

I はじめに

近年、医療、福祉の進展等により精神障害者の社会参加が進み、精神障害者の就業意欲は一層高まりをみせている。

また、経済・産業構造が転換期を迎え、労働者の就業意識の変化、働き方の多様化等がみられる中で、仕事、職業生活に対する強い不安、悩み、ストレスを訴える労働者や精神疾患の外来患者数が増加してきており、企業に採用されてから精神障害を有するようになった者の雇用の継続も課題となっている。

精神障害者の雇用の促進については、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づいて各般の施策が講じられてきており、平成14年の同法の改正では、身体障害者、知的障害者と並んで精神障害者についても法律上定義されるにいたった。

精神障害者の雇用支援策の整備が着実に進む一方で、精神障害者を雇用義務制度の対象とすることが、上記法律改正にいたるまでの検討過程や国会審議に当たって、残された課題として指摘されており、雇用支援策の展開を図り、当事者を含む関係者の理解を十分得るとともに、採用後に精神障害を有するようになった者を含む精神障害者の実態把握、人権に配慮した把握・確認方法の確立等制度適用に必要な準備を講じることが求められた。

本研究会は、これらの課題について、精神障害者の特性を踏まえた雇用支援策のあり方も含め、調査、検討を重ねてきたが、このたびその結果をとりまとめたので報告する。

II 精神障害者の雇用を取り巻く状況

1 精神障害者の雇用支援策の推移

精神障害者の雇用支援策については、昭和60年代に職業リハビリテーションサービスの対象とされて以来、順次、障害者雇用促進法等に基づく施策の適用が拡大されてきている。

平成4年には障害者雇用納付金制度に基づく助成金や特定求職者雇用開発助成金の支給対象とされたほか、公共職業訓練の受講指示の対象とされることとなった。また、地域障害者職業センターでは職域開発援助事業が開始された。

平成9年の障害者雇用促進法改正では、精神障害者保健福祉手帳制度が創設されたことを踏まえ、統合失調症（精神分裂病）、そううつ病（気分障害）、てんかん以外の者についても、手帳を所持しており、症状が安定し、就労が可能な状態にある者であれば、適応訓練や各種助成金制度の対象とされることとなり、それまでの精神障害回復者等という呼称も精神障害者に改められた。また、最初から長時間働くことが困難な者が多いという精神障害者の特性を踏まえ、障害者雇用納付金に基づく各種助成金が短時間労働の精神障害者にも支給されることとなるなど、多くの改正が行われた。

平成9年の改正以降も、ハローワークの職員が医療機関等に出向き、就職を希望する精神障害者に就職ガイダンスを行う事業（医療機関と連携した精神障害者のジ

ジョブガイダンス事業／平成11年)や地域障害者職業センターが地域の雇用支援ネットワークを活用して実施する精神障害者自立支援事業(平成11年)が実施に移され、精神障害者の職業リハビリテーションサービスは着実に整備がなされてきている。

前回、平成14年の障害者雇用促進法の改正では、精神障害者についても、身体障害者、知的障害者と並んで同法上にその定義が規定された。また、障害者の就業支援に実績のある社会福祉法人や公益法人、NPO法人等を指定して雇用、福祉、教育等の関係機関と連携しながら、障害者の就業およびそれに伴う生活に関する指導助言を行い、職業準備訓練のあっせんを行う障害者就業・生活支援センター事業や障害者の職場での適応を容易にするため、地域障害者職業センターが職場に職場適応援助者(ジョブコーチ)を派遣してきめ細かな支援を行う職場適応援助事業も法律上位置付けられ、精神障害者の特性を踏まえた支援が展開されるにいたっている。

2 精神障害者の雇用状況

精神障害者の就業ニーズは年々高まりをみせている。

精神障害者の有効求職者数は、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2,884人であったが平成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。

従業員規模5人以上の事業所を対象にした障害者雇用実態調査を5年に1度実施しているが、それによると雇用される精神障害者の数は平成5年に2万3千人であったが、平成10年には5万1千人に増加している。

このように、精神障害者の有効求職者数、就職件数、雇用障害者数ともに年々増えつづけており、精神障害者の就業ニーズの高まりと働く精神障害者の増加の傾向がはっきりと現れている。

3 関連施策と今後の動向

精神障害者の就業ニーズの高まりの背景には、保健医療、福祉等の分野における施策の進展があり、これら施策の動向は、今後の障害者雇用の将来を見通す上でも重要である。

平成14年12月に策定された障害者基本計画では、「精神障害者ができる限り地域で生活できるようにするため、居宅生活支援事業の普及を図るとともに、ケアマネジメントの手法の活用を推進を検討する。特に、条件が整えば退院可能とされる者の退院・社会復帰を目指すため、必要なサービスを整備する。」としている。

この基本計画に基づき策定された重点実施5か年計画(新障害者プラン)では、「条件が整えば退院可能とされる約72,000人の入院患者について10年のうちに退院・社会復帰を目指す。」とし、精神障害者地域生活支援センターやホームヘルパー、グループホームなどの在宅サービス、生活訓練施設、通所授産施設といった施

設サービスの整備目標を掲げている。

精神障害者の雇用状況は2のとおり、年々、有効求職者数、就職件数、雇用障害者数ともに増えつづけているが、こうした保健医療、福祉施策の施策の動向を踏まえると、今後とも、精神障害者の就業ニーズはますます高まることが予想される。

Ⅲ 在職精神障害者の実態

1 問題の所在

精神障害者は就職後も医療との関係が継続するとともに、その雇用の安定を図るためには、生活面の指導も重要であることから、職業リハビリテーション機関のみならず、医療・保健や福祉機関等も含めた関係機関の総合的な支援が必要となる。

また、先述の障害者雇用実態調査（平成10年）によると雇用障害者数5万1千人のうち、1万3千人は採用後に精神障害者を有するようになった者（以下「採用後精神障害者」という。）であり、これらのケースは当初から精神障害者であることを前提として雇用関係に入ったわけではないだけに、雇用管理に当たる企業側に相応の負担感が存することは想像に難くない。

このような精神障害者の特性、雇用状況に鑑みると、精神障害者の雇用の促進を図るための環境整備として、現に職に就いている精神障害者の実態を把握し、その就労の継続のための支援や雇用管理ノウハウの普及による企業の負担感の軽減を図ることがきわめて重要である。

こうした観点から、本研究会においては、在職精神障害者の問題を主要な検討課題とし、企業に対するアンケート調査やヒアリング等を実施すること等により、その実態把握を試みた。

2 企業に対するアンケート調査

(1) 調査の概要

企業に対するアンケート調査は、事業所統計より、従業員5人以上の企業を事業所規模別に層化無作為抽出した事業所1,000社に対して調査票を郵送する形で実施した。

その結果、415の事業所から回答が得られた。

精神障害者を雇用していると回答したのは45事業所で合計194人の精神障害者を雇用しているとの回答が得られ、194人のうち、採用前精神障害者は7事業所11人、採用後精神障害者は39事業所183人であった。

疾病別では、そううつ病（気分障害）が8割以上（161人）で、1人を除きすべて採用後精神障害者であった。統合失調症（精神分裂病）は17人で、そのうち採用前精神障害者が5人であり、採用前精神障害者の中において最も多い疾病であった。てんかんは12人で採用後精神障害者が10人であった。

(2) 雇用現場における把握・確認のされ方

① 調査のねらい

雇用現場において精神障害者がどのような方法で把握・確認されているかを知ることは、在職精神障害者の実態把握を行う上での重要な前提であるとともに

に、雇用率適用に当たっての把握・確認方法を検討する上での参考となると考えられる。

雇用管理の実務においては、管理者側として労働者の健康状態を把握・確認する必要性が生じた場合に（採用時以外では休職の場合がその典型であろう）、本人より疾患（障害）を証明する何らかの書類、証明の提出を求めて、これを確認するのが通例であると想定しうるところであり、本研究会では、企業における精神障害者の実態を把握するための調査に当たって、精神障害者の把握・確認方法についての質問を行った。

すなわち、雇用管理の現場において把握・確認の手段として想定しうるもの、たとえば、専門家の所見を示した書類（医師の診断書・意見書）、公の証票類（精神障害者保健福祉手帳、公費負担医療票等）を選択肢として提示し、何をもって精神障害者の確認手段、方法としているかを企業に選択、回答してもらう設問を設けた。

② 調査結果とその背景

調査の結果、把握・確認手段、方法については、採用前精神障害者については精神障害者保健福祉手帳で確認している割合が高く（11人中6人）、採用後精神障害者はほとんどが医師、特に主治医の診断書・意見書により確認していることがわかった（183人中175人が主治医の診断書・意見書、16人が産業医の診断書・意見書）。

精神障害者保健福祉手帳、主治医、産業医の診断書・意見書以外の把握・確認方法としては、障害年金の年金証書が採用前、採用後それぞれ1人ずつ、通院医療費公費負担患者票が採用前精神障害者に1人、紹介元からの情報によるものが1人（採用前精神障害者）であった。

なお、採用後精神障害者について、これを認知するきっかけとしては、入院や病気休暇が必要となったと回答した事業所が全39事業所中29事業所と最も多く、ついで本人または家族の申し出が5事業所、上司または同僚からの健康管理に関する報告が2事業所であった。

採用前精神障害者、採用後精神障害者それぞれについてその背景事情を推察すると以下のとおりである。

ア. 採用前精神障害者

回答にかかる採用前精神障害者の人数が11人と少なかったが、精神障害者保健福祉手帳によって把握・確認している場合が多かった。採用前精神障害者を雇用している全7事業所について、採用時に精神障害者である旨の企業への申し出の状況をみると「紹介者から告げられた」と回答した事業所が4事業所、「本人から申し出があった」と回答した事業所が2事業所となっており、いずれも精神障害者であることを知らせた上で採用されたものであることがわかる。

このようなケースでは、自らの意思ですでに取得している精神障害者保健福祉手帳を企業側に提示することにより把握・確認が行われている場面が想定しうる。

イ. 採用後精神障害者

調査結果も示すとおり、企業においては、多くの場合、入院や病気休暇取得など当該労働者の就業継続に何らかの支障が生じ、雇用管理上何らかの手当てが必要となった場合に、その理由を確認するために把握・確認を行っている。

具体的な把握・確認方法として、医師（主治医または産業医）の診断書・意見書が用いられている割合が採用後精神障害者の場合にきわめて高いのは、こうした把握・確認の必要性に鑑みて、当面、当該労働者の就業継続の支障となっている原因たる疾病を医学的に裏付けるものを確認できるに足る書類を求めている結果であると考えられる。

なお、産業医や健康管理部門からの上申がきっかけとなって把握・確認したと回答した事業所は存在しなかったが、これは、プライバシーへの配慮等によるものとも考えられ、精神障害者の把握・確認の難しさのあらわれであるとの推測も成り立ちうる。

(3) 在職精神障害者の勤務状況等

アンケート調査においては、在職精神障害者の雇用形態や労働時間、現在の勤務状況等について、企業に対し当該在職精神障害者各人毎に様式に記入してもらう方式により調査を行った。

① 採用前・採用後の別と雇用形態、労働時間

週労働時間（所定労働時間）については、全体で194人中170人が30時間以上となっている。20時間から30時間未満は4人であり、うち1人が採用前精神障害者、10時間から20時間未満は3人でいずれも採用前精神障害者であった。

雇用形態別にみると正社員が184人であり、採用後精神障害者は1人がパートであるのを除き、すべて正社員となっている。一方、採用前精神障害者は全11人のうちパートが8人であり、正社員は1人であった。

採用前精神障害者の場合は、採用段階から精神障害者であるという事情を踏まえた雇用形態、労働時間を採用していることがうかがわれる。

② 障害の確認時期と現在の勤務状況

現在の勤務状況については、全体で190人のうち、「特に問題なし」が97人、「現在休職中」が42人、「休みが多い」が31人の順であった。

現在の勤務状況を、当該精神障害者を雇い入れた時期（採用前精神障害者の場合）または障害を確認した時期（採用後精神障害者の場合）からの経過年数の別にみても、障害の確認時期から一定期間（1年程度）を経過した後においては、職場復帰し特に問題なく勤務している者が少なからず出ることが考えられる結果となっており、こうした傾向は特にそううつ病（気分障害）の場合に顕著であった。

すなわち、全体として、平成14年以降に雇い入れたまたは障害を確認した者の場合は、平成12年から平成13年にかけて雇い入れたまたは障害を確認した者よりも休職中または休みが多い割合が高く、特に問題がなしとする割合

が低い。この傾向は、平成10年から平成11年にかけて雇い入れたまたは障害を確認した者との比較においても同様である。なかでもそううつ病（気分障害）の場合、平成14年以降に雇い入れたまたは障害を確認した者38人のうち「特に問題なし」が10人、「現在休職中」または「休みが多い」が23人であるのに対し、平成12年から平成13年にかけて雇い入れたまたは障害を確認した者の場合は、52人のうち「特に問題なし」が31人、「現在休職中」または「休みが多い」が16人、同様に平成10年から平成11年にかけての場合は36人中「特に問題なし」が22人、「現在休職中」または「休みが多い」が9人となっており、このような傾向が明確に現れている。

(4) 企業の精神障害者の雇用についての考え方

アンケート調査においては、今後の精神障害者を雇用する考えがあるかどうかを選択肢を示して質問した。

その結果、回答のあった全415事業所のうち、70事業所（16.9%）が「雇用管理のことがよくわからないので雇いたくない」と回答し、「仕事ができなかつたり職場になじむのが難しかったりすると思うので雇いたくない」と回答した事業所が52事業所（12.5%）であった。

一方、「ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所が68事業所（16.4%）あり、「わからない」と回答した事業所は111事業所（26.7%）であった。

過去に精神障害者を雇用した経験の有無によって事業所の回答の傾向をみると、過去に雇用した経験のない企業で、「雇用管理のことがよくわからないので雇いたくない」、「わからない」と回答した企業の割合がやや高いという傾向がみられた（それぞれ18.6%、28.4%）。

3 企業に対するヒアリング調査

(1) ヒアリング調査の概要

2の企業に対するアンケート調査において、ヒアリングに対する協力の可能性をたずね、協力可能と回答した企業から10事業所を選定して研究会の委員等が分担して当該事業所に出向き、実地ヒアリングを行った。

ヒアリング対象事業所の選定に当たっては、採用前精神障害者を雇用している事業所、採用後精神障害者を雇用している事業所、現在は雇用していないが過去精神障害者を雇用した事業所が含まれるように配慮した。

本研究会は、さらに在職精神障害者等に対するメンタルヘルス対策等に積極的に取り組んでいる企業および精神障害者雇用を理解のある企業（職親）から、在職精神障害者の実態や支援の取組みの状況についてのヒアリングを行った。

(2) 実地ヒアリングの概要

主なヒアリング項目は、各事業所における雇用精神障害者のプライバシーへの配慮、把握・確認の方法、精神障害者の雇用管理、条件整備、支援についての要望等であり、結果の概要は以下のとおりであった。

① プライバシーへの配慮