平成23年度 調査研究の成果 活用のポイントと知見

- ◆ 障害のある労働者の職業サイクルに 関する調査研究(第2期)
 - 第2回職業生活前期調査(平成22年度)· 第2回職業生活後期調査(平成23年度)-
- ◆ 企業に対する障害者の職場定着支援の 進め方に関する研究
- ◆精神障害者の常用雇用への移行の ための支援に関する研究

- ◆精神障害者の雇用管理のあり方に 関する調査研究
- ◆ 欧米の障害者雇用法制及び施策の 動向と課題
- 若年性認知症者の就労継続に関する 研究Ⅱ
 - 事業所における対応の現状と 支援のあり方の検討 -

障害者職業総合センターの研究成果には調査研究報告書のほかに、資料シリーズ、マニュアル等があり、 下記のホームページからダウンロードできます。

http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html

障害のある労働者の職業サイクルに 関する調査研究(第2期)

-第2回職業生活前期調査(平成22年度)· 第2回職業生活後期調査(平成23年度)-



亀田敦志、田村みつよ (障害者職業総合センター)

研究の目的と活用のポイント

障害のある労働者の就職、就業の継続、職業生活の維持・向上等の職業サイクルの全体像を明らかにするため、パネル調査(同一の対象者を継続して調査)を行い、企業における雇用管理の改善や円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的とする。本報告書は、平成23年度までに行った第1期間査と第2期調査をもとに、その間における経過(継続と変化の状況)をまとめたもの。

研究の方法

- 1 同一の対象者を長期にわたり継続して調査するパネル調査を行う。調査は、平成 19 年から平成 35 年までの間に、次の 2 つの調査を毎年交互に 8 回ずつ実施。
 - ①若年期を中心とする就職及び職業生活への適応の過程を明らかにする職業生活前期調査
 - ②一定の就業経験経過後の職業生活の維持・向上等の過程を明らかにする職業生活後期調査
- 2 対象者は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害を有する労働者。 職業生活前期調査の対象者は調査開始時点において 15 歳以上 39 歳以下の人 職業生活後期調査の対象者は調査開始時点において 40 歳以上、概ね 55 歳以下の人

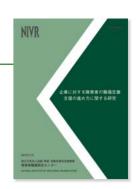
研究の結果得られた知見

• 今回は、2年間の動向を追ったものであるので、両調査の間に大きな変化は見られないが、仕事の状況に関しては、次のようになっている。

職業生活前期調査と職業生活後期調査の間における変化

	職業生活前期調査	職業生活後期調査
調査時点	第1期平成21年1月	第1期平成21年7月
	第2期平成22年7月	第2期平成23年7月
対象者の年齢	平均年齢31.3歳(平成22年7月1日現在)	平均年齢49.6歳(平成23年7月1日現在)
1,2期とも回答した人	327人	293 人
(1)就業形態	・変化なし82.0%、変化あり16.5%	・変化なし88.4%、変化あり10.2%
	・変化ありのうち、例えば、正社員からパート・アル	・変化ありのうち、例えば、正社員からパート・アル
	バイトになった人は13人、逆にパート・アルバイトか	バイトになった人は5人、逆にパート・アルバイトか
	ら正社員になった人は7人	ら正社員になった人はいなかった。また正社員から
		仕事をしていないになった人は7人
(2)仕事内容	・変化なし81.5%、変化あり14.3%	・変化なし77.2%、変化あり18.0%
(3)勤務時間	・変化なし77.3%、変化あり18.5%	・変化なし75.0%、変化あり16.9%
	・変化ありのうち時間が短くなった32人、長くなった	・変化ありのうち時間が短くなった23人、長くなった
	21人	23人
(4)休日日数	・変化なし69.2%、変化あり26.9%	・変化なし64.3%、変化あり28.7%
(5)給与額区分	・変化なし78.3%、変化あり20.3%	・変化なし68.8%、変化あり23.9%
	・変化ありのうち給与区分が上がった30人、下がっ	・変化ありのうち給与区分が上がった25人、下がっ
	た28人	た40人
(6)通勤時間	・変化なし74.8%、変化あり20.6%	・変化なし76.5%、変化あり18.8%
	・変化ありのうち長くなった38人、短くなった人21人	・変化ありのうち長くなった19人、短くなった人32人
(7)会社の従業員規模	・変化なし71.7%、変化あり19.2%	・変化なし73.5%、変化あり17.3%
	・変化ありの人は従業員規模の区分が大きくなった	・変化ありの人は従業員規模の区分が大きくなった
	28人、小さくなった27人	15人、小さくなった32人
(8)障害開示の状況	・変化なし69.2%、変化あり22.4%	・変化なし64.7%、変化あり25.0%

企業に対する障害者の職場定着支援の 進め方に関する研究



鴇田陽子 (障害者職業総合センター)

活用のポイント

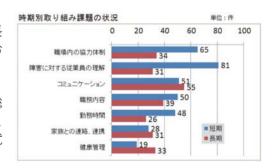
障害者雇用に先進的に取り組む企業に対するアンケート調査、障害者の職場定着に積極的に取り組む企業と 就労支援機関に対するヒアリング調査を実施。調査結果に基づく、就労支援機関向け資料**「障害者の職場定着 支援のために」**は、障害者の職場定着支援を進めるうえでのヒントを提供。企業における障害者の職場定着の 取り組みにおいても活用が大いに期待される。

研究の目的と方法

- **目的** 職場定着支援の課題を、①障害、②時期、③課題の質、④取り組む主体という4つの枠組みをもって分析 し、企業が行う職場定着の取り組み及び就労支援機関が行う支援の現状と課題を明らかにして、就労支援機関に期待される職場定着支援の進め方について提示する。
- 方法 職場定着に関する障害者雇用関連の統計データ及び先行研究の分析、専門家で構成される研究委員会に おける検討、企業に対するアンケート調査、先進的取り組み企業及び就労支援機関に対するヒアリング。

研究の結果得られた知見

- 入職間もない頃は「障害に対する従業員の理解」「職場内の協力体制」が主たる課題となっており、一定期間経過後は「コミュニケーション」が主たる課題となっている。一定期間が経過すると社内体制が変化し、障害者に対する職場内の協力体制に変化が生じている。
- ・ 職場内の課題は一定期間経過後は事例件数が減少しているが、長期になると「家族との連絡・連携」「健康面の自己管理」「職場における生活トラブルの対処」など生活面、家庭面の課題が増加。
- ・課題への取り組みの中心は、職場内では、職場管理者、次いで総務・人事の担当者、同僚。外部では、入職時はジョブコーチの支援、一定期間経過後は生活面・家庭面の課題の増加に伴い障害者就業・生活支援センターの支援が増加。



- ・企業が外部機関に対して支援を期待している課題は、生活面・家庭面の課題、周囲の従業員の理解、健康管理、職場のコミュニケーション。
- ・職場定着支援を進める上で就労支援機関に望まれる事項は、①施設・設備の改善好事例の情報収集、②障害者に適した職務の切り出し等ソフト面の環境整備への支援、③生活面、家庭面の課題への対応、④障害に対する理解とその継続のための支援、⑤職務のレベルアップへの対応、⑥障害特性を的確に把握した対応、⑦日頃からの関係作りと支援における意見のすり合わせ、⑧企業同士が情報交換できるような支援、⑨障害状況の重度化、家庭環境の変化、加齢への対応。
- 以上の内容を就労支援機関向けに分かりやすく、「**障害者の職場定着支援のために**」 として提供。



精神障害者の常用雇用への移行のための 支援に関する研究



白兼俊貴、森誠一、下條今日子、村山奈美子 (障害者職業総合センター)

活用のポイント

厚生労働省は、平成 20 年度より、短時間勤務から始めて仕事や職場への適応状況を見ながら徐々に勤務時間を延ばしていくことで精神障害者の常用雇用への移行を目指すステップアップ雇用の活用を進めている。本研究は、企業や支援機関におけるステップアップ雇用の活用についての調査とヒアリングの結果を提供。また、ステップアップ雇用期間中にトータルパッケージを活用した支援事例とその効果的な支援を提案。ステップアップ雇用を効果的に活用するための有用な資料として期待される。

研究の目的と方法

- **目的** ステップアップ雇用を効果的に進めていくための具体的な方策を検討し、精神障害者が円滑に常用雇用に移行し、定着していけるような支援の方策について検討する。
- 方法 企業及び支援機関(就業・生活支援センター、就労移行支援事業所)を対象とするアンケート調査、ヒアリング調査、トータルパッケージの試行実施。

研究の結果得られた知見

- 活用実態調査によると、
- ・企業におけるステップアップ雇用の活用は低調で周知度も低いが、活用 の潜在的ニーズは高い。
- ・ステップアップ雇用の活用に当たっての重要な情報源及び提案者はハローワーク。周知についてハローワークの役割が大きい。
- ・常用雇用への移行要件としては「関係機関による支援」「企業の受け入れ 環境に関するアセスメント」「体調等の自己管理」がポイント。
- ヒアリング調査によると、
- ・ステップアップ雇用の有用性は、体調の波や落ち込みがあっても、長期 スパンの中で常用雇用への移行について判断できること。
- ・ステップアップ雇用から常用雇用への移行に当たってのポイントは、
- ①対象者の状態や作業遂行能力に応じて実施期間や勤務時間の目標を 設定することにより、メリハリを付けた支援を行うこと。
- ②最長 12 か月という活用期間を活かして、実施中に体調を崩した場合においても適切な対応や支援が得られること。
- ③ステップアップ雇用前の実習等の実施が職務のマッチングや事業所 の理解促進に役立つこと。
- ④企業と支援機関との連携が本制度の有用性を高めること。

MSFAS をベースに作成した自己理解シート



- ステップアップ雇用中にトータルパッケージの「幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS)」を活用した支援事例では、MSFAS が本人の働く力の向上及び事業所におけるサポート体制の構築に寄与。
- ステップアップ雇用活用のポイントとして「最長 12 ヶ月という比較的長期の実施期間中の関係者による積極的取り組み」が特に重要。また、ステップアップ雇用の活用促進のための方策として、「ハローワークを中心に、就業・生活支援センターをパートナーとした周知の充実」が必要。

精神障害者の雇用管理のあり方に関する 調査研究



相澤欽一、鈴木幹子、大石甲(障害者職業総合センター)

活用のポイント

事業所、雇用されている精神障害者、就労支援機関を対象とした調査に基づき、精神障害者の雇用管理ノウハウ(心の健康問題で休職したのちの復職も含む)に関する情報を提供。調査結果をもとにした「精神障害者雇用管理ガイドブック」は、事業所での精神障害者雇用のための活用が期待される。

研究の目的と方法

目的 精神障害者の雇用管理ノウハウを収集し、精神障害者雇用のための事業主向けガイドブックを作成。

方法 事業所、雇用されている精神障害者、就労支援機関に対する質問紙調査及びヒアリング調査。

研究の結果得られた知見

精神障害者の新規雇用に関して

- ・35 項目の雇用管理上の配慮事項のうち、20 項目を 7 割以上の事業所が実施。配慮事項としては、例えば「特定の指導者を配置する」「本人の体調について注意し必要に応じて相談にのる」。
- ・35 項目の雇用管理上の配慮事項のうち、実施事業所が5割を下回った項目は5つ、うち3項目が「いろいろな仕事を体験させる」「社内の集合研修を受講させる」といった能力開発・キャリア形成関連のもの。しかるに、精神障害者本人に対する調査によると「新たな仕事への挑戦」「訓練機会の設定」の要望が強いことから、事業所においては、精神障害者に対する能力開発・キャリア形成が今後の課題の一つ。
- ・9割の事業所が就労支援機関を大いに活用し、支援を受けた事業所の8割で支援効果があった。一方、支援機関に対する調査では、約5割の支援機関が事業所に配慮事項を提案しても理解が得られないなどの理由により「配慮事項の提案等が難しく、本人支援に終始せざるをえない場合がある」と回答。

• 心の健康問題で休職した人の復職に関して

- ・29 項目の雇用管理上の配慮事項のうち、20 項目を 7 割以上の事業所が実施。配慮事項としては、例えば、「復職可否の判断の際に復職が予定される職場の受け入れ状況を把握する」「復職前の準備として再発のサインや本人の注意事項・周囲の配慮事項等について本人と確認する」。
- ・ヒアリング調査によると、職場復帰しても再休職する者や不安定な状態がいつまでも続く者などで苦慮してい

る事業所がある。一定数の事業所は、復職可 否の判断を慎重に行い、復職後の緩和勤務や 相談体制についても配慮しているにも関わ らず、復職後の問題に悩んでいる。

• 「精神障害者雇用管理ガイドブック」

新規雇用における工夫や留意点、疾患の特徴と留意すべきポイント、企業の雇用事例、企業で働く精神障害のある従業員の事例、職場復帰における配慮と工夫などを提供。精神障害者雇用に取り組む企業にご活用いただきたい。





欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題

苅部降 (障害者職業総合センター)

小川喜道(神奈川工科大学)、高橋賢司(立正大学)、寺島彰(浦和大学) 永野仁美(上智大学)、長谷川聡(中央学院大学)、長谷川珠子(福島大学)、福島豪(関西大学)

活用のポイント

ドイツ、フランス、アメリカ、イギリスの障害者雇用法制・施策の最新情報、課題、今後の見通し、我が国の法制・施策への示唆を詳解。障害者権利条約の障害者雇用法制・施策への反映についての検討が急がれているなか、本書は、各国の障害者雇用法制・施策一覧表に詳細な解説を加えた資料シリーズ No.58 「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状」とともに、障害者雇用に関わる研究者や企業に有用な情報を提供。

研究の目的と方法

- 目的 障害者権利条約の国内障害者雇用法制・施策への反映についての検討に有用な情報を提供するため、障害者雇 用率と差別禁止を併せ有する法制度を展開するドイツ・フランス、差別禁止法制を展開するアメリカ・イギリ スについて、最新かつ網羅的な障害者雇用法制・施策に関する情報と分析結果を提示する。
- 方法 欧米の労働法・障害者福祉に詳しい研究者で構成する調査研究委員会において関連情報の収集・分析、アメリカ、ドイツ、フランスにおいて実地調査。 研究期間は2年間。初年度に各国の障害者雇用法制・施策の概要を一覧表形式でまとめ詳細な解説を加えた資料シリーズを作成。2年目には掘り下げた分析・考察を加えて、各国の障害者雇用法制・施策における問題点や今後の見通し、我が国の法制・施策に与える示唆を盛り込んだ最終報告書を作成。

研究の結果得られた知見

- ドイツでは、これまで重度障害者雇用率制度のもとで、障害者の雇用促進が図られてきたが、2000年の雇用均等一般枠組み指令を受けて、社会法典の整備を始め、障害者同権法、一般平等取扱法などが相次いで制定されており、障害者に対する就労支援と雇用差別禁止施策が充実強化されつつある。
 - 本書では、障害者の雇用差別に関わる判例、保護雇用や職業リハビリテーションの実態が紹介され、さらに障害程度の認定の具体的手続きを詳解。
- 雇用率制度のあるフランスでは、1990年に差別禁止原則を導入して以降、両制度を並存させてきたが、2000年EC 指令以降さらに雇用差別禁止法制の整備を行い、雇用率制度と雇用差別禁止法制とを主軸とする障害者雇用政策を 展開している。

本書では、特に保護対象の障害労働者の認定や差別救済の仕組みを詳しく述べているほか、雇用率制度の運用実態を納付金の計算方法も含めて詳解。

【重度障害認定申請の流れ】(フランス)

申請受理

申請資格の確認、 申請書類の具備 の確認

申請書類の検討、 重度障害率の計算 決定、 不 通知 期

不服申立の り 期間:2ヶ月

重度障害認定に伴う権利の行使

- アメリカでは、1990年の障害をもつアメリカ人法(ADA)により障害者差別を包括的に禁止する制度をとってきたが、さらに障害者差別禁止の実効性を高めるための ADA の改正を行う一方、障害者の就労支援にも力を入れている。本書では、ADA に関わる判例、EEOC への申立事案等から合理的配慮提供の実態が解説されるとともに、各州の実施する保護雇用や職業リハビリテーションサービスの現状と課題を詳解。
- イギリスでは、雇用率制度から、1995年に障害者差別禁止法(DDA)により差別禁止法制へと転換する一方、障害者に雇用と所得保障のサービスを効率的に実施するための施策を実施しており、2010年には、DDAも含む包括的な差別禁止法である平等法を制定し、より効率的に障害者雇用施策を展開しつつある。

本書では、平等法実施のための規則、手引、行為準則も作成され、雇用主、障害者、司法関係者等の参考となっており、それらの概要を紹介するとともに、近年就労自立の促進という方向に見直しが進んでいる保護雇用、職業リハビリテーションのプロセス、所得保障の詳細についても詳解。

若年性認知症者の就労継続に関する研究Ⅱ -事業所における対応の現状と支援のあり方の検討-

田谷勝夫、伊藤信子(障害者職業総合センター)

活用のポイント

若年性認知症者に対する支援の現状を整理し、就労実態を明らかにした上で、障害者職業カウンセラー・事業所人事担当者・認知症専門医から意見の収集、就労継続事例の収集を行い、就業継続支援のあり方について検討し、今後の支援のあり方を提言。支援機関の関係者が連携支援を行うための活用が期待される。

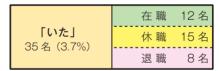
研究の目的と方法

- 国的 若年性認知症は働き盛りの現役世代に発症するため、就労継続支援のニーズは高い。若年性認知症発症後の就労状況をみると「退職者」が80%を超えるとする先行研究もあり、就労継続が極めて困難な実態が浮き彫りになっている。このような背景を踏まえ、就労実態の把握、就労事例の収集、関係者の意見収集等により、若年性認知症者の就労継続のための支援策を提案。
- 方法 専門家ヒアリング、地域障害者職業センター利用者実態(アンケート調査)、認知症専門医調査(アンケート調査)、大規模事業所調査(アンケート調査)、就労継続事例収集(ヒアリング調査)。

研究の結果得られた知見

- 原因疾患が脳血管障害、脳外傷、脳炎などの非進行性の若年性認知症であれば、従来の高次脳機能障害者を対象に実施している支援手法により就労継続(支援)が可能となる。
- アルツハイマー病や前頭側頭葉変性症のように進行性の原因疾患の場合、就労継続は「早期発見(発症の把握)」「早期受診(専門医療機関の受診)」「早期利用(就労支援機関の利用)」が鍵となる。変調を早期に発見し、軽症の時期に支援介入することにより、就労継続期間の延長が可能となる。そのためには、事業所の理解促進のための啓発活動、医療機関受診のための家族と事業所の合意形成、就労支援機関利用のための支援ネットワークの形成等が不可欠。
- ・進行性の若年性認知症であっても、働き続けることにより症状の進行速度が緩徐になるとの識者の指摘もあるように、可能な限りの支援を行い就労継続期間の延長を試みることが重要である。しかしながら、症状の進行により就労継続がそれ以上困難となった場合には、福祉的就労を含む社会参加のための支援が必要となる。
- ・若年性認知症の人に特化した支援が始まって約 10 年が経過した。この間、国や地方自治体による公的支援の取組が進展するとともに、家族会・支援者の会による支援も組織化され、若年性認知症者の支援体制が整備されつつあるところである。今後は、就労から生活までの総合的支援ネットワークの構築が望まれる。

若年性認知症者の就労状況 (有効回答数:958 社)



専門医調査における 診断確定時と調査時の就労状況



平均年齡57.0歲

平均年齡 54.5歳



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究企画部企画調整室

TEL 043-297-9067 FAX 043-297-9057

