NIVR

精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究

（調査研究報告書 No.109）サマリー

【キーワード】

精神障害者　雇用管理　新規雇用　復職　就労支援機関

【活用のポイント】

事業所、雇用されている精神障害者、就労支援機関を対象とした調査に基づき、精神障害者の雇用管理ノウハウ（心の健康問題で休職したのちの復職も含む）に関する情報を提供。調査結果をもとにした「精神障害者雇用管理ガイドブック」は、事業所での精神障害者雇用のための活用が期待される。

2012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）

相澤　欽一（障害者職業総合センター　主任研究員）
大石　　甲（障害者職業総合センター　研究協力員）
鈴木　幹子（障害者職業総合センター　研究員）

2　研究期間

平成22年度～平成23年度

3　報告書の構成

第１章　事業所調査
第２章　個人調査
第３章　支援機関調査
第４章　まとめと考察

4　調査研究の背景と目的

精神障害者保健福祉手帳所持者が実雇用率の算定対象となり、雇用される精神障害者は徐々に増加しているが、精神障害者の雇用の促進と安定をより一層図るには、事業主が安心して精神障害者雇用に取り組めるよう、事業主向けガイドブックの作成などによる精神障害者の雇用管理ノウハウの提供が求められる。

このようなガイドブック作成の際には、多くの事業所が精神障害者雇用に取り組むことを想定し、先行研究などで示された雇用管理ノウハウが仕事内容や職場環境などが異なる多くの事業所でも実践が可能か確認するとともに、それ以外の雇用管理ノウハウがないか把握することが望ましい。また、精神障害者の雇用管理では支援機関の重要性も指摘されており、支援機関の活用状況も把握する必要がある。さらに、心の健康問題による休職者への対応や、雇用されている精神障害者及び支援機関の視点も加えた検討が望ましい。

本研究では、上記の視点を踏まえた調査を通じて、精神障害者の雇用管理ノウハウを収集・整理するとともに、事業主向けガイドブックを作成する。

5　調査研究の方法

(1) 質問紙調査

事業所調査：特例子会社など障害者雇用を積極的に行っていると予想される事業所と、休職者が多いと思われる大企業の計1,019社を対象に、精神障害者の雇用管理に係る配慮事項、支援機関の活用状況などを把握するため、「新規雇用」と「復職」に関する質問項目を作成した。

個人調査：調査対象事業所に在籍している精神障害者（復職者を含む）を対象に、事業所から受けた配慮などを把握するため、「新規雇用者用」と「復職者用」の２種類を作成した。

支援機関調査：地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）、障害者就業・生活

支援センター（以下「支援センター」という。）、就労移行支援事業所を対象に、精神障害者雇用に関連した事業主支援の状況を把握するため、「新規雇用」と「復職」に関する質問項目を作成した。

(2) ヒアリング調査

質問紙調査の対象で協力が得られた事業所、精神障害のある従業員、支援機関に対し電話や訪問によるヒアリング調査を実施した。

6 調査研究の内容

(1) 質問紙の回収状況

事業所調査は308社（回収率30.2%）、個人調査の新規雇用者用は103人、復職者用は８人、支援機関調査は、地域センター43所（回収率82.7%）、支援センター158所（回収率64.2%）、就労移行支援事業所390所（回収率40.2%）からそれぞれ回答が得られた。

(2) 事業所調査（新規雇用に関する項目）から見た配慮事項の実施状況

先行研究を参考に作成した雇用管理上の工夫や配慮事項に係る35項目を、精神障害者を新規雇用した経験がある事業所155社に提示したところ、20項目が７割以上の事業所で実施（重視して実施を含む）され、実施率５割未満の項目は５項目のみであった（文末図１）。本調査の対象事業所は障害者雇用に積極的なところが多いと考えられるため、一般的な事業所でも同様な実施状況にあると言えるか慎重に検討する必要があるが、高い実施率を示した項目は、仕事内容や職場環境などが違っても、多くの事業所で実践できる可能性が高いと考えられる。

なお、自由記述形式で回答を求めたところ、35項目以外の雇用管理ノウハウとして、「精神障害者だからと特別視しない」などの回答が得られた。また、35項目には、例えば「本人が上司や同僚に相談しやすい雰囲気作りをする」のような実施率は高いが実施内容についてやや曖昧な項目も含まれていたが、「話しやすい雰囲気」をどう作るかヒアリングで尋ねたところ、休憩室などのリラックスした中で上下関係を意識せずにちょっとした会話をするといった工夫や、業務日誌を記載してもらいそれを基に会話をするなど、さまざまな工夫が把握された。

(3) 個人調査（新規雇用者）から見た事業所の雇用管理

事業所が行う雇用管理上の配慮事項20項目を新規雇用者に提示し、配慮事項の対応があったかどうか尋ねたところ、16項目で５割以上が「対応があった」と答え、対応があった場合、高い項目で７割強、低い項目でも４割弱が「対応があり特によかった」とした。また、７割以上が「職場の支援環境」「労働時間や休日」「仕事内容」に満足・やや満足し、６割以上が「余暇」「職場の人間関係」に満足・やや満足していた。一方、「賃金・給与」の満足・やや満足は３割強、職業生活の充実のために希望することとして、７割弱が「賃金を上げてほしい」、５割強が「正社員になりたい」、４割以上が「いろいろな種類の仕事をしてみたい」「仕事に関する教育

や訓練の機会がもっとほしい」「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」とした。

回答者は障害者雇用に積極的な事業所で雇用されている可能性が高いこと、正社員登用や賃金アップを希望した者でも、ヒアリングでは正社員のような働き方は難しいと考えている者がいることなど留意すべき点も多いが、回答の全体的な傾向としては、事業所の対応（配慮）については概ね満足し、賃金や雇用形態のような労働条件に対する要望が強く、次いで、新たな仕事への挑戦や訓練機会の設定の要望があることが読み取れる。

なお、事業所調査で雇用管理上の工夫や配慮事項に関する35項中、実施率５割未満の項目が５つあり、うち３項目が能力開発・キャリア形成に関する項目だった。雇用されている精神障害者の希望を踏まえ、能力開発・キャリア形成を図っていくことが今後の課題の一つであろう。

(4) 事業所調査（新規雇用に関する項目）から見た支援機関の活用状況

精神障害者の雇用管理に関連し就労支援機関を「大いに活用している」と回答した事業所が86.7%あった。また精神障害者を新規雇用した経験のある事業所の約５割が採用後の職場訪問による支援を受け、支援を受けた事業所の８割以上が支援の効果があったと回答した。精神障害者の雇用管理における支援機関の役割は大きいと言える。

(5) 支援機関調査（新規雇用に関する項目）から見た事業所の雇用管理の一面

事業所調査の対象が障害者雇用を積極的に行っている特例子会社などが多く、調査結果がそのまま一般的な事業所の支援機関の活用状況とは言い切れない面もある。実際、支援機関調査では、地域センターの約５割、支援センターの５割弱、就労移行支援事業所の３割強が、「事業所の状況を考えると配慮事項の提案等が難しく、本人支援に終始せざるをえない場合がある」と回答し、事業所に配慮事項を提案しても、そのような対応が必要なら雇用継続は難しいと言われるなど、事業所側の配慮する姿勢が乏しい、仕事現場の理解が得られない、採用してもらうために配慮事項の提案が難しいなど、厳しい状況も把握された。

また、「事業主支援のニーズがあまりあがってこない」と回答した支援機関も多く、採用面接時の印象から問題ないと事業所が考えたり、支援機関の介入を嫌う場合などが指摘され、その結果、「やってみて問題があれば連絡するといった話になりがち」で、「不適応になってからニーズがあがる」といった経過を辿る事例も把握された。問題が発生してから対応するのではなく、問題が発生しないよう採用時から適切な対応を図ることが望ましいが、事業所への提案が難しい事例も含め、ハローワークと連携した事業所へのアプローチの強化が望まれる。

(6) 事業所調査（復職に関する項目）から見た職場復帰を図るための取り組み

厚生労働省の「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」（以下「手引き」という。）などを参考に作成した職場復帰の工夫や配慮事項に係る29項目を、過去３年間に心の健康問題による休職者がいた65社に提示したところ、20項目が７割以上で実施され実施率５割未満は１項目のみだった（文末図２）。

なお、先行研究では、従業員300人以上の事業所では規模が小さい事業所に比べ職場復帰の取り組みがなされていることが示されているが、この質問項目に回答した65社中54社は従業員301人以上の事業所であり、本調査結果が事業所規模の小さい事業所にも当てはまるかどうかは慎重に検討する必要がある。

一方、調査で提示した29項目以外の取り組みを自由記述形式で回答を求めたところ、「地域センターのリワーク支援の活用」「管理者向けのメンタルヘルス教育の実施」などが得られたが、これらは手引きでもふれられており、本調査ではそれ以外の取り組みは把握できなかった。

事業所調査の自由記述やヒアリングでは、職場復帰しても再休職する者や不安定な状態がいつまでも続く者などの指摘があり、「能力低下の人は緩和勤務で配置換えを行っている」との回答もあったが、苦慮している事業所の方が多かった。事業所調査では、手引きに基づきステップを踏み、復職後の緩和勤務や相談体制についても配慮しているところが多かったが、それにも関わらず、復職後の問題に悩んでいる事業所が一定数存在することがうかがわれた。手引きでは、復職後の困難事例への対応はほとんど言及されていないが、これらの者に対する対応策の検討が求められていると言えよう

(7) 事業所調査（復職に関する項目）から見た支援機関の活用

休職者の職場復帰に関連した外部の支援機関の活用状況を把握したところ、医療機関は 6 割弱、外部EAP（Employee Assistance Program：従業員のメンタルヘルスなどのために企業が契約した外部の専門機関によるサポート）が 3 割弱、地域センターが 2 割で、それ以外は産業保健推進センターを含めいずれも活用が1割未満だった。

(8) 支援機関調査（復職に関する項目）から見た職場復帰支援の実施状況

障害者就労支援機関における休職者への支援は、これまで例外的なものであったが、2005年10月に全国の地域センターにリワーク支援が導入されて状況は少しずつ変化している。2009年 3 月の手引きの改訂では、リワーク支援やジョブコーチ支援を含む外部機関の活用について言及され、リワーク支援利用者は、2005年10月開始以降2011年度末までに約5,500人、復職者は 8 割以上になる。

支援機関調査では、地域センター以外でも、支援センターの 4 割強、就労移行支援事業所の 2 割弱が職場復帰の支援を実施したと回答した。職場復帰の支援を実施していると回答した支援センターのいくつかにヒアリングを実施したところ、年間15～20件の復職支援を実施しているところもあったが、ほとんどの支援センターはごくまれに対応する程度であった。また、体調不良で休職した新規雇用の精神障害者の支援と混同して回答していたところもあり、実施状況は若干割り引いて考える必要がある。しかし、地域センター以外の少なからぬ就労支援機関で職場復帰に関わる支援が発生していたことに注目すべきであろう。就労移行支援事業所は、職場復帰の支援を本来業務としていないし、支援センターも復職支援のスキルが必要だとはあまり想定されていない。支援が発生した支援センターの半数以上が地域センターのリワーク支援と

の連携を図っており、就労支援機関同士の連携という視点でノウハウ不足を補っていく方法もあるが、研修や支援のガイドラインを作成するなど、今後何らかの対応を検討する必要性もでてくると思われる。

(9) 調査のまとめ

精神障害者の雇用管理では、施設や設備の改造といったハード面より、人間関係をはじめとしたソフト面の配慮が重要になることがうかがわれた。そのソフト面の配慮は、「通院日や調子の悪いときは休みを与える」「根気よく分かりやすく教える」「適切な指示をタイミングよく出す」「叱責ではなく有用な助言を行う」「成功体験を積ませ達成感を持たせる」「従業員の悩みに迅速に対応する」「職場の人間関係を和やかにする」など、一般の従業員にとっても望ましい対応であることが多い。また、「短時間勤務」なども、例えば、子育て中の従業員などにとっても必要な場合がある。このような対応をする職場が多くなれば、精神障害者の雇用の促進と安定がより一層進むだけではなく、一般従業員のメンタルヘルスにとっても好影響を及ぼすと思われる。

(10) 精神障害者雇用管理ガイドブックの作成

精神障害者に対する雇用管理上のノウハウなどをまとめた精神障害者雇用管理ガイドブックを作成した。新規雇用における工夫や留意点、精神疾患の特徴と留意すべきポイント、企業の雇用事例、企業で働く精神障害のある従業員の事例、職場復帰における配慮と工夫など、精神障害者雇用に取り組む企業にとって必要な情報を整理しており、ご活用いただきたい。

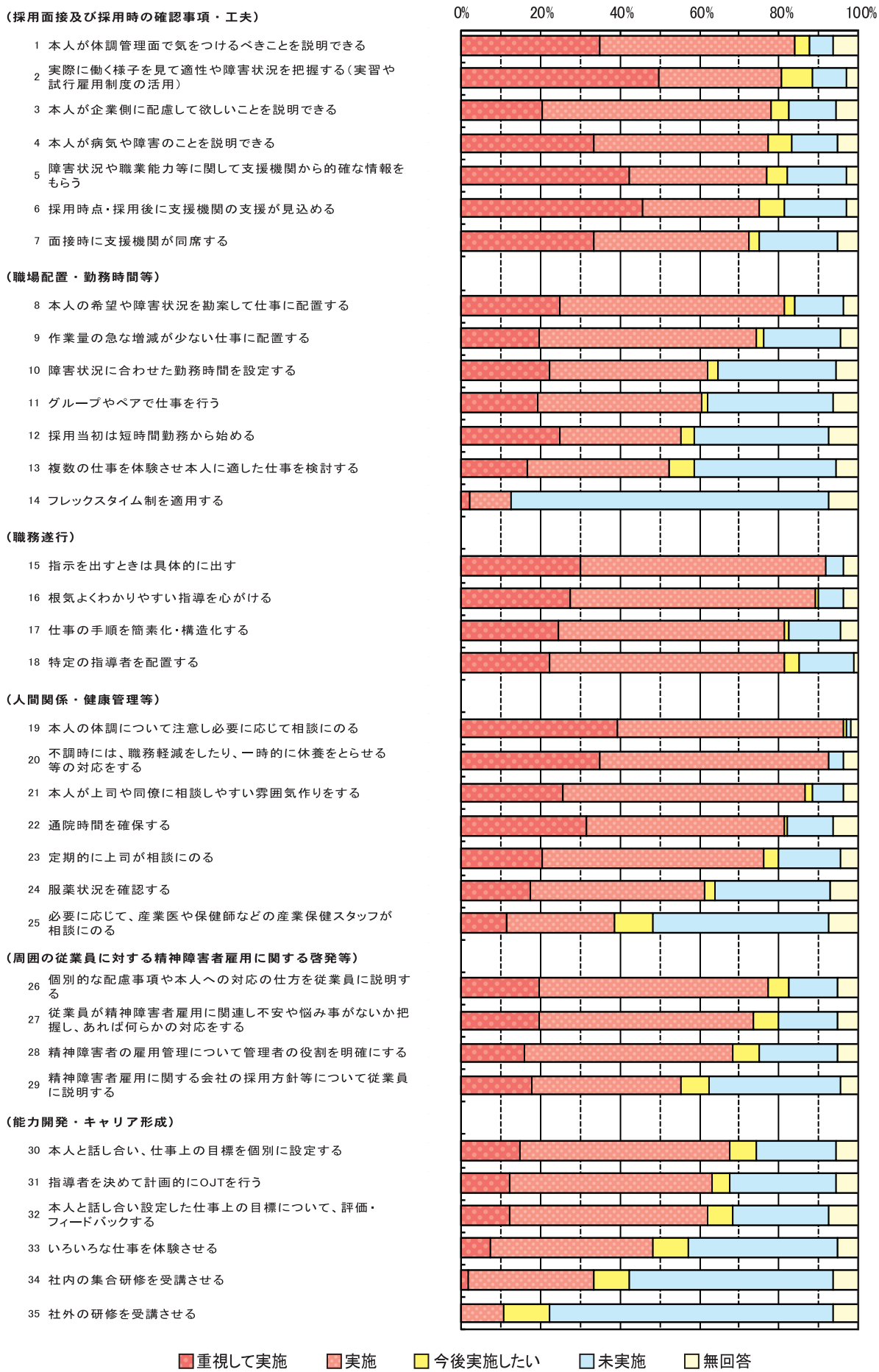

図１　精神障害者の雇用管理上の工夫や配慮事項（新規雇用）

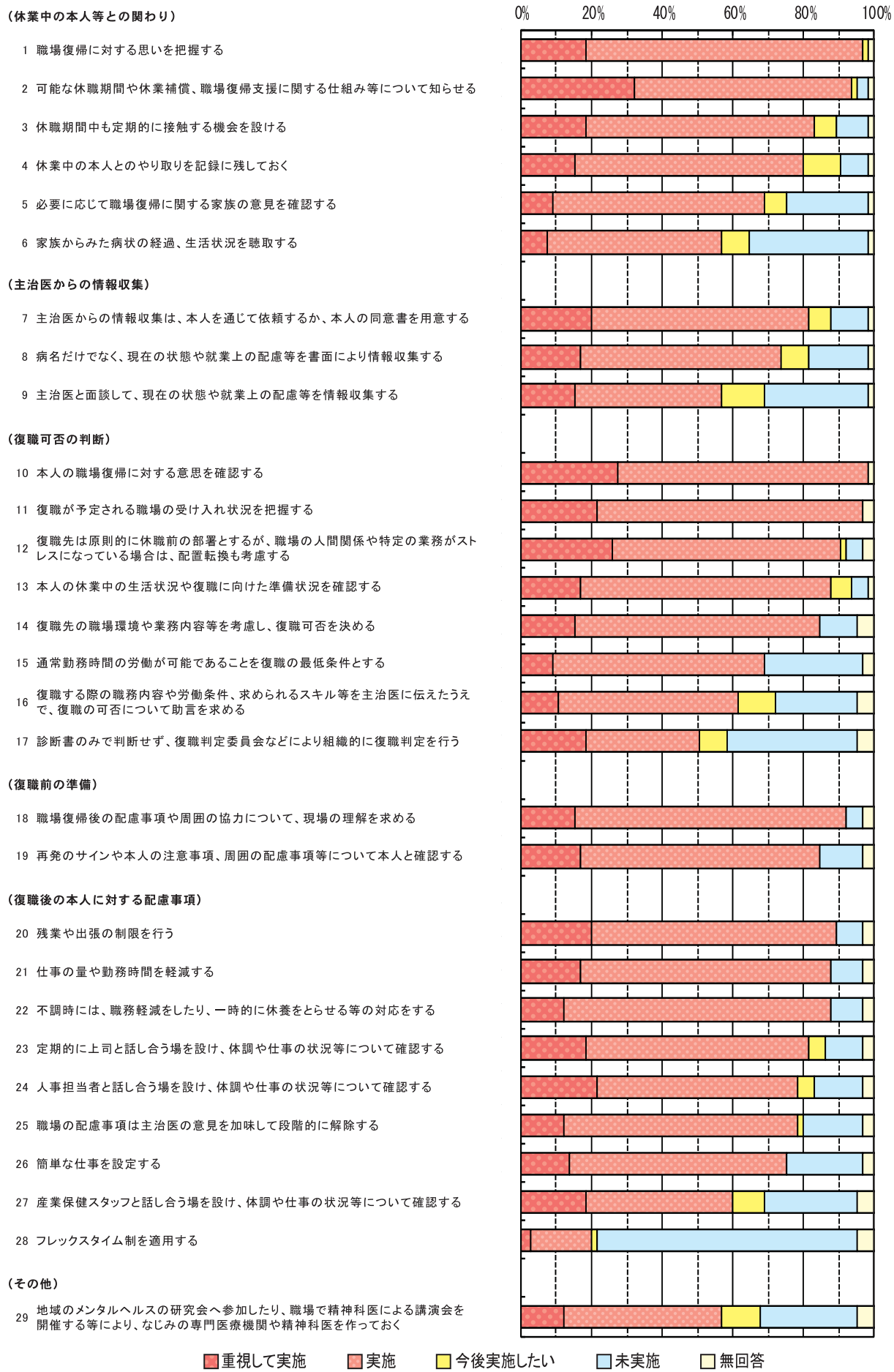

図２　職場復帰を図るための工夫や配慮事項