

# ワークショップⅢ

## 精神障害者の職場定着を進めるために

### 【コーディネーター】

相澤 欽一

(障害者職業総合センター 主任研究員)

### 【コメンテーター】

大場 俊孝

(株式会社大場製作所 代表取締役／栗原市障害者就労支援センター 理事長)

中川 正俊

(田園調布学園大学 人間福祉学部人間福祉学科 教授)

清水 眞由美

(府中公共職業安定所 専門援助第二部門 統括職業指導官)

佐藤 珠己

(厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 主任障害者雇用専門官)

## 精神障害者の職場定着を進めるために

障害者職業総合センター 主任研究員 相澤 欽一

ハローワークの障害者相談窓口で紹介され就職した精神障害者が、平成 21 年度は 1 万件を超えた。平成 12 年度の就職件数は 1,614 件で、この 10 年間で約 7 倍になったことになる。新規求職登録件数も、平成 21 年度に 3 万 3 千件を超えており、ハローワークが精神障害者の就職に関する最も身近で重要な支援機関になっていることは間違いない。

では、ハローワーク紹介で就職した精神障害者の職場定着の状況はどうなっているだろうか。平成 20～21 年に障害者職業総合センターで実施した調査によると、ハローワークの障害者相談窓口から紹介されて就職した精神障害者（962 件）の就職後 12 ヶ月時点での定着率は 41.5%であった。

この結果をさらに分析したところ、チーム支援を行って就職に結びつけ、就職後に適応指導を行った事例では、障害者求人へ就職した場合、就職後 12 ヶ月時点の定着率は 70.1%、一般求人へ就職した場合は 63.6%であることが分かった。一方、チーム支援も適応指導も行わなかった場合、障害者求人への就職では、就職後 12 ヶ月時点の定着率は 50.5%、一般求人への就職では、障害開示した場合 28.0%、障害非開示の場合 22.9%であった。

連携や就職後の支援の重要性は昔から指摘されているが、障害者職業総合センター行った調査結果も、職場定着を進めるためには、関係機関の連携や就職後の支援が重要であることを示唆している。

特に、適切な連携が図れば、①求職者の状況をより正確に把握しよりよいマッチングに繋がられる、②企業に対し、求職者の状況を適切に伝えられるだけでなく、配慮事項や支援方法の提案がより適切に行える、③就職後の支援を役割分担により適切に実施できる、等の可能性が高まり、職場定着にも繋がってくると考えられる。しかし、障害者職業総合センターの調査によると、チーム支援を実施した就職事例は 24.3%、適応指導を実施した事例は 28.6%と、関係機関の連携や就職後の支援が十分行われていないことがうかがえた。

もちろん、連携さえ図れば、精神障害者と企業の双方に適切な支援が行われ、精神障害者の職場定着が進むのかといえば、必ずしもそうではない。連携とともに、ハローワークをはじめとした各支援機関が、各々の役割をきちんと果たせるだけのスキルを身につけることも必要である。

本ワークショップでは、精神障害者の職場定着を図るためのよりよい実践が多く地域の地域で展開されるためには、どのような取り組みが求められるのか、主に職業相談・紹介時や就職後の支援に焦点を当てて検討する。