

精神障害者の就労についての実態調査

東海地方の事業所・デイケアに対する調査から

Fact-finding Study on the Employment of the People with Mental Disorders Through the Research for the Companies and Day Center in Tokai District

稲垣 貴彦

Takahiko INAGAKI

精神障害者の雇用を積極的に進めている事業所および就労支援に積極的に取り組んでいるデイケア（精神科クリニック）を訪問し、聞き取り調査を行った。また、精神科デイケアおよび小規模作業所の利用者を対象に、就労の意向についてのアンケート調査を行った。それらの結果を、全国の実態と照らし合わせて、精神障害者の雇用・就労をめぐる近年の状況を把握し、どのような課題があるのかを検討した。さまざまな制度が整備され、徐々にその雇用は進んでいるが、まだまだ他の障害に比べても数は少ない。できるだけ多くの事業所に、障害の特性を理解してもらい、適切な配慮と援助をもって受け入れを進めてもらうこと、保健・医療、福祉と労働の連携により、一人ひとりの就労をきめ細かく支援していくことが、雇用を促進していくことの重要なポイントである。

キーワード：精神障害者 就労 雇用

はじめに

平成20年に厚生労働省が発表した「身体障害者、知的障害者および精神障害者就業実態調査」では、精神障害者の労働者人口を35.1万人、そのうち就業者を6.1万人と推計している。その内訳は、常用雇用者2.0万人、非常用雇用者3.6万人となっており、後者のうち、作業所や授産施設等での福祉的就労が2.3万人となっている。これをみる限り、パートを含め、正規的就労者は、3万人ほどであり、他の障害と比べても大きく立ちおけていると言える。

精神障害者の雇用は、平成18年より法定雇用率の対象とされ、障害者自立支援法により就労支援の体制が整えられるなか、徐々に進んできているが、実際には、雇用数はまだ少なく、これからの取り組み次第で、相当数の雇用拡大が見込まれるものと考えられる。

ここでは、岐阜県および愛知県で精神障害者を雇用している事業所および就労支援に積極的に取り組んでいるデイサービスセンター（精神科クリニック）を訪問し、聞き取り調査を行い、また、精神科デイケアおよび小規模作業所の利用者を対象に、就労の意向についてのアンケート調査を行うことで、精神障害者の雇用・就労をめぐる近年の状況を把握し、どのような課題があるのかを明確にしていきたい。

1 事業所・デイサービスの訪問調査

(1) 調査の概要

岐阜県・愛知県の精神障害者を積極的に雇用している事業所および就労支援に積極的なデイサービスセンターを訪問した。前者では、障害者雇用のいきさつ、雇用の取り組み、作業内容、事業展開、雇用管理、地域、家族との関わり、今後の課題等について、後者では、利用者の就労の意向と活動状況、診療所や各機関との連携、デイサービスの就労支援のとりくみ等について、聞き取り調査を行った。調査期間は、平成20年8月から11月である。

(2) A社について

1) 事業所の概要

岐阜県G市南部の工場団地の一角にある、ウェス（工業用雑巾）のレンタルおよびリサイクルサービスを行っている事業所である。従業員数30人のうち、精神障害者など11人を雇用しており、またそれ以外に、精神障害者社会適応訓練事業として、常時5名ほど受け入れている。

事業所の基本方針として、環境教育に力をいれており、ISO14001¹⁾を取得し、職場や周囲の道路などの「掃除」の徹底、実践をとおして、社員が一つになり、自分の心を磨き、人に模範を示すことができる存在になることを目指している。

2) 障害者雇用の経緯

昭和45年に株式会社としてA社が設立される。昭和58年に子会社が設立され、ほどなく、近隣の精神病院の依頼があり、社会復帰訓練として精神障害者の雇用を受け入れる。以来、家族会等を通じて雇用希望者が増え、親会社においても障害者の受け入れを始め、平成3年より障害者雇用促進法の助成制度を利用して雇用を拡大していった。さらに、精神障害者の働く場を拡充するために、平成14年に福祉工場を開設した。

3) 障害者雇用の状況

作業内容は、工業用の手袋やウェス（雑巾）、タオルなどを選別し、汚れのひどいもの、破損したものをリサイクルし、洗い終わったウェスなどをきちんと揃えて一定枚数ごとにまとめるなど、単純な作業が多いが、不良品を適切に選別するなど、注意力を働かせる必要のある作業もある。その他、名前入りのうちわやコースターなど、付加価値のある製品の開発にも積極的に取り組んでいる。

障害者は11名おり、知的障害者が5名、精神障害者が3名である。身体障害者は3名おり、内訳は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由の障害がある人がそれぞれ1人ずつである。基本的には、健常者と一緒と同じ仕事をしており、能力に応じて、同等の待遇を受けている。

4) 障害者雇用の課題など

能力的には、最低賃金を支払うのに値しない人もいるが、多少無理しても雇用するのが障害者雇用である。精神障害者は、体調に波があり、調子が悪くなると能率が落ち、休みがちになる人もいる。よく調子が悪くなる人については、生活支援センターのスタッフが定期的に家庭を訪れ、生活相談等を行っている。家族などの人間関係の悪化が体調に影響することもあり、家族の協力も不可欠である。家族との連携を緊密に保つために、年に一回、家族、関連会社の関係者などを集めて感謝祭を行い、福祉工場と合同でフェスティバル（運動会）を行っている。また、福祉工場でも、家族会が定期的に開かれ、親が集まり、相談や情報交換を行い、交流、研修を行っている。

5) まとめ

従業員は、社会適応訓練の者も含めると、全体の半分が障害者である。福祉工場も含めると、40名の雇用を実現している。また、病院から受け入れた社会適応訓練の数はのべ80名にもなる。このように、A社は、熱心に障害者雇用に取り組み続け、また福祉工場との有機的な連携もできており、その中で、雇用そのものだけでなく障害者およびその家族の生活支援から、地域のネットワークづくりまで実践しており、福祉サービスの機能も果たしていると言える。

(3) Bデイケアについて

1) 概要

愛知県N市にある精神科診療所に付属したデイケアである。診療所は、3名の精神科医を中心に、精神科、神経科、心療内科での多岐にわたる診療を行っている。

クリニックにおける診療およびデイケアのみでなく、同医療法人の事業として、地域活動支援センター（作業所）、障害者地域生活支援センター、ケアホーム、指定自立訓練事業所、ショートステイなど、幅広く運営している。これらの事業は、市街地にある1つの建物で行われており、地域の精神障害者の社会復帰を支援する総合的なサービス拠点となっている。

また、年に数回、診療所の医師などが中心になり、研究会を開催し、精神科医療等についての啓蒙を進めている。

2) 就労支援の方針

この診療所のデイケア部門では、従来、就労を目指す利用者に支援をする機会があれば、必要に応じて対応してきたが、そうした利用者が増えてきたため、3年前より、月1回の就労支援プログラムを始めた。それが好評で、さらに参加希望者が増えたため、昨年より、週2回の本格的なプログラムを加えて行っている。

基本方針としては、診療所・デイケアのスタッフが、利用者一人ひとりの状況を把握し、長く、楽しく働き続けることができるシステム作りを心がけることを旨としている。プログラムの実施に加えて、以下のような就労支援の取り組みを心がけている。

就労支援のための公的な制度を積極的に利用して雇用を促進する。特定求職者雇用開発助成金、愛知県障害者定着雇用助成金、精神障害者ステップアップ助成金など。

就職先、研修先の開拓を積極的に行い、現場とのつながりを密に保ち、職場の見学、面接にもスタッフが同行し、研修期間中や正式な就労後もスタッフが職場を訪問し、フォローを行う。

事業所に対して、本人にあった仕事や、待遇、雇用環境などの改善を提案する。精神障害者の特徴に配慮した雇用管理マニュアルを作成する

その結果、就労に成功した事例がいくつかある。その中には、医師やスタッフの予想以上に長続きしている例もある。

3) 就労支援プログラムについて

週2回、月曜日と水曜日の午前中に「就労支援プログラム」を実施している。内容は、

- ・一人ひとり、各自の計画を立て実行する
- ・参加者が、各自、このプログラムの時間に何をするか、毎月の活動計画をたてる。
- ・月の最初の会で、前の月の結果を評価し、その月の目標を決める。具体的には、就職にむけて試験勉強

(一般常識など)、パソコンの練習をする、就職情報を確認するなどである。

- ・また、月1回、午後に、フィールドワークを行っている。近所のスーパーなどに行き、従業員の働きぶりを見学する。また、ハローワークや職業センターなど社会資源の見学や、関係施設での1日就労体験を行う。
- ・フィールドワークで学んだことをパワーポイント等でまとめ、グループで発表する。
- ・就職面接会などがあるときに、そのためのプログラムを企画する。履歴書の作成や面接の練習など、希望があれば個別に行っている。

4) 障害者就職面接会に向けてのとりくみ

毎年、県労働局および公共職業安定所が、障害者就職面接会を行っているが、そこへの参加を呼びかけ、参加希望者に対して、1ヶ月前から、以下のような支援プログラムを実施する。

- ・申込み書類・履歴書の作成の指導
- ・面接に際しての心構えなどについての話し合い
- ・面接のリハーサル

面接会当日は、スタッフも同行し、許可があれば、面接の場に同席する。平成19年度の面接会は、参加した企業が125社、求職者が270名あり、その中から36名の採用があった。障害の種別をみると、その大半が身体障害であり、知的障害および精神障害は数名であった。県労働局の担当者の話によると、平成18年度より精神が3障害に加わったものの、企業側の受け入れ態勢はまだ進んでいないとのことである。

実際に面接会に参加した利用者からは、次のような感想が挙げられた。

- ・自分の障害について説明するのがむづかしい。
- ・なぜ前の仕事をやめたか、履歴書で仕事をしていない期間があり、何をしていたか、など聴かれると返答に困る。
- ・資格を取得したり、基本的な技能(パソコンなど)を身につける必要性を感じた
- ・就労にむけて、障害者の就労の状況やそれぞれの企業の実情を知ることができた。
- ・実際に採用につながらなくても、その後の生活での目標ができ、デイケアにも積極的に参加するようになった。

この取り組みをとおして、以上のように、自主的に就職活動をしたり、資格取得、スキルアップのために職業訓練プログラム(パソコン教室)に通うなど、利用者のなかに好ましい態度の変化が出てきたといえる。

5) 就労支援の課題

就職先、実習先の開拓

授産施設や作業所など福祉的な就労の場で、あるいは

訓練的な位置づけで働くよりも、まず、就労して、そこで必要な力を身につけることが大切である。

短期間、短時間の雇用でもいいから、とにかく一般の事業所で就労し、いろいろな仕事をやってみる。そこから自分にあった仕事を見つけることができる。

職場開拓について

毎週あるいは毎月、定期的に、就労につながりそうな職場に電話する、あるいは訪問するなどして、職場開拓を進めていく。

諸機関との連携

同法人内の診療所、福祉ホーム、生活支援センターなどでの情報交換を行い、利用者の就労を支援する体制を作っていく。利用者が他の部署を利用する際、必ずケースカンファレンスを行い、情報の共有を徹底する

デイケアに就労支援の担当者をおき、利用者の就労意欲を高め、情報を提供し、また他部署との情報交換を行う。

就職後の支援

なんとか就職しても、数ヶ月でやめてしまう人もいる。就労ができるかぎり長続きするために、就労支援の担当者が中心となり、事業所を訪問して、利用者や人事担当者などと面接を行い、必要に応じて実地で技術的な指導を行うなど、アフターケアの体制を整える。

グループ活動の促進

就労支援プログラムのグループ活動をとおして、利用者の交流を深め、就労にむけて励まし合い、活動を続けるようにする。

デイケアの利用者は、新規に登録した人に若い人が多くあり、また、就労意欲の高い人が多いので、全体の士気があがった感がある。デイケア利用者のうち、ここ数年、正式に就労した人が数名あった。これも、全体の就労への感心をたかめ、就労支援プログラムへの期待を寄せている。

6) まとめ

都会の中にある、精神科の診療所と、それに付属したデイケアなど充実した社会資源をもって、多彩なサービスを提供している法人の実践例である。

デイケアでここまできめ細やかに、利用者の就労支援を行っている例は、他にないと思われる。とくに毎週2回行われる、就労にむけたプログラムは、利用者にとって大きな励みとなり、確かな足がかりとなっている。

2 精神障害者の就労の意向についての調査

(1) 調査の概要

1) 調査の対象

岐阜県の精神障害者が利用するデイケアおよび作業所の利用者を対象に、アンケート調査を行った。デイケア施設は1か所、作業所は4か所を対象とした。全体で34人の回答を得た。なお、後述するように、各施設の

利用者にすべてアンケート用紙を配布したわけではなく、母数が確定できないので、正確な回収率はわからないが、5つの施設全体で約100名の利用者があるので、3割ぐらいの方に回答していただけたのではないと思われる。調査期間は、平成20年8月から10月である。

2) 調査方法

各施設のスタッフにアンケート用紙を渡し、利用者に配布してもらい、協力していただける方の回答を後日回収した。

調査対象となった作業所のひとつでは、利用者ひとりひとりにアンケート用紙を配布せず、休憩室の隅においてもらい、自由に回答してもらった。

3) 調査内容

就労の経験・仕事の種類、内容・就労の形態（正社員、パート、アルバイトか）、仕事の満足度、就労の意向、希望する職種、就職活動の有無、就職しない理由、周囲の人から「働いたら」といわれるか、自分の経済状態についての評価、生計の方法などを聞いた。また、働く上で大事なこと、必要なこと、望むことなどを自由に記述してもらった。

(2) アンケート調査の結果

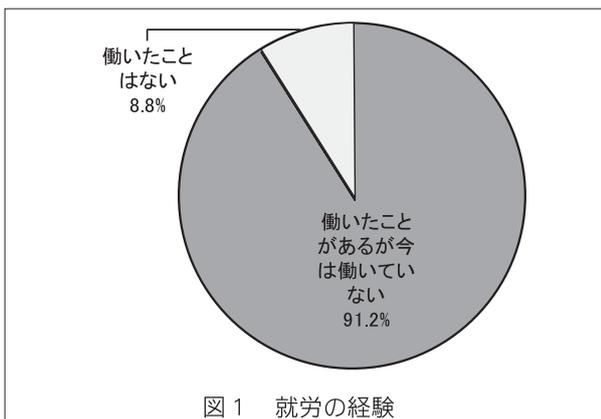
1) 回答者の属性

デイケア施10名、作業所通所施設24名、合計34名から回答を得た。性別は、男性が22人、女性が6人、無回答が6名であった。年齢は、10歳代が2人、20歳代が4人、30代が10人、40代が13人、50歳代が5人、無回答が6人である。

精神障害者保健福祉手帳の取得状況であるが、取得している人は17人、うち1級は1人、2級は15人、3級は1名、取得していない人は11人、無回答は6人であった。

2) 就労の経験について

「あなたは、今まで、会社や工場、お店などで働いたことがありますか？（作業所・授産施設は除く）」という問いに対して、「働いたことがあるが今は働いていない」と答えた人は31人（91.2%）、「働いたことはない」と答えた人は3人（8.8%）であった。デイサービス、作業所の利



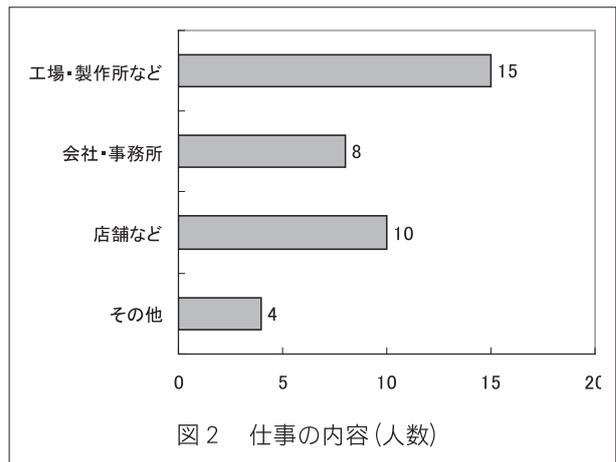
用者の多くが、過去になんらかの就労の経験をもつことがうかがい知れる。

3) 仕事の内容

「働いたことがある」と答えた人に、1工場・製作所などでの作業 2会社などでの事務 3店舗での仕事 4その他、の4つの選択肢から仕事の内容を選んでもらった。いくつかの職場を経験した人も想定されるので、複数回答を可とした。

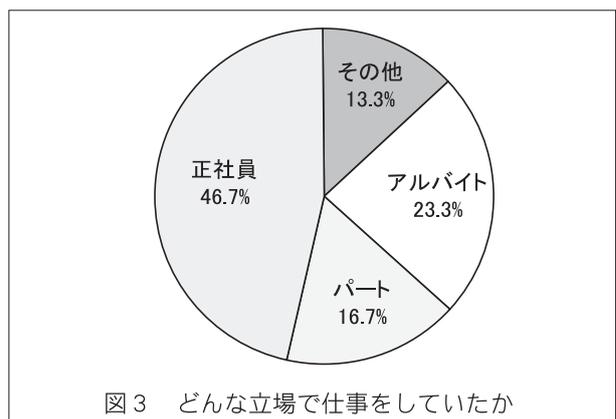
その結果、「工場・製作所などでの作業」が15人、「会社などでの事務」が8人、「店舗での仕事」が10人、「その他」が4人であった。また、複数の職場を選んだ人は、10人であった。

具体的な仕事の内容も合わせて自由記述形式でたずねたところ、木工所、蛇口の製造、金属加工工場、電子機器組み立て（工場等）、タイピスト（事務所等）、皿洗い、看護助手、ウエイトレス、レジ、品だし、ポスター貼り、食肉卸（サービス業等）など、さまざまな仕事に従事していることがわかった。



4) 就労の形態（身分）

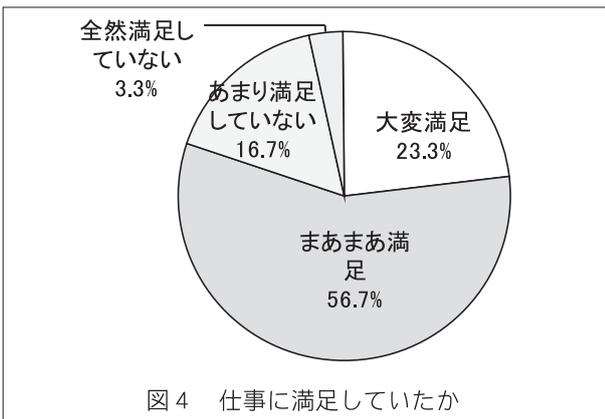
働いたことがあると答えた人に、「どんな身分で働いていましたか」と聞き、1正社員、2パート、3アルバイト、4その他の選択肢から選んでもらった。複数の回



答をした人については、正社員、パート、アルバイトの順で、最初に選択した回答を数えた。その結果、正社員は、14人(41.2%)、パートは5人(14.7%)、アルバイトは7人(20.6%)、その他が4人(11.8%)であった。

5) 仕事の満足度

働いたことがあると答えた人に、仕事の満足度をたずねた。「大変満足していた」が7人(20.6%)、「まあまあ満足していた」が17人(50.0%)、「あまり満足していない」が5人(14.7%)、「全然満足していない」が1人(2.9%)であった。



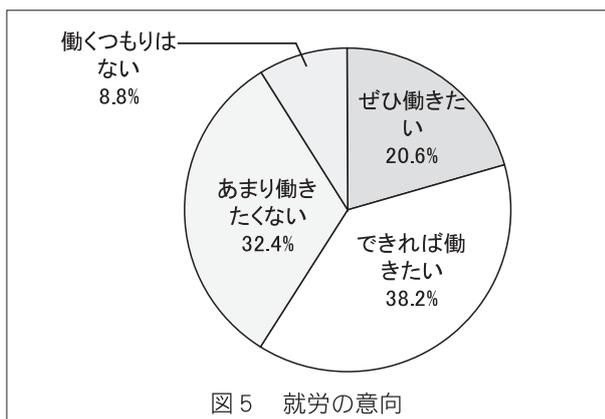
6) 仕事に不満だった理由

前の設問で、「あまり/全然満足していない」と答えた人に、その理由をたずね、1仕事についていけない・きつい、2仕事がつむかしい、3仕事がおもしろくない・合わない、4給料が安い、5休憩・休日が少ない、6人間関係がよくない、7正式雇用でない、8その他、の選択肢からひとつ選んでもらった。

その結果、「仕事がおもしろくない・合わない」が2名、「給料が安い」が1名、「人間関係がよくない」と答えた人が2名あった。

7) 就労への意向

「あなたは、これから、会社や工場、お店などで働きたいと思いますか?」と聞いた。「ぜひ働きたい」と答



えた人は7人(20.6%)、「できれば働きたい」が13人(38.2%)、「あまり働きたくない」が11人(32.4%)、「働くつもりはない」が3人(8.8%)であった。

6割の人が、今後も何らかのかたちで働くことを考えているが、就労に消極的な人も4割いる、という結果であった。

8) どんな仕事がしたいか

7)での問いで、「ぜひ/できれば働きたい」と答えた人に、どんな仕事がしたいかをたずねた。

その結果、「工場・製作所などでの作業」が10人(29.4%)、「会社などでの事務」が1人(2.9%)、「店舗での仕事」が2人(5.9%)、「その他」が4人であった。自由記述で、具体的に就きたい職種をたずねた。書店や、ビル清掃という回答があった。また、働けるならどんな仕事でも、という回答もあり、専門的な知識や技術が不要な仕事が志向されていること、また仕事の内容を選ぶ余裕がないことをうかがわせる。

9) 就職に向けての活動

7)での問いで「ぜひ/できれば働きたい」と答えた人に、仕事につくために、面接を受けたり、電話をしたり、ハローワークに相談にいったことはありますか?と聞いた。「ある」と答えた人は、14人(70%)、「ない」が4人(20%)であった。

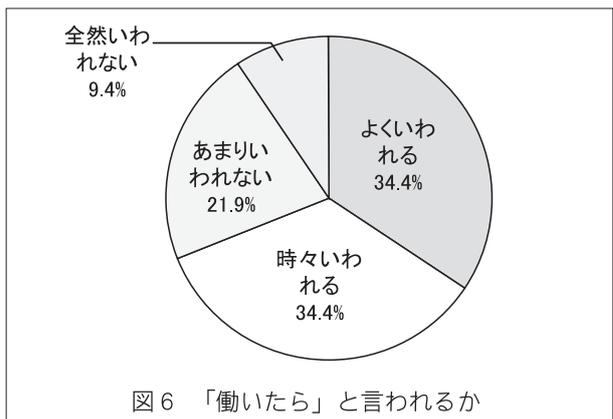
10) 働きたくない理由

7)での問いに「あまり働きたくない/働くつもりはない」と答えた人に、その理由をたずねた。

「続ける自信がない」と答えた人が、6人(42.9%)、「希望する仕事がない」が4人(28.6%)、「できる仕事がない」が3人(21.4%)、「仕事をしたいと思わない」が1人(7.1%)であった。

11) 周囲の人の意見

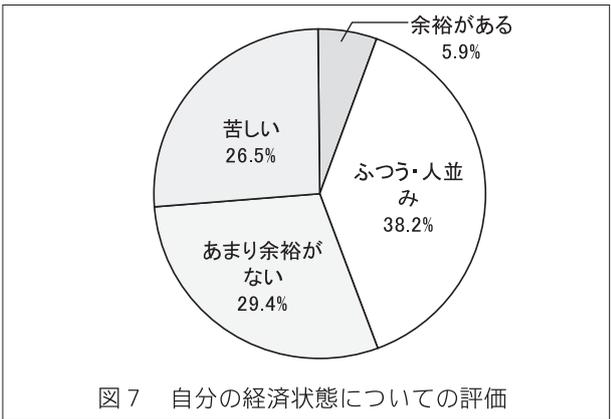
「あなたは、家族などまわりの人から、「働いたら」といわれることがありますか?という問いに対し、「よくいわれる」と答えた人は、11人(32.4%)、「時々い



れる」が11人(32.4%)、「あまりいわれない」が7人(20.6%)、「全然いわれない」が3人(8.8%)であった。

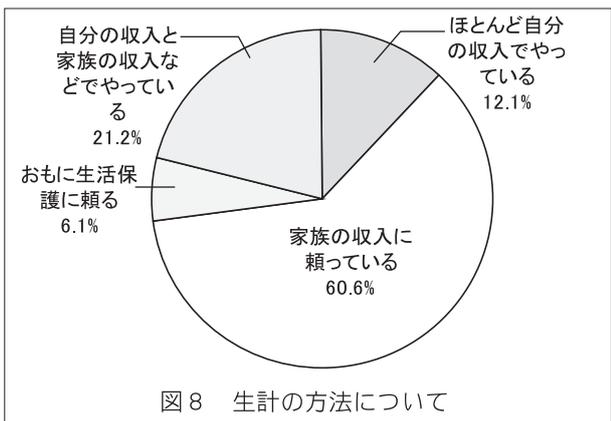
12) 経済状態の評価

「あなたは、自分の経済状態について、どう思いますか」という問いに対し、「余裕がある」と答えた人は、2人(5.9%)、「ふつう・人並み」が13人(38.2%)、「あまり余裕がない」が10人(29.4%)、「苦しい」が9人(26.5%)であった。



13) 生計の方法

「あなたはどのように生計をたてていますか」という問いに対し、「ほとんど自分の収入でやっている」と答えた人は、4人(11.8%)、「家族の収入に頼っている」が20人(58.8%)、「おもに生活保護に頼る」が2人(5.9%)、「自分の収入と家族の収入などでやっている」が7人(20.6%)であった。



14) 就労する上で重視すること

最後に、「あなたが、働き始める・続けるうえで、大事なこと、必要なこと、望むことなど、自由に書いて下さい」と、自由記述を求めた。

一番多かったのは、「健康」、「健康第一」、「病気(障害)を治すこと」、「体調管理」といった、健康、心身の状態を整えるということについてであり、6名からの回答があった。

(3) アンケート調査のまとめ

まず、アンケートの実施については、スタッフに用紙を預けて、呼びかけや回収の仕方もそのスタッフの任意で行った。それ故、こうしたアンケートに協力的で、積極的な人の回答が多くなり、結果が利用者全体の傾向を反映しているとはいえず、就労に関しても同様に、積極的な人の回答に偏っているのではと思われる。

しかし、一方で、全体の4割が就労への意向を示しておらず、就労への関心はそれほど高いとは言えない。とは言え、デイケア利用者の回答については、1名をのぞいて全員が就労を希望しており、また、就労を希望している人の7割は、実際に就職活動をしており、なかには足繁くハローワークに通っている人もいようである。就労が切実な課題となっており、積極的に取り組んでいる人もいれば、そうでない人もいというのが実情であろう。

就職しようとしている人にとって、何が課題になっているか。まず、健康、体調管理ということが挙げられる。つぎに、資格や、技術など。なかには、あまり専門的な知識や技術を要さない仕事を望んでいる人もいいる。就労の意向と、経済状態についての関連について、経済的に苦しい、あるいは家族の収入に依存して生活している人ほど、就労への意向が強くなるように想像できる。全般的には、経済的に苦しい、あるいはあまり余裕がないと答えた人の大半は、将来はたらきたいと答えているが、仕事をする気がないと答えた人も3人あった。本人の思いと、現実の厳しさとのギャップがあるのではと思われる。

3 考察

(1) なぜ途中で仕事をやめるのか

1) 採用後に精神障害者となった人の問題

厚生労働省が平成10年に行った「障害者雇用実態調査」によると、雇用障害者数51,000人のうち、13,000人は、採用後に精神障害を有するようになった者とされている。

さらに、こうした採用後の精神障害者の実態について、平成16年に、厚生労働省が発表した「精神障害者の雇用を進めるために - 雇用支援策の充実と雇用率の適用 - 」という報告で詳しく分析されている²⁾。

それによると、層化無作為抽出で選ばれた従業員5人以上の1000事業への郵送調査に回答した415事業所のうち、精神障害者を雇用していると答えた事業所が45か所あり、合計194人の精神障害者が雇用されている。

194人のうち、採用前から精神障害とわかって(発症していた)者は7事業所11人、採用後に精神障害を有するようになった者は39事業所183人であった、ということである。疾病別では、そううつ病(気分障害)が8割以上(161人)を占め、1人を除きすべて採用後に発症した者であった。統合失調症は17人で、そのうち採用

前に発症した者が5人であり、てんかんは12人で採用後に発症した者が10人であった。

このデータは、量的には、仕事を始めてから中途でうつ病などを発症する人の数が、統合失調症などの障害をもって就労した人あるいはこれから就労しようとする人よりは、はるかに多いという実態を示している。実際には、回答しなかった事業所や、精神障害者は雇っていないと答えた事業所にも、このように途中で発症して退職したり休職している人が相当数いると思われる。

事業所にとっては、精神障害者の雇用をどうすすめるかという課題に取り組むに際して、まず、途中で発症した人たちに精神障害者保健福祉手帳を取得してもらい、雇用率達成のためにカウントするのか、しないのか、という判断をしなければならないだろう。あるいはその前に、病状が悪くてあまりに仕事を休みがちになった障害者の場合、どこまで就労を継続できるよう配慮するのか、または、条件次第では解雇するのか、といった決断にも迫られていることであろう。

まず、基本的には、事業所において、従業員の健康管理と、医療が必要な人が安心して働けることができるような支援体制および保障を整備することが肝要であろう。とくに、うつ病への対策が求められる。というのも、うつ病は、適切な治療（投薬および心理療法）により、症状の改善が期待でき、また、早期の診断や周囲のサポートによってさらなる改善があり、決して克服できない障害ではないとされているからである³⁾。それ故、退職（解雇）を安易に迫るのではなく、なるべく早期に復職できるよう支援していく体制をつくる方が、社会的にも、企業における経費の面でも、損失は少ないのではないだろう。

また、採用後、うつ病などを発症した人々を、安易に雇用率達成のためにカウントすべきではないだろう。これは、精神障害者保健福祉手帳を取得することを、本人に強いることにもなりかねない。手帳の取得は、あくまでも本人の私的な問題であり、事業所の都合であってはならない。また、そうしても、障害者雇用を本当に促進することにはならないだろう。採用後の精神障害者の問題は、雇用率制度とは別枠で対策を考えるべきであろう。

2) 離職を少なくするために

これも、前節と関連する問題であり、雇用の促進、継続を考える上で、重要なポイントだと思われる。今回行ったアンケートでは、「複数の職場で働いた経験がある」と答えた10名に、仕事の満足度をたずねたが、4名が「あまり満足していない」、1名が「全然満足していない」と答えた。過去の仕事に不満だった理由を尋ねたところ、「仕事がおもしろくない・合わない」、「人間関係がよくない」、「給料が安い」といった回答があった。

症状が悪化して、就労が継続できなくなることが、離

職の原因としては最も重視すべきである。これについては、先に述べたように、個々の事業所において、医療や保健、福祉と連携した、就労継続のための支援体制を確立することが必要である。

また、事業所にも、障害者が休職を続けても、安易に解雇しないような理解と配慮が必要である。さらに、「人間関係につまずく」、「処遇への不満」といったことも離職の要因としては無視できない。

障害者が一人ひとりの能力に応じた仕事を選択できれば、離職は減るだろう。そのために、我々は、求職者の希望を尊重することはもちろんのこと、能力や、健康状態、性格なども勘案し、その人に合った就労形態および職種を選べるように、サポートすることが大切である。

現在、職場復帰支援プログラム（リワークプログラム）が行なわれている⁴⁾。こうした制度を発展させ、障害者が気軽に利用できるようにすることも望まれる。

(2) なぜ雇用（就労）が進まないのか

まず一つ指摘しておきたいのは、厚生労働省が公表している調査の信頼性の問題である。5年に1度実施している障害者雇用実態調査について言えば、5名以上雇用している事業所で就労している精神障害者の数は、平成5年では23,000人、平成10年では51,000人、そして平成15年には13,000人と推計されており、前の調査の結果とは、「調査方法の変更のため、連続性はない」と説明されている⁵⁾。詳しい説明は公表されていないので、どのように理解してよいかかわからないが、このように数字が大きく変わるのでは、実際に働いている障害者や、職を求めている障害者の問題を正確に把握しにくくなる。

また、平成20年に発表された「障害者就業実態調査」では、精神障害者の労働者人口を35.1万人、そのうち就業者は6.1万人と推計されている。ただし、この調査は、各種の手帳を所持している者がいる世帯を対象に行っており、実態を正確に反映しているとは言えない。

厚生労働省が平成18年発表した「患者調査」では、平成17年の20歳から64歳の在宅の精神障害者の人数を、174.2万人と推計している⁶⁾。19歳以下の16.1万人と合わせると、約180万人である。精神障害の多くが思春期以降に発症することを考えれば、この180万人という数字を、大まかに、精神障害者の生産年齢人口と考えてもよいだろう。精神障害者保健福祉手帳の所持者38万人を単純にそこから差し引いても、140万人ほどの、生産年齢人口にカウントされていない精神障害者が存在する。その中には、当然、就労している精神障害者が相当数含まれていると考えてよいだろう。そうすると、先に挙げた就業調査における就業者の数は、やはり低く見積もりすぎているのではないと思われる。

とはいえ、精神障害者の就労、雇用は年々増えており、就業へのニーズは高まってきていると言える。

求職者数について言えば、厚生労働省の調査において、

精神障害者について統計をとりはじめた平成6年度には有効求職者数は2,884人であったのが、平成14年度には、12,553人に増加しており、障害者の有効求職者数全体に占める割合も3.6%から7.5%に増加している。

就職件数は、平成6年度には1,004人であったが、平成14年度には1,890人に増加しており、障害者の就職件数に占める割合も3.5%から6.0%に増加している⁷⁾。

一方、平成15年度の「障害者雇用実態調査」(厚生労働省)によると、身体障害者は361,000人、知的障害者は114,000人(いずれも、5名以上雇用している事業所で就労している障害者数)であり、その数は、他の障害と比べると、歴然とした差がみられる。単純に比較することはできないだろうが、実雇用数が、労働人口180万人に対して3万人という数字は、やはり、少ないと言わねばならない。

なぜ精神障害者の雇用が進まないのか。この点に関して、以下では、精神障害者保健福祉手帳の取得者の状況を見ることで、問題点を浮きぼりにしていく。

平成18年現在、精神障害者保健福祉手帳の取得者は382,499人である。等級別の内訳は、1級が71,960人、2級が233,313人、3級が77,226人となっており、約半数が2級である。3級の人材は、就労が困難なので手帳がもらえるという捉え方もあるだろう。しかし、そのなかにもいきなり正規の雇用形態で働くことは難しいかもしれないが、適切な支援があれば、就労を目指すことができる人が相当数いると思われる。しかし実際には、就労している人は、3級の取得者を母数にしても、3割にも満たない。まず、この実態を詳しく把握すべきであろう。

精神保健福祉手帳の2級所持者23万人のうち多くは、デイケアや通所施設を利用しつつ、アルバイトやときには正規雇用で働き、就労に挑みながらも挫折するということを繰り返していると思われる。今回のアンケートでも、手帳を取得していると答えた人(17名)のうち、約9割(15人)が2級であり、正規雇用はハードルが高いが、就労の意欲はあり、作業能力もある、といった人が多い。

このように実際は、就労にむけて、さまざまな困難を抱えながらも、立ち向かっていこうとする人が、この2、3級の取得者に数多くいることが想定できる。しかし、実際に軽度あるいは中度の障害をもつ人が、どれくらい、職場に適應できるか、

筆者が、過去、保健所で精神保健相談員として、精神障害のある方々とかかわっていた時、何人かの就労支援を経験した。そのなかには、デイケアに通いさまざまな活動は継続できるが、いざ就労に挑戦しても、長続きせず、すぐにやめてしまうケースが多くあった。公共職業安定所などで見つかる仕事の多くは、1日8時間以上、週40時間以上の労働で、内容も、肉体労働や単純作業など、負担の大きいものが少なくない。それで、パートやアルバイトなど、労働時間や内容の選択において融通の

きく形態を選ぶ傾向があり、また、作業内容も、専門的知識や技能を要するものを避けて、軽作業を志向する傾向がある。そうすると、当然、身分や所得の保障がされず、生活上のさまざまな困難や、ひいては、社会的な格差の問題につながる。

精神障害のある人が就労する際に問題になるのは、自分の障害についての情報を相手に知らせずに就労するということ、かなりあるということである⁸⁾。これでは、雇用する側も、障害に対して配慮したくてもしようがない。だからといって、精神障害のある人は、すべて精神障害者保健福祉手帳を取得し、自分の障害を明らかにして就労するように、とし向けることも無理がある。これは、他の障害にはない難しさだといえる。

(3) どうしたら雇用が進むか

精神障害者の雇用を促進するために、近年さまざまな制度が創設され、条件整備は進んでいる。

1) 法定雇用率への適応

まず、精神障害者が、障害者雇用促進法による雇用率達成の算定の対象とされたことは、大いに評価すべきであろう。また、納付金制度による助成金制度の適応も、平成14年度から始まり、週15時間以上働く精神障害者を雇用する事業主も、助成の対象となった。

精神障害者の雇用義務化のメリットとしては、制度的差別が解消される、精神障害者の雇用機会が拡大する、障害者を積極的に雇用する企業が公的に支援される、などがあげられる。

精神障害者を雇用率に適用するにあたり、精神障害者保健福祉手帳の所持をもって対象者であるかどうか確認するという方法が取られる。これについては、先に述べたように、本人の意向を尊重し、プライバシーに配慮した対応が求められる。

より多くの事業所が精神障害者の雇用に関心を持つように、精神障害の特性および精神障害者の就労などの実態や課題について理解を深めるような機会を提供する必要があるだろう。

2) 職場適応援助者(ジョブコーチ)

ジョブコーチは、「就職前の職場実習の段階や、就職後に職場にトラブルが生じ定着が難しくなった場合などに、障害者職業カウンセラーの指導のもとに地域障害者職業センターより派遣され、職務を円滑に遂行するために必要な技能に関する指導や職場における精神障害者の特性に関する理解の促進にかかる援助を行うもの」であり⁹⁾、とくに、長い時間集中して働くことが難しい精神障害者にとって、近くで見守り、適宜助言や技術的な指導をしてくれる援助者があれば、職場への適応も容易になるとと思われる。

このサービスの利用することで、職場への定着が促進されたという調査結果があり、その理由として、職場に

おけるコミュニケーションの支援、職場環境や労働条件について、経営者や管理者に対し助言を行うことで理解を深める、といった点が指摘されている。¹⁰⁾

先に紹介したように、デイケアのスタッフなどが就労支援にかかわるケースもあり、場合によっては就労先に訪問して、雇用環境や条件について検討するなどしている。公的な機関から派遣される援助者だけでなく、利用者と普段かかわっている援助者（デイケアや作業所のスタッフなど）が、こうした立場で動けるようにすることも、この制度の将来的な視野に入れてもいいのではないだろうか。

3) トライアル雇用制度

トライアル雇用制度とは、「障害者の雇用経験が乏しい企業に対し、短期間（3か月以内）の障害者の試行雇用を通じて、障害者雇用のきっかけを与え、試行期間終了後に常用雇用への移行を進めることを目的」として平成13年に創設された。平成14年度においては全体で2,661人、精神障害者については188人が利用しており、そのうち133名が正式雇用につながっている。¹¹⁾

これによって、事業所は、障害者の適性を確かめたいと採用を決定でき、障害者本人も、仕事の内容や、職場の環境や条件を確かめ、自分に合った仕事かどうかを考える時間が与えられる。職場に適應するための実習的な意味合いもあるが、高率で実際の雇用につながっており、身分も保障されるという点で、有用な制度である。また、平成16年度より、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所、精神障害者社会適応訓練事業の協力事業所（職親）等、これまでに障害者雇用や支援の経験がある事業所に委託し、職場訓練が大幅に拡充されている。その際、精神障害者の特性を踏まえ、訓練時間、訓練期間などを柔軟に設定できるようにして、その活用を勤めており、多くの企業からこの制度の利用したいという声が聞かれた、ということである。¹²⁾

このように、職場での実習（実地訓練）の機会を増やすことは、障害者雇用を促進するためには、非常に有効で重要なことである。このような障害者試行雇用事業をさらに拡充していく必要があるだろう。

4) まとめ

以上のことを踏まえ、精神障害者の就労・雇用促進にむけて、具体策を提案してみたい。

まず、就労を目指す障害者にむけて、従来の職業リハビリテーションの分野で蓄積されたさまざまなノウハウを活かして、さらに、気軽に就労を試みて、うまく継続できるようにする機会を提供するシステムができるといい。

先に述べたように、今までいろいろな理由で職場から離れていた人が、仕事に慣れるためにという名目で、幅広く利用できる訓練制度あるいは試行雇用制度が設けら

れたが、不登校や、職場に適應できずに辞めた人のなかにも、さらに職場への敷居を低くするような就労支援があれば、再度チャレンジできる人もいるだろう。障害を証明する手帳や手続きがなくても、受け入れてくれる事業所を増やせば、精神障害のある人も、抵抗なく就労を目指すことができる。

二つめに、より多くの精神障害者が働く機会を得られるよう、多様な雇用（就労）形態を利用できるようにしていくことである。現在は、正規雇用、パート・アルバイトだけではなく、福祉的な就労や保護的な就労にも、さまざまな選択肢ができ、自分の意向と状態に合わせて就労の形態が選択できるようになったといえる。

さらに、身体障害者を中心に広がっている在宅就労は、対人関係でつまづきやすい、あるいは、長時間労働が難しい精神障害者にも有効ではないかと考える。

また、NPO法人を設立するなど、当事者が起業していくことを支援することも考えられる。自由な発想で、また柔軟な対応で、新たな雇用機会を創設することができるのではないだろうか。

三つめに、やはり障害者自身の自助努力が求められるのは当然であろう。そのために、専門的な知識や技能を身につけるだけではなく、多彩な素質や能力を見だし、発揮できる機会も提供すべきである。

今後、雇用率達成の算定に際し、精神障害者も含められるということで、事業所にとっては、求人幅が広がり、さまざまな人材を選択できるようになるというメリットがもたらされたといえる。求職側にとっては、それだけ競争が激しくなったわけで、自分たちの売りは何かという価値を身につけていかなければなかなか勝ち残っていけない、という事態も当然想定される。

精神障害者にとって、今後、必要なことは、ただ、不利な条件で安易に雇用されることではなく、特徴、特技を活かして、他の障害者との競争力をつけていくことであると思う。そのためには、事業所の求める条件に合わせるだけでなく、あらたなニーズを作り出すような支援を考えていくべきであろう。

おわりに

今回、精神障害者をめぐる就労・雇用の実態を把握しようとするに際して、これまででない困難を感じた。具体的には、精神障害者を雇用していると公表している事業所が限られていること、また、そうした事業所であっても、訪問調査を依頼しても断られるケースが数力所あった、ということである。また、アンケート調査についても、好意的に引き受けてくださった施設の結果が主になってしまい、いくつかの施設では協力が得られず、協力があってもごくわずかの回答しかない場合もあった。

これは、精神障害者の就労・雇用の促進の困難さを象徴しているように思えた。データの量としては不十分であるが、それだけ、就労支援および雇用促進の課題が何

であるかをつきつめて考えられたと思う。

最後に、調査に協力していただいた事業所、デイケア、作業所等のみなさまに、感謝の意を表したいと思います。

注

- 1) 「ISO14001」は、国際標準化機構(ISO)により、1996年に発行された、あらゆる種類及び規模の組織に適用できる環境マネジメントシステムに関する国際的基準であり、事業者が環境管理を自主的に進める上での国際規格を示している。
- 2) 厚生労働省(精神障害者の雇用の促進等に関する研究会)平成16年(2004)「精神障害者の雇用を進めるために勤 - 雇用支援策の充実と雇用率の適用 - 」
- 3) うつ・気分障害協会編(2001)『「うつ」からの社会復帰ガイド』 岩波アクティブ新書115を参照した。
- 4) 厚生労働省(精神障害者の雇用の促進等に関する研究会)平成16年(2004)「精神障害者の雇用を進めるために - 雇用支援策の充実と雇用率の適用 - 」
- 5) 厚生労働省(2003)「平成15年度障害者雇用実態調査」
- 6) 厚生労働省(2006)「平成18年度患者調査」
- 7) 厚生労働省(2003)「平成15年度障害者雇用実態調査」

- 8) 厚生労働省(精神障害者の雇用の促進等に関する研究会)平成16年(2004)「精神障害者の雇用を進めるために勤 - 雇用支援策の充実と雇用率の適用 - 」
- 9) 同前
- 10) 同前
- 11) 同前
- 12) 同前

参考文献・参考資料

- 手塚直樹(2000)『日本の障害者雇用』光生館。
- うつ・気分障害協会編(2004)『「うつ」からの社会復帰ガイド』 岩波アクティブ新書115
- 総務省2008「平成20年度版 障害者白書」
- 厚生労働省2008「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」
- 厚生労働省(2006)「平成18年度患者調査」
- 厚生労働省2004「精神障害者の雇用を進めるために - 雇用支援策の充実と雇用率の適用 - 」精神障害者の雇用の促進等に関する研究会
- 厚生労働省2003「障害者雇用実態調査」
- 厚生労働省2001「精神障害者に対する雇用支援施策の充実強化について」
- 厚生労働省1998「障害者雇用実態調査」