

# 障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究

○浅賀 英彦（障害者職業総合センター 主任研究員）  
三輪 宗文・宮澤 史穂・布施 薫・永登 大和（障害者職業総合センター）  
木野 季朝（元 障害者職業総合センター(現 宮崎障害者職業センター)）

## 1 背景・目的

平成25年の障害者雇用促進法の改正により、雇用の場における障害者差別の禁止、合理的配慮の提供が義務付けられた。また、法定雇用率の算定基礎となる「障害者」の範囲に精神障害者が算入されることとなり、これに伴い、法定雇用率が引き上げられた。

これらの障害者雇用制度の改正が、企業においてどのように意識され、障害者雇用に関する行動にどのような影響を及ぼしつつあるかを把握し、企業の意識・行動の変化を見ることで、障害者雇用に関する有効な企業支援の在り方を探ることを目的とした。

## 2 方法

電話調査、ヒアリング調査、質問紙調査の3つの調査を行った。

電話調査は、平成28年11月に、従業員30人以上規模の企業1,000社を対象に実施した。電話調査は主に、その後のヒアリング調査及び質問紙調査に向けた論点の絞り込みのために行った。回答率は44.4%であった。

ヒアリング調査は、平成29年1月から平成30年7月にかけて、20社に対し2回ずつ実施した。主に、これまでの障害者雇用の取組、今後の制度見直しへの対応方針などを把握するために行った。

質問紙調査は平成30年2月から3月にかけて、全国の企業10,000社を対象に実施した。質問内容は、主に、障害者雇用の方針、法改正事項についての認識・周知・対応の状況、雇用管理に関する本社と事業所の役割分担、などであった。回収率は17.7%であった。

なお、ここでは企業の「意識」とは、障害者雇用に積極的に取り組む必要性や、講ずべき措置について、障害者雇用の責任者が認識を有しているか、労働者が知らされているかにより捉えることとし、「行動」については、その意識を社内に広げる行動と障害者雇用に関して、具体的に取

られている対応から捉えることとした。

## 3 結果

制度改正に関連した企業の意識について、法定雇用率見直し後の障害者雇用方針については「見直しを待たず今のうちからさらに障害者雇用を進める方針」とした企業の割合は1,000人以上規模で最も高く、企業規模が大きいほど積極的に雇用を進める方針であることが示された。

さらに「見直しがあることを今まで知らなかった」という企業の割合は、300人未満の企業規模で1割を超えており、規模が小さい企業は法定雇用率の見直しの認知度が低い傾向が見られた。

また障害者雇用の方針については、企業規模が大きくなるほど方針のある割合が高かった。

ヒアリング調査の中では、企業の中期計画に人事戦略の一つとして障害者雇用を位置付けている例や、毎年、社長名で自社の障害者雇用の状況を全社員に伝えるとともに、理解を求める通知を出している例などがあつた。

法改正事項の認知度では、最も認知されていたのは雇用率の引上げで、企業の関心の高さが窺える。逆に認知度が最も低かったのは合理的配慮提供義務についてであった。

法改正事項の認知状況を企業規模別に見てみると（表）、全体的に規模が小さいほど認知度が低くなっている。特に、合理的配慮提供義務については、100人未満規模の企業で5割を下回っており、規模の小さい企業にも伝わるような周知を図ることが求められる。

法改正を踏まえた対応については、障害者差別禁止と合理的配慮提供義務の両方とも、企業規模が大きくなるほど、何らかの対応を行っている企業が多くなっている。

法改正について認識していながら、特に対応を行っていない企業も一定数あつた。対応を行っていない企業の中には必要性が理解できずに対応を行わないままであるというケースもあると考えられる。

表 法改正事項の認知状況（企業規模別）

改正事項	企業規模	40～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	規模計
障害者差別禁止規定		50.4%	64.5%	71.3%	86.5%	94.6%	69.7%
合理的配慮提供義務規定		29.6%	37.1%	50.6%	67.7%	86.2%	48.9%
精神障害者の法定雇用率算定基礎算入		39.5%	57.6%	85.4%	90.0%	99.1%	68.0%
法定雇用率見直し		53.2%	77.6%	93.4%	98.0%	98.2%	79.1%

ヒアリングの中では、特例子会社の知的障害の社員に退職金制度を創設した例や、管理職を対象に障害者雇用の研修を実施した例などがあった。

具体的な内容について、企業の意識と行動とのつながりについて、会社として障害者雇用方針を持っているか、企業のトップが障害者雇用に言及しているかどうかと、障害者を雇用しているかどうかの関係を見てみた。100人未満規模の企業では、社としての雇用方針がある企業やトップが言及している企業ほど障害者を雇用している傾向があった。一方、100人以上規模の企業では、雇用方針やトップの言及の有無にかかわらず、ほとんどの企業が障害者を雇用していた。

これまでに利用した支援機関の利用状況について見てみると、規模の大きい企業ほど利用率が高かった。また、規模にかかわらずハローワークの利用率が最も高かった。

また、支援機関に求める支援について18項目を示し、当てはまるかどうか尋ね、障害者を雇用している企業と雇用していない企業で比較した。両方の企業で共通して高いのは、「合理的配慮について知りたい」「差別禁止について知りたい」「どのように仕事を切り出せばよいか知りたい」の3項目であった。このほか障害者を雇用している企業では「障害種類・障害特性、配慮事項について知りたい」が第2位、雇用していない企業では「採用後に障害者となった社員が発生した時に相談したい」が第1位であった。

#### 4 考察 ～企業支援の在り方について～

##### (1) 中小企業に対する制度の周知と支援

障害者差別禁止規定及び合理的配慮提供義務規定の認知度は、いずれも企業規模が小さくなるほど認知度が低いという結果であった。このことは、数の上で多くを占める中小企業において、障害者雇用の環境整備の遅れや、職場定着にも影響を及ぼす可能性があるとも言える。

中小企業については、企業のトップ・マネジメントを対象に積極的にセミナー等を開催し、責任ある立場に直接周知し、理解を促すことが大切となる。

また、就労支援機関の利用については、企業規模が小さくなるほど利用が少ないという結果が出ており、支援機関のノウハウを有効に活用できるようにするためにも、ハローワークを始め地域の就労支援機関が一体的支援体制を構築し、気軽に相談ができる環境を用意するなど、きめ細かに対応することが求められる。

##### (2) 企業が障害者雇用に着手しやすくするための機会づくりと個別対応型支援

小規模企業の場合、企業としての方針があることや企業トップの言及によって障害者雇用に差が出た結果が示されたことから、トップ・マネジメントに対して、セミナーへの参加要請や個別相談により、個別の状況に合わせた助

言・支援を実施することで、企業の実情に合わせた障害者雇用が実現できるのではないかとと思われる。

##### (3) 企業のニーズを踏まえた地域密着型の広報活動・支援

ヒアリングの中では、支援機関の利用に関して「様々な支援機関があるが、どのように利用すればよいかわかりにくい」という意見や、「具体的にどうすれば障害者雇用が実現できるか提案してほしい」などの声が聞かれた。

さまざまな広報手段がある中、企業の障害者雇用担当者に情報が届くよう関係機関が互いに協力し合って、わかりやすい広報活動に努めることが期待される。

##### (4) 企業のコンプライアンス履行のための就労支援機関等による補完的支援

今回の調査では、障害者差別禁止規定及び合理的配慮提供義務規定に関する認知度が法定雇用率の見直しの認知度に比べて低いこと、これらの規定について認識しているとしながらも、特に対応を行っていない企業が小規模企業を中心に一定数見られた。

これらの規定が企業において着実に実行されるためには、行政機関を始め就労支援機関が企業における合理的配慮提供の取組状況の確認を行い、必要に応じて具体的なアドバイスを行うことにより、制度を理解・浸透させていくことが必要と思われる。

そのためには、厚生労働省が作成した自主点検資料などを活用して、雇用促進セミナーや企業訪問など、様々な機会を通じて、企業が行うべき取組をチェックしつつ、適切な対応が図られるように支援することが望まれる。

##### (5) 企業の支援機関へのニーズを踏まえた支援

支援機関に求めたい支援としては、「障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい」「差別禁止について知りたい」は、障害者を雇用している企業でも、雇用していない企業でも上位にあった。企業が対応に苦慮している、または、不安を感じているのではないかとという結果になった。

また、障害者を雇用している企業では「障害種類、障害特性、配慮事項について知りたい」が第2位に入っており、障害理解を深め、特性に合わせた対応を進めていこうとする傾向があるのではないかと、一方、障害者を雇用していない企業では、「採用後障害者の相談」が第1位で、障害者への対応に不安を抱えているとも見てとれる結果になった。

企業支援については、こうした結果を踏まえた対策を講じる必要があると思われる。

##### 【連絡先】

浅賀 英彦  
障害者職業総合センター研究部門  
Asaka.Hidehiko@jeed.or.jp

# 精神障害者の職場定着支援

## －合理的配慮の提供のあり方をめぐって－

○田中 典子（社会福祉法人アドベンチスト福祉会）  
太田 幸治（NPO法人クラブハウス二俣川）

### 1 はじめに

障害者を雇用する際、その特性に配慮した必要な措置を講じることは事業主の義務である。なかでも精神障害者は精神疾患に基づく認知機能の障害および生活のしづらさがあるとされ、目に見えない困難さに対する配慮が必要とされる。本事例では、ハローワークの障害者求人を見せず、精神障害者を初めて雇用し、合理的配慮指針に沿って定着支援を行った職場の取組を提示し、精神障害者に対する合理的配慮のあり方を検討する。

### 2 精神障害者に対する合理的配慮指針・事例

このたび精神障害者を対象とした合理的配慮提供に際し、参考とした配慮指針および配慮事例は以下の通りである。

#### (1) 厚生労働省の合理的配慮指針<sup>1)</sup>

- ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
- ・業務の優先順位や目標を明確にし、指示を1つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。
- ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
- ・できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。
- ・本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。
- ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

#### (2) 内閣府の合理的配慮提供事例<sup>2)</sup>

- ・通院・受診の妨げにならない勤務体制を組むようにし、やむを得ない場合は、通院、受診のために休めるようにした。
- ・休憩時間の配分を調整し1時間おきに休憩できるようにした。
- ・本人の希望を踏まえて、障害の内容や必要な配慮などについて職場で説明を行った。
- ・作業手順などを示した業務マニュアルについて、分かりやすい内容となるよう工夫して作成した。また、説明や指示は具体的に行うように職場スタッフに周知した。
- ・関連ケア資格を取得した者を相談員とし、悩んでいることを相談できる機会を設けた。

### 3 事例紹介

A氏は40歳代の女性で、診断名は適応障害、精神障害者保健福祉手帳3級を所持している。A氏は過去に障害者求人として高齢者介護施設の清掃員として週3日就労したが、作

業スピードが職場の要求水準に達せず離職していた。その後、就労継続支援A型事業所に週5日通所し状態を整え、知人の紹介により、高齢者介護施設Bの清掃員として当初週3日の条件で雇用された。障害特性として、想定外の出来事にペースを乱され作業に嫌気がさしてしまう、他人の目が気になりプレッシャーを感じやすい、作業は一つ一つ丁寧に行おうとすることがA氏への聞き取りから挙げられた。

### 4 配慮提供

#### (1) 就業時間と障害開示

清掃部門のリーダーC職員がA氏と面談し、入職後の配慮事項について取り決めた。就業時間は週3日、1日6.25時間とし、A氏の希望で障害特性について清掃部門の職員全員に知ってもらいたいとのことで、A氏との関りでは指示を一つ一つ明確に伝え、作業を急かささないような対応をすることが確認された。

#### (2) 業務内容と負担の軽減

C職員がA氏の担当となり、一人で業務をこなせるまでマンツーマンで動き、退勤前に業務の振り返りの時間を設けることにした。また、A氏についてはローテーション勤務から外し、毎回同じ業務を同じ順番で行えるようにした。手順書は簡素化し、作業中でも見やすいように改良した。トイレの清掃中に施設の利用者が入ってくるような、A氏にとって予期せぬ事態が発生したとき、どのように対応してよいか戸惑い、他部門の職員から直接注意されたことが見受けられ、その都度C職員が対応した。A氏が「トイレが近くて心配」と訴えたときは、清掃カートを置く位置に注意すれば気にせずトイレを使用してよいことを伝えた。作業が途中であっても退勤時間が来たら作業を終えたところまでを報告して終業とし、時間に追われるプレッシャーを与えないようにした。

#### (3) 症状への対応と配置転換

入職から5ヶ月後、A氏は「頭痛がする」「気分が悪い」等を理由に、職場に朝電話を入れ、突発的な欠勤が目立つようになった。A氏と人事のD課長と話し合い、週2日の契約に変更し、欠勤した場合は出勤曜日でない曜日に振り替えて出勤できるようにし、週2日の出勤率を維持することで定着を図った。しかし、病気を理由に2ヶ月間の療養もあり皆勤の月はなくなった。入職後1年半が経過しD課長がA氏と再び面談を行った。A氏は、出勤時に学生が長蛇の列をなすバス待ちが苦痛であると訴えたため、出

勤時間を45分繰上げるなど対応したが、週2日の出勤はできなかった。

入職2年後、A氏とD課長が面談を行った時、A氏は清掃部門の洗濯室への異動を希望した。1日の勤務は業務の都合で6.75時間と長くなったが、A氏は了承し洗濯室に異動した。しばらくすると「退勤してから施設の送迎バスを待つ時間が嫌だ」とのA氏訴えにより、退勤に合わせてバスを増便したが出勤率は上がらなかった。

入職4年後、D課長の異動があり後任のE課長が担当となってからもA氏の状態は変わらず、E課長から契約を更新しないとA氏に伝えたところ、A氏は契約の更新を求め、最後の2か月を出勤率100%で皆勤したが、職場の契約更新をしないという方針は変わらずA氏は契約満了で退職した。

縦軸を出勤率（単位：％）、横軸を在職年数（単位：年）としたA氏の出勤率の推移は図の通りである。

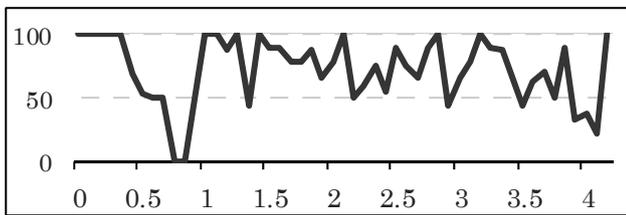


図 A氏の出勤率の推移

## 5 考察

### (1) 合理的配慮指針とA氏への配慮

指針に掲載された配慮とA氏に提供した配慮は以下の通りである。

#### ア 他の職員への必要な配慮などの説明

入職前にA氏と面談し、A氏の障害特性について職員に周知していたため、A氏のために簡素化したマニュアルを作成し使用してもらう、ローテーション業務からA氏を外す、週3日から勤務を開始する等、他の職員から理解が得られやすかった。必要な配慮事項の説明を事前に行ったことは、他の職員と異なる形態で業務を開始する精神障害者への理解の促進として有効であったと考えられる。

#### イ 担当者の一本化

C職員を担当としてマンツーマンでA氏に業務を教えた。担当を一本化したことによって、C職員から指示が1つずつ出されるなど、A氏が業務を行ううえで安心感につながり、A氏がトイレを清掃中、利用者が入ってくる等の突発的な事態にも対応できたので、合理的配慮として妥当であったと考えられる。

#### ウ 出勤・退勤時刻の調整

A氏がバスの列が気になるため出勤時刻を繰り上げることを合理的配慮として実施したが、A氏の出勤率が上がることはなかった。同様に、退勤時のバスの本数を増やして

も出勤率は上昇しなかった。A氏は出勤することの困難さをバスの時刻を理由として、バスの時刻を早めることによって出勤率の上昇を図ったと考えられるが、実際はバスの時刻は関係なく、職場に行かれない他の理由がA氏にあったと考えられる。出勤時刻の変更を話し合った時点で、A氏の欠勤は目立っており、合理的配慮を検討する以前に職場に来られなくなっていることについて、精神科医療の視点から対応策を講ずることが好ましかったと考えられる。

以上の指針・事例に基づく配慮は、A氏の業務遂行には有効であったと考えられるが、出勤率が低下した状況での配慮は職場定着に有効とならないことが示唆された。

### (2) 精神障害者に対する合理的配慮のあり方

高齢者介護施設BはA氏が初めての精神障害者雇用であったことから、A氏の出勤率が低下した時点で、合理的配慮を提供することがA氏の出勤率を上昇する手段として取られていたと考えられる。合理的配慮指針は出勤が滞ってしまっている段階で実施されることは想定されておらず、出勤が滞った時に医療機関への対応を相談し、助言を求めることが必要であったと考えられる。

そして、A氏は契約更新がないと知ってから、最後の2か月間の出勤率が100%に達した。このことは、A氏が精神疾患ゆえに出勤できなくなっていたのではなく、むしろ、A氏にとって職場が安心して働ける場になっていなかった可能性がある。精神障害者への合理的配慮指針には直接的な表現で「居場所づくり」に関することは登場しないが、出勤率の維持、つまり職場定着を図るには、働く仲間とのかけがえのない場所だと感じられるような心理的なつながりが必要なのではないだろうか。A氏との関わりから得られたこととして、業務遂行への配慮のみならず、並行して心理的なつながりも意識する必要があると思われた。

## 6 おわりに

一事例から言えることに限界はあるが、「配慮」という名の対応が精神障害者を消極的にしてしまうことがある可能性があることに留意し、精神障害者の定着支援について今後も検討していきたい。

### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省合理的配慮指針  
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukourei-shougai-koyoutai-sakubu-shougai-shakoyoutai-sakuka/0000078976.pdf> (令和元年8月21日閲覧)
- 2) 障害者差別解消法【合理的配慮の提供等事例集】(平成29年11月 内閣府障害者施策担当)  
[https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/pdf/gourit\\_eki\\_jirei.pdf](https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/pdf/gourit_eki_jirei.pdf) (令和元年8月21日閲覧)

# 老若男女誰もが一生働ける会社の仕組み創りを目指して。 公務員や他企業他職種で発症、手帳取得・民間で活躍をする事例発表

- 遠田 千穂（富士ソフト企画課株式会社 企画開発部 部長）
- 槻田 理（富士ソフト企画課株式会社 教育事業グループ 課長代理）

## 1 薬より仕事を下さい。

筆者がアナムネを取っていた時の患者様の一言である。

リカバリー・レジリエンス力は、薬のみでは蘇らず、社会参画してこそ、蘇るものである。

納税者となって国民の義務を果たしたいという気持ちは万人が持ち合わせているものであり、企業は夢が実現できる場所である。老若男女一人でも多くの障がい者の方が自立の1歩を踏み出せるように当たり前の仕事を切り出すのも企業の責務である。

当社は、親会社富士ソフトの新卒1,000名の採用に合わせ毎月、8から10名の障がい当事者の社員が入社をする。年齢・経験も多様で各種公務員の管理職経験者が心の病を発症し手帳を取得して入社をする事例も急増。医療関係の業務で発病をし、入社をされる障がい当事者の方、LGBT・G I Tの社員も加わる中、多様化する障がいに対する合理的配慮を実施するためにも、管理職研修には、力を入れる。LGBT・G I Tの社員については、入社時、明らかになっていけば良いのだが、入社後カミングアウトした場合は、それに合わせた合理的配慮も必要となってくる。当社の中には、入社後カミングアウトした社員もいるので、服装・ロッカー・トイレの変更は、徐々に親会社とも協力をして対応した。服装やお化粧については、いきなり明日から変更というわけではなく、徐々に変化をつけていき、緩やかに、性を変えていくという形を取り、周囲もスムーズに理解・受け入れることができた。知的障がいの社員には、いきなり話しても、咄嗟には理解ができない場合があるので、時間をかけて話すことにより、インクルーシブな空間が生まれた。今では勤怠も安定し、会社の戦力として生き活きと活躍をされている。

障がい当事者が管理職である部署が多く、人の痛みが分かること、薬の副作用が分かること、症状表出の頻度を把握していることなどを強味とし、14オフィスの各拠点で活躍をしている。これは幅広く応用できる点で、親会社で鬱病を発症した社員を2週間特例子会社で受け入れ、障がい当事者社員に、スキルを伝授してもらったりワークにも、功を奏している。第二号ジョブコーチ（第二号職場適応援助者）で構成しているJOBサポート窓口にも、障がい当事者の社員が数名加わることで、相談件数の変化が見られる。相談される方の心理的負担を慮り、相談者も、何でも誰かに解決してもらおうではなく、何か困ったことがあった時、

まずは自分で解決策を考えて実行しようという気運が社内で高まった。

自助力が浸透してきたと考える。自助力が高まるとリカバリーにも拍車がかかるため、就労は障がいを軽減することが体现できる。アンガーマネジメント教育も行い、感情的に動く抑止力としても怒りのコントロールを意識的に行うことで薬が減ってきたという社員もいる。

自立・自律が企業では求められるため、一人の時間を自暴自棄に過ごさない様にお互いに気を付ける、情報共有をすることにより、趣味・スポーツに勤しみ、働き方改革にもつながる。障がいのある社員は、働く気力と体力があれば、死ぬまで働いて良いという社訓もあり、障がい・生涯現役を目標に、社員は通勤をしている。

副作用で、午前中きつくとも、午後出勤することで症状が改善される場合も多いので、フレックス制度を活用している。一日、家にこもり悶々としているよりは

会社に出勤し、任務を果たすことにより、生きる意欲を取り戻すことが多い。働くことは生きることにもつながるので、日々の命を紡ぐ為にも、自殺者を出さないためにも、日本中・世界中の企業・団体が雇用を続けること・・・これこそが職業リハビリテーションの概念の骨子であると考ええる。



## 2 社員の定着について

現在当社の大きな課題が社員の定着である。2015年から2019年8月までに入社した障害者社員は165名。その中で退職したのが44名である。退職率は26%である。

退職した要因は様々であるが、業務レベルに本人がついていけないケースが目立つようになってきた。ここ数年で社内の業務が高度化している。しかし、その業務に適応できる社員の教育が進んでいないのが現状だ。社員の定着のためにも4つの取り組みを強化することとした。

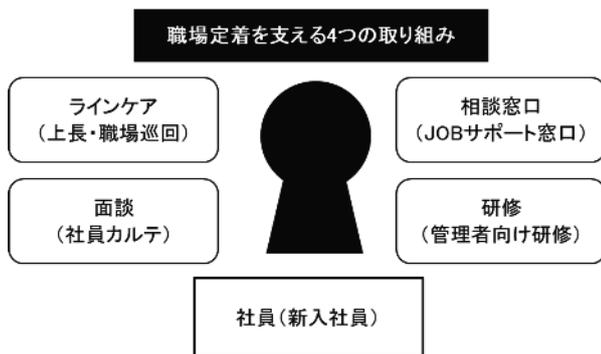


図 職場定着を支える4つの取り組み

### (1) ラインケア（上長・職場巡回）

2018年よりラインケアのサポートを強化した。特に東京・横浜エリアにおいて、各拠点を巡回する部隊を作り御用聞きを行っている。上がってきた要望・困りごとなどはエリア担当者・責任者・会社で共有し、必要に応じた対応を迅速に行えるようにしている。

### (2) 相談窓口（JOBサポート窓口）

JOBサポート窓口は、上長に相談しづらい悩み・困りごとを相談できる窓口である。2016年、2017年の相談件数は比較的多かった。2018年に相談件数が激減する。2018年に大きな組織変更があり、ラインケアでのサポートを重点的に行うようになった。問題が起きたらまずは上司に相談するよう、社員に働きかけた。

表1 JOBサポート窓口相談

年度	相談件数
2016年	39
2017年	47
2018年	15
2019年(8/1まで)	9
計	110

2019年7月になって、当相談窓口の周知を強化した。イントラネットにフォームを設置し、直接相談メッセージを窓口担当者に送れるようにした。社員がイントラネット上から気軽に相談できるようになったため、7月からの相談件数が若干上向いていった。今後は相談者、上長、会社がそれぞれ協調しながら、社員の困りごとを解決していけるようにする。

### (3) 面談（社員カルテ）

入社した社員のフォローアップとして、面談を実施している。入社1か月後、3か月後、6か月後の計3回を最低でも実施する。必要に応じて、都度面談をできる体制となっている。面談の結果・記録は社員カルテとして保管する。社員カルテは役員と上長に展開している。内容の展開については社員に了承をとってから行う。面談の際に訊くこととして、

表2 社員カルテ作成数

年度	作成数
2015年	28
2016年	16
2017年	28
2018年	42
2019年(8/1まで)	30

通院している医療機関名、主治医名、支援機関名、担当者名、障害名、病歴、家族構成、上長・同僚にしておいて欲しいこと、現在の悩み、今後やりたいこと、などである。  
(4) 研修（管理者向け研修）

2019年7月より管理者向け研修をスタートさせた。6か月間を1クールとして実施。前半はメンタルヘルスの管理を中心とした内容。後半はマネジメントを中心とした。

表3 研修テーマ

実施月	内容
7月	認知行動療法
8月	WRAP
9月	メンタルヘルスマネジメント・セルフケア
10月	一般的なマネジメント
11月	特例項会社のマネジメント
12月	富士ソフト企画でのマネジメント

研修対象者は、作業責任者以上の役職者となる。社全体で52名が対象となっている。うち31名は障害を持った管理者である。月に1回1時間ではあるが研修を必ず受講する。研修終了後は必要に応じて、個別に管理者の相談に乗り、必要なツールの展開やワークショップを実施する。

研修を行う部門は、2019年1月に設立した。部門責任者を含め、部員の多くは障害当事者である。この部門は「社員の定着率を上げることをミッションとしている。

当社では様々な経歴・障害を持った社員が続々入社している。人数が多くなればそれだけ問題も多くなる。社員がいかに快適に生き活きと働けるかが、職場定着の鍵となる。そのためには社員が相談・利用できるチャンネルは多い方がよい。社としてできる取り組みを試し、結果を検証しなくてはいけない。まだ当社の取り組みは始まったばかりである。



### 【連絡先】

遠田 千穂  
富士ソフト企画株式会社  
TEL: 0467-47-5944 FAX: 0467-44-6117  
Email: todachi@fsk-inc.co.jp

# 障害のある求職者の実態調査結果（中間報告）について

○井口 修一（障害者職業総合センター 主任研究員）  
武澤 友広（障害者職業総合センター）

## 1 目的

本調査は、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）に新規求職申込みを行った障害のある求職者の実態について正確に把握することを目的として平成30年度に実施した。

## 2 方法

本調査は、ハローワークに新規求職申込みを行った障害のある求職者について、ハローワーク担当者が職業相談等において把握した事例情報（個人情報を除く。）を下記(1)の2回に分けて下記(2)の調査項目から構成する調査票ファイルに入力することにより実施し、47都道府県のハローワーク419所から障害のある求職者4,962人分の調査データを収集して集計した。

### (1) 調査時期

#### ア 求職者の状況調査（第1回調査）

平成30年6月に新規求職申込みを行った障害のある求職者の同月時点の状況について所定の調査項目を把握した。

#### イ 第1回調査求職者の就職状況調査（第2回調査）

平成30年12月末までに把握した第1回調査求職者の就職状況について所定の調査項目を把握した。

### (2) 調査項目

第1回調査では①基本情報（27項目）、②前職の状況（22項目）、③希望する労働条件等（19項目）、第2回調査では④就職状況（25項目）の調査項目と回答選択肢を設定して調査した。

## 3 結果

本発表では、全調査項目（93項目）のうち、障害状況、支援機関の利用状況、職場で必要としている配慮、就職状況等について報告する。

### (1) 障害状況

求職者の障害状況を身体障害、知的障害、精神障害、発達障害およびその他の障害で区分すると表のとおり。

表 求職者の障害別状況

障害別	重複計上 [平均年齢±標準偏差]	重複なし (実件数)
身体障害	29.0% [50.2才±13.46]	27.4%
知的障害	13.1% [29.0才±12.41]	11.4%
精神障害	47.4% [39.7才±11.18]	42.4%
発達障害	12.9% [30.1才±9.13]	9.1%
その他の障害	4.0% [43.8才±13.01]	3.2%
重複障害	(上記障害の重複) 6.4%	

身体障害ありでは、肢体不自由が48.0%と最も多く、次いで内部障害が33.3%、聴覚障害が11.0%、視覚障害が7.8%、不明が1.7%となっている。

精神障害ありでは、気分障害が51.2%と最も多く、次いで統合失調症が26.6%、てんかんが6.3%、高次脳機能障害が2.4%、その他の精神疾患が11.2%、不明が5.1%となっている。

発達障害ありでは、自閉症・アスペルガー症候群・広汎性発達障害（ASD）が68.6%と最も多く、次いで注意欠如多動性障害（ADHD）が26.7%、学習障害が1.6%、その他の発達障害が1.9%、不明が8.6%となっている。

その他の障害ありでは難病が83.5%と多数を占めている。重複障害では、精神障害+発達障害が47.9%と最も多い。障害者手帳の有無については図1のとおり。

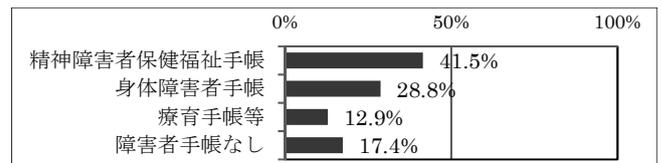


図1 障害者手帳の有無【複数回答】

### (2) 支援機関の利用状況（不明を除く）

第1回調査時点で利用している支援機関ありの割合は図2のとおり。

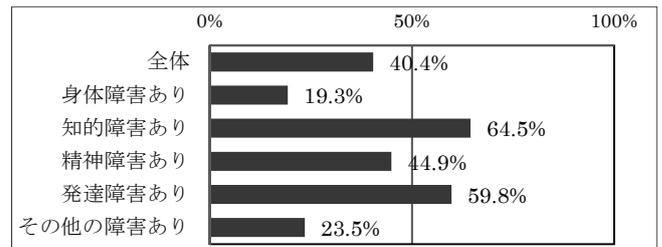


図2 利用している支援機関ありの割合

### (3) 職場で必要としている配慮（不明を除く）

就職希望において職場で必要としている配慮の主なものを障害種類別に見ると図3および図4のとおり。

### (4) 就職状況（不明を除く）

平成30年12月末までに就職を確認したのは全体の36.6%であった。

求職者の採用経路（就職先の紹介を受けた媒体）は、ハローワークが91.5%と圧倒的多数を占めている。

就職を決めた理由の主なものは図5のとおり。

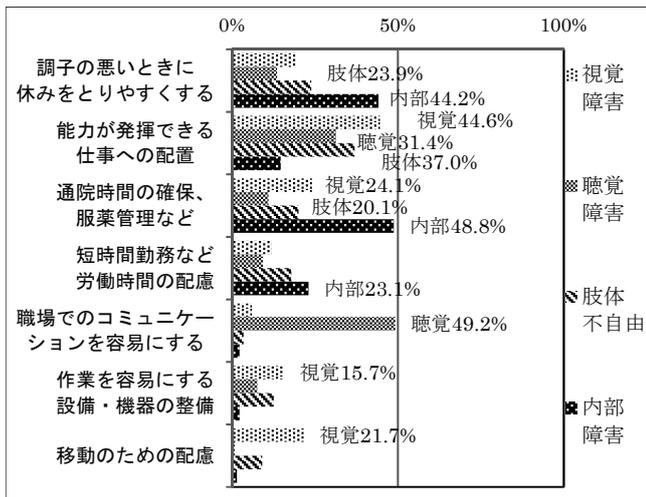


図3 身体障害種類別の必要としている配慮【複数回答】

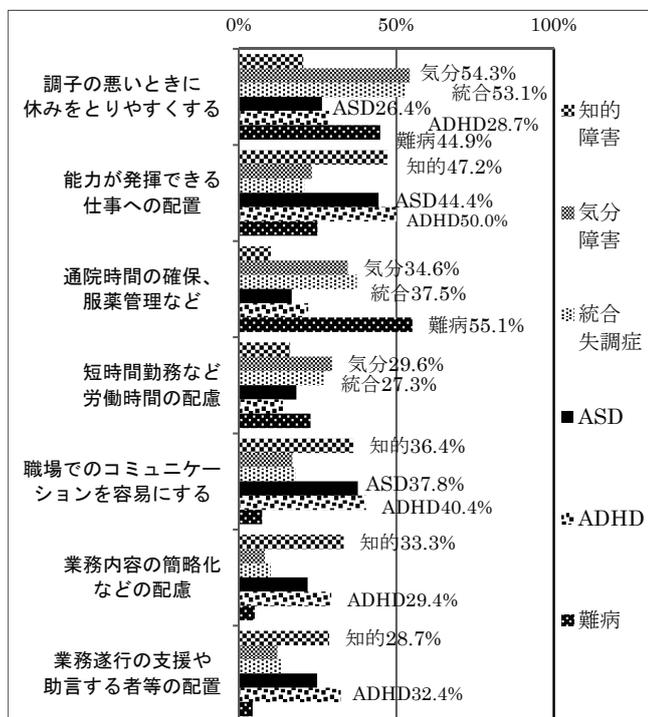


図4 障害種類別（身体障害以外）の必要としている配慮【複数回答】

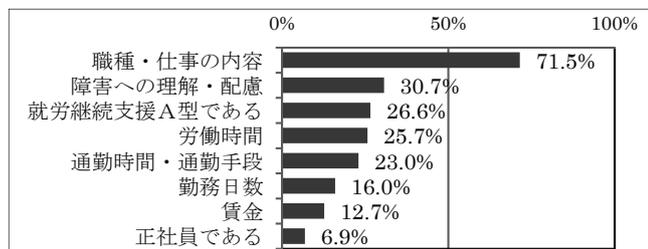


図5 就職を決めた理由【複数回答】

## 4 考察

### (1) 障害状況

精神障害の疾病別では、精神障害のある求職者が近年大幅に増加している中であって、2012年報告<sup>1)</sup>（気分障害

34.1%）と比較して、気分障害が過半数（51.2%）を占め明らかに増加している。

重複障害では精神障害と発達障害の重複が約半数を占め、発達障害ありではおよそ4人に1人（24.2%）が精神障害を重複している。

精神障害または発達障害のある求職者は全体の57.2%を占めるが、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者は求職者全体の41.5%であり、該当障害者手帳の取得率は、身体障害（99.0%）や知的障害（98.5%）と比較して、精神障害で71.6%、発達障害で77.7%と低くなっている。

### (2) 支援機関の利用状況

利用している支援機関ありの割合は、知的障害が6割を超える一方で身体障害は2割に満たないなど、障害により利用状況が異なる傾向がうかがえる。障害別に利用ありが半数を超えるのは、知的障害（64.5%）、発達障害（59.8%）のほか、精神障害の疾病別では高次脳機能障害（57.1%）、統合失調症（56.2%）となっている。

### (3) 職場で必要としている配慮

職場で必要としている配慮は、障害別に必要とする配慮が異なる傾向が見られ、当然ではあるが障害特性を反映することが示唆されている。

例えば、身体障害では、内部障害は「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」（48.8%）、聴覚障害は「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」（49.2%）、視覚障害は「能力が発揮できる仕事への配置」（44.6%）がそれぞれ最も多くなるなど、障害種類による差異が見られる。

精神障害全体では「調子の悪いときに休みをとりやすくする」（52.7%）や「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」（35.9%）が多く、疾病別でも気分障害、統合失調症とも同様の傾向にある。発達障害全体では「能力が発揮できる仕事への配置」（45.7%）、「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」（39.7%）が多く、診断別でもASD、ADHDとも同様の傾向にある。

### (4) 就職状況

就職を決めた理由では、「職種・仕事の内容」（71.5%）が圧倒的に多く、就職を決める際に重視するのはやはり仕事の内容であることが多いといえる。

## 5 おわりに

本調査結果については、引き続きデータ分析を行い、すべての集計およびデータ分析の結果を令和2年に調査研究報告書により公表する予定である。

### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：「精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究」資料シリーズNo. 70, p. 14, (2012)
- 2) 障害者職業総合センター：「障害者の就業状況等に関する調査研究」調査研究報告書No. 137 (2017)

