

# 精神障害者雇用の流れ

ここでは、雇用から定着までの場面ごとに、Q&A形式で対応や参考情報を紹介します。

**Q1** 精神障害者はどんな仕事ができる？  
正社員でしか雇用できない？

**A1** 一般的に、精神障害者にはPCデータ入力などの定型化された事務系の仕事の人気ですが、きちんと症状をコントロールできていれば、様々な仕事をすることができます。  
勤務形態は、正社員に限る必要はなく、ステップアップを望む方には、契約社員から正社員への登用や、徐々に勤務時間を増やすということも可能です。

## 1 求人募集

### 職場実習

障害者の雇入れを考えているが、働く姿のイメージが湧かない、採用後の雇用管理が不安といった企業の方は、まずは実習生として職場に受け入れてみてはいかがでしょうか。  
障害者と一緒に作業することによって、障害者の働く力を知ると同時に、職場環境を見直すきっかけとなります。また、求人条件の見直しのヒントが見つかるかもしれません。

**Q2** 面接では、どんなことを確認する？  
採否のポイントや注意点は？

**A2** 採用面接では、「スキルや能力」「意欲」「協調性」など一般的な内容を確認するとともに、業務上把握する必要がある障害の状況や職場での配慮事項についても確認してください。  
本人が自身の障害のことを正しく理解しているか、通院や服薬の自己管理ができていかなども重要なポイントです。  
ただし、障害に関する情報の把握は理由をきちんと伝えて、必ず本人の了解を得なければなりません。

## 2 採用

### 障害者就職面接会

精神障害者の中には、自身の障害特性や配慮事項について本人が上手に説明できない場合があります。愛知県やハローワークが開催している面接会では、障害者を継続してサポートしている支援者が面接に同席することが可能で、企業と障害者双方が安心して面談できます。

### 参加企業の声

障害者本人が回答に困ったときに、支援者の方にフォローしてもらって、面接をスムーズに進行できた。



**Q3** 昨日体調不良で休んだけど今日は出勤している。  
どのように声を掛ければいい？

## 3 出勤

**A3** 他の同僚と同じように、「おはよう」と声を掛けてください。体調不良の理由について、あえて聞く必要はありません。  
出勤時には「出勤できるようになってよかった」と伝えるとよいでしょう。  
早退時に担当業務について、調整を要するものがある場合は手短かに確認してください。

### トライアル雇用

障害者を一定期間、試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとするための制度で、ハローワークから助成金を受けることもできます。  
精神障害者は体力がなく疲れやすい場合もあり、短時間の試行雇用から開始し、職場への適応状況や体調などに応じて徐々に勤務時間を増やすという方法もあります。

**Q4** やってもらった作業の結果に一部ミスがあった。  
どう指摘したらいい？

## 4 仕事のミス

**A4** 手順書などの所定の手順に沿って、ミスをした箇所や考えられる原因とともに、改善策を具体的に伝えるとよいでしょう。  
その際、強い口調だと本人は「自分自身(人格)を否定されたようでとても辛い」と感じる場合があるため、感情的にならず大きい声やきつい口調は避けてください。

### キーパーソンの設定

精神障害者が困ったときに相談したり指示を仰いだりする指導担当者(キーパーソン)を決めておきましょう。  
業務の指示はできるだけ同じ人から出された方が迷いが生じにくいですし、相談相手がはっきりしていた方が安心です。  
日常的な声掛けや定期的な面談で日々の状態・体調を確認し、信頼関係を築くことが職場定着につながります。



## 精神障害者雇用の流れ



**Q5 今日中に終えなければ  
ならない仕事がある。  
急に残業を頼んでも大丈夫?**

**A5** 残業は体調管理に影響する場合があります。残業の可否、残業する場合の途中休憩の必要性等について、事前に本人に確認しておくべきです。急な予定変更に戸惑う場合もあるため、残業の見込みがわかったら早めに伝えてください。その際、残業が必要な理由や終業予定時刻等について具体的に伝えるとよいでしょう。

### 5 残業

#### 社内理解

精神障害者が働きやすい職場環境をつくるためには、周りの同僚や上司が障害特性について理解し、共に働く上での配慮をすることが大切です。ハローワークでは、精神・発達障害についての基礎知識や必要な配慮などを短時間で学ぶことができる「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施しています。社内の理解を広めるためにも受講してみたいかがでしょうか。

**Q6 仕事終わりに親睦を深めるため  
飲み会を企画したけど  
声を掛けても大丈夫?**

**A6** 他の同僚と同様に声を掛けるのがよいでしょう。勤務時間外や休日を利用したイベントへの参加は、体調管理に影響する場合もあるため、無理に参加を促さないなどの配慮が大切です。例えば「参加は強制ではない」といった前提で参加希望を確認し、本人の主体性を尊重するとともに、本人が判断できない場合は支援機関や家族とも相談するとよいでしょう。

### 6 イベント

#### 支援機関との連携

障害者の雇用に関する問題は企業だけで抱え込まずに、外部の支援機関と連携することが職場定着の大きなカギとなります。特に、企業の担当者がなかなか立ち入りにくい家庭内の問題など、生活面での支援については支援機関を積極的に活用しましょう。

※支援機関の紹介(P26~29参照)



**Q7 最近体調不良で休みがち…  
すっかり自信を失くしているけど  
この状態で働いても大丈夫?**

**A7** 症状や本人の状態によっては、しばらく休んだ方がよい場合と、無理のない範囲で出勤を継続して回復に努めていく方がよい場合があります。本人の希望と主治医の意見を参考にして判断するとよいでしょう。仕事中に体調不良のサインが現れたら、業務量や難易度を調整したり、休憩時間や休暇を与えるなど、なるべくストレスがかからないように配慮してください。

### 7 体調不良

#### 医療機関との連携

精神疾患の多くは継続的な通院と服薬により体調をコントロールすることが可能です。職場においても、通院や服薬を欠かさずに行うよう、配慮してください。また、障害特性や本人の状態などを理解するためにも、主治医と定期的に連携を図ることも大切です。



**Q8 メンタルの不調で休職中の  
従業員にどう対応すればいい?  
スムーズに職場復帰するには?**

**A8** メンタル不調で休職している方が、少し症状が良くなったからと職場復帰を急ぐと再び調子を崩してしまい、再度休職に入ってしまう場合もあります。主治医や産業医などともよく相談の上、社内規程に則った職場復帰の準備を行うことが大切です。

### 8 職場復帰

#### 職場復帰支援プログラム

社内における「職場復帰支援プログラム」を策定しておくことで、障害者と企業の双方が、安心して復帰に向けた準備をすることができます。復帰に向けた準備をするために、医療機関や障害者職業センター(P28参照)が実施している「リワーク支援」などの活用や、復帰後の職場定着について支援機関に相談することもポイントです。

### 一つずつ着実に!

多くの企業が、精神障害者の雇用に関して何らかの失敗を経験しています。失敗を恐れず、過重な負担にならない範囲で、雇用の取組を着実に進めることが大切です。

次のページからは、実際に精神障害者を雇用している企業の事例を紹介します。