

精神障害者の雇用を 進めるために

～ 精神障害者の雇用について、
就労支援機関とともに考えてみませんか～



東京都 福祉保健局

～はじめに～

都内民間企業における障害者雇用は年々増加しており、ここ数年は、特に精神障害者の雇用が伸びています。障害者雇用を検討する企業からは、「精神障害者雇用のイメージが分からないので不安」といった声が聞かれることもあります。通院や服薬により症状の安定した精神障害者が就職後、職場での適切な配慮や、医療機関と連携した就労支援機関のサポートにより、職場に定着し、力を発揮している例も多くあります。

精神障害とは

精神障害者には、病気を抱えながら就労する難しさはありますが、本人が病気の症状や特徴を理解することで軽減できます。色々な支援機関を活用しながら、本人が一人で悩まずに済むようにすることにより、その能力を十分に発揮しながら、安定した就労ができるようになります。

主なものとしては、統合失調症、気分障害（うつ病・そううつ病）などがあります。

発達障害とは

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。発達障害者は、一般的にコミュニケーションや対人関係をつくるのが苦手という特徴があります。

主なものとしては、自閉症、広汎性発達障害、アスペルガー症候群、ADHD（注意欠如多動性障害）、LD（学習障害）があります。

◆ 精神障害者保健福祉手帳とは？

精神障害者保健福祉手帳は、一定程度の精神障害の状態にあることを認定するものです。精神障害者の自立と社会参加の促進を図るため、手帳を持っている方々には、様々な支援策が講じられています。

< 対象となる方 >

何らかの精神疾患（てんかん、発達障害も含む。）により、長期にわたり日常生活又は社会生活への制約がある方を対象としています。

- ・統合失調症
- ・うつ病、そううつ病などの気分障害
- ・てんかん
- ・薬物やアルコールによる急性中毒又はその依存症
- ・高次脳機能障害
- ・発達障害（自閉症・ADHD・LD等）
- ・その他の精神疾患（ストレス関連障害等）

< 障害等級 >

精神障害者保健福祉手帳は、障害の状態に応じた1級から3級まで等級が定められている。

・手帳の交付を受けるためには、その精神疾患による初診から6か月以上経過していることが必要です。

★ 精神障害者雇用のポイント ★

① 職場環境

・担当範囲を絞り込み、シンプルな作業から担当してもらうなどの配慮があれば、徐々に仕事や職場環境に慣れ、力を発揮できます。

② 体調把握

・社内で気軽に相談できる体制作りや体調の見守りなどがあると、安定して働くことができ、定着につながります。

③ 定期通院の確保

・定期的な通院機会を確保するため、週休日や勤務時間を調整したりして、主治医や医療機関との連携を図ることが大事です。

就労支援機関の役割・特徴

精神障害者の雇用管理については、心身ともに好不調の波が生じることもあり、場合によっては、家庭や生活面の支援も必要になります。そこで、就労面と生活面を一体的に支援する地域の就労支援機関と連携して、職場で生じる課題に応じて役割分担をしながら、雇用促進・職場定着を進めていくことが重要です。

◆ 区市町村障害者就労支援センター（各区市町村が設置）

◆ 障害者就業・生活支援センター（法に基づき国・都の委託により設置）

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を通して、就業面と生活面の一体的な支援を実施しています。

< 就業面での支援 >

- ・ 就業に関する相談支援
就職に向けた準備支援、就職活動の支援、
職場定着に向けた支援
- ・ 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた
雇用管理について、事業所に対する助言
- ・ 関係機関との連絡調整

< 生活面での支援 >

- ・ 日常生活・地域生活に関する助言
生活習慣の形成、健康管理、
金銭管理等の自己管理に関する助言、
住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言
- ・ 関係機関との連絡調整

◆ 就労移行支援事業所（障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス、 区市町村への本人の申請に基づいて支援を実施）

一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援を行っています。就労等の障害福祉サービスとしては、他に就労継続支援（A型事業）、就労継続支援（B型事業）があります。

この他に、地域障害者職業センター（ハローワークと密接に連携し、障害者に対する専門的なりハビリテーションを提供する施設）があります。いずれも無料です。※ 障害福祉サービスの本人自己負担を除く。

障害者就業・
生活支援センター

区市町村障害者
就労支援センター

雇用
企業

ハローワーク

就労移行支援
事業所

都内には、精神障害者雇用の経験を重ねる中で、**本人が安心して働き続けるための工夫や就労支援機関との連携など、ノウハウを蓄積している企業も少なくありません。**

一方で、精神科医療機関においても、社会復帰に向けたデイケア（※）において、就労を視野に入れたプログラムを実施しています。

※デイケアとは、医療機関が提供するサービスの一つであり、精神障害者の社会生活機能の回復を目的として、個々の患者に応じたプログラムに従ってグループごとに治療するものです。

次ページからは、平成27年度「精神障害者就労支援連携強化事業」に御協力いただいた精神障害者雇用企業及び精神科医療機関（デイケア）の取組事例を御紹介します。

支援機関のアドバイスをいかして、職場定着へ

事業所概要

所在地： 国立市
 平成23年2月 会社設立
 平成24年2月 特例子会社として認定

従業員数 **55名** (平成27年4月 現在)

< 事業内容 >

伝票・備品出荷事業
 白衣管理事業
 本部・研修センター等の清掃及び事務事業
 ショーカード（商品説明カード）作成事業
 店舗清掃事業

地域と一体となり、職業的自立と社会参加の場となる障害者雇用の創出を目指して、現在、身体障害、知的障害、精神障害の方を合わせて47名雇用している。

精神障害者雇用の経緯

働く意志と能力を有する障害者に対して、生きがいのある、働きがいのある、夢のある、職業生活の場、チャンスを与えることは企業としての社会的使命であると考え、障害者雇用をスタート。

設立当初より、障害種別等にかかわらず、本人の適性に応じた採用を行っている。



ショーカード作成の様子

精神障害者雇用数・従事業務

精神障害者 **8名** (平成27年4月 現在)

○ショーカード作成業務 4名

親会社の店舗で使用するショーカード・プライスカードの発行、裁断、仕分け、梱包作業やポスター等の販促物の印刷業務。

○本部事務業務 3名

取引先様との伝票の切り分け、照合・入力業務。親会社の各店舗から送付されてくる売上等に関する書類の内容確認業務。

社内メール便封筒の作成、伝票仕分け、レシート・クーポン券等の確認作業。

○本部清掃業務 1名

本部館内の共有スペースの床、机、階段、トイレ、外周の清掃業務等。

♣ 従業員インタビュー ♣

当初は自分のこだわりが強く、指示どおりに動けないこともあったが、指導員の方が個別面談など丁寧な説明をしてくれるため、一つずつ仕事を理解をすることができました。

現在は週次目標を達成することを通して、仕事のやりがいを感じています。

応援してくれる両親、就労支援センターの支援員、社員のみなさんに感謝しています。

勤務状況

| 1週間の勤務時間 | 人数 |
|-------------|----|
| 30時間以上 | 5名 |
| 20時間～30時間未満 | 3名 |

本人の希望や体調を考慮の上、支援員・主治医の意見も聞きながら、決定している。

| 勤続年数 | 人数 |
|---------|----|
| 3年以上 | 2名 |
| 2年～3年未満 | 4名 |
| 1年～2年未満 | 1名 |
| 1年未満 | 1名 |

会社設立の当初から、働き続けている従業員もいる。

★ 職場定着・継続雇用へ向けた取組 ★

～ 支援機関と連携しながら、きめ細かい指導により、雇用の安定化へ～

精神障害者の雇用を始めた当初は、どのように指導すれば良いか試行錯誤の連続であったが、支援機関の支援員の方からアドバイスを受けて、相談しながら、取り組んでいる。

■ 入社前に本人の特性や配慮点を担当支援員よりヒアリング

「担当支援員だから知っている」情報を把握し、入社後の指導に活用する。

■ 就職後も支援員との面談を定期的（月に1回程度）に設定

普段から接している社員では聞けない情報をフィードバックしてもらい、支援に活用する。生活や家庭等プライベートに関わることは支援機関が対応する。

< Tさん：勤続年数 約2年半 統合失調症（軽度発達障害）の事例 >

支援員から教わった内容

- ①指示の出し方 ⇒ まとめて指示を出さず、一つ一つ終わったことを確認してから等
- ②疲労を自覚しづらいことへの配慮 ⇒ 業務開始・終了時間、休憩時間を明確にする等

実際に気を付けた点

- ・体調の確認を1日2度は行う。
- ・無理はさせない。
- ・話し方（口調）をやわらかくする。
- ・どんな場面でも慌てさせない
- ・良い事は、とにかく褒める。



成長を感じられる点

- ・作業パフォーマンスの向上。
- ・指示をよくメモをしている。
- ・他の障害者スタッフが不安そうにしている時にフォローができる。

◆ 社内指導のポイント ◆

< 障害特性に合わせた指導方法の変更 >

- ◆ 理解できていなければ、別の表現で指示する。
（指導員側も本人が理解しやすい手法を勉強し、複数の伝え方を準備する）
- ◆ 個人の考え方を尊重しつつ、職場のルールに慣れて（理解して）もらう。
- ◆ 障害特性・性格等を見極め、適性をいかした業務への配属を心がける。

♣ 管理者インタビュー ♣

いわゆる障害特性というより、人それぞれの個性（長所も短所も含め）だと考えています。中には健常者よりも優れている点がたくさんあります。

障害にもたくさんのタイプがあり、特性がありますが、あくまでも目安であり、見るべき、理解すべきなのは、それぞれの一個人としての個性です。お互いが理解し合い、信頼関係が生まれた時の作業能力・作業精度は最大です。スタッフ一人一人がとても大切な人財です。

今後の社内課題

< 休憩時間の検討 >

昼休憩（50分）とは別に、午前と午後水分補給を中心とした5～10分間の休憩を設けている。

現状は問題が生じていないが、立ち仕事や集中力が必要な業務が中心であるため、ストレッチを取り入れる等気分転換も図れるような休憩の仕方を模索中である。

支援機関と協力して、職場復帰へチャレンジ

事業所の概要

所在地：千代田区
平成20年11月 設立
平成21年 2月 特例子会社として認定

従業員数 **35名** (平成27年12月 現在)

< 事業内容 >

- ・事務サービス代行業務
(給与計算、郵務、データ入力など)
- ・名刺作成、印刷・製本業務
(社員の名刺作成、社内刊行物の印刷・製本など)
- ・グループ社員向け福利厚生サービス業務 他
(マッサージルーム運営、人間ドック予約代行など)

様々な障害のある方へ就労機会を提供できるように社内体制を整えつつ採用を進め、現在は身体障害、知的障害、精神障害の方を合わせて、30名の障害者を雇用している。

精神障害者雇用の経緯

平成23年12月、精神障害者(うつ病)を初めて採用。
配慮が必要な面はあるものの、業務では安定して高いパフォーマンスを発揮していたことから、その後も採用を継続している。



職場の様子

精神障害者雇用数・従事業務

精神障害者 **10名** (平成27年12月 現在)

○事務サービス代行業務

親会社及びグループ会社の事務業務の代行
給与計算、社内宅配便集配、データ入力業務など

○名刺作成・印刷・製本業務

名刺作成、社内刊行物の印刷・製本・発送、親・グループ会社の大量印刷物の印刷業務など

♣ 従業員インタビュー ♣

日頃から就労支援機関と連携し、体調のことや困っていることを会社の社員相談室や上司、更に支援者にいつでも相談できる体制のおかげで、様々な可能性が広がり、社会参加できていると実感しています。

自身の障害を受容し、これからも周囲のサポートを受けて長期就労を目指していきたいと思っています。

雇用形態・勤務状況

| 雇用形態 | 人数 |
|-----------------|----|
| 正社員 | 3名 |
| 契約社員、パート・アルバイト等 | 7名 |

勤怠や本人の希望も考慮しながら、正社員へのステップアップも図っている。

| 勤務時間 | 人数 |
|-------------|-----|
| 30時間以上 | 10名 |
| 20時間～30時間未満 | 0名 |

短時間勤務制は導入しておらず、全員が一般社員と同様の所定労働時間で就業している。

| 勤続年数 | 人数 |
|----------|----|
| 3年以上 | 1名 |
| 2年以上3年未満 | 2名 |
| 1年以上2年未満 | 2名 |
| 1年未満 | 5名 |

★ 職場定着に向けた社内の工夫 ★

～ 社員相談室の設置 ～

平成26年6月より、事務所内に社員相談室を設置し、相談業務は精神保健福祉士・社会福祉士の資格を持つMさんが一人で行っている。予約制ではなく、話したいときや何かあったときに、勤務時間中でも気軽にすぐに相談できる体制ができています。

相談の内容はMさんとの間だけにとどまり、他に漏れることがないように守秘義務も万全に守られている。「私には、Mさんが必要と判断した内容しか話してくれないので、他にどんな話をしたのか全く分かりません」と社長も笑いながら話す。

★ 支援機関との連携事例 ★

～ 支援機関のサポートを受けて、退職者を再就職へ ～

平成25年1月、Aさん(不安障害)を採用。

業務遂行レベルや就業意欲も高く、十分に戦力として働いていたが、プライベートの問題が原因となり、体調を崩したため、勤務状況が不安定になってしまった。その後も同様な状況が続いたため、本人とも相談の上、一度退職し、治療と安静に努めることを決断。

しかし、本人は復帰願望を強く持っており、また、支援機関も復帰へ向けた協力を約束してくれていたため、退職時から再就職への可能性は残していた。

< 復帰へ向けたチャレンジ >

会社の対応として、退職直後から担当の社員が、Aさんと社外で面談したり、支援機関も同席する面談を何度も行う等、フォローを続けながら、復帰に向けた課題を話し合っ一つ一つ解決していきました。

平成26年10月にはリワークプログラムを、11月には2週間の実習を行い、職場復帰の可否を検討。12月には支援機関を交えて、企業・本人の残る課題を明確にし、復帰へ向けた話し合いを行う。そして、**平成27年1月、職場復帰を正式に決定。**

現在、支援機関や同僚・社員のサポートを受けながら、働き続けている。

◆ 職場復帰のポイント ◆

◆ 本人の能力と強い意志

在職中に高いパフォーマンスを発揮しており、退職後も強い復帰願望と努力が確認できた。

◆ 支援機関の全面的な協力体制

Aさんの体調不良の原因は、プライベートに関わるものであり、生活や家庭面のサポートを行う支援機関の協力が必要不可欠であった。Aさんの支援機関は、退職後も本人の近況や様子について随時情報提供する等、積極的に動いてくれたため、復帰へ向けた協力・支援体制を構築することができた。

◆ 特例子会社としての意義

障害を持つ社員も貴重な戦力であり、復帰への強い意欲がある社員に復帰の道を提供することは、他の社員へのモチベーションにもつながると判断した。

今後の社内課題

< 社内のサポート体制 >

無事に職場へ復帰したAさんであったが、周りの同僚は復帰を歓迎するばかりではなかった。

そこで、復帰の正式決定前には、Aさんの取組や努力を伝えながら、協力を求めていった。復帰後2か月程経過した頃に、復帰に否定的だった同僚からも「復帰してもらい良かった」と聞いて安堵した。

しかし、復帰前にもっと丁寧に本人の状態や事情を周囲に説明しておけば、よりスムーズな受入れもできたのではと反省も感じている。

個人情報などをどこまで伝えるか等プライバシーの問題もあり、ケースごとに考えていく必要がある。

支援機関との関係作りと職場定着

事業所の概要

所在地：日野市
平成25年10月 BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）事業の新しい拠点となるセンターを新設。

障害者従業員数 **8名**

< 事業内容 >

書類の受付事務、スキャニング、コールセンター、データエントリー、事後処理などの作業を請け負うBPO事業。

専任の精神保健福祉士（PSW）が常駐し、精神障害者の雇用管理と職場適合援助に取り組んでいる。

職場では、障害の有無にかかわらず、長期的で安定的な定着を目指している。

精神障害者雇用の経緯

平成25年3月、初めて障害者委託訓練の修了者を5名採用し、同時に精神保健福祉士の資格を持つ社員も常駐の雇用管理者として異動し、江東区内の事業所で業務を開始した。

平成25年11月、日野市のセンターへ移転。

センターへの通勤も可能であった1名の精神障害者と業務を開始した。

その後、2年間で7名まで採用を進めている。

精神障害者雇用数・従事業務

精神障害者 **7名**

○社内文書の電子ファイル化

- ・データ入力業務
- ・ファイリング業務
- ・図面スキャン業務
- ・チェック業務 など

個々の障害特性に対応できるよう、障害者だけの執務スペースを確保している。

将来的には、他の従業員と共に働き、その個性にふさわしい職務をみつけられるよう本人とも相談の上、別の職場での実習も実施している。



職場の様子

♣ 従業員インタビュー ♣

- ・職場の雰囲気オープンでフランクなのが良かったです。
- ・50分ごとに10分間休憩できるのが良いと思います。
- ・納期に対して柔軟に調整できる体制があり、安心して仕事に取り組めます。
- ・この職場で就業を始めて、健康になりました。
- ・電話が鳴らない環境なので気が休まります。

勤務状況

| 勤続年数 | 人数 |
|---------|----|
| 2年以上 | 3名 |
| 1年～2年未満 | 2名 |
| 1年未満 | 2名 |

| 勤務時間 | 人数 |
|-----------|----|
| 40時間 | 1名 |
| 30～40時間未満 | 5名 |
| 20～30時間未満 | 1名 |

本人の業務遂行能力、通勤時間等の事情と本人の希望を確認し、勤務時間を決定している。

★ 職場定着・雇用継続に向けた社内の工夫 ★

～ 業務日誌の活用 ～

毎日の終業時に、「業務日誌」を管理者（ジョブコーチ）へ提出している。「業務日誌」には、業務面の事柄だけでなく、前日の睡眠時間、起床時間や起床時の体調、服薬状況、出勤時の体調なども細かく記載してもらっている。

体調にも配慮した的確な指導が行えるように、日誌に記載されている事項に関しては、その場で本人と話し合っ、詳細を確認している。また、日々のセルフマネジメントや産業医との面談時にも活用しながら、体調管理に役立てている。

～ ピアサポート ～

採用時には、「他の障害のある仲間と共に働いていけるか」を常に確認している。職場内では日頃から、個々の障害やパーソナリティーについて受容できるように、話し合いを行っている。

障害者の中から業務遂行リーダーを育成し、「障害者同士、お互いがより理解できる」との考え方でリーダーを中心として、お互いに相談・助言をして相互にサポートしている。

★ 支援機関・産業医との連携 ★

～ 地域の支援機関との連携 ～

入社の際には、支援機関（居住自治体の障害者就労支援センター等）に利用者登録をしていることを確認している。就業開始後は、本人の就労継続支援と地域での日常生活のコーディネート、その支援機関にお願いし、職場での就労状況等についての家族との連絡・相談は、支援機関の担当支援員を通して行っている。

～ 産業医との関わり ～

障害のある従業員が入社後の6か月間は、2か月に1度、産業医または保健師が健康管理室で本人と面談を行い、体調管理の指導を行っている。

産業医や保健師は、体調だけでなく、職場や日常生活の話を聞いて、緊急時に対応できるように日常的にコミュニケーションをとっている。

◆ 地域支援機関との連携が必要な理由 ◆

雇用企業と支援機関のスタッフが、職業生活での注意点、家族からの要望や意見をお互い確認し合うことで、就労継続のサポートが「職業生活だけを切り取ったもの」とならないようにしている。

働き続けていると、疲労が重なり、心や身体に不調が生じる場合もある。

しかし、不調に伴って問題が発生する前から支援機関と協力関係を築いておけば、不安やストレスの軽減につながったり、実際に不調が生じた場合でも即時に適切な関わりができることで、本人及び企業の双方の安心につながっている。

支援機関を知る

管理者Sさん（精神保健福祉士）は、「いろいろな支援機関との連携ができるように、一つ一つ、自分の足でまわりながら、自分の目で見てきました」と話す。

その甲斐もあってか、現在は親身になってくれる支援機関と良い協力関係が構築できている。

各企業、各事業所によって障害者雇用の状況や取組は異なり、支援機関も方針や対応が異なる部分はある。支援機関とより良い付き合いをするためには、まずは実際に自分の目で確認することも重要である。

一人一人の能力に合わせた支援で職場定着へ

事業所の概要

所在地：江東区

平成26年7月 社内の一部門として、
「障がい者就労センター」設立

障害者従業員数 **37名**

< 事業内容 >

名刺作成

ダイレクトメールの封入・印刷

研修・会議資料のセッティング

書類の電子データ化

アンケート集計、競合店舗リスト作成

CAD作図チェック、工事図面の内容確認

ホームページ更新 など

障害のある社員が個々の特性をいかしながら、
多様な部署の事務サポートを行っている。

一人一人の能力とその適性を最大限に発揮できるように、
様々な仕事を分担し、教え合い、協力し合うことで、
それぞれの成長とやりがいを引き出している。

精神障害者雇用の経緯

社内からの受託業務の難度が上がってゆく中で、PC業務に適性のある精神障害者の採用を集中的に行い、その特性に配慮した「障がい者就労センター」をオープンさせ、勤怠の安定を図ることで戦力化に取り組んできた。



職場の様子

精神障害者雇用数・従事業務

精神障害者 **13名**

○基本作業

名刺作成、ダイレクトメールの印刷・封入や研修、会議資料のセッティングなどの事務サポート業務。

○PC作業

会議や通常業務で使用する書類、企画書のデータ整理、アンケートの入力、ホームページの更新等、デジタル機器を使用した業務。

♣ 従業員インタビュー ♣

人と接するのは決して得意とは言えませんが、各部署と職場の同僚とをつないで調整するリーダーの仕事をしています。そのために日頃からメンバーとコミュニケーションをとり、新しいチャレンジの声を逃がさないようにしています。

ここでの経験をいかして、今度は地域での障害者就労へ当事者の立場として、貢献できればと思っています。

雇用形態・勤務状況

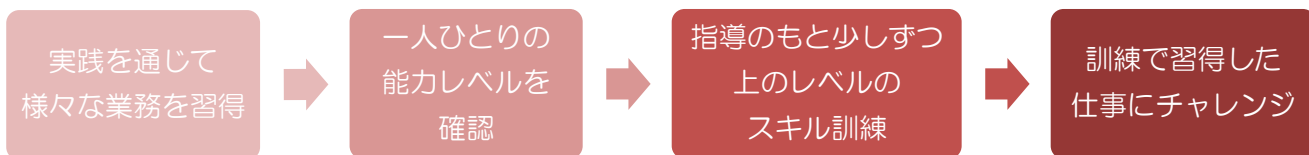
| 雇用形態 | 人数 | 勤務時間 | 人数 | 勤続年数 | 人数 |
|---------------------|-----|-------------|-----|----------|----|
| 正社員 | 2名 | 30時間以上 | 12名 | 3年以上 | 3名 |
| 契約社員、 パート・アルバイト等 | 11名 | 20時間～30時間未満 | 1名 | 2年以上3年未満 | 6名 |
| | | | | 1年以上2年未満 | 2名 |
| | | | | 1年未満 | 2名 |

業務遂行能力に応じた適正な業務コントロールが、
職場定着につながっている。

★ 職場定着へ向けた社内の取組 ★

～ スキルアップ・プログラム ～

仕事内容を固定化することなく、「切る」「貼る」「折る」のような手作業の基本から、PC系の業務まで、さまざまな作業を段階を追って丁寧に指導するスキルアップ・プログラムを設けている。指導するスタッフは「焦らず、慌てず、諦めず」という考えのもとに育成に取り組んでいる。



※ ある部署の一定の仕事について継続的な貢献が十分に見込めるようになった社員は、席をその部署内に移し、部員と一緒に仕事してもらっている。

◆ 新規業務の受付～導入の流れ

- ・依頼があった業務について、複数の「リーダー社員」で内容を見て受託の可否を検討する。
- ・適性やスキルを見て担当者を決める。
- ・担当者に事前に業務のあらましを伝え、留意事項や心配ごとを事前に聞いておく。
→ 必要に応じて依頼元に伝え、納期や進め方などを配慮してもらう。
- ・担当者の適性やスキルに応じて手順書や時間割を作成し、段階を踏んで説明する。
- ・業務によっては、一人が全工程を担当するのではなく、分業制にする。

～ 職場内のコミュニケーション ～

< 同僚との日頃のコミュニケーションと「サイン」の把握 >

- ・業務に関する話題だけでなく、休憩時間中の雑談などからも気付きを得る。
- ・特に業務の負荷や職場での人間関係、環境などでストレスがないか耳を傾ける。
- ・ネガティブなことばかりではなく、「新しくこういうことをやりたい」という話も出てくる。
- ・「直接言いにくいので代わりに言って欲しい」ということも多い。

< 依頼元や上司・同僚へのフィードバックと調整 >

- ・コミュニケーションを通して改善や配慮が必要と判断したら、業務の依頼元や上司・同僚に伝え、一緒に解決にあたる。
- ・依頼元に対しては業務の量や内容、納期に関する負荷軽減をお願いすることが多いが、時にはスキルアップを考えて業務の拡大を話し合うこともある。

♣ 管理者インタビュー ♣

日頃より心掛けてのこととして、例えば「大丈夫？」や「何かあったら言って!!」などの抽象的な言葉かけはせずに、具体的な質問を投げかけるようにしています。そういったやりとりの中で、個人のサインを見逃さないように気を付けています。

業務管理の中では、障害特性によっては業務の優先順位をつけられない社員もいるため、見通しが立てやすいように、時間割・手順書を活用しています。

また、社員の御家族向けに適時、通信物を発行し、取組の発信を行い、同時に社内向け広報の制作も行っています。これら発行物の作成も障害のある社員が担当しています。

今後の社内課題

< 支援機関との連携強化 >

社員には入社時に支援機関への登録を促し、家族との連絡・相談や生活全般のサポート等は支援機関を介して行っているが、長く勤めている社員の中には、支援機関に登録をしていない者もいる。

今後、医療機関や家族との連携・サポートをより深めていくためにも、つないでくれる支援機関の必要性を感じている。

連携をいかして、就労につなげる医療機関の取組

デイケアの概要

昭和49年 精神科デイケアの開設
 昭和63年 生活技能訓練の導入
 平成 3年 就労準備グループの導入

日本で初の大学病院附属の精神科デイケア。疾病教育や症状コントロールを学び、集団療法を行いながら社会復帰を目指す治療・通過型のデイケア。

就労・就学への援助（社会復帰支援）、御家族との協力と支援体制（家族支援）、地域社会資源との連携、役割達成と仲間入りの体験を目的としている。

デイケアの利用者

在籍数 約40名

利用者は約30名/日、参加率は7～8割

平均年齢 26歳

若年の統合失調症、感情障害、広汎性発達障害の方が多い

平均通所 2.9年

開設から平成25年11月までに628人利用、58%が社会復帰（就労・進学）している。

♣ 利用者インタビュー ♣

- ・自分に自信が持てるようになった。
- ・体力もついたし、毎日の生活にハリが出た。
- ・人付き合いが上手になった。



< プログラム概要 >

| | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|-----------------------|
| 10:00 ～ 12:00 | 軽作業/面接 | スポーツ | 料理 | スタッフ ミーティング | ゲーム |
| 12:00 ～ 13:00 | 昼休み (面接) | 昼休み (料理買物) | 会食/後片付け | | 昼休み (スポーツ準備) |
| 13:00 ～ 15:00 | 軽作業/面接 | 生活技能訓練 | 茶話会 | | スポーツ |
| 15:00 ～ 16:00 | 全体会 | 全体会 | 全体会 | | 全体会 |
| 16:00 ～ 17:00 | 委員会活動 (イベント企画・実行等) | 委員会活動 (イベント企画・実行等) | 委員会活動 (イベント企画・実行等) | | 委員会活動 (イベント企画・実行等) |

～ デイケアにおける精神障害者の就労支援のポイント ～

◆ 見通しと働きかけ

- ①支援者が当事者の特徴をアセスメントし、具体的な見通しを持っておくこと。
- ②職場環境を細かくアセスメントしておくこと。
- ③十分なリハビリテーションを行い、リスクを最小限にすること。

◆ 連携

- ①院外の支援者との「顔の見える」連携関係を作っておくこと。
- ②不調時に迅速に対応できる体制を作っておくこと。
- ③院外支援者・雇用者にも分かりやすく障害特性を説明できるようにしておくこと。

★就労へ向けた取組★

①自信の回復（課題の達成感、仲間入りの体験）

利用者の方がプログラムを主導で運営し、スタッフがサポートにまわり、デイケアでのイベントを企画・実行する。自分で考えて、行動して、上手くできた体験を積み重ねて、自己効力感の向上を図る。

②自己理解・相談し合える環境づくり

利用者の方同士でストレス状況や対処スキルを共有することができ、また、他の当事者に、自分の症状を自己開示することで、お互いのつらさに共感し合い、ピアサポートにつながる。

◆ デイケアから就労に至るプロセス ◆

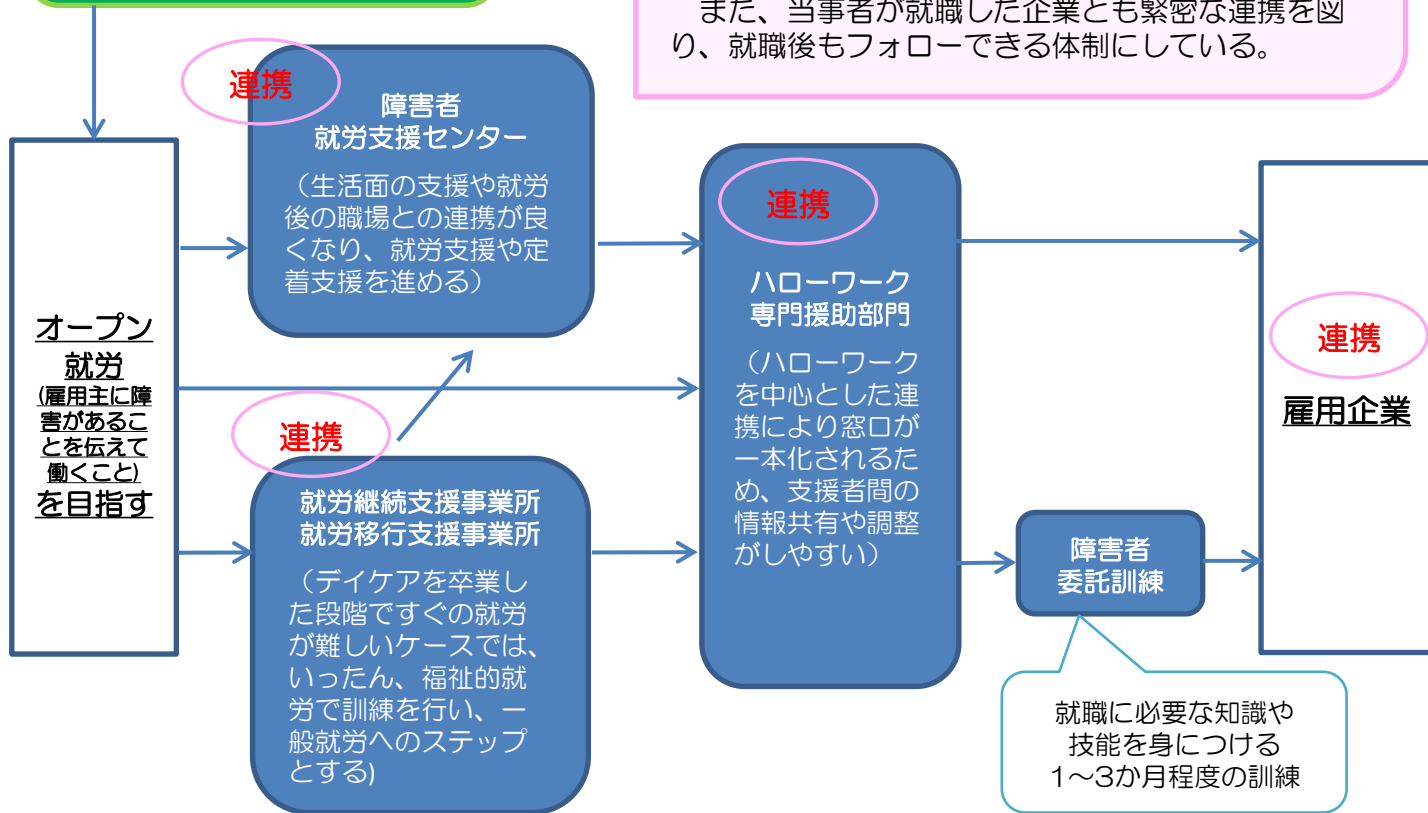
医療機関の通過型デイケア

症状自己コントロール、生活リズム安定、集団行動、自信・自己効力感の回復 など

就労支援を上手く行うためには**地域の就労支援機関との緊密な連携が不可欠**である。

ハローワークや障害者就労支援センターと連携しながら就労支援を行っている。

また、当事者が就職した企業とも緊密な連携を図り、就職後もフォローできる体制にしている。



♣ 精神科医インタビュー ♣

精神疾患を患った後、十分に回復しないまま急に働くと、再び心の不調を抱きかねない。そんな時に一定期間利用できるのが、社会復帰を目的とした通過型の精神科デイケアです。

精神疾患に罹患した人は、自信を失う体験をしていることが多い。よって、徐々にプログラムに参加し集団での成功体験を積み重ねることが復帰への第一歩です。

そして、支援者自身はどのような状況下でも、諦めることなく、根気強く支援していくことが大切です。

♣ 卒業生インタビュー ♣

デイケア卒業後、企業の売店で販売員として就職しました。働き始めて約1年が経過した頃、「仕事が上手いかなかった」「自分はこの場にいてもいいのかわからない」など様々な不安や悩みに直面しました。

その都度、支援機関の担当支援員やデイケアのスタッフに相談し、支援員やスタッフが会社に連絡する等すぐに対応してくれたおかげで、職場の上司もこまめに声をかけてくれるようになりました。

今は、支援機関、デイケア、職場の方々、たくさんの支援のおかげで安定して働くことができます。本当に感謝しています。

デイケアから就労につなげる医療機関の取り組み

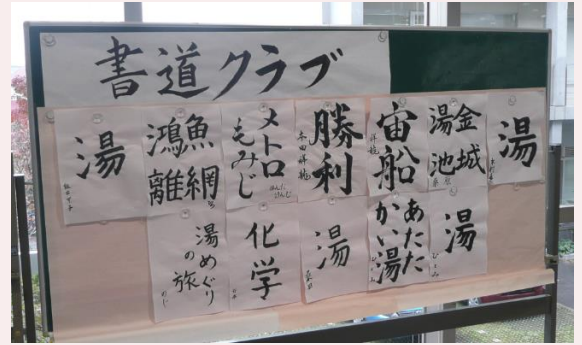
病院・デイケアの概要

所在地：世田谷区

- 昭和35年 デイケア・ナイトケアを開設
- 平成20年 発達障害専門外来・デイケアを開設
- 平成25年 成人のADHD（注意欠如多動性障害）の専門外来・専門プログラムを開設
- 平成26年 発達障害医療研究所を開設

都市型の精神科病院、大学附属病院として、多様な精神疾患の治療に対応している。

近年は、発達障害の専門外来や医療研究所を開設し、注意欠如多動性障害（ADHD）やアスペルガー症候群・自閉症スペクトラム障害（ASD）など成人期の発達障害を中心とする臨床・研究活動にも取り組んでいる。



デイケアの利用者

登録者数 **460**名 (平成27年12月 現在)

統合失調症他 : 発達障害 (ASD、ADHD等)
= 160 : 300

デイケアの様子

< プログラム概要 >

| プログラム名 | 利用期間 | 通所日数・利用時間 | 目標・目的 | 主な内容 |
|---------------------|------|------------|---|--|
| A：生活支援コース | 3年間 | 週2日以上 | <ul style="list-style-type: none"> 生活リズムを整える 仲間づくり Bコース（就労支援）へのステップアップ | <ul style="list-style-type: none"> 集中力を養う個人トレーニング 認知行動療法 ビジネス・生活講座 委員会活動（A・Bコース共通） パソコン講座、パソコンクラブ 談話グループ、書道クラブなど |
| | | 9：15～15：15 | | |
| B：就労支援コース ※55歳未満 | 2年間 | 週3回以上 | <ul style="list-style-type: none"> 実践的なスキルアップをしながら、就労や作業所通所を目指す | |
| | | 9：15～15：15 | | |

○発達障害専門プログラム（ショートケア）

| | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-------------------------------------|--|---|
| ①水曜クラブ ※ ASD診断を受けている方 | 半年間 | 毎週水曜日 9：30～12：30/ 12：30～15：30 | <ul style="list-style-type: none"> 参加者同士で悩みを共有する コミュニケーションスキルの獲得 自己理解を深める | <ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションプログラム ディスカッション（ピア・サポートなど） 心理教育（障害理解、社会資源活用など） 自主企画 レクリエーション など |
| ②土曜クラブ ※ ASD診断を受け、平日に仕事をされている方 | 1年間 | 第2・4土曜日 9:30～12:30 | | |
| ③ADHDグループ | 12回 (3か月) | 毎週月曜日 15：00～18：00 | | |
| ④その他 (学生グループ・女子会等) | 不定期 | 不定期開催 3時間 | | |

★ 就労へ向けた取組（発達障害専門プログラム） ★

①自己認知の促進

ディスカッションプログラムでは「生活の中で困っていること」、「対人関係」などをテーマとし、メンバー同士がお互いの悩みを共有し、アイデアを出し合うことで自己認知の促進や共感的な行動を高める。

心理教育プログラムでは、発達障害特性の正しい理解やストレス対処法、感情のコントロールなどを学習する。

②居場所の獲得

レクリエーションプログラムでは、卓球やカラオケ、散歩、ガーデニング等の娯楽を通して、他者との関わりを経験し、心地よい居場所を獲得していく。

③コミュニケーションスキルの獲得

「話を続ける」「聞く」等の基本スキルを学習し、「相手はどんな気持ちになるか」を考え、社会性のある行動について学習する。

そこから対人関係のルールを学び、どのように人間関係を維持し続けるか感覚やスキルを身につける。

～ デイケアから就労へ ～

◆ 支援機関の活用・職場定着への工夫

当デイケアの利用者は、オープン就労を目指しており、多くの方が、**支援機関（障害者就業・生活支援センター等）**を利用している。

また、就職後も職場定着の取組として、雇用先企業への支援だけではなく、**ジョブコーチや支援機関**の利用を促したり、医療機関・支援機関・雇用企業のそれぞれの役割を明確にして連携をとっている。

◆ 就労中の方のデイケア利用

< 土曜クラブ・・・第2・4土曜日 >

利用者の約8割の方が就労中であり、職場での悩みも共有している。
毎回行うことが違う、連続性のないプログラムになっており、どの回でも気軽に参加ができる。

◆ デイケア（ショートケア）卒業後の取り組み

< OB会・・・月1～2回 >

デイケア・ショートケアで築いた人間関係（友人関係）を卒業後も維持することが目的である。
卒業後もお互いの悩みや困ったことを共有したり、対応を話し合ったりしている。

デイケア卒業後、当院の系列機関で就労している方も6名います。

（平成27年12月 現在）

♣ 管理者インタビュー ♣

発達障害の方の採用は初めての試みであったため、当初たくさんの配慮をしていましたが、それが過剰であったことにすぐ気付かされました。一般的な雑談は苦手ですが、パソコン作業や情報収集作業は高い集中力で正確にこなします。苦手なことも「憎めない人柄」でカバーし、周囲に受け入れられています。

支援する側が、**相手の得手不得手を理解し、心遣いをする。** 発達障害の認識は広まりつつありますが、支援体制は未整備です。障害によって困っている方の助けになるように、当事者の声を聞きながら今後も尽力したいです。

♣ 卒業生インタビュー ♣

デイケアでは、自分と似たようなタイプの人と頻りに接する機会があり、自分が他人と比べてどこが違っているのかを客観的に見ることができました。

また、同じ時間に起き、外出することは生活リズムを整える上でも非常に役立ちました。

その後、障害者雇用で就職することができ、これまでは超えられなかった「1年」という期間が経ち、発達障害への理解のある職場に巡り合うことができ良かったと心の底から感謝しています。

区市町村障害者就労支援センター

| No | 区市町村 | 拠点名称 | 電話 | No | 区市町村 | 拠点名称 | 電話 |
|----|------|---|------------------------------|----|-------|-----------------------------------|--------------------------|
| 1 | 千代田区 | 千代田区障害者就労支援センター | 03-3264-2153 | 27 | 三鷹市 | 三鷹市障がい者就労支援センターかけはし | 0422-27-8864 |
| 2 | 中央区 | 中央区障害者就労支援センター | 03-3865-3889 | 28 | 青梅市 | 青梅市障害者就労支援センター | 0428-25-8510 |
| 3 | 港区 | みなと障がい者福祉事業団 | 03-5439-8062 | 29 | 府中市 | 府中市立心身障害者福祉センター 地域生活・就労支援事業み～な | 042-360-1312 |
| 4 | 新宿区 | 新宿区勤労者・仕事支援センター 就労支援部就労支援課障害者等就労支援担当 | 03-3200-3316 | 30 | 昭島市 | 昭島市障害者就労支援センター クジラ | 042-569-6433 |
| 5 | 文京区 | 文京区障害者就労支援センター | 03-5803-1814 | 31 | 調布市 | 調布市障害者地域生活・就労支援センター ちようふだぞう | 042-487-4552 |
| 6 | 台東区 | 台東区障害者就労支援室 | 03-3847-6431 | | | 調布市こころの健康支援センター 就労支援室 ライズ | 042-426-9161 |
| 7 | 墨田区 | すみだ障害者就労支援総合センター | 03-5600-2004 | 32 | 町田市 | 町田市障がい者就労・生活支援センターりんく | 042-728-3161 |
| 8 | 江東区 | 江東区障害者就労・生活支援センター | 03-3699-0325 | | | 町田市障がい者就労・生活支援センター Let's(レッツ) | 042-728-3162 |
| 9 | 品川区 | 障害者就労支援センター げんき品川 | 03-5496-2525 | 33 | 小金井市 | 小金井市障害者就労支援センター エンジョイワーク・こころ | 042-387-9866 |
| 10 | 目黒区 | 目黒障害者就労支援センター | 03-5794-8180 | 34 | 小平市 | 小平市障害者就労・生活支援センター ほっと | 042-316-9078 |
| 11 | 大田区 | 大田区立障害者就労支援センター | 03-5728-9135 03-5728-9436 | 35 | 日野市 | 日野市障害者生活・就労支援センター くらしごと | 042-843-1806 |
| | | 世田谷区障害者就労支援センター 「すきっぷ就労相談室」 | 03-3302-7927 | 36 | 東村山市 | 東村山市障害者就労支援室 | 042-313-3794 |
| 12 | 世田谷区 | 世田谷区障害者就労支援センター 「すきっぷ就労相談室」分室「クローバー」 | 03-5787-4355 | 37 | 国分寺市 | 国分寺市障害者就労支援センター | 042-300-1500 |
| | | 世田谷区障害者就労支援センター 「すきっぷ就労相談室」分室「そしがや」 | 03-5494-5581 | 38 | 国立市 | 国立市役所健康福祉部しょうがいしゃ支援課 相談係就労支援担当 | 042-576-2111 (内線 148) |
| | | 世田谷区障害者就労支援センター 「しごとねっと」 | 03-3418-1432 | | | | |
| | | 世田谷区障害者就労支援センター 「ゆに(UNI)」 | 03-5797-2343 | 39 | 福生市 | 福生市障害者自立生活支援センター「すてっぷ」 | 042-539-3217 |
| 13 | 渋谷区 | 渋谷区障害者就労支援センター ハートバレーしぶや | 03-3462-2513 | 40 | 狛江市 | 狛江市障がい者就労支援センター「サポート」 | 03-5438-3533 |
| 14 | 中野区 | 中野区障害者福祉事業団 | 03-3388-2941 | 41 | 東大和市 | 東大和市福祉部障害福祉課 | 042-563-2111 |
| 15 | 杉並区 | 杉並区障害者就労支援センター | 03-5346-3250 | 42 | 清瀬市 | 清瀬市障害者就労支援センター ワークル・きよせ | 042-495-0010 |
| 16 | 豊島区 | 豊島区保健福祉部障害福祉課 就労支援グループ | 03-3985-8330 | 43 | 東久留米市 | 東久留米市障害者就労支援室「さいわい」 | 042-477-3100 |
| | | 就労支援センター北 ドリームヴィ | 03-3906-7753 | | | 東久留米市障害者就労支援室「あおぞら」 | 042-476-2625 |
| 17 | 北区 | 就労センター北 わくわくかん | 03-3598-3337 | 44 | 武蔵村山市 | 武蔵村山市障害者就労支援センターとらい | 042-560-7839 |
| 18 | 荒川区 | 荒川区障害者就労支援センター じょぶ・あらかわ | 03-3803-4510 | 45 | 多摩市 | 多摩市障がい者就労支援センター | 042-311-2324 |
| 19 | 板橋区 | 板橋区障がい者就労支援センター ハートワーク | 03-3968-9900 | 46 | 稲城市 | 稲城市障害者総合相談センター マルシェいなぎ | 042-379-9234 |
| 20 | 練馬区 | 公益財団法人 練馬区障害者就労促進協会 | 03-3557-8182 | 47 | 羽村市 | 羽村市障害者就労支援センター エール | 042-570-1233 |
| 21 | 足立区 | 足立区障がい福祉センター雇用支援室 | 03-5681-0133 | 48 | あきる野市 | あきる野市障がい者就労・生活支援センターあすく | 042-532-1793 |
| 22 | 葛飾区 | 葛飾区障害者就労支援センター | 03-3695-2224 | 49 | 西東京市 | 西東京市障害者就労支援センター 一歩 | 042-452-0095 |
| 23 | 江戸川区 | 江戸川区立障害者就労支援センター | 03-5622-6050 | 50 | 瑞穂町 | 瑞穂町障害者就労支援センター | 042-568-0139 |
| 24 | 八王子市 | 八王子市障害者就労・生活支援センターふらん | 042-642-0080 | 51 | 日の出町 | 日の出町障害者就労・生活支援センター あるって | 042-519-9761 |
| 25 | 立川市 | 自立生活センター・立川 就労支援部門 | 042-525-0879 | 52 | 奥多摩町 | 奥多摩町福祉保健課福祉係 | 0428-83-2777 |
| 26 | 武蔵野市 | 武蔵野市障害者就労支援センターあいる | 0422-50-0255 | 53 | 新島村 | 新島村民生課福祉介護係 | 04992-5-1856 |

※ 東大和市、奥多摩町、新島村の3市町村については、障害者就労支援の窓口を設置しています。

障害者就業・生活支援センター

| No. | 拠点名称 | 郵便番号 | 住所 | 電話 |
|-----|----------------------------|-----------|-----------------------------------|--------------|
| 1 | 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ | 〒174-0072 | 板橋区南常盤台2-1-7 | 03-5986-7551 |
| 2 | 障害者就業・生活支援センター アイキャリア | 〒158-0091 | 世田谷区中町2-21-12 なかまちNPOセンター306号 | 03-3705-5803 |
| 3 | 障害者就業・生活支援センター オープナー | 〒186-0003 | 国立市富士見台1-17-4 | 042-577-0079 |
| 4 | 障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO | 〒101-0054 | 千代田区神田錦町3-21 ちよだプラットフォームスクエアCN312 | 03-5259-8372 |
| 5 | 障害者就業・生活支援センター TALANT | 〒192-0046 | 八王子市明神町4-5-3 橋捷ビル4階 | 042-648-3278 |
| 6 | 障害者就業・生活支援センター けるん | 〒197-0022 | 福生市本町94-9 山本ビル1階 | 042-553-6320 |