

埼玉県障害者雇用総合サポートセンターにおける

精神障害者雇用企業へのチーム支援

精神保健福祉士の立場から



埼玉県障害者雇用総合サポートセンター
企業支援業務部門 精神保健福祉士
渡邊淳子

※「障害」「障がい」「障碍」の表記について
本資料では法律上の「障害」で表記

精神障害者雇用促進業務 概要

《企業への精神障害者雇用の個別支援》

企業の状況に応じて、精神障害者雇用促進に係る必要な支援を行う

- ・雇用に伴う配慮事項や作業環境・設備、従事可能な業務の切出し等の提案
- ・障害特性を踏まえた仕事内容や手順についての助言
- ・必要に応じて採用前の社内環境の準備や雇用管理等に関する助言
- ・職場実習やトライアル雇用・助成金制度等の活用を提案
- ・様々なニーズ（特定短時間労働者や難病患者等の雇用なども含む）に対するサポート
- ・企業からの雇用している精神障害者のメンタルヘルスに関する相談に対応
- ・精神障害者の雇用経験の少ない企業に対しては、必要に応じて雇用段階から定着に至るまでのトータル的なサポート

精神障害者雇用促進業務 概要

《チーム支援に関すること》

精神保健福祉士と精神障害者雇用アドバイザーとのチームで、企業支援。

精神保健福祉士は、エリア担当制。東西南北に分け、埼玉県全域をカバー。

- ・障害者雇用促進業務及び障害者雇用開拓・チャレンジ体験業務と連携
- ・雇用開拓業務と連携した支援 ……
- ・定着支援業務（ジョブコーチ支援等）との連携 …
- ・必要に応じて支援機関からの要請で企業を訪問し、助言や提案などでサポート
- ・支援機関を定期的に訪問する等により、情報提供などで共有を図り連携
- ・支援機関に対して、精神障害者の就労等に関する相談に対応
- ・難病患者の雇用に関して、関係機関等と連携してサポート

障害者雇用総合サポートセンターの
3つの機能を活用！

支援事例

企業からの相談をもとに、出前研修を実施して対応

相談内容

うつ病で2カ月の休職に入ってしまった従業員が復職する予定。現場に戻るにあたって周囲の理解が必要だが、情報としてはどこまでの開示が必要か。うつ病や職場での対応など、いろいろな従業員に知ってもらうには？

こんな対応を・・・

一般的な話として、メンタルヘルスの観点から「うつ病」に関する研修の提案。
→誰もが罹る可能性のある「うつ病」などの精神疾患がもとで、精神障害者保健福祉手帳を所持する方もいることや、病気や障害の特性があっても、少しの配慮があることで、共に働きやすくなることなどを伝えて、組織的なフォロー体制があることが必要であるなどの話をした。

企業からの
コメント

現場の従業員が理解して協力し合えるように、企業側がやるべき対応（している対応）についても話をしてくれたので、従業員の安心した様子がうかがえた。

ポイント

*企業内の状況やニーズを伺い、要望に即した内容で実施します

事業主の方へ

彩の国 埼玉県
Saitama Prefecture

障害者雇用に関する 出前企業内研修・勉強会

障害者雇用のプロフェッショナルが
少人数からでも無料でお手伝いします！
研修内容のご相談、講師派遣等、経験豊富な専門スタッフが対応します。

埼玉県マスコット(コバトン)

～研修内容例～

採用前

- ・ 障害者雇用の概要、進め方、雇用事例紹介
- ・ 障害特性と配慮点、職場での基本的対応
- ・ 採用面接での質問内容等
- ・ Q&Aなど

採用後

- ・ 障害理解を深める、職場での配慮と指導
- ・ 採用後の担当部署の悩みに対応した内容
- ・ 雇用した方に関する個別な配慮点
- ・ Q&Aなど

※ 研修時間は、30分～75分程度、ご希望と内容に応じて対応します。

ご相談・ご依頼は下記へご連絡ください

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 企業支援業務部門

〒330-0074 さいたま市浦和区北浦和5-6-5 浦和合同庁舎 副館1階
TEL.048-827-0540(受付時間 月曜日～金曜日 8:30～17:00 除く祝日・年末年始)
E-mail: koyo-support@bz03.plala.or.jp
URL: <http://www.koyo-support.jp> (Eメール、ホームページからお問合せが可能です)

埼玉県マスコット(コバトン)

0120-540-271 (月曜日～金曜日 8:30～17:00 除く祝日・年末年始)

2020.04

～ 出前研修の内容の一例 ～

- ・ 障害者雇用のススメ
- ・ 障害者雇用に関する制度説明
- ・ 障害特性と配慮、合理的配慮とは
- ・ コミュニケーションに関する留意点
- ・ お互いに働きやすい環境づくり
- ・ 定着に向けての体制作り

支援機関への登録のご案内

相談内容

障害の特性など、ご自身からの申し出があり、気を付けるところは理解しているが、どのように注意をしたら良いのか困っている。1週間に1度、面談の希望があり、1回2～3時間話して帰ることもある。

こんな対応を・・・

サポセンへの電話相談が入り、アドバイザーと精神保健福祉士とで訪問。就労場面での困り事以外にも、一人暮らしのため生活上での相談なども出てくるとのこと。→職場だけで関わることの困難さがあるため、企業側に支援機関の存在を伝えたところ、本人は自分の障害に向き合おうと積極的な姿勢があるため、企業側から就労支援機関の話をしてみることになった。本人の同意が得られ、次の訪問では支援機関の役割を伝え、繋がった。

企業からの
コメント

本人の相談先が増えたことで安定したのか、企業での面談時間は減ってきた。注意が必要な点は支援機関とも共有することで、本人に、より伝わりやすくなった。

ポイント

- ・就労支援センターなどの支援機関の役割を理解されていない
- ・支援機関に、どのようなことが相談できるのが分からず活用できていない
- ・日頃から連携を取っていないため、連絡しづらい
- ・連携体制を作り、定着支援

定着支援業務部門や職業センターに繋ぐ

相談内容

一般採用した方だが、報・連・相などが滞るなど、業務遂行に課題が見える。休みが多くなり、このままではメンタル面で潰れそう。業務内容の検討にあたって、本人の得意・不得意な点を把握したい。

こんな対応を・・・

相談内容に応じて、職業評価の実施を提案。障害者職業センターでの評価を受けるという点で、本人の承諾が必要だが、本人もご自身の「傾向と対策」を理解しやすくなり、企業側もより良い対応方法などを学べるという利点を説明。

企業からの
コメント

本人の得意とすること・苦手とすることや、関わり方などを理解でき、本人自身にもコミュニケーションの面で頑張っている様子が伺えるようになった。企業側も、業務指示などを具体的に伝えるなどのポイントをつかみ、その結果、業務遂行がスムーズになってきたとのこと。

ポイント

職業評価《幕張ワークサンプル (ムース) MWS/ Makuhari Work Sample 》とは、OA作業や事務作業、実務作業の3領域において、13種類のワークサンプルで構成するトータルパッケージで、職場適応の促進を図る評価指標が求められるツールの1つ。

- ・企業側は、その方の特性を正しく理解でき、具体的な対応方法を学ぶことができる。
- ・本人は、作業能力の向上や補完方法の活用などができるような指導や助言が受けられる。自身の障害の特性に気が付くと、楽になることもある。

検査には3日～5日かかる場合があるため、その間は出勤扱いで業務としての扱いとなるかなどは、企業によって違う。

用語解説：SST/ Social Skills Training（社会生活技能訓練）
対人関係において使う技能を、認知行動療法や学習理論に基づいて習得していく手法。

障害者雇用促進のため、 企業を支援する機関として大切にしていること

精神保健福祉士の立場から

- ①障害の正しい理解
 - ・出前研修の実施（障害の特性とそれに応じた配慮）
- ②担当者の大変さへの共感と、悩みの解決に向けての支援
 - ・支援機関との連携
 - ・ナチュラルサポート（障害のある人と一緒に働く人が、ごく自然に必要な支援をすること）の形成
 - ・勉強会の開催で、他の企業との繋がり作り
- ③一人でも多くの職場定着の支援
 - ・定着支援で訪問
 - ・支援会議に出席

障害者雇用のチーム支援

障害のある方の就労に関するサポート体制

～埼玉県の場合～

