

精神障害者の理想的な就労の在り方

—一般就労と福祉的就労の比較分析—

社会福祉学部 社会福祉学科 4年

小林勇人ゼミ

11FF4893 正田久美子

<目次>

はじめに

第1章 障害者と就労

第1節 精神障害者

第2節 障害者にとっての就労

第3節 障害者の就労形態

第2章 障害者と合理的配慮

第1節 バリア（障壁）と合理的配慮

第2節 精神障害者における合理的配慮

第3章 精神障害者の一般就労

第1節 精神障害者の一般就労状況

第2節 精神障害者と法定雇用率

第3節 一般就労が進まない原因

第4節 精神障害者の一般就労に対する就労支援

第5節 精神障害者の一般就労にとって有効な支援

第4章 精神障害者の福祉的就労

第1節 福祉的就労とは

第2節 精神障害者の福祉的就労の利用状況

第3節 福祉的就労の課題

第5章 就労形態の改善策

終わりに

精神障害者の理想的な就労の在り方について

——一般就労と福祉的就労の比較分析——

はじめに

障害者は、大きく身体障害者・知的障害者・精神障害者に分けられる。平成 25 年版障害者白書によると、現在障害者の総数は 741.1 万人であり、国民の約 6% の人が何らかの障害を持っていることになる¹(内閣府 2013)。障害者の総数の内訳は、身体障害児 366.3 万人、知的障害者 54.7 万人、精神障害者 320.1 万人である。さらに身体障害者と知的障害者の場合は、在宅者/施設入居者と 18 歳未満/18 歳以上に分けられ、精神障害者は、外来患者/入院患者と 20 歳未満/20 歳以上に分けられる。どの障害者にも当てはまるのは、就労可能な年齢に達していて、入院や入所していない人の数が最も多く、身体障害者 348.3 万人、知的障害者 29.0 万人、精神障害者 269.2 万人である。特に、身体障害者と精神障害者は、圧倒に数が多いことがわかる。では、就労可能な年齢に達していて、入院や入所していない人は、日中をどのように過ごしているのだろうか。

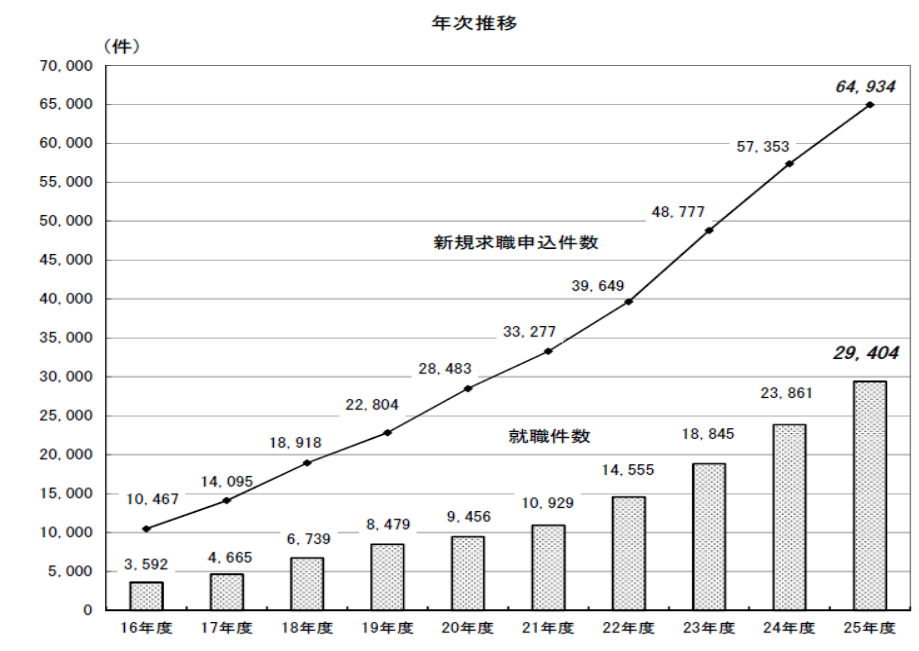
厚生労働省によって、平成 25 年度の障害者の職業紹介状況が公表された。図 1 は、精神障害者の就労件数及び新規求職件数の推移を示す。精神障害者の新規求職申込件数は 64,934 件（前年度より 13.2% 増加）、就職件数は 29,404 件（前年度より 23.2% 増加）、就職率は 45.3%（前年度より 3.7% 増加）であった²（厚生労働省 2013 a）。

精神障害者の就職件数及び新規求職申込件数の推移より、新規求職申込件数、就職件数ともに 16 年度から増加し続けていることがわかる。このことから、精神障害者には就労したいと考えている人が多いのではないかと考えられる。

¹ http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h25hakusho/gaiyou/h1_01.html から引用

² <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukourei-shougai koyoutaisakubu-shougai shakoyoutaisakuka/0000045833.pdf> から引用

精神障害者（就職件数及び新規求職申込件数の推移）



出典：障害者の職業紹介状況等（厚生労働省 2013）

就労可能な年齢で、入院や入所していない人の数が多いこと、新規求職申込件数・就職件数が増加し続けていることから精神障害者には就労したいと考えている人が多く、就労に対する支援を必要としているのではないかと私は考えた。そこで、本論文は精神障害者に焦点を当てて、精神障害者の就労について述べていきたい。上記では一般就労に関してばかり触れているが、就労には大きく分けて一般就労と福祉的就労の2つの形があるため、精神障害者、一般的就労と福祉的就労それぞれの特徴から、精神障害者にとって最も働きやすい、働きたいと感じる就労の形とはどのようなものなのか考えていきたい。

第1章では、精神障害者の症状と生活のしづらさを5つの状況に分けて、就労の困難性について述べた後、障害者にとって就労がどのようなものか、一般就労、福祉的雇用がどのような就労の形であるのかについて述べる。第2章では、合理的配慮に視点を当てて、障害者と合理的配慮の関係性について述べる。第3章では、精神障害者の一般就労について、就労状況・法定雇用率・一般就労が進まない原因・就労支援の視点から述べた上で、筆者が考える、精神障害者にとって有効な支援はどのようなものかを述べる。第4章では、福祉的就労がどのような就労の形であるのか、また精神障害者の福祉的就労状況・福祉的就労の課題について述べる。第5章では、以前の章で述べてきた一般就労、福祉的就労の在り方から、精神障害者が働きやすい就労形態はどのようなものか述べる。

第1章 障害者と就労

第1節 精神障害者

精神障害者の就労について述べていく上で、まず精神障害者の特性はどのようなものがあるのかを述べたい。精神障害者の症状から次の5つに分けることができる（斉藤 2010：40-1）。

①対人関係での症状は、注意を払う、配慮する、秘密にする、ごまかす、断る、などが苦手で、緊張傾向等がある。そのため、コミュニケーション、人間関係などに支障が出るという問題がある。

②就業・作業面での症状は、集中力・持続力が弱まり疲れやすい、複雑なものが覚えにくく、時間がかかる等がある。そのため、長時間の作業、速さやチームワークの作業などに支障が出るという問題がある。

③日常生活での症状は、環境や状況の変化に弱く、臨機応変に対応しにくい、不安傾向等がある。そのため、物事について決断することが苦手、物事に消極的になりがちであるという問題がある。

④経験・体験の不足にかかわる症状は、思春期の発症が多い、療養に時間を要する、自閉的傾向等がある。そのため、さまざまな体験の場に参加できず、社会生活の経験が乏しくなりがちであるという問題がある。

⑤偏見という社会的背景での症状は、社会、家族、本人等、様々な側からの偏見等がある。そのため、採用・社会参加等が困難、相談・援助を求めることを躊躇するという問題がある。

②の就業・作業面は直接就労にかかわる問題であるが、①も就労する上で必ず人と関わるため、コミュニケーションや人間関係に支障が出ることで就労がこんなになることが考えられる。⑤も偏見の目で見られることから、就労したくても相談・援助を求めることができず、就労しづらいことが考えられる。精神障害者の「生活のしづらさ」から、精神障害者の特徴が分かるとともに、精神障害者の就労が困難であることが考えられる。

では、精神障害者に限らず障害者にとって、就労するということはどのようなことか、就労にはどのような形があるのか、以降の節で述べていきたい。

第2節 障害者にとっての就労

できる/できないで人を価値づける判断の根拠とする「能力主義」という考え方がある。そして、「障害」の意味として「できない」が含まれていることを多くの人は知っている。障害を持っている人は「障害」により何かが「できない」ことで他者や社会から否定的な価値を付与されてきた。そのような人たちが求めてきたことは、他者や社会から付与されてきた否定的価値にどのように対抗し、否定性を否定するかということだ。

就労という領域は、「できない」ことを理由に労働市場から「排除」されてしまう領域である。「現在の障害者の就労施策における、『労働』の可能なものは『労働市場』へ、なお

就労可能性が高まりうるかもしれないものはリハビリテーションと訓練の場である『福祉的就労』へ、それができないものは『福祉』へという裁断」(田島 2013 : 27)が行われている。就労支援においても、多くの人が労働市場に参加できるよう様々な方法で「できない」ことを「できる」ことに変化させることが目指されている(田島 2013 : 22-3,7-9)。

どのような方法で「できない」ことを「できる」ことに変化させて就労に導くのか。また、「できない」ことがあっても支援の方法によって就労に導くことができるのか、以降の章で述べていきたい。

第3節 障害者の就労形態

障害者の就労の形として、一般就労と福祉的就労に大きく分けられる。本論文で精神障害者の働きやすい環境を述べていく上で、一般就労、福祉的就労はどのようなものか特徴を述べたい。

「一般就労とは、企業や官公庁等と障害者が雇用契約を結ぶ雇用形態である。わが国では、これまで障害者の一般企業での雇用確保のため『障害者雇用促進法』を中心に制度を整備し、イギリスやドイツ等と同様、一定の要件を満たす企業には障害者の雇用を義務付ける『障害者雇用率制度』をとってきた。一方、福祉的就労とは、授産施設等において、一般就労に向けての技能を取得することを目的とする就労形態であり、実際に企業等へ移行できるのはわずかである。また、そこで支払われる工賃が非常に低いことが問題視されている。」(谷内 2009 : 128)

大まかに一般就労と福祉的就労の違いは上記の通りである。一般就労は一般企業や官公庁等と障害者が雇用契約を結ぶことだが、障害者の就労促進として『障害者雇用率制度』がとられていることから、この制度の対象者となる障害者が、障害者枠として雇用されることをいう。福祉的就労は労働契約を結ばない雇用のことで、授産施設や作業所を利用することをいう。

第2章 障害者と合理的配慮

第1節 バリア（障壁）と合理的配慮

第1章の第2節で述べた障害者の「できる」こと、「できない」ことに、バリア（障壁）と合理的配慮がつながり、障害者の就労にも関係するのではないかと考えた。「障害者の就労や社会活動を妨げている様々な社会的要因を、一般的に『バリア（障壁）』と呼ぶ。バリアには、その中身によって『四つのバリア』があるとする考え方がある。すなわち、①物理的なバリア、②情報のバリア、③制度のバリア、④心のバリアーである」(高嶋, 2010 : 25) これらのバリアによって生じる問題を、合理的配慮によって解決する必要がある。合理的配慮とは国連が 2006 年に採択した「障害者権利条約」の中で概念化されたもので「障

害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、または施行することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう」と定義されている。簡単に言えば、障害者が他の人と平等に生活するための支えや補助のことである。この考え方は就労分野だけでなく、教育、医療など様々な分野で必要とされてきている。

バリアがあることによって、障害者の「できない」ことが生じて、その「できない」ことを「できる」ことに変化させるのが合理的配慮ではないだろうか。そして、バリアと合理的配慮の関係は就労、とくに一般就労に大きくかかわってくるだろう。

具体的な例を挙げてバリアと合理的配慮の関連を考えてみる。物理的なバリアは道路が狭く、階段しかない職場では車いす使用者が自由に移動できないというような状況のことで、合理的配慮はオフィスや廊下を広くする、エレベーターを設置することである。情報のバリアは黒字の社内文章が全盲の社員に読めない、また会議の際に手話通訳や筆談によるフォローがなく、聴覚障害のある社員が輪の中に入れないというような状況のことで、合理的配慮はパソコンに音声読み上げソフトなどをインストールする、会議の際に手話通訳や筆談によるフォロー、ノートテイクを行うなどのことである。制度のバリアは就業規定などの人事制度全般に関わることで、合理的配慮は一人ひとり異なる体調管理のために時差出勤や在宅勤務を許可することである。心のバリアは障害のある人たちへの無知や無理解、誤った情報・知識に基づく誤解や偏見、差別意識を持つことで、また障害者側も健常者の世界が理解できなかつたり、社会やビジネスの仕組みがわからなかつたりすることである。心のバリアでは、互いにわからないことが存在していて、そのことがさらなるすれ違いや溝を引き起こしている。心のバリアに対する合理的配慮は障害者に対する正しい理解を得てもらうための教育・研修を行う、また障害者に対してはビジネスマナーなど業務内容以外のことも教育・研修を行うことである。また仕事に関する配慮だけでなく、仕事終わりの飲み会や交流会、休憩時など幅広い状況でのコミュニケーションや配慮も大切にすることが必要になる（高嶋 2010：26-8）。

費用のかかるものからかからないもの、すぐに効果のあるものから長期的に行わなければいけないものまで、合理的配慮には様々なものがある。私は、配慮という言葉が入っているのであれば、障害のある社員だけでなく、他の社員にとっても働きやすい環境になるよう心掛けるものが合理的配慮だと考える。障害のある社員が働きやすい環境を作ることとは、すべての社員にとっても働きやすい環境になることなので積極的に合理的配慮を行っていくべきだと考える。

第2節 精神障害者における合理的配慮

前節では障害者全体に関しての合理的配慮について述べたが、本論文で焦点を当てている精神障害者における合理的配慮とはどのようなものがあるだろうか。

マンキューソら研究者の研究調査から、精神障害者への合理的配慮の特徴を整理すると、

(1) 人的要素における配慮と、(2) 業務内容における配慮が主な内容であることが推察される(山村 2011: 321-2)。前節で述べたバリアと合理的配慮の関係に当てはめると、(1) は心のバリアに対する合理的配慮のこと、(2) は情報のバリアに対する合理的配慮のことだと考えられる。

また、マンキューソ達によって合理的配慮の保障における課題も次のように提示されている。第1に、精神障害者がその就労において合理的配慮を確実に得るためには、雇用主に対する助言や指導等が必要となることである。第2に、障害やそれに必要な配慮、それに伴う負担が分かりにくい点やほかの巡業員への説明の必要性、現場監督の知識の不足などを理由に、雇用主が合理的配慮の提供を躊躇することが示されており、精神障害者への合理的配慮の提供がきちんとされるためには、雇用主に対する専門家によるバックアップが必要となることである(山村 2011, 322-3)。

私は合理的配慮を行う上では、雇用主の障害者雇用に対する取り組み方が大きく影響してくると思った。精神障害者に対してだけでなく、事業主に対してしっかりバックアップをすることで、合理的配慮がうまく働き、精神障害者の雇用促進につながっていくのではないだろうか。

さらに、「精神障害者への合理的配慮の特徴として『継続性』という特徴がある。これは、一つには障害の変動性あるいは不安定性という精神障害の特性によって、就業を開始した当初だけでなく就業を継続していく間、常に新たな合理的配慮の必要性が伴うという意味があり、そしてもう一つには、合理的配慮そのものが継続的（もしくは持続性）なものであるという意味がある」(山村 2011: 324)。障害の特性に合わせた配慮が継続的に必要となるため、やはり雇用主に対して障害の特性を理解してもらうためのバックアップが大切になってくる。

第3章 精神障害者の一般就労

第1節 精神障害者の一般就労状況

第2章で述べてきた合理的配慮は、特に一般就労の支援に適しているのではないかと考えたが、実際の精神障害者の一般就労者はどのくらいいるのだろうか。

はじめにで述べたように、就労可能な年齢に達していて、入院や入所していない人数が、精神障害者は269.2万人である。また、厚生労働省の平成25年の障害者雇用状況の集計結果によると、「民間企業（50人以上規模の企業：法定雇用率2.0%）に雇用されている障害者の数は40万8,947.5人で、前年より7.0%（26,584.0人）増加し、10年連続で過去最高となった。雇用されている障害者のうち、身体障害者は30万3,798.5人（対前年比4.4%増）、知的障害者は8万2,930.5人（同11.0%増）、精神障害者は2万2,218.5人（同33.8%増）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きくなった。実雇用率は、2年連続で過去最高の1.76%（前年は1.69%）、法定雇用率達成企業の割合は42.7%（同

46.8%)」であった(厚生労働省 2013b)³。

精神障害者の外来患者で就労可能な年齢に達している人数が 269.2 万人いるのに対して実際に民間企業で雇用されている精神障害者は 2 万 2,218.5 人しかいないにもかかわらず、精神障害者の伸び率が大きくなったといわれている。このことから、私は精神障害者の一般就労は困難であると考えた。

第 2 節 精神障害者と法定雇用率

一般雇用に大きく関わる法定雇用率と精神障害者の関係はどのようなものだろうか。精神障害者は、障害者雇用促進法の改正により 2018 年から精神障害者の雇用も義務づけられるようになった。また、平成 25 年 4 月から法定雇用率は上がり、民間企業は 1.8→2.0%になった。このことがきっかけとなり、精神障害者はもちろんのこと、障害者雇用全体が上昇している。

事業主が法定雇用率を達成させるため、障害者の新しい人材を見つけようとしても、働ける身体障害者や知的障害者はすでに働いていることが多く、新しい人材を見つけることが困難な場合がある。それに対して、精神障害者には高学歴な人も多く、身体障害者を雇うために必要な段差をなくすなどのバリアフリーは特に必要ない⁴。これらのことから、事業主が新しく障害者の人材を求めている場合には、精神障害者が適しているだろう。では、なぜ事業主は精神障害者の雇用に踏み込まないのだろうか。

第 3 節 一般就労が進まない原因

精神障害者の一般就労状況は第 3 章の第 1 章で述べた通り 2 万 2,218.5 人しかいないのだが、なぜ事業主は精神障害者の雇用に踏み込みづらく、精神障害者の一般就労が困難であるのかをいくつかの観点から考えたい。

事業主側が障害者を雇用する動機としては次の 4 つが考えられる。「①業務形態が障害適応的で健常者との代替が可能、②機械化により障害者の低生産性カバー可能、③健常者が嫌う劣悪な作業条件を障害者で補償、④企業家の自己顕示欲充足」(斉藤 2010 : 171)である。企業の本質は「利潤の追求」であり、それに適した障害者が雇用される。①②③は障害者の能力・状態が企業に適応するかが大きくかわる一方、④は障害者の能力・状態には全く関係なく、事業主の善意・気持ちが大きくかわる。これらの動機と第 1 章の第 1 節で述べた精神障害者の特徴から、「効果・効率性」「均一性」「集団への適応性」が課題となり、事業主は精神障害者の雇用を敬遠してしまう(斉藤 2010 : 171-2)。これらの課題への対策が行われることで、一般就労が促進されるだろう。

また就労支援施策とのかかわりから考えると、「精神障害者の就労促進については、『就

³www.mhlw.go.jp/file/.../251119_syougaiyoujoukyou.pdf から引用

⁴ リクルートエージェント、『変わる？障がい者雇用』

(<http://www.r-agent.com/kyujin/knowhow/tatsujin/20121115.html>) 2014/10/30 参照

労したい』という当事者の希望が高いにもかかわらず、知的障害や身体障害の領域と比べ大きく遅れてきた。その理由として、(1)施策の遅れ（精神障害者が雇用率にカウントされていなかったことや、有効的な就労支援プログラムが不足していることなど）、(2)雇用する側の差別・偏見・不安が根強いことや、支援する側の問題など本人を取り巻く環境の要因、(3)疾病と障害を併せ持つ障害者本人の要因、などが考えられる」（大山 2009：33）。(1)に挙げられた精神障害者が雇用率にカウントされていなかったことについては、障害者雇用促進法の改正により 2018 年から精神障害者の雇用も義務づけられるようになり、改善された。(2)に関しても、雇用支援施策としてジョブガイダンスを行い、社員に精神障害者について理解してもらう取り組みなどある。しかし、利用する企業が少ない、もしくは利用しても知識として理解するだけで実際にはその知識を活用できないという状況なのだろう。

精神障害者の就労に対して施策が全く行われていないというわけではない。そして、進まない原因に対して対応していないわけでもない。しかし、利用されているその施策は、実際にはあまり活用されていないのかもしれない。つまり、精神障害者の就労支援の活用方法によっては一般就労が進む可能性がある。

第4節 精神障害者の一般就労に対する就労支援

第2章の第2節や前節から、現在行われている就労支援はあまり活用されていないように考えられるが、実際どのような就労支援があるのだろうか。

精神保健および精神障害者福祉に関する法律は、目的として、「精神障害者の社会復帰と自立及び社会経済活動への参加を促進するための医療、保護、保健、福祉に関する施策を総合的に実施することをあげている」（柏倉，2009：60）ここに挙げられている社会復帰と自立及び社会経済活動への参加を促進するための施策として、精神障害者の就労支援は大きな役割を担っている。

障害者雇用対策としては、障害者雇用率制度、障害者雇用納付金、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金、助成金、税制上の特例処置がある。

また、厚生労働省に挙げられている精神障害者に対する主な雇用支援施策⁵は、精神障害者を対象とした支援施策として、①障害者雇用率制度における精神障害者の特例、②精神障害者雇用トータルサポーターの配置、③精神障害者等ステップアップ雇用奨励金、④精神障害者雇用安定奨励金、⑤精神障害者に対する総合的雇用支援、⑥医療機関等との連携によるジョブガイダンス事業の6つがある。ほかにも、精神障害者が利用できる主な支援として、①ハローワークにおける職業相談・職業紹介、②特定求職者雇用開発助成金、③障害者試行雇用（トライアル雇用）事業、④職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業、⑤職場支援従事者配置助成金、⑥障害者就業・生活支援センター事業の6つなどがある。

⁵ 厚生労働省、『精神障害者に対する主な雇用支援施策』

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/40.pdf>) 2014/10/30 参照

精神障害者に対する支援とともに事業主に対する支援にもなっている。

これらの支援施策は精神障害者が一般就労を望んでいる場合に利用することができる公的な支援である。しかし、精神障害者の雇用が進んでいない状況を考えると、もっと有効的な雇用支援施策を考える。あるいは施策について多くの人に理解してもらい、うまく活用してもらうことが必要になる。

第5節 精神障害者の一般就労にとって有効な支援

さまざまな視点から精神障害者の一般就労について述べてきたが、本当に有効な支援とはどのようなものだろうか。支援は精神障害者本人に対する支援を考えがちだが、本論文から、まず障害者を受け入れる側の事業主や他の社員が受け入れられる態勢をつくることが大切なのではないかと考えられる。普及・啓発活動や専門機関によるガイダンスなど、障害者を受け入れる側に対する支援も行われている。有効的な新しい支援、施策をつくることも大切だが、現在行われている支援が雇用主にとって利用しやすくすることで、精神障害者の一般就労をさらに促進することができるだろう。さらに、はじめに述べたように、精神障害者の一般雇用が増えてきていることから、一般雇用は、精神障害者特徴に合わせた配慮・支援が行われることで、精神障害者が最も働きたいと感じる就労の形に近づくだろう。

一方、福祉的就労はどうだろうか。以降の章で述べていきたい。

第4章 精神障害者の福祉的就労

第1節 福祉的就労とは

2006年に施行された障害者自立支援法によって、福祉の側から本格的に障害者の就労について取り組まれるようになった。「福祉的就労とは「就労」という用語が使用されてはいるが、労働契約にもとづく雇用ではなく、一般的雇用が困難な障害者が授産施設や小規模作業所等を利用することを指す。このため、最低賃金法をはじめ労働関係法の制約を受けない（福祉工場のみ雇用契約にもとづく就労である）」（柏倉 2009, 134）。

福祉的就労を行っている施設の事業体系は、障害者自立支援法による就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）、旧精神障保健及び精神障害者法による入所授産施設、通所授産施設、小規模授産施設、福祉工場となっている。このうち、従事者が労働者として扱われているものは、労働継続支援A型と福祉工場のみである。これらは事業所と利用者が雇用契約するため、労働法が適用される。

他の事業の従事者は労働者として扱われないため、労働法も適用されず、最低賃金が保障されない。さらに、報酬は賃金として扱われず、工賃と呼ばれ、平成24年度の就労継続支援B型事業所の平均工賃⁶は月額14,190円であった（厚生労働省 2013c）。ちなみに、同年の就労継続支援A型事業所の平均賃金は月額68,691円である。報酬として工賃を得て

⁶ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/shurou.html> より引用

いる障害者は、「障害基礎年金を受給できる場合であっても工賃との合計額は自立生活を営む上では必ずしも十分とは言えない状況にある」(松下・谷口 2010:95)。福祉的就労には、工賃の低さという課題がある。

第1章の第1節で挙げた精神障害者の特徴から考えると、障害特性に合わせた配慮が受けられる福祉的就労が最も働きやすいと考えられる。

第2節 精神障害者の福祉的就労の利用状況

前節で、精神障害者は福祉的就労が働きやすい就労の在り方なのではないかと考えたが、実際に福祉的就労として働いている精神障害者はどのくらいいるのか、2008年厚生労働省のデータから考えていきたい。図2は、障害ごとの就労状況の内訳を示す。

図2 就業状況の内訳

	就業者 (福祉的就労以外)	福祉的就労者	不就業者
身体障害者	40.2%	2.8%	57.0%
知的障害者	21.5%	31.1%	47.4%
精神障害者	10.8%	6.5%	82.7%

出典：身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査（厚生労働省 2008）

就業状況の内訳より、2008年に福祉的就労についての人の割合がわかる。精神障害者の福祉的就労者は精神障害者の総数の6.5%である。精神障害者は一般就労者が少ないことは分かっていたが、福祉的就労者も少ないことが分かった。就労しながら、支援も受けることができる福祉的就労は、精神障害者にとって働きやすい環境なはずだが、なぜ6.5%の人しか福祉的就労を利用していないのだろうか。

第3節 福祉的就労の課題

精神障害者の特徴から、最も働きやすいのは福祉的就労と考えたが、実際に福祉的就労を利用している人は少なかった。その原因と考えられる福祉的就労の課題について述べたい。そして、精神障害者にとっての最も働きやすい、最も働きたいと感じるのは福祉的就労なのかを考えたい。

福祉的就労にも課題はある。前節で述べたように、作業の報酬である工賃が低いということが課題の1つである。工賃が低いにもかかわらず、サービス利用により、1割負担を義務付けられているため、工賃収入を上回る利用料負担に、働く意欲がなくなるものや利用をやめざる負えない人もいる（松浦 2007:94）。この課題は障害者が一般就労を希望することにつながっている。

他には、利用期間の長期化が課題の1つとして挙げられる。福祉的就労を利用している

人の中には一般就労の経験がある人も多い。一般就労での失敗経験などがトラウマになり、一般就労を望んでいない人もいる。また、就労移行支援事業は利用期限が2年と定められているが、それ以外の事業は特に利用期限が定められていない。一般就労よりも援助が行われている福祉的就労を継続したいと考え、利用期間が長期化し、特別支援学級の卒業生や中途障害者が受け入れられづらく、若年層の障害者等の行き場がなくなる状況になりつつある（松下・谷口 2010：98）。これは施設内の高齢化につながり、作業の効率化にかかわってくる。

さらに、「精神障害者の就労支援施設が設置されていない自治体も多く、地域格差もある」（松浦 2007：95）というのも課題の1つである。すべての精神障害者に平等に働く機会が与えられていない。この課題は福祉的就労にだけでなく一般的就労にも言えるだろう。

このように福祉的就労にもさまざまな課題があり、精神障害者にとって最も働きやすい、最も働きたいと感じる環境とは言えない。しかし、福祉的就労は、工賃に関する課題の改善が働きやすくなるために最も効果があり、利用者が増えていくことにつながるだろう。

第5章 就労形態の改善策

障害者の就労の形として一般就労と福祉的就労について取り上げ、どちらが精神障害者にとって働きやすいのかを述べてきた。しかし、どちらにも利点と改善点があり、一概にどちらが働きやすいとは言えなかった。元々は福祉的就労が就労と福祉の中間的な役割を担うはずが、実際は一般就労に移行できたものが少ないことから、福祉から雇用への橋渡しという役割を果たせずにいる。

精神障害者の就労を促進する方法が2つ考えられる。

1つ目は二極化された一般就労と福祉的就労の原因を改善して就労を促進する方法である。具体例としては、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者を対象とするA型やB型についても、最終的な目標を一般就労への移行に置き、移行実績に応じて助成を行うことや、雇用率制度の対象となる障害者を手帳制度と切り離し、範囲を拡大すること等がある（長谷川 2013:86）。

2つ目は2つの就労形態の間にあたる新たな就労形態を作り、一般雇用へステップアップしやすくし、就労を促進する方法である。具体例としては、社会福祉法人生活クラブ風の村の「ユニバーサル就労」⁷という就労形態が当てはまる（社会福祉法人生活クラブ風の村 2014）。ユニバーサル就労は、誰にとってもはたらきやすく、はたらきがいのある「ユニバーサルな職場環境」を目指している。形態は、現在の雇用形態にはなじみづらい人であっても、たとえば、短時間や週1回からなど、個性や事情に合わせた多様なはたらき方をつくり出していて、はたらく人の事情に合わせて形態や報酬についても提案している。対象者は障害者手帳の有無に関わらず、障害がある、生活困窮状態にあるなど、さまざまな理由ではたらきづらい状態にある人としている。

⁷ www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou.../saishin26-file05.pdf より引用

また別の例として、本来、一般就労は労働法制、福祉的就労は社会福祉法制によって規定されているものを、一般就労における社会福祉法制の適応、福祉的就労における労働法制の適応という 2 つの方法をとることで、一般就労と福祉的就労の間の就労形態を作ることができる（伊藤 2013：14-5）。例えば、前者は特例子会社、後者は就労継続支援A型事業所のようなものである。これらは、一般就労の支援面、福祉的就労の賃金面を改善することができるが、労働の面と福祉の面の両方の環境が整わなければいけないことから、しっかりと確立され、利用できるようになるのは難しいと考えられる。

第3章の第1節や第4章の第2節からわかるように、一般雇用、福祉的雇用、ともに就労している人が少ないことから、上記で述べた「ユニバーサル就労」のような多くの人が利用しやすい就労の在り方を作っていくことが就労促進につながるのだろう。

終わりに

本論文では、精神障害者の就労に焦点を当てて、最も働きやすい、最も働きたいと感じる就労の形について考えてきた。障害者の一般就労が進んでいないというイメージは以前からあったため、就労支援はあまり行われていないのだろうと考えていた。しかし、自分が思っていたよりも障害者の雇用に対する支援は多いことがわかった一方で、一般的就労、福祉的就労、ともに利用している人は少ないことも分かった。

一般就労にも福祉的就労にも課題があり、課題が解決されると就労は進んでいくだろう。一般就労の課題は精神障害者の特性に合わせた配慮・支援が十分に行われていないことである。しかし、一般就労は最低賃金が保障されているという利点があるため、経済的な自立を考えて、希望する人も多い。支援の在り方によって、一般就労が進み、精神障害者にとっての働きやすい、働きたいと感じる就労の形にもなりうるだろう。また、福祉的就労の課題は工賃が低いということである。しかし、一般就労よりも支援や配慮は行われているという利点がある。工賃の問題が解決されることで、利用者は増えていき、精神障害者にとっての働きやすい、働きたいと感じる就労の形になりうるだろう。

上記からわかるように、一般就労と福祉的就労は利点と課題が逆転の関係である。両方を同時に利用できる、もしくは両方の利点が入り入れられた、最低賃金が保証され、障害特性に合わせた配慮・支援が行われる、新たな就労の形をつくることで、精神障害者を含めた障害者にとって理想的で最も働きやすい就労の形になるのではないだろうか。

<参考文献>

- 斉藤敏靖, 2010, 『精神障害者の「就労」モデルの構築—社会福祉ニーズとの関連を巡って—』エム・シー・ミューズ
- 田島朋子, 2013, 『日本における作業療法の現代史』生活書院
- 谷内孝行, 「就労支援」 柏倉秀克編, 2009, 『障害者に対する支援と障害者自立支援制度』, 久美株式会社, 128-135

大山勉, 2009, 『精神症状や生活機能が精神障害者の就労に与える影響についての研究』 東海学院大学紀要

高嶋健夫, 2010, 『障害者が輝く組織』 日本経済新聞出版社

山村りつ, 2011, 『精神障害者のための効果的的就労支援モデルと制度—モデルに基づく制度のあり方—』, ミネルヴァ書房

松浦信二, 2007, 『精神障害者の地域生活における一考察—障害者自立支援法施行の影響—』,

松下光穂・谷口泰司, 2010, 『福祉的就労の現状と課題に関する一考察』, 関西福祉大学 社会福祉学部研究紀要 第14巻第1号

長谷川珠子, 「障害者の福祉と雇用と『福祉的就労』」 濱口桂一郎編, 2013, 『福祉と労働・雇用』 ミネルヴァ書房, 71-87

伊藤修毅, 2013, 『障害者の就労と福祉的支援—日本における保護雇用の在り方と可能性』, かもがわ出版

<参考URL>

1. 内閣府, 2013, 『第1編 障害者の状況等（基礎的調査等より）』
(http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h25hakusho/gaiyou/h1_01.html)
2014/10/30 参照
2. 厚生労働省, 2013 a, 『障害者の職業紹介状況等』
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyoku/oureishougai koyoutaisakubu-shougai shakoyoutaisakuka/0000045833.pdf>)
2014/10/30 参照
3. 厚生労働省, 2013 b, 『障害者雇用状況の集計結果』
(www.mhlw.go.jp/file/.../251119_syougai koyoujoukyou.pdf) 2014/10/30 参照
4. リクルートエージェント, 『変わる？障がい者雇用』
(<http://www.r-agent.com/kyujin/knowhow/tatsujin/20121115.html>) 2014/10/30 参照
5. 厚生労働省, 『精神障害者に対する主な雇用支援施策』
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougai sha02/pdf/40.pdf>) 2014/10/31 参照
6. 厚生労働省, 2013 c, 『平成 24 年度工賃（賃金）の実績について』
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougai hoken/service/shurou.html>) 2014/10/31 参照
7. 社会福祉法人生活クラブ風の村, 2014, 『職場革命をめざす ユニバーサル就労（中間的就労）の取り組み』
(www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou.../saishin26-file05.pdf) 2014/10/31 参照