

# 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

大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 主任研究員 天野 敏昭

## 1. 調査の背景：精神障がい者とその他（発達障がい者等）の新規求職申込件数が伸びている

障がい者（障がい者手帳所持者）の割合は、全国民のおよそ7.6%（厚生労働省「（令和元年版）障害者白書」）、大阪府民のおよそ6.4%（大阪府福祉部「第4次大阪府障がい者計画（後期計画）」）に相当し、その数は増加傾向にあります。

障がい者の数の増加、また、障害者雇用促進法の施行に伴い、全国の民間企業の雇用障がい者数と実雇用率は、毎年、過去最高を更新しています。2018年度の大阪府の精神障がい者とその他（発達障がい者等）の新規求職者数は、それぞれ前年度比7.7%、8.1%増加し（身体障がい者や知的障がい者は前年度より減少）（大阪労働局「平成30年度 大阪労働局統計年報（安定所別障害者職業紹介状況）」）、将来推計でも障がい者の数が増加していく見通しであることから（大阪府福祉部[2018]「第4次大阪府障がい者計画（後期計画）」）、就職率を高め雇用数を増やすことが求められています。

一方、精神障がい者・発達障がい者の雇用には課題等もあり、職業的課題や障がい特性と配慮事項などを理解した対応が求められますが、大きな課題は、障がい者に適した仕事があるかどうか分からないこと、障がい者を雇用するイメージやノウハウがないことなどで（厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」）、精神障がい者・発達障がい者の雇用に手探りで取り組む企業も多く、積極的に雇用したいという意向を持つ企業は限定的であるのが現状です。

表1 ハローワークを通じた障がい者の職業紹介状況（2018年度・大阪府）

新規求職申込件数 (前年度比)	就職件数 (前年度比)	就職率 (前年度差)
16,706人(+3.1%) ・身体4,765人 (▲2.3%) ・知的3,201人 (▲0.3%) ・精神7,863人 (+7.7%) ・その他877人 (+8.1%)	8,329人(+5.3%) ・身体2,317人 (+5.6%) ・知的1,917人 (+5.6%) ・精神3,827人 (+5.3%) ・その他268人 (+0.4%)	49.9%(+1.0pt) ・身体48.6% (+3.6pt) ・知的59.9% (+3.3pt) ・精神48.7% (▲1.1pt) ・その他30.6% (▲2.4pt)

## 2. 法定雇用率達成企業のうち精神障がい者・発達障がい者を雇用する企業は16.3%にとどまる

以下では、アンケート調査（※）の結果などをもとに、大阪府内の中小企業における障がい者の雇用

の現状をみていきます。

※アンケート調査「精神・発達障がい者の雇用と活躍に向けた貴社の取り組み」を実施（大阪労働局が保有する「（平成30年6月1日現在）大阪府内障害者雇用状況報告提出企業一覧」に掲載されている企業から、障がい者雇用の算定基礎労働者数45.5人以上100人以下の企業4,066社のうち、法定雇用率2.2%以上で障がい者を雇用する企業736社（営利企業のみ）を対象に実施し、258社が回答。有効回答率35.1%）。

障がい者の雇用は、企業全体に広がっているわけではなく、法定雇用率の対象で算定基礎になる常用労働者が45.5人以上100人以下の4,066社のうち、54.2%（2,205社）が障がい者を雇用しておらず、法定雇用率2.2%以上で雇用しているのは892社（21.9%）にとどまります。アンケート調査の結果（258社が回答）では、法定雇用率達成企業のうち、身体障がい者を雇用する企業が82.6%であるのに対し、精神障がい者を雇用する企業は15.1%、発達障がい者を雇用する企業は3.5%にとどまります。精神障がい者や発達障がい者を雇用する企業は、回答企業の16.3%（42社）にとどまり、このうち、精神障がい者や発達障がい者のみを雇用する企業は6社と少なく、身体障がい者や知的障がい者を含む複数の障がい種別で雇用する企業が多いです。

また、障がい者の職場定着は容易とはいえず、2018年6月1日時点で法定雇用率2.2%以上で障がい者を雇用していた258社のうち、2019年6月1日現在は雇用していない企業が14社あり、1年のうちに障がい者が離職した企業もあります。精神障がい者や発達障がい者の雇用を広げる余地は大きく、職場定着も課題といえます。

精神障がい者・発達障がい者を雇用している企業の合理的配慮や雇用・定着・活躍の取組みで実施割合が最も高いのは、「障がい特性や共に働く上で必要な配慮等の社内の理解の促進」や「障がいの程度に応じた仕事の付与」ですが、それぞれ68.3%にとどまります。「出勤日数・勤務時間面での配慮（短時間勤務など）」や「仕事や作業の手順、段取り、優先順位の明確な指示」に取り組む企業は約4割から半数程度で、日々の業務管理や雇用管理面の取組みを拡充する余地は大きいです。「採用及び入社後のサポートをするスタッフの配置、組織の設置」といった社内体制の整備、「就労支援機関と連携」「職場見学・職場実習」「家族・保護者と連携」など外部と連携している割合は3割前後、「仕事の開拓」に取り組む企業は12.2%、「能力向上」に取り組んでいる企業は22.0%と低く、雇用後の定着に重要だと考えられることに十分に取り組めていないといえます。

表2 精神障がい者・発達障がい者に対する合理的配慮や雇用・定着・活躍への取り組み状況

合理的配慮や雇用・定着・活躍に向けた取り組み (N=41、複数回答)	精神障がい者・発達障がい者雇用企業全体	精神障がい者のみ雇用企業
障がい特性や共に働く上で必要な配慮等の社内の理解の促進	68.3%	83.3%
障がいの程度に応じた仕事の付与	68.3%	33.3%
仕事や作業の手順、段取り、優先順位の明確な指示	43.9%	33.3%
出勤日数・勤務時間面での配慮（短時間勤務など）	48.8%	33.3%
採用及び入社後のサポートをするスタッフの配置、組織の設置	36.6%	50.0%
就労支援機関と連携	34.1%	0.0%
職場見学・職場実習	26.8%	0.0%
家族・保護者と連携	29.3%	16.7%
能力の向上	22.0%	16.7%
仕事の開拓	12.2%	0.0%
ピアサポート（障がい者同士で指導や助言を行う）	7.3%	0.0%
産業医と連携（必要に応じて助言を受ける）	7.3%	0.0%
在宅勤務	2.4%	0.0%

### 3. 障がい者雇用企業は、試行錯誤を重ねつつ、「社内理解促進・雇用」→「業務配置」→「社内環境整備」→「定着」のサイクルを回している

精神障がい者・発達障がい者を雇用する企業の取り組みから以下のようなポイントがみられます。第一に、雇用前に職場体験・職場実習やトライアル雇用に取り組み、過度な先入観を持たずに本人と向き合っています。また、障がい者の雇用を経営方針や経営戦略に照らして考えていく上で、関係機関との連携が有効だと考えています。

第二に、精神障がい者・発達障がい者は、短時間労働から働き始めて徐々に時間を増やしていくケースが多いですが、無理のない業務や画一的な業務にとどまるだけでは定着が難しいケースもあり、業務の幅を少しずつ広げたり本人の特性や希望を活かすことで、ステップアップやキャリア形成を図っていく必要もあります。チームで業務を遂行するケースも多く、ステップアップ（例：職務や仕事の幅を広げる、リーダー的役割を担う、管理職に登用されるなど）に向けて、障がい者のそれまでの実績と今後の可能性を客観的に把握し、日々の雇用管理の取り組みを障がい者にも広げ、適用していける可能性を追求しています。

第三に、周囲の理解を全社に広げていく上で、周囲との調整役が複数名存在し、問題意識や行動などの対応を共有することが可能になり、問題などが生じた際のリカバリーが行いやすくなり、体調や精神状態の日々の確認やコミュニケーションの幅を広げています。また、各人の経験値に依存するだけではなく、障がいや障がい者の理解を進めやすいツール（外部研修への参加、社内での集合型講座、動画やウェブ視聴など）を活用して、社内の共通の理解を進めようとしています。

第四に、はじめて雇用した段階では離職者が出たり雇用後の社内の理解が十分に進まないなどの失敗や試行錯誤を重ねていますが、その経験を成功につなげる発想を持ち、状況の変化への迅速な対応や関

係機関との連携などに取組みを広げ、「障がいと障がい者雇用の認識・理解→障がい者の承認→障がい者の能力伸長」のサイクルを回すことで少しずつ定着への効果がみられます。例えば、月1回の面談を重ねることで、日々の体調の変化や働き方や仕事の内容だけでなく、業務遂行や職場環境の改善点のような具体的な提案や工夫などを話すようになったケースもあります。

表3 精神障がい者・発達障がい者の雇用でのポイント

社内理解促進・雇用
<ul style="list-style-type: none"> <li>○様々な採用契機を活かす・支援機関等とつながる</li> <li>○障がい者と交流する</li> <li>○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</li> <li>○経営理念や経営方針の体現化に取り組む</li> </ul>
業務配置
<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○社内の業務を細分化し、定型的な作業を組み合わせていく（作業の標準化 など）</li> <li>○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）</li> <li>○特性、能力、経験などの強みを活かす</li> <li>○状況に応じて配置を変えたり業務のやり方を見直し、必要に応じて支援する</li> </ul>
社内環境整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>○担当者の選定と複数の相談先等の確保</li> <li>○工程や成果、経営改善状況の可視化、人事評価</li> <li>○障がい者を含むコミュニケーションや提案の機会の創出</li> </ul>
定着
<ul style="list-style-type: none"> <li>○周囲との調整担当者（社内で伴走支援できる人材）の選定・外部の関係機関との連携</li> <li>○新たな業務への挑戦の応援</li> <li>○仕事に対する期待、評価、目標達成の意識付け</li> </ul>

### 4. おわりに：自助努力と関係機関との連携が大切

精神障がい者・発達障がい者の雇用・活躍に向けて企業の自助努力と依存できる関係先が多いほど、雇用と定着の可能性が高まると考えられます。企業と障がい者のコミュニケーションを通して、障がい者の参画意識を醸成するとともに、障がい者の側も、自分らしく働ける環境を創造できることが大切です。

また、企業は、適切な支援（施策、支援機関や人材など外部資源）を選び取って連携し活用していくことも求められています。

#### 参考 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／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)／ハートフル税制／大阪ハートフル基金（正式名称：障害者雇用促進基金）／大阪府障がい者サポートカンパニー制度／大阪府ハートフル企業顕彰制度／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・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／大阪府作成「雇用管理ツール」普及・啓発／障がい者企業面接会

報告書冊子【大阪府商工労働部[2020]「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」（資料No.180）】は、大阪府府政情報センターにおいて閲覧・購入いただけます。

- 大阪府府政情報センター  
大阪府中央区大手前2丁目 大阪府庁本館5階  
TEL：06-6944-8371  
<http://www.pref.osaka.lg.jp/johokokai/jigyos3/kankobutu.html>  
なお、報告書の内容（全文）は、大阪産業経済リサーチ&デザインセンターのウェブサイトからご覧いただけます。
- 大阪産業経済リサーチ&デザインセンター  
<http://www.pref.osaka.jp/aid/sangyou/index.html>