

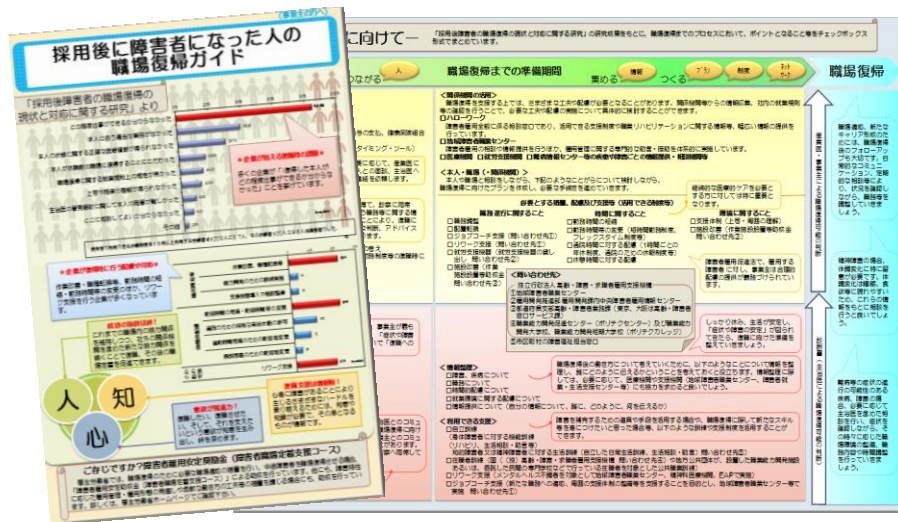
採用後障害者の職場復帰の 現状と対応に関する研究

障害者職業総合センター

宮澤 史穂

本日の内容

企業の人事・労務担当者への調査結果を基に、**採用後に障害者となった人の職場復帰**に対する配慮、課題、職場復帰事例等についてご紹介



採用後に障害者になった人の職場復帰ガイド 調査研究報告書No.142

「採用後障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究」

研究方法

●企業アンケート調査

- 常用雇用者数50人以上規模7,000社を対象
→回収率22.5% (1,567社)
- 人事・労務担当者に回答を依頼

●企業ヒアリング調査

- 職場復帰の好事例がある企業等16社
- 人事・労務担当者、産業保健スタッフ等にインタビュー

本日の内容

- **採用後障害者の状況等**

採用後障害者とは？

どのくらいいる？

使える制度や整備状況は？

助成金？

- **職場復帰までの時期別に企業が行う配慮**

休職期間中、職場復帰時、職場復帰後

- **職場復帰にあたって企業が感じる課題**

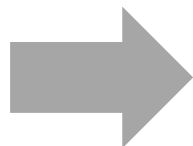
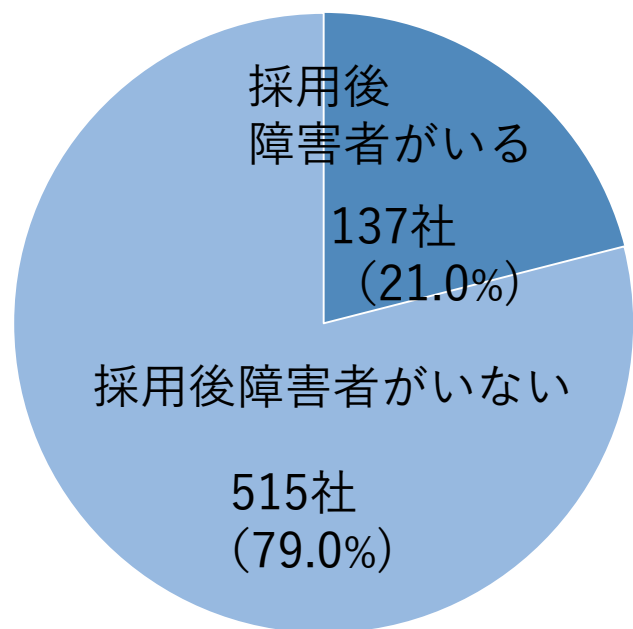
復帰時期別の課題、障害別の課題

(本研究における) 採用後障害者とは？

- **在職中**の疾病や負傷が原因で、1月以上休職した
- **身体障害、精神障害、高次脳機能障害、難治性疾患**による心身機能の障害がある
- 当該心身機能の障害に関する**障害者手帳**又は**医師の診断**がある
(雇用率のカウントの有無は問わない)

注：調査結果の一部には上記に該当しないメンタルヘルス不調者も含む

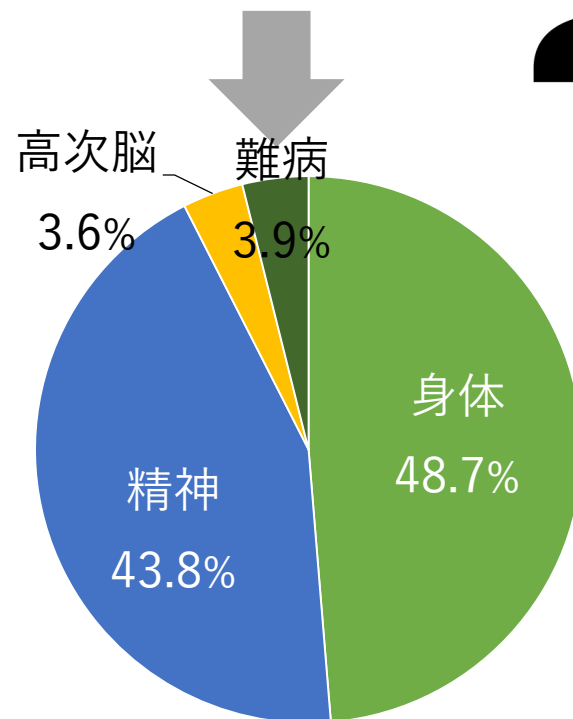
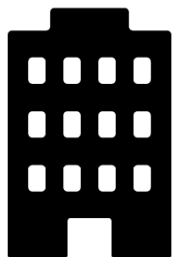
企業における採用後障害者の割合



採用後障害者数：304人
(全休職者の9.6%)

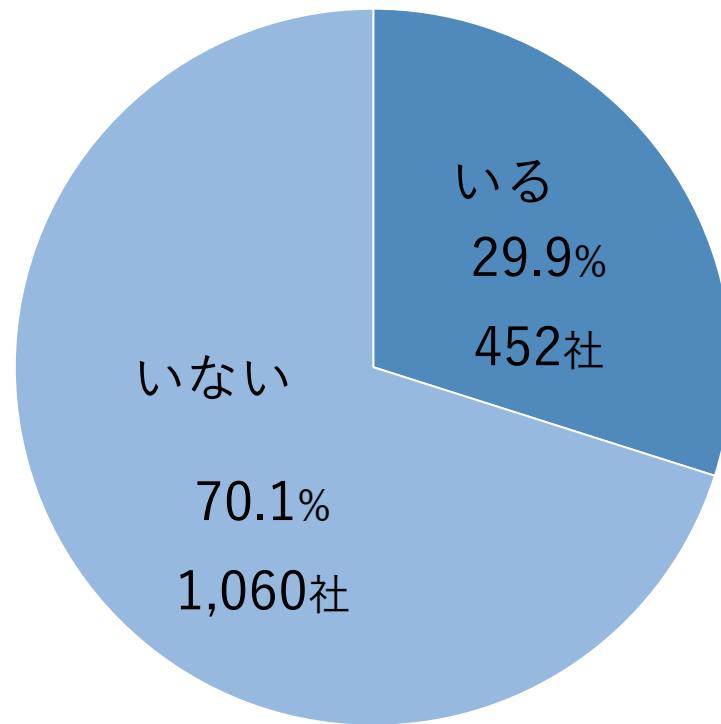


* 休職者のいる652社



職場復帰した採用後障害者の有無

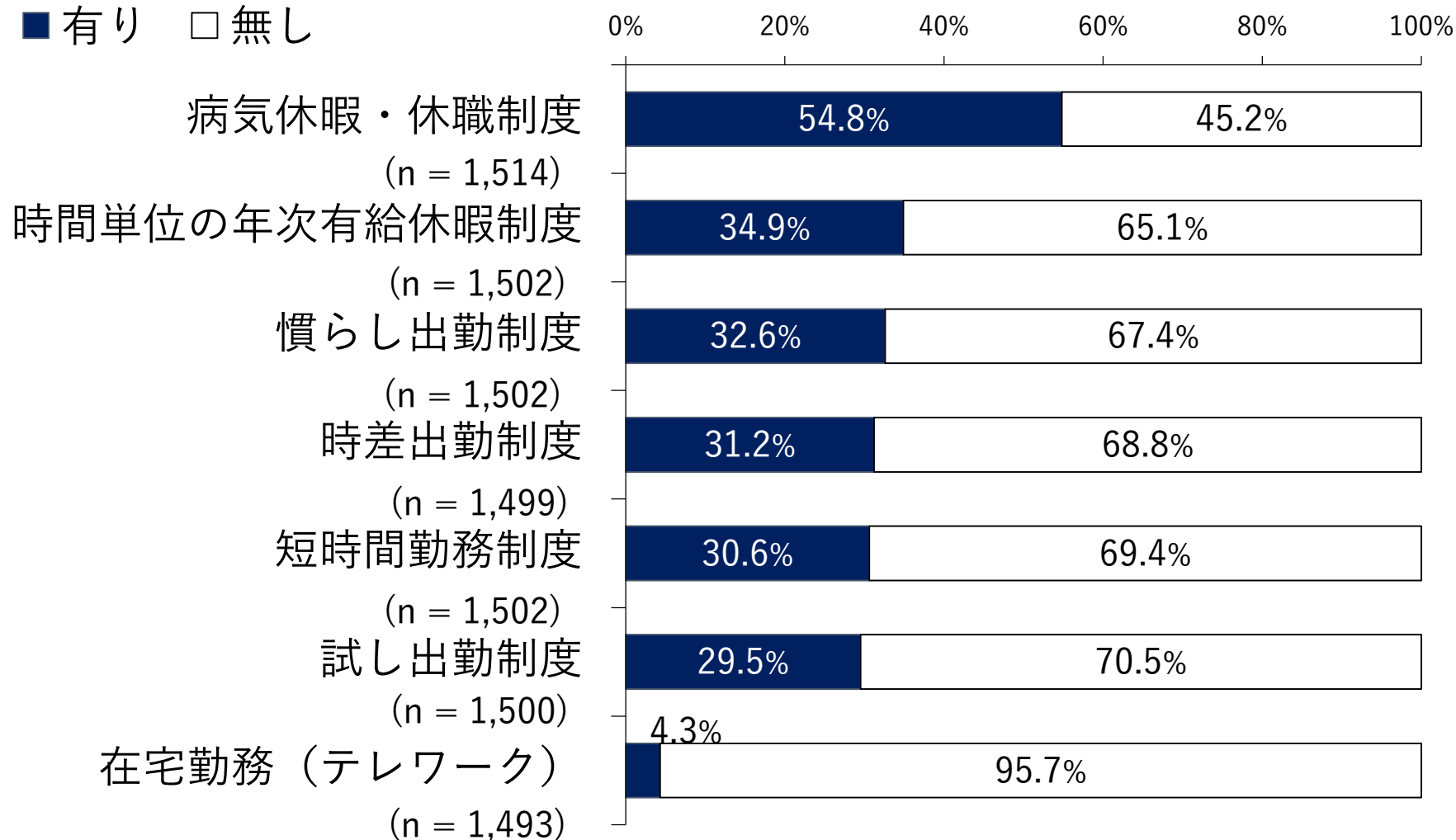
過去3年間の実績



(n = 1,512)

休職・職場復帰に関する社内の制度

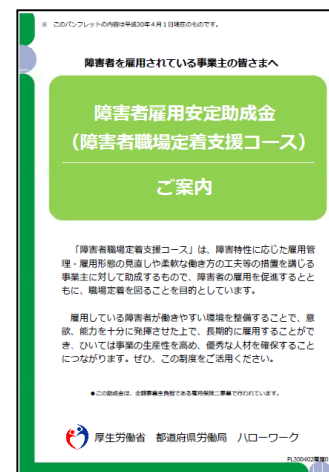
■ 有り □ 無し



* 病気休暇・休職制度は入院治療や通院のための年次有給休暇とは異なるものを指す

職場復帰時に利用できる助成金

- 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）
- 中途（採用後）障害者の職場復帰に対し、時間的配慮、職務開発等の措置を講じる場合に助成
- 支給額（最大）：72万円（36万円×2期）
- 支給期間 1年

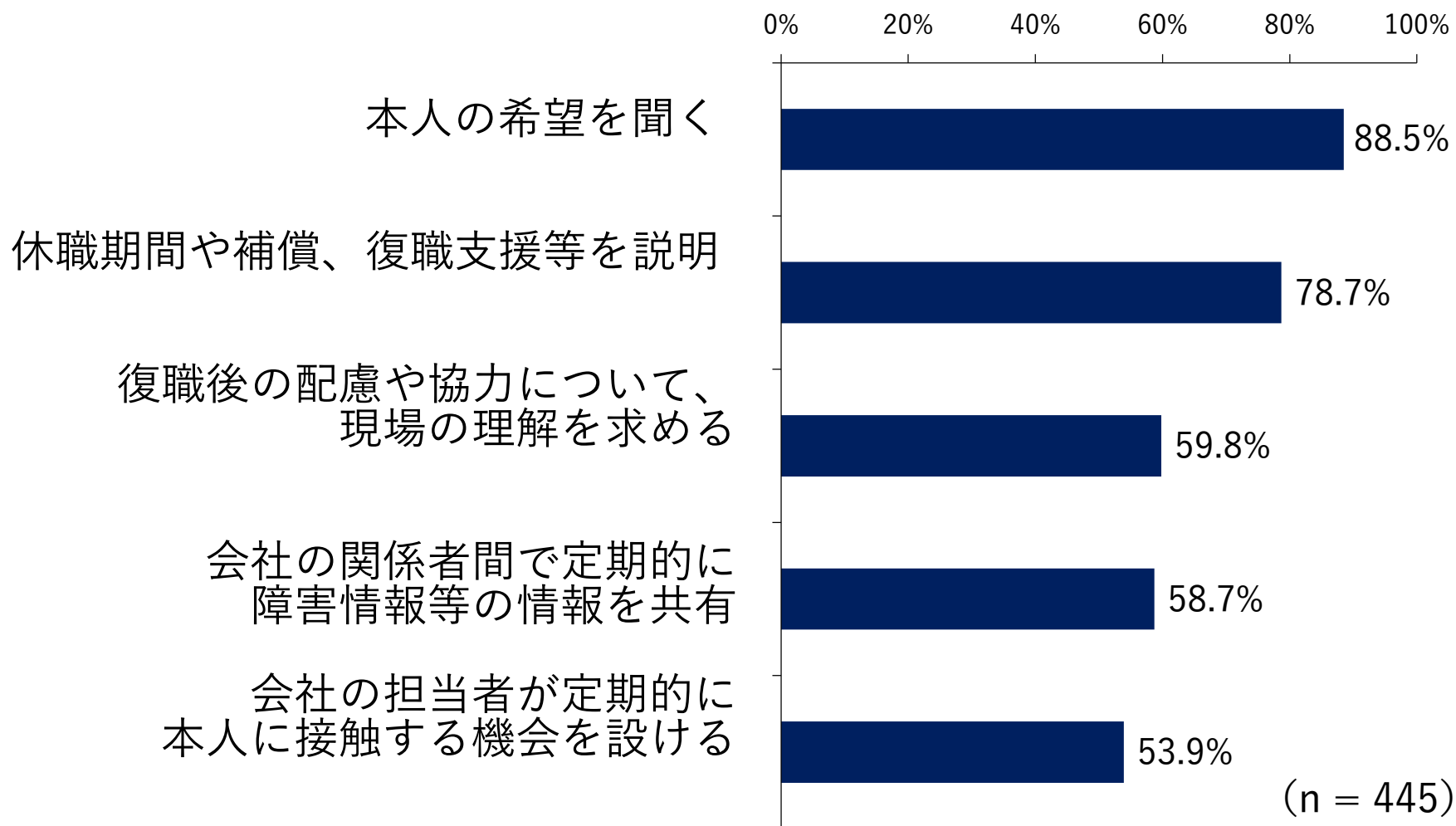


助成金の活用事例



- 楽器販売業 従業員数：約500名
難病（潰瘍性大腸炎）、身体障害（心筋梗塞）
- 入院等で、復職までに
休暇（有休40日＋特別休暇60日）を**ほぼ使い切る**
- **復職後も通院が必要**だが、仕事を休んで通院すると
欠勤になる→**減給**になってしまう
- 「**時間的配慮**」で助成金を申請。欠勤分の給与に
充てることで**15日分有休を付与**

休職期間中に企業が行う対応（選択率50%以上）



休職期間中の対応事例



会社の担当者から定期的に連絡したり、連絡するように求めたりしました。

(メンタルヘルス不調)



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説明しています。

(全障害)



本人の同意を得て、早期から診察に同席したり、主治医と連絡を取って、復職後の対応について相談したりしました。

(難病、高次脳機能障害)

休職期間中の対応ポイント

●コミュニケーション

→休職者の状況把握、孤立、復帰への意欲低下の防止

●情報提供

→本人・家族の不安軽減

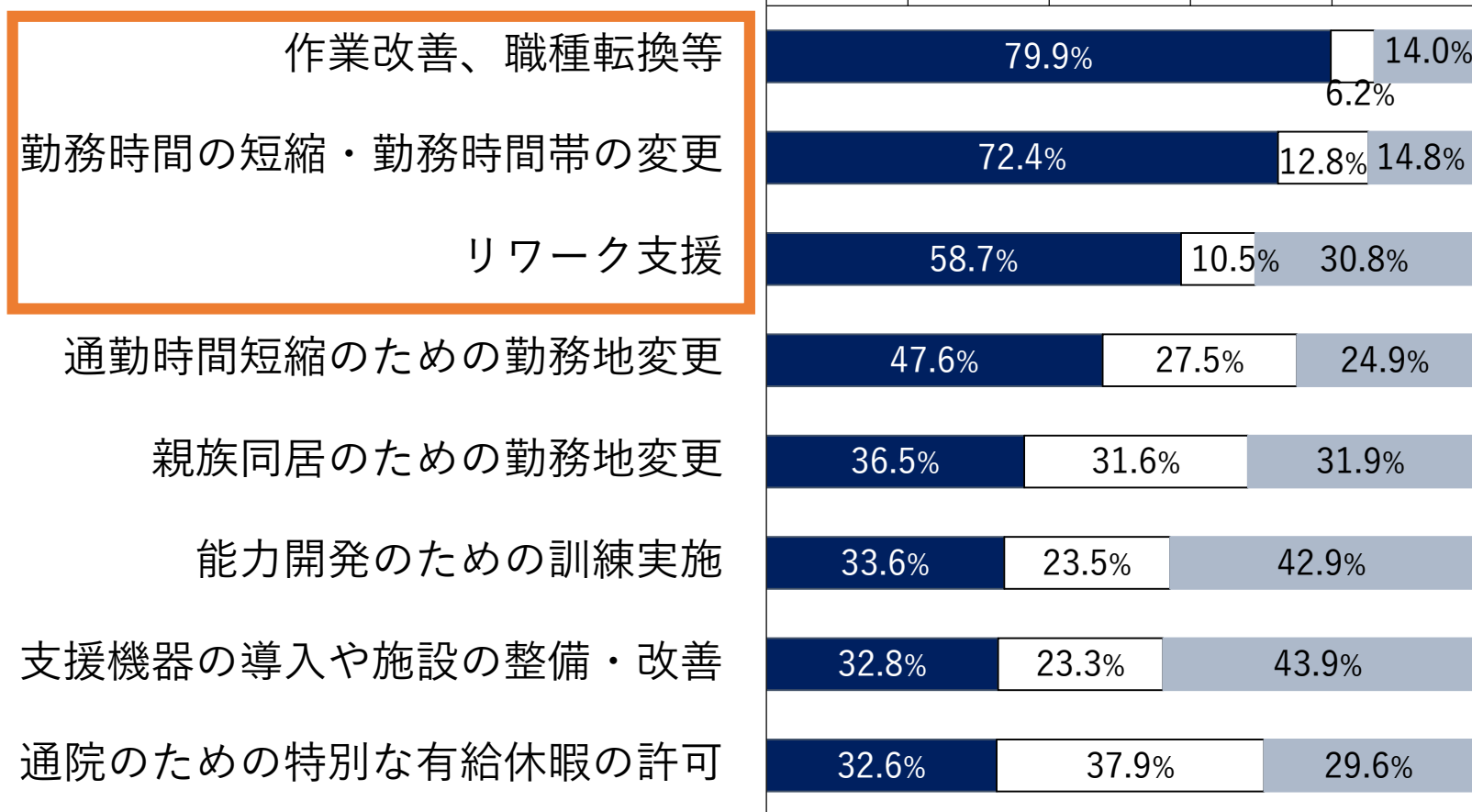
職場復帰時の対応

■ 全ての採用後障害者/障害の状況に応じて実施（許可）

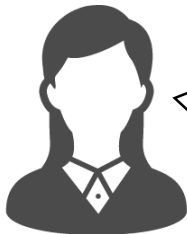
□ 原則として実施しない（許可しない）

■ 実施（許可）への考え方が定まっていない

0% 20% 40% 60% 80% 100%



職場復帰時の対応事例



障害の状況を考慮し、休職前の店舗業務から、
復職後は事務的な業務に変更しました。

(身体障害)



短時間勤務や残業の制限をし、復帰者の状態に
応じ、徐々に戻していきました。

(全障害)



通勤ラッシュを避け、安全に通勤できるように
するため、勤務開始時間を遅くしました。

(身体障害、高次脳機能障害)

職場復帰時の対応ポイント

●職種・業務内容の調整

→ 障害の状況を考慮して可能な業務や、負担を軽減した業務へ

●労働時間の調整

→ スムーズな復帰を目的とし、復帰者の状態に応じ、徐々に戻していく

職場復帰後の対応事例



定期的に産業医や人事担当者と面談する機会を設定しています。

(全障害)



職場の物理的な環境に変化があったときには、丁寧に説明するようにしています。

(高次脳機能障害)



上司が替わるなど、人間関係に変化があったときには、面談する等、声をかけるようにしています。

(精神障害)

職場復帰後の対応ポイント

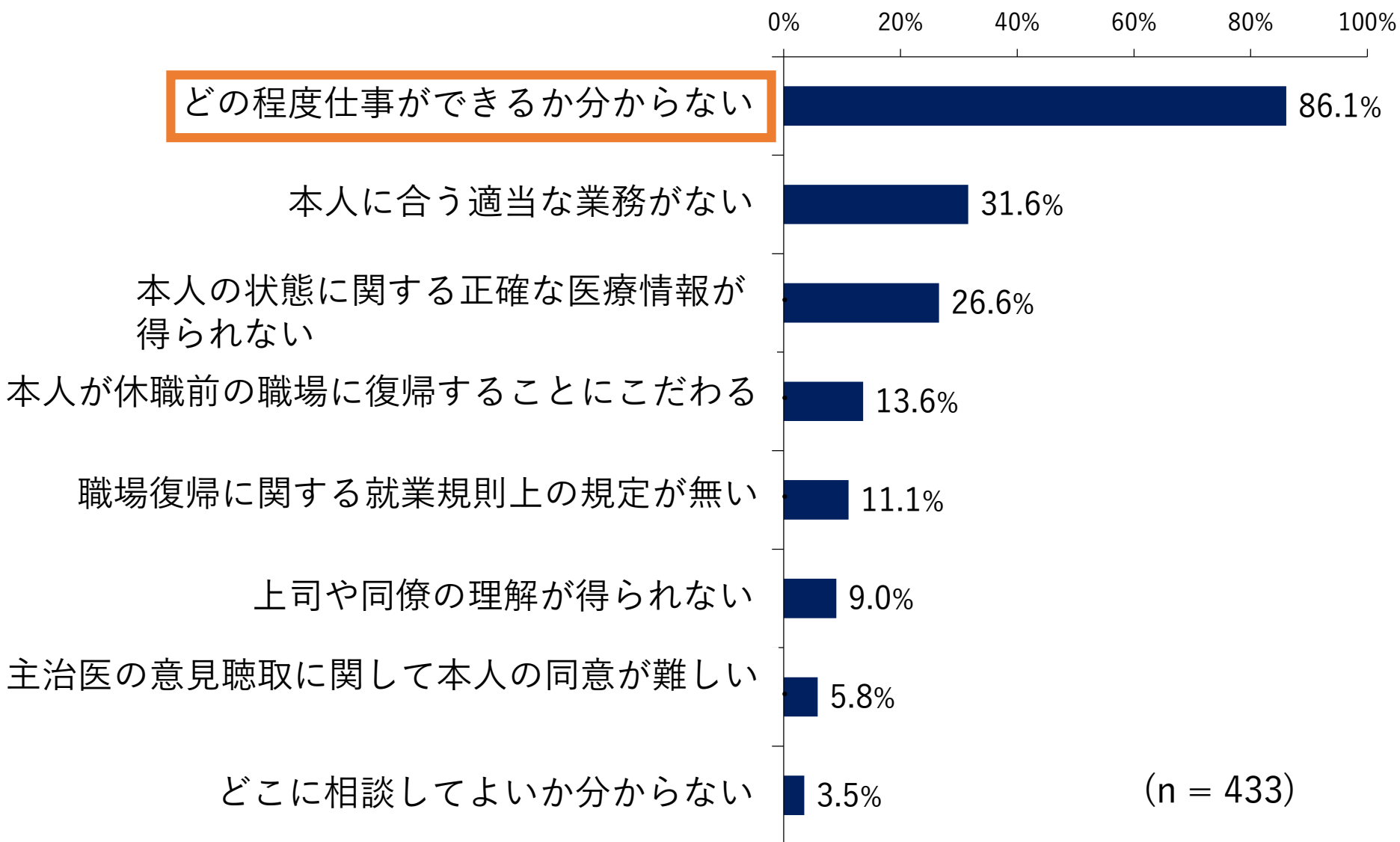
●面談

→制限勤務の解除の判断、復帰後の状況の把握

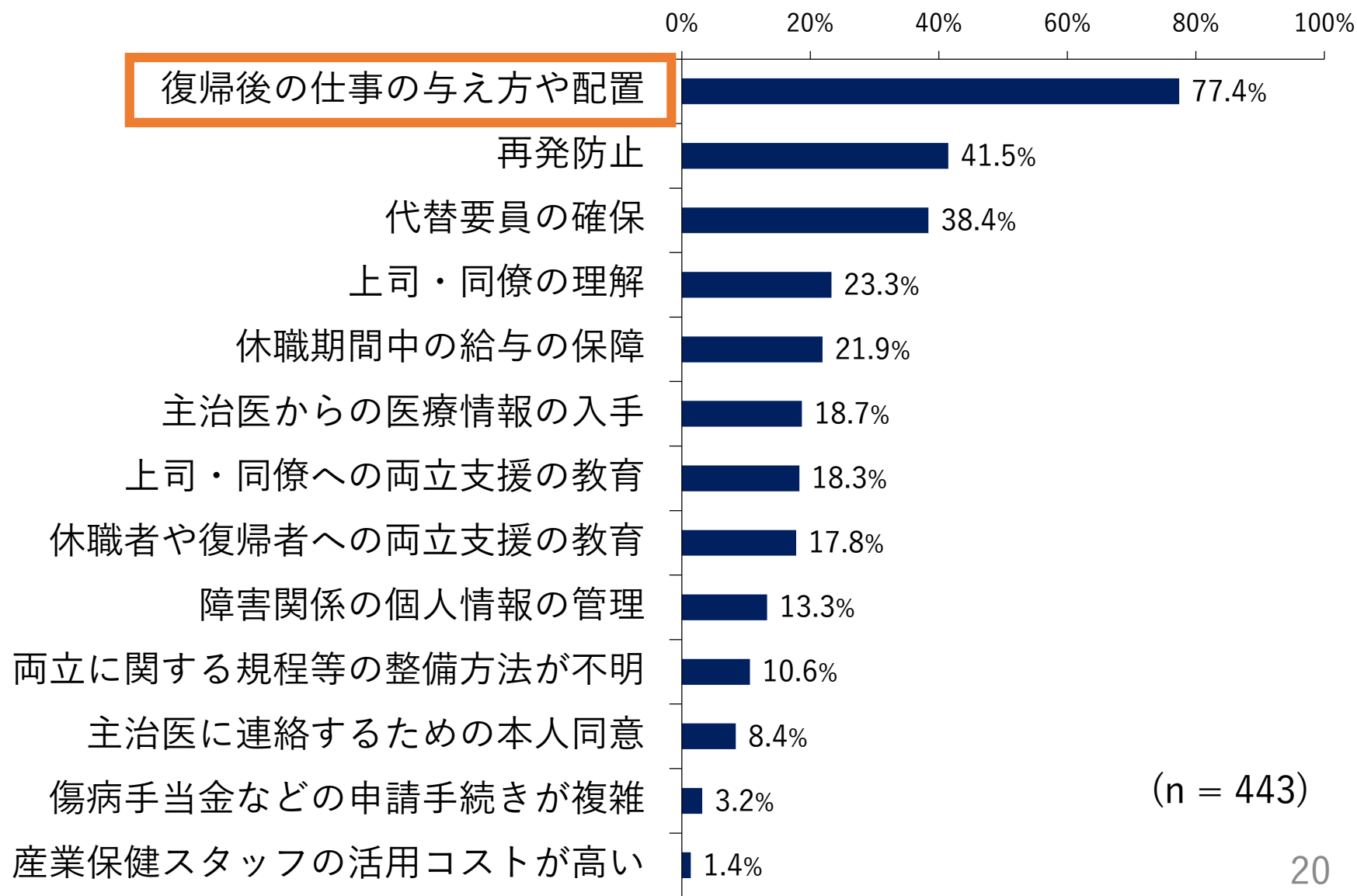
●環境の変化への対応

→特にメンタルヘルス不調者、高次脳機能障害者、進行性の障害がある者に必要

職場復帰時の課題



職場復帰後（治療と仕事の両立）の課題



(n = 443)

障害別の課題 | 難治性疾患

疾患に対処しながら働き続けること

- 通院のための休暇が継続的に必要



復職までに休暇を使い切ってしまった場合、通院のために休暇が必要な場合は欠勤扱いになってしまうので、助成金を活用しました。

- 進行性の疾患では、症状の悪化に応じて出来ることが減少



3年、5年ごとに支援を考えていく必要があったが、その都度主治医等からアドバイスをもらいながら進めました。

中小企業向け休職者支援ツール（難病・両立支援）

- 産業保健職・人事担当者向け 難病に罹患した従業員の就労支援ハンドブック

（難病患者・中途障害者の就労継続支援を考える研究会）

<http://www.med.kitasato-u.ac.jp/~publichealth/docs/handbook.pdf>



- 中小企業経営者・人事担当者向け 治療を続けながら働くためのハンドブック

（これからの治療と就業生活の両立支援を考える研究会）

<http://www.med.kitasato-u.ac.jp/~publichealth/bs/about.html>



障害別の課題 | 精神障害・ メンタルヘルス不調

復帰後の安定的な勤務、再休職の防止



復職後も半年間は業務を軽減し、その後段階的に業務を増やしていくプランを休職者と話し合って作成しています。



復帰後から半年程度、定期的な面談をしているが、その後については、特にフォローできておらず、上司から連絡があった段階では、すでに問題が表面化していることが多いです。

中小企業向け休職者支援ツール（メンタルヘルス不調）

- 産業医が選任されていない中小規模事業所向けメンタルヘルス不調者の復職支援マニュアル

<https://electricdoc.net/fukushoku>

（アズビル（株）統括産業医 難波克之先生）

- 中小企業向け心の健康問題を持つ従業員への対応手順マニュアル

<https://www.anshin-kokoro.com/tool3.html>

（あんしん財団、産業医科大学）

- 職場復帰のガイダンス（事業者・上司の方へ）

<https://kokoro.mhlw.go.jp/return/return-employer/>

（「こころの耳」：厚生労働省）

障害別の課題 | 高次脳機能障害

認知機能の低下等に応じた適切な職務の設定

● 休職前と異なる業務の設定



「反復できる仕事がいい」と
リハビリセンターの人から聞いていたので、
そういう仕事を探しました。

● 設定した業務がどれだけできるか



最初の頃は1日の作業にムラがあったので、準備する
仕事量の調整に苦労しました。半年くらいはその
状況が続きました。

高次脳機能障害者の職場復帰事例

- 製造業 従業員数：約130人
- 50代女性、脳梗塞を発症し7ヶ月休職
左半身に軽度の麻痺（身体3級）
- 休職前は商品の受注、発注、入金等の業務責任者
- 会社側キーパーソン：人事担当者、復職者の上司



休職期間中

職場復帰時

職場復帰後

●休職期間満了時（休職から6ヶ月）

- 本人、家族と面談を実施
→復職したいという本人と家族の強い希望
- 本人の様子から「復職にはまだ早い」と判断
- 休職を1ヶ月延長



本人の戻りたいという気持ちが大きかったです。
強い希望がなかったらあのまま辞めてますよね。

休職期間中

職場復帰時

職場復帰後

● 人事、上司

- 主治医、産業保健総合支援センターに復帰の際の準備について相談
- 復帰後の配置、業務内容について検討
→ 部署、業務内容の変更



当初は、休職前の本人の能力を100としたときに60くらいのように見え、同じ業務には戻せないと感じました。

● 休職者

- 週1回の通院の帰りに会社に寄り、2～3時間滞在し、新しい環境に慣れる

休職期間中

職場復帰時

職場復帰後

●業務内容

- リストを参照しながらのデータベース入力
- 基本は繰り返し作業。条件がある場合は作業度合いを見ながら指示を出す
- 20～30枚の書類を1度に渡す

●業務状況

- 40件～50件に1件のミス
- 作業方法の確認も頻繁にある



注意力が半分程度に落ちているという印象でした。
記憶に関しては確かに落ちているが、全く飛ぶというわけではなかったです。

休職期間中

職場復帰時

職場復帰後

●勤務時間

- 1日8時間 × 週3日勤からスタート
- 最初の頃は本人に任せながら半日ということも
- 定時退社を促す
→ 残業代分の給料は減るが本人も納得



どこまで出来るか分からなかったので業務の設定に悩みました。あとは、半年くらいは集中力のムラがすごくて、仕事の準備に苦労しました。

休職期間中

職場復帰時

職場復帰後

復職後約1年までの変化

●業務

- 1000～2000件に1件のミス
→ 定型作業を繰り返すことにより正確に
- 途中で別の作業が入っても質問せずに続けられている
- 作業の組み立てが出来るようになった

●勤務時間

- 週5日、フルタイム



1年間でだいぶ良くなったと思いますが、集中力が切れてしまうことも多いので、気づいた時には声をかけています。

本日のまとめ

- 過去3年間で採用後障害者の復職経験がある企業は約3割
- 職場復帰までの時期別の対応ポイント
 - 休職中 : 情報提供、コミュニケーション
 - 職場復帰時 : 職務や時間の調整
 - 職場復帰後 : 面談や相談を通じたフォローアップ

本日のまとめ

- 企業が感じる課題
 - 職場復帰時から、復帰後のフォローアップまで共通して、職務の設定や配置に課題
- 障害別の課題
 - 高次脳機能障害
 - 認知機能の低下に応じた適切な職務の設定
 - 難治性疾患
 - 疾患に対処しながら働き続けること
 - 精神障害
 - 復帰後の安定的な勤務、再休職の防止