

紹介

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

田村みつよ

(高齢・障害・求職者雇用支援機構 納付金部調査課)

宮澤 史穂

(高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 研究員)

目次

- I 研究の背景と目的
- II 精神障害者雇用の課題などに関する企業調査
- III 精神障害者雇用における企業側の課題解決に向けた方策の検討
- IV おわりに

I 研究の背景と目的

障害者雇用をめぐる意識の高まりや制度改正の動きを受けて、精神障害者の雇用は拡大傾向にある。ハローワークの各年度の職業紹介状況をみると、精神障害者の就職件数は、平成22年度から知的障害者を、平成25年度から身体障害者を上回って推移し、平成28年度においても前年度比7.7%増の伸びを示した(厚生労働省2017)。しかし、障害者雇用実態調査(厚生労働省2013)によれば、精神障害者の平均勤続年数は4年3カ月と、身体障害者(同10年)、知的障害者(同7年9カ月)に比べて短く、精神障害者雇用における職場定着の困難さ、支援の必要性等がうかがわれる。

一方、6割弱の企業には、メンタルヘルス不調者がいるとされ(労働政策研究・研修機構2012)、

メンタルヘルス不調休職者に対する職場復帰支援も大きな課題となっている。倉知(2014)によれば、従来、精神障害における雇用・就業支援の対象者は統合失調症、職場復帰支援の対象者はうつ病等の気分障害という枠組みで捉えられてきたが、近年、雇用・就業支援の対象となる精神障害者像は多様化していることが指摘されている。

ハローワークにおける障害者の就職状況(2015年)の調査によると、専門援助部門の紹介により一般企業に就職した精神障害者の診断名では、気分障害(47.7%)が、統合失調症(34.4%)を上回っていたことが示された(障害者職業総合センター2017)。また、地域障害者職業センターリワーク支援¹⁾(2012年)の調査によると、支援対象者の69.7%が気分障害であった(障害者職業総合センター2016)。このように、精神障害者雇用の支援対象者はうつ病等の気分障害が増加し、職場復帰支援の対象者像と重なりつつある。

そこで本稿では、「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」²⁾から、「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」に着目し、精神障害者雇用の促進に向けた課題解決の方策を取りまとめた。

II 精神障害者雇用の課題などに関する企業調査

1 方法

常用労働者50人以上の民間企業6991社に対し、自記式郵送調査を実施した。調査対象は、民間の調査会社の企業データベースから、企業規模4分類と、日本標準産業分類を基にした業種17分類の多段層化抽出を行った。調査期間は平成26年11月～12月であり、2099社から回答を得た（有効回答率30.0%）。

調査票の主な内容は次の通りであった。①回答企業のプロフィール（業種、障害者雇用状況等）、②精神障害者雇用の対応状況（今後の障害者採用の方針、精神障害者の雇用経験等）、③精神障害者

雇用に対する意識（困難感、可能な又は実施済みの配慮）、④メンタルヘルス不調者への対応状況（休職者の職場復帰の状況、休職可能期間の上限等）、⑤メンタルヘルス不調者の職場復帰対応に対する意識（困難感、可能な又は実施済みの配慮）。

2 結果

(1) 精神障害者雇用及びメンタルヘルス不調者の職場復帰対応に対する意識

ア 精神障害者を雇用する場合に感じる困難

精神障害者を雇用する場合の課題や制約17項目を呈示し、4件法（とても困難である、やや困難である、あまり困難ではない、まったく困難ではない）で評定を求めた。因子分析を行った結果、固有値が1以上の3因子が抽出され、それぞれ「行動対応の困難」「雇用管理の困難」「職務遂行の困難」と命名した（表1）。

表1 精神障害者を雇用する場合に感じる困難（因子分析結果）

因子 項目	成分				
	1	2	3	共通性	
行動対応	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	0.85	-0.06	-0.14	0.75
	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	0.82	-0.24	0.17	0.76
	業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	0.65	0.09	0.06	0.43
	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	0.61	0.02	0.21	0.42
	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	0.55	0.28	-0.08	0.39
	遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	0.55	0.12	0.09	0.32
雇用管理	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	-0.05	0.79	-0.09	0.63
	通院や服薬状況を含めた体調の把握	0.18	0.69	-0.17	0.54
	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	-0.14	0.67	0.22	0.52
	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	-0.02	0.65	-0.03	0.42
	現場の従業員の理解を得る	-0.06	0.60	0.13	0.38
	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	-0.11	0.51	0.43	0.45
	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	0.41	0.50	-0.11	0.43
職場適応のための援助者の配置	0.30	0.36	0.09	0.22	
職務遂行	作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	-0.03	0.03	0.91	0.83
	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	-0.01	0.04	0.88	0.78
	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	0.25	-0.14	0.73	0.61
	固有値	6.82	1.37	1.24	

イ 精神障害者を雇用する場合に可能な配慮
精神障害者を雇用する場合の配慮 16 項目を呈示し、4 件法（すでに実施している、実績はないがぜひ実施したい、実績はないができれば実施したい、

実施したいとは思わない）で評定を求めた。因子分析を行った結果、因子に分解されず、1つの主成分「配慮実施への積極度」と解釈した（表2）。

表2 精神障害者を雇用する場合に可能な配慮（因子分析結果）

	成分
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	0.85
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	0.84
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	0.83
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	0.82
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	0.81
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	0.81
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	0.79
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	0.79
一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	0.77
本人が職場に慣れるまで社外機関からの支援を受ける	0.74
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	0.71
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	0.68
面接時に就労支援機関の職員等の同席を認める	0.68
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	0.67
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	0.66
他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	0.62

ウ メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合に感じる困難

メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合の課題や制約 17 項目を呈示し、4 件法（上記アと同じ）で評定を求めた。因子分析を行った結果、固有値が1以上の3因子が抽出され、それぞれ「行動対応の困難」「雇用管理の困難」「職務遂行の困難」と命名した（表3）。

エ メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合に可能な配慮

メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合の配慮 16 項目を呈示し、4 件法（上記イと同じ）で評定を求めた。因子分析を行った結果、固有値が1以上の3因子が抽出され、それぞれ「雇用管理上の配慮」「支援機関利用の配慮」「個別対応の配慮」と命名した（表4）。

表3 メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合に感じる困難（因子分析結果）

因子	項目	成分			共通性
		1	2	3	
行動対応	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	0.86	-0.05	-0.08	0.62
	対人トラブルを起しかねない他罰的な傾向がある場合への対応	0.85	-0.21	0.15	0.71
	業務中に突発的な行動が起きた場合への対応	0.78	0.00	0.00	0.62
	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	0.62	-0.03	0.27	0.62
	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	0.62	0.18	0.02	0.55
	職場適応のための援助者の配置	0.59	0.17	-0.04	0.46
	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	0.54	0.39	-0.13	0.55
	遅刻や欠勤などの勤務態度に難がある場合への対応	0.43	0.14	0.27	0.52
雇用管理	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	0.09	0.79	-0.22	0.55
	通院や服薬状況を含めた体調の把握	0.11	0.77	-0.13	0.58
	休職者の復職可否を決めるための実務的な情報の収集	-0.12	0.73	0.15	0.57
	現場の従業員の理解を得る	-0.12	0.62	0.24	0.50
	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	0.08	0.52	0.18	0.48
回復状況に応じて作業内容や作業手順を改善する	-0.10	0.48	0.48	0.61	
職務遂行	作業能率が期待する水準に達しない場合への対応	0.00	-0.01	0.93	0.87
	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	-0.03	0.05	0.91	0.85
	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	0.20	-0.13	0.81	0.76
	固有値	6.35	5.54	5.84	

表4 メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合に可能な配慮（因子分析結果）

因子	項目	成分			共通性
		1	2	3	
雇用管理	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	0.91	-0.10	0.04	0.62
	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	0.87	0.08	-0.12	0.71
	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	0.84	-0.12	0.08	0.62
	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	0.81	0.07	-0.09	0.62
	リハビリ出勤などで様子を見る機会を設ける	0.79	-0.03	-0.01	0.55
	一般社員の6～7割の能率でも雇用継続する	0.72	-0.05	0.11	0.46
	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	0.54	0.07	0.24	0.55
	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	0.45	0.38	0.08	0.52
支援対応	社外の復職支援プログラムを利用する	-0.03	0.89	-0.11	0.55
	本人が職場に慣れるまで社外機関からの支援を受ける	-0.29	0.77	0.27	0.58
	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	0.24	0.75	-0.20	0.57
	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	0.29	0.45	0.15	0.50
個別対応	他の従業員とは異なる時間帯や場所での休憩を認める	0.03	-0.12	0.80	0.48
	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	0.17	-0.15	0.72	0.61
	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	-0.15	0.20	0.70	0.87
	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	0.18	0.15	0.50	0.85
	固有値	6.61	4.61	4.72	

(2) メンタルヘルス不調休職者の職場復帰状況による障害者雇用に係る困難感と積極度の分析調査では、メンタルヘルス不調による1月以上の休職者が職場復帰したことのある企業に対し、復帰後短期間のうちに再発等せずに安定的に働き続けられる割合(①ほとんど、②半分以上、③一部、④ほとんどない、⑤復帰者がいない・休職者がいない)について回答を求めた。

上記(1)アの精神障害者雇用への困難感に係る

それぞれの因子について、因子分析の結果得られた因子得点を職場復帰状況別に比較したところ、「行動対応」「雇用管理」「職務遂行」のいずれの困難因子についても、①②及び③(雇用管理のみ)で低く、④⑤で高くなった(図1)。また、上記(1)イの精神障害者を雇用する場合に可能な配慮の分析で得られた「配慮実施への積極度」得点を職場復帰状況別に比較したところ、全体として①から③で高く、⑤で低くなった(図2)。

図1 職場復帰状況別の精神障害者を雇用する場合の困難感の因子得点

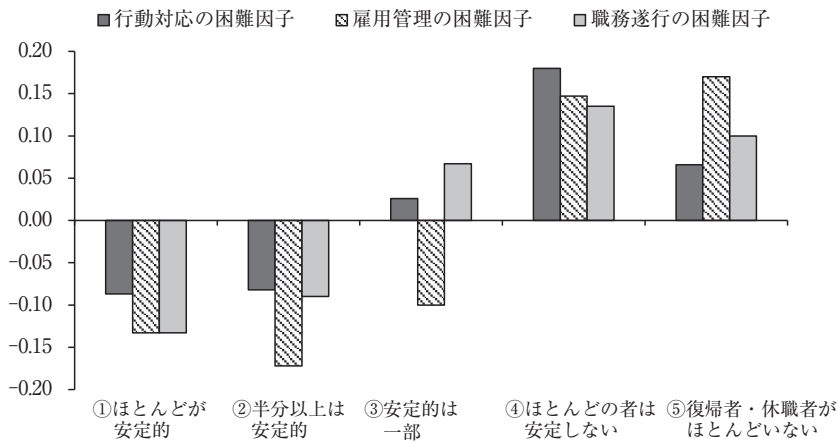
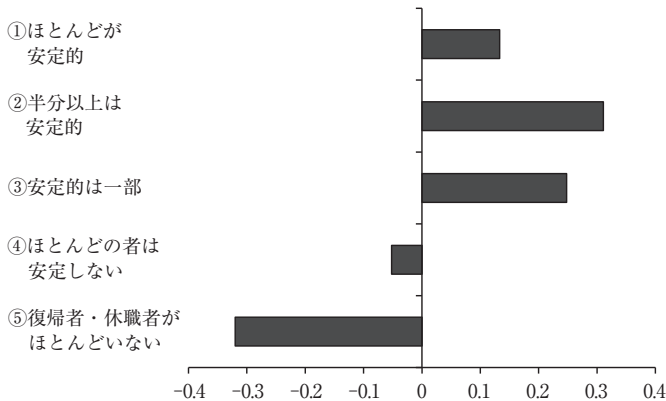


図2 職場復帰状況別の精神障害者を雇用する場合の配慮実施への積極度得点



さらに、メンタルヘルス不調者が一定期間継続して仕事を休める制度を持つ企業に対し、その上限(a 3カ月まで、b 6カ月まで、c 1年まで、d 1年半まで、e 2年まで、f 3年まで、g 3年以上)について回答を求めた。期間の上限と上記の安定的に

働き続けられる割合についてクロス集計を行ったところ、aからcの企業では、安定的に働き続ける復帰者がいる企業(①~③)の割合は6割未満に留まったが、d、eでは7割を超え、f、gでは約8割に達した。したがって、1年を超える十分

な休職可能期間を設けることは、職場復帰後も安定的に働き続けられるようにするための重要な条件と考えられる。

このように、調査結果の分析から、復帰者が安定的に働き続けることができる状況は、障害者雇用の困難感の低減、積極性の促進に影響すること、メンタルヘルス不調者が休職できる上限1年超の十分な期間を設けることは、休職者が復帰後安定的に働き続けることを可能とするために必要なものであること、が示唆された。

(3) 障害者の採用方針とメンタルヘルス不調休職者の職場復帰状況による企業の群分け
以上の結果を踏まえ、企業における障害者採用

の方針と、メンタル不調による休職者の職場復帰の状況により、企業の群分けを行い、それぞれの特徴を明らかにするとともに、雇用促進の方策を検討することとした。具体的な群分けは、精神障害者を始めとする障害者採用の方針3区分（P方針があり精神障害者の採用に積極的、N方針があり精神障害者の採用に消極的、B障害者採用の方針なし）と、メンタルヘルス不調者の職場への復帰状況をめぐり、安定的に働き続けている復帰者がおり、しかもメンタルヘルス不調者が休職できる期間の上限が1年超である企業か、否かの2区分（A復帰安定、H復帰非安定）により、調査対象企業を2軸6群に分類した（表5）。

表5 企業群分け基準

(n = 2,099 社)

			復帰状況	
			(A) 復帰安定 (720 社)	(H) 復帰非安定 (1,370 社)
障害者の採用方針	採用方針あり	主に精神障害者の採用中心 (P) 又は障害種類想定なし (321 社)	復帰安定 / 精神中心 or 想定なし A/P 群 (Antei/Positive) 145 社 (6.9%)	復帰非安定 / 精神中心 or 想定なし H/P 群 (Hi-antei/Positive) 176 社 (8.4%)
	採用方針あり	主に身体障害者又は (N) 知的障害者の採用中心 (933 社)	復帰安定 / 身体・知的中心 A/N 群 (Antei/Negative) 392 社 (18.7%)	復帰非安定 / 身体・知的中心 H/N 群 (Hi-antei/Negative) 541 社 (25.8%)
	採 用 方 針 な し	(B) 障害者の採用方針なし (845 社)	復帰安定 / 採用方針なし A/B 群 (Antei/Blank) 183 社 (8.7%)	復帰非安定 / 採用方針なし H/B 群 (Hi-antei/Blank) 662 社 (31.5%)

注：(P)と(N)については、障害者の採用方針が、精神障害者について積極的(Positive)なものを(P)、消極的(Negative)なものを(N)とした。

(4) 障害者雇用及び職場復帰対応の困難感及び配慮の積極性の企業群による特徴

各企業群の特徴を検討するため、精神障害者雇用及びメンタル不調休職者の職場復帰のそれぞれについて感じる困難及び実施可能な配慮に関し、上記2(1)の因子分析によって抽出された各因子の因子得点について、採用方針3(P・N・B)×復帰状況2(A・H)の2要因分散分析を行った。以下では、困難感や配慮の積極性についての採用方針や復帰状況による違いについて述べる³⁾。

ア 精神障害者を雇用する場合に感じる困難

全ての因子（行動対応、雇用管理、職務遂行）において、復帰状況にかかわらず精神障害者の採用に積極的なP群と比べ、N群・B群で困難を感じ

る傾向がみられた。また、雇用管理において、障害者の採用方針がない場合、復帰非安定のH/B群は、復帰安定のA/B群よりも困難を感じており、復帰状況により困難感に違いがみられた。

イ 精神障害者を雇用する場合に可能な配慮

復帰状況にかかわらず、精神障害者の採用に積極的なP群、消極的なN群、障害者の採用方針のないB群の順で、配慮に積極的である傾向がみられた。また、精神障害者の採用に消極的なN群と、障害者の採用方針のないB群は、復帰安定のA/N群、A/B群の方が復帰非安定のH/N群、H/B群よりも配慮に積極的であった。

ウ メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合に感じる困難

全ての因子（行動対応、雇用管理、職務遂行）のうち行動対応では、復帰安定 A 群、復帰非安定 H 群のそれぞれにおいて、精神障害者の採用方針が積極的である A/P 群・H/P 群は、精神障害者の採用方針が積極的でない A/N 群、H/N 群、障害者の採用方針がない A/B 群・H/B 群よりも困難感が低かった。また、障害者雇用の採用方針がない B 群において、復帰安定 A/B 群は復帰非安定 H/B 群よりも困難感が低かった。

雇用管理では、総じて復帰安定 A 群は復帰非安定 H 群より困難感が低かったが、精神障害者の採用に積極的な P 群についてみると、復帰安定 A/P 群と復帰非安定 H/P 群に差はなかった。

職務遂行では、障害者の採用方針がない B 群において、復帰安定 A/B 群は復帰非安定 H/B 群よりも困難感が低かった。

エ メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合に可能な配慮

全ての因子（雇用管理、支援機関利用、個別対応）において、配慮の積極性は、復帰安定 A 群の方が復帰非安定 H 群より高く、障害者の採用方針からみると、高い方から精神障害者の採用に積極的な P 群、消極的な N 群、障害者の採用方針のない B 群の順になった。

Ⅲ 精神障害者雇用における企業側の課題解決に向けた方策の検討

各群について、アンケート調査の結果から、精神障害者雇用の課題を整理するとともに、企業、当事者、医療、保健、福祉、職業リハビリテーション等各分野の専門家、支援機関の担当者からのヒアリング調査を基に課題に対する方策例の検討を行った。ハローワークや地域障害者職業センター等で実施されている、各種助成金、トライアル雇用による支援、ジョブコーチによる人的支援などは、全国で実施され、多数の活用例が挙げられている。本稿では、これらに加えて、どのような方策が実施されているかを中心に課題に対する方策例を整理した。

1 A/P 群（復帰安定／障害者採用方針有り（主に精神障害者中心又は障害種類想定なし））

(1) 企業調査から明らかになった特徴

- ・精神障害者雇用の困難感は小さく、積極的に配慮が行われている。
- ・自由記述では、精神障害者雇用を進めることにより期待できることとしては「ダイバーシティ・マネジメントとしての社内理解促進」「社内全体の業務の見直しと効率化」「社内の雰囲気醸成」などが、雇用する場合に懸念されることとしては「症状の把握が難しく適切に対応できないこと」などが挙げられていた。
- ・メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合について、困難感はやや小さく、積極的に配慮を行っており、他群と比べて雇用管理上の配慮実施率が高く、個別の労働者ごとの対応が必要となる配慮の実施率は他群では低くとどまるのに対し、高いものとなっている。また、社外から情報を収集し支援制度等を利用しているという回答割合が 6 群で最も高い。
- ・自由記述では、職場復帰を進めることにより期待できることとして「人材活用」「職場復帰ノウハウの蓄積」などが、懸念されることとしては「再発による再休職」「職場復帰によって症状が悪化してしまう可能性」が挙げられていた。
- ・業種は卸売業、小売業が占める割合が高い（1%水準で有意。以下他の群においても同様）。1000人以上規模企業が 50.3%⁴⁾。

(2) 精神障害者の雇用と定着を促進する方策例 ア ダイバーシティ・マネジメントとしての精神障害者雇用

高年齢者の戦力化のための取組には精神障害者雇用においても共通すると思われる内容がある。例えば、厚生労働省及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下 JEED とする）が、毎年実施している「高年齢者雇用開発コンテスト」では、①短日、短時間労働等柔軟な雇用形態

の導入，②ミスの防止や無駄な動きをなくし効率的な働き方とするための職場の環境改善，③休憩室設置等福利厚生が改善が挙げられている⁵⁾ように，高年齢者にも障害者にも必要な雇用管理や職場環境改善のノウハウは少なくない。

イ 企業と医療機関の連携強化

メンタルヘルス不調休職者の職場復帰及び精神障害者雇用について，最も実績と積極性を有している当該企業群においても，症状の把握や再発・悪化時の対応は大きな懸念事項となっている。精神障害者には適切な医療支援が必須であり，企業の雇用管理において医療機関との連携は重要な課題といえる。

2 A/N群（復帰安定／障害者採用方針あり（主に身体障害者又は知的障害者中心）

(1) 企業調査から明らかになった特徴

- ・今後も身体障害者を中心に障害者雇用に取り組みたいと考える企業が多数を占めた。
- ・A/P群やH/P群と比べ，精神障害者雇用の困難感はやや強く，特に行動対応の困難感が強い。
- ・メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合の困難感については，行動対応の困難感が非常に強く，職務遂行の困難感も6群で最も強い。一方で，雇用管理配慮を中心とした職場復帰時の配慮実施率はA/P群に次いで高い。
- ・自由記述では，職場復帰を進めることにより期待できることとして「人材活用」「CSR」「社会貢献」と回答する企業の割合が6群で最も高い。懸念されることとしては「職務の負荷による症状の悪化」「再発時に安定した勤務継続が難しいこと」が挙げられていた。
- ・業種は，金融業，保険業，情報通信業，製造業が占める割合が高い。企業規模は300～999人が43.9%。

(2) 精神障害者の雇用と定着を促進する方策例

ア 企業に在籍型ジョブコーチの活用

企業内で障害者の職業生活全般の相談・指導を行う役割として障害者職業生活相談員⁶⁾がある。

障害者職業生活相談員の資格取得後，実際に指導業務に当たった社員等がさらに高度な内容の企業に在籍型ジョブコーチ養成研修を受講することにより，企業内の支援力向上が期待される。セキュリティ上の制約から外部の支援者が企業内に入出入りすることを避けたい企業において，研修を受講して知識やスキルを学んだ社員による支援は，精神障害者の雇用・定着を進める上で有効な方策と考えられる。

イ 想定される雇用精神障害者像を広げる試み
行動対応の困難感を強く感じている企業群であることから，アセスメント，マッチング，定着に関して支援機関による適切な支援を受けることは特に重要といえるだろう。高学歴で難易度の高い資格・免許を有しているものの，一般求人への応募において，就職が長続きしないという発達障害者の例も見受けられる。

3 A/B群（復帰安定／障害者採用方針なし）

(1) 企業調査から明らかになった特徴

- ・現在精神障害者を雇用している企業16.9%と過去に雇用していた企業6.6%を合わせても，精神障害者雇用経験のある企業の割合は2割強に留まる。7割近い企業が現在身体障害者を雇用している。
- ・精神障害者雇用時の困難感は一貫して強く，特に雇用管理の困難感に精神障害者の雇用に積極的なA/P群，H/P群との差が大きい。障害者の採用方針自体がないこともあり，精神障害者を雇用する場合の配慮実施の積極性はH/B群に次いで低い。
- ・職場復帰させる場合の困難感については，他群と比べ特に強くはなく，配慮の実施率は雇用管理の配慮を中心に，A/P群，A/N群に次いで高い。しかし，社外からの情報収集や社外支援の利用のニーズは低い。
- ・自由記述では職場復帰を進めることにより期待できることとして「人材活用」が挙げられた一方で，懸念されることとして「さらなる不調をきたす恐れ」「リハビリ出勤等制度の整備が整ってない」等が挙げられた。
- ・業種は教育，学習支援業，情報通信業，金融

業、保険業の占める割合が高い。100～299人規模が35.5%。

(2) 精神障害者の雇用と定着を促進する方策例
ア メンタルヘルス不調者を職場復帰させる場合の支援機関の活用促進

職場復帰を円滑なものにするため、社外からの情報収集や支援活用から取り組むことが有効と考えられる。自社にとってより利用しやすい支援機関を探し、負担軽減とともに社内理解促進と体制整備を図り、職場復帰を円滑に行うことが重要である。

イ 職務切り出しの工夫、外注作業の内社化

精神障害者雇用割合(16.9%)より知的障害者雇用割合(13.7%)が低いことから、定型的な作業の切り出しに困難を感じている実態が察せられるが、一方で、本人と相談しながらの負担を軽減した職務内容の設定や、在宅勤務などの配慮を実施している例もある。

ウ 柔軟なキャリアートの設定

一般社員として採用されたが在職中にメンタルヘルス不調となった場合、逆に障害者雇用で採用されたが職場に慣れるに従い高い能力を発揮できるようになった場合などに、一旦選択したキャリアートを途中で変更することができれば、精神障害者の定着促進に役立つ可能性がある。本人の希望を尊重することが重要であり、雇用慣行や就業規則に関係するため、現状では慎重な対応をしている企業が多いと考えられる。

4 H/P群(復帰非安定/障害者採用方針あり(主に精神障害者中心又は障害種類想定なし))

(1) 企業調査から明らかになった特徴

- ・精神障害者雇用について肯定的であり、4割の企業が前年度に精神障害者を採用している。3分の2の企業が現在精神障害者を雇用しており、過去に雇用していた企業を合わせると7割を超える。
- ・精神障害者雇用の困難感にはA/P群と並んで小さく、配慮の実施には積極的である。しかし、A/P群と比べて、「定期的体調確認」「勤怠不安定の対応」といった雇用維持のための

配慮にはやや消極的である。

- ・自由記述では、精神障害者雇用を進めることにより懸念されることとして「病状悪化時に対応する体制が整備できていない」「症状の把握が難しい」などを挙げていた。
- ・メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合の困難感には平均的だが、配慮実施率は総じて低く、復帰後の安定勤務につながっていない。安定的に復帰している社員のいる他群企業と比べて、社外の支援機関や職場復帰プログラムをほとんど利用しないという特徴がある。
- ・業種は、医療、福祉、卸売業、小売業が占める割合が高い。100～299人規模企業が31.3%。

(2) 精神障害者の雇用と定着を促進する方策例
ア 精神障害者の自己理解促進と配慮要求力向上の支援

日常的に体調の変化などを細かく確認するといった社内体制の整備に限界がある企業においては、代替策として精神障害者自身が自己理解を深め、周囲に対して必要な配慮を要求する力を向上させるためのプログラムを導入することが有効と考えられる。

イ 支援機関を利用した雇用精神障害者の定着促進

近年、定着支援を重視し、アフターフォローを積極的に行う就労支援機関が増加してきている。当該企業群がこれまでの障害者雇用の実績で蓄積してきた障害理解や個別対応の配慮に加え、精神障害者に特有の職場定着の雇用管理上の課題についても、支援機関のサポートを得ながら体制整備を図ることが望まれる。

ウ メンタルヘルス不調者対応の強化

規模が小さく、社内に精神障害の専門家がない企業向けに、主治医と職場の連携による対応方法について提案なども行われている(廣2015)。企業が社外の専門家の支援を受け、障害特性への理解を深め、人事担当者や上長のみならず同僚の対応力を向上させることで、症状の遷延化やトラブルの防止につながる可能性がある。

5 H/N 群（復帰非安定／障害者採用方針あり（主に身体障害者又は知的障害者中心））

(1) 企業調査から明らかになった特徴

- ・精神障害者を雇用している企業は4分の1にとどまるが、過去に雇用していた企業の割合（12.6%）は6群で最も高い。
- ・自由記述では、精神障害者雇用を進めることにより期待できることとして「社内の雰囲気醸成」を挙げている一方「期待できることはない」「雇用できない」という記述が多い。懸念されることとしては「業務上も精神的にも、他の従業員の負担が増す」「面接・実習時と採用されてからの言動にギャップがあり、周りの人がどう対応すればよいか戸惑う」等がみられた。
- ・メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合における配慮実施率はH/B群に次いで低く、職場復帰後安定的に勤務している社員はほとんどいない。安定的復帰者のいない他群同様、社外の支援機関や職場復帰プログラムは利用していない。
- ・サービス業（他に分類されないもの）、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉、宿泊業、飲食サービス業が占める割合が高い。100～299人規模企業が39.9%。

(2) 精神障害者の雇用と定着を促進する方策例 ア 採用時のミスマッチ防止

精神障害は「見えない障害」「状態の変化する障害」であるため、面接だけで実態を把握することが難しく、面接・実習時の様子と採用されてからの言動のギャップへの懸念が見られた。採用に当たっては、ミスマッチの防止のために、①面接場面への支援担当者同席、②短期職場実習、③障害者トライアル雇用、④ジョブコーチ支援といった方法で丁寧に状況を把握することが望ましい。

イ 企業支援策の活用

産業保健総合支援センターなどの社外機関の支援も受けて職場復帰に向けた社内体制整備を図ることが適切であり、精神障害者の雇用についても同様の取組が必要と考えられる。また、精神障

害者雇用に関する企業側の不安解消には自社と似た企業の取組事例を聞くことが効果的である。JEEDのホームページで閲覧できる障害者雇用事例リファレンスサービス⁷⁾には700件近くの精神障害者雇用事例が掲載されており、新たに雇用を検討する企業にとって参考になる。また、企業自身、あるいは企業経営に携わった経験のあるスタッフが企業を支援し、実績を上げている地方自治体や民間の団体も数多く存在する。

6 H/B 群（復帰非安定／障害者採用方針なし）

(1) 企業調査から明らかになった特徴

- ・精神障害者雇用経験のある企業の割合は2割以下で、過去に精神障害者を雇用していた企業の割合は8.2%。
- ・精神障害者雇用の困難感は、特に雇用管理、職務遂行への対応に強くみられた。
- ・自由記述では、精神障害者雇用を進めることにより期待できることとして「社会貢献」を、懸念されることとしては「危険な作業があるので不安」「当社の業務は難しい」といった内容が多く挙げられていた。
- ・メンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合の困難感としては休職期間が短いなど制度面の制約が大きく、職場復帰時の配慮実施率は低い。
- ・農林漁業、建設業、運輸業、郵便業、電気・ガス・熱供給・水道業が占める割合が高い。50～99人規模企業が45.5%。

(2) 精神障害者の雇用と定着を促進する方策例 ア メンタルヘルス不調休職者への対応に関する情報収集

精神障害者雇用、メンタルヘルス不調休職者の職場復帰のいずれも対応がない当該企業群では、社員のメンタルヘルス対策のための情報収集を行い、支援制度や外部の支援機関の利用、職場環境の改善に結びつけ、メンタルヘルス不調社員へ対応し、同様に精神障害者雇用への取組を行うことが考えられる。

イ 精神障害者雇用経験の少ない企業への働きかけ

まず精神障害者雇用に関する情報を取得できるよう、行政及び支援機関側から働きかける必要がある。加えて、「企業にとって最も参考になるのは同業他社、同規模他社からの情報である」といわれるように、障害者雇用についての自主的な委員会を設け、体験発表やグループ討論等を通して相互の情報や意見交換を行っている団体の活動への参加は効果が期待される。

IV おわりに

精神障害者雇用を促進するためには、職場実習、職場見学などにより、精神障害者本人と職場との相互理解を深めたり、精神障害者雇用の好事例の周知などにより事業主や職場の理解を深めるといった方策等が、中小企業も対象として、従来から多く行われてきた。今後はさらに、産業保健センターなどメンタルヘルス対策を担う機関と精神障害者の就労支援や、雇用促進を担う機関の間で、企業における職場復帰支援の状況や精神障害者の雇用の状況について情報交換を行うことなどにより、企業がどのような支援を求めているかを把握して対応する必要がある。

また、平成30年度から精神障害者が雇用率算定基礎に算入されることになると、企業において今以上に精神障害者雇用について検討する必要性や機会が増してくるものとみられる。採用した精神障害者が職場に定着するように職場での意思疎通に気を配ったり、職務、職位の変化や上司の異動などにより職場環境に変化が生じる際には細心の注意と配慮が必要となる。これらのことはメンタルヘルス不調休職者を職場復帰させる場合の配慮にも通底するものであり、様々な企業において対応に必要となったノウハウの共有等を図り、精神障害者雇用にも活かしていくことが期待される。

- 1) リワーク支援は高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施す

る職場復帰支援であり、全国の障害者職業センターで実施されている。

- 2) 本稿では、障害者職業総合センター（2016）調査研究報告書 No.128「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」の一部を紹介する。同研究の報告書は、本文付属のものとは：<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkokul28.html>）に掲載している。
- 3) 分散分析の結果については、障害者職業総合センター（2016：pp.78-87）を参照のこと。
- 4) 企業規模4段階と17業種の数に偏りがないよう調査対象企業を抽出してアンケートを行った結果であり、業種・規模による復元は行っていない。以下の分析についても同様である。
- 5) (独)高齢・障害者・求職者雇用支援機構のホームページで閲覧できる「平成27年度高齢者を戦力に」等を参照 (http://www.jeed.or.jp/elderly/data/pamphlet_company70/index.html)。
- 6) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者を5人以上雇用する事業所ごとに障害者職業生活相談員を選任することが定められている。障害者職業生活相談員になるには、一定の資格要件に該当するか「障害者職業生活相談員資格認定講習」（講習期間は2日間、計12時間）を修了することが必要である。
- 7) 障害者の雇用、雇用継続または職場復帰に関する事例を紹介。障害種類や業種、企業規模等で検索でき、「合理的配慮」の提供事例も紹介している。(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページで閲覧できる。<http://www.ref.jeed.or.jp>

参考文献

- 倉知延章（2014）「精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望」『日本労働研究雑誌』No.646, pp.27-36.
- 厚生労働省（2013）平成25年度障害者雇用実態調査結果.
- 厚生労働省（2017）平成28年度障害者の職業紹介状況等.
- 障害者職業総合センター（2016）「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」『調査研究報告書』No.128.
- 障害者職業総合センター（2017）「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.
- 廣尚典（2013）要説産業精神保健 診断と治療社.
- 労働政策研究・研修機構（2012）「職場におけるメンタルヘルスクエアに関する調査」『調査シリーズ』No.100.

たむら・みつよ 高齢・障害・求職者雇用支援機構 納付金部調査課。主な論文に「障害のある労働者のキャリア発達の現状と支援課題：パネル調査からの中間報告」リハビリテーション連携科学, 6(2), pp.125-135, 2015年。社会心理学専攻。

みやざわ・しほ 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 研究員。主な著書に「精神障害者と発達障害者の障害者の職創出支援に関する研究」, 調査研究報告書, 133, 2016年。心理学専攻。