

令和元年度 日本大学文理学部個人研究費 研究実績報告書

所属・資格 社会福祉学科・特任教授

申請者氏名 川村 宣輝

研 究 課 題		精神障害者の雇用における職場定着の現状と阻害要因に関する研究
報 告 の 概 要	研究目的 および 研究概要	障害者雇用促進法の改正による平成 30 年度からの精神障害者の雇用義務化も追い風となり、働く精神障害者の数は近年大きく増加している。反面、就職した後に短期間で離職する精神障害者が多いことも指摘されている。昨年度にハローワークに対する大規模な調査が実施され、具体的な精神障害者の離職者の実態が明らかにされた。これまでわが国の障害者雇用施策は、いかに多くの障害者を雇用に結びつけるかといった支援施策を中心に行われてきた。平成 28 年度からは障害者雇用においても差別禁止や合理的配慮の提供が法的に義務づけられ、障害者がより働きやすい環境の下で長期的な雇用が担保される環境が整う契機となり、精神障害者の雇用数がさらに増加することが期待される。このように、障害者が働く職場環境は法律的にも次第に整備されつつあるが、その実態は必ずしも障害者本位であるとは言い難い。本研究では、精神障害者の就労の現状と課題の分析を通して、精神障害者の職場定着の在り方について研究する。
	研究 の 結 果	ハローワーク紹介の障害者の就職状況、職場定着状況についての調査研究によると、精神障害者の職場定着率が身体・知的障害者に比べ顕著に低いことが認められる。また、一般求人における障害非開示の精神障害者はさらに低い職場定着率となっている。雇用の義務化や合理的配慮の提供等が法的に義務付けられことを背景に、精神障害者の雇用は近年著しく増加しているものの、雇用後企業や支援機関等からの十分な支援や配慮を得られない精神障害者が短期間で離職を余儀なくされている。長期定着のためには、課題が生じた際に企業と障害者双方の話し合いにより互いの主張をバランスよく調整することが求められる。このことがまさに法が示す「合理的配慮の提供」の目指すところであり、双方が納得できる職場環境を支援機関がいかに介入し、調整していけるかが職場定着を進めていくポイントと考えられる。
	研究 の 考 察 ・ 反 省	障害者差別解消法が施行され、障害者に対する差別禁止や合理的配慮の提供が義務づけられて 3 年が経過したが、障害者雇用におけるその効果はまだ十分に検証されていない。働く障害者の障害種類・特性等の多様性に加え、企業側の職種、就労形態、支援体制等、双方の状況は様々であり個別性が大きいことから、マニュアル化された画一的な対応では十分な支援は困難と思われる。支援対応の個々の状況を把握するためにはアンケート調査だけでは限界があり、個別のヒアリング調査等も併せて実施することにより課題がさらに明らかになるものと思われ、今後検討していく必要がある。
研究発表 学会名 発表テーマ 年月日/場所	※この欄は、本報告書提出時点で判明している事項についてご記入ください。	
研究成果物 テーマ 誌名 巻・号 発行年月日 発行所・者	<p><研究成果物></p> <p>誌名：「公務部門向け障害者職業相談員認定講習会テキスト」第 3 章 第 5 節 知的障害者</p> <p>発行年月日：令和 2 年 6 月刊行予定</p> <p>発行所・編集：厚生労働省障害者雇用対策課</p>	