

～ 企業の声・精神障がい当事者の声から、雇用のノウハウを分析する～

精神障がい者の入社後の相談体制に関する調査 Report

調査の背景

障がい者総合研究所では、過去2度にわたり、「精神障がい者の雇用に関する調査」を実施しました。1回目の調査では、企業に対してアンケートを実施。「精神障がい者の定着に対し、課題を感じている企業が多い事」「定着には社内の障がい理解が影響している事」が分かりました。そこで、2回目の調査では企業に加え、精神障がい者にもアンケートを実施し、「障がいへの理解・配慮」について分析しました。そして、3回目となる今回は、「入社後の相談体制」について調査を実施しています。過去に障がい者総合研究所が精神障がい者に対して行なった「転職・退職理由に関するアンケート調査」によれば、転職・退職を決断する前に必要としていたものの1位が「相談できる人・場所・機会」でした。この事からも、精神障がい者の定着における、相談体制の重要性が伺えます。本調査では、こうした入社後の相談体制と定着の関係性を明らかにするとともに、相談体制に関する企業・精神障がい者のニーズについて考察しました。

調査結果

サマリー

- [1] 「社内に障がい者が相談しやすい雰囲気がある」または「人事や上司等と相談の機会がある」という企業では、入社後の相談体制に関する精神障がい者の満足度が高く、定着も上手くいっている傾向が見られる
- [2] 「支援機関の職員による職場訪問が必要」という声は、企業・精神障がい者のどちらにおいても多いが、実際の利用は半数程度に留まっている

企業アンケートからの考察

< サマリー[1]に関連する TOPICS >

社内に障がい者が相談しやすい雰囲気が「ある」という企業は73%

社内に障がい者が相談しやすい雰囲気が「ある」という企業ほど、「精神障がい者の定着が上手くいっている」と回答

採用した障がい者に対し、人事や上司による面談を実施している企業ほど、「精神障がい者の定着が上手くいっている」と回答

社内に障がい者が相談しやすい雰囲気が「ある」という企業の割合は73%、相談しやすい雰囲気があるという企業ほど「精神障がい者の定着が上手くいっている」という回答が多くなりました。各企業は、こうした雰囲気を作る為、様々な工夫を行なっているようです。最も多い回答は、「相談担当者を配置する」でしたが、その選定方法や連絡方法等にも工夫をしているという声が見られました。

また、多くの企業が、採用した障がい者に対し、人事や上司による面談を実施しているようです。頻度に関わらず、何らかのタイミングで面談を実施している企業では、面談を実施していない企業よりも、「精神障がい者の定着が上手くいっている」と回答が多くなりました。この事からも、相談の機会の有無が定着に影響している事が伺えます。

< サマリー[2]に関連する TOPICS >

精神障がい者の定着支援として、社外の支援機関の職員による職場訪問が必要だと思う企業は79%

精神障がい者の定着支援として、社外の支援機関の職員による職場訪問を活用している企業は47%

精神障がい者の定着の為に、社外の支援機関の職員による職場訪問が「必要だと思う」という企業の割合は79%でした。必要とする支援の1位は「健康管理や生活リズムの構築に関する精神障がい者への助言」であり、精神障がい者の体調や勤怠に関して悩みを抱える企業が多い事が伺えます。また、職場訪問の頻度については「1ヶ月に1回程度」、期間については「入社から1年程度」必要とする声が多くあり、1年程度は細かな頻度での支援を求めている事が分かりました。一方で、実際に支援機関の職員による職場訪問を「活用している」という企業は47%に留まっており、半数以上が活用できていない事も判明しました。「活用していない理由」の1位は、「支援機関の利用方法が分からなかった」であり、支援機関の存在は知っていても、その利用方法や支援内容が分からない為、活用に結びついていない事が伺えます。

精神障がい当事者アンケートからの考察

< TOPICS >

社内に相談しやすい雰囲気があると感じている方は47%、「ない」と感じている方は53%

社内に相談しやすい雰囲気が「ある」と感じている方ほど、入社後の相談体制への満足度は高い

人事や上司等との相談の機会がある方ほど、入社後の相談体制への満足度は高い

社内に相談しやすい雰囲気が「ある」と感じている方は47%、相談しやすい雰囲気があると感じている方ほど入社後の相談体制への満足度は高くなりました。また、実際に人事や上司等との相談の機会がある方ほど、入社後の相談体制への満足度は高くなっています。

一方で、企業アンケートの結果と比較すると、社内に相談しやすい雰囲気があると回答している方の割合は低く、相談する体制については「特に何も無い」という回答が32%にのぼりました。これは、企業と精神障がい者の意識の差が影響しているものと思われます。精神障がい者へのアンケートでは、入社後の相談体制として「配属先の上司による定期的な面談」の他、複数の相談の機会を必要とする声が多くありました。また、人事や上司へ相談したい時も様々な場面で発生しており、1ヶ月に1回程度の定期面談を長期間求めているようです。こうした相談体制へのニーズは障がい別でも異なっており、精神障がい者については、身体障がい者よりも細やかな相談の機会を求めている事が分かりました。その為、精神障がい者の入社後の相談体制を検討する際には、こうした意識の違いについても考慮しながら進めていく必要があります。

< TOPICS >

仕事上の悩みや不安を解決する為に、支援機関の職員による職場訪問が必要だと思うという方は91%

支援機関の職員から、職場訪問による支援を受けた事が「ある」という方は52%

仕事上の悩みや不安を解決する為に、支援機関の職員による職場訪問が「必要だと思う」という方は91%でした。必要とする支援の1位は「職場の障がいへの理解や配慮を促す為の支援」であり、職場の障がい理解に悩む方が多い事が伺えます。また、職場訪問の頻度については「1ヶ月に1回程度」、期間については「在籍している期間すべて」必要とする声が多くあり、企業アンケートよりも長期間必要と考えている事が分かりました。

一方で、実際に支援機関の職員から、職場訪問による支援を受けた事が「ある」という方は52%に留まっており、企業アンケート同様、半数近くの方が支援を受けられていないようです。なお、実際に支援を受けた方の満足度は71%と高く、特に「職場に言いづらい事を間に入って調整してもらえる事」をその理由として挙げる方が多くいました。

このように、支援機関の職員による職場訪問については企業・精神障がい者の双方が必要と感じているにも関わらず、利用方法や支援内容が十分に理解されていない事から、その利用も半数程度に留まっている状況です。精神障がい者の採用を安心して進め、定着を促進していく為にも、社内の相談体制に加え、こうした社外の支援機関に関する情報を入手し、活用していく事が求められているものと思われます。

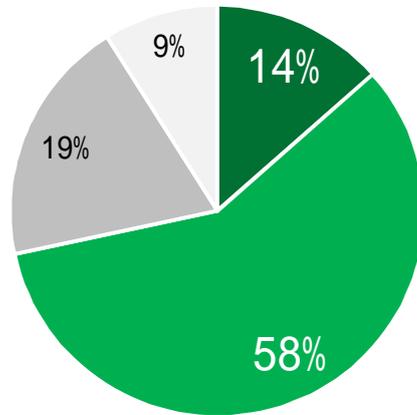
企業アンケート ～精神障がい者の定着に関するアンケート調査～

調査概要

調査対象:障がい者採用ご担当者 有効回答数:113名 調査期間:2015/9/8～9/17 調査方法:インターネット調査

1. 定着が上手くいっていると回答した企業は72%、一方でそのうち58%は課題も感じている

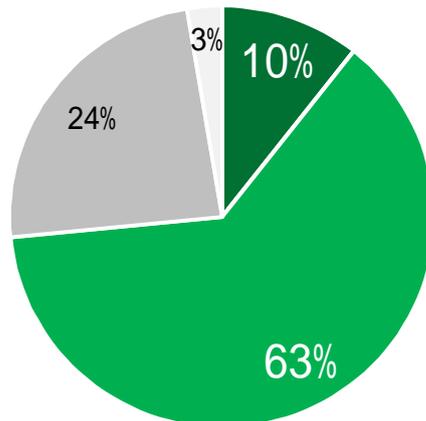
精神障がい者の入社後の定着について、ご状況を教えてください



- 定着は上手くいっており、課題も特に無い
- 定着は上手くいっているが、課題を感じている
- 定着が上手くいっておらず、課題を感じている
- その他

2. 社内に障がい者が相談しやすい雰囲気があるという企業は73%

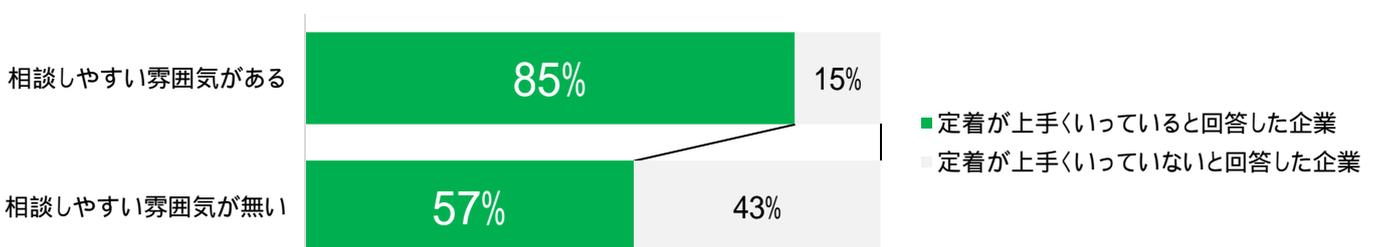
社内には、障がい者が相談しやすい雰囲気があると思いますか？



- とてもある
- まあまあある
- あまり無い
- ほとんど無い

相談しやすい雰囲気があると回答した企業ほど、「定着が上手くいっている」と回答

<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>



3. 相談しやすい雰囲気を作る為の工夫は、「相談担当者の配置」「コミュニケーションの量を増やす」等

障がい者が相談しやすい雰囲気を作る為、工夫している事があれば教えてください

<フリーワードより抜粋> (内は従業員数・業種)

相談担当者の配置

- 各支社・本部内に障がい者雇用担当者を配置し、モニタリングを実施している(3,000～5,000人未満・商社)
- 障がい者職場定着推進チームを発足、数の多い聴覚障がい者を中心に職場面談・研修等を実施している(10,000人以上・金融)
- 入社後のサポート担当者の配置、産業医面談(主に精神疾患の方)の定期的な実施(3,000～5,000人未満・医薬品/医療機器)
- 社員相談窓口の設置、産業医による面談、定期的な面談の実施等(500～1,000人未満・その他)
- 障がい者職業生活相談員の選任等(1,000～3,000人未満・教育機関)
- 人事部の中に相談窓口担当者を設け、定期的に面談を実施している(1,000～3,000人未満・商社)
- 人事担当者が入社後も定期的に面談を実施し、コミュニケーションを取っている(300～500人未満・メディア/広告/出版)
- 障がいのある全社員と人事が面談を実施。また有資格者(PSW)を採用し、人員の量・質を強化(1,000～3,000人未満・食品/飲料)
- 人事担当部署とは独立した部署にメンタルヘルス専門職を配置し、定期面談等を実施している(50～100人未満・サービス)
- 有資格者の配置、障がい者社員の管理職登用(50人未満・その他)
- キャリアコンサルタント、ジョブコーチの配置(5,000～10,000人未満・IT/通信)
- メンター的な人員を配置(500～1,000人未満・IT/通信)

相談担当者の選定方法や連絡方法

- 相談者を複数名選任している(300～500人未満・建設/不動産/住宅)
- 上司の他に、配属先に障がい者をサポートする社員をあらかじめ指名しておく(500～1,000人未満・IT/通信)
- 年代や性別を考慮し面談担当者を決め、定期的に面談を実施している(200～300人未満・機械/電気/精密機器)
- 人事担当者へ直接メールが出来るシステム(500～1,000人未満・建設/不動産/住宅)
- 個別に職業生活相談員へ連絡ができるようにしている(3,000～5,000人未満・金融)

日頃のコミュニケーション量

- 少人数の為、毎朝体調確認や困り事が無いか確認。また、月1回個人面談を実施している(1,000～3,000人未満・鉄鋼/金属)
- 社員の様子をよく見て、問題があれば面談を実施して早期解決に努める。日報を書いてもらっており、それにしっかり目を通し、対応してほしいことに真摯に対応し、信頼関係の構築を意識している(50人未満・IT/通信)
- 普段から会話を多く持つようにする。様子がいつもと違うようなら声をかけ話す場を設ける(100～200人未満・サービス)
- 一緒に休憩をとり話す時間を作る等、なるべく声をかけるようにしている(200～300人未満・その他)

相談担当者へのフォローおよび連携

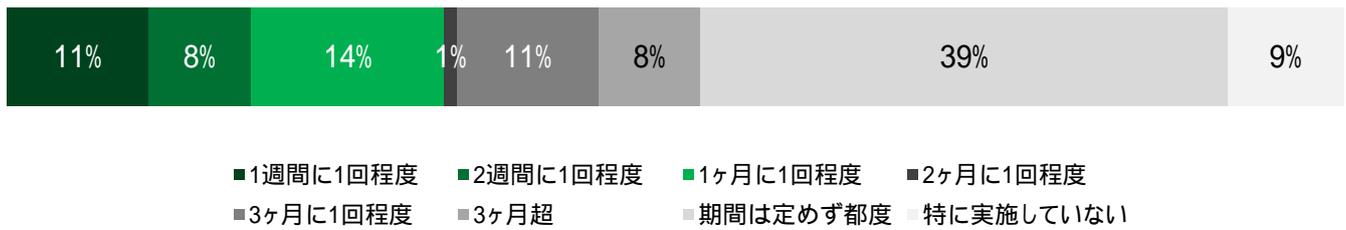
- 本人が開示できる範囲の方からサポートを受けられるよう、本人の上長をフォロー(500～1,000人未満・IT/通信)
- 半期ごとの評価面談は特に時間をかけて行うよう上長に指示している(1,000～3,000人未満・建設/不動産/住宅)
- 障がい者に対する上長の理解促進(1,000～3,000人未満・建設/不動産/住宅)
- 障がい者の配属先と人事課で連絡を取り、休暇・欠勤の多い者がいる場合は適宜面談を実施(3,000～5,000人未満・教育機関)

その他

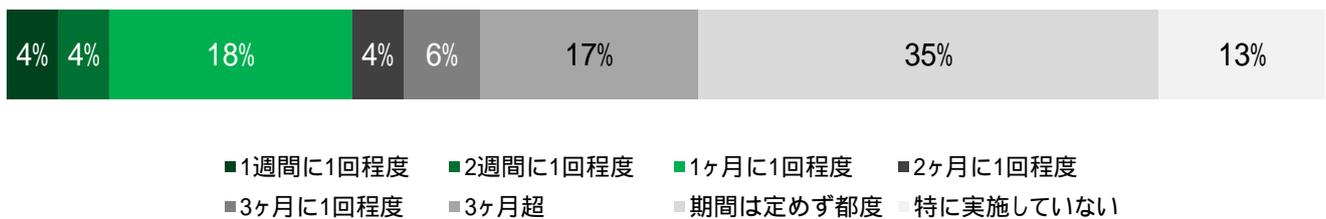
- 障がい者が中心のチーム(部署)へ配属している(3,000～5,000人未満・化粧品/化学製品)
- 健常者と障がい者とで特段の分け隔てを設けず接している(300～500人未満・商社)

4. 人事や上司による障がい者への面談は、「期間は定めず都度」実施している企業が最多

「入社後3ヶ月以内」の、人事や上司による障がい者への定期面談はどの頻度で実施していますか？



「入社後3ヶ月超～6ヶ月以内」の、人事や上司による障がい者への定期面談はどの頻度で実施していますか？



「入社後6ヶ月超」の、人事や上司による障がい者への定期面談はどの頻度で実施していますか？



頻度に関わらず、面談を実施している企業ほど、「定着が上手くいっている」と回答

< 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 >

「入社後3ヶ月以内」



「入社後3ヶ月超～6ヶ月以内」

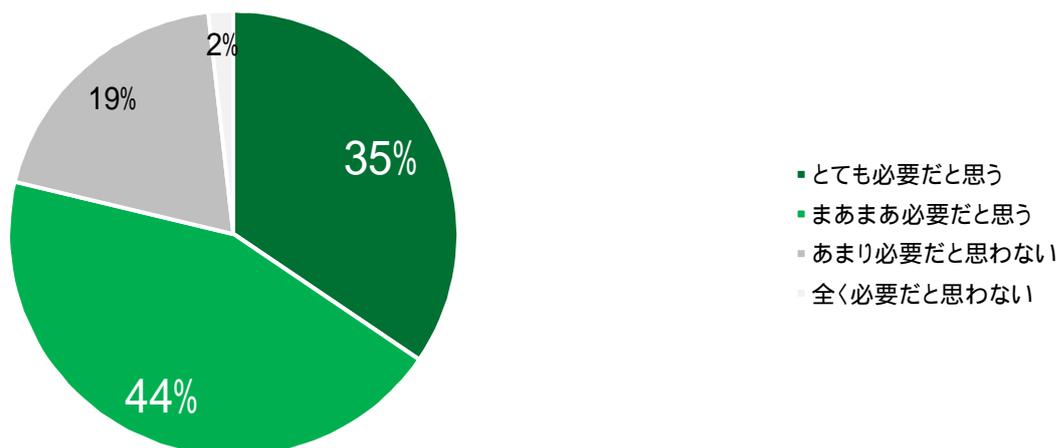


「入社後6ヶ月超」



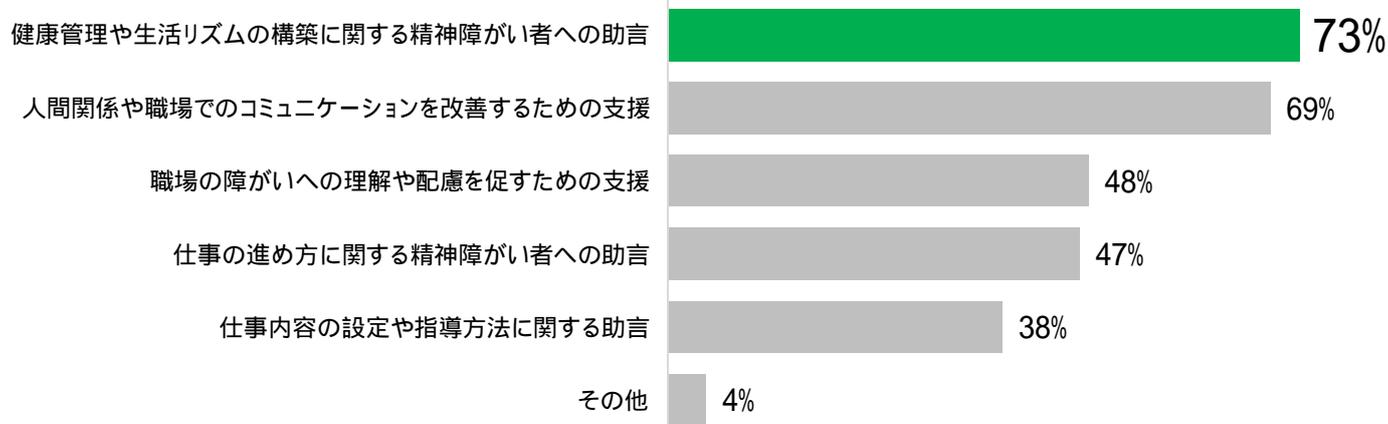
5. 精神障がい者の定着の為に、社外の支援機関の職員による職場訪問が必要だと思う企業は79%

精神障がい者の定着の為に、社外の支援機関の職員による職場訪問は必要だと思いますか？



6. 職場訪問で必要だと思う支援の1位は「健康管理や生活リズムの構築に関する精神障がい者への助言」

支援機関の職員による職場訪問において、必要だと思う支援は何ですか？



7. 支援機関の職員の職場訪問が必要だと思わない理由は、「社内に対応できる(するほうが良い)」等

支援機関の職員の職場訪問が「必要だと思わない」を選択された方は、その理由を教えてください

<フリーワードより抜粋> (内は従業員数・業種)

自前で解決出来る事案がほとんどである為(3,000～5,000人未満・サービス)

自社の保健師、産業医で対応している為(3,000～5,000人未満・金融)

社内を把握していない方よりも、部門長や人事等の社内の方が相談を受けた方が効果的と考える為(200～300人未満・その他)

障がい者の配属先が全国各支店となっており、実質難しいと感じる為(1,000～3,000人未満・建設/不動産/住宅)

独自の支援方針のもとに活動(助言)される事が多く、企業の方針と必ずしも一致しない事が多い為(50～100人未満・サービス)

支援機関が何を支援してくれるのかが不明確の為(300～500人未満・商社)

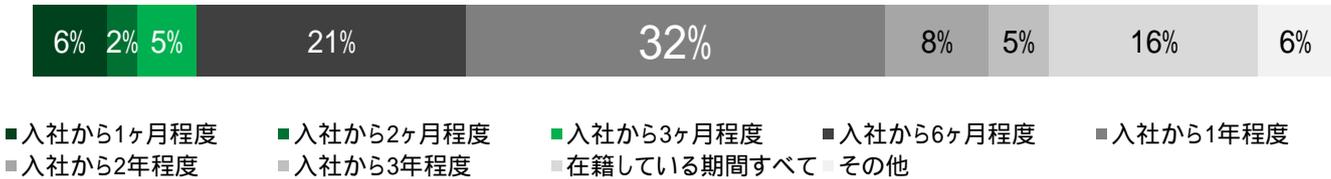
精神障がい者が非常に限られており、これまで大きな問題は顕在化していない為(1,000～3,000人未満・機械/電気/精密機器)

8. 職場訪問について、必要だと思う頻度は「1ヶ月に1回程度」、期間は「入社から1年程度」が最多

支援機関の職員の職場訪問は、どの「頻度」で必要だと思いますか？

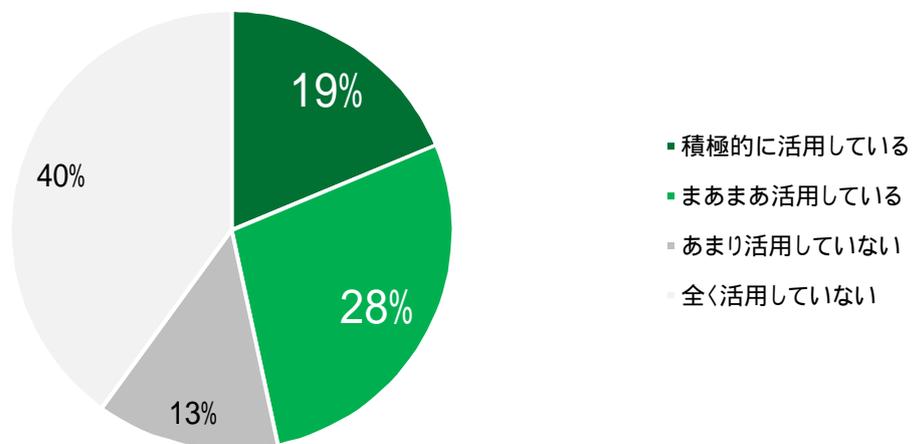


支援機関の職員の職場訪問は、どの「期間」必要だと思いますか？



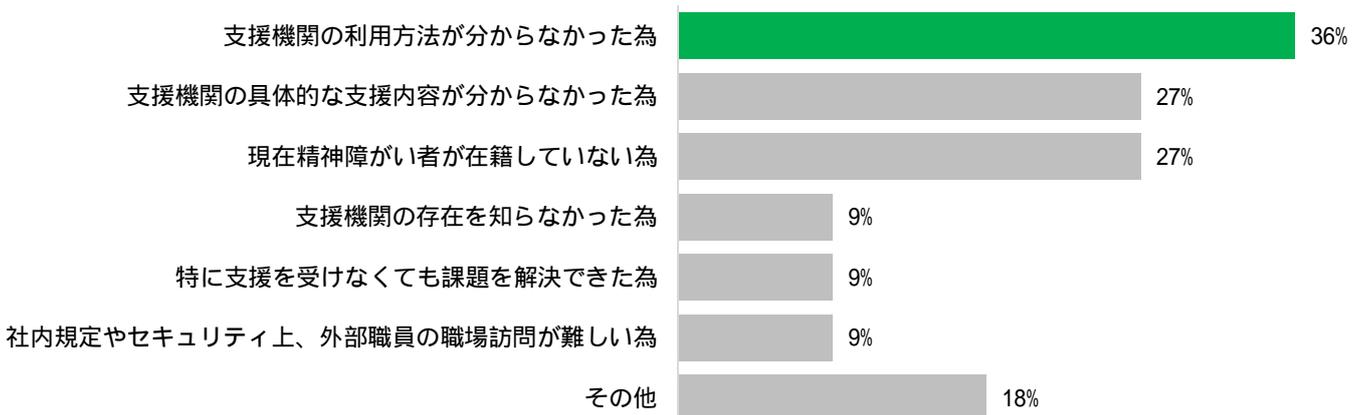
9. 精神障がい者の定着の為に、社外の支援機関の職員による職場訪問を活用している企業は47%

精神障がい者の定着の為に、社外の支援機関の職員による職場訪問を活用されていますか？



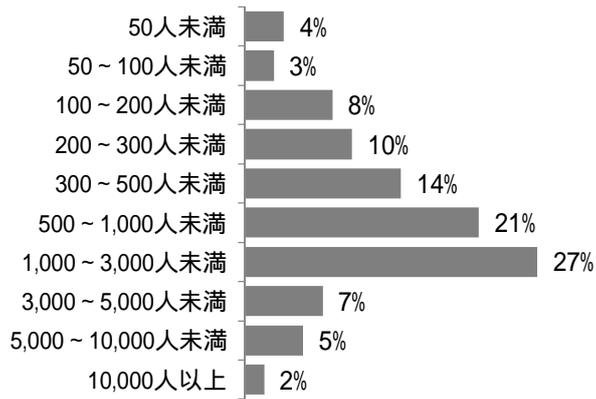
10. 社外の支援機関の職員による職場訪問を活用していない理由の1位は「利用方法が分からなかった」

社外の支援機関の職員による職場訪問を活用されていない理由を教えてください

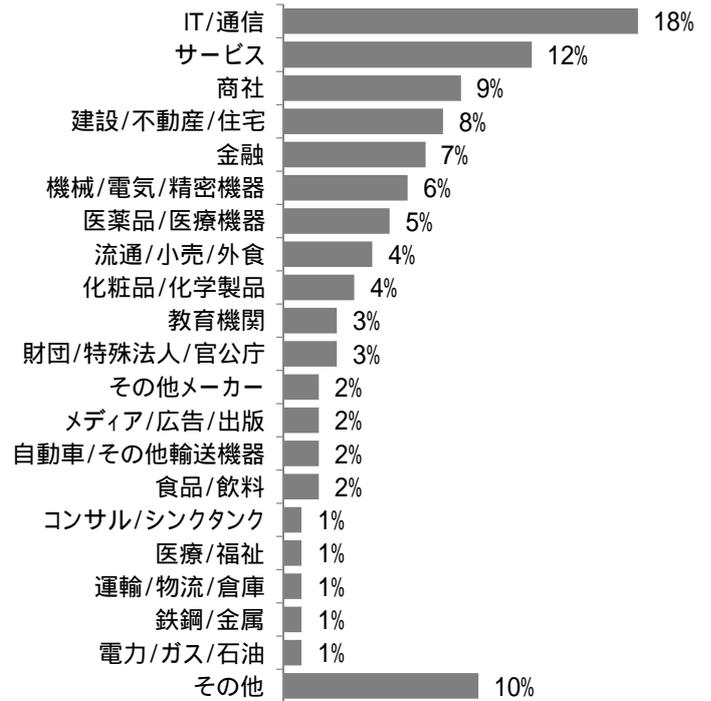


ご回答企業の属性

従業員数



業種



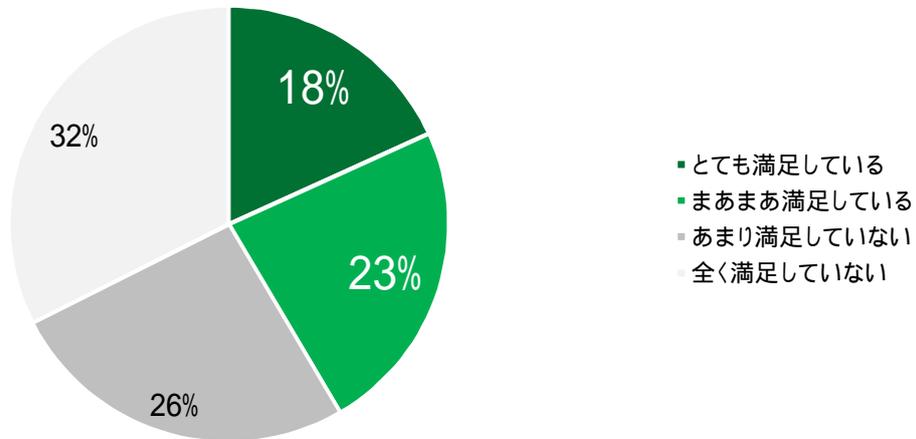
調査概要

調査対象：20～60代の就業経験者 有効回答数：167名(精神)/259名(身体) 調査期間：2015/5/21～5/27 調査方法：インターネット調査

1. 相談体制に満足している精神障がい者は41%、過半数は満足していない

現職または前職における、入社後の相談体制には満足していますか？

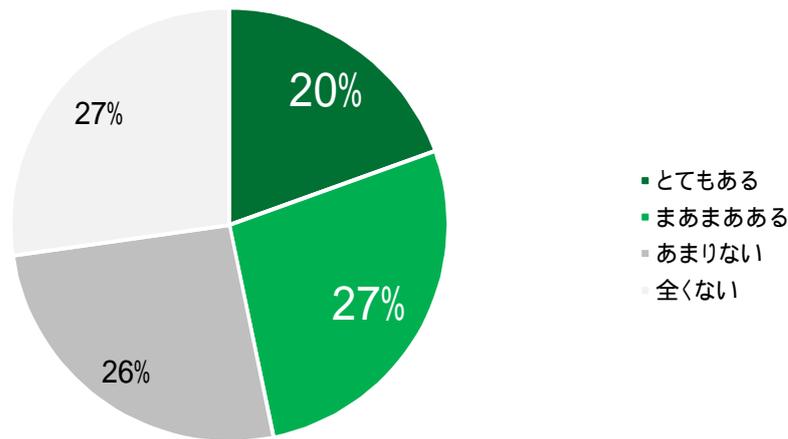
<精神障がい者のみ抽出>



2. 社内に相談しやすい雰囲気があると感じている精神障がい者は47%、過半数は相談しにくいと感じている

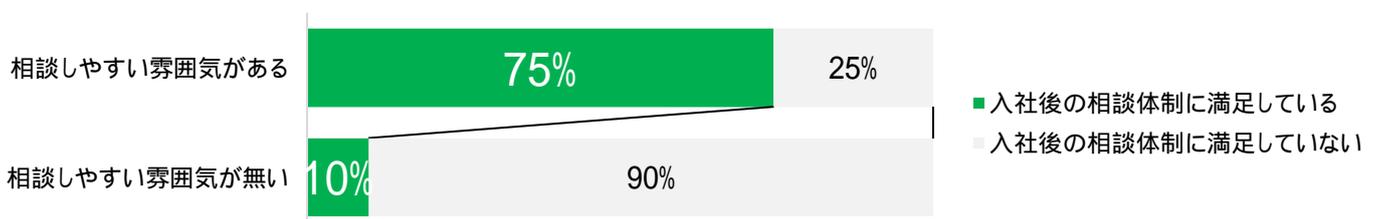
現職または前職では、社内に相談しやすい雰囲気はありますか？

<精神障がい者のみ抽出>



社内に相談しやすい雰囲気があると回答した精神障がい者ほど、「入社後の相談体制に満足している」と回答

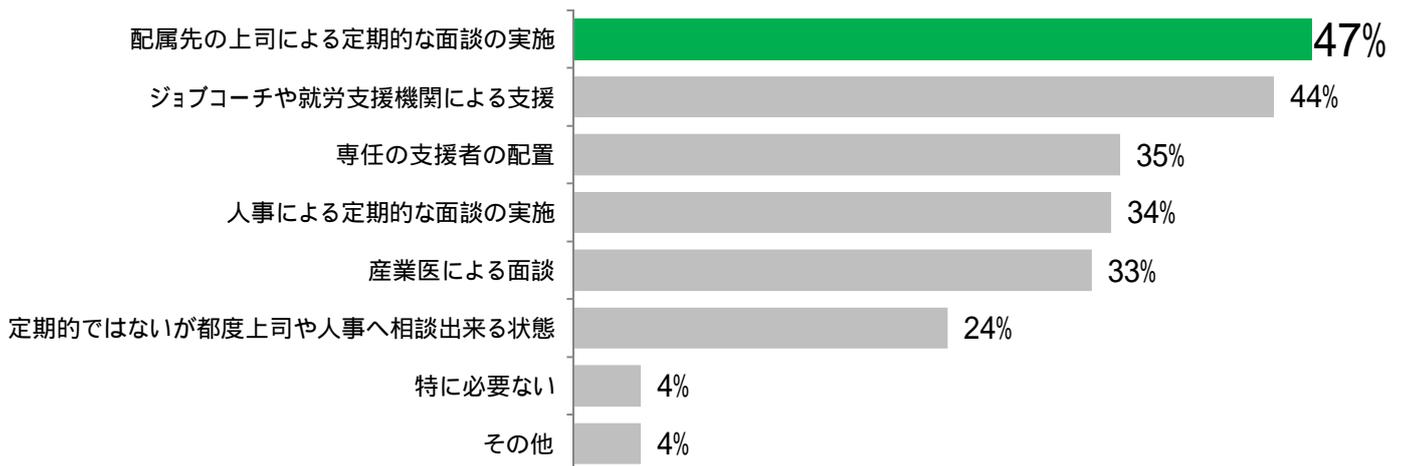
<入社後の相談体制に満足していると回答した精神障がい者・入社後の相談体制に満足していないと回答した精神障がい者のみ抽出>



3. 入社後の相談体制として必要だと思うものの1位は「配属先の上司による定期的な面談の実施」

入社後の相談体制として、必要だと思うものを教えてください

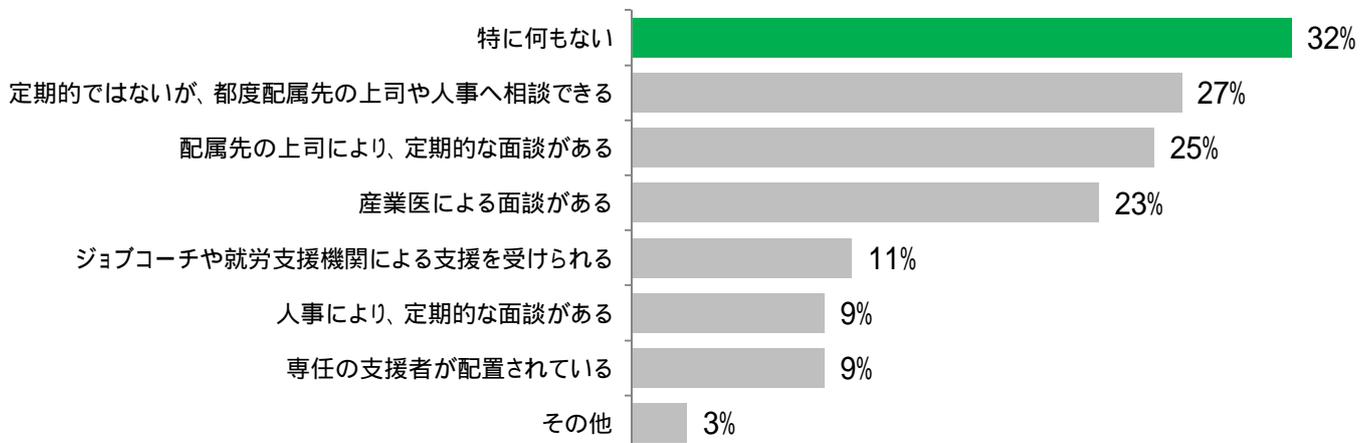
<精神障がい者のみ抽出>



4. 実際に入社後の相談体制は、「特に何も無い」という回答が1位

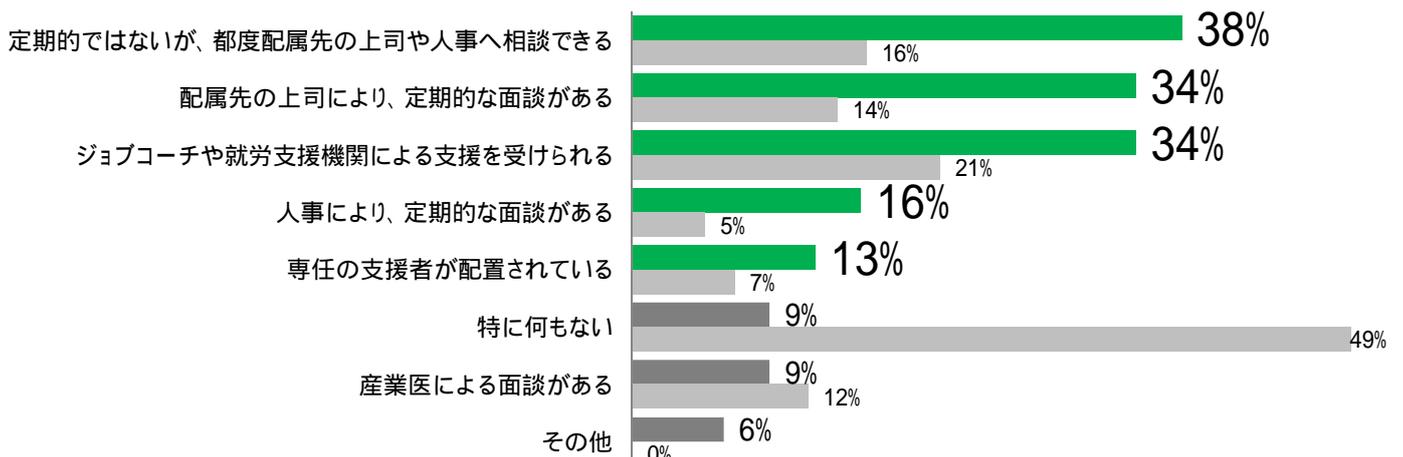
現職または前職では、仕事上の悩みや不安について入社後に相談する体制はありますか？

<精神障がい者のみ抽出>



人事や上司等との相談の機会がある方ほど、入社後の相談体制への満足度は高い

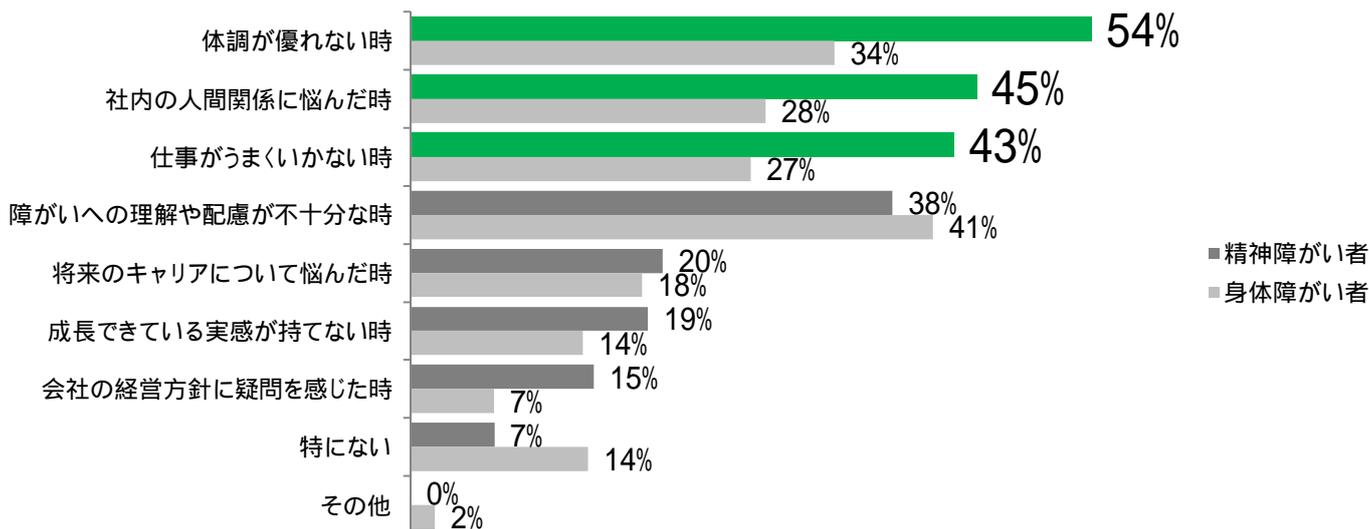
<入社後の相談体制に満足していると回答した精神障がい者・入社後の相談体制に満足していないと回答した精神障がい者のみ抽出>



■ 入社後の相談体制に満足している方 ■ 入社後の相談体制に満足していない方

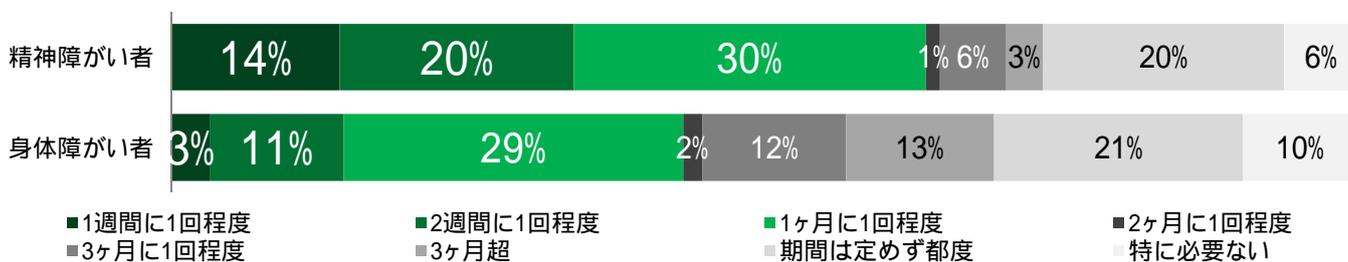
5. 精神障がい者は、身体障がい者よりも相談したい時が多く発生している

配属先の上司または人事へ相談したい時とは、どのような時ですか？

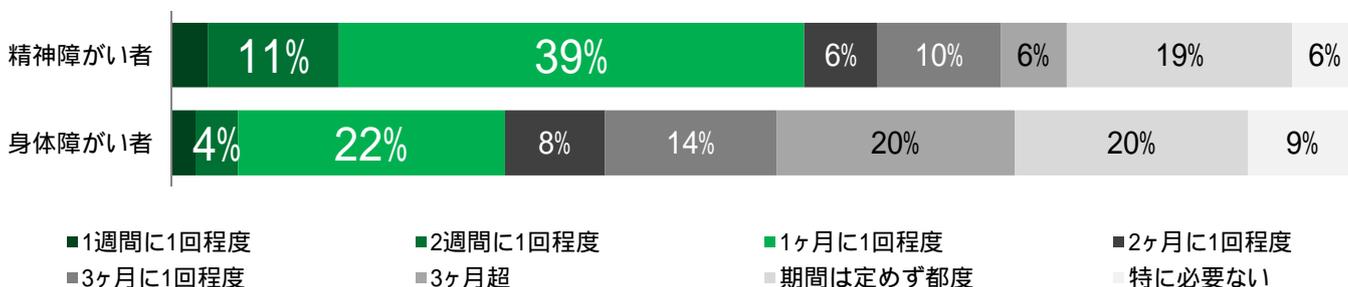


6. 精神障がい者は、身体障がい者よりも細かな頻度での定期面談を必要としている

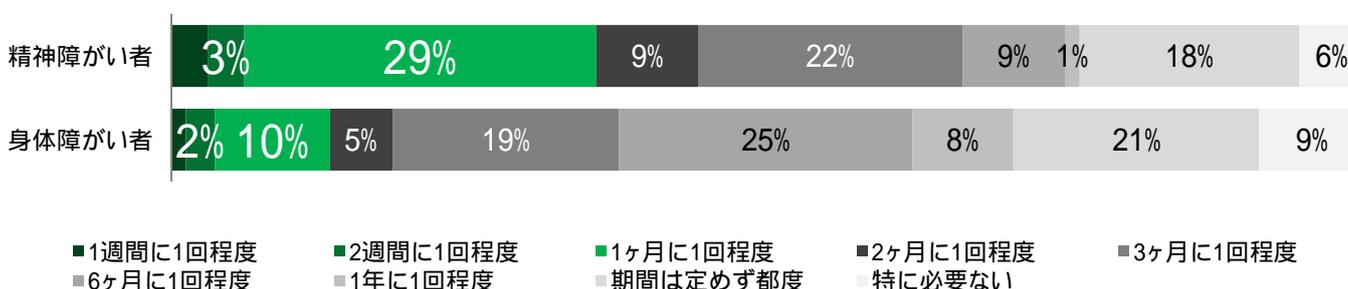
「入社後3ヶ月以内」における上司や人事による定期面談は、どの頻度で必要ですか？



「入社後3ヶ月超～6ヶ月以内」における上司や人事による定期面談は、どの頻度で必要ですか？



「入社後6ヶ月超」における上司や人事による定期面談は、どの頻度で必要ですか？

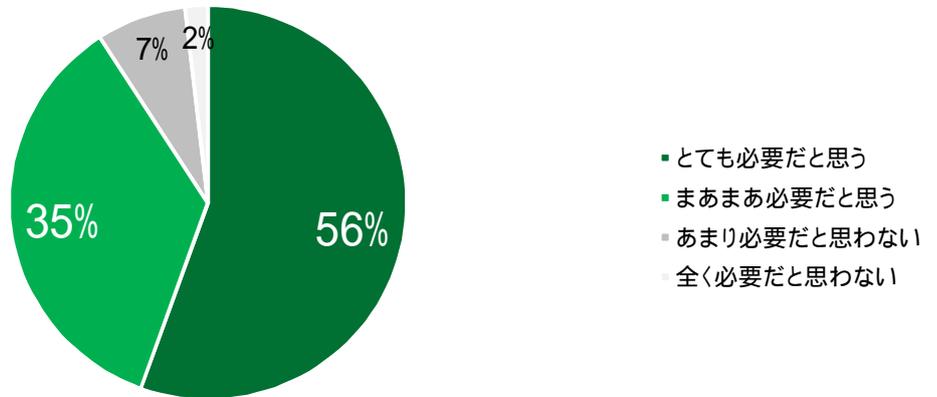


調査概要

調査対象: 20～60代の就業経験者 有効回答数: 164名(精神)/257名(身体) 調査期間: 2015/9/9～9/17 調査方法: インターネット調査

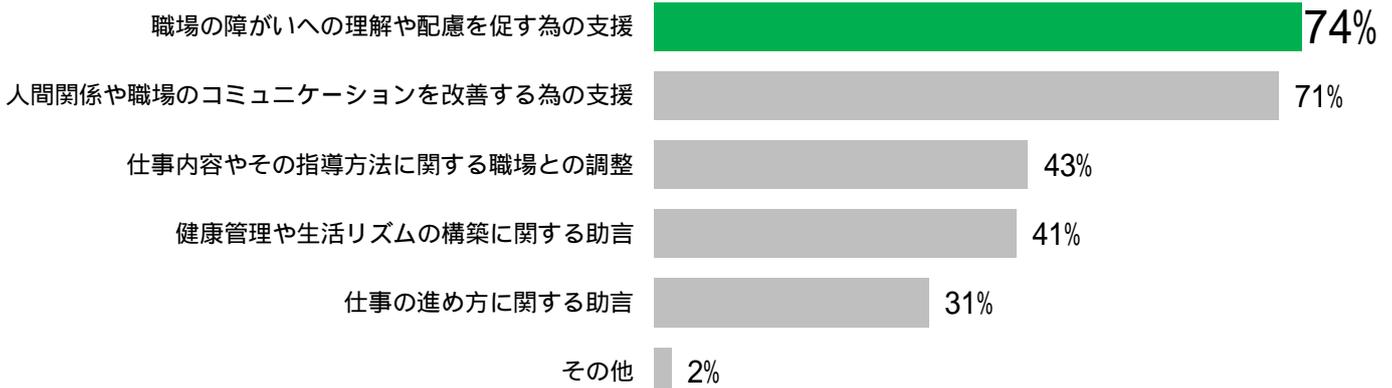
1. 仕事上の悩みや不安を解決する為、支援機関の職員による職場訪問が必要だと思う精神障がい者は91%

仕事上の悩みや不安を解決する為、支援機関の職員による職場訪問は必要だと思いますか？ <精神障がい者のみ抽出>



2. 職場訪問で必要だと思う支援の1位は「職場の障がいへの理解や配慮を促す為の支援」

支援機関の職員による職場訪問において、必要だと思う支援は何ですか？ <精神障がい者のみ抽出>



3. 支援機関の職員の職場訪問が必要だと思わない理由は、「信頼関係が取れていない」等

支援機関の職員の職場訪問が「必要だと思わない」方は、その理由を教えてください？ <精神障がい者のみ抽出>

<フリーワードより抜粋> (内は年代・性別)

担当の臨床心理士ならまだしも、支援機関の人と適切な信頼関係が取れていない為(30代・男性)

職場の現状は訪問した日だけでは分からず、適切なアドバイスができない可能性が高い為。ただし、憂鬱になりそうな感じの時には、経験豊富な方からのアドバイスは有効だと思うので、全く要らないとは思わない(40代・男性)

会社の中で自分の情報が漏れるから(50代・男性)

必要と思った場合でも、あくまで職場の外で相談にのって頂いたほうが良い(40代・男性)

障がいが業務にほとんど支障をきたさない為(20代・女性)

支援機関に直接訪問し、3ヶ月に一度面談している為(50代・女性)

4. 職場訪問について、必要だと思う頻度は「1ヶ月に1回程度」、期間は「在籍している期間すべて」が最多

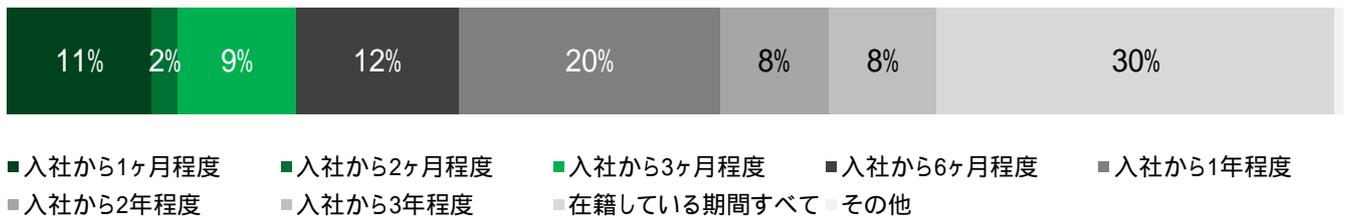
支援機関の職員の職場訪問は、どの「頻度」で必要だと思いますか？

<精神障がい者のみ抽出>



支援機関の職員の職場訪問は、どの「期間」必要だと思いますか？

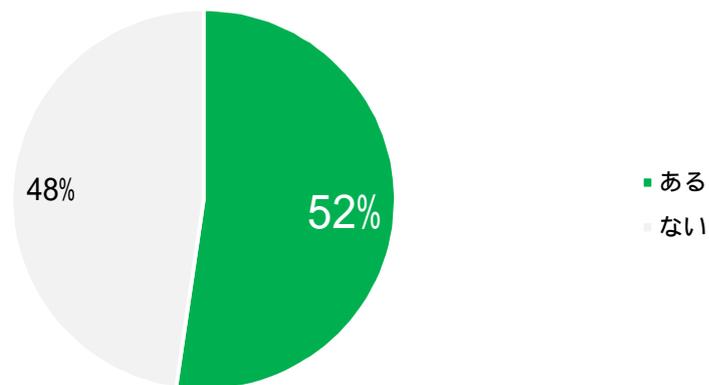
<精神障がい者のみ抽出>



5. 社外の支援機関の職員から職場訪問による支援を受けたことがある精神障がい者は52%

現職または前職において支援機関の職員から職場訪問による支援を受けた事がありますか？

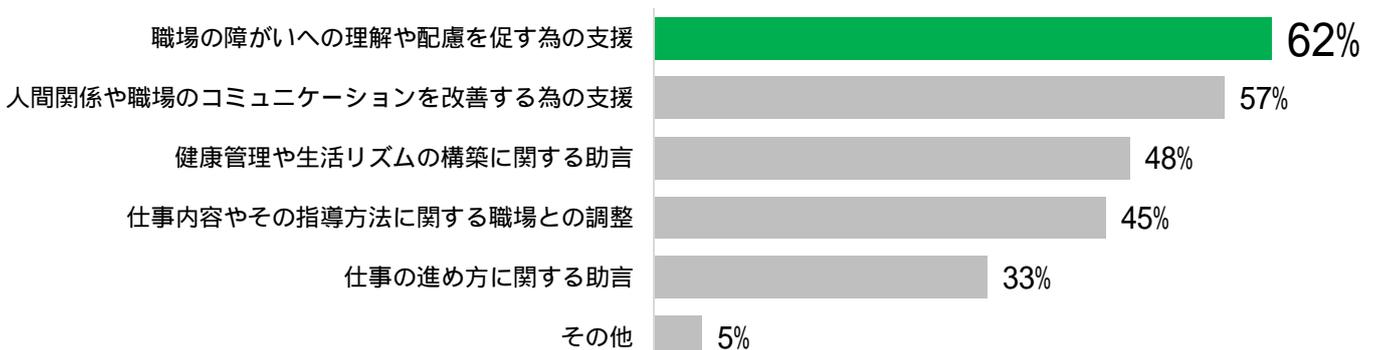
<精神障がい者のみ抽出>



6. 支援機関の職員による職場訪問で受けた支援の1位は、「職場の障がいへの理解や配慮を促す為の支援」

支援機関の職員による職場訪問において、どのような支援を受けましたか？

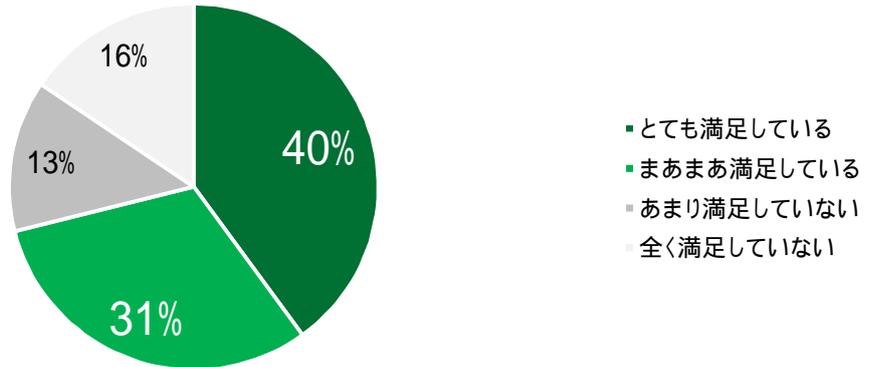
<精神障がい者のみ抽出>



7. 支援機関の職員による職場訪問に満足している精神障がい者は71%

支援機関の職員による職場訪問について、支援への満足度はいかがでしたか？

<精神障がい者のみ抽出>



8. 満足している理由は「職場との間に入り悩みを調整してもらえる」、満足していない理由は「訪問が少ない」等

満足度の理由を教えてください？

<精神障がい者のみ抽出>

<フリーワードより抜粋> (内は年代・性別)

満足している理由

職場の人に言いづらい細かい事も伝えて頂けた(40代・男性)

精神的に不安定な時に会社との間に入ってもらえるので障がいや病気を悪化させずに済んだ為(30代・女性)

職場に直接言えない事や会社からの要望等を間に入って分かりやすく伝えてくれたり、会社の要望の趣旨を自分の障がいを理解したうえで間に入って話し合い、助言頂けた事。また、そのおかげで長期に安心して働く事が出来た(40代・女性)

人間関係で悩んでいたが、自分が気にしすぎていた事を教えて頂き、関係を構築する方法等もアドバイス頂けた(30代・男性)

現場の社員と分かり合えるようになったから(50代・男性)

上司等に相談できない健康管理等の事で相談にのってもらえ、安心感を持って仕事に臨めているから(40代・男性)

毎月1回は支援機関の職員が来てくださり、上司や人事を交えてのケース会議をしてくださるから(30代・男性)

高次脳機能障害で仕事が組み立てられない状況の中で、自分のやるべき事を教わった事(40代・男性)

母の入院や家の売却など仕事以外のプライベートで大変な時に、仕事の仕方の調整や提案をしてくれた為(40代・女性)

訪問や面談で話した事を忘れないように、文書にしてくださるので振り返りができて安心(40代・女性)

とても一生懸命に親身になって話を聞いてくれるから(40代・男性)

職場に来れない時にはメールで職場の上司と対応してもらえるので(50代・男性)

障がい者を雇用しているという事を会社側と同僚に意識付けできるから(40代・男性)

満足していない理由

在籍確認と雇用契約内容の確認だけで帰ってしまった。入社後一度訪問があったが、その後はまったく訪問無し(50代・男性)

入社間もない時に訪問はあったが、その後3ヶ月になり、半年になり、1年経ったが、何のコンタクトもない状況(40代・男性)

連絡の頻度等に問題があった。また会社との連携もうまくいっていなかった(30代・男性)

企業が私に対して厳しい事を裏で言っていることが判明し、関係が悪化した(30代・男性)

特に解決できた事柄がなかったから(30代・男性)

話す事しかせず、改善案がでなかった(30代・男性)

支援機関の職員が会社へ対して弱腰だから(40代・男性)

どちらかと言えば、一方通行の助言が多く、意思を尊重してくれない。マニュアル通りの支援(40代・男性)

発言と行動が全く違う(40代・男性)

病気を理解していなかった(50代・男性)

9. 支援機関の職員へ今後期待する事は、「定期的な面談の実施」「職場の障がい理解に対する支援」等

社外の支援機関の職員による職場訪問について、今後さらに期待する事があれば教えてください<精神障がい者のみ抽出>

<フリーワードより抜粋> ()内は年代・性別

定期的な面談の実施

職場に定着してからも、半年に1回程度の定期的な面談は行ってほしい(30代・男性)

最低3ヶ月に1回は、職場の上司へのアプローチしてほしい。仕事ができるようになると、仕事量も大幅に増える(40代・男性)

現実的には難しい事とは思いますが、期限を定めず支援してほしい(30代・女性)

担当者が変わらず長期支援の対応を希望する(40代・女性)

職場の障がい理解に対する支援

職場の方々への障がい理解を促す活動を期待している(40代・女性)

職場の人間に私個人の症状や病気への理解を具体的に伝えて欲しい。私個人では無理だった(40代・女性)

病気や障がいの理解を社内に普及させる為の講演会や勉強会を実施頂ける事。本人だけでなく、会社の上司や同僚からの不安や悩みに対する窓口的役割(一緒に働いている方も、上司や人事を通さなくても気軽に相談できるシステム)(20代・女性)

健常者に精神障がい者のつらさを理解してもらえるように支援してもらえたらありがたい(40代・男性)

障がい者の特性にあわせた指示がなされるように、上司を指導してほしい(30代・女性)

精神障がい者本人に対する支援

障がいがあるという前提で就職をした場合、就職先において大なり小なり偏見の様な態度を受けるのは仕方無い。ただし、その空気に悩む方へのメンタルケアがあれば今以上に障がいを持つ人々に自信を与えられるのではと考える(50代・男性)

仕事の進め方や苦手な同僚との付き合い方に関するアドバイス。限界が来る前に休職を薦めて頂く事(30代・女性)

働いている会社以外の第三者の視点で、理解し評価して頂きたい(50代・男性)

問題を抱えていても誰にも相談できず悩んでる方がいると思うので、相談員にはそういう事を早期発見して頂きたい(30代・男性)

支援機関の職員の障がい理解

就労可能な業務、コミュニケーションの必要性等、障がいによって異なる点を理解している人を訪問させてほしい(50代・男性)

病気の事をもっと理解して欲しい(50代・男性)

臨床心理士や医師との連携の上、その人の障がい特性を把握しての対応(30代・男性)

その他

正規社員等への雇用の安定化の取り組み(30代・男性)

ピア(障がい当事者)職員が支援機関に配置され、そういう方が職場へ訪問して下さる仕組みがあるとより良い(30代・男性)

会社への要求等、言うべき事は強気で言ってもらいたい(40代・男性)

支援機関が企業にもっと強い圧力を掛けられるようになれば良いと思う(40代・男性)

ジョブコーチによる定着支援はとて心強いし、採用しても短期間で退職してしまうのを回避できるという点で企業側にもメリットがある。企業側がジョブコーチ制度の利用に積極的になってほしい(40代・男性)

学識者・有識者からのコメント

本調査の結果は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正で、2016年4月から施行される雇用分野における障がい者差別の禁止と合理的配慮の提供義務に絡んで示唆に富むものである。

全ての事業主を対象に労働に関する全分野を網羅した合理的配慮の内容は、障がい特性に応じて個別性が高く、また、事業所によって配慮に該当するか否かの事情も異なる。そのため、基本的には事業主と当事者との話し合いで配慮の内容を決めることとされる。事業主は、相談に応じて適切に対応するために必要な体制を整備し、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じるとともに不利益な取り扱いをしないことが重要である。また、支援機関についても、障がい者と事業主の双方から相談を受けて具体的な支援をするには、相談に適切に対処できる力量を備えていることが必要である。

本調査による、「相談しやすい組織風土の企業は社員の満足度や定着率が高い」、「支援機関の職員に対し高い期待がある」などの結果は、合理的配慮への対応の重要性を示唆する。そのためには、事業主や支援機関は、厚生労働省のホームページにある合理的配慮指針事例集を参考にすることが有用である。これは、配慮の具体的なノウハウとして事業主に重要な情報源となるとともに、支援機関が事業主の信頼を得て合理的配慮の調整をする基準となるからである。



松為 信雄 氏

文京学院大学 人間学部 人間福祉学科 教授
早稲田大学大学院心理学専攻。卒業後、雇用促進事業団職業研究所(現:労働政策研究・研修機構)研究員、日本障害者雇用促進協会(現:高齢・障害・求職者雇用支援機構)障害者職業総合センター主任研究員、東京福祉大学教授、神奈川県立保健福祉大学教授を経て、2013年4月より現職。厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会委員、日本精神障害者リハビリテーション学会常任理事、文部科学省国立特別支援教育総合研究所運営理事・外部評価委員長等を務め、現在は一億総活躍国民会議構成員も担当。

～企業の声・精神障がい当事者の声から、雇用のノウハウを分析する～

精神障がい者の入社後の相談体制に関する調査 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