

ブックレット

BOOKLET NISSEISHIN

にっせいしん

【特集】

精神障害のある人の
雇用・就業支援



地区の風 東京・ほづみクリニック
横浜・さいとうクリニック

ここが知りたい! こころのクリニック Q&A

障害者総合支援法のサービスに代わる自立給付等の体系
精神障害者の就労支援サービス

2015.3

No.7

精神障害のある人の雇用・就業支援

神戸大学大学院医学研究科精神医学分野 松為 信雄

松為 信雄（まつい のぶお）／
文京学院大学人間学部人間福祉学科教授

1972年早稲田大学大学院修了。職業研究所（現 日本労働研究・研修機構）、障害者職業総合センター、東京福祉大学、神奈川県立保健福祉大学を経て、2013年4月より現職。労働政策審議会障害者雇用分科会委員、国立特別支援教育総合研究所運営理事・外部評価委員長、日本職業リハビリテーション学会前会長、日本精神障害者リハビリテーション学会常任理事、日本発達障害学会常任編集委員等。



障害のある人の雇用・就業支援

障害があっても企業などで働きたいという人は、最近になって急激に増えています。実際のところ、平成25年6月時点でハローワークでの障害者の就職件数は、平成24年度の68,321件から大きく伸びて77,883件（対前年度比14.0%増）と、4年連続で過去最高を更新しました。また、就職率も45.9%（同3.7ポイント上昇）と、4年連続で上昇しました。さらに特徴的なことは、精神障害者の就職件数が大幅に増加して、初めて身体障害者の就職件数を上回ったことです。

このように、就職を希望する精神障害のある人が非常に増えていることから、雇用・就業支援の重要性がますます高まっています。

わが国では、障害者の雇用・就業対策は「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）が基盤となっています。これは企業に対して、雇用労働者の2.0%に相当する障害者を雇用することを義務づけています（障害者雇用率制度）。これを満たさない場合には納付金を徴収し、雇用義務より多くの障害者を雇用している企業に調整金とし

て支払ったり、障害者を雇用するのに必要な施設や設備費等を助成しています（障害者雇用納付金制度）。また、障害のある本人には、職業訓練や職業紹介、職場適応援助者等の職業リハビリテーション支援を実施して、障害の特性に応じたきめ細かな支援が行われています。

雇用・就業支援の対象となる精神障害者像

こうした雇用・就業の対象となる精神障害には、さまざまな人が含まれます。

障害者雇用促進法等では、障害者について「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者をいう」と規定されています。そして精神障害者とは、①精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、②手帳を保持していない場合は、統合失調症、そううつ病（そう病およびうつ病を含む）またはてんかんにかかっている者とされています。なお、障害者雇用率制度に算定される精神障害者は精神障害

者保健福祉手帳の所持者に限られています。

こうした雇用促進法の範囲に含まれる精神障害のある人は、時代とともに拡大してきました。かつては、医療・福祉・雇用のいずれの分野でも統合失調症の人が支援の中心だったのですが、2000（平成12）年ころから、企業は気分障害（うつ病）の人が休職した後の復職支援が課題となり始めました。そのため、職業リハビリテーションの分野では、それに対応する復職支援プログラムとしてのリワーク支援が始まりました。

2010（平成22）年ころからは、障害者自立支援法の施行とともに精神障害者の就職件数が大幅に増加し始めました。それとともに発達障害の人が、就労系の障害福祉サービスを受けたり、精神科医療機関で通院や診断を受けて精神障害者保健福祉手帳を取得することも増えてきました。さらに、若年者で新型うつ病や未熟型うつ病の人、あるいは引きこもり等の社会不安障害の人も、雇用・就業支援を求めるようになってきました。加えて、脳血管疾患や頭部外傷による高次脳機能障害、てんかん、アルコールおよび薬物依存、境界性パーソナリティ障害の人も、精神障害者保健福祉手帳の取得によって雇用・就業支援施策の対象となってきました。

このように、雇用施策の対象となる精神障害のある人は多様化するとともに、その数も増加の一途をたどっています。

雇用・就業の施策

こうした精神障害のある人を対象とした雇用・就業支援には、以下のことがあります。

1. ハローワークの取り組み

一人一人の状況に応じたきめ細かな職業相談をするとともに、医療・福祉の関係機関と連携したチームで、就職の準備から職場定着に至るまでの一貫した支援を行っています。

また、精神保健福祉士などが任命される「精神障害者雇用トータルサポーター」が配置され、精神障害のある求職者に専門的なカウンセリングや就職準備プログラムを行ったり、事業主への意識啓発なども行っています。

さらに、医療機関などに出向いて、その利用者に就職活動に関する知識や方法をガイダンスしたり、雇用状況について職員向けの情報提供をすることで、就職に向けた適切な取り組みが行われるよう支援しています。

2. 就労支援機関の取り組み

都道府県ごとに設置されている地域障害者職業センターでは、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種の職業リハビリテーションを実施しています。とくに精神障害者に対する総合的雇用支援では、専任の精神障害者担当カウンセラーが主治医等と連携しながら、職場復帰から雇用継続に係るさまざまなニーズに応じた総合的な支援を行っています。

その一環として、うつ病等で休職した人の職場復帰支援（リワーク支援）があります。これは、生活リズムを立て直したり、ストレスへの対処と適応力の向上を図るものです。職場の受入体制を整備したり、事業主に雇用管理の助言も行います。

また、精神保健福祉圏域に設置されている障害者就業・生活支援センターでは、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行います。



3. 医療機関の取り組み

病院やクリニックなどの医療機関では、うつ病などで休職した人の職場復帰をめざすリワークプログラムを行っています。職場復帰に必要な生活リズムの取り戻し、実際の業務に近い作業プログラムでのウォーミングアップ、休職までの経過や休職前の生活や働き方・考え方の振り返り、復帰後のストレス対処法や自己管理の方法の学習、グループワークを通じた対人関係の課題の認識と修正などを行います。

地域障害者職業センターで行うリワーク支援とは異なり、治療の一環として本人の希望に基づいて実施し、参加者の病状の改善度や安定度を把握して、復職が可能かどうかを判断します。費用は有料で、本人の回復状況や休職期間に応じて主治医と相談のうえ、利用期間を決めています。

4. 奨励金等の支給による支援

精神障害のある人の雇用・就業を奨励するために、企業にさまざまな助成が行われています。

精神障害者等ステップアップ雇用事業は、一定期間の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す事業主に奨励金を支給するものです。

精神障害者雇用安定事業は、精神障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図るためにカウンセリング体制の整備をしたり、精神障害のある人が働きやすい職場づくりをする事業主に奨励金を支給するものです。

特定求職者雇用開発事業は、ハローワークの紹介で継続して雇用する労働者として障害のある人を雇い入れる事業主に対して助成します。

職場支援従事者配置助成金は、ハローワーク等の紹介で重度知的や精神障害のある人を継続して雇い入れる際に、それを支援する職

場支援従事者を配置する事業主に対して助成金を支給するものです。

5. 企業への支援

障害者試行雇用（トライアル雇用）事業は、障害者に関する知識や雇用経験のない事業所が、障害のある人を短期の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、障害者雇用に取り組むきっかけとしたり、常用雇用への移行を目指すものです。

職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業は、職場への円滑な適応を図るため、職場にジョブコーチが出向いて、障害のある人と事業主の双方に対して、仕事の進め方やコミュニケーションのしかたなど、職場で生じるさまざまな課題の改善を図るための支援をします。

企業の要望

こうした雇用・就業に対するさまざまな施策が展開されていますが、その一方で、障害のある本人も、企業の求める要件を知り、それに応える能力を育成していくことが求められます。

企業が精神障害のある人を雇用しようとする場合、本人や家族に求めるものは何でしょうか？

実際に精神障害のある人を数多く雇用して職場定着の成果を発揮している企業の例では、表1や表2のようなことが指摘されています。

表1は、精神障害のある人の採用面接において企業が確認する事項です。精神障害に対する医療支援の状況ばかりでなく、障害を受容しつつ服薬も含めた自己管理のしかた、家族等を含む周囲の理解と支援、基本的な労働習慣など、幅広く確認しています。

また表2は、企業が精神障害のある人を採用して職場定着を含めた人事管理を推し進めるに際して、障害のある本人とその家族に向

けたメッセージです。将来への希望を継続することの大切さを示すとともに、働き続ける際の心構えも指摘しています。

企業への就職と職場定着を進めるには、前述したような雇用・就業に向けた支援のみならず、表に示した企業の求める要件に本人自身が応えることが必要です。

表1

障害者採用面接での確認事項

（精神障害の場合）

- ・障害と発症時期、発症時の状況（症状、きっかけ）
- ・医療機関利用者は、通院・入院経験を時系列的に話せるか
- ・発症の原因分析ができていないか、自分を理解しているか
- ・障害を受容し、現在障害が安定しているか
- ・体調の自己管理（場合により通院、服薬）ができていないか
- ・家族を含めて一番何でも話ができる人は誰か
- ・家族は障害に対して理解があるか
- ・どんなことにストレスを感じるか
- ・就労意欲があり、基本的な労働習慣が身についているか
- ・苦手な仕事はあるか（例えば、電話、接客等）

表2

企業から当事者・ご家族へのメッセージ

1. 希望を持ちあきらめない

- ・障害者の一般就労は着実に伸びている
- ・企業の障害者雇用の理解の輪が広がっている
- ・たとえ就職に失敗しても、焦らず、あきらめず、粘り強く

2. 心構えとして

- ・頑張りすぎない、無理をしない
- ・短時間労働（1日5、6時間）から始める
- ・ありのままの自分を企業にアピール
- ・生活のリズムを整える
- ・状況判断を的確に行える力を養う

出典（表1、2とも）：遠田千穂「障がい者雇用の現場から～就労は障がいを軽減する～：平成27年2月 富士ソフト企画株式会社案内」を改変

雇用促進法の改正と今後の課題

障害者雇用促進法は、2018（平成30）年から精神障害のある人も法定雇用率の算定基礎に加えるように改正されました。つまり、精神障害のある人の雇用義務化です。また同時に、障害を理由とする、採用前から採用後に至る雇用上の差別的な取り扱いが禁止されます。そのため企業は、障害が職業上に影響を及ぼさないようにするための合理的配慮をすることが義務づけられました。

わが国の障害者雇用・就業支援の施策はこのような、企業にさまざまな義務を課すとともに、法令遵守のための指導を強化しながら推進してきました。それだけに、雇用・就業を支援する機関はこれまで以上に、企業に対する継続的な支援を手厚くすることが必要となります。

とくに医療機関では、さまざまな精神障害のある人に対する診断と治療・学習訓練の技術の精度を上げるとともに、医療モデルに捉われるのではなく、むしろ社会モデルに即した生活のしづらさに対処するという視点をもって企業と連携する、新たな展開が求められています。



27 地区の風

3.1 へうきょう

ほづみクリニック

院長 渡部 芳徳

ほづみクリニックは、JR池袋駅東口から徒歩1分、東京都心部に位置します。昭和50年に開設し、デイケアの診療体系がない頃から心の病を抱えた方の居場所となり、また地域社会に出ていく拠点となってきました。その後、初代穂積院長の尽力によりデイケアは報酬化されました。

現在、精神医療は急速に変化しつつあります。その中であって、ほづみクリニックはひもろぎグループとして医療活動を展開しています。

同グループの福島白河市の南湖こころのクリニックでは地方型デイケア、東京巣鴨のひもろぎ心のクリニックでは都市型リワークデイケアを行っています。各クリニックはお互いに強く連携し、最新の診断機器であるNIRS

都市型デイケアと地方型デイケアの融合で社会復帰を目指す

地域社会へ戻す

ほづみ
クリニック
都市型デイケア

ひもろぎ心の
クリニック
都市型リワーク

南湖こころの
クリニック
地方型デイケア

検査、CT検査を活用して間違いのない診断に役立てています。

現在外来では、必要最少量の薬物療法に加えて、訪問看護を行いながら地域の医療・福祉サービスなどの社会資源を融合させ利用される方々を支えています。また、デイケアでは安心を基本としながらもリハビリテーションの要素を重視しています。多様な疾患をカバーしながら、重症度に応じた個人の可能性を広げ、自分らしい生き方を見つけることを基本理念としています。利用者様のより高い精神・生活両面の自立に向け、日々取り組んでいます。



ジョブネット横浜の作業の様子と、外観



さいとうクリニック

院長 斎藤 庸男

当クリニックは1999年からデイケアに作業グループを設け、就労を目指す利用者のニーズにも対応できる環境として、少なからず実績を上げてまいりました。

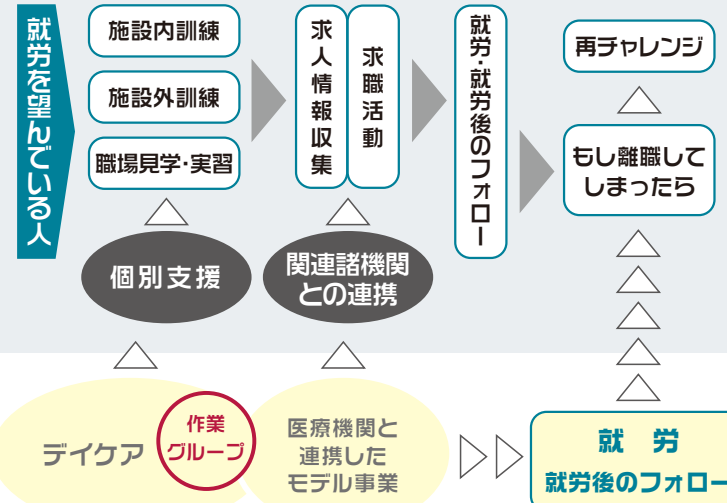
ただ、デイケアを利用する人の目的は様々ですから、就労を目指す人がその目的をより実現できる場所として、2010年より就労移行支援事業所『ジョブネット横浜』の運営をはじめました。

また、昨年度・今年度と医療機関と連携した就労支援モデル事業を受託し、就労移行支援などの制度に踏み出せない人や、医療機関のバックアップがより必要な人の就労支援に取り組んでいます。

さいとうクリニック



ジョブネット横浜の就労移行支援の取り組み



Q₁

以前仕事をしていた頃、精神疾患になり退職しました。その時から精神科での治療は今も受けています。最近症状が改善してきたので、もう一度仕事に就きたいと考えるようになりました。精神的障害を持っていても仕事に就くための練習の場はないでしょうか。

A₁

まず、今治療を受けられている医療機関の主治医に相談してみてください。一般的な就労活動が可能な状態であるかどうか、あるいはご質問のように就労のための練習の場を利用するほうがよいか、診察の際にお尋ね下さい。そこで練習する必要があると判断された場合には、障害者総合支援法による就労継続支援事業という、就労のための訓練プログラムが最近始まりました。

就労継続支援事業の目的とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害を持っている方が就労の機会を得るとともに、生活活動その他の機会の提供を通じて、その知識および能力の向上のために必要な訓練を受けるための事業です。これには雇用契約を結び利用するA型と、雇用契約を結ばないで利用するB型と、2つの種類があります。

雇用契約を結ぶA型について簡単にご説明します。雇用契約を結び、勤務曜日、時間あるいは内容などの取り決めを行います。一般的には1日5時間で週に4日など、およそ週に20時間程度の勤務が多いようです。また、賃金は各都道府県で定められている最低時間給が支払われます。仕事の内容は各事業所により異なりますが、危険を伴わない軽作業的内容になっています。利用期間については期限なしとなっています。

一方B型では雇用契約は結びませんから、何時から何時までとか曜日の指定など

はありません。賃金についても各事業所で決められたものになります。期間についても特別定められていません。

ただし両者とも雇用とはいえ自立支援事業ですから、法に基づいた利用料が必要です。

次に、利用するための手順についても触れておきます。利用を希望される場合は受給者証が必要となります。受給者証の取得を希望される場合は、各市区町村の障害福祉課の窓口で申し込み下さい。その際、①精神障害者保健福祉手帳、②自立支援医療受給証(精神通院医療)、③障害年金受給者証、④所定の診断書用紙を用いて記入された主治医の診断書、のいずれかがあれば発行されます。

先にも述べたように、事業所により就労内容はさまざまに異なります。窓口で事業所の場所、就労内容などについてもお聞き下さい。

ハローワークの障害窓口でもA型就労継続支援事業への申し込みができますが、利用するためには障害保健福祉手帳と就労のための主治医の意見書の提出が求められます。また、ハローワークを利用する場合にも、事前に障害福祉課での受給者証の発行手続きを行う必要があります。

最近、A型就労継続支援事業所が全国各地に増えてきました。就労継続支援を経て一般事業所への障害者雇用につながっていくことができればと希望するところでは

Q₂

就労希望者が心に留めておくべきことはどんなことでしょうか？

A₂

障害者の就労について、次第に法制度も充実し、雇用の間口が広がってきました。このブックレットを詳細に読めば、障害者の就労率が伸びていることを実感された方も多いのではないのでしょうか。今すぐ自分もハローワークに行ってみようと、腰を浮かせた方もいらっしゃるかもしれません。

就労への準備、動機づけ、採用のための面接、トライアル雇用と、就労に至るまでのプロセスそのものがリハビリテーションの流れに沿っていることがご理解いただけるでしょう。ブックレット5ページに掲載されている『表1 障害者採用面接の確認事項(精神障害の場合)』を見てください。このなかに記載されている内容を雇用する側が把握しておくことは、皆さんの就労を援助し続けていく際にとても大切なことです。

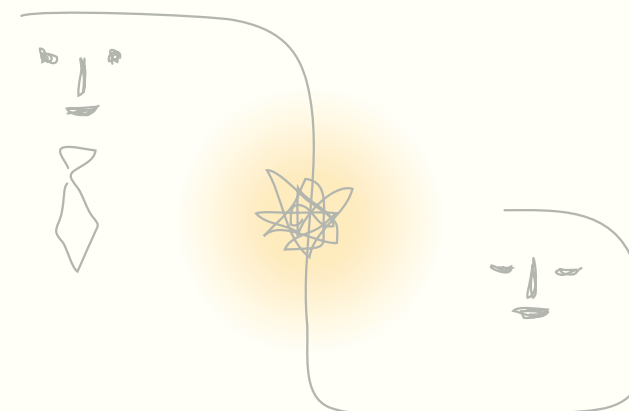
しかしその一方で、この確認事項には二つの問題が隠されていることを皆さんに知っておいていただきたいと思います。

一つ目は、発症時の状況や入院経験、さらには障害の受容といったことについて、

いくら相手が専門家であるとはいえ、初めて会う他者に気楽に話せる心の準備が皆さんやご家族にあるかどうかということです。これは、就労を希望する者の心構えが試されることでもあります。

二つ目は、面接をする相手側の態度の問題です。障害者の就労が一般化すればするほど、傷つきやすい障害者の気持ちに配慮することは少なくなっていくでしょう、またなかには事務的な対応を旨とする面接者や、気づかいのできない不躰な面接者もいるでしょう。

世界的に高名な精神科医である林宗義先生は、「リハビリテーションの重要な課題の一つは、自己主張ができること」と強調されていました。話しにくいことは「話しにくい」と言うこと、その言い方はきついと感じた時には「きつい」と伝えることも大切です。SSTや心理教育を活用することも大事です。通院中の診療所や病院の、ソーシャルワーカーや臨床心理士に相談することも助けになります。



ここが知りたい！ こころのクリニック Q&A

Q₃ リワークプログラムではどんなことをやっているのですか？
どこに行けば受けられるのですか？
費用はどのくらいかかるのですか？

A₃ うつ病・うつ状態による長期休職者や、復職しても再休職を繰り返す患者さんに対して、10年程前からクリニックを中心にリワークプログラムが行われるようになってきています。リワークプログラムでは、実施機関により内容はさまざまですが、基本的には復職準備性を高めることと再発予防能力を獲得することを目的としています。

復職準備性とは、生活リズムや日中の行動を活性化し、発病前の状態に近づけることを言い、具体的には、活動記録や睡眠表を付けてもらってその振り返りを行ったり、認知行動療法やSSTなどをグループで行って認知面の歪みを修正したり、ソーシャルスキルの向上（ロールプレイを用いた問題解決技法や面接での交渉能力の改善等）などを図っていきます。また、リラクセーションプログラムとして、ヨガやアロマセラピーなどを取り入れているところもあります。集中力を高めるために、読書をして感想文を書いてもらったり、パソコン作業などを行っているところもあります。

再発予防能力の獲得のためには、まず疾病をよく理解するために疾病教育（病気の理解や治療法の解説等）を行い、どのような状況で発病や再発が起こるのかの振り返りを行い、またセルフモニタリングと言って、自分の状態をよく理解してもらっています。再発予防のためには、薬物療法も

含めて何が必要かを考えてもらったりします。

また、職場の対応も重要です。産業医や人事、総務担当者などとも話し合い、本人が復帰しやすい環境を整えることが必要です。これは医療機関のリワークで行うことが困難な場合もありますので、本人、主治医を介して行ってもらう場合もあります。

障害者職業センターのリワーク支援では、主治医や職場との調整なども行うことができます。また、リワークは原則として離職者は対象としていませんが、障害者職業センターのリワーク支援では離職者も受け入れています。離職した方には、障害者雇用を検討したり、就労支援センターやハローワークの障害者担当窓口を利用してもらったり、就労移行支援に参加してもらったりしています。

医療機関でのリワークは原則としてデイケアかショートケアで行っていますので、健康保険が適用されます。自立支援医療も利用可能です。障害者職業センターのリワーク支援は原則として無料です。

リワークの実施医療機関の検索には、うつ病リワーク研究会のホームページ <http://www.utsu-rework.org/> や障害者職業センターのホームページ <http://www.jeed.or.jp/> などを参考にしてみてください。

障害者総合支援法のサービスに代わる自立給付等の体系

（精神・身体・知的障害に共通）（介護給付は障害支援区分判定が必要）

介護給付	居宅介護（ホームヘルプ）
	重度訪問介護
	同行援護
	行動援護
	重度障害者等包括支援
	短期入所
	療養介護
	生活介護
	障害者等施設での夜間ケア等（施設入所支援）
	共同生活介護（ケアホーム） ※平成26年4月から共同生活援助（グループホーム）に一元化
訓練等給付	自立訓練（機能訓練・生活訓練）
	就労移行支援
	就労継続支援（A型、B型）
	共同生活援助（グループホーム）
地域生活支援事業	移行支援
	地域活動支援センター
	福祉ホーム
相談支援事業	地域移行支援
	地域定着支援

— あとがきにかえて —

今回のブックレットでは、精神障害のある方の就労支援を特集してお届けいたしました。わが国でも、障害者権利条約が2014年1月に批准され、障害を理由としていかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権と基本的自由を完全に実現することを確保・促進するべきと定めるとともに、施設およびサービス、司法、教育、労働、雇用、文化・スポーツなどにおいて、締約国がとるべき措置が規定されました。それに伴い、障害者雇用促進法が改正され、障害者の法定雇用率が2%に引き上げられ、平成30年までに精神障害者の方の雇用を義務付けることになりました。これは大きな前進といえます。各企業が精神障害者の雇用に力を入れると思われ、精神障害のある方の就労のチャンスともいえます。

本文にもあるように、就労中の方がメンタルヘルス不調で休職した場合はリワークなどの支援を受けることができますし、復職できなかった場合は、ハローワークの専門援助部門（みどりのコーナー）などを利用して、障害者雇用などで就労することも可能です。また、精神疾患や引きこもりなどで就労することができなかった方も、就労移行支援や様々な支援を受けることができます。詳しくは裏表紙や上記の表を参考にしてください。

日精診としては、各支援機関と連携しながら、全ての精神障害のある方が安心して働くことができるよう、働くことに生きがいを感じられるよう支援してまいりたいと考えております。

（日精診会誌編集委員会 三木和平）

精神障害者の就労支援サービス

〈 障害者総合支援法 〉

