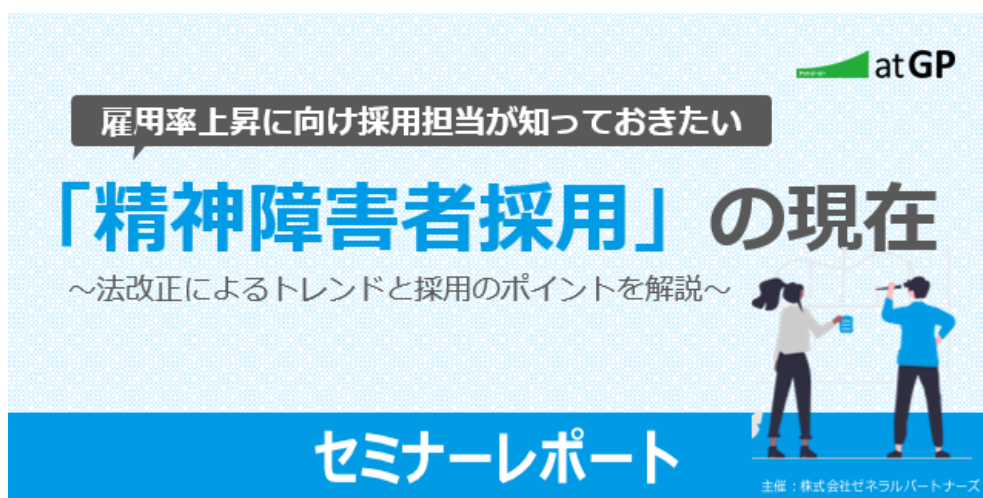


【セミナーレポート】 雇用率上昇に向け採用担当が知っておきたい「精神障害者採用」の現在 ～法改正によるトレンドと採用のポイントを解説～

障害者の就労支援を中心にソーシャルビジネスを展開する株式会社ゼネラルパートナーズ（本社：東京都千代田区）は、法人様の窓口であるコンタクトセンターが主催となり 2024年2月20日（火）に当該セミナーを開催致しました。



本イベントでは、障害者雇用における精神障害者の方の市況や障害特性を踏まえ、採用のポイントや定着に向け気を付けたいポイントをパートを分けて解説いたしました。今年度当社主催セミナーにおいて、過去最高人数のお申込み・ご参加いただく結果となりました。企業様の関心の高いテーマであることを改めて認識致しました。アンケートでは「思い込みや偏見で決めつけず、希望を明確にする必要があると感じた」「過去との比較などで現状が分かった」等のお声もいただいております。

1. 法改正を目前にした今、精神障害者採用がトレンドである訳

ご存知の通り 2024年4月以降、法定雇用率の段階的な上昇等、障害者雇用領域では法改正が盛り沢山となっています。そんな激動の時期に「なぜ精神障害者採用がトレンドなのでしょう？」というお声をお聞きします。

当セミナーでは、身体障害者の労働人口が減少していること（[こちらのセミナーレポート](#)にて詳しくご説明）の他、「精神障害者採用」を進めるための過去の法改正時の総合的な状況を加味した結果、「精神障害者」の雇用に関しては緩やかに進んできた背景を解説しました。

障害者雇用促進法

法定雇用率は以下の計算式により決定される。少なくとも5年ごとに見直し。

**2018年の精神障害者の雇用義務化で
在職中+失業中の精神障害者が分子に加わる**

在職中の身体・知的・精神障害者+
失業中の身体・知的・精神障害者

法定雇用率 = $\frac{\text{在職中の身体・知的・精神障害者} + \text{失業中の身体・知的・精神障害者}}{\text{在職中の人} + \text{失業中の人}}$

**※精神障害者雇用義務化後、5年間は
(法定雇用率の) 激変緩和措置期間だった。**

©GeneralPartners Co., Ltd

11

▼具体的な法改正

2006年：雇用率カウントの対象に「精神障害者」が含まれる

2018年：「精神障害者」の雇用が事業主の義務になる（※1）
また、5年間の激変緩和措置（※2）が敷かれる

2024年4月：満を持して法定雇用率が2.5%へ

※1：左図の黄色部分の通り、「義務化」とは法定雇用率の計算式の中に「精神障害者」も対象とすること

※2：左図の最下部ピンク部分、5年をかけて2018年に施行された計算式の通り法定雇用率を緩やかに上げていくという特例措置

激変緩和措置の背景に、2018年に「精神障害者」の雇用を義務化すると、当時の理論値として法定雇用率が2.4%以上となり、当時の法定雇用率2%から急激な引き上げとなる見込みだったことがあります。

この措置が取られた結果、国が目指していた「精神障害者」の雇用を推進することよりも、目下の法定雇用率上昇に向けた対策のため、企業によっては以前から義務化されていた「身体障害者」や「知的障害者」の採用を優先する等のケースもあったと考えられます。

激変緩和措置が終了し、法定雇用率は、満を持して2024年4月に2.5%、2026年7月に2.7%と上昇することが決まりました。また「身体障害者」の労働人口が減っていること等を受け、いよいよ「精神障害者採用」にも本腰を入れ向き合っていく時代になったと言えるのではないのでしょうか。

2. 精神障害者の求職者像・採用のポイント

セミナーでは主に以下の項目について解説しました。

- ・求職者像のすり合わせ
- ・採用時の「就労フェーズ」か否かの見極め
- ・求職者の希望のバリエーション

精神障害の場合、目に見えない障害ゆえ、採用や現場担当者自身の経験に基づくイメージが先行していないかに留意することが重要です。

「就労フェーズ」とは例えば以下のような状態を指します。

もちろん障害上、体調を崩しやすい等がありますので、理解を持った上での採用が必要です。

- ・ある程度の療養を終え、健康維持の対策が来ている
- ・体調不良があった場合の回復経路のパターンを把握している

精神障害者においても、「就職・転職」に求める希望はバリエーションが増えています。これまでは、療養や就労準備の離職期間を経て社会復帰のための就業を希望する人の母数が多かった印象ですが、障害者雇用自体が進んできた結果、環境が整備されてきたからこそステップアップを目的とした人も増えています。

ステップアップには、いわゆる総合職的な働き方を希望する人の他、短時間勤務のパート等の雇用形態から、フルタイムや社員になることを求めてといったケースも多々あります。

以上から自社の採用ターゲットに合わせたポジションや処遇を検討することが重要となっています。

3. まとめ

- ・精神障害者雇用がトレンドになった背景には労働人口市況の変化の他、過去の法改正によるものがある
- ・国としても精神障害者雇用には2000年代前半から取り組んできた
- ・採用の上で個々人の特性や一般の採用と異なる視点を押さえた見極めが重要
- ・求職者の希望を踏まえ自社ターゲットに合わせたポジションや処遇を検討する

今後もゼネラルパートナーズ コンタクトセンターでは、障害者の方の採用をされる企業ご担当者様に向けたお役立ちセミナーを随時企画中です。

来る2024年3月21日（木）には「はじめて障害者雇用に取り組まれる企業様」を対象にワークショップを開催予定としております。「採用したいけど、なかなか社内の説得がうまく行っていない」等のご課題をお持ちの企業ご担当者様、ぜひこの機会のご参加お待ちしております。（詳細は[こちら](#)）

《株式会社ゼネラルパートナーズについて》

障害者専門の人材紹介会社として、2003年に設立。その後、「就職・転職サイト」「就労移行支援事業」「就労困難な障害者による農業生産事業」など、幅広い事業を展開している。これまで就職や転職を実現した障害者の数は10,000人以上に及ぶ。障害者雇用をはじめとする様々な情報や当事者の声を集め研究・発信する「障がい者総合研究所」、当事者が発信する障害者のためのメディア「Media116」でも情報を随時配信中。

会社名：株式会社ゼネラルパートナーズ 本社所在地：〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-1-1 飯野ビルディング9階

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/>

業務内容：障害者専門の人材紹介事業、求人情報事業、教育・研修事業、農業生産事業、調査・研究機関 など

※talentbookにて、日々の出来事や創業秘話、社員の仕事への想いなど、ゼネラルパートナーズにまつわる「ストーリー」を更新中！

<https://www.talent-book.jp/generalpartners>

本プレスリリースに関するお問い合わせ先

株式会社ゼネラルパートナーズ 〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-1-1 飯野ビルディング9階 広報担当：戸田

TEL：080-3004-6108（受付時間：平日10:00-17:00） Mail：media-pr@generalpartners.co.jp