

## 第7 事業主に対する支援

### 1 事業主ニーズの把握

#### (1) 事業主からの問い合わせへの対応

能開施設は事業主や事業所の採用担当者と障害者の雇入れについて直接相談する機会があります。訓練生の面接や職場実習に同行する場合や、修了生をすでに雇用している事業所やハローワークの紹介により能開施設に関心を持った事業所、またホームページを見て問い合わせたという事業所など様々です。いずれの場合も、障害者を雇用したいという希望は同じですが、ニーズの詳細は事業所ごとに異なります。

特に、初めて障害者を雇用する事業所は、何から取り組んだらよいかかわからず不安や疑問を抱えていると思われる。能開施設に相談することで、不安や疑問が軽減し、障害者雇用を進める第一歩となる可能性があります。問い合わせを受けた指導員は事業所のニーズを正しく把握し、ニーズに沿った対応ができるようにすることが必要です。

#### <事業所からの問い合わせがあった時の確認事項>

- ・事業所名、担当者の所属、氏名
- ・当施設をどこで知ったか  
(修了生を雇用している事業所については修了生の状況)
- ・問い合わせの目的や要望
- ・連絡先、連絡方法

#### (2) 事業主ニーズの把握と整理

事業所から問い合わせの目的や要望を確認した後に、詳細なニーズ把握を行います。具体的には、能開施設への来所による雇入れ相談の機会を設定するとよいでしょう。

雇入れ相談の中では、事業所の基本情報（業種、規模、場所、想定される職務内容、設備、雇用条件等）を確認します。さらに、雇用を検討している障害者のイメージや雇入れの時期、そのための準備状況についても確認することが必要です。

すでに障害者を雇用している事業所については、雇入れを検討している障害者のイメージ、職務内容、時期について明確な計画をもっている場合があります。

一方、初めて障害者雇用を検討している事業所の場合、障害者雇用についての知識が十分でなく、障害や制度に関して多くの質問が出る場合があります。質問にはできるだけ回答するよう努めますが、制度については窓口を紹介し、正確な情報を伝えるようにします。（「第9 就職支援に必要な基礎知識（P.119）」参照）障害者雇用のイメージをより明確にする上で、訓練場面を見学してもらうことは有効な方法です。採用担当者が実際に訓練の様子を見ることで、職務内容や職場環境の整備について検討する材料を提供することにつながります。また、より多くの訓練生について雇入れ

の機会を広げることにつながる可能性があります。

なお、見学にあたっては、事前に訓練生の了解を得ておくとともに、個人情報の取扱に十分注意し、訓練に支障がないよう事前に準備しておく必要があります。

**<雇い入れの相談時に把握すべき基本情報>**

- ・ 事業所の業種、規模、場所
- ・ 想定される職務内容、設備
- ・ 雇用条件
- ・ 雇用を検討している障害者のイメージ
- ・ 雇用に向けた準備状況
- ・ 雇用に向けた今後の予定・計画

次に事業所への精神障害の特性と対応の説明について述べます。

## 2 障害特性と対応の説明

### (1) 精神障害者全般の特性と対応の説明

事業所から「精神障害者の特性が分からない」、「どう接したらよいか分からない」といった質問があった場合、事業所が抱えている精神障害に対するイメージを把握しつつ、できるだけ現実に則した理解へと導いていくことが大切です。能開施設から事業所へ情報提供する内容の例は以下のとおりです。

#### <事業所への情報提供例>

- ・ 訓練生の障害状況は一人一人異なること
- ・ 訓練生の出席状況  
(定期的な通院治療や服薬により、症状が安定している訓練生が多いこと)
- ・ 訓練により身に付いた技能
- ・ 修了生が就職した事例

応募を希望する訓練生がいる場合には、その訓練生の障害に関する説明へと進めていきます。精神障害者の特性説明の例は以下のとおりです。

#### <精神障害者全般の特性の説明例>

- ・ 精神障害というのは脳内で情報の伝達が何らかの理由でうまくいっていない状態の総称を意味すること
- ・ 精神障害には、うつ病、統合失調症といった異なる疾患があること
- ・ 統合失調症は幻聴・幻覚といった症状が知られているが、訓練生の多くは服薬により症状が抑えられていること
- ・ 気分障害（うつ病を含む）の訓練生の多くは、服薬により安定して訓練を受講していること
- ・ 精神障害者は全般に易疲労（疲れやすさ）があるが、それ以外は個人差が大きいこと

## (2) 訓練生の障害特性と対応の説明

個別の障害特性を伝える際のポイントは「働くことができること」「得意なこと」及び「苦手な場面・状況とその対処方法」となります。注意しなければならないのは、訓練場面でうまくいっている対処方法が事業所の中でも実施・対応可能かどうかの見極めになります。

訓練生が必要とする環境上の配慮や能力を発揮できる指示の出し方は、事業所にとってはそれまでに実施したことのない対応になることもあります。そのため事業所にとって過度の負担にならないような配慮方法を検討することが必要です。面接時に自己紹介状に記載して伝えたり、職場実習の訪問支援の機会を通じて直接伝えるといった方法により、事業所に対してできるだけ具体的に説明することが重要になります。以下に、障害特性と対応の説明例を示します。

### <訓練生の障害特性と対応の説明例>

#### 例1 勤務時間の調整

寝起きの覚醒が悪く、疲れやすいため、勤務時間の調整をお願いする必要があります。勤務時間や勤務日数の短縮を希望していますので、短時間勤務から始めることについて相談させてください。

#### 例2 個別面談の調整

自己紹介状に「配慮していただきたいこと」として「質問することができずに、わからない不安をため込みやすいので、終業前に10分程度担当者と個別に一日のふりかえりをしてもらえると安定します」と書いています。能開施設と同様の対応は難しいと思いますが、定期的な相談の設定について検討をお願いします。

### 3 事業主・現場従業員が抱えている不安の具体的な軽減方法

#### (1) 職場実習

事業主にとって就職を希望する訓練生の状況を最も理解しやすい方法として職場実習があります。職場見学や面接だけでは分からない具体的な障害特性や配慮事項、技能レベル、職業準備性の習得状況について、職場実習を行うことにより具体的に体験を交えて伝えることができます。

また、事業所に対して指導方法を具体的に伝えるための期間でもあります。

個々の障害特性にもよりますが、初期緊張が過度に強い場合には環境に慣れることに時間がかかるため、採用前の実習期間を2～3週間と長めに設定することで、採用後早期に本来の力を発揮できる場合もあります。さらに、易疲労の傾向が強い場合には、実習初日を水～金曜日、週の後半に設定することにより初期疲労を抑えることもできます。

職場実習の詳細については「第4 職場実習の実施(P. 49～)」を参照してください。

#### (2) 従業員向け研修会

障害者雇用を進めていくためには、事業主、事業所の採用担当者はもとより、受入れ部署の社員が障害者雇用に関心、理解を持つことが重要です。それには精神障害者とともに働く現場従業員の不安を軽減し、適切かつ継続的な配慮を依頼する必要があります。

特に、初めて精神障害者の雇用を行う事業所の場合、従業員向けの研修会はそのための非常に有効な手段となります。

能開施設の指導員が事業所に出向き、社内会議や社員研修、部署ミーティングにおいて、精神障害者の特性や配慮事項、対象となる訓練生の特性や配慮事項について説明します。可能であれば関係機関の協力を仰ぐことも以後の長期的な支援を行うにあたって有効です。

精神障害のある修了生に関する就労事例を紹介することで従業員の理解が深まることを期待できます。事例を紹介する場合は、成功事例だけではなく、対応に苦慮したり、離職に至ってしまった事例を紹介することもよいでしょう。その際には、原因とどうすれば適切に対応できたかという方法も併せて示すことで従業員の不安軽減を図ります。

こうした取り組みは、事業所の障害者雇用に関する不安を軽減するだけでなく、研修会で説明した指導員や関係機関の職員が事業所との良好な関係を作ることにもつながり、継続した支援の実施やさらなる精神障害者雇用を拡大する上でも重要となります。

なお、研修会で説明する時は、訓練生自身が作成した自己紹介状や職業訓練状況を説明する資料をもとに、職業訓練期間中のエピソードをできるだけ具体的に説明すると事業所も理解しやすいでしょう。ただし、その際には、説明する内容や提示する資料について、必ず訓練生（必要に応じて家族）の了解を得ておく必要があります。

職業訓練状況を説明する資料には、就職活動に際して準備した職業訓練の成果物や職業訓練状況説明用の資料が活用できます。訓練状況を撮影した写真や動画を利用して視覚的に説明するとより効果的です。詳細は「第3 就職活動の実施・進め方について 2 事業所に対する受入れ促進の働きかけ (P. 43～)」を参照してください。

また、就労支援機関が主催する事業主向けの研修会への参加を促すことも不安の軽減につながります。近年では障害者雇用担当者を対象とした研修会等が各地で開催されています。能開施設で情報を収集し、相談時に事業所に情報提供することも有効な支援方法といえます。

#### <従業員向け研修会で取り上げる内容>

- ・一般的な精神障害者の特性と対応
- ・就労事例
- ・雇用や実習の対象となる訓練生の特性と対応
- ・職業訓練状況
- ・協力をお願いしたい事項

### (3) 事業主に対する援助制度

障害者の雇用機会の拡大と事業主の経済的負担を軽減するために、各種援助制度(都道府県労働局やハローワーク、地域障害者職業センター、高齢・障害者雇用支援センターが窓口)があります。これらの援助制度を活用することも事業主の負担の軽減につながります。詳細については、「第9 就職支援に必要な基礎知識 3 精神障害者に対する雇用支援制度等について (P. 120～)」を参照してください。

### (4) 精神障害者の雇用に役立つマニュアルや事例集

精神障害者の雇用管理に関するマニュアルや事例集が厚生労働省、当機構から発行されています。雇用経験のない事業所に障害特性や配慮事項といった説明を行う際の資料として活用できます。

#### <精神障害者雇用管理マニュアル>

<http://www.jeed.or.jp/data/disability/occupation/list.html#sec04>

#### <精神障害者のための職場改善好事例集>

[http://www.jeed.or.jp/activity/education/h21\\_kaizen\\_jirei.html](http://www.jeed.or.jp/activity/education/h21_kaizen_jirei.html)

#### <精神障害者と働く 障害者雇用マニュアル コミック版>

[http://www.jeed.or.jp/data/disability/employment/emp\\_ls\\_comic.html](http://www.jeed.or.jp/data/disability/employment/emp_ls_comic.html)

#### <精神障害者雇用事例集「精神障害者とともに働く」>

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaihakoyou/shisaku/jirei/tomonihataraku.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shisaku/jirei/tomonihataraku.html)

## 4 事業主支援の実際

### (1) 事業主支援の方法

事業所における障害者雇用のステップとそれぞれの段階における主な事業主支援の方法については図7-1のように整理することができます。

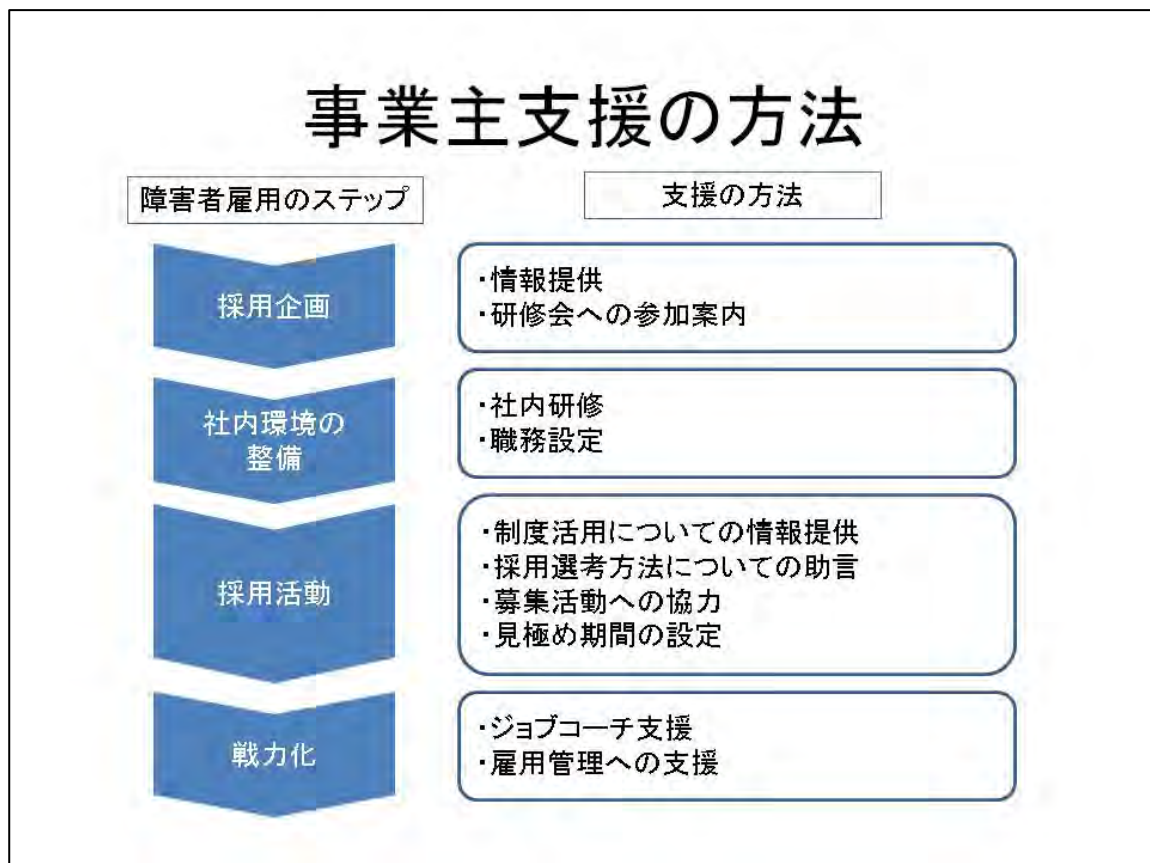


図7-1 事業主支援の方法

(資料出所) 職業リハビリテーション学会編

『職業リハビリテーションの基礎と実践』中央法規出版、2012年を参考に作成

「採用企画」の段階では、事業所が障害者雇用の意義・目的を明らかにし、社内コンセンサスを形成するための基礎となる時期と考えられます。初めて障害者を雇用する事業所においては、精神障害者の雇用について具体的に検討したことがない場合も少なくありません。精神障害のある訓練生について、その特性や訓練状況、修了生の就職事例について具体的な情報提供を行いながら、事業主の理解を深めていく必要があります。

訓練場面の見学も提案し、職務内容や職場環境の整備について検討する材料を提供します。「第7 事業主に対する支援 1 事業主ニーズの把握 (P.100～)」「第7 事業主に対する支援 2 障害特性と対応の説明 (P.102～)」を参考にしてください。

また、他の就労支援機関が行う研修会について提案することもできます。

「社内環境の整備」の段階では、社内研修の提案ができます。前述の「第7 事業主に対する支援 3- (2) 従業員向け研修会 (P.104~)」を参考にしてください。

精神障害者雇用の意思はあるものの、社内のどの部署でどのような作業をしてもらうか職務設定に苦慮している事業主に対しては、能開施設の指導員が事業所に出向き、職務分析や実際に担当できる職務の切り出しを実施するといった支援が有効です。以下に職務分析のポイントを示します。

#### <職務分析のポイント>

- ・どの程度の身体的、精神的負荷がかかるのか
- ・どのような内容の作業、動作から成り立っているのか
- ・どのようなやり方、手順で、何を行うものか
- ・なぜ、その方法で行うのか
- ・いつ、どこで行うのか
- ・どのような機械や道具、材料を使用するか
- ・どのような環境（物理的、人的）で行うのか
- ・どの程度の知識や能力、注意力、判断力、正確さ、巧緻性が必要とされるのか
- ・どの程度の責任が発生するか（納期などを含む）
- ・作業環境、手順、内容の工夫をする余地があるか

職務の切り出しについては、自社の業務内容及び業務の流れを熟知している事業所担当者と協力して行います。職務の切り出しのイメージについては「第4 職場実習の実施 図4-3 (P.52)」を参照してください。

職務分析実施後、訓練生が担当可能な職務を提示することで、雇い入れに向けたスケジュールの相談に進むことができますし、職場実習についての提案も可能になります。

「採用活動」の段階については、制度の活用についての情報提供、採用選考方法についての助言といったより具体的な支援が必要になります。制度の活用については、能開施設だけでは対応できない内容も多いため、ハローワークや就労支援機関と連絡・調整しながら正確な情報を提供しましょう。「第7 事業主に対する支援 3- (3) 事業主に対する援助制度 (P.105~)」を参考にしてください。なお、見極め期間の設定として、通常採用試験は書類選考、面接という流れを踏むことが多いですが、精神障害者については職場実習が有効であることを説明し、実施に向けての提案を行います。

「戦力化」の段階では、採用後の雇用管理に関する支援を行います。精神障害のある訓練生の場合、再発予防に向けた体調管理が必要ですので、フォローアップはたいへん重要です。就労支援機関と連携し、必要に応じてジョブコーチ支援を依頼する場合があります。技能面の課題改善や新たな技能が必要な場合は、能開施設として在職



者訓練を提案することができます。詳しくは「第8 フォローアップと関係機関との連携 (P.110～)」で後述します。

次に能開施設が行う事業主支援事例を説明します。

## (2) 事業主支援事例

### <事例 1>

- ・修了生の「戦力化」に向けた定着支援から採用機会が広がった事例

#### (事業所概要)

事業内容：印刷、製本、データ入力、書類の電子化等事務処理全般に関する業務。

従業員数：30人程度

状況：特例子会社(親会社は建物管理等を事業内容とする3,500人規模の事業所)。雇用率達成事業所で在籍障害者の障害種別も多岐に渡ります。障害者職業生活相談員の他、社会福祉士や精神保健福祉士といった有資格者も在籍しており、設立して3年程となりますが離職者はごくわずかに留まっています。

#### (支援概要)

当該事業所からの支援依頼は、修了生の勤務状況と処遇に関する相談がきっかけでした。身体障害のある修了生が精神的な不調を理由に欠勤や早退を繰り返しており、仕事には真面目に取り組むが成果に結びつかないため支援の依頼がありました。

まず、事業所を訪問し、事業所担当者および修了生との面談による状況確認を行いました。その中で、入社時に使用していたパソコンが機種変更になったことがわかりました。改めて、本人の職務内容を確認したところ、パソコン技能のスキルアップが必要と考えられたことから、能開施設における在職者訓練を提案しました。在職者訓練受講後、修了生が安定して勤務できるようになったことで、その後、当該事業所より業務拡大とそれに伴う増員に関する情報提供を受けました。精神障害のある訓練生の職場実習を提案し、その後採用に至りました。

### <事例 2>

- ・求職者情報への問い合わせから「採用計画」「社内環境の整備」「採用活動」について支援した事例

#### (事業所概要)

事業内容：時計や電子機器等の営業、販売および販売店運営。

従業員数：750人程度

状況：親会社は上記商品の企画、製造、販売等を主な事業内容とする連結で12,000人規模(単体では2,500人規模)の企業です。当該事業所は、本社人員は100名弱規模で他の従業員は主に各地域の販売店勤務となっています。雇用率は未達成の状況で、採用活動に関する相談がありました。

支援依頼のきっかけは、求職者情報への問い合わせでした。採用担当者は障害者雇用に対し積極的で、自ら精神障害者に関する勉強や情報収集に取り組んでおり、障害者の求職状況を勘案し精神障害者の採用を考えたい、従業員に対する啓発についても同時に取り組んでいきたいという意向でした。ただし、親会社の意向もあり当初の採用に関しては聴覚障害者を希望していました。

#### (支援概要)

事業所の状況を勘案し、まずは問い合わせへの対応として、聴覚障害のある訓練生の雇入れに向けてハローワークの手続きについて説明しました。当該訓練生の内定と並行して、事業所を訪問し、採用担当者とその上司の人事責任者、管理職同席のもとで雇入れ相談を実施しました。この相談内容を受け、事業所の人事責任者と親会社の人事部門とで相談を重ね、精神障害のある訓練生の採用について検討していくことになりました。従業員向け研修会を提案したところ、すぐに実施することになりました。研修会では、精神障害の特性に加え、訓練生の特性と配慮事項を具体的に説明しました。その後、精神障害のある訓練生が職場実習を経て採用に至りました。