

令和2年4月15日（水）14時資料提供

同時資料提供  
大阪商工記者会

お問い合わせ  
大阪府商工労働部 商工労働総務課  
（大阪産業経済リサーチ&デザインセンター）  
経済リサーチグループ 天野  
TEL：06-6210-9937  
e-mail：shorosomu-g06@nbox.pref.osaka.lg.jp  
URL：http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/

## 『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』

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、特に、精神障がい者やその他（発達障がい者等）の新規求職者数は大きく増加し、企業での雇用を進める余地は大きく、雇用と職場定着を支援する必要性が高まっています。

こうした現状を受けて、大阪府は企業を対象にアンケート調査（※）と聞き取り調査を実施し、精神障がい者・発達障がい者の雇用と活躍の現状と取組み内容を『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）にまとめました。

※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組み」を実施【対象は、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で、障がい者雇用の算定基礎労働者数が45.5人以上100人以下の企業4,066社（非雇用企業2,205）のうち法定雇用率2.2%以上で障がい者を雇用している企業736社（営利企業のみ）。258社が回答、回答率35.1%】

### ○調査結果の要点

- （1）精神障がい者・発達障がい者を雇用する企業の割合は16.3%にとどまり、雇用している企業では、仕事の開拓や能力向上、外部との連携などが課題。
- （2）精神障がい者・発達障がい者を雇用する企業は、自助努力と施策の利用や外部資源の活用をうまく組み合わせ、試行錯誤を重ねながら「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。

**社内理解促進・雇用**：様々な採用契機を活かす・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

**業務配置**：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る（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、必要に応じて支援する

**社内環境整備**：担当者の選定と複数の相談先等の確保／工程や成果、経営改善状況の可視化、人事評価／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

**定着**：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／新たな業務への挑戦の応援／仕事に対する期待、評価、目標達成の意識付け

## 《調査の背景》

- I **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**：2018年度の大阪府の精神障がい者やその他（発達障がい者等）の新規求職者数は、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）、雇用数を増やすことが求められる（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）」）。

### 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(前年度比+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(前年度比+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%(前年度から+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)

出所：大阪労働局[2019]「大阪労働局統計年報：平成30年度統計年報」

注：「その他」は発達障がい者や難病など

## ○調査結果の概要

### (1) 精神障がい者・発達障がい者を雇用する企業の割合は16.3%にとどまり、仕事の開拓や能力向上、外部との連携などが課題（アンケート調査）

※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組み」を実施【対象は、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で、障がい者雇用の算定基礎労働者数が45.5人以上100人以下の企業4,066社（非雇用企業2,205）のうち法定雇用率2.2%以上で障がい者を雇用している企業736社（営利企業のみ）。258社が回答、回答率35.1%】

- I 精神障がい者・発達障がい者を雇用している企業の割合は16.3%（42社）にとどまり、雇用している企業には、身体障がい者や知的障がい者も雇用している企業が多い（42社中36社）。
- I 社内体制の整備、外部との連携、仕事の開拓、能力向上など、雇用後の定着において重要であると考えられることに十分に組み合わせておらず、企業の状況にもよるが、連携を広げることや、働き方の改革や生産性向上に取り組む余地も大きい。

表1 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・活躍に向けた取組み状況

合理的配慮や雇用・定着・活躍に向けた取組み (N=41、複数回答)	精神障がい者または発達障がい者雇用企業	
	精神障がい者・発達障がい者雇用企業全体	精神障がい者・発達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%
合計（該当企業数）	41	6

**(2) 精神障がい者・発達障がい者を雇用する企業は、自助努力と施策の利用や外部資源の活用をうまく組み合わせて、試行錯誤を重ねながら「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（聞き取り調査）**

表2 精神障がい者・発達障がい者の雇用におけるポイント

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>



《企業の考え方・取組み例》

**社内理解促進・雇用に関連して**

- Ⅰ 一般求人応募、親の要望で親子で雇用、支援機関等の要請など、様々な雇用契機を活かしている。障がいを過度に意識せず、先入観を持たずに本人と会うことを重視
- Ⅰ 「障害者職業生活相談員資格認定講習」（2日間）を受講し、受講内容と参加者の所感を社内内で共有することで、障がいに対する理解と各従業員の考えが深化
- Ⅰ 企業見学、職場体験、トライアル雇用は有用で、相互理解、雇用の可能性の確認、現場の指導能力の向上などに効果

**業務配置に関連して**

- Ⅰ 一般社員と障がい者がチームになって一連の作業を行うケースが多く（数人から20人程度など様々）、状況の変化に対応して相互に補完することもある。人間関係や出勤日等に配慮してチームを編成
- Ⅰ システム系や配送の業務では、特性（数字や地図に強い）を活かして、単独で業務に従事するケースもある
- Ⅰ 作業の標準化（作業標準書を作成し工程や内容を明確化）
- Ⅰ 小集団部門別採算制度（工程別、商品別のグループ）を導入し、各社員に責任を与える

**社内環境整備に関連して**

- Ⅰ 業務や周囲との関係で問題が生じた際の、管理者以外の相談先（例：人事部長）を用意（逃げ場所の機能も兼ねる）
- Ⅰ 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

## 定着に関連して

- Ⅰ 周囲との調整担当者を選定（ジョブコーチの資格を取得）
- Ⅰ 1つの業務（工程）に限定せず、状況を見て異なる工程に挑戦するように仕向け、問題があれば速やかに再検討
- Ⅰ 作業日報を作成し達成状況と目標を確認することで、仕事に対する期待、評価、目標達成を意識付ける

## ○精神障がい者・発達障がい者の雇用・活躍に向けて

- Ⅰ 企業の自助努力を基本としつつも、企業が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る。
- Ⅰ 企業の主体的な取組みとして、障がい者の自立の観点から、企業と障がい者が相互にコミュニケーションをとり、障がい者の参画意識を醸成できるように取り組むこと、障がい者の側も、自分らしく働ける環境を主体的に創造していく発想が求められる。
- Ⅰ 様々な支援（施策、支援機関や人材など外部資源）の存在の周知を図り、そのうえで、企業が適切な支援を選び取って連携して活用できるように働きかけることが求められる。

### 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
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、その取り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）

## ○報告書の閲覧

報告書冊子（資料No.180）は、大阪府府政情報センターにおいて閲覧いただけます。また、一冊 340 円でご購入いただけます。

※大阪府府政情報センター

大阪市中央区大手前 2 丁目 大阪府庁本館 5 階 電話番号 06-6944-8371

URL <http://www.pref.osaka.lg.jp/johokokai/jigyos3/kankobutu.html>

なお、この報告書及び当センターが実施した調査結果は、当センターのウェブサイトでご覧いただけます。

※大阪産業経済リサーチ&デザインセンター

URL <http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/>