

## 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

(調査研究報告書No.128) サマリー

### 【キーワード】

精神障害者雇用 メンタルヘルス対策 復職支援 就労支援

### 【活用のポイント】

企業における精神障害者の雇用とメンタルヘルス不調による休業者の職場復帰についての課題を分析・整理し、各々の課題解決のために有効な社会資源の活用や取り組み方針の提案を行った。精神障害者の雇用に取り組む多種多様な企業が自ら状況を把握したり、就労支援機関が企業との共通認識を図る上での指標となる。

2016年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## 1 執筆担当（執筆順）

- 遠藤 雅仁（障害者職業総合センター事業主支援部門 統括研究員）  
宮澤 史穂（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）  
田村 みつよ（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）  
笹川 三枝子（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）

## 2 研究期間

平成 25 年度～平成 27 年度

## 3 報告書の構成

- 序章 本調査研究の目的、実施方法  
第 1 章 地域障害者職業センターにおけるリワーク支援調査  
第 2 章 精神障害者雇用の実態と課題、メンタルヘルス不調者対応の実態と課題に関する調査、分析結果  
第 3 章 精神障害者雇用とメンタルヘルス不調者対応の関連性、精神障害者の採用方針と職場復帰の安定性による企業群分け  
第 4 章 精神障害者雇用に係る企業群別の問題点と解決方策について  
終章 今後の課題  
巻末資料

## 4 調査研究の背景と報告書作成の目的

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への一層の支援が求められている。

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する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。

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。

## 5 調査研究の方法

### (1) 研究委員会の設置

本調査研究の企画、運営に当たり専門的知見と関係者の協力を得て円滑に実施するため学識経験者、支援機関の関係者による研究委員会を設置した。研究委員会においては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。

### (2) 地域障害者職業センター調査

地域障害者職業センターの担当者にアンケート調査を実施し、リワーク支援について、企業等の課題や支援ニーズの把握を行うとともに精神障害者の職場復帰支援が精神障害者の新規雇用に影響を及ぼす可能性について回答を得た。

### (3) 企業アンケート調査等

精神障害者雇用と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、6,991社を対象にアンケート調査を行い2,099社（回収率30.0%）から回答を得た。また企業への訪問ヒアリングを行った。

### (4) 関係機関ヒアリング調査

企業を職場復帰状況と精神障害者の採用方針の2軸により6つの群に分けて、精神障害者雇用の課題・制約について分析した。これらに基づいて関係機関への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。

## 6 調査研究の内容

### (1) 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。

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。

## (2) 精神障害者雇用の課題などに関する調査

リワーク支援調査に続いて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規模と業種を網羅して企業調査を行った。

2,099社の企業から回答があり、うち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、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ない企業に比べて精神障害者の採用に対して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。精神障害者の雇用経験のある企業（過去に雇用していた場合を含む）では3因子ともさほど困難ではないと感じていたが、精神障害者雇用の経験がない企業では精神障害者以外の障害者の雇用経験の有無に関わらず3因子とも困難と感じていた（図1）。

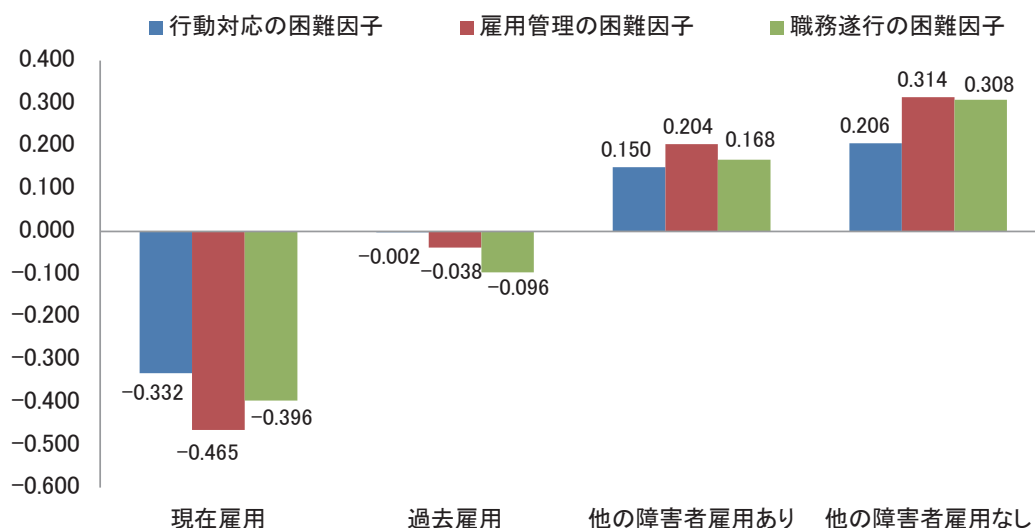


図1 雇用経験別雇用時の困難因子得点

雇用する場合の配慮について問うたところ、配慮に関する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。

## (3) 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、「ほとんどが安定的」と「半分以上は安定的」とした復帰状況が安定的企業は全体の約4割、「安定は一部」や「ほとんどの者は安定しない」の復帰状況が非安定的企業は約2割であった。これら復帰者対応経験のある企業が過半数を占める一方で、「復帰する者はほとんどいない」回答割合は最多の24%と、復帰者対応の経験が少ない企業も一定数見られた。復帰状況が安定

的な企業は2年以上を上限とする休職期間設定が大半であったが、復帰する者がほとんどいない企業の約3割は「有給休暇の他に休める制度はない」、約4割は休職期間の上限が2年未満であった（図2）。

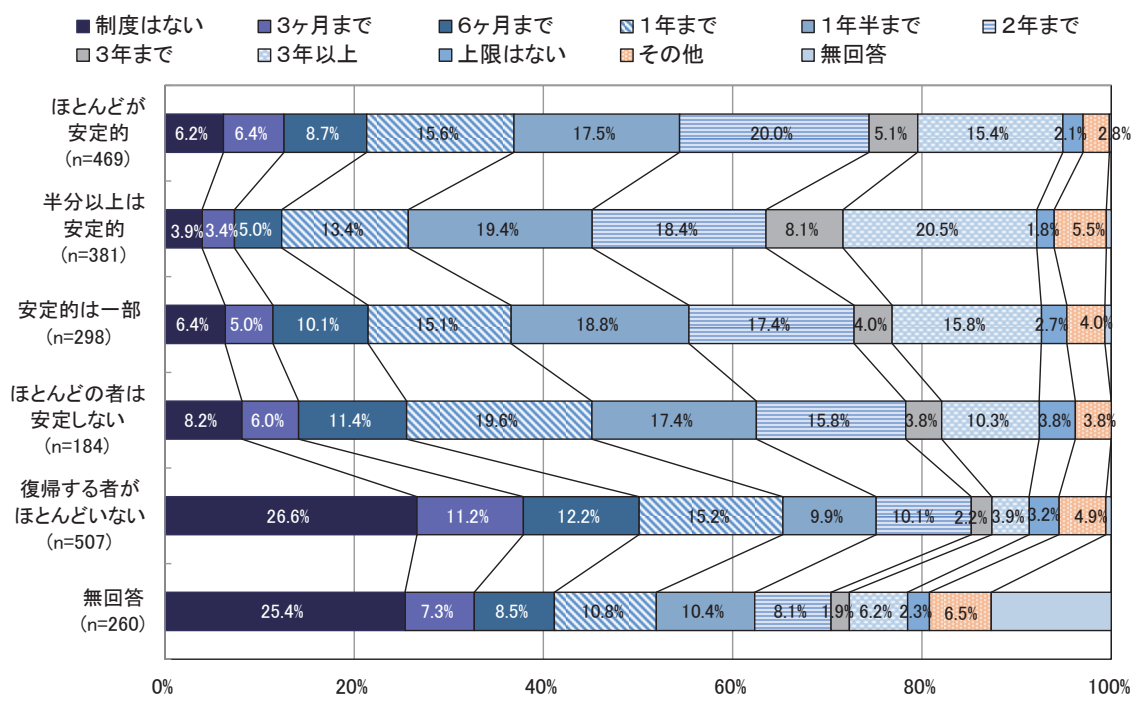


図2 職場復帰状況別休職期間の上限

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。復帰状況の安定程度別に因子得点を比較すると「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、困難も逓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」群で困難が特に高かった（図3）。

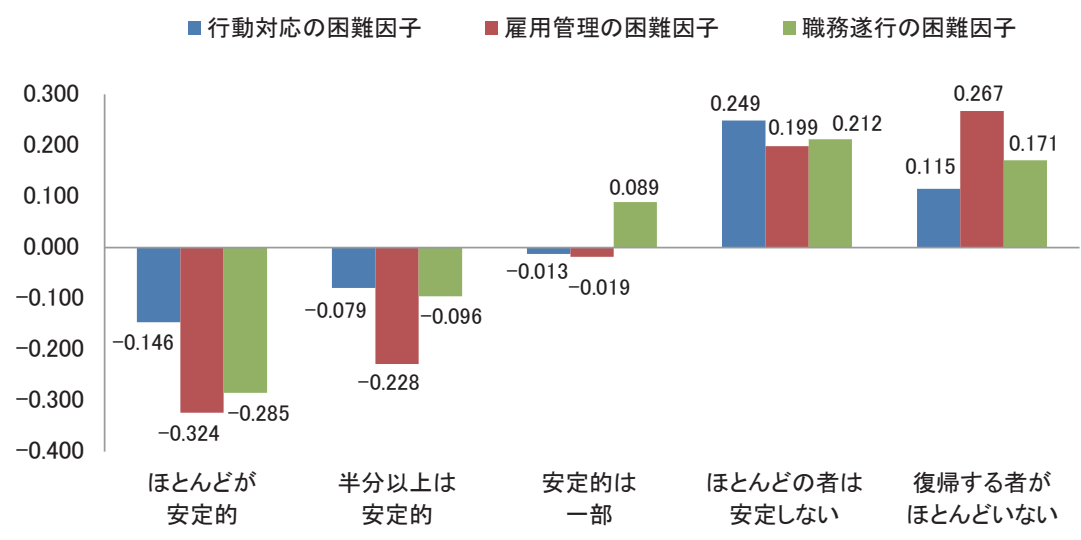


図3 復帰状況別困難因子得点

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、復帰状況の安定程度の群間で大きな差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（図4）。

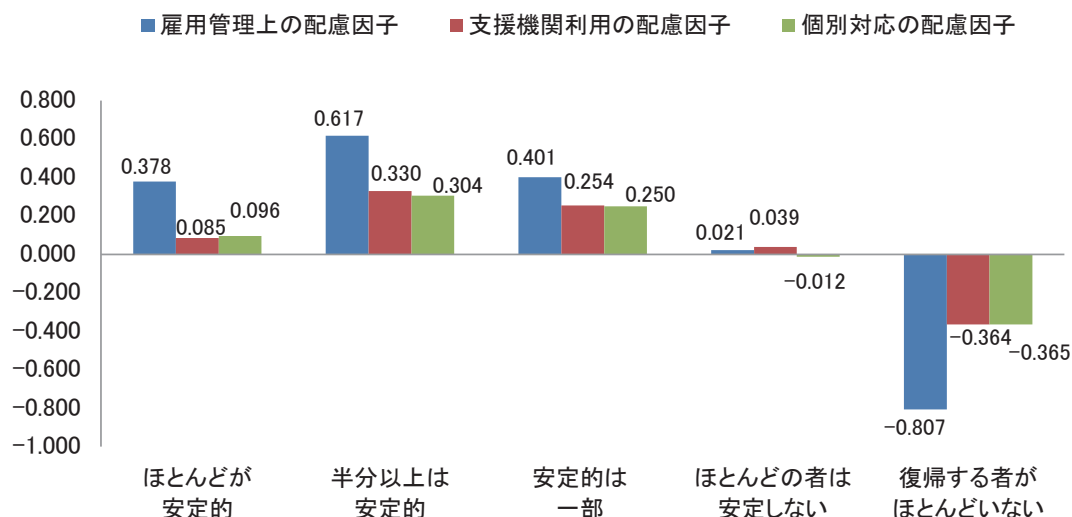


図4 職場復帰状況別復職時の配慮因子得点

## 7 精神障害者雇用とメンタルヘルス不調対応との関係性についての分析

これまでは、職場復帰と企業の精神障害者雇用の課題と制約についてそれぞれ調査結果を見てきたが、両者の関係性の有無についてさらに分析するために、以下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进行分析し、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群に分類し、各群に属する企業群の特徴を見ることとした（表1）。

表1 6分類の類型

			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%)
	採用計画なし	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%)

障害者採用計画と職場復帰状況で相互の関連があった主な項目は次のようであった。

#### (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は、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く、精神障害者採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、精神障害者採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。

### 8 各企業群別の精神障害者雇用促進について

以上、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た。6群の主な特徴と対策例は表2の通りである。

### 9 まとめ

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、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あ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。

表2 企業群の特徴と対策例

	企業調査結果				包括的課題	対策例	
	精神障害者雇用経験	身体・知的障害者雇用割合	最も多い規模区分	割合の高い業種(注1)			
A/P群	現在雇用している	79.3%	身体90.3% 知的50.3%	1000人以上 (50.3%)	○卸売業、 小売業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用期待として「社内雰囲気醸成」や「他の社員への肯定的影響」などインクルーシブな理念を背景とする回答が多い。</li> <li>・復職支援で期待できることへの回答では「支援機関へのつながり、メンタル対策のノウハウの蓄積」区分の回答割合が高かった。</li> <li>・柔軟な勤務条件の調整といった雇用管理上の配慮は、在職中のメンタルヘルス不調者への対応にも共通して高い割合で実施されているが、「突発的行動対応」や「職場以外の問題対応」については自社だけでの対応には懸念が残り、社外の支援機関との繋がりを期待している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内の産業保健スタッフ及び社外の医療機関と連携し、症状の的確な把握と、問題発生時の初期対応の対応力を高める。</li> </ul>
	過去雇用していた	3.4%					
	精神以外の障害者を雇用している	15.2%					
	障害者雇用経験なし	2.1%					
A/N群	現在雇用している	45.2%	身体92.1% 知的26.5%	300-999人 (43.9%)	○金融業、 保険業 ○情報通信業 ○製造業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用期待では「法令遵守精神に基づく」との回答割合が高く、身体障害者の採用実績は高いものの、精神障害者の新規採用については消極的である。</li> <li>・メンタルヘルス対策は組織的対応面では整えられているが、個別事例での行動対応や職務遂行の課題について困難感が強くなっている。</li> <li>・障害特性への理解が要点といえ、定期的な体調確認のための相談など人的支援の体制整備等復職時の個別対応の配慮の課題をクリアすることによって新規採用の取り組みが容易になる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内での障害理解を進めるために企業型ジョブコーチや精神保健福祉士など専門家の登用なども含めた支援策の活用。</li> <li>・対象となる障害者を発達障害者まで広げる。</li> </ul>
	過去雇用していた	9.4%					
	精神以外の障害者を雇用している	41.3%					
	障害者雇用経験なし	4.1%					
A/B群	現在雇用している	16.9%	身体69.9% 知的13.7%	100-299人 (35.5%)	○教育、 学習支援業 ○情報通信業 ○金融業、 保険業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用に当たっての作業の切り出しが難しく、精神障害者雇用の想定においても補助的業務への期待は少ない。また復職判定の際には業務遂行上の要求水準が高く、それに見合った回復レベルが必要となる。</li> <li>・復職支援への取り組みをとおして期待されることでは、職場環境改善が挙げられている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場復帰時の対応に社外の支援機関の活用を図る。</li> <li>・職場復帰が難航している社員の雇用継続を考える上で、柔軟なキャリアートの設定について社内コンセンサスが得られるのであれば、地域障害者職業センターの精神障害者総合雇用支援の活用等が検討される。</li> </ul>
	過去雇用していた	6.6%					
	精神以外の障害者を雇用している	51.4%					
	障害者雇用経験なし	25.1%					
H/P群	現在雇用している	64.8%	身体72.2% 知的53.4%	100-299人 (31.3%)	○医療、福祉 ○卸売業・ 小売業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用経験上、人的配慮の実績は蓄積されているが、症状の悪化といった緊急場面での態勢整備は不足しがち。戦力としての期待が強く、他の社員との公平さを保った業務配分や業務量の調整を懸念する。</li> <li>・復職場面では、本人のプライバシーに配慮した上での他の従業員への理解に苦慮している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・交替制勤務などの社内制度を変えるには限界があるので、就労支援機関において就職前から精神障害者自身が配慮を適正に要求できる力を付けるプログラムを実施し、それを就職後に活用すること等が有効。</li> <li>・採用は前向きなで職場定着支援が重要となる。</li> </ul>
	過去雇用していた	6.8%					
	精神以外の障害者を雇用している	20.5%					
	障害者雇用経験なし	8.0%					
H/N群	現在雇用している	27.0%	身体77.8% 知的34.4%	100-299人 (39.9%)	○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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件の調整が比較的容易で、雇用のハードルは低いが、マッチングの見極めで支援機関を介した慎重な対処がなされないと定着に至らない場合が多く、次の雇用へと繋がりにくい。</li> <li>・受け入れ後あるいは復職後の雇用管理方策として、組織全体の受け入れ態勢を俯瞰するサポート体制作りが社内困難な場合は、社外資源の活用も検討される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・過去に精神障害者雇用をして失敗したことで拒否感を持つ企業が多いので、改めて採用を検討する際には、精神障害者の就労支援に実績のある支援機関を介して、面接場面への同行や職場実習、他社の取り組みの紹介などを受けて、長期的見通しを持って採用に取り組むことが有効。</li> </ul>
	過去雇用していた	12.6%					
	精神以外の障害者を雇用している	51.8%					
	障害者雇用経験なし	8.7%					
H/B群	現在雇用している	8.2%	身体47.3% 知的9.0%	50-99人 (45.5%)	○農林漁業 ○建設業 ○運輸業、 郵便業 ○電気・ガス・ 熱供給・ 水道業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用及びメンタルヘルス対策については、コスト面からの懸念が強く、積極的取り組みとなりにくい。</li> <li>・障害者雇用のための情報収集を含めて雇用管理への配慮実施には困難感が強いが、新規雇用時への対応よりは復職時への対応の方が取り組み安易傾向にある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援制度の利活用についても、まず情報へのアクセスを容易にする配慮(注2)が必要で、同業他社の取り組みなど(中小企業家同友会)などの紹介等を通じて理解の促進を図っていく対策が検討される。</li> </ul>
	過去雇用していた	8.2%					
	精神以外の障害者を雇用している	37.8%					
	障害者雇用経験なし	45.9%					

注1)  $\chi^2$  乗検定の結果、 $p < .001$ で有意な偏りが見られた。そのうち、調整済み残差[2.0]以上のものを表中に記載した。したがって、ここに例示した業種以外でも各群に該当している企業は存在する。

注2) あんしん財団の中小企業向けメンタルヘルス対策支援ツールなどがある。