



令和3年度 2021.12.3

公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会(全障協)
障害者雇用特別セミナー
厚生労働省委託事業

障害者の雇用そしてキャリアの支援に向けて 精神障害者の職場適応とキャリア支援

メンタルサポート&コンサル東京 代表
大庭 さよ (公認心理師 臨床心理士 キャリアコンサルタント)



Make your own way through life and work
メンタルサポート & コンサル東京
Mental Support & Consulting



今日の講話の目的と内容

精神障害者（発達障害者を含む）がそれぞれの能力を発揮し、
安定的に働いていくために大切と思うこと、
そのために必要と思われる支援内容を、
精神障害の方々の「働くこと」を支援してきた経験から
お話ししたいと思います。

1. 安定的に「働く」ために大切なこと
2. 体調管理の支援
3. 業務遂行、キャリア形成の支援
4. 支援のポイント 事例から学ぶ



自己紹介

大庭 さよ (臨床心理士・公認心理師・キャリアコンサルタント)
メンタルサポート&コンサル東京 代表 <https://www.mental-sc.jp/>

慶應義塾大学法学部法律学科卒業後、都市銀行に入行。銀行勤務時に働く人のメンタルヘルスの重要性を実感し、心理学を学ぶために慶應義塾大学通信課程心理学専攻に学士入学。

退職後、慶應義塾大学大学院社会学研究科心理学専攻修士課程、社会学専攻博士課程に進学、単位満期取得退学。

博士課程在学中に、故島悟氏と出会い、1999年より医療法人社団弘富会 神田東クリニック/M P Sセンターにてカウンセリング、コンサルテーション、教育・研修、組織サーベイを担当。

2021年3月末までM P Sセンター長を務めた後、2021年4月よりメンタルサポート&コンサル東京を立ち上げる。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職 障害者職業センター 職業カウンセラー教育 講師

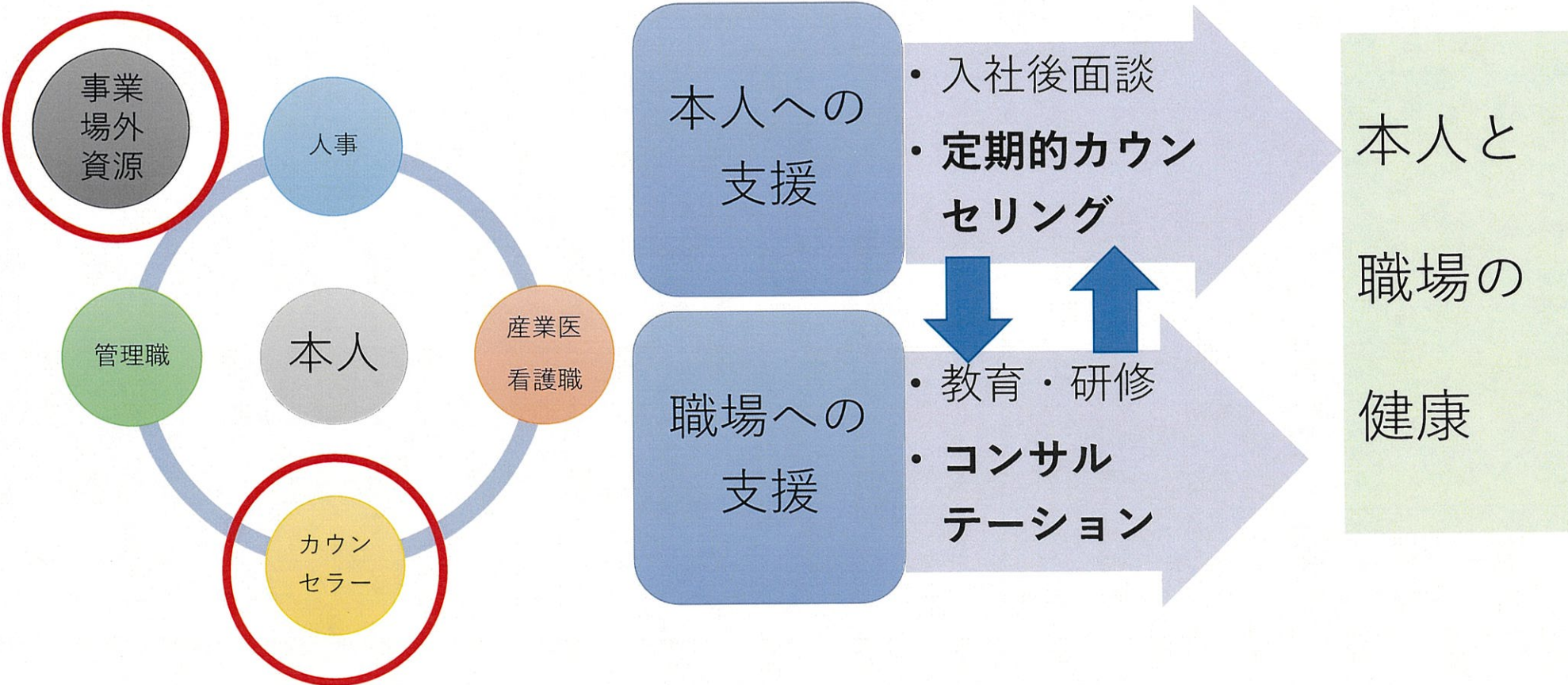
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構外部評価委員 (職業リハビリテーション専門部会)

津田塾大学 非常勤講師 女性の健康とキャリア担当

京都文教大学産業メンタルヘルス研究所 講師 サーベイリサーチ技法、ストレスチェック 担当

VISION PARTNER メンタルクリニック四谷エクゼクティブアドバイザー。

精神障害者適応支援への関わり





精神障害者適応支援への関わり

パターン 1

適応状態、メンタルヘルスの状態が悪化し、本人からの要望によりカウンセリング

パターン 2

産業医・産業看護職の依頼によりカウンセリング（職場復帰フォローを含む）

パターン 3

職場が対応に困り、上司、人事から相談

パターン 4

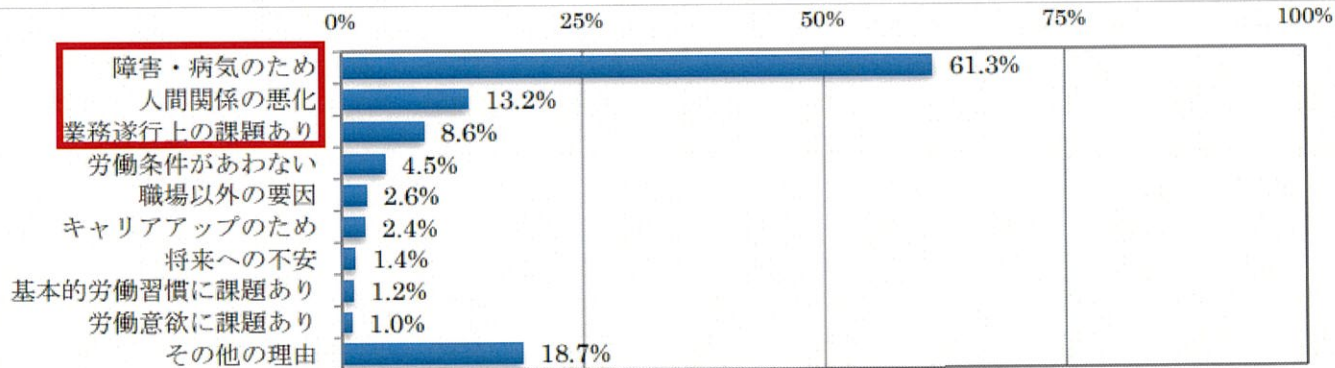
定着支援のために入社直後から継続的に面談、職場への教育、コンサルテーション



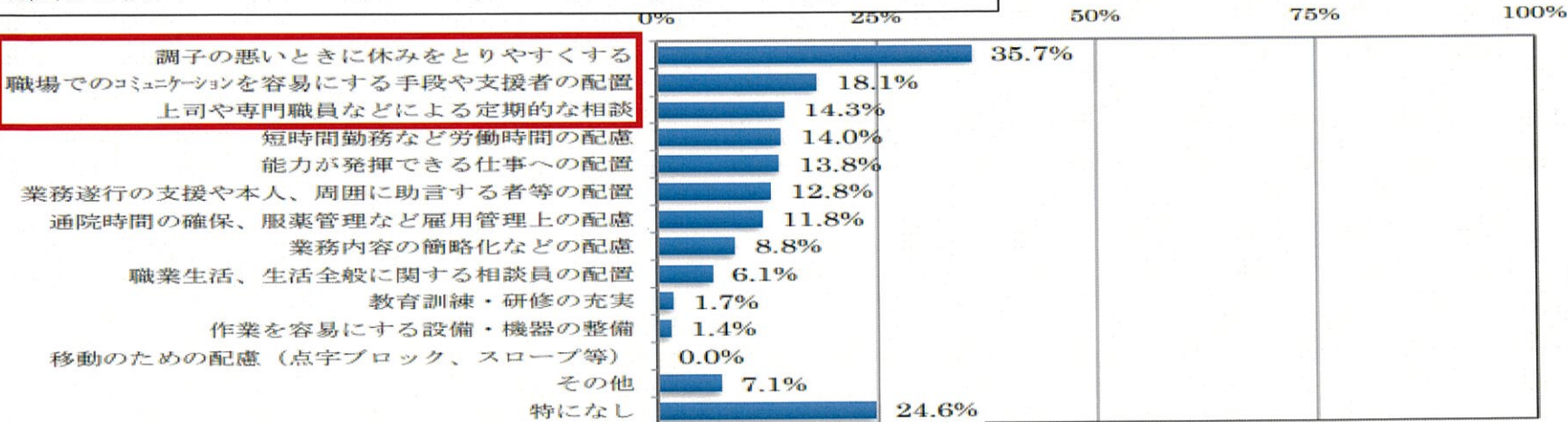
1. 安定的に働くために大事なこと

障害者雇用(精神)の現状 離職理由と配慮

具体的な離職理由



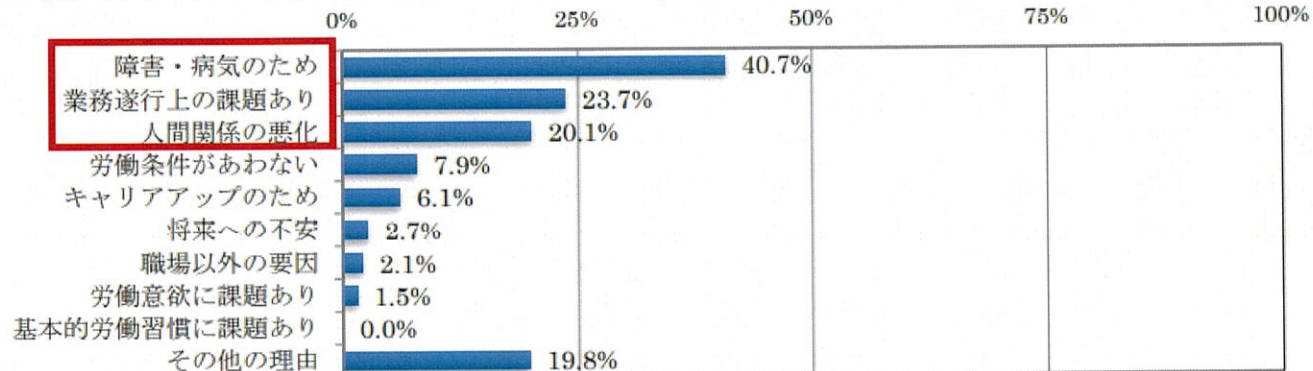
離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮



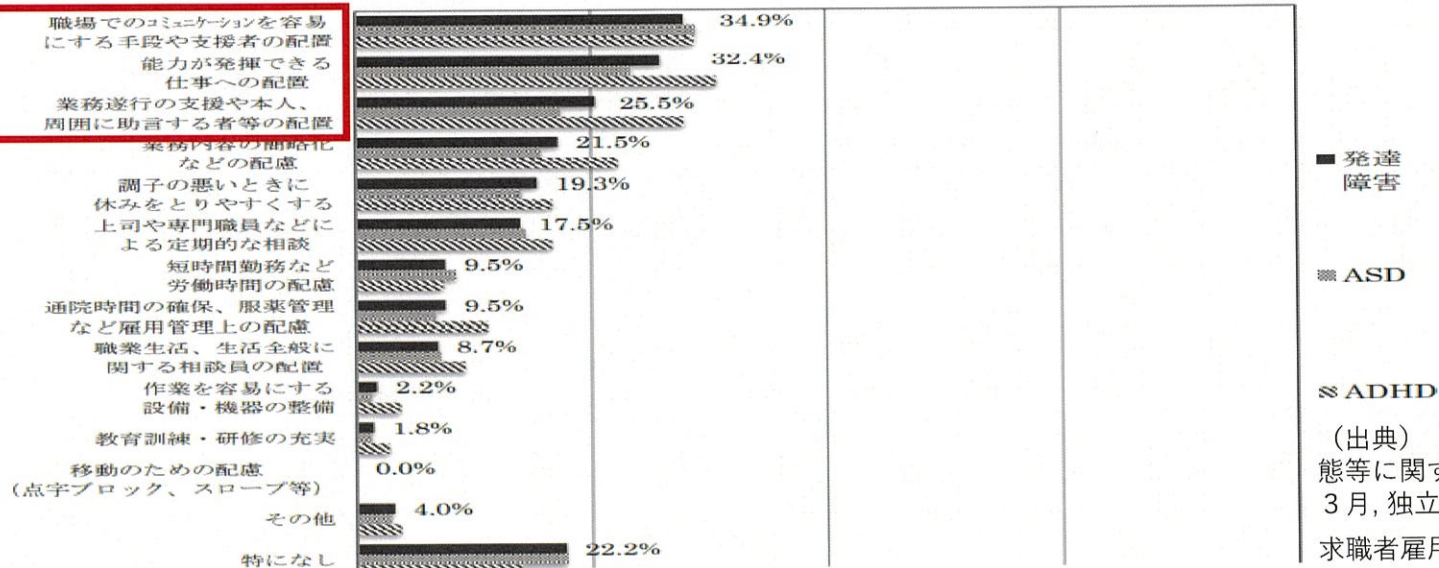
(出典)「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」(2020年3月, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

障害者雇用（発達）の現状 離職理由と配慮

具体的な離職理由



離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮



■ 発達障害

▨ ASD

▤ ADHD

（出典）「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」（2020年3月、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）⁸



働く際に重視すること、働く幸せ

パーソルチャレンジー長期化するコロナ禍での障害者の就業への影響

https://challenge.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2021/09/news_7664.pdf

パーソルチャレンジー障害者のはたらく幸せ 調査結果

https://challenge.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2021/09/news_7622.pdf

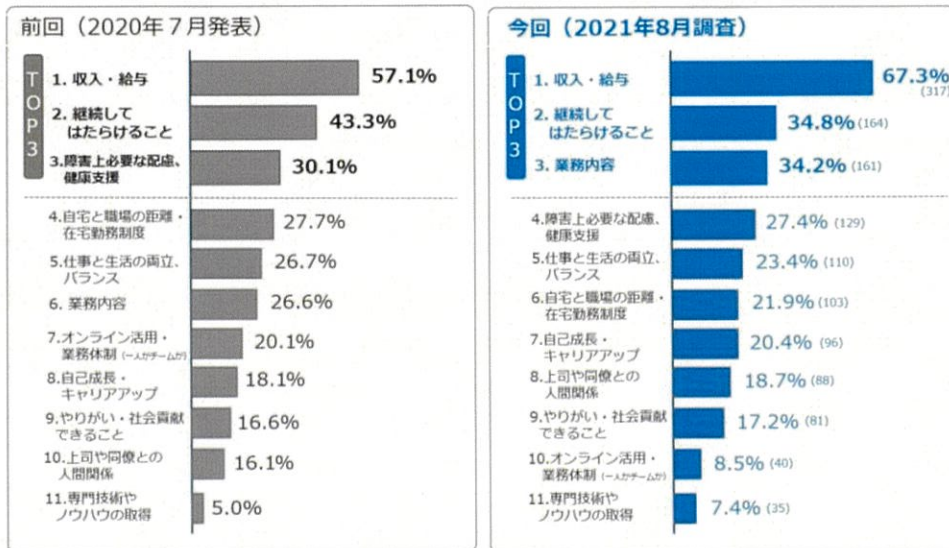
- 期間：2021年8月10日～8月13日
- 対象：dodaチャレンジに登録している全国の障害のある男女で、現在就業中の471名。うち精神障害98名、発達障害56名（いずれも精神障害者保健福祉手帳を保有）。
※その他、身体障害（身体障害者手帳を保有している）337名、知的障害（療育手帳を保持している）1名、障害者手帳を申請中、または保有していないが2名

働く際に重視すること、働く幸せ
【働く際に重視すること】

パーソルチャレンジ—長期化するコロナ禍での障害者の就業への影響
https://challenge.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2021/09/news_7664.pdf

- 全体では「収入・給与」で、前年より上昇。次いで「継続してはたらくこと」「業務内容」
- 精神障害者は「継続してはたらくこと」の代わりに「障害上必要な配慮、健康支援」が2位

2. 障害者が“はたらく”に重視すること -2020年7月発表の前回調査との比較-



※n=471。カッコ内は回答数
※複数選択式。最大3つまで。小数点第2位以下は切り捨て

身体障害 (n=337)



精神障害 (n=98)

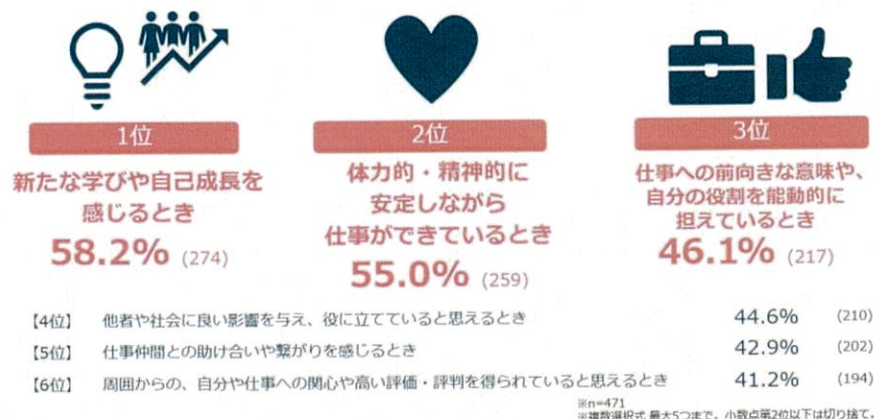


※n=471。カッコ内は回答数
※複数選択式。最大3つまで。小数点第2位以下は切り捨て

働く際に重視すること、働く幸せ
【働く上で幸せを実感するとき】

- 全体では「新たな学びや成長を感じるとき」などが上位で、「障害特性に対して周囲から理解を得られているとき」(31.4%) 「障害特性に対して必要な配慮を得られているとき」(25.1%) を上回る
- 加えて、精神障害者では「周囲からの（自分や仕事への）関心や、高い評価・評判」が高く、発達障害者では「新たな学びや自己成長を感じられるとき」がより高い(69.6%)

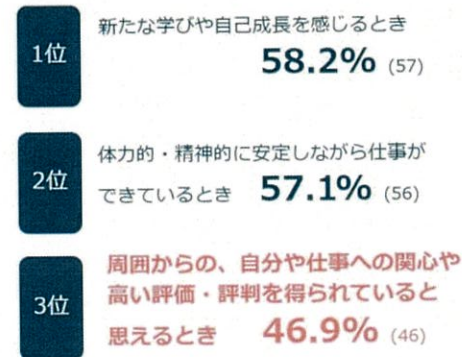
パーソルチャレンジャー障害者のはたらく幸せ
https://challenge.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2021/09/news_7622.pdf



身体障害 (n=337)



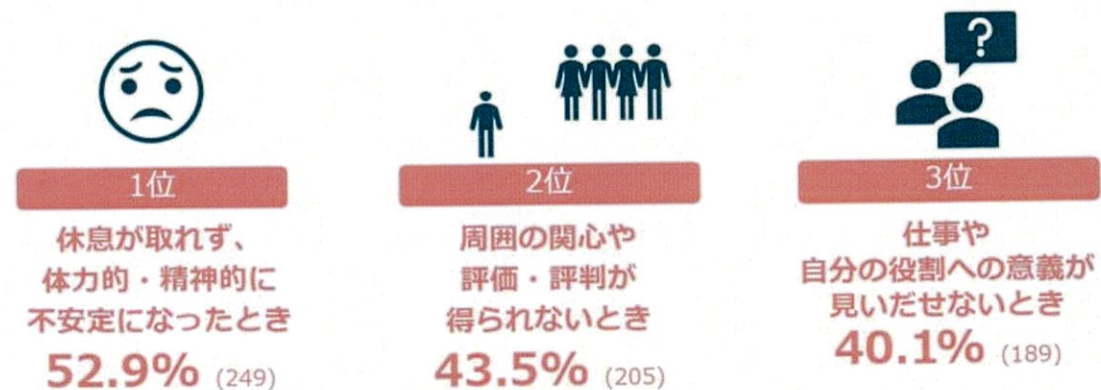
精神障害 (n=98)



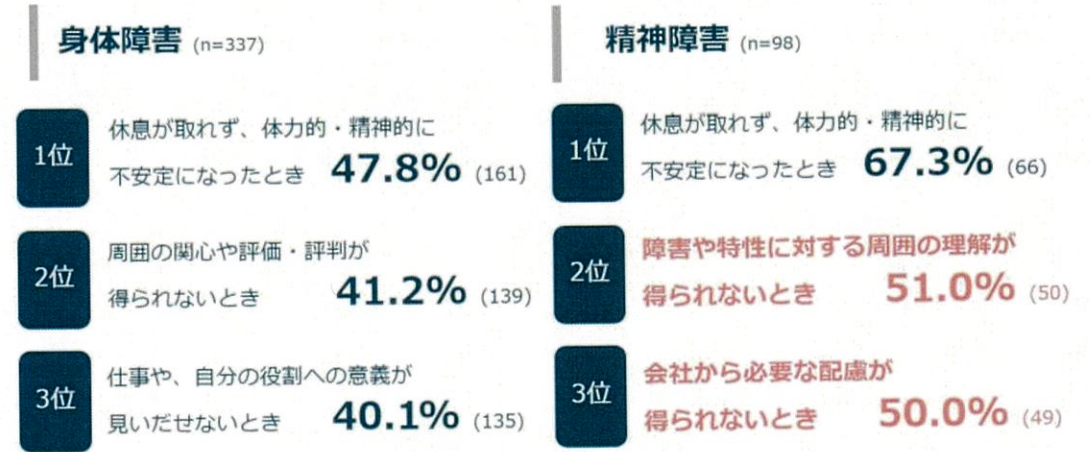
※n=471
※複数選択式 最大5つまで、小点数第2位以下は切り捨て。

働く際に重視すること、働く幸せ
【働く上で幸せを感じられないとき】

- 全体では「休息が取れず、体力的・精神的に不安定になったとき」「周囲からの（自分や仕事への）関心や、評価・評判が得られないとき」「仕事や役割への意義が見いだせないとき」が上位
- 加えて、精神障害者は「障害や特性に対する周囲の理解が得られないとき」「会社から必要な配慮が得られないとき」が高く、発達障害者は「新たな学びや自己成長を感じられないとき」（55.4%）が比較的高い



※n=471
※複数選択式、最大5つまで。小数点第2位以下は切り捨て。

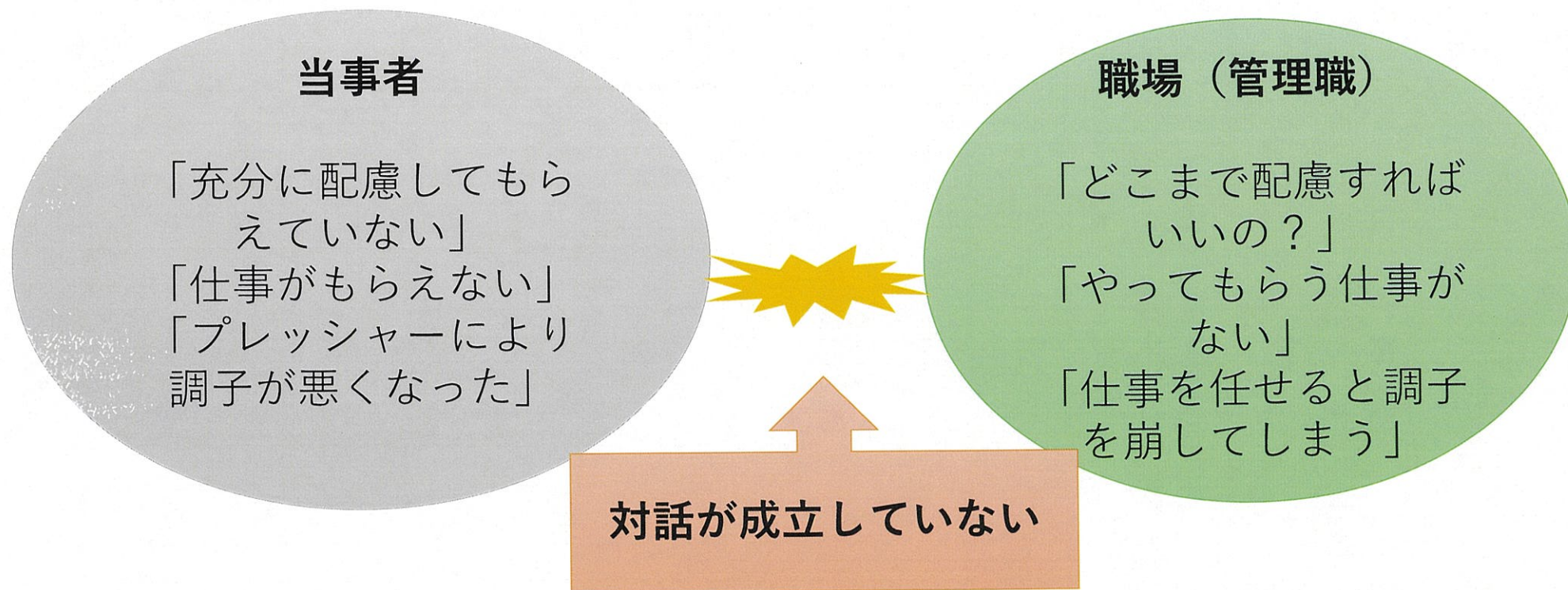


パーソルチャレンジャー障害者のはたらく幸せ
https://challenge.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2021/09/news_7622.pdf

安定的に働くために 必要なこと

離職理由 →必要なこと	当事者	組織
障害・病気のため →体調を良好に保つ	障害・病気への理解 に基づいた セルフケア 体調のセルフマネジ メント	障害・病気への理解 に基づいた ラインケア サポート体制
人間関係の悪化 →職場での人間関係を 良好に保つ	ソーシャルスキル アンガーマネジメン ト	周囲へのケア・サ ポート
業務遂行上の課題 →能力を発揮して業務 を遂行する	モチベーションマネ ジメント キャリア形成	適正配置 マネジメント

障害者雇用(精神・発達)における困りごと



「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援員の配置」



対話が成立しないのはなぜ？

仮説 1 : **共通言語**がないから？

→ 両者の言語を翻訳することにより解決？

仮説 2 : **対話をする機会**が不足しているから？

→ 対話をする機会を創設することにより解決？

仮説 3 : **ゴールが共有**できていないから？

→ ゴールを言語化して共有する機会により解決？

仮説 4 : **ゴールに到達するためのルールが共有**できていないから？

→ 両者がルール＝法的枠組みを理解することにより解決？

必要なのは 「対話」 を成立させる支援



2. 体調管理支援



体調管理支援の3つのポイント

セルフケア、セルフマネジメント促進

本人が自らのストレス、体調変化に早めに気がつき対応できるよう支援



ラインケア促進

本人のストレスに配慮した就労環境整備と体調面の変化に早めに対応できるラインケアの支援



サポート体制構築と連携

セルフケア、ラインケアを可能にするサポート体制構築と必要時のスムーズな連携



セルフケア・セルフマネジメント支援

セルフケア・セルフマネジメントのステップ

ステップ1 理解する



ステップ2 対処を考える



ステップ3 行動する



ステップ4 評価する

➡ 自ら気が付いて対処ができるようになる



セルフケア・セルフマネジメント支援 自己理解がベース

1. 病気への理解

- ① 本人がどのように自分の病気を理解しているか？
- ② 主治医の診断、治療法は？
→ ①と②の間にギャップがないか
情報不足なのか？否認なのか？
- ③ どのように発症したか？
- ④ 症状の経過はどうか？

2. 自分への理解

- ① 環境に関する理解：自分がおかれている環境を客観的に理解できているか？何がストレスになるのか？
- ② 体調、疲れに関する理解：
 - * 自分の体調の変化に気が付けているか？
 - * 自分の疲れに気が付けているか？
 - * 疲れるとどのような心身のサインが出るのか
 - * どのような状況だと疲れるのか？：やりすぎた時？新しい環境の時？人といると？
- ③ 休み方に関する理解
- ④ 自分のパターン（＝特徴）に関する理解：
生活パターン 行動パターン 認知パターン



セルフケア・セルフマネジメント支援 対処

1. 病気に対する対処

→受療行動のサポート

=主治医とのコミュニケーション促進

2. 自分に対する対処

① 環境に対する対処

→環境調整（サポート体制など）支援

② 体調、疲れに対する対処

→体調、疲れに気づき、コーピング

=無駄に疲れないためにどうしたらよいのか

=効果的に休むためにはどうしたらよいのか

③ 休み方に対する対処

→効果的に休む

1日、1週間、1ヵ月、数か月の中でどのように休むか

④ 自分のパターン（=特徴）に対する対処

*生活パターンに対する対処

→生活リズムをどのように変えるか

=睡眠、活動レベルに注目

環境要因、個人要因（行動・認知）の影響

*行動パターン

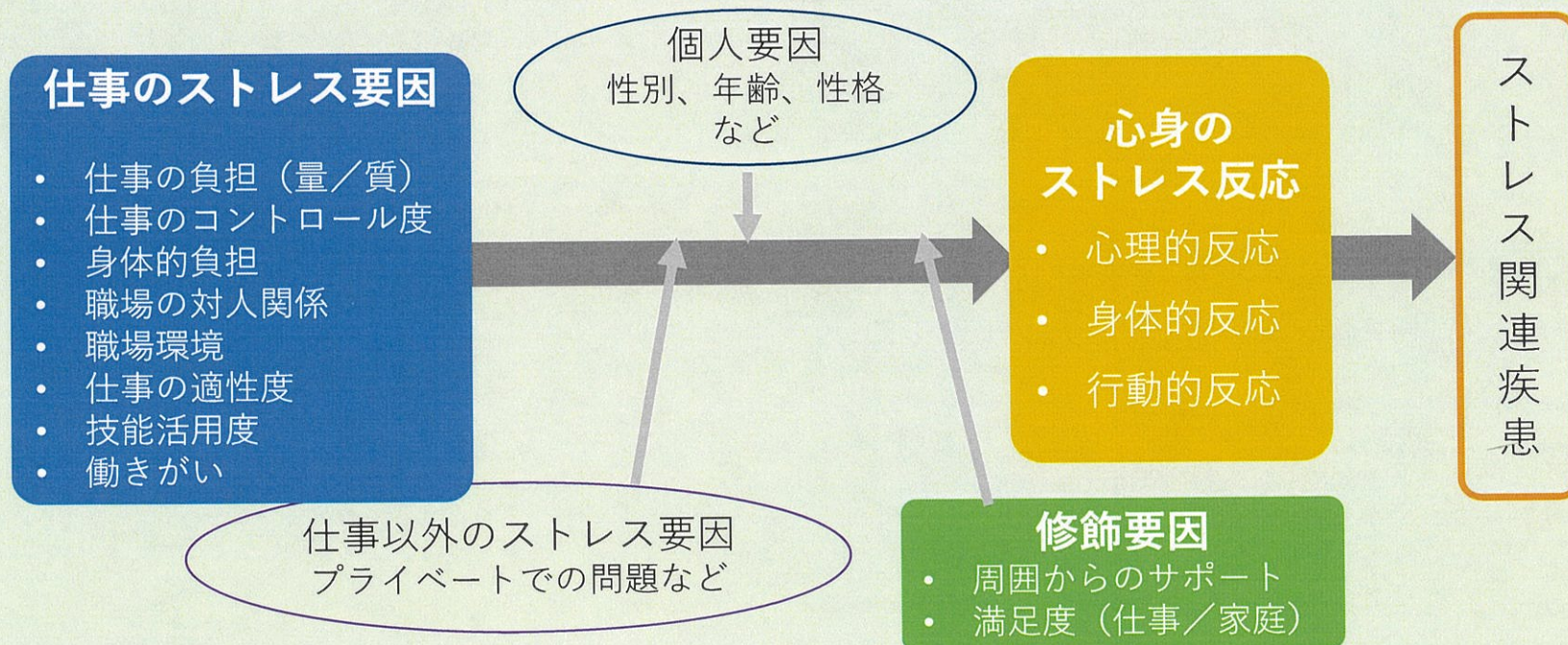
→対処行動のレパートリーを広げる

*認知パターン

→様々な視点から考えられるようにする

ラインケア促進支援

基本的な障害特性、何がストレスになりやすいか、を理解し、ストレスを軽減し、能力を発揮しやすい職場環境づくり。





ラインケア促進支援

何がストレスになるのか、ストレスがかかった時のサイン、気が付いたらどうするかを事前に理解しておく必要。

気が付ける仕組みづくりも大事＝定期的な面談など

STEP1 本人の変化に気づく

STEP2 声かけをする

STEP3 話を聴く 体調面（受診状況含む）、業務面、生活面

STEP4 ①業務上の配慮

②産業保健スタッフ、支援機関、医療機関との連携

STEP5 フォローアップ



体調が悪化した時の具体的な支援内容

1. まずは本人の話をよく聴く

いつから？

どんな風に(体調悪化の具体的内容)？

きっかけと思われることは？

主治医はなんと？

仕事への影響は？

2. 産業保健スタッフ、支援機関、医療機関と連携をとる
3. 職務を軽減したり、一時的に休養をとらせるなどの対応
4. 周囲の従業員へ説明



3. 業務遂行・キャリア形成への支援



キャリア発達の視点から

サビカス (Mark L. Savickas) キャリア構築理論

What：職業パーソナリティ

どんな職業が自分にあるのか。「何を」していくのか

How：キャリアアダプタビリティ

どのようにして職業を選択し適応していくのか。「どのように」発達していくのか

Why：ライフテーマ

なぜ自分はそのような職業を選択するのか。「なぜ」働くのか

What: 「何を」していくのか 環境適合アプローチ

個人 (Person)

能力(Ability)
スキル

パーソナリティ
欲求(Needs)
特性(Traits)
価値(Value)
興味(Interest)



環境 (Environment)

職業(Vocation)

職務(Job)

組織(Organization)

「何が」向いていて「何が」向いていないのか

やりたい（興味あり）



モチベーション
はあるがうまく
できない

モチベーション
高くできる

能力開発
「どのように」やるかによ
って変わる可能性

できない（苦手）

できる（得意）

本人が自分の「できる」「できない」をわかっているとは限らない。
目標設定、評価面接、フィードバックで自己理解が深まることも。

モチベーション
なし
うまくできない

できるがモチ
ベーション持ち
にくい



職場

やりたくない（興味なし）



What: 仕事の与え方や職場配置のヒント

1. 納期が厳しかったり作業が急変する仕事は避ける
2. 仕事を切り出す
3. 作業を標準化する
4. **複数の仕事を体験させ本人に向けた仕事に配置する**
5. ローテーションを組んでいろいろな仕事に従事させる
6. グループやペアで仕事を行う

(出典) 「精神障害者雇用管理ガイドブック」(2020年3月, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)



How:「どのように」するのか ジョブクラフティング

1. ジョブクラフティングとは

労働者個人が仕事に関するタスクや人間関係に対して行う物理的、認知的変化
自分の働き方を見直し、やりがいを感じられるように工夫を
加える手法

→ 高いワークエンゲイジメント、職務満足感、パフォーマンスと関連
低い離職意思とバーンアウト

2. ジョブクラフティングの分類

- ① 仕事のやり方への工夫：仕事への働きかけ（作業クラフティング）
自分の作業がしやすくなる工夫、仕事へのやりがいがうまれる工夫など
- ② 周りの人への工夫：対人関係への働きかけ（人間関係クラフティング）
職場の人からサポートを得る工夫、コミュニケーションを増やす工夫など
- ③ 考え方への工夫：認知への働きかけ（認知クラフティング）
仕事のとらえ方を工夫、仕事の全体像をイメージするなど

「ジョブ・クラフティング 考え方～実践、プログラムの解説」産業精神保健 28（特別号） 櫻谷あすか著 より



How: 指示の出し方・仕事の教え方

1. 特定の指導者を配置する
2. やってみせ、わかったかどうか確認し、その後やらせてみる
3. 指示は具体的に、誤解の余地なく、タイミングよく、一度にたくさん言わない
4. あいまいな指示だしはしない
5. できたことはきちんとほめる
6. ミスに対しては具体的な解決策を一緒に考える
7. 混乱した状況は整理してやり、いつまでも迷わせない
8. 慣れてきたら本人の能力に応じた指示を出す
9. 指示を出した後の本人の様子に注意する
10. 根気よく指導する
11. 指導する人をバックアップする

(出典) 「精神障害者雇用管理ガイドブック」(2020年3月, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)



Why:「なぜ」働くのか ライフテーマ

ライフテーマは個人にとって「重要なこと」に関係している。
ライフテーマは個人が何のために行動するか、行動する意味は何か、ということを表すと同時に社会に貢献するために何に取り組むか、ということもあらわしている。
キャリアストーリーを聴くと見えてくる



With Whom
誰とともに働くのか



支援のポイント

1. 当事者が抱える「障害」の理解
2. 当事者が形成する「キャリア」の理解
3. 当事者を取りまく「環境」の理解
4. 当事者と環境の双方の理解に基づく「対話」を支援
5. 支援に関わる関係者との連携・協働

当事者と環境の「効力感」の醸成

健やかに安定的に能力を発揮して働き
それぞれのキャリア形成の実現を



ご清聴ありがとうございました

ご質問などあれば下記までお願いいたします

大庭 さよ

ohba.sayo@mental-sc.jp

メンタルサポート&コンサル東京

<https://www.mental-sc.jp/>