

職業リハビリテーション研究発表会(福岡開催)

2021年10月26日

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

障害者職業総合センター 研究部門

田村 みつよ

本日ご紹介する研究の報告書等

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）

調査研究報告書 No.128

メンタルヘルス不調者の職場復帰支援からみた
精神障害者雇用の取組と課題（August 2017）

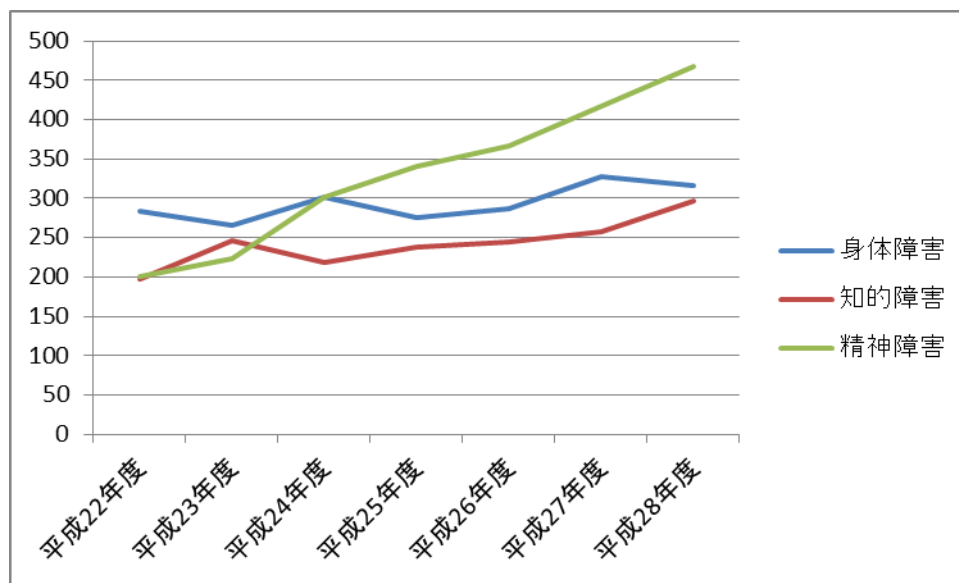
日本労働研究雑誌 No.685

本日の内容

1. 研究概要の説明
2. 2016年以降の精神障害者雇用の動向
3. 研究結果等から導かれる提言
～就労現場での活用ポイント～
4. 質疑応答

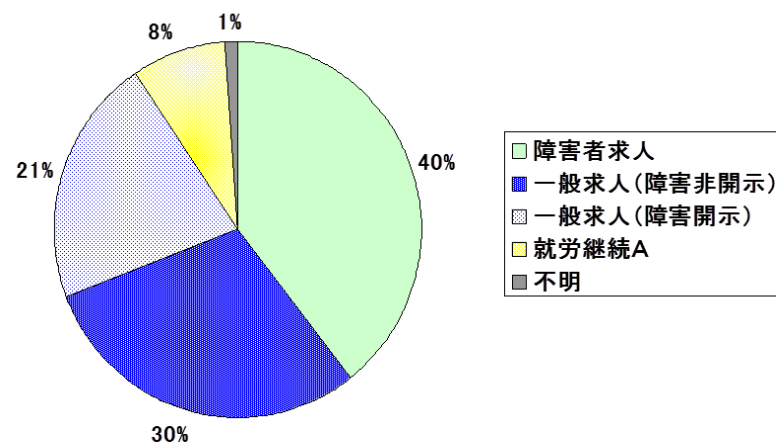
1. 研究概要の説明

1. 研究概要の説明 (1)背景



図表1全国ハローワーク 障害種別就職件数の推移
「厚生労働省障害者の職業紹介状況」より作表

精神障害者の就職件数は、
・平成22年度(2010年度) から
知的障害者を
・平成25年度(2013年度) から
身体障害者を
上回って推移



図表2 就職先の求人種類 (2010年)
「障害者職業総合センター調査研究報告書No95」より

その一方で、障害を開示せず
就職する人も多く、
障害への配慮が期待しにくいこ
とから
職場定着が課題となっている。

1. 研究概要の説明 (1) 背景

- 精神障害者の平均勤続年数は4年3か月と身体障害者（10年）、知的障害者（7年9か月）に比べて短い。
（平成25年度障害者雇用実態調査結果（2013））
- 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。

1. 研究概要の説明 (1) 背景

メンタルヘルス不調対策の流れ

平成16(2004)年「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」

* 平成21(2009)年に改訂

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(2005)年度からリワーク支援事業を全国で開始

平成18(2006)年3月「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

労働安全衛生法の改正により平成27(2015)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化

1. 研究概要の説明 (1) 背景

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きている。

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。

近年の動向として

さらに発達障害の診断の有無にかかわらず、コミュニケーション上、業務遂行上発達障害の特徴が見受けられる人で、職場不適応等により二次的に症状を呈する人の相談が増加

1. 研究概要の説明 (2) 目的

- ◆ 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に立って、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。

1. 研究概要の説明 (2) 目的

- ◆ 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に向けた方策を打ち出すことで
企業支援の一助とする。
- ◆ 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。

1. 研究概要の説明 (3) 方法

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人以上の企業を対象に規模×業種により層化抽出を行い、7,000社を抽出

②調査方法

郵送による紙筆式アンケート調査を実施

③調査時期

2014年11月～12月（同年6月1日現在の状況について）

④有効回答

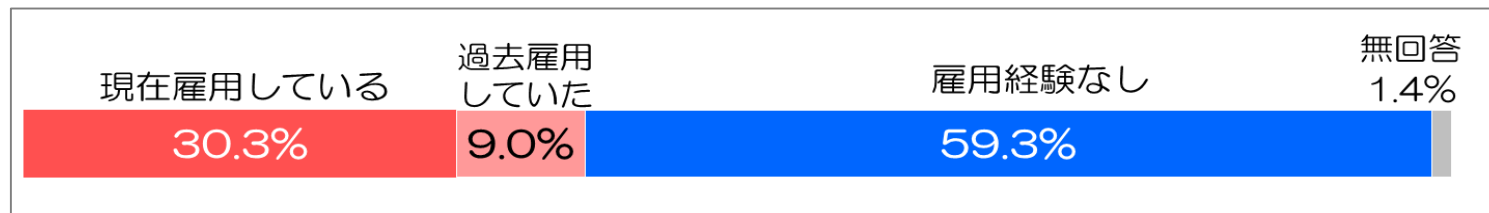
2,099社（有効回収率30.0%）

⑤アンケート項目

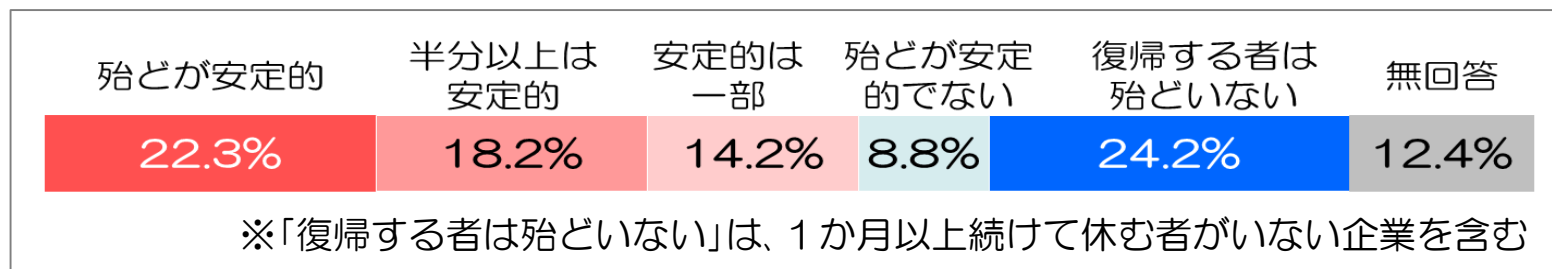
全12問で、精神障害者雇用及びメンタルヘルス不調休職者への対応について共通した質問を設定した

1. 研究概要の説明 (4) 結果

結果1 雇用企業と休職者復職企業の割合は？



図表3 精神障害者の雇用経験

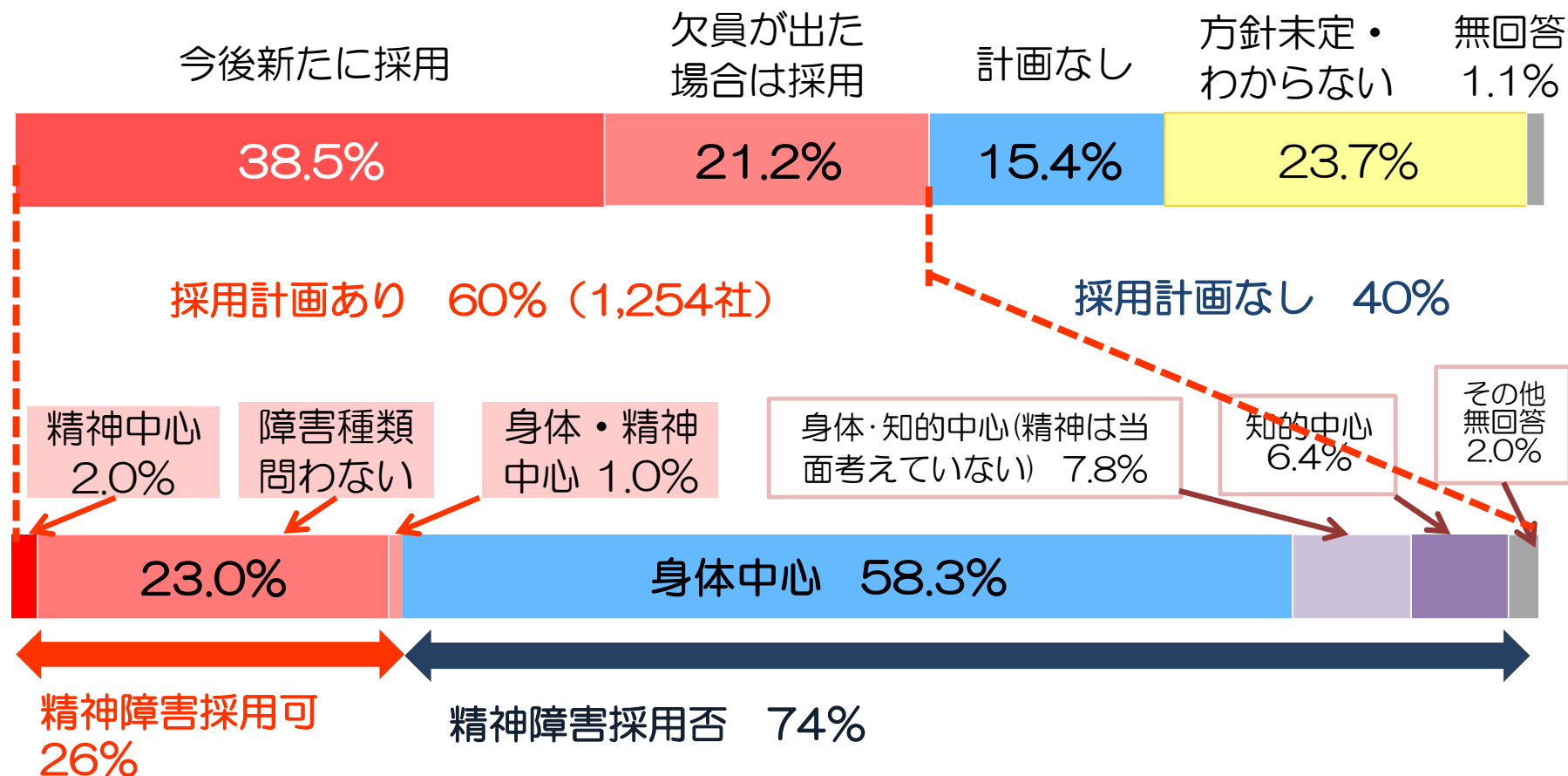


図表4 メンタルヘルス不調による休職者の復職状況

- ◆ 現在精神障害者を雇用している企業は約**3割**にとどまる（図3）が、約**6割**の企業にメンタルヘルス不調休職から何らかの状態での復職者がいる（図4）
- ◆ **規模と業種**によって精神障害者の雇用経験やメンタルヘルス不調休職者の復職状況に違いがあることがわかった

規模が大きくなるほど精神障害者の雇用経験があり、復職者も安定的である傾向。
業種別では「複合サービス業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」で精神障害者の雇用経験の無い企業が他の業種に比べて少なく、「金融業、保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」で復帰者の殆どが安定的とする企業が他の業種に比べて多い。12

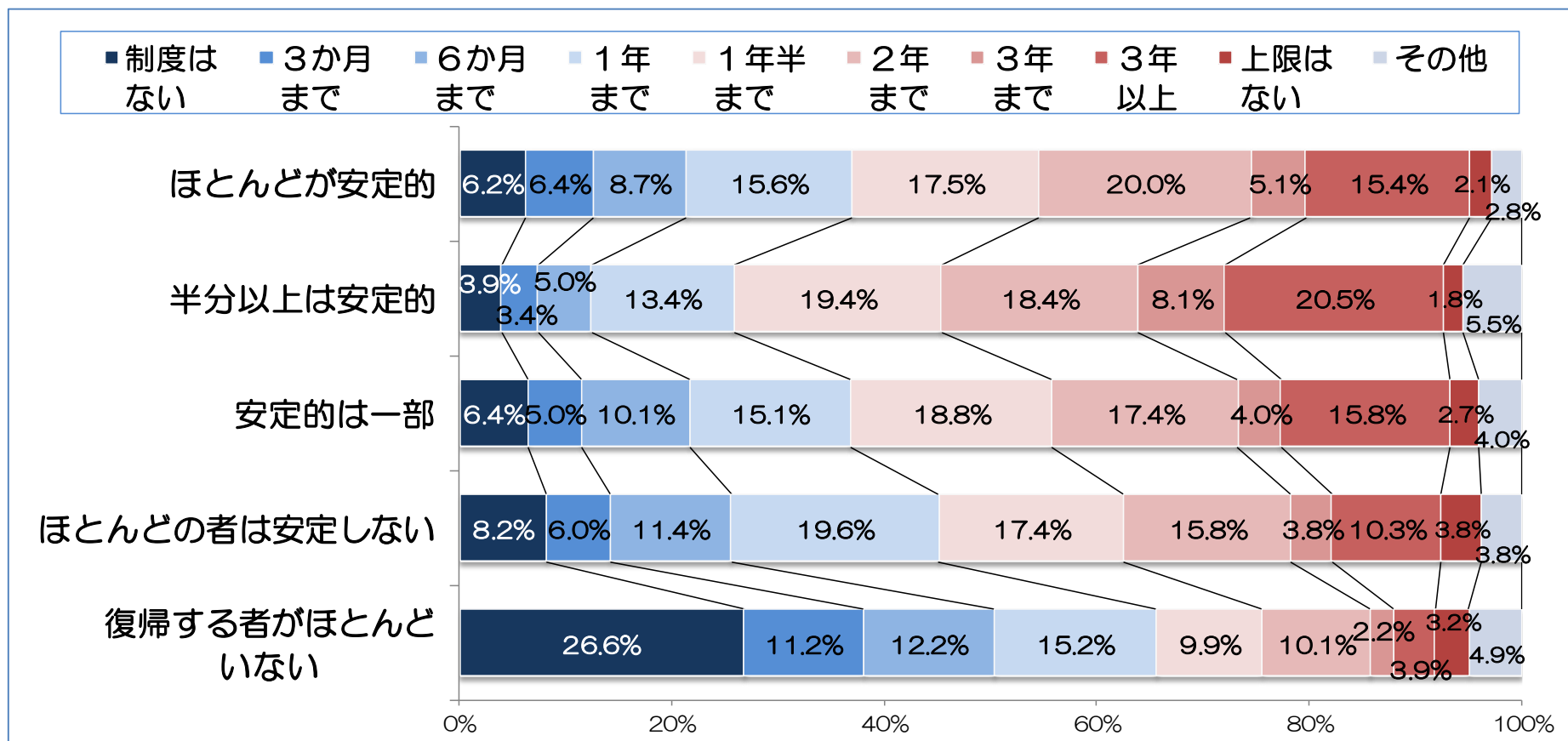
結果2 今後の採用計画は？



図表5 障害者採用予定と採用しようとする障害者の障害種類

- ◆ 障害者の採用計画のある企業は約6割あるが、そのうち精神障害者の採用を可とする企業は4分の1にとどまる

結果3 安定復職につながる配慮とは？

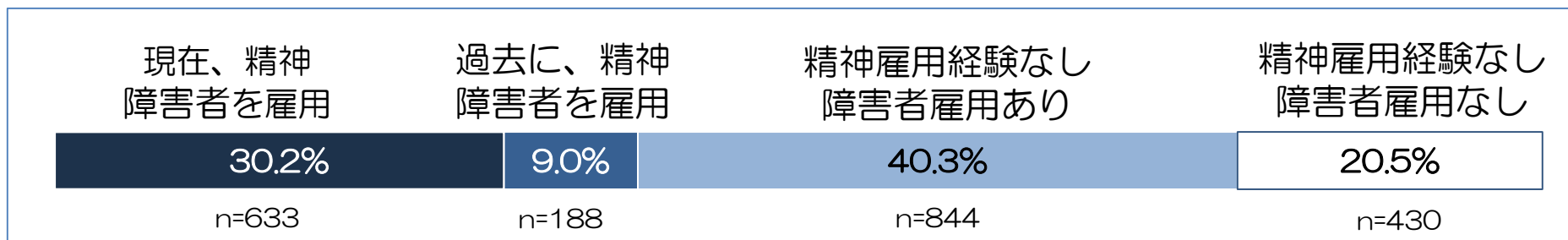


図表6 メンタルヘルス不調休職者の復帰安定度と休職期間の上限

- ◆ 休職者の職場復帰状況が安定的な企業は、**休職期間の上限が1年を超える**設定が大半であるが、復帰する者がほとんどいない企業の4分の1以上は「有給休暇の他に休める制度はない」を選択した。

結果4 定着につながる企業側の配慮とは？

- ◆ 雇用経験によって回答企業を図表7の4群に分け、職場での配慮事項16項目の実施状況を尋ね、配慮ごとにすでに実施している」割合を集計



図表7 精神障害者雇用経験と企業が実施している配慮

- ◆ すべての配慮項目で、現在精神障害者を雇用している企業の実施割合が、過去に実施していた企業を大きく上回った。このことから、具体的な配慮の実施が精神障害者の定着に関係しているのではないかと考えられる。
- ◆ 特に、現在雇用している企業で実施割合が高く（5割以上）、過去に雇用していた企業との差が大きい（3倍以上）項目は以下の5つであった。
- ① 勤務場所を限定して雇用する
 - ② 職務内容を限定して配置する
 - ③ 配慮事項や対応の仕方を従業員に説明する
 - ④ 定期的に体調確認のための相談をする
 - ⑤ 一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する

結果5 定着につながる企業側の配慮とは？

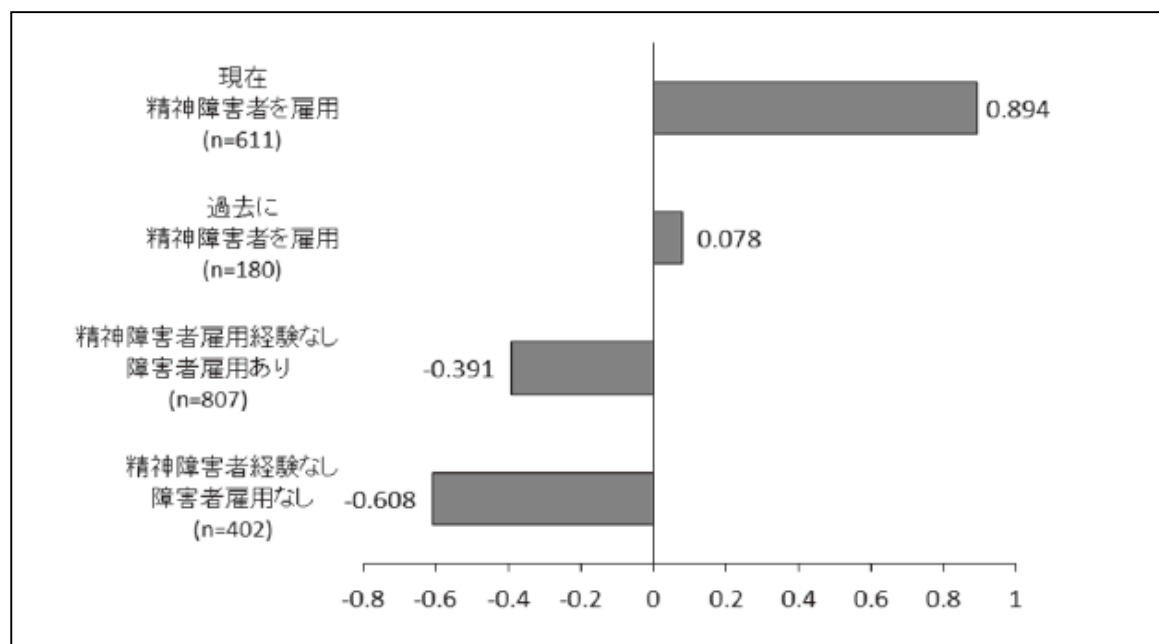
図表 8 雇用時の配慮主成分行列

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

配慮事項16項目について、回答によって項目がグループ化されないかを確認するため、因子分析を行ったが、グループ化されず、項目全体を「配慮実施への積極度得点」の尺度と解釈することができると判断した。

結果5 定着につながる企業側の配慮とは ①

障害者雇用経験で分類した4群について、配慮事項16項目の回答を得点化した。
(図表9)



図表9 雇用経験別雇用時の配慮実施への積極度得点

精神障害者雇用経験がなくとも、障害者雇用経験があれば
配慮事項実施の消極性は低くなる。 ■“まずはやってみましょう”

結果5 定着につながる企業側の配慮とは ②

図表 10 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

同様に復職時の配慮事項16項目の実施状況を尋ね、回答によって項目がグループ化されないか因子分析を行ったところ、以下の3つの共通因子が抽出された。

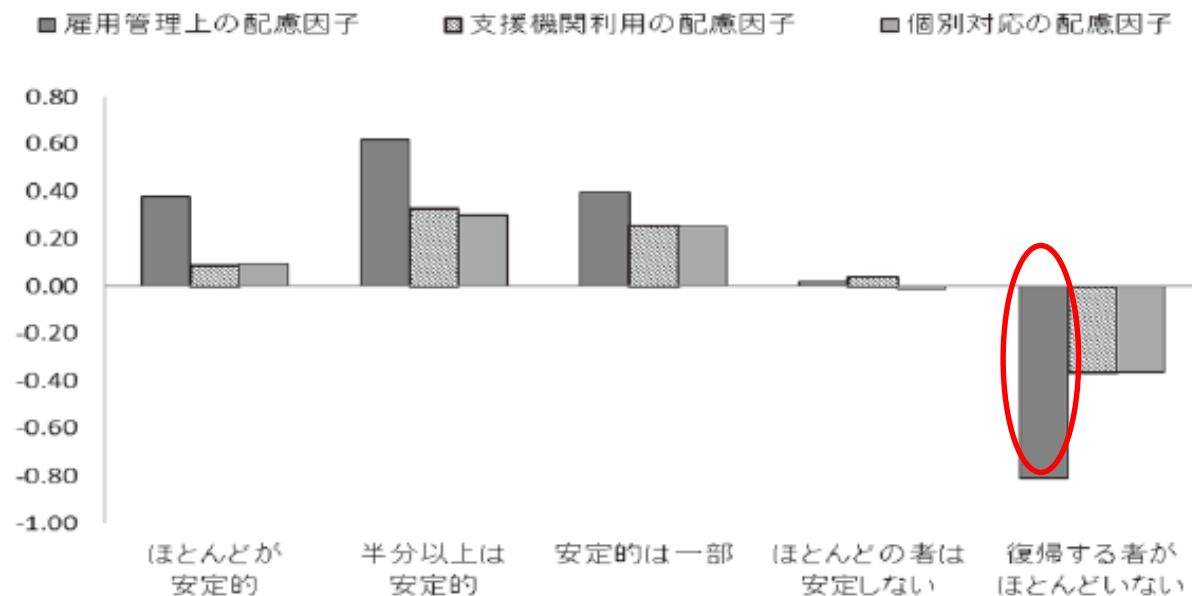
第1因子：雇用管理上の配慮因子

第2因子：支援機関利用の配慮因子

第3因子：個別対応の配慮因子

結果5 定着につながる企業側の配慮とは ③

復職者の安定の状況によって分類した5群それぞれについて、先に述べた「雇用管理上の配慮因子」得点、「支援機関利用の配慮因子」得点、「個別対応の配慮因子」得点を算出した（図表11）



図表11 安定的復職割合別復職時の配慮因子得点図

「復帰する者がほとんどいない」群では特に雇用管理上の配慮得点が低い傾向にある。

結果6 雇用時の困難傾向 ①

図表 12 雇用時の困難因子成分行列

回転後の成分行列		成分			
項目		1	2	3	共通性
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%

精神障害者の雇用時の課題や制約に関する17項目について困難度（どの程度困難と感じるか）を尋ね、回答について因子分析を行ったところ、以下の3つの共通因子が抽出された。

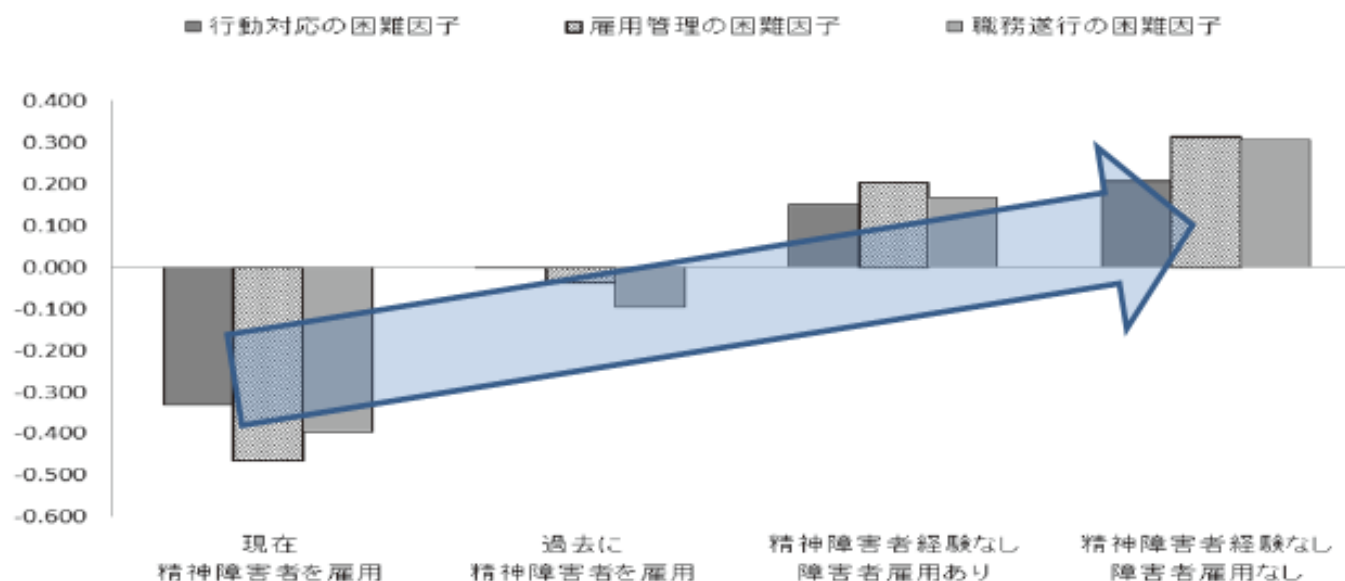
第1因子：行動対応の困難因子

第2因子：雇用管理の困難因子

第3因子：職務遂行の困難因子

結果6 雇用時の困難傾向 ②

障害者雇用経験で分類した4群それぞれについて、先に述べた「行動対応の困難因子」得点、「雇用管理の困難因子」得点、「職務遂行の困難因子」得点を算出した（図表13）



図表13 雇用経験別雇用時の困難因子得点図

精神障害者の雇用経験があるほど困難度は低く感じられる。

結果7 復職時の困難傾向 ①

図表 14 復職時の困難因子成分行列

回転後の成分行列				
項目	成分1	成分2	成分3	共通性
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%

メンタル不調者の復職時の課題や制約に関する17項目について困難度（どの程度困難と感じるか）を尋ね、回答について因子分析を行ったところ、以下の3つの共通因子が抽出された。

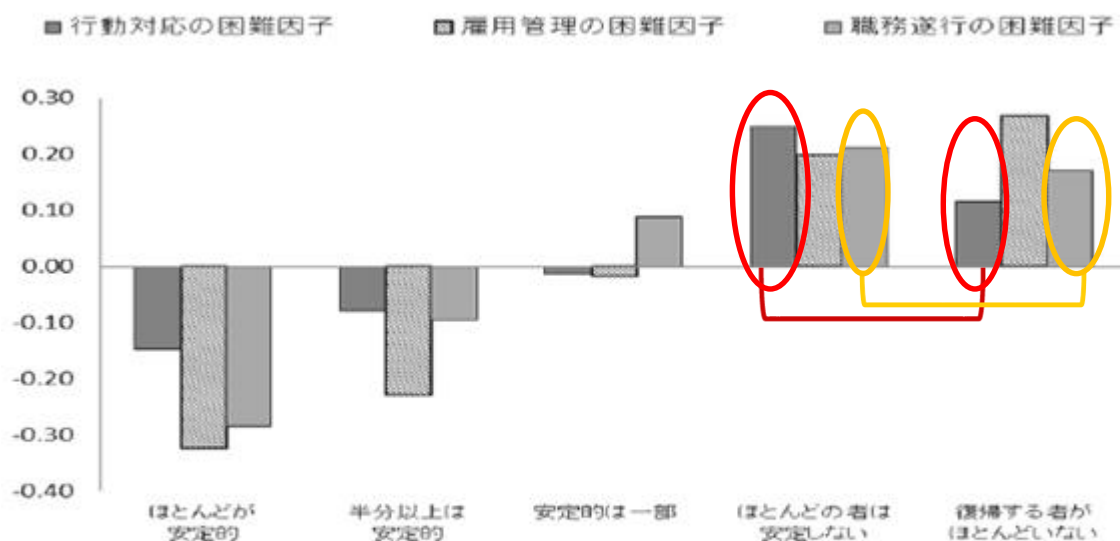
第1因子：行動対応の困難因子

第2因子：雇用管理の困難因子

第3因子：職務遂行の困難因子

結果7 復職時の困難傾向 ②

復職者の安定の状況によって分類した5群それぞれについて、先に述べた「行動対応の困難因子」得点、「雇用管理の困難因子」得点、「職務遂行の困難因子」得点を算出した（図表15）

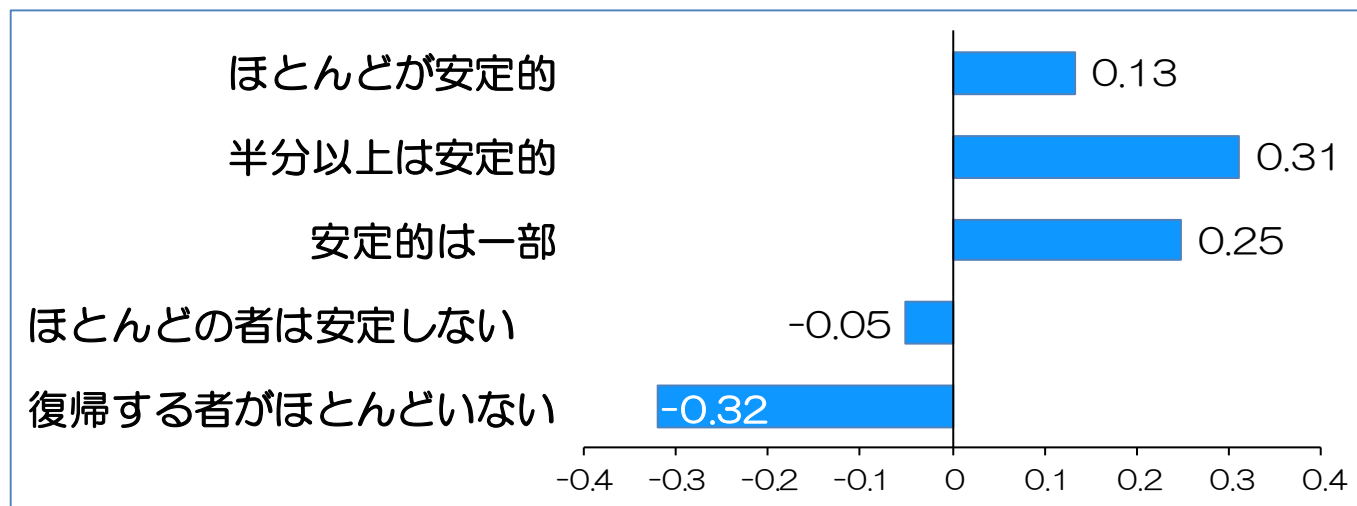


図表15 安定的復職割合別復職時の困難因子得点図

メンタルヘルス不調対応での課題や制約では、職場復帰状況がよい場合には、「雇用管理」をはじめいずれの困難因子もマイナスの値を示すが、「復帰する者がほとんどいない」、「ほとんどの者は安定しない」場合は、いずれの困難因子もプラスの値を示すとともに、「ほとんどの者は安定しない」群の方が「行動対応」、「職務遂行」因子の値が高い。

結果8 職場復帰支援と新規雇用は関係するか

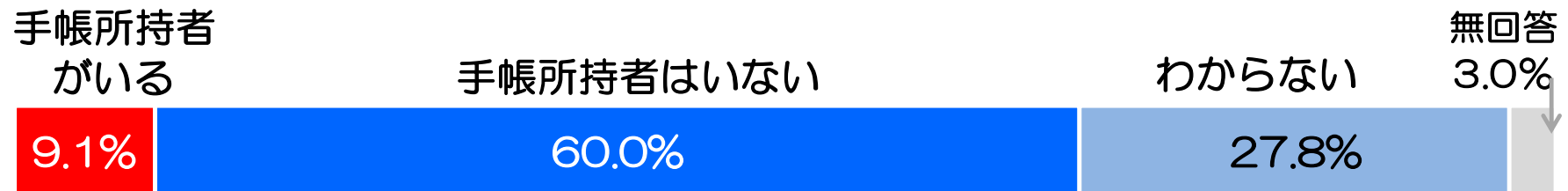
目的で述べた「メンタルヘルス不調による休業者の職場復帰と精神障害者の採用には何らかの関係性ある」という仮定を踏まえ、その関係を確認するため、復職者の安定の状況によって分類した5群それぞれについて、精神障害者雇用時の配慮実施の積極性の得点を算出した（図表16）



図表16 休職者復帰の安定度と精神障害者雇用時の配慮実施の積極性と関係

雇用時の配慮実施への積極度得点を復職状況別にみると「半分以上は安定的」が最も積極度が高く、「復職する者はほとんどいない」で最も低かった。

《参考》 メンタルヘルス不調者は手帳を所持しているか



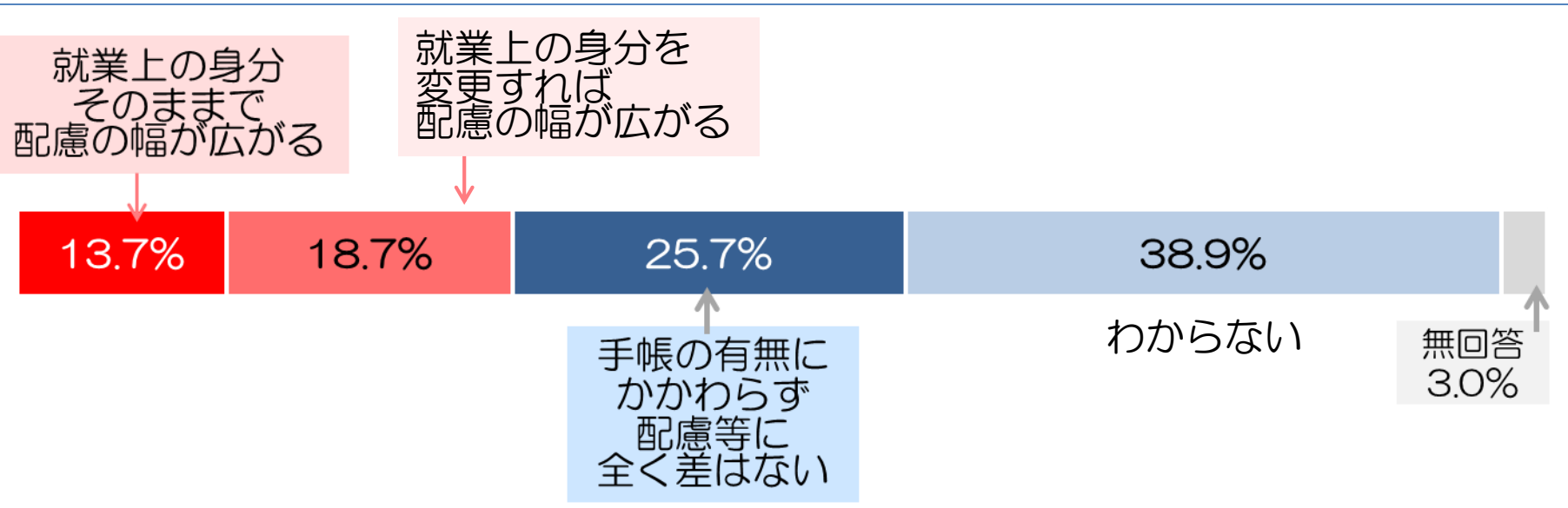
※「手帳所持者」:過去3年間のメンタルヘルス不調者の中で、現在精神障害者健福祉手帳を所持している人

図表17 メンタルヘルス不調者の手帳所持状況

- ◆ 企業アンケート調査に回答のあった2,099社のうち、メンタルヘルス不調により1か月以上連続して仕事を休んだ後に職場復帰した社員がいる企業が**過半数**を占める一方、復職者に対応した経験がない（or少ない）企業は4分の1であった。
- ◆ メンタルヘルス不調者の中で「手帳所持者がいる」と回答した企業は**1割弱**と少なく、「手帳所持者はいない」が**6割**と最多であった。

《参考》手帳取得で企業側の配慮は広がるのか？

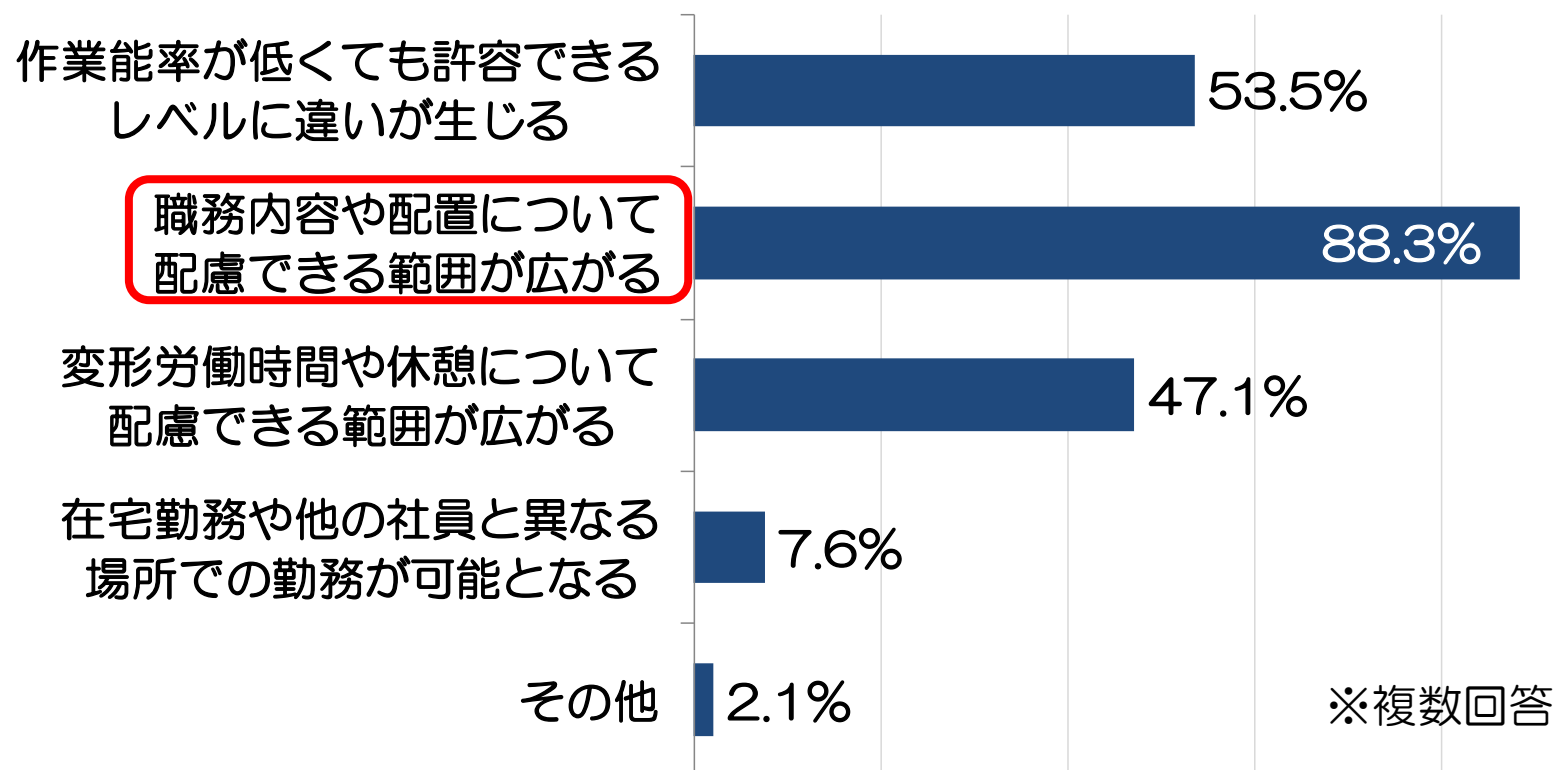
設問「復職に際し手帳を取得するとしたら、企業としてできる配慮に違いが生じるか？」



図表18 復職に際して手帳を取得した場合の配慮

- ◆ メンタルヘルス不調者の中に手帳所持者の存在を確認している企業は少なく、手帳によって企業ができる配慮に違いが生じるかについても、「わからない」が4割近くと最多。
- ◆ 一方で、復職に際して手帳を取得するとしたら配慮の幅が広がるとする企業が合わせて3分の1あった。

《参考》手帳取得で幅が広がる配慮とは



図表19 手帳取得によって幅の広がる配慮

- ◆ 「配慮の幅が広がる」と回答した企業（681社）に、どのような配慮の幅が広がるのか尋ねると、「**職務内容や配置**について配慮できる範囲が広がる」が最多であった。

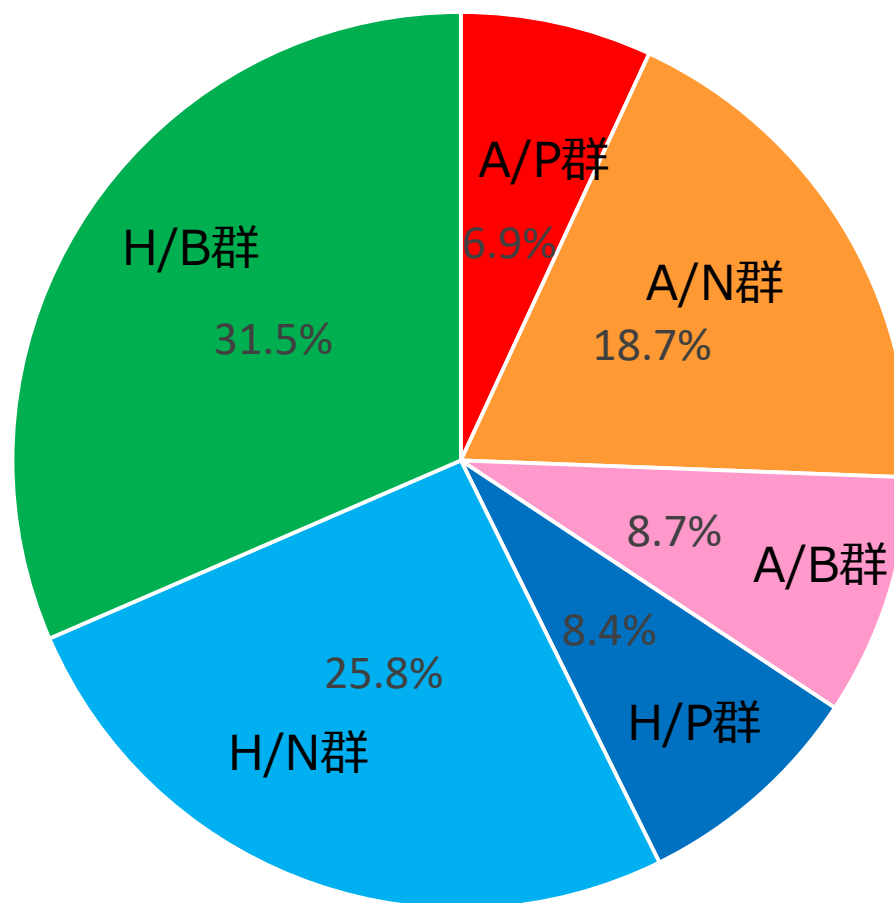
1. 職場復帰状況×障害者採用方針による企業分類

企業の分類はアンケート調査の結果に基づいています

		職場復帰状況	
		復帰安定	復帰非安定
障害者の採用予定	障害者の採用計画あり 精神障害者の採用可	復帰安定/精神採用可 A/P群 (Antei/Positive)	復帰非安定/精神採用可 H/P群 (Hi-antei/Positive)
	障害者の採用計画あり 精神障害者の採用否	復帰安定/精神採用否 A/N群 (Antei/Negative)	復帰非安定/精神採用否 H/N群 (Hi-antei/Negative)
	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)	復帰非安定/障害採用なし H/B群 (Hi-antei/Blank)

図表20 休職者の職場復帰状況と障害者の採用予定に基づく分類

2. 職場復帰状況 × 障害者採用方針による企業分類

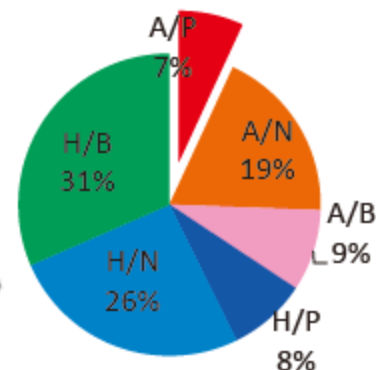


図表21 各企業群の構成比

3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

A/P群 (Antei / Positive)

症状の変化を把握するのが
難しい・・・



特徴

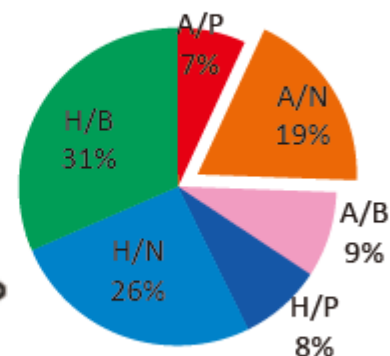
メンタルヘルス不調者に対して、職務内容や勤務場所の限定配置、個別の労働条件設定、社外支援の利用など、さまざまな配慮が行われていて、休業社員の安定的な復帰につながっています。精神障害者雇用にも積極的に取り組み、実績をあげています。精神障害者を雇用する際も、職務内容や勤務場所の限定、社外支援の利用など、メンタルヘルス不調者対応と共通する取り組みが行われていることが注目されます。また、障害者以外にも高年齢者や育児・介護負担を抱える社員など多様な人材を活用する「ダイバーシティマネジメント」の考え方を持っている企業が多い群です。

メンタルヘルス不調者対応にも精神障害者雇用にも積極的ですが、「症状を把握することが難しい」「復職して負荷がかかることで症状が再発してしまうのではないか」という懸念を持っており、症状の安定を図ることが最大の課題となっています。

3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

A/N群 (Antei /Negative)

従業員から理解や協力が得られない
かも・・・



特徴

メンタルヘルス不調者への対策は既に行われていて、復職時の雇用管理上の配慮実施率は高いのですが、その一方で復職者に対する行動対応や職務遂行上の困難感が強く、「職務負荷によって症状が悪化し、再び休職となってしまう」ことを懸念しています。『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』といった個別対応の配慮実施意向が低い傾向にあります。

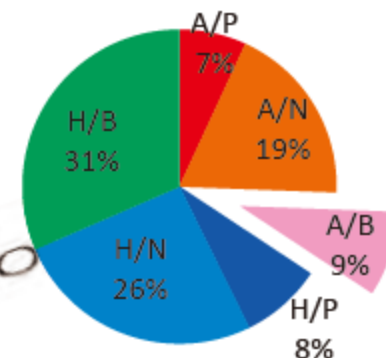
精神障害者の雇用で期待できることとして雇用率の達成といった法令遵守の立場の回答記述が多く見られました。身体障害者雇用経験が豊富にあり雇用管理上の配慮実施意向は高いけれども、「周囲の従業員の理解や協力が得られるか」との懸念から、『対人トラブルを起こしかねない他罰的な傾向がある場合への対応』といった行動対応についての困難感が強くなっています。

3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

A/B群(Antei /Blank)

特徴

社内でトラブルが発生したら
困る...



復職時の困難感は、特に職務遂行関連項目ではあまり強くないようです。復職者に対する配慮は、雇用管理関連項目の、体調にあわせた業務量の配慮や、定期的な体調確認などが特に行われていて、安定的に復帰している社員がいます。ただ、復帰した場合に「対人業務を行う中で再び体調が悪くなってしまうのではないか」「不調の原因を取り除くことができない場合の対処法」などを懸念しています。

精神障害者雇用時に感じる困難感は平均的ですが、支援制度や、支援機関の利用に関して、A/P群の企業やA/N群の企業と比べて困難感を強く感じている傾向がみられます。

新たに障害者を採用する計画はなく、精神障害者雇用も考えていません。雇用する場合には「対人トラブルの発生とそれに伴う生産性の低下」を心配していますが、実際に精神障害者雇用経験のある企業は多くないため、否定的なイメージが先行している可能性があります。

3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

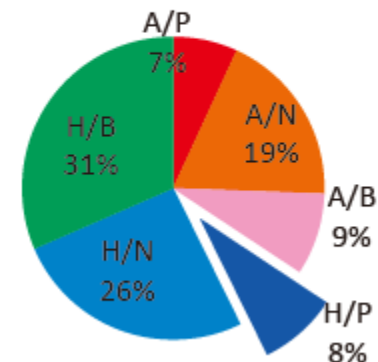
H/P群 (Hi-antei /Positive)

症状の把握は難しいし、制度や体制を
どのように整えればいいのか・・・

特徴

メンタルヘルス不調に対する理解度は高いのですが、職場の体制上、職務内容や勤務場所の限定配置やリハビリ出勤などの配慮実施には限界があり、安定的に復帰できる社員があまりいないのが悩みです。復職時には新規雇用時と比べて社外機関の利用率がやや低いという特徴もあります。

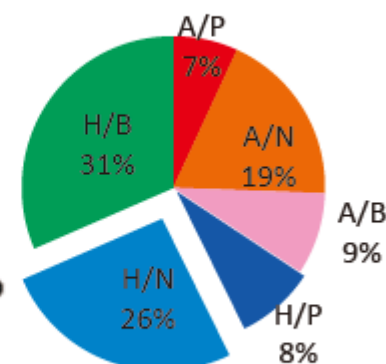
精神障害者雇用には意欲的で、トライアル雇用や社外からの情報収集などの雇用開始時の配慮は積極的に実施しています。しかし、定期的な体調確認など雇用維持のための配慮は実施率がやや低く、定着の課題が残されています。



3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

H/N群 (Hi-antei /Negative)

採用したときに、従業員に負担がかかるのが心配



特徴

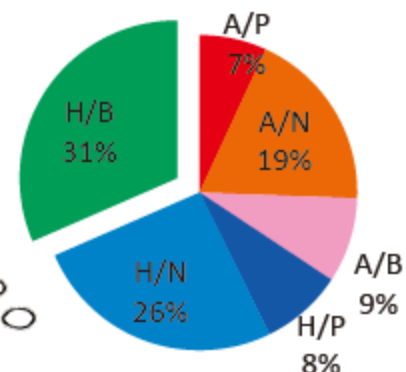
復職時の配慮項目の中で『職場の上司またはあらかじめ定めた担当者が定期的に体調確認のための相談を行う』実施率は高く、ソフト面の配慮は対応可能であるものの、『復職者の回復に応じて作業内容や作業手順を改善する』項目への困難度が高いように、「組織分署とサポート体制が未整備である」とされます。また職場復帰により期待できることとしては、「他の社員への安心担保、欠員補充の解消」が挙げられます。

障害者の採用実績においては精神障害者よりも知的障害者の割合が上回っており、『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』といった雇用管理上の困難感は低いのですが、「面接や実習時と採用後の言動にギャップ」「周りの人がどう対応すればよいか戸惑う」といった懸念があり、精神障害の特性理解が課題です。

3. 群ごとの精神障害者雇用のポイント

H/B群(Hi-antei /Blank)

業務の特色上、
精神障害者を雇用するのは難しい...



特徴

精神障害者雇用、メンタルヘルス不調者の復職のどちらにおいても配慮はあまり行われていないようです。雇用においては、全体的に配慮の実施の意欲が乏しく、復職時には支援機関の利用など、支援制度の活用を調べるなどを行わない傾向が見られます。また、精神障害者雇用においては、「採用自体が困難である」という意見が目立つなど、拒否感が強いのが特徴です。

対応に対する困難感は、精神障害者の雇用時にはとても強いものの、復職時の困難感は平均的であり、さほど強くない傾向が見られていますが、復帰者への対応経験が乏しく、実質的な困難を感じていないという可能性も考えられます。

3 研究結果からの示唆

☞ 不安全感を持ち越さない支援

- ◆ 企業の中には、現在メンタルヘルス不調社員への対応に苦慮していることや過去に精神障害者を雇用したがうまくいかなかった経験から、新たな精神障害者の雇用に躊躇するところも多い（「**不安全感**」を持ち越している）。
- ◆ 企業アンケート調査の結果、企業が精神障害者の雇用において最も“困難”を強く感じる（4件法で「とても困難」と回答）のは以下の事項であった。
 - ① 対人トラブルを起こしかねない **他責傾向** がある場合の対応 70.6%
 - ② 業務中に **突発的な行動** が起きた場合の対応 55.6%
 - ③ 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の対応 45.0%

企業が困難感を感じている点への対応として、実績のある医療機関や支援機関からのヒアリングでは以下の意見が聞かれた。

- ① 本人の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対処方法を提案する。（メンタルクリニック臨床心理士より）
- ② 過去の失敗で企業側に拒否感がある場合には、その事情をひも解き再び失敗しないような提案をする。無理強いしてもうまくいかない。（雇用支援機関より）
- ③ トラブルが起きた際、企業からの要請で本人の思いを聞き主治医や保健師とも相談しながら対応した。結果として退職することになったが、企業側が支援を評価してくれて、次の人の受入れにつながった。（就労支援機関より）

《参考》中小企業への就職に着目すべきとの意見も

雇用企業、専門家、支援者より

【中小企業（製造業）A社長】

最初は企業団体の集まりで障害者雇用の話を聞いて興味を持った。

その後、自治体の支援機関から依頼されて精神障害者の実習や短時間雇用に取り組むようになった。経営トップが率先して動くことが大切。

【B教授】

米国英国では差別禁止法で障害者雇用に対応してきたが、日本では割当雇用を採用して成果をあげた。日本の企業は海外と比べて法制度を守るための努力がすばらしい。規模に関わらずすべての企業に差別禁止と合理的配慮が義務化されたことで、障害者雇用は数だけでなく質的にも向上することが期待される。

【支援機関C施設長】

雇用率引き上げを前に、都市部の支援機関には5人でも10人でも採用したいと声をかけてくる大企業もあるようだが、数合わせで終わっては意味がない。

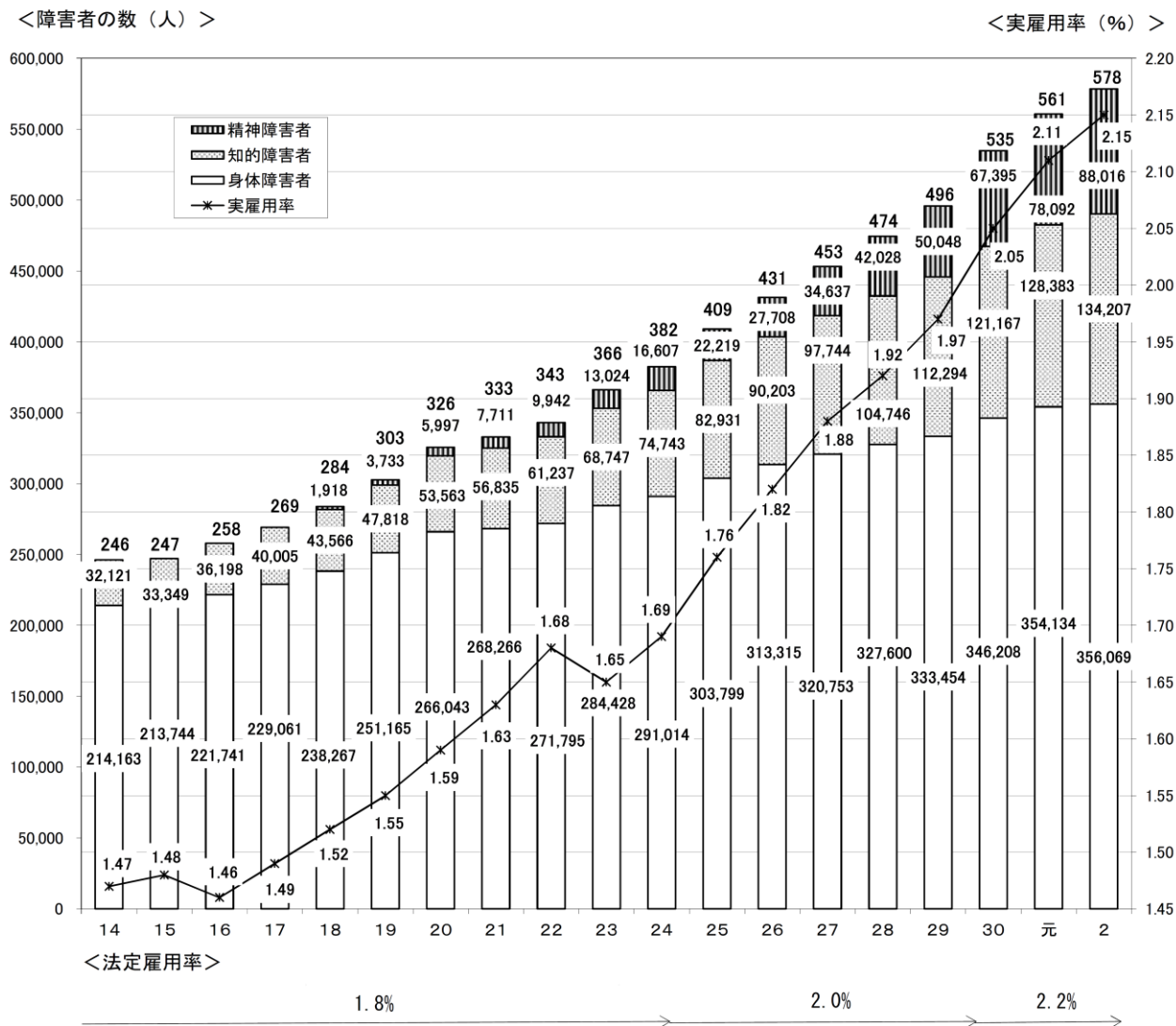
うちの利用者にはむしろ中小企業を勧めている。小さい企業ほど経営トップが親身になってくれること、企業と地域、人事と現場が近いので柔軟でタイムリーな支援がしやすいことがその理由である。

2. 2016年以降の 精神障害者雇用の動向

2. 2016年以降の精神障害者雇用の動向

民間企業における障害者の雇用状況

(1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



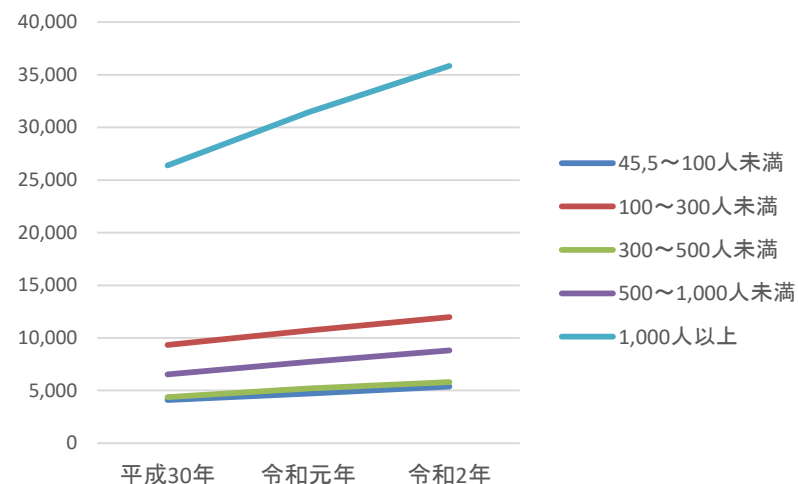
図表22 障害者雇用状況の集計結果 令和2年（2020年）

2. 2016年以降の精神障害者雇用の動向

図表23 企業規模別精神障害者数の推移

	平成30年 (2018年)	令和元年 (2019年)	令和2年 (2020年)	伸び率※
45.5～100人未満	4,105	4,696	5,376	114.48
100～300人未満	9,321	10,691	11,981	112.07
300～500人未満	4,377	5,191	5,805	111.82
500～1,000人未満	6,528	7,710	8,808	114.24
1,000人以上	26,377	31,449	35,831	112.50

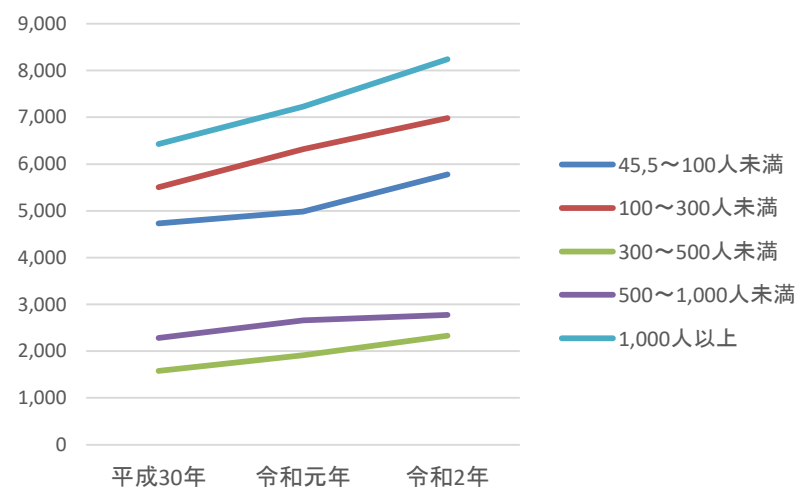
※ 伸び率は令和元年(2019年)と令和2年の比較による。



図表24 企業規模別短時間労働の精神障害者数の推移

	平成30年 (2018年)	令和元年 (2019年)	令和2年 (2020年)	伸び率※
45.5～100人未満	4,732	4,985	5,776	115.87
100～300人未満	5,505	6,317	6,983	110.54
300～500人未満	1,576	1,915	2,330	121.67
500～1,000人未満	2,286	2,660	2,776	167.23
1,000人以上	6,428	7,231	8,240	113.95

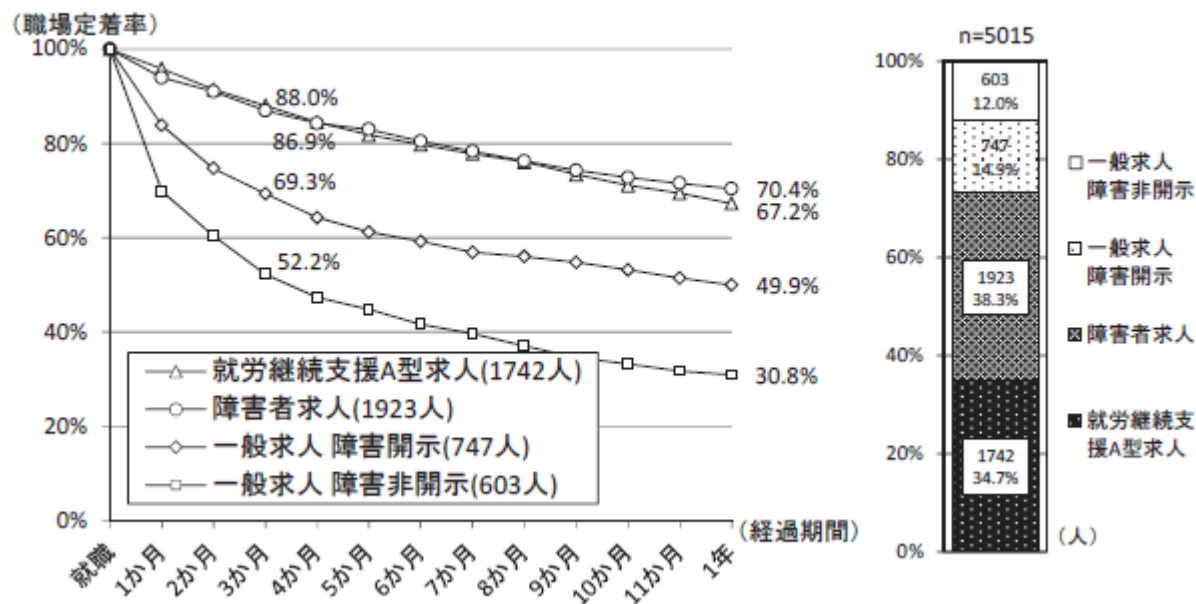
※ 伸び率は令和元年(2019年)と令和2年の比較による。



2. 2016年以降の精神障害者雇用の動向

就職件数は年々増加しているが、果たして定着率は？

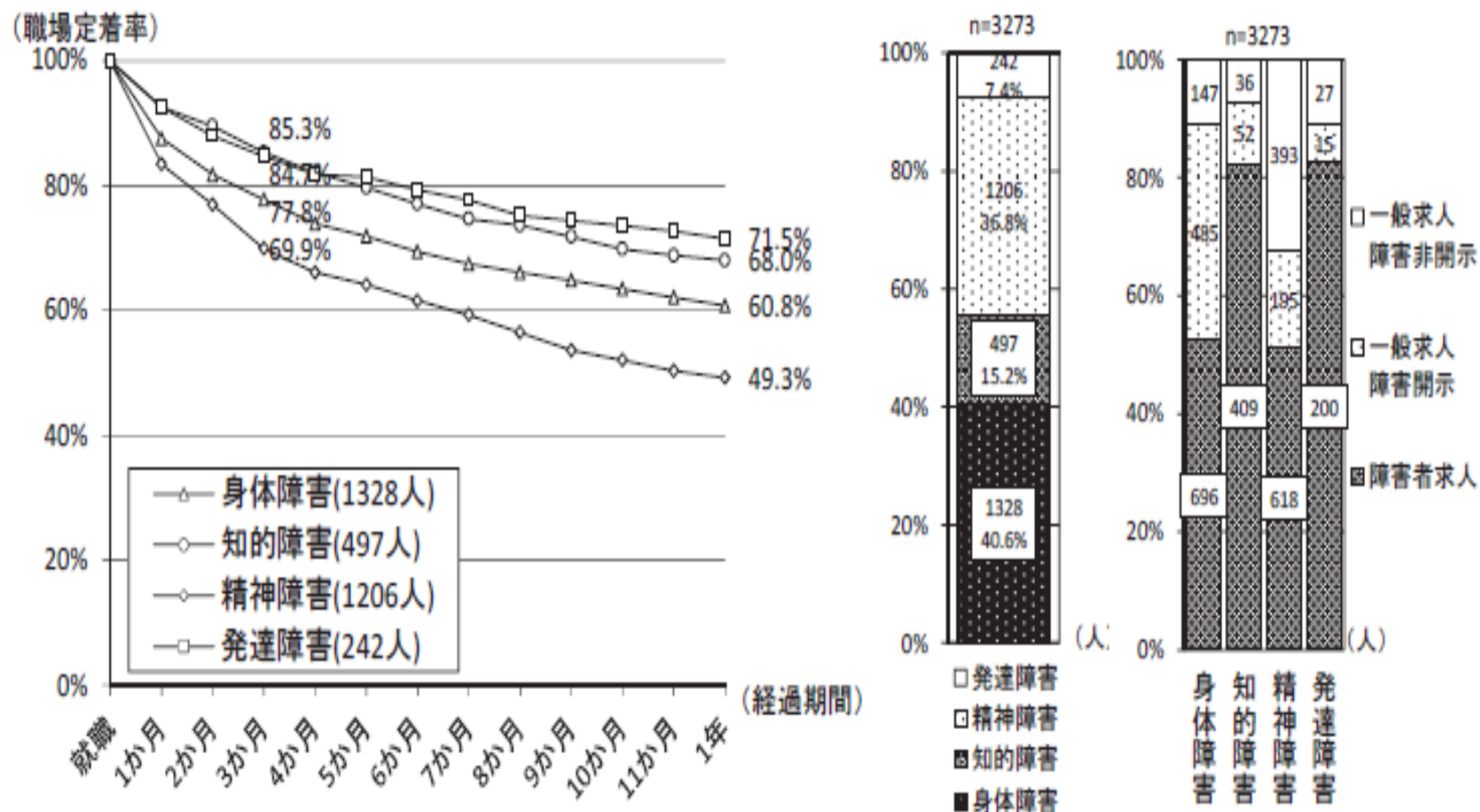
図表 25 求人種類別にみた職場定着率の推移と構成割合



調査研究報告書No.137「障害者の就業状況等に関する調査研究」2017年より

2. 2016年以降の精神障害者雇用の動向

図表 26 障害別にみた職場定着率の推移と構成割合（障害者求人または一般求人に応じた者）



調査研究報告書No.137「障害者の就業状況等に関する調査研究」2017年より

2. 2016年以降の精神障害者雇用の動向

図表27 「障害者雇用実態調査」H25年とH30年の比較

		精神障害者（発達障害）		身体障害者	知的障害者
積極的に雇用したい	H25年	4.2%		22.7%	6.7%
	H30年	7.5%	5.5%	14.3%	7.5%
一定の行政支援があった場合に雇用したい	H30年	12.4%	14.4%	20.1%	14.2%
雇用したくない	H25年	25.3%		12.5%	22.5%
	H30年	26.0%	22.0%	15.3%	22.8%

平成30年雇用実態調査を平成25年と比較すると、精神障害者について「雇用したくない」事業所は横ばい（微増）であるものの、「積極的に雇用したい」事業所が3.3ポイント増加し、平成25年には設定されていなかった「一定の行政支援があった場合に雇用したい」事業所も12.4%見られた。

2. 2016年以降の精神障害者雇用の動向

◆ 平成30年（2018年）から法定雇用率2.2%へ引上げ ＋特例措置の導入

※ 特例措置とは、精神障害である短時間労働者を雇用する場合、
一定の要件を満たせば1.0カウントとして算定するもの。
医療・福祉分野（就労継続支援A型事業所）で多く適用

◆ ピアサポーターの活動の拡大 精神障害者のピアサポーターの登録制度が開始 共同意思決定支援システムSHAREのサポート等

◆ 就労パスポートによる求職活動 セルフアドボカシー、職業紹介場面でのミスマッチ解消

3. 精神障害者の雇用を進めていくために

精神障害者個人への職場適応力を高める支援や
当事者⇔上司・同僚(職場のキーパーソン)の2者関係だけでは
十分な支援成果が挙げられない場合には
受け入れ先の企業(組織)に対して障害理解へのアプローチや
インクルージョン理念の浸透を図る支援を行うことも一考



職場風土
風通しの良い職場づくりへの意識

この職場作りは**新型うつの対応モデル**を適応するうえで効果的

- 積極的な成長支援が症状の緩和につながる
- 「病氣」よりも「人」をみて成長を後押しする
- 気持ちを受け止める/ 必要に応じて背中を押す/ 誉めつつ叱る

労働安全衛生法領域との協働

; 会社内の産業保健スタッフや地域産業保健センターとの連携、役割分担

職業リハビリテーションのミッション

- ◆ インクルージョン
- ◆ 合理的配慮

- ダイバーシティ経営 (CSR)
- キャリア発達
- 課業管理;
Task management

産業保健の考え方

- ◆ ワークエンゲージメント
- ◆ メンタルヘルス

最近のメンタルヘルス関連資料案内

これならできる中小企業のメンタルヘルス・ガイドブック
-主治医の探し方、ストレスチェックからリワークプログラムまで

2018/9/12

秋山 剛 (編集), 大野 裕 (編集)

産業医学振興財団委託研究「中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の進め方に関する研究
『職場復帰支援マニュアル』

ストレスチェック時代の 職場の「新型うつ」対策:理解・
予防・支援のために

2018/4/30

中野美奈 (著), 下山晴彦 (監修)

4 質疑応答

メ モ

ご清聴ありがとうございました。