

障がい者とともに働く

こんなときどうする？

ハンドブック



精神障がい編

はじめに

全国の精神障がい者数は、令和7年版障害者白書（内閣府）によると、約603万人、人口1,000人当たり48人と推計されています。

精神疾患については、5人に1人が一生の間に何らかの疾患にかかるともいわれます。精神疾患は、自身を含め誰でもなり得るものです。ほかでもない「自分にも関わること」と認識しましょう。

精神障がいのある方が疾病管理をしながら安心して働き続けるためには、職場で配慮や工夫を行いサポートしていくことが大切です。

本ハンドブックは、企業の人事担当者や、職場の上司・同僚が精神障がいについて知りたいと思った時に、サッと手軽に参照いただけるものを目指して作成しました。

不安を軽減し、解消する第一歩は「知る」ことです。また、知ることで具体的なイメージができれば、その先の改善や工夫にもつながります。本ハンドブックが、精神障がいのある方の受入れや、その後の職場定着の一助となれば幸いです。

※本ハンドブックでは、障がい特性や配慮例などを取り上げていますが、実際は、一人ひとり異なり、絶対のものではありません。本ハンドブックを参考にしていただき、それぞれの障がい特性などを理解した上で、適切な配慮を考え、実施していただくことが大切です。



目次

① 精神障がいの基礎知識	05
(1) 統合失調症	07
(2) 気分障がい	09
(3) てんかん	10
(4) 高次脳機能障がい	11
② 精神障がいのある方への適切な配慮	
(1) 採用面接を行う際の配慮	15
(2) 配属先でスムーズに受け入れるための配慮	17
(3) 業務の説明や指示をする際の配慮	19
(4) 業務指導や相談に関する配慮	21
(5) 体調管理に関する配慮（出退勤・休憩の時刻、休暇など）	23
(6) 体調管理に関する配慮（休憩の取り方）	24
(7) 体調管理に関する配慮（業務量）	25
③ 支援機関で実際に支援に当たっている方の声・アドバイス	
■ 障害者就業・生活支援センターしらはま 相談員の皆さん	27
④ 支援機関一覧（名称、所在地、連絡先）	
雇用と福祉のネットワーク	29
(1) 障害者就業・生活支援センター（障がいのある方の就業・定着）	30
(2) 地域障害者職業センター（ジョブコーチ支援など）	30
(3) 県版ジョブコーチセンター	30
(4) ハローワーク（求人など）	31
(5) その他	33

コラム

障がいの捉え方「社会モデル」	03
遠慮と配慮は似て非なるもの	04
精神障がいのある方に（ある程度）共通して見られる特徴	08
企業が障がいのある方を雇用する意義	13
鳥取県内の障がいのある方の雇用の現状（雇用率）	14
採用面接時の着眼点	16
障がい者職場実習	18
ジョブコーチ支援	20
とっとり障がい者仕事サポーター養成講座	22
鳥取県内の障がいのある方の雇用の現状（就職件数）	26
障がい者が働きやすい職場づくり	32

障がいの捉え方「社会モデル」

障がいの捉え方は1つではなく、「社会モデル」と「医学モデル」の2種類があります。

「社会モデル」は、障害者の権利に関する条約で採用されている捉え方で、日本は2014年にこの条約を批准し、現在、こちらの捉え方が基本となっています。

社会モデルとは、「障がいは、個人の心身機能の障がいと日常生活又は社会生活を営む上での障壁(バリア)の相互作用によって創り出されるものであり、その障壁(バリア)を取り除くのは『社会の責務』である」という捉え方です。

<参考>

医学モデルは、障がいを個人の心身機能によるものと捉える概念です。「個人モデル」とも言われ、医学的な治療やリハビリによって機能の向上や回復を目指します。

社会モデルにおいては、次の4つの社会的障壁(バリア)があるとされます。

(1) 物理的なバリア

公共交通機関、道路、建物などにおいて、利用者に移動面で困難をもたらす物理的なバリアのこと



(2) 制度的なバリア

社会のルール、制度によって、障がいのある方が能力以前の段階で機会の均等を奪われているバリアのこと



(3) 文化・情報面でのバリア

情報の伝え方が不十分であるために、必要な情報が平等に得られないバリアのこと



(4) 意識上のバリア

周囲からの心ない言葉、偏見や差別、無関心など、障がいのある方を受け入れないバリアのこと



<意識上のバリア例>

例えば、精神障がいのある方は、「心が弱い人」といったイメージを持っているとすれば、それは偏見(意識上のバリア)です。実際には、心が弱いから精神障がい者になるという訳ではありません。

遠慮と配慮は似て非なるもの

「遠慮」と「配慮」は似たような言葉ですが、遠慮は「言葉や行動を控え目にすること」で、配慮は「気遣うこと」で、意味合いは異なります。

障がいのある方は、障がいに起因する社会的障壁によりできないことや苦手なことなどがあり、それを取り除くため、事業主には合理的配慮を提供することが義務づけられていますが、ここで注意が必要なのが、提供が求められているのは「配慮」であって、「遠慮」ではないことです。

業務上指導が必要なことに遠慮は不要です。業務上必要な指導を障がいのある方だからということを理由に遠慮することは、指導責任の放棄であり、障がいのある方の気付く機会、成長する機会を摘み取ることにもつながります。

「配慮はするが遠慮はしない」職場が、望ましい職場と言えます。

なお、合理的配慮は、事業主が押しつけるものではありません。事業主と障がいのある方の対話に基づき、過重な負担にならない範囲で障がいのある方の意向を尊重して提供することが重要です。

【例えば】遅刻への対応の例

障がい特性のため時間管理が苦手で遅刻が頻発する場合、指導を控えることは、配慮でしょうか？それとも遠慮でしょうか？

⇒答えは、P6に掲載しています。



1 精神障がい基礎知識

本ハンドブックでは、障がい特性や配慮例などを取り上げていますが、実際は、一人ひとり異なっており、絶対のものではありません。本ハンドブックを参考にいただき、それぞれの障がい特性などを理解した上で、適した配慮を考え、実施していただくことが大切です。

精神障がいは、様々な精神疾患が原因となって社会生活や日常生活がしづらくなる障がいです。「統合失調症」、「気分障がい」、「てんかん」、「高次脳機能障がい」※1などがあります。

精神疾患は、うつ病が“心の風邪”※2と言われるように、誰でもかかる可能性のある病気です。精神障がいのある方の多くは、適切な治療・服薬により症状をコントロールすることができ、社会で働き、活躍する力を持っています。職場の同僚、上司などの正しい理解とサポート、障がいのある方が働きやすい職場環境の整備などが後押しになります。



※1 精神疾患には、これらのほかにも、「神経症」、「依存症」などがあります。

※2 風邪のように軽いもの、時間が経てば自然に治るものという意味ではありません。本人はもちろん、職場の同僚、上司も、早期に適切な対処を行うことが大切です。

統合失調症
…… P7

てんかん
…… P10

気分障がい
…… P9

高次脳機能障がい
…… P11

遠慮と配慮は似て非なるもの (P4) の答え

「遠慮」の可能性が高いです。

障がい特性に起因しているとは言え、雇用されて働く社会人として、障がいのある方も自らの障がい特性をよく理解し、目覚まし時計のアラームを使ったり、家族など周囲の理解者にモーニングコールをお願いしたりするなどの苦手に対処する手立てを考えることが求められます。職場はそのことを本人に指導し、気付きや成長を促すことが求められます。

なお、その際に、本人の客観的アセスメント（客観的な情報による評価）に基づき、適切な時間管理の方法などについて本人と話し合い、対策を一緒に考えるといった配慮、支援を合わせて行うことがとても大切です。

また、指導の前提として、日頃からコミュニケーションをしっかりととり、信頼関係を構築しておくことが必要です。

一方で、例えば、障がい特性として人混みが苦手という場合は、本人の努力で解消できるものではないことから、事業主は、本人と話し合い、始業時間を遅くするなど、適切な合理的配慮を行う必要があります。

一見同じように思える状況でも、人によって状況が異なっているという場合があります。遠慮と配慮の線引きは非常に難しいので、悩んだときは、安易に決めつけずに支援機関に助言を求めることも大切です。

※主な支援機関は、P29～33を参照ください。



統合失調症

100人に1人弱がかかる比較的身近な病気です。以前、発症すると社会復帰が難しいとも考えられていましたが、現在では、通院、投薬治療によって症状の軽減が可能で、症状とうまく付き合いながら就労することが可能となっています。

【主な症状】

- 幻覚（自分の悪口やうわさ、指図する声などが聞こえる幻聴が多い）
- 妄想（誰かに嫌がらせをされているという「被害妄想」や周囲のことが何でも自分に関係しているように思える「関係妄想」など）
- 意欲の低下
- 疲れやすく集中力が保てない。
- 人づきあいを避け引きこもりがちになる。
- 考えがまとまりにくく何が言いたいかわからなくなる。



【接し方のヒント】

- 薬物療法が主な治療となるため、内服を続けるために配慮する。
- ストレスや環境の変化に弱いことを理解し、配慮した対応を心がける。
- 一度に多くの情報が入ると混乱するので、伝える情報は紙に書くなどして整理してゆっくり具体的に伝えることを心がける。
- 症状が強い時には無理をさせず、しっかりと休養をとったり、速やかに主治医を受診することなどを促す。

精神障がいのある方に（ある程度） 共通して見られる特徴

※全員に当てはまるとは限らないことに注意しましょう。

- ・疲れやすい。
- ・環境の変化に慣れるのに時間がかかる。
- ・失敗により自信を失いやすい。
- ・あいまいな状況で困惑しやすい。

共通項を踏まえつつも、一人ひとり、症状や程度・特性が異なり、元々の能力や性格、技能、経験なども異なるため、それぞれの状況を把握しながら、合った対応をすることが大切です。



2 気分障がい

気分の波が主な症状として現れる病気です。うつ状態のみの「うつ病」と、気分が高ぶる躁^{そう}状態とうつ状態を繰り返す「躁うつ病」がありますが、投薬治療などにより、症状の波を軽減でき、症状とうまく付き合いながら就労が可能です。

【主な症状】

うつ状態

- 気持ちが強く落ち込み、何事にもやる気が出ない、疲れやすい、考えが働かないなど

躁状態

- 気持ちが過剰に高揚し、ちょっとした事にも敏感に反応し、他人に対して怒りっぽくなったり、自分では何でも出来ると思い込んで人の話を聞かなくなったりする。

【接し方のヒント】

- 薬物療法が主な治療となるため、内服を続けるために配慮する。
- 症状が悪化するときの徴候として、不眠や食欲不振、不安・イライラなどが高まります。こんな時は早めに相談してもらい、休養を促す。
- ミスが多くなったり、遅刻が増えるなどの変化が見られたら、声をかけてみましょう。そのとき、できる範囲で話をじっくり聞き、アドバイスは専門家に任せることが大切です。



3 てんかん

何らかの原因で一時的に脳の一部が過剰に興奮することにより発作が起きる病気です。てんかんのある方は日本全体で60~100万人と言われています。症状は、耳鳴りがするだけのものから意識を失うものまで様々ですが、ほとんどの場合、数秒から数分間で終わります。また、発作が治まっているときは、元どおりの状態で生活できるのが特徴です。多くの場合、適切な投薬治療で発作を抑制することが可能です。

【主な症状】

- 発作には、けいれんを伴うもの、突然意識を失うもの、意識はあるが認知の変化を伴うものなど、様々なタイプのものがある。
- なかには、意識が数秒なくなるだけで、周囲の人からはほとんど気づかれないものもあります。
- しびれ、熱っぽさ、変な臭いがするなど、感覚の異常を起こすものもあります。

【接し方のヒント】

特性や対処法を本人や本人をよく知る関係機関又は支援者にきちんと聞いておき、よく理解しておきましょう。

そして、発作が起きないように、服薬しているか、睡眠をとっているかなど気にかけてみましょう。

また、全身の「けいれん」が起きる可能性がある場合は、危険なものを遠ざけるなどの対応をしましょう。



4 高次脳機能障がい

交通事故や疾患などによって脳がダメージを受けたことで、認知機能や行動に支障をきたす障がいです。症状は脳の損傷部位などにより様々ですが、進行性はなく、リハビリテーションや環境調整によって、症状の改善や適応が期待できます。そのため、本人の苦手な部分を補う工夫をしたり、環境を調整したりすることで、作業の正確性や速度を高めることが可能です。

【主な症状】

記憶障がい

- すぐに忘れてしまったり、新しい出来事を覚えることが苦手なため、何度も同じことを繰り返したり質問したりする。

注意障がい

- 集中力が続かなかったり、ぼんやりしてしまい、ミスが多く見られる。
- 二つのことを同時にしようとすると混乱する。

半側空間無視

- 左右どちらか一方（左側が多い）の段差や障害物などが視界に入っても気が付かない。

遂行機能障がい

- 自分で計画を立てて物事を実行したり、効率よく順序立てられない。

社会的行動障がい

- ささいなことでイライラしてしまい、興奮しやすい。
- こだわりが強く表れたり、欲しいものを我慢できない。
- 思い通りにならないと大声を出したり、時に暴力をふるったりする。



【接し方のヒント】

この障がいに詳しいリハビリテーションの専門医や専門職、高次脳機能障がい支援普及拠点機関、家族会などに相談しましょう。

記憶障がい

- 手がかりがあると思わせるので、手帳やメモ、アラームを利用する。

注意障がい

- 短時間なら集中できる場合もあるので、こまめに休憩を取る。
- ひとつずつ順番にやる。

半側空間無視

- 認識できない側（左側が多い）に危険なものを置かない。

遂行機能障がい

- 手順書を利用する。
- 段取りを決めて目につくところに掲示する。
- スケジュール表を見ながら行動したり、チェックリストで確認する。

社会的行動障がい

- 感情をコントロールできない状態にあるときは、上手に話題や場所を変えてクールダウンを図る。

※高次脳機能障がいには、これらの他、病識欠如、失語症などがあり、片麻痺や運動失調などの運動障がい、眼や耳の損傷による感覚障がいを持つ場合もあります。



企業が障がいのある方を雇用する意義

企業は利益を追求するだけでなく、その社会的責任(CSR)として、投資家、労働者、地域社会などのステークホルダー(利害関係者)に対して責任ある行動をとることが求められます。

全ての事業主に法定雇用率以上の割合で、障がいのある方を雇用することが法律で義務づけられていますが、これは、障がいの有無に関係なく誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」を実現するための社会的責任に基づくものです。

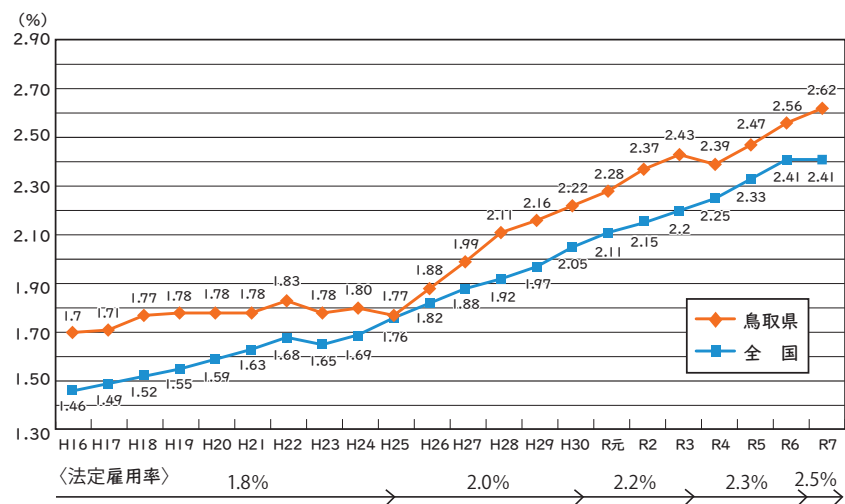
積極的に障がいのある方を雇用し社会貢献している企業は、社会的な信頼を得られ、企業価値を高めることができることも認識しましょう。



鳥取県内の障がいのある方の雇用の現状(雇用率)

鳥取県の障がい者実雇用率は、令和7年6月1日現在で2.62%(全国平均2.41%)、法定雇用率達成企業は57.6%(全国平均46.0%)でいずれも全国値を大きく上回っていますが、まだまだ4割を超える事業所が未達成であり、誰もが職業を通して社会参加できる共生社会の実現に向けて、今後も引き続き障がいのある方の雇用の推進に取り組んでいくことが求められます。

鳥取県の障がい者実雇用率の推移



(出典)鳥取県における令和7年「障害者の雇用状況」集計結果(鳥取労働局)

2 精神障がいのある方への適切な配慮

1 採用面接を行う際の配慮

①本人がありのままの自分を表現でき、②企業が障がい特性を正しく踏まえた上で自社の業務にふさわしい人なのかを判断できるような面接を行うことが大切です。

面接では、本人としっかり意思疎通を図れるよう、本人をよく知る支援機関の職員や関係者に同席してもらい、障がい特性、配慮事項、支援内容などの説明や受け答えの補足などをしてもらいと安心です。

【配慮例】

本人をよく知る支援機関の職員などに同席してもらう。

【同席者の例】

- 支援機関（障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、障害者職業センターなど）の職員
※支援機関は、P29～33を参照。
- 本人の出身学校の職員
- 本人の家族 など



【その他の配慮例】

- 本人が緊張している様子の時は面接を中断し、落ち着いてから面接を再開する。
- 決まった時間やリズム（支援機関に通っている時間など）を考慮し、面接時間を設定する。
- 面接時の負担軽減のため、本人の障がい特性などを事前に支援機関などに確認する。

採用面接時の着眼点

安定した就労継続、職場定着のためには、ある程度自分や自分の障がい特性について理解し、自己管理ができていることが重要です。また、職場外に理解者や支援者がいることも重要です。

- 自分の障がいをどう理解しているか。
- 自己管理（生活リズム、疲れたときの自覚、決められた服薬など）ができて
いるか。
- いまの自分を客観視できているか。
- 職場外の理解者・支援者の有無
- どんな仕事が適正か。（得意・不得意、興味、働けそうな時間数など）
- 本人が希望する配慮



2 配属先でスムーズに受け入れるための配慮

障がいのある方がその能力を発揮し円滑に仕事をするためには、周囲の従業員の理解、協力、配慮を得られることが大切です。

【配慮例】

障がい特性、業務上支障を感じる事、必要な配慮などについて、配属先の従業員に説明しましょう。

※ただし、周囲の従業員に伝えることに抵抗や不安を感じる方もいますので、①予め本人に十分に説明し納得をしてもらうこと、②本人の希望を踏まえて説明する相手、内容、方法などを設定することが重要です。なお、診断名だけを伝えることは避けましょう。

【説明する相手の例】

- 指導担当者
- 本人と一緒に働く社員
- 人事責任者 など

【説明する内容の例】

- 具体的に配慮が必要な事柄や仕事上関係する障がい特性
- 体調不良になった際の初期動作、連絡体制、倒れた際の誘導
- 対応上のポイント

例：コミュニケーションが苦手であることを踏まえて接してほしい。
疲れやすいためフォローしてほしい。
危険が及ぶ業務は必ず2人で行う。 など



【説明する方法の例】

- 定例会議などの場で説明する。
- ジョブコーチ支援により本人の特性シートを作成し、提示する。
※ジョブコーチに係る支援機関は、P30を参照。
- 本人の障がい特性や必要な配慮事項などを記載した資料を提示する。

障がい者職場実習

職場実習は、企業が障がいのある方を採用する前に「実習生」として3日～2週間実際の職場に受け入れ、実習を行う取組みです。

障がいのある方は、実際の職場で業務を体験することで、職場環境や業務内容を知り、慣れることができます。一方で、企業は、障がいのある方の能力や障がい特性、採用後に必要となる配慮などを把握することができます。

職場実習を実施することは、障がいのある方と企業の相互理解を助け、それぞれの不安を低減、解消させるメリットがあります。また、このことにより、採用のミスマッチが減り、職場定着につながりやすくなります。

※障がい者職場実習は、障害者就業・生活支援センターであっせんを行っています。

※連絡先などはP30を参照。



3 業務の説明や指示をする際の配慮

精神障がいのある方の中には、曖昧な状況にストレスを感じやすく、また、工夫や応用が苦手な方も多いです。

【配慮例】

業務指示は、作業の流れや手順を決めて、できるだけ具体的かつ簡潔に出しましょう。

例えば

- ホワイトボードなどに、個人別にその日や週ごとの作業を掲示する。
- 作業手順や方法について、写真なども活用してマニュアルを作成し、目につきやすい箇所に掲示する。
- 使用する機械に番号を貼り付けたり、清掃箇所ごとに使う用具を色分けしたりする。
- マニュアルをポケットに入れられるカード型にし、いつでもチェックできるようにする。



ジョブコーチ支援

ジョブコーチとは国指定の研修を修了した職場適応援助者のことをいい、職場を訪問し、障がいのある方の職場定着に向けて、ご本人と企業側（事業主や職場の同僚・上司など）の双方に対してサポートしてくれる、とても頼りになる存在です。また、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき国が主導して実施しているため、無料で利用できるというメリットもあります。

鳥取県では、県版ジョブコーチセンターの設置、訪問型ジョブコーチによる支援に取り組む社会福祉法人などへの支援、ジョブコーチ養成研修の県内開催など、ジョブコーチ支援の充実に力を入れて取り組んでいます。

※ジョブコーチに係る支援機関は、P30を参照。



4 業務指導や相談に関する配慮

いろいろな人が指導し、相談に対応することで、①いろいろな人から指示を出されて戸惑う、②人によって指示の出し方、内容が異なり混乱する、③わからないことがあったときに誰に質問すればよいか迷うことがあります。

【配慮例】

特定の担当者・指導者を決めておきましょう。

※ただし、指導する立場にいる人は、多くの場合、自分の仕事も抱えており、自身が多くのストレスを抱え込んでしまうこともあります。同時に、①指導する人の悩みをきちんと聞く体制を整えること、②障がいのある方を長い目で育てるという視点を明確に持つこと、③企業のトップが現場に対して障がい者雇用の大切さを常にメッセージとして発することなどが重要です。

【担当者の例】

- 本人の上司、就業場所の責任者
- 本人と同年代の方
- 社内のジョブコーチ、障害者職業生活相談員、衛生管理経験者 など



【役割分担の例】

- (いろいろな人から指示すると本人が混乱する場合) 予め決められた担当者のみが指示を行う。
- 日頃の業務指示とは別に指導をしなければならない場面では、決められた担当者のみが指導を行う。
- 業務対応を行う者(現場の上司)と相談対応を行う者(人事担当者)を分ける。

【指導・相談対応の例】

- 定期的に本人と面談したり日誌交換を行いながら、仕事の悩みや体調などについて把握したり、仕事のフィードバックを行う。
- 担当者の不在時に他の同僚からも同じような配慮が得られるように、作業の手順を示す資料を作成・共有する。
- 直接相談にくい内容や、担当者が忙しそうなど相談してよいか迷う時も相談できるよう、相談用紙と投函する箱を設置する。

とっとり障がい者仕事サポーター養成講座

障がいのある方の職場定着のためには、事業所で雇用管理を行う総務・人事担当者などの理解とともに、障がいのある方と現場で一緒になって働く上司や同僚の配慮や支援が必要です。

鳥取県と鳥取労働局は、障がいのある方と一緒に働く方々が障がいを正しく理解し、障がいのある方の就労を身近な現場で支援していくことを目的として「とっとり障がい者仕事サポーター養成講座」を毎年、開催しています。

※鳥取県(雇用・働き方政策課)と鳥取労働局の連絡先は、P33を参照。



5 体調管理に関する配慮（出退勤・休憩の時刻、休暇など）

障がい特性によっては、通常の時間に出勤することが困難であったり、体調に波があることや通院・服薬を要することがあります。

【配慮例】

出退勤時刻関係

- （通勤ラッシュが苦手な場合）通勤ラッシュを避けられるよう、出退勤時間をずらす。
- （1人の方が落ち着いて作業ができるという場合）出退勤時間を対応可能な範囲で早める。



休憩関係

- 規定の休み時間以外にも休憩を認める。
- 本人の希望に応じて分割して休憩を取れるようにする（通常60分のところ、45分、15分に分割するなど）。

休暇関係

- 通院日の休暇取得を認める。
- 通院やリフレッシュに利用しやすいように休暇を1時間単位で取得可能とする。

勤務日・シフト関係

- 勤務日や勤務時間を調整し、できるだけ連続勤務とならないようにする。
- 通院日などを考慮してシフトを作成する。

その他

- （通勤時や職場での対人関係にストレスを感じている場合）在宅勤務を認める。
- 本人が不調に気づきやすいように、体調、睡眠、服薬の簡単なチェックリスト形式の記録帳を活用する。

6 体調管理に関する配慮（休憩の取り方）

精神障がいのある方の中には、新しい環境に対して不安を感じやすかったり、手を抜かず常に緊張感を持ち続けて頑張り過ぎたりしてしまう方もいます。

【配慮例】

できるだけ静かな場所で休憩できるようにしたり、本人の希望も聞きながら、1人になれるような場所を用意したりしましょう。

- 1人で休憩できる場所として会議室などを解放したり、休憩時間をずらしたりする。
- 本人がリラックスできる自由な場所（車の中、外出など）での休憩を認める。
- 休憩室に簡易ベッドを置くなど、横になって休めるようにする。



7 体調管理に関する配慮（業務量）

精神障がいのある方の中には、何事にも手を抜かず頑張り過ぎてしまう方もいます。

【配慮例】

本人の負担や体調に配慮して業務量などを調整しましょう。

- 単純な作業（社員の補助業務や反復作業など）から開始して徐々に複雑な作業に移行する。
- 本人の苦手なことに配慮した上で、業務を担当してもらう。
例）（対人応対が苦手な場合）
 - 人との接触の少ない業務を担当してもらう。
 - 電話応対を免除する。
- 本人の状況や傾向（過集中など）、業務の習熟度に合わせて業務量を増やしていく。
- 困ったり迷ったりしていないか定期的な声かけや日誌により確認し、業務量を調整する。
- チームを組んで急な休みが発生しても業務をフォローできる体制を取る。
- 体調や通院の状況などを本人から聞き、勤務時間の短縮や担当業務を少なくするなどの調整を本人に確認しながら行う。



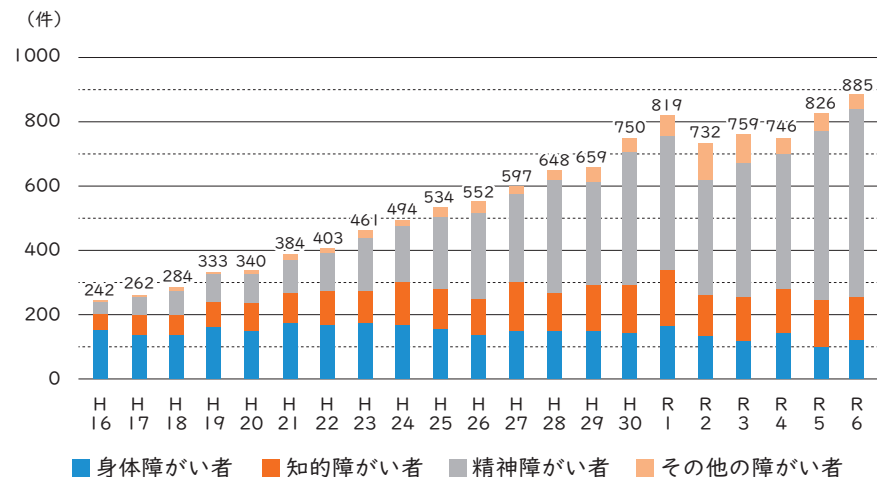
鳥取県内の障がいのある方の雇用の現状（就職件数）

鳥取県では、近年、精神障がいのある方（発達障がいのある方を含む。）のハローワークを通じた就職件数が急激に増えています。

これだけ見ると、一見とても良い状況のようにも思えますが、就職後やむを得ず離職する方も多くいらっしゃるのが現状です。

職場定着という観点も合わせて重要であり、一緒に働く上司や同僚の方々の理解、配慮や支えが重要となります。

鳥取県内の障がい者就職件数の推移



（データ出典）鳥取県における令和6年度障害者職業紹介状況（鳥取労働局）

精神障がいのある方に対する支援におけるポイントなどを、支援機関で実際に支援に当たっている皆さんに伺いました。

障害者就業・生活支援センターしらはま

相談員の皆さん

精神障がいのある方は、定期通院や服薬管理、ストレス対処法などのケアにより体調管理をすることで安定されている場合があります。企業の方々には、病気と付き合いながら仕事や生活をされていることへの理解と配慮が必要になってきます。

当センターに登録されている精神障がいのある方の中には、社会で働く中で病気を発症された方がおられます。就業経験があり、働く基本的な

力や就業スキルを持たれている方々です。職場の配慮が得られて、ご本人が働きやすい環境とサポートがあれば力を発揮することができると考えられます。

病状には波がありますので、不調の時は業務量や勤務時間の調整、適宜休憩が取れる配慮などをしていただいて、徐々に元に戻すような工夫もしていただくとよいと思います。不調になる要因とその背景は一人ひとり



異なり、生活面、ご家庭の事情、通院が困難、服薬調整がうまくいかない、季節的な症状、職場の人間関係、業務など、様々です。職場でご本人が了承され、日々負担なくできるのであれば、体調管理表を活用されるのもよいですし、職場の負担がない程度に声がけや定期的または適宜の面談などしていただくと良いと思います。信頼関係が構築されますし、不調のサインに気付き、早めの対処を行うことができます。職場だけでは問題解決が難しい場合は、支援機関やご家族、医療機関と連携していくことも重要に

なってきます。

もしご本人から合理的配慮の相談を受けられたときは、事業主と障がいのある従業員との間で話し合いを行っていただき、事業主に過重な負担とならない範囲で、どこまでの配慮が可能なのか詳細を決めていきます。お互いの認識のズレがないように十分話し合っていたく必要があると思います。この点においても、日々の声がけや定期的な面談などを通して普段よりしっかりとコミュニケーションを取っていただくことが大切と感じます。



障害者就業・生活支援センターしらはま (社会福祉法人鳥取県厚生事業団)

鳥取県東部で、障がいのある方に対して、ハローワーク、鳥取障害者職業センターなど、様々な支援機関と連携して、職場の開拓や見学・面接への同行、就職前の職場実習のあっせんなど、就業面とそれに伴う生活面の一体的な相談・支援を行っています。

連絡先

〒689-0201

鳥取県鳥取市伏野2259-17(地域支援総合センター内)

電話:0857-59-6060

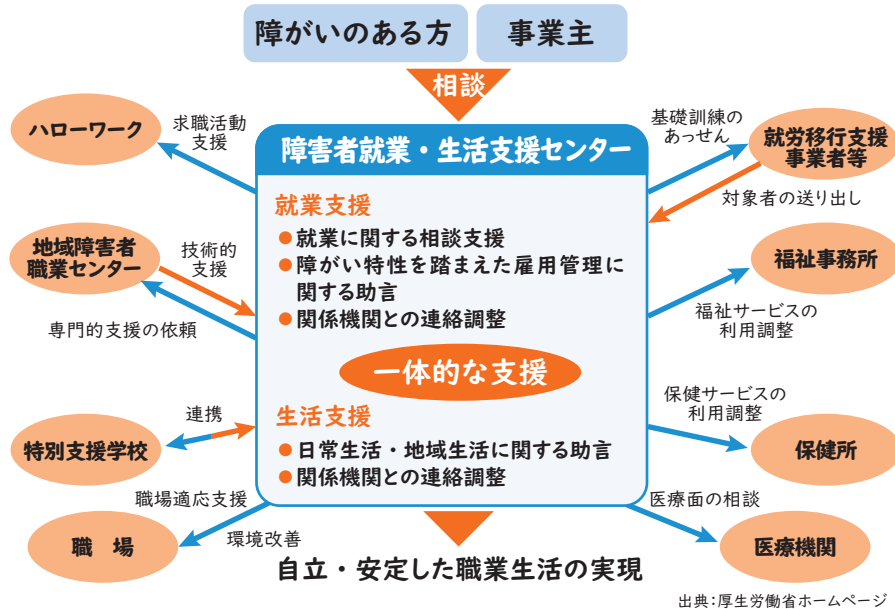
ホームページ:https://tottori-shugyo-shien.jp/shien_center/shirahama/



4 支援機関一覧 (名称、所在地、連絡先)

障がいのある方の就業面、生活面での支援においては、その両方を一体的に支援する障害者就業・生活支援センターを中心に、雇用、保健、福祉、教育などの地域の様々な支援機関が連携して取り組んでいます。相談に当たっては、**自事業所**が求める支援内容を明確にしておくことが大切です。

雇用と福祉のネットワーク



障害者就業・生活支援センターの業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障がいのある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問などを実施します。

【就業面での支援】

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援 (職業準備訓練、職場実習のあっせん)
 - ・ 障がいのある方の特性、能力に合った職務の選定
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障がいのある方それぞれの障がい特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

【生活面での支援】

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

1 障害者就業・生活支援センター (障がいのある方の就業・定着)

障害者就業・生活支援センターしらはま

鳥取市伏野2259-17 (地域支援総合センター内)
 電話番号 0857-59-6060 FAX 0857-59-2022
 ホームページアドレス
https://tottori-shugyo-shien.jp/shien_center/shirahama/



障害者就業・生活支援センターくらよし

倉吉市住吉町37-1
 電話番号 0858-23-8448 FAX 0858-23-8456
 ホームページアドレス
https://tottori-shugyo-shien.jp/shien_center/kurayoshi_center/



障害者就業・生活支援センターしゅーと

米子市道笑町2-126-4 稲田地所第5ビル1F
 電話番号 0859-37-2140 FAX 0859-37-2140
 ホームページアドレス
https://tottori-shugyo-shien.jp/shien_center/shoot/



2 地域障害者職業センター (ジョブコーチ支援など)

鳥取障害者職業センター

鳥取市吉方189
 電話番号 0857-22-0260 FAX 0857-26-1987
 ホームページアドレス
<https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/tottori/index.html>



3 県版ジョブコーチセンター

障がい者職場定着推進センターくらよし

倉吉市住吉町37-1
 電話番号 0858-23-8448 FAX 0858-23-8456
 ホームページアドレス
https://tottori-shugyo-shien.jp/job_coach/kurayoshi_job/



障がい者職場定着推進センターあしすと

米子市道笑町2-126 桑本ビル1F
 電話番号 0859-34-6568 FAX 0859-34-6568
 ホームページアドレス
https://tottori-shugyo-shien.jp/job_coach/ashisuto/



4 ハローワーク(求人など)

ハローワーク鳥取

鳥取市富安2丁目89
電話番号 0857-23-2021 FAX 0857-22-6906
ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-hellowork/list/tottori.html>



ハローワーク倉吉

倉吉市駄経寺町2-15 倉吉地方合同庁舎1階
電話番号 0858-23-8609 FAX 0858-22-6494
ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-hellowork/list/kurayoshi.html>



ハローワーク米子

米子市末広町311 イオン米子駅前店4階
電話番号 0859-33-3911 FAX 0859-33-3959
ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-hellowork/list/yonago.html>



ハローワーク根雨出張所

日野郡日野町根雨349-1
電話番号 0859-72-0065 FAX 0859-72-1371
ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-hellowork/list/neu.html>



鳥取県ふるさとハローワーク八頭

八頭郡八頭町郡家100 鳥取県八頭庁舎別館1階
電話番号 0858-76-7076 FAX 0858-72-1099
ホームページアドレス
https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/var/rev0/0111/9777/yazu_pr.pdf



ふるさとハローワーク境港

境港市上道町3000 境港市役所別館1階
電話番号 0859-44-1733 FAX 0859-44-1736
ホームページアドレス
https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/hw/kankatsu_shozaichi/sakaiminato_soudan.html



県立鳥取ハローワーク

鳥取市東品治町111-1 (JR鳥取駅構内)
電話番号 0857-51-0501 FAX 0857-51-0502
ホームページアドレス
<https://www.tori-hello-w.jp/>

県立倉吉ハローワーク

倉吉市山根557番地1 パープルタウン1階
電話番号 0858-24-6112 FAX 0858-24-6113
ホームページアドレス
<https://www.tori-hello-w.jp/>

県立米子ハローワーク

米子市末広町311 イオン米子駅前店4階
電話番号 0859-21-4585 FAX 0859-21-4586
ホームページアドレス
<https://www.tori-hello-w.jp/>

県立境港ハローワーク

境港市上道町3000 境港市役所別館1階
電話番号 0859-44-3395 FAX 0859-36-8609
ホームページアドレス
<https://www.tori-hello-w.jp/>



障がい者が働きやすい職場づくり

鳥取県では、障がいの有無に関わらず働きやすい職場を目指す「障がい者が働きやすい職場づくり」を推進しています。障がい者雇用・定着の基礎知識や取組みのポイントなどを掲載するガイドブック「ともに働く職場づくり」や県内企業の取組み事例紹介動画を作成し、県雇用・働き方政策課のホームページで公開しています。

ホームページアドレス
<https://www.pref.tottori.lg.jp/308845.htm>

鳥取県 障がい者が働きやすい職場づくり 検索



5 その他

鳥取労働局職業安定部職業対策課

鳥取市富安2-89-2
電話番号 0857-29-1708 FAX 0857-22-7717
ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/home.html>



鳥取県商工労働部雇用人材局雇用・働き方政策課

鳥取市東町一丁目220番地
電話番号 0857-26-7693 FAX 0857-26-8169
ホームページアドレス
<https://www.pref.tottori.lg.jp/99667.htm>



鳥取県福祉保健部ささえあい福祉局障がい福祉課

鳥取市東町一丁目220番地
電話番号 0857-26-7889 FAX 0857-26-8136
ホームページアドレス
<https://www.pref.tottori.lg.jp/95367.htm>



鳥取県教育委員会事務局特別支援教育課

鳥取市東町一丁目271番地
電話番号 0857-26-7575 FAX 0857-26-8108
ホームページアドレス
<https://www.pref.tottori.lg.jp/tokubetushien/>



鳥取県精神保健福祉センター

鳥取市江津318-1
電話番号 0857-21-3031 FAX 0857-21-3034
ホームページアドレス
<https://www.pref.tottori.lg.jp/seishincenter/>



(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構鳥取支部(各種助成金など)

鳥取市若葉台南7-1-11ポリテクセンター鳥取内
電話番号 0857-52-8803 FAX 0857-52-8785
ホームページアドレス
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tottori/>



※本冊子は、次の資料を参考に作成しています。

- 合理的配慮指針(平成27年厚生労働省告示第117号)
- 「改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関する合理的配慮指針事例集【第五版】」(厚生労働省)
- 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座e-ラーニング版(厚生労働省)
- 精神障害者雇用管理ガイドブック((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)

本書に関するお問い合わせは、鳥取県雇用・働き方政策課にご連絡ください。

鳥取県 商工労働部 雇用人材局 雇用・働き方政策課

〒680-8570 鳥取県鳥取市東町一丁目220番地

電話0857-26-7693 ファクシミリ0857-26-8169

発行 令和8年3月

