

精神障害者の就労支援
－精神障害者の雇用義務化や合理的配慮の提供義務を踏まえて－

相澤欽一 仙台市障害者就労支援センター

ハローワークにおける精神障害者の就職件数は、2000年度 1,614 件→2009年度 10,929 件→2019年度 49,162 件と急増している。その背景には、精神障害者の実雇用率への算定（2008年）や雇用義務化（2018年）、法定雇用率の引き上げ（2013年 1.8%から 2.0%、2018年 2.2%、2021年 3月 2.3%）など制度面の追い風がある。

また、障害者雇用促進法に事業主の障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務が規定され（2018年）、雇用の質の向上も期待される。厚生労働省の合理的配慮指針では、合理的配慮は個々の障害者の状態や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様性があり、かつ個別性が高いものであるとされているが、企業からは、「採用面接などで、求職者本人の特徴や企業に望む配慮を確認するようにしているが、自身の特徴や望む配慮を説明できない人がいる。」「ハローワークや支援機関からも、精神障害の一般的な説明はあっても、この人がどんな人か求職者の個別性がきちんと説明されない。」などの指摘がなされることもある。企業だけの努力で、精神障害のある従業員の個別性を把握し、適切な配慮を提供するのは容易ではない。企業が行う従業員に対する雇用管理と無関係に就労支援を行うことはできない。支援者は、障害のある人の個別性と望まれる対応方法が企業に伝わるよう留意する必要がある。

ただし、働くのは障害のある本人であって支援者ではない。支援者が本人に代わって企業に説明するより、可能な限り本人が自分の状況を企業に伝えることが望まれる。就労支援では、障害のある本人が自分の希望や特徴、自分が工夫や努力すべきこと、周囲に求めたい配慮や支援など職業生活に関する本人の気づきをいかに支援するかが重要になるため、アセスメントやプランニングにおいても本人の主体性や能動性を前提とした支援が望まれる。また、安定した職業生活を継続するためには、基本的労働習慣、社会生活能力、日常生活管理や疾病管理、働く意欲などの所謂「職業準備性」が重要になるが、就職の要件は、職務や職場環境、労働条件、企業の配慮や支援機関の支援など環境条件により大きく異なるため、就職するための絶対的な基準を定め、その要件が本人に準備されているかどうか画一的に判断することはできない。職業生活に関する本人の気づきを支援するためには、「職業準備性」をハードルと捉え、「できる」「できない」の視点で本人を追い込むのではなく、課題点ある場合は本人がすべき努力や工夫に加え、どのような企業側の配慮や支援機関の支援が必要になるのか、本人が検討できるよう支援することが望まれる。

本講演では、精神障害者の雇用義務化や差別禁止と合理的配慮の提供義務などが施行されている障害者雇用の現状を説明した上で、企業の従業員に対する雇用管理と連動した就労支援の基本的視点やコツについて述べ、最後に就労支援における SST の可能性について触れる。