

# 精神障害者が職場定着するために必要なポイント

## ～企業、支援機関の視点から～

有限会社奥進システム 代表取締役 奥脇 学

### 「精神障害者の就労現場における課題と連携」

近年、障害者雇用を取り巻く現場では、精神障害者の雇用が急増している。徐々にノウハウが蓄積されてきたとはいえ、まだまだ身体障害者や知的障害者の雇用実績に比べるとノウハウが少なく、課題も多い。また精神障害者は見た目にはわからない場合もあり、非開示にて雇用される現場、開示にて雇用される現場、障害者雇用枠で雇用される現場と様々である。障害者雇用枠や開示された現場では、平成 28 年 4 月から施行された改正障害者雇用促進法において、合理的配慮の提供義務が雇用現場での課題となり、相談窓口を設けて建設的対話を持って配慮を行う必要を意識し、対応にあたっている現場が比較的多い。非開示にて雇用される現場では障害特性を意識した配慮が出来ないのが現状である。一般求人障害非開示にて雇用される現場では1年後の職場定着率は27.7%と低く、障害者求人で障害開示して雇用している現場では64.2%となることから、精神障害者の職場定着には当事者のみで解決できるケースは少なく、周りと連携してフォローする必要性が感じられる。弊社では就労定着支援システム(SPIS)を利用し、精神障害者の雇用現場においてコミュニケーションをとるきっかけづくりをし、職場内では働く仲間を理解しようとするコミュニケーションを促進し、支援機関、医療機関には第三者の視点で支援、連携できるようなことを仕組み化している。

企業が精神障害者の雇用現場で課題となることは主に、採用では、どこまで仕事の負荷をかけられるのか？、職場定着では、どのような支援をすればよいのか？などの点であるが、全般的に他の障害と違い難しいと思われる点は、調子の波があるという事である。採用時において2週間程度の実習をしても調子が良いときは仕事をこなすことができる。しかしいざ採用してみると、調子が悪くなれば仕事をこなすことができないといった事例も多く、他の障害と比べると仕事ができるかどうかが分からず、精神障害者の採用に二の足を踏むケースや、長期の実習の必要性を訴える企業も少なくない。就労後に職場定着支援をする場合にも、調子の波によって支援することも変化することから、常に調子を見て判断する必要がある。職場の上司や同僚に戸惑いが多い。調子の良いときも見ていることから、調子が悪くなれば、なぜ仕事ができなくなったのか？前はできていたのでできるようになるはずだと関わりすぎたり、自分の対応のせいで仕事をすることができなくなったと思ひこんだり、周りがメンタルダウンするケースも近年多くなってきている。その中で必要と思われることは、調子の波を常に意識できるような仕組みと、当事者の対応を連携して考える仕組みづくりだと考える。

就労定着支援システム(SPIS)は、WEB上で「調子の波を視覚化する」「当事者対応の連携を行う」などの目的で作られたツールである。当事者と支援者で調子の波が現れる評価項目を決め(例えば「幻聴具合」「早朝覚醒」など)、それを毎日、日報としてつけ、合わせてコメントも記述することにより、調子の波を視覚化できるようにする。当事者や雇用現場担当者以外に外部の支援者がSPISを通じて調子を判断し、当事者や雇用現場担当者に対してコメントを記述しフォローするといったことを行うことができる。この仕組みを試験的に導入した3年間、解析に適さない事例を除いた88名を対象に解析した結果、解析期間に15%の方が退職したが、85%が就労を継続しているという結果となり、ある一定の効果が表れた。この研究事業を通してわかることは、当事者の調子を的確にとらえ、周りで連携しフォローすることが、就労定着するポイントなのではないかということが実証できたと考える。