

支援機関の活用や企業内における 専門人材の育成等による

精神障害者の職場改善好事例集

平成
26年度

障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例から



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

は じ め に

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業所における障害者雇用及び職場定着を進めるため、雇用管理や職場環境の整備等様々な改善・工夫を行った障害者雇用職場改善好事例を募集し、優秀な事例を表彰、広く周知しています。本募集は平成3年度から開始し、近年では年度ごとにテーマを設定し募集を行っております。

平成26年度においては、支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例を募集いたしました。全国の事業主の皆様から多数のご応募をいただき、審査員による厳正なる審査の結果、7事業所の入賞を決定いたしました。

このたび、これらの事例を「支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例集 ー平成26年度障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例からー」としてご紹介します。障害者の雇用促進と職場定着のためにご活用いただければ幸いです。

最後にご応募いただきました事業主の皆様、そしてご協力いただいた関係機関・団体等の皆様にはあらためて感謝申し上げます。

平成27年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

CONTENTS

はじめに	1
目次	2
精神障害者とは	4
用語解説	6



第一生命チャレンジド株式会社 (東京都北区)

8



安心して働ける環境を整え、課題に対して段階的にチャレンジすることで、社員としての成長を促す取組を実現



キーワード

- 1 不安の軽減
- 2 支援機関との連携
- 3 出勤の安定
- 4 コミュニケーションの改善
- 5 職域拡大
- 6 モチベーションアップ
- 7 キャリアアップ
- 8 個人目標の設定



新潟ワコール縫製株式会社 (新潟県新潟市)

14



障害者職業生活相談員と第2号ジョブコーチの役割分担の明確化や定例会議の設定により、所内の雇用管理体制を充実



キーワード

- 1 社内サポート
- 2 業務体制の工夫
- 3 情報共有
- 4 不安の軽減
- 5 相談の工夫

THK株式会社 山口工場 (山口県山陽小野田市)

18



社員の職場復帰に向けて、従業員の不安軽減のため支援機関と連携して社内体制を整備し、円滑な職場定着を推進



キーワード

- 1 支援機関との連携
- 2 情報共有
- 3 社内サポート
- 4 不安の軽減
- 5 社内研修





農業生産法人 株式会社GRA (宮城県亘理郡山元町)

22



就労支援機関などを招いた社内勉強会の開催を契機に、障害のある社員の働きやすい環境の整備、サポート体制の構築を推進



キーワード

- 1 社内研修
- 2 支援機関との連携
- 3 社内サポート
- 4 情報共有
- 5 職務遂行の工夫

株式会社ヨークベニマル 大野目店 (山形県山形市)

26



初めての精神障害者雇用のため、ジョブコーチ支援や各種制度を活用して社内の支援体制を整え、職場定着を実現



キーワード

- 1 支援機関との連携
- 2 不安の軽減
- 3 社内サポート
- 4 職務遂行の工夫
- 5 相談の工夫

グリービジネスオペレーションズ株式会社 (神奈川県横浜市)

30



社長と全社員との1on1(個人面接)やリーダー&サブリーダー制度により、社員一人ひとりの最大限の能力発揮と成長を後押し



キーワード

- 1 社内サポート
- 2 業務体制の工夫
- 3 相談の工夫
- 4 特性配慮

生活協同組合コープかごしま産直センター (鹿児島県鹿児島市)

34



現場と管理本部が一体化した支援体制を整備し、相談できる仕組みを作ることで職員の不安軽減に繋がり、安定した勤務を実現



キーワード

- 1 業務体制の工夫
- 2 社内サポート
- 3 不安の軽減
- 4 相談の工夫

職場改善のために事業所が作成した資料、支援ツール	38
応募いただいた事業所	54
応募状況	55
平成26年度障害者雇用職場改善好事例応募要項	56
入賞事業所の受賞概要	58
障害者雇用を支援する機関	60
障害者雇用を支援する施策	62
地域障害者職業センター一覧	68
高齢・障害者雇用支援センター一覧	69
障害者雇用に関係する情報(文献)	70
障害者雇用に関係する情報(資料等)	72

※この事例集では、障害の表記を法令等で使われている「障害」に統一しました。

■精神障害とは

精神障害は、様々な精神疾患が原因となって起こります。主な精神疾患には、統合失調症、気分障害（うつ病、そううつ病など）、精神作用物質（アルコール、シンナーなど）による精神疾患などがあります。

厚生労働省では、障害者雇用促進のための各種助成金制度などの対象となる精神障害者の範囲を、「精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人」か「統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む）、てんかんにかかっている人」で、「症状が安定し、就労が可能な状態にある人」としています。

また、雇用率の算定対象となる精神障害者の範囲を、「精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人」としています。

なお、てんかんは、WHO 国際疾病分類では「神経系及び感覚器の疾患」の一部とされていますが、厚生労働省の障害者施策においては精神障害者に対する施策の対象としています。

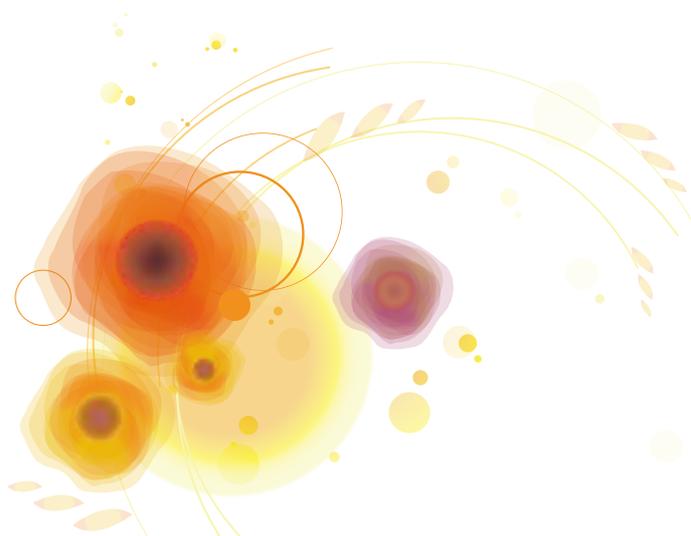
◆統合失調症とは

統合失調症は、およそ120人に1人がかかる病気です。症状が改善した後も日常生活や職業生活に支障をきたすこともあるため、就労支援などの対象となることが多い疾患でもあります。

統合失調症の症状から回復した人によく見られる特徴として、「体力や持続力の乏しさ」「生真面目さや過緊張からくる疲れやすさ」「臨機応変に判断することが苦手」「新しいことに対する不安

の強さ」「細かな指先の動作が苦手」などが指摘されていますが、それらの特徴やその程度は人によりさまざまです。

現在では、薬物療法を中心とした精神医療やリハビリテーションの進歩によって病気から回復し、自立した職業生活を送る人も大変多くなっています。



◆気分障害(うつ病、そううつ病)とは

気分障害は、憂うつや気分の高ぶりなどの気分の浮き沈みが、生活に支障をきたすほどに一定の期間正常を超えた状態となる病気で、その代表は、うつ病(単極性障害)とそううつ病(双極性障害)です。

「うつ」では、一般に身体と精神の両方に症状が現れます。身体症状としては、睡眠障害、食欲低下、性欲減退、頭痛・肩の痛み、疲労感・倦怠感などが見られます。精神症状は、身体症状に隠れて見逃されがちですが、抑うつ状態、日内変動(特に朝方の憂うつ感がひどく、夕方になるにつれて軽くなっていく状態が続く)、集中力低下、注意力散

漫、意欲低下、不安、取り越し苦労、自信の喪失などが特徴的です。身体の症状が強く表面に出て、精神の症状が目立たない「仮面うつ病」と呼ばれるタイプもあります。

「そう」は、「うつ」とは逆に気分の高揚が特徴で、気力や活動性の亢進があります。例えば、社交性が高まり、あちこちに電話をかけたり、話が止まらなかったり、過度の馴れ馴れしさが出たりといった特異な行動が見られることがあります。うつの睡眠障害とは反対に、寝なくても平気であることが多いのが特徴です。このそう状態とうつ状態が交互に繰り返されるのがそううつ病です。



用語解説

(事例をお読みになるあたって)

■就労移行支援 就労継続支援

障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスのひとつです。「就労移行支援」は、一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。「就労継続支援」は雇用契約を結ぶA型と雇用契約を結ばないB型があり、一般企業等への就労が困難な人に、働く場を提供し、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。

■就労支援センター

東京都や埼玉県、神奈川県など、各自治体の施策として任意に設置された支援機関です。就労を希望する障害者や既に就労している障害者に対する支援・相談を行っています。

■障害者就業・生活支援 センター

就職や職場への定着に当たって、就業面における支援とあわせて、生活面における支援を必要とする障害者に対して、身近な地域で、雇用、保健福祉、教育などの関係機関との連携を行いながら、障害者の就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う支援機関です。(平成27年1月現在、全国に計323ヶ所設置。)

■障害者職業生活相談員

※企業内の専門人材

5人以上の障害のある従業員が働いている事業所では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省が定める資格を有する従業員のうちから障害者職業生活相談員を選任し、職業生活の相談・指導を行うよう義務づけられています。(各都道府県の高齢・障害者雇用支援センターで障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施しています。)



事業所の職場改善好事例をお読みいただくにあたり、事例に記載されている支援制度などの用語について、概要をご説明します。

■障害者トライアル雇用 奨励金

p.65をご覧ください

■職業コンサルタント ※企業内の専門人材

障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の障害者介助等助成金の一つです。支給対象となる障害者を5人以上雇用する事業主が、障害者の職場適応や職業能力の開発向上及び職場や自宅における福祉の増進等の職業生活の充実を図るため、一連の相談及び指導を行います。(詳細は機構ホームページで確認してください。障害者雇用納付金制度については、p.62をご覧ください。)

■ジョブコーチ支援 ※第2号ジョブコーチは企業内の専門人材

知的障害者、精神障害者などの職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、事業所、障害者双方にきめ細かな人的支援を行う制度になります。ジョブコーチには地域障害者職業センターに所属する配置型ジョブコーチと、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等に所属する第1号ジョブコーチ、事業主自ら配置する第2号ジョブコーチがあります。

なお、上記のほか、自治体の独自の制度として養成されたジョブコーチも配置されています。

■特例子会社制度

事業主が一定の要件を満たした上で障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立した場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる制度です。

事業主にとってのメリットとして、障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができるといったことが挙げられます。