

# 精神障害者の職業能力開発支援とその体制について

佐藤 浩司（株式会社サポートケイ 代表取締役）

## 1 会社概要

平成12年1月に創業、従業員は現在9名（内精神障害者2名を雇用）である。当時より経理代行業務を行っていたが設立から10年ほど経過し、競争激化により事業のさらなる革新に迫られていた。会社として新たな展開を模索していた頃に、ある講演会で障害者雇用に取り組みながら業績を大きく伸ばしている企業があることを知り、かつ、大変驚き、どうしてそのようなことが可能なのか研究を始める。中小企業では、障害者採用をすとしても企業間格差等あり人材確保が困難な状況がある。ならば、自社で育成し、相互に関係性ができ採用すれば、採用と定着が一気に解決できる。と考え、調べた結果、東京しごと財団の障害者委託訓練実践能力習得訓練コースが最適と考え、受託（25日130時間の訓練）に至った。

## 2 働く障害者に強い味方の簿記という資格

一般営利企業では、商売では、当然に数値計算が必須であり、各関係者に報告するための制度が会計で、報告書に組み替える手段が簿記（共通言語）である。したがって、簿記の資格を持っていると企業側のどのような仕事でも最終的に報告及び数値化するため、資格を有していると、その手段を理解している、処理できるといった理由で、企業の採用ニーズは高い。

## 3 簿記訓練開始の経緯

障害者には共通することがある。それは、機会が極端に少ないこと、つまり、訓練すれば可能なのに制度や慣習で、実作業に触れる機会が少なく、自信が無いのである。機会がある職場、実作業に触れる職場であれば、責任感を持って仕事に取り組み、能力を発揮できる仕事内容があるはずである。当社の場合、本業で経理代行を実施していたが調べてみると意外と適合する項目が多いことに気付き、特性を調べつつ、以下状況を検討準備、簿記訓練に取り組んだのである。

- ア) 170社に及ぶ障害者雇用企業の視察により、精神障害者の現状を経営者、当事者より直接話を伺い調査、事例データを蓄積、社内への説明と受入実行準備が出来た。
- イ) 精神障害者の多くは、事務職を多く望んでいる。しかし、体験受入企業や雇用企業が極端に少なく実体験場所が少なく困っていた。
- ウ) 職業訓練は、就職先職種を想定しておらず模擬的なプログラムになりがちであった。
- エ) 就労移行支援機関より当社訓練への打診及び受講があった。
- オ) 簿記の資格取得は、目標設定しやすいことや簿記を訓練中に取得することが努力過程として、精神障害者の成長につながる。

## 4 能力開発支援での考え方と到達点

資格を取得した事自体は素晴らしく、努力を認めるところである。しかし、企業側はそうはいかない。なぜであろうか？経験が少ない場合、安心して業務を依頼できないからである。たとえば、健常者であろうと、精神障害者であろうと、経験値の少ない方が会計ソフトに入力及び処理をして内容を確認した際、間違いが続くと納期が遅れ、顧客からの信頼を落とすばかりでなく、社内で見直す時間や処理時間が重複して、2重に人件費をかけていることになる。その対策としては、簿記だけではなく、会社運営や会社を取り巻く利害関係者との関わり方、経理の役割も十分に理解してすると、仕事もはかどり、経験不足を補おうと努力するし、楽しくなるはずである。実際に当社の訓練では、社員・取引先・株主・税金・社会保障のことも自社との関係性を交えながら質問し、具体的な仕訳を答える訓練も実施している。一方、大規模な会社での仕事の役割は、全体の業務というより、入金管理や処理、仕訳をするための集計やチェック業務を行う等、全体業務の中の1部と想定される。しかし、これらの業務の帳票は、各企業フォーマットが決まっているわけではなく、業種や規模によっても変わる。これらの問題を解決

するには、簿記資格を取得していれば、ある程度の帳票の見方や考え方が出来るという前提で、共通のルールがある簿記用語で、「報告・連絡・相談」を実施するため、どう進めば良いかを話し合いながら進められる。3ヶ月も経過すれば、担当者は、任せても安心かな？と感じはじめ、6ヶ月経過する頃には、1人前になっていると当社スタッフの間でも実績として感じているので、採用後6ヶ月間に簿記という共通言語で、「報告・連絡・相談」ができ、業務を実施するうえでの第1段階をクリアしたと言える。

## 5 能力開発支援での留意点

- ア) 各個人の興味のあること、困ることを中心に対話し、精神障害者に話しかけて頂けるように心がけた。
- イ) 新職場等の環境が変わり、本来の能力を引き出せないのが、笑顔で語りかける等、緊張をほぐすことを最初に実施した。
- ウ) 楽しい事例を挙げるため、本人の興味を持っていることをよく話した。

## 6 能力開発支援体制

訓練の講師は、当社代表、当社公認会計士、高齢者スタッフが担当者であり、訓練終了後、ハローワーク経由で、他社求人も面接を進め、面接には行ったものの、不採用となったが当社では、以下を実施しているため、スムーズに採用できた。

- ア) 25日130時間共に学習し、性格や特性、実力を含め、個人を理解し、信頼関係が構築できたため、短時間の話し合いで、就労条件も決め、採用できた。
- イ) 業務中は、1～2名の健常者スタッフが訓練担当していたが、障害者の方が「仕事出来る」と感じた場合、仕事を通じ、他健常者スタッフも謙虚にその努力を認め、年齢や経験に関係なく成長していると実感でき、お互いを認め合いながら切磋琢磨している。
- ウ) 2名中1名は、簿記試験に苦勞しているが、自らの出費で簿記学校に通って、仕事の意義や必要性を理解しつつ、本人なりに努力しているため、その取組を認め、我々も共に学習する。

## 7 能力開発支援取組内容

以下内容は、特別に難しい内容を実施しているわけではなく、人として精神障害者と向き合い、信頼関係を構築することこそ、重要な取組であるし、本人にとって心地よいのである。

- ア) 日報を見て、本人が悩んでいる内容があれば日報等確認し、立ち話で、気軽に声をかけ、話を聞いてみる。
- イ) 個人個人の特性を理解する。
- ウ) 技術的なことよりも仕事のやりがいをどう感じて頂くのが良いかを常に考え、仕事の役割、仕事の意味、仕事の必要性、仕事の貢献度や仕事の重要性を何度も訓練した。
- エ) 復習を何度何度も実施し、最初で「遅れてはいけない」と不安を与えず、安心感を与える。
- オ) 社内啓蒙を実施した。
  - ①実行できないのは、「できない」と決めつけていないか？できるためにどうするか皆で考える。
  - ②大変だ、嫌だ、という社員の真の理由を探る必要がある。
  - ③職場体験実習を100人実施し、社員が精神障害者に慣れるようにした。

## 8 能力開発効果

手前味噌で恐縮だが当社で平成26年2月に採用した精神障害者雇用スタッフは、社内で誰もが認める存在になった。彼も自信を持って仕事に臨んでいるのが手に取るようにわかる。その他の効果としては

- ア) 職場の雰囲気は優しく良くなった。
- イ) お客様の記帳資料を取扱い責任感ある仕事を体験でき、責任を持って取組むことができた。
- ウ) 精神障害者の方の傾向は、頑張り過ぎたり、集中しすぎたりするため、会社側で体調確認の声掛けをし、配慮しつつ仕事内容や意味を納得すれば、十分にその能力を発揮する。
- エ) 委託訓練や障害者雇用枠で働くことを通じ、相互に学びあい、人間的に成長できる効果は、社内的にも社外的にも自然に表れてくる。

### 【連絡先】

株式会社サポートケイ  
〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町1-6-17  
TEL 03-5847-7280  
FAX 03-6893-1427

# 精神障がい者社員の適正配置・定着継続のためのアセスメント

野村 弥生（株式会社フロンティアチャレンジ 管理グループ人事教育チーム 精神保健福祉士）

## 1 株式会社フロンティア・チャレンジの概要

2014年10月に総合人材サービスのテンプレホールディングス株式会社のグループ内の2社である、株式会社インテリジェンス・ベネフィクスとテンプレスタッフフロンティア株式会社が合併し「株式会社フロンティアチャレンジ」に社名変更を行った。

2008年1月に設立された株式会社インテリジェンス・ベネフィクスは株式会社インテリジェンスホールディングスの特例子会社として、多様な障がい者を雇用する一方で、採用・育成ノウハウを活用した採用・定着支援などを実施してきた。

またテンプレスタッフフロンティア株式会社は、人材紹介サービスに加え、民間企業での就労を希望する障がい者（主に知的・精神・発達障がい）を対象とした就業訓練プログラムの実施や障がい者を対象とした公共事業案件の受託、企業向け障がい者雇用コンサルテーションなど、豊富な実績を有してきた。この再編強化により各社のネットワークやサービスの有機的な連携が可能となることで、グループの障がい者支援事業の経営基盤の強化や同事業における優位性を一層高めることを目指す。また、求職者の就職支援のほか、企業における受け入れ体制構築から採用、その後の定着支援まで、さまざまなサービスをワンストップで提供し、企業・個人の多様なニーズや課題に応じたサービス提供を可能にした。

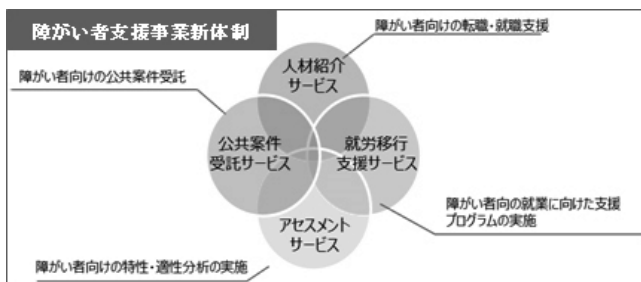


図1 障がい者支援事業新体制

この論文は筆者がインテリジェンス・ベネフィクスの人事教育チームの一員として、精神障がい

を持つ社員（以下「メンバー」という。）に対して、職業的自立のサポートを目標に行った実践の結果である。「メンバー」という名称はインテリジェンスの社内でマネージャー以外の全員の社員の名称として使われているものである。

**株式会社インテリジェンス・ベネフィクス 会社概要** **Intelligence**  
Benefix

□本社：東京都新宿区西新宿4-15-7 パシフィックマークス新宿パークサイド5F  
 □資本金：45百万円(単体) ※株式会社インテリジェンス100%出資  
 □創立年月日：2008年1月1日 ※特例認定 2008年11月  
 □事業内容：グループ内外問わず、各種事務支援業務の受託  
 障がい者雇用関連のコンサルティング(採用、教育、定着、業務構築)

**【POINT】** 単なる障がい者採用ではなく「会社の戦力になる障がい者採用」をキーワードに特例子会社を立上げ、1年で安定運用を実現。  
 ・ジョブコーチ5名/精神保健福祉士1名  
 ・支援機関・学校会社見学人数のべ500名以上  
 ・実習受け入れ実績100名以上  
 ・障がい者に対する研修/指導者に対するセミナー実施

□従業員数・障がい内訳等	<b>重度 軽度 合計</b>		
社員数：148名（内、障がい者136名）※2014年6月1日時点	43	37	80
□サポート体制			
精神保健福祉士、GCDF-Japanキャリアカウンセラー	3	20	23
第2号職場適応援助者(ジョブコーチ)、障害者職業生活相談員	33	33	66
	46	90	136

図2 インテリジェンス・ベネフィクス会社概要 2014年6月

## 2 精神障がい者社員定着への取組み

### ① サポート体制の構築

インテリジェンス・ベネフィクスでは設立当初より、障がい種別に関係なく働きたいという強い意志を持つ人材を採用してきた。事業内容はグループ会社の事務支援サービスを主としており、精神障がい者は身体障がい者と同じ部署でP C入力を行っていた。

2011年より発達障がい者を含む精神障がいの社員の急増により、業務リーダーのみでは管理が困難になり2011年4月より人事グループに就労支援業務に携わってきた精神保健福祉士が入職。障がいを持つメンバーと業務リーダーの双方のサポートにあたった。

まずは個別の勤務状況を整理し、勤怠が不安定なメンバーに対しては体調の管理のために記録をつけて自己管理が行えるよう支援、勤務中に不安が強くなり業務に集中できなくなるメンバーに対しての緊急時の面談や月1回の定期面談を設定、支援機関の職場訪問や、人事でのケース会議の開

催や新たなジョブコーチの採用等により社内でのサポート体制の構築を行った結果、1年以内にほとんどの精神障がい者メンバーの勤怠や職務遂行状態が安定していった。

## ② 支援方法の再検討

2年ほど経過した2013年頃から新たな課題が浮上してきた。それはキャリアアップの問題である。勤怠の安定は最低限のラインであり、そこに留まり続ける限り、キャリアアップを望めない。

きめ細かなサポートで職場での不安やストレスの軽減を図り、勤怠を安定させることは可能であるが、それは一時的な対処療法的な処置であって、根本的な自立支援にはなっていないと感じ始めた。

精神障がい者社員の増加に伴い、サポート相談業務は増していく。サポートが無いと業務遂行に支障をきたす状態では、結果的に業務の質や量が上がらず、評価も上がらないことになり、働くことへのモチベーションも低下していく。次につながる、前に進むためのサポートについて、メンバーへの聴き取りで、ニーズ調査を行った。

さらに定期面談での相談内容を整理した結果、過剰なサポートは障がい者本人の自己肯定感を失わせ、成長に歯止めをかけている可能性があると考えられた。

メンバーが望んでいることは、継続して職場で働くこと、必要とされる人材になること、キャリアアップしていくこと等であった。だが、実際の相談内容はほとんどが職場の人間関係に関するものか、自身の職務能力に自信が持てず自己否定感が高まることによる不安についてであり、解決できないものばかりであった。視点を変えれば、組織の一員となり組織の中でうまく業務を遂行する上で、程度の差こそあれ、誰でもが感じる不安であった。精神障がい者だから不安やストレスは禁忌ということではないはずであり、社会生活を送る上で必要なことは、いかに上手に悩みきるか、いかに上手に諦めるかというスキルである。障がいを気にするあまり周囲が過保護になることで、逆に障がい者の不安を煽っている面もあると考えられ、社内支援の方法の再検討を行った。

## ③ キャリアアップに向けて

まずは、ゴールを業務の中に置くことから始めた。現場の業務リーダーと本人から聴き取りを行

い、それぞれの現在の業務の次のステップを明確にした。ステップアップに必要な職務スキルを明確にし、そのために必要なスキルトレーニングを期間を決めて実施。ちょうど同時期に社内で業務改善アドバイザーのもとで、業務の見える化がスタートし、メンバーの適正配置のための業務スキルマップの作成が着手されていたこともあり、タイミングが合っていた。

変化に対して不安が大きくなり、前に進む足を止めようとするメンバーもいたが、ほとんどのメンバーは明確なゴールが示されたことで、モチベーションが上がり、悩みや不安は業務のスキルに関することに集中していった。これに関しては業務リーダーがサポートにあたり、結果的には上司と部下の関係性が密になり、非常に健全な職場環境となっていた。同時に職域も広がり、生産管理や営業管理といった企画力や論理力、臨機応変性や自主性、コミュニケーション能力が求められる部署に配置されるメンバーも出てきた。

支援チームへの相談は一気に減少し、同時に役割が変化した。メンバー個別のコミュニケーションや考え方の癖を業務リーダーと共有し、業務指示やアドバイスが行ないやすくするサポートや、逆に、メンバーが業務リーダーに対して相談をしやすくするきっかけを作るサポートなど、側面的なものに変わっていった。定期面談も必要とされなくなり、メンバーからの依頼があった時のみになった。20名以上の精神障がい者メンバーを1名の精神保健福祉士と1名のジョブコーチでサポートすることが可能になった。

## ④ 業務の適正配置と目標の明確化が安定継続への最初のポイント

以上の経験から分かったことは、自身に与えられた業務に取組み、職務上で結果を得ていくことが、その成果に関係なくメンバーを心身ともに健康にしていくということだった。

職場での安定が減薬につながったり、プライベートの生活が豊かになったメンバーもいる。ここでの安定というのは、不安もストレスも普通にあるけれど、目指すゴールに向かって職務を遂行することに集中できるという状態であり、体調不良時もゴールを目指して休むということである。進むことも止まることも、させられるのではなく、

自分の選択で決定する、こういったプロセスを繰り返すことが自己効力感の増加に影響を与えている。結果として、不得手としていた業務にも取り組んでいく姿勢が見られた。

### 3 新たな社内サポートの実践としての「アセスメント・プログラム」

ふつうに働いていればストレスは誰にでもあり、常に何かで悩んだり迷ったりは当たり前だが、精神障がいがあるから悩むことが体調悪化につながるという見方が、メンバーを患者として扱うことであり、常に体調ばかりを心配される立場において自己効力感は生まれない。本当の意味での職業的自立をサポートすることを目標に新たな支援方法を組み立てていった。それが「アセスメント・プログラム」である。

#### ① 業務適性のアセスメント

一般的に人事で行う業務適性テストの簡易版の実施により資質を検査。どのような業務適性があるのかを測るが、これのみで判断は行っていない。なぜならば、発症時に携わっていた業務に対してのトラウマの可能性、業務自体は好きだが業務に伴う対人の距離感が苦手であるなど、個別の経験や考え方をプラスして測らなければ、正しいマッチングが出来ないからである。特に入社直後については出来るだけ心理的負荷が少なく、資質的にも適性が高い業務に配属することが安定につながると考えられる。

職務傾向	自信度	理由
臨機応変さを要する職務	%	
定型・反復継続の職務	%	
丁寧さ・注意深さを要する職務	%	
情報・問題を分析する職務	%	
企画力・創造力を要する職務	%	
チームで行う職務	%	
リーダーシップを要する職務	%	

図3 業務への不安度チェック表

業務不安度チェック表に、苦手、あるいは不安と感じる度合とその理由をメンバー自身が記入。

資質の適性と合わせて判断していく。

#### ② パーソナリティのアセスメント

以前の相談の中で占める割合が最も多かったのが、人間関係の問題。これについては病気というよりは、むしろ、もともとのパーソナリティに起因する部分が大いのではないかと考え、簡易版の心理テストを使用し、パーソナリティ（性格）のアセスメントを行った。

結果、メンタルの問題を抱え込みやすい性格に分類されることがほとんどで、その性格パターンは全9種類のうちの3種類ほどに集中していた。実はこの性格パターンが対人関係に大きな影響を及ぼしている。

元々の性格において完璧主義、役割意識、頑固さ、こだわりの強さ、慎重性等が強く、生育環境や様々な悪条件が重なった結果の発症と推測された。個別に聴き取りを行った結果、これまでの職業生活の中での個人特有の躓きのパターンが見つけた。

このアセスメントの効果は2点ある。まずはメンバー自身への効果である。こういった躓きは病気のせいではなく、性格からくるものであるとメンバー自身が理解できることが大切なポイントであり、認知行動療法的な効果が表れた。

性格なのだから、一概に否定することではなく使い方により長所にも短所にもなり得るため、活かすために何が出来るかを、メンバーと一緒に具体的に検討していく過程で「腹落ち」というような瞬間を共有することが多い。負の考えが浮かぶのは病気だからではなく、こういう性格なのだから自然に湧いてきてしまうだけと諦め、大切なのはその考えにとらわれ続けられないように解決法を自身で持つことである。または解決法が見つからなければ支援チームに救援を求めることもスキルのひとつであり、その時に支援チームが行なうことは客観的な事実の整理を助けることである。このように問題解決力をつけていくことが、自己否定感の軽減につながっている。

またもう1点の効果は、雇用管理上、マネジメント上のリスクヘッジに役立つという点である。個人の性格に合わせて、対人関係の癖やコミュニケーションの取り方、モチベーションの上げ方が理解でき、取るべき対応と取ってはならない対応

が明確になってくる。それまで病気や障がいにより不必要な気を遣ったり、精神の病気について学習したりと、心理的な負担が大きかった業務リーダーにとってはメンバーの能力をどう活かすのかに集中できるようになり、さらにチームのメンバー編成を考える上で有益な情報が得られることで、チーム内の輪を保つことができるようになった。

特に、メンバーが体調や心理状態の不調時に「かけてほしくない言葉」「かけられたい言葉」「してほしくない気遣い」「してほしい気遣い」という項目についてメンバー自身が記入するアセスメントは、そのまますぐに対応できる項目であり、管理に活かせる具体的な情報となっている。

### ③ 資質的な適性とパーソナリティのアセスメントを統合してマッチングの精度を上げる

メンバーが保有している業務スキルと性格傾向、直観力や論理力といった思考力の傾向、さらに働くことに対する価値観の傾向と体力的な健康状態を統合して、以下のような個人の業務適性を割り出す。次に業務ごとに必要とされる要素を同じ項目でグラフ化し、メンバーの適性と重ねることにより、その業務を遂行するために足りないスキルが可視化される。研修や経験により補足が可能であるかどうかの判断も可能になる。

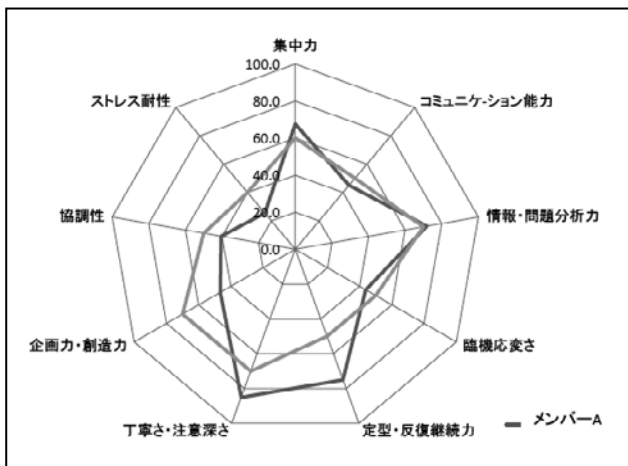


図4 業務スキルと適性マップ

### ④ アセスメント・プログラムの実用

現在は入社時にアセスメントをかけると同時に、入社者研修として実務を経験することも合わせて行っているが、安定までの期間が短くなっている。平均的に3カ月程度で業務の主要メンバーとして

活躍している。以前はメンバーの適性を見るために半年以上かけていたことから考えると、アセスメント・プログラムの有効性の高さがうかがえる。

また、意図していなかった面で一番効果が見られた部分はチーム内のコミュニケーションが円滑になったことである。これはメンバー本人が自身の性格と対人関係の癖を理解し、受け入れられようと無理をしなくなったことに起因するものが大きいと思われる。「腫れ物に触るような対応をされるのが一番辛い」と話す精神障がい者は多いが、アセスメント・プログラムにより個人の状況が明確になり、そういった対応は一掃されたことも風通しがよくなった原因であると考えられる。

### ⑤ アセスメント・プログラムの課題

この1年の臨床実践の中で、このプログラムは精神障がいの中でも特に「うつ」や「適応障害」のメンバーに効果が見られる反面、発達障がいや統合失調症の残存症状が強く認知的なずれが大きい対象者に対しては、マッチングの精度が下がることが明らかになってきた。

心理テストを元にした仮説に対して、個人への聴き取りで肉付け、修正を行っていく方法であるために避けられない部分でもある。また、あくまでも職業生活経験から割り出しているため、就労経験が全くなく、本人の問題意識が無い場合も正しい結果が導き出し難い。実施にあたっては聴き取りを行う人間の力量も結果を左右するため、誰でもが実施できるわけではないという弱点もある。

いずれにしてもこういったアセスメントは、そのまま受け取ることの危険性を理解したうえで、参考として使用することが目的であるため、どんな場面で活かすのか、どのタイミングで再アセスメントを行うのかについても社内で臨床を重ねる中で研究を続けていきたいと考える。

### 【連絡先】

野村 弥生

株式会社フロンティアチャレンジ

e-mail : yayoi.nomura@inte.co.jp

# 精神障がい者の職場定着に対する取り組みと、 職場定着の先にみえてきた課題への取り組みについて

○松原 史明 (大東コーポレートサービス(株) 精神保健福祉士)  
辻 庸介・野村 克幸・金井 圭・山本 美代子 (大東コーポレートサービス(株))

## 1 会社概要

大東コーポレートサービス株式会社(以下「コーポレート」という。)は親会社である大東建託株式会社の100%出資による障がい者雇用を目的とした特例子会社である。

主な業務はシュレッダー処理、各種物品の発送業務、給与明細の仕分け、名刺作成、文書のスキャン作業、アンケート入力、建物のペーパークラフト(模型)作りなど、現在500種類以上に及ぶ業務ができる体制にある。

## 2 雇用状況

2005年5月、知的障がい者4名、身体障がい者1名、生活相談員(以下「相談員」という。)3名の計8名からスタートした組織は、親会社や関連会社の事務作業を受託して職域を拡げてきた。

2008年5月には北九州事業所を開設し、オンデマンド印刷事業に取り組みはじめ、2010年10月には浦安事業所を浦安市ワークステーション内に設置し、オフセット印刷や看板作製などに取り組んでいる。浦安市ワークステーションとは浦安市が建設した建物に障害者就労支援センター・福祉的就労施設・民間企業が併設した全国初の複合施設である。

現在、社員数はコーポレート全体で102名となり、内障がいのある社員は63名で以下がその内訳(図1)である。

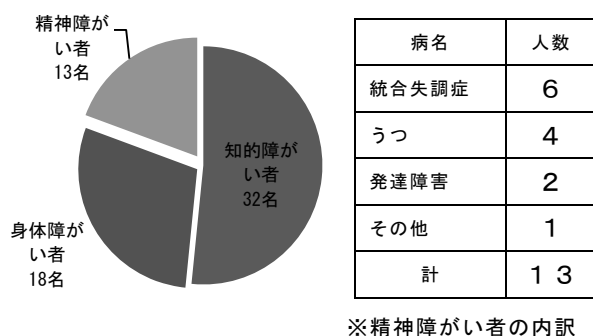


図1 コーポレート障がい種別

## 3 企業における精神障がい者の定着率

平成20~21年に障害者職業総合センターで実施された調査によると、就職した精神障がい者の就職後1年未満時点での離職率は54.7%であった(図2)。

1年未満での退職者が多い問題として、当事者側からみると「業務が覚えられない」「体調管理ができない」「安定出勤ができない」「自分の思いを上手く伝えられない」などがあり、企業側の問題としては「業務の切り出しができない」「指導の仕方が分からない」「コミュニケーションがうまくとれない」「接し方が分からない」などが挙げられる。

コーポレートの定着率(図3)と照らし合わせてみると、弊社では1年以上の定着率が比較的高い水準にある為、精神障がい者の定着については一定の成果を出すことができているといえる。

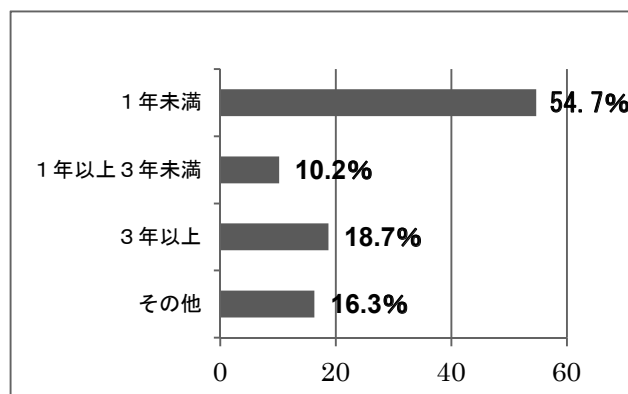


図2 企業における精神障がい者職場定着率

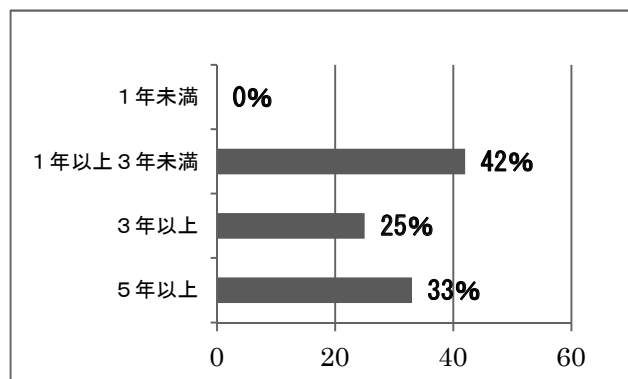


図3 コーポレート精神障がい者職場定着率  
(現在雇用数、離職者含む)

そこで本発表では、コーポレートでの職場定着のための取り組みを紹介すると共に、定着後の課題についても考察していきたい。

#### 4 ストレngthス・リカバリーの視点

ストレngthスとは「当事者自身の潜在的な強み」「今出来る力」を指す。重視するポイントとして

- ① 仕事に取り組むことで、生活を改善し質を高めることができる
- ② 着目する点は欠点ではなく個人の強みである
- ③ 本人こそが自身をさらなる高みに導いていく者である

リカバリーとは「精神障がいのある人が、それぞれ自分が求める生き方を主体的に追求すること」とし、何より大切なのは本人が「こういう生活がしたい」という夢や希望を持ち、それを周囲が支えることを重要としている。リカバリーの構成要素として

- ① 自己決定が前提として欠かせない
  - ② エンパワメントの過程である
  - ③ ストレngthス（強み）に注目する
  - ④ 周囲の支えが欠かせない
  - ⑤ 尊厳が重要な要素である
  - ⑥ 自分の人生に責任をとる
  - ⑦ 希望の存在が最も重要な要素である
- などが挙げられる。

相談員の役割としては、障がいをもった個々人の社員がその力を発揮し、変化に向けた挑戦をしていくことのサポートをする事が重要と考える。

#### 5 職場内での実践・事例

##### (1) 雇用当初の取り組み

精神障がい者雇用当初は、少ない業務をゆっくり、社員のできるペースでやってもらうようにしていた。プレッシャーをかけすぎず、まずは、安定して勤務をして欲しいという配慮からそのように行っていた。また、精神障がい者だけで、課員を構成するほうがよいという判断もあり、当初は精神障がい者だけで課員を構成した。そのように行ってきた結果、確かに勤怠は安定したが、問題点が出てきた。そこで、以下のような取り組みを行うことになった。

##### (2) 障害別でない課員構成

サービス4課では現在、精神障がいの社員3人、

知的障がいの社員1人、身体障がい2人、健常者3人で構成されている。

今まで4課では相談員と精神障がいのある社員のみで構成されていたが、精神障がいのある社員個人が受け身で自発性に乏しかった。そこでもっと自発性をもたせる方法はないかと模索した結果、他の障がいのある社員を入れてみたらどうかという結論に至り、知的障がいのある社員を4課に招き入れた。すると精神障がいのある社員が知的障がいのある社員に対して「仕事を教える」「わかりやすいように工夫する」といった社員同士のかかわりが自然に出来始めた。結果、精神の社員の本来の個人としての力、積極性、自発性が引き出されるという形になり、現在に至っている。

##### (3) 業務スケジュールの工夫

1つは、業務スケジュールの工夫である。通常は、1日の業務スケジュールを始業前に公開するが、あえて、業務を午前・午後に分け、午前の業務は朝礼後に公開し、午後の業務は昼休み後に公開するようにしている。

その目的は「体調の安定」である。午前中の業務の様子を見て、体調が悪そうな社員がいれば、午後は軽い業務に変更するなどして、臨機応変な対応が可能になるからだ。

もう一つの目的は「自尊心の尊重」である。仮に1日の業務を公開したあとに、本人の体調が悪そうだから途中で業務を減らしてしまうと、本人のプライドが傷ついてしまうことになりかねない。そこで、午後の予定を別に組むことにより途中での業務変更をなくし、プライドが傷つかないような配慮もしている。

##### (4) 全員参加での業務マニュアルづくり

このマニュアルは、障がいのある社員も含めた課員全体で話し合い作成し、また、疑問や改訂があったときには、即座に書き加えられ、ミーティングで共有される。また、マニュアルをみることで業務を滞り無く進めることができるため、不安の軽減や、自己決定で業務を進められる力を引き出すことができている。



### (5) 体調が悪いときの見守り（個別対応）

サービス3課のK氏は入社当初、うつ病の症状がひどく、業務中に俯いたまま動かなくなる状態が度々あり、仕事が手につかなくなると、1～2ヶ月休むこともあった。その状況に対し、同課課長は次のように対応した。

- ① 本人の体調が安定するまでの見守り
  - ② 出勤してきた際には無理はさせない
  - ③ 話をよく聞く
  - ④ 見て分かる簡単なマニュアルを本人に提供する
- 結果、徐々に休む回数も減り、現在6年目を迎えるに至った。

その社員から「課長やコーポレートの存在があったから今の自分がある」「課長のためなら頑張れる」という言葉を聞くことができた。

この例では、安心して仕事に取り組める環境を整えることが重要であり、

- ① 通院の確保や体調が悪い時に休みやすい環境をつくるなどの見守り
- ② 定期的に面談して話を聞くことや、簡単なマニュアルを提供することでの、不安の軽減、意欲の向上

などから、本人にプレッシャーをかけすぎないように配慮をした結果、お互いに信頼関係が構築され、強い絆が定着につながったと考えられる。

### (6) 「当たり前」のことを当たり前と言える環境づくり

「当たり前」という言葉を辞書で調べてみると「誰が考えてもそうあるべきだと思うこと。当然なこと」と記してある。すなわち、精神障がいのある社員に対し、生活上、仕事上で出来ていない部分を「当たり前」に指摘することも必要であるという意味に捉えられみる。だが、実際は「当たり前と言えない」「どうやったら当たり前と言えるようになるのか」という疑問が出てくるのも事実である。

「当たり前」に指摘できるようになるには、精神障がいのある社員の「障害」に着目するだけでなく、その人の「個性・性格」に着目することが大切だと思われる。

では、その為にはどうしたらよいか、私たちが実践している2つの提案をしてみたい。

### ① ストレngthス・リカバリーの視点から、本人の強みを見出していく

障がいのある社員に対して、実際の仕事の現場では、当たり前前に言ったことで「傷つけてしまうのではないか」「体調を崩して休んでしまったらどうしよう」という不安が出てくる。そうなってしまうと、言いたいことも「当たり前」に言えなくなってしまう、マイナス面でしか本人を捉えられなくなる。

そこで、障がいをもった個人に対し、「病気・障がい」としての個人ではなく、「個性・性格」としての個人としてみることで、強みはどこにあるのだろうかというストレngthスの視点に切り替えてみる。そうすることで、その人の見え方が少しでも変わってくるのではないか。

一見、仕事とは関係のないところに視点を持つことも大切である。他人に優しくできることや、仕事はゆっくりでも、正確に丁寧にコツコツやるのであれば、遅い！と責めるのではなく、正確さの方をほめてみることで、その人を見る視点を変えることができる。

### ② 「病気・障がい」の知識を得る

「病気・障がいの知識を得ること」は、一見障がいを強調してしまうようでもある。障がい者と当たり前前に接する為に、あえて障がいのことを知らずに接する方がよい、という意見を聞くこともあるが、果たしてどうだろうか。

障がいの事を知ることで、障がいの為に苦手なこと、できないことなど、認めることができれば、障がいだからできなくてもしょうがない、と良い意味で割り切ることができる。そうすれば、苦手なこと以外にも目を向けやすくなり、より冷静にその人の「個性・性格」を見ることができるようになるのではないか。また、知識を得ることで、障がい者と関わる相談員自身のストレス軽減にもつながるということも大きなメリットである。

このように「本人の強み」を見出し、「病気・障害の知識」を得ることで、精神障がいのある社員を個性を持った1人の人間としてみられるようになっていく。そうすることで、当たり前前のことを当たり前と言える環境が作られていくのではないか。

## 6 まとめ

雇用当初は、精神障がい者の定着の為には、本人のペースを重視して配慮を行うという考えが主体であった。そのようにして、たしかに勤怠はある程度安定した。それは定着率（表3）として現れているとも言える。

しかし、本来企業が求めるのは、定着率ではなく、いかに業務を行うかであるはずだ。そういう考えのもと、定着後の試みが始まってきている。

今まで述べてきた、「全員参加型のマニュアル」や「障害別ではない課員構成」は、「本人のペース」から「会社のペース」への転換である。

単に与えられたマニュアルに合わせて、業務を行えば良いのではなく、自分たちがマニュアルを作り上げていき、以下に業務に貢献できるかを考え行動していく。また、知的障がいのある社員に業務を教えることで、責任をもって仕事に取り組む。

また、個人のペースではなく、チームで仕事を行うということは、本人が苦手としている業務への挑戦も含む。例えば、実習生の対応や電話対応など、臨機応変な対応が求められる業務にも、現在挑戦をしているところである。

一方で、「業務スケジュールの工夫」「体調が悪い時の見守り（個別対応）」は、配慮事項に関する試みである。

「業務スケジュールの工夫」については、現状は相談員が1日の業務スケジュールを組み立て、業務ペースの安定を図っているという配慮である。1日で行う業務が10種類以上あるため現在は相談員が組み立てる以外はないのだが、いずれは障がいのある社員が、スケジュールの組立に参加できるようにしなければならない。

また個別対応については、体調を崩したときの対応の一例であるが、体調を崩した時の対応次第で、かえって信頼関係を強めることができる一例である。

「本人ペース」から「会社ペース」への試みがどこまで上手く行くのか、今後も引き続き検証が必要になるが、少なくともこの取り組みの結果、できる業務の幅が広がることはあるにせよ、勤怠が不安定になるという事実はない。会社として求めるべきこ

とは求めていく。その上で、障がいを持った社員1人1人がその力を発揮し、変化に向けた挑戦を支えていく。その様な姿勢で今後も取り組んでいくことが、必要であると考えている。

# 精神障害者の雇用に係る企業側の課題等について（1）

## ～企業アンケート調査の概要から～

○笹川 三枝子（障害者職業総合センター 研究員）

白石 肇・田村 みつよ・宮澤 史穂・佐久間 直人（障害者職業総合センター）

### 1 調査研究の背景

平成25年4月に障害者の法定雇用率が2.0%に引き上げられたが、同年6月1日現在の民間企業における実雇用率は1.76%に達し、雇用障害者数とともに過去最高を記録したという。

さらに、同年のハローワークを通じた障害者の就職件数は4年連続で過去最高を更新し、とりわけ精神障害者の就職件数が初めて身体障害者を上回るなど、精神障害者の雇用は着実に進展していると考えられる。一方で、企業においては、精神障害者特有の不安定さや現在すでに抱えているメンタルヘルス不調を抱えた社員への対応の難しさ等を理由に、精神障害者の雇用に二の足を踏む声が少ないから聞かれるところである。

精神障害者の雇用管理については、障害者職業総合センターの先行研究「精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究」<sup>1)</sup>等により、障害者雇用に熱心に取り組んでいる企業の先進的事例や休職者の復職制度が確立されている大企業の状況を中心に知見が得られている。しかしながら、一般企業における精神障害者雇用の実態や雇用管理の工夫・配慮の実情、メンタルヘルス不調社員の復職に係る課題やその対応策については、十分に明らかにされているとはいえず、今後詳細な実態把握と対応策の検討が求められる。

### 2 障害者職業総合センターでの取り組み

障害者職業総合センター研究部門では、平成25年度から3年計画で「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」に取り組んでいる。平成25年度においては、地域障害者職業センターを対象としたアンケート「地域センターリワーク支援に関する調査」<sup>2)</sup>及び地域センター及びリワーク支援利用企業に対するヒアリング調査を実施し、メンタルヘルス不調による休職者の復職支援の状況について、主に支援する側からの実態把握を試みた。

2年目となる平成26年度は、一般企業が精神障害者を雇用する際に感じる課題や制約、実施可能な配慮とは何かを明らかにすることを目的として、企業アンケート調査を実施することとした。本稿では、企業アンケート調査の概要について、執筆現在（平成26年8月）までの状況を報告する。

### 3 企業アンケート調査の概要

#### (1) 企業アンケート調査の準備

企業アンケート調査実施に向けては、表1の手順で準備を行った。

表1 企業アンケート調査実施に向けた準備

① 先行研究の調査
厚生労働省公表資料、JILPT調査報告書、障害者職業総合センター調査研究報告書等
② 専門家ヒアリングによる情報収集
職業リハビリテーション専門家、雇用・就労支援機関施設長、ジョブコーチ、企業の障害者雇用担当者
③ リワーク支援調査結果の検討
地域センターに対するリワーク支援アンケート調査及び地域センターと利用企業に対するヒアリング調査結果の検討
④ 調査研究委員会における検討
職業リハビリテーション専門家、雇用・就労支援機関施設長らを委員とする調査研究委員会で企業アンケート実施案を検討
⑤ 企業の障害者雇用担当者による検討
企業の障害者雇用担当者に調査票案を提示し、設問内容や記入しやすさ等について検討を依頼

#### (2) 企業アンケート調査の概要

企業アンケート調査実施に向けた準備は本稿執筆現在も継続中であり、決定には至っていないが、現時点で計画中のアンケート調査の概要は以下のとおりである。

##### ① 調査の対象

調査会社の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、1000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・産業による層化無作為

抽出により抽出した7,000社を対象とする。

## ② 調査の方法

調査票による郵送調査

## ③ 調査の時期

平成26年（2014年）10月

## ④ 調査の内容

調査票は「Ⅰ企業のプロフィールと障害者採用方針・精神障害者雇用経験」「Ⅱ精神障害者の雇用」「Ⅲメンタルヘルス不調者への対応」の3部構成としているが、具体的な調査の内容は表2のとおりである。

表2 企業アンケート調査の内容

<b>Ⅰ 企業のプロフィールと障害者採用方針・精神障害者雇用経験</b>
事業内容、常用労働者数、雇用障害者数（障害種別）、今後の障害者採用方針、精神障害者の雇用経験と雇用開始時期
<b>Ⅱ 精神障害者の雇用</b>
求人への精神障害者の応募と選考の状況、精神障害者の雇用に係る課題と制約、精神障害者の雇用に係る配慮
<b>Ⅲ メンタルヘルス不調者への対応</b>
メンタルヘルス不調による休退職と復職の状況、メンタルヘルス不調者の復職に係る課題と制約、メンタルヘルス不調者の復職における配慮、精神障害者保健福祉手帳の有無による差異

## 4 企業アンケート調査によって調べたいこと

本調査は、従来好事例等の形で紹介されてきた精神障害者雇用に積極的に取り組んでいる先進的な企業ではなく、一般企業における雇用の実態や意識を明らかにすることを目的としている。

- 精神障害者の雇用経験と雇用開始時期（規模・産業別）
- 今後の精神障害者採用方針（規模・産業別）

また、企業が精神障害者を雇用する場合に感じる課題や制約とはどのようなものかについて詳細に把握したいと考えている。

- 精神障害者の雇用において、企業が感じる課題や制約はどのようなものなのか（4件法の回答について因子分析を行い、企業規模や雇用経験等の状況とクロスすることによって、企業が感じる課題・制約の内容を詳細に分析すると同時に、その軽減方法についての示唆を得る）

さらに、企業が実施できる配慮とはどのようなものかについて明らかにできれば、今後企業での就職を目指す精神障害者や雇用・就労支援機関に

とって有効な情報となるだろう。

- 精神障害者の雇用において、企業が実施できる配慮とはどのようなものなのか（4件法の回答について因子分析を行い、企業規模や雇用経験等の状況とクロスすることによって、企業が実施しているあるいは実施可能性のある配慮を詳細に分析すると同時に、採用・定着に有効な配慮とは何かについての示唆を得る）

本調査の大きな特徴のひとつは、精神障害者の雇用とメンタルヘルス不調者への対応について比較検討できるように、ほぼ同様の問いを設けていることである。

- 精神障害者の雇用とメンタルヘルス不調者への対応では、企業が感じる課題や制約に違いがあるのか
- 精神障害者の雇用とメンタルヘルス不調者への対応では、企業が実施できる配慮に違いがあるのか

企業におけるメンタルヘルス不調による休職者の多くは精神障害者保健福祉手帳を所持していないと思われるが、もし手帳を所持していたら企業の対応に違いは生じるかどうか興味深いところである。

- メンタルヘルス不調による休職者が精神障害者保健福祉手帳を所持している場合に、企業が実施できる配慮に違いは生じるか

本調査は可能な限り早期に実施・集計し、職業リハビリテーション研究・実践発表会において報告したいと考えている。

### 【参考文献】

- 1) 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）
- 2) 宮澤史穂：精神障害者の雇用に係る企業側の課題等について(2), 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（2014）

### 【連絡先】

笹川 三枝子  
 障害者職業総合センター事業主支援部門  
 Tel：043-297-9065  
 E-mail：Sasagawa.Mieko@jeed.or.jp

# 精神障害者の雇用に係る企業側の課題等について（2）

## ～地域センターにおけるリワーク支援の状況から～

○宮澤 史穂（障害者職業総合センター 研究員）

白石 肇・笹川 三枝子・田村 みつよ・佐久間 直人（障害者職業総合センター）

### 1 はじめに

H25年度の障害者雇用状況報告の集計結果<sup>1)</sup>によると、民間企業における精神障害者数は前年度から33.8%増加し、身体障害者や知的障害者と比べても大きな伸びを示している。精神障害者の雇用者数が増加することにより、採用や雇用管理に課題を抱える企業も増加していくことが予想される。

一方で、メンタルヘルス不調者への対策も企業にとって大きな課題となっている。企業を対象とした調査<sup>2)</sup>からは、25.8%の事業所で過去1年間にメンタルヘルス不調によって1ヶ月以上の休職、もしくは退職者が生じていることが示されている。このような状況を受け、休職者の職場復帰支援に力を入れる企業も多い。また、事業所外資源による職場復帰支援サービスを利用することも、復職後の再休職を予防するための有効な手段の1つとなっている。

通常、企業はメンタルヘルス不調者を精神障害者とは認識していないと考えられる。しかし、精神疾患により通常の就労が困難となっている人という点において、メンタルヘルス不調者は、精神障害者雇用の対象者と重なる部分もあると考えられる。したがって、メンタルヘルス不調者への対策を行うことによって得られた雇用管理等のノウハウは精神障害者の雇用管理にも広く応用できる可能性がある。

上記の可能性について把握するためには、企業を対象として精神障害者の雇用管理や、メンタルヘルス不調者への対策や課題について調査を行う必要がある。そこで、このような調査の設計に必要な知見を得るための予備的な検討として、地域障害者職業センターを対象に、メンタルヘルス不調による休職者の復職支援の状況についてのアンケート調査を実施した。具体的には、リワーク支援の実施状況を整理し、支援内容の特色や、企業や医療機関から求められていることについて把握

することを試みた。さらに、職場復帰支援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促進に影響を及ぼす可能性についても検討を行った。

### 2 方法

#### (1) 調査対象

地域障害者職業センター 48所（多摩支所を含む）

#### (2) 調査方法

調査票を対象施設あてに電子メールにて送信し、記入後に担当者のメールアドレスへ直接返信を求めた。

#### (3) 調査期間

2013年12月1日～2014年1月31日

#### (4) 質問項目

- ①リワーク支援実施状況（利用企業の希望・業種、支援内容、など）
- ②リワーク支援等における企業及び主治医の課題や支援ニーズについて
- ③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について

### 3 結果

#### (1) 回答状況：48所（100%）

#### (2) 利用者

##### ①年齢

「10代まで」が0.3%、「20代」が16.5%、「30代」が32.0%、「40代」が35.9%、「50代以上」が14.2%であった。

##### ②性別

「男性」が79.9%、「女性」が20.1%であり、男性が女性の約4倍の人数であった。

##### ③障害名

「統合失調症」が2.6%、「そううつ病（そう病・うつ病を含む）」が69.7%、「てんかん」が0.1%、「その他」が27.6%であった。そううつ病

が最も割合が高かったが、その他の割合も4分の1以上を占めた。「その他」について、代表的な障害名を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。さらに、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く回答された。

#### ④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。その結果、発達障害をベースに持つ利用者が増加していたり、複数回の休職を繰り返す若年層が多いといった趣旨の記述が多く見られた。

### (3) 支援内容

#### ①利用者または家族に対する支援

8項目の支援の中から、実施する頻度について回答を求めたところ、「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ることが示された(図1)。また、提示項目以外の支援について自由記述を求めたところ、「アンダーコントロール」「快眠についての理解」「職場のルール・マナーに関する講座」などが挙げられた。

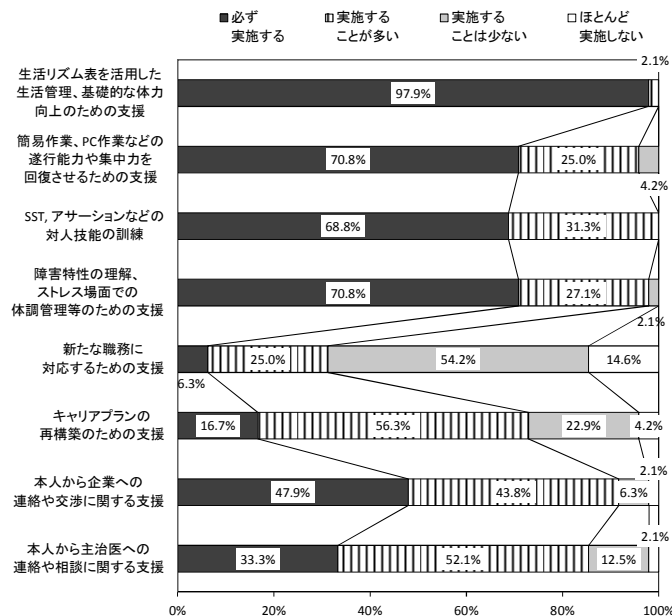


図1. 利用者または家族に対する支援内容

#### ②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、これらは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(図2)。

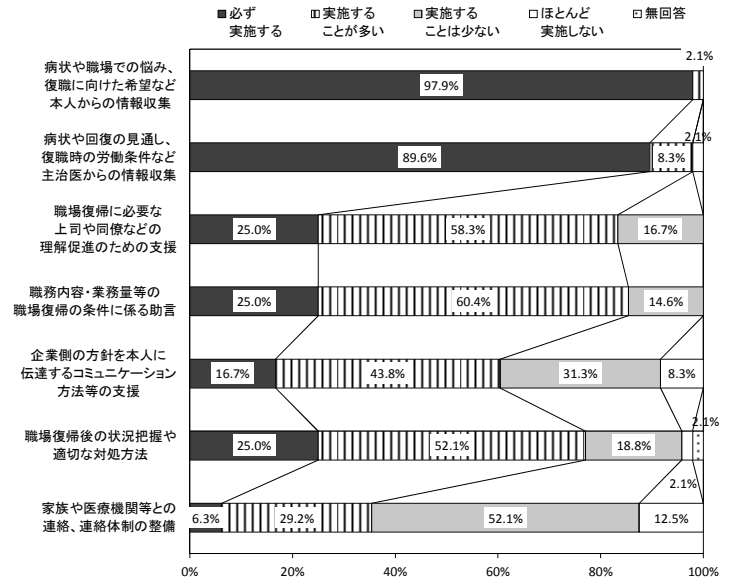


図2. 企業に対する支援内容

#### (4) 利用のあった企業

##### ①企業規模

最も利用が多かった企業規模について回答を求めたところ、従業員が「1,000人以上規模」の企業が83.3%であり、最も多かった。

##### ②業種

利用のあった業種について選択を求めたところ、「製造業」(97.9%)、「金融・保険業」(91.7%)、「情報通信業」(81.3%)が多く、「生活関連サービス業・娯楽業」(10.4%)、「宿泊業・飲食サービス業」(22.9%)が少なかった。

#### (5) 地域センターのリワークに求められていると思うこと

##### ①企業から求められていると思うこと

6項目の中から最も企業から求められていると思うものを選択させたところ、「本人の職場に対する適応力の向上」が最も多かった(図3)。「その他」の内容について自由記述を求めたところ、「(ストレス場面における)体調の自己管理についての支援」といった本人に対する支援と、「復職時の条件や対応方法に関する助言」とい

た企業に対する支援が挙げられた。

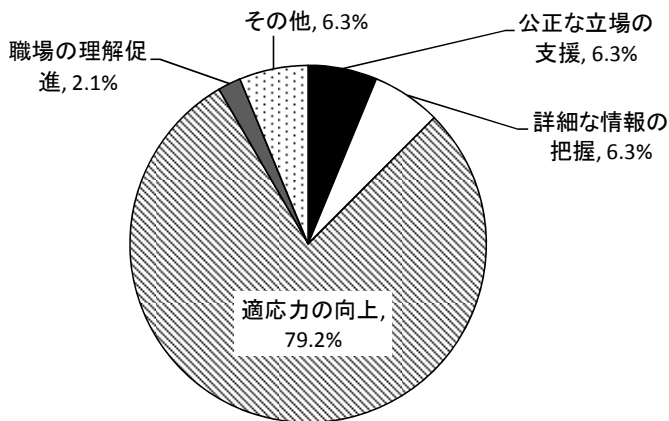


図3. 企業が求めていると思うこと

## ②主治医が求めていると思うこと

下記の6項目の中から最も主治医から求められていると思うものを選択させたところ、「自らに行っていない復職支援への対応」が最も多かった。「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4）。

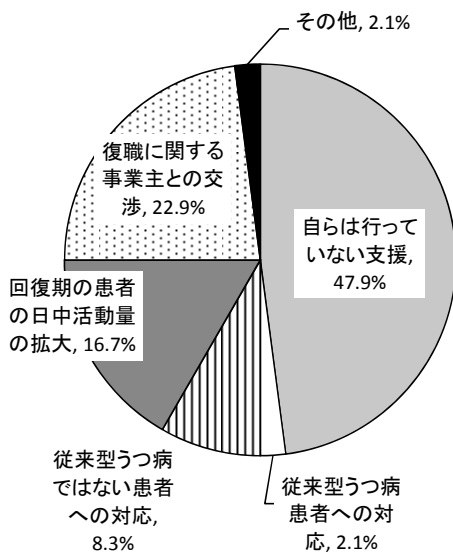


図4. 主治医が求めていると思うこと

## (6) 復職における企業の課題や制約

下記の5項目の中から復職において最も企業側の課題や制約となっていると考える項目を選択させたところ、「復職判断の基準をどうすればよいかわからない」が最も多かった（図5）。「その他」の内容としては、メンタルヘルス不調に対する理解はあるが、現実問題として対応するだけの

余裕がないことや、再発を繰り返すといった難しいケースの対応に苦慮しているという意見が挙げられた。

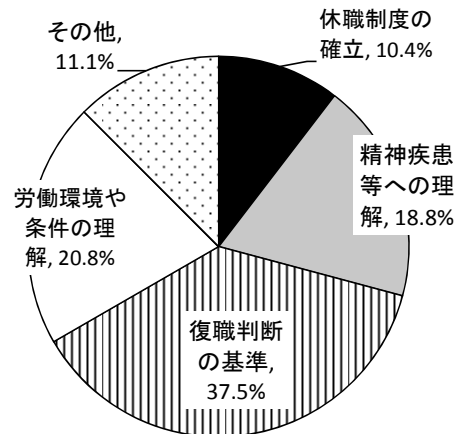


図5. 復職における企業の課題や制約

## (7) 職場復帰支援と新規雇用との関連

「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？」という設問に対して、「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、その理由について自由記述で回答を求めた。その結果、「そう思う」が47.9%、「そう思わない」が27.1%、「わからない」が25.0%となった。

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6）。分類は研究担当者4名の合議のもとに決定した。その結果、「良い影響」が約半数を占めたが、「悪い影響」に関する記述も19%であった。したがって、「そう思う」の回答には職場復帰支援を行うことが、新規雇用の促進につながるという考えのみではなく、抑制することもあるという考えも含まれていることが示された。

各カテゴリーにおける代表的な記述の趣旨は以下の通りである。良い影響：「精神障害者に対する職場の理解促進」「雇用管理ノウハウの共有」「地域センターと企業との関係促進」。悪い影響：「職場復帰支援を経たことによる負担感の増大」「難しいケースを経験したことによる抵抗感の形成」。影響はない：「休職者を精神障害者と認識しない」「担当者が別である」。わからな

い：「結果が予測できない」。

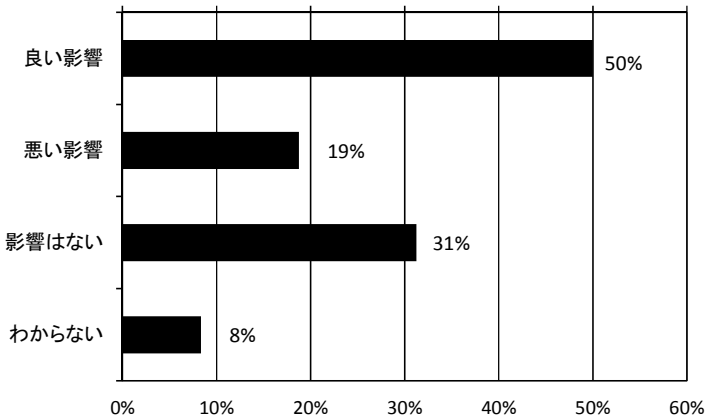


図6. 職場復帰支援と新規雇用との関連

## 4 考察

### (1) リワーク支援の利用者像

男性が多く、30代から40代の利用者が多かった。これは、リワーク支援の主な対象者である正社員に占める男性の割合が7割程度である<sup>3)</sup>ことが反映されていると考えられる。さらに、企業において「心の病」の最も多い年齢層は30代と40代であるという調査結果<sup>4)</sup>が得られており、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も反映されたと考えられる。

また、疾患名はそううつ病の利用者が最も多かったが、発達障害をベースに持つなどより対応の難しい者が利用者となっていることが示された。したがって、いわゆる従来型のうつ病ではない、より多彩な疾患への対応が実態となっていると考えられる。

### (2) 企業からのニーズと課題

企業側の課題として、社内制度が確立していなかったり、精神疾患についての理解や復職にあたっての環境整備についての知識が不足していることが挙げられた。しかし、理解が進んでいる企業であっても、対応する余裕がなかったり難しいケースの対応に苦慮しているという自由記述もみられた。したがって、休職者の対応についての理解が職場に浸透したとしても、実際の対応は必ずしも容易ではなく、各企業の状況に応じた多様な支援が必要とされるだろう。

実際に、各センターは利用者本人に対して、多彩な支援を行っていることが支援内容に関する設問の結果から示されている。また、企業から求められていることについての設問では「職場に対する適応力の向上」といった本人に対する支援ニーズが最も多く挙げられていた。これらの結果を併せて考えると、各センターが企業のニーズに応える形で、利用者に対して多様な支援を行っている可能性が示唆される。

### (3) 職場復帰支援と新規雇用との関係

半数弱のセンターが、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。一方で、実際の企業では新規採用と復職支援の担当が異なるなど、両者の関連は薄いのではないかとする意見も多く見られた。今年度実施する企業調査では、引き続きこの問題について検討し、企業側の視点を調査する予定としている。

#### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省：H25年障害者雇用状況の集計結果，(2013)。
- 2) 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対策に関する調査，(2012)。
- 3) 総務省：H24年度就業構造基本調査，(2012)。
- 4) 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)。

#### 【注】

本発表での報告内容は調査結果の一部であり、全ての結果は職リハレポート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。

(<http://www.nivr.jeed.or.jp/vr/vrwebreport-pdf7.pdf>)

#### 【連絡先】

宮澤史穂  
障害者職業総合センター  
e-mail：Miyazawa.Shiho@jeed.or.jp