

障害者雇用担当者向け

精神障害のある方の 採用のポイント

- (前編) 事前準備編 -

パーソルダイバーズ株式会社

はじめに

精神障害者の雇用数は年々上昇しています。法定雇用率の上昇に加え2018年4月からは法定雇用率の算定基準対象に加えられたことで、今後も急増すると予想されます。

ところが、雇用した企業からは・・・

「採用したがすぐに欠勤になってしまい、退職されてしまった」
「現場での人間関係や障害理解がうまく進まない」
「採用時と就業後でギャップが生じている」

・・・といったトラブルもよく聞かれます。

障害者の採用は、事前の準備や面接、就業時のマネジメントなど、配慮が必要なポイントがあります。

本冊子では近年雇用ニーズが急速に高まっている精神障害のある方の、採用活動前の準備段階において
「安定的に就業してもらうために企業側が知っておくべきことは何か」
「自社で採用すべき人材とはどのような人材なのか」
についてのポイントを紹介します。

【著作権について】

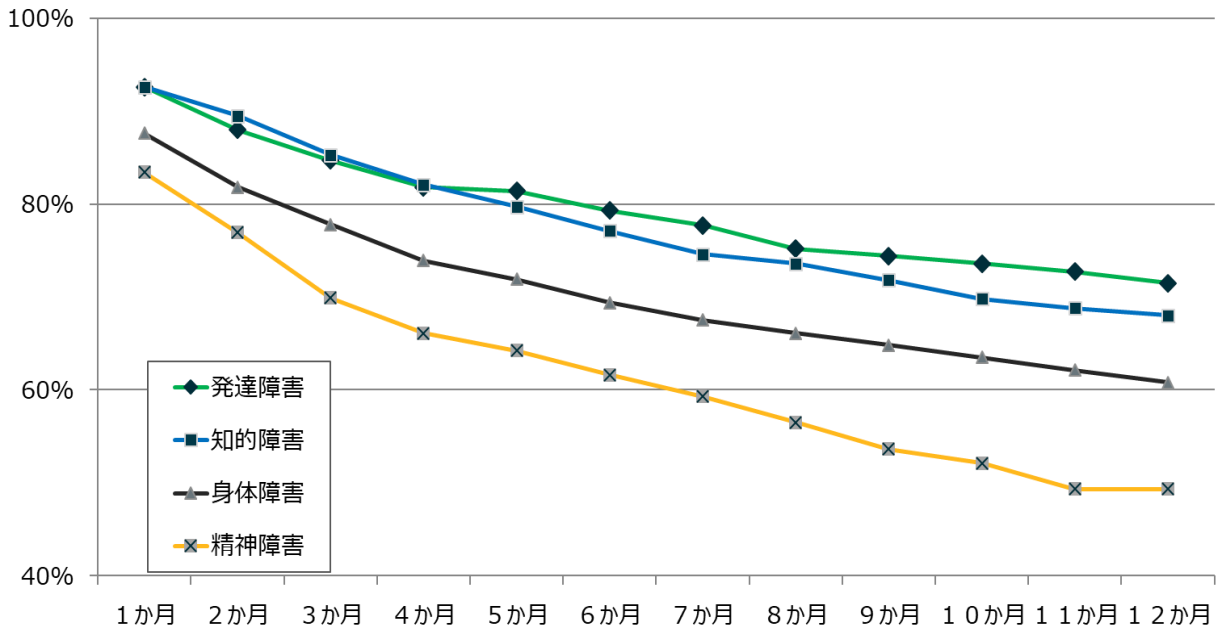
本冊子の記載事項に関わる著作権及びその他一切の知的財産権は、パーソルダイバース(株)に帰属します。私的かつ非商業目的で使用する場合、その他著作権法により認められる場合を除き、事前にパーソルダイバース(株)の書面による許可を受けずに、複製、公衆送信、改変、切除、お客様のウェブサイトへの転載等の行為は著作権法により禁止されています。

Contents

- ◆ 障害者の雇用定着状況
- ◆ 離職理由から考える
- ◆ 採用すべき人材とは
- ◆ 自己認知・受容、障害受容とは何か
- ◆ (ご参考) 当社の障害者採用について
- ◆ (ご参考) 当社人材紹介サービスの求職者要件定義
- ◆ (コラム) 精神障害者の雇用は「選び選ばれる」関係に

◆ 障害者の定着状況

下のグラフは、障害者の1か月～1年における職場定着率を示しています。



出典：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）「障害者の就業状況等に関する調査研究」（2017年4月発表）

■ 低下していく職場定着率 精神障害は一年後には半分以下に

就職後3か月時点の定着率は、身体障害 77.8%、知的障害85.3%、精神障害 69.9%で、発達障害は84.7%となっています。

就職後1年時点の定着率は身体障害が60.8%、知的障害は68.0%、精神障害は49.3%で、発達障害が71.5%となっています。

特に精神障害が、他の障害に比べて定着率が下がる（離職率が上がる）傾向が分かります。

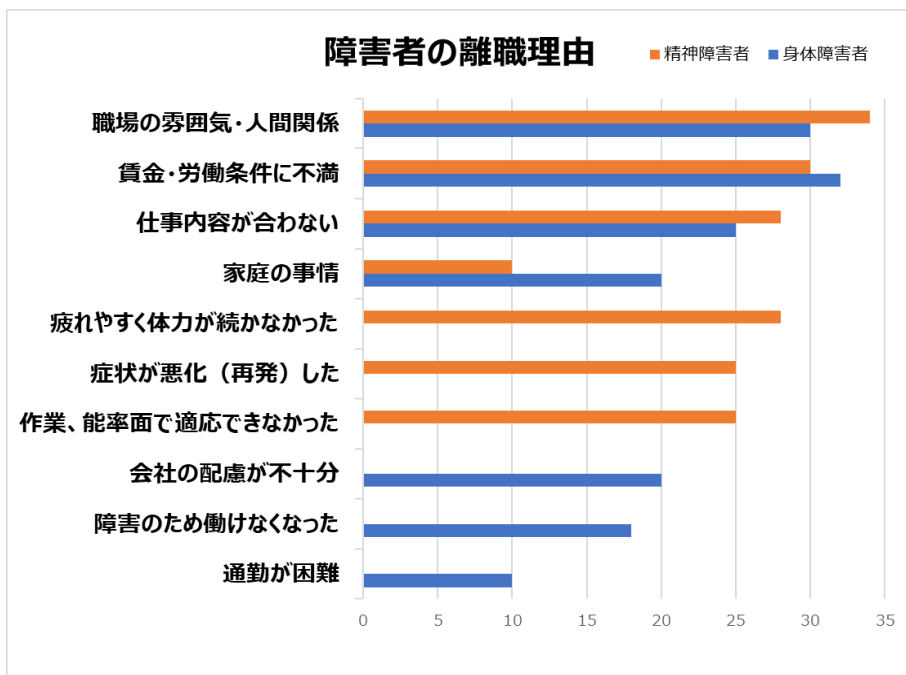
■ 勤続年数

さらに、厚生労働省が2013年に発表した「障害者雇用実態調査」によると、障害別の平均勤続年数は身体障害が10年、知的障害が7年9ヶ月に対し、精神障害で3年以上就業を継続している人は、全体の約2.5割に留まるという結果が出ています。

…つまり、精神障害のある方の採用において重視すべきポイントは、
「安定的に就業を継続できる方なのかどうか」
と言えます。

◆ 離職理由から考える

下のグラフは、身体障害と精神障害の離職理由を示していますが、身体障害の離職理由を上回っているものや、精神障害特有の理由もいくつかあります。この離職理由の背景をもとに、採用すべき人材として必要な点を考えてみます。



(出典)「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)による。この2つの質問に関しては知的障害者の方への質問は行われていない

「人間関係」「体調不良」

⇒ 働く体力が整っているか？ 自身で調子を整えられるか？

人間関係がうまくいかなくなる最大の要因は、**勤怠が安定しなくなること**です。勤怠を安定させるためには体力が重要で、**働く体力が整っているか**が重要になります。次に**気分変動の自覚を高め、調子が乱れた時に自分自身で調子を取り戻すべく行動プランを実践できるか**、1日もしくは1日半あれば調子を取り戻せる具体的な対処方法があるかどうか、確認すべきポイントです。

「仕事内容が合わない」「作業に適応できない」

⇒ 自己受容と認知力は整っているか？

精神障害のある方が能力を発揮できない、能力不足とされてしまう最大の要因は、**自己受容と自己認知が十分でない、特に認知機能が低下していることを自覚しきれていない**、という点です。症状が良くなったので以前通りに仕事をしようとしても、情報処理能力、特に記憶力や注意力などは回復に時間がかかるので、なかなか思うように仕事ができない、**気持ちだけが空回りして、病気が再発してしまうということになりやすい**のです。

従って、今も以前通りに仕事ができると思っているのか、以前通りには仕事は難しいと思っているのか、確認すべきポイントです。

◆採用すべき人材とは

これまで見てきた内容を踏まえて、精神障害のある方の雇用において採用すべき人材を考えると、「求める職業能力と一致し、安定して就労できると証明できる方」と言えるでしょう。

そのような人材の必要要件をまとめると次の通りです。

求める職業能力と一致し、
安定して就労できると証明できる方

職業能力



安定就労要素

自己認知
受容



通院・服薬



生活基盤
社会サポート



職業能力高

就労安定度
低

就労安定度
高

C A
D B

企業が
採用すべき
人材

職業能力低

通院服薬など自己管理をきちんとされているか。自分に障害があることを受け止め、障害を理解し、必要なサポートを得ながらも前向きに働いていこうと考えている方かどうか。生活基盤や行政、福祉機関とのリレーションがある方も良いでしょう。職業能力が高いことも重要ですが、就労安定度が高いこと、そのための安定就労要素が整っているかを重視すべきでしょう。

◆自己認知・受容、障害受容とは何か

安定就労要素の中でも重要な「自己認知・受容」とは一体何でしょうか。

自己受容とは「**自己を肯定的に味方につける能力、態度**」のことを指しています。

自分の能力を正しく把握し、自分を律し、欠点も客観的に受け入れ、失敗や挫折があっても学習の機会と考えて努力できること。他人との違いを認め、協力的な関係を築くことができること。このような能力や態度が備わっていることは、職場での安定就労・定着にとって重要なことと言えます。

精神障害のある方の雇用においては「**障害受容**」、つまり**自身の障害を把握し、肯定的にとらえ、行動できる能力や態度が備わっていること**がとても重要です。採用活動において、この障害受容度を備えている方かを確認します。

【障害受容 5つのポイント】

①障害があっても、自分の能力に自信を持っているか

②障害受傷を前向きに捉えられているか

③他者と比較ばかりして劣等感を持っていないか

④障害で遂行困難な仕事もあることを受け入れているか

⑤職場で誰とでも協力できるか

◆（ご参考）当社の障害者採用について

すでに雇用実績のある企業の場合、活躍している社員の能力・特性・志向性を洗い出しターゲットを設定するのが望ましいです。

これから雇用を始める、もしくはうまく進められていない等あれば以下、当社の、精神障害のある方を含めた障害者採用における「採用人材の要件定義」の例をご紹介しますので、ご参照ください。

1

就業準備性

当社の職務及び就業環境ではたらく準備ができているかどうか

● 自己理解

- ・自身の障害特性を理解し、対処法を周囲へ説明できる。
- ・職務遂行上、必要な配慮(希望配慮)を相談できる。

「過去」…発症経緯、発症要因、症状（診断名）

「現在」…現在の状態（体調の変化や波、症状の固定等）

「未来」…医師の見解、希望配慮（設備等のハード面・周囲の理解協力などのソフト面）

● 社会性

- ・職務遂行上で必要な報連相ができる。
- ・異なる意見があっても受け容れることができる。

● 心身の安定

- ・規則正しい生活（睡眠、食事、趣味・余暇）と服薬管理ができている。
- ・体調の変化のサインを理解し、対処法を持つ等予防策がある。

● 就業意欲

働きたい気持ちがある（利他的であればより望ましい）。

2

パーソナリティ（人柄）

正直さ、自責思考、努力

3

業務適性

◆（ご参考）当社の障害者採用について

安定した長期就業には、サポート体制を整えることが重要です。当社の採用では、就業面、生活面についてのサポート機関と初期段階で連携がとれる体制をつくり、健康管理ができるようにしています。

1.

支援機関の登録推進

雇用継続には業務上の課題以外に、生活上の課題も関係してきます。企業内だけで努力するには限界があるため、支援機関のサポートを求めることも必要です。

● 支援機関登録フロー(入社後調整)

すでに登録済

未登録

選考時に、支援機関の登録を推奨している旨を伝えます。長期就業に必要な体制である旨を理解してもらうことで入社後の連携がスムーズに行えます。

支援機関未登録社員への登録説明

支援機関への事前調整

支援機関登録の支援

支援機関の来社日調整

2.

健康管理

● 基本情報の確認

通院頻度

服薬管理

生活リズム

● 医療機関連携

雇用後、医療機関⇔企業の連携の必要性がある場合の説明

勤怠の乱れや、欠勤が続くなどの場合には、医療機関と連携し主治医の判断を仰ぐことも想定しています。

基本情報に上げた3つの要素を遵守している方の場合は特に心配していませんが、いざというときには、会社が医療機関・支援機関のハブとして機能する可能性があることを、本人に伝えます。

(コラム) 精神障害者雇用は「選び選ばれる」関係に

当社は長年にわたって障害者雇用のご支援を行ってまいりましたが、精神障害者雇用領域はこの数年で採用ニーズが急速に高まり、精神障害のある求職者と求人企業とは「**選び選ばれる関係**」になっていると言えます。雇用状況の変化について、当社で精神障害のある求職者をご支援しているキャリアカウンセラーの話をもとにご紹介します。

4年前「半年過ぎても内定ゼロ」、今は「二週間強で転職先決定」も

4年ほど前までは、精神障害のある求職者が内定を頂くのは大変難しい状況でした。当時ご相談にいられたある女性Aさんは、再就職までに7か月もの期間がかかりました。年齢は30代。有名私立大学をご卒業され、金融機関1社で就業されたのち退職。気分障害（うつ）3級の手帳をお持ちの方でしたが、ご自身の体調や障害への理解もあったため就業に問題はないと判断し、企業様にご紹介したものの、面接の機会すら頂くのが難しい状況でした。

当時、精神障害に対する認知や雇用理解は十分に進んでいるとは言えない状況で、当社が求職者の方の健康状態や就業安定性を記した推薦状をお送りしても「精神障害者の採用は難しい」とお断りされるケースが殆どでした。

今年、当社がご支援した20代男性のBさん（有名私立大学を卒業され1社ご経験。双極性障害3級の手帳をお持ちで、時短勤務で現職中）が、**転職するために要した時間はわずか1.5ヶ月弱**でした。また40代女性のCさん（専門学校を卒業され4社ご経験。発達障害3級の手帳をお持ちで、現在も時短で就業中）は**複数の面接依頼が殺到し、4社内定**されました。お会いしてから**わずか15営業日で転職先が決定**しました。雇用情勢の急激な変化に私自身も大変驚いています。

4月から精神障害者が雇用義務の対象になったこともあり、求職者のご相談件数や企業様のニーズが大変多く、今後もこの傾向は一層進むと思われます。求職者と企業様の関係は今や「**選び選ばれる**」ものになったと言えるのではないのでしょうか。

求職者の意思決定、ポイントは安定就業のための「雇用実績有無」

複数社より内定をいただける求職者の方が意思決定をされる際に重視しているポイントとして、最も高いのが「**（精神障害者の）雇用実績の有無**」です。

先にご紹介した4社内定された女性は、自身と同じ障害がある方の雇用実績があり、職場で具体的にどのような配慮がされているかを見学された上で入社意思を決められています。**その4社はすべて、発達障害者の雇用実績がありました。**

また別の、複数社内定された精神障害の求職者は、知名度や業績も高く年収面の条件も高かった企業様から内定があったものの**辞退され**、中規模の、年収面の条件も（先の企業様と比べて）若干下がる企業様に入社意思を決めました。辞退された企業様はこれまで、精神障害の者の雇用実績がありませんでした。

雇用実績のある企業様は障害に対する理解や配慮があり、求職者の方にとっては「**安定的に働ける環境**」があるとみられます。ニーズが高まっている精神障害者の雇用において、優秀な方を採用するためには、雇用実績の有無はもちろん、実績がない企業様でも、就業を受け入れる体制や制度、配慮、社内理解を整えていくことが重要だと考えます。

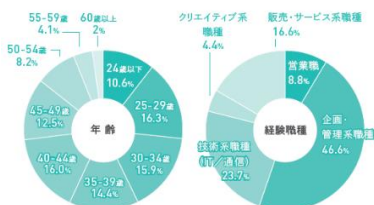
◆ パーソルダイバーズの障害者雇用支援について

当社はパーソルグループの特例子会社として、これまで450名以上の障害のある社員を雇用し、先駆的な障害者雇用モデルを創出してきました。その実績とノウハウを基に、日本最大級の決定実績を持つ障害者専門の人材紹介事業（dodaチャレンジ）、雇用計画から定着化までを一気通貫で支援する障害者雇用のコンサルティングなど、様々なサービスを総合的に提供。2000人を超える障害者の雇用を成功させ、金融、製造業、IT、流通小売業などの多様な企業様の雇用を支援してきました。貴社での障害者雇用推進のお役に立つことを願っております。

人材紹介サービス dodaチャレンジ

業界最大規模の集客数とデータベースを保有し、あらゆる業界の企業様へ精度の高いマッチングを提供します。

doda
チャレンジ



※2017年4月1日～2018年3月31日の期間に新規に登録いただいた方

・国家資格などの専門資格を保有したキャリアアドバイザーが、「職業準備性」の評価を通じて安定就業ができるのかの見極めを的確に評価し、ご紹介していきます。

・書類選考、ご人物面に加え、障害の症状・状況の確認を当社で行い、初期選考を代行。貴社の採用工数削減に貢献します。

ご支援企業様例：

航空運輸会社様、食品メーカー企業様、金融機関様、保険会社様、通信会社様、IT企業様、電気メーカー様、建設会社・建設機械メーカー様、自動車メーカー様、不動産会社様、化粧品メーカー様、出版会社様、製薬会社様など

障害者雇用支援コンサルティング

障害者雇用に関する課題整理～戦略プランニング～実行支援まで、ワンストップでご支援します。

課題
調査分析

・運用、制度、コスト課題抽出
・方針戦略、解決策提言

企画
準備

・特例子会社・事務センター設立
・業務切り出し・設計
・管理者、採用担当者向け研修

採用の
実行支援

・採用代行
・人材紹介

定着の
実行支援

・定着フォロー
・管理者研修

ご支援実績例：

◆ **サービス業 / 5,000名以上**

集合雇用のための事務センターを設立

業務切り出しと採用代行により、設立から2年で20名の雇用を実現

◆ **金融 / 3,000名以上**

特例子会社設立 精神障害者の雇用・定着

定型業務の切り出しと精神障害者の人材紹介、人事ご担当者様のフォローを実施。初年度で10名の採用を実現

◆ **小売 / 700名以上**

各事業部配属 精神障害者の雇用・定着

全国の各事業所に、精神障害者を中心に採用、定着。業務切り出し、人材紹介、定着後のフォローによって3か月で10名の採用と定着化を実現

更に
詳しく

パーソルダイバーズ 法人向け障害者雇用ソリューション

※クリックすると、サイトに移動します※



お問い合わせ先

この冊子に関するお問い合わせはこちら：
パーソルダイバース チャレンジラボ事務局



lab_challenge@persol.co.jp

当社の法人向けサービスに関するお問い合わせはこちら：
法人のお客様専用 お問い合わせフォーム



<https://2b.persol-diverse.co.jp/client>