

### 3 当事者、家族等の見解

#### (1) 社団法人日本てんかん協会

てんかんを取り巻く状況をみると、医療についてはかなり改善がみられているし、雇用支援策もかなり改善がみられていると思われる。

雇用率の適用がなされれば、かなり効果的である。

また、学校や障害者職業センターとの密接な連携や自らの専門性の向上など、公共職業安定所機能のさらなる向上、事業主等への正しい知識の普及・啓発が急務である。

さらに、てんかん分野に専門性を有する「障害者就業・生活支援センター」の設置、職場適応や病状の変化等による休職等に対する継続雇用の保障、てんかんを持つ人の就業の安全・権利の保障（通勤時の発作による危険回避策、治療継続の保障）等が必要である。

#### (2) 財団法人全国精神障害者家族会連合会

精神障害者の雇用義務化が必要であり、雇用率の適用に当たっては「精神障害者保健福祉手帳」により対象者の把握・確認を行うことが適当である。また、多様な就業形態の公認、企業における雇用管理の負担感の軽減、就業支援施策の一層の充実が必要である。

精神障害者の雇用義務化のメリットは、制度的差別が一つ解消される、雇用機会が拡大する、雇用率に算定されることで雇用企業が公的に支援される、オープンで入職しやすい、企業内精神障害者の雇用継続に役立つ、本人と家族、就業支援関係者の励み、活力となる、広義の啓発が促進されるなどがあげられる。

精神障害者保健福祉手帳による対象の把握・確認のメリットは、更新があるので、適格性を経過的に確認できる、疾病横断的な判定である、公的機関による公正な判定である、本人申請主義なので、プライバシー侵害やいわゆる掘り起こしを防止できる、手帳のサービス拡充と普及に役立つなどがあげられる。

企業における雇用管理の負担感の軽減、就業支援施策の一層の充実としては、障害者職業センターのリワーク・プログラムの充実、精神障害に特化した障害者就業・生活支援センターの増設、精神障害者地域生活支援センターへの就業促進スタッフの配置、短時間労働やグループ就労への支援などがあげられる。

いずれにしろ、精神障害者の雇用義務化の早期実現が求められる。

## V 雇用支援策の現状と今後のあり方

### 1 最近の取組み状況

雇用支援策の推移については、Ⅱの1において述べたとおりであり、年々、その充実が図られてきている。平成14年の法改正前後において、創設あるいは整備がなされた事業等についての取組み状況は以下のとおりである。

#### (1) 職場適応援助者（ジョブコーチ）

精神障害者の中には、疲れやすく最初から長時間働くことが困難な者が多く、また職場の環境に慣れるまでには時間がかかるといったような特性もみられる。

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、平成14年度においては全体で2,120人、このうち精神障害者については175人に支援を行っている。

ジョブコーチの支援を行った場合の定着率は8割を超えており（支援終了後6か月）、特に精神障害者に関しては、職場におけるコミュニケーションの円滑化等の環境調整や労働時間についての管理者に対する助言等を行うといった点において、ジョブコーチは効果的な役割を果たしている。

## (2) 障害者就業・生活支援センター

精神障害者の雇用は徐々に進んできているとはいうものの、仕事の出来と体調に波があることや他の障害者以上に生活面とあわせた相談支援が求められるなど、障害の特性にあわせた雇用管理が求められる。

障害者就業・生活支援センターは、障害者の就労支援に実績を有する社会福祉法人等を指定して、相談員を配置することにより、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、生活両面からの指導・助言を行い、職業準備訓練のあっせん等を行うものであり、平成14年の障害者雇用促進法で法律上位置付けられ、平成16年3月末現在で全国に45ヵ所整備されている。

就業・生活支援センターの実績をみると、相談件数の2割以上は、精神障害者に関することであり、しかも身体障害者、知的障害者以上に就業と生活の両面にわたる相談割合が高い。

障害者の就業とそれに伴う生活の両面からの相談支援という本センターの特徴、役割が、精神障害者の特性を踏まえた支援策として効果的に機能しつつあるといえる。

## (3) 障害者雇用機会創出事業（トライアル雇用）

企業アンケートやヒアリングからも明らかなおおりに、精神障害者の場合、雇用する企業側において、雇用管理や職場への順応等に対する不安がある場合が多い。

トライアル雇用は、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おり、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人に対して実施している（本事業は平成13年度から平成14年度までは地域障害者職業センターで、平成15年度からはハローワークで実施されている）。

試行雇用期間終了後にはこのうちの2,123人、精神障害者は133人が常用雇用に移行しており、直接雇用に結びつく可能性の高い事業となっている。

精神障害者の場合、企業側はもとより本人も企業で実際に働けるかという不安を抱えているケースが多く、本事業による試行的な雇用の機会の提供は、企業、当事者双方にとって安定的な雇用という点できわめて有効であるといえる。

## (4) 職場復帰支援プログラム（リワークプログラム）の試行的実施

採用後精神障害者については適切なりハビリを行うことにより、その多くが職場復帰可能であり、企業に対し採用後精神障害者の職場復帰のノウハウの提供を行うことがきわめて重要である。

精神障害者職場復帰支援プログラムは、精神障害者の職場復帰に向けた本人への支援、企業の理解と協力による受け入れ環境整備や企業と産業医、医療機関等と連携した支援を行うものであり、平成14年から障害者職業総合センターにおける2年間の実施を経て、本人、企業に対する支援方法が確立され、本格的な復職支援事業の実施が可能となった。

#### (5) 助成金の対象拡大

精神障害者については、フルタイムの勤務が困難な者が多く、就職を希望する精神障害者については、最初から週20時間以上働くことが困難な者も多い。

このような精神障害者の特性にあわせた短時間の雇用を行う企業に対しても雇用支援策の対象とするため、平成15年度より障害者雇用助成金を週労働時間15時間以上から対象にしている。

また、企業が精神障害者の雇用管理上、特に負担感を感じているのは、採用後精神障害者であり、助成金も採用後精神障害者も対象とすることとした。

#### (6) 精神障害者職業自立等啓発事業

本人はもとより、家族、就労支援関係者、福祉関係者、企業等の関係者に精神障害者の職業的な自立についての意識啓発を行うことが重要である。

平成14年度より開始された精神障害者職業自立等啓発事業は、普及啓発冊子の作成やセミナーの開催等により、精神障害者の職業的な自立についての意識啓発を図るものであるが、セミナー等においては毎回定員を上まわる参加者を集めている。

## 2 今後の雇用支援策のあり方

### (1) 在職精神障害者の雇用支援

#### ① 基本的な考え方

精神障害による雇用管理上の諸課題、特に休職については、本人はもちろんのこと、企業にとっても社会保険料負担や代替要員の確保、人事担当者、上司、同僚等の関係者の大きな負担をもたらす。また、復職に当たっても、主治医との連携による復職可能性の判定や、配置や業務内容、労働時間、通院への配慮等を要するが、その方法についてはいまだ試行錯誤の状態である企業が多く、このような企業の負担感や精神障害者の雇用に対して少なからぬ影響を与えていると考えられる。

企業が直面する精神障害者の雇用に関する諸課題に対して適切な支援策を講じ、企業内の体制整備や外部機関との連携支援も含め、精神障害者の雇用に伴う負担感の緩和を図ることは、在職精神障害者の雇用の安定、就労環境の改善に資することはもちろん、企業の精神障害者の雇用に対する理解の浸透にもつながり、ひいては全体的な精神障害者の雇用の促進をもたらすものと考えられる。

したがって、今後の精神障害者の雇用支援策は、復職支援に係る外部機関やメンタルヘルス対策との連携のもとで、採用後精神障害者を中心とした在職中の精神障害者の雇用管理の負担感の解消のための施策にこれまで以上に重きをおく必要がある。

## ② 具体的な支援策の方向性

在職精神障害者については、休職から復職にいたる過程において、主治医等の外部機関との連携のもと、本人、企業に対して適切な支援を行うことが求められる。このため、事業主の理解と協力により、地域障害者職業センターが、本人支援はもとより、企業の受け入れ環境を整備し、事業主、産業医、主治医等との連携を働きかけながら復職支援を行う事業（精神障害者職場復帰支援事業）を積極的に各地域において展開する必要がある。

また、復職支援を円滑に進めるためには、企業がそれぞれの規模等に応じ、産業医や衛生管理者、保健関係者などによる健康管理体制のもとで、本人、上司、人事部門など企業内の関係者間の意思疎通を密にする必要がある。そのためには個人情報保護に配慮しつつ、主治医など復職支援に係る外部機関との連携を図りながら、業務内容の変更や配置転換だけでなく、本人を取り巻く生活環境調整を進め、再発防止も含めた復職の各段階における支援の中心となる者の存在が重要であることから、企業がこのようなスタッフを配置することに対して支援を行うほか、原職に復帰するまでの間の企業の負担に対して支援を行う必要がある。

医療現場における産業医療、職業リハビリテーションへの理解を進めることも重要であり、本人の病状について最も良く知りうる立場にある主治医が、復職に向けてよりの確な助言を行うことができるよう、精神科医に対して産業医療についての理解の普及を図る必要がある。

さらに、長期の休職や休職を繰り返す精神障害者の雇用管理上の悩みを抱える企業に対して相談、助言を行い、地域障害者職業センターや産業保健推進センター、地域産業保健センターなど関係する機関への適切な橋渡しを行う窓口を設置することが必要である。

なお、障害者職業センターにおいては、これまで以上に復職支援など、在職精神障害者に対する支援機能を充実させ、職業リハビリテーションの中核的な推進機関として、上記の精神障害者職場復帰支援事業をはじめ、本人、企業に対する相談支援を積極的に実施していく必要がある。

## (2) 新たな雇用促進のための支援

### ① 基本的な考え方

企業アンケートやヒアリング調査においては、精神障害者の新規雇用に関し、多くの企業が雇用管理の方法や仕事ができるかどうかについての不安を抱いていることが示されている。一方、本人の職業適性ないしは就労可能性は、準備訓練的なものでは適切に評価することが難しく、実際の職場を活用してはじめて見極めることが可能であるとの指摘もなされている。

精神障害者の雇用機会を増大させるためには、このような精神障害者の雇用

に際しての企業の不安を払拭し、あるいは、本人の円滑な職場適応を図る観点から、精神保健医療福祉施策やメンタルヘルス対策との連携を図り、必要に応じ本人および周囲への適切な支援を行いながら、実際の職場で訓練、ないしは試行的に雇用される機会をさらに増やしていく必要がある。また、就職後も最初から長時間働くことが困難な者や職場環境に慣れるまでに時間がかかる者にあわせた労働時間の配慮を行うとともに、症状の変化に応じ、生活面も含めた相談支援を行うことにより、職場定着を図っていく必要がある。

## ② 具体的な支援策の方向性

障害者の実際の職場での訓練機会を増やすためには、特例子会社や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、障害者雇用の支援ノウハウがある企業における訓練の実施が有効であり、平成16年度より、こうした企業等を委託先とする委託訓練を大幅に拡充したところである。あわせて、精神障害者の特性を踏まえ、訓練時間、訓練期間も柔軟な設定を可能としたところであり、その活用を図る必要がある。

また、企業からの利用希望も多く、期間終了後に本格雇用に移行する可能性が高い障害者試行雇用事業のさらなる拡充に努める必要がある。

短時間労働に対する支援としては障害者雇用助成金制度において、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したところであり、採用後精神障害者も含めその活用を図るほか、VIの1に述べるような精神障害者の雇用率適用を行うに当たっても、短時間労働者の雇用にかかる特例を設けることが適当である。なお、精神障害者を対象とする助成金は年々拡充されてきていることから、助成金の種類や利用の仕方等についてより一層の周知を図るとともに、利用者にとってより使いやすいものにしていく必要がある。

さらに、精神障害者の就労の継続に当たっては生活面も含めた支援、雇用、福祉、医療等の関係機関との適切な連携を国、都道府県、地域の各レベルで実施していく必要がある。具体的には、都道府県レベルでは、たとえば労働局と精神保健福祉担当部局、地域障害者職業センター、精神保健福祉センターが、地域のレベルではハローワークと保健所、福祉事務所、精神障害者地域生活支援センターといった各領域の専門機関のスタッフが相互に密接な連携を図りながら、本人はもとより企業も交えて個別ケースに応じたきめ細かな支援を行っていく必要がある。また、就労および生活両面にわたる相談支援を行う障害者就業・生活支援センターの整備を一層進める必要がある。あわせて、職場適応に支障をきたした場合には、職場適応援助者（ジョブコーチ）の積極的な活用により定着の促進を図るなど、精神障害者を雇用する企業に対する地域障害者職業センターのサポート機能を一層充実させる必要がある。

なお、精神障害者の特性を踏まえたより効果的な支援の実施に当たっては、職業リハビリテーションの中核的な推進機関である障害者職業センターの果たす役割が大きく、調査研究、技法開発から各地域における支援の着実な実施まで、各段階における支援体制を整備する必要がある。

## VI 精神障害者に対する雇用率制度の適用について

### 1 雇用率適用のあり方

雇用義務制度は、障害ゆえに職業生活上の制約を有する障害者の雇用は事業主の社会的責任であるという考え方から成り立っており、精神障害者についても障害者雇用促進法上に定義されたこともあり、将来的には、これを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。

しかしながら、現段階では、精神障害者について事業主の社会的責任を果たすための前提として、精神障害者の雇用を取り巻く環境をさらに改善していく必要があると考えられ、雇用義務制度の導入に際しても、本格的な実施の前にまずは、何らかの形で雇用を奨励し、精神障害者を雇用している企業の努力に報いるような形をとることが適当である。

すなわち、現在の雇用率制度では、精神障害者を雇用していても実雇用率に算定されないが、これを算定することとともに、納付金制度の取扱いも身体障害者、知的障害者と同様の取扱いにすることにより、採用後精神障害者を含め、精神障害者を雇用している事業主の努力を評価する形とする必要がある。

なお、制度の改正後は、その施行状況を継続的に把握しながら、適正な運用を図るとともに、制度改正の成果を明らかにしていく必要がある。

### 2 雇用率適用に当たっての対象者の把握・確認方法

精神障害者を実雇用率に算定するに当たっての対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性を踏まえたものである必要がある。すなわち、疾病横断的に行われるべきであることはもちろん、症状の変化によって障害程度が固定されないことから、障害の継続について慎重な確認手段が求められる。

また、プライバシーに配慮し、公正かつ一律性を保った判定を行うため、専門家からなる第三者機関によって行われるべきであることや、適用に当たっての実務上の便宜を考えると、精神障害者保健福祉手帳（注。以下「手帳」という。）の所持をもって把握・確認し、実雇用率に算定することが適当である。

なお、本人の意に反した雇用率の適用が行われないよう、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認のあり方について、企業にとって参考となるものを示す必要がある。

さらに、手帳所持による雇用率適用に当たっては、手帳への写真の貼付等の様式の見直しを行うとともに、心の健康問題の正しい理解のための普及啓発指針（「このころのバリアフリー宣言 ～精神疾患を正しく理解し、新しい一歩を踏み出すための指針～」（厚生労働省心の健康問題の正しい理解のための普及啓発検討会））の活用等により、本人、家族や関係者、医療関係者に対し手帳制度と職業リハビリテーションサービスの利用についての周知を図っていく必要がある。

なお、精神障害者職業自立等啓発事業をさらに発展させ、雇用率制度、手帳制度、精神障害者の雇用を支援する各種事業の周知を図る機会として活用するとともに、これまで以上に在職精神障害者、企業関係者に対する普及啓発や当事者どうしの互助的活動の活発化を意識した事業内容としていくことが適当である。

### 3 将来展望

当面は1に述べたような精神障害者の実雇用率への算定を行い、また雇用支援策の充実を進める中で、精神障害者の雇用に対する企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図ることにより、身体障害者や知的障害者と同様、雇用義務制度の対象とする必要がある。

## VII おわりに

精神障害者に対する施策は、全体として身体障害者、知的障害者のそれに追いつく形で進展が図られてきており、障害者雇用の分野においても、関連施策の着実な実施とともに、年々有効求職者、就職件数が増加してきている。

平成14年末に策定された新障害者プランにおいては、医療、福祉の分野において入院医療中心から地域生活中心へという基本的な方向を踏まえた施策が一層強力で推し進められることとなり、職を求める精神障害者は今後はさらに増加することが見込まれ、精神障害者の社会参加の動きはさらにその速度を早めることは必至である。

また、企業に雇用されている精神障害者となった者に対する適切な対応を進めることは本人の職業生活はもとより、企業の損失の拡大を回避し、労働力の有効活用を図る点からも重要であると考えられる。

実雇用率への算定は、企業が直面する在職精神障害者、特に採用後精神障害者の雇用管理上の問題の解決に対する一助となるとともに、精神障害者の新規雇用の促進に資するものとする。企業が障害者の雇用に関する理解を深め、雇用管理のノウハウの蓄積を図るためには、社会的責任や法的な義務といったもの以前に、自発的に障害者雇用を推し進める機運の醸成が重要となる。さらに、知的障害者の雇用の場合にみられるような、企業間ないしは就労支援関係者等を交えた形での意見、情報交換がきわめて有効であるが、精神障害者の場合も雇用率制度上の手当てを契機にそうした機運が生じることを期待したい。

また、良質なサービスが各地にあまねくいきわたるよう、ハローワークや地域障害者職業センターをはじめとする職業リハビリテーションに関する資源、障害者職業カウンセラー等の人材がさらに整備され、これらが、地域の関係機関とも密接な連携を図る中で精神障害者の支援、特に在職精神障害者支援に当たって積極的な役割を果たすとともに、企業等における関係スタッフの育成、研修等にも効果的に活用されることも求められる。

精神障害者に対する無理解や誤解を解消し、だれもが人格と個性を尊重して互いに支え合いともに暮らしていけるような社会を築き上げるための取組みが、雇用の面でも必要とされている。当事者、家族や就労支援に取り組む関係者の願い、あるいは精神障害者の就労に理解を示し、雇用の場や訓練の機会を提供している企業、精神障害者社会適応訓練の協力事業所（職親）の社会的貢献の重みを制度としてくみとることが、今求められている。

精神障害者の雇用問題は、障害者雇用における残された課題の一つであるとともに、企業の抱える雇用管理全般における今日的な問題の一つでもあると考えられる。本研

究会の報告が、こうした問題の解決に向けての処方として着実に実施に移されることを期待する次第である。