

 大阪府

資料 No. 180

令和2年3月

中小企業における
精神障がい者・発達障がい者の
雇用・定着のポイントに関する調査

大阪府商工労働部

(大阪産業経済リサーチ&デザインセンター)

2. 精神障がい者・発達障がい者の雇用に関する社内理解促進・雇用の取組み

雇用義務や法定雇用率の達成は、精神障がい者・発達障がい者を雇用する一つの契機だが、能動的な取組みとして、精神障がい者・発達障がい者をなぜ雇用するのか考える必要がある。「障害者雇用実態調査」で多くの企業が指摘する、障がい者を雇用するイメージを持ち、障がいの特性の理解を深めていくことが求められる。企業の取組みには以下のような点がみられる。

社内理解促進・雇用の取組み

- 様々な雇用契機を活かす・支援機関等とつながる
- 障がい者と交流する
- セミナーや研修に参加する・社内で勉強会などを開催する
- 経営理念や経営方針の体現化に取り組む

○様々な雇用契機を活かす・支援機関等とつながる

精神障がい者・発達障がい者を雇用する契機は様々で、一般求人に応募するケース、既に働いている親が障がい者である自分の子どもを同じ会社で雇用してほしいと要望し雇用されるケース（親子就業）、近隣の学校や支援機関等の要請や助言が契機となって雇用するケース、一般社員が精神障がい・発達障がいを発症したり障がいがあることが判明するケース（中途障がい者の復職や雇用継続）、自社の全社員を対象に障がいの有無や手帳の所持状況を照会して現状を把握したケース（例は少ないと思われる）など様々である。

障がいを過度に意識せず、先入観を持たずに本人に会うことを重視している企業は多い。こうした現状の背景には、中小企業の多くが人材不足に直面していることが考えられる。雇用義務のある大企業よりも中小企業の方が、人材確保の観点から、一般従業員の延長線上で人材の枠を広げ、障がい者雇用を検討できる可能性が高いとも考えられる。

精神障がい者・発達障がい者だけを雇用している企業は少なく、企業の多くは、既に身体障がい者や知的障がい者の雇用経験を持ち、ハローワークや障害者就業・生活支援センター等の支援機関等ともつながりを持ち、支援機関の後押しを受けて精神障がい者や発達障がい者に雇用を広げるケースが多く、主体的に雇用に取り組む企業が多いとはいえない。現状では、支援機関等とつながることは雇用への一歩といえる。企業の多くから、伴走する関係機関が存在することは有益かつ心強いとの声も聞かれる。

中小企業では、雇用障がい者数が1名から数名程度と少なく、経験値を増やす機会や社内で情報を共有する機会は限られる。複数の支援機関等とつながることで、客観的で幅広い情報を獲得する機会にもなり得る。雇用前はハローワークとつながり、雇用後は、障害者就業・生活支援センター等とつながる企業が多いが、ハローワークは、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の開催や「障がい者専門援助窓口（専門援助部門）」による継続的な支援など、雇用後の定着にも力を入れている（参考1）。

参考1 ハローワークの支援

ハローワークの専門援助部門に在籍する「精神障害者雇用トータルサポーター」は、臨床心理士や精神保健福祉士の資格を持ち、雇用に対する周知・啓発や相談対応のほか、雇用後の支援として、雇用障がい者に対するカウンセリングや事業主との情報共有や助言・フォローも行っている。ハローワークでの求職者支援は、「就職準備→職業相談→職業紹介→就職→職場定着支援」の流れで行われ、就職後に職場訪問が行われることもあり、雇用障がい者と事業主の両方を対象に伴走型で支援が行われる。

「精神障害者雇用トータルサポーター」は、事業所への出前講座「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の講師となり、職場の同僚や上司だけでなく一般の従業員を対象に、障がい等に関する基礎的な知識や情報の理解を促している。企業にとって、障がい者の雇用に関する情報を更新する機会になり、精神障がい者・発達障がい者の雇用を増やしていく契機につながるケースもみられる。

また、ハローワークの障がい者専門援助窓口（専門援助部門）では、障がい者手帳の有無に関係なく支援が行われる。障がい者本人に対して、来所によるカウンセリング（就職に向けての面談や働く上での不安や仕事のストレスに関する相談）¹²、同行支援（事業所・施設・病院等への同行支援）、就職支援セミナー（コミュニケーション講座・面接対策等）などの支援が行われ、必要に応じて、就労支援機関と協力して面接に同行したり、就職後に会社を訪問して相談に応じるなどのサービスも実施している。一般求人に応募する求職者の支援では、「オープン」または「クローズ」のいずれかの応募かを選択でき、状況に応じた支援が行われる。事業所や医療機関に対しては、出張相談、出張講座・セミナーとして、グループに対して、働くために必要なスキルを身に付けたり、具体的な就職活動の流れや活動の仕方を学ぶセミナーなどが行われている。

ハローワークによっては、担当者の独自の工夫による支援もみられる。例えば、「ハローワークの支援を通してみた障害者の職場定着のヒント」などの情報提供、このほか、「怒りのコントロール」¹³、「障がいについての整理」¹⁴、「一週間の『自分自身』振り返りシート」¹⁵などのシートを作成し、求職者や就職後の障がい者の支援に活かしている例もある。

○障がい者と交流する

精神障がい者・発達障がい者の雇用に際して、企業見学、職場体験・職場実習、トライアル雇用を行う企業が多く、雇用とその後の定着に有用あるいは必要不可欠だと考える企

¹² 精神・発達障がい（傾向）のある人やそのグレーゾーンにある人を対象に、本人の状況や課題に応じた支援が行われる。求職者や既に働いている人も対象で、1回当たり45分の個別相談が行われる。

¹³ 「どのような場面で怒りが込み上げてくるのか」（自分が怒りの感情をもちやすい場面は？）、「イライラした時、怒りが込み上げてきた時は普段どうしているのか」、「クールダウンするには？」（方法はあるか）、「ない場合はどのようにすれば気持ちが落ち着くでしょうか？」といったことをまとめる。

¹⁴ 「障がいの別（例：うつ、双極性障がいなど）」、「症状」、「通院」、「特徴」、「どのような時に症状がでやすいか」、「自分なりの対策（症状がでた時）」、「自分なりの対策（症状がでないような工夫）」を整理する。

¹⁵ 「名前」、「年月日」、「日時／曜日別の気づいたこと・気になること・困ったこととそれらに対する対応策、その時の自分の気持ち・感情、疲労度（0：なし～5：非常に疲れている）」、「この1週間の振り返り：頑張ったこと・よかったこと・感謝すること／反省したこと・課題だと感じたこと／来週に向けての目標」をまとめる。

業は多い。また、就労移行支援事業所など支援機関等における就労訓練の見学、先行して雇用している企業の見学など、障がい者と交流する機会を持つことは、障がいや障がい者の雇用に対する理解を深めるうえで有用だと考える企業は多い。経済団体の中には、会員企業を対象に、障がい者を雇用している会員企業を見学する機会を設定し、障がい者の雇用に関する現状を認知しイメージできる取組みを進めているところもある¹⁶。

例えば、職場体験・職場実習は、障がい者を雇用するイメージを持つ機会になる。体験や実習が短期間であったとしても、現場の一般従業員が障がい特性や障がい者の雇用に対する理解を深める機会になり、障がい者に業務の一端を教える機会を経験することを通して、現場の指導能力が向上するケースもある。また、障がい者の雇用可能性に関係することとして、雇用後に障がい者とともに働くことになる従業員の意向を確認したり、従事してもらえる業務の切り出しや開拓につながる一つの機会にもなっている。さらに、障がい者を雇用するに際して職場環境を整備する具体的なヒントを得られる機会にもなっている。

なお、福祉作業所に自社の業務を外注（発注）しているケースでは、当初は自社で障がい者を直接雇用することを考えていなかったが、障がい者とその仕事ぶりを日々目にする過程で障がい特性や障がい者の雇用に対する理解が深まり、自社でも雇用できるとの判断に至り雇用につながったケースもある。

一方、既に精神障がい者・発達障がい者を雇用している企業であっても、障がいや障がい者の雇用に対する理解を進めることは容易とはいえず、理解を促進する必要がある。このため、未雇用の企業においては、継続的に障がい者の企業見学や職業体験・職場実習を受け入れるなど、障がい者と交流する機会を十分に持ち、社員が、障がいや障がい者に対する理解を継続的に深めていける機会を創出することが大切だと考えられる。

¹⁶ 大阪府中小企業家同友会は、障害者部活動が中心になって障がい者のインターンシップを行っている。愛知中小企業家同友会（障害者自立応援委員会）の考え方を参考にして、直接の採用の手段としない、実習生はアルバイトでも新入社員でも研修生として位置付けられることに基づき、障がい者が、社会に出る意味や働くことの意義を自ら体験することで確信できる研修にする目的で行っている。障がい者は、研修を通して、自分の得意なこと、できること、課題などを見極める力試しとして、研修に参加している。同会は、会員企業で働いている障がいのある社員の仕事を業種毎に整理するなど、研修の充実化に向けた取組みを進めている。例えば、精神障がい者を雇用している企業における仕事はつぎの通りである。建設業では、許認可や資格取得の担当、戸建て訪問工事及び説明、車両管理の責任者など。製造業では、事務、機械工、部品の組立、製品の選別、検査業務、切り回収作業、精密板金加工、段ボールケース製造、NC旋盤プログラム入力、荷出しなど。情報・流通業では、営業事務補助、経理補助、DM作業、パソコン入力、ソフト開発・システム開発、チラシの折り込み作業、配送業務、袋詰め、シール貼り、留守番など。サービス業では、事務、営業アシスタント、調理・接客、データ入力、厨房洗い場、食品のピッキング、工場の食品製造、書類作成と更新、レンタルショップ店員、パソコン講師、パソコン入力及び事務補助、パソコンの訪問設定、引取納車の補助、ダイレクトメールの作業代行、清掃など。介護・福祉業では、資源回収、事務、施設の生活支援員・作業指導員、厨房、用務員、ポスティング業務、金属部品の検査、リネン業務などである。2001年度と2015年度に調査を実施しており、2001年度の調査と比較すると、就業業務は約3倍に増加している。職場体験受入れ実習の流れは、《支援学校・就労支援事業所・ハローワークなどから連絡・訓練依頼→企業見学・本人の状況の確認（実習期間、実習時間、配慮のポイント、実習の目的や実習で行う作業内容）→実習の受入れの可否を判断・安心して実習に取り組める環境への配慮→実習（現場に本人の状況や実習の時間帯を伝達、実習期間中は毎日実習記録をつけて5分程度振り返りを行い、翌日の実習につなげる）→振り返り（実習終了後、本人が記入した実習記録と会社で記入している実習記録をみながら話をし、次のステップに進めるよう本人にアドバイスする）》である。

○セミナーや研修に参加する・社内で勉強会などを開催する

障がい者雇用の主担当者の中には、事業そのものが福祉に関係がある、前職等で障がい者の雇用に取り組んだ経験を持っている、障がい者が身近な事象であり個人的に探究を深めている人も存在し、そうした人が中心になって必要な情報が発信されるなど社内啓発に取り組むケースがあるが、初めて障がい者雇用に関わる人も多い。こうしたケースにおいて、社内での障がい理解を深め、雇用を促進するためには、外部の資源の活用が有効である。

例えば、大阪府では、「雇用管理ツールの普及啓発」や「精神・発達障がい者を中心とした職場体験受入れマッチング支援事業」など、企業における障がい者雇用を支援する施策を実施している。(参考2)

参考2 大阪府の障がい者の雇用施策例

大阪府障がい者雇用促進センター
事業主の障がい者雇用に関する全般的な課題等(※)に対応(※)雇用全般、助成金の受給アドバイス、支援制度の活用、雇用のノウハウや他社の事例紹介、障がい者雇用率の達成に向けた取組、企業向け(事業主・人事担当者向け)
大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例 (愛称：ハートフル条例)平成22年4月1日施行
府が行う障がい者の雇用、福祉、教育に関する基本的施策を定め、府の調達契約や補助金交付の相手方など、府と関係がある雇用率未達成事業主に「雇入れ計画」の提出を求め、一定期間内に計画的に達成していただくよう誘導や支援を行い、改善が見られない場合には「事業主名の公表」などの雇用率達成に向けたルール
ハートフル税制
障がい者雇用の促進及び職業安定を図るため、障がい者を多数雇用する中小企業等の法人事業税を軽減
大阪ハートフル基金(正式名称：障害者雇用促進基金)
障がい者の働く場と機会を広げるため、府民や企業から寄付を募り、障がい者の雇用に取り組む事業主を応援
大阪府障がい者サポートカンパニー制度
障がい者の雇用や就労支援に積極的に取り組んでいる企業等を登録し、その取り組みを広く周知することで、障がい者雇用の一層の拡大を図る制度
大阪府ハートフル企業顕彰制度
障がい者雇用に関わる企業の様々な活動を評価・表彰し、その取組みや活動内容を広く府民にPRする。
人事担当者のための精神・発達障がい者雇用アドバンス研修事業
精神障がい者や発達障がい者の雇用への理解を深め、職場内で協力体制を築くことを目的とした、企業向けの「人事担当者のための精神・発達障がい者雇用アドバンス研修」を実施。精神障がい者や発達障がい者の特性や雇用の留意点などを事例を交えて学ぶ「基礎講座」に加え、精神障がい者や発達障がい者を雇用している企業等において、障がい特性や職業能力と、雇用企業における配慮事項などを学び、体験する「職場体験研修」を実施
精神・発達障がい者を中心とした職場体験受入れマッチング支援事業
障がい特性に配慮した「精神・発達障がい者を中心とした職場体験受入れマッチング会」を実施。働く意欲のある障がい者と職場体験受入れ希望企業をつなぎ、職場環境の整備等を促進
大阪府作成「雇用管理ツール」普及・啓発
企業内でのコミュニケーションを円滑に進めるためのツール。体調の変化等を「見える化」することで効果的な対話を促す。本ツールの使い方や事例を紹介するセミナー等を開催することで企業へ普及啓発を図る。
聴覚障がい者等ワークライフ支援事業
手話通訳を必要とする方の、就職前から就職後までの職業生活に関する相談・問題解決を手話のできる専門の相談員が支援(対象は、府内に居住または勤務している聴覚障がい者等を雇用又は雇用しようとしている府内の事業者)
障がい者企業面接会
企業と就職をめざす障がい者を結びつける機会を提供する面接会の開催
優先調達推進法に基づく特例子会社・重度障がい者多数雇用事業所からの物品等の調達の推進
優先調達推進法に基づき、都道府県、市町村など公共団体では特例子会社等の障がい者就労施設への優先発注を推進(優先調達の発注可能な大阪府内に事業所を置く特例子会社等を紹介)

参考 URL : <http://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/index.html>

また、外部資源の活用として、障がい者を雇用する前後で、従業員がセミナーや研修に参加するケースもある。セミナーや研修への参加は、業務から離れて参加する人と時間を確保する必要があるため、企業によっては難しい場合もあるが、基本的な理解を進める上で有益と考える企業もある。例えば、「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講者が増えていくことで、障がい者と障がい者の雇用に対する理解が深まっていった例がある。

5人以上の障がい者が働いている事業所は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、障害者職業生活相談員を選任して職業生活全般における相談・指導を行うことが義務付けられている。この企業では、「障害者職業生活相談員資格認定講習」（2日間）を毎年多くの従業員が入れ替わって受講することで、障がい者とその雇用に対する理解が社内に広がり深まったと考えている。この企業は、講習に参加した後、受講内容や受講者が感じたことをレポートにまとめ、その内容を社内で共有し引き継ぐことで障がい者雇用に対する自社なりの考え方を確立し雇用に活かしている。この例は、講習に受動的に参加するだけではなく、そこで得られた知識や感じたことが社内で共有されることで、理解が広がり深まっていくことを示している。「障害者職業生活相談員資格認定講習」の内容は、障がい者雇用の理念と現状、雇用管理上の留意点、障がい別にみた特徴と雇用上の配慮、障がい者雇用に関する各種援助など幅広い内容で構成され、障がい者雇用の導入に有益なテキストである。テキストはダウンロードすることが可能で、障害者職業生活相談員の選任が義務付けられない企業でも参照することができる（参考3）。

参考3 2019年版障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト（全編）の内容

はじめに：障害者職業生活相談員について

第1章 障害者雇用の理念と現状（障害者雇用の理念と障害者雇用対策の動向、障害のとらえ方、企業経営と障害者雇用）

第2章 障害者の雇用管理上の留意点（障害者の力を活かせる組織・職場づくり、障害者の募集・採用、障害者の配置・職場適応・定着、障害者の職業能力開発、賃金・労働時間等の条件、継続雇用・退職、障害者の健康と安全、障害者のための職場環境、使用者による障害者の虐待防止、障害者へのカウンセリング（相談）

第3章 障害別にみた特徴と雇用上の配慮（肢体不自由者、視覚障害者、聴覚・言語障害者、内部障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、その他の障害者

第4章 障害者の雇用促進施策の体系（障害者雇用対策の現状、障がい者の雇用の促進等に関する法律の体系、障害者の範囲等、障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務、障害者雇用率制度の概要、障害者雇用納付金制度の概要、障害者の雇用の安定のための措置等

第5章 関係機関・施設等の概要（関係施設とサービスの概要、障害者総合支援法による障害者福祉サービスの概要）

第6章 障害者雇用に関する各種援助（援助メニュー一覧、事業主に対する援助制度、障害者に対する援助制度）

資料編（障害者雇用関係統計資料、障害者基本計画（抄）、障害者雇用対策基本方針、障害者差別禁止指針、合理的配慮指針、プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要－事業主の皆様へ－、関係機関・施設一覧）

出所： <http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/guidebook/om5ru8000000p2u7-att/om5ru8000000p2yq.pdf>

中小企業では、「障害者職業生活相談員資格認定講習」などの外部で開催される勉強会や講習に担当者が出席しているケースがある。しかし、障がい者の雇用人数の少ない企業では、社内で勉強会などを実施するケースは多いとはいえ、日々の業務を通してみえてくる課題に対応することが主体となっている。このため、精神障がい者・発達障がい者を雇用している企業の多くで、障がい者の雇用に際して特別なことをしていないという話が聞かれ、経営者、管理者、障がい者の管理監督者である現場のリーダー等だけが、熱心に障がい者雇用について学んでいるケースもある。

障がいの特性や障がい者の雇用に関する理解を全社的に広げていくためには、障がい者と直接の接点がある管理者だけでなく、一緒に働いている従業員の理解を促進することが大切である。例えば、採用後に発達障がいであることが判明した従業員を雇用している企業では、関連する動画を全社員で視聴して勉強会を開催している。こうした取組みに関連して、例えばeラーニングを活用することも考えられる。参考4で紹介するeラーニングの例は、集合的に研修を行うことが難しい中小企業において、空いた時間に学べる機会を取り入れることを可能にすると考えられるほか、実際に障がい者が出演している画面を視聴することで、他社がどのような配慮をし障がい者がどのように働いているのか具体的にイメージすることが可能になり、理解が進む一助になるとも考えられる。

障がいの特性と障がい者の雇用に関する理解の促進を図るうえで、理解が進みやすい手段（例：動画、マンガなど視覚的理解が進みやすい手段）を選択することは重要であり、理解の定着を図りやすい方法を採用することも効果的だと考えられる。

参考4 空いた時間に学べるeラーニングの例

eラーニング（株式会社 Lean on Me）

株式会社 Lean on Me（2014年設立）は、障がい福祉向けのeラーニング研修「Special Learning」と知的障がい者テニス教室「Special Tennis」の各事業を展開しており、事業所を対象にした障がい者の雇用全般について学べるeラーニングを提供している。人事部や関係部署を対象とする学習内容のほか、全従業員を対象にした学習内容も提供している。同社は、日本eラーニング大賞2018のダイバーシティ特別部門賞を受賞している。eラーニングの一つの特徴として、実際に障がい者が出演し、他社がどのような配慮をしているのか、障がい者がどのように働いているのか具体的に理解できるように工夫されている。主な運用方法は、入社時に体系的に学習する方式、日頃の業務で困ったことがあった場合に部分的にコンテンツを視聴する方式がある。

- ・「サクッと学べる障がい者理解」（所要時間15分、障がい者と関わりの少ない全従業員が対象）：障がい者の種類と特性に関する内容で、理解度をチェックする小テストも行われる
- ・「企業のための障がい者雇用講座 全5章」（所要時間約60分、障がい者と少し関わりのある関係部署が対象）：障がい者雇用をする上での基本的考え方（1章）、なぜ今、障がい者雇用が必要なのか（2章）、障がいの種類と理解の仕方（3章）、職場での障がい者との接し方（4章）、障がい者雇用の成功事例（5章）、理解度チェック（小テスト）で構成される。

・「企業のための障がい者雇用講座 全13章」(所要時間約120分、障がい者と関わりの多い人事部が対象)：上記の全5章の講座の内容に加えて、合理的配慮、虐待と差別的扱いの事例、ケーススタディ編、障がい者と働く社内理解編、障がい者雇用の成功事例、理解度チェック(小テスト)で構成される。

○経営理念や経営方針の体現化に取り組む

障がい者を雇用する背景として、自社の経営理念、経営方針、社是などが、障がい者雇用の礎であると言及する企業は少なくない。こうした企業は、障がい者の雇用を当初から首尾よく継続できたわけではないが、失敗や試行錯誤に直面してもそれを乗り越える礎になっている。そうした企業は、無策では障がい者の雇用がうまくいかないことを承知しており、不断の努力を続けている。

例えば、企業の理念に、従業員の幸福の追求を重視する考え方や仕事を通じて経済的安定や豊かさを求め、自己実現を図り、生きがい、働きがい、心の豊かさを求めていく考え方を表明している企業のケースでは、障がい者の雇用からステップアップまで幅広く取り組み、生産性も向上する効果が現れている。また、社訓に、健康への留意と社員、家族、関係会社の幸福の実現を掲げている企業のケースでは、長年にわたって精神障がい者を雇用してきた経緯があり、担当する業務が広がるなどの状況がみられる。このほか、社是に感謝や平等の考え方を含めている企業、食の安全を経営理念とする企業など、社会的な責務を意識している企業では、精神障がい者・発達障がい者の雇用が決して容易でないことを十分認識しつつ、試行錯誤を重ねながら雇用と定着に取り組んでいる。

3. 業務配置(職務の選択や仕事の開拓)の取組み

職務の選択や仕事の開拓は、障がいの特性や障がい者の雇用の理解の進展にも左右されると考えられるが、企業の経営判断や事業計画に基づく人員や業務の配置にも関係するため、試行錯誤を重ねることが難しい面もある。企業にとって、手探りで進めるにはリスクや不安が大きく、自社の主体的な検討にあわせて、先行的な取組みを参照したり専門機関等の助言を得ることは有益だと考えられる。この課題に関して、企業の取組みには以下のような点がみられる。

業務配置の取組み

- 障がいの有無に関係なくチームになって業務を遂行する
- 社内の業務を細分化し、定型的な作業を組み合わせしていく(作業の標準化など)
- 目標を定め、職務や仕事の幅を広げる(生産性や採算性を考慮するなど)
- 特性、能力、経験などの強みを活かす
- 状況に応じて配置を変えたり業務のやり方を見直し、必要に応じて支援などする