

働き方改革につながる！ 精神障害者雇用

第1回 新しいタイプの障害者

◇90年代後半に相対増

筆者は人事労務の分野を専門とし、企業を依頼者として助言と紛争解決に従事してきた法律実務家や、精神科医療や障害者福祉の専門家ではない。

しかし、いよいよ「働き方改革」が動き始め、来年4月の法定雇用率引上げを見据えて多くの企業が障害者を活発に採用していることが、口を揃えて企業の人事労務を支援している立場から、精神障害者雇用を成功させる方法を発信し、同時に精神障害者の働き方を信し、その支援を地道に続けておられる先進の活動を広く世に知って

でもという意義があると思ひ、筆を執った。

はからずも勉強不足や理解の浅薄さを露呈するかもしれない。

が、読者におかれては率直なご指摘ご意見を頂戴できれば幸甚である。できる限り対応し、議論を深める所存である。

実は、筆者自身にとって、このテーマは長年の懸案の延長線上にある。さかのぼると20年前の1990年代の後半、日本経済が長期低迷と産業構造の大きな変動期に入った頃から



鳥飼総合法律事務所
弁護士 小島 健一

当時、人格障害、特に境界性パーソナリティ障害がブームになっていたことから、右のような対応困難な社員の振舞いを感じていたが、それに

しては不器用で、独自の考えに固執することが多かった。思い返すと、むしろ、発達障害の特性によるストレスや不適応から、二次障害としてメンタル不調や逸脱行動につながっていたのではないかと考えた。実際、彼ら・彼女らの中には、今日では発達障害の本質といわれている感覚過敏

に業務プロセスと職場風土の変革をもち、驚異的な職場定着率の実績を上げていた。

この出会いが、企業が精神障害者雇用に力を入れること、職場のメンタルヘルス対策さらには「働き方改革」による生産性・創造性の向上の決め手になるといふ今日の確信につながっている。

この出合いが、企業が精神障害者雇用を始める「きっかけ」や特例子会社に限ったものでは、ない。企業は、すべての従業員とあらゆる職場にかかわるべきである。このことは、精神障害者をはじめとする新しいカテゴリーの障害者の就職者数の増加と合理的配慮提供義務の立法により決定的なものとなった。

かつては、障害者雇用といえ、身体障害者と知的障害者がその大半を占めてきた。しかし、近年、精神障害者が激増しており、今後さらに多くなると予想される。ハローワークの障害者別の毎年の就職件数において、平成18年度に全体の15・3%に過ぎなかった精神障害者は、平成25年度には身体障害者と知的障害者を抑えてトップになり、平成28年度は44・4%にまで達した。

業からの人事労務の相談として、対応困難な遷延化したメンタルヘルス不調や、一方的な主張による激しいハラ・モメント告発などの逸脱行動が目に見えて増加したように思う。

そのような事案は、残念ながら、最終的に当該社員の退職という結果で終わることが多かったが、筆者は、そこに止まるまで、当該社員との間接的なコミュニケーション（当該社員と直接やり取りするのは役員や人事担当者だが、筆者はそのカウンセラーとコンサルティングを行う）、メールや手紙の作成を支援した」と当該社員の過去のエピソードを振り返る。

このような雇用の「出口」の経験から、自ずと、雇用の「入口」の段階から一貫して職場のメンタルヘルスにかかわりたいという思いが強まっていたところ、数年前、すでに10年近く精神障害や発達障害を持つ方々に特化して就労訓練と職場実習を丁寧に行うある就労支援事業所の方々に出会った。

そこでは、一般企業に就職した後も継続して本人と会社の双方をサポートすることにより、障害者に安心と働きがい、企業

が、身体障害者と知的障害者がその大半を占めてきた。しかし、近年、精神障害者が激増しており、今後さらに多くなると予想される。ハローワークの障害者別の毎年の就職件数において、平成18年度に全体の15・3%に過ぎなかった精神障害者は、平成25年度には身体障害者と知的障害者を抑えてトップになり、平成28年度は44・4%にまで達した。

「その他の障害者」(発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者等)も増加率は目覚ましく、平成28年度には4・9%を占めるに至った。両者を合わせれば、就職件数のほぼ半分は、これら新しいカテゴリーの障害者で占められている。そこに共通するのは、多くの場合、一般の職場で通常の仕事を経験し、高いスキルを身に付けているので、その能力を発揮してもらおうと、健康者と一緒に働いてもらうのがふさわしいことである。

生産性向上の決め手 就職件数は今後さらに増加

この出会いが、企業が精神障害者雇用に力を入れること、職場のメンタルヘルス対策さらには「働き方改革」による生産性・創造性の向上の決め手になるといふ今日の確信につながっている。

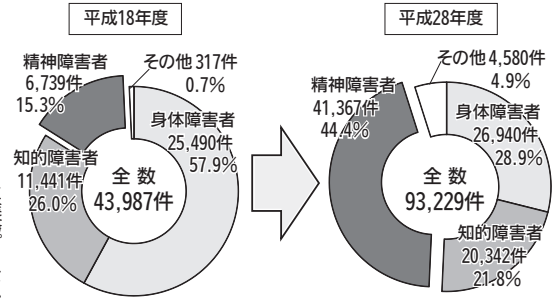
この出合いが、企業が精神障害者雇用を始める「きっかけ」や特例子会社に限ったものでは、ない。企業は、すべての従業員とあらゆる職場にかかわるべきである。このことは、精神障害者をはじめとする新しいカテゴリーの障害者の就職者数の増加と合理的配慮提供義務の立法により決定的なものとなった。

かつては、障害者雇用といえ、身体障害者と知的障害者がその大半を占めてきた。しかし、近年、精神障害者が激増しており、今後さらに多くなると予想される。ハローワークの障害者別の毎年の就職件数において、平成18年度に全体の15・3%に過ぎなかった精神障害者は、平成25年度には身体障害者と知的障害者を抑えてトップになり、平成28年度は44・4%にまで達した。

「その他の障害者」(発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者等)も増加率は目覚ましく、平成28年度には4・9%を占めるに至った。両者を合わせれば、就職件数のほぼ半分は、これら新しいカテゴリーの障害者で占められている。そこに共通するのは、多くの場合、一般の職場で通常の仕事を経験し、高いスキルを身に付けているので、その能力を発揮してもらおうと、健康者と一緒に働いてもらうのがふさわしいことである。

その大半を占めてきた。しかし、近年、精神障害者が激増しており、今後さらに多くなると予想される。ハローワークの障害者別の毎年の就職件数において、平成18年度に全体の15・3%に過ぎなかった精神障害者は、平成25年度には身体障害者と知的障害者を抑えてトップになり、平成28年度は44・4%にまで達した。

ハローワークの障害者別の職業紹介状況 (就職件数)



その大半を占めてきた。しかし、近年、精神障害者が激増しており、今後さらに多くなると予想される。ハローワークの障害者別の毎年の就職件数において、平成18年度に全体の15・3%に過ぎなかった精神障害者は、平成25年度には身体障害者と知的障害者を抑えてトップになり、平成28年度は44・4%にまで達した。

「その他の障害者」(発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者等)も増加率は目覚ましく、平成28年度には4・9%を占めるに至った。両者を合わせれば、就職件数のほぼ半分は、これら新しいカテゴリーの障害者で占められている。そこに共通するのは、多くの場合、一般の職場で通常の仕事を経験し、高いスキルを身に付けているので、その能力を発揮してもらおうと、健康者と一緒に働いてもらうのがふさわしいことである。

この出会いが、企業が精神障害者雇用に力を入れること、職場のメンタルヘルス対策さらには「働き方改革」による生産性・創造性の向上の決め手になるといふ今日の確信につながっている。