

障害者を継続雇用するためのノウハウ  
— 企業在籍型ジョブコーチの活躍 —

# 企業在籍型ジョブコーチによる 医療連携の可能性

# 01 豊通 オフィスサービス 会社概要

● **会社名** 豊通オフィスサービス株式会社  
(豊田通商株式会社の特例子会社)

● **設立** 1999年4月1日

● **本社** 名古屋

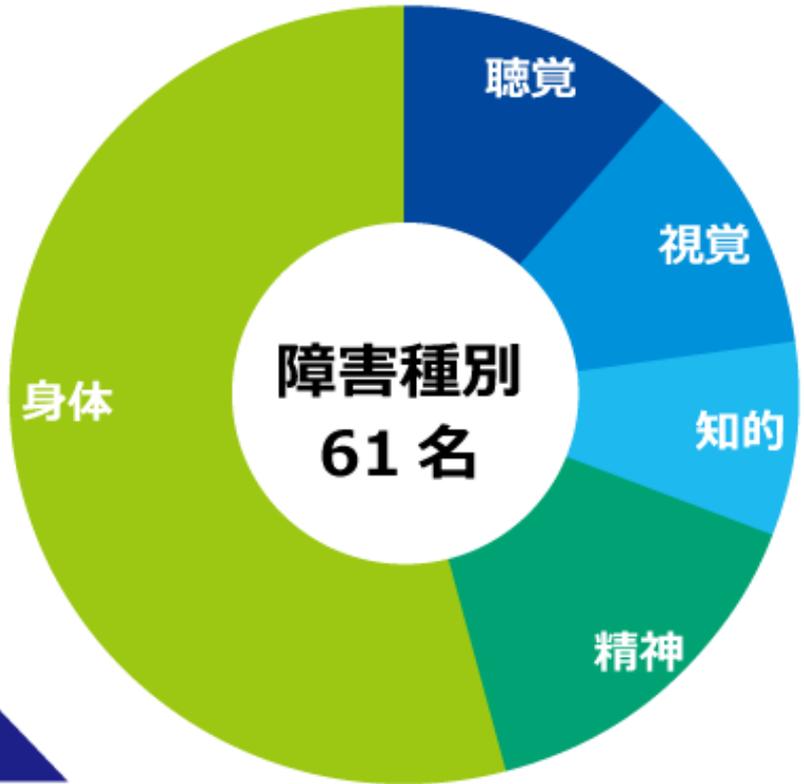
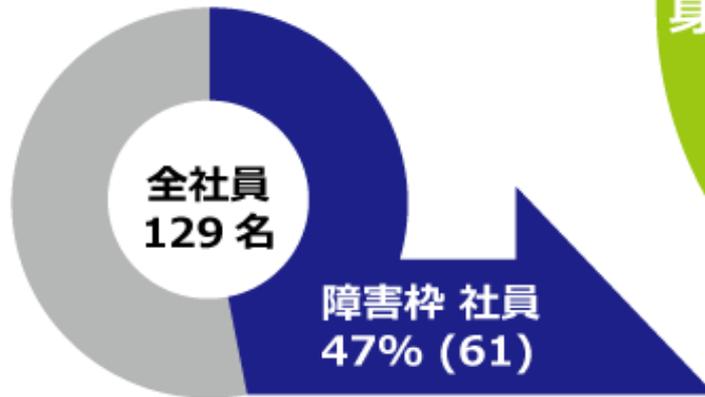
● **資本金** 10百万円 (豊田通商100%出資)

● **拠点** 名古屋、東京、大阪、豊田、浜松

● **人員** 129名 (2020年10月1日時点) /うち障害者61名

● **事業** 豊田通商の総務業務の受託  
(郵便、印刷、福利厚生、経費承認 など)

# 02 人員構成 (2020.10.1)



※「精神」には高次脳機能障害・発達障害を含む

# 03 精神科の 専門職として 見えること

## かくれた障害の発見

- ・ 休職を繰り返す社員
- ・ 心理検査で明らかになる特性

## 主治医

- ・ うつ症状の治療
- +
- ・ 障害特性の把握
  - ・ 企業側に望む対応の所見

**検査所見の書き方に迷う**

# 04 雇用管理に 有効な情報とは

## あるべき姿

【企業】 合理的配慮

【主治医】 医学的根拠

◎ **主治医&企業で、障害者をサポート！**

## 現状

【企業】 と 【主治医】 情報共有が少ない。

× **主治医の情報を活かさない。**

例

主治医 意見書

「負担軽減の必要がある」

何の負担？  
減らし方？

# 05 企業在籍型JCによる 職場環境の アセスメント

## なぜ活かさない…

### 【主治医】

- ・「職場に応じた」医学的判断が困難  
(患者の主訴のみでの推察)

×企業の意図・環境がみえない。

## どうしたら活かせる…

- ① ジョブコーチが「職場環境」を把握
- ② 産業医へ「アセスメント内容」を説明
- ③ 産業医・主治医が就業上の判断

医学的判断が活かせる

# 06 障害者の 雇用継続に向けて

## 障害者雇用の特徴

- ・ 日常的な悩み（問題）の蓄積

## 今後の連携

### 雇用継続するために

- ・ 早期発見
- ・ 早期介入

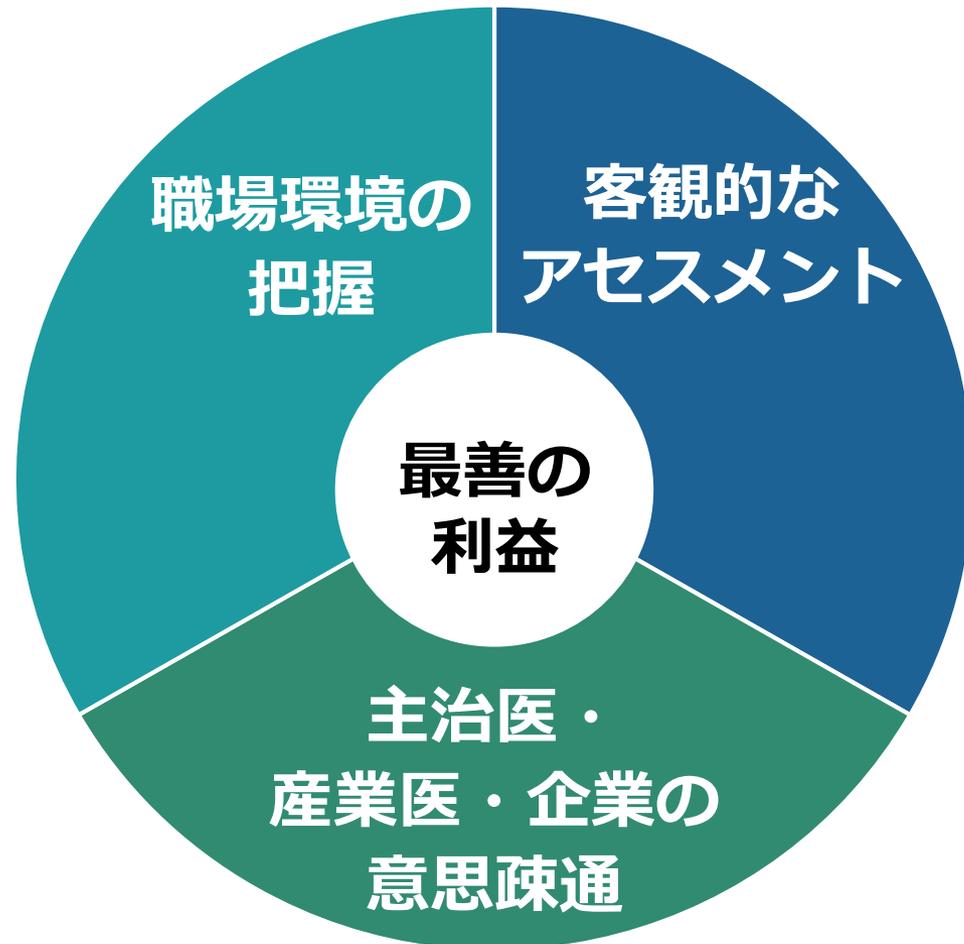
## 診察時に業務課題を相談

例

「今、職場でこんなことが課題になっているので、主治医の先生はどうお考えか、聞いてみてください。」

# 07 まとめ

## 企業在籍型ジョブコーチ



08

## 企業在籍型ジョブコーチの強み

# リアルな現状の理解