率(3.7倍)以上に増加しており、精神障害のある人の就労意欲は近年急速に高まっています。

ハローワークにおける精神障害のある方の職業紹介状況



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。企業はこの手帳を提示されることによって精神障害のある方を雇用するための準備を整えることができます。

また、職場への定着を目指した支援が、障害のある方だけでなく企業も同時に受けることができます。

※企業が手帳の提示を求める場合には、趣旨を説明し本人の意思を尊重する必要があります。



県内の精神障害者保健福祉手帳所持者数 単位:人 各年3月末現在

	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
精神保健福祉手帳	4,133	4,441	4,710	5,132
うち1級	337	350	365	388
うち2級	2,808	2,989	3,101	3,277
うち3級	988	1,102	1,244	1,467

※佐賀県「障害者ハンドブック」より

精神障害のある方も法定雇用率の対象です。

障害者雇用促進法の改正により、従業員45.5人以上の企業は障害のある方を全従業員数の2.2%の割合で雇用することが義務付けられており平成33年4月までには、さらに0.1%引き上げとなります。対象となる企業は障害者雇用状況を毎年ハローワークに報告しなければなりません。

※平成30年4月改正

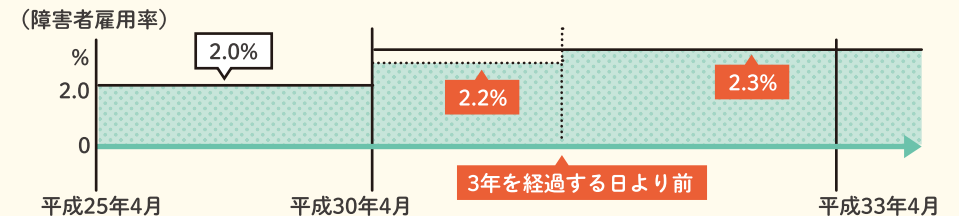
$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

平成33年4月までには、法定雇用率は2.3%となります。

平成30年4月から3年を経過する日より前に、民間企業の法定雇用率は0.1%引き上げられ2.3%になります。

(国等の機関も同様に0.1%引き上げになります。)

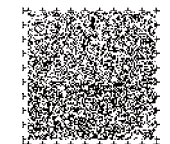
※2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。



【特例措置】

※平成30年4月から5年間に限り、精神障害のある方は週20時間以上30時間未満の労働でも下記のいずれかに該当すれば1人と数えます。

- ・雇用開始から3年以内
- ・精神障害者保健福祉手帳を取得して3年以内

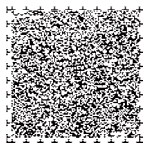




精神障害のある方を 雇用するための

Q&A

事業主が障害のある方の雇用を進める際、
雇用の進め方から定着、支援制度などの疑問を
Q&Aでまとめました。
企業での雇用促進に役立ててください。



協力：独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構

Q1 はじめて精神障害のある方を雇用します。
どのように進めていけばよいのでしょうか？

A 専任チームをつくり、支援機関と連携して
着実なステップを踏むことが大切です。

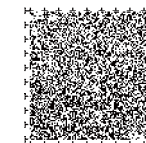
「障害特性」「仕事内容」「勤務時間や給与
の額などの労働条件」「社員の理解」など、
わからないことや不安に思うことが多いと
思います。

はじめての取り組みには、情報の収集、
社内啓発、ハローワークなどの支援機関
との連携など、幅広く活動することが求め
られるため、専任の担当者やチームを決めて
組織的に動くことが大切です。



〈必要なステップ〉

- ① 社内理解**
 - ▶ 支援機関が主催するセミナー・ワークショップへの参加・事例収集をもとに勉強会
- ② 環境整備**
 - ▶ 指導担当者の選任、募集人員・時期などを検討
- ③ 求人募集**
 - ▶ 公共職業安定所(ハローワーク)へ申込み、就職面接会への参加
- ④ 面接・選考**
 - ▶ やる気や人柄のほかに、本人へ確認のうえ、障害に応じた条件や準備するものの確認



Q2 採用面接ではどのようなことを確認したらよいのでしょうか？

A 「スキルや能力」「意欲」「協調性」など一般的な事項とともに、職務遂行に関係した障害状況や職場での配慮事項についても確認しましょう。

障害について尋ねる場合、自らが障害を有することを明らかにしている場合でも障害に関する情報は、個人情報の中でも特に取扱いに配慮が必要です。

そのため、配属先や担当決め、職場の環境・サポート体制を整えるためなど障害状況を確認する理由をきちんと伝えましょう。また、障害のある方の中には面接の際、緊張してうまく質問に答えられない人もいることを理解しましょう。



〈把握しておくこと〉

① 障害について

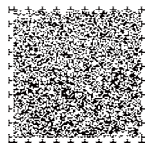
- 障害の状況 ● 治療の必要性・内容・通院・服薬の状況
- 必要な支援内容

② 職務遂行について

- 希望する仕事 ● スキルの習得情報(専門知識・パソコン操作・運転免許など) ● コミュニケーション方法 ● 出張、移動の可否

③ 職場生活について

- 通勤方法 ● 通勤経路と時間 ● 職場内の移動方法



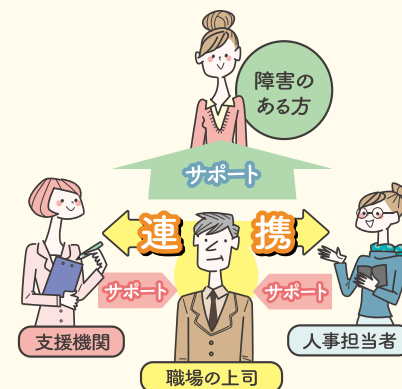
Q3 採用後の社内サポート体制はどのようにすればよいのでしょうか？

A 人間関係や労働環境の改善を図っていくとより職場への定着が高まります。また、人事担当部署の役割、支援機関との連携により効果的な体制作りが可能となります。

① 社内サポート

配属部署の管理者などが必要な相談やサポートを行います。

職場で十分に能力が発揮できるよう適応状況を把握し、必要に応じて人間関係・職場環境の改善を実施しましょう。

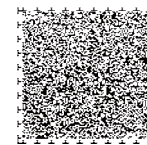


② 人事担当部署の役割

配属部署の担当者に負担がかかりやすいため、人事担当者は特定の社員に負担が偏っていないかなどに気を配る必要があります。

③ 支援機関との連携

精神障害のある方の体調の安定を図るため、普段通っている支援機関や医療機関のスタッフに協力を求め、連携して対応していくとよいでしょう。



Q4 障害を有していると思われる社員がいます。本人に手帳の有無を確認してもよいですか？

A 職場での印象や風評を根拠に、障害確認を行うことは適切ではありません。

採用後に障害の有無の把握・確認を行う場合には、雇用する労働者全員に対して、画一的な手段で申告を呼びかけることを原則とします。
 なお、例外的に、個人を特定して照会を行うことができる場合も考えられます。

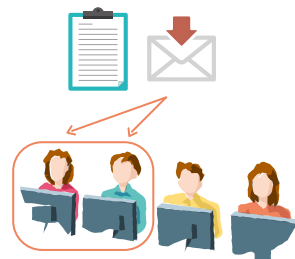
○ 適切な呼びかけ方法



〈適切な例〉

- 労働者全員が社内LANを使用できる環境を整備し、社内LANの掲示板に掲載する、または労働者全員に対して一斉にメール配信する。
- 労働者全員に対してチラシ、社内報等を配布する。
- 労働者全員に対する回覧板に記載する。

✕ 不適切な呼びかけ方法

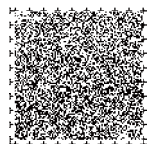


〈不適切な例〉

- ✕労働者全員が社内LANを使用できる環境にない場合において、労働者全員に対してメールを配信する。
- ✕障害者と思われる労働者のいる部署に対してのみチラシを配布する。

申告を呼びかける際には、障害者雇用状況の報告のために用いるという利用目的に加えて、「業務命令として、この呼びかけに対する回答を求めているものではないこと」を明らかにすることが望まれます。

ただし、障害のある本人が、職場において障害者の雇用を支援するための公的制度や社内制度の活用を求めて、企業に対し、自発的に情報を提供した場合は、個人を特定して精神保健福祉手帳などの所持を照会することができます。



Q5 精神障害のある方を雇用する場合に相談や支援を行ってもらえる機関はありますか？

A 職業紹介やジョブコーチ支援、助成金活用など目的に応じた機関をご利用できます。

雇用を始める事業主に対してサービスを提供したり、就職に向けた支援を実施したりする機関には、主に以下のようなものがあります。

ハローワーク

主な事業内容

- 職業紹介
- 雇用率達成指導など
- 主な支援スタッフ
- 専門援助部門の職員
- 事業所部門の職員

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 佐賀支部

佐賀障害者職業センター

主な事業内容

- ジョブコーチ支援
- リワーク支援など
- 主な支援スタッフ
- 障害者職業カウンセラー
- ジョブコーチ
- 支援アシスタント

高齢・障害者業務課

主な事業内容

- 障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付
- 障害者職業生活相談員資格認定講習の開催など

障害者就業・生活支援センター

主な事業内容

- 就職・職業定着に向けた支援
- 生活習慣、健康管理、金銭管理などの日常生活の助言
- 主な支援スタッフ
- 就業支援ワーカー
- 生活支援ワーカー

県内4圏域に所在



佐賀県就労支援室

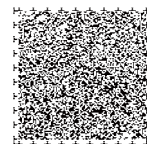
主な事業内容

- 障害者の就労支援など
- 主な支援スタッフ
- 就労支援コーディネーター
- 事業所開拓員

県立産業技術学院

主な事業内容

- 職業訓練など
- 主な支援スタッフ
- 障害者職業訓練コーチ・コーディネーター

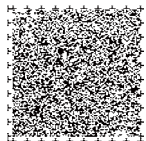




さまざまな 精神障害を知って 企業のチカラに!

精神障害といってもその症状はさまざまです。
雇用を検討するにあたり、対象となる障害のある方の特徴を理解し、
その人に適した職場環境を整えることが職場定着への第一歩となります。

採用にあたって個々の障害のある方の能力を適正に評価し、
その能力に適合した職業に配属することにより、
十分な作業能力を発揮することができます。



統合失調症

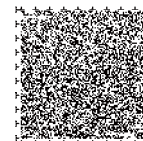
統合失調症とは

統合失調症は環境要因などいくつかの要因が重なって起こる脳の病気です。症状は幻覚(知覚の障害)、妄想(思考の障害)などの陽性症状と気力や感情が湧かないなどの陰性症状があります。しかし、今日では薬物などの治療法が発達し、症状をコントロールして多くの人が回復している病気です。



雇用のヒント

良い状態でも治療を受けやすいよう配慮してください。薬を飲まないとしばらくして症状が出やすくなります。また、臨機応変な対応が難しい、あいまいな状況や急な変化に弱い傾向がありますので、決まった仕事を自分のペースで行えるよう、仕事内容に配慮してあげることがポイントです。



気分障害(うつ病、躁うつ病)

気分障害とは

脳内化学物質のバランスが悪く、気分の安定が保てなくなる病気です。さまざまな年代でおき、気分が著しく高揚する症状と、著しく落ち込む症状があります。病気のことを理解して服薬治療を続けることで回復します。



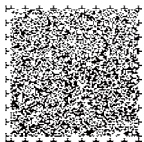
雇用のヒント

頑張りすぎる傾向もありますので、急にミスが増えたり、眠れていないなどいつもと違う様子があれば「今は休みましょうね」と休息をすすめてください。深刻な状態になる前に医療機関の利用もすすめてください。

調子が良くないときに、「ここを頑張れ」「君なら大丈夫」などと励ますことや、「我々の時代はもっと大変だった」「信頼を裏切るな」と発奮を促すような言葉は適切ではありません。

しかし、励ますことが常に悪いものではありません。本人が日々努力していることに「いつもお疲れさま」「よく頑張っていますね」と声をかけてあげてください。

再発しやすいので、治療の継続に配慮してあげることが必要です。



てんかん

てんかんとは

脳の一部が活発に活動し、発作が繰り返しおこる病気です。発作の起こり方は人それぞれですが、全身や身体の一部がけいれんしたり、意識がなくなることもあります。発作は健康管理と薬によってコントロールできます。

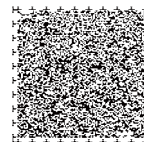


雇用のヒント

もしも発作が起きた場合は騒ぐことなく、危険なものを遠ざけてケガをしないようにしてください。嘔吐を伴う場合には、横向きにしてください。

配属部署の管理者が、医療機関や支援機関から発作の特徴や対処法などの情報を得ておくといいです。

発作を過剰に心配して本人の能力を摘み取ることがないようにしてください。



高次脳機能障害

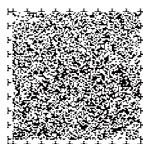
高次脳機能障害とは

交通事故等の頭部のケガや脳出血・脳梗塞などの脳血管疾患などによって脳に損傷を負い「話す」「考える」「おぼえる」「注意をする」など、脳のはたらきの一部に障害があらわれます。外見からは分かりにくく周囲の人が気付けない場合や本人に自覚が無い場合もあり、円滑な日常生活や社会生活を送りにくくなる状態を指します。



雇用のヒント

記憶が難しい場合、ノートやメモをとることを伝える。手順が覚えられない場合は、手順を書いて伝える。注意が難しい場合、注意すべき箇所にマークをつけて伝えるなど、問題となる症状を補う工夫をしてください。スケジュールや工程はできるだけ変更せず、見やすいところに掲示しましょう。一度に多くの情報を与えず、反復して練習をすることが有効です。行動を開始する合図に携帯電話などのアラーム機能やスケジュール機能を活用する方法もあります。



発達障害

発達障害とは

発達障害は生まれつきの脳の機能の障害で、つぎのタイプがあります。

自閉スペクトラム症

興味や関心の範囲が偏って、社会的コミュニケーションや対人関係が難しい。音など特定の刺激に敏感となることもある。知的障害を伴う場合と伴わない場合がある。

注意欠如・多動性障害

落ち着けずにソワソワする。思ったまま不用意な発言をすることがある。集中が難しくミスが多くなったり、物をなくしたりしがちになることもある。

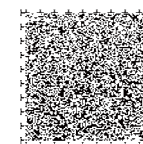
学習障害

知能は保たれているのに、計算や読み書きなど特定のことが苦手となる障害。



雇用のヒント

秀でた能力を持っている場合も多く、本人や周囲が障害の特徴を理解し、苦手なことに負荷をかけすぎず、得意なことを活かすように配慮してください。異なった内容の仕事を体験して、得意なことや苦手なことを見つけるようにしてください。



一緒に仕事をするために

精神障害のある方を雇用しようと思ったら？

ステップ

1

社内理解

雇用といっても、職種や雇用形態など多様な形があります。まずは、なんのために雇用するのかを社内で検討しましょう。また同時に、支援機関が主催するセミナー・ワークショップに参加し、その事例をもとに定期的に勉強会を開き、社内の理解を深めましょう。

ステップ

2

環境整備

配属部署や職務などを事前に確認し、支援機関に相談しながら雇用するまでに必要な準備を整えましょう。また、指導担当者を選任し、受入れに関する条件、募集人員・時期などをヒアリングしておきましょう。

ステップ

3

求人募集

業務範囲が明確になったら、公共職業安定所(ハローワーク)に申し込み、就職面接会などに積極的に参加しましょう。また、企業の広報誌・ホームページを活用し、求人募集しましょう。

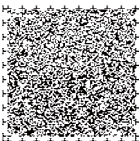
ステップ

4

面接・選考

まずは事前に障害の状況や本人の持つスキルなどを確認しましょう。実際の面接では、本人のやる気や人柄、コミュニケーション能力などを確認するとよいでしょう。また、本人に了承を得たうえで障害に応じた就労条件や考慮が必要な点などを確認しましょう。

社内チームや支援機関、かかりつけ医と連携して業務定着を目指しましょう！



ステップ

6

フォロー・定着化

仕事を覚えてもらうこと、職場に慣れてもらうこと、この2点を当面の目標に、本人と話をしながらじっくりと成長を見守り、継続的なフォローを行いましょ。支援機関と連携しながら職場定着を目指しましょう。

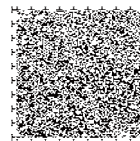
ステップ

5

採用・条件の確認

受入れ体制や面談の結果をもとに決定します。

本人と就労条件などを確認しますが、障害の種別や配慮が必要な面などが個人によって異なることがありますので、通常よりも細かい点まで確認しましょう。また受入れる部署の責任者・担当者などにも、受入れ準備に関して事前に調整しておくことが大切です。



支援機関のご紹介



高齢・障害・求職者雇用支援機構 佐賀障害者職業センター

事業主の方へ障害のある方の雇用や職場定着について、それぞれの事業所の状況に合わせて雇入れの進め方、雇入れの際の仕事内容の選定、雇入れ準備に伴う社員研修など総合的に支援しています。

DATA

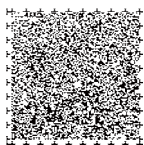
佐賀市天祐1-8-5 ☎0952-24-8030



佐賀障害者職業センターでは以下の支援プランが無料で受けられます

- ▶ 企業の取り組み事例の紹介
- ▶ 採用面接時のチェックポイント解説
- ▶ 職務開発についての助言
- ▶ ジョブコーチが出向き、職場適応や雇用管理についてのサポート
- ▶ 募集活動、採用方法相談
- ▶ メンタル疾患休職者への職場復帰支援
- ▶ 受け入れ準備のための研修、障害特性の解説

事業主支援ワークショップを定期的開催しています



共通の問題や悩みを抱えている企業の障害者雇用や職場定着を担当されている方が、少人数で具体的な意見交換等を行い、自社の課題解決を図ります。



職場定着に向けて

ジョブコーチ支援

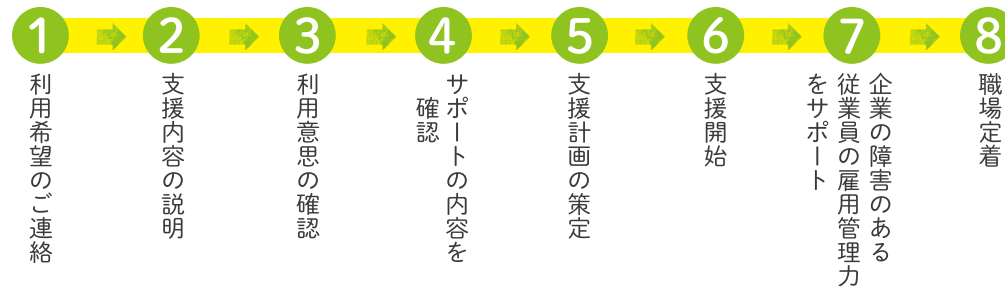
企業のこのような困りごとを解決にむけて支援します。

利用料は
無料です



ジョブコーチが企業に出向き、障害のある方や企業の方へ、職場適応や雇用管理に関する支援を行うことで、双方が安心できる職場環境づくりをサポートします。

ジョブコーチ支援の流れ

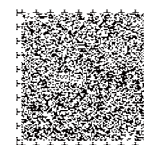


企業のチカラ



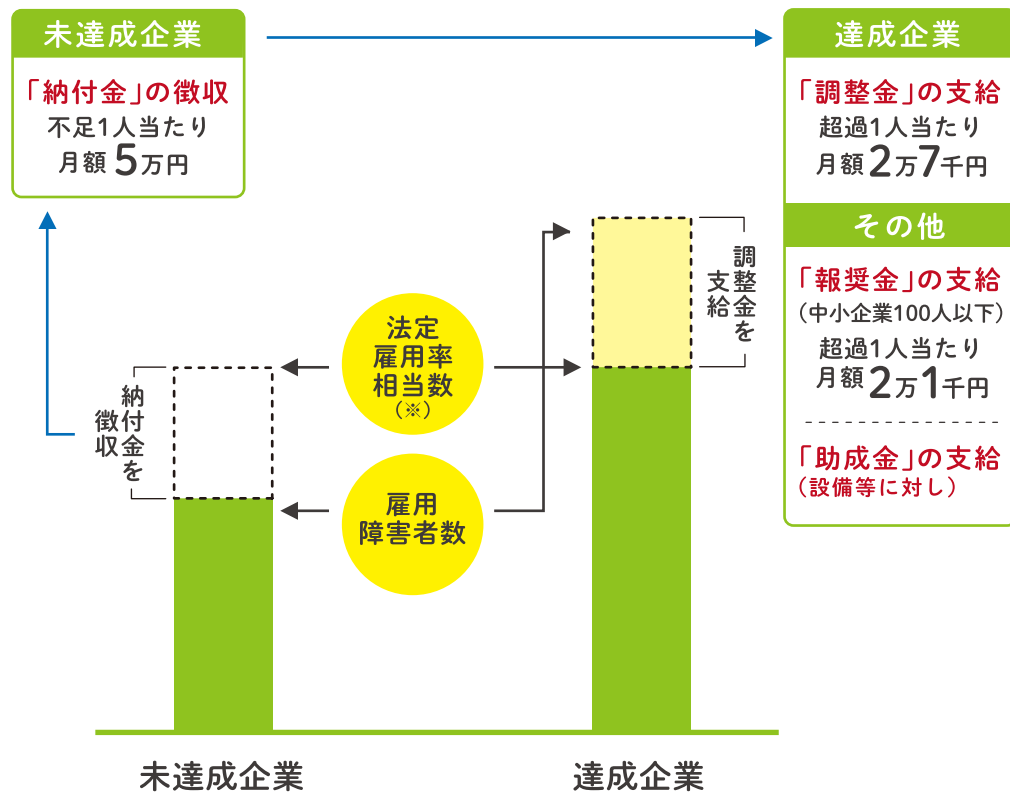
佐賀障害者職業センターでは、事業主の方に障害のある方の雇用に役立つマニュアルや好事例集等の提供を行っています。ホームページからダウンロードしてご活用ください。

① マニュアルの一例



障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給する制度です。



未達成企業
「納付金」の徴収
不足1人当たり
月額5万円

達成企業
「調整金」の支給
超過1人当たり
月額2万7千円

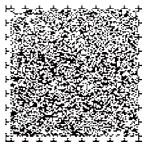
その他
「報奨金」の支給
(中小企業100人以下)
超過1人当たり
月額2万1千円

「助成金」の支給
(設備等に対し)

※常用労働者100人超(常用労働者100人超200人以下の事業主は平成32年3月まで納付金が4万円に減額されます)

《申告・申請窓口》

(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構 佐賀支部
高年齢・障害者業務課



障害者を雇用する企業のためのサポート機関

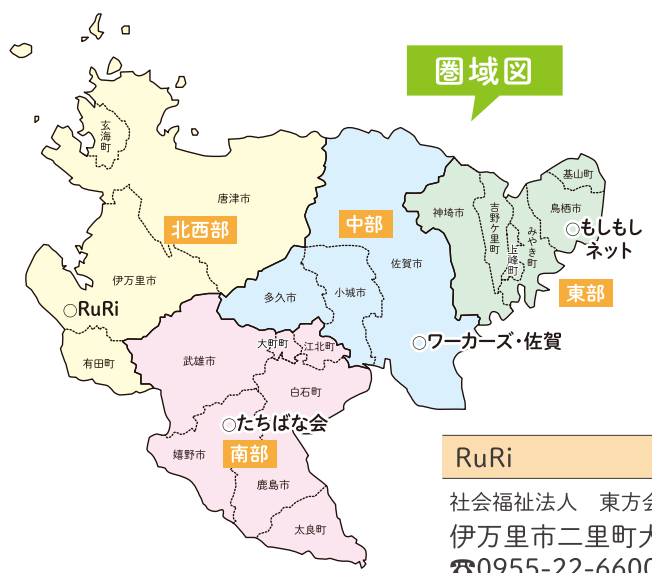
- 佐賀県 障害福祉課 就労支援室 佐賀市城内1-1-59 ☎0952-25-7143
- 公共職業安定所(ハローワーク)

佐賀	佐賀市白山2-1-15	☎0952-24-4361
唐津	唐津市熊原町3193	☎0955-72-8609
武雄	武雄市武雄町昭和39-9	☎0954-22-4155
伊万里	伊万里市立花町通谷1542-25	☎0955-23-2131
鳥栖	鳥栖市東町1-1073	☎0942-82-3108
鹿島	鹿島市高津原二本松3524-3	☎0954-62-4168

- (独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構 佐賀支部

佐賀障害者職業センター	佐賀市天祐1-8-5	☎0952-24-8030
高年齢・障害者業務課	佐賀市兵庫町若宮1042-2 (JR伊賀屋駅前)	☎0952-37-9117

- 障害者就業・生活支援センター



RuRi
社会福祉法人 東方会
伊万里市二里町大里乙3602-2
☎0955-22-6600

たちばな会
社会福祉法人 たちばな会
嬉野市塩田町五町田甲2147
☎0954-66-9093

もしもしネット
社会福祉法人 若楠
鳥栖市弥生が丘2-134-1
☎0942-87-8976

ワーカーズ・佐賀
NPO法人 ステップワーカーズ
佐賀市鍋島3-3-20
☎0952-36-9081

