

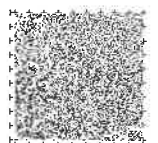
事業主と人事担当者のための

精神障がいのある人の 雇用ガイドブック

— いま、企業が「精神障がいのある人」の
雇用を考える時です —



平成31年3月



いま、企業が「精神障がい 雇用を考える時です！」

1 法律で定める 障がい者の雇用義務が 拡大しています。

「障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)」により事業主は、その雇用する労働者のうち、一定率(法定雇用率)以上の障がいのある人を雇用しなければなりません。

2019年3月現在の民間企業の法定雇用率は2.2%ですが、2021年3月末までには2.3%に引き上げられることが決まっています。

法定雇用率は、全国の労働力人口に占める障がいのある人の割合を参考に、5年ごとに算定しなおされるため、今後もさらに引き上げられることが予想されます。

2 障がいを理由に求人への 応募の受付を断わる ことはできません。

障害者雇用促進法では、雇用の分野における障がい者差別の禁止と、事業主による合理的配慮の提供義務を定めています。

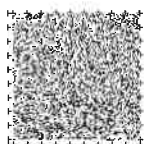
障がいがあることを理由に、応募を受け付けないことや不利な条件を課すことは禁止されています。また、採用試験や面接などに際し、障がいがある応募者からの申し出があった場合は、合理的配慮を講じなければなりません。

採用活動の際には、障がい者専用求人であるか否かに関わらず、障がいのある人からの応募があることを想定し、準備をしておく必要があります。

4 求職障がい者の 半数近く(46.2%)が、 精神障がいのある人です。

福岡県内のハローワークで、平成29年度中に求職登録をした障がいのある人は9,385人で、このうち46.2%に当たる4,335人が精神障がいのある人です。

平成24年度からの増減を見ても、身体障がいのある人が微減、知的障がいのある人が微増なのに対し、精神障がいのある人は倍増していることから、今後、障がいのある人の雇用を考える際には、精神障がいのある人を想定しておく必要があります。



5 精神障がいのある人を 雇用する企業への支援も 充実してきています。

障害者雇用促進法では、事業主に対し雇用義務を課す一方で、行政による支援についても定めており、国や自治体は、障がいのある方を雇用する、または雇用しようとする事業主への専門機関等による技術的支援や助成金などによる経済的支援を行っています。

近年の動向を踏まえ、これらの支援策においても精神障がいに対応することに重点を置いた拡充が図られています。

のある人」の

3 障がいのある人が 働きやすい職場づくりは、 企業の強みにつながります。

少子高齢化の進行などにより人手不足が深刻化しているなか、いかに多様な人材を活用できるかが、企業経営の重要な課題です。

障がいのある人が活躍できる職場をつくる取り組みは、誰もが働きやすい職場づくりのモデルといえます。また、障がいのある人への配慮として実施したことが、職場のコミュニケーションの活性化や、作業効率・精度の向上など職場全体の成果につながる例も多くあります。

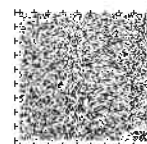
企業の規模や業種に関わらず、全ての企業・事業主にとって、「精神障がいのある人の雇用」は、「想定外」ではありません。

現在の雇用義務、雇用意向の有無に関わらず、準備をしておくことは、今後の経営者、人事担当者にとって重要な業務です。



目次

■ いま、企業が「精神障がいのある人」の雇用を考える時です	1
■ 働くすがた(精神障がいのある人の就業事例)	
・ エフコープ生活協同組合	3
・ ATUホールディングス株式会社	5
■ 「精神障がい」についての基礎知識	7
■ ともに働くための5ステップ (理解・計画・準備・雇用・定着)	9
■ それぞれの5ステップ(県内企業の取組み事例)	
・ 株式会社カンナ	17
・ 福岡ひびき信用金庫	19
・ 大英産業株式会社	21
・ アサヒ飲料株式会社九州支社	23
■ 資料集	25



チャレンジ精神だけでなく、 責任感と気遣いがあり周りからも高評価。

エフコープ大里店／ドライ部門担当
内尾 公一さん (51歳) (統合失調症)

大学卒業後、体調を崩す前の7年間はITの仕事をしていました。発症後は20年間、病気を伏せて働いていましたが、「統合失調感情障がい」のためか、人間関係をうまく築けず、50歳までは転職の繰り返しでした。今から3年前に北九州市の浅野社会復帰センターに通って勉強し、平成29年にエフコープに就職することができました。

品出しからスタートした仕事も、今では商品の発注と納品確認、商品の入れ替えをはじめ、POPの付け替え、データ管理や店内放送なども行っています。

商品の動きを予測したり、自分が休みを取る際には他の皆さんの納品確認作業の負担を軽くするよう考えたりしながら、発注する量を調整することもできるようになりました。

これからの課題は、自分の老いとうどう向き合うか。視力や体力は間違いなく落ちていますが、仕事を続けるためには、自分の今をしっかり見つめて、どうしたら長く仕事が続けられるか、工夫しながら頑張っていきたいと思っています。



職場
の声

とても素直な方で、指導したこともしっかり受け止めてくれるので、期待していました。結果、新しい仕事にも積極的で、いろんなことにチャレンジしてくれています。これからも、意欲的に頑張ってくださいですね。



店長
辻 雅人さん

スーパーでの実習経験が就職の決め手。 具体的な指示が仕事のやりやすさに！

エフコープ舞松原店／デイリー部門担当
原 紗恵子さん (25歳) (適応障がい / 軽度知的障がい)

就労移行支援事業所での実習先がスーパーになった時は自信がなくて。でも、やっているうちに楽しくなって、お客様をご案内した時に「ありがとう」と言ってもらえると達成感もあり、仕事にしたいなと考えるようになりました。それで、ハローワークの紹介で思い切って面接を受けて、店長さんともお話し、実習を経て採用になりました。

職場にはやさしい人が多くて、とてもいい雰囲気。スーパーでの実習の経験も役に立って、本当によかったなと思いました。

楽しく仕事ができていると思いますが、仕事の流れが決まっていないと困ってしまうところがあります。具体的に私は「チルド製品」を担当していますが、例えば「牛乳」は、「1列が5つ以下になった場合は品出しする」とか、「パンの品出しは13時30分」とか。

数字や時間などがはっきりしていると、動きやすいですね。

正直、数字はあまり得意ではないのですが、もっと仕事を覚えて、商品の発注などでもできるようにしたいなと思っています。

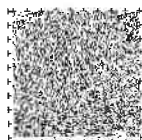


職場
の声

ハキハキとしていて、自分の気持ちも出せる人。ただ、自己評価が低いので、もっと自信を持ってほしい、自分を認めてあげてほしいなと思います。就労支援員さんとの連携も取れていて対策が立てやすい。原さんが来てくれたことで、職場の雰囲気がやさしくなりました。



店長
梅田 直希さん
(写真右)



黙々とできる、自分に合う仕事で8年。 忙しい時も無心に仕事に集中!

エフコープ新宮支所/配送センター担当
関山 寿史さん (44歳) (統合失調症)

エフコープで働き始めて8年。人の名前や専門用語を覚えるのは大変でしたが、時間をかけて覚えてきました。黙々と仕事をして一日が終わった時は、達成感があります。

昼ごろに家を出て、本屋など寄り道しながら14時には出社。1時間ほど休憩して15時から仕事、という生活のリズムもできて、健康的かなと思います。

副支所長とはよくコミュニケーションをとっています。アルバイトの方と一緒にミーティングをして、仕事の内容とか問題点なんかを話したりもしています。

仕事は、配達後のトラックの片づけと翌日の配達の準備。トラックが一度に何台も戻ってきた時は、忙しくてパニックになることもあります。無心で仕事をするのでこなすことができます。

配送センターは夏は暑いし冬は寒い。風で作業に手間どることもありますが、新しいことをするのが好きではない自分に合っているから長く続けることができているのかもしれない。これからも健康に気を付けて、仕事を続けていきたいと思っています。



職場
の声

明るくて頼りになる関山さんは、同僚の中でもまとめ役的な存在。ただ一生懸命すぎたり、人の分まで頑張ろうとする時があるので、自分の仕事だけ集中するように伝えていきます。これからも勤務時間を延ばして社会保険も付けるなど、仕事の量も質も前向きに変えていけるよう、サポートしていきたいと思っています。

副支所長
田尻 和士さん



組合概要

エフコープ生活協同組合

【事業内容】

福岡県内の組合員が利用する生活協同組合の運営

- 従業員数/2,900名
- 組合員数/507,102名(2018.12月末現在)
- 所在地/〒811-2495
福岡県糟屋郡篠栗町大字篠栗4826-1
Tel.092-947-9000

【HP】 <http://www.fcoop.or.jp/index.html>



エフコープ大里店



エフコープ舞松原店



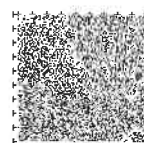
エフコープ新宮支所

無理のない環境が、障がい者を戦力に 生きいきと働き、愛される存在へ。

当生協では、精神や知的に障がいがある方も積極的に採用しております。採用前には面談や実習をおこない、まずは無理のない勤務時間でスタートし、その後時間帯を延ばす話をすすめたりもしています。

障がいをお持ちの方は皆さんまじめで、職場に適合するため一生懸命です。でも、がんばりすぎることがストレスにつながることもあります。そのために事業所長や、直接一緒に働く方たちには特性を理解してもらい、日々声かけをして相談を受けてもらうようお願いしています。

人事部 人財開発課 林 克則さん



フルタイム勤務を目指し、異業種への転職を果たす。 障がいのある立場だからこそ、たくさんの課題に気づく。

総務部

三苦 雄一郎さん（34歳）（双極性障がいⅡ型）

前職ではスーパーの品出しの仕事をして2年間。その後、就労支援センターの紹介で今の会社に再就職しました。

私の症状は、昼夜逆転することが多く、精神的にも体力的にもバランスがとりにくい。当然、気分や調子のムラも大きい。でも、フルタイムでしっかり働きたいと思い、思い切って応募。会社見学と2週間の実習で、無事採用していただきました。何より、希望していた事務職になれたのは嬉しかったですね。

採用されてすぐの勤務先は、出向先。警察に提出する「道路使用許可申請書」という書類を作成するなど、事務仕事を週4日で頑張りました。前職よりもお給料も増え、周りの社員さんたちもやさしく、とてもやりがいを感じました。その後、ATUに戻り体調も落ち着き、今は週5日のフルタイム勤務で頑張っています。

これからは、自身が周りを引っ張る存在にならなければならないと思っています。障がいのある人を職場で支援するジョブコーチの研修も受講しました。また、現在、採用も担当していますが、将来的には障がい者に含まれない、例えば引きこもりの方などの採用にも力をいれていきたいです。

当社は「万人が働ける場にする」ことを目標にしていますが、ビルにはエレベーターがないし、バリアフリーでもない。募集している警備員という職種では、例えば車いすの方に道路警備をお願いするのは難しいのが現状。これは正直、悔しいです。でも社内には、透析を受けている人や、身体の一部に麻痺のある人が頑張っているの、今後も様々な障がいのある方の採用には積極的でありたいですね。



社長の声

三苦さんは社員の代表。経営陣と交渉しながら社内調整したり、ジョブコーチを取得してピアカウンセリングを実践したりするなど、今や、他の社員の模範的存在です。総務部の人事担当者としても、これからもご協力をお願いします。

企業概要

障がいのある人自身が、
障がいのある人を支える会社。
隠さずに認め合う環境が、
次への目標を生む。

警備業で日本唯一の、重度障がい者多数雇用事業所

会社とは社員そのものであり、ひとりひとりを家族と考えます。ですから、ある社員が長期休暇になったり、様子が変われば、全員で情報共有しフォローします。この、家族のような信頼関係は、人間力があり顧客に感動を与えるような人材を育成します。障がいのあるなしに関わらず成長できる大家族経営、それが我社の黒字経営の最大の理由です。

代表取締役社長 岩崎 龍太郎さん

ATU ホールディングス株式会社

【事業内容】
総合警備業

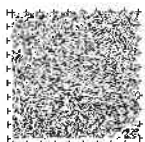
●従業員数/667名(グループ全体)

●所在地/〒812-0011

福岡市博多区博多駅前4-33-1 KMビル3F

TEL092-710-5681

【HP】 <https://atu.co.jp/>



劣等感を感じる日々から脱却、正社員に。 会社の居心地の良さが、貢献する意欲につながる。

業務課

山本さん(仮名) (27歳) (双極性障がいI型)

双極性障がいの発症は大学時代でした。昼夜が逆転し、うつ傾向で体が動かなかったり、朝起きられず授業が受けられなくなったり。それで、授業に間に合うよう学校に寝泊まりしたことも。当初は、病院に行っても診断がつかなかったのも、「何かわからない病気を抱えている」という恐怖感がすごかったですね。

大学卒業後は就職が決まらず、ウェディング会場やイベント関係のアルバイトをしていました。ずっとこのままではだめだと思い、思い切ってスーツを着て就職活動を再開しました。でも、なかなか決まらず…。障がいの話をするすると面接を打ち切られたりもしました。そんな時に、ハローワークからATUを紹介してもらいました。

ATUの社長は「うちにも障がい者がいるよ」とあっけらかんと話されて、変わった会社だな、と思いましたね。

ずっと社会から「いらぬ者扱い」されているような気がして、それでも正社員になりたいと願っていたので、「働けるんだ」と思ったら嬉しかった。コミュニケーションはそんなに上手くはないですが、社員の皆さんとも打ち解けて、飲みに行くことも増えました。

中でも三苦さんは明るくて、人生を楽しんでいるように感じますね。

一度、体調を崩し躁状態になったことがありました。そんな時、一緒に働いている事務の方から、「病院に行った方がいいよ」と声をかけられ、おかげでひどくならず、会社も休まずにすみました。病気のことを隠さずにいられることは、とても楽で快適で、本当にありがたいと思います。

これからは、警備以外の仕事も任せられることがあると思います。今は、事務方の仕事に貢献できていないので、早く覚えて役に立ちたいです。そのあとは資格を取り、給与もアップするよう前向きに頑張っていきたいですね。



社長の声

警備現場で活躍する山本さん、人の心によく気が付き、人に合わせた指導ができる存在です。ジョブコーチを取得し、最近では営業部のお手伝いも増え、道路使用許可申請の代行をしてくれています。丁寧なお仕事、これからもよろしくお願いします。

■ 就労形態に係る用語の解説

障がいのある人の働き方にはいくつかのパターンがあり、面接の際など、障がいのある人や支援機関の方と話すとき、以下のような言葉が出てくる場合があります。

このガイドブックでは、障がい者専用求人(障害者雇用枠)での一般就労の採用を想定して作成しています。

【一般就労と福祉的就労】

障がいのある人のうち、すぐには一般の企業等で就業するのが困難なため、障害者総合支援法上の就労支援事業所などで、福祉的な支援を受けながら訓練や作業をしている場合を「福祉的就労」と言います。

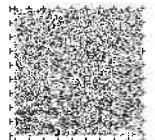
これに対し、福祉的就労以外で就職している場合を「一般就労」と言います。

福祉的就労をしている方のうち、就労移行支援事業所の利用者については、将来一般就労が見込まれます。また、就労継続A型事業所や就労継続B型事業所の利用者についても、支援の結果、一般就労につながる場合もあります。

【オープンとクローズ】

一般就労において、事業主に対し障がいのあることを開示している場合を「オープン」、していない場合を「クローズ」と言います。

事業主に対して障がいを開示(オープン)している場合であっても、社内の誰に開示するかについては、本人の意向を十分に確認する必要があります。



「精神障がい」についての 基礎知識

精神障がいとは、
「脳(及び心)の損傷や機能の異常などにより、
日常生活や社会生活に
支障(生きづらさ)がある状態」です。



統合失調症や気分障がい、てんかんなどの疾患のほか、病気やけがに起因する高次脳機能障がいによる場合もあります。

また、発達障がいについても、脳の機能になんらかの異常があることで発達に偏りが出るものと考えられています。

統合失調症

脳の神経ネットワークがうまく機能せず、様々な情報をまとめることができなくなる病気です。幻覚や妄想などの陽性(健康なときにはない)症状と、意欲の減退や感情の鈍化などの陰性(健康なときの状態が失われる)症状があります。

100人に1人がかかると言われる珍しくない病気で、服薬やリハビリテーションにより回復、症状のコントロールができる場合が多く、就業し活躍している人が多くいます。

就業の場で多くみられる特徴としては「細かい作業が苦手」「臨機応変な対応が苦手」「複雑なことが苦手」「新しいことや変化には不安が強い」などがあります。

ストレスや生活リズムの乱れ、怠業などにより症状が悪化する場合があるため、周囲の理解や支援が重要です。

気分障がい(うつ病・そううつ病)

生活に支障が出るほどの異常な気分の落ち込み、または高揚が長く続く病気です。

うつ病(単一性障がい)は多くの場合、身体症状(睡眠障がい、食欲不振、疲労感、体の痛みなど)と、精神症状(抑うつ、朝がつらい、集中力や意欲の低下、自信喪失、不安など)の両方がみられます。

上記のような「うつ」の状態と、気分が異常に高揚し、行動が過度に活発になる「そう」の状態を交互に繰り返すのがそううつ病(双極性障がい)です。

気分障がいのある人の就業では、短時間の勤務や、人との接触や責任の少ない業務から始めることが有効です。また、通院や服薬がきちんとできるような配慮が必要になります。

くすり

てんかん

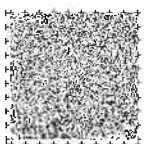
脳の神経細胞の異常な電気発射により、意識障害やけいれんなどを起こす「てんかん発作」を繰り返す病気です。症状は一時的で、発作がおさまると元の状態に戻ります。

適切な服薬により発作を抑制し、支障なく日常生活を送ることが可能です。就業上は、服薬していることへの配慮と、万一発作が起こった(起こりそうな)場合にどうするか心構えがあれば不安も和らぎ、幅広い業務で活躍できます。

高次脳機能障がい

病気やけがなどによる脳の損傷で起こる様々な障がいで、損傷部位によっては、身体障がいや、記憶障がい、遂行機能障がい、社会的行動障がいなどがあらわれます。

脳の損傷は外見では分からないため。仕事のミスが増えたり、怒りっぽくなったりしても、理由が分からず、本人も周りもつらい思いをすることがあります。一方、障がいを理解し、特性に応じた工夫をすることで安定して就業している人も多くいます。



発達障がい

脳の機能がうまく働かず、発達に遅れや偏りがでるもので、しつけや環境、本人の性格などとは関係なく起こります。

主に以下のように分類されますが、診断名が一つであっても、これらの特性が重複している場合が多くみられます。また、発達障がいがあることで、うつ病などの別の精神疾患にかかる人もいます。

発達障がいの特性は人により異なりますが、成長過程での経験や適切な訓練、周りからの配慮や工夫によりある程度カバーすることが可能です。また、本人の特性や関心と仕事内容がマッチすれば、高い能力を発揮する場合があります。

【広汎性発達障がい】

社会性、コミュニケーション、想像力において発達に偏りが見られ、自閉症やアスペルガー症候群などと診断されます。

【注意欠陥多動性障がい】

不注意、多動性、衝動性が著しいことが特徴です。

【学習障がい】

全般的な知能の発達の遅れがないにも関わらず、読み書き、計算などの学習面の能力に、限定的な障がいや偏りが見られるものです。

精神障害者保健福祉手帳は、 精神疾患の状態（機能障がい）や活動の 制限（能力障がい）の程度によって、 交付の判断及び等級の判定がなされます。

精神障害者保健福祉手帳における等級の考え方はおおむね下表のとおりですが、障がいの状態や程度が数値で示されている身体障害者手帳や療育手帳（知的障がい）とは異なり、医師の診断書や専門家の意見を基に総合的に判断されます。また、疾患の種類や内容については記載されません。

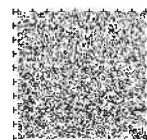
さらに、手帳は2年に1回更新手続きが必要で、その結果、等級が変わったり、手帳の交付対象とならなくなる場合があります。

1級	精神障がいであって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの
2級	精神障がいであって、日常生活が著しい制限を受けるか、またはこれに著しい制限を加えることを必要とする程度のもの
3級	精神障がいであって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、またはこれらに制限を加えることを必要とする程度のもの

重複障がいや、二次障がいがある人もいます。

障がいのある人の中には、複数の障がい（重複障がい）がある人もいれば、一つの障がいがあることによって、別の疾患や障がい（二次障がい）が生じている場合もあります。このような場合、一つの障がいについてののみ手帳の交付を受けている方がほとんどです。

手帳の種類や等級、診断名は重要な情報ですが、それらのみをもって、個人の障がい特性を把握しようとして、障がいの程度を別の人と比較したりすることは適切とは言えません。当事者との信頼関係を築き、コミュニケーションを図る、普段の様子をよく見る、地域の支援機関や医療機関の力を借りるなどして、一人ひとりの障がいの状態や得手不得手を知り、必要な配慮を見つけていくことが大切です。



ともに働くための **5** ステップ

障がいのある人を雇用した経験がない場合、人事担当者自身も「働いているイメージがわからない」「社員の理解が得られるか不安」「トラブルや事故がないか不安」というのが、現実だと思います。

障がいのある人の雇用にむけた手順は、①理解 ②計画 ③準備 ④採用 ⑤定着 という5つのステップでイメージすると取り組みやすいでしょう。

ともに働くための5ステップ

ステップ ① 理解

- 人事担当者を知る
- 社内理解を促す
- 経営者の理解を得る

ステップ ② 計画

- 受入部署を選定
- 業務(職種)を選定

ステップ ③ 準備

- 雇用条件の決定
- 諸規定、職場環境の整備
- 配置部署での受入整備

ステップ ④ 採用

- 募集～採用決定
- 諸条件の調整
- 支援機関との連携

ステップ ⑤ 定着

- 雇用管理、合理的配慮
- 支援機関や制度の活用
- 配置部署社員のフォロー

会社として初めて障がい者雇用に取り組む場合は、情報収集から社内調整、関係機関との連携など、とくに幅広い活動が求められます。

求人を行ってもすぐに採用に至らなかったり、採用後の定着に期間を要することも考えられます。

人事担当者一人だけで抱え込んだり、受入部署任せにしたりするのではなく、「精神障がいのある人の雇用」を会社の責務として位置づけ、組織的に、取り組むことが重要です。

あらかじめ担当者の役割を明確にしたり、複数人のチームで取り組むと効率よく準備が進むと思われます。

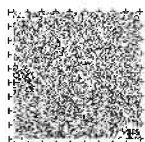


実際に採用が決まれば、本人が利用している支援機関や医療機関と連携することが安定就労のカギになります。

専門的な知識や経験に基づく対応も必要になってくるため、障がい者雇用に関する助言や支援を行っている公的機関やコンサルタントを活用すると心強いでしょう。

ここでは障がい者専用求人（障がいのある人を採用するための求人）での採用を前提として手順を示していますが、一般採用の求人に障がいのある人から応募があったり、採用後に障がいのあることが分かる場合もあります。

このような場合にも、落ち着いて本人や関係者とよく話をし、この5つのステップを意識しながら取り組んでください。



ステップ ① 理解

まずは、人事担当者が障がい者雇用について理解を深める必要がありますが、実際に会社の取組みとして動くためには、経営や人事方針を決定する幹部や経営者の理解を得なければなりません。

また、社員の理解を促し、精神障がいのある人を迎える機運を醸成することも大切です。

1 人事担当者が情報収集して理解を深める

- 障がい者雇用に関する法律や制度など基礎知識を得る
- 障がいのある人の雇用の事例を知る

《具体的方法の例》

- ・ 行政や公的機関、障がい者支援機関等が開催するセミナー等に参加する
- ・ インターネットや書籍、公的機関が作成する資料等から情報を入手する
- ・ 精神障がいのある人を雇用している企業を訪問したり、人事担当者から話を聞く

2 人事部門や経営トップの理解を得る

- 「障がいのある人の雇用」の必要性と、会社の経営上の課題として取り組むことについて理解を得る

《具体的方法の例》

- ・ 法律や制度、最近の情勢を説明し、自社の状況と課題を示す
- ・ 同業他社等の取組みを紹介する
- ・ 人事担当部署内での認識を共有する
- ・ 役員会などの場を活用して説明する



3 社内(事業場)全体に理解を広げる

- 「精神障がいのある人の雇用」の必要性について理解を得る
- ともに働くことへの不安を和らげる

《具体的方法の例》

- ・ 社内研修会・説明会を開催し、基本的な情報を提供する
- ・ 経営トップからのメッセージの発信や人事部門の役割の明示により、会社全体で取り組む姿勢を示す
- ・ 障がいのある人の実習(就業体験)を受け入れてみる

Q. 障がいのある人の雇用を検討していますが、何をどこに相談すればよいか分かりません。



Answer. どこに相談していいかわからない場合は、福岡県の「障がい者雇用拡大事業」事務局や最寄りのハローワークの専門窓口へご相談ください。一般的な情報提供から具体的な相談への対応を行っています。内容に応じて適切な関係機関をご案内します。また、セミナー等の情報も提供しています。



Q&A

よくある質問

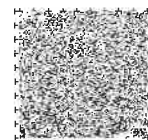
Q. 実習(就業体験)とはどのようなものですか。



Answer. 障がいのある人の就労支援を行う機関では、訓練として実習に取り組んでいます。期間は数日から2週間程度で、受入企業による賃金支払いは発生しない場合が多いです。

実習を受け入れることで、企業側も障がいのある人とともに働く体験となり、また、支援機関とつながりもできることで、今後の取組みにおいても相談しやすくなります。

県内13か所の障害者就業・生活支援センターでは、障がいのある人の実習のあっせんや受入の相談に応じています。



ステップ ② 計画

障がいのある人が仕事をする場合には、何らかの制約があったり、配慮を必要とすることがあります。障がいの特性や必要な配慮は一人ひとり異なりますが、精神障がいのある人の雇用の準備を進める際は、一般的な特性を考慮し、ある程度の業務の範囲や受入部署の候補を選定しておく必要があります。

1 業務(職種)を選定する

- 障がいのある人が従事する業務を選定する
- 採用する職種を選定する

《具体的方法の例》

- ・ 社内の業務を総点検し、考えられる業務をできるだけ多く選ぶ
- ・ そのままでは難しくても、手順の工夫やツールの活用ができそうなものも選ぶ
- ・ 社員アンケートを実施し、多くの社員が行っている共通の作業をまとめて、一つの業務にできないか検討する



Q&A

よくある質問

Q. 精神障がいのある人に向いている業務がわかりません。



Answer. 何が向いているかは人それぞれですが、精神障がいのある人の特性としては、コミュニケーションや臨機応変な対応が苦手、体力に自信がなく疲れやすいという人が多いようです。

初めて精神障がいのある人を雇用しようとする際には、急な対応や変更、折衝の多い対人業務を避け、定型的な内部業務や、勤務時間の調整がしやすい業務、上司や指導担当職員が進捗を把握しやすい業務を選定しておき、雇用後の様子を見て、可能なら徐々に業務の幅を広げていくとよいでしょう。



Q. 多くの社員が行っている共通の業務をまとめるとは具体的にどのようなものですか。



Answer. 例えば、伝票や記録の入力、書類のファイリングや廃棄（シュレッダー）作業、文書やダイレクトメールの発送準備、印刷など、多くの社員が個々に行っている共通の業務を集約することが考えられます。



2 受入部署を選定する

- 勤務地（場所）を選定する
- 採用時の受入（配属）部署を選定する

《具体的方法の例》

- ・ 従事する業務のある勤務地を選定する
- ・ 障がいのある人の配属、部署を選定する
- ・ 受入に当たり人的環境が整備できる（理解が進んでいる、業務の指示・進捗管理ができる人がいる、不調時のフォロー体制が取りやすい等）部署を選定する
- ・ 人事部門と連携の取りやすい部署を選定する



Q&A

よくある質問

Q. 勤務地や配置部署はどのように考えたらよいですか。



Answer. 精神障がいのある人は、電車やバスの混雑が苦手、通院が必要ななどの理由で勤務地が制約される場合もあります。また定着のために、当初の配置を変更する場合があります。あらかじめ、複数の勤務地や部署を選定しておく、雇用の可能性が広がり、安定した雇用につながります。

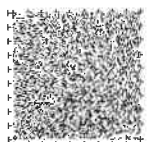
業務内容によっては、在宅勤務やテレワーク、サテライトオフィスでの勤務なども考えられます。



Q. 受入部署がなかなか決まりません。



Answer. 対象業務のある部署の責任者と話し、社員に不安や疑問があるようなら一つひとつ解消します。人事部門も積極的に関わること、支援機関による助言や支援があることを伝えることも重要です。ともに働くイメージを具体的に持ってもらうには、実習（職場体験）の受入や、障がいのある人の働く場の見学など、障がいのある人と接する機会を持つことが有効です。



ステップ③ 準備

具体的な求人内容の決定や受入態勢の整備は、実際には、ステップ2(計画)やステップ4(採用)と重複または前後して進める場合も多いですが、いずれにしても、初めての場合は期間に余裕を持ち、受入予定部署と連携して丁寧に準備を進めることが大切です。

1 雇用条件の決定

- 雇用、勤務形態、賃金体系その他処遇を決定する
- 障がいのある人の雇用の事例を知る
《具体的方法の例》
 - ・ 募集時の雇用形態、就業時間を決定する
 - ・ 業務内容、雇用形態、就業時間等を踏まえ賃金・手当支給について決定する
 - ・ 社会保険労務士、求人先の担当（ハローワークや福岡県障がい者雇用拡大事業事務局の担当など）のアドバイスを活用する

2 組織としての受入準備

- 就業規則などの規定を障がいのある人の雇用形態や配慮に対応できるよう整備する
- 社内の相談体制の整備や、障がい者差別禁止、合理的配慮の提供、虐待防止などの社員教育を実施する
- 執務室や作業環境を、障がいのある人への配慮に対応できるよう整備する
《具体的方法の例》
 - ・ 勤務時間、休憩、休暇、賃金、人事評価などの諸規定をチェックし、所要の改定を行う
 - ・ 会社として障がいのある社員からの相談や苦情を受ける窓口を定め、社内に周知する
 - ・ 障がい者差別禁止、合理的配慮の提供、虐待防止などの研修を実施する
 - ・ 直属の上司や指導担当職員のフォローやケアのできる体制を準備する

3 受入所属での準備

- 従事する業務や手順を決定する
- 主となって、業務を教えたり、指導したりする社員を決定する
- 直属の上司、指導担当職員、同僚となる社員に立場に応じた研修を実施する
- 障がいのある社員の教育訓練、雇用管理のための制度やツールを準備する
《具体的方法の例》
 - ・ 従事予定の業務に精通し、指導力のある社員を指導担当として選定し、当該指導担当職員の受入への疑問を解消したり、精神障がいのある人への一般的な対応を学ぶ機会を提供する
 - ・ 担当業務の手順のほか、社内ルールや日課となっていることなどは、マニュアルやチャートなどを作って見える化する



Q. 雇用形態や勤務時間はどのようなものが多いですか。



Answer. 募集、採用時における勤務形態は、正社員のほか契約社員、パートの場合もあります。ステップアップを望む方も多いため、契約社員から正社員への登用制度や、徐々に勤務時間を増やすことができるなどの条件を示して募集している企業もあります。



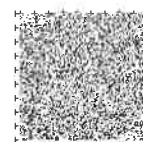
Q&A

よくある質問

Q. 受け入れる側の社員への研修は自社では難しいのですが。



Answer. 社員が障害者就業・生活支援センターや障がい者支援施設の支援員から話を聞いたり、障がい者雇用に関するセミナーに参加できる機会をつくることを検討します。マニュアル等の作成も、障害者就業・生活支援センター等のアドバイスを受けておくと進めやすいでしょう。



ステップ ④ 採用

ここでは障がい者専用求人による採用方法を説明します。ハローワークや福岡県障がい者雇用拡大事業を利用すると、求人や雇用管理に関するアドバイスから、支援機関との連携体制づくりまで一連のサポートを受けることができます。

精神障がいのある人の場合、複数回の面談や、実際の職場での実習を行うことが多いようです。支援機関による支援を受けている人の場合には、当該支援機関から障がいの特性やスキル、雇用管理に関する助言等を得ることができます。

1 求人～採用決定

- 求人を出し、求職者を募集する
- 応募者の中から採用する障がいのある人を選考する
- 助成金の活用を検討する

《具体的方法の例》

- ・ ハローワークや福岡県障がい者雇用拡大事業などに求人を出す
- ・ 障がいのある人の支援機関などから、求職者に関する情報を得る
- ・ 障がいのある人の合同就職面談会又は説明会（県とハローワーク等との共催）や障がい者就職相談会（福岡県障がい者雇用拡大事業）に参加してみる
- ・ トライアル雇用助成金（障害者（短時間）トライアルコース）の活用を検討する
- ・ 求職者に会社見学をしてもらう
- ・ 選考、採用判断にあたり、面接や実習を実施する
- ・ 試験や面談・実習の際には「合理的配慮」を提供する



2 諸条件の調整

- 本人の状況、希望をヒアリングする
- 具体的な雇用条件を調整する

《具体的方法の例》

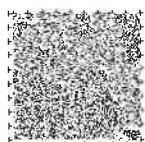
- ・ 本人との面談のほか、支援者のヒアリング（本人の了承のもと）を行い、合理的配慮の観点も含め、勤務場所、通勤方法、勤務時間、業務内容などの諸条件を調整する
- ・ 条件の提示の際は、本人が分かりやすいように工夫する（必要に応じ、支援者や家族等に同席してもらう）

3 支援機関との連携

- 本人が利用している支援機関や医療機関を把握する
- 受入部署、関連支援機関を含め、採用後のサポート、連絡体制を構築する

《具体的方法の例》

- ・ 本人の了承のもと、関連支援機関と連絡をとる
- ・ 支援機関、医療機関から雇用管理、合理的配慮等に必要な範囲で、本人の障がいや疾病、日常生活の状況や職業上のスキル、適性などの情報を得る
- ・ 採用後のサポート体制について、各機関の役割分担や連絡方法を確認する
- ・ 障害者就業・生活支援センターに相談する（具体的な支援を受けるためには本人による登録が必要）
- ・ ハローワークや、福岡県障がい者雇用拡大事業を活用する



【参考】精神障がいのある人の雇用に活用できる助成金の例（雇用関係助成金：厚生労働省所管）

精神障がいのある人を雇用する際に、活用できる助成金制度です。

助成金の対象は、ハローワークや所定の条件を満たす職業紹介事業者等（福岡県障がい者雇用拡大事業等）による紹介により、継続（常用）雇用を目的として雇用する場合に限られます。

● 特定求職者雇用開発助成金

【特定就職困難者コース】

障がいのある人などの就職困難な者を雇用した場合に支給

【発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース】

発達障がいのある人又は難治性疾患患者を雇用した場合に支給

【障害者初回雇用コース（ファースト・ステップ）】

障がいのある人を始めて雇用し、法定雇用率を達成する場合に支給（障がい者雇用率算定の基礎となる労働者数が45.5～300人の企業が対象）

● トライアル雇用助成金

【障害者トライアルコース】

障がいのある人を、一定期間試行雇用を行う事業主に対して支給

【障害者短時間トライアルコース】

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障がい又は発達障がいのある人を、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成

※トライアル雇用期間終了後、継続雇用に移行した場合、特定求職者雇用開発助成金が受けられる場合があります。

Q. 面接などでは、何を把握するとよいでしょうか。気を付けることはありますか。



Answer. 志望動機や希望する仕事、スキルや能力、意欲など一般的な項目のほか、本人が障がいがあることを申し出ている場合は、障がいの状況や通院・服薬の状況、利用している（希望する）支援などについても、必要かつ本人の差し支えない範囲で、理由を示して聞くようにします。
あらかじめ、ヒアリングシートなどを作成しておくことでスムーズです。また、支援機関の支援者が同席している場合でも、やり取りはまず本人と行い、本人の発言や意思表示を待って、必要な範囲で支援者から補足してもらうようにします。



Q&A

よくある質問

Q. 採用のポイントはありますか。



Answer. 障がいのない方と同様の基本事項のほかに、基本的な労働習慣や、日常生活の自己管理、自己の障がいへの理解などの職業準備性がどの程度整っているかが重要なポイントです。



Q. 採用したい方がいますが、支援機関の利用がなく今後の雇用管理が不安です。



Answer. 本人に対し、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関の利用を提案してみてください。具体的な利用には本人による登録が必要ですが、一般的な相談、問い合わせであれば登録前でも受け付けています。

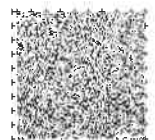


Q. 特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金の申請をしたいのですが。



Answer. 助成金の支給の対象となるのは、ハローワーク等（地方運輸局、福岡県障がい者雇用拡大事業を含む所定の職業紹介事業者等）から紹介を受けて、対象となる労働者を雇用するに限られます。

ハローワーク等の紹介日以前に、対象となる労働者の雇用を約束したり、採否判断に係る面接をすると助成対象となりません。その他にも要件がありますので、ハローワークや利用する職業紹介事業者等に相談してください。



ステップ ⑤ 定着

精神障がいのある人の場合、採用後の体調や症状が安定しなかったり、仕事を頑張りすぎて疲れてしまうなど、就業継続に課題が多いのも実情です。

受入部署だけでなく、人事担当部署も積極的に関与し、適切なフォローを行うことが重要です。また、支援機関等をうまく活用することが、職場定着の重要なポイントとなります。

1 社内サポート体制の整備、充実

- 管理監督者、指導担当職員と本人との相互理解を深め、信頼関係をつくる
- 他の社員に、必要な範囲で本人の状況や接し方を説明する
- 指導担当職員等のサポート、ケアも行う

《具体的方法の例》

- ・ 受入部署の管理監督者、指導担当職員と本人との話し合いの中で、職場でのルールや仕事内容について説明するとともに、本人の不安な点や希望する配慮などを聞きとって、仕事の進め方などを決めていく（人事担当部署や支援機関の立会も有効）
- ・ 周りの同僚に対しては、本人の意向を踏まえながら、障がいについて説明し、理解者を増やしていく
- ・ 本人が混乱しないよう、周りの人の役割について明確にして示しておく
- ・ 管理監督者や指導担当職員が、本人との接し方や配慮について相談できるようにする
- ・ 指導担当職員が、専門の研修を受けられるようにする



2 適切な雇用管理と合理的配慮の提供

- 管理監督者や人事担当部署が、本人及び指導担当職員と面談する（定期・随時）
- 本人の状態や業務の進捗を把握し、適宜、業務量やスケジュール、内容を調整する
- 合理的配慮として必要な場合には、職場環境や勤務条件などを変更、調整する
- 就業が安定してきたら、本人の状態や意向を踏まえたステップアップも考える

《具体的方法の例》

- ・ 本人及び指導担当職員それぞれと、定期的及び随時に面談を実施する
- ・ 必要に応じて、本人、指導担当職員、管理監督者・人事部署でミーティングを実施する
- ・ 各機関が発行している合理的配慮の事例などを参考にする
- ・ 日誌や予定表など、本人にあった仕様のツールを作り、意思疎通・進捗管理に活用する
- ・ 場合によっては、配置換えや雇用・勤務条件の変更も検討する

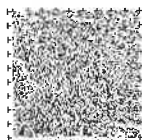


3 支援機関・制度の活用

- 就職前後の支援機関（就労移行支援事業所等）との連携
- 福岡障害者職業センターなどが実施する職場適応援助者（ジョブコーチ）支援の活用
- 安定就業に向けたサポート（障害者就業・生活支援センター）の利用

《具体的方法の例》

- ・ 支援機関から具体的に支援を受けるには本人の了承が必要なため、支援機関の利用や支援内容について、本人と相談する
- ・ 一つではなく、それぞれの機能を活かした複数の支援機関の活用も検討する
- ・ まずは、障害者就業・生活支援センターや福岡障害者職業センターに相談してみる



【参考】福岡障害者職業センターの職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援の概要

障がいのある人が職場に適応できるよう、障害者職業カウンセラーが支援計画を策定し、これに基づきセンターのジョブコーチが職場に出向いて支援を行います。

- 期 間：標準2～4か月（必要に応じ1～8か月の間で個別に期間を設定）
- 支援内容：①障害者職業カウンセラーによる支援計画の策定
②ジョブコーチによる支援：職場適応上の課題の改善に向け、本人及び事業主（管理監督者、同僚含む）に対し支援、助言を行いながら、最終的にはジョブコーチなしでも職場で支援が継続できる状態をめざします。
- 費 用：利用料は無料

このほか、福祉団体等が派遣する所定のジョブコーチ（訪問型職場適応援助者）による支援や、地方自治体などによる独自のジョブコーチ支援（福岡市障がい者就労支援センターなど）もあります。

お問合せ先 職場適応援助者支援（配置型・訪問型）……福岡障害者職業センター
福岡市実施のジョブコーチ支援……福岡市障がい者就労支援センター

【参考】企業在籍型職場適応援助者（企業内ジョブコーチ）養成研修

自社の障がいのある従業員の職場適応支援を行う社員を養成するための研修で、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「機構」と）厚生労働大臣の指定する民間の養成研修機関が実施しています。研修の修了後に、一定の要件を満たす支援を行った場合は、受講料の一部や支援に係る費用について助成金を受けられる場合があります。

- 受講資格：企業において実際に障がいのある人の雇用管理等を行う担当者
- 内 容：講義中心の座学研修、演習中心の実技研修
- 受講料：機構主催……無料（旅費等実費は各自負担）
民間機関主催……各団体が定める金額（終了後要件を満たす支援を行った場合、一部助成）

お問合せ先 研修……福岡障害者職業センター
助成……厚生労働省福岡助成金センター

Q. 本人の障がいについて、どの範囲の社員に伝えたらよいでしょうか。

Answer. 障がい者専用求人による採用であっても、職場環境の整備や配慮のために、少なくとも人事担当者と、直属の上司（管理監督者）、指導担当職員に知らせることについて、あらかじめ本人に確認しておく必要があります。他の社員に伝える場合も、支援機関に入ってもらうなどして、本人の不安を取り除き、本人の理解、納得を得ながら、徐々に社内の理解者を増やしていきましょう。



Q&A
よくある質問

Q. 勤怠が安定しない場合、私生活にどこまで立ち入ることができるでしょうか。

Answer. 私生活面には立ち入らないのが原則ですが、勤怠や業務遂行に関わる場合は本人とよく話し、課題がある場合には、障害者就業・生活支援センター等の支援機関による生活面での支援を受けることを提案してみてください。



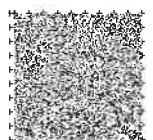
Q. 本人への配慮はできていると思いますが、指導担当職員の負担が大きいです。

Answer. 指導担当職員にも自身の業務があるので、指導担当職員が自由に動ける時間も必要です。また、指導担当職員が困っていることなどを話せる機会を定期、随時に設けることも重要です。さらに、指導担当職員にとって、知識や支援の習得は自身の心理的な負担軽減にもなるので、適当な時期に、企業在籍型職場適応援助者研修を受けてもらうのもよいでしょう。



Q. ジョブコーチ支援を勧められましたが、社外の人に業務に関わらせるのは難しいのですが。

Answer. ジョブコーチは、業務自体に関わったり手伝ったりするものではなく、障がいのある人自身が仕事をするために、作業工程を工夫したり環境を整えたりすることを支援するものです。また、支援の過程で、業務の内容を見聞きすることがあっても、ジョブコーチには守秘義務がありますので、他に漏らすことはありません。



Case
1

株式会社 カンナ 【福岡市東区】

まずは「やってみよう」の一步から。

エステティックサロンの直営店の運営を中心に、レストランや太陽光事業も展開する株式会社カンナ。身体に障がいがある方は1名雇用しているものの、精神や知的面に障がいのある方の採用には実績がなく、少し不安だったといいます。

「当社としては、もう一人採用したいものの、正直大丈夫なんだろうかと。そこで、まずは障がい者雇用についての説明会や相談会に参加してみたんです」

やってみないとわからない、と意欲的な鉄穴社長は、相談会に参加していた中村さんと対面。実習やトライアル雇用などを通して、正式に採用となり、4月で1年を迎えます。

代表取締役社長 鉄穴 英明さん



経営者が率先して声をかけることで、元気になる！ 時間がかかっても、成長を感じられる職場に！

本人用の仕事を切り出し、できたら評価。

社長 採用した中村さんは、明るくハキハキとしていて、話していると障がいがあることを忘れるくらい。当社としては、『出社する』癖をつけてもらうことを第一にしつつ、無理はさせない。遅刻しても叱らないし、体調が悪かったら休みなさいと言う。会社のシステムの中に組み込んでしまうとプレッシャーでつぶれてしまうので、ゆっくり育ててくれればと思っています。加えて重要なのは、本人に任せる仕事の作り方だと思います。

本人のために、新しい仕事を作ることもあります。例えば、高圧洗浄機にチャレンジしてもらいガラス磨きをしてもらったり、私の一日のスケジュールをラインで送ってもらったり。正直、とても助かっていますし、評価するとやりがいを感じるようですよ。

「できなくても当たり前」くらいの認識で。

質問 一方、社内の受け入れ態勢はどのように整えたのでしょうか？

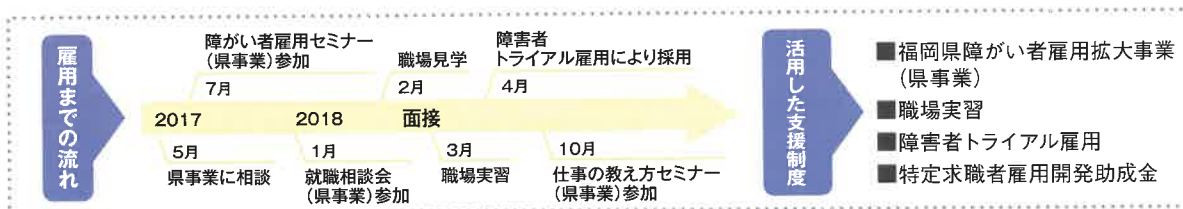
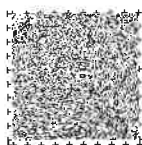
社長 担当を付けるなどサポート体制は整えましたが、逆にサポートする側がエネルギーと神経を使いすぎて倒れてしまっは意味がありません。本人に伝わらなくても、仕事がなかなかで

きなくても、社内では『そういうものなんだ』と認識する。ここが重要です。時には社員同士、言葉や気持ちのすれ違いなどはあるようですが、それは障がいの有無に関わらずです。ですから、できるだけ私が直接コミュニケーションを取り、仕事のこともプライベートの話もします。仕事についてはオーバーなくらい褒めて、自身で成長を感じてもらえればもっと成長してくれると思っています。

本人にも担当者にも、 負荷をかけない体制づくり。

質問 代表自らが中村さんを支えるとともに、担当者に必要以上の負荷をかけないよう気を配る。担当者を楽にすることが、職場内のチームワークにもつながるし、中村さんが気を遣わずに仕事に専念できることにもつながるのですね。

社長 中村さんは頑張りすぎる場所があり、仕事を引き受けすぎて体調を崩したこともありました。仕事の調整や優先順位をつけたりするのが苦手なようですが、やればいろんなことができる能力はあります。調子のいいときにいろんなことに挑戦してもらい、できたら褒めたり、ありがとうを伝えたりする。期待しすぎず、慌てず、長い目で見れば必要な人材に育ってくれるでしょう。まずは1年を目標に頑張ってもらいたいですね。



具体的な指示があれば、
仕事が進めやすい。
連絡ノートを活用で、誤解も解消。



●中村さん
(本社事務)

4月から、本社で事務補助の仕事をしています。具体的には電話の取り次ぎや、社長がお客様と話しているときにメモを取ったり、お客様のご案内をしたりしています。またエステサロンが忙しい時は、電話対応のお手伝いをしたりしています。

学生の頃から、周囲と馴染めないことに違和感を感じていました。コミュニケーションをとるのが上手でなく、気になることがあると集中できなくなります。例えば、誰かがドアを勢よく閉めたら、「私、何か悪いことしたかな」と、そのことばかり気にしたり。誰かが冗談を言っても、「冗談だよ」と言われないう限り、もしかしたら本気なんじゃないかと不安になったり。それが原因で誤解が生まれたり、体調を崩したりするので、職場では一日の業務連絡をノートにつけています。それをもとに、必要な時は話し合ったり、面談したりして、解決するようになってもらっています。

障がい者として働くのは初めてだったので心配でしたが、担当の平山さんが親身に話を聞いてくれて、とても助かっています。できる仕事も少しずつ増えてきていますが、優先順位が見えない

仕事は苦手なので、例えば「これが終わったら、次はこれをしてね」とか、「これを何個作ってください」とか、具体的な指示があると黙々とできます。できるだけ長く働いて、職場に定着し、会社に貢献できるようにになりたいと思っています。



問題があれば、
人事担当者と連携して
都度解決!

(担当)

本社事務/平山 恭子さん

職場体験で会った時の印象は、明るくて笑顔がある方だなと感じました。中村さんは、明るく積極的でした。今は、店舗の売り上げの集計や入力、電話対応やブログ集計、事務アシスタントなど、多岐にわたる仕事を少しずつ覚えてもらっています。

工作中、精神的に不安定になって涙が出たりすることもある。その時は休憩所で気分を変えてもらったり、人事担当者を含めて面談をしたりして、中村さんが納得できるよう努めています。私も、中村さんが休みがちになってしまったときは、「何が悪かったのかな」と自問自答することもありました。気になることは、その都度話すようにして、話し合う時間がない時は、連絡ノートを活用しておりました。中村さんが気になることや、嬉しかったことなど何でも自由に書いてもらうようにして、状況が分かりやすくなりました。

中村さんにはぜひやりがいを見つけていただき、仕事が楽しくなるようになってほしいと思っています。責任のある役割もこなせるように成長してほしいですね。



株式会社 カナ

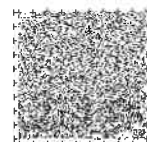
【事業内容】

直営エステティックサロンKARENの運営、
美容機器・化粧品の製造販売、
レストラン事業、太陽光事業

●所在地/福岡市東区松崎1-7-1 カレンビル
TEL092-674-4488

●従業員数/150名

●HP/<http://www.karen-kanna.co.jp>



Case
2

福岡ひびき信用金庫 【北九州市八幡東区】

「障がい者雇用は難しい」から、「今後も採用したい」へ。

大正13年設立、県内に46の店舗を構える福岡ひびき信用金庫は、地域の繁栄と共栄するという経営理念のもと社会貢献には常に高い意識を持っています。ただ、障がいのある方の雇用については、昭和の建築史の礎を築いた巨匠村野藤吾が設計した本社社屋が構造上バリアフリーでないことや、精神・知的に障がいのある方の採用についての不安などもあり、前に進むことができずにいたとのこと。



そこで就労移行支援事業所にサポートを受け、障がい者雇用実績のある企業の訪問や職場体験実習の受け入れなどを経て、平成29年10月に、貝掛さんの採用を実現しました。

「はじめは職員全員が不安を感じていたんですが、まじめな性格と仕事ぶりが評価され、今では飲み会などにも参加するほど溶け込んでいます。今後も年1人くらいのペースで採用し、障がいのある方の就労に貢献したいと考えています。」 人事部 審議役 小西 博通さん

精神・知的障がいに対する不安を、企業訪問や実習受け入れで払拭！
環境づくりは、できることから少しずつ！

多くの不安が、就労移行支援事業所のサポートで解決。

質問 精神・知的障がいの方の初の採用、不安いっぱい時期から大きく前進しましたね。

小西 実は平成28年に、障害者雇用促進面談会（ハローワーク、県等の共催）に参加はしたのですが、とにかく分からない、ノウハウがないというところで止まってしまう。困り果てていたところに、向かいの建物にあるジョブサポートセンター八幡から担当の方が来社されました。現状を相談したら、5社の企業への訪問を提案いただきました。その後、3名の職場実習を一人1週間の計3週間行いました。発達障がいやうつ症状がある20代～40代の方たちでした。

質問 実習はいかがでしたか？

小西 正直、職場は不安でいっぱいでした。働くということは、厳しいことも言わなければいけませんし。でも、驚くほど皆さん優秀で、3人とも採用したいくらい。おかげで社内の理解も深まり、現在、貝掛さんが戦力になってくれています。

地道な努力で、社内の信頼と実績を積み上げ。

質問 採用後も、社内に定着するまでご苦労があったかと思えます。

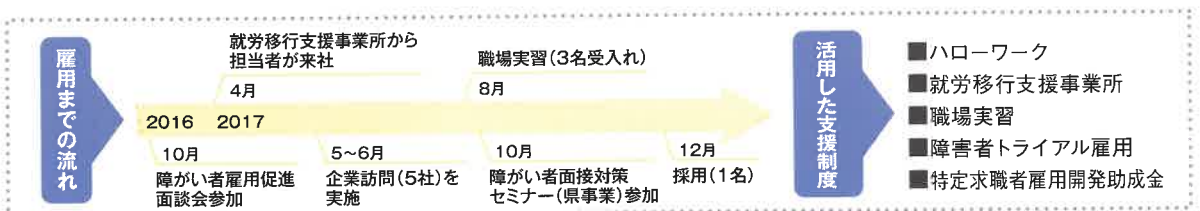
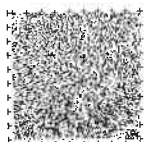
小西 今まで自分たちがやっていた仕事の中から貝掛さんがやる仕事を切り出していき、この作業がなかなか大変で。最初の頃は二人で社内の営業回り。『仕事ないですか?』と(笑)。どこの部署も初めてのことで不安な中、何かしら仕事を出してくれました。本人も、不器用ながらもまじめに仕事に取り組み、少しずつ能力を発揮していきました。その結果社内からの信頼も得られ、現在はメール便の仕分けとかアンケートの入力など、さまざまな仕事をこなしてくれています。

確かに体調には波がありますが、よく話をしてくれますし、心も安定しているようです。体調の変化に合わせて、ルーティーンの中にも加わってもらい、戦力になってくれたらとも願っていますね。

障がい者雇用のパイオニアとして自覚を。

質問 今後、貝掛さんに期待することは。

小西 とにかく、辞めないでいただきたい。現在47歳ですから、定年まで働いていただいて、その後年金が出るように持っていければ。やはり障がいのある方が、老後も安心して過ごせるように、企業としてサポートしなければと思いますね。そのためには貝掛さん自身にも自覚を持って、しっかり業務をこなしてほしい。そうすれば、次の雇用につながりますから。そういう意味では、貝掛さんは当社の障がい者雇用のパイオニアなんです。



職員の皆さんの負担軽減に一役。
障がいがあってもできることを
証明したい。



● 貝掛 高士さん
(人事部 嘱託職員)

子どものころからコミュニケーションが苦手。でも人の気を引きたくて、人と違う行動をすると今度は変わった人と思われたりして、孤立することが多かったですね。大学卒業後は、一般採用の正社員で21年働きましたが、同僚とのコミュニケーションがうまく取れず、最後はうつ病を発症してしまいました。だから、今の職場の仲間に入れていただいたことは、本当にうれしいです。

今は、各部署から単純作業を請け負って、皆さんの負担が少しでも減るよう、また自分の仕事として確保し、全力で取り組んでいます。ただ頑張りすぎると力が抜けたり、疲れて眠くなったりするので、支障がない程度に休憩しながら、自分のペースで仕事をこなしています。会社からたくさんの気遣いをいただき、正職員の皆さんが取得する生命保険や損害保険の募集人、証券外務員の資格なども取らせていただいています。障がいがあっても、やれることはたくさんあることを証明できる、そんな存在になりたいですね。



雇用に対するマイナスイメージを
プラスに。現場を見て、
体感することが近道に！

〔就労移行支援事業所ジョブサポートセンター八幡〕
支援員／沖田 修さん

福岡ひびき信用金庫さんが、障がい者雇用についてお困りだとうかがい、企業見学や環境づくりなどをサポートさせていただきました。何より、目で見えていただくこと。「こんな感じなんだ」「これならやれそうだ」と感じていただくことが大切ですから。それで例えば、職場実習も「実習してあげている」ではなく、企業の側が勉強する機会だと捉えたり、採用も正社員に限らなくてもいいのだという気づきがあったりすると、障がい者雇用の印象がプラスに変化します。もちろん貝掛さんの採用も、最初から上手くいったわけではありません。仕事を回しすぎたり、疲れが出て業務中に眠ってしまったり。そんな問題も、人事や業務担当者、また私も含めた話し合いや本人との面談を通して解決。現在は、貝掛さん自身が、後輩となる障がい者の指導をしたり、助言したりしてくれています。



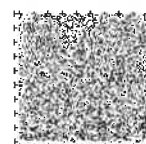
前列左から齊藤靖之さん、貝掛高士さん、小西博通さん
後列 沖田修さん

福岡ひびき信用金庫

【事業内容】

福岡県一円・山口県下関市・大分県中津市を営業エリアとする信用金庫

- 所在地／北九州市八幡東区尾倉2-8-1
Tel.093-661-2311
- 従業員数／607名
- HP／<http://www.fukuokahibiki.co.jp/>



Case
3

大英産業 株式会社 【北九州市八幡西区】

多様な人が働ける企業であることは、わが社の重要な目標。

分譲マンションや住宅の企画販売を行う大英産業株式会社は、「元気な街、心豊かな暮らし」を経営理念に置き、社内募金で特別支援学校へ備品を寄付するなどの活動も行っています。

「実はその際、教職員の方から「就労」についてご質問をいただくことがありました。もちろん障がいのある方の雇用の実績はありましたが、精神や知的に障がいがあると、なかなか踏み込めず、悩んでいたのが正直なところ。」

そこで相談会や面談会などに参加したり、雇用実績のある企業を見学したりと、少しずつ理解を深め、Hさんの採用に至りました。

人財開発課 専任課長 鮎川 貴大さん



手探り状態でも、少しずつ前進。 社内の「良い変化」をプラスに、さらなる地域貢献へ！

アドバイザー派遣を活用し、不安を一つずつ解消。

質問 採用までの流れを教えてください。

鮎川 福岡県障がい者雇用拡大事業の「アドバイザー派遣」を活用したことから始まります。2017年5月に初めて説明を受けましたが、その時は何もわからず、仕事をどう切り出していくのか不明点がたくさん出てきました。

求人出し方の助言を受けたり、セミナーに参加したりと知識を深めていったうえで、2018年2月に、県の職業紹介事業で開催された就職相談会に参加しました。そこでHさんにお会いし、オファーすることに。そこから彼女を受け入れる準備や社内調整を行い、5月に会社見学。7月にはトライアル雇用での採用、10月に本採用となりました。



職場に広がる「優しい気持ち」が、会社の成長に。

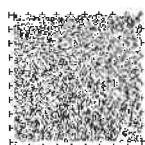
質問 Hさんを雇用したことで、社内に何か変化がありましたか？

鮎川 何より、社員みんなが気遣いできる人に成長しているように思います。というのも、Hさんに仕事をお願いする際、丁寧にわかりやすく説明しないと伝わらない、ということが分かったからなんです。その丁寧な会話への心がけが、他の社員へのコミュニケーションにもいい影響を及ぼし、「ゆっくり話す」「伝えるように話す」ということができるようになってきているように思います。

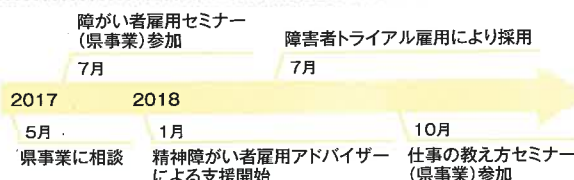
障がいのある方は「できない」という思い込みを払拭。

質問 Hさんに期待することは？

鮎川 素直でまじめ、ハツラツとしていて向上心があるHさんは、当社の「大英バリュー」とマッチしていると思います。ぜひこれからも、前向きに頑張っていただきたいですね。当社も、精神・知的に障がいがある方はいろんな仕事はできない、という思い込み・決めつけがあったことを改め、彼女が人間的にもスキルの的にも成長できる会社になれるよう、精進していきたいと思っています。



雇用までの流れ



活用した支援制度

- 福岡県障がい者雇用拡大事業（県事業）
- 就労移行支援事業所
- 職場実習
- 障害者トライアル雇用
- 特定求職者雇用開発助成金

PC教室に通うなど積極的。 業務ノートの存在が、 スキルアップに!



C.Hさん

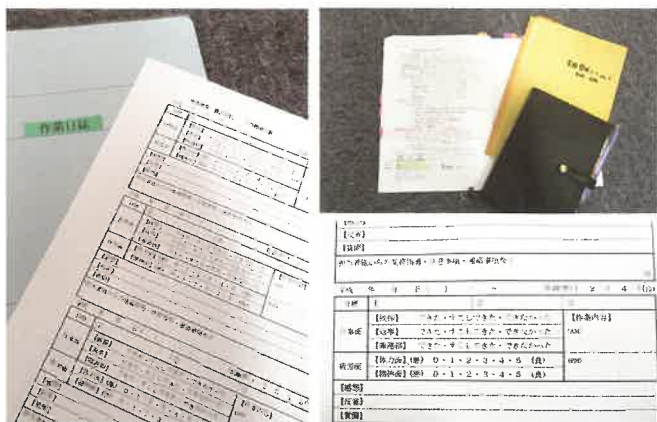
昔から覚えが悪くて、どこにいても怒られる。「どうしてなんだろう」と病院に行ったら「発達障がいと軽度の知的障がい」と診断されました。理由がわかり、楽になりましたね。

就労移行支援事業所に1年間通い、就職相談会で鮎川さんにお会いして。とても気さくな方でしたから、思い切って会社見学に参加したら皆さんやさしくて安心しました。

自分のことを知ってもらうため、自己紹介シートを作ってもらいました。また、前の会社でメモを取れなかったのが、今回は習ったことをノートにまとめるようにしたんです。すると振り返りができて、自分のマニュアルにもなる。おかげで仕事を頼んでもらえるようになり、「頑張るぞ」と思いました。

ただ依頼が多くなると仕事が多まり、体調を崩すことも。その時は支援機関の方に相談したりして、伝え方や表情、心配しすぎないことなどに気を付けています。今では、コミュニケーションの取り方がうまくなったと言っています。

これから、できることを少しずつ増やしていきたいです。



手探り状態でも症状に向き合い、 活躍の場を広げてあげたい。

〔職場の上司〕

管理部 総務課長/加藤 由香理さん



精神・知的障がいについては本当に知識がなく、「どこまで配慮したらいいんだろう?」とか、いろんなことがわかりませんでした。ただ全社の朝礼で、障がいのある方の雇用は地域貢献になることを話し、好意的に受け止めてもらえたことは安心につながりましたね。

Hさんには事務入力・ファイリング作業など集中してこなしていただいています。「報連相」もまめですし、質問もちゃんとできます。でも、接客や電話対応ができるかどうかなど不安要素はありますので、例えば「内線は大丈夫かな」とか探りながら、できることと負担が大きいことを見つけていきたいと思っています。

「細かく、具体的に、 かみ砕いて」が コミュニケーションの基本!

〔指導役〕

管理部総務課/田中 美華さん

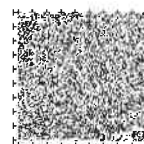
Hさんが頑張ってくれていて、とても助かっています。私は一番近いところにいるので、こちらの意図がうまく伝わらないなど、コミュニケーションの難しさを感じることは時々あります。優先順位がつけられず、急ぎの仕事が後回しになってしまったりすることもあるので、仕事の渡し方や調整は重要です。ひとつの仕事が終わったら、完成度を確認しながら、他の仕事を受けるか受けないかなど仕事量を調整。基本的には、午前中に自分の仕事をして、午後には依頼された分をしてね、とは話しています。指導の仕方は、細かく、具体的に、かみ砕いて。彼女が仕事を楽しいと思える環境にしていけるよう、サポートしていきたいと思っています。

大英産業株式会社

【事業内容】

新築分譲マンション及び分譲住宅の企画販売など

- 所在地/北九州市八幡西区下上津役4-1-36
TEL093-616-0017
- 従業員数/325名
- HP/<https://www.daieisangyo.co.jp/>



Case
4

アサヒ飲料 株式会社 九州支社 【福岡市博多区】

「本人以外には見えないバリア。社内のみんで理解できたら・・・」

飲料メーカーで販売を担うアサヒ飲料株式会社九州支社。事業場として、精神障がいのある方を雇用するのは初めてで、ノウハウもなく不安も大きかったそうです。でも、「採用した岡村さんが非常に優秀で、自身の課題を明確にして伝えてくれるので、本当に助かっています。逆に、優秀であるがために発達障がいがあることが分かりづらく、そのことが社内での心配事といえるかもしれません。」

岡村さんとの出会いは、県主催の障がい者就職相談会でのこと。その後、書類応募や職場見学、2回の面接などを経て採用を決定。3か月間のトライアル雇用からのスタートとなりました。

営業企画部 課長補佐 十文字 秀人さん



「時間」を与え、「待つ」姿勢を見せることで、安心して頼れる職場に！

定着への双方の努力と、外部からのサポートがカギに。

質問 定着に向けて苦労したのは、どんなところですか？

十文字 岡村さんは、障がいがあることをいい意味で忘れさせてくれるのですが、やはり困ったこと悩んでいることは当然あるはず。しかし、社内の誰かに全てを伝えるのは難しいようです。そこで重要だったのは、県の職業紹介事業の担当者が行ってくれた定期面談です。社内では言いづらい本人の思いも拾ってもらい、アドバイスを受けることができました。トライアル雇用期間を終え、継続雇用となってからも一定期間支援を継続していただいたことで、現在まで安定して勤務することができています。

質問 ご本人も努力されたのでしょうか。



十文字 入社するだけでも、エネルギーを使っていました。それでも1時間に1回、ストレッチをして体をほぐしたりして、自身で工夫して仕事をしていました。

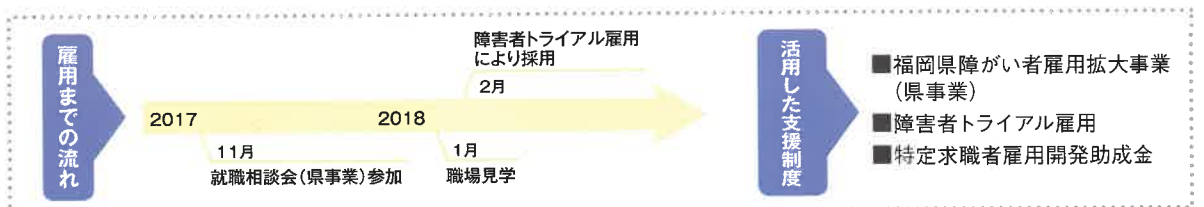
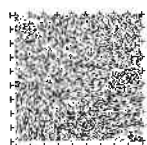
一週間ごとの日報の振り返りで、課題を明確化し迅速に解決。

質問 岡村さんに仕事を割り振っていくにあたり、苦労されたことは？

十文字 岡村さんは、実は文章を書くことが苦手とのこと。短い社内メールひとつとっても、レスポンスに時間を要してしまいます。また、大人数の会議になると、誰が何を言ったのかを拾うことができなくなる。普段はしっかりコミュニケーションが取れていますし、とても聡明な方なので、『どうして、そんなことができないの?』と思われてしまい、時にはボタンの掛け違いのようなことも起こりましたね。

質問 やってみたいとわからない、というのは、そういうことなんですね。

十文字 岡村さんは、できることとできないことを発信してくれるので、社内でも面談を定期的に行い、抱えているものを吐き出してもらっています。また、日報を毎日つけて、それを一週間分振り返ることで、課題を明確にするようにしています。月報になると時間が空きすぎて、対処が遅くなってしまいますからね。





新しい仕事に挑戦できる 社内体制を準備中。

質問 今後の岡村さんに、どんな点を期待されていますか？

十文字 現在、岡村さんには、郵便物の社内配布や文具の管理、営業車のメンテナンスや運行日誌の管理をしていただいています。1年たち、そろそろ業務領域を広げ、次のステップに進もうかと話をしています。書類を集約したり、取りまとめたりも精度が高いので、バリエーションを増やして、業務の範囲を広げていけるのではないかと。現在、社内で、仕事をどう切り出すか、準備を進めているところです。

質問 社内の環境づくりが大切になりそうですね。

十文字 岡村さんとの窓口的な役割をするのが、今のところ私だけなので、社内に複数人必要だと思っています。そのため

には、障がいのある社員と、コミュニケーションをしっかりとる、また質問できる環境や雰囲気はどう作るかが、重要になりそうです。岡村さんは自立を目指していますので、社内でのサポート体制も早く整えたいですね。



担当者の聴いてくれる姿に、 「頼っていいんだ」と 入社を決意。 岡村 望さん (営業企画部)

2年前にハローワークのセミナーに参加する機会があり、講師の先生から勧められたことがきっかけで発達障がいの診断を受けました。

そこから県主催の障がい者就職相談会に参加し、アサヒ飲料の担当者の方とお会いしたんです。

正直、アサヒ飲料と私の障がい特性は合わないのかもしれませんが。というのも、スピード感があり、変化に富んでいる会社だから。私は、ルーティンワークは得意ですが、変化や突発的なことは苦手です。でも、キャリアステップや給与テーブルが分かりやすく示されていて、自分の将来像を描きやすかったことで興味を持ちました。さらには、当時の担当の方が、私を受け入れるために動こうと前向きに語ってくださって。その熱量に心を動かされました。

仕事の説明は、必ず手順書を用意してもらっています。それが私にはわかりづらければ、自分でカスタマイズします。皆さんからは、依頼のペースや量を調節するなど、気遣っていただいています。

変化に弱い私にとって、人事異動は大事件です。自分の席から見える社内の景色や、座っている人が変わったりすることで、何もわからなくなります。自分用に作成した座席表も作り直します。ですが、仕事の納期を長めに取ってもらったり、繰り返し説明してもらったり、分からない不安を解消する時間をとっていただいているので、落ち着いて対応できています。

今、新しい仕事に挑戦できる環境を、皆さんに作っていただいていますので、これからが楽しみです。困った事や要望を適宜相談でき、体調や障がい特性を踏まえて解決策を一緒に考えてくれるので、安心感と働きやすさを感じています。

この会社に入社して、本当に良かったと思っています。

アサヒ飲料株式会社 九州支社

【事業内容】

各種飲料水の製造、販売

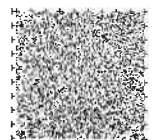
●所在地/福岡市博多区博多駅前3-26-23

太陽生命博多ビル

TEL092-414-3311

●従業員数/86名(2019年2月末現在)

●HP/<https://www.asahiinryo.co.jp/>



[資料集] 雇用に役立つツール・情報

雇用準備、雇用管理に役立つツールの作成例

ステップの中で紹介したツールの作成例です。自社の状況に合わせて適宜アレンジしてご利用ください。

業務の選定の際のツール（ステップ2関連）

社内業務の総点検（チェックシート）例

業務名	作業内容 (工程等)	要件					時間 ・頻度	施設 ・設備	適否
		身体負担	理解 ・判断	コミュニ ケーション	資格・ スキル	その他			
【記入例】									
採用業務	シュレッダー作業	少	不要	不要	不要		随時	シュレッダー	◎
採用業務	受験者情報入力	少	不要	不要	PC操作	締切有	随時	PC	△

◎適用 ○・△条件付きで適用 ×適さない

社員アンケートの例

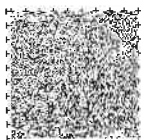
社員の皆様へ

当社では、今後障がいのある方を積極的に雇用していきたいと考えていますが、障がいの状況によっては、従事できる業務が制約されたり配慮を要する方もいらっしゃると思います。

このため、障がいのある方に従事していただく業務を考えるにあたり、皆様の業務の中で専門知識や技術を要しない業務(作業)の状況について、アンケートを実施することにいたしました。

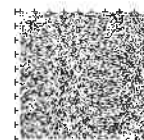
なにとぞ、御協力をお願いいたします。

作業名	内容(工程・手順)	難易度	頻度	作業時間帯	所要時間	
		難・普・易				
【記入例】		難・普・易				
DM発送	印刷・紙折	難 普 易	月1	(所定時間内)	8h	2種類
DM発送	宛名管理、入力・修正	難 普 易	随時	(所定時間内)	随時	
DM発送	宛名シール貼り	難 普 易	月1	(所定時間内)	3h	2000件
DM発送	封入～仕分け	難 普 易	月1	(所定時間内)	16h	
		難・普・易				
		難・普・易				
		難・普・易				
		難・普・易				



● 面接時ヒアリングシート (ステップ4関連)

ヒアリングシート			
			記入(面接)日
			記入者
氏名	(ふりがな)	同席者	(ふりがな) 機関名
自己紹介内容			
志望動機			
仕事の経験	(仕事内容、就業形態、感想など含む)		
資格・スキル	資格・スキル等の内容		レベル等
実習等の経験			
支援・訓練の状況	機関の種類(該当にチェック)		事業所(センター)名
	<input type="checkbox"/> 就労移行支援事業所		
	<input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター		
	<input type="checkbox"/> 障害者職業センター		
	<input type="checkbox"/> その他		
障がいの状況			
通院等の状況			
通勤方法	最寄駅・バス停		
	可能な交通手段	<input type="checkbox"/> 電車() <input type="checkbox"/> バス <input type="checkbox"/> 車 <input type="checkbox"/> バイク <input type="checkbox"/> 自転車 <input type="checkbox"/> 徒歩	
	経路・所要時間		
希望する勤務条件	希望する仕事		
	勤務時間、日数		
	勤務地(複数ある場合)		
	具体的な業務内容 配慮の希望など		
その他	(本人からの発信・質問含む)		
面接時の様子	(あいさつ、声、表情、態度、身だしなみなど)		



[資料集] 県内の関係機関・支援機関

県内の支援機関・関係機関

精神障がいのある人の雇用に関し、企業等が活用できる主な公的機関等を紹介します。

【職業紹介、全般的な助言等を行う機関】

● ハローワーク（公共職業安定所）

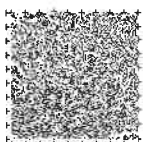
障がい者専用求人を取り扱うほか、雇用の準備や採用後の雇用管理など様々な場面に対応し、助言、指導を行っています。

所 名	所 在 地	電 話 (FAX)	管 轄・業 務 内 容 等
福岡中央公共職業安定所	〒810-8609 福岡市中央区赤坂1-6-19	092-712-8609 (部門コード44#) (092-711-1192)	福岡市中央区、博多区、城南区、早良区、南区(那の川1～2丁目)、 糟屋郡(志免町、須恵町、宇美町)
福岡東公共職業安定所	〒813-8609 福岡市東区千早6-1-1	092-672-8633 (092-672-3000)	福岡市東区、宗像市、古賀市、福津市、 糟屋郡(篠栗町、新宮町、久山町、粕屋町)
福岡南公共職業安定所	〒816-8577 春日市春日公園3-2	092-513-8609 (部門コード44#) (092-574-6554)	福岡市南区(那の川1～2丁目を除く)、筑紫野市、春日市、 大野城市、太宰府市、那珂川市
福岡西公共職業安定所	〒819-8552 福岡市西区姪浜駅南3-8-10	092-688-9207 (092-883-5871)	福岡市西区、糸島市
八幡公共職業安定所(本庁舎)	〒806-8509 北九州市八幡西区岸の浦1-5-10	093-622-5566 (093-622-3144)	北九州市八幡東区、八幡西区、中間市、遠賀郡
小倉公共職業安定所	〒802-8507 北九州市小倉北区萩崎町1-11	093-941-8697 (093-941-8631)	北九州市小倉北区、小倉南区
	門 司 出 張 所 〒800-0004 北九州市門司区北川町1-18	093-381-8609 (093-381-5875)	北九州市門司区
行橋公共職業安定所	〒824-0031 行橋市西宮市5-2-47	0930-25-8609 (0930-23-8198)	行橋市、京都郡、築上郡(築上町)
	豊 前 出 張 所 〒828-0021 豊前市大字八屋322-70	0979-82-8609 (0979-83-4789)	豊前市、築上郡(吉富町、上毛町)
飯塚公共職業安定所	〒820-8540 飯塚市芳雄町12-1	0948-24-8643 (0948-28-7599)	飯塚市、嘉麻市、嘉穂郡
直方公共職業安定所	〒822-0002 直方市大字頓野3334-5	0949-22-8609 (0949-24-2332)	直方市、宮若市、鞍手郡
田川公共職業安定所	〒826-8609 田川市弓削田184-1	0947-44-8609 (0947-46-1729)	田川市、田川郡
大牟田公共職業安定所	〒836-0047 大牟田市大正町6-2-3	0944-69-0009 (0944-54-1540)	大牟田市、柳川市、みやま市
久留米公共職業安定所	〒830-8505 久留米市諏訪野町2401	0942-90-0013 (0942-33-6526)	久留米市(城島町を除く)、小郡市、うきは市、三井郡
	大 川 出 張 所 〒831-0041 大川市大字小保614-6	0944-86-8609 (0944-86-3722)	久留米市(城島町)、大川市、三潞郡
八女公共職業安定所	〒834-0023 八女市馬場514-3	0943-23-6188 (0943-24-5597)	八女市、筑後市、八女郡
朝倉公共職業安定所	〒838-0061 朝倉市菩提寺480-3	0946-22-8609 (0946-23-1359)	朝倉市、朝倉郡

※障がい者雇用に関し事業主側への対応を行う窓口がある所、支所のみ掲載しています。

● 福岡県障がい者雇用拡大事業 事務局

障がい者専用求人を取り扱うほか、雇用準備の支援、障がい者雇用に関するセミナーなどを行っています。



名 称	所 在 地	電 話 (FAX)
福岡県障がい者雇用拡大事業 事務局 (委託:株式会社総合キャリアトラスト)	〒810-0001 福岡市中央区天神1-9-17 福岡天神フコク生命ビル3階	092-733-3925 (092-733-3919)

【専門、具体的支援を行う機関】

● 障害者就業・生活支援センター

障がいのある方の身近な地域で、関係機関と連携し、就業面と生活面の一体的な支援を行っており、事業主からの相談にも応じています。職場実習のあっせんも行っています。

センター名	所在地	電話 (FAX)	所管市郡
障害者就業・生活支援センター野の花	〒810-0001 福岡市中央区天神2-13-17 恒松ビル4F	092-729-9987 (092-717-9988)	福岡市・糸島市
障害者就業・生活支援センターちどり	〒811-3101 古賀市天神1-2-34 シャンポールセイコウ701	092-940-1212 (092-944-4432)	古賀市・糟屋郡
障害者就業・生活支援センターはまゆう	〒811-3431 宗像市田熊5-5-2	0940-34-8200 (0940-34-8300)	宗像市・福津市
障害者就業・生活支援センター ちくし	〒816-0811 春日市春日公園5-16 コーポ220-1-2	092-592-7789 (092-586-6689)	筑紫野市・春日市・大野城市 太宰府市・那珂川市
障害者就業・生活支援センター ちくぜん	〒838-0214 朝倉郡筑前町東小田3539-8	0946-42-6801 (0946-42-6802)	朝倉市・朝倉郡
障害者就業・生活支援センター ぼるて	〒839-0864 久留米市百年公園1-1 7階	0942-65-8367 (0942-65-8378)	久留米市・大川市・小郡市 うきは市・三井郡・三潴郡
障害者就業・生活支援センター「デュナミス」	〒834-0055 八女市鵜池269-1 102号室	0943-58-0113 (0943-58-0173)	八女市・筑後市・八女郡
障害者就業・生活支援センター ほっとかん	〒836-0041 大牟田市新栄町16-11-1	0944-57-7161 (0944-57-7163)	大牟田市・柳川市・みやま市
障害者就業・生活支援センター BASARA	〒820-0040 飯塚市吉原町6-1 あいたウン4F	0948-23-5560 (0948-23-5700)	飯塚市・嘉麻市・嘉穂郡
福岡県障害者就業・生活支援センター	〒822-0024 直方市須崎町16-19	0949-22-3645 (0949-29-1239)	直方市・宮若市・鞍手郡
障害者就業・生活支援センター じゃんぶ	〒825-0004 田川市大字夏吉4205-3	0947-23-1150 (0947-46-9506)	田川市・田川郡
北九州市障害者就業・生活支援センター (北九州障害者しごとサポートセンター)	〒804-0067 北九州市戸畑区汐井町1-6 ウェルとばた2F	093-871-0030 (093-871-0083)	北九州市・中間市・遠賀郡
障害者就業・生活支援センター エール	〒824-0036 行橋市南泉2-50-1	0930-25-7511 (0930-25-7512)	行橋市・豊前市 京都郡・築上郡

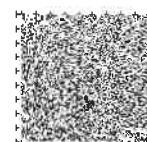
● 政令市の設置する就労支援センター

センター名	所在地	電話 (FAX)	所管市郡
北九州障害者就労支援センター (北九州障害者しごとサポートセンター)	〒804-0067 北九州市戸畑区汐井町1-6	093-871-0030 (093-871-0083)	北九州市
福岡市障がい者就労支援センター	〒810-0072 福岡市中央区長浜3-11-3 福岡市鮮魚市場会館4階	092-711-0833 (092-711-0834)	福岡市

● 地域障害者職業センター (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構福岡支部

障害者職業カウンセラー等が、関係機関と連携し障がいのある人の就業支援のほか、事業主への助言や支援も行います。具体的には採用から定着までの体系的支援やジョブコーチの派遣などを実施しています。

センター名	所在地	電話 (FAX)
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部 福岡障害者職業センター	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-6-19 ワークプラザ赤坂5F	092-752-5801 (092-752-5751)
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部 福岡障害者職業センター北九州支所	〒802-0066 北九州市小倉北区萩崎町1-27	093-941-8521 (093-941-8513)



【資料集】 県内の関係機関・支援機関

【その他の関係機関】

● 厚生労働省福岡助成金センター

ハローワークや所定の職業紹介事業者で取り扱っている厚生労働省所管の助成金（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施するものを除く）の受付等を行っています。

名 称	所 在 地	電 話 (FAX)
厚生労働省 福岡助成金センター	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎本館1階	092-411-4701 (092-411-4703)

● （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部 高齢・障害者業務課

障害者雇用納付金制度に係る事務（納付金申告受付、調整金及び報奨金の支給、納付金に基づく助成金の交付）のほか、障害者職業生活相談員資格認定講習などを行っています。

機 関 名	所 在 地	電 話 (FAX)
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部 高齢・障害者業務課	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6F	092-718-1310 (092-718-1314)

● 福岡障害者職業能力開発校

障がいのある方に対し、機械CAD、プログラム設計、商業デザイン、OA事務、建築設計、流通ビジネス等の職業訓練を実施しています。企業でのインターンシップも行っています。

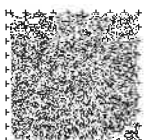
名 称	所 在 地	電 話 (FAX)
国立県営福岡障害者職業能力開発校	〒808-0122 北九州市若松区大字蛸住1728-1	093-741-5431 (093-741-1340)

● 障害者雇用相談コーナー

（厚生労働省委託事業：（公社）全国重度障害者雇用事業所協会）

障がい者雇用の経験豊かな相談員が、企業からの様々な相談に応じています。先進的な事業所の見学のご案内も行います。

名 称	所 在 地	電 話 (FAX)
全重協 障害者雇用 福岡相談コーナー	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1-2-5 日之出ビル博多駅前703号	092-292-7155 (092-292-7275)



■ 役立つ情報の入手先

行政や公的機関では、事業主等が精神障がいのある人の雇用を検討したり、実際の雇用管理を行う際に役に立つ情報を、インターネットやリーフレットなどで発信しています。

● 福岡県が作成している資料

資料名・情報の内容	インターネット掲載先
「障がいのある方の雇用のために」 (法・助成・支援制度の概要)	福岡県 HP 内 「障がいのある方の就労に関する資料一覧」 に掲載 http://pref.fukuoka.lg.jp/contents/shuuroushiryoku.html
障害者就業・生活支援センター (センター支援内容紹介、センター一覧)	
雇用の分野における 障害者差別禁止・合理的配慮提供ガイドブック	
テレワークによる障がい者雇用促進会議報告書	
関係機関一覧	

● 福岡県障がい者雇用拡大事業のホームページ

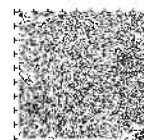
資料名・情報の内容	インターネット掲載先
福岡県障がい者雇用拡大・職業紹介事業	https://fukuokapref-navi.jp/

● (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成している資料

資料名・情報の内容	インターネット掲載先
障害者雇用事例リファレンスサービス	http://www.ref.jeed.or.jp
障害者雇用マニュアルコミック版 (障がい別)	(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構HP内 「ハンドブック・マニュアル等」に掲載 https://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/index.html
動画 ともに働く職場へ ～事例から学ぶ発達障害者雇用のポイント～	
動画 ともに働く職場へ ～事例から学ぶ精神障害者雇用のポイント～	
はじめからわかる障害者雇用 ～事業主のためのQ&A集～	
企業用自己診断チェックシート	

● 厚生労働省が作成している情報

資料名・情報の内容	インターネット掲載先
障害者雇用のご案内 (リーフレット)	厚生労働省HP内 「障害者雇用対策」に掲載 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/index.html
「障害者を雇う場合のルールと支援策」 雇用の分野における障害者差別禁止・合理的 配慮の提供 ガイドライン、事例集ほか、 事業主向け各種情報へのリンク	



ご利用にあたって

- このガイドブックは、主に精神障がいのある人の雇用に取り組む際の参考として作成しています。身体障がい・知的障がいも含めた障がいのある人全般の雇用にも参考にさせていただけますが、一部の情報は、精神障がいに特化しているものもあります。
- 内容は、平成31(2019)年3月現在のものです。制度や助成金、関係機関等は以後変更がある場合があります。具体的に支援を受けようとする際は各機関への問合せやホームページ等で最新の情報を確認してください。
- 各ページに音声コードがあります。内容を聴くには専用の読み取り機やスマートフォンアプリをご利用ください。

参考とした主な資料等

はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A～ / (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構
平成30年度就業支援ハンドブック / (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構
知ることから始めよう みんなのメンタルヘルス 総合サイト / 厚生労働省

協力いただいた企業・団体

エフコープ生活協同組合 A T Uホールディングス株式会社 株式会社カンナ 福岡ひびき信用金庫
大英産業株式会社 アサヒ飲料株式会社九州支社 (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構福岡支部
厚生労働省福岡労働局(順不同・敬称略)



福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課

電話 092-643-3594 ファックス 092-643-3619

