

精神障害者の雇用に係る企業側の課題と
その解決方策に関する研究

2016年3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



精神障害者の雇用に係る企業側の課題と その解決方策に関する研究

2016 年 3 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

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

この調査研究報告書は、当センター研究部門における「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」の結果をまとめたものです。

平成 27 年 12 月からストレスチェック制度が開始されるなど、職場でのメンタルヘルス不調者への対応が一層求められています。また、平成 30 年度からは精神障害者が雇用率算定の基礎に算入されることとなり、企業には精神障害者雇用への取り組みもこれまで以上に求められます。このように企業においてはメンタルヘルス不調者の対応とともに精神障害者雇用への対応が急務となっております。これらの取り組みについては、共通する部分がありながらこれまで別々に実施されてきたと言えますが、メンタルヘルス対策で企業内に培われてきたノウハウを精神障害者雇用にも活かすことができれば、より効果的な精神障害者の雇用促進が可能ではないかという問題意識から本研究を実施しました。

本調査研究報告書が企業及び支援機関をはじめ多くの関係者の方のご参考となれば幸いです。

最後に、本書の作成に際しては、多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに厚く御礼申し上げます。

2016 年 3 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

研究主幹 内野 淳子

執筆担当（執筆順）

遠藤 雅仁	障害者職業総合センター	統括研究員	概要、序章、終章
宮澤 史穂	障害者職業総合センター	研究員	第1章
田村 みつよ	障害者職業総合センター	研究員	第2章、第3章
笹川 三枝子	障害者職業総合センター	研究員	第4章
河村 康佑	障害者職業総合センター	研究協力員	調査結果の集計・分析

研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター事業主支援部門で担当した。

研究担当者、研究当時の職名、担当した年次は下記のとおりである。

白石 肇	事業主支援部門	統括研究員	（平成25～26年度）
遠藤 雅仁	〃	統括研究員	（平成27年度）
笹川 三枝子	〃	研究員	（平成25～27年度）
田村 みつよ	〃	研究員	（平成26～27年度）
宮澤 史穂	〃	研究員	（平成25～27年度）
佐久間 直人	〃	研究協力員	（平成25～26年度）
河村 康佑	〃	研究協力員	（平成27年度）

目 次

概要	1
序章	5
第1節 精神障害者雇用の背景	6
1 精神障害者の雇用施策の流れ	6
2 精神障害者雇用の課題	6
3 メンタルヘルス不調対策の流れ	7
4 職場復帰支援と精神障害者雇用促進対象の接近	7
第2節 先行研究等	8
1 精神障害者の雇用状況に関する先行研究	8
2 精神障害者と職場復帰者の雇用管理に関する先行研究	8
3 メンタルヘルス不調者の対応と企業の精神障害者雇用マインドについて	9
第3節 本研究の目的等	9
1 仮定	9
2 研究方法、目的	10
第1章 リワーク支援調査	11
第1節 背景と目的	11
1 職場復帰支援のニーズ	11
2 様々なリワーク支援	11
3 調査の目的	12
第2節 調査方法	12
1 調査対象および回答方法	12
2 調査期間	12
3 調査内容	13
第3節 調査結果	13
1 回答状況	13
2 リワーク支援実施状況	13
3 メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰支援およびリワーク支援に対する意識	20
4 職場復帰支援が精神障害者の新規雇用に影響を及ぼすか	24
第4節 考察	26

1	地域障害者職業センターリワーク支援の評価	26
2	リワーク支援の今後の課題	26
3	精神障害者の新規雇用と職場復帰支援との関連	26
第2章	精神障害者雇用の課題などに関する調査	29
第1節	企業調査の目的と方法	29
1	事前ヒアリング	29
2	「精神障害者雇用の課題などに関する調査」企業アンケート	30
3	企業ヒアリング：雇用が進みにくい業種3社より	30
4	当事者ヒアリング：精神障害者保健福祉手帳の申請について	30
第2節	精神障害者雇用の実態と課題	31
1	企業アンケートに回答のあった企業の概要	31
2	業種と精神障害者雇用	33
3	企業規模と精神障害者雇用	39
4	障害者採用方針	39
5	障害者雇用の取り組み	41
6	精神障害者を雇用する場合の課題や制約に対する困難度	43
7	精神障害者を雇用する場合に実施可能な配慮	46
8	精神障害者雇用の実態と課題の小括	49
第3節	メンタルヘルス不調者対応の実態と課題	50
1	アンケートに回答のあった企業の概要	50
2	職場復帰状況に影響する要因	52
3	職場復帰にあたっての課題や制約	57
4	職場復帰にあたって実施可能な配慮	60
5	メンタルヘルス不調者対応の実態と課題の小括	63
第3章	精神障害者雇用とメンタルヘルス不調対応との関連性	65
第1節	精神障害者雇用経験から見たメンタルヘルス不調対応	65
1	雇用経験別の復職時困難因子得点	65
2	雇用経験別の復職時配慮因子得点	66
第2節	職場復帰状況から見た精神障害者雇用状況	67
1	職場復帰状況と精神障害者新規雇用	67
2	雇用場面と復職場面での困難因子得点や配慮実施への積極度得点の比較	69
3	傾向スコアマッチングによるメンタルヘルス不調対応状況と精神障害者雇用経験の関連分析	71
4	雇用時と復職時の課題や制約についての困難度の比較	72

第3節 採用方針と安定傾向による企業群分け	74
1 群分けの方法	74
2 企業群別困難度と配慮実施率	75
3 因子得点比較	78
4 分散分析結果のまとめ	88
5 自由記述分析	90
6 企業群の特徴整理表	100
第4章 精神障害者雇用における企業側の課題解決に向けた方策	103
第1節 課題解決に向けた方策の検討	103
1 ヒアリング調査の実施	103
2 支援機関における精神障害者雇用・定着支援の実際	103
3 職場復帰支援が精神障害者の新規雇用に影響するか	108
第2節 6つの企業群における課題と解決に向けた方策	108
1 復帰安定/精神採用可 (A/P 群) 企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例	109
2 復帰安定/精神採用否 (A/N 群) 企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例	111
3 復帰安定/障害者採用なし (A/B 群) 企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例	114
4 復帰非安定/精神採用可 (H/P 群) 企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例	117
5 復帰非安定/精神採用否 (H/N 群) 企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例	120
6 復帰非安定/障害者採用なし (H/B 群) 企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例	123
終章	127
第1節 職場復帰状況と精神障害者採用の積極性との関連について	127
第2節 今後の研究課題	128
第3節 今後の展望と提言	129
巻末資料	131

概 要

本研究では、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について職場定着も含めた雇用面における課題について探るとともに、メンタルヘルス不調による休業者の職場復帰状況と精神障害者雇用の関係をみることで、精神障害者の雇用促進に関して企業を支援する方策を見いだすこととした。

本報告書は序章、終章を含め6章で構成されている。序章では本研究の目的等を述べた。第1章では、地域障害者職業センターで実施されているリワーク支援事業についてアンケート調査に基づいてその課題、精神障害者雇用との関連の可能性を報告した。第2章、第3章では精神障害者雇用とメンタルヘルス不調による休業者の職場復帰時の企業の課題についてアンケート調査に基づいて調査するとともに、職場復帰の状況と精神障害者も含めた障害者の採用方針の関係について企業を6群に群分けして特徴をみた。第4章では、第3章で得られた各群の特徴を踏まえながら、企業ヒアリングをもとに課題解決のための対応の大枠を示した。終章では行政への提言等をまとめた。各章の概要は次のとおりである。

序章

精神障害者である雇用者数の増加、ハローワークでの就職件数の増加など、ここ数年、精神障害者雇用に関する指標の伸びが著しいところである。こうした中で、精神障害者雇用の際のマッチングの問題、採用後の職場定着の問題について企業を支援する体制の構築が求められている。

一方で、メンタルヘルス不調者の増加が近年著しく、平成27年12月から50人以上の事業場においてストレスチェックが義務づけられるなど、メンタルヘルス対策が進められている。メンタルヘルス不調による休業者の職場復帰支援に関しては「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」が作成され、広く周知されている。職場復帰支援については、近年リワーク支援として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職場復帰支援が行われるようになり、医療機関だけでなく、公的機関や民間においてもリワーク支援が行われている。

かつては雇用就業支援の対象としては軽度の統合失調症であり、職場復帰支援の対象はうつ病という枠組みであったが、昨今ではハローワークの窓口で精神障害者は個人差が大きく病名による一括りの取り扱いは困難という声も聞かれるなど多様化が見られ、雇用促進と職場復帰支援も対象が重なりつつある。従って企業支援する際にも障害者像の多様化に対応しうる専門機関の支援が必要になっている。

先行研究等によれば、精神障害者の雇用管理には人間関係をはじめソフト面での配慮が必要であるが、こうした職場環境は雇用促進が一層進むだけでなく、従業員のメンタルヘルス不調にも好影響を及ぼすとされている。しかし一方で、企業からはメンタルヘルス対応で手一杯で精神障害者雇用にまで手が回らないという声も聞かれるところである。

従来の研究では、産業別、規模別等の属性により企業を分類し、各分類ごとに精神障害者雇用の隘路を探ることが行われてきたが、本研究では精神障害者雇用と職場復帰支援の関係性という切り口から精神障害者雇用促進の課題と制約を見だし、精神障害者雇用促進の方策を探ることで企業支援の一助とすることを目的とした。

この際に、精神障害者の採用と職場復帰状況は全く関係なく実施されているのではなく、職場復帰者が定着する職場では雇用管理も適切であり、採用した精神障害者の定着も容易になることから企業の採用行動とも何らかの関連があると仮定した。このことはアンケート結果の分析結果から支持された。

第1章 リワーク支援調査

メンタルヘルス不調による休業者の職場復帰後の再休職を防ぐ効果的な方法としてリワーク支援があり、公的機関としては地域障害者職業センターが実施している。同センター担当者へのアンケート調査により、同センターのリワーク支援に対する評価等を調査するとともに、精神障害者雇用との関連についてリワーク担当者の意識を調査することとした。

リワーク支援に企業が求めるものとしては「職場への適応力の向上」が多く挙げられていた。特に最近では企業が職場復帰者に求める復帰のレベルが高まるなど、休職前の状態への復帰が求められている。

リワーク支援の今後の課題としては、職場復帰者のフォローについて復職のための配慮や労働条件について職場の同僚の理解が少ない、理解はしていても取り組みが少ない、といった意見がみられた。

精神障害者の新規雇用と職場復帰支援との関連として、半数弱のセンターでは職場復帰支援の取り組みは精神障害者の採用に何らかの影響を及ぼすと考えていた。一方で、企業現場では担当者が異なるので両者の関連は薄いと認識を示したセンターもあった。

第2章 精神障害者雇用の課題などに関する調査

第1章では職場復帰支援に関する検討の一環として地域障害者職業センターで実施しているリワーク支援について実態調査結果を概観した。次の段階で、精神障害者雇用と職場復帰支援の状況、及びこれらの相互の関連についてより広範囲にみるため規模と業種を網羅して企業調査を行った。第2章では、この調査結果に基づいて、精神障害者雇用とメンタルヘルス不調者対応の実態と課題をそれぞれ見た。

(1) 精神障害者雇用の課題と実態

30%強の企業で現在精神障害者を雇用していた。精神障害者の採用マインドとしては現在精神障害者を雇用している企業は、過去に雇用していた企業又は精神障害者雇用経験の無い企業に比べて精神障害者の採用にはやや意欲的であった。

精神障害者を雇用する場合の課題や制約として17項目を挙げ、困難と感じる程度を4件法で問うた結果について因子分析を行ったところ、「行動対応」、「雇用管理」、「職務遂行」の3つの困難因子が抽出された。精神障害者雇用の経験がある企業（過去に雇用していた企業を含む）では3因子ともさほど困難と感じていなかった。

雇用する場合の配慮について問うたところ、配慮の16項目については因子に分解されず、「配慮実施への積極度」として解釈が可能であった。雇用時の困難度と配慮実施への積極度得点の関係としては、精神障害者の雇用時の配慮実施に積極的であるほど雇用時の困難度は低く感じられる傾向にあった。またこのことは企業規模と無関係であった。

(2) メンタルヘルス不調者対応の実態と課題

「メンタルヘルス不調により1か月以上継続して仕事を休んだ社員が職場に復帰して短期間の内に再発等せずに安定的に働き続ける割合は、概ねどのくらいですか」の設問に対し安定的に働いている者の割合として「ほとんど」、「半分以上」、「一部」、「ほとんどの者は安定しない」、「復帰者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」の5分類に分けて分析した。

過半数の企業で復帰者がいたが、復帰者がいない（又は休職者がいない）企業も約4分の1あった。メンタルヘルス不調者を職場復帰させる場合の課題や制約の17項目について困難の程度を4件法で問うた結果を因子分析したところ「行動対応」、「雇用管理」、「職務遂行」の3つの困難因子が抽出された。「雇用管理」の困難因子については職場復帰状況が良い場合、困難も逡減する傾向があるが、「行動対応」「職務遂行」の困難因子では「復帰する者はほとんどいない」群よりも「ほとんどの者は安定しない」群で困難が高かった。

メンタルヘルス不調者が職場復帰する際の配慮 16 項目についても同様に因子分析を行った。この結果、「雇用管理上」、「支援機関利用」、「個別対応」の 3 つの因子が抽出された。この結果、群間で大きな差違はみられないものの配慮因子得点は「半分以上が安定的」「安定的は一部」において高かった。「復帰者がほとんどいない」群ではすべての配慮因子得点が低く、特に「雇用管理上」の配慮因子得点が低かった。

精神障害者の雇用時の配慮とメンタルヘルス不調者の職場復帰時の配慮では、前者では精神障害者の雇用経験によって当該配慮を「実施している」回答と「実施したくない」回答とのギャップが大きかったが、後者では未だ当該配慮を実施していない企業でも実施への意向が高いことが分かった。また、両者とも労働条件面での他の従業員と異なる特別な配慮については否定的な傾向が見られた。

第 3 章 精神障害者雇用とメンタルヘルス不調対応との関連性

これまでの分析において、職場復帰と精神障害者雇用の課題と制約についてそれぞれ見てきたが、両者の関係性の有無についてさらに分析するために、第 3 章では精神障害者雇用とメンタルヘルス不調者対応についてそれぞれの軸から企業を 6 群に分類して特徴等を分析し、精神障害者の雇用促進方法を探ることとした。

分類方法としては、調査回答のあった全体を障害者採用計画（精神障害者採用可、精神障害者採用否、障害者採用なし）の軸、及び職場復帰状況（復帰安定、復帰非安定）の軸により 3 × 2 の 6 分類に分類し、各分類に属する企業群の特徴を見ることとした。

障害者採用計画と職場復帰状況で相互作用の見られた主な結果は次の通りであった。

1 精神障害者雇用時の困難度・制約の特徴

精神障害者雇用時の雇用管理に関する困難感、障害者採用計画のいずれを問わず復帰非安定群が復帰安定群よりも困難感が高かったが、復帰非安定群においては特に障害者採用計画のない企業群（復帰非安定／障害者採用なし群）において復帰安定群よりも困難感が高かった。

2 職場復帰時の困難度・制約の特徴

職場復帰時の困難因子のうち「行動対応」と「雇用管理」の困難に関して、障害者採用計画で精神障害者採用可とする群は精神障害者採用否とする群及び障害者採用なしとする群よりも困難感が少なかった。すなわち、精神障害者雇用に積極的な企業群では職場復帰時の行動対応と雇用管理に困難を感じることは少ないことが分かった。

3 職場復帰時の配慮実施に係る職場復帰状況と障害者採用計画の特徴

職場復帰時の「雇用管理」と「支援機関利用」の積極的な配慮実施に関して、精神障害者採用可とする企業群では職場復帰状況の違いに関わらず、これらについて総じて高い配慮実施を示した。一方で精神障害者採用否とする企業群と障害者採用なし企業群では職場復帰が安定していない場合には職場復帰時の「雇用管理」と「支援機関利用」の配慮実施が低いという結果となった。

さらに、アンケートの自由記述に関して、テキストマイニングの手法により分析を行い、各企業群毎の特徴を見いだすこととした。

自由記述は「精神障害者の雇用を進めることにより期待できること」と「メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰を進めることにより期待できること」の 2 項目について回答がなされており、これらについて各群別の回答の特徴を分析した。

以上、各群の特徴については、図表 3-47 の 6 群の特徴整理表にまとめたところである。

第4章 精神障害者雇用における企業側の課題解決に向けた方策

第4章では、第3章で分類し、特徴を分析した6つの企業群について精神障害者雇用に係る各群の課題を抽出し、企業、当事者、専門家、支援機関に対するヒアリングを行って課題解決に向けた方策について意見や情報を求め、それらの解決方策をまとめている。主な例をあげると以下のとおりである。

1 復帰安定／精神採用可とする企業群

＜特徴＞ 今後の精神障害者の採用に前向きであり8割弱の企業で現在精神障害者を雇用している。精神障害以外の障害者雇用割合も高いが、雇用時の懸念事項としては「症状が安定せず、すぐ休む」「症状の把握が困難」などをあげている。職場復帰時の困難感はやや小さく、復職にあたっては積極的な配慮を実施している。

＜対策例＞ 自由記述回答でダイバーシティ・マネジメントに触れている例が多かったので、既に高齢者等を取り組んでいる事例を障害者雇用にも活かす取り組みを推進する。医療機関と企業の連携強化を図り、障害者の雇用定着促進に活かす。

2 復帰安定／精神採用否とする企業群

＜特徴＞ 精神障害者の雇用には否定的である。一方で身体障害者雇用企業割合が6群で最も高く今後も身体障害者を中心に採用したい意向である。精神障害者を採用可とする群よりも雇用時の困難感はやや高い。メンタルヘルス不調対応の社内制度は整っているが、復帰時に相応の職務遂行能力を求める。

＜対策例＞ トライアル雇用、企業在籍型ジョブコーチの活用等精神障害者が対象となる支援策により企業負担の軽減を図る。障害者雇用の幅を広げ、発達障害者も含めた雇用促進の取り組みを考える。

3 復帰非安定／精神採用否とする企業群

＜特徴＞ 精神障害者の採用には否定的である。過去に精神障害者を雇用していた割合は6群の中で最も高く、過去の失敗経験を背景として拒否感を持つ企業が最も多い群であると同時に、精神障害者雇用経験がなくとも否定的な印象を持つ企業の多い群でもある。労働集約的産業に属する企業が多い。職場復帰時の配慮実施割合は低い。

＜対策例＞ 面接場面への支援者同席や職場実習等のスタンダードな方法により精神障害者への理解を深める。精神障害者雇用の不安感を解消するためには他社の取り組み事例を提供することも有効である。

終章

職場復帰支援と精神障害者雇用の間には何らかの関係性があることはアンケート調査結果の分析から裏付けられたと考えられるが、個別企業ヒアリングでは、これらを別物と考えているという回答もあったところであり、精神障害者雇用の促進にあたっては企業規模、業種による特性、企業毎の特性が介在することを十分考慮する必要がある。

さらに、本研究において精神障害者の雇用方針と職場復帰状況の関連については示唆されたが、その背景にある因果関係や事情について調査するには限界があった。これらの検討は今後の課題としたい。本研究では企業を6群に分けて課題と解決策の大枠を示したが、実際の企業への精神障害者雇用の促進に当たっては個別企業毎の状況を見た上での検討が必要になることは言うまでもない。

従来の行政施策ではメンタルヘルス対策と精神障害者の雇用促進には異なるアプローチがなされてきたが、今後はメンタルヘルス不調対策の充実を要請しながら精神障害者の雇用についても両者の共通点について理解を深めつつ進めていくという両者の協働の形態も視野に入れることが望まれる。

序 章

序章

精神障害者の就職件数がここ数年めざましく増加する一方で、就職後の職場定着の問題が指摘されている。企業に雇用されている精神障害者には精神障害者として採用された者ばかりではなく在職中にメンタルヘルス不調により休業した者で精神障害者となった者もあり、これらの者の職場復帰後の再適応、職場定着も雇用管理面での課題となる。

本研究では、企業における精神障害者の雇用とメンタルヘルス不調者の職場復帰についてそれぞれの雇用面や職場定着における課題を探るとともに、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調査・研究し、これらの分析の中から精神障害者の雇用促進に際して企業を支援する方策を検討することとした。

＜研究委員会の設置＞

検討に当たっては、研究委員会を設置した。研究委員会においては後出の企業アンケートの実施内容、集計結果の解釈、ヒアリング調査の方法、解釈等について助言を得た。但し、本報告書の内容については執筆者の責任によるものである。研究委員会の委員は以下のとおりである。

「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」調査研究委員

佐藤 宏	元職業能力開発総合大学校福祉工学科教授
笹川 俊雄	埼玉県障害者雇用サポートセンター センター長
三田地 昭典	社会福祉法人電機神奈川福祉センターぽこ・あ・ぽこ 施設長
田中 久美子	横浜市総合保健医療財団港北区生活支援センター

＜用語の定義＞

1 本報告書における用語の定義は次のとおりとした。

（１）メンタルヘルス不調

精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的および行動上の問題を幅広く含むものをいう。

出所「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年厚生労働省公示）

（２）精神障害者

次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状況にある者

- ① 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- ② 統合失調症、そううつ病、（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（①に該当する者を除く）

出所「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 1 条の 4」より

2 本報告書の内、本研究にかかる企業アンケート調査の調査項目において用語の定義は以下のとおりとした。

(1) メンタルヘルス不調者

貴社に採用された後に精神科医療機関（心療内科を含む）を受診されており、貴社において何らかの特別な配慮を必要とされている方々（採用時に精神障害者であることを確認した方を除く）

(2) 精神障害者

① 「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている者

② 統合失調症、そううつ病、（そう病、うつ病を含む）またはてんかんの診断を受けている者のうち、ハローワークや職業リハビリテーション機関等から紹介される者。

3 その他

引用文献中の精神障害の病名については、原文ママとした。

例 そううつ病（現在は双極性障害と記載される）

第1節 精神障害者雇用の背景

1 精神障害者の雇用施策の流れ

(1) 雇用行政における施策

精神障害者である雇用者数の増加、ハローワークを通じた精神障害者の就職件数の増加などを背景に、雇用率の算定基礎への精神障害者の算入が求められるところとなり、平成25年の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、平成28年度から障害者差別の禁止、合理的配慮の提供の義務化、平成30年度には精神障害者が雇用率算定の基礎に加えられることとなった。これにより身体障害、知的障害、精神障害の3障害が雇用率の算定基礎を構成することとなった。

精神障害者の雇用に関しては、就職時の本人と企業とのマッチングの問題、就職後の定着の問題などが懸念されるところであり、企業が精神障害者を雇用する際に生じうる課題に対して適切な支援を行う支援体制の構築が求められている¹⁾。

(2) 精神障害者の就職状況

障害者雇用をめぐる意識の高まりや制度改正の動きを受けて、障害者の雇用需要は拡大傾向にあり、ハローワーク経由の就職件数などの障害者雇用関連の指標は近年全体として大幅に伸びている。わけても精神障害者の就職件数は平成26年度には34,538件と前年度比17.5%増の大幅な伸びを示すとともに、2年連続で身体障害者の就職件数を上回る結果となった²⁾。

2 精神障害者雇用の課題

(1) 企業マインド

平成25年に厚生労働省が実施した「障害者雇用実態調査」³⁾によれば、障害者雇用の方針として精神障害者を「積極的に雇用したい」とした事業所は4.2%と、身体障害者（22.7%）、知的障害者（6.7%）と比べても低かった。一方、精神障害者を「雇用したくない」とした事業所は逆に25.3%と最も高く、身体障害者が12.5%、知的障害者が22.5%となっている。この傾向は精神障害者の就職件数の増加とは一見相反する状況にある。障害者雇用のニーズは高いが、対象となる障害種類として精神障害者を積極的に採用しようとする企業マインドは未だ低いことが伺える。精神障害者を雇用する企業割合も56～300人企業で6%、301～999人規模で24.5%と身体障害者

(各 61.5%、94.8%)、知的障害者(各 10.3%、28.0%)に比べて低くなっている⁴⁾。

(2) 職場定着等

障害者雇用実態調査によれば、精神障害者の平均勤続年数は4年3か月と身体障害者(同10年)、知的障害者(7年9か月)に比べて短い。また、雇用されている精神障害者の7%は1か月以上休職している状況にある(身体障害者2.7%、知的障害者0.7%)。症状が安定しないという障害の特性から、精神障害者雇用における職場定着の困難さ、医療面での支援の必要性が伺われる。

3 メンタルヘルス不調対策の流れ

(1) メンタルヘルス不調の状況

近年、労働者の受けるストレス等心の健康問題が大きくクローズアップされているが、2010年の調査では6割弱の事業所でメンタルヘルスに問題を抱えている社員がおり⁵⁾うち3割の事業所では3年前に比べてその人数は増えたとしている。また、過去一年にメンタルヘルス不調により休業又は退職した労働者がいる事業所の割合は平成25年10%と、24年の8.1%より増加している⁶⁾。

(2) 労働安全衛生行政の施策

このような状況にあつて、平成18年3月には厚生労働省から「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が示され、事業場において事業主が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置(メンタルヘルスケア)の原則的な実施方法が定められた。また、労働安全衛生法の改正により平成27年12月からストレスチェックが50人以上の事業場で義務づけられるなどメンタルヘルス対策が進められている。

特に、メンタルヘルス不調により休業した労働者の職場復帰支援(以下「職場復帰支援」という)に関しては平成16年に「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」が作成、周知され、平成21年に改訂されて現在に至っている。

(3) 職場復帰支援

近年、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リワーク支援が行われるようになってきている。民間においても従業員支援プログラム(以下「EAP」と記する)として職場復帰支援サービスを実施する企業もある。医療機関においてはリワークデイケアとしてメンタルヘルス不調による休業者へのリワーク支援に力を入れるようになり、復職に向けた職業準備性の支援や再発・再休職予防に向けた訓練を行っている。公的機関においても、地域障害者職業センターにおいてメンタルヘルス不調で休業中の者を対象に平成17年度からリワーク支援事業を全国で実施するなど復職支援を行っている。この間、地域障害者職業センターにおいては利用者の病態や障害特性の多様化^(注)及び企業ニーズに応じたリワーク支援内容の改善に努めてきた。例えば、地域障害者職業センターでは企業担当者との連携を図りながら支援を実施しており、一方で医療機関が実施するリワークプログラムにおいては復職に向けた企業との調整等に困難を感じている状況がみられているので、リワークプログラムを行う医療機関と地域障害者職業センターで連携してリワーク支援を行う取り組みも一部で見られ始めている。⁷⁾

(注)後掲、図表1-3、図表1-4 参照

4 職場復帰支援と精神障害者雇用促進対象の接近

(1) 精神障害者の障害者像の変化

ハローワークでの精神障害者の紹介状況に関する先行研究⁸⁾をみると、まず、ハローワーク窓口の求職者については統合失調症が43.1%と多かったが、次いでそううつ病(気分障害)が33%あり、てんかんが6.9%、その

他が 5.6%を占めていた。このように、精神障害者である求職者の 1/3 はそううつ病でありハローワーク窓口においてもそううつ病の者への対応が必要となっている。

倉知⁹⁾によれば従来、雇用・就業支援の対象としては中軽度の統合失調症で、復職支援の対象としてはうつ病という枠組みで捉えられることが多かったが、近年「新型うつ病」など、うつ病の病相が激変し障害者像の凝集性が低下しているとされる。ハローワークの窓口からも精神障害者は病名により一括りの相談シフトを取ることは困難と言う声が聞かれる。このように従来の雇用就業支援対象と復職支援対象の精神障害の障害者像はオーバーラップしつつある。

（２）企業支援の必要性の増大

企業が精神障害者を雇用する際にも統合失調症はもとより、うつ病、さらには新型うつ病まで幅広く対象とする必要性が増大しており、専門知識のある支援機関による企業支援の必要性が増大することが予想される。さらに企業が職場復帰者の支援を推進する際にも、障害者像の多様化への対応が必要であることから、専門機関による企業支援の必要性の増大が予想される。

トピック メンタルヘルス不調者への職場での対応支援

メンタルヘルス不調者のありようが多様化し病名による定型的な対応が困難になるなど、職場に医療職がいない場合にどう対応して良いか分からない場合や、患者の不利益を考慮して患者情報の提供が主治医から職場に十分になされない場合など、職場でのメンタルヘルス不調者対応に苦慮することがある。

こうした点を考慮して病名にとらわれず、メンタルヘルス不調者への対応（休業者への対応を含む）を類型化することで、主治医に職場での対応を指示してもらったり、場合によっては職場の方から主治医に対応を提案するなどにより主治医と職場の連携を図る試みが始められている。

産業医科大学廣尚典教授らの取り組みを第 4 章に紹介した。

第 2 節 先行研究等

1 精神障害者の雇用状況に関する先行研究

精神障害者の雇用状況等についての調査²⁾によれば、精神障害者を雇用している企業割合は、特に中小企業で低く、特に地方の中小企業において低調であるという結果が得られている。前述したように精神障害者のハローワークでの職業紹介件数、就職件数が急伸する一方で、精神障害者の雇用に対する事業主のマインドはまだ低い。こうした状況を考え合わせれば、今後の精神障害者雇用促進の主な対象は精神障害者雇用意識の低い中小企業が対象となる。

2 精神障害者と職場復帰者の雇用管理に関する先行研究

雇用した精神障害者と職場復帰者への配慮のあり方に関する研究として、雇用管理のノウハウを収集した研究報告¹⁰⁾がある。当該研究では、精神障害者の雇用管理では人間関係をはじめとしたソフト面の配慮が重要とし、「仕事を構造化する」「適切な指示をタイミング良く出す」といった職場が多くなれば精神障害者雇用の促進と安定が一層進むだけでなく、従業員のメンタルヘルスにも好影響を及ぼすとその相互作用について結論している。

但し、同研究の対象企業は精神障害者雇用が進んだ企業であって、一般企業全体としての精神障害者雇用の状況、課題・制約、職場復帰者の雇用管理に関する課題・制約については把握できない。報告書ではこの点を踏まえ、「一

般事業所において雇用される精神障害者に対しどの程度雇用管理上の工夫や配慮がなされているかを把握する」こと及び「採用後精神障害者の課題と現状に焦点を当てて実態を把握し雇用管理のあり方を検討する」必要があると指摘している。

3 メンタルヘルス不調者の対応と企業の精神障害者雇用マインドについて

企業支援関係者にヒアリングしたところ、企業に精神障害者雇用を勧めると『自社には「精神障害者」がもう職場にいるのに新規雇用までとても手が回らない』、という反応を示す企業は多いとのことであった。このようにメンタルヘルス不調者の対応により、担当者は精神障害者の雇用まで手が回らないというマイナスの影響が生じることもあるとのことであった。

第3節 本研究の目的等

1 仮定

精神障害者の雇用促進の課題として、採用後に職場に定着するかどうか不安があるため採用に踏み切れない企業が多いことがあげられる。例えば、前掲の障害者雇用実態調査²⁾においても障害者を雇用するに当たっての課題として、身体、知的、精神の各障害のうち特に精神障害者について多く挙げられたのは「従業員の障害特性への理解」、「労働意欲、作業態度が不安」「長期休業した場合の対応」など本人の適応、職場の理解も含めた採用後の職場定着に関連する項目であった。このため企業の精神障害者雇用マインドを高めるためには採用後の職場定着についての不安感を払拭する必要があると推察される。

同調査で、事業所に雇用されている精神障害者について精神障害者となった時期別にみると、採用前に精神障害者となった者が76.9%で採用後に精神障害者となった者^(注1)が22.5%となるなど事業所に雇用されている精神障害者の約5人に1人は採用後の精神障害者となっている。また、精神障害者の障害者像も重なりあう面が多くなっていることから、企業での雇用管理においては採用前、採用後を問わず同様の工夫・配慮が必要なことも多いとみられる。前述のようにメンタルヘルス不調者がいる企業割合が精神障害者を雇用する企業割合よりもかなり高いことや、職場復帰支援の延長線上に精神障害者の雇用管理があるとすることで精神障害者雇用を現場が受け入れやすい面もあることも指摘されている¹⁾ことから職場復帰支援が精神障害者雇用に影響する場合は多いと思われる。これらから、職場復帰支援に積極的な企業においては採用した精神障害者の雇用管理も適切に行えると推察され、さらにこのことは採用した精神障害者の職場定着に関する不安感などを払拭することで精神障害者の採用にプラスとなると思われる。ただし、前節で指摘したようにメンタルヘルス不調者への対応に人事労務管理担当者等が忙殺されたりした場合、企業の精神障害者雇用意欲が低減するなどマイナスの影響を与える可能性も一方で想定される。

このようにメンタルヘルス不調による休業者の職場復帰と精神障害者の採用には何らかの関係性があるとの仮定^(注2)に立って、本研究では企業がこれら両者を行うにあたってのそれぞれの課題・制約を洗い出すとともに、職場復帰者支援に関する企業の取り組みと精神障害者雇用に関する企業マインド等の関係性を見ることとした。

(注1) 採用後精神障害者には採用後に精神障害者になった場合と、採用時点では事業主は精神障害者であることを承知していなかったが採用後に精神障害者であることを承知した場合を含む。

(注2) 当該仮定の検証については、終章を参照されたい。

2 研究方法、目的

当機構においては「精神障害者総合雇用支援」として、各地域障害者職業センターにおいて精神障害者の雇用促進、雇用継続、職場復帰のそれぞれの段階に応じた専門的な支援を体系的に実施している。本研究では、職場復帰の課題や精神障害者の雇用促進と職場復帰の関係について検証するために、まずプレ調査として地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラーを対象としたアンケート調査を実施し、リワーク支援の課題等を調査した。続いて、この結果も踏まえて、中小企業も含めた企業調査を全国規模で実施するとともに関係者のヒアリングを行った。これらの結果の詳細は第1章、2章で示した。

従来の研究においては産業別、規模別等の属性により企業を分類し精神障害者雇用の隘路を探ることが多かったが、本研究においては精神障害者雇用と職場復帰者支援の関係性の切り口から精神障害者の雇用促進の課題と制約を見だし、精神障害者の雇用促進に向けた方策を打ち出すことで企業支援の一助とすることを目的とした。また、従来より労働安全衛生の対象であるメンタルヘルス不調者対策と、障害者雇用対策の一環である精神障害者の雇用促進について協働の可能性を提言することまでを目的とした。これらについては第3章以下に示した。

〔引用文献〕

- 1) 厚生労働省：平成25年3月14日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」。
- 2) 厚生労働省：平成26年度障害者の職業紹介状況。
- 3) 厚生労働省：平成25年度障害者雇用実態調査結果。
- 4) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No.114 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究，2012。
- 5) 労働政策研究・研修機構：調査シリーズNo.100 職場におけるメンタルヘルスケアに関する調査，2010。
- 6) 厚生労働省：平成25年労働安全衛生調査。
- 7) 加賀信寛：地域障害者職業センターのリワーク支援，精神医学55（8），777—784，2013。
- 8) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No.95 精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究，p.27，2010。
- 9) 倉知延章：精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望，日本労働研究雑誌，646，2014。
- 10) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No.109 精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究，2012。
- 11) 廣尚典：精神障害者の雇用義務に向けた職場での対応，精神医学57（1），39-47，2015。

第 1 章

リワーク支援調査

第1章 リワーク支援調査

第1節 背景と目的

1 職場復帰支援のニーズ

企業におけるメンタルヘルス不調者は年々増加している（序章参照）。また、メンタルヘルス不調による休職者が職場に復帰した後も、安定的に勤務することができず、休職を繰り返している人が多いと考える企業の割合は32.4%であった。これは他の身体疾患の場合が9.1%であるのと比較して高い割合であり、対応に苦慮している企業が多いことを示している¹⁾。

職場復帰後の再休職を予防するための1つの有効な手段として、事業所外資源による職場復帰支援（リワーク支援）¹⁾が挙げられる。現在、職場復帰支援は、医療機関や、民間機関、公的機関などさまざまな機関で実施されている（序章参照）。一方、近年、企業が復職者に求める回復レベルは高まる傾向が見られ、休職者の職場復帰へのハードルはあがってきている²⁾。このような状況の中で、メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰において、リワーク支援のニーズは今後ますます増加していくと考えられる。

2 様々なリワーク支援

リワーク支援は、実施主体別に大きく分けて、3種類に分類することができる³⁾。①医療機関、②公的機関、③その他の機関である。医療機関のリワーク支援は、主に精神科デイケアの枠組みで行われている。リワーク支援を実施する医療機関によって全国規模の研究会である「うつ病リワーク研究会」が組織され、プログラムの標準化の検討も始められている。公的機関のリワーク支援は、地域障害者職業センター（以下「地域センター」とする）や、精神保健福祉センター等が実施するものがある。その他の機関は、NPO 法人や民間企業によって実施されており、職場復帰支援や、従業員支援プログラム（Employment Assistance Program:EAP）としてリワーク支援を含めたサービスが挙げられる。以下では、①「うつ病リワーク研究会」のリワーク支援、②地域センターのリワーク支援、③EAP として実施するリワーク支援について概観する。

（1）うつ病リワーク研究会におけるリワーク支援

1990 年代後半から一部の病院で、作業療法を利用した職場復帰プログラムが行われるようになった。その後、様々な病院へと広がりを見せ、平成 20 年（2008 年）には「うつ病リワーク研究会」が組織された。当初の加盟機関数は、36 であったが、現在では 160 以上に増加している。主に気分障害圏の患者を対象としており、医療費の負担が必要となる。医療機関のリワークは、復職支援に特化したプログラムを薬物療法と同じ位置づけの治療の一環としての医学的リハビリテーションとして提供するということに特徴がある⁴⁾。また、臨床心理士や、作業療法士など医師以外の多職種によるチーム医療で構成されることが多い。

¹ リワークとは障害者職業総合センターが、リワーク支援事業を立ち上げた際に用いられた用語である。しかし、近年「リワーク」という言葉は様々な意味で用いられ、その概念は多様化している。医療機関で行う「リワーク」、地域センターで行う「リワーク支援」、その他の機関が行う「復職支援プログラム」などがあるが、本報告書では、全て「リワーク支援」と表記することとした。

（２）地域センターでのリワーク支援

平成 17 年（2005 年）10 月から、各都道府県の地域センターでリワーク支援が実施され、平成 18 年（2006 年）度は年間 509 人であった支援開始者数は平成 24 年（2012 年）度には 2,144 人と大幅に増加している。雇用保険被保険者を対象としており、気分障害圏以外の精神疾患・障害のある者も利用できる。医療・保健分野の専門職員の配置はないが、障害者職業カウンセラー等が主治医と連携し、休職者と企業の双方に対して支援を行うという特色がある⁵⁾。

（３）従業員支援プログラム（EAP）におけるリワーク支援

EAP は職場を基盤としたメンタルヘルスサービスであり、1 次予防から 3 次予防まで総合的にサービスを展開するという特色がある。日本で最初の EAP サービスが開始されたのは、1980 年代後半であった⁶⁾。プログラムの特色は、実施主体によって異なる。全ての EAP 機関が職場復帰支援を実施しているわけではなく、相談支援のみであったり、提携先の医療機関で行うところもある。日本で職場復帰支援を実施している機関の数は、把握されていないが、日本 EAP 協会が、平成 23 年（2011 年）に 30 事業者を対象に行った調査⁷⁾ では、約半数が、自機関もしくは、提携機関でのリワーク支援をサービスとして提供していることが示された。

3 調査の目的

ここまで、各リワーク支援の特徴について、概観してきたがいずれの機関においても、リワーク支援のニーズは高まっていることが伺える。地域センターのリワーク支援が開始された当初は、一部の病院で実施されているのみであったが、現在は様々な機関で、様々な内容の職場復帰支援が実施されている。このような状況の中で、地域センターのリワーク支援はどのような役割を果たしているのだろうか。地域センターのリワーク支援についての先行研究は、個々の実施状況や、センターの取り組みについての報告⁸⁾ ⁹⁾ や、各センターで個別に行われた効果測定等¹⁰⁾ ¹¹⁾ などが挙げられる。しかし、これらの研究の対象は各地域に限定されており、全国の地域センターのリワーク支援全体を対象とした研究はあまり行われていない。そこで、地域センターのリワーク支援の実施状況を整理し、支援内容の特色等について把握することを目的とし、調査を実施した。また、精神障害者雇用との関連についての担当者の意識についても検討を行った。本報告書では、報告書の目的に基づき、結果の一部について報告し、考察を行う。なお、全ての調査結果については、職リハレポート No. 7「地域センターリワーク支援に関する調査結果」に掲載されている。

第 2 節 調査方法

1 調査対象および回答方法

- ・リワーク支援を実施している地域センター48 所（多摩支所を含む）のリワーク支援担当者
- ・Excel で作成した調査票を、対象施設宛てに電子メールに添付して送信し、記入後に担当者のメールアドレスへ直接返信を求めた。

2 調査期間

- ・2013 年 12 月 1 日～2014 年 1 月 31 日
- ・前年度にあたる平成 24 年（2012 年）度の状況について回答を求めた

3 調査内容（調査票は巻末資料 1）

- ・リワーク支援実施状況の整理（利用者のプロフィール、支援内容（企業、本人）、フォローアップ内容等）
- ・リワーク支援等における企業等の課題や支援ニーズの把握
- ・精神障害者の職場復帰支援が精神障害者の新規雇用促進に影響を及ぼす可能性の把握

第 3 節 調査結果¹

1 回答状況

48 所から回答を得た（回収率 100%）

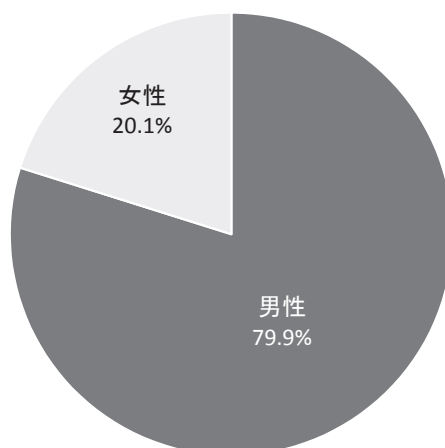
2 リワーク支援実施状況

リワーク支援の実施状況の把握を行うために、利用者のプロフィール、支援内容について回答を求めた。

（1）利用者

イ 性別

男性が約 8 割であり、女性の約 4 倍であった。

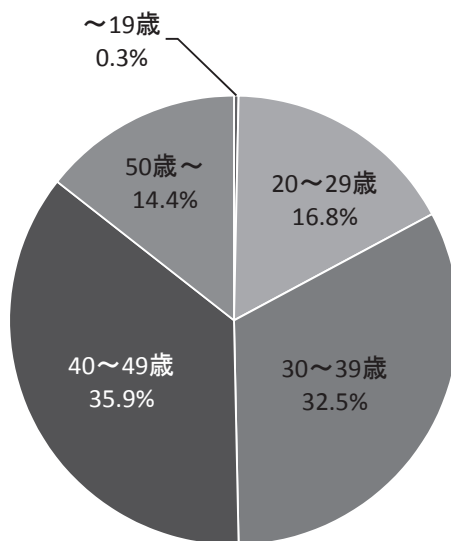


図表 1-1 利用者の男女比

¹ 全ての結果については、職リハレポート No. 7 「地域センターリワーク支援に関する調査結果」
（<http://www.nivr.jeed.go.jp/vr/vrwebreport-pdf7.pdf>）を参照のこと

ロ 年齢

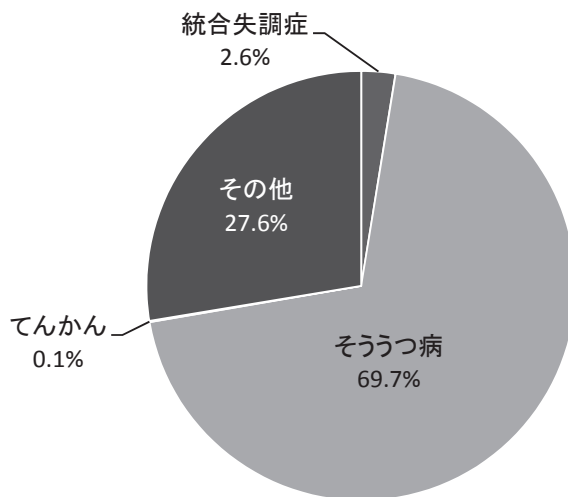
30代、40代の利用が多く、約7割を占めていた。日本生産性本部が企業を対象に行った調査では、「心の病」の最も多い年齢層は、30代と40代であるという結果が得られている¹²⁾。このような職場におけるメンタルヘルス不調者の年齢構成が、リワーク支援の利用者に反映されていると考えられる。



図表 1-2 利用者の年代内訳

ハ 障害名（病名）

そううつ病が69.7%であり最も割合が高かったが、「その他」の割合も27.6%と4分の1以上であった。「その他」について代表的な障害名について自由記述で回答を求めたところ、7割以上のセンターが「適応障害」を挙げた。その他、パニック障害、発達障害などICD-10の分類による気分障害に該当しない障害名が多数回答された¹⁾。



図表 1-3 利用者の障害名内訳

¹⁾地域センターではリワーク支援の実施に先立って、対象者の主治医から意見書を取得することとしている。その意見書では統合失調症、そううつ病（そう病・うつ病を含む）、てんかん、その他から該当するものを選択し、その他の場合に具体的な病名を記述するという様式をとっている。

二 利用者の特徴

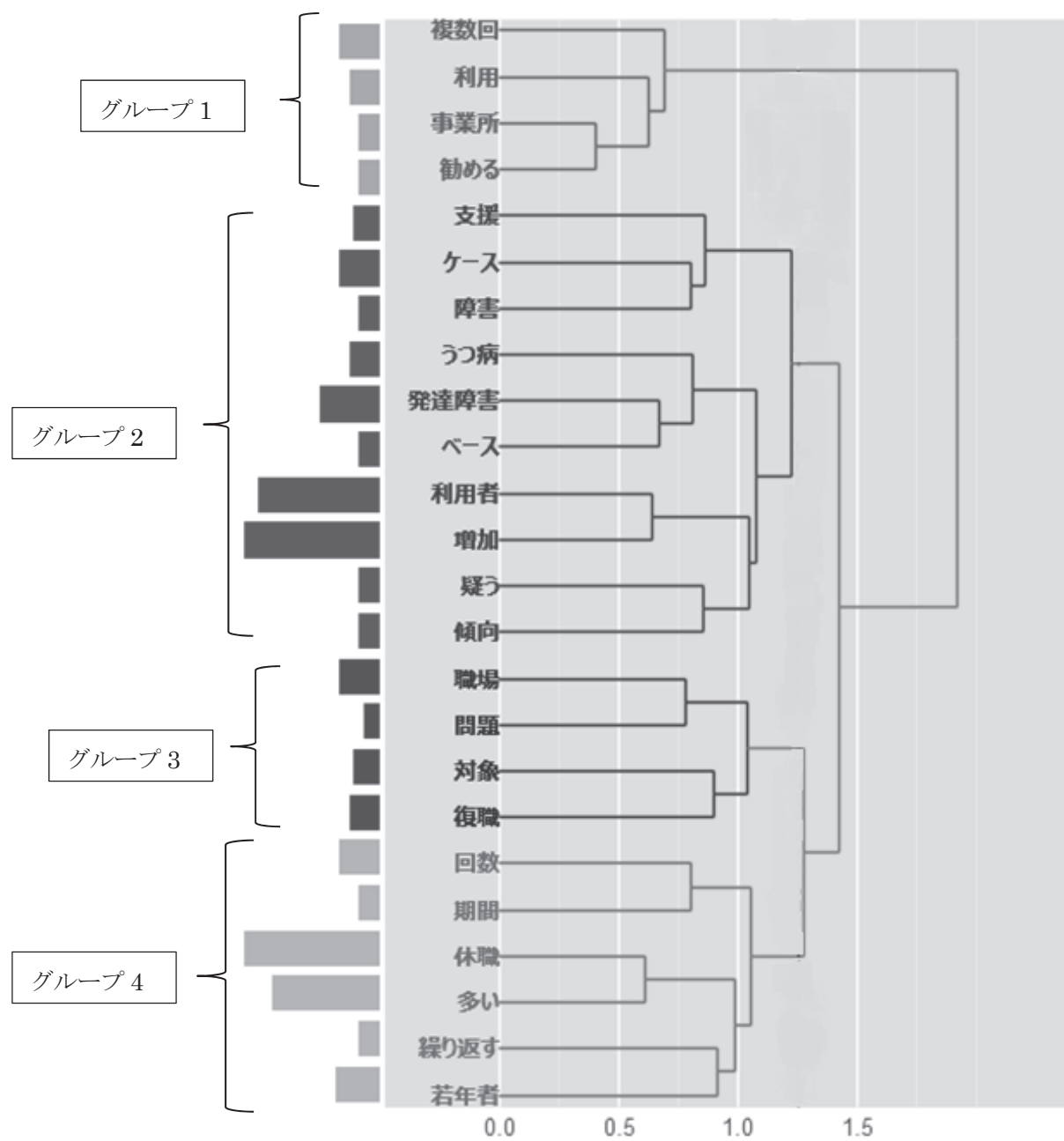
利用者の特徴として気づいた点について自由記述回答を求めた。すべての回答に対し、KH coder¹³⁾を用いてテキストマイニング¹⁾による分析を行った。まず、得られた回答を単語に分解し、出現頻度が4以上の単語に対して階層的クラスター分析²⁾を実施した。分析対象となった単語数は24であり、距離の推定法は Jaccard 係数、クラスター化の方法は Ward 法を用いた。作成された樹形図において、今回のデータでは、近くに位置する単語は同時に用いられることが多いことを表しており、4つのグループに分類された。左端にある棒グラフは単語の出現頻度、横軸は類似度の距離を表している。グループ分けと単語が使われていた文章と内容を合わせて考えると、利用者の特徴として次のような解釈が考えられる。

グループ1	複数回の休職回数を経て事業所に勧められて利用があった
グループ2	発達障害がベースにあったり、その可能性が疑われる利用者が増加している
グループ3	職場で問題があったケース
グループ4	休職を繰り返していたり、休職期間の長い若年者が多い、

これらの結果から、「発達障害ベースの増加」や、「休職を繰り返すケースが多い」など、より対応の難しい者が利用者となっている状況がみてとれる。

¹⁾ 大量のテキストデータ（文章）から「隠れた」情報や特徴、傾向、相関関係を探し出す技術（詳細は巻末資料7（p.181）参照）

²⁾ 類似したデータを集めてグループ分けを行う統計的手法（詳細は巻末資料7（p.182）参照）

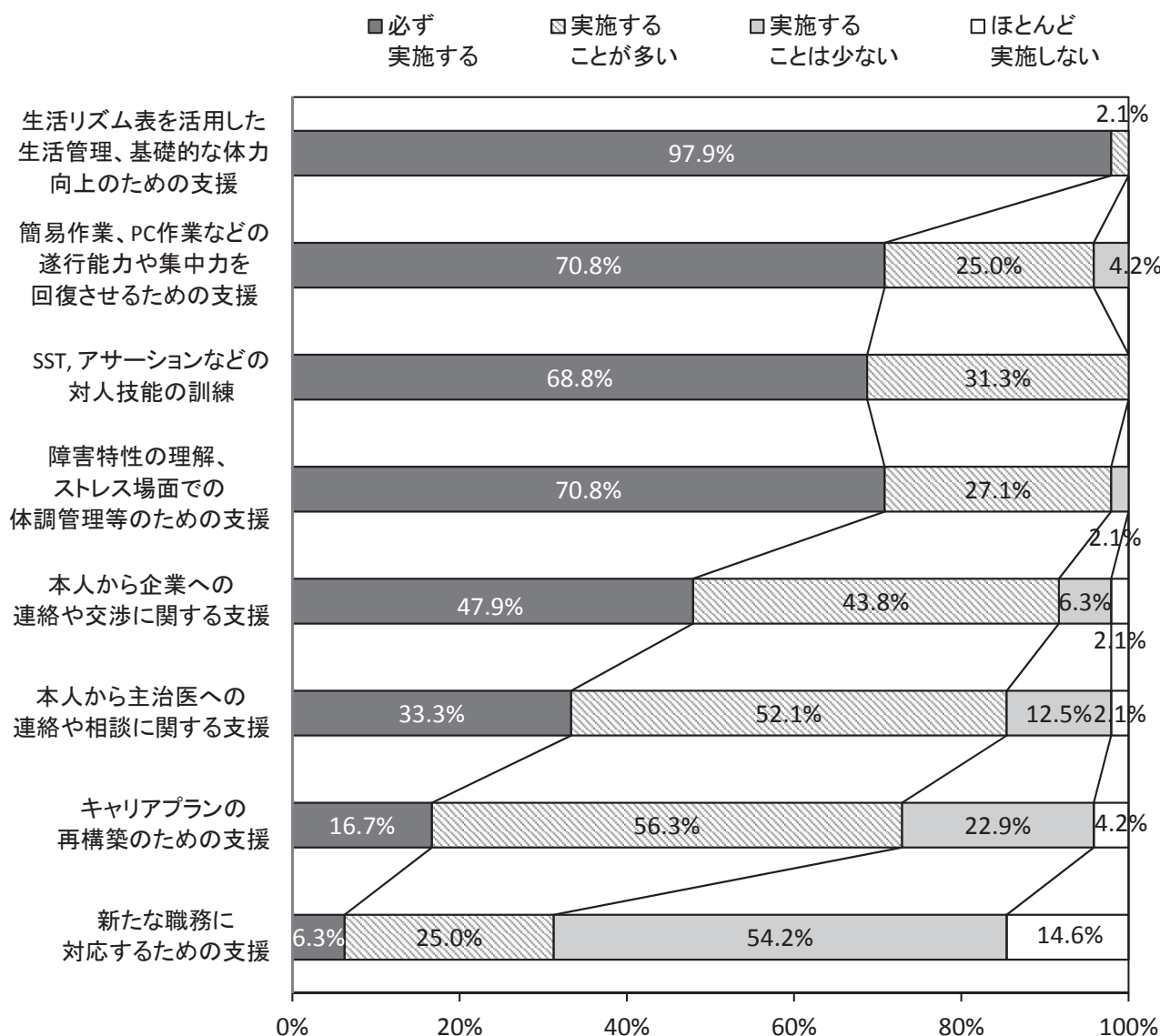


図表 1-4 階層的クラスター分析の結果

(2) 支援内容

イ 利用者または家族に対する支援

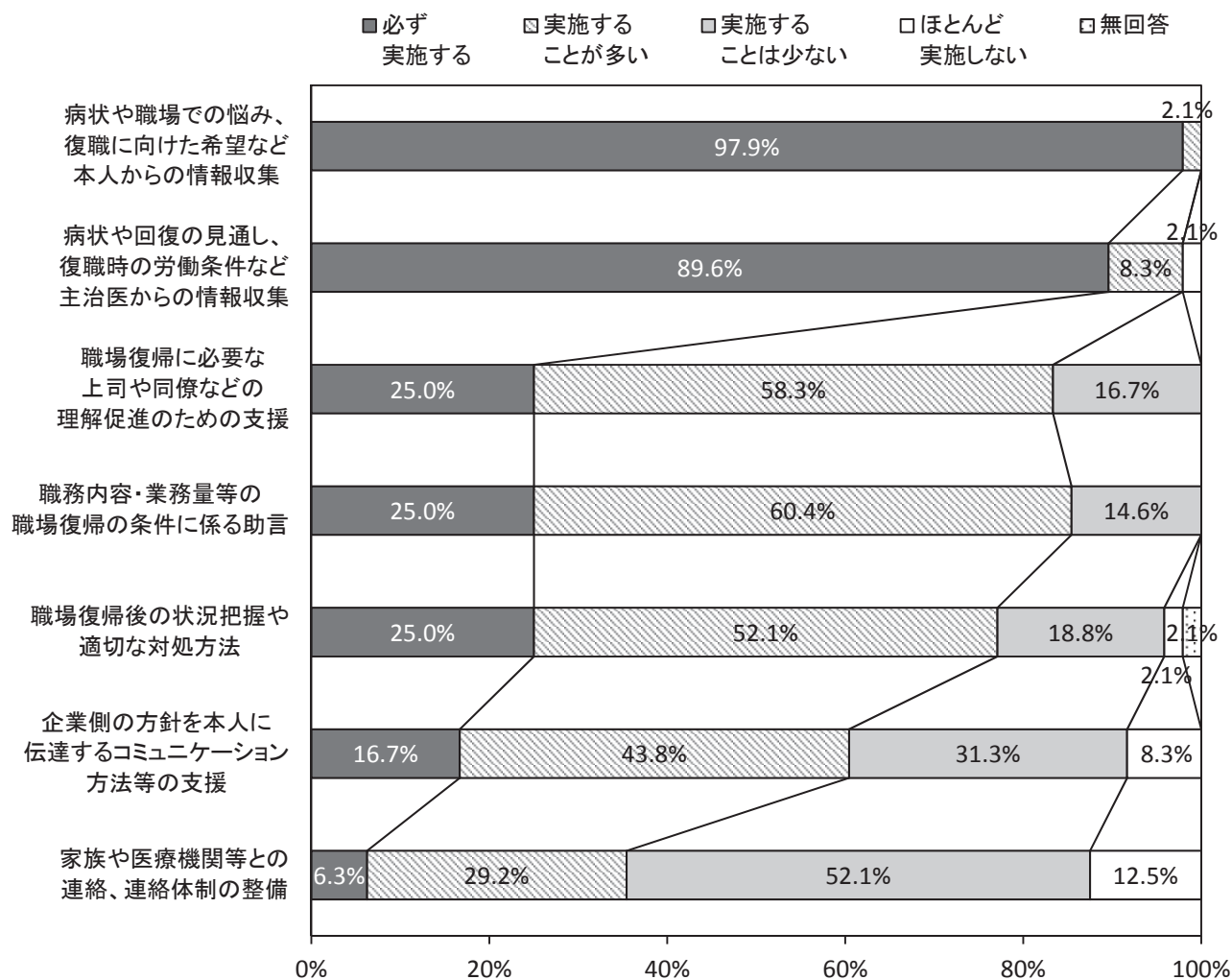
「新たな職務に対応するための支援」「キャリアプランの再構築のための支援」以外は、「必ず実施する」「実施することが多い」の割合が8割を超えており、多くのセンターで共通に実施されている支援であった。また、提示項目以外の支援について、自由回答を求めたところ「アンダーコントロール」「快眠についての理解」「業務マネジメント法に関する情報提供」「職場のルール・マナーに関する講座」などが挙げられた。



図表 1-5 利用者または家族に対する支援内容

□ 企業に対する支援

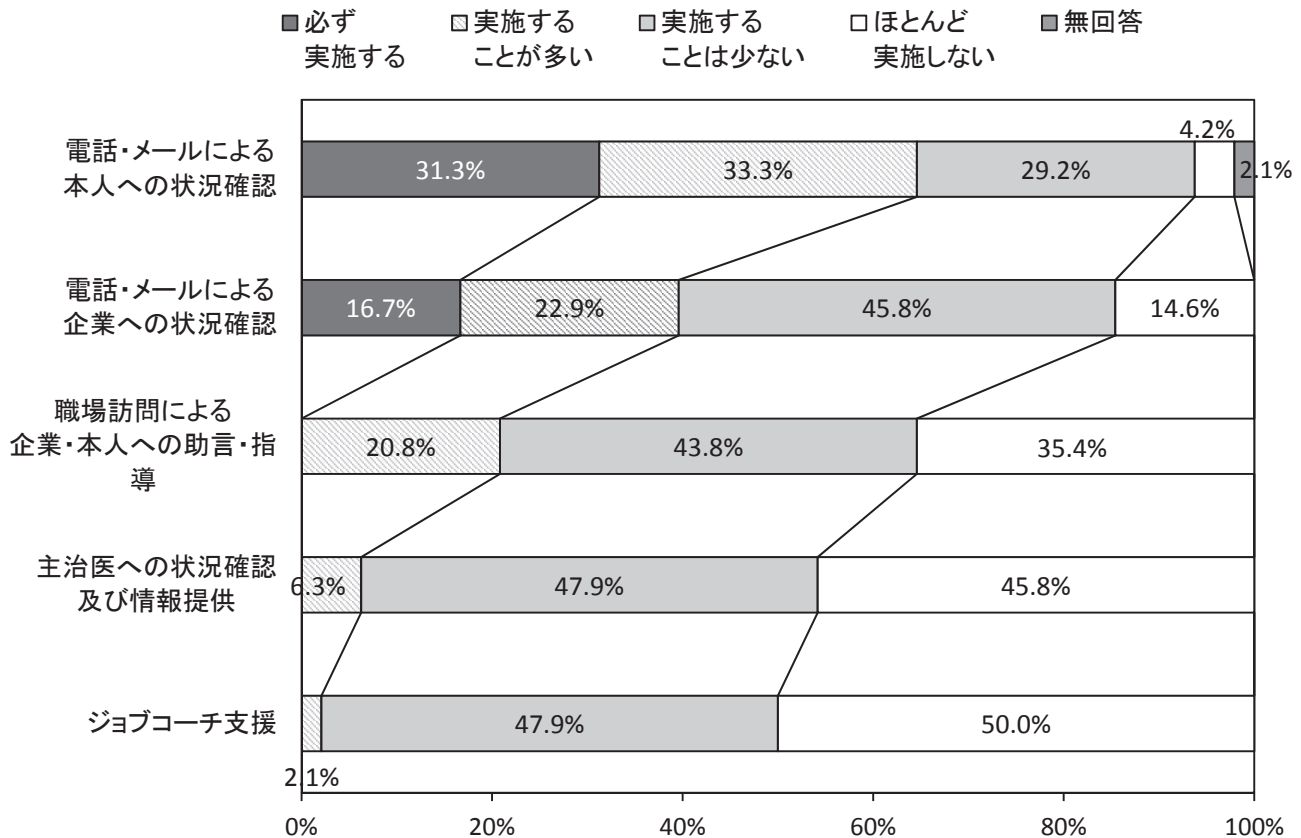
下記の7項目中5項目で、「必ず実施する」「実施することが多い」の割合が75%を超えており、多くのセンターで共通に実施されている支援であることが示された。また、提示項目以外の支援について自由記述回答を求めたところ、「リハビリ出勤支援の提案及び計画書の作成」、「事業主支援ワークショップを通じた、復帰者支援の方法等についての情報提供」「復職後の職場適応に資するためのジョブコーチ支援」などが挙げられた。



図表 1-6 企業に対する支援内容

ハ リワーク支援終了者に対するフォローアップ

「必ず実施する」「実施することが多い」の割合が最も高かったのは、「電話・メールによる本人への状況確認」であり、64.6%のセンターが実施していた。また、提示項目以外のフォローアップについて自由記述回答を求めたところ、復職後の定期的な来所や、メール連絡の勧奨、当事者による情報交換会の開催などを趣旨とする内容が挙げられた。

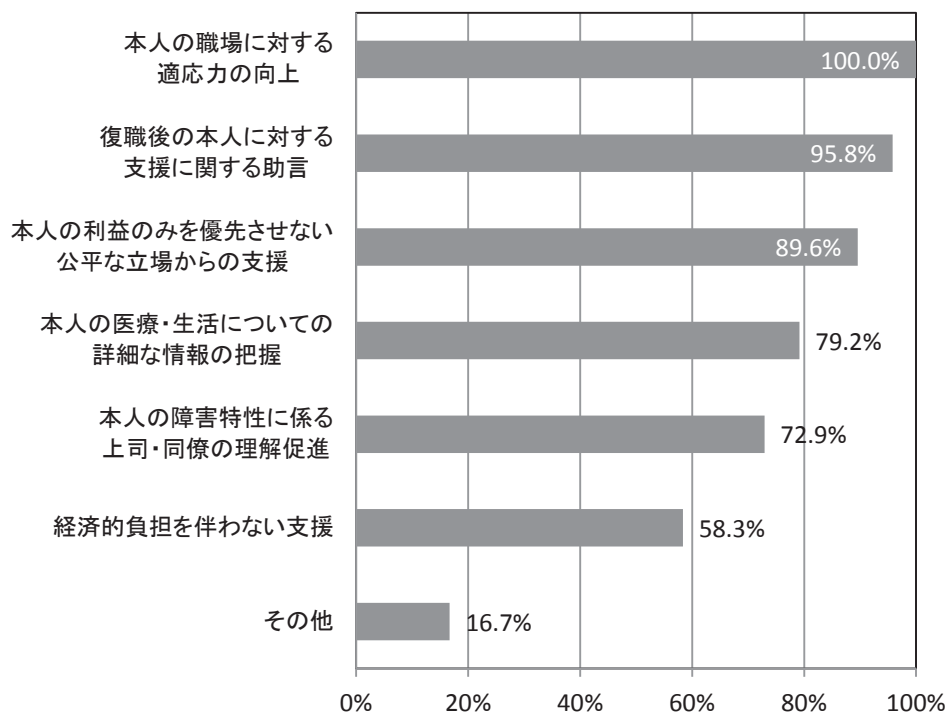


図表 1-7 フォローアップ実施内容

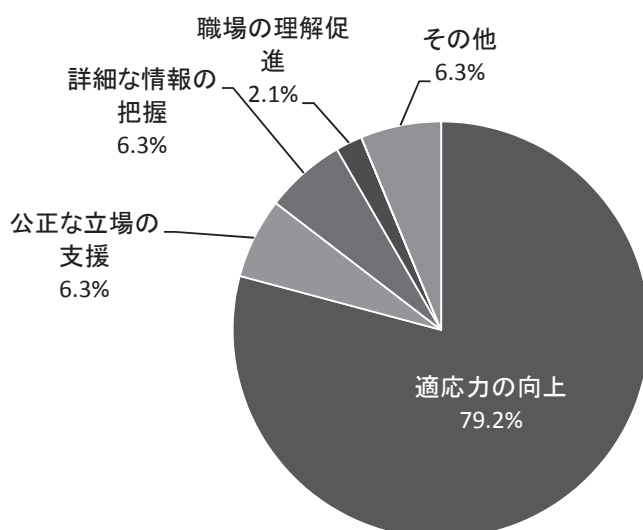
3 メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰支援およびリワーク支援に対する意識

(1) 地域センターのリワーク支援に企業が求めていると思うこと

全ての項目について半数以上のセンターが求められていると考えていた（図表 1-8）。最も求められていると思う項目は、「本人の職場に対する適応力の向上」であった（図表 1-9）。「その他」の内容について自由記述を求めたところ、本人に対しては「（ストレス場面における）体調の自己管理についての支援」「再発予防」、企業に対しては「本人以外の社員への病気に関する研修」「復職時の条件や対応方法に関する助言」等が挙げられた。



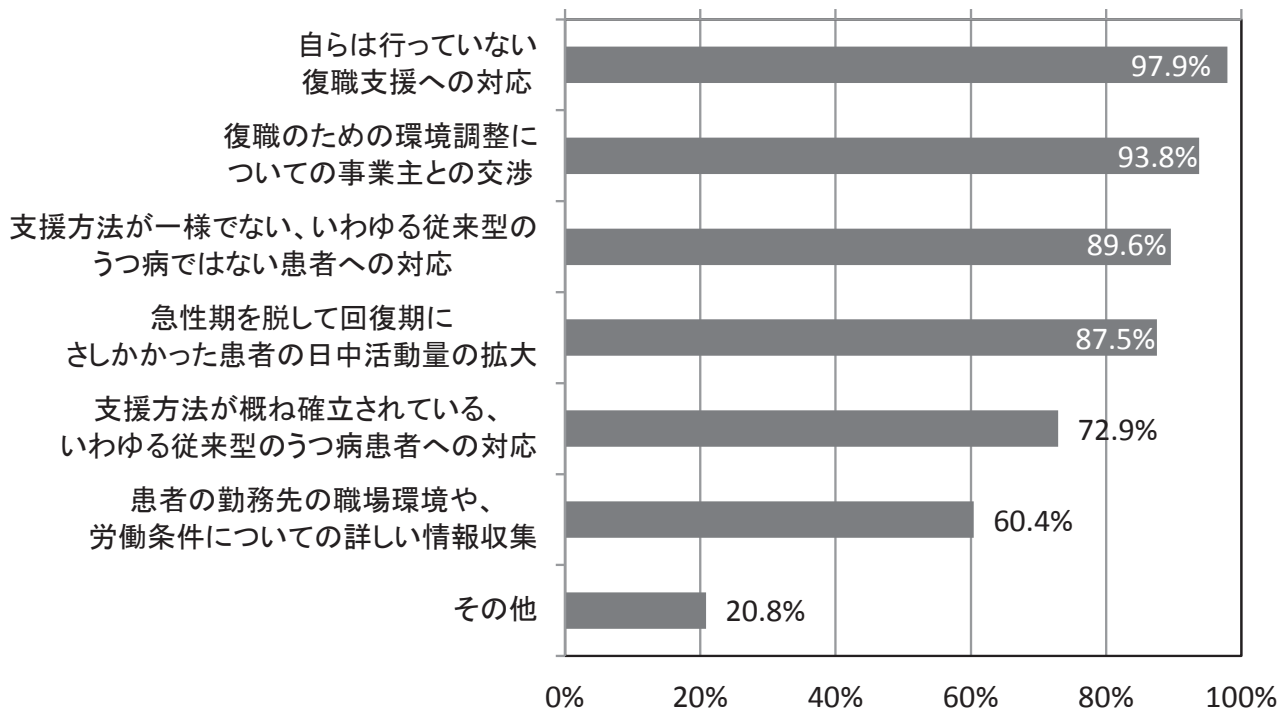
図表 1-8 企業が地域センターのリワーク支援に求めているもの（複数回答）



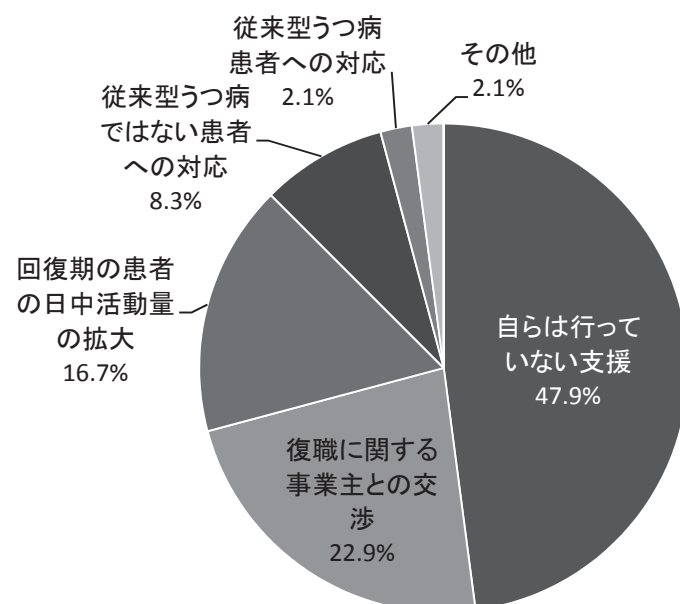
図表 1-9 企業が地域センターのリワーク支援に最も求めているもの

（２） 地域センターのリワーク支援に主治医が求めていると思うこと

全ての項目について60%以上のセンターが求められていると考えていた（図表 1-10）。最も求められていると思う項目は「自らは行っていない復職支援への対応」が47.9%であった（図表 1-11）。「その他」の内容について自由記述を求めたところ、日中の他者との関わりや生活リズムの確立といった趣旨の意見が挙げられた。



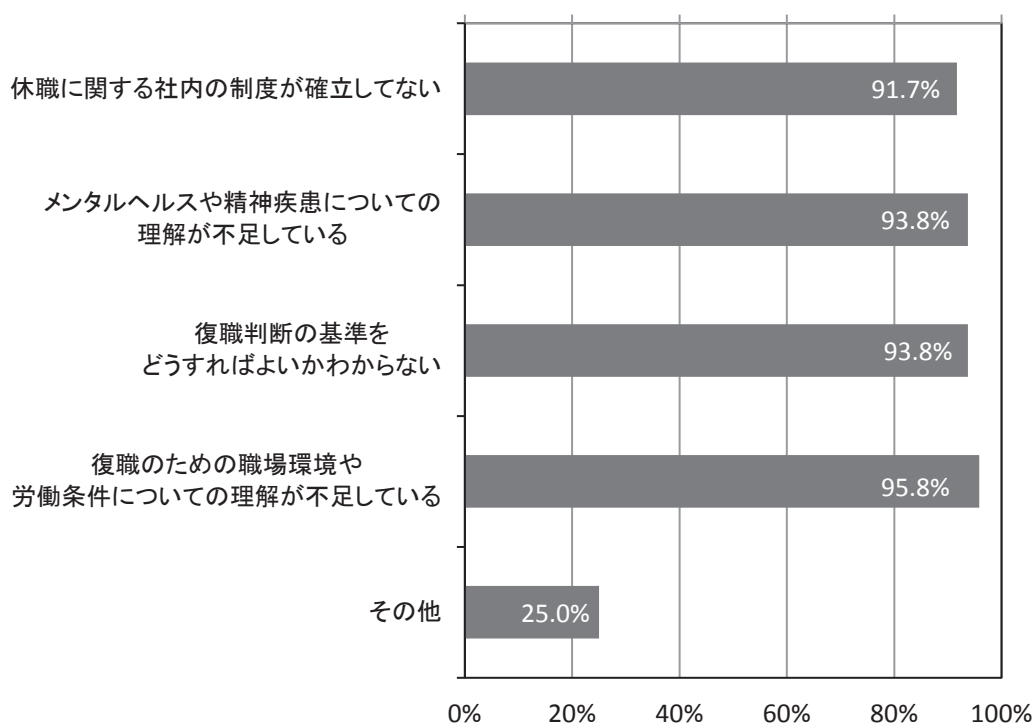
図表 1-10 主治医がリワーク支援に求めていると思うもの（複数回答）



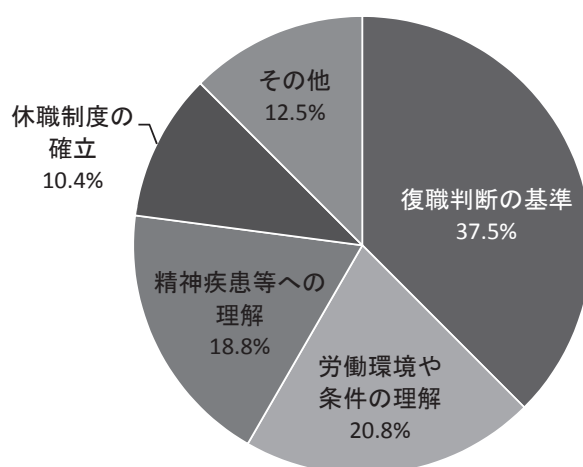
図表 1-11 主治医がリワーク支援に最も求めていると思うもの

（３）メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰における企業側の課題や制約

全ての項目で 90%以上となり、いずれも大半のセンターで企業側の課題や制約であると認識されていた（図表 1-12）。単一回答を求めた場合には、「復職判断の基準をどうすればよいかわからない」が最も多く、これが最も大きな課題であることが示唆された（図表 1-13）。「その他」の内容について自由記述を求めたところ、理解はあるが現実問題として対応するだけの余裕がないことや、再発を繰り返したり、いわゆる「新型うつ」のような難しいケースの対応に苦慮しているという趣旨の意見が挙げられた。選択肢からは職場の理解が不足していることが示されたが、自由記述からは、理解が職場に浸透しても、実際の対応は必ずしも容易でない様子がうかがえる。



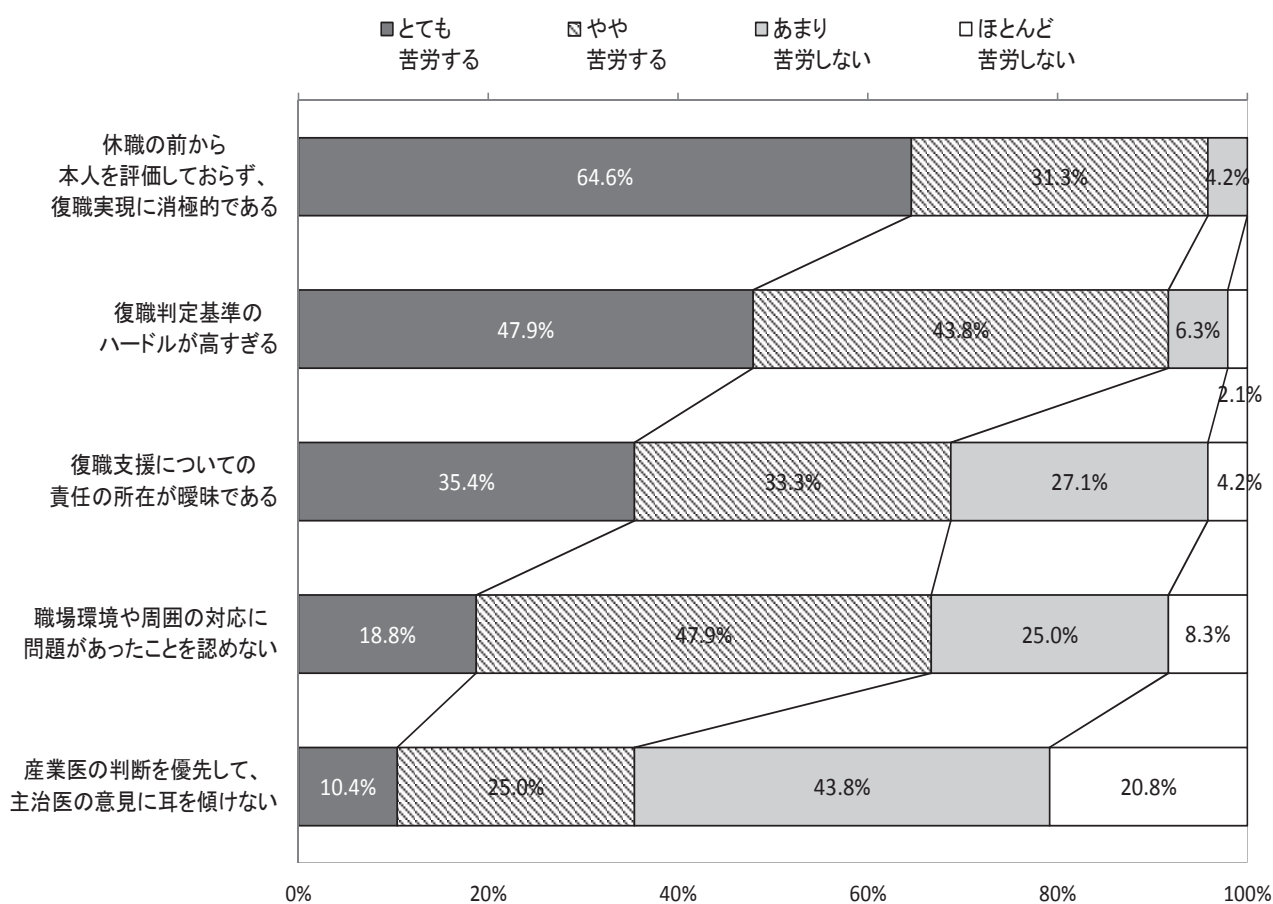
図表 1-12 復職における企業側の課題や制約（複数回答）



図表 1-13 復職における最も大きい企業側の課題や制約

（４） リワーク支援開始時の企業との交渉で苦勞すること

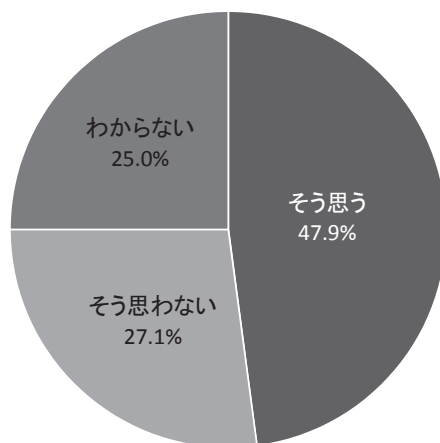
「とても苦勞する」と「やや苦勞する」を選択した割合は、「休職の前から本人を評価しておらず、復職実現に消極的である」が95.9%で最も高く、「産業医の判断を優先して主治医の意見に耳を傾けない」が35.4%と最も低かった。休職前の本人の評価に関しては、地域センターからの働きかけによって改善することが難しく、そのようなケースの対応に苦勞していることが結果に反映されているといえる。また、下記の項目以外に苦勞することについて自由記述を求めたところ、受講状況によって復職の可否を判断するといった、本来の支援の目的とは異なることを要求される場合や、企業側がセンターからの助言に耳を傾けてくれない場合などに特に苦勞しているという意見が挙げられた。



図表 1-14 三者合意で企業に対する苦勞

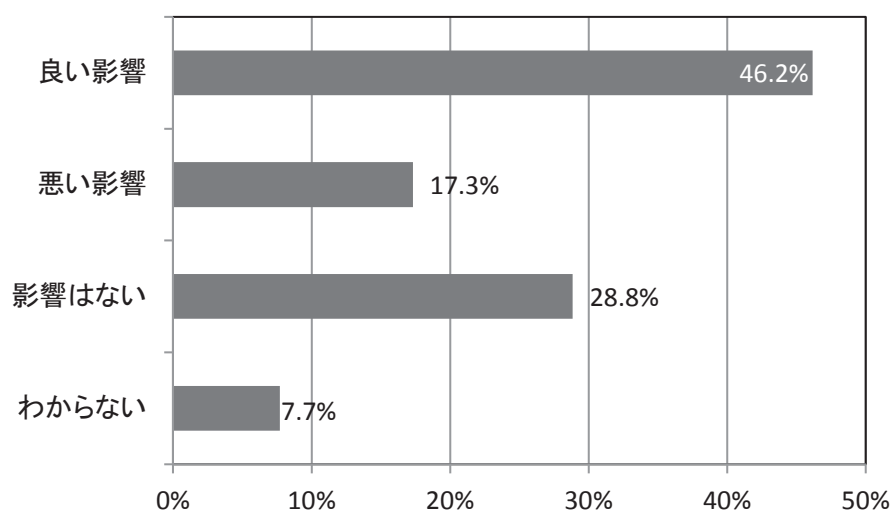
4 職場復帰支援が精神障害者の新規雇用に影響を及ぼすか

企業における休職者の職場復帰支援への積極的な取り組み（姿勢や内容）が、精神障害者の新規雇用に何らかの影響を及ぼすと思いますか？という設問に対し、「そう思う」「そう思わない」「わからない」の中から1つ選択を求め、その理由を自由記述で回答を求めた。その結果、47.9%のセンターが影響すると考えていた。



図表 1-15 復職支援と新規雇用との関連

さらに、自由記述の内容について「良い影響」「悪い影響」「影響はない」「わからない」の4つに分類を行った（図表 1-16）。分類は研究担当者4名の合議のもとに決定した。代表的な意見は図表 1-17 の通りである。良い影響としては、雇用管理の共通性といった実務面と、精神障害者のイメージに良い影響を及ぼすといった心理面の2種類の影響が示唆された。また、悪い影響として示されたのは、主に心理面での影響であった。



図表 1-16 自由記述の内容の分類結果

図表 1-17 分類別の代表的な自由記述内容

	理由の例
良い影響	○精神障害者に対する職場の理解促進 精神障害者（休職者）も復帰後、活躍したり継続して働くことができるのだと人事や周囲の社員に理解されることで、事業所側の精神障害者の採用検討を後押しすると考えられるため（実際に新規採用を検討している例もあり）。
	○雇用管理ノウハウの共有 職場復帰支援やメンタルヘルスへの取り組みを通し、精神障害の疾病への理解や回復過程を知るとともに、雇用管理のポイントを職場内で共有することは、事業所の精神障害者の新規雇用における雇用管理においてもすべからく有効であるため。
	○地域センターと企業との関係促進 企業と良好な関係構築が図られることで、職場復帰支援のリピートとともに雇用促進（新規雇用）のニーズにも繋がる可能性はあると思われる
悪い影響	○職場復帰支援を経たことによる負担感の増大 既に雇用している社員で精神疾患を発症した者に対しては、責任感を持って復職等に取り組む企業が多いと感じるが、一方で、その経験から、新たに精神障害者を雇うことに対しては負担感を感じるのではないかと思う。
	○難しいケースを経験したことによる抵抗感の形成 困難事例を経験することで、ある病気やケースに対する偏見ができあがってしまい、一定層の新規雇用には抵抗を示すおそれは否定できない。
無関係	○休職者を精神障害者と認識しない 休職者＝精神障害者との認識をもつ企業はあまりないため、職場復帰支援が障害者雇用への体制に影響を及ぼすとは感じられない。
	○担当者が別である 人事担当者もメンタル疾患担当と新規採用担当者が別々のことが多く、直接精神障害者の雇用に繋がる経験が非常に少ない。
わからない	○影響が予測できない 企業担当者が障害者雇用と職場復帰支援を結びつけて考えていることが少ないという印象がある。企業によっては担当が異なることも多い。このため影響がないとは言えないが、どう影響があるのか分からない。

第4節 考察

1 地域障害者職業センターリワーク支援の評価

リワーク支援の開始に当たって求められている支援として、主治医からは「復職のための環境調整についての事業主との交渉」等が挙げられていた。これは、本人のみでなく企業にも支援を行うという特色が、医療機関の間でもある程度浸透し、一定の理解を得られていると考えられる。

企業に求められている支援としては、「本人の職場に対する適応力の向上」が全ての地域センターから挙げられていた。職場復帰にあたっては、短時間勤務や、一時的な定型的業務から復帰するのではなく、フルタイムで就業が求められるなど、近年、企業が復職者に求める回復レベルが高まっているという指摘²⁾がある。そのため体力や、業務遂行能力といった面において、休職前の状況への復帰が求められているが、本調査の結果は、職場に対する適応力という面では、休職前よりも高いレベルが求められていることを示しているとも考えられる。

2 リワーク支援の今後の課題

(1) 多様な利用者への対応

利用者についての自由記述等から、発達障害をベースに持っている利用者や、若年者の利用が増加していることが示された。医療やEAPでのリワーク支援は、障害名を気分障害に限定したり、発達障害者に限定したプログラムを実施しているところもある。利用者に対し、現在主に行われているプログラムは、集中力・持続力の向上、体調の自己管理、ストレス対処等の適応力向上の支援などである。これらに加えて、「職場のルール・マナーに関する講座」や、「アングァーコントロール」など独自のプログラムを実施しているところもあり、利用者の変化に応じて、実施するプログラムも変化していることが考えられる。

(2) 復職後のフォローアップ

リワーク支援終了者についてのフォローアップは、電話・メールによる本人の状況確認を半数以上の地域センターが実施していた。医療のリワーク支援では、外来での診療の継続によって、フォローとすることが多いが¹⁴⁾、復職後にフォローアッププログラムを実施するところもある。現在リワーク支援を利用しているメンバーからは、復職後のサポートを企業が組織的に行っておらず、復職した部署任せになってしまっているという声が複数あがっている（巻末資料5参照）。本調査の結果からも、企業側の課題として、復職のための職場理解や労働条件についての理解が不足していたり、理解をしても、実際の対応が容易ではないことが示されている。復職者のフォローを企業のみで行うことが難しい場合もあるだろう。医療機関での外来の継続に加え、復職者のフォローにつながるような企業への支援も必要とされていると考えられる。

3 精神障害者の新規雇用と職場復帰支援との関連

半数弱の地域センターが、企業における休職者の職場復帰支援への積極的な取り組みが新規雇用にもなんらかの影響を及ぼすと考えていた。しかし、一方で、職場復帰支援と新規雇用になんらかの関連があるという見方は支援者側に特有のものであり、実際の企業では、担当者が異なるなど、両者の関連は薄いという意見も多く見られた。

自由記述の分析から、雇用管理の共通性といった実務面と、精神障害者のイメージに良い影響を及ぼすといった心理面の2種類の影響が示唆された。実務面において、よい影響を及ぼすという意見は、精神障害者への対応は、職場復帰支援の延長線上の取り組みとみなすほうが現場で受け入れやすい面もある¹⁵⁾という産業精神保健領域か

らの意見と矛盾しないものである。しかし、企業においてはそもそもの復職と新規雇用の認識には大きな違いがあることも示された。したがって、このような企業の認識に働きかけることで、復職支援の取り組みが新規雇用にもつながる可能性があると考えられる。

本調査では、新規雇用と職場復帰との関連について、支援者側からの意見を調査した。次章以降の調査では、企業における精神障害者雇用における配慮と、メンタルヘルス不調による休職者に対する配慮の実態等から両者の関連について検討する。

【引用文献】

- 1) 労働政策研究・研修機構：調査シリーズ No. 112 メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査，2013.
- 2) 五十嵐良雄：安全な復職（リワーク）のための支援とは，精神医学，55，715-718，2013.
- 3) 秋山剛：うつ病の人の職場復帰を成功させる本 講談社，2013.
- 4) 五十嵐良雄：休職者の復職支援における効果的な連携：医療機関の立場から，第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集，430-431，2014.
- 5) 佐藤正美：地域障害者職業センターにおける職場復帰支援，産業精神保健，21，30-32.
- 6) 長見まき子：日本における EAP の発展，関西福祉科学 EAP 研究所紀要，1，5-9，2006.
- 7) 株式会社 シード・プランニング：EAP 相談機関の活動実態調査，2011.
- 8) 川村浩樹・川上恵：三重障害者職業センターにおける職場復帰支援（リワーク支援）について，臨床精神医学，35，1085-1094，2006.
- 9) 小池磨美：地域障害者職業センターにおける職場復帰支援について，産業ストレス研究，20，367-370，2013.
- 10) 神部まなみ：双極性障害を対象としたリワーク・プログラムの必要性，産業精神保健，21，80，2013.
- 11) 中村美奈子：復職支援（リワーク）利用者アンケート調査結果からみた復職支援に求められるプログラムに関する考察，産業精神保健，21，81，2013.
- 12) 日本生産性本部：第6回『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査結果，2012.
- 13) 樋口耕一：社会調査のための計量テキスト分析ー内容分析の継承と発展を目指してー，ナカニシヤ出版，2014.
- 14) 五十嵐良雄：リワークプログラムの実施状況と利用者に関する調査研究，H25 年度厚生労働科学研究費補助金 うつ病患者に対する復職支援体制の確立。うつ病患者に対する社会復帰プログラムに関する研究 分担研究報告書，47-70，2014.
- 15) 廣尚典：精神障害者の雇用義務に向けた職場での対応，精神医学，57(2)，39-47，2015.

第2章

精神障害者雇用の課題などに関する調査

第2章 精神障害者雇用の課題などに関する調査

序章において精神障害者の雇用とメンタルヘルス不調による休職者の職場復帰支援（以下「職場復帰支援」という）に係るそれぞれの状況と関連性を概観し、第1章で職場復帰支援についての検討の一環として当機構が実施しているリワーク支援の実態調査結果を報告した。それらを受けて、本章では、精神障害者雇用と職場復帰支援の状況と相互の関連について、より広範囲に規模と業種を網羅した母集団を対象として企業調査を行い、分析を試みたので報告する。

第1節 企業調査の目的と方法

精神障害者雇用とその近接領域と思われる職場復帰支援について、企業の抱える課題や制約及び実施可能な配慮の差違と共通点を明らかにするため、企業に対するアンケート調査と訪問ヒアリングを行った。

1 事前ヒアリング

アンケートを実施する前に、調査内容の妥当性を検証する目的で、精神障害者雇用経験の浅いある企業での新規採用の過程についてヒアリングを行った。

【雇い入れ時の対応】 貨物取扱業。これまでに身体障害者以外は雇用経験がなく、精神障害者雇用には慣れていなかった。今回、障害者を募集する目的は法定雇用率の達成であった。障害があっても「私たちと机を並べて一緒に働ける人」を探し、近隣の就業・生活支援センターから紹介された精神障害者をトライアル雇用で受け入れることにした。これまでメンタルヘルス不調になると休みがちになりパフォーマンスが落ちてしまう社員を実際に見てきているので、今回雇用した人が不調になったらどうなるのか、という不安があった。雇い入れ時の受け入れ体制の整備としては、産業医と主治医で連絡を取ってもらい、主治医も大丈夫ということで、フルタイム勤務から始めた。産業医からは、残業はしない方が良く、不規則なシフトにはせず、規則的な時間にしてほしいと言われた。（子育ての都合などで、そのような勤務体系のグループがあり、そこに入れたので問題はなかった。）職場の上司に障害と注意事項について説明をしたが同僚に対する周知はしなかった。

【本人の状況】 前職を辞めてから5年以上ブランクがあるが、就業・生活支援センターでは1か月無遅刻、無欠勤で委託事業をこなしていた。仕事は他の社員と同じ書類の作成である。業務上シフトのない職務は、時間に追われる仕事となることは本人も了解した。しかし、久しぶりのフルタイム勤務や長距離のバイク通勤はきつかったようだ。仕事や人間関係に慣れない面もあり、次第に休みがちになった。一週間まとめて休むようになり、周りから疎外されていると、産業医にも訴えた。そこで、本人にも同意を得て就業・生活支援センターにお願いして職場の同僚に病気について説明してもらった。この結果、本人もほっとし、同僚の理解も得られた。

【職場定着に向けた配慮】 この段階で、本人の「働きたい」という希望がとても強かったことから本採用に踏み切った。まず雇用形態をフルタイムからパートタイムに変えて、勤務時間を10時から16時にした。業務内容も時間のプレッシャーの少ない用紙のファイリングなど、時間にそれほど追われないものに変えた。パートタイムでの勤務は調子がよく、3か月後から12時から18時でやってみるようにした。本人としても会社としても朝早いよりは夜遅い方が都合がいいので、このような形で、ステップを踏んで、少しずつ勤務時間を遅らせている。今後は、最終的には9:00～18:00の業務、より難しい書類作成のような業務内容にしていきたいというのが本人の希望である。本人は先に進みたがるが、会社としてはまずフルタイムの勤務。次に業務内容の変更ということを考えている。

【精神障害者を雇用して感じた不安等】精神障害の場合は目に見えないし、調子が良いのか悪いのかよくわからない、というところが一番不安。また、調子を崩した場合に、周囲が「自分の言った一言が原因なのでは」と考えてしまうことも心配になる。本人の直属の上司（マネージャー）は「いつ自分もそうなるかわからないし、自分の部下にもそういう人が出るかもしれない。そのためにどのように対処すればよいのかを知っておきたい」と言っていた。マネージャーの理解が得られたのが一番大きかった。

ヒアリング結果をまとめると、雇用時の不安、課題としては「障害が見えないこと」「勤務時間の配慮」「仕事の内容の検討」「支援機関の利用」などがあった。職場定着に関して生じた課題は「職場の担当者の理解」「職場の同僚への周知、理解」「仕事への慣れ」「本人の感じる疎外感の軽減」などであった。

2 「精神障害者雇用の課題などに関する調査」企業アンケート

（1）調査対象及び抽出方法

企業データベースを用い、常用労働者 50 人以上の民間企業を対象に、企業規模 4 分類（50-99 人、100-299 人、300-999 人、1,000 人以上）と、日本標準産業分類を基にした業種 17 分類の企業数をベースとして、規模×産業による層化抽出により、7,000 社を抽出した。うち、実際に郵送可能であった企業は 6,991 社であった。

（2）調査方法

自記式調査票による郵送調査

（3）調査時期

平成 26（2014）年 11 月～12 月（原則として同年 6 月 1 日現在の企業の状況を調査）

（4）有効回答

2,105 社からの返送を受け、うち有効回答は 2,099 社（有効回収率 30.0%）であった。

（5）アンケート項目

アンケートは全 12 問で構成されていた。調査票作成に当たって参考にした資料を章末脚注*¹に掲載した。（調査票については巻末資料 2 企業調査参照）。

3 企業ヒアリング：雇用が進みにくい業種 3 社より

企業アンケートに回答のあった企業の内、調査内容について更に進んだ聴き取りを了解しており、アンケート結果で明らかとなった新規採用が進みにくい 3 業種について、雇用実績のある企業に訪問ヒアリングを行った。雇用率の除外率が定められてきた経緯などから採用が進みにくかった業種ではあるが、独自の採用方針や人事担当者の理念により、実績を上げている企業の事例を紹介し、アンケート結果の量的分析では把握されない雇用促進に向けた具体的取り組みの情報を補足した。

4 当事者ヒアリング：精神障害者保健福祉手帳の申請について

企業調査において、メンタルヘルス不調者の復職支援上、精神障害者保健福祉手帳所持の申告が本人からなされた場合の企業対応について質問項目を設けているが、手帳申請については、『プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン 2005』が示しているように、会社から働きかけや直接の問い合わせは制限されており、申請を行うのはあくまで従業員の意思にゆだねられているものであるため、調査結果を補足する目的で、メンタルヘルス不調により休職した経験のある人から申請についての考え方を聴取した。（巻末資料 4 参照）

第2節 精神障害者雇用の実態と課題

1 企業アンケートに回答のあった企業の概要

(1) 業種別回収率

今回の調査で最も回答が多く且つ回収率も高かったのは、サービス業（他に分類されないもの）で、主に職業紹介、派遣業が該当する。次いで回答数が多かったのは医療、福祉で、回収率が高かったのは電気・ガス・熱供給・水道業であった。

図表 2-1 事業内容（業種）別の企業数と回収率

	事業内容	企業数	回収率
1	農林漁業	33	20.4%
2	鉱業、採石業、砂利採取業	9	17.6%
3	建設業	162	33.9%
4	製造業	181	30.4%
5	電気・ガス・熱供給・水道業	52	38.8%
6	情報通信業	122	24.0%
7	運輸業、郵便業	113	21.7%
8	卸売業、小売業	146	25.6%
9	金融業、保険業	152	35.9%
10	不動産業、物品賃貸業	53	12.9%
11	学術研究、専門・技術サービス業	74	16.9%
12	宿泊業、飲食サービス業	94	23.3%
13	生活関連サービス業、娯楽業	71	17.1%
14	教育、学習支援業	159	36.6%
15	医療、福祉	204	37.6%
16	複合サービス業（協同組合等）	119	34.6%
17	サービス業（他に分類されないもの）	253	45.2%
18	その他	67	—
	無回答	35	—
	計	2099	30.0%

(2) 常用労働者数（規模）別の回収率

回収率は 300～999 人規模の企業が最も高い。全国企業規模割合と比較して大企業が多く、中小企業が少ないことは否めないが、中小企業も含めて企業規模を網羅して調査する目的から言って、企業規模区分でそれぞれほぼ均等に有効回答が得られた。

対象企業の選定段階では 50 人以上の規模に限定して抽出を行ったが、回答の結果から 94 社が 50 人未満の規模であったと把握された。

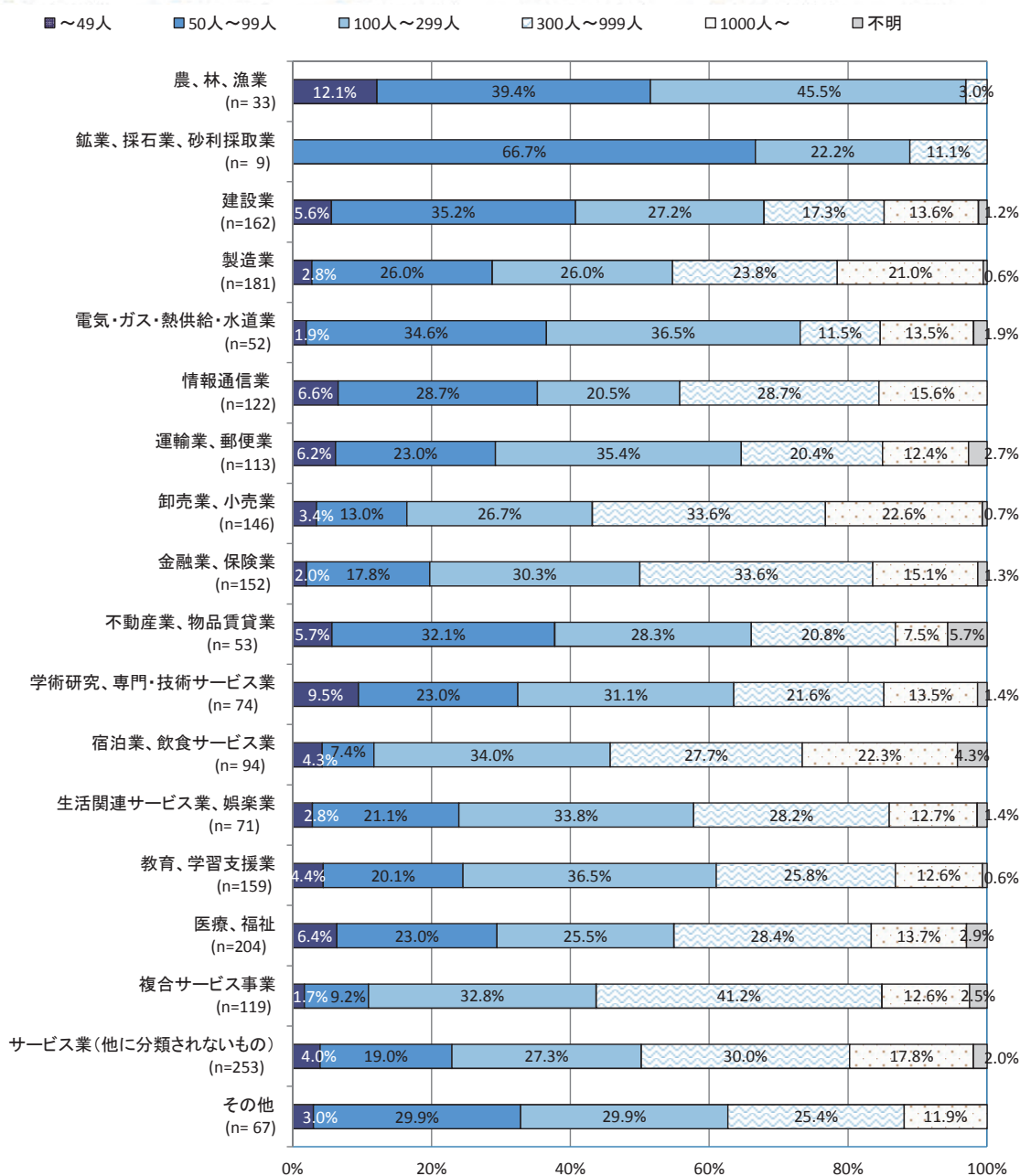
図表 2-2 常用労働者数（規模）別の企業数と回収率

人数規模	企業数	回収率	構成比	全国統計*
50人未満	94	—	4.5%	
50～99人	468	21.5%	22.3%	51.8%
100～299人	619	29.7%	29.5%	34.0%
300～999人	555	33.2%	26.4%	10.5%
1000人以上	325	30.7%	15.5%	3.7%
不明	38	—	1.8%	
全体	2099		100.0%	100.0%

(注) 全国統計は平成 21 年経済センサスによる

(3) 業種と規模

回答のあった企業（有効回答数 n=2,064）は、その業種により従業員規模の構成割合をやや異にしている。

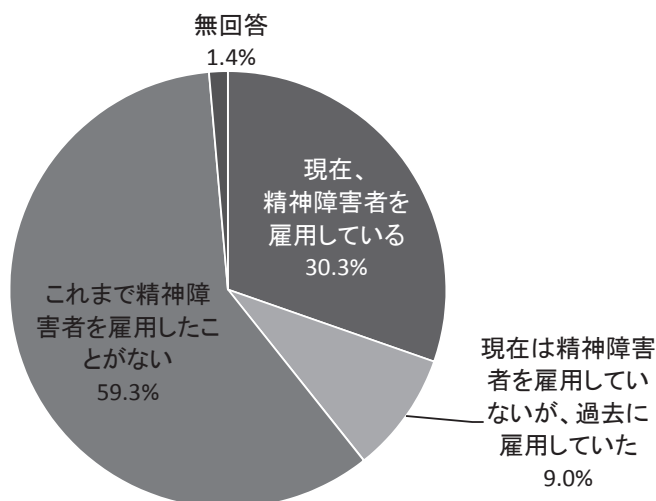


図表 2-3 業種別の従業員規模

2 業種と精神障害者雇用

(1) これまでの精神障害者の雇用経験

調査対象企業全体（n=2,099）では、「これまで精神障害者を雇用したことがない」と回答した企業が約6割であり、最も多かった。



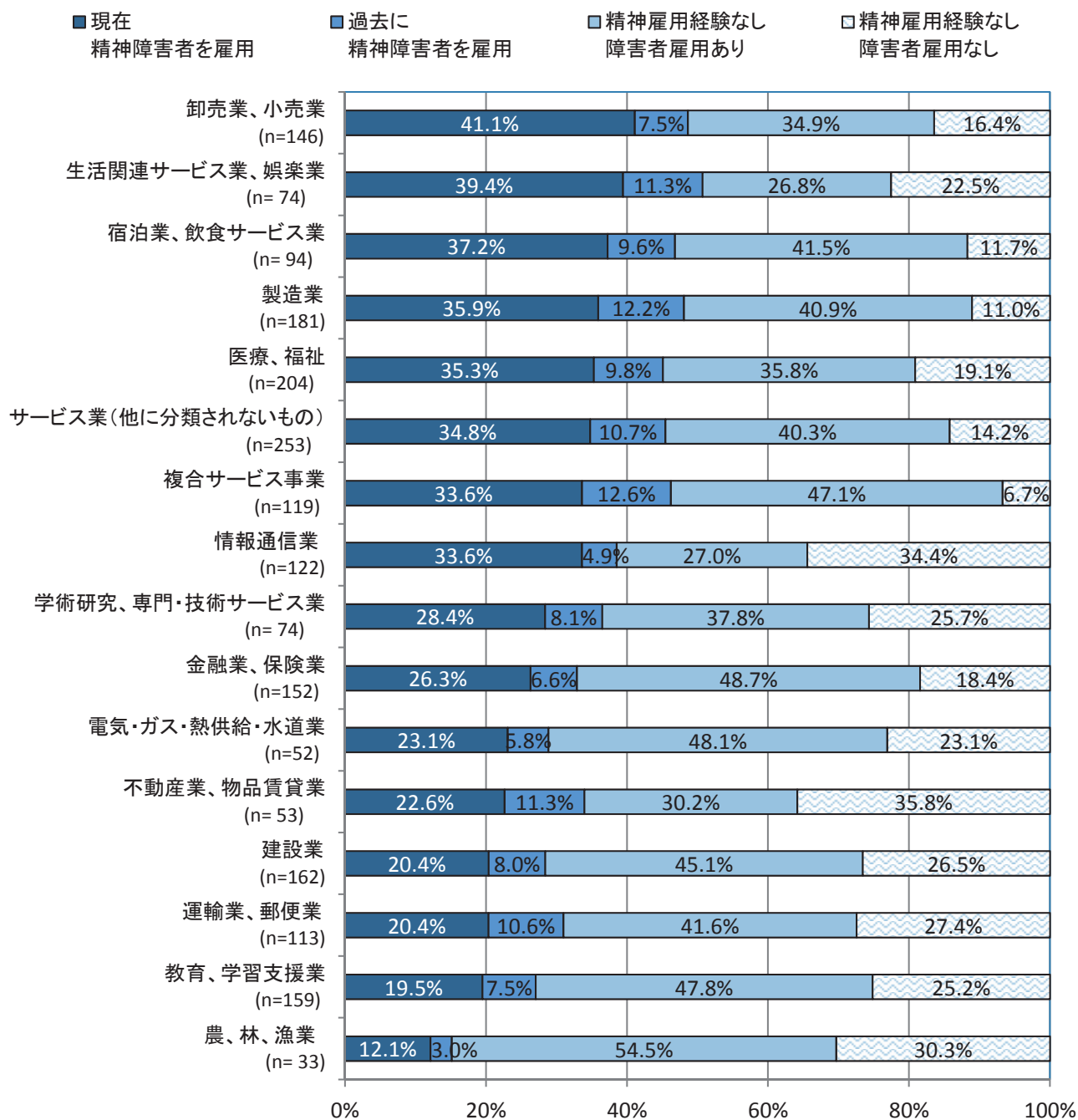
図表 2-4 精神障害者の雇用経験

「これまで精神障害者を雇用したことがない」の回答 1,274 社のうち、精神障害者以外の障害者雇用経験有無の条件で再分割し、また無回答 29 社については設問 2 の障害者雇用人数から判断して、「精神雇用経験なし障害者雇用あり n=844、精神雇用経験なし障害者雇用なし n=430」として、以降雇用経験についてはこの 4 分類を用いることとした。

(2) 業種別精神障害者雇用の集計

有効回答数 n=2,064 のうち、回答数が少ない「鉱業、採石業、砂利採集業」と、その他を除いた 16 業種（n=1,988）について、現在精神障害者を雇用している割合の高い順に集計した。

精神障害者の雇用割合が最も高いのは卸売業、小売業であった。「過去に精神障害者を雇用していたことがある」への回答は、複合サービス業、製造業で割合が高かった。



図表 2-5 業種別の精神障害者雇用経験割合

（２）採用が進みにくい業種の雇用事例

図表 2-5 より、農林漁業を除く下位 3 業種について、アンケート回答より現在精神障害者の雇用が確認されている会社に訪問してヒアリングを行い、工夫や取り組み状況の事例として取りまとめた。

イ．教育、学習支援業

【精神障害者雇用】最近では障害者求人を出すと、精神障害者の応募数が身体障害者を上回る。法定雇用率達成が精神障害者を雇用するきっかけとなった。公募するので、直接応募してくる場合と支援機関から紹介されてくる場合があるが、支援機関から紹介の人は企業の情報を知った上で応募してくるという利点がある。精神障害者との面接では、本人から「症状、苦手なこと、希望勤務時間、今後どうしていきたいか」などの要望を聞き、仕事とのマッチングを考える。実習やジョブコーチ支援を利用したことはないが、2 か月間試用期間を設けている。

【雇用時の配慮】「教える」仕事、生徒募集、講師管理など特にプレッシャーのかかる業務はさせていない。チラシ印刷等の軽作業や PC 入力作業に従事してもらっている。雇用障害者のうち、身体障害者 1 人、精神障害者 4 人が在宅で勤務している。業務は PC での情報入力作業など。在宅でも通勤でも時給は同じ。フルタイムであれば正社員登用の可能性もあるが、それを希望しない人もいる。連絡担当社員と合わず（担当の何気ない言葉に強く反応する等）担当を変えた人もいる。精神障害者の雇用は、体調の変動があるため労務管理に難しさがある。

【メンタルヘルス不調者対応】進学塾での仕事は、定期テストへの対応、「成績を上げて欲しい」という保護者からの要望やクレームなどプレッシャーがかかるため、メンタルヘルス不調になる社員もいる。年度途中で退職する人が毎年複数名いる。社歴が浅い人は仕事のストレスから、年齢が上がってくると家庭の問題（子どものこと、親の介護等）からメンタルヘルス不調になる。真面目で成績優秀な人が体調を崩す例が多い。以前はメンタルヘルス不調になったら「会社に迷惑をかけてはいけない」と退職するのが当たり前であったが、今はそういう時代ではない。折角採用して教育した社員が辞めてしまうのは経営的にも損失である。辞めてもらって次の人を雇えば良いという考えもあるかもしれないが、その後の本人や家族のことが気になる。

【復職時の配慮】復職支援に関しては、主治医が復職可と言っても信用できない面がある。通信教育は担任制なので復帰後ちょくちょく休まれると困るし、副担任を付けるわけにもいかない。復帰当初は採点添削業務についてもらい、本人・担当者に毎日日誌（睡眠、体調、仕事の量・質等）を記入してもらって、日誌をもとに産業医と「今フルタイムにするのは難しい」等の相談をする。本人が納得しない場合もある。病気の原因が職場のストレスであれば復帰しても治らないので配置（就業場所、業務内容）を変える。本人だけでなく家庭も一緒に見ていかないと難しい。休日に本人に電話やメールをしたり、家族に連絡を取ることもある。

【精神障害者雇用とメンタルヘルス不調者対応の関連】採用と雇用管理の担当は違うが情報のやり取りはある。「精神障害者雇用とメンタルヘルス不調者対応の共通性」はあると思っている。精神障害者は、我々やメンタルヘルス不調者が将来、病気になり障害を受容している姿とも受け取れる。障害をどのように受け入れたのか等、一緒に仕事をする中で勉強になる。

ロ. 運輸・郵便業

【精神障害者雇用】現在雇用している精神障害者は、週3日から4日の勤務を始めて2年になるが体調が安定しないものの、来ればやるべき事はやるので、雇用契約を継続している。やってもらっている作業は基本的には社員のDB住所録の更新作業、給与データの登録である。元々そこが得意ということなのでお願いしている。精神障害の人にはつい指示していかないといけないと思っているが、思わぬところで負荷がかかって、安定して働いてもらえないとか、症状が悪くなってしまうかもしれないと思うと、担当としても引き気味にネガティブになってしまうことがある。

【採用に当たって】医療情報については特段取得せず、障害者手帳の確認のみ。病名、医療情報は選考基準としておらず、試験のプレッシャーはどうか、職場の雰囲気を見てもらい本人がどう感じるか等を会って確認する。

【雇用時の配慮】無理をさせないことである。体調不良で出社できないとの連絡がしばらく続いても、現状を変更することなく体調が回復して戻ってこられるまで同じ状態で構えて待っている。時給制なので働かなかった部分は支払わない。本人が立ち上がってくるまでちゃんと見守る。

何が悪くて急に調子を崩すかはわからない。何処かに相談したいと思うことはあるが、どういう相談をすればいいのかがまだわからない。現況では、本人の全体像が見えていない。仕事上の共有のエリアがなく深い会話ができない。部分的に仕事を切り出すほどそういうことになる。また、指示を細かく問われてもこちらも困るので、そこは自分の判断でやっても大きな事件事故にならない仕事を指示している。問題点として、休みがちになるといつ来るか分からないので、結局他の人がその人の仕事をやらざるを得ず、結果としてますます本人の全体像が分からなくなるという悪循環に陥ってしまう。

【メンタルヘルス不調者対応】メンタルヘルス不調者は思ったよりも多い。休職しないまでも服薬している予備軍もいる。会社全体でケアも進み、認知されており、メンタルヘルスケア対策は浸透してきている。現状では過去にそういう経緯があったということが人事記録をみて分かる場合と、現在闘病中の人と二通りである。

不調感をどう受診につなげるかが課題である。会社のシステムとしてあるにはあるがあまり機能しておらず、不調者に対する配慮も業務上の負担を軽くするくらいである。個人として自分の仕事はここまでと決めるのは組織内で嫌われとても難しい。また、良くなっても会社としては復帰可能の基準が分からない。

【障害者雇用について】交通を担う業種として、運輸の実業務に就くに当たっては厳しい身体要件が問われるところが就業上のハードルで、会社全体の人数規模にくらべて配置可能な職務領域、職場が限定されてしまうという問題がある。各営業所ごとに地域に根ざしており、本社も各事業所ごとに配置する方針であるので、一営業所としては悩みが付きにくい。

ハ. 建設業

【障害雇用の取り組み】障害者と健常者の区別をしていない。障害者は精神障害者も含めてその流れで雇用している。賞与給与も同じくくりで支払い特別扱いはしていない。障害の特性は職場の上司に共有し配慮してもらっている。障害者雇用にここ数年（メンタルヘルス対策と期を一にして）取り組んでいる。昔からの人もいるし、途中で病気で障害者手帳を取得した方もいる。お茶くみやシュレッダーかけなどは1人分のまとまった仕事にならず障害者のために特別切り出す仕事はない。従って、ある程度やってもらえる人でないと難しい。時間調整している人が3人くらい。障害特性の配慮としては部署レベルで業務量の調整はしているが、業種特有の課題としては、現場での仕事は難しい。現場はいろいろな人と接するスケジュールに追われる。安全などを考えるとリスクが高い。現場管理するのが仕事なので難しい。そういう中で自社内で可能な職域開発としては設計、キャドオペレーターとしてやっていけると思っている。

【採用に当たって】採用のルートはほぼハローワークで合同面接会に求人を出したりしている。受け入れたい体制の中で働いてもらえる人がたまたま身体や精神障害の方であったということで、特に精神の人を中心に雇用したわけではない。現在在籍している精神障害の人は5人いる。取り組み始めて4～5年だが、最初の頃定着が難しかった。病気の種類によって難しいとよく感じている。コミュニケーション不足、個々の特性に合わせた配慮や理解が難しいこともある。いろいろな部署に配属されている。一般事務では経歴のある人や有資格者ばかりでなく社会経験のない若い人もおり、3か月有期雇用して様子を見てその後正社員で雇用している。一番古い人でも入社してから4～5年しか経っていないのでこれからどうなるか何とも言えない。

【雇用時の配慮】医療スタッフは常駐していない。自分で主治医の指示に基づいて上司と調整し、体調が悪くなれば休む。復帰の際は産業医の面談を受けるが精神科ではない。勤務時間は個々に短時間の人もいるなど働き方は柔軟に認めている。就業規則の書き換えまではやっていない。採用するときには主治医からの意見書は出してもらうが。障害について周囲への告知は本人に確認し、職場の上司と身近に接する人には伝えて理解してもらっている。全社で年1回管理職研修として人権研修を実施している。

【精神障害者雇用とメンタルヘルス不調者対応の関連】メンタル対策が新規雇用に好影響を及ぼすかということについて遠い将来としてはそうなるかもしれないが別の次元の問題だと思っている。障害者雇用は企業の社会的責任として職域開発しながら、人員不足の補充としては健常者がいいのは本音だが社内理解を求めてやっていく。メンタルヘルス健康増進については国の施策もあり、今いる社員の新規でのメンタルの予防対策として外部のEAPを活用している。もしかするとそこで相談しているかもしれないが、誰が相談しているかはわからない。

【メンタルヘルス不調者対応】メンタルヘルス不調者研修、啓発活動をやっている。昨年からストレスチェック実施もしている。そこからEAPへの利用につながっていて、メンタルヘルス不調の発生者は少しずつ減っている。なった人はゆっくり休んでもらい、復帰プログラム2週間から1か月くらい利用してもらいゆっくりと復帰を待つ。旧来型の人人間関係など発病の原因を取り除けばよいが、原因がわからない新型うつの人が時々いて配置転換などをしてもなかなか対応が難しい。

現在自社で取り組むべき最も重要な課題は、フィジカル面での健康管理対策である。建設業界は人ありきでなりたっている。これまでメンタル面での健康管理を会社として制度化し研修に取り組みを行ってきて、一定の成果が現れてきている。自社の場合健康診断での有所見率が平均より高いのでこれからの課題。法律、社会の枠組みとしてやらないといけないことは増えた。

まとめ

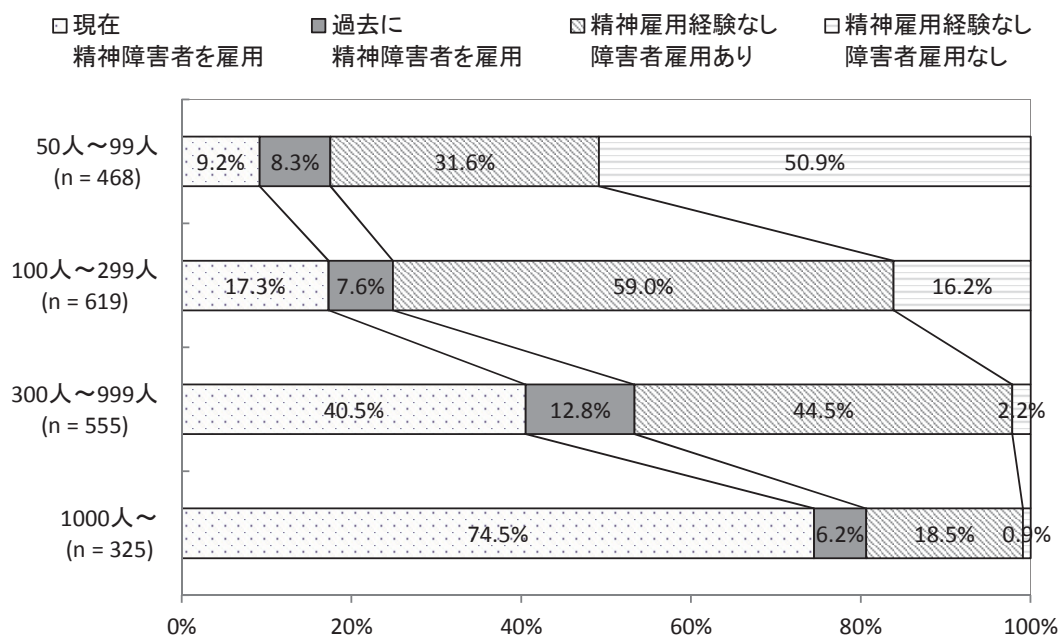
いずれの事業所もコンプライアンスとして障害者雇用への取り組みを行っており、特に精神障害者雇用について、積極の方針から採用に至ったわけでない。在宅勤務という独自の就業形態や、面接会の公募により軽症の人を採用するなど、雇用管理上の負荷を極力低減させる方策がとられている。採用後に、安定出勤ができない、短期に離職するなど課題については、本人に対して深く立ち入った指導をしたり、就労支援機関へのフォローを求めたりすることなく、容認する態度が共通していた。要点を一覧表にまとめた。

精神障害者雇用			
	業種特有の課題	職場の状況・配慮	問題点等
教育学習	対人関係の問題が大	在宅就業可能	採用と雇用管理は別担当
運輸業・郵便業	会社全体の人員規模に比べ配置可能な職務領域や職場が限定されてしまう。	周囲は気長に待つ方で問題ない。	本人像がつかめない。
建設業	現場の安全性確保	障害者も労働条件は同一。短時間勤務も可としている。	管理職には人権研修を実施しているが、個別の障害特性の理解が難しい場合もある。

職場復帰			
	不調者の状況	対応	精神障害者雇用との関連
教育学習	家族からの要望がストレスになり発生する。	教育した社員がやめるのは損失という考え。復帰時は配置転換も	共通性はある。精神障害者はメンタル不調者が障害受容した姿。
輸業・郵便業	服薬中など予備軍も多い。不調感をどう受診につなげるかが課題。	業務負担をかけないくらいしかわからない。自分で仕事を線引きすることは日本の会社では困難	メンタルヘルス対策は会社全体で浸透してきており機運醸成の兆し。
建設業	研修や啓発活動によりEAPに繋がるなどして発生は減少している。	復帰プログラムを2週間から1か月くらい利用してもらいゆっくりと復帰を待つ。	（将来は関連してくるかもしれないが）現時点では別の問題。

3 企業規模と精神障害者雇用

企業規模の有効回答数 $n = 2,061$ から、本来調査対象としていなかった 50 人未満の規模 94 社を除いた $n = 1,967$ 社（以降企業規模についての集計ではこの回答数を用いる）について、雇用経験とクロス集計をした。現在精神障害者を雇用していると回答のあった企業規模区分の割合は、1,000 人以上で 74.5%と最も高く、精神障害者もその他の障害者も雇用経験がないのは 100 人未満の規模の企業が 50.9%と高かった。

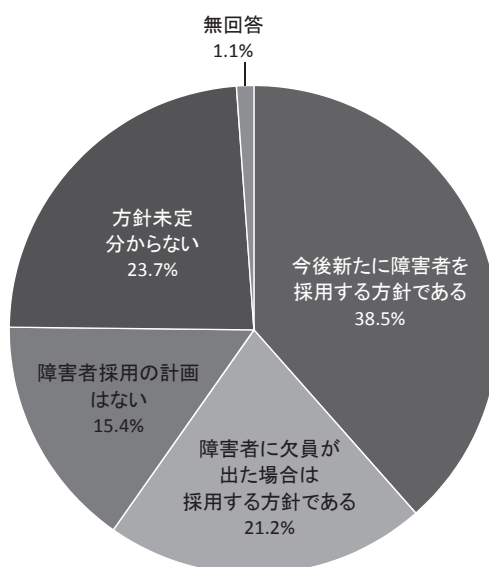


図表 2-6 規模別の精神障害者雇用経験

4 障害者採用方針

(1) 今後の障害者採用の方針

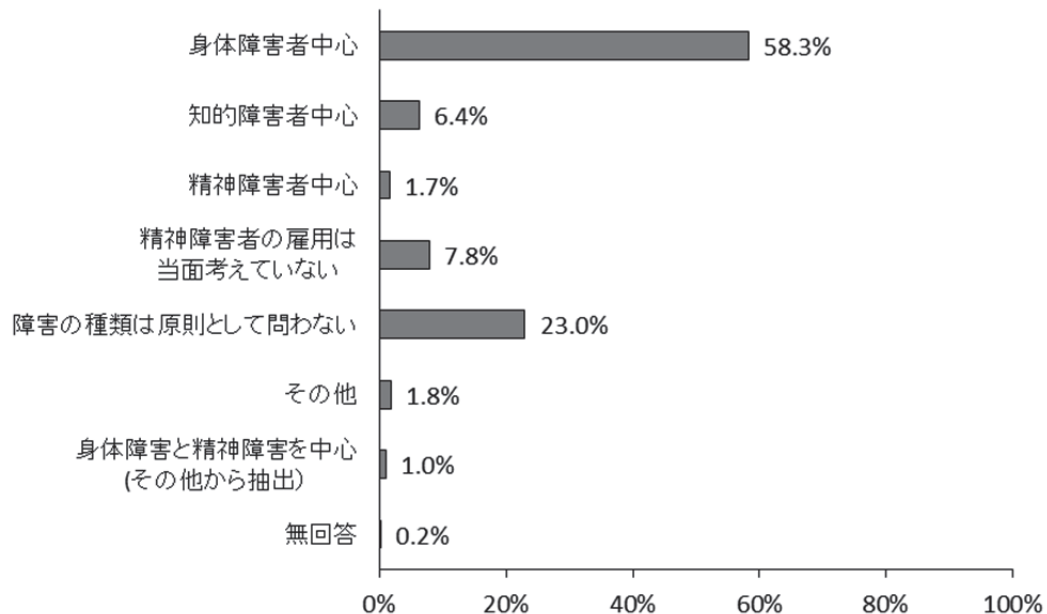
「今後新たに障害者を採用する方針である」「欠員が出た場合は採用する方針である」と回答した企業が約 6 割であった。



図表 2-7 障害者採用の方針

(2) 今後採用しようとする障害者の障害種類

(1)で「障害者を採用する方針である」「欠員が出た場合は採用する方針である」を選択した企業（n=1,254）を対象として集計を行った。「できれば身体障害者を中心としたい」と回答した企業が6割弱であり、他の障害者を中心としたいという回答と比較しても高い割合を示した。これに対し精神障害者の採用については、「できれば精神障害者を中心としたい」と「身体障害と精神障害を中心」に併せて、「障害の種類は原則として問わない」(23.0%)に精神障害も含まれると見なしても、まだ全体の1/4を占めるに過ぎない。



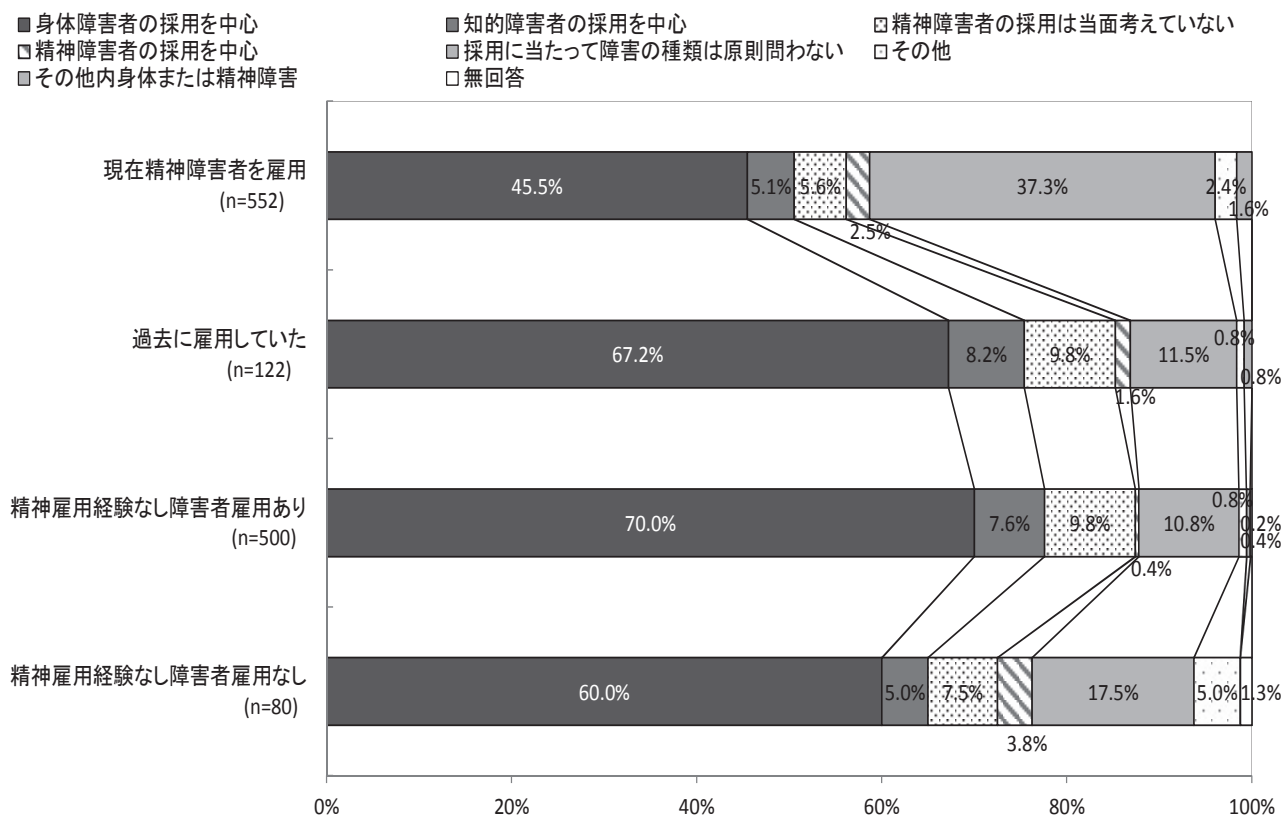
図表 2-8 今後採用しようとする障害者の障害種類

(3) 雇用経験別採用しようとする障害者の障害種類

採用する方針であると回答のあった企業（n=1,254）で、採用しようとする障害者の障害の種類は、雇用経験別のいずれの群においても「身体障害者の採用を中心」とする回答が最も高い割合を占めていた。

「現在精神障害者を雇用」している企業では、それ以外の群と比較して「採用に当たって障害の種類は原則問わない」と回答する割合が37.3%と高く、「精神障害者の採用を中心」と「身体または精神障害」（その他の回答から抽出）の回答を併せると41.4%となった。精神障害者を過去に雇用していたと回答のあった企業の障害者採用方針は、「雇用したことがない」と回答のあった企業とあまり違いがなかった。

精神障害者雇用経験のない企業の中で他の障害者雇用あり群と障害者雇用なし群を比較すると、障害者雇用なし群では「精神障害者の採用を中心」とする回答（3.8%）や「採用に当たっては障害の種類は原則問わない」とする回答（17.5%）割合が示すように、精神障害者雇用にやや積極的な姿勢が窺われた。

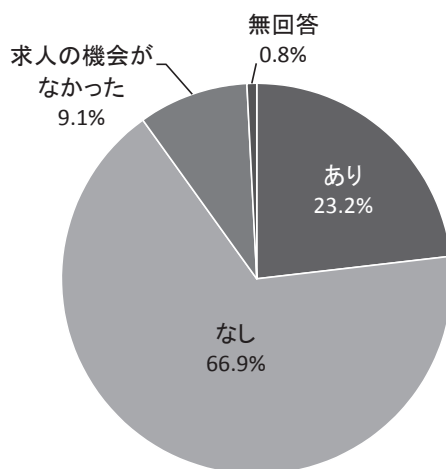


図表 2-9 雇用経験別の採用しようとする障害の種類

5 障害者雇用の取り組み

(1) 精神障害者の応募状況

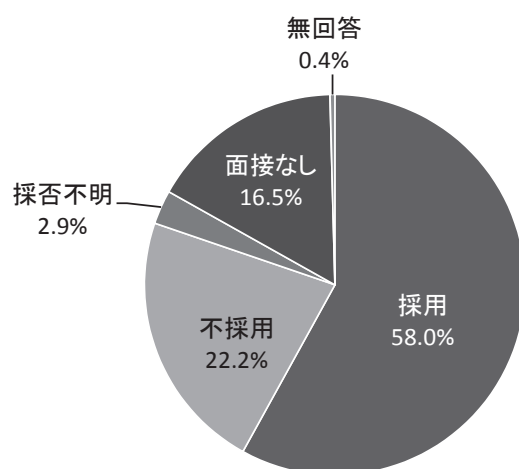
一般求人、障害者求人を問わず何らかの求人の機会があったのは（無回答の 17 社（0.8%）と「求人の機会がなかった」191 社（9.1%）を除いた）1,891 社で（全体の 9 割）、精神障害者であることを開示して応募してきた求職者がいた企業は 486 社（全体の 23.2%、求人企業の 25.7%）だった。（一般求人と障害者専用求人別の応募状況は不明）。



図表 2-10 精神障害者の応募状況

(2) 面接と採用

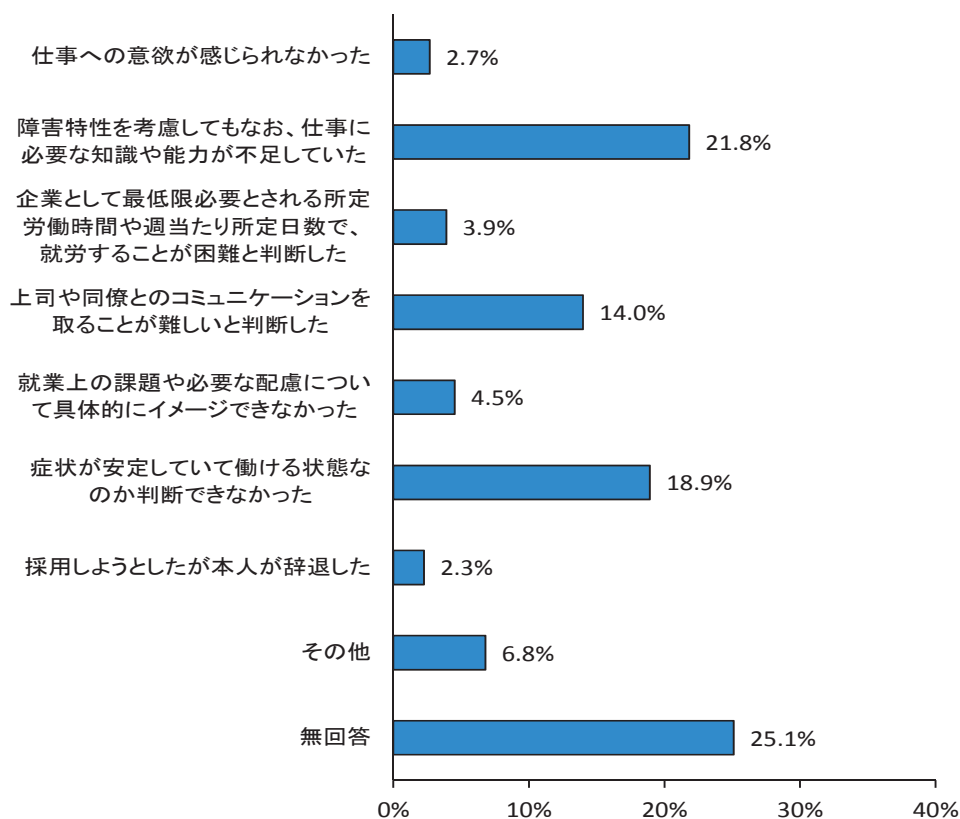
(1) で精神障害者の応募があったと回答した企業(n=486)のうち、約8割が実際に面接を行い、うち約7割が採用に至っていた。



図表 2-11 精神障害者の面接と採用

(3) 面接や採用に至らなかった理由

(1) で応募があったと回答した企業を対象に、面接や採用に至らなかった理由について回答（最も大きな理由1つ）を求めたところ、「障害特性を考慮してもなお、仕事に必要な知識や能力が不足していた」を選択した割合が21.8%であり、最も高かった。

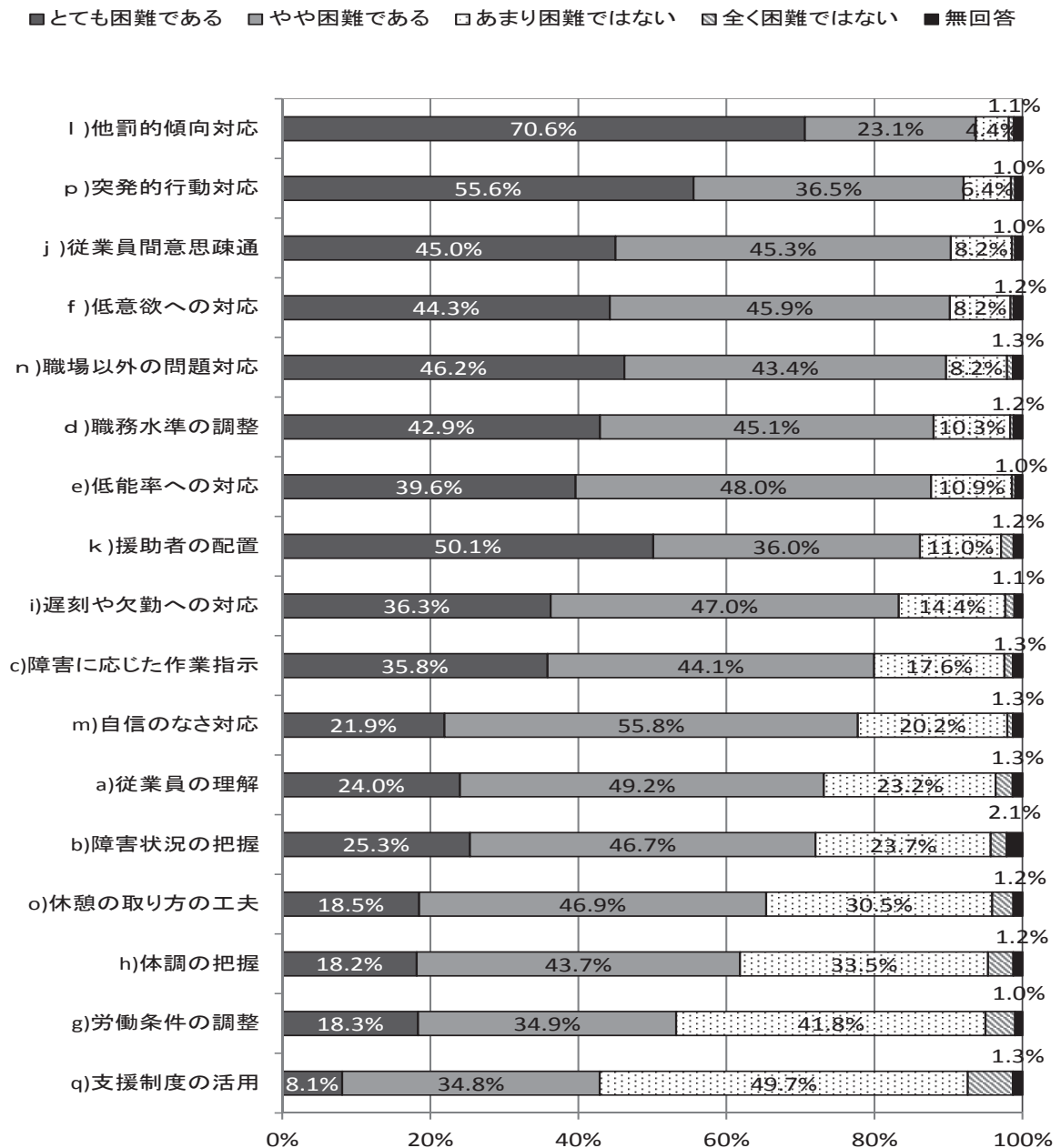


図表 2-12 面接や採用に至らなかった理由

6 精神障害者を雇用する場合の課題や制約に対する困難度

(1)「貴社が精神障害者を雇用する場合の課題や制約について、どの程度困難を感じますか」回答状況

「とても困難である」「やや困難である」が選択された割合（以下困難度とする）が最も高かったのは、1) 他罰的な傾向がある場合への対応(93.7%)であった。（この傾向の想定には発達障害、人格障害、新型鬱病など様々な障害像が含まれる事がヒアリングで把握されている。）また、最も低かったのは、q) 雇用にあたってどのような支援制度があるのかを調べたりそれを活用すること(42.9%)であった。下記の 17 項目中 4 項目（l, p, j, f）で困難度が 90%を越え、9 項目で 80%を超えており、これらの項目については多くの企業が困難を感じていることが示された。



図表 2-13 雇用時の課題や制約に対する困難度

（２）課題や制約の因子分析¹

雇用時の課題や制約について４件法の回答を得点化して、主成分法、プロマックス回転による因子分析を行った。

図表 2-14 雇用時の困難因子成分行列

回転後の成分行列

項目	成分				共通性
	1	2	3		
n 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	0.854	-0.063	-0.141		0.75
l 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	0.820	-0.243	0.166		0.76
p 業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	0.647	0.087	0.056		0.43
j 他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	0.610	0.020	0.208		0.42
m 自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	0.552	0.281	-0.075		0.39
i 遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	0.549	0.116	0.093		0.32
q 雇用にあたってどのような支援制度があるのかを調べたりそれを活用すること	-0.049	0.787	-0.086		0.63
h 通院や服薬状況を含めた体調の把握	0.183	0.694	-0.173		0.54
g 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	-0.139	0.671	0.224		0.52
b 履歴書以外で雇用管理に必要な障害状況に関する個人情報を得る	-0.016	0.650	-0.032		0.42
a 現場の従業員の理解を得る	-0.064	0.596	0.133		0.38
c 障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	-0.110	0.508	0.428		0.45
o 適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	0.407	0.503	-0.110		0.43
k 職場適応のための援助者の配置	0.295	0.355	0.086		0.22
e 作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	-0.033	0.025	0.909		0.83
d 配置しようとしている職務で期待する水準に達しない場合への対応	-0.006	0.038	0.880		0.78
f 仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	0.250	-0.143	0.725		0.61
固有値		6.82	1.37	1.24	

総分散の累積説明率55.6%

因子分析の結果、３つの共通因子が抽出された。この３つの因子について、その内容から

第１因子を「行動対応の困難因子」

第２因子を「雇用管理の困難因子」

第３因子を「職務遂行の困難因子」と命名した。

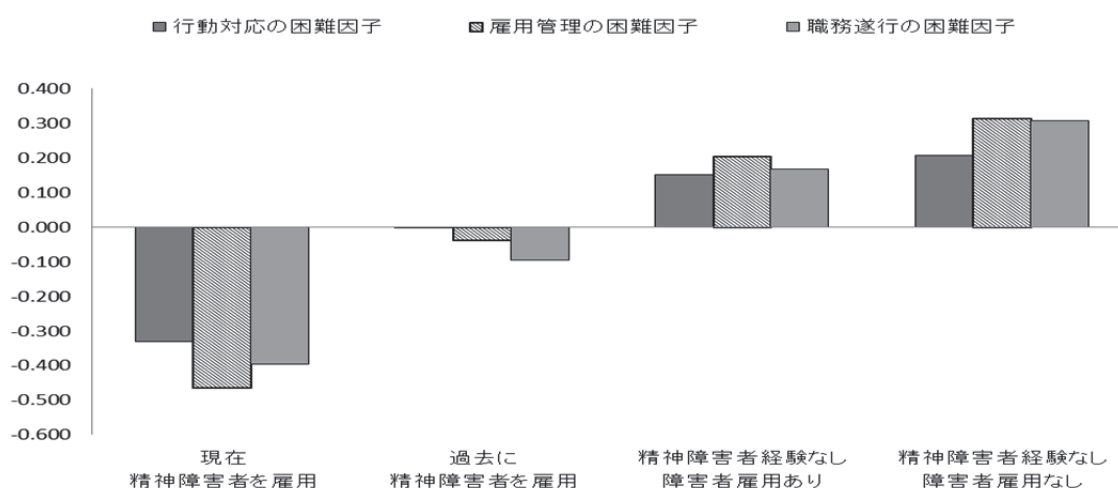
精神障害者雇用経験別の４群について、抽出された３つの困難因子得点平均によって群間比較を行った（図表 2-15）。現在精神障害者を雇用している企業では、特に第２因子である「雇用管理の困難因子」得点が低く、これらの課題についてはさほど困難と感じていないことがわかる。一方、精神障害者の雇用経験はないとする企業のうち、他の障害者雇用あり群と雇用なし群で比較したところ、大きな差はなく、これら雇用管理の困難因子については、他の障害者雇用による影響は少なく、精神障害者を雇用する際に特有の困難であると考えられる。

「行動対応の困難因子」「職務遂行の困難因子」については、雇用管理の困難因子ほど顕著ではないが、現在雇用している企業とそれ以外（過去に雇用経験のある企業と雇用経験のない企業）とで較差が見られている。

¹ 多くの変数（ここでは多数の質問項目）の背景にある少数の潜在的な共通要因（因子）を把握するための手法（詳細は巻末資料 7 (p. 183) 参照）

図表 2-15 雇用経験別雇用時の困難因子得点表

	行動対応の困難因子	雇用管理の困難因子	職務遂行の困難因子
現在 精神障害者を雇用	-0.332	-0.465	-0.396
過去に 精神障害者を雇用	-0.002	-0.038	-0.096
精神障害者経験なし 障害者雇用あり	0.150	0.204	0.168
精神障害者経験なし 障害者雇用なし	0.206	0.314	0.308



図表 2-16 雇用経験別雇用時の困難因子得点図

雇用経験の実績が、雇用する場合の課題や制約についての捉え方にどのように作用しているのか、因子分析前の調査項目に立ち返り、顕著な特徴について「とても困難である」「やや困難である」「あまり困難ではない」「全く困難ではない」の4件法での回答割合(%)で表した(巻末資料図表資 5-1 参照)。

現在雇用している企業はh)通院や服薬状況を含めた体調の把握(第2因子寄与率0.694)をあまり困難でない(44.9%)とし、p)業務中に突発的な行動が起きた場合への対応(第1因子寄与率0.647)をやや困難(44.1%)と困難度を低く見積もる傾向にあった。

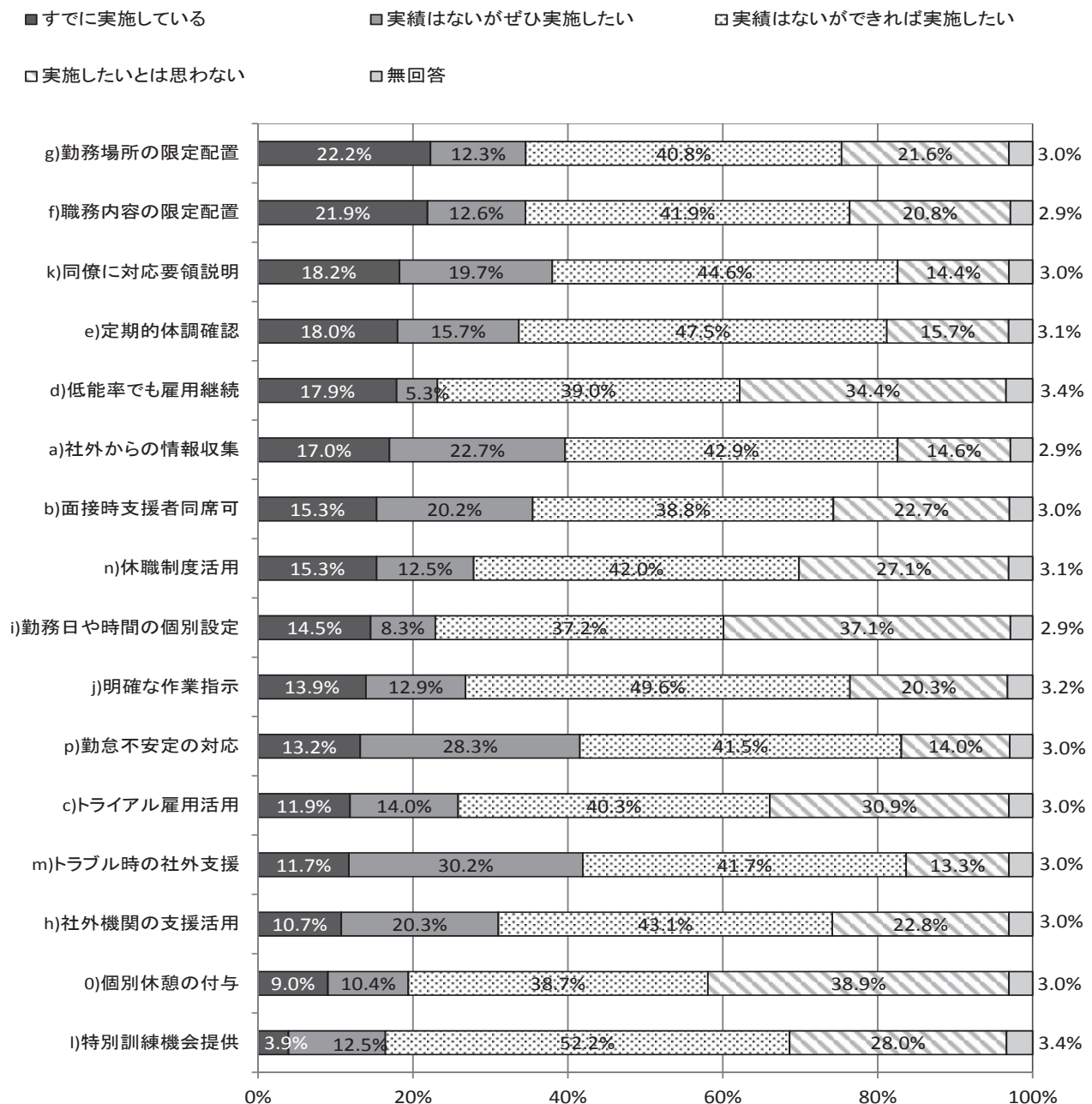
現在雇用している企業と過去に雇用していた企業では、n)職場以外の人間関係や生活態度に問題がある場合への対応(第1因子寄与率0.854)をやや困難(45.5%)(48.4%)とし、困難をやや低く見積もる傾向にあった。

これまで障害者を雇用したことがない企業では、回答のピークが「とても困難」となった項目は、d)配置しようとしている職務で期待する水準に達しない場合への対応(第3因子寄与率0.880)(56.7%)、e)作業能率が期待する水準に達しない場合への対応(第3因子寄与率0.909)(52.3%)、c)障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する(第2因子寄与率0.508)(51.2%)、f)仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応(第3因子寄与率0.725)(50.7%)、j)他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応(第1因子寄与率0.610)(50.7%)で、やや困難とする回答がg)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(第2因子寄与率0.671)(37.9%)となっていた。

7 精神障害者を雇用する場合に実施可能な配慮

(1)「貴社が精神障害者を雇用する場合に、実施可能な配慮等について当てはまるものを1つ選択してください」回答状況

「すでに実施している」の回答割合が最も高かったのは g)勤務場所を限定して雇用する(22.2%)、次いで f)職務内容を限定して配置する(21.9%)であった。「実績はないがぜひ実施したい」または「できれば実施したい」までを併せた実施意向が最も高かったのは m)人間関係等のトラブルで家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る(83.6%)で、次いで p)勤怠が不安定になった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る(83.0%)であった。一方、実施意向が低いのは o)他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める(58.1%)、i)他の従業員と異なる勤務日・時間を設定する(60.0%)であった。



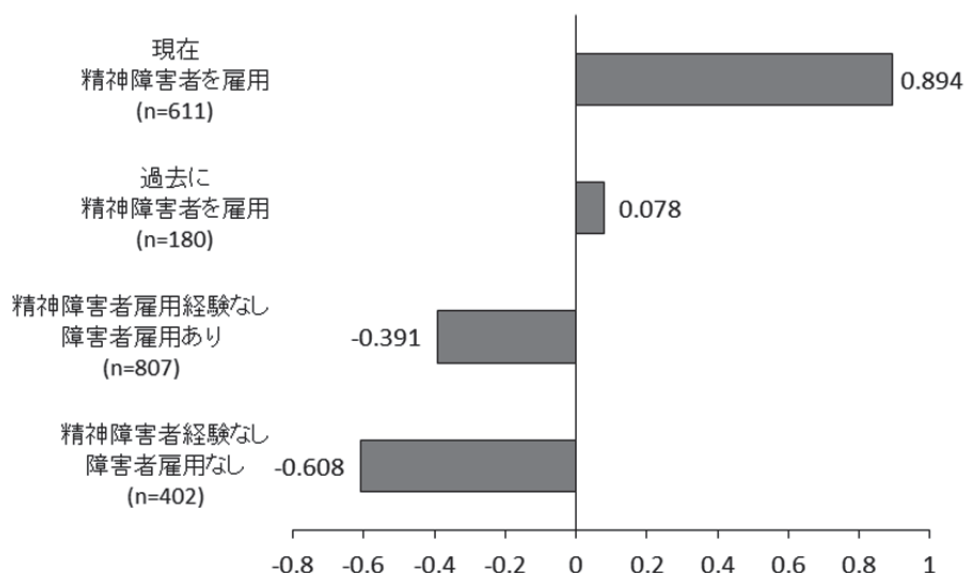
図表 2-17 雇用時に実施可能な配慮

(2) 配慮事項についての因子分析

雇用時配慮の実施可能性について、有効回答数 $n = 2,000$ で因子分析を行ったところ、因子に分解されず、1つの主成分「配慮実施への積極度得点」で解釈可能と判断した。

図表 2-18 雇用時の配慮主成分行列

主成分分析	成分1
f 本人の希望や障害状況を勘案した職務内容を限定して配置する	0.851
k 本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	0.843
g 本人の希望や障害状況を勘案した勤務場所を限定して雇用する	0.829
e 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等を行う	0.822
p 勤怠が不安定になった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	0.808
m 職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	0.806
j 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	0.794
a 本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	0.790
d 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	0.773
h 本人が職場に慣れるまで社外機関からの支援を受ける	0.738
i 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	0.708
c 直ちに常用雇用できない障害者であってもトライアル雇用などで様子を見る機会を設ける	0.684
b 面接時に就労支援機関の職員等の同席を認める	0.684
n 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	0.672
l 作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	0.659
o 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	0.620



図表 2-19 雇用経験別雇用時の配慮実施への積極度得点図

精神障害者の雇用時に可能な配慮の実施状況について、全体の回答傾向と比較して雇用経験毎の特徴の詳細を調べた（巻末資料図表資 5-2 参照）。

o) 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める、の配慮について全体では「実施したいとは思わない」とする割合が高かったのに対し、実績はないができれば実施したいとの回答割合が現在雇用している企業で 31.1%、過去に雇用していた企業で 41.5%と雇用経験のある企業で若干高い傾向が見られた。

また、障害者の雇用経験がない企業では、「実施したいとは思わない」との回答割合が、d) 一般社員の 6～7 割の能率でも雇用継続する（53.0%）、i) 通院・体調に配慮して他の従業員とは異なる勤務日・時間を設定する配慮について（50.2%）で高かった。

（３） 雇用時の配慮実施への積極度得点と他の変数との相関分析

雇用時の配慮実施への積極度得点と他の変数との Pearson の相関分析を行った。配慮実施への積極度は従業員数よりも雇用経験と関係している。

図表 2-20 雇用時の配慮因子得点と他の変数との相関

		従業員数	障害者数	雇用経験	配慮実施積極度得点
従業員数	相関係数	1	0.891	0.278	0.221
	有意確率		0.00	0.00	0.00
	N	2064	2029	2064	1970
障害者数	相関係数	0.891	1	0.292	0.241
	有意確率	0.00		0.00	0.00
	N	2029	2054	2054	1959
雇用経験	相関係数	0.278	0.292	1	0.601
	有意確率	0.00	0.00		0.00
	N	2064	2054	2099	2000
配慮実施積極度得点	相関係数	0.221	0.241	0.601	1
	有意確率	0.00	0.00	0.00	
	N	1970	1959	2000	2000

※雇用経験は順序尺度だが、便宜上間隔尺度のように扱った。

※雇用経験は「現在、精神障害者を雇用している」3、「現在は精神障害者を雇用していないが、過去に雇用していた」2、「これまで精神障害者を雇用したことがない」1とした。

※配慮実施積極度得点は数字が大きいほど配慮に積極的であることを示すように正負を逆転済

雇用時の配慮実施への積極度得点と雇用時の困難因子得点について企業規模との関連をみるためにこれらの偏相関を算出したところ、配慮の積極性は、精神障害者雇用時における困難因子得点と負の相関関係にあった。これらすべては、企業規模（従業員数）の影響を取り除いてもほとんど変化しないため、企業規模とは独立した、変数間の関係であることが判明した。さらに、雇用時の配慮実施への積極度得点は次節で取り上げるメンタルヘルス不調による休職者復職時の困難因子とは低い負の相関関係にあり、またメンタルヘルス不調による休職者復職時の配慮因子得点とは正の相関があった。これらもまた、企業規模（従業員数）の影響を取り除いてみてもほとんど変化がなく、変数間の独自の関係であるといえる。

図表 2-21 配慮主成分得点と他の因子得点の相関

	相関係数	従業員数で制御した偏相関
雇用時 行動対応の困難因子	-0.14	-0.13
雇用時 雇用管理の困難因子	-0.47	-0.47
雇用時 職務遂行の困難因子	-0.25	-0.23
復職時 行動対応の困難因子	-0.17	-0.16
復職時 雇用管理の困難因子	-0.26	-0.25
復職時 職務遂行の困難因子	-0.11	-0.11
復職時 雇用管理上の配慮因子	0.49	0.46
復職時 支援機関利用の配慮因子	0.47	0.44
復職時 個別対応の配慮因子	0.51	0.49

※いずれの相関係数も両側1%水準で有意

8 精神障害者雇用の実態と課題の小括

現在、「精神障害者を雇用している」との回答割合は、規模別には1,000人以上で74.5%と最も高く、逆に精神障害者もその他の障害者も雇用経験がない企業は、50人以上100人未満の規模での回答割合が50.9%と最も高かった。業種別には卸売・小売業での回答割合が41%と高く、厚生労働省の「雇用実態調査」など他の調査結果とも符合している。

障害者採用の今後の方針については、採用する方針ありとする企業が1,254社（59.7%）あった。その内採用したい障害者の種類として「配置や雇用管理を考えると、できれば身体障害者の採用を中心としたい」との回答が58.3%と最も高いが、「現在精神障害者を雇用している」企業に限ると同回答割合は45.5%と下がり、その一方で「採用に当たって、障害の種類は原則として問わない」とする回答割合が37.3%と、全体の回答割合（23.0%）を上回っていた。このように現在精神障害者を雇用している企業では、過去に雇用していた、または雇用経験のない企業に比べて、精神障害者の新規採用方針はやや意欲的である。また、これまで障害者雇用の経験はないが今後障害者採用方針があるとする企業は、精神障害者以外の障害者の雇用経験のある企業よりも、精神障害者雇用に積極的関心が窺われた。

実際の採用行動においては、平成25年度内に精神障害者であることを開示して応募してきた人がいた企業は23.2%で、そのうち面接まで実施した企業は80.2%で、採用した企業は58.0%であった。精神障害者から応募があった場合には高い割合で面接を実施し採用に結びついている。面接や採用に至らなかった理由として多かった回答は「障害特性を考慮してもなお、仕事に必要な知識や能力が不足していた」であった。

精神障害者を雇用する場合の課題や制約17項目についての困難と感ずる程度を4件法で問うた回答結果について因子分析を行い、「行動対応の困難因子」「雇用管理の困難因子」「職務遂行の困難因子」の3因子を抽出した。精神障害者雇用経験別に因子得点の比較を行ったところ、精神障害者の雇用経験がある企業（過去に雇用していたも含め）の困難因子得点は3因子とも負の値、つまりさほど困難ではないと感じており、雇用経験の無い企業は他の障害者の雇用経験の有無を問わず3因子とも正の値つまり困難であると感じていた。因子得点でなく具体的な課題や制約項目では、現在精神障害者を雇用している企業は「通院や服薬状況を含めた体調の把握」をあまり困難でないとし、「業務中に突発的な行動が起きた場合への対応」をやや困難と困難度を低く見積もる傾向にあった。これまで精神障害者を雇用したことがない企業では、「配置しようとしている職務で期待する水準に達しない場合への対応」「作業能率が期待する水準に達しない場合への対応」「障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する」「仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応」「他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応」でとても困難とする企業が多かった。

精神障害者を雇用する場合の配慮16項目についての実施可能性を4件法で問うた結果について因子分析を行ったところ、因子に分解されず、1つの主成分「配慮実施への積極度得点」で解釈可能と判断した。この雇用時配慮実施への積極度得点は、上記困難因子得点とは負の相関関係にあり、さらに企業規模とは独立した、変数間の関係であることが判明した。即ち精神障害者の雇用時の配慮実施に積極的であるほど雇用時の課題や制約についての困難感は低くなり、このことは企業規模とは無関係であった。具体的な配慮項目としては、雇用経験のない企業では、「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」配慮について、実施したいとは思わないとの回答割合が50.2%と高かった。

第3節 メンタルヘルス不調者対応の実態と課題

1 アンケートに回答のあった企業の概要

(1) 年次有給休暇以外でメンタルヘルス不調者が継続して休める期間の上限

年次有給休暇の他に休める制度はない13.3%と無回答2.0%を除いた84.7%の企業で、有給休暇以外に休むことができる制度が存在していた。

図表 2-22 年次有給休暇以外に休める期間の上限

	企業数	比率
1 年次有給休暇のほかに休める制度はない	279	13.3%
2 3ヶ月まで	147	7.0%
3 6ヶ月まで	196	9.3%
4 1年まで	312	14.9%
5 1年半まで	322	15.3%
6 2年まで	319	15.2%
3年まで	91	4.3%
7 3年以上(上限 年 ヶ月)	252	12.0%
8 休める期間に上限はない	55	2.6%
9 その他	85	4.0%
無回答	41	2.0%
計	2099	100.0%

注)「3年まで」は選択肢を設けていなかったため、自由記述欄に記入があったもののみの数である

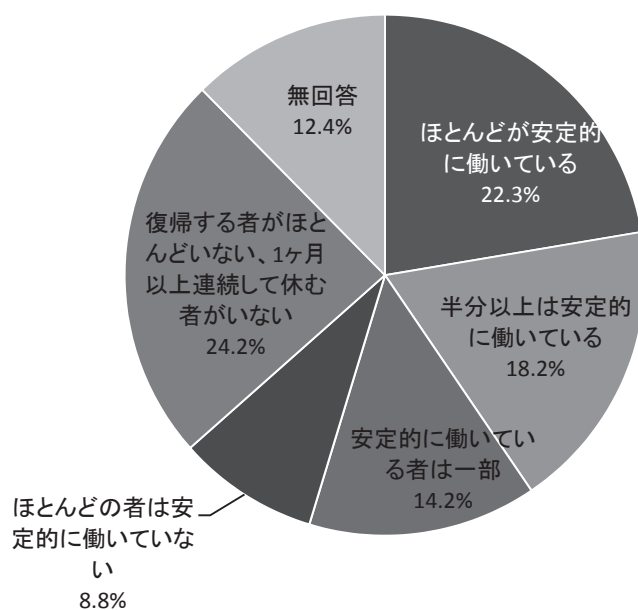
図表 2-23 3年以上の期間の上限

回答企業数	218 件
平均(月数)	40.82(3年4.8か月) (SD: 8.9)

（２）メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰（以下「職場復帰」又は「復職」という）の状況

設問「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が職場に復帰して、短期間のうちに再発等せずに安定的に働き続けられる割合は、概ねどの程度ですか。」への回答結果を集計した。

復帰者がいる企業が54.7%と過半数を占めた。また、復帰者がいない（または休職者がいない）企業も約4分の1であり、復職者対応の経験が少ない企業が一定数あることが伺える。



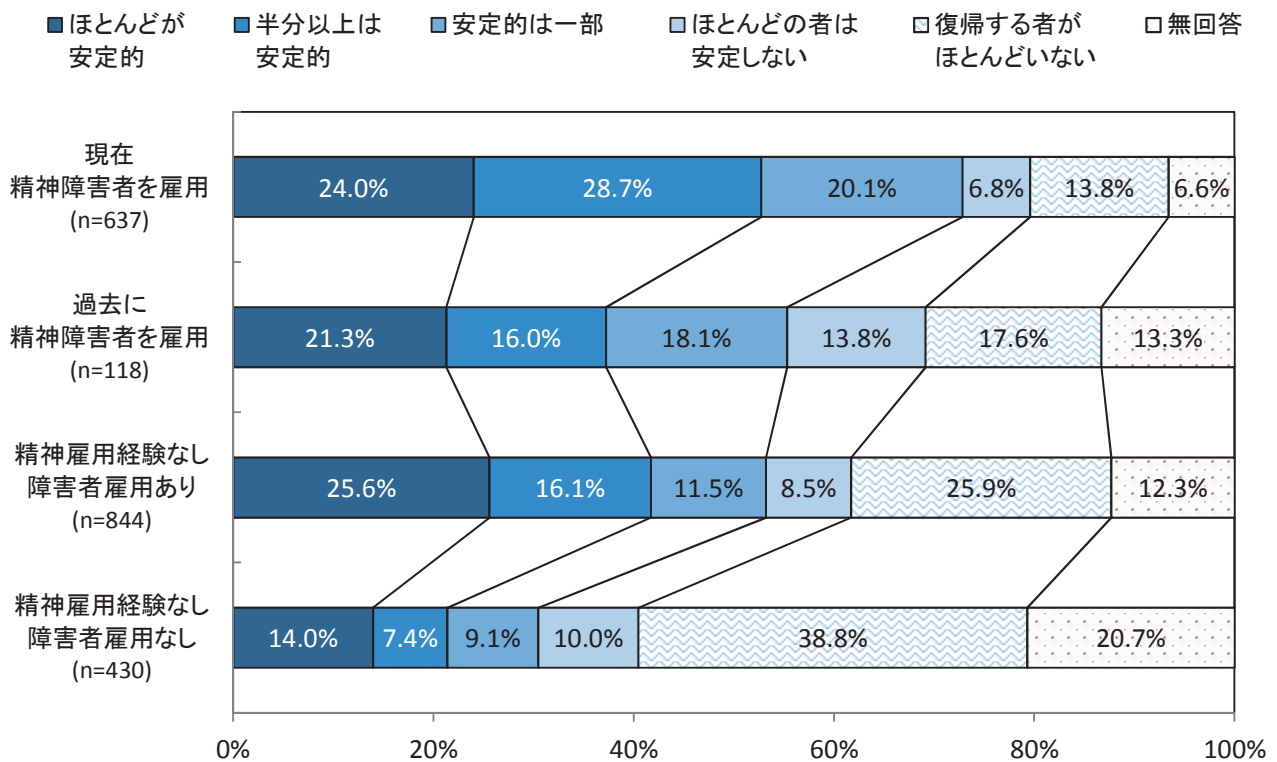
図表 2-24 不調者の復帰の状況

注)「復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」の選択には①休職制度など復職支援のための制度が整備されていない場合と、②メンタルヘルス対策が進んでいるため休職にまで至らないケースが想定されるが、どちらのケースにおいても、休職者対応の経験が少ないという点では共通である。

2 職場復帰状況に影響する要因

(1) 雇用経験別の職場復帰状況

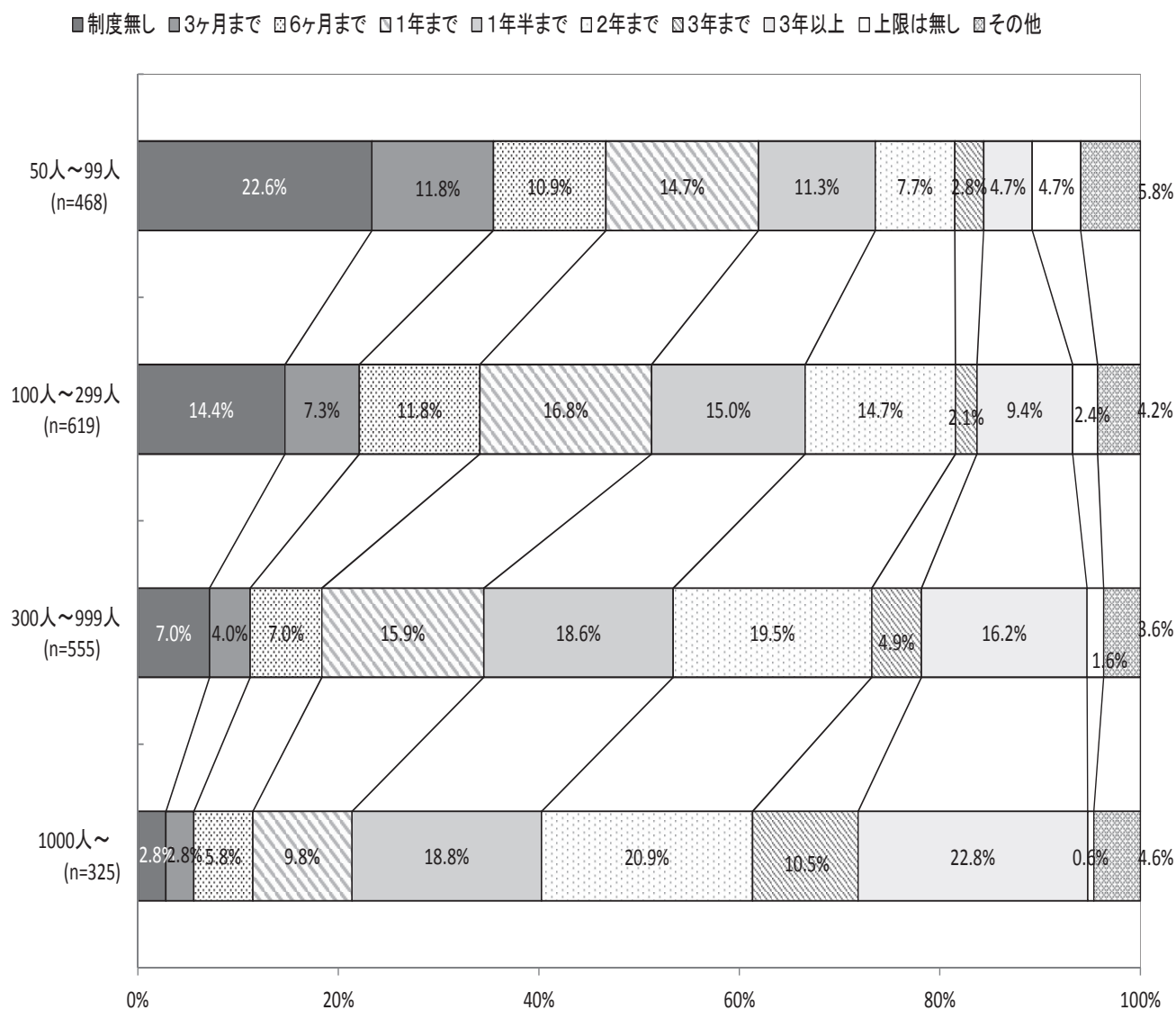
現在精神障害者を雇用している企業において、メンタルヘルス不調者が復帰後安定的に働き続けている割合は「半分以上は安定的」とするところが 28.7%と最も高く、精神障害者雇用経験はないが、他の障害者を雇用している企業は、「ほとんどが安定的」とする回答割合が 25.6%と高い。精神障害者雇用経験がない企業のうち、他の障害者を雇用していない企業では、「復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」とする回答割合が 38.8%と高い。



図表 2-25 雇用経験別の職場復帰状況

（２） 企業（従業員）規模別の休職期間の上限

「年次有給休暇の他でメンタルヘルス不調者が継続して仕事を休める期間の上限」と従業員規模（n=1,967）とをクロスしたところ、100人未満の規模の企業では、「制度無し」が22.6%と多く、100～299人では1年まで（16.8%）、300～999人では2年まで（19.5%）、1,000人以上では3年以上（22.8%）と回答する企業が最も多かった。規模の大きい企業ほど長い休職期間が設けられていることがわかる。

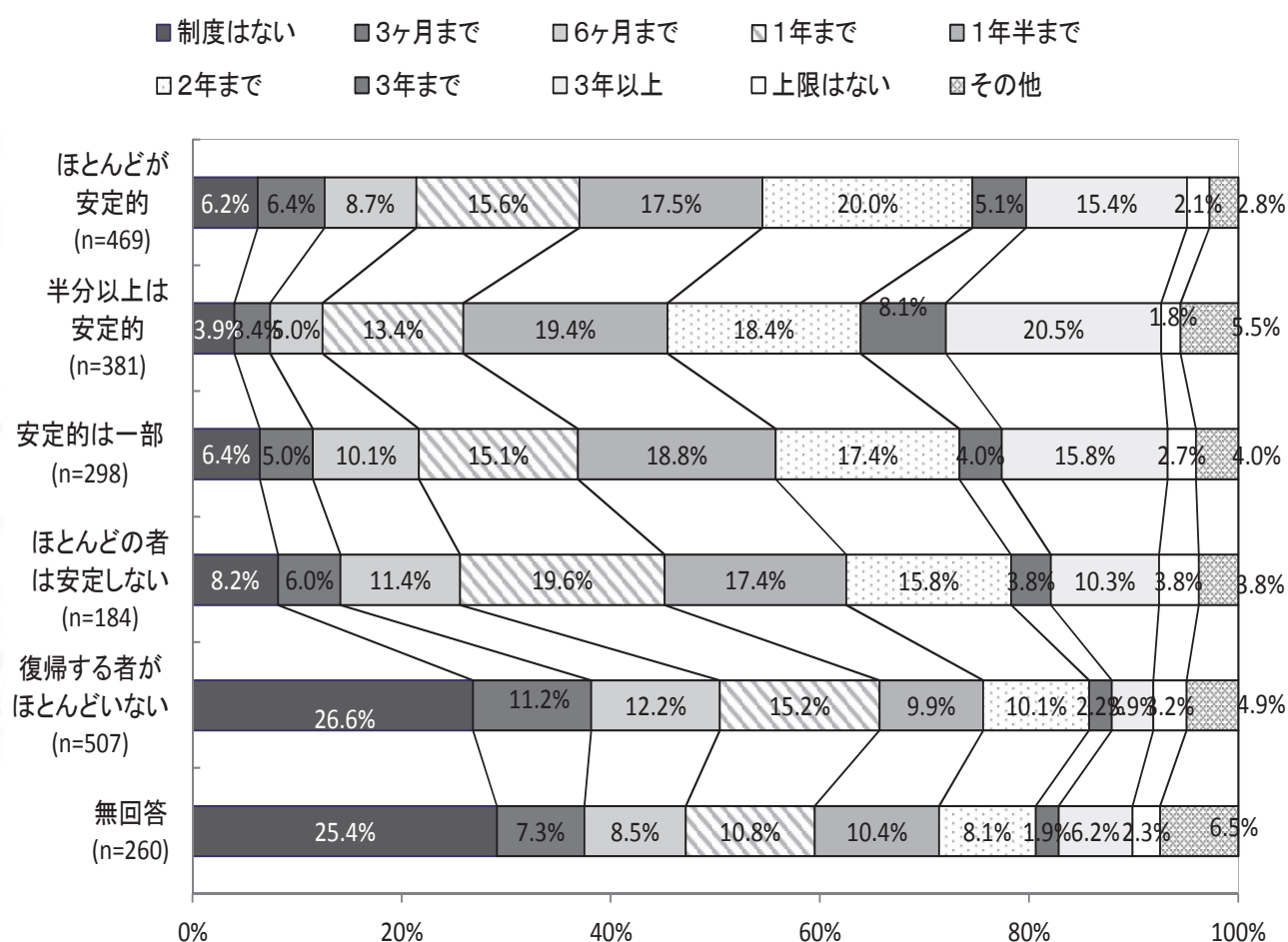


図表 2-26 規模別の休職期間の上限

（３） 職場復帰状況別の休職期間の上限

職場復帰状況と休職期間の上限とをクロス集計したところ、職場復帰状況の安定程度と休職期間の上限は必ずしも完全な比例的関係ではない結果を示した。職場復帰状況は「半分以上」から「安定的は一部」、「ほとんどの者は安定しない」までは復帰状況が低下するのにほぼ比例して、休職期間の上限（「上限はない」を除いて）が短くなる傾向にあった。「復帰する者がほとんどいない、１ヶ月以上連続して休む者がいない」とした回答については「年次有給休暇の他に休める制度はない」とする回答割合が 26.6%と、他の群に比べて特に高い割合であった。

「復帰する者がほとんどいない、１ヶ月以上連続して休む者がいない」群は企業として復職支援自体の経験がないという意味で、安定的職場復帰割合としては連続する変量ではなく、質的に異なる群と捉えられる。

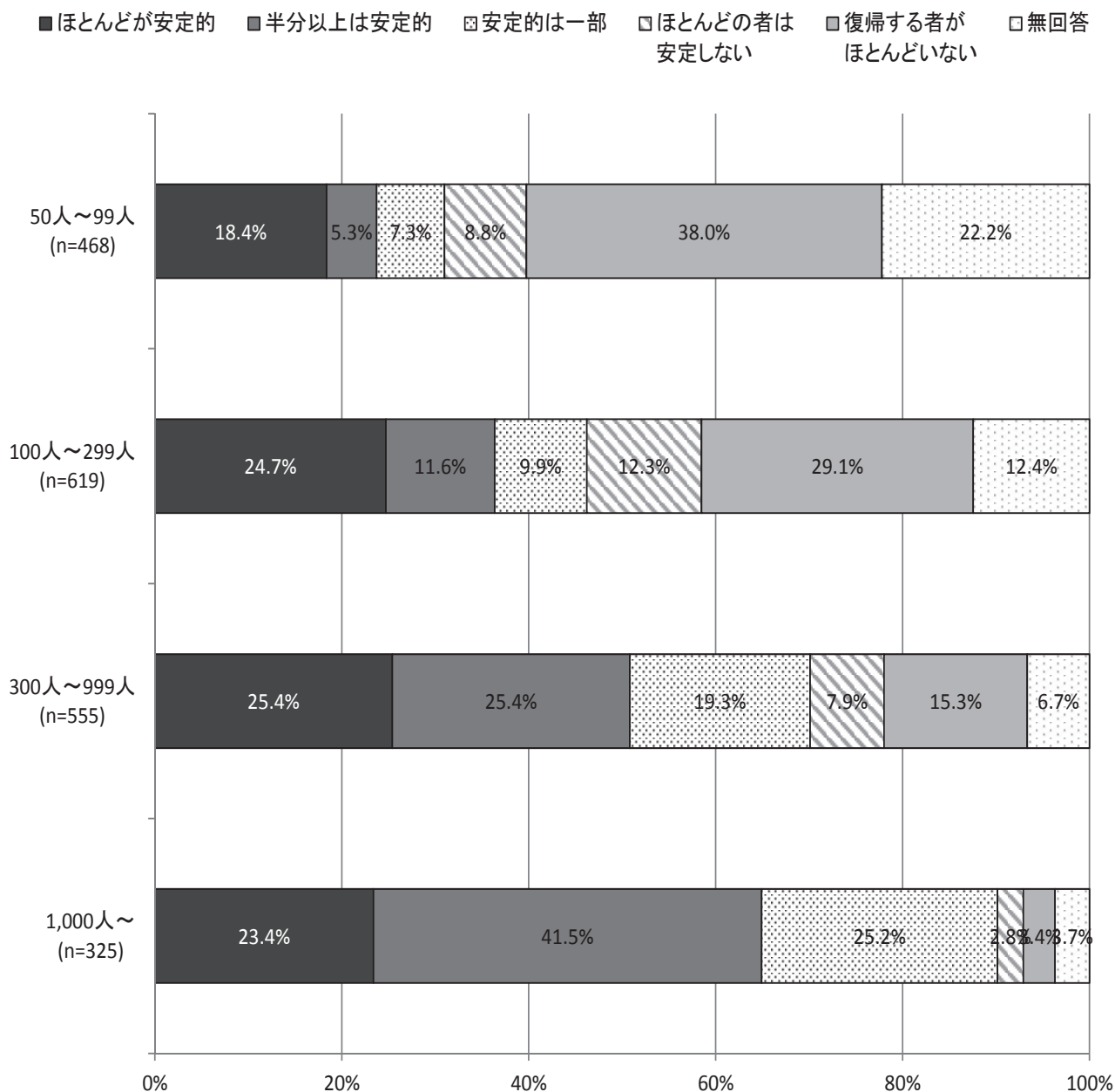


図表 2-27 職場復帰状況別の休職期間の上限

アンケート調査に回答があった企業（金融業 2,000 人規模）に直接ヒアリングを行ったところ、「休職期限の上限は勤続年数により最長 5 年まで設定しているが、当社の場合 1 年を超えて長く取得する者は概して病状の重い者が多く、復帰後の不安定に繋がっている」とのことで、上記結果をほぼ支持している。

(4) 企業規模別の職場復帰状況

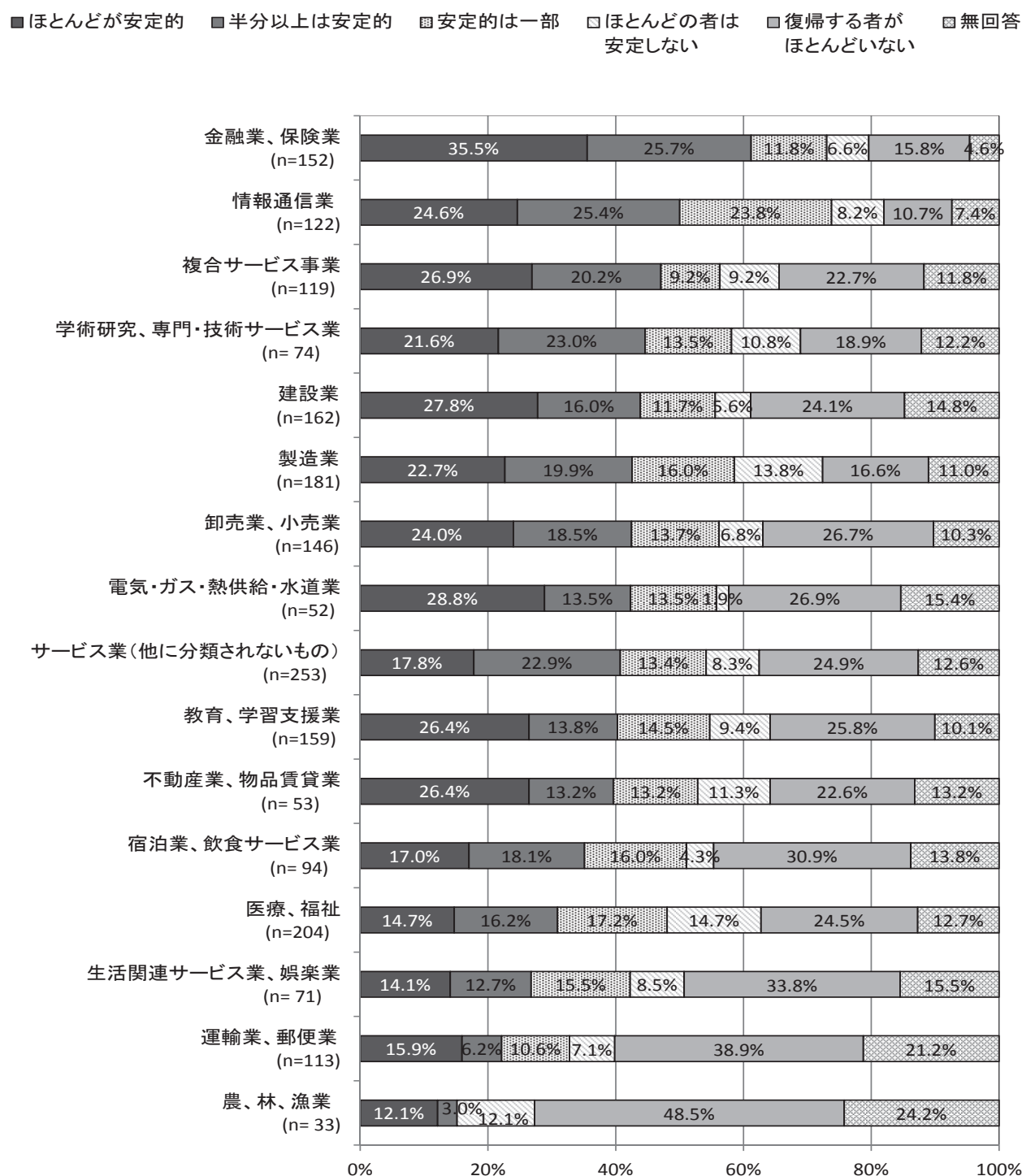
職場復帰状況と企業規模（n=1,967）とをクロス集計した。従業員規模が300人未満までは「復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」が最多で、300～999人までの区分では「ほとんど全員」と「半分以上」が25.4%と同率、1,000人以上の規模になると「半分以上」が41.5%と最多になった。



図表 2-28 規模別の職場復帰状況

（５） 業種別の職場復帰状況

「ほとんどが安定的」と「半分以上は安定的」を合わせた回答割合の高い業種の順に並べて表示した。金融業、保険業で安定的に働いている割合が61.2%と最も高かった。復職について困難を抱えているといえる「ほとんどの者は安定しない」への回答割合が高かったのは、医療、福祉（14.7%）と製造業（13.8%）であった。

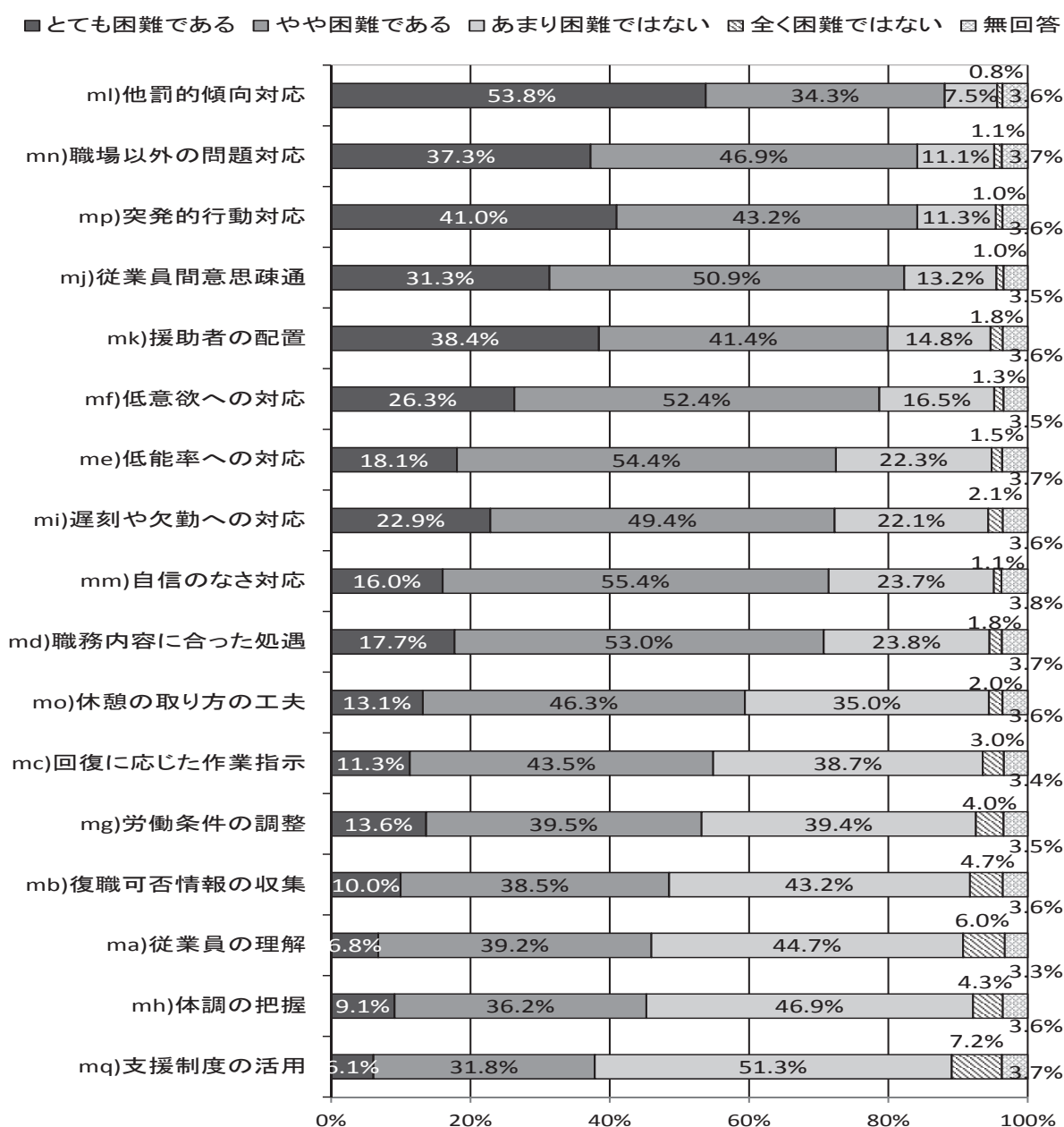


図表 2-29 業種別の職場復帰状況

3 職場復帰にあたっての課題や制約

(1)「メンタルヘルス不調者を復職させる場合の課題や制約についてどの程度困難を感じますか」回答状況

復職時の困難度が最も高かった項目は、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(88.1%)であった。最も低かったのは、mq)復職にあたってどのような支援制度があるかを調べたりそれを活用すること(37.9%)であった。困難度が最も高かった項目と最も低かった項目は、精神障害者を雇用する場合の課題や制約の結果(図表2-13)と同じであった。また、困難度が80%以上であった項目は17項目中4項目(ml, mn, mp, mj)であり、90%以上の項目はないなど、精神障害者を雇用する場合よりも困難を感じる項目が少ないことが示された。



図表 2-30 復職時の困難度

（２）メンタルヘルス不調者復職時の課題や制約の因子分析

主成分法、プロマックス回転による因子分析を行った。

図表 2-31 復職時の困難因子成分行列

回転後の成分行列					
項目	成分				共通性
	1	2	3		
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	0.858	-0.051	-0.082		0.62
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	0.851	-0.211	0.145		0.71
mp 業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	0.784	0.001	0.000		0.62
mj 他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	0.617	-0.034	0.269		0.62
mm 自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	0.615	0.177	0.017		0.55
mk 職場適応のための援助者の配置	0.592	0.173	-0.038		0.46
mo 適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	0.537	0.393	-0.134		0.55
mi 遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	0.427	0.141	0.268		0.52
mq 復職にあたってどのような支援制度（支援機関）があるかを調べたりそれを活用すること	0.090	0.790	-0.215		0.55
mh 通院や服薬状況を含めた体調の把握	0.107	0.766	-0.126		0.58
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	-0.121	0.727	0.151		0.57
ma 現場の従業員の理解を得る	-0.124	0.616	0.243		0.50
mg 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	0.081	0.524	0.181		0.48
mc 回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	-0.101	0.479	0.475		0.61
me 作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	0.003	-0.005	0.931		0.87
md 対応可能な職務内容が期待する水準に達しない場合への処遇	-0.029	0.049	0.910		0.85
mf 仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	0.197	-0.134	0.813		0.76
固有値		6.35	5.54	5.84	
因子間相関行列					
	成分1	成分2	成分3		
成分1	1	0.547	0.596		
成分2		1	0.552		
成分3			1		

総分散の累積説明率61.1%

因子分析を行ったところ、3つの共通因子が抽出された。この3つの因子について、その内容から

第1因子を復職時「行動対応の困難因子」

第2因子を復職時「雇用管理の困難因子」

第3因子を復職時「職務遂行の困難因子」と命名した。

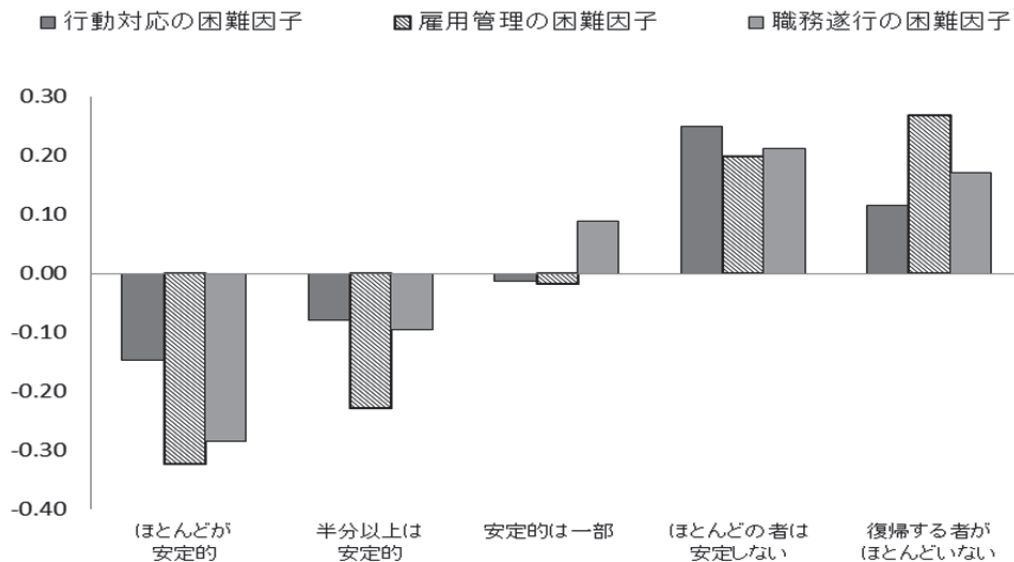
（３）復職時困難因子得点による職場復帰状況の群間比較

復職時の困難因子得点について、職場復帰状況別に群間比較を行った。雇用管理の困難因子得点は安定的復帰の程度とほぼ正比例（安定度が増すと困難因子得点は低くなる）の関係にあったが、第1因子である行動対応の困難因子得点と、第3因子である職務遂行の困難因子得点については「ほとんどの者は安定しない」とする企業で特に高く、これらの企業では復職者の行動対応と職務遂行に特に困難さを感じていることがわかる。

図表 2-32 復職時困難因子得点による群間比較表

職場復帰状況	行動対応の困難因子	雇用管理の困難因子	職務遂行の困難因子
ほとんどが安定的	-0.146	-0.324	-0.285
半分以上は安定的	-0.079	-0.228	-0.096
安定的は一部	-0.013	-0.019	0.089
ほとんどの者は安定しない	0.249	0.199	0.212
復帰する者がほとんどいない	0.115	0.267	0.171

因子得点(高いほど困難と感じていることを表すように正負を逆転済み)



図表 2-33 復職時困難因子得点による群間比較図

職場復帰状況の違いが、復職時の課題や制約についての困難の捉え方にどのように現れているのかを調べた。(巻末資料図表資 5-3 参照)

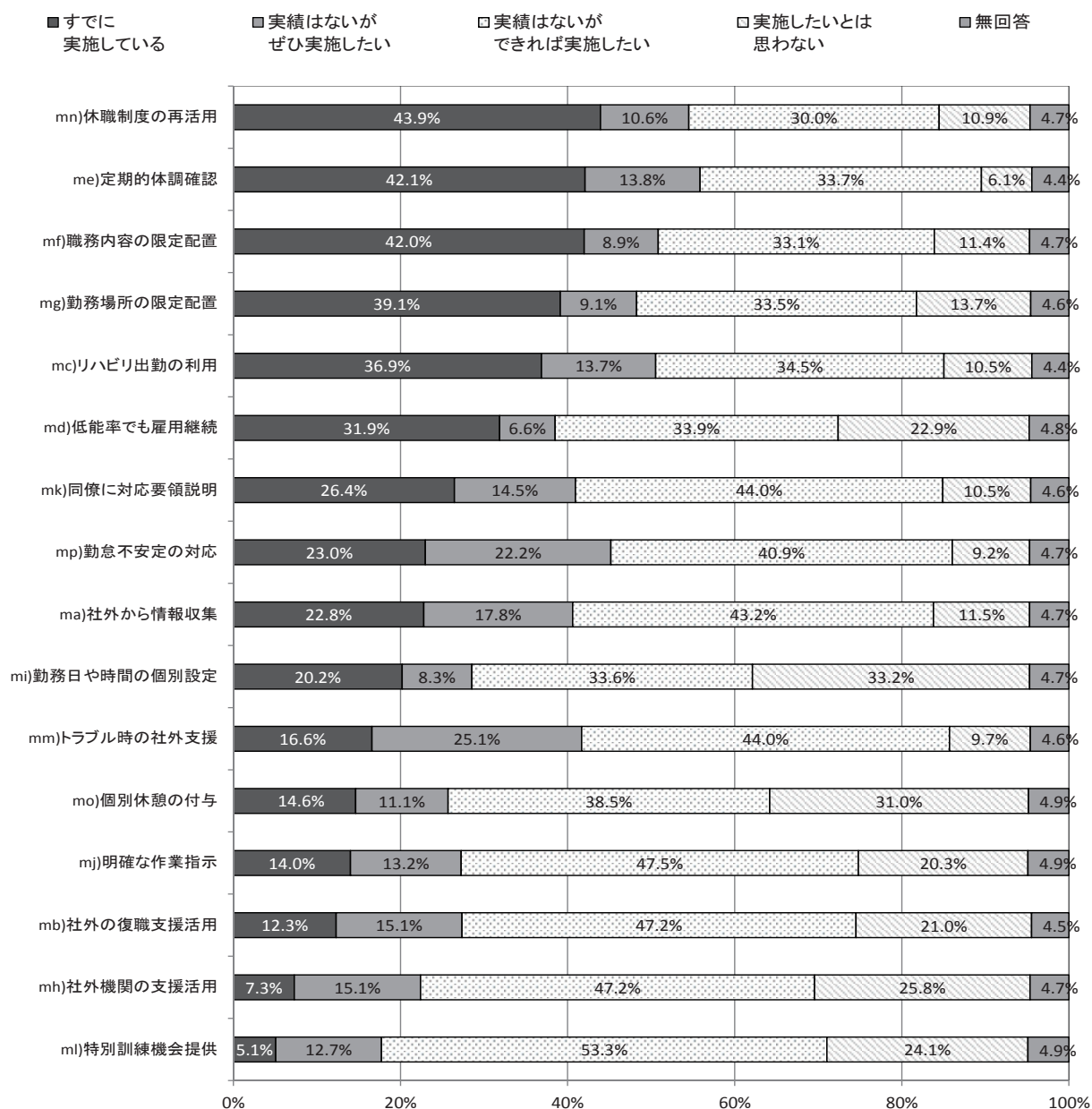
「ほとんどが安定的復帰」企業が特に困難でないと感じていることは、c) 回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する(第2因子寄与率 0.479)(49.9%)、「ほとんどが安定復帰」と「半分以上が安定復帰」企業で困難でないのは g) 労働時間の変更など本人の障害特性に応じた労働条件の調整(第2因子寄与率 0.524)(49.0%)(43.6%)であった。

「一部」、「ほとんど安定復帰していない」企業が特に困難と感じていることは、a) 職場の従業員の理解を得る(50.7%)(46.7%)で、「ほとんど安定復帰していない」企業だけで特に困難と感じていることは、n) 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(51.6%)で、「復帰者がほとんどいない」、または「休職者がいない」企業がとても困難と感じていることは、b) 休職者の復職可否を決めるための実務的な情報の収集(41.3%)(43.8%)、k) 職場適応のための援助者の配置(48.9%)(43.0%)、p) 業務中に突発的な行動が起きた場合への対応(53.8%)(45.8%)であった。

4 職場復帰にあたって実施可能な配慮

(1)「メンタルヘルス不調者を復職させる場合に、実施可能な配慮等について当てはまるものを1つ選択してください」への回答状況

「すでに実施している」の回答割合が最も高かったのは、mn)再発などで不調となった場合は休職制度を活用して回復を待つ(43.9%)であった。「実績はないがぜひ」または「できれば実施したい」までを合わせた実施意向が最も高かったのは、me)担当者が定期的に体調確認のための相談等を行う(89.6%)で、逆に実施意向が最も低いのは mi)他の従業員とは異なる勤務日・時間を設定する(62.1%)と、次いで mo)他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める(64.2%)であった。これは精神障害者の雇用時の配慮のうち実施意向が低い項目と同じで、労働条件面での個別対応の配慮には否定的な傾向がみとれる。



図表 2-34 復職時に実施可能な配慮

（２）職場復帰時の実施可能な配慮の因子分析

主成分法、プロマックス回転による因子分析を行った。

図表 2-35 復職時の配慮因子成分行列

回転後の成分行列				
項目	成分			
	1	2	3	共通性
mf 本人の希望や体調を勘案した職務内容や業務量に限定して配置する	0.908	-0.102	0.041	0.62
me 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等を行う	0.870	0.083	-0.121	0.71
mg 本人の希望や体調を勘案した勤務場所に限定して配置する	0.844	-0.118	0.075	0.62
mn 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	0.805	0.071	-0.087	0.62
mc リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける	0.787	-0.026	-0.014	0.55
md 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	0.720	-0.049	0.113	0.46
mk 本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	0.538	0.072	0.239	0.55
mp 勤怠が不安定になった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	0.446	0.376	0.080	0.52
mb 社外の復職支援プログラムを利用する	-0.033	0.886	-0.113	0.55
mh 本人が職場に慣れるまで社外機関からの支援を受ける	-0.292	0.766	0.269	0.58
ma 本人からの情報以外に、社外機関の職員等から情報収集する	0.235	0.752	-0.202	0.57
mm 職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	0.288	0.454	0.145	0.50
mo 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	0.027	-0.120	0.797	0.48
mi 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	0.174	-0.153	0.719	0.61
ml 作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	-0.151	0.199	0.702	0.87
mj 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	0.175	0.151	0.501	0.85
固有値		6.61	4.61	4.72

因子間相関行列			
	成分1	成分2	成分3
成分1	1	0.523	0.569
成分2		1	0.519
成分3			1

総分散の累積説明率61.6%

因子分析を行ったところ、3つの共通因子が抽出された。この3つの因子について、その内容から

第1因子を「雇用管理上の配慮因子」

第2因子を「支援機関利用の配慮因子」

第3因子を「個別対応の配慮因子」と命名した。

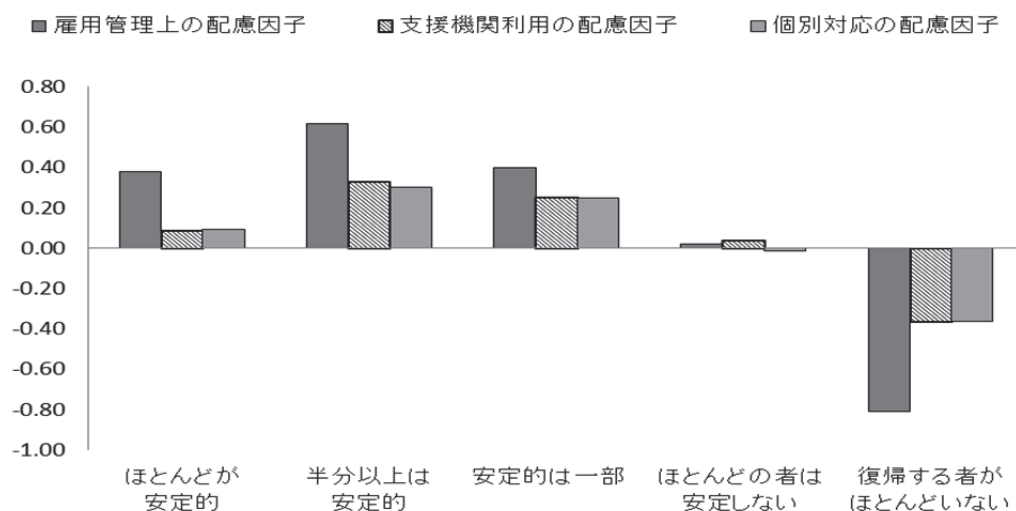
(3) 復職時配慮因子得点による群間比較

メンタルヘルス不調者の復職時に実施可能な配慮因子得点について、職場復帰状況別に群間比較を行った。配慮因子得点が高い値を示したのは、「ほとんどが安定的」の群よりもむしろ「半分以上は安定的」と「安定的は一部」の群であった。ただし、この3群の因子得点傾向にあまり大きな差は見られない。復帰する者がほとんどいない群ではすべての配慮因子得点が低く、特に第1因子である雇用管理の配慮因子得点が低い傾向にあった。

図表 2-36 職場復帰状況別復職時の配慮因子得点表

職場復帰状況	雇用管理上の配慮	支援機関利用の配慮	個別対応の配慮
ほとんどが安定的	0.378	0.085	0.096
半分以上は安定的	0.617	0.330	0.304
安定的は一部	0.401	0.254	0.250
ほとんどの者は安定しない	0.021	0.039	-0.012
復帰する者がほとんどいない	-0.807	-0.364	-0.365

因子得点(高いほど実施に積極的であることを表すように正負を逆転済み)



図表 2-37 安定的復帰割合別復職時の配慮因子得点図

全体の回答傾向と比較して職場復帰状況で異なる割合を示す項目を調べた。(巻末資料図表資 5-4 参照)

「復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」とした企業以外は職場復帰状況の程度を問わずいずれも、復帰時に実施可能な配慮事項としてmd)一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する、を「すでに実施している」とする割合が、安定度の高い群の順で(43.5%)(55.4%)(46.3%)(34.8%)といずれも高かった。

「復帰した者のほとんどが安定的に働いている」企業で、「実施したいとは思わない」とした配慮事項はmi)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、であったが、「復帰した者の半数以上は安定的に働いている」とした企業と、「安定的に働いている者は一部」とした企業では、その配慮事項は「すでに実施

している」とする割合が高かった。また、安定的復帰者が限定的（半分以上または一部とした）企業ではmk)本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する(48.3%) (36.9%)、mp)勤怠が不安定になった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る(42.5%) (35.6%)を「すでに実施している」とする割合が高かった。

全体回答(図表 2-34)では「すでに実施している」とする割合が高い項目 mc)リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける(36.9%)、mf)本人の希望や体調を勘案した職務内容や業務量に限定して配置する(42.0%)、me)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等を行う(42.1%)、mg)本人の希望や体調を勘案した勤務場所を限定して配置する(39.1%)、mn)症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ(43.9%)について、「復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」とする企業では、mc ; 57.0%、mf ; 56.4%、me;54.8%、mg; 53.3%、mn; 50.1%と、実績はないができれば実施したいとする回答割合が高かった。

考察として、精神障害者新規雇用への配慮では、既実施と実施したくないとのギャップが大きい、メンタルヘルス対策における配慮では未だ実施していない項目でも実施の意向は高いので、取り組みは容易である。ただし、他の従業員と異なる労働条件を設定する必要がある配慮については、新規雇用でも職場復帰の際の配慮でも実施したいとは思わないとする回答が多く、制度面まで踏み込んだ配慮はいずれも難しい。

5 メンタルヘルス不調者対応の実態と課題の小括

大半の企業は有給休暇以外に休むことができる制度があると答え、その期間は企業規模にほぼ比例していたが、その一方で、制度のない企業が 13.3%あった。設問「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が職場に復帰して、短期間のうちに再発等せずに安定的に働き続けられる割合は、概ねどの程度ですか。」への回答結果として、復帰者がいる企業が 54.7%と過半数を占めた。一方、復帰者がいない（または休職者がいない）企業も約4分の1と、復職者対応の経験が少ない企業も一定数あった。従業員規模が300人未満までは「復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」が最多で、300～999人までの区分では「ほとんど全員」と「半分以上」とが同率、1,000人以上の規模になると「半分以上」が最多になる。業種別には金融業、保険業が復職後安定的に働いている割合が高く、復職について困難を抱えているのは、医療福祉と製造業であった。

メンタルヘルス不調者を復職させる場合の課題や制約の17項目のうち、「ほとんどが安定的復帰している」企業で特に困難でないと感じている項目は、「回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する」であり、「ほとんどが安定的復帰」と「半分以上が安定的復帰している」企業で困難でないと感じているのは「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」であった。「一部」と「ほとんど安定復帰していない」企業で特に困難と感じている項目は、「職場の従業員の理解を得る」で、「ほとんど安定復帰していない」企業だけで特に困難と感じているのは、「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」であった。「ほとんど安定復帰していない」、または「復帰する者がほとんどいない」企業がとても困難と感じているのは、「休職者の復職可否を決めるための実務的な情報の収集」、「職場適応のための援助者の配置」、「業務中に突発的な行動が起きた場合への対応」であった。

メンタルヘルス不調者を復職させる場合の課題や制約について困難の程度による4件法の回答を得点化し、因子分析を行い、「行動対応の困難因子」「雇用管理の困難因子」「職務遂行の困難因子」の3因子を抽出し、その因子得点について職場復帰状況別に群間比較を行った。雇用管理の困難因子得点は職場復帰の安定程度とほぼ反比例の

関係にあったが、行動対応の困難因子得点と、職務遂行の困難因子得点については「復帰する者がほとんどいない」よりも「ほとんどの者は安定しない」とする企業でとくに高く、行動対応と職務遂行の課題で困難を感じていることがわかった。

メンタルヘルス不調者を復職させる場合の配慮 16 項目についての実施可能性を 4 件法で問うた回答結果について因子分析を行い、「雇用管理上の配慮因子」、「支援機関利用の配慮因子」、「個別対応の配慮因子」の 3 因子を抽出し、この配慮因子得点について職場復帰状況別に群間比較を行った。配慮因子得点が高かったのは、「ほとんどが安定的」群よりもむしろ「半分以上は安定的」と「安定的は一部」であった。ただし、この 3 群の配慮因子得点傾向にあまり大きな差は見られない。「復帰する者がほとんどいない」群ではすべての配慮因子得点が低く、特に雇用管理の配慮因子得点が低い傾向にあった。

因子得点でなく具体的な配慮項目別には、「復帰する者がほとんどいない、1 ヶ月以上連続して休む者がいない」とした企業以外は職場復帰状況の程度を問わずいずれも、復帰時に実施可能な配慮事項として「一般社員の 6～7 割の能率でも雇用継続する」を「すでに実施している」とする割合が高かった。「復帰した者の半数以上」または「一部」は安定的に働いているとした企業では「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」「本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する」「勤怠が不安定になった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る」等の配慮を「すでに実施している」とする割合が高かった。全体回答では「すでに実施している」とする割合が高い項目「リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける」、について、「復帰する者がほとんどいない」企業では、「実績はないができれば実施したい」とする回答割合が高かった。

精神障害者新規雇用への配慮では、精神障害者の雇用経験によって当該配慮を「実施している」回答と「実施したくない」回答とのギャップが大きいが、メンタルヘルス対策における配慮では未だ当該配慮措置がとられていない企業でも実施への意向は高い。

参考資料

1) 平成 20 年度障害者雇用実態調査結果の概要について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002fxj.html> (参照 2015-12-17)

2) 永井 順子：精神障害者と自立／自律支援 ～精神障害の「社会モデル」の観点から～，厚生労働科学研究費補助金障害保健福祉総合研究事業 障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究－諸外国の実態と制度に学ぶ障害者自立支援法の可能性－，183-196，2012

3) 厚生労働省：障害者の雇用に関する事業所アンケート <http://www.mhlw.go.jp/2r985200000024z9y.html> (参照 2015-12-17)，「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」第 5 回議事録，2012.

4) 高齢・障害・求職者雇用支援機構：障害者職域拡大等調査報告書 No. 3 精神障害のある社員が安定して長く働くために，中小企業における精神障害者の新規採用後の雇用継続に係る課題と対応に関する調査，2013.

第3章

精神障害者雇用とメンタルヘルス不調対応 との関連性

第3章 精神障害者雇用とメンタルヘルス不調対応との関連性

第2章では精神障害者雇用とメンタル不調者対応の実態と課題をそれぞれに述べてきたが、本章ではさらに分析を進め、両者の関連性を検証していく。それらを基に、調査に回答のあった企業の全2,099社を6群に分類し、企業の抱える課題や制約に対する具体的な対応策を検討する上での基本単位として分析を展開した。

第1節 精神障害者雇用経験から見たメンタルヘルス不調対応

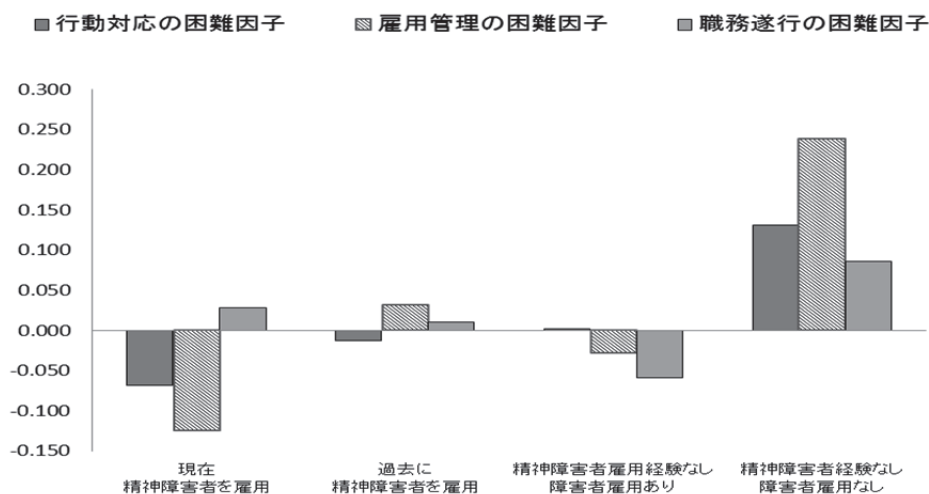
1 雇用経験別の復職時困難因子得点

メンタルヘルス不調者の復職時困難因子得点について、雇用経験別に群間比較を行ったところ、第1因子の行動対応の困難因子では障害者雇用（精神障害者を含め）の経験の有無で差が見られ、第2因子の雇用管理の困難因子では、他の障害者も含めて現在雇用している群は困難因子得点がマイナスで、困難とはさほど感じていないが、雇用経験がない群では特に困難と感じる傾向が強く見られた。第3因子の職務遂行の困難因子は、精神障害者の雇用経験はないが他の障害者を雇用している群が、精神障害者を現在または過去に雇用ありの群よりもむしろ困難感を低く見積もる傾向が見られた。

図表 3-1 雇用経験別の復職時困難因子得点表

精神障害雇用経験	行動対応の困難因子	雇用管理の困難因子	職務遂行の困難因子	企業数
現在精神障害者を雇用	-0.068	-0.125	0.028	611
過去に精神障害者を雇用	-0.012	0.031	0.011	176
精神障害者雇用経験なし 障害者雇用あり	0.002	-0.028	-0.059	798
精神障害者経験なし 障害者雇用なし	0.131	0.238	0.086	385

因子得点が高いほど困難と感じることを表すように正負を逆転済み



図表 3-2 雇用経験別の復職時困難因子得点図

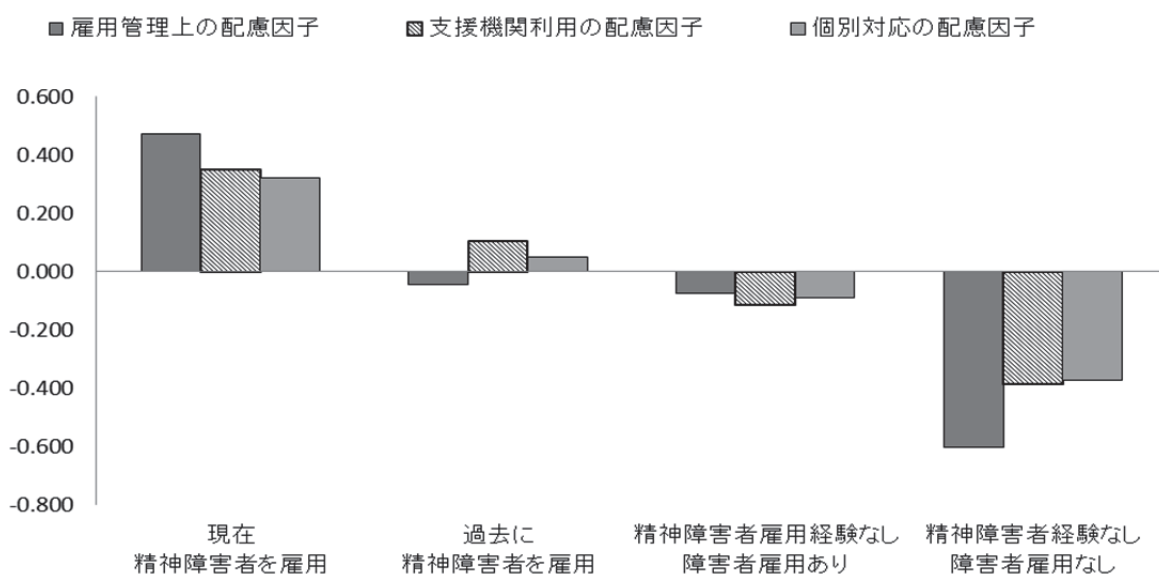
2 雇用経験別の復職時配慮因子得点

メンタルヘルス不調者の復職時に実施可能な配慮因子得点について、精神障害者の雇用経験別に群間比較を行った。現在雇用している企業はすべての因子得点において高く、特に第1因子である雇用管理の配慮因子得点が高い傾向を示した。障害者の雇用経験がない企業群では、配慮因子得点すべてが低いが、とりわけ雇用管理上の配慮因子得点が低かった。

図表 3-3 雇用経験別の復職時配慮因子得点表

精神障害雇用経験	雇用管理上の配慮因子	支援機関利用の配慮因子	個別対応の配慮因子	企業数
現在 精神障害者を雇用	0.474	0.349	0.324	609
過去に 精神障害者を雇用	-0.045	0.104	0.051	173
精神障害者雇用経験なし 障害者雇用あり	-0.075	-0.114	-0.088	781
精神障害者経験なし 障害者雇用なし	-0.603	-0.385	-0.374	378

因子得点(高いほど実施に積極的であることを表すように正負を逆転済み)



図表 3-4 雇用経験別の復職時配慮因子得点図

第2節 職場復帰状況から見た精神障害者雇用状況

1 職場復帰状況と精神障害者新規雇用

(1) 職場復帰状況別の応募があり採用面接した精神障害者の採否

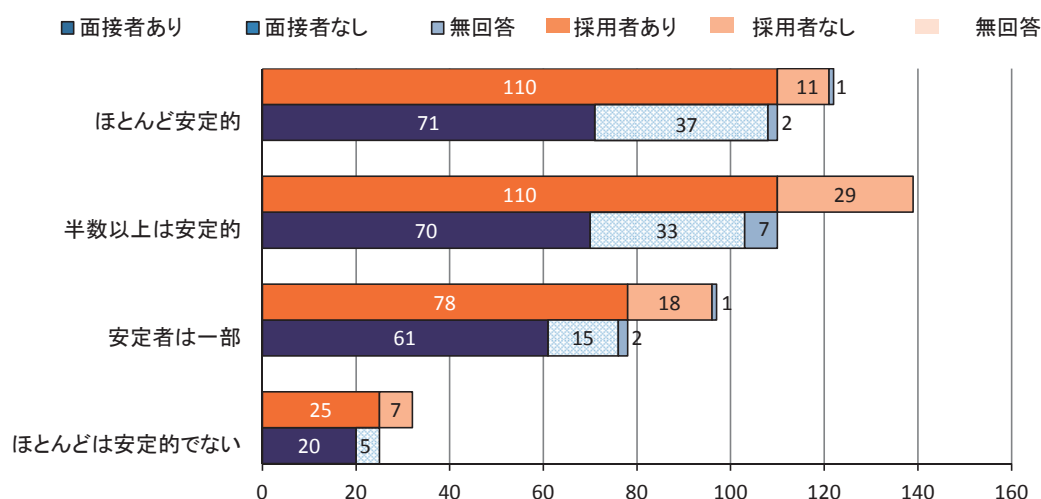
過去3年間におけるメンタルヘルス不調者の職場復帰状況によって、精神障害者の障害を開示した上での応募及び採用実績（過去1年間）の違いが見られるか調べた。

復帰した者のうち安定的に働いている状況の差異とはあまり関係なく、精神障害者の応募があった場合に、ほぼ8割以上が採用面接を行っているが、そのうち採用に結びついたのは、「復職する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」企業で回答割合が高かった。

図表 3-5 職場復帰状況別の採用面接した精神障害者の採否

	面接者あり		面接者なし		無回答		計
復帰した者はほとんどが安定的に働いている	110	90.2%	11	9.0%	1	0.8%	122
復帰した者のうち半数以上は安定的に働いている	110	79.1%	29	20.9%			139
復帰しても安定的に働いている者は一部である	78	80.4%	18	18.6%	1	1.0%	97
復帰してもほとんどの者は安定的に働いていない	25	78.1%	7	21.9%			32
復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない	51	85.0%	9	15.0%			60
無回答	30	83.3%	6	16.7%			36
計	404	83.1%	80	16.5%	2	0.4%	486

	採用者あり		採用者なし		無回答		計
復帰した者はほとんどが安定的に働いている	71	64.5%	37	33.6%	2	1.8%	110
復帰した者のうち半数以上は安定的に働いている	70	63.6%	33	30.0%	7	6.4%	110
復帰しても安定的に働いている者は一部である	61	78.2%	15	19.2%	2	2.6%	78
復帰してもほとんどの者は安定的に働いていない	20	80.0%	5	20.0%		0.0%	25
復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない	41	80.4%	8	15.7%	2	3.9%	51
無回答	19	63.3%	10	33.3%	1	3.3%	30
計	282	69.8%	108	26.7%	14	3.5%	404

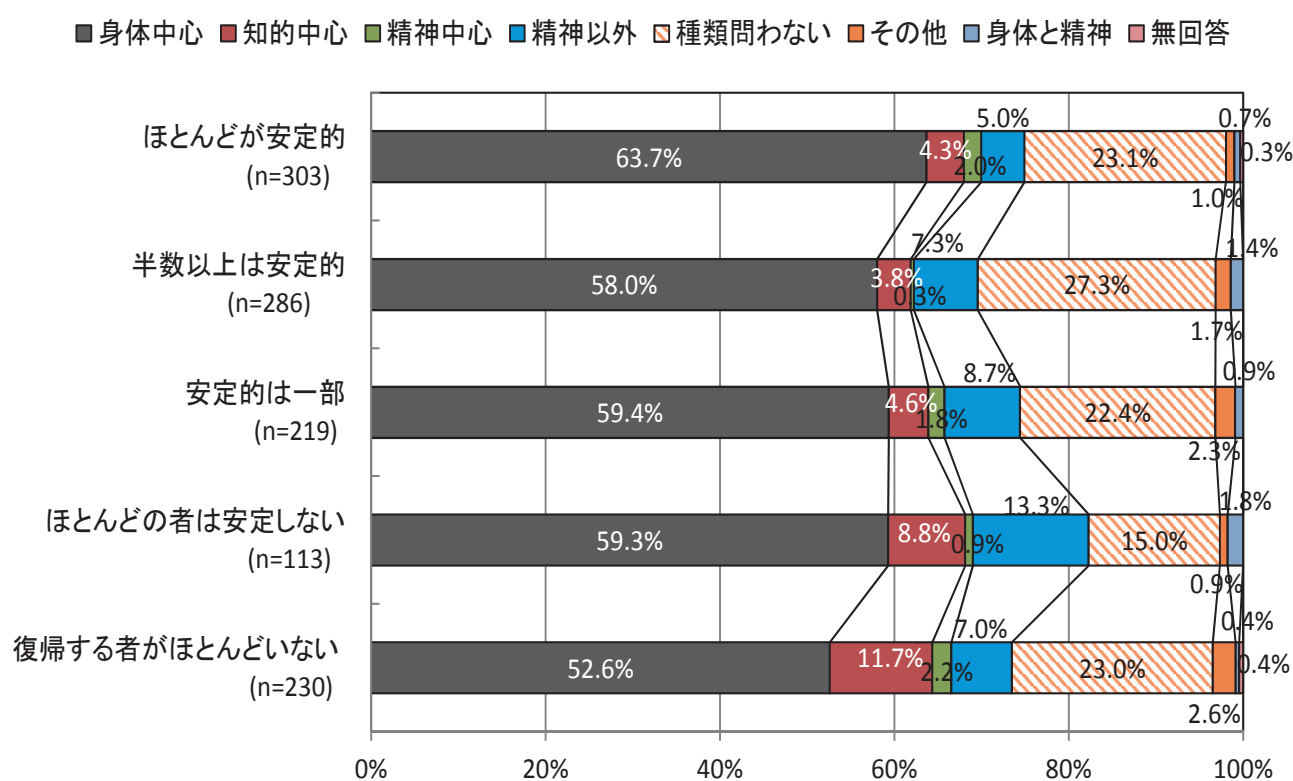


図表 3-6 安定的復帰割合別の応募があり面接した人の採否図*

（注）連続変量として職場復帰状況を見るため「復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」群は除いて作図した。

（２） 職場復帰状況別の採用しようとする障害者の障害種類

障害者雇用を行うことに肯定的な企業「障害者の採用方針がある」及び「欠員が出た場合に採用する方針である」と回答した企業（ $n=1,254$ ）が今後採用しようとする障害者の障害種類については、図表 2-8 に示したところであるが、さらに、これをメンタルヘルス不調者の職場復帰後の安定状況別（ $n=1,151$ ）にみると、以下の通りである。復帰状況別のどの群でも「配置や雇用管理を考えるとできれば身体障害者の採用を中心としたい」の回答が過半数以上を占めていた。その一方、「ほとんどの者は安定しない」企業では、「配置や雇用管理を考えると、できれば身体または知的障害者を採用したい」（精神以外）の回答割合が 13.3%と他の群と比較して高く、「復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」とした企業では「配置や雇用管理を考えると、できれば知的障害者の採用を中心としたい」（11.7%）や「配置や雇用管理を考えると、できれば精神障害者の採用を中心としたい」（2.2%）回答割合が他の群よりも高い傾向を示していた。



図表 3-7 職場復帰状況別の採用しようとする障害者の障害種類

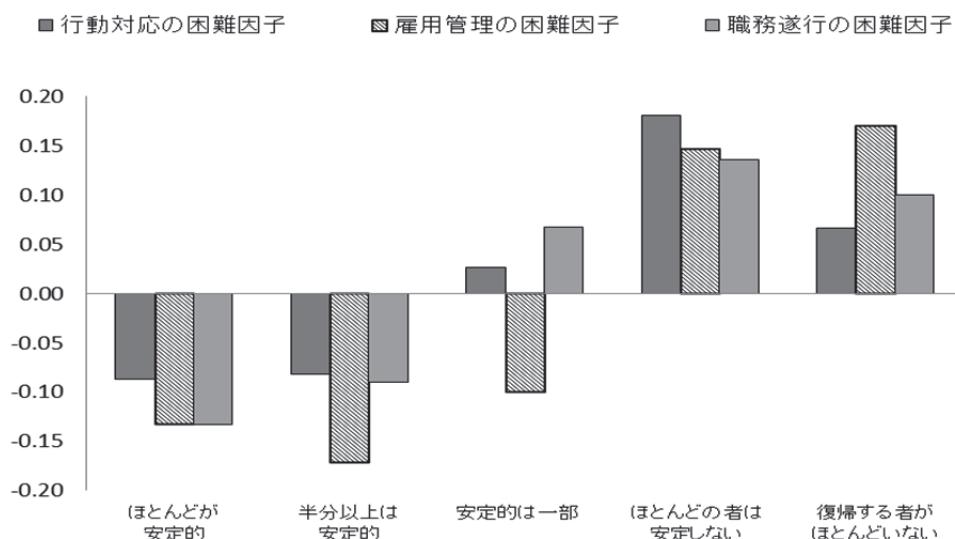
2 雇用場面と復職場面での困難因子得点や配慮実施への積極度得点の比較

(1) 職場復帰状況別の雇用時困難因子得点

「安定的復帰がほとんど」、または「半分以上」と回答した企業では、雇用時の困難因子得点は全般に低かった。「安定的は一部」と回答した企業では、雇用管理についてはあまり困難と感じていないが、行動対応や職務遂行の困難因子得点は正の値で、困難を感じていることがわかった。また、「復帰する者がほとんどいない」企業よりも、「ほとんどの者は安定しない」と回答のあった企業で、行動対応困難因子の得点がより高かった。

図表 3-8 職場復帰状況別の雇用時困難因子得点表

	行動対応の困難因子	雇用管理の困難因子	職務遂行の困難因子
ほとんどが安定的	-0.087	-0.133	-0.133
半分以上は安定的	-0.082	-0.172	-0.090
安定的は一部	0.026	-0.100	0.067
ほとんどの者は安定しない	0.180	0.147	0.135
復帰する者がほとんどいない	0.066	0.170	0.100



図表 3-9 職場復帰状況別の雇用時困難因子得点図

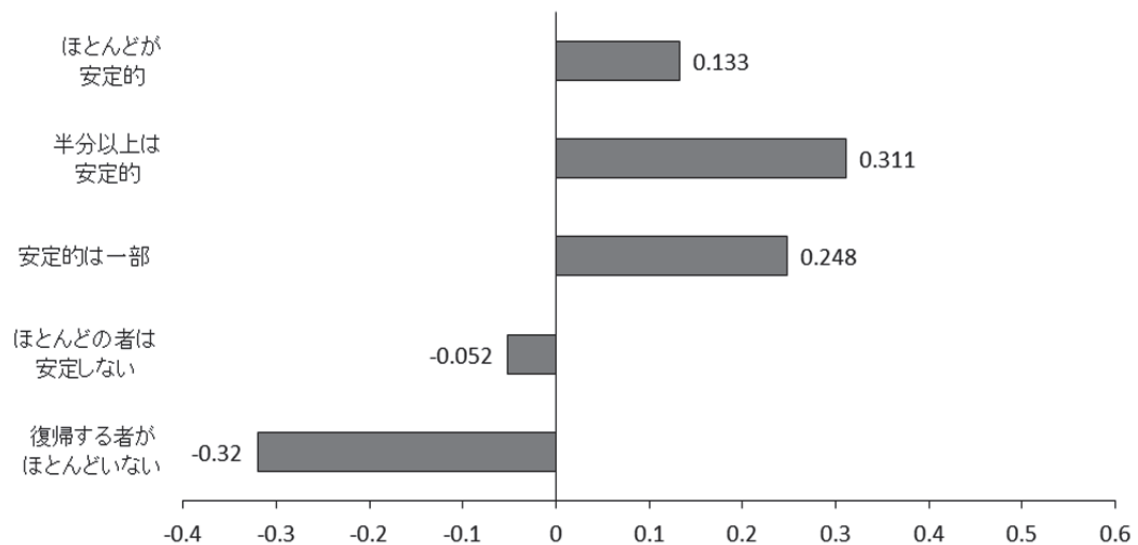
職場復帰状況の違いが、精神障害者雇用時の課題や制約についての困難度の捉え方にどのように影響しているか項目毎に詳細を調べた。(巻末資料図表資 5-5 参照)

「職場復帰状況が安定的である」(ほとんど安定的、半分以上は安定的)企業では、n)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、について困難度を低く見積もる傾向が見られた。

その一方「安定的復帰者がほとんどいない」とした企業ではd)配置しようとしている職務で期待する水準に達しない場合への対応(52.7%)、c)障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する(45.7%)といった項目を「とても困難」としており、「安定的復帰者は一部」や「復帰する者がほとんどいない」とした企業ではe)作業能率が期待する水準に達しない場合への対応、とf)仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応、を「とても困難」としていた。

（２）職場復帰状況別の配慮実施への積極度得点

雇用時の配慮実施への積極度得点（図表 2-19）を復帰状況別に見ると、「半分以上は安定的」が最も積極度が高く、「復帰する者はほとんどいない」で最も低かった。



図表 3-10 安定的復帰割合別の雇用時の配慮実施への積極度得点図

職場復帰状況の違いが、精神障害者雇用時の配慮の実施状況についてどのように影響しているかの項目別詳細を調べた。（巻末資料図表資 5-6 参照）

雇用時の配慮については大半の項目について「実績はないができれば実施したい」との回答であったが、「復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」とした企業では、c)直ちに常用雇用できない障害者であってもトライアル雇用などで様子を見る機会を設ける（39.8%）、d)一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する（45.0%）、i)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（42.4%）、o)他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める（45.2%）などの配慮項目については「実施したいとは思わない」とする回答割合が高い傾向を示していた。

3 傾向スコアマッチングによるメンタルヘルス不調対応状況と精神障害者雇用経験の関連分析

規模、業種および精神障害者雇用状況の影響を除去した後も、メンタルヘルス不調者に配慮した制度の有無が、精神障害者雇用時およびメンタルヘルス不調者の復職時における行動に効果を与えるかどうかを、傾向スコアマッチング¹を用いて検討した。

メンタルヘルス不調者へ配慮した制度の有無は、「休職期間が1年以上あるかどうか」を指標とした。IBM SPSS statistics version 23 を用い、規模、業種、精神障害者雇用状況を共変量、休職期間が1年以上あるかどうかを割付変数として傾向スコアを算出した後、許容度 0.01 でマッチングを行った。なお、「鉱業、採石業、砂利採集業」に該当する企業は回答が得られた企業数が極端に少なかったため、また「規模 50 人未満」の企業は調査対象外であるため、分析から除外した。無回答の項目があった企業も分析から除外した。その結果、休職期間が1年以上有る企業 541 社（以下、1 年以上群）と、休職期間が1年未満の企業 541 社（以下、1 年未満群）が抽出された。

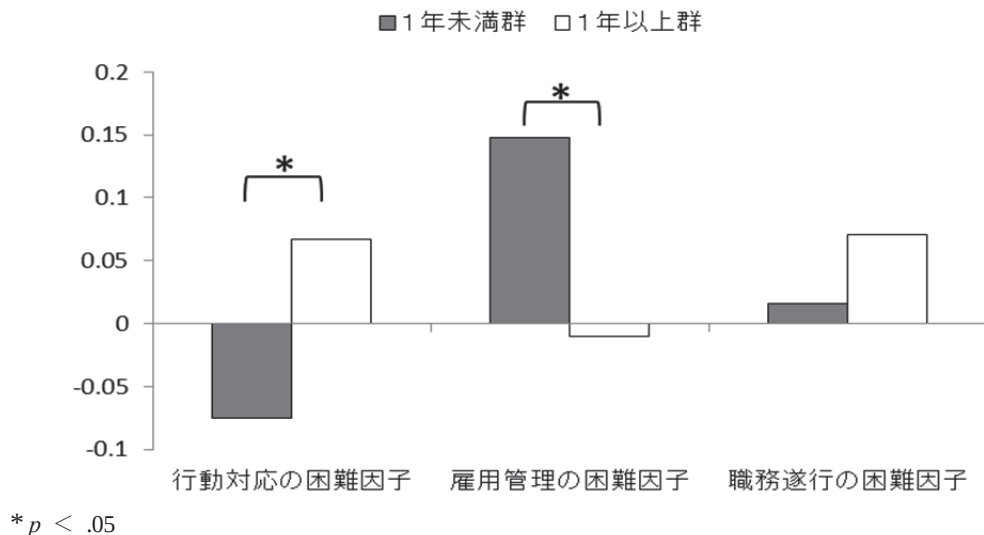
傾向スコアマッチング後の1年以上群と1年未満群の規模、業種、精神障害者雇用状況の分布を（巻末資料6）に示した。 χ^2 乗検定の結果、規模、精神障害者雇用状況は有意な偏りが無く、業種は有意な偏りは見られたものの調整済み残差が十分に大きかったのは一部（35%）であったため、分析を続行した。

精神障害者雇用時の困難因子得点のそれぞれについて、1 年以上群と1 年未満群の差を比較するために t 検定を行ったところ、行動対応の困難因子では有意に1 年以上群が大きく（図表 3-11 左： $t(505) = 2.19, p < .05$ ）、雇用管理の困難因子では有意に1 年未満群が大きかった（図表 3-11 中央： $t(505) = -2.58, p < .05$ ）。職務遂行の困難因子では有意差は見られなかった（図表 3-11 右： $t(505) = .82, n.s.$ ）。この結果から、メンタルヘルス不調者の休職期間を十分に設けるといふ、制度面での配慮を実施することが障害者雇用における雇用管理の困難を軽減する働きを持つことが示唆された。行動対応の困難については1 年以上群の方が低くなって（より困難に感じて）いるが、雇用継続のために日常生活における困難にも対応しているためであると考えられる。

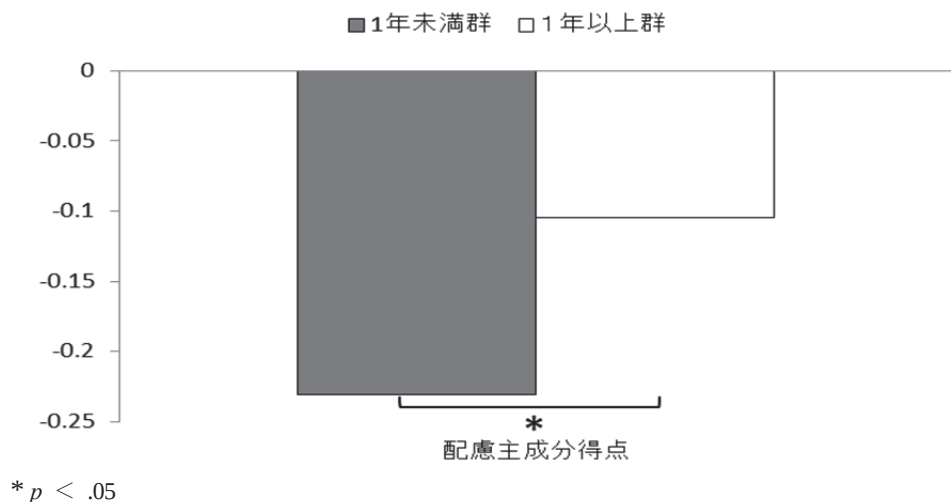
精神障害者雇用時の配慮実施への積極度得点について、1 年以上群と1 年未満群の差を比較するために t 検定を行ったところ、1 年以上群の方が有意に大きかった（図表 3-12： $t(497) = 2.22, p < .05$ ）。この結果から、メンタルヘルス不調者の休職期間を十分に設けている企業は、精神障害者雇用時にも配慮を積極的に行う傾向があることが示唆された。

これらのことから、メンタルヘルス不調者の復職時に配慮を実施している企業では、企業の規模や業種に関わらず、精神障害者雇用時の雇用管理の困難が軽減され、配慮を実施しやすくなる傾向があることがわかった。

¹実験群と統制群への無作為割り付けを行うことが出来ない観察研究において、割付変数を共変量によって説明するモデルから傾向スコアを推定し、2つの群で傾向スコアが等しいと見なせるペアを作成して群間の平均値を比較することで、共変量の影響を除去した、特定の要因の効果の検討を行う方法である（星野ら, 2006）。（詳細は巻末資料 7 (p. 184) 参照）



図表 3-11 精神障害者雇用時の困難因子得点

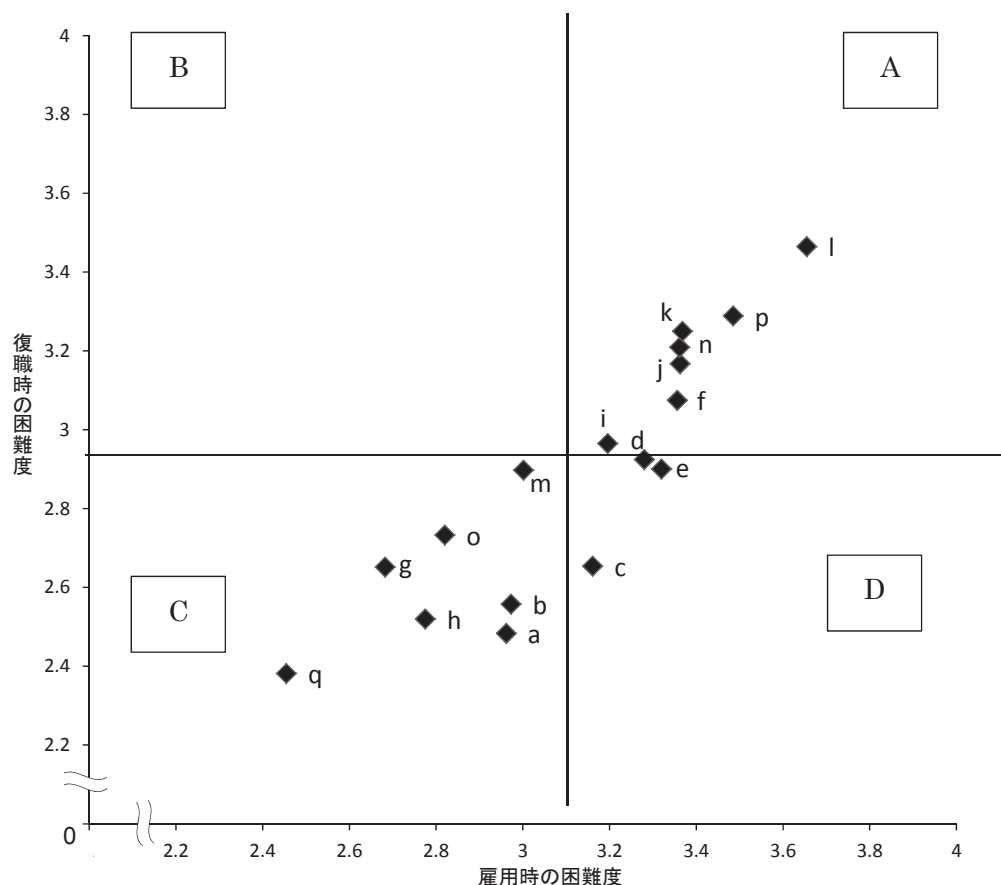


図表 3-12 精神障害者雇用時の配慮実施への積極度得点

4 雇用時と復職時の課題や制約についての困難感の比較

項目ごとに両者の困難感の共通性や相違性を明らかにするため、困難感を得点化し（「全く困難でない」（1点）～「とても困難である」（4点）、各項目について項目ごとに全回答の平均を求めた。全項目の平均得点は、雇用時の困難度は3.1点であり、復職時の困難度は2.9点であった。さらに、横軸に雇用時の困難得点、縦軸に復職時の困難度をプロットした（図表 3-13）。雇用場面、復帰場面共に困難度が高いのは「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」であり、困難度が低いのは「どのような支援制度があるかを調べたり活用すること」であった。

項目については概ね共通性が見られたが、「作業内容手順の改善」は雇用時の困難度は平均以上であるが復帰時の困難度は平均以下であった。職場復帰者は元の職務に戻ることが多く職務の改善は不要なためと考えられる。以上のように雇用時と復職時の困難、配慮には共通性が見られた。



B	m: 自信不足の傾向	l: 他罰的傾向 n: 職務外での生活態度 j: 意思疎通 e: 作業能率水準未達成	A
C	q: 支援制度の調査活用 a: 従業員の理解 o: 休息の労務管理工夫 h: 体調の把握 b: 障害状況の情報取得 g: 労働条件の調整	p: 業務中の突発的行動 k: 適応援助者の配置 i: 勤務態度に難 d: 職務水準未達成 c: 作業内容手順の改善	D

図表 3-13 各項目の困難度の平均得点（上）と対応する項目名（下）

第3節 採用方針と安定傾向による企業群分け

第1章において、「企業における職場復帰支援への積極的な取り組みが精神障害者の新規雇用に何らかの影響を及ぼすと思うか」について、雇用時と復職時双方の支援に携わる障害者職業カウンセラーの考えをきいた。第2章においては精神障害者の雇用経験別に職場復帰時の課題や制約についての困難感や配慮項目について分析したり、職場復帰状況別に精神障害者の面接・採用状況、採用したい障害者の障害種類、雇用時の困難度など雇用への順を追って分析した。これらにより企業の精神障害者雇用経験や企業規模、業種といった属性により違いはあるが、職場復帰と精神障害者雇用の両者に何らかの関係性があることが示唆される結果となった。これに基づいて、以下は精神障害者の採用方針と職場復帰状況の組み合わせにより企業を群分けし、それぞれの特徴をみることで精神障害者の雇用促進方法を探ることとする。

1 群分けの方法

調査回答全体 2,099 社を、障害者の採用計画の有無、採用方針がある場合の精神障害者の採用方針の有無、及び復職後の安定傾向の有無の3軸で6群に分けた。以下、その群分けに沿ってそれぞれの特徴を説明する。

図表 3-14 企業群分け基準

			復帰状況	
			復帰安定	復帰非安定
障害者の採用の予定	採用計画あり	障害者の採用計画あり 精神障害者の採用は可	復帰安定/精神採用可 A/P群 (Antei/Positive) 145社 (6.9%)	復帰非安定/精神採用可 H/P群 (Hi-antei/Positive) 176社 (8.4%)
		障害者の採用計画あり 精神障害者の採用は否	復帰安定/精神採用否 A/N群 (Antei/Negative) 392社 (18.7%)	復帰非安定/精神採用否 H/N群 (Hi-antei/Negative) 541社 (25.8%)
	採用なし計画	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) 183社 (8.7%)	復帰非安定/障害採用なし H/B群 (Hi-antei/Blank) 662社 (31.5%)

「今後新たに障害者を採用する方針である」と「障害者に欠員が出た場合は採用する方針である」の選択肢への回答を採用計画ありとすると、2,099 社のうち採用計画ありに該当するのは 1,254 社 (59.7%)、その内精神採用は可（配置や雇用管理を考えるとできれば精神障害者の採用を中心としたい、採用に当たって障害の種類は原則として問わない、その他のうち「身体障害と精神障害を中心としたい」と記述のあった回答の合計）が 321 社 (15.3%) であった。

有給休暇以外でメンタルヘルス不調者が継続して仕事を休める期間の上限が1年以上であり且つ、1か月以上継続して仕事を休んだ社員が職場に復帰して短期間のうちに再発等せずに安定的に働き続けられる割合として「復帰した者はほとんどが安定的に働いている」「復帰した者のうち半分以上は安定的に働いている」「復帰しても安定的に働いている者は一部である」を復帰安定群、「復帰してもほとんどの者は安定的に働いてない」「復帰する者がほとんどいない、1ヶ月以上連続して休む者がいない」を復帰非安定群とした。この範疇での復帰安定群は 720 社 (34.3%) であった。本調査回答全体に占める割合が最も高かったのは、復帰非安定/障害採用なし群で 622 社 (31.5%) であった。逆に割合が最も低かったのは、復帰安定/精神採用可群で 145 社 (6.9%) であった。

2 企業群別困難度と配慮実施率

本表の雇用時、復職時の“困難度”は、各項目に対する企業の「とても困難である」と「やや困難である」と回答した企業の割合である。また雇用時、復職時の“配慮実施率”は、各項目に対する企業の「すでに実施している」と回答した割合である。

図表 3-15 企業群別雇用時困難度

			A/P群	A/N群	A/B群	H/P群	H/N群	H/B群	全体
行動 対応 の 困難 因子	n	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	85.5%	92.6%	91.8%	83.0%	89.5%	90.2%	89.7%
	l	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	91.0%	96.4%	95.6%	88.1%	94.1%	93.4%	93.7%
	p	業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	83.4%	92.9%	92.9%	86.9%	93.2%	93.7%	92.0%
	j	他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	81.4%	94.9%	91.8%	78.4%	90.9%	91.8%	90.3%
	m	自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	62.8%	80.6%	81.4%	70.5%	79.5%	78.9%	77.8%
	i	遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	67.6%	85.7%	84.7%	73.9%	83.2%	87.5%	83.3%
雇用 管理 の 困難 因子	q	雇用にあたってどのような支援制度があるのかを調べたりそれを活用すること	22.8%	39.3%	42.6%	27.8%	39.2%	56.5%	42.9%
	h	通院や服薬状況を含めた体調の把握	43.4%	57.9%	59.0%	46.6%	63.0%	72.1%	61.8%
	g	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	26.9%	53.1%	61.2%	24.4%	50.6%	66.6%	53.2%
	b	履歴書以外で雇用管理に必要な障害状況に関する個人情報を得る	52.4%	68.9%	74.3%	56.8%	72.3%	81.4%	72.0%
	a	現場の従業員の理解を得る	60.7%	77.0%	73.2%	47.7%	75.2%	78.7%	73.2%
	o	適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	43.4%	65.1%	71.0%	42.0%	66.4%	74.2%	65.4%
	c	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	54.5%	83.2%	82.0%	54.0%	82.4%	87.9%	79.9%
	k	職場適応のための援助者の配置	71.0%	89.3%	91.3%	67.0%	87.8%	89.9%	86.1%
子 の 職務 遂行 困難 因子	e	作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	80.0%	88.8%	91.3%	80.7%	85.6%	91.2%	87.7%
	d	配置しようとしている職務で期待する水準に達しない場合への対応	78.6%	89.5%	92.3%	79.0%	86.3%	91.7%	88.0%
	f	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	80.0%	92.9%	92.9%	86.4%	89.3%	91.8%	90.2%

群間の差が見られず全体に困難度が高止まり（全群が8割以上）の項目は、＜行動対応＞1)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、p)業務中に突発的な行動が起きた場合への対応、n)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、＜職務遂行＞e)作業能率が期待する水準に達しない場合への対応、f)仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応、であった。

群間で困難度の開きが大きい項目は、雇用管理の困難因子成分であるg)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(42.2 ポイント差)、c)障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する(33.9 ポイント差)、q)雇用にあたってどのような支援制度があるのかを調べたりそれを活用すること(33.7 ポイント差)であった。

また A/B 群と H/B 群で差が大きかった項目はq(13.9 ポイント差)、h)通院や服薬状況を含めた体調の把握(13.1 ポイント差)、b)履歴書以外雇用管理に必要な障害状況に関する個人情報を得る(7.1 ポイント差)であった。これらの項目では、障害者の採用方針が現状ない企業においてもメンタルヘルス不調休職者の復職への対応経験が、新規雇用を想定した時の雇用管理上の課題や制約の困難度を低下させていた。

図表 3-16 企業群別雇用時の配慮実施率

		A/P群	A/N群	A/B群	H/P群	H/N群	H/B群	全体
a	本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	50.3%	20.7%	6.0%	45.5%	15.5%	4.1%	17.0%
b	面接時に就労支援機関の職員等の同席を認める	46.2%	19.6%	3.3%	43.8%	13.9%	2.9%	15.3%
c	直ちに常用雇用できない障害者であってもトライアル雇用などで様子を見る機会を設ける	33.1%	12.5%	4.9%	40.9%	10.7%	2.0%	11.9%
d	一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	56.6%	22.7%	6.0%	48.9%	14.8%	4.1%	17.9%
e	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等を行う	60.0%	25.8%	8.7%	40.9%	14.2%	3.8%	18.0%
f	本人の希望や障害状況を勘案した職務内容を限定して配置する	62.1%	31.6%	9.3%	51.7%	19.4%	4.8%	21.9%
g	本人の希望や障害状況を勘案した勤務場所を限定して雇用する	66.2%	31.9%	8.7%	52.3%	20.5%	4.1%	22.2%
h	本人が職場に慣れるまで社外機関からの支援を受ける	32.4%	12.5%	2.7%	32.4%	9.6%	2.3%	10.7%
i	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	40.7%	16.3%	6.0%	40.3%	15.0%	2.9%	14.5%
j	業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	45.5%	18.6%	5.5%	31.8%	11.5%	3.8%	13.9%
k	本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	53.1%	27.3%	7.7%	40.9%	16.3%	3.8%	18.2%
l	作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	11.0%	4.3%	1.6%	13.1%	3.5%	0.6%	3.9%
m	職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	37.2%	15.3%	5.5%	29.5%	9.2%	3.0%	11.7%
n	症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	43.4%	24.0%	11.5%	27.8%	12.6%	3.9%	15.3%
o	他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	26.9%	9.9%	3.8%	22.2%	8.7%	2.7%	9.0%
p	勤怠が不安定になった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	41.4%	17.1%	7.1%	31.8%	10.5%	3.6%	13.2%

精神採用可の群（A/P 群、H/P 群）において、雇用時の配慮実施率で高い割合を占めた項目は g) 本人の希望や障害状況を勘案した勤務場所を限定して雇用する、f) 本人の希望や障害状況を勘案した職務内容を限定して配置する、e) 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等を行う、であった。これは精神障害者雇用の基本的配慮条件と捉えることができる。ただし e 項目については、H/P 群の実施率がやや低く、人員体制にゆとりが持てる企業規模に依存する配慮項目と考えられる。

図表 3-17 企業群別復職時の困難度

		A/P群	A/N群	A/B群	H/P群	H/N群	H/B群	全体
行動対応困難因子	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	84.8%	90.1%	86.9%	77.8%	84.3%	81.3%	84.1%
	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	87.6%	93.4%	91.3%	83.0%	87.4%	86.1%	88.1%
	mp 業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	80.0%	87.8%	85.2%	75.0%	85.6%	83.8%	84.1%
	mj 他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	75.9%	88.0%	83.1%	77.8%	82.4%	81.1%	82.3%
	mm 自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	62.1%	76.0%	69.4%	69.3%	73.8%	69.9%	71.4%
	mk 職場適応のための援助者の配置	73.8%	85.5%	80.3%	65.3%	81.1%	80.7%	79.9%
復職時雇用管理困難因子	mo 適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	47.6%	59.7%	55.7%	46.0%	61.7%	64.5%	59.4%
	mi 遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	63.4%	77.6%	72.1%	68.2%	71.5%	72.8%	72.3%
	mq 復職にあたってどのような支援制度（支援機関）があるかを調べたりそれを活用すること	22.1%	32.9%	32.2%	29.5%	39.2%	46.8%	37.8%
	mh 通院や服薬状況を含めた体調の把握	34.5%	42.6%	42.6%	36.9%	45.3%	52.1%	45.3%
	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	40.0%	44.4%	39.3%	43.8%	52.5%	53.3%	48.5%
	ma 現場の従業員の理解を得る	39.3%	48.2%	36.1%	35.8%	47.9%	50.0%	46.0%
	mg 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	38.6%	54.1%	48.1%	43.2%	53.2%	59.8%	53.2%
	mc 回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	50.3%	50.0%	44.8%	50.0%	60.6%	58.0%	54.8%
遂行困難因子	me 作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	69.7%	75.0%	67.8%	69.9%	72.6%	73.4%	72.5%
	md 対応可能な職務内容が期待する水準に達しない場合への処遇	67.6%	75.3%	64.5%	68.8%	70.2%	71.3%	70.7%
	mf 仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	73.8%	84.7%	76.0%	75.0%	77.6%	78.9%	78.7%

復帰非安定群のうち精神障害者採用可とする H/P 群を除く H/N 群と H/B 群で、雇用管理困難因子の成分である項目 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（52.5%）（53.3%）、mc) 回復状況に応じて作業内容

や作業手順を改善する（60.6％）（58.0％）で特に困難度が高い。それに対して、復帰安定群のうち A/P 群を除く A/N 群と A/B 群で行動対応の困難因子のうち、特に m1) 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（93.4％）（91.3％）、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（90.1％）（86.9％）について復帰非安定群よりも困難度が高い。

企業群の特徴を更に見ていくと、A/N 群は雇用管理の困難因子成分の ma) 現場の従業員の理解を得る、mg) 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、を除いて他の群の中では困難度はあまり高くないが、行動対応の困難因子項目、職務遂行の困難因子項目のすべてにおいて他のすべての群よりも高い困難度を示している。これら困難度の高い項目の中で mk) 職場適応のための援助者の配置、をととても困難であると感じていることについて着目すると、そこに課題解決の糸口が見出せるのではないかと思われる。

また、A/B 群は職務遂行の困難因子成分である me) 作業能率が期待する水準に達しない場合への対応（67.8％）md) 対応可能な職務内容が期待する水準に達しない場合への処遇（64.5％）mf) 仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応と、雇用管理の困難因子のうち mc) 回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する、といった困難度は全郡の中で最も低い結果を示しており、復帰安定障害採用なし群では復職時において能率基準の明示化などが行われているものと考えられる。

図表 3-18 企業群別復職時の配慮実施率

			A/P群	A/N群	A/B群	H/P群	H/N群	H/B群	全体
復職時雇用管理上の配慮因子	mf	本人の希望や体調を勘案した職務内容や業務量に限定して配置する	85.5%	70.4%	62.3%	39.8%	31.2%	19.3%	42.0%
	me	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等を行う	80.0%	71.2%	60.7%	42.0%	34.0%	18.0%	42.1%
	mg	本人の希望や体調を勘案した勤務場所に限定して配置する	81.4%	65.3%	51.9%	39.2%	32.7%	16.0%	39.1%
	mn	症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	85.5%	73.7%	61.7%	44.3%	32.7%	21.3%	43.9%
	mc	リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける	74.5%	64.5%	53.6%	33.0%	28.5%	15.6%	36.9%
	md	一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	71.0%	56.1%	40.4%	31.3%	23.7%	13.4%	31.9%
	mk	本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	57.2%	48.5%	33.3%	24.4%	20.0%	10.6%	26.4%
	mp	動意が不安定になった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	45.5%	41.1%	27.3%	23.9%	18.7%	9.4%	23.0%
利用職の時配支援因子	mb	社外の復職支援プログラムを利用する	32.4%	26.0%	13.1%	10.2%	7.9%	3.6%	12.3%
	mh	本人が職場に慣れるまで社外機関からの支援を受ける	20.0%	12.5%	7.7%	6.3%	6.8%	2.0%	7.3%
	ma	本人からの情報以外に、社外機関の職員等から情報収集する	42.1%	39.3%	28.4%	23.9%	20.0%	9.2%	22.8%
	mm	職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	33.8%	32.4%	18.0%	21.0%	12.0%	5.6%	16.6%
復職時配慮因子別	mo	他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	37.9%	22.4%	15.3%	18.2%	12.2%	5.7%	14.6%
	mi	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	42.8%	29.8%	26.8%	23.9%	17.6%	8.9%	20.2%
	ml	作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	12.4%	7.7%	3.8%	8.0%	4.1%	2.3%	5.1%
	mj	業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	36.6%	24.2%	17.5%	14.2%	9.2%	5.9%	14.0%

安定復帰群で復職時の配慮実施率が5割を超えて高いのは、mn) 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ、me) 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等を行う、mf) 本人の希望や体調を勘案した職務内容や業務量に限定して配置する、mg) 本人の希望や体調を勘案した勤務場所に限定して配置する、mc) リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける、ですべて雇用管理の配慮因子成分であった。支援機関利用の配慮因子と個別対応の配慮因子成分については実施率が低い状況にある。

3 因子得点比較

第2章で実施した因子分析の因子得点および主成分分析の主成分得点について、企業群間で差が見られるか検討するため、精神障害者の採用方針×メンタルヘルス不調者の復帰状況の2要因分散分析¹を行った。多重比較にはBonferroniの補正を用いた。なお、因子得点・主成分得点が高いほど困難度・配慮実施への積極性が高いことを示すため、得点は正負逆転して分析に用いた。

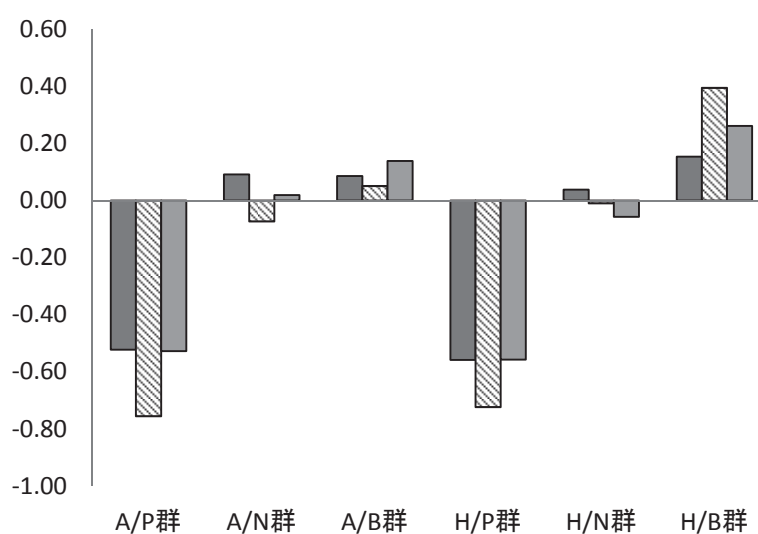
(1) 雇用時の困難因子得点

図表 3-19 企業群別雇用時の困難因子得点平均

	行動対応の 困難因子	雇用管理の 困難因子	職務遂行の 困難因子
A/P群	-0.52	-0.76	-0.53
A/N群	0.09	-0.07	0.02
A/B群	0.09	0.05	0.14
H/P群	-0.56	-0.72	-0.56
H/N群	0.04	-0.01	-0.06
H/B群	0.15	0.39	0.26

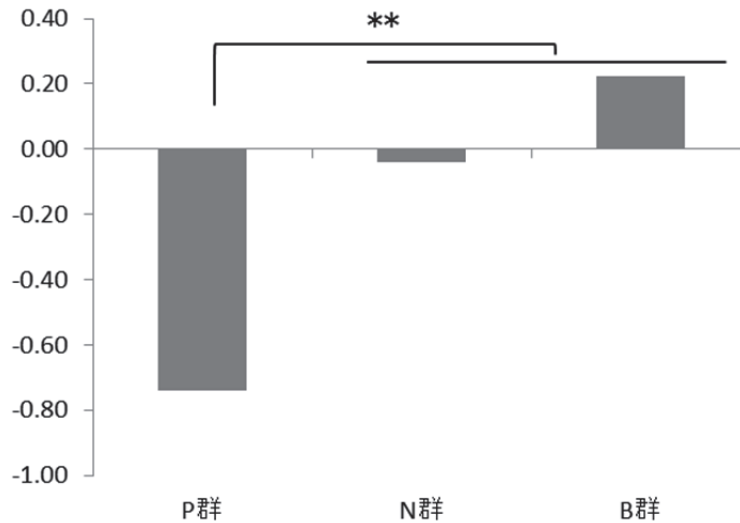
因子得点(高いほど困難と感じていることを表すように正負を逆転済み)

■ 行動対応の困難因子 ▨ 雇用管理の困難因子 ■ 職務遂行の困難因子



図表 3-20 雇用時の困難因子得点

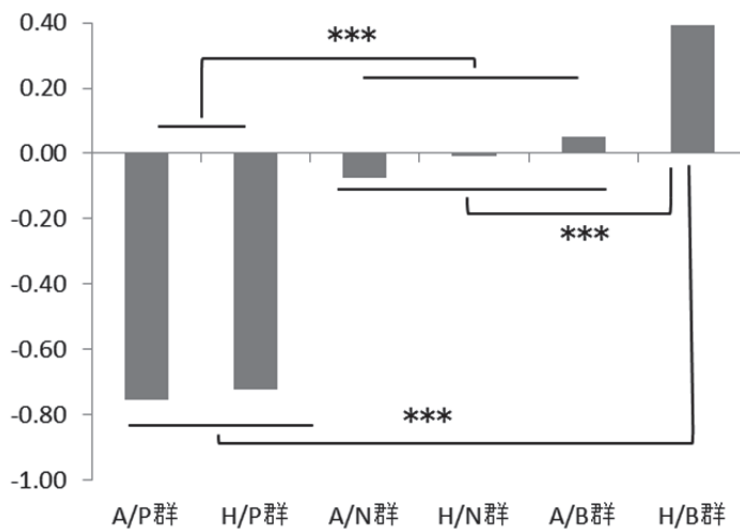
¹ 条件間で平均値に差があるかどうか推測するための分析手法。有意になった場合は、全体としてどこかに差があるということがわかる。具体的にどの群間に差があるのかを明らかにするためには、多重比較を行う必要がある。(詳細は巻末資料7 (p. 185) 参照)



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

図表 3-21 雇用時の行動対応の困難因子得点：採用傾向主効果

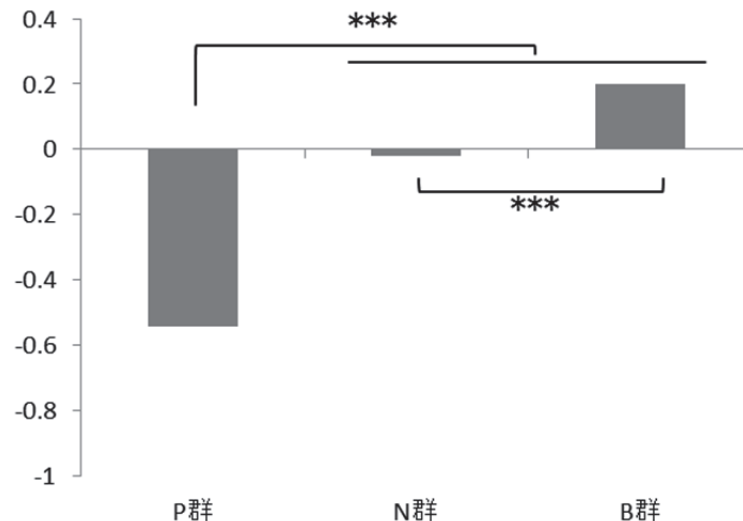
分散分析の結果、行動対応の困難因子は、採用方針の主効果が有意であり ($F(2,2013) = 21.80$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .02$)、精神採用可群 (A/P, H/P 群) は他の群よりも困難因子得点が低かった ($p < .01$)。復帰状況の主効果は有意ではなく ($F(1,2013) = 0.70$, $n.s.$, $\eta_p^2 = .00$)、採用方針×復帰状況の交互作用も有意ではなかった ($F(2,2013) = 0.02$, $n.s.$, $\eta_p^2 = .00$)。



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

図表 3-22 雇用時の雇用管理の困難因子得点

雇用管理の困難因子は、採用方針の主効果 ($F(2,2013) = 101.06$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .09$)、復帰状況の主効果 ($F(1,2013) = 47.11$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .02$)、採用方針×復帰状況の交互作用のいずれも有意 ($F(2,2013) = 4.83$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .00$) であった。多重比較の結果、A/P 群および H/P 群は A/N 群、A/B 群、H/N 群、H/B 群よりも困難因子得点が低く (いずれも $p < .001$)、A/N 群、A/B 群および H/N 群は H/B 群よりも困難因子得点が低かった (いずれも $p < .001$)。A/P 群と H/P 群の間と、A/N 群、A/B 群および H/N 群の 3 群間には有意な差は見られなかった。



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

図表 3-23 雇用時の職務遂行の困難因子得点：採用傾向主効果

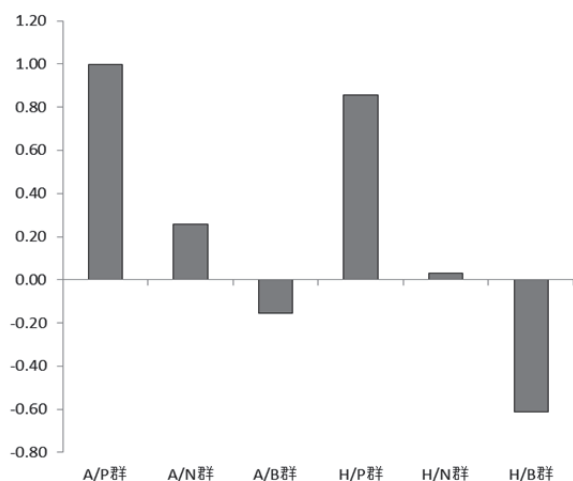
職務遂行の困難因子は、採用方針の主効果が有意 ($F(2,2013) = 33.09$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .03$)であり、Bonferroni の補正を用い多重比較を行ったところ、精神採用可群(A/P 群およびH/P 群)、精神採用否群(A/N 群およびH/N 群)、障害採用なし群(A/B 群およびH/B 群)の順に困難因子得点が低かった(いずれも $p < 0.01$ で有意差あり)。復帰状況の主効果は有意ではなく ($F(1,2013) = .61$, $n.s.$, $\eta_p^2 = .00$)、採用方針×復帰状況の交互作用も有意ではなかった ($F(2,2013) = .98$, $n.s.$, $\eta_p^2 = .00$)。

行動対応の困難因子と職務遂行の困難因子では採用方針の主効果のみであったが、雇用管理の困難因子において復帰状況の主効果および採用方針×復帰状況の交互作用が見られた。このことから、メンタルヘルス不調者の復職安定傾向は、精神障害者雇用に対し雇用管理の面で良い影響を与えることが示唆された。

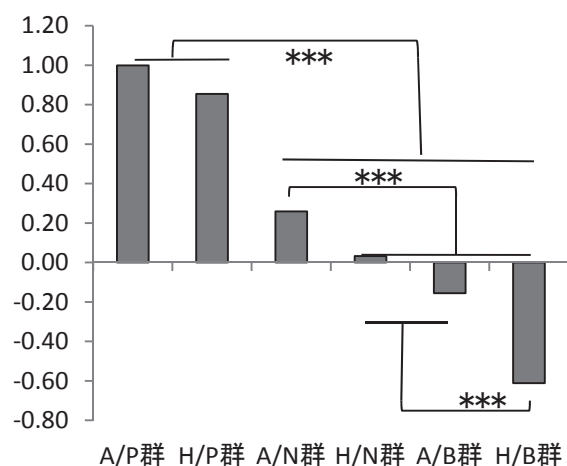
(2) 雇用時の配慮実施への積極度得点

図表 3-24 企業群別配慮実施への積極度得点平均

	配慮実施への積極度得点
A/P群	1.00
A/N群	0.26
A/B群	-0.16
H/P群	0.85
H/N群	0.03
H/B群	-0.61



図表 3-25 配慮実施への積極度得点



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

図表 3-26 配慮実施への積極度得点：交互作用

分散分析の結果、採用方針の主効果が有意 ($F(2,1994) = 287.05$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .22$) であり、復帰状況の主効果も有意 ($F(1,1994) = 135.34$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .06$) であった。また、採用方針×復帰状況の交互作用が有意 ($F(2,1994) = 4.26$, $p < .05$, $\eta_p^2 = .00$) であり、多重比較を行ったところ、A/P群およびH/P群はA/N群、A/B群、H/N群、H/B群よりも配慮実施への積極度得点が高く、A/N群はA/B群、H/N群、H/B群よりも配慮実施への積極度得点が高く、A/B群およびH/N群はH/B群よりも配慮実施への積極度得点が高かった(いずれも $p < .001$)。A/P群とH/P群の間と、A/B群とH/N群の間には有意な差は見られなかった。

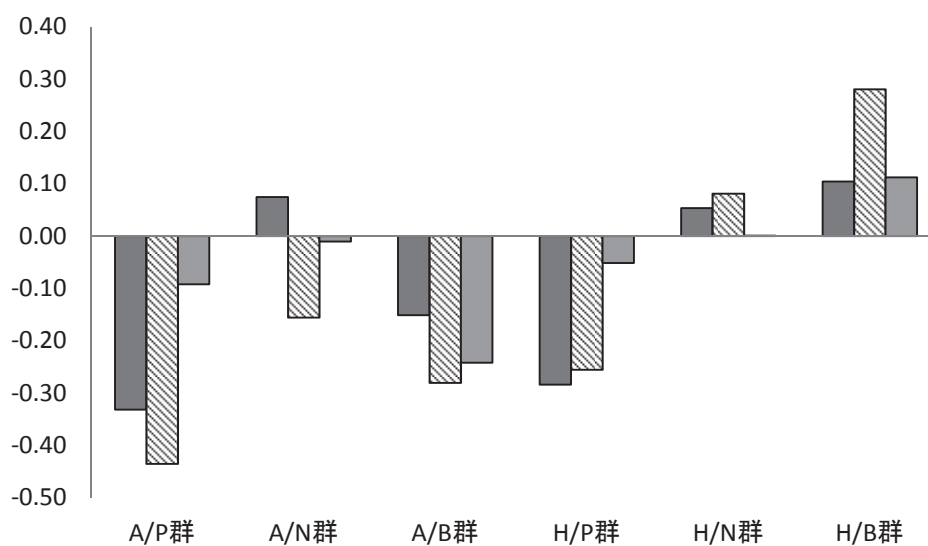
分析結果より、配慮実施への積極度得点と採用方針には強い関連性があることがわかった。また、復帰安定群の配慮実施への積極度得点が復帰非安定群よりも有意に高かったことから、メンタルヘルス不調者の復職支援が精神障害者への配慮にも好影響を与えていることが示唆された。さらに、交互作用が有意であり多重比較を行ったところ障害採用なし群 (A/B群およびH/B群) と精神採用否群 (A/N群およびH/N群) で復帰安定群 (A群) の方が配慮得点が高かったことから、復職支援との関係は採用に積極的ではない企業において特に大きいことが考えられる。

(3) 復職時の困難因子得点

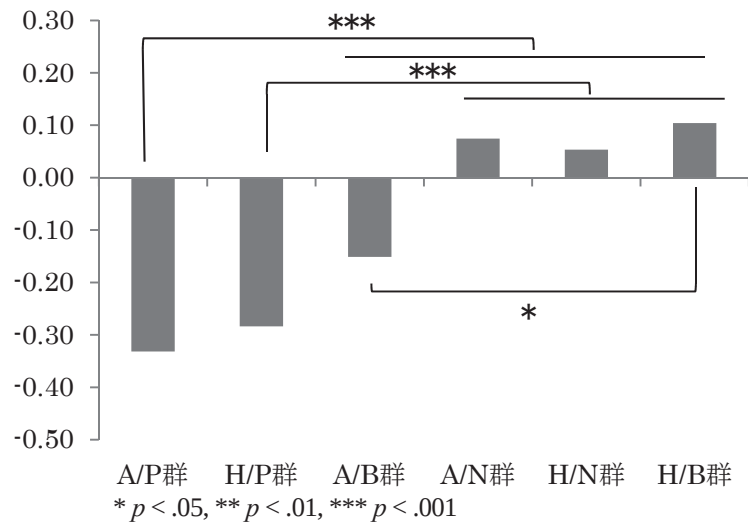
図表 3-27 企業群別復職時の困難因子得点平均

	復職時行動対応困難因子	復職時雇用管理困難因子	復職時職務遂行困難因子
A/P群	-0.33	-0.44	-0.09
A/N群	0.07	-0.16	-0.01
A/B群	-0.15	-0.28	-0.24
H/P群	-0.28	-0.26	-0.05
H/N群	0.05	0.08	0.00
H/B群	0.10	0.28	0.11

■ 復職時行動対応困難因子 ▨ 復職時雇用管理困難因子 ■ 復職時職務遂行困難因子

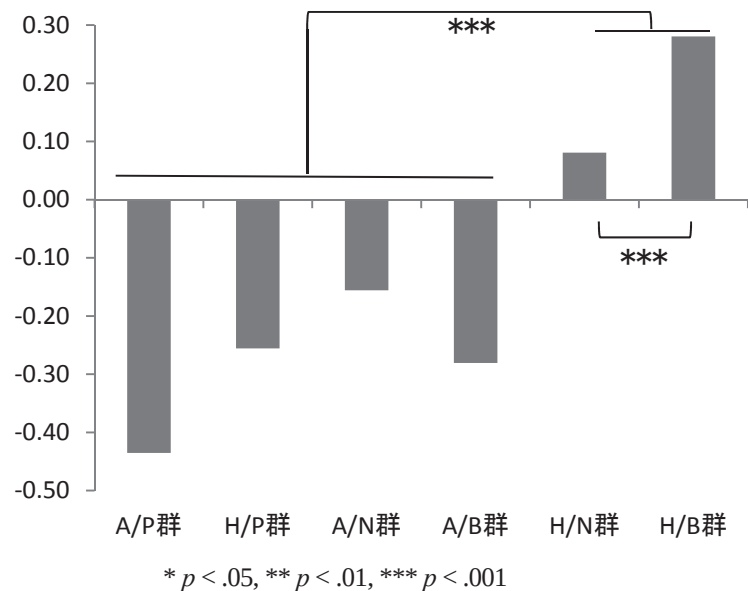


図表 3-28 復職時困難因子得点



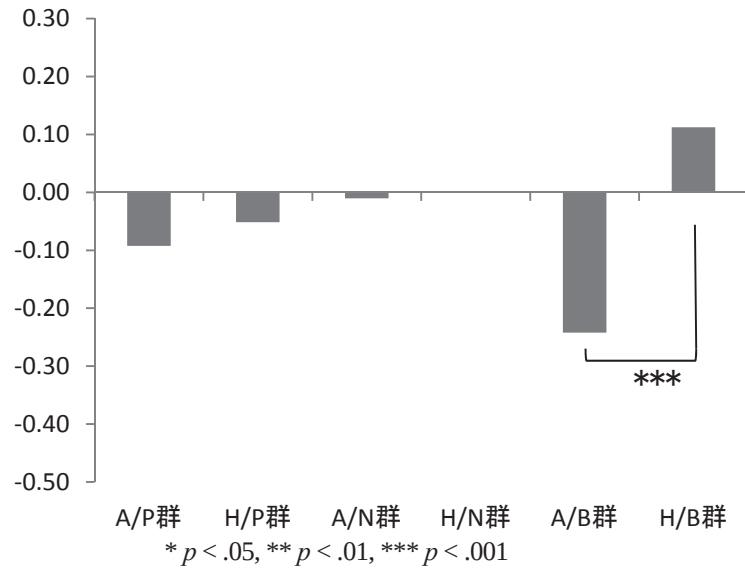
図表 3-29 復職時行動対応の困難因子

分散分析の結果、復職時行動対応の困難因子は、採用方針の主効果 ($F(2,1988) = 16.28, p < .001, \eta_p^2 = .02$)、復帰状況の主効果 ($F(2,1988) = 4.40, p < .05, \eta_p^2 = .00$)、採用方針×復帰状況の交互作用のいずれも有意 ($F(2,1988) = 3.37, p < .05, \eta_p^2 = .00$) であった。多重比較の結果、A/P 群はA/B 群、A/N 群、H/N 群、H/B 群よりも行動対応の困難因子得点が低く、H/P 群はA/N 群、H/N 群、H/B 群よりも困難因子得点が低かった (いずれも $p < .001$)。また、A/B 群はH/B 群よりも困難因子得点が低かった ($p < .05$)。A/P 群、A/B 群、H/P 群の3群間、A/N 群、H/N 群、H/B 群の3群間およびA/N 群とA/B 群の間に有意差は見られなかった。



図表 3-30 復職時雇用管理の困難因子

復職時雇用管理の困難因子は、採用方針の主効果 ($F(2,1988) = 19.46, p < .001, \eta_p^2 = .02$)、復帰状況の主効果 ($F(1,1988) = 67.59, p < .001, \eta_p^2 = .03$)、採用方針×復帰状況の交互作用のいずれも有意であった ($F(2,1988) = 5.53, p < .001, \eta_p^2 = .00$)。多重比較を行ったところ、H/N 群とH/B 群はその他の群よりも有意に困難因子得点が高かった (いずれも $p < .001$)。また、H/B 群はH/N 群よりも有意に困難因子得点が高かった ($p < .001$)。



図表 3-31 復職時職務遂行の困難因子

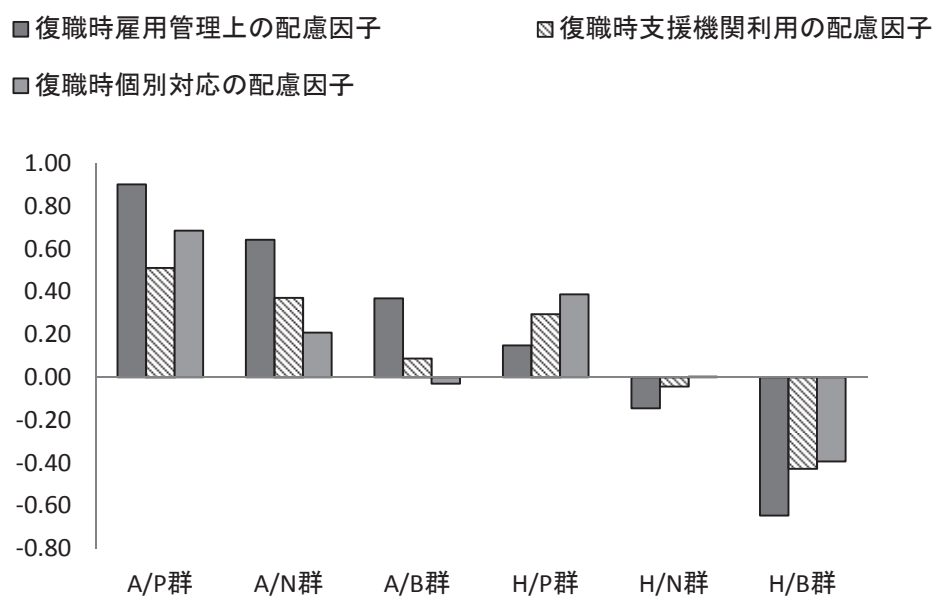
復職時職務遂行の困難因子は、採用方針の主効果は有意ではなかった ($F(2,1988) = .60, n.s., \eta_p^2 = .00$) が、復帰状況の主効果が有意 ($F(1,1988) = 8.06, p < .01, \eta_p^2 = .00$) であり、また採用方針×復帰状況の交互作用が有意 ($F(2,1988) = 5.39, p < .01, \eta_p^2 = .01$) であった。多重比較を行ったところ、A/B 群はH/B 群よりも有意に困難因子得点が低かった ($p < .001$)。

復職時の行動対応の困難因子と雇用管理の困難因子において、採用方針の効果が見られたことから、精神障害者雇用への姿勢とメンタルヘルス不調者の復帰状況との関連が示唆された。

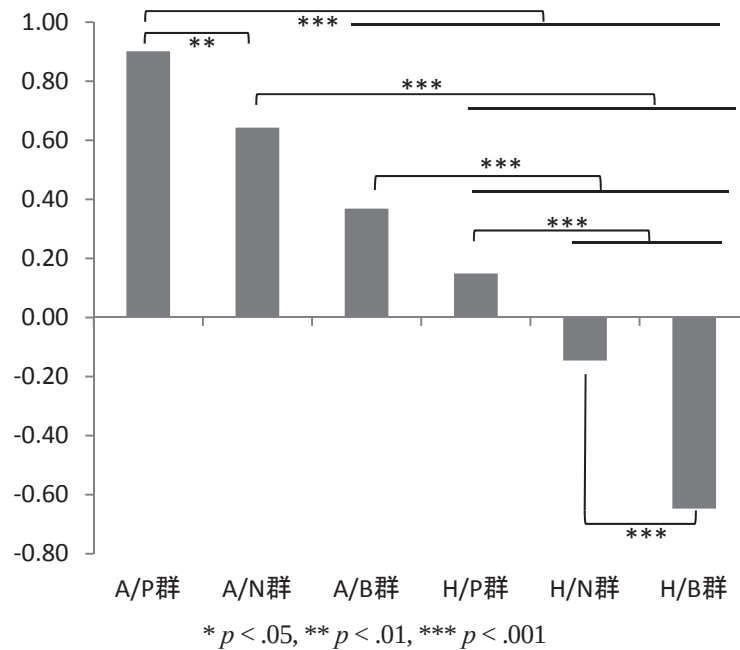
(4) 復職時の配慮因子得点

図表 3-32 企業群別復職時の配慮因子得点平均

	復職時雇用管理上の配慮因子	復職時支援機関利用の配慮因子	復職時個別対応の配慮因子
A/P群	0.90	0.51	0.68
A/N群	0.64	0.37	0.21
A/B群	0.37	0.09	-0.03
H/P群	0.15	0.30	0.39
H/N群	-0.15	-0.04	0.00
H/B群	-0.65	-0.43	-0.39

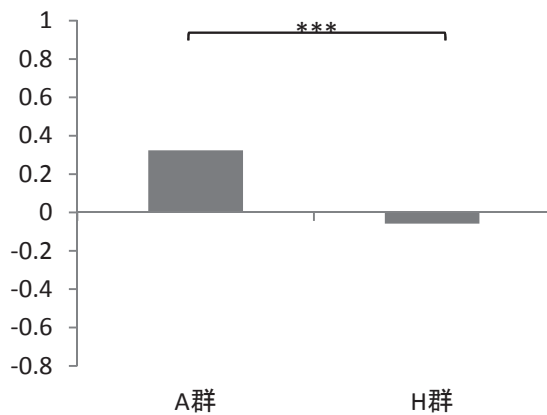


図表 3-33 復職時配慮因子得点



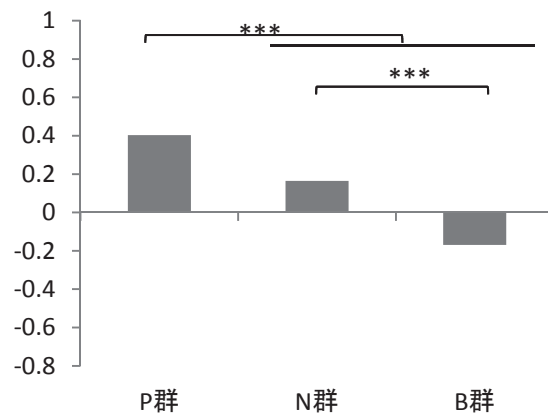
図表 3-34 復職時雇用管理上の配慮因子

分散分析の結果、復職時雇用管理上の配慮因子では、採用方針の主効果が有意 ($F(2,1955) = 91.84, p < .001, \eta_p^2 = .09$) であり、復帰状況の主効果も有意 ($F(2,1955) = 586.63, p < .001, \eta_p^2 = .23$) であった。また、採用方針×復帰状況の交互作用が有意 ($F(2,1955) = 3.69, p < .05, \eta_p^2 = .00$) であったため多重比較を行ったところ、A/B 群と H/P 群を除く全ての群間で有意差があった(A/P 群と A/N 群間のみ $p < .01$ 、その他は全て $p < .001$)。



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

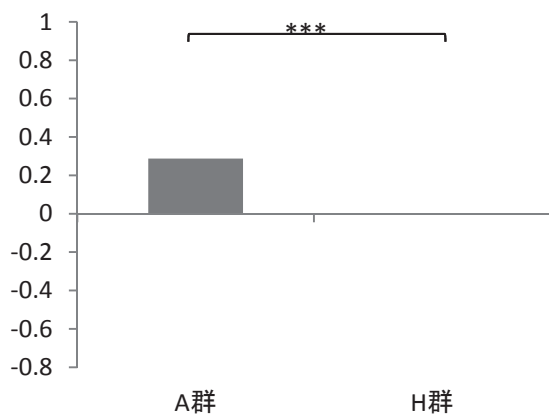
図表 3-35 復職時支援機関利用の配慮因子
: 復帰状況主効果



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

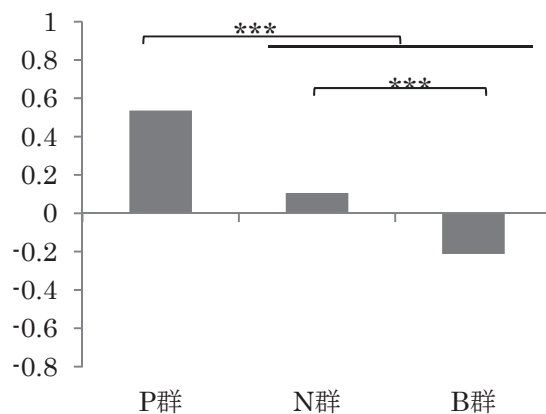
図表 3-36 復職時支援機関利用の配慮因子
: 採用方針主効果

復職時支援機関利用の配慮因子は、採用方針の主効果 ($F(2,1955) = 52.78, p < .001, \eta_p^2 = .05$) と復帰状況の主効果が有意 ($F(2,1955) = 129.13, p < .001, \eta_p^2 = .06$) であった。多重比較を行ったところ、採用方針ではA 群がH 群よりも有意に配慮因子得点が高く、復帰状況では精神採用可群、精神採用否群、障害採用なし群の順番で配慮因子得点が高かった(いずれも $p < .001$)。採用方針×復帰状況の交互作用は有意ではなかった ($F(2,1955) = 2.43, p = .09, \eta_p^2 = .00$)。



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

図表 3-37 復職時個別対応の配慮因子
: 復帰状況主効果



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

図表 3-38 復職時個別対応の配慮因子
: 採用方針主効果

復職時個別対応の配慮因子においては、採用方針の主効果が有意 ($F(2,1955) = 74.08, p < .001, \eta_p^2 = .07$) かつ復帰状況の主効果が有意 ($F(2,1955) = 71.32, p < .001, \eta_p^2 = .03$) であったが、採用方針×復帰状況の交互作用は有意ではなかった ($F(2,1955) = 1.19, n.s., \eta_p^2 = .00$)。多重比較を行ったところ、採用方針では復帰安定群が復帰非安定群よりも有意に配慮因子得点が高く、復帰状況では精神採用可群、精神採用否群、障害採用なし群の順番で配慮因子得点が高かった (いずれも $p < .001$)。

復職時配慮因子得点においては、交互作用は殆ど見られなかった。復職時雇用管理上の配慮因子においては、採用方針の効果が特に大きく、復職時の雇用管理と安定傾向との強い関係性が示唆された。復職時の雇用管理の配慮因子得点は復帰後の安定度が高く、なおかつ精神障害者の新規採用へ積極的であるほど高くなっている。

4 分散分析結果のまとめ

(1) 調査結果の分析から見た精神障害者雇用時の困難感、制約の特徴

イ. 精神障害者雇用時に感じる困難因子のうち雇用管理の困難については、採用方針のいずれに関わらず（P，N，Bに関わらず）非安定復帰群の方が安定復帰群よりも雇用時の困難は高かったが、非安定復帰群においては特に障害者採用方針の無い場合（H/B群）において、安定復帰群よりも困難を感じていた（図表 3-22）。

ロ. 雇用時における配慮の積極性については、採用方針のいずれに関わらず（P，N，Bに関わらず）安定復帰群の方が非安定復帰群よりも雇用時の配慮実施は高かったが、精神障害者雇用に消極的なN群と障害者採用方針の無いB群において特に安定的復帰群の方が非安定復帰群よりも配慮の実施は高かった。（図表 3-26）

(2) 調査結果の分析から見た職場復帰時の困難感、制約の特徴

イ. 復職時の困難因子のうち行動対応の困難と雇用管理の困難においては、精神障害者雇用可とする群は精神障害者採用なしとする群、障害者採用方針無とする群よりも困難を感じておらず精神障害者雇用への姿勢と職場復帰時の困難さの感じ方には関連があることが示された。すなわち精神障害者雇用に積極的な場合は復帰時の行動対応と雇用管理に困難を感じることが少ない。しかし、職場復帰が安定的かどうかと精神障害者雇用の積極性の関連は採用方針が無い場合以外は少ない。

ロ. 採用方針のない場合の復職時困難感に係る職場復帰状況との関係

職場復帰が安定しているA群と職場復帰が安定していないH群について、精神障害者雇用の積極性の有無別に復職時の困難因子得点をみたところ、行動対応、雇用管理、職務遂行のいずれの困難においても障害者雇用の方針のない企業群（B群）においてはH群がA群よりも困難を感じている結果が顕著に見られた。すなわち障害者採用方針のない場合においては職場復帰が安定しない群が安定している群よりも職場復帰時の困難を強く感じていた。

ハ. 安定復帰群における復職時の行動対応、職務遂行に係る困難

職場復帰が安定しているA群においては、復職時の行動対応と職務遂行の困難については精神障害者は不可とするN群（A/N群）が障害者採用方針無とするB群（A/B群）よりも困難を感じていた。すなわち職場復帰が安定していても精神障害者だけを雇用対象としない場合においては、障害者雇用の方針のない場合よりも職場復帰時の行動対応と職務遂行には困難さを感じていた。職場復帰が安定していても復職時の行動対応と職務遂行に困難さを感じている場合は精神障害者に限定して採用対象としないことがあり得る。

(3) 調査結果の分析から見た復職時の配慮実施に係る職場復帰状況と精神障害者採用方針の特徴

イ. 復職時の雇用管理と支援機関利用の積極的な配慮実施の意向は精神障害者の採用方針の積極度と一致していた。すなわち、精神障害者雇用可とする企業群では職場復帰状況の違いに関わらず、総じて（支援機関利用について安定復帰群を除いて）高い配慮実施率を示した。一方で精神障害者は不可とする企業群と障害者の採用方針がない企業群においては職場復帰状況の違いが配慮実施の積極性との違いに表れており、職場復帰が安定していない場合には職場復帰時の雇用管理と支援機関利用の配慮実施が低い結果となった。

ロ. 復職時の個別対応の配慮実施に係る職場復帰状況と精神障害者採用方針の関係

復職時の個別対応の実施に関しては、精神障害者採用方針と職場復帰状況とも各群の差が見られたが、採用方針と復帰状況の交互作用は見られなかった。復職時個別対応の配慮が行われていれば、障害者の採用方針には積極的となる。

ハ．全体的に見て、積極的配慮実施への意向は採用方針の積極度と一致しており、積極的採用方針のある企業では、復帰状況に係わらず高い配慮実施率を示した。消極採用群と障害者雇用無群では職場復帰状況の違いが配慮実施意向の差となって現れた。

注) 第2章図表 2-14、2-31 にあるように、精神障害者雇用時の困難因子及び復職時の困難因子は雇用時行動対応困難因子、同じく雇用管理の困難因子、同じく職務遂行の困難因子に分類した。これらについて簡略に見ると主な項目は以下のようになる。

雇用時及び復職時困難因子

行動対応困難因子：復職者自身に起因する行動によるもの。生活の問題、他罰的傾向等。

雇用管理困難因子：職場の環境整備、労務管理の工夫、職員の理解など。

職務遂行の困難因子：作業能率、期待水準に関することなど。

5 自由記述分析

(1) 企業群別精神障害者の雇用を進めることにより期待できること

「精神障害者の雇用を進めることにより貴社として期待できることは何ですか」という問いに対する自由記述回答について、各群にどのような特徴があるかを明らかにするために、①テキストマイニングを用いた分析と、②自由記述内容を読んで分類を行う方法による分析の、2種類の分析を行った。

イ. テキストマイニング¹を用いた分析

(イ) 分析方法

a. 記述内容の精査

設問の趣旨に沿っていない回答（例、「特に期待できることはない」など）である 114 件を削除し、516 件の記述を対象とした。A/P 群：63 件、A/N 群：117 件、A/B 群：40 件、H/P 群：52 件、H/N 群：129 件、H/B 群：68 件であった。

b. 自由記述の単語への分解

SPSS Text Analytics for Surveys を用い、自由記述から単語（単純語と複合後の両方を含む）を抽出し、出現頻度の分析を行った。その結果、1,208 語が得られた。

c. カテゴリーの作成

b. で抽出した単語を用いて、「出現頻度に基づく」カテゴリー化を行った。この方法では、ある一定の出現頻度の単語を選び出してカテゴリーを作成する。カテゴリー化の結果、58 カテゴリー（出現頻度 10 以上）が作成された。

d. カテゴリーの削除と統合

c. で作成した 58 カテゴリーのうち、単独では意味をなさない語から構成されているカテゴリー（「ある」「ない」「よる」など）と、設問の主題となる語（「期待」）から構成されているカテゴリーを削除した。主題となる語は、どのような回答にも見られる可能性が高く、出現頻度が高いからといって重要な語であるとは限らないため、分析対象としないことが多い。

さらに、意味の類似しているカテゴリー（「法定雇用率」「障害者雇用率」「雇用率」など）は同一カテゴリーとしてまとめた。その結果、カテゴリー数は 36 となった。

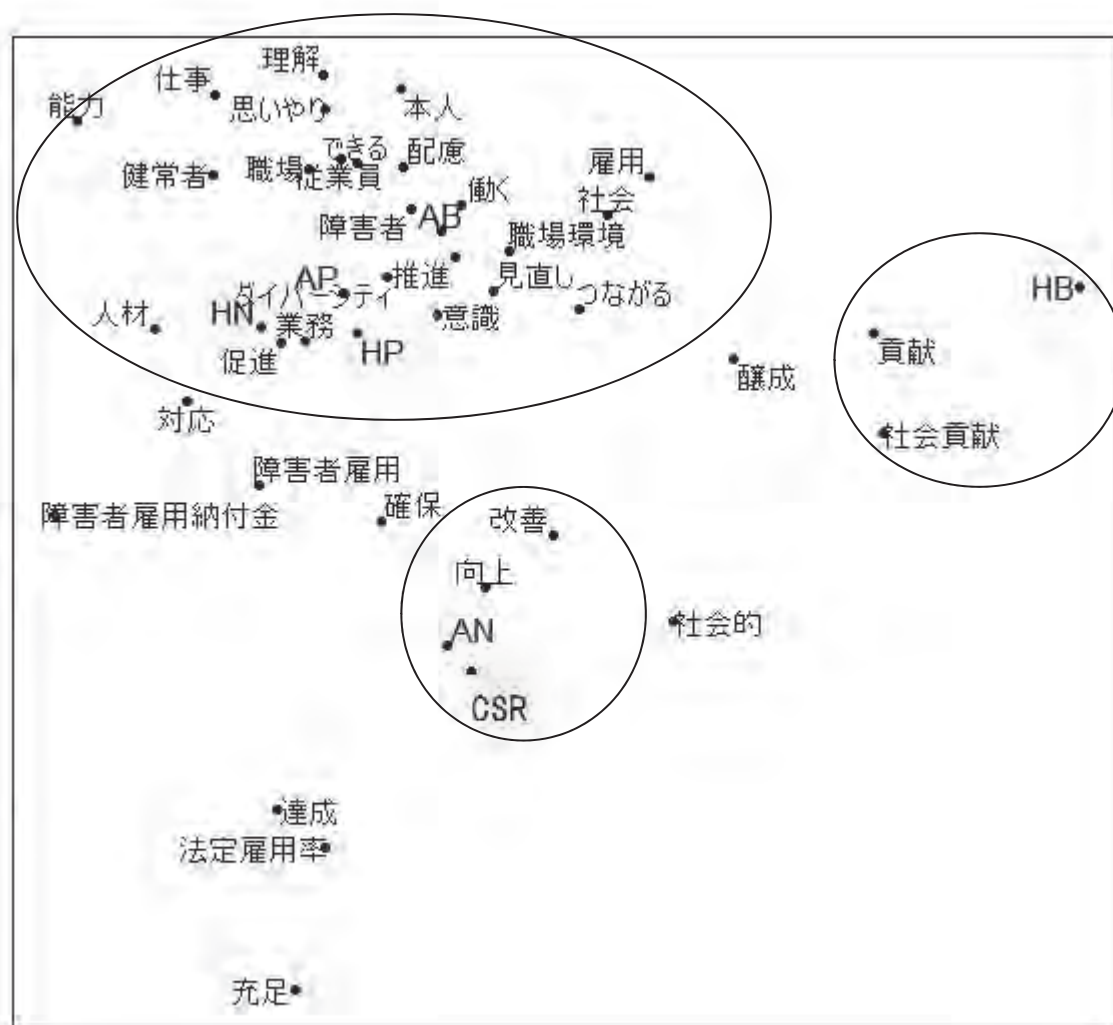
記述内容の精査、カテゴリーの削除と統合については研究担当者 5 名の合議の上決定した。

e. カテゴリー間の関係性と、雇用状況別の発言内容の把握

SPSS Text Analytics for Surveys によって作成された 36 のカテゴリーの関係（どのカテゴリーとどのカテゴリーが同時に述べられる傾向にあったか）と、各群に特徴的なカテゴリーを明らかにするために、コレスポンデンス分析²を行った。分析の結果、以下のような布置図が描かれた（図表 3-39）。

¹大量のテキストデータ（文章）から「隠れた」情報や特徴、傾向、相関関係を探し出す技術（詳細は巻末資料 7 (p. 181)参照）

²変数間の関係を簡潔に図示する方法のひとつであり、似たもののまとまり具合を視覚化する時に用いる統計手法（詳細は巻末資料 7 (p. 186)参照）



図表 3-39 6 群別のコレスポンデンス分析の結果

(ロ) 分析結果

布置図から読み取ることが出来る内容と、実際の自由記述の内容と併せて解釈すると、各群の自由記述の特徴について以下のことが示された。

- 布置図上において A/P 群、H/P 群、H/N 群、A/B 群は近い位置にあり、A/N 群、H/B 群はそれぞれ離れた場所に位置している。これは、A/N 群、H/B 群は、他の群とは違う内容を発言する傾向が見られたが、残りの 3 つの群は、発言内容が類似している傾向が見られたことを示唆している。
- 各群の近くにあるカテゴリーを見ると、A/N 群の近くにあるのは、「改善」「向上」「CSR」であり、これらの内容が A/N 群の自由記述に特徴的な内容であることが示唆される。実際の自由記述では、「企業の社会的責任を果たすこと」といった記述が多く見られた。
- H/B 群の近くにあるのは、「貢献」や「社会貢献」であり、「社会貢献や、地域社会への貢献のため」といった記述が多く見られた。

以上の分析では、一部の群の自由記述の特徴は明らかとなったが、全ての群の特徴を明確にすることができなかった。そこで、自由記述内容による分類を行うことにより、さらなる分析を行い、群ごとの特徴を明らかにした。

ロ 内容の分類による分析

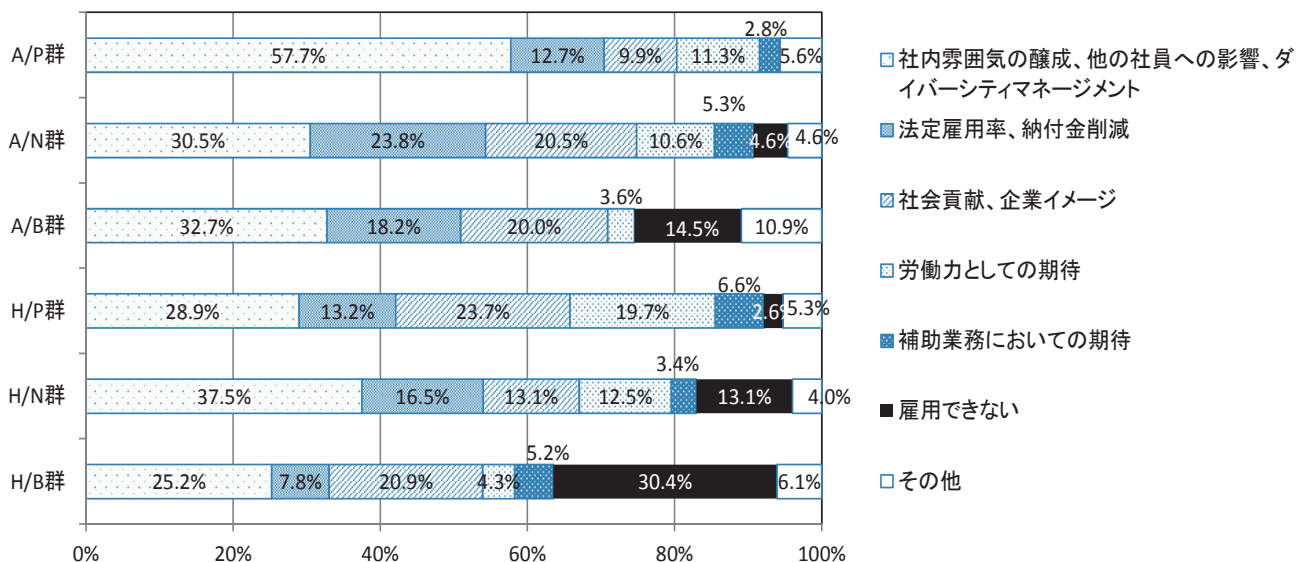
安定復帰積極群（A/P 群）は障害者雇用の社内コンセンサス（理念）を確固として打ち出す割合（57.7%）が高い。キーワードは“ダイバーシティマネジメント”や“ワークシェア”で、人手不足解消の手段として多様な人材確保のためにそれに伴う柔軟な労務管理制度も必要となり、その流れにおいて精神障害者の雇用も捉えられている。先行研究¹⁾と比較し、障害者雇用理念の成熟の過程が検証される。

メンタルヘルス対応で安定的復帰割合は高くないが新規採用には積極的な企業群（H/P 群）では、最も回答割合が高いのは「社内雰囲気醸成」だが、他の群と比較してその割合は低く、むしろ「労働力としての期待」に分類される回答割合が高い。精神障害者の雇用の期待として、作業能力への積極的肯定を表明する記述がいくつか見られるのは特徴的で、補助業務に限定しての期待の回答割合よりも上回っている。

また障害者雇用をすることにより逆にメンタル対策への好影響があるとの記載がいくつか見られた。

図表 3-40 企業群別雇用で期待できること分類

	A/P群	A/N群	A/B群	H/P群	H/N群	H/B群
ダイバーシティマネジメント;社内雰囲気の醸成、他の社員への影響	57.7%	30.5%	32.7%	28.9%	37.5%	25.2%
法定雇用率、納付金削減	12.7%	23.8%	18.2%	13.2%	16.5%	7.8%
社会貢献、企業イメージ	9.9%	20.5%	20.0%	23.7%	13.1%	20.9%
労働力としての期待	11.3%	10.6%	3.6%	19.7%	12.5%	4.3%
補助業務における期待	2.8%	5.3%	0.0%	6.6%	3.4%	5.2%
雇用できない	0.0%	4.6%	14.5%	2.6%	13.1%	30.4%
その他	5.6%	4.6%	10.9%	5.3%	4.0%	6.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
回答割合	49.0%	38.5%	30.1%	43.2%	32.5%	23.4%



（２）企業群別精神障害者を雇用する上で懸念されることと会社の課題

「精神障害者を雇用する上で懸念されていることや、貴社としての課題は何ですか」という問いに対する自由記述回答について、各群にどのような特徴があるかを明らかにするために、テキストマイニングによる分析を行った。

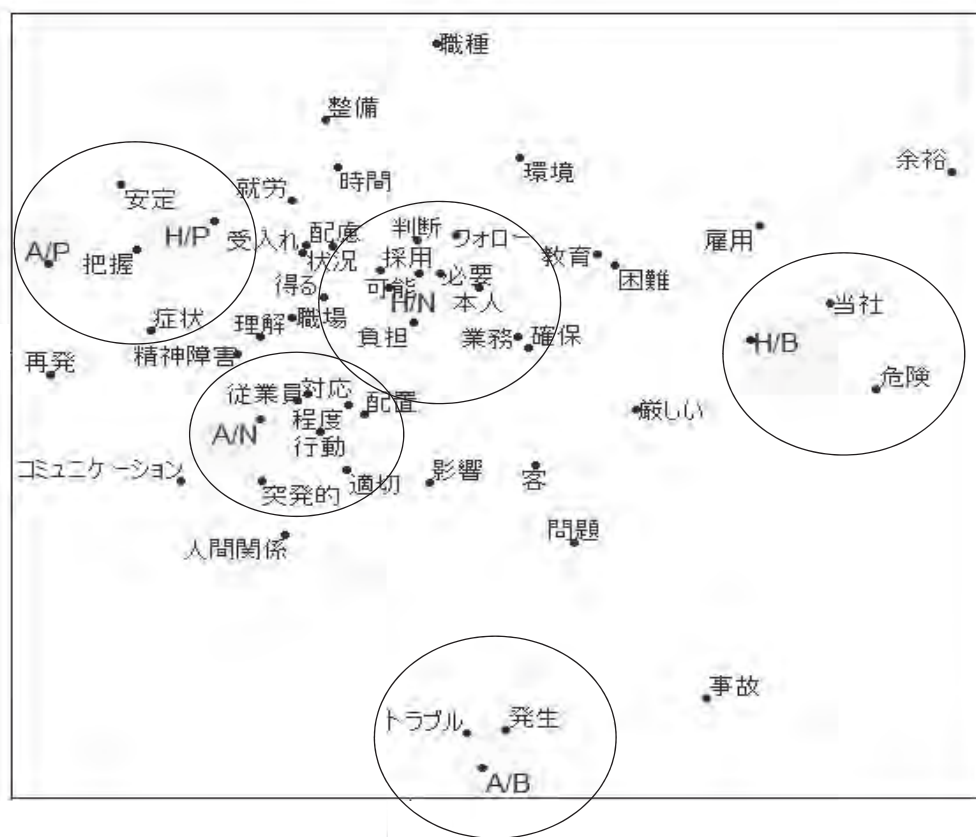
イ. 方法

(1) 「企業群別精神障害者の雇用を進めることにより期待できること」と同一の方法を用いて分析を行った。

まず、設問の趣旨に沿っていない回答（例、「障害者は雇用しない」「わからない」「特にない」など）である 4 件を削除し、1,210 件の記述を対象とした。その結果、A/P 群：94 件、A/B 群：95 件、A/N 群：260 件、H/P 群：105 件、H/N 群：325 件、H/B 群：331 件となった。さらに、自由記述から単語（単純語と複合後の両方を含む）を抽出し、出現頻度の分析を行った。その結果、3,222 語が得られた。次に、これらの単語を用いて、「出現頻度に基づく」カテゴリー化を行った結果、92 カテゴリー（出現頻度 15 以上）が作成された。

作成した 92 カテゴリーのうち、単独では意味をなさない語から構成されているカテゴリー（「ある」「ない」「よる」など）と、設問の主題となる語（「課題」「懸念」「心配」「不安」）から構成されているカテゴリーを削除した。さらに、意味の類似しているカテゴリー（「職員」「従業員」「社員」など）は同一カテゴリーとしてまとめた。その結果、カテゴリー数は 46 となった。

さらに、46 のカテゴリーの関係（どのカテゴリーとどのカテゴリーが同時に述べられる傾向にあったか）と、各群に特徴的なカテゴリーを明らかにするために、コレスポンデンス分析を行った。分析の結果、以下のような布置図が描かれた（図表 3-41）。



図表 3-41 6 群別のコレスポンデンス分析の結果

□ 結果

布置図から読み取ることが出来る内容と、実際の自由記述の内容と併せて解釈すると、各群の自由記述の特徴について以下のことが示された。

○各群によって懸念や課題の内容は異なる

図表 3-42 において、各群の位置する場所を見ると A/P 群と H/P 群は近くに位置しているが、その他の群はそれぞれ異なる場所に位置している。したがって、A/P 群と H/P 群の内容は類似しているが、その他の群は群により特徴的な内容が異なっていることが示唆された。各群に特徴的なカテゴリーと内容は、図表 3-42 の通りである。

○雇用に積極的な群では復帰者の有無にかかわらず、懸念や課題の内容は類似している

A/P 群や H/P 群では、「再発」や「安定」といった、障害者の症状についての懸念や、企業側で症状がどの程度「把握」できるのかということを課題と考える傾向が見られた。

○採用方針のない群では、復帰者の有無によって、懸念や課題の内容は異なる

A/B 群では、「トラブル」や業務を行う上での「危険」について懸念する傾向がみられた。また、H/B 群では「当社」では雇用は難しいといった雇用そのものを課題と考える意見も多く見られた。したがって、復帰者のいない群の方が、精神障害者の雇用についてより否定的である傾向が見られた。

図表 3-42 各群に特徴的なカテゴリーと代表的な記述

群	カテゴリー	代表的な記述
A/P	症状、把握、再発、安定	・採用後、症状が安定せずにすぐに休む ・症状の把握が難しく適切に対応できない
A/N	従業員、対応、配置、程度、行動	・周囲の従業員からの理解、協力が得られるかどうか ・受け入れ先の職員の理解と再配置
A/B	トラブル、発生	・対人トラブルの発生
H/P	症状、把握、再発、安定	・症状悪化時の対応体制、制度が整備されていない ・精神状態を把握するのが困難である
H/N	採用、必要、本人、業務、確保	・面接や実習時と採用後の本人の言動とのギャップ ・他の従業員の業務的、精神的な負担
H/B	当社、危険、厳しい	・当社では（現場での作業のため）採用は難しい ・危険作業を伴うので不安である

（３）企業群別メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰を進めることにより期待できること

「メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰を進めることにより貴社として期待できることは何ですか」という問いに対する自由記述回答について、各群にどのような特徴があるかを明らかにするために、①テキストマイニングを用いた分析と、②自由記述内容を読んで分類を行う方法による分析の、２種類の分析を行った。

イ．テキストマイニングを用いた分析

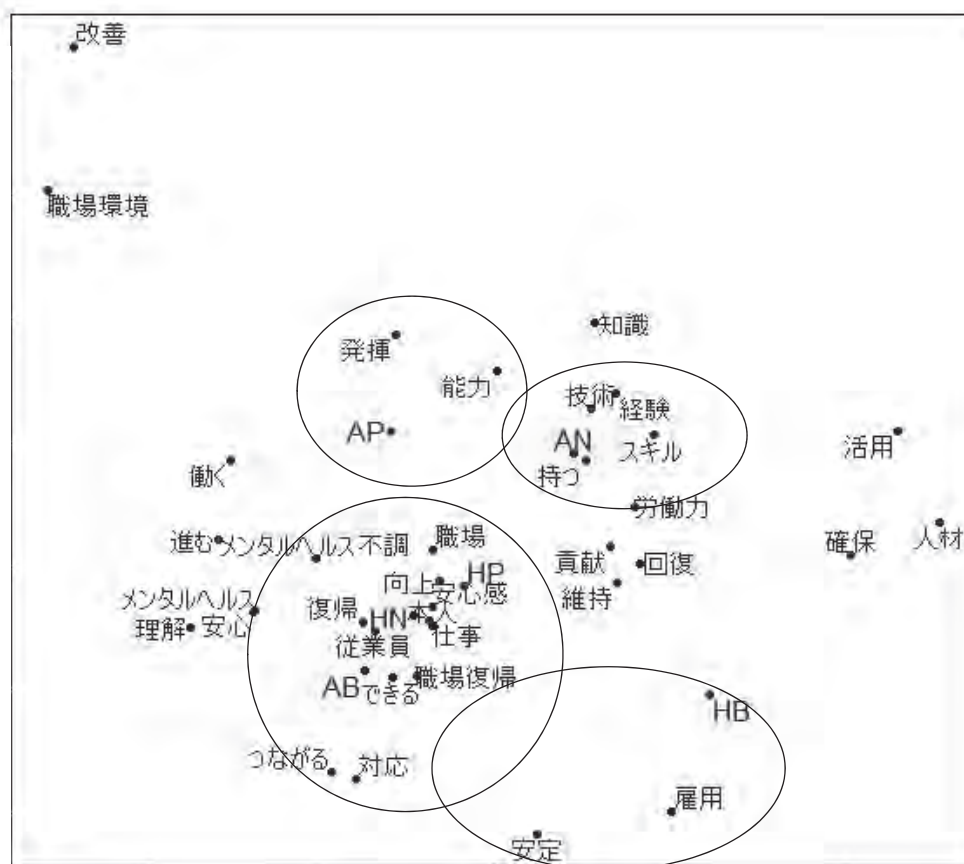
（イ）方法

（１）「企業群別精神障害者の雇用を進めることにより期待できること」と同一の方法を用いて分析を行った。

まず、設問の趣旨に沿っていない回答（例、「特に期待できることはない」など）である 61 件を削除し、574 件の記述を対象とした。その結果、A/P 群：68 件、A/B 群：141 件、A/N 群：48 件、H/P 群：56 件、H/N 群：143 件、H/B 群：115 件となった。さらに、自由記述から単語を抽出し、出現頻度の分析を行った結果、1,232 語が得られた。次に、これらの単語を用いて、「出現頻度に基づく」カテゴリー化を行った結果、54 カテゴリー（出現頻度 10 以上）が作成された。

作成した 58 カテゴリーのうち、単独では意味をなさない語から構成されているカテゴリー（「ある」「ない」「よる」など）と、設問の主題となる語（「期待」）から構成されているカテゴリーを削除した。さらに、意味の類似しているカテゴリー（「法定雇用率」「障害者雇用率」「雇用率」など）は同一カテゴリーとしてまとめた。その結果、カテゴリー数は 36 となった。

さらに、36 のカテゴリーの関係と、各群に特徴的なカテゴリーを明らかにするために、コレスポンデンス分析を行った。分析の結果、以下のような布置図が描かれた（図表 3-43）。



図表 3-43 6 群別のコレスポネンダンス分析の結果

(ロ) 結果

布置図から読み取ることが出来る内容と、実際の自由記述の内容と併せて解釈すると、各群の自由記述の特徴について以下のことが示された。

- ・A/P 群、A/N 群、H/B 群はそれぞれ離れた場所に位置しており、それぞれに特徴的な自由記述内容があると考えられる。A/B 群、H/N 群、H/P 群は類似していると考えられる。
- ・A/P 群の近くにあるカテゴリーは「能力」「発揮」であり、A/N 群の近くにあるのは「技術」「経験」「スキル」「持つ」であった。これらの群では、復職者を即戦力として期待し、「休職前の技術や経験を活かして働いてもらえること。」を期待している傾向が見られた。
- ・H/B 群の近くにあるのは「雇用」と「安定」であり、「雇用が安定すること」を期待している傾向が見られた。
- ・残りの3つの群は類似しており、近い位置にあるカテゴリーの数も多いため、特徴的な内容に関する解釈は難しい。したがって、自由記述内容の分類を行うことにより、さらなる分析を行い、群ごとの特徴を明らかにした。

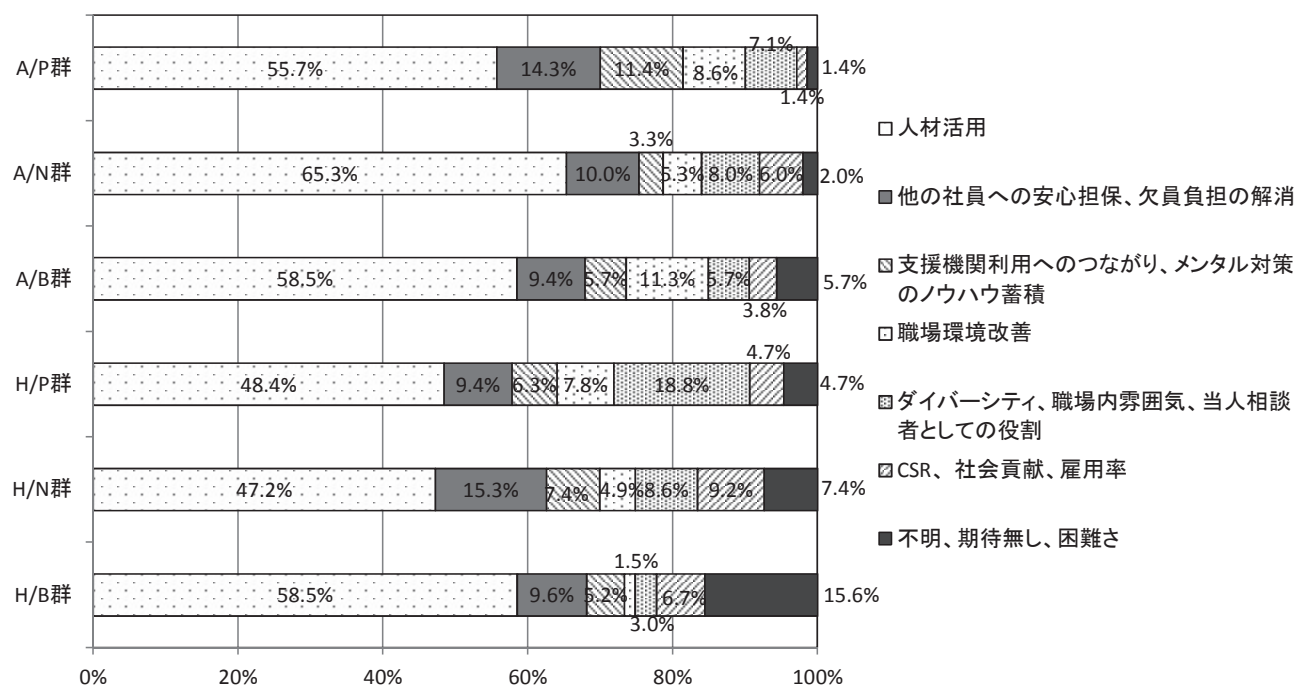
ロ 内容の分類による分析

「人材活用」と類型化される回答割合がどの群においても最も割合が高い。

安定復帰積極採用群（A/P 群）で「支援機関利用への繋がり、メンタル対策のノウハウの蓄積」と類型化される記述の回答割合が高い傾向を示した。

図表 3-44 企業群別復職支援で期待できること

	A/P群	A/N群	A/B群	H/P群	H/N群	H/B群
人材活用	55.7%	65.3%	58.5%	48.4%	47.2%	58.5%
他の社員への安心担保、欠員負担の解消	14.3%	10.0%	9.4%	9.4%	15.3%	9.6%
支援機関利用へのつながり、メンタル対策のノウハウ蓄積	11.4%	3.3%	5.7%	6.3%	7.4%	5.2%
職場環境改善	8.6%	5.3%	11.3%	7.8%	4.9%	1.5%
ダイバーシティマネジメント、職場内雰囲気、当人相談者としての役割	7.1%	8.0%	5.7%	18.8%	8.6%	3.0%
CSR、社会貢献、雇用率	1.4%	6.0%	3.8%	4.7%	9.2%	6.7%
不明、期待無し、困難さ	1.4%	2.0%	5.7%	4.7%	7.4%	15.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
回答割合	48.3%	38.3%	29.0%	36.4%	30.1%	20.4%



（４）企業群別メンタルヘルス不調者の職場復帰を進める上で懸念されることと会社の課題

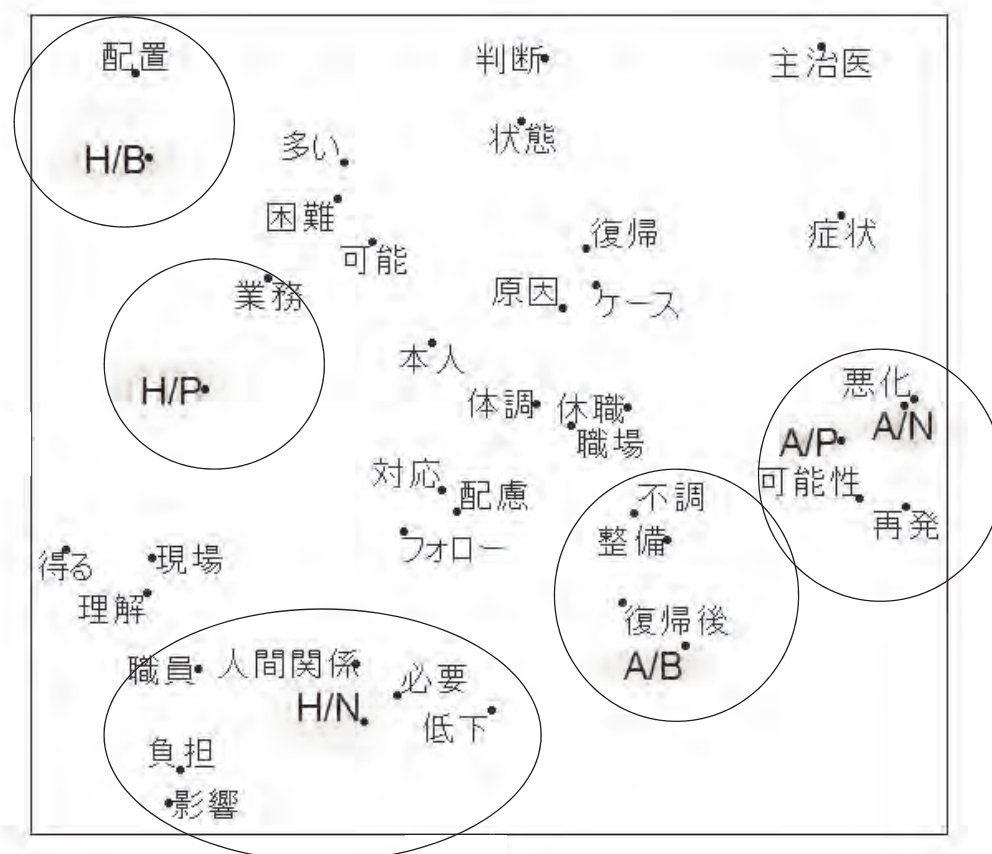
「メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰を進める上で懸念されていることや、貴社としての課題は何ですか」という問いに対する自由記述回答の結果をテキストマイニングの手法を用いて分析を行った。

（１）「企業群別精神障害者の雇用を進めることにより期待できること」と同一の方法を用いて分析を行った。

まず、設問の趣旨に沿っていない回答例（「該当する社員が少ない」「わからない」「懸念事項はない」など）である 8 件を削除し、992 件の記述を対象とした。その結果、A/P 群：91 件、A/B 群：241 件、A/N 群：75 件、H/P 群：80 件、H/N 群：259 件、H/B 群：246 件となった。さらに、自由記述から単語を抽出し、出現頻度の分析を行った結果、2,248 語が得られた。次に、これらの単語を用いて、「出現頻度に基づく」カテゴリー化を行った結果、92 カテゴリー（出現頻度 15 以上）が作成された。

作成した 92 カテゴリーのうち、単独では意味をなさない語から構成されているカテゴリー（「ある」「ない」「よる」など）と、設問の主題となる語（「期待」）から構成されているカテゴリーを削除した。さらに、意味の類似しているカテゴリー（「法定雇用率」「障害者雇用率」「雇用率」など）は同一カテゴリーとしてまとめた。その結果、カテゴリー数は 33 となった。

さらに、33 のカテゴリーの関係と、各群に特徴的なカテゴリーを明らかにするために、コレスポンデンス分析を行った。分析の結果、以下のような布置図が描かれた（図表 3-45）。



図表 3-45 コレスポンデンス分析の結果

（二）結果の解釈

布置図から読み取ることが出来る内容と、実際の自由記述の内容と併せて解釈すると、各群の自由記述の特徴について以下のことが示された。

○A/P 群と A/N 群以外は、群によって懸念や課題と考える内容は異なる

布置図上において、A/P 群と A/N 群は近くに位置しているが、その他の群はそれぞれ離れた場所に位置している。したがって、A/P 群と A/N 群の企業が懸念や課題と考えることは類似しているが、他の群はそれぞれ異なっていると考えられる。各群に特徴的なカテゴリーと代表的な記述は、図表 3-46 の通りである。

○A 群では障害者の採用計画のない群 (A/B) と、計画のある群 (A/P、A/N) では内容は異なる

A/P、A/N 群では、復職後の再発を懸念していたが、A/B 群では復職時の環境整備など、制度や環境面での懸念が見られた。

図表 3-46 各群に特徴的なカテゴリーと代表的な記述

群	カテゴリー	代表的な記述
A/P	悪化、再発、可能性	・再発による再休職の懸念
A/N	悪化、再発、可能性	・職務負荷による症状の悪化 ・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
A/B	復帰後、整備	・労働者の相談に応じる体制の環境整備 ・リハビリ出勤等制度の整備が整っていない
H/P	業務	・業務配分や、業務量の調整
H/N	人間関係、必要	・人間関係や能力不足による再発 ・職場の人間関係に影響が出る可能性がある
H/B	配置	・援助者を配置することができない ・配置替えにより改善が見られない場合の対応

6 企業群の特徴整理表

第3節で分析を行ってきた企業群の特徴を（図表 3-47）一覧表で総括した。群間の属性の差を検討するために用いた統計手法である χ^2 検定の詳細については、巻末資料7（p.187）を参照されたい。

次章ではこれら結果に基づいて、各群に固有の特性や、課題や制約の特徴から導かれてくる解決方策を検討していくこととする。

図表 3-47 6群の特徴整理表

(注1)		復帰安定/精神採用可(A/P群)				復帰安定/精神採用否(A/N群)				復帰安定/障害者採用なし(A/B群)				復帰非安定/精神採用可(H/P群)				復帰非安定/精神採用否(H/N群)				復帰非安定/障害者採用なし(H/B群)			
調査票集計結果 (注2)	企業数 (回答企業中の割合)	145社 (6.9%)				392社 (18.7%)				183社 (8.7%)				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	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%	64.8%	6.8%	20.5%	8.0%	27.0%	12.6%	51.8%	8.7%	8.2%	8.2%	37.8%	45.9%
	現在雇用精神障害者のうち手帳所持割合	83.8%				83.1%				71.9%				75.7%				72.5%				63.0%			
	身体・知的障害者雇用割合	身体90.3%、知的50.3%				身体92.1%、知的26.5%				身体69.9%、知的13.7%				身体72.2%、知的53.4%				身体77.8%、知的34.4%				身体47.3%、知的9.0%			
	前年精神障害者採用実績	39.3%				18.1%				2.2%				40.3%				13.1%				1.3%			
メンタルヘルス不調者の復職時	メンタルヘルス不調者復職時の対応への困難感		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ている				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				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				援助者の配置と休憩の工夫における困難感是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		
	メンタルヘルス不調者復職時の配慮		職務調整や再休職対応は8割以上が実施、また個別の労働条件設定実施割合が6群で最も高い				配慮実施割合が全般に高く、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				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				雇用管理上の配慮は中程度であるが、個別の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		
	メンタルヘルス不調者の復職で期待出来ること 自由記述	・「他の社員への安心担保」と回答した企業割合が14.3%、「支援機関利用など、メンタル対策のノウハウ蓄積」と回答した企業割合が11.4%で、共に6群で最も多い			・「人材活用」と回答した企業割合が65.3%で、6群で最も多い			・職場環境改善になる事をメリットに挙げている企業の割合が11.3%で、6群で最も多い			・ダイバーシティの推進や、担当者や職場の雰囲気向上になると回答している企業割合が18.8%で、6群で最も多い			・CSR、社会貢献、雇用率での期待を挙げる企業割合が9.2%で6群中最も多い			・「不明」や「期待出来ることはない」というネガティブな回答の割合が15.6%で6群の中で最も多い								
		《回答の一例》 ・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			《回答の一例》 ・CSR向上を推進できる ・企業の社会的責任が果たせる			《回答の一例》 ・業務の見直しを行うことができる			《回答の一例》 ・同じ症状のスタッフの相談にのる事ができる			《回答の一例》 ・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出来る			《回答の一例》 ・できるだけ協調したいが、何かあると会社の責任になってしまうので、なかなか推進できない								
	復職時の懸念 テキスト分析の結果	《頻出語》 ◇悪化 ◇再発 ◇可能性			《頻出語》 ◇悪化 ◇再発 ◇可能性			《頻出語》 ◇復帰後 ◇整備			《頻出語》 ◇業務			《頻出語》 ◇人間関係 ◇必要			《頻出語》 ◇配置								
		《回答の一例》 ・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			《回答の一例》 ・職務負荷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			《回答の一例》 ・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			《回答の一例》 ・適切な業務配分を行えるかどうか懸念している ・業務量の調整が困難であると考えられる			《回答の一例》 ・人間関係や能力不足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			《回答の一例》 ・援助者を配置する事が出来ない ・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	精神障害者雇用時の対応への困難感		動怠への対応や、支援機関の利用への困難感が低い				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				支援制度、支援機関の利用に関して困難感が高い				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		
	精神障害者雇用時の配慮		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				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				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				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		
	障害者雇用で期待出来ること 自由記述	・社内雰囲気の醸成、ダイバーシティマネジメント等に関する記述が半数以上を占める			・社内雰囲気の醸成に加え、法定雇用率や納付金削減をメリットに挙げる企業が多い			・職場の雰囲気への良い影響をメリットに挙げている企業が多いが、否定的な意見を挙げる企業も			・社内の雰囲気に関する言及とともに、社会貢献による企業イメージの言及が多い			・社内の雰囲気醸成が最も多いが、雇用できないという意見が約1割の企業で見られる			・障害者雇用を拒否する回答が多い								
		《回答の一例》 ・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			《回答の一例》 ・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			《回答の一例》 ・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			《回答の一例》 ・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			《回答の一例》 ・現状は期待はできない ・イメージがあまりできない ・社員が障害者について理解を深めることができる			《回答の一例》 ・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								
	雇用時の懸念 テキスト分析の結果	《頻出語》 ◇症状 ◇把握 ◇再発 ◇安定			《頻出語》 ◇従業員 ◇対応 ◇配置 ◇程度 ◇行動			《頻出語》 ◇トラブル ◇発生			《頻出語》 ◇症状 ◇把握 ◇再発 ◇安定			《頻出語》 ◇採用 ◇必要 ◇本人 ◇業務 ◇確保			《頻出語》 ◇当社 ◇危険 ◇厳しい								
		《回答の一例》 ・採用後、症状が安定せず ¹ に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			《回答の一例》 ・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 ・新たな業務を切り出すことについての受け入れ先の職員の理解と再配置が気掛かりである			《回答の一例》 ・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			《回答の一例》 ・症状悪化時の対応体制、制度が整備できていない ・精神状態を把握するのが困難である			《回答の一例》 ・他の従業員の負担が増す（業務上も、精神的にも） ・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戸惑うことがよくある			《回答の一例》 ・当社は（タクシー会社、学校など）なので、採用は難しい ・危険作業も伴うことがあるので不安である								
参考値	最も多い規模区分	1, 000人以上 (50.3%)				300-999人 (43.9%)				100-299人 (35.5%)				100-299人 (31.3%)				100-299人 (39.9%)				50-99人(45.5%)			
	大都市圏偏在率	56.4%				42.5%				37.4%				31.2%				31.9%				31.4%			
	割合の高い企業分類 (注3)	○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				○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1) 復帰状況に関しては、休職制度の上限が一年以上あり、尚且つ復帰者が安定的に働いている企業を「復帰安定」に、それ以外の企業を「復帰非安定」に分類した。また、障害者採用方針に関しては、今後障害者を採用する方針があり、かつ精神障害者を雇用しても良い企業を「精神採用可」に、今後障害者を採用する方針があるが、精神障害者以外の障害者を雇用したい企業を「精神採用非」に、今後障害者を採用する方針がない企業を「障害者採用なし」に分類した。分類基準に関して、詳細はP72を参照。

注2) 表内結果については巻末資料4を参照

注3) χ^2 二乗検定の結果、 $p < .001$ 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。

注4) 困難感や配慮の因子得点の評定を表情のイラストに抽象化して示した。

[引用文献]

- 1) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 94 企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究, 2010.
- 2) 星野崇宏・岡田謙介：傾向スコアを用いた共変量調整による因果効果の推定と臨床医学・疫学・薬学・公衆衛生分野での応用について, 保健医療科学, 55(3), 230-243, 2006.

第4章

精神障害者雇用における 企業側の課題解決に向けた方策

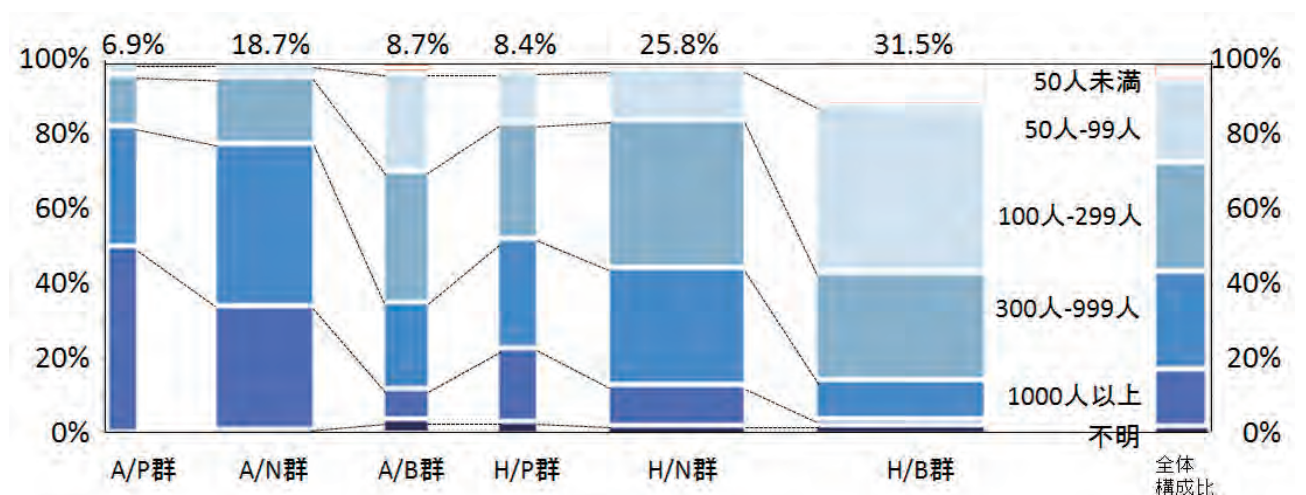
第4章 精神障害者雇用における企業側の課題解決に向けた方策

第2章及び第3章では、企業調査により把握したメンタルヘルス不調による休業者の職場復帰における企業側の課題や制約、精神障害者雇用における企業側の課題や制約について報告し、休業者の職場復帰状況と今後の精神障害者採用方針を軸に企業を6群に分けて実態分析を行った。第4章では、これらの調査・分析結果をもとに、ヒアリング調査等によって精神障害者の雇用と定着を促進する方策について検討した。

第1節 課題解決に向けた方策の検討

1 ヒアリング調査の実施

第3章第3節で述べたように、企業アンケート調査に回答のあった2,099社を、職場復帰状況及び精神障害者採用方針の2軸により6つの企業群に分けて詳しく調べたところ、6つの企業群は各々特徴的な実態と課題・制約を持っていることがわかった。群ごとの特徴と課題については、「6群の特徴整理表」(p.100-1)のとおり取りまとめている。また、群ごとの特徴のうち、各群の割合を棒の幅で、群内の常用労働者数規模区分を棒の高さで表した量率グラフ¹を以下に示す（図表4-1）。



図表4-1 6群ごとの常用労働者数規模区分構成

調査結果の分析によって明らかになった企業側の課題の解決方策提案に向けて、企業、当事者、実際に支援に携わる支援機関及び各分野（医療、保健、福祉、職業リハビリテーション等）の専門家からヒアリング調査を行って検討を重ねた。ヒアリング調査の対象者は巻末（p.188）に掲示しているが、企業側の課題解決方策の検討のために、それぞれの分野における知見をもとに貴重な助言・示唆を得た。

2 支援機関における精神障害者雇用・定着支援の実態

実施したヒアリング調査の中でも、精神障害者の雇用・定着支援に実績のある支援機関からの聞き取りでは、支援機関の所在地（大都市圏か地方か）、運営主体（自治体、社会福祉法人、NPO法人、企業）、設立からの年数等の背景に違いはあるものの、精神障害者の雇用・定着支援における配慮や工夫について共通点の多い取り組み実態

¹ 量率グラフ：モザイク図とも呼ばれ、棒の高さと幅を使って2種類の数量の構成比を表すことができるグラフ。

が聞かれたので、以下にまとめた。

（１）利用者のアセスメントと受け入れ

【支援機関Ａ】※社会福祉法人により運営

利用者は８割方精神障害者だが、支援者にとっても障害が見えにくいいため、個別場面と集団場面を設定して働く体験をしてもらう中で、どのような障害特性があるのか見極めを行っている。基本的な労働習慣、自身の体調管理、ハウレンソウ（報告・連絡・相談）などの職業準備性についてアセスメントを行い、支援計画を立てる。支援開始後もアセスメントは続き、本人とともに特性を確認しながら企業とのマッチングや職場内の配置を考える。

【支援機関Ｂ】※人材紹介企業により運営

過去に就職経験があり、現在求職中のうつ病圏の人を主な対象としている。他に発達障害者に特化した就労移行支援事業所も展開。訓練場面は「仮想会社の中で常に所属部署のタスク（業務）がある」という設定だが、見学の段階で会社的な雰囲気強いプログラムを敬遠する人もいる。利用を希望する人には１週間の体験通所をしてもらう。自傷他害傾向のある人や主治医の許可が出ない人以外はなるべく受け入れている。就職に向けての意識が強い人が集まりやすいことが、高い就職率が維持されている理由だと思う。

【支援機関Ｃ】※自治体が設置後民間により運営

精神障害者に対して、就労支援とリワーク（復職）支援の両方を行っている。利用希望者が社会資源を全く知らない場合や本人のニーズと当所の支援内容が合致していない場合には、適切などころにつなぐ支援を行う。登録後、本人と関係機関からさらに聞き取りを行って支援計画を作成する。自分を語ることで自身を改めて認識する機会になる。就労支援開始後は１か月の実習（施設内、企業）により、体力やストレス耐性などの準備性や本人の希望を確認していく。リワーク支援は開始時、中間時、終了時ごとに主治医・企業と連絡調整しながら行っているが、本人の職場における強みと問題点を本人・企業・支援者間で共有できると復職がうまくいきやすい。

【支援機関Ｄ】※NPO法人により運営

説明会の後４日連続して体験通所してもらい、振り返りの面接で受講の適否について相談している。病状が不安定で継続して通所できない人に対しては、「支援可能な期間が限られる中で、今当所を利用するのが適切なのか」について相談し、本人に判断してもらう。

いずれの支援機関でも、まず説明会（見学会）や体験通所を通し、本人のニーズと支援内容が合致しているかどうかの確認を行っている。利用者の受け入れにあたって行うアセスメントの内容は、職務遂行能力の高低ではなく基本的労働習慣等の職業準備性であり、一方的に評価するというより利用者とともに特性を確認することに重点を置いているという話が共通して語られていた。

（２）利用者の自己理解促進

【支援機関Ａ】

利用者と支援者が協同で作った自己チェックリストがあり、遅刻しないで来られたか、体調はどうだったか、挨拶ができたか等 20 項目について、利用者と支援者双方が５段階で評定し、その組み合わせを行っている。個別や集団での体験時だけでなく１～２週間程度の企業実習の際にも評定と組み合わせを行う。目に見える形で自己チェックし自己理解を深めてもらうことが目的であり、これによって利用者自身が自らマッチする企業を選べる。また、自己理解をすすめることで、企業面接の場面において自分の言葉で自身の障害特性や働く上での特性を具体的に答えられるようになる。職業人としての自分をどれくらい受け止めているかが就職後の定着率に大きく影響する。

【支援機関Ｂ】

通所期間中にできる限り通院に同行することとしており、独自様式にまとめた出勤・睡眠・食事等の記録を主治医に渡して

連携を取っている。中には就職後も自身で記録を続けている利用者もいる。

通所中に、前職を辞めた理由や自身の体調変化、「無理をし過ぎる」「人からの依頼を断れない」といった自分自身の特性をよく理解してもらうことが、就職活動や就職後の定着につながる。2か月で9割以上の出席を目標（通院日を除く）としており、それができたら本格的な就職活動ができる状態としている。プログラムの中に、予め設定したテーマについてメンバーで討議して意見を取りまとめプレゼンテーションを行うというグループワークがある。ストレスが掛かったときの対処方法、模範的場面でリーダー役を体験することで入社後の上司との関わり方などを学ぶ。

【支援機関C】

実習先は多様である。近年事務系職種の求人が増えているが、実習となると個人情報取り扱いの問題が隘路となり事務系職種での実習先が少ないことが悩み。実習時にはジョブコーチを派遣している。実習で確認した内容を参考に、就職の条件を利用者と一緒に考える。就職するだけなら比較的簡単だが、継続することが難しい。継続するためにはマッチングが重要であり、体験実習の振り返りをしっかり行う。また、設定された条件を踏まえ面接練習や職務経歴書の添削などを行う。

【支援機関D】

法人全体が、「就職はゴールではなく長く働き続けることを目指す」という、共通した考え方を持って支援している。働き続けるためには、本人が自分を知る、体調の波を自己管理する、必要な配慮事項を知ることが重要だと考えており、CBT（認知行動療法）、SST（社会技能訓練）、WRAP（元気回復行動プラン）などを行っている。作業訓練については、施設内の作業ではなく実習先での現場体験を重視しており、老人ホーム、店舗、事務所等で単独作業、グループ作業を設定している。

支援機関によって支援を実施する期間や支援プログラムの内容には違いがあり、各々特徴的な取り組みがなされていたが、いずれの支援機関からも利用者の自己理解促進に重点を置いていること、自己理解促進のために職場実習が有効であること、自己理解の程度がその後の就職活動や職場定着に影響する旨の指摘があった。

（3）精神障害者雇用による不安を持つ企業への働きかけとマッチング支援

【支援機関A】

現状では、法定雇用率達成が企業の障害者雇用の動機となっているようだ。企業は、障害者求人を出しても身体障害の求職者はいないと言われ、知的障害者ができる仕事は切り出せないという場合に、最後の選択肢として精神障害者の採用を考えるという傾向がある。「コミュニケーションは取れるのか、病気を抱えていて本当に働けるのか、大丈夫か」といった、漠然としたわからなさや素朴な不安感を持って当所に相談に来る企業が多い。大企業からは、メンタルヘルス不調者を抱え苦労していることから、精神障害者の新規雇用に対して現場に抵抗感があるという話をよく聞く。

雇用経験がないために不安感を持つ企業に対しては、精神障害者が実際に働いている様子を見学してもらっている。働く姿を実際に見ることで企業も漠然と不安に感じていたイメージが変わり安心されるようだ。在職者への対応に苦慮した経験のある企業へは、「採用段階でしっかり見極めるとうまくいく」「採用後も当所が生活支援及び医療への橋渡しを引き受ける」という姿勢を示すことで理解が得られる。

「支援機関がついている精神障害者を採用すると良い」という情報を持つ企業が増えた。しかし、企業側の要望で採用直前に支援機関に登録したばかりなので、その支援機関は利用者のことをよく知らずただ企業に同行しただけという話も聞く。当所では、本人側、企業側の状況が見えたところで送り出している。求人があれば実際に本人と会ってもらい、地域障害者職業センターの職務試行法などの雇用前実習制度を使って実際の働きぶりを理解してもらう。また、出来ることだけでなく、苦手なことも企業に伝えている。当所がこれまで支援した人の中に会社でトラブルになった例はあまりないが、送り出した人の出勤率が下がって退職に至った事例があった。当所としては失敗したと考えていたが、企業側から「障害のある人が懸命に働く姿が見えたことで、同僚が仲間として支える体制が自然に作られた。障害者を受け入れる土壌ができたので失敗事例ではない」と言われた。調整のために何度も企業に足を運んだことで、支援機関の役割について理解が進み、別の利用者の就職につながったこともある。

【支援機関B】

精神障害者が実雇用率の対象となった 2006 年頃と比べて、最近では企業側の精神障害者雇用に対する理解が広がってきた印象がある。「社内にうつ症状を持つ社員がいるので精神障害者をイメージしやすい」という声を聞く。2013 年に法定雇用率が 2.0%に上がったため精神障害者の雇用に前向きな検討をされる企業が多く、発達障害者雇用に関心を持つ企業も出てきた。

本社（人材紹介企業）との関係がきっかけで当所を見学される企業が多い。見学企業に対しては本社からの直接紹介ではなくハローワークを介した紹介になる。当所で障害の状況や通所率、所感を記したプロフィールシートを作成し、本人に確認してもらった上で、企業への紹介場面で活用している。就職後、当所からしっかり定着支援を行うので、初めて障害者雇用に取り組む企業にも好評である。

【支援機関C】

「知的障害者には職務内容が難しい」「本来の希望は軽度知的障害者だが募集しても応募がないので」といった理由で精神障害者の採用を考えたという企業が多い。企業と障害者のファーストコンタクトが重要である。最初の精神障害者雇用がうまくいかなかった企業は「精神の人はすぐ休む」などのイメージが染みついてしまって、次の人の受け入れが難しい。以前と比べて精神障害について勉強している企業が増えたが、同じ診断名でも人によって状態は多様であり、どう対応してよいか分からないという戸惑いを感じている企業が多い。「戸惑いがある」と分かっている企業であれば、外部の支援を受け入れやすい。

面接に同行し、本人の強みや配慮事項について一緒に企業に説明する。当所独自に、1 か月以内でジョブコーチ付きの雇用前実習制度がある。職親制度をモデルに、1 日につき企業側に 1,000 円、本人に 1,000 円支払う。就職した利用者のうち約半数が雇用前実習を行っており、雇用前実習を利用した人は定着も良い。ジョブコーチは企業に浸透しつつあるものの、半数くらいの企業からそのような支援は不要と言われる。支援が効果的であるということが企業に伝わっていないのは支援側の宣伝不足である。1 か月休職となった人の復職会議に同席させて欲しいと頼んだが「外部の人は参加できない」と断られたことがあった。会議の場で本人がきちんと自身の状態を説明できるように後方支援していかなければと感じた。

【支援機関D】

門戸は開けてくれても「臨機応変に働いて欲しい」「障害者向けの職務切り出しは無理」などと、まだ理解が不十分な企業が多い。精神障害に対しても、「大きな声を出して暴れるのではないかな」と理解度が低いのが現状である。

【支援機関E】

企業からは「障害者（個人）の特性把握をきちんと行い、対処方法を示して欲しい」という要望がある。就職させたいために、支援機関が都合の悪い本人の特性を企業に伝えないことがあるが、就職後にその特性は必ず出てくる。「真面目な方です。大丈夫ですよ」という説明だけで済む人はいない。支援機関としては伝えたくないことでもきちんと伝えることが必要。その特性を企業が受け入れられないのであれば、断念して別の企業を探す方がよいと思う。

企業内にうつ病の社員がいることが採用対象としての精神障害者のイメージ作りにつながった例、定着支援によって支援機関との関係が深まり新たな採用につながった例などの情報が得られた一方で、企業において最初の精神障害者雇用事例がうまくいかなかった、あるいは、メンタルヘルス不調社員への対応に苦慮したという経験が新たな精神障害者採用行動の抑制につながるという実態が支援機関の多くから語られた。さらに、複数の支援機関から、近年は法定雇用率引き上げや労働市場の状況から精神障害雇用に踏み出す企業が増えつつあること、精神障害者雇用経験のない企業が不安感を払拭するためには実際に働く精神障害者の姿を見ることが最も効果的であるとの指摘があった。実績のある支援機関によれば、支援機関が利用者と企業双方の情報を持ってマッチング支援を行った場合には、企業を困らせるような結果に至る事例はほとんどないとのことであった。最近、企業側に「精神障害者を採用する場合は支援機関がついている人が良い」という認識が広まりつつあるようだが、単に支援機関に登録しているだけではなく、支援機関が利用者や企業について十分な情報を得た上で支援が行われているかどうか重要ではないかと考えられる。

（４）定着支援のあり方

【支援機関Ａ】

就職後は全員にアフターケアを行うが、利用者の状況に合わせてあらかじめ面談の頻度や方法を設定しておく。適応に不安がある場合は、①週 20 時間勤務からスタートして当所でのグループ活動日は休日にしてもらうことを前提とする、②最初の 1 か月は毎日電話連絡をする、などの設定ではじめる。定期的に会うので調子を崩す前に状況を把握できる。仲間同士の支え合いの中で支援者に情報が入り相談を行うこともある。トラブルが起きた場合はひどくならないうちに企業側と調整する。最初の段階でしっかり定着支援をしておけば大きなトラブルにはつながらず、支援機関はフェイドアウトできる。

【支援機関Ｂ】

定着支援のポイントは、支援機関通所中に自己理解を進めてもらうことだと思う。また、通所率が低いと入社後しんどくなって続けられないだろう。通所中に自身の特性、気分の波や不調の兆候をつかむことができ通所率が高ければ、入社後もその状態を保ちやすい。

企業訪問による密な定着支援は 6 か月程度だが、その後も電話、メール、OB 会などで緩やかな繋がりを保つ。企業から依頼があれば企業訪問も行う。企業によって外部支援の受け入れはまちまちで、相互に補い合えば良いが、社内でも雇用管理が十分できておらず、外部からの支援に対しても受け入れができない場合は、定着支援の方法に悩む。

【支援機関Ｄ】

精神障害者は、仕事はできても仕事以外のところでつまずくことが多い。自己評価が極端に低く認知のずれが起こりやすい。特に就職直後はストレスも強いので、なるべく手厚く支援している。認知のずれを早めに修正するために、勤務後会社近くの喫茶店で会って様子を聞くなどしている。就労移行支援事業所が定着支援を行う期間は 6 か月とされている¹が、当所では 6 か月を超えて支援している例が多い。定着支援を行っても人件費や交通費は支給されず、持ち出しになるが、就職活動期間を短くフォローを長くしたいと考えている。今後利用者・就職者の累積数が増えると、さらに定着支援に人手や時間が割かれることが悩み。

【支援機関Ｆ】※多機能事業所

就職よりも就職後の定着支援の方が今後の課題として大きくなっている。

厚生労働省の障害者総合福祉推進事業を受託して一般就労後の職場定着フォローアップに関する調査（利用者の障害種別を問わない）を実施したところ、半年間の平均定着率 80%以上の就労移行支援事業所では、約 80%が支援を継続しており、事業所が主体となって定着支援をしている所は 4 年目以降の定着率が高いことが分かった。また、精神障害者が主な利用者であって定着実績をあげている支援機関からのヒアリングでは、①就職前に、利用者に対して時間をかけて SOS の出し方を教える、②就職後、本人がグチを吐き出せることを確保することが重要、などの情報があつた。

精神障害者の雇用においては、定着促進が最も重要な課題となっている。就職・定着実績をあげている支援機関からは、利用期間中の本人自身の特性理解促進が職場定着につながることで、就職後も計画的に支援機関での相談を継続し、状況把握と問題発生時の早期対応に注力していること、就労移行支援事業所であっても 6 か月で定着支援を区切るのとは適切ではないこと等、定着支援のポイントが述べられた。

¹ 就労移行支援事業所における職場定着支援については、「無期限に行うのではなく、6 か月間経過後は、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関により、利用者に対する適切な相談支援が継続的に行われるよう、当該就労支援機関との必要な調整を行わなければならない」とされている。また、就職後の定着率によって、報酬が加算算定されることとなっている。

3 職場復帰支援が精神障害者の新規雇用に影響するか

地域センターのリワーク支援利用企業及び企業アンケート回答企業のうち職場復帰支援に実績のある企業に対してヒアリング調査を実施した際に、「職場復帰支援が精神障害者の新規雇用に影響するか」について質問した。

「関係している」と回答した企業もあったが、ほとんどの企業からの回答は「あまり関係がないのではないか」または「担当者が違うのでわからない」というものであり、復帰支援が新規雇用に対し直接的にプラスの影響を及ぼしているかどうかは不明であった。ヒアリング対象とした職場復帰支援に実績のある企業の多くは比較的規模が大きい企業だったため、この回答傾向となった可能性がある。支援機関からは、社内にうつ病の社員がいることが新規採用の対象としての精神障害者のイメージづくりにつながったとする企業が多いという情報の一方で、企業においてメンタルヘルス不調社員への対応に苦慮したという経験が新たな精神障害者採用行動の抑制につながっている実態が多く語られており、プラスとマイナスの影響が存在していることが推測できる。

リワーク支援対象者は有給休暇以外に数か月以上の休業が可能な社員であって復帰後はもとの職務遂行能力を発揮することが期待されているのに対し、新規雇用の対象者は精神障害者保健福祉手帳を有し様々な支援制度を活用して障害者雇用として採用されている人が多く、求められる社員像には違いがある。そのため、企業側から見て直接的な関係は見出しにくいことが推測できる。さらに、規模の大きい企業においては採用部門と雇用管理部門が異なるため、相互の情報を十分把握できない場合が多いと思われる。

しかし、ヒアリングを実施した企業からは、復帰支援に関する制度を調べる、社外の支援機関を利用する、医療情報を含め多角的な情報を収集して復帰プランを作成する、復帰に向けて現場社員の理解を得る、といった精神障害者雇用にも通底する取り組みについて聞くことができた。また、職場復帰した社員が定期的にリワーク支援 OB 会に参加していることが症状の再発防止につながっていると聞き取り結果からも、新規雇用時と共通した定着への配慮が見出せる。こうした取り組みの結果、精神障害者雇用に対する肯定的な雰囲気が醸成されたのではないかと。職場の特徴として「寛大な雰囲気がある」と答えた企業があったが、企業側が意識しない形で復帰支援への取り組みが精神障害者の新規雇用に影響した可能性があると考えられる。

第2節 6つの企業群における課題と解決に向けた方策

第4章第2節では、ヒアリング調査で聴取した企業、当事者、各分野の専門家、支援機関担当者からの情報をもとに、6つの企業群ごとの課題解決に向けた方策について提案する。全国のハローワークや地域障害者職業センター等で実施されている、各種助成金、トライアル雇用による支援、ジョブコーチによる人的支援などは活用度が高く効果にも定評がある。さらに、第4章第1節で述べたような、支援機関による障害者と企業とのマッチング支援や就職後の定着支援も、多くの企業での利用が推奨される有効な支援といえる。一方で、メンタルヘルス不調者の職場復帰状況や精神障害者採用方針の違う企業においては異なった実態や課題が存在しており、より取り組みやすい事項または必要性の高い事項から着手することが精神障害者雇用に効果を生むと考えられる。

以下では、6つの企業群ごとに特徴や課題・制約を述べた上で、各々の課題解決に向けた方策について記述する。なお、ここで述べる特徴や課題は企業群ごとに典型的と思われるものを示しており、他の群に属する企業であっても、当然、参考になる部分を含んでいる。また、本研究の取り組みでは把握できなかった情報も多く存在することから、課題の解決方策ではなく解決に向けた方策例として提示する。こうした課題の解決方策については、今後さらに事例を収集し、企業の実情に応じた適用方法を開発していく必要がある。

1 復帰安定/精神採用可（A/P 群）企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例

6 群ごとの割合と各群内の常用労働者数規模区分構成は図表 4-1（p. 103）に示しているが、企業アンケート調査に回答のあった 2,099 社のうち A/P 群は 145 社 6.9%と最も割合が低い。本調査は企業規模 4 段階と業種 17 種に偏りがないように調整して調査対象企業を抽出しており、現実の企業規模割合と比べて大企業の比率が高いこと等を勘案すると、実際の企業の中で A/P 群に該当する企業の割合はさらに低いと推測される。A/P 群企業の特徴や課題・制約は以下のとおりである。

【復帰安定/精神採用可（A/P 群）企業の特徴と課題・制約】

- メンタルヘルス不調休業から職場復帰後、安定的に勤務している社員が一定数以上いる。
- 今後の精神障害者採用について肯定的であり、4 割近くの企業が前年度に精神障害者を採用している。8 割弱の企業が現在精神障害者を雇用しており、精神障害以外の障害者雇用割合も高い（身体障害者 9 割以上、知的障害者 5 割以上）。
- 精神障害者雇用時の困難感是小さく、積極的に配慮を行っている。他群と比べ特に実施率の異なる配慮は「e; 定期的体調確認」や「g; 勤務場所の限定配置」などである。「a; 社外からの情報収集」や「b; 面接時支援者同席可」などの実施率も高く、積極的に支援制度や支援機関の情報を調べ利用していることが分かる。
- 精神障害者雇用時に期待できることとしては「ダイバーシティ・マネジメントとしての社内理解促進」「社内全体の業務の見直しと効率化」「社内の雰囲気醸成」などを、雇用時の懸念事項としては「症状が安定せず、すぐ休まれてしまう不安」「症状の把握が難しく適切に対応できないこと」などをあげている。
- 復職時の困難感はやや小さく、積極的に配慮を行っている。他群と比べて「mf; 職務内容の限定配置」「mg; 勤務場所の限定配置」「md; 低能率でも雇用継続」といった雇用管理上の配慮実施率が高い他、「mi; 個別の労働条件設定」「mo; 個別休憩の付与」といった個別対応の配慮実施については他群における実施率の低さと比べて実施率が高い。また、復職時にも社外から情報を収集し支援制度等を利用しているという回答割合が 6 群で最も高い。
- 復職時に期待できることとして「人材活用」「支援機関利用へのつながり」「職場復帰ノウハウの蓄積」などを、復職時の懸念事項としては「再発による再休職」「復職によって症状が悪化してしまう可能性」をあげている。
- 業種は卸売業、小売業が占める割合が高い（1%水準で有意）。これは職務の切り出しが比較的容易な業種であり、従来から身体障害者・知的障害者雇用に積極的に取り組んでいることが精神障害者雇用にもつながったものと考えられる。1,000 人以上の大企業の割合が 50.3%、大都市圏にある割合が 56.4%といずれも 6 群で最も高い。

A/P 群には大企業が多いことから、他群と比べて社内に産業保健スタッフが存在している割合が高いと考えられる。企業アンケート調査結果により、A/P 群企業は雇用時も復職時も社外の支援機関をよく利用していることが示されているが、「地域障害者職業センターが実施するリワーク支援調査」において、同支援利用企業の中で最も多い企業規模は 1,000 人以上であるという回答が最多となっており¹、A/P 群企業が支援機関を活用していることの傍証となるだろう。この群は、社内、社外の支援を活用しながら精神障害者の雇用管理や配慮の方法を洗練させ、ノウハウを蓄積していくことができる企業群であると考えられる。先進的に精神障害者雇用に取り組んでいる企業の中には、取り組みから得られた知見等について研究会やセミナー、好事例集²等により情報発信する、地域の核

¹ 職リハレポート No. 7「地域センターリワーク支援に関する調査結果」（<http://www.nivr.jeed.go.jp/vr/vrwebreport-pdf7.pdf>）

² 一例として、高齢・障害・求職者雇用支援機構による「支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者改善好事例集」（2015）があげられる。ここでは、大企業や特例子会社だけでなく中小規模企業における取り組みも紹介されている。

としてネットワークを形成するなど、自社にとどまらない活動を行っている企業もある。

（１）ダイバーシティ・マネジメントとしての精神障害者雇用

A/P 群は、アンケートの自由記述でダイバーシティ・マネジメント（障害者、高齢者、育児や介護の負担を抱える社員など多様な人材を活用することで経営的にも優位を得るという考え方）に触れている企業割合が6群で最も多かった。

厚生労働省及び高齢・障害・求職者雇用支援機構では、毎年「高年齢者雇用開発コンテスト」を実施し結果を冊子に取りまとめている¹⁾が、図表 4-2 に示した内容をみると、高年齢者の戦力化のための取り組みには精神障害者雇用においても共通すると思われる内容が盛り込まれていることがわかる。対象が高年齢者であれ障害者であれ、既に取り組んでいる雇用管理制度や職場環境改善についてのノウハウが他の対象者にも活用できる可能性があり、実際に、本冊子には高年齢者と障害者のペア就労事例も掲載されている。精神障害者雇用をダイバーシティ・マネジメントの一環として捉える企業割合の高い A/P 群は、その経験を活かし、さらに多様な人材活用と戦力化への取り組みが期待される。

図表 4-2 精神障害者雇用にも共通する高年齢者の戦力化のための職場改善取り組み例

改善項目	内 容
1. 制度面	○評価基準の整備 ○短日、短時間労働等柔軟な雇用形態の導入
2. 能力開発	○新しい職場・職務での就労や新たな知識・技能習得のための教育訓練の実施
3. 職場の環境改善	○ミスの防止や無駄な動きをなくし効率的な働き方とするための職場の環境改善 ○身体的・精神的負担の軽減による疲労防止の取り組み
4. 健康管理・安全衛生、その他	○健康増進・疾病予防となる健康管理 ○生活設計の相談体制・休憩室の設置等福利厚生改善
5. 新職場、職務の創出	○新会社の設立、分社化、新規部門の創出 ○事業内における新たな職場・職務の創出

※冊子掲載の表をもとに、項目を抜粋して掲示している

（２）企業と医療機関の連携強化

メンタルヘルス不調による休業者の職場復帰及び精神障害者雇用について最も実績と積極性を有している A/P 群企業においても、症状の把握や再発・悪化時の対応は大きな懸念事項となっている。精神障害者には適切な医療支援が必須であり、企業の雇用管理において医療機関との連携は重要な課題といえる。

雇用分野と医療分野の連携強化の必要性については、「近年の、企業におけるメンタルヘルス対策の広がりや障害者雇用の促進に伴い、医療機関においても就労支援というキーワードが珍しいものではなくなってきた」²⁾（千田，2015）、「一部の精神科医は、人事労務担当者や上司からの相談・問い合わせ（直接訪問、書面などによる）に積極的に対応し、職場での当該労働者の適切な支援に寄与していることが明らかになった」³⁾（廣，2015）など、専門家からの言及が増えている。

平成 27（2015）年 4 月からジョブコーチ養成研修受講要件が緩和されて医療機関職員へもジョブコーチ支援への積極的関与が促されたこと、同じく平成 27（2015）年 12 月にストレスチェック制度が施行されたこと等、新たな施策が展開されているが、これらにより企業と医療機関の連携強化や精神障害者の雇用・定着促進につながるか

どうか注目される。

（３）最近になって精神障害者雇用に取り組みはじめた大規模小売業企業からのヒアリング結果

A/P 群は精神障害者雇用経験のある企業割合が最も高い（82.7%）群であるが、雇用経験のある企業のうち7割近く（68.3%）が2006年以降に、3分の1以上（35.0%）が2011年以降に雇用を開始している。以下では、このように比較的最近になって精神障害者雇用に取り組みはじめた大都市圏にある大規模小売業からのヒアリング結果を記す。職務切り出しの工夫、採用時の支援機関活用ポイントなどは、A/P 群以外でも新たに精神障害者雇用を始める企業にとってヒントになると思われる。

【大規模小売業G社】

1990年頃から障害者雇用を開始したが、清掃作業における知的障害者雇用が中心であり、それ以外の職務切り出しはなかなか進まなかった。従業員数が拡大する中で雇用障害者数が伸びず、雇用率達成が喫緊の課題となっていた。2013年にコンサルタント会社からの提案を受けてサテライトオフィス¹を全国6か所に開設し、多数の障害者（精神障害者、知的障害者、身体障害者）を受け入れた。点在している店舗から値札を集めて分別する作業が中心で、精神障害者が多いオフィスでは顧客情報データ入力作業をやってもらっている。オフィスの運営は社員が行うが、数か所のオフィスで有料サポートもしくはNPO法人からのサポートによる産業保健スタッフを配置している。

障害者の採用は支援機関の利用者の中からと考えており、雇用している障害者の多くは支援機関に登録している。合同面接会などでいくら印象がよくても支援者の同席のない人は採用を見送っている。面接時にはいいことばかりでなく本人の困ることとその対策を具体的に示して欲しい。面接から採用に至るまでは本人と支援者の二人三脚が望ましい。就職後のアフターフォローにも支援機関側の努力が求められる。

精神障害者は、他の障害者と比べて早期退職者が多いのは事実である。定着がうまくいかないのは、本人が職場に向かない場合、または就職の段階に至っていなかった場合など。実習で適性を見て雇用しているが、その後長期的に見ていく中で注意障害など新たな障害が発見されることがある。診断名とは別に発達障害特性やコミュニケーション障害を抱えていて、個別対応の必要な人は多い。支援機関が把握していなかったことが雇用後出てくる場合もあるが、支援機関であらかじめ本人の課題を把握していても就職に不利なことを企業に伝えない場合もある。こうした場合は、その後の信頼関係に関わってくる。

2 復帰安定/精神採用否（A/N 群）企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例

アンケート調査の回答企業2,099社のうちA/N群は392社18.7%であり、A/P 群の割合6.9%を大きく上回った。A/N 群企業における特徴や課題・制約は以下のとおりである。

【復帰安定/精神採用否（A/N 群）企業の特徴と課題・制約】

- メンタルヘルス不調休業から職場復帰後、安定的に勤務している社員が一定数以上いる。
- 今後の精神障害者採用は否定的であり、前年度精神障害者を採用した企業は2割以下であるが、現在精神障害者を雇用している企業と過去に雇用していた企業を合わせると5割を超える。身体障害者を雇用している割合（92.1%）は6群で最も高く、今後も身体障害者を中心に障害者雇用に取り組みたいと考える企業が多数を占める。
- 精神障害者を採用する方針を持つA/P 群及びH/P 群と比べ、精神障害者雇用時の困難感はやや強く、雇用管理の困難感の違いが大きい。また、「1;他罰的傾向対応」「j;従業員間意思疎通」「n;職場以外の問題対応」といった行動対応の困難感も非常に強い。
- 精神障害者雇用時に期待できることとしては「法定雇用率の達成」や「納付金の削減」があげられており、雇用の動機は法制度を背景としている場合が多い。雇用時の懸念事項としては「周囲の従業員から理解・協力が

得られるか」「新たな業務の切り出し」があげられている。

○職場復帰時の困難感については、「ml;他罰的傾向対応」「mp;突発的行動対応」「mj;従業員間意思疎通」「mn;職場以外の問題対応」といった行動対応の困難感が非常に強く、「mf;低意欲への対応」「md;職務内容に合った処遇」「me;低能率への対応」など職務遂行の困難感も6群で最も強い。一方で、「me;定期的体調確認」「mf;職務内容の限定配置」「mg;職務場所の限定配置」「md;低能率でも雇用継続」といった雇用管理配慮を中心とした配慮実施率はA/P群に次いで高い。復職時の困難感の強さに反して配慮の実施割合が高く、精神障害者雇用時と比べて復職時の配慮実施割合が高い群といえる。

○メンタルヘルス不調者の職場復帰時「人材活用」を期待する企業及びメンタルヘルス不調者の復職がCSR（企業の社会的責任）や社会貢献になると回答する企業の割合が6群で最も高い。復職時の懸念事項としては「職務の負荷による症状の悪化」「再発時に安定した勤務継続が難しいこと」があげられている。

○業種は、金融業、保険業、情報通信業、製造業が占める割合が高い（1%水準で有意）。企業規模は300～999人が最多（43.9%）、大都市圏より地方にある割合がやや高い。

A/N群は、メンタルヘルス不調対応の社内制度は整っており、休業者の職場復帰について一定の実績を持つ企業群である。しかし、復帰時にも待遇相応の職務遂行能力を求めている、期待される水準に達せず休職期間が満了した場合には退職となる可能性がある。職場復帰には実績がある一方、精神障害者の新規採用には否定的であるが、障害者雇用についてはこれまで身体障害者と知的障害者で充足してきたことがその理由のひとつと考えられる。しかし、昨今の労働市場の状況や障害者雇用促進法改正の影響等を勘案すると、A/N群企業であっても精神障害者を採用対象として検討すべき時期が近づいていると思われる。精神障害者雇用について早期の取り組みが難しい場合には、メンタルヘルス不調者職場復帰時の対応をもとに、既に雇用している身体障害者や高齢者、育児・介護の負担を有する社員を対象としたダイバーシティ・マネジメントも応用して、徐々に精神障害者雇用に向けて体制整備や社内理解の促進を図るという方策もあり得るだろう。

（１）雇用支援施策の利用

精神障害者雇用における企業負担軽減のために様々な制度・措置が設定、実施されている。精神障害者保健福祉手帳を所持している場合に雇用率算定対象となる他、手帳を所持していなくても所定の様式¹で主治医の意見を確認しハローワークが判断した場合に各種助成金や職場適応訓練等が適用される。企業が面接だけでなく実際に職場で働く障害者の様子を確認できる短期職場実習制度として地域障害者職業センターにおける「職務試行法」などがある他、いくつもの自治体や就労支援機関において独自の職場実習制度が設定されている。

「障害者試行雇用事業（トライアル雇用）」や「職場適応援助者による支援事業（ジョブコーチ支援事業）」は従来からよく利用され、雇用・定着につながった例が多い。平成26（2014）年には「精神障害者雇用安定奨励金」²も登場しており、今後の活用が期待される。

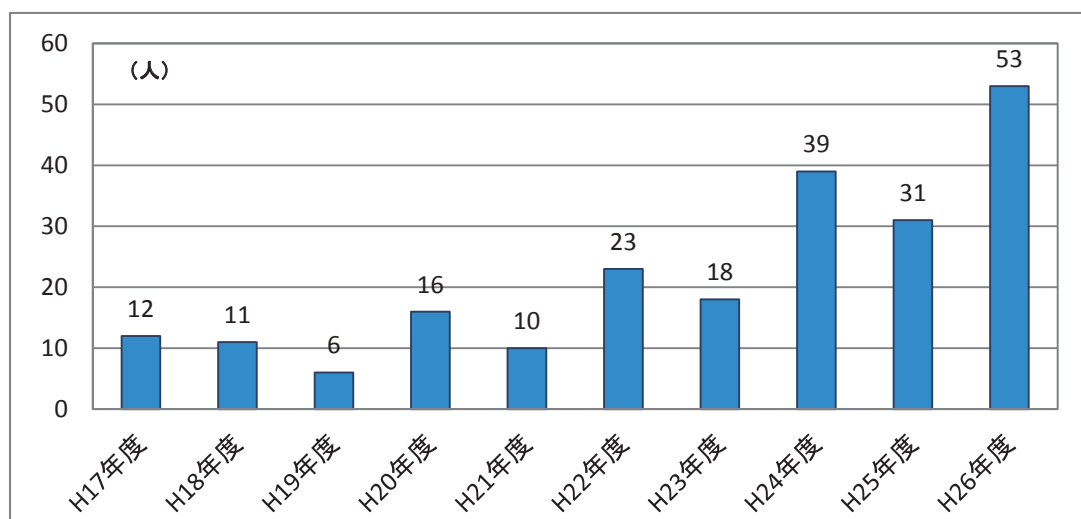
（２）企業在籍型ジョブコーチの活用

平成26（2014）年にジョブコーチ養成研修受講要件が緩和され、ジョブコーチ養成研修を受講する企業在籍者が増えつつある。（図表4-3）。従来から、企業内で障害者の職業生活全般の相談・指導を行う役割として障害者職

¹ 厚生労働省の障害者職業紹介業務取扱要領では、「精神障害者であることの判断の参考とする医師の診断書、意見書等については『主治医の意見書』（様式4）によるものとする」とされている。

² 精神障害者を雇い入れる際に、①専門家の活用、②専門家の養成、③社内理解の促進、④ピアサポート体制の整備、⑤代替要員の確保、⑥精神障害者のセルフケアのうち1つ以上を実施する事業主に対し奨励金が支給される制度。

業生活相談員¹があり、全国で毎年数多くの人が資格認定講習を受講しているが、障害者職業生活相談員の資格取得後実際に指導業務にあたった社員等がさらに高度な内容のジョブコーチ研修を受講することにより企業内の支援力向上が期待される。セキュリティ上の制約から外部の支援者が企業内に出入りすることを避けた企業において、研修を受講して知識やスキルを学んだ社員による支援は、精神障害者の雇用・定着を進める上で有効な方策と考えられる。企業在籍型ジョブコーチの役割は、作業指導や業務中の見守りよりも周囲からの理解促進や職場の人間関係の調整が中心となる。



図表 4-3 障害者職業総合センターにおける企業在籍型ジョブコーチ養成研修受講人数の推移

(3) 想定される雇用精神障害者像を広げる試み

リワーク支援の領域では発達障害をベースに持つと思われる利用者の増加が指摘されており、地域障害者職業センターも例外ではない²。リワーク支援の先駆的实施機関であるクリニック「メディカルケア虎ノ門」では、支援において発達障害向けのプログラム「SSR (Social Skill Renovation)」を組み込んでいるという⁴⁾。休業者の職場復帰に実績のあるA/N群の中には、発達障害をベースとした二次障害としてのメンタルヘルス不調を有する社員への対応を既に行っている企業もあると考えられるが、メンタルヘルス不調予防の観点からも、今後ますます発達障害への理解促進が重要となってくるだろう。

一方、新規雇用の場面でも発達障害者への注目が高まっている。高学歴で難易度の高い資格・免許を有しているものの、職場で必要なマナーやコミュニケーション能力に不足があるため、一般採用での就職が長続きしないという発達障害者の例は少なくない。地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターといった機関で発達障害者の利用が大幅に増えているのみならず、発達障害者に特化して人材紹介を行う企業や支援を行う就労支援機関も次々に登場している。今後、精神障害者保健福祉手帳を取得して労働市場に参入する発達障害者は増加していくものと予測される。以下では、発達障害を有する学生と接する機会の多い専門医からの情報を紹介する。

¹ 「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者を5人以上雇用する事業所ごとに障害者職業生活相談員を選任することが定められている。障害者職業生活相談員になるには、一定の資格要件に該当するか「障害者職業生活相談員資格認定講習」(講習期間は2日間、計12時間)を修了することが必要である。

² 第1章第3節(p.14)において、利用者の特徴として「発達障害ベースの増加」について記述している。

【発達障害を持つ大学生の就職】※あつぎ心療クリニック、明治大学・成蹊大学学生相談室：福田真也氏より

障害者雇用制度について、大学教員や産業医、産業看護師はほとんど知らないので、学会等での報告や啓発パンフレット⁵⁾
⁶⁾などで社会支援の情報を発信している。

ここ数年、大学に合格できる学力があるにも関わらず、入学後に対人関係やこだわり、感覚過敏、他罰的傾向によるトラブルで相談に来るケースが増加してきた。大学で発達障害者への就学支援は進んできているが、卒業後、社会に出た後の就職先や相談できる機関など適切な受け皿が少なく困っている。障害者雇用での採用の場合、配慮は得られるが雇用形態や賃金などの待遇は見劣りし、手帳の取得への躊躇もある。職務内容も単純なものが多く、専門教育を受けた大学生にとってはギャップが大きい。発達障害を受け入れて障害者雇用で就職に至るまで何年もかかることが多く、就職後も様々な困難があるので、長く支え続けることが必要である。子どもの支援と成人の支援が乖離していること、中学・高校・大学間の連携が不足していること、職場と主治医の連携が十分でないことが課題である。

成人で新たに発達障害と診断を受けることは障害者雇用を目指すことが契機となる事例が多い。これからの精神障害者雇用の主流は発達障害になるかもしれない⁷⁾⁸⁾。発達障害者の場合、適している作業はあるので、職場とうまくジョブマッチングできればもう少し雇用が進むのではないかと。

A/N 群は職場復帰時にも雇用時にも比較的高い職務遂行能力を要求する傾向がある企業群であるが、発達障害に対する理解を深め対応力を向上させることは、発達障害をベースにした二次障害としてのメンタルヘルス不調を有する社員への対応においても、精神障害者の新規雇用と定着促進においても有効な方策のひとつと考えられる。ただし、A/N 群は「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の対応」に代表される行動対応の困難感を強く感じている企業群であることから、アセスメントやマッチング、定着に関して支援機関による適切な支援を受けることは特に重要といえるだろう。

3 復帰安定/障害者採用なし（A/B 群）企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例

企業アンケート調査に回答のあった 2,099 社のうち A/B 群は 183 社 8.7%と比較的少ない割合であった。A/B 群企業の特徴と課題・制約は以下のとおりである。

【復帰安定/障害者採用なし（A/B 群）企業の特徴と課題・制約】

- メンタルヘルス不調休業から職場復帰後、安定的に勤務している社員が一定数以上いる。
- 今後障害者を採用する計画がなく、当然精神障害者採用も考えていない。現在精神障害者を雇用している企業 16.9%と過去に雇用していた企業 6.6%を合わせても、精神障害者雇用経験のある企業の割合は 2 割強に留まる。知的障害者雇用企業の割合はさらに低い（13.7%）。身体障害者中心に障害者雇用に取り組んでおり、7 割近い企業が現在身体障害者を雇用している。
- 精神障害者雇用時に感じる困難感は、総じて精神障害者を採用する方針のある A/P 群、H/P 群と比べて強く、特に差が大きい事項は「k;援助者の配置」「c;障害に応じた作業指示」「b;障害状況の把握」「g;労働条件の調整」といった雇用管理上の困難感である。障害者の採用方針自体がないこともあり、雇用時の配慮実施の積極度は H/B 群（復帰非安定/障害者採用なし）に次いで低い。
- 精神障害者雇用時に期待できることとして「他の職員への良い影響がある」をあげた例もあるが、期待できることを全く想定できないとする企業も多い。雇用時の懸念としては、「企業内外での対人トラブル」「対人トラブルの発生及びそれに伴う生産性の低下」があげられており、業種（教育、学習支援業、情報通信業、金融業、保険業が代表的）の特性もあってか、精神障害者雇用における対人トラブルの発生を強く懸念している。
- 職場復帰時の困難感は他群と比べ特に強くはなく、「me;定期的体調確認」「mf;職務内容の限定配置」「mc;リハビリ出勤の利用」など雇用管理の配慮を中心に、配慮実施割合は A/P 群、A/N 群に次いで高い。しかし、社外

からの情報収集や社外支援の利用は非常に低調である。

○職場復帰時に期待できることとして「人材活用」があげられている一方で、懸念事項として「さらなる不調をきたす恐れ」「不調の原因を取り除くことができない場合の対処方法」等への言及が多い。また、メンタルヘルス不調から回復途中の職員に対応可能な軽易な職務を用意することが難しく、復帰した職場で対人業務等を行う中で再びメンタルヘルス不調を来さないかという心配がある。

○業種は教育、学習支援業、情報通信業、金融業、保険業の占める割合が高い（1%水準で有意）。この群の中では100-299人規模企業が35.5%と最多であり、7割近くの企業が地方にある。

A/B群企業は、職場復帰に関して実績はあるものの、同様に職場復帰実績を有するA/P群企業やA/N群企業と比べて、職場復帰時に外部の支援機関や支援制度をほとんど利用していないという特徴がある。職場復帰時の対応を社内資源のみで行うことは、相対的に規模が小さいA/B群企業においては負担が大きいものと考えられ、受け入れ側の疲弊感が心配される。精神障害者雇用経験を持つ企業は少ないにも関わらず、雇用時の懸念として「対人トラブルの発生とそれに伴う生産性の低下」が多くあげられている理由として、①社内のメンタルヘルス不調者対応で苦慮した経験がある、②精神障害者雇用経験がないため実態と異なるイメージを持ち不安を感じている、等の可能性が推察される。

（１）休業及び職場復帰時における支援機関の活用促進

A/B群企業は、まず職場復帰時において社外からの情報収集や支援活用から取り組むことが有効と考えられる。支援機関の中には、地域障害者職業センターをはじめ職場復帰時及び新規雇用時両方の支援を行っている機関もあるので、こうしたところが最初に利用する支援機関として適切だろう。支援機関側からも、支援制度に関する情報提供や企業ネットワークへの参加要請など、企業の情報収集がより簡便になるような働きかけの方法を工夫していく必要がある。第1章第1節（p.11）で述べたようにリワーク支援を実施する機関は増加しており、運営主体も医療機関、公的機関、民間企業、NPO法人など様々である。自社にとってより利用しやすい支援機関を探し、負担軽減とともに社内理解促進と体制整備を図ることが望まれる。

支援機関からのヒアリングにおいては、「社内につつ症状を持つ社員がいることから（雇用対象となる）精神障害者をイメージしやすい」とする企業も多いこと（支援機関B）、既に在籍している精神障害者の定着支援によって企業と支援機関との関係が深まり新たな採用につながった例があること（支援機関A）が把握されており、社外機関を利用した職場復帰・定着支援の強化が精神障害者の新規雇用につながることが期待される。一方で、ヒアリング調査ではメンタルヘルス不調社員への対応に苦慮した経験が新たな精神障害者採用行動の抑制に結びつく実態も複数の支援機関から語られている。企業が次に障害者採用を計画する際に精神障害者に否定的なイメージを持たないようにするためにも、休業者の職場復帰を円滑に行うことが重要であり、支援機関の役割は大きい。

（２）職務切り出しの工夫、外注作業の内社化

A/B群は、精神障害者に限らず障害者を採用する計画がないとする企業群である。企業規模や業種等の状況から職務の切り出しには一定の限界があると考えられ、精神障害者雇用割合（16.9%）より知的障害者雇用割合（13.7%）が低いことから、簡易で定型的な作業を切り出すことが難しい実態が察せられる。しかし、障害者雇用支援の専門家の中には、知的障害者と比べ精神障害者は理解力や職務遂行能力が高いので新たな職務切り出しを行わなくても適応しやすいと述べる人もいる。企業規模や業種について同様の条件を有しながら精神障害者雇用に取り組んでいる企業は存在しており、第2章第2節（p.35）では教育、学習支援業の企業の取り組みを紹介している。負担を軽減した職務内容の設定や在宅勤務などの配慮実施例は、A/B群企業において今後精神障害者を採用する計画が持

ち上がった際に参考となるだろう。

（３）柔軟なキャリアートの設定

巻末資料（p. 155）で、メンタルヘルス不調者の精神障害者保健福祉手帳取得状況と手帳取得した場合の配慮について集計結果を示している。回答企業のうち精神障害者保健福祉手帳を所持しているメンタルヘルス不調者がいることを把握している企業の割合は１割に満たないが、復職にあたって手帳を取得した場合に、「就業上の身分はそのまま」13.7%「就業上の身分を変更すれば」18.7%、合わせて３割以上の企業で「職務内容や配置」「作業能率の低さ」「変型労働時間や休憩」等で配慮の幅が広がると答えている。一般社員として採用されたが在職中にメンタルヘルス不調となった場合、逆に障害者雇用で採用されたが職場に慣れるに従い高い能力を発揮できるようになった場合などに、一旦選択したキャリアートを途中で変更することができれば、精神障害者の定着促進に役立つ可能性がある。時にはキャリアートの変更を伴って配慮の幅を広げ復帰率を高めることは、今後の職場復帰支援の課題のひとつであり、そのことは精神障害者雇用にもプラスとなるものと考えられる。

本研究で実施した「地域センターのリワーク支援調査」¹では、リワーク支援利用者の中に手帳所持者がいると回答した地域センターの割合が３分の２を超えており、利用者の中に一定数の手帳所持者が存在していることが確認された。また、地域障害者職業センターからの報告⁹⁾（大工，2015）において、リワーク支援を利用して職場復帰したが症状が遷延化して処遇に見合った職務遂行能力が発揮できない社員に対して、現実的な職場適応を促すために処遇の変更や障害者雇用への移行を提案せざるを得ない例があったことについて触れられている。メンタルヘルス不調者の職場復帰において、当該社員の意思を十分に尊重した上で、雇用継続のための方策のひとつとして障害者雇用への移行を検討した事例は決して稀有ではないと考えられる。

なお、支援機関から以下のような聞き取り結果が得られており、うつ病等発症から手帳取得に至る経緯や離職後の新たな求職活動などを考える上で参考になる。

【利用者の手帳取得状況：支援機関B】

当所の利用者は既に精神障害者保健福祉手帳を取得している人が多い。手帳申請のきっかけは、うつ病を発症しながら頑張ってきたが離職を繰り返す中でしんどくなったため、配慮を受けながら働こうと自身から希望して申請に至った場合、主治医から勧められて取得した場合などである。

当所の利用者のように、手帳を取得し就労移行支援事業所の支援も受けて障害者雇用で求職活動を行う段階の人たちの他に、手帳を取得しハローワークやエージェント（人材紹介業）を利用して障害者雇用で求職活動を行う人たち、精神疾患があることを開示せず一般採用で求職活動を行う人たちがいる。求職活動の方針は、最終的にはご本人の希望や病態像、その時点の採用市場を考慮した上で決められているケースが多いと思う。

障害者雇用での就職では、入職後キャリアアップや評価昇給がない例もあるが、手帳を取らず一般採用での就職を選んだとしても、無理をすることで体調を崩し退職を繰り返すこととなるため、安定して長く続けられる態勢でいこうと勧めている。また、賃金面で不安を持つ利用者については、障害者年金受給のための情報提供や支援もしている。

¹ 職リハレポート No. 7 「地域センターリワーク支援に関する調査結果」 (<http://www.nivr.jeed.go.jp/vr/vrwebreport-pdf7.pdf>)

4 復帰非安定/精神採用可（H/P 群）企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例

企業アンケート調査に回答のあった 2,099 社のうち H/P 群は 176 社 8.4%と比較的少ない割合であった。H/P 群企業の特徴と課題は以下のとおりである。

【復帰非安定/精神採用可（H/P 群）企業の特徴と課題・制約】

- メンタルヘルス不調休業から職場復帰後、安定的に勤務している社員はほとんどいない。または、休職者自体がいない。
- 今後の精神障害者採用について肯定的であり、4 割の企業が前年度に精神障害者を採用している。3 分の 2 の企業が現在精神障害者を雇用しており、過去に雇用していた企業を合わせると 7 割を超える。6 群の中で知的障害者雇用企業割合が最も高い（53.4%）。
- 精神障害者雇用時の困難感 A/P 群と並んで小さく雇用開始時の配慮実施は積極的であるが、「e;定期的体調確認」「g;勤務場所の限定配置」「p;勤怠不安定への対応」といった雇用維持のための配慮は A/P 群と比べてやや消極的。
- 精神障害者雇用時に期待できることとしては「社内の雰囲気醸成」「社会貢献による企業イメージの向上」をあげており、雇用時の懸念事項としては「病状悪化時に対応する体制が整備できていない」「症状の把握が難しい」などをあげている。
- 職場復帰時の困難感は平均的だが復職時の配慮実施割合は総じて低調であり、復帰後の安定勤務につながっていない。安定的に復帰している社員のいる他群企業と比べて、社外の支援機関や復職プログラムをほとんど利用しないという特徴がある。
- 休職者復職時に期待できることとしては、他の企業群と同様「人材活用」をあげている割合が高い他、「ダイバーシティマネジメントの推進」や「職場の雰囲気向上」への言及も多い。復職時の懸念事項として「従業員間に業務配分の不公平感が生じるのではないか」「本人の業務量の調整がうまくできるか不安」などをあげている。
- 業種は、医療、福祉、卸売業、小売業が占める割合が高い（1%水準で有意）。この群の中では 100-299 人規模企業が 31.3%と最多であり、7 割近くの企業が地方にある。

H/P 群企業において代表的な医療、福祉は、障害者雇用において従来から実績のある業種である。また、卸売業、小売業は精神障害者を雇用している企業の割合が比較的高い。しかし、H/P 群は、雇用時の配慮実施率に比べて雇用維持のための配慮実施率が低いことや社員がメンタルヘルス不調をきたして休職した場合に安定的に復帰することが難しいという特徴も示されている。この企業群で雇用維持の配慮や安定的職場復帰が困難となっている理由として、①医療、福祉においては、交代制の勤務形態が精神障害者の雇用維持やメンタルヘルス不調からの回復途上時には負担が大きい、②大企業と比べて休職期間が短いなどの制度上の限界、といった事情が背景にあるものと推察される。H/P 群企業では精神障害者の新規採用は積極的なので、職場復帰者を含め、精神障害者が長く定着することを目指した方策を検討する必要がある。H/P 群企業は規模が比較的小さく社内資源に限界があることを踏まえ、職場定着を図るための精神障害者自身の自己理解促進と配慮要求力向上、支援機関を利用した定着促進、メンタルヘルス不調者対応の強化の 3 点について方策例を提示する。

（1）精神障害者自身の自己理解促進と配慮要求力向上

H/P 群企業からは、精神障害者雇用時の懸念事項として「精神状態を把握するのが困難」「症状悪化時に対応できる体制、制度が整備できていない」などがあげられている。社内体制整備に限界がある企業においては、精神障害者自身が自己理解を深め、周囲に対して必要な配慮を要求する力を向上させるためのプログラムが有効と考えられる。

【K-STEP プロジェクト】¹ 川崎市健康福祉局障害保健福祉部障害者雇用・就労支援課 棚澤直美氏より

川崎市では「障害者雇用に最も積極的に取り組む都市」を目指し、平成 26（2014）年に「障害者雇用・就労推進課」を設置した。近年、精神障害者の雇用に企業からの関心が集まっており、精神障害者の就職件数は急増しているが、定着が大きな課題となっている。企業からは「精神障害者は不安定ですぐに辞めてしまうのでは？」「職場で何をどう配慮すればいいのかわかりにくい」等、不安の声も聞こえてくる。

障害者の就労支援がジョブコーチ等の人的支援が中心になりがちのため、企業と働く当事者との間で雇用関係が完結できるよう、最優先課題として精神障害者の定着支援に取り組むことになった。市内の就労移行支援事業所が利用者に提供していたセルフケアプログラムが定着支援に有効であることから、川崎市としてプロジェクトを立ち上げノウハウを広めていくことにした。利用者の心身の状態を「見える化」して自己理解促進に役立てるだけでなく、医療機関、家族、会社の上司との相談時に使いやすいものとなっている。

平成 30（2018）年の精神障害者雇用義務化に向けて、この数年間での企業と精神障害者の双方の成功体験は、社会の中で働く精神障害者を増やしていく上で必須だと感じている。市内の就労移行支援事業所や就職先企業での試行展開後、効果検証のためのヒアリングを行い、好評との手応えを得て平成 27 年（2015 年）9 月にプレスリリースし本格始動としたところである。

◎K-STEP プロジェクトの考え方

- ①安定した状態を作ることが上手な人を育てる：状態が不安定になりやすく疲れやすいという精神疾患の特徴に対して、状態把握、状態にあわせたセルフケア、状態にあわせた配慮の要求を行う。
- ②適切な配慮は自動的に出てくるものではなく、要求して初めて提供される：精神疾患の人を採用した企業からは「面接で尋ねても配慮は不要と言われるが、実際に採用すると安定就業が難しい」「状態が悪そうに見え、休憩するか尋ねると、大丈夫と言われてしまう」「今どのような配慮提供が必要なのか、察知することが難しい」などの声が聞かれており、K-STEP ではセルフケアの仕方や配慮の求め方のノウハウが必要と考える。
- ③仕事とは「貢献」すること：配慮だけが一人歩きし容認されると本人の貢献の気持ちや成長意欲を欠き、場合によっては甘えの気持ちにつながることもある。貢献や成長の気持ちがあり、そのために必要なセルフケアができ、その上で必要な職場の理解や協力を要求できる人を増やしていきたい。

◎セルフケアと配慮を理解する「セルフケアシート」

自身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る。また、周囲の人にも状態を客観的に把握できるようになり、報告・共有がしやすくなる。セルフケアシートの活用には就労移行支援事業所で訓練を積むことが前提となる。しっかり練習ができていれば報告に要する時間は 1 日数分であり、報告を聞く企業側にも負担が少ない。セルフケアシートはあくまでもコミュニケーションツールであって記入に PC 環境は必要なく、会社の人と直接顔を合わせたやり取りが重要。

（２）支援機関を利用した雇用精神障害者の定着促進

ヒアリングを実施した支援機関からは、定着支援が重要であるという共通した声が聞かれ、各機関でさまざまな工夫を行っていた。具体的な取り組みについて以下に記したが、H/P 群企業が比較的得意な障害理解や個別対応の配慮のみならず、やや苦手とする雇用管理についても支援機関を利用しながら体制整備を図ることが望まれる。

【支援機関の利用①：支援期間中の自己理解促進】

支援機関 A における自己チェックリスト（遅刻の有無や体調、挨拶等 20 項目について、利用者と支援者が 5 段階で評定し摺り合わせを実施）、支援機関 B における出勤・睡眠・食事等の記録（主治医との相談にも活用）、支援機関 C における体験実習の振り返り、支援機関 D における CBT（認知行動療法）、SST（社会技能訓練）、WRAP（元気回復行動プラン）など、使

¹ K-STEP プロジェクト：<http://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000065084.html>

用するツールに違いはあるものの、いずれの支援機関も定着のためには自己理解促進が有効と考えて支援を行っていた。

【支援機関の利用②：適正なマッチング】

いずれの支援機関からも、短期離職の原因は精神障害者と企業とのミスマッチであるという意見を聞くことができた。さらに、適正なマッチングのために最も効果的な方法は実際の職場で働く体験実習であるとの見解も共通していた。実習の形態は、地域障害者職業センターの職務試行法（支援機関A）の他、ジョブコーチ付きの雇用前実習制度（支援機関C）や短期実習制度（支援機関J）など独自の制度を有している支援機関もあった。

【支援機関の利用③：社外、時間外の支援】

認知機能に障害のある精神障害者は仕事以外の人間関係でつまづくことが多いので、早めに認知のずれを修正し悩みが大きくなりないうちに解決を目指すための働きかけに注力している機関が多かった。終業後に事業所近くの喫茶店等で相談を行う（支援機関D）、休業日に支援修了者の集まりを設けピアカウンセリングを含めた支援を行う（支援機関A）など、社外、時間外の取り組みが語られている。

【支援機関の利用④：医療機関との橋渡し】

訓練中に通院に同行し、独自様式にまとめた出勤・睡眠・食事等の記録を主治医に渡して連携を取っている（支援機関B）、採用後も支援機関が生活支援及び医療への橋渡しを引き受けるという姿勢を示すことで企業からの理解が得られる（支援機関A）など、企業と医療機関との橋渡しを重要な支援内容として取り組む支援機関が多い。

【支援機関の利用⑤：労働条件の調整】

特例子会社の経営経験者がスタッフとして活動している支援機関（支援機関E）からは、一般社員と比べて職務遂行能力が低い場合に労働条件の調整が必要になること、ひとりひとりの状況に合わせて就業規則を変更するのではなく個別に労働契約をすることで調整している例が多いことが語られた。他にも、企業支援に特化したサービスを行っている支援機関（支援機関J）もあり、スタッフは民間企業における障害者雇用経験者が中心であるという。ここでは、労働条件調整を含む雇用管理相談を行うほか、企業情報交換会や研究会等も運営している。

（３）メンタルヘルス不調者対応の強化

H/P 群は、メンタルヘルス不調休業から職場復帰後、安定的に勤務している社員はほとんどいない、または、休職者自体がいないとする企業群である。安定的に復帰している割合の高いA/P 群やA/N 群と比べて規模が大きくないため、社内に産業保健スタッフを確保できる企業は多くないと考えられる。社内に専門家がない場合の対応について、産業医科大学廣尚典教授らによるメンタルヘルス不調者対応の類型化の取り組みを紹介する¹⁰⁾。

【メンタル不調者の職場での対応支援】

メンタルヘルス不調者のありようが多様化し病名による定型的な対応が困難になっている。職場に医療保健職がないためどう対応して良いかわからない場合や、患者の不利益を考慮して患者情報の提供が主治医から職場に十分になされない場合など、職場のメンタルヘルス不調者対応に苦慮することがある。

こうした点を考慮して病名にとらわれず、メンタルヘルス不調者への対応（休業者への対応を含む）を類型化することで、主治医に職場での対応を指示してもらったり、場合によっては職場の方から主治医に対応を提案するなどにより主治医と職場の連携を図る試みが始められている。

◎問題意識

①職場に医療職（産業医、看護職など）が常駐していない状況下でどのように職場と主治医が連携するか。特に復職にあたって「復職可否の判定」、「職場再適応支援」に関する連携に問題がある。

②主治医の診断書には「情報量が少ない」、（患者保護、個人情報保護等の観点から）「診断名が不正確」な場合がある。

③診断書に診断名が書いてあっても職場での対応が決まらないことが多い。

以上から、主治医から職場での対応方法に関し具体的な助言が得られない場合に対応類型表を利用することを提案。対応類

型表は主治医との連携にも活用できる。

◎対応類型表とは

対応類型表はメンタルヘルス不調者に対する職場における対応を7つの類型に整理したものである。メンタルヘルス不調に至った理由、あるいは不調時、不調時以前にみられた事実や行動の有無に対する質問へ順に Yes/No で答えて7 類型を決めていくもので、精神科臨床における診断基準にはとらわれない。

①類型表の記入に主治医の協力が得られる場合：メンタルヘルス不調社員である〇氏に関して、職場での対応として望ましい類型を主治医に選択してもらう。主治医の判断をもとに、産業医、人事労務管理担当者など職場担当者が本人が所属する職場での具体的支援方法を決める。

②類型表の記入に主治医の協力が得にくい場合：職場で検討した類型を主治医に提示し、さらなる判断を仰ぐ。

◎留意点

①対応類型表では大筋を決めるだけなので、詳細は個別の検討が必要。

②対応類型は固定されたものではなく随時の見直しが必要。

企業が社外の専門家の支援を受けて、さらに障害特性への理解を深め人事担当者や上長のみならず同僚の対応力を向上させることで、症状の遷延化やトラブルの防止につながる可能性がある。

5 復帰非安定/精神採用否（H/N 群）企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例

企業アンケート調査に回答のあった2,099 社のうちH/N 群は541 社25.8%と4分の1を占めていた。H/N 群企業の特徴は以下のとおりである。

【復帰非安定/精神採用否（H/N 群）企業の特徴と課題・制約】

- メンタルヘルス不調休業から職場復帰後、安定的に勤務している社員はほとんどいない。または、休職者自体が少ない。
- 今後の精神障害者採用には否定的であり、身体障害者や知的障害者を中心に採用したいと考えている企業が多い。7割以上の企業が現在身体障害者を雇用しており、3分の1の企業が知的障害者を雇用している。現在精神障害者を雇用している企業は4分の1にとどまるが、過去に雇用していた企業の割合（12.6%）は6群で最も高く、精神障害者雇用に対する拒否感を最も強く持っている企業群と考えられる。
- 精神障害者雇用時に感じる困難感は障害者採用計画自体のないA/B 群やH/B 群と同様に強いが、「q;支援制度活用」の困難度は平均的。また、精神障害者雇用時の配慮実施の積極度は低位である。
- 精神障害者雇用時に期待できることとしては「社内の雰囲気醸成」をあげている企業が多いが、期待できることを記入する記述欄に「期待できることはない」「雇用できない」という意見を記入する例も多い。雇用時の懸念事項としては「業務上も精神的にも、他の従業員の負担が増す」「面接・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戸惑う」といった、実際の経験を背景にした悩みが述べられている。
- 休職者復職時の困難感に際立った特徴はないが、配慮の実施割合はH/B 群に次いで低く復職後安定的に勤務している社員はほとんどいない。安定的復帰者のいない他群同様、社外の支援機関や復職プログラムは利用しない。
- 休職者復職時に期待できることとして「人材活用」をあげた企業の割合は6群の中で最も少なく、雇用率面での期待をあげる企業の割合が6群の中で最も多い。復職時の懸念事項としては「休職制度等の環境が整備されていない」「職場の人間関係に影響が出る可能性がある」「人間関係や能力不足により再発するのではないか」

などをあげている。

○代表的業種は、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、飲食サービス業である（1%水準で有意）。いわゆる労働集約型の各種サービス業が多数を占めている。この群の中では100-299人規模企業が4割と最多であり、7割近くの企業が地方にある。

今後の精神障害者採用に否定的な方針を持つ群であるが、過去の失敗経験を背景として拒否感を持つ企業が最も多い群と考えられる一方で、精神障害者雇用経験のない企業が6割あることから、雇用経験を根拠とせずにな否定的な印象を強く持っている群ともいえる。メンタルヘルス不調社員への対応に苦慮したことが否定的なイメージにつながった可能性もある。雇用時の懸念事項として「他の従業員の負担増」や「面接や実習時と採用後の言動のギャップ」が記されていることから、採用時のミスマッチ防止が最重要課題といえる。

（1）採用時のミスマッチ防止

実績ある支援機関からの聞き取りでは、いずれの機関も「短期離職の原因はミスマッチである」と考えており、支援機関Aからは「企業は焦らずに、雇用前実習等を取り入れ求職者に対しては職場の状況を理解してもらい、企業は求職者の様子を確認しながら採用を考えていって欲しい」との助言を得た。H/N群企業からのアンケート回答の中に面接・実習時の様子と採用されてからの言動のギャップを指摘する声があったが、精神障害は「見えない障害」「状態の変化する障害」であるため、面接だけで実態を把握することが難しい。ミスマッチの防止のために、①面接場面への支援担当者同席、②短期職場実習、③障害者トライアル雇用、④ジョブコーチ支援といった方法で丁寧に状況を把握し、採否を決定することが望ましい。以下では、面接場面への支援担当者同席について述べる。

【面接場面への支援担当者同席】

応募してきた精神障害者を支援している支援機関がある場合に、面接場面に担当者の同席を求め、これまでの支援内容や職業上の特性、現在の病状や調子を崩すきっかけやサインとその対応方法、生活面を含めた支援体制について聞くことができる。その場合、本人と支援機関は事前に打ち合わせを行い、情報提供内容について合意しておくことが必要である。企業と本人だけの面接では、企業側に「こんなことを聞いても構わないか」という遠慮があり聞きたいことを聞けない場合があるが、必要な情報を企業側が聞きやすいようにすることも支援者が面接場面に同席することの利点である。最近では、支援機関がついてくることを障害者採用の条件にしている企業も珍しくない。企業への情報提供の内容については、複数の支援機関や企業から「本人にとって都合の悪い情報を支援機関が隠すと、その後の企業と支援機関の信頼関係に影響する」ことが語られている。

（2）企業が感じる困難感・疲弊感への対応

企業アンケート調査では、精神障害者雇用時においてもメンタルヘルス不調休業者の職場復帰時においても、企業が最も困難と感じるのは「他罰的な傾向がある場合への対応」であり、この困難度の高さは精神障害者雇用経験がある場合にも軽減されなかった。H/N群企業においては、他罰的な傾向に代表される在職者も含む社員の「行動対応の困難感」が、今後の精神障害者採用方針に影響している可能性がある。なお、他罰的な傾向を持つ社員は必ずしも精神障害者やメンタルヘルス不調者とは限らず、一般社員の中にも他罰的な性格傾向を持つ人が一定数存在することは言うまでもない。

【支援機関A】

パーソナリティ障害系の人をたまたま雇用したところ、ちょっとしたきっかけで態度が豹変して企業側に対する要求が増大する、インターネット上に企業の悪口を書き込む等の行動が出て、その対応で企業が疲弊してしまったという事例がある。また、統合失調症の男性で最初の数年間はうまくいっていたが、若い女性が上司として部署に配置換えになったことを機に高圧

的な態度が目立つようになって対人トラブルが増え、契約期間満了になる前に退職を余儀なくされた事例もあった。非常に難しさはあるが、本人の思いをじっくり聞きながらも職業人としての行動、態度について本人と話し合い、主治医や関係機関（保健師など）とも協力しながら対応していった。

【支援機関D】

利用者の中に、怒りの沸点が低い人やすぐ他者に怒りをぶつけてしまう人はいらる。支援プログラムで行っている認知行動療法が効果をあげる場合もあるが、なかなか物事の受け取り方や感情を変えることができない人もいる。その場合は、怒りの感情を持っていることを自覚してその場面から離れるなどの対処が取れるようにしたり、「ここで怒鳴ってしまうと一時はすっきりしても後で職場に居辛くなるので結局は損をする」というように、怒りの感情は変えられなくても行動を変えて自分が損をしないための対処方法を提案する。

【メンタルクリニックH】

臨床心理士として数社と関わっているが、どの企業も雇用管理力をどう上げていったらよいか、一緒に働く健常社員がより適切に障害のある人たちに対応できるようにしていくにはどうすればよいかという目的がある。企業の健康管理部門から、休職を繰り返す人や休職はしないものの本人も同僚もとても困っている人がいるが、発達障害があるのではないかと相談を受けることがある。周囲の適切な理解や対応によって、メンタルヘルス不調を防ぐことができたり、本人の尖ったところや偏りを障害としてではなく特性として理解することで戦力にしていけるのではないかと趣旨で支援している。

在職中の方の支援においては、発達障害というキーワードは出さず福祉サービスは使わずに、自身の特徴についてナビゲーションブックと一緒に作ることで自己理解が深まり適応につながった人もいる。一方で、生活面の自己管理がうまくいかず仕事でもミスが多い、リワーク等他機関の支援を受ける等のプロセスを経ても適応が不十分で周囲が疲れ切っている場合などに、「発達障害」の診断をして精神障害者保健福祉手帳を取得する方向で支援をする場合もある。もともとの障害が攻撃的・他罰的なわけではなく、認知のずれなどのため作業遂行がうまくいかなかったり、人間関係がこじれた結果の精神症状として攻撃的になる場合が多い。

（３）企業支援策の強化

H/N 群企業は、実際に安定的に復帰している社員はほとんどいないものの、精神障害者雇用時と比べて復職時に感じる困難感が相対的に小さい。これらの群では、産業保健総合支援センター¹などの社外機関の支援を受けて復職に向けた社内体制整備を図ることが適切であり、復職事例での成功が精神障害者雇用への否定的なイメージ払拭にも役立つものと考えられる。現在は精神障害者の新規採用に否定的な H/N 群であるが、今後法改正の影響等を受けて、精神障害者雇用に踏み出す可能性がある。課題や制約を強く感じている企業群であるだけに、企業の経済的負担軽減のみならず、支援機関からの情報提供や人的支援の重要度はより大きいものとなるだろう。

精神障害者雇用に関する企業側の不安解消には自社と似た企業の取り組み事例を聞くことが効果的であるとする意見が、企業からも専門家や支援機関からも聞かれた。高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービス²には 700 件近くの精神障害者雇用事例が掲載されており、新たに雇用を検討する企業にとって参考になると思われる。また、企業自身、あるいは企業経営に携わった経験のあるスタッフが企業を支援し実績をあげている例³も数多く存在する。平成 28（2016）年 4 月から企業に対し障害者差別の禁止及び合理的配慮の提

¹ 産業保健総合支援センター：事業者や産業保健スタッフなどを支援するため、都道府県ごとに設置されている。

² 高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービス：<http://www.ref.jeed.go.jp>

障害者の雇用、雇用継続または職場復帰に当たって直面する課題の解決方法として参考となる事例を紹介。障害種類や業種、企業規模等で検索できる他、「合理的配慮」の提供事例も紹介している。

³ 支援機関 E（次項で紹介）の他、支援機関 J（p. 125）は企業支援に特化して設立され障害者雇用企業出身スタッフが企業支援にあたっている。また、NPO 法人障害者雇用部会（<http://www.shougaisya-koyoubukai.or.jp/>）では、企業出身の支援者や特例子会社自身が中核となって勉強会、企業対象のセミナー、企業見学会、特例子会社設立支援などを行っている。

供義務が課されることとなったが、これにより具体的な対応方法に悩む企業もある。企業側の不安や悩みを解消するために有効な支援事例の蓄積と今後の施策への反映が期待される。

【企業支援のあり方：支援機関E】

企業と関わるきっかけはセミナーやホームページ、ハローワークからの紹介が多い。精神障害者採用に否定的な企業は、過去にトラブルがあって否定的になった場合や働く障害者について詳しい情報を知らない場合などがある。企業からは身体障害者を採用したい要望が強いが、障害種別の求職者の状況を説明して、身体以外の障害者にも目を向けてもらう。就職に向けた訓練を受けている人や支援機関がついている人は職場でトラブルになることは少ないと思う。当所からは、訓練を受け、主治医の意見を確認できた人を企業に紹介している。人事担当が採用を決めても現場が理解していない場合があるので確認が必要。職場で本人と直接関わる人を対象に、障害特性や配慮事項等について勉強会を行うこともある。

【企業支援のあり方：建設業I社】

4年前から身体以外の障害者雇用に取り組んでいる。トライアル雇用と地域障害者職業センターのジョブコーチ支援を利用して知的障害者と精神障害者を1名ずつ雇用。2年後精神障害者が家庭の事情で退職したので、改めてジョブコーチ支援を受けて精神障害者を1名雇用了。

支援に対する注文は「〇〇センター」が多すぎるということ。会社は1つなのに支援の窓口が多くて困る。窓口を一本化して、情報提供から紹介、雇用・定着支援までパッケージで支援を提供してもらいたい。また、せっかく支援機関と関係ができて担当者も転勤でいなくなることもあり残念。会社の状況は変化するので、時々連絡をくれると次の採用計画などの相談ができる。企業同士のネットワークが大切という意見もあるが、ネットワークは形成より維持に労力がかかる。当社ではセミナー等の案内を見て必要なものに限って参加している。

6 復帰非安定/障害者採用なし(H/B群)企業における精神障害者雇用の課題と解決に向けた方策例

6群ごとの割合と各群内の常用労働者数規模区分構成は図表 4-1 (p. 103) に示しているが、企業アンケート調査に回答のあった2,099社のうち、H/B群は662社31.5%と最も多い割合を占めた。本調査は障害者雇用義務のある50人以上規模企業を対象とし、企業規模4段階と業種17種に偏りがないように調整して調査対象企業を抽出しており、現実の企業規模割合と比べて中小企業の比率が低い構成となっている。H/B群に属する企業は比較的規模の小さい企業が多いことから、本調査回答企業におけるH/B群の割合よりも、実際に照らせばH/B群に該当する企業の割合はさらに高いと推測される。H/B群企業の特徴は以下のとおりである。

【復帰非安定/障害者採用なし(H/B群)企業の特徴と課題・制約】

- メンタルヘルス不調休職から復職後、安定的に勤務している社員はほとんどいない。または、休職者自体がいない。
- 今後障害者を採用する計画がなく、当然精神障害者採用も考えていない。精神障害者雇用経験のある企業の割合は2割以下にとどまる。過去に精神障害者を雇用していた企業の割合8.2%は6群中3位であるが、企業数ではH/N群に次いで2位であり、拒否感を持つ企業が多い群であると考えられる。障害者を雇用した経験がない企業が半数近くあり、経験しているとしても身体障害者雇用のみである場合が多い。
- 障害者雇用自体の経験が少なく、精神障害者雇用時の困難感は強い。特に「g;労働条件の調整」や「q;支援制度の活用」などの雇用管理、及び「f;低意欲への対応」「d;職務水準の調整」「e;低能率への対応」といった職務遂行への対応に強い困難感を持っている。
- 精神障害者雇用時に期待できることとして「社会貢献」をあげているが、実感はやや乏しい。雇用時の懸念事項としては「危険な作業があるので不安」「当社の業務は難しい」といった内容が多くあげられている。
- 休職者復職時の困難感は他群と比べ際だった違いはないが、実際に復職後安定的に勤務している社員はいない

ため、実感を伴う困難感を感じていない可能性がある。休職期間が短いなど制度面の制約が大きく、復職時の配慮実施率は低い。社外の支援機関や復職プログラムも利用しない。

○休職者復職時に期待できることについての記述は非常に少なく、「(あえて言えば)人材活用」といったところである。復職時の懸念事項としては「援助者を配置することができない」「配置替えをしても改善が見られない場合にどうすればいいか悩む」といった、人的・環境的制約が大きいことがあげられている。

○代表的業種は、農林漁業、建設業、運輸業、郵便業、電気・ガス・熱供給・水道業である(1%水準で有意)。この群の中では50-99人規模企業が5割弱と最多であり、7割近くの企業が地方にある。

H/B群の特徴として、現在精神障害者を雇用している企業が非常に少ない(8.2%) ことに加えて、雇用している場合に手帳を所持していることを確認している割合が63.0%と6群で最も低いことがあげられる。H/B群においては、精神障害者を雇用していたとしても利用できる支援制度を知らず活用していない可能性がある。また、H/B群では、メンタルヘルス不調となっても有給休暇以外に休める制度がない企業が4分の1と6群で最も多く、制度面での制約の大きさが特徴的である。さらに社外の支援制度を調べることに困難感を強く感じている。

(1) メンタルヘルス不調社員への対応に関する情報収集

雇用時にも復職時にも制約が大きいH/B群企業では、比較的困難感の強くないメンタルヘルス不調社員への対応からはじめて、支援制度や外部の支援機関の利用、職場環境の改善に結びつけていくことが適切ではないかと考えられる。50人以上の企業に対して平成27(2015)年12月から実施が義務づけられたストレスチェック制度も、社員のメンタルヘルス対策強化のための情報収集をはじめるきっかけになるかもしれない。

【中小企業向けメンタルヘルス対策支援ツール】あんしん財団ホームページ¹より

あんしん財団が産業医科大学精神保健学研究室との共同研究によって中小企業向けに8つの支援ツールを開発し、平成27(2015)年10月よりホームページ上に無料で公表している。8つの支援ツールの内容は以下のとおりである。

- ①メンタルヘルス対策とはどんなものか小規模企業の事業主に理解してもらうためのアニメーション
- ②毎日の仕事や家庭生活の中で実践できるセルフケアに役立つ標語を記載した週めくりカレンダー
- ③職場での対応方法など具体例をとりあげた中小企業向け心の健康問題を持つ従業員への対応マニュアル
- ④従業員の心の健康問題に取り組む際の相談に応じてくれる窓口を探す時に役立つ資料
- ⑤従業員が医療機関の診療を受ける時や主治医との情報のやりとりに役立つ受診・相談時のメモフォーム
- ⑥従業員の心の健康状態を客観的に評価するチェックリスト(職場用と家庭用がある)
- ⑦心の健康づくり対策に及びより良い職場環境の構築・改善に役立つ診断シート(導入編と実践編がある)
- ⑧従業員自らが自分のストレスを確認し向きあ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

(2) 精神障害者雇用経験の少ない企業への働きかけ(支援制度・支援機関利用に向けた支援)

障害者雇用自体の経験が少なく、雇用時の困難感を強く感じ、配慮実施率が非常に低いH/B群企業に対しては、まず精神障害者雇用に関する情報取得に関して行政及び支援機関側から働きかける必要がある。現在は精神障害者のみならず障害者採用自体の計画がないH/B群であるが、今後障害者の採用計画が持ち上がった際に精神障害者の採用を検討してもらえよう、適切な情報提供が求められる。また、1人目雇用の失敗が否定的な態度に直結しやすいので、拒否感の強いH/N群と同様、H/B群に対してはより丁寧な「失敗させない支援」が重要である。

¹ こころの“あんしん”プロジェクト：www.anshin-kokoro.com

【支援機関 J】※自治体により運営

障害者を雇用する企業への支援に特化して設立された組織である。スタッフは企業出身者が中心で、直接障害者雇用に携わった経験をもとに、雇用の場の創出、就労のコーディネート、企業ネットワークの構築・運営、企業等からの相談事業を行っている。中小企業は障害者雇用経験自体が全くないところが多い。こういった企業に対しては、職場見学会や職務の切り出し相談などから働きかけていく。「企業からの相談にはワンストップで対応いたします」という方針である。

精神障害者雇用に抵抗がある場合には、他の障害者を探しながら、職務内容によって精神障害者も検討してはどうかと提案し、勉強会や研修会への参加を勧める。独自の制度で、障害者雇用の経験がない企業に対し短期訓練（3～5日、費用無料、訓練後採用義務なし等）を実施しているが、「はじめての障害者雇用企業」にとっては障害者雇用の理解ときっかけ作りを推進するとともに、精神障害者の受け入れの敷居を低くしてもらう効果がある。企業には短期訓練を通して「できそうだな」と思ってもらう必要があるので、支援機関に対しては「職業準備ができている人を推薦して欲しい」と伝えている。過去の失敗で企業側に拒否感がある場合には、どういう事情でそうなったのかをひも解き、そうならないような提案をして拒否感の氷解を目指す。無理強いしてもうまくいかない。

「企業にとって最も参考になるのは同業他社、同規模他社からの情報である」といわれる。H/B 群に多い中小規模企業にとっては、全国 47 都道府県のうち 34 か所（平成 27（2015）年 12 月現在）で障害者雇用についての自主的な委員会を設け、体験発表やグループ討論等を通して相互の情報や意見交換を行っている中小企業家同友会¹の活動も参考になると思われる。また、地域によっては、独自の制度によって企業支援を行っている支援機関²もあり、企業や地域の実情に応じた適用事例の蓄積が期待される。

（3）雇用時の懸念事項を共有すると思われる業種でありながら A/P 群である企業からのヒアリング結果

H/B 群企業からは精神障害者雇用時に「当社には危険な作業があるので不安」「分担業務が多いので雇用は難しい」といった懸念が多く示されている。地方にある建設業という精神障害者雇用における懸念事項を共有すると思われる業種でありながら、休業者の職場復帰と精神障害者採用方針の両面で実績・積極性を示している I 社に対して聞き取り調査を行ったところ、職務の切り出し（外注作業の一部内社化）や支援機関利用のポイントなどについて情報が得られたので、以下に記す。

【建設業 I 社】

職場復帰支援には 7～8 年前から取り組み始めた。現在 3 人が復帰しているが、休業前の職務は 1 名がシステム（IT）、2 名が現場監督である。年齢は 20 代から 40 代まで。不調になる理由は、仕事のプレッシャー、希望して就いた職務が不得意だった、家族の問題など。ひとつではなく複合的な理由によるものと考えている。復帰にあたって支援機関は利用せず、産業医との相談、主治医からの意見把握、当事者・現場担当・人事担当の 3 者面談を経て、復帰プランを作成する。産業医は当社の関わりが長く現場目線で考えてくれている。休業者は非常に個性が強いので、多角的に情報を集めて復帰プランを作る。

精神障害者雇用は 4 年前に開始。以前は身体障害者のみを雇用していたが、ハローワークからの働きかけもあって採用を考えた。清掃を依頼している会社の作業員と一緒に 2 名の障害者（精神障害者 1 名、知的障害者 1 名）に清掃作業に取り組んでもらうことにした。トライアル雇用を利用し、地域障害者職業センターのジョブコーチもつけてもらった。

¹ 中小企業家同友会全国協議会：<http://www.doyu.jp/>

² 一例として、東京しごと財団（<http://www.shigotozaidan.or.jp>）が実施している「精神障害者雇用サポート事業」などがある。

2年後精神障害者が家庭の事情で退職したので、改めてジョブコーチ支援を受けて精神障害者を1名雇用した。精神障害者は清掃だけでなくPC作業にも取り組んでもらっており、いずれ事務職にキャリアアップをと考えている。

復帰支援と精神障害者雇用がうまくいったのは、内勤の職務が用意できたことと、職場の雰囲気が寛大であったことが理由ではないかと思う。

【引用文献】

- 1) 高齢・障害・求職者雇用支援機構：平成27年度高齢者を戦力に，2015.
- 2) 千田若菜：医療と職業リハビリテーション・各現場における関心事，日本職業リハビリテーション学会第43回東京大会プログラム・発表論文集，28-29，2015.
- 3) 廣尚典：中小企業における効果的なツールの開発，第22回産業精神保健学会抄録号，40，2015.
- 4) 五十嵐良雄：発達障害の人が長く働き続けるためにできること，46-47，2014.
- 5) 福田真也：あなたも「アスペルガー症候群」かも？，2007.
- 6) 福田真也：LDやADHDを知っていますか？，2012.
- 7) 福田真也：障害者雇用制度と合理的配慮，福本正勝(編著)，産業医ガイド改訂第2版，日本医事新報社，155-160，2016.
- 8) 福田真也：自閉症スペクトラムと注意欠如・多動性障害，福本正勝(編著)，産業医ガイド改訂第2版，日本医事新報社，315-320，2016.
- 9) 大工智彦：リワーク支援を利用して復職した後の職場定着支援の実際～ジョブコーチ支援を活用した3年間の実践から～，第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集，64-65，2015.
- 10) 廣尚典：要説産業精神保健，診断と治療社，2013.

終章

終章

第1節 職場復帰状況と精神障害者採用の積極性との関連について

本研究では企業の抱える精神障害者雇用に関する課題と制約についてメンタルヘルス不調による休業者の職場復帰の観点と精神障害者雇用の観点から検討した。第2章では職場復帰と精神障害者雇用のそれぞれについて課題と制約を検討し、特に第3章では新しい試みとして、これらを精神障害者の採用に積極的か否か、職場復帰後に安定的に職場に定着しているかどうかの二次元で分類し、それぞれの分類の企業群に特有の職場復帰と精神障害者雇用の関係を見いだすことで精神障害者雇用の促進にかかる切り口を見いだすことを目的とした。

このように第3章では精神障害者採用の積極性と職場復帰状況の二次元による6群の企業分類を試みたところであるが、序章で述べたように分析の前提として企業におけるメンタルヘルス不調による休業者の職場と精神障害者の採用に何らかの関係性があることを仮定した。ヒアリング結果は既に第4章末尾でみたところであるが、アンケート調査からこの仮定を裏付けるものとして、企業における精神障害者の雇用経験と職場復帰時の配慮の関係をみると（第3章第1節の図表3-3）、現在精神障害者を雇用している企業においてはメンタルヘルス不調による休業者の職場復帰時に雇用管理面等での配慮を積極的に実施しているという傾向が見られた。また、第3章第2節3でメンタルヘルス不調者に配慮した制度の有無（休職期間の長短）が精神障害者雇用時の企業の行動に影響を与えるかどうかについて傾向スコアマッチングの手法により企業規模、業種、精神障害者雇用経験の影響を除いて分析したところ、メンタルヘルス不調者の休職期間を十分（1年以上）設けている場合には精神障害者雇用時の雇用管理の困難感が軽減され、逆に行動対応の困難感は増大するという相反する関係となった。これについては要因は不明であるが休業期間が長いため疾患がより重度である者が職場復帰しうることと精神障害者の雇用時の行動対応の困難感とに何らかの関係があったとも考えられる。一方、精神障害者雇用時の配慮については休職期間を十分設けている企業ではより積極的に実施しているという結果が得られた。直接企業の職場復帰対応と精神障害者雇用の積極性の関連を裏付けるデータではないが、職場復帰の対応と精神障害者雇用との間に何らかの関係性があることを裏付けるものと考えられる。このように、アンケート分析結果からは精神障害者雇用の積極性と職場復帰状況について関係性があるという仮定は概ね支持されたものとする。

第2節 今後の研究課題

本研究の分析結果からは、企業における精神障害者の採用方針と職場復帰状況に関連があることは示唆されたが、その背景にどのような因果関係や事情があるかについて調査することには限界があった。

本研究では、企業を精神障害者の採用方針と職場復帰状況から6群に分けそれぞれの群ごとに雇用時や配慮の困難・制約と職場復帰の困難・制約を分析して、問題の解決方策を示唆したが、あくまで大枠を示しただけなので各個別企業ごとに精神障害者採用方針と職場復帰状況の関連性の背景、因果関係は異なることから詳細は個別の企業における検討が必要になる。

先行研究¹によれば、中小企業で障害者雇用を進めるには事業主の方針がポイントであると指摘されているが、本研究で示した各企業群ごとの職場復帰状況や精神障害者の採用方針も事実上事業主の意向で定まっていることもありうる。個別企業においてこうした点での理解を得ることも精神障害者の雇用促進には重要である。

そのほか、本研究では作業能率の低下への対応などを職務遂行困難因子として精神障害者雇用時とメンタルヘルス不調者の職場復帰時の困難さにおいて調査・分析したが、同先行研究で中小企業での障害者雇用促進の際の問題として挙げられているのは生産性等のコストの問題である。コストの問題を職場復帰についてみると、例えば、職場復帰が安定的であることの側面に、企業側が復帰者支援のコスト負担を下げるために職場復帰のハードルを上げているとも推察される。その他にも、精神障害者雇用時の困難さ、職場復帰の際の困難さ等の全般に共通する要因として企業のコスト意識から説明可能と思われる。この点は、本研究においてもいくつかの企業群に係る課題として提起されたが、実際の個別企業における雇用促進に際しては、企業の事情を踏まえ適切な配慮により前職と同様に就業している職場復帰者や、一般従業員と同様に就業している精神障害者の例などを挙げて、精神障害者雇用にかかるコスト面での理解を得ることが必要であろう。

今後の研究の課題としては精神障害者雇用、メンタルヘルス不調者対策に係る課題と制約の背景・原因までつきつめた調査により、これらの関係性について検討を深め、両方の面からより効果的な企業支援方策を導き出すことが望まれる。本研究で示した解決の方向性は限られた事例の中からの例示であり、今後さらに事例を収集し内容を深めていくことが望まれる。

¹ 障害者職業総合センター「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」（調査研究報告書No.114, p. 101）参照、障害者の雇用就労支援における企業側の課題として、支援機関の指摘として「現場の無理解」「企業トップの経営方針」に次いで「障害者に対して求める作業遂行能力水準が高すぎる」が挙げられている。

第3節 今後の展望と提言

本研究では、精神障害者の採用方針とメンタルヘルス不調による休業者の職場復帰状況の関連から企業における精神障害者雇用の問題点を探り、精神障害者の雇用促進につなげることを目的とした。第4章では、各企業群ごとに精神障害者雇用と職場復帰支援に係る困難・制約に係る解決策を示したところである。

ところで、従来から、精神障害者雇用を促進する方策としては、特に中小企業においては事業主の意向、職場の理解が影響することから、職場実習、職場見学など精神障害者本人と職場との相互理解を深めたり、精神障害者雇用の好事例の周知などにより事業主や職場の理解を深める方策等が多く行われてきた。しかし、これまでのところ企業のメンタルヘルス対策の状況を踏まえたうえでの雇用対策へのアプローチはなされてこなかったと思われる。

これを行うためには、地域産業保健センターなどメンタルヘルス対策を所管する事業場外の機関と精神障害者の雇用促進を行う機関間で企業の職場復帰支援状況や精神障害者の雇用状況についての情報交換などにより、企業がどのような支援を求めているかを日頃から把握する必要がある。こうした情報をもとに、例えば、ジョブコーチ支援を職場復帰後の職場適応支援において実施することで精神障害者の雇用管理ノウハウについて企業の理解が進むなど精神障害者の雇用促進の上でも好材料になる可能性も生まれるであろう。

特に、平成30年度から精神障害者が雇用率算定基礎に算入されることになると、雇用率対象事業主は今以上に精神障害者雇用について検討する必要に迫られるものとみられる。本人の意思に反して職場復帰者に精神障害者保健福祉手帳取得を迫ることや、在職者の中での精神障害者の掘り起こしなど倫理上あってはならないが、せっかく採用した精神障害者が職場に定着するように職場での意思疎通に気をつけたり、職務、職位の変化や上司の異動などにより体調が不安定にならないように新しい職場環境に慣れることに配慮することは重要である。このことはメンタルヘルス不調による休業者の職場復帰の際の配慮にも通底するものであり、これまでメンタルヘルス不調者対応で培われたノウハウが精神障害者雇用に活かせる場面である。

さらに、従来の行政施策ではメンタルヘルス対策と精神障害者の雇用促進には異なるアプローチがなされてきたが、今回の研究で職場復帰と精神障害者雇用には関連性があることが示唆されたところである。精神障害者の雇用促進について、従前のように企業に対して精神障害者雇用を企業に直接働きかけるという直接的な形態の他に、メンタルヘルス不調対策の充実を要請しながら精神障害者の雇用についても両者の共通点についての理解を深めつつ進めていくという両者の協働の形態も視野に入れることが可能であろう。今後さらに両者が関係を深めていけば、メンタルヘルス不調対策と精神障害者雇用促進の関係性が一層明らかになり、それぞれの課題解決が一層進むことも期待される。

こうした視点からも、メンタルヘルス対策を実施してきた労働安全衛生分野と精神障害者の雇用促進を図ってきた職業安定分野において企業情報や雇用者本人の情報を可能な限り共有しメンタルヘルス不調者の安定的職場復帰と精神障害者の採用と職場定着に役立てることが求められる時期に来ていると思われる。

巻末資料

1. 地域障害者職業センターにおけるリワーク支援に関する調査票
2. 企業調査 調査票
3. 調査対象企業及び企業群の属性
 - (1) 企業の属性
 - (2) 企業群の属性
4. 精神障害者保健福祉手帳の申請についての当事者の考え
5. 困難度と配慮実施率
6. 傾向スコアマッチング
7. 本研究で用いた統計手法について
8. 講義、ヒアリング等に御協力いただいた方

巻末資料1 地域センターにおけるリワーク支援に関する調査票

地域センターにおけるリワーク支援に関する調査

平成30年に予定されている法定雇用率の算定基礎の対象に精神障害者を追加することに向けては企業に対して大幅な支援策の充実が求められており、地域センターの役割もさらに重要性を増しています。

障害者職業総合センター研究部門では、平成25年度から「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決策に関する研究」に取り組み始めたところですが、精神障害者の雇用に係る企業側の課題を総合的に把握し、解決策を検討するためには、精神障害者の新規雇用に関する調査と併せて、うつ病等により休職している社員の復職支援についても知見を集めることが必要と考え、地域センターにおけるリワーク支援に関する調査を計画いたしました。

「地域センターにおけるリワーク支援に関する調査」はこの研究を進めるうえで重要な資料となるものですので、その趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますよう、お願いいたします。

なお、ご記入いただいた内容は統計的に処理し、地域センターごとの個別データを機構外部に提供することはありませんので、ご安心ください。

本調査につきましては、地域センターで実施するリワーク支援をはじめとした精神障害者の雇用・定着支援にご活用いただけるよう、分析結果を整理した上で当センター事業主支援部門が作成する成果物の一部として公表いたします。

【ご記入に当たってのお願い】

1. 特にことわりのないかぎり、**平成24年度の状況**についてご記入ください。
2. ご記入いただいた調査票は、TeamWAREのメールを利用して**平成26年1月31日(金)**までに**Miyazawa.Shiho@jeed.or.jp**宛てにご返送くださいますよう、お願いいたします。
3. 回答にあたって不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。
(問い合わせ先) 障害者職業総合センター 事業主支援部門
笹川三枝子 電話 : 043-297-9065
宮澤史穂 電話 : 043-297-9034

入力上のお願いなど

- ・本ファイルは、「表紙」「入力方法」「調査表」「データ」の4つのシートから構成されています
- ・「調査表」のシートにご回答ください
- ・「データ」のシートにはご回答いただいた結果が入力されています。
ご自身で変更なさらないようお願いいたします
- ・調査票を印刷するときには、縮小や拡大などの操作をせず、元の設定通りに印刷してください
(倍率を操作することで、レイアウトが崩れてしまう可能性があります)
- ・回答が終了しましたらブックごと保存し、ご返信ください

入力方法

(1) 自由記述や数字を入力する場合

直接入力してください。字数制限はありません。表示が欄内に収まらなくても、問題ありません。

(2) 1つ選択する場合 (☐ のボタン)

該当するボタンをクリックしてください。回答は何度でも変更できます。

選択すると ☐ → ☒ のように変化します

(3) 複数選択する場合 (☐ のボタン)

該当するボタンをすべてクリックしてください。回答は何度でも変更できます

選択すると ☐ → ☒ のように変化します

問1 地域センター名をお答えください

問2 H24年度のリワーク支援利用開始者についておききます。

(1) H24年度におけるリワーク支援開始者数をお答えください

 人

(2) 利用者の性別ごとの人数をお答えください

- 1. 男性
- 2. 女性

	人
	人

(3) 利用者の年齢(利用開始時)ごとの人数をお答えください

- 1. ～19歳
- 2. 20～29歳
- 3. 30～39歳
- 4. 40～49歳
- 5. 50歳～

	人
	人
	人
	人
	人

(4) 主治医の意見書等に記入されていた障害名(主障害)について、障害ごとに人数をお答えください

- 1. 統合失調症
- 2. そううつ病(そう病・うつ病を含む)
- 3. てんかん
- 4. その他 (代表的な障害名を記入してください)

	人
	人
	人
	人

(5) 利用者の中で、精神障害者保健福祉手帳を所持している方がいるかどうかをお答えください

- 1. いる
- 2. いない
- 3. わからない

○
○
○

(6) 利用者の特徴としてお気づきの点がありましたらお答えください(例: 休職回数など)

問3 地域センターで行っているリワーク支援の内容についておきします。

(1) リワーク支援のコーディネートを実施したきっかけについて、当てはまるものを1つ選択してください

	少ない	やや少ない	やや多い	多い
1. 本人または家族からの問い合わせ	☐	☐	☐	☐
2. 事業主または産業医からの問い合わせ	☐	☐	☐	☐
3. 主治医から問い合わせ、または紹介	☐	☐	☐	☐
4. その他(具体的に記入ください)	☐	☐	☐	☐

(2) リワーク支援計画に基づく支援期間の中で、最も多い期間を選択してください

1. 4週間以内	☐
2. 5～8週間	☐
3. 9～12週間	☐
4. 13～16週間	☐
5. 16週間以上	☐

(3) 下記のリワーク支援の内容について、どの程度行っているかお答えください

(イ) 利用者または家族に対する支援

	ほとんど 実施しない	実施する ことは少ない	実施する ことが多い	必ず 実施する
1. 生活リズム表を活用した生活管理、基礎的な体力向上のための支援	☐	☐	☐	☐
2. 簡易作業、PC作業などの遂行能力や集中力を回復させるための支援	☐	☐	☐	☐
3. SST, アサーションなどの対人技能の訓練	☐	☐	☐	☐
4. 障害特性の理解、ストレス場面での体調管理等のための支援	☐	☐	☐	☐
5. 新たな職務に対応するための支援	☐	☐	☐	☐
6. キャリアプランの再構築のための支援	☐	☐	☐	☐
7. 本人から企業への連絡や交渉に関する支援	☐	☐	☐	☐
8. 本人から主治医への連絡や相談に関する支援	☐	☐	☐	☐
9. その他(具体的に記入ください)	☐	☐	☐	☐

(ロ) 企業に対する支援

	ほとんど 実施しない	実施する ことは少ない	実施する ことが多い	必ず 実施する
1. 病状や職場での悩み、復職に向けた希望など本人からの情報収集	☐	☐	☐	☐
2. 病状や回復の見通し、復職時の労働条件など主治医からの情報収集	☐	☐	☐	☐
3. 職場復帰に必要な上司や同僚などの理解促進のための支援	☐	☐	☐	☐
4. 職務内容・業務量等の職場復帰の条件に係る助言	☐	☐	☐	☐
5. 企業側の方針を本人に伝達するコミュニケーション方法等の支援	☐	☐	☐	☐
6. 職場復帰後の状況把握や適切な対処方法	☐	☐	☐	☐
7. 家族や医療機関等との連絡、連絡体制の整備	☐	☐	☐	☐
8. その他(具体的に記入ください)	☐	☐	☐	☐

問4 リワーク支援を利用した企業についておききします

(1) (イ) 利用のあった企業の規模をすべて選択し、(ロ) 最も多い規模を1つ選択してください

	(イ)	(ロ)
1. ～100人	☐	☐
2. 101～300人	☐	☐
3. 301～999人	☐	☐
4. 1000人～	☐	☐

(2) (イ) 利用のあった企業の業種をすべて選択し、(ロ) 最も多い業種を1つ選択してください

	(イ)	(ロ)
1. 農林漁業	☐	☐
2. 鉱業、採石業、砂利採取業	☐	☐
3. 建設業	☐	☐
4. 製造業	☐	☐
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	☐	☐
6. 情報通信業	☐	☐
7. 運輸業、郵便業	☐	☐
8. 卸売、小売業	☐	☐
9. 金融、保険業	☐	☐
10. 不動産業、物品賃貸業	☐	☐
11. 宿泊業、飲食サービス業	☐	☐
12. 学術研究、専門・技術サービス業	☐	☐
13. 生活関連サービス業、娯楽業	☐	☐
14. 医療、福祉	☐	☐
15. 教育、学習支援業	☐	☐
16. 複合サービス業	☐	☐
17. サービス業(他に分類されないもの)	☐	☐
18. その他	☐	☐

(3) 支援対象となった社員の(イ) 職種をすべて選択し、(ロ) 最も多い職種を1つ選択してください

	(イ)	(ロ)
1. 管理	☐	☐
2. 専門・技術	☐	☐
3. 事務	☐	☐
4. 販売	☐	☐
5. サービス	☐	☐
6. 保安	☐	☐
7. 農林漁業	☐	☐
8. 生産工程	☐	☐
9. 輸送・機械運転	☐	☐
10. 建設・採掘	☐	☐
11. 運搬・清掃・包装	☐	☐

(4) 企業が地域センターのリワーク支援に求めていると考える項目を

(イ) すべて選択し、(ロ) 最も求めていると考える項目を1つ選択してください

	(イ)	(ロ)
1. 本人の利益のみを優先させない公平な立場からの支援	☐	☐
2. 本人の医療・生活についての詳細な情報の把握	☐	☐
3. 本人の職場に対する適応力の向上	☐	☐
4. 本人の障害特性に係る上司・同僚の理解促進	☐	☐
5. 復職後の本人に対する支援に関する助言	☐	☐
6. 経済的負担を伴わない支援	☐	☐
7. その他(具体的に記入ください)	☐	☐

問5 地域センターのリワーク支援に限らず、精神障害者の復職において企業側の課題や制約になっていると考える項目を
(イ)すべて選択し、(ロ)最も大きな課題や制約となっていると考える項目を1つ選択してください

- | | (イ) | (ロ) |
|----------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| 1. 休職に関する社内の制度が確立していない | ☐ | ☐ |
| 2. メンタルヘルスや精神疾患についての理解が不足している | ☐ | ☐ |
| 3. 復職判断の基準をどうすればよいかわからない | ☐ | ☐ |
| 4. 復職のための職場環境や労働条件についての理解が不足している | ☐ | ☐ |
| 5. その他(具体的に記入ください) | ☐ | ☐ |

問6 リワーク支援対象者の主治医が地域センターのリワーク支援に求めていると考える項目を
(イ)すべて選択し、(ロ)最も求めていると考える項目を1つ選択してください

- | | (イ) | (ロ) |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| 1. 自らは行っていない復職支援への対応 | ☐ | ☐ |
| 2. 支援方法が概ね確立されている、いわゆる従来型のうつ病患者への対応 | ☐ | ☐ |
| 3. 支援方法が一律でない、いわゆる従来型のうつ病ではない患者への対応 | ☐ | ☐ |
| 4. 急性期を脱して回復期にさしかかった患者の日中活動量の拡大 | ☐ | ☐ |
| 5. 患者の勤務先の職場環境や、労働条件についての詳しい情報収集 | ☐ | ☐ |
| 6. 復職のための環境調整についての事業主との交渉 | ☐ | ☐ |
| 7. その他(具体的に記入ください) | ☐ | ☐ |

問7 職場復帰のコーディネーターに係る三者合意等に関する課題についておきします。

(1) 本人(家族を含む)に関する項目について、どの程度苦労しているか

あてはまるものを選択してください

1. 休職期限が間近に迫っている
2. 他罰的で上司や同僚に対する要求が多い
3. 自信喪失の程度が大きく、復職のイメージが描けない
4. 精神障害以外の障害が併存している
5. 職場以外の人間関係や生活態度に問題がある
6. 家族の支援が得られない
7. その他(具体的にご記入ください)

ほとんど 苦労しない	あまり 苦労しない	やや 苦労する	とても 苦労する
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

(2) 企業に関する項目について、どの程度苦労しているか

あてはまるものを選択してください

1. 復職支援についての責任の所在が曖昧である
2. 復職判定基準のハードルが高すぎる
3. 休職の前から本人を評価しておらず、復職実現に消極的である
4. 職場環境や周囲の対応に問題があったことを認めない
5. 産業医の判断を優先して、主治医の意見に耳を傾けない
6. その他(具体的にご記入ください)

ほとんど 苦労しない	あまり 苦労しない	やや 苦労する	とても 苦労する
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

(3) 主治医に関する項目について、どの程度苦労しているか

あてはまるものを選択してください

1. 調整のための面談時間がとれない
2. 医療機関以外が行う復職支援について理解がない
3. 復職活動が可能な段階まで、回復しているかの判断が曖昧である
4. 患者の利益を優先して診断内容を正確に教えてくれない
5. 事業主が配慮できる限度について理解がない
6. その他(具体的にご記入ください)

ほとんど 苦労しない	あまり 苦労しない	やや 苦労する	とても 苦労する
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

問8 平成24年度中に行った、リワーク終了者に対するフォローアップ等の状況についてお答えください

以下に挙げるフォローアップ等の内容について、どのくらい実施しているかあてはまるものを選択してください

1. 職場訪問による企業・本人への助言・指導
2. 電話・メールによる企業への状況確認
3. 電話・メールによる本人への状況確認
4. 主治医への状況確認及び情報提供
5. ジョブコーチ支援
6. その他(具体的にご記入ください)

例: 当事者による情報交換会の開催、家族に対する助言指導等)

ほとんど 実施しない	実施する ことは少ない	実施する ことが多い	必ず 実施する
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

問9 復職可と判断され復職した後に、再休職または退職した事例についてお答えください

- (1) 平成22年4月以降にリワーク支援終了後復職した利用者のうち、
平成24年度1年間に判明した事例があるかどうか、またある場合は件数をお答えください
(正確な数が把握されていない場合は、件数はご回答いただかなくても結構です)

1. いる(判明件数) ☐ 件
2. いない ☐

(2) 判明に至った経緯について該当するものをすべて選択してください

1. 本人またはその家族から連絡があった ☐
2. 事業主から連絡があった ☐
3. 主治医から連絡があった ☐
4. 復職後の様子を事業主に問い合わせ知った ☐
5. 他の用務で事業主に接触した機会に知った ☐
6. ハローワークからの連絡により知った ☐
7. その他(具体的にご記入ください) ☐

問10 (1)企業における休職者の職場復帰支援への積極的な取り組み(姿勢や内容)が、
精神障害者の新規雇用に何らかの影響を及ぼすと思いますか？

1. そう思う ☐
2. そう思わない ☐
3. わからない ☐

(2) (1)で回答した理由についてお答えください

問11 地域センターのリワーク支援に関して、地域センター及び、企業の方に具体的なお意見を伺いたいと考えています

(1) そのような方のご紹介にご協力いただけるかどうか、該当する項目を1つ選択してください

1. 復職後、再休職や退職に至った企業の紹介について協力してもよい ☐
2. 復職後定着している企業の紹介なら協力してもよい ☐
3. 企業は紹介できないが、地域センター担当者へのヒアリングなら協力してもよい ☐
4. 協力できるかどうかわからない ☐
5. 企業の紹介、地域センター担当者へのヒアリングとも協力はできない ☐

(2) ヒアリングにご協力いただける場合に、必要な条件などがございましたら、ご記入ください
(例: あらかじめヒアリングの内容を提示すること、など)

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。



精神障害者雇用の課題などに関する調査票

企業における障害者雇用の取り組みは着実に成果を上げており、今後はさらなる雇用促進に向けて期待が高まっています。

当センターでは「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」に取り組んでおりますが、精神障害者雇用やその近接領域であるメンタルヘルス不調者対応の課題などをお聞きし、その結果に対する検討を通して今後の精神障害者雇用促進のための有効な資料を提供したいと考えております。

本調査は、この研究を進めるうえで重要な資料となるものですので、その趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますよう、お願いいたします。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理いたします。個別データを外部に漏らしたり、他の目的で利用したりすることは一切ございませんので、ご安心ください。

本調査につきましては分析結果を整理し、当センター発行の調査研究報告書の一部として公表いたします。

【ご記入に当たってのお願い】

1. 特にことわりのないかぎり、平成26年6月1日現在の企業全体の状況についてご記入ください。
2. ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒で平成26年11月30日(日)までにご返送くださいますよう、お願いいたします。
3. 回答に当たって不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

(問い合わせ先) 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

事業主支援部門 笹川・宮澤

住所 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3

電話 043-297-9065

FAX 043-297-9058

E-mail Sasagawa.Mieko@jeed.or.jp

問1 主な事業内容は何ですか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

1	農林漁業	2	鉱業、採石業、砂利採取業	3	建設業	4	製造業	5	電気・ガス・熱供給・水道業	6	情報通信業
7	運輸業、郵便業	8	卸売業、小売業	9	金融業、保険業	10	不動産業、物品賃貸業	11	学術研究、専門・技術サービス業	12	宿泊業、飲食サービス業
13	生活関連サービス業、娯楽業	14	教育、学習支援業	15	医療、福祉	16	複合サービス事業（協同組合等）	17	サービス業（他に分類されないもの）	18	その他

（注）複数の事業を営む企業では、総収入額または販売総額が最も多い事業を記入してください。

<参考>

本調査における「精神障害者」とは次のいずれかに該当する者をいいます。

- ①「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている者
- ②統合失調症、そううつ病（そう病・うつ病を含む）またはてんかんの診断を受けている者のうち、ハローワークや職業リハビリテーション機関等から紹介される者

問2 貴社で雇用している従業員の状況（平成26年6月1日現在）についてお答えください。
なお、回答のご記入に当たっては、お分かりになる範囲で結構です。障害の有無等について改めて従業員に確認していただく必要はありません。

常用労働者数	人
雇用障害者数（実人数）	人

障害の種類	人数(実人数)
身体障害	人
知的障害	人
精神障害 （うち精神障害者 保健福祉手帳所持者）	人 （人）

（注1）常用労働者数、雇用障害者数ともに障害者雇用率の算定に用いる数値ではなく実人員でお答えください。

（注2）障害が重複している場合は、就業上、より程度が重いと思われる障害について記入してください。

問 3 貴社における障害者雇用の取り組みについて伺います。

(1) 貴社における障害者採用の方針について、あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

1	今後新たに障害者を採用する方針である
2	障害者に欠員が出た場合は採用する方針である
3	障害者採用の計画はない
4	方針未定・分からない

(2) 前問で、1・2と回答された企業に伺います。採用しようとする障害者の種類について、あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

1	配置や雇用管理を考えると、できれば身体障害者の採用を中心としたい
2	配置や雇用管理を考えると、できれば知的障害者の採用を中心としたい
3	配置や雇用管理を考えると、できれば精神障害者の採用を中心としたい
4	配置や雇用管理を考えると、できれば身体または知的障害者を採用したい（精神障害者の採用は当面考えていない）
5	採用にあたって、障害の種類は原則として問わない
6	その他 []

問 4 貴社における、今までの精神障害者雇用の取組みについて伺います。

(1) 精神障害者の雇用の状況について、あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

1	現在、精神障害者を雇用している
2	現在は精神障害者を雇用していないが、過去に雇用していた
3	これまで精神障害者を雇用したことがない

(2) 貴社が、はじめて新規に精神障害者を採用したのはいつですか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

1	1990 年以前	2	1991～1995 年	3	1996～2000 年	4	2001～2005 年
5	2006～2010 年	6	2011 年以降	7	採用実績はない	8	わからない

参 考	1988 年（昭和 63 年）	ハローワークによる職業相談、職業紹介等の開始
	1992 年（平成 4 年）	特定求職者雇用開発助成金（ハローワーク紹介で雇用したときに賃金の一部を補助する制度）、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の適用開始
	1995 年（平成 7 年）	精神障害者保健福祉手帳制度の実施
	2006 年（平成 18 年）	企業の実雇用率に精神障害者保健福祉手帳所持者を算定
	2008 年（平成 20 年）	精神障害者等ステップアップ雇用奨励金（段階的に就業時間を延長して常用雇用を目指す取り組みを奨励する制度）の開始
	2010 年（平成 22 年）	精神障害者雇用安定奨励金（カウンセリング体制の整備など、精神障害者が働きやすい職場づくりを奨励する制度）の開始
	2018 年（平成 30 年）	法定雇用率の算定基礎に精神障害者保健福祉手帳所持者を追加（予定）

問 5 平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までのあいだに、貴社の一般求人または障害者求人に対して、精神障害者であることを開示して応募してきた人の状況について伺います。

(1) そのような人の応募がありましたか。あてはまるものを 1 つ選んで番号に○をつけてください。

1. あり 2. なし →

3. 求人の機会がなかった →

問 6 にお進み下さい

(2) (1) で「1. あり」と回答された企業に伺います。応募者のうち、書類選考のみで不採用とならずに面接まで進んだ人はいましたか、あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。また、面接した応募者の内で最終的に採用に至った人はいましたか。お分かりになる範囲で結構ですので、面接者と採用者それぞれ的人数をお答えください。

1. 面接者あり（ ）人 → 採用者（ ）人
2. 面接者なし

(3) 貴社の求人に対する応募者が、面接や採用に至らなかった理由は何でしたか。

(イ) あてはまる理由すべてに○をつけてください。

(ロ) (イ) で○をつけたもののうち、最も大きな理由を1つ選択して○をつけてください。

		(イ) 理由 あてはまる	(ロ) 理由 最も大きな 1つ
1	仕事への意欲が感じられなかった		
2	障害特性を考慮してもなお、仕事に必要な知識や能力が不足していた		
3	企業として最低限必要とされる労働時間で就労することが困難と判断した		
4	上司や同僚とのコミュニケーションを取ることが難しいと判断した		
5	就業上の課題や必要な配慮について具体的にイメージできなかった		
6	症状が安定していて働ける状態なのか判断できなかった		
7	採用しようとしたが本人が辞退した		
8	その他 []		

(4) (2) で採用者があったと回答された企業に伺います。採用を決めた理由についてよろしければ下欄に記入してください。

--

問 6 貴社が精神障害者を雇用する場合に、下表 a～q のような課題や制約について、どの程度の困難を感じますか。「1.とても困難である」、「2.やや困難である」、「3.あまり困難ではない」、「4.全く困難ではない」のうち最もあてはまる番号を 1 つ選んで○をつけてください。（現在雇用の予定がない場合でも雇用を想定してご記入ください）

		困 難 で あ る と も も	困 難 で あ る や や	困 難 で あ る あ ま り	困 難 で あ る 全 く
a	現場の従業員の理解を得る	1	2	3	4
b	履歴書以外で雇用管理に必要な障害状況に関する個人情報を得る	1	2	3	4
c	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	1	2	3	4
d	配置しようとしている職務で期待する水準に達しない場合への対応	1	2	3	4
e	作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	1	2	3	4
f	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	1	2	3	4
g	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	1	2	3	4
h	通院や服薬状況を含めた体調の把握	1	2	3	4
i	遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	1	2	3	4
j	他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	1	2	3	4
k	職場適応のための援助者の配置	1	2	3	4
l	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	1	2	3	4
m	自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	1	2	3	4
n	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	1	2	3	4
o	適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	1	2	3	4
p	業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	1	2	3	4
q	雇用にあたってどのような支援制度があるのかを調べたりそれを活用すること	1	2	3	4

問7 貴社が精神障害者を雇用する場合に、実施可能な配慮等は次のどれに当てはまりますか。

a～pの各項目について「1.すでに実施している」、「2.実績はないがぜひ実施したい」、「3.実績はないができれば実施したい」、「4.実施したいとは思わない」のうち最もあてはまる番号を1つ選んで○をつけてください。

		すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないができれば実施したい	実施したいとは思わない
a	本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	1	2	3	4
b	面接時に就労支援機関の職員等の同席を認める	1	2	3	4
c	直ちに常用雇用できない障害者であってもトライアル雇用などで様子を見る機会を設ける	1	2	3	4
d	一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	1	2	3	4
e	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等を行う	1	2	3	4
f	本人の希望や障害状況を勘案した職務内容を限定して配置する	1	2	3	4
g	本人の希望や障害状況を勘案した勤務場所を限定して雇用する	1	2	3	4
h	本人が職場に慣れるまで社外機関からの支援を受ける	1	2	3	4
i	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	1	2	3	4
j	業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	1	2	3	4
k	本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	1	2	3	4
l	作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	1	2	3	4
m	職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	1	2	3	4
n	症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	1	2	3	4
o	他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	1	2	3	4
p	勤怠が不安定になった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	1	2	3	4

問8 下記について自由に（箇条書きでも結構です）お書きください。

（1）精神障害者の雇用を進めることにより、貴社として期待できることは何ですか。

（2）精神障害者を雇用する上で懸念されていることや、貴社としての課題は何ですか。

問9 メンタルヘルス不調者の休職、復職、退職の状況について伺います。

<参考>

本調査の「メンタルヘルス不調者」とは、貴社に採用された後に精神科医療機関（心療内科を含む）を受診されており、貴社において何らかの特別な配慮を必要とされている方々です（採用時点で「精神障害者」であることを確認した方は除きます）。

（1）貴社では年次有給休暇のほかに、メンタルヘルス不調者が継続して仕事を休める期間の上限はどのくらいですか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

1	年次有給休暇のほかに休める制度はない
2	3ヶ月まで
3	6ヶ月まで
4	1年まで
5	1年半まで
6	2年まで
7	3年以上（上限 年 ヶ月）
8	休める期間に上限はない
9	その他 []

（注）就業規則等に規定されていない場合は、通常許容されるケースをお答えください。また雇用契約上の身分・勤務年数などにより、適用される制度が異なる場合は、最も長い期間について記入してください。

（2）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が職場に復帰して、短期間のうちに再発等せずに安定的に働き続けられる割合は、概ねどの程度ですか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。1～4に回答した場合は、さしつかえのない範囲で、過去3年間に復帰した社員の実人数も併せて記入してください。

1	復帰した者はほとんどが安定的に働いている	() 人
2	復帰した者のうち半分以上は安定的に働いている	
3	復帰しても安定的に働いている者は一部である	
4	復帰してもほとんどの者は安定的に働いていない	
5	復帰する者がほとんどいない、1 ヶ月以上連続して休む者がいない	

問10 貴社がメンタルヘルス不調者を復職させる場合に、下表a～qのような課題や制約について、どの程度の困難を感じますか。「1.とても困難である」、「2.やや困難である」、「3.あまり困難ではない」、「4.全く困難ではない」のうち最もあてはまる番号を1つ選んで○をつけてください。

		困 難 で あ る と も	困 難 で あ る や や	困 難 で は な い あ ま り	困 難 で は な い 全 く
a	現場の従業員の理解を得る	1	2	3	4
b	休職者の復職可否を決めるための実務的な情報の収集	1	2	3	4
c	回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	1	2	3	4
d	対応可能な職務内容が期待する水準に達しない場合への処遇	1	2	3	4
e	作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	1	2	3	4
f	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	1	2	3	4
g	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	1	2	3	4
h	通院や服薬状況を含めた体調の把握	1	2	3	4
i	遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	1	2	3	4
j	他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	1	2	3	4
k	職場適応のための援助者の配置	1	2	3	4
l	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	1	2	3	4
m	自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	1	2	3	4
n	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	1	2	3	4
o	適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	1	2	3	4
p	業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	1	2	3	4
q	復職にあたってどのような支援制度（支援機関）があるかを調べたりそれを活用すること	1	2	3	4

問 11 貴社がメンタルヘルス不調による休職者を復職させるにあたって実施可能な配慮等は、次のどれに当てはまりますか。a～pの各項目について「1.すでに実施している」、「2.実績はないがぜひ実施したい」、「3.実績はないができれば実施したい」、「4.実施したいとは思わない」のうち最もあてはまる番号を1つ選んで○をつけてください。

		すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないができれば実施したい	実施したいとは思わない
a	本人からの情報以外に、社外機関の職員等から情報収集する	1	2	3	4
b	社外の復職支援プログラムを利用する	1	2	3	4
c	リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける	1	2	3	4
d	一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	1	2	3	4
e	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等を行う	1	2	3	4
f	本人の希望や体調を勘案した職務内容や業務量に限定して配置する	1	2	3	4
g	本人の希望や体調を勘案した勤務場所に限定して配置する	1	2	3	4
h	本人が職場に慣れるまで社外機関からの支援を受ける	1	2	3	4
i	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	1	2	3	4
j	業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	1	2	3	4
k	本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	1	2	3	4
l	作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	1	2	3	4
m	職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	1	2	3	4
n	症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	1	2	3	4
o	他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	1	2	3	4
p	勤怠が不安定になった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	1	2	3	4

（４）休職期間が社内規定の上限に達するなどして、退職を求めざるを得ない状況となったとき、精神障害者保健福祉手帳を取得した上での支援つき雇用について説明したり、本人の希望を確認したりすることがありますか。あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

1	自社で雇用しなおす可能性はないので説明も確認もしない
2	精神障害者を採用する予定があればその事実は説明する
3	能力、経験等からそれなりの働きが期待できれば希望を確認する
4	所定の手続きとして必ず説明や確認をしている
5	その他 []

問 13 下記について自由に（箇条書きでも結構です）お書きください。

（１）メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰を進めることにより、貴社として期待できることは何ですか。

（２）メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰を進める上で懸念されていることや、貴社としての課題は何ですか。

*ご回答いただいた内容について、さらに詳しく伺いたい場合があります。ご協力いただけるかどうか、該当する項目の左欄に○をつけてください。また、次ページの連絡先にもご記入をお願いいたします。

	訪問による聞き取りに応じてもよい
	電話での聞き取りに応じてもよい
	メールでの聞き取りに応じてもよい
	聞き取りには応じられない
聞き取りに응じていただける場合の、条件などを記入してください []	

貴社の所在地

都/道/府/県 市/町/村

--	--	--	--

よろしければ下記に連絡先をご記入下さい。企業名が公表されることは絶対にありません。

企業名	
担当者	所属部署
	電話（内線）
	メールアドレス
	お名前

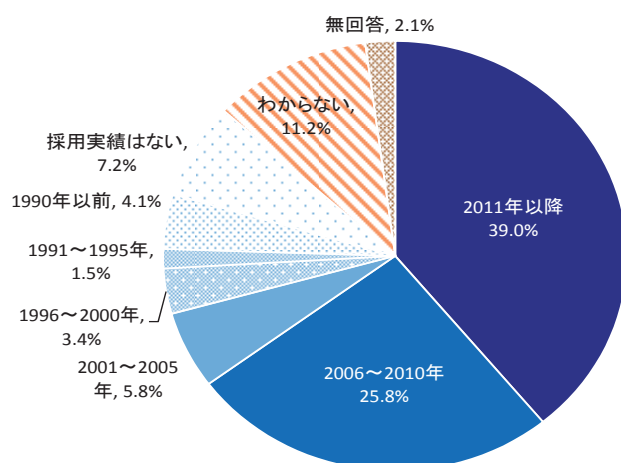
ご協力ありがとうございました

巻末資料 3 調査対象企業及び企業群の属性

(1) 企業の属性

① 初めて新規に精神障害者を雇用した時期

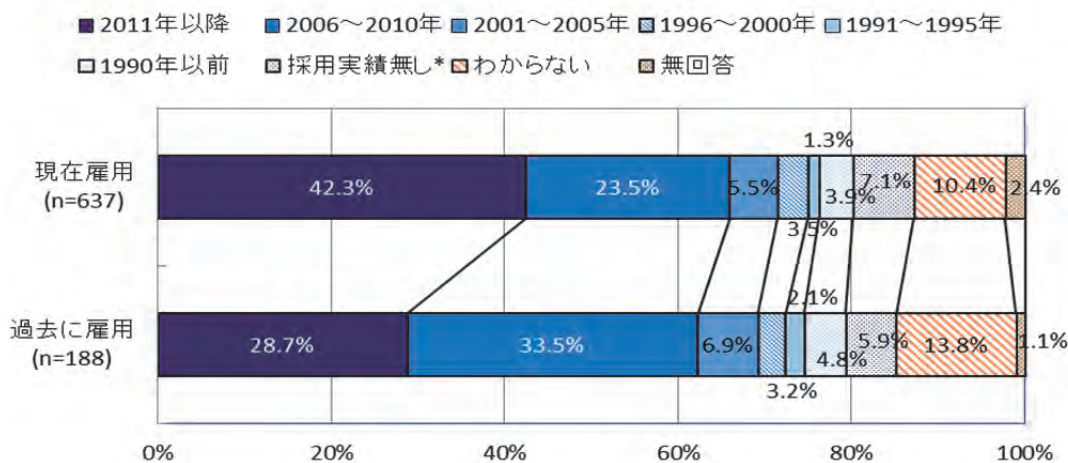
「現在、精神障害者を雇用している」または「現在は精神障害者を雇用していないが、過去に雇用していた」と回答した企業 821 社を対象として集計を行った。その結果、2006 年以降が 64.8%を占めた。これは、精神障害者保健福祉手帳所持者を企業の実雇用率へ算定することが 2006 年に開始されたことに関係していると考えられる。精神障害者の雇用経験があるにも関わらず「採用実績はない」という回答が見られる理由としては、採用時には精神障害者であることがわからなかったが、採用後に判明したケースを指している。



図表 資 3-1 精神障害者の新規雇用開始時期

② 雇用経験別の雇用開始時期

「現在精神障害者を雇用している」、「現在は精神障害者を雇用していないが、過去に雇用していた」のいずれの群でも、精神障害者を新規に雇用し始めた時期は 2006 年以降が大半であった。過去に雇用のうち 28.7%は 2011 年以降に雇用を開始したとしており、新規雇用から 4 年以内に離職となり雇用継続がなされていないことは、特に注意する必要がある。

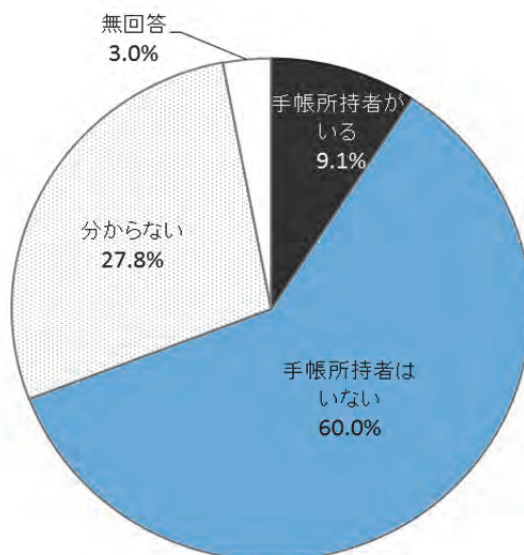


図表 資 3-2 雇用経験別の雇用開始時期

(注)「採用実績無し」は、採用後に精神障害者保健福祉手帳所持の確認がされている人。

③ 過去3年間のメンタルヘルス不調者の手帳所持状況

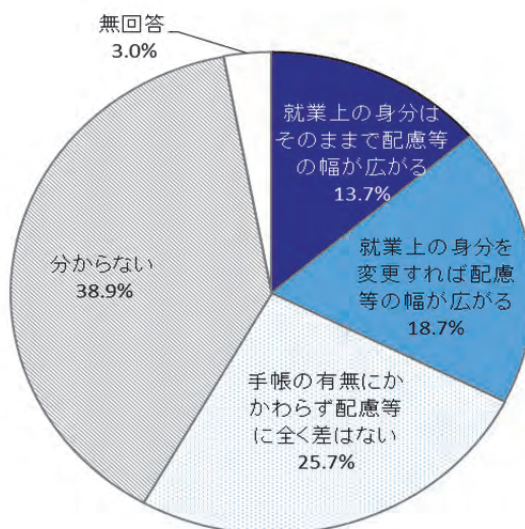
6割の企業が「手帳所持者はいない」と回答していたが、「わからない」との回答も27.8%あり、そもそもメンタルヘルス不調者の手帳所持については、把握をしていない企業が一定数あることが示された。



図表 資 3-3 メンタルヘルス不調者の手帳所持状況

④ 復職するにあたって手帳を取得した場合の配慮

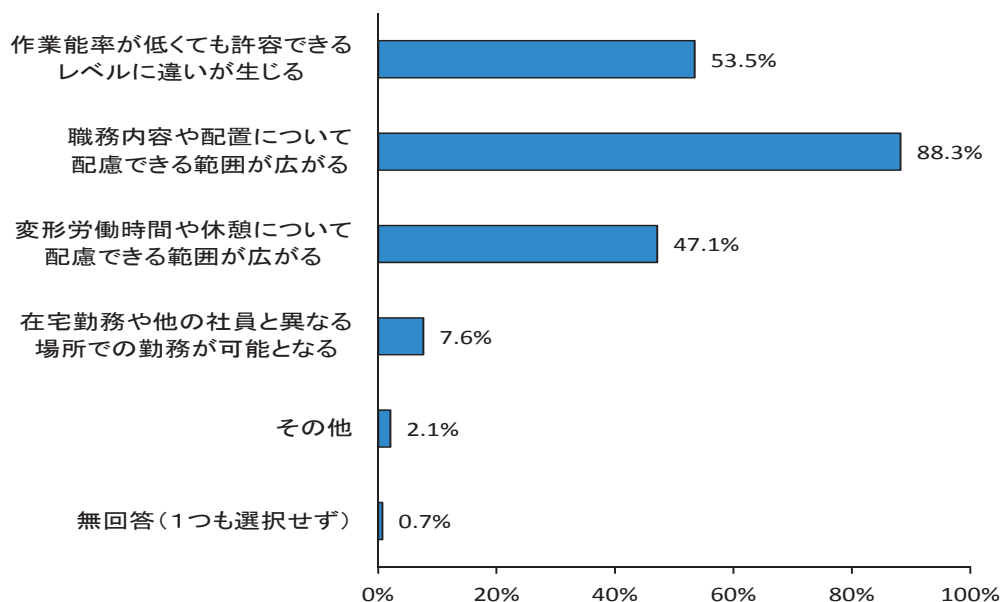
「わからない」が約4割であり最も多かった。これは「手帳の所持の把握をしていない企業」図表資 3-3 が一定数を占めたように、メンタルヘルス不調者が手帳を所持することを想定しておらず、対応を考えたことがない企業が多いことを表していると考えられる。



図表 資 3-4 手帳を取得した場合の配慮

⑤ 手帳取得によって幅の広がる配慮

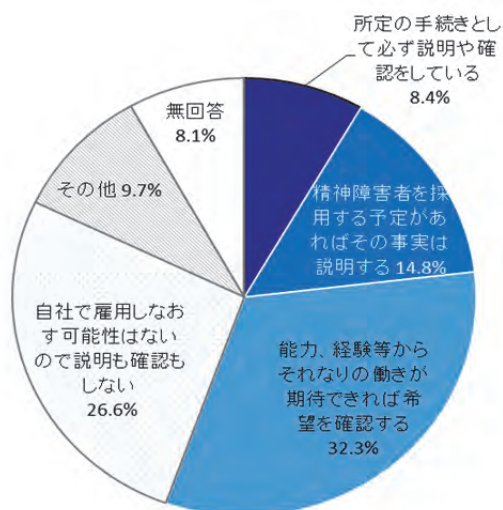
④で、「就業上の身分はそのまま配慮等の幅が広がる」「就業上の身分を変更すれば配慮等の幅が広がる」と回答した企業（ $n=681$ ）を対象に、どのような配慮の幅が広がるか、複数選択で回答を求めた。その結果、「職務内容や配置について配慮できる範囲が広がる」が88.3%であり、最も多くの企業から選択された項目であった。



図表 資 3-5 手帳取得によって幅の広がる配慮

⑥ 退職を求めざるを得ない状況における手帳取得と支援つき雇用に関する説明

「能力、経験等からそれなりの働きが期待できれば希望を確認する」が32.3%であり、最も多かった。「自社で雇用し直す可能性はないので説明も確認もしない」「その他」以外の選択肢はなんらかの説明を行うことを示しているが、その割合の合計は55.5%であり、半数以上の企業が退職者に対して、説明や確認を行う場合があることが示された。



図表 資 3-6 手帳取得と支援つき雇用の説明

(2) 企業群の属性

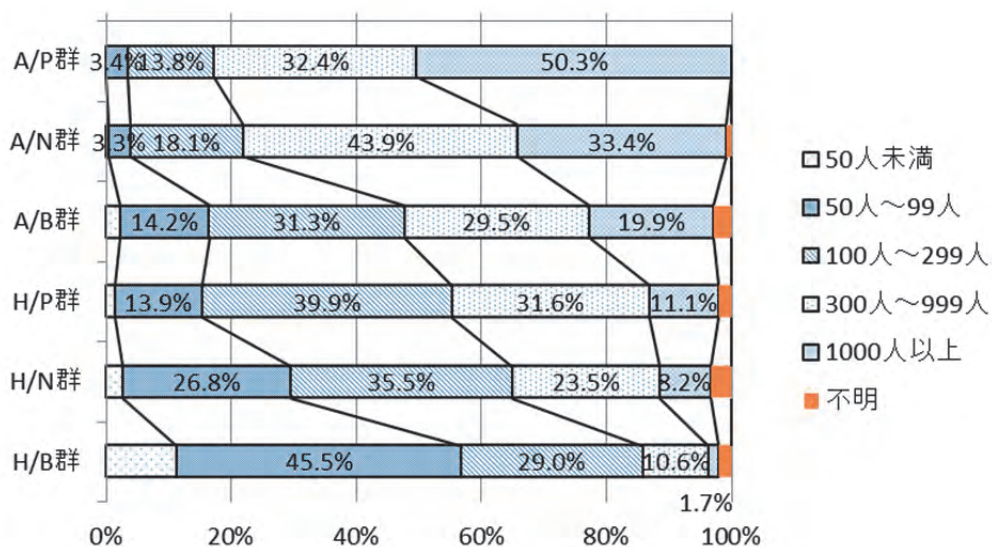
図表 資 3-7 企業群の従業員規模

	50未満	50～99	100～299	300～999	1000～	不明	計
A/P群	0.0%	3.4%	13.8%	32.4%	50.3%	0.0%	100.0%
A/N群	0.5%	3.3%	18.1%	43.9%	33.4%	0.8%	100.0%
A/B群	2.3%	14.2%	31.3%	29.5%	19.9%	2.8%	100.0%
H/P群	1.5%	13.9%	39.9%	31.6%	11.1%	2.0%	100.0%
H/N群	2.7%	26.8%	35.5%	23.5%	8.2%	3.3%	100.0%
H/B群	11.3%	45.5%	29.0%	10.6%	1.7%	2.0%	100.0%
計	4.5%	22.3%	29.5%	26.4%	15.5%	1.8%	100.0%

※ χ^2 検定の結果 $p < .001$ で有意。

※表中灰色のセルは特に偏りの多い箇所、斜体文字のセルは特に偏りの少ない箇所を示す（調整済み残差 ± 2.0 以上）

（注）50人未満の区分については参考値（以下同様）



図表 資 3-8 企業群の従業員規模

50人～99人と1,000人以上の規模は上記表の企業群記載順に推移しているが、復帰安定/精神採用否（A/N）群は300人～999人規模が多く、復帰非安定/精神採用可（H/P）群は100人～299人規模が多い。

図表 資 3-9 企業群の業種傾向

	A/P群	A/N群	A/B群	H/P群	H/N群	H/B群	計
農林漁業	0.0%	0.3%	0.5%	1.1%	1.1%	3.5%	1.6%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	1.1%	0.4%
建設業	4.8%	8.2%	7.7%	4.0%	5.2%	11.2%	7.7%
製造業	10.3%	11.2%	6.0%	6.8%	8.5%	8.0%	8.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	2.8%	3.1%	1.6%	1.1%	1.3%	3.6%	2.5%
情報通信業	6.2%	8.7%	9.8%	2.3%	3.5%	5.7%	5.8%
運輸業、郵便業	1.4%	3.1%	5.5%	6.8%	5.4%	7.3%	5.4%
卸売業、小売業	13.8%	6.6%	3.8%	10.8%	7.0%	5.4%	7.0%
金融業、保険業	9.7%	13.3%	10.9%	2.3%	6.5%	4.1%	7.2%
不動産業、物品賃貸業	2.8%	2.6%	3.8%	2.8%	2.4%	2.1%	2.5%
学術研究、専門・技術サービス業	3.4%	5.1%	2.7%	1.1%	2.4%	4.4%	3.5%
宿泊業、飲食サービス業	6.9%	3.3%	3.8%	6.8%	6.1%	2.9%	4.5%
生活関連サービス業、娯楽業	3.4%	1.8%	2.7%	4.5%	5.4%	2.6%	3.4%
教育、学習支援業	4.8%	7.1%	14.8%	5.1%	5.7%	8.6%	7.6%
医療、福祉	8.3%	4.6%	6.6%	22.2%	12.4%	8.5%	9.7%
複合サービス業(協同組合等)	6.2%	6.1%	6.6%	5.1%	6.3%	4.7%	5.7%
サービス業(他に分類されないもの)	11.0%	11.2%	6.6%	13.1%	15.7%	11.0%	12.1%
その他	1.4%	3.3%	3.8%	2.3%	3.0%	3.8%	3.2%
無回答	2.1%	0.5%	2.7%	1.7%	2.0%	1.7%	1.7%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※ χ^2 乗検定の結果 $p < .001$ で有意。

※表中灰色のセルは特に偏りの多い箇所、斜体文字のセルは特に偏りの少ない箇所を示す(調整済み残差 ± 2.0 以上)

A/P 群は卸売業小売業

A/N 群は金融保険業、製造業、情報通信業

A/B 群は教育学習支援業、金融保険業、情報通信業

H/P 群は医療福祉、卸売業小売業

H/N 群は他に分類されないサービス業、医療福祉、宿泊飲食サービス業、生活関連サービス業娯楽業

H/B 群は建設業、運輸業郵便業、電気ガス熱供給水道業、農林漁業、鉱業採石業砂利採集業

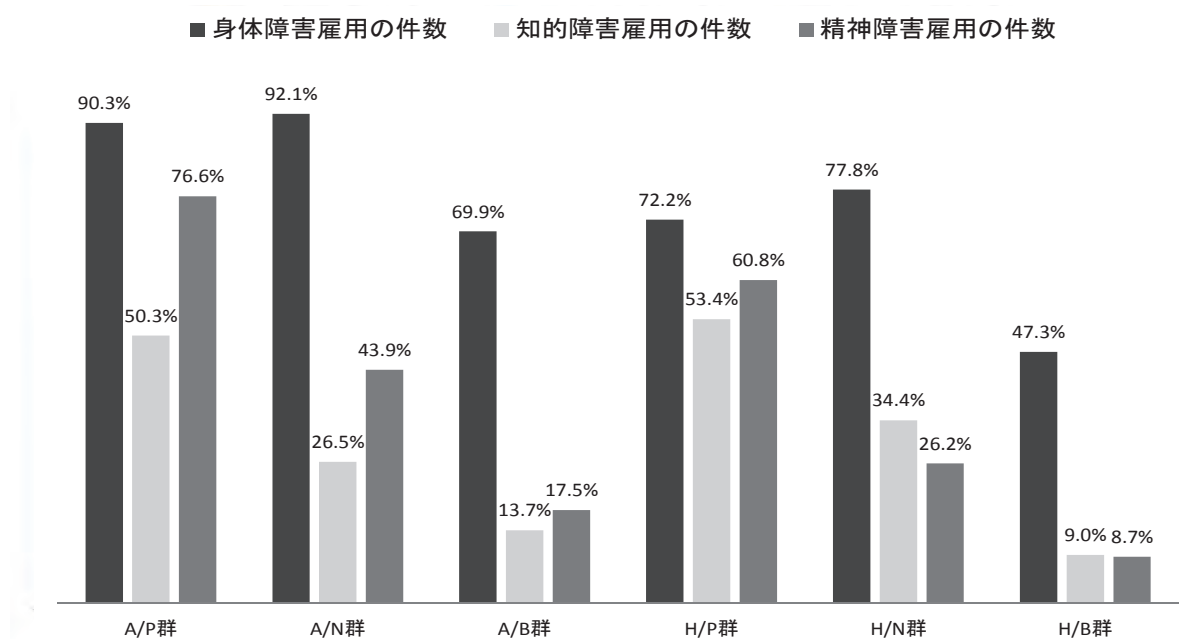
でそれぞれ割合が高い。

図表 資 3-10 企業群の所在地傾向

	都市圏	地方圏
A/P群	56.4%	43.6%
A/N群	42.5%	57.5%
A/B群	37.4%	62.6%
H/P群	31.2%	68.8%
H/N群	31.9%	68.1%
H/B群	31.4%	68.6%
総計	35.8%	64.2%
発送	43.7%	56.3%

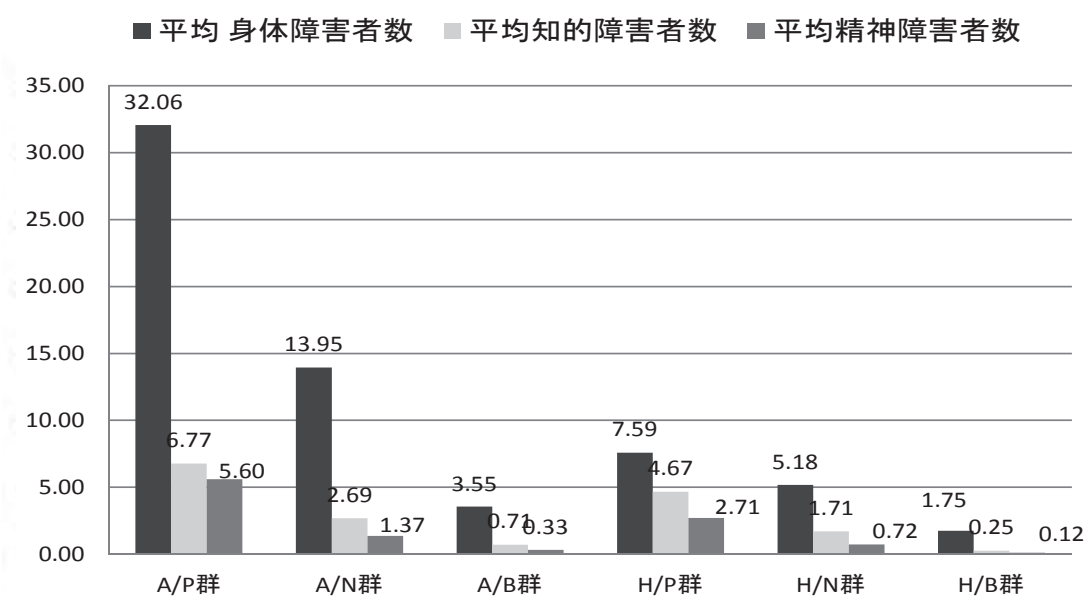
回答のあった企業の所在地について、東京都と200万人以上人口都市（横浜市、大阪市、名古屋市）を都市圏、それ以外を地方圏とし企業タイプ毎の割合を調べた。

調査票を発送した時点での都市圏と地方圏の割合よりも、回答総数では地方圏の方が割合がやや高くなっている。また復帰安定／精神採用可（A/P）群のみが過半数を都市圏が占めており、復帰非安定／精神採用可（H/P）群の都市圏割合は31.2%と群間の所在地割合に差が見られた。



図表 資 3-11 企業群の障害者雇用の度数

身体障害者雇用の件数は、復帰安定／精神採用可（A/P）群と復帰安定／精神採用否（A/N）群とではほぼ差がないが、精神障害者雇用の件数では大きな開きがある。また復帰非安定／精神採用可（H/P）群は知的障害雇用の件数と精神障害雇用の件数割合が高い。



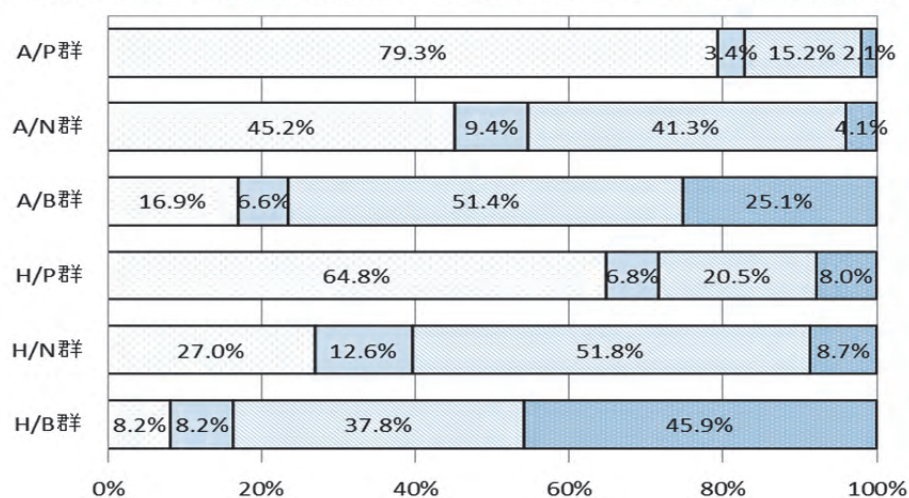
図表 資 3-12 企業群の雇用障害者平均数

障害者手帳で確認されている雇用人数平均は復帰安定／精神採用可（A/P）群が最も多い。なお、この群に含まれる特例子会社は調査全体で確認されている5社中の1社であり、雇用人数への直接の影響は少ないと見なされる。

図表 資 3-13 企業群別精神障害者の雇用経験

	現在雇用している	過去に雇用していた	他の障害雇用あり	他の障害雇用なし
A/P群	79.3%	3.4%	15.2%	2.1%
A/N群	45.2%	9.4%	41.3%	4.1%
A/B群	16.9%	6.6%	51.4%	25.1%
H/P群	64.8%	6.8%	20.5%	8.0%
H/N群	27.0%	12.6%	51.8%	8.7%
H/B群	8.2%	8.2%	37.8%	45.9%

□ 現在雇用している □ 過去に雇用していた □ 他の障害雇用あり ■ 他の障害雇用なし



図表 資 3-14 企業群別の精神障害者の雇用経験

精神採用可(P)群は現在雇用している割合が高いがまだ雇用できる余地がある。復帰非安定／精神採用否(H/N)群で、過去に雇用していた割合が有意に高いという結果を示した。過去に退職等で問題があったことを示唆している。

図表 資 3-15 企業群別昨年度の精神障害者採用実績

	昨年度の採用実績	郡内割合
A/P群	57	39.3%
A/N群	71	18.1%
A/B群	4	2.2%
H/P群	71	40.3%
H/N群	71	13.1%
H/B群	8	1.3%

精神採用可(P)群は昨年度の採用実績割合も高く、復帰非安定／精神採用可(H/P)群が復帰安定／精神採用可(A/P)群よりも採用実績の比率は僅かに上回った。

図表 資 3-16 企業群別精神障害者保健福祉手帳確認と配慮の説明

	全体	A/P群	A/N群	A/B群	H/P群	H/N群	H/B群
所定の手続きとして必ず説明や確認をしている	8.4%	9.7%	<u>7.9%</u>	9.8%	16.5%	7.4%	6.6%
精神障害者を採用する予定があればその事実は説明する	14.8%	11.7%	<u>13.5%</u>	16.9%	19.9%	16.1%	13.1%
能力、経験等からそれなりの働きが期待できれば希望を確認する	32.3%	34.5%	27.3%	27.9%	36.4%	38.4%	30.1%
自社で雇用しなおす可能性はないので説明も確認もしない	26.6%	28.3%	36.7%	32.2%	<u>12.5%</u>	<u>23.7%</u>	24.9%
その他	9.7%	11.7%	10.5%	8.7%	6.8%	8.7%	10.7%
無回答	8.1%	4.1%	4.1%	4.4%	8.0%	5.7%	14.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(注) χ^2 検定の結果 $p < .001$ で有意。

表中の網掛けセルは特に偏りの多い箇所、下線斜体文字のセルは特に偏りの少ない場所を示す。(調整済み残差 ± 2.0 以上)

復帰非安定／精神採用可（H/P）群と復帰非安定／精神採用否（H/N）群は「能力、経験等からそれなりの働きが期待できれば希望を確認する」回答割合が、復帰安定／精神採用否（A/N）群では「自社で雇用しなおす可能性はないので説明も確認もしない」の回答割合が有意に高い割合を示した。統計的有意差はないが、「所定の手続きとして必ず説明や確認をしている」について、復帰非安定／精神採用可（H/P）群で多く 16.5%の回答があった。

巻末資料 4 精神障害者保健福祉手帳の申請についての当事者の考え

企業アンケート調査結果（p. 155）においても手帳取得については「把握していない」や「わからない」といった回答が約 1/3 を占めていた。手帳申請については、厚生労働省『プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン 2005』が示しているように、会社から働きかけや直接の問い合わせは制限されており、申請を行うのはあくまで従業員の意思にゆだねられているものであり、事業所では把握できない事柄もあるため、調査結果を補足する目的で、メンタルヘルスによる休業経験のある人から状況を聴取した。

＜現在就労支援機関で職員として勤務している 50 歳代男性＞

うつ病になってしまう人は潜在的には結構いると思う。小さい会社では首にはしませんが辞めざるを得ない。小さい会社では休業させる余裕がないので雇用制度の中で休むが、「復帰した翌日すぐ徹夜して」といわれても仕事にならない。自分が発症したのは 35 歳くらいで今から 15 年前である。退職になるまで、5 年間復帰しては休んで、を繰り返した。退職後もアルバイトで就職したが、周りの人は元々の私でみているので、これだけやってねと期待するが、作業能率はとても低くて、結局また 3 か月くらいで入院と、そんなことの繰り返しだった。

企業にそれなりのリワークプログラムがないと、休業者に以前と同じように働けというのは、加齢、仕事のスキルダウンもあり、厳しい。ストレスを減じて長く働けるという企業の方針とか、メンタルヘルス不調の人が辞めず戦力として細く長く働き続けられるガイドラインを企業が示してくれればと思う。

新規雇用の場合は精神障害者保健福祉手帳があれば助成金等の援助があり、企業にとっても都合が良く、本人も働きやすい。クローズで入社して短期離職ではお互いに良くない。配慮してもらって短時間から始めるなど、オープンの方が楽だと思う。

しかし、メンタルヘルス不調者に手帳所持者はいないのは当たり前である。手帳なんか取りたくもない。公的支援を受けるための手帳であって、社内に残るための手帳制度ではない。さらに、会社から手帳を取ったらいいいことがあるよ、取らなかったら君の将来はないと言うのはどうかな、と思う。そもそも精神疾患になる人が少なく、復帰すれば受け入れるという会社ならば精神障害の人が新規に入社してもきちんと受け入れられる。雇用率達成のために雇われるよりも、君に来てほしいからと言われれば気持ちの上でも雲泥の差である。

リワークをやっているクリニックはまだ数が少なく、公的利用の場合手帳が必要になる。しかし休業中の人は社内資源を利用すれば良いだけで手帳は不要である。自立支援医療は手帳とは関係なく受けられるし、中途障害で休業中の人が手帳をとるメリットはあまりない。休職を証明するのは診断書があればよい。手帳を取って会社へ復帰という流れはない。会社を辞めたら手帳申請に動く。在職時の取得は本人にはそういう考えは浮かばないし、企業にもよけいな世話ではないか。

＜公設民営で運営されている精神科デイケアにおけるリワークプログラムに参加中のメンバー（6人）＞

□システム開発、維持、保守の仕事をしている人

復帰後に希望する配慮としては、残業や出張ができないのでその配慮である。直属の上司から忙しいとなかなかフォローをしてもらえない。今まで帰ってきた人を見ていてそう感じる。保健師と違う立場で職場の事がよく分かる人で昔組合の仕事をしていた人などに相談したい。

□銀行に勤めている人

復帰の部署としていろいろな仕事やいろいろな部署があり、主な出向先として子会社ビジネスセンターがあるが、こういう病気で倒れる人が多くてそういう所はいっぱい、他の所だと周囲の理解が乏しい。実質定年が 52～53 才で。そういった出向先は座席がいっぱいになる。4 年前休職後復帰した時は、都合よく通える範囲に復帰後受け入れが可能な営業所がなく、遠方に通っていて、通勤の負担から具合が悪くなった。戻ったとしても半出勤という時短での出勤を 3 か月から 6 か月した後は通常勤務になる。それができなかつたら休職延長か自己都合による退社。業務内容の配慮はある程度あるが勤務時間の決めは厳しい。

□製造業の営業職

復帰後サポートしてくれる制度がない。戻ったら「はいがんばって」というのみ。定期的なカウンセリングやサポートシステムがあると安心。復職は現場によってまちまちで、現場のさじ加減によっており現場によって方針が異なる。基本的にはもといた場所に戻ることが原則だが、周囲が営業職だとイケイケの雰囲気なので不安がある。

□製造業 SE 職

休職をかなり繰り返していて、今 6 回目。最初の休職は 20 年前に遡る。当時は時短勤務などあったが、今はフルでないと復帰できない。復帰先の上長の力加減で対応は異なって来る。思いっきりやろうと思っても残業制限があつてできないという人もいる。それぞれで対応してほしい。精神障害者保健福祉手帳は知っているが、傷病手当や自立支援医療制度など情報として入りにくい。会社から提供されるものでないので、情報を持っている人に接触するしかない。手帳をとると手当や年金に影響するのが心配で、あつた方がいいのかどうかわからない。

□建設業技術職

2008 年にフルタイムでないと復帰できないと、いきなり制度が変わった。その後職場復帰プログラムや社内のストレスチェック制度やメンタルヘルス対策など、社内の変化がいろいろあるようだが、休職中で社内のイントラネットに繋がらず情報が得られない。休職直後は職場との軋轢もあつて連絡を取りたくない時期もあるが、無配慮に書類だけが送られてきた。家族を仲介して連絡をとるなどしてほしい。休復職を繰り返してきて復職手当金が切れてしまい、経済的理由から主治医に相談して公的年金受給の目的で手帳を取得した。だが、会社には手帳取得の事はまだ知らせていない。どういうメリットがあるのかよくわからない。

□損保会社勤務

復職間近。1 か月は時短勤務。配属場所に采配を任されている。サポート社員が決まっているわけではない。大きな会社にしては復職後の配慮が少ない。

聴取できた意見はごく少数の人からで、これをもってすべてのメンタル不調者の意見を把握できるわけではないが、企業が把握していない以上に、当事者も在職中の段階では精神障害者保健福祉手帳自体についても知らないという人が多く、さらに申請については長期にわたって悩む経験も語られていた。

巻末資料 5 困難度と配慮実施率

(注) 表内の網掛けは、全体集計（単純集計 P7 参照）における、項目毎のピーク値（薄い網掛けのセル）を基準とし、他の設問とのクロス集計で分割された小群で、それと異なる尺度位置となったピーク値（濃い網掛けのセル）を表示している。（以降、問 6，7，10，11 の表記は同様）

〔図表 資 5-1 雇用経験別の雇用時の困難〕

現在雇用している企業（n=633）

		とても困難	やや困難	あまり困難でない	全く困難でない	無回答
a	現場の従業員の理解を得る	15.2%	47.4%	32.5%	4.3%	0.6%
b	履歴書以外で雇用管理に必要な障害状況に関する個人情報を得る	16.6%	44.1%	33.5%	4.7%	1.1%
c	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	17.9%	48.3%	30.6%	2.4%	0.8%
d	配置しようとしている職務で期待する水準に達しない場合への対応	26.9%	53.9%	17.2%	1.6%	0.5%
e	作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	25.1%	57.5%	15.8%	1.3%	0.3%
f	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	34.4%	51.8%	12.2%	1.3%	0.3%
g	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	9.6%	28.4%	54.3%	7.3%	0.3%
h	通院や服薬状況を含めた体調の把握	9.2%	38.7%	44.9%	7.0%	0.3%
i	遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	25.6%	50.2%	21.0%	2.8%	0.3%
j	他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	32.5%	51.8%	14.1%	1.3%	0.3%
k	職場適応のための援助者の配置	38.1%	38.1%	19.3%	4.1%	0.5%
l	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	59.6%	30.0%	7.9%	2.1%	0.5%
m	自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	17.7%	55.0%	25.1%	1.6%	0.6%
n	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	40.6%	45.5%	11.5%	1.6%	0.8%
o	適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	10.9%	41.4%	41.4%	5.7%	0.6%
p	業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	42.7%	44.1%	11.4%	1.6%	0.3%
q	雇用にあたってどのような支援制度があるのかを調べたりそれを活用すること	3.5%	28.8%	57.3%	9.8%	0.6%

過去に雇用していた企業（n=188）

		とても困難	やや困難	あまり困難でない	全く困難でない	無回答
a	現場の従業員の理解を得る	15.4%	59.6%	22.3%	1.1%	1.6%
b	履歴書以外で雇用管理に必要な障害状況に関する個人情報を得る	21.3%	50.5%	24.5%	1.1%	2.7%
c	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	27.7%	55.9%	13.8%	0.5%	2.1%
d	配置しようとしている職務で期待する水準に達しない場合への対応	34.6%	55.9%	8.0%	0.0%	1.6%
e	作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	34.0%	52.1%	12.8%	0.0%	1.1%
f	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	38.3%	50.5%	10.1%	0.0%	1.1%
g	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	16.0%	37.2%	42.0%	3.7%	1.1%
h	通院や服薬状況を含めた体調の把握	14.9%	47.9%	32.4%	3.7%	1.1%
i	遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	33.5%	48.9%	14.9%	1.6%	1.1%
j	他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	43.1%	50.0%	5.9%	0.0%	1.1%
k	職場適応のための援助者の配置	47.3%	43.1%	7.4%	1.1%	1.1%
l	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	73.9%	20.7%	4.3%	0.0%	1.1%
m	自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	19.1%	64.4%	14.4%	0.5%	1.6%
n	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	42.0%	48.4%	8.0%	0.0%	1.6%
o	適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	15.4%	46.3%	33.5%	3.7%	1.1%
p	業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	53.2%	43.1%	2.7%	0.0%	1.1%
q	雇用にあたってどのような支援制度があるのかを調べたりそれを活用すること	6.9%	36.7%	50.0%	5.3%	1.1%

雇用経験なし他の障害の雇用あり (n=844)

		とても困難	やや困難	あまり困難でない	全く困難でない	無回答
a	現場の従業員の理解を得る	30.6%	48.3%	18.6%	1.1%	1.4%
b	履歴書以外で雇用管理に必要な障害状況に関する個人情報を得る	30.0%	46.0%	21.2%	1.1%	1.8%
c	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	43.5%	43.2%	11.4%	0.7%	1.2%
d	配置しようとしている職務で期待する水準に達しない場合への対応	49.9%	40.8%	8.1%	0.0%	1.3%
e	作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	45.4%	44.0%	9.5%	0.1%	1.1%
f	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	49.8%	41.8%	6.9%	0.1%	1.4%
g	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	21.0%	37.8%	37.3%	2.8%	1.1%
h	通院や服薬状況を含めた体調の把握	22.2%	46.0%	28.9%	1.4%	1.5%
i	遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	40.6%	45.3%	12.3%	0.5%	1.3%
j	他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	52.0%	40.8%	5.9%	0.1%	1.2%
k	職場適応のための援助者の配置	55.7%	34.8%	7.7%	0.5%	1.3%
l	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	74.2%	21.8%	2.6%	0.1%	1.3%
m	自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	23.9%	54.6%	19.8%	0.4%	1.3%
n	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	49.3%	42.4%	6.5%	0.5%	1.3%
o	適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	21.4%	50.6%	25.1%	1.5%	1.3%
p	業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	61.8%	31.8%	5.0%	0.2%	1.2%
q	雇用にあたってどのような支援制度があるのかを調べたりそれを活用すること	9.6%	36.1%	48.8%	4.0%	1.4%

雇用経験なし他の障害雇用なし (n=430)

		とても困難	やや困難	あまり困難でない	全く困難でない	無回答
a	現場の従業員の理解を得る	28.1%	49.1%	18.6%	2.3%	1.9%
b	履歴書以外で雇用管理に必要な障害状況に関する個人情報を得る	31.2%	50.7%	13.3%	0.9%	4.0%
c	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	51.2%	34.4%	12.3%	0.5%	1.6%
d	配置しようとしている職務で期待する水準に達しない場合への対応	56.7%	36.0%	5.6%	0.0%	1.6%
e	作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	52.3%	40.5%	5.6%	0.2%	1.4%
f	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	50.7%	43.3%	4.2%	0.0%	1.9%
g	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	27.0%	37.9%	31.9%	1.6%	1.6%
h	通院や服薬状況を含めた体調の把握	25.1%	44.7%	26.3%	2.1%	1.9%
i	遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	44.4%	45.3%	8.4%	0.2%	1.6%
j	他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	50.7%	42.6%	5.3%	0.0%	1.4%
k	職場適応のための援助者の配置	58.4%	32.1%	6.7%	0.9%	1.9%
l	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	78.8%	16.5%	2.8%	0.2%	1.6%
m	自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	25.6%	56.0%	16.0%	0.5%	1.9%
n	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	50.5%	40.5%	6.7%	0.7%	1.6%
o	適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	25.3%	47.9%	24.0%	0.9%	1.9%
p	業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	63.5%	31.9%	3.3%	0.0%	1.4%
q	雇用にあたってどのような支援制度があるのかを調べたりそれを活用すること	12.6%	39.8%	40.7%	5.1%	1.9%

[図表資 5-2 雇用経験別の雇用時の実施可能な配慮]

現在雇用している企業 (n=633)

	すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないが、できれば実施したい	実施したいとは思わない	無回答
a 本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	46.8%	18.2%	29.9%	4.6%	0.6%
b 面接時に就労支援機関の職員等の同席を認める	40.9%	14.2%	25.1%	18.6%	1.1%
c 直ちに常用雇用できない障害者であってもトライアル雇用などで様子を見る機会を設ける	32.9%	13.9%	33.3%	18.8%	1.1%
d 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	51.7%	5.5%	25.4%	16.1%	1.3%
e 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等を行う	52.0%	15.2%	27.3%	4.4%	1.1%
f 本人の希望や障害状況を勘案した職務内容を限定して配置する	62.9%	7.7%	23.2%	5.4%	0.8%
g 本人の希望や障害状況を勘案した勤務場所を限定して配置する	63.2%	7.3%	22.6%	6.2%	0.8%
h 本人が職場に慣れるまでは社外機関からの支援を受ける	31.0%	17.9%	35.4%	14.8%	0.9%
i 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	41.1%	8.4%	25.4%	24.5%	0.6%
j 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	40.6%	15.2%	34.6%	8.1%	1.6%
k 本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	53.2%	16.3%	25.6%	3.9%	0.9%
l 作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	10.9%	17.1%	52.0%	18.8%	1.3%
m 職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	33.5%	31.6%	30.3%	3.3%	1.3%
n 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	41.9%	17.5%	27.6%	12.0%	0.9%
o 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	24.6%	13.0%	31.1%	30.3%	0.9%
p 勤怠が不安定だった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	37.0%	28.0%	31.9%	2.2%	0.9%

過去に雇用していた企業 (n=188)

	すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないが、できれば実施したい	実施したいとは思わない	無回答
a 本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	18.6%	25.0%	44.1%	9.6%	2.7%
b 面接時に就労支援機関の職員等の同席を認める	19.7%	21.3%	38.3%	18.1%	2.7%
c 直ちに常用雇用できない障害者であってもトライアル雇用などで様子を見る機会を設ける	9.6%	18.6%	47.3%	21.3%	3.2%
d 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	15.4%	8.5%	45.7%	27.1%	3.2%
e 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等を行う	12.2%	20.2%	53.7%	10.1%	3.7%
f 本人の希望や障害状況を勘案した職務内容を限定して配置する	18.1%	16.0%	46.8%	15.4%	3.7%
g 本人の希望や障害状況を勘案した勤務場所を限定して配置する	19.7%	15.4%	44.1%	17.0%	3.7%
h 本人が職場に慣れるまでは社外機関からの支援を受ける	9.0%	25.0%	44.7%	17.6%	3.7%
i 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	14.9%	9.6%	43.1%	28.7%	3.7%
j 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	8.5%	13.8%	56.9%	17.0%	3.7%
k 本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	14.4%	26.6%	47.3%	8.0%	3.7%
l 作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	1.6%	17.0%	56.9%	20.7%	3.7%
m 職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	10.1%	34.6%	42.6%	9.0%	3.7%
n 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	12.2%	12.8%	46.8%	24.5%	3.7%
o 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	10.1%	14.9%	41.5%	30.9%	2.7%
p 勤怠が不安定だった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	11.2%	33.5%	43.1%	8.5%	3.7%

雇用経験なし他の障害者の雇用あり (n=844)

	すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないが、できれば実施したい	実施したいとは思わない	無回答
a 本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	2.5%	25.1%	50.5%	18.4%	3.6%
b 面接時に就労支援機関の職員等の同席を認める	2.3%	24.2%	45.7%	24.1%	3.8%
c 直ちに常用雇用できない障害者であってもトライアル雇用などで様子を見る機会を設ける	2.4%	13.2%	46.1%	34.7%	3.7%
d 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	2.0%	4.6%	48.8%	40.4%	4.1%
e 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等を行う	2.5%	16.2%	58.2%	19.4%	3.7%
f 本人の希望や障害状況を勘案した職務内容を限定して配置する	2.6%	15.3%	53.2%	25.4%	3.6%
g 本人の希望や障害状況を勘案した勤務場所を限定して配置する	3.0%	15.0%	52.1%	26.2%	3.7%
h 本人が職場に慣れるまでは社外機関からの支援を受ける	1.3%	21.9%	48.5%	24.6%	3.7%
i 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	1.8%	9.1%	43.8%	41.7%	3.6%
j 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	1.8%	13.0%	57.8%	23.8%	3.6%
k 本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	1.9%	22.5%	54.1%	17.9%	3.6%
l 作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	0.9%	10.3%	53.4%	31.5%	3.8%
m 職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	1.3%	31.4%	47.9%	15.9%	3.6%
n 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	3.2%	10.8%	50.6%	31.9%	3.6%
o 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	1.4%	9.7%	43.2%	42.1%	3.6%
p 勤怠が不安定だった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	2.0%	30.8%	46.3%	17.3%	3.6%

雇用経験なし他の障害者の雇用なし (n=430)

	すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないが、できれば実施したい	実施したいとは思わない	無回答
a 本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	0.9%	23.3%	47.0%	24.2%	4.7%
b 面接時に就労支援機関の職員等の同席を認める	1.4%	20.0%	46.0%	28.4%	4.2%
c 直ちに常用雇用できない障害者であってもトライアル雇用などで様子を見る機会を設ける	0.7%	13.5%	35.8%	45.6%	4.4%
d 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	0.2%	4.9%	36.7%	53.0%	5.1%
e 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等を行う	0.9%	13.3%	53.7%	27.7%	4.4%
f 本人の希望や障害状況を勘案した職務内容を限定して配置する	0.9%	13.0%	45.1%	37.0%	4.0%
g 本人の希望や障害状況を勘案した勤務場所を限定して配置する	0.9%	12.8%	44.0%	37.7%	4.7%
h 本人が職場に慣れるまでは社外機関からの支援を受ける	0.0%	18.8%	43.3%	33.5%	4.4%
i 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	0.5%	6.3%	38.8%	50.2%	4.2%
j 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	0.9%	8.6%	52.6%	33.3%	4.7%
k 本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	0.7%	16.0%	52.8%	25.8%	4.7%
l 作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	0.5%	8.1%	47.9%	38.1%	5.3%
m 職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	0.9%	24.0%	46.0%	24.9%	4.2%
n 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	1.4%	8.4%	44.2%	41.2%	4.9%
o 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	0.5%	6.0%	39.8%	48.6%	5.1%
p 勤怠が不安定だった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	1.2%	21.9%	45.3%	27.4%	4.2%

[図表 資 5-3 職場復帰状況別の復職時の困難]

復帰した者のほとんどは安定的に働いている (n=469)

	とても困難	やや困難	あまり困難でない	全く困難でない	無回答
a 現場の従業員の理解を得る	1.5%	33.3%	55.4%	9.2%	0.6%
b 休職者の復職可否を決めるための実務的な情報の収集	4.7%	33.3%	53.3%	7.9%	0.9%
c 回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	5.3%	38.4%	49.9%	6.0%	0.4%
d 対応可能な職務内容が期待する水準に達しない場合への処遇	11.9%	51.0%	33.3%	3.0%	0.9%
e 作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	12.6%	52.9%	31.1%	2.8%	0.6%
f 仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	19.4%	54.4%	23.2%	2.3%	0.6%
g 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	8.7%	35.8%	49.0%	5.8%	0.6%
h 通院や服薬状況を含めた体調の把握	4.5%	34.5%	53.3%	7.0%	0.6%
i 遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	15.6%	53.5%	27.1%	3.0%	0.9%
j 他の従業員と意思疎通を図ることが確にできない場合への対応	26.7%	51.8%	19.4%	1.5%	0.6%
k 職場適応のための援助者の配置	32.8%	43.9%	18.6%	3.6%	1.1%
l 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	52.5%	36.2%	9.6%	0.9%	0.9%
m 自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	11.9%	58.4%	27.7%	1.3%	0.6%
n 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	32.8%	51.8%	12.8%	1.7%	0.9%
o 適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	10.2%	44.3%	40.5%	4.1%	0.9%
p 業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	39.0%	45.0%	13.9%	1.1%	1.1%
q 復職にあたってどのような支援制度(支援機関)があるのかを調べたりそれを活用すること	3.2%	29.2%	58.0%	8.7%	0.9%

復帰した者のうち半分以上は安定的に働いている (n=381)

	とても困難	やや困難	あまり困難でない	全く困難でない	無回答
a 現場の従業員の理解を得る	3.1%	37.3%	53.0%	6.0%	0.5%
b 休職者の復職可否を決めるための実務的な情報の収集	5.0%	37.3%	52.2%	5.0%	0.5%
c 回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	6.0%	46.2%	44.6%	2.4%	0.8%
d 対応可能な職務内容が期待する水準に達しない場合への処遇	12.6%	57.0%	27.0%	2.4%	1.0%
e 作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	12.9%	59.3%	24.9%	1.8%	1.0%
f 仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	26.0%	52.2%	19.7%	1.3%	0.8%
g 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	13.1%	37.5%	43.6%	5.2%	0.5%
h 通院や服薬状況を含めた体調の把握	5.8%	30.4%	58.0%	5.2%	0.5%
i 遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	20.7%	52.0%	24.1%	2.6%	0.5%
j 他の従業員と意思疎通を図ることが確にできない場合への対応	29.7%	55.4%	13.1%	1.3%	0.5%
k 職場適応のための援助者の配置	37.8%	45.4%	14.4%	1.8%	0.5%
l 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	57.0%	33.3%	7.9%	1.3%	0.5%
m 自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	11.5%	61.2%	24.7%	1.8%	0.8%
n 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	37.3%	48.3%	12.1%	2.1%	0.3%
o 適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	9.4%	47.2%	40.7%	2.1%	0.5%
p 業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	33.9%	51.4%	12.3%	1.8%	0.5%
q 復職にあたってどのような支援制度(支援機関)があるのかを調べたりそれを活用すること	2.9%	28.6%	58.0%	10.0%	0.5%

安定的に働いている者は一部 (n=298)

	とても困難	やや困難	あまり困難でない	全く困難でない	無回答
a 現場の従業員の理解を得る	6.0%	50.7%	36.2%	6.7%	0.3%
b 休職者の復職可否を決めるための実務的な情報の収集	13.8%	38.6%	41.6%	5.0%	1.0%
c 回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	9.7%	48.3%	37.6%	3.7%	0.7%
d 対応可能な職務内容が期待する水準に達しない場合への処遇	19.5%	57.0%	20.5%	2.3%	0.7%
e 作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	19.5%	60.1%	17.8%	2.0%	0.7%
f 仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	28.9%	56.0%	12.4%	2.0%	0.7%
g 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	12.8%	41.9%	38.9%	5.7%	0.7%
h 通院や服薬状況を含めた体調の把握	7.4%	42.6%	43.0%	6.4%	0.7%
i 遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	25.2%	48.3%	22.5%	3.4%	0.7%
j 他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	32.2%	54.7%	10.4%	2.0%	0.7%
k 職場適応のための援助者の配置	39.9%	42.6%	14.8%	2.0%	0.7%
l 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	57.7%	32.9%	8.1%	0.7%	0.7%
m 自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	18.5%	54.7%	23.2%	2.3%	1.3%
n 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	36.2%	51.3%	9.7%	1.3%	1.3%
o 適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	10.7%	51.7%	34.9%	2.0%	0.7%
p 業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	41.9%	43.6%	12.4%	1.3%	0.7%
q 復職にあたってどのような支援制度(支援機関)があるのかを調べたりそれを活用すること	5.0%	30.5%	52.3%	10.7%	1.3%

ほとんどの者は安定的に働いていない (n=184)

	とても困難	やや困難	あまり困難でない	全く困難でない	無回答
a 現場の従業員の理解を得る	8.7%	46.7%	40.2%	4.3%	0.0%
b 休職者の復職可否を決めるための実務的な情報の収集	16.8%	41.3%	37.5%	4.3%	0.0%
c 回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	16.8%	50.5%	29.9%	2.7%	0.0%
d 対応可能な職務内容が期待する水準に達しない場合への処遇	21.7%	59.8%	16.8%	1.1%	0.5%
e 作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	22.8%	59.8%	15.2%	1.6%	0.5%
f 仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	31.0%	58.7%	8.7%	1.1%	0.5%
g 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	15.8%	41.8%	38.6%	3.3%	0.5%
h 通院や服薬状況を含めた体調の把握	16.3%	37.0%	44.6%	1.6%	0.5%
i 遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	29.9%	53.3%	14.7%	1.1%	1.1%
j 他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	38.0%	51.6%	9.2%	0.5%	0.5%
k 職場適応のための援助者の配置	48.9%	33.7%	15.8%	1.1%	0.5%
l 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	64.7%	28.3%	4.9%	0.5%	1.6%
m 自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	20.7%	58.7%	19.6%	0.0%	1.1%
n 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	51.6%	38.0%	9.2%	0.0%	1.1%
o 適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	17.4%	46.7%	35.3%	0.0%	0.5%
p 業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	53.8%	35.9%	9.8%	0.0%	0.5%
q 復職にあたってどのような支援制度(支援機関)があるのかを調べたりそれを活用すること	7.6%	27.7%	59.2%	4.9%	0.5%

復帰する者がほとんどいない、連続して休む者がいない (n=507)

	とても困難	やや困難	あまり困難でない	全く困難でない	無回答
a 現場の従業員の理解を得る	12.0%	39.1%	41.6%	4.9%	2.4%
b 休職者の復職可否を決めるための実務的な情報の収集	13.2%	43.8%	37.1%	3.0%	3.0%
c 回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	17.9%	43.8%	33.9%	1.6%	2.8%
d 対応可能な職務内容が期待する水準に達しない場合への処遇	24.9%	50.5%	21.3%	0.6%	2.8%
e 作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	25.0%	51.5%	20.3%	0.2%	3.0%
f 仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	33.1%	48.7%	15.2%	0.4%	2.6%
g 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	16.4%	44.4%	35.1%	1.4%	2.8%
h 通院や服薬状況を含めた体調の把握	12.8%	39.6%	42.4%	2.0%	3.2%
i 遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	28.6%	47.3%	20.3%	1.0%	2.8%
j 他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	36.7%	48.3%	12.2%	0.0%	2.8%
k 職場適応のための援助者の配置	43.0%	40.8%	13.4%	0.0%	2.8%
l 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	53.3%	37.5%	6.1%	0.4%	2.8%
m 自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	20.3%	51.9%	24.7%	0.2%	3.0%
n 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	40.2%	45.8%	10.8%	0.2%	3.0%
o 適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	17.8%	46.9%	31.6%	0.8%	3.0%
p 業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	45.8%	41.6%	9.3%	0.4%	3.0%
q 復職にあたってどのような支援制度(支援機関)があるのかを調べたりそれを活用すること	9.9%	37.7%	46.2%	3.4%	3.0%

[図表 資 5-4 職場復帰状況別復職時の実施可能な配慮]

復帰した者のほとんどが安定的に働いている (n=469)

	すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないが、できれば実施したい	実施したいとは思わない	無回答
a 本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	31.6%	16.0%	39.7%	10.9%	1.9%
b 社外の復職支援プログラムを利用する	14.5%	14.9%	45.6%	23.0%	1.9%
c リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける	51.8%	13.0%	24.7%	8.3%	2.1%
d 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	43.5%	7.5%	30.3%	16.4%	2.3%
e 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等を行う	61.0%	10.9%	25.6%	1.1%	1.5%
f 本人の希望や体調を勘案した職務内容や業務量に限定して配置する	61.2%	6.6%	23.5%	7.0%	1.7%
g 本人の希望や体調を勘案した勤務場所を限定して配置する	58.8%	6.0%	26.0%	7.5%	1.7%
h 本人が職場に慣れるまでは社外機関からの支援を受ける	9.2%	14.9%	45.4%	28.6%	1.9%
i 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	26.4%	8.7%	26.9%	35.8%	2.1%
j 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	19.0%	12.6%	47.3%	19.2%	1.9%
k 本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	36.5%	13.9%	38.6%	9.2%	1.9%
l 作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	7.9%	13.9%	52.9%	23.5%	1.9%
m 職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	20.5%	24.9%	45.0%	7.7%	1.9%
n 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	56.5%	12.6%	24.1%	4.9%	1.9%
o 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	17.1%	12.2%	36.2%	32.4%	2.1%
p 勤怠が不安定だった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	28.8%	23.7%	40.7%	4.7%	2.1%

復帰した者のうち半数以上は安定的に働いている (n=381)

	すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないが、できれば実施したい	実施したいとは思わない	無回答
a 本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	37.3%	13.9%	38.6%	9.2%	1.0%
b 社外の復職支援プログラムを利用する	26.0%	13.6%	41.2%	18.6%	0.5%
c リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける	64.3%	11.3%	17.1%	7.1%	0.3%
d 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	55.4%	7.1%	19.9%	16.8%	0.8%
e 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等を行う	67.7%	12.9%	16.5%	2.4%	0.5%
f 本人の希望や体調を勘案した職務内容や業務量に限定して配置する	70.3%	7.3%	15.7%	5.5%	1.0%
g 本人の希望や体調を勘案した勤務場所を限定して配置する	64.3%	7.9%	18.9%	8.4%	0.5%
h 本人が職場に慣れるまでは社外機関からの支援を受ける	14.7%	14.2%	44.9%	25.7%	0.5%
i 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	34.1%	7.3%	25.5%	32.5%	0.5%
j 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	26.8%	15.0%	42.8%	14.7%	0.8%
k 本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	48.3%	14.4%	32.0%	5.0%	0.3%
l 作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	7.3%	16.8%	52.8%	21.8%	1.3%
m 職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	32.8%	24.9%	36.7%	5.0%	0.5%
n 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	74.0%	8.7%	14.2%	2.6%	0.5%
o 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	27.6%	12.1%	28.9%	30.7%	0.8%
p 勤怠が不安定だった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	42.5%	21.5%	31.2%	4.2%	0.5%

安定的に働いている者は一部 (n=298)

	すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないが、できれば実施したい	実施したいとは思わない	無回答
a 本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	32.9%	16.8%	39.3%	9.7%	1.3%
b 社外の復職支援プログラムを利用する	18.8%	17.1%	46.0%	17.1%	1.0%
c リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける	52.7%	11.4%	27.2%	7.7%	1.0%
d 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	46.3%	7.4%	26.8%	17.4%	2.0%
e 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等を行う	59.4%	14.8%	22.8%	2.0%	1.0%
f 本人の希望や体調を勘案した職務内容や業務量に限定して配置する	58.4%	7.4%	24.5%	7.0%	2.7%
g 本人の希望や体調を勘案した勤務場所を限定して配置する	55.7%	7.7%	23.5%	10.7%	2.3%
h 本人が職場に慣れるまでは社外機関からの支援を受ける	10.1%	16.1%	49.0%	23.5%	1.3%
i 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	31.9%	8.7%	28.9%	28.9%	1.7%
j 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	20.5%	16.4%	40.3%	20.8%	2.0%
k 本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	36.9%	17.8%	34.2%	9.7%	1.3%
l 作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	8.4%	17.1%	49.0%	23.8%	1.7%
m 職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	27.9%	26.8%	38.3%	5.7%	1.3%
n 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	64.4%	8.4%	18.8%	6.7%	1.7%
o 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	22.8%	12.8%	33.6%	28.9%	2.0%
p 勤怠が不安定だった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	35.6%	22.5%	34.6%	6.0%	1.3%

ほとんどの者は安定的に働いていない (n=184)

	すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないが、できれば実施したい	実施したいとは思わない	無回答
a 本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	26.6%	21.7%	41.8%	8.2%	1.6%
b 社外の復職支援プログラムを利用する	9.8%	16.8%	55.4%	16.8%	1.1%
c リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける	37.0%	16.8%	38.0%	7.6%	0.5%
d 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	34.8%	6.5%	34.2%	23.9%	0.5%
e 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等を行う	43.5%	13.6%	34.8%	7.6%	0.5%
f 本人の希望や体調を勘案した職務内容や業務量に限定して配置する	44.0%	9.2%	35.3%	10.3%	1.1%
g 本人の希望や体調を勘案した勤務場所を限定して配置する	39.1%	13.0%	34.8%	12.5%	0.5%
h 本人が職場に慣れるまでは社外機関からの支援を受ける	6.0%	19.6%	50.5%	22.3%	1.6%
i 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	22.3%	9.2%	35.3%	32.6%	0.5%
j 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	10.9%	16.3%	52.2%	19.6%	1.1%
k 本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	25.5%	13.6%	48.9%	11.4%	0.5%
l 作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	3.3%	13.6%	56.0%	25.5%	1.6%
m 職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	13.6%	29.9%	46.2%	9.2%	1.1%
n 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	53.8%	8.7%	25.5%	11.4%	0.5%
o 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	18.5%	12.5%	40.8%	27.7%	0.5%
p 勤怠が不安定だった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	25.5%	24.5%	39.7%	9.2%	1.1%

復帰する者がほとんどいない、連続して休む者がいない (n=507)

	すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないが、できれば実施したい	実施したいとは思わない	無回答
a 本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	4.1%	23.3%	53.8%	15.2%	3.6%
b 社外の復職支援プログラムを利用する	0.8%	17.4%	53.5%	24.9%	3.6%
c リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける	5.9%	18.1%	57.0%	15.4%	3.6%
d 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	4.9%	7.1%	50.3%	33.7%	3.9%
e 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等を行う	8.9%	19.7%	54.8%	12.6%	3.9%
f 本人の希望や体調を勘案した職務内容や業務量に限定して配置する	6.5%	13.2%	56.4%	20.3%	3.6%
g 本人の希望や体調を勘案した勤務場所を限定して配置する	5.9%	13.6%	53.3%	23.7%	3.6%
h 本人が職場に慣れるまでは社外機関からの支援を受ける	0.8%	16.0%	52.5%	26.8%	3.9%
i 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	3.4%	9.1%	46.4%	37.3%	3.9%
j 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	2.0%	12.6%	54.6%	26.4%	4.3%
k 本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	4.1%	17.4%	59.2%	15.2%	4.1%
l 作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	0.8%	8.5%	59.4%	27.2%	4.1%
m 職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	2.2%	26.0%	51.9%	16.0%	3.9%
n 症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	9.7%	13.8%	50.1%	22.3%	4.1%
o 他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	2.4%	9.3%	49.5%	34.7%	4.1%
p 勤怠が不安定だった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	3.6%	23.3%	51.9%	17.4%	3.9%

[図表 資 5-5 職場復帰状況別雇用時の困難]

問6雇用時の課題や制約	復帰者の安定割合	とても困難	やや困難	あまり困難でない	全く困難でない	無回答	計
現場の従業員の理解を得る	ほとんど安定	22.0%	48.8%	24.7%	3.6%	0.9%	100.0%
	半数以上安定	23.1%	50.4%	23.9%	1.8%	0.8%	100.0%
	一部	22.8%	54.7%	21.5%	0.3%	0.7%	100.0%
	いない	25.5%	50.5%	20.7%	1.6%	1.6%	100.0%
	不在	28.0%	43.8%	24.5%	2.8%	1.0%	100.0%
履歴書以外で雇用管理に必要な障害状況に関する個人情報を得る	ほとんど安定	23.2%	46.1%	26.0%	3.0%	1.7%	100.0%
	半数以上安定	20.2%	46.7%	28.9%	2.4%	1.8%	100.0%
	一部	26.5%	44.0%	26.8%	2.0%	0.7%	100.0%
	いない	28.8%	48.9%	19.0%	1.6%	1.6%	100.0%
	不在	28.0%	48.1%	20.1%	1.6%	2.2%	100.0%
障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	ほとんど安定	31.3%	46.5%	20.5%	0.9%	0.9%	100.0%
	半数以上安定	29.1%	45.4%	23.1%	1.6%	0.8%	100.0%
	一部	30.9%	51.0%	17.1%	0.7%	0.3%	100.0%
	いない	45.7%	41.8%	10.9%	1.6%	0.0%	100.0%
	不在	40.0%	41.2%	15.8%	1.4%	1.6%	100.0%
配置しようとしている職務で期待する水準に達しない場合への対応	ほとんど安定	37.7%	47.8%	13.4%	0.6%	0.4%	100.0%
	半数以上安定	37.3%	51.4%	10.0%	0.5%	0.8%	100.0%
	一部	45.3%	42.6%	11.4%	0.3%	0.3%	100.0%
	いない	52.7%	40.2%	5.4%	0.5%	1.1%	100.0%
	不在	47.7%	41.2%	9.5%	0.4%	1.2%	100.0%
作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	ほとんど安定	33.9%	51.6%	13.4%	0.6%	0.4%	100.0%
	半数以上安定	33.6%	55.4%	10.0%	0.3%	0.8%	100.0%
	一部	44.6%	41.3%	13.4%	0.3%	0.3%	100.0%
	いない	43.5%	48.9%	6.5%	1.1%	0.0%	100.0%
	不在	45.8%	42.6%	10.5%	0.4%	0.8%	100.0%
仕事に対する意欲が期待する水準に達しない場合への対応	ほとんど安定	39.2%	51.0%	8.3%	0.9%	0.6%	100.0%
	半数以上安定	39.4%	49.3%	9.7%	0.8%	0.8%	100.0%
	一部	49.7%	41.3%	8.4%	0.0%	0.7%	100.0%
	いない	41.8%	50.5%	7.1%	0.0%	0.5%	100.0%
	不在	51.7%	39.6%	7.5%	0.2%	1.0%	100.0%
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	ほとんど安定	15.8%	33.9%	45.2%	4.7%	0.4%	100.0%
	半数以上安定	13.4%	36.0%	45.1%	4.7%	0.8%	100.0%
	一部	16.8%	34.9%	42.6%	5.4%	0.3%	100.0%
	いない	19.6%	37.5%	40.8%	2.2%	0.0%	100.0%
	不在	23.3%	33.1%	39.6%	3.0%	1.0%	100.0%
通院や服薬状況を含めた体調の把握	ほとんど安定	16.0%	43.7%	34.3%	5.1%	0.9%	100.0%
	半数以上安定	12.3%	43.8%	39.6%	3.4%	0.8%	100.0%
	一部	16.1%	41.9%	35.9%	5.7%	0.3%	100.0%
	いない	22.8%	41.3%	32.6%	3.3%	0.0%	100.0%
	不在	22.3%	45.8%	29.0%	1.6%	1.4%	100.0%
遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	ほとんど安定	31.1%	50.5%	16.2%	1.5%	0.6%	100.0%
	半数以上安定	31.5%	50.9%	15.5%	1.3%	0.8%	100.0%
	一部	37.6%	44.0%	16.1%	2.0%	0.3%	100.0%
	いない	40.2%	46.2%	12.5%	1.1%	0.0%	100.0%
	不在	41.0%	44.4%	12.4%	1.0%	1.2%	100.0%
他の従業員と意思疎通を図ることが的確にできない場合への対応	ほとんど安定	42.6%	47.8%	8.1%	1.1%	0.4%	100.0%
	半数以上安定	40.4%	49.9%	8.7%	0.3%	0.8%	100.0%
	一部	49.3%	43.0%	7.4%	0.0%	0.3%	100.0%
	いない	52.2%	41.3%	6.5%	0.0%	0.0%	100.0%
	不在	47.5%	41.8%	9.3%	0.4%	1.0%	100.0%

職場適応のための援助者の配置	ほとんど安定	45.8%	40.3%	10.4%	3.0%	0.4%	100.0%
	半数以上安定	43.6%	40.9%	13.1%	1.6%	0.8%	100.0%
	一部	49.0%	36.9%	11.1%	2.3%	0.7%	100.0%
	いない	59.2%	28.8%	10.9%	1.1%	0.0%	100.0%
	不在	56.2%	31.4%	10.7%	0.4%	1.4%	100.0%
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	ほとんど安定	69.5%	25.4%	3.6%	0.9%	0.6%	100.0%
	半数以上安定	69.8%	23.9%	5.0%	0.5%	0.8%	100.0%
	一部	71.5%	23.2%	4.4%	0.7%	0.3%	100.0%
	いない	78.3%	17.9%	3.3%	0.5%	0.0%	100.0%
	不在	71.8%	21.7%	4.1%	1.0%	1.4%	100.0%
自信がなく他人の評価を気にしすぎる傾向がある場合への対応	ほとんど安定	18.8%	58.0%	22.4%	0.4%	0.4%	100.0%
	半数以上安定	17.6%	58.8%	21.0%	1.6%	1.0%	100.0%
	一部	23.5%	57.7%	17.1%	1.0%	0.7%	100.0%
	いない	25.0%	60.9%	14.1%	0.0%	0.0%	100.0%
	不在	25.8%	50.5%	21.7%	0.6%	1.4%	100.0%
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	ほとんど安定	43.5%	45.4%	9.0%	1.5%	0.6%	100.0%
	半数以上安定	44.1%	46.2%	8.1%	0.5%	1.0%	100.0%
	一部	48.7%	43.3%	7.4%	0.3%	0.3%	100.0%
	いない	51.6%	42.9%	5.4%	0.0%	0.0%	100.0%
	不在	47.7%	40.4%	9.3%	1.2%	1.4%	100.0%
適切に休息を取ることができない傾向がある場合の労務管理の工夫	ほとんど安定	16.6%	43.3%	36.0%	3.6%	0.4%	100.0%
	半数以上安定	12.6%	50.9%	33.1%	2.6%	0.8%	100.0%
	一部	16.4%	46.6%	31.2%	4.7%	1.0%	100.0%
	いない	22.3%	50.0%	26.6%	1.1%	0.0%	100.0%
	不在	23.5%	46.2%	26.8%	2.4%	1.2%	100.0%
業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	ほとんど安定	53.5%	38.6%	6.6%	0.9%	0.4%	100.0%
	半数以上安定	50.9%	40.9%	6.6%	0.8%	0.8%	100.0%
	一部	52.7%	36.9%	9.7%	0.3%	0.3%	100.0%
	いない	63.6%	30.4%	6.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	不在	60.0%	32.5%	5.9%	0.6%	1.0%	100.0%
雇用にあたってどのような支援制度があるのかを調べたりそれを活用すること	ほとんど安定	6.6%	33.0%	53.5%	6.4%	0.4%	100.0%
	半数以上安定	4.5%	33.1%	54.3%	7.3%	0.8%	100.0%
	一部	5.7%	31.5%	54.0%	8.1%	0.7%	100.0%
	いない	8.2%	37.0%	50.5%	4.3%	0.0%	100.0%
	不在	12.6%	35.7%	45.4%	4.7%	1.6%	100.0%

図表 資 5-6 職場復帰状況別雇用時の実施可能な配慮

問7雇用時の配慮実施可能性	復帰者の安定割合	すでに実施している	実績はないがぜひ実施したい	実績はないが、できれば実施したい	実施したいとは思わない	無回答	計
本人からの情報以外に、就労支援機関の職員等から情報収集する	ほとんど安定	20.9%	22.0%	43.9%	11.9%	1.3%	100.0%
	半数以上安定	20.5%	26.5%	42.3%	8.4%	2.4%	100.0%
	一部	22.8%	26.5%	40.9%	8.7%	1.0%	100.0%
	いない	16.3%	26.6%	44.0%	12.0%	1.1%	100.0%
	不在	11.2%	19.7%	44.0%	21.5%	3.6%	100.0%
面接時に就労支援機関の職員等の同席を認める	ほとんど安定	16.4%	20.7%	37.3%	23.9%	1.7%	100.0%
	半数以上安定	21.5%	19.9%	38.8%	17.1%	2.6%	100.0%
	一部	21.8%	22.5%	33.9%	20.5%	1.3%	100.0%
	いない	13.6%	22.8%	42.9%	19.6%	1.1%	100.0%
	不在	10.3%	20.3%	40.0%	26.0%	3.4%	100.0%
直ちに常用雇用できない障害者であってもトライアル雇用などで様子を見る機会を設ける	ほとんど安定	14.3%	13.9%	41.4%	28.8%	1.7%	100.0%
	半数以上安定	15.7%	13.4%	42.5%	26.2%	2.1%	100.0%
	一部	16.8%	16.4%	40.9%	23.8%	2.0%	100.0%
	いない	6.5%	21.7%	43.5%	26.6%	1.6%	100.0%
	不在	8.9%	10.8%	37.3%	39.8%	3.2%	100.0%
一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	ほとんど安定	22.2%	4.5%	42.4%	29.2%	1.7%	100.0%
	半数以上安定	25.7%	5.8%	38.3%	27.6%	2.6%	100.0%
	一部	24.5%	6.7%	37.6%	28.5%	2.7%	100.0%
	いない	13.6%	6.5%	42.9%	35.3%	1.6%	100.0%
	不在	9.7%	3.9%	37.7%	45.0%	3.7%	100.0%
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等を行う	ほとんど安定	23.0%	16.6%	48.4%	10.7%	1.3%	100.0%
	半数以上安定	27.8%	18.1%	42.8%	8.9%	2.4%	100.0%
	一部	26.2%	19.1%	42.6%	10.1%	2.0%	100.0%
	いない	13.6%	17.4%	48.9%	18.5%	1.6%	100.0%
	不在	8.5%	11.4%	53.1%	23.7%	3.4%	100.0%
本人の希望や障害状況を勘案した職務内容を限定して配置する	ほとんど安定	27.3%	13.6%	43.3%	14.7%	1.1%	100.0%
	半数以上安定	32.3%	14.4%	39.1%	12.1%	2.1%	100.0%
	一部	29.5%	12.8%	37.9%	18.5%	1.3%	100.0%
	いない	17.9%	13.6%	44.0%	22.8%	1.6%	100.0%
	不在	11.8%	10.8%	44.4%	29.6%	3.4%	100.0%
本人の希望や障害状況を勘案した勤務場所を限定して雇用する	ほとんど安定	27.9%	12.2%	43.5%	15.1%	1.3%	100.0%
	半数以上安定	32.8%	15.2%	36.0%	13.9%	2.1%	100.0%
	一部	30.2%	12.4%	38.6%	17.1%	1.7%	100.0%
	いない	17.9%	14.1%	42.4%	23.4%	2.2%	100.0%
	不在	12.0%	10.7%	43.4%	30.6%	3.4%	100.0%
本人が職場に慣れるまで社外機関からの支援を受ける	ほとんど安定	12.4%	19.0%	45.8%	21.5%	1.3%	100.0%
	半数以上安定	16.8%	22.0%	40.2%	18.6%	2.4%	100.0%
	一部	12.4%	26.2%	40.3%	19.8%	1.3%	100.0%
	いない	10.3%	23.4%	44.0%	21.2%	1.1%	100.0%
	不在	5.9%	18.9%	44.2%	27.4%	3.6%	100.0%
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	ほとんど安定	16.4%	10.7%	36.2%	35.4%	1.3%	100.0%
	半数以上安定	20.2%	8.7%	37.5%	31.5%	2.1%	100.0%
	一部	20.8%	8.4%	34.2%	35.2%	1.3%	100.0%
	いない	13.0%	8.2%	40.2%	37.0%	1.6%	100.0%
	不在	9.1%	7.1%	38.3%	42.4%	3.2%	100.0%
業務の優先順位や目標を明確にし、指示を具体的に出す、作業手順を示したマニュアルを作成する等の対応を行う	ほとんど安定	16.4%	12.2%	52.7%	17.3%	1.5%	100.0%
	半数以上安定	23.4%	15.2%	44.9%	14.4%	2.1%	100.0%
	一部	17.8%	15.4%	49.0%	15.4%	2.3%	100.0%
	いない	8.7%	15.8%	53.3%	20.1%	2.2%	100.0%
	不在	8.1%	11.4%	50.3%	26.6%	3.6%	100.0%

本人のプライバシーに配慮した上で、個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	ほとんど安定	21.7%	20.5%	45.4%	11.1%	1.3%	100.0%
	半数以上安定	27.8%	22.6%	38.6%	8.9%	2.1%	100.0%
	一部	24.5%	21.8%	43.3%	9.1%	1.3%	100.0%
	いない	15.8%	21.2%	46.7%	14.1%	2.2%	100.0%
	不在	9.1%	18.7%	47.9%	20.9%	3.4%	100.0%
作業遂行能力が低下した場合、研修等を行い本人のために特別にスキルアップの機会を設ける	ほとんど安定	6.6%	13.0%	52.9%	26.0%	1.5%	100.0%
	半数以上安定	4.7%	14.7%	55.6%	22.3%	2.6%	100.0%
	一部	4.7%	16.1%	51.7%	25.8%	1.7%	100.0%
	いない	2.7%	12.5%	54.3%	28.8%	1.6%	100.0%
	不在	1.6%	10.7%	51.1%	32.7%	3.9%	100.0%
職場の人間関係等でトラブルが起きた場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して解決を図る	ほとんど安定	14.1%	29.2%	46.1%	9.2%	1.5%	100.0%
	半数以上安定	16.8%	33.9%	38.8%	7.9%	2.6%	100.0%
	一部	18.8%	34.6%	37.2%	8.1%	1.3%	100.0%
	いない	9.2%	34.2%	42.9%	12.0%	1.6%	100.0%
	不在	6.3%	28.4%	41.0%	21.1%	3.2%	100.0%
症状の再発などで不調となった場合は、休職制度を活用して回復を待つ	ほとんど安定	18.3%	14.9%	43.1%	22.2%	1.5%	100.0%
	半数以上安定	25.5%	12.6%	39.6%	19.9%	2.4%	100.0%
	一部	24.5%	13.8%	38.6%	21.8%	1.3%	100.0%
	いない	12.5%	12.5%	41.8%	31.5%	1.6%	100.0%
	不在	5.1%	10.7%	46.4%	34.1%	3.7%	100.0%
他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	ほとんど安定	9.4%	11.3%	39.9%	38.0%	1.5%	100.0%
	半数以上安定	13.1%	11.3%	39.6%	33.6%	2.4%	100.0%
	一部	13.4%	12.8%	37.9%	34.6%	1.3%	100.0%
	いない	9.2%	10.3%	39.7%	39.1%	1.6%	100.0%
	不在	4.5%	8.1%	38.7%	45.2%	3.6%	100.0%
勤怠が不安定になった場合は、家族や医療機関、雇用支援機関などに協力を依頼して安定を図る	ほとんど安定	14.9%	28.6%	46.3%	9.0%	1.3%	100.0%
	半数以上安定	19.7%	32.8%	38.1%	7.3%	2.1%	100.0%
	一部	22.1%	29.2%	39.6%	7.7%	1.3%	100.0%
	いない	10.3%	34.2%	39.7%	14.7%	1.1%	100.0%
	不在	6.7%	24.9%	42.2%	22.7%	3.6%	100.0%

巻末資料 6 傾向スコアマッチング

図表資 6-1 企業規模による休職制度マッチング

		休職 1 年		合計
		未満	以上	
50-99 人	度数 (%)	202 社 (37.3%)	202 社 (37.3%)	404 社
	調整済み残差	0.0	0.0	
100-299 人	度数 (%)	205 社 (37.9%)	205 社 (37.9%)	410 社
	調整済み残差	0.0	0.0	
300-999 人	度数 (%)	100 社 (18.5%)	100 社 (18.5%)	200 社
	調整済み残差	0.0	0.0	
1000 人以上	度数 (%)	34 社 (6.3%)	34 社 (6.3%)	68 社
	調整済み残差	0.0	0.0	
合計		541 社	541 社	1082 社

図表資 6-2 業種による休職制度マッチング

		休職 1 年		合計
		未満	以上	
農林漁業	度数(%)	13 社(2.4%)	9 社(1.7%)	22 社
	調整済み残差	0.9	-0.9	
建設業	度数(%)	55 社(10.2%)	66 社(12.2%)	121 社
	調整済み残差	1.1	-1.1	
製造業	度数(%)	47 社(8.7%)	31 社(5.7%)	78 社
	調整済み残差	1.9	-1.9	
電気・ガス・熱供給・水道業	度数(%)	16 社(3%)	23 社(4.3%)	39 社
	調整済み残差	-1.1	1.1	
通信業	度数(%)	21 社(3.9%)	43 社(7.9%)	64 社
	調整済み残差	-2.8	2.8	
運輸業	度数(%)	42 社(7.8%)	29 社(5.4%)	71 社
	調整済み残差	1.6	-1.6	
卸売業、小売業	度数(%)	38 社(7%)	25 社(4.6%)	63 社
	調整済み残差	1.7	-1.7	
金融・保険業	度数(%)	18 社(3.3%)	86 社(15.9%)	104 社
	調整済み残差	-7	7	
不動産業、物品賃貸業	度数(%)	15 社(2.8%)	17 社(3.1%)	32 社
	調整済み残差	-0.4	0.4	
学術研究、専門・技術サービス業	度数(%)	15 社(2.8%)	23 社(4.3%)	38 社
	調整済み残差	-1.3	1.3	
宿泊業、飲食サービス業	度数(%)	29 社(5.4%)	15 社(2.8%)	44 社
	調整済み残差	2.2	-2.2	
生活関連サービス業、娯楽業	度数(%)	29 社(5.4%)	17 社(3.1%)	46 社
	調整済み残差	1.8	-1.8	
教育、学習支援業	度数(%)	30 社(5.5%)	34 社(6.3%)	64 社
	調整済み残差	-0.5	0.5	
医療、福祉	度数(%)	66 社(12.2%)	18 社(3.3%)	84 社
	調整済み残差	5.5	-5.5	
複合サービス事業（共同組合等）	度数(%)	12 社(2.2%)	31 社(5.7%)	43 社
	調整済み残差	-3	3	
サービス業（他に分類されないもの）	度数(%)	77 社(14.2%)	52 社(9.6%)	129 社
	調整済み残差	2.3	-2.3	
その他	度数(%)	18 社(3.3%)	22 社(4.1%)	40 社
	調整済み残差	-0.6	0.6	
合計	度数	541 社	541 社	1082 社

図表資 6-3 精神障害者雇用経験による休職制度マッチング

		休職 1 年		合計
		未満	以上	
現在雇用している	度数(%)	118 社(21.8%)	122 社(22.6%)	240 社
	調整済み残差	0.9	-0.9	
過去に雇用していた	度数(%)	49 社(9.1%)	49 社(9.1%)	98 社
	調整済み残差	1.1	-1.1	
雇用した事はない	度数(%)	374 社(69.1%)	370 社(68.4%)	744 社
	調整済み残差	1.9	-1.9	
合計	度数	541 社	541 社	1082 社

巻末資料 7 本研究で用いた統計手法について

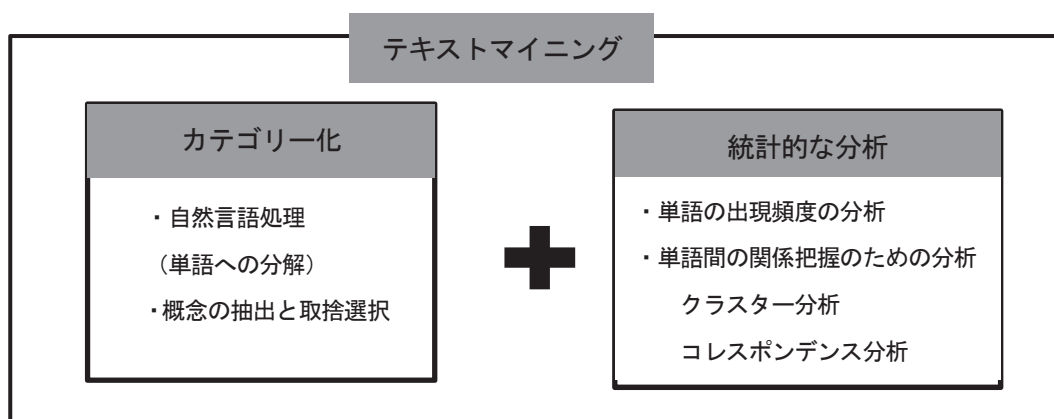
本研究における調査の分析に用いた統計手法の概略について以下に記す。

テキストマイニング

テキストマイニングとは、文章（テキスト）から有益な情報を発掘（マイニング）するための方法である。テキストマイニングでは、自然言語処理の手法を用いて、文章を単語や句に分割し、単語の出現頻度や単語間の関係を統計的に解析することにより、文章から情報を抽出するということを実施する（内田ら、2012）。

一般に、テキストデータのような質的なデータを分析する場合には、ローデータの中から分析者が典型的だと考える箇所を引用し、解釈するというような質的な方法を用いることが多い。しかし、この作業はせいぜい 100 件程度が限度であり、大量のデータを扱うことには適していなかった。テキストマイニングは、分析のある程度の部分をコンピュータで自動的に行うことができるため、大量のテキストデータを効率的・客観的に分析するという目的を実現するのに有効な手段であると考えられる。マーケティングの分野で発展してきた技法であるが、ここ 1～2 年で学術分野でも領域を問わず広まってきており、テキストデータの分析におけるスタンダードな手法となりつつある。

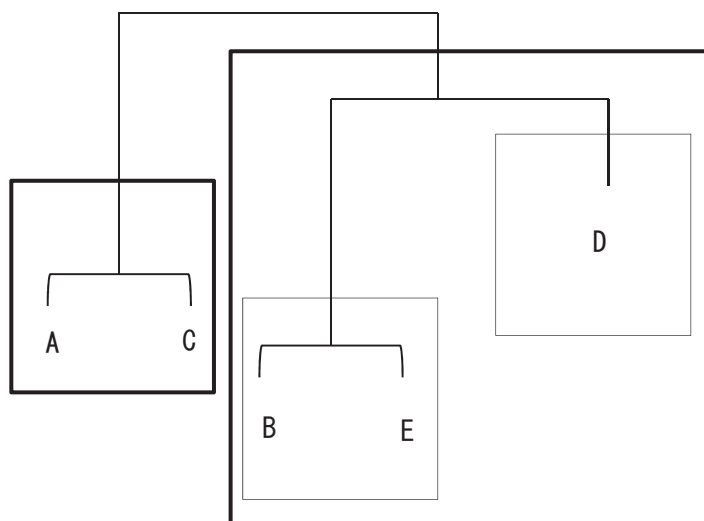
一般的なテキストマイニングの手続きは、文章に対して自然言語処理を行い、カテゴリー化する部分と、カテゴリー化したデータを統計的に分析する部分に分けることができる。統計的な分析は、単語の出現頻度についての単純集計や、単語間の関係を視覚化するための多変量解析がよく行われる。本研究では、クラスター分析と、コレスポンデンス分析を用いた。



クラスター分析

異なる性質のものが混ざりあっているデータの中から互いに似たものを集めて集落（クラスター）を作り、対象を分類しようという方法。分析の結果は、樹形図でクラスターの階層関係を視覚的にも把握することができる。樹形図では、枝分かれの様子（分類したい項目が同じ枝についているか、根に近い部分で分かれているか）によって、項目の類似度を表すことができる。

例) カフェの満足度を調査するため、A～Dの5つのカフェについて「ケーキの美味しさ」「飲み物の美味しさ」「ケーキの見た目」「食器類のデザイン」「店内の装飾」「店員の接客」についてアンケート調査を行い、5段階で評価してもらった結果について、クラスター分析をおこなったところ、以下のような樹形図が描かれた。*図は加藤(2013)より一部改変



A・C と、B・E・D は最初に枝分かれしているため、A と C は似た特徴を持つカフェであり、B・E・D も似ていると考えられる。もう少し細かく見ると、B・E・D のグループは、B・E のグループと、D に枝分かれしているため、B と E のカフェはさらに良く似ていると解釈することができる。

因子分析

アンケート調査のような複数の変数からなるデータを、各質問間の関係性を調べることで、それぞれの回答の背後に潜むいくつかの共通する要因（共通因子）にまとめて分析する手法（または、変数間の相関関係を分析して、小数の共通する要因で各変数を表現し、変数間の構造を捉えようとする手法）。

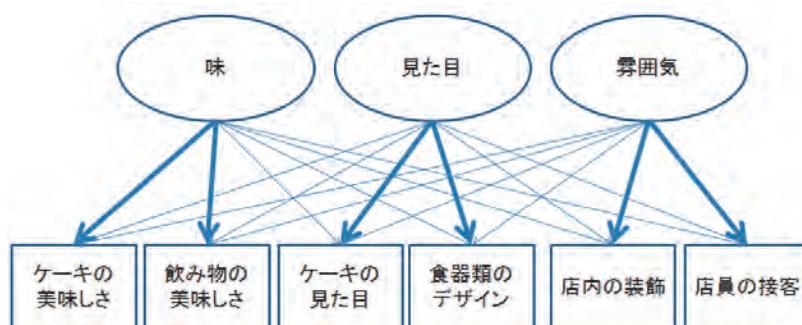
質問の背後に存在する共通する要因を見つけることを目的とする場合もあれば、それぞれの回答項目が共通する要因の影響をどの程度受けているかを検討することを目的とする場合もある。

例)「カフェの満足度に影響を与える要因」という架空の調査を例にとつて説明する。

①カフェの満足度を調査するため、「ケーキの美味しさ」「飲み物の美味しさ」「ケーキの見た目」「食器類のデザイン」「店内の装飾」「店員の接客」についてアンケート調査を行い、5段階で評価してもらった。

②アンケート結果について因子分析を行ったところ、図の様な因子が抽出され、第一因子は「味」因子、第二因子は「見た目」因子、第三因子は「雰囲気」因子と解釈出来た。太線で示しているのは、特に影響が強い（因子負荷量が高い）因子である。

③算出されたこれらの3因子から、それぞれの客が「味」「見た目」「雰囲気」のどれを重視するかを推測することが出来る。



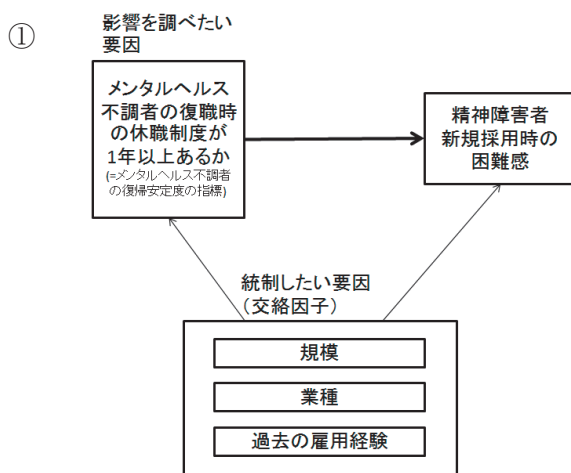
傾向スコアマッチング

傾向スコアとは、「ある商品を購入するか」のような、それぞれの回答が yes/no のいずれかをとる質問（2値変数）での、いずれか一方（たいていは yes）への「該当しやすさ」を表す指標である。実験的に操作することが出来ない「該当しやすさ」を統制した上で、特定の要因による影響を検討するために用いられる。

傾向スコアマッチングとは、「該当しやすさ」を表す傾向スコアが同程度の企業を、実際に該当する企業群と該当しない企業群からそれぞれ抽出して組み合わせる（マッチングする）手法である。本文中では、企業規模や業種など、実験的に操作することが出来ない要因による精神障害者雇用時の困難感への影響を統制して、メンタルヘルス不調者の復職時の配慮の影響を検討するために用いた。

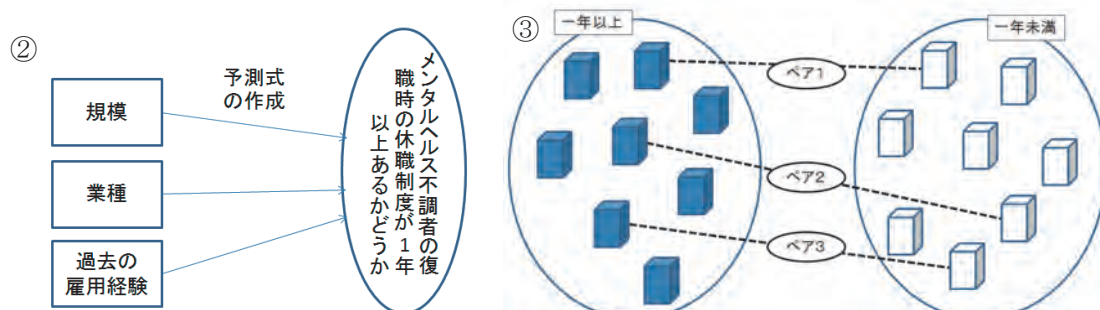
例) 本文で行った分析の手順を例にとって説明する。

①「精神障害者の新規採用時の困難感」への、「メンタルヘルス不調者の安定復帰による影響」を調べたいが、「規模」・「業種」・「過去の雇用経験」が両方に影響してしまっている（交絡している）。そのため、「規模」・「業種」・「過去の雇用経験」の影響を揃えて小さくする（統制する）必要がある。



②メンタルヘルス不調者の復職時の休職制度が1年以上あるかどうか、「該当しやすさ（＝傾向スコア）」を算出する（ロジスティック回帰分析を用いた）。傾向スコアは各企業にそれぞれ算出する。

③傾向スコアが同程度（今回の調査では差が 0.01 以内）の企業をマッチングする。その後の分析は、本文中に示した通りである。



分散分析

条件間で平均値に差があるかどうか推測するための分析手法。有意になった場合は、全体としてどこかに差があるということがわかる。具体的にどの群間に差があるのかを明らかにするためには、多重比較を行う必要がある。

- 例) ① α 店と β 店という 2 つのケーキ屋のショートケーキ、モンブラン、チーズケーキの 3 種類のケーキの美味しさについて、5 人に点数をつけてもらったところ、以下のようになったとする。
- ② この結果について、お店 $\times$ ケーキの 2 要因の分散分析を行うことで、お店やケーキの種類によっておいしさが異なるのかどうかを検討することができる
- ③ 分散分析を行ったところ、交互作用が有意となったため、多重比較を行った結果、 α 店、 β 店ともにチーズケーキが美味しいと判断され、モンブランは α 店の方が美味しいと判断されたことがわかった。

回答者	α 店			β 店		
	ショートケーキ	モンブラン	チーズケーキ	ショートケーキ	モンブラン	チーズケーキ
A	6	10	11	5	7	12
B	4	8	12	4	6	8
C	5	10	12	2	5	5
D	3	8	10	2	4	6
E	2	9	10	2	3	4
平均	4	9	11	3	5	7

補足)

結果が有意になるパターンは以下の 3 つが考えられる。(全て重なる可能性がある)

- (1) お店の主効果が有意になった = お店によってケーキのおいしさが違う
- (2) ケーキの主効果が有意になった = ケーキの種類によっておいしさが違う
- (3) 交互作用が有意になった = お店とケーキの組み合わせによっておいしさが違う

(2) の場合、どのケーキとどのケーキの間においしさの違いがあるのかは、これだけではわからないが、多重比較を行うことで、明らかにすることができる。

本文では、群ごとに因子得点に差があるかどうか検討するために用いた。

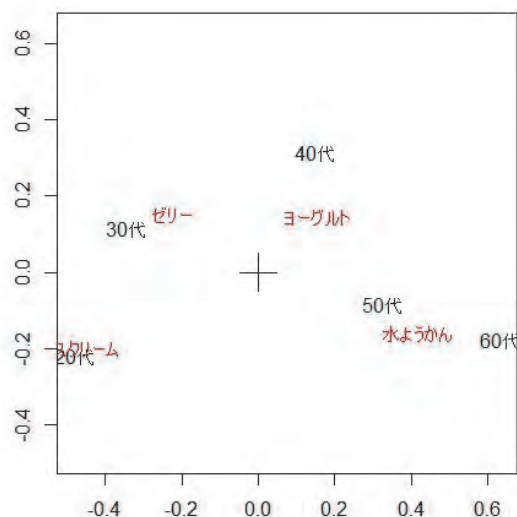
コレスポネンス分析

クロス集計表の行と列の情報を2次元または3次元上の図に表現することを目的の1つとした手法。似ているもの、関係の強いものが近くにプロットされ、直感的、感覚的にデータの傾向を把握することが可能となる。

例) 様々な年代を対象に「夏に食べたいおやつ」についてのアンケートを行い、年代別に集計したところ、以下の表のような結果となった（なお、以下のような表をクロス集計表という） *データは内田(2006)より一部改変

	水ようかん	アイスクリーム	ゼリー	ヨーグルト	合計
20 代	15	45	27	23	110
30 代	17	30	48	25	120
40 代	20	10	26	44	100
50 代	36	10	20	24	90
60 代	40	5	8	27	80
合計	128	100	129	143	500

この表に対してコレスポネンス分析を実施すると、以下のような図がかけれる。



近くにあるものほど関係が強い。例えば、20代はアイスクリームの近くに位置しているため、20代はアイスクリームを好んでいると解釈することができる。また、50代と60代は近くに位置しているため、おやつの好みが類似していると考えられる。

χ^2 （カイ二乗）検定；独立性の検定

クロス集計表の2つの変数が独立かどうかを検定する手法。

- 例) ①男女 210 人にショートケーキ、チョコレートケーキ、モンブランのどれが最も好きか質問したところ、以下の表のように人数が分かれた。
- ②表の数値からは、男性はショートケーキとチョコレートケーキが好きで、女性はモンブランが好きであるように見えるが、この違いに意味があるかどうか（＝誰に何回きいても、同じ結果になる可能性が高いか）について知りたい場合に、カイ二乗検定を用いる。
- ③以下の表に対してカイ二乗検定を実施した結果、 $p < .001$ で有意な偏りが見られたため、性別によりケーキの好みに差があることが明らかとなった。
- ④カイ二乗検定のみでは、どのケーキに男女の好みの差があるのかまではわからないため、残差分析を行った結果、モンブランは女性が好み、チョコレートケーキは男性が好むという結果となったが、ショートケーキは男女の差が見られなかった。
- ⑤ショートケーキは選択した人数が多かったため、一見男女の人数に差があるように見えても、それは統計的に意味のある差ではなかったということになる。

	ショートケーキ	モンブラン	チョコレートケーキ	計（人）
男	80	10	30	120
女	50	30	10	90
計	130	40	40	210

本文中では、各群に属する企業の業種に偏りがあるかについて検討するために、カイ二乗検定を用いた。その結果、 $p < .001$ で有意な偏りが見られたため、群によって多い業種や、少ない業種があることがわかった。p.100-1 の6群の特徴整理表には、残差分析の結果、各群に「特に多い」と判断された業種を載せているが、製造業など数の多い企業は（例に挙げたショートケーキと同様に）ある群に属する企業の数が多かったとしても、「特に多い」と判断されない傾向がある。

【参考・引用文献】

- 加藤剛：本当に使えるようになる多変量解析超入門，技術評論社，2013.
- 内田治：すぐわかる SPSS によるアンケートの相関分析，東京図書，2006.
- 内田治・川嶋敦子・磯崎幸子：SPSS によるテキストマイニング入門，オーム社，2013.

巻末資料8 講義、ヒアリング等に御協力いただいた方

本研究では、研究の方向性や調査票設計のための情報収集、調査結果のより詳しい内容の聴取、調査で明らかになった企業の課題の解決策の検討等を目的として、様々な分野や立場の方にヒアリングを実施したり、御講義を頂きました。残念ながら本文中に掲載できなかった内容もありますが、全て研究内容に反映しております。

ご協力いただいた方々は以下の通りです。

①企業 12名

	業種	対象者
1	精神障害者雇用企業（運輸業）	人事担当者
2	リ地 利用ワ域 企業―セン 業クンタ 支援―	情報通信業
3		製造業
4		製造業
5		金融、保険業
6		産業保健スタッフ
7	企業 調査 回答 企業	運輸、郵便業
8		人事担当者
9		建設業
10		人事担当者
11		人事担当者
		教育、学習支援業
		金融、保険業
		人事担当者
		卸売、小売業
		人事担当者
		建設業
		人事担当者

②支援機関 15名（13カ所）

	所属・肩書き	対象者・氏名
12	地域障害者職業センター	障害者職業カウンセラー
13	地域障害者職業センター	障害者職業カウンセラー リワークカウンセラー
14	地域障害者職業センター	障害者職業カウンセラー（2名） リワークカウンセラー
15	地域障害者職業センター	障害者職業カウンセラー
16	社会福祉法人 電機神奈川福祉センター ぽこ・あ・ぽこ 施設長	三田地 昭典 氏
17	横浜市総合保健医療財団港北区生活支援センター	田中 久美子 氏
18	千葉障害者就業支援キャリアセンター 企業支援員	福島 洋助 氏
19	埼玉県障害者雇用サポートセンター センター長	笹川 俊雄 氏

	所属・肩書き	氏名
20	社会福祉法人 JHC板橋会 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ センター長	清家 政江 氏
21	就労移行支援事業所 シゴトライ台東 施設長	南雲 文 氏
22	障害者就職サポートセンター ビルド 施設長	梅田 典子 氏
23	社会福祉法人プライム 管理者	山本 美紀子 氏
24	NPO法人 障害者雇用部会 理事長	土師 修司 氏

③行政機関 5名(1カ所)

	所属機関	氏名
25	川崎市健康福祉局障害保健福祉部	糊澤 直美 氏 金山 東浩 氏 滝口 和央 氏 小城 泰平 氏 勝野 淳 氏

④当事者 7名

		対象者・氏名
26	一般社団法人 ペガサス 就労支援員	内藤 義晴 氏
27	自治体リワーク参加者	リワーク参加者(6名)

⑤医療・産業精神保健 3名

	所属・肩書き	氏名
28	医療法人社団 ながやまメンタルクリニック 就労支援担当	千田 若菜 氏
29	医療法人社団 青木末次郎記念会 あつぎ心療クリニック リワーク担当医 明治大学・成蹊大学 学生相談室	福田 真也 氏
30	産業医科大学 産業生態科学研究所 教授	廣 尚典 氏

⑥職業リハビリテーション 3名

	所属・肩書き	氏名
31	元 職業能力開発総合大学校 福祉工学科 教授	佐藤 宏 氏
32	九州産業大学 国際文化学部 臨床心理学科 教授	倉知 延章 氏
33	文京学院大学 人間学部 人間福祉学科 教授	松為 信雄 氏

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDF ファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

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

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

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に関する研究」

編集・発行	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 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
-------	--

発行日	2016年3月
印刷・製本	情報印刷株式会社



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性[Ⓐ]
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。