

横浜市役所における精神障害者雇用レポート 概要版

平成 31 年 3 月 横浜市健康福祉局

第1章 障害者雇用の現状

- 民間企業に雇用されている精神障害者、公的機関に在職する精神障害者は、ともに年々増加している。
- 精神障害者の就職も年々増加し、平成 28 年度におけるハローワークを通じた精神障害者の就職件数は 41,367 件であった。就職状況は、産業別では医療・福祉が最も多く、職業別では運搬・清掃・包装等の職業が最も多い。
- 精神障害者の雇用を促進する主な支援制度としては、トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、横浜市障害者就労支援センターがあげられる。

第2章 横浜市での雇用経過（身体・知的・精神）

- 精神障害者については、平成 25 年度から 29 年度まで健康福祉局で実施された精神障害者雇用事業の下でアルバイトを雇用し、平成 29 年度に総務局を窓口として非常勤嘱託員の採用選考を開始した。平成 30 年 4 月 1 日付で、精神障害のある非常勤嘱託員が採用される。
- 横浜市役所では、市内での障害理解及び雇用促進を目的として、平成 21 年度より精神障害者の職場実習を受け入れている。職場実習は、その後の障害者雇用の推進や、雇用にかかわる制度設計につながったという点で効果があったといえる。今後の課題は、精神障害者の受け入れの拡大である。

第3章 事業目的

- 精神障害者雇用事業は、以下のことを目的とする。
 - 精神障害者の雇用ノウハウや職務実績、雇用における課題等の検証を行う
 - 企業及び他の公的機関、並びに就労支援機関に対して積極的に情報提供を行うことで、障害者雇用を促進する
 - 実施内容及び検証結果をもとに、市役所内での精神障害者雇用の普及を目指す

第4章 各年度の取り組み

- 精神障害者雇用事業では、年度ごとに異なるテーマの下で精神障害者をアルバイトとして雇用し、雇用ノウハウの蓄積や課題の検証を行った。
- 各年度に共通して行った取り組みとしては、仕事の切り出し・スケジュール設定など業務の一連の流れを形成したこと、アルバイト業務マニュアルの作成、就労支援機関との連携といったことがあげられる。

(平成 25 年度)

初年度ということで、週 20 時間勤務、雇用期間 6 か月という短時間勤務の有期雇用から精神障害者の雇用を始めた。

(平成 26 年度)

勤務時間を週 30 時間、雇用期間を 12 か月に延長し、フルタイムでの勤務が可能なことを確認した。

(平成 27 年度)

精神障害者を 2 名雇用し、1 名がもう 1 名のサポーター役を担うことを狙いとした。しかしながら、2 人とも年度途中で離職してしまった。複数雇用にはプラスの面もある一方でマイナス面もある。

(平成 28 年度)

発達障害者を雇用した。発達障害者を雇用する上では、事前に障害特性について職場内に周知することと、本人の特性に応じて職務を遂行できるような環境を整えることが有効といえる。

(平成 29 年度)

医療機関との連携の下で精神障害者の雇用を行った。本人・職場・就労支援機関・医療機関の四者は定期的に振り返りを行うなど、スムーズに連携することができた。

第5章 5年間を経ての効果と課題

- 精神障害者雇用の実施により得られた効果としては、多様な精神障害者を受け入れるための基盤の構築、継続的な雇用に向けての基礎固め、業務の流れの形成といったことがあげられる。こうした効果は、市役所内での精神障害者の雇用促進や、外部への情報公開といった面で意義があるといえる。
- 今後の課題としては、より多様な精神障害者への対応と、就労支援機関と医療機関との接点が少ない場合の連携の在り方があげられる。

第6章 今後の精神障害者雇用に向けて

- 平成 30 年 4 月 1 日より精神障害のある非常勤嘱託員を雇用することは、市役所にとっても精神障害のある者にとって意義が大きい。これによって、市役所全体における精神障害者のいっそうの雇用促進が期待される。
- 更なる安定した雇用のためには、将来、非常勤嘱託員としての雇用実績をある程度積み重ねたところで、身体障害のある人を対象とした職員の採用選考と同等・同様の方法による、正規職員としての採用選考を検討してもよいのではないだろうか。

執筆者：青木 律子

編集・発行：横浜市健康福祉局