



# 精神障害者雇用管理 ガイドブック



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター



## まえがき

2006年度に精神障害者保健福祉手帳の所持者が障害者雇用率の算定対象になり、2010年6月1日時点で従業員規模56人以上の民間企業で実雇用率に算定されている精神障害者保健福祉手帳所持者は実人数で1万1千人を超えています。

また、厚生労働省ではハローワークに精神障害者雇用トータルサポーターを配置するなど精神障害者の雇用施策の充実強化を図っており、2010年度におけるハローワーク障害者相談窓口の精神障害者の紹介就職件数は1万4千件を超え、知的障害者の就職件数を上回りました。

このように精神障害者を雇用する企業は徐々に増えていますが、その雇用管理については、まだまだ手探りで取り組まれているところも多いと思われます。

そのような企業に対して、精神障害者の雇用管理のノウハウをできるだけわかりやすく提示することを意図して作成されたのが本ガイドブックです。

作成にあたっては、「精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究」で実施した、企業・精神障害のある従業員・就労支援機関に対するアンケート調査、精神障害者を雇用している企業や精神障害のある従業員へのヒアリングなどをふまえております。

また、精神障害者雇用の具体的なイメージを持っていただけるよう事例を掲載したり、採用後に精神疾患で長期休業した従業員の職場復帰における配慮と工夫についてもふられております。

本ガイドブックが、現在、精神障害者を雇用している企業のみならず、これから精神障害者雇用を検討される企業にもご活用いただき、精神障害者の雇用の促進と安定の一助になれば幸いです。

最後になりましたが、本ガイドブック作成にあたり活発なご議論をいただいたハンドブック作成委員会の委員をはじめ、執筆やヒアリング等でご協力をいただいた多くの皆様に深く感謝申し上げます。

2012年 2月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

研究主幹 上村 俊一



# 目次

まえがき	1
目次	2
はじめに	4
コラム①：先輩企業からの助言～富士ソフト企画 株式会社～	7

## 実務編 第1章 新規雇用における工夫や留意点

1 採用段階	8
コラム②：面接のポイント～ある企業の事例～	14
2 勤務時間の設定	16
3 仕事の与え方や職場配置	17
4 周囲の従業員への説明	20
5 指示の出し方・仕事の教え方	22
6 コミュニケーション面	26
7 健康管理面	28
8 能力開発・キャリア形成	31
コラム③：ソーシャルスキル向上への取り組み	33
9 雇用継続の留意点	34
コラム④：国際疾病分類	35
コラム⑤：先輩企業からの助言～株式会社 大場製作所～	36
10 Q&A	
●声をかけるときに、いろいろ気を使って疲れてしまうのですが、どうしたらいいのでしょうか？	37
●「頑張り」と言ってはいけないのでしょうか？	37
●体調を崩したときのサインにはどのようなものがあるのでしょうか？	38
●体調管理を考える際に知っておいた方がよいことはありますか？	38
●採用する際に支援機関からどのような情報を把握すればよいのでしょうか？	40
●支援機関から「初めての場面で緊張するので配慮して欲しい」と言われましたが、どのように対応したらよいのでしょうか？	40

## 第2章 精神疾患の特徴と留意すべきポイント

1 統合失調症	41
2 気分障害	43
3 神経症	45
4 依存症	47
5 パーソナリティ障害	50
6 てんかん	52
7 発達障害	56
8 高次脳機能障害	59
コラム⑥：わが国の精神障害者数	62
コラム⑦：精神障害者保健福祉手帳とは	63

## 事例編 第3章 企業の雇用の取り組み

1 株式会社 薬王堂	64
2 株式会社 イオンファンタジー	66
3 株式会社 日立製作所	68
4 株式会社 いなげや	70
5 ヤマト運輸 株式会社	72
6 社会福祉法人 同和園	74
7 有限会社 中田サンファーム	76
8 有限会社 山田	78

## 第4章 企業ではたらく

1 ホームセンターで品出しに従事	80
2 点字印刷事業で経理など事務を担当	81
3 グループホームで介護の仕事	82
4 財務部で仕入伝票などの事務に従事	83
5 図書館に勤務 就職して5年目	84
6 荷物搬入に従事 今では講師補助の仕事も	85

## 復職編 第5章 精神疾患で長期休業した従業員の職場復帰における配慮と工夫

1 精神疾患の増加と職場におけるメンタルヘルス対策の必要性	86
2 休職のタイミングおよび休職中の本人との連絡の取り方と配慮	89
3 復職可否の判断	91
4 復職時の配慮	92
5 リワーク施設の利用	93
6 復職後の注意点	95
7 気分障害以外の精神疾患の復職支援の注意点	95
8 職場のメンタルヘルス対策の重要なポイント	97
コラム⑧：地域障害者職業センターにおけるリワーク支援	98
コラム⑨：「新型うつ病」とは	100

資料編 I 支援制度の概要	101
II 支援機関	105
III プライバシーに配慮した障害者の把握・確認	108
IV 参考資料	109
索引	111
委員会名簿／執筆者一覧	112



# はじめに

## 1 精神障害者とは

精神障害を有する人の意味をもつ「精神障害者」という言葉は、日常的に使用されています。しかし、「精神障害」や「精神障害者」という言葉は、使用する人や状況によって異なり、必ずしも一義的に定まっているわけではありません。法律上の定義も、法律ごとに異なっています。

例えば、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」（以下、精神保健福祉法）の第5条には、「この法律で『精神障害者』とは、統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者をいう。」と定義されています。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、雇用促進法）では、障害者（身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者）のうち、「精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者」か「統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者」であって、「症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの」を精神障害者としています。（ただし、雇用率に算定されるのは精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者のみで、手帳を所持していないと雇用率には算定されません。）

なお、本ガイドブックでは、基本的に雇用促進法の精神障害者に該当する人を念頭において、雇用管理のノウハウなどを記載いたします。

## 2 障害と病気

精神障害者の雇用を考える際に、「仕事のことを考えるのは、病気を治してからにすべきではないか。病気が治れば、障害もなくなり、精神障害者とは言わないのではないか。」との素朴な疑問をもたれる方もいらっしゃるかもしれません。

確かに、肺炎になったら、肺炎をきちんと治し、それから仕事を再開するということから考えれば、「病気を治してから」と考えたくなるのも無理はありません。

しかし、例えば、身体障害である腎臓機能障害のことを考えてみましょう。腎臓機能障害は、慢性の腎臓疾患で腎臓の機能に障害が発生している状態ですが、腎臓疾患を治してから仕事をするという発想ではなく、人工透析などの通院時間を確保したり、重労働や寒冷な労働環境を避け、職業生活上の障害を軽減していくという考え方が必要になります。

精神障害の場合も、このような考え方をすべきで、慢性疾患により生活上の障害をきたしている場合、疾患を完治させて障害をなくす発想ではなく、疾病管理をしながら、生活上の障害に対しても、さまざまな配慮や工夫をすることで、障害を軽減するという考え方が求められます。

実際に職場でのさまざまな配慮や工夫により、多くの精神障害者が働いており、本ガイドブックにも企業の取り組み事例や働く当事者の事例を記載しています。これらの事例を読んで、精神疾患があっても、疾病管理をしながら、職場でのさまざまな配慮や工夫があれば十分に働ける人たちがいることを理解していただきたいと思います。

なお、「固定しているのが障害ではないか」「変動するようなものを障害と考えるのか」「治る可能性があるものは病気であって障害ではないのでは」と考える方もいらっしゃるかもしれませんが、障害についての考え方は近年大きく変化しています。

変動したり治る可能性があるものでも、一定期間以上、日常生活や移動、対人関係といった具体的な課題の遂行、仕事や社会的な活動への参加といったことに制限や制約が加わっている状態は障害とみなすのが国際保健機関（WHO）などの考え方です。もちろん、どの程度の問題や困難性がある場合に「障害」として支援の対象とするかは、国によって大きな違いがありますが、わが国も含めて、基本的にこのような障害のとらえ方が一般的になっています。

また、病気と障害の関係については、病気は医学的な観点から治療の対象となるもので、障害は生活上の困難性の観点からいろいろな支援（例えば、グループホームなどの生活支援、ジョブコーチなどの就労支援、雇用率などの法制度等）の対象になると考えればよいでしょう。

### 3 精神障害者の雇用管理とは

精神保健福祉手帳所持者には、発達障害や高次脳機能障害のような、いわゆる精神疾患というイメージではとらえにくいものまで入っており、「このように異なるものを、『精神障害者の雇用管理』と一括りにすることができるのか」といった疑問をもたれる方もいらっしゃるかもしれません。

ハローワークの障害者窓口の紹介で就職した精神障害者の診断名をみると、統合失調症が48%、気分障害が28%で、このふたつの疾患で全体の3/4以上を占めています。それ以外では、てんかん8%、神経症5%、発達障害3%、高次脳機能障害2%と続いています\*。このように、精神障害者雇用の中にはさまざまな障害が含まれているとはいえ、「精神障害者雇用」として企業に新規雇用される精神障害者の多くは統合失調気分障害の人です。それに、神経症圏を含めた、いわゆる精神疾患のイメージが持てる人だけで全体の8割を超えています。

このような人たちに焦点をあてると、いずれも病気がベースにあり、健康管理面の配慮が必要になります。さらに、身体疾患も含め病気とストレスには深い関連性がありますが、特に、精神疾患に罹患した人の場合は、ストレスに弱い面があります。また、中途障害であることと、精神疾患に対する周囲の無理解・偏見等も相まって、障害による自信の喪失という問題を抱えている人たちも多くなります。さらに、認知面に障害がある（大雑把に言えば、情報を脳にインプットしたり、脳内で情報を処理したり、処理した情報をアウトプットする、このような一連の流れのどこかに障害がある）人も見られます。

これらの点を踏まえると、通院時間などの健康管理面での配慮や、仕事を与えるときに過重な負担を掛けない、コミュニケーション上の配慮により安心して働ける雰囲気を作るといったことが求められます。また、認知面の障害がある人に対しては、仕事を簡素化するという工夫も望まれます。そして、これらの取り組み全体を通じて自信を回復し、持っている力を発揮できるようにしていくことが重要になります。

以上のように共通点はありますが、統合失調症と気分障害では病気の内容が異なりますし、同じ

統合失調症でも症状や重症度が異なるうえ、もともとの能力や性格、発病前に身につけていた技能や経験など、多くの点で違いがあります。

こう考えると、約8割の人たちを想定したとしても、明確に特定化・固定化された「精神障害者の雇用管理」として一括りにできないことの方が多く、個々人の状況を的確に把握し、個別対応していくことが必要になります。そして、個別対応による適切な雇用管理を行うためには、採用時の情報収集を工夫するだけでなく、採用後の状況把握も適宜求められ、ひいては医療や生活面の問題も考慮に入れる必要があります。これらのことを企業だけで行うにはかなりの負担が伴うため、精神障害者の雇用管理を適切に行うためには、支援機関を活用した方が効果的・効率的であるといえます。

つまり、「ある程度の共通項（健康管理やストレス、自信喪失や認知面での障害などへの対応）を踏まえつつ、個々人の状況を的確に把握し個別対応するとともに、必要に応じて支援機関を活用する」ことが、精神障害者の雇用管理のポイントになります。

以上のポイントを踏まえ、精神障害者の新規雇用における工夫や留意点について第1章に具体的に記述しています。

なお、てんかんのある人や高次脳機能障害のある人の場合、健康管理や自信の喪失、認知障害への対応などで共通するところもありますし、発達障害者についても認知障害への対応などで共通することもあるのですが、これらの障害の固有の特徴と留意事項については、統合失調症や気分障害などと併せて第2章に記載しています。

また、採用後に精神疾患を発病し、雇用管理上の配慮が必要になる人への対応は、復職編として第5章に記載しています。

\*障害者職業総合センター：精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書 No.95,2010

## 注：「障害」の表記について

---

「障害」の表記についてはさまざまな意見があり、内閣府の障がい者制度改革推進会議等で多面的な角度から議論が行われていますが、2011年現在、最終的な結論は得られておらず、2011年の障害者自立支援法の改正においても、法律上は「障害」の表記になっています。このため、本ガイドブックでは、基本的に本文では「障害」の表記で統一しています。ただし、コラムおよび事例編については、固有名詞を除いて、執筆者やヒアリング対象者の意向により「障がい」という表記にしているところもあります。

---

## ▶先輩企業からの助言

**障**がいのある人が企業に入ると、周囲はいろいろな配慮をします。それが、障がいのある人に対してだけでなく、周囲の仲間を助けようという気持ちに繋がり、これが企業にとって大きな財産になると考えます。欧米では障がい者雇用を積極的に進めている企業は、長期的に見ると成長しているという事実があり、企業の投資先を検討する際の指標の一つに障がい者雇用があげられていると聞きますし、障がい者雇用と企業の成長との関連を調べるために、障がい者雇用の研究会に参加している投資顧問会社もあるくらいです。

精神障がいのある人は、不安感の強い人が多いので、安心して働ける環境を作ることが求められます。具体的なノウハウは本ガイドブックにいろいろ記載されていますが、雇用管理の基本は、ある程度職場に定着したと思われるまで、本人の様子に常時気をつけ、どんな状況にあるか把握することです。管理者は大変かもしれませんが、それが精神障がい者雇用の最も重要なポイントだと考えます。精神障がいのある人が安心して働ける職場は、障がいのない従業員にとっても働きやすい職場になるのですから、精神障がい者の雇用管理という視点だけでなく、職場全体のマネジメントとして捉えるべきでしょう。当社では、部下との接し方や部下の過度な疲労や心理的負担に配慮できるよう、管理監督者に対しメンタルヘルスケアの研修を実施しています。

ただし、障がいに対する配慮はしますが、組織の枠組みの中で本人が会社に貢献し、社会人としての責任を果たしてもらいたいと考えています。こ



富士ソフト企画 株式会社  
代表取締役社長  
長嶋 龍平さん

ソフトウェアメーカー富士ソフト 株式会社の特例子会社として、従業員 150 人中約 62 人の精神障がい者を雇用している。高齢・障害者雇用支援機構主催の平成 21 年度障害者雇用職場改善好事例の「精神障害者のための職場改善好事例」で最優秀賞を受賞。

のようなことは、企業の立場としては当然のことで、今さら言うまでもないでしょう。しかし、本人の都合でその都度基本的な枠組みを変更するのは、実は、本人のためにもよくないことを指摘しておきます。なんとか仕事ができ、辞めなければそれでよいということだけでは、本人のキャリア形成はできていきません。働く中で人間的にも成長し、当社を退職した後も、よりよい人生を送って欲しいと願っています。ですから、採用する際には、法定雇用率や CSR などにとらわれすぎることなく、会社に必要な人材（財）を探し、採用後は、精神障がいのある従業員を保護の対象として見るのではなく、同じ会社の部下や同僚として、本人の持っている能力や可能性を認め、それらが発揮されるよう期待しながら日々接することが重要だと考えます。