

名家連ニュース

平成30年2月23日(金)
発行：特定非営利活動法人
名古屋市精神障害者家族会連合会
会長 堀田 明
TEL/FAX (052) 846-5576 NO. 510号

第75回 労働政策審議会障害者雇用分科会資料抜粋①

平成30年2月5日(月)に開催された障害者雇用対策基本方針の改正(平成30～34年度の5年間)資料について、順不同となりますが、精神障害者関係資料を抜粋し、2回に分けてお知らせします。

◆精神障害者人口の動向

精神障害者数は平成26年において、在宅361万1千人、精神科病院入院31万3千人(平成26年厚生労働省「患者調査」)となっている。また、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」(昭和25年法律第123号)に基づく精神障害者保健福祉手帳は、平成28年3月末現在で92万1千人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、1級は11万6千人、2級は55万1千人、3級は25万4千人となっている。

◆障害者の雇用状況

50人以上の常用労働者を雇用している事業主の平成29年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、前回の障害者雇用対策基本方針の運営期間中に比して43万1千人から49万6千人に増加している。

障害種別毎の雇用状況を見ると、同期間中に、精神障害者は2万8千人から5万人に増加している。

◆精神障害者

精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状の変動により作業効率に波がみられることがある等の特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことを踏まえ、労働条件の配慮や障害者本人への相談・指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。



- イ 本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定する。
- ロ 職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働から始めて勤務時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図る。特に、当初は長時間の勤務が困難な精神障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に移行できるよう、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。
- ハ 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円満な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。
- ニ 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者(ジョブコーチ)の活用も図る。
- ホ 企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、企業内の障害者職業生活相談員や産業医等による相談・指導・援助のほか、地域障害者職業センターによる職場復帰支援(リワーク支援)、産業保健推進センターや精神保健福祉センターによる支援等の活用により、医療・保健機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。

◆障害及び障害者についての理解の促進

特に精神障害及び発達障害について、各都道府県労働局が開催する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の出前講座を活用するなどにより職場内全体の理解の促進を図る。

