



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

(調査研究報告書 No. 95) サマリー

【キーワード】

精神障害者、職業紹介、就業状況

【活用のポイント】

精神障害者の就業状況を把握するため、公共職業安定所における精神障害者の職業紹介等に関する調査と精神障害者を雇用している企業へのヒアリング調査を行った。公共職業安定所における調査では、精神障害者の就労状況や就職後の定着状況等が明らかになった。また、企業ヒアリングでは、精神障害者の雇用管理のノウハウ等が把握された。

2010 年 4 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1 執筆担当

相澤 欽一（障害者職業総合センター 主任研究員） 概要、序文、第1～3章、おわりに
岩永 可奈子（障害者職業総合センター 研究員） 第1～2章
村山 奈美子（障害者職業総合センター 研究員） 第2章
川村 博子（障害者職業総合センター 統括研究員） 第3章

2 研究期間

平成20年度～21年度

3 報告書の構成

概要

序文

第1章 精神障害者の雇用の現状等

第2章 ハローワークにおける精神障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実態調査

第3章 精神障害者雇用に関する企業ヒアリング

おわりに

4 調査研究の背景と目的

精神障害者の就業実態については、「身体障害者、知的障害者及び精神障害者の就業実態調査」及び「障害者雇用実態調査」が、いずれも厚生労働省により5年ごとに実施されている。また、2006年度からは、実雇用率に算定される精神障害者〔精神障害者保健福祉手帳（以下「手帳」という。）所持者〕数も把握されるようになり、従業員56人以上の民間企業で2006年6月からの1年間に新たに採用された精神障害者は1,538人であることも分かっている。

一方、2006年6月から1年間に、ハローワークの紹介で就職した精神障害者は7,232件で、2006年6月からの1年間で新規雇用された実雇用率に算定される精神障害者1,538人よりも大幅に多くなっている。ハローワークの就職件数は、①手帳を所持していない、②精神障害を開示しない、③従業員56人未満の企業に就職、④週20時間未満労働、⑤6月1日以前に離職、等の事例も含まれるため、ハローワークの紹介就職件数が、すべて実雇用率の算定に反映されるわけではないが、これまで公開された資料では、上記の乖離が何故起こっているのかを含め、ハローワークを利用する精神障害者の手帳所持、障害開示、就職先の労働条件、就職後の定着状況等、基本的な情報が不明であった。

精神障害者の雇用の促進等に関する研究会報告書（2004年5月）では、「制度の改正（注：精神障害者を実雇用率の算定対象とした改正）後は、その施行状況を継続的に把握しながら、適正な運用を図るとともに、制度改正の成果を明らかにしていく必要がある。」としており、ハローワークにおける精神障害者の職業紹介等の実態を把握することは、今後の精神障害者の効果的な雇用支援のあり方を考えるための有効な情報になりえる。

また、精神障害者の就業問題を考える際には、企業側の雇用状況も把握する必要があるが、今後

の精神障害者の雇用義務化の可能性を踏まえ、精神障害者雇用を積極的に行っている企業だけでなく、大企業における精神障害者雇用の状況や精神障害者雇用に関する具体的状況もヒアリングにより把握しておくことが望ましい。

以上の問題意識を踏まえ、本研究は、精神障害者の就業に係る現状や課題を明らかにすることを目的とし、①ハローワークにおける精神障害者の職業紹介等の実態調査、②企業に対する精神障害者雇用に関するヒアリング調査を行うことにより、精神障害者の就業の現状や課題について検討した。

5 調査研究の方法

（１）ハローワークにおける精神障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実態調査

全国のハローワークから、各都道府県の筆頭所 47 所と筆頭所以外から無作為抽出した 63 所、計 110 所の障害者相談窓口を対象とした。

調査方法は、対象ハローワークに調査票を送信し、必要データ入力後に返信を求めた。また、調査票回収後、一部のハローワークに、訪問や電話等により職業紹介等に係る具体的状況をヒアリングした。

調査内容は、対象ハローワークの障害者相談窓口で、調査期間内に新規求職登録もしくは紹介就職した精神障害者に係る情報で、手帳の有無、診断名、職歴、就職前の訓練利用状況、障害開示の状況、就職先の労働条件、支援制度の活用状況、連携状況、定着状況等とした。

調査票による調査期間は、2008 年 7 月 1 日～10 月 31 日とした。但し、定着状況は、2009 年 2 月 27 日時点及び 2009 年 10 月 31 日時点とした。

（２）精神障害者雇用に関する企業ヒアリング

イ 大企業ヒアリング

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が出版している障害者職域拡大マニュアルや関係機関等から収集した情報を基に、精神障害者雇用を行っている大企業を把握し、調査の趣旨を伝え、協力が得られた 8 社に対し、訪問によるヒアリング調査を実施した。調査内容は、精神障害者雇用のきっかけやその後の経過、雇用管理上の留意事項、雇用管理上の問題点や他障害と比較しての特徴、支援制度・機関の活用状況、雇用義務化に対する意見、実雇用率対象者の障害確認の仕方やダブルカウントに対する意見等とした。調査期間は、2009 年 6 月～8 月とした。

ロ 精神障害者雇用を積極的に行っている企業のヒアリング

①精神障害者を 5 人以上雇用、②身体障害者や知的障害者も雇用（他障害との比較が可能）、③企業の代表者や人事担当者が雇用している精神障害者の状況を十分把握していることを条件に、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のホームページの障害者雇用事例や地域障害者職業センターから企業情報を把握したうえ、特例子会社に偏らない、2006 年度（実雇用率算定）以前から雇用経験がある企業も入れる等も考慮したうえで企業を選定し、協力が得られた 10 社にヒアリング調査を実施した。調査内容と期間は大企業ヒアリングと同様だが、特に、雇用

管理上の留意事項について詳細に把握した。

6 調査研究の内容

(1) ハローワークにおける精神障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実態調査

イ 回収結果

調査票の回収率は100%であった。新規求職登録者（以下、「求職者」という。）1,808人、紹介就職者（以下、「就職者」という。）962件（908人）が把握された（調査期間内に複数回就職した者がいたため、就職件数と就職者人数が異なる。）。

ロ ハローワークの障害者相談窓口を利用する精神障害者の状況

求職者の約7割、就職者の約8割が手帳を所持し、診断名は、統合失調症が最も多いが、半数以上は統合失調症以外の者であった。統合失調症、そううつ病（気分障害）、てんかん以外の診断名の者も1割強おり、その内容も、神経症や発達障害、高次脳機能障害、人格障害や薬物依存と多岐に渡っていた（図1）。

また、求職者も就職者も前職なしの者は5%以下、求職者の4割以上が失業後1年未満で新規求職登録を行い、就職者の約7割が求職活動

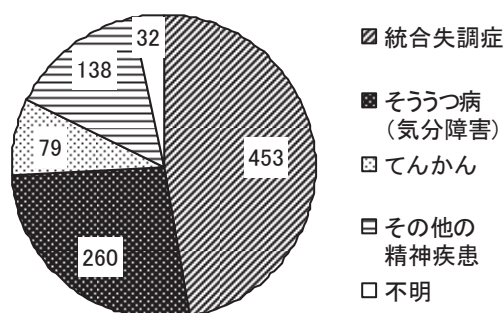


図1 診断名（就職者）

1年未満で就職していた。さらに、就職者の約7割に発病後の職歴があることが確認され、そのうちの約5割は、本調査で把握された就職以前に、ハローワークの障害者相談窓口の紹介で1回以上就職した経験があり、約1割は障害者相談窓口の紹介で4回以上就職していた。障害者相談窓口から就職する精神障害者の一定数が離転職を繰り返していることがうかがえる。

一方、何らかの日中活動や訓練を行っていた求職者や就職者は、いずれも4分の1程度に留まっていた。日中活動や訓練を行っていた者が少ないことは、上述したように、比較的最近まで労働市場の中で働いていた者が多いことが関連しているものと思われる。

ハ 就職先の求人の種類

就職先の求人の種類は、一般求人が約5割、障害者求人が約4割、就労継続支援A型・福祉工場が1割弱であった。なお、障害者求人への就職件数の約5割を17所のハローワークだけで占めていた。17所中13所は筆頭所、残り4所は首都圏のハローワークで、障害者求人への就職は、一部のハローワークに偏っていた。

二 障害開示

就職時に事業所に対して障害を開示したのは約7割、非開示は約3割だが、障害者求人等は障害開示が前提となるため、一般求人に限定すると、開示が約4割、非開示が約6割になる。

一般求人に対して障害を開示して就職した割合をハローワークごとに算出したところ、開示率 0%と 100%のハローワークがともに 25 所と最も多かった。就職件数が少ないと「開示のみ」もしくは「非開示のみ」に偏る可能性が高くなるが（一般求人への就職件数が 1 件だけの場合は開示率は 0%か 100%になる）、就職件数が 2 件以内のハローワークを除いても、開示率 0%と 100%のハローワークが全体の 4 割以上あり、ハローワーク毎の開示率に偏りがみられた（図 2）。

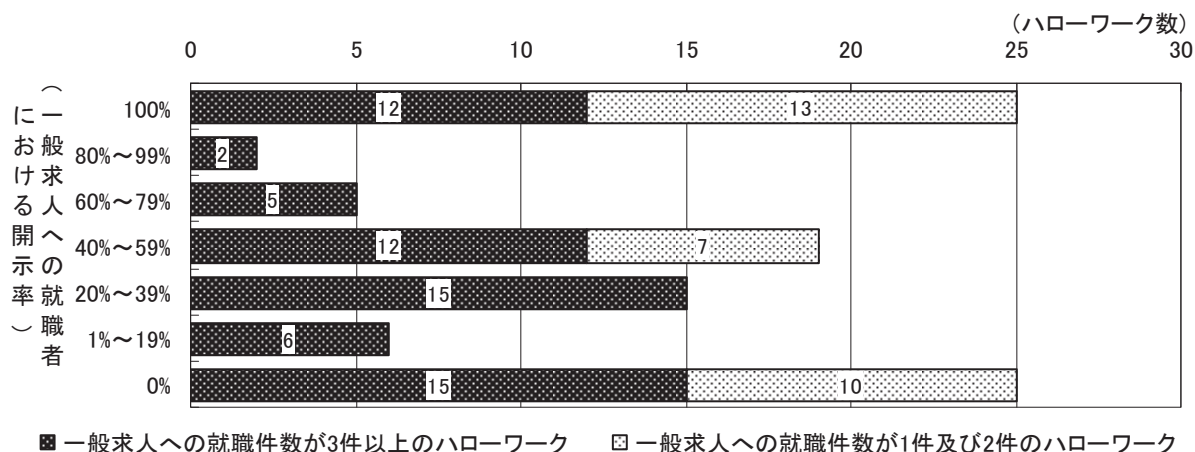


図2 一般求人への就職件数における開示率別のハローワーク数

障害開示についての考え方をヒアリング調査によりハローワークから聴取したところ、開示・非開示は求職者の希望に沿って決めているとの回答がほとんどであった。但し、本人は開示希望だったが、精神障害に対する理解が十分でないと考えられる事業主だったため、本人の就職可能性も踏まえ非開示で紹介した事例があったり、非開示希望の求職者は一般窓口で対応し、障害者相談窓口は開示希望者を対象としていたハローワークもある等、障害の開示・非開示は、本人の希望だけでなく、地域における企業の精神障害に対する理解の程度やハローワークにおける相談状況も影響している可能性が考えられる。

ホ 労働条件等

就職時点の週所定労働時間は、「30 時間以上」が就職件数の約 5 割で最も多く、次いで、「20 ～30 時間未満」が約 3 割、「20 時間未満」が約 2 割であった。就職先の雇用期間は、「雇用期間の定めなし」が 5 割強と最も多く、「トライアル雇用またはステップアップ雇用」が約 2 割、「雇用期間の定めあり（更新あり）」が 2 割弱、実雇用率の算定対象とならない「雇用期間の定めあり（更新なし）」は 5 %以下であった。就職先の企業規模は、「56 人未満」が就職件数の 4 割強、「301 人以上」が約 3 割であった。就職先の職種では、「生産・労務」が就職件数の 5 割弱、次いで、「事務」、「サービス」の順で続いている。

ヘ 連携状況

ハローワークと支援機関が連携して就職した事例は 4 割弱、障害者就労支援チーム（以下、

「チーム支援」という。)により就職した事例は4分の1あった。

なお、「連携あり」の場合は、6割強が障害者求人に就職しており、一般求人に就職した場合は約7割が障害開示している。また、約5割がジョブコーチ支援・トライアル雇用等の支援制度利用をしていた。一方、「連携なし」の場合は、障害者求人への就職が2割強、一般求人での障害開示は約3割、支援制度利用が約1割と、連携のあり・なしで大きな違いがみられた(図3～6)。

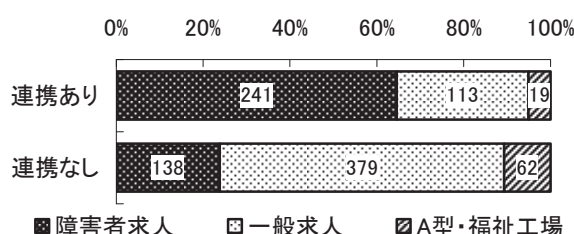


図3 連携の有無と求人種類

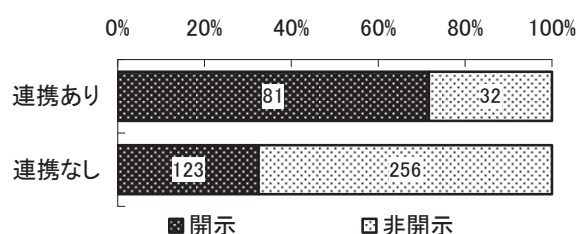


図4 連携の有無と障害開示（一般求人のみ）

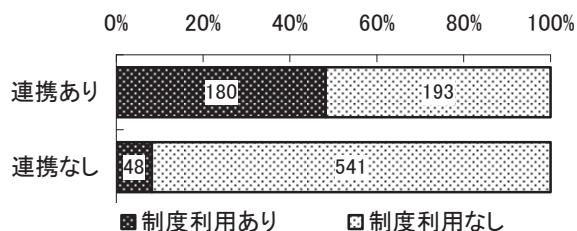


図5 連携の有無と制度利用

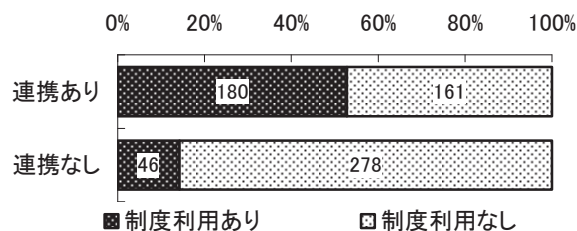


図6 連携の有無と制度利用（障害開示者のみ）

ト 定着状況

就職者の約4分の1が就職後1ヵ月未満の短期間で離職し、約3分の1が就職後3ヵ月未満で離職する一方、就職後12ヵ月時点で同一事業所に継続して在職する者が約4割あった(図7)。

同一の職場に長く在籍していくためには、様々な要素が関連していると考えられるため、判別分析によって在職期間に関連する項目を検討した。一般企業に継続して雇用されることを前提に就職した事例について（「就労継続支援A型・福祉工場」と「雇用期間の定めあり（更新なし）」を除外）、16項目*に関しステップワイズ法による確認を行った。在職・離職の判別に関連する項目は、就職からの経過時間により異なっていた。3ヵ月時点では、在職・離職の判別に関連が強いと考えられる順に、①適応指導の有無、②求人種類、③障害開示、④訓練利用の有無、⑤企業規模、⑥支援制度活用の有無、6ヵ月時点では、①適応指導の有無、②求人種類、③障害開示、④連携の有無、12ヵ月時点では、①適応指導の有無、

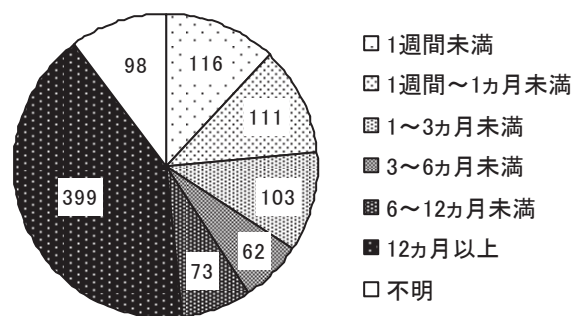


図7 就職者の在職期間

同一の職場に長く在籍していくためには、様々な要素が関連していると考えられるため、判別分析によって在職期間に関連する項目を検討した。一般企業に継続して雇用されることを前提に就職した事例について（「就労継続支援A型・福祉工場」と「雇用期間の定めあり（更新なし）」を除外）、16項目*に関しステップワイズ法による確認を行った。在職・離職の判別に関連する項目は、就職からの経過時間により異なっていた。3ヵ月時点では、在職・離職の判別に関連が強いと考えられる順に、①適応指導の有無、②求人種類、③障害開示、④訓練利用の有無、⑤企業規模、⑥支援制度活用の有無、6ヵ月時点では、①適応指導の有無、②求人種類、③障害開示、④連携の有無、12ヵ月時点では、①適応指導の有無、

②求人種類、③障害開示、④チーム支援の有無、⑤企業規模、⑥年代、となった。診断名や手帳の有無等は、在職期間との関連が見られなかった。判別率は 65.8%～69.8% で高いとはいえないが、就職者の職業能力等の項目を含んでいない分析である点で、興味深い結果といえる。

＊性別、年代（20 代以下・30 代・40 代・50 代以上）、診断名、手帳の有無、発病前職歴の有無、発病後職歴の有無、失業期間（1 年未満・1 年以上・前職なし）、企業規模（300 人未満・300 人以上）、求人種類（一般求人・障害者求人）、障害開示・非開示、労働時間（20 時間未満・20～30 時間未満・30 時間以上）、連携の有無、訓練利用の有無、支援制度利用の有無、チーム支援の有無、適応指導の有無。

次に、12 ヶ月時点の在職・離職の判別に関連が強いと考えられる 4 項目（一般求人・障害者求人、障害開示・非開示、チーム支援の有無、適応指導の有無）を組み合わせた対象者群を構成し、ライアン法に従って、すべての群について対比較（多重比較）を行った（図 8）。

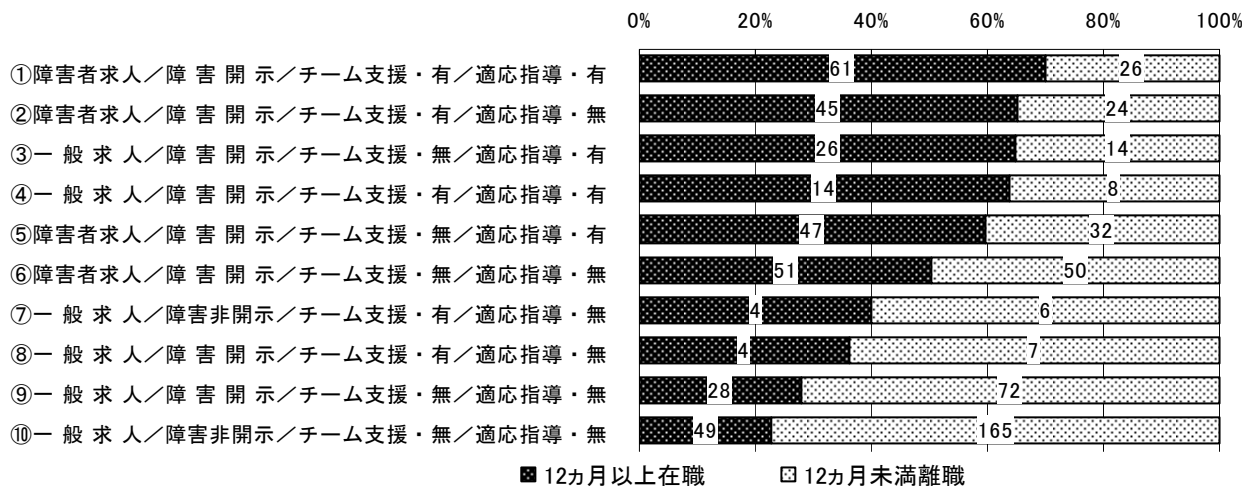


図 8 求人種類・障害開示・チーム支援・適応指導と 12 ヶ月時点の在職・離職

その結果、①～⑥群と⑩群との間、①～③群と⑨群との間に、それぞれ 5 %水準で有意差が認められた。在職期間が 12 ヶ月以上となる要因として、「障害者求人に就職すること」、「一般求人に就職した場合は、障害開示をして適応指導を実施していること」が示唆された。

なお、12 ヶ月時点での在職率は「⑩一般求人に障害非開示で就職しチーム支援も職場適応指導も行わなかった群」が最も低かったが、この群が分析対象の約 3 割を占めていた。

チ 就職者のうち実雇用率に算定される者の割合

就職時点（2008 年 7 月～10 月）において、実雇用率に算定される条件（手帳所持、障害開示、企業規模 56 人以上、週 20 時間以上労働、雇用期間の定めなしが定めがあっても更新される）を満たしている就職者〔雇用率該当群〕が 2 割強、トライアル雇用及びステップアップ雇用終了後に常用雇用に移行すれば実雇用率に算定される可能性のある就職者〔トライアル該当群〕が 1 割強、障害開示すれば実雇用率に算定される条件はすべて満たしていた就職者〔該当非開示群：障害非開示だけのために実雇用率に算定されない者〕が 1 割弱、企業規模や手帳なし等のために実雇用率に算定されない就職者〔非該当群〕が 5 割強であった。

実雇用率に算定される可能性のある就職者（〔トライアル該当群を含む〕は約3分の1いたが、2009年6月1日時点では約2割になっていた（図9）。

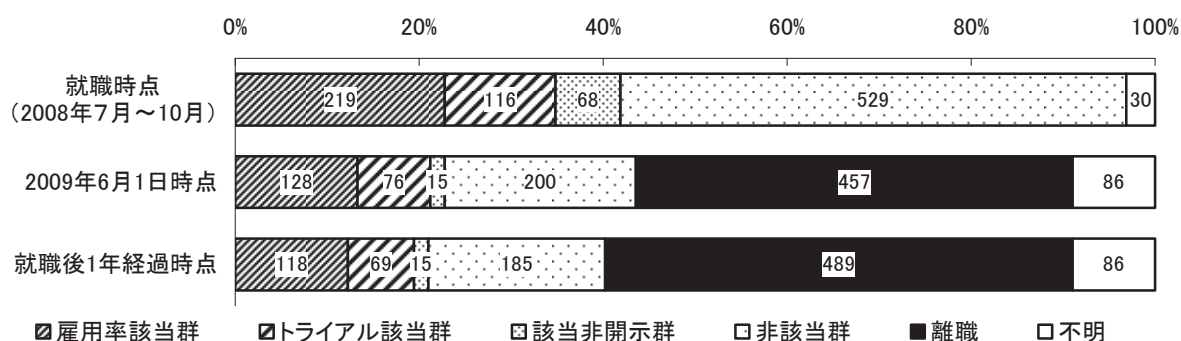


図9 実雇用率への該当状況の推移

（2）精神障害者雇用に関する企業ヒアリング

イ 大企業に対するヒアリング

ヒアリングを実施した計8社の企業規模は、1万人以上7社、5千～1万人未満1社であった。うち、特例子会社を有する企業は5社あった。精神障害者雇用を開始した時期は、精神障害者が実雇用率に算定されるようになった2006年度以降が7社、1社は不明であった。ヒアリング対象企業に雇用されている精神障害者（手帳所持者で実雇用率に算定されている者）は計124人。うち、在職中に発病したことが確認できた者は16人いた。なお、複数の企業から、手帳を取得していないメンタルヘルス不全の社員もいること、手帳をもっているかどうか、本人申告がないと会社側は把握できないこと等の指摘があった。

雇用管理上の留意点としては、障害をオープンにして周囲が障害について配慮する、作業スピードや仕事量が過度にならないよう配慮する、交渉ごとを控える、残業をさせない、フレックス制度の活用、地域障害者職業センターの活用等の指摘があった。

雇用管理上の問題点としては、コミュニケーション面の難しさや体調の不安定さ等により、指導者や周囲の従業員が負担を感じたり、他障害より対応が難しいことを指摘した企業が多かった。

精神障害者の雇用義務化に対しては、時期尚早とする意見が5社あった。その理由としては、在職中のメンタルヘルス不全者の問題が整理されていないことや、行政や医療機関等の支援体制が不十分であることがあげられた。また、重度身体障害者及び重度知的障害者に適用されているダブルカウントを、精神障害者にも適用する必要性について6社が言及した。その理由として、精神障害者の場合、他の障害に比べ雇用管理上の負担が大きいことがあげられた。このうち、3社は、精神障害者は手帳の等級にかかわらずすべてダブルカウント対象が望ましいと指摘している。現在、実雇用率に算定される精神障害者は、手帳により確認されているが、2年毎に手帳を確認しなければならない煩雑さや非該当になる可能性がある問題について5社が言及した。

ロ 精神障害者雇用を積極的に行っている企業に対するヒアリング

ヒアリングを実施した計 10 社の企業規模は、100 人未満 4 社、100～200 人 3 社、1 千～2 千人 2 社、1 万人以上 1 社であった。うち、特例子会社は 4 社。精神障害者雇用を開始した時期は、1990 年代から精神障害者雇用に取り組んだ企業 3 社、2000 年代前半から取り組んだ企業 2 社（うち、特例子会社 1 社）、2006 年度の実雇用率算定前後から雇用を始めた企業 5 社（うち、特例子会社 3 社）。ヒアリング対象企業に雇用されている精神障害者数は計 162 人。但し、実雇用率に算定されている者に限定すると 128 人であった。

雇用管理上の留意点を整理すると、周囲の従業員の支援を引き出す、訓練制度を活用する、支援機関との連携による支援体制を構築する、採用する際の留意事項を整理する、採用後の仕事の配置・勤務時間や休憩時間・指示の出し方等を工夫する、職場の雰囲気作りに心がける、急な休みが発生しても対応できるような体制を作る等、さまざまな工夫が把握できた。

雇用管理上の問題点については、精神障害者が実雇用率に算定される（2006 年度）以前から精神障害者雇用に取り組んできた企業では、人間関係面での配慮は必要だが、周囲の従業員が、本人の障害や個性に自然と配慮できる状況になれば、問題はあまり起きなくなると指摘するところや、当初は、症状悪化や対人関係の問題等があったが、対策を図ったことにより現在は特に問題は発生していないというところが多かった。一方、2006 年度以降に精神障害者雇用に取り組み始めた企業では、体調不良やコミュニケーション面の課題をあげるところや、ちょっとしたことを気にして躓き、それが尾を引いて、上司や周囲の従業員がそのことでかなり気を使い、精神的に負担を感じているところも多かった。

雇用義務化に対する意見では、7 社が早期に精神障害者の雇用義務化を図るべきであるという意見であった。残りの 3 社も雇用義務化に反対する意見はなかった。また、ダブルカウントの必要性に言及したのは 8 社あった。うち、5 社は手帳等級にかかわらずすべてダブルカウントにすべきであるとの意見であった。その理由として、精神障害者雇用企業側の拒否感が強いのでダブルカウントにしないと雇用がすすまない等があげられた。実雇用率に算定される精神障害者が手帳により確認されていることについては、更新時に更新手続きをしない事例や非該当になる場合の問題、手帳のメリットが少ないこと、手帳の等級と就業状況の関連性が少ないので手帳とは別に職業能力判定を行う必要性等について言及があった。一方、将来的に手帳の更新ができなくなりそうな事例が 2 名ほどいるが、手帳なしでも能力があるので雇用は続けるといった意見もあった。

7 研究成果の活用方法

ハローワーク調査では、障害者相談窓口を利用する精神障害者の就業状況を把握することができた。診断名や手帳所持、障害開示や関係機関との連携、就職後の定着、実雇用率への算定状況等、わが国ではじめて把握されたことも多い。報告書には、手帳の有無及び診断名と就業状況の関連、求職者の希望と実際の就職先、離職理由等、本サマリーで取り上げていない事項も多数含まれているので、興味のある方は、報告書をお読みいただきたい。

また、今回の調査で明らかになったことをもとに、ハローワークでの精神障害者に対する職業相

談のあり方やハローワークと関係機関との連携のあり方について、地域ベースで具体的な検討が進むことを期待したい。その際、本研究の中間成果物として、ハローワークにおける職業相談や連携のノウハウを記載した「精神障害者相談窓口ガイドブック」を作成しているので、このガイドブックを有効に活用していただければ幸いである。

企業ヒアリングでは、実雇用率算定後の精神障害者雇用に関する企業側の具体的な状況を把握することができた。特に、精神障害者雇用を積極的に行っている企業で実践されている雇用管理の工夫は、精神障害者を雇用しようとする企業の参考になるだけでなく、支援機関の支援者にも参考になる。また、支援機関は、企業が雇用管理上の問題として指摘した点を十分意識し、企業が安心して精神障害者雇用に取り組めるよう支援することが望まれる。

なお、調査研究報告書の第1章において、精神障害者の就業状況等に関する先行調査から、働いている精神障害者数、雇用されている精神障害者の労働条件、事業所側の雇用上の課題や配慮事項、雇用されている精神障害者の職業生活に対する意識、働くことに対する精神障害者の希望等について、紹介している。精神障害者の就業状況の概要をコンパクトにまとめているので、そちらも参考にしていきたい。