

精神障害者の職場定着及び 支援の状況に関する研究

ま え が き

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本報告書は、当センターが実施した「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究」（2012年度～2013年度）の結果を取りまとめたものです。

精神障害者の雇用については、2018年度から義務化する方針が定められ、これによって精神障害者の職業リハビリテーションのさらなる進展が期待されるところです。

本調査研究では、こうした精神障害者の雇用義務化の流れを見据え、就職を実現した精神障害者の職場定着と定着支援の状況を把握するため、ハローワーク障害者窓口から紹介されて就職した精神障害者の定着に関する要因等を分析するとともに、職場定着に関して多角的に検討するため、前記調査等で3年以上職場定着している就職者、当該企業の担当者、就労支援機関等の担当者に対して、支援状況や企業の具体的な配慮事項などを個別にヒアリング調査を行い、精神障害者の職場定着を促進するための方策に関し、検討を加えました。

本調査の実施にあたり、ご協力いただきました皆様に対し、心より御礼申し上げます。

本報告書がたくさんの方々に活用され、精神障害者の雇用の促進と安定のための一助になれば幸いです。

2014年3月

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

研究主幹 落合 淳一

執筆担当（掲載順）

相澤 欽一	障害者職業総合センター 主任研究員	概要、序文、第1章、第2章、第3章 (現福島障害者職業センター 所長)
加賀 信寛	障害者職業総合センター 主任研究員	概要、序文、第4章、おわりに
武澤 友広	障害者職業総合センター 研究員	第1章、第2章、第3章、第4章
大石 甲	障害者職業総合センター 研究協力員	第1章、第2章、第3章、第4章

研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター障害者支援部門で担当した。

研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は下記のとおりである。

相澤 欽一	障害者支援部門 主任研究員 (平成24年度) (現福島障害者職業センター所長)
加賀 信寛	障害者支援部門 主任研究員 (平成25年度)
武澤 友広	障害者支援部門 研究員 (平成24～25年度)
大石 甲	障害者支援部門 研究協力員 (平成24～25年度)

目 次

概 要	1
序 文	11
第1章 ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の職場定着状況等に関する調査の結果	15
第1節 調査の目的	15
第2節 方法	15
第3節 結果	15
第4節 窓口就職3年時点での定着状況	20
第2章 ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の職場定着に関連する要因の分析	23
第1節 分析方法	23
第2節 就職後3ヵ月定着に関連する要因の分析	23
第3節 就職後1年定着に関連する要因の分析	29
第4節 就職後3年定着に関連する要因の分析	36
第5節 就職者の職場定着に関連する要因の考察	44
第3章 求職登録した精神障害者の就職等に関連する要因の分析	55
第1節 求職登録者に係るハローワーク調査の概要と分析の進め方	55
第2節 窓口紹介に関連する要因の分析	59
第3節 窓口就職に関連する要因の分析	63
第4節 窓口以外就職に関連する要因の分析	67
第5節 求職登録者の紹介・就職の要因に関する考察	70
第4章 精神障害者の職場定着要因に関する質的分析	75
第1節 目的	75
第2節 方法	75
第3節 分析の進め方	76
第4節 分析結果	84
第5節 各事例に見る職場定着の共通要因に関する考察	110
第6節 まとめ	112
おわりに	115
巻末資料	117

概 要

本報告書は、研究の背景と目的を述べた序文、ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の職場定着状況等に関する調査結果をまとめた第1章、ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の職場定着に関連する要因を分析した第2章、ハローワーク障害者窓口に求職登録した精神障害者の就職等に関連する要因を分析した第3章、精神障害者の職場定着の要因に関する質的分析の結果について記述した第4章から構成されている。

1 研究の背景

ハローワーク障害者窓口に求職登録する精神障害者や職業紹介を受け就職する精神障害者は年々増加しているが、ハローワーク障害者窓口を利用する精神障害者の診断名や手帳所持及び障害開示の状況、就職先の求人種類、定着状況など、その実態は把握されていなかった。

このため、障害者職業総合センターでは、ハローワーク障害者窓口を対象に、求職登録した精神障害者及び障害者窓口から職業紹介を受け就職した精神障害者について次の調査を実施し、下記①②の結果を調査研究報告書 No95「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」に、下記③の結果を資料シリーズ No70「精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究」に取りまとめた。

①2008年調査：ハローワーク 110 所を対象に 7 月 1 日～10 月 31 日の間に障害者窓口で新規求職登録したすべての精神障害者と就職したすべての精神障害者の診断名、手帳の有無等について把握。

②2009年調査：2008年調査において把握した就職者の職場定着状況を把握。

③2011年調査：2008年調査において把握した求職者について求職登録後3年後の現状等を把握。

2 本研究の目的

ハローワーク障害者窓口から就職した精神障害者の定着状況に関する大規模な調査は、障害者職業センターが行った1年定着までを追跡した2009年調査のみで、1年定着した事例のそれ以降のデータは把握されていないため、2009年調査で1年定着した事例のその後の定着状況を明らかにすることを目的に追跡調査を行った。

また、障害者職業総合センターが実施した先行調査以降も、ハローワーク障害者窓口を利用する精神障害者は年々増加し、精神障害者雇用におけるハローワーク障害者窓口の役割は年々重要になっている。そこで、今後のハローワーク障害者窓口での支援のあり方などについて検討を加えるために、障害者職業センターが実施した先行調査のデータに、本研究で実施した追跡調査の結果を加味し、ハローワーク障害者窓口から紹介されて就職した精神障害者の職場定着に関連する要因を分析するとともに、2011年調査で把握した新規求職登録者の追跡調査のデータを用いて、ハローワーク障害者窓口から紹介され就職する要因などを分析した。

さらに、ハローワーク障害者窓口から取得された調査票によるデータ分析のみでは、様々な要因が複雑に関連する精神障害者の職場定着を考えるには限界があり、精神障害者の職場定着に関して多角的に検討するため、職場定着している就職者及び当該企業の担当者、当該就労支援担当者に対して個別にヒアリング調査を行い、調査結果に基づき質的分析を実施した。

3 職場定着状況に関する追跡調査

(1) 調査方法

2008年7月1日から10月31日の間に全国110所のハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者のうち、就労継続A型・福祉工場以外に就職し2009年10月31日時点で職場定着が確認された329件について、2012年4月30日時点の職場定着状況等を把握するため、調査票を電子メールにより厚生労働省障害者雇用対策部障害者雇用対策課経由で調査対象ハローワーク81所に送付し、必要データ入力後、障害者職業総合センターの回収用メールアドレスへ直接返信を求めた。

（２）結果

ア 回収状況

79所のハローワークから、297件の有効データが回収された（有効データ回収率90.3%）。

イ 定着状況

定着状況は、「継続中」52.5%、「離職」43.4%、「不明」4.0%であった。また、離職事例の離職日を把握し、離職日から定着期間を集計すると、1年未満が5.1%、1年から2年未満が15.5%、2年から3年未満が14.1%、3年以上が55.6%、離職月不明または離職日不明により期間が確定しない事例が1.7%、離職年不明が4.0%、不明が4.0%となった。離職者の離職理由は、「体調不良」が29.5%、「人間関係」が11.6%、「仕事がつい・できない」が7.0%、その他14.0%、不明24.0%などであった。

また、先行調査の結果を踏まえ、2008年度調査でハローワークの障害者窓口経由で紹介就職した全962件のうち、就労継続支援A型事業所・福祉工場に就職した場合（81件）を除外した881件の定着期間を見ると、3ヵ月未満離職38.7%、3ヵ月以上1年未満離職16.0%、1年以上3年未満離職10.2%、3年以上定着18.7%であった。在職・離職の別不明が10.9%、離職していることは確認されたが離職時期不明により就業期間が確定しない事例が5.4%であった。

3ヵ月未満離職が4割近くあることから、ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の職場定着については、特に早期離職に対する検討が求められる。

ウ 適応指導の実施状況等

就職後の適応指導・相談の実施状況は、「あり」が53.2%、「なし」が38.4%、「不明」が8.4%であった。適応指導・相談のあった158件の適応指導・相談の実施方法は、「ハローワーク職員が事業所訪問により障害者本人や事業所を支援する」が55.1%、「障害者本人がハローワークに訪問や電話で相談する（ハローワークから本人に電話した場合を含む）」が49.4%、「事業所がハローワークに訪問や電話で相談する（ハローワークから事業所に電話した場合を含む）」が27.8%であった（複数回答）。

ハローワーク窓口紹介就職後の支援機関の支援が確認された事例は、障害者職業センターが18.5%、障害者就業・生活支援センターが10.8%、就労移行支援事業所が10.4%、医療機関が9.8%、その他の支援機関が7.1%であった（複数回答）。

調査票回答者の窓口紹介就職した精神障害者のケース把握の状況を尋ねたところ、「直接相談したことがない」が85.9%であった。回答者は調査対象事例と相談したことがなく、ハローワークに残っている記録から読み取ったことを基に回答している場合がほとんどであることがうかがえた。

4 精神障害者の職場定着に関連する要因の分析

（１）分析方法

障害者職業総合センターが実施したハローワーク障害者窓口に対する4つの調査（2008年、2009年2月、2009年10月、2012年）で得られたデータをもとに、就職後3ヵ月、1年、3年時点における、障害者窓口から一般企業に紹介就職した精神障害者の職場定着に関連する要因を、多重ロジスティック回帰分析により検討した。

その際、1年定着しなかった事例の70.7%が3ヵ月定着しなかった事例であること、3年定着しなかった事例の84.3%が1年定着しなかった事例であることを踏まえ、1年定着の分析では、3ヵ月未満で離職した事例を除外した場合の分析と除外しない場合の分析、3年定着の分析では、1年未満で離職した事例を除外した場合の分析と除外しない場合の分析の両方を行い、定着の要因について多角的に検討した。

（2）分析結果

以下の傾向が認められた。

ア 3ヵ月定着

- ・適応指導を受けていなかった場合より、受けていた場合の方が3ヵ月定着しやすい。
- ・障害の開示／非開示を問わず、一般求人で就職した場合より、障害者求人で就職した場合の方が3ヵ月定着しやすい。
- ・窓口紹介就職の経験が少ないほど、3ヵ月定着しやすい。

イ 1年定着

（ア）3ヵ月未満で離職した事例を除外しない場合

- ・適応指導を受けていなかった場合より、受けていた場合の方が1年定着しやすい。
- ・一般求人に障害非開示で就職した場合より、障害者求人で就職した場合の方が1年定着しやすい。
- ・窓口紹介就職の経験が少ないほど、1年定着しやすい。
- ・企業規模が300人以下の場合より、301人以上の場合の方が1年定着しやすい。
- ・ステップアップ雇用がない場合より、あった場合の方が1年定着しやすい。

（イ）3ヵ月未満で離職した事例を除外した場合

企業規模が300人以下の場合より、301人以上の場合の方が1年定着しやすい。

ウ 3年定着

（ア）1年未満で離職した事例を除外しない場合

- ・適応指導を受けていなかった場合より、受けていた場合の方が3年定着しやすい。
- ・一般求人に障害非開示で就職した場合より、障害者求人で就職した場合の方が3年定着しやすい。
- ・ジョブコーチ支援を受けていなかった場合より、受けていた場合の方が3年定着しやすい。

（イ）1年未満で離職した事例を除外した場合

- ・一般求人に障害開示で就職した場合より、障害者求人で就職した場合の方が3年定着しやすい。
- ・ジョブコーチ支援を受けていなかった場合より、受けていた場合の方が3年定着しやすい。
- ・窓口紹介就職の経験が1回の場合より、窓口紹介就職の経験がなかった場合の方が3年定着しやすい。

- ・週労働時間が20～30時間未満の場合より、30時間以上の場合の方が3年定着しやすい。

(3) 考察

ア 有意差が認められた変数から読み取れること

- ・3ヵ月定着については、適切なマッチングやフォローアップがある程度行われていること（「適応指導」の変数から読み取れる）、企業側の配慮がある程度あること（「求人種類」の変数から読み取れる）などが関連していることが示唆された。
- ・1年定着と3年定着の分析でも、3ヵ月定着で認められた「適応指導」と「求人種類」が定着に関連する要因として認められたが、3ヵ月未満離職事例を除外した場合の1年定着分析や、1年未満離職事例を除外した場合の3年定着分析では有意差は認められなかったことや、全離職事例に占める3ヵ月未満離職の割合が約6割であることを考えると、「適応指導」と「求人種類」は、就職後3ヵ月時点までの就職初期の定着との関連が大きい変数として捉えるのが妥当と思われる。
- ・3ヵ月定着と1年定着の分析では、「窓口就職回数（窓口紹介就職の経験）」の多い者は早期離職する傾向も示唆された。窓口就職回数の変数が、短期間で離転職する就職者側の要因の一部を反映している可能性もあるが、離職後の再相談で離職理由などを十分整理しないまま新たな紹介就職をし、結果として早期の離職につながるなど、ハローワーク担当者の相談・支援の仕方が「窓口就職回数」に反映されている可能性も否定できない。また、3ヵ月未満離職事例を除外した場合の1年定着分析では有意差は認められなかったことから、「適応指導」などと同様、3ヵ月時点までの就職初期の定着との関連が大きい変数として捉えるのが妥当と思われる。
- ・1年定着の分析では、障害者雇用納付金の対象企業かどうか（「企業規模」の変数から読み取れる）が関連していることが示唆された。
- ・3年定着の分析では、集中的な支援や継続的なフォローアップ（「ジョブコーチ支援」の変数から読み取れる）が関連していることが示唆された。
- ・なお、どの時点でも、診断名や手帳等級による有意差は出なかった。

イ 分析結果について考慮が必要となる点

今回の研究は、ハローワーク障害者窓口から紹介就職する精神障害者が増加しているが、それらの者の、障害開示や定着状況など具体的な情報がなかったため、障害者職業総合センターが実態把握を目的に障害者窓口担当者が確認可能な項目について調査し、そのデータを活用する形で分析を行ったもので、精神障害者の職場定着に関し何らかの仮説を持って研究をデザインしてデータを収集し分析を進めたものではない。

そのため、就職者の診断名や手帳所持以外の具体的な障害状況や職業に対する考え方、支援機関が行った詳細な支援状況、企業側の具体的な配慮事項などは把握できておらず、それらを除いた分析となっている。また、把握された変数の中には「適応指導」のように、さまざまなレベルのものが混在しているものもあった。

このような問題がありながら、「適応指導」や「求人種類」などのいくつかの変数で定着との関連が見いだされた。その理由としては、調査対象がすべてハローワーク障害者窓口に精神障害者として求職登録した事例（働くために何らかの支援や職場での配慮が必要となり求職登録したことが想定される）にもかかわらず、調査対象の約7割が「適応指導」なし、約3割が「一般求人障害非開示」で就職していたことが考えら

れる。つまり、支援や配慮が必要な者が多いにもかかわらず、支援や配慮がほとんど期待されない状況で就職した者が相当数いたため、どのようなレベルの支援や配慮であっても、定着に有意に関連してくる可能性が高くなったとすることができる。

この結果を踏まえれば、ハローワーク障害者窓口にまず求められることは、何か新しい支援や制度を検討することではなく、先行研究¹⁾の過程で作成された「精神障害者窓口相談ガイドブック²⁾」に記載されているような、求職者のニーズを十分に把握する、求職者の状況を求職者と一緒に整理する、企業情報を的確に求職者に伝える、必要に応じて関係機関と連携を取る、面接同行や適応指導などにより就職前後で企業側の配慮を引き出す、長期的なフォローアップを関係機関と連携して行う等、これまで蓄積されてきた基本的な相談支援のノウハウを地道に実践することであろう。このようなハローワーク障害者窓口での取り組みは、精神障害者が企業に定着することを支援するだけでなく、離職時点や離職後の適切な対応にも繋がり、よりよい職業生活の継続にも寄与すると思われる。

ウ 本分析の留意点と今後の課題

精神障害者の職場定着の分析では、そもそもデータを取得することが大きな課題となり、本分析に使用した調査はそのデータ数から考えると非常に貴重なものと言える。しかし、今回の多重ロジスティック回帰分析における Nagelkerke の R^2 は、3 ヶ月定着で 0.270、1 年定着で 0.044、3 年定着で 0.217 となっており、今回の分析結果で示唆された変数だけでは、定着に関する説明が十分にできているとは言い難い状況にあった。また、有意差は認められたがその解釈が十分できないものもあった。その大きな原因は上記イで示したとおり、分析に活用したデータの限界にある。

精神障害者の職場定着をより詳細に把握しようと思えば、一定の仮説に沿って、就職者の具体的な能力・状況・職業に対する考え方、支援機関の支援状況、企業側の職場環境や具体的な配慮事項などについて、取得する項目を操作的に厳密に定義し、調査対象範囲などを検討して調査を実施する必要がある。但し、それらのデータが取得されたとしても、職場定着では、就職者、企業、支援（フォーマルな支援だけでなく、インフォーマルな支援も含む）の各要因が複雑に影響しあうため、量的分析だけでは限界がある。このため、職場定着の要因を検討するためには、就職者、企業、支援機関それぞれのより具体的な状況を把握して質的な分析を併せて行うことも求められる。

なお、障害者職業総合センターが行ったハローワーク障害者窓口を対象とした一連の調査の流れを踏まえると、上記イに示したように、これまで蓄積されてきた基本的な相談支援のノウハウを地道に実践することがハローワーク障害者窓口には求められており、もし、そのような実践が一般化する傾向にあるのか・ないのか、ないとすればどのような対策が必要なのかを明らかにすることが、今後の最も重要な研究課題であると考えられる。

5 精神障害者の窓口就職等に関連する要因の分析

(1) 分析方法

障害者職業総合センターが 2008 年と 2011 年に実施したハローワーク障害者窓口に対する調査で得られたデータを基に、障害者窓口に求職登録した精神障害者の求職登録後の就職等に関連する要因を分析した。その際、障害者窓口から紹介就職（窓口就職）するためには、窓口から紹介（窓口紹介）される必要がある。このため、まず、求職登録 3 年以上経過する間に 1 度でも窓口紹介される要因の分析を行った後、窓口紹介された者を対象に求職登録 3 年以上経過する間に 1 度でも窓口就職する要因の分析を行った。また、窓口就

職がない者のうち、窓口以外就職した者が 445 人中 138 人 (31.0%) いたため、窓口就職していない者を対象に求職登録 3 年以上経過する間に 1 度でも窓口以外就職する要因の分析をも行った。分析に際しては、他の要因を排除した場合の窓口紹介や窓口就職等の影響力が強い要因を検討するため、多重ロジスティック回帰分析を実施した。

(2) 分析結果

以下の傾向が認められた。

ア 窓口紹介の要因

- ・ハローワーク障害者窓口での相談回数が多いほど、窓口紹介されやすい。
- ・職場開拓がなされていなかった場合より、なされていた場合の方が窓口紹介されやすい。
- ・手帳を所持しない場合より、所持している場合の方が窓口紹介されやすい。
- ・保留除外が発生していないハローワークの登録者より、発生していたハローワークの登録者の方が窓口紹介されやすい。

イ 窓口就職の要因

- ・職場開拓がなされなかった場合より、なされていた場合の方が窓口就職しやすい。
- ・面接同行がなされていなかった場合より、なされていた場合の方が窓口就職しやすい。
- ・手帳 1・2 級を所持している場合より、所持していない場合の方が窓口就職しやすい。

ウ 窓口以外就職の要因

- ・窓口紹介を受けていた場合より、窓口紹介を受けたことがない場合の方が窓口以外就職しやすい。
- ・手帳を所持している場合より、所持していない場合の方が窓口以外就職しやすい。

(3) 考察

ア 有意差が見られた変数から読み取れること

(ア) 窓口紹介に関連する要因

相談回数が多い方が少ない方より窓口紹介されやすい、職場開拓があった方がなかった方より窓口紹介されやすいというのは当然の結果であろう。一方、手帳を所持しない場合より、手帳を所持している場合の方が有意に窓口紹介されるとの結果は、手帳を所持していない場合、一般的に障害者求人への応募が難しいため、紹介求人が限られることが推測される。

また、「保留除外」の発生しないハローワークの登録者より、「保留除外」の発生したハローワークの登録者の方が有意に窓口紹介されやすいという結果は、「保留中」や「有効求職者から除外」の事例は分析から除外されたが、ハローワークのヒアリング調査からは保留・除外になる場合は窓口紹介がない可能性が高いと考えられた。その一方で、本来は保留除外にすべきところをそうしないで有効求職者としているハローワークもあった。このため、保留除外が 1 人もいないハローワークの中には、本来は保留除外になるような者が有効求職者となっている可能性もあり、結果として、保留除外が 1 人もいないハローワークに登録している求職者の紹介される率が低くなったと考えることができる。

（イ）窓口就職に関連する要因

「面接同行」は、就職面接にハローワークの職員が同行することで、企業側の不安が軽減し窓口就職に結びつきやすくなることが考えられる。「職場開拓」については、求職者を想定して開拓した職場であれば、就職できる可能性は高まることが予想される。いずれにしても、「面接同行」や「職場開拓」といったハローワーク障害者窓口担当者の積極的な支援が窓口就職に繋がっているという結果であったが、「面接同行」が確認された求職者は8.4%、「職場開拓」が確認された求職者は8.8%と少数にとどまっていた。ハローワーク障害者窓口での積極的な「面接同行」や「職場開拓」の実施を期待したい。

手帳1・2級を所持している場合より、手帳を所持しない場合の方が有意に窓口就職するという結果については、手帳等級は障害状況のひとつの側面を示していると考えられ、手帳1・2級を所持している場合は、手帳を所持していない場合より、相対的に障害が重く、窓口就職に結びつきにくい可能性も考えられるが、手帳等級と求職活動に関連するスキル等が直接関連しているといった単純な解釈はできないし、手帳を所持していない者が手帳を申請した場合、手帳1・2級を取得する可能性も否定できない。手帳1・2級と手帳なしを比較すると、手帳なしの方が有意に窓口就職するという結果は、慎重に検討する必要がある。なお、手帳1・2級を所持している場合でも、「面接同行」を行った場合は49人中43人（87.8%）が窓口就職をしていた。「面接同行」を行わなかった場合の窓口就職率が52.4%であることを考えると、支援の重要性がうかがえる。

（ウ）窓口以外就職に関連する要因

「窓口紹介」なしの場合、ありの場合に比べ、有意に窓口以外就職をするという結果は、求職登録後3年間で1度でも窓口での紹介があれば「窓口紹介あり」になることを踏まえると、「窓口紹介」がないから窓口以外就職しやすいと考えるよりも、窓口紹介を受ける前に窓口以外就職をし、結果的に窓口紹介を受けるに至らなかったと考えられるのが妥当と思われる。一方、「手帳」なしの場合、「手帳」ありの場合に比べ、有意に窓口以外就職をするという結果は、手帳なしの者は、ハローワーク障害者窓口に求職登録しても、ハローワーク以外のルートでも求職活動を行う者が多いことを推測させる。また、その背景の一つに、「手帳」なしの場合、障害者求人に応募しにくい面があることも考えられる。

イ 職場定着との関連

今回の分析では、「窓口就職」などに焦点を当てて分析したが、就職後の職場定着にも留意する必要がある。上記4（定着分析）では、障害非開示で就職した場合の定着率の低さを指摘したが、窓口就職した者のうち、障害非開示でのみ就職した者の割合をみると、手帳1・2級を所持している場合は185人中27人（14.6%）、手帳3級を所持している場合は117人中21人（17.9%）、手帳を所持していない場合は84人中40人（47.6%）となっており、特に、手帳を所持していない場合、障害非開示のみの就職をする割合が多かった。

今回の分析では、手帳を所持していない場合は、手帳1・2級を所持している場合に比べ、手帳なしの方が有意に窓口就職に結びつきやすいことが示されたが、就職に結びつきやすいからそれによしと考えるのではなく、その後の定着まで考え、窓口紹介の中身やその後の定着状況についても慎重に検討する必要がある。

ウ 本分析の留意点

今回の多重ロジスティック回帰分析における Nagelkerke の R^2 は、窓口紹介で 0.289、窓口就職で 0.103、窓口以外就職で 0.172 となっており、今回の分析結果で示唆された変数だけでは、窓口就職などに関する説明が十分にできているとは言い難い状況である。また、有意差が認められたいくつかの変数の解釈が十分でないものもある。

その大きな原因は上記 4（定着分析）で示したことと同様、分析に活用したデータの限界にあると思われる。また、「有効求職者から除外」「保留中」など約 4 割のデータが分析から除外されており、ハローワーク障害者窓口に求職登録したすべての精神障害者を対象としていないこと、その一方で、本来は「有効求職者から除外」「保留中」になる事例が分析データに残っていて分析結果に影響を及ぼしている可能性があることなどにも留意する必要がある。

6 精神障害者の職場定着要因に関する質的分析

ハローワーク障害者窓口から取得された量的データの分析のみでは、様々な要因が複雑に関連する精神障害者の職場定着を考えるには限界がある。精神障害者の職場定着に関して多角的に検討するため、本章においては、職場定着を促進していくための支援の方策を明らかにすることを目的とし、3年以上、職場定着している精神障害者の定着要因について、質的分析を実施した結果を記述した。

分析の対象事例数は 8 事例である。

分析方法は、精神障害者及び当該精神障害者の就労支援担当者、企業担当者に対しヒアリング調査で収集した情報を、米国の医療社会学者であるアロン・アントノフスキーが提唱した、健康生成論³⁾の視点に沿って整理した。

分析結果に基づき、職場定着要因を以下の 6 点に集約した。

（１）後遺障害及び残遺症状のセルフマネジメント

精神科医療機関の専門スタッフもしくは、職業リハ領域の就労支援担当者によって、後遺障害及び残遺症状のセルフマネジメントに関する習得支援に注力がなされている

（２）無理をさせない雇用管理方針の継続

活動エネルギーの放出を極力、抑制することを意図した、無理をさせない雇用管理方針を継続させている企業が多い。

（３）現状維持志向の労働観に対する理解と承認

職場定着している精神障害者が有する現状維持志向の労働観を、企業が雇用管理方針として理解・承認している。

（４）中長期的なキャリアアップを指向した雇用管理方針

就業時間の延伸や職域拡大等、職場定着者の中長期的なキャリアアップを指向した雇用管理方針を有している企業もある。

（５）ポジティブフィードバックの実践

作業行動の望ましい結果に関するポジティブフィードバックのみならず、職場定着者に対する企業側の暖かい受け入れ姿勢や職場復帰の勧奨、職場内における職場定着者の存在や役割の有意義性に関するフィードバックが実践されている。

（６）職務とのマッチング

就労支援担当者と企業担当者が職場定着者の職務適応過程に関する情報交換を、特に就職後の初期段階において集中的に行っており、職務とのマッチングが図られている。

参考文献

- 1) 障害者職業総合センター：精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書 No. 95，2010.
- 2) 障害者職業総合センター：精神障害者相談窓口ガイドブック，2009.
- 3) Aaron Antonovsky：健康の謎を解くーストレス対処と健康保持のメカニズム，山崎喜比古・吉井清子（訳），有信堂高文社，2001.

序 文

1 研究の背景

(1) 障害者職業総合センターが行った先行調査

ハローワークの障害者窓口に求職登録する精神障害者は年を追うごとに増加し、これに伴い、障害者窓口から職業紹介を受け就職する精神障害者も増加している。特に、2006 年に精神障害者保健福祉手帳（以下、「手帳」という）所持者が実雇用率の算定対象となったことにより、この傾向は一層顕著になっている。

しかし、ハローワークの障害者窓口を利用する精神障害者の診断名や手帳所持及び障害開示の状況、就職先の求人種類、定着状況など、その実態は把握されていなかった。

このため、障害者職業総合センターでは、ハローワークの障害者窓口に求職登録した精神障害者及び障害者窓口から職業紹介を受け就職した精神障害者について、以下のような実態調査を行った。

ア 2008 年調査

全国のハローワーク 110 所（各都道府県の筆頭所を含む）を対象に、2008 年 7 月 1 日～10 月 31 日の間に、障害者窓口で新規求職登録したすべての精神障害者及び、同期期間内に職業紹介を受け就職したすべての精神障害者の診断名、手帳の有無等について把握した。なお、就職については、調査期間前に新規求職登録していた精神障害者を含めて把握した（調査期間内に新規求職登録した精神障害者の就職の把握に限定しなかった）。また、4 ヶ月の調査期間内に、複数回就職した精神障害者がいたが、同一人物でも障害開示や就職先の求人種類などの就職状況が異なり、入手したデータを可能な限り活かすために、就職に関しては件数で把握した。

イ 2009 年調査

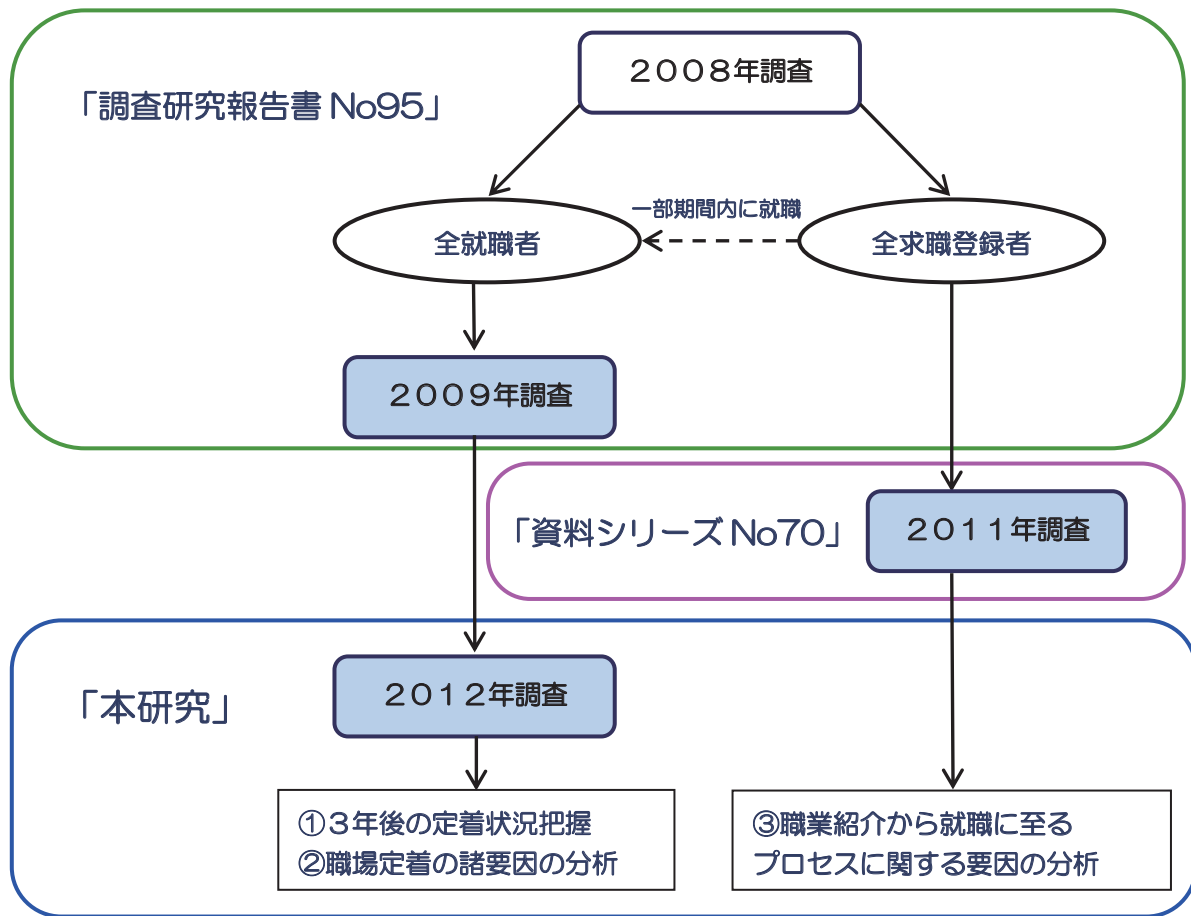
2008 年調査において把握した就職者の職場定着状況を把握するため、2009 年 2 月及び 10 月にその定着状況（離職した場合は離職年月日）を把握した。

ウ 2011 年調査

2008 年調査において把握した求職者について、求職登録後 3 年後の現状やハローワーク障害者窓口における相談・紹介状況などを把握するための実態調査を 2011 年に実施した。

図表序－1 に、これまでの調査研究の時系列的経過と本研究の位置づけを整理した。

図表序－1 研究経過の時系列図



(2) 先行調査の結果

障害者職業総合センターでは、上記アとイの調査結果を調査研究報告書 No95「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究¹⁾」に、上記ウの調査結果を資料シリーズ No70「精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究²⁾」に取りまとめた。以下に、結果の一部を示す。

ア 求職者や就職者の概要

先行調査（2008 年調査）の回答率は 100%であり、求職登録者 1,808 人、就職者 962 件が把握された。求職者の約 7 割、就職者の約 8 割が手帳を所持し、求職者・就職者ともに、診断名は統合失調症が 4 割以上と最も多いが、そううつ病（気分障害）が 3 割前後おり、所謂 3 疾患〔統合失調症、そううつ病（気分障害）、てんかん〕以外の診断名も 1 割以上いた。求職者・就職者ともに前職なしは 5%以下で、求職者の 4 割以上が失業後 1 年未満（約 6 割が 3 年未満）でハローワーク障害者窓口にて新規求職登録を行い、就職者の約 7 割が前職失業後 1 年未満で就職していた。また、デイケアなど何らかの日中活動を行っている者は求職・就職ともに 4 分の 1 程度に留まっていた。この結果からは、ハローワーク障害者窓口を利用する精神障害者は、比較的最近まで労働市場の中で働いていた者であり、支援機関との繋がりを持たない者が多いことをうかがわせた。

就職者の 5 割強が一般求人で就職し、障害者求人への就職が約 3 分の 1、就労継続支援 A 型事業所・福祉工場への就職も 1 割弱あった。一般求人へ就職した場合、約 6 割が障害を非開示にしていた。

イ 就職者の定着状況

就職者の約3分の1が3ヵ月未満で離職し、1年以上定着したことが確認されたのは約4割であった。離職理由を自己都合、会社都合、契約期間満了のいずれかから選択する方式で把握したところ、自己都合が約8割であった。

ウ 1年定着に関連する要因の検討

先行調査は実態把握のために実施されたもので、職場定着に関連する要因を検討することは想定していなかったが、取得されたデータから何らかの知見が導き出されないか探索的に検討し、就労継続支援A型事業所・福祉工場や特例子会社などへの就職者を除いた分析で以下のような結果を得た。

1年定着に関連する変数をステップワイズ法により確認したところ、適応指導の有無、求人種類（一般求人／障害者求人）、障害開示の有無、チーム支援の有無、企業規模（300人以下／301人以上）、年代（20代以下／30代／40代／50代以上）の6つの変数の順で、1年定着の判別に関連が強かった。次に、1年定着と関連が強い上位4つの変数の組み合わせから構成される合成変数（図表序-2）は、独立性の検討の結果、統計的に見て有意に1年定着に関連していることが示唆されたため、すべての合成変数について多重比較を行ったところ、「障害者求人＋障害開示（適応指導及びチーム支援の有無は問わない）：(1)(2)(3)(4)」及び「一般求人＋障害開示＋適応指導・あり（チーム支援の有無は問わない）：(5)(7)」は「一般求人＋障害非開示＋チーム支援・なし＋適応指導・なし：(10)」よりも、有意に1年定着していること、「障害者求人＋障害開示＋チーム支援・あり（適応指導の有無は問わない）：(1)(2)」及び「一般求人＋障害開示＋チーム支援・なし＋適応指導・あり：(7)」は「一般求人＋障害開示＋チーム支援・なし＋適応指導・なし：(8)」よりも、有意に1年定着していることが示された。

図表序-2 変数の組み合わせごとの1年定着状況

						(件)	
求人種別	障害開示	チーム支援	適応指導		計	うち1年定着	
障害者求人	開示	あり	あり	(1)	87	61	70.1%
			なし	(2)	69	45	65.2%
		なし	あり	(3)	79	47	59.5%
			なし	(4)	101	51	50.5%
一般求人	開示	あり	あり	(5)	22	14	63.6%
			なし	(6)	11	4	36.4%
		なし	あり	(7)	40	26	65.0%
			なし	(8)	100	28	28.0%
	非開示	あり	なし	(9)	10	4	40.0%
		なし	なし	(10)	214	49	22.9%
計					733	329	44.9%

エ 新規求職登録者の登録後の状況

2008年調査で把握された新規求職登録者について、2011年に追跡調査を行ったところ1,579人の有効データが把握され、2011年10月31日時点（求職登録後3年～3年4ヵ月経過時点）の現状は、就業者（ハローワーク障害者窓口紹介での就職以外も含む）の者が約4分の1、求職中の者が約4分の1、有効求職者から除外・保留中・他所へ移管が計4割強などであった。求職登録後にハローワーク障害者窓口から紹介を受け

て就職した者は約5割だった（求職登録後の就職状況等については、現状が有効求職者から除外・保留中・他所へ移管の者はハローワークでの記録確認が難しい等の理由から、就職状況の把握は行わなかったため、この数字は保留中などを除外した901人での結果である）。

2 本研究の目的

ハローワーク障害者窓口から就職した精神障害者の定着状況に関する大規模な調査は、障害者職業センターが行った1年定着までを追跡した2009年調査のみで、1年定着した事例のそれ以降のデータは把握されていない。このため、2009年調査で1年定着した事例のその後の定着状況を明らかにすることを目的に追跡調査を行った。

また、ハローワーク障害者窓口から紹介され就職する精神障害者は、2008年調査以降も年々増加し、増加数も2008年調査を実施した頃は年間1～2千人ペースだったが、2012年時点では年間4～5千人ペースに上がっている。精神障害者雇用におけるハローワーク障害者窓口の役割は年々重要になっているといえる。このため、障害者職業総合センターが実施した先行調査のデータに、本研究で実施した追跡調査の結果を加味し、ハローワーク障害者窓口から紹介されて就職した精神障害者の定着に関連する要因を分析するとともに、2011年調査で把握した新規求職登録者の追跡調査のデータを用いて、ハローワーク障害者窓口から紹介され就職する要因を分析することにより、今後のハローワーク障害者窓口等での支援のあり方などについて検討を加えた。

なお、精神障害者の職場定着に関する分析を進めていくためには、就職者の障害状況や諸処の職業的行動や、企業の受け入れ方針及び雇用管理体制、支援機関の支援スキル等の各要因が、どのように影響を及ぼしあっているかを多面的に把握することが肝要である。このため、職場定着している就職者及び当該企業担当者、当該就労支援担当者に対して個別にヒアリング調査を行い、調査結果に基づき質的分析を実施した。

参考文献

- 1) 障害者職業総合センター：精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書 No. 95，2010.
- 2) 障害者職業総合センター：精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究，資料シリーズ No. 70，2012.

第 1 章

ハローワーク障害者窓口から紹介就職した 精神障害者の職場定着状況等に関する調査の結果

第1章 ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の 職場定着状況等に関する調査の結果

第1節 調査の目的

障害者職業総合センターでは、「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究（2008～2009年度）¹⁾」において、ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の就職後1年経過までの職場定着状況を調査した。しかし、精神障害者の雇用義務化等を踏まえると、より長期的な定着状況などを把握する必要があるため、上記研究において就職後1年以上定着していたことが把握された事例のその後の定着状況などを把握した。

第2節 方法

1 調査対象

障害者職業総合センターが2008～2009年に全国110所のハローワークを対象に実施した調査で、2008年7月1日から10月31日の間に障害者窓口から紹介就職した事例のうち、求人種類が就労継続支援A型事業所・福祉工場の事例を除き、2009年10月31日時点で職場定着していた精神障害者が1件以上あったことが確認されたハローワーク81所を調査対象とした。なお、調査対象ハローワーク81所で職場定着していた事例は329件であった。

2 調査内容

2012年4月30日時点の就業状況、離職した事例の離職日と離職理由、精神障害者保健福祉手帳の状況、在職中のハローワークの適応指導・相談の実施状況、在職中に支援を行った支援機関及び実施した支援の方法、チーム支援の状況、回答者のケース把握の状況について把握した（調査票は巻末資料2に掲載）。

3 調査方法

対象ハローワーク毎にエクセルデータの調査票を作成し、2012年7月25日に厚生労働省障害者雇用対策部障害者雇用対策課に電子メールにて送付した。障害者雇用対策課には、調査対象ハローワークに調査票を送付するよう依頼し、調査対象ハローワークにて必要データ入力後に、障害者職業総合センター（障害者支援部門）の回収用メールアドレスへ直接返信を求めた。なお調査票にはパスワードを設定し、調査対象ハローワーク以外が閲覧できないようにした。調査票の回答期限は2012年10月1日とした。また、調査結果の分析のため、一部のハローワークに対し、電話によるヒアリングを実施した。

第3節 結果

1 回収状況

79所（97.5%）のハローワークから、計327件（99.4%）のその後の状況が把握された。但し、30件分のデータは前回調査の記録と合致する事例が確認されなかったため、有効データ数は327件中297件（90.8%）

であった。

以下、有効データ 297 件を 100%として、調査結果を示す。

2 窓口就職 3 年後の状況

調査時点の定着状況は、「継続中」156 件（52.5%）、「離職」129 件（43.4%）、「不明」12 件（4.0%）であった（図表 1－1）。

「離職」の場合は離職日を把握した。離職日から定着期間を集計すると、1 年未満が 15 件（5.1%）、1 年から 2 年未満が 46 件（15.5%）、2 年から 3 年未満が 42 件（14.1%）、3 年以上が 165 件（55.6%）、離職月不明または離職日不明により期間が確定しない事例が 5 件（1.7%）、離職年不明が 12 件（4.0%）、不明が 12 件（4.0%）であった（図表 1－2）。今回調査では、前回調査で 1 年以上定着していると回答された事例を対象としているため、定着期間が 1 年未満の事例は考えられなかったが、今回調査において、ハローワークにある離職日のデータから、1 年未満が確認された事例が 15 件あった。

離職者の離職理由は、「体調不良」が 38 件（29.5%）、「人間関係」が 15 件（11.6%）、「仕事がきつい・できない」が 9 件（7.0%）などであった（図表 1－3）。

図表 1－1 調査時点（2012 年 4 月末）の定着状況
(件)

継続中	156	52.5%
離職	129	43.4%
不明	12	4.0%
計	297	100.0%

図表 1－2 定着期間

	(件)	
1 年未満	15	5.1%
1 年～2 年未満	46	15.5%
2 年～3 年未満	42	14.1%
3 年以上	165	55.6%
未確定（離職月・日不明）	5	1.7%
2 ヶ月～1 年 5 ヶ月（月不明）	2	0.7%
11 ヶ月～1 年 0 ヶ月（日不明）	1	0.3%
2 年 2 ヶ月～3 年 5 ヶ月（月不明）	2	0.7%
離職年不明	12	4.0%
不明	12	4.0%
計	297	100.0%

図表 1－3 離職事例の離職理由

	(件)	
体調不良	38	29.5%
人間関係	15	11.6%
仕事がきつい・できない	9	7.0%
賃金が少ない	6	4.7%
会社の事業縮小など	5	3.9%
会社の倒産や移転	4	3.1%
意欲の低下	2	1.6%
作業環境が合わない	1	0.8%
その他	18	14.0%
不明	31	24.0%
計	129	100.0%

※離職のうち

3 精神障害者保健福祉手帳の状況

精神障害者保健福祉手帳は、前回の調査時点から変更が確認された場合だけ回答を求めた。変更が確認された事例は 10 件であった。内訳は、「手帳なしから 1 級を新規取得」が 1 件（10.0%）、「手帳なしから 2 級を新規取得」が 4 件（40.0%）、「手帳なしから 3 級を新規取得」が 4 件（40.0%）、「3 級から 2 級へ変更」が 1 件（10.0%）であった（図表 1－4）。

手帳の変更の時期は、2008 年中が 2 件（20.0%）、2009 年中が 2 件（20.0%）、2010 年中が 3 件（30.0%）、2011 年中が 1 件（10.0%）、変更時期不明が 2 件（20.0%）であった。

本調査対象（297 件）の変更後の手帳取得状況は図表 1－5 の通りであった。

図表 1－4 精神障害者保健福祉手帳の変更状況
(件)

手帳なしから 1 級を新規取得	1	10.0%
手帳なしから 2 級を新規取得	4	40.0%
手帳なしから 3 級を新規取得	4	40.0%
3 級から 2 級に変更	1	10.0%
計	10	100.0%

※手帳の変更ありのうち

図表 1－5 調査対象の変更後の精神障害者保健福祉手帳の取得状況
(件)

1 級	15	5.1%
2 級	147	49.5%
3 級	103	34.7%
申請中 *	2	0.7%
手帳なし	28	9.4%
不明	2	0.7%
計	297	100.0%

*2008 年調査で申請中の事例が、今回も変更なしで回答されたもの

4 適応指導・相談の実施状況

ハローワーク窓口紹介就職後の適応指導・相談の実施状況は、「あり」が 158 件（53.2%）、「なし」が 114 件（38.4%）、「不明」が 25 件（8.4%）であった（図表 1－6）。

適応指導・相談のあった 158 件の適応指導・相談の実施方法は、「ハローワーク職員が事業所訪問により障害者本人や事業所を支援する」が 87 件（55.1%）、「障害者本人がハローワークに訪問や電話で相談する（ハローワークから本人に電話した場合を含む）」が 78 件（49.4%）、「事業所がハローワークに訪問や電話で相談する（ハローワークから事業所に電話した場合を含む）」が 44 件（27.8%）であった（図表 1－7）。

注：2009 年調査では、「適応指導」という名称で、実施の「あり」「なし」を把握している。2009 年及び今回のいずれの調査でも、「適応指導」の定義は特にしていないが、ハローワークの「障害者職業紹介取扱要領」で、就職後の指導は「障害者が作業及び作業環境に適応しているかどうか確かめ、必要がある場合には、障害者を激励し、相談を行い、あるいは事業主の協力を得て就労についての注意を与える等により、心理的、身体的な不安定をもたらす原因の除去を図る」とされている。また、この際、「事業所を直接に訪問することを基本」とするが、「電話、FAX、e メール等、他のコミュニケーション手段の活用を否定するものではない」とされており、2009 年調査に関するヒアリングでも、電話のみの対応で適応指導ありとしたハローワークが確認されている。このため、2009 年調査で把握した「適応指導」と今回の「適応指導・相談」は、同様のものとして扱うことにする。

図表 1－6 適応指導・相談の実施状況
(件)

あり	158	53.2%
なし	114	38.4%
不明	25	8.4%
計	297	100.0%

表 1－7 適応指導・相談の実施方法

	複数回答（人）	
ハローワーク職員が事業所訪問により 障害者本人や事業所を支援する	87	55.1%
障害者本人がハローワークに訪問や電話で相談する （ハローワークから本人に電話した場合を含む）	78	49.4%
事業所がハローワークに訪問や電話で相談する （ハローワークから事業所に電話した場合を含む）	44	27.8%

※適応指導・相談の実施ありのうち

適応指導・相談のあった 158 件の適応指導・相談の実施回数は、1 回が 65 件(41.1%)、2 回が 27 件(17.1%)、3 回が 16 件 (10.1%)、4 回が 10 件 (6.3%)、5 から 9 回が 24 件 (15.2%)、10 回以上が 14 件 (8.9%)、不明が 2 件 (1.3%) であった（図表 1－8）。

また、調査時点（2012 年 4 月末）の直近の適応指導・相談の実施年月日を把握したが、調査時点もしくは離職日（在職中の「適応指導・相談」に限っているため）からの期間を集計したところ（図表 1－9）、調査時点で定着していた事例の 42.7%は 3 年以上適応指導・相談を実施しておらず、調査時点から 1 年以内に実施した事例は 21.3%のみであった。一方、離職した事例は、離職日 3 ヶ月以内に適応指導・相談を実施した事例は 31.7%にとどまっていた。

以上の結果からは、「適応指導・相談あり」と回答された事例のうち、1 回しか実施されていない事例が約 4 割、3 回までの事例が 7 割弱を占めており、ハローワークでの適応指導・相談の回数はあまり多くないことがうかがえた。また、定着している場合でも、就職してしばらく期間が経過すると、適応指導・相談を行うことは少なくなること、離職した場合は、ハローワークが離職前 3 ヶ月以内に適応指導・相談を実施する事例は多くないことがうかがえた。

図表 1－8 適応指導・相談の実施回数
(件)

1 回	65	41.1%
2 回	27	17.1%
3 回	16	10.1%
4 回	10	6.3%
5～9 回	24	15.2%
10 回以上	14	8.9%
不明	2	1.3%
計	158	100.0%

※適応指導・相談の実施ありのうち

図表 1－9 直近の適応指導・相談

		(件)	
定着状況		直近の適応指導・相談	
継続中	89	3 ヶ月未満	7 7.9%
		3 ヶ月～半年未満	6 6.7%
		半年～1 年未満	6 6.7%
		1 年～2 年未満	14 15.7%
		2 年～3 年未満	18 20.2%
		3 年以上	38 42.7%
離職	60	3 ヶ月未満	19 31.7%
		3 ヶ月～半年未満	6 10.0%
		半年～1 年未満	9 15.0%
		1 年～2 年未満	14 23.3%
		2 年～3 年未満	12 20.0%
計	149	149	

※不明を除く

5 支援機関の支援

ハローワーク窓口紹介就職後の支援機関の支援が確認された事例は、「障害者職業センター」が 55 件（18.5%）、「障害者就業・生活支援センター（以下、支援センターという）」が 32 件（10.8%）、「就労移行支援事業所」が 31 件（10.4%）、「医療機関」が 29 件（9.8%）、「その他の支援機関」が 21 件（7.1%）であった（図表 1－10）。

支援内容は、「支援機関が事業所訪問により障害者本人や事業所を支援する」が「障害者職業センター（49 件：89.1%）」、「支援センター（20 件：62.5%）」、「就労移行支援事業所（22 件：71.0%）」「その他の支援機関（15 件：71.4%）」で最も高かった。「医療機関」は、「障害者本人が支援機関に訪問や電話で相談する（支援機関から本人に電話した場合を含む）」が 16 件（55.2%）で最も高かった（図表 1－11）。

窓口就職後の支援機関の支援が確認されている事例は、最も多い障害者職業センターでも 2 割未満にとどまっており、支援機関の関わりがない事例が多いことがうかがえたが、支援機関の支援が確認された事例は、支援機関が事業所訪問している事例が多いことがうかがえた。

図表 1－10 窓口就職後の支援機関の支援

	(件)									
	障害者職業センター		障害者就業・生活支援センター		就労移行支援事業所		医療機関		その他の支援機関	
あり	55	18.5%	32	10.8%	31	10.4%	29	9.8%	21	7.1%
なし	182	61.3%	202	68.0%	196	66.0%	172	57.9%	185	62.3%
不明	60	20.2%	63	21.2%	70	23.6%	96	32.3%	91	30.6%
計	297	100.0%	297	100.0%	297	100.0%	297	100.0%	297	100.0%

※突合ケースのうち

図表 1－11 支援機関の支援の内容

	複数回答（件）									
	障害者職業センター		障害者就業・生活支援センター		就労移行支援事業所		医療機関		その他の支援機関	
支援機関が事業所訪問により障害者本人や事業所を支援する	49	89.1%	20	62.5%	22	71.0%	5	17.2%	15	71.4%
支援機関が家庭などを訪問し障害者本人や家族を支援する	0	0.0%	2	6.3%	6	19.4%	2	6.9%	0	0.0%
障害者本人が支援機関に訪問や電話で相談をする（支援機関から本人に電話した場合を含む）	13	23.6%	11	34.4%	8	25.8%	16	55.2%	7	33.3%
ハローワークが障害者本人や事業所の支援をする際に、支援機関がハローワークに情報提供する	16	29.1%	4	12.5%	5	16.1%	4	13.8%	7	33.3%
その他	4	7.3%	2	6.3%	2	6.5%	2	6.9%	0	0.0%
支援は実施されたが、上記のいずれの方法で実施したかは不明	2	3.6%	6	18.8%	2	6.5%	7	24.1%	3	14.3%

※各支援機関の支援ありのうち

6 回答者のケース把握の状況

調査票回答者の窓口紹介就職した精神障害者のケース把握の状況を尋ねたところ、「直接相談したことがあり良く知っている」が 11 件（3.7%）、「直接相談したことがあるが、あまり知らない」が 31 件（10.4%）、「直接相談したことがない」が 255 件（85.9%）であった（図表 1－12）。

回答者は調査対象事例と相談したことがなく、ハローワークに残っている記録から読み取ったことを基に回答している場合がほとんどであることがうかがえる。ヒアリング調査でも、記録に記載していること以外は分からないとの回答がほとんどであった。また、離職理由や適応指導の実施内容、支援機関の支援などに関しては、記述の仕方が具体的でないため、選択肢のどこに当てはまるか迷うこともあったと回答するハローワーク職員もいた。離職理由や適応指導の実施内容、支援機関の支援などの回答に関しては、当時のハローワーク職員の記録の仕方と、記録されたものを読んで回答する職員の判断などの影響を受けている可能性もある。特に、離職理由や適応指導の実施内容、支援機関の支援などに関しては、得られたデータは慎重に取り扱う必要があると思われる。

図表 1－12 回答者のケース把握の状況

		(件)
直接相談したことがあり、よく知っている	11	3.7%
直接相談したことがあるが、あまり知らない	31	10.4%
直接相談したことがない	255	85.9%
計	297	100.0%

第4節 窓口就職3年時点での定着状況

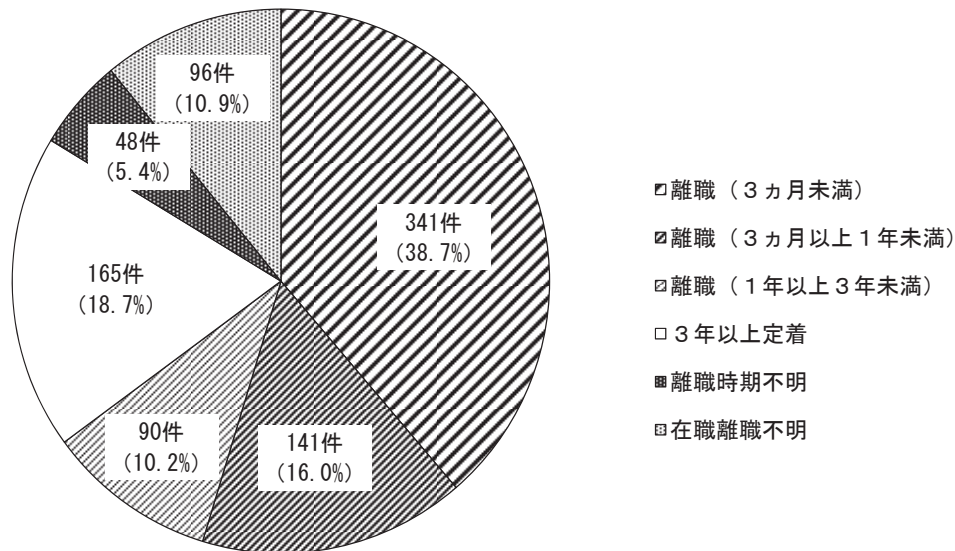
1 一般企業へ就職した場合の定着期間

これまで実施した3つの追跡調査（2009年2月末、2009年10月末、2012年10月末）の結果に基づき、2008年度調査でハローワークの障害者窓口経由で紹介就職した全962件のうち、一般企業へ就職した場合の定着状況をみるため、就労継続支援A型事業所・福祉工場に就職した場合（81件）を除外した881件（就職先の求人不明10件を含む）の、窓口就職3年時点での定着期間を整理した（図表1－13）。窓口就職してから3ヵ月未満で341件（38.7%）が離職していた。3ヵ月以上1年未満の離職は141件（16.0%）、1年以上3年未満は90件（10.2%）が離職しており、3年以上定着事例は165件（18.7%）であった。

なお、離職事例の48件（5.4%）は、離職時期不明により就業期間は確定せず、96件（10.9%）は在職・離職の別不明であった。

但し、離職時期不明48件には、最終的な定着期間は確定しないが、3ヵ月以上定着が確認されたケース26件、1年以上定着が確認されたケース14件を含んでおり、同様に、在職離職不明96件には、3ヵ月以上定着が確認されたケース20件、1年以上定着が確認されたケース59件を含むため、1年以上定着が確認された事例は881件中328件（37.2%）であった。

就職者を3年間追跡した結果、ハローワーク障害者窓口から一般企業に紹介就職した事例の場合、①3ヵ月未満で早期離職する者が4割弱を占めていること、②期間の経過とともに離職する者は少なくなる傾向にあること、③3年以上定着したことが確認された事例は2割弱であること等が把握された。



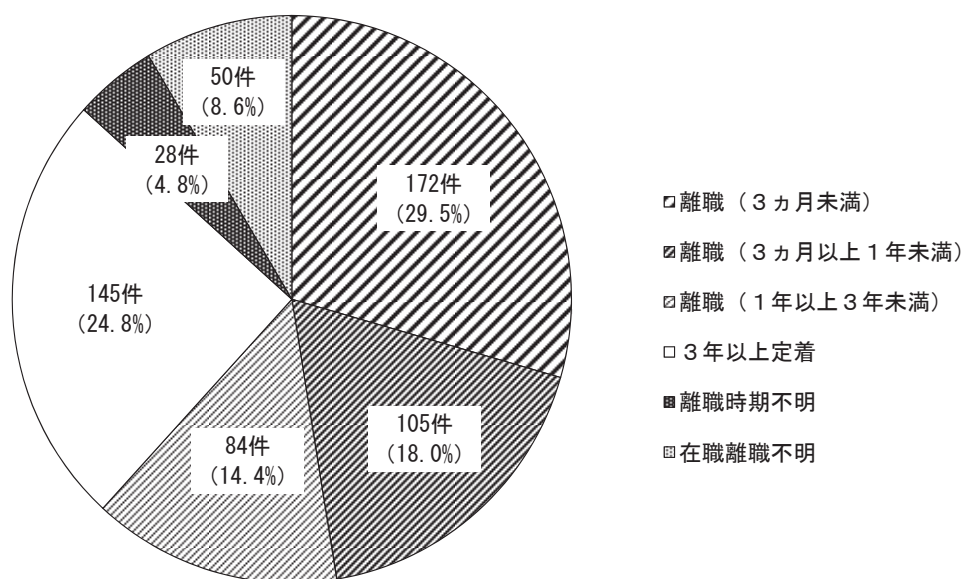
図表 1－13 一般企業へ就職した場合の定着期間

2 一般企業へ障害開示で就職した場合の定着期間

上記1で示した一般企業へ窓口就職した881件には、障害非開示294件が含まれていた。障害非開示で就職した場合、障害の開示を受けていない企業には精神障害者を雇用した認識はなく、障害非開示で雇用した精神障害者の多くがすぐに離職（もしくは長期定着）したとしても、企業では精神障害者が離職（もしくは定着）しやすいといった把握はできない。そこで、企業から見た精神障害者の職場定着の状況を把握するため、障害非開示294件と障害開示不明3件を除外し、精神障害を開示して就職した584件のみの定着期間も併せて整理した（図表1－14）。窓口就職してから3ヵ月未満で172件（29.5%）が離職していた。3ヵ月以上1年未満の離職は105件（18.0%）、1年以上3年未満は84件（14.4%）が離職しており、3年以上定着事例は145件（24.8%）であった。

なお、離職事例の28件（4.8%）は、離職時期不明により就業期間は確定せず、50件（8.6%）は在職・離職の別不明であった。

但し、離職時期不明28件には、在職期間は確定しないが、3ヵ月以上定着が確認されたケース16件、1年以上定着が確認されたケース10件を含み、在職離職不明50件には、3ヵ月以上定着が確認されたケース13件、1年以上定着が確認されたケース34件を含むため、1年以上定着が確認された事例（3年以上定着を含む）は584件中273件（46.7%）であった。



図表 1－14 一般企業へ障害開示で就職した場合の定着期間

参考文献

- 1) 障害者職業総合センター：精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書 No. 95，2010.

第2章

ハローワーク障害者窓口から紹介就職した
精神障害者の職場定着に関連する要因の分析

第2章 ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の 職場定着に関連する要因の分析

第1節 分析方法

本章では、障害者職業総合センターが実施したハローワーク障害者窓口に対する4つの調査(2008年、2009年2月、2009年10月、2012年)をもとに、障害者窓口から一般企業に紹介就職した精神障害者の職場定着に関連する要因を分析した。

障害者職業総合センターでは、2008年調査(2008年7月～10月に障害者窓口から一般企業に紹介就職した精神障害者の診断名や就職先の状況などを把握)及び2009年調査(2008年調査で把握された就職者の2009年2月末及び2009年10月末時点での定着状況を把握)の結果から、一般企業に紹介就職した精神障害者の1年定着の要因について分析した¹⁾が、今回は、2008年調査と2009年調査に2012年調査(2009年調査で1年以上定着していた者の就職後3年までの定着状況を把握)の結果を加えて分析した。

なお、先行研究¹⁾では、ステップワイズ法により1年定着と関連が強いとされた上位4つの変数(求人種類、障害開示、適応指導、チーム支援)からなる群を作り、各群間で多重比較を行う方法を採用したが、今回の分析では、他の要因を排除した場合の職場定着への影響力が強い要因を検討するため、多重ロジスティック回帰分析を採用した。その際、職場定着への影響が強い要因を探索的に検討するとともに、分析に使用するデータを確保するため、ステップワイズ法により選定した変数に、 χ^2 検定で「定着群」と「離職群」の件数の比に有意差がみられた変数を加え多重ロジスティック回帰分析に投入した。分析にはIBM SPSS Statistics Version20.0.0を使用した。

また、先行研究では、1年以上定着した事例と1年定着しなかった事例に群分けして1年定着の要因を分析したが、今回の分析では、1年定着しなかった事例の70.7%が3ヵ月定着しなかった事例であること、3年定着しなかった事例の84.3%が1年定着しなかった事例であることを踏まえ、1年定着の分析では、3ヵ月未満で離職した事例を除外した場合の分析と除外しない場合の分析、3年定着の分析では、1年未満で離職した事例を除外した場合の分析と除外しない場合の分析の両方を行い、定着の要因について多角的に検討した。

第2節 就職後3ヵ月定着に関連する要因の分析

1 分析対象と分析に使用した変数

一般企業へ就職した場合の就職後3ヵ月時点の定着・離職に関連する要因を分析するために、2008年調査で把握された就職件数962件中、就労継続支援A型事業所・福祉工場に就職した場合(81件)、障害者求人に障害非開示で就職した場合(重複障害で精神障害以外の障害についてのみ開示し、精神障害は非開示等の2件)を除外した879件^{注)}のうち、雇用期間について「定めあり(更新なし)」で就職し契約期間満了で就職後3ヵ月未満で離職の場合(20件)、就職3ヵ月時点で定着・離職の別不明の場合(25件;離職していることは確認されたが3ヵ月時点での定着・離職の別が不明な8件を含む)を除外した834件を3ヵ月定着分析対象とした(3ヵ月定着群:513件、3ヵ月未満離職群321件)。

注) 先行研究¹⁾では特例子会社16件を除外したが、精神障害者の実雇用率への算定等から、障害者求人における特例子会社の重要性

を考慮し、今回は分析対象に含めた。なお、特例子会社へ就職した者の3ヵ月定着、1年定着、3年定着は、それぞれ81.3%、57.1%、16.7%、特例子会社を除いた障害者求人へ就職した者の3ヵ月定着、1年定着、3年定着は、それぞれ79.0%、57.1%、35.3%で、定着状況には有意差は見られなかった。また、特例子会社の企業規模はさまざまだが、特例子会社の障害者雇用は親企業の雇用率に算定されることから、特例子会社の企業規模は一律301人以上で処理した。

職場定着に関連する要因の分析に使用した変数を図表2-1に示した。使用した変数は先行研究¹⁾を参考にしつつ、分析を探索的に行うという趣旨から、「窓口就職回数」と「就職職種」の2つの変数を加えると共に、先行研究で「支援制度の利用」としていたものを「ジョブコーチ支援」「トライアル雇用」「ステップアップ雇用」の3つの変数に分けて使用した。また、先行研究では、「求人種類」と「障害開示」に変数に分けていたが、障害者求人はすべて障害開示のため、求人種類と障害開示を合わせた上で、障害者求人・一般求人障害開示・一般求人障害非開示の3水準とした。さらに、先行研究で使用した「連携の有無」は、「チーム支援」ありだと、必ず「連携有り」となるため連関が強く、内容的にも同じことを測定している可能性があり、今回の分析からは除外した。

図表2-1 職場定着に関連する要因の分析に使用した変数

変数名（水準数）	水準
年代（3）	（10・20代 / 30・40代 / 50代以上）
性別（2）	（男 / 女）
手帳等級（3）	（1・2級 * / 3級 / 手帳なし）
診断名（4）	（統合失調症 / 気分障害 / てんかん / その他）
発病前職歴（2）	（あり / なし）
発病後職歴（2）	（あり / なし）
窓口就職回数（4）	（なし / 1回 / 2～3回 / 4回以上）
失業期間（3）	（1年以上 / 1年未満 / 前職なし）
就職職種（6）	（生産労務 / 事務 / サービス / 販売 / 専門技術 / その他）
求人種類（3）	（障害者求人 / 一般開示 / 一般非開示）
企業規模（2）	（300人以下 / 301人以上）
週労働時間（3）	（20時間未満 / 20～30時間未満 / 30時間以上）
チーム支援（2）	（2008年調査であり / なし）
適応指導（2）	（2009年調査であり / なし）
ジョブコーチ支援（2）	（あり / なし）
トライアル雇用（2）	（あり / なし）
ステップアップ雇用（2）	（あり / なし）
訓練利用（2）	（あり / 確認されず）

（各変数の説明）

- ・年代：就職時点での年代。
- ・手帳等級：精神障害者保健福祉手帳の等級。1級の件数が少なく（32件）、 χ^2 検定で1級と2級の3ヵ月時点の定着離職の割合（定着率1級53.1%、2級61.8%）に有意差がなかったことから1・2級を合わせた水準とした。
- ・診断名：ハローワークで取得した主治医の意見書をもとにハローワークの回答者が回答した。主治医の意見書の診断名は、統合失調症、そううつ病（気分障害）、てんかん、その他の中から選択し、その他の場合は具体的に病名を記載する様式になっている。（現在、そううつ病（気分障害）は、「そううつ病（そう病、うつ病を含む）」となっている。）
- ・発病前職歴：発病前の職歴の有無。障害者本人がハローワークに職歴と申告しているもの全てを指し、数日程度のアパートも含まれている可能性はある。在職中の発病は、発病前職歴に含む。
- ・発病後職歴：発病後の職歴の有無。職歴の内容は上記と同様。
- ・窓口就職回数：精神障害者として求職登録後したあとにハローワーク障害者窓口から紹介就職した回数。（障害非開示を含む。一般窓口からの紹介就職は含まない。）
- ・失業期間：前職（直近の就職経験）を離職してから今回就職するまでの失業期間。
- ・就職職種：今回の就職時の職種。

- ・求人種類：就職した求人の種類を分類。「障害者求人」は障害者専用の求人に応じた場合、「一般開示」は一般求人である企業側に障害を開示して就職した場合、「一般非開示」は一般求人である企業側に障害を開示せずに就職した場合。
- ・企業規模：企業規模なので、障害者本人の就職先の職場の人数とは必ずしも一致しない。事業所規模であれば、当該障害者が働いている事業所の従業員数となるが、企業規模は当該障害者が働いている事業所の従業員数が例え 10 人程度の小規模なところであっても、本社や支店・各店舗などすべて含めた企業全体の従業員数が 301 人以上であれば、企業規模は 301 人以上となる。
- ・週労働時間：週 20 時間未満の場合、手帳取得者が障害を開示して就職しても雇用率にカウントされない。また、20～30 時間未満の場合は雇用率上 0.5 のカウントになる。
- ・チーム支援：チーム支援を実施した場合に「あり」。調査票では、チーム支援の定義は特にしていないが、チーム支援はハローワークの「障害者職業紹介取扱要領」に定められており、ハローワークが関係機関と連携した障害者就労支援チームによる支援をいう。
- ・適応指導：適応指導をした場合に「あり」。調査票では、適応指導の定義は特にしていないが、ハローワークの「障害者職業紹介取扱要領」では、就職後の指導は、「障害者が作業及び作業環境に適応しているかどうか確かめ、必要がある場合には、障害者を激励し、相談を行い、あるいは事業主の協力を得て就労についての注意を与える等により、心理的、身体的な不安定をもたらす原因の除去を図る」とされている。なお、2012 年調査では「適応指導・相談」として「あり・なし」を取得した。要領に「事業所を直接に訪問することを基本」とするが、「電話、FAX、e メール等、他のコミュニケーション手段の活用を否定するものではない」とされており、「適応指導」(2009 年調査)＝「適応指導・相談」(2012 年調査)として、適応指導の「あり」「なし」を取得した。
- ・ジョブコーチ支援：障害者雇用促進法で定める職場適応援助者による支援以外に、各自治体等が独自に実施しているジョブコーチ支援も含む。
- ・トライアル雇用：障害者を原則 3 ヶ月間試用雇用することにより、障害者の雇用に対する不安感等を除去し、以後の障害者雇用に取り組むきっかけ作りや就職促進を図る制度。
- ・ステップアップ雇用：直ちに週 20 時間以上勤務することが難しい精神障害者に最大 12 ヶ月の試用雇用を行い、障害者および事業主の相互理解と雇用機会の確保を図る制度。(現在は、障害者短時間雇用トライアル雇用奨励金として発達障害者にも適用とされる。)

各変数間の連関を図表 2－2 に示した。一部の変数間（「発病後職歴」と「窓口就職回数」「失業期間」、「求人種類」と「チーム支援」「適応指導」「トライアル雇用」、「週労働時間」と「ステップアップ雇用」）で中程度の連関（0.4～0.7）が見られたが、強い連関（0.7～1.0）はないため、すべての変数を分析に使用した。

図表 2-2 3 ヶ月定着分析 (n=834) に使用した変数間の連関

	年代	性別	手帳等級	診断名	発病前職歴	発病後職歴	窓口就職回数	失業期間	就職職種	求人種類	企業規模	週労働時間	チーム支援	適応指導	ジョブコーチ支援	トライアル雇用	ステップアップ雇用	訓練利用
年代	-																	
性別	.12**	-																
手帳等級	.05	.03	-															
診断名	.07	.05	.22**	-														
発病前職歴	.22**	.04	.19**	.24**	-													
発病後職歴	.10*	.04	.08	.14**	.13**	-												
窓口就職回数	.10	.15**	.09	.08	.12*	.53**	-											
失業期間	.18**	.04	.09*	.09	.31**	.46**	.32**	-										
就職職種	.13**	.26**	.13**	.15**	.06	.10	.11	.10	-									
求人種類	.11**	.06	.18**	.12**	.20**	.11**	.27**	.15**	.22**	-								
企業規模	.03	.00	.13**	.09	.09*	.04	.15**	.16**	.26**	.34**	-							
週労働時間	.01	.17**	.06	.13**	.03	.03	.09	.08*	.18**	.08*	.07	-						
チーム支援	.13**	.00	.15**	.16**	.10**	.08*	.20**	.17**	.13*	.42**	.14**	.08	-					
適応指導	.12**	.04	.08	.09	.15**	.01	.20**	.14**	.17**	.43**	.14**	.03	.28**	-				
ジョブコーチ支援	.09*	.03	.09*	.11*	.07	.08*	.12*	.11**	.10	.29**	.14**	.10*	.35**	.25**	-			
トライアル雇用	.14**	.01	.11**	.12**	.07	.10**	.19**	.16**	.11	.42**	.06	.19**	.36**	.34**	.34**	-		
ステップアップ雇用	.04	.05	.03	.04	.05	.02	.07	.09*	.10	.15**	.03	.40**	.16**	.12**	.09**	.09*	-	
訓練利用	.10*	.01	.13**	.18**	.10*	.08*	.18**	.22**	.13**	.27**	.06	.10*	.34**	.16**	.25**	.23**	.12**	-

各不明を除く, * p<.05, ** p<.01, 数値は、2 水準間にはファイ係数の絶対値、それ以外はクramer の V

2 多重ロジスティック回帰分析に投入する変数の選定

分析対象 834 件のうち各変数に不明が一つでもある事例を除いた 534 件 (64.0%) を使用し、ステップワイズ法 (変数減少法) により多重ロジスティック回帰分析に投入する変数を検討し、「窓口就職回数」「求人種類」「企業規模」「適応指導」「ステップアップ雇用」が選定された (図表 2-3)。

図表 2-3 ステップワイズ法により選定された変数 (3 ヶ月定着分析)

選定項目	
窓口就職回数	**
求人種類	**
企業規模	
適応指導	**
ステップアップ雇用	

* p<.05, ** p<.01

次に、図表 2-1 の項目毎に、「3 ヶ月定着」群と「3 ヶ月未満離職」群の件数の比に統計的な差があるか χ^2 検定を行った結果、「性別」 (p<.05)、「窓口就職回数」 (p<.01)、「失業期間」 (p<.01)、「就職職種」 (p<.01)、「求人種類」 (p<.01)、「企業規模」 (p<.01)、「チーム支援」 (p<.01)、「適応指導」 (p<.01)、「ジョブコーチ支援」 (p<.01)、「トライアル雇用」 (p<.01)、「ステップアップ雇用」 (p<.01)、「訓練利用」 (p<.01) で有意差がみられた (図表 2-4)。 χ^2 検定では、ステップワイズ法で選定されたすべての変数に加え、「性別」、「失業期間」、「就職職種」、「チーム支援」、「ジョブコ

ーチ支援」、「トライアル雇用」、「訓練利用」で有意差が見られた。

図表 2－4 3ヵ月定着の χ^2 分析表

		(件)			
項目	水準	3ヵ月定着		離職	
性別	男	327	58.9%	228	41.1%
	女	186	66.7%	93	33.3%
窓口就職回数	なし	221	67.4%	107	32.6%
	1回	112	65.9%	58	34.1%
	2～3回	34	39.5%	52	60.5%
	4回以上	15	26.3%	42	73.7%
失業期間	1年以上	238	67.0%	117	33.0%
	1年未満	222	54.7%	184	45.3%
	前職なし	15	75.0%	5	25.0%
就職職種	生産・労務	231	60.0%	154	40.0%
	事務	108	77.7%	31	22.3%
	サービス	75	60.0%	50	40.0%
	販売	38	58.5%	27	41.5%
	専門・技術	30	50.8%	29	49.2%
	その他の職種	31	50.8%	30	49.2%
求人種類	障害者求人	295	79.1%	78	20.9%
	一般開示	110	56.4%	85	43.6%
	一般非開示	104	40.2%	155	59.8%
企業規模	301人以上	221	73.9%	78	26.1%
	300人以下	290	54.6%	241	45.4%
チーム支援	あり	178	80.5%	43	19.5%
	なし	335	54.6%	278	45.4%
適応指導	あり	215	83.3%	43	16.7%
	なし	295	51.5%	278	48.5%
ジョブコーチ支援	あり	71	88.8%	9	11.3%
	なし	442	58.6%	312	41.4%
トライアル雇用	あり	140	78.2%	39	21.8%
	なし	373	56.9%	282	43.1%
ステップアップ雇用	あり	22	95.7%	1	4.3%
	なし	491	60.5%	320	39.5%
訓練利用	あり	164	76.3%	51	23.7%
	確認されず	349	56.4%	270	43.6%

* $p < .05$, ** $p < .01$, 有意差の見られた変数のみ表示。全変数の χ^2 分析表は巻末資料 1－1 に掲載。

ステップワイズ法及び χ^2 検定で選定された変数のどれか一つにでも不明がある事例を除いた 609 件 (73.0%) を使用して変数間の連関を求めたところ、一部（「求人種類」と「チーム支援」、「求人種類」と「適応指導」、「求人種類」と「トライアル雇用」）に中程度の連関 (0.4～0.7) が見られたが (図表 2－5)、他の要因を排除した 3ヵ月定着に関連する要因を分析するため、選定されたすべての変数を多重ロジスティック回帰分析に投入した。

図表 2-5 ステップワイズ法および χ^2 検定により選定された項目間の連関（3ヵ月定着分析）

	性別	窓口就職回数	失業期間	就職職種	求人種類	企業規模	チーム支援	適応指導	ジョブコーチ支援	トライアル雇用	ステップアップ雇用	訓練利用
性別	-											
窓口就職回数	.14**	-										
失業期間	.05	.32**	-									
就職職種	.25**	.12*	.11	-								
求人種類	.07	.27**	.16**	.22**	-							
企業規模	.01	.15**	.17**	.26**	.32**	-						
チーム支援	.03	.19**	.18**	.17**	.43**	.09*	-					
適応指導	.04	.21**	.15**	.16**	.43**	.13**	.25**	-				
ジョブコーチ支援	.00	.13*	.11*	.12	.28**	.11**	.35**	.22**	-			
トライアル雇用	.01	.21**	.15**	.12	.43**	.05	.37**	.35**	.31**	-		
ステップアップ雇用	.04	.07	.10	.11	.17**	.03	.12**	.10*	.02	.09*	-	
訓練利用	.03	.17**	.24**	.15*	.29**	.06	.33**	.16**	.24**	.26**	.07	-

n=609, * p<.05, ** p<.01, 数値は、2水準間はファイ係数の絶対値、それ以外はクラーメールのV

3 多重ロジスティック回帰分析の結果

ステップワイズ法で選定された変数と χ^2 検定で有意差があった変数のどれか一つにでも不明がある事例を除いた 609 件 (73.0%) を使用して多重ロジスティック回帰分析を実施し、以下の結果が得られた (図表 2-6)。

窓口就職回数が 2～3 回の場合より、窓口就職回数がなしの方が有意に 3 ヶ月定着する (p<.01: オッズ比 2.25)。窓口就職回数が 4 回以上の場合より、窓口就職回数がなしの方が有意に 3 ヶ月定着する (p<.05: オッズ比 2.64)。窓口就職回数が 2～3 回の場合より、窓口就職回数が 1 回の方が有意に 3 ヶ月定着する (p<.01: オッズ比 2.34)。窓口就職回数が 4 回以上の場合より、窓口就職回数が 1 回の方が有意に 3 ヶ月定着する (p<.01: オッズ比 2.74)。

一般求人に障害開示で就職した場合より、障害者求人に就職した方が有意に 3 ヶ月定着する (p<.05: オッズ比 1.87)。一般求人に障害非開示で就職した場合より、障害者求人に就職した方が有意に 3 ヶ月定着する (p<.01: オッズ比 2.31)。

適応指導がなしの場合より、適応指導がありの方が有意に 3 ヶ月定着する (p<.01: オッズ比 2.57)。

図表 2-6 3ヵ月定着の多重ロジスティック回帰分析結果

独立変数	基準水準	3ヵ月定着		
		オッズ比	95%信頼区間	
性別（男：女）	男	1.30 n. s.	0.86	1.96
窓口就職回数（なし：1回）	1回	0.96 n. s.	0.60	1.54
（なし：2～3回）	2～3回	2.25**	1.28	3.98
（なし：4回以上）	4回以上	2.64*	1.25	5.56
（1回：2～3回）	2～3回	2.34**	1.28	4.28
（1回：4回以上）	4回以上	2.74**	1.29	5.81
（2～3回：4回以上）	4回以上	1.17 n. s.	0.53	2.61
失業期間（1年以上：1年未満）	1年未満	1.03 n. s.	0.68	1.56
（1年以上：前職なし）	前職なし	1.27 n. s.	0.41	3.95
（1年未満：前職なし）	前職なし	1.24 n. s.	0.38	3.99
就職職種（6水準）※	（全水準間）	n. s.		
求人種類（障害者求人：一般開示）	一般開示	1.87*	1.11	3.16
（障害者求人：一般非開示）	一般非開示	2.31**	1.34	3.97
（一般開示：一般非開示）	一般非開示	1.23 n. s.	0.76	2.01
企業規模（300人以下：301人以上）	300人以下	1.46 n. s.	0.96	2.24
チーム支援（あり：なし）	なし	1.18 n. s.	0.68	2.04
適応指導（あり：なし）	なし	2.57**	1.57	4.21
ジョブコーチ支援（あり：なし）	なし	1.51 n. s.	0.65	3.51
トライアル雇用（あり：なし）	なし	0.99 n. s.	0.56	1.75
ステップアップ雇用（あり：なし）	なし	4.44 n. s.	0.55	35.97
訓練利用（あり：確認されず）	確認されず	1.22 n. s.	0.76	1.97

*p<.05, **p<.01, ※詳細は巻末資料1-2に掲載 Nagelkerke の R²=.270, n=609 (73.0%)

第3節 就職後1年定着に関連する要因の分析

1 3ヵ月未満で離職した事例を除外しない場合の分析

（1）分析対象と分析に使用した変数

就職後1年時点での定着・離職に関連する要因を分析するため、分析対象879件のうち、「期間の定めあり（更新なし）」で就職し契約期間満了により1年未満で離職した場合（23件）、会社の倒産や移転により離職した場合（1件）、就職後1年時点での定着・離職の別が不明な場合（62件；離職していることは確認されたが就職後1年時点での定着・離職の別が不明な25件を含む）を除いた793件を分析対象とした（1年定着群：327件、1年未満離職群466件）

分析には、3ヵ月定着と同様、図表2-1に示した調査項目を使用した。

各変数間の連関を図表2-7に示した。一部の変数間（「発病後職歴」と「窓口就職回数」「失業期間」、「求人種類」と「チーム支援」「適応指導」「トライアル雇用」、「週労働時間」と「ステップアップ雇用」）で中程度の連関（0.4～0.7）が見られたが、強い連関（0.7～1.0）はないため、すべての変数を分析に使用した。

図表 2-7 1 年定着分析 (n=793) に使用した変数間の連関 (3 ヶ月未満離職事例を含む)

	年代	性別	手帳等級	診断名	発病前職歴	発病後職歴	窓口就職回数	失業期間	就職職種	求人種類	企業規模	週労働時間	チーム支援	適応指導	ジョブコーチ支援	トライアル雇用	ステップアップ雇用	訓練利用
年代	-																	
性別	.13**	-																
手帳等級	.06	.03	-															
診断名	.06	.05	.22**	-														
発病前職歴	.23**	.04	.18**	.23**	-													
発病後職歴	.09	.05	.07	.14**	.13**	-												
窓口就職回数	.09	.17**	.08	.08	.12*	.52**	-											
失業期間	.18**	.04	.10**	.09	.31**	.48**	.33**	-										
就職職種	.13**	.25**	.13**	.15**	.06	.11	.11	.09	-									
求人種類	.11**	.07	.18**	.12**	.20**	.12**	.27**	.17**	.22**	-								
企業規模	.03	.01	.11**	.11*	.10**	.05	.16**	.17**	.24**	.35**	-							
週労働時間	.02	.17**	.05	.13**	.04	.02	.09	.09*	.20**	.08*	.08	-						
チーム支援	.12**	.01	.15**	.15**	.11**	.08*	.20**	.18**	.12	.42**	.13**	.07	-					
適応指導	.14**	.04	.09*	.09	.13**	.03	.21**	.15**	.17**	.43**	.14**	.03	.29**	-				
ジョブコーチ支援	.09*	.03	.09*	.12**	.06	.08*	.12*	.12**	.10	.29**	.12**	.08	.35**	.25**	-			
トライアル雇用	.14**	.01	.11**	.11*	.07	.10**	.21**	.17**	.10	.41**	.05	.19**	.35**	.35**	.34**	-		
ステップアップ雇用	.04	.05	.03	.04	.05	.02	.07	.09*	.10	.15**	.03	.42**	.17**	.13**	.10**	.09*	-	
訓練利用	.11**	.01	.13**	.17**	.09*	.08*	.17**	.23**	.14**	.27**	.06	.11*	.35**	.16**	.27**	.24**	.12**	-

各不明を除く, * p<.05, ** p<.01, 数値は、2 水準間にはファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールの V

(2) 多重ロジスティック回帰分析に投入する変数の選定

分析対象 793 件のうち各変数に不明が一つでもある事例を除いた 507 件 (63.9%) を使用し、ステップワイズ法 (変数減少法) により多重ロジスティック回帰分析に投入する変数を検討したところ、「窓口就職回数」「求人種類」「企業規模」「適応指導」「ステップアップ雇用」「訓練利用」が選定された (図表 2-8)。

図表 2-8 ステップワイズ法により選定された変数 (1 年定着分析: 3 ヶ月未満離職事例を含む)

選定項目	
窓口就職回数	*
求人種類	*
企業規模	*
適応指導	**
ステップアップ雇用	*
訓練利用	*

* p<.05, ** p<.01

次に、図表 2-1 の項目毎に、「1 年定着」群と「1 年未満離職」群の件数の比に統計的な差があるか χ^2 検定を行った結果、「年代」(p<.01)、「発病後職歴」(p<.05)、「窓口就職回数」(p<.01)、「失業期間」(p<.01)、「就職職種」(p<.05)、「求人種類」(p<.01)、「企業規模」(p<.01)、「チーム支援」(p<.01)、「適応指導」(p<.01)、「ジョブコーチ支援」(p<.01)、「トライアル雇用」(p<.01)、「ステップアップ雇用」(p<.01)、「訓練利用」(p<.01) で有意差がみられた (図表 2-9)。 χ^2 検定では、ステップワイズ法で選定されたすべての変数に加え、「年代」、「発病後職歴」、「失業期間」、「就職職

種」、「チーム支援」、「ジョブコーチ支援」、「トライアル雇用」で有意差が見られた。

図表 2－9 1 年定着の χ^2 分析表（3 ヶ月未満離職事例を含む）
(件)

項目	水準	1 年定着		離職		
年代	10 代・20 代	75	49.0%	78	51.0%	
	30 代・40 代	228	41.1%	327	58.9%	**
	50 代以上	24	28.2%	61	71.8%	
発病後職歴	あり	226	38.9%	355	61.1%	*
	なし	67	49.6%	68	50.4%	
窓口就職回数	なし	143	45.7%	170	54.3%	**
	1 回	72	44.4%	90	55.6%	
	2～3 回	15	19.0%	64	81.0%	
	4 回以上	7	12.3%	50	87.7%	
失業期間	1 年以上	153	45.4%	184	54.6%	**
	1 年未満	136	35.3%	249	64.7%	
	前職なし	12	60.0%	8	40.0%	
就職職種	生産労務	150	41.1%	215	58.9%	*
	事務	69	53.5%	60	46.5%	
	サービス	48	40.0%	72	60.0%	
	販売	25	40.3%	37	59.7%	
	専門技術	16	26.7%	44	73.3%	
	その他	19	33.3%	38	66.7%	
求人種類	障害者求人	201	57.1%	151	42.9%	**
	一般開示	71	38.0%	116	62.0%	
	一般非開示	52	21.1%	195	78.9%	
企業規模	301 人以上	152	54.7%	126	45.3%	**
	300 人以下	174	34.1%	337	65.9%	
チーム支援	あり	120	58.8%	84	41.2%	**
	なし	207	35.1%	382	64.9%	
適応指導	あり	145	58.9%	101	41.1%	**
	なし	180	33.0%	365	67.0%	
ジョブコーチ支援	あり	54	72.0%	21	28.0%	**
	なし	273	38.0%	445	62.0%	
トライアル雇用	あり	92	56.1%	72	43.9%	**
	なし	235	37.4%	394	62.6%	
ステップアップ雇用	あり	19	82.6%	4	17.4%	**
	なし	308	40.0%	462	60.0%	
訓練利用	あり	116	57.4%	86	42.6%	**
	確認されず	211	35.7%	380	64.3%	

* $p < .05$, ** $p < .01$, 有意差の見られた変数のみ表示。全変数の χ^2 分析表は巻末資料 1－3 に掲載。

ステップワイズ法及び χ^2 検定で選定された変数のどれか一つにでも不明がある事例を除いた 581 件 (73.3%) を使用して変数間の連関を求めたところ、一部の項目間に中程度の連関 (0.4～0.7) が見られたが (図表 2－10)、他の要因を排除した 1 年定着に関連する要因を分析するため、選定されたすべての変数を多重ロジスティック回帰分析に投入した。

図表 2-10 ステップワイズ法および χ^2 検定により選定された項目間の連関
(1年定着分析：3ヵ月未満離職事例を含む)

	年代	発病後職歴	窓口就職回数	失業期間	就職職種	求人種類	企業規模	チーム支援	適応指導	ジョブコーチ支援	トライアル雇用	ステップアップ雇用	訓練利用
年代	-												
発病後職歴	.10*	-											
窓口就職回数	.09	.53**	-										
失業期間	.21**	.50**	.33**	-									
就職職種	.16**	.13	.12	.11	-								
求人種類	.10*	.13**	.28**	.16**	.23**	-							
企業規模	.03	.05	.16**	.19**	.25**	.33**	-						
チーム支援	.12*	.10*	.20**	.18**	.16*	.43**	.09*	-					
適応指導	.14**	.05	.22**	.15**	.16**	.43**	.13**	.26**	-				
ジョブコーチ支援	.08	.12**	.13*	.12*	.12	.29**	.11*	.35**	.22**	-			
トライアル雇用	.14**	.12**	.22**	.16**	.12	.42**	.06	.36**	.37**	.31**	-		
ステップアップ雇用	.07	.04	.07	.10	.11	.17**	.03	.13**	.10*	.02	.09*	-	
訓練利用	.10*	.09*	.17**	.24**	.15*	.29**	.06	.34**	.17**	.26**	.27**	.07	-

n=587, * p<.05, ** p<.01, 数値は、2水準間にはファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールのV

(3) 多重ロジスティック回帰分析の結果

ステップワイズ法で選定された変数及び χ^2 検定で有意差があった変数のうち、どれか一つにでも不明がある事例を除いた 581 件 (73.3%) を使用し多重ロジスティック回帰分析を実施し、以下の結果が得られた (図表 2-11)。

窓口就職回数が 2～3 回の場合より、窓口就職回数がなしの方が有意に 1 年定着する (p<.05 : オッズ比 2.25)。窓口就職回数が 4 回以上の場合より、窓口就職回数がなしの方が有意に 1 年定着する (p<.05 : オッズ比 2.91)。窓口就職回数が 2～3 回の場合より、窓口就職回数が 1 回の方が有意に 1 年定着する (p<.01 : オッズ比 2.67)。窓口就職回数が 4 回以上の場合より、窓口就職回数が 1 回の方が有意に 1 年定着する (p<.05 : オッズ比 3.44)。

一般求人に障害非開示で就職した場合より、障害者求人に就職した方が有意に 1 年定着する (p<.05 : オッズ比 2.13)。

企業規模が 300 人以下の場合より、301 人以上の方が有意に 1 年定着する (p<.01 : オッズ比 1.79)。

適応指導がなしの場合より、適応指導がありの方が有意に 1 年定着する (p<.05 : オッズ比 1.73)。

ステップアップ雇用がない場合より、ステップアップ雇用があった方が有意に 1 年定着する (p<.05 : オッズ比 4.15)。

図表 2-11 1年定着の多重ロジスティック回帰分析結果（3ヵ月未満離職事例を含む）

独立変数	1年定着		
	基準水準	オッズ比	95%信頼区間
年代（10代・20代：30代・40代）	10代・20代	0.90n. s.	0.55 1.48
（10代・20代：50代以上）	10代・20代	0.58n. s.	0.26 1.32
（30代・40代：50代以上）	30代・40代	0.65n. s.	0.32 1.32
発病後職歴（あり：なし）	あり	1.56n. s.	0.90 2.70
窓口就職回数（なし：1回）	1回	0.84n. s.	0.51 1.39
（なし：2～3回）	2～3回	2.25*	1.11 4.54
（なし：4回以上）	4回以上	2.91*	1.09 7.72
（1回：2～3回）	2～3回	2.67**	1.32 5.36
（1回：4回以上）	4回以上	3.44*	1.31 9.07
（2～3回：4回以上）	4回以上	1.29n. s.	0.44 3.75
失業期間（1年以上：1年未満）	1年未満	0.82n. s.	0.53 1.27
（1年以上：前職なし）	前職なし	1.12n. s.	0.37 3.36
（1年未満：前職なし）	前職なし	1.37n. s.	0.43 4.39
就職職種（6水準）※	（全水準間）	n. s.	
求人種類（障害者求人：一般開示）	一般開示	1.42n. s.	0.85 2.38
（障害者求人：一般非開示）	一般非開示	2.13*	1.19 3.80
（一般開示：一般非開示）	一般非開示	1.50n. s.	0.86 2.61
企業規模（300人以下：301人以上）	300人以下	1.79**	1.18 2.71
チーム支援（あり：なし）	なし	0.92n. s.	0.56 1.51
適応指導（あり：なし）	なし	1.73*	1.11 2.71
ジョブコーチ支援（あり：なし）	なし	1.73n. s.	0.86 3.47
トライアル雇用（あり：なし）	なし	0.85n. s.	0.50 1.43
ステップアップ雇用（あり：なし）	なし	4.15*	1.08 15.91
訓練利用（あり：なし）	なし	1.56n. s.	0.99 2.46

*p<.05, **p<.01, ※詳細は巻末資料1-4に掲載 Nagelkerke の R²=.247, n=581(73.3%)

2 3ヵ月未満離職事例を除外した分析

（1）分析対象と分析に使用した変数

3ヵ月未満離職の事例を除外した就職後1年時点の定着・離職に関連する要因を分析するために、3ヵ月定着分析対象834件から、3ヵ月未満で離職した場合（321件）、「定めあり（更新なし）」で就職し契約期間満了により1年未満で離職した場合（3件）、会社の倒産や移転により離職した場合（1件）、就職後1年時点での定着・離職の別が不明な場合（45件；離職していることは確認されたが就職後1年時点での定着・離職の別が不明な25件を含む）を除いた464件を分析対象とした（1年定着群：327件、1年未満離職群137件）。

分析には、3ヵ月定着と同様、図表2-1に示した調査項目を使用した。各変数間の連関を図表2-13に示した。一部の変数間（「発病後職歴」と「窓口就職回数」「失業期間」、「求人種類」と「適応指導」、「週労働時間」と「ステップアップ雇用」）で中程度の連関（0.4～0.7）が見られたが、強い連関（0.7～1.0）はないため、すべての変数を分析に使用した。

図表 2-12 1 年定着分析 (n=464) に使用した変数間の連関 (3 ヶ月未満離職事例を除く)

	年代	性別	手帳等級	診断名	発病前職歴	発病後職歴	窓口就職回数	失業期間	就職職種	求人種類	企業規模	週労働時間	チーム支援	適応指導	ジョブコーチ支援	トライアル雇用	ステップアップ雇用	訓練利用
年代	-																	
性別	.12*	-																
手帳等級	.10	.04	-															
診断名	.09	.03	.23**	-														
発病前職歴	.27**	.06	.20**	.25**	-													
発病後職歴	.11	.02	.03	.16*	.13*	-												
窓口就職回数	.08	.14	.09	.10	.09	.48**	-											
失業期間	.20**	.03	.12*	.11	.32**	.49**	.28**	-										
就職職種	.16**	.21**	.13	.21**	.05	.14	.12	.09	-									
求人種類	.11*	.12*	.20**	.14**	.13*	.12	.18**	.14**	.22**	-								
企業規模	.06	.04	.07	.13*	.04	.01	.08	.10	.25**	.30**	-							
週労働時間	.04	.18**	.05	.13*	.10	.04	.10	.12*	.22**	.12*	.12*	-						
チーム支援	.13*	.02	.15**	.18**	.07	.04	.15*	.14*	.09	.36**	.02	.11	-					
適応指導	.14**	.01	.09	.08	.12*	.02	.13	.12*	.21**	.41**	.05	.06	.19**	-				
ジョブコーチ支援	.07	.02	.09	.14*	.06	.06	.06	.10	.12	.26**	.08	.09	.33**	.19**	-			
トライアル雇用	.14*	.03	.09	.09	.04	.11*	.16*	.14*	.11	.34**	.03	.22**	.31**	.28**	.31**	-		
ステップアップ雇用	.03	.06	.03	.07	.02	.02	.05	.11	.14	.13*	.07	.52**	.16**	.11*	.08	.14**	-	
訓練利用	.11	.00	.15**	.22**	.05	.06	.14	.22**	.11	.27**	.01	.13*	.34**	.08	.26**	.22**	.13**	-

各不明を除く、* p<.05, ** p<.01, 数値は、2 水準間にはファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールの V

(2) 多重ロジスティック回帰分析に投入する変数の選定

分析対象 464 件のうち各変数に不明が一つでもある事例を除いた 288 件 (62.1%) を使用し、ステップワイズ法 (変数減少法) により多重ロジスティック回帰分析に投入する変数を検討したところ、「企業規模」「週労働時間」「訓練利用」が選定された (図表 2-13)。

図表 2-13 ステップワイズ法により選定された変数 (1 年定着分析: 3 ヶ月未満離職事例を除く)

選定項目	
企業規模	*
週労働時間	
訓練利用	

* p<.05, **p<.01

次に、図表 2-1 の項目毎に、「1 年定着」群と「1 年未満離職」群の件数の比に統計的な差があるか χ^2 検定を行った結果、「企業規模」 (p<.05)、「ジョブコーチ支援」 (p<.05)、「訓練利用」 (p<.05) で有意差がみられた (図表 2-14)。 χ^2 検定では、ステップワイズ法でも選定された「企業規模」と「訓練利用」で有意差がみられ、ステップワイズ法で選定された「週労働時間」は有意差がみられなかった。また、ステップワイズ法で選定されなかった「ジョブコーチ支援」で有意差がみられた。

図表 2-14 1 年定着の χ^2 分析表（3 ヶ月未満離職事例を除く）

		(件)				
項目	水準	1 年定着		離職		
企業規模	301 人以上	152	76.4%	47	23.6%	*
	300 人以下	174	66.2%	89	33.8%	
ジョブコーチ支援	あり	54	81.8%	12	18.2%	*
	なし	273	68.6%	125	31.4%	
訓練利用	あり	116	76.8%	35	23.2%	*
	確認されず	211	67.4%	102	32.6%	

* $p < .05$, ** $p < .01$, 有意差の見られた変数のみ表示。全変数の χ^2 分析表は巻末資料 1-5 に掲載。

ステップワイズ法及び χ^2 検定で選定された変数のうち、どれか一つにでも不明がある事例を除いた 457 件 (98.5%) を使用し変数間の連関を求めたところ、中程度以上の連関 (0.4~1.0) は見られなかったため (図表 2-15)、選定されたすべての変数を多重ロジスティック回帰分析に投入した。

図表 2-15 ステップワイズ法および χ^2 検定により選定された項目間の連関
(1 年定着分析：3 ヶ月未満離職事例を除く)

	企業規模	週労働時間	ジョブコーチ支援	訓練利用
企業規模	-			
週労働時間	.12*	-		
ジョブコーチ支援	.08	.09	-	
訓練利用	.01	.14*	.26**	-

n=457, * $p < .05$, ** $p < .01$, 数値は、2水準間にはファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールのV

(3) 多重ロジスティック回帰分析の結果

ステップワイズ法及び χ^2 検定で選定された変数のうち、どれか一つにでも不明がある事例を除いた 457 件 (98.5%) を使用して多重ロジスティック回帰分析を実施し、以下の結果が得られた (図表 2-16)。

企業規模が 300 人以下の場合より、301 人以上の方が有意に 1 年定着する ($p < .05$: オッズ比 1.64)。

3 ヶ月離職事例を除外した分析では、除外しなかった場合の分析で 1 年定着との関連が示唆された「窓口就職回数」「求人種類」「適応指導」「企業規模」のうち、「企業規模」のみ検出される結果となった。

図表 2-16 1年定着の多重ロジスティック回帰分析結果（3ヵ月未満離職事例を除く）

独立変数	1年定着			
	基準水準	オッズ比	95%信頼区間	
企業規模（300人以下：301人以上）	300人以下	1.64*	1.08	2.51
週労働時間（20時間未満：20～30時間未満） （20時間未満：30時間以上） （20～30時間未満：30時間以上）	20～30未満	1.32n. s.	0.67	2.59
	30時間以上	1.57n. s.	0.85	2.91
	30時間以上	1.19n. s.	0.74	1.92
ジョブコーチ支援（あり：なし）	なし	1.70n. s.	0.86	3.39
訓練利用（あり：確認されず）	確認されず	1.41n. s.	0.88	2.25

*p<.05, **p<.01

Nagelkerke の R²=.044, n=457 (98.5%)

第4節 就職後3年定着に関連する要因の分析

1 1年未満離職事例を除外しない場合の分析

（1）分析対象と分析に使用した変数

就職後3年時点での定着・離職に関連する要因を分析するため、分析対象879件のうち、「期間の定めあり（更新なし）」で就職し契約期間満了により3年未満で離職した場合（23件）、会社の倒産や移転により離職した場合（4件）、会社の事業縮小等により離職した場合（5件）、委託先の事業主変更により離職扱いになった場合（1件）、2012年調査で突合不能により追跡不能の場合（29件）、2012年調査で未回収の場合（2件）、就職後3年時点での定着・離職の別が不明な場合（62件；離職していることは確認されたが就職後3年時点での定着・離職の別が不明な13件を含む）を除いた753件を分析対象とした（3年定着群：165件、3年未満離職群588件）。

分析には、図表2-17に示した調査項目を使用した。

図表 2-17 3年定着に関連する要因の分析に使用した変数

変数名（水準数）	水準
年代（3）	（10・20代 / 30・40代 / 50代以上）
性別（2）	（男 / 女）
手帳等級（3）	（1・2級 / 3級 / 手帳なし）
診断名（4）	（統合失調症 / 気分障害 / てんかん / その他）
発病前職歴（2）	（あり / なし）
発病後職歴（2）	（あり / なし）
窓口就職回数（3）*	（なし / 1回 / 2回以上）
失業期間（3）	（1年以上 / 1年未満 / 前職なし）
就職職種（6）	（生産労務 / 事務 / サービス / 販売 / 専門技術 / その他）
求人種類（3）	（障害者求人 / 一般開示 / 一般非開示）
企業規模（2）	（300人以下 / 301人以上）
週労働時間（3）	（20時間未満 / 20～30時間未満 / 30時間以上）
チーム支援（3）	（2008年調査であり / なし）
適応指導（3）	（2009年調査であり / なし）
ジョブコーチ支援（2）	（あり / なし）
トライアル雇用（2）	（あり / なし）
ステップアップ雇用（2）	（あり / なし）
訓練利用（2）	（あり / 確認されず）

* 窓口就職回数4回以上の定着事例0件のため、2～3回と水準を併合して2回以上とした。

各変数間の連関を図表2-18に示した。一部の変数間（「発病後職歴」と「窓口就職回数」「失業期間」、「求人種類」と「チーム支援」「適応指導」「トライアル雇用」）で中程度の連関（0.4～0.7）が見られた

が、強い連関（0.7～1.0）はないため、すべての変数を分析に使用した。

図表 2-18 3 年定着分析 (n=753) に使用した変数間の連関（1 年未満離職事例を含む）

	年代	性別	手帳等級	診断名	発病前職歴	発病後職歴	窓口就職回数	失業期間	就職職種	求人種類	企業規模	週労働時間	チーム支援	適応指導	ジョブコーチ支援	トライアル雇用	ステップアップ雇用	訓練利用
年代	-																	
性別	.12**	-																
手帳等級	.06	.04	-															
診断名	.06	.07	.22**	-														
発病前職歴	.22**	.07	.19**	.23**	-													
発病後職歴	.07	.05	.07	.15**	.12**	-												
窓口就職回数	.05	.14**	.08	.09	.10	.52**	-											
失業期間	.17**	.04	.09	.09	.30**	.47**	.32**	-										
就職職種	.14**	.27**	.14*	.15**	.07	.14*	.14*	.10	-									
求人種類	.11**	.06	.19**	.11**	.21**	.12**	.25**	.16**	.23**	-								
企業規模	.02	.00	.15**	.10	.11**	.06	.15**	.17**	.26**	.35**	-							
週労働時間	.03	.16**	.09	.12**	.04	.03	.08	.08	.18**	.09*	.08	-						
チーム支援	.14**	.03	.17**	.14**	.11**	.10**	.19**	.20**	.13*	.43**	.14**	.09	-					
適応指導	.12**	.03	.12*	.10	.13**	.03	.20**	.16**	.16**	.43**	.14**	.04	.29**	-				
ジョブコーチ支援	.09*	.02	.13*	.13**	.06	.09*	.12*	.14**	.10	.30**	.13**	.08	.35**	.23**	-			
トライアル雇用	.14**	.01	.15**	.11*	.07	.09*	.19**	.18**	.08	.43**	.07	.17**	.36**	.35**	.33**	-		
ステップアップ雇用	.02	.08*	.04	.03	.06	.02	.08	.07	.09	.16**	.04	.38**	.18**	.13**	.10**	.08*	-	
訓練利用	.11*	.02	.13*	.17**	.10*	.09*	.17**	.23**	.13*	.28**	.08*	.10*	.34**	.15**	.26**	.22**	.10**	-

各不明を除く、* p<.05, ** p<.01, 数値は、2 水準間にはファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールの V

（2）多重ロジスティック回帰分析に投入する変数の選定

分析対象 753 件のうち各変数に不明が一つでもある事例を除いた 488 件（64.8%）を使用し、ステップワイズ法により多重ロジスティック回帰分析に投入する変数を検討したところ、「発病後職歴」「求人種類」「週労働時間」「適応指導」「ジョブコーチ支援」「訓練利用」の変数が選定された（図表 2-19）。

図表 2-19 ステップワイズ法で選定された変数（3 年定着分析：1 年未満離職事例を含む）

選定項目	
発病後職歴	*
求人種類	**
週労働時間	
適応指導	*
ジョブコーチ支援	**
訓練利用	*

* p<.05, ** p<.01

次に、図表 2-17 の項目毎に、「3 年定着」群と「3 年未満離職」群の件数の比に統計的な差があるか χ^2 検定を行った結果、「年代」（p<.05）、「発病前職歴」（p<.05）、「発病後職歴」（p<.05）、「窓口就職回数」（p<.01）、「失業期間」（p<.01）、「就職職種」（p<.01）、「求人種類」（p<.01）、「企業規模」（p<.01）、「チーム支援」（p<.01）、「適応指導」（p<.01）、「ジョブコーチ支援」（p<.01）、「トラ

イアル雇用」(p<.01)、「ステップアップ雇用」(p<.01)、「訓練利用」(p<.01)で有意差がみられた(図表2-20)。ステップワイズ法で選定された変数に加えて、「年代」、「発病前職歴」、「窓口就職回数」、「失業期間」、「就職職種」、「企業規模」、「チーム支援」、「トライアル雇用」、「ステップアップ雇用」が、ロジスティック回帰分析に投入する変数として選定され、ステップワイズ法で選定された「週労働時間」は有意差がみられなかった。

図表2-20 3年定着の χ^2 分析表(1年未満離職事例を含む)

		(件)			
項目	水準	3年定着		離職	
年代	10代・20代	37	25.7%	107	74.3%
	30代・40代	120	22.6%	411	77.4% *
	50代以上	8	10.3%	70	89.7%
発病前職歴	あり	92	19.9%	370	80.1%
	なし	45	28.7%	112	71.3% *
発病後職歴	あり	110	19.7%	447	80.3%
	なし	38	30.4%	87	69.6% *
窓口就職回数	なし	78	26.5%	216	73.5%
	1回	31	19.5%	128	80.5% **
	2回以上	8	6.0%	125	94.0%
失業期間	1年以上	81	25.5%	237	74.5%
	1年未満	62	16.6%	311	83.4% **
	前職なし	7	38.9%	11	61.1%
就職職種	生産労務	75	22.1%	265	77.9%
	事務	42	32.8%	86	67.2%
	サービス	20	17.5%	94	82.5%
	販売	14	24.1%	44	75.9%
	専門技術	8	13.3%	52	86.7%
	その他	6	11.3%	47	88.7%
求人種類	障害者求人	112	34.6%	212	65.4%
	一般開示	32	17.5%	151	82.5% **
	一般非開示	20	8.3%	221	91.7%
企業規模	301人以上	80	30.4%	183	69.6%
	300人以下	85	17.5%	402	82.5% **
チーム支援	あり	69	36.5%	120	63.5%
	なし	96	17.0%	468	83.0% **
適応指導	あり	81	35.8%	145	64.2%
	なし	83	15.8%	441	84.2% **
ジョブコーチ支援	あり	35	49.3%	36	50.7%
	なし	130	19.1%	552	80.9% **
トライアル雇用	あり	51	32.5%	106	67.5%
	なし	114	19.1%	482	80.9% **
ステップアップ雇用	あり	9	52.9%	8	47.1%
	なし	156	21.2%	580	78.8% **
訓練利用	あり	66	34.9%	123	65.1%
	確認されず	99	17.6%	465	82.4% **

* p<.05, ** p<.01, 有意差の見られた変数のみ表示。全変数の χ^2 分析表は巻末資料1-6に掲載。

ステップワイズ法及び χ^2 検定で選定された変数のうち、どれか一つにでも不明がある事例を除いた504件(66.9%)を使用して、変数間の連関を求めたところ、一部の項目間に中程度の連関(0.4~0.7)が見られたが(図表2-21)、他の要因を排除した3年定着に関連する要因を分析するため、選定されたすべての変

数を多重ロジスティック回帰分析に投入した。

図表 2-21 ステップワイズ法および χ^2 検定により選定された項目間の連関
(3年定着分析：1年未満離職事例を含む)

	年代	発病前職歴	発病後職歴	窓口就職回数	失業期間	就職職種	求人種類	企業規模	週労働時間	チーム支援	適応指導	ジョブコーチ支援	トライアル雇用	ステップアップ雇用	訓練利用
年代	-														
発病前職歴	.22**	-													
発病後職歴	.09	.12**	-												
窓口就職回数	.05	.09	.55**	-											
失業期間	.20**	.34**	.49**	.32**	-										
就職職種	.18**	.11	.15	.15*	.12	-									
求人種類	.10*	.25**	.15**	.26**	.18**	.24**	-								
企業規模	.04	.10*	.07	.15**	.19**	.29**	.34**	-							
週労働時間	.05	.03	.04	.10*	.09	.18**	.08	.10	-						
チーム支援	.15**	.10*	.09*	.18**	.17**	.19**	.44**	.09*	.08	-					
適応指導	.12*	.14**	.04	.22**	.17**	.19**	.44**	.15**	.07	.27**	-				
ジョブコーチ支援	.09	.04	.11*	.13*	.12*	.14	.30**	.13**	.11*	.36**	.21**	-			
トライアル雇用	.14**	.06	.11*	.19**	.16**	.13	.45**	.07	.15**	.37**	.37**	.31**	-		
ステップアップ雇用	.08	.03	.04	.09	.07	.10	.19**	.02	.37**	.15**	.10*	.04	.08	-	
訓練利用	.12*	.10*	.10*	.15**	.23**	.18**	.28**	.06	.09	.29**	.16**	.24**	.24**	.03	-

n=504, * p<.05, ** p<.01, 数値は、2水準間にはファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールのV

(3) 多重ロジスティック回帰分析の結果

ステップワイズ法及び χ^2 検定で選定された変数のうち、どれか一つにでも不明がある事例を除いた 504 件 (66.9%) を使用して多重ロジスティック回帰分析を実施し、以下の結果が得られた (図表 2-22)。

一般求人に障害非開示で就職した場合より、障害者求人に就職した方が有意に 3 年定着する (p<.05 : オッズ比 3.21)。

適応指導がなしの場合より、適応指導がありの方が有意に 3 年定着する (p<.05 : オッズ比 1.86)。

ジョブコーチ支援がない場合より、ジョブコーチ支援があった方が有意に 3 年定着する (p<.05 : オッズ比 2.69)。

図表 2-22 3年定着の多重ロジスティック回帰分析結果（1年未満離職事例を含む）

独立変数	3年定着			
	基準水準	オッズ比	95%信頼区間	
年代（10代・20代：30代・40代）	10代・20代	0.97n. s.	0.51	1.86
（10代・20代：50代以上）	10代・20代	0.52n. s.	0.13	2.10
（30代・40代：50代以上）	30代・40代	0.54n. s.	0.15	1.96
発病前職歴（あり：なし）	あり	1.05n. s.	0.53	2.06
発病後職歴（あり：なし）	あり	1.80n. s.	0.83	3.90
窓口就職回数（なし：1回）	1回	1.16n. s.	0.58	2.31
（なし：2回以上）	2回以上	2.07n. s.	0.74	5.79
（1回：2回以上）	2回以上	1.79n. s.	0.64	5.01
失業期間（1年以上：1年未満）	1年未満	0.90n. s.	0.50	1.62
（1年以上：前職なし）	前職なし	1.22n. s.	0.30	4.90
（1年未満：前職なし）	前職なし	1.35n. s.	0.30	6.04
就職職種（6水準）※	（全水準間）	n. s.		
求人種類（障害者求人：一般開示）	一般開示	1.98n. s.	0.94	4.16
（障害者求人：一般非開示）	一般非開示	3.21*	1.31	7.87
（一般開示：一般非開示）	一般非開示	1.62n. s.	0.65	4.05
企業規模（300人以下：301人以上）	300人以下	1.23n. s.	0.70	2.14
週労働時間（20時間未満：20～30時間未満）	20～30未満	1.95n. s.	0.79	4.86
（20時間未満：30時間以上）	20時間未満	0.93n. s.	0.41	2.12
（20～30時間未満：30時間以上）	20～30未満	1.81n. s.	0.95	3.44
チーム支援（あり：なし）	なし	1.18n. s.	0.65	2.14
適応指導（あり：なし）	なし	1.86*	1.05	3.27
ジョブコーチ支援（あり：なし）	なし	2.69*	1.26	5.75
トライアル雇用（あり：なし）	なし	0.73n. s.	0.37	1.44
ステップアップ雇用（あり：なし）	なし	2.20n. s.	0.50	9.67
訓練利用（あり：なし）	なし	1.72n. s.	0.97	3.03
*p<.05, **p<.01, ※詳細は巻末資料1-7に掲載 Nagelkerke の R ² =.290, n=504 (66.9%)				

2 1年未満離職事例を除外した場合の分析

（1）分析対象と分析に使用した変数

1年未満離職の事例を除外した就職後3年時点の定着・離職に関連する要因を分析するため、3ヵ月未満離職事例を除外した1年定着分析対象464件から、1年未満で離職した場合（137件）、2009年10月末時点で離職が確認されており2012年調査を実施しなかった場合（15件）、会社の倒産や移転により離職した場合（3件）、会社の事業縮小等により離職した場合（5件）、委託先の事業主変更により離職扱いになった場合（1件）、2012年調査で突合不能により追跡不能の場合（29件）、2012年調査で未回収の場合（2件）、就職後3年時点での定着・離職の別が不明な場合（25件；離職していることは確認されたが就職後3年時点での定着・離職の別が不明な13件を含む）を除いた247件を分析対象とした（3年定着群：165件、3年未満離職群82件）。

分析には、図表2-23に示した調査項目を使用した。

図表 2-23 3年定着に関連する要因の分析に使用した変数

変数名（水準数）	水準
年代（3）	（10・20代 / 30・40代 / 50代以上）
性別（2）	（男 / 女）
手帳等級（3）	（1・2級 / 3級 / 手帳なし）
診断名（4）	（統合失調症 / 気分障害 / てんかん / その他）
発病前職歴（2）	（あり / なし）
発病後職歴（2）	（あり / なし）
窓口就職回数（3）*	（なし / 1回 / 2回以上）
失業期間（3）	（1年以上 / 1年未満 / 前職なし）
就職職種（6）	（生産労務 / 事務 / サービス / 販売 / 専門技術 / その他）
求人種類（3）	（障害者求人 / 一般開示 / 一般非開示）
企業規模（2）	（300人以下 / 301人以上）
週労働時間（3）	（20時間未満 / 20～30時間未満 / 30時間以上）
チーム支援（3）**	（2008年調査であり / 2012年調査であり / なし）
適応指導（3）**	（2009年調査であり / 2009年調査でなし・2012年調査であり / なし）
ジョブコーチ支援（2）	（あり / なし）
トライアル雇用（2）	（あり / なし）
ステップアップ雇用（2）	（あり / なし）
訓練利用（2）	（あり / 確認されず）

* 窓口就職回数4回以上の事例が極端に少ない（3件）ため、2～3回と合わせて2回以上とした。

** 2009年10月末時点に定着が確認された事例を対象とした2012年調査で、チーム支援と適応指導の実施状況を確認している。チーム支援の有無は2008年調査でも確認しているが、チーム支援を終了する基準がないため、2008年調査でチーム支援が「なし」だった事例のみ、2012年調査でチーム支援の有無を確認した。一方、「適応指導」は2009年調査でその有無を確認しているが、全事例で「適応指導」の有無を尋ねた。その際、2009年調査で適応指導が「あり」だった事例262件のうち、2012年調査で「なし」と回答された事例が36件あった。ヒアリングで確認したところ、人事異動で2009年調査の回答者と2012年調査の回答者に変更があり、2012年調査の回答者は2009年調査時点のことは分からないが、適応指導の記録が残っていなかったことから「なし」と回答した、記録には残っていないが適応指導をしている可能性はあるとのことであった。このため、2009年調査で適応指導ありの事例はすべて適応指導ありとして集計し、「2009年調査であり・2012年調査でなし」という水準は設定しなかった。

各変数間の連関を図表2-24に示した。一部の変数間（「発病後職歴」と「窓口就職回数」「失業期間」、「求人種類」と「適応指導」、「週労働時間」と「ステップアップ雇用」）で中程度の連関（0.4～0.7）が見られたが、強い連関（0.7～1.0）はないため、すべての変数を分析に使用した。

図表 2-24 3 年定着分析 (n=247) に使用した変数間の連関 (1 年未満離職事例を除く)

	年代	性別	手帳等級	診断名	発病前職歴	発病後職歴	窓口就職回数	失業期間	就職職種	求人種類	企業規模	週労働時間	チーム支援	適応指導	ジョブコーチ支援	トライアル雇用	ステップアップ雇用	訓練利用
年代	-																	
性別	.10	-																
手帳等級	.06	.11	-															
診断名	.08	.10	.19*	-														
発病前職歴	.22**	.14*	.19*	.20*	-													
発病後職歴	.12	.02	.02	.19*	.14*	-												
窓口就職回数	.09	.13	.04	.19*	.12	.50**	-											
失業期間	.20**	.11	.14	.11	.33**	.49**	.30**	-										
就職職種	.11	.13	.17	.22**	.13	.26**	.20	.13	-									
求人種類	.10	.10	.16*	.13	.12	.14	.20**	.14	.26**	-								
企業規模	.06	.09	.14	.12	.01	.00	.10	.03	.21	.21**	-							
週労働時間	.04	.15	.09	.13	.16	.02	.07	.10	.27**	.19**	.13	-						
チーム支援	.09	.05	.11	.12	.13	.07	.12	.17**	.11	.29**	.03	.10	-					
適応指導	.14	.15	.06	.13	.20*	.04	.08	.15*	.16	.31**	.08	.18**	.22**	-				
ジョブコーチ支援	.03	.06	.06	.15	.08	.05	.04	.14	.17	.26**	.04	.11	.32**	.25**	-			
トライアル雇用	.20**	.06	.04	.13	.09	.14*	.14	.17*	.12	.30**	.03	.26**	.35**	.28**	.32**	-		
ステップアップ雇用	.05	.11	.03	.10	.05	.04	.07	.08	.14	.14	.09	.53**	.26**	.10	.07	.16*	-	
訓練利用	.12	.01	.18*	.27**	.05	.08	.14	.26**	.13	.27**	.05	.12	.38**	.17*	.23**	.20**	.12	-

各不明を除く, * p<.05, ** p<.01, 数値は、2 水準間にはファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールの V

(2) 多重ロジスティック回帰分析に投入する変数の選定

分析対象 247 件のうち各変数に不明が一つでもある事例を除いた 145 件 (58.7%) を使用し、ステップワイズ法 (変数減少法) により多重ロジスティック回帰分析に投入する変数を検討したところ、「窓口就職回数」「求人種類」「企業規模」「週労働時間」「ジョブコーチ支援」が選定された (図表 2-25)。

図表 2-25 ステップワイズ法で選定された変数 (3 年定着分析: 1 年未満離職事例を除く)

選定項目	
窓口就職回数	*
求人種類	*
企業規模	
週労働時間	*
ジョブコーチ支援	*

* p<.05, **p<.01

次に、図表 2-23 の項目毎に、「3 年定着」群と「3 年未満離職」群の件数の比に統計的な差があるか χ^2 検定を行った結果、「窓口就職回数」 (p<.05)、「週労働時間」 (p<.05) で有意差がみられた (図表 2-26)。これらは、ステップワイズ法でも選定された変数であったが、ステップワイズ法で選定された「求人種類」、「企業規模」、「ジョブコーチ支援」では有意差がみられなかった。

図表 2-26 3年定着の χ^2 分析表（1年未満離職事例を除く）

		(件)			
項目	水準	3年定着		離職	
窓口就職回数	なし	78	71.6%	31	28.4%
	1回	31	52.5%	28	47.5% *
	2回以上	8	61.5%	5	38.5%
週労働時間	20時間未満	26	63.4%	15	36.6%
	20～30時間未満	39	55.7%	31	44.3% *
	30時間以上	96	72.7%	36	27.3%

* p<.05, ** p<.01, 有意差の見られた変数のみ表示。全変数の χ^2 分析表は巻末資料1-8に掲載。

ステップワイズ法及び χ^2 検定で選定された変数のうち、どれか一つにでも不明がある事例を除いた 178 件 (72.1%) を使用して、変数間の連関を求めたところ、中程度以上の連関 (0.4～1.0) は見られなかったため (図表 2-27)、選定されたすべての変数を多重ロジスティック回帰分析に投入した。

図表 2-27 ステップワイズ法および χ^2 検定により選定された項目間の連関

(3年定着分析：1年未満離職事例を除く)

	窓口就職回数	求人種類	企業規模	週労働時間	ジョブコーチ支援
窓口就職回数	-				
求人種類	.20**	-			
企業規模	.10	.20*	-		
週労働時間	.07	.18*	.11	-	
ジョブコーチ支援	.05	.23**	.02	.17	-

n=178, * p<.05, ** p<.01, 数値は、2水準間はファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールのV

(3) 多重ロジスティック回帰分析の結果

ステップワイズ法及び χ^2 検定で選定された変数のうち、どれか一つにでも不明がある事例を除いた 178 件 (72.1%) を使用して多重ロジスティック回帰分析を実施し、以下の結果が得られた (図表 2-28)。

窓口就職回数が1回の場合より、窓口就職回数がなしの方が有意に3年定着する (p<.01:オッズ比 3.16)。

一般開示で就職した場合より、障害者求人に就職した方が有意に3年定着する (p<.05:オッズ比 2.60)。

週労働時間が20～30時間未満の場合より、30時間以上の方が有意に3年定着する (p<.01:オッズ比 2.97)。

ジョブコーチ支援がない場合より、ジョブコーチ支援があった方が有意に3年定着する (p<.05:オッズ比 4.14)。

1年未満離職事例を除外しない場合の分析で検出された「ジョブコーチ支援」が、1年未満離職事例を除外した場合でも同様に検出された。また、「求人種類」の変数も同様に検出されたが、1年未満離職事例を除外しない場合は「一般非開示と障害者求人」間で、1年未満離職事例を除外した場合は「一般開示と障害者求人」間で、それぞれ有意差が出た。さらに、1年未満離職事例を除外しない場合の分析で検出された「適応指導」が、1年未満離職事例を除外した場合では検出されず、1年未満離職事例を除外しない場合の分析

で検出されなかった「週労働時間」が検出された。

図表 2-28 3年定着の多重ロジスティック回帰分析結果（1年未満離職事例を除く）

独立変数	3年定着			
	基準水準	オッズ比	95%信頼区間	
窓口就職回数（なし：1回）	1回	3.16**	1.51	6.61
（なし：2回以上）	2回以上	1.18n. s.	0.31	4.57
（1回：2回以上）	2回以上	0.37n. s.	0.09	1.56
求人種類（障害者求人：一般開示）	一般開示	2.60*	1.09	6.21
（障害者求人：一般非開示）	一般非開示	1.24n. s.	0.43	3.63
（一般開示：一般非開示）	一般非開示	0.48n. s.	0.15	1.53
企業規模（300人以下：301人以上）	301人以上	1.66n. s.	0.82	3.35
週労働時間（20時間未満：20～30時間未満）	20～30未満	2.40n. s.	0.90	6.42
（20時間未満：30時間以上）	20時間未満	1.24n. s.	0.50	3.07
（20～30時間未満：30時間以上）	20～30未満	2.97**	1.32	6.67
ジョブコーチ支援（あり：なし）	なし	4.14*	1.36	12.63
*p<.05, **p<.01		Nagelkerke の R ² =.217, n=178(72.1%)		

第5節 就職者の職場定着に関連する要因の考察

1 3ヵ月定着に関連する要因

（1）ロジスティック回帰分析で有意差があった変数

多重ロジスティック回帰分析を実施した結果、ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の3ヵ月定着に関連する変数として、「適応指導」、「求人種類」、「窓口就職回数」が検出された。

ア 適応指導

「適応指導」が「あり」の事例は、「なし」の事例より3ヵ月定着するとの結果は、どう解釈すればよいだろうか。

ハローワークの「障害者職業紹介取扱要領」（以下、要領）によると、就職後の指導は、「障害者が作業及び作業環境に適応しているかどうか確かめ、必要がある場合には、障害者を激励し、相談を行い、あるいは事業主の協力を得て就労についての注意を与える等により、心理的、身体的な不安定をもたらす原因の除去を図る」とされており、適応指導は、就職した障害者と当該障害者を雇用した事業主に対して職場定着を図るための指導を行うことを意味している。また、調査を実施した2008年度時点でのハローワークの要領では、「特に就職後2週間までの間になるべく初回の指導を行うものとする」とされており（現在の要領では「2ヵ月以内」となっている）、ハローワーク職員に対するヒアリングでも、適応指導を行う場合は、就職後早期に行うという回答であった。

このように、ハローワークにおける適応指導は、就職初期に行われることが多いことから、不適応状態の改善と言うより、障害者側の不安を把握し励ましたり、事業所側に雇用上の適切な配慮を求めることにより、就職初期の段階で職場不適応に陥ることを未然に防ぐ機能を果たしていると考えられる。

但し、要領には、「事業所を直接に訪問することを基本」とするが、「電話、FAX、eメール等、他のコミュニケーション手段の活用を否定するものではない」とされている。実際、今回実施した2012年調査では、「適応指導」を実施した事例のうち、ハローワークの職員が事業所を訪問した事例は55.1%、就職者がハローワークに訪問や電話で相談した事例が49.4%、事業所がハローワークに訪問や電話で相談した事例（ハロ

ーワークから事業所に電話した事例を含む）が 27.8%（以上、複数回答）となっていた。このように、適応指導「あり」と回答されていても、さまざまなレベルの適応指導が混在しているため、就職初期の段階で職場不適応に陥ることを未然に防ぐことだけが「適応指導」の変数が意味していることと単純に考えるのは慎重になるべきであろう。ハローワークに対するヒアリングでは、就職後早期に適応指導を行う場合、適応指導のときに初めて当該事業所を訪問することはまれで、職業紹介の前から当該事業所を知っており、適応指導の前にも訪問していることが多いとの回答を得ている。つまり、適応指導ありの場合、紹介時点で既にハローワーク職員が当該事業所をよく知っており、当該事業所をあまり知らない状態で紹介する場合より、適切なマッチングに繋がる可能性が高くなることも示唆している。適応指導の変数は、適切なマッチングの側面も有していると考えることができる。

イ 求人種類

一般求人（障害開示の事例と障害非開示の事例の両方を含む）に就職するより、障害者求人に就職する方が、有意に3ヵ月定着するとの分析結果は、障害者雇用を前提にした求人（＝障害者求人）の方が、そうでない求人（＝一般求人）よりも、障害に対する配慮が期待できるため3ヵ月定着に有利に働いているという、ある意味、当たり前の結果が出たとも言える。但し、2009年時点でのハローワークヒアリングからは、障害者求人であっても、身体障害者や知的障害者を想定して求人を出し、精神障害者の採用は想定外という場合も多いことが把握されており、障害者求人であっても精神障害に対する配慮を前提にした求人ばかりではないことがうかがわれた。それでも、作業に対する要求水準などに関して、障害者求人の方が一般求人より作業負荷が低い場合が多いなどにより、3ヵ月定着で有意な差が出たと考えられる。

一方、 χ^2 検定で有意差のあった求人種類（ $\chi^2=100.75$, $df=2$, $p<.01$ ）のうち、一般開示（一般求人に障害を開示して就職した場合）と一般非開示（一般求人に障害を開示せず就職した場合）の定着・離職の割合をライアン法により多重比較すると（図表2-29）、1%水準で有意に「一般開示」が定着しているが、他の条件を排除した多重ロジスティック回帰分析では有意差は出なかった。障害を開示した場合に受けられる支援や制度（適応指導、ジョブコーチ支援、トライアル雇用）などのメリットを排除した場合、有意差がでないという結果は、障害を開示するだけでは職場定着には繋がらず、障害を開示した上で支援や制度を受けることが職場定着に繋がることを示していると考えることができる。

図表2-29 求人種類の多重比較結果

		(件)			
項目	水準	3ヵ月定着		離職	
求人種類	障害者求人	295	79.1%	78	20.9%
	一般開示	110	56.4%	85	43.6%
	一般非開示	104	40.2%	155	59.8%

* $p<.05$, ** $p<.01$

ウ 窓口就職回数

ハローワーク障害者窓口から紹介されて就職した回数が少ない事例の方が（窓口就職回数が「2～3回」や「4回以上」の場合より、「なし」や「1回」の方が）有意に3ヵ月定着するという結果はどのように考えたらよいであろうか。

本研究で使用したデータはハローワーク障害者窓口で取得しているため、求人種類など、条件面に関する

変数は取得できているが、就職者の障害状況などに関するデータは、診断名や手帳等級などごくわずかしかない。そういう意味で、「窓口就職回数」は、短期間で離転職する就職者側の要因の一部を反映している可能性がある。

但し、「窓口就職回数」はハローワーク障害者窓口から紹介され就職した回数のみを示していることに留意すべきである。例えば、離職後の再相談で、離職理由などを十分整理しないまま新たな紹介就職をし、結果として早期の離職につながるなど、求職登録先のハローワークの相談の仕方が、「窓口就職回数」に反映されている可能性も否定できない。

（２）３ヵ月定着で考えられること

３ヵ月定着については、初期のフォローアップがある程度あることや適切なマッチングがある程度行われること（「適応指導」の変数から読み取れる）、企業側の配慮がある程度あること（「求人種類」の変数から読み取れる）などが関連していることが示唆された。

但し、「適応指導」のレベルは問わずにその実施状況を把握したにも関わらず、「適応指導」は就職者（881件）のうち 29.7%（262 件）に対してしか実施されていなかった。今回の調査で定着状況を確認した就職者は、すべてハローワーク障害者窓口で精神障害者として求職登録した者（つまり、働くためには何らかの支援や職場での配慮が必要となり求職登録したことが想定される者）であることを考えると、「適応指導」の実施割合は低いと言わざるを得ない。先行研究¹⁾でも指摘されているように、就職だけではなく、その後の職場定着を踏まえたハローワーク障害者窓口での相談支援が望まれる。

また、一般非開示での就職者も 32.7%（288 件）を占めていた。一般求人で障害開示して就職するのはそれほど簡単なことではないが、先行研究¹⁾でも指摘したように、一般求人で障害を開示して紹介する場合にさまざまな工夫をしているハローワークもある。障害を開示してさまざまな配慮を引き出す工夫については「精神障害者相談窓口ガイドブック²⁾」に、職場で望まれる具体的な配慮は「精神障害者雇用管理ガイドブック³⁾」に記載されており、ハローワーク障害者窓口における求職者との相談や企業への職業紹介で有効活用されることが望まれる。さらに、様々な理由から障害を開示しない選択をする場合にも、就職後の相談支援体制などについて、求職者と十分相談することが望まれる。

一方、手帳の等級や有無、診断名など、就職者側の属性と３ヵ月定着の関連は見られなかったが、これまで何度も窓口就職している者は、３ヵ月未満で離職しやすいことが示唆された（「窓口就職回数」の変数から読み取れる）。

但し、窓口就職回数は、ハローワーク窓口での相談対応の仕方も反映されている可能性があり、その点は留意する必要がある。例えば、2008 年調査では、４ヵ月の調査期間で、３回以上就職した者が 11 人いた。この 11 人の計 36 回の就職は、35 回が 1 ヵ月未満離職、1 回が 3 ヵ月未満離職しているが、適応指導、チーム支援、関係機関の連携、支援制度の活用が一度もなく、一般非開示の就職が計 26 回も占めていた。支援者の支援や企業の配慮が必要な場合でも、支援や配慮なしで何度も就職し、早期離職に繋がっていることがうかがわれる。調査対象者はハローワーク障害者窓口で求職登録した者（何らかの支援を必要としてハローワーク障害者窓口に対して障害を開示して登録した者）であるので、短期間に同じようなパターンで何度も離転職をしている場合には、ハローワーク窓口で離職の原因などを十分に求職者と相談することが望まれる。

また、窓口就職回数が「なし」「１回」「２～３回」「４回以上」の各事例で、３ヵ月定着に有意に関連していると考えられる障害者求人・適応指導ありの場合を比較すると、「障害者求人・適応指導あり」の 3

ヵ月定着率は、窓口就職回数が「なし」は 86.8%、「1 回」は 89.8%、「2～3 回」は 71.4%、「4 回以上」は 100.0%（件数は 1 件のみ）となっており、定着率に大きな差は出ていない（図表 2—30）。

窓口就職回数の多い者は、短期離職に繋がりやすいと考えるより、定着するための条件を窓口相談の中で本人と十分協議し、望ましい求人へのマッチングと就職後のフォローアップが必要になると考える方が、適切な窓口相談を進めるためには重要であろう。特に、マッチングの問題で離職した者との窓口相談では、離職理由を求職者と一緒に振り返りながら、望ましい労働条件について十分に検討する必要がある。

図表 2—30 障害者求人適応指導ありの、窓口就職回数別の 3 ヶ月定着状況
(件)

窓口就職回数	計	うち 3 ヶ月定着	
なし	76	66	86.8%
1 回	49	44	89.8%
2～3 回	7	5	71.4%
4 回以上	1	1	100.0%

2 1 年定着に関連する要因

(1) ロジスティック回帰分析で有意差があった変数

多重ロジスティック回帰分析を実施した結果、ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の 1 年定着に関連する変数として、「適応指導」、「求人種類」、「窓口就職回数」、「企業規模」、「ステップアップ雇用」が検出されたが、3 ヶ月未満で離職した事例を除外して比較した場合は、「企業規模」のみが検出された。

ア 適応指導、求人種類、窓口就職回数

3 ヶ月定着に関連する変数（適応指導、求人種類、窓口就職回数）は、すべて 1 年定着に関連する変数として検出されている。

但し、「適応指導」と「窓口就職回数」は各水準間の有意差の出方が同様であったが、「求人種類」については、3 ヶ月定着の分析で出ていた障害者求人と一般非開示との有意差は検出されたが、障害者求人と一般開示との有意差は検出されなくなった。障害者求人と一般開示の有意差は、3 ヶ月時点では 5%水準だったが、1 年時点ではその傾向が弱まって検出されなくなったと考えられる（障害者求人と一般非開示も 1%水準から 5%水準に下がっている）。

いずれにしても、1 年未満で離職した事例の 70.7%が 3 ヶ月未満で離職した事例で占めていることから、1 年定着で検出された上記 3 つの変数は 3 ヶ月で早期離職した事例の影響が大きいことが予想され、実際、3 ヶ月未満離職事例を除外した場合は、「適応指導」「求人種類」「窓口就職回数」の変数は 1 年定着に関連する変数としては検出されなかった。これら 3 つの変数は、1 年定着を検討する際にも考慮すべき変数ではあるが、就職後 3 ヶ月時点までの就職初期の定着との関連が大きい変数として捉えるべきであろう。

イ 企業規模

3 ヶ月未満で離職した事例を除外しなかった分析でも、除外した分析でも、企業規模が 300 人以下の場合より 301 人以上の方が有意に 1 年定着するとの結果がでた。

「企業規模」の変数を検討する際には、「企業規模」が企業全体の従業員数を示しており、「企業規模」

の変数から、本人が働いている職場の従業員規模を直接想定することはできないことに留意する必要がある。

では、「企業規模」の変数は何を意味しているだろうか。調査当時、障害者雇用納付金の対象は従業員 301 人以上の企業であった。このため、企業規模が 300 人以下の場合より、301 人以上の方が、有意に 1 年定着するという結果は、障害者雇用納付金対象企業に就職した事例の方が、そうでない企業に就職した事例より有意に定着するというを示していと考えることもできる。

但し、障害者雇用納付金は、障害開示、手帳あり、週 20 時間以上勤務、企業規模 301 人以上のすべての条件を満たしたときに関連してくるので、企業規模と障害者雇用納付金を直接関連づけて考えるのは無理がある。そこで、企業規模を除く障害者雇用納付金に関連する条件（障害開示・手帳あり・週 20 時間以上労働）を満たす場合（納付金条件該当）と満たさない場合（納付金条件非該当）で群分けをしたうえで、企業規模別の 1 年定着の状況を検討した（図表 2－31）。その結果、「納付金条件該当」群内の χ^2 検定では、301 人以上と 300 人以下で有意差（ $\chi^2=4.12$, $df=1$, $p<.05$ ）があり、「納付金条件非該当」群内の χ^2 検定では、301 人以上と 300 人以下で有意差は見られなかった（ $\chi^2=1.53$, $df=1$, $n.s.$ ）。この結果は、企業規模が 300 人以下の場合より、301 人以上の方が有意に 1 年定着する背景として、障害者雇用納付金の該当・非該当の要因が影響している可能性が高いことを示唆している。

なお、企業規模で考えると、雇用率の問題もあり、56 人未満の企業と 56 人以上の企業とで差が出るかどうか気になるところだが、雇用率の算定に関連する条件（障害開示・手帳有り・週 20 時間以上労働）を満たす場合と満たさない場合で群分けをし、企業規模別（56 人未満／56 人以上）で 1 年定着の状況を検討したところ有意差は出なかった（ $\chi^2=0.83$, $df=1$, $n.s.$, $\chi^2=1.47$, $df=1$, $n.s.$ ）（図表 2－32）。職場定着には雇用率制度の中でも障害者雇用納付金の影響があることがうかがわれる。

また、3 ヶ月未満で離職した事例を除いた分析で、1 年定着との関連が示唆された変数は「企業規模」のみであった。3 ヶ月までの就職初期の定着段階では、受け入れ企業の難しい仕事を避けたり、分かりやすい指示を出すなどの一般的な配慮が望まれ、それらは障害者求人の変数に代表されていたが、3 ヶ月定着した事例が 1 年以上定着する際には、「障害者求人」の変数より、「企業規模」の変数に代表される障害者雇用納付金対象企業の方が、より定着面で配慮していることを示唆している可能性がある。

図表 2－31 納付金条件の企業規模別の 1 年定着の状況

		(件)						
納付金条件	企業規模	定着		離職		計		
該当	301 人以上	105	76.1%	33	23.9%	138	100.0%	*
	300 人以下	93	65.0%	50	35.0%	143	100.0%	
非該当	301 人以上	33	76.7%	10	23.3%	43	100.0%	n. s.
	300 人以下	84	66.7%	42	33.3%	126	100.0%	

* $p<.05$, ** $p<.01$

図表 2－32 雇用率条件の企業規模別の 1 年定着の状況

		(件)						
雇用率条件	企業規模	定着		離職		計		
該当	56 人以上	151	71.9%	59	28.1%	210	100.0%	n. s.
	56 人未満	47	66.2%	24	33.8%	71	100.0%	
非該当	56 人以上	68	73.1%	25	26.9%	93	100.0%	n. s.
	56 人未満	49	64.5%	27	35.5%	76	100.0%	

* $p<.05$, ** $p<.01$

ウ ステップアップ雇用

「ステップアップ雇用」は、直ちに週 20 時間以上勤務することが難しい精神障害者に最大 12 ヶ月の試行雇用を行い、障害者および事業主の相互理解と雇用機会の確保を図る制度（現在は、障害者短時間トライアル雇用奨励金として発達障害者にも適用される）である。ステップアップ雇用が 1 年間試行的に働いてもらう制度になっているため、「ステップアップ雇用」の変数が 1 年定着と関連することは十分考えられる。また、制度の性格から考えると、「ステップアップ雇用」の変数は 3 ヶ月定着との関連もあってもよさそうで、実際、ステップアップ雇用を活用した 23 件中 22 件が 3 ヶ月定着しているが（ $\chi^2=11.65$, $df=1$, $p<.01$ ）、多重ロジスティック回帰分析による 3 ヶ月定着の分析では有意差はみられなかった。その理由として、ステップアップ雇用はすべて障害者求人であること、ステップアップ雇用の件数が 23 件と極端に少ないことなどから、3 ヶ月定着の分析では、より件数の多い「障害者求人」との関連が強く出た可能性が考えられる。

（２）１年定着で考えられること

先行研究¹⁾では、ステップワイズ法により 1 年定着に関連が強いと考えられる上位 4 つの変数を合成した群を多重比較することにより、求人種類、障害開示、適応指導、チーム支援の変数が 1 年定着に関連していることを示唆した。

今回の分析では、先行研究で分析データから除外した特例子会社などの事例を含むなど同じデータでの分析ではなかったが、求人種類、障害開示^{注)}、適応指導と 1 年定着の関連が示唆された。一方、チーム支援との関連は示唆されなかったが、チーム支援ありの事例(223 件)は、障害者求人への就職が多く(176 件:78.9%)、適応指導を行っている割合も高い(118 件:52.9%)ため、多重ロジスティック回帰分析により他の要因を排除した場合の職場定着への影響力が強い要因を検討した今回の分析では、職場定着により関連しているのは求人種類や適応指導の方であるとされた可能性がある。また、チーム支援の定義は通達などに示されているものの、チーム支援ありの事例の約 7 割は連携機関数が 1 ヶ所ということもあり¹⁾、さまざまなレベルのチーム支援が混在していることもうかがわれ、チーム支援の効果が明確にならなかったことも考えられる。

いずれにしても、先行研究で示された、1 年定着における、求人種類に代表される受け入れ体制や、適応指導に代表されるマッチングやフォローアップなどの支援の重要性は、今回の分析結果でも、概ね支持されたと考える。

一方、3 ヶ月未満で早期離職した事例を除いた 1 年定着の分析では、企業規模（障害者雇用納付金との関連が示唆される）のみしか定着に関連する変数はでてこなかった。1 年未満離職に占める 3 ヶ月未満離職事例が約 7 割あり、その約 7 割を除いた離職事例で 1 年以上定着事例と比較することに、数量的な限界があった可能性がある。

加えて、「窓口就職回数」については、上記（５節 1 の（２））で述べたような 4 ヶ月間で複数回の離職を繰り返す事例など、短期間で離職する事例が多く、3 ヶ月未満離職事例を除外し、3 ヶ月以上定着した事例だけで 1 年定着を比較すると、有意差が出にくくなっていることが考えられる。

さらに、「適応指導」の変数は、マッチングやフォローアップのような問題発生を未然に防ぐ機能が効いて、3 ヶ月程度の就職初期の場合には有意差が見られたが、それ以降は、例えば、問題が発生したので適応指導を実施したが問題が解決されず離職に至る事例もあれば、問題が発生しないので適応指導もしなかった事例があるなど、さまざまな状況が関連してくる可能性が高くなる。また、「求人種類」については、障害者求人として比較的簡単な仕事に従事しても、就職した精神障害者がある程度仕事ができていると、徐々に作業量が増えたり仕事の範囲が広がって、本人の能力に比して職務上の負担が過度になったり、その反対に、

慣れるまでは単純な仕事だったので定着に寄与していたが、いつまでも同じ作業のままでステップアップできないことから、不適応に陥る場合なども想定されるなど、さまざまな状況が関連してくることが考えられる。このように、長期的な定着を考える際には、さまざまな状況が関連してくるため、早期離職した事例を除外した上で、その後の定着に関連する要因を検討する方法では、今回の分析で使用したような変数だけでは、有意差が出にくくなることが考えられる。

注) 前回の分析では、求人種類と障害開示を別々の変数として設定したが、今回は求人種類の中に障害開示の要素を組み込み、水準設定において、一般開示（一般求人で障害開示）、一般非開示（一般求人で障害非開示）、障害者求人（障害者求人はすべて障害開示）の3水準とした。

3 3年定着に関連する要因

(1) ロジスティック回帰分析で有意差があった変数

多重ロジスティック回帰分析を実施した結果、ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の3年定着に関連する変数として、「ジョブコーチ支援」「求人種類」「適応指導」が検出された。

また、1年未満離職事例を除外した場合は、3年定着に関連する変数として、「ジョブコーチ支援」「求人種類」「窓口就職回数」「週労働時間」が検出された。

ア ジョブコーチ支援

1年未満離職事例を除外しない場合も、除外した場合も、ジョブコーチ支援ありの事例は、なしの事例に比べ、有意に3年以上定着するという結果は、ジョブコーチ支援のような強力な介入と継続的なフォローアップを行うことが3年以上定着に影響を及ぼしていると考えられる。

上記のような理由であれば、3ヵ月時点及び1年時点の職場定着でもジョブコーチ支援の影響はありそうだが、分析結果ではその関連は見られなかった。このことはどのように解釈したらよいだろうか。

χ^2 検定では、3ヵ月及び1年（3ヵ月未満離職事例を除外しない場合も、除外した場合も両方）のいずれの時点でも、ジョブコーチ支援ありの事例が有意に職場定着していたが、多重ロジスティック回帰分析では有意差はでていないため、 χ^2 検定での有意差は見かけ上で、実際は、他の変数が定着に影響を及ぼしていることになる。この点に関して、3ヵ月定着及び1年定着（3ヵ月未満離職事例を除外しない場合）では、適切なマッチング、就職後のフォローアップ、企業側の配慮などに関連のある変数（適応指導や求人種類など）で有意差がでたが、ジョブコーチ支援も適切なマッチング、就職後のフォローアップ、企業側の配慮を引き出すといった側面があるため、よりデータ数の多い、「適応指導」や「求人種類」の方で有意差が出た可能性がある。

しかし、より長期的な3年定着時点では、「ジョブコーチ支援」のもつ強力な介入や継続的なフォローアップの側面が、他の要因を排除しても、定着に関する影響が出たと考えることができる。

イ 求人種類

1年未満離職事例を除外しない場合、一般非開示で就職した場合より、障害者求人に就職した方が有意に3年定着するという結果は、1年定着の分析と同様であった。障害者としての配慮が全くない職場に就職した場合と障害者としての配慮をある程度前提とした求人に就職した場合、3年時点でも定着に関連してくると解釈することは可能であろう。但し、3年未満離職事例に占める3ヵ月未満離職の割合が59.6%であるため、3年定着の分析でも、1年定着の分析同様、3ヵ月未満の離職が大きく影響していることを考慮する必

要がある。

一方、1年未満離職事例を除外した場合、一般開示で就職した場合より、障害者求人に応じた方が有意に3年定着するという結果は、障害者求人の方が、より長期的に障害者雇用配慮を行う傾向があり、1年以上定着していても、途中で体調を崩し休職するような事態になっても、障害者求人を出した企業の方が、すぐに離職等の結論を出さずに、より長い目で見ようとしているといったことが考えられる。

なお、一般非開示と他の水準間（特に障害者求人との間）で有意差が見られなかったことについては、1年以上定着した事例を対象にしているため、一般求人に障害非開示で就職し、配慮なしでも1年以上定着できている者が残っていることや、障害非開示でも結果的に1年以上定着できる程度に本人の状況にマッチした職場に就職できた者であること等の可能性が考えられ、他の水準と有意な差が出にくかったと思われる。

ウ 適応指導

1年未満離職事例を除外しない場合、「適応指導」ありの方が有意に3年定着するという結果は、1年定着の分析と同様であった。「適応指導」の変数が3年時点でも定着に関連してくると解釈することは可能であるが、3年未満離職事例に占める3ヵ月未満離職の割合が59.6%であるため、3年定着の分析でも、1年定着の分析と同様、3ヵ月未満の離職が大きく影響していることを考慮する必要がある。

エ 窓口就職回数

1年未満で離職した事例を除いた場合、窓口就職回数が1回の場合より、窓口就職回数がなしの方が有意に3年定着するという結果が出たが、この結果は、窓口就職回数が2回以上の事例の多くは1年未満に離職してしまい、3年定着分析に使用できる窓口就職回数「4回以上」の事例が3件と少なく全てが3年未満離職をしており、1年定着までの4水準では分析にかけられないため、「なし」「1回」「2回以上」の3水準にして分析したこと、また、「なし」の108件、「1回」の57件と比較すると「2回以上」の使用できるデータが少ないため、「2回以上」と他の水準との有意差が出にくくなっている可能性があることなど、水準設定の変更やデータ数の問題が大きい影響していることが考えられる。

いずれにしても、1年以上定着した者に限ると、窓口就職回数が0回の者は1回の者より3年時点まで定着するという分析結果がでたが、ハローワーク障害者窓口から紹介され就職した回数が0回と1回の違いで、3年時点の定着に差が出る理由を検討するのは困難である。窓口就職回数については、3ヵ月定着での考察と同様、前職の離職理由などを窓口相談の中で本人と十分に協議し、適切なマッチングを図ることが重要であることを指摘したい。

オ 週労働時間

3ヵ月時点及び1年時点の職場定着と週労働時間との関連で各水準間に有意差は見られなかったが、1年未満で離職した事例を除くと、週労働時間が20～30時間未満の場合より、30時間以上の方が有意に3年定着するという結果がでた。

週労働時間は、2009年2月時点の定着状況の追跡調査で週労働時間の変更がハローワークにより確認された事例（調査対象の14.4%で変更が確認され、時間が増加した者と減少した者が50%ずつであった）以外は、2008年の調査時点の週労働時間を使用していること、2009年2月の追跡調査以降は、週労働時間の変更調査は行っていないことなどから、週労働時間が実態と異なっている事例が存在する可能性があり、週労働時間

と3年定着との関連は、かなり慎重に行う必要がある。

そのうえで、20時間未満と30時間以上の間で有意差は出ず、20～30時間未満と30時間以上との間に有意差が出たことについて解釈を加えると、本来は週20時間未満労働が適当だった事例が、障害者雇用率や助成金活用等の関連もあり、労働時間を週20～30時間未満に設定し、1年以上経過した段階で、体力的にきつくなって離職したということなどが、可能性としては考えられる。しかし、もしそのような事例が多いとすれば、そもそも1年以上定着するのかという疑問も発生し、就職時点の週労働時間から3年定着の要因に検討を加えるのは困難な面がある。

(2) 3年定着で考えられること

1年未満離職事例を除外しない場合でも、除外した場合でも、有意差が見られたのは「ジョブコーチ支援」であった。「ジョブコーチ支援」の変数で有意差が見られたことは、より強力な介入と継続的なフォローアップを行うことが3年以上定着に影響を及ぼしていると解釈できる。

1年未満離職事例を除外しない場合、「適応指導」「求人種類」で1年定着と同様の結果が出たが、これらは1年定着と同様、3ヵ月定着時点での有意差が大きく影響していることが考えられる。

また、1年未満離職事例を除外した場合、「求人種類（1年未満離職事例を除外しない場合とは異なる水準で有意差が出た）」「窓口就職回数」「週労働時間」の変数で有意差が出たが、3年定着に関連する視点で十分な解釈はできなかった。このことは、1年定着の分析と同様、分析データの限界と考えることもでき、下記4項で考察を加える。

4 職場定着に関連する要因分析のまとめ

(1) 有意差が見られた変数から読み取れること

有意差が見られた変数から読み取れることを以下に列挙する。

- ・3ヵ月定着については、適切なマッチングやフォローアップがある程度行われていること（「適応指導」の変数から読み取れる）、企業側の配慮がある程度あること（「求人種類」の変数から読み取れる）などが関連していることが示唆された。
- ・1年定着と3年定着の分析でも、3ヵ月定着で認められた「適応指導」と「求人種類」が定着に関連する要因として認められたが、3ヵ月未満離職事例を除外した場合の1年定着分析や、1年未満離職事例を除外した場合の3年定着分析では有意差は認めなかったことや、全離職事例に占める3ヵ月未満離職の割合が約6割であることを考えると、「適応指導」と「求人種類」は、就職後3ヵ月時点までの就職初期の定着との関連が大きい変数として捉えるのが妥当と思われる。
- ・3ヵ月定着の分析では、「窓口就職回数」の多い者は早期離職する傾向も示唆された。窓口就職回数の変数が、短期間で離転職する就職者側の要因の一部を反映している可能性もあるが、離職後の再相談で離職理由などを十分整理しないまま新たな紹介就職をし、結果として早期の離職につながるなど、ハローワーク担当者の相談・支援の仕方が「窓口就職回数」に反映されている可能性も否定できない。
- ・1年定着の分析では、障害者雇用納付金の対象企業かどうか（「企業規模」の変数から読み取れる）が関連していることが示唆された。
- ・3年定着の分析では、集中的な支援や継続的なフォローアップ（「ジョブコーチ支援」の変数から読み取れる）が関連していることが示唆された。

・なお、どの時点でも、診断名や手帳等級による有意差が出なかったことも指摘しておく。

（２）分析結果について考慮が必要となる点

今回の研究は、ハローワーク障害者窓口から就職する精神障害者が増加しているが、それらの者の、障害開示や定着状況など具体的な情報がなかったため、障害者職業総合センターが実態把握を目的に障害者窓口担当者が確認可能な項目について調査し、そのデータを活用する形で分析を行ったもので、精神障害者の職場定着に関し何らかの仮説を持って研究をデザインしてデータを収集し分析を進めたものではない。

そのため、就職者の診断名や手帳所持以外の具体的な障害状況や職業に対する考え方、支援機関が行った詳細な支援状況、企業側の具体的な配慮事項などは把握できておらず、それらを除いた分析となっている。また、把握された変数の中には「適応指導」のように、さまざまなレベルのものが混在しているものもあった。

このような問題がありながら、「適応指導」や「求人種類」の変数と定着との関連が見いだされた。その理由としては、調査対象がすべてハローワーク障害者窓口に精神障害者として求職登録した事例（働くために何らかの支援や職場での配慮が必要となり求職登録したことが想定される）にもかかわらず、調査対象の約7割が「適応指導」なし、約3割が「一般非開示」で就職していたことが考えられる。つまり、支援や配慮が必要な者が多いにもかかわらず、支援や配慮がほとんど期待されない状況で就職した者が相当数いたため、どのようなレベルの支援や配慮であっても、定着に有意に関連してくる可能性が高くなったと言えることができる。

この結果を踏まえれば、ハローワーク障害者窓口にまず求められることは、何か新しい支援や制度を検討することではなく、先行研究¹⁾の過程で作成された「精神障害者窓口相談ガイドブック²⁾」に記載されているような、求職者のニーズを十分に把握する、求職者の状況を求職者と一緒に整理する、企業情報を的確に求職者に伝える、必要に応じて関係機関と連携を取る、面接同行や適応指導などにより就職前後で企業側の配慮を引き出す、長期的なフォローアップを関係機関と連携して行う等、これまで蓄積されてきた基本的な相談支援のノウハウを地道に実践できるようにすることであろう。このようなハローワーク障害者窓口での取り組みは、単に一つの企業に定着することを支援することに寄与するだけでなく、離転職を含めた、よりよい職業生活の継続にも寄与すると思われる。

（３）本分析の留意点と今後の課題

精神障害者の職場定着の分析では、そもそもデータを取得することが大きな課題となり、本分析に使用した調査はそのデータ数から考えると非常に貴重なものと言える。しかし、今回の多重ロジスティック回帰分析におけるNagelkerkeの R^2 は、3ヵ月定着で0.270、1年定着で0.044、3年定着で0.217となっており、今回の分析結果で示唆された変数だけでは、定着に関する説明が十分にできているとは言い難い状況にあった。また、有意差は認められたがその解釈が十分できないものもあった。その大きな原因は上記（２）で示したとおり、分析に活用したデータの限界にある。

精神障害者の職場定着をより詳細に把握しようと思えば、一定の仮説に沿って、就職者の具体的な能力・状況・職業に対する考え方、支援機関の支援状況、企業側の職場環境や具体的な配慮事項などについて、取得する項目を操作的に厳密に定義し、調査対象範囲などを検討して調査を実施する必要がある。但し、多くのデータをどのように取得するかは大きな問題であり、それらのデータが取得されたとしても、職場定着

では、就職者、企業、支援（フォーマルな支援だけでなく、インフォーマルな支援も含む）の各要因が複雑に影響しあうため、量的分析だけでは限界がある。このため、職場定着の要因を検討するためには、就職者、企業、支援機関それぞれのより具体的な状況を把握して質的な分析を併せて行うことも求められる。

なお、障害者職業総合センターが行ったハローワーク障害者窓口を対象とした一連の調査の流れを踏まえると、上記（２）に示したように、これまで蓄積されてきた基本的な相談支援のノウハウを地道に実践することがハローワーク障害者窓口には求められており、もし、そのような実践が一般化されないとすれば、どのような対策が必要なのかを明らかにすることが今後の最も重要な研究課題であると考ええる。

参考文献

- 1) 障害者職業総合センター：精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書 No. 95，2010.
- 2) 障害者職業総合センター：精神障害者相談窓口ガイドブック，2009.
- 3) 障害者職業総合センター：精神障害者雇用管理ガイドブック，2012.

第3章

求職登録した精神障害者の 就職等に関連する要因の分析

第3章 求職登録した精神障害者の就職等に関連する要因の分析

第1節 求職登録者に係るハローワーク調査の概要と分析の進め方

本章では、障害者職業総合センターが2008年と2011年に実施したハローワーク障害者窓口に対する調査結果をもとに、ハローワーク障害者窓口に求職登録した精神障害者の求職登録後の就職等に関連する要因を分析した。調査結果の詳細は、「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」¹⁾及び「精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究」²⁾に記載しているが、求職登録した精神障害者の就職等に関連する要因分析の全体像の理解を図るため、まずこの2つの調査の概要と分析方法について記載する。

1 調査の概要

(1) 調査の経緯

障害者職業総合センターでは、ハローワーク障害者窓口を利用する精神障害者の実態を把握するため、全国のハローワーク110所を対象に、2008年7月1日から10月31日の間に新規求職登録した精神障害者と紹介就職した精神障害者の全数について診断名や手帳の有無などを把握する調査（以下、「2008年調査」という。）を実施し、その結果を「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」にまとめた。

また、2008年調査では、求職登録時点の状況を把握したが、求職後に求職登録者のどれくらいの割合が就職したのかなどは把握されていなかったため、2011年9月15日～11月30日に、2008年調査で把握された新規求職登録者のその後の状況を把握するための調査（以下、「2011年調査」という。）を実施し、その結果を「精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究」にまとめた。

(2) 調査方法

2008年調査及び2011年調査共に、厚生労働省障害者雇用対策部障害者雇用対策課を通じ、電子メールで調査対象ハローワークにエクセルデータの調査票を送信し、求職登録した精神障害者の就職状況などについて回答を求めた。調査票の回収は、障害者職業総合センターの回収用メールアドレスへの返信により行った。また、2011年調査では、調査結果の分析のため、求職登録者数が多いハローワークに対し、電話によるヒアリングを実施した。

(3) 回収状況

2008年調査の回収率は100%であった。新規求職登録した精神障害者は、109所のハローワークで計1,808人が把握された。

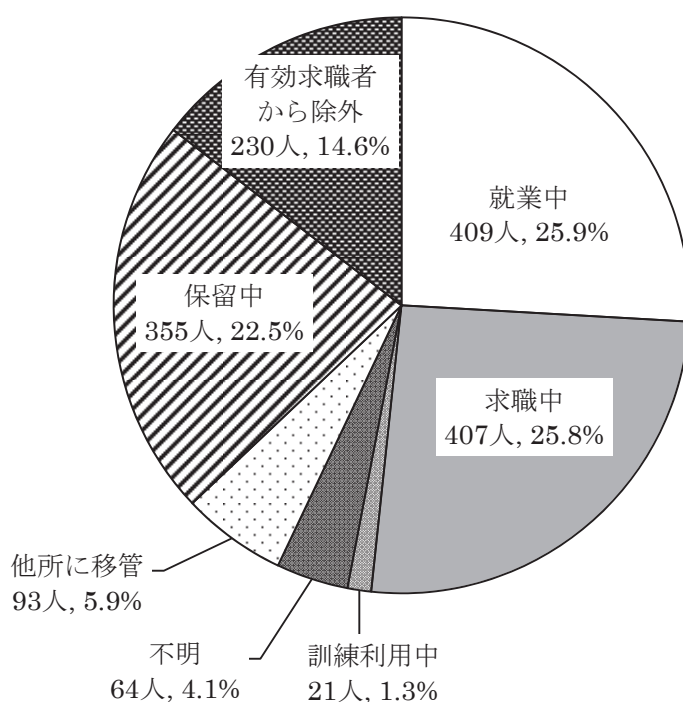
2011年調査は、2008年調査で新規求職登録した精神障害者が確認された109所に対して実施した。109所中108所のハローワークから1,795人分のデータが回収された。但し、170人分のデータは前回調査の記録と合致する者が確認されず、また、46人分のデータは新規求職登録日よりも紹介日の方が早いなど回答内容に矛盾があり除外した。このため、有効データ数は1,795人中1,579人（88.0%）であった。

(4) 結果の概要

ア 求職登録3年後の状況

2011年10月31日時点（求職登録後3年～3年4ヵ月経過後）の状況は、就業中409人（25.9%）、求職

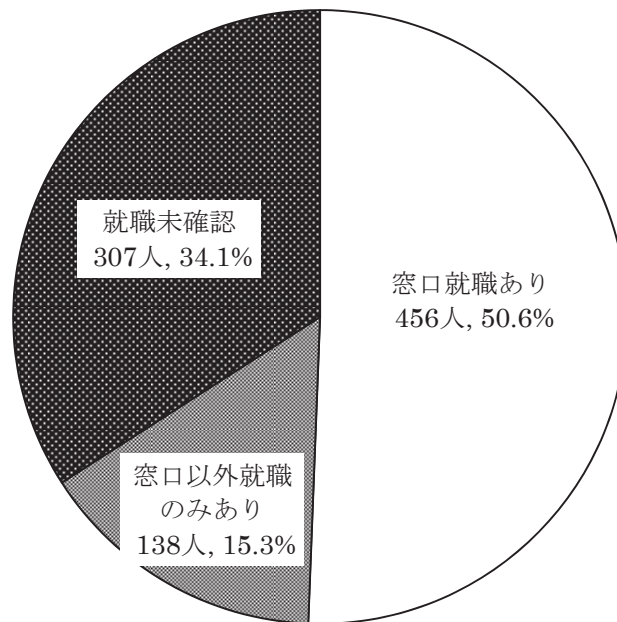
中 407 人（25.8%）、訓練利用中 21 人（1.3%）、不明 64 人（4.1%）、他所に移管 93 人（5.9%）、保留中 355 人（22.5%）、有効求職者から除外 230 人（14.6%）だった（図表 3－1）。



図表 3－1 求職登録 3 年～3 年 4 ヶ月後の状況（有効回収データ 1,579 人）

イ 就職状況

「他所に移管」「保留中」「有効求職者から除外」は、ハローワークでの記録確認が難しい等の理由から、それ以降の質問には回答を求めなかったため、就職状況などは、これらの者を除いた 901 人についてのみ把握した。この 901 人中、ハローワーク障害者窓口の紹介による就職（以下、「窓口就職」という）が確認された者は 456 人（50.6%）、ハローワーク障害者窓口以外の経路での就職（以下、「窓口以外就職」という）のみ確認された者は 138 人（15.3%）、いずれも確認されなかった者は 307 人（34.1%）だった。窓口就職が確認された者の 456 人中 65 人は窓口以外就職も確認されており、窓口以外就職が確認された者は 901 人中 203 人（22.5%）であった（図表 3－2）。



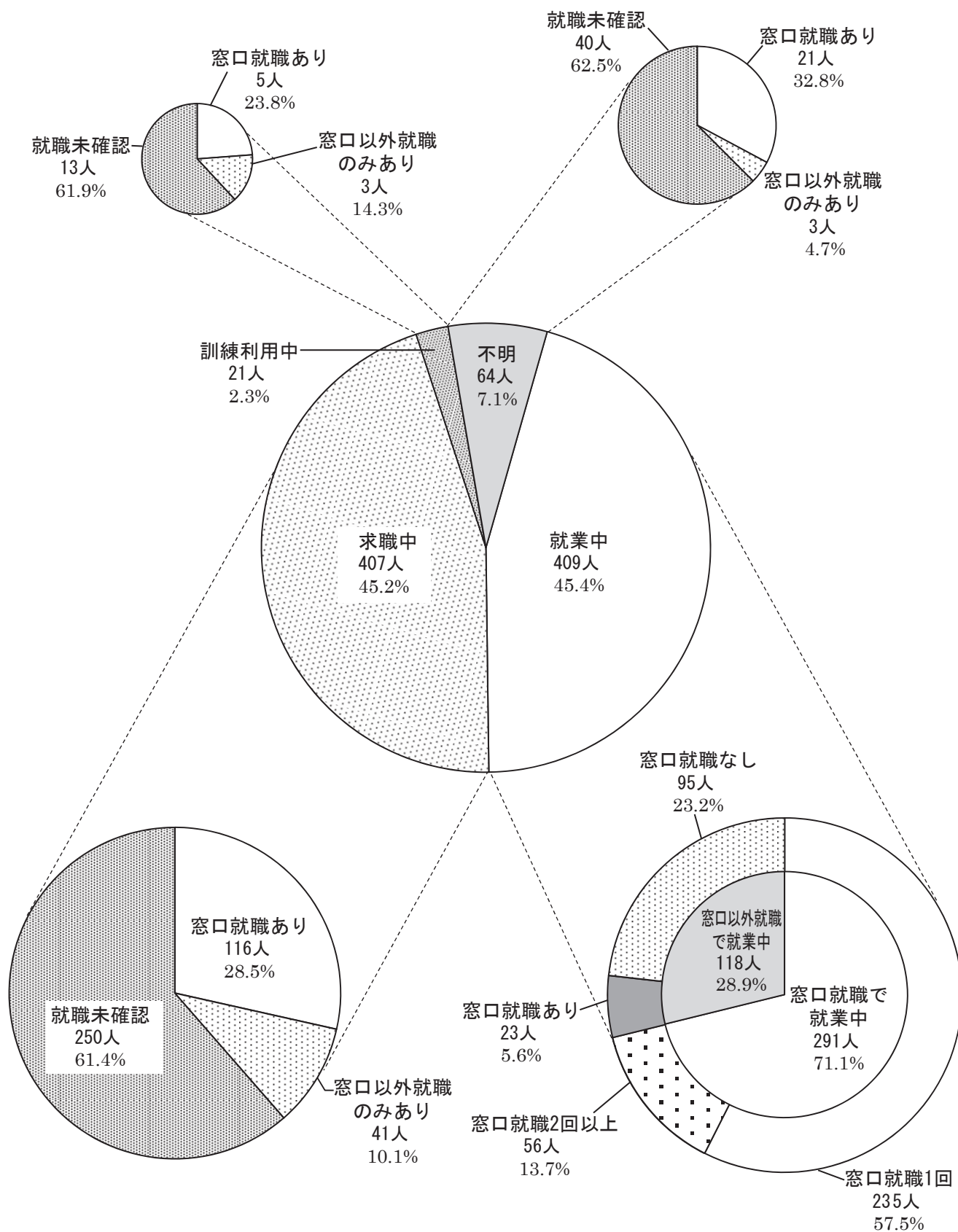
図表 3－2 求職登録 3 年以上経過後の就職状況（詳細分析 901 人）

注）就職未確認の中に、「在職中に新規求職登録しそのまま在職していた会社に就業中」の 4 人が含まれている。なお、図表 3－3 では、この 4 人は就業中で「窓口以外就職」に含めている。

窓口就職が確認された 456 人中、就職 1 回 364 人（79.8%）、2 回 57 人（12.5%）、3 回 23 人（5.0%）、4 回以上 12 人（2.6%）であった。456 人が合計で 604 回就職していた。

就職先の求人種類は、障害者求人への就職回数が 258 回（42.7%）、一般求人障害非開示 159 回（26.3%）、就労継続支援 A 型事業所・福祉工場〔以下、A 型〕91 回（15.1%）、一般求人障害開示 82 回（13.6%）、一般求人障害開示不明と求人種類不明が各 7 回（1.2%）あった。

なお、参考までに 2011 年 10 月 31 日時点（求職登録後 3 年～3 年 4 ヶ月経過後）の状況が、「就業中」「求職中」「訓練利用中」「不明」の計 901 人について、それぞれの状況毎に就職状況を図表 3－3 に示した。



図表 3-3 求職登録3年後の概況（詳細分析 901人）

2 分析方法

本章では障害者職業総合センターが 2008 年と 2011 年に実施したハローワーク障害者窓口に対する調査結果^{1) 2)}をもとに、ハローワーク障害者窓口に求職登録した精神障害者の求職登録後の就職等に関連する要因を分析した。

窓口就職するためには、ハローワーク障害者窓口での紹介（以下、「窓口紹介」という）がなければならない。このため、窓口就職する要因を分析する前に求職登録 3 年以上経過する間に 1 度でも窓口紹介される要因の分析（第 2 節）を行った後、窓口紹介された者を対象に求職登録 3 年以上経過する間に 1 度でも窓口就職する要因の分析（第 3 節）を行った。また、窓口就職がない者のうち、窓口以外就職した者が 445 人中 138 人（31.0%）いたため、窓口就職していない者を対象に求職登録 3 年以上経過する間に 1 度でも窓口以外就職する要因の分析（第 4 節）も行った。

分析に際しては、他の要因を排除した場合の窓口紹介や窓口就職等への影響力が強い要因を検討するため、多重ロジスティック回帰分析を実施した。その際、窓口紹介や窓口就職等への影響力が強い要因を探索的に検討するとともに、分析に使用するデータを確保するため、ステップワイズ法により選定した変数に、 χ^2 検定で群間の人数の比に有意差がみられた変数を加え多重ロジスティック回帰分析に投入した。また、分析には IBM SPSS Statistics Version20.0.0 を使用した。

第 2 節 窓口紹介に関連する要因の分析

1 窓口紹介に関連する要因分析の群分け

窓口紹介に関連する要因を分析するために、求職登録後から調査時点までの 3 年以上経過する間に窓口紹介が 1 度でも発生した者を「窓口紹介あり群」とし、求職登録後 3 年以上経過しても窓口紹介が 1 度もない者を「窓口紹介なし群」として比較した。その際、紹介の有無不明（1 人）は群分けから除外した。また、一般企業への紹介就職に関連する要因を検討するため、A 型への紹介しか確認されていない者（28 人）、求人種類不明への紹介しか確認されていない者（4 人：A 型だけの紹介の可能性があるので）は除外し、分析対象は 868 人（窓口紹介あり群：670 人、窓口紹介なし群：198 人）とした。

2 窓口紹介に関連する要因分析に使用した変数

分析に使用する項目を図表 3－4 に示した。

なお、各関係機関との連携の有無やチーム支援の有無などは、2008 年調査と 2011 年調査の両方で取得しているが、2011 年調査で取得した結果は、就職後に連携を図った可能性もあるため、今回の分析ではすべて 2008 年調査の結果を採用した（第 3 節と第 4 節も同様の取り扱いとした。）

また、各変数間の連関を図表 3－5 に示した。「チーム支援」と「日中活動」は 0.396 であり、中程度以上の連関（0.4～1.0）は見られなかったため、すべての変数を分析に使用した。

図表 3－4 窓口紹介に関連する要因の分析に使用した変数

変数名（水準数）	水準
年代（3）	（10・20代 / 30・40代 / 50代以上）
性別（2）	（男 / 女）
手帳等級（3）	（1・2級 / 3級 / 手帳なし）
診断名（4）	（統合失調症 / そううつ病 / てんかん / その他）
失業期間と失業時点での発病時期（5）	（失業1年未満で発病前 / 1年未満で発病後 / 1年以上で発病前 / 1年以上で発病後 / 職歴なし）
希望労働時間（3）	（20時間未満 / 20～30時間未満 / 30時間以上）
チーム支援（2）	（あり / なし）
日中活動（2）	（あり / 確認されず）
相談回数（3）	（1回 / 2～4回 / 5回以上）
職場開拓（2）	（あり / なし）
保留除外（2）	（ありの安定所 / なしの安定所）

（各変数の説明）

- ・年代：就職時点での年代。
- ・手帳等級：精神障害者保健福祉手帳の等級。1級の人数が少なく（36人）、 χ^2 検定で1級と2級の窓口紹介の割合（紹介あり1級77.8%、2級81.5%）に有意差がなかったことから1・2級を合わせた水準とした。
- ・診断名：ハローワークで取得した主治医の意見書をもとにハローワークの回答者が回答した。主治医の意見書の診断名は、統合失調症、そううつ病（気分障害）、てんかん、その他の中から選択し、その他の場合は具体的に病名を記載する様式になっている。（現在、そううつ病（気分障害）は、「そううつ病（そう病、うつ病を含む）」となっている。）
- ・失業期間と失業時点での発病時期：前職から求職登録するまでの期間（失業期間）と、その前職が発病前に働いていたのか、発病後に働いていたのかで分けた。在職中の発病は、発病前に働いていたと見なした。
- ・希望労働時間：求職登録時の希望労働時間。
- ・チーム支援：求職登録時点から2011年10月末時点までにチーム支援を1度でも実施した場合に「あり」。調査票では、チーム支援の定義は特にしていないが、チーム支援はハローワークの「障害者職業紹介取扱要領」に定められており、ハローワークが関係機関と連携した障害者就労支援チームによる支援をいう。
- ・日中活動：求職登録時点で「社会適応訓練」「就労移行支援事業所」「就労継続支援事業所」「地域活動支援センター」「職業センターの職業準備支援」「授産・作業所」「デイケア」「その他」の中で定期的（概ね週3日以上）に利用しているところがあればチェックしてもらい、チェックが入れば日中活動ありとした。
- ・相談回数：求職登録時点から2011年10月末時点までの調査対象ハローワーク障害者窓口での相談回数。
- ・職場開拓：求職登録時点から2011年10月末時点までに対象者への職場開拓の有無。
- ・保留・除外：ハローワークに対するヒアリングで、保留・除外の基準がハローワーク毎にかなり異なることが考えられ、それが分析に影響を与える可能性もあったため、保留・除外が1人もないハローワークの事例か、1人以上あるハローワークの事例かを分ける変数を入れた。

図表 3-5 窓口紹介分析 (n=868) に使用した変数間の連関

	年代	性別	手帳等級	診断名	失業期間と発病時期	希望労働時間	チーム支援	日中活動	相談回数	職場開拓	保留除外
年代	-										
性別	.13**	-									
手帳等級	.07	.06	-								
診断名	.14**	.04	.22**	-							
失業期間と発病時期	.17**	.14*	.21**	.20**	-						
希望労働時間	.08*	.24**	.11**	.14**	.21**	-					
チーム支援	.07	.01	.05	.15**	.23**	.16**	-				
日中活動	.02	.01	.16**	.25**	.36**	.13**	.40**	-			
相談回数	.05	.05	.05	.06	.13**	.10**	.03	.08	-		
職場開拓	.01	.03	.05	.08	.12	.01	.05	.08*	.09*	-	
保留除外	.06	.10**	.08*	.06	.09	.10*	.12**	.12**	.09*	.04	-

各不明を除く, * p<.05, ** p<.01,

数値は、2 水準間はファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールの V

3 多重ロジスティック回帰分析による窓口紹介に関連する要因分析

(1) 多重ロジスティック回帰分析に投入する変数の選定

窓口紹介に関連する要因を分析するため、分析対象 868 人のうち各変数に不明が一つでもある者を除いた 588 人 (67.7%) を使用し、ステップワイズ法 (変数減少法) により多重ロジスティック回帰分析に投入する変数を検討したところ、「手帳等級」「相談回数」「職場開拓」「保留除外」が選定された (図表 3-6)。

図表 3-6 ステップワイズ法により選定された変数

選定項目	
手帳等級	*
相談回数	**
職場開拓	*
保留除外	*

* p<.05, ** p<.01

次に、図表 3-4 に示した変数毎に、「窓口紹介あり」群と「窓口紹介なし」群の人数の比に統計的に有意な差があるか χ^2 検定で検討した結果、「手帳等級 (p<.01)」、「希望労働時間 (p<.05)」、「相談回数 (p<.01)」、「職場開拓 (p<.01)」、「保留除外 (p<.01)」の 5 つで有意差がみられた (図表 3-7)。 χ^2 検定では、ステップワイズ法で選定された「手帳等級」、「相談回数」、「職場開拓」、「保留除外」に、「希望労働時間」が新たに付け加わる結果になった。

図表 3-7 窓口紹介の χ^2 分析表

		(人)				
項目	水準	窓口紹介あり		窓口紹介なし		
手帳等級	1・2 級	340	81.1%	79	18.9%	**
	3 級	194	77.6%	56	22.4%	
	手帳なし	120	67.4%	58	32.6%	
希望労働時間	20 時間未満	109	70.8%	45	29.2%	*
	20～30 時間未満	186	75.9%	59	24.1%	
	30 時間以上	357	81.0%	84	19.0%	
相談回数	1 回	11	20.0%	44	80.0%	**
	2～4 回	93	58.1%	67	41.9%	
	5 回以上	566	86.7%	87	13.3%	
職場開拓	あり	72	92.3%	6	7.7%	**
	なし	584	75.5%	190	24.5%	
保留除外	ありの安定所	591	79.3%	154	20.7%	**
	なしの安定所	79	64.2%	44	35.8%	

* $p < .05$, ** $p < .01$, 有意差の見られた変数のみ表示。全変数の χ^2 分析表は巻末資料 1-9 に掲載。

χ^2 検定で有意差があった変数及びステップワイズ法で選定された変数のうち、どれか一つにでも不明がある者を除いた 805 人 (92.7%) を使用して変数間の連関を求めたところ、連関はほとんど見られなかったため (図表 3-8)、選定されたすべての変数を多重ロジスティック回帰分析に投入した。

図表 3-8 窓口紹介分析でステップワイズ法及び χ^2 検定により選定された項目間の連関

	手帳等級	希望労働時間	相談回数	職場開拓	保留除外
手帳等級	-				
希望労働時間	.11**	-			
相談回数	.04	.11**	-		
職場開拓	.06	.02	.09*	-	
保留除外	.08	.08	.09*	.05	-

n=805, * $p < .05$, ** $p < .01$, 数値は、2 水準間ファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールの V

(2) 多重ロジスティック回帰分析の結果

χ^2 検定で有意差があった変数及びステップワイズ法で選定された変数のうち、どれか一つにでも不明がある者を除いた 805 人 (92.7%) を使用して多重ロジスティック回帰分析を実施し、以下の結果が得られた (図表 3-9)。

手帳を所持しない場合より、手帳 1・2 級を所持している場合の方が有意に窓口紹介される ($p < .01$: オッズ比 2.44)。手帳を所持しない場合より、手帳 3 級を所持している場合の方が有意に窓口紹介される ($p < .01$: オッズ比 1.67)。

ハローワーク障害者窓口での相談回数が 1 回の場合より、相談回数が 2～4 回の場合の方が有意に窓口紹介される ($p < .01$: オッズ比 4.98)。ハローワーク障害者窓口での相談回数が 1 回の場合より、相談回数が 5 回以上の場合の方が有意に窓口紹介される ($p < .01$: オッズ比 23.21)。ハローワーク障害者窓口での相談

回数が2～4回の場合より、相談回数が5回以上の場合の方が有意に窓口紹介される（ $p<.01$ ：オッズ比4.66）。

職場開拓がなかった場合より、職場開拓があった場合の方が有意に窓口紹介される（ $p<.01$ ：オッズ比3.72）。

保留除外の発生しないハローワークの登録者の場合より、保留除外の発生したハローワークの登録者の場合の方が有意に窓口紹介される（ $p<.01$ ：オッズ比2.23）

図表3－9 窓口紹介の多重ロジスティック回帰分析結果

独立変数	窓口紹介あり			
	基準水準	オッズ比	95%信頼区間	
手帳等級（1・2級：3級）	3級	1.46n. s.	0.93	2.29
（1・2級：なし）	なし	2.44**	1.52	3.93
（3級：なし）	なし	1.67**	1.01	2.78
希望労働時間（20時間未満：20～30時間未満）	20時間未満	1.14n. s.	0.66	1.95
（20時間未満：30時間以上）	20時間未満	1.38n. s.	0.83	2.28
（20～30時間未満：30時間以上）	20～30時間未満	1.21n. s.	0.78	1.88
相談回数（1回：2～4回）	1回	4.98**	2.27	10.89
（1回：5回以上）	1回	23.21**	11.00	48.97
（2～4回：5回以上）	2～4回	4.66**	3.06	7.10
職場開拓（あり：なし）	なし	3.72**	1.39	9.97
保留除外（ありの安定所：なしの安定所）	なしの安定所	2.23**	1.35	3.68

* $p<.05$, ** $p<.01$

Nagelkerke の $R^2=.289$, $n=805$ (92.7%)

第3節 窓口就職に関連する要因の分析

1 窓口就職に関連する要因分析の群分け

ハローワーク障害者窓口に求職登録した者が窓口紹介された場合、1度でも窓口就職をすることに関連する要因を分析するため、第2節で分析した「窓口紹介あり群」670人のうち、求職登録後から調査時点までの3年以上経過する間に窓口就職が1度でも発生した者を「窓口就職あり群」とし、求職登録後3年以上経過しても窓口就職が1度もない者を「窓口就職なし群」として比較した。その際、就職の有無不明（4人）を除外すると共に、一般企業への窓口就職に関連する要因を検討するため、A型のみに就職している者（33人）を除外した。

その結果、分析対象は633人（窓口就職あり群：393人、窓口就職なし群：240人）となった。

2 窓口就職に関連する要因分析に使用した変数

分析に使用する項目を図表3－10に示した。

また、各変数間の連関を図表3－11に示した。「チーム支援」と「日中活動」で中程度の連関（0.4～0.7）が見られたが、強い連関（0.7～1.0）はないため、すべての変数を分析に使用した。

図表 3-10 窓口就職に関連する要因の分析に使用した変数

変数名（水準数）	水準
年代（3）	（10・20代 / 30・40代 / 50代以上）
性別（2）	（男 / 女）
手帳等級（3）	（1・2級 / 3級 / 手帳なし）
診断名（4）	（統合失調症 / そううつ病 / てんかん / その他）
失業期間と失業時点での発病時期（5）	（失業1年未満で発病前 / 1年未満で発病後 / 1年以上で発病前 / 1年以上で発病後 / 職歴なし）
希望労働時間（3）	（20時間未満 / 20～30時間未満 / 30時間以上）
チーム支援（2）	（あり / なし）
日中活動（2）	（あり / 確認されず）
相談回数（3）	（1回 / 2～4回 / 5回以上）
障害者求人の紹介（3）	（ありで合同面接会あり / ありで合同面接会なし / なし）
一般開示の紹介（2）	（あり / なし）
一般非開示の紹介（2）	（あり / なし）
最初の紹介（3）	（1ヵ月未満 / 1～3ヵ月未満 / 3ヵ月以上）
職場開拓（2）	（あり / なし）
面接同行（2）	（あり / なし）

（各変数の説明）図表 3-4 で説明した変数を除く

- ・障害者求人の紹介：求職登録時点から 2011 年 10 月末時点までに障害者求人の紹介があれば「あり」、紹介がなければ「なし」。
- ・一般開示の紹介：求職登録時点から 2011 年 10 月末時点までに一般求人で障害開示して紹介があれば「あり」、紹介がなければ「なし」。
- ・一般非開示の紹介：求職登録時点から 2011 年 10 月末時点までに一般求人で障害を開示しない紹介があれば「あり」、紹介がなければ「なし」。
- ・最初の紹介：求職登録時点から最初の紹介があるまでの期間。
- ・面接同行：求職登録時点から 2011 年 10 月末時点までの対象者の就職面接で、ハローワークの職員が同行したことがある場合に「あり」、同行したことがない場合は「なし」。

図表 3-11 窓口就職分析 (n=633)に使用した変数間の連関

	年代	性別	手帳等級	診断名	失業期間と発病時期	希望労働時間	チーム支援	日中活動	相談回数	障害者求人紹介	一般開示の紹介	一般非開示の紹介	最初の紹介	職場開拓	面接同行
年代	-														
性別	.09	-													
手帳等級	.08	.06	-												
診断名	.16**	.04	.22**	-											
失業期間と発病時期	.17**	.17**	.22**	.22**	-										
希望労働時間	.09*	.23**	.07	.16**	.20**	-									
チーム支援	.07	.02	.07	.14**	.21**	.14**	-								
日中活動	.04	.01	.16**	.23**	.32**	.13**	.42**	-							
相談回数	.05	.02	.05	.07	.11	.04	.07	.12*	-						
障害者求人紹介	.08	.03	.27**	.09	.17**	.07	.15**	.16**	.03	-					
一般開示の紹介	.04	.06	.07	.04	.14	.07	.01	.06	.12**	.20**	-				
一般非開示の紹介	.11*	.03	.21**	.21**	.27**	.15**	.12**	.17**	.21**	.36**	.04	-			
最初の紹介	.05	.03	.10*	.09	.09	.02	.05	.10	.14**	.09*	.06	.08	-		
職場開拓	.02	.02	.06	.08	.15*	.01	.06	.11**	.04	.10*	.14**	.11**	.05	-	
面接同行	.13**	.08	.15**	.09	.13	.03	.01	.10*	.01	.11*	.10*	.09*	.09	.26**	-

各不明を除く, * p<.05, ** p<.01, 数値は、2水準間はファイ係数の絶対値、それ以外はクラーメルのV

3 多重ロジスティック回帰分析による窓口就職に関連する要因分析

(1) 多重ロジスティック回帰分析に投入する変数の選定

窓口就職に関連する要因を分析するため、分析対象 633 人のうち各変数に不明が一つでもある者を除いた 418 人 (66.0%) を使用し、ステップワイズ法 (変数減少法) により多重ロジスティック回帰分析に投入する変数を検討したところ、「性別」「手帳等級」「一般開示の紹介」「面接同行」が選定された (図表 3-12)。

図表 3-12 ステップワイズ法により選定された変数

選定項目	
性別	
手帳等級	**
一般開示の紹介	
面接同行	**

* p<.05, ** p<.01

次に、図表 3-10 の変数毎に、「窓口就職あり」群と「窓口紹介なし」群の人数の比に統計的な差があるか χ^2 検定で検討した結果、「手帳等級 (p<.05)」、「職場開拓 (p<.01)」、「面接同行 (p<.01)」で有意差がみられた (図表 3-13)。 χ^2 検定では、ステップワイズ法で選定された「手帳等級」、「面接同行」に加え、「職場開拓」で有意差が見られ、ステップワイズ法で選定された「性別」と「一般開示の紹介」では有意差はみられなかった。

図表 3-13 窓口就職の χ^2 分析表

		(人)			
項目	水準	窓口就職あり		窓口就職なし	
手帳等級	1・2 級	185	58.2%	133	41.8%
	3 級	117	64.3%	65	35.7%
	手帳なし	84	71.8%	33	28.2%
職場開拓	あり	53	77.9%	15	22.1%
	なし	328	59.4%	224	40.6%
面接同行	あり	61	89.7%	7	10.3%
	なし	319	58.5%	226	41.5%

* $p < .05$, ** $p < .01$, 有意差の見られた変数のみ表示。全変数の χ^2 分析表は巻末資料 1-10 に掲載。

ステップワイズ法及び χ^2 検定で有意差があった変数のうち、どれか一つにでも不明がある者を除いた 592 人 (93.5%) を使用して変数間の連関を求めたところ、中程度以上の関連 (0.4~1.0) は見られなかったため (図表 3-14)、他の要因を排除した窓口就職に関連する要因を分析するため、選定されたすべての変数を多重ロジスティック回帰分析に投入した。

図表 3-14 窓口就職分析で χ^2 検定及びステップワイズ法により選定された項目間の連関

	性別	手帳等級	一般開示の紹介	職場開拓	面接同行
性別	-				
手帳等級	.06	-			
一般開示の紹介	.07	.06	-		
職場開拓	.04	.05	.14**	-	
面接同行	.08*	.15**	.09*	.26**	-

n=592, * $p < .05$, ** $p < .01$, 数値は、2 水準間はファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールの V

(2) 多重ロジスティック回帰分析の結果

ステップワイズ法及び χ^2 検定で有意差があった変数のうち、どれか一つにでも不明がある者を除いた 592 人 (93.5%) を使用して多重ロジスティック回帰分析を実施し、以下の結果が得られた (図表 3-15)。

手帳 1・2 級を所持している場合より、手帳を所持しない場合の方が有意に窓口就職する ($p < .01$: オッズ比 2.23)。

職場開拓がなかった場合より、職場開拓があった場合の方が有意に窓口就職する ($p < .05$: オッズ比 1.93)。

面接同行がなかった場合より、面接同行があった場合の方が有意に窓口就職する ($p < .01$: オッズ比 6.23)。

図表 3-15 窓口就職の多重ロジスティック回帰分析結果

独立変数	窓口就職あり			
	基準水準	オッズ比	95%信頼区間	
性別（男：女）	男	1.25 n. s.	0.86	1.81
手帳（1・2級：3級）	1・2級	1.43 n. s.	0.96	2.12
（1・2級：なし）	1・2級	2.23**	1.38	3.60
（3級：なし）	3級	1.57 n. s.	0.93	2.63
一般開示の紹介（あり：なし）	あり	1.33 n. s.	0.92	1.90
職場開拓（あり：なし）	なし	1.93*	1.00	3.72
面接同行（あり：なし）	なし	6.23**	2.73	14.22
*p<.05, **p<.01		Nagelkerke の R ² =.103, n=592(93.5%)		

第4節 窓口以外就職に関連する要因の分析

1 窓口以外就職に関連する要因分析の群分け

求職登録後3年以上経過して1度も窓口就職したことがない精神障害者が、求職登録後に1度も窓口以外就職することに関連する要因を分析するために、窓口就職が確認されていない者438人^{注)}を対象に、求職登録後から調査時点までの3年以上経過する間に窓口以外就職が1度も発生した者を「窓口以外就職あり」群とし、求職登録後3年以上経過しても窓口以外就職が1度もない者を「窓口以外就職なし」群として比較した。その際、窓口以外就職をしているかどうか不明の者（120人；現在の状況が不明の6人を含む）、窓口紹介はないが面接同行したと回答のあった者（2人）は除外した。その結果、分析対象は316人（窓口以外就職あり群：133人、窓口以外就職なし群：183人）となった。

注) 窓口紹介（第2節）の分析対象のうち窓口紹介がなかった198人と、窓口就職（第3節）の分析対象のうち窓口就職が確認されなかった240人の合計。

2 窓口以外就職に関連する要因分析に使用した変数

分析に使用する項目を図表3-16に示した。

また、各変数間の連関を図表3-17に示した。「相談回数」と「窓口紹介」で中程度の連関（0.4～0.7）が見られたが、強い連関（0.7～1.0）はないため、すべての変数を分析に使用した。

図表 3-16 窓口以外就職に関連する要因の分析に使用した変数

変数名（水準数）	水準
年代（3）	（10・20代 / 30・40代 / 50代以上）
性別（2）	（男 / 女）
手帳等級（3）	（1・2級 / 3級 / 手帳なし）
診断名（4）	（統合失調症 / そううつ病 / てんかん / その他）
失業期間と失業時点での発病時期（5）	（失業1年未満で発病前 / 1年未満で発病後 / 1年以上で発病前 / 1年以上で発病後 / 職歴なし）
希望労働時間（3）	（20時間未満 / 20～30時間未満 / 30時間以上）
チーム支援（2）	（あり / なし）
日中活動（2）	（あり / 確認されず）
相談回数（3）	（1回 / 2～4回 / 5回以上）
窓口紹介（2）	（あり / なし）
職場開拓（2）	（あり / なし）
面接同行（2）	（あり / なし）

（各変数の説明）図表3-4及び3-10で説明した変数を除く

・窓口紹介：求職登録時点から2011年10月末時点までにハローワーク障害者窓口からの紹介があれば「あり」、なければ「なし」。

図表 3-17 窓口以外分析 (n=316)に使用した変数間の連関

	年代	性別	手帳等級	診断名	失業期間と発病時期	希望労働時間	チーム支援	日中活動	相談回数	窓口紹介	職場開拓	面接同行
年代	-											
性別	.10	-										
手帳等級	.11	.00	-									
診断名	.18**	.12	.22**	-								
失業期間と発病時期	.20*	.17	.29**	.23**	-							
希望労働時間	.06	.26**	.16**	.15*	.24**	-						
チーム支援	.10	.01	.01	.17*	.28**	.19**	-					
日中活動	.01	.04	.14	.28**	.33**	.13	.30**	-				
相談回数	.07	.08	.10	.11	.15	.10	.10	.13	-			
窓口紹介	.08	.14*	.20**	.13	.10	.12	.05	.11	.43**	-		
職場開拓	.11	.03	.10	.08	.11	.04	.06	.02	.12	.16**	-	
面接同行	.07	.00	.10	.11	.11	.12	.06	.07	.10	.12*	.19**	-

各不明を除く, * p<.05, ** p<.01,
数値は、2水準間はファイ係数の絶対値、それ以外はクramerのV

3 多重ロジスティック回帰分析による窓口以外就職に関連する要因分析

(1) 多重ロジスティック回帰分析に投入する変数の選定

窓口以外就職に関連する要因を分析するため、分析対象 316 人のうち各変数に不明が一つでもある者を除いた 198 人 (62.7%) を使用し、ステップワイズ法 (変数減少法) により多重ロジスティック回帰分析に投入する変数を検討したところ、「手帳等級」「希望労働時間」「窓口紹介」が選定された (図表 3-18)。

図表 3-18 ステップワイズ法により選定された変数

選定項目
手帳等級
希望労働時間
窓口紹介
**

* p<.05, ** p<.01

次に、図表 3-16 の項目毎に、「窓口以外就職あり」群と「窓口以外紹介なし」群の人数の比に統計的な差があるか χ^2 検定を行った結果、「手帳等級」 (p<.01)、「相談回数」 (p<.01)、「窓口紹介」 (p<.01) で有意差がみられた (図表 3-19)。 χ^2 検定では、ステップワイズ法で選定された「手帳等級」、「窓口紹介」に加え、「相談回数」で有意差が見られた。また、ステップワイズ法で選定された「希望労働時間」では有意差はみられなかった。

図表 3-19 窓口以外就職の χ^2 分析表

		(人)			
項目	水準	窓口就職あり		窓口就職なし	
手帳等級	1・2 級	45	29.6%	107	70.4%
	3 級	41	44.1%	52	55.9%
	手帳なし	43	68.3%	20	31.7%
相談回数	1 回	21	65.6%	11	34.4%
	2～4 回	34	51.5%	32	48.5%
	5 回以上	78	35.8%	140	64.2%
窓口紹介	あり	60	33.3%	120	66.7%
	なし	73	53.7%	63	46.3%

* $p < .05$, ** $p < .01$, 有意差の見られた変数のみ表示。全変数の χ^2 分析表は巻末資料 1-11 に掲載。

ステップワイズ法及び χ^2 検定で有意差があった変数のうち、どれか一つでも不明がある者を除いた 297 人 (94.0%) を使用して変数間の連関を求めたところ、「相談回数」と「窓口紹介」で中程度の連関 (0.4～0.7) が見られたが (図表 3-20)、他の要因を排除した窓口以外就職に関連する要因を分析するため、選定されたすべての変数を多重ロジスティック回帰分析に投入した。

図表 3-20 窓口以外就職分析で χ^2 検定及びステップワイズ法により選定された項目間の連関

	手帳等級	希望労働時間	相談回数	窓口紹介
手帳等級	-			
希望労働時間	.16**	-		
相談回数	.08	.10	-	
窓口紹介	.19**	.13	.43**	-

n=297, * $p < .05$, ** $p < .01$, 数値は、2 水準間にはファイ係数の絶対値、それ以外はクラメールの V

(2) 多重ロジスティック回帰分析の結果

ステップワイズ法及び χ^2 検定で有意差があった変数のうち、どれか一つでも不明がある者を除いた 297 人 (94.0%) を使用して多重ロジスティック回帰分析を実施し、以下の結果が得られた (図表 3-21)。

手帳 1・2 級を所持している場合より、手帳を所持していない場合の方が有意に窓口以外就職する ($p < .01$: オッズ比 3.90)。手帳 3 級を所持している場合より、手帳を所持していない場合の方が有意に窓口以外就職する ($p < .01$: オッズ比 2.59)。

窓口紹介がある場合よりは、窓口紹介がない場合の方が有意に窓口以外就職する ($p < .05$: オッズ比 1.85)。

図表 3-21 窓口以外就職の多重ロジスティック回帰分析結果

独立変数	窓口就職あり			
	基準水準	オッズ比	95%信頼区間	
手帳等級 (1・2 級：3 級)	1・2 級	1.50 n. s.	0.85	2.67
(1・2 級：なし)	1・2 級	3.90 **	1.98	7.68
(3 級：なし)	3 級	2.59 **	1.27	5.30
希望労働時間 (20 時間未満：20～30 時間未満)	20～30 時間未満	0.96 n. s.	0.46	2.04
(20 時間未満：30 時間以上)	20 時間未満	1.69 n. s.	0.85	3.33
(20～30 時間未満：30 時間以上)	20～30 時間未満	1.63 n. s.	0.90	2.95
相談回数 (1 回：2～4 回)	2～4 回	1.59 n. s.	0.61	4.14
(1 回：5 回以上)	5 回以上	2.33 n. s.	0.95	5.73
(2～4 回：5 回以上)	5 回以上	1.47 n. s.	0.76	2.81
窓口紹介 (あり：なし)	あり	1.85 *	1.06	3.22

*p<.05, **p<.01

Nagelkerke の R²=.172, n=297 (94.0%)

第 5 節 求職登録者の紹介・就職の要因に関する考察

1 窓口紹介に関連する要因について

ハローワーク障害者窓口に求職登録した者が、求職登録後 3 年以上経過する間に一度でも窓口紹介される要因として、「相談回数」「職場開拓」「手帳等級」「保留除外」が示唆された。

(1) 相談回数、職場開拓、手帳等級（手帳の有無）について

「相談回数」については、相談回数が多い登録者の方が有意に窓口紹介されるという結果であった。そもそも、求職登録後 3 年以上経過しても 1 回しか窓口で相談していない人より、窓口相談を 2～4 回している人の方が紹介される可能性は高くなるし、相談回数 2～4 回の人より相談回数 5 回以上の人の方が窓口紹介される可能性は更に高くなるというのは、当然の結果であろう。

「職場開拓」では、職場開拓したから紹介先が発生する可能性が高くなるという直接的な影響だけでなく、ハローワーク職員が「職場開拓」すること自体、その求職者は紹介しても大丈夫であるというハローワーク職員の判断が背景にあり、そのことが結果として紹介に繋がっていることも考えられる。

一方、「手帳等級」で、手帳を所持しない場合より、手帳を所持している場合の方が有意に窓口紹介されとの結果は、手帳を所持していない場合、一般的に障害者求人への応募が難しいため、紹介求人が限られることが推測される。

(2) 保留除外について

「保留除外」の発生しないハローワークの登録者より、「保留除外」の発生したハローワークの登録者の方が有意に窓口紹介されやすいという結果はどのように解釈されるであろう。まず、本分析は、有効データ数 1,579 人中、「保留中」355 人 (22.5%)、「有効求職者から除外」230 人 (14.6%)、「他所に移管」93 人 (5.9%) を除いた分析であることに留意する必要がある。また、ハローワークのヒアリング調査からは、「保留中」や「有効求職者から除外」の事例は、窓口紹介がない可能性が高いと考えられるが、その一方で、「求職登録以降、ほとんど相談に来ない人もおり、本来であれば現況調査などにより、本人の意思を確認して、『保留中』や『有効求職者から除外』にすべきだろうが、本人の意思を確認していないので、そのまま有効求職者として残っている」といったハローワークもあり、ハローワークによって保留除外の対応が異なっている可能性もうかがえた。保留除外が 1 人もいないハローワークの中には、本来は保留除外になるよう

な者が有効求職者となっている可能性も高く、結果として、保留除外が1人もいないハローワークに登録している求職者の紹介される率が低くなり、有意差がでたと考えることができる。

2 窓口就職に関連する要因について

ハローワーク障害者窓口に求職登録した者が、求職登録後3年以上経過する間に一度でも窓口就職する要因として、「面接同行」「職場開拓」「手帳等級」が示唆された。

(1) 面接同行及び職場開拓について

「面接同行」については、求職者の就職面接にハローワークの職員が同行することで、企業側の不安が軽減し窓口就職に結びつきやすくなることが考えられる。また、ハローワークに対するヒアリングでは、面接同行にはハローワークだけでなく障害者就業・生活支援センターなどの就労支援の職員も同行する場合があることも確認されている。関係機関と連携した面接同行では、就職後の支援体制等についても企業側に理解してもらいやすいであろう。但し、今回の調査では、調査票の設計上、求職登録後3年以上経過する間に、1度でも面接同行をすれば、「面接同行あり」となる。このため、面接同行して紹介した求人で就職に結びついているのかどうかは確認できていない。この点、調査票の限界を考慮に入れて解釈する必要があるが、例えば、「面接同行あり」が直接窓口就職に結びついたかどうかを確認できる者（面接同行1回で窓口紹介1回の者）が14人おり、14人中13人が窓口就職していた（就職率92.9%）ことから、「面接同行」の直接的な効果はあると考えられる。また、面接同行を行うことは、その求職者を就職に結びつけようというハローワーク職員の強い意向が働いている可能性もあり、間接的に窓口就職に結びつく要因になっていることも考えられる。

「職場開拓」については、求職者を想定して開拓した職場であれば、就職できる可能性は高まることが予想されるし、面接同行と同様、就職先を開拓するというハローワーク職員の強い意向が働いて、間接的に窓口就職に結びつく要因になっている可能性もある。但し、調査票の設計上、求職登録後3年以上経過する間に、1度でも職場開拓をすれば、「職場開拓あり」となる。このため、職場開拓した求人が就職に結びついているのかどうかは確認できていない。この点、面接同行と同様、調査票の限界を考慮に入れて解釈する必要があるが、例えば、「職場開拓あり」が直接窓口就職に結びついたかどうかを確認できる者（職場開拓1回で窓口紹介1回の者）が11人おり、11人中10人が窓口就職していた（就職率90.9%）ことから、「職場開拓」の直接的な効果はあると考えられる。

いずれにしても、「面接同行」や「職場開拓」といったハローワーク障害者窓口担当者の積極的な支援が窓口就職に繋がっているという結果であったが、「面接同行」が確認された求職者は8.4%、「職場開拓」が確認された求職者は8.8%と少数にとどまっていた。「面接同行」や「職場開拓」の効果が認められた今回の調査結果を踏まえ、ハローワーク障害者窓口での積極的な「面接同行」や「職場開拓」の実施を期待したい。

(2) 手帳1・2級を所持している場合と手帳を所持していない場合について

手帳1・2級を所持している場合より、手帳を所持しない場合の方が有意に窓口就職するという結果になった。手帳等級は障害状況のひとつの側面を示していると考えられ、手帳1・2級を所持している場合は、手帳を所持していない場合より、相対的に障害が重く、窓口就職に結びつきにくい可能性も考えられるが、手帳等級と求職活動に関連するスキル等が直接関連しているといった単純な解釈はできないし、手帳を所持

していない者が手帳を申請した場合、手帳１・２級が取得できる可能性も否定できない。手帳１・２級と手帳なしを比較すると、手帳なしの方が有意に窓口就職するという結果は、慎重に検討する必要がある。

一方、手帳１・２級を所持している場合でも、「面接同行」を行った場合は４９人中４３人（８７．８％）が窓口就職をしていた。「面接同行」を行わなかった場合の窓口就職率が５２．４％であることを考えると、支援の重要性がうかがえる。

３ 窓口以外就職に関連する要因について

ハローワーク障害者窓口に求職登録した者が、求職登録後３年以上経過する間に一度でも窓口以外就職する要因として、「窓口紹介」「手帳等級」が示唆された。

「窓口紹介」なしの場合、ありの場合に比べ、有意に窓口以外就職をするという結果は、求職登録後３年間で１度でも窓口での紹介があれば「窓口紹介あり」になることを踏まえると、「窓口紹介」がないから窓口以外就職しやすいと考えるよりも、窓口紹介を受ける前に窓口以外就職をし、結果的に窓口紹介を受けるに至らなかったと考えられるのが妥当と思われる。一方、「手帳」なしの場合、「手帳」ありの場合に比べ、有意に窓口以外就職をするという結果は、手帳なしの者は、ハローワーク障害者窓口に求職登録しても、ハローワーク以外のルートでも求職活動を行う者が多いことを推測させる。また、その背景の一つに、「手帳」なしの場合、障害者求人に応募しにくい面があることも考えられる。

いずれにしても、本調査は、ハローワークを対象に実施したものであり、本調査項目を基に窓口以外就職に関連した要因分析の結果は、あくまで参考として考えるのが妥当であろう。

４ まとめ

（１）ハローワークでの支援の重要性

ハローワーク障害者窓口から紹介される要因としては、相談回数が多いこと、職場開拓をしていること、障害者求人に紹介しやすい手帳を取得していることなどが示唆された。また、ハローワーク障害者窓口から紹介された場合に就職する要因としては、職場開拓をしていること、就職面接の際にハローワークの職員が面接同行することなどが示唆された。ハローワークの直接的な支援の側面を示す「職場開拓」や「面接同行」が窓口紹介に有意に繋がっていることが明らかにされたが、「面接同行」も「職場開拓」も求職者の１割弱にとどまっており、今後の積極的な実施が期待される。

（２）職場定着との関連

第３章では、「窓口就職」などに焦点を当てて分析したが、就職後の職場定着にも留意する必要がある。第２章で、障害非開示で就職した場合の定着率の低さを指摘したが、窓口就職した者のうち、障害非開示のみ就職した者の割合をみると、手帳１・２級を所持している場合は１８５人中２７人（１４．６％）、手帳３級を所持している場合は１１７人中２１人（１７．９％）、手帳を所持していない場合は８４人中４０人（４７．６％）となっており、特に、手帳を所持していない場合、障害非開示のみの就職をする割合が多かった。

今回の分析では、手帳を所持していない場合は、手帳１・２級を所持している場合に比べ、手帳なしの方が有意に窓口就職に結びつきやすいことが示されたが、就職に結びつきやすいからそれによしと考えるのではなく、その後の定着まで考え、窓口紹介の中身やその後の定着状況についても慎重に検討する必要がある。

なお、手帳なしの場合、障害非開示で就職するケースが多く、その後の定着に留意することに言及したが、

手帳がない場合、障害者求人への応募がしにくい面もあり、一般求人での応募が中心になる可能性も高い。その際、一般求人に障害を開示して応募すると問い合わせの段階で断られ採用面接までたどり着けない場合があることも指摘されており、障害非開示で応募せざるをえない場合があるかもしれないが、その一方で、さまざま工夫をして一般求人に障害開示で紹介している事例も把握されている²⁾。ハローワークにおける職業相談・紹介の際には、これらの事例を参考にしたり、窓口相談の進め方を記した「精神障害者相談窓口ガイドブック」³⁾を活用するなどして適切な相談・紹介を行うことが期待される。

また、どうしても障害非開示で就職せざるを得ない場合には、職場介入できないことを前提に、医療機関や生活支援機関などと連携を図りつつ、就職後の支援体制を確立しておく必要がある。ハローワークの職業相談・紹介を受けるだけで、障害非開示で十分に働ける求職者もいるかもしれないが、障害者窓口で精神障害者として求職登録した者には、職場の理解も含めた支援が必要な者も多いことを踏まえておく必要がある。

(3) 本分析の留意点

今回の多重ロジスティック回帰分析における Nagelkerke の R^2 は、窓口紹介で 0.289、窓口就職で 0.103、窓口以外就職で 0.172 となっており、今回の分析結果で示唆された変数だけでは、窓口就職などに関する説明が十分にできているとは言い難い状況である。また、有意差が認められたいくつかの変数の解釈が十分でないものもある。

その大きな原因は2章(定着分析)で示したことと同様、分析に活用したデータの限界にあると思われる。また、「有効求職者から除外」「保留中」など約4割のデータが分析から除外されており、ハローワーク障害者窓口に求職登録したすべての精神障害者を対象としていないこと、その一方で、本来は「有効求職者から除外」「保留中」になる事例が分析データに残っていて分析結果に影響を及ぼしている可能性があることなどにも留意する必要がある。

参考文献

- 1) 障害者職業総合センター：精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書 No. 95，2010.
- 2) 障害者職業総合センター：精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究，資料シリーズ No. 70，2012.
- 3) 障害者職業総合センター：精神障害者窓口相談ガイドブック，2009.

第4章

精神障害者の職場定着要因に関する質的分析

第4章 精神障害者の職場定着要因に関する質的分析

第1節 目的

前章までは、精神障害者の職場定着要因に関する量的分析の結果について記述した。本章においては、職場定着を促進していくための具体的な支援の方策を明らかにすることを目的とし、3年以上職場定着している精神障害者の職場定着要因に関する質的分析の結果について記述する。

第2節 方法

1 調査の対象者

①平成24年度に実施した調査において、3年以上の職場定着が確認できた者、または、②地域障害者職業センターにおけるフォローアップ業務の過程で、3年以上の職場定着が確認できた者であって、職場定着の経過に関するヒアリング調査に協力して良いとの回答を得られた定着者本人と、その就労支援担当者、雇用先の企業担当者、8事例に対してヒアリング調査を実施した。1事例に対し3者にヒアリング調査を実施した理由は、支援の実態を多面的に分析するためである。

分析対象とした事例の概要は図表4-1の通り。

2 調査期間

平成24年12月～平成25年7月

3 調査方法

各対象者に対し半構造化面接調査を実施した。

4 倫理的配慮

障害者職業総合センターの研究倫理審査委員会の承認を受けた上で、対象者に研究目的や匿名化への配慮を説明し、同意を得て調査を実施した。

5 調査内容

（1）定着者に対する質問項目

就職経緯、職場環境に対する所感、役立った支援の内容、企業から得た配慮の内容、今後の希望等

（2）就労支援担当者に対する質問項目

定着者の生活歴・職歴、実施した支援の内容、職場定着上の課題等

（3）企業担当者に対する質問項目

職場内の支援体制、定着者を雇用した経緯、職務内容、雇用管理上の配慮事項、支援機関の活用状況等

図表4-1 分析対象事例の概要

事例 No	1	2	3	4
属性情報				
年齢・性別	40代・男性	30代・男性	30代・男性	30代・男性
診断名・手帳等級	統合失調症・手帳あり	統合失調症・手帳あり	統合失調症・2級	統合失調症・2級
職歴	(発病前)造園店作業員、 (発病後)畳屋、宅配の業務委託、倉庫など多数	(発病後)電気店販売員	(発病前)運送会社での仕分け、コンビニ	(発病後)コンビニ倉庫、食器洗浄
求人種類	障害者求人	障害者求人	障害者求人	障害者求人
企業規模・事業所業種	200人、イベント映像事業	324人、スーパーマーケット	1000人以上、百貨店	1793人、スーパーマーケット
雇用形態	非正規社員、週5日、30時間以上勤務	パート、週4日、20～30時間未満勤務	非正規社員、週5日、30時間以上勤務	パート、週4日、20時間未満勤務
定着期間(調査時点)	3年5ヵ月	4年1ヵ月	3年7ヵ月	4年3ヵ月
職務内容	音響機材の整備・整理	生鮮食料品以外の商品管理	百貨店の催事会場での接客、レジ打ち、品出し等	スーパー青果部門(青果の選別、袋詰め、陳列)
主な支援機関	精神科医療機関の就労支援	地域障害者職業センター ジョブコーチ支援	地域障害者職業センター ジョブコーチ支援 精神科医療機関の就労支援	地域障害者職業センター ジョブコーチ支援 就労継続支援B型事業所
事例 No	5	6	7	8(参考事例)※
属性情報				
年齢・性別	50代・男性	30代・女性	50代・男性	40代・男性
診断名・手帳等級	統合失調症・3級	うつ病・2級	統合失調症・手帳あり	統合失調症・手帳あり
職歴	(発病前)紡績会社、製鉄所での研磨作業	(発病前)新聞配達、清掃、パン屋のレジ係、弁当屋、食品工場など (発病後)スーパーの品出し	(発病後)料亭の送迎、パン工場、リサイクルセンター	(発病後)コンビニ2件、弁当屋の洗い場
求人種類	障害者求人	障害者求人	障害者求人	障害者求人
企業規模・事業所業種	120人、娯楽施設運営・管理	50人程度、福祉施設	296名、物流倉庫	従業員500人程度、調査会社
雇用形態	パート、週4日、20～30時間未満勤務	常用雇用、週5日、30時間以上勤務	パート、週5日、30時間以上勤務	契約社員、週5日、30時間以上勤務
定着期間(調査時点)	5年10ヵ月	4年4ヵ月	4年5ヵ月	5年6ヵ月
職務内容	駐車場清掃、マンションの清掃	高齢者施設での食事介助、室内清掃、洗濯、送迎など	物流倉庫でのピッキングや梱包など	総務課で、宅配便の受け取り、事務作業、その他雑務
主な支援機関	県ジョブコーチ支援	地域障害者職業センター ジョブコーチ支援	地域障害者職業センター ジョブコーチ支援 2号ジョブコーチ支援	就労移行支援事業所 (就職時点は自立支援法移行前で就労支援のみ)

※定着者及び就労支援担当者に対するヒアリングは実施できたが、企業担当者に対するヒアリングは実施できなかったため、事例8は参考事例として掲載する。

第3節 分析の進め方

各事例の職場定着要因を分析する視点として、本研究では健康生成論を援用する。この理論は環境への適応を支える要因の多角的な分析に適しており、本研究が目的とする職場への定着を支える要因の分析においても援用が可能と考える。次項において、健康生成論について概説する。

1 健康生成論を分析の視点に据えた背景

健康生成論は、米国の医療社会学者であるアロン・アントノフスキーが提唱した理論モデルである。アントノフスキーは、戦時下における強制収容所の過酷な環境の中にあっても心身の健康を維持しながら生き延びている人が、3割程度存在する実態に着目し、人には、過度のストレス下においても自身の健康を自らが生成し、状況に適応していく何らかの心理的・認知的メカニズムが存在するとしている。そして、そのメカニズムの中核的な役割を担っているのが、首尾一貫感覚(Sense of Coherence: SOC)であるとしている。首尾一貫感覚は、①把握可能感(自身が、どのような状況に置かれているのかを合理的に把握できる感覚)、②処理可能感(物事に、なんとか対処していけるであろうという見通しを得られる感覚)、③有意味感(出来事の中に、自分なりの意味や価値を見出せる感覚)の3つの感覚から構成される。強制収容所の中にあっ

ても、自身の置かれている現状を合理的に見つめ、何とか生き延びられるという見通しの感覚をもち、状況を意味のあることとして捉え得る感覚の持ち主が健康を維持しながら生き延びているという。また、首尾一貫感覚が良好に機能するか否かは後天的な生活環境要因によって大きく左右され、加えて、生活の中で発生する様々なストレスに抵抗していくための、具体的な術の獲得とも密接な関係があるとしている。アントノフスキーは、首尾一貫感覚を機能させやすくする生活環境要因及びストレス対処の術を、汎抵抗資源(Generalized Resistance Resources : GRRs) の動員という表現を用いて説明している。

さて、精神障害者にとって、企業組織で働き続けることは容易なことではない。無論、戦時下における強制収容所と企業の就労環境を混同させて考えることはできないにしても、自身の障害と向き合い、症状を自己管理しながら、競争原理の中で懸命に生き残りを図る企業組織の中で働き続けることは、彼らにとって多大なストレスとなることは間違いない。事実、第1章で述べたとおり、2012年度に実施した調査においても、約6割の精神障害者が就職後1年未満で離職している現状がある。しかしながら、その一方で、就職後、3年以上職場定着できている精神障害者も165名(18.7%)存在することが確認できた。つまり、職場定着が実現できている精神障害者は、アントノフスキーが提唱する首尾一貫感覚がうまく機能しており、自身の障害や残遺症状を客観的に見つめながら、置かれている就労環境を合理的に把握し、何とか就労を維持していけるであろうという見通しの感覚を持ち、職業生活を維持していくことに対して意味や価値を見出せていたり、精神科リハや職業リハの過程で具体的なストレス対処の術(すなわち汎抵抗資源)を獲得・動員し、それが実際の職場の中で強みとして般化できている者達であると言えることができる。また、首尾一貫感覚が後遺障害や残遺症状によって機能しにくくなっていたとしても、それを補完するための適切な環境調整や支援がなされている者達であるとも考えることもできる。このため、首尾一貫感覚と汎抵抗資源という2つの概念は、効果的な職リハ支援の構造を明らかにする上での有用な視点を提供できる可能性があると考えられる。

ところで、浦川¹⁾の研究論文を概観すると、これまでの国内外における首尾一貫感覚に関する研究は、主に医療保健領域において進められていることがわかる。健康生成論や首尾一貫感覚を職業リハの領域において援用した先行研究の例は見当たらないが、医療保健領域において研究が進められている技法や概念を職業リハ領域において援用した代表的な例としては、地域障害者職業センターのリワーク支援における認知行動療法が挙げられる。現在、リワーク支援は、うつ病等の気分障害を有する休職者に対する体系的な復職支援サービスとして確立され、民間企業に在職する休職者の職場復帰に貢献している。こうしたリワーク支援における認知行動療法の援用の実績を踏まえ、現在、医療保健領域において研究が進められている首尾一貫感覚及び汎抵抗資源の概念についても、職業リハ領域における援用の可能性を探索していくことは意義あることと考える。

以上を踏まえ、本研究の質的分析において、健康生成論における「首尾一貫感覚」及び「汎抵抗資源」という2つの概念を援用し、精神障害者の職場定着支援の具体的方策と定着要因の整理を試みることにした。この度の試行的分析にあたり、健康生成論の検証研究に取り組んでいる専門家にヒアリングを実施し、分析の留意点を把握した。その際、首尾一貫感覚の類似概念である、OptimismやResilience、Hope等との関連性についても意見を聴取することで概念整理を行い、質的分析を進めていく上での参考とした。

2 専門家ヒアリングの概要

健康生成論の研究を進めている放送大学准教授戸ヶ里泰典氏に対してヒアリングを行い、健康生成論の基礎及び本研究の質的分析において、首尾一貫感覚及び汎抵抗資源の概念を援用することに関する所感等について情報収集した。以下にヒアリングの要点を記載する。

（１）疾病生成論と健康生成論

疾病生成論は病気の原因を探し、その原因を取り除けば病気が治るとか、病気の治療方法を探していくという考え方である。健康生成論は、病気を持っていたとしても、どれだけ充実した人生を歩めるのか、その要因を考えることになる。従って、精神障害を持ちながらも後遺障害や残遺症状を自己管理して職場で働き、生きがいを持って生きていくという考え方は健康生成論的である。勿論、再発防止や症状悪化を抑制するという疾病生成論の考え方は大事だが、後遺障害や残遺症状と上手く付き合い、障害を受容した上で心理社会的 Well Being を実現しようとする健康生成論的な考え方も非常に重要である。例えば、不安発作を抑える薬を開発するとか、不安発作を抑える服薬のアドヒアランス（服薬への理解）を上げるための支援をする等、どうすれば効果的に不安発作を抑えることができるのかという観点は疾病生成論的な発想かもしれない。これに対し、不安発作を減らすだけではなく、不安発作を自己管理することによって生活を充実したものにしていこうとする発想は健康生成論的な発想である。アントノフスキーは疾病生成論と健康生成論は車の両輪であると言っている。

（２）健康生成モデルの概要

アントノフスキーは社会階層間で健康に差が生じていることに着目し、「何が健康を作るのか」という問いを自らに投げかけた。その頃、「何が病気を作るのか」という疾病生成論は存在していたが、健康を作る要因を見出す研究領域は存在しなかった。アントノフスキーは健康生成モデルを提唱し、自身の著である「健康の謎を解く²⁾」において、健康を作る要因（salutary factor）の中核部分にあたるものが首尾一貫感覚であると提起している。

首尾一貫感覚とは、「人生に対する見方や考え方」にあたる。人生の中には遍くストレッサーが存在し、ストレッサーに対峙して上手く処理できるか、逆に、うまく処理できないかということの繰り返しである。人生はストレスを乗り越えていく積み重ねであり、上手く乗り越えている人にみられる特徴を首尾一貫感覚で説明できる。アントノフスキーは首尾一貫感覚を、「その人に染み渡る動的であるが持続的な３つの感覚の程度によって表現される生活世界全般への志向性のことである」としている。

首尾一貫感覚を構成する３つの感覚の一つ目は、把握可能感（自分が置かれている、または置かれると思われる状況が、ある程度理解・予測できるという感覚。端的に表現すると、自分を客観的に見て周囲の空気を読み、将来を見渡せる感覚）である。類似概念として、Boyce が提唱した「永続感」という感覚がある。

二つ目は処理可能感（生活を送る中で出合ったストレスに対して、人でも金でも物でも、自身の性格でも、身の回りのあらゆる資源を動員してストレス対処できるという見込みや自信のこと。「なんとかなる」、「なんとかやっていける」という感覚）であり、汎抵抗資源の存在と関わりが深い。汎抵抗資源とは、ストレス対処のための様々な資源という理解で間違いない。アントノフスキーは「身の回りにある、あらゆるものが汎抵抗資源である」と言っており、抵抗資源が無い状態を「抵抗欠損」と呼んでいる。抵抗欠損はストレッサーそのものでもある。

三つ目が有意味感（ストレッサーに対し、一つの挑戦であると思って自分の心身を投入し、これに関わるに値する、またはやり甲斐があり自分のエネルギーを投じる価値があると思える感覚）である。換言すると、生きていく上で出会う出来事には全て意味があり、関わり甲斐があると思えること、とも言える。

首尾一貫感覚は、把握可能感が永続感から、また処理可能感はストレス対処モデルからヒントを得る等、過去の様々な概念や理論モデルを組み合わせで説明・検証された演繹的な感覚であり、また、ストレスに強い人に対するヒアリング結果から帰納的に導かれた感覚でもある。これに類似する概念はいくつも存在する。例えば、Optimism や Resilience、Hope 等もポジティブ心理学の中核にあるが、これらの感覚は、首尾一貫

感覚の3つの感覚で説明できると考えている。健康生成モデルは、いまだに通用する普遍的なモデルであると言ってよい。

（３）首尾一貫感覚の測定スケール

首尾一貫感覚の研究がなされるようになった理由として、概念がわかりやすく構成されているということの他に、首尾一貫感覚を測定するスケールがある点が挙げられる。「首尾一貫感覚が強い人ほど健康かどうか」を確認するための研究が国内外で多くなされている。私（戸ヶ里泰典氏）も追跡調査を行っているし、海外においても死亡率や罹患率を予測する研究が行われており、首尾一貫感覚の得点が高い人ほど、病気の発症率や死亡率が低いことが次々と明らかになっている。NHKで行った全国調査や他の研究者による報告では、年齢が上がるほど首尾一貫感覚の平均得点が上がっている。これは、ものの見方や考え方が歳を取るほど鍛えられていく、目が肥えていく、老練になっていくということであろう。経験を蓄積するほどストレス対処の知恵がつくのである。首尾一貫感覚はメンタルヘルスとの相関が高く、これに関する実証研究も多々ある。

（４）首尾一貫感覚の形成

首尾一貫感覚が醸成されると健康状態が良いということが次々と検証されている一方で、現在では、首尾一貫感覚の形成や向上に研究がシフトしてきている。教育関係者は首尾一貫感覚のある人を育成したいと思うだろうし、ケアワーカーや看護師は患者の首尾一貫感覚を改善する支援をしたいと思っている。

首尾一貫感覚の発達には、幼い頃の親や重要他者との関係、思春期における様々な社会経験が大事であることが分かっている。首尾一貫感覚の発達は幼少期から進み、思春期あるいは青年期の前期くらいでほぼ出来上がると言われている。アントノフスキーは30代になると首尾一貫感覚の成長が止まって固定化すると主張しているが、私は必ずしも固定化はしないと考えている。概ね固定化するのは、首尾一貫感覚の土台の部分である。30代くらいまでに形成された土台は一生続くかもしれないが、何らかの要因によって土台が削り取られたり、逆に積み重なる可能性が十分にある。

首尾一貫感覚の形成は、ストレスに上手く対処して成功する経験が重要である。職務遂行には様々な知識や技能等、資源の動員が必要であり、成功経験の繰り返しが処理可能感の向上につながる。また、Karasekの自由裁量の視点においては、職務における自由裁量度が高い人程、ストレスが少ないと捉えている。アントノフスキーは、自由裁量度が高いことは意思決定への参加機会が増えるという意味において、有意味感が作られる経験であるとしている。さらに、就労機会の保障も関係する。不安定雇用の方は首尾一貫感覚が弱くなりがちであり、正規雇用の方の方が首尾一貫感覚は安定している。これは把握可能感と関係しており、先行きが見えない就労条件下では把握可能感が低下する。また、頑張ったら頑張っただけのフィードバックが得られる感覚が持てるかどうかという点でも把握可能感の強弱につながる。成人期における首尾一貫感覚の向上には、就労条件や職務内容が大きく関わっていると考えられており、この点の知見もかなり積み重なってきている。

（５）汎抵抗資源と key resource

汎抵抗資源は自身の首尾一貫感覚によって動員されるものである。前述のようにアントノフスキーは「身の回りにある、あらゆるものが汎抵抗資源である」と言っている。これには、身体・生化学的、物質的、認知・感情的、評価・態度的、関係的汎抵抗資源等があり、具体例として、物・金・知識・知力・自己アイデンティティ・社会的支援・社会的紐帯・社会経済的地位・文化的安定性・遺伝的体質や気質など、内的・外的を問わず幅広い概念である。首尾一貫感覚が弱い人の場合には、周囲の重要他者または支援者が汎抵抗資

源を動員することになる。これは、Hobfoll の資源保存理論の「key resource」に該当すると思う。key resource とは、資源を動員するための資源と言える。従って、職業リハ支援の多くの側面は、自身で上手く汎抵抗資源を動員できない人に代わって、資源の動員を手助けする key resource になるように思われる。動員を手助けしてくれる支援者が居ても、本人が、その人の存在に気付かず、また気付いていたとしても自分にとっての意味が理解できなければ汎抵抗資源にはならない。弱い首尾一貫感覚をどのようにして強化し、あるいは、損なわれている動員力を、どのように補完すれば key resource から汎抵抗資源に変換できるのかを検討していく視点は非常に重要であり、建設的な示唆が得られるものと思う。

（６）本研究の質的分析への援用

首尾一貫感覚をスケールで測定するかどうかは別にしても、職業リハ支援の方向性を検討する際、首尾一貫感覚の視点を援用することは十分にあり得る。定着者の３つの感覚のどこが機能しており、逆にどこが機能不全状態になっているのかを考えた上で、汎抵抗資源になり得る支援の方策を検討していくことは意味がある。定着者への個別アプローチの際に首尾一貫感覚の概念を援用することは方向性として間違っていない。ただし、首尾一貫感覚の状態をアセスメントした後の、具体的な職業リハ支援の方策に関する研究については、今のところ見当たらない。介入後においても首尾一貫感覚の向上が図りにくい人に対し、どのような支援を施していくかは今度の課題であり、我々のような研究者の関心もそこに集中している。

他の類似概念がある中で、なぜ首尾一貫感覚の概念を援用するのかという問いがなされるのであれば、それに対する答えは、比較的明快である。例えば、Resilience はストレス対処の概念であり、定義が広く、首尾一貫感覚が Resilience の概念の中に包含されるという考え方が成立するし、Resilience 研究の指標として首尾一貫感覚を位置づけている研究もある。また、Annual Behavioral Medicine という雑誌のポジティブ心理学概念の特集において、Aspinwall と Tedeschi によって、最も代表的な概念として Optimism と Benefit Finding and Growth、首尾一貫感覚の３つが挙げられている。ストレス対処力に着眼した時、首尾一貫感覚を検討の指標として取り上げるのは常識的なスタンスと言える。

もっとも、研究の切り口をさらに焦点化させたいという場合には、Optimism や Hope を援用しても良いが、ある程度、包括的にストレッサーとその対処方針を捉える際には、首尾一貫感覚に着眼するのがよい。

３ ヒアリングで収集した情報の整理手順

定着者、就労支援担当者、企業担当者に対するヒアリング調査において収集した情報の整理手順を、図表 4-2 「情報整理チャート」の中の、（１）～（３）に沿って述べる。

図表 4-2 情報整理チャート



(1) テキスト情報のフィルタリング

3 者から聴取した音声情報をテキスト化した後、以下のア～ウの 3 つの視点でテキスト情報をフィルタリングした。

- ア 定着者の首尾一貫感覚が機能し、自らが汎抵抗資源を動員している様態に関連したテキスト情報。
- イ 定着者の首尾一貫感覚が機能していないため、首尾一貫感覚を補完するための汎抵抗資源を、支援者や企業担当者が動員している様態に関連したテキスト情報。
- ウ 汎抵抗資源の動員結果の様態に関連したテキスト情報。

(2) テキスト情報のセグメント化

上記の視点でフィルタリングしたテキスト情報のうち、職場定着との関連性が高いと思われる箇所を焦点化し、内容ごとの単位で抜粋して、「情報のセグメント」（以下、「SEG 情報」という。）に切り分けた。

(3) SEG 情報の該当セルへの配置

首尾一貫感覚を構成する 3 つの感覚に関連した SEG 情報と、各感覚に対応する汎抵抗資源の動員状況及び動員結果に関連した SEG 情報を、図表 4-3 「SEG 情報整理表による SEG 情報整理の目安」に沿って、「SEG 情報整理表」の中の該当セルに配置した。

なお、前項の（5）「汎抵抗資源と key resource」において記述したとおり、定着者の首尾一貫感覚が機能していない場合の支援については、その支援が汎抵抗資源となり得る場合と、汎抵抗資源にはなり得ず、key resource のまま留まることもあり得る。したがって、本来は表中に汎抵抗資源と key resource を区分し、それぞれのセル上に SEG 情報を配置する必要があるが、これによってマトリクスの構成が複雑化し、支援構造の全体像が把握でき難くなってしまうため、便宜的に「汎抵抗資源」として、一括表記することとした。

（４）SEG 情報整理表における各セルの情報の内容

図表 4-3「SEG 情報整理表による SEG 情報整理の目安」における＜Cell A1＞には、後遺障害や残遺症状の状態、作業適性、職場内における自身の役割等、定着者の把握可能感の状況に関連した SEG 情報を、＜Cell B1＞には、＜Cell A1＞の SEG 情報に対応する汎抵抗資源の動員状況に関連した SEG 情報を、＜Cell C1＞には、＜Cell B1＞に対応する汎抵抗資源の動員結果に関連した SEG 情報をそれぞれ配置した。

＜Cell A2＞には、作業処理手順や作業量及び確実性に対する認識、企業の要求水準に対する認識、対人関係の形成・維持に対する認識等、定着者の処理可能感に関連した SEG 情報を、＜Cell B2＞には、＜Cell A2＞の SEG 情報に対応する汎抵抗資源の動員状況に関連した SEG 情報を、＜Cell C2＞には、＜Cell B2＞に対応する汎抵抗資源の動員結果に関連した SEG 情報をそれぞれ配置した。

＜Cell A3＞には、職業生活の維持に対する価値観、現実に従事している職務や他の職務に対する価値観、上司や同僚等の自身への評価に対する認識等、定着者の有意味感に関連した SEG 情報を、＜Cell B3＞には、＜Cell A3＞の SEG 情報に対応する汎抵抗資源の動員状況に関連した SEG 情報を、＜Cell C3＞には、＜Cell B3＞に対応する汎抵抗資源の動員結果に関連した SEG 情報をそれぞれ配置した。

なお、担当研究員の主観を極力排除するため、SEG 情報の内容を複数の研究員間で精査し、合意を形成した上で該当セルに SEG 情報を配置することとした。ただし、この手続きによって研究者の主観が 100%排除されているわけではないので、この点については留意する必要がある。また、事例によって、収集できたヒアリング情報の量及び質に濃淡があることについても、予め付記しておきたい。

図表 4-3 SEG 情報整理表による SEG 情報整理の目安

	首尾一貫感覚	汎抵抗資源の動員状況	汎抵抗資源の動員結果
把握可能感	＜Cell A1＞ ・障害や症状に対する認識に関連した SEG 情報 ・作業適性に対する認識に関連した SEG 情報 ・職場内における、自身の役割分担に対する認識に関連した SEG 情報 等	＜Cell B1＞ ・＜Cell A1＞に配置した SEG 情報に対応する汎抵抗資源の動員状況に関連した SEG 情報	＜Cell C1＞ ・＜Cell B1＞に配置した SEG 情報に対応する汎抵抗資源の動員結果に関連した SEG 情報
処理可能感	＜Cell A2＞ ・作業処理手順に対する認識に関連した SEG 情報 ・作業量や確実性に対する認識に関連した SEG 情報 ・要求水準に対する認識に関連した SEG 情報 ・対人関係の形成・維持に対する認識に関連した SEG 情報 等	＜Cell B2＞ ・＜Cell A2＞に配置した SEG 情報に対応する汎抵抗資源の動員状況に関連した SEG 情報	＜Cell C2＞ ・＜Cell B2＞に配置した SEG 情報に対応する汎抵抗資源の動員結果に関連した SEG 情報
有意味感	＜Cell A3＞ ・職業生活の維持に対する価値観に関連した SEG 情報 ・現実に従事している職務や、他の職務に対する価値観に関連した SEG 情報 ・周囲（上司や同僚等）の、自身への評価に対する認識に関連した SEG 情報	＜Cell B3＞ ・＜Cell A3＞に配置した SEG 情報に対応する汎抵抗資源の動員状況に関連した SEG 情報	＜Cell C3＞ ・＜Cell B3＞に配置した SEG 情報に対応する汎抵抗資源の動員結果に関連した SEG 情報

（５）SEG 情報の整理例

図表 4-4 は、仮想事例をもとにした SEG 情報（文字囲部分）を、「SEG 情報整理表」に配置した例である。

ア 仮想定着者から得たヒアリング情報

- 大学卒業後、ファーストフード店員、駅構内清掃作業、運搬作業、在庫管理等を経験。「いままで就いてきた職業は、定型作業であってキャリアアップできるような職業ではない。**将来は経営者になりたい**」ので、**今の仕事はキャリアアップに向いている。**
 - 汎抵抗資源の動員状況／有意味感のセルに配置
 - 首尾一貫感覚／有意味感のセルに配置
- 当面は、この会社で働いて経験を積んでいきたい。
 - 汎抵抗資源の動員結果／有意味感のセルに配置
- 作業中でも時々、幻聴が聞こえてくる。薬を規則正しく飲むようにとされているが、**幻聴が少なくなれば、薬はなるべく飲まないようにしている。**
 - 汎抵抗資源の動員結果／把握可能感のセルに配置

イ 仮想就労支援担当者から得たヒアリング情報

- 職業に対する夢や理想と、実際の能力や適性との間に乖離がある。**職業の理想を追いかけてようとする離転職の繰り返しが生活破綻の端緒にならないようモニタリングしている。**
 - 汎抵抗資源の動員状況／有意味感のセルに配置
- 服薬管理が不完全で、**幻聴が遠のくと、服薬を中断してしまう。**
 - 首尾一貫感覚／把握可能感のセルに配置
- 規則正しい服薬管理につなげていくため、**精神科医療のスタッフと共同して、服薬管理の重要性について継続的に支援している。**
 - 汎抵抗資源の動員状況／把握可能感のセルに配置

ウ 仮想企業担当者から得たヒアリング情報

- 疲れがたまると独り言が出始めるとミスを出す。
 - 首尾一貫感覚／処理可能感のセルに配置
- 作業には真面目に取り組んでいるが、**休憩時間でも仕事の手順について確認する等、息抜きがうまくできない。**
 - 汎抵抗資源の動員状況／処理可能感のセルに配置
- 本人との合意の下で、**先月から勤務日を週5日勤務から週4日勤務に減らした。**
- 就労時間を短縮してから、**独り言が減りはじめ、ミスも出さなくなった。**
 - 汎抵抗資源の動員結果／処理可能感のセルに配置

図表 4-4 仮想事例に基づいた SEG 情報整理表の例

	首尾一貫感覚	汎抵抗資源の動員状況	汎抵抗資源の動員結果
把握可能感	1) 幻聴が遠のくと、服薬を中断してしまう。(障害に対する自己認識の不足と不完全な症状管理) 2) 3)	1) 精神科医療のスタッフと共同して、服薬管理の重要性について継続的に支援している。(服薬の自己管理と再発防止支援) 2) 3)	1) 幻聴が少なくなれば、薬はなるべく飲まないようにしている。(未だ不完全な服薬管理) 2) 3)
処理可能感	1) 休憩時間でも仕事の手順について確認する等、息抜きがうまくできていない。(過剰確認行動) 2) 3)	1) 先月から勤務日を週5日勤務から週4日勤務に減らした。(過緊張と易疲労への対処) 2) 3)	1) 独り言が減りはじめ、ミスも出さなくなった。(作業の確実性の強化) 2) 3)
有意味感	1) 将来は経営者になりたい。(職業に対する期待) 2) 3)	1) 今の仕事はキャリアアップに向いている。(成長欲求と職業の合致) / 職業の理想を追いかけてようとする離転職の繰り返しが生活破綻の端緒にならないようモニタリングしている。(不用意な離転職の防止) 2) 3)	1) 当面は、この会社で働いて経験を積んでいきたい。(当面の職場定着の意識醸成) 2) 3)

第4節 分析結果

以下、各事例において、定着者を「本人」と表記することとする。

1 事例1

(1) 事例の概要

40代男性。高校卒業後、造園店で作業員として就労。家族の健康問題を恒常的に抱え、家族としての役割を果たすことについて強い責任感に苛まれ、これが一因となって20代後半に統合失調症を発症。発症後、障害を非開示にして郵便局の小包運び、倉庫内在庫管理、委託宅配業等に従事したが、体調の不良等により短期間で離職。本人が通院する精神科医療機関の就労支援プログラムを企業担当者が視察し、これをきっかけにイベント機材リース関連企業に就職。職務内容は倉庫内におけるリース機材の運搬・整理作業。就労時間は9時30分～16時30分で、1日6時間、週5日勤務。満員電車の圧迫感により不安発作が発現しやすくなるためラッシュ時の通勤は避けている。作業の処理速度や確実性は一般従業員と比較し遜色ないが、責任感や義務感が非常に強く就労時間中に不安発作を起こすことがあるため、頓服の服用と併せ、企業担当者の協力の下、通院先精神科医療機関支援スタッフ（就労支援担当者）により適宜、フォローアップ支援がなされている。調査時点で通算3年間定着。

(2) ヒアリング調査の結果

ア 本人に対するヒアリング結果

- ・作業を体験させてもらい、この仕事であればいけそうだった。現場の上司が自由にやらせてくれているので非常に働きやすい。「今日は、こうするぞ」という感じで、自身の判断で仕事ができる雰囲気がある。ミスをしたこともあるが、後処理を可能な限り自分で対応し中身によっては他の従業員に手伝ってもらおう。
- ・時々、前触れ無く不安発作が出るため頓服を常時、携帯している。暑くなると発作が起こりやすくなり、きつい。職場の休憩スペースに行って頓服を飲み30分くらいあれば落ち着く。
- ・前の会社では人間関係で辛いこともあったが、今の会社では人間関係で辛い思いをしたことはない。自分が仕事をやりやすくなるよう配慮してくれており、ありがたい。
- ・家族の健康問題は自分の病気とは関係ないと思っていたが、就労支援担当者の助言により、その部分が負担になっていることに気づかせてもらった。
- ・半年後、一年後にこうなりたいというよりは、まずは目の前の一日一日を大切にしたい。もっと作業のスピードを上げたいと思うが、それでバテてしまって体調を崩してはいけない。その辺の兼ね合いが難しい。体力作りのため、毎朝、ストレッチをしている。
- ・職場の上司と連絡ノートを通じて、コミュニケーションを図っている。連絡ノートに記入することで、今日の仕事を振り返ることができる。

イ 就労支援担当者に対するヒアリング結果

- ・家族の健康問題が精神的負担となって調子を崩すきっかけとなっている。そのため一人暮らしとなった経緯がある。「家族だから面倒を見るのは当たり前」と言っていたので、「どういう関係であれ、そのことで自分が疲れてしまうことは事実であり、それを認めないといけない」と助言したところ、それ以降、家族との接し方が変わり、ある程度の距離を置けるようになってきた。
- ・不安感情の高まりと不安発作は別のもと考え、不安発作時にのみ頓服を服用するように助言した。

- ・就職後のフォローアップ体制をかなり手厚くした。メールは本人だけではなくて、企業担当者とも頻繁にした。本人は周囲の従業員に対してどう思っているかをしゃべらず、好意的な感情を持っていることもうまく伝えられない。企業担当者が本人と話した時に、返って来る言葉が少ない。こうした言葉の少なさを補うのが支援者の役割。
- ・家族が入院したことがきっかけとなり、2 ヶ月間休職をしたことがある。復職を実現できたのは、休職前までのまじめな仕事を企業が正當に評価して下さった結果。
- ・企業内キーパーソンが1人だと負担感が大きい。職場の全ての従業員が自然に本人と接してくれている。

ウ 企業担当者に対するヒアリング結果

- ・当初は社員の何気ないひと言に関しても、「まずいこと言っちゃったのかな」と周囲は過度に気にした。しかし、就労支援担当者から、「非常に責任感が強く周りのことを気にする。配慮が逆に負担になることがある」との助言があり、現在では、この程度の感覚で接してみようというように、社員の標準的な態度が定まっている。
- ・他の障害者の職場実習の様子を見て、「クビになってしまうのではないかと」と就労支援担当者に相談したこともあったようだが、就労支援担当者のほうから「そんな会社じゃないでしょ」と本人に伝えてくれた。これで本人の心配が払拭された。就労支援担当者と企業担当者のパイプが密になっていることが、働きやすい状況に繋がっているのではないかと思う。
- ・「これをやらない限り帰っちゃ申し訳ない」と思ってしまう。過度な責任感で無理をさせないことがベースにある。会社側の配慮というより、本人が我々の事情や気持ちを分かってくれている。自分のペースで休める時に休み、体調を維持している。仕事の処理範囲やレベルを上げて欲しいと言うよりも、末永く社の一員として勤務してもらうことが会社側の願いである。
- ・自ら仕事を見付けて黙々と丁寧にやってもらえているので、彼の存在は本当にありがたい。
- ・現在の現場責任者は、前任者と仕事を一緒にやっていたので、前任者がどのように本人に対応しているかはそばで見ていると理解していたと思う。また、連絡ノートに一日の仕事の振り返りを記入してもらい、仕事や職場の状況を把握して、企業担当者や現場責任者からは適宜コメントを返している。連絡ノートの記録を見ると、職場の全員が作業の過程で本人に関わっていることがよくわかる。
- ・9時半からの勤務だとラッシュを避けることができるし、帰りの時間もラッシュ前なので、ちょうどいい通勤時間帯である。

(3) 各感覚の分析

ア 把握可能感

家族の健康問題への距離のとり方に関する就労支援担当者の助言が、本人の職業生活に対する把握可能感を強化し、心身の健康を維持・回復させていくための汎抵抗資源になっている。家族の健康問題という外的ストレスに対する対処行動の獲得は、今後の職場定着を安定的に維持していくために欠かすことのできない重要な要因である。他方、自身に対する他者からの評価について過敏になるあまり、「クビになってしまうかもしれない」という不安感を抱く。これは、本人の生来的あるいは環境要因的認知特性によるものなのか、病的症状の後遺障害による把握可能感の毀損の結果によるものなのかは推察しがたいが、就労支援担当者の介入により、会社組織への陰性感情に発展するまでには至らずに済んでいる。職場定着の阻害要因となり得る、会社組織に対する本人の不安の芽が、就労支援担当者の介入によって早期に除去され、本人の就労継続に対する把握可能感が強化されたと考えることができる。また、不安発作に対する服薬管理に関しては、不

安感情の高まりと、不安発作という症状の発現とを区別して捉えるよう、就労支援担当者から助言がなされている。薬物（頓服）の依存性や耐性は、健康的な職業生活を維持していく上での阻害要因となり得ることを考慮した介入である。

イ 処理可能感

前職の経験もあり、従事職務である倉庫内の物品及びイベント機材の整備・整理への本人の処理可能感は弱くない。これに加え、本人の真摯な作業態度や作業の確実性が、企業担当者や周囲の従業員から好評価を得ており戦力として認知されている。しかしながら、過剰適応の傾向があるため、活動エネルギーの過度な放出によって安定的な体調維持ができにくくなる障害特性を有している。このため、「無理をさせない」雇用管理方針が企業担当者によって方向付けされている。疲労の生起を、仕事へ取り組み姿勢や意識との相互作用の観点で本人自らが捉えられるような就労条件を設定することにより、本人の職務遂行に関する処理可能感がさらに強化されたものと思われる。また、言語表出を不得手とする本人とのコミュニケーションツールとして連絡ノートが活用されている。この連絡ノートは、単なるコミュニケーションツールとして機能しているだけではなく、本人の就労状況や他の従業員との関係について状況把握するためのツールとしても役立てられている。人間関係を積極的に形成・維持していくことへの処理可能感が強いとは言えない本人の集団適応を促す、効果的な媒体となっている。

ウ 有意味感

将来のキャリアアップに目を向けるよりも、「目の前の一日一日を大切にしたい」という本人の有意味感を企業担当者が理解し、その労働観を承認して末永い職場定着を実現することを雇用管理方針の柱に位置づけている。この雇用管理方針によって、家族の健康問題に端を発した２ヵ月間の休職後においても円滑な職場復帰が実現されている。こうした雇用管理方針は本人も十分理解しており、企業に対する感謝の念が当該企業への就労継続の有意味感をさらに強化しているものと推察する。しかしながら、このような本人の思いは、本人自身から企業担当者や周囲の従業員に十分に伝えられているとは言えない。このため、これを就労支援担当者が代弁することが汎抵抗資源となり、当該企業への定着を強化する土壌となっている。加えて、この汎抵抗資源は周囲の従業員の、本人に対する接触態度に偏りを生じさせない重要な要因になっているようにも思われる。精神障害者の職場定着には企業内キーパーソンの存在が重要であることが指摘されているが、当該企業においては企業担当者や現場責任者のみならず、職場内の全ての従業員がキーパーソンとして機能しているものと推察する。

（４）事例１の分析結果に関する考察

事例１について職場定着に寄与していると思われる要因を以下の通り整理した。

- ア 本人の首尾一貫感覚のうち、処理可能感と有意味感は概ね機能しているように思われ、これに対応する汎抵抗資源の動員（少ない自発語の代弁、連絡ノートの活用、周辺従業員との協働作業の実践等）が両感覚のさらなる強化につながり、職場定着を促す付加価値的要因になっているものと思われる。一方、把握可能感は、やや弱い（あるいは、やや損なわれている）ため、把握可能感を強める（あるいは、補完する）、汎抵抗資源（家族の健康問題との関わり方の助言、不安発作の対処法、無理をさせない雇用管理方針等）が動員されている。後者の汎抵抗資源は本事例に関しては、職場定着の不可欠的要因と言える。
- イ 就労支援担当者と企業担当者間において、本人の就労状況に関する情報が円滑に循環し、これらの情報を本人も共有することによって、３者間の意志や感情の齟齬を発生させていない。換言すれば、３者間の信頼関係の構築が、本人の職場定着の強化要因となっている。

ウ 調査時点における本人の作業処理能力は企業の要求を満たす水準にあるが、本人の障害特性（過剰適応と易疲労）に配慮し、現状以上に要求水準を引き上げようとしない企業側の雇用管理方針が、本人の心身の健康と安定した就労の維持に寄与している。

エ 職場内に特定のキーパーソンが配置されているわけではなく、全ての従業員が本人との自然な接触態度（いわゆるナチュラルサポート）を保っている。

図表 4-5 事例 1 の SEG 情報整理表

	首尾一貫感覚	汎抵抗資源の動員状況	汎抵抗資源の動員結果
把握可能感	1) 家族の健康問題は自分の病気とは関係ないと思っていた。(病的症状の誘発要因に対する認識) 2) 時々、前触れ無く不安発作が出るため頓服を常時、携帯している。暑くなると発作が起こりやすくなり、きつい。(発作に対する不安感) 3) 「クビになってしまうのではないかと」就労支援担当者に相談したこともあった。(周囲からの評価に対する過敏性と客観的状況把握の弱さ)	1) 「どう関係であれ、このことで自分が疲れてしまうことは事実であり、それを認めないといけない」と助言した。(家族との関わり方の認識に関する助言) 2) 不安感情の高まりと不安発作は別のものと考え、不安発作時にのみ頓服を服用するよう助言した。(不安感と不安発作の識別意識の醸成) / 9 時半勤務だとラッシュを避けることができるし、帰りの時間もラッシュ前で、ちょうどいい。(不安発作の予防) 3) 就労支援担当者のほうから「そんな会社じゃないでしょ」と本人に伝えてくれた。(安心感の醸成)	1) 家族との接し方が変わり、ある程度の距離を置けるようになってきた。(適切なストレス対処) 2) 職場の休憩スペースに行って頓服を飲み 30 分くらいあれば落ち着く。(症状の自己管理) 3) 本人の心配が払拭された。(就労維持への動機強化)
処理可能感	1) 「今日は、こうするぞ」という感じで、自身の判断で仕事ができる。ミスをしたこともあるが、後処理を可能な限り自分で対応し中身によっては他の従業員に手伝ってもらう。(職務への見通し) 2) もっと作業のスピードを上げたいとも思うが、それでバテてしまって体調を崩してはいけない。(易疲労性に基く業務見通し) 3) 企業担当者が本人と話した時に、返ってくる言葉が少ない。/ 周囲の従業員に対してどう思っているかをしゃべらない。(周囲への言語表出の不足)	1) 現在の現場責任者は、前任者と仕事を一緒にやっていたので、前任者がどのように本人と対応しているかはそばで見ていて理解していたと思う。(職務遂行管理) 2) 「これをやらない限り帰っちゃ申し訳ない」と思ってしまう。過度な責任感で無理をさせないことがベースにある。(易疲労への配慮) 3) 連絡ノートに一日の仕事の振り返りを記入してもらい、仕事や職場の状況を把握して、企業担当者や現場責任者からは適宜コメントを返している。(コミュニケーションツールの活用)	1) 自ら仕事を見付けて黙々と丁寧にやってもらえているので、彼の存在は本当にありがたい。(戦力としての承認) 2) 自分のペースで休める時に休み、体調を維持している。(体調管理意識の強化) 3) 会社側の配慮というより本人が我々の事情や気持ちを分かってくれている。(従業員間理解の促進) / 今の会社では人間関係で辛い思いをしたことはない。(良好な人間関係の形成)
有意味感	1) 半年後、一年後にこうなりたいというよりは、まず目の前の一日一日を大切にしたい。(その日の働きに対する充実感) 2) 会社は自分が仕事をやりやすいように色々配慮してくれており、ありがたい。(配慮に対する感謝)	1) 仕事の処理範囲やレベルを上げて欲しいと言うよりも、末永く社の一員として勤務してもらうことが会社側の願い。(労働観の承認) 2) 本人は周囲の従業員に対し好意的な感情を持っていることも伝えられない。言葉の少なさを補うのが支援者の役割。(少ない自発語の代弁) / 「配慮が逆に負担になることがある」と助言を受けた。(適切な配慮の進言)	1) 2 ヶ月間休職をしたことがあるが、復職を実現できた。(就労継続の実現) 2) 現在では、この程度の感覚で接してみようという社員の標準的な態度が定まっている。(自然な接し方の確立)

2 事例 2

(1) 事例の概要

30 代男性。高校在学中に統合失調症を発症。大学卒業後、障害非開示で就職。約 1 年間、販売店員として就労するも対人サービス作業への過緊張により不眠が続き不調となって退職。退職後、小規模作業施設に 1 ヶ月間通所。同作業施設から地域障害者職業センターの職業準備支援の利用を勧奨され受講。その後、ハローワークの紹介により障害を開示し、ジョブコーチ支援の下でスーパーマーケットの惣菜部門に就職。作業内容は食材の下処理。惣菜部門は低温管理されており室内が寒く、また作業空間も狭隘であるため圧迫感が高じて作業効率が上がらず同部門での適応が困難となる。そこで商品管理部門へ配置転換。現在、商品の賞味期限のチェック等を行っている。就労時間は 9 時～15 時の 5 時間で週 5 日勤務。調査時点で 4 年 1 ヶ月間定着。

(2) ヒアリング調査の結果

ア 本人に対するヒアリング結果

- ・状態に波があり、特に冬場、不調の波が長引く傾向がある。主治医から、「緊張が強くなったら個室に移ってクールダウンを図るように」と助言されている。個室で頓服を服用し5～6分経てば作業現場へ復帰できる。
- ・一般従業員比で6～7割程度の作業量との自己認識。惣菜部門で就労していた時は、「もっと早くできるのでは？」と、上司や同僚から言われ辛かった。今の部署では休憩を適宜取っても注意を受けることはなくなったような気がするし、作業量についても指摘を受けることはなくなったかもしれない。こうした周囲の配慮が負担軽減に繋がっているように思う。
- ・精神科医療機関、地域障害者職業センター、地域生活支援センター、小規模通所施設の各支援機関スタッフに相談にのってもらっている。
- ・収入が得られることによって生活でき、趣味も続けられるが、仕事の幅を広げたり就労時間を伸ばそうという気持ちはない。
- ・上司から「あなたに辞められると仕事が回らなくなる」と言われた記憶があるが、戦力として認めてもらっているという実感はない。

イ 就労支援担当者に対するヒアリング結果

- ・障害に理解を得られる上司が配置されたことによって要求水準が緩和された。適応を促せなかった惣菜部門では、物理的就労環境等により効果的な作業遂行支援ができなかった。
- ・通院先の精神科医療機関から得た情報によると、以前と比較すると病識が得られているが、被害念慮が残遺しているとのこと。「自分は作業が遅いのでバカにされているように感じる」という訴えが時々ある。特に疲労が蓄積すると被害念慮が亢進するようなので、地域障害者職業センターから通院先の精神科医療機関支援スタッフに対して本人の状態を適宜報告し、必要な助言（「こうした訴えは疲労の蓄積に起因する残遺症状としての被害念慮によるものであり、疲労を蓄積させない配慮が必要である」こと等）を主治医、コメディカルから得た上で、ジョブコーチから企業担当者に対し伝達している。
- ・本人が社会資源を自律的・積極的に活用できていることが機関連携の実効性を高めている。

ウ 企業担当者に対するヒアリング結果

- ・過去に2度、退職を申し出てきたことがある。退職希望の主な理由は、過緊張を伴う易疲労によって就労継続に対する不安感が高じたことにある。このため、本人には戦力になれていることを幾度となく伝えたが、本人の感覚との間にはギャップがあるのかもしれない。
- ・現在の部署では戦力となっていることを、機会あるごとに本人に伝えると共に、現状安定志向の労働観を支持しながら職場定着を見守っていきたい。
- ・障害者雇用は、本部人事担当者から示された方針に基づいて実施しており、現場が独自の判断で就労条件等を調整することはない。一般従業員に対する障害理解の促進についても、各支援機関から得た助言の下、本部人事担当者の雇用管理方針に沿って行われている。

(3) 各感覚の分析

ア 把握可能感

いわゆる病識の希薄さが、職業リハの進捗を阻害する要因になると言われているが、本事例に関しては、自己の障害（過緊張と易疲労）に対する把握可能感は、ヒアリング調査時点においては損なわれていないものと推察される。このため、主治医の「緊張が強くなったら個室に移ってクールダウンを図るように」という助言が理解・受容され、この理解・受容が汎抵抗資源として機能し、その結果、5～6分程度の短時間でリカバリーし作業現場に戻れている。これは、過緊張への対処行動（過緊張のセルフマネジメントスキル）という汎抵抗資源として、今後の職場定着に寄与する重要な要因となるであろう。もし、障害に対する自己認識という把握可能感が機能していなければ、主治医の助言が受け入れられていたかどうか定かではないし、過緊張のセルフマネジメントが実現できていたかどうか定かではない。

しかしながら一方で、疲労が蓄積すると被害念慮が亢進するせいか、把握可能感が低下する側面があり、「バカにされているように感じる」という訴えがしばしばある。そこで、就労支援担当者と精神科医療機関支援スタッフが連携し、「こうした訴えは疲労の蓄積に起因する残遺症状としての被害念慮によるものであり、疲労を蓄積させない配慮が必要である」ことを企業担当者に対し伝え、この点の理解を丹念に求めている。このような関係機関の実効的な連携と企業担当者への介入が汎抵抗資源となっており、その結果、「今の部署では休憩を適宜取っても注意を受けることはなくなったような気がするし、作業量についても指摘を受けることはなくなったかもしれない」等、本人の被害念慮の亢進が抑制されている様子がうかがえる。

イ 処理可能感

処理可能感が機能しにくくなっている精神障害者の場合には、過剰な、あるいは過小な処理可能感によって作業の量・質の安定的保持が困難となることが少なくない。本事例に関しては、ヒアリング調査時点においては作業量の客観的な自己評価ができているが、同業務に継続的に従事し、経験の蓄積によって、今後、多少なりとも作業量の向上が図れる可能性があることへの見通しの感覚、すなわち処理可能感が、やや低下している印象がある。一般従業員であれば、作業量の向上に向けた取り組み努力が求められるところであるが、本事例については障害に理解を示す上司（キーパーソン）の配置によって要求水準の緩和が図られている。これは、適応を促せなかった惣菜部門における就労経過を踏まえ、本人に対する対応方針を従業員間で統一するための当該企業本部人事担当者の配慮の一環であり、これが重要な汎抵抗資源となっている。ただし、企業の人事異動は常時行われるため、汎抵抗資源としてのキーパーソンを社内の人事異動とリンクさせて継続的に配置できるかどうか、本人の今後の職場定着を左右する要因になるものと思われる。

ウ 有意味感

現状安定志向の労働観であり、この労働観が就労支援担当者や企業担当者から支持されていることが汎抵抗資源となっている。その結果、経済生活の維持に対する有意味感が維持されている。しかしながら、疲労の蓄積による体調の変動によって労働に対する有意味感が損なわれてしまう側面があり、退職の申し出が2度ほどある。こうした経緯から、「企業の戦力になれていること」、「退職されると業務の進捗に影響がでること」等を本人に適宜伝達し、当該企業における就労継続への有意味感の強化が図られているが、この介入は汎抵抗資源としては十分に機能していないようである。これは、第3節2の(5)で示した、「key resource」に留まった状態に相当するものと推察する。従って、現状維持志向の労働観が支持されないような就労環境に置かれてしまうと、就労継続への有意味感が一気に損なわれ、「あなたは戦力になれている」といくら伝えても、離職の方向に傾くことが十分に想定される。この点は、今後の職場定着の継続を図る上で重要な視点である。

（４）事例２の分析結果に関する考察

事例２について職場定着に寄与していると思われる要因を以下の通り整理した。

- ア 総菜部門での不適応要因を本部人事担当者が綿密に検討・整理し、その結果を踏まえ、就労支援担当者と企業担当者の連携の下、首尾一貫感覚を補完するための汎抵抗資源（商品管理部門への配置転換、キーパーソンの配置、作業量の要求水準の緩和、休憩の適宜取得の容認等）が動員されている。
- イ 就労支援機関と精神科医療機関との情報交換の下で、適切な症状管理がなされている。また、主治医の助言に基づくストレス対処行動（過緊張のセルフマネジメントスキル）が獲得されている。
- ウ 本人の社会資源利用、すなわち汎抵抗資源を動員しようとする積極的、自律的な姿勢が関係機関連携の実効性を強化している。
- エ 無理のない働き方について、就労支援担当者と企業担当者が支持していることが、就労継続の有意味感を強化している。

図表 4-6 事例２の SEG 情報整理表

	首尾一貫感覚	汎抵抗資源の動員状況	汎抵抗資源の動員結果
把握可能感	1) 状態に波があり、特に冬場、不調の波が長引く傾向がある。（障害の客観的自己認識） 2) 「自分は作業が遅いのでバカにされているように感じる」という訴えが時々ある。（被害念慮の残遺）	1) 緊張が強くなったら個室に移ってクールダウンを図る。（主治医の助言への理解と受容） 2) 特に疲労が蓄積すると被害念慮が亢進するようなので、通院先の精神科医療機関支援スタッフに対し、本人の状態を適宜伝達し、必要な助言を主治医、コメディカルから得た上で、企業担当者に丹念に理解を求めている。（機関間の実効的連携）	1) 個室で頓服を服用し5～6分経てば作業現場に復帰できる。（過緊張のマネジメント） 2) 適宜、休憩を取っても注意を受けることはなくなったような気がする。（企業担当者の理解促進と被害念慮亢進の抑制）
処理可能感	1) 一般従業員比で 6～7 割程度の作業量。（作業量の客観的自己評価） 2) 惣菜部門で就労していた時は、「もっと早くできるのでは？」と同僚従業員や上司から言われ辛かった。（作業量の限界の意識）	1) 障害に理解を得られる上司が配置された。（キーパーソンの配置） 2) 一般従業員の障害内容に対する理解についても、各支援機関からの助言に基づき本部人事担当者の雇用管理方針に沿って行われている。（障害者の雇用管理方針に関する指示内容の統一）	1) 作業量についても指摘を受けることはなくなったかもしれない。（要求水準の緩和） 2) こうした周囲の配慮が負担軽減に繋がっているように思う。（負担の軽減）
有意味感	1) 仕事の幅を広げたり就労時間を伸ばそうという気持ちはない。（現状安定志向の労働観） 2) 過去に２度、退職を申し出てきたことがある。（労働継続への意欲低下）	1) 現状安定志向の労働観を支持しながら、定着を見守っていきたい。（無理のない働き方への支持） 2) 本人には戦力になっていることを伝えている。（処理能力への評価）	1) 収入があることで生活でき、趣味も続けられる。（経済生活の維持に対する有意味感の強化） 2) 上司から「あなたに辞められると仕事が回らなくなる」と言われた記憶があるが、戦力として認めてもらっているという実感はない。（評価に対する実感の乏しさ）

３ 事例３

（１）事例の概要

40 代男性。大学時代に過度のアルバイトによるストレスと疲労の蓄積により、統合失調症を発症。大学中退後は症状が安定せず、作業所や生活支援センターを利用し、数か所の転院を経て現在の精神科医療機関に通院する。30 代前半に医師の勧めで援護寮に入り、自立生活の延長として就職を意識するようになる。精神科医療機関併設のデイケアにおける就労支援プログラムを経て委託訓練を受講。約 1 年後に合同面接会において現在の企業（百貨店）に採用される。採用当時は週 15 時間勤務から開始。食品売り場のレジ担当を経て、百貨店の催事業務に従事。徐々に勤務時間を延長し、現在は 1 日 6 時間の週 30 時間勤務。調査時点で 3 年 7 ヶ月間定着。

（２）ヒアリング調査の結果

ア 本人及び就労支援担当者に対するヒアリング結果

（本事例においては本人の希望により、就労支援担当者が同席した上で、ヒアリングを実施した）

- ・デイケアにおける就労訓練で働くことの基本を学ぶことができた。光覚が過敏であり、また、夕方から夜にかけて思考伝播が出ることがあるため、採用面接時において、遅番は希望せず早番勤務を希望することを企業へ伝えた。フルタイムで働きたいと思ったが、「無理のない仕事から始めた方がいい」と精神科医療機関支援スタッフ（就労支援担当者）から助言してもらった。
- ・心理教育において思考伝播の対処方法についてトレーニングした。思考伝播は自己対処すると 30 分くらいで良くなる。勤務中に思考伝播が出たことはない。今では勤務外でも思考伝播が出なくなった。
- ・やりたかった接客のパート求人を選んで、少しずつステップアップしていこうと考えた。
- ・百貨店の催事によっては、沢山のお客様が来店し、レジ担当が一人だったり、覚えることが沢山あって緊張した。催事の初日は新しいことが多く、ノートに書けば覚えられるが、メモできないこともあった。その場で指示されても、心の準備もなく、お客さんも周りにいる状況で、上手く応用できなかった。
- ・会社の配慮で元社員の嘱託社員が教育係として付いてくれた。自分のことを分かってくれている同僚は、紙に書いて対応方法を教えてくれた。今はレジの操作に慣れて、間違いや分からないことが無くなったので大丈夫。自分は仕事が限られている専任嘱託に変更になったので安心する。
- ・仕事に厳しい上司が配属された時はきつかったが、教育係のアドバイスで、教えてくれる正社員に聞くようにした。仕事を辞めても他に行くところがなかったので踏みとどまった。また、採用後 1 年経過した頃、自分より仕事ができる障害者の後輩が入ってきた。私は皆さんのお荷物なので、このままではいけないと思って努力した。母親から「自分が戦後の男性社会で働いた時は、3 年くらい経験しないと仕事は任せられなかった」と言われた。障害者という立場で最初から平等に扱われることを求めるより、自分たちが努力して、その結果として障害者の待遇が変わってくると思う。何とか耐えて大変な思いをして努力してきたことが、後輩の採用につながったのかなという気もする。
- ・帰宅後は仕事の勉強をしている。ピアノを弾いたり、スポーツをしたりして、気分転換をしている。
- ・小さい頃から「世のため」ということを考えており、自分が良ければいいという考えはない。家族も親戚も、このような考え方である。ストイックすぎることで友達ができない。
- ・今の仕事を最低でも 10 年は続けよう思っている。中期目標と短期目標があり、勤務時間と職務内容の拡大などを長いスパンで考えている。資格を取って他の仕事をやってみたい気もする。今はそんなに必死でなくなったので、状況を少し見渡せるようになった。
- ・正社員になっても、勤務時間が長くなったら勉強ができなくなり、能力が上がらなくなる。正社員になるよりも仕事の能力が上がって時給が上がる方がいい。資格を取ることも給与に反映されるので強く意識している。勉強したら事務職にもなれるかと考えている。障害者枠だと重要な仕事は任されないと聞くが、やらないよりはやった方がいい。

イ 企業担当者に対するヒアリング結果

- ・お客様へのサービスに対応できるという印象を受けたので、合同面接会にてレジ職として採用した。
- ・仕事の流れは催事により異なるが、単独でのレジ業務に対応できている。現在では、対人緊張はほとんどなく円滑に業務を進めている。ミスして困ったり、周りのバックアップが必要となることはない。ただし、本人には対応できない状況が発生することもあり、そのような場合には現場の管理監督者が逐次指導している。注文をお待ちのお客様を誘導する仕事はごく自然に進めていける。

- ・就職当初はお客様への配慮が足りない部分があり、それ指摘をすると非常に素直に受けとめ、言われたことを忠実にやろうとしてくれる。直ちに改善される点では、一般従業員よりも上のところがある。現場の責任者が本人に対し好評価を直接フィードバックしている。
- ・就職後、2 年が経過した頃、「体系的な知識を身につけたい」と要望があり、新規採用した一般社員に混じって販売手続きの体系的な研修をした。基本は OJT において既に習得していたため、いい復習の機会になった。
- ・今のところ具体的なキャリアアップの計画は無い。現在と同じ職場に配置し、ちょっとした判断力が必要となるような仕事につけさせたいという気持ちだが、雇用管理責任者としてないわけではないが、売り場担当者や直属の管理監督者は、「仕事の幅を広げるべきではない。現状維持が最善の策」という認識である。まじめな性格が不調の誘因となることを心配しているのではないかと思う。

(3) 各感覚の分析

ア 把握可能感

思考伝播と光覚過敏が症状として残遺していることを自覚している。自己の障害に対する把握可能感が機能していることにより、残遺症状に対するセルフマネジメントスキルの習得訓練が円滑に行われ、実際の生活の中で順調に般化されている様子がうかがえる。また、採用面接の際、夜間に思考伝播が発現する可能性を考慮し、早番勤務を希望している。自己の障害特性に応じた具体的な就労条件の要望を、自ら企業側に提示できたことが職場定着の汎抵抗資源となっている。他方、厳しい上司の配置や障害を有する処理能力の高い従業員が採用された際、「私はみなさんのお荷物なので、このままではいけないと思って努力した」と発言している。また、「小さい頃から『世のため』ということを考えており、自分が良ければいいという考えはない」という生活信条を有している。これらの発言や生活信条は、やや自己否定的・自己犠牲的であり、職場における自己の存在意義に対する把握可能感の毀損に繋がり易い。しかしながら、母親の「3 年くらい経験しないと仕事は任せられないのでは」等という助言や、他の正社員に対して援助要請しながら職務遂行力が高められたこと、また、ピアノやスポーツ等の余暇活動で気分転換がなされていること等が、職場における自己の存在意義に対する把握可能感の毀損を一定程度抑制しており、これが、就労継続を可能ならしめた汎抵抗資源になっているものと思われる。

イ 処理可能感

職場適応の初期段階においては、職務に対する処理可能感は十分ではなかったと推察される。しかしながら、対人サービス業務に対する職業志向性を有していることや、障害に理解を示す同僚からの支援、キーパーソンとしての教育係の配置、現場の管理監督者からの OJT、指示に対する素直な受けとめ姿勢と作業行動への適切なフィードバック等が汎抵抗資源となり、その結果、「間違いや分からないことが無くなった」、「専任嘱託で仕事が限られているので安心する」等、職務への処理可能感が改善され、一般従業員と遜色ない処理能力の獲得に繋がっている。企業担当者も、「周りのバックアップが必要となることはない」、「指摘をすると直ちに改善される点では、一般従業員よりも上」等、高く評価している。

ウ 有意味感

職務遂行に精神的な余裕がでてきたことによって、職業生活を冷静に振り返ることができるようになり、「資格を取ることも給与に反映されるので強く意識している」、「勉強したら事務職にもなれるかと考えている」、「障害者枠だと重要な仕事は任されないと聞くが、やらないよりはやった方がいい」等の有意味感が醸

成されている。その結果、勤務時間の延長と対処可能な職務領域の拡張を目標とした、長期のキャリア目標を見出せるまでになっている。

しかしながら、有意味感が醸成されたことによって拡張思考が助長され、これまで心身の健康を安定的に保ってきた就労環境要因が変化してしまうと、それが不調の誘因となる可能性がある。当該企業の売り場担当者や直属の管理監督者は、精神障害者の雇用管理については、それほど多くの知見を有しているわけではないが、「仕事の幅を広げるべきではない。現状維持が最善の策」との見方を示している。百貨店業務に精通したこれらの従業員から導き出された経験的・直感的な見識が、企業担当者の雇用管理方針に反映されている。今後、本人のキャリア形成支援に関する方向性を検討する際には、企業担当者や直属の上司だけではなく、精神科医療機関支援スタッフ（就労支援担当者）の所見についても十分斟酌することが、安定した職場定着を継続していくためには肝要と思われる。

（４）事例３の分析結果に関する考察

事例３について職場定着に寄与していると思われる要因を以下の通り整理した。

- ア 残遺症状に対する把握可能感が機能していることによって、思考伝播に対するセルフマネジメントスキルの習得がなされており、これが本人の心身の健康維持に寄与している。
- イ 障害特性に応じた職務及び就労条件を本人自身が自律的に検討し、適切な求人を選択している。把握可能感や処理可能感が弱い精神障害者の場合には、選択職種と実際の処理能力との間に大きな乖離が見られることが珍しくないが、本事例については両者間の乖離は見られない。妥当な職業選択によって自律的なマッチングが図れることは、精神障害の有無に関わらず、雇用労働者に共通する職場定着要因と言える。
- ウ 人事異動によって厳しい上司が配属されたことや、障害を有する処理能力の高い従業員が採用されたこと等、職場内における自身の存在意義を見出しにくくなった時期があったようだが、他方、理解のある同僚や教育係の支援、母からの助言、気分転換の機会等の汎抵抗資源によってストレスが軽減されている。
- エ 職務経験が蓄積されることによって、将来のキャリアビジョンを持てるようになっており、これが就労継続の動機を強化している。
- オ 現状の就労条件を維持していく雇用管理方針によって、本人の職場定着が実現されている可能性がある。

図表 4-7 事例 3 の SEG 情報整理表

	首尾一貫感覚	汎抵抗資源の動員状況	汎抵抗資源の動員結果
把握可能感	1) 陽性症状として、思考伝播と光覚過敏がでる時がある。(症状の自覚) 2) 仕事に厳しい上司の配置や、自分より能力の高い後輩が採用された。/私はお荷物なので、このままではいけないと思って努力した。/自分が良ければいいという考えはない。(職場における存在意義の低下)	1) 心理教育で、自己対処のやり方をトレーニングした。(症状の対処スキルの獲得) /夜に症状が出ることもあるので、面接時に早番を希望した。支援者からも会社へ伝えた。(勤務時間帯の調整) 2) 教育係のアドバイスで、教えてくれる正社員に聞くようにした。(同僚への援助要請) /母親に相談して、女性が男社会で働いた時の大変だった体験談を聞いた。(働くモデルの獲得) /ピアノを弾いたり、スポーツをしたりしている。(気分転換)	1) 勤務中に症状が出たことはない。勤務外で思考伝播が出た時は自己対処している。今は思考伝播は出なくなった。(症状のコントロール) 2) 何とか耐えて大変な思いをして努力して来たことが、後輩の採用につながったのかなという気もする。(仕事の成果の認識)
処理可能感	1) 催事により、お客さんが多いのにレジ担当が一人だったり、色々なことを覚える必要があり、緊張した。その場で指示されても、心の準備もなく、お客さんも周りにいる状況で、上手く応用できなかった。(業務指示への対応力の不足)	1) 接客をやりたいかった。(職業志向性の合致) /元社員の嘱託の方が教育係として付いてくれた。/自分のことを分かってくれている同僚は、紙に書いて教えてくれた。(同僚の理解) /仕事が限られる専任嘱託に変更になった。(業務の限定) /指摘すると非常に素直に受ける。(現場での指導)	1) レジ操作に慣れて間違いや分からないことが無くなったので大丈夫。/自分は専任嘱託で仕事が限られているので安心する。/指摘を受けると直ちに改善される。(業務能力の獲得) /対人緊張はほとんどなく、円滑に業務を進めている。ミスして困ったり、バックアップが必要となることはない。(事業所からの評価)
有意味感	1) 最初から平等に扱われることを求めるより、自分たちが努力して、結果として障害者の待遇が変わってくると思う。(待遇改善への努力の姿勢)	1) そんなに必死でなくなったので、状況を少し見渡せるようになった。(職業生活の振り返り) /資格を取ることも給与に反映されるので強く意識している。勉強したら事務職になれるかと考えている。障害者枠だと重要な仕事は任されないと聞くが、やらないよりはやった方がいい。(処理能力の向上意欲)	1) 今の仕事は最低でも 10 年はやって行こうと思っている。中期目標と短期目標を持っていて、勤務時間と職務内容の拡大などを長いスパンで考えている。(キャリア目標の設定)

4 事例 4

(1) 事例の概要

30 代男性。高校在学中に統合失調症を発症し、退学。定時制高校への通学と併せ作業療法を受ける。症状の改善に伴い、地域障害者職業センターの職業準備支援を利用。その後、アルバイトを経験するものの職業準備性をさらに高める必要があったため、作業所にて訓練を継続。作業や集団に慣れ、不調のサインを支援者に出せるようになったことに加え、就労意欲も出てきたことから就職活動を始め、集団面接会において紹介を受けたスーパーマーケットに就職。作業所の担当者は地域障害者職業センターにジョブコーチ支援を依頼。勤務時間は週 3 日、1 日の就労時間は 3.5 時間から開始した。障害特性として不調の自覚が乏しく、長期欠勤することもあったが、就労支援担当者のフォローアップや障害者雇用の経験が豊富な同企業からのナチュラルサポートがあり、週 4 日、1 日 4 時間勤務が可能となり、無理のない範囲で残業にも対応している。職務内容はスーパーの青果部門における野菜袋詰めや品出し作業。調査時点で通算 4 年半定着。

(2) ヒアリング調査の結果

ア 本人に対するヒアリング結果

- ・生活記録表をつけていたおかげで、生活リズムや健康状態に関する情報を整理できるようになり、それが就労継続する上で大きかった。例えば、余暇の使い方に無理があることがわかりセーブすることができた。
- ・現場の上司が感情的な人で困った。企業担当者が週 1 回、上司と話す場を設けてくれたおかげで、上司と話ができるようになり、上司も周囲とうまくコミュニケーションできるようになった。
- ・職場では助け合いながら仕事をしていて、周囲の人たちの役に立っているという実感が多少はある。一緒に働いているパートの方は就職当初からいる方ですごく優しい。

- ・仕事は慣れるまでが結構大変だったが、慣れてくると奥が深く、もっと覚えたい。
- ・会社外の知り合いとの行き違いがきっかけで2ヵ月休んだ間は、周囲の支えもあって、時間をかけて徐々に戻っていった。

イ 就労支援担当者に対するヒアリング結果

- ・勤め初めの頃、気分が高揚している時は「大丈夫です、大丈夫です」と言い、体調不良の自覚が乏しい様子が見られた。「調子がいい」と主張して、休憩を取らないこともあった。そのためジョブコーチが介入し、定期的に休憩を入れるよう支援したところ、仕事の成果が上がるようになった。また、不調に繋がるサイン（「大丈夫です、大丈夫です」、「調子がいい」と言い休憩を取ろうとしない様子）が見られた際の周囲の対応方法（声かけの仕方や休憩の提案等）を本人と相談した上で整理し、それを文章にして会社に渡した。
- ・睡眠、食事、余暇の過ごし方等の生活記録表をつけてもらい、なぜ疲れが出たのか、なぜ出勤が継続できたのかを本人と一緒に考えた。また、楽しいことが予想される時に気分が高揚し、その後、急激に落ち込むといった不調のきっかけを自覚してもらうため、面談において今後の予定とその時の体調を予想してもらい、過ごし方の話し合いをした。
- ・仕事に慣れるまでは、本人が上司の言葉を気にすることが多かった。「まだ、（仕事が）できていないの？」と言われてプレッシャーになったこともあった。
- ・体調不良を予防するため、上司から本人にポジティブなフィードバックを行う機会を週に1回作ってもらった。よい点をたくさん伝え、反省すべき点は1つに絞るなど、具体的にフィードバックの仕方を上司に伝えた。また、何故そのような配慮が必要かを体調不良の流れ図を用いて上司に説明した。その結果、上司も本人をメンバーの一員として受け入れようとしていることが伝わり、本人から上司の態度について訴える機会が少なくなった。
- ・会社外の知り合いの間違い電話から調子を崩して、会社を長期間休んだことがあった。その間は訓練を受けた作業所に通うよう提案したところ、本人は「体力が落ちるといけないから」と毎日通所した。作業するうちに、「会社を今辞めたら、もったいない」と口にし、そのうち「絶対に辞めたくない」という言葉が出てきた。

ウ 企業担当者に対するヒアリング結果の要点

- ・導入教育の際に、現場の上司には不調のサインを見逃さないよう注意喚起し、本人との接し方、指示の仕方等を指導した。
- ・現場の上司との行き違いにより、本人が出勤できなくなった際には、本人、就労支援担当者、企業担当者、現場の上司の4者面談の場を設けた。多くのことが本人の誤解に基づくものであることがわかり、現場の上司も本人への接し方について謝罪した。
- ・出勤できない状態になった際、本人がいない間は他の従業員に負担がかかっていることの現状と、出勤するのを待っていることを、会社及び就労支援担当者から本人に伝えた。
- ・時短して日数も1日減らし、就労支援担当者のフォローも入れて職場復帰ができた。

（３）各感覚の分析

ア 把握可能感

本人は、特に気分が高揚している際に不調の自覚が乏しくなる。このため、自己の体調に対する本人の弱

い把握可能感を補うことを目的とし、疲労の蓄積と不調に繋がりやすくなる要因を自身で客観的に検討・把握できるよう、生活記録表の記入と活用の習慣化を図る支援がなされている。その結果、不調のサインを本人自らが見定められるようになっていく。これに加え、企業担当者が現場の上司に対し、不調に繋がるサインを見逃さないよう注意喚起している。不調のサインに関する自己チェックの習慣化の支援と雇用管理方針としての他者からのチェックを、就労支援担当者、企業担当者及び現場の上司が連動して実施していることが汎抵抗資源となっている。

イ 処理可能感

就職当初、やや感情的な現場の上司との対応に困惑しており、現場の上司との人間関係に関する処理可能感が弱い状態にあったことが推察される。また、「仕事は慣れるまでが大変だった」と本人が述懐するように、職務遂行に対する処理可能感が弱い時期があった。そこで、職務への処理可能感を強化するため、職場におけるポジティブフィードバックが実践されている。本人にとって、現場の上司から得られるポジティブフィードバックは、職務への処理可能感のみならず、現場の上司との対人関係に関する処理可能感の改善にも寄与したものと思われる。さらに、「仕事は慣れるまでが結構大変だったが、慣れてくると奥が深く、もっと覚えたい」との発言からも推察できるように、適度なポジティブフィードバックは、本人の今後の職域拡大に対する動機付けにも繋がっている。

また、現場の上司との行き違いにより出社できなくなった際、就労支援担当者、企業担当者同席の下、本人と現場の上司による話し合いの場がもたれている。この4者面談の機会は本人の現場の上司に対する認知的偏りや感情的齟齬を修正するための機会として機能したばかりでなく、現場の上司の本人に対する雇用管理方針の処理可能感をも強化した汎抵抗資源になったと考えられ、その後の職場復帰の実現に繋がる重要な要因となっている。

ウ 有意味感

長期欠勤期間中の作業所における作業訓練の過程で、企業担当者や就労支援担当者から職場復帰を待ち望む声が本人に伝えられたことが、本人の職場復帰と再適応への有意味感を強化し、その結果、「会社を今辞めたら、もったいない」、「絶対に辞めたくない」という言葉が出るほどになっている。自身の存在が企業から認められているという実感は、一般的に自己効力感に乏しいと言われている精神障害者の職場定着を強化する汎抵抗資源になるものと考えられる。

(4) 事例4の分析結果に関する考察

事例4について職場定着に寄与していると思われる要因を以下の通り整理した。

ア 体調のセルフモニタリングや、疲労の蓄積に関係する行動を仕分けするための生活記録表を有効に活用し、本人が自身の体調を自律的に管理できるようになっている。

イ 企業担当者から現場の上司に対し、本人の不調のサインを見逃すことのないよう注意喚起してもらうことと併せ、現場の上司から本人に対しポジティブフィードバックを実践してもらうよう、就労支援担当者が企業担当者に依頼している。企業担当者と現場の上司、就労支援担当者が、本人の健康維持や職務遂行力の向上に向けた支援方針を共有しながら、本人の把握可能感や処理可能感を補完するための環境調整を綿密に実行している。

ウ 本人と現場の上司との対人関係を修正するための話し合いの機会は、本人のみならず、現場の上司の処理可能感をも強化している可能性がある。

エ 長期欠勤の間、通い慣れた作業所において労働習慣を維持しながら就労意欲の低下を防ぐことができたことや、企業担当者及び就労支援担当者から職場復帰を望む声が本人に伝えられたことが、当該企業における就労継続への意欲促進と今後のキャリア形成への動機付けになっている。

図表 4-8 事例 4 の SEG 情報整理表

	首尾一貫感覚	汎抵抗資源の動員状況	汎抵抗資源の動員結果
把握可能感	1) 気分が高揚している時は「大丈夫です、大丈夫です」と言い、体調不良の自覚が乏しい様子が見られた。（不調に対する認識の不足）	1) ジョブコーチが介入し、定期的に休憩を入れるよう支援した。また、不調のサインが見られた際の周囲の対応方法を本人と相談した上で整理し、それを文章にして会社に渡した。（不調時の対応方針の明文化）/生活記録表をつけてもらい、なぜ疲れが出たのか、なぜ出勤が継続したのかを本人と一緒に考えた。（体調管理のためのツール活用）	1) 生活リズムや健康状態に関する情報を整理できるようになり、それが就労を継続する上で大きかった。/余暇の使い方に無理があることがわかりセーブすることができた。（体調の自己管理）
処理可能感	1) 現場の上司が感情的な人で困った。（上司との対応の困惑）/「まだ、（仕事）できていないの？」と言われてプレッシャーになったこともあった。/仕事は慣れるまで大変だった。（職務遂行への不安感） 2) 現場の上司との行き違いにより出勤できなくなった。（人間関係への不全感）	1) 上司から本人にポジティブなフィードバックを行う機会を週に 1 回作ってもらった。（上司との関係性の強化） 2) 本人、就労支援担当者、人事担当者、現場の上司の 4 者面談の場を設けた。（人間関係における誤解の解消）	1) 上司と話ができるようになり、上司も周囲とうまくコミュニケーションできるようになった。（人間関係の処理可能感の強化）/仕事は慣れるまで大変だったが、慣れてくると奥が深く、もっと覚えたい。（職域拡大への動機付け） 2) 時短して日数も 1 日減らして、就労支援機関のフォローも入れて職場復帰ができた。（職場復帰の達成）
意味感	1) 会社を長期間休んだことがあった。（就労継続への意欲低下）	1) 本人がいない間は他の従業員に負担がかかっている現状と、出勤するのを待っていることを、会社及び就労支援機関から本人に伝えた。（本人の存在の肯定）	1) 作業訓練を続けるうちに「会社を今辞めたら、もったいない」という言葉が出てきた。（就労継続の意欲強化）

5 事例 5

（1）事例の概要

50 代男性。約 10 年間、鉄工所に勤務していたが、企業の業績悪化に伴うノルマの増大によるストレスや、同僚従業員の離職による孤立感等から統合失調症を発症し、離職。1 年間の通院加療後、精神科医療機関支援スタッフから紹介された作業所に 6 年間通所。作業所と取引のあった娯楽施設運営・管理企業にハローワーク経由で就職し、10 時～15 時までの 1 日 5 時間、週 5 日勤務で勤務開始。職務内容は各運営施設駐車場の雑草駆除及び清掃作業。就職した時期が真夏であったため、炎天下での作業が心身の過重負担になるのではないかと危惧されたが、ジョブコーチ支援の下で作業遂行のための周辺環境の整備が図られ、また、先輩従業員から効率的な作業手順を習得したことによって職場適応初期の段階を円滑に乗り切った。その後、職場適応上の課題は特に発生していない。就職後、約 3 年経過した時点で、本人と企業担当者の相談により、1 日 5 時間、週 4 日勤務に変更。調査時点で 5 年半定着。

（2）ヒアリング調査の結果

ア 本人に対するヒアリング結果

- ・就職した当初は仕事を覚えるまでが辛かった。先輩社員と 2 年ほど一緒に働いて、仕事を教えてもらったことがプラスになっている。
- ・現場の上司も、仕事をただやれと言うのではなく、具体的に細かいところを教えてくれるのでやりやすい。
- ・仕事は体力があるので規則正しい生活が一番だと思う。睡眠時間が 5～6 時間になると仕事のペースが落ち

る。働き続けるために規則正しい生活を心がけているが、もともと規則正しい生活を送っていた。

- ・勤務時間は今くらいがいいと思って就職した。今の状態で満足している。
- ・今の職場はノルマやプレッシャーがないし、自分のペースで休憩を入れることを認めてもらっているの、それほどストレスがかからず働きやすい。
- ・就職した当初は辛いと感じたこともあったが、定年退職まであと少しだから頑張る、という気持ちがある。

イ 就労支援担当者に対するヒアリング結果

- ・就職当初は、昼食や休憩を取る場所等が具体的に企業側から指示されていなかったため、本人と共に作業しながら、ジョブコーチとして作業遂行のための周辺環境を整備する必要があった。しかしながら、それ以外は本人の体調管理に留意した程度であり、思いの外、早く支援からフェードアウトすることができた。
- ・現在の会社に勤めて以降、父親が亡くなったり、母親の健康状態の悪化や通院の送迎等、就労継続に対する不安要素はいくつかあったが冷静であり、それが原因で就労が不安的になったことはない。不調の波も見られない。
- ・会社から、「本当はもう少し長い時間、仕事をしてもらいたい」という要望が時折出ていたが、本人に押しつけるようなことはせず、新たに人員を補充してくれた。
- ・清掃作業はグループ作業である。休憩をいつ取るかは、本人が判断し、グループの他のメンバーに休憩の号令をかけている。

ウ 企業担当者に対するヒアリング結果

- ・障害者雇用については週 20 時間勤務を前提とし、現在 4 名、雇用することができている。しかし、別の会社に転職して、もっと稼ぎたいという希望があるのであれば、転職先での職場適応を円滑にするための手伝い（作業遂行能力向上の支援）をしたい。「どこを掃除したらきれいになるか、自分たちで考えて下さい」等、自律的な動きができるような指示を与えている。
- ・作業服や備品、特別休暇等、就労環境は障害のない従業員と同様にしている。勤務時間については本人がもっと働きたいという希望があればそのようにするが、希望は出ていない。
- ・プレッシャーを与えないように、「のんきにやりなさい」と言っている。本人は、この言葉によって弛むことなく、真面目に仕事に取り組んでいる。
- ・仕事への意識が高く、清掃する場所を本人から提案してくる。安心して仕事を任すことができる。

(3) 各感覚の分析

ア 把握可能感

父親の他界や母親の健康不安・通院の送迎等、就労継続を不安定にするようなライフイベントがあったにもかかわらず、本人はこれらに冷静に対処し、不調の波もなく働き続けることができています。「働き続けるために規則正しい生活を心がけているが、もともと規則正しい生活を送っていた」という本人の発言にもあるように、職業生活を安定的に維持していくための規則正しい生活習慣が、ストレス度の高いライフイベントに対する把握可能感を機能させやすくする汎抵抗資源になったものと思われる。

イ 処理可能感

「就職当初は仕事を覚えるまでが辛かった」と本人が発言しているように、清掃作業に関する処理可能感が、やや得にくい状況に置かれていたものと推察される。しかしながら、職場の上司や先輩従業員の清掃作

業の手順に関する指示がきめ細かく、職務に対する処理可能感が強化されている。無論、発症前から備わっていた本人の作業処理能力が、上司や先輩従業員の作業遂行支援によって引き出され、さらに強化されたという見方もできるであろう。また、前職の離職原因の一つと考えられる、「ノルマやプレッシャー」は処理可能感を弱める端緒となり得るが、企業担当者は要求水準を引き上げることはせず、「のんきにやりなさい」と本人に声をかけている。さらに、「本当はもう少し長い時間、仕事をしてもらいたい」という企業内部から出されていた要望についても、企業担当者は他の人員を補充することで対応している。こうした企業担当者の雇用管理方針が汎抵抗資源となり、本人の処理可能感を強化し、無理のない働き方の実現に繋がっている。

ウ 有意味感

本人は「仕事には体力がいる」ことを自覚していることに加え、企業側が、「自分のペースで休憩を入れること」を認めている。第3節2の(4)で示したように、職務への自由裁量度が高いことが、職務遂行への有意味感を強化する環境要因になっているものと思われる。また、「定年退職まであと少しだから頑張る」と本人が発言しているように、具体的な期限に向けた就労継続への動機付けがある。そのため、今後の体力維持を考慮し、給料を増やすための勤務時間の延長を望まず、週5日勤務から4日勤務に短縮変更している。こうした本人の労働観に企業担当者が理解を示していることが汎抵抗資源となり、本人の就労継続への有意味感を強化しているものと思われる。

(4) 事例5の分析結果に関する考察

事例5について職場定着に寄与していると思われる要因を以下の通り整理した。

- ア 就労の安定的維持を阻害する要因ともなり得るストレス度の高いライフイベントに対し、冷静に対処できるだけの把握可能感が維持されている。
- イ 就職当初のジョブコーチ支援や、上司・先輩従業員から得られた助言が、作業遂行に関する処理可能感を強化している。
- ウ 前職の離職原因となった「ノルマやプレッシャー」を本人に意識させない雇用管理方針と、清掃作業のペース配分に関する裁量の付与により、把握可能感、処理可能感、有意味感の全てが強化されている。本人には職歴があり、基本的労働習慣や自律的勤務態度が獲得されていたことが、3つの感覚の強化に繋がりのしやすい汎抵抗資源として機能したのかもしれない。
- エ 企業内部には本人の就労時間延長の要望があったようだが、企業担当者は本人の現状維持志向の労働観を支持した上で、就労時間の短縮を行っている。本事例のように、把握可能感や処理可能感が機能しているケースであっても、個々人の労働観に即した就労条件が設定されることによって、首尾一貫感覚が強化されるものと思われる。

図表 4-9 事例 5 の SEG 情報整理表

	首尾一貫感覚	汎抵抗資源の動員状況	汎抵抗資源の動員結果
把握可能感	1) 現在の会社に勤めて以降、父親が亡くなった。母親の通院の送迎など、就労継続に対する不安要素はいくつかあったが、冷静である。(ライフイベントへの客観的な見通し) 2) 仕事は体力がある。(職務遂行要件への認識)	1) 働き続けるために規則正しい生活を心がけているが、もともと規則正しい生活を送っていた。(規則正しい生活習慣の維持) 2) 自分のペースで休憩を入れることを認めてもらっている。(疲労に関する自己管理の承認)	1) 想定よりも早く支援からフェードアウトできた。/就労が不安定になったことはない。不調の波も見られない。(安定した就労) 2) 休憩をいつ取るかは、本人が判断し、グループの他のメンバーに休憩の号令をかけている。(疲労に関する自己管理)
処理可能感	1) 就職当初は、仕事を覚えるまでが辛かった。(職務の処理不全感) 2) 勤務時間は今のくらいがいいと思って就職した。/今の職場はノルマやプレッシャーがない。(職務遂行への見通しの感覚)	1) 先輩社員と 2 年ほど一緒に働いて、仕事を教えてもらった。(職務遂行支援) /上司も、仕事をただやれと言うのではなく、具体的に細かいところを教えてくれるのでやりやすい。(具体的作業指示) 2) プレッシャーを与えないように、「のんきにやりなさい」と言っている。(負荷の自己調整に対する促し)	1) 仕事への意識が高く、清掃する場所を提案してくる。安心して仕事を任すことができる。(職務への積極的・安定的対処) 2) それほどストレスがかからず働きやすい。(処理可能感の強化)
有意義感	1) 定年退職まであと少しだから頑張るという気持ちがある。(具体的な期限に向けた就労継続への意欲)	1) 会社から就労時間延長の要望が時折出ていたが、本人に押しつけるようなことはしていない。(本人の労働観の尊重) /自分のペースで休憩を入れることを認めてもらっている。(疲労に関する自己管理の承認)	1) 弛むことなく、真面目に仕事に取り組んでいる。(積極的な作業態度)

6 事例 6

(1) 事例の概要

30 代女性。健康不安を抱える父親と同居。几帳面な性格で、誰かの役に立ちたいという希望が強い。高校卒業後、3 ヶ月の委託訓練を受けてホームヘルパー2 級の資格を取得したが、資格を活かした仕事に就けずアルバイトを転々とした。人間関係の躓きで引きこもりに近い状態になり、うつ病の診断を受ける。うつ病デイケアを9 ヶ月間利用後、地域障害者職業センターの職業準備支援を受講。介護事業所にトライアル雇用制度とジョブコーチ支援を活用し就職。高齢者の食事介助、室内清掃、洗濯、送迎などを担当。トライアル雇用後、1 日6 時間、週5 日勤務の常用雇用へ移行した。就職3 年目に調子を崩し2 ヶ月休職。地域障害者職業センターのリワーク支援を受講後、週3 日の短時間勤務で職場復帰。その後、1 日6 時間、週5 日勤務に就労時間を延長。調査時点で通算4 年4 ヶ月間定着。

(2) ヒアリング調査の結果

ア 本人に対するヒアリング結果

- ・生活リズムを整えることに気を付けている。例えば、ジョブコーチの方に引き継ぎのメモ用紙を作成してもらい、やり残した仕事を申し送りして、定時退社するようにしている。
- ・他の従業員や利用者とも、人間関係の構築に時間がかかり苦労した。
- ・仕事に貢献しようと、仕事をどんどん引き受けた。実際には自分にできない仕事もあったが、できないとは言えず、その結果大変な状況になってしまった。また、人の助けが必要なものになかなか発信できず苦しくなって、休んでしまったことがある。
- ・気持ちが滅入った時や悩みがある時に、職場の上司が聞いてくれて気持ちが楽になる。
- ・休職して復職し時は続けられるかととても不安だったが、上司や同僚の配慮、利用者が自分の事を覚えていてくれていたことが嬉しかった。頑張ってやって行こうという気持ちになった。短時間から自分のペースで徐々に時間を増やしていったことや、家族の状況やシフト勤務も配慮してくれた。
- ・人間相手の仕事で教わるが多く、失敗しても次は頑張ろうと思っている。人間相手の仕事でやりがい

を感じている。介護のスキルは自分の家族にも役立っている。

- ・仕事をしていないと苦しくて、お金もないし何をしていいかわからない。家に居ると余計な事を考えるので、仕事に行くとそれを考えなくていい。自分の仕事が必要とされていて、役立っていればいいと思う。
- ・現在も家族のことで遅刻をすることが多く、仕事をする上で命取りだと思う。薬は時間をずらしてでも飲むようにしている。

イ 就労支援担当者に対するヒアリング結果

- ・ホームヘルパー2級資格を取得しており、資格を活かしたいという希望があった。
- ・誰かの役に立ちたいという気持ちが強く、他者の言動に敏感でちょっとした場面で不安感を抱えるため、対人関係構築のための支援が必要だった。
- ・相手のことを考えて必要以上にやりすぎる面があるため、ジョブコーチは疲労とストレスのセルフマネジメントを重点的に支援したが、最初の頃は仕事が終わっていない責任感でサービス残業をしていた。
- ・対人関係の構築と安定的維持については、事業所のキーパーソンに指導してもらった。職務遂行については、自己判断が求められるものについて、ジョブコーチと一緒に確認しながら支援した。
- ・父親の世話に時間を使い、遅刻をしたり自身の食事が摂れないことがあるため、ジョブコーチが夕食を作るタイミングや父親の対応について細かくアドバイスした。父親への対応で疲れてしまい服薬しないことが頻繁だったこともあり、主治医から服薬の大切さを説明してもらった。また妹に対し、父親への自立の働きかけを依頼した。
- ・キーパーソンが実の娘のように相談してくれている。話を聞いてもらえている安心感で何とか就労を継続できているのだと思う。
- ・キーパーソンが病気で一週間不在にした時に、休憩を取らなかったりサービス残業をしたりして、不調になって相談があった。企業担当者や主治医と調整して休職することとした。
- ・休職から1ヵ月後に、本人の通院同行をして、主治医を含めて復職の方針について相談した。主治医から、「体力的に心配だが、失職してしまうと精神的に落ち込むことが想定されるため、時間短縮の配慮を受けながら復職を検討できないか」との所見を得た。
- ・復職後の勤務時間と職務内容の配慮を企業担当者に依頼した。1日4時間、週3日から開始し、ゆっくり作業ができる10時から、清掃と洗濯を中心とした作業に変更した。復職後、行動予定表を作成して、食事や服薬の時刻、出勤準備に必要な時間等を記入し、時間管理することを本人に提案した。その後、勤務時間を延長していき、週30時間勤務に戻っている。
- ・本人からSOSが入るようになったことが、適時な介入に繋がっている。企業担当者も就労支援担当者も諦めなかった。

ウ 企業担当者に対するヒアリング結果

- ・代表取締役が障害者職業生活相談員、障害者就労のサービス管理責任者（移行支援、継続支援）の資格を持っており、ジョブコーチの勉強もしている。精神的な部分から体調を崩すところを見抜いてもらえるのではないかと考え、障害者職業生活相談員に看護師を配置し、キーパーソンにした。
- ・入社後2年間は、朝7時～14時まで、週5日の30時間労働で問題なく勤務していた。
- ・リワーク支援の様子を把握しながら復職調整をすることができた。復職時の職務内容や勤務時間について、本人、主治医、企業担当者、就労支援担当者で話し合いを持った。
- ・復職後、体力や能力など低いのににもかかわらずやりたがるため、いかに仕事をのんびりとさせるかが難し

かった。顔色を見ながら休憩を取らせた。復職時、障害のある他の従業員がいて、1日のリズムが似た者同士がお互いに入出入りする環境があったのが良かった。

- ・2級ヘルパー資格があり、補助ではなく完璧に介護ができる。能力的には健常者と同等だが長時間の労働は耐えにくい。
- ・出勤を義務と考えるのではなく、体が自然と会社の方に向くようチャレンジした。職場が、家とは違う気持ちの安らぐ場所になるよう、中年以上の従業員を近くに配置したりした。悲しいことや苦しいことがあった時でも、職場に行けばほっとできるような環境づくりができたと思うが、まだまだ途上である。

（３）各感覚の分析

ア 把握可能感

父親への介護や職場内の他者に対する配慮、仕事に貢献しようとする意識等が著しく過剰であり、これが自身の健康状態に対する把握可能感を弱め、健康維持の阻害要因になっている。まず、父親の介護に関しては、時間管理表に基づく行動の構造化によって、疲労・ストレスのセルフマネジメントが可能となるよう支援し、併せて、妹からも協力が得られるような働きかけを行う等、把握可能感の弱さを補完するための介入がなされているが、現在においても父親の介護等による遅刻があり、これらの介入が汎抵抗資源として十分に機能しているとは言えず、key resourceに留まった状態にあるものと思われる。また、職場からの要求水準に対する把握可能感を機能させやすくするため、引き継ぎメモや仕事の申し送り等、具体的な対処行動の習得を図るための支援がなされているが、これについても汎抵抗資源としては十分に機能しておらず、対処可能な業務量を超えて働き続けた結果、不調に繋がることもある。

イ 処理可能感

職場における人間関係の構築に関する処理可能感に弱い面があるため、まずは、キーパーソンが本人との関係を構築し、徐々に他の従業員との関係が構築されるような配慮がなされている。悩みには上司が適宜、相談対応をしており、こうした職場内の良好な対人関係が汎抵抗資源となり、就労継続に対する処理可能感が強化されているものと思われる。また、確実な職務遂行を可能にしていくため、復職時において主治医、企業担当者、就労支援担当者が連携し、職務遂行に関する処理可能感が機能し易くなるような就労時間や職務内容、仕事量に調整されている。

ウ 有意味感

「誰かの役に立ちたい」という基礎的志向性と、「2級のヘルパー資格を活かしたい」という職業志向性が合致しており、また、介護実務面でも能力を発揮していることが汎抵抗資源となり、「人間相手の仕事でやりがいを感じている」「失敗しても、次は頑張ろうという気持ちになる」という本人の有意味感の醸成に繋がっている。ただし、この有意味感は、行動促進の心理的土壌にもなっている側面が否定できない。前述した、施設内における職務としての介護や父親への介護に関する行動の構造化は、行動促進傾向の抑制を意図した職業リハ支援の一手法であるが、現在のところ、適度な抑制効果は得られていないようである。

一方、企業担当者の雇用管理上の配慮として、本人の気持ちが少しでも安らぐよう温和な職員を周辺に配置している。把握可能感や処理可能感の弱い本人にとって、職場そのものが、安心して身をおける場所になっていることが、当該企業での就労継続への有意味感を強化し、職場定着を継続させている不可欠な汎抵抗資源となっている。

（４）事例６の分析結果に関する考察

事例６について職場定着に寄与していると思われる要因を以下の通り整理した。

- ア 本人の介護業務に対する職業志向性や作業適性と、誰かの役に立ちたいという基礎的志向性のマッチングが職場定着に寄与している。
- イ 過剰適応と行動促進による活動エネルギーの過度の放出については、様々な汎抵抗資源（時間管理表に基づく行動の構造化、妹に対する父親への自立の働きかけの協力依頼、引き継ぎメモや仕事の申し送り等の具体的な対処行動の習得支援）が動員され、抑制が図られているものの、汎抵抗資源としては機能しきれていない現状がある。こうした現状に対応するため、現在も継続的な機関連携支援が実施されている。
- ウ 主治医の職業リハ（または、職業リハ機関）に対する関与の姿勢が積極的であり、精神科医療の視点を保持しながら、職業リハ領域における本人の課題について、就労支援担当者や企業担当者と認識を共有している。これは本人のみならず、就労支援担当者や企業担当者にとっても重要なサポート資源（汎抵抗資源）であり、就労支援担当者や企業担当者の本人に対する支援の把握可能感や処理可能感を強化している。就労支援担当者と企業担当者の「諦めなかった」という根気強い支援姿勢は、こうした主治医の理解と協力によって引き出され、不安定ながらも本人の職場定着を可能ならしめている要因となっている。
- エ 企業担当者が障害者職業生活相談員と、障害者総合支援法のサービス管理責任者（就労移行支援・就労継続支援）の知見を有しており、率先して障害者雇用に取り組んでいることや、看護師の資格を持つ障害者職業生活相談員をキーパーソンに配置していること、また、気持ちの安らぐ場所になるよう温和な従業員を本人の周辺に配置したこと、障害を有する従業員と良好な関係が生まれたこと等、人的環境要因が、本人の職場定着に寄与している。

図表 4-10 事例 6 の SEG 情報整理表

	首尾一貫感覚	汎抵抗資源の動員状況	汎抵抗資源の動員結果
把握可能感	1) 父親の世話に時間を使い、遅刻をしたり、食事が摂れなかったり、服薬をしないことが多くある。（過剰な父親への介護意識） 2) 相手のことを考えて必要以上にやりすぎる面がある。/仕事に貢献しようと、どんどん引き受けた。（過剰な仕事への貢献意識）	1) 父親の対応について細かくアドバイスした。/行動予定表を作成して、時間管理することを提案した。（セルフマネジメント力の養成）/妹に対し、父親への自立の働きかけを依頼した。（負荷の軽減） 2) 引き継ぎメモを使ってやり残した仕事の申し送りをしている。/疲労とストレスのセルフマネジメントを重点的に支援した。（セルフマネジメント力の養成）	1) 現在でも家族のことで遅刻することが多く、仕事をする上で命取りだと思う。（セルフマネジメントの未確立） 2) 最初の頃は仕事が終わっていない責任感でサービス残業をしていた。/人の助けが必要なのになかなか発信できず苦しくなって、休んでしまった。（セルフマネジメントの未達成）
処理可能感	1) 他の従業員や利用者とも、人間関係の構築に時間がかかり苦労した。（人間関係の構築力の不足） 2) 復職後、体力や能力など低いのかかわらず、やりたがる。（処理能力の低下に関する現実認識の不足）	1) 対人関係の構築と安定的維持については、キーパーソンに指導してもらった。（キーパーソンによる調整）/上司が悩みを聞いてくれて、気持ちが楽になった。（悩みの相談） 2) 復職時の職務内容や勤務時間について、本人、医師、企業担当者、就労支援担当者で話し合い、短時間勤務を調整した。/仕事をのんびりとさせるよう、顔色を見ながら休憩を取らせた。（職務内容と勤務時間の調整）	1) 復職時に同僚や利用者が自分を覚えていてくれて、頑張ってやって行こうという気持ちになった。（人間関係の構築） 2) 短時間からペースに合わせて徐々に時間を増やしていった。/その後、週 30 時間勤務に戻っている。（体力に合わせた勤務時間の調整）
有意味感	1) 誰かの役に立ちたいという気持ちが強い。/2 級のヘルパー資格を活かしたいという希望があった。（職業志向性） 2) 仕事をしていないと苦しくて、何をしたいかわからない。（職業不在による目的喪失）	1) 完璧に介護ができる。能力的には健常者と同等である。（能力の発揮） 2) 出勤を義務と考えるのではなく、体が自然と会社の方に向くようチャレンジした。職場が家と違う気持ちの安らぐ場所になるよう、中年以上の従業員を近くに配置したりした。（組織風土づくり）	1) 人間相手の仕事で教わるが多く、失敗しても次は頑張ろうと思っている。仕事にやりがいを感じている。（労働観の確立） 2) 家に居ると余計な事を考えるので、仕事に行くことを考えなくていい。自分の仕事が必要とされていて、役立っていればいいと思う。（出勤意欲の維持）

7 事例7

(1) 事例の概要

50代男性。大学在学中に統合失調症を発症し中退。家事手伝い、アルバイト等をしながら、デイケアに約5年間通った後、地域障害者職業センターの職業準備支援を受講。希望した福祉工場の採用が不調となったため、企業に対し障害を非開示にして就職したが、体調不良により約半年で離職。その後、現就労事業所で委託訓練受講後、商業施設内テナントでの切り花業務の新規立ち上げに合わせて採用。ステップアップ雇用とジョブコーチ支援を受けて、1日4時間、週3日勤務から開始し、1年後に週20時間勤務を達成。事業縮小により入社1年半で同社の物流センターに配置転換となり、商品の箱詰め及び出荷業務に従事。入社当初の目標であった週30時間勤務を達成できずにいたが、入社4年目に同事業所内において、同じ障害を有する従業員からピアカウンセリングを受けたところ、翌月より週30時間勤務を達成。調査時点で通算4年5ヵ月間定着。

(2) ヒアリング調査の結果

ア 本人に対するヒアリング結果

- ・商品の印字を確認して箱詰めや出荷作業をやっている。仕事が忙しい時は昼休憩が無いことがあり、そういう時は少しだけ休んでいる。
- ・職場の人間関係は和気あいあいとした雰囲気がある。もう少し親しまれるような話し方ができると、もっと和気あいあいと話せるようになると思う。ほとんどの人達が、自分のことを理解してくれていて、応対しやすいような接し方をしてくれる。
- ・働き始めの頃は遊びたい気持ちが強く、就労よりも優先順位が高かった。今は就労が第一で、就労あつての生活や遊びがあるという感じ。これは他の従業員の話に影響されたところがある。就労していた方が、友だちや話し相手等はできやすいと思う。
- ・3ヵ月は仕事を覚えることと職場に馴染むことに一生懸命だった。一度言われたことは二度言われないうにしたり、同僚に愚痴ったりした。会社で相談するのは特定の同僚と企業担当で、話を聞いてもらって乗り越えてきた。ほとんどの人達が自分はこの人間だと理解して接してくれている。
- ・就労支援担当者から色々とアドバイスをもらったが、「あまり無理するな」という感じで、現場では当てはまらなかった。一生懸命努力することのほうが社員としての役割を与えられている感じがある。
- ・誰かと一緒にする作業のコツが掴めるようになった。共同作業によって多少なりとも社会性が身に付いたような感じがするし、それが就労継続の要因になっていると思う。

イ 就労支援担当者に対するヒアリング結果

- ・最初は仕事を覚えるためにとても頑張っており、就職3ヵ月時点では体調は良好だと言っていた。体調不良の訴えと欠勤は、仕事に慣れてきた就職5ヵ月目くらいから時々見られるようになった。
- ・「体調が悪いから休みます」と言って、その後に散歩に出かけることがあった。散歩に出かけられるくらいなのであれば体調不良には入らないことを整理したが、就職6ヵ月時点で午前中に欠勤の連絡を入れた後に散髪に行き、2日連続で欠勤した。どのような体調の時に会社を休むのか、発熱時など具体例を挙げ順序立てて説明し、少々の体調不良では、普通は出勤することを説明した。
- ・テナントでの切り花の仕分け作業では、花の名前や種類がよく分からない等、ジョブコーチにヘルプを求めている。また、体力が不足していて荷下ろしや仕分け作業がきつかったようである。
- ・切り花部門では品物と商品名がつながりにくく、また、手先が器用ではないし、花に詳しいわけではない

ので、作業遂行支援は手探り状態だった。物流センターでは品物と商品名が品番によってわかりやすくなっていることが職場適応にとって大きい。

- ・企業担当者は障害者職業生活相談員に加え、2号ジョブコーチでもある。「定着の課題が発生するのは当たり前。会社が本人と話し合い課題の解決に努めよう」という方針がある。

ウ 企業担当者に対するヒアリング結果

- ・就労がなかなか安定せず、早退したり、1週間休んだり、1ヵ月の長期休職もあり、業務シフトのメンバーとして回すのが難しかった。就労に対してあまり積極的な姿勢が見られず、「ちょっと具合が悪い」との申し出があったら、すぐ帰していたが、最近は頑張ってもらっている。
- ・朝が苦手でお昼出勤が続いた。「9時出勤にしましょう」と言い続けて、週30時間のフルタイム勤務ができるようになるまで4年かかった。
- ・9時出勤になり、週30時間勤務するようになってからは、仕事の幅も増えた。それ以降は、早退が何回かあるが欠勤はない。責任あるポジションに就いてもらい、簡単には休めない自覚が育ったようである。あとは作業処理のレベルを上げていき、フルタイム勤務を継続的することが目標である。
- ・ピアカウンセリングの支援を行っている。働く意識が高く同じ障害を有する同年代の男性に対し、一度相談に乗ってみてくれないかとお願ひし、企業担当者同席で話してもらったところ、ピアの方が「頑張ってみてはどうか」と熱く話してくれた。波長が合ったのか、その後もピアの方から、「調子はどうですか」と定期的に声をかけてもらっている。その後、何日かして9時出勤の申し出が本人からあり、これがきっかけだった。
- ・できるだけ相談しやすい環境を作ったりお父様を通して相談の調整をしたりしている。こちらからも声かけはするようにしている。悩み相談は溜まる前にこまめにしてくれるので安心している。
- ・一般従業員と同じ物差しで測れば生産性は劣るが、全部ではない。確認が非常に苦手で仕分け作業は今のところやらせていない。現在の商品への印字と箱詰めをする作業は、スピードは遅いがなんとか追いついている。また、菓子類のラッピングと箱詰めは1人で任せられるレベルになっている。この作業がなかったら、今のような定着が実現できたかどうかは分からない。
- ・対人関係で悩みすぎるところがあり、気にしないでと言っているが、それは本人の耳に入らない。人と話をしたいというのが伝わって来るが、うまく話ができないというジレンマがある。気が合って話しやすい人たちと関係を深めていったらどうかと話をしている。
- ・雇用管理の負担はあるが、本人との共生という視点で成長の可能性を信じて、諦めずに指導している。得意不得意を把握して作業を任せている。

(3) 各感覚の分析

ア 把握可能感

就職後、数ヵ月間は安定勤務を続けていたが、徐々に不適切な欠勤が見られるようになる。これは、職務（花の仕分け作業）への不適合による就労意欲の低下が、些細な体調変化に対する精神的耐性を弱めた結果と言える。換言すれば、企業の戦力としての自己の存在に対する把握可能感が、就労意欲の低下によって機能しにくくなったことが、不適切な欠勤を発生させた要因になっているとも言える。そこで、組織人としての基礎的要件に関する把握可能感を改善するため、体調不良によって欠勤する場合の一般的な判断基準について具体例を挙げて説明しながら、行動の仕方を整理しているが、この介入は汎抵抗資源としては十分に機能せず key resource に留まっている状態であり、安定勤務には結びついていない。

イ 処理可能感

切り花部門における花の仕分け作業については、花の種類の知識や手指の巧緻性、体力の不足等が円滑な職務遂行を阻害し、処理可能感を弱めたものと思われる。一方、配置転換後の物流センターにおける商品の箱詰め及び出荷業務（特に菓子類のラッピングと箱詰め作業）については、一般従業員と同程度の生産性を上げていることから、職務への処理可能感が強まったものと思われる。これは、就労支援担当者や企業担当者による、本人の適性配置を意図した計画的な配置転換ではなく、切り花部門の事業縮小に伴う偶然的な配置転換の結果である。障害者雇用においては、こうした偶然的な要因が汎抵抗資源として機能し、障害者の処理可能感の強化に寄与することが、しばしばある。また、対人関係については、企業担当者や同僚が悩みの相談にのってくれることや、応答しやすい接し方に心掛けてくれていること等、職場のナチュラルサポートが汎抵抗資源として機能し、その結果、「共同作業によって多少なりとも社会性が身に付いたような感じがする」と本人が発言しているように、対人関係面の処理可能感が強化され、それが就労継続の実現に繋がっているものと思われる。

ウ 有意味感

「遊びたい気持ちが強く、就労より優先順位が高かった」との本人の発言にあるように、就労への有意味感は弱く、これも安定勤務を阻害する一要因となっている。就労への有意味感を改善した汎抵抗資源として、同僚従業員のピアカウンセリングによる効用を見逃すことはできないが、それに加え、「障害のある方との共生を諦めない」、「当初からの9時出勤しましょうと言い続けた」という企業担当者の姿勢と併せて、「責任あるポジションに就いてもらい、簡単には休めない自覚」が醸成されたことが、本人の「一生懸命努力することのほうが社員としての役割を与えられている」という実感に繋がり、当該企業への就労継続の有意味感を強化したものと思われる。また、「人と和気あいあいと話したい」という本人の対人接触志向に配慮した職場の人的環境作りも、就労継続の有意味感を強化した要因である。

（４）事例７の分析結果に関する考察

事例７について職場定着に寄与していると思われる要因を以下の通り整理した。

ア 就労よりも遊びを優先するような労働観を一概に否定することはできないが、この労働観が安定勤務を阻害するキャリアアンカーになっているとすれば、このキャリアアンカーを修正する必要がある。企業担当者は４年間に亘って、仕事を継続することの意味を本人に根気強く伝え、就労意欲の喚起に努めているのと併せて、ピアサポーターからの助言がなされていることも、本人の就労意識の変容に大きく寄与している。

イ 悩み事の多い本人に対して、「問題が起こるのは当たり前」、「成長の可能性を信じる」、「諦めず指導する」等の企業担当者の雇用管理方針が、本人の職場定着を促す極めて重要な汎抵抗資源となっている。

ウ 障害者雇用の専門的知見を有する企業担当者が、相談しやすい職場環境づくりに率先して取り組んだことが、本人の悩み事を軽減・改善する汎抵抗資源になっている。もともと、他者との接触を好む本人の基礎的志向性に合致した環境調整の方策と言える。

図表 4-11 事例 7 の SEG 情報整理表

	首尾一貫感覚	汎抵抗資源の動員状況	汎抵抗資源の動員結果
把握可能感	1) 最初はとても頑張っていたが、就職 5 ヶ月くらいで、体調不良で欠勤後に散歩に行っていた。別の日には、欠勤連絡後に散髪に行き翌日も欠勤したりした。(不適切な欠勤)	1) どのような体調の時に会社を休むのか、発熱時など具体例を挙げ順序立てて説明し、少々の体調不良では普通は会社に来ることを整理した。(欠勤基準の整理)	1) 就労が安定せず、早退したり、1 週間や 1 ヶ月の長期休職もあり、シフトのメンバーとして回すのが難しかった。(不安定な勤務)
処理可能感	1) 切り花部門では、物と名称がつながりにくく、手先が器用でもなかったため、手探りの支援だった。(能力にマッチしない業務) 2) 対人関係で悩みすぎるところがある。気にしないでいつも言うけど、それは本人の耳に入らない。(不必要な対人関係の悩み)	1) 物流センターは商品が名称と品番で分かりやすかった。(構造化された環境) / 成長の可能性を信じて、指導している。得意不得意を把握して作業を任せている。(成長を信じる指導) 2) ほとんどの人達が、自分のことを理解してくれていて、応対しやすいような接し方をしてくれる。(職場の理解) / 相談しやすい環境を作ったり、お父様を通して相談の調整をしている。/ 同僚と、上司の所長に話を聞いてもらって乗り越えてきた。(時宜に応じた相談対応)	1) 一般従業員と同じ物差しで測れば生産性は劣るが、全部ではない。菓子のラッピングは一つの仕事として持っている。今の作業は、スピードは遅いがなんとか追いついている。(生産性を発揮できる職務の獲得) 2) 悩み相談はこまめにしてくれるので安心している。(安定した相談) / 誰かと一緒に作業をするコツや社会性が身に付いた感じがする。それが継続の要因になっている。(社会性の獲得)
意味感	1) 就労に対してあまり積極的でなく安定しなかった。/ 遊びたい気持ちが強くて、就労より優先順位が高かった。/ 朝がダメでお昼出勤が続いた。(低い就労意欲) 2) 人と話をしたいのが伝わって来るが、会社ではうまく話ができないというジレンマがある。(コミュニケーション意欲)	1) 働く意識が高く、病気や歳が近い男性にピアカウンセリングをお願いしたところ、「頑張ってみてはどうか」と熱く話してくれた。(ピアサポーターの働きかけ) / 会社には共生を諦めないスタンスがある。/ 9 時出勤にしましょうと言いつつ続けた。/ 責任あるポジションに就いてもらい、簡単に休めないようにした。(責任感の醸成) 2) 職場の人間関係は、友達みたいな和気あいあいとした雰囲気がある。(和気あいあいとした職場)	1) 週 30 時間勤務になってから欠勤はない。/ 今は就労が第一で、就労あつての生活や遊びがある。/ 一生懸命努力するほうが、一員として役割を与えられている感じがある。(就労意欲の向上) 2) 就労していた方が、友だちや話し相手などはしやすい。(就労意欲の向上) / 親しまれる話し方ができると、もっと和気あいあいと話せるようになる。(対人スキルの向上意欲)

8 事例 8 (参考事例)

本事例は、本人及び就労支援担当者に対するヒアリングは実施できたが、企業担当者に対するヒアリングは実施できなかった。そのため、事例 8 は参考事例として掲載する。

(1) 事例の概要

40 代男性。大学在学中に統合失調症を発症。寛解後はコンビニ、弁当店等でアルバイトに従事するものの、独力で一般企業への就職を実現することに対し限界を感じ、精神科医療機関支援スタッフと相談の結果、精神保健福祉手帳を取得した上で、就労支援機関を利用することとなる。就職活動を半年ほどした後、調査会社に就職。就職時点では、週 5 日、9 時～15 時の 1 日 5 時間勤務。この就労条件の下で約 4 年間定着。定着 4 年目頃から体調不良や抑鬱状態により休職を繰り返すものの、職場の理解の下、職場復帰している。職務内容は宅配便や郵便物の社内集配、清掃、アルバイト契約関連書類の管理と PC での登録作業等、多岐にわたる。調査時点で通算 5 年半定着。

(2) ヒアリング調査の結果

ア 本人に対するヒアリング結果

- ・アルバイトの経験から、16 時を過ぎる頃から調子を崩す傾向を自覚している。会社には、体調に応じた勤務時間を考慮してもらった。
- ・就職して間もない頃は、始業時刻の 1～2 時間前に出勤して待機していたが、企業担当者から注意を受けた。以降は、始業時刻の 20 分くらい前に会社に着けるような通勤を心掛けている。

- ・就職してから3年目頃まで無遅刻無欠勤で、4年目に部署長賞をもらった。
- ・15時までの勤務は3～4年間だった。企業担当者から「9時～17時で契約しているので、これ以上15時までの勤務は通用しない」と言われ、時間を延長した。
- ・入社4年目頃から、1～2週間程度、休職することを繰り返した時期があった。職場復帰に失敗する度に、「次の契約更新はないな」と危惧していたが、会社は傷病手当の手続きをしてくれ、復帰時には温かい雰囲気であげてくれた。
- ・支援機関の担当者には、他の人に言いにくい人間関係等の踏み込んだ話ができるので、存在感が大きい。うつ状態が続いて欠勤を繰り返した時期も、支援担当者が認知行動療法の枠組みを用いて、休職を繰り返す要因を一緒に整理してくれた。
- ・16時以降の勤務は無理という意識があったが、段階的な勤務のプログラムを会社が組んでくれて、17時まで勤務時間を伸ばした。
- ・仕事内容はルーティンで楽しくはないが、元々人と接するのが好きであり、色々な部署の人と知り合いになることができるので、今の仕事は向いていると思う。中には気の合わない人もいるが、会社のみんなに優しく平等に接することを心がけている。そうすると信頼関係ができるので、仕事のやりがいにもなるのかなと思う。
- ・障害に理解がある会社だからこそ6年目を迎えられたと思っている。

イ 就労支援担当者に対するヒアリング結果

- ・16時以降の勤務は本人の健康維持にとって望ましくないことを、就労支援担当者だけではなく本人自身の口から企業担当者に伝達し、この点の理解を得た上で受け入れを検討して欲しいと依頼した経緯がある。また、関係従業員に対しても、障害特性について本人自身で直接、説明した。
- ・企業担当者からは「ほんとにまじめにやってくれている」と聞いている。コミュニケーションが比較的スムーズで、職場での人間関係ができていると思う。反面、「いつまでもこの勤務時間ではダメですよ」という厳しい話が企業担当者からあり、本人は「契約社員の契約更新をしてもらえるか心配」と話していたが、本人の人の柄を買ってもらっているのか、契約は続いている。
- ・調子を崩したり、休職した時に報告してくるので、その都度、相談している。

ウ 企業担当者に対するヒアリング結果

企業担当者の事情により、ヒアリングを実施することができなかった。

(3) 各感覚の分析

ア 把握可能感

16時以降の就労によって体調不良に繋がる可能性があることへの把握可能感は機能しており、本人自身が企業担当者に対して説明し理解を求めている。併せて、関係従業員に対しても、就労支援担当者と共に障害状況を直接、説明している。企業側に対する本人自身の、障害理解促進のための実直な働きかけが汎抵抗資源として機能し、就職実現と職場定着の有効な端緒となっている。

また、就職当初は同企業への適応を早期に実現したいという焦燥感のせいか、行動が過剰に促進され、始業時刻の1～2時間前に出勤して待機している。これは、就労条件に関する把握可能感が焦燥感によって、損なわれた結果と考えることができる。このため企業担当者から、就労条件を遵守することへの注意喚起がなされており、これが汎抵抗資源となって、適切な通勤習慣の確立につながっている。

イ 処理可能感

就職後、3 年経過した頃までは時短勤務であったことが、職務遂行への処理可能感の強化に繋がり、安定勤務の継続を可能にしていたものと思われる。しかしながら、その後の勤務時間の延長が抵抗欠損に近い状態となり、体調管理のセルフコントロールの低下を招いていたように思われる。そこで、就労支援担当者が、休職を繰り返すようになった経過を認知行動療法の考え方に沿って本人と共に整理し、また、企業側の就労時間延長に向けた段階的なプログラムも功を奏し、企業が要望するところのフルタイム勤務への移行が実現している。

ウ 有意味感

本人の有する対人接触志向と、従事職務の遂行要件とが合致していることによって、就労維持の有意味感が強化されたものと思われる。この有意味感によって、社内の関係者に優しく平等に接しようとする基本的な対人態度が形成され、企業担当者や周辺従業員との信頼関係の醸成に繋がる汎抵抗資源となっている。この汎抵抗資源は、数度に亘る休職後の職場復帰の実現に大きく寄与している。

（４）事例８の分析結果に関する考察

事例８について職場定着に寄与していると思われる要因を以下の通り整理した。

- ア 本人が自身の障害特性を客観的に把握しており、支援者と共に企業担当者や関係従業員に対して障害特性を直接伝達していることが、安定した職場定着に寄与している。
- イ 職場適応への焦燥感のせい、始業時間の数時間前に出勤し待機している。精神障害を開示して就労している者に対する雇用管理方針として、健康維持の観点から就労時間を適切に調整・管理することが一般的留意事項である。本事例については、精神障害者に対する雇用管理の一般的留意事項が、企業担当者によって忠実に再現され、これが汎抵抗資源となり、健康の安定的維持を困難にさせる不適切な通勤習慣が改善されている。
- ウ 認知行動療法の考え方を援用しながら、休職の繰り返しの要因について支援者と本人が協働して分析にあたり、本人が自身の健康維持に必要な条件を自律的に整理しながら、問題解決の糸口を探索できるようになっている。
- エ 本人の人柄と、当該企業の本人に対する暖かい受け入れ姿勢が、職場定着を強化する要因になっている。

図表 4-12 事例 8 の SEG 情報整理表

	首尾一貫感覚	汎抵抗資源の動員状況	汎抵抗資源の動員結果
把握可能性	1) 16 時を過ぎる頃から調子を崩す傾向を自覚している。(障害特性の自己認識) 2) 就職して間もない頃は、始業時刻の 1～2 時間前に出勤して待機していた。(就労条件遵守の認識の不足)	1) 16 時を過ぎる頃から調子を崩すことを会社に伝えた。就労支援担当者からも企業担当者に伝達した。/関係従業員に対して、障害特性を本人と共に直接説明した。(障害特性の周知) 2) 企業担当者から注意を受けた。(就労時間の管理)	1) 体調に応じた勤務時間を考慮してもらった。/3 年目くらいまで 15 時までの時短勤務で、無遅刻無欠勤だった。(無理のない勤務時間) 2) 始業時刻の 20 分くらい前に会社に着けるような通勤を心掛けている。(適切な通勤習慣の確立)
処理可能性	1) 3 年目くらいまで 15 時までの時短勤務で、無遅刻無欠勤だった。(無理のない勤務時間) 2) 4 年目あたりから、1～2 週間程度の休職を何度か繰り返した。(体調管理のセルフコントロール能力の低下)	1) 企業担当者から「17 時までで契約しているので、これ以上 15 時まで勤務は通用しない」と言われ、時間を延長した。(勤務時間の延長) 2) 就労支援担当者が認知行動療法の枠組みを用いて、休職を繰り返す要因を、本人と一緒に整理した。(情報整理による見通しの強化)	1) 4 年目あたりから、1～2 週間程度の休職を何度か繰り返した。(体調管理のセルフコントロール能力の低下) 2) 復職し、段階的なプログラムでフルタイム勤務へ移行した。(復職の実現と就労時間の延伸)
有意意味感	1) 元々人と接するのが好きで、色々な部署の人と顔を会わせて知り合いになれるので、この仕事に向いていると思う。(対人関係の指向と職務の合致)	1) 中には気の合わない人もいるが、会社のみんなに優しく平等に接することを心がけている。(分け隔てない対応)	1) 信頼関係ができるので、やりがいになるのかなと思う。(就労意欲の維持) /復職後も、暖かく迎え入れてくれた。/障害に理解がある会社だからこそ、6 年目を迎えられたと思っている。(職場の理解)

第 5 節 各事例に見る職場定着の共通要因に関する考察

各事例から把握できる職場定着の共通要因を以下の 6 点に集約した。

1 後遺障害及び残遺症状のセルフマネジメント

分析対象の 8 事例とも、易疲労・過緊張等の後遺障害や不安発作、被害念慮、思考伝搬、光感過敏等の残遺症状を内的ストレスとして抱えている。また事例 1、事例 4、事例 6 においては、認知的・心理的・性格的特性に基づく外的環境との接し方（過剰適応や行動促進傾向等）に起因して、ストレスを増幅させている。

こうした、後遺障害及び残遺症状に対するセルフマネジメントの習得支援については、事例 1、事例 2、事例 3、事例 6 において、精神科医療機関支援スタッフの何らかの関与が見られる。職業リハ分野の就労支援担当者や企業担当者は、職場におけるセルフマネジメントの般化状況をモニタリングし、精神科医療機関支援スタッフと職場適応状況に関する情報を共有しながら、職場定着支援が展開されている。しかしながら、分析対象事例の中には事例 4 や事例 8 のように、リハビリテーションの機能を有していない精神科医療機関を利用している者がいる。このようなケースの場合、後遺障害及び残遺症状のセルフマネジメントスキルの習得が十分になされていないため、後遺障害に対するセルフマネジメントについては、職業リハ分野の就労支援担当者や企業担当者が連携し、認知行動療法の支援スキルを援用しながら協働して習得支援にあたっている事例がある。他方、残遺症状に対するセルフマネジメントの習得支援については、職業リハ分野の就労支援担当者や企業担当者が独力で関与することはできない。このため、残遺症状に対するセルフマネジメントの習得がなされていないと思われる定着者に対しては、就労支援担当者や企業担当者が、リハビリテーションの機能を有する精神科医療機関の利用を根気強く推奨していくことが望ましい。

2 無理をさせない雇用管理方針の継続

首尾一貫感覚が機能していると思われる定着者であっても、活動エネルギーの放出を極力、抑制することを意図した、無理をさせない雇用管理方針を継続させている企業が、事例 1、事例 2、事例 3、事例 5、事例 6 の 5 事例あった。すなわち、就労時間の延長（短時間勤務からフルタイム勤務への移行及び残業対応）や

対処可能な職務領域を拡張させていくことによる生産性の増進といった、定着者に対する要求水準を引き上げない、いわば自制的な雇用管理方針が維持されていると言ってよい。

ただし、ステップアップ雇用のような、週 20 時間未満の就労時間から徐々に週 20 時間に延長していくことに主眼を置く就労支援制度の意義が否定されるものではない。企業が安定的な労働力として認知し得るミニマムラインとしての、週あたりの就労時間である 20 時間に近づけていくための支援の方策は、精神障害者の雇用労働を促進する有益な手法である。

3 労働観に対する理解と承認

前項の「無理をさせない雇用管理方針」を継続する企業が少なくないことの背景として、定着者自身が就労時間の延長や職域拡大を望まず、現状の安定的維持を志向していることとも関係している。そして、事例 1、事例 2、事例 4、事例 5 においては、この労働観が当該企業の障害者雇用管理の基本方針として理解・承認され、就労支援担当者もこれに同意している。現状の就労状態を安定的に維持していくことによって、「企業の戦力の一翼を担えている」、「誰かの役に立っている」、「経済生活の一助となっている」等、定着者の有意味感の醸成が図られ、それが就労継続に対する動機の強化に繋がっているように思われる。

一般企業の健常従業員の場合、変化を嫌うような現状維持志向の労働観や就労態度が上司等から承認されることは、非常に少ないものと思われる。しかしながら、精神障害を有する定着者に関しては、現状維持志向の労働観が、企業の障害者雇用管理の方針として理解・承認されていることに注目する必要がある。

4 中長期的なキャリアアップを指向した雇用管理方針

上記のような「無理をさせない雇用管理方針」や「現状維持志向の労働観の支持」とは対照的に、事例 3、事例 7、事例 8 に見られるように、就労時間の延長や職域拡大等、定着者の中長期的なキャリアアップを指向した雇用管理方針を有している企業もある。これらの企業は精神障害者の雇用管理に関する知見が一定程度蓄積されている企業であると言ってよいが、雇用管理に関する知見が蓄積されている企業であっても、職場定着を脅かすような紆余曲折のエピソードが数年間に亘って頻繁に見られる。後遺障害や残遺症状のセルフマネジメントを無理なく行えるような就労条件の土台が、キャリアアップを指向することによって少なからず揺らぎ、この揺らぎによって発生した様々な出来事に、就労支援担当者や企業担当者が、その都度、丁寧に対処している。

精神障害者のキャリアアップと職場定着の両立を指向する際は、就労支援担当者及び企業担当者の側の、精神障害者雇用に対する首尾一貫感覚の強弱が、職場定着支援の質を大きく左右することについて留意する必要がある。

5 ポジティブフィードバックの実践

ここでいうポジティブフィードバックとは、作業行動の望ましい結果に関する肯定的なフィードバックのみならず、定着者に対する企業側の暖かい受け入れ姿勢や休職明けの職場復帰の勧奨、職場内における定着者の存在や役割の有意義性に関するフィードバック等も含まれる。分析対象の 8 事例については、その全ての企業が、こうしたポジティブフィードバックを実践しており、定着者の首尾一貫感覚が醸成される汎抵抗資源となっている。周囲の何気ない一言が職場定着を大きく左右する可能性がある精神障害者に対する、重要な雇用管理上の配慮事項と言える。

ただし、ポジティブフィードバック一辺倒になってしまうことには注意を要する。ポジティブフィードバックの乱発は、行動の強化刺激としての効力を徐々に低下させる。また、定着者が有する障害特性によっては行動促進傾向が助長され、活動エネルギーの過度な放出によって情緒のバランスを崩す切掛けとなることもある。強化刺激としてのポジティブフィードバックの効力を保持しつつ、他方、偏りの少ない活動性の表出を保持していくためには、時には行動改善ための指摘や注意喚起を織り交ぜることに留意する必要がある。ポジティブフィードバックと行動改善ための指摘や注意喚起の頻度調整に対する見通しは、前項同様、就労支援担当者及び企業担当者の側の、精神障害者雇用に対する首尾一貫感覚の強弱によって左右されるものと思われる。

6 職務とのマッチング

定着者の障害特性や作業適性と、企業で用意されている職務とのマッチングが首尾一貫感覚を強め、それが職場定着の強化要因になっていることは間違いない。分析対象の8事例については、その全てが定着者の作業適性と職務とのマッチングを実現していると言って差し支えないが、ステップアップ雇用やトライアル雇用、ジョブコーチ支援等の就労支援制度を活用しながら職務とのマッチングが図られているケースと、就労支援制度を活用せず、直ちに雇用に移行しマッチングを実現させているケースがある。

このように、定着者の作業適性と職務のマッチングについては、必ずしも就労支援制度の活用に依拠するものではないのかもしれない。しかしながら、分析対象事例においては、就労支援担当者と企業担当者が定着者の職務適応過程に関する情報交換を、特に受け入れ後の初期段階において集中的に行っており、適応経過に応じた職務遂行条件の調整に注力している。就労支援担当者と企業担当者間の実効的な連携が、マッチングの精度を高める重要な要因になっているものと思われる。

マッチングとは職業紹介時点における定型的な適性ジョイントのみを表す言葉ではない。定着者の作業適性と職務適合のプロセスそのものに対する就労支援担当者と企業担当者の、きめ細かい情報交換や職務遂行条件の調整の努力によっても実現が左右される継続的な取り組みと言える。

第6節 まとめ

以上、3年以上職場定着している事例に関する質的分析の結果を記述した。職場定着要因をより鮮明化させていくためには、就職後3ヵ月未満あるいは1年未満の離職者に共通する離職要因の質的分析結果と比較照合できれば良いが、この方法によらなくとも、短期間離職者の離職要因が前節で示した職場定着要因と表裏一体の関係にあることは容易に推察できる。すなわち、後遺障害及び残遺症状に対するセルフマネジメントの習得が不十分であったり、企業の精神障害者に対する雇用管理ノウハウの蓄積が不十分な段階で要求水準の引き上げを図ったり、現状維持志向の労働観が承認されなかったり、ポジティブフィードバックがなされなかったり、職務とのマッチングに関する機関連携がなされなかったり、または、これらの要因が複合することによって支援対象者の首尾一貫感覚が阻害されるものと思われる。前述したように、アントノフスキーは、こうした状態を「抵抗欠損」と表現しており、心身の健康維持・回復・強化に負の影響があると指摘している。抵抗欠損状態の下では、短期間での離職が誘発されやすくなると考えられ、精神障害者の健康的な職業生活の実現には繋がりにくい。

以上の知見は、精神障害者の就労問題に関する従来知見の妥当性を追認するものであり、本研究において目新しい知見が発掘されたわけではない。しかしながら、精神障害者の職場定着を促進していくための基本的要件について分析的な整理と理解ができたことに意味を見出すことができる。

質的分析の視点として援用した首尾一貫感覚及び汎抵抗資源の概念については、望ましい職場定着支援の構造を明らかにしようとする本研究の目的に照らすと、分析の視点の多角化・明確化に寄与しているように感じられる。しかしながら、その反面、首尾一貫感覚を構成する3つの感覚が相互に密接に関連しあっており、特に、把握可能感と処理可能感の概念の境界が、事象によっては明確にできにくいことや、3つの感覚が密接に関連しあっていることによって、首尾一貫感覚と汎抵抗資源の動員及びその結果を、「SEG 情報整理表」のように横1対で整理していくことに多少の無理を感じた。加えて、本研究においては、定着者の首尾一貫感覚の強弱について客観的な評価を加えていない。首尾一貫感覚を測定する標準化されたスケール(巻末資料3を参照)があるが、大半の定着者については就労時間中にヒアリング調査を実施したことから、定着者の精神的負担を考慮し、当該スケールを用いた首尾一貫感覚の測定を実施していない。このため、前述したような手順に基づき、首尾一貫感覚の状態を推察する範囲の分析に留まっていることについて付記しておきたい。

なお、首尾一貫感覚及び汎抵抗資源の概念は、障害者に特化されたものではなく、健常者もその説明の範囲に含んだ包括的な概念である。このため、就労支援担当者及び企業担当者の側にもこれらの概念を援用し、精神障害者雇用に対する把握可能感や処理可能感、有意味感、あるいは支援の過程で生じるストレス対処の様相(汎抵抗資源の動員状況と動員結果)について焦点をあてることにより、就労支援担当者及び企業担当者が、より適切な支援を実施可能にするための手掛かりを見出す有効な端緒となり得るのではないかと考える。

参考文献

- 1) 浦川加代子：首尾一貫感覚 Sense of Coherence(SOC)と生活習慣に関する研究の動向，三重看護学誌，14(1)，1-9，2012.
- 2) Aaron Antonovsky：健康の謎を解くーストレス対処と健康保持のメカニズム，山崎喜比古・吉井清子(訳)，有信堂高文社，2001.

おわりに

おわりに

周知の通り、2018年度より精神障害者の雇用義務化がなされる。これにより精神障害者を対象とする求人が量的に拡大すれば、ハローワークの職業紹介窓口におけるマッチングの精度が向上する可能性があり、精神障害者の職場定着を促進させる有益な契機になり得る。これに加え、実雇用率の維持・向上を意図する企業にとっては、雇用義務化が精神障害者の退職を極力抑制しようとする動機付けの一端ともなる。

こうした展望を視野に入れつつ、精神障害者の職場定着の促進という観点に立脚すると、第2章におけるハローワークを対象とした調査により把握された量的分析の結果のとおり、3年以上職場定着要因については、「ハローワーク担当者による適応指導」があることや、求人種類が「障害者求人」であること、長期定着の要因としては「ジョブコーチ支援があること」等となっている。こうした結果を踏まえると、今後、障害を開示して就職を希望する精神障害者に対しては、ニーズを適切に把握した上での職業相談を展開すると共に、就職後におけるハローワーク担当者や就労支援機関担当者によるフォローアップを、一層充実させていく必要があるものと思われる。

また、第4章における、3年以上職場定着している精神障害者本人と就労支援担当者、雇用先企業の雇用管理担当者を対象としたヒアリング調査によって把握された質的分析の結果、「後遺障害及び残遺症状のセルフマネジメント」、「無理をさせない雇用管理方針の継続」、「労働観に対する理解と承認」、「中長期的なキャリアアップを指向した雇用管理方針」、「ポジティブフィードバックの実践」、「職務とのマッチング」等が職場定着要因として見出された。従って、雇用義務化によって精神障害者の新規受け入れが従来以上に促進され、1年未満の離職が6割近くにも及ぶ現状の改善に繋げるためには、受け入れ後において、これらの職場定着上の配慮事項が、企業の雇用管理方針に一定程度反映されることが不可欠と言える。このため、精神障害者を雇用した実績がない企業に対しては、精神障害者雇用にかかる従来知見の周知を引き続き図ると共に、精神障害者の雇用管理ノウハウが既に蓄積されている企業に対しては、キャリアアップと職場定着を両立させている事例に関する詳細情報を収集し、キャリアアップの具体的方策について整理・検討していくことが、精神障害者雇用の次の発展的ステージに繋がる、有効な取り組みになるものと思われる。後者の取り組みに関しては、今後の調査研究に委ねることとしたい。

巻末資料

資料1 基礎統計表

- 資料1-1 3ヵ月定着の χ^2 分析結果 (n=834)
- 資料1-2 3ヵ月定着の多重ロジスティック回帰分析の「就職種類」6水準間のオッズ比
- 資料1-3 1年定着の χ^2 分析結果 (3ヵ月未満離職事例を含む) (n=793)
- 資料1-4 1年定着の多重ロジスティック回帰分析 (3ヵ月未満離職事例を含む) の「就職種類」6水準間のオッズ比
- 資料1-5 1年定着の χ^2 分析結果 (3ヵ月未満離職事例を除く) (n=464)
- 資料1-6 3年定着の χ^2 分析結果 (1年未満離職事例を含む) (n=753)
- 資料1-7 3年定着の多重ロジスティック回帰分析 (1年未満離職事例を含む) の「就職種類」6水準間のオッズ比
- 資料1-8 3年定着の χ^2 分析結果 (1年未満離職事例を除く) (n=247)
- 資料1-9 窓口紹介の χ^2 分析結果 (n=868)
- 資料1-10 窓口就職の χ^2 分析結果 (n=633)
- 資料1-11 窓口以外就職の χ^2 分析結果 (n=316)

資料2 「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する調査」回答要領、回答シート

資料3 SOC 質問票

資料 1 - 1 3 ヶ月定着の χ^2 分析結果 (n=834)

(件)

項目	水準	3 ヶ月定着		離職		
年代	10 代・20 代	101	65.2%	54	34.8%	
	30 代・40 代	367	62.2%	223	37.8%	
	50 代以上	45	50.6%	44	49.4%	
性別	男	327	58.9%	228	41.1%	*
	女	186	66.7%	93	33.3%	
手帳等級	1 級・2 級	258	61.1%	164	38.9%	
	3 級	174	65.7%	91	34.3%	
	手帳なし	73	55.3%	59	44.7%	
診断名	統合失調症	243	63.6%	139	36.4%	
	気分障害	137	57.3%	102	42.7%	
	てんかん	40	58.8%	28	41.2%	
	その他	79	66.4%	40	33.6%	
発病前職歴	あり	308	60.2%	204	39.8%	
	なし	115	67.6%	55	32.4%	
発病後職歴	あり	362	59.5%	246	40.5%	
	なし	95	66.0%	49	34.0%	
窓口就職回数	なし	221	67.4%	107	32.6%	**
	1 回	112	65.9%	58	34.1%	
	2～3 回	34	39.5%	52	60.5%	
	4 回以上	15	26.3%	42	73.7%	
失業期間	1 年以上	238	67.0%	117	33.0%	**
	1 年未満	222	54.7%	184	45.3%	
	前職なし	15	75.0%	5	25.0%	
就職職種	生産労務	231	60.0%	154	40.0%	**
	事務	108	77.7%	31	22.3%	
	サービス	75	60.0%	50	40.0%	
	販売	38	58.5%	27	41.5%	
	専門技術	30	50.8%	29	49.2%	
	その他	31	50.8%	30	49.2%	
求人種類	障害者求人	295	79.1%	78	20.9%	**
	一般開示	110	56.4%	85	43.6%	
	一般非開示	104	40.2%	155	59.8%	
企業規模	301 人以上	221	73.9%	78	26.1%	**
	300 人以下	290	54.6%	241	45.4%	
週労働時間	20 時間未満	83	66.9%	41	33.1%	
	20～30 時間未満	140	59.6%	95	40.4%	
	30 時間以上	283	61.0%	181	39.0%	
チーム支援	あり	178	80.5%	43	19.5%	**
	なし	335	54.6%	278	45.4%	
適応指導	あり	215	83.3%	43	16.7%	**
	なし	295	51.5%	278	48.5%	
ジョブコーチ支援	あり	71	88.8%	9	11.3%	**
	なし	442	58.6%	312	41.4%	
トライアル雇用	あり	140	78.2%	39	21.8%	**
	なし	373	56.9%	282	43.1%	
ステップアップ雇用	あり	22	95.7%	1	4.3%	**
	なし	491	60.5%	320	39.5%	
訓練利用	あり	164	76.3%	51	23.7%	**
	確認されず	349	56.4%	270	43.6%	

各不明を除く, * p<.05, ** p<.01

資料 1-2 3ヵ月定着の多重ロジスティック回帰分析の「就職種類」6水準間のオッズ比

対比水準	定着			
	基準水準	オッズ比	95%信頼区間	
(生産・労務：事務)	生産・労務	1.36n. s.	0.74	2.49
(生産・労務：サービス)	生産・労務	0.95n. s.	0.54	1.66
(生産・労務：販売)	生産・労務	0.90n. s.	0.44	1.86
(生産・労務：専門・技術)	生産・労務	0.99n. s.	0.51	1.93
(生産・労務：その他の職種)	生産・労務	1.22n. s.	0.62	2.42
(事務：サービス)	事務	0.70n. s.	0.34	1.44
(事務：販売)	事務	0.67n. s.	0.29	1.53
(事務：専門・技術)	事務	0.73n. s.	0.32	1.64
(事務：その他の職種)	事務	0.90n. s.	0.39	2.08
(サービス：販売)	サービス	0.95n. s.	0.42	2.17
(サービス：専門・技術)	サービス	1.04n. s.	0.48	2.28
(サービス：その他の職種)	サービス	1.28n. s.	0.58	2.84
(販売：専門・技術)	販売	1.09n. s.	0.45	2.68
(販売：その他の職種)	販売	1.35n. s.	0.54	3.38
(専門・技術：その他の職種)	専門・技術	1.23n. s.	0.52	2.94

*p<.05, **p<.01

資料 1－3 1 年定着の χ^2 分析結果（3 ヲ月未満離職事例を含む）（n=793）
（件）

項目	水準	1 年定着		離職		
年代	10 代・20 代	75	49.0%	78	51.0%	
	30 代・40 代	228	41.1%	327	58.9%	**
	50 代以上	24	28.2%	61	71.8%	
性別	男	208	39.5%	319	60.5%	
	女	119	44.7%	147	55.3%	
手帳等級	1 級・2 級	168	41.2%	240	58.8%	
	3 級	109	44.3%	137	55.7%	
	手帳なし	44	35.5%	80	64.5%	
診断名	統合失調症	167	45.5%	200	54.5%	
	気分障害	77	34.8%	144	65.2%	
	てんかん	27	39.1%	42	60.9%	
	その他	47	42.7%	63	57.3%	
発病前職歴	あり	193	40.2%	287	59.8%	
	なし	76	45.5%	91	54.5%	
発病後職歴	あり	226	38.9%	355	61.1%	*
	なし	67	49.6%	68	50.4%	
窓口就職回数	なし	143	45.7%	170	54.3%	
	1 回	72	44.4%	90	55.6%	**
	2～3 回	15	19.0%	64	81.0%	
	4 回以上	7	12.3%	50	87.7%	
失業期間	1 年以上	153	45.4%	184	54.6%	
	1 年未満	136	35.3%	249	64.7%	**
	前職なし	12	60.0%	8	40.0%	
就職職種	生産労務	150	41.1%	215	58.9%	
	事務	69	53.5%	60	46.5%	
	サービス	48	40.0%	72	60.0%	*
	販売	25	40.3%	37	59.7%	
	専門技術	16	26.7%	44	73.3%	
	その他	19	33.3%	38	66.7%	
求人種類	障害者求人	201	57.1%	151	42.9%	
	一般開示	71	38.0%	116	62.0%	**
	一般非開示	52	21.1%	195	78.9%	
企業規模	301 人以上	152	54.7%	126	45.3%	**
	300 人以下	174	34.1%	337	65.9%	
労働時間	20 時間未満	55	47.8%	60	52.2%	
	20～30 時間未満	93	41.2%	133	58.8%	
	30 時間以上	174	39.4%	268	60.6%	
チーム支援	あり	120	58.8%	84	41.2%	**
	なし	207	35.1%	382	64.9%	
適応指導	あり	145	58.9%	101	41.1%	**
	なし	180	33.0%	365	67.0%	
ジョブコーチ支援	あり	54	72.0%	21	28.0%	**
	なし	273	38.0%	445	62.0%	
トライアル雇用	あり	92	56.1%	72	43.9%	**
	なし	235	37.4%	394	62.6%	
ステップアップ雇用	あり	19	82.6%	4	17.4%	**
	なし	308	40.0%	462	60.0%	
訓練利用	あり	116	57.4%	86	42.6%	**
	確認されず	211	35.7%	380	64.3%	

各不明を除く，* p<.05, ** p<.01

資料 1－4 1 年定着の多重ロジスティック回帰分析（3 カ月未満離職事例を含む）の

「就職種類」6 水準間のオッズ比

対比水準	基準水準	定着		
		オッズ比	95%信頼区間	
(生産・労務：事務)	生産・労務	1.06n. s.	0.61	1.84
(生産・労務：サービス)	生産・労務	0.81n. s.	0.45	1.47
(生産・労務：販売)	生産・労務	0.82n. s.	0.39	1.72
(生産・労務：専門・技術)	生産・労務	0.78n. s.	0.38	1.62
(生産・労務：その他の職種)	生産・労務	1.01n. s.	0.47	2.20
(事務：サービス)	事務	0.77n. s.	0.38	1.55
(事務：販売)	事務	0.77n. s.	0.34	1.75
(事務：専門・技術)	事務	0.74n. s.	0.32	1.70
(事務：その他の職種)	事務	0.96n. s.	0.39	2.31
(サービス：販売)	サービス	1.00n. s.	0.42	2.38
(サービス：専門・技術)	サービス	0.96n. s.	0.41	2.26
(サービス：その他の職種)	サービス	1.24n. s.	0.51	3.04
(販売：専門・技術)	販売	0.95n. s.	0.36	2.51
(販売：その他の職種)	販売	1.24n. s.	0.45	3.39
(専門・技術：その他の職種)	専門・技術	0.96n. s.	0.49	3.48

*p<.05, **p<.01

資料 1－5 1 年定着の χ^2 分析結果（3 カ月未満離職事例を除く）（n=464）

		(件)			
項目	水準	1 年定着		離職	
年代	10 代・20 代	75	78.1%	21	21.9%
	30 代・40 代	228	69.3%	101	30.7%
	50 代以上	24	61.5%	15	38.5%
性別	男	208	71.0%	85	29.0%
	女	119	69.6%	52	30.4%
手帳等級	1 級・2 級	168	70.3%	71	29.7%
	3 級	109	70.8%	45	29.2%
	手帳なし	44	68.8%	20	31.3%
診断名	統合失調症	167	74.9%	56	25.1%
	気分障害	77	65.3%	41	34.7%
	てんかん	27	69.2%	12	30.8%
	その他	47	67.1%	23	32.9%
発病前職歴	あり	193	71.2%	78	28.8%
	なし	76	69.1%	34	30.9%
発病後職歴	あり	226	69.1%	101	30.9%
	なし	67	77.9%	19	22.1%
窓口就職回数	なし	143	70.1%	61	29.9%
	1 回	72	72.0%	28	28.0%
	2～3 回	15	55.6%	12	44.4%
	4 回以上	7	53.8%	6	46.2%
失業期間	1 年以上	153	70.8%	63	29.2%
	1 年未満	136	69.0%	61	31.0%
	前職なし	12	80.0%	3	20.0%
就職職種	生産労務	150	71.8%	59	28.2%
	事務	69	70.4%	29	29.6%
	サービス	48	69.6%	21	30.4%
	販売	25	73.5%	9	26.5%
	専門技術	16	59.3%	11	40.7%
	その他	19	70.4%	8	29.6%
求人種類	障害者求人	201	73.4%	73	26.6%
	一般開示	71	71.0%	29	29.0%
	一般非開示	52	60.5%	34	39.5%
企業規模	301 人以上	152	76.4%	47	23.6%
	300 人以下	174	66.2%	89	33.8%
週労働時間	20 時間未満	55	76.4%	17	23.6%
	20～30 時間未満	93	72.1%	36	27.9%
	30 時間以上	174	67.7%	83	32.3%
チーム支援	あり	120	74.5%	41	25.5%
	なし	207	68.3%	96	31.7%
適応指導	あり	145	71.4%	58	28.6%
	なし	180	69.5%	79	30.5%
ジョブコーチ支援	あり	54	81.8%	12	18.2%
	なし	273	68.6%	125	31.4%
トライアル雇用	あり	92	73.6%	33	26.4%
	なし	235	69.3%	104	30.7%
ステップアップ雇用	あり	19	86.4%	3	13.6%
	なし	308	69.7%	134	30.3%
訓練利用	あり	116	76.8%	35	23.2%
	確認されず	211	67.4%	102	32.6%

各不明を除く，* p<.05，** p<.01

資料 1－6 3 年定着の χ^2 分析結果（1 年未満離職事例を含む）（n=753）

(件)

項目	水準	3 年定着		離職		
年代	10 代・20 代	37	25.7%	107	74.3%	
	30 代・40 代	120	22.6%	411	77.4%	*
	50 代以上	8	10.3%	70	89.7%	
性別	男	103	20.7%	395	79.3%	
	女	62	24.3%	193	75.7%	
手帳等級	1 級・2 級	91	23.6%	295	76.4%	
	3 級	55	23.0%	184	77.0%	
	手帳なし	15	13.2%	99	86.8%	
診断名	統合失調症	79	23.1%	263	76.9%	
	気分障害	35	16.3%	180	83.7%	
	てんかん	18	27.3%	48	72.7%	
	その他	28	26.4%	78	73.6%	
発病前職歴	あり	92	19.9%	370	80.1%	
	なし	45	28.7%	112	71.3%	*
発病後職歴	あり	110	19.7%	447	80.3%	
	なし	38	30.4%	87	69.6%	*
窓口就職回数	なし	78	26.5%	216	73.5%	
	1 回	31	19.5%	128	80.5%	**
	2 回以上	8	6.0%	125	94.0%	
失業期間	1 年以上	81	25.5%	237	74.5%	
	1 年未満	62	16.6%	311	83.4%	**
	前職なし	7	38.9%	11	61.1%	
就職職種	生産労務	75	22.1%	265	77.9%	
	事務	42	32.8%	86	67.2%	
	サービス	20	17.5%	94	82.5%	
	販売	14	24.1%	44	75.9%	**
	専門技術	8	13.3%	52	86.7%	
	その他	6	11.3%	47	88.7%	
求人種類	障害者求人	112	34.6%	212	65.4%	
	一般開示	32	17.5%	151	82.5%	**
	一般非開示	20	8.3%	221	91.7%	
企業規模	301 人以上	80	30.4%	183	69.6%	
	300 人以下	85	17.5%	402	82.5%	**
労働時間	20 時間未満	26	24.5%	80	75.5%	
	20～30 時間未満	39	18.5%	172	81.5%	
	30 時間以上	96	22.5%	330	77.5%	
チーム支援	あり	69	36.5%	120	63.5%	
	なし	96	17.0%	468	83.0%	**
適応指導	あり	81	35.8%	145	64.2%	
	なし	83	15.8%	441	84.2%	**
ジョブコーチ支援	あり	35	49.3%	36	50.7%	
	なし	130	19.1%	552	80.9%	**
トライアル雇用	あり	51	32.5%	106	67.5%	
	なし	114	19.1%	482	80.9%	**
ステップアップ雇用	あり	9	52.9%	8	47.1%	
	なし	156	21.2%	580	78.8%	**
訓練利用	あり	66	34.9%	123	65.1%	
	確認されず	99	17.6%	465	82.4%	**

各不明を除く，* p<.05, ** p<.01

資料１－７ ３年定着の多重ロジスティック回帰分析（１年未満離職事例を含む）の
「就職種類」６水準間のオッズ比

対比水準	定着			
	基準水準	オッズ比	95%信頼区間	
(生産・労務：事務)	生産・労務	1.13 n. s.	0.57	2.23
(生産・労務：サービス)	生産・労務	0.52 n. s.	0.20	1.33
(生産・労務：販売)	生産・労務	1.48 n. s.	0.59	3.72
(生産・労務：専門・技術)	生産・労務	0.91 n. s.	0.32	2.59
(生産・労務：その他の職種)	生産・労務	0.47 n. s.	0.10	2.19
(事務：サービス)	事務	0.46 n. s.	0.17	1.28
(事務：販売)	事務	1.31 n. s.	0.48	3.59
(事務：専門・技術)	事務	0.81 n. s.	0.26	2.49
(事務：その他の職種)	事務	0.42 n. s.	0.09	2.06
(サービス：販売)	サービス	2.84 n. s.	0.85	9.43
(サービス：専門・技術)	サービス	1.75 n. s.	0.48	6.39
(サービス：その他の職種)	サービス	0.91 n. s.	0.16	5.01
(販売：専門・技術)	販売	0.62 n. s.	0.17	2.25
(販売：その他の職種)	販売	0.32 n. s.	0.06	1.76
(専門・技術：その他の職種)	専門・技術	0.52 n. s.	0.09	3.01

*p<.05, **p<.01

資料 1－8 3 年定着の χ^2 分析結果（1 年未満離職事例を除く）（n=247）

		(件)			
項目	水準	3 年定着		離職	
年代	10 代・20 代	37	66.1%	19	33.9%
	30 代・40 代	120	67.4%	58	32.6%
	50 代以上	8	61.5%	5	38.5%
性別	男	103	68.2%	48	31.8%
	女	62	64.6%	34	35.4%
手帳等級	1 級・2 級	91	70.0%	39	30.0%
	3 級	55	64.7%	30	35.3%
	手帳なし	15	53.6%	13	46.4%
診断名	統合失調症	79	62.2%	48	37.8%
	気分障害	35	63.6%	20	36.4%
	てんかん	18	75.0%	6	25.0%
	その他	28	82.4%	6	17.6%
発病前職歴	あり	92	63.4%	53	36.6%
	なし	45	71.4%	18	28.6%
発病後職歴	あり	110	63.2%	64	36.8%
	なし	38	77.6%	11	22.4%
窓口就職回数	なし	78	71.6%	31	28.4%
	1 回	31	52.5%	28	47.5% *
	2 回以上	8	61.5%	5	38.5%
失業期間	1 年以上	81	70.4%	34	29.6%
	1 年未満	62	59.0%	43	41.0%
	前職なし	7	77.8%	2	22.2%
就職職種	生産労務	75	67.6%	36	32.4%
	事務	42	71.2%	17	28.8%
	サービス	20	55.6%	16	44.4%
	販売	14	82.4%	3	17.6%
	専門技術	8	57.1%	6	42.9%
	その他	6	60.0%	4	40.0%
求人種類	障害者求人	112	70.9%	46	29.1%
	一般開示	32	57.1%	24	42.9%
	一般非開示	20	62.5%	12	37.5%
企業規模	301 人以上	80	64.5%	44	35.5%
	300 人以下	85	69.1%	38	30.9%
週労働時間	20 時間未満	26	63.4%	15	36.6%
	20～30 時間未満	39	55.7%	31	44.3% *
	30 時間以上	96	72.7%	36	27.3%
チーム支援	2008 年調査であり	69	72.6%	26	27.4%
	2011 年調査であり	8	50.0%	8	50.0%
	なし	88	64.7%	48	35.3%
適応指導	2008 年調査であり	81	68.1%	38	31.9%
	2011 年調査であり	38	64.4%	21	35.6%
	なし	40	69.0%	18	31.0%
ジョブコーチ支援	あり	35	76.1%	11	23.9%
	なし	130	64.7%	71	35.3%
トライアル雇用	あり	51	68.0%	24	32.0%
	なし	114	66.3%	58	33.7%
ステップアップ雇用	あり	9	69.2%	4	30.8%
	なし	156	66.7%	78	33.3%
訓練利用	あり	66	71.7%	26	28.3%
	確認されず	99	63.9%	56	36.1%

各不明を除く，* p<.05，** p<.01

資料 1－9 窓口紹介の χ^2 分析結果 (n=868)

(人)

項目	水準	窓口紹介あり		窓口紹介なし		
年代	10代・20代	186	81.2%	43	18.8%	
	30代・40代	411	75.0%	137	25.0%	
	50代以上	73	80.2%	18	19.8%	
性別	男	440	78.2%	123	21.8%	
	女	230	75.4%	75	24.6%	
手帳等級	1・2級	340	81.1%	79	18.9%	
	3級	194	77.6%	56	22.4%	**
	手帳なし	120	67.4%	58	32.6%	
診断名	統合失調症	296	79.1%	78	20.9%	
	そううつ病	225	75.3%	74	24.7%	
	てんかん	52	82.5%	11	17.5%	
	その他	81	75.7%	26	24.3%	
職歴	1年未満で発病前	59	77.6%	17	22.4%	
	1年未満で発病後	168	79.2%	44	20.8%	
	1年以上で発病前	110	79.1%	29	20.9%	
	1年以上で発病後	129	76.3%	40	23.7%	
	職歴なし	30	68.2%	14	31.8%	
希望労働時間	20時間未満	109	70.8%	45	29.2%	
	20～30時間未満	186	75.9%	59	24.1%	*
	30時間以上	357	81.0%	84	19.0%	
チーム支援	あり	133	75.1%	44	24.9%	
	なし	537	77.7%	154	22.3%	
日中活動	あり	181	74.5%	62	25.5%	
	確認されず	452	78.5%	124	21.5%	
相談回数	1回	11	20.0%	44	80.0%	
	2～4回	93	58.1%	67	41.9%	**
	5回以上	566	86.7%	87	13.3%	
職場開拓	あり	72	92.3%	6	7.7%	**
	なし	584	75.5%	190	24.5%	
保留除外	ありの安定所	591	79.3%	154	20.7%	**
	なしの安定所	79	64.2%	44	35.8%	

各不明を除く, * p<.05, ** p<.01

資料 1-10 窓口就職の χ^2 分析結果 (n=633)

		(人)			
項目	水準	窓口就職あり		窓口就職なし	
年代	10代・20代	116	65.5%	61	34.5%
	30代・40代	238	61.5%	149	38.5%
	50代以上	39	56.5%	30	43.5%
性別	男	252	60.3%	166	39.7%
	女	141	65.6%	74	34.4%
手帳等級	1・2級	185	58.2%	133	41.8%
	3級	117	64.3%	65	35.7%
	手帳なし	84	71.8%	33	28.2%
診断名	統合失調症	164	59.2%	113	40.8%
	そううつ病	148	69.5%	65	30.5%
	てんかん	30	58.8%	21	41.2%
	その他	45	59.2%	31	40.8%
職歴	1年未満で発病前	41	73.2%	15	26.8%
	1年未満で発病後	103	65.2%	55	34.8%
	1年以上で発病前	72	67.9%	34	32.1%
	1年以上で発病後	64	53.8%	55	46.2%
	職歴なし	17	60.7%	11	39.3%
希望労働時間	20時間未満	55	54.5%	46	45.5%
	20～30時間未満	110	62.1%	67	37.9%
	30時間以上	218	64.5%	120	35.5%
チーム支援	あり	83	66.4%	42	33.6%
	なし	310	61.0%	198	39.0%
日中活動	あり	109	66.1%	56	33.9%
	確認されず	264	61.1%	168	38.9%
相談回数	1回	5	45.5%	6	54.5%
	2～4回	53	59.6%	36	40.4%
	5回以上	335	62.9%	198	37.1%
障害者求人の紹介	ありで合同面接会なし	178	65.7%	93	34.3%
	ありで合同面接会あり	100	56.5%	77	43.5%
	なし	111	62.0%	68	38.0%
一般開示の紹介	あり	142	60.9%	91	39.1%
	なし	251	62.8%	149	37.3%
一般非開示の紹介	あり	160	60.6%	104	39.4%
	なし	233	63.1%	136	36.9%
最初の紹介	1か月未満	140	59.1%	97	40.9%
	1～3か月未満	62	62.6%	37	37.4%
	3か月以上	190	64.2%	106	35.8%
職場開拓	あり	53	77.9%	15	22.1%
	なし	328	59.4%	224	40.6%
面接同行	あり	61	89.7%	7	10.3%
	なし	319	58.5%	226	41.5%

各不明を除く, * $p < .05$, ** $p < .01$

資料 1-11 窓口以外就職の χ^2 分析結果 (n=316)

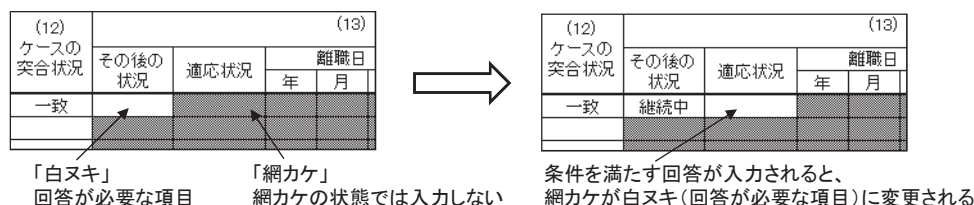
(人)

項目	水準	窓口就職あり		窓口就職なし		
年代	10代・20代	32	40.0%	48	60.0%	
	30代・40代	83	41.7%	116	58.3%	
	50代以上	18	48.6%	19	51.4%	
性別	男	84	40.6%	123	59.4%	
	女	49	45.0%	60	55.0%	
診断名	統合失調症	50	36.0%	89	64.0%	
	そううつ病	49	48.5%	52	51.5%	
	てんかん	12	57.1%	9	42.9%	
	その他	19	45.2%	23	54.8%	
手帳等級	1・2級	45	29.6%	107	70.4%	
	3級	41	44.1%	52	55.9%	**
	手帳なし	43	68.3%	20	31.7%	
職歴	1年未満で発病前	13	48.1%	14	51.9%	
	1年未満で発病後	33	49.3%	34	50.7%	
	1年以上で発病前	18	41.9%	25	58.1%	
	1年以上で発病後	25	37.3%	42	62.7%	
	職歴なし	5	26.3%	14	73.7%	
希望労働時間	20時間未満	22	34.4%	42	65.6%	
	20～30時間未満	30	35.7%	54	64.3%	
	30時間以上	73	46.8%	83	53.2%	
相談回数	1回	21	65.6%	11	34.4%	
	2～4回	34	51.5%	32	48.5%	**
	5回以上	78	35.8%	140	64.2%	
窓口紹介	あり	60	33.3%	120	66.7%	
	なし	73	53.7%	63	46.3%	**
職場開拓	あり	4	28.6%	10	71.4%	
	なし	128	42.8%	171	57.2%	
面接同行	あり	2	33.3%	4	66.7%	
	なし	130	43.2%	171	56.8%	
チーム支援	あり	22	41.5%	31	58.5%	
	なし	111	42.2%	152	57.8%	
日中活動	あり	33	40.2%	49	59.8%	
	確認されず	89	42.4%	121	57.6%	

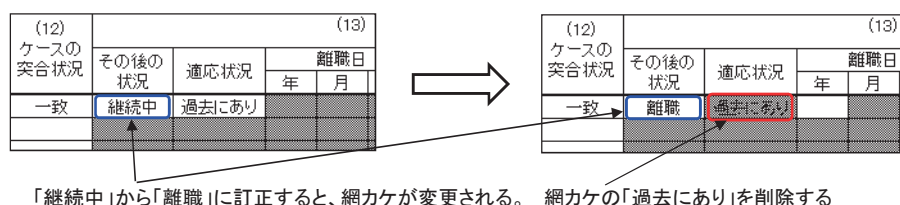
各不明を除く, * $p < .05$, ** $p < .01$

「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する調査」回答要領

- 以下の説明に従い、回答シートに回答を入力してください(回答シートの出し方や回答上の操作方法については、この回答要領の文末にある【操作方法】をお読みください)。
- 回答はすべて平成24年4月30日時点までの記録を基にお答えください。
- 回答が必要な項目は白ヌキで表示されています。
- 網カケは、回答内容に応じて変化します。白ヌキ部分に順に回答してください。



- 質問項目には「不明」の選択肢を用意してありますので、確認が取れない場合は「不明」とお答えください。
- 間違えて入力した時は、「Back Space」か「Delete」キーで削除してください。
- 入力を訂正した時は、網カケの中に残った入力内容も削除してください。



- この回答要領は必要に応じて印刷してご使用ください。

【質問項目】

(表示される選択肢)

(12) ケースの突合状況

回答シートの(1)～(11)は平成20年度の調査結果を記載したもので、対象者の識別用です。

(1)～(11)に記載されているケースについて、貴所の記録(台帳等)と比較のうえ、突合状況を選択してください。突合の仕方については、以下の【突合の方法】をご参照ください。

一致する記録があった場合は「一致」を選択し、(13)以降の項目に回答してください。

一致する記録がなかった場合は「突合不能」を選択してください。「突合不能」を選択した場合は、このケースに関する回答はここで終了です。

なお、「一致」したケースが、他所に移管されている場合、可能な範囲で結構ですので、移管先のハローワークに問合せ、(13)以降の質問にお答えください。

(突合状況)

一致
突合不能

【突合の方法】

ハローワークシステムの業務メニューから、「職業紹介メニュー」→「求職障害者メニュー」へ進み、「632求職情報検索」を選択してください。次に、検索条件入力画面で、①男女の別を回答シートの(1)性別で記載されている性別を選択、②「障害者」を選択、③障害部位で「30精神」を選択、④「受理年月日」に関しては、検索範囲を示す2つの日付の両方に、回答シートの(2)新規求職登録日に記載されている年月日を入力、以上①～④について選択・入力したうえで検索してください。検索して出てきた一覧の中から、該当者と思われる登録者を求職管理情報(紹介状況詳細表示)等で、回答シートの(3)就職日などと照合し、同一人物であると確認された場合、「一致」としてください。

以上の方法で同一人物と確認される者がいなかった場合は、「突合不能」として回答してください。

(13) 対象者のその後の状況

回答シートの(3)～(7)に記載の就職について、平成24年4月30日時点で引き続き就業している場合は「継続中」を、離職した場合は「離職」を選択してください。

「継続中」を選択した場合は下記①と④に、「離職」を選択した場合は下記②③④にお答えください。

- ① 「その後の状況」に「継続中」と回答した場合、職場での職場適応状況を選択してください。

平成24年4月30日時点で、職場適応上の問題がほとんどない場合は「問題なし」を、問題ないが過去にあった場合は「過去にあり」を、職場適応上の問題がある場合は「問題あり」を選択してください。

- ② 「その後の状況」に「離職」と回答した場合、離職の「年」「月」「日」を選択してください。

- ③ 「その後の状況」に「離職」と回答した場合、最も関連すると思われる離職理由を1つ選択してください。

離職理由で「その他」を選択した場合は、自由記述欄に具体的な理由を入力してください。入力した文字がすべて表示されていなくても支障ありません。

- ④ 平成24年4月30日時点までに、回答シートの(10)に記載してある精神障害者保健福祉手帳の有無や等級等に変更が確認された場合は、「手帳の取得状況の変更」欄の「変更あり」に☑してください。

「変更あり」に☑した場合は、「変更後の手帳の状況」に平成24年4月30日時点の手帳の取得状況を選択し、変更された「年」「月」「日」を選択してください。

(その後の状況)

継続中
離職
不明

(適応状況)

問題なし
過去にあり
問題あり
不明

(離職年)

H21
H22
H23
H24
不明

(月)

1
2
3

(日)

1
2
3

10

11
12
不明

29

30
31
不明

(離職理由)

仕事がついていけない
人間関係
意欲の低下
体調不良
賃金が少ない
作業環境が合わない
会社の倒産や移転
その他
不明

(手帳の取得状況の変更)

手帳の取得状況の変更		
変更	変更後の手帳の状況	変更年月
あり		年 月
☐		

↑手帳の取得状況に変更があった場合に☑する

(変更後の手帳の状況)

1級
2級
3級
申請中
手帳なし

変更年月日

(選択肢省略)
※(13)②参照

(14) 在職中のハローワークでの適応指導・相談の実施状況

回答シートの(3)～(7)に記載の就職について、平成24年4月30日までに、以下に示した適応指導・相談を実施した場合は「あり」を、実施しなかった場合は「なし」を選択してください。

(適応指導・相談の実施)

あり
なし
不明

ここでの適応指導・相談とは、次のいずれかをいいます。

(ア)ハローワーク職員が事業所訪問により障害者本人や事業所を支援する

(イ)障害者本人がハローワークに訪問や電話で相談する(ハローワークから本人に電話した場合を含む)

(ウ)事業所がハローワークに訪問や電話で相談する(ハローワークから事業所に電話した場合を含む)

「適応指導・相談の実施」が「あり」の場合は次の①～③にお答えください。

- ① 「適応指導・相談の実施」に「あり」と回答した場合、実施した支援方法〔上記(ア)(イ)(ウ)〕を回答欄に☑してください。

(適応指導・相談の支援方法)

(ア)	(イ)	(ウ)
☑	☐	☑

←実施のあった方法に☑する

- ② 「適応指導・相談の実施」に「あり」と回答した場合、適応指導・相談の実施回数を選択してください。(ア)(イ)(ウ)の複数を実施した場合は、その合計数をお答えください。

(適応指導・相談の実施回数)

1
2
3
...
9
10～14
15～19
20回以上
不明

- ③ 「適応指導・相談の実施」に「あり」と回答した場合、在職中で、かつ平成24年4月30日時点までに最も新しく実施した(直近の)適応指導・相談の「年」「月」「日」を選択してください。

(ア)(イ)(ウ)の複数を実施した場合、最も直近の実施年月日をお答えください。

(実施月日年)

(選択肢省略)
※(13)②参照

- (15) 在職中に支援を行った支援機関の有無及び実施された支援の方法

回答シートの(3)～(7)に記載の就職について、平成24年4月30日時点までに支援を実施した支援機関はありますか。「障害者職業センター」「障害者就業・生活支援センター」「就労移行支援事業所」「医療機関」「その他の支援機関」毎に、何らかの支援があった場合は「あり」を、なかった場合は「なし」を選択してください。

(支援の有無)

あり
なし
不明

また、「あり」を選択した支援機関について、実施された支援方法[下記(ア)～(カ)]を回答欄に☑してください。

なお、「その他の支援機関」の支援があった場合は、支援機関の名称を自由記述欄に入力してください。複数あれば、読点「、」や空白(スペース)などで区切って続けて入力してください。入力した文字がすべて表示されていなくても支障ありません。

(実施された支援の方法)

☐ (ア) 支援機関が事業所訪問により障害者本人や事業所を支援する	☐ (イ) 支援機関が家庭などを訪問し障害者本人や家族を支援する	☐ (ウ) 障害者本人が支援機関に訪問や電話で相談をする(支援機関から本人に電話した場合を含む)	☐ (エ) ハローワークが障害者本人や事業所の支援をする際に、支援機関がハローワークに情報提供する	☐ (オ) その他	☐ (カ) 支援は実施されたが、上記のいずれの方法で実施したかは不明
--	---	---	--	----------------------------------	---

↑ 実施のあった方法に☑する

実施された支援の方法

- (ア) 支援機関が事業所訪問により障害者本人や事業所を支援する
(イ) 支援機関が家庭などを訪問し障害者本人や家族を支援する
(ウ) 障害者本人が支援機関に訪問や電話で相談をする(支援機関から本人に電話した場合を含む)
(エ) ハローワークが障害者本人や事業所の支援をする際に、支援機関がハローワークに情報提供する
(オ) その他
(カ) 支援は実施されたが、上記のいずれの方法で実施したかは不明

- (16) チーム支援の実施状況

平成20年の調査時点でチーム支援を実施していないと回答されたケースは、回答欄が白ヌキになっています。

回答欄が白ヌキになっている場合は、回答シートの(3)～(7)に記載の就職について、平成24年4月30日までの間に、チーム支援の実施があれば「あり」を、チーム支援の実施がなければ「なし」を選択してください。

(チーム支援の実施の有無)

あり
なし
不明

- (17) 回答者のケースの把握状況

この調査に回答された方は、このケースについてどの程度ご存じですか。

「直接相談したことがあり、よく知っている」「直接相談したことはあるが、あまり知らない」

「直接相談したことはない」のうちから一つ選択してください。

(回答者のケースの把握状況)

直接相談したことがあり、よく知っている
直接相談したことはあるが、あまり知らない
直接相談したことはない

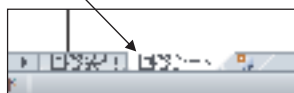
- ・ 質問項目は以上です。すべての白ヌキ部分に回答が入力されていることを再度ご確認ください。
- ・ 回答後は上書き保存のうえ、このExcelファイルを xxxxx@jeed.or.jp 宛にご返送ください。
- ・ 返送期日は平成24年10月1日です。ご協力よろしくお願い致します。
- ・ 本調査について、ご不明な点がございましたら、下記へお問い合わせください。

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
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 障害者支援部門
担当: 武澤、大石、相澤
電話: xxx-xxx-xxxx FAX: xxx-xxx-xxxx
Email: xxxxx@jeed.or.jp

【操作方法】

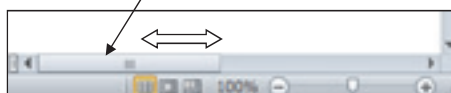
- ・ 回答を行うときは、Excel画面左下にある表示シートを「回答要領」から「回答シート」に変更してください。
- ・ 回答シートに切り替えると、前回調査時の記録〔(1)～(11)〕が表示されます。
回答を始める場合は、画面右下にあるスクロールバーを右に移動し、(12)以降の回答欄を表示させてください。

表示したいシートをクリックする



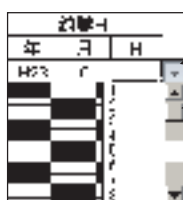
(画面左下)

「スクロールバー」
左右に移動すると、表示範囲を変えることができる



(画面右下)

- ・ 回答したいセルを選択すると、下図のようなプルダウンメニューから回答内容を選択できるようになります。
- ・ 選択肢が多い場合は、スクロールバーを上下に移動すると、表示されていない選択肢が現れます。



「プルダウンメニュー」
▼をクリックすると選択肢が表示される

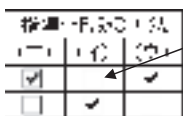
「スクロールバー」
上下に移動すると、表示されていない選択肢が現れる

- ・ 「自由記述欄」にはプルダウンメニューはありませんので、直接文字入力してください。



直接文字入力する

- ・ チェックボックスは、該当する場合にチェックしてください。



「チェックボックス」

□(チェックなし)をクリックすると☑(チェックあり)に変わる
☑をもう一度クリックすると□(チェックなし)にもどる

【回答シート】

(1)～(11)の項目は、前回調査時に回答頂いたもので、(12)～(17)が今回お答えいただく項目です。

ケース No.	安定所名	(1) 性別	(2)新規求職登録日			(3)就職日	(4)就職職種	(5)求人種類	(6)就職先の 企業規模	(7)障害開示	(8)チーム 支援	(9) 年齢	(10)精神障害者保健福祉手帳		(11)診断名		
			年	月	日								手帳等級	手帳取得日			
1	xxx	xx	xx	xx	xx	20	x	xx	xxxx	xxxx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xxxxxx
2	xxx	xx	xx	xx	xx	20	x	xx	xxxx	xxxx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xxxxxx
3	xxx	xx	xx	xx	xx	20	x	xx	xxxx	xxxx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xxxxxxxxxx

ここから今回調査の回答欄です→

ケース No.	(12) ケースの 突合状況	その後の 状況	適応状況	(13) 今後の状況			(14) 在職中の適応指導・相談の実施状況										
				離職日			離職理由	自由記述	変更 あり	手帳の取得状況の変更			適応指導・ 相談の実施	指導・相談の方法	実施回数	直近の実施日	
1				年	月	日											
2																	
3																	

ケース No.	(15) 在職中に支援を行った支援機関の有無及び実施された支援の方法													
	障害者職業センター					障害者就業・生活支援センター								
	支援の 有無	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	(カ)	支援の 有無	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	(カ)
1														
2														
3														

ケース No.	その他の支援機関						(16) チーム 支援の 実施状況	(17) 回答者のケースの把握状況
	支援の 有無	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)		
1								
2								
3								

付録：SOC質問票

各項目の左側にある表記は、その項目のプロフィール構造を示しています (pp.90-91 参照)． coは把握可能感， maは処理可能感， meは有意味感です． 4桁の数字は、それぞれA， B， C， Dの面の要素を表しています [p.91， 図1参照]．

得点が高いことは、SOCが強いことを表します． 全体得点を計算する前には、Rのついた13項目の得点を逆転させなくてはなりません．

SOC質問票の短縮版に関心のある方は、*のついた13項目を用いることを推奨します．

わかりきったことかもしれませんが、質問票として用いるときには、以上の表記は取り除いてください．

◎「人生の志向性に関する質問票（日本語版）」は、原書に掲載された英語版をもとに、東大健康社会学アントノフスキー研究会（代表：山崎喜比古）により作成された独自の著作物です． 調査で用いた結果を公表する際には、本書からの引用である旨を表記してください．

出典

Aaron Antonovsky：健康の謎を解く—ストレス対処と健康保持のメカニズム，山崎喜比古・吉井清子（訳），有信堂高文社，2001．
注）上部記載のページ数や，文中の参照ページを含め，出典内容をそのまま掲載した

人生の志向性に関する質問票（日本語版）

ここに、私たちの人生のさまざまな側面に関する質問があります。
各問について、7つの数字のいずれかで答えるようになっています。
あなたの回答を表す数字に○をつけてください。

最小の数字は1、最大の数字は7です。

1の下に書いてあることが、あなたに完全にあてはまるならば、1に○をつけてください。7の下に書いてあることが、あなたに完全にあてはまるならば、7に○をつけてください。1でも7でもないように感じるならば、あなたの気持ちを最もよく表す数字に○をつけてください。各問に対して、答えは1つだけ選んでください。

co R 1) あなたは、誰かと話しているときに、相手が自分のことを理解していないと感じる
1312 ことがありますか？

1	2	3	4	5	6	7
まったく感じない						いつも感じている

ma 2) これまで、他人の協力が必要なことをしなければならないとき、あなたは、うまく
1111 いくと思えましたか？

1	2	3	4	5	6	7
きつとうまくいか ないと思った						きつとうまくいく と思った

co 3) とても親しく感じる人びと以外で、あなたが毎日接する人たちのことを考えてくだ
1322 さい。あなたは、その人たちのことをどれほどよく知っていますか？

1	2	3	4	5	6	7
知らない人のよう に感じる						とてもよく知って いる

me R * 4) あなたは、自分のまわりで起こっていることがどうでもいい、という気持ちになる
1222 ことがありますか？

1	2	3	4	5	6	7
まったくない						とてもよくある

co R * 5) あなたは、これまでに、よく知っていると思っていた人の、思わぬ行動に驚かされ
1221 たことがありますか？

1	2	3	4	5	6	7
まったくなかった						いつもそうだった

ma R * 6) あなたは、あてにしていた人につながりさせられたことがありますか？

1221	1	2	3	4	5	6	7
	まったくなかった					いつもそうだった	

me R 7) 人生というものは、

2332	1	2	3	4	5	6	7
	興味の尽きないものだ					型にはまった単調なものだ	

me * 8) 今まで、あなたの人生は、

2331	1	2	3	4	5	6	7
	明確な目標や目的はまったくなかった					とても明確な目標や目的があった	

ma * 9) あなたは、不当な扱いを受けているという気持ちになることがありますか？

1222	1	2	3	4	5	6	7
	とてもよくある					まったくない	

co 10) 過去 10 年間のあなたの人生は、

2331	1	2	3	4	5	6	7
	次に何が起るかわからない出来事ばかりだった					見通しのきいたものだった	

me R 11) 将来あなたがすることの多くは、たぶん、

1313	1	2	3	4	5	6	7
	魅力あふれるものだろう					ひどく退屈なものだろう	

co * 12) あなたは、不慣れな状況の中にいると感じ、どうすればよいのかわからないと感じることがありますか？

2232	1	2	3	4	5	6	7
	とてもよくある					まったくない	

ma R 13) あなたの人生観を最もよく表しているのは、

2332	1	2	3	4	5	6	7
	人生での出来事に対して、いつも解決策を見つけることができる					人生での出来事に対して、解決策はない	

me R 14) 自分の人生について考えるとき、しばしば、あなたは、

2132	1	2	3	4	5	6	7
	生きていて本当に よかったと感じる						自分はなぜ存在し ているのか、疑問 を感じる

co 15) あなたは、困難な問題に直面したとき、その解決法は、

1112	1	2	3	4	5	6	7
	いつも混乱して見 つけるのが難しい						いつも何の迷いも なく見つけられる

me R * 16) あなたが毎日していることは、

1312	1	2	3	4	5	6	7
	喜びと満足を与え てくれる						つらく退屈である

co 17) 将来のあなたの人生は、たぶん、

2333	1	2	3	4	5	6	7
	次に何が起こるの かわからない出来 事ばかりだろう						見通しのきいたも のになるだろう

ma 18) これまで、いやなことが起きたとき、多くの場合、あなたは、

3211	1	2	3	4	5	6	7
	それにうちのめさ れてしまった						そんなこともある だろうと受け入れ てやってきた

co * 19) あなたは、気持ちや考えが非常に混乱することがありますか？

2122	1	2	3	4	5	6	7
	とてもよくある						まったくない

ma R 20) あなたは、何か楽しいことをしているとき、

1113	1	2	3	4	5	6	7
	きっとこのまま楽 しい気分でいられ るだろうと思う						きつとなにかが起 こってこの楽しい 気分が壊されるだ ろうと思う

co * 21) あなたは、本当なら感じたくないような感情をいだいてしまうことがありますか？

3122	1	2	3	4	5	6	7
	とてもよくある						まったくない

- me 22) 将来のあなた自身の人生は、
2333 1 2 3 4 5 6 7
まったく意味や目的のないものになると思う 意味や目的に満ちたものになると思う
- ma R 23) あなたは、この先、誰か頼りにできる人がいつもいると思いますか？
1223 1 2 3 4 5 6 7
必ずいると思う いないと思う
- co 24) あなたは、いま何が起きようとしているのかはつきりわからない、という不安な気持ちになることがありますか？
2233 1 2 3 4 5 6 7
とてもよくある まったくない
- ma R * 25) どんな強い人でさえ、ときには「自分はダメな人間だ」と感じることもあるものです。
3131 す。あなたは、これまで「自分はダメな人間だ」と感じたことがありますか。
1 2 3 4 5 6 7
まったくなかった よくあった
- co * 26) 何かが起きたとき、ふつう、あなたは、
1211 1 2 3 4 5 6 7
そのことを過大に評価したり、過小に評価してきた 適切な見方をしてきた
- ma R 27) これから、人生の大事な場面で困難に直面したとき、あなたはと思うのでしょうか？
1313 1 2 3 4 5 6 7
必ず困難を乗り越えられると思う 困難を乗り越えられないと思う
- me * 28) あなたは、日々の生活で行っていることにほとんど意味がない、と感じることがありますか？
1212 1 2 3 4 5 6 7
とてもよくある まったくない
- ma * 29) あなたは、自制心を保つ自信がなくなることがありますか？
3122 1 2 3 4 5 6 7
とてもよくある まったくない

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDF ファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

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

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No.117

「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究」

編集・発行	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 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2014年3月
印刷・製本	株式会社 集賛舎

©2014 障害者職業総合センター

