

特集 精神障害のある職員への合理的配慮

二十数年、精神障害者の雇用者数が全国的に伸びている。2018年4月1日からは、障害者雇用義務の対象に精神障害者も加えられた。障害者法定雇用率は段階的に引き上げられる見込みであり、今後ますます精神障害者の雇用が増えていくものと推測される。業務の確保やマッチングはさらなる課題となるだろう。その一方で、使用者には合理的配慮の提供が求められている。精神障害は個々によって特性が異なり、職場適応やコミュニケーションが苦手な傾向があると言われる。そこで本特集では、精神障害のある職員が能力を發揮し、ともに働きやすい職場にするための望ましい合理的配慮や対応について、精神障害に関する基礎知識を含めて解説する。

総論

↓ 障害者の就労状況と合理的配慮の提供

合理的配慮の考え方と 産業保健スタッフに期待される役割

産業医科大学 産業生態科学研究所 産業精神保健学研究室 教授 江口尚

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」の理念の下、すべての使用者（地方公務員においては各自治体の長、民間企業においては事業主）には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用促進法43条第1項）。

法定雇用率の対象となるのは手帳（身体障害者手帳、療育手帳、精神障害保健福祉手帳）を有している労働者です。一方で、障害のある労働者への雇用における合理的配慮の提供義務を規定した障害者雇用促進法第2条には、障害者の定義として「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」と記されており、手帳の所持についての規定はありません。わが国の

障害のある労働者に対する合理的配慮の提供についての議論は、手帳を所持する者に限定する傾向があるため、障害者雇用促進法の定義を満たしているものの、手帳を所持しないがために、必要な配慮が受けられない労働者が多くいます。筆者は、本来、合理的配慮は手帳の有無にかかわらず働くうえで困難を抱えている障害のある労働者すべてに対して提供されるべきものであると考えます。そこで本稿では、前半は手帳を所持する障害のある労働者についての議論をしますが、後半の産業保健スタッフの役割についての部分は、合理的配慮の提供の対象となる労働者を手帳の所持に限定せずに議論を進めたいと思います。

障害がありながら働く労働者の増加

① 障害者雇用の現状

令和4年度障害者雇用状況の集計①では、以下の通りとなっています。

① 国の機関（法定雇用率2・6%）

在職している障害者の数は9703・0人で、前年より1・0%、98・0人増加しており、実雇用率は2・85%と、前年に比べ0・02ポイント上昇しました。国の機関は44機関すべてにおいて達成していました。

② 都道府県の機関（同2・6%）

在職している障害者の数は1万409・0人で、前年より2・6%、265・5人増加しており、実雇用率は2・86%と、前年に比べ0・05ポイント上昇しました。知事部局は47機関中46

機関が達成、知事部局以外は117機関中107機関が達成していました。

③市町村の機関(同2・6%)

在職している障害者の数は3万4535・5人で、前年より3・5%、166・0人増加しており、実雇用率は2・57%と、前年に比べ0・06ポイント上昇しました。2462機関中1846機関が達成していました。

④都道府県等の教育委員会(同2・5%)

在職している障害者の数は1万6501・0人で、前年より2・4%、394・5人増加しており、実雇用率は27%（都道府県教育委員会は2・26%、市町村教育委員会は2・33%）と、前年に比べ0・06ポイント上昇しました。都道府県教育委員会は47機関中26機関が達成、市町村教育委員会は48機関中32機関が達成していました。

⑤民間企業(同2・3%)

民間企業(43・5人以上規模の企業)の法定雇用率2・3%に雇用されている障害者の数は61万3958・0人で、前年より1万6172・0人増加(対前年比2・7%増)し、19年連続で過去最高となりました。雇用のうち、身体障害者は35万7767・5人(同0・4%減)、知的障

害者は14万6426・0人(同4・1%増)、精神障害者は10万9764・5人(同11・9%増)と、知的障害者・精神障害者が前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きくなりました。実雇用率は11年連続で過去最高の2・25%(前年は2・20%)、法定雇用率達成企業の割合は48・3%(同47・0%)でした。第5次障害者基本計画では、令和9年度までにこの割合を56%まで高めることを目標としています。

障害者雇用率制度は昭和51年から始まりましたが、精神障害者が算定対象となったのは平成30年からです。このような歴史的な背景から、すでに障害者雇用の算定対象として長い歴史がある身体障害や知的障害については、働ける障害者の多くはすでに働いていると考えられ、今後、引き上げられる法定雇用率を達成していくためには、潜在的に働ける障害者が多い精神障害者の採用を増やしていく必要があると見られます。そのことから民間企業における障害者の雇用状況から見て取れます(図)。

(2)障害のある労働者が増加する背景

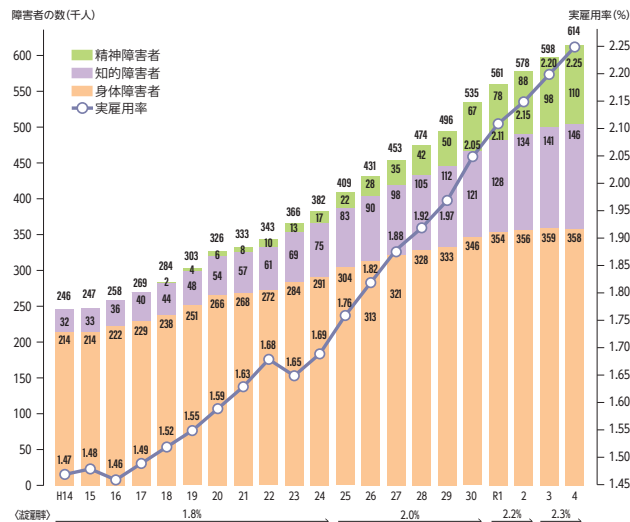
働く障害者が増加している背景にはいくつかの理由があります。まず一つ目の理由は、障害者雇用

率の引き上げです。障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令(令和5年政令第44号)が令和5年3月1日に公布され、主たる内容として、令和6年4月1日から国及び地方公共団体に係る障害者雇用率が2・6%から3・0%(教育委員会にあつては2・5%から2・9%)に引き上げられる予定です。なお、経過措置

として、令和8年6月30日までの間、国及び地方公共団体に係る障害者雇用率は2・8%(教育委員会にあつては2・7%)とされています。

二つ目の理由は、SDGsやESGをはじめとして、社会が企業や自治体といった組織に対して多様性の尊重を求めようになってきたことです。そ

図 民間企業における障害者の雇用状況



出所：「令和4年障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)を基に作成



Profile

えぐち・ひさし

2001年産業医科大学医学部卒業。2008年大阪府立大学大学院修士課程修了(経営学修士)。2013年信州大学大学院博士課程修了(医学博士)。企業外労働衛生機関、大手石油会社、大手電子部品メーカーの専属産業医を経て、2013年北里大学医学部公衆衛生学助教、2017年同講師、2020年より現職。専門は、職場の心理社会的要因と労働者の健康、治療と仕事の両立支援、障害者の産業保健、中小企業の産業保健。著書に「すぐに役立つ職場のメンタルヘルスハンドブック」(共著、診断と治療社)がある。

の目的は、特に民間企業においては、法定雇用率を下回っていることへの社会の目が厳しくなっているだけでなく、企業の側も障害者を雇用することに経営上の意味を見出しつつあります。三つ目は、コロナ禍により急速に進んだテレワークをはじめとするIT技術が急速に発展したことにより、テク

ノロジーが「障害」を補えるようになってきたことで、障害者の働く機会が増えたことです。さらに、単に働く障害者の数が増加しているだけではなく、障害者雇用率という点においては、精神障害者福祉手帳を持つ精神障害のある労働者が対象となったことにより、働く障害者のスキルや能力といった当事者側の要因や、職種や仕事の内容といった仕事側の要因がより多様になり、障害者が働ける職場の数が量的にも質的にも増加しています。

障害者の雇用にあたっては、適正配置を行うために、障害特性に応じた職業能力の把握、職場の選定、開発、作業施設の改善等、特別な雇用管理に配慮する必要があります。一般に障害者は、障害のない者よりも、精神的・心理的なストレスを感じやすく、ストレス要因に対して脆弱であると言われています。また、障害の特性上、急な勤怠の乱れ、職場でのコミュニケーション上のトラブルなどといった問題行動が生じやすい面もあります。職場の健康管理を担当し、労働者の心身の健康に関する事例性を評価し対処する産業保健スタッフには、このような障害特性を理解したうえで、産業保健上の対応やサポートを求められる機会が増加してくるでしょう。

障害の「社会モデル」と合理的配慮

平成28年に障害者差別解消法が施行されました。障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針には、「障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病）に起因する障害を含む。）のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相對することによって生ずるものとのいわゆる『社会モデル』の考え方を踏まえている」とされており、手帳の所持の有無は問われていません。それに対応して、障害者雇用促進法（地方公務員においては同法が直接適用される）が改正され、雇用の分野でも障害者に対する差別が禁止され、障害者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供）が使用者に対して義務化されました。雇用の分野での合理的配慮の提供義務とは、求人に応募した障害者や雇用している障害者に対して、各自治体の長の負担が重すぎない範囲で、働くうえで支障となっていない事情（社会的障壁）を取り除く措置を講ずることであり、基本的に、①

種々の場面における障害者個人のニーズに応じて、②過重負担を伴わない範囲で、③社会的障壁を除去すること、という内容をもちます⁽²⁾。ただし、合理的配慮は、個々の障害者の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるもので、多様で個別性が高いため、当事者間での十分な話し合いが必要です。ここでの社会的障壁とは、障害者が生活するうえで支障となる外的な要因を意味します。社会的障壁を評価し、当事者間での話し合いを進めるうえで、健康管理の専門家である産業保健スタッフの担う役割は大きいと言えます。

当事者間での話し合いを十分に行うためには、障害に付随する健康情報が不可欠です。産業保健スタッフは、主治医や関係機関からの専門的な情報をもとに、職場の事情を考慮した就業上の支援の具体的な内容を提案する必要があります。その際に、主治医は、当事者が勤務先と合理的配慮について話し合う機会となるように、当事者との話し合いのことで、主治医なりの考えを自治体側に書面で伝えます。しかし実際には、その後当事者や自治体に不利益が生じて自治体の長や当事者から主治医が責任を問われる、ということ懸念

する主治医もいます。そのため、合理的配慮を提供することによって、当事者にとって働きやすい環境を醸成するためには、当事者、各自治体の長、主治医の信頼関係が不可欠です。その信頼関係を醸成するために産業保健スタッフが介在することで、双方に無用な不信感や誤解が生じることを予防することができるでしょう。地方公共団体等の公的機関において、実際に障害者に対して提供している合理的配慮の具体的な事例については、「公的機関における障害者への合理的配慮事例集【第五版】（地方公共団体等）」が参考になります⁽³⁾。

合理的配慮の考え方

障害者の就業上の支援における産業保健スタッフの役割を考えると、合理的配慮の提供に留意することが不可欠です。また、合理的配慮を考えるうえでは、配慮を必要とすることが、本質的な職務を進めるうえで必要不可欠なことなのか、または周辺のなことであるのか、ということを考えることが重要です。つまり、合理的配慮とは、求められた仕事で能力を発揮するためのボトルネックを外すことなのです。ボトルネックとは、必要な配慮がなされていないために本人が本来

持っている能力を発揮できない状況になつていくことです。逆に言えば、ボトルネックを外せば本来の能力が発揮できるようになるということです。

たとえば、発達障害の診断を受けていて、聴覚過敏のある職員を考えるとみましょう。当事者の仕事の内容は、デスクワークでコンピュータを使う会計関連の書類の入力です。この職員から、聴覚過敏に対してイヤーマフ(耳全体を覆うタイプの聴覚保護具)の着用の許可について申し出がありました。この件について合理的配慮の点から考えてみます。この職員は、

入庁後、発達障害の特性から職場の同僚や住民とのコミュニケーションに課題があることでトラブルを生じており、比較的コミュニケーションを取ることが少ない仕事である現在の部署に異動になっていました。イヤーマフを着用しないことにより、本来の業務である会計の仕事が、聴覚過敏による心理的ストレスからパフォーマンスが落ちる場合によっては、メンタルヘルス不調を生じて休職することになってしまいかもしれません。このように聴覚過敏に対する必要な配慮が得られないことにより、本来業務を遂行することができなくなることが社会的障壁です。この職員に対してイヤーマフの

着用を認めることは、本来業務の遂行に資することになるため合理的配慮にあたります。こうした事例において、産業保健スタッフには、組織側から「本人の説明が医学的な点から合理的なのか」について意見を求められるでしょう。産業保健スタッフで判断できない場合には、主治医に対して意見を求めることもあるでしょう。

この事例でもわかるように、わが国の合理的配慮の考え方は、「当事者が本来発揮すべき能力を発揮できるようにするために障壁を取り除くための配慮」という限定的な本来の考え方にとどまらず、「たとえば、合理的配慮により本来の期待される業務に応じた能力を発揮できない場合でも、本人の能力に応じた仕事を提供する」、つまり「使用者に対して配置可能な他の業務の有無の検討を求めるということも含めてより広く捉える」という2つの考え方があります。産業保健スタッフは合理的配慮の事例に関与する際に、そのことに留意する必要があります(4)。

また、上司の交代により就業配慮の内容が変わることが、当事者にとって不利益な変更になる可能性があります。組織側にとっても労務管理上のリスクとなる可能性があります。前の上司

が一定の配慮をしてくれていて本人は本質的な職務を遂行できていたにもかかわらず、上司が交代したことにより配慮を行わなくなることで、本人の本質的な職務の遂行のレベルが下がるようなことがないように、就業配慮には一貫性が求められます。また、配慮を求めるとは当事者も遠慮しがちです。第三者でありかつ専門家である産業保健スタッフには、当事者が遠慮しがちな必要な配慮を組織側に伝えたり、配慮の一貫性を担保したりする役割が期待されます。

さらに、合理的配慮の提供について、産業保健スタッフが当事者・組織間の話し合いに関与することは、より質の高い合理的配慮を提供することにつながると考えられますが、当事者の特性によっては、丁寧なコミュニケーションが必要となることがあります。その際に、「丁寧さ」を欠くとトラブルにつながることもあります。そのため、産業保健スタッフには、当事者・組織双方に対して根気よくコミュニケーションを取り、双方の納得が得られるように努める姿勢も求められます。

おわりに

本稿では、障害のある労働者の就労の状況や合理的配慮の提供につい

て、産業保健スタッフに期待される役割の点から述べてきました。多くの地方公共団体では、障害のある職員の管理は人事部門が対応しており、産業保健スタッフが関わらないことも多いのではないのでしょうか。また、本稿では触れませんでした。わが国の現場では障害のある労働者の高齢化も進んでおり、その点からも産業保健上のリスクの高い障害のある労働者は増加しています。産業保健スタッフが、手帳の有無にかかわらず障害のある職員の就労に関心を持ち、関わる機会が増えれば、障害のある職員がより良い職場環境で働くことにつながるでしょう。産業保健スタッフには、合理的配慮の提供を「手帳を所持する職員」に限定しがちな使用者に対して、手帳の所持に関係なく合理的配慮を提供することを説明する役割も期待したいと思います。

〈参考文献〉

- 厚生労働省「令和4年障害者雇用状況の集計結果」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29949.html(2023年9月2日アクセス)
- 川島聡, 飯野由里子, 西倉実季, 星加良司「合理的配慮—対話を開く、対話が拓く」, 2016年, 有斐閣, 東京.
- 厚生労働省「公的機関における障害者への合理的配慮事例集【第五版】(地方公共団体等)」, <https://www.mhlw.go.jp/content/000751245.pdf>(2023年9月2日アクセス)
- 長谷川珠子, 障害者雇用における合理的配慮—日本電気事件, 2022, 「労働判例百選第10版」, 40-41, 有斐閣, 東京.