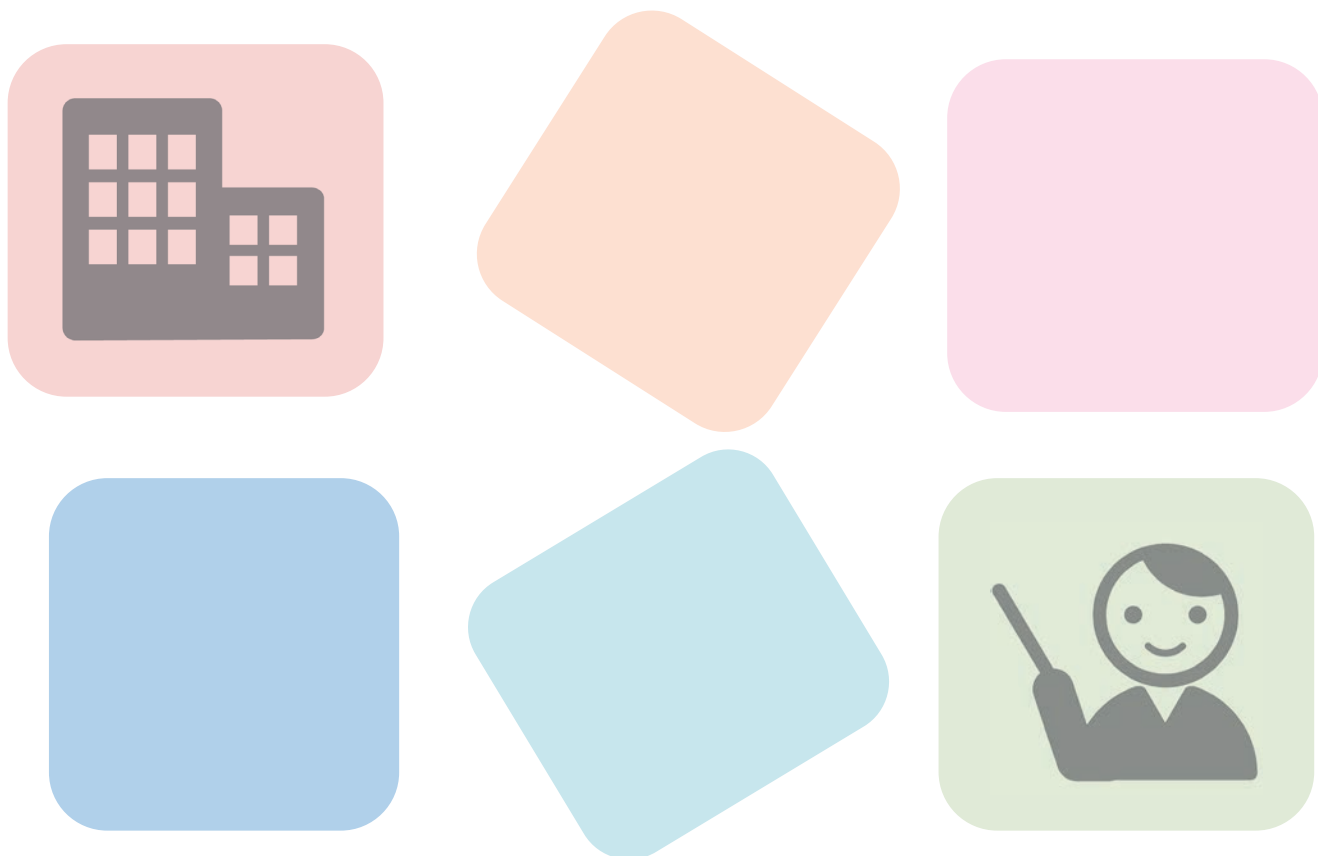




「企業からみた」 精神障害者雇用のポイント

メンタルヘルス対策でひらく精神障害者雇用

企業におけるメンタルヘルス不調者への対応と、精神障害者雇用の関係について全国の50人以上の企業を対象に調査を行いました。その分析の中から精神障害者の雇用に役立つ方策を提案します。

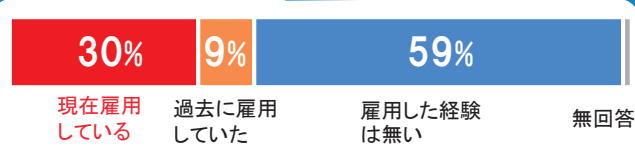
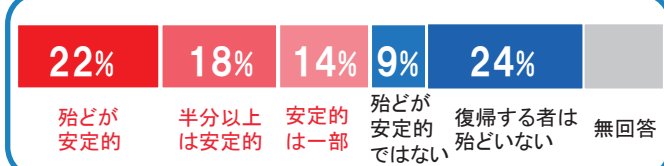
1. 職場復帰状況×障害者採用方針による企業分類

多くの企業が取り組んでいるメンタルヘルス不調による休職者への対応を出発点として、精神障害者雇用の拡大を図っていくための課題や制約をひも解いてみましょう

業種と規模で層化抽出した郵送調査(2014年に実施)に回答のあった2,099社では...

約**6割**の企業にメンタルヘルス不調からの復職者がいましたが、

精神障害者を雇用している企業は約**3割**にとどまっていました



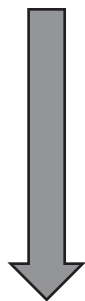
メンタルヘルス不調からの復職者の有無と障害者採用の方針を軸に企業を6群に分類したところ、それぞれの特色や課題が見えてきました
→どの群に該当するかチェックしてみましょう

スタート

年次有給休暇の他に、メンタルヘルス不調者が継続して仕事を休める一年を超える一定の期間がある



Yes



No

メンタルヘルス不調により1ヶ月以上継続して仕事を休んだ社員の中に、職場に復帰してから**半年以上再発等せずに安定的に働いている人**がいる



Yes



No

障害者を採用する計画がある



Yes



No

精神障害者を採用してもよい



Yes



No

A/P群

症状の変化を把握するのが難しい...

→P7

A/N群

他の従業員からの理解や協力が得られないかも...

→P8

A/B群

社内トラブルが発生したら困る...

→P9

H/P群

症状の把握は難しいし、制度や体制はどう整えれば...

→P10

H/N群

採用したときに他の従業員に負担がかかるのでは...

→P11

H/B群

業務の特色上、精神障害者を雇用するのは難しい...

→P12

1. 職場復帰状況×障害者採用方針による企業分類

企業の分類はアンケート調査の結果に基づいています

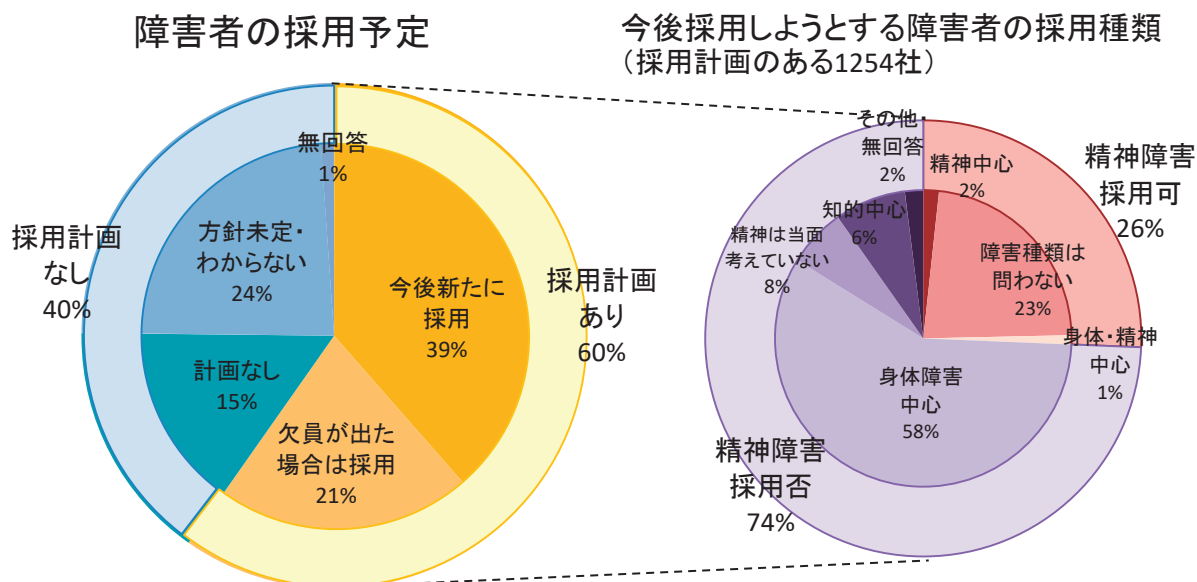
		職場復帰状況	
		復帰安定	復帰非安定
障害者の採用予定	障害者の採用計画あり 精神障害者の採用可	復帰安定/精神採用可 A/P群 (Antei/Positive)	復帰非安定/精神採用可 H/P群 (Hi-antei/Positive)
	障害者の採用計画あり 精神障害者の採用否	復帰安定/精神採用否 A/N群 (Antei/Negative)	復帰非安定/精神採用否 H/N群 (Hi-antei/Negative)
	障害者の採用計画なし	復帰安定/障害採用なし A/B群 (Antei/Blank)	復帰非安定/障害採用なし H/B群 (Hi-antei/Blank)

調査結果

① 職場復帰状況

休職の上限	ほとんどが 安定的	半分以上は 安定的	安定的は一部	ほとんどの者は 安定しない	復帰する者が ほとんどいない	無回答	全体
制度はない	10.4%	5.4%	6.8%	5.4%	48.4%	23.7%	13.3%
3ヶ月まで	20.7%	9.0%	10.3%	7.6%	39.3%	13.1%	7.0%
6ヶ月まで	21.0%	9.7%	15.4%	10.8%	31.8%	11.3%	9.3%
1年まで	23.5%	16.5%	14.5%	11.6%	24.8%	9.0%	14.9%
1年半まで	25.5%	23.1%	17.4%	10.0%	15.6%	8.4%	15.3%
2年まで	29.7%	22.1%	16.4%	9.1%	16.1%	6.6%	15.2%
3年まで	26.7%	34.4%	13.3%	7.8%	12.2%	5.6%	4.3%
3年以上	28.6%	31.0%	18.7%	7.5%	7.9%	6.3%	12.0%
上限はない	18.5%	13.0%	14.8%	13.0%	29.6%	11.1%	2.6%
その他	13.7%	22.1%	12.6%	7.4%	26.3%	17.9%	4.0%
無回答	2.4%	4.9%	4.9%	0.0%	7.3%	80.5%	2.0%
全体	22.3%	18.2%	14.2%	8.8%	24.2%	12.4%	100%

② 障害者の採用予定

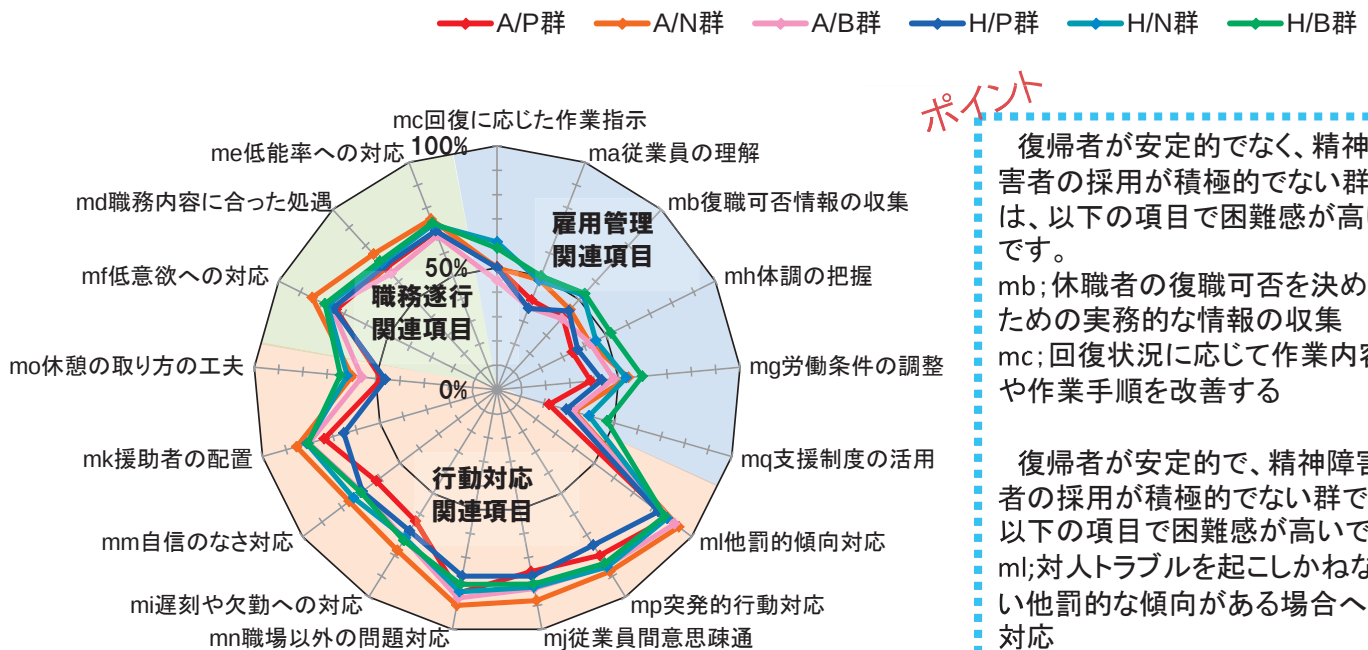


2. 各群の特徴

「課題に対する困難度」と「可能な配慮」について、精神障害者雇用時と、メンタルヘルス不調者の復職時のそれぞれについて回答を求めました。

■ メンタルヘルス不調者が復職するときに・・・

困っていること(課題への困難度)



ポイント

復帰者が安定的でなく、精神障害者の採用が積極的でない群では、以下の項目で困難感が高いです。

mb; 休職者の復職可否を決めるための実務的な情報の収集

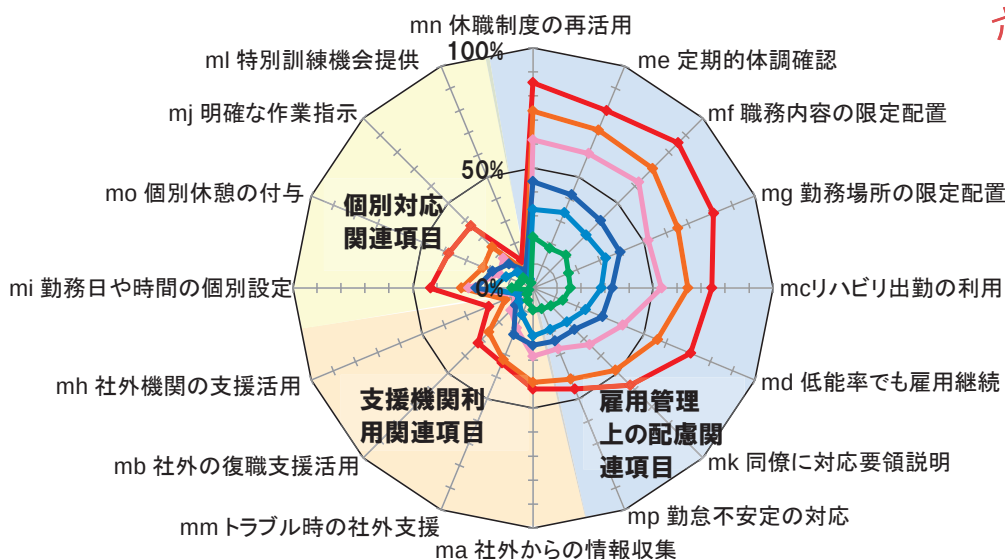
mc; 回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する

復帰者が安定的で、精神障害者の採用が積極的でない群では、以下の項目で困難感が高いです。

ml; 対人トラブルを起こしかねない他罰的な傾向がある場合への対応

mn; 職場以外の人間関係や生活態度に問題がある場合への対応

配慮できること(配慮の実施割合)



ポイント

復職の際の雇用管理に関連する配慮は、復帰の安定性＋精神障害者採用への積極性に比例してよく実施されています。

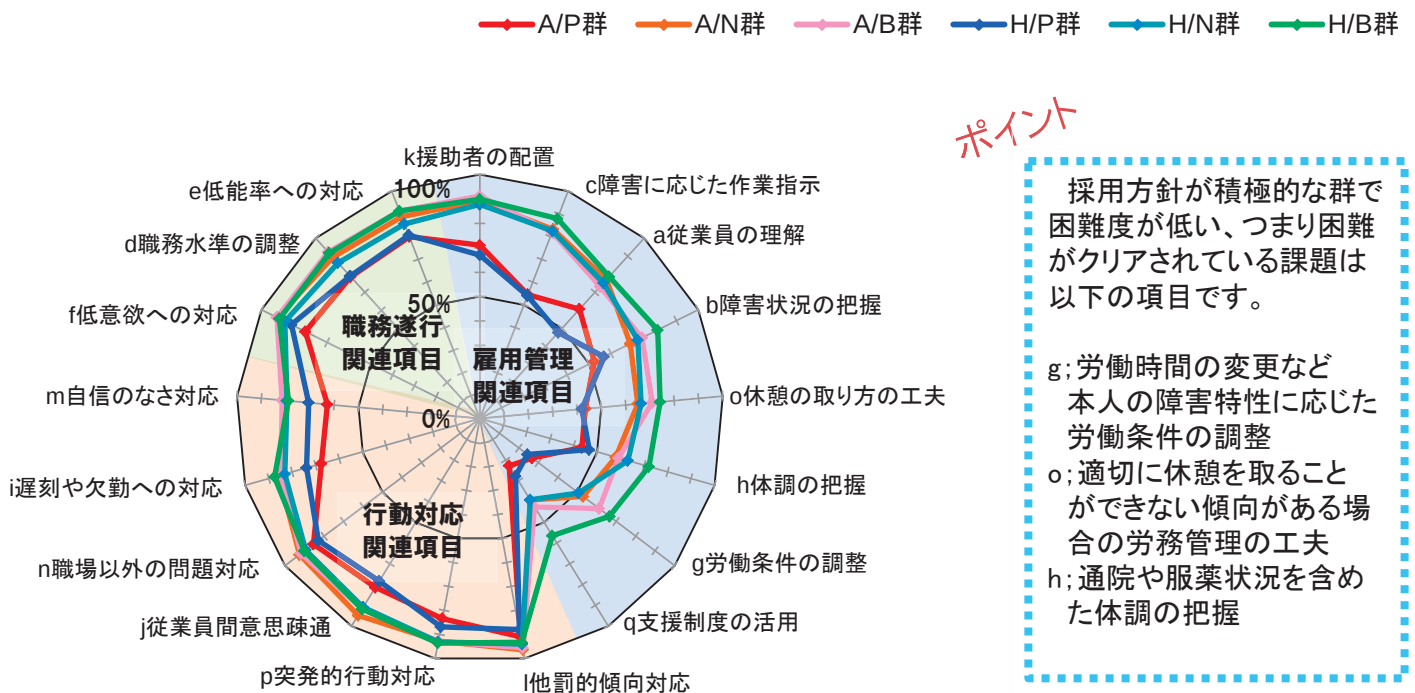
支援機関利用については、復帰が安定的で障害者採用方針を持つ会社で実施率が高く、復帰者への個別対応は、復帰が安定的かつ精神障害者採用に積極的な群で実施されていますが、その割合は5割以下に留まっています。

2. 各群の特徴

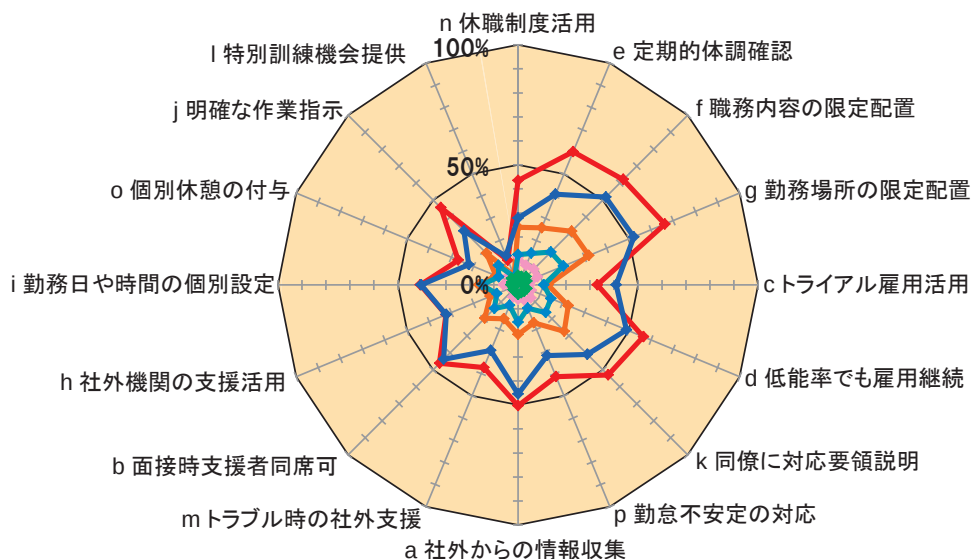
全体として、採用に積極であったり、復職者が安定している群ほど、困難度が低く、配慮実施率が高いことが見受けられます。

■ 精神障害者を雇用するときに・・・

困っていること(課題への困難度)



配慮できること(配慮の実施割合)



2. 各群の特徴一覧

調査結果から各群にはこのような特徴があることが明らかになりました

		A/P群				A/N群				A/B群																											
メンタルヘルス不調者の復職時	対応への困難感		やや低い			全般的に困難感が低いが、特に復職時に支援機関を活用することができる				中間的			体調面での対応では困難感が低いが、生活面や人間関係面への対応の困難感が高くなっている				やや低い			処遇の検討や、低能率への対応において、他群と比較して困難感が低い																	
	実施できている配慮		得意			配置や休職の配慮は8割以上の企業が実施、さらに個別の労働条件設定実施割合が6群で最も高い				やや得意			全体的に配慮実施割合が高く、社外との関係構築に関連した配慮が実施できている企業も見られる				中間的			雇用管理関連の配慮の実施はやや得意だが、個別の労働条件の必要な配慮の実施率は低い																	
	職場復帰を進めることで期待できること（自由記述例）						・メンタルヘルス不調者の職場復帰ノウハウの蓄積が期待できる					・CSR向上を推進できる ・企業の社会的責任が果たせる					・業務の見直しを行うことができる																				
	職場復帰を進める上での懸念や課題（自由記述例）						・再発による再休職が懸念される ・復職によって症状が悪化してしまうのではないかと					・職務負担による症状の悪化が懸念される ・復職時に業務上の配慮をしたにもかかわらず再発してしまうケース					・労働者の相談に応じる体制の環境を整備しなければならない ・リハビリ出勤等制度の整備が整っていない																				
精神障害者雇用時	対応への困難感		低い			勤怠への対応や、支援機関の利用への困難感が低い				中間的			職場以外での問題への対応や、従業員間での意思疎通に関する困難感が最も高い				中間的			支援制度、支援機関の利用に関して困難感が高い																	
	実施できている配慮		得意			全体的に配慮実施率が高く、6割以上の企業で本人の希望や症状を勘案した対応ができている				やや得意			職務内容や勤務場所の配置に関してはやや実施できているが、全体的な実施率は低い				中間的			配慮を実施している企業は少ないが、体調や配置の配慮は1割程度の企業が実施している																	
	雇用を進めることにより期待できること（自由記述例）						・既存従業員の業務の見直し、効率化ができる ・職場での多様性を認める事ができ、相手への思いやりを醸成できる					・法定雇用率の達成ができる ・障がいの特性や個人の適性に配慮した業務改善が進めば、職場全体の業務改善も期待できる					・人を思いやる気持ちが育てば、障害者との関係以外でも良い変化があると思う ・能力等を認められる場合は、待遇等含め差別はない																				
	雇用する上での懸念や課題（自由記述例）						・採用後、症状が安定せずすぐ休まれてしまう不安がある ・症状の把握が難しく、適切に対応できないことが懸念される					・まわりの従業員からの理解、協力が得られるかどうか不安である ・受け入れ先の職員の理解と再配置が気掛かりである					・社内外で、対人トラブルが生じてしまうことを懸念している ・対人トラブルの発生及びそれに伴う生産性の著しい低下が心配である																				
企業調査結果	企業数	145社 (6.9%)												392社 (18.7%)												183社 (8.7%)											
	精神障害者雇用経験	現在雇用している	過去雇用していた	精神以外の障害者を雇用している	障害者雇用経験なし	現在雇用している	過去雇用していた	精神以外の障害者を雇用している	障害者雇用経験なし	現在雇用している	過去雇用していた	精神以外の障害者を雇用している	障害者雇用経験なし	現在雇用している	過去雇用していた	精神以外の障害者を雇用している	障害者雇用経験なし																				
		79.3%	3.4%	15.2%	2.1%	45.2%	9.4%	41.3%	4.1%	16.9%	6.6%	51.4%	25.1%																								
	他障害者雇用割合	身体90.3%、知的50.3%												身体92.1%、知的26.5%												身体69.9%、知的13.7%											
	前年採用実績	39.3%												18.1%												2.2%											
	最も多い規模区分	1000人以上 (50.3%)												300-999人 (43.9%)												100-299人 (35.5%)											
	大都市圏率（注1）	56.4%												42.5%												37.4%											
	割合の高い企業分類（注2）	○卸売業、小売業												○金融業、保険業 ○情報通信業 ○製造業												○教育、学習支援業 ○情報通信業 ○金融業、保険業											

注1) 大都市圏率とは、各群の企業のうち、所在地が東京都か総人口200万人以上の都市（大阪市、横浜市、名古屋市）のいずれかである企業の割合を示している

2. 各群の特徴

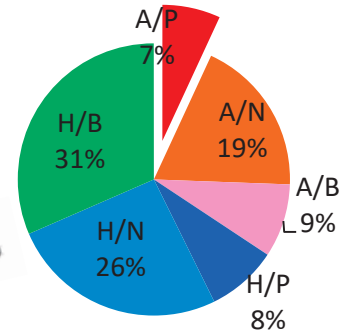
		H/P群				H/N群				H/B群			
メンタルヘルス不調者の復職時	対応への困難感			援助者の配置と休憩の工夫における困難感は最も低くなっている				やや苦手意識が高く、本人の体調や労務管理で困難感が高い				労働条件の調整などの雇用管理面で困難感が高くなっている	
	実施できている配慮			雇用管理上の配慮は中程度であるが、個別的な労働条件の必要な配慮は比較的实施できている				配慮実施率はあまり高くなく、比較的实施率の高い項目でも3割程度にとどまっている				配慮実施率は最も低く、支援機関を利用しない傾向が特に強い	
	職場復帰を進めることで期待できること (自由記述例)	・同じ症状の職員の相談にのる事ができる				・本人が手帳を取得して復帰してくれば、企業側としては、雇用のカウントが増えるのでプラスの効果が期待できる				・協調したいが、何かあると会社の責任になってしまうので、中々推進できない			
	職場復帰を進める上での懸念や課題 (自由記述例)	・適切な業務配分を行えるか懸念している ・業務量の調整が困難であると考えられる				・人間関係や職務で再発が懸念される ・職場の人間関係に影響が出る可能性がある				・援助者を配置する事ができない ・配置替により改善が見られない場合の対応が気掛かりである			
精神障害者雇用時	対応への困難感			比較的困難感が低く、特に他の従業員の理解を得ることが困難と感じる企業割合が低い				6群で比較して突出した項目はないが、全体的に困難感が高い				体調の把握や労働条件など、雇用管理における困難感が最も高い	
	実施できている配慮			障害者トライアル雇用を利用している割合が最も高い				生活面でのトラブルへ対応できている企業は少ない				精神障害者雇用時の配慮を実施している企業は殆ど見られない	
	雇用を進めることにより期待できること (自由記述例)	・社会に対し、当社の精神障害者への理解を見せられる ・障害者法定雇用率が達成できる				・現状は期待はできない ・社員が障害者について理解を深めることができる				・当社は各人で仕事を分担するので難しい ・現場での作業が多いため、勤務は厳しいと判断している			
	雇用する上での懸念や課題 (自由記述例)	・症状悪化時の対応体制、制度が整備できていない ・精神状態の把握が困難である				・他の従業員の負担が増す ・面接や実習時と採用されてからの言動にギャップがあり周りの人がどう対応すればよいかわからないことがある				・当社は現場での業務のため、採用は難しい ・危険作業を伴うので不安である			
企業調査結果	企業数	176社 (8.4%)				541社 (25.8%)				662社 (31.5%)			
	精神障害者雇用経験	現在雇用している	過去雇用していた	精神以外の障害者を雇用している	障害者雇用経験なし	現在雇用している	過去雇用していた	精神以外の障害者を雇用している	障害者雇用経験なし	現在雇用している	過去雇用していた	精神以外の障害者を雇用している	障害者雇用経験なし
		64.8%	6.8%	20.5%	8.0%	27.0%	12.6%	51.8%	8.7%	8.2%	8.2%	37.8%	45.9%
	他障害者雇用割合	身体72.2%、知的53.4%				身体77.8%、知的34.4%				身体47.3%、知的9.0%			
	前年採用実績	40.3%				13.1%				1.3%			
	最も多い規模区分	100—299人 (31.3%)				100—299人 (39.9%)				50—99人(45.5%)			
	大都市圏率（注1）	31.2%				31.9%				31.4%			
	割合の高い企業分類（注2）	○医療、福祉 ○卸売業・小売業				○サービス業（他に分類されないもの） ○生活関連サービス業、娯楽業 ○医療、福祉 ○宿泊業、飲食サービス業				○農林漁業 ○建設業 ○運輸業、郵便業 ○電気・ガス・熱供給・水道業			

注2) χ^2 乗検定の結果、 $p<.001$ で有意な偏りが見られた。そのうち、調整済み残差|2.0|以上のものを表中に記載した。したがって、ここに例示した業種以外でも各群に該当している企業は存在する

3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

A/P群 (Antei /Positive)

症状の変化を把握するのが
難しい・・・



特徴

メンタルヘルス不調者に対して、職務内容や勤務場所の限定配置、個別の労働条件設定、社外支援の利用など、さまざまな配慮が行われていて、休業社員の安定的な復帰につながっています。精神障害者雇用にも積極的に取り組み、実績をあげています。精神障害者を雇用する際も、職務内容や勤務場所の限定、社外支援の利用など、メンタルヘルス不調者対応と共通する取り組みが行われていることが注目されます。また、障害者以外にも高年齢者や育児・介護負担を抱える社員など多様な人材を活用する「ダイバーシティマネジメント」の考え方を持っている企業が多い群です。

メンタルヘルス不調者対応にも精神障害者雇用にも積極的ですが、「症状を把握することが難しい」「復職して負荷がかかることで症状が再発してしまうのではないか」という懸念を持っており、症状の安定を図ることが最大の課題となっています。

ポイント

積極的に社外の支援機関を利用しており、規模が大きい企業では社内に産業医や保健師などのスタッフが常駐している場合が多いようです。これらの体制を活かしてさらに医療保健スタッフと雇用管理部門、現場担当者の連携を深め、症状の的確な把握と問題発生時の早期対応などの対応力を高めることが望まれます。また、先進的な取り組みによって蓄積された復職と雇用に関するノウハウを、セミナーや研究会、リファレンスサービス(☞p.14)への協力や事例提供することも、この群の企業に期待される役割です。ストレスチェック制度の施行や医療機関に所属するジョブコーチ(☞p.13)の登場など、新たな施策の影響も注目されます。

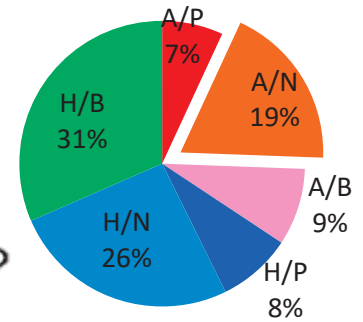
参考

都市圏にある1000人以上の大企業が多く、業種としては卸売業、小売業が目立ちます。これらの業種では職務の切り出しが行いやすい反面、店舗が点在していることによる雇用管理の難しさもあります。規模が大きい企業では、特例子会社やサテライトオフィスを設立して障害者雇用に取り組むところも見られます。

3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

A/N群 (Antei /Negative)

従業員から理解や協力が得られない
かも・・・



特徴

メンタルヘルス不調者への対策は既に行われていて、復職時の雇用管理上の配慮実施率が高いのですが、その一方で復職者に対する行動対応や職務遂行上の困難感が強く、「職務負荷によって症状が悪化し、再び休職となってしまう」ことを懸念しています。『通院・体調に配慮して他の従業員とは異なる勤務日・時間を設定する』といった個別対応の配慮実施意向が低い傾向にあります。

精神障害者の雇用で期待できることとして雇用率の達成といった法令遵守の立場の回答記述が多く見られました。身体障害者雇用経験が豊富にあり雇用管理上の配慮実施意向は高いけれども、「周囲の従業員の理解や協力が得られるか」との懸念から、『対人トラブルを起こしかねない他罰的な傾向がある場合への対応』といった行動対応についての困難感が強くなっています。

ポイント

精神障害者雇用の施策としては、精神保健福祉等専門家の活用などを主とする**精神障害者雇用安定奨励金制度**(平成27年廃止)や、平成27年度から要件が緩和された**企業型ジョブコーチ(職場適応援助者)制度**(☞p.13)などがあります。こうした精神障害者雇用の取り組みを社内の産業保健体制と連動して行うことによって、他の従業員からの理解を得ながら適切且つ迅速に、新規雇用精神障害者が職場適応するための職場環境整備を図る事が可能となります。またそれと同時にメンタルヘルス不調者復職時の事例対応への困難解消にも役立つことが期待されます。

参考

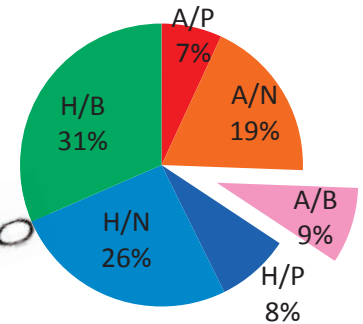
300～999人規模の、金融業・保険業、情報通信業、製造業で多く見られる傾向があります。従来から雇用率の対象となってきた企業群で、半数弱の企業で精神障害者を現在雇用しています。現在身体障害者を雇用している割合が他の群と比べて最も高い群です。

3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

A/B群 (Antei /Blank)

特徴

社内でトラブルが発生したら
困る...



復職時の困難感は、特に職務遂行関連項目ではあまり強くないようです。復職者に対する配慮は、雇用管理関連項目の、体調にあわせた業務量の配慮や、定期的な体調確認などが特に行われていて、安定的に復帰している社員がいます。ただ、復帰した場合に「対人業務を行う中で再び体調が悪くなってしまうのではないか」「不調の原因を取り除くことができない場合の対処法」などを懸念しています。

精神障害者雇用時に感じる困難感は平均的ですが、支援制度や、支援機関の利用に関して、A/P群の企業やA/N群の企業と比べて困難感を強く感じている傾向がみられます。

新たに障害者を採用する計画はなく、精神障害者雇用も考えていません。雇用する場合には「対人トラブルの発生とそれに伴う生産性の低下」を心配していますが、実際に精神障害者雇用経験のある企業は多くないため、否定的なイメージが先行している可能性があります。

ポイント

今まではメンタルヘルス不調者の復職に際して社内だけで対応していた企業が多いですが、社外から情報を集めたり、リワーク支援(☞p.13)など外部機関の支援を利用することによって、企業の負担が軽減されると考えられます。そして、今後新たに障害者採用計画が持ち上がったときには、社外機関利用の経験を活かして適切な採用に結びつけることが可能になります。

企業規模や業種等の状況から障害者雇用のための職務の切り出しには限界を感じている企業が多いのですが、企業規模や業種について同様の条件を有しながら職務切り出しを工夫し支援機関をうまく利用することによって、精神障害者雇用に取り組んでいる企業もあります。好事例集(☞p.14)や企業団体、企業出身のスタッフのいる支援機関からの情報が役に立つと思われます。

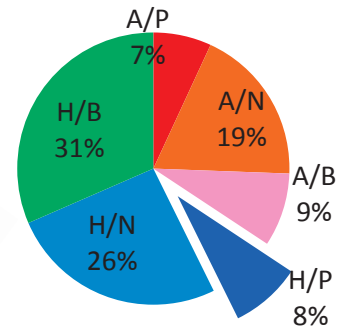
参考

小～中規模の企業が中心であり、教育・学習支援業、情報通信業、金融・保険業に良く見られる傾向があります。精神障害者の雇用経験のある企業は少ないですが、約半数の企業には、身体障害者、知的障害者の雇用経験があります。

3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

H/P群（Hi-antei /Positive）

症状の把握は難しいし、制度や体制を
どのように整えればいいのか・・・



特徴

メンタルヘルス不調に対する理解度は高いのですが、職場の体制上、職務内容や勤務場所の限定配置やリハビリ出勤などの配慮実施には限界があり、安定的に復帰できる社員があまりいないのが悩みです。復職時には新規雇用時と比べて社外機関の利用率がやや低いという特徴もあります。

精神障害者雇用には意欲的で、トライアル雇用や社外からの情報収集などの雇用開始時の配慮は積極的に実施しています。しかし、定期的な体調確認など雇用維持のための配慮は実施率がやや低く、定着の課題が残されています。

ポイント

一旦雇用した社員の定着が最大の課題となっていますが、社内の支援体制には限界があるので、社外機関を積極的に活用することが課題解決のための方策として重要です。メンタルヘルス不調者対応のポイントとしては、地域障害者職業センターなどのリワーク支援（☞p.13）の利用、主治医との連携強化のためのツール・技法（メンタルヘルス不調者の類型化☞p.14）の利用などがあげられます。

また、最近では、精神障害者自身が自己理解を深め、状態に合わせたセルフケアを行う、必要な理解や配慮を適切に求める力をつけてもらうための支援もはじまっており（K-STEPプロジェクト☞p.14）、今後の展開が期待されます。

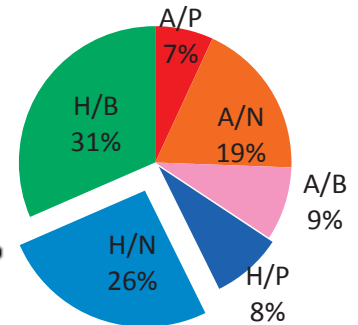
参考

アンケート回答企業の中では中規模企業が占める割合が高く、業種では医療、福祉、卸売業、小売業が目立っています。交替制の勤務体制や休職制度の未整備などの事情が、メンタルヘルス不調者の安定的復帰を難しくしている面があると思われます。

3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

H/N群 (Hi-antei /Negative)

採用したときに、従業員に負担がかかるのが心配



特徴

復職時の配慮項目の中で『職場の上司またはあらかじめ定めた担当者が定期的に体調確認のための相談を行う』実施率は高く、ソフト面の配慮は対応可能であるものの、『復職者の回復に応じて作業内容や作業手順を改善する』項目への困難度が高いように、「組織分署とサポート体制が未整備である」とされます。また職場復帰により期待できることとしては、「他の社員への安心担保、欠員補充の解消」が挙げられます。

障害者の採用実績においては精神障害者よりも知的障害者の割合が上回っており、『労働時間の変更など本人の障害特性に応じた労働条件の調整』といった雇用管理上の困難感は低いのですが、「面接や実習時と採用後の言動にギャップ」「周りの人がどう対応すればよいか戸惑う」といった懸念があり、精神障害の特性理解が課題です。

ポイント

採用前のトライアル雇用や面接場面での支援者の同席などを積極的に行い、ミスマッチを防ぐことが雇用継続のための第一歩となります。メンタルヘルス不調者対応における作業内容や作業手順の改善については、休職期間中のリワークプログラム(☞p.13)により(再発予防策として)職場適応上の課題を整理し、復帰後の実際の職場でジョブコーチ支援(☞p.13)を通して具体的対応方針について助言を得るという一連のプロセス、すなわち精神障害者総合雇用支援を行うことで解決が図られ、社内体制整備全般については、産業保健総合支援センターに相談するなど社外資源の活用が効果的です。社内体制が整備されることにより、新規雇用について雇用継続の安定性向上を図ることができます。

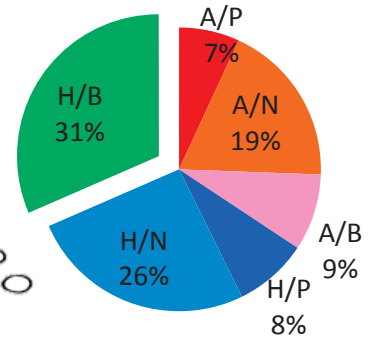
参考

各種サービス業(いわゆる労働集約型)が占める割合が高く、勤務条件の設定については柔軟な対応が容易で、障害者採用についてのしきいは低いです。精神障害者の採用経験はあるものの、雇用継続の難しさに直面している群と言えます。

3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

H/B群(Hi-antei /Blank)

業務の特色上、
精神障害者を雇用するのは難しい...



特徴

精神障害者雇用、メンタルヘルス不調者の復職のどちらにおいても配慮はあまり行われていないようです。雇用においては、全体的に配慮の実施の意欲が乏しく、復職時には支援機関の利用など、支援制度の活用を調べるなどを行わない傾向が見られます。また、精神障害者雇用においては、「採用自体が困難である」という意見が目立つなど、拒否感が強いのが特徴です。

対応に対する困難感は、精神障害者の雇用時にはとても強いものの、復職時の困難感は平均的であり、さほど強くない傾向が見られていますが、復帰者への対応経験が乏しく、実質的な困難を感じていないという可能性も考えられます。

ポイント

ストレスチェックの導入などを契機に、社内のメンタルヘルス不調者への対策が進むことが期待されます。中小企業向けのメンタルヘルス対策支援ツールを紹介しているウェブサイトなど

(例: こころの“あんしん”プロジェクト [p.14](#))、企業にとって負担感の少ないものから利用を進めていくのが良いでしょう。

精神障害者の雇用については、現時点では拒否感が強いいため、同業他社、同規模他社で障害者雇用に取り組んでいる企業の話を参考にすることも有効であると考えられます。

参考

6群の中で最も多くの企業が属する群であり、障害者の雇用経験がない企業も、約半数を占めています。また、100人未満の小規模企業が中心であり、農林漁業、建設業、運輸業、電気・ガス・熱供給・水道業などが多い傾向が見られます。

精神障害者の雇用やメンタルヘルス不調者対応に役立つ

雇用上の支援制度

障害者トライアル雇用

障害者に関する知識や雇用経験がないことから、障害者雇用をためらっている事業所に、障害者を試行的に雇用してもらい、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業です。実施期間は精神障害者の場合、6ヶ月から最大12ヶ月であり、実施企業に対して、トライアル雇用助成金が支給されます。

ジョブコーチによる支援事業

障害者が円滑に職場へ適応することができるように、ジョブコーチが職場に出向き、障害者本人と事業主や職場の従業員に対してきめ細かな人的支援を行う事業です。雇用の前後を問わず必要なタイミングで、個別に必要な期間を設定して実施し、終了後は必要に応じてフォローアップを行います。

障害者雇用安定助成金 (障害者職場定着支援コース)

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事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的としています。

助成内容等の詳細は、パンフレット「障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)のご案内」をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000158471.pdf>

休職者の職場復帰支援

職場復帰支援の手引き

「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」では、メンタルヘルス不調によって休業した労働者の職場復帰支援の在り方が包括的に示されています。



リワーク支援

メンタルヘルス不調による休業者に対して療養に専念するだけでなく、積極的な復職支援を行うことを目的としています。

地域障害者職業センター、医療機関のデイケア、民間の従業員支援プログラム等によって実施されています。

実施機関によって実施プログラムや、特色は異なります。例えば、地域障害者職業センターが実施するリワーク支援では、雇用保険の被保険者であれば無料で利用できること、主治医と連携し、休職者と企業の双方に対して支援を行うといった特徴があります。



支援制度やツール等についてご紹介します

雇用管理に役立つツール

障害者雇用事例リファレンスサービス

<http://www.ref.jeed.go.jp>

積極的に障害者雇用の取り組みを行っている全国の事業所の事例をデータベースに蓄積し、紹介しています。



精神障害者雇用の好事例集・マニュアル

- ・精神障害者のための職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例集
- ・障害者雇用マニュアルコミック版④「精神障害者と働く」



川崎就労定着プログラム「K-STEP」

<http://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000065084.html>

安定就労が難しいとされる、主に精神障害者の就労定着を図るためのプログラムです。自分に合わせたセルフケアシートに「良好・注意・悪化」にあたる状態のサインを具体的に書き出しておき、毎日〇×でチェックすることで、状態の変化や傾向を視覚的に把握することができます。

メンタルヘルス不調者対策に役立つツール

あんしん財団

こころの“あんしん”プロジェクト

<http://www.anshin-kokoro.com>

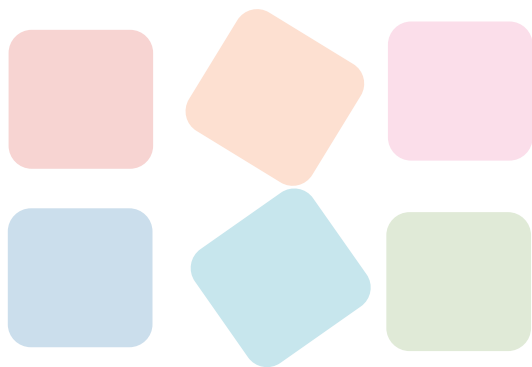
主に中小企業向けに以下の8つの支援ツールを開発し、ホームページ上に無料で公表しています。

1. メンタルヘルス対策についてのアニメーション
2. セルフケアに役立つ標語を記載した週めくりセルフケアカレンダー
3. 心の健康問題を持つ従業員への対応手順マニュアル
4. 心の健康について相談に応じてくれる窓口を探すときに役立つ資料
5. 受診・相談時のメモフォーム
6. 心の健康状態を客観的に評価するチェックリスト
7. 心の健康づくり対策及びより良い職場環境の構築・改善に役立つ診断シート
8. 従業員自らが自分のストレスを確認し、向き合う工夫を紹介するセルフチェック＆アクションチェックシート

メンタルヘルス不調者への対応類型表

対応類型表については、下記の書籍に詳細が記されています。
廣尚典 (2013)
「要説 産業精神保健」,
診断と治療社, pp.86-94.





詳しい調査結果については、「調査研究報告書No.128
精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策」をご覧ください



独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構