

講座名：精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

主催：厚生労働省 鹿児島労働局 国分公共職業安定所

日時：令和7年11月28日 14時～15時30分

形式：Zoom

内容：

① 精神・発達障害者しごとサポーターとは？

精神・発達障害のある同僚の支援者ではなく、「応援者」。職場の雰囲気や人間関係がよくなることが目的。

② 障害者雇用のキーワード

「共生社会」障害の有る無しにかかわらず、同じように生活、活動できる「完全参加と平等」

「CSR（企業の社会的責任）」「コンプライアンス」障害者の雇用は事業主の義務（障害者雇用促進法）

「ダイバーシティ」多様な人材を積極的に雇用。

③ 障害者雇用の状況（R6年度）

民間企業の法定雇用率は2.5%、実雇用率2.4%。鹿児島県は2.66%（全国10位）

法定雇用率引き上げにより、対象となる企業が増えた。雇用者数は21年連続で過去最高を更新。

就職件数＝H26年度、84,602件 → R6年度、115,609件のうち精神障害者は65,518件(56.7%)

④ 精神障害とは？発達障害とは？

「精神障害」生涯を通じて5人に1人がこころの病気にかかると言われている。継続的な通院と服薬が必要。

配慮のポイントは？ ※対応が難しい時は専門家に相談する。

統合失調症」内服継続など本人が病気と付き合いながら他者との交流や仕事を続けられるよう見守る。

ストレスや環境変化への弱さを理解し、情報を整理して伝える。

「気分障害」うつ状態の時はしっかり休養をとれるよう配慮する。躁状態の時は金銭・安全管理に注意。

「発達障害」生まれながらの脳機能の特性、「突然なる」ことはない。「大人になって気付く」ことはある。

「治る」ではなく「適応する」を目指す。

配慮のポイントは？ ※本人をよく知る専門家や家族にサポートのコツをきく。

「自閉スペクトラム症」肯定的・具体的・視覚的な伝え方の工夫、スモールステップ、感覚への配慮。

「注意欠如・多動性障害」短く、はっきりとした伝え方。気の散りにくい環境。わかりやすいルール。

⑤ 合理的配慮について

合理的配慮の例◇出退勤・休暇・休憩に対し、通院や体調に配慮する。

◇閉所恐怖症で渋滞が恐怖で出勤できない。→職場として許容できれば時間をずらす。

※合理的配慮は、個々の障害者の状態や職場の状況に応じて提供されるもの。障害者と事業主がしっかり

話し合った上で、どのような措置を講ずるかを決定することが重要。

⑥ どんな仕事が適している？

「精神障害者」「発達障害者」の職業的な課題、適している仕事は、基本的に障害のない人と同様に個人で異なる。個々を理解し、個々の特性に応じた対応が重要。

⑦ 接し方の基本

配慮・接し方のポイントを踏まえた上で、他の同僚と同じように接する。時間をかけて、柔軟で自然な関係づくりを。気になる事が生じたり、上手くいかない場合は、職場内の管理・指導担当者に相談する。

職場は治療する場ではなく、同僚は支援者ではない。周囲の不満を放置すると、職場の人間関係が悪化する。