



採用後障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究

(調査研究報告書No.142) サマリー

【キーワード】

私傷病 休職者 採用後障害者 中途障害者 職場復帰 職場復帰支援助成金

【活用のポイント】

企業への採用後に何らかの理由で障害者となった者（採用後障害者）の職場復帰に関連する調査研究は、うつ病、統合失調症等の精神障害者や高次脳機能障害者を中心としたものが多く、職場復帰をする採用後障害者全般を対象とした現状と課題を把握するための調査研究がみられない状況にあった。本研究では、企業へのアンケート調査やヒアリング調査等を実施し、採用後障害者全般に係る職場復帰の現状や課題、配慮や対応の実際を把握し、今後の就労継続・職場復帰支援のあり方などを調査報告書に取りまとめている。企業で採用後障害者が発生した場合の職場復帰に関する効果的な対応や配慮を取りまとめた「採用後に障害者になった人の職場復帰ガイド」(リーフレット)も併せて活用されたい。

2018年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1 執筆担当（執筆順）

小池 眞一郎（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）

岩佐 美樹（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）

宮澤 史穂（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）

2 研究期間

平成28年度～平成29年度

3 報告書の構成

研究の概要

序章 本研究の構成

第1章 職場復帰に関する現状

第2章 採用後障害者の現状と課題

第3章 採用後障害者への対応と課題に関する企業調査の実施

第4章 採用後障害者を中心とした職場復帰支援に関する対応や配慮

第5章 研究のまとめ

参考文献 巻末資料

4 調査研究の背景と目的

企業への採用後に何らかの理由で障害者となった者（採用後障害者）の職場復帰に関連する調査研究は、うつ病、統合失調症等の精神障害者や高次脳機能障害者を中心としたものが多く、職場復帰をする採用後障害者全般を対象とした現状と課題を把握するための調査研究がみられない状況にあった。このため、本研究では、企業へのアンケート調査やヒアリング調査等を実施し、採用後障害者全般に係る職場復帰の現状や課題、配慮や対応の実際を把握し、今後の就労継続・職場復帰支援のあり方などを検討することとした。

なお、本研究では、企業への採用後に何らかの理由で障害者となった労働者を、中途障害者（先天性でない障害がある者）と区別するため、「採用後障害者」と表記することとした。

5 調査研究の方法

（1）企業に対するアンケート調査の実施

企業における①傷病者等の勤務上の負荷の軽減等を図る制度の有無や長期休職者が発生した場合の人員確保の方法、②長期休職者の数的現状、休職の期間、採用後障害者の退職、復職、再発状況、③採用後障害者への休職中、職場復帰時、フォローアップにおける対応や配慮の実際、④採用後障害者の職場復帰の際の判断要素や問題点、企業が職場復帰時点で求める勤務時間やパフォーマンスの程度、⑤職場復帰後の安定した勤務を継続するためのポイント、企業側から見た採用後障害者の評価、⑥職場復帰に関する助成金の認知度と利用意思の有無、改善

点、採用後障害者の職場復帰に関する国等への要望事項の把握を目的として、企業に対してアンケートを実施した。常用労働者50人以上の民間企業を対象に、層化抽出法により7,000社を対象としてアンケートの回答を求めた（調査期間：2017（平成29）年5月29日～6月30日。回収率22.5%）。

（2）専門家、企業に対するヒアリング等の実施

採用後障害者の職場復帰の実態を詳細に把握するため、学識経験者等からヒアリングを行うとともに、アンケート調査により事情が把握できると思われる企業への訪問調査を行った。

6 企業に対するアンケート調査の結果

（1）休職者及び採用後障害者の数的な現状

調査時点での全従業員（862,693人 ;1,567企業）に占める休職者（3,170人）の割合は0.37%で、約270人に1人の割合で休職者がいることが分かる。

全休職者のうちの9.6%が採用後障害者（304人）であり、その内訳は身体障害者が48.7%、精神障害者が43.8%、難治性疾患が3.9%、高次脳機能障害が3.6%であるが、過去3年間の累計の休職者内訳では精神障害者が最も多くなる（52.5%）。累計により精神障害者が占める割合が増えることは、その病気の再発による再休職が影響していると考えられる（図1、2）。

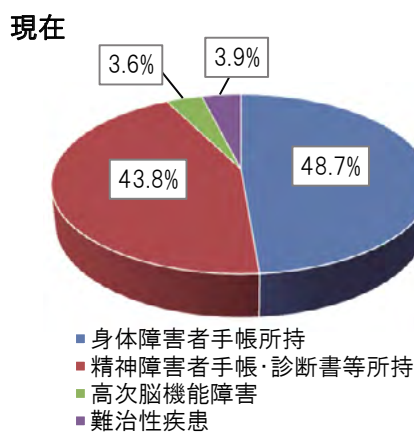


図1 休職中の採用後障害者の障害種別割合
（現在）

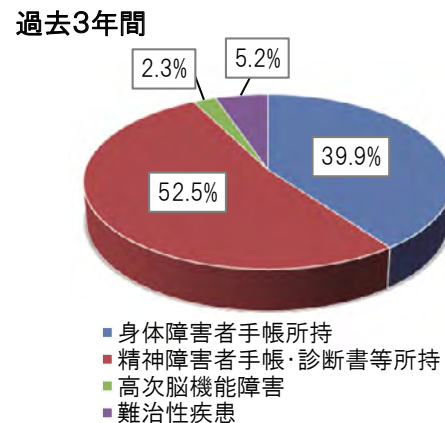


図2 休職中の採用後障害者の障害種別割合
（過去3年間）

（2）休復職に係る制度の整備状況と休職期間中・復帰時に企業が行う対応

「傷病休暇・病気休暇制度」（54.8%）の整備率が最も高く、次いで「時間単位の年次有給休暇制度」（34.9%）、「慣らし出勤制度」（32.6%）が高い（図3）。企業規模別にみると、「傷病休暇・病気休暇制度」、「慣らし出勤制度」、「試し出勤制度」は大規模企業ほど整備率が高い傾向にある（図4）。

休職中の採用後障害者への対応については、「職場復帰に関する本人希望を聞く」（88.5%）、「休職の期間や補償や支援の内容を説明する」（78.7%）という基本的な対応を行う企業の割合

が高く、「担当者が定期的に本人に接触する」、「関係者の間で障害状況等を共有する」、「復帰後の配慮や協力を現場に求める」は半数以上の企業で行っていた（図5）。

採用後障害者の復帰時には、「作業改善、職種転換」（23.1%）、「勤務時間短縮・勤務時間帯の変更」（22.5%）及び「リワーク支援」（17.8%）を復職の前後に行うことが多い（図6）。

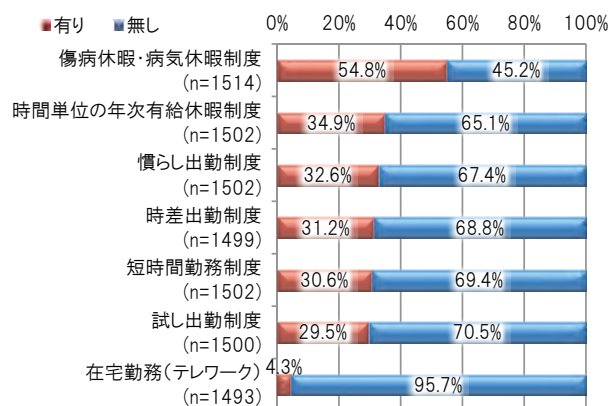


図3 休復職に係る制度の整備状況

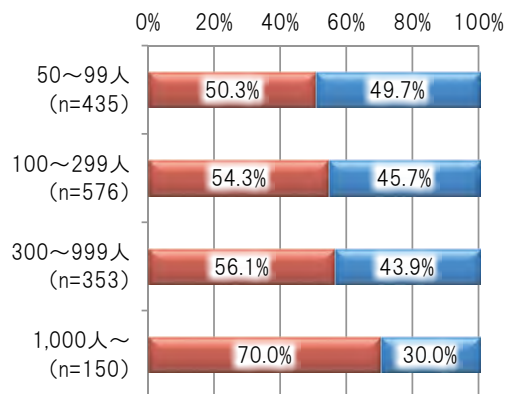
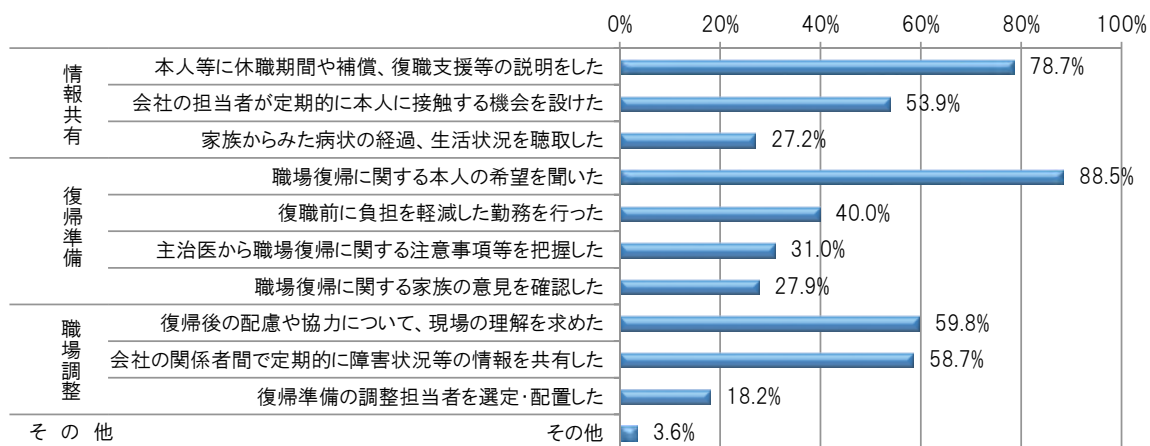


図4 規模別にみた制度の整備状況
(傷病休暇・病気休暇制度)



※過去3年間に復職した採用後障害者がいる企業について集計(n= 445)

図5 採用後障害者の休職中に企業が行う支援

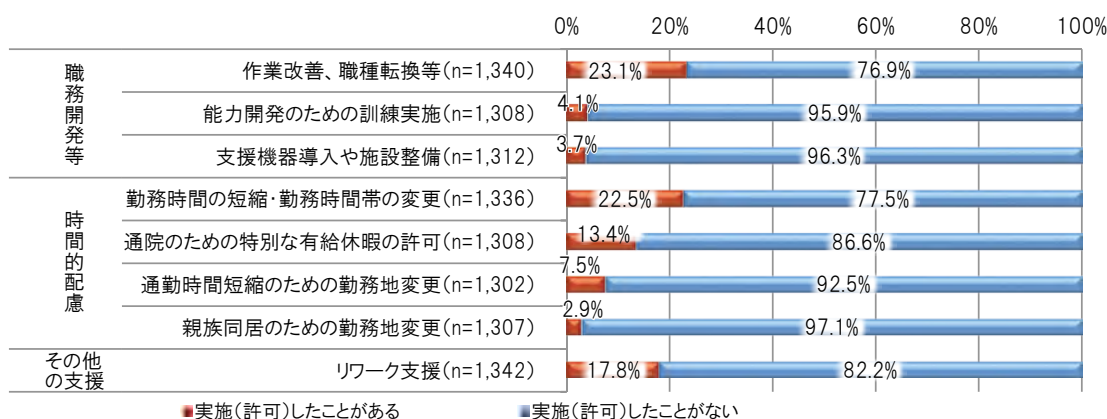


図6 復帰時に企業が行う支援の実施率

(3) 復職後の企業のフォローアップ体制

採用後障害者の復職後のフォローアップには、復帰現場の上司・担当者及び会社の人事・労務担当者が関わる企業がほとんどであり、本人の病気の状態や変化を把握している主治医や企業・本人・主治医の仲介役としての役割が期待される産業保健スタッフ・産業医が関わる企業は3～4割程度であった（図7）。また、各企業規模におけるフォローアップ関係者の種類ごとの割合をみると、大規模企業は3種類以上のフォローアップ実施者がいる企業が半数を超えており、幅広い関係者がフォローアップに臨んでいることが分かる（図8）。

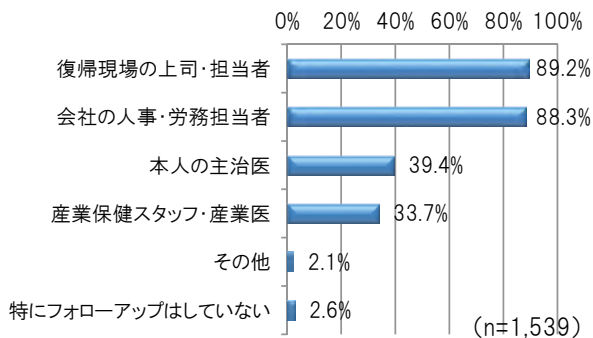


図7 フォローアップ関係者

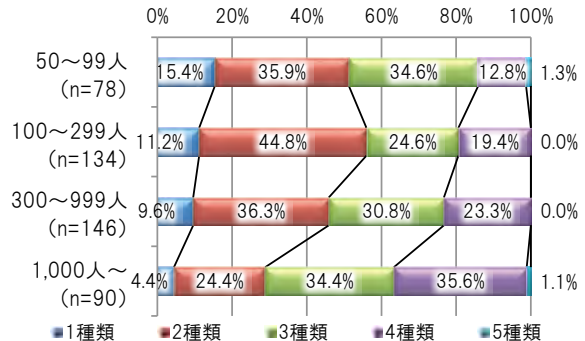


図8 規模別にみたフォローアップ関係者の種類

(4) 企業が抱える休復職に係る課題

採用後障害者の職場復帰時及び復帰後のフォローアップにおける課題を把握したところ、共通して職務内容や配置に関する課題について多く挙げられていることが分かった（図9、10）。これらは障害者の新規の雇入れと違い、採用後障害者の職業に関する情報が少ない中で具体的に対処していくことが必要な点で、採用後障害者の職場復帰における固有の難しさがあると考えられる。

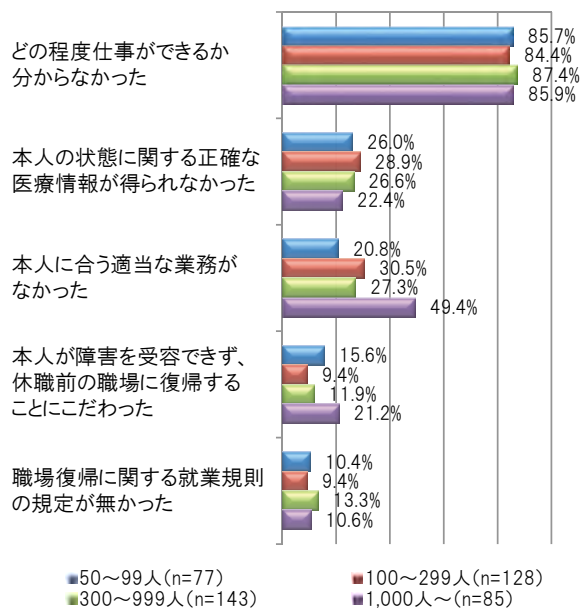


図9 企業からみた復帰時の課題(規模別、上位5項目)

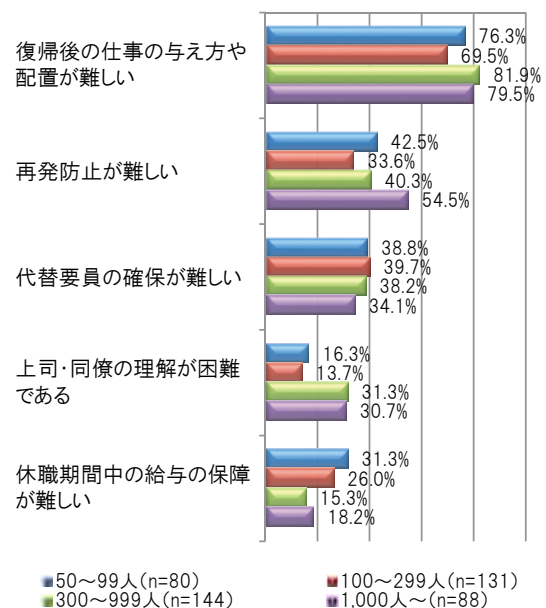


図10 企業からみた復帰後の課題(規模別、上位5項目)

7 テキストマイニングを用いた分析からみる企業が効果的であると考えている支援

アンケート調査で企業から得た自由記述の回答を用いて、テキストマイニングによる分析を行い、企業の従業員数規模、復職経験の有無によって企業を群分けし、記述データとの関係を検討した（図11）。

その結果、復職経験がある企業は、面談などの個別事情に応じた対応が効果的であると考えられる傾向があった。復職経験がない企業は、制度や声かけなど効果的と考える対応は様々であることがうかがえる結果が得られた。

従業員規模に注目すると、300～999人規模の企業と1,000人以上規模の企業はともに、「確認」、「支援」、「対応」、「主治医」及び「状況」（記述例：「主治医・本人・現場担当者・人事担当者での可能な作業の確認」）という語との連関が強く、効果的であるとする支援等の内容が類似していると解釈できる。

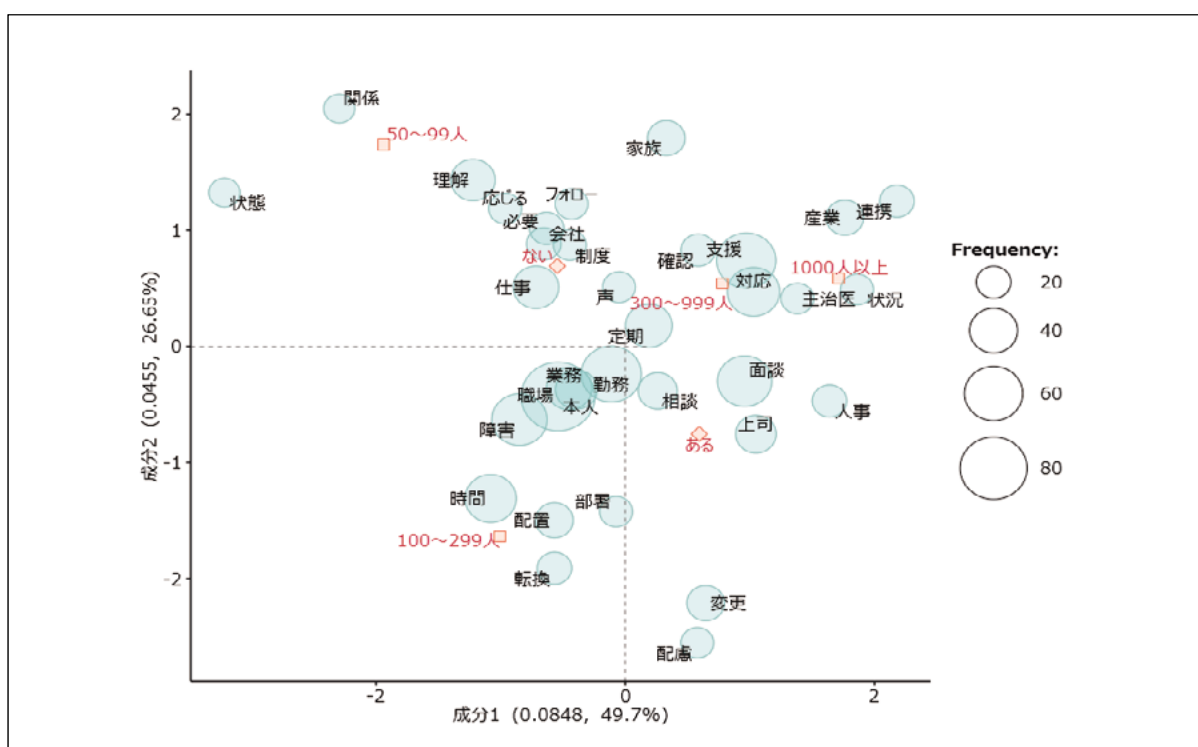


図 11 効果的な支援の自由記述データに対する対応分析の結果

8 研究のまとめ 一復職を困難にさせる要因と今後の職場復帰支援のあり方一

(1) 規模・障害種・復帰経験の有無別にみた休復職に係る課題と職場復帰に向けた支援策

アンケート調査結果から、大規模企業では傷病・病気休暇に係る制度の整備・運用率が高く、復帰後のフォローアップに多くの種類の関係者で臨むことが把握された一方、再発防止の困難さがあること（図4、8、10）、また、従業員数規模に関わらず、職務の選定、職種配置が多くの企業において復帰時及び復帰後の課題となること（図10）が分かった。職場復帰支援の専門家や先進的な対応を行っている企業からの意見を考慮すると、企業において発生する採用後障害者には、典型的なうつ病だけではなく、発達障害等から生じる課題が累積して二次的な形

でうつ状態を呈する者や人格障害、非定型うつなどの幅広い障害に対する十分な配慮や支援ができていないため、再発防止が難しいのではないかと考えられる。

企業が雇用する採用後障害者の障害種別に、休復職に関わる現状と課題について把握したところ、採用後精神障害者を多く雇用する企業では、過去の調査研究と比較して、メンタルヘルス不調者に関する課題内容や課題の多さに一貫した結果が得られた。これらの結果は、大規模企業においても復職支援に困難を抱えている理由は精神障害者が幅広い様相を呈することに起因するという考えを支持している。また、当機構の「精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究」（「あり方調査」）（2012.3）との比較により、新規雇用精神障害者に比べて採用後精神障害者は全体に課題が多いことを示唆する結果が得られた。特に「職務遂行の正確さ」や「報告・連絡・相談をする」ことに課題があることは、休職を経た採用後精神障害者に多く生じる課題であった（図12）。

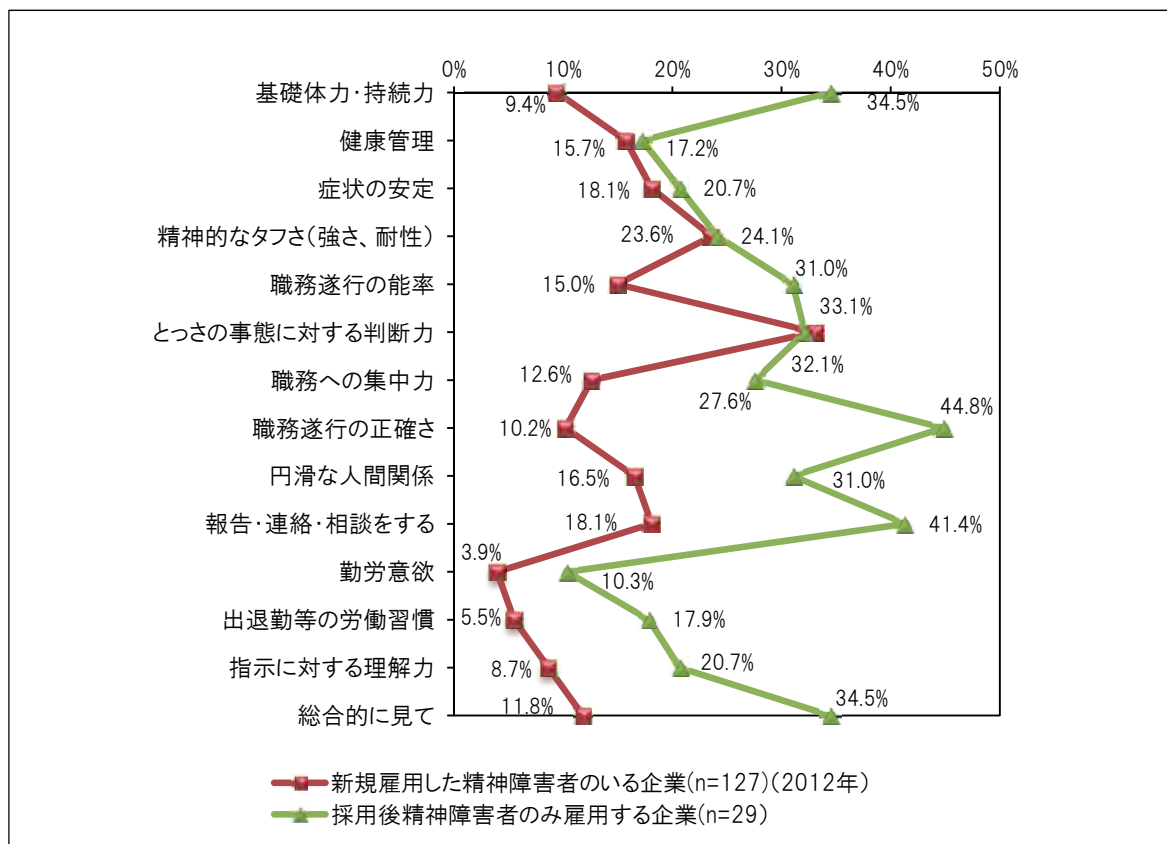


図12 精神障害者の雇用において課題とする割合（新規雇用、職場復帰別）

さらに、復職を経験した企業では、休復職の手続きが明確に定められていることが多く、復帰時の職務選定の選択肢やフォローアップ関係者の点において幅広い対応を行っていることが分かった。しかし、大規模企業同様、復職の経験がある企業においても、再発防止の困難さや安定した的確な人員配置や再発防止に困難さがうかがえる結果が得られた。このことから、採用後精神障害者に限らず、採用後障害者全般における障害の多種多様性がこれらの困難さの原因になっていることが考えられる。それぞれの障害種類に応じて個々の配慮・対応が必要であ

ることに加え、状態の変化に応じて適切なアセスメントが必要な障害もあることから、復職支援に精通した産業医の介入や、産業医を介した主治医との連携等の産業保健スタッフの活動による逐次的な情報の入手が求められる。また、同じ障害種類の中でも症状の安定性や職務遂行能力に個人差が大きいことや、長期の安定勤務の土台となる本人が就労意欲を示し、周囲がサポートするという人間関係の構築の難しさが挙げられる。こうした問題に関しても、中立的な視点で対応が可能なEAP企業（従業員支援プログラム）や障害者の就労支援機関の果たす役割が重要であると考えられる。

(2) ヒアリング調査等の質的データからみられる効果的な支援

ヒアリング調査等からは、①休職前及び休職中の情報提供とコミュニケーション、②復職前の職務、配置、勤務時間、環境に関する調整、③復職後の面談や相談を通じた適応状況の把握及び必要に応じた業務調整といったキーワードをもとに、復職段階に応じた効果的な支援が重要であることが明らかになった。また、アンケート調査結果においては、効果的な支援として「職場復帰を支える人の連携」や「制度の構築」の重要性が示唆された。採用後障害者が、医療的なリハビリテーションから職業的なリハビリテーション、そして、復職へとスムーズに移行していくためには、本人、人事、現場に加えて外部を含めた関係者の十分なコミュニケーションや連携体制が不可欠である。また、通院や体調管理等のための勤務時間等への配慮や試し出勤等による段階的な復職への取組を可能とする上では、制度の構築も有効である。

9 今後の課題

本調査研究により、採用後障害者の統計的な現状や休復職の各段階で行う配慮や対応の内容を明確にすることができたが、障害の多種多様さや個人差もあり、モデル的な職場復帰での対応までは提供できていない。得られた情報の中から、先行研究が多いうつ病や高次脳機能障害者以外の採用後障害者を中心に、さらに分析を深めて提供していけたらと考えている。