

～ 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～

精神障がい者の雇用への社内理解・配慮に関する調査 Report

調査の背景

2018年施行予定の障害者雇用促進法の改正に伴い、「精神障がい者の雇用」への関心は非常に高まっています。一方で、定着に課題を感じている企業は多く、4月に障がい者総合研究所が実施したアンケート調査では、約7割が「課題を感じている」と回答しました。また、同調査において、定着が上手くいっていると回答した企業の特徴を分析したところ、定着が上手くいっている会社では「社内の障がい理解をより促進している」という傾向が見られました。そこで今回、障がいへの理解・配慮について再度アンケートを実施する事で、定着との関係性を明らかにし、精神障がい者の雇用促進に繋げていきたいと考え、調査を実施しました。

調査結果

サマリー

- [1] 精神障がい者雇用についての社内理解度が高い企業では、
会社の障がい理解・配慮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] 精神障がい者の入社前に、該当者の障がいや必要な配慮に関する情報を得られていた企業では、
入社前後での障がい配慮のギャップは少なく、定着も上手くいっている傾向が見られる

企業アンケートからの考察

< サマリー[1]に関連する TOPICS >

精神障がい者の雇用について、「全社」への理解促進をしている企業は41%、「配属先」への理解促進をしている企業は87%
「全社」または「配属先」への理解促進をしている企業ほど、「定着が上手くいっている」と回答

精神障がい者の雇用に関する「全社」への理解促進をしている企業の割合は41%、内容の1位は「人事等による理解を促す為の情報発信」でした。また、「配属先」の理解促進をしている企業の割合は87%、内容の1位は「人事等による配属先の管理者向け個別説明の実施」であり、いずれの場合も人事等が主体となり活動しています。

これらの理解促進に向けた取り組みと定着の関係について分析したところ、「全社」または「配属先」への理解促進を行なっている企業のほうが、定着が上手くいっているという回答が多くなりました。この事から、「精神障がい者の雇用に関する社内の理解」が、精神障がい者の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 >

入社予定者についての障がいや配慮に関する情報を、該当者の入社前に「得られた」企業は71%、「得られなかった」企業は29%
入社予定者についての障がいや配慮に関する情報を、該当者の入社前に「得られた」企業ほど、「想定していた通りだった」と回答
入社予定者についての障がいや配慮に関する情報を、該当者の入社前に「得られた」企業ほど、「定着が上手くいっている」と回答

同じ精神障がい者でも、疾病や個々人によって必要な配慮は様々です。その為、精神障がい者の入社前までにそれぞれの障がいや必要な配慮について十分に情報を得られたかを確認しました。その結果、「得られた」企業は71%、「得られなかった」企業は27%と、半数以上の企業が情報を「得られた」と回答しています。

なお、「得られた」企業では、入社後の実際の障がい配慮は「想定していた通りだった」という回答が多く、入社前後において配慮は大きく変わらなかったようです。一方、「得られなかった」企業では、「想定よりも障がいへの配慮が多かった」という回答が多く、入社前後で配慮に差が生じています。

さらに、入社前までに得られた障がいや必要な配慮に関する情報量と定着の関係について分析したところ、「得られた」企業のほうが、定着が上手くいっているという回答が多くなりました。このことから、精神障がい者が入社する前までに得られる「障がいや必要な配慮に関する情報量」も、定着に影響しているものと思われます。

精神障がい当事者アンケートからの考察

< サマリー[1]に関連する TOPICS >

障がい者雇用へ理解があると考える「経営層」は55%、自身の障がいへ理解があると考える「人事」は57%、「配属先の社員」は52%
「経営層」「人事」「配属先の社員」の理解があると回答した方ほど、会社の障がい理解・配慮への満足度は高い

「経営層」については障がい者雇用への理解、「人事」「配属先の社員」については自身の障がいへの理解があるかを確認したところ、いずれの場合も、「理解がある」という回答は55%前後になりました。このように過半数は「理解がある」と回答していますが、一方で残りの約45%の方々は「理解が無い」と感じているようです。

そして、これらの「社内の理解」と「会社の障がいへの理解や配慮への満足度」の関係について分析したところ、「理解がある」と回答した方のほうが、満足度が高くなりました。

< サマリー[2]に関連する TOPICS >

入社前までに障がいや配慮に関する情報を「伝えられた」方は63%、「伝えられなかった」方は33%
入社前までに障がいや配慮に関する情報を「伝えられた」方ほど、「期待していた以上に配慮してもらえた」「期待通りだった」と回答
入社前までに障がいや配慮に関する情報を「伝えられた」方ほど、会社の障がい理解・配慮への満足度は高い

入社前までに自身の障がいや必要な配慮について情報を「伝えられた」方は63%、「伝えられなかった」方は33%でした。なお、情報を「伝えられた」方では、「期待していた以上に配慮してもらえた」「期待通りだった」という回答が多く、入社前後での障がい配慮のギャップは少ないようです。一方、情報を「伝えられなかった」方では、「期待していたよりも配慮してもらえなかった」という回答が86%と最も多くなりました。こうした「入社前までの情報量」と「会社の障がいへの理解や配慮への満足度」の関係について分析したところ、「伝えられた」と回答した方のほうが満足度は高くなりました。このことから、「入社前までの情報量」が、満足度にも影響している事が分かりました。

なお、精神障がい者が情報を伝えられなかった理由の1位は、「自分の障がいや配慮を、上手く表現する方法が分からなかった」でした。その為、精神障がい者自身が上手く表現できる能力を身に付ける、企業側が上手くヒアリングできる状況を作る、または当該障がい者について理解のある第三者が情報を補足する等、情報を十分に伝える為の工夫が重要だと思われます。

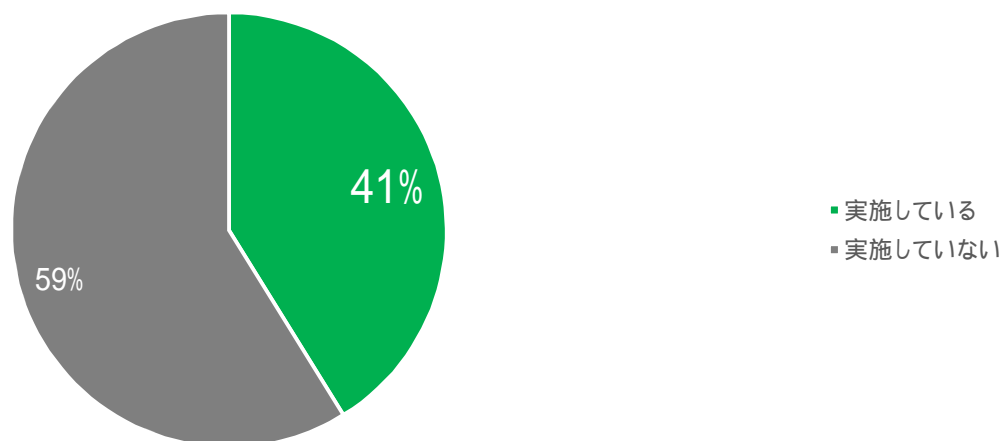
企業アンケート ～精神障がい者の雇用への社内理解・配慮に関するアンケート調査～

調査概要

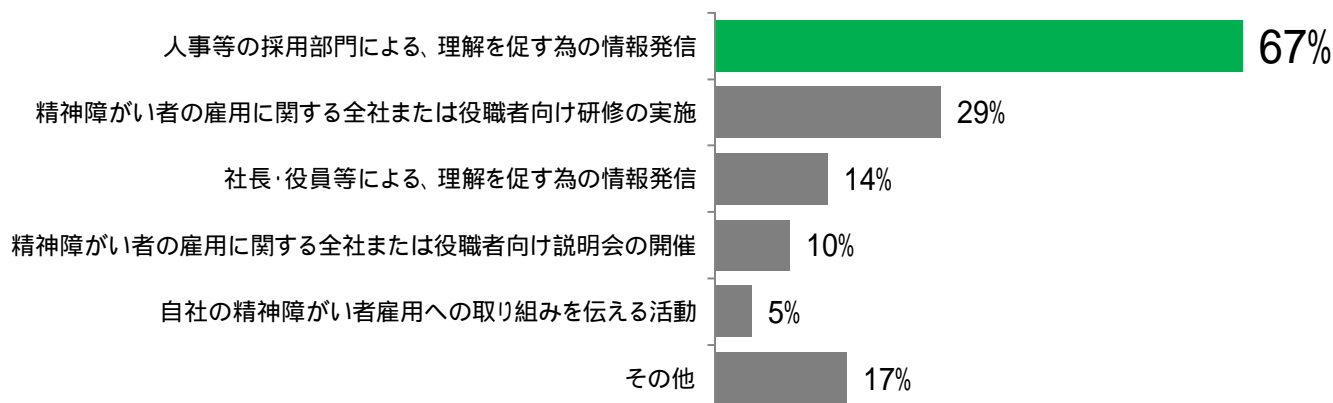
調査対象:障がい者採用ご担当者 有効回答数:104名 調査期間:2015/7/2～7/10 調査方法:インターネット調査

1. 精神障がい者の雇用に関する「全社的な理解促進」をしている企業の割合は41%

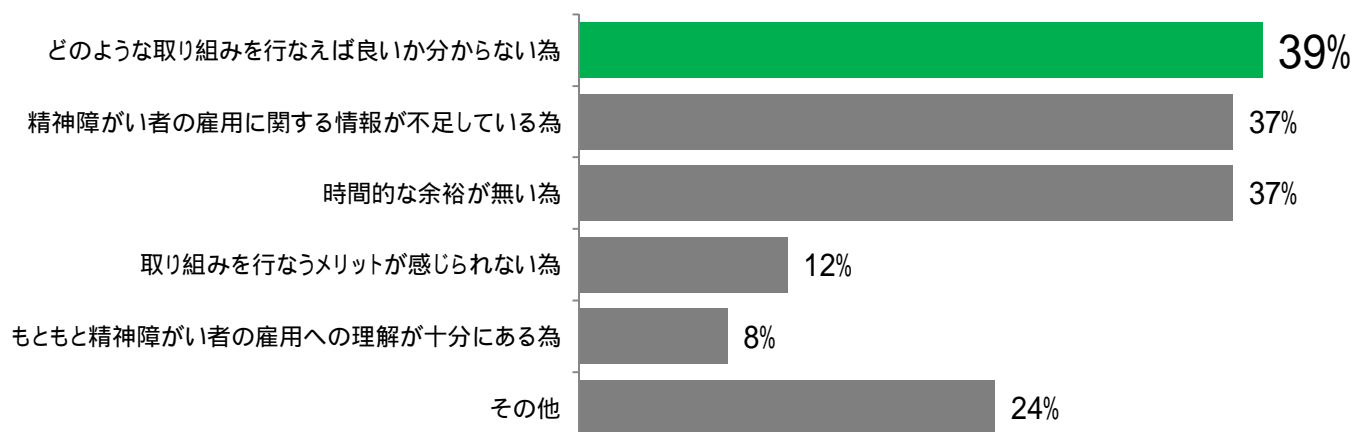
精神障がい者の雇用について、全社的な理解を促す為の活動を実施していますか？



精神障がい者の雇用について、全社的な理解を促す為に実施している事を具体的に教えてください

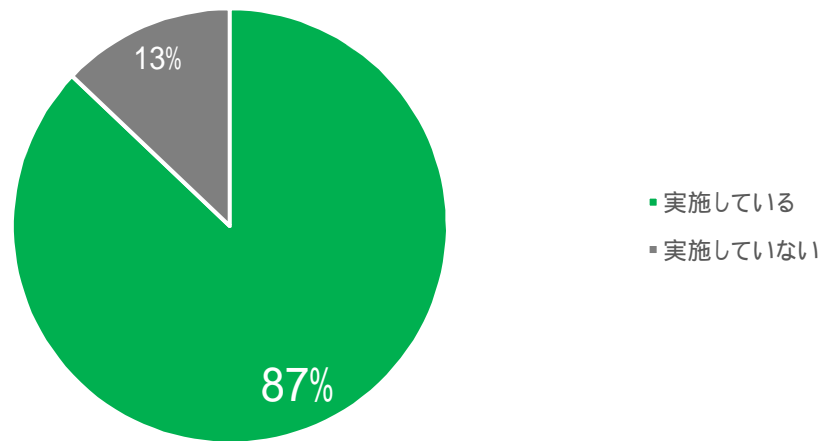


「実施していない」とお答えになった方は、その理由を教えてください

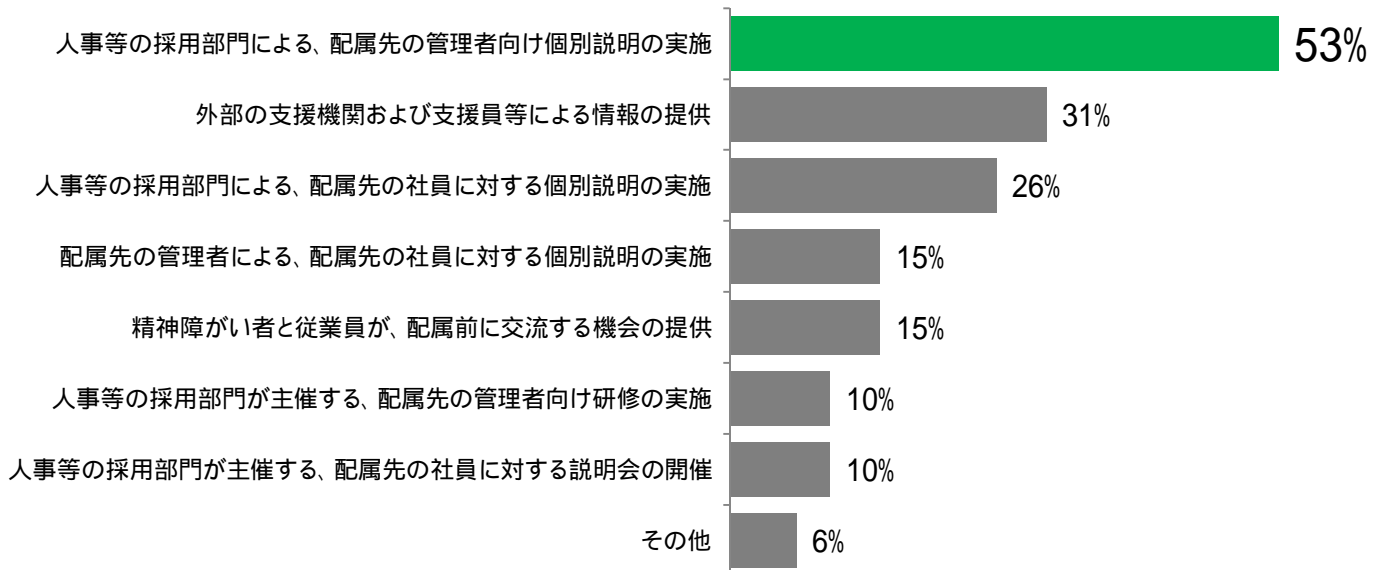


2. 精神障がい者の雇用に関する「配属先の理解促進」をしている企業の割合は87%

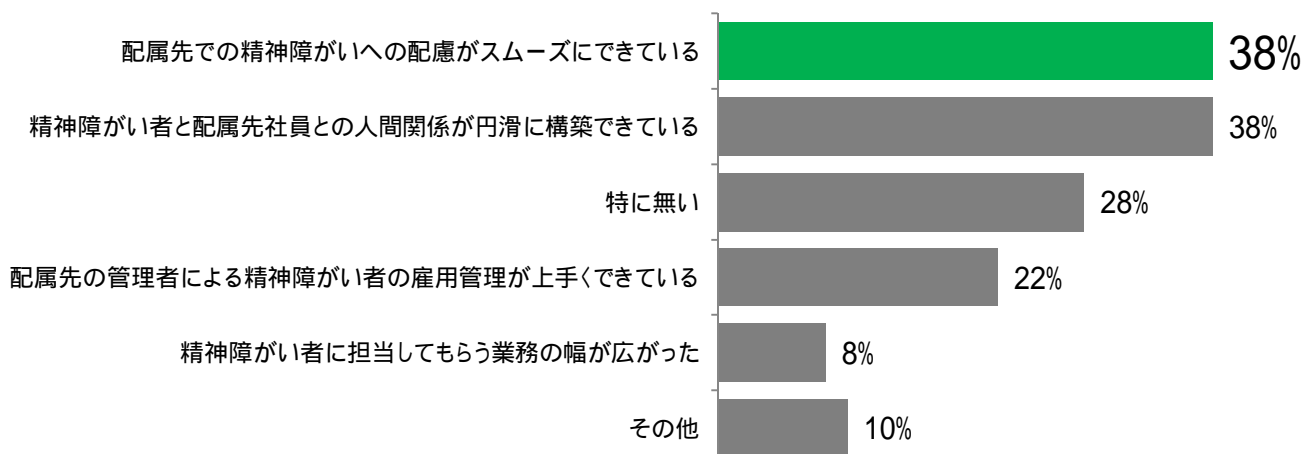
精神障がい者の雇用について、配属先の理解を促す為の活動を実施していますか？



精神障がい者の雇用について、配属先の理解を促す為に実施している事を具体的に教えてください

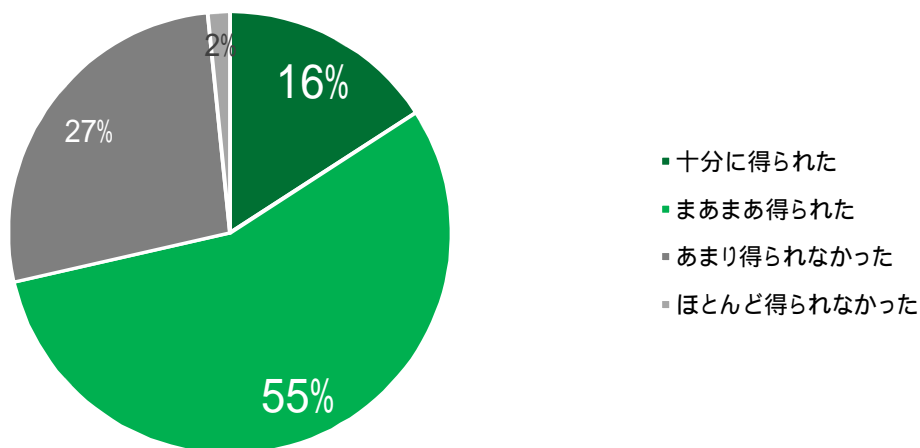


上記の活動を行なった事により、精神障がい者の雇用に効果はありましたか？



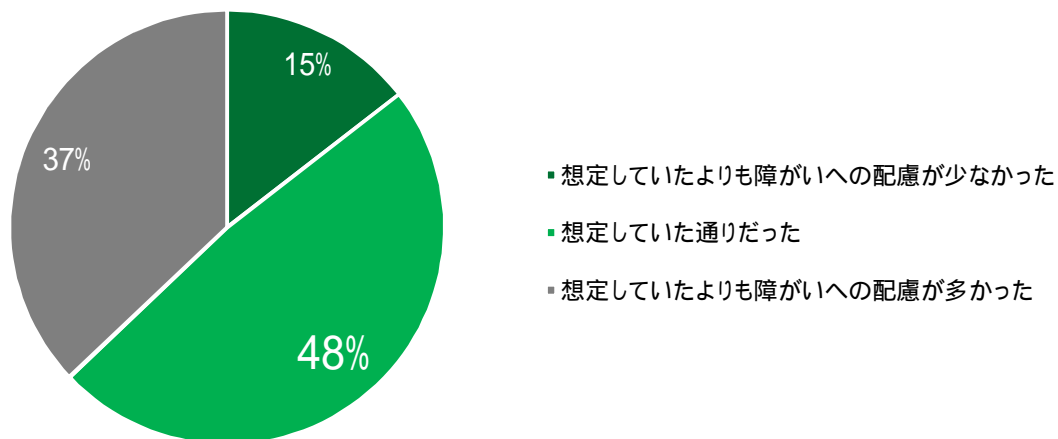
3. 入社前までに障がいや配慮に関する情報が「得られた」割合は71%

精神障がい者の採用において、入社前までに障がいや必要な配慮に関する情報は得られましたか？



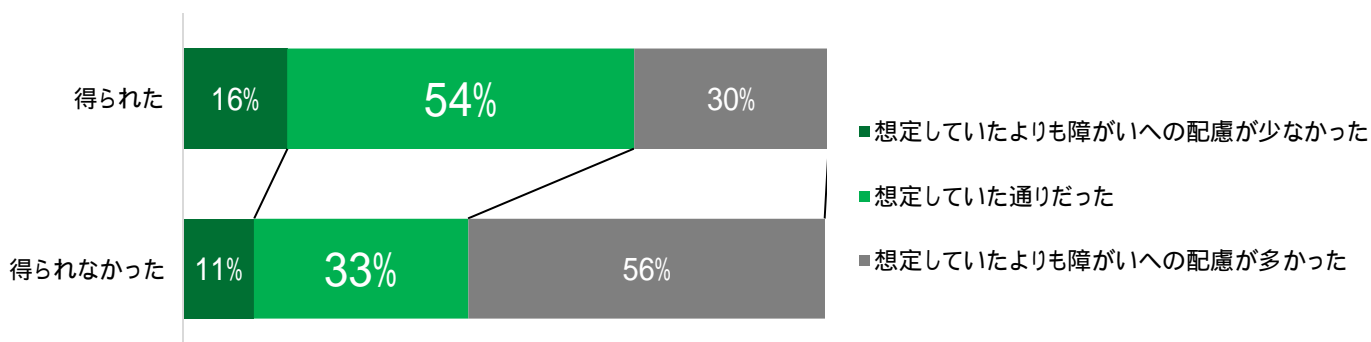
4. 障がい配慮が「想定していた通りだった」という回答は48%

精神障がい者の入社前までに想定していた障がい配慮と、入社後の配慮には、変化はありましたか？



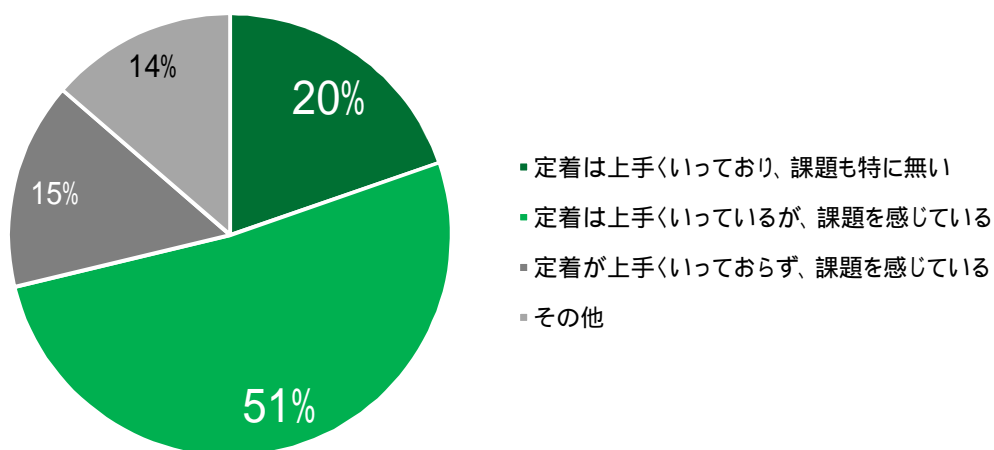
入社前までに障がいや配慮に関する情報を「得られた」企業ほど、「想定していた通りだった」と回答

<「入社前までに得られた障がいや必要な配慮に関する情報」と「想定していた配慮に関する変化」の関係>



5. 定着が上手くいっていると回答した企業の割合は71%、一方でそのうち51%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

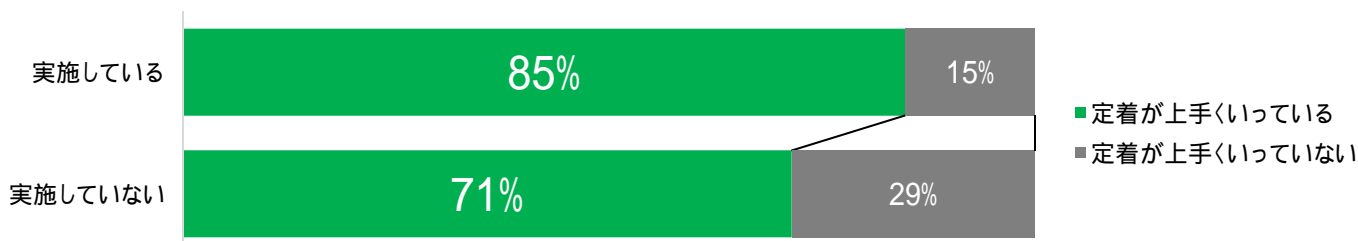


障がいへの理解促進の為に活動を「実施している」企業ほど、「定着が上手くいっている」と回答

<「全社的な理解促進の為に活動」と「定着」の関係>

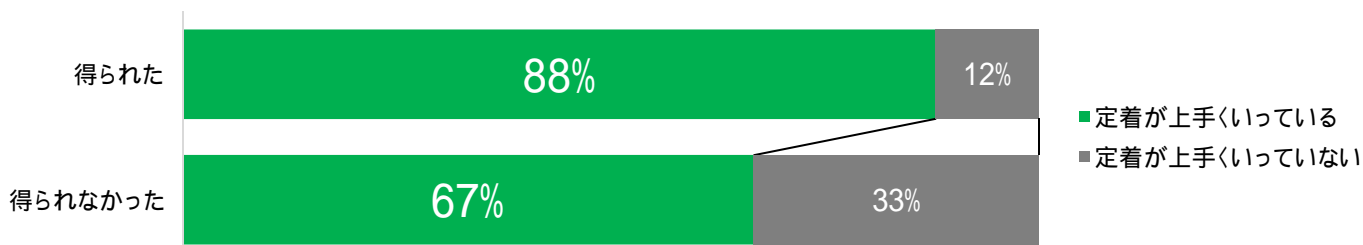


<「配属先の社員の理解促進の為に活動」と「定着」の関係>



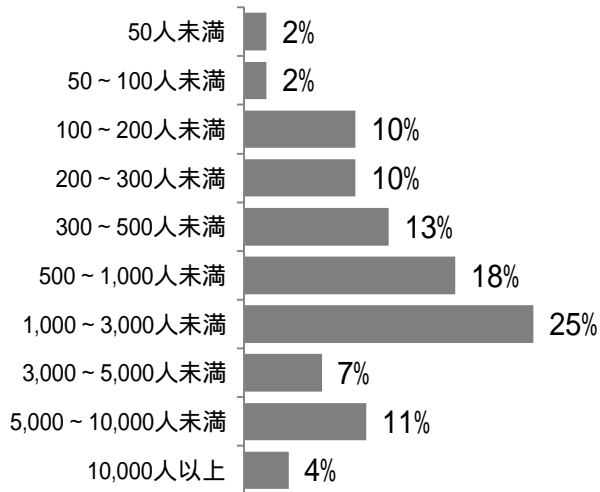
入社前までに障がいや配慮に関する情報を「得られた」企業ほど、「定着が上手くいっている」と回答

<「入社前までに得られた障がいや必要な配慮に関する情報」と「定着」の関係>

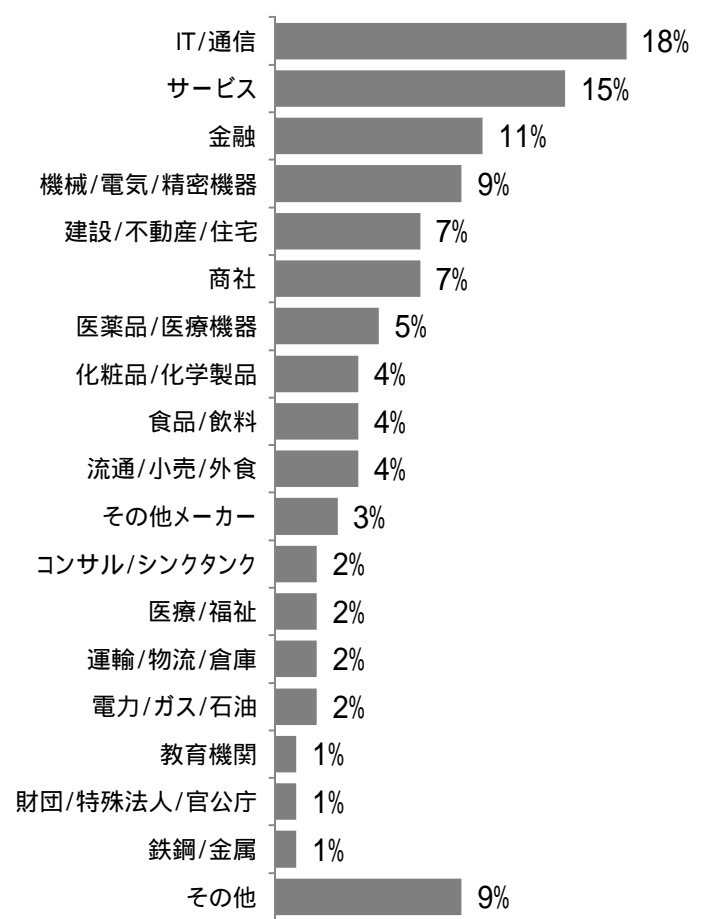


ご回答企業の属性

従業員数



業種



精神障がい者の雇用実績



- 精神障がい者として採用し、雇用した事がある
- 精神障がい者として採用した事はないが、既存社員が精神障がい者だった(になった)事はある
- 精神障がい者を雇用した事はない

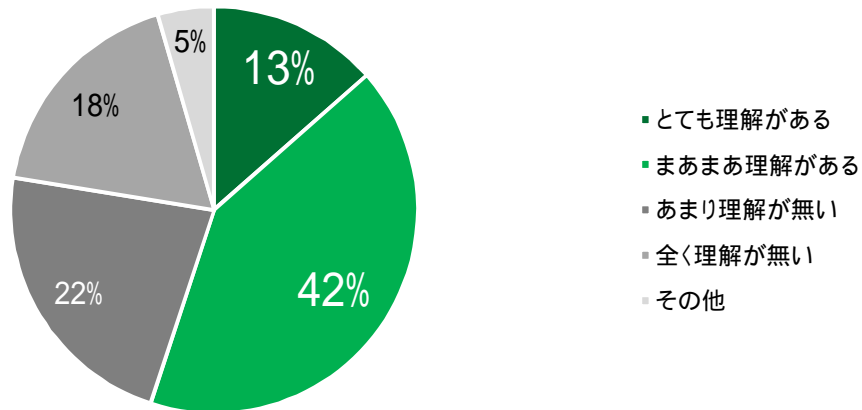
精神障がい当事者アンケート ～障がいへの理解・配慮に関するアンケート調査～

調査概要

調査対象：20～60代の就業経験者 有効回答数：173名(精神) 調査期間：2015/7/29～8/5 調査方法：インターネット調査

1. 障がい者雇用について理解があると思う「経営層」は55%

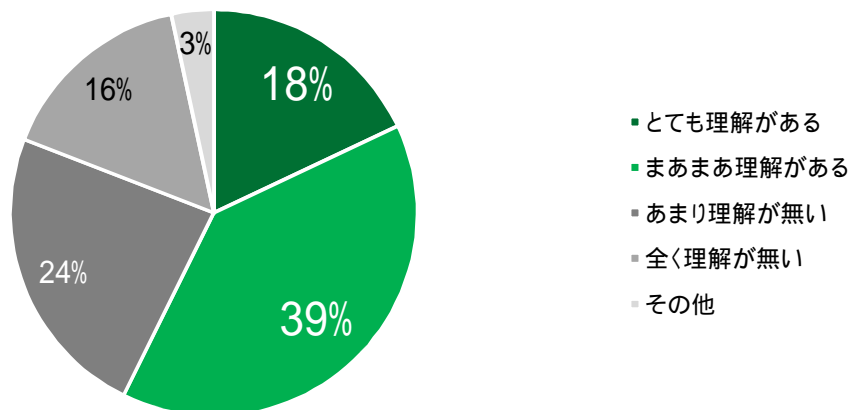
現職または前職の「社長や役員等の経営層」は、障がい者雇用について理解がありますか？



- とても理解がある
- まあまあ理解がある
- あまり理解が無い
- 全く理解が無い
- その他

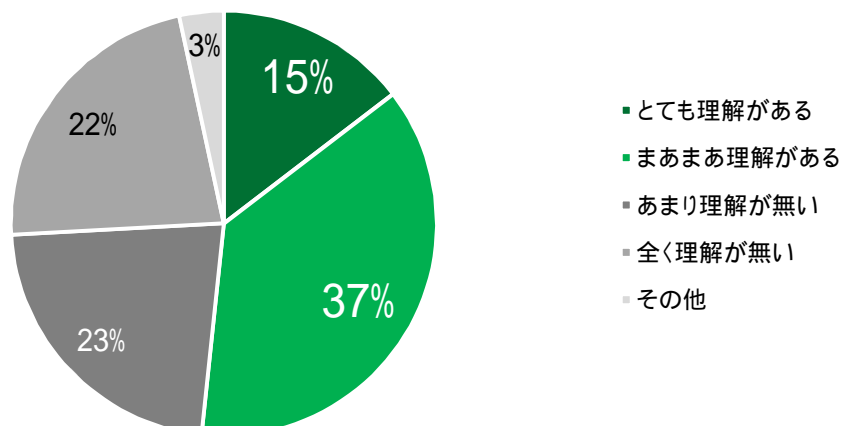
2. 自身の障がいについて理解があると思う「人事」は57%、「配属先の社員」は52%

現職または前職の「人事」は、障がいについて理解がありますか？



- とても理解がある
- まあまあ理解がある
- あまり理解が無い
- 全く理解が無い
- その他

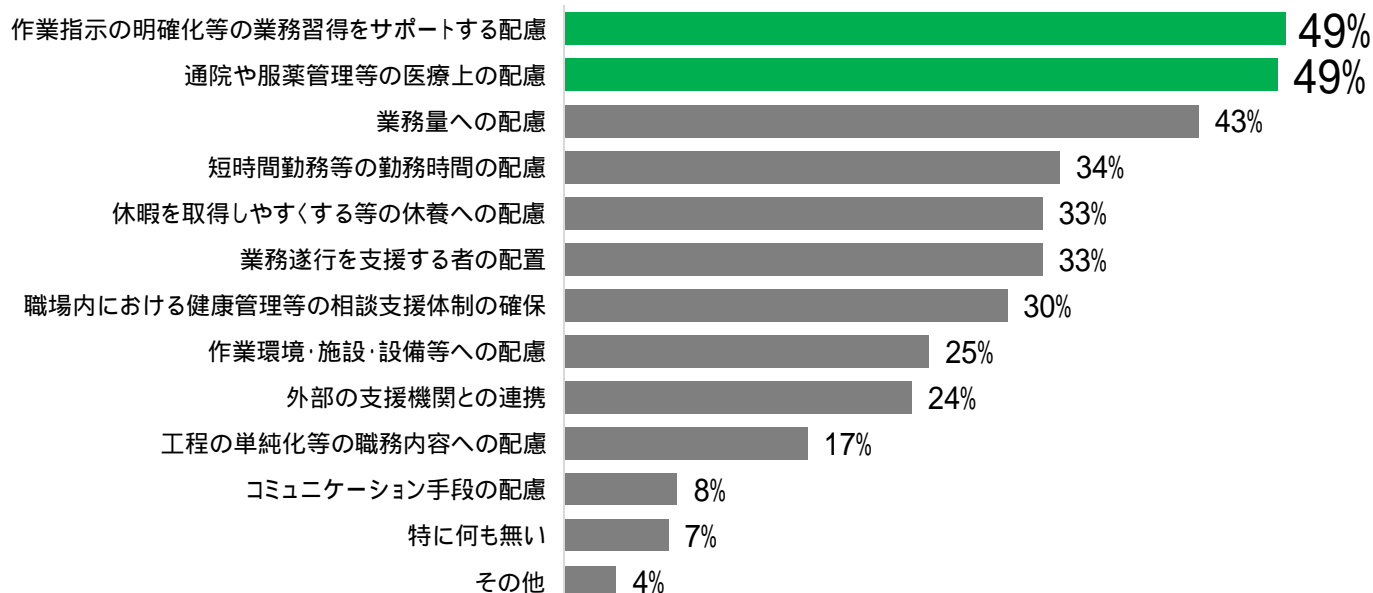
現職または前職の「配属先の社員」は、障がいについて理解がありますか？



- とても理解がある
- まあまあ理解がある
- あまり理解が無い
- 全く理解が無い
- その他

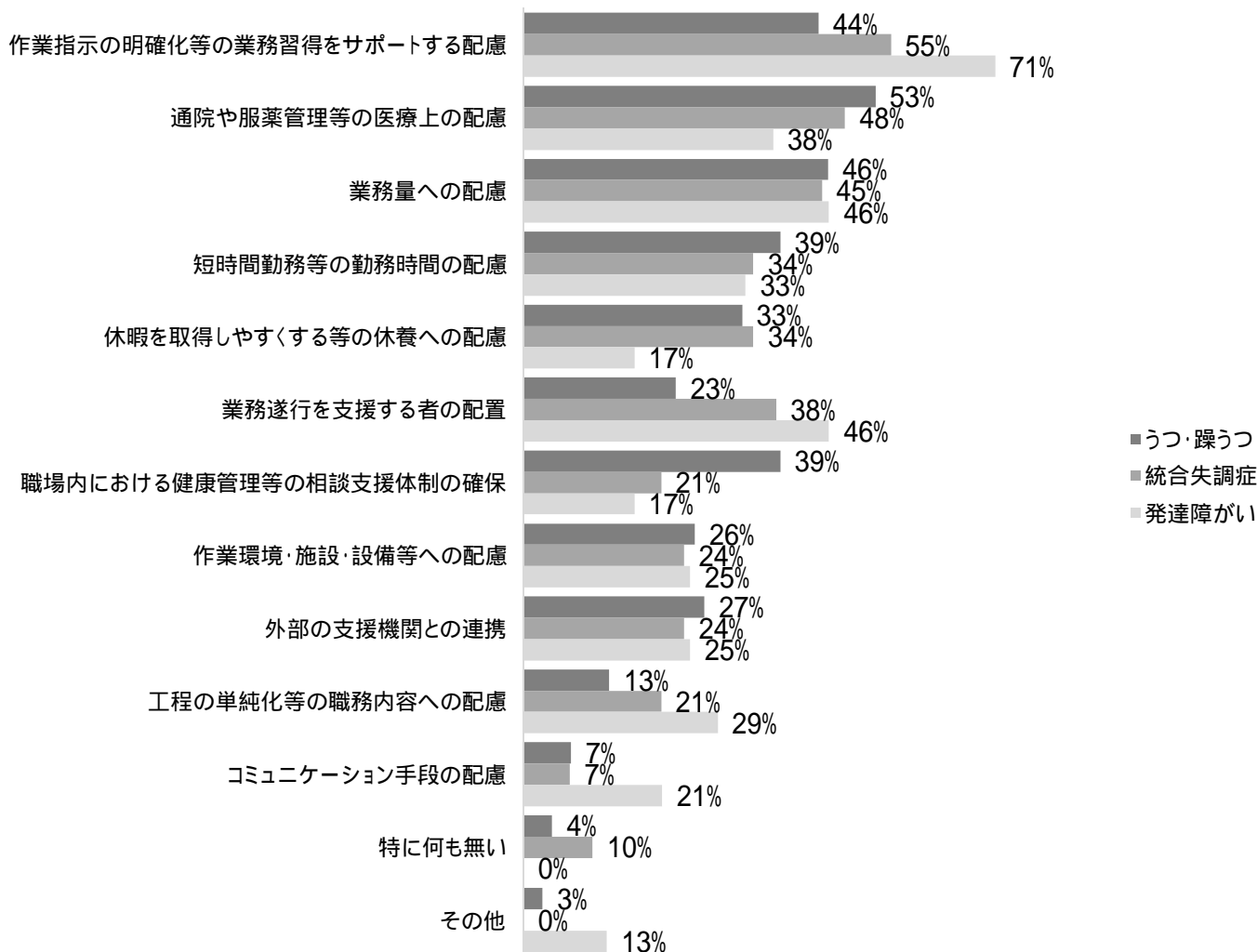
3. 職場に希望する障がいへの配慮の1位は「業務習得をサポートする配慮」「通院・服薬管理等の配慮」

障がいへの配慮について、職場に希望するものは何ですか？



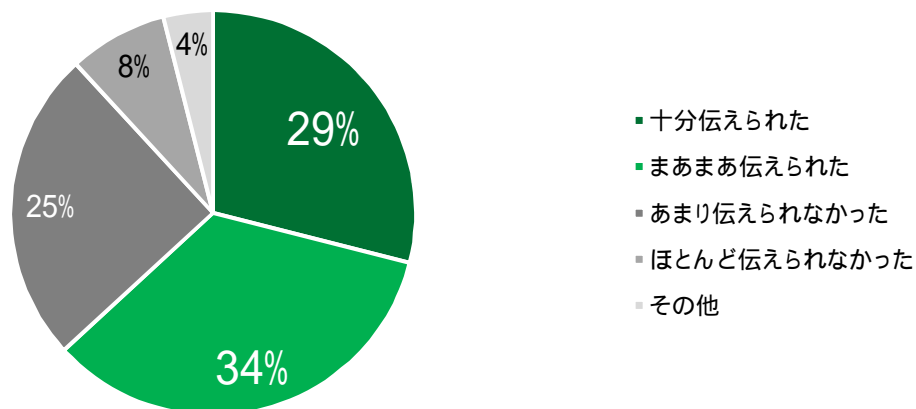
精神障がい者の中でも、疾病等により希望する配慮には違いがある

< 障がい別の希望する配慮 > 回答数の多い障がいのみ抽出

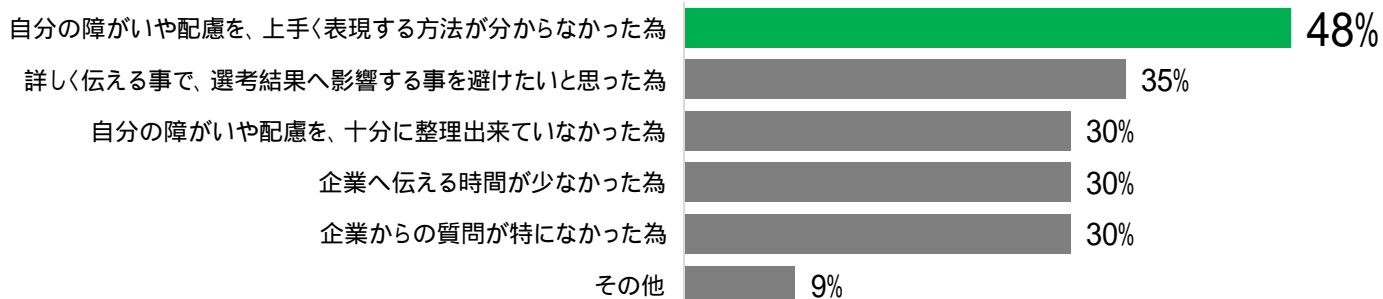


4. 入社前までに障がいや配慮について「伝えられた」人は63%

現職または前職では、入社前までに障がいや必要な配慮について、企業へ伝えられましたか？

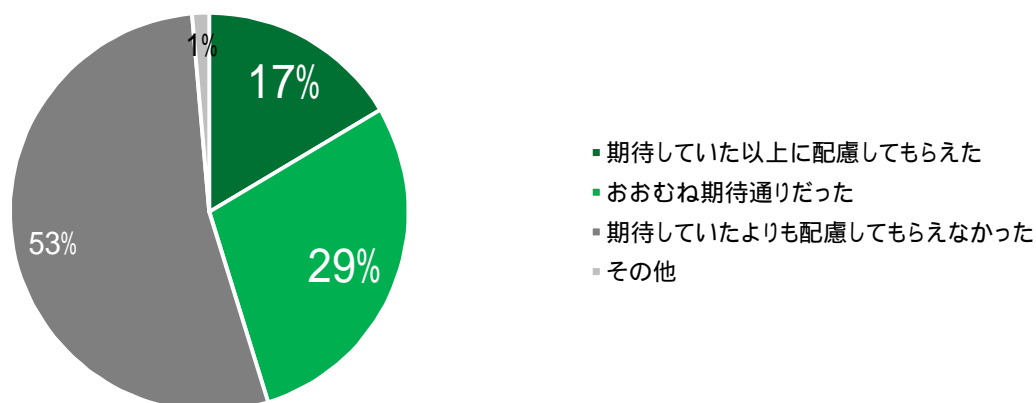


障がいや配慮について、入社前までに十分伝えられなかった理由は何ですか？



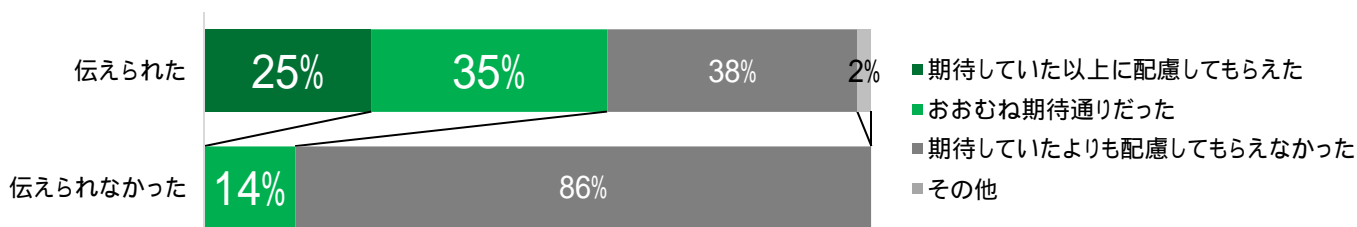
5. 入社前の期待と比べ、「期待していた以上に配慮してもらえた」方は17%、「期待通りだった」方は29%

現職または前職における障がいへの配慮は、入社前の期待と比べていかがでしたか？



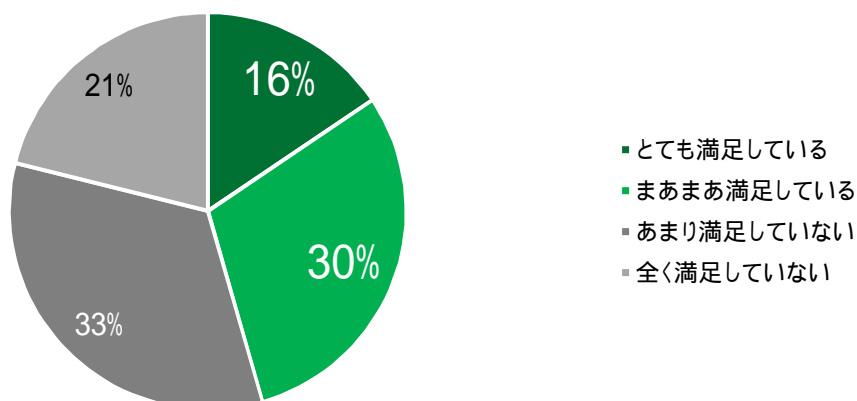
入社前までに障がいや配慮に関する情報を「伝えられた」方ほど、「期待していた以上に配慮してもらえた」「期待通りだった」と回答

<「入社前までに伝えられた障がいや必要な配慮に関する情報」と「期待していた配慮に関する変化」の関係>



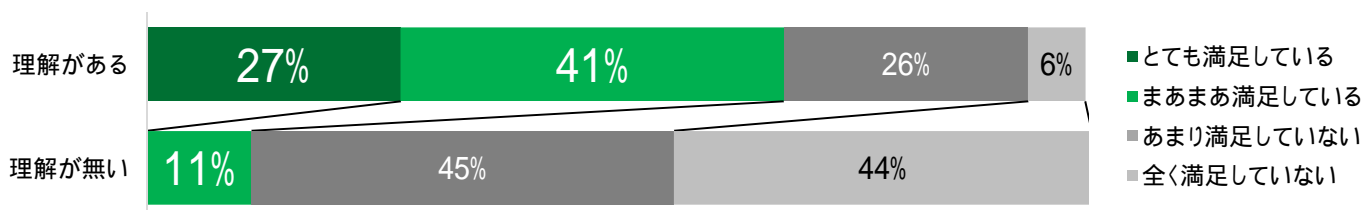
6. 会社の障がいへの理解・配慮に満足している精神障がい者の割合は46%

現職または前職での、障がいへの理解や配慮についての満足度はいかがですか？

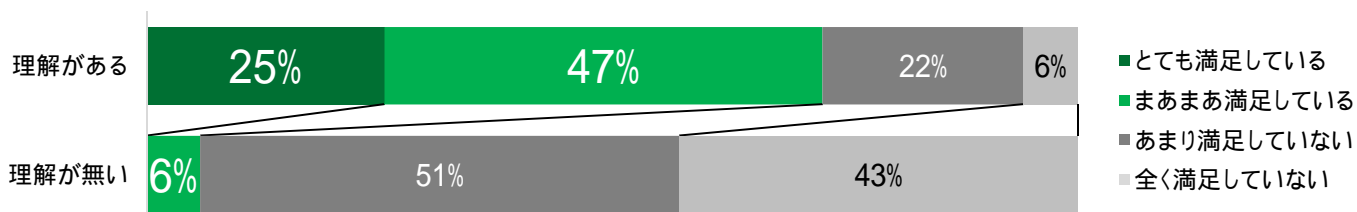


「経営層」「人事」「配属先の社員」の理解があると回答した方ほど、会社の障がい理解・配慮への満足度は高い

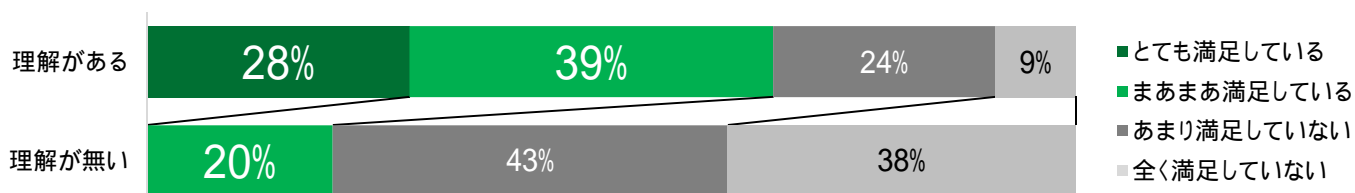
<「経営層の障がい者雇用への理解」と「会社の障がい理解・配慮への満足度」の関係>



<「人事の障がいへの理解」と「会社の障がい理解・配慮への満足度」の関係>

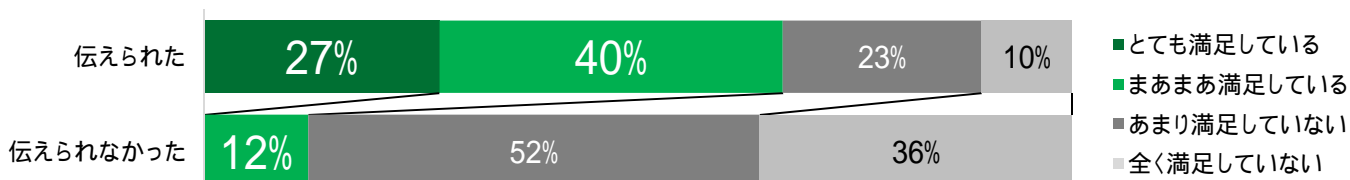


<「配属先の社員の障がいへの理解」と「会社の障がい理解・配慮への満足度」の関係>



入社前までに障がいや配慮に関する情報を「伝えられた」方ほど、会社の障がい理解・配慮への満足度は高い

<「入社前までに伝えられた障がいや必要な配慮に関する情報」と「会社の障がい理解・配慮への満足度」の関係>



7. 理解・配慮に満足している理由は、「障がい者扱いされない」「マッチした働き方ができる」「相談できる」

現職または前職の障がいへの理解や配慮に関する満足度の理由を教えてください

<フリーワードより抜粋> (内は年代・性別)

満足している方

- 見目で分からず仕事内容にもほぼ支障がないので、良い意味で障がい者扱いされていない(20代・女性)
- 差別無く区別無い対応が良かった(30代・男性)
- 指導して下さる方が、障がいに対して理解があるため(40代・男性)
- 配慮はもちろんだが、精神障がい者支援の資格保持者が多く性格や技能を活かした仕事をさせてもらえる(40代・男性)
- 障がいを理解している人は、大声を出したり締め切りの時期以外に急かす事はないので冷静に作業できる(40代・女性)
- 困った時には相談できているから(30代・男性)
- 業務の質・量や人間関係に相談に乗ってくれる。不満点はやや過少評価されている点(40代・男性)

満足していない方

- 配慮が部分的に開示されており、開示されていない職員から無視や差別を受けた(20代・男性)
- 少数ではあったが社員の中に精神障がいに対する偏見・差別があり、たまたま陰口を聞いてしまったため体調を崩し、その職場での就労を諦めた(40代・女性)
- 直属の上司が障がいに対して全く知識を持っていなかった(40代・女性)
- 人事との定期的な面談が全く無く、障がい理解が無かった(40代・男性)
- 障がいを受け止めてはくれるが、業務への支援については何もない(30代・男性)
- 産業医があまり病気を理解しておらず、間違ったアドバイスを会社にする(50代・男性)
- 適材適所の配属をしていない。能力をきちんと評価していない。単純作業しかない。収入が低く抑えられている。ゆえに、将来に渡ってのキャリアビジョンを描けない(40代・男性)

～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～

精神障がい者の雇用への社内理解・配慮に関する調査 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