

公務部門における精神障害者の職場定着に関する研究  
—障害当事者と雇用管理担当者の意識の差に着目して—

社会福祉学専攻 坂口 勲

要 旨

我が国の精神障害者に対する施策は、閉鎖的かつ大きな遅れがみられてきた。

見直しの転機となったのは、1988年精神保健法が施行され、精神障害者社会復帰施設が法定されたことである。また、身体障害者雇用促進法から障害者雇用促進法に改正され、納付金制度の助成金の対象や雇用率制度について精神障害者が含まれたことで、雇用をはじめとした精神障害者福祉施策において大きな前進がみられた。同法の2018年の改正では精神障害者の雇用義務化、職業リハビリテーションの推進、差別禁止と合理的配慮提供の義務、国および地方公共団体に「障害者活躍推進計画」の策定が定められ、公務部門における職場定着の取り組みの枠組みが示された。

また、障害者自立支援法が施行され、就労継続支援A型およびB型、就労移行支援、就労定着支援による就労系サービスが再編されたとともに、従来の職場適応援助者（ジョブコーチ）事業や、精神障害者雇用トータルサポーターなど、公私に渡り精神障害者の雇用推進・定着への支援体制が構築された。

これらを通じ、ハローワークを通じた精神障害者の就職状況において、2013年以降は他の障害よりも新規求職申込件数、就職件数ともに多くなっており年々上昇している。<sup>1)</sup>

一方、離職の主な要因としてはストレスが良く知られているが、公務部門における総合的な健康リスクは全産業の中で最も低いと報告され、<sup>2)</sup> 各省庁が公表している公務部門における離職率は、全産業に比較し半分以下であることがわかっている。<sup>3) 4)</sup> つまり、公務部門は離職の主な要因となるストレスが少なく、障害者への差別禁止と合理的配慮の提供義務が課されていることから働きやすい環境であると言える。しかし、精神障害者においては、他産業と比較して平均勤続年数が短く、職場定着率が低いことが明らかになっているため、<sup>5)</sup> 職場定着を阻害する特有の要因があるのではと疑問に感じた。

そこで、A県B市役所に勤務する障害当事者と雇用管理担当者を対象に、質問紙法による精神障害者の職場定着に関する調査を実施し、大谷（2008）が考案したSCAT（Steps for Coding and Theorization）を、富士・名郷（2011）が一部改変した手法により質問ごとに分析を行った。<sup>6) 7)</sup>

分析の結果、障害当事者と雇用管理担当者には意識のすれ違いがみられることがわかった。特にコミュニケーション面においては、障害当事者から関わることの難しさや、時に自己肯定感の低下や孤立感がみられることから、雇用管理担当者を中心とした周囲の職員から能動的に関わりを持ち前向きに認める態度を示すことで、信頼関係の構築や障害特性の理解が促進されるのではないかと考える。

また、就労支援機関をはじめとした、第三者との連携や障害当事者による各種研修会をはじめとした障害者活躍推進計画への参画をすすめることで、より受け入れしやすい雰囲気づくりにつながり、ダイバーシティが推進されるとともに、生き生きと安心して働ける職場づくりや、それらを通じたインクルーシブ社会実現へのきっかけになるのではないかと考える。

と考える.