

～企業の声から、雇用のノウハウを分析する～

精神障がい者の雇用に関する調査 Report

調査の背景

昨今、障害者雇用促進法の改正や行政による指導の強化など、障がい者雇用を取り巻く環境は日々変化しています。特に「精神障がい者」に対する関心は非常に高まっており、その採用や雇用方法についてお問い合わせ頂くことも増えて参りました。そのため、精神障がい者の雇用に関し、企業および精神障がい当事者の声をまとめることで、その雇用の促進につなげていきたいと考え、本調査を実施致しました。

調査結果

サマリー

- [1] 半数を超える企業が、入社後の定着に対して不安を感じながらも、精神障がい者の採用を検討している
- [2] 精神障がい者の採用について社内の理解を促す活動を実施している企業では、精神障がい者の定着が上手くいっている傾向が見られる

企業アンケートからの考察

<サマリー[1]に関連する TOPICS >

精神障がい者の採用を検討している企業の割合は55%

精神障がい者を採用することに不安を感じている企業の割合は90%

精神障がい者の採用を検討している企業の割合は55%と過半数を占めました。

検討している理由をみると、「スキルや能力へ期待している」のように、精神障がい者を戦力と捉える声がある一方、「身体障がい者の採用が難しい」「法改正への対応」のように市場感や法律をきっかけに検討しているという声も聞かれます。

また、検討していない理由をみると、「障がい理解が難しい」「業務のマッチングが難しい」といった声が上がっており、職場の理解を得ることや適切な業務を用意することにハードルを感じていることが分かりました。

「精神障がい者を採用することに不安を感じますか？」という設問では、「不安を感じる」という回答が90%にのぼりました。具体的な不安としては、1位「体調および勤怠が安定して働けるか」、2位「精神障がい者が職場に馴染むことができるか」、3位「従業員が障がいについて理解・配慮できるか」となり、勤怠の安定や職場の人間関係など、入社後の定着に対して、より強い不安を感じていることが伺えました。

これらの結果より、多くの企業が、入社後の定着に不安を感じながらも、精神障がい者の採用を検討していることが分かります。

< サマリー[2]に関連する TOPICS >

「定着は上手くいっている」と回答した企業の割合は67%

「定着が上手くいっている」と回答した企業ほど、社内の障がいへの理解を促す活動を実施している

精神障がい者の雇用実績がある企業のうち、67%の企業が「定着は上手くいっている」と回答しており、「上手くいっていない」と回答した企業は22%に留まりました。一方で、「上手くいっている」と回答した企業の中でも、「定着に課題を感じている」という回答は47%あり、「定着が上手くいっておらず、課題を感じている」という企業と合わせると、69%の企業が精神障がい者の定着に課題を感じていることが伺えます。

具体的な課題としては、「体調の管理」「業務設計」「職場の障がい理解」といった回答が多く、精神障がい者が体調を崩さないための管理方法や業務設計、職場との人間関係づくりに課題を感じている企業が多いようです。

また、精神障がい者の定着に関する取り組みについて確認したところ、「定着が上手くいっている」と回答した企業のほうが、「上手くいっていない」と回答した企業よりも、「人事などの採用部門による、障がい理解を促すための情報発信」「従業員向けの精神障がいに関する説明会の開催」など、社内の障がい理解を促す活動を多く実施していました。

このことから、社内の障がいへの理解が、精神障がい者の定着に影響を与えているものと推察されます。

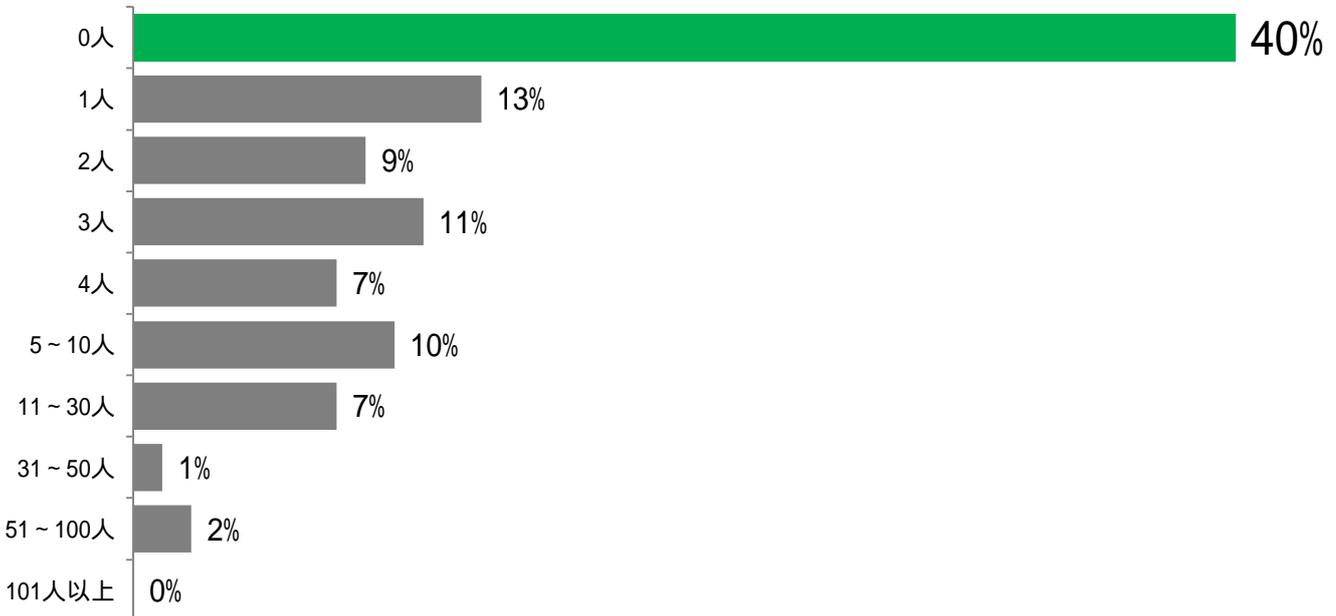
企業アンケート ～精神障がい者の雇用に関するアンケート調査～

調査概要

調査対象:障がい者採用ご担当者 有効回答数:94名 調査期間:2015/4/23～5/1 調査方法:インターネット調査

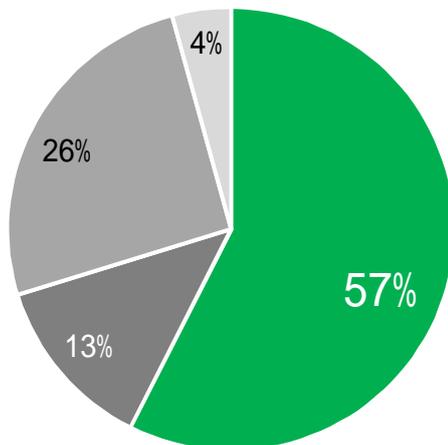
1. 精神障がい者を雇用している企業は60%、雇用していない企業は40%

精神障がい者の現在の雇用数を教えてください



2. 過半数の企業は精神障がい者と認知した上で、精神障がい者を雇用している

精神障がい者をこれまで雇用したことはありますか？



- 精神障がい者として採用し、雇用した事がある
- 精神障がい者として採用した事は無いが、既存社員が精神障がい者だった(なった)事はある
- 精神障がい者を雇用した事は無い
- その他

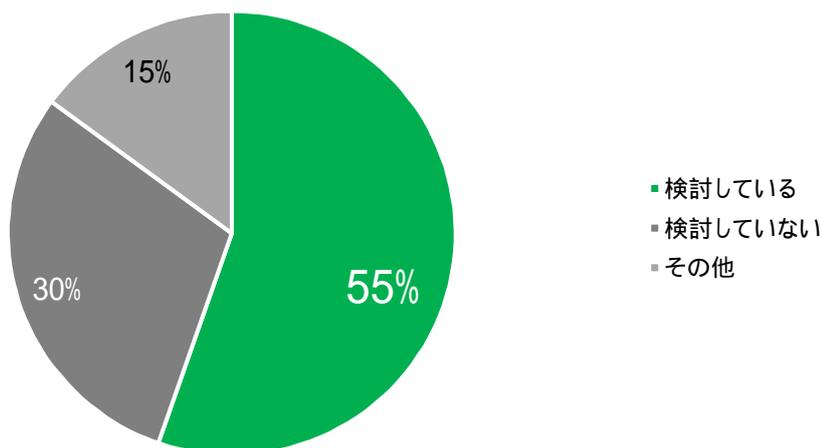
<その他より抜粋> ()内は従業員数・業種・精神障がい者の雇用数

精神障がい者を隠して入社し、入社後に発覚した(200～300人・機械/電気/精密機器・0人)

一般企業への就職に向けた職業訓練のために、一時雇用している(1,000～3,000人・財団/特殊法人/官公庁・3人)

3. 精神障がい者の採用を検討している企業は55%

現在、精神障がい者の採用を検討していますか？



<その他より抜粋> (内は従業員数・業種・精神障がい者の雇用数)

適切なポジションに空きが出れば検討する(100～200人・コンサル/シンクタンク・0人)

障がいの内容・程度による(500～1,000人・医薬品/医療機器・1人)

法改正の内容によっては検討する(500～1,000人・機械/電気/精密機器・1人)

現在採用実績もあるため、積極的に検討は行っていない(300～500人未満・金融・1人)

障がいの種類は結果と考えている(1,000～3,000人・化粧品/化学製品・11～30人)

精神だけの特化した採用の検討はしていない(3,000～5,000人・流通/小売/外食・4人)

会社としての方針を決めかねている(1,000～3,000人・化粧品/化学製品・11～30人)

状況をみている。実際には難しい(500～1,000人・金融・0人)

未定(200～300人・機械/電気/精密機器・1人)

4. 検討している理由は「スキル・能力への期待」「障がい者採用の難易度上昇」「法律への対応」など

精神障がい者の採用を検討している理由は何ですか？

<フリーワードより抜粋> (内は従業員数・業種・精神障がい者の雇用数)

既に精神障がい者の雇用を進めており、一定の成果が出ているため(1,000～3,000人・サービス・11～30人)

職務によっては高いパフォーマンスを発揮する可能性があるため(300～500人・医薬品/医療機器・0人)

優秀な人材が多く残っているため(100～200人・サービス・3人)

弊社に見合ったスキルの保持者が多いため(300～500人・IT/通信・5～10人)

中途の市場では現状精神障がい者が主流であり、能力の高い人材も豊富なため(1,000～3,000人・食品/飲料・0人)

採用基準にマッチしており、活躍できる可能性があるため(50人未満・サービス・11～30人)

知的障がい者の方より職務配置がし易いため(500～1,000人・その他・2人)

障がいの種別を問わず採用を検討しているため(300～500人・電力/ガス/石油・5～10人)

障がい者の採用を進める中で、精神の方のみ検討しない理由がないから(1,000～3,000人・IT/通信・11～30人)

身体障がい者の採用・雇用のみでは法定雇用率充足が困難であるため(1,000～3,000人・サービス・4人)

マーケット的に身体障がい者は採用難易度が高いため(5,000～10,000人・IT/通信・5～10人)

2018年の雇用率改正に向けて、採用方針の検討をしているため(1,000～3,000人・流通/小売/外食・0人)

雇用数が不足しているため(300～500人・その他メーカー・2人)

法人としての義務・責任(1,000～3,000人・医療/福祉・0人)

5. 検討していない理由は「障がい理解の難しさ」「業務のマッチングの難しさ」など

精神障がい者の採用を検討していない理由は何ですか？

<フリーワードより抜粋> (内は従業員数・業種・精神障がい者の雇用数)

顧客との接点がある仕事であり、精神障がい者の雇用には不安を感じるため(500～1,000人・サービス・0人)

お願いしたい業務と、障がいにより配慮が必要な部分がマッチしないため(100～200人・財団/特殊法人/官公庁・0人)

業務内容を考えた場合、お客様の理解が得にくいのではないかと考えるため(5,000～10,000人・サービス・0人)

業務の性質上頼める仕事を切り出し難いため(200～300人・運輸/物流/倉庫・0人)

身体障がい者と比較すると適した業務が提示できるか不明なことが多く、正直に言うのと採用にためらいを感じる

(100～200人・IT/通信・0人)

パフォーマンスが十分発揮できる業務を社内で検討する必要がある。また、配属後のミスマッチなどの可能性も否定できない

ため、十分なバックアップ体制を整える必要があり、慎重に判断しなければならない

(3,000～5,000人・医薬品/医療機器・3人)

職場内の理解が難しいため(100～200人・医薬品/医療機器・0人)

まずは既存社員の精神障がい者の把握を優先したいと考えており、現在対応中のため。また、受け入れ組織側での理解促進

など、検討事項が多く、まだ対応できていないため(5,000～10,000人・IT/通信・4人)

該当する既存社員の対応に取り組んでいるため(300～500人・機械/電気/精密機器・0人)

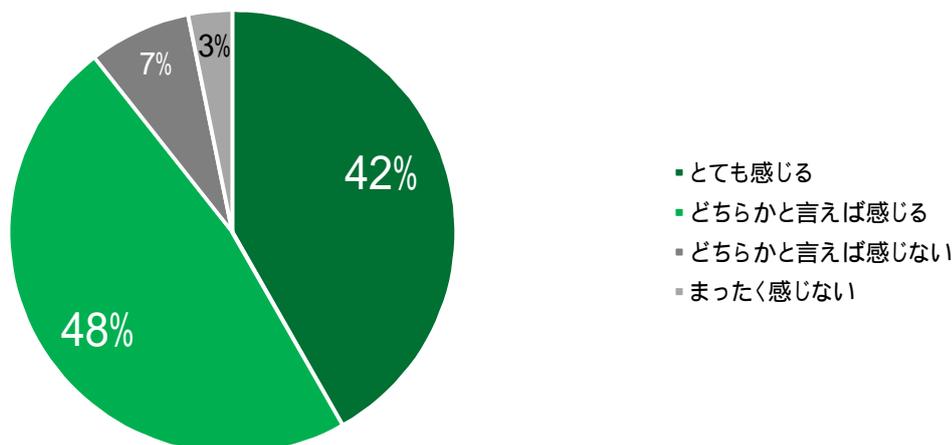
寛解状態と伺って入社頂いたが、すぐに再発・休職し、結局退職となったため(1,000～3,000人・建設/不動産/住宅・2人)

現段階では法定雇用率を満たしているため(300～500人・コンサル/シンクタンク・0人)

今後検討が必要だと考えている段階(300～500人・商社・0人)

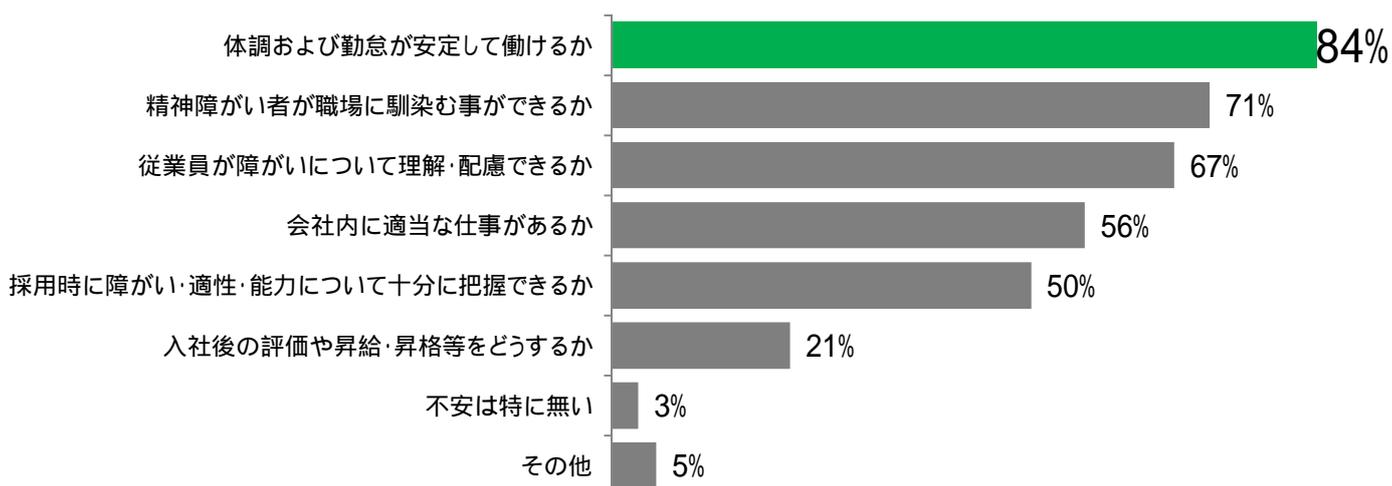
6. 90%の企業が精神障がい者の採用に不安を感じている

精神障がい者を採用することに不安を感じますか？



7. 採用するうえでの最も大きな不安は「体調および勤怠が安定して働けるか」

精神障がい者を採用する上での不安を具体的に教えてください(複数選択可)



<その他より抜粋> ()内は従業員数・業種・精神障がい者の雇用数

Demanding な職場なので、厳しい要求に直面して症状が再発・悪化しないか(100~200人・コンサル/シンクタンク・0人)

支援体制(1,000~3,000人・食品/飲料・0人)

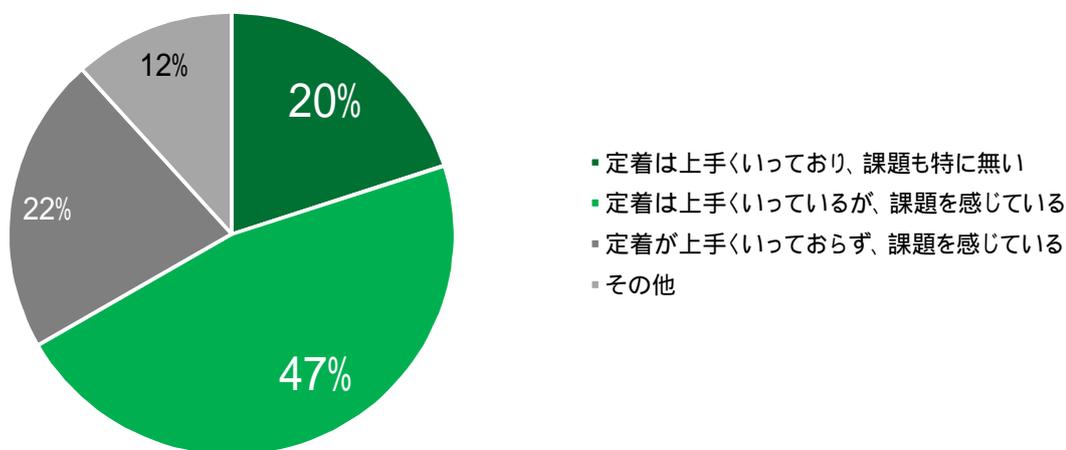
受け入れ部署の負担はどのくらいか(200~300人・医薬品/医療機器・0人)

周囲の社員が障がい特性に合わせられるか(50~100人・金融・1人)

職場内でトラブルが起きないか(1,000~3,000人・機械/電気/精密機器・3人)

8. 定着が上手くいっていると回答した企業は66%、一方でそのうち46%は課題も感じている

精神障がい者の入社後の定着について、ご状況を教えてください



<その他より抜粋> ()内は従業員数・業種・精神障がい者の雇用数

1名定着、1名退職、まだまだ試行錯誤の状態(50人未満・その他メーカー・1人)

定着が上手くいく部署と、上手くいかない部署がある(300~500人・その他メーカー・2人)

試用してからまだ期間が長くないのでまだ回答できる状況に至っていない(500~1,000人・金融・3人)

雇用して間もないが今のところ課題はない(1,000~3,000人・財団/特殊法人/官公庁・3人)

体調不良等で短時間になる場合あり(500~1,000人・その他・2人)

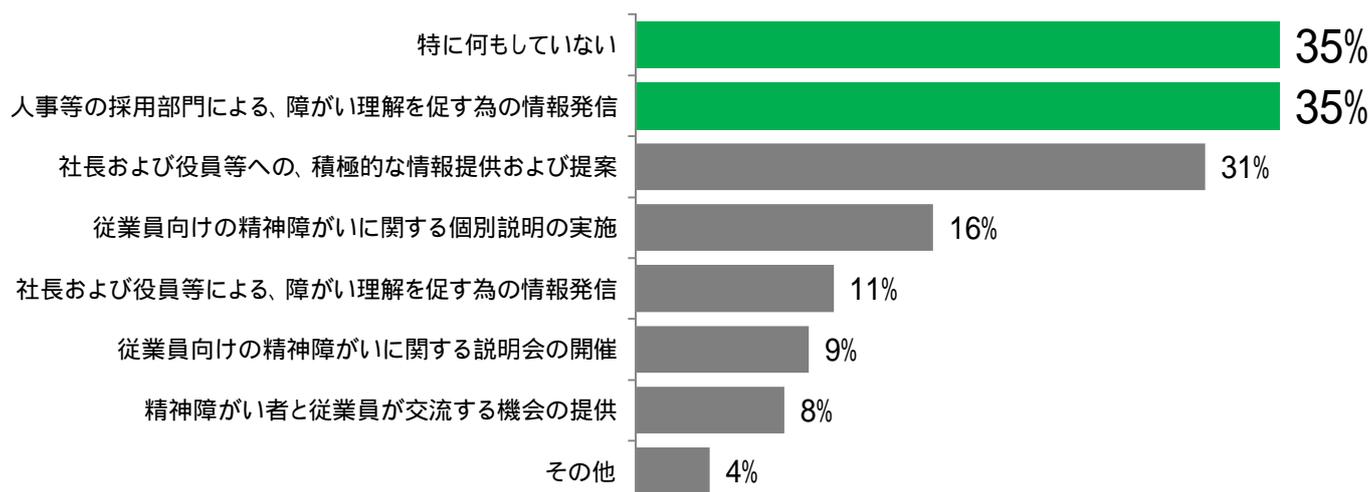
精神障がい者の入社後の定着について、課題に感じていることは何ですか？

<フリーワードより抜粋> (内は従業員数・業種・精神障がい者の雇用数)

- 雇用者が面接採用時の状態が維持されればよいが、業務習熟とともに不安定になることが散見され、そのシグナルに気づいた時点、早め早めの対応が必要である(10,000人以上・流通/小売/外食・51~100人)
- 真面目な性格で、こちらの指示にできるだけ応えようとするので「No」と言わない。結果として本人にとっても疲労が残り、体調を崩してしまう(1,000~3,000人・サービス・5~10人)
- 症状発症のタイミングの見極めが非常に難しい(50人未満・その他メーカー・1人)
- 発作や症状が出にくくするための体調管理の難しさ(3,000~5,000人・医薬品/医療機器・2人)
- 就労後3ヶ月以内に体調を崩してしまうケースが多い(10,000人以上・IT/通信・51~100人)
- 勤怠が安定しないことにより配属組織の業務工数が増加する点(500~1,000人・IT/通信・0人)
- 無理ができないため、フォロー分の作業をどうするか(100~200人・サービス・3人)
- 障がいに応じた働き方を許容できる制度がない(100~200人・財団/特殊法人/官公庁・0人)
- 本人のモチベーションの変化の振れ幅が大きい(300~500人・金融・1人)
- 業務量をどの程度にするか、フォロー体制の確立など(1,000~3,000人・医療/福祉・0人)
- 仕事環境面、業務内容とその確保、監督者の育成(300~500人・流通/小売/外食・3人)
- 能力面での採用面接時とのギャップ(500~1,000人・IT/通信・3人)
- 当社の業務は対人接触が多く、多忙なことも多く負担となり、定着に至らないケースが多い(1,000~3,000人・流通/小売/外食・5~10人)
- 障がい特性から本人が業務に集中できず、また業務の切り出しが難しい(1,000~3,000人・サービス・4人)
- 職場での人間関係/体調管理(1,000~3,000人・化粧品/化学製品・11~30人)
- 周囲の理解を得るのに時間を要す(500~1,000人・食品/飲料・1人)
- 職場の理解、および人手不足によりフォロー体制が構築できない(1,000~3,000人・建設/不動産/住宅・5~10人)
- 見た目で障がい分からないため、知らずに無理させてしまうことがある。遠慮がちの方であれば無理を超えてしまうだろうし、遠慮のない方であれば周りの従業員とうまくいっかが気になる(500~1,000人・その他・2人)
- 他の従業員の異動や入退社に伴って人間関係や環境が変わっていくこと(3,000~5,000人・サービス・11~30人)
- 社内の、特に実際に配置する職場での理解が重要で、かつ過去の例が参考にならないので常に新たなスタートとなり、職場管理者教育に時間がかかる(300~500人・電力/ガス/石油・5~10人)
- 障がいの特性から、他の社員と比較して自分は役に立っていないと卑下し退職したがる(50~100人・金融・1人)
- 入社後のキャリアビジョンや処遇(1,000~3,000人・サービス・11~30人)
- 正社員はハードルが高い(5,000~10,000人・IT/通信・5~10人)
- 現状既存社員の手帳取得による雇用だけであることから定着しているものの、新規雇用をした場合、定着するためにどのような取り組みが必要かわからない(3,000~5,000人・機械/電気/精密機器・2人)
- 定着率が悪く、相談する機関が少ない(3,000~5,000人・流通/小売/外食・4人)

10. 社内理解を得るための活動の1位は「特に何もしていない」「人事等の採用部門による情報発信」

精神障がい者の採用について社内の理解を得るため、行なっている事を教えてください(複数選択可)



<その他より抜粋> ()内は従業員数・業種・精神障がい者の雇用数

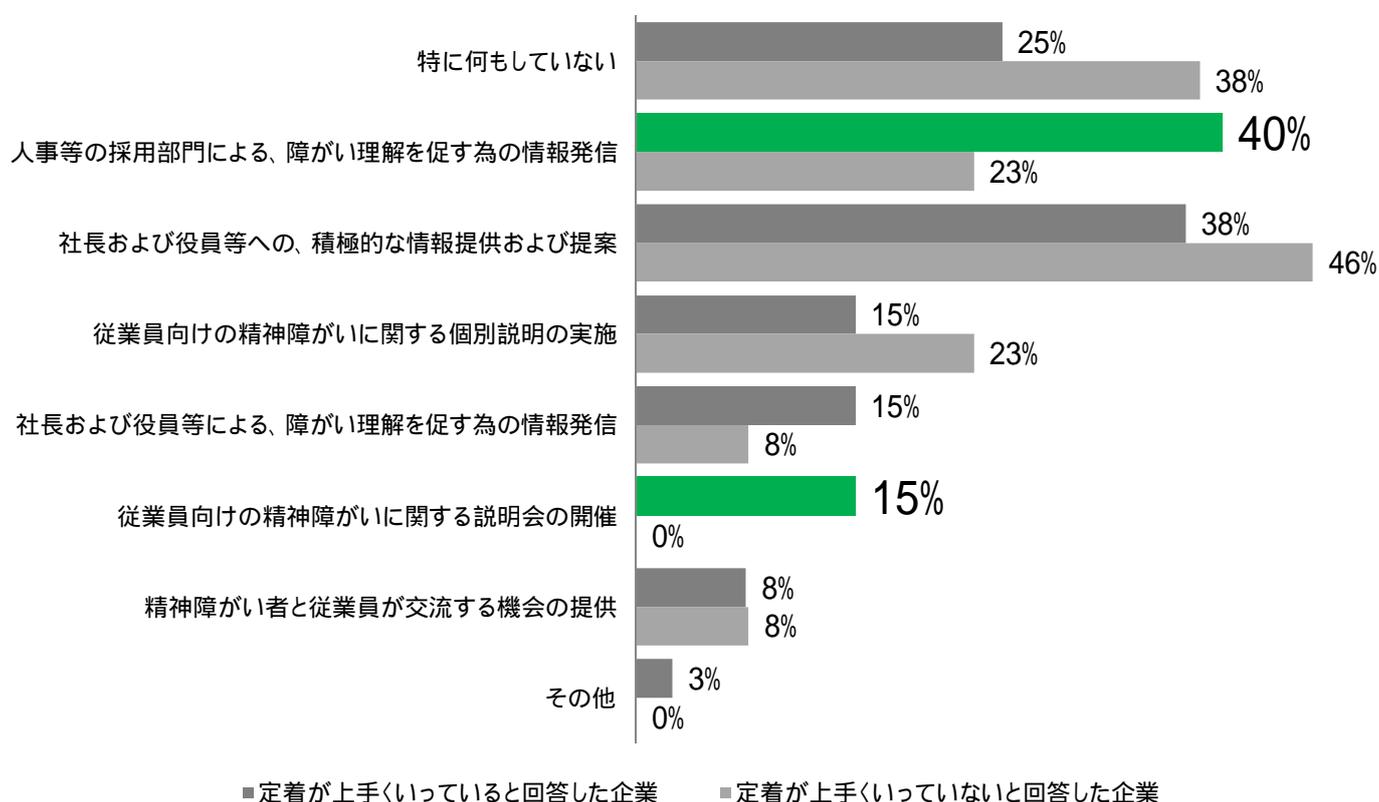
海外の親会社の理解を得る(200~300人・医薬品/医療機器・0人)

法定雇用率の上昇をにらみ、今後必要になるであろうことを上司へ伝えている程度(5,000~10,000人・サービス・0人)

検討中(5,000~10,000人・コンサル/シンクタンク・2人)

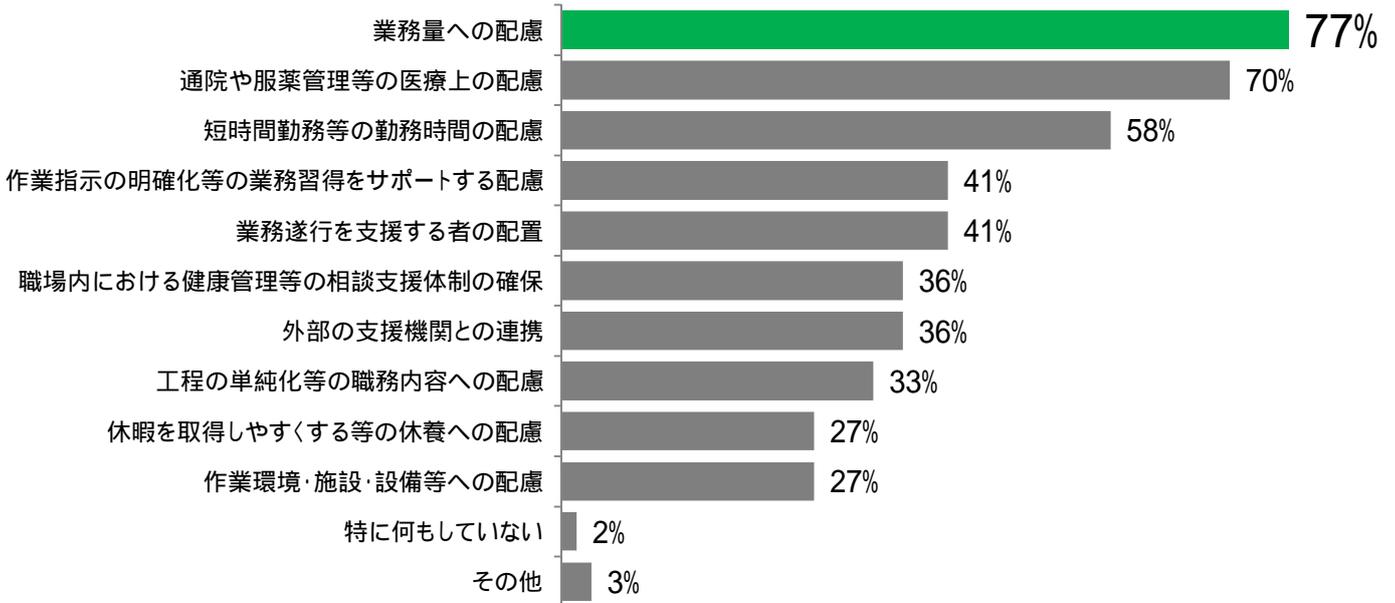
定着が上手くいっていると回答した企業では、「人事等の採用部門による情報発信」「従業員向けの説明会」をより多く実施

<定着が上手くいっていると回答した企業・定着が上手くいっていないと回答した企業のみ抽出>



11. 障がいへの配慮の1位は「業務量への配慮」

精神障がい者を雇用する上で、障がいについて配慮していることを教えてください(複数選択可)



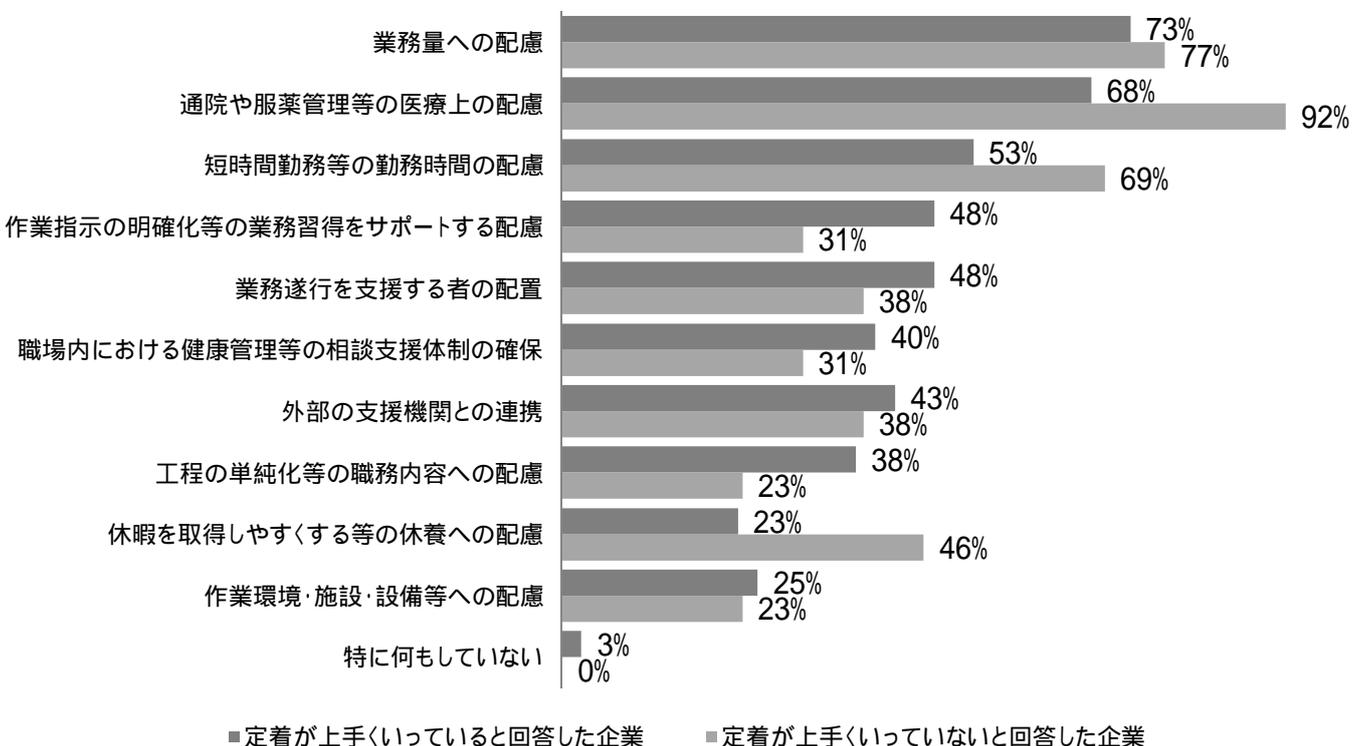
<その他より抜粋> ()内は従業員数・業種・精神障がい者の雇用数

採用する部門やチーム内での理解を深めるための情報共有(500～1,000人・金融・3人)

障がいの内容により都度検討(200～300人・IT/通信・0人)

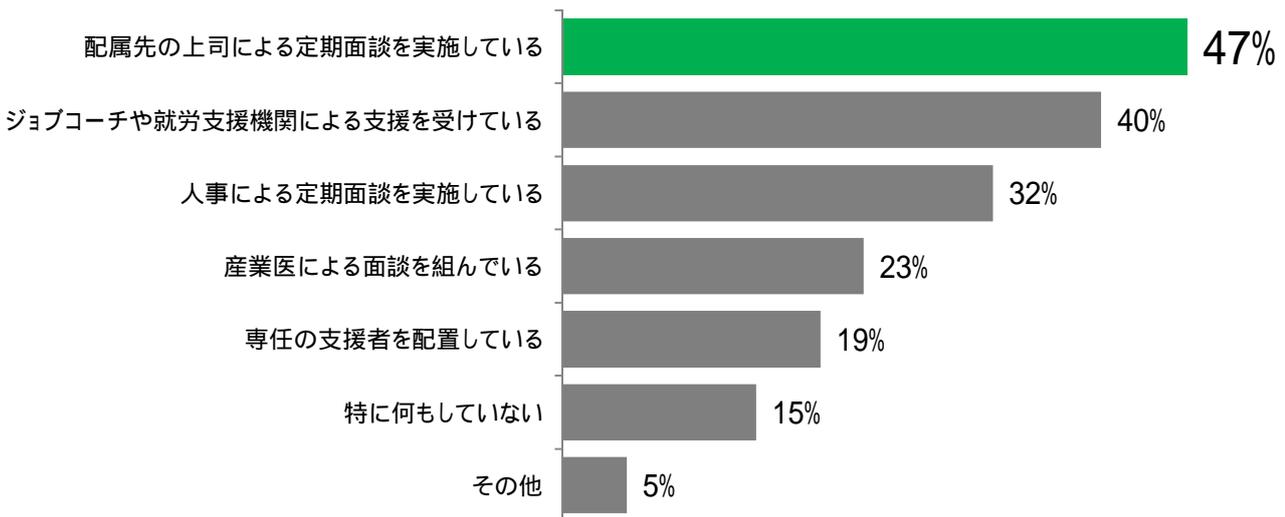
定着が上手いっていると回答した企業も、上手いっていないと回答した企業も、障がいへの配慮には大きな差は無い

<定着が上手いっていると回答した企業・定着が上手いっていないと回答した企業のみ抽出>



12. 入社後のフォロー体制の1位は「配属先の上司による定期面談の実施」

精神障がい者の入社後のフォロー体制について教えてください(複数選択可)



<その他より抜粋> ()内は従業員数・業種・精神障がい者の雇用数

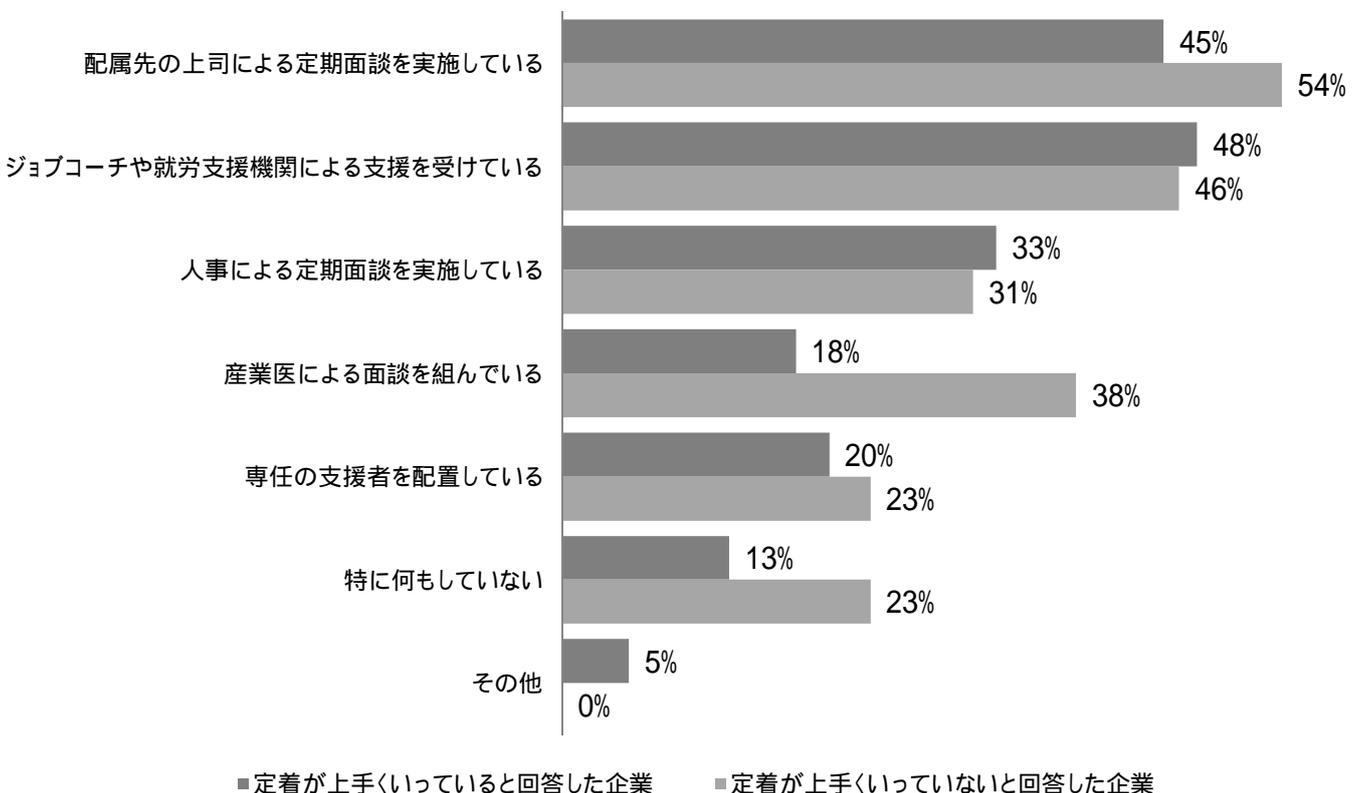
周囲で日々就労状況を注視しサポート(1,000~3,000人・サービス・4人)

健康管理室の利用/問題があれば上司と面談(1,000~3,000人・化粧品/化学製品・11~30人)

障がいの内容により都度検討(200~300人・IT/通信・0人)

定着が上手いっていると回答した企業も、上手くないと回答した企業も、フォロー体制には大きな差は無い

<定着が上手いっていると回答した企業・定着が上手くないと回答した企業のみ抽出>



積極的に精神障がい者の雇用を進めるために、必要な支援や情報などは何だと思われますか？

<フリーワードより抜粋> (内は従業員数・業種・精神障がい者の雇用数)

特例子会社ではなく、一般企業における雇用・定着の具体的な成功例の共有(1,000～3,000人・サービス・11～30人)

他社事例、特に同業界・同規模の会社での雇用・定着事例があればイメージしやすい(300～500人・医薬品/医療機器・0人)

精神障がいの具体的な種類と、障がいが業務に与える具体的な影響・対応策(300～500人・商社・0人)

精神障がい者の特性や採用後の業務、上司や周りの社員の配慮などの情報(300～500人・商社・1人)

適応する業務内容や働き方に関する例示があると良い(300～500人・機械/電気/精密機器・0人)

精神障がい者のために切り出せる業務内容のPR活動(200～300人・運輸/物流/倉庫・0人)

上手いといった事例、上手いかなかった事例など精神障がい者の労働実態の情報展開(500～1,000人・サービス・0人)

精神障がい者の雇用のために必要とされる職場環境の整備について、先進事例をもとにした情報提供が必要。

さらに、採用後の課題およびその解決策などについての情報提供が必要(1,000～3,000人・財団/特殊法人/官公庁・3人)

精神障がい者専門の部署の創設、精神障がい者雇用リスク情報(1,000～3,000人・建設/不動産/住宅・5～10人)

精神障がい者はきちんと働ける、他の社員の負担にならないという実績を知りたい(200～300人・医薬品/医療機器・0人)

精神障がいとはどのような症状なのか、どのような配慮が必要か、どのような業務で能力を発揮できるのか等、障がいの内容を知ることが必要(3,000～5,000人・機械/電気/精密機器・2人)

精神障がいと一括りにせず、就労できる障がい・難しい障がいの違いを明確にする(1,000～3,000人・サービス・5～10人)

役員・従業員への説明方法やツール、実際の事例などが知りたい(300～500人・その他メーカー・2人)

採用担当者でさえ、精神障がいを持つ方の障がい内容・配慮事項などを上手く把握している「自信」が無い中で、雇用形態も様々な社員へどのように啓蒙活動を行うべきかが悩みどころ(1,000～3,000人・サービス・0人)

自身の障がいを理解し、会社側へその情報を提供することが必要だと、本人が認識するための支援が必要。本人から情報公開されないことにより、本来会社で対応可能だったものに会社が対応できず、なんらかのトラブルが発生して、それが原因で定着しないことがある(1,000～3,000人・自動車/その他輸送機器・4人)

どのような状況であれば就業可能と判断できるかなど、採用時のアセスメントの注意点(500～1,000人・金融・3人)

リワーク機関での様子や配慮すべき事項などの情報や連携が必要(300～500人・金融・0人)

前職での状況等を、本人以外からヒアリングできればよい(500～1,000人・IT/通信・3人)

採用決定の最終判断前に、紹介元より客観的な病気の説明と配慮について説明を受けたい(500～1,000人・その他・2人)

インターンシップのような試験的な就労制度があれば予め相互理解が得られる(500～1,000人・機械/電気/精密機器・1人)

ジョブコーチなど就職体験等の活用(1,000～3,000人・建設/不動産/住宅・2人)

本人を主体とした、職場、支援団体、人事担当の連携(10,000人以上・機械/電気/精密機器・31～50人)

行政機関の支援体制、主治医・産業医の連携、PSWなど専門資格保持者の紹介(1,000～3,000人・食品/飲料・0人)

採用時だけでなく雇用中の側面フォローを専任で行える担当者の設置(1,000～3,000人・機械/電気/精密機器・3人)

ジョブコーチの個々のレベルが違い、担当変更も激しく継続的支援を受けられない(300～500人・化粧品/化学製品・0人)

就労支援に登録されていない方が多く、問題が起こってから相談ができない(3,000～5,000人・流通/小売/外食・4人)

経団連などへのアピールとハローワーク担当者からの企業トップへの圧力(100～200人・サービス・3人)

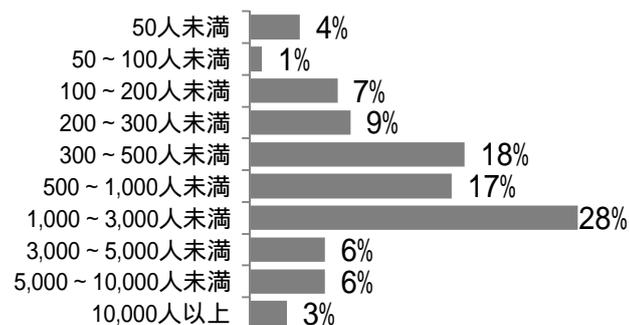
社会全体への広報、認識を高めること(1,000～3,000人・教育機関・4人)

政府による広告で、企業では2%以上雇わないといけないという事実の周知(300～500人・IT/通信・5～10人)

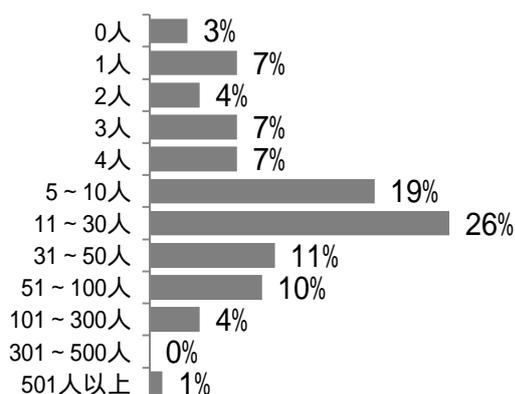
とりあえず会社に来るだけでもしんどいと思われるので、会社負担にならないような給与の補填(500～1,000人・その他メーカー・0人)

ご回答企業の属性

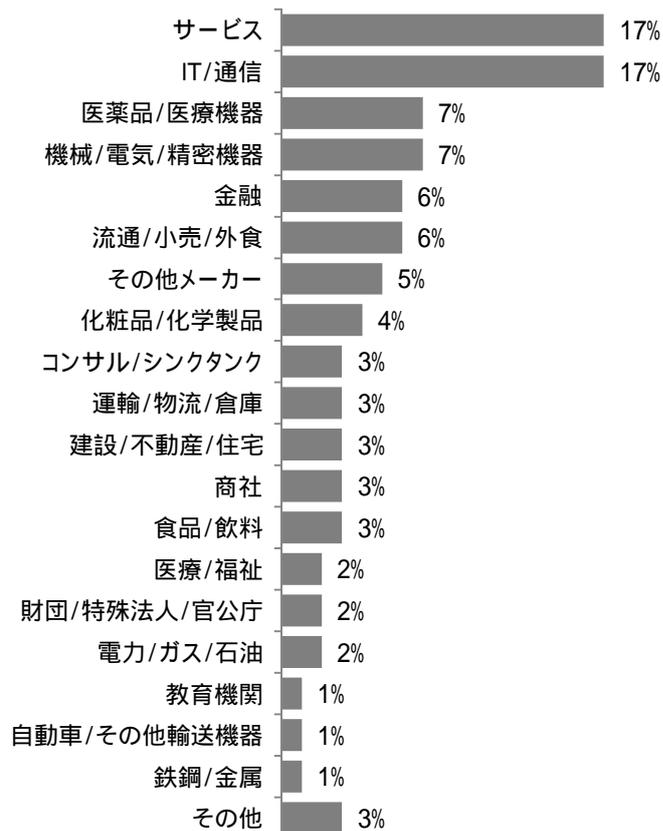
従業員数



障がい者の現在の雇用数



業種



～企業の声から、雇用のノウハウを分析する～

精神障がい者の雇用に関する調査 Report

発行 : 株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所

〒104-0031 東京都中央区京橋 2-4-12 京橋第一生命ビル 3F

TEL:03-3270-5500

FAX:03-3270-6600

Mail: sri@generalpartners.co.jp

URL: <http://www.gp-sri.jp/>

発行日 : 2015年12月

調査・分析・制作 : 主任研究員 田島 尊弘

本調査結果の引用の際は、「株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所調べ」とクレジットを明記ください

株式会社ゼネラルパートナーズについて

障がい者の良き認知を広め、差別偏見のない社会を実現することを目指し、民間企業初の障がい者専門の人材紹介会社としてスタート。その後、業界初の転職サイト atGP の開設をはじめ、障がい別の専門的なプログラムが受けられる教育・研修事業、就労困難な障がい者による農業生産事業など、数々の事業・サービスを創出してきました。これまで生み出した障がい者の雇用数はのべ5,000人以上です。

会社名 : 株式会社ゼネラルパートナーズ

本社所在地: 東京都中央区京橋 2-4-12 京橋第一生命ビル 3F

代表者 : 代表取締役社長 進藤 均

設立日 : 2003年4月

URL : <http://www.generalpartners.co.jp/>

事業内容 : 障がい者の就職・転職支援サービス、求人情報サービス、就労移行支援、農業生産事業など