

採用後に障害者になった人の 職場復帰ガイド

「採用後障害者の職場復帰の 現状と対応に関する研究」より

どの程度仕事ができるか分からなかった 84.9%

本人に合う適当な業務がなかった 39.2%

本人の状態に関する正確な医療情報が得られなかった 29.7%

本人が休職前の職場に復帰することにこだわった 16.3%

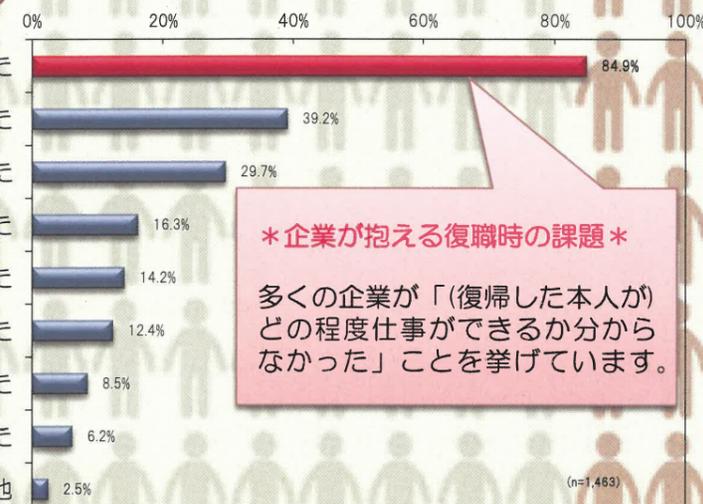
職場復帰に関する就業規則上の規定が無かった 14.2%

上司や同僚の理解が得られなかった 12.4%

主治医の意見聴取に関して本人の同意が難しかった 8.5%

どこに相談してよいか分からなかった 6.2%

その他 2.5%



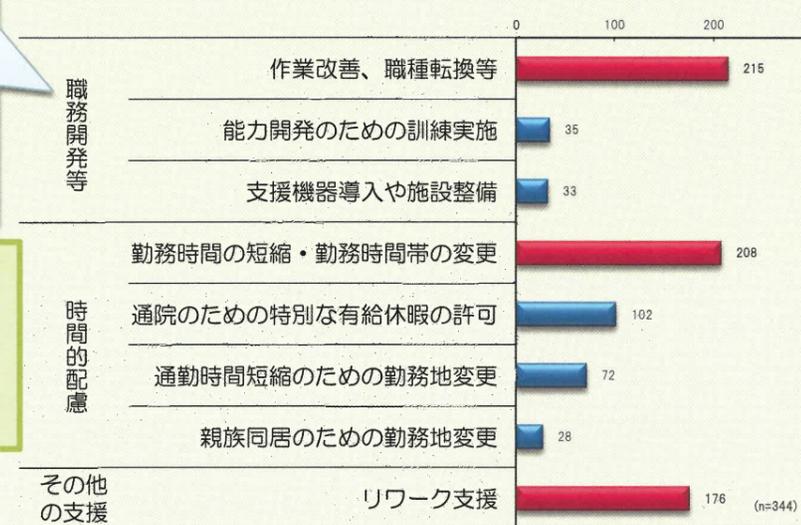
企業が抱える復職時の課題

多くの企業が「(復帰した本人が)どの程度仕事ができるか分からなかった」ことを挙げています。

病気等で利用できる休職制度を1か月以上利用する労働者は1,000人に3.7人、その休職者100人に9.6人は障害者でした。

企業が復職時に行う配慮や対応

作業改善・職種転換等、勤務時間の短縮・勤務時間帯の変更のほか、リワーク支援を行う企業が多くなっています。



成功の秘訣は絆!

これまでの職場内の協力関係を維持しつつ、社外の関係機関を含めた新たな協力関係を築くことで復職、その後の職場定着を促進できます。



意欲が推進力!

復職したい、復職させたい、そして、それを支えたいという意欲が知恵を生み出し、絆を深めます。

復職支援は情報戦!

心身に障害があることにより生じるさまざまなハードルを乗り越えるためには、知恵や知識が必要で、その源となるものが情報です。

ご存じですか? 障害者雇用安定助成金 (障害者職場定着支援コース)

厚生労働省では、職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、中途障害者を職場復帰させる場合、「障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)」による助成を行っています。他にも、障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる場合にも、助成を行っています。詳しくは、厚生労働省ホームページでご確認下さい。

ヒント集

障害者の職場復帰やその後の職場定着においてはさまざまな工夫や配慮が必要となることがあります。ここでは、事例調査等から得られたさまざまな工夫や配慮について、環境に関すること、職務に関すること、情報及びコミュニケーションに関することの3つに分けて紹介します。

身体障害の事例

精神障害の事例

難治性疾患の事例

●環境～設備・時間等～

第1種作業施設設置等助成金を活用し、①下肢障害者のためのトイレ設備、②内部障害者のためのエスカレーターの設置を行った。

ラッシュに巻き込まれることなく、人工透析治療に通えるよう、**始業・終業時刻を前倒し**した。

勤務時間を1か月ごとに見直せる**短時間勤務制度**を活用できるようにしたことにより、段階的に勤務時間を延長した。

コアタイムを設けない**フレックス制の導入**により、定時出勤等に不安を抱える障害者を支援した。

関連会社の社員の**マイカー通勤への同乗通勤**を可能とすることにより、通勤手段を確保した。

●情報・コミュニケーション

本人、家族の不安を軽減するため、就業規則(病休・休職期間、その間の給与等)、本人の休職期間について、**きめ細やかな説明**を行った。

企業見学会等により、**先行企業の取組**を学び、**施設改善**に役立てた。

復職のみならず、症状の進行時には**診察に同席**し、主治医より**具体的な配慮事項等**について**アドバイス**をもらった。

●職務～調整・変更～

営業職であったが①下肢障害、②内部障害により、外勤中心の業務が難しくなった2人の社員について、それぞれの担当職務を、①営業事務と営業職の教育係、②資料の企画・作成・印刷とし、**キャリアをいかした職務創出**を行った。

休職前の職務から、**一部の職務に特化**することにより、**負担の軽減**を図った。

休職前の職務のうち、本人にとってストレスの高い一部の作業を取り除くことにより**再発防止**に取り組んだ。

関係機関からのアドバイスをもとに、**職務を選定**し、**ジョブコーチ支援**等を活用しながら、**新たな職務への適応**を支援した。

身体的負荷が低く、**症状が進行しても長く続けられる**パソコン入力業務の担当とした。

本人の同意を得て、早期から**診察に同席**し、就業規則や復職支援に対する考えを主治医にも伝え、信頼関係を築くことにより、会社が**医療情報やアドバイス**をもらいやすくなった。

ハローワークや**地域障害者職業センター**から、職務調整等に係るアドバイスをもらい、**助成金及びジョブコーチ支援**を活用した。



独立行政法人高年齢・障害者・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

～機構では障害者の職業的自立の推進のために総合的な支援を行っています～

詳細は当機構のホームページをご覧ください。 <http://www.jeed.or.jp/> **JEED** 検索

一 職場復帰に向けて

「採用後障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究」の研究成果をもとに、職場復帰までのプロセスにおいて、ポイントとなること等をチェックボックス形式でまとめています。

伝える 情報

つながる 人

職場復帰までの準備期間

集める 情報

つくる プラン

制度

ネットワーク

職場復帰

事業主

<本人・家族へ>

- 休職の最長（保障）期間
- 休職中の経済的な保障（給与の支払、健康保険組合からの傷病手当金等）
- 休職中の連絡方法（窓口・タイミング・ツール）

必要に応じて、産業医に本人との面談、主治医への連絡を依頼します。

<産業医へ>

- 本人に関する情報提供

本人の同意を得て、診察に同席し、本人の行う職務等に関する情報提供を行うことにより、復職に際しての的確な判断、アドバイスが得やすくなります。

<主治医へ>

- 本人の復職支援に関する会社の考え
- 就業規則（休職期間、短時間勤務制度等の復職時に活用できる制度等）
- 現在の職務内容
- 職場復帰の可否の判断基準

<事業主へ>

- 復職への意欲

復職に関して、事業主が最も重視するのは、「症状や障害の安定」、次いで「復職への意欲」です。

<健康保険組合へ>

- 傷病手当金に関する申請書
- 高額療養費の支給申請書

<区市町村の担当窓口へ>

- 自立支援医療費支給認定申請書類

「症状や障害の安定」のためには主治医とのコミュニケーションが不可欠です。また、職場復帰に向けた取り組みにおいては、主治医と事業主とのコミュニケーションも重要な要素となることがあります。あなたの希望がある場合、事業主に診察へ同席してもらうのも1つの方法です。

<主治医（医療機関）へ>

- 会社（職場復帰）に関する情報

<関係機関の活用>

職場復帰を支援する上では、さまざまな工夫や配慮が必要となることがあります。関係機関等からの情報収集、社内の就業規則等の確認を行うことで、必要な工夫や配慮の実施について具体的に検討することができます。

□ハローワーク

障害者雇用全般に係る相談窓口であり、活用できる支援制度や職業リハビリテーションに関する情報等、幅広い情報の提供を行っています。

□地域障害者職業センター

障害者雇用の相談や情報提供を行うほか、雇用管理に関する専門的な助言・援助を体系的に実施しています。

□医療機関 □就労支援機関 □難病情報センター等の疾患や障害ごとの情報提供・相談機関等

<本人・職場（・関係機関）>

本人や職場と相談をしながら、下記のようなことについて検討しながら、職場復帰に向けたプランを作成し、必要な手続きを進めていきます。

必要とする措置、配慮及び支援等（活用できる制度等）

職務遂行に関すること

- 職務調整
- 配置転換
- ジョブコーチ支援（問い合わせ先①）
- リワーク支援（問い合わせ先①）
- 就労支援機器（就労支援機器の貸し出し 問い合わせ先②）
- 施設改善（作業施設設置等助成金 問い合わせ先③）

時間に関すること

- 勤務時間の短縮
- 勤務時間帯の変更（短時間勤務制度、フレックスタイム制度等）
- 通院時間に対する配慮（1時間ごとの年休制度、通院のための休暇制度等）
- 休憩時間に対する配慮

環境に関すること

- 支援体制（上司・周囲の理解）
- 施設改善（作業施設設置等助成金 問い合わせ先③）

継続的な医療的ケアを必要とする方に対しては特に重要となります。

障害者雇用促進法で、雇用する障害者に対し、事業主は合理的配慮の提供が義務づけられています。

しっかり休み、生活が安定し、「症状や障害の安定」が図られてきたら、復職に向けた準備を整えていきましょう。

<問い合わせ先>

- 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ①地域障害者職業センター
- ②雇用開発推進部 雇用開発課内中央障害者雇用情報センター
- ③都道府県支部高齢・障害者業務課（東京、大阪は高齢・障害者窓口サービス課）
- ④職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）及び職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）
- ⑤市区町村の障害福祉担当窓口

<情報整理>

- 障害、疾病について
- 職務について
- 時間的配慮について
- 就業環境に関する配慮について
- 情報提供について（自分の情報について、誰に、どのように、何を伝えるか）

職場復帰後の働き方について考えていくために、以下のようなことについて情報を整理し、誰にどのように伝えるかということを考えておく役立ちます。情報整理に際しては、必要に応じて、医療機関や支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等）にも協力を求めると良いでしょう。

<利用できる支援>

- 自立訓練（身体障害者に対する機能訓練（リハビリ、生活相談・助言等） 知的障害者又は精神障害者に対する生活訓練（自立した日常生活訓練、生活相談・助言） 問い合わせ先⑤）
- 在職者訓練（国（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 問い合わせ先④）や地方公共団体が、設置した職業能力開発施設あるいは、委託した民間の専門学校などで行っている在職者を対象とした公共職業訓練）
- リワーク支援（メンタルヘルス不調者を対象として地域障害者職業センター、精神科医療機関、EAPで実施）
- ジョブコーチ支援（新たな職務への適応、周囲の支援体制の整備等を支援することを目的とし、地域障害者職業センター等で実施 問い合わせ先①）

障害を補完するための道具や手段を活用する場合や、職場復帰に際して新たなスキル等を身につけたいと思った場合等、以下のような訓練や支援制度を活用することができます。

産業医・事業主による職場復帰可能の判断

職場適応、新たなキャリア形成のためには、職場復帰後のフォローアップも大切です。日常的なコミュニケーション、定期的な相談等により、状況を確認しながら、職務等を調整していきましょう。

精神障害の場合、体調変化に特に留意が必要です。体調変化は睡眠、食欲等に現れやすいため、これらの情報をもとに相談を行うと良いでしょう。

診断書（主治医による職場復帰可能の判断）

難病等の症状の進行の可能性のある疾病、障害の場合、必要に応じて主治医を含めた相談を行い、症状を確認しながら、その時々に応じた職場環境の整備、職務内容や時間調整を行っていきましょう。

病気休業診断書

従業員