

支援者が知っておきたい就労の基礎

2026年7月12日

群馬パース大学 リハビリテーション学部 作業療法学科

馬場順子 日本作業療法士協会認定 専門作業療法士（就労支援）

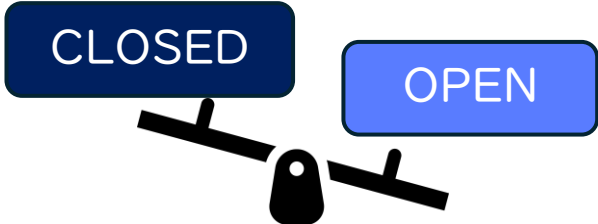
支援者が知っておきたいこと

1. 働き方の種類と就労状況
2. 能力を発揮するためのアセスメントの視点
3. 就労支援機関と利用方法

1. 働き方の種類と就労状況

- ✓ オープン/クローズ
- ✓ てんかんのある人の職種
- ✓ 離職の理由はてんかん？

働き方の種類



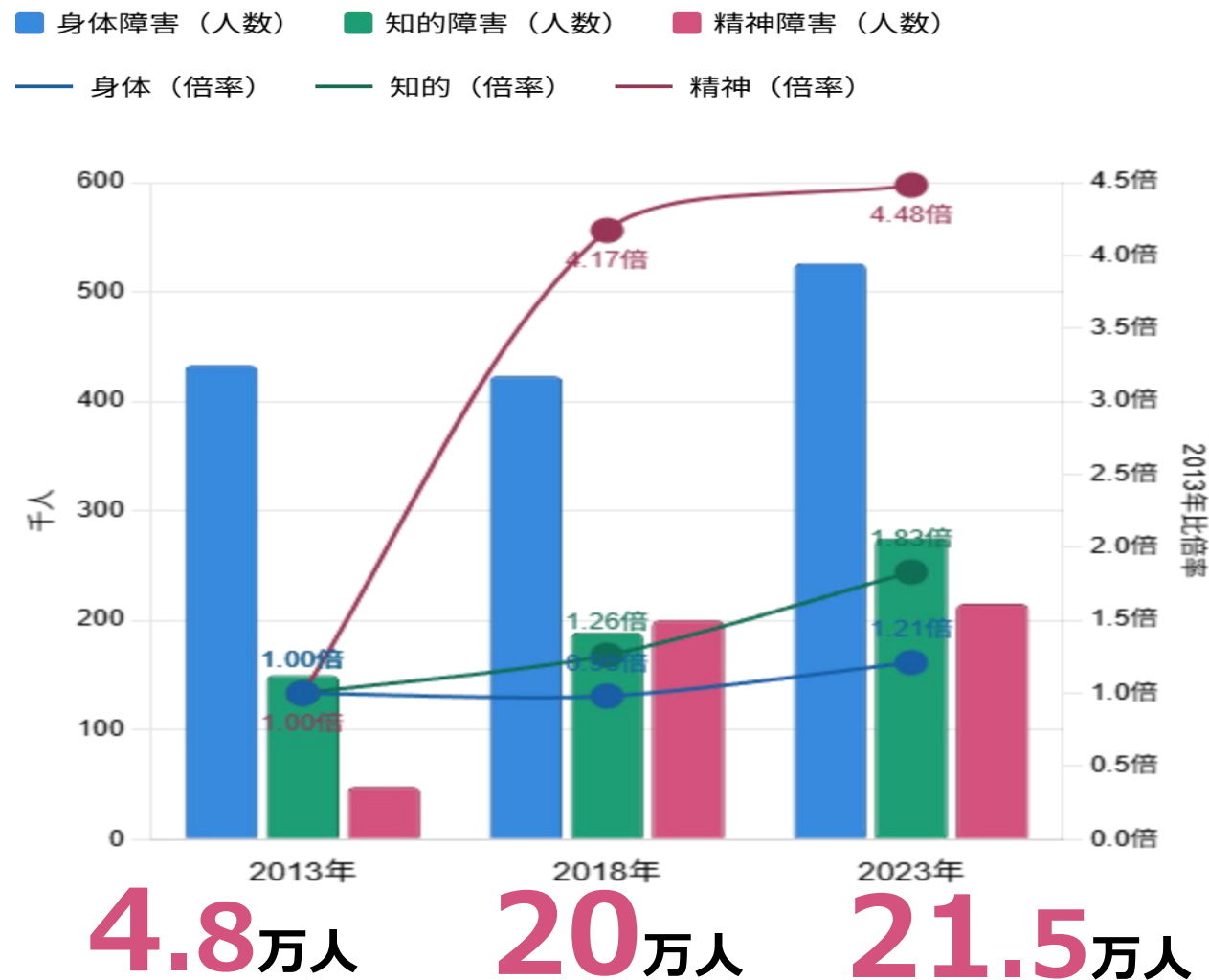
比較項目	クローズ就労 (障害を伏せる)	オープン就労 (障害を開示する)
精神的負担	✗ 大：周囲に「隠す」必要がある	● 小：隠さずに自然体でいられる
就労支援施設の利用	● 相談支援 ● 通所施設（就労前） ✗ 支援者の会社への関与	● 相談支援 ● 通所施設 ● 支援者の会社への関与
職業選択	● 全ての求人に応募できる	⚠ 障害者求人
会社の理解 就労環境	✗ 障害理解 ✗ 合理的配慮 ✗ 環境調整	⚠ 障害理解（※正しい理解がない場合） ● 合理的配慮 ● 環境調整
体調管理	✗ しにくい （通院などで休みを取りにくい）	● しやすい （通院や休暇の考慮がある）
給料	● 一般求人の給料水準	✗ 一般求人より低い傾向
職場定着率	✗ 低い ※就労1年後 30.8% （一般求人障害非開示）	● 高い（支援機関がある場合） ※就労1年後 70.4% （障害者求人）

※引用 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構障害者職業センター：調査研究報告書No.137より

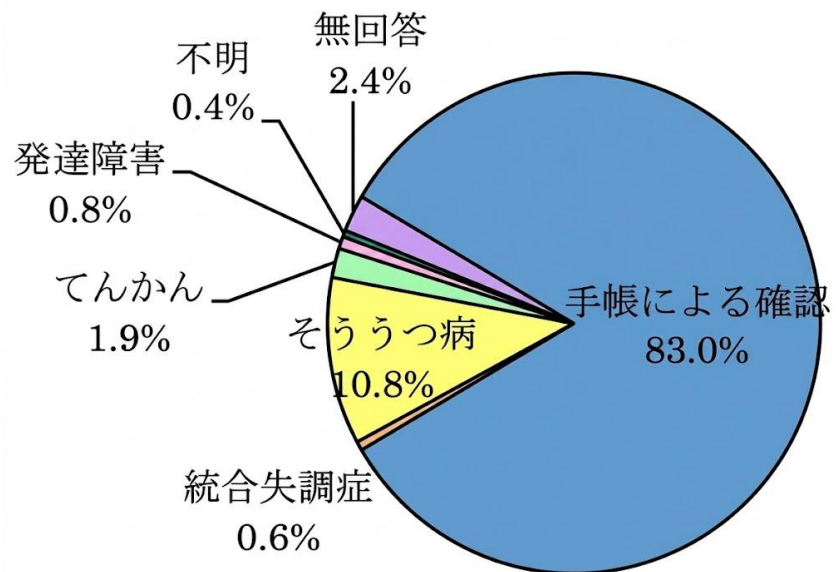
働いている精神障害者（オープン就労）

10年間で
4.5倍

精神障害者保健福祉手帳保持者
⇒雇用義務の対象へ
(2018障害者雇用促進法改正)

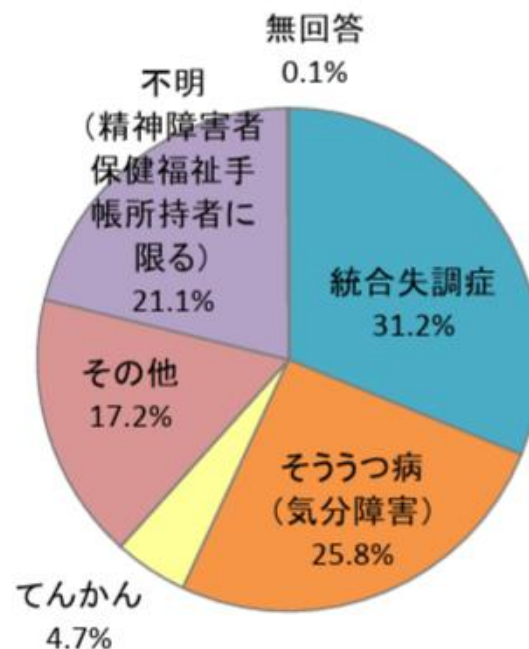


働いている てんかんのある方の割合（オープン就労）



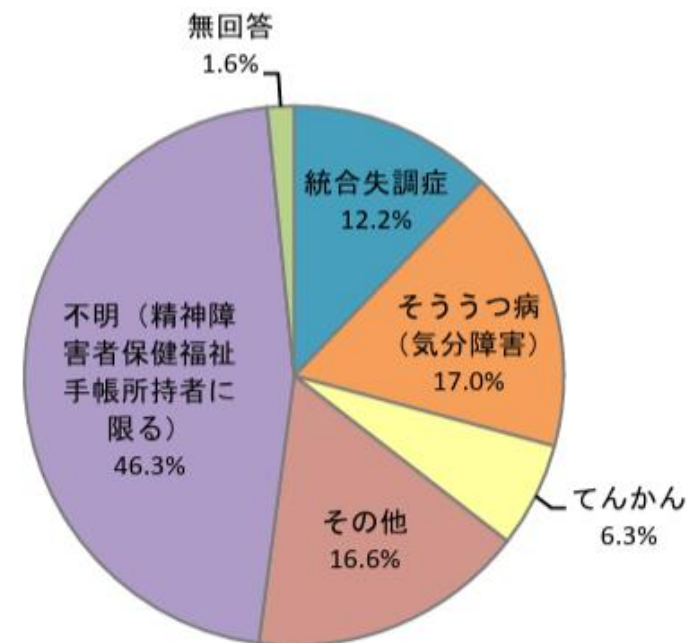
2013年

1.9%



2018年

4.7%



2023年

6.3%

てんかんのある人 職種（オープン就労）

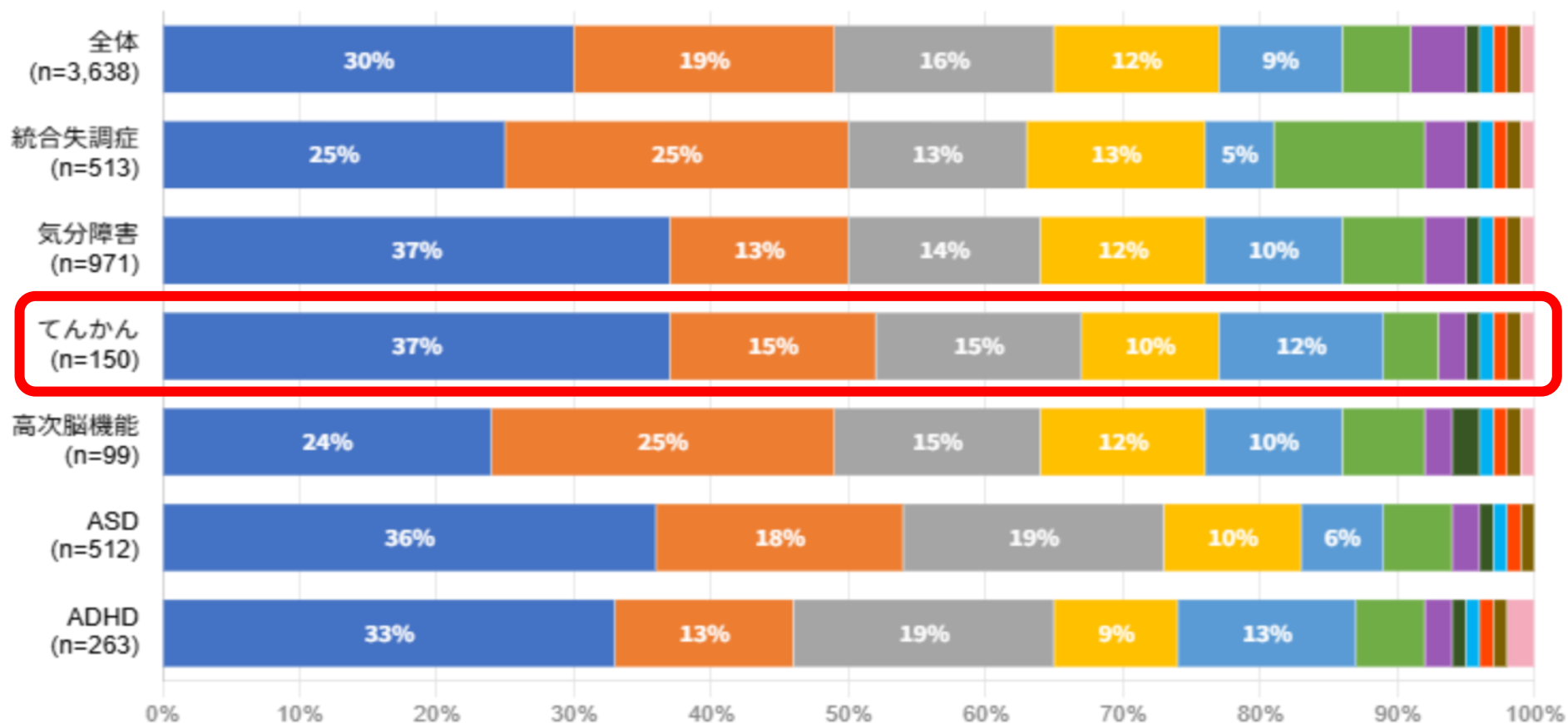
■ 事務的 ■ 運搬・清掃・包装等 ■ 生産工程 ■ サービス ■ 専門・技術 ■ その他 ■ 販売 ■ 農林漁業 ■ 管理的
■ 輸送・機械運転 ■ 建設・採掘 ■ 保安



障害で
仕事は限定されない



能力や強みが活かせる
仕事につくことが大事



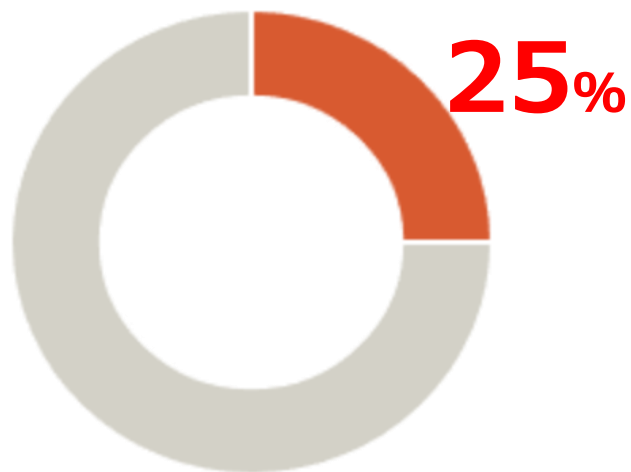
離職の理由はてんかん？

N=172

75%
てんかん
以外の理由

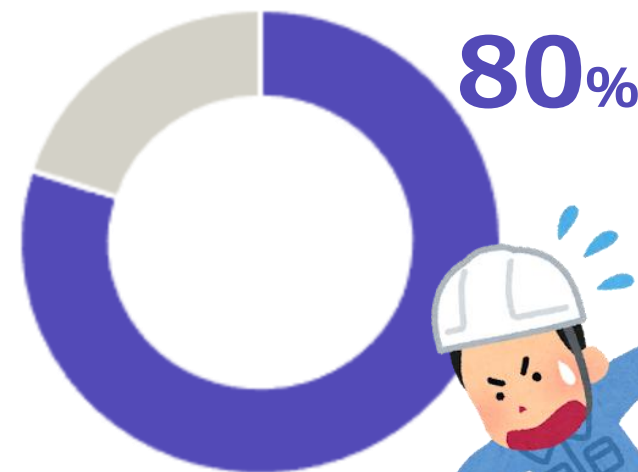
就労継続に
必要なことは？

てんかんを理由に
以前の仕事を離職



■ 離職した 25% (1/4)
■ 継続した 75%

うち、職場での発作が
業務を妨げた



■ 妨げた 約80% (4/5)
■ 妨げなかった 約20%

適切な
合理的配慮
が必要



※「妨げた」＝自分自身または他の人の業務を妨げた場合を含む

2. 能力を発揮するためのアセスメントの視点

- ✓ 適切な合理的配慮のために
- ✓ てんかん以外の特性理解
- ✓ 働きやすい環境を知るために

合理的配慮（オープン就労）

働く支障を改善するための配慮 事業主側に義務化されている（障害者雇用促進法）

障害の内容
対処法・対応方法
職場環境



合理的配慮の手続き

1. 合理的配慮の申し出



2. 合理的配慮の内容に関する話し合い



3. 合理的配慮の確定



具体的かつ実現可能な配慮内容がポイント

アセスメントの視点① てんかんの自己理解

本人と整理すること	項目	具体的内容
どんな発作が起きるのか	発作の種類の理解 焦点起始発作，全般起始発作	発作時にどんな症状になるのか 
どんな要因で起きるのか	寝不足，疲労，ストレス，薬の飲み忘れ 	どんな時に発作が起きたか サインは自覚できていたか
どのように自己管理するのか	定期通院 服薬 日記をつける 	セルフモニタリング，セルフケア 自分の体調の見える化
周囲へどのように説明するか	てんかんの説明、発作時は周囲にどう対応してほしいか 	自分からSOS発信できるか 自分でどんな対処をとるのか 周りがとるべき行動，不要な行動

てんかんのある人への合理的配慮(オープン就労)

	配慮の内容	具体例
勤務に関して	定期通院への配慮	通院日に休暇を取得しやすくする、始業・終業時刻を調整する 
	夜勤・交替勤務への配慮	発作が睡眠不足で誘発される場合は夜勤を避ける 
	残業時間への配慮	長時間労働や過労を避ける 
	業務量の調整	体調に応じて業務量やペースを調整する 
	危険作業の見直し	高所作業、火気、危険機械の操作などを必要に応じて変更する 
職場のサポート	相談体制の整備	上司や担当者を決め、相談しやすい環境をつくる 
	発作時対応の共有	本人の同意を得て、発作時の対応方法を職場で共有する 

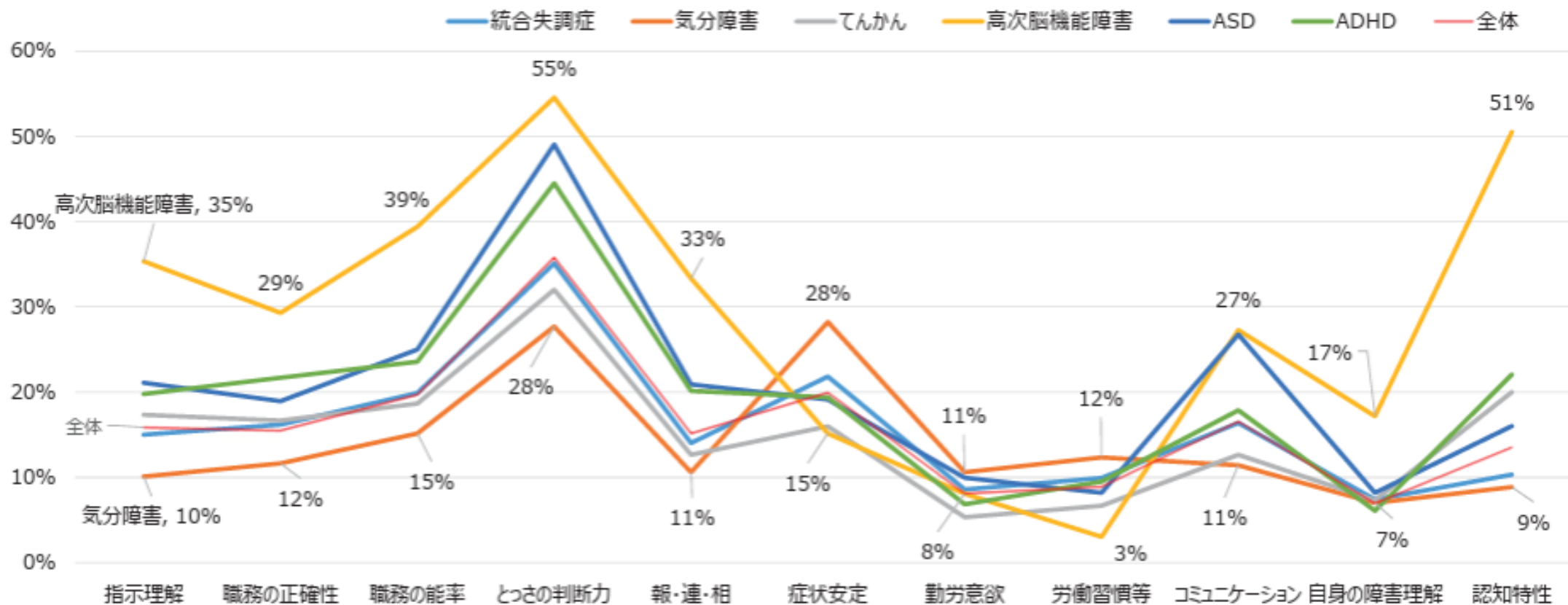


アセスメントの視点② 重複障害の影響

重複障害の例	障害の特徴	仕事でみられる特徴	職場での対応例
知的障害	日常生活や社会生活への社会適応能力の遅れ	作業手順の理解や習得に時間がかかる、複雑な指示が理解しにくい、臨機応変な対応が苦手  ・作業手順の理解や習得に時間がかかる ・複雑な指示が理解しにくい ・臨機応変な対応が苦手	- 指示を分かりやすく - 単純工程 - 担当の指導者
発達障害 ASD/ADHD	社会的コミュニケーションや対人関係の困難さ、こだわり、不注意、衝動性	曖昧な指示が理解しにくい、優先順位づけや時間管理が苦手 対人コミュニケーションが困難  ・曖昧な指示が理解しにくい ・優先順位や時間管理が苦手 ・対人コミュニケーションに困難がある	- 言語よりも視覚的に分かりやすく - 優先順位づけ - タイマーで時間管理
高次脳機能障害 認知機能障害	記憶障害、注意障害、遂行機能障害など	新しいことを覚えにくい、マルチタスクが苦手、予定変更への対応が難しい、感情のコントロールが難しい  ・新しいことを覚えにくい ・マルチタスクが苦手 ・予定変更への対応が難しい ・感情のコントロールが難しい	- メモ、スケジュールを付ける - シングルタスク - 場面の切り替え

働く上での課題（精神疾患別）

高次脳機能障害 ASD/ADHD



アセスメントの視点③ 障害特性+作業特性とストレングス

病院デイケア

医学知識が豊富なスタッフのなかで障害特性の把握ができる
作業療法士による作業の評価でストレングスが評価できる
医学的な情報による本人の特性と対処法の見立てができる



! 実際の仕事に即した環境が用意できない



就労支援施設

実際の仕事に近い模擬的環境で作業特性が把握できる
実習など自分の興味のある仕事でストレングスが把握できる
就労準備から就労定着まで一連の専門サービスを利用できる



! 作業傾向と医学的な特徴と結び付けた評価が難しいことも

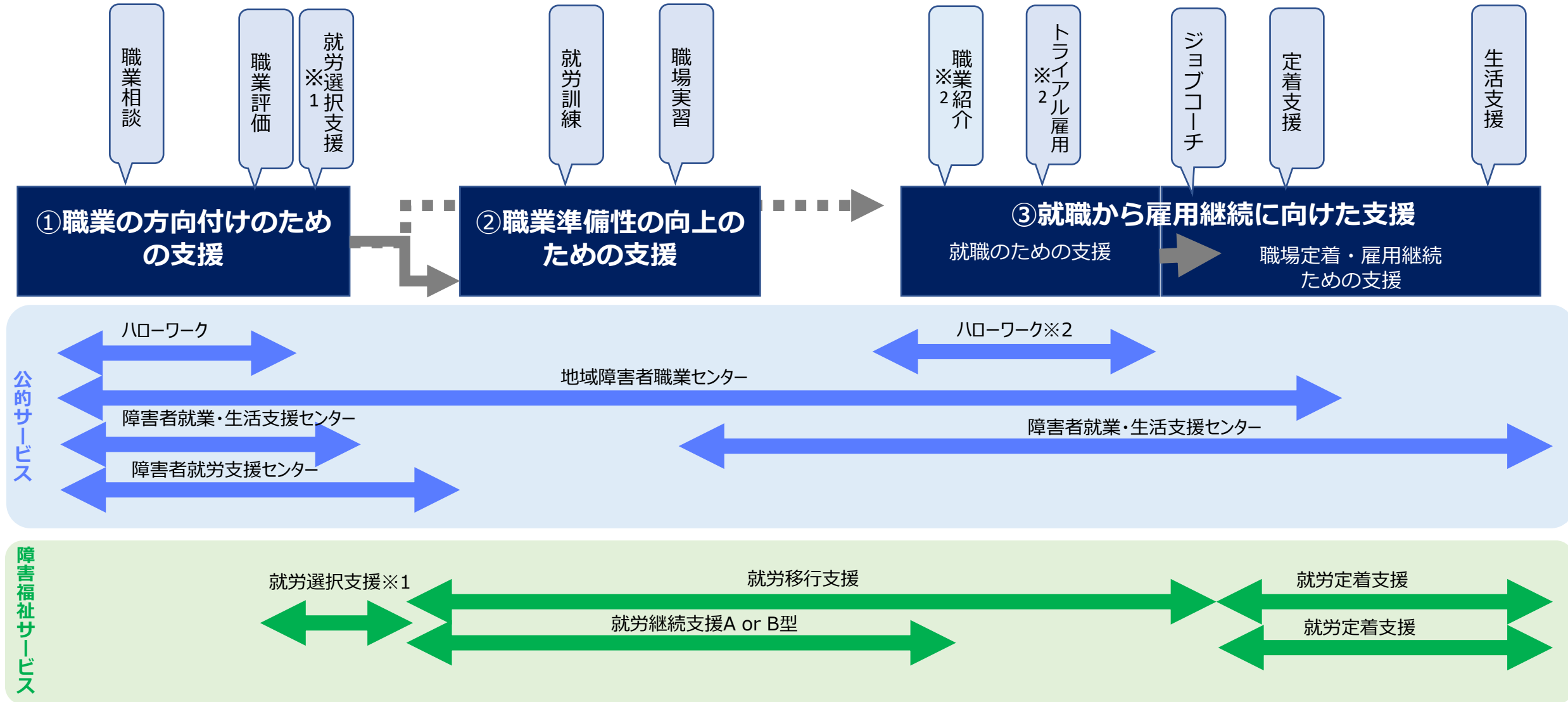


医療機関の見立てを支援機関へ伝えることは、適切な就労支援につながる

3. 就労支援機関と利用の仕方

- ✓ 就労支援のプロセスと支援機関
- ✓ 就労支援機関（公的/障害福祉サービス）
- ✓ ニーズに応じた支援機関
- ✓ 就労支援はチーム支援

就労支援のプロセスと支援機関



就労支援機関（公的・地方自治体サービス）

機関	設置場所	内容	目指す働き方		利用料
			オープン	クローズ	
公共職業安定所 （ハローワーク）	全国 500か所超	- 職業相談、履歴書書き方支援、模擬面接、職場実習支援 - 職業紹介	 専門援助部門	 一般部門	無料
地域障害者職業センター	全国 47都道府県	- 職業評価 - 職業準備支援（作業体験，職業準備講習，社会生活技能訓練） - 職場適応援助者支援（ジョブコーチ）		 制度の利用は手帳が必要となる	無料
障害者就業・生活支援センター	全国 340か所 （R8.3）	- 就業に関する相談支援（職業準備訓練，職場実習のあっせん） - 就職活動，職場定着に向けた支援 - 生活面の支援（日常生活管理への助言） - 関係機関との連絡調整		 手帳の有無は問わない	無料
障害者 就労支援センター	地方自治体 委託法人	就職相談～職場定着に向けた支援など			無料

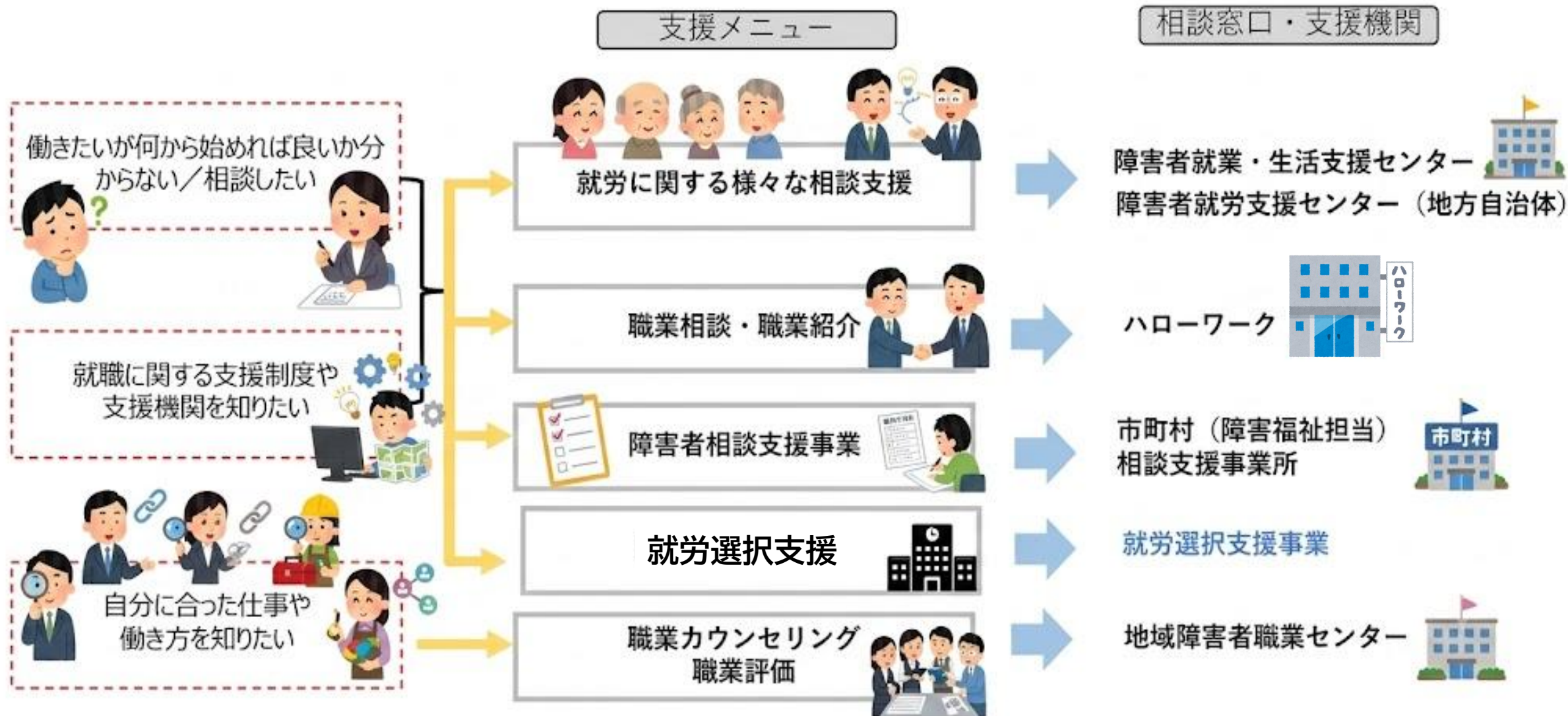
就労支援機関（障害福祉サービス）

サービス	対象者	内容	利用期間	備考	目指す働き方	
					オープン	クローズ
就労 移行 支援	一般企業等への就労を希望する人	就労に必要な訓練から定着支援までの一貫した支援	標準2年	工賃なし 通所	●	⚠
就労継続支援 A型	一般企業等での就労が困難な人	雇用して就労の機会を提供する能力等の向上のための必要な訓練	制限なし	給料あり 通所	●	⚠
就労継続支援 B型	一般企業等での就労が困難な人	就労する機会を提供する能力等の向上のための必要な訓練	制限なし	工賃あり 通所	●	⚠
就労 定着 支援	一般就労に移行した人 (障害福祉サービス利用者)	就労に伴う生活課題等に対応するための支援	3年	就労6か月以降～ 面談・訪問	●	✖
就労 選択 支援	就労の希望がある人	就労アセスメント 本人の希望、就労能力や適性にあった選択の支援	原則1か月	R7.10～開始 通所	●	●

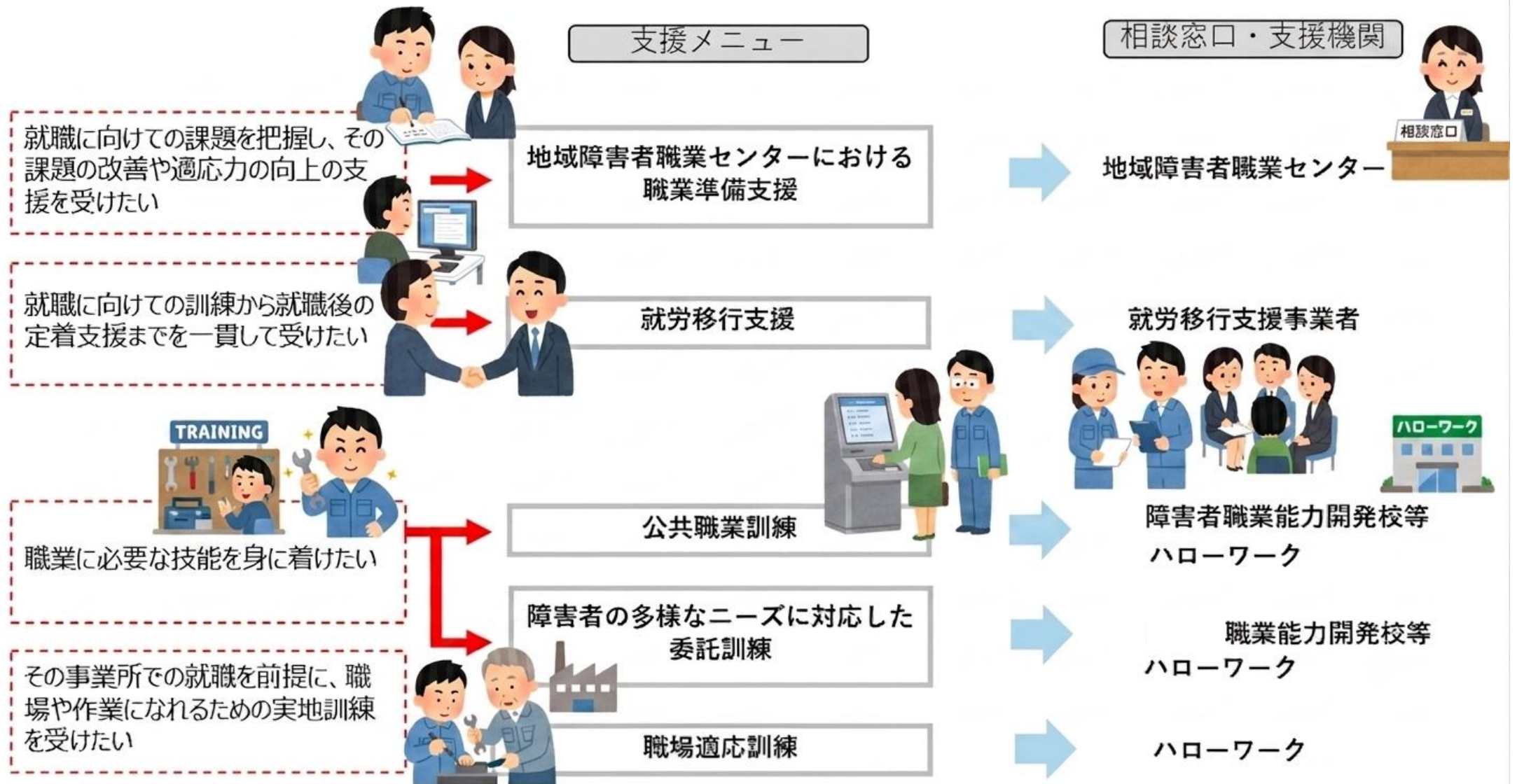


障害福祉サービスの利用は
市町村の窓口（障害福祉課など）、指定相談事業所 に相談するのが最初のステップです

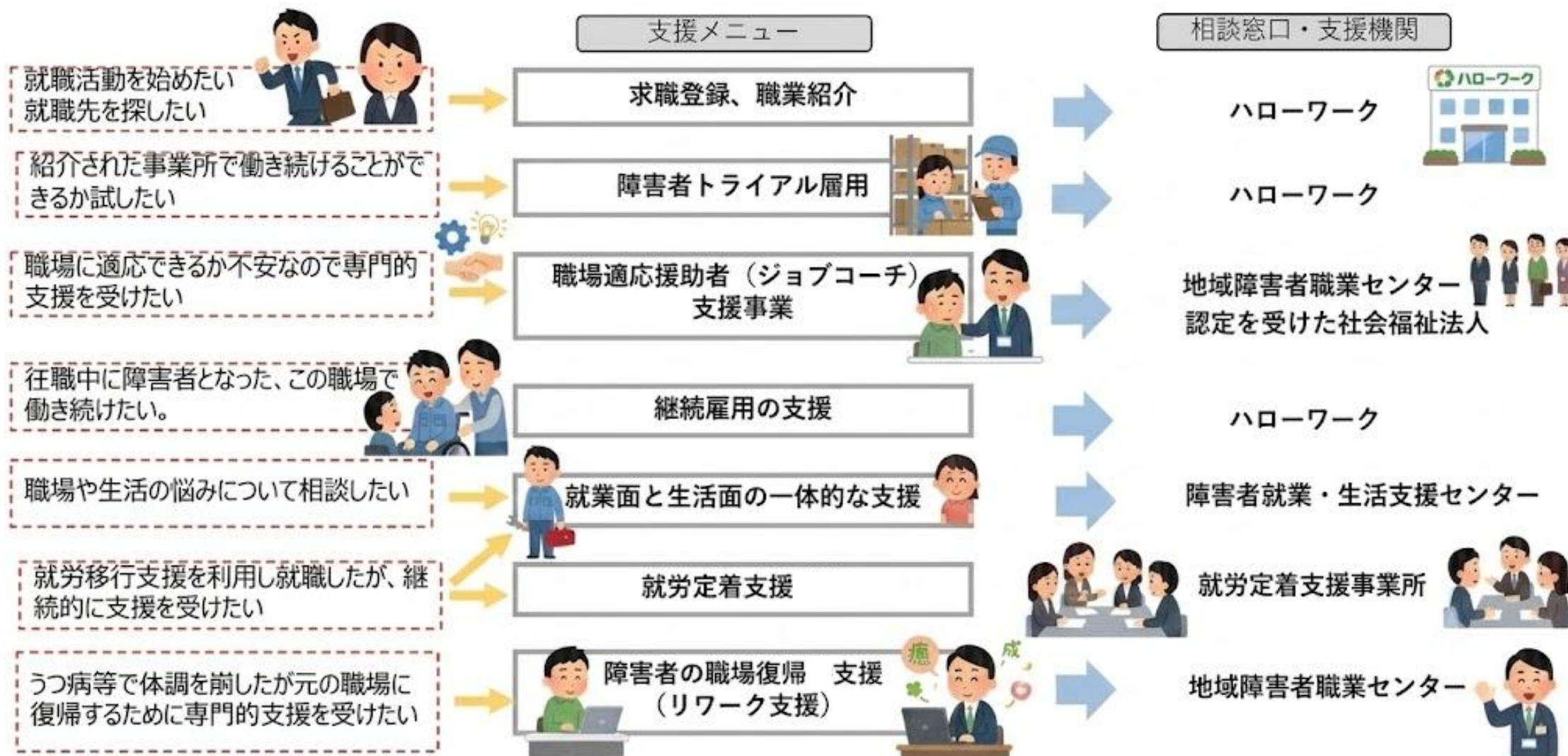
ニーズに応じた支援機関 就職に向けた相談



ニーズに応じた支援機関 就職の準備・訓練



ニーズに応じた支援機関 就職活動・定着支援



離職・転職時の支援・再チャレンジへの支援



就労支援はチーム支援

本人を中心として 就労支援機関/会社と共にチーム支援

- 適切な合理的配慮のために
- 安定した就労継続の体調管理にむけて
- 医療面から支えるサポーターとしての役割



医療側の見立てや対応方法を
就労支援機関に伝える

→適切な就労支援になる

本人が自分の状態を
上く発信するためのサポート

→適切な合理的配慮



まとめ

1. 働き方の選択と就労状況

- ・てんかんによって仕事は限定されない
- ・仕事の継続は、てんかん以外にも影響するものがある

2. 能力を発揮するためのアセスメントの視点

- ・適切な合理的配慮を受けるための、てんかんの自己理解
- ・能力が発揮できるようアセスメントが必要
- ・働きやすい環境を知るために、就労支援機関を活用する

3. 就労支援機関と利用の仕方

- ・ニーズに応じた就労支援機関に相談
- ・就労支援チームに関与し続ける