

精神障害者も雇用義務

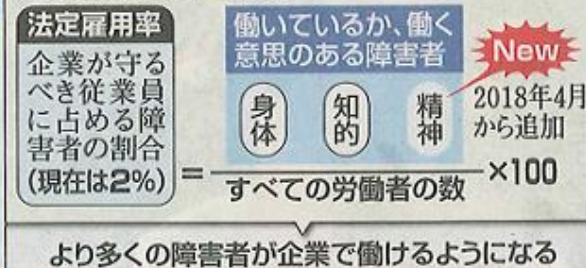
5年後施行 改正促進法成立

企業が雇うべき「障害者」の範囲を精神障害者にも広げる改正障害者雇用促進法が13日、衆院本会議で可決・成立した。精神障害者の雇用が広がる効果が見込めるが、働き続けられる環境づくりが課題だ。

障害者雇用促進法は、企業に従業員の一定割合（法定雇用率）を障害者にするよう義務づけている。この障害者の雇用義務の範囲に、そううつ病や統合失調症などの精神障害者を加える。範囲を広げるのは、身体障害者だけから知的障害者にも広げた1998年以來だ。背景には、働きたい精神障害者が増えてきていることがある。障害者団体などが義務化を訴え続け、約10

年前から議論されてきた。障害者雇用の大きな課題が決着したことになる。法定雇用率は、すべての働き手に占める障害者の割合（求職中の人を含む）から計算する。今は2.0%。法改正で障害者の範囲が広がれば雇用率は上がり、企業が雇うべき障害者の数は増える。精神障害者の就職件数は大きく伸び、いまはハローワークを通じて就職した障害者の3分の

法定雇用率はこう決まる



1を占める。法改正はさらに追い風となりそうだ。施行は2018年4月だが、5年間は企業の負担に配慮して弾力的に運用する

余地も残した。このほか改正法は、障害者を採用で差別したり、賃金などに不当な差をつけることを16年4

職場定着の支援課題

精神障害者は、就職後も働き続けられるかどうかが課題だ。調子に波があり、仕事上のミスなどから症状がひどくなることもある。国の10年の調査では就職から半年以上、働いていた精神障害者は49%だった。神奈川県は40代の男性は約10年前、統合失調症で建設会社を退職。以来、仕事

月から禁じる。障害者が働きやすい職場環境への改善も企業の負担が重くなりすぎない範囲で義務づける。

に就いても半年〜2年で辞める繰り返しだ。「がんばりすぎて体調が悪化し、働けなくなる。自分では、なかなかそれに気づかない」。国と都道府県は全国に300カ所以上の「障害者就業・生活支援センター」を置き、職場訪問や定期的な面談などで支援する。利用者は、半年以上働く割合が

7割以上に高まるという。しかし、センターは利用者の急増で慢性的な人手不足だ。その一つ、東京都板橋区で社会福祉法人JHC板橋会が営む「ワーキング・トライ」は、職員6人で約300人を支援する。清家政江センター長は「仕事はどんどん増え、もう手いっぱいの状態」と話す。障害者雇用に詳しい文京学院大の松島信雄教授は、「行政が人材育成を拡充、質量ともに支援体制を拡充しないと、法改正の実効性が薄れる」と指摘する。

（山本知弘、石山英明）