

研究指導 平澤 賢一 教授

精神障害者雇用における企業と外部機関との連携 —会津若松市内の事業所を事例として—

伊藤 美穂 佐藤 聖奈

1. はじめに

1.1 研究動機

以下3つの点から、障害者雇用と精神障害者の職場定着を研究するに至った。

- (1) 障害者雇用が、所属ゼミにおいて長年研究されてきたテーマであること。
- (2) 2018年度から障害者の法定雇用率が引き上げられたこと。
- (3) 法定雇用率算定の対象に精神障害者が加わり、他の障害者に比べ精神障害者の離職率が高いとされていること。

1.2 研究意義

- (1) 2018年4月、筆者ら2名を含む平澤ゼミの学生6名は、知的障害を持つ社員を63名雇用する日本理化学工業株式会社の川崎工場へ訪問した(全社員数84名)¹。代表取締役社長である大山隆久氏に工場内を案内して頂いた。間近で障害者の方の集中力やひたむきさを感じることができ、全員が大変感動した出来事であった。
- (2) 2018年10月、ある精神保健指定医から話を聞くことができた。同医師は「働くことはわかりやすい社会参加だ」とし、企業に雇用されるということは、精神障害を持つ方が自信を持つきっかけであり、自立した生活を送るモチベーションだと言う。

以上2つの経験から筆者らは、障害者雇用は法定雇用率達成のためだけのものではなく、障害者が働くこと、それを積極的に取り組むことに社会的意義があると考えた。その上で、企業が障害者雇用に取り組みややすくなる体制づくりに貢献することが本研究の意義であると考えた。

1.3 研究目的

本研究では、先行研究を踏まえ、精神障害者の職場定着を支援する、企業と医療・福祉の連携ネットワークに着目することとした。その上で、以下の2つを研究目的とする。

- (1) 企業と外部機関との連携の実態を把握すること。
- (2) 企業が外部機関と連携するにあたっての具体的な課題は何かを明らかにすること。

2. 障害者雇用の現状

2.1 障害者の定義

「障害者」とは、身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態の者をいう²。

精神障害者については、障害者雇用促進法施行規則第一条の四において「精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者」と、それ以外の「統合失調症、そううつ病(そう病及びうつ病を含む。)又はてんかんにかかっている者」と定義されている。

ただし、障害者雇用率制度(次節で述べる)の上では、身体障害者は身体障害者手帳、知的障害者は療育手帳、精神障害者は精神障害者保健福祉手帳の所有者のみを実雇用率の算定対象としている³。

本研究における「精神障害者」は、障害者雇用率制度の対象に基づき、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者とする。

なお、精神障害者保健福祉手帳の交付について定める精神保健福祉法では、精神障害者は「統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者」と定義されている⁴。

2.2 障害者雇用率制度

障害者雇用率制度⁵とは対象障害者(前節で述べた手帳の所有者)に、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主等に障害者雇用率(法定雇用率)達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

なお以下の算定式による割合を基準として設定している。

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

法定雇用率は2018年(平成30年)4月1日以降、改正により引き上げられた。民間企業は2.0%から2.2%

¹ 日本理化学工業株式会社ウェブサイト参照

² 障害者基本法第二条第一項より

³ 厚生労働省ウェブサイト「障害者の雇用」より

⁴ 精神保健福祉法第五条より

⁵ 障害者雇用促進法第四十三条より

へ、国、地方公共団体等2.3%から2.5%へ、都道府県等の教育委員会2.2%から2.4%となった。

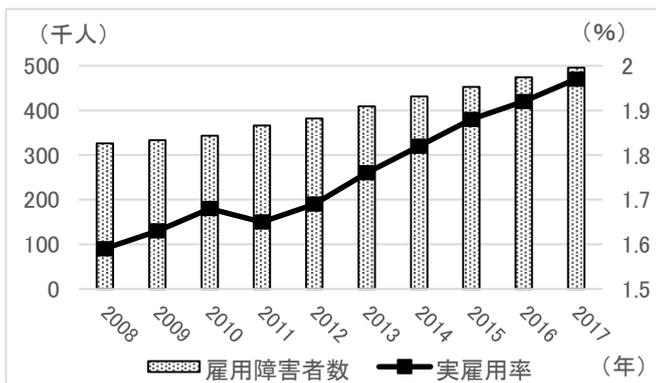
改正に伴い、法定雇用率算定の対象には精神障害者が加わった⁶。

2.3 障害者雇用状況

2017年(平成29年)の民間企業の雇用障害者数は49万5,795.0人、実雇用率1.97%、法定雇用率達成企業の割合は50.0%と、全てにおいて前年よりも上昇している⁷。図1は、民間企業における障害者雇用数が10年間増加し続けていることを示す。また、身体障害者(雇用数対前年比1.8%増)、知的障害者(同7.2%増)に対し、精神障害者の雇用数は対前年比19.1%と伸び率が大きい⁸。図2は、民間企業における精神障害者雇用数が増加し続けていることを示す。

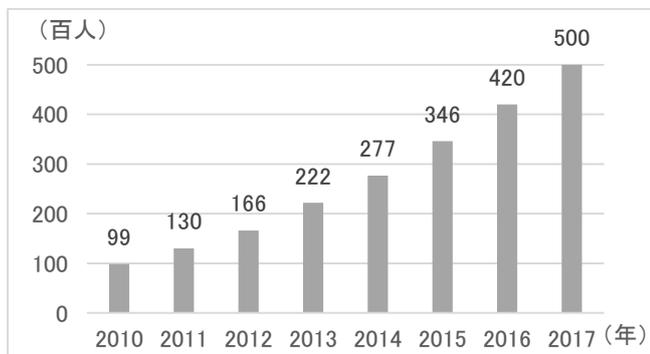
これらのデータと、精神障害者が法定雇用率算出の対象に加わったことから、今後ますます精神障害者の雇用は進むと推測する。

図1 民間企業における雇用障害者数と実雇用率推移



出典:『平成29年 障害者雇用状況の集計結果』(厚生労働省)より筆者作成

図2 民間企業における雇用精神障害者数推移



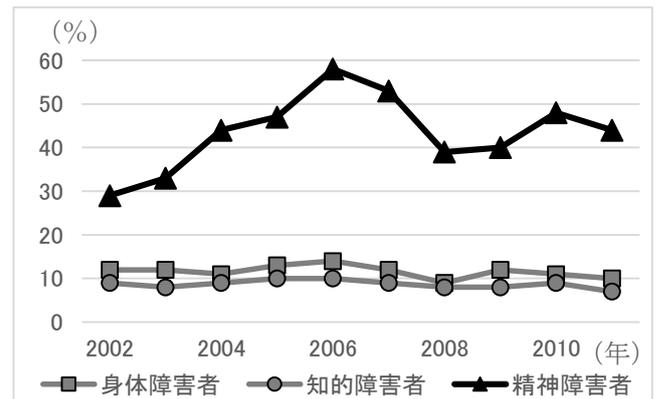
出典:『障害者雇用状況の集計結果(平成22年から平成29年分)』(厚生労働省)より筆者作成

2.4 精神障害者の職場定着状況

厚生労働省が行う障害者雇用に関する調査では、離職率は明らかになっていない。しかし、福井他(2014)⁹では、離職率を「一年間に退社した社員の、期初における在籍社員に対する割合」と定義し、「年間の離職率=年間の離職者数¹⁰/年間の就職者数」を用いて独自に推定を試みた。計算に使用した数値は、厚生労働省職業安定業務統計から、①「毎年3月末日時点において国内に就職中である障害者数(年間の就職者数)」、②「前年の4月1日から翌年の3月末日までの一年間に就職した障害者の入職件数(年度ごとの入職件数=入職者数)」、③「年度ごとの入職者数を対前年度と比較して増加した障害者数(対前年度増加数)」である(2001年から2011年まで)。その結果、他の障害者に比べ精神障害者の離職率が高いという研究結果が認められている(図3)。このことから、他の障害者に比べ精神障害者の職場定着が難しいと推測する。

精神障害者の前職の離職理由¹¹は個人的理由が56.5%と最も多く、他には事業主の都合(16.0%)や定年、契約期間満了(9.9%)がある。個人的理由の具体的な内容で、回答率が20%を超えるものは「職場の雰囲気、人間関係(33.8%)」「賃金、労働条件に不満(29.7%)」「疲れやすく体力、意欲が続かなかった(28.4%)」「仕事内容が合わない(28.4%)」「作業、能率面で適応できなかった(25.7%)」「症状が悪化(再発)した(25.7%)」と多岐にわたる(複数回答)。そのため、これらを企業のみで改善していくことは難しく、多面的な支援が必要になることがわかる。

図3 障害種別の離職率



出典:福井他(2014)より筆者作成

⁶ 改正障害者雇用促進法第三条第一節より

⁷ 『平成29年 障害者雇用状況の集計結果』厚生労働省

⁸ 同上

⁹ 福井他(2014)、pp.16-18

¹⁰ 福井他(2014)、p.16では、年間の離職者数は「年度ごとの入職者数-対前年度増加数」で求めている

¹¹ 平成25年度障害者雇用実態調査(厚生労働省)より

3. 先行研究

企業が障害者雇用を進める上で直面する課題は多く、その課題の改善や障害者に対する配慮の推進に有効な取り組みの1つとして、ネットワーク内の関係機関と連携がみられたという研究結果がある(石川, 2013; 鶴田, 2012)。

厚生労働省が発表した報告書(2007)¹²においては、就労支援ネットワークについて述べられている。当報告書では雇用、福祉、教育等の関係機関がそれぞれの機能に応じた役割分担の下で、一貫した総合的な支援を提供できるような連携・協力体制を築くことが重要であるとしている。

志賀他(2009)¹³では、前述の報告書において述べられた『雇用、福祉、教育等の各分野の連携』の重要性を踏まえた上で、研究を行った。

しかし、地域の就労支援ネットワークのほとんどは保健福祉サービスを提供する支援機関・支援者の集まりであり、障害者の就労支援において不可欠な存在である企業等がネットワークに積極的に参画する事例は例外的であると述べられている。青山(2012)では障害者就業・生活支援センター、伊藤他(2015)では医療機関をそれぞれ中心にした連携の重要性と実態が示されているが、いずれも企業目線での連携は研究されていない。

内木場(2008)¹⁴は、特に精神障害者の一般雇用への移行促進には「地域生活への移行」と「雇用への移行」を同時に進めていく必要があるとしている。精神障害の特性等を考えると、「精神障害者は多くの場合、就業後も治療や服薬を継続しており、常に状態の増悪の可能性がある」ため、職業生活面でも医療上の支援が必要になる。精神障害者本人及び事業主に必要な支援は「医療・福祉・雇用の各分野にかかわる多面的なもの」となるのである。

その上で、精神障害者が就業する際のこれまでの医療機関、福祉機関、就業支援機関の各分野¹⁵の支援は、各分野の中心的ニーズに即した支援のみであると述べている。それは、関係機関の連携としては十分ではない。「一人の精神障害者が『働く』ということを実現していこうとする場合、(中略)分野や組織の違いを超えて、ネットワークを構築し対応していくと

いうことがなければできない」と述べ、各機関の『ヨコの連携』の重要性を強調している。

4. 先行事例調査

4.1 文献およびネット検索での先行事例調査

以下3社を事例調査の対象とし、考察する。対象企業の概要は以下の通りである。

(1) 株式会社シータス&ゼネラルプレス(現株式会社YUIDEA)

【事業内容】

ダイレクト・コミュニケーション、コーポレート・コミュニケーション、事業プロモーションに関する戦略立案、企画・制作など

【従業員数】227名(2018年10月1日現在)¹⁶

【特徴】

2013年に障害者雇用職場改善好事例優秀賞受賞¹⁷

(2) 株式会社かんでんエルハート

【事業内容】

広告企画・デザイン・印刷・製本、花卉栽培、販売、花壇保守、貸し農園運営・保守など

【従業員数】168名(平成30年4月現在)¹⁸

【特徴】

株式会社関西電力の特例子会社。2009年から2010年における厚生労働省「精神障害者雇用促進モデル事業」を受託¹⁹。2018年2月現在、従業員数165人中、障害者数116人、うち精神障害者数10人²⁰

(3) 株式会社日立製作所

【事業内容】

情報・通信システム、社会・産業システム、電子装置・システムなど

【従業員数】3万4,925名(2018年3月現在)²¹

【特徴】

前述の株式会社かんでんエルハート同様、2009年から2010年における厚生労働省のモデル事業を受託。2.08%の雇用率で、障害者数899人中精神障害者50人²²

4.2 先行事例における連携

4.2.1 株式会社シータス&ゼネラルプレス(現株式会社YUIDEA)

当企業はハローワークの雇用指導官の勧めで精

¹² 厚生労働省(2007)『福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書-ネットワークの構築と就労支援の充実をめざして-』、p.20

¹³ 志賀他『地域における障害者の就労支援ネットワークに関する調査研究』(2009)

¹⁴ 内木場(2008)、pp.203-205

¹⁵ 内木場(2008)、pp.201-243では、医療機関は精神科病院等、福祉機関は市役所や地域生活支援センター・各専門機関への仲介サービス等、就労支援機関はハローワークや地域障害者職業センター・障害者就業・生活支援センターであると分類している(一部抜粋)。

¹⁶ 事業内容、従業員数はYUIDEAウェブサイト参照

¹⁷ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ウェブサイト参照

¹⁸ 事業内容、従業員数はかんでんエルハートウェブサイト参照

¹⁹ 中嶋(2010)

²⁰ 株式会社かんでんエルハートウェブサイト参照

²¹ 事業内容、従業員数は株式会社日立製作所ウェブサイト参照

²² 労務行政研究所『障害者雇用の実務』より

神障害者雇用を開始した。

当企業は障害当事者の生活面(生活支援センター)や健康面(病院・医師)などの相談事項については必ず就労支援機関を通し、情報の共有化を図っている。また障害者本人、総務部、現場の同僚・上司、支援機関の担当者として定期的に「就労振り返り面談」を実施している。

つまり当企業の外部機関との連携は、就労支援機関が企業と各機関との間に入り、調整を担っている。また倉持利恵氏²³は当企業が医療機関に直接アクセスしない理由としては、「専門家でない者がドクターのお話をきちんと理解できるかどうかかわからないですから、間に専門家がいたほうがスムーズにいくのではないか」と述べている²⁴。

4.2.2 株式会社かんでんエルハート

当企業では、先述したモデル事業受託を通して精神障害者の職場定着支援を実践した。

当企業の外部機関との連携では、企業が直接情報交換のネットワークに参画している。主治医との連携は、勤務時間や業務内容に合わせた服薬、病状管理に役立っている。また、就労支援機関側が主体的に障害者の変化を企業に伝えることで、以降の細かい目配りができるようになった²⁵。

当企業の業務課に所属し臨床心理士でもある中嶋由紀子氏は、モデル事業受託を通し、「職場定着を支援するためにできる限りの配慮は行いたい、企業ゆえに制約や限界があるということを理解してもらいたい」と述べている²⁶。

中嶋(2010)²⁷は、「生活支援に関しては(中略)外部機関が中心となるよう役割分担をすることが望ましい姿である」とした。一方で「過去に、知識や理解が不十分であったり、制度による制約のために利用者主体になれなかったりした機関があったことが当社の外傷体験となっており、外部機関への信頼のしにくさを感じているのも事実」という。こういった理由も含め、「役割分担の境界を越えて会社が支援をするケースも存在する」と述べている。

4.2.3 株式会社日立製作所²⁸

当企業では前述のかんでんエルハート同様、厚生労働省のモデル事業受託をきっかけにプロジェクトチームを立ち上げ、自社で雇用を進めた。

当企業では精神障害者の定着実現に際し、「ケース会議」という取り組みに着目した。「ケース会議」では各関係機関と連携し、体調の状況や本人の障害特性から考えられる課題などを共有するものである。つまり前述したかんでんエルハート同様、当企業の

外部機関との連携は、企業が直接連携ネットワークの情報共有を行っている。

また就労の初期は会議メンバーが支援に関わることが多いが、次第にフェードアウトし、職場上長に引き継ぐことで、円滑な職場定着を実現している。

この事例から、外部機関に支援を永続的に任せるのではなく、社内のみでの支援を最終目標とする企業が存在することが明らかになった。

5. インタビュー調査

先行事例調査により、企業と外部機関との連携方法の一例を知ることができた。その上で、さらにどのような連携方法があり、具体的なメリットやデメリットがあるのかなどを明らかにし、企業と外部機関のネットワーク形成の実態を調査する。

〈調査対象〉

調査対象を選定するにあたり、筆者らは対象地域を会津地域とした。その理由は、精神障害者の生活上の支援が、障害当事者の生活圏内で行われるからである。これまで述べてきたように、精神障害者の就労支援においては、生活上(医療・福祉)の支援と、就労上(雇用)の支援を一貫して行うことができる体制が望まれる。内木場(2008)や志賀他(2009)において、「地域生活」や「地域の就労支援ネットワーク」といった視点も含めて研究されていることから、筆者らの身近な地域である会津地域を調査対象とした。

- (1) 障害者就業・生活支援センター「ふろんていあ」
就労支援機関側の視点でのお話を伺った。
- (2) 会津若松市役所
福祉機関と雇用主、二つの面を持つ地方公共団体として、それぞれの視点でのお話を伺った。
- (3) 株式会社リオン・ドールコーポレーション
当企業は、会津若松市障がい者雇用優良事業所顕彰事業として平成26年度に市長賞を受賞している。精神障害者の雇用が進んでいる当企業に、民間企業側の視点でのお話を伺った。

5.1 会津障害者就業・生活支援センター ふろんていあ

5.1.1 調査概要²⁹

【A】事業内容

障害者就業・生活支援センターは、就職希望者あるいは在職中の支援を必要とする障害者に対し、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業面及び生活面における一体的な支援を行う。平成14年の障害者雇用促進法改正により創設された。設置個所

²³ シータス&ゼネラルプレスコーポレート部門総務部部長

²⁴ 「第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会」研究報告(2016)、p.7

²⁵ 厚生労働省ウェブサイト『精神障害者雇用事例集』参照

²⁶ 中嶋(2010)、p.4

²⁷ 中嶋(2010)、p.4

²⁸ 労務行政研究所(2016)『障害者雇用の実務』より

²⁹ 【A】は厚生労働省ウェブサイト『障害者の方への施策』参照、【B】、【C】はインタビュー調査(2019年1月)より

数は全国で334センター(平成30年4月現在)。

〈就業面での支援〉

- (1) 就業に関する相談支援
就職に向けた準備支援(職業準備訓練、職場実習のあっせん)
就職活動の支援
職場定着に向けた支援
- (2) 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- (3) 関係機関との連絡調整
〈生活面での支援〉
- (1) 日常生活・地域生活に関する助言
生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- (2) 関係機関との連絡調整

【B】外部機関との連携状況

(1) 企業と各機関の仲介

会津障害者就業・生活支援センターふろんていあ(以下当センター)は、企業や関係機関とは情報共有の橋渡しの役割を担っている。例えば障害者を企業が雇用する際は、担当者が病状や病歴などを主治医から聞き、その情報を企業にフィードバックする。

(2) ケース会議

当センターでは「ケース会議」と言われる、各機関が一堂に会し障害当事者について話し合う場に赴く場合がある。この会議は、連携先の企業によって開催されるかどうかは異なる。だが、以前に比べてこの会議を行う企業数は増えている。

(3) One-Step(ステップアップシート、プラスシート)

関係機関内での情報共有方法としては、福島県自立支援協議会就労支援部会において作成された「One-Step(ステップアップシート、プラスシート)」というものを事業所(医療機関、福祉機関、支援学校、就業・生活支援センター)が記入をし、互いの情報共有に役立てている。このシートは必須の様式ではなく任意であるため、支援をするうえでプラスαの役目として利用されている。

【C】外部機関との連携に関する課題

【B】で述べた情報共有におけるメリットは、本人の特徴や病状等を事前に知ることができるため、企業にとっては安心して障害者を雇用することが可能ということである。ケース会議に関しても、各機関の持つ情報を共有することができ、各機関が同じ方向を向いて支援を行えるという良さもある。一方障害者を理解してもらうための情報が、採用の可否の判断材料になってしまうというデメリットがある。過度の情報が

障害者の雇用の機会を失ってしまう。会議においても、各機関が集まらなないと物事が決められないのでスピーディーではないという点もある。

5.1.2 インタビュー調査からの考察

インタビュー調査にご協力頂いた会津障害者就業・生活支援センターふろんていあの担当者の方は、情報共有の際どこまで情報を企業側に伝えるのか、その線引きが課題だと言う。当センターの場合、採用前は必要最低限の情報のみで、採用後に企業から要望があればより詳しい情報を伝える。適切な時期に適切な量を伝えられるよう、慎重に情報提供を行っている。それでも、企業側としては採用前に欲しい情報が手に入らない部分もあり、不満を抱く場合がある。しかしセンターはあくまでも企業と障害当事者の中立的な立場でいたいという想いがあり、持っている情報が多いからこそ、中立でいる難しさがあるという。

さらにセンターの将来的な在り方として、企業が自立して障害者雇用を行っていただけるように支援する形が理想的だと仰っていた。その背景には、登録者の増加がある。

当センターの登録者数(障害を持つ人の当センターの利用者数)は600人程で、新規登録者が毎年50人ずつ増えており、常に求職者は300人程いる。年々増える登録者の就職支援と就業者の定着支援を行わなければならない為、手が回りきっていないというのが実状だ。そういった背景もあり、企業が自立した障害者雇用を行い、必要に応じて外部機関が介入するような雇用形態に移行していきたいと担当者は述べていた。

筆者らは、精神障害者の職場定着においては外部機関との連携が必要不可欠だという前提で本研究を進めてきた。しかし法定雇用率の引き上げなどに伴い障害者の需要が高まってきている近年において、外部機関に頼るばかりではなく、企業が自立して障害者雇用を行うことが理想的だという見解もあることを知った。ただ、企業が自立した障害者雇用を行えるようになるには十分な知識とある程度の実績や経験が求められる。企業内で障害者雇用を完結出来るようになるまでには、時間が必要だろう。それらを踏まえたうえで、会津若松市役所、株式会社リオン・ドールコーポレーションへのインタビュー調査を行い、企業視点での外部機関の連携の在り方についてさらに調査を進めた。

5.2 会津若松市役所

5.2.1 調査概要³⁰

【A】精神障害者雇用の現状

正職員での採用実績は無い。臨時職員(原則6か月以内の期間)としての雇用が主であり、2018年度は

³⁰ インタビュー調査(2018年12月)より

精神障害者3名を雇用している。

【B】外部機関との連携状況

(1) ハローワークとの連携

外部機関では、ハローワークとの連携が中心である。雇用の際のマッチングと、就労後の定着支援において連携をとっている。適宜の電話での情報共有が主であるが、定着支援に関しては、ハローワークが障害者本人と定期的に連絡をとっている。就労上の悩み等がある場合、希望がありなおかつ障害者本人の了承を得た場合、ハローワークから市役所へ情報が提供される。また、障害者本人に就労上の課題等がある場合、市役所からハローワークへ情報提供をすることや、ハローワークに情報提供を求めることもある。

(2) 市役所内部における連携

会津若松市役所では、人事課が障害者雇用を進める上で、市役所内部の関係部署とも必要に応じて連携をとっている。福祉関係の部署である「障がい者支援課」と「地域福祉課」との連携の事例があり、適宜の電話の他、担当者が直接打ち合わせをすることもある。

【C】外部機関との連携に関する課題

現在行っている方法では事務的負担が少なく、時間がかからないというメリットがある。一方で、障害者本人の詳細な症状などの情報が十分に共有されないというデメリットがある。

しかしデメリットの改善において、情報共有にはプライバシーの問題があり、さらにその連携は誰が取りまとめるのかという課題が出てくる。

5.2.2 インタビュー調査からの考察

会津若松市役所の事例調査においては、人事担当の方2名、障がい者支援課の方1名にお話を伺うことができた。人事担当者は、市役所での精神障害者雇用について、人事はあくまで雇用側であるため、福祉側に寄りすぎてはいけないという考えだと仰っていた。また、連携をとっているハローワークが就労者(障害者)の就労後にも続くケアを行っていることについて、本来の業務の範囲を超えていることを懸念していた。

障害者の定着には生活面への支援や症状の管理などが不可欠ではあるが、それを雇用側である事業所で行ってしまうと、雇用と福祉の境界が曖昧になってしまう。精神障害者の雇用と定着を進めたい思いはあっても、雇用側がジレンマに悩まされることもある現状を知ることができた。さらに、雇用側として、ハローワークが就労後のケアも行っていることに関して懸念を抱いていることを知った。筆者らは、就労支援機関がケアをするのではなく、障害者本人のケアは医療機関に任せ、医療機関と企業との仲介を就労支

援機関が担う方が役割を分担できるのではないかと考えた。

また、筆者らが人事担当者に「雇用側と医療機関等の仲介を行う機関があれば利用したいか」と尋ねると、ぜひ利用したいという回答であった。

市役所のインタビュー調査では、雇用側も役割分担を望んでいることが判明した。さらに、雇用・福祉の境界線を明確にすることが、よりはっきりと業務上の役割を分担することに繋がると筆者らは結論付けた。

5.3 株式会社リオン・ドールコーポレーション

5.3.1 調査概要³¹

【A】障害者雇用の現状

グループ全体の障害者雇用数 94名

会津若松市内店舗の障害者雇用数 26名

26名のうち身体障害者は4名、知的障害者は12名、精神障害者は10名である。精神障害者10名のうち、4名が会津若松市内スーパーに勤務(業務内容は袋詰め・商品陳列)、6名が北会津流通センターに勤務(業務内容はコンテナ洗浄)。

【B】外部機関との連携状況

(1) ジョブコーチと支援員

地域障害者職業センターからジョブコーチが派遣され、採用して間もない従業員を支援する。採用後一定期間(約1年)が過ぎると、支援者は障害者就業・生活支援センターの支援員に交代する。支援者の人数は必要に応じて変わり、支援期間や内容についても、ケース会議(後述)で話し合うことで柔軟性を持たせている。

(2) ケース会議

地域障害者職業センターのジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターの支援員、ハローワークとリオン・ドールコーポレーション(以下当社)の担当者が出席するもので、必要に応じて適宜執り行う。障害を持つ従業員一人一人に合わせた定着支援を行うため、支援内容や期間、また就労上の課題等について話し合う。

(3) 外部機関への相談体制

障害者本人の就労上の悩みについて、当社の障害者雇用担当者以外にも、外部機関へ相談できる体制を整えている。本人が当社の担当者や現場の責任者へ直接伝えるに難しい理由で外部機関へ相談する場合には、相談を受けた機関の担当者(ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの支援員)が間に入ることもある。また、当社の障害者雇用担当が、障害者本人の大きな負担にならないような指導の方法について、専門家である就労支援機関の担当者に助言を求める場合もある。

【C】外部機関との連携に関する課題

当社では多くの障害者を雇用しているため、一人

³¹ インタビュー調査(2019年1月)より

一人の家族や主治医と随時連絡をとることは難しい。そのため就労支援機関がその役割を担っていることは、当社の大幅な負担の軽減に繋がっているという点でメリットである。一方、外部機関の担当者が変わった際、障害者に大きな負担がかかってしまうというデメリットがある。相談者の選択肢に外部機関があることで、障害者本人と外部機関の担当者との信頼関係が必要不可欠になるという課題が出てくる。

5.3.2 インタビュー調査からの考察

当社では、毎年募集人数は異なるものの障害者枠での求人を行っており、現在雇用している精神障害者は全て障害者枠での採用であった。障害者雇用は人材教育部が担当しており、担当者は他の業務と兼務している。そのため、就労支援機関との連携による事務的負担の軽減は、当社にとって大きなメリットとなっている。他の業務を継続しつつ、障害者一人一人に合わせた支援を行うことができるためである。また、担当者からは、精神障害者の職場定着を進める上で障害当事者の家族や主治医との情報共有は必要不可欠であるとわかった。

当社では障害当事者が就労上の悩みを相談しやすいよう、多様な機関との連携体制を構築していた。特に、就労前から支援にあたっていた担当者が就労後も企業との間に入ってくれることは、障害当事者にとって心強いものである。信頼関係も築かれ、職場定着という面で外部機関が大きな役割を果たしている。しかしその信頼関係が依存性というデメリットになり、外部機関の担当者が変わる際、障害当事者の負担になってしまうという事例があった。このような事態になってしまう前に、主治医のカウンセリングによる企業へのフィードバックが必要になるのではないかと筆者らは考察した。相談体制としては企業の担当者と主治医のみに絞り、主治医から企業へのフィードバックが必要な際のみ、就労支援機関を連絡調整役として介入させるといった方法である。

自社内で障害当事者の全ての課題に対応していくことは困難であり、障害者雇用と他の業務を兼任している場合であれば、なおさら他の業務との両立を考えなければいけない。あくまで、事務的負担の軽減のための連絡調整という役割をメインに就労支援機関を頼ることが、今後の自立した障害者雇用へ繋がるのではないだろうか。

6. 考察

本研究の調査において、雇用側である企業が就労支援機関と連携することで得られる最も大きなメリットがわかった。精神障害者雇用を進める上で不可欠な、医療機関との情報共有の際の事務的負担の軽減である。先行研究で示されていた医療機関との連携の重要性からもわかるように、精神障害はその特性上、就労後も症状の変化が大きい。そのため就

業面でも随時、医療上の支援が必要になる。しかし、企業における障害者雇用の担当者は、他の業務を兼任している場合が多い。このため他の障害者の定着支援に比べ、精神障害者雇用は外部機関(特に医療機関)との連絡等の事務的負担が必然的に大きくなってしまふのだ。だからこそ、企業が精神障害者雇用を確立していく上で、医療機関との連絡調整を行う就労支援機関は不可欠である。

しかし本研究でインタビュー調査を行った就労支援機関には、人手不足という大きな問題があった。その原因は、①障害者(特に精神障害者)の需要が高まっていること、②企業が必要とする情報が就労支援機関に集中していること、である。①に関しては、障害者雇用が進み、就労支援機関が受け持つ障害者の数が増えたことに起因する。また、②の情報とは、障害者の雇用や職場定着を進める上で必要となる、病状等に関する詳細な情報のことである。上述したように精神障害者は就業面でも医療上の支援が必要である。企業は障害当事者の病状や服薬に関しての情報をもとに、個人に合った支援を行おうとするため、医療機関と密に連絡を取ることが望ましい。しかし企業側としては、障害者一人ひとり違う主治医と連絡をとらなければならない、負担が大きい。その負担を軽減するため企業は、障害者の採用から定着までの全てにおいて、就労支援機関を頼り過ぎてしまう。これは5.1.1【B】(1)で述べたように、就労支援機関が企業と各機関の仲介を行うことで、詳細な情報が集まってくるからである。

以上のことから筆者らは、精神障害者雇用の連携ネットワークにおいて、企業が就労支援機関に頼り過ぎていてのではないかと考えた。医療機関、福祉機関、就業支援機関のネットワーク構築が精神障害者雇用において重要であることは、本稿では一貫して述べてきた。しかし企業の各機関の連携バランスは、現状偏っていると感じた。特に医療機関への連携は希薄である。まず就労支援機関が負える業務にも限界があることを企業側が理解すること。そして障害特性や個人の症状については、就労支援機関ではなく医療機関に情報提供を求めることが重要だ。この場合の情報とは、障害当事者への指導にあたる際の助言や制度に関する専門知識などは除外する。これは就労支援機関の本来の業務であるからだ。外部機関との連絡調整のみを就労支援機関に任せると、事務的負担は抑えたままにできるのではないかと。つまり、企業は就労支援機関を情報提供者として見ないことが重要であると主張したい。

7. 本研究の課題

次の3点が本研究の課題である。

第一に、企業の事例調査の対象を増やす必要がある。本研究は企業主体の連携に着目した研究で

あったが、企業を対象とした先行事例が3社、インタビュー調査が1社のみとなってしまった。また、インタビュー調査では会津地域の企業や事業所のみインタビューに留まった。対象企業を増やし、全国展開している企業やグローバル企業等も含めることで、より包括的な結果が得られると考える。

第二に、医療機関へのインタビュー調査をする必要があったことである。本研究では、企業と医療機関との連携が希薄であるという結論を出した。しかし、医療機関へのインタビュー調査はできなかった。また、医療機関への負担がどの程度あるのかという事実も確認することができなかった。そのため、医療機関へのインタビュー調査を行い、連携の実態を把握する必要がある。

第三に、定性的な考察、まとめのみに留まってしまったことである。本研究で得られた企業と外部機関との連携事例において、精神障害者の定着により有効的な方法を定量的に検証していきたい。企業が障害者雇用に取り組みやすくなる体制づくりに貢献するには、具体的かつ有効な連携案を提示する必要がある。

8. おわりに

インタビュー調査を行った会津障害者就業・生活支援センターふろんていあでは、企業が自立して障害者雇用を行う形が理想であるというお話を伺った。筆者らは、企業が自立して障害者雇用を行うには、その企業に合った障害者雇用の体制を整えていく時間が必要であると考えた。その準備期間では、適切に外部機関と連携をとるべきであろう。それにより、企業が自立した障害者雇用を行える体制を構築することに繋がると言える。

9. 謝辞

本研究に際し、多くの方々にご協力を頂きました。ここに、心より御礼申し上げます。

研究を進めるにあたり、企業と外部機関との連携状況を把握するため各機関の方々にインタビュー調査を行いました。会津若松市役所、株式会社リオン・ドールコーポレーション、会津障害者就業・生活支援センターふろんていあの各ご担当者様には、ご多忙にもかかわらず快くインタビューにご協力頂き、厚く御礼申し上げます。

また2018年4月に日本理化学工業株式会社川崎工場へ訪問し、障害を持つ従業員の方々が働く姿を間近で拝見致しました。本研究に対する意義を見出せた出来事でもあり、大変貴重な機会を得ました。ご対応頂きました大山社長をはじめとした従業員の皆様に、深く感謝申し上げます。

主要参考文献、主要参考 URL

- [1] 青山貴彦(2012)『障害者就業・生活支援センターと地域関係機関との効果的な連携のあり方-島根県内におけるアンケート調査をもとに-』第20回職業リハビリテーション研究発表会。
- [2] 石川球子(2013)『精神障害者・発達障害者の雇用における課題と配慮の推進に関する調査研究』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター。
- [3] 内木場雅子(2008)「精神障害者の就業と就業継続の支援」『地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター。
- [4] 志賀利一 他(2009)『地域における障害者の就労支援ネットワークに関する調査研究』NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク。
- [5] 鵜田陽子(2012)『企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター。
- [6] 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター研究部門(2016)「第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会の報告」『パネルディスカッション I 精神障害者雇用の実際』。
- [7] 中嶋由紀子(2010)『企業の視点から見た精神障がい者職場定着支援における可能な配慮と制約』第18回職業リハビリテーション研究発表会。
- [8] 福井信佳、酒井ひとみ、橋本卓也(2014)『精神障害者の離職率に関する研究-最近10年間の分析-』『保健医療学雑誌 5(1)』。
- [9] 労務行政研究所(2016)『障害者雇用の実務』労務行政。
- [10] 会津障害者就業・生活支援センターふろんていあウェブサイト
- [11] 会津若松市ウェブサイト
- [12] 株式会社かんでんエルハートウェブサイト
- [13] 株式会社日立製作所ウェブサイト
- [14] 株式会社 YUIDEA ウェブサイト
- [15] 厚生労働省ウェブサイト
- [16] 厚生労働省 報道発表資料(2007)『障害者雇用促進のための3つの研究会、報告書まとまる』
- [17] 厚生労働省(2013)『平成25年度障害者雇用実態調査』
- [18] 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構ウェブサイト『精神障害者のための職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例集(平成25年度)』
- [19] 日本理化学工業株式会社ウェブサイト

[10]以降につき、紙面の関係によりURL省略