

産業保健スタッフが知っておきたい 障害者雇用の現状と就労支援

サノフィ株式会社 ラ・メゾンビジネスサポートセンター事務長 尾上昭隆
東京都教育委員会 就労支援アドバイザー

おのえ あきたか ●サノフィ株式会社 人事・総務本部、ラ・メゾンビジネスサポートセンター事務長、東京都教育委員会 就労支援アドバイザー、日本産業衛生学会 関東地方会総会にて講演(2016年5月)、「産業医の手引(第9版)」(東京都医師会)では「障害者雇用で知っておきたいこと」をテーマに執筆。

障害者の雇用について企業は、経済・社会の変動で制度面・経営面で大きな変化に直面している。一方で福祉の世界では、「措置から契約へ」「福祉から就労へ」と舵をきり、障害者も貴重な労働力として活躍が期待される時代に突入している。

また、近年では障害者雇用に関する様々な制度の変化にともない、それが障害者の雇用を強く後押ししている。こうした動きが、企業の「納付金さえ支払えば義務を果たせた」という考えに変化を与え、障害者雇用を「義務」から「戦略」へという考え方にシフトさせ、「多様な人材を活用し効率性・生産性につなげる」ダイバーシティ経営の手法に重点を置くダイナミックな動きにチャレンジをするようになってきた。

1. 障害者雇用における最近の動向

1) 障害者の雇用状況

厚生労働省の「平成28年障害者雇用状況の集計結果」によると民間企業において、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新している。雇用障害者数は47万4,374人であり、前年に対し4.7%(21,240.5人)増加した。また、実雇用率は1.92%と前年に比べ0.04ポイント上昇している。しかし企業規模別にみると、雇用障害者数、実雇用率ともに、従業員を1,000人以上抱える大企業が牽引しているという状況は変わらない。

近年の特徴として、精神障害者の新規求職申込件数、就職件数が急激に伸びている傾向がある。しかし

障害種別雇用状況を見ると、全雇用者数の10%を満たしておらず、精神障害者の離職率の高さがうかがえる。ここからは「就職すること」から「就職して働き続けること」の困難さが雇用管理上の課題としてうかがわれる。

2) 障害者雇用の2018年問題

障害者が働き続けられる職場環境づくりが課題となる中、企業は2018年4月より施行される、以下の新たな3つの制度の変化に直面している。

- ①精神障害者雇用義務化(改正障害者雇用促進法)
- ②法定雇用率改正2.0%→2.2%(緩和措置有)
- ③無期転換ルール(改正労働契約法)

以上の制度の変化によって、「多様な人材活用」と「多様な雇用形態」を企業へ新たに生み出すことになる。これは障害者にも当てはまることから、今後、障害者の特性を踏まえた配慮ある制度設計と環境整備が求められる。これには産業保健スタッフとの協力関係が重要である。

2. 障害者の就労支援体制とは

1) 産業保健スタッフに求められるもの

障害者の雇用において重要なポイントは、「就職すること」だけでなく「就職して働き続けること」にある。これには一人ひとりの障害特性を理解し、適した業務配置を行い、能力を活かせる職場環境をつくるのが大切になる。

入社時点では、企業には障害や症状の全貌、基礎疾患の有無等は把握できていない。そこで、産業保

健スタッフが個々人の障害特性、健康状態を把握しておくことが重要である。

ただ、同一の障害であっても個人によってその様態は異なり、また、生活や家庭環境の違いもあるため、一人ひとりの障害者の心身の状態変化を予測することは非常に困難である。その予見性の低さを産業保健スタッフと企業の連携というシステムとして整えることにより、安定した就労支援体制が期待できる。

可能であれば、入社後就労を始める前に、産業医が主治医や家族（保護者）から情報を得ることが望ましく、こうした連携はその後に症状の変化が生じたときなどの対応においても重要なものとなる。

また、社員の加齢を考慮して、生活習慣病や認知症等に備えるための早期の教育訓練も持続就労の重要な鍵を握っている。

一方、やむを得ず退職する状況を迎えた場合、主治医と連携し、家族（保護者）や障害者就労支援センター等との支援者ネットワークをつくり、退職後も将来にわたって本人を支える体制づくりを行うことも求められる。

2) ラ・メゾンビジネスサポートセンターの取り組みから

ラ・メゾンビジネスサポートセンター（以下、当センター）では知的障害のある社員を採用して、名刺作成、ダイレクトメールなどの業務を現在16人が行っている。

社員の健康状態は個人によって異なることから、朝礼・終礼を中心に健康状態の確認を行うとともに、産業医や看護師との面談を定期的実施して医療的立場からの助言を受け、日々健康状態の把握に努めている。

また、同じフロアに「メディカルルーム」があり、産業医1人と看護師2人が常時在籍しているため、体調の悪い時にはすぐに対応できるようにした。このように産業保健スタッフ、社員の家族（保護者）、障害者就労支援センター等を交えた連携がとれていることが、社員の就労支援の大きな力となっている。

当センターの障害者の社員は全員20代であるが、将来の加齢にともなう諸問題への対応として、毎年の定期健康診断結果の数値により、産業医の判断にもとづいた面談を行い、生活習慣病予防等のためのアドバイ

スをもらっている。

知的障害者の就労支援を行う中で実感したことに、彼らは常に職場において様々な感情の起伏が起きており、この感情の起伏の幅をいかに少なく安定したものにすることが重要であるということがある。

例えば、雷や台風等の自然現象や、家庭でのトラブル後のパニック症候群、仕事が思うとおりにいかなかったときに起きる自傷行為等があり、障害者の健康管理や就労支援には、このような感情の起伏への理解と、日常生活の状況と業務の状況を合わせて確認しながら行うことが大切だと考えている。

不安定な心身の状態が続いている社員に対しては、家族（保護者）や障害者就労支援センター等を通して、外部の専門家に対応を任せることもある。本人や家族（保護者）が会社に遠慮して相談しにくいといった場合もあることと、社外の第三者の判断を仰ぐことにより、感情を挟まずに課題解決を前向きにすることができる場合があるのが理由である。

当センターでは、社員が長く働き続けられるよう、「サポーターズミーティング」を年1回実施している。これには障害を持つ社員とその家族（保護者）、障害者就労支援センターのスタッフ、産業保健スタッフ、その他の支援者（学校関係者、ハローワーク、ジョブコーチの派遣元、企業等）が集まり、様々な情報交換を通して、社会的自立に向けた支援の確認を行っている。

3. おわりに

これまでに障害者雇用に関する様々な制度が整備されてきたが、就労後のケアについては、企業それぞれの判断によるところが多い。

障害者の就労支援体制に、産業保健スタッフと障害者就労支援センター等の支援者の協力体制を職場に取り入れ、定期的に随時可能な相談体制を合理的配慮の必須事項として昇華させることを提案したい。

なによりも、大企業の取り組みから「障害者の就労支援モデル」をつくり、そのノウハウを活かして、中小企業における就労支援の取り組みを考えていくことが望まれる。