

# Administration Psychiatry

## 精神障害者雇用の義務化—その正しい理解のために—

大西 守 公益社団法人日本精神保健福祉連盟常務理事

### 障害者福祉に関する 法律の流れ

日本における障害者施策に関する基本法の第一歩は、1970年に制定された「心身障害者対策基本法」である<sup>1)</sup>。従来の福祉領域にとどまらず、障害者の生活を支えるさまざまなニーズに対応する新たな視点が盛り込まれた。

国際的には、国連で1971年に「知的障害者の権利宣言」、1975年に「障害者の権利宣言」が採択され、さらに1981年を「国際障害者年」として「完全参加と平等」をテーマに各国でさまざまな人権擁護活動が繰り広げられた。そして、1983～1992年までを「国連・障害者の10年」と宣言し、世界各国に対し、障害者施策に関する行動計画の策定や関連法律の改正などを働きかけた。

こうした流れを受け、「心身障害者対策基本法」は1993年に「障害者基本法」として改正された。改正はその後も重ねられ、障害者の自立や社会参加を促進するための各種法律の基本理念の中核を成すものである。

この障害者基本法の理念に基づき、それまで身体・知的・精神と各障害種別の縦割りになっていた障害者福祉制度が全面的に見直され、

2005年には自立支援の視点から一元的なサービス提供システムを規定した「障害者自立支援法」が制定された。その後、2012年に「障害者総合支援法」と改名された。「自立」という表現から「基本的人権を享有する個人としての尊厳」と明記され、障害福祉サービスだけでなく、地域生活支援事業の拡充などが謳われ、障害者に対して必要な支援を総合的に行うことが規定されたのだ。

国連に目を戻すと、2006年に「障害者権利条約」が採択されたことから、日本でも本条約の批准に向け、2011年に「障害者基本法」改正、2013年に「障害者差別解消法」制定、「障害者雇用促進法」改正など国内法整備も進められた。「障害者差別解消法」および「改正障害者雇用促進法」は2016年4月より施行されている。

### 精神障害者雇用の展開

こうした障害者の権利擁護や差別解消の一連の施策のなかで注目されてきたのが、精神障害者の雇用の問題である。日本において、身体障害者・知的障害者と比較して精神障害者の雇用は遅れていると考えられる。事実、障害者雇用

促進法は1960年に制定されたが、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）が障害者雇用数として算入されるようになったのは2006年4月のことである。

また、従来の精神障害者の雇用といえば、統合失調症者が主な対象と考えられていたが、最近ではうつ病・双極性障害、さらには発達障害者の雇用支援に変わりつつある<sup>2)</sup>。しかしながら、こうした新たな精神障害者群の雇用支援に関しては、身体障害者・知的障害者の雇用に比べて関係機関や企業などにおいてノウハウの蓄積が少なく、戸惑いの声が多い。事実、せっかく精神障害者を雇用しても、職場への定着率が他障害者と比較して低いのも頭の痛い問題である。

### 精神障害者雇用の義務化とは

さて、こうした状況下、最近話題に上ることが多いのが2018年度からの精神障害者雇用の義務化の話である。「従業員50人以上の企業では、最低1人は精神障害者を雇用しないとイケないのか」といった類の誤解もよく耳にする。

そもそも、「障害者雇用促進法」