

京都障害者雇用企業サポートセンター NEWS LETTER

精神障害者の雇用を考える

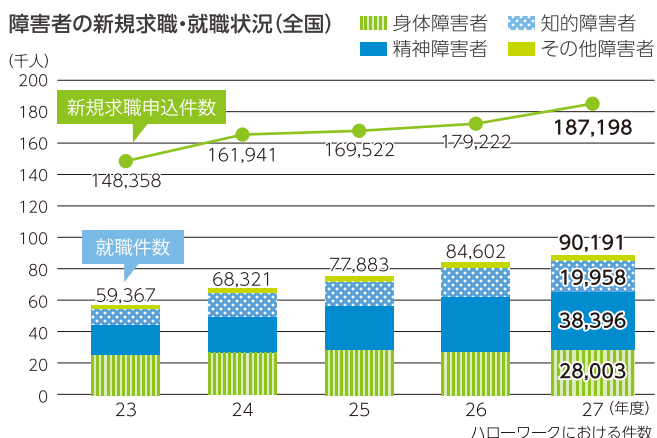
精神障害のある方の就労件数が増加しています。ハローワークを通じた就職数では、すでに精神障害のある方の件数が身体障害のある方の就職件数を上回っており、積極的な雇用を考える企業が増えてきているといえます。今号は精神障害のある方の雇用について考えてみましょう。

■ 精神障害者の就労が拡大しています

平成28年版障害者白書の推計によると、日本における障害者数は860万人で、国民の6.7%が何らかの障害を有していることとなります。障害別では、身体障害394万人、知的障害74万人、精神障害392万人となっており、身体障害と精神障害のある方がほぼ同数となっています。

また、平成28年の厚生労働省障害者雇用状況によると、報告企業での障害者雇用実態は、47万4千人、実雇用率1.92%となっています。障害別では、身体障害32万7千人、知的障害10万5千人、精神障害4万2千人であり、前年比の伸び率は精神障害者が21.3%増と際立っています。

さらに特筆すべきは就職件数で、グラフのように精神障害者がもっとも多く、身体障害者を大きく上回っています。この傾向は平成25年より続いており、精神障害者の就労が拡大していることがわかります(厚生労働省 平成27年度の職業紹介状況)。



また、平成30年から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わります。その結果、法定雇用率が現在の2.0%を上回ることが見込まれ、企業における障害者雇用のさらなる拡大が必要になると言えます。

【一般民間企業における雇用率設定基準】

※平成30年からは、赤字部分が追加されます。

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

■ 精神障害者の雇用の課題を考えてみる

○ 不慣れなことが理由による誤解

京都障害者雇用企業サポートセンター(以下「サポートセンター」)では、府内の企業を訪問し障害者雇用に関する支援を行っています。企業担当者からは精神障害のある方の雇用に対して「精神障害のある方に提供できる仕事が見いだせない」「安全性を確保できない」「企業規模が小さいので障害者の面倒をみる専任者を配置できない」「他の人の業務への影響が心配である」など、不安の声が聞かれます。

これは、企業が障害者雇用に不慣れであるため、精神障害者というよりは障害者雇用全般への理解が不十分なことから起こるもので、公的支援を最大限活用することによって解消することができます。少なくとも企業で働こうという意思を持っている方は、自分の得意・不得意を理解し、他人と協力しながら働くことを目指しているので、一定の配慮や支援は必要とはいえ、過剰な心配は不要です。ただし、障害のない人よりも、得意・不得意など能力の幅は大きいのでマッチングを図ることが重要です。サポートセンターへのご相談はもちろん、京都ジョブパークのはあとふるコーナーや、京都障害者

ウラ面へ

企業視点でバックアップする専門窓口

京都障害者雇用企業サポートセンター

センターのご利用はすべて
無料

〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ東館2階

TEL:075-682-8928 FAX:075-682-8949

【ご利用時間】月曜～土曜日/9時～17時(日・祝・年末年始休み)

<http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/sksc.html> 京都障害者雇用企業サポートセンター 検索

職業センターで提供している「ジョブコーチ派遣」の活用、府内の支援学校や障害者高等技術専門学校との連携、あるいは府内8か所にある障害者就業・生活支援センターなど、求職者の職場実習を含めたマッチングやアフターフォローに関する公的支援を最大限にご活用されることをおすすめします。

○精神障害者は定着支援が重要

しかし、精神障害者の雇用が遅れているのは、企業の不慣れだけに起因するものではありません。歴史的な経緯による対応の遅れ（*豆知識）や、現実として精神障害者の定着率が低いということが挙げられます。厚生労働省の平成25年度雇用実態調査によると、平均勤続年数は、身体障害者10年、知的障害者7年9か月に対し、精神障害者は4年3か月と短くなっています。また、障害者職業総合センターの平成26年発表の調査によると、就職1年後の定着率は50%に満たないと報告もされています。

精神障害者の場合、得意領域において一定レベルの能力発揮が見込まれる場合が多いにも関わらず、定着率が低いことが課題となっており、雇用拡大に向けては、企業における定着のための取組が不可欠であると言えます。

【豆知識】 障害者雇用率制度の歴史

昭和51年に、まず身体障害者を対象とした雇用率が制度化され、平成10年には知的障害者が算定基礎に追加された。精神障害者が実雇用率にカウントできるようになったのは平成18年からであり、平成30年から法定雇用率の算定基礎に加わることとなった。このような経緯のなかで、精神障害者の雇用が身体障害者・知的障害者と比較して遅れている傾向がある。

■ 定着支援のマネジメント工夫事例

SPIS（エスピース、*注）というツールを活用した企業の事例から、定着支援のマネジメントはどうあるべきかを考えてみましょう。SPISとは、当事者が自分のコンディションを日々記録するWeb日報システムで、企業側の支援者や外部支援者と情報を共有できるツールです。精神障害者の職場定着支援を目的として開発されましたが、精神障害者だけでなく、メンタル不調者のリワーク支援にも有効です。そこに目を付けたのが、ある機械メーカー企業のA社です。

A社は、平成30年の法定雇用率の見直しを見据えて、精神障害者の雇用を拡大する必要性を感じていました。

しかし、在職社員のメンタル不調者の休職・復職、突然の退職などによる現場の苦労体験が、精神障害者の受け入れを尻込みさせる一つの要因になっていました。そこで発想の転換により、まずはメン



タル不調者のリワーク支援体制を充実することにし、それを通して精神障害者の雇用に対する理解を醸成しようと考えました。

2名の方でSPISをトライアル利用しましたが、その結果、当事者の状態も良く、復職に向けて順調に回復することができました。人事担当者は、このトライアルのなかで気づいたことを次のように述べています。

「まず、このツールは決して魔法のツールではありません。必要な時に必要な人が支援することを手助けするものです。ポイントは、①日報入力するチェック項目を本人が納得して決め、かつ簡単に入力できるようにしたこと、②当事者と上司だけでなく外部支援者と医師が日々の情報を共有して必要なコメントを当事者に返すことができること、です。また、メンタル不調者や精神障害者の体調は業務面だけでなく生活面からも大きく影響を受けることが多いと思われます。このシステムは、本人と面談の上で設定した生活・業務両面のチェック項目の状態を継続して把握でき、長期間のデータをグラフでわかりやすく分析できることが有効なマネジメントにつながっていると評価しています。また、データに基づくコミュニケーションを通して本人の自己理解が進むのも重要な点であると考えています。今回は、メンタル不調者のリワーク支援として実践しましたが、精神障害者のマネジメントにも共通するものであり、職場風土の醸成にも役立ったと考えます。この経験を精神障害者の雇用拡大に活かしていきたいと考えます」。

この事例は、メンタル不調者の復職や精神障害者の定着に必要な支援は何か、というヒントを示していると言えます。つまり、仕事の質・量を適正化することに加え、生活・業務両面における本人の調子を把握し、企業内だけでやりきろうとするのではなく、外部の支援者の力を借りて丁寧にマネジメントすることが重要だということです。

*Supporting People to Improve Stability

有限会社奥進システムが開発し、全国精神障害者就労支援事業所連合会や大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）が企業・個人へ利用展開している。

■ 来年度に向けての京都府の取り組み

京都府の実雇用率は2.02%と法定雇用率を超えましたが、京都府では目標を2.2%に掲げています。さらなる雇用率のアップには、精神障害者の雇用拡大にも力を入れていく必要があります。そのため、精神障害者の雇用を支援するツールの研究や導入支援の検討が始まっています。サポートセンターでは、SPISもそのツールの一つとして具体的な活用事例を積み上げていければと考えています。

すでに精神・発達障害者を雇用され、定着に悩んでいる企業担当者の方、これから精神・発達障害者の雇用を検討される企業担当者の方、ぜひ、サポートセンターまでご連絡ください。一緒に考えていきましょう。

編集後記

平成29年の新年になりました。本年もよろしくお祈りします。平成30年の法定雇用率の見直しはすぐそこにきています。平成28年度中には具体的引上げ幅が決定されるということですが、各企業においては前倒しで準備を進めていただきたくお祈りします。一人でも多くの障害者が働く喜びを実感できる社会の実現に向けて、一緒に取り組んでいきましょう。