

## 第55回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

### 1 日時

平成25年1月22日（火）10:00～12:00

### 2 場所

厚生労働省専用第12会議室（12階）

### 3 議題

- （1）意見書（素案）について
- （2）その他

### 4 資料

資料1 前回の分科会での委員からの指摘事項等

資料2 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（素案）

参考資料1 今まで議論の論点整理

参考資料2 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ（平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会）

## 前回の分科会での委員からの指摘事項等

### 1. 精神障害者に対する支援施策の実施状況等

- 精神障害者に対する雇用支援策の推移・・・・・・・・・・ P 1
- 精神障害者の雇用促進に係る支援施策の流れ・・・・・・・・ P 2
- 各支援施策の実施状況等・・・・・・・・・・ P 3
  - ・ 精神障害者等のジョブガイダンス事業
  - ・ 地域障害者職業センターでの職業準備支援
  - ・ 精神障害者雇用トータルサポーター
  - ・ 障害者トライアル雇用
  - ・ 精神障害者等ステップアップ雇用等
  - ・ 地域障害者職業センターにおける事業主支援
  - ・ ジョブコーチ支援
  - ・ 職場復帰支援（リワーク支援）等
  - ・ 障害者就業・生活支援センターにおける事業主支援
  - ・ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金
  - ・ 精神障害者の雇用への理解促進のための周知・啓発
- 精神障害者への主な支援施策の実績・・・・・・・・・・ P 2 3
- 精神障害者の雇用促進のため期待する支援等・・・・・・・・ P 2 4

### 2. 精神障害者を取り巻く状況の推移

- 精神障害者の雇用状況の推移等・・・・・・・・・・ P 2 5
  - ・ 雇用義務化の検討に至るまでの雇用状況の変化等
  - ・ 平成23年度雇用保険受給資格決定件数（障害者）
  - ・ 障害者の平均勤続年数の推移等
  - ・ ハローワークにおける障害者専門求人の充足率
- 精神障害者に対する企業の意識調査等・・・・・・・・・・ P 3 4
  - ・ 精神障害者雇用促進モデル事業の実施概要
  - ・ 障害者の雇用に関する事業所アンケート調査結果（平成24年「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」配布資料）
  - ・ J S N 5周年・企業アンケート概要（「第7回障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」配布資料（平成24年5月25日））

#### （参考）

- ・ 障害者とともに働く（厚生労働省モデル事業参加企業の取り組み）【冊子】
- ・ 障害者の雇用に関する事業所アンケート調査結果（全体版）
- ・ 精神障害者保健福祉手帳の申請書等

## 精神障害者に対する雇用支援策の推移

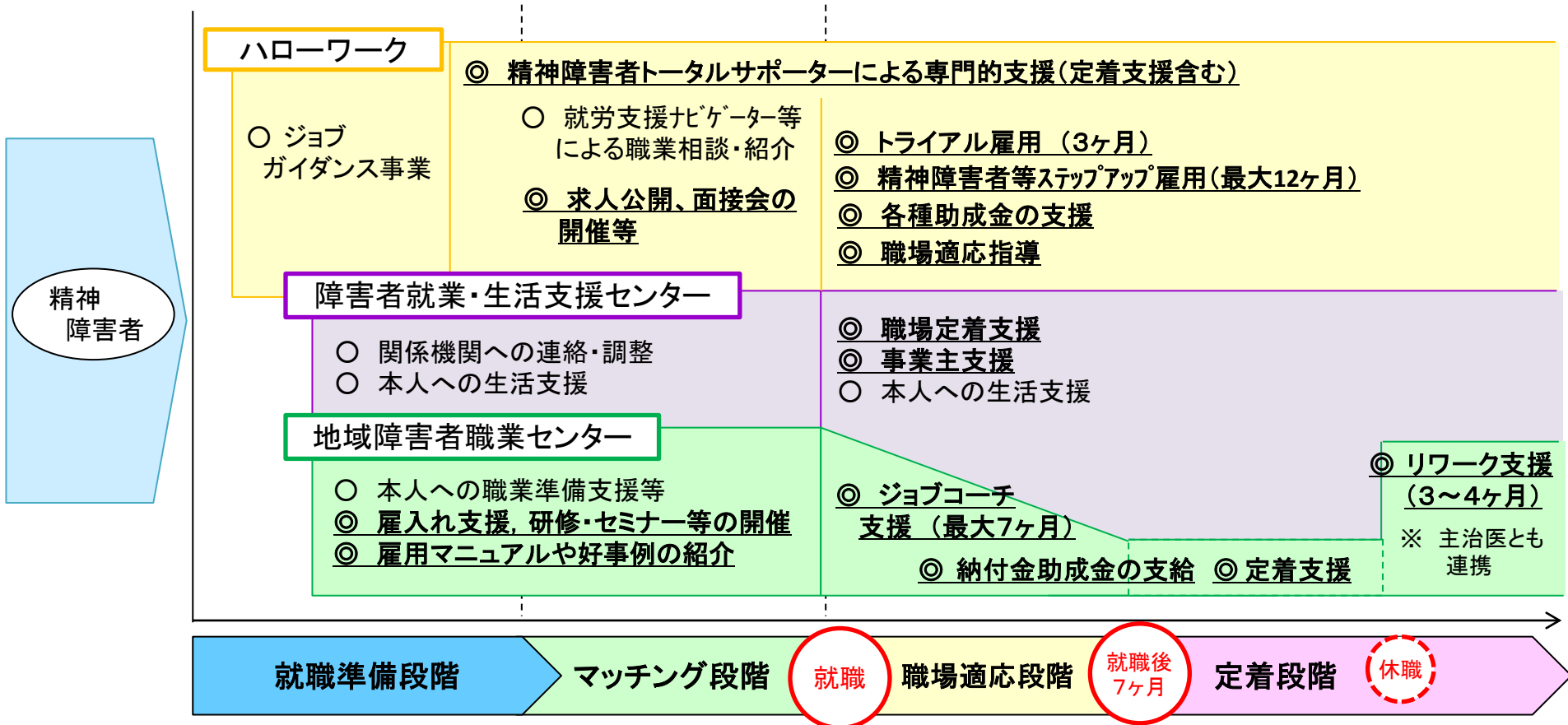
	~H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	
1. 雇用率制度																			実雇用率の算定(H18~)
2. ハローワークにおける職業相談、職業紹介等																			ハローワークにおける職業相談、職業紹介等(S63~) 精神障害者ジョブカウンセラーの配置(H9~) 精神障害者就職サポーターの配置 (H20~) 精神障害者雇用トータルサポーターの配置 (H23~) ハローワークにおける求人開拓(H10~)
3. 助成金																			納付金制度に基づく助成金の支給(H4~) 特定求職者雇用開発助成金(H4~) トライアル雇用(H11~) 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金 (H20~) 精神障害者雇用安定奨励金 (H22~) 職場支援従事者助成金 (H23~)
4. 就労支援機関における支援																			障害者職業センターにおける職業評価、職業準備訓練等(S63~) 障害者就業・生活支援センター(H14~) 障害者職業センターによるジョブコーチ事業(H14) 職場適応援助者助成金(H17.10~) 精神障害者総合雇用支援(H17.10)
5. 就労支援ノウハウの普及・啓発																			精神障害者職業自立等啓発事業 (H11~) 働く障害者からのメッセージ発信事業 (H18~) 精神障害者雇用促進モデル事業の実施 (H21~) 精神障害者雇用管理ノウハウの蓄積・普及事業 (H23~)
6. 福祉、医療機関等との連携																			医療機関等との連携によるジョブガイダンス事業(H8~) ハローワークを中心とした「チーム支援」(H18~)
7. 職業訓練																			精神障害者に対する職場適応訓練(S61~) 職業能力開発校における職業開発(H4~) 障害者の態様に応じた多様な委託訓練 (H16~)

# 精神障害者の雇用促進に係る支援施策の流れ

○ ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着(リワーク支援含む)までの一貫した支援を実施

○：主に障害者本人に対する支援施策

◎：事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)



※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関や保健所、自治体・民間団体の就労支援機関、教育機関等)と連携し、就労支援を実施

# 精神障害者等ジョブガイダンス事業の実施状況

## (事業終了後の対象者の状況)

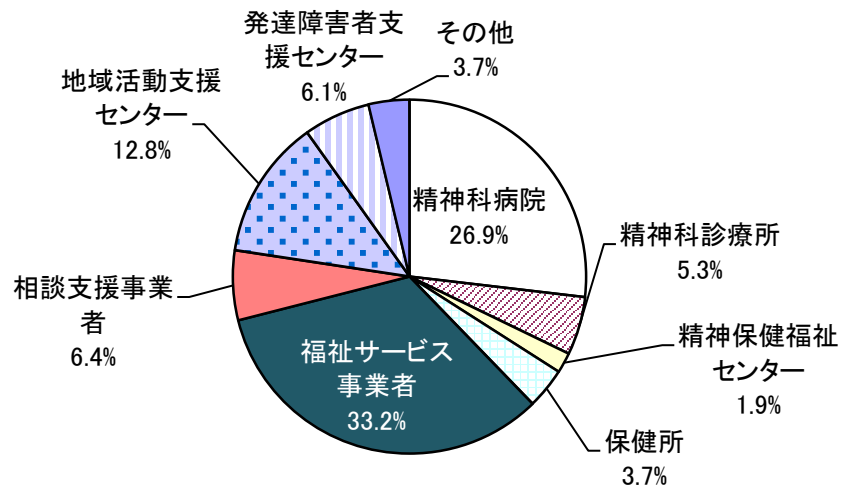
- ◎ ハローワークの職員が医療機関等を訪問し、就職活動に関する知識や方法のガイダンスを実施。職業準備性や就職意欲を高め、雇用支援策に関する理解、利用の促進を図る。

	支援者数 (人)	求職活動 等への 移行	求職活動等への移行			障害福祉 サービスの 利用	連携先で の支援継 続	その他 (中止者等)
			就職	求職登録	職リハ サービス			
23年度	1,779 【100】	574 【32.3】	139 【7.8】	425 【23.9】	10 【0.6】	206 【11.6】	956 【53.7】	43 【2.4】

※ 【 】内は構成比(%)

(参考) 平成23年度ジョブガイダンス事業の連携先の状況

連携施設の種類	施設数
①精神科病院	101
②精神科診療所	20
③精神保健福祉センター	7
④保健所	14
⑤障害福祉サービス事業者	125
⑥相談支援事業者	24
⑦地域活動支援センター	48
⑧発達障害者支援センター	23
⑨その他	14
計	376



# 地域障害者職業センターでの職業準備支援の実施状況

◎ ハローワークでの職業紹介等の就職に向かう次の段階への移行を目指し、センター内の模擬的  
就労現場での作業支援、職業準備講習等を通じて、基本的な労働習慣の体得や作業遂行力・  
コミュニケーション能力・対人対応力の向上を図る。

※ 一人ひとりの状況に応じて、作業支援や講習等を組み合わせた個別カリキュラムを作成。

	支援対象者数 (人)		身体障害		知的障害		精神障害		その他	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比
23年度	2,146 【100】	4.3%	84 【3.9】	6.3%	502 【23.4】	▲13.9%	664 【30.9】	12.7%	896 【41.8】	11.0%

※【 】内は構成比(%)



【作業支援の様子】



【対人訓練の様子】

## 【 職業準備支援の具体例(30代(男性)、統合失調症) 】

### ○ 主な課題とそれに対する支援内容

① 自分に合った働き方の検討(発病後の作業遂行力の低下、ストレスを感じやすい状況等の自己理解が不足。)

⇒ 作業支援として、事務処理作業を実施。作業ミスや能率をフィードバック。

② コミュニケーションスキルの向上

⇒ 対人技能訓練で「相手が忙しい時の声のかけ方」等のロールプレイを実施。

③ ストレスの対処方法の習得

⇒ ストレッチや呼吸法などのストレス解消法の実施など。

### ○ 支援の結果

① 作業体験により、ストレスを感じやすいこと等の理解が促進。様々なストレス対処法を検討。

② 対人技能訓練により、気持ちの伝え方などのコミュニケーションスキルが向上。

## 精神障害者雇用トータルサポーターの支援状況

- ◎ ハローワークにおいて、本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施。企業に対しては、精神障害者の雇用に関する意識啓発などの業務を実施。

	配置人数 (人) ※1	支援内容 (件)	本人への 相談等 ※2	支援機関への 誘導	企業への 支援 ※3	相談支援終了後に 次の段階(※4)に 移行した割合(%)
23年度	303	48,783	41,273	3,367	4,143	77.5%

※1 配置人数は平成23年度末時点の状況。

※2 カウンセリングや就職準備プログラム、同行紹介、職場実習など。

※3 精神障害の特性等に関する説明など雇用促進に向けた働きかけや精神障害者のための求人開拓、就職後の定着支援など。

※4 就職に向けた次の段階:就職(トライアル雇用、精神障害者等ステップアップ雇用含む)、職業紹介、職場実習、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん、面接訓練。

### (参考)

精神障害者雇用トータルサポーターは、前身の精神障害者就職サポーター(本人へのカウンセリング業務を実施)の業務に「企業への支援業務」を新たに追加し、平成23年度からハローワークに配置。

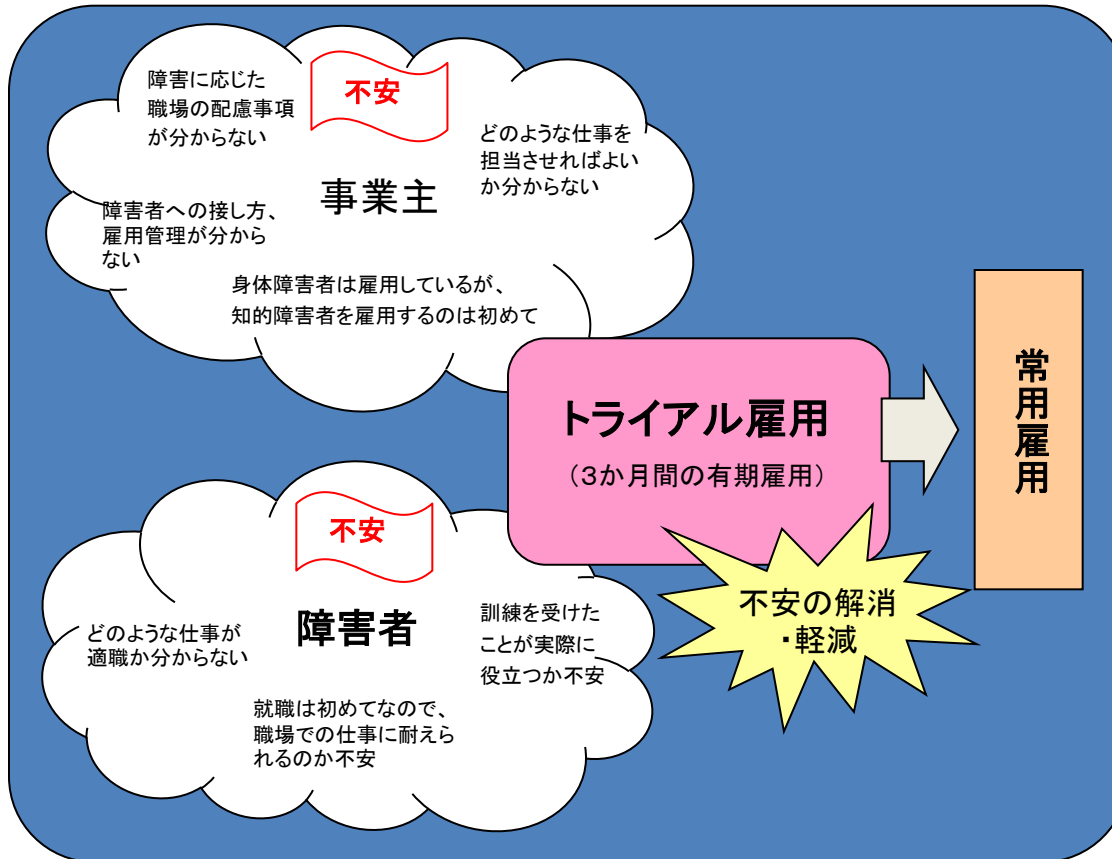
従来のカウンセリング業務に加えて、以下のとおり、企業への支援も実施。

- ① 企業に訪問し、障害特性や雇用管理ノウハウ、助成金・ジョブコーチ等の支援制度、医療機関との連携方法などを解説。
- ② 職務内容や雇用管理の方法、職場定着のための工夫など先進的事例の収集と、他の企業への情報提供。
- ③ 支援対象者の情報を踏まえ求人開拓を実施するとともに、就職後は職場訪問し、職場での配慮事項等を助言。

# 「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり ～障害者試行雇用事業～

障害者雇用の経験が乏しいことなどにより、障害者の雇入れを躊躇している事業主と雇用・就労経験が乏しいことなどにより、就職に不安のある障害者を対象として、事業主が障害者を短期の試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、その不安感等を除去し、以後の障害者雇用に取り組むきっかけ作りや就職を促進することを目的としています。

また、現在障害者を雇用しておらず障害者雇用に関するノウハウが乏しい事業主に対しては、試行雇用奨励金を支給し、その取組を促進しています。



## ○ 期間

3か月間を限度(ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結)

## ○ 奨励金

対象事業主に対し、トライアル雇用者1人につき月4万円を支給

## ○ 実績

・平成22年度

開始者数 10,650人

常用雇用移行率 86.4%

・平成23年度

開始者数 11,378人

常用雇用移行率 86.9%



## 障害者トライアル雇用事業の実施状況について

年度	実施主体	支給額(月額)	開始者数	常用雇用 移行率	予算額	支給実績額
平成11年度	日本経営者団体連盟(※)	59,000円 × 3ヶ月	1,968人	84.5%	215,055千円	125,836千円
平成12年度			3,022人	83.1%	538,080千円	681,254千円
平成13年度	日本障害者雇用促進協会	59,000円 × 3ヶ月	2,181人	79.3%	354,000千円	343,719千円
平成14年度			2,661人	79.8%	477,900千円	383,177千円
平成15年度	厚生労働省 (公共職業安定所)	50,000円 × 3ヶ月	3,115人	81.1%	480,000千円	296,659千円
平成16年度			4,283人	82.8%	630,000千円	491,562千円
平成17年度			5,954人	82.0%	900,000千円	616,891千円
平成18年度			6,826人	83.0%	900,000千円	851,924千円
平成19年度		40,000円 × 3ヶ月	7,744人	82.3%	902,400千円	715,603千円
平成20年度			8,321人	83.4%	1,071,600千円	795,910千円
平成21年度			8,545人	84.3%	1,071,600千円	767,910千円
平成22年度			10,650人	86.4%	993,600千円	1,004,640千円
平成23年度			11,378人	86.9%	864,000千円	981,040千円

(注) 本事業は、平成11・12年度は日本経営者団体連盟への委託事業(障害者緊急雇用安定プロジェクト事業)、平成13・14年度は日本障害者雇用促進協会(現(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)への委託事業(障害者雇用機会創出事業)であり、平成15年度から国で実施すること(若年者トライアル等と統合)とされたものである。

※ 障害者緊急雇用安定プロジェクト事業では、障害者を「職場実習」の形で受け入れ、職場実習修了者をトライアル雇用として受け入れる形となっている。職場実習の期間は1ヶ月、職場実習実施事業主には実習生1人当たり月額23,900円、実習生には月額116,700円が奨励金として支給される。

※ 常用雇用移行率は常用移行者数/終了者数として算出しているが、平成11・12年度は、常用雇用移行率=常用移行者数/開始者数として算出。

※ 平成12年度の支給実績額は、平成13年度に支給したものを含む。

# 障害者トライアル雇用の実施状況

	トライアル開始者数(件)					常用雇用移行率(%)				
	全体	身体	知的	精神	その他	全体	身体	知的	精神	その他
21年度	8,545	2,801	4,086	1,579	79	84.3	81.8	87.5	79.8	85.5
22年度	10,650	3,343	4,842	2,358	107	86.4	84.5	90.0	81.7	80.0
23年度	11,378	3,467	4,973	2,830	108	86.9	85.8	89.9	83.2	74.5





# 障害者トライアル雇用の対象事業所の明確化等について

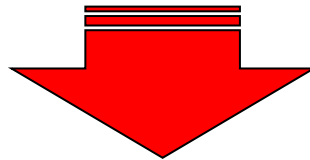
障害者トライアル雇用について、障害者トライアル雇用の趣旨・目的を踏まえ、平成24年度から①対象事業所の明確化、②奨励金の支給対象者の見直しを実施

対象事業主：就職が困難な障害者を受け入れることについての不安感等を除去し、以後の雇用に取り組むきっかけ作りを進めるためにトライアル雇用を行うことが効果的であると思われる事業主

23年度  
以前

障害者雇用に関するノウハウが乏しい事業所

障害者雇用に関するノウハウがある事業所



24年度  
以降

障害者雇用に関するノウハウが乏しい事業所  
(※)

- ①同一職種で雇入れ経験がない障害種別・障害部位別の求職者を雇用する事業所
- ②HWが特に就職が困難と判断する者を雇用する事業所

障害者トライアル雇用の目的を踏まえて対象事業所を明確化

雇入れに係るノウハウがある障害種別の障害者を雇用する事業所

※ 平成24年7月以降は、奨励金の支給対象を現在障害者を雇用していない事業所に係る事業主に限定

# 「精神障害者等ステップアップ雇用」による 常用雇用への移行の促進

## 精神障害者等

- 心身が疲れやすい。
- 緊張しやすい。
- 判断・責任等のプレッシャーに弱いことがある。
- コミュニケーション能力に困難がある。
- 直ちに雇用率適用となる週20時間以上働くことが困難。

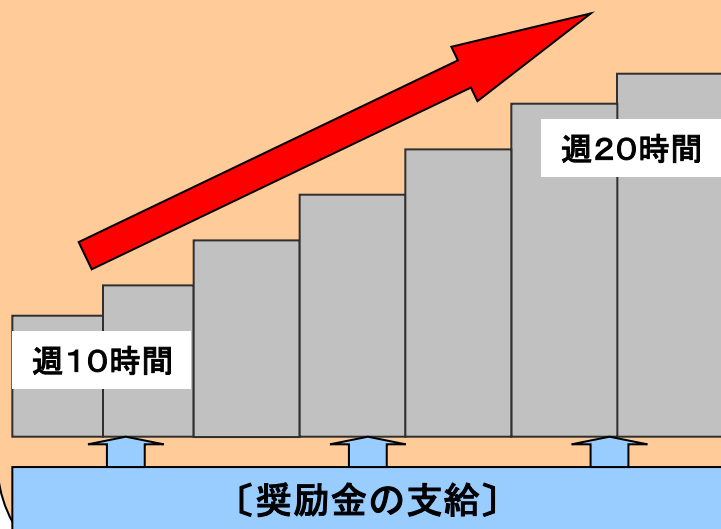


## 事業所

- 精神障害者等についての知識がない。
- 精神障害者等の受入れに不安がある。
- 精神障害者等の常用雇用に踏み切れない。

## 精神障害者等ステップアップ雇用

精神障害者及び発達障害者の障害特性に鑑み、一定の期間をかけて、仕事や職場への適応状況等をみながら、徐々に就業時間を伸ばしていくことで常用雇用への移行を目指します。



常用雇用

## 事業所と精神障害者等の相互理解

雇用経験や知識の取得、不安の除去  
障害特性や職場適応の見極め等

## ◆ 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

### ○ 期間等

- ・3ヶ月～12ヶ月
- ・1週間の労働時間は10時間以上
- ・ハローワークの職業紹介により雇入れ
- ・事業主と対象精神障害者等との間で有期雇用契約を締結

### ○ 奨励金の額

事業主に対し、ステップアップ雇用者1人につき、月2万5千円を支給(最長12ヶ月)

【平成23年度実績】 開始者数327人

常用雇用移行率42.2%

## ◆ グループ雇用奨励加算金

精神障害者等がお互いに支え合いながら働けるグループ雇用は職場適応に効果的であることから、グループでステップアップ雇用を実施する場合は、グループ雇用奨励金が加算されます。

○ グループ人数 2人～5人以下

○ グループ雇用奨励加算金の額

1グループあたり月2万5千円を支給(最長12ヶ月)

【平成23年度実績】 18グループ

# 精神障害者の雇用に活用可能な主な助成金

## ◎ 特定求職者雇用開発助成金 【平成23年度実績】 支給件数(障害者分)41,307件

障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により、雇入れる事業主に対して支給

	助成額		助成期間	
	中小企業以外	中小企業	中小企業以外	中小企業
○重度障害者等(重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者) ※短時間除く	100万円	240万円	1年6ヶ月	2年

## ◎ 精神障害者雇用安定奨励金 【平成23年度実績】 支給件数3件／利用届出提出件数9件

精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、新規雇用した精神障害者や在職中の精神障害者が働きやすい職場づくり(※)を行った事業主に対し、奨励金を支給

- ※ 例：精神障害者に対するカウンセリング等を行う精神保健福祉士等を新たに雇用又は委嘱した場合  
→ 雇用1人当たり年180万円を上限／委嘱1人当たり 1回1万円  
在職精神障害者を他の精神障害者に対する相談等を行う担当者として配置した場合  
→ 配置した在職精神障害者1人当たり25万円

## ◎ 職場支援従事者配置助成金 【平成23年度実績】 支給件数82件／新規雇用者数309人

重度知的障害者又は精神障害者の方(65歳未満)を、ハローワーク等の紹介により雇用し、職場支援従事者(職場支援パートナー)の配置を行う事業主に対して助成金を支給

- ・ 助成額は、従事者1人あたり3人を上限とする支給対象労働者数に、右の額を乗じて得た額。
- ・ 助成期間は3年間。

	中小企業以外	中小企業
短時間以外の者	3万円	4万円
短時間労働者	1.5万円	2万円

# 地域障害者職業センターにおける事業主支援の実施状況 ※1

	支援事業所数 (所／実数)		支援内容 (件／延べ件数)					
			雇入れ支援※2		定着支援※3		情報提供や 会議・研修等※4	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比		
23年度	16,673	5.8%	11,778	6.3%	18,467	5.1%	11,398	6.9%

※1 各都道府県の地域障害者職業センター(47センター及び5支所)において実施。

※2 障害者の雇入れ計画、配置、作業環境、労働条件(勤務・休憩時間、休日、賃金、安全衛生等に関する配慮)に関する助言・援助や障害者、雇用現場の従業員への教育に関する助言・援助等を実施。

※3 在職中の障害者の配置転換、職務再設計等に関する助言・援助や人間関係に係る配慮等に関する助言・援助等を実施。

※4 障害者雇用率制度、各種助成金、他の行政サービス等に関する情報提供や障害者の雇用管理に関する課題解決に向けた研修会の開催、他の専門家との連携支援等を実施。

## (参考:標準的な支援の流れ)

①企業との相談 : 企業との相談を通じて、障害者の採用、職場適応、職場復帰等に関する支援ニーズ、具体的な課題等を把握。事業主支援計画(案)の内容等を説明・提案し、同意を得て策定。【2～3回程度】

②体系的支援の実施 : 事業主支援計画に基づき、雇入れ支援や定着支援、情報提供等の支援を実施。【3か月程度※】

※ ジョブコーチ支援や職場復帰支援等の専門的支援を実施する場合は、当該支援内容に応じて支援期間を設定。

③支援後のフォローアップ : 支援実施後の状況把握とともに、必要に応じ、継続的に支援を実施。

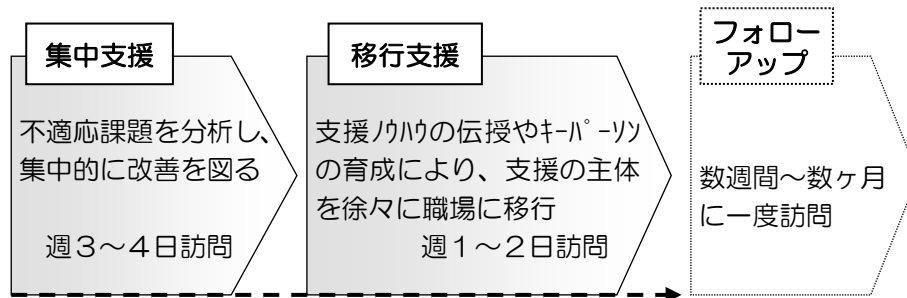


# 地域障害者職業センターにおけるジョブコーチ支援の利用状況

	地域センター 利用者数（件）	職業リハ計画 策定件数（件）	ジョブコーチ 支援数（件）	計画策定数に 占める割合（%）
19年度	26,496	17,893	3,596	20.1%
20年度	27,435	19,776	3,746	18.9%
21年度	28,428	23,133	3,808	16.5%
22年度	29,864	24,040	4,220	17.6%
23年度	30,857	24,328	4,281	17.6%

※ ジョブコーチ支援数には、センターを経由して第1号ジョブコーチ（福祉施設型）単独で支援を実施したものを含む。

## ◎標準的な支援の流れ



支援期間 1～7ヵ月（標準 2～4ヵ月）

## ◎ジョブコーチ数（24年3月末現在）

309人

参考：  
 第1号ジョブコーチ（福祉施設型） 777人  
 第2号ジョブコーチ（事業所型） 120人

## ◎支援実績（23年度）※センター単独の実績

支援対象者数 3,342人  
 職場定着率（支援終了後6ヶ月） 87.4%

（支援終了後6ヵ月：22年10月～23年9月までの支援終了者の実績）

# 精神障害者を雇用するに当たって企業が取り組んだ事柄 (ジョブコーチ支援に対する企業ニーズ等)

## ○ 精神障害者の雇用事例のうち64%が受入れ時に外部機関によるジョブコーチ支援を活用。

- ・ 精神障害者の雇用事例中(50事例)、32事例(64.0%)が受入れ時に外部機関によるジョブコーチ支援を活用。また、ほか5事例は企業内にジョブコーチを配置。【(別紙)図表1参照】

※ 障害者を雇用している企業のうち、アンケートに回答のあった128社において把握した218事例が対象。

## ○ 障害者を雇用する企業の約80%が、職場定着のためにジョブコーチ等を活用。

- ・ 障害者を雇用する企業(117社)のうち、最近10年間で障害者の職場定着のために「ジョブコーチ等外部の人的支援\*を活用」と回答した企業は81社(69.2%)。
- ・ また、10年前以前からジョブコーチ等を活用していたと回答した企業は11社(9.4%)であることから、合計して92社(78.6%)が、職場定着のためにジョブコーチ等の外部の人的支援を活用。

\*ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、市町村の就労支援機関、特別支援学校、発達障害者支援センター、医療機関等

※ 障害者を雇用している企業のうち、アンケートに回答のあった117社が対象。

出典：「企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究」  
(2012年3月(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)

(参考)

図表1 最近10年において障害者の受入れ時に配慮した事柄(事例数合計:218事例)

配慮項目 (回答事例数)		視覚障害 (7)	聴覚障害 (27)	肢体不自由 (34)	内部障害 (9)	知的障害 (87)	精神障害 (50)	その他の障害 (4)
受入れ環境の整備	職場内をバリアフリー化し、物理的な環境改善を行った。	1 (14.3%)	0 (0)	11 (32.4%)	0 (0)	1 (1.1%)	0 (0)	0 (0)
	職場内のレイアウトを変更し、移動しやすくした。	2 (28.6%)	3 (11.1%)	12 (35.3%)	0 (0)	1 (1.1%)	3 (6.0%)	2 (50.0%)
	障害を補う就労支援機器(視覚障害者用拡大読書器等)を導入した。	6 (85.7%)	6 (22.2%)	2 (5.9%)	0 (0)	2 (2.3%)	0 (0)	0 (0)
	治工具や作業補助具を導入した。	1 (14.3%)	5 (18.5%)	2 (5.9%)	0 (0)	7 (8.0%)	2 (4.0%)	0 (0)
	障害特性に応じ多様な就業形態を導入した。(短時間勤務、時差出勤、段階的勤務時間、通院しやすいシフト、在宅就業等)	0 (0)	4 (14.8%)	10 (29.4%)	6 (66.7%)	18 (20.7%)	27 (54.0%)	0 (0)
	障害特性や対応方法について関係する従業員に周知理解を図った。	4 (57.1%)	17 (63.0%)	13 (38.2%)	2 (22.2%)	50 (57.5%)	38 (76.0%)	1 (25.0%)
情報共有	手話講習会を実施するようにした。	0 (0)	10 (37.0%)	0 (0)	0 (0)	1 (1.1%)	0 (0)	0 (0)
	聴覚障害者に対して朝礼内容や会議内容を伝達するようにした。	0 (0)	14 (51.9%)	1 (2.9%)	0 (0)	1 (1.1%)	0 (0)	0 (0)
	社内LANによるグループウェアの利用をできるようにした。	0 (0)	1 (3.7%)	2 (5.9%)	0 (0)	0 (0)	2 (4.0%)	0 (0)
	視覚障害者、聴覚障害者に対し電子メールにより社内情報を共有できるようにした。	2 (28.6%)	7 (25.9%)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	社内ホームページの掲示板を通して意見交換する場を設けた。	1 (14.3%)	1 (3.7%)	1 (2.9%)	0 (0)	0 (0)	1 (2.0%)	0 (0)
	視覚障害者に対して回覧文書等は代読するようにした。	4 (57.1%)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
人的支援	上司や同僚により分かりやすく作業指導を実施した。	1 (14.3%)	18 (66.7%)	8 (23.5%)	1 (11.1%)	49 (56.3%)	26 (52.0%)	1 (25.0%)
	業務遂行を援助する者を配置した。	1 (14.3%)	8 (29.6%)	8 (23.5%)	1 (11.1%)	51 (58.6%)	25 (50.0%)	4 (100%)
	職業生活に関する相談員を配置した。	2 (28.6%)	6 (22.2%)	5 (14.7%)	0 (0)	30 (34.5%)	13 (26.0%)	0 (0)
	職業以外を含めた生活全般に関する相談員を配置した。	0 (0)	3 (11.1%)	1 (2.9%)	0 (0)	12 (13.8%)	5 (10.0%)	0 (0)
	企業内にジョブコーチを配置した。	0 (0)	4 (14.8%)	3 (8.8%)	0 (0)	16 (18.4%)	5 (10.0%)	1 (25.0%)
	外部機関によるジョブコーチを活用した。	0 (0)	6 (22.2%)	8 (23.5%)	1 (11.1%)	49 (56.3%)	32 (64.0%)	4 (100%)
	通院医療機関に相談したり支援を受けるようにした。	0 (0)	2 (7.4%)	3 (8.8%)	1 (11.1%)	6 (6.9%)	3 (6.0%)	1 (25.0%)
	ハローワークに相談したり支援を受けるようにした。	0 (0)	3 (11.1%)	5 (14.7%)	0 (0)	10 (11.5%)	15 (30.0%)	1 (25.0%)
	生活面の課題について障害者就業・生活支援センターに相談したり支援を受けるようにした。	0 (0)	4 (14.8%)	7 (20.6%)	1 (11.1%)	36 (41.4%)	19 (38.0%)	2 (50.0%)
その他の機関(市町村の就労支援機関、特別支援学校、発達障害者支援センター、医療機関等)に相談したり支援を受けるようにした。	0 (0)	2 (7.4%)	2 (5.9%)	0 (0)	27 (31.0%)	9 (18.0%)	2 (50.0%)	
多様な対応	2 (28.6%)	2 (7.4%)	2 (5.9%)	0 (0)	10 (11.5%)	7 (14.0%)	2 (50.0%)	

注1) 「率」は障害別の事例数に占める割合である。

注2) 網掛け部分は各障害別回答事例数の上位2位までを示したものである。

出典：「企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究(2012年3月(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)」

# 地域障害者職業センターでの職場復帰支援（リワーク支援）

- ◎ 全国47箇所の地域障害者職業センター（及び東京センター多摩支所）で実施。
- ◎ うつ病等で休職している精神障害者の円滑な職場復帰を目指し、本人と事業主の双方に対して、カウンセラーと医師等との連携による継続的な支援を実施（支援期間：3～4ヶ月程度）。

## 1. 支援前の調整

## 2. 本人と事業主双方への支援（3～4ヶ月程度）

## 3. フォローアップ



カウンセラー

- ・ 本人、事業主、主治医の3者の意思や意見を確認。
- ・ 3者の意思等に基づいて、職場復帰に向けた進め方や目標について合意形成。



本人



主治医



事業主

### ◎ 本人に対する支援

センターにて、以下の支援を実施

- ・ 生活リズムの構築、基礎体力の向上
- ・ 作業遂行に必要な集中力・持続力の向上
- ・ ストレス対処、対人対応力の向上、体調の自己管理

### ◎ 事業主に対する支援

事業所訪問等により、以下の支援を実施

- ・ 労働条件や職務内容の設定
- ・ 上司・同僚の理解促進
- ・ 家族、医療機関等との連絡・連携体制の整備

### リハビリ 出勤支援

#### 【本人】

- ・ 職場復帰への不安軽減
- ・ 職場適応力の向上

#### 【事業主】

- ・ 対象者の状況把握方法や雇用管理方法等の助言・援助

職場定着に向けた計画的な  
フォローアップ

### 職場復帰



必要に応じて雇用継続支援を実施

※ カウンセラーは、以下の状況を確認し、実施計画を策定。

本人：体調・気分の状態、職場復帰への課題

事業主：職場復帰に向けた事業所の状況

主治医：対象者の病状、支援実施上の留意点

平成23年度実績

復職率 85.4% (1,633/1,913人)

支援対象者数 1,953人

## 精神障害者総合雇用支援（職場復帰・雇用継続支援）の実施状況 ※1

	事業主支援（事業所数／所） ※2				当事者支援（対象者数／人） ※2			
	職場復帰支援 ※3		雇用継続支援 ※4		職場復帰支援		雇用継続支援	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比
23年度	2,754	1.0%	2,065	16.5%	1,953	9.8%	713	4.9%

※1 各都道府県の地域障害者職業センター（47センター及び1支所）において実施。

※2 事業所数及び対象者数は実数。

※3 支援前の事業主へのコーディネート支援の実績を含む。

※4 雇用継続支援後の事業主への職場適応支援の実績を含む。

### （参考1：実績）

平成23年度 復職率85.4%（1,633人／1,913人）

\* 復職率＝終了者のうち翌年度4月末までに職場復帰した者／当該年度に支援を終了した者

### （参考2：支援開始までの待機状況）

平成20年度に最大4ヶ月の待機期間が発生。このため、平成21年度に職場復帰支援専任のカウンセラー27名を新たに設置。

⇒ 平成24年12月現在、支援実施に当たって待機期間が発生しているセンターは無し。

## 障害者就業・生活支援センターにおける事業主支援の実施状況 ※1

	事業所に対する相談・支援件数（件）				相談・支援件数に対する内容別の割合（％）※2				
			うち企業訪問による支援		雇入れに関する相談・支援	職場定着に関する相談・支援	本人の生活面に関する相談・支援	各種支援制度に関する相談	その他※3
		前年度比		前年度比					
23年度	213,833	9.9%	130,040	12.9%	30%	46%	9%	7%	8%

※1 平成23年度は全国313箇所で開催（平成25年1月現在316箇所）。

※2 相談支援件数については、1件中に複数の内容を含む場合もあることから、内容別の件数は集計していない。このため、内容別の割合については各センターから報告させた内容別割合を基に算出。

※3 「職場実習に関する相談」や「社員の意識啓発、事業所見学に係る相談」など他の項目に分類されないもの。

### （参考：職場訪問による職場定着支援の実施状況）

平成23年度 143,023件（前年度比19.1%増）

定着率\* 80.0%

\* 定着率＝平成22年4月から平成23年3月までに就職した者のうち、就職後6ヶ月経過時点の定着状況（平成22年度に運営された272センターの実績を集計）

# 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

## 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

### ○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等(知的障害者等の作業能力に合わせた改造や安全装置の取り付けがなされた設備等)の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき上限450万円(作業施設の設置)等) 【23年度支給総額】1,305百万円

### ○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給(障害者1人につき上限225万円) 【23年度支給総額】18百万円

## 障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

### ○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(職業コンサルタントの配置1人につき月15万円等) 【23年度支給総額】2,903百万円

## 通勤の配慮を行った場合の助成措置

### ○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給(通勤援助者の委嘱1人につき1回2,000円等) 【23年度支給総額】756百万円

## 職場適応援助者による援助を行った場合の助成措置

### ○ 職場適応援助者助成金

【23年度支給総額】630百万円

職場適応援助者による援助の事業を行う場合(福祉施設型)や、事業主が障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者の配置を行う場合(事業所型)に支給(日額14,200円等(福祉施設型)等)

## 能力開発を行った場合の助成措置

### ○ 障害者能力開発助成金

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備を行う場合等に支給(上限2億円(施設設置)等) 【23年度支給総額】798百万円

# 精神障害者の雇用を取り巻く状況の変化(主な支援施策の実績)

主な支援施策	平成14年度	平成18年度	平成23年度
①ハローワークにおける就職件数	1,890件	6,739件	18,845件
(企業における雇用者数(障害者雇用状況報告))		1,917.5	16,607.0 (H24)
②障害者就業・生活支援センターの登録者数	499人	4,654人	26,718人
③地域障害者職業センターの利用者数	2,498人	5,620人	10,278人
④特定求職者雇用開発助成金の支給件数	—	1,955件 (H19)	6,736件
⑤トライアル雇用の雇用開始者数	188人	973人	2,830人
⑥精神障害者雇用トータルサポーターの新規対象者数		4,292人 (H20)	9,732人
⑦精神障害者等ステップアップ雇用奨励金の雇用開始者数		173人 (H20)	327人
⑧地域障害者職業センターのジョブコーチ支援対象者数	163人	574人	736人
⑨地域障害者職業センターにおけるリワーク支援の対象者数		509人	1,953人
⑩医療機関等との連携による精神障害者等のジョブガイダンス事業の延べ対象者数		1,017人	1,779人

※それぞれ精神障害者の実績のみの数字を計上



# 精神障害者の雇用への理解促進のための周知・啓発の状況

## 働く精神障害者からのメッセージ発信事業

平成14年度から、一部見直しを含め実施しており、企業などで就労している精神障害者からのメッセージ等を伝えるセミナーをブロック別で実施。

### 【平成23年度のセミナー開催状況】

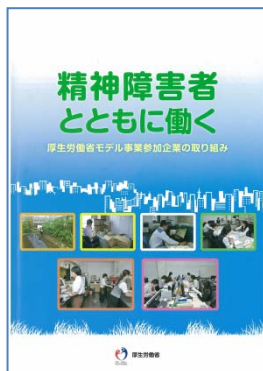
開催場所： 埼玉、東京、山梨、三重、鹿児島  
参加者： 計1,285人

## 精神障害者雇用促進モデル事業

精神障害者の雇用の経験やノウハウが十分でない企業に、雇用促進のための取組を委託し、ノウハウを構築するモデル事業を実施(平成21～22年度)。平成23年度からその成果を普及する啓発事業を実施。

### 【実績】

- モデル事業の実施(平成21～22年度)  
新規雇用者数： 10企業で68名
- 成果発表会を開催(平成23年2月)  
参加者： 約250人
- 事例集(右参照)の作成(平成23年度) 部数： 1,450部
- モデル事業ブロック別セミナーを6箇所で開催(平成23年度～)  
参加者： 計1,364人



## 高齢・障害・求職者雇用支援機構による マニュアル・ガイドブック

精神障害者の雇用促進に向けた技法や調査研究の成果をガイドブック等にまとめ、企業等に配付し、就労支援・雇用管理ノウハウの普及を図っている。

- ①精神障害者雇用管理マニュアル(平成7年3月初版、平成23年3月改訂) 部数： 30,500部
- ②精神障害者のための職場改善好事例集—平成21年度障害者雇用職場改善好事例集の入賞事例から—(平成22年1月) 部数： 10,000部
- ③コミック版障害者雇用マニュアル 精神障害者と働く(平成19年3月) 部数： 20,000部
- ④精神障害者相談窓口ガイドブック(平成11年度初版、平成21年3月改訂) 部数： 7,500部
- ⑤精神障害者雇用管理ガイドブック(平成24年2月) 部数： 10,000部



# 精神障害者の雇用促進のため期待する支援等(障害者の雇用に関する事業所アンケートの結果から)

## ○ 「精神障害者の雇用を促進するために、どのような支援が必要か(複数回答)」との質問への回答(上位5つ)。

- ① 雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援 (47.6%(199))
- ② 社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進 (44.5%(186))
- ③ 雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供 (39.5%(165))
- ④ 雇入れから雇用継続までの間の、外部からのジョブコーチや介助者などの人的支援の充実 (36.6%(153))
- ⑤ 雇用継続のための助成制度の充実 (35.4%(148))

※ 上記のほか、「雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供(33.3%(139))」、「雇入れの際の助成制度の充実(32.3%(135))」の項目について、3割以上の事業所が必要と回答。

\* ( )内は回答事業所(N=418)に占める割合及び当該項目への回答事業所数

## ○ 精神障害者の雇入れ等にかかる支援制度に対するニーズ



各種支援制度を利用したことがない事業所の中で、以下の支援制度については、「今後利用したい※」と回答した事業所の割合が高かった(上位5つ)。

- ・ 「精神障害者のための職場改善好事例集」等のガイドブックや事例集等(29.4%)
- ・ ハローワーク等が主催する精神障害者雇用促進に関するセミナーに参加(22.4%)
- ・ 職場支援従事者助成金(20.9%)
- ・ トライアル雇用奨励金(20.6%)
- ・ 地域障害者職業センターで実施する雇入れや職場復帰のための支援(19.5%)

※ 「(当該支援制度は)知っており、今後利用したい」、「(当該支援制度は)知らなかったが、今後利用したい」と回答した事業所の割合(N=432)。



# 実雇用率へのカウントから雇用義務化の検討に至るまでの雇用状況の変化

## 【障害者の雇用者数(人)】

	実雇用率のカウント時	雇用義務化の検討時	伸び幅
知的障害者	9,407 (昭和63年) 	24,037.0 (平成8年)	+14,630.0 (156%増)
精神障害者	1,917.5 (平成18年) 	16,607.0 (平成24年)	+14,689.5 (766%増)

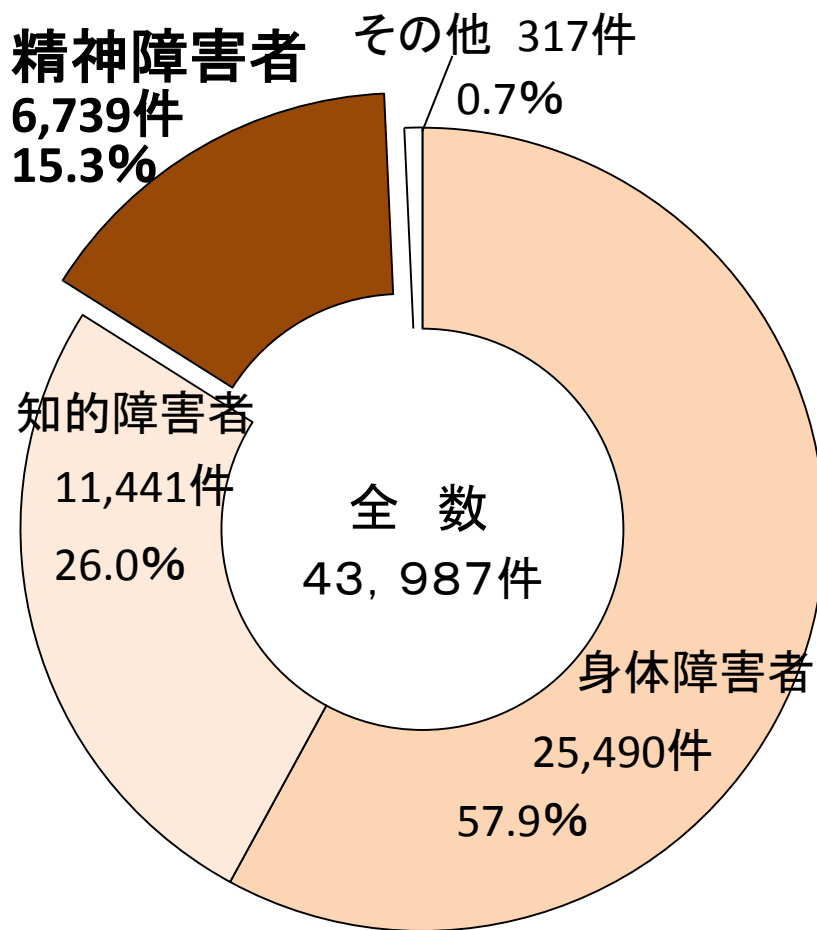
※数値はいずれも各年6月1日時点

## 【ハローワークの就職件数(件)】

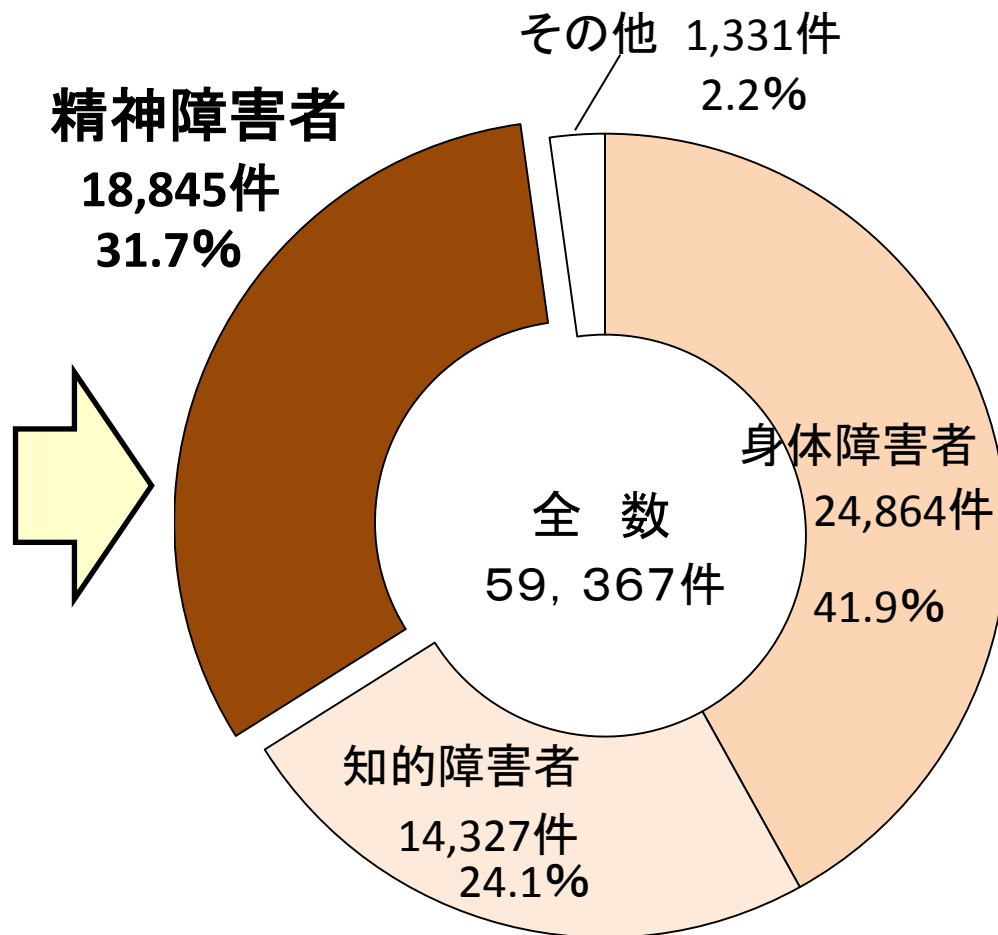
	実雇用率のカウント時	雇用義務化の検討時	伸び幅
知的障害者	6,926 (昭和63年度) 	7,360 (平成8年度)	+434 (6%増)
精神障害者	6,739 (平成18年度) 	18,845 (平成23年度)	+12,106 (180%増)

# ハローワークの障害種別の職業紹介状況（就職件数）

平成18年度



平成23年度



# 障害者雇用状況報告における障害種別の状況

	平成18年		平成24年		増加率(%) (平成18→24年)
	企業数(社)	aに占める割合 (%)	企業数(社)	aに占める割合 (%)	
報告企業数(a)	67,168	—	76,308	—	13.6
身体障害者を 雇用している企業数	39,448	58.7	46,037	60.3	16.7
知的障害者を 雇用している企業数	10,082	15.0	14,799	19.4	46.8
精神障害者を 雇用している企業数	1,496	2.2	7,846	10.3	424.5
(参考)種別を問わず 障害者を雇用している 企業数	42,765	63.7	51,509	67.5	20.4

※ 数値はいずれも6月1日時点のもの。

※ 障害者雇用状況報告においては、企業規模56人以上の企業を報告対象としている。

※ 障害者は週の所定労働時間が20時間以上である者(平成18年は重度以外の身体障害者及び重度以外の知的障害者である短時間労働者である者を除く)のみを報告対象としている。

# 精神障害者を雇用している企業の状況

	平成18年	平成24年	増加率(%) (平成18→24年)
	企業数(社)	企業数(社)	
精神障害者を 雇用している企業数	1,496	7,846	424.5
1000人以上	373	1,879	403.8
500～1000人未満	187	1,292	590.9
300～500人未満	190	1,220	542.1
100～300人未満	488	2,594	431.6
56～100人未満	258	861	233.7

※ 数値はいずれも障害者雇用状況報告(6月1日時点)のもの。

※ 障害者雇用状況報告においては、企業規模56人以上の企業を報告対象としている。

※ 障害者は週の所定労働時間が20時間以上である者のみを報告対象としている。

## 平成23年度 雇用保険受給資格決定件数(障害者)<sup>※1</sup>

	合計 <sup>※2</sup>	身体障害者	知的障害者	精神障害者
		資格決定件数 <sup>※1</sup>	38, 119	24, 083

※1 上記の資格決定件数には、就業手当を受給した者は含まれない。

※2 身体障害者、知的障害者及び精神障害者の合計。また、身体障害者、知的障害者及び精神障害者は、障害者雇用促進法第2条第1項各号に規定する者を言う。

参考：

平成23年度新規求職申込件数(障害者) 148,358件(身体障害者67,379件、知的障害者27,748件、精神障害者48,777件)

# 障害者の平均勤続年数の推移(障害種別)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点(各年11月1日)までの勤続年数をいう。  
ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

出典：障害者雇用実態調査結果報告書(平成10、15、20年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)



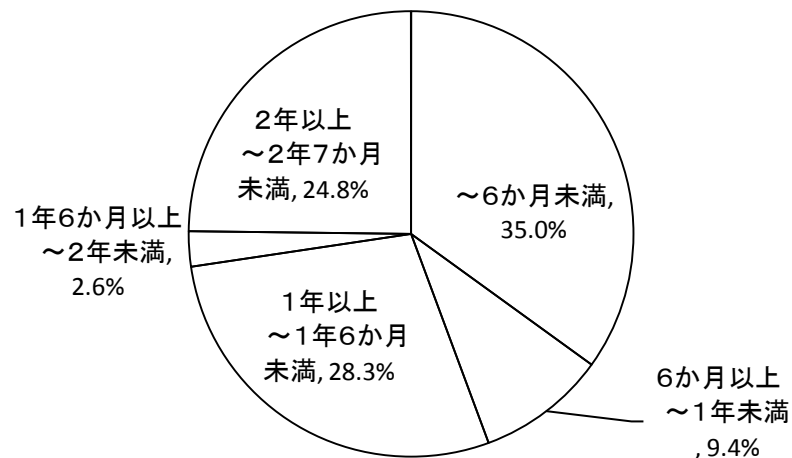
# 採用時点で障害者であった者の平均勤続年数(障害種別)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
勤続年数	9年6ヶ月	9年0ヶ月	4年0ヶ月

※ 勤続年数: 事業所に採用されてから調査時点(各年11月1日)までの勤続年数。  
※ 平成20年度障害者雇用実態調査結果(厚生労働省障害者雇用対策課)を再集計。

(参考) 平成18年度以降に採用された精神障害者(※)の平均勤続年数と分布状況

1年0ヶ月

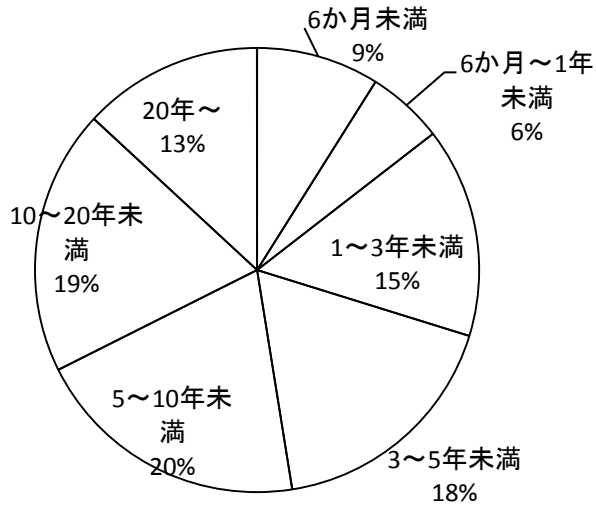


※ 採用時点で障害者。

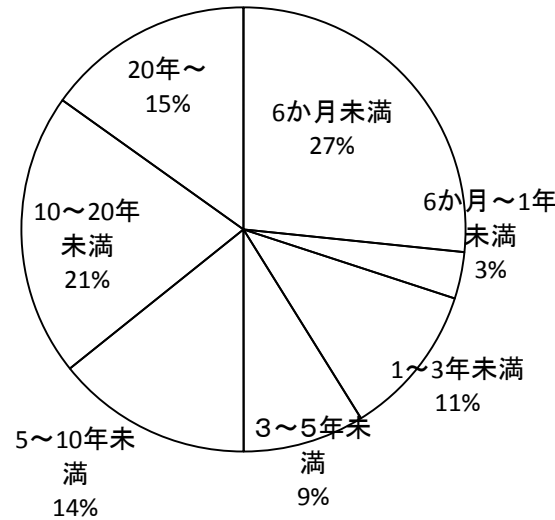
※ 平成18年4月1日以降、平成20年11月1日までに採用された者の勤続年数

# 障害種別の勤続年数の分布

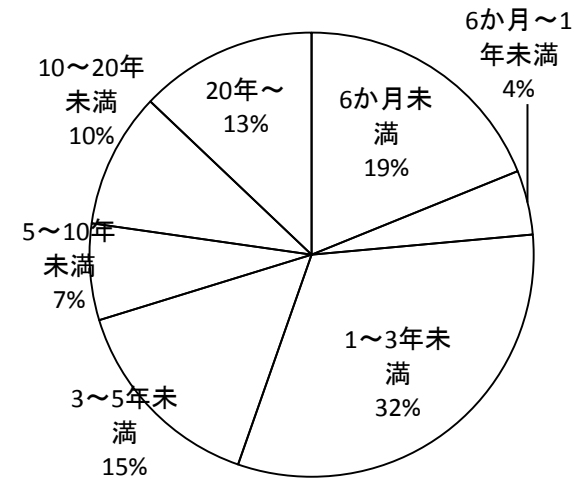
## 身体障害者



## 知的障害者

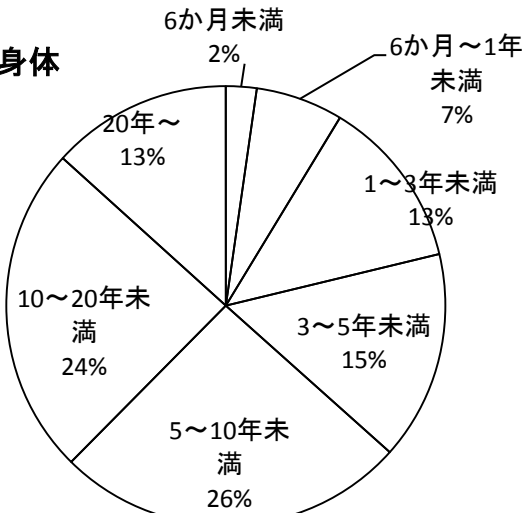


## 精神障害者

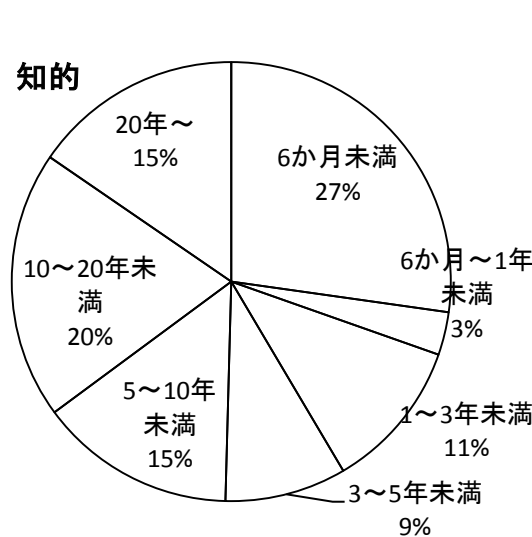


(参考)採用時点で障害者であった者の勤続年数の分布

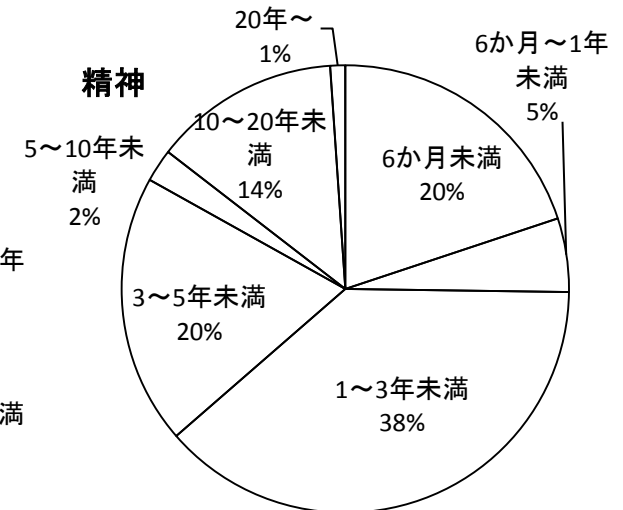
### 身体



### 知的



### 精神



注：平成20年度障害者雇用実態調査結果（厚生労働省障害者雇用対策課）を再集計

## ハローワークにおける障害者専用求人への充足率

	充足率 (b/a)	新規専用求人数 (a)	専用求人への 就職件数 (b)	一般職業紹介状況 充足率
	%	人	件	%
<b>平成23年度</b>	<b>32.4</b>	105,273	34,087	<b>26.9</b>

※ 上記の新規求人数及び就職件数は学卒求人に係るものは含まれない。

# 精神障害者雇用促進モデル事業の実施概要

- 平成21～22年度にかけて精神障害者の雇用経験が乏しい10企業で実施。
- モデル事業中に雇用された精神障害者は計79人(定着率75%(59人/79人)(平成24年12月現在))

## 雇入れ前の不安や雇入れ後に苦労した点

統合失調症47人(60%)、発達障害(アスペルガー症候群、自閉症含む)11人(14%)、うつ・気分障害8人(10%)、その他8人(10%)、不明5人(6%)

### (雇入れ前の不安)

- ・ 精神障害者を採用した経験がなく、精神障害についての知識が不十分
- ・ 精神障害者の職業能力が分からないため、雇入れに当たって、担当する業務の切り出しに苦慮

### (雇入れ後の苦労)

- ・ 一律の方法ではなく、個々の障害特性に対応した業務管理方法を構築することが必要
- ・ 精神障害者が調子を崩したときの対応

## 課題等の対応のために工夫・改善した点や活用した制度

### (企業内での人的支援や雇用管理等の工夫)

- ・ 本人に業務日誌をつけてもらう、定期的なカウンセリングなどにより、体調などの状況を把握
- ・ 本人の状況に合わせて1日の勤務時間数や始業時間を考慮
- ・ 勤務時間中に休息を取れるスペースを確保

### (外部支援機関の活用)

- ・ ハローワーク、地域障害者職業センター、就労支援機関などに精神障害者の雇用管理、業務の切り出しを相談
- ・ トライアル雇用を活用し、本人が実際に働いた上で業務とのマッチングを判断
- ・ ジョブコーチ等への業務管理方法の相談や生活面での支援を就労支援機関に依頼

## 雇用した効果や今後の課題

### (雇用した効果)

- ・ 実際に精神障害者とともに働くことにより、社内の精神障害者に対する理解が促進
- ・ 社内の理解促進や個々の特性を把握などにより、以前と比べて精神障害者が担当する業務の幅が拡大

### (今後の課題)

- ・ 安定して勤務し職場に定着するための支援の充実やそのノウハウの蓄積
- ・ 個々の障害特性に対応し、相談や分かりやすく業務指示が出せる職員の育成

精神障害者雇用促進モデル事業の概要

実施企業	職務内容 (平成23年3月末)	1 雇入れ前の課題や不安	2 雇入れ後に苦労した点	3 1、2への対応のための取組(工夫・改善等)	4 活用した制度	5 連携した機関	6 雇用した効果	7 今後の課題	8 定着状況
株式会社高島屋 業種: 各種商品小売業 従業員数: 10,331人	【店舗】 ・のしかけ、紐かけ、 梱包(主に食料品) ・包装済商品の台車 積み込み ・伝票スタンプ押し 用 品整理 【本社等】 ・庶務受付業務全般 (PC使用含む) ・各種帳票管理・配布 ・宅急便対応、伝票 照合	雇入れ側に精神障害につ いての知識が無い	1採用の段階で、個々の障害 の特性をどの様に把握する か。 2雇入れ後に、個々の障害 の特性に対応した業務管理 の構築方法	【各種制度の利用】 1障害者雇用アドバイザー(現:障害者雇用エキスパート) と相談し、精神障害者雇用の現状、雇用したい際に定着 させるまでのステップの踏み方、問題や疑問がおきた場 合の相談先を把握。 2試用雇用期間を設け、実際に働いてみてマッチング出 来るかを判断。 【人的支援】 3本人との面接において「職場でどの様な配慮をして欲し いか」を聞き、配属先の管理者が配慮した。さらに、就労 支援機関も面接に同席していただき、第3者からも本人の 症状を聴取。 4雇用当初は、職場の管理者のみならず、就労支援機 関、ジョブコーチを活用して支援、また仕事は担当以外の 業務にも対応出来るようにし、誰かが急に休みを取った 場合にお互いがそれぞれの仕事をフォロー出来るよう、 職員間で複数の業務を習得して重層化した体制を構築。	・障害者雇用アド バイザー(現:障害 者雇用エキスパー ト)(高齢・障害・求 職者雇用支援機 構) ・トライアル雇用	・高齢・障害・求職 者雇用支援機構 ・地域障害者職業 センター ・就労支援機関 ・ハローワーク	1精神障害者を理解する力がお 客様を理解する力の向上に寄 与 2後方付帯業務を集約したこと により営業力が強化されコスト が削減 3精神障害者は、持っているス キル事態は非常に高く、本人や 企業が協力して症状のコント ロールができるようになったら 大きな戦力になる可能性を感じ た。	定着に向けての継続的な取り組み	【平成24年1月現在】 雇入れ人数 12人 継続雇用者数 9人 定着率 75% ※雇入れ人数は、平 成21年4月からの2年間 に雇い入れた者  【平成24年12月現在】 雇入れ人数 12人 継続雇用者数 9人 定着率 75% ※雇入れ人数は、平 成21年4月からの2年間 に雇い入れた者
清水建設株式会 社 業種: 総合建設業 従業員数: 10,900人	・人事管理に関する 事務(データ管理、申 請処理等) ・事務補助(データ資 料読み込み・入力、 資料整理・製本、ラベ ル作成等)	1適当な業務が確保できる か。 2雇った障害者を人材活用で きる体制が作れるか。 3一般従業員で対応可能か。	1事業開始当初にアセスメント をせずに試用雇用した2名 は採用には至らず、継続しな かった。 2支援機関が役に立たないこ ともあった。 ア 就労に係るアセスメントがで きていない イ 事務仕事に対しては、業 務の詳細まで把握できない ため、ジョブコーチの役目が果 たせていない ウ 職場定着が難しい障害 者に対するフォローの仕方が わからない	【各種制度の利用】 1障害者への指導・支援を行うための社内人材を育成す るため、外部機関の研修を受講した。 【人的支援】 2就労の可能性を判断するため、複数の実習生を受け入 れ自社に必要な人材を取るためのポイントを探った。 3本人ができる仕事を見極めて社内から仕事を切り出し た。 4仕事が疎かになることはプライベートの問題に起因する こともあり支援機関がプライベート面のフォローした。 5主治医との連携で病状・障害理解のための情報を得 た。 6実習生の受け入れも含め、障害者がいる職場状況を作 ることを従業員の啓発の機会にもした。 【施設整備】 7業務遂行しやすい様に、通常以上に事務機器を活用し た。	・トライアル雇用 ・臨床心理士を採 用 ・2号ジョブコーチ 研修受講 ・障害者職業生活 指導員研修受講	・就労支援機関 ・医療機関 ・ハローワーク	1実際に精神障害者が仕事をこ なすことにより、障害者の労働 能力についての社内の理解が 深まり、より多くの仕事を頼ま れるようになった。 2業務上、人手・時間のかかる 隙間の作業を処理する労働力 を得た。 3社内のメンタルヘルス不調者対応 をする上での勉強材料になっ た。	1障害者の業務遂行能を高めていく こと。 2障害者がより自律的に業務に取り 組めるようにしていくこと。 3障害者を人材活用できる一般従業 員を増やすこと。	【平成24年1月現在】 雇入れ人数 7人 継続雇用者数 5人 定着率 71%  【平成24年12月現在】 雇入れ人数 7人 継続雇用者数 5人 定着率 71%
三菱商事太陽株 式会社 業種: 情報サービス業 従業員数: 82人	・パソコンデータ入力	1精神障害者雇用を担当して いる職員の勉強不足による 不安 2同じフロアで働いている、協 力会社の方や、社内の精神 障害の理解向上 3精神障害者をサポートする 職員が必要か 4準備した環境が精神障がい 者にとって働きやすい環境か どうか。 5障害特性と業務がマッチす るかどうか。	1精神障害者が行う業務内容 (決算書のデータ入力)には 専門的な会計の知識や応用 力、判断力が必要だった。 2業務面において、一人一人 の課題に合わせた解決方法 が必要だった。 3精神障害者が調子を崩す 原因の多くが生活面にあっ た。	【各種制度の利用】 1職業センターのジョブコーチに相談した。 2各職員の支援機関の担当者に生活支援を依頼した。 【人的支援】 3医療機関や、福祉施設を訪れ情報収集し、社内でも共有 した。 4精神保健福祉士による、精神障害についての勉強会を 行った。 5精神障害をもつ職員からの相談や関係機関との連携を 行うためワークサポート室を設置 6詳細なマニュアルや、判断基準を明確にしたルールの 整備。計算用のエクセルシートや会計の科目対照表を用 意。 一つの事に集中し、習得したらステップアップしていった。 (単純なデータ入力⇒計算処理をして入力⇒決算書の印 刷業務の受託) 【施設整備】 7集中しやすいように、壁・窓際の席を確保。社内支援者 と相談したり、社外支援者と電話をしたりすることができる、 面談室を用意。	・トライアル雇用 ・精神保健福祉士 を委嘱(本社) ・精神保健福祉士 を正社員として採 用(東京)	・就労支援機関 ・医療機関(精神科 デイケア) ・就労移行支援事 業所 ・地域障害者職業 センター ・ハローワーク	1精神障害者が身近になり普段 どおり接すれば良いことを理解 2社内で精神障害についての理 解が深まった。 3仕事はがまれば安定した戦力 になる。 4職場全体の雰囲気が今まで 以上に良くなった。	1短期間労働の職員や、業務内容に 制限がある職員の評価方法の検討 2業務内容の可能性や、将来的な キャリアプラン 3支援者の教育及び育成 4職場定着 * 定着のための支援(1)社員教育によ り当事者が体調不良時、周りの職員 がサポート担当者へ連絡する体制。(2) 毎週1回当事者毎の体調について会 議。(3)クリニックや支援機関との連携。 (4)支援機関と職場でのサポート担当と の役割の明確化。(5)当事者が何事 も話せるワークサポート室の設置。	【平成24年1月現在】 雇入れ人数 6名 継続雇用者数 5人 定着率 83%  【平成24年12月現在】 雇入れ人数 6名 継続雇用者数 5人 定着率 83%

実施企業	職務内容 (平成23年3月末)	1 雇い入れ前の課題や不安	2 雇い入れ後に苦労した点	3 1、2への対応のための取組(工夫・改善等)	4 活用した制度	5 連携した機関	6 雇用した効果	7 今後の課題	8 定着状況
第一生命チャレンジ株式会社 業種: サービス業 従業員数: 150人	・第一生命社屋の清掃 ・書類発送業 ・喫茶、給茶業務(喫茶室)	モデル事業終了後も、対象である精神障害者を長期間、継続して雇用することを課題としていた。	支援機関との連携、お互いに同じ課題や問題点を共有し、当人と接すること。	【人的支援】 1社内のプロジェクトチームを結成し、継続的な雇用を達成するためのポイントの洗い出しや「多様で柔軟な業務運営」、「就業時間は弾力的に」、「経験のあるリーダーの増員」、「グループでの就労」というテーマを設定した。 2「グループでの就労」により、「福祉施設」から「会社」という導入の部分でのコミュニケーションをとりやすくすることで、福祉施設からの移行をしやすくした。 3その他、支援機関を交えた定期的な振り返り、何か問題があったときには、しっかりと話し合うことで、会社の一員としての責任感を促した。 【社内規程の整備】 4就労時間は弾力的に考え、伸ばす／減らすの両面を検討した。	・トライアル雇用 ・障害者指導員経験者を採用 ・ジョブコーチを採用	・就労支援機関 ・ハローワーク	1新たな試みを行ったこと 「グループでの就労」様々なグループ(業種)での採用」が出来たこと。 2「社会性(社会常識)」を社内にて育成していくことが可能であることが分かったこと。	各人が戦力になっているが、今後のステップアップのためには、「加齢」「モチベーションの低下」「状態に波がある」「環境の変化による体調不良」といった一般的にある“個別の課題”に、当人と一緒に長い目で向き合っていくこと。	【平成24年1月現在】 雇い入れ人数 11人 継続雇用者数 11人 定着率 100%  【平成24年12月現在】 雇い入れ人数 11人 継続雇用者数 11人 定着率 100%
中央労働金庫 業種: 金融業 従業員数: 3457人	・総務人事部業務(連絡便集配、資料印刷、書類作成、会議準備、照合作業、研修アンケート集計等) ・他部署業務(規程差替え、書類梱包・発送、情宣物封入、パソコン入力作業等) ・関連会社業務(押印作業、連絡便仕分け、返戻ダイレクトメール仕分け等)	1精神障害の理解 2業務の切り出し 3雇用管理法 4勤務時間の設定 5作業環境の構築	1新たな業務の切り出し 2各々の障害特性理解、把握と能力開発 3不調になった際の対応 4業務の堅確化・効率化 5職員の理解促進 6安定雇用	【人的支援】 1先進企業を見学、各種研修やセミナーに参加 2専門職の活用 精神保健福祉士による定期面談・支援者との連携支援・障害特性の周知・理解促進 3複数の業務を担当 潜在能力の開発・適材適所の発見・モチベーションの維持・チームでカバーし合える体制づくり 4ステップアップシートと業務日誌の活用 業務のレベルアップと生活習慣を規則正しく定着させることを目的に、3ヶ月単位で目標を立てるとともに、業務日誌を付けることにより、自分の得意なこと苦手なことを理解できることにより、意識して業務に取り組み、生活改善にもつながった。 5専門職の面談、関連機関との連携、リハビリ勤務の構築 精神保健福祉士の個別対応、支援者や精神科嘱託医、主治医との連携支援。スタッフによる出勤促しや見守り、体調に合わせたリハビリ勤務形態の構築や業務の選定を行った。 【施設整備】 6執務室は、他部署とは独立して確保し、執務室内に相談室兼休息場所を設置した。	・トライアル雇用 ・ステップアップ雇用 ・精神保健福祉士を採用 ・精神科医との嘱託契約(月1回来室)	・就労支援機関 ・医療機関 ・地域障害者職業センター ・ハローワーク	1新業務の発足(職域拡大) 事務消耗品リユース業務等 2他セクションにて退職した臨時職員枠の補填 3精神障害者が事務補助的な業務を行なっている事から、職員は担務の業務に専任でき、業務効率につながっている。また、残業の軽減にも寄与している。 4外注業務を精神障害者の業務としてシフトしてきている。職員のコスト管理の醸成。 5精神障害者と共に働くことで、障害に対する職員の理解促進が図られた。	1精神障害者の雇用拡大 当庫では他部署とは独立して執務室を確保して、業務を行ってきたがこれからは健康者との「共生」を進めるため、希望者がいれば当セクションで、業務能力、協調力などを評価し直接当該部署に配属することを検討している。 2金庫全体への障害者雇用のさらなる理解促進 3心の病のため、休業者や出勤退避者が発生する面もあり、安定した雇用時間、休職対応等雇用の確保(そのために週の労働時間10時間以上の者を0.5カウントとする等の特別の措置を希望)	【平成24年1月現在】 雇い入れ人数 6人 継続雇用者数 6人 定着率 100%  【平成24年12月現在】 雇い入れ人数 6人 継続雇用者数 6人 定着率 100%
SMBCグリーンサービス株式会社 業種: 金融業 従業員数: 292人	・パソコンデータ入力 ・手形・小切手帳作成 ・預金出入表作成 ・電話受付	1精神障害者が調子を崩した時に会社として上手く対応できるか不安だった。 2周りの社員が精神障害者を理解し協力して働けるか不安だった。	1どれだけ安定・継続して勤務できるのか把握が困難... 周りに合わせてあせり体調を崩すことがあった。 2知的障害、自閉症を持つ者に、精神障害(統合失調症・うつ病等)を理解してもらうこと。また、その人間関係の構築・維持。 3自分で自分をコントロールできず突然に体調を崩し休むことも多く、安定した戦力と数えにくい。	【人的支援・社内受入体制の構築】 精神障害者が戦力として安定するためには、一人一人の心を安定させることがポイントであるが、そのやり方は個々人で異なり、正解がないため出来る限りの体制を整えた。 1精神科医とカウンセラーがそれぞれ、月1度カウンセリングを実施し、会社に雇用管理上のアドバイス。さらに、本人から上司には言いにくい職場環境の変化などに対応した相談を受付。 2日々の業務日誌、月ごとの振り返りシート(健康管理シート)で変化を把握し、SOSを読み取る。 3精神障害者の受入前はもちろん、受け入れ後も精神科医等の専門家に依頼して精神障害に関する理解を深めるための勉強会を実施。 【社内規程の整備】 4週当たり労働時間を10時間～フルタイムでも働ける様に、短時間勤務制度を制定。(週 4日勤務も可能) 5上記に併せ従来の月給制に加え日給月給制を導入。	・医学アドバイザーを委嘱 ・カウンセラーを委嘱	・就労支援機関 ・医療機関 ・地域障害者職業センター ・ハローワーク	1一緒に働いた事で精神障害者への理解が一層進んだ。 2上手く順応できた精神障害者は高い能力を発揮して、会社の業績に貢献している。 3精神障害社員の短時間勤務制度に合わせて、他の障害社員にリハビリ勤務制度を導入したところ、延29名が利用して職場定着へと繋がっている。 4会社見学者、講演依頼が増えた。	1カウンセラーを全拠点に配置する事が難しいため東京本社、大阪本社以外の拠点での精神障害者雇用拡大が拡がらない。 また、現状の拠点到スペースの余裕がないため退職者の補充採用でしか新規雇用が困難。 2体調を崩しがちな精神障害者社員の定着支援ノウハウの一層の蓄積。 3周りの社員の精神障害への一層の理解促進に努める。 4発達障害(自閉症等・アスペルガー等)や身体障害者で統合失調症やうつ病などの疾患を抱えて心療内科へ通院している人は多い。そういった社員たちへも同様のケアが必要。(当社の場合は現在27名)	【平成24年1月現在】 雇い入れ人数 7人 継続雇用者数 6人 定着率 86%  【平成24年12月現在】 雇い入れ人数 7人 継続雇用者数 5人 定着率 71%

実施企業	職務内容 (平成23年3月末)	1 雇い入れ前の課題や不安	2 雇い入れ後に苦労した点	3 1、2への対応のための取組(工夫・改善等)	4 活用した制度	5 連携した機関	6 雇用した効果	7 今後の課題	8 定着状況
株式会社かんでん エンハート 業種: 印刷・サービス業 従業員数: 172人	【本社(大阪)】 ・園芸業務、経理業務、IT業務他 【ビジネスアシスタントセンター】 ・メール集配業務他 【高槻フラワーセンター】 ・農園管理事業	1モデル事業開始前の平成17年から平成19年の間に精神障がい者を5名雇用したが、内2名が定着しなかった。 2精神障害についての専門知識やサポート経験が不足していた。	「支援機関を利用していない精神障がい者の中にも、就労準備性が整っている人は多数いるのではないか」と想定し、そのような支援機関を利用していない精神障がい者にも広く就労の機会を提供したいと考え、支援機関と連携せずにハローワークを通じた一般公募による採用を行った。 その結果、以下の点に苦労した。 1服薬忘れや、生活リズムが乱れる者がいた。 2短時間勤務からフルタイム勤務への勤務時間の延長。 3不調の早期発見と早期対応 4本人の資質と職場のマッチング	【人的支援】 1臨床心理士、精神保健福祉士の資格を持つカウンセラーを採用し、アセスメントやサポート力の向上を図った。(就労準備性を整えるため、カウンセラーによる生活指導や服薬指導、SST等の訓練を実施。) 2入社時は4時間勤務からはじめ、徐々にフルタイム勤務を目指した。勤務時間を延長する際は、本人や主治医と相談し、それぞれの状況に合わせて柔軟に延長していった。 3毎日業務日誌を書いてもらい、睡眠時間、食欲の有無など、生活リズムに乱れがないか確認し、不調の兆しを見逃さないようにした。不調の兆しがあった場	・トライアル雇用 ・精神科医を産業医として委嘱 ・看護師を委嘱 ・精神保健福祉士と臨床心理士を採用	・医療機関 ・就業・生活支援センター	1当初、社員は「精神障がい者」と戸惑っていたが、精神障がい者が安定して、職場で一緒に働くことによって、社員は次第に精神障がい者を職場の仲間と捉えるようになった。その結果、社員と精神障がい者が自然にコミュニケーションがとれるようになった。 2精神障がい者社員を対象にSSTを始めたところ、精神障がい者のコミュニケーション力の向上に効果があったため、知的障がい者向けにもアレンジし、知的障がい者の社員教育に活用するようになった。	1育成・指導方法について 段階的に業務を付与するための業務段階の設定と、精神障がい者が内容を理解し業務が遂行できる業務マニュアルの作成が必要 2私生活面の支援について 私生活面について必要な支援を継続的に行ってくれる支援機関が必要 3精神障がい者本人を見た個々に合わせた柔軟な対応について 精神障がい者には、統合失調症や気分障がいなどの疾患の違い、発達障がい等の特性の違い、体調の波があるため、精神障がい者の職場定着には、本人をしっかりとみて、個々に合わせた合理的配慮や、体調に合わせた業務量調整などの柔軟な対応を行っていく必要があると考えている。	【平成24年1月現在】 雇い入れ人数 9人 継続雇用者数 8人 定着率 89% 【平成24年12月現在】 雇い入れ人数 9人 継続雇用者数 5人 定着率 56%
㈱日立製作所 業種: 電気機械器具製造業 従業員数: 32,908人(個別)	・人事関係データ入力 ・障害者雇用の企画・運営 ・有期労災付保業務	1職場の環境整備と理解促進 2個々の特性に応じた職域開拓 3支援機関との連携	1フルタイム勤務に向けた出勤日数と時間の調整(短時間勤務からスタートしたため、時間を増やすのに苦労した) 2キャリア形成を視野に入れた職域開拓 3職場でのコミュニケーション	【各種制度の利用】 1採用前に2ヶ月から3ヶ月の実習期間を設け、本人の適性や職務能力を見極めた上でステップアップ雇用・トライアル雇用へ移行。その後は1年間の嘱託契約。 【人的支援】 2精神保健福祉士の資格を有する者の配置と、外部人材も参加した雇用促進チームを設置し、社内講習会等を実施。 3評価シートを活用し、毎月、上長とともに業務の振り返りを実施。また、月に一度、支援機関も同席、生活面の振り返りを実施するとともに、当事者同士のミーティングも実施。 4定期的に本人の状況を確認し、徐々に勤務時間や業務の範囲を拡大。 【その他】 5モデル事業の実施や取組内容について社内に周知し、取組への賛同者としてグループ全社から「ナチュラルサポーター」を募集。サポーターには、月1回のセミナー等を実施。	・トライアル雇用 ・ステップアップ雇用 ・精神保健福祉士の採用 ・2号ジョブコーチ研修受講 ・職業コンサルタント認定	・ハローワーク ・障害者職業センター ・就業・生活支援センター ・病院、クリニック ・就労移行支援事業所 ・NPO精神保健福祉機構	1実際に精神障害者の活躍する様子を知ることにより、グループ企業内でも精神障害者雇用の機運が高まった。 ※本社での成功事例取組みが事業所やグループ会社へ波及している。 (グループ全体で33名増加) ※現在も継続的に精神障がい者の実習生を受け入れており、その実習生をグループ会社で採用している。 2初めは仕事の指示や相談などを精神保健福祉士が中心となり調整していたが、現在は職場の理解も深まり、職場上長が直接指示しフィードバックも行っている。	1職域拡大 精神障がい者が働ける受入職場の拡大と適正に応じた業務の切り出し。 2新たな精神障がい者の人財確保と育成 3職場援助者の育成 精神障がい者の特性を理解した上で相談を聞いたり、仕事をわかりやすく指示できる職場の人財育成。 4職場定着 問題を早期発見・解決するため、医療機関や支援機関との連携を継続する。	【平成24年1月現在】 雇い入れ人数 6人 継続雇用者数 3人 定着率 50% 【平成24年12月現在】 雇い入れ人数 6人 継続雇用者数 3人 定着率 50%
株式会社ダイキン サンライズ摂津 業種: 電気機械器具製造業 従業員数: 113人	・修理受付業務(PC作業あり) ・プリント基板のリサイクルに関する種分け業務 ・化学製品(瓶)の小分け作業 ・図面のPDF化作業 ・修理、製造	フルタイムで働くことができるようになるためにはどうしたらよいか、また、社内の理解を深めるにはどうしたらよいか。 (上記に対応して委託訓練、社会適応訓練等を経た上で採用しており、モデル事業開始時点で、既に2名の精神障害者が定着)	合同面接会で採用した人については、支援機関がないことが多く、本人の体調面など分からないことが多い。精神障害者は職場環境に慣れることだけでも大変なことであるのに、後付けした支援機関の方と信頼関係を築くというような同時進行は大変困難なことである。採用前に信頼できる支援機関があれば会社に慣れるまでサポートしてもらえるし、会社としても安心して受入れることができる。	【人的支援】 1ジョブコーチ支援経験者を配置し、精神障害者のみならず、全社員の相談に対応。相談の場としてカウンセリングルームを新たに設置。 2精神障害者の特性理解のため、社内勉強会の開催、精神障害者雇用の先進企業への見学、社内報を活用した啓発。 3社内関係者のみならず、支援機関、医療機関も参加した個別ケース会議を実施。当初は1か月ごとに開催し、問題のない場合は3か月に一度開催。 4各職場のリーダーを中心とした「サポート隊」を設置し、各職場での精神障害者個々人の状態に目を配るほか、状態に変化が見られたときには、その情報を共有し、全体の仕事の割り振りを調整。 5社長、工場長、職場のリーダーからなる「精神障害者雇用促進チーム」を設置し、職場の課題を共有化(メンバーはジョブコーチ研修を受講)。 6合同面接会の採用で支援機関がなかった方については入社後に支援機関の必要性を説明。合意後に支援機関の方に会社にきてもらい登録してもらった。	・トライアル雇用 ・ジョブコーチの新規採用 ・ジョブコーチ研修受講 ・委託訓練 ・社会適応訓練 ・各種助成金制度	・地域障害者職業センター ・精神障害者雇用先進企業 ・障害者就業・生活支援センター ・就労移行支援事業所 ・就労支援事業所	1事前の実習(委託訓練、社会適応訓練等)の必要を改めて感じたこと。 2フルタイムなどの勤務体制や適した仕事は障害種別によるものではなく障害以外の特性によるものだと分った。	個々人によってつまづく点異なるが、そのサインを各職場のリーダーやカウンセリング担当者が早めに見抜けるようになること。今後さらに職場全員が周囲の人に気を配れるようにレベルアップをはかって行くことが課題である。	【平成24年1月現在】 雇い入れ人数 9人 継続雇用者数 7人 定着率 78% 【平成24年12月現在】 雇い入れ人数 9人 継続雇用者数 6人 定着率 67%

実施企業	職務内容 (平成23年3月末)	1 雇入れ前の課題や不安	2 雇入れ後に苦労した点	3 1、2への対応のための取組(工夫・改善等)	4 活用した制度	5 連携した機関	6 雇用した効果	7 今後の課題	8 定着状況
株式会社NTT データだい 業種: 情報サービス業 従業員数: 117人	・ソフトウェア検証業務のソースコード診断、FP計測、UTアセスメント	高度なITスキルと知識のある精神障害者の人材を確保すること。	休みがちになった者があったこと。	【各種制度の利用】 1人材確保のため、ハローワークや地域障害者職業センターに相談。まずはトライアル雇用で採用し、終了時点でフルタイム勤務の可否について判断。また、不足する知識等については採用後に研修を実施。 【人的支援】 2業務に当たった支援は社内の担当者(職場に常駐)が、定着支援は社内ジョブコーチと支援機関が実施するチーム体制を整備。支援機関は医療機関とも連携。また、職場では社内ジョブコーチ等による面談を随時実施し、業務の割り振り等を調整。 【施設整備】 3施設整備として、感覚過敏の者の作業環境を整えるため机をパーティションによる仕切りの設置。また、休息用ベットの3台設置。	・トライアル雇用 ・社内ジョブコーチによる支援	・ハローワーク ・地域障害者職業センター ・発達障害者就労支援企業	1当初は与えられた仕事をこなすのが精一杯だった精神障害者本人も積極的に業務に関わろうとする姿勢が生まれてきていること。また、チーム全体のことを考えるようになる等、リーダーとしての素養のある人材も育ちつつある感があること。 2特定のスキルを要する企業でも精神障害者の活躍する場は必ずあるとわかったこと。	人材と配置については、試行錯誤の部分があること。 入社時の障害の症状が落ち着いて安定した状態に向かった為、手帳の継続取得が難しくなっている。	【平成24年1月現在】 雇入れ人数 6人 継続雇用者数 6人 定着率 100%  【平成24年12月現在】 雇入れ人数 6人 継続雇用者数 4人 定着率 67%



# 精神障害者の雇用に対する企業の意識の変化(障害者の雇用に関する事業所アンケートの結果から)

## ○ 精神障害者を雇用していると回答した事業所数の推移

前回 415事業所中 45事業所(10.8%)  
H15. 2



今回 432事業所中 62事業所(14.4%)  
H24. 2

※ 雇い入れた主なきっかけ(複数回答)としては、「精神障害者が雇用率の算定対象になった」(42.6%)、「企業の社会的責任を果たすため」(34.0%)が多かった。

## ○ 「積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい」、「ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所数の推移

☆「積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい」

前回 415事業所中 4事業所(1.0%)



今回 432事業所中 14事業所(3.2%)

☆「ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」

前回 415事業所中 68事業所(16.4%)



今回 432事業所中 128事業所(29.6%)

<参考>

## ○ 今後の精神障害者の雇用方針として、「雇いたくない」と回答(※)した事業所の推移

前回 415事業所中 135事業所(32.5%)



今回 432事業所中 124事業所(28.7%)

※ 「精神障害者の雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない」+「精神障害者は仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりするので、雇いたくない」+「過去に精神障害者を雇用したが、仕事ができなかったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない」の3項目の合計

○ 「支援制度や情報提供が充実しても雇いたいと思わない」と回答した事業所は、14.6%

## 精神障害者を雇用した企業へのアンケート調査（「JSN五周年・企業アンケート」の結果から）

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN)が支援している精神障害者を雇用した企業に対して、平成24年度にアンケート調査を実施。回答のあった41社(41/59)のアンケート結果は以下のとおり。

### ○ 精神障害者の雇用に関する企業の理解

問「以前(およそ10年前)に比べ、精神障害者の雇用に関して理解が進んだと思いますか？」

★「①大変進んだ」15%、「②進んだ」77%、「③全く進んでいない」3%、「④むしろ後退した」0%、「⑤他」5%

### ○ 精神障害者を雇用してみた企業の感想

問「精神障害者を雇用してよかったですか？」

★「①大変良かった」17%、「②良かった」56%、「③あまり良くなかった」10%、「④大変良くなかった」0%、「⑤他」17%

### ○ 精神障害者を雇用したことによる仕事現場の変化

問「精神障害者を雇用してからの貴社や仕事現場の変化で該当するものを教えてください。(複数回答可)」

★「①戦力になった」30社、「②雰囲気が良くなった」8社、「③助け合うようになった」11社、「④マニュアル、他にも役立つ」5社、「⑤雰囲気が悪くなった」1社、「⑥ミスが多く、他が手を取られ不満」4社、「⑦指示の理解が悪く、他が困る」6社、「⑧他」9社

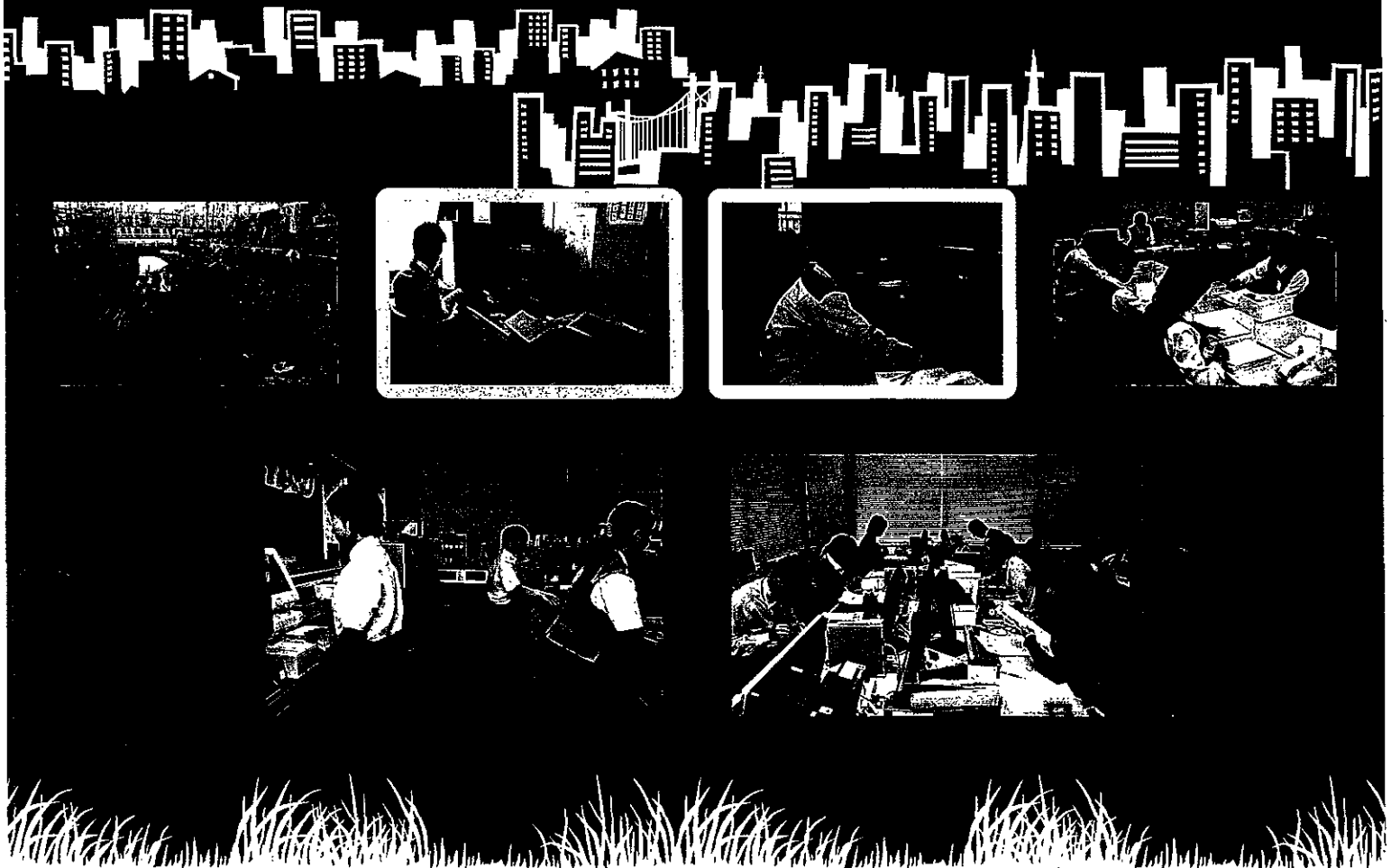
### ○ 今後の精神障害者の雇用に取り組む意向

問「今後、さらに精神障害者の雇用に取り組む予定がありますか？」

★「①具体的に考えている」7%、「②考えている」7%、「③可能性あり」59%、「④考えていない」20%、「⑤他」7%

# 精神障害者 とともに働く

厚生労働省モデル事業参加企業の取り組み



厚生労働省

ひと、くらし、  
みらいのために

## はじめに

厚生労働省では、障害のある人が障害のない人と同様、その能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現を目指し、障害のある人の雇用対策を総合的に推進しています。

その中で、精神障害者については、近年、ハローワークにおける新規求職者が増加し続けるなど、その就労意欲が高まっていることから、雇い入れる事業所の雇用管理の充実が求められています。

そのため、平成21年度から平成22年度において、精神障害者の雇用促進に取り組む意欲はあるものの、経験やノウハウが十分でない事業所に、精神障害者の雇用促進のための取組を委託し、ノウハウを構築する精神障害者雇用促進モデル事業を実施しました。

この事業で蓄えられた精神障害者が働きやすい雇用管理の方法、職場におけるサポート体制の整備、採用に当たってのポイントなどのノウハウを「精神障害者とともに働く」としてご紹介します。

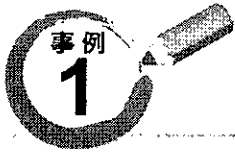
本事例集が、精神障害者の雇用促進及び職場定着のためにご活用いただければ幸いです。

最後に、ご協力いただきました関係者の皆様に改めて感謝申し上げます。

平成24年3月  
厚生労働省

## 目次

- はじめに
- 4 **SMBCグリーンサービス 株式会社**  
外部協力を得て、リスクの少ない取り組みを。短時間勤務制度と相談できる体制が安定につながる
- 10 **株式会社 NTTデータだいち**  
ITスキルの高い精神障害者を採用 人材発掘の困難を乗り越え、次代の人材育成中
- 14 **株式会社 かねでんエルハート**  
定着のベースは病状管理と生活管理。アセスメントとサポートを徹底重視
- 20 **清水建設 株式会社**  
「雇用」という意識を忘れずに 定着のためにトレーニング・アセスメントは有効
- 24 **第一生命チャレンジド 株式会社**  
1年目、グループ就労は雇用の定着につながるか？  
2年目、新事業立ち上げに精神障害者を雇用。その結果は？
- 30 **株式会社 ダイキンサンライズ摂津**  
SOSサインをキャッチして、体調変化にすぐ対応。十分な実習期間が“成功”のカギ
- 36 **株式会社 高島屋**  
きめ細かな面接が雇用後のミスマッチを防止。お互いに何でも話すことで、大きな安心感を
- 42 **中央労働金庫**  
目で見て、就労支援機関に聞いて“スカウト”採用 庫内営業が奏功し、多数の業務の切り出しを実現
- 48 **株式会社 日立製作所**  
障害者ではなく、「人材」という視点。雇用する側の「人材」育成も必要
- 54 **三菱商事太陽 株式会社**  
ステップアップで着実に“戦力”に。評価することが仕事の原動力になる
- 60 支援制度の概要



# SMBCグリーンサービス 株式会社



## 外部協力を得て、リスクの少ない取り組みを。 短時間勤務制度と相談できる体制が安定につながる

### 取り組みのポイント！

#### 採用前

- ・雇用促進チームの結成
- ・個人ごとのケース対応を決定(支援会議の開催)
- ・信頼できる就労支援機関に候補者推薦を依頼

#### 採用

- ・最終的なゴールとなるフルタイム勤務に耐えうる人

#### 採用後

- ・精神科医とカウンセラーによる月 1 回のカウンセリング
- ・短時間勤務制度の導入(当人の状況で勤務時間の増減を可能にした)
- ・管理方法の工夫(各種シート記入で、変化を「見える化」)

### PROFILE

#### ■ SMBCグリーンサービス株式会社

三井住友銀行が平成2年に設立した都市銀行初の特例子会社。全国5カ所(東京本社、大阪本社、神戸、多摩、鎌谷)の拠点で、三井住友銀行事務センターより銀行事務を受託。障害者社員数203人。うち精神障害者は7名。健常者50名。グループ全体の障害者雇用率は1.94%(平成23年12月1日現在)。

#### ■モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

8名

合計7名雇用継続中(平成24年1月16日現在)

#### ■就業場所

東京本社・大阪本社

#### ■勤務日数/労働時間

- Aさん (週4日 週20時間)
- Bさん (週4日 週30時間)
- Cさん (週5日 週37.5時間)
- Dさん (週4日 週26時間)
- Eさん (週4日 週28時間)
- Fさん (週5日 週35時間)
- Gさん (週5日 週33.5時間)

#### ■従事作業

手形・小切手帳発行の電話受付・印刷・発送、預金出入表の調査業務、書類内容の

点検・電子化などの事務集中業務、申込書類ほか取引明細の登録業務

#### ■モデル事業参画の経緯

SMBCグリーンサービスは、就労能力と意欲を持ちながら、障害のために働く機会がない方に雇用の場を提供することを目的としています。いろいろな障害がある方たちが活躍できる職場でありたいと願っていますが、社内に精神障害者は1名(大阪本社)だけでした。今回のモデル事業を機に、精神障害者の雇用拡大をはかるため、参加しました。

## 採用に至るまで5つのポイント

### Point 1

雇用促進チームの結成

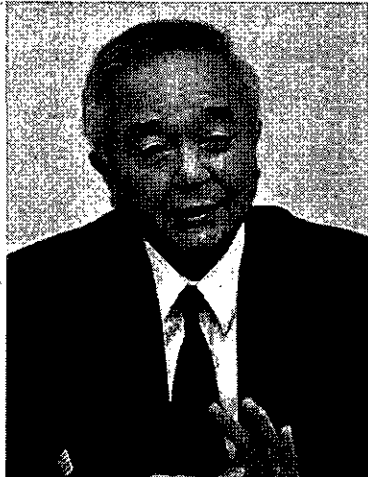
#### 専門家含め、 取り組みの全体像を決定

SMBCグリーンサービスでは大阪本社に、モデル事業を始める前から精神障害者が一人います。その方は明るく能力も高いので、精神障害者の雇い入れについて、代表取締役社長・丸物正直さんはじめ管理者の方々には特段の不安はありませんで

した。しかし、今回のモデル事業は、精神障害者の雇用を「組織的に」行う初の試みです。丸物社長は、モデル事業をどのように進めていくか、どのような取り組みを行うのか、結果をきちんと出すための全体像を決めることから着手しました。

まずは、専門家(精神科医、就労支援機関)や行政の担当官などを外部メンバーとして迎え、社内担当者とともに「精神障害者雇用促進チーム」を東京と大阪に結成。このチームで

会議を開き、精神障害者の短時間雇用制度の導入、担当業務の精査、支援会議の運営・活用などの仕組みづくりを行いました。モデル事業期間中、雇用促進チームの会議は合計10回開催されました。東京と大阪で同様の取り組みを行いました。



代表取締役社長 丸物さん

の方から指導いただいたり、実際にトラブルが起きたときの相談の場としても活用されました。

Point 3

候補者の推薦依頼

信頼できる外部協力者に推薦依頼

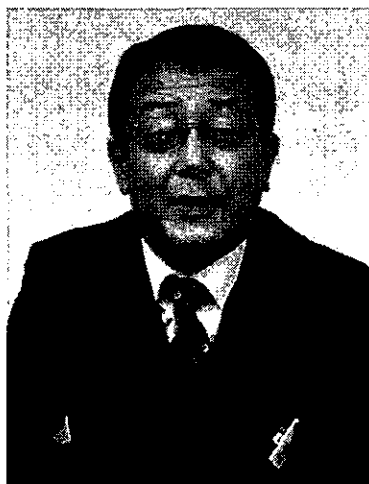
SMBC グリーンサービスで雇い入れた精神障害者は、雇用促進チームのメンバーである就労支援機関の方から推薦していただきました。これは、まったく知らない人を選抜するのはリスクが高いとの判断によるものです。精神障害とは仕事と生活が相互に影響し合います。本人の日常をご存知の方が推薦されるなら安心ですし、入社後も生活面での相談やフォローがしやすくなります。また、雇用促進チームのメンバーであれば、SMBC グリーンサービスの業務内容も把握しており、人と仕事のミスマッチが事前に防げると考えました。

Point 2

支援会議の導入

精神障害者が働きやすい勤務時間を設定

雇用促進チームによる会議が取組内容の大枠を決めるのに対して、精神障害者一人ひとりに寄り添った会議が支援会議です。支援会議は、本人、その方の就労支援機関担当者、SMBCグリーンサービス担当者らで構成され、詳細な勤務時間や仕事内容について相談しました。ノーマライゼーション推進部長・菊川川温さんは、「業務切り出しの際、我々の判断で『できない』に分類した仕事を、支援会議の場で『これはできるので仕事として指示してもかまいません』と言って、アドバイスをいただきました。専門家の的確な判断で私たちも迷わず、自信を持って指示できました」と振り返ります。またトラブルが起きたときの対処法を就労支援機関



東京本社 常務取締役 ノーマライゼーション推進部長 菊川さん

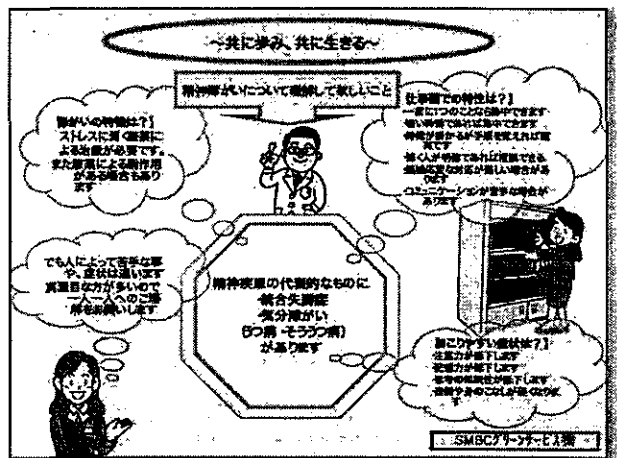
できない』に分類した仕事を、支援会議の場で『これはできるので仕事として指示してもかまいません』と言って、アドバイスをいただきました。専門家の的確な判断で私たちも迷わず、自信を持って指示できました」と振り返ります。またトラブルが起きたときの対処法を就労支援機関

Point 4

社内への理解促進

知的障害者に伝わるような工夫を

雇用促進チームでは、社員に、精神障害について理解を深めてもらうために、チーム内で検討を進め、社内広報リーフレットを作成し、東京と大阪の両拠点で勉強会を開催しました。中心となったのは、ノーマライゼーション推進部 東日本担当・北原司郎さんです。職員の中に知的障害の方もいるので、リーフレットの作成には絵や吹き出しを多用して、わかりやすいよう工



北原さんお手製の社内広報リーフレット

夫しました。また、資料をつくるときは、「これはできない、あれはダメ」というような書き方ではなく、「あれもできる、これも可能」というような前向きな表現を採用するよう心掛けました。



ノーマライゼーション推進部 北原さん

## Point 5

職場環境の整備

### 相談室と休憩室を新設

精神障害者には、落ち着けるスペースの確保が必要と考え、ハード面での整備を行いました。東京では、それまで倉庫だった

場所を大幅に改造し、相談室と休憩室を設けました。相談室は話が外にもれないよう遮断性の高い空間です。休憩室はちょっと疲れたときに横になれるようソファベッドを置いています。大阪にも3カ所ほど、休憩室と相談室を新設しました。休憩室は、オーバーワークとなった時や調子が悪くなった時などに、落ち着くための空間として活用されています。また、管理者とのちょっとした面談や休憩時間の談話室としても活用しています。



相談室



休憩室

## 採用

～職業能力が高ければ、体力を重視～ ゴールはフルタイム勤務。

採用前、実習を受けた精神障害者は12名です。モデル事業終了後の現在、同社に定着されているのは7名。彼らもこの実習を経て、正規雇用されました。それでは5名の方たちはなぜ退職したり、不採用になったのでしょうか。

もともとSMBCグリーンサービスでは、採用人数を7～8名と決めていたと言います。菊川さんは「さすがに就労支援機関の方たちが推薦された方たちですから、皆さん優秀でした。実習を行った結果、どなたも理解力や遂行能力はまったく問題がなかったので、当社が最も大切と考えている3つのポイントを見て判断させていただきました」と語ります。菊川さんの言う3つのポイントと

は、働く意欲があり、生活のリズムができていないこと。そして体調が悪いときはきちんと言えることが挙げられます。最終的に、フルタイムで働けるだけの能力を持っているかどうかということを見極めました。

それからSMBCグリーンサービスならではの問題が聴覚障害者とのコミュニケーションです。同社には聴覚障害者が多数おり、手話はコミュニケーション・ツールとしてなくてはならないものです。そのため手話を積極的に学ぶ意思を持っている方を優先させていただきました。

## 採用後、定着のための6つのポイント

### Point 1

精神科医とカウンセラーによるカウンセリング

#### 上司に言えない相談も可能

精神科医とカウンセラーに業務委託し、月に一度カウンセリングを実施しています。精神科医による継続的なカウンセリングは本人のためだけでなく、会社にも雇用管理上のアドバイスをし

ていただいています。カウンセラーは、上司には言えない職場環境の変化などに対応した相談ができる存在として、安心につながっています。



■東京本社カウンセラー・大島先生に聞く

面談を重ねるにつれ、相手の人物像などがつかめてきて、深まった話ができるようになってきました。入社当初は、過去の失敗や辛かった経験を思い出し、不安になる人もいましたが、最近は仕事に慣れてきて、過去の出来事にとらわれるという段階は越えているような



大島先生

気がします。昔話もできるようになって、1年前と今とを比較してお互いに成長ぶりを確認しています。そんなときは、私もとてもうれしいですね。

相談された内容は、ご本人の理解を得た上で、SMBCグリーンサービスのご担当の方に報告しています。精神障害者と企業とのよりよい橋渡し役として、今後も力になれればと思っています。

Point 3

管理方法の工夫①

自己紹介シートで、その人をもっと知る

精神障害者雇用促進チームでは、モデル事業受託以前から大阪本社に勤務している精神障害者の面談記録を元に、具体的な項目を整備して、精神障害者の「自己紹介シート」を作りました。内容は、「どういきっかけて発症したか?」「調子を崩すきっかけは?」「体調が悪くなったときの対処法は?」などです。本人の口からは説明しにくい内容も自己紹介シートに記入することでモレなく伝えることができます。自己紹介シートは職場の上司にオープンにしています。また、本人の希望で知っておいてほしいという人には見せています。

自己紹介シート

Point 2

担当者のスキルアップ

社内ジョブコーチの養成

社員のスキルアップにも取り組みました。SMBCグリーンサービスでは、管理者全員が障害者職業生活相談員\*の資格を義務付けていますが、精神障害者を管理する立場の人たちは、本人の日々の業務面、生活面のチェック、相談・支援を行えるよう第2号ジョブコーチの取得を推進しました。北原さんは東京本社で初めてのジョブコーチです。その後、すべての拠点にジョブコーチを設置できるように資格取得を進め、現在は他に3名の方が社内ジョブコーチとして活躍しています。

\*障害者職業生活相談員：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を修了した者。障害者を5人以上雇用する事業所において、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う。

Point 4

管理方法の工夫②

日々の業務日誌、月ごとの振り返りシートで変化を把握

日々の管理は業務日誌の記入により行っています。勤務時間は個別の支援会議で決定し、様子を見てステップアップしていますが、精神障害者は過集中な方が多く、オーバーワークになりがちなので、業務日誌には「80%を意識して仕事をしよう!」と書かれています。そして、各人にはオーバーワークにならない工夫をするよう指導しています。

その結果は1か月ごとにまとめています。「睡眠」、「疲れ」、「オー



「ワーク」、「注意サイン」、「調子を崩す出来事」の項目ごとにグラフにまとめ、1ヵ月の体調の変化がすぐわかるように記録されています。「当事者も管理者と対面して、『調子が悪い』と言いくらいことも、書面であれば書きやすいようです。

SOSの予兆に気づいたり、変化を読み取ることも可能です。このような日々の記録はとても有効だと思っています。ただし、最終的な目標は、記録なしでも本人が話せるようになって、「こんな面倒なことはやめましょう」となることですね」（丸物社長）

業務日誌

1ヶ月間の振り返りチェックシート (25年9月分) 1ヶ月間の振り返り記入して下さい

名前	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												
2. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												
3. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												
4. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												
5. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												
6. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												
7. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												
8. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												
9. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												
10. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												
11. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												
12. 1ヶ月間の振り返り記入して下さい												

月ごとの振り返りシート

チェックシート

**Point 5** 就労支援機関の有効活用  
生活面での支援を要請

精神障害者の仕事面の管理は、企業の目に見える部分ですが、生活面での管理は就労支援機関の協力が必要です。

SMBCグリーンサービスでは、生活相談に対応可能で情報共有できる就労支援機関との協働を重視しています。また、支援会議を継続して実施し、支援の定着と支援ネットワークの形成にも努めています。

**働く人に Interview!**

■岩見涼子さん (東京本社勤務)



職場での岩見さん (右)

SMBCグリーンサービスに来る前は、10年のブランクがありました。毎日、仕事ができる喜びを実感しています。以前は外貨預金出入表作成照会を行っていましたが、現在は手形小切手帳印刷作成を担当しています。今後は、小切手帳のシステムと夜間金庫のシステムの稼働をマスターしたいですね。当社は聴覚障害の方が多く、当初は手話もわからず、意思疎通に悩みました。会社主催の

手話勉強会に出席して、今は、手話検定4級を取得しています。当社の数々のサポートには感謝していますが、特に効果を実感しているのはピアカウンセリングです。数カ月に一度、カウンセラーの大島先生にファシリテーターになっていただき、精神障害者同士で悩みを語り合うのですが、他の人の話に共感したり、新たな気づきを得たり、不安の解消につながっています。

Point 6

他者を理解する努力

周囲への理解と協調性  
趣味がストレス解消に有効

同社の場合、さまざまな障害がある方がいるので、精神障害者だけが特別ではありません。他者への理解や協調が求められる場面も見られます。例えば、知的障害者が「よかれ」と思い、

精神障害者に一生懸命に仕事を教えているのですが、教えられる当人は煩わしいこともあるでしょう。こんなときは相互の理解が必要となります。

また、ストレス対策となる趣味を持つことも有効です。同社の精神障害者の中でも、絵を描くという趣味を持ち、その趣味を評価されることで自信が深まり、安定している方もいます。

——モデル事業に参加しての感想をお聞かせください。

**北原さん** 私は担当者として、精神障害について勉強したつもりでしたが、実際に接してみると同じ統合失調症でもAさんに合うことがBさんに合わないのです。それぞれに症状が異なって、「これだ!」というマニュアルがないということを改めて実感しました。

ひとりの心の安定をいかにさせるかが最大のポイントだと思います。そして、そのやり方は個々人で異なり、正解がありません。当社に限って言えば、雇用の定着のポイントは5つ挙げられます。1つは短時間労働制度の導入。2つ目は精神科医やカウンセラーのアドバイス。3つ目は、精神障害者の場合、仕事と生活が表裏になっているので、生活面で支援してくれる就労支援機関の存在。4つ目は、

——モデル事業に参加して、社内の変化はありましたか?

**菊川さん** 精神障害者を雇い入れた頃は、彼らだけ短時間勤務だったり、「疲れたら休んでいい」と声をかけられたり、他の障害者には不公平と映っていたようです。精神障害への理解が深まった今は、そういうことはありません。むしろ精神障害者の短時間勤務制度を参考に、透析が必要な社員や、自身の障害等の事由から短時間勤務を希望する社員のために、リハビリ勤務制度を導入しました。精神障害者雇用の取り組みが有効と実証され、他の社員向けにアレンジされた例です。

——精神障害者を雇用・定着させるには何が必要なのでしょう?

**丸物社長** 精神障害者が戦力として安定するには、一人

担当者へ聞く ~モデル事業に参加して~



右から丸物社長、菊川さん、北原さん

精神障害者自身には、ストレスが必ずあるので、趣味などのストレス解消法を持つこと。最後に、当社の場合は精神障害以外の障害者もいますから、そういった仲間たちを受け入れ、受け入れられることです。

## IT スキルの高い精神障害者を採用 人材発掘の困難を乗り越え、次代の人材育成中

### 取り組みのポイント

#### 採用前

- ・就労支援会社などに相談し、人材発掘のためのヒント探し
- ・親会社と連携して業務を切り出し、専任仕事を担当するチームを構想
- ・仕事に集中できる環境づくり（執務室の用意、パーテーションの設置）

#### 採用

- ・IT スキルのテスト、面接（アンケートおよび対面）

#### 採用後

- ・ある程度幅を持たせた勤務時間を設定
- ・技術指導者の常駐で、集中しやすい、問題を解決しやすい職場環境を整備

### PROFILE

#### ■ 株式会社 NTTデータだいち

株式会社 NTT データの特例子会社として、平成20年7月に創業。本社（東京都江東区）と札幌、那須、川口、東京・駒場、石垣に事業所を構える。また、全国で在宅従業員を雇用。業務内容はITサービス事業、ヘルスキーパー、農業事業、オフィス事業など。社員数107名、うち障害者70名（平成24年1月末現在）。障害者雇用率1.93%（平成24年1月1日現在）。

#### ■ モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

平成21年 2名  
平成22年 4名

合計6名雇用継続中（うち2名は別チームへ異動。平成24年1月19日現在）

#### ■ 就業場所

NTTデータだいち本社（東京都江東区）

#### ■ 勤務日数／労働時間

〈トライアル雇用期間中〉

Aさん（週5日 9:00～16:00）

Bさん（同）

Cさん（同）

Dさん（同）

Eさん（同）

Fさん（同）

〈トライアル雇用期間終了後〉

Aさん（週5日 9:00～17:30）

Bさん（同）

Cさん（同）

Dさん（同）

Eさん（同）

Fさん（同）

※前記を基本とし、本人希望に応じた出勤時刻の調整を行う

#### ■ 従事作業

ソフトウェア検証

#### ■ モデル事業参画の経緯

高いITスキルを持ちながら、職場環境が合わない、仕事内容が本人の適性と合わないといった理由により、職場に定着しづらい精神障害者の活躍の場を開発することを目的としました。国内ではITに特化した精神障害者雇用率が少ないことから、今回のモデル事業で先行例を示せればと思い、受託しました。

## 採用に至るまで4つのポイント

### Point 1

業務の選定

#### 親会社の業務を切り出し、 専任仕事に

NTTデータだいち ITサービス事業部 事業部長 神谷和友さんは、親会社であるNTTデータの方と、モデル事業で

行う業務について話し合いました。NTTデータでは、プログラムを作成した場合、ソフトウェアの品質確認はその部署で行っていますが、より品質を高めるために、第三者もチェック



ITサービス事業部 事業部長 神谷さん

- ※1 ソースコード検証／ソフトウェアの品質を高めるため、開発チームからソースコードを預かり、解析ツールや目視にて、改善箇所の指摘を行う。NTTデータだいちでは、Javaを対象。
- ※2 ファンクションポイント計測／ソフトウェアの処理内容の複雑さなどからファンクションポイントという点数を付けていき、ソフトウェアのすべての機能のポイントを合計して、規模や工数を導き出すもの。開発チームから設計書を預かり、目視にてファンクションポイントを計測。
- ※3 ユニットテスト検証／ソフトウェアのテスト実施状況を確認するため、開発チームからテスト結果を預かり、解析ツールや目視にて、改善事項を指摘する。

をしています。NTTデータだいちではその第三者チェックを引き受けることを目指し精神障害者たちで専任チームをつくり、品質確認（ソースコード検証※1、ファンクションポイント計測※2、ユニットテスト検証※3）を行うこととなりました。

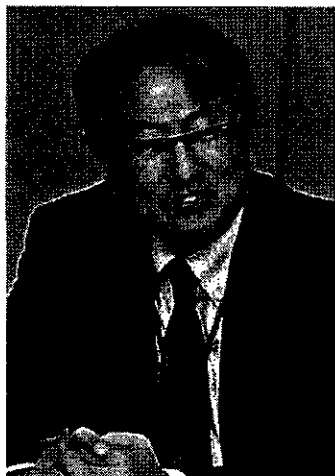
**Point 2**

チーム運営体制の整備

**業務実行支援と定着支援の両輪**

業務内容が決まると、そのために必要なスキルが整理されました。そして、①Java言語の知識、②情報処理システム開発の知識、③設計書の読解能力——がある人を選考することになりました。

NTTデータだいち ITサービス事業部 松浦 貴さんは、選考方法と雇い入れ後のスキル研修について担当しました。そして、神谷さんともども、「ソフトウェア検証チーム」が業務を円滑に回すための体制やスキームを整えていきました。そして、業務実行を支援するマネジメントを神谷さん、松浦さんらが行い、定着支援を社内ジョブコーチと精神障害者の就労支援機関で支えるという両輪による体制としました。



ITサービス事業部 松浦さん

**Point 3**

人材発掘のヒント探し

**就労支援会社に相談し、海外企業を見学**

NTTデータだいちが悩んだのは、高度なITスキルと知識があつて、ソフトウェア検証が出来る精神障害者の“発掘”だったと、神谷さんは振り返ります。そのヒントを得るため、東京、神奈川、埼玉、千葉のハローワークや障害者職業センターを訪問しました。

また、発達障害の方の就労支援を行っている会社に相談に乗っていただきました。そこで海外に類似事例があることを知り、実際に、デンマークとイスラエルの会社を見学しました。両社の見学では、国や地方自治体などで、精神障害者を雇用するための仕組みづくりが整備されていることに関心を持ちました。

参考になったことを次にまとめてみます。

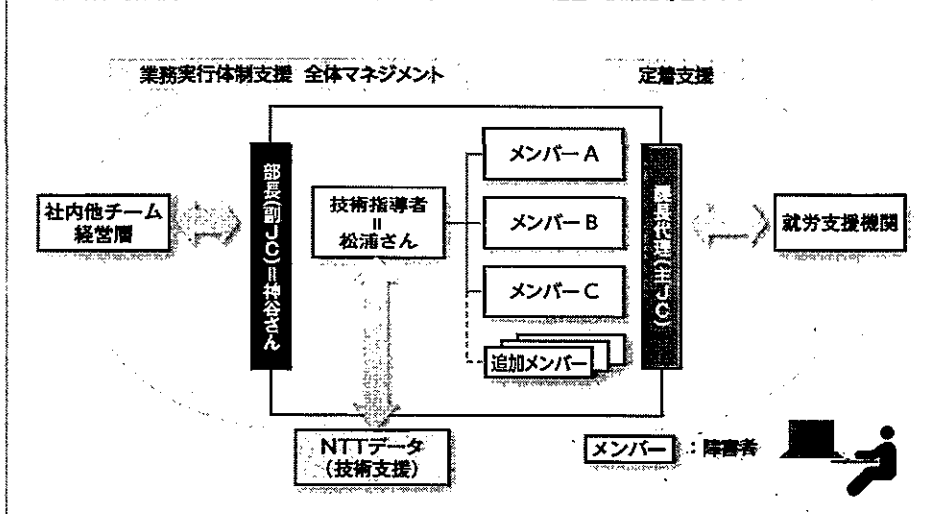
- ①特性を活かすためのきちんとした専門的な機関でのアセスメントが行われていること。また、それを活かした就職活動が行われていること。
- ②中期的な業務体験が可能であること。
- ③適切な環境での専門的な知識の習得が可能であること。
- ④弾力的な労働条件を設定していること。
- ⑤労働環境を個別に設定できること。
- ⑥精神障害・発達障害を理解できるチームづくりがなされていること。
- ⑦企業で長くIT技術者として勤務しており、業務の流れを理解し、詳細に細分化できる方や、ソフトウェア検証について専門的に取り組んできた方で、かつ精神障害・発達障害のよい特性を理解した人を設置していること。
- ⑧情緒を安定させるための心理的アプローチと業務的アプローチを融合させていること。

⑨チーム内での特性——具体的には、視覚や聴覚等に過敏になりがちであること、会議など複数の人が話す際に集中できない場合があること、ジェネラリストではなくスペシャリストとして評価すべきことなど——に対する理解促進に努めていること。

⑩については、業務場所を個室やパーテーションで区切るなどして、視覚や聴覚への刺激を少なくしていました。また、精神障害者が自らのペースに合わせて、発達障害に理解のあるIT専門家による指導が受けられるよう配慮されていました。残念ながら、IT

**ソフトウェア検証チーム体制図**

部長及び課長代理が窓口となり、外部の力を活用します。チーム運営は技術指導者が中心となって進めます。



業務に適合する精神障害者を採す仕組みは、まだわが国では整っていません。このような外国の例はとても参考になりました。

## Point 4

職場環境の整備

## 執務室を設け、休息用ベッドを設置

精神障害者が入社後、リラックスして仕事に集中してもらうために、ソフトウェア検証チームは独立した執務室にして、各作業机は背の高いパーテーションで区切りました。また、疲労したときにすぐ横になれるよう、職場に休息ベッドを3台設けました。



各自の作業スペースをパーテーションで区切った



執務室には休息ベッドを用意

## 採用のポイント

NTTデータだいちは、ITスキルのテストとアンケート、そして面接を行い、合格者を採用しました。

採用はハローワークに求人票を出したり、就労支援会社の協力を得るなどして応募者を募りました。採用選考にあたり、技術面で最重要視したJava言語の知識をテストしました。Java言語知識が不足している方でも、判定結果で、入社後の研修でスキルアップが期待できる方は採用しました。

ソフトウェア検証において求められる知識の中で、情報処理シ

ステム開発の知識と設計書の読解能力は、入社後の研修を通じてスキルを確認し、不足を補うこととしました。

面接では、通勤が可能かどうか、チーム運営に求められる協調性があるかなどを確認しました。また、コミュニケーションが苦手な人が不利にならないよう、面接前にアンケートを行い、面接時の質問と同様の問いに答えていただきました。

## 採用後、定着のための3つのポイント

## Point 1

勤務時間の設定

## 通勤時の耐性やペースで選択

面接時に通勤可能と判断しても、実際に通勤ラッシュなどを経験してみなければわかりません。採用された方は3か月のトライアル雇用(6時間勤務)として、きちんと通勤ができるかどうかを見ました。そして、苦手な方は混雑のピークを避けられるよう、勤務開始時間や終了時間をずらすなどしました。勤務時間は徐々に長くして、トライアル期間終了時に、本人にフルタイム勤務が可能かどうか確認しました。

現在は、フルタイム勤務、7時間勤務、6時間勤務の方がいらっしやいます。その人のペースで6~7.5時間(フルタイム)で選べるようにしています。多忙時は体調のよい方に残業をしてもらうこともあります。

## Point 2

技術指導者の常駐

## 不安の解消と品質保証でのバックアップ

採用された方は全員、IT関連企業での勤務経験がありますが、質問を受け付けたり、問題が起きたときの解決を導く人が、すぐそばにいる必要性がありました。そこで、IT技術に詳しい松浦さんが、ソフトウェア検証チームに常駐しました。身近に頼りになるリーダーを置くことで、技術的不安や外部調整事項の負担を軽減し、精神障害者たちが作業に集中できるようにしています。

松浦さんは、精神障害者に説明するときに、「特に精神障害者だからというのではないですが、ホワイトボード、プロジェクターを使って、絵や図を描き、視覚的に説明しました。お互いに目に見える形で、情報共有するのは効果的です」と話します。また、ホワイトボードは口頭コミュニケーションが苦手な方の支援ツールとして、チーム内のコミュニケーションに積極的に活用しています。

精神障害者がソフトウェア検証を行った後は、必ず別の同僚だったり、松浦さん、時にはNTTデータの方がチェックし、品質を確保しています。

**Point 3**

就労支援機関との連携

**企業で限界ある部分は  
就労支援機関に協力要請**

NTTデータだいちが、採用した精神障害者に求めたのは、就労支援機関との関係構築でした。精神障害者の雇用のネックとなる病状・生活リズムのサポートは企業では限界があるので、その面でのフォローに就労支援機関が欠かせないと思ったからです。また、本人および就労支援機関の方に、主治医との連携も強く求めました。

精神障害者の採用後、神谷さんは、休みがちになった精神障害者の就労支援機関の方と連絡しあい、その方に自宅まで訪ねてもらうなどしました。病状や生活リズムが安定していない場合は就労支援機関の方との連絡は密に行い、会社が業務面で配慮できることなどのアドバイスをいただきました。

社内では、神谷さんや社内ジョブコーチによる面談を随時行いました。精神障害者たちとざっくばらんに話をし、「仕事面でしんどい」というような話が出れば、他の人と業務をシェアするなどの配慮をしました。

—モデル事業期間を終えて、現在の皆さんの様子はいかがですか。

**松浦さん** 当初は、与えられた課題をこなすのが精一杯という感じでしたが、慣れてきて自信がついたら、積極的に業務に携わろうという姿勢を感じます。例えば、生産性を気にするようになったり、チーム全体のことを考えるようになりました。ほかのメンバーに対しても気遣いをして、「今日は A さんが調子悪そうです」とか教えてくれる人もいます。リーダーの素養のある人が育ってきているという印象を持っています。仕事以外でも積極性が出てきて、昼休みに社内の他のチームのメンバーたちと食事している人もいますし、月1回、社員食堂で行われる飲み会などに参加している人もいます。

—御社の業務で IT スキル以外に求められることは何ですか。

**神谷さん** IT 業界がどう動いているのか、親会社の NTTデータがどういう方向に動こうとしているのかは常にアンテナを敏感にしておいてほしいです。時間に余裕があれば、IT 系の展示会にみんなで行ってもらっています。

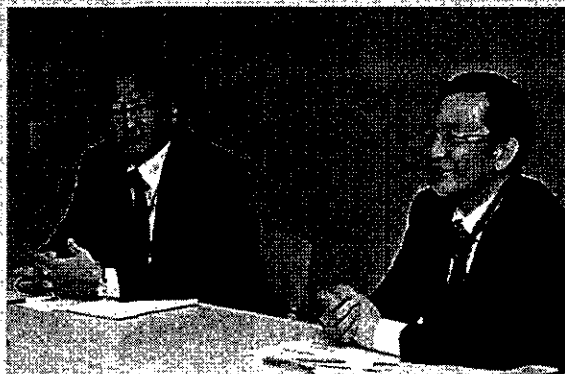
—モデル事業を振り返ってみて一番印象深いことは？

**神谷さん** 当社の場合、求める人材のストライクゾーンが狭いので、ふさわしい人材を見つけるのに随分苦労しました。特定のスキルを持つ精神障害者の求人・求職の仕組みがほとんどないので、人材を探すのも、応募者をチェックするのも自社のコスト負担を気にしながら行うことになります。特定の分野で特出した能力を持つ精神障害者を、企業も本人もお互いに発見しやすい仕組みがあればと思いました。

—これから取り組む企業へメッセージを。

**神谷さん** 我々のような特定のスキルを要する企業でも、精神障害者の活躍の場は必ずあるということです。チームの中のひとりですが、当初選考過程で見て想定したよりも、ものすごい勢いで育った人がいます。一方で、私たちもまだ、人と仕事のマッチングに関しては試行錯誤の部分があります。ソフトウェア検証チームで能力を発揮していただこうと

**担** 当者に聞く ~モデル事業に参加して~



神谷さんと松浦さん

思って採用した人たちのうち2名は、適性を見て、サーバー組立業務を行う別チームに異動していただきました。

**松浦さん** 精神障害者の症状や対処法を理解できる人を会社に置くことです。私たちの部署だと、本人が体調が悪くなったらベッドで横になったり、勤務時間中でも気分転換に散歩に出掛けることを許可していますが、通常ではあり得ないことでしょう。そういった精神障害者に配慮した対応ができる企業の柔軟性や社員の理解が必要になると思います。



## 定着のベースは病状管理と生活管理。 アセスメントとサポートを徹底重視

### 取り組みのポイント!

#### 採用前

- ・社内カウンセラーの配置
- ・「アセスメントとサポート」を重視した段階的プランを策定

#### 採用

- ・筆記試験、実技試験、専門家同席面接による採用試験を実施

#### 採用後

- ・仕事に慣れる→適性を見る→配属という段階を踏んだ職場定着
- ・社内カウンセラーによる病識・生活面でのフォロー、職場上司、第2号ジョブコーチによる業務面でのフォロー
- ・主治医、家族、就労支援機関との連携

### PROFILE

#### ■ 株式会社かねでんエルハート

関西電力株式会社と大阪府、大阪市の第3セクター方式の特例子会社として、平成5年12月9日に設立。「障がい者雇用における様々な課題に挑戦しながら、社員が共に働き、共に成長する中で、お客さま満足や社会貢献を追求する」ことを目指す。現在、109名の障害者を雇用。健常者62名(平成24年2月1日現在)。関西電力株式会社の障害者雇用率2.06%(平成23年6月現在)。

#### ■ モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

平成21年度 6名  
平成22年度 3名

合計5名雇用継続中(平成24年2月1日現在)

#### ■ 就業場所

住之江ワークセンター(大阪市住之江区)

ビジネスアシストセンター(大阪市北区)  
高槻フラワーセンター(高槻市)

#### ■ 労働時間

8:50～13:50(週20時間)入社～3カ月

※平成22年度は入社～2カ月

8:50～15:50(週30時間)入社4カ月以降

※平成22年度は入社3カ月以降

8:50～17:30(フルタイム)

個人の状態に合わせて週30時間～フルタイム勤務へ移行

#### ■ 従事作業

農園管理業務/接客(肥料の販売等)、農園整備(除草等)、農園事業の企画等  
園芸業務/花壇管理(植込みや植替え・水遣り等のメンテナンス)、花卉栽培、観葉植物のリース  
経理業務/伝票入力、会計審査、入金処理、

月次決算報告書作成等  
一般事務/来客受付、電話応対、備品管理等  
IT関連業務/IT環境設定(PCバージョンアップ等)  
保険契約業務/車両や従業員の保険契約

#### ■ モデル事業参画の経緯

平成17年から精神障害者の雇用を始めましたが、定着に結びつきませんでした(5名雇用。うち2名離職)。離職につながった要因としては、継続的に個人の病状面や生活面について把握ができていなかったことや、当社の従業員には精神障害についての専門知識やサポート経験が不足していたことなどが挙げられます。こうした課題から、精神障害者雇用と職場定着のノウハウの習得が必要と思っていた矢先に、厚生労働省のモデル事業の話があり、参加することとなりました。

## 採用に至るまでの5つのポイント

### Point 1

社内カウンセラーの配置

#### アセスメントとサポートのため 専門家を採用

かねでんエルハートは、アセスメントとサポートを大きな2本の

柱として取り組むことにしました。この場合の「アセスメント」とは、就労を継続していくために必要な条件が備わっているか(就労準備性)を確認することです(次ページの「Point2」を参照)。

まず、社内の体制整備として、平成21年度に2名のカウンセ



ラー（臨床心理士、精神保健福祉士）を採用しました。これまで、精神障害についての専門知識や経験を持つ従業員がいなかったため、専門家をカウンセラーとして社内に配置することでアセスメントやサポート力の向上を図りました。

平成22年度には、カウンセラーを1名増員し精神障害者の職場配置に合わせて、各事業所に配置しサポート体制を強化しました。（平成23年度には、すべてのカウンセラーを住之江ワークセンターに配置し、精神障害者から一步離れたところからサポートしています。）

また、主に職場の業務指導にあたる役職者全員が研修を受けて、第2号ジョブコーチとして養成しました。



本モデル事業受託を機に入社した臨床心理士のお二人。業務部 中嶋さん（右）と業務部 平井さん（左）

**Point 2**

雇用促進チームの設置

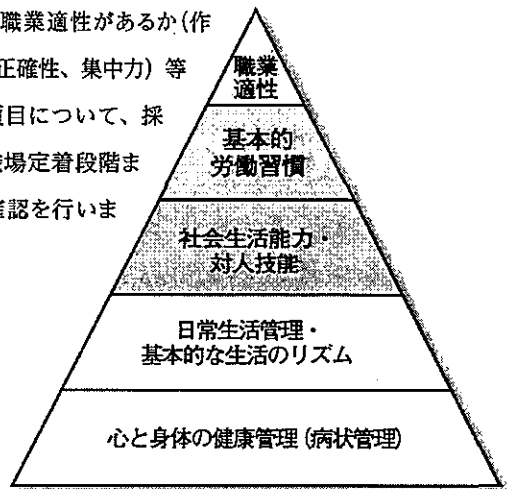
異なる役割の人が連携して  
偏りのないアセスメント

精神障害の特性や課題に応じた実習やサポートを行いやすくするため、雇用促進チームを作りました。メンバーは職場上司、第2号ジョブコーチ、社内カウンセラーです。このチーム体制のもと、精神障害者を迎え入れ、管理する上司、業務指導をする第2号ジョブコーチ、主として病状・生活面でのサポートをする社内カウンセラーたちが連携することで、手厚いアセスメントとサポートを実現しようというものです。

アセスメントについては、モデル事業では独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の「就労準備性のピラミッド」を参考にして、以下のような条件が備わっている状態にあるかを確認することにしました。以前は職業適性に目が行きがちだったので、病状管理や日常生活管理の確認を丁寧に行うことにしました。

- ・病状管理について  
服薬や通院ができているか、自分の障害や症状について理解しているか、ストレスに対処できるか 等
- ・日常生活管理について  
規則正しい睡眠がとれているか、食事をとれているか、休養をとれているか 等
- ・対人技能について  
わからないことを質問できるか、協調性があるか 等
- ・基本的労働習慣について  
体力があるか、指示に従えるか、安全管理ができるか（危険予知ができる、道具を安全に使用できる） 等
- ・職業適性について  
基本的な職業適性があるか（作業速度、正確性、集中力） 等

これらの項目について、採用直後から職場定着段階まで継続して確認を行いました。



（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構作）

就労準備性のピラミッド図

**Point 3**

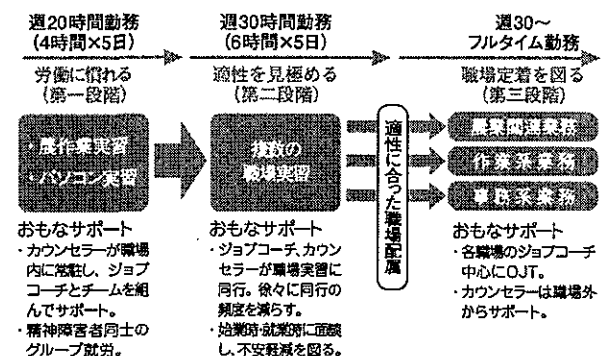
プランの策定

採用方法と採用後の計画づくり

雇用促進チームでは、精神障害者の採用方法と定着プランを次ページの図のように練りました。採用選考では、障害で著しく支障をきたさずに十分に能力を発揮できる人材を採用する方法を探りました。そして採用後は、まず全員に農園管理業務で働くことに慣れてもらい、体力や能力を見て、それぞれの適性に合った職場配置をすることとしました。

また、勤務時間については、フルタイムを希望する人もいれば、逆に慎重になりすぎてしまう人もいました。入社後は、全員1日4時間勤務から始め、段階的にフルタイムへの移行を目指し

た。勤務時間を延長する際には、本人や主治医と相談し、それぞれの状況に合わせて柔軟に延長できるようにしました。



職場定着へのステップ図

Point 4

カウンセリングルームの設置

相談しやすい環境を各事業所で完備

3事業所のうち、高槻フラワーセンターには、落ち着いて話せる部屋がなかったので、モデル事業受託にあわせてカウンセリングルームを設置しました。

Point 5

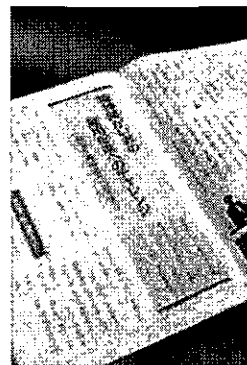
社内への理解促進

社内カウンセラーが講師となり研修

モデル事業参加の連絡と精神障害者への理解を深めるため、社内カウンセラーが講師となり、社員向け研修を行いました。研

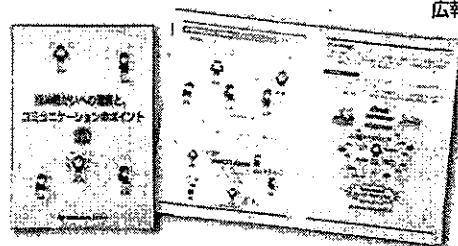
修は、「精神障害者の特性」と「精神障害者とのコミュニケーションのポイント」という2つのテーマに分けて行いました。

また、広報誌「ふぁみりーはーと」で3回にわたり、モデル事業を受託したことの宣言と精神障害者雇用の取り組みについて紹介しました。



広報誌

リーフレット



社内カウンセラーが講師となって社内研修を実施

採用のポイント～筆記と実技、面接試験による選考～

今回のモデル事業において、広く門戸を開きたいとの思いから、ハローワークによる公募を行いました。筆記と実技、面接による一次、二次試験を実施して選考しました。

初年度の平成21年7月に実施された採用試験では一次試験で51名から12名に絞り、次いで二次試験で6名を選考しました。翌22年2月に実施した採用試験では一次試験で87名から12名に絞り、次いで二次試験で3名を選考しました。

一次試験では、業務の遂行にあたり、最低限必要な知識を持っているかを見るために筆記試験を行いました。これは農作業に限らず、配属の可能性のある職場で必要とされる知識——文章作成能力、読解力、計算力などを知るためです。また、実技試験を行い、基礎的な体力や機敏性についても確認しました。二次試験では、就労意欲を見るために、「かねでんエルハートで実現し

たいこと」をテーマに、論文を書いてもらいました。

症状が安定し、自己管理ができる人材を採用したいとの希望があったため、面接試験には必ず精神科医や社内カウンセラーが同席しました。

平成22年度の採用試験では、就業中の事故や災害を未然に防止するため、危険予知能力を見る試験を追加しました。例えば、「1枚の写真を見せて、「この写真を見て、どんな危険が予想されますか」と質問し、「引き出しが開いたままなのでまず危険がある」とか「ドアの近くに人がいるが気づいていない」などを指摘するものです。

## 採用後、定着のための5つのポイント

### Point 1 グループ就労 仲間とともに労働に慣れる

採用した精神障害者の中には、就労経験が少なかったり、初めての人もおり、ひとりで職場に入ると不安や孤立感を抱きやすいため、最初は貸し農園でのグループ就労の形を取りました。これにより仲間同士の支え合い（ピアサポート）もできます。

まず、労働に慣れるため、週20時間、農園管理業務に従事しました。固くなった畑の土を耕したり、農園の修繕作業などを行いました。この段階では、就労準備が整っているかを確認することに力を入れました。



貸し農園作業風景

### Point 2 適性を見極めて配属先を決定 職場適応能力の向上と適性見極め

農作業に慣れたあとは、農作業以外の業務も体験してもらいました。社内の複数の職場を回って適性やスキルレベルを見るのがねらいです。この段階で1日の勤務時間を6時間に設定し、段階的にフルタイムへ移行していきました。

結果、農作業では、安全作業ができなかったり、対人関係を築くのが苦手な人、また内勤業務の高いスキルを有している人たちは内勤業務へ配置転換しました。配属先としては経理業務、IT 関連業務、園芸業務などです。

### Point 3 テーマミーティング 精神障害者たちが語り合う場を創設

自己理解や他者理解を深め、よい人間関係につなげるために、精神障害者たちが集まって話し合うテーマミーティングを月に1回、約1年間行いました。テーマはそのときどきで、みんなが感じているものを選びます。例えば、生活リズムを整えるために

どんな工夫をしているのか、服薬管理をどうしているか、などで。他の人の話を参考にしたり、精神障害者たちがお互いに共助する目的もあります。参加者からは、「自分と同じ悩みを抱えながらがんばっている仲間がいると勇気づけられた」という感想がありました。

### Point 4 カウンセリング 社内カウンセラーと職場上司の連携

精神障害者の特性や課題を把握し、助言するために社内カウンセラーによるカウンセリングを行いました。精神障害者の適応状態に応じて、回数を徐々に減らしていきました。不安が多い就労初期は毎月4回、その後2回、月1回というように少しずつ社内カウンセラーとの距離を置くようにして、最終的には職場の上司へと移行していきました。

相談内容は、はじめは病気や体力の不安が多いのですが、就労が継続していくにつれ、「周りの人に比べて作業が遅い」、「仕事に自信が持てない」という業務に関連した内容に変わってくる傾向がありました。

業務に関する悩みを社内カウンセラーが受けた場合、当人の同意を得て、職場の上司へ対応を求めます。仕事がきちんとできたときはほめてもらう。現在の仕事のペースややり方が間違っていないければ、それを伝えてもらう。もしくは、その人の適性に合った仕事に変えたり、納期に余裕のある仕事を割り振るようしてもらいました。

### Point 5 業務日誌 病状変化を業務日誌から読み取る

精神障害者には、毎日業務日誌を書いてもらっています。睡眠時間、食欲の有無など、生活に関する細かい記載を多くすると、業務日誌からいろいろなことが読み取れます。

例えば、普段10時半に寝る人が12時に就寝する日が続いたり、朝早く目覚めている場合、本人から相談がなくても、社内カウンセラーが話を聞いて、事前に病状が悪化するのを防げることもあります。



また、字の乱れからも変化をキャッチします。いつもと違ってあせているような書き方は要注意です。服薬についても、本人が「飲んでます」と書いていても、朝昼晩のご飯を抜かしている場合は注意が必要です。食後に服薬する人が多いので、食事をしていない状況が続いている人で調子が悪そうにしていたら、薬を飲んでいないと推測されます。

作業の「振り返り」欄からも変化を発見することがあります。作業が終わったあとに「疲れました」という記載が続いたり、いつもたくさん書いている人が急に書かなくなったり、「今日は大丈夫です」だけで終わるようになったら、それを兆候として捉え、本人に声をかけるようにしました。

**Point 6**

SSTとしごとSST

**生活と仕事の両面でSSTを実施**

SST※を月に1回、約1年間行いました。SSTは精神障害者が生活面で困っていることを取り上げ、みんなでロールプレイするものです。例えば、「Aさんから突然話しかけられたのですが、答えられませんでした」という人がいたら、実際にその場面について、ロールプレイをしてみます。そして、みんなでどこがよかったのかを話し合い、改善に生かします。

さらに踏み込んで、上司が電話対応や書類の書き方等を教える就業スキル特化型のSST(社内で“しごとSST”と呼称)も実施しました。

※SST (Social Skill Training) : 生活技能訓練のことで「社会技能訓練」または「生活技能訓練」と訳される。ある状況を設定し、そのなかで参加者がそれぞれの役割を演じることで、社会の中で生きる技能を身につける訓練法。

**Point 7**

社外との連携

**医療機関・就労支援機関・家族と情報共有**

精神障害者の主治医と社内カウンセラーは、本人の同意を得た上で情報共有をしています。特に入社初期には、今後の連携をしやすくするために全員の主治医と会う機会を設けました。病状だけでなく、勤務時間や業務内容を主治医に知らせるのは重要なことです。それにより、主治医も「就労時間が伸びたのなら、眠気の弱い薬に変えましょう」などの対応をしてくれます。

就労支援機関の方とも連携し、情報共有をしています。あるケースでは、就労支援機関の方から「Aさんと定期的に面談しているが、最近弱気な発言が目立つようになっている。仕事や職場の人間関係のことで悩んでいるようだ」との連絡が入ったので、本人・就労支援機関の方・会社上司・社内カウンセラーで面談する機会を設けて情報共有しました。その結果、会社はAさんが悩んでいる部分がわかり、そこに注意して目配りできるようになりました。また、本人も会社に相談しやすくなりました。

また、精神障害者の家族とも半年から1年に1回ほど話し合い

**働く人に Interview!**

**■Bさん(3年目:業務部門、おもに経理業務担当)**

伝票作成と売上仕入項目の計上処理の審査を行っています。月次決算報告に増減があれば、その理由を分析して記載しています。職場の方たちには、わからないことがあれば丁寧に教えていただいています。また、社内のサポートが充実しているので、心強く感じています。体調管理に注意しながら、身の丈にあった仕事をして、定年まで勤めたいと思っています。

**■Cさん(3年目:園芸部門)**

関西電力の営業所や発電所の花壇の管理をしています。植物を育てるのはマニュアルがなく、環境や状況を考えながら対応していかなければいけないので難しいですが、そこにおもしろさを感じます。見る人に感動を与えられるような花壇づくりを目指していきたいですね。会社はよく話を聞いてくれます。話すことで何かしらの力になっていると思うし、今後の自分を見出すためにも大事だと思っています。



の場を設けています。ご両親の中には、「この子はダメで」と心配されている方もいらっしゃいますが、会社での話をすると安心してくださり、ご自身の気づかなかったわが子の成長に喜ばれて

います。

——貸し農園業務に配属された方のステップアップ例を教えてください。

**平井さん** まず、野菜や農作業の知識の習得、農園整備の整備業務から始まり、その後農園の管理事務所での接客をしてもらいました。接客業務では、お客様にきちんと対応できることが求められますし、クレームなどがあった場合、上司に“報・連・相”ができなければいけません。農園整備も接客もできるようになると、農園業務の1週間のスケジュールを立てる作業長も担当してもらっています。

——モデル事業を受託しての感想を聞かせてください。

**中嶋さん** その方の能力や職歴がいかに魅力的でも、生活面や病識ができていないと雇用のネックになります。精神障害者の雇用の課題はここだと、再認識しました。この部分は特に丁寧にサポートしていく必要を感じています。生活面に踏み込むのは会社では限界があるので、常に就労支援機関の方やご家族、医療機関と密に連携しながら、トータルでサポートすることが長く続くコツだと思っています。

——精神障害者を雇用してから社内に変化はありましたか。

**平井さん** モデル事業以前の社内では、「(平成17年に雇用した精神障害者の定着がうまくいかなかったため)精神障害者の雇用はうまくいかない」という印象がありました。モデル事業をはじめたときは、社内カウンセラーである私に、ほかの従業員が頻繁に「こんなこと言ってもいいのですか」と質問してくることもありました。しかし、一

緒に働くうちに理解が進み、自然なコミュニケーションがとれるようになっていきます。現在では、社内の精神障害者の雇用はうまくいかないという印象もなくなりました。

——これから取り組まれる企業へのメッセージを。

**中嶋さん** 精神障害者ということで身構える人もいますが、基本は労務管理です。「精神障害者には指摘

## 担当者へ聞く ~モデル事業に参加して~



しない方がよいのではないか」とか「精神障害者だから常にサポートがいるんじゃないか」と感じる必要はありません。上司はどんな部下に対しても目を配りますよね。いつもと様子が違えば声をかけるし、仕事が行き詰まっていたら前に進むよう一緒に考える。上司として当たり前で接していけばよいと思います。そして、企業ができないところは社外の支援の力を借りればよいのです。多くの企業で精神障害者の雇用が進むことを願っています。「支援があれば働ける!」の前に「雇用があれば働ける!」です。

## 「雇用」という意識を忘れずに 定着のためにトレーニング・アセスメントは有効

### 取り組みのポイント

#### 採用前

- ・「労働力」「将来的な戦力」としての「雇用」を想定
- ・専門家（臨床心理士）の設置
- ・採用方法の変換  
（モデル事業ならではの実験的な採用→職場や業務に適した採用ができるように選考方法を工夫）

#### 採用

- ・本人の働く意欲と企業が求める労働力としての人

#### 材がマッチしているか

#### 採用後

- ・アセスメントにより担当業務を振り分け
- ・核となる日常業務と単発請負の業務を組み合わせて個々に担当させる
- ・トレーニング・アセスメントの循環
- ・管理方法の工夫  
（各種シート記入で、変化を「見える化」）

### PROFILE

#### ■ 清水建設株式会社

1804（文化元）年創業の総合建設業。創業者の初代清水嘉助は江戸城の造営に関わる。創成期、実業家・滋澤栄一を相談役に迎え、「論語と算盤」の教えを経営の基本とし、国内外の名建築を手掛けてきた。近年、環境、防災分野での実績多数。平成20年、コーポレートメッセージ「子どもたちに誇れるしごとを。」を発表。障害者従業員数は約150名。うち精神障害者は5名。障害者雇用率は2.03%（平成24年1月1日現在）。

#### ■ モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

9名

合計5名雇用継続中（平成24年1月17日現在）

#### ■ 就業場所

本社人事部および広島支店

#### ■ 勤務日数／労働時間

Aさん（週5日 8:30～16:00）  
Bさん（同）  
Cさん（同）  
Dさん（週5日 8:30～17:10）  
Eさん（週5日 9:30～16:00）

#### ■ 従事作業

人事管理に関する事務（データ管理、申請処理、資料作成等）  
事務補助（データ資料読み込み・入力・資料整理・製本・ラベル作成等）

#### ■ モデル事業参画の経緯

平成21年4月にダイバーシティ推進室を新設しました。それまで障害者雇用の法定雇用率が未達（1.7%）だったこともあり、同部署の設置を機に、障害者雇用に本格的に取り組むことにしました。そんなとき、厚生労働省より精神障害者雇用のモデル事業を実施する発表があり、取り組みの第一歩としてチャレンジしてみよう、と、参加することになりました。

## 採用に至るまで4つのポイント

### Point 1

高い目標を設定

### 労働意欲に応える雇用を目指す

今回のモデル事業の担当部署は人事部です。部内に雇用促進チーム（ダイバーシティ推進室）と定着促進チームを設けました。雇用促進チームは奥村正己室長を中心に、厚生労働省との連絡や各種機関との事務手続きを担当しました。定着促進チームは、定着のためのアセスメント\*と実際の業務管理、指揮・指導を行っています。

定着促進チームの杉浦光夫主査は、「モデル事業にふさわしいチャレンジを」ということで、意識的に難しい目標を設定しました。それは、①精神障害者向けに特別の仕事は作らず、一般事務・補助事務という業務内容に限定し、一般従業員と同じ

職場で働いてもらうこと、②障害の程度、年齢、性別、今までの職務経験を一切問わないこと、③できるだけ多くの就労支援機関を利用してみること（同一就労支援機関から複数人数は採用しない）——です。

いずれの目標も、福祉的な受け入れではなく、労働力・戦力としての雇用を目指していこうとの意図が基本にあり、モデル事業だから取って挑戦的な目標を立



ダイバーシティ推進室 室長 奥村さん

ててそのノウハウを考えてみようと思いました。

※アセスメント：精神障害者個々の基本的な状態や能力、業務遂行上の能力や適性などを見極めること。また、業務や作業の特性を分析評価すること。

## Point 2

専門家の設置

### アセスメントのため臨床心理士を採用

清水建設が精神障害者の雇用にあたり重視したのは、アセスメントです。それは「障害者用の業務分担ありき」ではなく、それぞれの能力をアセスメントした上での業務分担を行うということです。

「アセスメントという勘違いされやすいのですが、私たちは採用のためのアセスメントではなく、定着のためのアセスメントを重視しています」と杉浦さんは言います。そのため、定着に貢献する専門家として臨床心理士の川村由佳さんを迎えました。杉浦さん自身が臨床心理士および第2号ジョブコーチの資格を取得する中で、民間企業で雇用の定着を目標とするには、福祉的要素が強い精神保健福祉士よりもアセスメントに強い臨床心理士が適していると思ったからです。加えて、精神障害者の主治医と深い話をしてもらうためにも、臨床心理士が適任と考えました。またアセスメントを重視し、次につなげるために、臨床心理士による明確なエビデンスを示す必要もありました。

## Point 3

実験的採用①

### 来る者拒まず——その結果は？

モデル事業当初は、いろいろな就労支援機関から推薦された精神障害者を面接し、その場で採用を決定していました。それは、「どんなに重度な精神障害をお持ちの方でもまずは受け入れてみよう」と決めていたからです。この方法でトライアル雇用を開始した方たちは、なかなか定着には結びつきませんでした（4名採用うち1名定着）。本人の労働能力や労働態勢の問題もありますが、雇用や労働についての認識自体に、推薦する就労支援機関（もしくは本人）と清水建設とのギャップが少なからずあったのも要因の一つだと分析しています。

## 採用のポイント

実習で得た経験から定着のためのポイントを明確化しました。

## Point 1

人と仕事のマッチング

### 本人の意欲と労働力としての人材の一致

さまざまな採用方法を試していく中で、「清水建設で従業員と

## Point 4

実験的採用②

### 実習場面の提供をさまざまに活かす

企業としては、精神障害者にも業務に貢献してほしいという要望がありますが、これを裏返せば雇用する側にとって、「どう採用して、どうマネジメントするのか」という課題となります。川村さんは、人事部内の執務席を「実習の場」として提供することにしました。採用候補者に実習してもらうこともできますし、単に事務職の実習の場として利用してもらうことができます。実際に、この実習を経て採用した精神障害者もいましたし、多くの実習を受け入れた経験から清水建設が求める人材を採るためには、どういったポイントに焦点を当てて選考したらよいかの工夫が集約されていきました。

また、個々の精神障害者をどうマネジメントすれば、どんな貢献がしてもらえるかといったことへのヒントも蓄積されました。就労支援機関の方にアセスメントの材料を提供することもできました。実習で蓄積された知恵は、採用面接にも活かされました。仕事面以外でも、自分の障害をどう受容しているか、服薬習慣や生活リズムが整っているか、不調時の対処方法を持っているかなど、就業生活を維持するためのポイントが明確になっていたため、それらを本人に確認しました。また、川村さんは、実習で精神障害者の就業生活の様子を数多く見た経験と専門家の目から、表情や行動特徴をチェックし、病状の安定度、指示理解度やその特徴などの基本的な能力を推察しました。

一方、実習には別の側面もありました。人事部では、社内の理解促進のために勉強会や研修を行ったのですが、杉浦さんは机上での理解は限界があると感じていました。頭で精神障害を理解するのと、隣の席で精神障害者と一緒に働くのは別です。同じ執務スペースの中で、精神障害者が実習していることが、一般従業員への教育につながると判断しました。精神障害者の職場実習が、一般従業員に体験的学習の機会を提供することにもなったのです。「実習生が同じ職場にいても問題は起きないですし、彼らが黙々と作業をしているのを目にして、職場に精神障害者がいることに、慣れてきました。彼らの存在が「通常・日常」になることが大切なのだと思います。」（川村さん）

るとわかってきたのです。

具体的には、本人が労働力として就労する意欲を持っていること、雇用側がある程度の配慮をすれば事務補助に必要な最低限の指示理解力と処理能力が発揮できること、職場の状況からある程度は自律的に自分の業務管理ができることなどです。

## Point 2

自己管理能力

### 就業維持に必要な自己管理、自律性が発揮できているか

臨床心理士と企業人のチームで、それぞれの専門性や合理性

を駆使して、概ね就業生活に必要な病状・生活管理ができてい  
る人を採用することができました。面接時に、直接生活のリズムや  
症状の安定度について質問をしたり、表情や行動を注意して見た  
りすると、大体のことはわかってきます。

その人なりの自律性がどれくらいで、どう発揮されそうかも、病  
状や生活の自己管理について聞いたり、最終的に実施した段階  
的な選考(書類選考、選考試験、事務処理試行、面接)で大方見  
極めることができました。

## 採用後、定着のための5つのポイント

### Point 1

仕事の切り出し

#### アセスメントして仕事を割り振り

清水建設では、精神障害者をアセスメントして、それぞれの  
得意なこと、得意でないことを把握して、その労働能力に見合っ  
た業務を、社内の仕事から切り出していくという方法を取りまし  
た。

川村さんは、社内に最初、「定型的判断で、精神障害者が  
処理できそうな程度の、比較的納期が緩い仕事を出してほしい」  
という要望を出しましたが、他の従業員たちは、精神障害者が  
どんな仕事をどの程度出来るのかが具体的にイメージできな  
かったようです。そこで、川村さんは、「たまっている仕事、簡  
単そうな仕事、何でもいいから出してください」と、仕事内容よ  
りも「そのうちにやらねばならないが後回しになっている仕事」  
を頼みました。そして、その仕事の一部をまずやらせてもらい  
ながら、精神障害者にできる仕事のイメージをすり合わせていき  
ました。「エクセル表に決まったデータを入力する」という仕事  
が来たら、入力済みデータを納品するときに、「そもそもこのエク  
セル表自体を作れます」と伝えます。すると今度は、元データ  
を持ってきて「この部分をこのような表にデータ化してほしい」  
というオーダーが来ます。そして、それを納品するときに、「こ  
の部分の集計やこうした資料も作れます」「この程度のローデ  
ータがあれば、後は判断して入力できます」というように、さら  
に出来る仕事を具体的に示していきました。

### Point 2

それぞれの業務担当

#### 核となる日常業務と その他の仕事を組み合わせ

仕事について、川村さんは、それぞれの得手不得手、能力

や適性を考えて業務分担をしています。それぞれに核となる日  
常業務の担当があり、その都度、請け負う仕事も個々の状況に  
合わせて分担しています。現在、本社人事部には4名の精神  
障害者がいますが、それぞれのアセスメントの結果から、各人  
が担当する業務を指示され、責任を持ってやるというのが基本  
です。

核となっている日常業務は、「全社の休日・休暇・欠勤届け  
の受付・管理」「健康管理情報のデータ化」「採用業務補助」「パ  
ンフレット類の発送・在庫管理」「各種資料作成」などです。  
核以外の仕事、つまり切り出し対象となっているのは、不定期  
に単発で請け負う業務や急を要する仕事などです。

奥村さんは、「切り出しの際は、核となる業務と不定期の仕  
事のパランスが重要」と言います。担当者に負担をかけ過ぎず  
に仕事として充実させるために、担当する業務の質や量、組み  
合わせが重要になるからです。核となる業務とそうでない仕事  
の組み合わせもアセスメントから導かれています。

### Point 3

トレーニング・アセスメントの循環

#### 一つの仕事の経過から 次なる展開を探る

一般従業員の場合、「新入従業員ならここまで、3年目だつた  
らこのあたり、中堅になったらこのレベルまで」というように、  
仕事の能力にある程度共通の尺度があります。精神障害者の  
場合、その尺度が適用できないことが少なくありません。これ  
ができたからもう一段階上のステップへ、というような通常の難  
易度の階段は適用されないのです。

川村さんは、「Aさんにとっての難易度とは?」「Bさんにと  
つての難易度とは?」というように個人々人にとっての尺度を考慮し  
ています。また人によっては、同じ仕事をずっとやるのが得意な人



もいます。この場合、必ずしも「他の仕事もできるように」と考えるのがよいわけではありません。

川村さんは、まずその人のアセスメントに応じた仕事をしてもらって、その経過を見て、次の可能性（もしくは限界）を探っています。このプロセスを何度も繰り返すことで、よりの確な業務とのマッチングが可能になります。これが「トレーニング・アセスメントを循環させる」ということです。

#### Point 4 共同作業はしない

### 個人で仕事に専念させる

精神障害者に仕事を担当させるとき、基本的に共同作業はさせません。同じ作業をチームで行うことが得意な人もいる反面、かえって効率が悪くなる人もいるからです。それよりも一人ひとりの能力を発揮させることに軸足を置いたほうが、個々が十分に貢献できると考えています。各人のアセスメントに応じて業務を振る方が、不測の事態が起こりにくく、その人に合わせた指示もできるので、本人たちも働きやすいのです。

個々のアセスメントに沿って業務を分担するので、その人にその業務をやってもらうにはどんな配慮をするべきか、どこに気を付けておくべきかなどは事前にわかります。それならば、仕事を依頼するときに、指示をしっかりとっておけば、あとはその人に任

せられます。精神障害者への指示やフォローは基本的には川村さんが行いますが、臨時に請け負った業務などは、川村さんが他の従業員に、精神障害者への指示の出し方やフォロー方法を教えて、お願いすることもあります。

#### Point 5 関係機関との連携体制

### 主治医と密な情報交換を行う

会社ではフォローできない部分をサポートしてもらうために、関係機関との連携体制をとりました。

特に、医療機関とは早い時期に必ず受診同行して主治医から意見を聞きました。その後は必要時、精神障害者の就業状況（業務内容や勤務時間）を説明し、対応に関する留意点や助言をいただくとともに、主治医に対しての情報提供もします。

また、不調時に連絡をし、病状面でのフォローをお願いしたり、復調に向けての見立てや、その間の対応方法の助言をいただくこともありました。

就労支援機関とは、トライアル雇用期間やその後の定着までの期間、定期的にカンファレンスを持ち、情報交換をし、必要なフォローの分担をしていました。生活面でのフォローをお願いしたり、相談にのってもらったりしました。

## 担当者へ聞く

### ～モデル事業に参加して～

—今回の取り組みの感想をお聞かせください。

**杉浦さん** そばにいて一緒に働いてみるというのは、とても大きいと思いました。例えば、統合失調症でも個人差があるし、仕事によっても変わってきます。やはり、個人個人のアセスメントをきっちりと行わないと、精神障害者も企業もお互い不幸になってしまうと感じました。

**川村さん** 精神障害者を人材としてどう活用していくかという方法論は少し見えてきたかもしれません。注意したいのは、「精神障害者をどう雇用するか」ではなく、「一人の人材をどう活用するか」ということです。

—今後取り組まれる企業へアドバイスを。

**杉浦さん** 就労支援機関のサポートをきちんと受けている

人を採用することですね。精神障害者の生活面のサポートは、やはり就労支援機関の協力が大きいと思いますが、就労支援機関が雇用も視野に入れたサポートをしているかどうかは重要だと思います。就労支援機関がサポートの幅を広げ、かつ質を高めることが企業の雇用につながるのではないのでしょうか。

**川村さん** 就労支援機関の紹介でトライアル雇用で来た精神障害者で、本採用は無理と判断された人がいました。雇い入れの際、企業と就労支援機関との間で、「ダメだった場合どうするか」のコンセンサスをきちんと得る必要があります。

**杉浦さん** 福祉的な意味で熱くなりすぎずに、労働力だと決めつけて冷たくなりすぎずに、中間のところを企業が持てたら成功すると思います。熱くなりすぎると、ダメだったときにながかりしてしまうし、労働力だと決めつけてしまうと人間的なつながりが弱くなってしまいますから。

**奥村さん** 支援の話か雇用の話かわからなくなっては困るので、雇用という意識を忘れないようにということですね。それから、この人はこうだと固定観念を持ちすぎないということです。「こんなこともできるんだ」という発見も結構あります。

## 1年目 グループでの就労は雇用の定着につながるか？

## 2年目 新事業立ち上げに精神障害者を雇用。その結果は？

### 取り組みのポイント！

- 取り組みの大前提は「モデル事業終了後も恒常的に継続可能なこと」
  - キーワードは「個別性」
- 採用前**
- これまでの雇用経験をもとに、取り組みとその結果の仮説を立てる
  - 取り組みの主なテーマを決定

### 採用

- 就労支援機関との関係を活かして採用

### 採用後

- 障害があっても社会人としてマナー・仕事に対する責任感等、必要なことは求める
- 新規事業の立ち上げ要員として採用し、「みんなで事業を作りあげていく」ことを重視
- プロ意識の醸成

### PROFILE

#### ■ 第一生命チャレンジド株式会社

平成 18 年 8 月、第一生命保険株式会社の特例子会社として設立。第一生命からの委託を受け、知的障害者、精神障害者を中心に、清掃、印刷、書類作成・発送、喫茶、ランドリー等の業務を行う。東京・北区田端に本社、他に東京 3 カ所(千代田区、世田谷区、江東区)、神奈川県横浜市の拠点で事業展開。職員数 138 名、うち障害者 92 名(平成 23 年 4 月 1 日現在)。第一生命の障害者雇用率は 2.02%(平成 23 年 6 月 1 日現在)。

#### ■ モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

平成 21 年度 6 名  
平成 22 年度 6 名

合計 11 名雇用継続中(平成 24 年 1 月 25 日現在)

#### ■ 勤務日数/労働時間

##### ● 労働時間の推移と人数

	委託訓練・実習	トライアル雇用	現在	人数(人)
パターン1	9:00~16:00	9:00~17:00	9:00~17:00	3
パターン2	9:00~16:00	9:00~16:00	9:00~17:00	3
パターン3	11:30~17:00	11:30~17:00	12:00~17:00	1
パターン4	9:00~17:00	9:00~17:00	9:00~17:00	4
パターン5	10:00~15:00	10:00~15:00		1

※勤務日数はすべて週5日

#### ■ 従事作業

営業オフィス清掃、喫茶業務(給茶、テイクアウトカフェ)、書類発送業務、印刷業務

##### ● モデル事業対象精神障害者の配属先グループ

グループ	採用年度	
	平成21年度	平成22年度
印刷	0	1
書類発送	0	2
オフィス清掃	5	0
喫茶事業部日比谷	1	0
喫茶事業部豊洲	0	3
合計	6	6

#### ■ 就業場所

第一生命チャレンジド(田端本社、日比谷喫茶グループ、豊洲グループ)

#### ■ モデル事業参画の経緯

第一生命チャレンジドは、モデル事業以前にも精神障害者を雇用していましたが、これまでとは違う新たな試みを行える機会と捉え、モデル事業を受託しました。そして、プラン設計や取組内容は、「モデル事業終了後も恒常的に継続可能なこと」を目的として設定しました。

## 採用に至るまでの2つのポイントと4つのテーマ

### Point 1

プロジェクトチームの結成

#### モデル事業終了後も継続可能な取り組みを

まず初めに、モデル事業を中心となって運営するプロジェクトチームを結成しました。メンバーは経営幹部の他に、精神障害者の就労支援経験のある職場定着推進室 課長補佐の齊藤朋美さんと、主任の白井聡美さんです。プロジェクトチームでは、モデ

ル事業に取り組む前提として、「モデル事業終了後も恒常的に継続可能な取り組み内容にすること」を確認しました。

### Point 2

テーマ設定

#### 「個別性」の重視が定着のカギ

プロジェクトチームで過去の雇用経験等を見直し検討した結

果、障害種別にとられるのではなく、その人の「個性」が雇用継続の重要なキーワードであると考え、①多様で柔軟な業務運営、②就業時間は弾力的に、③経験のあるリーダーの増員、④グループでの就労——の4つのテーマを設定しました。

#### ①多様で柔軟な業務運営

その人の特性(個人の得意なことや苦手なこと、個性)に合わせた業務を任せるもので、同社の業務の多様性を活かしたテーマと言えます。今回のモデル事業では新たな事業を拡大、業務内容等さらに多様化し、後述の④グループでの就労における工夫も可能としました。

#### ②就業時間は弾力的に

個人の状況に合わせて就業時間を設定し、段階的に伸ばしたり逆に短縮する必要性や、時間を変更する際には、会社・本人・就労支援機関で現状を確認しながら行い、長期的なスパンで取り組んでいく必要があります。

#### ③経験のあるリーダーの増員

精神障害者の就労支援経験のある人を新たに採用し、プロジェクトチームのさらなる充実を図りました。専門的な知識というだけでなく、特に就労支援機関との連携に関して、その経験を活かして円滑に進めることができることを目的としています。

#### ④グループでの就労

同じ就労支援機関出身者をグループで採用することで、定着の可能性が広がるのではないかと仮説を立てました。その理由を、齊藤さんは次のように説明します。「以前、営業オフィス清掃グループAチームで、同じ就労支援機関で面識のあった精神障害のある方たちを偶然採用しました。そこでは、お互いに励まし合ったり、時にはライバルとして競ったりして、辛いことも乗り越えていくことができました。よいことも一緒に喜べる関係により、仕事にも意欲的に取り組むようになりました。このようなことが特に入社当初の時期には大きく影響するのではないかと思います。」



職場定着推進室 課長補佐 齊藤さん

このような4つのテーマをもとに、モデル事業が始まりました。

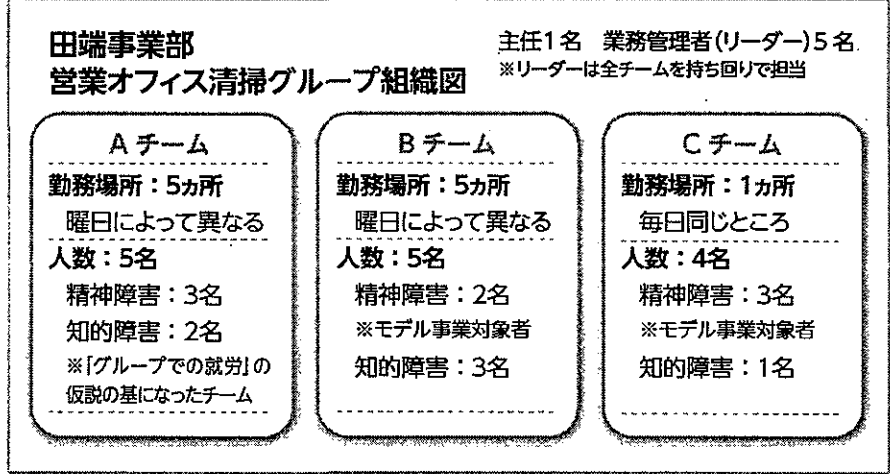
### 1年目

## 採用～グループ見学者を“スカウト”。就労支援機関にも呼びかけ～

信頼できる就労支援機関の推薦を重視。見学後に実習へ

たまたま同じ作業所の精神障害者3名が、田端本社に書類発送業務を見学に来ました。彼らのうちの1名が「事務の仕事に興味がある」、他の2名は「特例子会社がどういところか見てみたい」という目的でした。見学後の反応は、「自分たちにはこちらの事務の仕事は難しい」と、あまり前向きではありませんでした。齊藤さんらは、3名が作業所等で清掃の経験があることから、「清掃業務なら可能では?」、「彼らもひとりだと慎重になるかもしれないけれど、3名一緒であれば、就職に踏み出すことができるのでは?」と考えました。彼らの作業所の方と知り合いだったこともあり、このアイデアについて話をしてみると、その方も「3名一緒なら大丈夫かも」との意見でした。そこで作業所の方から当人たちに話してもらい、今度は、営業オフィス清掃グループの業務を見学してもらいました。見学の結果、3名は営業オフィス清掃グループを希望し、

実習を開始。ほかにも同じ就労移行支援施設出身の2名を同じチームとしました。2チームの構成は、同じ作業所出身者3名と知的障害者の4名(Cチーム)、同じ就労移行支援施設出身者2名と知的障害者2名の4名(Bチーム)の2チームでの就労体制をとりました。こうしてグループでの就労がスタートしました。





1年目

## 採用後、定着のための5つのポイント

### Point 1

多様で柔軟な業務運営

#### 得意・不得意による 仕事選びを

営業オフィス清掃グループは、親会社である第一生命の営業オフィス等に出向き、共用部分の清掃を行います。同グループは3つのチームに分かれており、勤務場所（行き先）等それぞれのチームで違いがあります。AチームとBチームは5つの営業オフィスを曜日ごとに週1~2回清掃します。各営業オフィスの状況・要望に応じて作業をしますので、作業内容や休憩の取り方の違いが生じます。Cチームでは毎日同じ営業オフィスに出向いて、ゴミ出しやイレギュラーなもの以外は、ほとんど決まった流れで作業をしています。

精神障害者の中には、同じところ、同じ流れでの仕事がやりやすいという人もいれば、逆に変化があったほうがいいという人もいます。また、どのチームにも共通してあるのが、営業オフィスまでの移動です。それも少し疲れるという人もいれば、気分転換になってよいという人もいます。このように多様な業務内容・形態があることで、その人の得意・不得意により合わせた仕事が可能になっています。

### Point 2

勤務時間の設定

#### 少しずつ伸ばす。 時には短縮するゆとりも必要

勤務時間については、フルタイムを希望する人もいれば、逆に慎重になりすぎてしまう人もいました。就労支援機関の方や本人と相談し、それぞれの状況に合わせて、緩やかなスタートを切ることができるようにしました。短い人では1日4時間、長い人でも1日6時間から始めました。その後1ヵ月ごとに振り返りを行い、延長

したり、時には短縮したり、柔軟に勤務時間を設定しました。その結果、営業オフィス清掃グループでは早い人で3ヵ月、長い人は1年をかけて、現在では全員がフルタイム勤務ができるようになっています。

他のグループでは逆に30分短くした人もいました。状況が悪くなったように思われるかもしれませんが、その人に合った働き方を見つけれられたという面でもよかったと思います。

### Point 3

責任感の醸成

#### 本人の意向を尊重しすぎない。 会社の一員として求めることが必要

モデル事業で最初に営業オフィス清掃グループCチームに配属された3名は同じ作業所の出身です。入社当初は3名揃って「作業所の旅行にいくために休みをとりたい」と希望したり、「通院する」と休んで作業所の仕事をする等、会社よりも作業所を優先する言動が目立ちました。また、業務の都合上勤務場所がそのときどきで変更になることがありますが、Cチームに他チームの人が加わったりすると、「別の人を入れないでほしい」「3名一緒になければ働けない」等と言うこともありました。

職場定着推進室 営業オフィス清掃グループ主任の小関真由美さんは、



職場定着推進室 主査 小関さん

### 働く人に Interview!



#### S・Kさん(営業オフィス清掃グループ所属)

仕事は、第一生命の大塚営業所の日常清掃を担当しています。オフィスのごみ回収や机拭き、給湯室のゴミ箱の交換等を行っています。仕事には慣れてきましたが、階段の掃除や掃除機の使い方が難しく、上手に使いこなせるようになるのが目標です。

経済的に充実して、以前の生活に比べて潤いが出てきたように感じます。体調もよく、夜眠れるようになりました。



3名同時に休みをとることで、担当している場所の清掃業務がストップしてしまう等、どのような影響が出るのかを伝え、「任された仕事を責任をもってやり遂げる」ことがどうということなのか、3名に考えてもらうことにしました。結果として、休暇はとらないことになりましたが、その後も継続して働く中で仕事に対して自信が持て、責任感が芽生えることで、このような発言はなくなっていきました。

今では勤務場所や一緒に働くメンバーの変更にも対応できています。

#### Point 4

就労支援機関との連携

### 企業とは違う目線からのサポートも重要

同社は、これまで多くの就労支援機関と強固な関係を築いてきました。採用時だけでなく、定着に関してもその連携は必要不可欠です。入社当初は週1~2回、徐々にその回数を減らしていく等、それぞれの状況に合わせて、訪問してもらったり、振り返りをしています。営業オフィス清掃グループの2名(Bチーム)は、委託訓練時はほとんど毎日ジョブコーチが入り、見守りが中心の精神的なサポートを重視し、支援を行っていました。休憩時間には個別に話を聞いて、いてくれるだけで安心して仕事に向き合える存在でした。その後3ヵ月をかけて回数を減らし、月に一度の訪問と振り返りの時間を設けるようにし、1ヵ月での変化やこれからの目標等を一緒に確認するようにしました。

会社と就労支援機関でこまめに情報共有を行い、関係を築いておくことで、緊急時も迅速に対応してもらえる等、円滑な連携がとれるようになりました。

#### Point 5

グループの成長と個人の成長

### グループでの就労の結果考察

グループでの就労は採用当初の導入部分においてかなり効果がありました。本来就職というと、新しい業務を覚えたり、職場環境に慣れるだけでなく、新たに人間関係を築かなくてはならないという大変さがあります。それが同期に知り合いがいるということで、新たに人間関係を築くという負担が軽減され、馴染みやすくなるというメリットがありました。他にも、同じ就労支援機関を利用しているので、会社からの連絡だけでなく、仲間からの相談・連絡という形で、その社員や職場環境についての情報が就労支援機関に届くこととなり、対応してもらいやすくなったということがあります。また、仲間がライバル的な存在となり、励ましあったり、時には目標となったりしてお互い刺激し合える関係が功を奏していると言えます。

ただ、他のテーマと同様に、グループでの就労が全ての人に効果的なわけではありません。相手のことを意識しすぎてあせったり不安になったり、かえって負担に感じてしまう場合もあります。就労支援機関等と話し合い、その人に合った方法を選ぶ必要があります。

入社当初「3名一緒になければ働けない」と言っていた人たちも、今はそれぞれがステップアップに成功し、3名のうちの1名が別の部署に所属しています。その人は当初事務職を希望していた人であり、印刷業務の業務拡大に伴い、過去の経験やその適性を見て異動となりました。他の2名とは離れてしまいましたが、現在でも終業後に飲みに行く等、支え合う状況は続いています。一緒にいなくても、頑張っている仲間がいると思えるようになったことは、その3名だけでなく、グループ自体の成長でもあると言えるのではないのでしょうか。

第一生命チャレンジドは、2年目の取り組みで新規事業のオープニングスタッフに、精神障害者を雇用することにしました。それはテイクアウトカフェの立ち上げと運営、そして第一生命豊洲本社2階集中応接室でのお茶出しです。接客業で活躍する精神障害者の雇用についてご紹介します。

2年目

### 採用～就労支援機関に呼びかけ。見学後に面接して採用へ

同じ就労支援機関の見知った者同士を同じ職場に配属する「グループでの就労」から一転、2年目はすべて異なる就労支援機関からの採用でした。接客業という難しい業務について、齊藤さんは、「2年目は、“仕事があって、人を採用する”当社の本来の形に立ち戻り、業務拡大に伴い、障害のある社員の採用募集を行いました。精神障害のある方で、その業務にあった

人を採用しました」と語ります。

今回は、就労支援機関の方に業務内容を詳しく伝え、募集をしました。そして希望者には、日比谷喫茶グループ(第一生命日比谷本社内)を類似業務として見学していただきました。その後、面接を行い、接客業に興味があり、毎日出勤可能な人々たちを実習へと進めました。



2年目  
採用後、定着のための2つのポイント

Point 1

責任感を持つ

「豊洲グループは自分たちでつくる」  
という意識の醸成

第一生命豊洲本社集中応接室での給茶・社員食堂内でのテイクアウトカフェ業務は、豊洲グループが運営しています。これらの業務は、グループ内の全員が初めての経験で、主任もリーダーも障害者も一緒に、第一生命保険日比谷本社の集中応接室およ

び第一生命チャレンジドの日比谷喫茶グループにて、実地訓練を行いました。このような実地訓練やプロの講師によるマナー・クレーム対応研修を通し、接客マナーや電話対応、給茶の技術を学びました。また、オープンするカフェは、エスプレッソをベースとしたシアトル系のテイクアウトカフェをコンセプトにしており、そのコンセプトを共有化し、モチベーションを高めるため、大手テイクアウトカフェを見学したり、バリスタ講習を受講しました。

オープン準備を忙しく過ごす中、当初、勤務時間を短かく設定



喫茶事業部 中野さん

■ dl.Café (DL カフェ)

第一生命豊洲本社の社員食堂の一角にある、テイクアウトカフェ「dl.Café」。印象的な赤のエスプレッソマシンを操作するのは中野朝子さん。「当店ではドリップコーヒーがいちばん人気で約6割を占めています。1日の売上は大体400~500杯くらい。

昨年末、初めて1日の売上が10万円を突破したときは、社長が来てくださって、おほめの言葉をいただきました」と説明してくれます。「dl.Café」での仕事は、レジ担当、ホットコーヒー担当、コールドドリンク担当、飲み物提供担当、エスプレッソマシンの操作と多岐にわたります。

ここに来て、「接客業務の楽しさに目覚めました」という中野さんは、お客様からの「おいしい」が何よりうれしいと語ります。



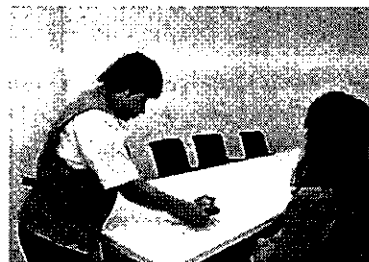
■ 集中応接室での給茶

第一生命豊洲本社2階の集中応接室には大小14部屋の応接室が並びます。お客様を迎える大切な場所に給茶サービスを行っています。

豊洲グループの給茶は1日平均105人。給茶サービスのしくみは、受付からパントリー※に「何番の部屋にいくつお茶をお願いします」と電話連絡が入ります。お茶を入れ、茶たくを用意して、トレイを“片手持ち”して会議室に運び、お客様に給茶します。竹内さんは、香りのよいお茶を注ぎ、茶碗の水滴を拭いて、お客様が開けづらくなならないように茶器のふたを一度開けて空気を逃がす等、細かい心配りをしています。そして、お客様がお帰りになったら、会議室の茶器の片付け、机やホワイトボードの清掃、椅子の整理等の部屋チェックを行います。

「日比谷喫茶での実習中、『片手持ちができないと、お客様に飲み物は出せません』と言われ、不安でしたが、2週間の実習期間中にできるようになりました」というあたり、竹内さんはかなりのガッツの持ち主のようです。

※パントリー カフェの隣にあり、集中応接室への給茶のオーダーの受付、用意等が行われている。



喫茶事業部 竹内さん(左)



■ 喫茶事業部 主任 新藤 優さん

現在のスタッフは全員、準備段階から一緒に力を合わせてきたメンバーです。とてもチームワークがよく、みんな仕事熱心で、業務をスムーズに回していくことはもちろんですが、数字の変動に対しても敏感です。前日の売上げや、お茶出し件数を確認しています。目標の数字を達成した日はみんなで喜び、うまくいかないときにはどうしたらよいかをみんなで検討しています。中野さんや竹内さんもそれぞれ違う角度から気づいたことを問題提起してくれるので、とても助かっています。

していた精神障害者も、「私もがんばらなくては、みんなが大変」と認識していくようになり、徐々に勤務時間を伸ばしていきました。

ていました。終了時のミーティングでは1日を振り返り、次の日の研修に活かしていました。当初はなかなか発言ができなかった人も、徐々に自分の意見を言えるようになってきています。時には意見がぶつかり合うこともありましたが、グループの目標を共有できていたので、お互いに折り合いをつけ、最終的には認め合うことができました。このような出来事を通して、個人が企業で働く者として成長し、さらにはグループの成長にもつながりました。

今では、みんなが意見を出し合い、そこから新しいメニューやさまざまな販促案が生まれ、サービスの質や業績も向上しています。

Point 2

ミーティングの活用

誰もが意見を言える  
風通しのよい職場に

豊洲グループでは常にミーティングを行っています。準備期間中からその日の研修内容もリーダーだけではなく、みんなで決めていました。それぞれ自分が課題だと思っていることを朝のミーティングで提案し、それを基に実施し

——モデル事業における職場定着推進室の仕事を教えてください。

**小田垣さん** 精神障害者雇用促進モデル事業では、プロジェクトチームを結成し、その計画・運営から対象者及び各事業部担当者へのサポート、就労支援機関とのやり取り等について中心となって行いました。各職場を訪問して状況を把握し、社内での情報共有を図り、問題の吸い上げやその解決に向けて、会社全体の課題として取り組めるようにしました。モデル事業が終わった現在でも、同様の役割を平成23年4月に設置した職場定着推進室が引き継いでおり、他にも研修・会議の企画運営等も行っていきます。

——4テーマのひとつ「多様で柔軟な業務運営」は清掃業務に最も特徴が出ていましたね。

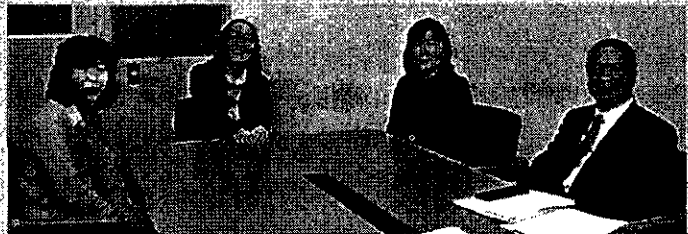
**小関さん** 営業オフィス清掃グループは、そのチームによって、毎日同じ場所に勤務したり、曜日によって勤務地が変わったりします。また、清掃業務はひとりで行う作業もあれば、複数で動くときもあります。ある程度自分のペースでできるところが、人によっては合うのかもしれない。

**齊藤さん** 2年目は新規事業立ち上げのタイミングと合致して、喫茶業務の新たな職種であるテイクアウトカフェの運営にもチャレンジしました。結果的に、モデル事業の2年間で、さまざまな職種や職場で雇用でき、当初のテーマである多様で柔軟な業務運用ができたと思っています。

——モデル事業を終えて、最も印象に残ったことは何ですか。

**日井さん** 障害があるからといって、「これでいい」と会

担 当 者 に 聞 く ~モデル事業に参加して~



右から営業取締役 事業本部長兼職場定着推進室長 小田垣 隆さん、職場定着推進室主任 日井さん、齊藤さん、小関さん

社が妥協するのではなく、その人には社会人としてのマナーや仕事への責任感を求める、きちんと仕事を任せることが必要ですし、一方でその人の個性や経験に合った育成も必要であり、そのバランスを上手にとることが大切だということを改めて感じました。モデル事業の4つのテーマに基づく実践によって、さらに会社としての選択肢が増え、個々の状況に合わせた方法がとりやすくなりました。私たちはこれからも雇用継続のために、個別性を大切に、それぞれが力を発揮できる場所を作っていきたいです。でもこれは障害の有無に関係ないかもしれません。

——これから精神障害者の雇用を考えている企業にメッセージを。

**小田垣さん** 精神障害者が生き生きと働ける環境を作るには、目標を掲げてそれを達成することで得る「仕事の達成感」や自分の成長を感じる「仕事のやりがい」等を重要な要素であるとして、いろいろなものを構築していくことではないかと実感しています。



## SOSサインをキャッチして、体調変化にすぐ対応。 十分な実習期間が“成功”のカギ

### 取り組みのポイント！

#### 採用前

- ・実習期間を設けて、企業と精神障害者がお互いを知ること
- ・直属のリーダーは精神障害者のSOSを見抜ける力を養成
- ・専門家が社内にいることで双方の安心感を醸成

#### 採用後

- ・仕事とのミスマッチサインが出たら、すぐに配置換えなどの対応
- ・特別扱いはしない。欠勤、遅刻、早退する場合は理由をきちんと確認

### PROFILE

#### ■ 株式会社 ダイキンサンライズ摂津

ダイキン工業と大阪府、摂津市の第三セクター方式の特例子会社として、平成5年設立。グリース潤滑装置用部品機械加工組立、電気電子部品組立、包装・袋入れ・完成仕上げ、機械部品組立、化学品製造、空調機用輸入部品仕分けおよび納品などを行う。社員数は111名。健常者は11名。障害者は100名、うち精神障害者は16名。ダイキングループの障害者雇用率 2.37% (平成23年6月1日現在)

#### ■ モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

平成21年 4名  
平成22年 5名

合計7名雇用継続中(平成24年1月11日現在)

#### ■ 就業場所

株式会社ダイキンサンライズ摂津(大阪府摂津市)

#### ■ 勤務日数/労働時間

Aさん (週5日 8:15～17:15)  
Bさん (同)  
Cさん (同)  
Dさん (同)  
Eさん (同)  
Fさん (同)  
Gさん (同)  
Hさん (同)  
Iさん (同)

#### ■ 従事作業

空気清浄機修理受付業務、油圧機器組立、油圧部品組立、防汚剤テストピース作成、オブツール小分け充填、名刺作成、インプリント作業

#### ■ モデル事業参画の経緯

ダイキンサンライズ摂津は、モデル事業参画以前から精神障害者を雇用しています。平成14年から精神障害者の実習受入を開始し、初めて精神障害者を正規雇用したのは、平成18年です。モデル事業終了後も数えて、これまで19名採用し、現在16名が働いています。今回のモデル事業への参画を機に、さらなる精神障害者の雇用におけるノウハウを蓄積し、課題発見と改善への取り組みを行っています。

## 採用に至るまで5つのポイント

### Point 1

精神障害者の実習受け入れ

#### モデル事業以前から実習受入を開始

精神障害者の実習受け入れを開始したのは平成14年。実習受け入れ前、應武社長は国内でも精神障害者雇用の先進企業として知られる東北の会社を見学しました。そこでは精神障害者一人ひとりのカウンセリングが充実していたこと、コミュニケーションに力を入れていたことなどが参考になりましたが、最も印象深

かったのは、フルタイム勤務を原則としていたことです。

そこで應武社長は、ダイキンサンライズ摂津でも、毎日、フルタイムで働いてもらうことを目標に、実習からスタートすることに決めました。実際に精神障害者と同じ職場に迎え入れることで、ほかの社員たちの「精神障害とはどんなものか」という理解を深めたいとのねらいもありました。そこで以前から、委託訓練、社会適応訓練の実習などを経て、正社員とし採用しています。モデル事





業受託時には、既に2名の精神障害者が定着していました。

代表取締役社長 穂武さん

**Point 2**

専門家の配置

**ジョブコーチ経験者を採用**

モデル事業参画にあたり、2年間で6名の雇用を目標としたこと、また、モデル事業のメニュー例として精神保健福祉士などの専門家の配置が挙げられていたことなどから、カウンセリングを行う専門家を雇用することにしました。そこで、同社に入社したのがジョブコーチの大西康代さん（業務部総務課）です。大西さんは、普段は総務の仕事を担当していますが、カウンセリングルームでのカウンセリングもときどき行っています。また、精神障害者のみならず、全社員の相談も受けています。

大西さんの加入により、社内の相談しやすい体制が整備され、精神障害者雇用の大きな前進となりました。

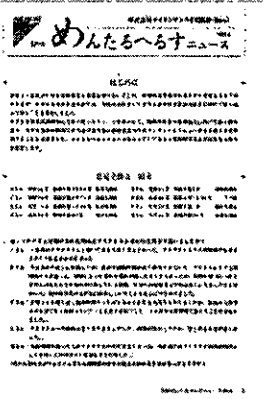


業務部 大西さん

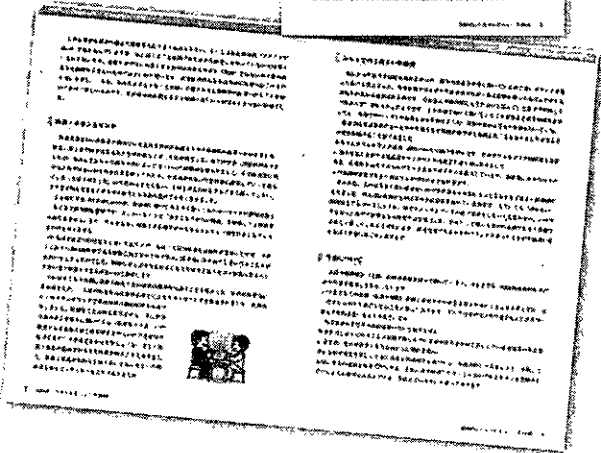
の方などに講義（合計4回実施）をしていただきました。これにより、今まで一部の社員しか知らなかった精神障害の種別、症状、対処方法を学ぶことができました。最も効果的な変化は、SOSの発信を見逃していたリーダーが、SOSのサインに気づくことができるようになったことです。上司に報告したり、中には自分で対応できるようになったリーダーもいます。

また、雇用管理の参考とするべく、先進企業の見学も行いました。精神障害者を短時間勤務から始める勤務体制を採用している企業もありましたが、同社は製造業ということから、フルタイムを原則とすることとしました。

また、社内および見学者への理解促進のために、『めんたるへるすニュース』を発行しました。『めんたるへるすニュース』では、勤務している精神障害者の経験談の寄稿と専属産業医の先生の見解も紹介しています。



「めんたるへるすニュース」



**Point 3**

社内の理解促進

**専門家による勉強会、先進企業の見学、機関誌の発行**

精神障害は日によって症状が変わったり、表に症状が出ないこともあるので、周囲の人は戸惑うことも少なくありません。そのため社員たちに精神障害について知ってもらうための勉強会を開催しました。精神科の先生、地域障害者職業センターで精神障害者を研究されている方や、精神障害者を多く雇用している企業

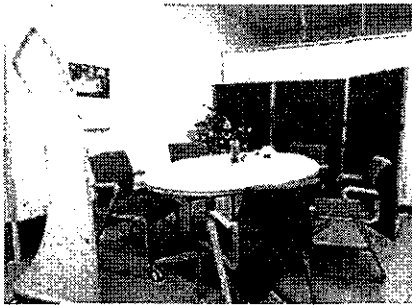
**Point 4**

カウンセリングルームを設置

**相談しやすい場を提供。症状により相談場所を変える**

社内に相談場所が少なかったため、カウンセリングルームを設置しました。相談はそのときの状況に応じて、立ち話だったり、社員食堂でランチを食べながらだったり、応接室を利用するなどい

ろいですが、人に聞かれたくない話や落ち着いて話したいとき、体調が悪いときなどは、カウンセリングルームを利用します。



カウンセリングルーム

## Point 5

きめ細かなサポート体制を構築

### 個別ケース会議、サポート隊、精神障害者雇用促進チームを設置

複数のチームを設置し、それぞれの機能を明確化、問題が起きたときなど体系立てて解決の道筋を探りました。

#### ■個別ケース会議

精神障害者ひとりずつに関わりの深いメンバーたちによる会議です。本人、工場長、就労支援機関の方、生活支援サポーター、場合によっては医療機関の方にも参加していただきました。これは、会社の状況のみならず、就労支援機関、医療機関の方が知っている会社以外での精神障害者の状況を共有するためです。会社で問題が起こった場合でも、原因が私生活にある場合もあり、職

場定着には生活面の情報把握は有効です。例えば、ある精神障害者は家族が病気で入院することになり、生活リズムの変化と心配で不安定な状態になりましたが、会社および支援者たちがその状態を知り、サポートしたため仕事を続けることができました。

会議は最初は1ヵ月ごとに開催し、本人の状態により実施回数を増減し、問題のない場合は3ヵ月に1度の実施としました。

#### ■サポート隊

精神障害者に直接仕事を指示する職場のリーダーが中心のチームです。リーダーたちは積極的にコミュニケーションをとる一方で、作業日誌のちょっとした文章の変化にも気を配りました。例えば、あせりを感じているような内容が書かれていたり、他者と比較する内容が増えたり、何度も修正を繰り返した跡が残っている場合は、速やかに本人と対話しました。そして、その情報をタイムリーに共有し、リーダーたちが連携をとることで、効果的な仕事の割り振りや進行につなげます。

#### ■精神障害者雇用促進チーム

社長、工場長、職場のリーダーが参加して、問題の共有を行いました。例えば、精神障害者の書いた作業日誌にリーダーがコメントを書くのですが、「このように書いてみたらどうか」というアドバイスなども、この会議で行われました。

また、メンバーは第2号ジョブコーチ養成研修を受講することで、チーム活動の力量をアップさせました。

## 採用のポイント

採用のポイントとしたのは下記のとおりです。同社では、モデル事業参画以前から、実習(委託訓練、社会適応訓練)などを経て、正社員(常用雇用)という段階を踏むようになっています。

## Point 1

仕事の能力を見る

### 要求した仕事をきちんとこなせるか

採用基準として、募集している仕事がきちんとこなせるかどうか判断されます。職種は障害により決めるのではなく、その方ができるかどうか、前職の経験なども踏まえて決定しました。

## Point 2

生活リズムを見る

### 安定した生活リズムは働くための第一歩

今までの経験から、生活リズムが安定していることを大切な条

件と考えています。生活リズムが乱れると必ず仕事に支障が出てきますので、注意が必要です。そういった観点から、精神障害者と連絡を密にとり、生活面でのサポートをきちんとしている就労支援機関と連携している方を重視しました。当社が求めた就労支援機関へのサポートとは次のとおりです。

- ・ 就労支援機関と医療機関の連携が出来ている。
- ・ 生活のリズムを把握している。
- ・ 余暇活動などを把握し、本人と信頼関係がある。
- ・ 体調を崩したときの状態や崩す前の状態をよく把握している。
- ・ 問題があったときに適確なアドバイスができる。

## Point 3

働く意欲と協調性を見る

## 「働きたい」という気持ちは本物か

何よりも大事なのが、本人が心から「仕事をしたい、この会社で

働きたい」という気持ちになっているか、ということです。また、協調性があること、自己中心的な考えをしないことも採用のポイントにしました。

## 採用後、定着のための4つのポイント

## Point 1

SOSを見抜く

## 小さなサインを見逃さないリーダーカ

精神障害の雇用にあたって、フルタイムを原則としたのは先に述べたとおりですが、職場のリーダーの中には、精神障害者から「しんどい」と訴えられ、「帰っていいですよ」という対応をした人もいました。應武社長、後藤工場長、大西さんらは「これではいけない」と、リーダーたちに精神障害者のSOSを見抜くための指導を行いました。例えば、SOSサインとしては以下のようなものが挙げられます。

- ・自分のした仕事を何度も確認して次の仕事に進めない
- ・作業スピードの低下
- ・ミスが続く
- ・体調を尋ねると「しんどい」と言う
- ・眠そうにしている
- ・手が震えている
- ・顔の表情がいつもと違う
- ・本人と同じ仕事をしている同僚からの報告

これらのサインを見つけたら、仕事の原因なのか私生活が原因なのか判断し、リーダー自身で対応できないようであれば、上司に相談するように指導しました。また、「しんどい」と言われたら、その理由を掘り下げるよう伝えました。

また、作業日誌や報告書には、SOSのサインが隠れていることがあるので、その読み取り方も指導しました。業の変更や増減、担当医の変更、文字の乱れや表現の変化が表れたら要注意です。同時に後藤工場長は、精神障害者に対しても、作業日誌には自分の症状や状態を正直に書くよう徹底させました。



取締役工場長 後藤さん

## Point 2

話を聞く

## 積極的に話しかけ、相談の受け皿を複数用意

後藤工場長は、毎日必ず社内を循環し、社員の様子に目を配っています。そして、精神障害者に声をかけ、その反応からSOSをキャッチすることもあります。仕事の相談は大抵は直属のリーダーにしますが、リーダーに言えないことは後藤工場長や大西さんに相談できるなど、相談の受け皿を複数用意しています。

## Point 3

仕事に自信を持たせる

## やる気を刺激する「適材適所」

精神障害者と仕事、職場環境とのマッチングも大切です。例えばこんなことがありました。モデル事業以前から働いている精神障害者の社員は、担当していた仕事が上手に行えるようになったので、別の仕事にチャレンジすることになりました。その職場で後藤と同じ仕事を行った際、「後輩より仕事が遅い」と自覚したその社員は、劣等感にさいなまれ、ヘコんでしまいました。早々にその社員の様子をキャッチした後藤工場長は、元の職場に戻しました。そして現在も、そこで生き生きと活躍しています。

## Point 4

就労支援機関との連携

## 課題発見に就労支援機関の力が必要

雇用の安定には就労支援機関のサポートが大きく左右します。ダイキンサンライズ摂津には、就労支援機関の方が頻繁に訪れ、同社の応接室などを借りて、精神障害者と話をします。たとえば一人暮らしを始めるなど、精神障害者の生活スタイルが変わるとき、後藤工場長は就労支援機関の方とじっくり話し合います。

就労支援機関が精神障害者と話し、観察して、「出来ていない」と感じとった課題は、会社に必ず伝えてもらい、ともに課題を解決するため努力しています。



### 就労支援機関との連携

**例1** 遅刻が目立つようになり、会社で注意してもなかなかよくな  
らなかった社員の場合

就労支援機関の方に連絡をし、私生活面について聞いてもらいました。退社後の生活リズムが、退社→睡眠→食事→休憩→睡眠というサイクルとなっており、起床すべき時間に起きることができず、遅刻していることがわかりました。就労支援機関の方から規則正しい生活リズムをつくるよう指導してもらい、改善しています。

**例2** 会社に不満を持ち、社内の人に見境なく相談をもちかけ、同  
意してくれる人を探すことが多かった社員の場合

就労支援機関の方に、会社の配慮（相談の一本化やしんどくなったらすぐ相談時間を設けるなど）を話し、本人の意向を聞いてもらいました。就労支援機関の方は「そのような配慮をしてくれる会社はほかにない」と本人に話をしたそうです。一時は納得して、しばらく勤務が続きました（最終的に退職）。

### 働く人 Interview

#### ■ 数原直人さん

平成22年6月1日  
入社。油圧製品製造  
ラインの組立や医療  
用コンプレッサーの  
検査などを担当。



ダイキンサンライズ摂津は職場環境が自分に合っていると思います。リーダーはそのときの状況を見て、出来る仕事とそうでない仕事を見極めたうえで割り振りしてくれます。後藤工場長はじめ、相談できる人や環境が整っていること、そして障害者就業・生活支援センターの就業支援ワーカーのサポートもあって、ここまで続けてこれたと思います。

現在は組立作業を中心に行っていますが、まずはその工程を完全にできるようになること、そして次工程も担当してみたい。最終的には、一ライン全部を自分で流していけるようになりたいですね。

#### ■ 荒牧達朗さん

平成22年4月1日  
入社。親会社ダイキ  
ン工業および関係  
会社の名刺づくりを  
担当。



以前は一般企業に勤めていましたが、精神障害についてほとんど理解されず、退社しました。ダイキンサンライズ摂津はほとんどが障害者の方ですし、自分だけがハンディキャップがあると意識せずに過ごせるので、気持ちがラクです。また上司やリーダーなど相談できる人がいてくれるのもうれしいですね。

名刺づくりは受注からプリント・断裁まで一連の名刺作成システムがあるのですが、現在は1人分（100枚）の名刺ができるまで約12分かかります。受注データの集計や管理などを工夫して、作業の効率化と時間短縮に挑戦したいと思っています。

#### ■ 逢坂学さん

平成21年10月1  
日入社。オプツ  
ール小分け充填を担  
当。



オプツールとは眼鏡や携帯電話の画面のコーティング剤ですが、専用機械で測量し、小瓶に小分けする作業を行っています。小分けした後は、瓶の中に異物が混在していないか拡大鏡で確認します。私は実習中からこの仕事を担当しているのですが、当時、このラインは立ち上がったばかりでした。そのせいかこのラインには愛着があります。

ダイキンサンライズ摂津に入社してから今まで、自分の中でも順調に日々を過ごせています。今後もこの状態を継続していくのが当面の目標です。いずれは会社にとって必要とされるような社員になりたいと思っています。

—御社の場合、仕事のリーダーも障害者ですが、健常者より心を開きやすいのでしょうか？

**後藤工場長** 「障害者の心がわかる」という面はあるかもしれませんが、障害種別が違えば全然違いますし、障害者のリーダーではなく、仕事のリーダーだから関係ないでしょう。社内でも、誰がどんな障害かなんて、あまり気にしていませんね。

—今回のモデル事業に関して、一番強く思ったことは？

**鷹武社長** 実習は絶対に必要だということです。今回のモデル事業ではないですが、以前合同面接会で採用したとき、実習期間を設けることが許されず、本人も会社もお互いを知ることができず不安でした。精神障害者の雇用については実習を行い、本人の状態変化の兆候を知った上で会社が配慮できるかどうか雇用定着のカギになります。精神障害者にとっても、いきなり社員として入社ではプレッシャーになって、ハードルが高いのではないのでしょうか。

—2名が退社されていますが、理由は何ですか。

**大西さん** ひとり働く

準備が出来ていなかったのかなと思います。ご自身の症状の理解も不十分だったと思います。もうひとりについては、実習期間中から安定性に欠けていて、相談相手を一本化したにもかかわらず、相談を周囲に広げていく傾向がありました。その結果、混乱してしまい、入社できなくなりました。

**後藤工場長** 自分のした仕事を何度も何度も確認しなければ、次の仕事に進めず、自信の喪失につながり、遂には入社できなくなった人もいます。そういうサインを仕事のリーダーが見抜けるようになることが今後の課題の一つですね。

—相談を受ける側の人たちのケアはどうされていますか。

**鷹武社長** 各職場のリーダーは大西に相談し、大西は工場長に相談します。工場長はもう上がない(笑)。

**後藤工場長** 私はこの仕事が好きなんです。ここで働い

ている人たちを、障害者という切り口で見たことは一切ありません。手帳を持っているかどうかの違いだけと見ています。

—これから精神障害者雇用に取り組む企業にメッセージを。

**後藤工場長** 社長が実習の必要性を話しましたが、雇用を目的とするなら、最低5カ月は実習期間としてみた方がいいです。実習の時期も大切です。春先、寒い時期、連休があるときに実習を実施できるといいですね。

**大西さん** 当社へ来た頃は、「こんなに実習期間が長くてかわいそう」と思っていたんです。でも、精神障害者をきち

## 担当者へ聞く ~モデル事業に参加して~



んと知るには、それくらいの時間は必要だと実感するようになりました。

**鷹武社長** 机上で精神障害の雇用を勉強しても、そのとりに行くとは限りません。自分の会社で実際に働いてもらって、ノウハウを蓄積するしかないと思います。後藤工場長のような、人の面倒を見るのが好きという人材を社内に確保するのも大切です。

**後藤工場長** 10名以上の精神障害者と付き合ったのは比較的最近のことですが、当初は、彼らが「どういことが出来るのか」がわかりにくかったです。中身を知り、理解しようと思うなら心を開いてください。気持ちがブレているようではいけません。真剣に体当たりでぶつかってってください。時には大きなバリアができるかもしれませんが、引いたらだめです。常に前に進んでほしいと思います。



# 株式会社 高島屋

## きめ細かな面接が雇用後のミスマッチを防止。 お互いに何でも話すことで、大きな安心感を

### 取り組みのポイント！

#### 採用前

- ・行政機関を活用した情報収集を徹底
- ・社内理解と社内協力を得るには取り組みの意義や目的を明確に伝える
- ・面接時に本人の要望や症状をきちんと確認すること

#### が定着への第一歩

#### 採用後

- ・特定の就労支援機関と深いつながりを持つことで協力体制を強化
- ・適度に、かつ自然なコミュニケーションを心掛ける

### PROFILE

#### ■ 株式会社 高島屋

1831(天保2)年1月10日創業の、日本を代表する老舗百貨店。国内20店舗、海外2店舗で、百貨店事業のほか、法人事業、クロスメディア事業を展開している。

#### ■ モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

平成21年度 6名  
平成22年度 6名

合計9名雇用継続中(平成24年1月27日現在)

#### ■ 就業場所

関西・関東において数店舗。その他事業所において数カ所

#### ■ 勤務日数/労働時間

Aさん(週5日 9:45~17:00)  
Bさん(週5日 9:50~18:25)  
Cさん(週5日 9:50~14:50)ほか

#### ■ 従事作業

店舗/のしかけ、紐かけ、梱包、包装済商品の台車積み込み、伝票スタンプ押し、用度品整理  
本社等/庶務受付業務全般(PC使用含

む)、各種帳票管理・配布、宅急便対応・伝票照合

#### ■ モデル事業参画の経緯

株式会社高島屋は、社会の公器であるとの自覚のもと、CSRを積極的に推進しています。国連の障害者権利条約の批准に向けて「企業における合理的配慮」が求められていることや、法定雇用率の算出範囲や対象事業所が拡大している流れの中で、精神障害者に就労の場を提供していくことは、社会で活動する企業として当然の役割として受け止めています。

## 採用に至るまで6つのポイント

### Point 1

#### 情報収集

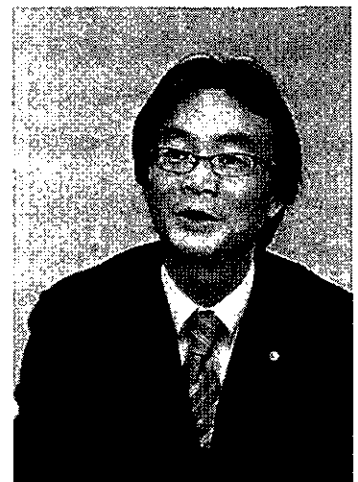
### 精神障害者の雇用プロセスや症状を学ぶ

高島屋にとって、精神障害者保健福祉手帳を持っている方を新規雇用するのは初めての取り組みでした。人事部 能力開発・採用担当次長 福岡 収さんが最初に行ったのは、精神障害者の雇用プロセスや症状についての情報収集です。

精神障害者の雇用についてのアドバイスをまずどこに求めるか探しているなかで、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に障害者雇用エキスパートがいることを知り、直接、機構を訪ねました。

障害者雇用エキスパートから、精神障害者雇用の現状、雇用の段取り、定着させるまでのステップの踏み方、問題や疑問が起きた場合の相談先などを教えていただきました。

そして、ハローワーク飯田橋の雇用指導官をご紹介いただき、その方



人事部 能力開発・採用担当次長 福岡さん

と具体的に精神障害者雇用への道筋を細部にわたって詰めていくことになりました。

精神障害者雇用促進モデル事業実施にあたって、いろいろな機関に助けをいただきましたが、ハローワークの雇用指導官と出会ってからは、その方がすべての窓口となり、地域障害者職業センターなどのさまざまな就労支援機関のネットワークを広げられました。

## Point 2

他社事例を見学

### 発展的事例、 類似業界の先行例に学ぶ

厚生労働省からの紹介もあり、精神障害者雇用を先行して行っている複数企業を見学しました。それぞれの企業ごとにアプローチ法が異なっていて、参考になりました。

ある食品スーパーでは、当社と事業領域が近いので参考になる点が多くありました。その食品スーパーの場合、お客様がいっぱい売場でも、精神障害者が仕事をしています。精神障害者の場合、なかなかそこまで踏み込まず、どちらかというとバックヤードという考えを持っていましたが、その食品スーパーの例では、職域の可能性を先入観で狭めてはいけないことを学びました。

ある建設会社の特例子会社の取り組みでは業務の切り出し方が参考になりました。精神障害者雇用を進める上で、雇入れを要請した部門から、「(頼める)仕事がありません」と断られる場合がありますが、同社の事例を示すことで、納得して対応してもらえました。また、精神障害者にお願いできる仕事を集約することによって、もともとその仕事を行っていた人が本来やるべき業務に集中でき、生産性の向上につながるということ、説得力を持って言えるようになったと思います。

## Point 3

社内活動①

### 障害者雇用促進チームを設置

情報収集を進めると同時に、社内に障害者雇用促進チームを設置しました。メンバーは本社人事部に加え、就業場所となる予定の店舗および事業所 10 か所から人選しました。本社人事部の

役割は、全体としての雇用促進プランの立案と、各店・事業所の担当者への支援(情報提供・就労支援機関の紹介など)です。実際に精神障害者を雇用するのは、それぞれの店・事業所の採用担当者なので、そのリクエストに沿って、面接への同席や他社事例の紹介なども行いました。受け入れ職場の管理監督者への情報提供(本人の症状特性・職場で留意すべき点など)は各店・事業所の担当者が適宜行いました。

参加事業所は事業所別の雇用率を見て決定しました。取り組みが進んでいない事業所についても、モデル事業参画を機に、雇用率を達成しようということです。

## Point 4

社内活動②

### チーム会議で情報共有、 質の高い取り組みを

高島屋の場合、所在地の異なる店舗や事業所それぞれでの雇用に取り組みました。今回のチーム活動の目的の一つは、担当者間の情報共有です。そのために定期的にチーム会議を開催しました。

1回目の会議では、本事業の主旨、雇用の目標数、スケジュールの確認などを行いました。2回目以降は、各事業所の進捗状況を確認しました。また、ハローワークの雇用指導官に、求人票の出し方をはじめ具体的な採用ステップをご指導いただきました。例えば、ステップアップ雇用を希望する場合、それに応じた求人票の書き方があるなど初めて知ることも多く、勉強になりました。また、行政の支援体制や仕組み、助成金の申請と活用方法などもご教示いただきました。地域障害者職業センターの方にも出席いただき、精神障害の具体的な症例などのレクチャーを受け、担当者たちは精神障害についての理解を深めていきました。

## Point 5

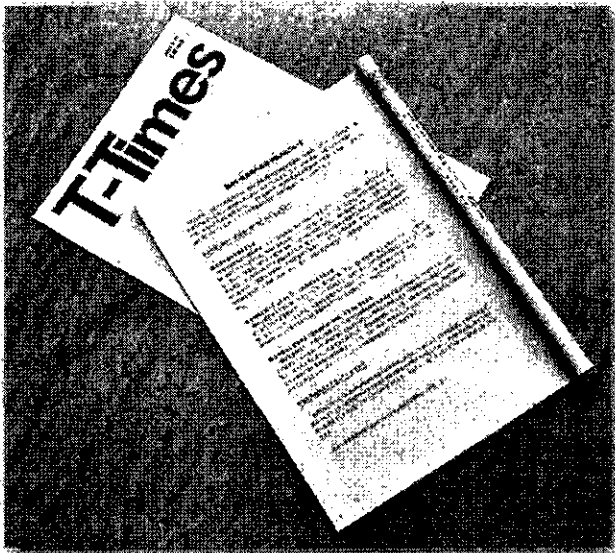
社内への周知

### 社内報で告知、取り組み意義を説明

社内においては、精神障害者雇用促進モデル事業の受託について、社内報を中心に情報発信しました。最初は告知のみにとどめ、次号で、「なぜ高島屋は障害者雇用に取り組むのか」を説明しました。当然ながら、精神障害者を受け入れる職場において

は、今まで経験がないことなので戸惑いがあります。人事部としては、不安を払拭し、前向きに捉えてもらうために、今回の事業に取り組むことの意味をきちんと理解してもらうことが重要だと考えました。

当社の業務においては、「お客様の思いをいかに汲み取るか」「お客様をいかに理解するか」ということが根幹にあります。精神



精神障害者雇用モデル事業受託を伝える社内報

## 採用のポイント

ハローワークに求人票を出し、応募者を面接しました。面接は雇用を継続させる“正念場”として、じっくり話し合いました。

### Point 1

募集経緯

#### ハローワークを中心に活用。 面接は店舗担当が行う

求人は主にハローワークを活用しました。各店舗の人事担当が業務内容を明示し、それを元にハローワークに求人を出しました。ハローワークの合同面接会、ミニ面接会にも参加し、指名求人も行いましたが、特に留意したのは、職務内容をできるだけ細かく具体的に説明することです。それによって、求職者が自分にとってできることとできないことを、より正確に判断できるようになり、雇用のミスマッチを防ぐことができるからです。地域障害者職業センターや就労支援機関からもご紹介いただき

障害者と共に働くにあたっては、その方の思い・立場・状況を理解し、真摯に汲み取っていく必要があります。モデル事業に取り組むことは、私たちの本業において必要とされる大切な力をさらに育むことにつながると考えています。この点については、社内における理解と共感をいただけたと思っています。

### Point 6

就労支援機関の活用

#### つながりのできた就労支援機関を大切に

当社の取り組みにおいては、全社的には障害者雇用促進チームを軸としながらも、雇用現場となる各事業所の職場担当者が実際の“主役”です。各職場は雇用した精神障害者それぞれの就労支援機関との連携を密に取っています。その中で、当社のニーズや業務内容に対する理解を深めていただけるので、就労支援機関からの当社へのアドバイスや本人に対する支援（カウンセリング等）がどんだん的確になっていきます。むやみに就労支援機関の数を増やすのではなく、つながりのある就労支援機関との関係を強化し、少しずつ積み上げていくのが雇用の定着のために望ましいと感じています。

ました。

いずれも回を重ねるごとに、人材のマッチングの精度が高まりました。

### Point 2

症状を語るか

#### 自分の症状や希望を 正確に伝えることができるか

精神障害者を雇い入れるにあたり、業務の指示出しや仕事の進め方などは、障害の特性に配慮しながら行う必要があるため、各現場の管理・監督者は雇用する精神障害者の症状を正確に知っておく必要があります。





当社は、本人との面接を、今後の雇用定着を左右する重要なファクターとして位置づけています。採用面接は、精神障害者が実際に働くことになる各店舗の人事担当者が行いました。面接では、本人に、「(職場では) どういう配慮をしてほしいか」を確認しました。実際に勤務し始めてから問題が起こることのないように、採用前の面接できちんと確認することで、あらかじめ現場で受け入れ態勢をとることができます。

これを怠ると、ささいなことで職場の人たちに誤解が生じてしまいます。例えば、表情が乏しかったり、複数の指示を受けると戸惑ったり、一人になれる時間が必要だったりすることは、コミュニケーションをする上で、その方の特性としてあらかじめ知らせておけば、上長や職場の配慮が可能となるでしょう。

### Point 3 症状を正しく把握する 就労支援機関の人も 面接に同席して

面接で重要視したもう一つの点は、求職希望の精神障害者が、ご自分が今どういう状態にあるのか自分で判断できるかどうかということです。本人が、「そろそろ症状が出てきた」とい

うのがわかれば、上長などに相談して、休憩をとってもらうなど適切に対応することができます。

採用企業として、症状を正しく把握するため、面接には支援機関の方に来ていただき、第三者の目から教えていただくこともしました。自分の症状をうまく説明できない方もいらっしゃいますが、雇い入れる側としては、「大丈夫です、大丈夫です」と言う方よりも、「自分はこういうときはダメなんです」と言える人のほうが職場としての対応が取りやすく安心感があります。

### Point 4 やる気があるか 仕事に対する意欲をはかる

そのほかに面接時にお伺いすることは、まったく健常者と同じです。ただ、仕事に対して前向きな姿勢があるかということについては特に重視しています。企業側として適切な配慮を用意することは当然すべきことですが、一方で働いていただく方にも、問題が発生した時にそれを乗り越えようとする姿勢がないと、雇用の継続は難しいと感じています。雇用の継続は企業と本人の共同作業だと思います。

## 採用後、定着のための5つのポイント

### Point 1 仕事とのマッチング 関心、経験、能力から適職を探る

当社の場合、精神障害者の勤務形態としては、各事業所の有期雇用の方と同じです。アルバイト雇用やステップアップ雇用という形で勤務時間を短くするなどの配慮を必要に応じて講じながら、本人と仕事マッチするかどうか一定期間実際に働いていただいて様子を見た上で、正式に雇用するかどうかを決定します。

職務内容については、前職の経験を参考にしたり、本人の希望を聞いて決定します。いずれにせよ、本人のやる気と能力の見極めが必要なので、試用期間を設けるのは重要なことだと思っています。

当初想定していた以外の業務について例を挙げるとレジ業務があります。百貨店のレジ操作は、クレジットカード、ポイントカードや、いろいろな金券、割引券があるため、扱いが複雑です。お願いするには難しい業務かと思っていたのですが、むしろ自分から進んでマニュアルを読んで操作に精通する方もいます。

### Point 2 役割分担の重層化 一つの仕事を複数で担当し、 仕事を止めない工夫を

精神障害者が担当している仕事は、突発的な欠勤が発生したときにフォローできるよう、周囲のメンバーと重複して仕事担当しています。

高島屋は、元日以外の364日営業で、社員の勤務体制はシフト制となっています。職場のメンバーが互いにそれぞれの仕事をフォローしながら職場全体として業務を遂行するという文化が根づいています。それが精神障害者雇用の面でも役立っています。

## Point 3

人と仕事の安定

変化に富む環境はストレスのもと。  
落ち着ける環境づくりを

現場の管理・監督者たちにとって、精神障害者の雇用は初めてでしたが、今回のモデル事業を経験していくうちに、「これはOKだが、あれはNG」とわかってきた部分があります。

精神障害者は、突発的な事柄に対応するのが苦手な傾向にあります。例えば、会社に来てみたいとその日にどんな仕事をやるかわからないという状態だと不安になってしまうのです。

また、精神障害者の中にはコミュニケーションをとるのが苦手な方も少なくありません。そのような方にとって、毎日異なる人から仕事の指示を受けたり、質問や報告をする義務が生じると、大きなストレスになってしまいます。

当社ではあらかじめ仕事の指示を出す人を固定し、業務の内容もイレギュラーな要素を極力排したものにしよう留意しました。精神障害者たちは、ストレスを受けない環境を実現できれば、

## 業務管理における配慮

## 精神障害者の特徴

- ・心身ともに疲れやすい
- ・心配性
- ・あいまいな状態が苦手
- ・プレッシャーに弱い
- ・緊張する

## 配慮事項

- ・随時休憩をとってもらおう
- ・戦力になっていると伝える
- ・明確な指示
- ・締め切りをつくらない
- ・一人になる時間をつくる

きっちりと業務をこなすと実感しています。もともと能力的には高いものを持っている方も多いので、仕事の指示を明確にし、気持ち安定した状態で業務をすることで、企業にとっても戦力になります。

## Point 4

ケアは一人に集中させない

採用後も  
就労支援機関の協力を継続。  
複数で対応することをルール化

精神障害者を採用した後も、就労支援機関の方に定期的に来ていただいています。地域障害者職業センターからは、ジョブコーチに来ていただきました。これは、本人に対する対応が、誰か一人に集中することのないよう——例えば職場の上長や仕事でペアを組む人——にするためです。

精神障害者が業務遂行においてどんなことに制約を感じているかは、外から見てもわからないことがあります。例えば、進物を包装する作業場で仕事した方がいました。仕事内容は、単に包装するだけの簡単な仕事なので馴染んでもらえるだろうと思っていたのですが、ジョブコーチに見ていただいたところ、のしのかけ方がいろいろあったり、出来上がったものをさまざまな部署に持っていかなくてはならないなど仕事複雑で、包装する優先順位を自分で判断しなくてはいけない部分があり、本人にとっては難しい作業だとの指摘を受けました。

このように企業側では気づかない第三者の視点、専門家の目でのアドバイスをいただくことは精神障害者雇用が社内に定着するようになるまでは、必要不可欠だと思っています。

## Point 5

コミュニケーション

自然なコミュニケーションを  
心掛ける

職場の上長は、仕事を任せる中で、仕事に対する適応状況や困っていることを尋ねたりなど、精神障害者とのコミュニケーションを心掛けました。例えば、過去に転職を繰り返した経験のある方や、長い間働いていなかった方は、本人が職場のなかで戦力になっているのかどうかを気にする場合があります。そうした時に、



職場として必要な人材であることをしっかり伝えることが必要です。精神障害者は、症状がでない限りは一見したところ健常者と変わらない様子なので、ややもすると配慮を忘れがちです。短時間でもいいのでこまめにコミュニケーションをとることで、本人に問題が発生することを未然に防ぐことができます。

当社の職場では、ときどき昼食を一緒にとるなど、楽しいコミュ

ニケーションをとるようにしているようです。あまり押し付けがましくなく、ごく自然にコミュニケーションをはかることで、職場に溶け込んでいるようです。

## 担当者へ聞く

### ～モデル事業に参加して～

—モデル事業を行ってみての感想は？

世の中には精神障害に対する正確でない思い込みがまだまだあると感じました。当社も、精神障害者を職場に雇い入れることに不安はありましたが、精神障害者は症状が出ていない限りにおいては、ほとんど健常者と変わらない仕事をします。

また、持っているスキル自体は非常に高い方もおり、本人や企業が協力して症状のコントロールができるように

なったら、大きな戦力になる可能性もあります。

—雇用の継続に必要なものは何ですか？

実際に仕事をしてもらう前の段階でのすり合わせ、つまり面接や面談に時間を割いたのがよかったと思います。本人はもちろん、我々人事部、職場の上長、就労支援機関の方などにも参加いただき、職場に希望すること、企業が希望することをはじめ、じっくりと話し合いました。そして「では、こういう形で行きましょう」ということをお互いに納得した上



福岡 取さん

で、決定しました。

それから定期的に就労支援機関のチェックを受けるのも効果的です。本人にとって、その仕事が難しいのか否か、私たちでは判断できないことがあります。当社が提供する職場の環境のなかで、業務を精神障害者がうまく回すことができるのかどうか、就労支援機関（第三者）に見てもらおうのです。そして、問題点があれば改善していきます。それを繰り返すことで、ミスマッチは大分削減できるのではないのでしょうか。

—これから精神障害者雇用に取り組む企業にメッセージを。

自分の会社だけでやろうと思わないことです。就労支援機関だったり、行政機関だったり、お医者様だったり協力してくれると思いますので、採用時はもちろん採用後も一貫して、第三者の力をお借りすることがポイントだと思います。それによってお互いの理解が深まり、継続して業務の中で力を発揮すると思っています。



## 目で見て、就労支援機関に聞いて“スカウト”採用 庫内営業が奏功し、多数の業務の切り出しを実現

### 取り組みのポイント!

#### 採用前

- ・ハローワークを起点に就労支援機関をフル活用
- ・精神障害者の執務室を設置

#### 採用

- ・作業所などで適任者をスカウト。その際、就労支援機関等の意見を重視

#### 採用後

- ・徹底した庫内営業で業務の切り出し
- ・仕事の新規創出は「あればいいが誰も担当者がいない」に着目
- ・信頼される仕事のために、マニュアルを作成・更新

### PROFILE

#### ■ 中央労働金庫

平成13年4月、関東7都県と山梨県の8つの労働金庫が合併し、中央労働金庫を設立。勤労者のための非営利・協同組織の福祉金融機関として、営利を目的とせず公平かつ民主的な運営を行う。本部および各営業店含め、障害者57名を雇用。障害者雇用率は2.08%（平成23年12月末現在）。

#### ■ モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

平成21年度 4名  
平成22年度 2名

合計6名雇用継続中(平成24年1月13日現在)

#### ■ 就業場所

総務人事部(東京)

#### ■ 労働時間/勤務日数

Aさん(週5日 8:40～17:00)  
Bさん(週5日 9:00～17:00)  
Cさん(週5日 10:00～17:00)  
Dさん(同)  
Eさん(週4日 10:00～17:00)  
Fさん(週4日 10:00～16:00)

#### ■ 従事作業

連絡便の発送・配付、押印業務、パソコン入力、会議資料印刷、発送作業、書類セット、現物と

データの照合作業、研修アンケート集計、Re Book(ろうきんエコブック制度)の事業運営、事務消耗品の再利用の取り扱いほか

#### ■ モデル事業参画の経緯

中央労働金庫は「労働組合や生活協同組合などの働く仲間がお互いを助け合うために資金を出し合っただけの協同組織の福祉金融機関」です。精神障害者雇用を実践していくことは、「人々が喜びをもって共生できる社会の実現に寄与することを目的」としている労働金庫の理念にも適うものです。精神障害者雇用のための庫内体制の整備とノウハウ蓄積のために、モデル事業に参画しました。

## 採用に至るまで4つのポイント

### Point 1 情報収集

#### ハローワークに相談。 実際の働く場を見学

中央労働金庫(以下ろうきん)では、平成21年度にモデル事業を受託する以前は、精神障害者をほとんど雇用したことがなかったため、福祉金融機関である金庫の社会的責任の一環としてモデル事業を受託したことをきっかけに、ゼロから準備することとなりました。

精神障害者雇用担当になったのは、総務人事部 主席調査役 山本富士さんと囑託職員の池田哲朗さんです。お二人は精神障害者の雇用について情報を得るため、まずはハローワーク飯田橋を訪問しました。そこで、精神障害者が行っている仕事を教えてもらい、また、千代田区障害者就労支援センターや東京障害者

職業センター、就労移行支援事業所などを紹介され、実際に足を運びました。次に精神障害者の就労促進の委託事業を行っている企業の見学や障害者雇用の先進企業などで実際に働いている現場を見学しました。

その中で、

- ・精神障害者に適した仕事は何か
- ・社内からどのように仕事を切り出したか
- ・雇用管理はどのようにしているか
- ・雇用時間の設定状況はどうか



総務人事部 主席調査役 山本さん

・作業環境作りで大事なことは何か  
など、ろうきんの雇用体制を作る上で参考になる事例を収集しました。

## Point 2

職員養成

### 各種研修やセミナーに積極的に参加

二人は、数々の研究会・セミナーに参加して、積極的に精神障害者雇用について学びました。例えば、東京障害者職業センターが主催している「雇用管理サポート講習会」(無料)では、先進企業の取組事例報告、そして参加している企業の方の苦労話も聞けました。また、精神障害者の採用面接ならびに雇用するための留意点や戦力化、高次脳機能障害の概要・特性と対応、精神障害者との職場での接し方などのロールプレイングを実習し、有意義な内容でした。



総務人事部 池田さん

## Point 3

職員への理解促進

### 関わりのある部署に精神障害者の特性を説明

仕事上で精神障害者と関わりを持つと思われる部署には、障害者の中でも特に精神障害者は働きたくてもなかなか雇用の機

会が少ない現状であることを伝えました。そして、精神障害者は体調の良し悪しの波があるかもしれないが、それは障害特性から来るものなので理解してほしいことや、精神障害者と仕事をしていく上で励ましや感謝の気持ちが生じた場合は声掛けをしてほしいこと、体調が優れないときはモデル事業の担当者へすぐに連絡してほしい旨の協力を要請しました。

## Point 4

職場環境の整備

### 執務室を新設。休憩スペースも確保

総務人事部門内に新グループを創出するイメージで精神障害者チーム用の執務室を作りました。山本さんを管理者、池田さんを専任担当者として、執務室内には相談ルームを設け、体調不良時には休めるよう、ソファベッドも設置しました。



執務室



相談ルーム

## 採用～一緒に働けそうな精神障害者を探して“スカウト”

ハローワークや通所施設の担当者の助言を参考に信頼性の高い採用を

デイケアや就労移行支援事業所などの施設では、担当者から運営状況の説明を受け、実際に行っている作業を見学しました。また、一緒に加わって作業を行いながら、精神障害者と話をしました。また、精神障害者の委託訓練先では、パソコン操作の発表会でプレゼンテーションを行っている様子を見て、その中から「私たちと一緒に働いていける」と思う精神障害者を探していきました。お二人が「あの人はどうだろう」と思う人については、帯同したハローワークの雇用指導官やこれまで通っていた施設の担当者に尋ね、その人たちの推薦も得られる人であれば、ハローワークから該当施設に連絡し、本人に話をしてもらいました。そして合意となれば採用面接、職場実習等を経て、採否を判断し、臨時職員として採用し、トライアル雇用やステップ

アップ雇用の後、常用雇用となりました。

- お二人が“スカウト”する際、留意したのは以下の点です。
- ・本人をサポートする支援体制はあるか(生活面や仕事面について相談できる就労支援機関や医療機関等に所属していて、サポート体制が整っているか、など)
  - ・病気ときちんと向き合い、通院・服薬は守っているか
  - ・病状の把握と、不調時の対処の仕方を身につけているか
  - ・これまで通っていた施設等で定期的な作業等の経験を積み、規則正しい生活をしていることなど就労可能な状況か
  - ・就労意欲が高いか
  - ・職場において障害をオープンにすることができるか
  - ・ろうきんが配慮するのは何か(本人に質問)



## 採用後、定着のための6つのポイント

### Point 1

専門家の設置

#### 妥協を許さなかった 精神保健福祉士の採用

現在、精神障害者は、月1回、精神科嘱託医と精神保健福祉士との面談を行っています。実はモデル事業開始時に精神科医はすんなり決まったものの、精神保健福祉士に関してはなかなか適任者が見つかりませんでした。山本さんは、「同じ執務室で一緒に仕事をさせていただき、専門家としての気づきや知識を提供し



総務人事部 佐藤さん

てほしいと思っていました。そういったことから、精神障害者の作業指導の経験のある人で、私たちと目的を共有できる人を探し続け、ようやく佐藤さんにめぐり合えたのです」と語ります。

佐藤祥子さんの参加は、モデル事業がスタートしてから1年が経っていました。佐藤さんが面接を受けたときに最も感心したのは、全員が「無遅刻・無早退・無欠勤」であることでした。精神障害者が安定して毎日通える環境が、佐藤さんには魅力的に映り、ろうきんで多くを学べると期待したのです。

現在、精神保健福祉士である佐藤さんは、不調時の面談や対応、また業務においては、障害特性から来る不安や緊張の緩和・認識のずれを調整するため、必要に応じ声掛けを行っています。

### Point 2

職員の理解を深化

#### 障害者雇用のビデオを制作

山本さんは、ビデオ担当部署の協力の下、全職員への理解促進をさらに深めるため、モデル事業の取り組みを紹介するビデオを制作しました。ビデオは障害者全体の雇用状況について説明するとともに、具体的にどのような仕事をしているのかを紹介し、障害の有無にかかわらず、誰もが相互に人格と個性を尊重し、支え合う共生社会となるよう職員への理解促進を図っています。

### Point 3

業務の切り出し①

#### 庫内営業で仕事を受注

山本さんは、配属部署である総務人事部を中心に、本部の各部署、関連会社の業務の中から、業務を切り出していきまし

た。まず各部署の業務の中から精神障害者ができそうな業務をすべて提示してもらったり、時には山本さんがヒアリングして聞き出したりしながら、業務内容をまとめていきました。それらを吟味し、切り出したい仕事を選出することから始めました。切り出した仕事について、仕事のサイクル(日次・月次・半次・年次・随時・単発など)、仕事の内容、作業時間・期間を確認しました。それを一覧表にして月ごとにまとめてみると、時期によって“隙間”ができる部分がありました。そこで、さらに各部署を訪れたり、所属長である総務人事部長に依頼し、部長会議で仕事の切り出しを各所属長へ要請するなどして、隙間を埋める仕事を探しました。

「クリップ」という職員が誰でも見られる掲示板に、仕事の切り出しの呼びかけを行いました。切り出し状況をチェックして、まだ出ていない部門には自ら足を運び、その部門の人と一緒に切り出しができないか考えました。このようにして出てきたのが、会員の新規加入に関わるパソコンの照会作業、インターネットバンキング契約書への書類セットなど、切り出された業務は約240にものぼります(平成24年1月18日現在)。

### Point 4

業務の切り出し②

#### 新たな職域拡大へ

「Re Book」は、お客様やろうきんの役職員から古本を集め、福祉団体へ寄贈する仕事です。ろうきんの会員である労働組合や生活協同組合とその組合員がろうきんと一体となった社会貢献活動を進めるために、CSR担当部署が福祉団体と調整して企画立案し、モデル事業のセクションが業務を請け負っています。「精神障害者に専任の仕事があれば」と思っていた山本さんは、即座に「Re Book」を受け入れました。「Re Book」は、送られてきた古本を精神障害者が受け取り、整理・保管します。そして、本の汚れや本の中に何か入っていないかチェックをして箱に詰め、ある程度まとまったら福祉施設へ送付します。

専任仕事の第2号は、リユースの業務です。事務消耗品の「資源の有効活用」の観点から、支店などにある余剰事務消耗品を1ヵ所に集中し使い回しをするものです。これは、コスト管理部門で企画立案されましたが、これまでこの作業を実際行うセクションがなく、具体化されていませんでした。これもモデル事業セクションが行いたいということで即座に決まり、現在、精神障害者が行っています。全部署から余っているクリップやクリアファイルなどの事務用品を回収し、オーダーがあった支店などへ庫内の連絡便を使って再配付しています。この業務は、ほぼ毎日出入りがあり、日次の仕事として定着しています。また、この業務を通じて支店などの職員とのやりとりが増え、苦手だった電話対応も徐々に慣れてきています。

## Point 5 マニュアル化 業務依頼書とマニュアルで ノウハウを蓄積

各部署からの仕事の依頼は、「業務依頼書」により受け付けています。これは業務内容、手順、印刷目的、仕上がり見本などを依頼者が詳細に示すことで、仕事のミスや漏れを防ぐためです。精神障害者へは、直接、依頼する担当者が説明をしますが、それを受けて、複雑なケースの場合は、池田さんや佐藤さんがマニュアル（見本・正誤表・配置図など）を作成します。

そして、仕事に慣れるまでは、山本さんや池田さん、佐藤さんが一緒に作業をします。

山本さんは、継続して仕事を受注するために、「信頼される仕事」を心掛けています。例えば、精神障害者には「どうだろう？」という仕事の依頼があったとき、佐藤さんともども仕事の内容を聞きます。そして、「ここは間違いや

業務依頼書のフォーマット

すい」、「この説明では勘違いしやすい」という点を佐藤さんが指摘して、マニュアルに反映させていきます。また、完璧と思っていたマニュアルが障害者によっては理解しにくいこともあるので、わかりやすいようにその都度更新されていきます。

このようにして仕事が増えるにつれ、業務依頼書もマニュアルも増えていきました。これらはファイルをして保存されており、またマニュアルはパソコンにも入れてあるので、必要の都度、誰でもこれを見ながら仕事ができるように工夫されています。

## Point 6 STEP UPシート 3か月ごとに 自分の目標を設定

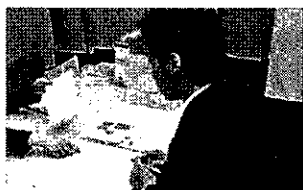
ろうきんでは、業務のレベルアップと生活習慣等を規則正しく

STEP UPシートのフォーマット

### ■ 写真で紹介する仕事の一例



①連絡便  
朝夕の1日2回、館内の連絡便の収集・配付を行う



②年金手帳・雇用保険被保険者証の現物照合（依頼先へ出向いて作業）  
現物と台帳の照合作業。1人が読んで、1人が照合



③パソコンのデータ入力業務（依頼先へ出向いて作業）  
会員の新規加入に関わるパソコン入力や照合など



④Re Book  
古本の汚れなどをチェックして、冊数がまとまったら福祉施設へ送付



⑤データと書類の照合（依頼先へ出向いて作業）  
データと書類の現物照合



⑥リユース業務  
事務消耗品の収集と再配付。クリップなどは重さで量を測定



⑦書類への押印  
重要書類に印鑑を押す作業



⑧セミナー用資料セット作成  
多数の資料を所定の順番どおりにセット。パンフレット折込作業も行う

業務日誌

氏名( )

日付	業務内容	休憩	備考(通帳事項・預金事項・貸付事項・送金・送った日・感想・休職など)
月 日	AM	(出勤時) 5:40-2:1	
	PM	(退社時) 5:40-2:1	
月 日	AM	(出勤時) 5:40-2:1	
	PM	(退社時) 5:40-2:1	

業務日誌フォーマット(一部)

定着させることを目的に、3ヵ月単位で精神障害者本人が目標を立てています。その目標は「STEP UPシート」に書き込み、月1回の支援者面談(本人、山本さん、池田さん、佐藤さん、支援者が参加)にて情報共有し、その経過を業務日誌とともに見ていきます。

「STEP UPシート」には、毎月の達成度を100%のうちどれくらいか、自己評価する欄があります。また、1ヵ月を振り返って本人、山本さん、池田さん、支援者が各々コメントを記入します。そして、3ヵ月ごとに総括して振り返りとしています。

「STEP UPシート」の効果として、自分の得意なこと、苦手なことが理解でき、意識して業務に取り組み、生活改善にもつ

共に働く人 Interview

重松宏昭さん(総務人事部・写真左)



精神障害者に年末調整の事務処理などの補助作業を担当してもらうようになって、残業が減りました。また、連絡便は、以前は毎日その部署の誰かがポストまで取りに行かなくてはいけないルーチン業務でしたが、これも精神障害者が席まで届けてくれるようになり、本当に助かっています。総務人事部主催の歓送迎会や忘年会にも参加してくれるので、以前にも増してコミュニケーションをとるようになりました。

福原 舞さん  
(総務人事部)



私は臨時職員の採用を担当していますので、障害者雇用の採用の手続きから、皆さんとの関わりがありました。取り立てて「精神障害者だから」というものではありませんが、あいさつをしたり、困っている様子が見てとれたら声をかけるようにしています。モデル事業開始時は戸惑いを隠せない様子でしたが、今では職員に、「これはどうしたらいいですか」などと積極的に聞いてくれています。皆さんの表情が明るくなってきているので安心しています。

有竹丈司さん  
(営業統括部  
次席調査役)



私は、企業や労働組合などを対象にした消費者教育セミナーを開催していますが、セミナーで使用する資料作成の手伝いをお願いしています。セミナーの資料は多い上に、「あさって時間ができたからやってくれないか」など、急な依頼も少なくありません。そんなとき、営業統括部には印刷機が1台しかなく、自分1人では資料を用意するのが大変でした。そこで印刷と製冊、封筒入れ等をお願いし、ミスなく丁寧に、しかも前倒しで対応してもらい、事なきを得ました。急なセミナーの申し込みも安心してお受けできるようになりました。





ながっていることが挙げられます。さらに、「目標意識や意欲が出てきている」と山本さんは評価しています。例えば、以前、パソコンが得意でない精神障害者が、「アンケート集計のパソコン業務をできるようにになりたい」という目標を書いていた。そ

の人は、アンケート集計の仕事があつたら自分にさせてほしいと要望され、集中して行った結果、今ではアンケート集計ができるようになっています。

—実際に精神障害者の方を見て、“スカウト”されていますね。

**池田さん** 公募だと、面接時に調子を合わせてくるので、その人が安定しているかどうか見抜けません。「この人だったら仕事できる」という人を見つけるには、座っているだけではだめです。

—仕事を任せるときに、注意していることはありますか。

**山本さん** 本人には仕事の目的と役割を明確に伝えています。また、信頼される仕事をするために、業務の内容によっては、本人たちによる相互チェック（再調）を行うようにしています。

—佐藤さんの加入は大きな力となっているようですね。

**池田さん** メンバーに気になる症状がでている時は「今、落ち込んでいるので注意してください」などのアドバイスを、随時もらっています。我々は最初の1年間、そういうのを見抜けなくて四苦八苦しながらやってきましたが、今は全然対応が変わってきました。

—これから精神障害者の雇用を考えている企業へのメッセージを。

**山本さん** 自分たちだけでは限界があると思うので、公的機関や就労支援機関などのバックアップをどんどん活用することが大事だと思います。また、実際に現場を見ることが研修に参加することで、精神障害者雇用の理解が深まると思います。

**池田さん** 私たちのように庫内に別のグループをつくって、そこから派遣するような形はそんなに多くないと思います。精神障害者を雇用するなら、担当者任せにしないで社内のフォローアップ体制を確立すること、障害特性を学び、自社はどこまで業務の切り出しができるかをきちんと決めることが大事だと思います。

## 担 当者に聞く ~モデル事業に参加して~



**佐藤さん** 精神障害者は休みがちというイメージがあると思いますが、作業所でもずっと休まず通所し作業している方もいました。そういう方をいかに企業が見つかるかがポイントだと思います。ろうきんの場合、職員の方が各方面へ足を運んで、関係機関とネットワークを築いてきたから出来たことだと思います。



## 障害者ではなく、「人財」という視点。 雇用する側の「人財」育成も必要

### 取り組みのポイント！

#### 採用前

- ・モデル事業以前の取り組みを振り返り、課題とアクションを抽出
- ・専門職の配置と社内サポーターの育成
- ・実習からステップアップ、トライアル雇用と一定期間の観察が必須

#### 採用後

- ・必要に応じて仕事の優先順位や工夫点を一緒に考える
- ・達成感を覚える仕事はやる気を醸成。仕事面・対人面で徐々に負荷を。
- ・ピアサポートが有効。当事者同士で問題解決することもある。

### PROFILE

#### ■ 株式会社 日立製作所

明治43年創業。大正9年設立。ITで高度化された社会インフラを提供する「社会イノベーション事業」を軸に、電機・電子機器・システムの製造・販売などを展開。特例子会社およびグループ適用会社3社を含めた障害者の実雇用率は2.00%（平成23年6月1日現在）。

#### ■ モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

平成21年度 3名  
平成22年度 3名

合計3名雇用継続中(平成24年1月13日現在)

#### ■ 就業場所

本社 総務本部・人事教育部・勤労部(東京)

#### ■ 勤務日数／労働時間

Aさん (週5日 10:00～17:20)  
Bさん (週5日 10:00～17:00)  
Cさん (同)

#### ■ 従事作業

有期労災付保業務／データ入力、工期変更届の確認と訂正、概算・確定保険料申告書作成、労働保険料還付請求書作成、労働基準監督署対応 ほか  
人権・啓発に関する業務／情報紙・誌の回覧、書籍・DVDの教材斡旋、各事業所やグループ会社の担当者データメンテナンス、社内便封筒整備 ほか  
障害者雇用推進業務／障害者雇用状況調査、障害者採用フェアの取りまとめ、会社見学会の企画・運営、各種研修会の企画・運営・発表、Webコンテンツの企画・制作、

実習生の受け入れ準備 ほか

#### ■ モデル事業参画の経緯

日立製作所の本社では691名の障害者を雇用しています。精神障害者については平成19年から15名の実習を受け入れていました。(平成23年6月1日現在)。「社会が変わるとき、変えるのは日立でありたい」という日立製作所および日立グループのコーポレートステートメントのもと、困難な課題に取り組み、成功事例を示すことで社会にノウハウを示すことができたとの考えから、精神障害者雇用モデル事業を受託しました。

## 採用に至るまで5つのポイント

### Point 1

課題とアクションのまとめ

#### モデル事業以前の取り組みの振り返り

日立製作所 人財統括本部 勤労部は、日立製作所および日立グループ全体の障害者雇用を推進・管理する部門です。これまでも勉強会を企画したり、モデル例を示したり、法定雇用率に達していない事業所に指導するなどしてきました。しかし、精神障害者についてはなかなか目が向けられず、同部労務・雇用企画グルー

プ主任 藤原 敏さんは自部門で精神障害者雇用の例を示そうと、平成17年から各種研究会やセミナーに参加し、情報収集、事例収集に努め、雇用の可能性を調査しました。そして、平成19年から精神障害者の実習を受け入れていました。



人財統括本部 勤労部 主任 藤原さん

今回のモデル事業参画において、これまでの取り組みを振り返り、いくつかの課題とアクションをまとめることからスタートしました。

**Point 2**

サポート体制の整備

**精神保健福祉士の配置と雇用促進チームの設置**

これまでいろいろな福祉施設や病院、先行企業などを見てきた藤原さんは、精神障害者を雇用・定着させる場合、身体障害者や知的障害者とは異なり、各職場に任せ切りとはいかないと思っていました。そんなときモデル事業の参画が決まり、これを機に職場に専門職を配置して、しっ



人財統括本部 勤労部 五味渕さん

かりケアをしていこうと決めたのです。そして、藤原さんの知人で、精神障害者の福祉に携わっている方からご紹介いただいたのが精神保健福祉士の五味渕律子さん(人財統括本部 勤労部 労務・雇用企画グループ)です。

藤原さんと五味渕さんは、まず社内の理解促進に着手しました。雇用促進チームを設置し、社内講習会の開催や Web サイトでの広報、実習生受入れの呼びかけなどを行いました。雇用促進チームには、社内だけでは十分ではない情報や知識を補うため、福祉専門家や大学教授などの有識者もメンバーに加えています(社内が5人で社外が6人)。

**Point 3**

社内への理解促進

**社内サポーターの募集と研修会・セミナーの開催**

精神障害者雇用促進プロジェクトの立ち上げや取組内容は、社内イントラネットや勤労担当部・課長会議、各種社内研修等を通じてアナウンスしました。社内イントラネットプロジェクトサイトでは、この取り組みに賛同いただける「ナチュラルサポーター」を募りました。「ナチュラルサポーター」とは、プロジェクトサイトからワンクリックで今回のプロジェクトの応援者になれるというシステムで、社内の反響は予想以上で、これまで278名の方が登録されています(平成24年1月13日現在)。ナチュラルサポーター

からのコメントの中には、「身内や知人に精神障害者がいる」というものも多く、精神障害は私たちの身近にある病気なのだ認識しました。ナチュラルサポーターに登録いただいた方には、月1回のサポーター研修会やセミナーのご案内をさせていただいています。



【賛同コメント紹介】

ニックネーム※	賛同コメント
匿名希望	赞同します。自分でできることは何でも協力したいと思います。
匿名希望	
匿名希望	支援があれば働けるしを積極的に応援したいと思います。このことを通して、職場全体・新入会員のよりよい雰囲気や業務理解につながってほしいな、と思っています。
匿名希望	自分のできる範囲で協力したいと思います！
匿名希望	一人息子が重度知的障害です。応援者になりたい。
匿名希望	地道に一步一步、「基本的な人格の尊重」を守る社風になればと思います。

「精神障がい者雇用促進プロジェクト」サイトのトップ画面とサポーターたちの賛同コメントページ。アクセス件数は約9万件(平成24年1月13日)

研修会やセミナーの案内チラシ。研修会の司会やチラシ作成は今回のモデル事業で雇用された精神障害者が担当



**Point 4**

勤務体制の工夫

**実習から徐々にステップアップ**

モデル事業期間中は、精神障害者の勤務時間や雇用形態を変化させることで、少しずつステップアップしていきました。週3日15時間の実習期間を2週間経験後、ステップアップ雇用へ。採用前に委託訓練や就労移行支援事業所の訓練課程を経た人は、週20時間以上からスタートしました。

また、ストレス耐性を強化するために、担当する仕事の難易度を少しずつ上げていったり、業務の依頼者と直接コミュニケーションをとる回数を増やしたりして、徐々に負荷をかけていきました。



短期間だとそのときだけ“がんばりが利く”方もいるので、双方で見極めていくために仕事内容や勤務時間のステップアップは必要だと思います。

### Point 5

本人による成果発表会

## 実習の成果を自らプレゼン

実習終了時には、必ず成果発表会を行っています。発表はもち

ろん、パワーポイントの資料作成も本人が行います。テーマは個々の能力に応じて決定しますが、実習期間中に何を学び、どういう仕事を通じて、今後どういふことを課題と感じているかをまとめて、当社の障害者雇用関係の勤務部、総務部、人事教育部の方たちを前にプレゼンテーションを行います。発表後には参加者から意見や感想を述べてもらっています。

## 雇用契約

実習、そしてステップアップ雇用・トライアル雇用を経て、1年間の雇用契約へと進みます。同社がその際、ポイントとしたのは下記のとおりです。

### Point 1

仕事の能力

## 要求されるレベルに達しているか

仕事を遂行するにあたり、必要とされる事務処理能力(PC操作含む)、コミュニケーション能力、自己管理能力が、会社が求めるレベルに達しているか見ました。

トレスがかかります。体調を崩したときに、自分でどのように対処できるか、自分ではどうしたらよいか判断に迷ったとき、必要な支援を自分から支援者に求められるかが重要になります。

### Point 2

安定性がある

## 自分をよく理解して、自己コントロールできる

不安定だとどうしても仕事に支障を来し、職場はフォローに時間を割かざるを得ません。そのためにも、いつでも相談できる就労支援機関が付いている人が望ましいです。それから本人が病気をきちんと受容していること。働くということはそれだけでス

### Point 3

就労意欲と自律心

## 「働きたい」という強い意欲があるか

「働きたい」「自律した生活をしたい」という強い気持ちを持っていることが大切です。意欲がある方には周囲も惹かれ、何か力になりたい、応援したいという気持ちになるものです。また働いていく中でうまくいかないこと、辛いことがあったときに、自分なりのモチベーションを見つけ、立ち向かっていく努力ができます。

## 採用後、定着のための5つのポイント

### Point 1

本人の適性を見て仕事を割当

## 一つの仕事から付随業務へと拡大

パソコンの操作が得意な人には、日立グループ国内約350社の障害者雇用状況調査の集計を、コミュニケーションに長けた方にはセミナーや研修会で司会進行を任せるなど、本人の適性を見て仕事を割り振っています。そして、本人の状況を確認し、質問

の回数が減ったり、効率よく仕事が進められるようになってきたら、それぞれの業務に付随する別の仕事(例：障害者雇用状況調査のデータ集計に加え、各グループ会社への研修会の案内、各社人事担当者への催促業務など)もお願いしていきます。こうして徐々に業務の拡大を図っています。

**Point 2** 仕事の進め方を示す  
優先順位や進め方を知ること

五味渚さんは、精神障害者が仕事を期日までにきちんと終わらせるために、①その仕事を遂行するにはどのような作業が必要か(仕事の分割)、②その優先順位は? ③何をいつまでに終わらせるかを、本人と一緒に考えます。

例えば、ある部署からホームページの構成を考える依頼がありました。依頼者から直接説明を受けた精神障害者はうなづきながら聞いていたので任せてみたところ、要望に添った仕事とは違うものになってしまいました。依頼者は構成を考えるための第一段階として、カテゴリ別に情報とリンク先をエクセル表に整理することを望んでいたのですが、表を整理するための進め方やまとめ方の具体的な説明がなかったことが原因でした。五味渚さんは表を作成する際に必要な項目を指示し、簡単な図を書いて完成イメージを具体的に説明しました。精神障害者は、「やっとイメージがつかめました。もう一度やってみます!」と再度やる気になり、依頼者の要望に沿ったものを提出することができました。

**Point 3** 成長の振り返り  
本人と上長で話し合い、評価シートを活用

現在、日立製作所本社では3部署に精神障害者が配属され、評価は職場の上長が行っています。総務本部の上長は、自ら評価シートを作り、本人と上長の評価を照合するようにしています。

評価シートは本人の体調・仕事面・対人面に分かれています。

評価シートの記入は毎月行われ、そのたびに上長と精神障害者が話し合います。本人にとっても自分のできなかったことやできるようになったこと、新たな業務へのチャレンジな

評価シート

ど、成長の振り返りとしても役立っています。

**Point 4** ピアサポート  
当事者同士の支え合いも有効

精神障害者には仕事のみならず、生活面での支援も大切ですが、同社では1ヵ月に一度、本人の振り返りを実施しています。そのとき就労支援機関の方にも同席いただき、生活面と職場の支援の連携を図っています。

また、月に一度、当事者ミーティングを実施しています。同じ職場の精神障害者同士がミーティングを行い、各職場での不安や悩みを当事者同士で共有し合い、支え合うのが目的です。

以前、「やめたい」と漏らした精神障害者を別の精神障害者が「何甘えたこと言っているの!」と叱咤激励し、退社を思い止まらせたということがありました。ピアサポートは、同じ苦勞を抱えた仲間が仕事を一緒にやっているという安心感と励みにもつながっています。

五味渚さんが支援の中で活用している手法のひとつに SST※があります。SSTで精神障害者が他者を演じる(例えば上長など)ことで、相手の気持ちを理解することにも繋がり、同僚同士で習得したコミュニケーション能力は大きいといえます。

※ SST(Social Skill Training) : 生活技能訓練のことで「社会技能訓練」または「生活技能訓練」と訳される。グループの中で、対人技能、服薬、就労時の課題等の再学習を行い日常・社会生活に生かしていく訓練法です。

**Point 5** 達成感  
やりとげた自信が働く喜びに

「勤労部の仕事は一つひとつに節目がある仕事が多い」と藤原さんは言います。例えば採用イベントや研修会などがそうですが、これは精神障害者にとっても、達成感を覚えやすく、回数も多いので効果的です。五味渚さんは、このようにまとまり感のある仕事は、達成感を得やすいだけでなく、次の課題設定にもつながると言います。例えば、1年に4回ある集計の仕事は、終わる度に「ここが上手く行ったけれど、ここですまなかった」という振り返りを行うと同時に、「今回はこのラインでお願いしたいけれど、次はこのラインもお願い」というように、出来る作業を一つずつ追加していきます。業務の質が改善されるだけでなく、無理なく仕事量を増やしていくことができます。

## 働く人に Interview!

## ■青山和正さん（本社総務部勤務）

日立製作所での勤務は2年4ヵ月。現在は労働者災害補償保険の有期事業の付保業務を担当。



労働者災害補償保険は、毎月10日までに中央労働基準監督署に申請しなければならないので、その1週間前くらいが多忙期で、ときどき残業もしています。

人とのコミュニケーションが苦手で、当初はなかなか自分から話すことができませんでした。上長はじめ職場の方たちが積極的に声をかけてくださったり、SSTで訓練を積んだおかげで、今では自分から話しかけられるようになりました。仕事の面白みも感じてきて、労働者災害補償保険をもっと学んで、将来は営業ができるようになりたいと思っています。

とげもと  
■桐原 茂さん  
（本社総務部主任：青山さんの上長）

青山さんを見ていて関心するのは、自己管理がしっかりしていることです。少しずつ仕事の負荷を増やしていますが、十分耐えられる気力と体力を備えていると思います。

精神障害者は、集中力を持続するのが難しいと聞いていますので、1日に30分くらい、場所を変えて打ち合わせをしたり、世間話をしたりなど、気分転換を図る工夫をしています。配属当初に比べると、自分の思っていることを大分話してくれるようになりました。もっと対話の機会を増やして、彼自身と職場の成長につなげたいと思っています。

## 担当者へ聞く ~モデル事業に参加して~



右から人財統括本部 勤労部 部長代理 平野さん、藤原さん、五味洲さん

——平野さんは日立製作所およびグループの障害者雇用を促進する部門の監督をされています。

**平野さん** 取り立てて障害者という見方はなくて、多様な人財が働ける場として日立製作所があると常日頃から考えています。いろいろな能力が発揮できる職場づくりの中で、精神障害者も貴重な人財だと思っています。

——今回の取り組みで感じた社内の変化は？

**藤原さん** グループ企業など、こちらから「採用してください」と頼まなくても、自主的にするようになってきました。実際に採用した精神障害者の活躍を知って、周囲の理解と支援があれば精神障害者が安定して働けるということを実感し

てきているからでしょう。

**五味淵さん** 当初は精神障害者のいる職場の方から、「飲み会とか普通に誘っても大丈夫?」などと質問を受けることがありましたが、今はそういったことがありません。職場の方が直接コミュニケーションを取り、精神障害者がいる職場が自然なことになっているように感じます。

—社内啓発の活動がユニークですね。部課長を先行企業の見学に連れて行かれたとか?

**藤原さん** 先進的に精神障害者を雇用している企業や委託訓練の成果発表会の見学に連れて行きました。「今、職場の中のメンタル不調社員への対策で頭を悩ましているのに精神障害者の新規雇用なんてとんでもない」と言っていた人たちが、支援があれば安定して働ける人たちを目の当たりにして、さらに直に接することで、180度態度が変わります。管理職に理解してもらうには実際に会ってもらうのが一番です。しかしながら、管理職は往々にして多忙な人が多いですから、わざわざ苦労して日程の調整をするなら、いっそのこと「この人をぜひ見てもらいたい」と自分が思う精神障害者に当社に実習に来ていただくのがベストだと思いました。今では、間をあけることなく次々と実習生を受け入れていますが、実は、常に職場に精神障害の方がいて当たり前のように仕事をしているという環境を意図的に作り出しています。

—障害者雇用にはトップダウンのみならずボトムアップも必要という考えは?

**藤原さん** 社内で行われるメンタルヘルスやうつ病の講座などは、人事部や各部署の部課長、管理職はほぼ強制的に受講が義務づけられています。管理職や人事・勤労以外の社員には研修の機会が少ないのが現状です。ナチュラルサポーターは、自発的に誰かを助けたいと思っている人にアプローチできて、彼らに勉強してもらいたいという期待を持って始めました。前向きな人が職場に育成されれば、「うちの部では受け入れはちょっと…」と管理職が渋ったときに、「私たちはいいですよ!」と言ってくれるかもしれません。障

害者雇用を進めていくときのハードルで必ず言われるのが、「面倒を見る人がいない」「仕事がない」ということですが、障害者雇用ができるかどうかは「人」で決まる部分はかなり高いと思います。障害者雇用の経験があつて理解がある人は決して「面倒を見る人がいない」とか「仕事がない」といった言い訳はしません。どんな状況でもアイデアや工夫を生み出すものです。そんな人たちが会社の中に増えれば、仕事の作り出しもしてくれて雇用の可能性がさらに広がります。

—今後取り組みたいと思っている企業へのメッセージを。

**藤原さん** モデル事業を始める前は医学書を何冊も読み漁ったり、障害者職業総合センターの雇用マニュアルや研究論文を読んだりして精神疾患や障害特性について勉強しましたが、マニュアルどおりの人なんて誰もいません。結局は体当たりで接してみないとわかりません。自ら接して、自社なりのノウハウを築き上げてほしいと思います。それには苦勞することも必要ですし、そういう苦勞を進んでできる人がいなければその会社での精神障害者雇用はなかなか進まないと思います。これさえ読めばどの会社のどの職場でもできる「精神障害者雇用ノウハウ集」なるものは存在しないと思っています。そして何より障害者雇用担当者が強くなる必要があります。強くなるというのは勉強と経験の積み重ね、そして社外の協力者のネットワークを築くことです。志のある者には必ず良識や知恵のある人たちとの出会いがあります。そういう人たちの知恵と力を自分のものとすることができれば、どんな大きな壁が立ちはだかたとしてもそれを乗り越えていくことができるのだと思います。

**五味淵さん** 精神保健福祉士として、長年いろいろな人と関わっていますが、本人の働く可能性は私たちが決めることではありません。会社で雇用するなら「精神障害者だから」という入り方ではなく、ひとりの「人材」として見る。そしてときどき、「彼らには何が必要なのか」を一緒に考えてくれる人が職場にいることで精神障害者も大きな力を発揮できると思います。

## ステップアップで着実に“戦力”に。 評価することが仕事の原動力になる

### 取り組みのポイント！

#### 採用前

- ・専門家の配置
- ・就労支援機関との連携・協力体制の強化
- ・業務のマニュアル作成
- ・仕事は一度に一つ。少しずつステップアップ

#### 採用後

- ・評価することで向上心を持たせる、目標設定と振り返りで前進
- ・相談者(精神保健福祉士)がそばにいる安心感
- ・お互いの信頼感を構築(信頼感があれば厳しく接しても理解してもらえる)

### PROFILE

#### ■三菱商事太陽 株式会社

三菱商事株式会社と社会福祉法人太陽の家の共同出資による昭和58年設立の特例子会社。創立以来、障害者と健常者の「共生」をモットーに、IT事業を中核に発展を続ける。業務内容は、システム開発・維持管理、システム運用センター業務、コンテンツ制作・DTP業務、OA事務代行業務。平成19年4月から精神障害者雇用開始。従業員90名。うち健常者41名(平成24年1月1日現在)。

#### ■モデル事業期間中の精神障害者雇用結果(別府本社・東京事業所)

平成21年度 4名

平成22年度 3名

合計5名雇用継続中(平成24年1月13日現在)

#### ■就業場所

別府本社・東京事務所

#### ■労働時間/勤務日数(東京事務所)

大塚さん(週5日 11:00～17:00)  
加藤さん(週5日 10:00～17:00)  
若本さん(同)  
猪狩さん(同)  
竹下さん(同)

#### ■従事作業

大手ショッピングセンター会員カード情報入力(別府本社)  
格付け審査のための財務データインプット(取引先の決算書のデータ入力)(東京事務所)

#### ■モデル事業参画の経緯

三菱商事太陽は、大分県別府市に本拠を構えています。別府本社では、モデル事業以前から精神障害者を雇用しています。今回のモデル事業の参画においては、精神障害者雇用のさらなるノウハウの蓄積に加え、東京事務所で精神障害者のサポート体制構築と整備、能力活用の可能性を拡大することを目的としました。

## 採用に至るまで7つのポイント

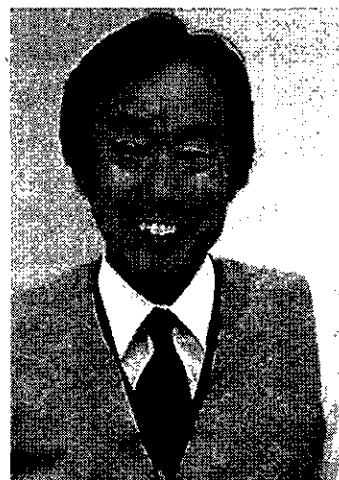
### Point 1

#### 専門家の設置

#### 精神保健福祉士を中心としたプロジェクト体制

東京事務所では、精神障害者の雇い入れに伴い、社内支援者として精神保健福祉士を採用することにしました。それは、精神障害者が職場に定着するためには、単に福祉的に支えるのではなく、精神障害者の労働意欲の向上や自立を促進させることが必要だと考えたからです。そこで、以前、病院や精神

障害者地域生活支援センターで勤務した経験のある日元麻衣子さんを採用しました。日元さんは同社で初めて、かつ唯一の精神保健福祉士です。今回のモデル事業の取り組みは、



東京事務所所長 斉藤さん



健康と仕事をきちんと管理する役割として「とても大きな存在」(斉藤所長談)である日元さんを中心に行うこととなりました。

**Point 2** ワークサポート室の設置

**健康と仕事面をサポートする  
専門部署**

東京事務所にワークサポート室を新設しました。ワークサポート室は、精神障害者の相談を受けたり、医療機関や就労支援機関と連携して対応することを仕事としています。また、業務の効率アップやエラー削減のため、個別にジョブコーチ支援も行っています。社内勉強会や見学者の対応、講演活動などを担当し、採用時に担当者にアドバイスを行うこともあります。

**Point 3** 社内外への理解促進

**繰り返し説明することで理解を得る。  
理解されれば不安は払拭される**

東京事務所では、医療施設、リハビリテーションセンター、就労支援機関などを訪ね、精神障害について最新の情報収集を行い、社内で共有し、理解を深め、採用を進めてきました。

また、東京事務所はシステム開発・維持管理を行っているため協力会社の方が常駐し、出入りしています。その方たちに精神障害者をご理解いただくため、説明会を随時開催し、精神障害の原因、症状、接するときの注意などを説明しました。「何の病気か、どんな病気かがわからないと、逆に不安が増大してしまう」ことを避けるため、説明会は回数を制限せずに実施しました。

「以前から当社が障害者雇用の会社であることは認識されていました。説明会を開いたことで精神障害者に違和感を持たれた方はいらっしゃらなかったと思います」と、斉藤所長は振り返ります。



東京事務所アウトソースチーム兼ワークサポート室 日元さん

**Point 4** 面談室の設置

**働きやすい環境の整備**

東京事務所では、仕事に集中しやすいよう精神障害者の席を壁・窓際に確保しています。

また、面談室を用意し、社内支援者といつでも相談できるようにしました。社外の就労支援機関へ電話するときなど、いつでも自由に面談室を利用できます。



職場風景



面談室

**Point 5** 就労支援機関の活用

**ジョブコーチが実際に  
仕事を体験してアドバイス**

精神障害者が仕事に慣れるまで、さまざまな就労支援機関を活用しました。一人ひとりの就労支援機関の担当者に職場まで来ていただき、生活面・医療面のサポートをお願いしました。また、東京障害者職業センターのジョブコーチに、実際に本人が行うデータ入力を体験していただき、業務の進め方や、必要なツールは何かなどのアドバイスをもらいました。また、定期的に職場訪問していただき、障害特性に合わせた指導の仕方などを相談しました。

育藤所長は、「モデル事業を開始したときは、所内の職員数よりも社外支援者の人数が多かった日もありました（笑）」と振り返ります。

採用前および採用後に関わらず、日元さんは指導に迷ったら、すぐに就労支援機関に積極的に相談し、ジョブコーチと一緒に指導法の見直し・改善を行ったといいます。また、関係する支援者を集めて支援者会議を行い、みんなで問題について話し合うこともしました。例えば、精神障害者で率直に自分の感じたことをそのまま口にする人が、直接、上司に向かって、「あなたはすばらしい！」と自分の感想をおつけました。周囲の人たちはその態度を失礼だと受け取り、本人に注意しました。その話を支援者会議で相談したところ、主治医の先生から、「そんなときは、冒頭に「私は～」を、最後に「～と思います」をつけるとよい」と助言するようアドバイスいただきました。その方は、自分の言い方に気をつけ、言い換える努力をし、周囲のその方を見る目も変わり、人間関係がスムーズになりました。

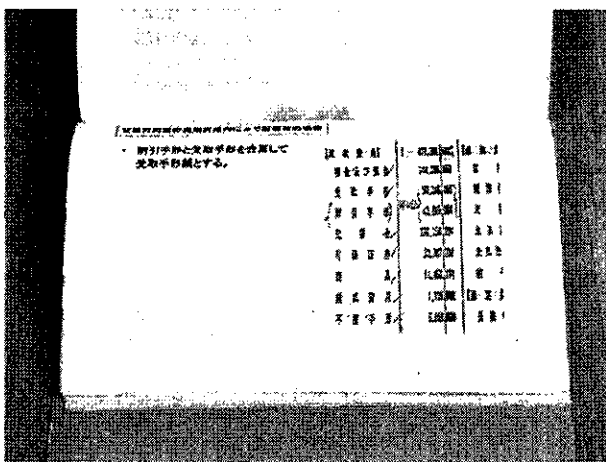
Point 6

仕事の理解①

業務マニュアルを作成

現在、精神障害者が行っている業務は、取引先の決算書のデータ入力为主です。この仕事は勘定科目の判断が必要で、適切に選択できるようになるまでは大変な作業でした。

三菱商事太陽では、すべての業務にマニュアルを作成しています。マニュアルを作成するため、日元さんと会計の専門家で綿密な打ち合わせを行いました。そして入力前処理を行ったり、計算用



入力する箇所にマーカーされた【入力前処理】のマニュアル

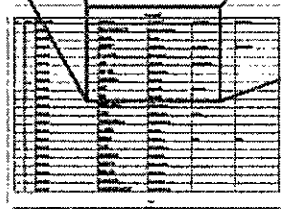
エクセルシートや科目対照表を作成したり、ヘルプツールも作成しました。マニュアルにより、ある程度のレベルが確保され、各人のレベルアップも可能になりました。

例えば、決算書のデータ入力は、勘定科目を選択する必要がありますが、それに戸惑う人が多いのです。何しろシステムに登録された勘定科目は5万項目もあり、業種や企業によって微妙に科目名が異なります。決算書で「現金及び預金」という科目名の場合、システムで登録されている「現金預金」を選ぶことは容易に想像できますが、ある精神障害者は、「及び」がないから違うと判断し、新たな科目として、「現金及び預金」と追加してしまいました。

そこで科目対照表を作成し、不明な科目名が出てきたとき、何

科目対照表

決算書科目	入力科目①	入力科目②
売掛金工事未収金	売掛金工事未収金	
売掛金	売掛金	
積立預金	積立預金	預(金)仮払
キャップ取り	金利キャップ	
現金	現金預金	現金及び預金
現金-預金	現金及び預金	
現金及び預金	現金預金	
商品	商品製品	製品商品
製品	商品製品	



科目対照表

の科目で対応できるのかを確認させるようにしました。その結果、入力時の迷いが減り、エラーの大幅削減と効率アップにつながったそうです。

Point 7

仕事の理解②

一人ひとりの課題に合わせた解決法を模索

個人的な課題の解決も、日元さんはジョブコーチと協力して取り組みました。例えば、Aさんは時間の把握が難しく、時間内に



終わらせるための仕事配分や効率を上げる工夫が不得手です。そこで、「朝来たらパソコンの電源を入れる」のように、Aさんが出社してから行うことをパターン化し、全部リスト化しました。そしてAさんの机に砂時計を置いて、「この砂が全部落ちる前に、準備を全部終わらせる」という目安を作ってもらいました。紙にセルフチェック用のリストを作り、できたことは○、できなかったことは×をつけていき、視覚に訴える工夫もしました。その用紙には入力時間を記載していたのですが、「平均値を自分で出せるようにし

たい」という本人の希望があり、パソコン上でエクセルを使い、チェック表を作成することにしました。エクセルに計算式を入れて、入力にかかった時間を入れれば平均時間が算出されるよう、日元さんと一緒に設定したのです。その結果、平均時間がわかるようになり、以前のように1件ずつできたかできなかったかという判断ではなく、1日や1週間単位で自分の仕事状況が把握できるようになりました。

## 採用のポイント

～働きたいという意欲をもち、自己コントロールができるかどうか～

三菱商事太陽では、トライアル雇用を経て、採用を決定するにあたって、下記の点を留意しました。

- ①自分が病気であるという自覚を持ち、定期的な通院・服薬管理ができること
- ②職員の前で自分の症状を話せること
- ③体調が悪くとき、上司に伝えられること
- ④業務上、困ったことがあれば、上司に相談できること
- ⑤調子が悪くなったときの対応方法を身につけていること
- ⑥就労意欲があること
- ⑦基本的なビジネスマナーがあること

⑧規則正しい生活を送ることができ、決まった日時に安定して出勤できること

⑨基本的なパソコン操作ができること

⑩社外の就労支援機関に相談できる人がいること

⑨のパソコン操作については、データ入力の試験を実施しました。また、面接には必ず就労支援機関の方が同席しました。

同社では、6名の方がトライアル雇用から正規雇用へと進んでいます。1名の方は会計の勉強を極めたいとのことで、前向きな退職をされました。

## 採用後、定着のための3つのポイント

### Point 1 ステップアップ

まずは一つのことに集中。  
習得したら次へ進む

精神障害者たちは、最初の3ヵ月間、前処理された決算書を見ながらの単純なデータ入力を行いました。続く3ヵ月で、自分たちで前処理を行ってから入力をします。さらにその後の3ヵ月で、入力済みのものを相互チェックしました。そして、余裕ができれば、決算書の印刷も受託します。このように段階を追って、業務内容をレベルアップしていきました。

精神障害者は2つのことを目標にすると混乱する場合がある

ので、「一つの作業に集中させ、慣れてきたら別の少しステップアップした仕事を任せる」のが、三菱商事太陽流です。

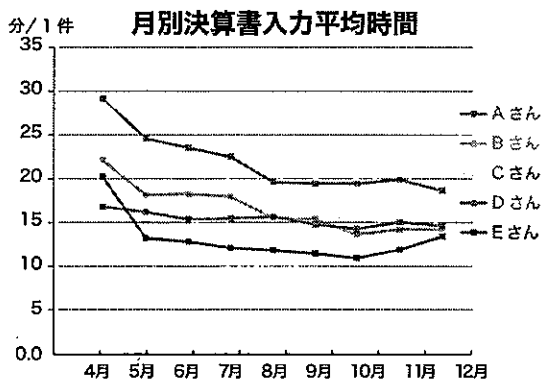
### Point 2 評価

評価を数値化して、向上心を持たせる

一人ひとりのスキルアップを高めることと、仕事に前向きな姿勢を醸成することを目的に、入力の効率やエラー率の結果を毎月、表にしています。その評価をもとに、目標を毎月作成し、報告書を作成しています。

また、きちんと実績を残し評価をすることで、何が得意で、

何が不得手か明確になります。本人もレベルアップのポイントがつかめることもメリットのひとつです。



入力スピードのグラフ

Point 3 教育

職員としての責任を指導

多くの人は、評価されることに慣れていません。企業では評価されることが当然であり、それを受け止め、レベルアップしていくことが職員の責任であることを教育していく必要があります。本人が評価を受け入れるには、評価者と本人の関係が信頼できるものであること、そして評価とともに本人が、会社にとって必要な人材であるというメッセージを伝えるように心掛けています。

また、個々人の特性には配慮しつつも、改善できるところを見極め、改善を求めています。

働く人に Interview!

■若本幸一さん

決算書の入力前の準備は大分慣れてきました。印刷作業も行っているので今後は力を注ぎたいですね。



■大塚彬さん

自分の仕事を記録しているのは励みになります。少しずつスピードアップしたり、件数を多くこなせるようになりたいですね。



■加藤礼子さん

決算書の中でわからない言葉があればWebで調べています。とても勉強になる職場だと思っています。



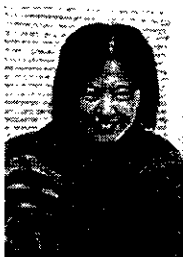
■猪狩大樹さん

科目の最終的なチェックを任せられるようになったので、やりがいを感じています。



■竹下美奈湖さん

チームNo.1の入力の速さと評判の竹下さん。今後の目標はエラーを少なくすることです。



三菱商事太陽の皆さんは、職場以外のコミュニケーションも活発に行っています。ランチを一緒に食べたり、退社後、お茶を飲みに行ったりすることもしばしばです。昨年末はこのメンバーでカラオケに行きました。職場では、お互いに目標にしたりされたりしていますが、いったん仕事を離れると5人の間には笑いが絶えないようです。

—精神障害者同士のコミュニケーションは？

**日元さん** 仕事面ではお互いに教えあったり、「あの人のように正確に速く、入力できるようにになりたい」など、モチベーションを持って臨んでいます。仕事以外でも積極的にコミュニケーションをとっているし、みんな仲がいいですよ。

—接するときに気をつけていることはありますか。

**日元さん** 自分のことを客観視して、自分がどうであるか分析することが難しい方が多いので、実績を視覚化させました。エラー内容を表にしたり、エラー率を出したり、全員のスピードを出して、自分の速さがどのくらいなのかわかるようにしました。他者と比較できる表を見せることで、「自分はみんなより遅い」と過剰反応を起こし、調子を崩したり、不安になってしまったりしてはいけなかったので、マイナス面だけではなく、必ずプラス面もたくさんあるとお伝えしています。

—社会人として評価されることに対して、皆さんの戸惑いは？

**日元さん** 障害者地域生活支援セン

ターや精神科デイケアなどと違って、会社では評価されるのは当然。レベルアップしていき、評価されることは、会社で働く上での責任だと、毎日のように皆さんにお伝えしています。

**斎藤所長** 日元を見て感心するのは、あれだけの人数の悩みや相談を全部受け止めていることです。企業ですから生産性アップとか評価の話は出てくるのが当然ですが、支援者の立場からすると、精神保健福祉士の理念と相反するところが出てくるでしょう。精神保健福祉士の日元としては悩む部分もあるのではないかと察しています。

—今回のモデル事業に参加して得たことは何ですか？

**日元さん** 精神障害者は、難しい仕事も、小さなステップを踏んで行けばできるようになるし、戦力になると実感しました。安心できる人間関係と安定した仕事量、本人の存在価値が認められ、役割があり、期待されている。そんな環境があれば、休むこともありません。

**斎藤所長** 今回のモデル事業で初めて精神障害者が身近になったのですが、最初の1ヵ月くらいは私自身がどうしてよ

## 担当者へ聞く ~モデル事業に参加して~



斎藤さんと日元さん

いのかわからなくて、ものすごく疲れたんです。そういう話を日元にしたら「普通につき合えばいいんです」と言われて、普段どおりの私で接することにしました。多分、彼らも東京事務所を預かるちょっと怖い人という印象を持っているかもしれませんが、私自身はとても楽になって、それまで以上に彼らをよく見られるようになりました。一緒に仕事をしてみて、かなり仕事ができるという印象を持っています。

**日元さん** そうですね。当社の精神障害者を見ても、仕事はまれば安定した戦力に必ずなると言えると思います。私がとてもよかったと思うのは、就労支援機関との連携がうまくできたこと。その精神障害者を一番知っているのは就労支援機関なので、どんどん相談すると思います。

# 支援制度の概要

## 1 雇用前の訓練や実習

### ○ 職場適応訓練

問い合わせ先 | ハローワーク又は都道府県労働局

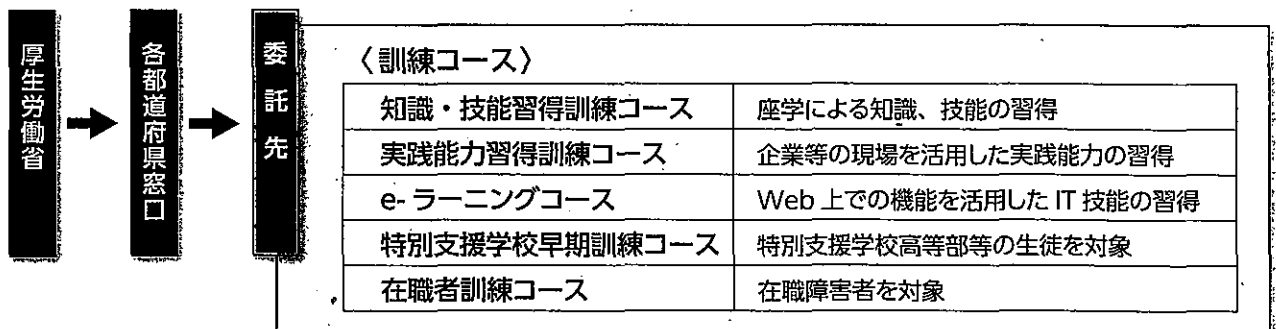
都道府県知事等が事業主に委託し、障害者等の能力に適した作業について6か月以内(中小企業及び重度障害者の場合は1年以内)の実地訓練を行うことにより、職場の環境に適応することを容易にし、訓練終了後は事業所に引き続き雇用してもらおうというものです。

また、障害者に対して実際に従事することになる仕事を体験させることにより就業の自信を与え、事業主に対しては障害者の技能や職場への適応性の有無を把握させることを目的とした職場実習を行う短期(2週間以内)の職場適応訓練もあります。

### ○ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練

問い合わせ先 | ハローワーク

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等多様な委託先を開拓し、個々の障害者に対応した委託訓練を機動的に実施しています。企業の実際の職場を活用した訓練も実施できます。訓練の期間は原則3か月以内です。



### ○ 精神障害者社会適応訓練事業

問い合わせ先 | ⇒保健所

回復途上にあるが、通常勤務を行うことが困難な精神障害者の社会的自立の促進に熱意ある事業所(協力事業所)に委託して、協力事業所での就業を通じて社会生活への適応のために必要な訓練を行う事業です。具体的には、実施主体である都道府県及び指定都市(一部を除く)が、協力事業所に訓練を委託します。訓練期間等は都道府県及び指定都市によって異なりますが、多くの場合、訓練期間は6か月で、3年まで延長可能、協力事業所には一定の協力奨励金が支給されています。

## 2 試行雇用制度

### ○ 障害者試行雇用(トライアル雇用)事業

問い合わせ先 | ハローワーク

障害者に関する知識や雇用経験がないことから、障害者雇用をためらっている事業所に、障害者を試行雇用(トライアル雇用)の形

で受け入れていただき、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業です。期間は3か月間で、事業主に対し、対象者1人につき月4万円を支給します。

### ○精神障害者等ステップアップ雇用

問い合わせ先：ハローワーク

精神障害者及び発達障害者を試行的に雇用し、短時間(10時間以上)の就業から始めて、段階的に就業時間を延長していく「ステップアップ雇用」により、常用雇用への移行を目指します。期間は、3か月以上12か月以内で、事業主に対し、対象者1人につき月2万5千円を支給します。また、2人以上5人以内のグループでステップアップ雇用を実施し、支援担当者を選任して対象者の援助を行う場合には、グループ雇用奨励加算金も併せて支給します。

## 3 助成金等

### ○特定求職者雇用開発助成金

問い合わせ先：ハローワーク又は都道府県労働局

ハローワークの紹介により、精神障害者等(65歳未満の者に限る。)を継続して雇用する労働者として雇い入れる雇用保険の適用事業主に対して、賃金相当額の一部の助成するものです。助成期間と助成額は以下のとおりです。

対象労働者 (一般被保険者)	助成金		助成期間
	大企業	中小企業	
精神障害者、重度の身体障害者及び知的障害者、45歳以上の身体障害者及び知的障害者(短時間労働者を除く)	100万円	240万円	1年6か月 (2年)
精神障害者、身体障害者、知的障害者(短時間労働者) 30万円	30万円	90万円	1年 (1年6か月)
身体障害者、知的障害者(短時間労働者を除く)	50万円	135万円	1年 (1年6か月)

注1：( )内は中小企業に対する助成期間です。

注2：助成金は6か月毎に支給され、表の助成金の額は助成期間に支払われる合計額を示しています。

### ○障害者初回雇用奨励金

問い合わせ先：ハローワーク又は都道府県労働局

雇用する常用労働者数が56人～300人の雇用保険の適用事業主であって、3年間に身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用実績のない事業主が、ハローワークの紹介でこれらの障害者(65歳未満に限る。)を一般被保険者として1人(短時間労働者として雇い入れる場合は2人)以上雇い入れ、当該対象労働者を奨励金の支給後も引き続き雇用することが確実であると認められる場合、対象労働者1人目を雇用した場合に限り、奨励金100万円を支給します。(短時間労働者を雇い入れる場合は、2人以上の雇入れをもって1人目とみなします。)

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

2012年3月発行



# 障害者の雇用に関する事業所アンケート 調査の概要

## 1. 目的

「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」において、障害者の範囲等を検討するため、事業所における障害者の雇用の状況や今後の障害者雇用の方針等の基礎資料を得ることを目的に事業所アンケートを実施する。

## 2. 調査の対象

事業所規模 5 人以上の雇用保険適用事業所 1000 事業所。事業所規模別の層化無作為抽出を行う。

## 3. 調査方法

郵送により、別添アンケート調査票を上記調査対象事業所に送付し、記入後、厚生労働省障害者雇用対策課あて返送を依頼した。

## 4. 調査時期

平成 24 年 1 月～2 月（調査時点は、平成 23 年 12 月 1 日）

## 5. 調査票の回収状況等

回収数は 432 通、回収率 43.2%であった。事業所規模別の回収状況は下表のとおり。

事業所規模	5～9 人	10～29 人	30～55 人	56～99 人	100～199 人	200～299 人	300～999 人	1000 人以上	規模不明	合計
調査対象の母数	332,457 (41.0%)	288,200 (35.5%)	81,773 (10.1%)	47,475 (5.9%)	32,418 (4.0%)	11,118 (1.4%)	14,651 (1.8%)	3,446 (0.4%)	0 (0.0%)	811,538 (100.0%)
配布数	144	144	144	144	144		144	136	0	1000
	-	-	-	-	107	37	-	-	-	-
回収数	67 (15.5%)	87 (20.1%)	68 (15.7%)	68 (15.7%)	45 (10.4%)	16 (3.7%)	45 (10.4%)	26 (6.0%)	10 (2.3%)	432 (100.0%)
回収率	46.5%	60.4%	47.2%	47.2%	42.4%		31.3%	19.1%	-	43.2%

## 6. 調査項目

### I 事業所の属性

- 1 事業所の従業員数、企業の形態、事業所の業種
- 2 障害者の雇用状況（身体、知的、精神（採用前・採用後））

### II 精神障害者の雇用について

- 1 (1) 採用前精神障害者の雇用のきっかけ  
(2) 採用前精神障害者の精神障害者であることの確認方法
- 2 (1) 精神障害者の雇用管理上の配慮事項  
(2) 精神障害者の職場定着等の協力機関  
(3) 精神障害者を雇用してよかったこと
- 3 精神障害者の職務遂行面・職場適応面の状況

### Ⅲ 今後の精神障害者雇用の方針

- 1 精神障害者の採用方針の変化
- 2 今後の精神障害者の雇用方針
- 3 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況

### Ⅳ その他雇用管理上の配慮が必要な方の状況

- 1 発達障害者や難治性疾患患者の雇用状況
- 2 発達障害者の疾患名・雇用管理上の配慮事項
- 3 難治性疾患患者の疾患名・雇用管理上の配慮事項
- 4 今後の発達障害者、難治性疾患患者の雇用方針

### Ⅴ その他

障害者雇用に対する意見（自由記述）

## 7. 調査結果のポイント

- (1) 回答があった 432 事業所中、身体障害者については 192 事業所 (44.4%)、知的障害者については 66 事業所 (15.3%)、精神障害者については 62 事業所 (14.4%) (採用前：36 事業所、採用後 34 事業所) で雇用されていた。  
発達障害者については 13 事業所 (3.0%)、難治性疾患患者については 10 事業所 (2.3%) で雇用されていた。  
前回調査 (平成 15 年 2 月) では、精神障害者の雇用があった事業所は 415 事業所中 45 事業所 (10.8%) であり、精神障害者を雇用している事業所の割合が増加した。
- (2) 採用前精神障害者の雇用経験のある 47 事業所において、精神障害者を雇い入れた時の主なきっかけは「精神障害者が雇用率の算定対象になった (法定雇用率を達成するため)」が最も多く 20 事業所 (42.6%) であった。
- (3) 今後の精神障害者の雇用方針としては、雇用に前向きな企業は 142 社 (32.8%) であり、前回調査 72 事業所 (17.4%) に比べて、雇用に前向きな企業が増加した。
- (4) 精神障害者の職務遂行面・職場適応面の評価としては、各項目について、障害者を雇用していない事業所の方が、精神障害者の雇用経験がある事業所に比べて、「問題あり」と回答した割合が高くなっていた。
- (5) 精神障害者の雇用促進のために期待する支援としては、「雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援」(47.6%)、「社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進」(44.5%) と回答した事業所が多かった。

# 障害者の雇用に関する事業所アンケート 調査結果

## I 事業所の属性と障害者雇用

### 1 事業所の従業員数、企業の形態、事業所の業種別紙のとおり

### 2 障害者の雇用状況（身体、知的、精神（採用前・採用後））

432 事業所中、身体障害者については 192 事業所(44.4%)1293 人、知的障害者については 66 事業所(15.3%)389 人、精神障害者については 62 事業所(14.4%)116 人（採用前精神障害者：36 事業所(8.3%)70 人、採用後精神障害者：34 事業所(7.9%)46 人）が雇用されていた。※（ ）内は回答事業所に占める割合

#### （1）事業所規模別の障害者の雇用の状況

事業所規模別にみると、概ね事業所規模が大きいほど障害者雇用をしている事業所の割合が高くなっていた。

<表 1> 事業所規模別身体障害者・知的障害者の雇用状況（N=432）

事業所規模	全体		身体障害者			知的障害者		
	事業所数	人数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数
9 人以下	67	0	4	(6.0%)	5	0	(0.0%)	0
10～29 人	87	0	16	(18.4%)	29	3	(3.4%)	5
30～55 人	68	0	21	(30.9%)	27	8	(11.8%)	18
56～99 人	68	0	28	(41.2%)	56	10	(14.7%)	11
100～199 人	45	0	33	(73.3%)	82	8	(17.8%)	20
200～299 人	16	0	14	(87.5%)	94	4	(25.0%)	98
300～999 人	45	0	43	(95.6%)	255	14	(31.1%)	68
1000 人以上	26	0	26	(100.0%)	665	16	(61.5%)	146
不明・無記入	10	0	7	(70.0%)	80	3	(30.0%)	23
合計	432	0	192	(44.4%)	1293	66	(15.3%)	389

<表 2> 事業所規模別精神障害者（採用前・採用後）の雇用状況（N=432）

事業所規模	全体		精神障害者			採用前精神障害者			採用後精神障害者		
	事業所数	人数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数
9 人以下	67	0	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
10～29 人	87	0	5	(5.7%)	5	3	(3.4%)	3	3	(2.3%)	2
30～55 人	68	0	6	(8.8%)	7	3	(4.4%)	4	3	(4.4%)	3
56～99 人	68	0	5	(7.4%)	6	3	(4.4%)	2	3	(4.4%)	4
100～199 人	45	0	11	(24.4%)	20	5	(11.1%)	14	5	(11.1%)	6
200～299 人	16	0	5	(31.3%)	20	5	(31.3%)	19	1	(6.3%)	1
300～999 人	45	0	14	(31.1%)	27	6	(13.3%)	9	10	(22.2%)	18
1000 人以上	26	0	14	(53.8%)	25	9	(34.6%)	13	9	(34.6%)	12
不明・無記	10	0	2	(20.0%)	6	2	(20.0%)	6	0	(0.0%)	0
合計	432	0	62	(14.4%)	116	36	(8.3%)	70	34	(7.9%)	46

(2) 業種別の障害者の雇用状況

業種別に見た障害者の雇用状況は、表3・表4の通り。

<表3> 業種別身体障害者・知的障害者の雇用状況 (N=432)

業種	全体		身体障害者		知的障害者		
	事業所数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数
農業、林業、漁業	2	1	(50.0%)	2	0	(0.0%)	0
鉱業、建設業	31	7	(22.6%)	38	0	(0.0%)	0
製造業	111	60	(54.1%)	486	26	(23.4%)	65
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1	(33.3%)	6	0	(0.0%)	0
情報通信業	8	3	(37.5%)	37	1	(12.5%)	1
運輸業、郵便業	33	18	(54.5%)	60	3	(9.1%)	10
卸売業、小売業	44	19	(43.2%)	171	7	(15.9%)	118
金融業、保険業	11	11	(100.0%)	66	1	(9.1%)	11
不動産業、物品賃貸業	6	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
学術研究、専門・技術サービス業	8	2	(25.0%)	2	0	(0.0%)	0
宿泊業、飲食サービス業	14	4	(28.6%)	5	4	(28.6%)	7
生活関連サービス業、娯楽業	7	1	(14.3%)	7	2	(28.6%)	12
教育、学習支援業	10	7	(70.0%)	92	2	(20.0%)	17
医療、福祉	70	33	(47.1%)	90	13	(18.6%)	39
複合サービス事業	7	5	(71.4%)	18	2	(28.6%)	12
その他サービス業	51	15	(29.4%)	82	4	(7.8%)	23
不明・無記入	16	5	(31.3%)	131	1	(6.3%)	74
合計	432	192	(44.4%)	1293	66	(15.3%)	389

<表4> 業種別精神障害者（採用前・採用後）の雇用状況 (N=432)

業種	全体		精神障害者		採用前精神障害者			採用後精神障害者		
	事業所数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数
農業、林業、漁業	2	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
鉱業、建設業	31	1	(3.2%)	2	0	(0.0%)	0	1	(3.2%)	2
製造業	111	18	(16.2%)	24	10	(9.0%)	11	9	(8.1%)	13
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1	(33.3%)	1	1	(33.3%)	1	0	(0.0%)	0
情報通信業	8	1	(12.5%)	1	1	(12.5%)	1	0	(0.0%)	0
運輸業、郵便業	33	1	(3.0%)	1	0	(0.0%)	0	1	(3.0%)	1
卸売業、小売業	44	7	(15.9%)	20	6	(13.6%)	16	3	(6.8%)	4
金融業、保険業	11	5	(45.5%)	6	3	(27.3%)	3	2	(18.2%)	3
不動産業、物品賃貸業	6	1	(16.7%)	0	1	(16.7%)	0	0	(0.0%)	0
学術研究、専門・技術サービス業	8	1	(12.5%)	1	0	(0.0%)	0	1	(12.5%)	1
宿泊業、飲食サービス業	14	1	(7.1%)	1	0	(0.0%)	0	1	(7.1%)	1
生活関連サービス業、娯楽業	7	1	(14.3%)	8	1	(14.3%)	8	0	(0.0%)	0
教育、学習支援業	10	4	(40.0%)	7	1	(10.0%)	1	3	(30.0%)	6
医療、福祉	70	10	(14.3%)	21	6	(8.6%)	16	4	(5.7%)	5
複合サービス事業	7	1	(14.3%)	5	1	(14.3%)	4	1	(14.3%)	1
その他サービス業	51	7	(13.7%)	10	3	(5.9%)	4	6	(11.8%)	6
不明・無記入	16	2	(12.5%)	8	2	(12.5%)	5	2	(12.5%)	3
合計	432	62	(14.4%)	116	36	(8.3%)	70	34	(7.9%)	46

### (3) 各障害者の雇用経験の有無

調査に回答した 432 事業所のうち、身体障害者の雇用経験のある事業所は約 5 割であった一方で、知的障害者や精神障害者の雇用経験のある事業所は約 2 割であった。

<表 5> 障害者の雇用経験の有無 (N=432)

項目	身体障害者 (構成比)	知的障害者 (構成比)	精神障害者 (構成比)	採用前精神 (構成比)	採用後精神 (構成比)
いる	192 (44.4%)	66 (15.3%)	62 (14.4%)	36 (8.3%)	34 (7.9%)
現在はいないが過去はいた	32 (7.4%)	16 (3.7%)	31 (7.2%)	11 (2.5%)	22 (5.1%)
現在も過去もない	186 (43.1%)	305 (70.6%)	297 (68.8%)	326 (75.5%)	309 (71.5%)
不明	10 (2.3%)	15 (3.5%)	19 (4.4%)	22 (5.1%)	25 (5.8%)
無記入	12 (2.8%)	30 (6.9%)	23 (5.3%)	37 (8.6%)	42 (9.7%)
合計	432 (100.0%)	432 (100.0%)	432 (100.0%)	432 (100.0%)	432 (100.0%)

### (4) 前回調査との比較

平成 15 年 2 月に精神障害者の雇用の促進等に関する研究会において行われた「精神障害者の雇用に関するアンケート調査」(以下、「前回調査」という。)は、今回と同様の調査方法(事業所規模 5 人以上の雇用保険適用事業所 1000 事業所を事業所規模別の層化無作為抽出して行う郵送調査)によりアンケートを行ったものであり、回収数は 415 通(回収率 41.5%)であった。

前回調査は精神障害者の雇用についてのみ調査をしたものであることから、精神障害者の雇用状況について比較してみると、前回調査では精神障害者を雇用していると回答した事業所は、回答 415 事業所中 45 事業所(10.8%)だったが、今回は 432 事業所中 62 事業所(14.4%)と増加していた。

また、採用前精神障害者については、前回 7 事業所(1.7%)から今回 36 事業所(8.3%)と大幅に増加していた。

<表 6> 事業所規模別精神障害者の雇用状況 (前回調査との比較)

事業所規模	今回調査			前回調査		
	回答事業所数	雇用事業所数	(割合)	回答事業所数	雇用事業所数	(割合)
9 人以下	67	0	(0.0%)	56	0	(0.0%)
10~29 人	87	6	(6.9%)	65	1	(1.5%)
30~55 人	68	6	(8.8%)	59	1	(1.7%)
56~99 人	68	5	(7.4%)	57	5	(8.8%)
100~299 人	61	15	(24.6%)	85	10	(11.8%)
300~999 人	45	14	(31.1%)	58	16	(27.6%)
1000 人以上	26	14	(53.8%)	33	12	(36.4%)
不明・無記入	10	2	(20.0%)	2	0	(0.0%)
合計	432	62	(14.4%)	415	45	(10.8%)

## Ⅱ 精神障害者の雇用経験のある事業所への調査

### 1 採用前精神障害者の雇用経験のある事業所

#### (1) 採用前精神障害者の雇用のきっかけ

採用前精神障害者の雇用経験がある 47 事業所に対し、精神障害者を雇い入れた時の主なきっかけを聞いたところ、最も多かったのは「精神障害者が雇用率の算定対象になった（法定雇用率を達成するため）」（42.6%）であり、続いて「企業の社会的責任を果たすため」（34.0%）、「ハローワークから紹介された」（31.9%）、「必要な仕事ができそうなので雇い入れた」（31.9%）が多かった。

「その他」の自由記述としては、親会社や社員からの紹介、グループ会社からの移籍などであった。

前回調査でも、同様の質問をしているが、回答数が少ないため、参考値とする。

<表 7> 精神障害者を雇い入れた時の主なきっかけ（複数回答）

項目	今回調査		前回調査(参考値)	
	事業所数(N=47)	(割合)	事業所数(N=7)	(割合)
精神障害者が雇用率の算定対象になった(法定雇用率を達成するため)	20	(42.6%)	-	-
事業拡大や人手不足のため雇入れの必要があった	4	(8.5%)	2	(28.6%)
ハローワークから紹介された	15	(31.9%)	0	(0.0%)
民間の職業紹介事業者等から紹介された	3	(6.4%)	-	-
医療機関から頼まれた	1	(2.1%)	1	(14.3%)
支援機関から頼まれた	4	(8.5%)		
知り合いから頼まれた	4	(8.5%)	1	(14.3%)
必要な仕事ができそうなので雇い入れた	15	(31.9%)	2	(28.6%)
企業の社会的責任を果たすため	16	(34.0%)	2	(28.6%)
その他	6	(12.8%)	2	(28.6%)

#### (2) 採用前精神障害者の精神障害者であることの確認方法

採用前精神障害者の雇用経験がある 47 事業所に対し、精神障害者を雇い入れた時に精神障害者であることを何によって確認したか聞いたところ、「精神保健福祉手帳」が最も多く、30 事業所（63.8%）であった。

「その他」の自由記述としては、紹介元からの情報が 5 件、本人の申出が 3 件などであった。

なお、前回調査では、個人票において同様の質問をしているが、回答があった 11 人の確認方法は、精神障害者保健福祉手帳(6 人、54.5%)であり、「その他」の 3 人は、公費負担患者票、障害年金の年金証書、紹介元からの情報であった。

<表 8> 精神障害者であることの確認方法（複数回答）

項目	今回調査(複数回答)		前回調査	
	事業所数(N=47)	(割合)	障害者数(N=11)	(割合)
精神障害者保健福祉手帳	30	(63.8%)	6	(54.5%)
主治医の診断・意見書	7	(14.9%)	2	(18.2%)
産業医の診断・意見書	0	(0.0%)	0	(0.0%)
1～3以外の方法で確認	10	(21.3%)	3	(27.3%)

## 2 精神障害者について

### (1) 精神障害者の雇用管理上の配慮事項

採用前・採用後精神障害者の雇用経験がある 93 事業所に対し、雇用している（していた）精神障害者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていたか聞いたところ、回答 87 事業所のうち、最も多かったのは「業務量への配慮」（72.4%）であり、続いて「配置転換など配置についての配慮」（56.3%）、「短時間勤務など勤務時間の配慮」（46.0%）、「通院・服薬管理など医療上の配慮」（46.0%）が多かった。

採用前・採用後精神障害者別にみると、ともに「業務量への配慮」（採用前 73.9%、採用後 76.5%）が多かったが、採用前精神障害者を雇用している事業所においては次いで「短時間勤務など勤務時間の配慮」（56.5%）が多く、採用後精神障害者を雇用している事業所においては次いで「配置転換など配置についての配慮」（74.5%）が多かった。

「その他の配慮」の自由記述としては、在宅業務の提供、担当業務の配慮（苦手な業務を担当させない等）等の記述があった。

「特段の配慮を行っていない」と回答した事業所は 0 事業所であったが、無回答が 6 事業所あったことに留意が必要である。

＜表 9＞精神障害者の雇用管理上の配慮（複数回答）

項目	精神障害者		採用前精神		採用後精神	
	事業所数 (N=87)	(割合)	事業所数 (N=46)	(割合)	事業所数 (N=51)	(割合)
短時間勤務など勤務時間の配慮	40	(46.0%)	26	(56.5%)	22	(43.1%)
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	32	(36.8%)	12	(26.1%)	23	(45.1%)
業務量への配慮	63	(72.4%)	34	(73.9%)	39	(76.5%)
配置転換など配置についての配慮	49	(56.3%)	18	(39.1%)	38	(74.5%)
作業環境、施設・設備・機器の改善	12	(13.8%)	9	(19.6%)	6	(11.8%)
工程の単純化など職務内容への配	30	(34.5%)	19	(41.3%)	15	(29.4%)
作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫	20	(23.0%)	19	(41.3%)	7	(13.7%)
通院・服薬管理など医療上の配慮	40	(46.0%)	19	(41.3%)	27	(52.9%)
業務遂行を援助する者の配置	24	(27.6%)	17	(37.0%)	10	(19.6%)
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	12	(14.0%)	7	(15.2%)	6	(11.8%)
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	18	(20.7%)	8	(17.4%)	13	(25.5%)
外部の支援機関との連携支援体制の確保	18	(20.7%)	13	(28.3%)	8	(15.7%)
その他の配慮	3	(3.4%)	2	(4.3%)	1	(2.0%)
特段の配慮を行っていない	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)

### (2) 精神障害者の職場定着等の協力機関

採用前・採用後精神障害者の雇用経験がある 93 事業所に対し、精神障害者の職場定着、職場適応のための支援について協力を得た者について聞いたところ、回答 70 事業所のうち、最も多かったのは「産業医や産業保健スタッフ」（37.1%）であり、続いて「主治医」（35.7%）、「障害者就業・生活支援センターの職員」（31.4%）、が多かった。

採用前・採用後精神障害者別にみると、採用前精神障害者を雇用している事業所においては、「障害者就業・生活支援センター」（51.4%）「地域障害者職業センターの職員」（35.1%）、採用後精神障害者を雇用している事業所においては「産業医や産業保健スタッフ」（53.5%）、「主治医（48.8%）」の順に回答が多かった。

「その他」の自由記述としては、特別支援学校教諭、院内相談員等の記述があった。

「どこからの支援も受けていない」と回答した事業所は0事業所であったが、無回答が23事業所あったことに留意が必要である。

<表 10> 精神障害者の職場定着等の協力機関（複数回答）

項目	精神障害者		採用前		採用後	
	事業所数 (N=70)	(割合)	事業所数 (N=37)	(割合)	事業所数 (N=43)	(割合)
ハローワークの職員	12	(17.1%)	12	(32.4%)	3	(7.0%)
地域障害者職業センターの職員	14	(20.0%)	13	(35.1%)	5	(11.6%)
障害者就業・生活支援センターの職員	22	(31.4%)	19	(51.4%)	7	(16.3%)
主治医	25	(35.7%)	6	(16.2%)	21	(48.8%)
医療機関のソーシャルワーカー	5	(7.1%)	4	(10.8%)	1	(2.3%)
社会福祉施設の指導員等	7	(10.0%)	7	(18.9%)	0	(0.0%)
保健所や精神保健福祉センターの職員	1	(1.4%)	0	(0.0%)	1	(2.3%)
産業医や産業保健スタッフ	26	(37.1%)	5	(13.5%)	23	(53.5%)
家族	18	(25.7%)	7	(18.9%)	14	(32.6%)
その他	4	(5.7%)	2	(5.4%)	3	(7.0%)
どこからの支援も受けていない	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)

### (3) 精神障害者を雇用してよかったこと

採用前・採用後精神障害者の雇用経験がある93事業所に対し、精神障害者の職場定着、職場適応のための支援について協力を得た者について聞いたところ、回答62事業所のうち、最も多かったのは「精神障害に対する従業員の理解が進んだ」(56.5%)であり、続いて「会社としても精神障害者雇用のノウハウを学ぶことができた」(53.2%)であった。

「その他」の自由記述としては、「得意分野を生かして戦力となっている。」「単純作業に従事してもらう事が多いが、健常者より能力が上回る場合もあり、適材適所で助けられた。」といった記述があった。

「特にない」と回答した事業所は2事業所であったが、無回答が31事業所あったことに留意が必要である。

<表 11> 精神障害者を雇用して良かったこと(複数回答)(N=62)

項目	事業所数	(割合)
社員の対人態度が柔らかくなった。	5	(8.1%)
職場全体の雰囲気が悪くなった	2	(3.2%)
精神障害に対する従業員の理解が進んだ	35	(56.5%)
精神障害者の働く姿勢に刺激を受けて、職場全体の意欲	6	(9.7%)
会社としても精神障害者雇用のノウハウを学ぶことができた	33	(53.2%)
その他	2	(3.2%)
特にない	2	(3.2%)



### 3 精神障害者の職務遂行面・職場適応面の状況

全事業所に対し、精神障害者の職務遂行や職場適応について聞いたところ、概ね「問題あり」や「個人差が大きい」との回答がそれぞれ約3割、「わからない」との回答が約2割であった。

各項目をみると、「基礎体力」(22.6%)や「出退勤等の労働習慣」(20.8%)では「問題ない」と回答した事業所が他の項目に比べて多く、「とっさの事態に対する判断力」(48.8%)や「指示に対する理解力」(39.3%)では「問題あり」と回答した事業所が他の項目に比べて多かった。

また、「問題あり」と回答した事業所を、精神障害者の雇用経験等の有無別でみると、多くの項目について雇用経験のない事業所ほど「問題あり」と回答した事業所の割合が高かった。

<表 12> 精神障害者の職務遂行面・職場適応面 (N=424)

		問題ない	問題あり	個人差が大きい	わからない	未回答
職務遂行面	(1)基礎体力	22.6%	20.3%	34.2%	22.9%	1.7%
	(2)持久力	13.0%	26.9%	34.9%	25.2%	1.9%
	(3)手先の器用さ	18.2%	20.0%	37.3%	24.5%	1.9%
	(4)動作の機敏さ	11.1%	30.4%	36.1%	22.4%	1.9%
	(5)指示に対する理解力	9.2%	39.3%	32.0%	19.5%	1.6%
	(6)職務への集中力	8.2%	36.2%	34.3%	21.4%	1.4%
	(7)とっさの事態に対する判断力	3.8%	48.8%	25.6%	21.8%	1.4%
	(8)職務遂行の正確さ	9.4%	33.6%	34.8%	22.1%	1.6%
	(9)職務遂行の能率	6.6%	32.3%	39.6%	21.5%	1.9%
職場適応面	(10)健康管理	18.0%	25.1%	29.3%	27.7%	1.9%
	(11)症状の安定	6.1%	36.2%	31.7%	26.1%	1.2%
	(12)精神的なタフさ	4.0%	36.5%	32.0%	27.5%	1.2%
	(13)勤労意欲	13.6%	26.3%	35.9%	24.2%	1.2%
	(14)出退勤等の労働習慣	20.8%	26.7%	26.4%	26.2%	1.7%
	(15)円滑な人間関係	9.9%	30.3%	33.1%	26.8%	1.2%
	(16)生活管理	14.4%	20.0%	31.4%	34.2%	1.7%
(17)総合的に見て	6.4%	36.1%	35.8%	21.7%	1.7%	

<表 13> 精神障害者の職務遂行面・職場適応面 (問題ありと回答した事業所の割合)

	「問題あり」と回答した事業所の割合	全体 (N=424)	精神障害者雇用経験あり (N=93)	他の障害者雇用経験あり (N=160)	雇用なし (N=169)
職務遂行面	(1)基礎体力	20.3%	7.5%	15.6%	31.4%
	(2)持久力	26.9%	18.3%	15.6%	31.4%
	(3)手先の器用さ	20.0%	3.3%	16.3%	32.9%
	(4)動作の機敏さ	30.4%	17.2%	26.1%	39.5%
	(5)指示に対する理解力	39.3%	10.2%	38.1%	51.8%
	(6)職務への集中力	36.2%	24.7%	32.3%	45.9%
	(7)とっさの事態に対する判断力	48.8%	37.6%	45.3%	57.6%
	(8)職務遂行の正確さ	33.6%	11.8%	32.5%	46.5%
	(9)職務遂行の能率	32.3%	21.5%	28.1%	42.0%
職場適応面	(10)健康管理	25.1%	21.5%	22.4%	29.3%
	(11)症状の安定	36.2%	38.7%	35.2%	35.5%
	(12)精神的なタフさ	36.5%	45.7%	34.0%	34.3%
	(13)勤労意欲	26.3%	18.3%	24.7%	32.5%
	(14)出退勤等の労働習慣	26.7%	15.1%	29.2%	31.0%
	(15)円滑な人間関係	30.3%	26.9%	30.2%	32.0%
	(16)生活管理	20.0%	16.1%	18.5%	24.0%
(17)総合的に見て	36.1%	22.8%	31.1%	48.2%	

### Ⅲ 今後の精神障害者雇用の方針

#### 1 精神障害者の採用方針の変化

##### (1) 精神障害者の雇用率算定特例の認知度と平成18年度以前の雇用の状況

精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）については、平成18年度から障害者雇用率の算定対象になったところであるが、その認知度について聞いたところ、432事業所中「知っていた」と回答した事業所が237事業所(54.9%)であった。

また、平成18年度以前に精神障害者を雇用していたか聞いたところ、「雇用していた」と回答した事業所が36事業所(8.3%)であった。

平成18年度以前に精神障害者を雇用していた事業所は、雇用していなかった事業所に比べ、雇用率算定特例の認知度が高かった。

<表 14> 精神障害者の雇用率算定特例の認知度と平成18年度以前の雇用の状況 (N=432)

		平成18年度以前の精神障害者の雇用の状況			
		雇用あり (構成比)	雇用なし (構成比)	未回答 (構成比)	合計 (構成比)
雇用率算定	知っていた	29 (80.6%)	205 (53.7%)	3 (21.4%)	237 (54.9%)
	知らなかった	6 (16.7%)	175 (45.8%)	3 (21.4%)	184 (42.6%)
	未回答	1 (2.8%)	2 (0.5%)	8 (57.1%)	11 (2.5%)
	合計	36 (8.3%)	382 (88.4%)	14 (3.2%)	432 (100.0%)

##### (2) 平成18年度以降の精神障害者の雇用方針の変化

平成18年度以降の精神障害者の雇用方針の変化について聞いたところ、多くの事業所が「特に雇用に関する方針は変わらない」(86.8%)と回答した。

「その他」の自由記述としては、「職種や業務内容（技術が必要、危険が伴う等）により雇用が難しい」といった記述が8件、「障害の種別にかかわらず採用している」、「応募がなかった」、「本社にて採用は一元化している」といった内容の記述がそれぞれ2件などであった。

<表 15> 平成18年度以降の精神障害者の雇用方針 (N=432)

項目	事業所数	(構成比)
積極的に雇用するようになった	12	(2.8%)
特に雇用に関する方針は変わらない	375	(86.8%)
その他	27	(6.3%)
不明	18	(4.2%)
全体	432	(100.0%)

平成18年度以前の雇用状況などを合わせてみると、積極的に雇用するようになった12事業所のうち全事業所が、精神障害者の雇用率算定を知っていたことがわかった。

<表16>平成18年度以降の精神障害者の雇用方針(雇用の有無、雇用率算定の認知度別)

	知っていた		知らなかった		合計
	雇用あり	雇用なし	雇用あり	雇用なし	
積極的に雇用するようになった	4	8	0	0	12
(構成比)	(33.3%)	(66.7%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
特に雇用に関する方針は変わらない	23	178	6	164	375
(構成比)	(6.1%)	(47.5%)	(1.6%)	(43.7%)	(100.0%)
その他	2	16	0	6	27
(構成比)	(7.4%)	(59.3%)	(0.0%)	(22.2%)	(100.0%)
合計	29	205	6	175	432
(構成比)	(6.7%)	(47.5%)	(1.4%)	(40.5%)	(100.0%)

## 2 今後の精神障害者の雇用方針

### (1) 今後の精神障害者の雇用の方針

今後の精神障害者の雇用についてどのような考えか聞いたところ、「積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所が最も多く128事業所(29.6%)あり、「積極的に精神障害者の雇用に組みたい」(3.2%)を合わせると、約3分の1の事業所(32.8%)が精神障害者の雇用に前向きであることがわかった。

なお、前回調査では2項目を合わせて17.4%であり、前回調査に比べて精神障害者の雇用に前向きな事業所の割合が増加したことがわかった。

<表17>今後の精神障害者の雇用方針

	今回調査(N=432)		前回調査(N=415)	
	事業所数	(構成比)	事業所数	(構成比)
積極的に精神障害者の雇用に組みたい	14	(3.2%)	4	(1.0%)
積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない	128	(29.6%)	68	(16.4%)
精神障害者の雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない	54	(12.5%)	70	(16.9%)
精神障害者は仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりと思うので雇いたくない	57	(13.2%)	52	(12.5%)
過去に精神障害者を雇用したが、仕事ができなかったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない	13	(3.0%)	13	(3.1%)
その他	67	(15.5%)	68	(16.4%)
わからない	90	(20.8%)	111	(26.7%)
不明	9	(2.1%)	29	(7.0%)
全体	432	(100.0%)	415	(100.0%)

「その他」の自由記述としては、雇用経験のない事業所からの記述が大半を占めており、記述のあった66件中約3分の2が業務内容上雇い入れが困難としており、理由としては、危険を伴う8件、免許や専門性が必要8件、接客・顧客対応7件、介護・保育業務5件などであった。また、経営上の理由(新規採用の予定なし等)を挙げたものや、仕事ができるかできないかで判断するといった、記述も見られた。

## (2) 精神障害者の雇用促進のため期待する支援

精神障害者の雇用を促進するために、どのような支援が必要か聞いたところ、「雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援」(47.6%)が最も多く、続いて「社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進」(44.5%)が多かった。

「支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない」と回答した事業所は61事業所(14.6%)であった。

「その他」の自由記述としては、「できる仕事を見つけること」、「事業主と本人との間に障害者の事を良く知る人からの助言」、「通勤手段に制限があるので、何か支援を」といった具体的な支援に関する意見や、業務内容や経営上の理由から雇入れが難しいといった意見などがあつた。

<表 18> 精神障害者の雇用促進のため期待する支援(複数回答)(N=418)

項目	事業所数	(割合)
雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援	199	(47.6%)
雇入れの際の助成制度の充実	135	(32.3%)
雇用継続のための助成制度の充実	148	(35.4%)
雇入れから雇用継続までの間の、外部からジョブコーチや介助者など人的支援の充実	153	(36.6%)
雇入れから雇用継続までの間の、職場内での人的支援体制の助成制度の充実	114	(27.3%)
社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進	186	(44.5%)
雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供	165	(39.5%)
雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供	139	(33.3%)
現行の支援制度(※別紙参照)に関する情報提供	70	(16.7%)
支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない	61	(14.6%)
その他	40	(9.6%)

## 3 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況

### (1) 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況

精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度を知っているか、また利用したことがあるか聞いたところ、利用が多かったのは「特定求職者雇用開発助成金」(6.7%)やジョブコーチ支援(4.9%)であった。

利用したことのない事業所の中で、今後利用したいとの回答が多かった項目としては、「精神障害者のための職場改善好事例集」等のガイドブックや事例集等

(29.4%)が最も多く、続いて「ハローワーク等が主催する精神障害者雇用促進に関するセミナーに参加」(22.4%)、「職場支援従事者助成金」(20.9%)、「トライアル雇用奨励金」(20.6%)が多かった。

<表 19>精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況 (N=432)

	利用したことがある		利用したことはない				無回答
	役に立った	役に立たなかった	知っており、今後利用したい	知らなかったが、今後利用したい	知っているが、利用する予定はない	知らず、利用する予定もない	
1 ハローワークの専門スタッフによる支援(精神障害者雇用トータルサポーター等)	2.1%	0.2%	4.9%	13.9%	28.0%	44.0%	6.9%
2 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金	0.7%	0.0%	4.4%	13.7%	25.2%	49.3%	6.7%
3 精神障害者雇用安定奨励金	1.2%	0.0%	5.6%	13.7%	26.6%	46.1%	6.9%
4 地域障害者職業センターで実施する雇入れや職場復帰のための支援	1.6%	0.5%	6.5%	13.0%	24.3%	46.8%	7.4%
5 特定求職者雇用開発助成金	6.0%	0.7%	9.3%	9.5%	26.4%	40.3%	7.9%
6 トライアル雇用奨励金	3.9%	0.2%	12.7%	7.9%	28.0%	40.0%	7.2%
7 ジョブコーチ支援	4.4%	0.5%	6.9%	11.1%	22.7%	48.1%	6.3%
8 職場支援従事者助成金	1.2%	0.2%	6.5%	14.4%	20.8%	49.8%	7.2%
9 業務遂行援助者の配置(職場介助者等助成金)	1.9%	0.2%	4.4%	13.4%	19.0%	53.7%	7.4%
10 9以外の障害者雇用納付金制度に基づく助成金(健康相談医師の委嘱等)	0.2%	0.0%	3.9%	14.1%	18.5%	55.1%	8.1%
11 ハローワーク等が主催する精神障害者雇用促進に関するセミナーに参加	3.0%	0.7%	8.3%	14.1%	21.8%	44.9%	7.2%
12 「精神障害者のための職場改善好事例集」等のガイドブックや事例集等	2.3%	0.2%	7.9%	21.5%	16.0%	45.1%	6.9%

## (2) 現行の支援制度の中で、改善した方がよい点

現在の支援制度の中で、改善した方がよい点等について自由記述で意見を聞いたところ、29件の記述(「ありません」、「わかりません」を除く。)があった。

そのうち、助成制度に関するもの13件と多く、要件の緩和や申請の簡略化を求める内容が8件、採用後精神障害者の支援の充実を求めるものが2件等であった。その他、情報提供や企業への意識啓発の充実を求めるものが5件あった。

## (3) その他、精神障害者の雇入れや職場復帰の促進、雇用継続のために、期待する支援制度や外部の支援機関に求めること等

その他、精神障害者の雇入れや職場復帰の促進、雇用継続のために、期待する支援制度や外部の支援機関に求めること等について自由記述で意見を聞いたところ、30件の記述(「ありません」、「わかりません」を除く。)があった。

そのうち、助成制度に関することや情報提供・情報交換を求めるものが各5件、支援機関に関するものが4件、意識啓発に関するものが3件等であった。

例えば、助成制度に関して「就労の継続や欠勤等による企業側のリスクにも配慮した支援制度を作って欲しい」、情報提供・情報交換に関して「同業種で雇用している企業間の情報交換」、「他の社員への研修など。障害者に対する理解や対応を教えて欲しい」、支援機関に関して「雇用継続の為に相談事ができる機関」、意識啓発に関して「精神障害者が働く職場(上司・同僚)への勉強会の開催」、その他として「業種、職種により活用できる人材は異なり、十把一絡げの対応は適用そのものが困難であるので、中小企業にとってメリットが大きくなるような施策でない活用は難しい。」などの記述があった。

#### IV その他雇用管理上の配慮が必要な方の状況

##### 1 発達障害者や難治性疾患患者の雇用状況

身体障害者、知的障害者、精神障害者以外の発達障害者又は難治性疾患患者で、その方の特性に応じて仕事の内容や勤務時間の配慮等雇用管理上の配慮が必要な方を雇用しているか聞いたところ、発達障害者を現在雇用している事業所は13事業所(3.0%)20人、難治性疾患患者を現在雇用している事業所は10事業所(2.3%)13人であった。

なお、無回答が約3割あったこと(※)に留意が必要である。

※ 調査票に、「把握している場合のみお答え下さい。本調査のために改めて本人に確認していただく必要はありません。」と記載している。

<表 20> 発達障害者や難治性疾患患者の雇用状況 (N=432)

項目	発達障害者	(構成比)	難治性疾患患者	(構成比)
いる	13	(3.0%)	10	(2.3%)
現在はいないが過去はいた	7	(1.6%)	5	(1.2%)
現在も過去もない	256	(59.3%)	246	(56.9%)
不明	42	(9.7%)	51	(11.8%)
無回答	114	(26.4%)	120	(27.8%)
全体	432	(100.0%)	432	(100.0%)

##### 2 発達障害者の疾患名・雇用管理上の配慮事項

###### (1) 雇用している発達障害者の疾患名

発達障害者の雇用経験のある20事業所に対し、疾患名について質問したところ、回答があった18事業所のうち、「広汎性発達障害(自閉症・アスペルガー症候群等)」を選択した事業所が13事業所(68.4%)と最も多かった。

また、「把握していない」とした事業所が4事業所(22.2%)あった。

<表 21> 雇用している発達障害者の疾患名(複数回答) (N=18)

項目	事業所数	(割合)
広汎性発達障害(自閉症・アスペルガー症候群等)	13	(68.4%)
学習障害	4	(21.1%)
注意欠陥多動性障害(ADHD)	1	(5.3%)
その他	0	(0.0%)
把握していない	4	(22.2%)

###### (2) 発達障害者の雇用管理上の配慮事項

発達障害者の雇用経験がある20事業所に対し、雇用している(していた)発達障害者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていたか聞いたところ、回答があった18事業所のうち、最も多かったのは「業務量への配慮」及び「作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫」(73.7%)であり、続いて「配置転換など配置についての配慮」及び「工程の単純化など職務内容への配慮」(52.6%)が多かった。

「特段の配慮を行っていない」と回答した事業所は1事業所(5.6%)であった。

<表 22> 発達障害者の雇用管理上の配慮（複数回答）（N=18）

項目	事業所数	(割合)
短時間勤務など勤務時間の配慮	5	(26.3%)
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	0	(0.0%)
業務量への配慮	14	(73.7%)
配置転換など配置についての配慮	10	(52.6%)
作業環境、施設・設備・機器の改善	3	(15.8%)
工程の単純化など職務内容への配	10	(52.6%)
作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫	14	(73.7%)
通院・服薬管理など医療上の配慮	4	(21.1%)
業務遂行を援助する者の配置	3	(15.8%)
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	1	(5.3%)
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	2	(10.5%)
外部の支援機関との連携支援体制の確保	4	(21.1%)
その他の配慮	0	(0.0%)
特段の配慮を行っていない	1	(5.6%)

### 3 難治性疾患患者の疾患名・雇用管理上の配慮事項

#### (1) 雇用している難治性疾患患者の疾患名

難治性疾患患者の雇用経験のある 15 事業所に対し、疾患名について質問したところ、「潰瘍性大腸炎」、「パーキンソン病関連疾患」、「クローン病」がそれぞれ 3 事業所（20.0%）と多かった。

「その他」の自由記述としては、多発性硬化症、大腿骨頭壊死などであった。また「把握していない」とした事業所は 1 事業所（6.7%）であった。

<表 23> 雇用している難治性疾患患者の疾患名（複数回答）（N=15）

項目	事業所数	(割合)
潰瘍性大腸炎	3	(20.0%)
パーキンソン病関連疾患	3	(20.0%)
クローン病	3	(20.0%)
網膜色素変性症	2	(13.3%)
脊髄小脳変性症	1	(6.7%)
特発性拡張型(うっ血型)心筋症	1	(6.7%)
その他	5	(33.3%)
把握していない	1	(6.7%)

#### (2) 難治性疾患患者の雇用管理上の配慮事項

難治性疾患患者の雇用経験がある 15 事業所に対し、雇用している（していた）難治性疾患患者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていたか聞いたところ、最も多かったのは「業務量への配慮」（60.9%）が最も多く、続いて「短時間勤務など勤務時間の配慮」及び「休暇を取得しやすくする等休養への配慮」（53.3%）が多かった。

「特段の配慮を行っていない」と回答した事業所は 2 事業所（13.7%）あった。

<表 24> 難治性疾患患者の雇用管理上の配慮（複数回答）（N=15）

項目	事業所数	(割合)
短時間勤務など勤務時間の配慮	8	(53.3%)
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	8	(53.3%)
業務量への配慮	9	(60.0%)
配置転換など配置についての配慮	6	(40.0%)
作業環境、施設・設備・機器の改善	2	(13.3%)
工程の単純化など職務内容への配	1	(6.7%)
作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫	0	(0.0%)
通院・服薬管理など医療上の配慮	6	(40.0%)
業務遂行を援助する者の配置	1	(6.7%)
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	0	(0.0%)
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	3	(20.0%)
外部の支援機関との連携支援体制の確保	0	(0.0%)
その他の配慮	1	(6.7%)
特段の配慮を行っていない	2	(13.3%)

#### 4 今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用方針

##### (1) 今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用の方針

今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用についてどのような考えか聞いたところ、それぞれ「積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所が最も多く約2割であった。前述の精神障害者と比較すると、「積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい」と合わせた雇用に前向きな事業所の割合は10%程度低かった。

「その他」の自由記述としては、記述があった47件のうち、32件が「業務上の都合により雇用が難しい」といった内容であり、「危険を伴う仕事であるため」、「免許が必要」「重労働のため」「対人業務であるため」などであった。また、「問題なく業務を遂行できる人材であれば雇用したい」「今後余裕ができれば考えたい」「その方の能力や職場へのなじみ具合による」「支援の仕方を検討した上で」といった回答もあった。

また、「わからない」と回答した事業所がそれぞれ約27%であったが、これについても精神障害者（20.8%）に比べるとやや高くなっていた。

<表 25> 今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用方針（N=432）

	発達障害者		難治性疾患患者		精神障害者(再掲)	
	事業所数	(構成比)	事業所数	(構成比)	事業所数	(構成比)
積極的に雇用に取り組みたい	5	(1.2%)	4	(0.9%)	14	(3.2%)
積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない	91	(21.1%)	94	(21.8%)	128	(29.6%)
雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない	46	(10.6%)	44	(10.2%)	54	(12.5%)
仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりと思うので雇いたくない	74	(17.1%)	63	(14.6%)	57	(13.2%)
過去に雇用したが、仕事ができなかったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない	6	(1.4%)	4	(0.9%)	13	(3.0%)
その他	44	(10.2%)	47	(10.9%)	67	(15.5%)
わからない	116	(26.9%)	117	(27.1%)	90	(20.8%)
不明	50	(11.6%)	59	(13.7%)	9	(2.1%)
全体	432	(100.0%)	432	(100.0%)	432	(100.0%)



## (2) 発達障害者や難治性疾患患者の雇用促進のため期待する支援

発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進するために、どのような支援が必要か聞いたところ、「雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援」(52.0%)がもっと多く、続いて「社内での発達障害者や難治性疾患患者雇用に関する周知や理解促進」(43.6%)が多かった。

「その他」の自由記述としては、「企業がその病気に関して詳しい情報を持っていない。本人や業務の状況に合わせて個別に対応していく他ないと思う」、「医療機関との連携」、「社会がまだ対応しきれていないのに雇用ばかりが促進するのは不可能」といった記述があった。

「支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない」と回答した事業所は68事業所(18.5%)であった。

<表 26> 発達障害者や難治性疾患患者雇用のため期待する支援(複数回答)

項目	発達障害・難病		精神障害者(再掲)	
	事業所数 (N=367)	(割合)	事業所数 (N=418)	(割合)
雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援	191	(52.0%)	199	(47.6%)
雇入れの際の助成制度の充実	123	(33.5%)	135	(32.3%)
雇用継続のための助成制度の充実	145	(39.5%)	148	(35.4%)
雇入れから雇用継続までの間の、外部からジョブコーチや介助者など人的支援の充実	146	(39.8%)	153	(36.6%)
雇入れから雇用継続までの間の、職場内での人的支援体制の助成制度の充実	120	(32.7%)	114	(27.3%)
社内での発達障害者や難治性疾患患者雇用に関する周知や理解促進	160	(43.6%)	186	(44.5%)
雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供	145	(39.5%)	165	(39.5%)
雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供	142	(38.7%)	139	(33.3%)
現行の支援制度(※別紙参照)に関する情報提供	58	(15.8%)	70	(16.7%)
支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない	68	(18.5%)	61	(14.6%)
その他	23	(6.3%)	40	(9.6%)

## 回答事業所の属性

## 1 従業員数と業種

回答があった432事業所の従業員規模と業種は表1・2のとおりであった。

＜表1＞回答事業所の従業員規模（N=432）

項目	事業所数	(構成比)
9人以下	67	(15.5%)
10～29人	87	(20.1%)
30～55人	68	(15.7%)
56～99人	68	(15.7%)
100～299人	61	(14.1%)
100～199人	45	(10.4%)
200～299人	16	(3.7%)
300～999人	45	(10.4%)
1000人以上	26	(6.0%)
無回答	10	(2.3%)
全体	432	(100.0%)

＜表2＞回答事業所の業種（N=432）

項目	事業所数	(構成比)
農業、林業、漁業	2	(0.5%)
鉱業、建設業	31	(7.2%)
製造業	111	(25.7%)
a 食料品、飲料・たばこ	14	(3.2%)
b 繊維工業	1	(0.2%)
c 木材、家具、パルプ・家具、印刷	10	(2.3%)
d 化学工業、窯業・土石	11	(2.5%)
e 鉄鋼	5	(1.2%)
f 非鉄金属	2	(0.5%)
g 金属製品	11	(2.5%)
h 機械器具	27	(6.3%)
i その他	28	(6.5%)
j 不明	2	(0.5%)
電気・ガス・熱供給・水道業	3	(0.7%)
情報通信業	8	(1.9%)
運輸業、郵便業	33	(7.6%)
卸売業、小売業	44	(10.2%)
金融業、保険業	11	(2.5%)
不動産業、物品賃貸業	6	(1.4%)
学術研究、専門・技術サービス業	8	(1.9%)
宿泊業、飲食サービス業	14	(3.2%)
生活関連サービス業、娯楽業	7	(1.6%)
教育、学習支援業	10	(2.3%)
医療、福祉	70	(16.2%)
複合サービス事業	7	(1.6%)
その他サービス業	51	(11.8%)
不明	16	(3.7%)
全体	432	(100.0%)

## 2 企業の形態

回答事業所の企業の形態及び規模は、表3・4のとおりであった。また、事業所複数事業所の263事業所に、事業所数を聞いたところ、回答があった235事業所の平均事業所数は22.1所（最小値1、最大値800、分散4452.09）であった。

＜表3＞企業の形態（N=432）

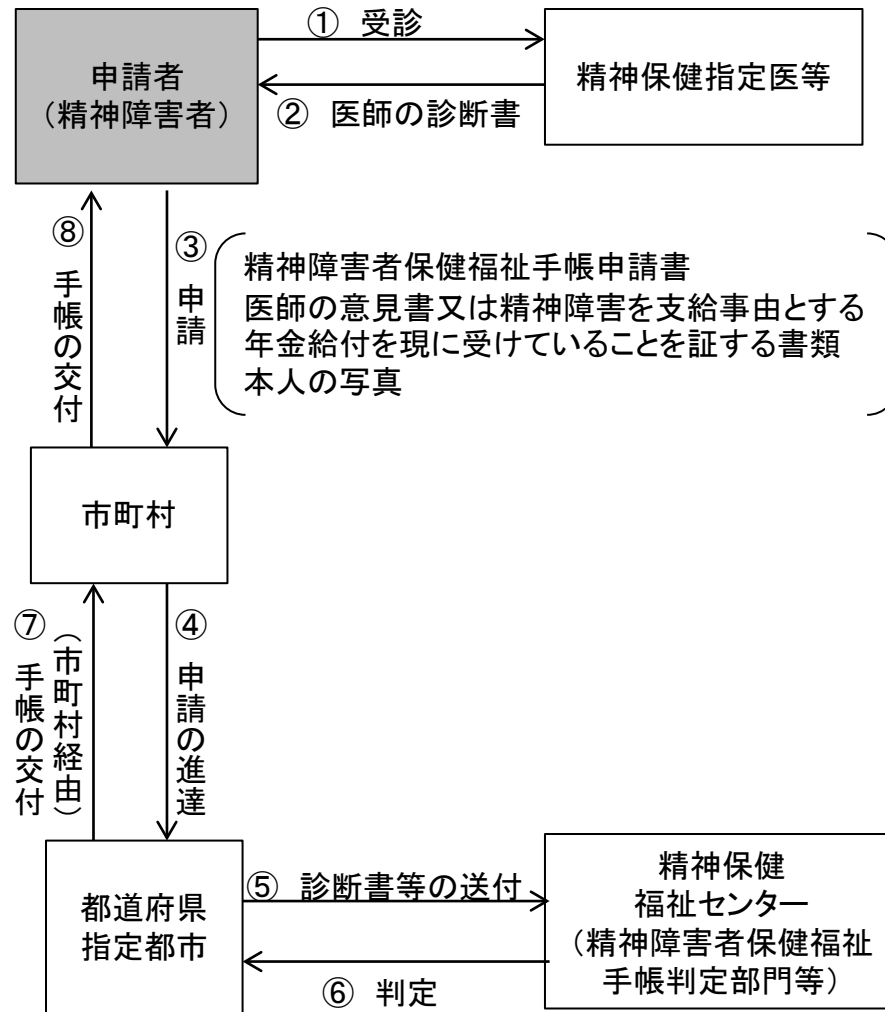
項目	事業所数	(構成比)
1企業1事業所	163	(37.7%)
1企業複数事業所	263	(60.9%)
a 本社	185	(42.8%)
b 本社以外	65	(15.0%)
c 無回答	13	(3.0%)
その他	2	(0.5%)
無回答	4	(0.9%)
全体	432	(100.0%)

＜表4＞企業の規模（N=432）

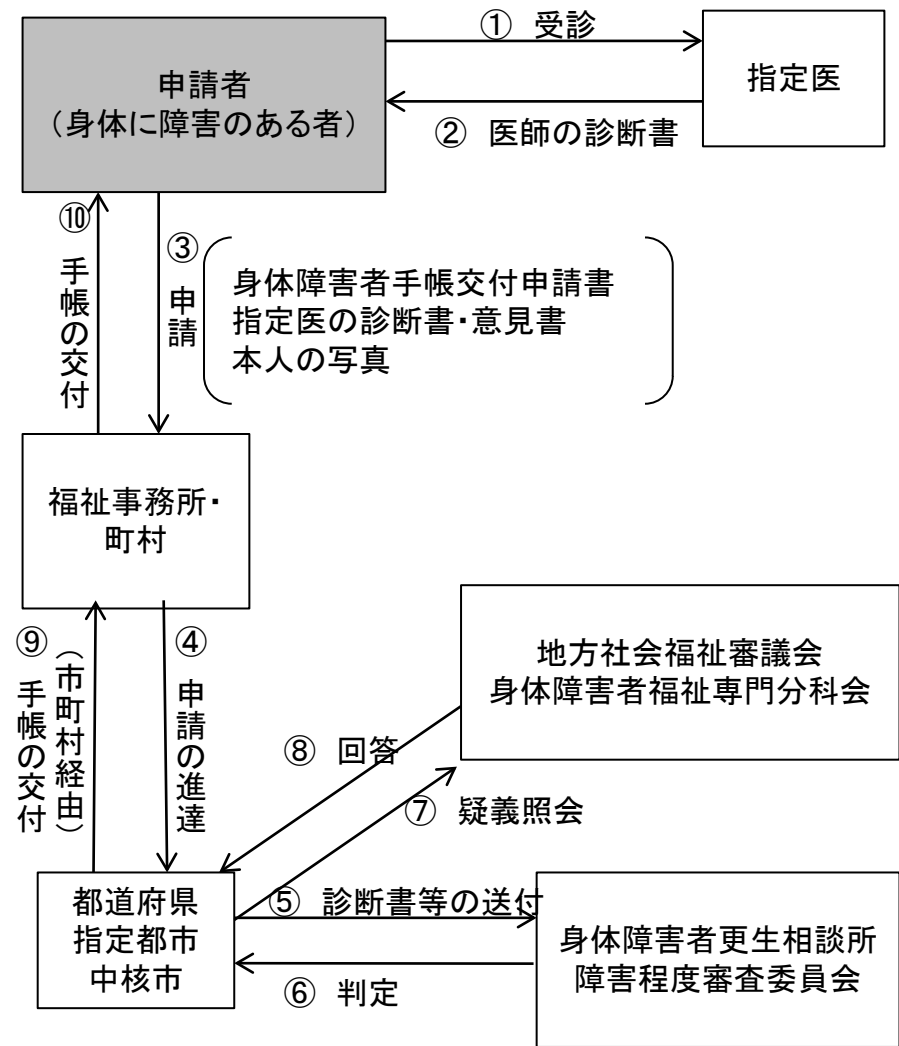
項目	事業所数	(構成比)
9人以下	7	(2.7%)
10～29人	19	(7.2%)
30～55人	27	(10.3%)
56～99人	42	(16.0%)
100～299人	40	(15.2%)
300～999人	50	(19.0%)
1000人以上	66	(25.1%)
不明	12	(4.6%)
全体	263	(100.0%)

# 各種手帳の交付事務の流れ

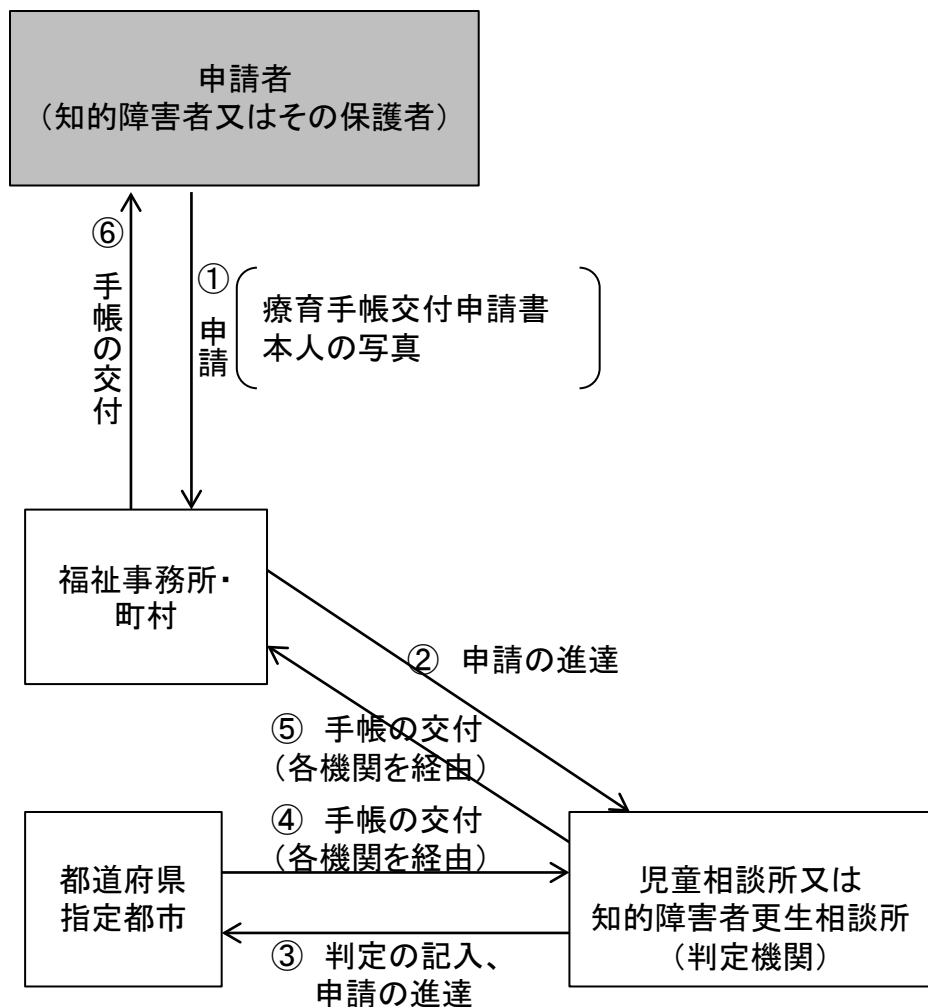
## 精神障害者保健福祉手帳



## 身体障害者手帳



## 療育手帳



(別紙様式1)

※市町村名
※受理年月日 年 月 日

## 障害者手帳申請書

〇〇〇知事 殿

平成 年 月 日

私は、次の事項(○印)について申請します。

精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条に基づく精神障害者保健福祉手帳の

[ 新規交付 ・ 更新 ・ 障害等級変更 ・ 都道府県間の住所変更による手帳交付 ]

(申請項目を○で囲んでください)

申請者 (精神障害者本人)	フリガナ 氏名	印	性 別	男 女	生年 月日	明・大・昭・平 年 月 日
	住所					
家族の 連絡先 (申請者が 18歳未満の 場合記入)	フリガナ 氏名	本人との 続柄 (○印)	父 母 祖父母 その他( )	兄弟姉妹		
	住所					
添付書類 (○印)	医師の診断書(手帳用)					
	年金証書等の写し ( 級) ・ 同意書 特別障害給付金受給資格者証等の写し ( 級) ・ 同意書 写真(縦4cm×横3cm)					
既存の手帳	※有効期限	平成 年 月 末日	※手帳番号			
申請書を提出した者	氏名	印	本人との 関係		住所	電話 ( )

- (注) 1 手帳の新規交付、更新又は障害等級変更の申請を行うためには、添付書類として、「医師の診断書」又は「障害年金の年金証書、年金裁定通知書及び直近の振込(支払)通知書の写し」又は「特別障害給付金受給資格者証」(特別障害者給付金支給決定通知書)及び国庫金振込通知書(国庫金送金通知書)の写しが必要です。
- 2 年金証書等の写し又は特別障害給付金受給者資格者証等の写しによる申請の場合は、障害等級の判定のために年金事務所又は各共済組合等に対し、年金の障害等級を照会することがあります。
- 3 写真(縦4cm×横3cm)は、脱帽して上半身を写したもので、1年以内に撮影したものであること。
- 4 ※の欄は記入しないでください。

### 診断書(精神障害者保健福祉手帳用)

氏名	明治・大正・昭和・平成 年 月 日生 ( 歳)	男・女
住所		
① 病名 ICDコードは、右の病名と 対応するF00~F99、G40のい ずれかを記載)	(1) 主たる精神障害 _____ ICDコード ( ) (2) 従たる精神障害 _____ ICDコード ( ) (3) 身体合併症 _____ 身体障害者手帳 (有・無、種別 級)	
② 初診年月日	主たる精神障害の初診年月日 昭和・平成 年 月 日 診断書作成医療機関の初診年月日 昭和・平成 年 月 日	
③ 発病から現在までの病歴 及び治療の経過、内容(推 定発病年月、発病状況、初 発症状、治療の経過、治療 内容などを記載する)	(推定発病時期 年 月頃) *器質性精神障害(認知症を除く)の場合、発症の原因となった疾患名とその発症日 (疾患名 年 月 日)	
④ 現在の病状、状態像等(該当する項目を○で囲む)	(1) 抑うつ状態 1 思考・運動抑制 2 易刺激性、興奮 3 憂うつ気分 4 その他 ( ) (2) 躁状態 1 行為心迫 2 多弁 3 感情高揚・易刺激性 4 その他 ( ) (3) 幻覚妄想状態 1 幻覚 2 妄想 3 その他 ( ) (4) 精神運動興奮及び昏迷の状態 1 興奮 2 昏迷 3 拒絶 4 その他 ( ) (5) 統合失調症等残遺状態 1 自閉 2 感情平板化 3 意欲の減退 4 その他 ( ) (6) 情動及び行動の障害 1 爆発性 2 暴力・衝動行為 3 多動 4 食行動の異常 5 チック・汚言 6 その他 ( ) (7) 不安及び不穏 1 強度の不安・恐怖感 2 強迫体験 3 心的外傷に関連する症状 4 解離・転換症状 5 その他 ( ) (8) てんかん発作等(けいれんおよび意識障害) 1 てんかん発作 発作型 ( ) 頻度 ( ) 最終発作 ( 年 月 日) 2 意識障害 3 その他 ( ) (9) 精神作用物質の乱用及び依存等 1 アルコール 2 覚せい剤 3 有機溶剤 4 その他 ( ) ア 乱用 イ 依存 ウ 残遺性・遅発性精神病性障害(状態像を該当項目に再掲すること) エ その他 ( ) 現在の精神作用物質の使用 有・無(不使用の場合、その期間 年 月から) (10) 知能・記憶・学習・注意の障害 1 知的障害(精神遅滞) ア 軽度 イ 中等度 ウ 重度 療育手帳(有・無、等級等 ) 2 認知症 3 その他の記憶障害 ( ) 4 学習の困難 ア 読み イ 書き ウ 算数 エ その他 ( ) 5 遂行機能障害 6 注意障害 7 その他 ( ) (11) 広汎性発達障害関連症状 1 相互的な社会関係の質的障害 2 コミュニケーションのパターンにおける質的障害 3 限定した常同的で反復的な関心と活動 4 その他 ( ) (12) その他 ( )	

⑤ ④の病状・状態像等の具体的程度、症状、検査所見 等

[ 検査所見：検査名、検査結果、検査時期 ]

⑥ 生活能力の状態（保護的環境ではない場合を想定して判断する。児童では年齢相応の能力と比較の上で判断する）

1 現在の生活環境

入院・入所（施設名 ）・在宅（ア 単身・イ 家族等と同居）・その他（ ）

2 日常生活能力の判定（該当するもの一つを○で囲む）

(1) 適切な食事摂取

自発的にできる ・ 自発的にできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない

(2) 身の辺の清潔保持、規則正しい生活

自発的にできる ・ 自発的にできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない

(3) 金銭管理と買物

適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない

(4) 通院と服薬（要・不要）

適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない

(5) 他人との意思伝達・対人関係

適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない

(6) 身の辺の安全保持・危機対応、

適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない

(7) 社会的手続や公共施設の利用

適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない

(8) 趣味・娯楽への関心、文化的社会的活動への参加

適切にできる ・ おおむねできるが援助が必要 ・ 援助があればできる ・ できない

3 日常生活能力の程度

（該当する番号を選んで、どれか一つを○で囲む）

- (1) 精神障害を認めるが、日常生活及び社会生活は普通にできる。
- (2) 精神障害を認め、日常生活又は社会生活に一定の制限を受ける。
- (3) 精神障害を認め、日常生活に著しい制限を受けており、時に応じて援助を必要とする。
- (4) 精神障害を認め、日常生活に著しい制限を受けており、常時援助を必要とする。
- (5) 精神障害を認め、身の回りのことはほとんどできない。

⑦ ⑥の具体的程度、状態等

⑧ 現在の障害福祉等のサービスの利用状況

（障害者自立支援法に規定する自立訓練（生活訓練）、共同生活援助（グループホーム）、共同生活介護（ケアホーム）、居宅介護（ホームヘルプ）、その他の障害福祉サービス、訪問指導、生活保護の有無等）

⑨ 備考

上記のとおり、診断します。

平成 年 月 日

医療機関の名称

医療機関所在地

電話番号

診療担当科名

医師氏名（自署又は記名捺印）

## 今後の障害者雇用施策の充実強化について（素案）

### 第 1 障害者の権利に関する条約への対応

#### 1 基本的枠組み

##### (1) 枠組みの全体像

労働・雇用分野における障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）への対応は、他の労働法令との調整を図りつつ、障害者雇用促進法を改正すること等により対応を図ることが適当である。その際、内閣府で検討している障害を理由とする差別の禁止に関する法律と、障害者雇用促進法が整合性のとれたものとなるよう、当分科会での議論を踏まえ、内閣府等との調整を図るべきである。

また、障害者雇用率制度について、障害者権利条約においては積極的差別是正措置を講ずるべきだということが盛り込まれており、また、我が国における障害者雇用率制度は成果を上げてきていることから、引き続き残すことが適当である。

##### (2) 差別禁止等の枠組みの対象範囲

###### ① 障害者の範囲

差別禁止等の対象とする障害者の範囲を検討するに当たっては、事業主の義務付けとなることを踏まえ、対象となる者が明確であるとともに事業主にとって把握可能な者であること等が求められる。

これを踏まえ、差別禁止等の対象とする障害者の範囲については、現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、**障害者雇用促進法第 2 条第 1 号に規定する障害者**とすることが適当である。（P）

なお、発達障害者や精神障害、内部障害など外見から判断しづらい障害者については、事業主が判断に迷う場合に、ハローワーク等の外部機関が支援を行うべきである。

###### ② 事業主の範囲

差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については、企業規模によって差を設けず、全ての事業主を対象とすることが適当である。その際、準備期間を設定するとともに、企業規模等に着目し、実効性を担保するための対応を行う必要がある。

また、派遣労働の取扱いについて、派遣先事業主は現行の労働者派遣法に基づく責任を負いつつ、当面、派遣元事業主に障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供義務を課すことが適当である。

また、差別禁止等の義務の主体は、男女雇用均等法等と同様に事業主とすることが適当である。

### 2 障害を理由とする差別の禁止

#### (1) 基本的考え方

差別禁止の範囲は、事業主に法的義務を課すものであることから、①事業主にとって何が禁止すべき差別に当たるのか明確であること、②男女雇用機会均等法の性差別禁止と異なり、事業主に対して合理的配慮の提供義務が課されることとの関係に留意することが求められる。



### (直接差別、間接差別)

障害を理由とする差別（直接差別）については、禁止すべきである。また、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いについても、障害を理由とする差別（直接差別）に含まれるものとするのが適当である。さらに、禁止すべき差別の範囲が明確になるよう、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すことが必要である。

なお、間接差別については、①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと、②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難である。将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要がある。

### (合理的配慮の不提供)

合理的配慮（過度の負担となる場合を除く。）の不提供を差別として禁止することと合理的配慮の提供を義務付けることはその効果は同じであると考えられることから、端的に事業主への合理的配慮の提供義務とすることで足りると考えられる。

### (ハラスメント)

障害者に係るハラスメントについては、障害者虐待防止法ですでに職場においても心理的虐待（不当な差別的言動）等として虐待防止に向けた措置が講じられているところであり、まずは、障害者虐待防止法で定める虐待防止に向けた措置の履行確保に努めるべきである。

### (労働能力に基づく差異等)

合理的配慮が提供された上で、労働能力を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、禁止すべき差別に当たらないこととすることが適当である。

また、障害者への異なる取扱いのうち、積極的差別是正措置は禁止すべき差別としないこととすることが適当である。

## (2) 禁止すべき差別

雇用に係るすべての事項を差別禁止対象とすべきである。主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）が考えられる。

## (3) 差別禁止の私法上の効果

障害を理由とする差別の禁止については、雇用に係る全ての事項を対象としており、個々の行為の効果は、その内容や状況に応じ個々に判断せざるを得ないことから、私法上の効果を規定することは困難である。（P）

## 3 職場における合理的配慮の提供について

### (1) 基本的考え方

障害者に対して職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付けるべきである。

その際、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるため、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適当である。

また、具体的な合理的配慮の内容等についての指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うことが適当である。

なお、合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするのは適当ではない。

## (2) 合理的配慮の枠組み

合理的配慮の枠組みについては、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えることが適当である。

## (3) 合理的配慮の内容

募集・採用の機会（採用の機会におけるコミュニケーション支援等を含む。）は合理的配慮の内容に入ることとすることが適当である。なお、募集・採用時に合理的配慮を必要とする場合には、事業主が事前にそれを認識できるようにすることが求められる。

## (4) 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性担保

### ① 合理的配慮提供の実効性担保と企業での仕組み

合理的配慮提供の実効性を担保するためには、あまり確定的に権利義務関係で考えるのではなく、指針等により好事例を示しつつ、当事者間の話合いや第三者が入ったのアドバイスの中で、必要なものを個別に考えていくことが適当である。

また、個々の合理的配慮の具体的内容は、当事者間で相談しながら決めることが重要であり、企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保することが必要である。なお、障害者が合理的配慮について相談したことにより不利益な取扱いを受けないようにすることが必要である。（P）

この相談体制の仕組みについては、以下のとおりとすることが必要である。

(イ) 企業内での仕組みとしては、

- ・ 企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制整備や事業主が障害者からの相談に応じるようにすること
- ・ 企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みとすること

が必要である。また、職場において知的障害者等が相談しやすい環境を整えることも必要である。

(ロ) 企業外の支援体制としては、企業の必要に応じ、

- ・ ジョブコーチなどの外部の専門家を活用すること
- ・ 就労移行支援事業所などとの密接な連携の下でのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとするとともに、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うことができるよう、体制の整備や専門性の向上に努めること

が必要である。このため、これらの機関の体制の強化や人材育成を含めた専門性の向上に努めることが必要である。

さらに、合理的配慮の内容については、当事者間で相談して決めることを基本としつつ、紛争になった場合に障害者の側から紛争処理機関や司法機関を利用できるようにすることが必要である。

## ② 事業主の負担に対する助成の在り方

合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、個々の事業主が負担することが原則である。その一方で、企業規模や財政状況等によっては合理的配慮が十分に提供されない可能性があることから、合理的配慮を提供する事業主への支援についても検討する必要がある。

現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが適当である。

なお、事業主の負担に対する助成の在り方を検討するに当たっては、合理的配慮の具体的内容や過度の負担の内容を踏まえて議論を行うべきであり、納付金財政への影響や他の公的支援の活用の可能性も含めて考えるべきである。

## (5) 過度の負担

事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合には、事業主が合理的配慮の提供義務を負わないこととすべきである。

過度の負担を判断するに当たっては、企業規模、業種、企業の置かれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべきであり、これらの項目を勘案した指針をもとに判断することが適当である。また、合理的配慮は多様かつ個別性が高いものであり、事業主側の対応に一定の期間を要するものや対応が困難なものもあることから、過度の負担を判断するに当たって、その点についても留意することが必要である。

なお、過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要がある、判断基準として一律の数値基準を設けることにはなじまない。

当該指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うことが適当である。

## 4 権利擁護（紛争解決手続）

### (1) 企業内における紛争解決手続

企業において紛争が生じた場合の解決手続きについて、まずは企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべきである。

### (2) 外部機関等による紛争解決手続

企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであるが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決

を重視すべきである。

紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが適当である。

具体的には、男女雇用機会均等法等を参考に、紛争時における労働局長による助言・指導、勧告を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的仕組みとすることが適当である。また、紛争調整委員会制度の活用にあたっては、障害者に関する知見を有する者の意見を聞くことが可能な仕組みとすることが適当である。

さらに、障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、内閣府で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、都道府県労働局とが連携を図るべきである。

また、男女雇用機会均等法等を参考に、個別の紛争以外の場合でも差別禁止等の施行に関して、厚生労働大臣による助言・指導、勧告の規定を設けることが必要である。

(P)

## 5 公務員の取扱い

国家公務員又は地方公務員についても、同様に障害者権利条約への対応が図られるべきであり、それぞれの法制度の中で、障害者権利条約に沿った取扱いがなされるよう、関係省庁間において調整が図られるべきである。

## 第2 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し

### 1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

#### (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

現在の障害者雇用促進制度における障害者については「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされている。

したがって、障害者の範囲について見直しが必要な状況にはないが、障害者雇用促進制度における障害者の定義規定については改正障害者基本法における障害者の定義の規定ぶりとの整合性の確保、対象の明確化の観点から、法制的な検討を行う必要がある。

#### (2) 就労の困難さの判断の在り方について

現在の障害者雇用促進法の対象となる障害者であることの判断は、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、就労の困難さに視点を置いたものと評価できる。

一方で、就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場環境や本人の希望職種などによっても異なるため、判断のための一律の基準を作ることは困難であるが、医療機関や支援機関の担当者等からの情報も参考にしながら判断することを通じて、就労の困難さについての判断の精度を高めることが必要である。

また、就労の困難さの判断の精度を高めるとともに、障害者本人の状況に応じた就労支援を適切に行うため、医療機関や支援機関も含めた人材育成も必要である。

## 2 障害者雇用率制度における障害者の範囲等

### (1) 雇用義務制度の趣旨・目的について

雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、すべての企業に雇用義務を課すものである。したがって、企業が社会的責任を果たすための前提として、①企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていること、②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されることが必要である。

### (2) 精神障害者の取扱い（P）

- ※ 精神障害者の雇用環境の改善状況や、義務化に向けた条件整備状況を踏まえ、精神障害者を雇用義務の対象とすることについてどう考えるか。
- ※ 仮に精神障害者を雇用義務の対象とする場合、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点も踏まえ、十分な準備期間を設けることについてどう考えるか。

また、精神障害者の雇用環境のさらなる改善を図るという観点から、

- ・ 企業内で理解を得られる環境作り
  - ・ 個人と企業とのマッチングや定着を支援するための体制整備や経済的な支援、企業と外部の支援機関が連携をして支援していく体制の充実
- を図ることが必要である。

さらに、仮に精神障害者を雇用義務の対象とする場合の対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳で判断することが適当である。その際、本人の意に反し、手帳の取得が強要されないようにすべきである。

### (3) その他の障害者の取扱い

雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえると、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、現時点では雇用義務の対象とすることは困難であるが、①企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めて行くこと、②対象範囲が明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要である。

## 3 障害者雇用率制度に関するその他の論点

### (1) 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について

ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要である。

一方で、就労の困難度に基づく重度障害者の基準については、引き続き研究を行っていくことが必要である。

### (2) 特例子会社制度について

特例子会社制度が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役

割は大きく、多くの障害者とその特性に配慮して継続して雇用するという観点でも貢献しており、特例子会社制度は継続させることが必要である。

また、ノーマライゼーションの観点も踏まえ、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の創出という機能のみならず、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを普及・啓発させる等の役割が期待される。

さらに、特例子会社で雇用される障害者について、キャリア形成をより積極的に行うこと、労働条件などの面でも引き続き適切な取扱いがなされることが期待される。

### (3) 派遣労働者について

派遣労働は複雑な雇用形態であり、各企業で派遣労働者の位置づけをどう捉えるかということにも関係することから、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等を見た上で検討すべきである。

## 第3 地域の就労支援の強化

### (1) 障害者雇用促進制度の見直しを踏まえた支援の強化

今後、障害者雇用促進制度の見直しを行うことに伴う事業主の様々な負担を考慮し、経済的な支援や人的支援の拡充や地域の就労支援機関の体制の強化を含め、雇用支援の充実を図る必要がある。その際、真に必要な支援策に重点化する等メリハリを付けた取組が求められる。

なお、障害者就業・生活支援センター制度やジョブコーチ制度については、企業等からのニーズが高い一方で、量的な拡大・質的な充実双方の面から課題を抱えていることから、障害者雇用促進制度の見直しも踏まえつつ、両制度の在り方について検討することが必要である。

### (2) 障害特性を踏まえた支援の強化

就労支援機関の利用者については、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者が増加しており、精神障害者等の障害特性を踏まえた支援の必要性が高まっている。このため、精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図るとともに、就労支援を担う人材育成を図ることが必要である。

また、事業主に対し精神障害等に対する理解の促進を図るとともに、事業主向けの相談体制の充実を図ることも重要である。

特に、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、就労支援に当たって医療機関と連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。

### (3) 職場定着支援の強化

雇用障害者数が増加している中で、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者の職場定着支援を強化することが求められる。特に精神障害者や発達障害者については、

企業が短期間でその特性を見極めることが困難なケースも多いことから、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関等、地域の関係機関が連携しながら継続的な定着支援を行うことが必要である。

また、加齢等に伴い職業能力等が低下した障害者への対応が求められる。

#### (4) 中小企業に対する支援の強化

我が国において中小企業は雇用の大きな受け皿であり、障害者雇用についても、身近な地域で自立した生活を求める障害者に対し、雇用の場を提供することができる重要な担い手である。

一方、中小企業の実雇用率や法定雇用率達成企業割合は低い水準にあり、中小企業に対する支援の強化が必要である。このため、中小企業のニーズを踏まえ、中小企業における障害者雇用のマッチングの支援、障害者を雇用する企業の不安の解消に向けた障害者雇用ノウハウの提供等の取組、地域の就労支援機関における中小企業への支援の強化を図ることが必要である。

#### (5) 地域の就労支援のネットワークの構築

地域の就労支援機関は近年急激に増加し、地域における就労支援機関のネットワークも構築されつつある。こうした中、地域の就労支援機関における支援実績は着実に増加している。今後ともさらなる障害者雇用の拡大を図る観点から、「教育」「福祉」「医療」から「雇用」への流れを一層促進するとともに、関係機関の連携を強化する必要がある。

一方、就労支援機関については、相談・支援実績も増加している一方で、就労支援機関の間に格差が見られ、また、就労支援機関自体が整備されていない地域もある中で、地域間の差が大きくなってきており、就労支援機関の体制の強化が必要である。

また、就労支援の強化が求められる中で、就労移行支援事業所等の就労系障害福祉サービス提供事業所を含め、障害者の就労支援の担い手の育成と専門性の向上をより一層図る必要がある。

なお、就労支援を担う人材については、就労支援機関における人材の安定的な確保や専門性の向上を図ることが必要であることから、その処遇やキャリア形成についても十分に配慮することが必要である。

上記に加えて、「教育」「福祉」「医療」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進について、様々な観点から推進すべきである。

## 前回までの議論について

### I 障害者の権利に関する条約への対応

#### 第1 基本的枠組み

##### (1) 法律上の枠組み

- 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、労働政策審議会障害者雇用分科会での議論を踏まえ、他の労働法令との調整を図りつつ、障害者雇用促進法を改正すること等により対応を図ること
- 内閣府で検討している障害を理由とする差別の禁止に関する法律と、障害者雇用促進法が整合性のとれたものとなるよう、労働政策審議会障害者雇用分科会での議論を踏まえ、内閣府等との調整を図るべきであること

##### (2) 差別禁止等の枠組みの対象範囲

###### ① 障害者の範囲

- 差別禁止等の対象となる障害者の範囲について、現時点で障害による職業上の制限等を受けている場合には対象とすべきであること
- 過去に障害の履歴がある者のうち、現在は配慮を必要とせず働ける方の取り扱いについて、対象の明確化、事業主の予見可能性、プライバシーの問題等があり、対象とするのは困難であるとの意見があった一方で、過去の障害の履歴を理由に不利益な取扱いを受けた場合への対応は必要ではないかとの意見があった
- 将来発生する障害を有する者、障害者を持つ家族については、対象の明確化、事業主の予見可能性、プライバシーの問題等もあり、今回の差別禁止等の対象とするのは困難であるとの意見があった一方で、不利益な取扱いを受けた場合への対応は必要ではないかとの意見があった
- 発達障害者や精神障害、内部障害など外見から判断しづらい障害者については、事業主が判断に迷う場合に、ハローワーク等の外部機関が支援を行うべきであること

###### ② 事業主の範囲

- 企業規模によって差を設けず、全ての事業主に差別禁止や合理的配慮を義務づけること。その際、準備期間を設定するとともに、企業規模等に着目し、実効性を担保するための対応を行う必要があること

###### (派遣労働の取扱い)

- 派遣労働の取扱いについて、当面、派遣元事業主に障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供義務を課すこと  
 なお、労働者派遣法に基づき派遣先事業主が事業主として責任を負っている事項については、当該法令の範囲内で派遣先が責任を負うこと

###### (使用者の取扱い)

- 男女雇用均等法等と同様に事業主のみを対象とすること



## 第2 障害を理由とする差別の禁止について

### (1) 差別の範囲

#### (基本的考え方)

- 禁止すべき差別の範囲は、実効性の担保の観点から、
  - ・ 事業主に法的義務を課すものであることから、事業主にとって何が禁止すべき差別で当たるのか明確であること
  - ・ 男女雇用機会均等法の性差別禁止と異なり、事業主に対して合理的配慮の提供義務を課されることとの関係に留意することが必要であること

#### (直接差別、間接差別)

- 障害を理由とする差別（直接差別）については禁止すべきである。また、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いについても、障害を理由とする差別（直接差別）に含まれるものとすべきであること  
なお、禁止すべき差別の範囲が明確になるよう、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すべきであること
- 間接差別については、①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと  
②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難であるが、将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要があること

#### (合理的配慮の不提供)

- 合理的配慮の不提供を差別として禁止することと合理的配慮提供を義務付けることはその効果は同じであると考えられることから、端的に事業主への合理的配慮の提供義務とすることで足りると考えられること。なお、合理的配慮の不提供を禁止すべき差別（不作為義務）とすることと合理的配慮の提供の義務付け（作為義務）と両立することには、法制上の課題があることに留意する必要があること。

#### (ハラスメント)

- 障害者に係るハラスメントについては、その範囲が明確でなく、また、障害者虐待防止法ですでに職場においても心理的虐待（不当な差別的言動）等として虐待防止に向けた措置が講じられているところであり、まずは、障害者虐待防止法で定める虐待防止に向けた措置の履行確保に努めるべきであること

#### (労働能力に基づく差異等)

- 合理的配慮が提供された上で、労働能力を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、禁止すべき差別に当たらないこととすること
- 障害者への異なる取扱いのうち、積極的差別是正措置は禁止すべき差別としないこととすること

(2) 差別禁止の私法上の効果

- 障害を理由とする差別の禁止については、雇用に係る全ての事項を対象としており、個々の行為の効果は、その内容や状況に応じ個々に判断せざるを得ないことから、私法上の効果を規定することは困難であること

なお、障害を理由とする解雇や雇い止めについては、私法上の効果を規定すべきであるとの意見があった一方で、すでに労働契約法で規定されていることからこれに照らして考えればよいのではないかとの意見があった。さらに、法律上に規定をおかすとも行政上の解釈で対応することも可能ではないかとの意見もあった。

### 第3 職場における合理的配慮の提供について

#### (1) 合理的配慮の枠組みと内容

- 合理的配慮は個々の労働者の障害や職場に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるため法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適当であること
- 合理的配慮の枠組みについて、中間的なとりまとめにおいて、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えるべきであること
- 具体的な合理的配慮の内容等についての指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うべきであること  
なお、募集・採用の機会（採用の機会におけるコミュニケーション支援等を含む。）は合理的配慮の内容に入ること。その際、募集・採用時に合理的配慮を必要とする場合に関する事業主への事前の情報提供の在り方について検討することが求められること

#### (2) 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性担保

##### ① 合理的配慮提供の実効性担保と企業での仕組み

- 合理的配慮の具体的内容は、当事者間で相談しながら決めることが重要であり、企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保することが重要であること
- 合理的配慮を障害者の請求権とすることについては、①企業の障害者雇用への抵抗感を増すことになるのではないかと意見、②請求権とすることで企業の抵抗感を増すことは理解するが、紛争となった場合に障害者側が紛争処理機関や司法機関への申立てを可能とする仕組みが必要ではないかと意見があった。その上で、請求権の問題については、まずは合理的配慮の内容を当事者間で相談して決めることを基本としつつ、紛争になった場合に障害者の側から紛争処理機関や司法機関を利用できるようにすることで対応してはどうかとの意見が出され、異論はなかった
- 障害者が合理的配慮について相談したことにより不利益な取扱いを受けないようにすることについては、法的に担保すべきとの意見があった一方で、法的な対応の必要性については、不利益取扱いの内容を踏まえた上で、さらに検討する必要があるとの意見があった
- 相談体制について
  - (イ) 企業内での仕組みとして
    - ・ 企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制整備や事業主が障害者からの相談に応じるようにすることを義務付けること

- ・ 企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みとすることが必要であること。また、職場において知的障害者等の意思決定を支える配慮を行うことも必要であるとの意見があった
- (ロ) 企業外の支援体制として、企業の必要性に応じ、
  - ・ ジョブコーチなどの外部の専門家を活用したり
  - ・ 就労移行支援事業所などとの密接な連携の下でのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとするとともに、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うことができるよう、体制の整備や専門性の向上に努めることが必要であること。このため、これらの機関の体制の強化や人材育成を含めた専門性の向上に努めることが必要であること

## ② 事業主の負担に対する助成の在り方

- 合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、個々の事業主により負担することが原則であること。その一方で、企業規模や財政状況等によっては合理的配慮が十分に提供されない可能性があることから、合理的配慮を提供する事業主への支援が必要であること
- 現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが適当であること  
なお、事業主の負担に対する助成の在り方を検討するに当たっては、合理的配慮の具体的内容や過度の負担の内容を踏まえて議論を行うべきであること、納付金財政への影響を含めて考えるべきであること、他の公的支援の活用も考えるべきとの意見があった

## (3) 過度の負担

- 過度の負担を判断するに当たっては、企業規模、業種、雇用している障害者数及び障害特性、企業のおかれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべきであり、これらの項目を類型化した指針をもとに判断すべきであること。なお、合理的配慮の内容によっては、事業主の対応に一定の期間を要するものがあることから、過度の負担を判断するに当たっても、その点に留意することが必要であること  
また、過度の負担に当たるかどうかは、合理的配慮の提供が事業主への義務付けであることも踏まえ、使用者側に説明責任があるとの意見があった一方、合理的配慮の具体的な内容や過度の負担への対応を検討する中で説明責任の在り方についても検討すべきではないかとの意見があった
- 上記の指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うこととすべきであること

## 第4 権利擁護（紛争解決手続）

- 企業において紛争が生じた場合の紛争解決手続について、まずは企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべきであること
- 企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであるが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決を重視すべきであること  
紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが適当であること
- 具体的には、
  - ① 男女雇用機会均等法等を参考に、紛争時における労働局長による助言・指導、勧告を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的仕組みとすることが適当であること
  - ② 紛争調整委員会制度の活用にあたっては、障害者雇用に関する知見を有する者の意見を聞くことが可能な仕組みとすることが適当であること
  - ③ さらに、障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、差別禁止部会で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、都道府県労働局とが連携を図るべきであること
- また、男女雇用機会均等法等を参考に、個別の紛争以外の場合でも差別禁止等の施行に関して、厚生労働大臣による助言・指導、勧告の規定を設けることが妥当であること  
なお、企業名公表の規定を設けることについて、導入を検討すべきとの意見があった一方で、今般、合理的配慮という新しい概念を導入すること等を踏まえると、まずはその施行状況を踏まえて議論することが適当ではないかとの意見があった

## 第5 公務員の取扱い

- 国家公務員又は地方公務員についても、同様に障害者権利条約への対応が図られるべきであり、それぞれの法制度の中で、障害者権利条約に沿った取扱いがなされるよう、関係省庁間において調整が図られるべきであること

## Ⅱ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について

### 第1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

#### (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について

- 現在の障害者雇用促進制度における障害者については「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされていること
- 一方、障害者雇用促進制度における障害者の規定については、障害者の範囲について見直しが必要な状況にはないが、改正障害者基本法における障害者の定義の規定ぶりととの整合性の確保、対象の明確化の観点から、法制的な検討を行うべきであること

#### (2) 就労の困難さに視点を置いた判断の在り方について

- 現在の障害者雇用促進法の対象となる障害者であることの判断は、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、就労の困難さに視点を置いたものと評価できること
- 一方で、就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場環境や本人の希望職種などによっても異なるため、判断のための一律の基準を作ることには困難であるが、医療機関や支援機関の担当者等からの情報も参考にしながら判断することを通じて、就労の困難さについての判断の精度を高めることが必要であること
- 就労の困難さの判断の精度を高めるとともに、障害者本人の状況に応じた就労支援を適切に行うため、医療機関や支援機関も含めた人材育成も重要であること

## 第2 障害者雇用率制度における障害者の範囲等

### (1) 雇用義務制度の趣旨・目的について

- 雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、すべての企業に雇用義務を課すものである。したがって、企業が社会的な責任を果たすための前提として、
  - ① 企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていること
  - ② 対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されることが必要であること

### (2) 精神障害者の取扱い

- 精神障害者の雇用環境は改善され、義務化に向けた条件整備は着実に進展してきたと考えられることから、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当であるとの意見があった一方、義務化の意味合いは非常に重いことから精神障害者の雇用環境に関する状況についてさらに議論した上で義務化の可否を検討すべきとの意見があった
- 精神障害者を雇用義務の対象とする場合の実施時期については、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点も踏まえ、十分な準備期間が必要であるとの意見があった一方、十分な準備期間は必要であるが実施時期についてはあまり先のばしすべきではないとの意見があった
- また、精神障害者の雇用義務化に当たっては、
  - ・ 企業内で理解を得られる環境作り
  - ・ 個人と企業とのマッチングや定着を支援するための体制整備や経済的な支援、企業と外部の支援機関が連携をして支援していく体制の充実を図ることが必要であること
- 精神障害者を雇用義務の対象とする場合の対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳で判断することが適当であること  
その際、その際、本人の意に反し、手帳の取得が強要されないようにすべきであるとの意見があった



(3) その他の障害者について

- 障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、
  - ・ 企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めて行くこと
  - ・ 対象範囲が明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要であること
  
- その上で、雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえると、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、現時点では雇用義務の対象とすることは困難であること

### 第3 障害者雇用率制度における障害者の範囲等

#### (1) 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について

- ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要であること
- 一方で、重度障害者の基準について、職業生活上の困難さを実態に応じた見直しを検討していくべきとの意見があった一方で、就労の困難さは障害特性により多様であること等を踏まえると、新たな基準を定めるのは困難との意見があった

#### (2) 特例子会社制度について

- 特例子会社制度が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、多くの障害者をその特性に配慮して継続して雇用するという観点でも貢献しており、特例子会社制度は継続していくことが必要であること
- 一方、ノーマライゼーションの観点も踏まえ、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の創出という機能のみならず、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを普及・啓発させる等の役割が期待されるのではないかと意見があった  
さらに、特例子会社で雇用される障害者について、キャリア形成をより積極的に行うことが必要ではないか、労働条件などの面でも引き続き適切な取扱いがなされる必要があるとの意見があった

#### (3) 派遣労働者について

- 派遣労働は複雑な雇用形態であり、各企業で派遣労働者の位置づけをどう捉えるかということにも関係することから、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等を見た上で検討すべきであること

平成 22 年 4 月 27 日  
労働政策審議会障害者雇用分科会

## 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の 在り方に関する中間的な取りまとめ

当分科会においては、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会における成果を踏まえ、障害者権利条約の批准が行われる場合には、これに合わせて障害者雇用促進法の改正を含めた対応を図ることとするため、昨年 10 月より、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する具体的な検討を行ってきたところである。

当分科会においては、昨年 12 月までに、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する主要な論点について一通りの議論を行ってきたところであるので、今後の障害者雇用促進法の見直しに係る議論に資する観点から、以下のとおり、当分科会における障害者雇用促進法の見直しに係る主な議論の状況を中間的に取りまとめた。

### 第 1 基本的枠組み

#### 1 枠組みの全体像

労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供については、実効性を担保するための仕組みを含めて国内法制に位置づけることが必要であることについて、異論はなかった。また、障害者雇用率制度について、障害者権利条約（以下「条約」という。）においては積極的差別是正措置をとるべきだということが盛り込まれており、また、我が国における障害者雇用率制度は成果を上げてきていることから、引き続き残すべきとの意見が出され、異論はなかった。

#### 2 差別禁止等枠組みの対象範囲

##### (1) 障害者の範囲

差別禁止等の対象とする障害者の範囲は、現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第 2 条に規定する障害者としてはどうかとの意見が出され、異論はなかった。

また、労働者代表委員から、発達障害者支援法第 2 条に規定する発達障害者についても障害の範囲に入れてはどうかとの意見が出された。

使用者代表委員から、特定の労働者が障害者に含まれることについての予見の可能性が担保されるべきであるとの意見が出された。

##### (2) 事業主の範囲

労働者代表委員からは、差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については全

ての事業主とすべきとの意見が出された。

これに対し、使用者代表委員からは、とりわけ中小企業事業主については、職場の就業環境や公的な支援機関の整備状況なども勘案しながら、段階的な実施も含め、一定の配慮が必要との意見が出された。

## 第2 障害を理由とする差別の禁止

### 1 基本的考え方

障害を理由とする差別を禁止することについて、異論はなかった。

また、労働者代表委員及び障害者代表委員から、差別禁止の実効性を担保するためには、企業での啓発的な活動を合理的配慮の内容に位置付けるべきではないかとの意見が出された。

### 2 禁止すべき差別

条約においては、雇用に係るすべての事項を差別禁止対象としており、主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）が考えられるとの意見が出され、異論はなかった。

また、労働者代表委員から、禁止すべき差別の中に間接差別も含まれるのではないかとの意見が出された。これに対し、公益委員及び使用者代表委員から、具体的な判断基準を示すのは困難ではないかとの意見が出された。

### 3 その他

労働者代表委員から、障害を理由とする解雇や雇止めなどを無効にするといった、私法上の効果を規定すべきとの意見が出された。

## 第3 職場における合理的配慮

### 1 合理的配慮の内容

#### (1) 基本的考え方

障害者に対して職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付けることについて、異論はなかった。

また、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるため、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適当であるとの意見が出され、異論はなかった。

合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするのは適切でないとの意見が出され、異論はなかった。

#### (2) 合理的配慮提供の枠組み

公益委員から、合理的配慮提供の枠組みとしては、例えば、施設・設備の整備、人的支援、職場のマネジメント及び医療に関する配慮といった枠組みで考えていくべきではないかとの意見が出された。

### (3) 合理的配慮の内容

募集・採用の機会（採用の機会におけるコミュニケーション支援等を含む）が合理的配慮の内容に入るとの意見が出され、異論はなかった。公益委員から、教育訓練についても対象となるのではないかとの意見が出された。また、使用者代表委員からは、通勤時の移動支援等、労働時間外のもの合理的配慮の対象に含めることは適当でないとの意見が出された。

### (4) 合理的配慮提供の実効性担保

合理的配慮提供の実効性を担保するためには、あまり確定的に権利義務関係で考えるのではなく、指針等により好事例を示しつつ、当事者間の話合いや第三者が入ったのアドバイスの中で、必要なものを個別に考えていくことが適切であるとの意見が出され、異論はなかった。

労働者代表委員から、合理的配慮を求めた障害者に対する事業主の不利益取扱を禁止すべきであるとの意見が出された。

労働者代表委員、使用者代表委員及び障害者代表委員から、障害者に対する合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方を検討すべきではないかとの意見があった。

## 2 合理的配慮の提供のための仕組み

相談体制も含め、合理的配慮が適切に提供されるための仕組みを検討する必要があるとの意見が出され、異論はなかった。

また、公益委員及び障害者代表委員から、職場において、具体的にどのような合理的配慮が必要か、障害者本人が十分な意思表示をできない場合は、第三者が関与できるようにした上で、使用者と障害者が話し合えるようにする必要があるとの意見が出された。

## 3 過度の負担

### (1) 過度の負担の判断

事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合には、事業主が合理的配慮の提供義務を負わないということについて、異論はなかった。

過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要があり、判断基準として一律の数値基準を設けることにはなじまないとの意見が出され、異論はなかった。また、使用者代表委員から、仮に指針において過度な負担の判断基準を記載するとしても、あくまで一つの参考情報として位置付け、基準に対応した事例の集積を待つことが適切であるとの意見が出された。

使用者代表委員から、過度の負担か否かを判断する要素として、企業規模、企業がその時々にかけている財政状況や経営環境全般が考慮されるべきであるとの意見が出された。

障害者代表委員から、企業が新しく障害者を雇う際には、企業が提供可能な合理的配慮の限界を提示する必要があるとの意見が出された。

労働者代表委員から、過度の負担に該当するかについては、使用者側がまず

説明責任を負うべきではないかとの意見が出された。

(2) 公的助成との関係

労働者代表委員及び障害者代表委員から、公的な助成等を考慮した上で過度の負担か否かを判断すべきではないかとの意見が出された。

第4 権利保護（紛争解決手続）の在り方

1 企業内における紛争解決手続

企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべきであること、企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであるが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決を重視すべきであるとの意見が出され、異論はなかった。

2 外部機関等による紛争解決手続

紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが妥当であるとの意見が出され、異論はなかった。

労働者代表委員から、仮に紛争調整委員会を活用する場合には、出頭命令を行いうることとした上で出頭命令に応じられない場合に過料を課す等の権限の付与や、勧告権限、企業名公表等の権限の付与が必要であるとの意見が出された。また、原告労働者に負担がかからないよう使用者との立証責任の配分をある程度決めておく必要があるとの意見が出された。

公益委員及び労働者代表委員から、仮に紛争調整委員会を活用する場合には、労使代表、障害者雇用に関する専門家や障害当事者の関与を可能とすることが必要であるとの意見が出された。