

精神障害者就労定着支援事業

精神障害者雇用に関する企業調査

調査結果報告書

2021年3月

愛知県

I 調査の概要

1 趣旨・目的

2018年4月から精神障害者の雇用が義務化されたこともあり、障害のある求職者に占める精神障害者の割合は増加している。一方、就職後、精神障害者は身体障害者や知的障害者に比べて、早期に離職する傾向が見られる。

本調査は、実際に精神障害者を雇用している企業に対してヒアリング調査を行い、精神障害者が職場に定着している企業の傾向や特徴を分析した上で、精神障害者が働きやすい企業をモデル化することを目的とする。

2 事前アンケート調査の実施

ヒアリング調査の対象企業を選定する参考とするため、事前にアンケート調査を実施した。

(1) 調査対象

障害者の雇用義務がある従業員数45.5人以上の県内企業のうち、2018年6月1日現在と2019年6月1日現在のいずれにおいても、精神障害者を雇用している企業 1,186社

(2) 調査方法

アンケート調査票を郵送配付。FAX、WEB回答による自記入方式。

アンケート調査の項目、様式については、巻末資料を参照。

(3) 調査時期

2020年7月から8月まで

(4) 回答数

550社（回答率46.4%）

○企業規模（従業員数）別内訳

～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人～	合計
83社 (15.1%)	224社 (40.7%)	79社 (14.4%)	82社 (14.9%)	82社 (14.9%)	550社 (100.0%)

3 ヒアリング調査の実施

(1) 調査対象

事前アンケート調査の回答企業の中から、「精神障害者が3人以上いること」「在籍年数10年以上の勤務者がいること」などの条件を満たす企業を抽出したほか、本事業で別途実施した面接会の参加企業や、過去の同事業で作成した事例集に掲載される企業も調査対象とした。

(2) 調査方法

ヒアリング調査票に基づき、訪問、電話による聴き取り方式。

ヒアリング調査の項目、様式については、巻末資料を参照。

(3) 調査時期

2020年10月から2021年3月まで

(4) 回答数

50社

○企業規模（従業員数）別内訳

～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人～	合計
3社 (6.0%)	11社 (22.0%)	9社 (18.0%)	7社 (14.0%)	20社 (40.0%)	50社 (100.0%)

Ⅱ 事前アンケート調査の結果

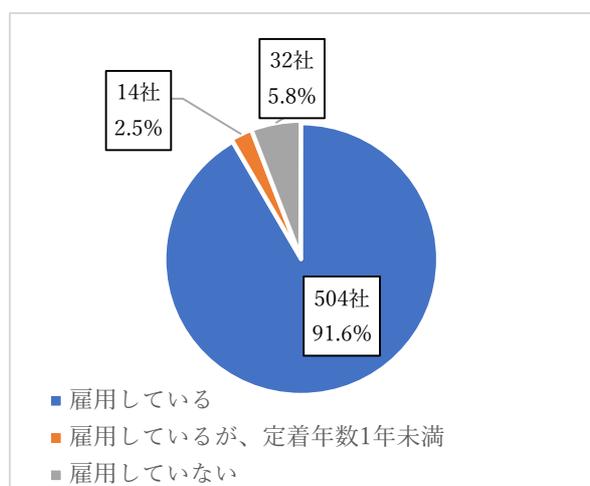
1 精神障害者の雇用状況

(1) 調査時点の精神障害者の雇用状況

回答があった企業 550 社の内、精神障害者を雇用している企業は 518 社 (94.2%)、精神障害者を雇用していない企業は 32 社 (5.8%) であった。

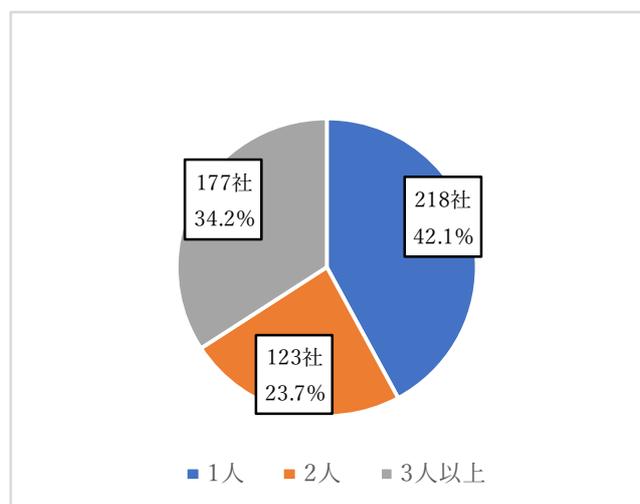
調査対象企業は 2019 年 6 月 1 日時点で精神障害者を雇用していた企業であるため、「雇用しているが、定着年数 1 年未満」14 社及び「雇用していない」32 社を合わせて 46 社において、精神障害者がこの 1 年間で離職している。(図-1-1)

図-1-1 精神障害者の雇用状況 (雇用企業数)



また、精神障害者を雇用している企業 518 社に対して、雇用している精神障害のある従業員 (以下「雇用精神障害者」という。) について、在籍年数の長い順に 3 人までの雇用状況を聞いたところ、雇用人数「1 人」が 218 社 (42.1%)、「2 人」が 123 社 (23.7%)、「3 人」以上が 177 社 (34.2%) となっており、半数以上の企業において 2 人以上の精神障害者を雇用している。(図-1-2)

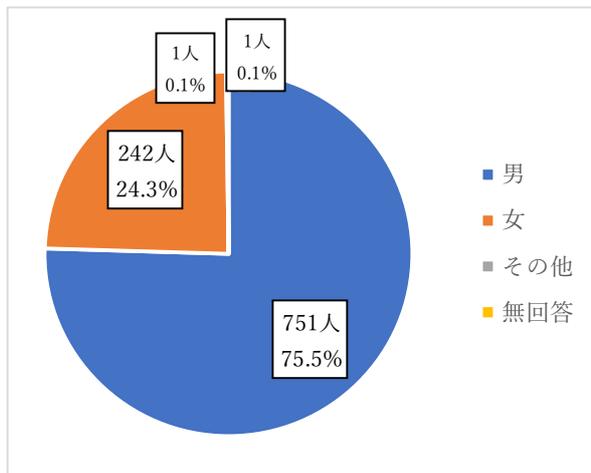
図-1-2 精神障害者の雇用状況 (雇用精神障害者人数別)



(2) 雇用精神障害者の属性

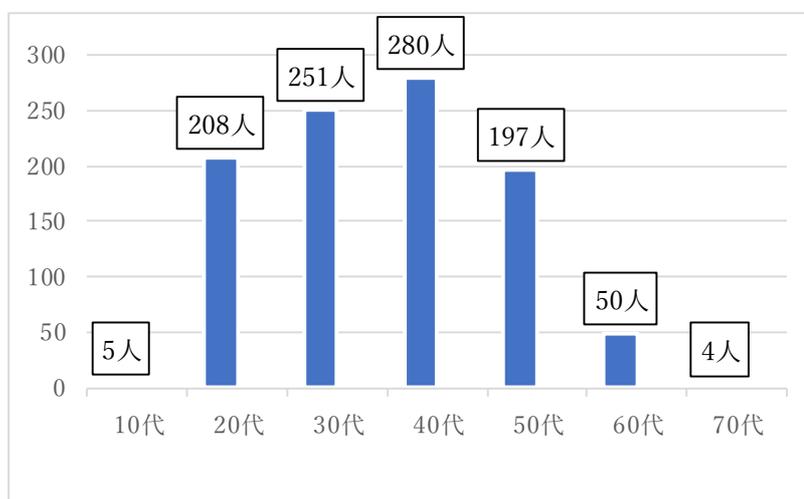
回答があった企業における雇用精神障害者 995 人を、性別でみると「男性」751 人（75.5%）、「女性」242 人（24.3%）であった。（図-1-3）

図-1-3 性別雇用人数



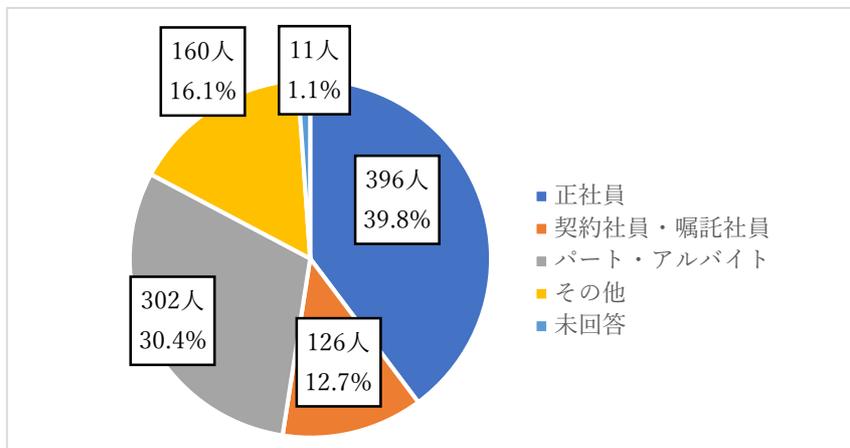
年齢別でみると、「40代」280 人（28.1%）が最も多く、次いで「30代」251 人（25.2%）、「20代」208 人（20.9%）、「50代」197 人（19.8%）と続いている。（図-1-4）

図-1-4 年齢別雇用人数



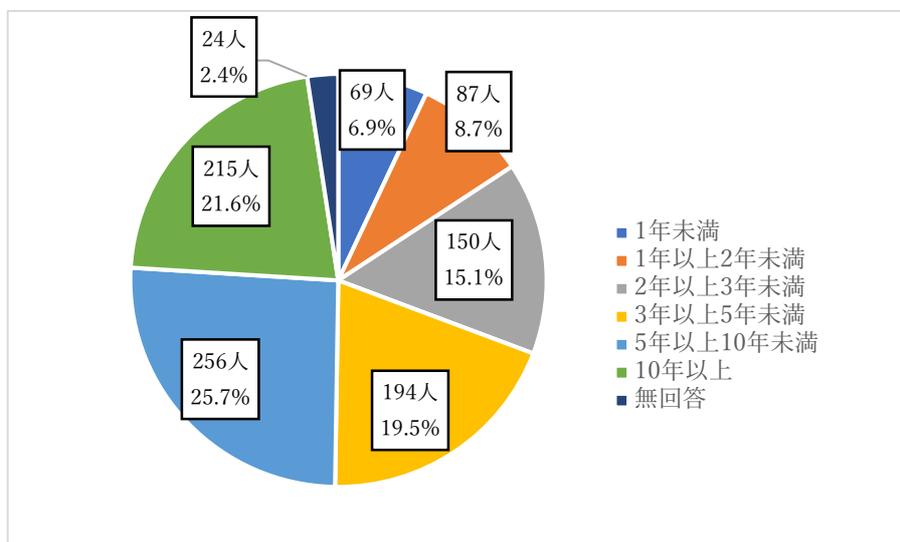
雇用形態別でみると、「正社員」396人（39.8%）が最も多く、次いで「パート・アルバイト」302人（30.4%）、「契約社員・嘱託社員」126人（12.7%）と続いている。（図-1-5）

図-1-5 雇用形態別雇用人数



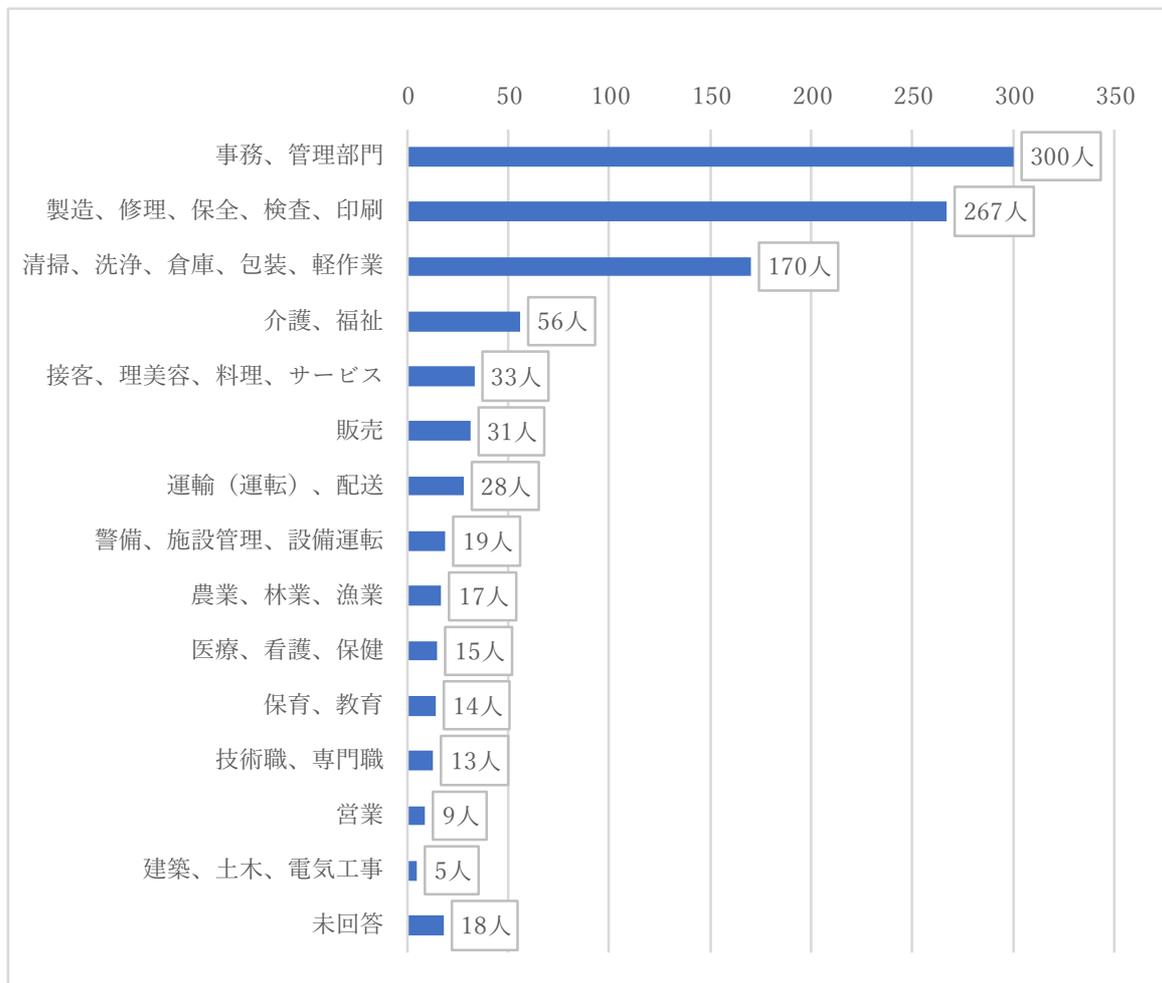
在籍年数別でみると、「5年以上10年未満」256人（25.7%）が最も多く、次いで「10年以上」215人（21.6%）、「3年以上5年未満」194人（19.5%）と続いている。（図-1-6）

図-1-6 在籍年数別雇用人数



担当職種別でみると、「事務、管理部門」300人（30.2%）が最も多く、次いで「製造、修理、保全、検査、印刷」267人（26.8%）、「清掃、洗浄、倉庫、包装、軽作業」170人（17.1%）と続いている。（図-1-7）

図-1-7 担当職種別雇用人数



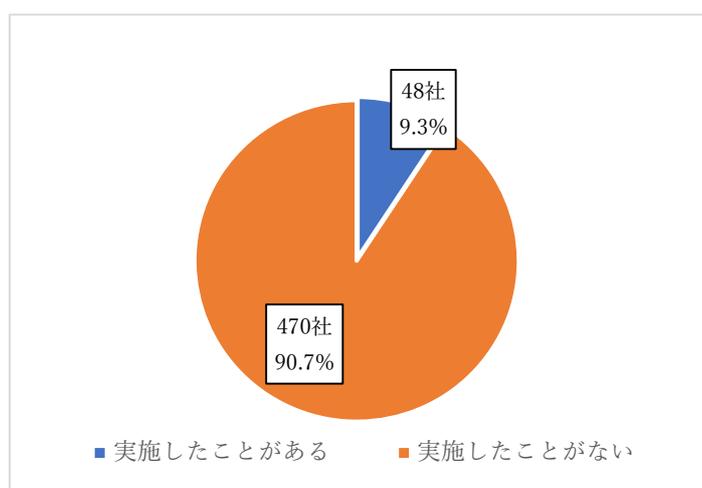
2 雇用精神障害者の在宅勤務の状況

新型コロナウイルス感染症の影響により、企業においては在宅勤務の実施が強く求められる一方、障害者からも感染への不安から在宅勤務を希望する声が出ている。特に、人混みの回避や不安の軽減、職場での周囲からの視線に対する過剰反応の軽減など、精神障害者にとってはその特性上、在宅勤務が適しているケースが多いとされている。そこで、本調査において、在宅勤務に関する調査項目を設けた。

(1) 在宅勤務の実施状況

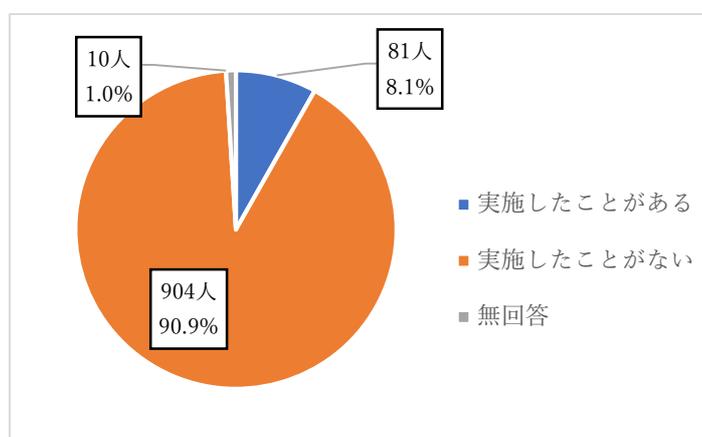
精神障害者を雇用している企業 518 社のうち、「実施したことがある」と回答した企業は 48 社 (9.3%) であった。(図-2-1)

図-2-1 在宅勤務の実施状況 (企業別)



雇用精神障害者別でみると、全体で 995 人のうち、「実施したことがある」81 人 (8.1%)、「実施したことがない」904 人 (90.9%)、「無回答」10 人 (1.0%) であった。(図-2-2)

図-2-2 在宅勤務の実施状況 (雇用精神障害者別)



(2) 在宅勤務の業務内容

新型コロナウイルスの発生前後における在宅勤務の業務内容について、発生前から取り入れていた業務で回答があった企業は 15 社、発生後に新たに取り入れた業務で回答があった企業は 36 社であった。新型コロナウイルスの影響により在宅勤務を新たに取り入れた企業が一定数あった。

発生以後は特に「自己啓発（自己研鑽）」という回答も目立ち、在宅勤務として取り入れる業務を創出することができていない企業が多いことが推察される。

企業から回答のあった具体的な業務内容は、次のとおり。（一部抜粋、加工）

【新型コロナウイルス発生前】

・選択型福利厚生制度の運営	・パソコンでの文書作成、調査等の集約業務等
・図書情報の分析、調査業務	・資料のチェック、文書作成の内容確認
・電話対応	・パソコンによる画像加工処理
・スキャニング業務	・デザイン、データ集計
・インフラ等の設備	・社内システムのメンテナンス、管理
・売上データなどの集計	・資料作成

【新型コロナウイルス発生以後】

・書類の整理などの軽作業	・派遣事業者コードの確認
・ポリゴン編集業務、作業マニュアル作成	・担当業務に関する知識修得のための自宅学習
・WEB による面談(各種業者)	・開発、設計、事務、企画など
・業務の資料確認、資料作成	・業務マニュアルのまとめや見直し
・要支援者への電話による支援	・通信環境の相談窓口業務
・担当部署との電話対応等	・技術管理(CADデータ管理)
・自己啓発	・経理業務、データ入力業務
・施設管理データの整理等	・資料作成等
・伝票入力	・特許調査
・ドライブレコーダーのチェック	・システムへの入力作業
・交通費チェックや入力、システムメンテナンス	・ソフトウェア開発
・会計業務	・HP 制作業務
・自己研鑽、eラーニング	・面接(採用)

(3) 在宅勤務を実施する際の課題・対応策

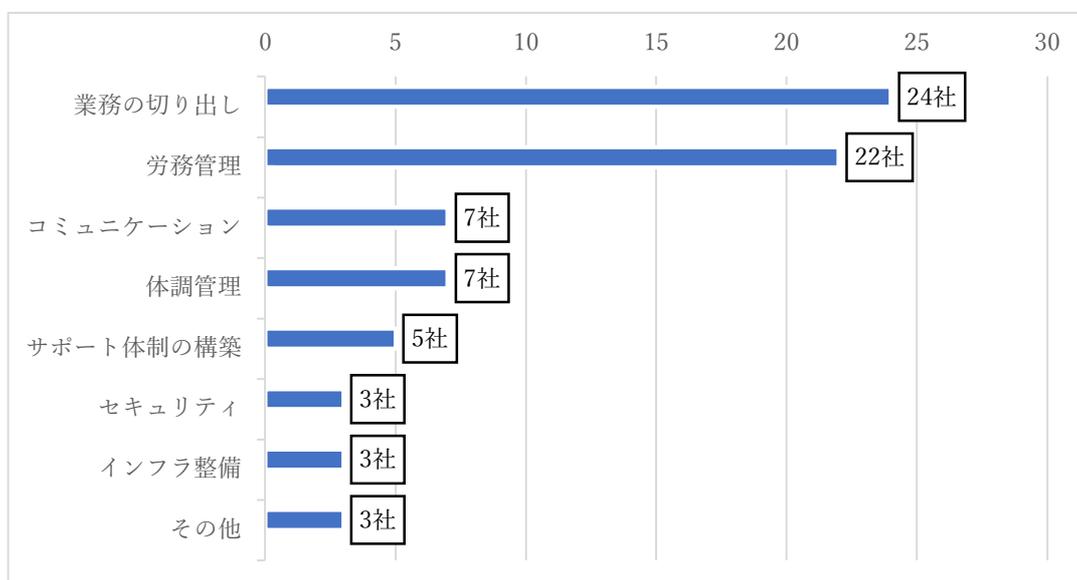
在宅勤務を実施する際の課題やその対応策等について、自由記述で回答を求め、その回答内容を適宜分類して集計を行った。

①在宅勤務を実施する際の課題

在宅勤務を実施する際の課題について聞いたところ、回答があった企業 62 社のうち、最も多かったのは「業務の切り出し」24 社 (38.7%) で、次いで「労務管理」22 社 (35.5%)、「コミュニケーション」7 社 (11.3%)・「体調管理」7 社 (11.3%) と続いている。

「業務の切り出し」においては、普段の業務が在宅勤務に対応していないとの記載が多くあった。また、「労務管理」においては業務の進捗管理ができないという記載が多くあった。障害の有無にかかわらず在宅勤務の対応ができていないという記載もあり、各社とも在宅勤務自体への適応に苦慮している様子が伺える。(図-3)

図-3 在宅勤務を実施する際の課題（企業数、複数回答、全体 n=62）



②在宅勤務を実施する際の課題への対応策

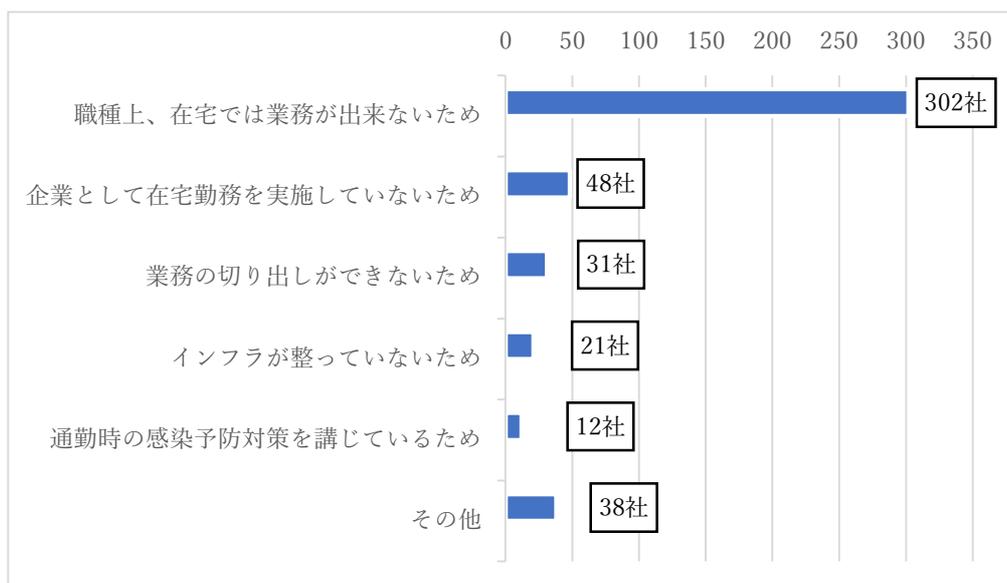
在宅勤務を実施する際の課題への対応策について聞いたところ、回答があった企業 42 社のうち、労務管理やコミュニケーションに関して「電話やメール、Zoom などの ICT ツールを使ってこまめに連絡を取る」といった回答が 23 社 (54.8%) あった。その他には、「週一回だけ出勤してもらって指導する」「作業指示を細分化することで業務を単純化し、分かりやすくする」といった回答があった。

③在宅勤務をしない理由

在宅勤務を全く実施していない場合に、その理由について聞いたところ、回答があった企業 452 社のうち、最も多かったのは「職種上、在宅では業務ができないため」302 社（66.8%）で、次いで「企業として在宅勤務を実施していないため」48 社（10.6%）、「業務の切り出しができないため」31 社（6.9%）と続いている。

現場作業系の職種が多いことから、障害上の理由ではなく、業務内容や環境などが原因で在宅勤務の対応ができていない企業が多いことが伺える。（図-4）

図-4 在宅勤務をしない理由（企業数、複数回答、全体 n=452）

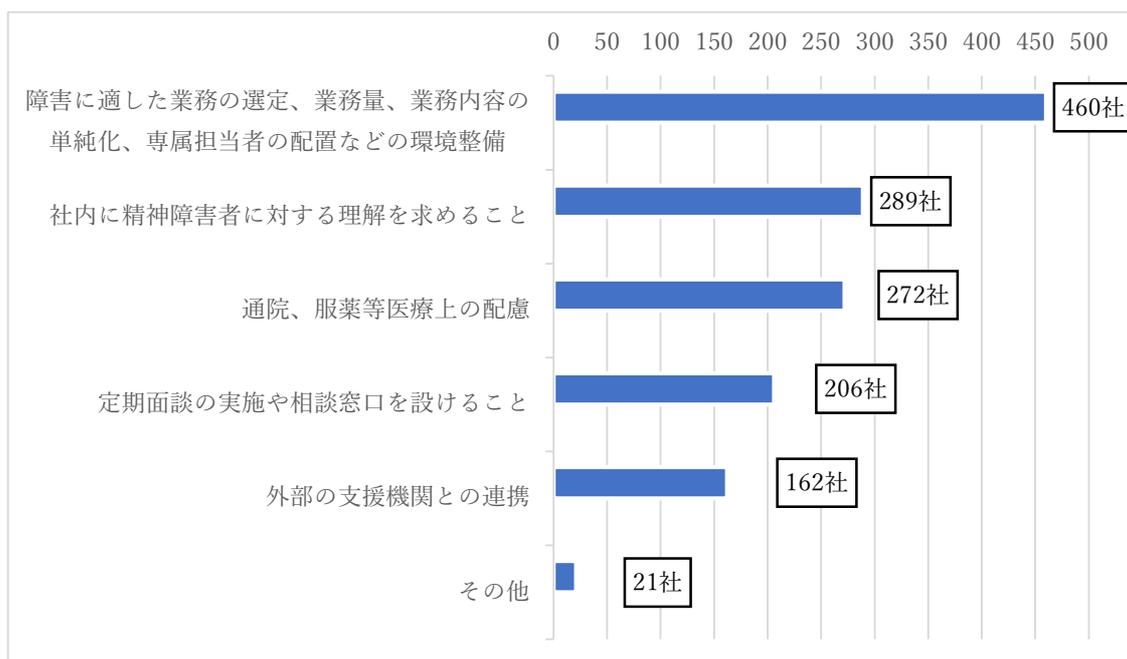


3 雇用精神障害者への配慮

雇用精神障害者への配慮内容について、回答があった企業 510 社のうち、最も多かったのは「障害に適した業務の選定、業務量、業務内容の単純化、専属担当者の配置などの環境整備」460 社（90.2%）で、次いで「社内に精神障害者に対する理解を求めること」289 社（56.7%）、「通院、服薬等医療上の配慮」272 社（53.3%）と続いている。

9 割超の企業において業務面の環境整備に配慮しており、精神障害者の職場定着には欠かせないことが分かる。（図-5）

図-5 雇用精神障害者への配慮内容（企業数、複数回答、全体 n=510）



Ⅲ ヒアリング調査の結果

1 精神障害者の雇用状況

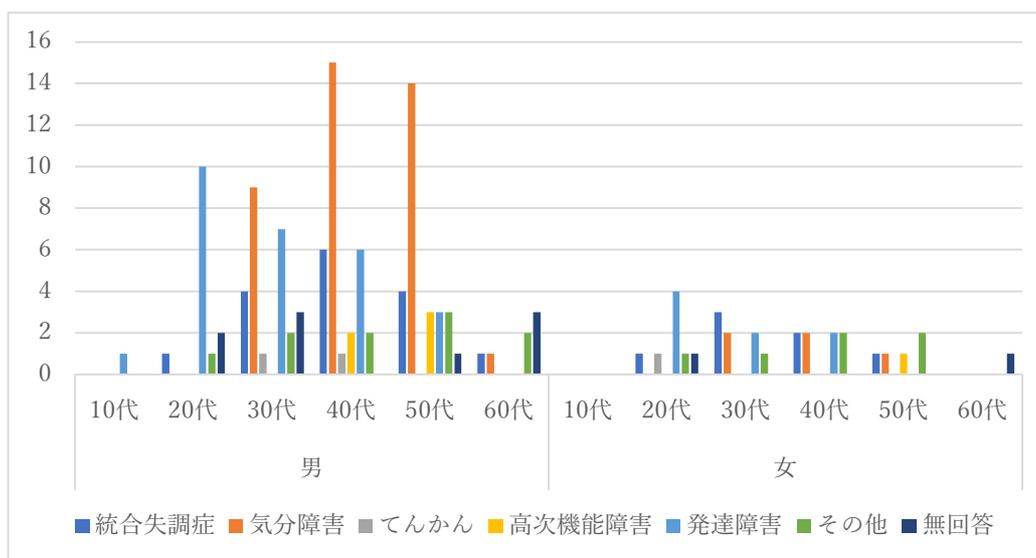
在籍年数の長い順に各社3人までの精神障害者の雇用状況について聞いたところ、計138人の方について回答が得られた。

(1) 雇用精神障害者の属性

雇用精神障害者を、性別でみると「男性」108人(78.3%)、「女性」30人(21.7%)であり、年齢別でみると、「40代」40人(29.0%)が最も多く、次いで「30代」34人(24.6%)、「50代」33人(23.9%)、「20代」22人(15.9%)と続いており、概ね事前アンケート調査と同様の分布となった。

症状別でみると、「気分障害(うつ、双極性)」44人(31.9%)が最も多く、次いで「発達障害(自閉症スペクトラムなど)」35人(25.4%)、「統合失調症」23人(16.7%)、「その他」16人(11.6%)、「高次脳機能障害」6人(4.3%)、「てんかん」3人(2.2%)、「無回答」11人(11.6%)であった。性別年齢別症状別に雇用人数をまとめると次のとおりとなる。(図-6-1)

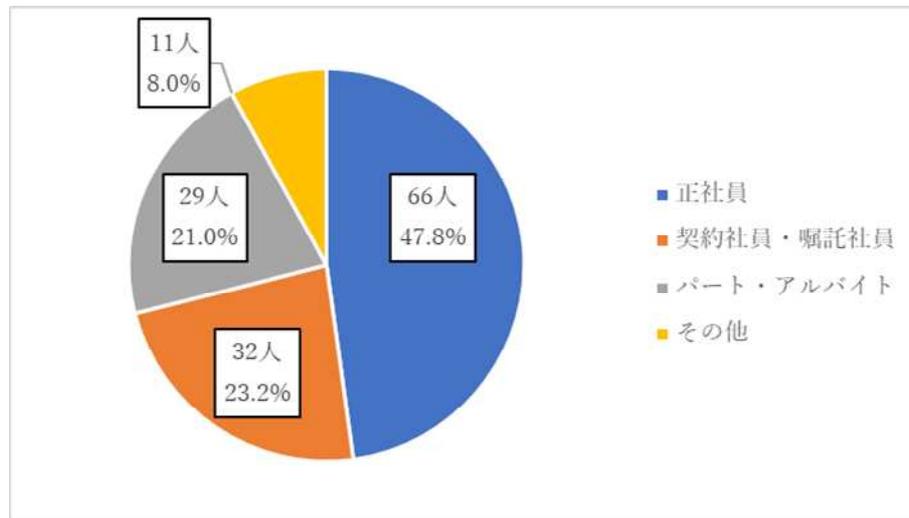
図-6-1 性別年齢別症状別雇用人数



雇用形態別でみると、「正社員」66人（47.8%）が最も多く、次いで「契約社員・嘱託社員」32人（23.2%）、「パート・アルバイト」29人（21.0%）と続いている。（図-6-2）

事前アンケート調査（図-1-6）と比較すると、「正社員」の割合が高くなる一方で、「パート・アルバイト」の割合が低くなるのが分かる。

図-6-2 雇用形態別雇用人数



担当職種別でみると、「事務・管理部門」43人（31.2%）が最も多く、次いで「製造、修理、保全、検査、印刷」39人（28.3%）、「清掃、洗浄、倉庫、包装、軽作業」25人（18.1%）と続いており、事前アンケート調査（図-1-8）と比較しても上位3職種の傾向に大きな差異は見られなかった。（図-6-3）

図-6-3 担当職種別雇用人数



(2) 雇用精神障害者の採用時の状況

雇用精神障害者を、採用区分別でみると、「障害者枠」91人（65.9%）、「一般枠（入社後に手帳を取得した）」47人（34.1%）であった。

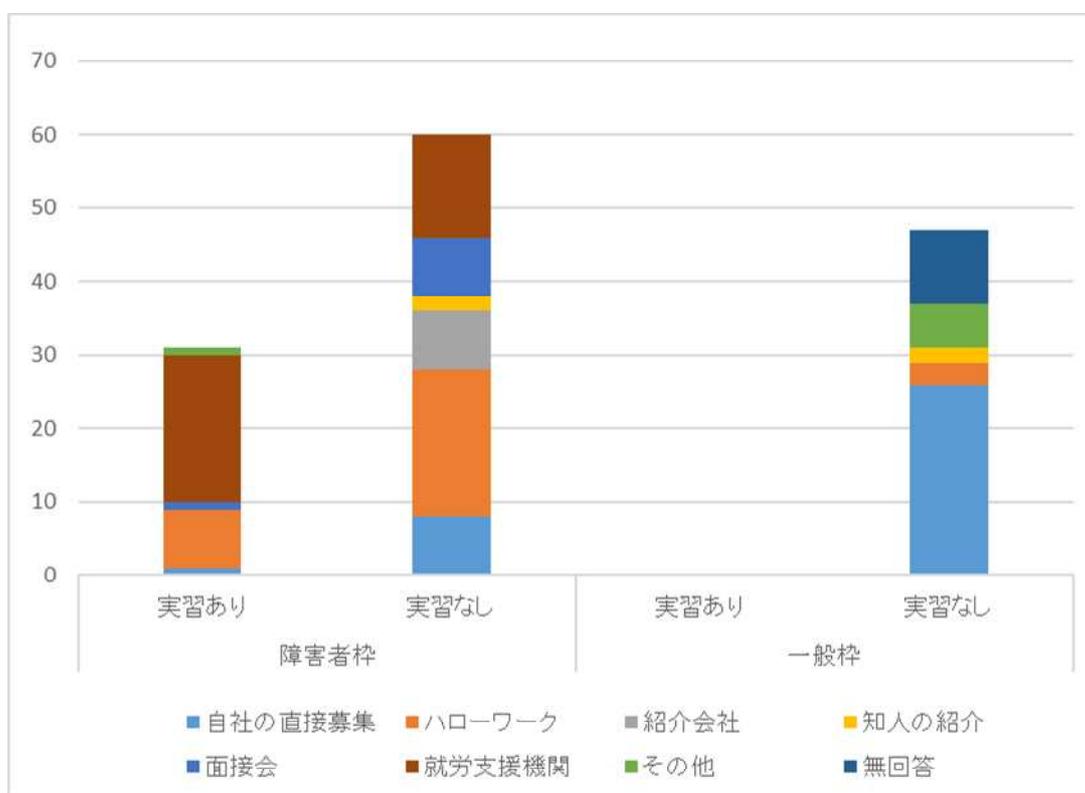
採用経路別でみると、「自社の直接募集（自社の Web サイトなど）」35人（25.4%）が最も多く、次いで「就労支援機関」34人（24.6%）、「ハローワーク」31人（22.5%）と続いている。

採用前の職場実習の有無は、「実習あり」31人（22.5%）、「実習なし」107人（77.5%）であった。

支援機関を経由して採用された場合、採用前に職場実習を実施する割合が高くなっていることから、採用前の段階から支援機関とつながりを持つことがミスマッチを防ぐのに有効と言える。

採用区分別採用経路別に職場実習の有無をまとめると次のとおりとなる。（図-6-4）

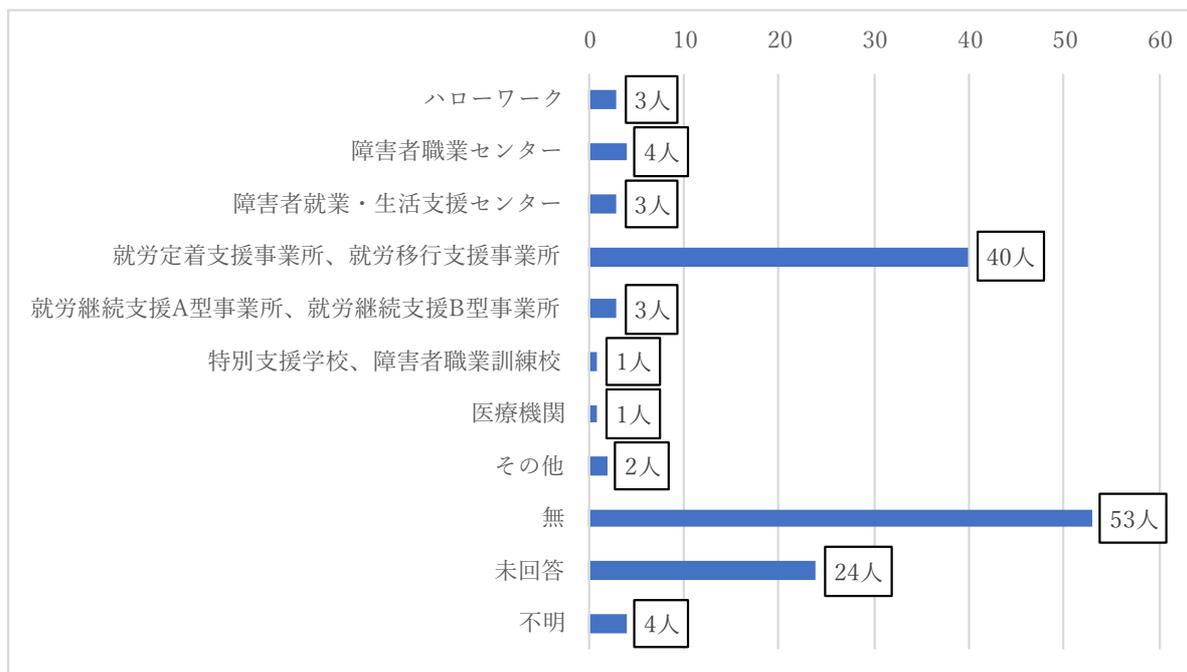
図-6-4 採用区分別採用経路別の職場実習の有無（雇用人数）



(3) 支援機関との連携

雇用精神障害者に関して、連携している支援機関を聞いたところ、「あり」と回答のあった 57 人（41.3%）のうち、「就労定着支援事業所、就労移行支援事業所」40 人（29.0%）が最も多かった一方で、「なし」53 人（38.4%）と支援機関による支援を受けていない場合も多かった。特に採用経路が「一般枠」の場合、そのほとんどが支援を受けておらず、入社後に手帳を取得した場合には支援機関との連携が取りづらいことが伺える。（図-6-5）

図-6-5 連携している支援機関（雇用人数）



(4) 精神障害者の雇用管理に関する課題やトラブル

雇用精神障害者の雇用管理に関する課題やトラブルについて聞いたところ、「体調不良や症状の悪化により不安定になる」や「意思疎通ができない」、「感情のコントロールができない」といった精神障害特有の特性に起因する課題やトラブルが多い一方で、「仕事に対応できない」「職場の人間関係がうまくいかない」など職場環境のミスマッチに起因するものも多かった。また、「特になし」という回答も多かった。

企業から回答のあった具体的な内容は、次のとおり。(一部抜粋、加工)

(体調不良)

- ・会社に出てこられていない。
- ・1～2年に1回程度、バランスが崩れてしまうと長期休暇となる。
- ・休職となることが多く、復職してもすぐにまた休職に入ってしまう。
- ・安定した就労が課題。コロナ禍での変則勤務体制も影響してか、たびたび欠勤あり。
- ・体調不良等により契約内容に沿った勤務ができない場合がある。
- ・体調不良による突発的休業。
- ・薬の服用がうまくいかないと体調不良になることも。
- ・一人暮らしとなり生活リズムが変化してから休みがちに。

(症状の悪化)

- ・発作が週に1回程度おきる。
- ・指示されたことを忘れることが多い。
- ・単純作業時に眠気に襲われ業務が不安定となることがある。
- ・うつ病の再発を繰り返す時期があった。
- ・季節ごとに症状あり
- ・体調不良時は作業中でも手を止め、腕を組み、目を瞑っていることが時々ある。
- ・躁状態とうつ状態の波がある。
- ・集中できない時期があるのか、時折、大きな失敗をすることがある。
- ・勤務中、手が空くと不安になる。
- ・事前に数日先までの予定がわからないと不安定な精神状態になる。
- ・最近集中力が欠けるようになった。
- ・大声や大きな音が苦手であり、そのため気分が落ち込むことがある。
- ・精神状態のむらにより業務の滞りが起こる。
- ・繁忙期は精神状態の波が激しくなってしまった。
- ・金銭や過去の職場の事、評価に関する不満等を伝えてくる。
- ・感情のコントロールができない。
- ・欠勤、早退の多発。過剰な不安感を伴う言動。
- ・突然、不安に襲われ泣き出すことがある。
- ・頼られすぎるとパニックになることも。
- ・トイレに行く回数が多い。
- ・ホルモンバランスの乱れによって心の不調を誘発した。

(業務への対応)

- ・仕事に対する意欲は高いが、早く終わらせることを優先し、慎重さに欠けてミスが多い。
- ・業務の優先順位をつけるのが得意ではなく、業務が立て込むと慌ててしまう。
- ・入社時には障害が分からず、失敗が多かった。
- ・高い作業レベルを求められると、対応しきれなくなる。図面を読み取ることが苦手。
- ・いつものルーティンに含まれない仕事への対応が難しい。

- ・当初想定していた仕事が減少し、他の業務をやってもらうが対応できない。
- ・仕事がキャパオーバーすると、自分で対処できなくなる。
- ・決められたルールは順守しているが、手間がかかることを指示すると自分で判断してやらない場合がある。
- ・業務への意欲が強すぎて、イレギュラーなことも上司に相談せず自分の判断で行ってしまう。
- ・業務のやり方が変更されると不安になる。
- ・勤務時間を常用に変更したいが本人の意欲が乏しい。

(人間関係)

- ・仕事の取組姿勢は真面目。コミュニケーション能力なく、周囲の理解が必要。
- ・自閉が強く、自分の範囲に他の人を寄せ付けない。
- ・自分の失敗を認めない。
- ・周囲との協調性。
- ・対人関係を構築するのが不得手であり、メンタル状況によって休みや早退、遅刻がある。
- ・特定社員との折り合いが悪く業務の事で指導されると気持ちが不安定になっている。
- ・後輩への指導が細かく厳しい時がある。
- ・思い込むと激しい言葉遣いとなることがあり、ひどい時は暴力的な行動もあり。
- ・性格もあるがメールでの言葉遣いが荒くなることがある。
- ・相談相手が人事異動してしまうと不安になる。
- ・体調不良時の社員との接し方や作業の割り当てが難しい。
- ・伝えても忘れてしまい、他社や業者とのやりとりがうまくいかない。
- ・会話のつじつまが合わないことがある。
- ・発症後、本人に色々なことを指示しても分からなくなってしまった。
- ・本人の状態をしっかりと把握できる管理者の育成が課題。
- ・雇用してから2年が経ち、本人よりも周囲が障害者であることを忘れていた状況がみられる。それに伴い、本人への過大な負担を強いられる場面がみられ、対応を必要とする場合がある。

(5) 課題やトラブルに対する対処法

雇用精神障害者の雇用管理に関する課題やトラブルに対する対処法について聞いたところ、「産業医や保健師、本人との定期的な面談」や「現場における日常的な声かけ」、「体調を整えるために休憩時間をこまめにする」、「現場のフォロー体制を整える」といった対応により、トラブルを未然に防げる体制を整えるという意見が多かった。また、「本人の体調を考慮して業務量を調整したり、場合によっては配置転換する」といった対応も多かった。

企業から回答のあった具体的な内容は、次のとおり。(一部抜粋、加工)

(定期的な面談)

- ・ 定期的なヒアリング (2週に1回)。
- ・ 産業医、保健師との定期的な面談。
- ・ 定期的に面談をし、社会人としての心構えや年休の計画的な使い方を指導。
- ・ 定期的に管理者と面談を実施している。
- ・ 人事担当と3ヶ月に1回程度の面談を実施し、業務説明やメンタルケアを行っている。
- ・ 産業医面談を使いながら、状況の把握をする。
- ・ 本人と面談し、悩み等の聞き役に徹するように対処している。

(声かけ)

- ・ 人事担当者が本人の勤務先に出向いた際に日常会話程度の声かけをする。
- ・ できるだけ話を聞くようにする。きつい言葉を使わない。
- ・ 本人から所属長等に不調の相談があった場合には、話を聞き配慮する。
- ・ 簡潔に、細かく指示を出す。不審な様子の際は積極的に声をかける。
- ・ 本人と向かい合っただけの対話が大切である。
- ・ 日頃からのコミュニケーションで、本人の状況を把握する。

(体調を整える)

- ・ 休憩時間をこまめにする。
- ・ 本人も休みを取ることで回復が可能と認識しており、職場もそれを理解。
- ・ 眠気に襲われた際に業務のローテーションやバランスボールの使用等により眠気を改善。
- ・ 休憩を入れて気持ちを落ち着かせ、そのあと面談を行う。
- ・ 休憩時間外でも本人の体調をみて、必要に応じて休憩させている。
- ・ 体調が悪いなら休みや休憩を取らせるなど、現場内で勤務調整を行っている。
- ・ 体調不良により作業遂行が困難な場合は、危険なため詰所へ戻らせる、又は帰宅するよう指導している。特に不眠症状などがある時は配慮している。
- ・ 有給休暇を活用し、心身ともに安定を図る。
- ・ 突然会社を休んだとしても、無理強いせず見守っている。

(現場のフォロー体制の整備)

- ・ 本人の特性を周囲が理解、上司が適宜業務をコントロール。
- ・ 本人に対する指示者を固定し対応している。
- ・ 業務日誌により業務の進捗と困りごとの把握をしている。
- ・ 指示した後にこまめに作業状況を確認する。
- ・ 職場にはよく馴染んでおり、職場メンバーによりフォロー、突発的な休みは許容。
- ・ 周りのスタッフがフォローできる仕組みを構築している。
- ・ 上司を育成した上で、職場内でできることをやってもらう。
- ・ 事務所内のグループミーティングや個別面談等で「障害者雇用に関する教育」について周りの社員に周知するほか、過大な業務負荷が発生しないよう分散することを指示している。

- ・休暇を取っても困らないように人員増。
- ・上司との面談や、同じ障害者の同僚を交えて話し合いをすることにより解決。
- ・守るべきルールや手順を作業場の見やすい場所に明示して、本人が常に再確認できるようにしている。
- ・タスクリストを作成し、課内で依頼したい業務を見える化するすることで、数日先までの業務管理をしている。
- ・トイレに行く回数をコントロールするために、離席する際に声かけをしている。

(仕事内容の調整)

- ・定期的な配置転換。(2年に1回)
- ・話を聞き、仕事を厳選して渡す。
- ・なるべく仕事の内容は変えないように注意する。
- ・本人と面談した上で、週の勤務日数を減らし、一日の勤務時間も減らした。
- ・仕事量を定量にするよう現場に伝えている。
- ・通常より短い勤務時間でも認める。
- ・業務内容をパソコン入力、とじ、回覧などの補助的業務に変更した。
- ・緊急性が高い業務や、専門性が高い業務以外を任せている。
- ・入社前の実習で、ある程度の適性を確認している。
- ・営業職や開発職の部門から、生産部門へ異動。
- ・特注ラインから、標準ラインへ異動。
- ・無理な仕事を任せないように、繰り返し一定の作業をお願いしている。
- ・急遽休んだ場合に、代替要員の配置や工程調整で対処している。頻度も多いため、代替要員への負担やストレスへのフォローも必要。
- ・入社手続時点で、てんかんの症状がある旨の申出があったため、急遽業務内容を見直した。

(支援機関等との連携)

- ・就労支援員を交えたヒアリング(3ヶ月に1回)。
- ・通院及び支援機関と連携する。
- ・支援機関が継続して確認に来てくれている。
- ・産業医と連携し、意見を聞きながら対処している。
- ・家族と連絡しあっている。

2 精神障害者を雇用したきっかけ

精神障害者を雇用したきっかけについて聞いたところ、「法定雇用率の遵守」といった企業方針によるもの、「自社の業務内容が精神障害者にも適している」といった判断によるもの、「求人募集でマッチングしたのが精神障害者だった」といった回答があった。

企業から回答のあった具体的な内容は、次のとおり。(一部抜粋、加工)

(企業方針、法定雇用率遵守)

- ・ダイバーシティの観点より、企業として多様な人を雇用できる体制をつくるため。
- ・精神障害者の雇用義務がスタートしたため。
- ・外部の講習等で精神障害者の方が圧倒的に多いと聞いたため。
- ・親会社の意向、法定雇用率の遵守。
- ・医療業は、基本的に障害者雇用が難しく、仕事の切り出しに苦労しているが、法定雇用率をクリアするために採用した。
- ・法定雇用率を遵守するために障害者採用として実施。(精神障害に特化していない)

(適材適所)

- ・業務内容、職場環境的に精神障害者の方も比較的働きやすく、適していると感じたため。
- ・自社物流センター稼働に伴い、物流業務が精神障害者にも適していると判断したため。
- ・社員の業務を見直した際に定型の軽作業が多くなり、障害者の方にも適していると考えたから。
- ・業務特性上、活躍できる障害者は若い発達障害者であると考えたため。
- ・たまたま精神障害の方が実習に参加した際に、任せた業務内容に対して、想定以上の仕事をこなすことができる方もいたため、以降継続して採用活動を行っている。
- ・以前から精神障害者の方も就業可能と判断していたところ、障害者枠に空きが出たため。
- ・紹介された方の特性に応じて、弊社内でできる現場、作業をマッチングさせている。
- ・職場実習を受け入れた際の業務と求人がマッチしたため。
- ・受入れ部署と業務内容等がマッチしたため採用に至った。
- ・勤務内容、勤務時間等の条件が本人の希望と合致した。
- ・障害者との面接を繰り返すうちに適材適所の見極めができるようになった。

(公的機関の紹介)

- ・法定雇用率が未達成だったため、ハローワークからの指導を受け本格的な採用活動を開始した。
- ・就労移行支援事業所での説明会で出会った方が精神障害者であった。
- ・ハローワークの求人に精神障害者の方から応募があり、よい人材であったため。
- ・就労支援センターの紹介で職場にマッチする方が見つかったから。
- ・ハローワーク主催の面接会およびその後の選考試験での評価が高かったため。
- ・名古屋精神保健福祉センターが実施するプログラムで1週間受け入れた後、トライアル雇用を経て採用に至った。

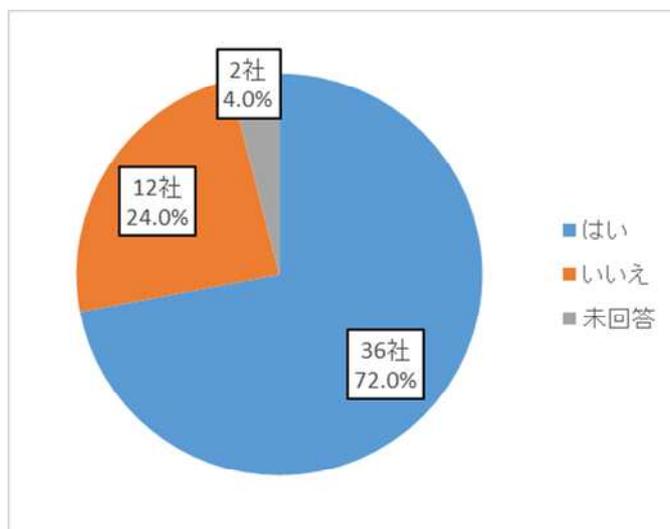
(偶然のマッチング)

- ・バリアフリーでないため身体障害者の受入れがすぐにはできない、知的障害者にお願いできる業務の切り出しができなかったため。
- ・現場によっては段差や階段が多く、身体障害者の方を受け入れる体制がなく、身体障害者の方の応募が少なかったため。
- ・本人から社員募集に対して応募があった。
- ・採用した際に入社後、精神障害者であることが判明した。
- ・在籍社員が精神障害者認定されたため。

3 過去3年以内に、精神障害者で退職した者の有無

過去3年以内に、精神障害者で退職した者の有無について、「はい（退職した者がいる）」と回答した企業が36社（72.0%）あった。現に精神障害者を雇用している企業においても、7割超えで退職者が出ており、精神障害者の職場定着がいかに難しいかが伺える。（図-7）

図-7 精神障害者で退職した者の有無（企業数）



退職理由について聞いたところ、「体調不良や症状の悪化」や「職場の環境になじめなかった」という回答が多かった。

企業から回答のあった具体的な内容は、次のとおり。（一部抜粋、加工）

（体調不良、就業不能）

- ・病状の悪化。
- ・てんかん発作が頻発するようになり就労不能となったため。
- ・環境の変化による心身の不調。
- ・情緒不安定、体調不良により休みがちになり、結果、退職。
- ・本人が仕事に対して意欲が無くなった。
- ・生活面、精神面がまだ就労できる状態ではなかったため。
- ・体力面において限界を感じたため。

（職場環境）

- ・調理補助の仕事が覚えられなかったため。今となっては現場の社員も理解がなかったと思う。
- ・事務職で雇用したが、少しずつ立ち去るようになっていたら、入社する日数が段々少なくなり、個人面談等をして仕事の配分を変えたものの、仕事に自信が持てなくなった模様。
- ・現場環境とのミスマッチ。本人が希望したような、他の作業員との関わりが全くないという現場はなかったため。
- ・職場の雰囲気、環境に馴染むことができなかったため。
- ・周囲とうまく協調することができず、職場環境が合わず退職。
- ・人事担当が本人の特性を事前に把握しきれなかったため。

4 精神障害者が退職した後の採用

過去3年以内に、精神障害者が退職した者がいたと回答した企業36社に対して、引き続き別の精神障害者の採用を検討したかどうかについて聞いたところ、「はい（引き続き採用を検討した）」と回答した企業が30社あった。その理由として「法定雇用率の遵守」や「障害の有無に関係なく、働く意欲のあるすべての人は受け入れたい」といった回答があった。

企業から回答のあった具体的な内容は、次のとおり。（一部抜粋、加工）

<引き続き採用を検討した理由（「はい」と回答した場合）>

（企業方針、法定雇用率遵守）

- ・精神障害者の採用を排除する理由がないため。
- ・多様性のある組織作りのため。
- ・支援機関の存在を知り、手厚い支援を期待できる状況下で採用できるため。
- ・就業に問題なく健常者と同等のスキルを有しており、機会があれば雇用する事を考えている。
- ・障害の有無に関係なく、働く意欲のあるすべての人は受け入れたい。
- ・精神障害者が多いので採用に繋がりやすいため。
- ・障害者雇用を維持する必要がある、精神障害であるかどうかにこだわりはないため。
- ・雇用率の確保のため。

（適材適所）

- ・個人ごとに症状や問題は違う。配属先が本人の事を理解できれば健常者よりも能力を発揮できる人材もいる。当社の社風に合えば、双方にとって望ましい形の雇用は可能である。
- ・障害の種別というより、業務に適しているかどうかで採用を判断をした。
- ・活躍できる職域があるため。
- ・別の職場での受入れ検討や、社内研修などで理解を広げ対応すべきと考えた。
- ・障害者に適している業務のポストが空いたため。
- ・精神障害という種別に関係なく、職場実習を受け入れた際に1人の社員として働けると判断できれば採用を検討する。

（その他）

- ・人員増加による人手不足。
- ・退職による欠員補充のため。

<引き続き採用を検討しなかった理由（「いいえ」と回答した場合）>

（企業方針）

- ・事務職で障害者雇用は、やはり難しいと感じた。教える者にも負担がかかるため、採用計画を取り消した。
- ・精神障害者に限定した採用は行っていないため。
- ・障害者雇用は重要視するも、障害の種類にはこだわっていないため。
- ・法定雇用率を満たしていたため。

（その他）

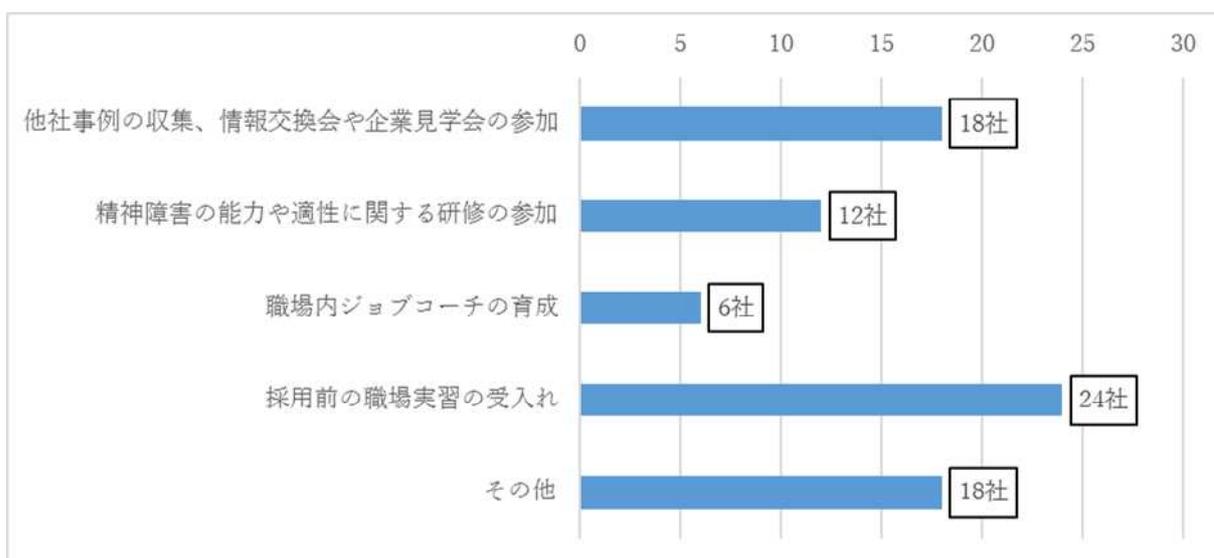
- ・応募がないので採用自体していない。
- ・求人する仕事がないため。

5 精神障害者の職場定着のために実施していること

精神障害者の職場定着のために実施していることについて、回答があった企業 50 社のうち、最も多かったのは「採用前の職場実習の受入れ」24 社（48.0%）で、次いで「他社事例の収集、情報交換会や企業見学会の参加」18 社（36.0%）、「精神障害の能力や適性に関する研修の参加」12 社（24.0%）と続いている。（図-8）

精神障害者の職場定着のために実施することとして、「採用前の職場実習の受入れ」が多数あげられていることから、職場実習を実施することで、雇用のミスマッチを事前に防いでいるものと考えられる。

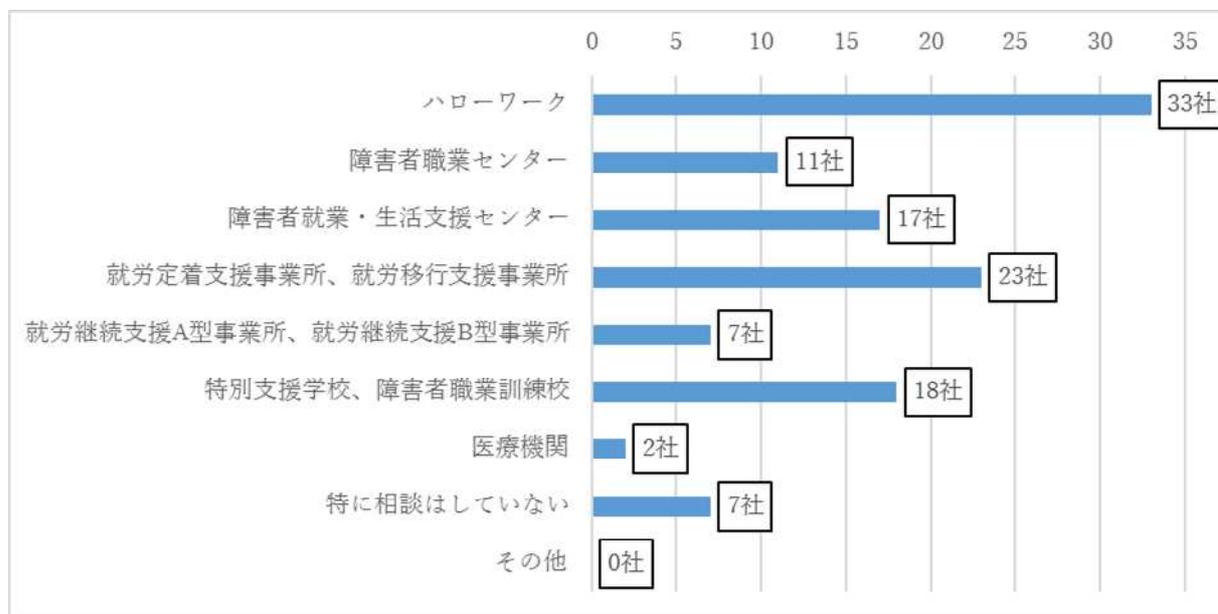
図-8 精神障害者の職場定着のために実施していること（企業数、複数回答、全体 n=50）



6 障害者雇用に関して相談している支援機関

障害者雇用を進めるうえで相談している支援機関について、回答があった企業 50 社のうち、最も多かったのは「ハローワーク」33社（66.0%）で、次いで「就労定着支援事業所、就労移行支援事業所」23社（46.0%）と続いている。（図-9）

図-9 相談している支援機関（企業数、複数回答、全体 n=50）



7 精神障害者が定着できているポイント

精神障害者が長く職場に定着できているポイントについて聞いたところ、「定期的な面談、声かけ」、「本人の特性にあった業務の提供、職場環境の整備」、「支援機関との連携」などがあげられた。

企業から回答のあった具体的な内容は、次のとおり。（一部抜粋、加工）

（定期的な面談、声かけ）

- ・ 人事担当者の定期的な声かけと傾聴だと考えている。
- ・ 支援機関の担当者との定期面談を行っている。
- ・ じっくりと話を聞くこと、話しやすい環境を整えること。
- ・ 毎日声をかける。質問する時は「はいいいえ」で答えられるような聞き方をする。失敗や間違いがあった時は、「指示の出し方に問題や不足があった」という認識で接する。
- ・ 職場では管理者が声かけ等を行い、コミュニケーションを取っているため。

（業務分担）

- ・ 複雑な業務を行わないよう、負担をかけない。
- ・ スモールステップで成功体験を積んでもらい自信をつけてもらう。
- ・ 体調不良時は、無理をさせない。
- ・ 本人の特性に合った業務の提供、環境整備。

（職場環境）

- ・ 身体の不調がないこと。職場のメンバーが親切で障害者を快く受け入れていること。
- ・ 同じ環境で働く社員の理解。
- ・ 仕事の内容を丁寧に説明する。
- ・ 復職に当たって、時短での勤務をあえて認めず、完全に仕事に復帰できるようになったことを確認してから復職させている。その後も定期的なフォローを行っている。
- ・ 精神障害者に限らず平均勤続年数が高い会社であり、個人の能力に合わせてできる仕事を担当させている。
- ・ 特別扱いせず普通に接すること。
- ・ 特別何もしていないが、精神障害の方であっても分け隔てなく対応しており、職場の雰囲気は伝わりやすいので風通しのよい職場を心がけている。
- ・ 一緒に働くメンバーが合理的配慮の周知と理解をできている。
- ・ 職場従業員との人間関係。
- ・ 障害者のことを理解している職員を配置して適宜、悩みを聞くなど適切に指導できたら、随分違うと感じるし、成長も見込めると思う。

（適材適所）

- ・ その人に合った仕事を切り出せるかどうか。
- ・ 障害者の状態把握と適正な就業場所の見極め。
- ・ できる範囲のことをしてもらうこと。
- ・ 応募前に職場見学を実施し、仕事内容が本人に合っているか確認。

（他機関との連携）

- ・ 支援機関との連携。定期面談、継続的なフォローなど。
- ・ 外部の専門機関（ハローワーク等）と連携して定期的な面談等のサポートを実施している。

8 新型コロナウイルスの影響

新型コロナウイルスの影響に関して、会社全体に対する影響、障害者の雇用管理に関する影響、障害者の採用計画への影響について聞いたところ、会社全体に対する影響は、程度の差異はあるもののほとんどの企業において影響ありとしながらも、障害者の雇用管理や、採用計画に関して大きな影響は見られなかった。

9 採用活動や労務管理に使用しているICTツール

採用活動や労務管理に使用しているICTツールについて聞いたところ、次のとおり回答があった。(一部抜粋、加工)

・Zoom(社内外会議、採用セミナー、面接)	・Slack(チャット、通話)
・CYBER XEED(勤怠管理)	・サイボウズ(社内決裁、届出、手続き等)
・クロノス(勤怠管理)	・Webex Meeting(社内外会議、採用面接)
・Microsoft Teams(社内会議)	・KING OF TIME(勤怠管理)
・LINEWORKS	・ChromeBox
・スタッフブレイン(勤怠管理)	・TimePro-NX(勤怠管理)
・Skype(社内会議)	・Google meets(面接、社内会議)
・HRMOS(採用管理システム)	・アマノ(勤怠管理)
・OBIC7(人事・給与管理)	・j-hope
・Meeting Plaza	・バイバイタイムカード
・勤之助(勤怠管理)	・勤次郎(勤怠管理)

「精神障害者を雇用する企業に対するアンケート調査」

事業所名		電話番号	
所在地			
担当部署		御担当者名	

問1 現在雇用している精神障害のある従業員の在籍年数等を教えてください(在籍年数の長い順に3名まで)。

性別	年齢 (年代)	在籍年数	雇用形態	担当職種	在宅勤務の 実施 ※
	代	年 ヶ月			有・無
	代	年 ヶ月			有・無
	代	年 ヶ月			有・無

※精神障害のある従業員が在宅勤務を実施している場合、又は、実施したことがある場合 → 「有」で問2へ

※精神障害のある従業員が在宅勤務を全く実施していない場合 → 「無」で問4へ

※現在、精神障害のある従業員がいない場合 → 問6へ

問2 精神障害のある従業員が在宅勤務を実施している場合、又は、実施したことがある場合、その業務内容を教えてください。

・新型コロナウイルスの発生以前から在宅勤務を取り入れていた場合、その業務内容:

・新型コロナウイルスの影響により新たに取り入れた業務内容:

問3 精神障害のある従業員が在宅勤務を実施する際の課題及びその対応策を教えてください。

課題: _____

対応策: _____

問4 精神障害のある従業員が在宅勤務を全く実施していない場合、その理由を教えてください。

理由: _____

問5 精神障害のある従業員に配慮している内容を教えてください(複数回答可)。

- ① 障害に適した業務の選定、業務量、業務内容の単純化、専属担当者の配置などの環境整備
- ② 社内に精神障害者に対する理解を求めること
- ③ 通院、服薬等医療上の配慮
- ④ 定期面談の実施や相談窓口を設けること
- ⑤ 外部の支援機関との連携
- ⑥ その他(_____)

「精神障害者を雇用する企業に対するヒアリング調査」

事業所名		TEL	
所在地			
担当部署		担当者	
従業員数	人	実雇用率	%(2020年6月1日現在)
障害者数	人(身体: 人、知的: 人、精神: 人、その他: 人)		

- 問1 現在雇用している精神障害者の雇用状況について教えてください。
 (在籍年数の長い順に3名まで。一番長い方:A、二番目に長い方:B、三番目に長い方:C)
- ア. 症状:①統合失調症 ②気分障害(うつ、双極性) ③てんかん ④高次脳機能障害
 ⑤発達障害(自閉症スペクトラムなど) ⑥その他
- イ. 採用区分:①障害者枠 ②一般枠(入社後に手帳を取得した)
- ウ. 採用経路:①自社の直接募集(自社の Web サイトなど) ②ハローワーク ③紹介会社
 ④知人の紹介 ⑤面接会 ⑥就労支援機関 ⑦その他
- エ. 採用前の職場実習:有・無
- オ. 連携している支援機関:有(支援機関名)・無
- カ. 精神障害者の雇用管理に関する課題やトラブルについて:(自由記述)
- キ. 課題やトラブルに対する対処法:(自由記述)

	性別	年齢 (年代)	在籍年数	雇用形態	担当職種
A		代			
B		代			
C		代			

	ア. 症状	イ. 採用区分	ウ. 採用経路	エ. 職場実習	オ. 支援機関名
A				有・無	
B				有・無	
C				有・無	

	カ. 課題やトラブル
A	
B	
C	

	キ. 課題やトラブルに対する対処法
A	
B	
C	

問2 精神障害者を採用したきっかけについて教えてください。

()

問3 過去3年以内に、精神障害者で退職した方はいますか。いれば退職理由を教えてください。

- ① はい (理由:)
② いいえ

問4 【問2で①の場合】退職した後、引き続き別の精神障害者の採用を考えたか。理由も併せて教えてください。

- ① はい (理由:)
② いいえ (理由:)

問5 精神障害者の職場定着のために、貴社が行っていることを教えてください。(複数回答可)

- ① 他社事例(特に同業界・同規模)の収集、情報交換会の参加、企業見学会の参加
② 精神障害の能力や適性に関する研修の参加
③ 職場内ジョブコーチの育成
④ 採用前の職場実習の受入れ
⑤ その他 ()

問6 障害者雇用を進めるうえで相談している、外部の支援機関を教えてください。(複数回答可)

- ① ハローワーク
② 障害者職業センター
③ 障害者就業・生活支援センター
④ 就労定着支援事業所、就労移行支援事業所
⑤ 就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所
⑥ 特別支援学校、障害者職業訓練校
⑦ 医療機関
⑧ 特に相談はしていない
⑨ その他 ()

問7 精神障害者が長く職場に定着できているポイントは何か、教えてください。

()

【新型コロナウイルスの影響に関する質問】

問8 会社全体に対する影響を教えてください。

()

問9 障害者の雇用管理に関する影響を教えてください。

()

問10 障害者の採用計画への影響があれば教えてください。(現在だけでなく、今後の影響も含む。)

()

問11 現在、採用活動や労務管理に使用しているICTツールを教えてください。

()

精神障害者就労定着支援事業

精神障害者雇用に関する企業調査 調査結果報告書

発行：2021年3月

委託者：愛知県労働局就業促進課

受託者：Man to Man Animo 株式会社