2023 改訂版

共に働く明るい職場づくり

精神・発達障害者 雇用支援ガイドブック

一般財団法人 兵庫県雇用開発協会

多様な人材が能力を発揮できる時代
精神障害や発達障害のある方の
雇用を進めることは
企業の戦力となり、一緒に働くことで、
職場改善・業務効率化にもつながり
企業の幹を大きく育てます。

人には個性があります。
精神や発達の障害もその中の一つ。
一人ひとりの違いを尊重して
それぞれに合った働き方ができる。
そんな職場は安心感で溢れ、
たくさんの人の笑顔を育ててくれます。
多様な人材の能力を引き出して経営に活かすことが、
これからの企業にとって成長の大きな鍵となります。
精神障害や発達障害のある人の個性を理解し、
能力を活用できる職場づくりが、今、求められています。

だれもが生き生きと働ける社会の実現をめざして

いま、障害のある多くの人たちが、仕事に就くことを通じて社会に参加し、働く喜びや生きがいを見出していくことが望まれています。また、障害のある人の雇用に前向きに取り組む企業も増えています。

本ガイドブックは、障害のある人、ない人、そのだれもが適性や能力に応じて生き生きと働くことができる社会の実現をめざして、企業で働く皆様に障害者雇用についてより深く理解していただくために作成しました。

障害者雇用への関心を深め、障害のある人を雇用する際の疑問や不安の解消の一助となれば幸いです。

一般財団法人 兵庫県雇用開発協会

INDEX

■知っていますか？障害者雇用の現状…p.3
■精神障害の特徴……p.5
■発達障害の特徴……p.6
■豆知識 知っておきたい！ジョブコーチ p.7
■支援の実際……p.8
環境づくり編……p.9
仕事編……p.11
仕事の継続編……p.13
■雇用事例……p.15
■知っておきたい精神障害
統合失調症……p.21
気分障害（うつ病・そううつ病）……p.22
神経症……p.23
てんかん……p.24
■知っておきたい発達障害
自閉症・アスペルガー症候群……p.25
学習障害（LD）……p.26
注意欠陥多動性障害（ADHD）……p.27

知っていますか？
障害者雇用の現状

障害者雇用の現状について、まずは知っておきたい内容をQ&A方式でまとめました。以下の調査や資料などから、障害者雇用は大変身近な問題であることが見えてきます。

Q. 雇用されている障害者はどのくらい？

A.民間企業に雇用されている障害者は、61.4万人です

厚生労働省が発表した全国の民間企業(43.5人以上規模企業：法定雇用率2.3%) における「令和４年６月１日現在の障害者雇用状況の集計結果」によると、雇用されている障害者の数は61.4万人で、前年より1.6万人増加(対前年比2.7%増加) し、19年連続過去最高となりました。

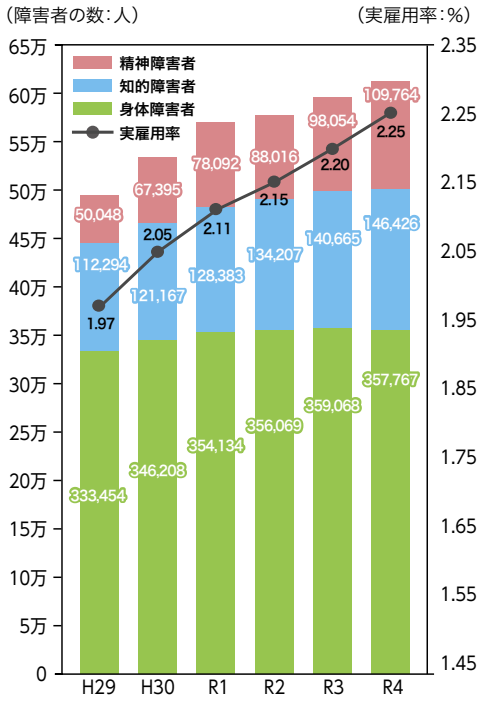
また実雇用率は、11年連続過去最高の2.25%(前年は2.20%) となっている一方で、法定雇用率達成企業の割合は48.3%(同47.0%) で、引き続き改善を要する状況です。

雇用している障害者種別では、身体障害者35.8万人(対前年比0.4%減)、知的障害者14.6万人(同4.1%増)、精神障害者11.0万人(同11.9%増) と知的障害者と精神障害者が前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

注１：雇用義務のある企業 (平成25年から平成29年までは50人以上規模、平成30年から令和2年までは45.5人以上規模、令和3年からは43.5人以上規模の企業) についての集計である。

注２：平成30年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。
①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用されたものであること ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

【民間企業における障害者の雇用状況（全国）】



Q. 兵庫県における障害者雇用の現状は？

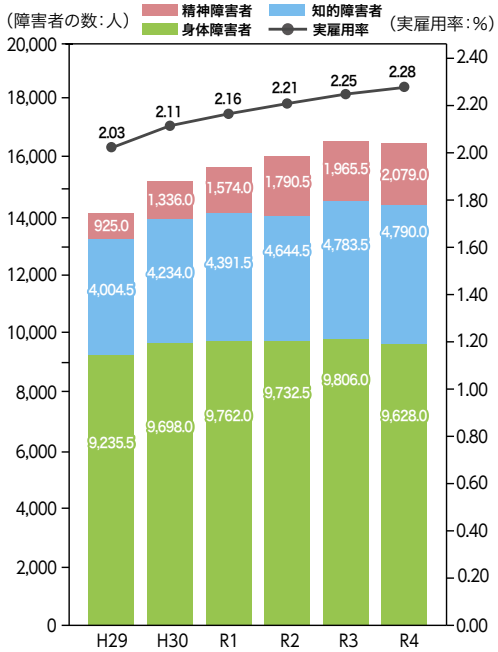
A. 兵庫県における民間企業の実雇用率は 2.28%、全国平均は 2.25%

令和４年６月１日現在の兵庫県の民間企業における実雇用率は、前年度より0.03ポイント上昇し、2.28%でした。しかし、令和３年３月より2.3%に引き上げられた法定雇用率には達しておらず、法定雇用率達成企業割合は50.5%で、雇用率未達成企業は約半数となっています。さらなる雇用の確保が望まれます。

雇用率未達成企業1780社のうち、従業員300人未満の企業が８割超(1530社) であること、そのうち、障害のある方を１人も雇用していない企業がほぼ７割(1044社) を占めていることなど、中小企業における障害者雇用の取り組みの遅れが課題となっています。

法定雇用率は令和６年４月に2.5%に、令和８年７月に2.7%に引き上げられる予定です。

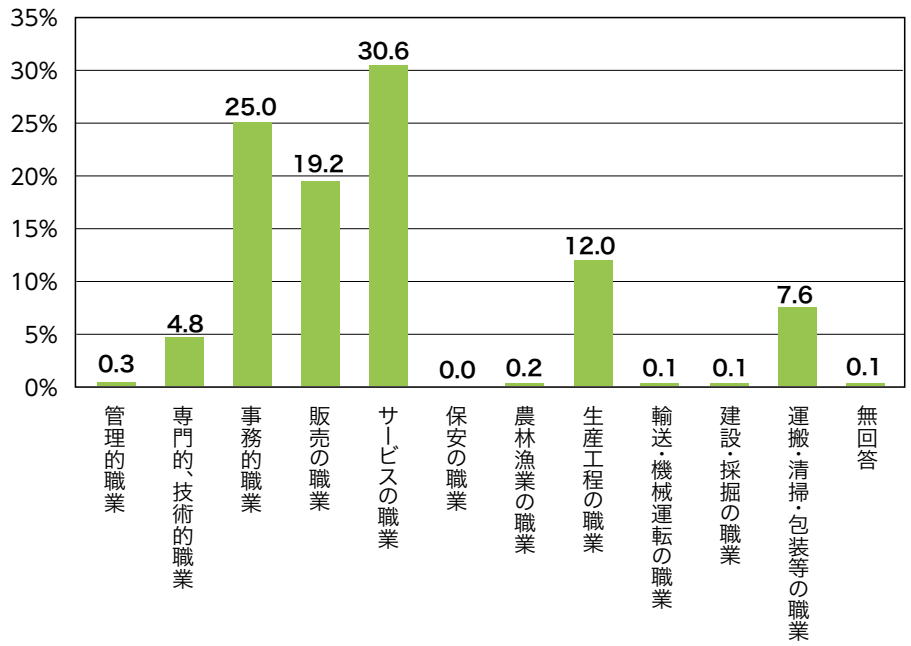
【民間企業における障害者雇用状況（兵庫県）】



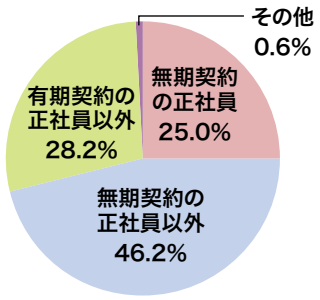
Q. 精神障害のある方は、どのような職業についていますか、また、雇用形態や労働時間はどのようになっていますか？

職業別では、「サービスの職業」が最も多く、「事務的職業」、「販売の職業」の順に多くなっています。雇用形態では無期契約の正社員以外が一番多く、労働時間は５割弱の方が通常勤務（週 30 時間以上）されています。

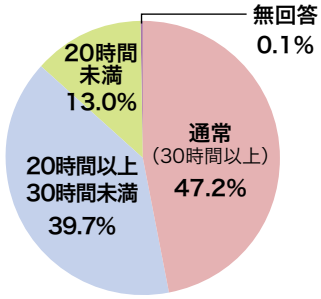
【精神障害者の職業】



【精神障害者の雇用形態】



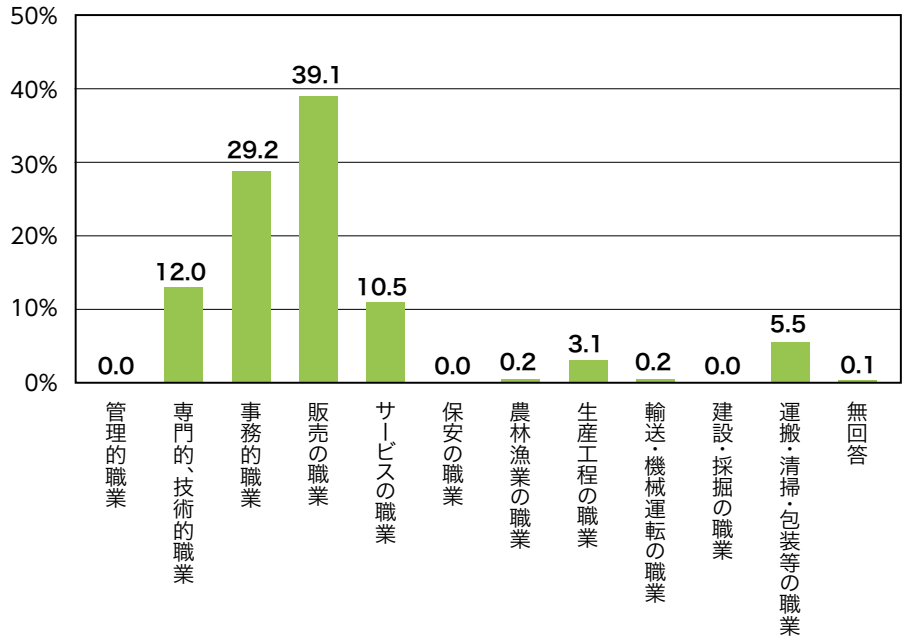
【精神障害者の労働時間】



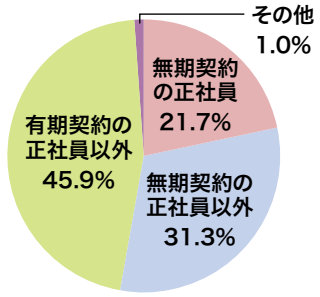
Q. 発達障害のある方は、どのような職業についていますか、また、雇用形態や労働時間はどのようになっていますか？

職業別では、「販売の職業」が最も多く、「事務的職業」、「専門的、技術的職業」の順に多くなっています。雇用形態では有期契約の正社員以外が一番多く、労働時間は6割弱の方が通常勤務（週30時間以上）されています。

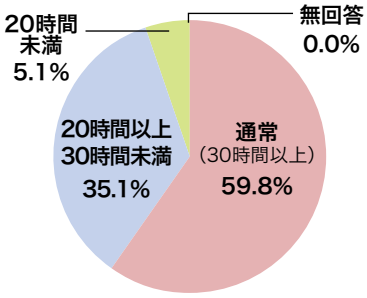
【発達障害者の職業】



【発達障害者の雇用形態】



【発達障害者の労働時間】



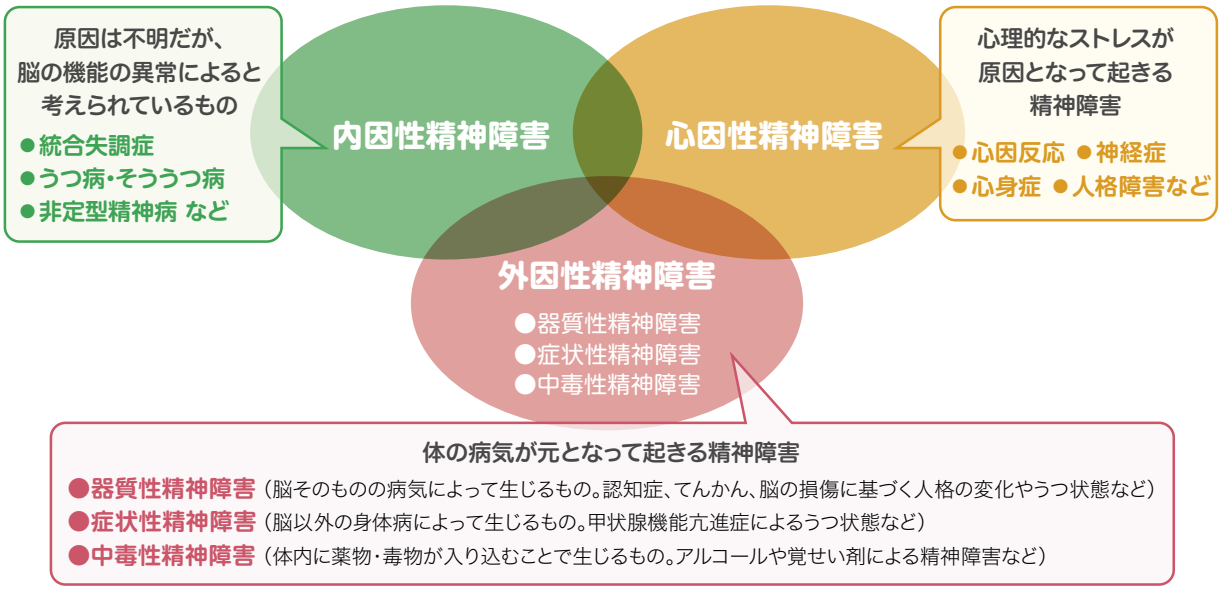
※出典：厚生労働省が抽出方式により調査した「平成30年度障害者雇用実態調査結果」

精神障害の特徴

精神障害は、誰もがかかる可能性のある病気で、多くの人はストレスや生活環境などの何らかの要因で、思いがけず精神障害にかかります。原因は未解明な部分が多いため、国や医師によって診断基準にばらつきが見られることもあります。

精神障害のある人は、治療を必要とする病気とさまざまな「生活のしづらさ」を持っています。病気は多くの場合、治療で回復します。「生活のしづらさ」は、生活の環境（社会・受け入れ側の状況）によって、その度合いが変化します。

日本で古くから用いられている精神障害の分類



【精神障害と働き方の工夫】

精神障害があっても、障害に配慮した職場環境を作ることができれば長く働き続けることができます。それは特別な配慮ではなく、ちょっとしたひと工夫です。

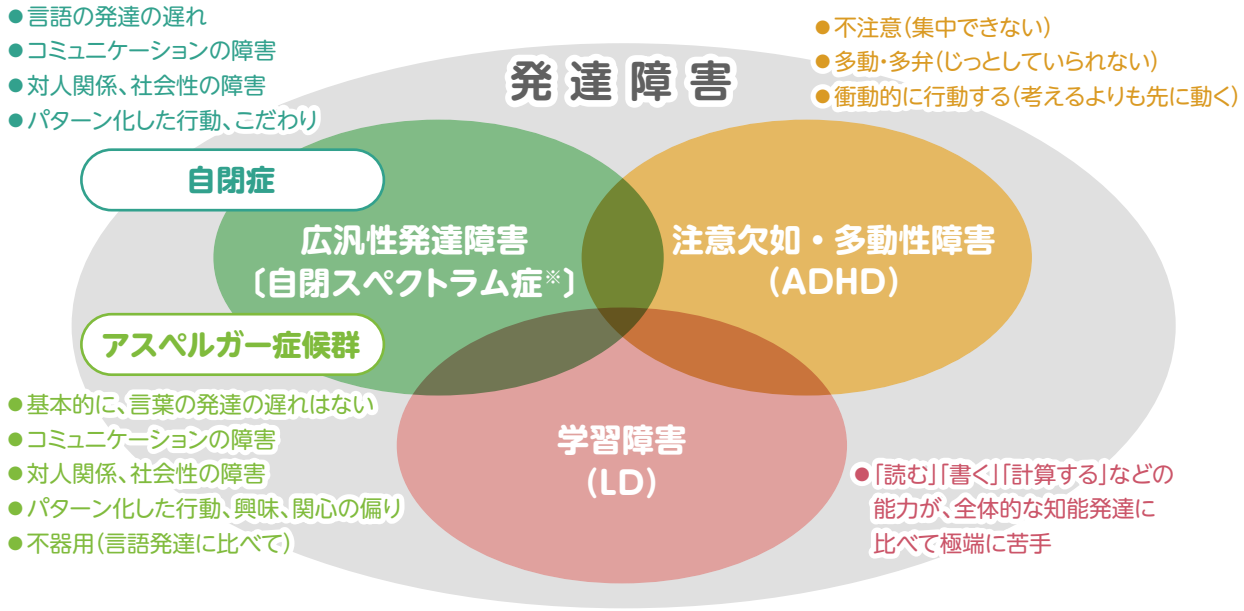
①短時間から徐々に	新しい環境や人間関係に慣れるまで緊張し、疲れやすいので、短時間勤務からスタートし、徐々に時間を増やしていくと、無理なく取り組むことができます（例：週 20 時間から少しずつ勤務時間を増やすなど）。
②ストレス対処	ストレスを感じやすく、強い口調での叱責や批判、注意などからストレスを受け、体調を崩す場合もあります。真面目な方が多いので、注意は普通の口調で伝えれば、改善されます。また、具体的な改善策の提案により、前向きに取り組むことができます。
③仕事の指示	仕事への指示は具体的にわかりやすくします。曖昧な表現「だいたいで」「適当に」は、どの程度までしていいのか不安になります。また、「見通しがたたない」「誰に聞いていいかわからない」ことはストレスになります。一般的に1日のスケジュールや業務量を示したり、マニュアルがあると、安心して取り組むことができます。
④できたことを伝える	仕事がきちんとできているか、上司から何も言われないと「できていないのでは」と不安になります。できていれば「丁寧ですね」「正確にできていますよ」などと伝えると、安心し、落ち着いて取り組めます。

※企業における支援の詳細については、P8～14に記載しています。

発達障害の特徴

発達障害は、脳機能の発達が関係する生まれつきの障害です。発達障害者支援法において、発達障害は「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」に分類されています。また、これらの症状が、通常低年齢において発現する場合が発達障害とされており、それぞれ以下のような特徴があるとされています。

それぞれの障害の特徴



発達障害のある人は、コミュニケーションや対人関係を作ることが苦手で、行動や態度が「自分勝手」とか「変わった人」と誤解されることもありますが、それは、脳機能の障害によるものだということを理解する必要があります。

また、発達障害の特性は、必ずしもマイナスの面ばかりではなく、プラスの面に働くこともあります。例えば、「こだわりの強さ」は、興味や関心のある特定の分野には集中して取り組み、高い成果をあげるというプラス面もあります。また、一度ルールとして認識したことは、きちんと守ろうとする姿勢が見られます。知覚や認知が独特であることも、他の人にはない発想を生み出すことにつながります。

言うまでもなく、障害特性は一人ひとり異なります。発達障害のある人たちが個々の能力を伸ばし、社会の中で自立していくためには、その人がどんなことができて、何が苦手なのか、どんな魅力があるのかといった「その人」に目を向けることが大切になってきます。

【発達障害のある人の職業に関する特性】

発達障害のある人に多く見られる特性があります。このような特性を伸ばし、社会の一員として企業活動に貢献する方を一人でも増やすことが求められています。

一般的に得意とされる分野

●自分の関心事を掘り下げること　●PC作業
●反復作業・決められたルールで作業すること
●緻密さが求められること

多く従事される業種及び職種

●業種
製造業、サービス業、小売業、飲食業、IT・システム開発など
●職種
組立、検査、仕分・整理、事務アシスタント、システムバグチェックなど

※発達障害があるといわれながらも、さまざまな分野で活躍されている著名人も多くいます。

豆知識

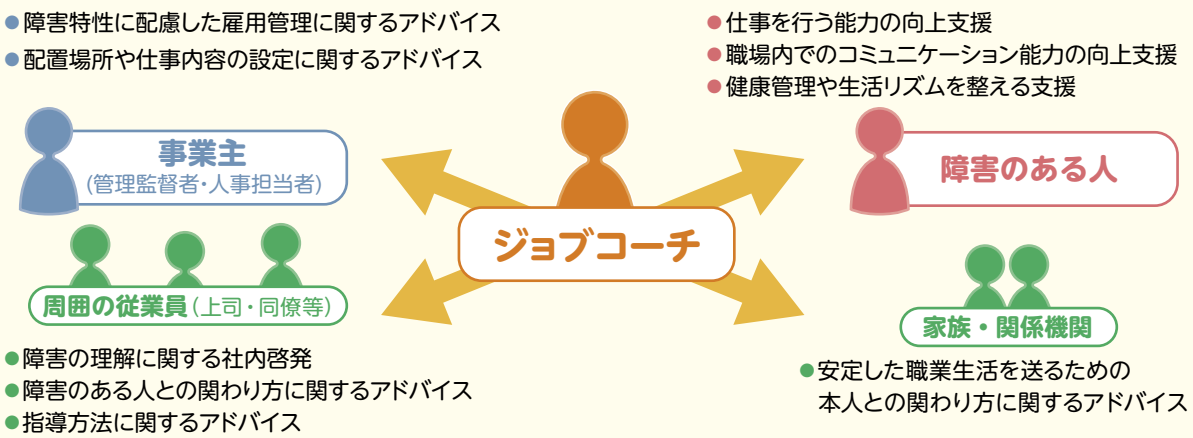
知っておきたい！ ジョブコーチ

障害者雇用に関して、職場に直接出向いてさまざまな支援を行う、企業の心強いサポーターがジョブコーチです。ジョブコーチは企業に対して、どんな支援を行っているのでしょうか？

Q. ジョブコーチは、具体的にどのような支援を行うのでしょうか？

ジョブコーチは、障害のある本人へはもちろんのこと、事業主や職場の従業員、また、障害のある人の家族にもアドバイスなどの支援を行います。障害のある人が雇用された際に事業所へ訪問して、現場の状況に応じた具体的な支援を行う点が大きな特徴です。

また、支援は永続的なものではなく、職場の上司や同僚に支援ノウハウを伝授し、職場内の支援体制を促すことで、障害のある人の職場定着を図る役割を担います。障害のある人が新たに就職する場合の支援が主になりますが、雇用後（在職者）支援も行っています。



Q. 精神障害や発達障害のある人が職場に定着するために、企業としてはどのような対応が必要ですか？

個々の障害特性を理解することも必要ですが、障害のある人とコミュニケーションを取り、どのような作業が得意なのか、企業としてどのような配慮をすべきかを確認することが最も重要だと感じます。また、そのために必要な情報は、障害のある本人の同意の下、ジョブコーチからも提供するようにしています。

Q. 精神障害や発達障害のある人の雇用相談は増えていますか？

10年前と比べると、精神障害や発達障害のある人に関する雇用の相談は、明らかに増えています。だからこそ、このような障害のある人が、社会で活躍できる場をしっかりと作っていくことが求められていると思います。

最近では、精神障害や発達障害のある人が従事する職種も幅広くなっていて、事務や販売、パソコン作業などの専門的な仕事でも能力を発揮されている方がいらっしゃいます。障害者雇用の経験がない企業でも、私たちのようなジョブコーチを活用いただければ、できる限りのサポートをさせていただきますので、ぜひ障害のある人の雇用をご検討いただきたいと思います。

ジョブコーチの支援を受けたいときは・・・

本人の同意を取っていただいた後に、兵庫障害者職業センター（078-881-6776）または兵庫県社会福祉事業団（078-927-2727）まで、直接お問い合わせください。

支援の実際

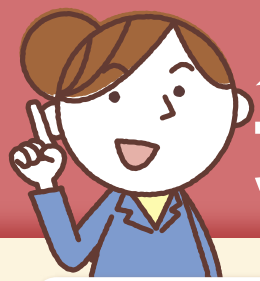
一言で障害者雇用といっても、障害の程度や環境の違いなどから、それぞれに応じた個別的な支援が必要になってきます。

ここからは、障害者雇用を進めるうえで、実際にどのような支援を行っていけばいいのか、「環境づくり編」「仕事編」「仕事の継続編」の３つのステージごとに解説していきます。

それに先立ち、障害者雇用を考えた際、まず真っ先に考えることとして、支援機関の有効活用があります。採用を検討する段階から各支援機関を活用すると、障害者雇用をよりスムーズに進めることができます。

以下は、主な支援機関です。さまざまな支援機関があるため、どこに協力を得るべきか迷うときには、まず兵庫県雇用開発協会（078-362-6583）までお問い合わせください。

詳細については別冊「障害者雇用のための支援機関・支援サービス・助成金制度等のご紹介」をご参照ください。



ここがポイント！

支援の実際：環境づくり編

ポイント1 その人自身を知ること

一般的には、各障害には共通の特性がありますが、特性だけを考慮して職務を決めると、職域が限定されることにもなりかねません。各々の障害特性を考慮することは重要ですが、障害状況は一人ひとり異なるということを前提に考えるようにしましょう。

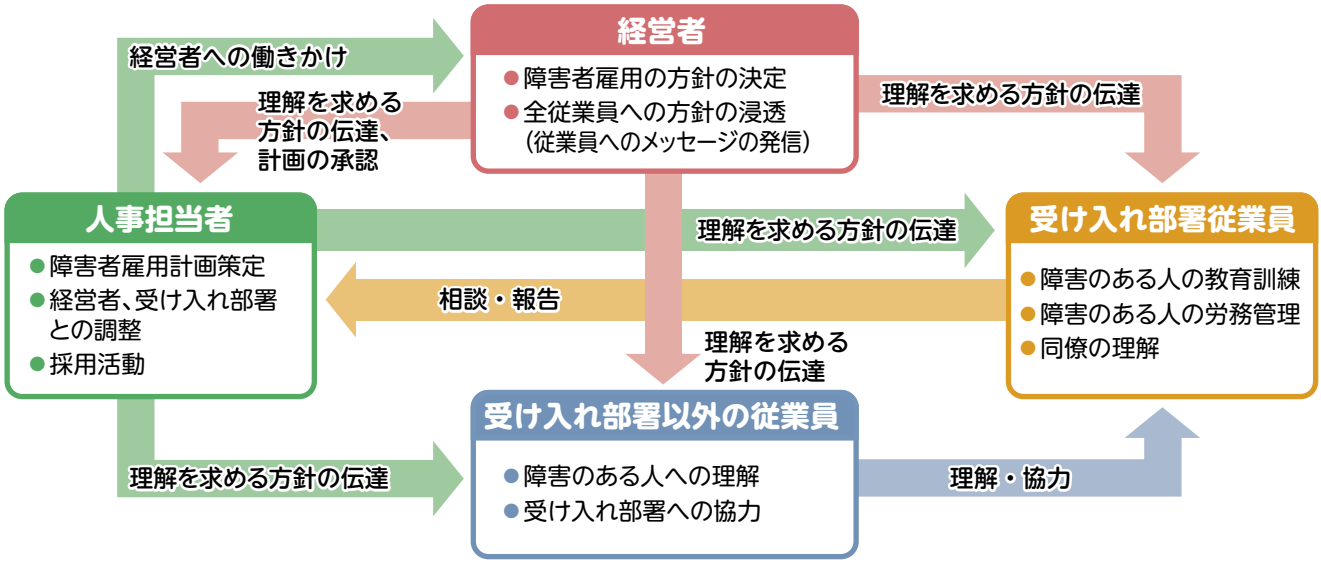
また、障害の状況以外にもスキルの習得状況、本人の希望、意欲などを総合的に判断して、その人自身の特性を知り、職務を決めていくことがよいでしょう。職場環境の改善や支援機器の導入、適切な教育訓練などにより、障害特性上、不向きだといわれていた職種に従事する障害のある人も数多くいます。

精神障害や発達障害のある人も、持っている力を活かして企業の戦力として活躍している人は大勢います。自社の仕事内容にマッチする人を見つけ、労働条件面や指導の仕方、コミュニケーションの取り方など、ソフト面の対応を適切に行えば、有用な人材となる可能性のある人を採用できるチャンスは十分にあります。

ポイント2 社内の理解とコミュニケーション

障害者雇用を進めていくためには、経営者、採用担当者、受け入れ部署の担当者はもとより、従業員が障害者雇用に関心・理解を持つことが大切です。障害のあることを従業員に伝えないと、周囲の従業員の協力や配慮を得ることができないだけでなく、通院や残業などの配慮が必要な場合に、「なぜあの人は残業しないのか」、「定期的に休むのはなぜか」といった疑問が出てくることがあります。このため、精神障害や発達障害のある人を雇用している多くの企業では、配属先の従業員にある程度の説明を行っていることがほとんどです。

ただし、精神障害や発達障害のあることを前提にして就職した人の中にも、周囲の従業員に障害のことを伝えるのは抵抗があったり、どのような説明をされるのか不安に思う人もいるので、説明内容を企業側が一方的に決めるのではなく、本人の意向を確認しながら決めるようにしましょう。



ポイント3 社内会議・研修の実施

企業として精神障害や発達障害のある人を雇用する場合、一緒に働くことになる従業員が、さまざまな不安を感じることがあります。これらの不安は、精神障害や発達障害のある人と実際に働く中で解消していくことが多いのですが、事前に精神障害や発達障害について、また、それらの人を雇用する際に必要な情報を提供することで、ある程度不安を緩和することができます。

従業員研修の実施

従業員向けの障害者雇用に関する研修会を開催し、周知啓発を図りましょう。地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラーなどに依頼すれば、企画や講師派遣について助言や協力を得ることができます。

また、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者雇用に関する啓発ビデオ・DVDを貸し出しています。障害者雇用企業を紹介していますので、従業員に障害者雇用の具体的なイメージをもってもらうために活用しましょう。

■社内研修の実施例

【講義】テーマ「障害者雇用の実際」
時間：30分
内容：障害について／ 障害者雇用の実際
講師：障害者職業カウンセラー

【DVD試聴】「はじめてみませんか？障害者雇用」
時間：30分

社内報への記事の掲載など

従業員研修以外にも、社内報に障害者雇用に関する記事を掲載し、関心を高めていくことも有効です。

ただし、本人の話を記載するかどうかは、本人の意向を十分に確認することが重要です。

ポイント4 職場実習の実施

精神障害や発達障害のある人を、1～2週間の短期職場実習で受け入れてみましょう。実際に障害のある人と働くことにより、具体的イメージをもつことができます。また、一緒に働いてみると、抱いていた不安感も薄れ、受け入れの抵抗感も少なくなる場合が多いようです。

兵庫県や兵庫労働局で、職場実習に関する事業を実施しています。受入れを検討される場合は一度ご相談ください。

ここがポイント！

支援の実際：仕事編

ポイント1 どんな仕事で募集するのか？

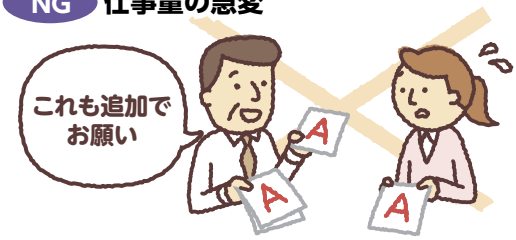
精神障害や発達障害のある人といっても、もともと持っている能力、職歴や学歴、資格取得の状況などは、その人によって大きく異なります。このため、精神障害や発達障害のある人に向いている仕事を断定はできません。

ただ、初めての場面に弱く、慣れるまで時間がかかることや、臨機応変な対応が苦手、仕事内容や仕事量の急な変更にストレスを感じやすいといった人が多いので、納期が厳しい仕事や、仕事内容や仕事量が急変するような仕事は、避けることが望ましいでしょう。

募集する時点で、どういった仕事に従事してもらうかは決めておきましょう。

NG 仕事内容の急変

NG 仕事量の急変



ポイント2 向いている仕事がない場合の対処

ほとんどの仕事は納期が厳しく、仕事内容や仕事量も状況で変化するため、精神障害や発達障害のある人に向いている仕事を用意できない、と考える企業もあるかもしれません。

納期や作業の難易度から考えて、現在ある職務に精神障害や発達障害のある人をそのまま配置するのは無理がある場合には、多数の部署から対応可能と思われる仕事をピックアップし、ひとまとまりの仕事を作り出す方法もあります。

仕事の与え方や指導の仕方などにより、本人に過重な負担がかからないよう配慮するだけでもかなり違います。

■仕事を作り出す方法

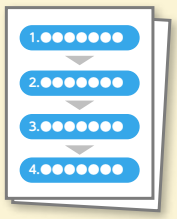
ポイント3 作業を標準化する

作業手順を標準化し、手順書にまとめたり、図に示すなどにより、どのように作業を行えばよいか明確にして作業ミスを減らし、作業効率を向上させている企業もあります。

作業を標準化することで、どのように仕事をすればよいか迷うことも少なくなり、作業する際に感じがちな不安感も低減させることができます。

■作業を標準化する例

- ●作業マニュアルの作成
- ●工程表の図式化
- ●作業レイアウト図の作成
- ●仕事・作業に関するメモ書き
- ●作業スケジュール表の作成
- ●手順書の作成　など



ポイント4 主に相談する人を決める

いろいろな人から指示を出され戸惑う、人によって指示の出し方が異なり混乱する、分からないことがあったときに誰に質問すればよいか迷うといったことを避けるため、主に相談窓口となる担当者を決めることが効果的です。可能であれば、生活相談員や、精神障害・発達障害についての研修を受けた人を、相談者として配置するようにしましょう。

ポイント5 理解したかを確認する

いきなり仕事をさせるのではなく、まず指導者が説明しながら、仕事をやってみせましょう。また、理解したかどうか本人に確認してから仕事をさせ、どの程度仕事ができるか、しばらく観察します。その後は、状況に応じて必要な指導をしましょう。

ポイント6 指示は具体的に、タイミングよく、ゆっくりと

仕事の指示は、具体的で誤解を与えないよう明確に指示します。また、障害のある人が落ち着いて聞ける状態で、指示を出すことが重要です。あれもこれも一度に指示されると混乱しますので、必要なことだけをピンポイントで伝えると効果的です。また、早口で話すと十分理解できない場合がありますので、ゆっくりと相手の目を見て話すことが重要です。

指示を出したり、本人の質問に答えた後は、本人の様子をよく見て、指示や回答に納得や安心しているか確認することが重要です。指示を受けても不安な様子であれば、何か気になっている点があるかもしれません。その際には、どこか分からないことや不安に思っていることがないか、尋ねるようにしましょう。

ポイント7 仕事でのほめ方と失敗したときの対応

精神障害や発達障害のある人は、自信のない人や不安の強い人が多く、仕事や職場環境に慣れるまで、不安感がいっそう強まっています。これまでに失敗した経験を思い出し、また失敗するのではないかという思いが強くなり、それが新たな失敗を招く人もいます。このような人に対しては、できていることを見つけ、本人に伝えてほめることが重要です。自分を認めてくれる人がいることが、やる気や自信につながり、よりよい人間関係の基礎になります。

また、失敗をしたときは、頭ごなしに叱責しても効果がありません。やっぱり自分はだめだと自信をなくしたり、叱責した人の指導を安心して聞けなくなる場合もあります。失敗に対しては、個人の責任を追及するのではなく、失敗の原因を明確にし、どうすれば同じ失敗を繰り返さないか、具体的な解決策を一緒に考える姿勢が重要です。

■対応方法を具体的に示す

ここがポイント！

支援の実際：仕事の継続編

ポイント1 定期的な振り返りの場をもつ

精神障害や発達障害のある人の雇用を継続させるために、定期的に本人と話し合い、仕事や体調について振り返る場を設けるようにしましょう。

課題が発生したときには、課題に対する本人や企業の希望を話したうえで、支援者も一緒になって、今後の対応策を考えると効果的です。また、何か課題がある場合だけ開催するのではなく、人事異動などもあるため、何も問題がなくても年1回は振り返りの場をつくり、本人の状況変化などに対応できる環境をつくっておきましょう。

また、ハローワークや障害者就業･生活支援センター、保健所、福祉施設、医療機関など、本人を支援している人に集まってもらい、本人も参加してのケア会議を開催している企業もあります。

ポイント2 体調の変化の把握と体調不良の際の対応

本人の障害状況を踏まえて、雇用管理上の配慮をしていくことが望まれますが、健康管理面については、精神障害や発達障害のある従業員が主治医と相談しながら、自己管理をしていくことが基本です。

ただし、体調に波のある人も多いので、例えば、出勤してきたときに、普段と違う様子が見られたら、「調子はどうか」と一声掛けるなど、普段から本人の様子に気を付けて、早期に状況を確認するよう、心掛けるようにしましょう。

また、精神障害や発達障害のある従業員が体調不良を訴えた際は、一人ひとりの状況を十分に把握し、個別に対応することが求められます。そのためには、本人の体調不良の状況がどのようなものかなど、支援機関や医療機関と十分に連携をとって対応することが望まれます。

例えば、調子の悪い時に無理をさせないようにすることで気持ちにゆとりがうまれ、体調を崩さずにすむパターンもあります。また一方では、安易に欠勤すると、欠勤したことでさらに出勤しにくくなるという悪循環に陥ってしまう人もいるため、まずは本人の話を十分に聞いたうえで、出勤するように促した方がよいパターンもあります。

障害の有無に関わらず、誰しも調子の良いときもあれば、悪いときもあります。全面的に休むという対応以外にも、勤務時間をしばらく短縮するなどの緩和勤務の検討も考えられますので、ベストな方法を関係者で話し合い、対処するようにしましょう。

ポイント3 医療機関や支援機関との連携

雇用している精神障害や発達障害のある人が調子を崩したときは、主治医には守秘義務があることを念頭に入れたうえで、本人の同意を得て、医療機関や支援機関から情報を収集するなど、できるだけ連携を図るようにしましょう。支援機関は、本人の日常行動を理解しているので、ちょっとした疑問などをすぐ問い合わせることができます。医療機関の場合は、普段から主治医と連絡の取りやすい時間を確認しておくと、よりスムーズな連携が可能となります。

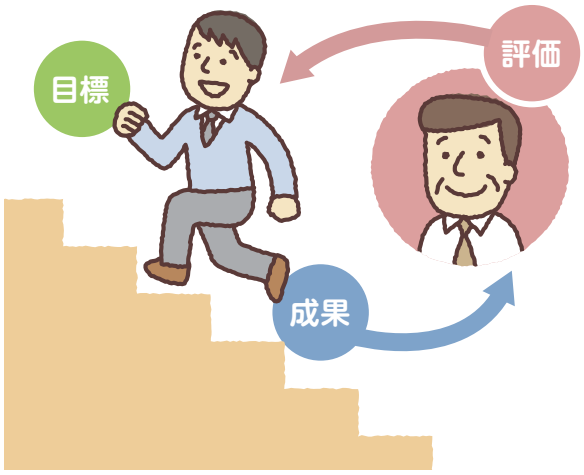
また、精神障害や発達障害のある従業員の多くは通院を必要としています。通院が必要な従業員に対しては、通院時間を確保する必要があります。定期的な通院を確保するために、時間休をとれるようにしたり、通院時間を勤務扱いにする制度を設けている企業などもあります。

ポイント4 仕事の評価と目標設定

採用後、仕事に慣れて大きな問題が発生しなくなると、日々同じように仕事に従事してもらい、仕事ぶりに対するフィードバックもなくなるといった状況が発生しがちです。

このような状況が長期間続くと、仕事に対する目標がはっきりしなくなり、意欲が低下する人もでてきて、本人が持っている潜在能力を十分に引き出せなくなってしまうことも考えられます。

このような状況を防ぐために、本人が目的意識を持って仕事に取り組めるよう、企業側の評価をフィードバックし、本人と一緒に新たな目標設定をしていくことが望まれます。



ポイント5 仕事内容の変更

仕事への意欲がある人については、本人の希望も踏まえて、仕事内容を変更したり、仕事の幅を広げることも考えられます。仕事内容の変更を検討する際には、本人の意向の聞き取りに加え、これまでの本人の仕事ぶりから、変更する仕事に対応できるかどうか、十分に検討することが望まれます。

また、仕事内容の変更と同様、配置転換や昇進についても、普段から仕事の振り返りを行い、目標設定について本人と十分に話し合っていることが重要なポイントになります。