



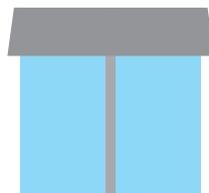
就職困難性の高い障害者のための

職場改善 好事例集

(精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者)

平成27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27年度においては、就職困難性の高い障害者のため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、10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「就職困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者）のための職場改善好事例集 ー平成27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28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
精神障害とは	4
発達障害とは	6
高次脳機能障害とは	7
用語解説	8



株式会社ニッセイ・ニュークリエーション(大阪府大阪市) 10



社員同士が障害を理解し支えあう仕組み作りやヒューマンケア集の作成による情報の共有化など社内外ネットワークを構築して働きやすい職場を実現



- | | | |
|-----------|-------------------|------------|
| 1 配置転換 | 2 不安の軽減 | 3 社内サポート体制 |
| 4 職務遂行の工夫 | 5 スキルアップ | 6 支援機関との連携 |
| 7 社内の理解 | 8 コミュニケーションの改善・工夫 | |



イオンスーパーセンター株式会社(岩手県盛岡市) 16



障害者雇用を進めるため在宅勤務制度を導入するとともに、新たな職務を創出することで、精神障害者や発達障害者のマッチングを実現



- | | | |
|------------|-------------------|------------|
| 1 雇用形態の見直し | 2 職務創出 | 3 社内サポート体制 |
| 4 支援機関との連携 | 5 コミュニケーションの改善・工夫 | |

株式会社ベネッセビジネスメイト(東京都多摩市) 20



個々の適性を見極めた業務配置と受入部署の体制を整えることで、一人ひとりのキャリアアップを実現



- | | |
|------------|-----------|
| 1 配置転換 | 2 不安の軽減 |
| 3 社内サポート体制 | 4 キャリアアップ |

株式会社ザグザグ(岡山県岡山市) 24



障害のある社員へのフォローを専任で行う社員を配置し、社内体制を構築することにより、精神障害者の雇用継続を実現



- | | | |
|------------|------------|-----------|
| 1 社内サポート体制 | 2 社内の理解 | 3 採用方法の工夫 |
| 4 勤務形態の見直し | 5 支援機関との連携 | |

総合メディカル株式会社(福岡県福岡市) 28



「ハイブリッド型勤務」(職務内容と勤務場所を複数組み合わせさせた勤務形態)を実施し、関係機関と連携して障害のある社員の特性を把握し、強みを生かす取組を推進



- | | | |
|------------|---------|------------|
| 1 配置転換 | 2 不安の軽減 | 3 勤務形態の見直し |
| 4 支援機関との連携 | | |



ヤマト運輸株式会社青森主管支店青森ベース店 (青森県青森市) 32



障害者雇用を進めるため、障害者職業生活相談員と現場の社員がそれぞれの役割を担い、ナチュラルサポートを実現



- 1 採用方法の工夫**
- 2 社内サポート体制**
- 3 支援機関との連携**

株式会社エースソリューション (東京都港区) 36



雇用前実習で障害特性を把握して、本人と職務とのマッチングを実施。社内体制を整備し、支援機関と密接に連携して職場定着を実現



- 1 職務創出**
- 2 不安軽減**
- 3 配置転換**
- 4 採用方法の工夫**
- 5 社内サポート体制**
- 6 支援機関との連携**

株式会社湘南ゼミナールオーシャン (神奈川県横浜市) 40



高いモチベーションを維持する様々な工夫、社員が強みと苦手を相互に共有してチームとして働く仕組みの構築、支援機関との緊密な連携により職場定着を実現



- 1 職務遂行の工夫**
- 2 不安の軽減**
- 3 コミュニケーションの改善・工夫**
- 4 モチベーションアップ**
- 5 体調管理**

はーとふる川内株式会社 (徳島県徳島市) 44



高次脳機能障害の状況をアセスメントし、社内の支援体制を整えてOJTで業務上の課題に一つひとつ丁寧に対応。支援機関とも連携し、業務能力の向上を実現



- 1 職務創出**
- 2 職務遂行の工夫**
- 3 社内サポート体制**

社会福祉法人川上福祉会くすの子保育園 (鹿児島県鹿児島市) 48



ジョブコーチ支援を活用し、高次脳機能障害の特性に応じたマニュアルの作成や職務の切り出しを行うことで、仕事への責任感や意欲を後押し



- 1 職務創出**
- 2 職務遂行の工夫**
- 3 勤務形態の見直し**

職場改善のために事業所が作成した資料、支援ツール	52
応募いただいた事業所	66
応募状況	67
平成27年度障害者雇用職場改善好事例応募要項	68
障害者雇用を支援する施策	70
地域障害者職業センター一覧	76
高齢・障害者業務課一覧	77
障害者雇用に役立つ資料(報告書等)	78
障害者雇用に役立つ資料(マニュアル等)	80

※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100人に1人弱がかかる頻度の高い病気です。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」「細かい指先の動作が苦手」「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」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、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（単一性障害）とそううつ病（双極性障害）です。うつ病では、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、食欲不振、性欲減退、頭痛・腰痛・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。うつ病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。



■ 発達障害とは

発達障害は、発達障害者支援法において、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとされています。

発達障害者の中には、精神障害者保健福祉手帳や療育手帳の交付を受けて障害者雇用における支援施策を活用している人たちも少なくありませんが、そのどちらの手帳も持たない発

達障害者についても、障害者の雇用支援施策が適用できる場合もあります。

発達障害の特性として、社会性・想像力・コミュニケーションの三つの側面に独特な特徴を持っている人が多いほか、不注意、衝動性、多動性、感覚過敏、運動や読み、書き、計算の苦手さといった特徴を有している人もいます。

特性の現れ方は多様であるため、一人ひとりに合った支援が必要となります。

◆ 自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害

自閉症は、3つの特徴（社会性の障害、コミュニケーションの障害、こだわりが強く、興味や行動が極めて限られている障害）の組み合わせとして診断されます。

社会性の障害の例として、「人への反応や関心が乏しすぎたり、逆に大きすぎたりして、対人関係がうまく結べない」、「指示されているルールは守れるが、職場の暗黙のルールに混乱する」、「注意されると、相手が自分を敵視しているように感じてしまう」ことがあります。

コミュニケーションの障害の例として、「言葉や表情、ジェスチャーなどの手段をうまくつかえないことがある」、「上司や同僚に対する接し方がうまくできない（誰にどう接して良いのかわからない）」、「指示がわからないときに、タイミングよく質問することが苦手」なことがあります。こだわり等の障害の例として、「活動や興味の範囲が

著しく制限されている」、「立場を変える、場を理解するなどうまくできない」、「変化を恐れる」、「複数のことを担当すると、どれを優先するのかわからなくなる」、「時間や場所などの予定が変更になると不安になる」ことがあります。

このほかにも、感覚過敏、不器用さなどがある場合もあります。

なお、新しい診断分類では、「広汎性発達障害」にかわって「自閉症スペクトラム障害」という診断名が使われることとなります。「スペクトラム」という言葉は、連続しているという意味で使います。自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害の間に明確な線引きをすることは困難であり、むしろ知的障害を伴う自閉症から高機能自閉症、アスペルガー症候群まで全てがつながっているという考え方から、これらをまとめて「自閉症スペクトラム障害」といいます。

◆注意欠陥多動性障害 (ADHD) とは

注意が散漫で気が散りやすい「不注意」や、じっとしてられないといった「多動性」、何か思いつくと後先考えず行動してしまう「衝動性」などが特徴です。

不注意の例として、「言われたことを聞いていない」、「毎日の活動や約束を忘れてしまう」ことが

あります。

多動性や衝動性の例として、「じっとしてられない」、「落ち着かずそわそわしている」、「話しすぎる」、「質問が終わる前に答えてしまう」、「順番を待つことができない」、「他人の邪魔をしたり干渉したりする」ことがあります。

◆学習障害 (LD) とは

一般的には、全般的な知的発達の遅れがないにも関わらず、読み、書き、算数（計算能力等）の特定の領域に困難さが見られる場合をいいます。

読み書きの障害の例として、「文字の区別ができない」、「うまく文字を書くことができない」、「文字を書いても鏡文字になってしまう」、「句読点が

打てない、助詞のつけ方がわからない」ことがあります。

算数の障害の例として、「足し算の繰り上がりがわからない」、「数字や図形を正しく写せない」、「買い物をしてもおつりの計算ができない」ことがあります。

■高次脳機能障害とは

高次脳機能障害は、脳出血、脳梗塞、くも膜下出血などの脳血管障害や交通事故などの外傷性脳損傷などが原因で脳に損傷を受けると、片まひなどの身体機能の障害や視覚・聴覚などの感覚機能の障害だけでなく、注意・知覚・学習・記憶・判断・言語・思考などの高次の精神機能の低下や喪失が生じます。脳の損傷部位や大きさ、損傷のされ方の違いによって、さまざまな症状が現れます。

記憶障害：見たことや聞いたことをすぐに忘れてしまう、忘れたことの自覚がない、新しい

ことが覚えにくい、昨日までできていたことを忘れる・できなくなるなど。

注意障害：一つのことに集中できない、同時に物事をこなせない、他のことに行動を切り替えられないなど。

遂行機能障害：計画が立てられない、課題や作業を正しい方法で続けられないなど。

社会的行動障害：子どもっぽくなったり周囲に依存的になる・怒りっぽくなる・突然泣き出すなど感情のコントロールが困難になる、周囲に無関心になる、意欲に欠けるなど。

用語解説

(事例をお読みになるにあたって)

■就労移行支援(事業所) 就労継続支援B型

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。

■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10月現在、全国に計327ヶ所設置。)

■障害者職業生活相談員

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。)

■障害者トライアル雇用 奨励金

p.73をご覧ください

この好事例集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。

■ジョブコーチ支援

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訪問型ジョブコーチ、事業主自ら配置する企業在籍型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うことが挙げられます。

■発達障害者支援センター

発達障害児（者）への支援を総合的に行うことを目的とした専門機関です。発達障害児（者）とその家族が豊かな地域生活を送れるように、保健、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携し、地域における総合的な支援ネットワークを構築しながら、発達障害児（者）とその家族からのさまざまな相談に応じ、指導と助言を行っています。（平成27年9月現在、全国に計88ヶ所設置。）