

第1 就職活動の開始にあたって

1 精神障害者の就職にあたっての課題

(1) 事業所が精神障害者を雇用するにあたっての懸念

精神障害者の就職活動を支援する際、指導員は事業所が精神障害者を雇用するにあたって不安に感じている点を理解しておく必要があります。

平成 24 年 8 月に出示された障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書「障害者の雇用に関する事業所アンケート」によると、現在精神障害者を雇用している事業主が、精神障害者の職場での能力、特に職務遂行面において「問題あり」と感じている点は以下のとおりとなっています。

<事業主が「問題あり」と感じている点 職務遂行面>

- ・とっさの事態に対する判断力の不足
- ・指示に対する理解力の不足
- ・職務への集中力の不足
- ・職務遂行の正確さの欠如
- ・職務遂行の能率の低さ

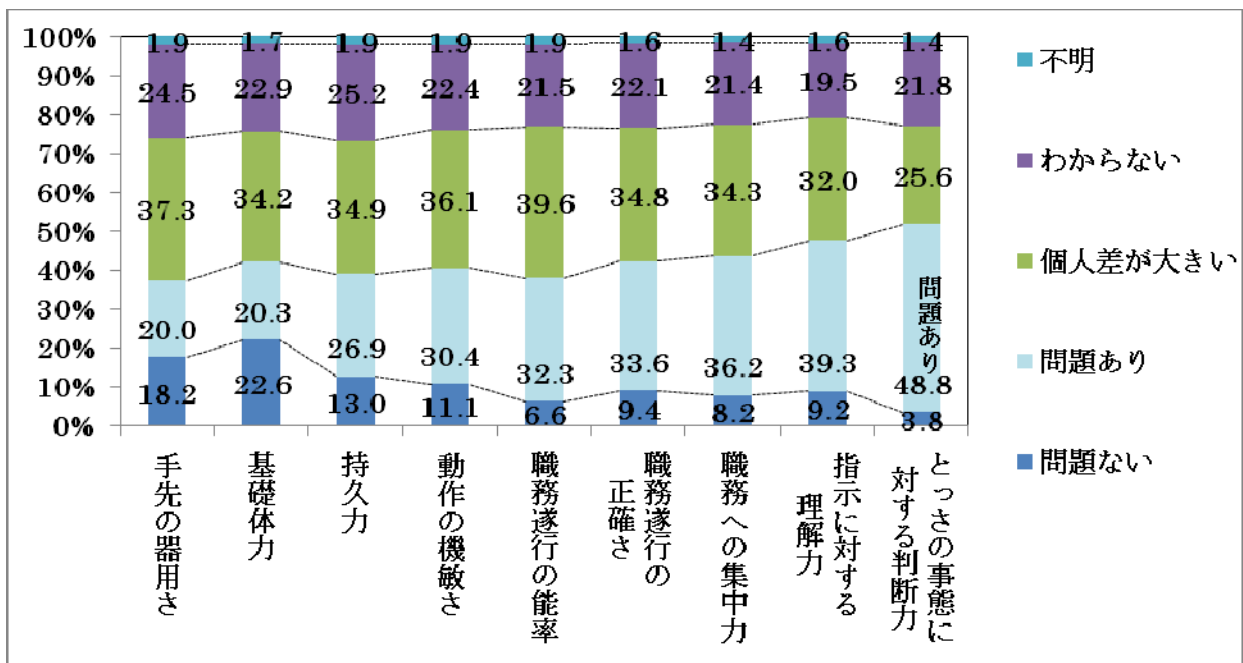


図1-1 職場での能力（職務遂行面、N=424 事業所）

（資料出所） 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書
「障害者の雇用に関する事業所アンケート」（平成 24 年）

前項と同様に精神障害者の職場での能力、特に職場適応面において「問題あり」と感じている点は以下のとおりとなっています。

＜事業主が「問題あり」と感じている点 職場適応面＞

- ・精神的なタフさの欠如
- ・症状の不安定さ
- ・円滑な人間関係構築の困難さ

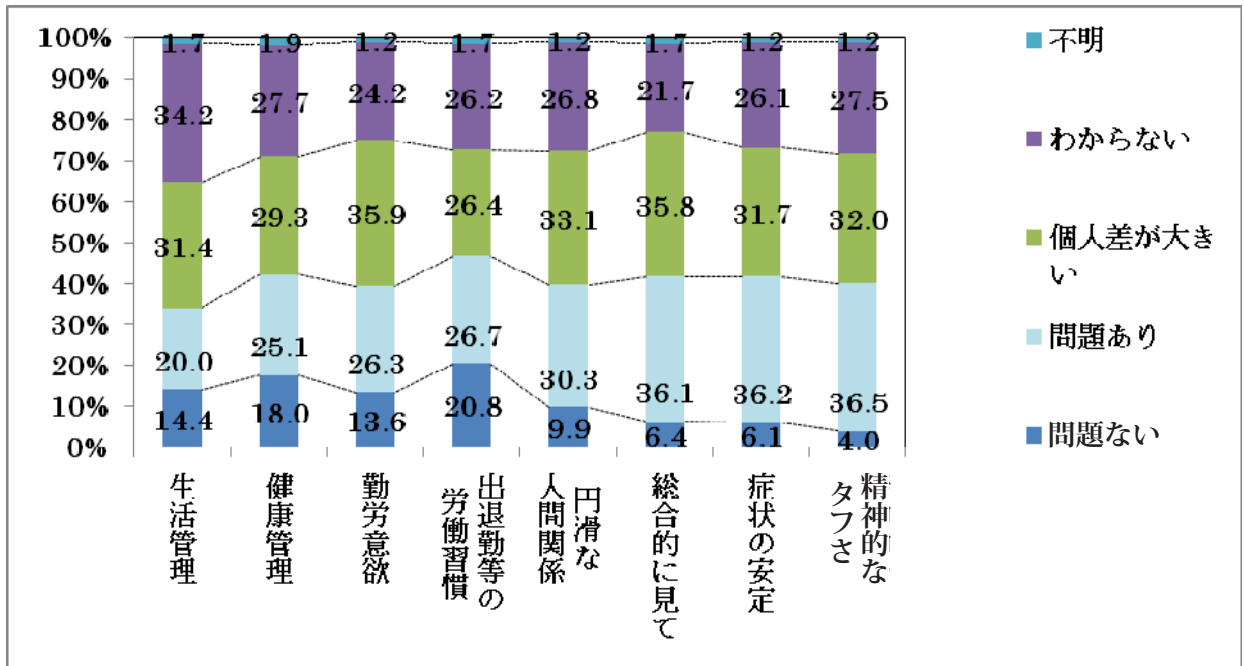


図 1-2 職場での能力（職場適応面、N=424 事業所）

（資料出所） 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書

「障害者の雇用に関する事業所アンケート」（平成 24 年）

指導員は、これらの点が事業所が精神障害者を雇用するにあたっての懸念となっていることを認識し、職業訓練及び就職活動の支援を行うことが必要です。また、精神障害者の雇用経験が無いことによる、漠然とした不安を抱える事業所が多いことを理解し、就職活動支援を行うにあたって事業所の不安を解消するための具体的な事前準備を講じることも大切です。

(2) 精神障害者の職務遂行上の特性

精神障害者には、様々な症状があり事業所における職務遂行にあたって、継続的な支援を必要としています。

職務遂行上現れやすい特性を表1-1にまとめました。特性と対応法の詳細については『精神障害者編I』の「第1 障害特性及び配慮事項について 3 精神障害者の職務遂行上の特性と対応方法について (P.9～)」を参照してください。

表1-1 職務遂行上現れやすい特性の一覧

疲れやすい傾向がある
注意や集中が途切れやすい
客観的な自己理解の不得手さ
臨機応変な対応が苦手
不安を感じやすい
失敗による自信を失いやすい
新しい環境に慣れることに時間がかかる
動作が緩慢になりやすい
自主性・自発性が見られにくい
視点の転換を苦手としている・発想力が弱い
整容面への関心の薄さ
社会性の未熟さ
複雑な情報の理解が難しい
会話が乏しい・会話にまとまりが無い
物事への取組が消極的になる
いらだちや焦りを感じやすい
活動的になり、じっとしてられない

これらの特性を踏まえた就職活動のアプローチ方法について、「第2 就職活動に向けた支援内容について (P.6～)」及び「第3 就職活動の実施・進め方について (P.27～)」において後述します。

2 就職支援の流れ

『精神障害者編Ⅰ』及び前項で述べたように、精神障害者は様々な職業上の課題があるため、就職及び職場定着に向けた支援として特定の職種（職務）に関する技能の習得に加え、職場に適応するための指導や健康管理、日常生活リズムの維持、服薬管理といった日常生活の安定に関する支援も必要となります。また、精神障害のある訓練生の就職及び職場定着を実現するためには、訓練生自身の技能習得及び職場適応に加え、日常生活の安定性を維持する能力も必要です。さらに、事業所からは障害特性の理解と円滑な職務継続のための一定の配慮を得ることも必要になります。そのため、就職支援においては、「訓練生に対する支援」と「事業主に対する支援」を一体的に進め、事業所見学や面接、職場実習といった双方が介する様々な機会を通じて、訓練生の特性や能力と、事業所の職務や職場環境といった点のマッチングを図ることが必要です。

「訓練生に対する支援」では、上述のとおり障害特性に配慮した技能訓練と日常生活の安定に関する支援を行い、得意な技能分野を伸ばします。そして、訓練生が自ら訓練受講を通して自分の得意、不得意について整理し、自己認識を深め、就業イメージを確立する必要があります。また、ビジネスマナー、職場で必要なコミュニケーション（報告・連絡・相談）といった職業準備性向上の支援を行うことも重要です。

「事業主に対する支援」では、事業主のニーズを把握し、訓練生の障害特性や配慮事項を具体的に伝えることで不安の軽減を図ります。また、就職後も職業生活面の課題等への対応が必要となる場があることから、能開施設が関係機関と連携を図りながらフォローアップを行っていくことが重要です。

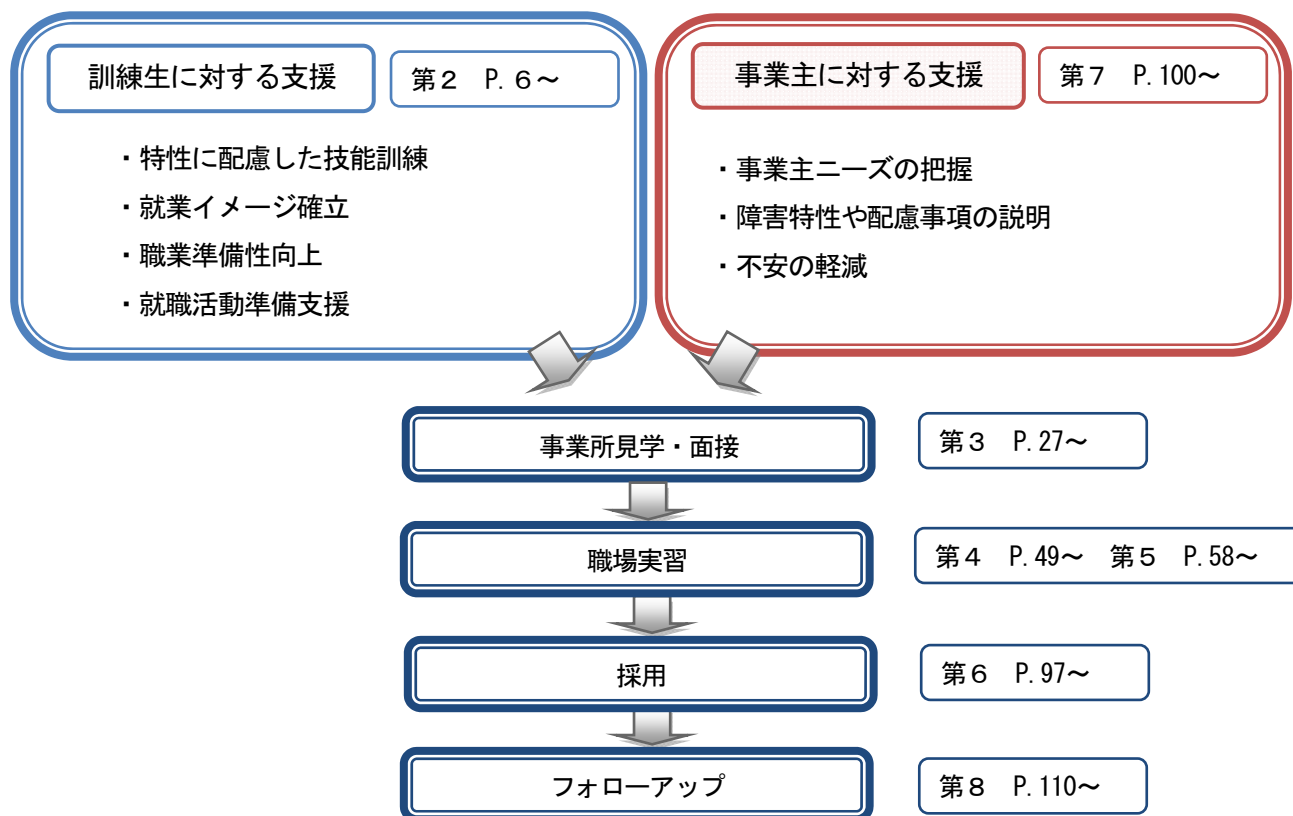


図1-3 就職支援の流れ

なお、職場実習は、就職活動の過程で急遽実施が決まる場合も少なくありませんが、事業所ニーズや職場環境（例：実際の職務内容、作業方法、作業スピード、職場でのマナー）を把握した上で十分な事前準備訓練（以下、「事前訓練」という）を行って臨むことにより、訓練生と事業所の双方に対する支援を効果的に実施することができます。

実施にあたって、指導員は職場実習開始前に事業所を訪問し、事業所ニーズを把握するとともに、事業所ニーズと訓練生のニーズや能力を勘案した職場実習計画書を作成し、事前訓練の内容を検討します。事前訓練は、可能な限り実習で担当する職務に近い内容とすること、報告や連絡といった職場でのコミュニケーションも事業所に近い形で実施すること、休憩の取り方についても具体的な方法（休憩時間・場所・回数）を決めておくことが大切です。

一方、事業所に対しては、職場実習を通して障害特性に応じた職場環境の調整、上司や同僚による業務管理、指導上の配慮への助言を行います。このためには訪問支援を実施し、指導員による助言を通じて実習開始時から事業所担当者が安心して対応できるようにしておくことが大切です。

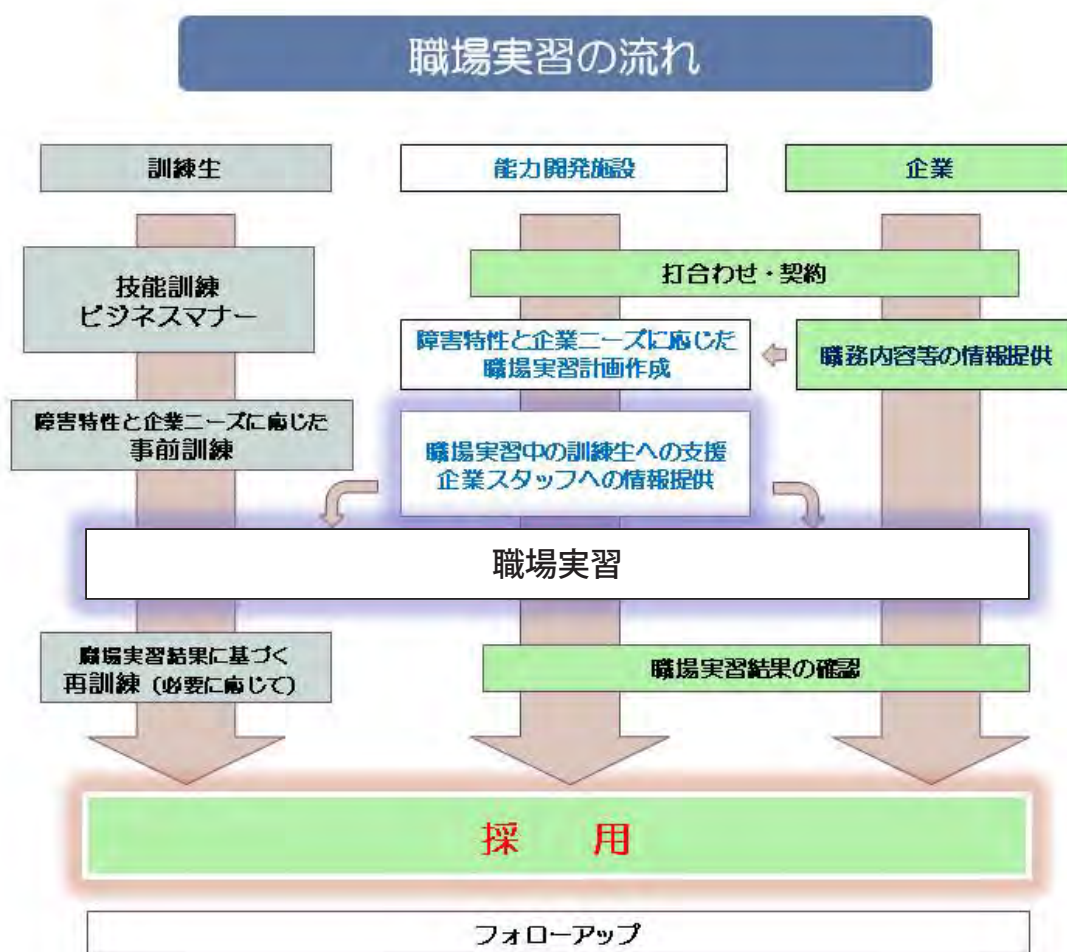


図 1-4 職場実習の流れ