

# はじめての障がい者雇用

Step5

雇用管理と職場への定着！

大阪府障がい者雇用促進センター

(大阪府 商工労働部 雇用推進室 就業促進課)



# 目次

**1** 障がい者を雇用するための「5つのステップ」<sub>p3</sub>

**2** Step 5 雇用管理と職場への定着！ p4~p21



# 障がい者を雇用するための「5つのステップ」

**Step1**

**雇用への理解を深める！**

**Step2**

**職務の選定（業務だし）！**

**Step3**

**受け入れ態勢を整える！**

**Step4**

**募集から採用まで！**

**Step5**

**雇用管理と職場への定着！**



## Step5

# 雇用管理と職場への定着！

## 配慮は必要 特別扱いは不要

- 特別扱いは不要ですが、障がい者を職場に受け入れるには配慮が必要な場合もあります。

## 働きやすい職場環境を

- 補助的な仕事を任せるだけでなく、しっかりと**役割と責任**を持ってもらうことを意識しましょう。そうしたことにより、仕事のモチベーションをあげることが大切です。悩んだ場合は支援機関に相談しながら、能力に応じて、役割や責任のレベルを上げ、働きやすい職場環境を作りましょう。



# 『障がい種別』のみで その人を判断しない

障がいはその人を構成する一部であり、全てではありません。  
障がいにとらわれず、『その人をどう活かすか』という視点で対応を。



# 障がい特性と配慮事項について

## 1. 身体障がい

①視覚障がい ②聴覚障がい ③肢体不自由 ④内部障がい

## 2. 知的障がい

## 3. 精神障がい

①統合失調症 ②気分障がい ③てんかん など

## 4. その他

①発達障がい ②高次脳機能障がい ③難病

- 次から説明する配慮事項については、「合理的配慮指針事例集【第四版】」を基に作成しています。詳細については以下のURLからご確認ください。  
(URL) [000898163.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000898163.pdf)
- 知的障がい、精神障がい、発達障がいについては、大阪府が作成した「知的障がい者と一緒に働くHAND BOOK」、「精神障がい者・発達障がい者と一緒に働くHAND BOOK」から引用しています。以下のURLからご確認ください。  
(URL) <https://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/book.html>



# 視覚障がい

## 視力障がい

全盲、弱視

## 視野障がい

視野狭窄、中心暗転など

## 色覚障がい

色の判別がしにくい

## 光覚障がい

明順応、暗順応が  
うまくできない

### 【配慮事項】

- 通勤  
ラッシュを避けた勤務時間、車通勤から 電車通勤へ変更し、職場も異動 など
- 職場内の移動  
危険個所の説明、慣れるまで社員の付き添い、通路に荷物を置かない など
- 職務内容  
納期のゆっくりした業務、書類の色分け、職場介助者の配置 など
- コミュニケーション手段、情報伝達  
視野欠損のない方から話しかける、メール・チャットの活用 など

### 【就労支援機器】

- 画面拡大ソフト
- 画面読み上げソフト
- 点字関連機器
- ポータブルレコーダー
- 音声機能付きコピー機、FAX など

※「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構」に貸し出し制度あり



# 聴覚障がい

## 伝音性難聴

外耳、中耳に問題

## 感音性難聴

内耳、聴神経などの問題

## 混合性難聴

伝音性難聴と感音性難聴  
両方の症状がでる

### 【配慮事項】

- 情報保障（特に会議など）、手話通訳、要約筆記、PC、スマートフォン、連絡ノート など
- 緊急時の対応や連絡体制
- メモや復唱などで確認を行う
- 情報障がいから疎外感・孤立感を感じやすいことに留意
- **簡単な手話は覚えましょう**

### 【就労支援機器】

- 補聴システム
- 音声認識
- 筆談器
- 電話関連機器
- 信号装置 など

※「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構」に貸し出し制度あり

◎ コミュニケーションの方法は、手話、筆談、口話、要約筆記など



# 肢体不自由

病気やケガなどにより四肢（手や足）、体幹の一部または全部に障がいがあること

## 【原因】

### ① 脳性まひ

- ・胎児期～生後4週間までの間に発生した脳への損傷によって引き起こされる運動機能の障がい
- ・アテトーゼ型、痙直型などに分類され、症状も異なる

### ② 脊髄損傷

- ・事故などによる中途障がい
- ・損傷部位により障がい程度は異なる
- ・じょくそう防止、体温管理などの配慮が必要

### ③ 脳血管障がい

- ・脳出血、脳梗塞、くも膜下出血 など
- ・脳の損傷部位により後遺症も異なる。  
運動麻痺、感覚麻痺、高次脳機能障がいがある場合も

## 【配慮事項】

### ● 通勤

ラッシュを避けた通勤時間、在宅勤務 など

### ● 職場内

段差の解消、通路の整理・整頓、体温調整しやすい服装の着用、食事の手伝い など

### ● 職務内容

治具、設備の改善、就労支援機器の活用 など  
※「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構」に貸し出し制度あり



障がいの部位や程度により、補装具（義肢、杖、車椅子 など）を要するなど、個人差があります。



# 内部障がい

心臓機能障がい  
(ペースメーカー)

腎臓機能障がい  
(人工透析)

呼吸器機能障がい  
(酸素療法)

膀胱、又は直腸機能  
障がい (ストマ)

小腸機能障がい

肝臓機能障がい

ヒト免疫不全ウイルスによる  
免疫機能障がい

## 【配慮事項】

- 体調管理 : ベッド等を用意し、横になって休める場所を確保、身体的負担の少ない職務内容への異動、通院時間の確保 など
- 勤務時間 : 透析治療で一回4～5時間、週3日病院へ通う方もいる。移動時間も合わせると6時間を超える場合があり、短時間勤務を希望する場合も
- 職務内容 : 体調に合わせてできるような納期のゆっくりした業務、複数人で行う業務 など
- 環境整備 : オストメイト対応トイレの設置 など



# 知的障がい

## □ どんな障がい？

「知的機能の障がいが発達期に（概ね18歳まで）あらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別な援助を必要とする状態にあるもの」と、厚生労働省は定義しています。

IQは概ね70以下で、理解力・判断力が標準より低く、日常生活能力の領域で支援が必要なことがあります。

## □ 原因は？

- 周産期の事故、出産期の低酸素脳症など
- ダウン症などの染色体異常や先天性代謝異常など
- 原因が特定できないことも多い

**※個人差があることに留意**  
**※子供扱いしない**

## 【特性】

- 具体的なことに比べ、抽象的なことを理解する力が弱い
- 読み書きや言葉の理解、計算が苦手
- 一度に複数の指示を出されると混乱しやすい
- 段取りや手順を変えたり、自分で考えて工夫することが苦手
- 同じことを場面を変えて応用することが苦手
- 危ないことや社会のルールに関心が向きにくい

## 【配慮事項】

- 写真やイラストを活用し視覚化する
- 抽象的な表現は避ける  
「急いで」⇒「30分で終わらせて」 など
- 担当者を決める
- 一度に複数のことを教えない、任せない
- 漢字にふりがなをふる
- 生活面の支援が必要な場合も



# 精神障がい（1）

統合失調症

気分障害(うつ病、そううつ病)

不安障害

てんかん

依存症

その他

## ○統合失調症

### ■ 陽性症状

幻覚：実在しない人の声が聞こえる「幻聴」が多い  
妄想：被害妄想、関係妄想など

### ■ 陰性症状

情動の平板化、感情鈍麻、動作が遅い、意欲、発動性の欠如 など

### ■ 認知機能障害

記憶力、注意力、判断力の低下、臨機応変が苦手 など

## ○気分障害

### ■ うつ病

気分の落ち込み、不安感、マイナス思考、不眠、食欲不振、頭痛、疲労感などが2週間以上続く

### ■ そううつ病

うつ状態とそう状態を繰り返す。  
そう状態では気分が高ぶり、考えが飛躍しがちで誇大的になる。  
口数も多くなる



# 精神障がい（２）

## 【特性】

- 新しいことに対して不安が強い
- 複雑なこと、臨機応変に判断することが苦手
- 疲れやすい、動作がゆっくり
- 対人関係に影響を受けやすい
- 自信がなく、自分への評価に過敏
- 必要以上に無理をしてしまう



## 【配慮事項】

- 納期や目標数をできるだけ明確に示す
- マニュアルを用意する
- 体調に合わせて業務量を調整
- 通院、服薬時間の確保
- 短時間勤務など労働時間の調整
- 体調不良時の対応方法を決めておく
- キーパーソンの配置
- 上司や相談員などによる定期的な相談



本人・支援者から特性をしっかり聞き取り、適切な配慮をすることが大切



# 発達障がい（1）

## 自閉スペクトラム症 (ASD)

特性の程度が軽い人まで含めると、  
約100人に1人いると言われる。  
知的障がいを伴う場合も

- ・ 人と適切にコミュニケーションをとることが難しい
  - ・ 自分なりのルール等にこだわってしまう
  - ・ 暗黙のルールが読めない
  - ・ 先の見通しを持ちにくい
- 
- ・ 集中力、持続力が高い
  - ・ ルールを守る
  - ・ 細かいところに気が付く
  - ・ 本人に合った作業であれば高いパフォーマンスを発揮する

## 注意欠如・多動症 (ADHD)

「不注意」、「多動」、「衝動性」が主な  
特性で、服薬で一定の効果が見られる  
人も。知的障がいを伴う場合も

- ・ 集中力が持続しない
  - ・ ケアレスミスが多い
  - ・ スケジュール管理が苦手
  - ・ そわそわしたり、落ち着きがない
- 
- ・ 行動力がある
  - ・ アイディアをたくさん思いつく
  - ・ 創造的、直感的、感覚的な能力が高い
  - ・ 観察力が高い

## 限局性学習症 (LD)

全体的な知的能力に遅れはないが、  
読む、書く、計算するなど、特定の能力が  
全体的な能力と比べて極端に苦手

- ・ 文字や文章を読むことが難しい、時間がかかる
- ・ 読んでいるものの意味を理解することが難しい
- ・ 文字を書くことが難しい
- ・ 簡単な計算ができない
- ・ 数字、その大小、および関係の理解に乏しい



# 発達障がい（２）

## 【特性と配慮事項】

### ■ 感覚の特異性

感覚処理が特異的で、例えばほんの小さな音でもうるさく聞こえてしまう人、逆に大きな音でも気にならない人等がいる。

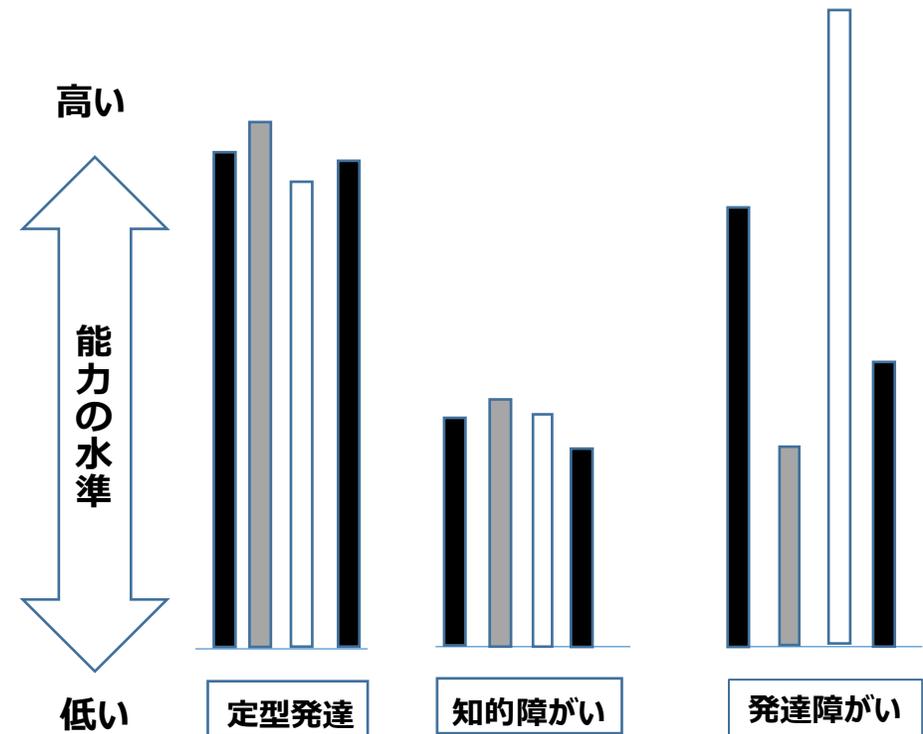
我慢を無理強いするのではなく、苦手な刺激を避けたり、就労支援機器などを使って対応することが大切となる。

### ■ 配慮事項

- ・ コミュニケーションを円滑にするための工夫
- ・ キーパーソンの配置
- ・ 能力が発揮できる仕事への配置
- ・ 視覚で確認できるマニュアルなどの準備
- ・ 『暗黙のルール』を見える化する
- ・ 感覚の特異性への対応
- ・ 上司や相談員などによる定期的な相談



## 能力（発達）のアンバランス



### 特性は人それぞれ

ここに記載した特性をすべて持っているとは限りません。  
その方の特性は何かを理解し、対応していくことが求められます。



# 障がい者雇用を支援する機関

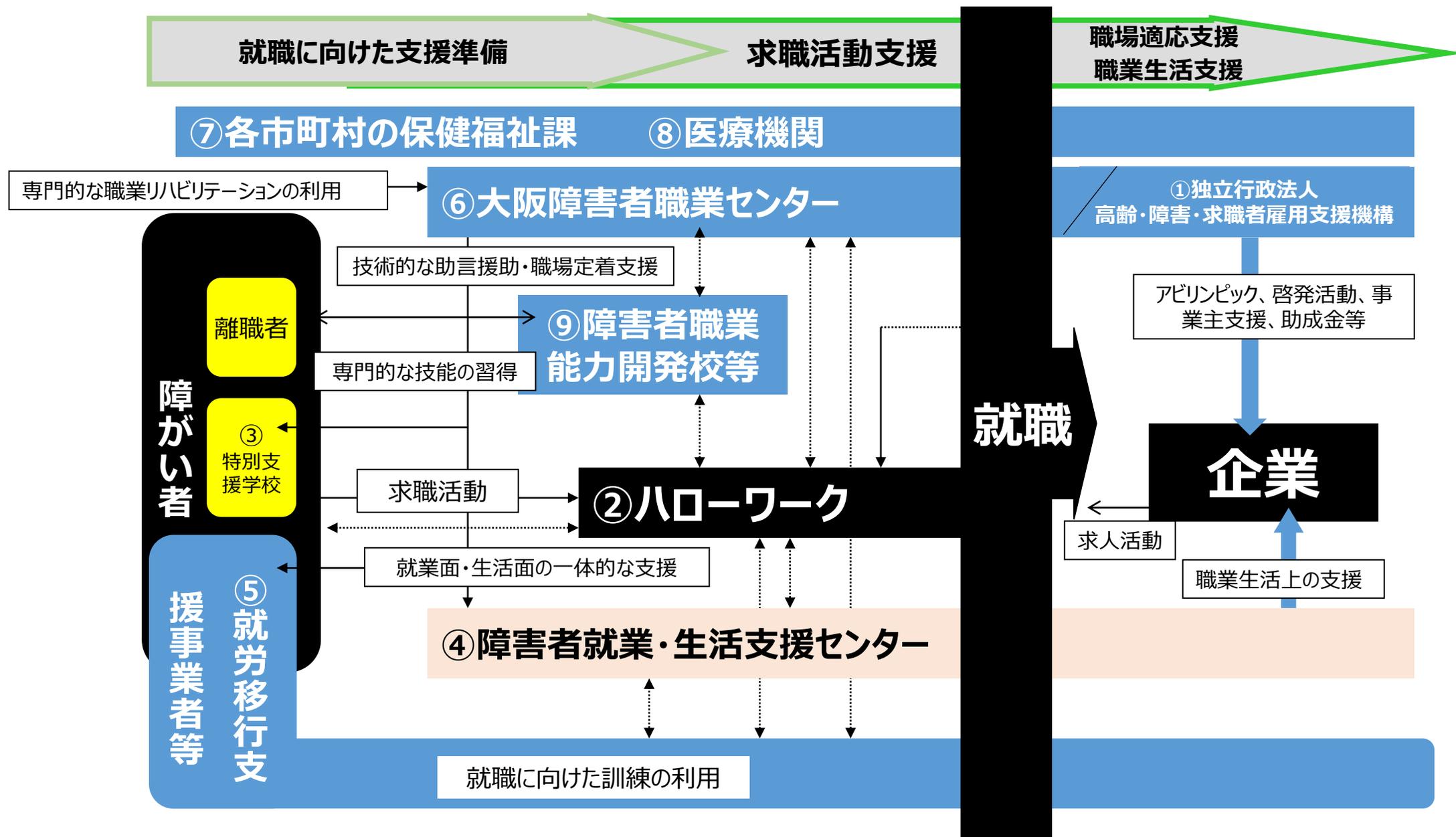


# 障がい者への就労相談 & 支援機関

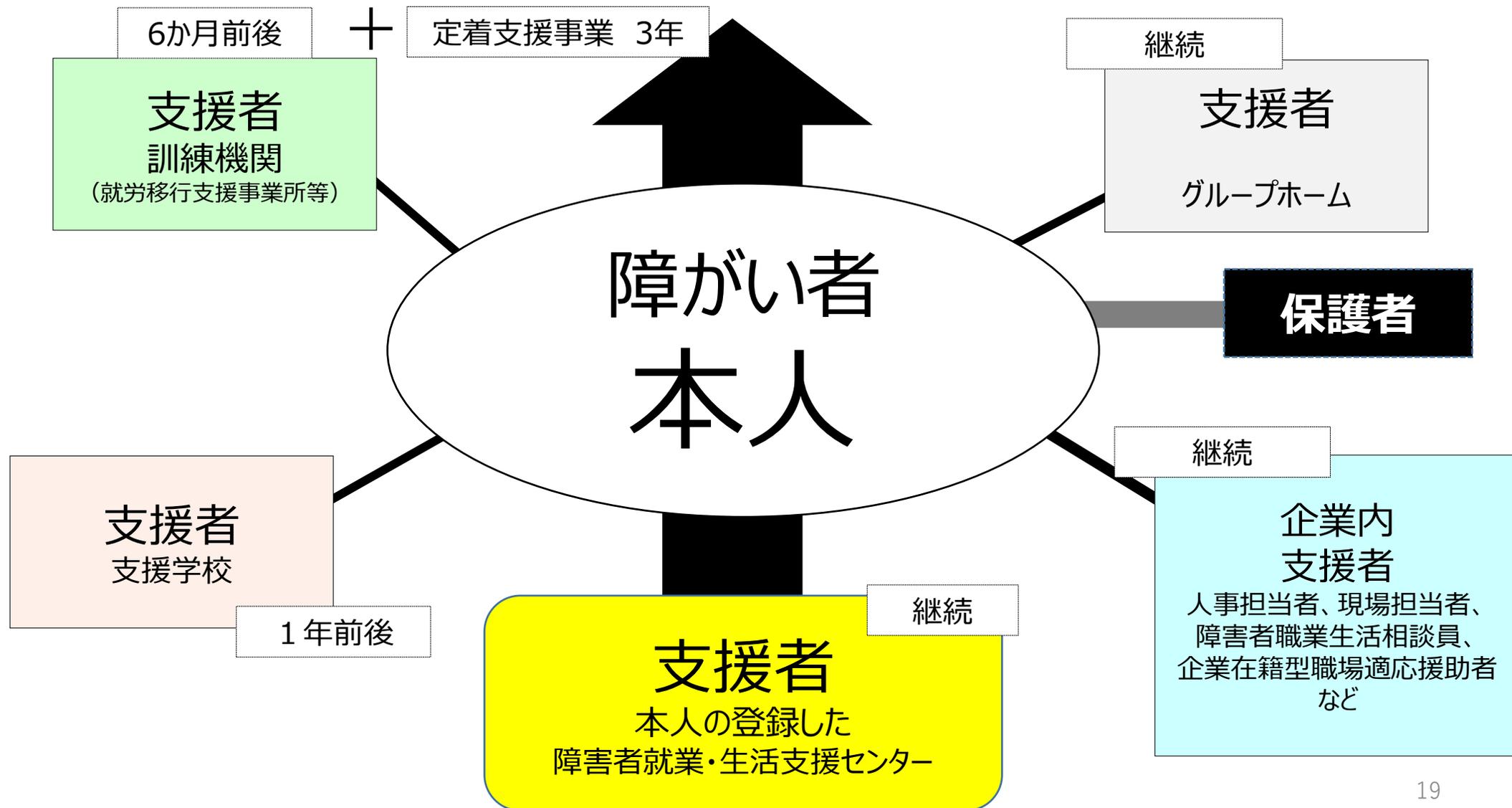
	機関名	相談内容	
1	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部	アビリンピック等のイベント・啓発活動・・・	府内1ヶ所
2	ハローワーク	求職相談、チーム支援等・・・	府内16ヶ所
3	特別支援学校・高等支援学校	知識、技能の習得等・・・	府内46ヶ所
4	障害者就業・生活支援センター	仕事と生活の相談等・・・	府内18ヶ所
5	就労移行支援事業者	就職に向けた訓練等・・・	府内全域
6	大阪障害者職業センター	職業準備支援、職業評価等・・・	府内2ヶ所
7	各市区町村の保健福祉課	福祉サービス、障がい者手帳の申請等・・・	各市町村
8	医療機関	薬物療法、体調管理等・・・	府内全域
9	障がい者訓練校	専門技能の習得等・・・	府内6ヶ所



# 障がい者雇用を支援する機関の関連図



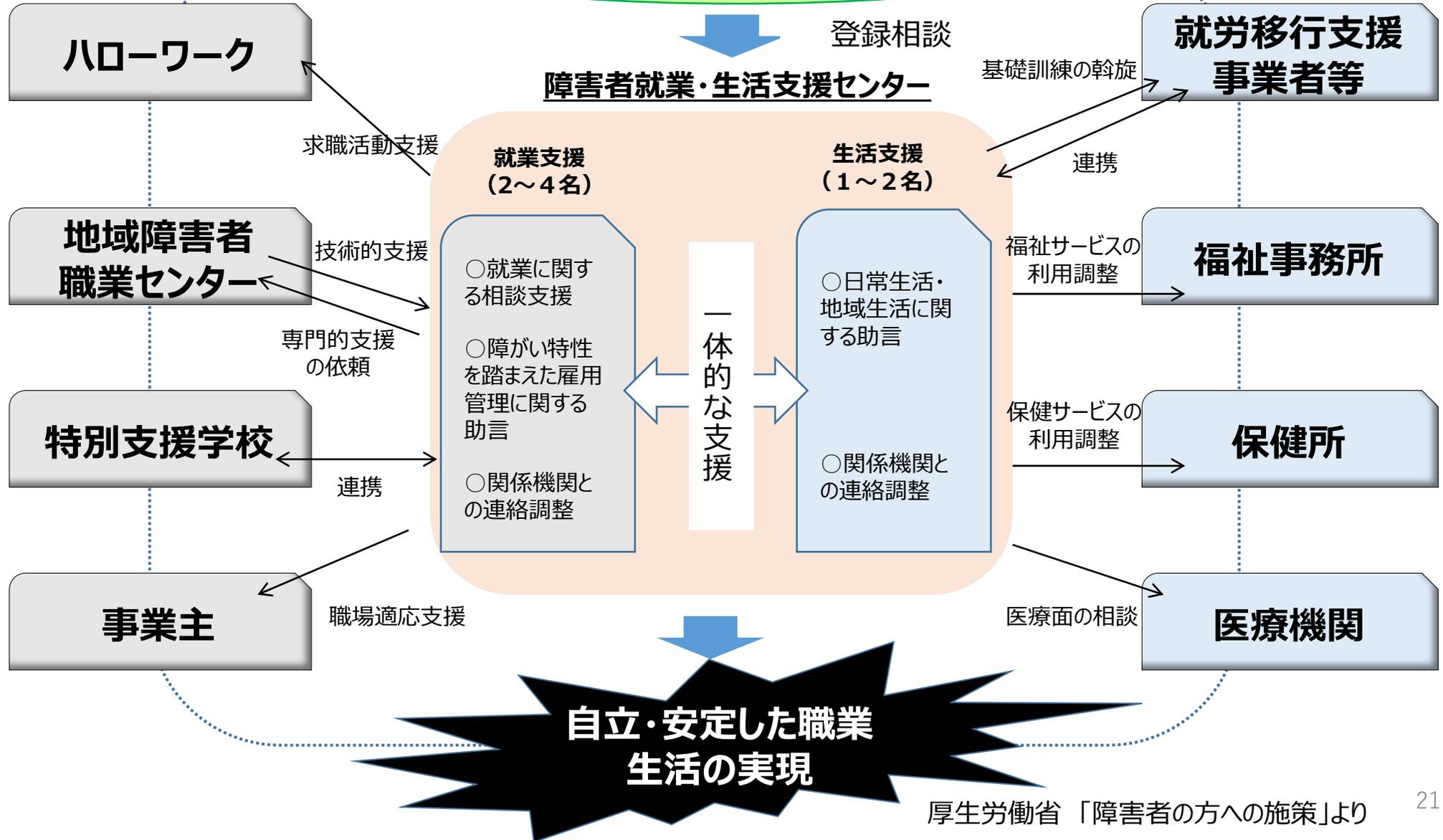
# 就労だけでなく生活も支援する機関等



# 障害者就業・生活支援センターの役割と 各機関との関連図



# 障がいのある方



ご視聴ありがとうございました。

【参考文献】

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構.「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」

<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/q2k4vk000003kesx.html>

