

精神障害者の常用雇用への
移行のための支援に関する研究

2012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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION



精神障害者の常用雇用への 移行のための支援に関する研究

2012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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

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サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

この報告書は、当センターの研究部門が実施した「精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究」の結果を取りまとめたものです。

厚生労働省は、短時間就労から始め、仕事や職場への適応状況を見ながら、徐々に就業時間を延ばしていくことで常用雇用への移行を目指す、「ステップアップ雇用奨励金制度」を平成20年度から開始し、その活用促進を図っているところです。

この報告書では、企業及び就労支援機関を対象とした実態調査やヒアリング調査、トータルパッケージ（「幕張ストレス・疲労アセスメントシート（MSFAS）」）の活用事例を取りまとめることにより、機関における支援の実態等を把握し、当該制度をより効果的に活用して精神障害者が円滑に常用雇用に移行し定着していけるような支援の方策や、関係機関の連携のあり方について検討を加えました。

この研究を進めるに際しては、調査等にご協力くださった企業や関係機関の方々をはじめ、多くの方々から多大なご協力を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

この報告書がたくさんのご関係者の方々に活用され、短時間雇用を含めた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。

2012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 上村 俊一

執筆担当（執筆順）

白兼 俊貴	障害者職業総合センター	統括研究員	第1章、第2章、終章
森 誠一	障害者職業総合センター	主任研究員	第3章、第4章
下條 今日子	障害者職業総合センター	研究員	第3章、第4章
村山 奈美子	障害者職業総合センター	研究員	第3章、第5章

謝 辞

本研究を進めるにあたり、各調査の実施及びトータルパッケージの活用において多くの方々より多大なご協力を賜りました。また、研究委員会の各委員からは委員会において示唆に富むご指摘・ご意見を頂戴しました。ご協力いただいたみなさまに心より感謝申し上げます。

「精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究委員会」委員

(50音順)

大場 俊孝	株式会社 大場製作所	代表取締役
金子 鮎子	株式会社 ストローク	代表取締役
山崎 亨	大東コーポレートサービス株式会社	取締役

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通りである。

川村 博子	障害者職業総合センター	統括研究員	(平成22年度)
白兼 俊貴	障害者職業総合センター	統括研究員	(平成23年度)
加賀 信寛	障害者職業総合センター	主任研究員	(平成22年度)
森 誠一	障害者職業総合センター	主任研究員	(平成23年度)
村山 奈美子	障害者職業総合センター	研究員	(平成22～23年度)
下條 今日子	障害者職業総合センター	研究員	(平成22～23年度)

目次

概要	1
第1章 研究の趣旨	3
第2章 精神障害者の雇用の現状と雇用支援策	5
1 精神障害者の雇用状況	5
(1) 求職・就職状況	5
(2) 企業における雇用状況	7
2 精神障害者の雇用支援策	9
(1) 就労支援策	9
(2) ステップアップ雇用の創設	11
(3) トライアル雇用、ステップアップ雇用の活用状況	14
第3章 ステップアップ雇用制度の活用実態調査	15
1 調査方法	15
(1) 調査対象	15
ア 企業	15
イ 支援機関	15
(2) 調査内容	15
(3) 調査方法・期間	15
(4) 回収状況	16
(5) 就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所に対する電話ヒアリング	16
2 結果	16
(1) 企業におけるステップアップ雇用の活用実態について	16
ア 企業・事業所の規模・業種	16
イ 精神障害者の雇用管理に関連して外部の支援機関に対する期待の状況	17
ウ ステップアップ雇用の周知状況	18
エ 精神障害者の新規雇用の状況	19
オ ステップアップ雇用の実施を検討した実績	20
カ ステップアップ雇用を活用した事業所の状況	21
キ ステップアップ雇用の実施を検討したが活用しなかった事業所の状況	23
ク 今後の精神障害者の新規雇用について	24
ケ ステップアップ雇用がより活用しやすい制度となるために必要と考えること	25
(2) 就業・生活支援センターにおけるステップアップ雇用の活用実態について	25
ア ステップアップ雇用の周知状況	25

イ	精神障害者の新規雇用及び職場定着に係る支援の状況	26
ウ	ステップアップ雇用の実施を検討した実績	27
エ	ステップアップ雇用を活用した就業・生活支援センターの状況	29
オ	ステップアップ雇用の実施を検討したが活用しなかった就業・生活支援センターの状況	33
カ	ステップアップ雇用終了後の状況	34
キ	今後の精神障害者の新規雇用に向けた支援について	35
ク	ステップアップ雇用がより活用しやすい制度となるために必要と考えること	35
(3)	就労移行支援事業所におけるステップアップ雇用の活用実態について	36
ア	ステップアップ雇用の周知状況	36
イ	精神障害者の新規雇用及び職場定着に係る支援の状況	37
ウ	ステップアップ雇用の実施を検討した実績	38
エ	ステップアップ雇用を活用した就労移行支援事業所の状況	40
オ	ステップアップ雇用の実施を検討したが活用しなかった就労移行支援事業所の状況	43
カ	ステップアップ雇用終了後の状況	44
キ	今後の精神障害者の新規雇用に向けた支援について	44
ク	ステップアップ雇用がより活用しやすい制度となるために必要と考えること	45
3	まとめ	46
(1)	ステップアップ雇用の活用状況等について	46
(2)	他の就労支援制度との関連とステップアップ雇用の位置づけ	46
(3)	ステップアップ雇用活用後の常用雇用への移行状況と移行要件	46
(4)	ステップアップ雇用を活用した感想	47
(5)	ステップアップ雇用の活用ニーズと要望等	47
ア	活用ニーズ	47
イ	要望等	48
第4章	ステップアップ雇用活用に関する企業及び関係機関(ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター)に対するヒアリング調査	49
1	目的	49
2	調査方法	49
(1)	ヒアリング対象	49
(2)	ヒアリング内容	50
ア	事例に関するヒアリング	50
イ	ステップアップ雇用を活用した感想等	50
(3)	方法・期間	50
3	結果	50

(1)	ヒアリングで得られた事例の概要	50
ア	ステップアップ雇用対象者の態様	51
イ	ステップアップ雇用実施企業規模	52
ウ	ステップアップ雇用実施の実態	53
(2)	支援の具体的内容	55
ア	支援エピソードのカテゴリ	55
イ	分析	61
(3)	常用雇用へ移行した事例に関する分析	62
ア	精神障害者保健福祉手帳の等級	62
イ	開始時の週所定労働時間	62
ウ	実施期間	63
エ	実習等の活用	63
オ	ジョブコーチ支援の活用	63
(4)	ステップアップ雇用を活用した感想等	64
ア	ステップアップ雇用の有用性等	64
イ	トライアル雇用との使い分け	65
ウ	常用雇用に移行するためのポイント	65
エ	関係機関との連携	65
オ	周知・提案	66
カ	意見・要望等	66
4	まとめ	69
(1)	常用雇用に移行できる要因	69
ア	メリハリを付けた支援	69
イ	体調不良の時期を乗り越える経験を企業と共有する	69
ウ	実習の有効性	69
(2)	週所定労働時間 20 時間以上に延長するポイント	69
(3)	ステップアップ雇用の有用性等	70
ア	関係機関との連携が有用性を高める	70
イ	ステップアップ雇用の使いづらさと周知状況との関係	70
	【事例紹介】	71
第 5 章	精神障害者の職場定着及び常用雇用への移行に向けたツールの活用	
	～トータルパッケージを活用した事例から～	75
1	目的	76
2	対象者の選定	76

3	対象者及び事業所の概要と試行の進め方	76
4	試行の実施状況とその効果	78
(1)	A さんにおける試行の実施状況とその効果	78
ア	自己理解シートの活用	78
イ	医療情報シートの活用	78
ウ	体調管理表の改訂と活用	80
エ	A さんにおける試行の効果	80
オ	顛末	82
(2)	B さんにおける試行の実施状況とその効果	83
ア	自己理解シートの活用	83
イ	サポートシートの活用	84
ウ	日誌の活用	85
エ	B さんにおける試行の効果	85
オ	顛末	86
(3)	C さんにおける試行の実施状況とその効果	88
ア	自己理解シートの活用	88
イ	ストレス・疲労シート、リラックスシート、サポートシートの活用	89
ウ	C さんにおける試行の効果	89
エ	顛末	90
5	まとめ	90
	終章	93
1	ステップアップ雇用活用のポイント	93
(1)	単により短い時間から開始し、より長期間実施すれば効果があるというものではない	93
(2)	最長 12 か月という実施期間の間に関係者間で理解を深める積極的な取り組みこそが重要	94
2	一層の活用促進のための方策	94
(1)	周知の充実	94
(2)	より使いやすい支援策に向けた検討	95
(3)	最後に	96
	資料	99
1	精神障害者の常用雇用への移行促進に向けた支援事業実施要領(抄)	99
2	「精神障害者等ステップアップ雇用」による常用雇用への移行の促進	105
3	「精神障害者等ステップアップ雇用奨励金」のご案内	107
4	「精神障害者の雇用管理等に関する調査票」	
	(1) 事業所調査票	111
	(2) 就業・生活支援センター調査票	123
	(3) 就労移行支援事業所調査票	129

概 要

厚生労働省は、短時間就労から始め、仕事や職場への適応状況を見ながら、徐々に就業時間を延ばしていくことで常用雇用への移行を目指す、「ステップアップ雇用奨励金制度」を平成20年度から開始し、その活用促進を図っているところである。

そこで、本研究においては、当該制度をより効果的に進めていくための具体的な方策を検討し、精神障害者が円滑に常用雇用に移行し、定着していけるような支援の方策について検討することを目的として、平成22～23年度を研究期間として実施した。

第1章においては、「精神障害者の週20時間以上の就業への段階的な移行支援を実施している機関における支援の実態等を把握し、当該制度をより効果的に活用して精神障害者が円滑に常用雇用に移行し定着していけるような支援の方策や、医療機関、就労支援機関、福祉機関等の関係機関の連携のあり方について検討する」との、本研究の趣旨を整理・記述している。

第2章においては、まず、ハローワークにおける障害者の職業紹介状況と障害者雇用義務がある企業における障害者の雇用状況のデータから、精神障害者が雇用率に算入された平成18年度以降、精神障害者の雇用が特に伸びていることを確認している。そして、精神障害者の雇用支援策を概観した上で、「ステップアップ雇用」創設の経緯と特徴を整理し、その活用状況を見た。ステップアップ雇用の活用実績は着実に伸びているものの開始者数、常用雇用移行率ともに目標を下回っており、ステップアップ雇用実施中の支援について検討の余地が大いにあると思われた。

第3章においては、ステップアップ雇用をより効果的に進めていくための具体的な方策を検討し、精神障害者の常用雇用への移行のために必要な施策に繋げるための基礎資料とすることを目的として、企業および支援機関（就業・生活支援センター、就労移行支援事業所）における活用実態を調査し、その結果を整理・分析している。

主な調査内容としては、ステップアップ雇用に係る周知状況と情報源、実際の活用状況、常用雇用への移行状況と移行要件、活用した感想、今後の活用ニーズ、要望等とし、さらに、調査票における回答内容を補うことを目的として、一部の支援機関に対して電話によるヒアリングを行った。

調査結果の主な特徴としては、①企業におけるステップアップ雇用の活用実績は低調であり、周知度についても低い結果となっていること、②常用雇用への移行要件としては、「関係機関による支援」や「企業の受け入れ環境に関するアセスメント」、「体調等の自己管理」がポイントとしてあげられること、③ステップアップ雇用の活用にあたっての情報源及び提案者は、ハローワークが最も高く、周知についてハローワークの役割が大きいことなどがわかった。

第4章においては、前章の実態調査を踏まえ、更なるデータ収集が必要と考えられる事項について情報収集することを目的として、ステップアップ雇用の活用実績のある企業と支援機関（ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター）に対して訪問によるヒアリングを実施し、その結果について整

理・分析している。

ヒアリングは、「事例に関するヒアリング」（本人の基礎情報、支援者に関する情報、ステップアップ雇用を活用した事業所の概要、ステップアップ雇用開始までの経緯、ステップアップ雇用活用期間中の経過、帰趨状況、常用雇用に移行した／しなかった理由）に加え、「ステップアップ雇用を活用した感想」（ステップアップ雇用の有用性等、トライアル雇用との使い分け、常用雇用に移行するためのポイント、関係機関との連携状況、周知・提案の状況や工夫、その他の意見・要望）について実施した。

ヒアリング結果から、常用雇用移行に当たっては、①対象者の状態や作業の遂行能力に応じて、実施期間や勤務時間の延長等の目標を設定することにより、メリハリを付けた支援が望まれること、②最長 12 か月という活用期間を活かし、実施中に体調を崩した場合においても、適切な対応や支援（勤務時間の柔軟な変更等）が得られることなどにより、その後の常用雇用への移行の可能性を広げていけること、③職務のマッチングや事業所の理解という観点から、実習等の活用が有効であることが窺われること、④企業と支援機関との連携があってこそ、この制度のもつ本来の効果が期待でき、有用性を高める結果に繋がるのではないかと考えられること、などが示唆された。

第 5 章においては、障害者職業総合センター障害者支援部門において精神障害者等の職場適応及び定着を促すツールとして開発したトータルパッケージの 1 つである「幕張ストレス・疲労アセスメントシート

（MSFAS）」を、ステップアップ雇用と併せて活用した支援事例について報告している。ステップアップ雇用中のいくつかの局面において MSFAS を活用した情報収集・情報整理を行い、それを基に対処法を検討し導入した。紹介事例において、ステップアップ雇用期間中に MSFAS を活用した支援を行ったことが、本人の働く力の向上及び事業所におけるサポート体制の構築に寄与したことを示すことができ、精神障害者が働き続けるための基盤づくりにおいて MSFAS が一定の役割を果たすことができたと考えている。

終章においては、第 3 章、第 4 章、第 5 章及び研究委員会における議論を踏まえて、ステップアップ雇用の周知度、活用実績の現状は芳しくないものの、その活用の潜在的ニーズは相当高いと言えること、ステップアップ雇用活用のポイントとして「最長 12 か月という比較的長期の実施期間中の関係者による積極的取り組み」が特に重要であることを示すとともに、一層の活用促進のための方策として、「周知の充実」と「より使いやすい支援策に向けた検討」について提言等を行っている。

第 1 章

研究の趣旨

第1章 研究の趣旨

精神障害者の雇用については、平成18年（2006年）4月から精神障害者を身体障害者又は知的障害者とみなして障害者雇用率に算定することができるとされたことを受けて、ハローワークにおける精神障害者の求職及び就職件数が増加している。

一方、「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」の一環として、障害者職業総合センター障害者支援部門が実施した「ハローワークにおける精神障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実態調査」によると、就職した精神障害者の約1/3が就職後3か月未満で離職しており、短期間で離職する者が少なからずいることが示されている。これらの離職者の中には、過緊張や易疲労等の精神障害の特性により、雇用率が適用となる週20時間以上の就業に対応することが困難な者が多数含まれているものと推察される。

厚生労働省は、既に「障害者が期間の定めのある雇用関係の下で実際の職場で就労することにより、雇用事業主及び当該障害者が、業務遂行の能力・適性等を見極め、相互理解を深めて、その後の常用雇用（期間の定めのない雇用）への移行や雇用のきっかけ作りを図る」支援策として「障害者試行雇用（トライアル雇用）」を10年に亘って実施し、その効果をあげてきている。この実績を基礎に、過緊張や易疲労等の精神障害の特性を踏まえて、短時間就労から始め、仕事や職場への適応状況を見ながら、より長期間の中で徐々に就業時間を延ばしていくことで常用雇用への移行を目指す「ステップアップ雇用」を平成20年度から導入し、その活用促進を図っているところである。

そこで、本研究においては、精神障害者の週20時間以上の就業への段階的な移行支援を実施している機関における支援の実態等を把握し、当該制度をより効果的に活用して精神障害者が円滑に常用雇用に移行し定着していけるような支援の方策や、医療機関、就労支援機関、福祉機関等の関係機関の連携のあり方について検討することとする。

第2章

精神障害者の雇用の現状と雇用支援策

第2章 精神障害者の雇用の現状と雇用支援策

この章では、精神障害者を身体障害者又は知的障害者とみなして障害者雇用率に算定することができることとなった平成18年（2006年）度以降の精神障害者の雇用の状況を確認するとともに、精神障害者を対象とした就労支援策と、ステップアップ雇用創設の経緯を整理・確認する。

1 精神障害者の雇用状況

(1) 求職・就職状況

ア ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課（以下、「厚生労働省障害者雇用対策課」という。）取りまとめによるハローワークにおける障害者の職業紹介状況を見ると、新規求職申込件数、有効求職者数、就職件数ともに、

- ① 実数としては身体障害者が依然として最多であるが、対前年増減比を見ると、傾向としては横ばいで、対前年減も見られていること
- ② 知的障害者も、対前年増減比を見ると、傾向としては横ばいで、有効求職者数、就職件数は対前年減も見られていること

に対して、

- ③ 精神障害者は、対前年増減比2ケタの増加を続けており、最近では、実数も知的障害者を追い抜いていること

と、精神障害者の取扱いが目だって伸びていることがわかる（図2-1、図2-2、図2-3）。

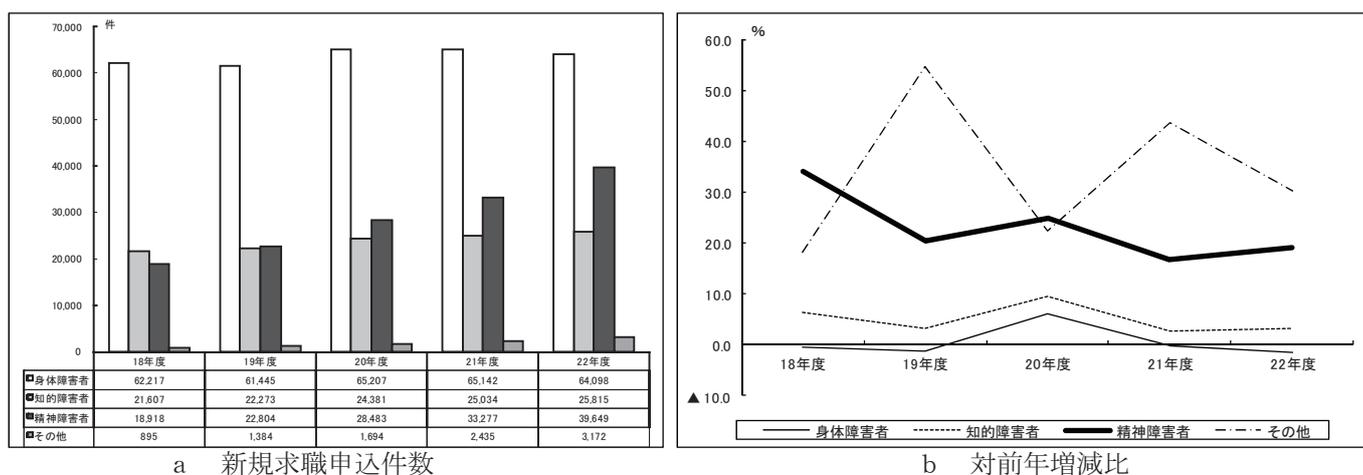


図2-1 障害者の新規求職申込件数の推移

（資料出所）厚生労働省障害者雇用対策課

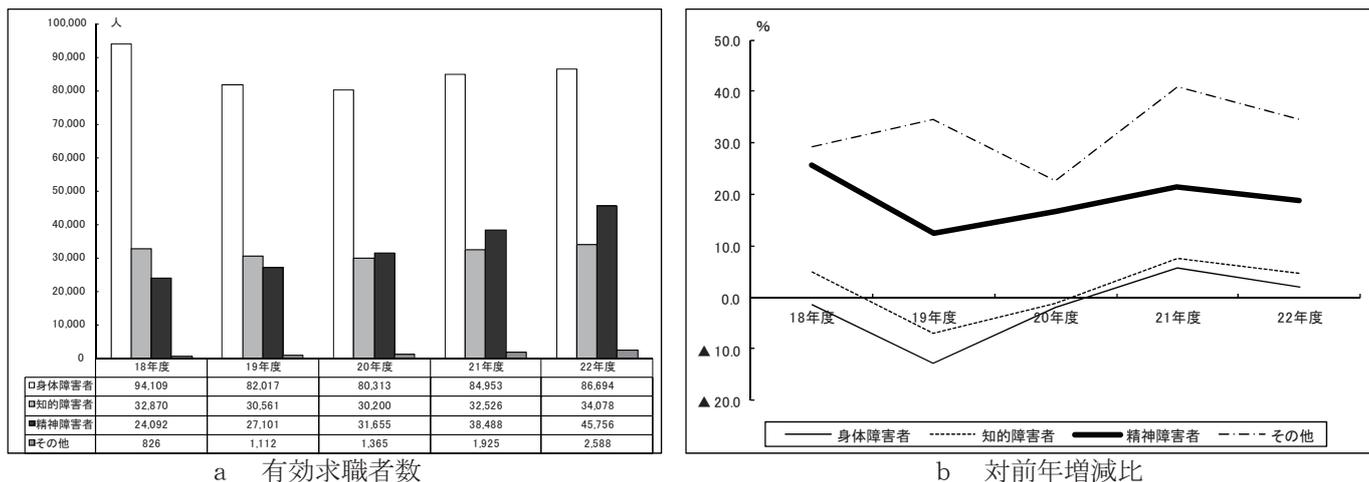


図 2-2 障害者の有効求職者数の推移

(資料出所) 図 2-1 に同じ

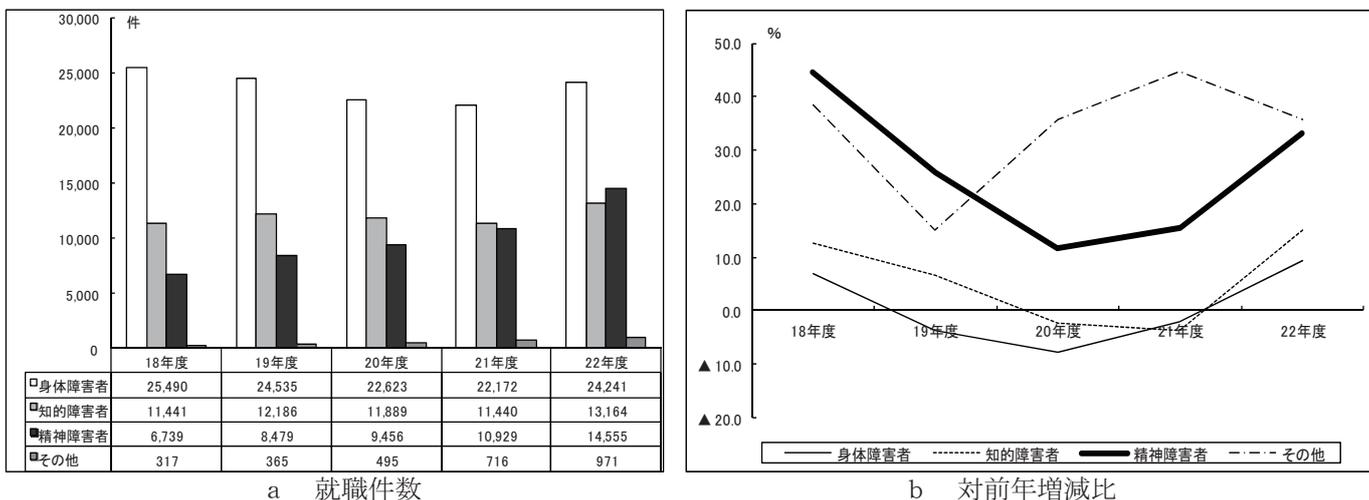


図 2-3 障害者の就職件数の推移

(資料出所) 図 2-1 に同じ

イ ハローワークにおける精神障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実態調査

障害者職業総合センターは、全国 110 のハローワーク（各都道府県の筆頭所 47 所＋それ以外の無作為抽出 63 所）の障害者職業相談窓口において、平成 20 年（2008 年）7 月 1 日～10 月 31 日の間に新規求職登録または紹介就職した精神障害者を対象とした調査を実施した。

新規求職登録者 1,808 人、紹介就職 962 件（908 人）のデータについて分析した結果は、「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」調査研究報告書No.95（平成 22 年（2010 年）3 月）に取りまとめられているが、紹介就職（雇用）の状況についてポイントをまとめると、

- i 紹介求人の種類
一般求人 51.5% 障害者求人 36.8%
- ii 障害開示（一般求人紹介の場合）
開示 41.5% 非開示 58.5%
- iii 就職先の企業規模
雇用率対象 56.8%（56人以上+56人未満の特例子会社）
- iv 週所定労働時間
30時間以上 50.9% 20～30時間未満 28.9% 20時間未満 18.6%
- v 利用した支援
トライアル雇用 18.8% ジョブコーチ支援 8.3% ステップアップ雇用 2.4%
利用なし 76.3%
- vi 在職期間（定着状況）
就職後1週間未満で離職 12.1% 3か月未満で離職 34.3% 12か月時点で在職 41.5%
- vii 離職理由（多いもの）
在職3か月未満：仕事がきつい、人間関係が上手くいかない、仕事内容・労働条件の相違、なんとなく不安
在職3か月以上：体調不良

となっている。

この中で、

- ・2割弱が週所定労働時間20時間未満であること
- ・就職しても3分の1強が3か月未満で離職しており、1週間未満で離職した者も1割強いること
- ・3か月未満で離職した理由で多いのは、「仕事がきつい」「人間関係が上手くいかない」であること
- ・ほとんどが支援を利用していないこと。調査がステップアップ雇用が創設されて間もない時期であったこともあるものの、ステップアップ雇用利用はわずか2.4%であること

に特に注目しておきたい。

なお、上記の調査研究報告書に記載（P66）されているように、「就職先の企業規模」「週所定労働時間」等から、就職件数のうち22.8%が直ちに、12.1%が試用雇用から常用雇用に移行すれば、7.1%が障害開示すれば、障害者雇用状況報告（いわゆる「6-1調査」）の対象となる就職（雇用）であると推計されている。

(2) 企業における雇用状況

平成18年（2006年）4月から精神障害者を身体障害者又は知的障害者とみなして障害者雇用率に算定することができることとされた。そこで、平成18年以降の各6月1日現在の、身体障害者または知的障害者の雇用義務がある事業主等における身体障害者、知的障害者および精神障害者の雇用状況について見てみる。

なお、この「事業主等」には国、都道府県等の公的機関、独立行政法人等も含まれるが、本研究においてテーマとしているステップアップ雇用の対象事業主は雇用保険の適用事業主であること、また、国等も含めた全雇用障害者のうちほとんど（身体障害者 80%超、知的障害者約 98%、精神障害者約 90%）が民間企業における雇用であることから、この項においては、身体障害者または知的障害者の雇用義務がある（すなわち 56 人以上規模の）民間企業における雇用状況を見ることとする。

図 2-4 は、平成 18 年以降の各 6 月 1 日現在における障害者別の雇用実数の推移である。各障害者とも増加しているが、精神障害者の伸びが著しいことが見て取れる。

また、図 2-5 は、平成 18 年以降の各 6 月 1 日以前の 1 年間に新規に雇い入れられた者の実数（推計値※）の推移である。身体障害者、知的障害者の新規雇用が対前年減少あるいは横ばいの状況となってきたのに対して、精神障害者の新規雇用は、平成 21 年は対前年横ばいであったが、継続して増加していることがわかる。

※ 厚生労働省障害者雇用対策課による各年 6 月 1 日現在の身体障害者、知的障害者および精神障害者の雇用状況の発表資料においては、各 6 月 1 日以前の 1 年間に新規に雇い入れられた者のカウント数（重度障害者をダブルカウント、精神障害者である短時間労働者を 0.5 カウント等したもの）のみが示されている。そこで、各障害者の雇用カウント数に占めるダブルカウントあるいは 0.5 カウントの割合から、身体障害者、知的障害者、精神障害者それぞれの新規雇用者の実数を推計した。

具体的には、

a = 身体障害者の雇用カウント数に占めるダブルカウントの割合

= [重度身体障害者数 × 2] / [身体障害者の雇用カウント数]

b = 知的障害者の雇用カウント数に占めるダブルカウントの割合

= [重度知的障害者数 × 2] / [知的障害者の雇用カウント数]

c = 精神障害者の雇用カウント数に占める 0.5 カウントの割合

= [精神障害者である短時間労働者数 × 0.5] / [精神障害者の雇用カウント数]

であることから、新規雇用においても、重度障害者、短時間労働者の割合は同じであると仮定して、

[身体障害者の新規雇用実数] = [身体障害者の新規雇用カウント数] × (1 - a / 2)

[知的障害者の新規雇用実数] = [知的障害者の新規雇用カウント数] × (1 - b / 2)

[精神障害者の新規雇用実数] = [精神障害者の新規雇用カウント数] × (1 + c)

とした。

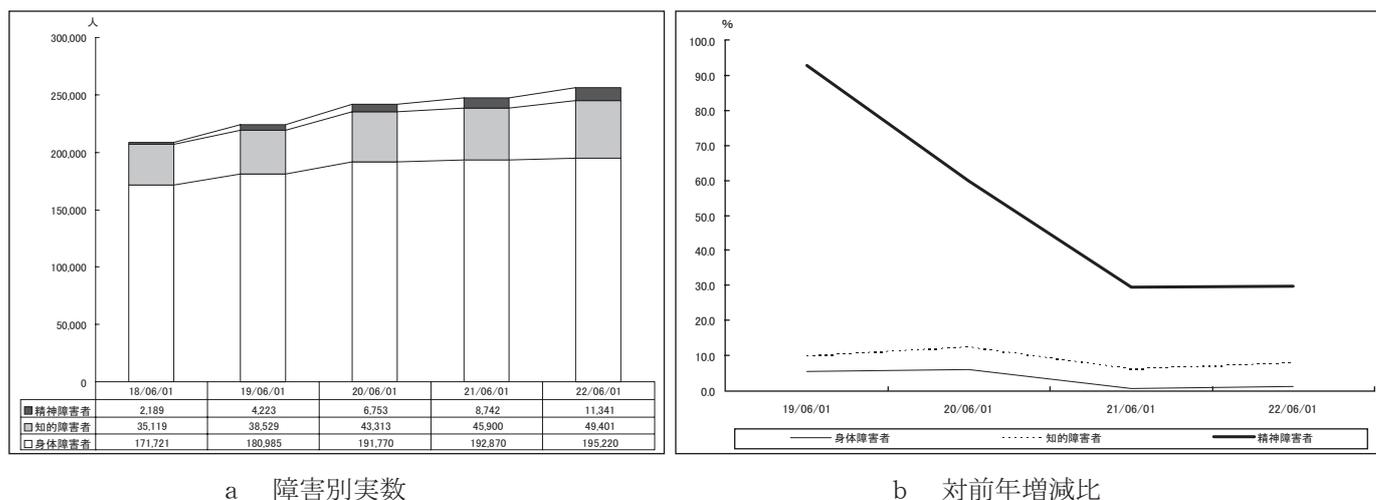
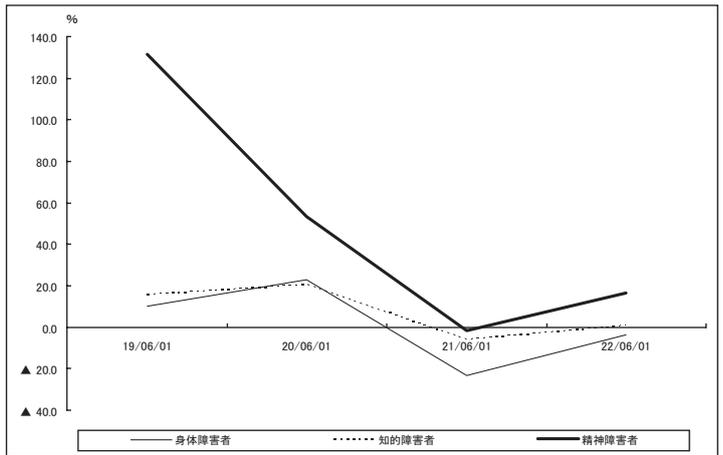
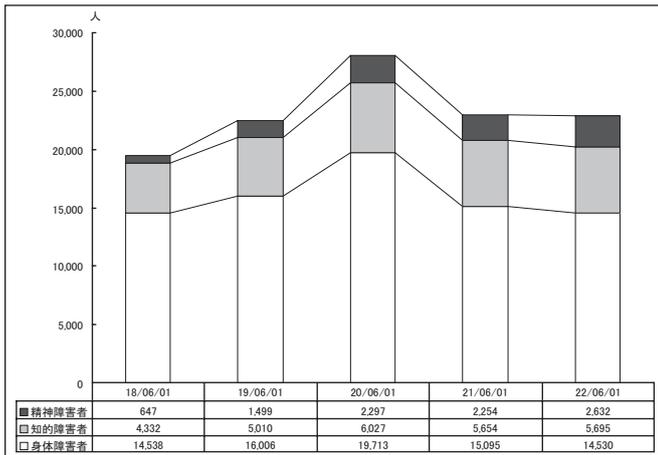


図 2-4 民間企業における障害者雇用状況の推移

(資料出所) 図 2-1 に同じ



a 障害別実数推計

b 対前年増減比

図2-5 民間企業における新規雇用障害者数（推計値）の推移

（資料出所）図2-1と同じ

参考までに、上記(1)アの精神障害者の就職件数（下表A）と、(1)イの紹介就職した精神障害者のうち障害者雇用状況報告の対象となると推計される比率（22.8%）から、雇用義務のある企業における精神障害者の新規雇用数を計算してみると、下表Bのとおりである。

各年度の紹介件数の大部分は、翌年の雇用状況報告における新規雇用分として反映されることとなると考えられることから、推計した新規雇用実数（下表C）と比較してみると、B≒Cになっていることがわかる。

（人）

	A 紹介就職件数	B A×22.8%	C 新規雇用実数推計 (各年6/1現在)
18年度	6,739	1,536	647
19年度	8,479	1,933	1,499
20年度	9,456	2,156	2,297
21年度	10,929	2,492	2,254
22年度	14,555	3,319	2,632

2 精神障害者の雇用支援策

(1) 就労支援策

精神障害者を対象とした現行就労支援策を、「一般就労（雇用）への移行段階及び各段階における支援ニーズ」と「支援提供機関」とのマトリックスで整理したのが表2-1である。

ステップアップ雇用は、一般就労（雇用）への移行段階において、ハローワークが提供する支援であり、(2)以下においてその創設の経緯等を整理する。

表 2-1 精神障害者の就労支援策一覧

		就職			
一般就労(雇用)への移行段階と支援ニーズ	福祉的就労	一般就労(雇用)への準備期間	一般就労(雇用)への移行期間	一般就労(雇用)(採用時)	一般就労(雇用)(雇用後)
	支援提供機関	・生活リズム、体力、意欲の向上をじっくり図りたい。 ・自分らしい働き方や仲間作りをしたい。	・就職活動に関する知識を得たい。 ・働くための知識や技能を身につけたい。	・どんな仕事か実際に試してみたい。 ・仕事や人に慣れるまで緊張が強い。	・新しい作業、職場に慣れるまで不安がある。 ・相談できる人がそばにいと安心する。
a ハローワーク		①ジョブガイダンス ②職業訓練 ③障害者委託訓練	④トライアル雇用 ⑤ステップアップ雇用		
b 地域障害者職業センター		⑥職業準備支援 ⑦精神障害者総合雇用支援	⑦精神障害者総合雇用支援(雇用前)	⑦精神障害者総合雇用支援(採用時)	⑦精神障害者総合雇用支援(雇用後) ⑧職場復帰支援(リワーク支援)(注1)
c 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等			⑨ジョブコーチ支援(雇用前)	⑨ジョブコーチ支援(採用時)	⑨ジョブコーチ支援(雇用後)
d 市町村の障害者福祉担当課	⑩就労継続支援事業(A型) ⑪就労継続支援事業(B型) ↳ 通所授産施設 ↳ 小規模通所授産施設 ↳ 共同作業所(注2)	⑫就労移行支援事業			
e 保健所		⑬社会適応訓練事業(注3)			

①ジョブガイダンス	ハローワークから医療機関等に出向いて、就職活動に関する知識や方法についてガイダンス等を実施することにより、就職に向けた取組を的確に行えるように援助。
②職業訓練	職業上の知識や技能を身につけるための訓練。訓練は、ハローワークからの受講斡旋に基づき、職業能力開発施設において実施。
③障害者の様態に応じた多様な委託訓練	民間の企業や社会福祉法人などを委託先として職業訓練を実施。製造・OA・介護など多様な訓練コースがあり、訓練期間は原則として3か月以内。
④トライアル雇用	民間の企業において期間の定めのある雇用関係を結んで行う試行雇用。期間は原則3か月間。企業から賃金が支払われる。終了後、対象者・企業双方が合意すれば期間の定めのない雇用契約を結び常用雇用に移行。
⑤ステップアップ雇用	民間の企業において期間の定めのある雇用関係を結んで行う精神障害者対象の試行雇用。期間は最長12か月間。企業から賃金が支払われる。精神障害者が働きやすいように短時間の就業(週10時間以上)から一定の期間をかけて徐々に時間を延長し週20時間以上の常用雇用を目指す。
⑥職業準備支援	センター内の作業体験、職業や就職に関する知識についての講習などを活用し、基本的な労働習慣の体得や社会生活技能の向上等を図る。
⑦精神障害者総合雇用支援	精神障害者及び精神障害者を雇用しようとする又は雇用している事業主に対し、主治医等と連携して、新規雇用、職場復帰、雇用継続に関する様々なニーズに対して総合的に支援を実施。
⑧職場復帰支援(リワーク支援)(注1)	うつ病等で休職中の者を対象として、本人、雇用主、主治医の合意に基づき、(1)生活リズムの立直し、(2)コミュニケーションスキルの習得、(3)職場ストレスへの対処法の獲得等を目的とするプログラムで復職に向けて支援を実施。
⑨ジョブコーチ支援	民間の企業において、(1)雇用前に職場実習を行う場合、(2)新たに採用されて働く場合、(3)雇用後に課題が生じた場合などに、ジョブコーチが一定期間職場を訪問し、本人への支援に加え、職場の同僚や上司に対して障害特性や支援・指導ノウハウの理解を深める取組、人間関係がうまく行くようアドバイスを行うなど、対象障害者の職場適応のための支援を実施。
⑩就労継続支援事業(A型)	福祉施設と雇用関係を結び労働者として働きながら生産活動に関する知識及び能力の向上を図る。B型と異なり、最低賃金が保障される。
⑪就労継続支援事業(B型)	福祉施設の事業所内において就労や生産活動の機会を提供。利用期限はなく、作業をしながら企業就職を目指すことも可能。事業主と対象者との間で雇用関係は結ばない。
⑫就労移行支援事業	一般就労等への移行に向けて、施設内での作業訓練、民間企業での職場実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援を受け、併せてビジネススキルや働き方、病状のコントロール等を習得。期限はおおむね2年間でその間に模擬面接や履歴書の書き方の練習等就職に必要な様々なトレーニングを実施。
⑬社会適応訓練事業(注3)	精神障害者に理解のある民間の企業で一定期間仕事を体験しながら、就労への意欲、持続力、人づきあいなどの向上を図り、再発防止と社会生活への適応を目指す訓練。「職親」と言われることもある。実施主体は都道府県で、事業所に訓練を委託する。訓練期間は6か月、最長3年まで延長することが可能。

厚生労働省資料「障害者の就労に関するサービス一覧」(<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/support/workservice.html>)を基礎に、加筆・修正したもの。

注1 精神保健福祉センター、精神科病院、クリニック等で、デイケアの一環としてリワーク支援を実施しているところがある。

2 旧体系の福祉施設。

3 社会適応訓練事業は、平成22年12月の精神保健福祉法の改正により法律上の根拠規定が削除された(平成24年4月1日施行)が、これまでの成果を踏まえて、事業の継続実施は各自治体における検討に委ねられた。

(2) ステップアップ雇用の創設

「ステップアップ雇用」は、「障害者が期間の定めのある雇用関係の下で実際の職場で就労することにより、雇用事業主及び当該障害者が、業務遂行の能力・適性等を見極め、相互理解を深めて、その後の常用雇用（期間の定めのない雇用）への移行や雇用のきっかけ作りを図る」、すなわち、「期間の定めのある雇用関係の下でのお試し就労」という障害者雇用促進策を、精神障害者対象に特化させたものである。

ここでは、この「期間の定めのある雇用関係の下でのお試し就労」という障害者雇用促進策の創設・進展の経緯を整理する。

ア 障害者緊急雇用安定プロジェクト（平成 11 年 2 月～平成 13 年 3 月）

平成 10 年 11 月、政府は、厳しい雇用失業情勢に鑑み、100 万人規模の雇用の創出・安定を目指して「緊急経済対策」を策定し、労働省（当時）は、その一環として、雇用と生活の安定を図り、国民の雇用に対する不安を払拭し、再び希望と活力にあふれた経済社会をつくりだしていくべく「雇用活性化総合プラン」を実施した。「障害者緊急雇用安定プロジェクト」は、当該「プラン」に基づき、臨時・短期的な雇用・就業の機会をつくるとともに、本格的雇用の契機とすることを目的とする緊急対策として、日本経営者団体連盟（当時）に委託して実施されたものである。

このプロジェクトが、「期間の定めのある雇用関係の下でのお試し就労」とそれを表す用語として「トライアル雇用」の嚆矢であり、プロジェクトの順調な進捗と、事業主をはじめとする関係者の高い評価を受けて、当初平成 12 年 3 月までとされた実施期間が 1 年間延長され、平成 13 年 3 月までの 2 年間強実施された。

イ 障害者雇用機会創出事業（トライアル雇用）（平成 13 年度～平成 14 年度）

厚生労働省は、障害者緊急雇用安定プロジェクト実施の成果を踏まえ、平成 13 年度からこれを恒久的対策として位置づけ、「障害者雇用機会創出事業」として日本障害者雇用促進協会（当時）に委託して実施することとした。

障害者緊急雇用安定プロジェクトと障害者雇用機会創出事業の大きな違いは「職場実習」の有無である。障害者雇用機会創出事業においては、実施機関である日本障害者雇用促進協会が各都道府県に設置・運営する地域障害者職業センターが、職務試行法や職域開発援助事業（当時。本事業が土台となってジョブコーチ支援事業に発展）という、事業所現場における就労体験を活用した職業リハビリテーションサービスを提供できることから、「職場実習」が事業から除外されたものである。

ウ 障害者試行雇用事業（トライアル雇用）（平成 15 年度～ ）

厚生労働省は、平成 13～14 年度の日本障害者雇用促進協会による障害者雇用機会創出事業の実績を受けて、平成 15 年度から本事業を障害者試行雇用事業としてハローワークにおいて直接実施することとした。障害者緊急雇用安定プロジェクトにおいては、トライアル雇用を行おうとする事業主は、トライアル雇用

求人ハローワークに、あわせてトライアル雇用計画届を日経連障害者雇用緊急支援センターに提出する必要があった。また、障害者雇用機会創出事業においては、トライアル雇用求人をハローワークに、あわせてトライアル雇用計画届を地域障害者職業センターに提出する必要があったが、ハローワークの直接実施となったことにより、トライアル雇用求人、トライアル雇用計画届ともにハローワークにおいて一元的に取り扱うこととなり、これ以降、現在に至っているところである。

エ ステップアップ雇用（平成 20 年度～ ）

平成 18 年度から、精神障害者が実雇用率に算定可能（事業主は、雇用している精神障害者を身体障害者・知的障害者とみなして、実雇用率を算定することができる）となったものの、その後の精神障害者の常用雇用（雇用率に算定される「週所定労働時間 20 時間以上の期間の定めのない雇用」）は大きく進展していないとの認識から、厚生労働省は、平成 20 年度から「精神障害者の常用雇用への移行促進に向けた支援事業」を実施することとし、当該支援事業の重要な対策（ツール）のひとつとして設けられたものが「ステップアップ雇用」である。

平成 20 年 3 月 31 日付け職高発第 0331001 号厚生労働省職業安定局長発各都道府県労働局長あて通達「精神障害者の常用雇用への移行促進に向けた支援の実施について」の別添として定められた「精神障害者の常用雇用への移行促進に向けた支援事業実施要領」は巻末の参考資料のとおりであり、ステップアップ雇用について、「精神障害者及び事業主の相互理解を促進するため、必ずしも当該事業所での常用雇用への移行は前提とはしないが、20 時間未満の就業から始め、一定の期間をかけながら週 20 時間以上の就業を目指す試行雇用」と定義している（当該実施要領の 4 (1)、平成 21 年度の改正により「20 時間未満の就業から始め、」は削除された）。

ステップアップ雇用のポイントは、以下のとおりであり、②③⑤がトライアル雇用と明確に相違している項目である。

- ① 対象者は、ハローワークに求職申込をしている精神障害者
- ② 期間は、対象者の雇入れ日から 6 か月以上 12 か月以内
(21 年度から「3 か月以上 12 か月以内」に要件緩和)
- ③ 1 週間の所定労働時間は、10 時間以上 20 時間未満
(21 年度から「10 時間以上」に要件緩和)
- ④ 実施事業主と対象者との間で有期の雇用契約を締結
- ⑤ 対象者 2 人以上 5 人以下のグループでステップアップ雇用を実施する選択肢

上記ア～エを整理・対比させたものが表 2-2 である。

表2-2 トライアル雇用とステップアップ雇用の対比

	トライアル雇用			ステップアップ雇用
	障害者緊急雇用安定プロジェクト (平成11年2月～平成13年3月)	障害者雇用機会創出事業 (平成13年度～14年度)	障害者試行雇用事業 (平成15年度～)	(平成20年度～)
趣 旨	<p>厳しい雇用失業情勢の中で求職障害者が増えている一方、障害者に対する知識や雇用経験がないために、障害者を雇用することを躊躇している事業所が多い。このため事業主団体に委託し、大規模事業所を中心に障害者を「職場実習」の形で受け入れてもらい、障害者に対する理解を深めてもらうとともに、職場実習の修了者を「トライアル雇用」として短期雇用の形で受け入れてもらい、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけとする。</p>	<p>障害者緊急雇用安定プロジェクトのトライアル雇用による障害者雇用のきっかけ作りを引き継ぎ、障害者の雇用経験が少ない等により、今一步雇用で踏み切れないでいる事業主に、3か月間の試用的な雇用（トライアル雇用）を実施することによって、障害者の雇用機会の創出と拡大を図り、本格的な障害者雇用のきっかけを作る。</p>	<p>障害者雇用の取組が遅れている事業所では、障害者雇用の経験が乏しいために、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用に取り組む意欲があっても雇い入れることに躊躇する面もある一方、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいために、「どのような職種が向いているかわからない」、「仕事に耐えられるだろうか」といった不安がある。このため、障害者を短期の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進する。</p>	<p>障害者雇用促進法の改正により精神障害者が実雇用率に算定可能となったものの改正法施行後、精神障害者の週20時間以上の常用雇用が大きく促進されている状況とは言えない。 精神障害者は、就職が可能であっても当初から週20時間以上勤務するのは難しい場合が多いこと、常用雇用として雇い入れることが可能であると判断できるまでには一定の期間を要すること等を踏まえ、必ずしも当該事業所での常用雇用への移行は前提とはしないが、20時間未満の就業から始め、一定の期間をかけながら週20時間以上の就業を目指す試行雇用であるステップアップ雇用を活用すること等により、精神障害者の常用雇用への移行促進に向けた支援を実施する。</p>
実施主体 (当時)	日本経営者団体連盟（日経連障害者雇用緊急支援センター）	日本障害者雇用促進協会	厚生労働省	厚生労働省
対象者	ハローワークに求職登録している障害者	ハローワークに求職登録している障害者	ハローワークに求職登録している障害者（発達障害者、難病者を含む。）	ハローワークに求職登録している精神障害者、発達障害者
内 容	<p>○職場実習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期間は1か月間 ・職場実習実施事業所の業務について、実習生の知識、技能等の状況に応じて体験 <p>○トライアル雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期間は3か月間 ・事業主と対象者との間で雇用契約を締結 	<p>○トライアル雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期間は原則3か月間 ・事業主と対象者との間で雇用契約を締結 	<p>○トライアル雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期間は原則3か月間 ・事業主と対象者との間で雇用契約を締結 	<p>○ステップアップ雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期間は原則3か月～12か月間 ・週労働時間は原則10時間以上 ・事業主と対象者との間で雇用契約を締結 ・対象者2人～5人のグループによる実施も可能 <p>※下巻部は21年度以降の内容。20年度においては、それぞれ「6か月～12か月間」「10時間以上20時間未満」。</p>
奨励金等	<p>○職場実習奨励金</p> <p>職場実習実施事業主及び実習生に対して、 (事業主分) 実習生1人当たり月額24,100円</p> <p>(実習生分) 月額117,900円 注：奨励金額はいずれも12年度の額</p> <p>○トライアル雇用奨励金</p> <p>トライアル雇用実施事業主に対して、 雇用した対象者1人当たり月額59,000円</p> <p>○関係機関等による支援</p> <p>職場実習及びトライアル雇用の開始前、期間中及び終了後に事業主及び対象者に対して、地域障害者職業センター等が必要に応じて支援</p>	<p>○トライアル雇用奨励金</p> <p>トライアル雇用実施事業主に対して、 雇用した対象者1人当たり月額59,000円</p> <p>○関係機関等による支援</p> <p>地域障害者職業センターが、必要に応じてトライアル雇用前の職場実習の実施、受入れ事業主及び対象者に対する各種支援サービスを提供</p>	<p>○トライアル雇用奨励金</p> <p>トライアル雇用実施事業主に対して、 雇用した対象者1人当たり月額40,000円 注：奨励金額は23年度の額</p> <p>○関係機関等による支援</p> <p>地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等が、必要に応じて、ジョブコーチ支援等、受入れ事業主及び対象者に対する各種支援サービスを提供</p>	<p>○ステップアップ雇用奨励金</p> <p>ステップアップ雇用実施事業主に対して、 雇用した対象者1人当たり月額25,000円</p> <p>・グループ雇用奨励加算金 1グループ当たり月額25,000円 (複数グループあっても対象は1グループのみ) 注：奨励金額は23年度の額</p> <p>○関係機関等による支援</p> <p>地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等が、必要に応じて、ジョブコーチ支援等、受入れ事業主及び対象者に対する各種支援サービスを提供</p>
手 続	<ul style="list-style-type: none"> ・求人申込⇒ハローワーク ・職場実習・トライアル雇用実施申込⇒日経連障害者雇用緊急支援センター ・奨励金支給申請⇒日経連障害者雇用緊急支援センター 	<ul style="list-style-type: none"> ・求人申込⇒ハローワーク ・トライアル雇用実施申込⇒地域障害者職業センター ・奨励金支給申請⇒地域障害者職業センター 	<ul style="list-style-type: none"> ・求人申込⇒ハローワーク ・トライアル雇用実施申込⇒ハローワーク ・奨励金支給申請⇒ハローワーク 	<ul style="list-style-type: none"> ・求人申込⇒ハローワーク ・ステップアップ雇用実施申込⇒ハローワーク ・奨励金等支給申請⇒ハローワーク(労働局)
活用実績 (注)	<ul style="list-style-type: none"> ・職場実習実施：6,407人 ・トライアル雇用実施：4,990人 ・一般雇用移行：4,176人(職場実習後に移行したものを含む) ・移行率：83.7%(4,176人/4,990人) 	<ul style="list-style-type: none"> ・トライアル雇用実施：4,842人 ・常用雇用移行：3,853人 ・移行率：79.6% 	<p>表2-3</p>	<p>表2-4</p>

注 出所は以下のとおり。

- ・障害者緊急雇用安定プロジェクト：日経連障害者雇用緊急支援センター資料
- ・障害者雇用機会創出事業：日本障害者雇用促進協会職業リハビリテーション部資料
- ・障害者試行雇用事業、ステップアップ雇用：厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課資料

(3) トライアル雇用、ステップアップ雇用の活用状況

障害者試行雇用（トライアル雇用）事業の実績を表2-3に、ステップアップ雇用の実績を表2-4にまとめました。

精神障害者に対するトライアル雇用の活用は、着実に実績を伸ばしており、平成22年度においては、精神障害者の常用雇用移行率も80%を超えている。

一方、ステップアップ雇用についてみると、実績は着実に伸びているものの、開始者数、常用雇用移行率ともに目標をクリアしていない。特に常用雇用移行率については、ステップアップ雇用の対象となる精神障害者はトライアル雇用の対象者に比べてより細かな支援を要すると考えられることから、その実績がトライアル雇用実施精神障害者よりも低い水準となることは十分想定できるが、このことを考慮して低く設定された目標値との差が小さくないという実態は、ステップアップ雇用実施中の支援について検討の余地が大いにあることを示していると言えよう。

表2-3 障害者試行雇用（トライアル雇用）事業の実績（過去5年分）

		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
トライアル雇用開始者数目標（人）		6,000	8,000	9,500	9,300	8,800
常用雇用移行率目標（%）		80	80	80	80	83
①トライアル雇用開始者数（人）		6,826	7,744	8,321	8,545	10,650
②当該年度末終了者数（人）		6,251	6,678	7,720	7,198	9,520
③②のうち常用雇用移行者数（人）		5,187	5,495	6,436	6,066	8,228
④常用雇用移行率（③/②）（%）		83	82.3	83.4	84.3	86.4
精 う 神 ち 障 害 者	a トライアル雇用開始者数（人）	973	1,386	1,525	1,579	2,358
	b 当該年度末終了者数（人）	843	1,139	1,357	1,314	1,989
	c bのうち常用雇用移行者数（人）	646	863	1,065	1,049	1,625
	d 常用雇用移行率（c/b）（%）	76.6	75.8	78.5	79.8	81.7

（資料出所）厚生労働省障害者雇用対策課

表2-4 ステップアップ雇用の実績

	20年度	21年度	22年度
ステップアップ雇用開始者数目標（人）	560	670	840
常用雇用移行率目標（%）	60	60	60
①ステップアップ雇用開始者数（人）	172	330	341
②当該年度末終了者数（人）	29	231	341
③②のうち常用雇用移行者数（人）	6	109	154
④常用雇用移行率（③/②）（%）	20.7	47.2	45.2

注 ③の「常用雇用移行」とは、「週所定労働時間20時間以上での常用移行」をいう。

（資料出所）表2-3に同じ

第3章

ステップアップ雇用の活用実態調査

第3章 ステップアップ雇用の活用実態調査

ステップアップ雇用をより効果的に進めるための方策を検討し、精神障害者の常用雇用への移行に必要な施策に繋げるための基礎資料とすることを目的として、企業および支援機関における活用実態を調査した。

1 調査方法

(1) 調査対象

ア 企業

①社団法人全国重度障害者雇用事業所協会会員事業所 297 社、②特例子会社 283 社、③全国精神障害者就労支援事業所連合会会員事業所 17 社について、重複を除いた 519 社（重複状況は①と②で 69 社、②と③で 1 社、①と③で 2 社、①②③で 3 社）。

イ 支援機関

①2009 年度までに設置された就業・生活支援センター246 所、②2010 年 9 月 1 日現在で WAM NET に登録があった就労移行支援事業所のうち休止中と重複登録を除いたものの約半数である 969 所。

(2) 調査内容

全調査対象に共通の項目として、ステップアップ雇用に係る周知状況、情報源、活用に向けた検討の状況、実際の活用状況、常用雇用^{*1}への移行状況、活用した感想、活用件数、今後の活用予定、要望等とした。企業に対してのみ、従業員数、業種、精神障害者の雇用状況等についての項目も含めた。

障害者職業総合センター障害者支援部門（以下、「当部門」という。）では、厚生労働省の要請研究である「精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究」を平成 22 年度から開始しており、当該調査研究と本研究のアンケート調査対象が重複したため、両研究に係る質問項目を合体させて調査票を作成・送付した。本研究の該当項目は、企業調査については調査票の間 1、間 2、間 9 の一部、間 12～間 23、就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所については調査票の間 9～間 20 であり、これらの項目のみを分析対象とした。

なお、具体的な調査票は巻末資料の通りである。

(3) 調査方法・期間

就業・生活支援センターについては、厚生労働省障害者雇用対策課から各都道府県の労働局を通じて調査票を電子メールにより送信して当部門への返信を求め（2010 年 9 月～10 月）、企業と就労移行支援事業所については調査票を郵送し、研究担当者への返送を求めた（2010 年 10 月～11 月）。

^{*1} ここでいう常用雇用は週の所定労働時間が 20 時間に満たない場合で常用雇用（1 年契約で契約更新が見込まれるものを含む）に移行した事例も含んでいる。以下、同じ。

(4) 回収状況

企業：189社、回収率36.4%、就業・生活支援センター：158所、回収率64.2%、就労移行支援事業所：390所、40.2%。

なお、返信があった就業・生活支援センターのうち、2010年度設立であることが判明したものが9所あった(※)。これらについては当初より調査対象外であったため、回収数に入れていない。

※ 各都道府県労働局から調査票を電子メールで送信する際、一部の労働局で2010年度設立の就業・生活支援センターにも送信されていたことによる。

(5) 就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所に対する電話ヒアリング

調査票における回答内容を補うことを目的として、回収された調査票にヒアリングへの協力が可能な旨の記載があった就業・生活支援センターから16所、就労移行支援事業所から14所の計30所を選定し、電話によるヒアリングを行った(2010年10月～12月)。ヒアリングの主な内容は、ステップアップ雇用を活用して常用雇用に移行した、又は移行しなかった理由として選択した項目についての背景とした。

2 結果

(1) 企業におけるステップアップ雇用の活用実態について

ア 企業・事業所の規模・業種

① 企業及び事業所の従業員数

回答企業の90%近くが、企業規模200人以下である(表3-1)。

また、回答事業所でみると約96%が事業所規模200人以下である(表3-2)。

表3-1 企業の従業員数(N=189)(単位：社)

56人未満	97	51.3%
56～100人	40	21.2%
101～200人	31	16.4%
201～300人	9	4.8%
301～999人	8	4.2%
1000人以上	2	1.1%
無回答/誤答	2	1.1%

表3-2 事業所の従業員数(N=189)(単位：社)

56人未満	114	60.6%
56～100人	42	22.2%
101～200人	26	13.8%
201～300人	3	1.6%
301～999人	1	0.5%
1000人以上	2	1.1%
無回答/誤答	1	0.5%

② 事業所の業種

回答事業所の業種は「サービス業」が38.6%、「製造業」が31.2%となっている。この2種類で全体の70%近くを占めている(表3-3)。

表3-3 事業所の業種(N=189) (単位:社)

農業・林業	4	2.1%
漁業	0	0.0%
建設業	1	0.5%
製造業	59	31.2%
情報通信業	4	2.1%
運輸業・郵便業	1	0.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%
鉱業・碎石業・砂利採取業	0	0.0%
卸売・小売業	4	2.1%
金融業・保険業	1	0.5%
不動産・物品賃貸業	0	0.0%
医療・福祉	1	0.5%
教育・学習支援業	1	0.5%
宿泊業・飲食サービス業	1	0.5%
学術研究・専門技術サービス業	0	0.0%
生活関連サービス・娯楽業	11	5.8%
複合サービス業	9	4.8%
サービス業(他に分類されないもの)	73	38.6%
公務(他に分類されないもの)	0	0.0%
分類不能の産業	5	2.6%
無回答/誤答	14	7.4%

イ 精神障害者の雇用管理に関連して外部の支援機関に対する期待の状況

企業が外部の支援機関に対して「特に期待」または「期待」と回答したのは「精神障害者の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供」(85社、45.0%)、「精神障害者雇用に関する支援制度についての情報提供」(80社、42.3%)、「求職者個人に係る障害状況や職業能力等に関する情報提供」(69社、36.5%)の順に多かった。「特に期待」との回答は「雇用している精神障害者が職場不適應になった際の職場定着の支援」(20社、10.6%)、「採用後の職場訪問による支援」(18社、9.5%)、「求職者個人に係る障害状況や職業能力等に関する情報提供」(17社、9.0%)の順に多かった(表3-4)。

表3-4 精神障害者の雇用管理に関連して外部の支援機関に対する期待の状況：複数回答（N=189）

（単位：社）

	「特に期待」 または「期待」		「特に期待」		「期待」	
精神障害者雇用に関する支援制度についての情報提供	80	42.3%	11	5.8%	69	36.5%
精神障害者の雇用事例についての情報提供	67	35.4%	9	4.8%	58	30.7%
精神障害者の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供	85	45.0%	16	8.5%	69	36.5%
精神障害者の雇い入れに向けて従業員の理解促進を図るための研修	51	27.0%	4	2.1%	47	24.9%
自社の求人条件にあった求職者の紹介	43	22.8%	6	3.2%	37	19.6%
採用面接時の同席	33	17.5%	7	3.7%	26	13.8%
求職者個人に係る障害状況や職業能力等に関する情報提供	69	36.5%	17	9.0%	52	27.5%
求職者個人に係る職場配置や勤務時間設定に関する助言	46	24.3%	7	3.7%	39	20.6%
求職者個人に係る配慮事項や指導方法に関する助言	66	34.9%	13	6.9%	53	28.0%
採用前の職場実習の設定等に関する支援	59	31.2%	11	5.8%	48	25.4%
採用後の職場訪問による支援	63	33.3%	18	9.5%	45	23.8%
雇用している精神障害者が職場不適應になった際の職場定着の支援	65	34.4%	20	10.6%	45	23.8%
採用後の健康管理や日常生活管理の支援	60	31.7%	15	7.9%	45	23.8%
ジョブコーチ支援	66	34.9%	9	4.8%	57	30.2%

ウ ステップアップ雇用の周知状況

① 周知状況

回答事業所の30.7%が「内容までだいたい知っている」としている。「聞いたことはあるが内容は知らない」、「聞いたことがない」とする事業所は、合わせて2/3近くとなっている(表3-5)。

表3-5 ステップアップ雇用の周知状況（N=189）（単位：社）

内容までだいたい知っている	58	30.7%
聞いたことはあるが内容は知らない	50	26.5%
聞いたことがない	71	37.6%
無回答/誤答	10	5.3%

② 「内容まで知っている」または「聞いたことがある」場合の情報源

ステップアップ雇用に係る情報源は、「ハローワーク」とするものが最も多く（約2/3）、「インターネット」や「地域障害者職業センター」も情報源になっている状況が窺える。その他としては、「労働局からの情報提供」、「企業間の情報交換」などがあげられた(表3-6)。

表3-6 「内容まで知っている」または「聞いたことがある」場合の情報源：複数回答（N=108）

（単位：社）

インターネット	23	21.3%
ハローワーク	72	66.7%
当該事業所内	4	3.7%
地域障害者職業センター	23	21.3%
その他	14	13.0%

エ 精神障害者の新規雇用の状況

① 精神障害者を新規雇用した実績

ほぼ半数が精神障害者の新規雇用実績を有している(表3-7)。

表3-7 精神障害者を新規雇用した実績 (N=189) (単位:社)

ある	91	48.1%
ない	92	48.7%
不明	5	2.6%
無回答/誤答	1	0.5%

② 「ある」場合で、新規雇用に向けて活用したことがある制度

精神障害者を新規雇用した実績がある事業所で活用された支援制度について、最も多いのは「トライアル雇用」(50.5%)で、過半数の事業所が活用したことがあると回答した。次いで多いのが「ジョブコーチ支援」(※)(27.5%)であり、「ステップアップ雇用」を活用したことがある事業所は1割に満たない(表3-8)。その他としては、「学校の職場実習」や「雇用支援助成金」などがあげられた。

※ 本調査において、ジョブコーチ支援は、雇用前支援、雇用同時支援、雇用後支援のすべてが対象である。また、雇用促進法の職場適応援助者に限定せず類似のものを含む。

表3-8 「ある」場合で、新規雇用に向けて活用したことがある制度 (N=91) (単位:社)

社会適応訓練事業	7	7.7%
障害者の様態に応じた多様な委託訓練	10	11.0%
職場適応訓練	12	13.2%
ジョブコーチ支援	25	27.5%
ステップアップ雇用	7	7.7%
トライアル雇用	46	50.5%
各自治体の支援制度等	3	3.3%
その他	3	3.3%

③ 平成20年度以降に新規雇用した実績

精神障害者を新規雇用した実績がある事業所のうち、平成20年度以降に新規雇用した実績を有する事業所は58社(63.7%)となっている。189社全体に占める割合は30.7%である(表3-9)。

表3-9 平成20年度以降に新規雇用した実績（N=91）（単位：社）

ある	58	63.7%
ない	24	26.4%
不明	1	1.1%
無回答/誤答	8	8.8%

オ ステップアップ雇用の実施を検討した実績

① ステップアップ雇用の検討

平成20年度以降に新規雇用した実績がある58社のうち、ステップアップ雇用の活用を検討した実績を有する事業所は15社（25.9%）となっている（表3-10）。

表3-10 ステップアップ雇用の実施を検討した実績（N=58）（単位：社）

ある	15	25.9%
ない	42	72.4%
不明	1	1.7%

② 「ある」場合のステップアップ雇用の提案者

ステップアップ雇用の活用提案者は「ハローワーク担当者」が46.7%と最も多く、次いで支援機関の「就業・生活支援センター」及び「就労移行支援事業所」の担当者がそれぞれ20.0%となっている。「当該事業所関係職員」による提案も同じく20.0%ある（表3-11）。

表3-11 「ある」場合のステップアップ雇用の提案者：複数回答（N=15）（単位：社）

当該事業所関係職員	3	20.0%
ハローワーク担当者	7	46.7%
障害者職業センター担当者	2	13.3%
障害者就業・生活支援センター担当者	3	20.0%
就労移行支援事業所担当者	3	20.0%
医療機関担当者	0	0.0%
不明	0	0.0%
その他	2	13.3%

③ ステップアップ雇用の実施を検討し実際に活用した実績（現在活用中も含む）

ステップアップ雇用の活用を検討した15社のうち、実際にステップアップ雇用の活用したのは7社（46.7%）である。平成20年度以降に精神障害者を新規雇用した実績がある58社に占める割合は12.1%である（表3-12）。

表3-12 ステップアップ雇用の実施を検討し実際に活用した実績（現在活用中も含む）（N=15）（単位：社）

ある	7	46.7%
ない	8	53.3%
不明	0	0.0%

カ ステップアップ雇用を活用した事業所の状況

① ステップアップ雇用から常用雇用に移行したケースの有無

ステップアップ雇用を活用したと回答した7社のうち1名でも常用雇用に移行した実績のある事業所は3社となっている（表3-13）。

表3-13 ステップアップ雇用を活用した結果、常用雇用に移行したケースの有無（N=7）（単位：社）

ある	3	42.9%
ない	4	57.1%
不明	0	0.0%

② 「ある」場合、常用雇用に繋がった理由として考えられること

回答数が少数であるため、参考値とする（表3-14）。

表3-14 「ある」場合、常用雇用に繋がった理由として考えられること：複数回答（N=3）（単位：社）

医療面の管理が適切だった	1	33.3%
生活面の管理が適切だった	1	33.3%
職務とのマッチングが適切にできた	1	33.3%
対象者・事業所の情報収集・分析が適切だった	0	0.0%
職場の人間関係が適切に構築された	2	66.7%
作業遂行力の面で事業所の要求と折り合った	0	0.0%
関係機関が連携して支援を行った	2	66.7%
疲労・緊張に対する取り組みが適切だった	0	0.0%
ジョブコーチ支援を利用した	0	0.0%
労働時間を週20時間以上に延長できた	2	66.7%
事業所内の支援体制が整った	1	33.3%
週20時間以上の勤務に十分な業務量を用意できた	1	33.3%
事業所内に精神障害者の仲間がいた	0	0.0%
助成制度（業務遂行援助者助成金等）を利用できた	1	33.3%
ステップアップ雇用の前に社会適応訓練事業、委託訓練、その他の職場実習等を利用した	0	0.0%
その他	0	0.0%

③ ステップアップ雇用を活用したが常用雇用に移行しなかったケースの有無

ステップアップ雇用を活用した結果、常用雇用に移行しなかったケースを有する事業所は、7社中1社となっている(表3-15)。

表3-15 ステップアップ雇用を活用した結果、常用雇用に移行しなかったケースの有無(途中離職も含む)

(N=7)(単位:社)

ある	1	14.3%
ない	6	85.7%
不明	0	0.0%

④ 「ある」場合、常用雇用に繋がらなかった理由として考えられること

回答数が少数であるため、参考値とする(表3-16)。

表3-16 「ある」場合、常用雇用に繋がらなかった理由として考えられること:複数回答(N=1)

(単位:社)

医療面の管理が不十分だった	0	0.0%
生活面の管理が不十分だった	0	0.0%
職務とのマッチングがうまくいかなかった	0	0.0%
対象者・事業所の情報収集・分析が不十分だった	0	0.0%
職場の人間関係の構築が困難だった	0	0.0%
作業遂行力の面で事業所の要求と折り合わなかった	0	0.0%
関係機関の連携がなかった	0	0.0%
疲労・緊張に対する取り組みが不十分だった	0	0.0%
ジョブコーチ支援を利用しなかった	0	0.0%
労働時間を週20時間以上に延長できなかった	1	100.0%
事業所内の支援体制が整わなかった	0	0.0%
週20時間以上の勤務に十分な業務量を用意できなかった	0	0.0%
事業所内に精神障害者の仲間がいなかった	0	0.0%
助成制度(業務遂行援助者助成金等)を利用できなかった	0	0.0%
本人が常用雇用を希望しなかった	0	0.0%
事業所の移転・業務縮小等	0	0.0%
社会適応訓練事業、委託訓練、その他の職場実習等を利用せずステップアップ雇用を開始した	0	0.0%
その他	0	0.0%

⑤ ステップアップ雇用を活用した感想

回答数が少数であるため、参考値とする(表3-17)。

表3-17 ステップアップ雇用を活用した感想 (N=7) (単位：社)

使いやすかった	5	71.4%
使いにくかった	2	28.6%
どちらでもない	0	0.0%

⑥ 「使いにくかった」場合の理由

「使いにくかった」と回答した2社とも「実施期間（奨励金の支給期間）が12か月であり短いと感じるため」を選択した(表3-18)。

表3-18 「使いにくかった」場合の理由:複数回答 (N=2) (単位：社)

手続きが煩雑なため	0	0.0%
奨励金の額が少ないため	0	0.0%
週の労働時間が10時間以上というのは長すぎるため (より短い時間対応できないと使いにくい)	0	0.0%
実施期間(奨励金の支給期間)が最大12か月であり短いと感じるため	2	100.0%
(H20年度の制度では)週所定労働時間が20時間未満との条件があったため(21年度から上限撤廃)	0	0.0%
(H20年度の制度では)雇用期間が6か月以上との条件があったため(21年度から3か月以上に改正)	0	0.0%
その他	0	0.0%

キ ステップアップ雇用の実施を検討したが活用しなかった事業所の状況

① ステップアップ雇用の実施を検討したが実際には活用せずに雇用したケースの有無

ステップアップ雇用の実施を検討した15社のうち、実際には活用せずに雇用した実績のある事業所は8社となっている(表3-19)。

表3-19 ステップアップ雇用の実施を検討したが実際には活用せずに雇用したケースの有無 (N=15)

(単位：社)

ある	8	53.3%
ない	7	46.7%
不明	0	0.0%

② 「ある」場合の理由

回答数が少数であるため、参考値とする(表3-20)。

表3-20 「ある」場合の理由：複数回答(N=8)(単位：社)

対象者に提案したが希望がなかった	0	0.0%
支援者や家族に提案したが希望がなかった	0	0.0%
利用の仕方(手続き等)がわからなかった	1	12.5%
利用手続きが煩雑なため使いたくなかった	2	25.0%
事業所が活用要件を満たさなかった	0	0.0%
トライアル雇用を活用した	4	50.0%
当初から常用雇用で受け入れた	5	62.5%
ステップアップ雇用を活用せずに短時間勤務で受け入れた	3	37.5%
週10時間以上の勤務が困難だった(より短い労働時間で就職した)	0	0.0%
(H20年度の制度では)週所定労働時間が20時間未満という条件に合わなかった	1	12.5%
雇用期間が3か月以上という条件に合わなかった	0	0.0%
(H20年度の制度では)雇用期間が6か月以上という条件に合わなかった	0	0.0%
その他	2	25.0%

ク 今後の精神障害者の新規雇用について

① 今後、精神障害者雇用に取り組む予定の有無

「予定はない」とする事業所が30.7%となっているが、最も多いのは「不明」(40.7%)とする事業所であった(表3-21)。

表3-21 今後精神障害者の新規雇用に取り組む予定の有無(N=189)(単位：社)

ある	43	22.8%
ない	58	30.7%
不明	77	40.7%
無回答/誤答	11	5.8%

② 「ある」場合、ステップアップ雇用の活用予定

今後、精神障害者雇用に取り組む予定があると回答した事業所(43社)のうち、「ステップアップ雇用の活用を検討したい」とする事業所が32社(74.4%)となっている(表3-22)。

表3-22 「ある」場合、ステップアップ雇用の活用予定(N=43)(単位：社)

今後の精神障害者の雇い入れにあたり、ステップアップ雇用の活用を検討中の者、または活用が決定している者がいる	0	0.0%
具体的な対象者はいないが、今後の雇い入れにあたり、ステップアップ雇用の活用を検討したい	32	74.4%
ステップアップ雇用を活用する考えはない	10	23.3%
無回答	1	2.3%

ケ ステップアップ雇用がより活用しやすい制度となるために必要と考えること

ステップアップ雇用をより良い制度としていくために必要な事項として最も多いのは、「より長期にわたり奨励金が支給される制度が必要」(62社、32.8%)となっている。次いで、「事業主が行う手続きを簡便にすることが必要」(53社、28.0%)や「常用雇用に移行した後も定期的な職場訪問等の継続した支援が受けられることが必要」(43社、22.8%)となっている。その他としては、「雇用する場合にその人にあった計画や目標を正しく組むこと」等があげられた(表3-23)。

表3-23 ステップアップ雇用がより活用しやすい制度となるために必要と考えること：複数回答(N=189)

(単位：社)

事業主が行う手続きを簡便にすることが必要	53	28.0%
対象事業主の要件が緩和されることが必要	23	12.2%
より長期にわたり奨励金が支給される制度が必要 (現在のステップアップ雇用では最長12か月)	62	32.8%
より短い労働時間から活用できることが必要 (現在のステップアップ雇用では週10時間以上)	14	7.4%
より短期間から活用できることが必要 (現在のステップアップ雇用では3か月以上)	21	11.1%
常用雇用に移行した後も定期的な職場訪問等の 継続した支援が受けられることが必要	43	22.8%
その他	11	5.8%

(2) 就業・生活支援センターにおけるステップアップ雇用の活用実態について

ア ステップアップ雇用の周知状況

① 周知状況

ほとんどの就業・生活支援センター(95.6%)において、ステップアップ雇用は内容まで知られている(表3-24)。

表3-24 ステップアップ雇用の周知状況(N=158)(単位：所)

内容までだいたい知っている	151	95.6%
聞いたことはあるが内容は知らない	7	4.4%
聞いたことがない	0	0.0%

② 「内容まで知っている」または「聞いたことがある」場合の情報源

ほとんどの就業・生活支援センター(95.6%)が、ステップアップ雇用について「ハローワーク」から情報を得ている。それ以外に、「インターネット」や「地域障害者職業センター」も情報源になって

いる状況が窺える。その他としては、「労働局の会議・研修・案内等」が最も多く、「国や県からの案内」や「就業・生活支援センターの会議・研修」で情報を得たものも多い。一方、「学会や各種研修会、情報誌や書籍等」により、主体的に情報収集を行ったことが窺われる回答も複数見られた（表3-25）。

表3-25 「内容まで知っている」または「聞いたことがある」場合の情報源：複数回答（N=158）

（単位：所）

インターネット	63	39.9%
ハローワーク	151	95.6%
当該機関・施設内	47	29.7%
地域障害者職業センター	70	44.3%
その他	31	19.6%

イ 精神障害者の新規雇用及び職場定着に係る支援の状況

① 精神障害者の新規雇用及び職場定着に係る支援をした実績

全ての就業・生活支援センターで、精神障害者に対する就労支援が展開されている。（表3-26）。

表3-26 精神障害者の新規雇用及び職場定着について支援をした実績（N=158）（単位：所）

ある	158	100.0%
ない	0	0.0%
不明	0	0.0%

② 「ある」場合で、新規雇用に向けて活用したことがある制度

最も多いのは「トライアル雇用」で、就業・生活支援センターの86.1%が活用していた。次いで「ジョブコーチ支援」（79.1%）で、「障害者の様態に応じた多様な委託訓練」（57.0%）が続いた。「ステップアップ雇用」は39.9%であった。その他では、「地域障害者職業センターの職務試行法」や、「就業・生活支援センター独自の實習制度」の活用が多く、「各種助成金の活用」をあげたものも複数見られた。活用したことがある制度は合計549項目となり、平均すると1所あたり3.5項目となる（表3-27）。

選択した項目数別に見ると、3項目選択したセンターが41所（25.9%）、4項目選択したセンターが35所（22.2%）であり、この2群で約半数を占める。全158所のうち、活用した制度として複数の項目をあげたものが137所で86.7%を占めた。1つも選択していないセンターも7所（4.4%）あった（表3-28）。

表3-27 「ある」場合で、新規雇用に向けて活用したことがある制度：複数回答（N=158）（単位：所）

社会適応訓練事業	54	34.2%
障害者の様態に応じた多様な委託訓練	90	57.0%
職場適応訓練	23	14.6%
ジョブコーチ支援	125	79.1%
ステップアップ雇用	63	39.9%
トライアル雇用	136	86.1%
各自治体の支援制度等	44	27.8%
その他	14	8.9%

表3-28 活用したことがある制度として選択した項目数（N=158）（単位：所）

1項目	14	8.9%
2項目	20	12.7%
3項目	41	25.9%
4項目	35	22.2%
5項目	22	13.9%
6項目	10	6.3%
7項目	9	5.7%
選択なし	7	4.4%

③ 平成20年度以降に新規雇用に関わった実績

就業・生活支援センターの94.9%において、平成20年度以降に新規雇用に関わった支援実績を有している。（表3-29）。

表3-29 平成20年度以降に新規雇用に関わった実績（N=158）（単位：所）

ある	150	94.9%
ない	2	1.3%
不明	0	0.0%
誤答/無回答	6	3.8%

ウ ステップアップ雇用の実施を検討した実績

① ステップアップ雇用実施の検討の有無

ステップアップ雇用が制度化された平成20年度以降に新規雇用に関わった支援実績を有する就業・生活支援センター150所のうち、ステップアップ雇用の活用を検討したことがあるセンターは54.0%となっている（表3-30）。

表3-30 ステップアップ雇用の実施を検討した実績 (N=150) (単位: 所)

ある	81	54.0%
ない	66	44.0%
不明	1	0.7%
誤答/無回答	2	1.3%

② 「ある」場合のステップアップ雇用の提案者

ステップアップ雇用の活用提案者は、「ハローワーク担当者」が61.7%と最も多いが、「当該機関・施設の関係職員」、「就業・生活支援センター担当者」の回答も半数以上からあげられた。その他としては、対象者本人の提案という回答も見られた(表3-31)。

表3-31 「ある」場合のステップアップ雇用の提案者: 複数回答 (N=81) (単位: 所)

当該機関・施設の関係職員	44	54.3%
ハローワーク担当者	50	61.7%
障害者職業センター担当者	5	6.2%
障害者就業・生活支援センター担当者	49	60.5%
事業所担当者	5	6.2%
医療機関担当者	2	2.5%
不明	0	0.0%
その他	6	7.4%

③ ステップアップ雇用の実施を検討し実際に活用した実績 (現在活用中も含む)

ステップアップ雇用の活用を検討したうち、実際に活用したとする就業・生活支援センターは63所で77.8%である。平成20年度以降に新規雇用に結びついた支援実績を有する150所に占める割合は42.0%である。活用ありの63所について、開始件数の状況を見ると半数以上が1件のみの開始だが、5件、7件と実績を積み重ねているセンターもある(表3-32、表3-33)。

表3-32 ステップアップ雇用の実施を検討し実際に活用した実績 (現在活用中も含む) (N=81) (単位: 所)

ある	63	77.8%
ない	17	21.0%
不明	0	0.0%
無回答/誤答	1	1.2%

表3-33 ステップアップ雇用の開始件数の分布 (N=63) (単位：所)

1件	35	55.6%
2件	10	15.9%
3件	9	14.3%
4件	4	6.3%
5件	2	3.2%
7件	3	4.8%

エ ステップアップ雇用を活用した就業・生活支援センターの状況

① ステップアップ雇用から常用雇用に移行したケースの有無

ステップアップ雇用を活用した就業・生活支援センター(63所)のうち、1名でも常用雇用に移行した対象者がいるとしたセンターは47.6%となっている(表3-34)。

表3-34 ステップアップ雇用を活用した結果、常用雇用に移行したケースの有無 (N=63) (単位：所)

ある	30	47.6%
ない	32	50.8%
不明	1	1.6%

② 「ある」場合、常用雇用に繋がった理由として考えられること

常用雇用に移行できた理由として最も多いのが、「職務とのマッチングが適切にできた」(23所、76.7%)となっている。次いで「職場の人間関係が適切に構築された」と「作業遂行力の面で事業所の要求と折り合った」(22所、73.3%)、「複数の関係機関が連携して支援を行った」(21所、70.0%)、「ステップアップ雇用の前に社会適応訓練事業、委託訓練、その他の職場実習等を利用した」(19所、63.3%)などが常用雇用に可能にした理由として多くあがっている(表3-35)。

電話ヒアリングの結果からは、実習等で観察したことを職務のマッチングや事業所の理解や受け入れ体制の整備に活かして、ステップアップ雇用の円滑な実施に繋がったエピソードや、複数の関係機関が役割分担をしながら、不適応が生じた場合にフォローを行ったエピソードを聞くことができた。

表3-35 「ある」場合、常用雇用に繋がった理由として考えられること：複数回答（N=30）（単位：所）

医療面の管理が適切だった	14	46.7%
生活面の管理が適切だった	15	50.0%
職務とのマッチングが適切にできた	23	76.7%
対象者・事業所の情報収集・分析が適切だった	12	40.0%
職場の人間関係が適切に構築された	22	73.3%
作業遂行力の面で事業所の要求と折り合った	22	73.3%
複数の関係機関が連携して支援を行った	21	70.0%
疲労・緊張に対する取り組みが十分だった	16	53.3%
ジョブコーチ支援を利用した	15	50.0%
労働時間を週20時間以上に延長できた	15	50.0%
事業所内の支援体制が整った	17	56.7%
週20時間以上の勤務に十分な業務量を用意できた	10	33.3%
事業所内に精神障害者の仲間がいた	3	10.0%
助成制度（業務遂行援助者助成金等）を利用できた	9	30.0%
ステップアップ雇用の前に社会適応訓練事業、委託訓練、その他の職場実習等を利用した	19	63.3%
その他	5	16.7%

●電話ヒアリングで把握した主たる回答の背景

職務とのマッチングが適切にできた：「委託訓練からステップアップ雇用の流れで、本人にはできるという感覚を、企業には十分やれるということを納得してもらった」、「入職前や実習前の作業の様子を聞いて、本人ができそうな職場を探した」、「適応状況の確認をしながら、できることを増やすなどして対応力を増していく」

職場の人間関係が適切に構築された：「相談ノートを作って本人と事業所担当者でやりとりし、悩んでいるような記述があれば事業所から就業・生活支援センターや保健所に連絡が行き、どちらかが訪問をする仕組みを作った」、「職場のキーパーソンを選定し、ジョブコーチ支援の中で従業員に助言しながら支援体制の整備、環境整備を図ることが重要」

作業遂行力の面で事業所の要求と折り合った：「ステップアップ雇用期間中に本人の従事する作業を限定することで、事業主に本人の特性や作業遂行力を体感してもらった」、「事務作業中心でスタートしたが、人材不足により別業務の配分が増え本人のストレスが増大した。ジョブコーチが調整を行い事務作業に一本化した」、「企業の理念や要求を汲み取り、本人のニーズを踏まえ対応可能性を検討する。事業所に配慮を求めることにもなるが、長い目で見てもらうよう依頼する」

複数の関係機関が連携して支援を行った：「病院が病状・体調面、グループホームと就労移行支援事業所が生活面、就業・生活支援センターが医療・生活・就労を橋渡しする役割分担をして支援した」、「ステップアップ雇用の開始・終了時、実習終了時などの節目や、問題が起こった時に

随時ケース会議を行っている」、「ケース会議はケースバイケースで必要と感じた機関が必要なタイミングで声を上げて集まっている」、「本人が利用していた就労移行支援事業所は本人の特性などを良く知っているのので、事業所との話し合いに参加して情報提供してもらう」

ステップアップ雇用の前に社会適応訓練事業、委託訓練、その他の職場実習等を利用した：「事前に別事業所で社会適応訓練事業を実施し本人のアセスメントができたため、求職活動がしやすかった」、「同事業所で社会適応訓練事業を12か月実施していた。期間が長いので病状の波や変化を本人・事業所双方で見られた結果、双方が折り合った」、「就業・生活支援センターで多様な職域の協力企業を登録しており、色々な職務を実習で経験してから本人の希望を確認している」

③ ステップアップ雇用を活用したが常用雇用に移行しなかったケースの有無

ステップアップ雇用を活用したと回答した就業・生活支援センターのうち、常用雇用に移行しなかった対象者がいると回答したセンターは36.5%となっている。この中には、ステップアップ雇用を複数回活用しており、常用雇用に移行できたケースを有するセンターも含まれている。(表3-36)。

表3-36 ステップアップ雇用を活用したが、常用雇用に移行しなかったケースの有無（途中離職も含む）

(N=63) (単位：所)

ある	23	36.5%
ない	34	54.0%
不明	6	9.5%

④ 「ある」場合、常用雇用に繋がらなかった理由として考えられること

常用雇用に移行できなかった理由としては、「疲労・緊張に対する取り組みが不十分だった」（9所、39.1%）、「生活面の管理が不十分だった」（8所、34.8%）、「医療面の管理が不十分だった」（6所、26.1%）等、自己管理の支援に関連する項目が多い。また、「職務とのマッチングがうまくいかなかった」、「職場の人間関係の構築が困難だった」（7所、30.4%）も多くなっている(表3-37)。電話ヒアリングの結果からは、実際に職場に入ってから時間が経過することで見えてくる職務とのミスマッチの問題や、本人の社会性に課題があり、支援によっても改善しなかったというエピソードが聞かれた。

表3-37 「ある」場合、常用雇用に繋がらなかった理由として考えられること：複数回答（N=23）

（単位：所）

医療面の管理が不十分だった	6	26.1%
生活面の管理が不十分だった	8	34.8%
職務とのマッチングがうまくいかなかった	7	30.4%
対象者・事業所の情報収集・分析が不十分だった	4	17.4%
職場の人間関係の構築が困難だった	7	30.4%
作業遂行力の面で事業所の要求と折り合わなかった	5	21.7%
関係機関間の連携がとれなかった	0	0.0%
疲労・緊張に対する取り組みが不十分だった	9	39.1%
ジョブコーチ支援を利用しなかった	3	13.0%
労働時間を週20時間以上に延長できなかった	4	17.4%
事業所内の支援体制が整わなかった	1	4.3%
週20時間以上の勤務に十分な業務量を用意できなかった	2	8.7%
事業所内に精神障害者の仲間がいなかった	1	4.3%
助成制度（業務遂行援助者助成金等）を利用できなかった	2	8.7%
本人が常用雇用を希望しなかった	6	26.1%
事業所の移転・業務縮小等	3	13.0%
社会適応訓練事業、委託訓練、その他の職場実習等を利用せずステップアップ雇用を開始した	2	8.7%
その他	5	21.7%

●電話ヒアリングで把握した主たる回答の背景

疲労・緊張に対する取り組みが不十分だった：「本人は、感情を分析したり状況に応じて頓服薬を服用したりする力を有していたが、仕事で色々な環境の中でそれらのスキルが発揮できなくなった」

生活面の管理が不十分だった：「家庭での様々な問題があった」

医療面の管理が不十分だった：「職場の人が自分の噂話をしているとの訴えがあった」、「早くしてなどの指示を受けたことが気になって夜眠れなくなり、睡眠薬の多量摂取、入院となった」

職務とのマッチングがうまくいかなかった：「介護補助の仕事に就いたが、繊細な性格なため利用者が亡くなった時のショックを引きずってしまった」、「車の修理工場に就職し、整備の資格を持っており、整備業務に就かせてもらえると思っていたが、周辺作業のみでイメージと違った」

職場の人間関係の構築が困難だった：「職場の担当者の思い（スピードの要求）と本人の受け止め方にズレがあり、本人には不満が溜まった。支援機関が介入したが担当者の対応が変わらなかった」、「本人が、職場の異性をじっと見つめる、色々と聞きだそうとする、性的な話をする、などの言動をするため職場の人がそれを嫌がり、距離を置くようになった。支援者がそれらの言動を止めるよう何度も相談したが変わらなかった」

⑤ ステップアップ雇用を活用した感想

ステップアップ雇用を活用した就業・生活支援センターのうち、「使いやすかった」と回答したセンターが 55.6%と半数を超えており、「使いにくかった」と回答したセンターは 17.5%となっている(表 3-38)。

表 3-38 ステップアップ雇用を活用した感想 (N=63) (単位：所)

使いやすかった	35	55.6%
使いにくかった	11	17.5%
どちらでもない	17	27.0%

⑥ 「使いにくかった」場合の理由

使いにくい理由として最も多いのが、「手続きが煩雑なため」(5所、45.5%)となっている。週の労働時間や雇用期間の条件についても、使いにくい理由としてあげられているが、「週所定労働時間を 20 時間未満とする」、「雇用期間を 6 か月以上とする」など、21 年度の条件緩和前(20 年度に実施したケース)に係る所感も含まれている。その他として、「活用した会社から書類の準備が大変、書類提出時に間違いが見つかった時に窓口で丁寧に対応してもらえなかったなどの意見があった」との回答が見られた。(表 3-39)。

表 3-39 「使いにくかった」場合の理由：複数回答 (N=11) (単位：所)

手続きが煩雑なため	5	45.5%
奨励金の額が少ないため	1	9.1%
週の労働時間が10時間以上というのは長すぎるため (より短い時間にも対応できないと使いにくい)	2	18.2%
実施期間(奨励金の支給期間)が最大12か月であり短いと感じるため	1	9.1%
(H20年度の制度では)週所定労働時間が20時間未満との条件があったため(21年度から上限撤廃)	2	18.2%
(H20年度の制度では)雇用期間が6か月以上との条件があったため (21年度から3か月以上に改正)	3	27.3%
その他	4	36.4%

オ ステップアップ雇用の実施を検討したが活用しなかった就業・生活支援センターの状況

① ステップアップ雇用の実施を検討したが実際には活用せずに雇用されたケースの有無

ステップアップ雇用の実施を検討したと回答した就業・生活支援センター(81所)のうち、実際には活用せずに雇用された対象者がいると回答した就業・生活支援センターは 51所(63.0%)であった。(表 3-40)。

表3-40 ステップアップ雇用の実施を検討したが実際には活用せずに雇用したケースの有無(N=81)

(単位：所)

ある	51	63.0%
ない	27	33.3%
不明	2	2.5%
無回答/誤答	1	1.2%

② 「ある」場合の理由

ステップアップ雇用の実施を検討したが、活用せずに雇用された対象者がいるとする就業・生活支援センターのうち、58.8%が「トライアル雇用を活用」している。また、「ステップアップ雇用を活用せずに、短時間勤務で受け入れた」とするセンターも43.1%ある。その他としては、「20時間未満という要件（当時）が事業所のニーズ（20時間以上）とあわなかった」、「ステップアップ雇用の枠が一杯と言われ活用できなかった」、「制度ができた当初でハローワークの事務手続きが追いつかなかった」などがあげられた(表3-41)。

表3-41 「ある」場合の理由:複数回答(N=51)(単位：所)

対象者に提案したが希望がなかった	5	9.8%
対象者が障害非開示を希望した	5	9.8%
事業主に提案したが同意が得られなかった	14	27.5%
事業所が活用要件を満たさなかった	13	25.5%
利用の仕方が分からなかった	1	2.0%
トライアル雇用を活用した	30	58.8%
当初から常用雇用で受け入れた	9	17.6%
ステップアップ雇用を活用せずに短時間勤務で受け入れた	22	43.1%
週10時間以上の勤務が困難だった(より短い労働時間で就職した)	8	15.7%
(H20年度の制度では)週所定労働時間が20時間未満という条件に合わなかった	6	11.8%
雇用期間が3か月以上という条件に合わなかった	2	3.9%
(H20年度の制度では)雇用期間が6か月以上という条件に合わなかった	1	2.0%
その他	7	13.7%

カ ステップアップ雇用終了後の状況

ステップアップ雇用を活用したと回答した63所中、44所から終了件数について回答が得られ、把握できた終了件数の合計は80件であった。80件中で常用雇用に移行したものは48件(60.0%)である。次いで期間途中で退職したものが20件(25.0%)、期間満了で終了したものが11件(13.8%)である(表3-42)。

表3-42 ステップアップ雇用終了後の帰趨状況 (N=80) (単位：件)

常用雇用に移行した	48	60.0%
期間満了で終了した	11	13.8%
期間途中で退職した	20	25.0%
不明	1	1.3%

キ 今後の精神障害者の新規雇用に向けた支援について

① 今後、精神障害者雇用に関する支援に取り組む予定の有無

ほとんどの就業・生活支援センター (98.1%) が、今後、精神障害者の新規雇用に関する支援に取り組む予定があるとしている。(表3-43)。

表3-43 今後、精神障害者の新規雇用に取り組む予定の有無 (N=158) (単位：所)

ある	155	98.1%
ない	0	0.0%
不明	3	1.9%

② 「ある」場合、ステップアップ雇用の活用予定

今後、精神障害者の新規雇用に関する支援に取り組む予定がある就業・生活支援センターのうち、「ステップアップ雇用の活用を検討中、または活用が決定している者がいる」が25所、「具体的な対象者はいないが、今後の支援にあたり活用を検討したい」が125所で、これらを合わせると全体の95%以上となっている。(表3-44)。

表3-44 「ある」場合、ステップアップ雇用の活用予定 (N=155) (単位：所)

精神障害者の新規雇用に向けて、ステップアップ雇用の活用を検討中の者、または活用が決定している者がいる	25	16.1%
具体的な対象者はいないが、今後の支援にあたり、ステップアップ雇用の活用を検討したい	125	80.6%
ステップアップ雇用を活用する考えはない	5	3.2%

ク ステップアップ雇用がより活用しやすい制度となるために必要と考えること

ステップアップ雇用をより活用しやすい制度としていくために必要と思われる事項として最も多いのは、「事業主が行う手続きを簡便にすることが必要」(107所、67.7%)となっている。次いで、「常用雇用に移行した後も定期的な職場訪問等の継続した支援が受けられることが必要」(82所、51.9%)、「対象事業主の要件が緩和されることが必要」(73所、46.2%)となっている。その他として、「助成金の増額(トライアル雇用と同額の40,000円以上とする)」、「ステップアップ雇用中の雇用率反映(期間中から0.5カウント、常

用雇用移行後はダブルカウントなど)」、「精神障害者保健福祉手帳の所持や疾患名を問わずに必要な者(主治医の意見書で短時間勤務が望ましいと記載された者など)に活用できる制度とする」、「精神障害者にも重度判定をしてダブルカウントできるようにする」、「本人にも助成金等を処遇する」、「事業主向けに本制度の周知を図る」、「予算を潤沢にする(年間の予算枠が限定され使いにくかった)」、などがあげられた(表3-45)。

表3-45 ステップアップ雇用がより活用しやすい制度となるために必要と考えること：複数回答(N=158)
(単位：所)

事業主が行う手続きを簡便にすることが必要	107	67.7%
対象事業主の要件が緩和されることが必要	73	46.2%
より長期にわたり奨励金が支給される制度が必要 (現在のステップアップ雇用では最長12か月)	48	30.4%
より短い労働時間から活用できることが必要 (現在のステップアップ雇用では週10時間以上)	48	30.4%
より短期間から活用できることが必要 (現在のステップアップ雇用では3か月以上)	66	41.8%
常用雇用に移行した後も定期的な職場訪問等の 継続した支援が受けられることが必要	82	51.9%
その他	31	19.6%

(3) 就労移行支援事業所におけるステップアップ雇用の活用実態について

ア ステップアップ雇用の周知状況

① 周知状況

ステップアップ雇用の内容まで知っているとは回答した就労移行支援事業所は46.4%となっており半数に満たない。ステップアップ雇用を聞いたことがないとする移行支援事業所も19.0%あった(表3-46)。

表3-46 ステップアップ雇用の周知状況(N=390)(単位：所)

内容までだいたい知っている	181	46.4%
聞いたことはあるが内容は知らない	128	32.8%
聞いたことがない	74	19.0%
無回答/誤答	7	1.8%

② 「内容まで知っている」または「聞いたことがある」場合の情報源

ステップアップ雇用について知っているまたは聞いたことがあると回答した就労移行支援事業所の64.4%が「ハローワーク」から情報を得ている。次いで、「地域障害者職業センター」との回答が37.5%

となっている。その他としては、「各種研修会」や「就業・生活支援センター」が多くあげられた（表3-47）。

表3-47 「内容まで知っている」または「聞いたことがある」場合の情報源：複数回答（N=309）

（単位：所）		
インターネット	56	18.1%
ハローワーク	199	64.4%
当該機関・施設内	42	13.6%
地域障害者職業センター	116	37.5%
その他	51	16.5%

イ 精神障害者の新規雇用及び職場定着に係る支援の状況

① 精神障害者の新規雇用及び職場定着に係る支援をした実績

精神障害者の新規雇用及び職場定着支援に関与したとする就労移行支援事業所は176所（45.1%）となっており、過半数が未関与となっている（表3-48）。

表3-48 精神障害者の新規雇用及び職場定着について支援をした実績（N=390）（単位：所）

ある	176	45.1%
ない	208	53.3%
不明	4	1.0%
無回答/誤答	2	0.5%

② 「ある」場合で、新規雇用に向けて活用したことがある制度

最も多く活用されている制度は「トライアル雇用」（54.0%）で、過半数の就労移行支援事業所で活用されていた。次いで「ジョブコーチ支援」（38.1%）が多かった。その他としては、複数の事業所から「企業実習」、「施設外就労」、「施設外支援」があげられた。新規雇用及び職場定着について支援した実績がある就労移行支援事業所176所が活用したことがある制度は合計290項目となり、平均すると1所あたり1.6項目となる（表3-49）。

活用したことがある制度として選択した項目数を見ると、1項目を選択したものが50所（28.4%）で最も多く、次いで選択なしの48所（27.3%）であり、これら（1項目以下を選択した所）が過半数を占める（表3-50）。

表3-49 「ある」場合で、新規雇用に向けて活用したことがある制度：複数回答（N=176）（単位：所）

社会適応訓練事業	27	15.3%
障害者の様態に応じた多様な委託訓練	33	18.8%
職場適応訓練	17	9.7%
ジョブコーチ支援	67	38.1%
ステップアップ雇用	24	13.6%
トライアル雇用	95	54.0%
各自治体の支援制度等	20	11.4%
その他	7	4.0%

表3-50 活用したことがある制度として選択した項目数（N=176）（単位：所）

1項目	50	28.4%
2項目	30	17.0%
3項目	26	14.8%
4項目	13	7.4%
5項目	5	2.8%
6項目	3	1.7%
7項目	1	0.6%
選択なし	48	27.3%

③ 平成20年度以降に新規雇用に結びついた実績

精神障害者の新規雇用及び職場定着について支援をしたことのある就労移行支援事業所のうち、平成20年度以降に精神障害者を新規雇用に結びつけた実績を有している事業所は131所（74.4%）となっている。390所全体に占める割合は33.6%である（表3-51）。

表3-51 平成20年度以降に新規雇用に結びついた実績（N=176）（単位：所）

ある	131	74.4%
ない	25	14.2%
不明	0	0.0%
無回答/誤答	20	11.4%

ウ ステップアップ雇用の実施を検討した実績

① ステップアップ雇用実施の検討の有無

ステップアップ雇用が制度化された平成20年度以降に新規雇用に結びつけた実績を有する131所のうち、ステップアップ雇用の活用を検討したことがあると回答したのは46所（35.1%）である（表3-52）。

表3-52 ステップアップ雇用の実施を検討した実績 (N=131) (単位: 所)

ある	46	35.1%
ない	82	62.6%
不明	2	1.5%
無回答/誤答	1	0.8%

② 「ある」場合のステップアップ雇用の提案者

ステップアップ雇用の活用提案者は、「ハローワーク担当者」が45.7%で最も多く、次いで「当該機関・施設の関係職員」(43.5%)、「就労移行支援事業所担当者」(28.3%)となった。その他としては「就業・生活支援センター」と「自治体の就労支援センター」があげられた(表3-53)。

表3-53 「ある」場合のステップアップ雇用の提案者: 複数回答 (N=46) (単位: 所)

当該機関・施設の関係職員	20	43.5%
ハローワーク担当者	21	45.7%
障害者職業センター担当者	5	10.9%
就労移行支援事業所担当者	13	28.3%
事業所担当者	7	15.2%
医療機関担当者	0	0.0%
不明	0	0.0%
その他	5	10.9%

③ ステップアップ雇用の実施を検討し実際に活用した実績 (現在活用中も含む)

ステップアップ雇用の活用を検討した就労移行支援事業所のうち、実際に活用したのは24所で52.2%である。平成20年度以降に新規雇用に結びついた支援実績を有する131所に占める割合は18.3%である。活用ありの24所について開始件数の状況を見ると、1件が13所(54.2%)と半数以上であった。(表3-54、表3-55)。

表3-54 ステップアップ雇用の実施を検討し実際に活用した実績 (現在活用中も含む) (N=46) (単位: 所)

ある	24	52.2%
ない	22	47.8%
不明	0	0.0%

表3-55 ステップアップ雇用の開始件数の分布 (N=24) (単位: 所)

1件	13	54.2%
2件	4	16.7%
3件	2	8.3%
4件	1	4.2%
不明	4	16.7%

エ ステップアップ雇用を活用した就労移行支援事業所の状況

① ステップアップ雇用から常用雇用に移行したケースの有無

ステップアップ雇用を活用したと回答した就労移行支援事業所（24所）のうち、1名以上常用雇用に移行した対象者がいると回答した事業所は58.3%となっており、41.7%は常用雇用に移行した対象者はいないとしている（表3-56）。

表3-56 ステップアップ雇用を活用した結果、常用雇用に移行したケースの有無（N=24）（単位：所）

ある	14	58.3%
ない	10	41.7%
不明	0	0.0%

② 「ある」場合、常用雇用に繋がった理由として考えられること

常用雇用に移行できた理由として最も多いのが、「職務とのマッチングが適切にできた」（9所、64.3%）となっている。次いで、「複数の関係機関が連携して支援を行った」、「ジョブコーチ支援を利用した」（8所、57.1%）等となっている。（表3-57）。電話ヒアリングの結果では、勤務時間や職務を制限してゆっくり適応を図ったエピソードや、関係機関との連携を積極的に構築しているエピソードを聞くことができた。

表3-57 「ある」場合、常用雇用に繋がった理由として考えられること：複数回答（N=14）（単位：所）

医療面の管理が適切だった	2	14.3%
生活面の管理が適切だった	3	21.4%
職務とのマッチングが適切にできた	9	64.3%
対象者・事業所の情報収集・分析が適切だった	1	7.1%
職場の人間関係が適切に構築された	6	42.9%
作業遂行力の面で事業所の要求と折り合った	5	35.7%
複数の関係機関が連携して支援を行った	8	57.1%
疲労・緊張に対する取り組みが十分だった	3	21.4%
ジョブコーチ支援を利用した	8	57.1%
労働時間を週20時間以上に延長できた	3	21.4%
事業所内の支援体制が整った	5	35.7%
週20時間以上の勤務に十分な業務量を用意できた	3	21.4%
事業所内に精神障害者の仲間がいた	2	14.3%
助成制度（業務遂行援助者助成金等）を利用できた	2	14.3%
ステップアップ雇用の前に社会適応訓練事業、委託訓練、その他の職場実習等を利用した	4	28.6%
その他	0	0.0%

●電話ヒアリングの状況

職務とのマッチングが適切にできた:「希望通りの介護職に就職」、「ドラッグストアへの就職で、接客は不安だったためバックヤードのみでスタート。徐々に本人に自信がついて、レジ対応もできるようになり職域を広げた」、「1日2時間の勤務から始めた。時間配分をゆつたりにしてじっくり業務を遂行するための準備ができた（職務分析も含め）。事業所は「できない」という認識から入っているのので、「思ったよりできた」と評価も良かった」

複数の関係機関が連携して支援を行った:「同じ法人内の精神障害者就労支援センターのスタッフとの複数担当制で支援をした。就労移行支援事業所は訓練とアセスメント、支援センターが職場開拓と就労支援という大枠での分担はあるが、就労移行支援事業所も職場開拓、就労支援に関わるようになってきている。そのほか、区役所、地域の作業所など、ネットワーク作りに力を入れている」、「医療、企業、支援機関、ハローワークなど、必要に応じて関連機関にも声をかけてケース会議している」

ジョブコーチ支援を利用した:「市独自の制度を活用して実習中から集中的に支援に入っている」、「企業が初めての障害者雇用だったこともあり、定着支援のためジョブコーチ支援も実施した。作業手順のチェックリストを作成するなどした。支援体制については、現場の社員をキーパーソンに選任し、その方を中心に支援体制を組んだ」。

③ ステップアップ雇用を活用したが常用雇用に移行しなかったケースの有無

ステップアップ雇用を活用したと回答した就労移行支援事業所のうち、常用雇用に移行しなかった対象者がいると回答した事業所は41.7%となっている（表3-58）。

表3-58 ステップアップ雇用を活用したが、常用雇用に移行しなかったケースの有無（途中離職も含む）

(N=24) (単位：所)

ある	10	41.7%
ない	14	58.3%
不明	0	0.0%

④ 「ある」場合、常用雇用に繋がらなかった理由として考えられること

「職場の人間関係の構築が困難だった」、「作業遂行力の面で事業所の要求と折り合わなかった」が4所（40.0%）と多かった（表3-59）。

電話ヒアリングの結果では、問題が生じたときに、それを解消するための環境を整えられなかったエピソードや事業所のニーズとの調整が困難だったエピソードがあげられた。

表3-59 「ある」場合、常用雇用に繋がらなかった理由として考えられること：複数回答（N=10）

（単位：所）

医療面の管理が不十分だった	1	10.0%
生活面の管理が不十分だった	1	10.0%
職務とのマッチングがうまくいかなかった	3	30.0%
対象者・事業所の情報収集・分析が不十分だった	1	10.0%
職場の人間関係の構築が困難だった	4	40.0%
作業遂行力の面で事業所の要求と折り合わなかった	4	40.0%
関係機関間の連携がとれなかった	0	0.0%
疲労・緊張に対する取り組みが不十分だった	2	20.0%
ジョブコーチ支援を利用しなかった	0	0.0%
労働時間を週20時間以上に延長できなかった	3	30.0%
事業所内の支援体制が整わなかった	0	0.0%
週20時間以上の勤務に十分な業務量を用意できなかった	2	20.0%
事業所内に精神障害者の仲間がいなかった	0	0.0%
助成制度（業務遂行援助者助成金等）を利用できなかった	0	0.0%
本人が常用雇用を希望しなかった	1	10.0%
事業所の移転・業務縮小等	1	10.0%
社会適応訓練事業、委託訓練、その他の職場実習等を利用せずステップアップ雇用を開始した	0	0.0%
その他	1	10.0%

●電話ヒアリングの状況

職場の人間関係の構築が困難だった：「作業のペアを組む人ごとに指示内容が変わる、実際に作業内容が異なるなど戸惑いが大きかった。全体を統括してサポートする立場の方がいなかった」

作業遂行力の面で事業所の要求と折り合わなかった：「介護では求められる作業は遂行できていた。周辺作業である事務処理作業も指示されたが、求められるスピードでこなすことができなかった。覚えるのにも時間がかかり、事業所の要求レベルとの乖離があった」、「事業所は当初は限られた職務から始めても、徐々に色々な職務に対応できるようになってほしいと考えていたが、広がらなかった」

⑤ ステップアップ雇用を活用した感想

ステップアップ雇用を活用した移行支援事業所のうち、「使いやすかった」と回答した事業所が62.5%ある一方、「使いにくかった」とする事業所は25.0%となっている（表3-60）。

表3-60 ステップアップ雇用を活用した感想（N=24）（単位：所）

使いやすかった	15	62.5%
使いにくかった	6	25.0%
どちらでもない	3	12.5%

⑥ 「使いにくかった」場合の理由

回答数が6件と少数であるため参考値とする（表3-61）。

表3-61 「使いにくかった」場合の理由：複数回答（N=6）（単位：所）

手続きが煩雑なため	3	50.0%
奨励金の額が少ないため	0	0.0%
週の労働時間が10時間以上というのは長すぎるため （より短い時間にも対応できないと使いにくい）	3	50.0%
実施期間（奨励金の支給期間）が最大12か月であり短いと感じるため	1	16.7%
（H20年度の制度では）週所定労働時間が20時間未満との条件が あったため（21年度から上限撤廃）	1	16.7%
（H20年度の制度では）雇用期間が6か月以上との条件があったため （21年度から3か月以上に改正）	0	0.0%
その他	1	16.7%

オ ステップアップ雇用の実施を検討したが活用しなかった就労移行支援事業所の状況

① ステップアップ雇用の実施を検討したが活用せずに雇用されたケースの有無

ステップアップ雇用の実施を検討したと回答した就労移行支援事業所（46所）のうち、実際には活用せずに雇用された対象者がいると回答したのは29所（63.0%）となっている（表3-62）。

表3-62 ステップアップ雇用の実施を検討したが実際には活用せずに雇用したケースの有無（N=46）

（単位：所）

ある	29	63.0%
ない	17	37.0%

② 「ある」場合の理由

ステップアップ雇用の実施を検討したが、実際には活用せずに雇用された対象者がいると回答した就労移行支援事業所のうち、48.3%がトライアル雇用を活用している。また、ステップアップ雇用を活用せずに、短時間勤務での雇用が実現したとの回答も24.1%ある。その他として、「ハローワークより活用困難と聞いた」、「社会適応訓練事業を活用して見極めがついたため」などがあがった（表3-63）。

表3-63 「ある」場合の理由(N=29)(単位:社)

対象者に提案したが希望がなかった	3	10.3%
対象者が障害非開示を希望した	2	6.9%
事業主に提案したが同意が得られなかった	4	13.8%
事業所が活用要件を満たさなかった	4	13.8%
利用の仕方が分からなかった	0	0.0%
トライアル雇用を活用した	14	48.3%
当初から常用雇用で受け入れた	4	13.8%
ステップアップ雇用を活用せずに短時間勤務で受け入れた	7	24.1%
週10時間以上の勤務が困難だった(より短い労働時間で就職した)	1	3.4%
(H20年度の制度では)週所定労働時間が20時間未満という条件に合わなかった	1	3.4%
雇用期間が3か月以上という条件に合わなかった	1	3.4%
(H20年度の制度では)雇用期間が6か月以上という条件に合わなかった	0	0.0%
その他	4	13.8%

カ ステップアップ雇用終了後の状況

ステップアップ雇用を活用したと回答した24所中、23所から終了件数について回答が得られ、把握できた終了件数の合計は23件であった(6所は終了数0件の回答)。そのうち、常用雇用に移行したものは14件(60.9%)である。次いで期間満了で終了したものが5件(21.7%)、期間途中で退職したものが4件(17.4%)である(表3-64)。

表3-64 ステップアップ雇用終了後の帰趨状況(N=23)(単位:件)

常用雇用に移行した	14	60.9%
期間満了で終了した	5	21.7%
期間途中で退職した	4	17.4%

キ 今後の精神障害者の新規雇用に向けた支援について

① 今後、精神障害者雇用に関する支援に取り組む予定の有無

今後、精神障害者の新規雇用に関する支援に取り組む予定があると回答した就労移行支援事業所は58.5%となっている(表3-65)。

表3-65 今後、精神障害者の新規雇用に取り組む予定の有無(N=390)(単位:所)

ある	228	58.5%
ない	63	16.2%
不明	93	23.8%
無回答/誤答	6	1.5%

② 「ある」場合、ステップアップ雇用の活用予定

今後、精神障害者の新規雇用に関する支援に取り組む予定があると回答したうち、「ステップアップ雇用の活用を検討中、または活用が決定している者がいる」が17所、「具体的な対象者はいないが、今後の支援にあたり活用を検討したい」が195所で、これらを合わせると90%以上となる(表3-66)。

表3-66 「ある」場合、ステップアップ雇用の活用予定(N=228)(単位：所)

精神障害者の新規雇用に向けて、ステップアップ雇用の活用を検討中の者、または活用が決定している者がいる	17	7.5%
具体的な対象者はいないが、今後の支援にあたり、ステップアップ雇用の活用を検討したい	195	85.5%
ステップアップ雇用を活用する考えはない	12	5.3%
無回答/誤答	4	1.8%

ク ステップアップ雇用がより活用しやすい制度となるために必要と考えること

ステップアップ雇用をより活用しやすい制度としていくために必要と思われる事項として最も多いのは、「事業主が行う手続きを簡便にすることが必要」(197所、50.5%)となっている。次いで、「常用雇用に移行した後も定期的な職場訪問等の継続した支援が受けられることが必要」(190所、48.7%)、「より長期にわたり奨励金が支給される制度が必要」(133所、34.1%)となっている。

その他としてあげられた中では、「制度の周知が必要」との回答が1/3近くを占めた。他には、「奨励金を増額する」、「解雇者を出した事業所でも活用できるようにする」、「障害種別に関わらず活用できるようにする」、「トライアル雇用からステップアップ雇用に切り替えできるようにする」、などの意見もあがっている(表3-67)。

表3-67 ステップアップ雇用がより活用しやすい制度となるために必要と考えること：複数回答(N=390)

(単位：所)

事業主が行う手続きを簡便にすることが必要	197	50.5%
対象事業主の要件が緩和されることが必要	130	33.3%
より長期にわたり奨励金が支給される制度が必要 (現在のステップアップ雇用では最長12か月)	133	34.1%
より短い労働時間から活用できることが必要 (現在のステップアップ雇用では週10時間以上)	106	27.2%
より短期間から活用できることが必要 (現在のステップアップ雇用では3か月以上)	116	29.7%
常用雇用に移行した後も定期的な職場訪問等の継続した支援が受けられることが必要	190	48.7%
その他	37	9.5%

3 まとめ

(1) ステップアップ雇用の活用状況等について

ステップアップ雇用の周知度、活用した実績ともに、特に企業において低調であることが明らかとなった。

一方、就業・生活支援センターは、全センターで精神障害者の新規雇用及び職場定着に係る支援の実績を有しており、就労支援に関わる方策が多角的に検討されていることが窺われ、ほぼ全ての就業・生活支援センターがステップアップ雇用の内容について知っていた。

(2) 他の就労支援制度との関連とステップアップ雇用の位置づけ

精神障害者を新規雇用するにあたり活用したことがある制度については、企業、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所いずれにおいてもトライアル雇用の活用が最も多い結果となった。障害者の雇用支援策としてのトライアル雇用の浸透度の高さが示された。その中で、ステップアップ雇用とトライアル雇用の使い分けについては、支援対象者や事業所のニーズ及びその他の諸要因によって適宜選択がなされているものと推測された。

また、社会適応訓練事業の活用実績は、ステップアップ雇用とほぼ同程度となっている（社会適応訓練事業を活用したとする割合、ステップアップ雇用活用したとする割合は、企業：7.7%、7.7%、就業・生活支援センター：34.2%、39.9%、就労移行支援事業所：15.3%、13.6%）。両制度は、訓練モデルと雇用モデルの違いはあるものの「短時間」という点に着目して考えた場合、利用ニーズが重なっている部分があるかもしれない。社会適応訓練事業の特徴について佐藤（2011）は、平成23年7月の行政調査結果の分析から、「精神障害者の状態や受け入れ事業所の実情に応じて訓練期間や時間、訓練内容について柔軟に対応でき、精神障害者の特性から特に必要とされる保健所等の医療関係機関が中心的役割を果たしやすいため他の制度にない特徴を持っている」と指摘している。社会適応訓練事業は、精神障害者に特化した長い歴史と実績をもつ支援制度であり、下記(3)で指摘している電話ヒアリングの結果を踏まえると、利用ニーズの重なりは、制度の「バッティング」ではなく「共働」を可能とするものと考えられるべきであろう。

(3) ステップアップ雇用活用後の常用雇用への移行状況と移行要件

企業の回答数は少数のため参考値とし、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所の回答結果から整理する。ステップアップ雇用終了後の状況が把握できた者のうち、常用雇用へ移行した者の割合（移行率）はいずれも6割程度である。主な移行の要因としては、以下の点から、「関係機関による支援」や「企業の受け入れ環境のアセスメント」、「体調等の自己管理」がポイントとしてあげられる。

① 関係機関による支援

関係機関による支援に関連するものとしては、「複数の機関による連携支援」、「ジョブコーチ支援」が多く選択されており、加えて、就業・生活支援センターでは、「ステップアップ雇用前の社会適応訓練事業、委託訓練、その他実習の活用」が多く選択されている。

② 企業の受け入れ環境のアセスメント

企業の受け入れ環境のアセスメントに関連するものとして、「職務とのマッチングの適切性」や「企業の本人に対する要求水準との合致」、「円滑な職場の人間関係」が多く選択されている。

③ 体調等の自己管理

移行できなかった要因として、上記の「企業の受け入れ環境に係る課題」に加え、「疲労や緊張のマネジメント」、「生活管理」等支援対象者側の要因も上位項目として選択されている。

なお、本章の2結果(2)エで述べた就業・生活支援センターへの電話ヒアリングの結果からも、常用雇用への移行要因として「事前に社会適応訓練事業や委託訓練、実習等の活用によって職務のマッチングや事業所の理解や受け入れに活かすことができたこと」や「関係機関と連携による役割分担の重要性」などに言及する意見が得られている。

(4) ステップアップ雇用を活用した感想

企業の回答数は少数のため参考値とする。就業・生活支援センター、就労移行支援事業所においては、共に「使いやすい」との回答が6割前後となっている。「使いにくかった」が2割前後であるが、「使いにくかった」理由として最も多いのが、「手続きの煩雑性」となっている。

(5) ステップアップ雇用の活用ニーズと要望等

ア 活用ニーズ

今後、精神障害者の雇用に取り組む予定があると回答した事業所の7割強が、ステップアップ雇用の活用を検討したいと回答している。ただし、「今後精神障害者の新規雇用に取り組む予定あり」とする事業所は2割強と、「予定なし」とする事業所(3割)より少ない。しかし、一方で「不明」とする事業所(4割)が最多であることに留意したい(本章2結果(1)ク)。また、「精神障害者の雇用管理に対して外部の支援機関に対する期待」について企業に尋ねたところ、特に期待する項目としては、「職場不適應の際の定着支援」や「採用後の職場訪問による支援」の選択が多く、企業ニーズの点からも外部の支援機関によるサポートを望んでいる状況が窺われる。

これに対し、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所においては、精神障害者の新規雇用に関する支援に取り組む予定があると回答したうち、いずれも9割以上が活用の意向ありとしている。すなわち、就業・生活支援センターをはじめとする支援機関の支援が得られるならば、企業のステップアップ雇用活用のニーズは、高いものがあるのではないかと推察される。

一方、ステップアップ雇用の活用に当たっての情報源及び提案者は、企業、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所いずれにおいても、ハローワークが最も高いことがわかった。このことは、ステップアップ雇用の周知について、ハローワークの役割が大きいことをあらわしていると言えよう。

イ 要望等

より活用しやすい制度となるために必要なこととして、「奨励金支給期間の拡大」や「手続きの簡便性」をあげる事業所が多かった。

なお、「ステップアップ雇用の実施を検討したが、実際には活用せずに雇用した」とする企業が8社あった。この8社における同制度の活用に関する検討過程や同制度を活用せずに雇用に至った経緯の詳細は把握できていないが、このうち2社の担当者から簡易なヒアリングを実施した。内容としては、「トライアル雇用のほうが使い慣れている」、「活用のための手続きが煩雑なため、当初から常用雇用もしくは短時間雇用で受け入れた」、「長期に亘る支援が必要であるため、受け入れ企業に対する、より手厚い経済的支援が必要」等の意見が得られた。

就業・生活支援センター、就労移行支援事業所においても同様に、「手続きの簡便性」が上位項目として選択されており、次いで「常用雇用移行後の継続的な支援」についてのニーズが高い結果となっており、常用雇用移行後の長期的な支援も望まれるところである。

【参考文献】

佐藤宏「精神障害者社会適応訓練事業の動向－平成23年7月行政調査を中心に－」（2011）

<http://vfoster.org/files/pdf/research-2011>

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 54「精神障害者の雇用管理と就業支援」（2003）

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 95「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」（2010）

第4章

ステップアップ雇用活用に関する 企業及び関係機関

(ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター)
に対するヒアリング調査

第4章 ステップアップ雇用活用に関する企業及び関係機関(ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター)に対するヒアリング調査

1 目的

第3章で紹介した実態調査を踏まえ、更なるデータ収集が必要な部分、具体的には、①企業におけるステップアップ雇用の活用状況、②支援の実態、③ステップアップ雇用活用者の週所定労働時間に係る調整の実際、④ステップアップ雇用を活用した感想等、について情報収集することを主な目的として、ヒアリング調査を行った。

2 調査方法

(1) ヒアリング対象

ステップアップ雇用の活用実績のある企業8社(表4-1参照)、ハローワーク10所、地域障害者職業センター5所、就業・生活支援センター2所であり、①厚生労働省障害者雇用対策課より情報提供を受けた平成22年度ステップアップ雇用の都道府県別実施件数一覧より、実施件数の多い都道府県のハローワークと地域障害者職業センター、②地域障害者職業センター、第3章の実態調査に係る電話ヒアリング、障害者雇用リファレンスサービス等から得た情報を参考に、ステップアップ雇用の活用実績が把握出来た企業及びハローワーク、③同じく第3章の実態調査において、ヒアリング調査に協力の意志を示した就業・生活支援センターから選定した。

表4-1 ヒアリング企業8社の概要

【企業規模】		
従業員数	55名以下	1社
	56名～299名	3社
	300名以上	4社
【企業属性】		
特例子会社	1社	
重度障害者多数雇用事業所	3社	
精神障害者雇用促進モデル事業実施事業所	2社	
その他	2社	
(ヒアリング調査時現在)		

(2) ヒアリング内容

ア 事例に関するヒアリング

ステップアップ雇用を活用した事例について、本人の基礎情報（年代、性別、診断名等）、支援者に関する情報（所属機関、職名、役割）、ステップアップ雇用を活用した事業所の概要（企業規模、対象者の従事する業務等）、ステップアップ雇用開始までの経緯（活用のきっかけ、開始までの調整等）、ステップアップ雇用期間中の経過（時間延長のタイミング、時間延長に向けた働きかけ、その他の支援等）、帰趨状況、常用雇用*2に移行した／しなかった理由。

イ ステップアップ雇用を活用した感想等

① 企業

ステップアップ雇用の有用性等、トライアル雇用との使い分け、常用雇用に移行するためのポイント、関係機関との連携状況、その他の意見・要望。

② ハローワーク

ステップアップ雇用の有用性等、周知・提案の状況や工夫、トライアル雇用との使い分け、常用雇用に移行するためのポイント、関係機関との連携状況、その他の意見・要望。

③ 地域障害者職業センター、就業・生活支援センター

ステップアップ雇用の有用性等、関係機関との連携状況

(3) 方法・期間

ヒアリング協力者を訪問し、対面にて聴取。期間は2010年6月～10月および2011年6月～11月。

3 結果

(1) ヒアリングで得られた事例の概要

ヒアリングで得られた99事例（ハローワーク62件、地域障害者職業センター20件、就業・生活支援センター11件、企業6件）中の重複ケースを除外した92事例（※）について、全体の傾向を掴むために単純集計を行った。「性別」、「年代」、「診断名」、「精神障害者保健福祉手帳の等級」、「職種」、「企業規模」、「雇用前に活用した制度」、「ジョブコーチ支援の活用」、「ステップアップ雇用の開始年度」、「開始時の週所定労働時間」、「帰趨」、「終了時の週所定労働時間」、「実施期間」の13項目を集計対象とした。以下、各項目について概要を述べる。

*2 ここでいう常用雇用は、週の所定労働時間が20時間に満たない場合で常用雇用（1年契約で契約更新が見込まれるものを含む）に移行した事例も含んでいる。以下、同じ。

※ 同一人物の事例が偶然複数の機関で収集されたため、本項(1)(3)では重複のないよう調整した。本項(2)では、ヒアリング協力者が異なるところから同じ事例に対する別の視点からのとらえ方と考え、削除せず分析の対象としている。

ア ステップアップ雇用対象者の態様

① 性別

男性が75.0%、女性が23.9%であり、男性が女性の約3倍である（表4-2）。

表4-2 性別 (N=92) (単位：件)

男性	69	75.0%
女性	22	23.9%
不明	1	1.1%

② 年代

30代が48.9%と最も多く、40代(34.8%)、20代(7.6%)と続く（表4-3）。

表4-3 年代 (N=92) (単位：件)

20代	7	7.6%
30代	45	48.9%
40代	32	34.8%
50代	3	3.3%
60代	1	1.1%
不明	4	4.3%

③ 診断名

統合失調症が最も多く69.6%、次いで多いのが気分障害の19.6%であった（表4-4）。

表4-4 診断名 (N=92) (単位：件)

統合失調症	64	69.6%
気分障害（うつ病・そううつ病）	18	19.6%
てんかん	2	2.2%
発達障害	3	3.3%
その他	3	3.3%
不明	2	2.2%

④ 精神障害者保健福祉手帳の等級

1級が4.3%、2級が63.0%、3級が29.3%で2級>3級>1級の順に多い。これは、精神障害者保健福祉手帳の交付者数の割合と概ね同じ傾向であると考えられる（内閣府，2011）。また、手帳が

なく主治医の意見書でステップアップ雇用を利用した事例が2件あった（表4-5）。

表4-5 手帳の等級 (N=92) (単位：件)

1級	4	4.3%
2級	58	63.0%
3級	27	29.3%
なし	2	2.2%
不明	1	1.1%

⑤ 職種

本ヒアリングの対象者の就いている職種は、「73 その他の運搬・清掃・梱包等従事者」が最も多く39.1%であった。次いで「71 清掃従事者」の14.1%、「59 生産関連・生産類似作業従事者」の12.0%であった（表4-6）。

表4-6 職種 (N=92) (単位：件)

10情報処理・通信	1	1.1%
25一般事務	7	7.6%
32商品販売	3	3.3%
35家庭生活サービス	1	1.1%
36介護サービス	3	3.3%
39接客・給仕	6	6.5%
42その他のサービス職業従事者	6	6.5%
46農業従事者	1	1.1%
59生産関連・生産類似作業従事者	11	12.0%
70運搬従事者	1	1.1%
71清掃従事者	13	14.1%
72包装従事者	2	2.2%
73その他の運搬・清掃・梱包等従事者	36	39.1%
99分類不能の職業	1	1.1%

※番号は日本標準職業分類（中分類）による

イ ステップアップ雇用実施企業規模

55人以下が最も多く（22件、23.9%）、1000人以上（14件、15.2%）、301人～999人（13件、14.1%）、101人～200人（12件、13.0%）と続いている（表4-7）。

表4-7 企業規模 (N=92) (単位: 件)

55人以下	22	23.9%
56人～100人	6	6.5%
101人～200人	12	13.0%
201人～300人	4	4.3%
301人～999人	13	14.1%
1000人以上	14	15.2%
不明	21	22.8%

ウ ステップアップ雇用実施の実態

① ステップアップ雇用前の活用制度等

ステップアップ雇用を開始する前に活用した制度等について、「活用あり」31件(33.7%)、「活用なし」61件(66.3%)で、「活用なし」が「活用あり」の約2倍であった(表4-8)。「活用あり」の事例で実際に使われていた活用制度等の内訳は、「ジョブコーチ雇用前支援」、「障害者の様態に応じた多様な委託訓練」、「社会適応訓練事業」、「職場実習」、「職務試行法」の5種類ですべて雇用前の実習の要素があるものであった(表4-9)。

表4-8 ステップアップ雇用前の制度等活用の有無 (N=92) (単位: 件)

活用あり	31	33.7%
活用なし	61	66.3%

表4-9 ステップアップ雇用前の活用制度等の内訳 (N=92) (単位: 件)

ジョブコーチ雇用前支援	1	1.1%
障害者の様態に応じた多様な委託訓練	8	8.7%
社会適応訓練事業	1	1.1%
職場実習	17	18.5%
職務試行法	4	4.3%
なし	61	66.3%

② ジョブコーチ支援の活用 (※)

「活用あり」が37件(40.2%)、「活用なし」が55件(59.8%)で、4割がジョブコーチ支援を活用している。(表4-10)。

表4-10 ジョブコーチ支援の活用 (N=92) (単位: 件)

あり	37	40.2%
なし	55	59.8%

※ 本調査において、ジョブコーチ支援は、雇用前支援、雇用同時支援、雇用後支援のすべてが対象である。また、雇用促進法の職場適応援助者に限定せず類似のものを含む。

③ ステップアップ雇用開始年度

ステップアップ雇用を開始した年度については平成 21 年度が最も多いが、これはヒアリング調査実施時期と関係している（表 4-11）。

表 4-11 ステップアップ雇用開始年度 (N=92) (単位：件)

20年度	10	10.9%
21年度	49	53.3%
22年度	22	23.9%
23年度	3	3.3%
不明	8	8.7%

④ ステップアップ雇用開始時の週所定労働時間

「10 時間～15 時間」が 58 件 (63.0%) で最も多く、次いで「16 時間～19 時間」15 件 (16.3%) であった（表 4-12）。

表 4-12 開始時の週所定労働時間 (N=92) (単位：件)

～9時間	7	7.6%
10時間～15時間	58	63.0%
16時間～19時間	15	16.3%
20時間～	11	12.0%
不明	1	1.1%

⑤ ステップアップ雇用終了後の帰趨 (※)

帰趨を把握できた事例は 83 件あり、常用雇用へ移行した事例は 58 件 (63.0%)、期間満了で終了した事例は 5 件 (5.4%)、途中で退職した事例は 20 件 (21.7%) であった。常用雇用へ移行した 58 件のうち、週労働時間 20 時間以上で移行したものは 28 件、20 時間未満で移行したものは 27 件でほぼ同数であった（表 4-13）。

表 4-13 帰趨 (N=92) (単位：件)

常用雇用に移行	58	63.0%
・内訳		
(20時間以上)	28	
(20時間未満)	27	
(不明)	3	
期間満了で終了	5	5.4%
期間途中で退職	20	21.7%
継続中	5	5.4%
不明	4	4.3%

※2011 年 11 月現在の状況

⑥ ステップアップ雇用終了時点の週所定労働時間

帰趨状況が把握できている 83 件のステップアップ雇用終了時点での週労働時間は、「10 時間～15 時間」が最も多く 26 件(31.3%)、「20 時間～25 時間」の 18 件(21.7%)、「16 時間～19 時間」の 10 件(12.0%) の順に続く (表 4-14)。

表 4-14 終了時週所定労働時間 (N=83) (単位: 件)

～9時間	2	2.4%
10時間～15時間	26	31.3%
16時間～19時間	10	12.0%
20時間～25時間	18	21.7%
26時間～	4	4.8%
不明	23	27.7%

⑦ ステップアップ雇用実施期間

帰趨状況が把握できている 83 件のステップアップ雇用の実施期間は、上限である 12 か月が最も多く、47 件(56.6%)であった。次いで「4 か月～6 か月」の 13 件(15.7%)、「～3 か月」の 12 件(14.5%) であった (表 4-15)。

表 4-15 実施期間 (N=83) (単位: 件)

～3か月	12	14.5%
4か月～6か月	13	15.7%
7か月～9か月	9	10.8%
10か月～11か月	2	2.4%
12か月	47	56.6%

(2) 支援の具体的内容 (常用雇用に移行できたか否かに着目して)

ア 支援エピソードのカテゴリライズ

収集した事例を、ステップアップ雇用終了後に常用雇用に移行したか否かに着目し、「常用雇用へ移行」(58 ケース)「常用雇用へ移行せず終了」(25 ケース) の 2 群に分け、それぞれのステップアップ雇用に係る支援エピソードについて分析した。まずは研究員 2 名が個々に KJ 法を援用して支援エピソードのカテゴリ分けを行った。これを研究員 3 名で再分類し、分類方法が一致するまで議論して最終分類とした。

① 「常用雇用へ移行」群

雇用前のエピソード (表 4-16) は時系列に沿う形で、「事前アセスメント」、「マッチング・開拓・提案」、「実施のためのプランニング」の 3 つのカテゴリに分類した。「事前アセスメント」には、本

人との相談・観察、日常会話等から得られる情報を手がかりに支援者がアセスメントを行ったことが読み取れるエピソードを分類した。「マッチング・開拓・提案」には、職場開拓に関するもの、ステップアップ雇用を提案した時期、タイミング等に関するもの等を分類した。「実施のためのプランニング」には、ステップアップ雇用開始前に、常用雇用に至るまでの具体的な支援計画を立てるような内容が読み取れるエピソードを分類した。

雇用後のエピソード（表4-17）については、「柔軟な時間変更」と、「その他、常用雇用移行のポイントと考えられる要因」の2つのカテゴリーに分類した。

なお、表4-16、表4-17ともにそれぞれの分類について、常用雇用に移行した時点の週所定労働時間が「20時間以上」か、「20時間未満」かを区別して表記した。

② 「常用雇用へ移行せず終了」群

雇用前のエピソード（表4-18）については、常用雇用移行群と同様に時系列に沿って「事前アセスメント」、「マッチング・開拓・提案」、「プランニング」の3つに分けた。

雇用後のエピソード（表4-19）については、「支援方法」「不安要素」「退職理由」の3つにカテゴリー分けを行った。「支援方法」はさらに、「時間調整」と「その他」の2つの下位カテゴリーに分けた。「時間調整」には、勤務時間の延長を図ったエピソード、本人の体調を見て勤務時間の調整を図ったエピソード等を分類した。「その他」の支援については、時間調整以外の支援に関するエピソードを分類した。「不安要素」には、継続雇用に当たっての不安要素に言及されているエピソードをまとめた。「退職理由」には、常用雇用に移行できず退職となった理由を在職期間3か月で区切り、「1～3か月」「4～12か月」の2つの下位カテゴリーに分けてまとめた。

表4-1-16 ステップアップ雇用活用に係る支援エピソード(「常用雇用へ移行」群・雇用前)

事前アセスメント	マッチング・開拓・提案	プランニング
<p>支援者の判断 (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人が不安の訴え多く、臨機応変な対応が苦手と把握。 ・精神保健福祉手帳1級で就労経験がないため、ゆるやかに職務適応させる必要があると判断。 ・1日3時間の勤務が適当と判断。 ・委託訓練時の本人達の状況では週20時間以上の勤務が難しいと判断。 <p>(20時間未満)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援機関と本人の関わりの中で集中力、体力、前職からのプランクを把握。 ・主治医の意見書、事前の実習やこれまでの職歴での不適応状況から週20時間未満が適当と判断。 ・本人の状況から週16時間からの開始が適当と考えた。 	<p>支援者よりステップアップ雇用の活用を提案 (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プランクが大きめ、働いたことのない人に提案。 ・支援機関職員が雇用率未達成企業の人事担当者の知り合いに障害者雇用について相談され、ステップアップ雇用の活用を提案。 ・合同面接会に参加した工場長が短時間から働きたいニーズのある精神障害者が多くいることを知り、実際の雇用に当たりハローワークに相談した際にステップアップ雇用を紹介される。 ・社会適応訓練事業所が雇用を考えたタイミミングで、支援者が提案。 ・本人は勇み足になるタイプで、支援機関がじっくりとサポートする中で徐々にステップアップした経緯があるため、ハローワークが活用を提案。 ・合同面接会での採用にあたり、ハローワークが提案。 	<p>支援者の取り組み (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活面が仕事に影響しやすく、疲れから不調になりやすいので生活管理表を活用する。 ・本人はセルフモニタリングが苦手なため、JCが適宜ふりかえりをする。 ・体調アセスメントは第1号JC、職務切り出しは配置型JCが行う。 ・3か月毎に状況把握をし、時間延長等を検討する。 ・本人の不安が大きかったため、1年間の計画を立てて示した。 ・作業遂行のためJCがメモ取りや手順書の活用を支援する。 ・(20時間未満) ・ステップアップ雇用開始後は3か月毎にケース会議を行って状況確認し、延長するか常用雇用に移行するかを検討することにした。
<p>本人の不安 (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活リズムは安定していたが体力面で不安があった。 ・対人恐怖で職場の人間関係が不安。 ・手順が覚えられないことに不安を覚える。 ・長時間勤務の自信がない。 	<p>本人と求人条件のマッチング (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対人接触が少なく、時間設定が柔軟にできる、という希望通りの仕事につけた。 ・一般求人、障害求人を週20時間以下に調整する。 ・(20時間未満) ・本人の興味、資格に合わせて一般求人からステップアップ雇用求人を開拓。 ・本人の希望条件(勤務時間)に合わせて元の求人から時間調整。 ・ステップアップ雇用の活用を念頭に求人開拓。 ・ゆっくりやれりやれりという事業所を開拓。 	<p>企業の取り組み (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務作業中心で短時間から開始し、体力がつけば身体作業を加え時間延長する。 ・本人が対人恐怖で職場での対人接触を望まないため、見守りに徹するスタンスを取ると決める。 ・(20時間未満) ・雇用前からJCを活用し、作業マニュアルを作成して業務遂行出来るようにした。 ・雇用前から職員間で本人の受け入れについて話し合いを持った。
<p>本人の希望・事情 (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・金銭的な理由で長く働きたい。 ・最終的には常用雇用を希望。 ・(20時間未満) ・生活の都合からフルタイムを希望。 	<p>本人と企業のニーズにステップアップ雇用が合う (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間から働きたい本人と、職務切り出しを少しずつつづつしたい企業のニーズが合った。 ・合同面接会で企業が採用したい人が短時間勤務を希望。 	<p>企業の事情 (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務の切り出しが難しい為、1年かけて季節要因やイベント等を加味して少しずつ職務拡大していく。 ・年末の繁忙期に雇用したため、年明けから時間延長に取り組みむこととした。
<p>本人の履歴にプランクがある (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・7年のプランクがあり、短時間から少しずつ延ばしたい。 ・地域活動支援センターで再就職のため体調を整えていた。 	<p>企業の取り組み (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者を支援する法人として、法人の利用者を雇用する際に活用。あくまで職員として雇用可能かを見きわめることを目的とした。 ・(20時間未満) ・精神障害者を支援する社会福祉法人として自ら雇用しようとした。 ・企業担当者がタイケアを見学してスカウト。 	
	<p>実習等、制度を活用</p>	

※表中の「JC」はジョブコーチの略。以下表4-19まで同様。

※表中の「委託訓練」は障害者の状態に応じた多様な委託訓練の略。以下表4-19まで同様。

表4-17 ステップアップ雇用活用に係る支援エピソード(「常用雇用へ移行」群・雇用後)

柔軟な時間変更	
<p>本人・企業・支援者の話し合いの上時間変更を行う (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始後3か月の時点で本人、企業、ハローワークでケース会議をし、時間延長を決定する。 本人、企業担当者、JCで話し合いながら延長。 本人、企業、支援機関で話し合いながら時間延長を行った。企業も延長を見定める基準や延長を行い負荷がかかかすることで現れる不調サインを捉え、的確な対応を取ることが就労継続が可能であることを理解できた。 本人の疲労度と習熟度、企業の意見を確認しながら支援者が時間増減の判断を行った。 <p>(20時間未満)</p> <ul style="list-style-type: none"> 3か月毎にケース会議を行い、時間設定を検討。 本人の希望が弱み足になりやすいので、支援機関が情報共有し方針を一致させて緩やかに延長した。 本人の希望と状況に応じて日数を増やした。 	<p>その他、常用雇用移行のポイントと考えられる要因</p> <p>支援者の工夫・提案 (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人達がステップアップのできる作業を現場に提案。 JCの作成した手順書を活用。 JCがポイントをメモすることなどを個別指導。 ピアの力を活用したり、支援者との面接を利用して、他の利用者の手本となるよう意識付けを図った(本人が利用者として通所していた施設に職員として雇用された事例)。 <p>支援者が本人の下支えをする (20時間未満)</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人がハローワークや施設で職場の悩みを相談。支援者がアドバイスをを行う。 支援者が企業訪問したり、出勤日以外の日に本人をフォロー。 本人が躁状態になったため、早めの通院を勧め、医療機関との連携を密にした。 気分が波があり、生活面の支援が必要な人にステップアップ雇用開始後半年の時点でJC支援を活用した。
<p>本人の体調を見ながら時間変更を行う (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> 段階的に時間延長し、延ばした直後に体調を崩した時は元に戻し、また延ばすというように進めた。 本人の体調の波に応じてJCが時間増減の判断をした。 体調不良になったため、時間延長の予定を1か月先送りした。 本人には時間を延ばさせる制度と事前に説明。ステップアップ雇用開始後5か月目でハローワークが本人に時間延長について話した所、体調が良いので延長しても良いと答え、延長になった。 本人に体力面の不安がなくなったため、新たな職務を追加でき、時間延長できた。 <p>開始から2か月目で時間延長したが、体調を崩して元の時間に戻す。体調と作業が安定した6か月後に再度時間延長。</p> <p>(20時間未満)</p> <ul style="list-style-type: none"> 会社移動で不安定になった時は日数減。 本人が体調を崩したため延長を見送った。 本人の体力面により週1日の勤務とした。 時間延長したか不調になったため元に戻した。 	<p>支援者と本人で振り返りを行う (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人がセルフモニタリングが苦手だったので、JCが振り返りを促しながら無理なく進めた。 (20時間未満) 生活面が仕事に影響しやすいため、生活管理表を活用。 本人の作業スピードが上がらなかつたため、支援者と本人で振り返りを行って課題の確認をした。 失敗に弱いので、念入りに確認・チェックを行った。 <p>企業側の本人に対する理解 (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業(雇用率達成している)側はいつでも時間を元のように減らして良いと言ってくれていた。 本人の希望に添って時間延長するために、職務の拡大を事業所で検討。 企業は本人の自由にととのスタンス。体調を崩した際には勤務時間を減らすなど柔軟な対応を行った。 精神障害者の特性を理解し、柔軟に対応できた。
<p>その他 (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> 疲労から2週間休職した。 ステップアップ雇用開始から3か月後に、1日だけ30分延長して試行しながら適応状況を判断した。 主治医の意見を参考に、日数を増やすより1日当たりの勤務時間を延ばした。 10時～17時の間でフレキシブルに働けるようにした。 (20時間未満) 常用雇用へ移行する際に本人の安定就労を優先し、週20時間未満の勤務時間とした。 	<p>本人の特性がプラス評価される (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> 真面目に作業する、質問が出来るといった本人の特性が企業からのプラス評価に繋がった。 (20時間未満) 休みがあってもまだ出て来られる実績を示した。 体調が良ければ朝から真面目な仕事ぶりが評価された。 <p>支援者に本音を話す (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人が施設職員に頻繁に不安を訴えた。 企業担当者がJCに「負担に感じている」と話した。 <p>その他 (20時間以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> 社長、精神障害者の同僚と3人だけの職場。 本人の体力が落ちてきて不安がなくなつたため、身体作業を追加して職務拡大。 (20時間未満) 大雨の日は休んでよいとして、本人(60代で視力低下あり。時間をかけてバイク通勤)に合わせた雇用管理をした。

表 4-18 ステップアップ雇用活用に係る支援エピソード(「常用雇用へ移行せず終了」群・雇用前)

事前アセスメント		フランジング	
<p>本人の職歴にブランクがある</p> <ul style="list-style-type: none"> ・40代で、これまでの職歴なし。 ・職歴なし。症状が安定しないが実習で問題なしと判断。 ・本人は、就労経験が少なく、対人関係も苦手なので短時間から始めるのを希望。 ・ブランク長く、長時間労働は無理。 	<p>本人の希望・興味に沿って求人開拓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の希望職種をハローワークが一般求人から開拓してステップアップ雇用の活用を調整。 ・本人が介護に興味を示したので、介護施設で開拓。 ・希望に合う求人（接客サービス）で職場開拓をした。 	<p>JCの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・JCを活用（複数回答）。 	
<p>特性から短時間を希望</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対人恐怖（対人業務）があり、短時間勤務からの開始を希望。 	<p>精神障害に親和性のありそうな職場開拓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・身内に精神障害者がいる。ただし、障害者の雇用経験はなく、統合失調症の特性理解はない。 ・社長は障害者雇用に関心あり。精神の病気についての理解もある。 ・引きこもり等の個別事情を抱えた従業員を雇用している職場を、精神障害者についても理解が得られるのではないかと考え、ハローワークが開拓。 ・ステップアップ雇用対象者が辞めたため、その事業所にて再度ステップアップ雇用を活用。 	<p>失敗パターンからの脱却</p> <ul style="list-style-type: none"> ・頑張りすぎるところから発病したため、同じパターンにならないようにと、JC支援を行うことにした。 	
<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幻聴、被害妄想があったが本人は就職希望。実習の結果問題なかったので、ステップアップ雇用を開始。 ・本人、支援者、企業は段階的に時間延長し、1年かければ週20時間までもっていけないかと思っていた。 	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者パート求人（6時間×4日）にに応じ、本人が20時間未満を希望したためステップアップ雇用を活用。 	<p>実習の状況を生かしたフランジング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ステップアップ雇用開始時は職務試行法の時より短い時間から開始。 	
<p>実習等、制度を活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場実習 ・職務試行法（複数回答） ・委託訓練（複数回答） 	<p>実習等、制度を活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・合同面接会から実習。実習の状況が良好だったためステップアップ雇用を提案。 		

表4-19 ステップアップ雇用活用に係る支援エピソード(「常用雇用へ移行せざる終了」群・雇用後)

支援方法		不安要素		退職理由	
時間調整	その他	休んでしまう	体調が不安定になる	1か月～3か月	4か月～12か月
<p>時間延長出来ない</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務時間を増やせず。 本人は、時間延長を希望したが、支援機関より休みがある状況で延長は無理と言われて不満を持っている。 本人の体調がよさそうだったので企業担当者から時間延長を働きかけた。以降、欠勤、入院、退職。 企業の経営状態から時間延長が難しい。 	<p>支援者が本人の不安を訴える</p> <ul style="list-style-type: none"> 人間関係の不安を訴えにハローワークに来所。 勤務日以外は支援機関の活動に参加。 	<p>休んでしまう</p> <ul style="list-style-type: none"> 対人業務で気分が波が生じて休むこともあった。 波があり休みが多かった。 注意をすると休む。 気持ちの切り替えが上手くできず欠勤してしまう。 	<p>体調が不安定になる</p> <ul style="list-style-type: none"> 病院で働くのは無理と言われやめた(2週間)。 体調不良のため途中終了(2か月)。 幻聴や体感幻覚が出て退職(2か月) 	<p>1か月～3か月</p>	<p>4か月～12か月</p> <p>体調が不安定になる</p> <ul style="list-style-type: none"> 3か月目で突如再発、入院。退院の目処が立たないため、本人から終了の意思表示あり(5か月)。 幻聴等再発(7か月)。 仕事の負担が増え幻聴が再発。その後、家庭内のトラブルが直接のきっかけとなり退職(9か月)。 企業の経営状況悪化と従業員退職で本人が不安になり症状再燃。本人には継続雇用の話があったが、経営方針に対して改革を提案し、経営者との信頼関係がマイナスに(12か月)。 初めから20時間で開始。体調崩し入院(12か月)。
<p>現状維持</p> <ul style="list-style-type: none"> 時間延長の協議をした際、本人は現状維持を希望。 1日あたりの負担軽減のため、時間を減らす。その分日数を増やした。 	<p>気持ちを確かめながら支援する</p> <ul style="list-style-type: none"> 疲労管理が上手くいかず、脱水症状に(入院には至らず)。JICが本人の気持ちを確かめながら進めた。施設の手配が良かったことが大きい。 	<p>疲労</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の頑張りを買われ、担当エリアが変更になり、事務所から遠いため、昼休みに事務所とエリアの往復で疲れる。 過緊張が続く疲れ。 	<p>仕事内容とのミスマッチ</p> <ul style="list-style-type: none"> 対人恐怖症があるが、対人業務だったため、調子を崩し、うつ状態が1か月ほど続き、本人から退職を希望(3か月)。 	<p>1か月～3か月</p>	<p>雇用条件とのミスマッチ</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業からは週労働時間18時間の条件で常用雇用移行の話があったが、本人は当初から20時間働きたいと転職希望(12か月)。
<p>時間の短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始後1か月で本人より「キツイ」と申し出があったため、週10時間に減らした。 	<p>支援者と本人で振り返りを行う</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人は作業的には問題なかったのでも、JICはマネジメントを目的に本人と振り返りをすることを中心に支援。 	<p>気持ちが不安定になる</p> <ul style="list-style-type: none"> 職場環境が厳しくなり、従業員が退職するなどあって本人が不安定になった。 家族が「1日も早く働くかからない」と本人にプレッシャーをかける。 	<p>本人の判断</p> <ul style="list-style-type: none"> 週10時間から開始し、勤務時間延長の話が出たところで、これ以上延長すると体調を崩しそうと本人が判断し、途中終了(8か月)。 	<p>本人の判断</p>	<p>本人の判断</p> <ul style="list-style-type: none"> 週10時間から開始し、勤務時間延長の話が出たところで、これ以上延長すると体調を崩しそうと本人が判断し、途中終了(8か月)。
<p>無理な時間延長</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所都合で、早くフルタイム勤務にしてほしいとのことで、開始後2か月で6時間×5日に延長。 	<p>企業・関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係機関、企業、本人でケース会議。 ハローワークの精神障害者雇用トータルサポーターが、本人との相談内容を地域障害者職業センターに情報提供。支援に役立った。 	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> 会社のニーズと異なる業務に関心をもち支障が生じた。 自分がこうと決めたら相談せず行動するところがある。 	<p>自己理解の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> (介護施設に就職) 施設長に要介護の母の施設利用を勧められ、断りきれずに居づくらくなって辞めた。本人は言いたいことが言えないタイプ。我慢しきれなくなると辞めるパターンを繰り返しているが、本人はそれに気が付いていない(1か月)。 	<p>自己理解の課題</p>	<p>自己理解の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 作業が雑。ルールを守らない。整音が改善されていないため終了(12か月)。以前に職業準備支援を利用した時も同じ課題があった。
<p>無理な時間延長</p> <ul style="list-style-type: none"> 途中で終了に際して、支援機関の中で意見が分かれて本人が混乱した。 本人は週20時間働きたいため、より好条件の仕事を探しにハローワークに何度か来所(ステップアップ雇用活用中に)。 	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> 途中で終了に際して、支援機関の中で意見が分かれて本人が混乱した。 本人は週20時間働きたいため、より好条件の仕事を探しにハローワークに何度か来所(ステップアップ雇用活用中に)。 	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> 感情が激しやすくなり注意すると帰ってしまう(1か月半)。 	<p>事業所都合の要望</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所に3交代勤務の要望を出されたため退職。本人は「仕事は好きだが会社は嫌」とのこと(4か月)。 	<p>事業所都合の要望</p>	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働条件が予想より良かった(9か月)。

イ 分析

① 「常用雇用へ移行」群と「常用雇用へ移行せず終了」群の共通点

ステップアップ雇用開始前のエピソードに関して、「常用雇用へ移行」と「常用雇用へ移行せず終了」の両群に共通して見られた事項は以下の5点であった（表4-16、表4-18 参照）。1点目は短時間就労を希望する対象者がいること。2点目は対象者の状態像の重さを思わせるエピソードが複数聞かれたこと。例えば、“前職とのブランクが長く、長時間労働は無理”、“精神保健福祉手帳1級で前職なし”、“本人の不安の訴えが多い”“本人が体力的な理由から短時間勤務を希望した”等である。3点目は、ステップアップ雇用前に実習を差し入れたエピソードが複数の事例で認められたこと。4点目は、第3章で触れたように、ハローワークを含めた支援者からステップアップ雇用の活用を提案したというエピソードが多くを占めていたこと。5点目は、マッチングを意識した求人開拓を行っていることであるが、「常用雇用へ移行せず終了」群においては、精神障害に親和性のありそうな職場開拓をしたエピソードが複数聞かれるなど、「常用雇用へ移行」群以上に丁寧にマッチングを行っている感もあり、対象者の状態像の重さを意識して求職活動を進めているエピソードとも取れる。

ステップアップ雇用開始後のエピソードに関しては、3つの共通点があげられた（表4-17、表4-19 参照）。1点目は、本人の体調を見ながら勤務時間調整を行うといった、労働時間の変更に係る支援が多く行われていた点。この中には、“段階的に時間延長し、延ばした直後に体調を崩した時は元に戻し、また延ばすというように進めた”、“会社移転で本人が不安定になった場合は勤務日数を減らす”というような、本人が体調を崩した時は当初の予定に囚われず、一時的に勤務時間を短縮したり、時間延長を見送る等の柔軟な対応をした事例が複数見られる。2点目は、時間延長のタイミング、開始後3か月といった節目や、雇用継続にあたり不安要素が出現した際に、本人、企業、支援者でケース会議を行い、それぞれの意見のすりあわせを図った事例が多い点である。3点目は、支援者が必要に応じて関係機関や主治医と連携しながら、「支援者が本人の下支えをする」「支援者と本人で振り返りを行う」等、丁寧に支援をしながら進めていた点である。

② 「常用雇用へ移行」群と「常用雇用へ移行せず終了」群の差異点

両群に体調の不安定さに関するエピソードが複数認められるが、「常用雇用へ移行」群では体調不良になっても回復し、時間延長に取り組めたエピソードが複数あることに対して、「常用雇用へ移行せず終了」群では体調が不安定になると回復できずに退職となったエピソードが目立つ（表4-17、表4-19 参照）。

また、「常用雇用へ移行せず終了」群にのみ見られる傾向として3点見いだされた。1点目は、「不安要素」というカテゴリーが作成されたことである（表4-19 参照）。支援者から見て本人に不安要素を感じたこと（例：“対人業務で気分が波が生じて休むこともあった”）、本人から直接働く上での不安が訴えられたこと（例：“家族が「1日も早く働かないと」と本人にプレッシャーをかける”）の両方が含まれているが、それらに対する支援を行っても常用雇用に繋がるレベルまで改善できなかったことが推量される。2点目は、無理のない時間延長が難しいことである。理由としては、本人に課題

のある場合（“本人は時間延長を希望しているが休みが多い”、“時間延長を働きかけたところ、欠勤、入院、退職となった”等）と、企業の事情による場合（“経営状態から時間延長はできない”等）がある。また、1件のみであったが、開始後間もない時期に本人が希望していないにもかかわらずフルタイム勤務を求められた、という事例もあった。このような状況の中で、支援者は本人や企業と調整しながら勤務時間の調整を図ったものの、状況が好転せず退職するに至ったと考えられる。3点目は、本人の課題で、安定就労を継続するに当たって阻害要因となり得るエピソードが散見されることである。例えば、“本人が言いたいことが言えないことから、我慢しきれなくなって離職”、“ルールを守らない、整容面が改善されていない等、以前に支援した際に指導した課題が存在しており、今回の離職の原因となった”、“感情が激しやすく注意すると帰ってしまう”等である。

(3) 常用雇用へ移行した事例に関する分析（週所定労働時間に着目して）

ステップアップ雇用終了後に常用雇用に移行した58件のうち、常用雇用移行時の週所定労働時間（20時間以上か、未満か）が確認できた55事例について分析した。

ア 精神障害者保健福祉手帳の等級

20時間以上群、20時間未満群の双方とも、2級>3級>1級の順に多い。これは表4-5のステップアップ雇用対象者全体における精神障害者保健福祉手帳の交付者の割合と同様である。また、20時間以上群のうちの1割が精神保健福祉手帳1級所持者である。（表4-20）。

表4-20 精神保健福祉手帳の等級と常用雇用移行時の週所定労働時間（N=55）（単位：件）

	1級	2級	3級	なし	計
20時間以上	3 10.7%	16 57.1%	8 28.6%	1 3.6%	28
20時間未満	1 3.7%	18 66.7%	8 29.6%	0 0.0%	27

イ 開始時の週所定労働時間

20時間以上群では、20件（71.4%）が週所定労働時間15時間以下から開始しており、最も多い。開始当初から週所定労働時間が20時間以上であった事例も5件（17.9%）ある。20時間未満群においても15時間以下から開始した事例が多く、23件（85.2%）と8割以上を占めている。

週15時間以下から開始した事例は両群合わせると43件となり、常用雇用に移行した事例の8割近くを占める（表4-21）。

表 4-21 開始時の週所定労働時間と常用雇用移行時の週所定労働時間 (N=55) (単位：件)

	開始時週所定労働時間			計
	16時間～ ～15時間	19時間	20時間～	
20時間以上	20 71.4%	3 10.7%	5 17.9%	28
20時間未満	23 85.2%	4 14.8%	0 0.0%	27

ウ 実施期間

20時間以上群では7割近く(19件、67.9%)が12か月間活用しており、残りの3割強は9か月以下の活用で常用雇用に移行している。20時間未満群では8割近く(21件、77.8%)が12か月間活用しており、残りの2割強が9か月以下の活用で常用雇用に移行している(表4-22)。

表 4-22 実施期間と常用雇用移行時の週所定労働時間 (N=55) (単位：件)

	～3か月	4か月～6か月	7か月～9か月	10か月～11か月	12か月	計
20時間以上	3 10.7%	5 17.9%	1 3.6%	0 0.0%	19 67.9%	28
20時間未満	1 3.7%	3 11.1%	2 7.4%	0 0.0%	21 77.8%	27

エ 実習等の活用

ステップアップ雇用前に実習等を活用していた事例は、20時間以上群で6件(21.4%)に対し、20時間未満群では13件(48.1%)と、より手厚い支援がなされている(表4-23)。

表 4-23 実習等の活用と週所定労働時間 (N=55) (単位：件)

	活用あり	活用なし	計
20時間以上	6 21.4%	22 78.6%	28
20時間未満	13 48.1%	14 51.9%	27

オ ジョブコーチ支援の活用

ステップアップ雇用と併せてジョブコーチ支援を活用した事例は20時間以上群では13件(46.4%)、20時間未満群では9件(33.3%)であり、20時間以上群では約半数が、20時間未満群では1/3程度がジョブコーチ支援を活用している(表4-24)。

表4-24 ジョブコーチ支援の活用と週所定労働時間 (N=55) (単位: 件)

	活用あり	活用なし	計
20時間以上	13 46.4%	15 53.6%	28
20時間未満	9 33.3%	18 66.7%	27

(4) ステップアップ雇用を活用した感想等

ステップアップ雇用の有用性と課題、より活用しやすい制度としての方策等を検討するために、「ステップアップ雇用の有用性等」、「トライアル雇用との使い分け」、「常用雇用に移行するためのポイント」、「関係機関との連携」、「周知・提案」、「意見、要望等」の6項目についてヒアリングした結果を、企業及び支援機関(※)に分けて概要を整理したものが、表4-25であるが、そのうち特徴的なものをまとめると以下のとおりである。

※ ここでいう支援機関とは、「2 調査方法」(1)で示した、ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センターをいう。以下同じ。

ア ステップアップ雇用の有用性等

① 有用性について

企業及び支援機関ともに、有用性として「勤務時間や期間設定を柔軟にできる」や「雇い入れ時のリスクの軽減になる」という意見が多数あげられた。具体的には、「短時間からスタートできることによって本人の不安や負担感を軽減できる」、「体調の波や落ち込みがあっても、長期スパンの中で常用雇用への移行について判断できる」等の意見が多かった。上記(2)の常用雇用移行群の中でも、体調の悪化が一時的にあっても、その後勤務時間の調整をしながら、雇用継続に繋がっている事例が複数認められている。企業の理解度や対象者の体調、関係機関の支援等の要因も考慮する必要があるが、これらの事例は、長期の期間設定や柔軟な時間調整が可能といった特徴をもつステップアップ雇用の効果の1つとして、着目できる点ではないだろうか。支援機関からはアセスメントの重要性や対象者の障害程度の重さといった観点から「実習と組み合わせた活用が効果的」との意見が複数あげられた。これは、先の実態調査における電話ヒアリング(第3章)で、「社会適応訓練事業や障害者の様態に応じた多様な委託訓練、実習等の利用を通して、職務のマッチングや企業の理解に活かすことができた」との意見が複数得られたこととも関連すると考えられる。

② 使いづらさや課題について

ステップアップ雇用中对象者の状況を見ながら、主体的に時間延長を判断している企業がある一方、企業及び支援機関ともに「時間延長の難しさ」に関する課題が複数あげられた。

主な理由として、企業からは、「利用者が時間延長の際に抵抗感を持つ場合がある」といった意見が複数あげられている。支援機関からは「時間延長の見極めが難しい」、「無理に働いて体調を崩すより、20時間未満で無理なく働きたいというニーズのある人もいる」との指摘もある。上記3(1)、ウ⑤の

終了後の帰趨においても、常用雇用へ移行した者のうちのほぼ半数が週 20 時間未満での継続雇用となっている。勤務時間の延長については、制度上の大きな特徴として捉えられる反面、対象者の状態像や希望に加えて、職場環境の要因(作業量の確保や職務の拡大等の問題)が複雑に絡み合うことにより、必ずしも円滑に進まない場合があることに留意する必要がある。

また、支援機関からは「企業ニーズとのギャップ」(雇用率との関連で雇い入れを考えている企業にはなじまない等)、「支援機関との連携体制の構築」(時間延長の調整やフォローアップ等)、「企業の精神障害者に対する理解」に関する課題が複数あげられた。その他として、最長 12 か月という長期間実施する場合の「対象者のモチベーションの低下」や「目標設定の曖昧さ」に関する指摘もあった。

効果的な活用においては、単に長期の試行雇用の場ということだけでなく、企業と支援機関、対象者が共通認識をもちながら、状態にあわせた目標設定や時間延長等に係る調整を図るための体制作りが望まれよう。

イ トライアル雇用との使い分け

本人の状態像による使い分けとして、トライアル雇用は、主に「状態が安定している者」、ステップアップ雇用は、「就労経験が短い」、「ブランクが長い」、「デイケアや作業所での経験が長い者」など常用雇用への見極めが短期間では難しいと考えられる者を中心に活用されている傾向が窺われる。

企業ニーズによる使い分けとしては、「雇用率未達成企業で即戦力を望む場合は、トライアル雇用を活用」との意見が多数であり、ステップアップ雇用は、「初めて精神障害者を雇い入れるような場合」、「中小企業中心に提案」との意見があげられた。その他、「トライアル雇用とステップアップ雇用が 1 つの枠組みになれば使いやすい」、「職場実習の結果によりどちらを活用するか見極める」などの意見があげられている。

ウ 常用雇用に移行するためのポイント

企業及び支援機関ともに、「体調の安定」を常用雇用に移行するためのポイントと考えている一方、企業においては、当然なことではあるが、「この職場で働きたい」という本人の意欲を重視する意見も多かった。その他、「人間関係の面で大きなトラブルがなかったこと」、「週 20 時間以上で働くための作業量を確保できたこと」などの指摘がある。

支援機関からは、「体調不良が見られても安定時に一定の作業遂行が見込まれる場合」や「支援機関同士の連携、役割分担が必要不可欠」、「体調不良時における企業の理解」などの意見もあげられた。

エ 関係機関との連携

企業からは、「ジョブコーチ支援の有効性」にかかわる意見が多数あげられた。その他、「医療機関との連携」や「移行後を含めた長期的なフォローの必要性」、「困った時に対応してもらえる支援機関との関係作りの構築が重要」との意見も得られた。

支援機関からは、連携に関するポイントとして、「職場開拓の協力」、「支援機関同士の効果的な役割分担」、

「ケース会議による時間延長や移行の可能性に関する判断」などの意見があげられた。これは、先の実態調査（第3章）における移行のための要件として、「複数の機関による連携支援」や「ジョブコーチ支援」の回答が多かった結果とも一致している。

さらに、上記(2)、イの①で触れているように、不安感が強かったり、企業での就労経験が乏しいなどの理由から、適切な支援が必要と考えられる状態像の重い者がステップアップ雇用の主な対象となっていることも窺われる。このような背景を考えると、対象者の状態像によっては、関係機関からの支援が得られる体制が整っている中でこそ、この制度のもつ本来の効果が期待できるのではないかと考えられる。

オ 周知・提案（※）

周知については、「会議やセミナー等の集団的場面」や「専門援助窓口での個別対応」により行っているとの意見が多かった。反面、「企業メリットが少ないため企業対象のセミナー等での周知は特段行っていない」、「週20時間未満からだとう雇率に繋がらないため周知しづらい」などの消極的な意見や「企業よりも支援機関を中心に周知している」などの意見も得られた。

提案については、求職者に対しては「窓口相談を通して適当と判断される場合に提案する」や「どちらかというトライアル雇用の方を勧める」などの意見があげられた。企業に対しては、「トライアル雇用より長期間使えることをアピール」、「障害程度の重い者を対象としているため提案に慎重となる」などの意見があげられた。その他、「支援機関が先に企業や本人に対して提案を行い、その後ハローワークで調整する」、「所ごとに数値目標が定められている、トライアル雇用の活用に力を入れている」などの意見も得られた。

※ ヒアリング対象はハローワークのみ。

カ 意見・要望等

企業からは、「奨励金の増額(負担が大きい最初の3か月の期間)」や「精神障害者以外の障害者への利用の拡大」、「公的な実習制度の拡充」などの要望、その他様々な意見があげられた。

支援機関からは、「週20時間以上にこだわらない働き方の提案」や「トライアル雇用のような実施連絡票がないため進捗状況を把握しづらい」、「雇率算定外の勤務時間から開始するため、支援機関と企業とのつながりを活かして職場開拓せざるを得ない」などの意見があげられた。

表 4-25 ステップアップ雇用を活用した感想等 (1)

	企業	支援機関 (ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター)
有用性等	<p><有用性></p> <ul style="list-style-type: none"> ●勤務時間、期間の柔軟性 ・短時間から開始できるため、本人の負担が軽減できる(複数) ・本人の状態により段階的に時間延長したり、短縮できる(複数) ・長期のスパンで、本人の状況を十分見極めながら、継続雇用の判断ができる(複数) <p>●その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・奨励金があること <p><使いづらさと課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ●時間延長の難しさ ・最初設定した就業時間に馴染んでしまうことなどにより、時間延長する場合本人の抵抗感がある(複数) <p>●その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大企業では週20時間未満の勤務形態はなじみ難い 	<p><有用性></p> <ul style="list-style-type: none"> ●勤務時間の柔軟性 ・勤務時間を本人の状態に併せて柔軟に設定できる(複数) ・短時間から開始できることにより本人の不安や負担感を軽減できる(複数) <p>●期間設定の柔軟性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体調の波があっても、総合的に戦力となるのか長期のスパンで判断できる(複数) ・長期間の中で、段階的に目標を設定しながら支援できる(複数) ・3か月から適用可能になり、使いやすくなった <p>●雇い入れ時の抵抗感の軽減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の受け入れに対するリスク、抵抗感の軽減が図れる(複数) <p>●その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害程度の重い者が中心となるため、実習と組み合わせでの活用が効果的(複数) <p><使いづらさと課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ●時間延長の負担や難しさ ・時間延長の見極めが難しい(複数) ・20時間まで時間延長出来ない人が多い(20時間未満で無理なく働きたいというニーズのある人もいる)(複数) ・無理に20時間以上にしようとするのは対象者、事業主双方に無理が生じる(対象者は体力がなく、プレッシャーに弱い。事業主は無い仕事を無理矢理切り出すことになる) ・勤務時間が変わることに負担感(契約の更改や仕事の組み換え) <p>●企業ニーズとのギャップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用率の関係で、雇い入れを考えている企業にはなじまない(複数) ・雇用率制度の対象とはならない制度の普及は、現場として非常にやりにくい ・障害者求人の中からステップアップ雇用の求人を開拓することは困難 <p>●支援機関との連携体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間延長の調整や長期的なフォロー等を行なうための関係機関との体制作りが重要(複数) <p>●その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業担当者が、精神障害者に対する理解がないと難しい(複数) ・雇用期間が1年と長いので、プレッシャーを感じたり、モチベーションが下がってしまう危険がある ・長期間だと目標設定が曖昧となりやすい
トライアル雇用との使い分け	<p>※両制度を活用している2社からのみ聴取</p> <p>●状態像による使い分け (トライアル雇用)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・状態が安定していて基礎能力が高い者や就労経験がある者 <p>(ステップアップ雇用)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場実習の結果、就労意欲が曖昧であったり、常用雇用までは時間をかけて見ていく必要があると判断される場合 	<p>●状態像による使い分け (トライアル雇用)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・週20時間以上勤務できそうな状態が安定している者は、トライアルを活用(複数) <p>(ステップアップ雇用)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労経験が短い、ブランクが長いなど常用雇用への見極めが短期間では難しい者を中心に利用(複数) ・デイケア利用中や作業所等での経験が長い者 <p>●企業ニーズによる使い分け (トライアル雇用)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用率未達成企業で即戦力を望む場合(複数) ・大企業中心に提案 <p>(ステップアップ雇用)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初めて精神障害者を雇い入れる場合 ・雇用率達成済みで余裕がある企業 ・中小企業中心に提案 <p>●その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トライアル雇用とステップアップ雇用の制度が1つの枠組みになれば使いやすい ・支援機関がかかわっている場合は、実習(委託訓練含む)→トライアル雇用の流れが多い ・どちらの制度適用が適切であるかを、的確にアセスメントし、きめ細かな相談を行えるようなノウハウの獲得が必要
常用雇用に移行するためのポイント	<p>●状態像</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人のこの職場で働きたいという意志(希望)を重視する(複数) ・勤務状態が安定していること(複数) ・報告、連絡、相談がきちんとできること <p>●人間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特に人間関係面で大きなトラブルがなかったこと <p>●職場の環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ・週20時間程度でこなせるままとまった作業量が確保できたこと 	<p>●状態像</p> <ul style="list-style-type: none"> ・状態が安定しており、体力的に耐えること ・多少体調不良がみられても、安定している時は、一定の作業量が見込まれる場合 ・無理なく勤務時間を延ばせること <p>●職場の環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場に理解があり、一定の余裕がある場合(例:雇用率にこだわらない、障害に伴う体調不良に理解がある、当初は軽微な労働が用意できるなど) <p>●関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者と企業担当者の対応だけでは無理があるため、支援機関同士の連携、役割分担は必要不可欠。その積み重ねが常用雇用に繋がる <p>●その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の自己理解の問題

表 4-25 ステップアップ雇用を活用した感想等（2）

	企業	支援機関 (ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター)
関係機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> ●ジョブコーチ支援の活用 <ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチの活用により、指導、相談できる体制ができて役立った(複数) (例:本人との接し方、注意の仕方、体調不安定時の対応に関する助言など) ●医療機関との連携 <ul style="list-style-type: none"> ・受診時の病院への同行や医療スタッフとの情報交換により、状態の変化にあわせて適切な対応を検討できた ●その他 <ul style="list-style-type: none"> ・地域障害者職業センターに職員研修を行ってもらったことで障害の理解が深まった ・支援機関とのケース会議を定期的に行っていたため、困ったことに対してすぐに相談できる関係が構築できた ・長期間の間に、体調悪化等危機的な状況が生じる可能性が高いため、長期的フォローを行なう支援体制作りが必要 ・本人・家族・企業・医療・施設が連携し、情報を共有できれば、問題解決に役立つ(例えば、服薬管理者、服薬の重要性の認識度などの情報) 	<ul style="list-style-type: none"> ●職場の開拓 <ul style="list-style-type: none"> ・これまでの支援機関と企業との関係性を通して開拓 ・本人の状況を良く知っている支援機関が提案し、ハローワークと連携しながら企業に理解を深めてもらうことが必要 ●実施中の役割分担等 <ul style="list-style-type: none"> ・支援機関が、時間延長のタイミングや休養の必要性の判断等を行い、障害者職業センターは主に職務の切り出しについて支援 ・ハローワークが主体的に企業と対応してくれたため、安心感があつた(ケース会議の段取りや雇用保険加入手続き等) ・実施期間の中間時点でハローワーク、企業、支援機関、本人を交えてケース会議を開催し、時間延長や常用雇用への移行について検討 ●医療機関との連携 <ul style="list-style-type: none"> ・医療機関と連携し、入院しながら徐々に出勤できるようフォローしてもらい、その後は地域の支援センターにつないで支援した
周知・提案		<p>(周知について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●企業に対して <ul style="list-style-type: none"> ・企業が集まる会議やセミナーで周知(複数) ・雇用率達成指導の担当ではなく、主に専門援助の担当が周知(複数) ・雇用率達成指導の際に周知 ・個々の求人開拓の際に周知 ・週20時間未満だと雇用率に算定されないため難しさがある。(複数) ・企業にとってのメリットが少ないため、セミナー等での周知は特に行っていない ●関係機関に対して <ul style="list-style-type: none"> ・関係機関向けの講演、会議等で周知(複数) ・就労支援機関向けにパンフを配布(複数) ・企業よりも支援機関への周知を主体としている ●その他 <ul style="list-style-type: none"> ・特に検討していない ・20時間に満たない求人がハローワークにはあまり無いため周知しづらい ・どちらかというと、本人サイドを通じて施設の中で伝わっている <p>(提案について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●対象者に対して <ul style="list-style-type: none"> ・通常の窓口相談の中で、適当と判断された求職者(複数) ・同行紹介の際に必要なに応じて提案 ・収入面を考えると、症状が安定している若年者 ・どちらかというとステップアップ雇用より、トライアル雇用を勧める ・短時間就労の場合、周辺業務主体となるため、抵抗感を示す者が多い ●企業に対して <ul style="list-style-type: none"> ・初めて精神障害者を雇い入れる場合 ・精神障害者の受入れ経験があり、短時間勤務可能な企業中心に提案 ・トライアル雇用に比べて長期間使えることをアピールする ・雇用率未達成企業はステップアップ雇用の余裕はないので勧めない ・障害程度の重い者を対象としているため、企業への提案が慎重になる ●その他 <ul style="list-style-type: none"> ・支援機関が先に本人へ提案し、その後ハローワークで相談 ・支援機関が職場開拓し、セッティングした後、ハローワークで調整 ・トライアル雇用は所ごとに数値目標が定められており、そちらに力を入れている
意見・要望等	<ul style="list-style-type: none"> ●手続 <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークが丁寧に教えてくれたので特に面倒とは思わなかった ●奨励金 <ul style="list-style-type: none"> ・指導に負担がかかる3か月の間は手当を厚くしてほしい ●期間 <ul style="list-style-type: none"> ・12か月は丁度良い。それ以上は、本人にとっても苦しいと思う ●時間延長 <ul style="list-style-type: none"> ・時間延長に抵抗感を持つ場合があるため、福祉サイドの訓練で、週20時間位まで働ける方を身につけてから、企業に繋げていった方がよい ●その他 <ul style="list-style-type: none"> ・他の障害者への拡大を望む ・本人の望む働き方に向けた「段階的な雇用の場」として利用する考え方もあるのではないかと(仕事の内容を広げたり、勤務時間を延ばしたい場合は、転職するなど) ・トライアル雇用やステップアップ雇用は企業にとってハードルが高い。企業の不安感を払拭するには「公的な実習制度」の拡充を望む(例えば、手当が支給され、かつ、医療機関のスタッフ等の支援が得られるもの) ・職場外で相談ができる生活支援センターの充実(企業の負担の軽減や本人のストレス軽減に効果があるため) ・ステップアップ雇用のメリットはあるもの、強調されると、精神障害者雇用=短時間雇用というイメージが先行しやすいのではないかと ・グループ加算は、人数が増えれば負担も増えるので大変に思うが、グループでの交流による安心感や仕事に対する協力など良い面もある 〈社内のサポート体制について〉 ・精神保健福祉士や第2号職場適応援助者を配置 ・複数名精神障害者を雇用しているため、週1回グループミーティングを実施(仕事について困っていることをオープンに話し合う場とし、その中で、課題等がありそうな場合は、個別相談などにより対応) ・定期的に障害者職場定着委員会を開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●職場開拓 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用率に算定されない時間帯から開始するため、支援機関と企業とのつながりを活かして開拓する方法にならざるを得ない ・実習先を複数用意しておき、実習先の企業と関係性が出来た時点で、お願いする方法がよいのではないかと ●手続 <ul style="list-style-type: none"> ・長期の実施となるため、トライアル雇用のような実施連絡票がないと進捗状況を把握しづらい ●その他 <ul style="list-style-type: none"> ・障害年金と合わせて20時間未満で無理なく働きたいという人もいるので、そのような働き方があってもよいのではないかと ・社会適応訓練事業からの次のステップとして考えている ・支援機関が声を掛けて、やってみようという形が望ましいのではないかと ・障害程度の重い方を対象としているため、難しい印象を持っている(複数の機関がフォローしても、体調悪化による入院等で退職するケースが多い) ・精神障害はまだ拒否反応があり、書類審査で不採用となることも多い。まずは企業の精神障害者に対する認識、理解の浸透が必要

4 まとめ

(1) 常用雇用に移行できる要因

ア メリハリを付けた支援

ステップアップ雇用を活用して常用雇用に移行するには、まずはメリハリを付けた支援が大切であると考えられる。常用雇用に移行した好事例では、開始前に「3か月経ったら1時間延長をする」「3か月毎にケース会議を行い、本人の作業遂行力が目標に達していたら、常用雇用に移行する」のように、ステップアップ雇用期間中の時間延長の計画を本人や企業に示し、了承を得ている所が多かった。上記3(4)の活用した感想の中には、“長期間実施する場合の「モチベーションの低下」「目標設定の曖昧さ」”を指摘するものがあったが、あらかじめ期間を通しての大まかな計画を立てておくことや、目標を設定しておいて、それがクリアできた時点で12か月に満たなくても常用雇用に移行するといった仕組みを用意することで解決の糸口になると思われる。

イ 体調不良の時期を乗り越える経験を企業と共有する

ステップアップ雇用の特色である最長12か月の活用期間を生かし、本人が体調を崩した際に勤務時間を柔軟に変更することを始めとした集中的な支援を行うことも、常用雇用に移行するための大切な視点である。ヒアリング事例においても、本人が体調不良になって入院したり、勤務時間の短縮を行ったとしても、持ち直して働き続けられる実績を示すことで、企業の精神障害者に対する理解が得られ、常用雇用に移行できた事例が複数確認されている。研究委員会においても、「1年に1度落ち込むというのは、精神障害を持つ多くの方に見られること。そのような時に一度体験して乗り切ると、次に体験した時に早く立ち直れる。そういう時に支えられるのはステップアップ雇用なのではないか」という意見があげられた。

ウ 実習の有効性

第3章の実態調査や本章のヒアリング調査において、企業、支援機関の双方から“試行雇用とは言え、「雇用」に踏み切るのは企業には相当の覚悟が要ることに加えて、精神障害者について現場で働く人たちに理解してもらうことが大切なので、まずは職場実習を設定している”という意見が複数聞かれた。その他、実習を通じて本人の適職についてアセスメントするとの意見もあった。また、社会適応訓練事業のような長期に亘るものであれば、本人の病状や波の変化を見るために効果があったとする意見もあった。

実習時の様子を把握することにより、試行雇用への移行の可否、試行雇用に移行する場合にトライアル雇用とステップアップ雇用のどちらを活用するかの判断、さらに試行雇用中の支援計画に関する的確な情報を得ることができるものと考えられる。

(2) 週所定労働時間20時間以上に延長するポイント

大きなポイントとして、支援者が中心となって本人と企業の合意を得ながら時間延長を行うことがあげ

られる。ヒアリング調査からは、本人が体調を崩した時や時間延長のタイミング等の節目で、支援者が中心となってケース会議を開催する形と、日常の支援の中で、支援者が本人と企業の意向を確認しながら勤務時間の調整を図る形があることが窺えた。ステップアップ雇用は創設されて間もない制度のため、初めて活用する企業が多く、精神障害者の雇用自体が初めてという企業も複数あった。そのため、精神障害者が働く現場に介入するノウハウのあるジョブコーチ等の支援者が、長期に亘って本人と関わっている支援者（例えば、就労移行支援事業所の生活支援担当者）からの情報を得た上で、企業に時間延長の調整や指導の工夫等を提案し、この提案を参考に企業が最終的な判断を行う場合が多いと考えられる。

他には、本人が職場や業務に慣れることで、週 20 時間以上働けるだけの体力と作業遂行力が身につくか、企業側が週 20 時間以上の仕事を準備できるか、といった点があげられよう。

しかしながら、本ヒアリング調査においては、常用雇用に移行した事例のほぼ半数が週労働時間 20 時間未満での移行であった。これらの事例の背後には、本人に“働き続けたいが、週 20 時間以上働くとなると体力的に厳しく、症状の再燃が不安”という体調との兼ね合いや、企業側に、“本人を継続雇用したいが、週 20 時間以上に達する量の作業を本人に用意することが難しい”等の職場環境の要因があると推察される。

(3) ステップアップ雇用の有用性等

ア 関係機関との連携が有用性を高める

ステップアップ雇用の有用性として、「勤務時間や期間設定の柔軟性」が多数あげられている一方、活用してみると「時間変更のタイミングがわからない」という意見が企業と支援者の双方から聞かれた。これは、要因の 1 つとして、上記 3 (2)「支援の具体的内容」で触れた“状態像の重い人”をステップアップ雇用の活用対象者とする傾向が窺われるため、企業単独での雇用管理や、1 人の支援者が単独で支援を行うのは難しい状況があるのではないかと推量される。ステップアップ雇用を活用して常用雇用への移行を実現するためには、企業と支援機関——時には複数の支援機関が関わる必要もある——や医療機関とが適切に役割分担を行って、支援を行うことが有効と考えられる。

イ ステップアップ雇用の使いづらさと周知状況との関係

ステップアップ雇用の使いづらさとして、「雇用率との関連で雇い入れを考えている企業には馴染まない」点が多く指摘されており、そこから企業への周知に対して消極的になっている状況が窺えた。その結果、第 3 章の実態調査で明らかになったように、重度障害者多数雇用事業所や特例子会社のような障害者雇用の機会の多い企業であってもステップアップ雇用の内容まで知っているところが少ないということに繋がっていると推察される。

しかしながら、第 3 章の結果と合わせて、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、地域障害者職業センターにはステップアップ雇用の活用ニーズがあることから、草の根的ではあるが支援機関に多く周知し、支援機関と関係のある企業、あるいは支援機関が開拓した企業に、本人の障害特性の説明と合わせてステップアップ雇用の案内をすることは周知活動として有効であると考えられる。

【事例紹介】

ヒアリングにて聴取した事例の中で、危機状況を乗り越えて常用雇用に移行した好事例を3例あげる。

【事例1】本人の体調に合わせて柔軟に時間調整を行った事例

<本人の概要>

男性／40代 統合失調症 精神障害者保健福祉手帳1級

<事業所の概要>

医療情報普及啓発、医療総合相談等を行う法人。従業員は企業全体で約200名。障害者雇用は初。雇用率未達成企業。

<ステップアップ雇用活用までの経緯・調整事項>

10代後半に発症。大学卒業後に約20年技術者として働くが、体調が悪化し退職。退職後、デイケアと就労移行支援事業所を利用し、6年かけて就労に向け段階的に取り組む。本人が利用している就労移行支援事業所が、当該事業所の担当者より精神障害者雇用に関する相談を受ける中で、ステップアップ雇用に係る情報提供を行ったところ、担当者が興味を示したためハローワークに繋いで本人の紹介に至った。

<開始後の状況>

週15時間（3時間×週5日）勤務から開始。郵送補助、健診機材の準備等に従事。順調に作業手順を習得しもっと働きたい気持ちが出てくるが、時間延長の見通しが曖昧なため焦りが強くなることが見られる。この状況を初期緊張の高まりと考え、ジョブコーチの支援頻度を増やして本人と密に話をすることで不安軽減に努めた。その他、時間延長や働き方に関する事業所の考えを伝えていった。

<ステップアップ雇用期間中の危機状況>

開始後約3か月頃からジョブコーチに不調を訴え始め、4か月頃には遅刻や欠勤はないものの憂鬱感・不安感が強まり身体的にも不調になる。ジョブコーチより本人に“回復のために休む”ことの必要性を伝える。アドバイスを受けて本人は服薬調整を図るとともに1日休暇を取った。また、ジョブコーチが自宅訪問等を行い本人の状態や生活リズム等を確認した。半年経過した時点で時間延長する予定だったが、事業所と相談し本人の体調が安定してから延長することとなった。その後、服薬調整が効を奏したことや連休を挟んだこともあり、本人の体調は回復し、7か月を超えた時点で週15時間から週21時間（3時間×週3日、6時間×週2日）に時間延長を行う。

<常用雇用に移行できた要因>

ステップアップ雇用を12か月活用し、常用雇用に移行。真面目な作業ぶり、分からないことは質問出来ること等が事業所の要求に合致したため。柔軟な勤務時間の設定により、週20時間以上の勤務が可能となっている。

【事例 2】支援にメリハリをつけて常用雇用への移行を実現した事例

<本人の概要>

男性／50代 統合失調症 精神障害者保健福祉手帳 2級

<ステップアップ雇用活用までの経緯>

発症後の職歴は複数あるものの、いずれも短期間で離職。その後は作業所を約 10 年利用。合同面接会を通じて就職が決まり、採用された事業所でステップアップ雇用を活用。

<事業所の概要>

県内でチェーン展開しているラーメン店。企業全体で 300 名の規模。障害者雇用の経験はない。ハローワーク主催の事業主対象の会議に参加したことを機に障害者雇用に取り組む。本人は製麺工場に配属される。

<ステップアップ雇用開始前の調整事項>

制度紹介、雇用条件等の調整はハローワークが事業所訪問して行う。ステップアップ雇用については事業所と本人双方に「少しずつ時間を延ばしながら、長く使える制度」と説明。週所定労働時間 12 時間（3 時間×週 4 日）で開始。3 か月毎に契約更新を行うものとし、1 年かけて週 20 時間勤務まで延長する計画。雇用と同時にジョブコーチ支援を活用。

<開始後の状況>

本人の通院および服薬管理は出来ており、体調は安定。バット洗いに従事。3 か月後の契約更新で勤務時間を週 14 時間（3 時間×週 2 日、4 時間×週 2 日）に延長した。

<ステップアップ雇用期間中の危機状況>

雇用開始から半年の時点で本人の母親が入院。家庭での本人の負担が増え、服薬管理が崩れて本人も入院したため、時間延長を見送った。地域障害者職業センターと病院が連携して支援を行い、退院後は復職を果たす。

<常用雇用に移行できた要因>

開始から 9 か月目の契約更新の際に、常用雇用に移行した。作業ペースは速くないものの真面目な仕事ぶりが事業所に評価されたため。なお、本人の安定就労を優先し、更なる時間延長はせず週 14 時間勤務のままとなった。

【事例3】最初に1年分の計画を立て、本人の不安を解消しながら実施した事例

<本人の概要>

男性/40代 統合失調症 精神障害者保健福祉手帳2級

<ステップアップ雇用活用までの経緯>

大学卒業後数社で就労経験あり。30代で発症。発症後の職歴なし。自治体が実施する3か月の職業訓練を受講後、精神障害者を支援するNPO法人と地域障害者職業センターの支援を得て当該事業所への就職に至る。

<事業所の概要>

従前より本人を支援していたNPO法人の既知の老人ホームで、雇用率はクリアしており、精神障害者の雇用経験あり。障害者に理解があり、じっくり育てていこうという考えがある。本人は清掃作業に従事。

<ステップアップ雇用開始前の調整事項>

雇用と同時にジョブコーチ支援を活用。本人はしばらく就職経験がなく、働きたいができるか不安、午前中は起きるのが辛い等の訴えがあったため、短時間から始めることとしてステップアップ雇用の活用を検討。本人が先のことを不安に思っていたため、ステップアップ雇用を12か月活用する中で、段階的に時間を延長していく具体的な計画を当初に立てて説明し、見通しを持てるようにすることで不安解消を図った。

表4-26 時間延長のスケジュール

回数	時期	週所定労働時間
1回目	ステップアップ雇用開始時～3か月	3時間×週4日(週12時間)
2回目	4か月～5か月	4時間×週4日(週16時間)
3回目	6か月～9か月	4時間×週5日(週20時間)
4回目	10か月	5時間×週5日(週25時間)
5回目	11か月～12か月	6時間×週5日(週30時間)

<ステップアップ雇用期間中の危機状況>

本人は延長するタイミングで毎回不安を訴え、そのたびにジョブコーチがやってみようと促した。増やした時間帯には必ずジョブコーチが支援に入ることとし、事業所からは時間を延ばして難しければ元の時間に戻しても良いと伝えてもらうことで、安心して次のステップに進めるよう働きかけた。

<常用雇用に移行できた要因>

表4-26のスケジュールに沿って12か月で常用雇用に移行。本人の不安が強いので、設定した時間帯で業務が遂行できたら少し時間延長して次のステップに進む、というようにスモールステップで進めることができたため。

【参考文献】

伊藤富士雄 中村絢子 阿部憲二 宮本真美 高山貴子 伊藤政徳 盛合純子 藤野敬子 野崎翔太 中島透 「障害者の雇用拡大を図るための関係者の「役割」についての一考察——(株)薬王堂での取り組みから——」第17回 職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, pp106-109(2009)

尾崎幸恵 伊藤真人 中川正俊「精神障害者の中間的就労場面の役割——川崎リハの「保護的就労」での離職者の調査から——」職業リハビリテーション, 第10巻, pp 9-16(1997)

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 95「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」(2010)

内閣府 「平成23年版障害者白書」(2011)

日本障害者雇用促進協会 研究調査報告書通巻236号「雇用されている精神障害者のニーズ調査に関する報告」(2001)

広沢正孝「統合失調症を理解する 彼らの生きる世界と精神科リハビリテーション」医学書院(2006)

ジーンA. カルディエロ、モリスD. ベル「精神障害者の職業リハビリテーション」中央法規出版(1990)

第5章

精神障害者の職場定着及び常用雇用への 移行に向けたツールの活用

～トータルパッケージを活用した事例から～

第5章 精神障害者の職場定着及び常用雇用への移行に向けたツールの活用～トータルパッケージを活用した事例から～

ステップアップ雇用は、精神障害者の障害特性である過緊張や疲れやすさ等を踏まえて設けられた、「短時間勤務から始め、適応状況を見ながら徐々に勤務時間数を延ばしていく」雇用支援制度である。精神障害者が企業で働き続けるにあたって短時間勤務が有効であることは以前から指摘されているが、勤務時間が短いというだけで就労継続の効果が期待できるものではなく、平行して行うジョブコーチ支援などの介入が相乗効果をもたらすことが示唆されている（障害者職業総合センター，2003）。本研究においても、第3章、第4章で述べたように、ステップアップ雇用の制度を有効に活用し、その後の常用雇用移行に繋げるためには、職務とのマッチング、職場での人間関係の構築、作業遂行力面での折り合い、疲労・緊張に対する取り組みなどの様々な側面において、支援者の介入や企業における配慮等がなされていることがわかった。

一方、当部門では、精神障害者等の職場適応及び定着を促すツールとしてトータルパッケージ（表5-1）を開発し、様々な機関・施設における試行実施の結果から、その有効性を示してきた。特に、トータルパッケージのツールの1つである「幕張ストレス・疲労アセスメントシート」（以下、「MSFAS」という。）は、ストレス・疲労に関する情報収集に主眼を置いて開発し、その後、ストレス・疲労に関する自己理解を促進して、対象者と支援者が課題を共有しながら、具体的な対処行動の提案・確立を目指す支援に役立つツールとなるよう改訂を重ねてきたものである。

ステップアップ雇用を活用するにあたっては、短時間勤務からの開始ということだけではなく、必要な介入を併せて行うことがその効果を高めると考えられる。従って、ステップアップ雇用期間中に MSFAS を活用して支援を行うことは、ステップアップ雇用から常用雇用への円滑な移行に寄与すると期待できる。

表5-1 トータルパッケージの概要

ツール名	略称	ツールの機能
1. Wisconsin Card Sorting Test (ウィスコンシン・カードソーティングテスト)	WCST	遂行機能障害等の有無の確認 効果的な支援方法の評価
2. M-メモリーノート Makuhari Memory Note	M-メモリーノート	基本的な情報整理スキルの獲得
3. ワークサンプル(幕張版)簡易版 Makuhari Work Sample	MWS簡易版	課題の体験 作業における障害の現れ 作業の実行可能性、作業耐性等の評価
ワークサンプル(幕張版)訓練版 Makuhari Work Sample	MWS訓練版	作業ミスや作業能率の改善 作業遂行の安定 補完手段の特定と使用の訓練
4. 幕張ストレス・疲労アセスメントシート Makuhari Stress Fatigue Assessment Sheet	MSFAS	障害状況に関する情報 障害理解・障害受容の状況等の把握 ストレスや疲労の現れ方等の把握 これらの情報収集、共有、計画立案

1 目的

本章では、ステップアップ雇用から常用雇用への移行を目指している事例において、MSFAS を活用して支援を行い、精神障害者の安定雇用に向けた効果的な支援の方策について検討することを目的とする。

2 対象者の選定

第3章で報告した実態調査において、今後ステップアップ雇用の活用予定があると回答した支援機関のうち、追加のヒアリング調査に協力する意思を示していたこと、研究員が継続的に連絡をとり、支援機関や事業所を適宜訪問するなどの関わりを確保できること等の条件を踏まえて、就業・生活支援センター1所（以下、「X施設」という。）を選定した。X施設に研究協力の目的を伝えたところ同意が得られたため、ステップアップ雇用対象者の紹介を依頼した。ステップアップ雇用から既に常用雇用に移行している1名と、ステップアップ雇用を開始して2か月経過した2名について紹介可能と回答を受けたため、研究員が対象者と面談し、研究協力について趣旨を説明したところ、3名全員から同意を得た。

3 対象者及び事業所の概要と試行の進め方

3名全員が精神障害者保健福祉手帳を有しており、年代は30代～40代である。対象者の概要は表5-2に示した。事業所の概要は表5-3のとおり。3名は同一事業所に雇用されており、X施設のジョブコーチ（以下、「JC」という。）が支援を行っていた。JCが事業所訪問や対象者と面談を行う中で把握した状況を電話及びメールにより担当研究員と共有し、必要な介入について検討した。その上で、各々の状況にあわせてMSFASのシートを選択して活用した。さらに、その結果を踏まえ、ケース会議等において本人、事業所と状況を共有し、支援の方向性やそれぞれが担うべき役割について検討し、具体的な対処法を導入した。

表 5 - 2 対象者の概要

	A	B	C
性別/年代	男性/40代	女性/30代	男性/40代
診断名	統合失調症	うつ	統合失調症
障害者手帳	精神障害者 保健福祉手帳2級	精神障害者 保健福祉手帳3級	精神障害者 保健福祉手帳2級
ステップアップ雇用 開始前の状況	就労移行支援事業所を利用 1日4時間、週4日で行っていた 清掃作業、畑作業等を経験		就労移行支援事業所を利用 1日4時間、週4～5日で行っていた 事務希望だったが、委託訓練の経験 を経て清掃希望に変更
ステップアップ雇用期間	2010.12～2011.12		2010.2～2011.2
開始時の 週所定労働時間	1日4時間、週4日		
	就労移行支援事業所での 経験から週20時間がちょうど 良いと思っていた	働いていない期間が長 かったので、週20時間が ちょうど良いと思った	就労移行支援事業所では週5日 通ったこともあったが、間に休みが あると働きやすいため週4日を希望 した。
ステップアップ雇用 開始時点の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・働きたいモチベーションは高く、清掃の技術もあり作業は淡々とこなす。 ・感情の起伏なく不安の訴えは無いが、病識が希薄で不眠や幻聴があってもSOSを出せない。ストレスのサインが不明確で本人、支援者ともに手探りの状況。 ・服薬管理に課題があり、症状再燃の心配がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事へのモチベーションは高く、職務遂行力、体力は安定しているが、生活面が不安定で仕事に影響しやすい。 ・生育歴から自己肯定感が低く自我の揺らぎが大きいことが心配。 ・休日の過ごし方と疲労度について要チェック。 	<ul style="list-style-type: none"> ・不安の訴え多い。生活面が仕事に影響しやすい。 ・疲れが溜まると被害妄想、幻聴あり。SOSは出せる。 ・薬に頼り過ぎの傾向あり、眠気が強いこともある。 ・臨機応変な対応が苦手な状態があると不安が大きくなる。
活用した MSFASシート	自己理解シート* (Ⅲ)E医療情報	自己理解シート* (Ⅳ)Cサポート	自己理解シート* (Ⅲ)Fストレス・疲労 (Ⅳ)Bリラクセス (Ⅳ)Cサポート
MSFAS活用後に 新規にまたは改訂して 活用したツール	体調管理表 (事業所コメント欄あり)	日誌 (本人・事業所間での やりとり)	
顛末	週所定労働時間20時間で 常用雇用に移行	週所定労働時間15時間で 常用雇用に移行	常用雇用移行後7ヶ月で 転職活動のため離職

*自己理解シートは、「MSFAS(Ⅰ)得意・不得意」をアレンジしたもの

表 5 - 3 事業所の概要

事業内容	建築不動産業
企業規模	企業全体301人以上（当該事業所 80名程度）
求人内容	事務所の清掃、軽作業 1日4時間程度×週4日程度
特徴	以前よりX施設との関わりがあり、精神障害者の雇用経験もあり キーパーソンは管理部門の主任を中心に4名

4 試行の実施状況とその効果

(1) Aさんにおける試行の実施状況とその効果

ア 自己理解シートの活用

JCは、Aさんは職務遂行の力は有しているものの、病識が希薄でストレスサインが不明瞭であることが職業生活上の課題になると認識していた。研究員は、これらの課題を本人とJCとで共有するために、本人の自己理解の状況を把握すること

が必要と考え、「MSFAS(I)得意・不得意」をベースに、本人の状況にあわせた項目を設定した「自己理解シート」を作成し、記入することを提案した。JCも同シートに記入することとし、他者評価と自己評価の両側面を見ながらその後の対処法を検討した。本人が記入したシートにJCが記入した評価を重ねたものが図5-1になる。ここから、「ストレス対処、その他」で、自己・他者共に低評価となっており、JCのみでなく本人も課題として認識していることが分かった。職業生活を安定して継続していくには、疲労・ストレスのサインに気付き、睡眠や服薬を積極的に管理することにより症状の安定を図るといったセルフマネジメントスキルの向上が求められる。MSFASの活用によりこれらの状況について両者が課題を共有したところで、後述するように体調管理表を改訂し、具体的な対処法を導入することとした。

イ 医療情報シートの活用

Aさんは、服薬管理に課題があり、就労移行支援事業所を利用中にも不眠や幻

自己理解		①	②	③
記入日		2011.3	/	/
(作業に関するスキル)				
環境、場面、行動など		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 不得意 (自信がない) ← → 得意 (自信がある) </div>		
ひとりでコツコツと物事をやり遂げる		-----○-----△-----		
他の人と協力しながら物事をやり遂げる		-----○-----△-----		
ひとつの事柄を集中してやり遂げる		-----○-----△-----		
細かい作業を丁寧にやる		-----○-----△-----		
1度の指示で手順を理解する		-----○-----△-----		
指示されたことにはすぐに取り掛かる		-----○-----△-----		
手順がわかればミスなく作業を行う		-----○-----△-----		
ゆっくりでも正確に作業する		-----○-----△-----		
素早く正確に作業する		-----○-----△-----		
日々の作業量が安定している		-----○-----△-----		
(コミュニケーション・対人関係)				
分からないことを質問する		-----○-----△-----		
困ったときに相談する		-----○-----△-----		
相手を傷つけないようにうまく断る		-----○-----△-----		
他の社員と交流をもっている		-----○-----△-----		
感情的な言動をしないようにしている		-----○-----△-----		
職員に挨拶が出来る		-----○-----△-----		
(ストレス対処、その他)				
自分の得意なことと苦手なことがわかってる		-----○-----△-----		
疲労やストレスに気づくことができる		-----○-----△-----		
疲労やストレスを感じたとき自発的に対処できる		-----○-----△-----		
以前の経験を次の機会に活かすことができる		-----○-----△-----		
調子が悪い時は、(支援者に)相談できる		-----○-----△-----		

○は本人、△はJCの評価

図5-1 Aさんの自己理解シート(第1回:3月)

聴、空笑、遁走といった症状再燃から入院に至った経過があった。そこで、本人とJCが改めて医療情報を整理して共有し、対処法について検討することが必要と考え、担当研究員から自己理解シートの記入とあわせて「MSFAS(Ⅲ)E医療情報」の記入を提案した。Aさんが記入したシートを図5-2に示す。ここで、Aさんが薬を飲まなかった理由を把握することができた(点線囲み部分の記述より)。

これまでもJCは、服薬中断の原因についてAさんと話し合ってきた。しかし、Aさんは対面でのコミュニケーションが苦手なため、質問に対してすぐに「分かりません」、「覚えていません」などと答えて早くその場を終わらせようとする傾向があり、これまでは服薬中断に至った背景が把握できなかった。JCから医療情報シートを渡す際に、持ち帰って時間をかけて書いて良いと伝えたことで、Aさんは薬を飲まずに体調を崩した時のことをゆっくり振り返ることができ、「眠かったので、薬が効きすぎていると思ったから」の記入に至ったと思われる。JCはシートへのこのような記入をもとに本人と問題点を共有し、服薬は疾病管理のために必要なものであり、医師から処方されている通りを行うことが重要であると説明した。眠気については、薬の副作用なのか睡眠時間が足りていないのか、または別の原因があるのか不明なため、まずは服薬を止めるのではなく、睡眠時間を確保した中で状況を把握する必要があることを伝え、以降の支援において、眠気と睡眠時間の関係に改めて注意していくこととした。

MSFAS(Ⅲ)E 医療情報		
記入日	2011.3	氏名 ●●●●
病氣(障害)に対する、自分の考えを整理しましょう		
(1) 通院先を教えてください		
通院先	電話番号	通院の間隔
(2) 医療機関等から、病氣や障害についてどのような説明を受けていますか		
診断名	説明を受けた内容(実施された検査等を含む)	
統合失調症	思い出せない	
(3) 日常生活で、障害を感じる点があれば、教えてください。対処している方法があれば、教えてください		
日常生活での障害の現れ方	対処方法	
疲れやすい	睡眠をとる	
(4) 病氣になったり(再発も含む)、体調を崩したときの状況を整理しましょう		
①体調を崩した時期	②その時の状況	③その原因
2.3年前	薬を飲まなかった	眠かったので薬が効きすぎていると思ってしまったから
(5) 再発や体調を崩す前に気づくサインはありますか		
サインの有無	自覚しているサイン	周囲から指摘されるサイン
<ul style="list-style-type: none"> ・ ある ・ ない ・ 分からない 		薬を飲まなくなったら

図5-2 Aさんが記載した「MSFAS(Ⅲ)E医療情報シート」

ウ 体調管理表の改訂と活用

自己理解シートの結果から、既に導入していた体調管理表に改訂を加えた(図5-3)。Aさんが疲労やストレスに十分対処できていないという認識はしているものの、不調のサインをキャッチできていないことが問題であることから、体調管理表に「MSFAS(Ⅲ)Fストレス・疲労」を参考に疲労・ストレスのサインとなる項目を入れ込み(点線囲み部分)、気付きのヒントとした。さらに、体調管理表を事業所担当者に毎日提出し、睡眠時間や疲労やストレスのサイン、服薬の状況について事業所としても気にかけてもらうよう協力を得ることで、課題に一体的に取り組んでいるという意識の共有を図ることとした。

月		火		水		木		金		
時寝前 間た日	11:00	時寝前 間た日	10:00~2:00 4:00~8:00	時寝前 間た日		時寝前 間た日	10:00	時寝前 間た日	11:00	
時た 起き	7:00	時た 起き	2:00~4:00	時た 起き		時た 起き	2:00	時た 起き	7:00	
時睡 間眠	8時間	時睡 間眠	8時間	時睡 間眠		時睡 間眠	4時間	時睡 間眠	8時間	
はき寝 ?きつ	良い悪い	はき寝 ?きつ	良い悪い	はき寝 ?きつ	良い悪い	はき寝 ?きつ	良い悪い	はき寝 ?きつ	良い悪い	
覚中 醒途	あるない	覚中 醒途	あるない	覚中 醒途	あるない	覚中 醒途	あるない	覚中 醒途	あるない	
服薬 した?	前 夕	はいいいえ	前 夕	はいいいえ	前 夕	はいいいえ	前 夕	はいいいえ	前 夕	はいいいえ
	前 夜	はいいいえ	前 夜	はいいいえ	前 夜	はいいいえ	前 夜	はいいいえ	前 夜	はいいいえ
	今 朝	はいいいえ	今 朝	はいいいえ	今 朝	はいいいえ	今 朝	はいいいえ	今 朝	はいいいえ
食 事	夜	食べた 食べない	夜	食べた 食べない	夜	食べた 食べない	夜	食べた 食べない	夜	食べた 食べない
	朝	食べた 食べない	朝	食べた 食べない	朝	食べた 食べない	朝	食べた 食べない	朝	食べた 食べない
	昼	食べた 食べない	昼	食べた 食べない	昼	食べた 食べない	昼	食べた 食べない	昼	食べた 食べない
緊張度	60 %	緊張度	60 %	緊張度	%	緊張度	60 %	緊張度	60 %	
疲労度	50 %	疲労度	60 %	疲労度	%	疲労度	60 %	疲労度	50 %	
<ul style="list-style-type: none"> ・腰が痛む ・物忘れが多い ・汗が出る ・幻聴がある ・眠気がある ・頭が痛くなる ・その他() 		<ul style="list-style-type: none"> ・腰が痛む ・物忘れが多い ・汗が出る ・幻聴がある ・眠気がある ・頭が痛くなる ・その他() 		<ul style="list-style-type: none"> ・腰が痛む ・物忘れが多い ・汗が出る ・幻聴がある ・眠気がある ・頭が痛くなる ・その他() 		<ul style="list-style-type: none"> ・腰が痛む ・物忘れが多い ・汗が出る ・幻聴がある ・眠気がある ・頭が痛くなる ・その他() 		<ul style="list-style-type: none"> ・腰が痛む ・物忘れが多い ・汗が出る ・幻聴がある ・眠気がある ・頭が痛くなる ・その他() 		

図5-3 Aさんが活用した体調管理表

エ Aさんにおける試行の効果

自己理解の変化を見るため、取り組み開始から5か月後の8月に改めて自己理解シートへの記入を提案した。その結果を図5-4に示す(取り組みを開始した3月時点の評価を重ねて表示)。特に、「ストレス対処、その他」のスキルについて全5項目で3月時点よりも評価が向上したことは上記イ、ウの取り組みの効果と考えられる。実際に、体調管理表の疲労・ストレスのサイン欄に、「眠気がある」、「腰が痛む」などがあげられるようになった。9月に、JCと担当研究員とで本人と面談した際には、「最近では睡眠のことに意識が向いてきた」、「疲れに気付いたら23時前に寝るようにしている」、「薬の数が足りないと気付いたときにソワソワ



○は3月時点、●は8月時点の評価

図5-4 Aさんの自己理解シート(第2回:8月)

した」、「薬の大切さに気が付いた」などの発言があった。以前は、自らの疲労やストレスに関心が低く、薬が切れてもそのままにしまい、それが不眠や症状再燃に繋がっていたことと比較すると大きく認識が変わり、行動レベルにも変化が生じたと考えられる。

さらに、12月時点で記入した自己理解シートは図5-5の通り(8月時点の評価を重ねて表示)。「コミュニケーション・対人関係」、「ストレス対処、その他」では一部評価が下がった項目もあったが、概ね8月時点の評価が維持されていた。服薬について、以前は「飲まなければいけない」という意識だったものが「飲むと楽だから飲む」という捉え方になってきており、積極的な服薬管理に変わってきたことが窺われた。一方「作業に関するスキル」では5項目で自己評価が低下した。これについて、JCと担当研究員が面談時に確認したところ、例えば「素早く正確に作業する」について、「前は早くやろうとしていたがそうすると疲れが出る。今は、無理せずゆっくりでも自分のペースでやるのが大事だと思っている。」というように話したことから、以前よりも自分のペースをつかみ、

疲労をマネジメントしながら継続勤務していくことへの意識が高まってきたことの表れとも考えられる。

これらのAさん本人における変化に加え、事業所における変化も認められた。Aさんが睡眠リズムの崩れから仕事を休んだ際に、事業所担当者が体調管理表の睡眠時間の記録から変化を察知しており、「最近眠れていなかったよだから仕方がない」という反応があった。また、訪問したJCに「最近Aさんが眠れていないようだが大丈夫だろうか」と相談をするなど、JCと視点を共有しながら、Aさんの定着に向けた雇用管理ノウハウの蓄積がなされてきたことが窺われた。

オ 顛末

Aさんはステップアップ雇用開始4か月後から勤務時間を1日1時間延長し、終了時点における週所定労働時間が1日5時間、週4日の20時間であった。Aさんからは、「これまで仕事が1年間続いたことがなかったので、何とか1年続けたいと言う気持ちでやってきた。今回1年間続けることができたので、さらに続けられるようこれからも頑張りたい」との発言があった。事業所では、職務遂行能力も問題なく、安定勤務が可能で安心感があると評価され、常用雇用に移行した。事業所担当者からは、常用雇用に移行後も引き続き体

調管理表により睡眠と服薬の状況について情報共有をしながら、継続勤務を支えていくことが大事だと考えているとの認識が示された。

精神障害は疾病と障害が共存しているため、症状が固定されにくいことが指摘されている（高齢・障害者雇用支援機構，2011）。医師の指示通りに服薬していたとしても、症状に揺らぎが生じる可能性があることから、本人の変化に気を配り、タイムリーにサポートする役割が重要になる。就職している場合は、本人と接する機会が多い事業所担当者がその重要な役割の一端を担うことが望まれる。MSFASの活用等を通じて、事業所担当者が本人の課題や見るべきポイントを理解し、必要に応じて本人に休むよう声を掛けたり支援者に連絡をとることができるようになることは、症状再燃を未然に防いだり重症化を避けることに役立ち、安定した職業生活に繋がる有効な鍵となるだろう。

自己理解	記入日	①	②	③
		2011.3	2011.8	2011.12
(作業に関するスキル)				
環境、場面、行動など		不得意 ← 得意 (自信がない) (自信がある)		
ひとりでコツコツと物事をやり遂げる			●	
他の人と協力しながら物事をやり遂げる		□	●	
ひとつの事柄を集中してやり遂げる		□	●	
細かい作業を丁寧に行う		□	●	
1度の指示で手順を理解する		□	●	
指示されたことにはすぐに取り掛かる			●	
手順がわかればミスなく作業を行う			●	
ゆっくりでも正確に作業する			●	
素早く正確に作業する		□	●	
日々の作業量が安定している			●	
(コミュニケーション・対人関係)				
分からないことを質問する		●		
困ったときに相談する		●		
相手を傷つけないようにうまく断る		□	●	
他の社員と交流をもっている		●		
感情的な言動をしないようにしている			●	
職員に挨拶が出来る			●	
(ストレス対処、その他)				
自分の得意なことと苦手なことがわかっている		●		
疲労やストレスに気づくことができる		●		
疲労やストレスを感じたとき自発的に対処できる		●		
以前の経験を次の機会に活かすことができる		□	●	
調子が悪い時は、(支援者に)相談できる		●		

●は8月時点の評価、□は12月時点の評価

図5-5 Aさんの自己理解シート(第3回:12月)

イ サポートシートの活用

さらに、自己理解シートで把握した状況から、家庭の問題への対処を手厚くすることが必要と考えた。まずは、家族や支援機関が現在どのように本人と関わっていて、本人がそれらをどう捉えているかについて整理するため、「MSFAS(IV)Cサポート」の記入を提案した(図5-7)。その結果、家族の中で本人の症状や体調に関して理解が得られる人が少ないと感じていること、以前利用していた就労移行支援事業所のスタッフが一番の相談相手となっていることが分かった。このシートで把握された内容についてX施設内で共有して対策を検討した結果、家庭の問題についてこれまでの継続性も重視しつつ、困った時にはタイムリーに介入できる体制を整える必要があることから、主たる生活支援担当を地域活動支援センターに徐々にシフトしていくことで、X施設も積極的に関わりながらネットワークを強化していくこととなった。

1 周りの人間関係について考えましょう。 年 月 日記入

(1) あなたが、病気や復職のことを相談をする人について記入してください。最もよく相談する人から、順番に記入してください。

No.	自分との関係 (例: 母親、友人、主治医、 産保スタッフなど)	相談内容 (あてはまるものに、幾つでもチェック(レ)をつけてください)			
1	●●スタッフ ●●さん	<input checked="" type="checkbox"/> 仕事関係	<input type="checkbox"/> 金銭関係	<input checked="" type="checkbox"/> 体調や健康	<input type="checkbox"/> 恋愛や結婚
		<input type="checkbox"/> 友人関係	<input checked="" type="checkbox"/> 親族や家族関係	<input type="checkbox"/> 日常の雑務、過ごし方	
		<input type="checkbox"/> その他			
2	△△スタッフ △△さん	<input checked="" type="checkbox"/> 仕事関係	<input type="checkbox"/> 金銭関係	<input type="checkbox"/> 体調や健康	<input type="checkbox"/> 恋愛や結婚
		<input type="checkbox"/> 友人関係	<input checked="" type="checkbox"/> 親族や家族関係	<input type="checkbox"/> 日常の雑務、過ごし方	
		<input type="checkbox"/> その他			
3	□□センター	<input type="checkbox"/> 仕事関係	<input type="checkbox"/> 金銭関係	<input type="checkbox"/> 体調や健康	<input type="checkbox"/> 恋愛や結婚
		<input type="checkbox"/> 友人関係	<input type="checkbox"/> 親族や家族関係	<input type="checkbox"/> 日常の雑務、過ごし方	
		<input checked="" type="checkbox"/> その他 (子育て)			
4	○○さん	<input type="checkbox"/> 仕事関係	<input type="checkbox"/> 金銭関係	<input checked="" type="checkbox"/> 体調や健康	<input type="checkbox"/> 恋愛や結婚
		<input type="checkbox"/> 友人関係	<input checked="" type="checkbox"/> 親族や家族関係	<input checked="" type="checkbox"/> 日常の雑務、過ごし方	
		<input type="checkbox"/> その他			
5	■ ■ スタッフ ■ ■ さん	<input checked="" type="checkbox"/> 仕事関係	<input type="checkbox"/> 金銭関係	<input checked="" type="checkbox"/> 体調や健康	<input type="checkbox"/> 恋愛や結婚
		<input type="checkbox"/> 友人関係	<input type="checkbox"/> 親族や家族関係	<input type="checkbox"/> 日常の雑務、過ごし方	
		<input type="checkbox"/> その他			

(2) 家族は、あなたの症状や体調についてどの程度、理解してくれますか？

No.	あなたとの関係 (例: 父、妻など)	症状や体調に関する理解の程度	主治医等との関わり	備考
1	○○	<input checked="" type="checkbox"/> 理解がある <input type="checkbox"/> どちらとも言えない <input type="checkbox"/> 理解していない	<input type="checkbox"/> 積極的に関わっている <input type="checkbox"/> 頼めば受診に同行する <input checked="" type="checkbox"/> 関わりはない	
2	●●	<input type="checkbox"/> 理解がある <input type="checkbox"/> どちらとも言えない <input checked="" type="checkbox"/> 理解していない	<input type="checkbox"/> 積極的に関わっている <input type="checkbox"/> 頼めば受診に同行する <input checked="" type="checkbox"/> 関わりはない	
3	△△	<input type="checkbox"/> 理解がある <input type="checkbox"/> どちらとも言えない <input checked="" type="checkbox"/> 理解していない	<input type="checkbox"/> 積極的に関わっている <input type="checkbox"/> 頼めば受診に同行する <input checked="" type="checkbox"/> 関わりはない	
4		<input type="checkbox"/> 理解がある <input type="checkbox"/> どちらとも言えない <input type="checkbox"/> 理解していない	<input type="checkbox"/> 積極的に関わっている <input type="checkbox"/> 頼めば受診に同行する <input type="checkbox"/> 関わりはない	

図5-7 Bさんの「MSFAS(IV)Cサポート」シート

ウ 日誌の活用

4月に行われた事業所を含めたケース会議において、自己理解シートの結果も共有した上で支援方針について検討した。本人が自信をもって働くためには、本人の仕事ぶりに対して、特にできている部分についてプラスのフィードバックを事業所から直接行うことが有効と考え、事業所と本人とで日誌のやりとりをすることを提案し、双方から承諾を得た。

エ Bさんにおける試行の効果

自己理解 (作業に関するスキル)	記入日	①	②	③
		2011.3	2011.8	/
環境、場面、行動など				
ひとりでコツコツと物事をやり遂げる			○	●
他の人と協力しながら物事をやり遂げる			○	●
ひとつの事柄を集中してやり遂げる				●
細かい作業を丁寧に行う		○	●	
1度の指示で手順を理解する		○	●	
指示されたことにはすぐに取り掛かる				○
手順がわかればミスなく作業を行う			○	
ゆっくりでも正確に作業する			●	○
素早く正確に作業する		○		
日々の作業量が安定している				○
(コミュニケーション・対人関係)				
分からないことを質問する			●	○
困ったときに相談する			●	
相手を傷つけないようにうまく断る			●	
他の社員と交流をもっている		○		
感情的な言動をしないようにしている		○		●
職員に挨拶が出来る			●	○
(ストレス対処、その他)				
自分の得意なことと苦手なことがわかっている			○	●
疲労やストレスに気づくことができる		○		●
疲労やストレスを感じたとき自発的に対処できる		○		●
以前の経験を次の機会に活かすことができる			○	
調子が悪い時は、(支援者に)相談できる			○	●

○は3月時点、●は8月時点の評価

図5-8 Bさんの自己理解シート(第2回:8月)

日誌には、事業所から「猛暑の中、清掃ありがとうございます」などの労いや感謝の言葉が多く書かれるようになり、本人から「清掃している場所で気になることがあったら教えてください」と質問を記入すると、事業所から「気になる所はありません」と回答されるなどのやり取りが継続して行われた。本人は、これらに対して「ありがたい」と話しており、「仕事が終わって達成感があって嬉しいです」、「もっと頑張ろうという気持ちになりました」などの記述も見られた。他にも、「社員の方とすれ違う時にどのように挨拶をすればよいですか?」との質問に「『お疲れ様です』がいいと思います」と回答があったり、「夏用の薄い作業着があると助かります」と記載をすると「今回のように自分の意見を書いていただくと助かります」との回答と共に、早急に手配してもらえるなど、社内の円滑なコミュニケーションに役立っている状況が認められた。

これらの取り組みによる本人の自己理解の変化を見るために、自己理解シートを記入することとした。取り組み開始から5か月後の8月に記入したシート(取り組みを開始した3月時点の評価

を重ねて表示)を図5-8に示す。「作業に関するスキル」については5項目、「コミュニケーション・対人関係」については1項目、「ストレス対処、その他」については4項目で3月時点よりも自己評価が向上した。3月時点と変化したと感じる点について本人に聞いたところ、「JCが作成してくれたマニュアルを見ながらできるようになった」、「先輩に聞きながらできた」など、作業面での肯定的なコメントが得られた。また、日誌の効果について、「会社の方は、もっとこうして欲しいと思っているのではないかといつも気になっているが、挨拶するだけでも緊張するので自分から聞くことができなかった」、「日誌を通して心配なことを聞けて、問題ないと答えてもらってほっとした」と話した。このように、相談や質問をすると迅速で適切な対応がなされた経験が重なったことは、職場に対する信頼感、安心感の増幅に役立ったと考えられる。

Bさんはその後、家族関係の悩み等により症状が再燃し入院する必要性が生じた。その際は、「MSFAS(IV)Cサポート」で把握していた支援機関及び家族とでケース会議を行い、家族の関わり方や支援機関の役割分担等について話し合い、支援体制の強化を図った。また、事業所に対しては、今回の症状再燃は職場とは別の要因で生じており、職場における関わり方には問題がないことを伝え安心してもらうよう働きかけた。Bさんは、休むと辞めさせられてしまうと不安に思っていたため、心配せずゆっくり休んで良いとの事業所の見解をJCから伝え、安心して休むよう促した。2週間休んだ後、Bさんは仕事に戻ることができたが、工作中に休憩をしたり休みを取ったりすることが続いていたため、主治医の勧めもあり11月後半から勤務日数を1日減らして様子を見ていくこととした。12月時点で記入した自己理解シートは図5-9の通り(8月時点の評価を重ねて表示)。「作業に関するスキル」では、個別のスキル(手順の理解、ミスなく正確な作業等)の評価は向上したものの、「やり遂げる」、「安定している」などの項目で低下が見られた。Bさんからは、「本当はもっと掃除したい場所があったが、過呼吸などの症状が出そうだったので休憩してしまった」、「休んだ分、できるだけ多くやろうとしたができなくて来週に回すことになってしまった」などの発言があり、休憩や休みが多いために安定した作業量がこなせていないこと、目標にした範囲をやり遂げられなかったことなどへの気がかりが反映された結果と考えられる。「コミュニケーション・対人関係」については8月時点の評価が維持または向上したが、「ストレス対処、その他」では3項目で評価が低下した。日誌には「体調がなかなか良くなることが不安」、「思うように身体が動かさないことが不安」など症状に対処できないことへの不安が多く記載されていた。これらに対しては、自分で調整して体調を維持することが最も重要であり、仕事については現在の進め方で問題ないことを事業所担当者から直接本人に伝える機会を設定し、本人が安心できるよう働きかけた。

オ 顛末

Bさんは、ステップアップ雇用開始4か月目から勤務時間を1日1時間延長していたが、終盤に勤務日数を1日減らしたため、終了時点における週所定労働時間は1日5時間、週3日の15時間となった。事業所においては、障害者雇用率への算入も意図して進めてきた取り組みであることから、Bさんに対しても週20時間以上の勤務を求めていた。しかし、調子が良い時期には安定した職務遂行能力を示していたことから、いずれ週20時間以上の勤務が期待できると判断され週15時間のまま常用雇用に移行した。事業所担当者から

は、自信のなさや、困ったことがあっても直接聞けずに不安を溜めてしまう傾向が強いことに対して、日誌を活用したフォローを継続していくので、無理せず週20時間勤務を目指してほしいとの考えが示された。

ステップアップ雇用を開始した当初は、Bさんは自分が期待通りの作業ができているのかが分からず不安で、そのような自信の無さから自己評価シートに記入した評価が低かったと推測する。日誌を介して事業所からのフィードバックが適宜あることで、「できた」、「これで良い」という自信に繋がり、「少しでもきれいにしたい」、「もっと頑張ろう」といった日誌への記載に表れたような、前向きな姿勢にも繋がったのだろう。

自己理解	記入日	①	②	③
		2011.3	2011.8	2011.12
(作業に関するスキル)				
環境、場面、行動など		不得意 ← 得意 (自信がない) (自信がある)		
ひとりでコツコツと物事をやり遂げる			□	●
他の人と協力しながら物事をやり遂げる			□	●
ひとつの事柄を集中してやり遂げる			□	●
細かい作業を丁寧にやる			●	
1度の指示で手順を理解する			●	□
指示されたことにはすぐに取り掛かる				●
手順がわかればミスなく作業を行う		●	□	
ゆっくりでも正確に作業する			●	□
素早く正確に作業する		●	□	
日々の作業量が安定している			□	●
(コミュニケーション・対人関係)				
分からないことを質問する			●	□
困ったときに相談する			●	□
相手を傷つけないようにうまく断る		●	□	
他の社員と交流をもっている		●		
感情的な言動をしないようにしている				●
職員に挨拶が出来る			●	□
(ストレス対処、その他)				
自分の得意なことと苦手なことがわかっている			□	●
疲労やストレスに気づくことができる			□	●
疲労やストレスを感じたとき自発的に対処できる			□	●
以前の経験を次の機会に活かすことができる		●	□	
調子が悪い時は、(支援者に)相談できる			□	●

●は8月時点の評価、□は12月時点の評価

図5-9 Bさんの自己理解シート(第3回:12月)

その後、入院を経て体調が安定しない中でも「今週は休まず仕事をする事ができてうれしかった」、「体調は良くないが何とか仕事はやりこなせています」などの記載があった。

Bさんの日誌に見られたこれらの記載は、自己効力感、自尊感情の高まりと捉えられる。これら2つは、精神障害者の主体性や主観を大切にする支援において重要視されており、困難な状況を乗り越えることに影響を及ぼすと指摘されている(大塚他, 2002)。Aさんについて述べたように、精神障害者の特徴として状態には波があり、Bさんについても、家庭でのエピソードが職業生活における揺らぎに繋がる可能性が常にある。そのような波がありつつ働き続けるには、休養を取ると共に、少し辛いけどやってみたらできるかもしれない、昨日は大変だったけど今日もまた頑張ってみよう、というように前向きに次の一步を踏み出す力が必要であり、そのために自己効力感、自尊感情は大きな意味を持つものとする。

イ ストレス・疲労シート、リラックスシート、サポートシートの活用

安定勤務を目指すにあたり、Cさんが日頃どんな場面で疲労やストレスを感じているのか、逆にどんな場面でリラックスしているのかを整理することが対応策の検討に役立つと考え、「MSFAS (Ⅲ) Fストレス・疲労」と「MSFAS (Ⅳ) Bリラックス」への記入を求めた。その結果から、日常生活場面でのストレスに適切な対処ができていないこと、趣味の活動をしている時にストレスが解消できてリラックスできていることが分かった。また、サポートの状況をどう捉えているかを「MSFAS (Ⅳ) Cサポート」の記入により整理した結果、相談先は複数あるが、内容によって相談先を変えることがなく、どこでも様々な内容について相談していることが分かった。これらのシートを振り返りながらJCが相談する中で、本人は現状の働き方(日数や給与等)について、このままでよいのだろうかという不安をもっていることが把握できた。MSFASのシートを介在させることは、本人とJCとの情報共有に役立つと共に、X施設における支援者間の円滑な情報共有にも有効で、その後の支援方針の検討に役立つとJCからの感想が得られた。

自己理解	記入日		
	①	②	③
	2011.3	2011.8	/
(作業に関するスキル)			
環境、場面、行動など	不得意 ← 得意 (自信がない) (自信がある)		
ひとりでコツコツと物事をやり遂げる	-----●-----○		
他の人と協力しながら物事をやり遂げる	-----○-----○		
ひとつの事柄を集中してやり遂げる	-----●-----○		
細かい作業を丁寧に行う	-----●-----○		
1度の指示で手順を理解する	-----○-----○		
指示されたことにはすぐに取り掛かる	-----●-----○		
手順がわかればミスなく作業を行う	-----●-----○		
ゆっくりでも正確に作業する	-----●-----○		
素早く正確に作業する	-----●-----○		
日々の作業量が安定している	-----●-----○		
(コミュニケーション・対人関係)			
分からないことを質問する	-----○-----○		
困ったときに相談する	-----○-----○		
相手を傷つけないようにうまく断る	-----●-----○		
他の社員と交流をもっている	-----○-----○		
感情的な言動をしないようにしている	-----●-----○		
(ストレス対処、その他)			
自分の得意なことと苦手なことがわかっている	-----●-----○		
疲労やストレスに気づくことができる	-----●-----○		
疲労やストレスを感じたとき自発的に対処できる	-----●-----○		
以前の経験を次の機会に活かすことができる	-----●-----○		
調子が悪い時は、(支援者に)相談できる	-----●-----○		

○は3月時点、●は8月時点の評価

図5-11 Cさんの自己理解シート(第2回:8月)

が分かった。これらのシートを振り返りながらJCが相談する中で、本人は現状の働き方(日数や給与等)について、このままでよいのだろうかという不安をもっていることが把握できた。MSFASのシートを介在させることは、本人とJCとの情報共有に役立つと共に、X施設における支援者間の円滑な情報共有にも有効で、その後の支援方針の検討に役立つとJCからの感想が得られた。

ウ Cさんにおける試行の効果

取り組み開始から5か月後の8月に記入した自己理解シートは図5-11の通り。取り組みを開始した3月時点の評価と比べて作業面で8項目、コミュニケーション面で3項目、その他の疲労やストレスに関しては全5項目で評価が低下していた。これについて、9月にJCと研究員が本人と面談した際に、「以前は勢いで作業をしていて、できていると思っていたが、まだできていない所があると気付いた」などと話した。また、春に体調を崩した経験を通して、「自分だけではうまく対処できない経験をした」、「周囲の

サポートがあつて自分がやれていると気付いた」、「困ったことがあればすぐ相談することが大事だと気付いた」などと話した。自己評価の低下は、3月時点との病状の変化の影響があると考えられるが、単に自信がなくなったからではなく、落ち着いて作業に取り組めるようになって視野が広がったり、困難な時期を周囲のサポートで乗り越えたりした経験で得た気付きによるものと推測できる。

エ 顛末

Cさんは、9月に長年の希望であった職種への転職を目指すため当該事業所を退職した。本人がずっと希望していた職種であり、年齢的にこれ以上は先延ばしにできないという考えが強かったこと、転職を反対し続けてきた家族にも賛同が得られたことで、常用雇用移行後7か月での離職となった。ステップアップ雇用から通算して1年半以上、波がありながらも当該事業所で働き続けてきた実績が、転職を目指す力の後押しとなったとも考えられ、前向きな離職と考えることができる。事業所担当者からは、「我が社をまさにステップとして夢にチャレンジしてくれたことが嬉しい」との発言も得られた。本人は、「今後も色々な場面で大変なことがあると思うが、自分でも工夫して対処すると共に、周囲の人にヘルプを出して乗り越えていきたい」と話しており、今後の職業生活においても、当該事業所での経験が今後役に立つことを期待したい。

5 まとめ

ステップアップ雇用は、短時間勤務から始めて最長1年間かけて本人と職場の相互理解を促進し、安定雇用を目指していくものである。言い換えれば、ステップアップ雇用を活用するのはそれだけ手厚いサポートが必要な場合といえる。そのような状態からスタートして働き続けていくためには、本人、事業所、支援者が同じ目的に向かって、それぞれがそれぞれの立場で主体的に役割を果たしながら協力して取り組むことが必要である。

本稿で紹介したAさん、Bさんにとって、ステップアップ雇用は働き続けるための基盤作りの期間だったと捉えることができる。ステップアップ雇用を通して、本人たちは自己理解を深め、疲労やストレスに対処するセルフマネジメントスキルを向上することが望まれた。同じく、事業所は本人への配慮ポイントを把握し、雇用管理のためのノウハウを蓄積することが求められた。そのために支援者であるJCIは、本人の状況や置かれている環境に関する情報を収集・整理して問題点を分析し、これらについて本人、事業所と適宜共有を図った。その上で、必要に応じて具体的な対処法について、本人、事業所と共に検討し、導入してきた。これらは、MSFASのコンセプトである「環境を包括的に把握する」、「ストレス・疲労の指標を明確にする」、「ストレス・疲労の解消方法を検討し解決策を講じる」、「対象者と支援者が課題を共有して検討する」と重なる部分であった。紹介事例において、MSFASの活用を契機に行った取り組みが、本人の働く力を引き出して自信を高め、自己効力感や自尊感情の向上に繋がったと共に、事業所におけるサポート体制の構築に寄与したことを示すことができた。ステップアップ雇用は、単に短時間から利用できる試行雇用制度というだけでなく、働き続けるための基盤を整える支援とセットで活用されるべきであり、本事例における支援のそれぞれの局面において、MSFASは一定の役割を果たしたと考えられる（図5-12）。

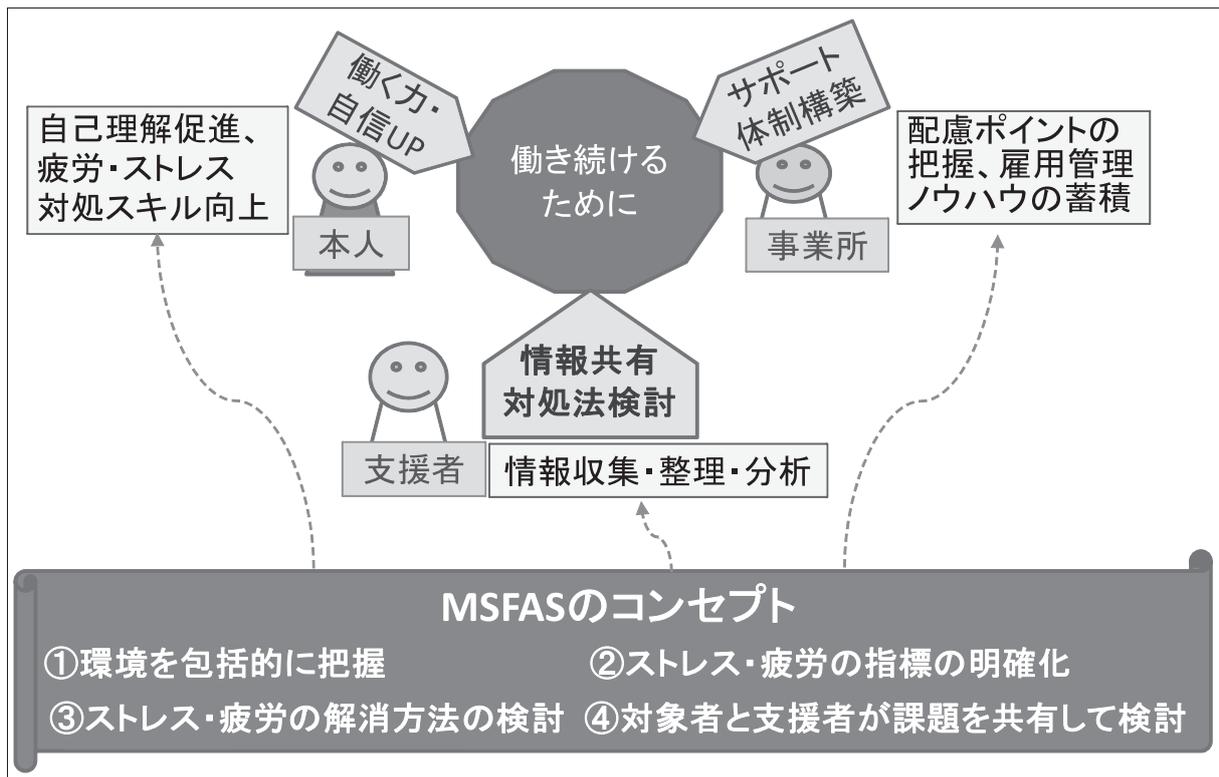


図5-12 ステップアップ雇用とMSFASを活用した支援のイメージ図

また、この2事例では、ステップアップ雇用開始時点で様々な課題を有しており、ステップアップ雇用期間中にそれらが職業生活にも影響を与えたが、本人、事業主、支援者が協力して対処し、常用雇用への移行が可能となった。職業リハビリテーションの領域において、従来は課題があるならそれを解決し、就職準備性を十分に高めてから事業所に出るべきだという「train then place」の考え方が一般的であったが、近年は本人の希望に添って速やかな就職を実現し、働き続けるための訓練を継続して行うという「place then train」の考え方が広まってきている（ベッカー・ドレイク，2004）。支援者には、対象者を送り出すにあたり労働者としての基本的な習慣や態度を身に付けるよう支援する役割があり、企業の負担感に配慮する必要があることから、就労支援の枠組みとしてどちらが正しいとは言えないだろう。ただ、どれだけ時間をかけたとしても発生しうる全ての課題を予見し、就職前に解決しておくことは困難であり、一定の準備を行った上でも就職後に課題が発生するかもしれない。そのため、短時間勤務も含めた柔軟な時間設定や長期的な支援計画の中で対象者及び事業所へのフォローを継続し、適宜介入を行うことで精神障害者が安定して働き続けていくための基盤を構築していくことが必要となるであろう。ステップアップ雇用は、そのような実践を重ねていくために活用できる新たな雇用支援制度と捉えることができるのではないだろうか。

精神障害者が働く場合には、状態に波があったり、調子を崩したりという不安定性を含んでいる場合が多い。ステップアップ雇用は最長で1年間の活用ができるからこそ、そのような危機が訪れた際に、様々な工夫やツールの活用による介入を行うことでその局面を乗り越える機会が得られ、休養とサポートがあれば働き続けられるということを事業所担当者が実感し、長い目で見て戦力になると判断するための材料を提供で

きるチャンスも多いと考えられる。

本稿において、ステップアップ雇用から常用雇用への移行を目指すために必要となる支援と、その際に有効となるであろうツールとしてMSFASを提案した。本報告が、ステップアップ雇用が有効活用されるための足がかりとなると共に、安定雇用を希望する精神障害者がそれを叶えるための一助となれば幸いである。

【参考文献】

天谷真奈美 鈴木麻揚 柴田文江 阿部由香 田中留伊 大迫哲也 板山 稔「統合失調者の社会参加自己効力感を促進する要因」国立看護大学校研究紀要, 第7巻第1号, pp1-8(2008)

E・F・トーリー「統合失調症が良く分かる本」日本評論社(2007)

宇野木康子「精神障害者の個別的就労支援方式（IPS）の導入をめぐる課題(三)－高齢・障害者雇用支援機構のモデル事業を手がかりに－」社会関係研究, 第15巻第2号, pp43-93(2010)

大塚麻揚 天谷真奈美 柴田文江「精神障害者支援と自己効力感」埼玉県立大学紀要, Vol. 4, pp181-187(2002)

高齢・障害者雇用支援機構「新版 就業支援ハンドブック」(2011)

高齢・障害者雇用支援機構 研究調査報告書通巻258号「精神障害者の職業的自立に向けた訪問型個別就労支援の方法に関する研究調査Ⅱ」(2007)

障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 54「精神障害者の雇用管理と就業支援」(2003)

障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 93の1「特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究(第1分冊:就職・職場適応支援編)」(2010)

障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 93の2「特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究(第2分冊:復職・職場適応支援編)」(2010)

障害者職業総合センター「幕張ストレス・疲労アセスメントシート MSFASの活用のために」(2010)

D・R・ベッカー R・E・ドレイク「精神障害をもつ人たちのワーキングライフ IPS: チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド」金剛出版(2004)

廣江 仁「精神障害者の一般就労支援: 授産モデルからエンパワーメントモデルを」精神障害とリハビリテーション, Vol. 7, No. 2, pp164-169(2003)

吉澤 純「精神障害者に対する就労支援に係る施策について 行政の立場から」日本精神科病院協会雑誌, 第27巻第6号, pp10-13(2008)

終章

終章

前章まで、精神障害者の雇用支援策として平成 20 年度に設けられた「ステップアップ雇用」を企業、支援機関がどのように認識、活用しているかについて、実態調査、ヒアリング調査等を通じて把握、整理してきた。

それを踏まえて、さらに整理を行い、終章とする。

1 ステップアップ雇用活用のポイント

実態調査（第 3 章）によると、ステップアップ雇用創設の平成 20 年度以降に精神障害者の新規雇用に当たってステップアップ雇用を活用したことがある就業・生活支援センターの割合は 4 割強であった。半数に近いというこの割合は決して小さなものではないといつてよいであろう。これに対して、事業所の当該割合は 1 割強と、精神障害者の新規雇用に当たってステップアップ雇用を活用したことがある事業所は少数にとどまっているのが実態であった（就労移行支援事業所の当該割合は 2 割弱）。^(注)また、この就業・生活支援センターと事業所のステップアップ雇用活用割合の差は、精神障害者の新規雇用に当たって就業・生活支援センターと連携する企業が少ないということを示していると考えられる。

以上のことを踏まえつつ、把握できた事例等から、ステップアップ雇用活用のポイント、すなわち、精神障害者の常用雇用に移行するためのポイントとして以下の点をあげたい。

(1) 単により短い時間から開始し、より長期間実施すれば効果があるというものではない

ステップアップ雇用は、「短時間雇用から始め、一定の期間をかけながら週 20 時間以上の就業を目指す」ことを趣旨とする精神障害者雇用支援策である。その特徴は「短時間雇用（週 10 時間以上）から始められること」及び「最長 12 か月間という（同じく試行雇用であるトライアル雇用に比べて）長期の期間実施できること」の 2 点にあると言えよう。

ステップアップ雇用を活用した事例について、ステップアップ雇用の結果、期間の定めのないという意味での常用雇用に移行できたかどうか、さらに、常用雇用に移行できた場合にそれが週 20 時間以上の就業であったかどうかに着目した整理・分析（第 4 章）から、これらのポイントを満たすことが、直ちに目指すところの「週 20 時間以上の常用雇用」に結びつくものではないということがわかった。

(注) それぞれの割合の原数値は以下の通り（第 3 章参照）。

	① 平成 20 年度以降に精神障害者の新規雇用（支援）実績のあるもの	② ①のうちステップアップ雇用を活用したもの	②/① (%)
事業所	58	7	12.1
就業・生活支援センター	150	63	42.0
就労移行支援事業所	131	24	18.3

(2) 最長 12 か月という実施期間の間に関係者間で理解を深める積極的な取り組みこそが重要

対象者が期間の定めのないという意味での常用雇用に移行できた、また、週 20 時間以上で移行できた（ステップアップ雇用の効果があった）要因としてあげられたのは、「医療面及び生活面も含めた本人の状態・ニーズ、企業の理念や要求を、関係者（本人、企業、支援機関）が把握し、必要な調整を行えたこと」であり、そこにおけるジョブコーチ支援の意義も確認された。一方、常用雇用への移行ができなかった（期待されたステップアップ雇用の効果が得られなかった）要因として、そのような関係者間での把握・調整が十分でなかったことが指摘された（第 3 章、第 4 章）。

「関係者間での把握・調整」のツールとしては、相談ノートをはじめとして種々の工夫が可能であるが、第 5 章では、障害者職業総合センターが開発した「トータルパッケージ」を構成する MSFAS のシートを活用した取り組み事例を紹介している。MSFAS の既存のシートを実態に合わせてどのように修正・改善したか、それをどのように活用して本人、事業所、支援者がそれぞれの状態やニーズの把握・理解・調整に取り組み、どのように効果があったかが、具体的に示されている。

また、雇用関係のない実習等からステップアップ雇用につなぐことの意義が指摘されている（常用雇用に移行できなかったケースについても）ことに留意したい（第 3 章、第 4 章）。実習等において本人の状態・ニーズの把握ができれば、常用雇用に向けた支援としてステップアップ雇用を活用することの可否の判断の確度が高まり、それは、ステップアップ雇用を実施した場合の効果の向上にもつながることになる。

ステップアップ雇用は、最長 12 か月という実施期間の間に関係者間で理解を深める積極的な取り組みにより効果があるものであり、むしろ、最長 12 か月という比較的長期の実施期間であるからこそ、経過を踏まえた柔軟な取り組み（「労働時間を延ばす」という原則的な方向と逆行する「労働時間の短縮」すら）が可能となる支援策と認識すべきであろう。

また、企業、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所いずれもが「常用雇用移行後の定期的な事業所訪問等の継続支援」を重視していることがわかった（第 3 章）が、ステップアップ雇用活用とその期間中の関係者の積極的な取り組みは、常用雇用移行後の継続的支援の円滑な実施につながり、その効果を高めることが期待できよう。

2 一層の活用促進のための方策

実態調査やヒアリング調査（第 3 章、第 4 章）における調査対象者からの指摘、そして、本研究のために設置した研究会委員からの指摘、さらに上記のポイントを踏まえて、ステップアップ雇用の一層の活用促進のための方策について以下のように整理した。

(1) 周知の充実

上記 1 においても述べたように、ステップアップ雇用活用実績のある事業所はごく少数にとどまっている

が、これは、ステップアップ雇用が事業所に知られていないことによるものと言って過言ではないであろう（ステップアップ雇用の内容までだいたい知っているとする事業所は3割、聞いたことがないとするものは4割弱）。したがって、ステップアップ雇用の活用促進には、制度周知の充実が不可欠である。

ア ハローワークを中心に、就業・生活支援センターとともに

事業所、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所いずれも、ステップアップ雇用について少なくとも聞いたことがあるとする場合の情報源、また、精神障害者の新規雇用に当たりステップアップ雇用の活用を検討した際の提案者の第一はハローワークであった（第3章）。

また、事業所、就労移行支援事業所におけるステップアップ雇用の周知度が心もとないものであったことに対して、就業・生活支援センターは、ほぼすべてがステップアップ雇用の内容まで知っていたことに注目したい（第3章）。

すなわち、ステップアップ雇用の周知は、ハローワークが就業・生活支援センターをパートナーとして当たるのが効果的であることが確認されたと言えるであろう。

イ 最長12か月というステップアップ雇用期間の意義もあわせて

上記1で、ステップアップ雇用は、その期間中に関係者が積極的な取り組みを行い、常用雇用移行後に引き継ぐことの重要性を強調した。上記アで述べたように、ハローワークが就業・生活支援センターをパートナーとして事業所にステップアップ雇用の活用を勧めるに当たっては、その要件や「短時間から開始、12か月まで実施可能」という特徴のみを詳細に説明するのではなく、「我々（ハローワーク、就業・生活支援センター）がともに取り組むこと、12か月という長期間実施できることにより、必要によって労働条件等の調整も可能であること」も併せて丁寧に説明することが重要であると考えられる。

(2) より使いやすい支援策に向けた検討

—トライアル雇用に組み込んでのオプション化—

実態調査の「精神障害者の新規雇用に向けて活用したことのある制度」との設問に対する回答として、企業、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所いずれも、「トライアル雇用」を最も多く選択している（第3章）。このことは、障害者の新規雇用支援策としての「トライアル雇用」の認識度・存在感が圧倒的であることを示しているものと考えられる。

一方、ステップアップ雇用活用後の意見に関するヒアリング調査からは、「トライアル雇用とステップアップ雇用の制度が一つの枠組みになれば使いやすい」との直接的な要望も聞かれたが、両制度の使い分けを図っている実態がある一方で、どのように使い分けたらよいのか分からないという意見もあった（第4章）。

ステップアップ雇用の活用促進のために同制度をより打ち出そうとするならば、トライアル雇用の認知度・存在感の大きさを考えると、トライアル雇用との区分けをより明確化するという方向に向かわざるを

得ない。このことは、特に活用の主体である企業にとっては、制度の複雑化、煩雑化と感じられることとなり、今後、ステップアップ雇用の活用を促進していく観点からは、マイナスではないまでも効率的とは言いがたいと思われる。

「障害者の常用雇用に向けたお試し雇用」という共通点に拠って、ステップアップ雇用をトライアル雇用に組み入れ、企業におけるトライアル雇用の圧倒的な認知度・存在感を援用しつつ、精神障害者・発達障害者対象の柔軟なオプションであることを強調して、ステップアップ雇用の企業浸透を図ることは、十分検討の意義があると考えられる。

(3) 最後に

ヒアリング調査（第4章）では、「雇用率達成を目指す企業にはなじまない」という意見が複数得られており、当のハローワークからも「雇用指導官が事業所に周知するにも、雇用率にならないため難しさがある」という指摘があった。また、研究会委員からも同様の意見があった。^(注)

確かに、対象者をステップアップ雇用開始と同時に雇用率に算定できないことは、雇用率達成を目指す企業にとってはメリットとは感じられないであろう。しかし、数字としての雇用率達成を前面に掲げた障害者雇用が成功に結びつきにくいことはもはやいうまでもないことであり、建前との反論もあろうが、ステップアップ雇用は精神障害者の安定的な雇用を促進する支援策であり、その的確な活用の結果が雇用率に反映されるのである。その意味で、ステップアップ雇用の要件としての週労働時間について「20時間」の上限がなくなり、ステップアップ雇用によってハーフカウントに止まらずフルカウントも目指すことができるようになったことの意義は大きい。

平成23年5月23日付けの厚生労働省障害者雇用対策課発表資料「障害者の雇用状況に改善が見られない6社（うち再公表2社）を公表します」によれば、障害者雇用率達成指導を見直し、平成24年から実施することである。雇入れ計画の計画期間の短縮（3年→2年）、公表猶予基準の明確化（一定の実雇用率（1.2%）達成条件削除等）から、この見直しは障害者雇用率達成指導の強化と言えるが、特にこの雇入れ計画期間が2年となることに注目したい。

雇入れ計画期間中にステップアップ雇用に取り組むことで、ステップアップ雇用の終了と雇入れ計画終了のタイミングが合うこととなる。すなわち、雇入れ計画実施企業にとって、ステップアップ雇用は雇入れ計画達成に向けて活用できる支援策のひとつとして理解しやすいと思われる。したがって、雇入れ作成命令発出に当たって、ステップアップ雇用の活用について上記(1)のように周知することが重要である。

実態調査（第3章）では、ステップアップ雇用の企業の周知、活用ともに不十分であることが照らし出された。しかし、今後精神障害者の新規雇用に取り組む予定の有無について「不明」とする企業が最も多かったこと、精神障害者の雇用管理に関連して外部の支援機関に「特に」期待することとして、「職場不適應の際

^(注) 試みに、調査票調査の「企業規模」（第3章の2(1)ア①）と「精神障害者新規雇用がある企業が活用した支援制度」（第3章の2(1)エ②）のクロス集計を行ったところ、ステップアップ雇用が56人未満企業に偏って活用されているということはなかった。また、各支援策についても企業規模によって偏って活用されているということはない。

の職場定着支援」「採用後の職場訪問支援」という「現場における支援」が第1、第2に多くあげられていたことは、企業における「最長12か月という比較的長期の実施期間の間に関係者間で理解を深める積極的取り組みを行う」ステップアップ雇用活用の潜在的ニーズは相当高いことを示しているもの言え、このことをしっかりと踏まえた対応が求められる。

資 料

1	精神障害者の常用雇用への移行促進に向けた支援事業実施要領(抄) ……………	99
2	「精神障害者等ステップアップ雇用」による常用雇用への移行の促進 ……………	105
3	「精神障害者等ステップアップ雇用奨励金」のご案内 ……………	107
4	「精神障害者の雇用管理等に関する調査票」 ……………	111
	(1)事業所調査票 ……………	111
	(2)就業・生活支援センター調査票 ……………	123
	(3)就労移行支援事業所調査票 ……………	129

精神障害者の常用雇用への移行促進に向けた支援事業実施要領（抄）

平成 20 年 3 月 31 日付け職高発第 0331001 号厚生労働省職業安定局長発各都道府県労働局長あて通達「精神障害者の常用雇用への移行促進に向けた支援の実施について」の別添

1. 趣旨

精神障害者については、障害者雇用促進法の改正により実雇用率に算定可能となったところであるが、平成 19 年雇用状況報告によれば、56 人以上の企業で週 20 時間以上就業している精神障害者は約 4,200 名にとどまっております。改正法施行後、常用雇用が大きく促進されている状況とは言えない。

一方、公共職業安定所(以下「安定所」という。)においては、きめ細かな支援を要する精神障害者の求職者が増加しており、これらの求職者に対して精神障害の特性を十分理解した専門的な就職・職場定着支援を行い、常用雇用への移行に向けた支援を実施する必要があります。

また、精神障害者は、就職が可能であっても当初から週 20 時間以上勤務するのは難しい場合が多いこと、常用雇用として雇い入れることが可能であると判断できるまでには一定の期間を要すること等から、事業主においても、精神障害者に対する理解が進まず、常用雇用に踏み切れないものと考えられる。

このため、安定所に精神障害の専門的知識や支援経験を有する精神障害者就職サポーターを配置し、精神障害者の求職者に対して専門的なカウンセリング等の支援を実施するとともに、一定の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら精神障害者の特性や職場適応を見極めることのできるよう精神障害者ステップアップ雇用奨励金を活用すること等により、精神障害者の常用雇用への移行促進に向けた支援を実施する。

2. 事業の内容

本事業は次の事項からなること。

- (1) 精神障害者の特性に配慮した的確な就職支援の実施
- (2) 精神障害者ステップアップ雇用奨励金を活用した常用雇用への移行促進
- (3) 精神障害者の雇用に対する理解の促進

3. (略)

4. 精神障害者ステップアップ雇用奨励金を活用した常用雇用への移行促進

- (1) 精神障害者ステップアップ雇用奨励金及びグループ雇用奨励加算金の趣旨

実雇用率に算定できる週 20 時間以上の就業で直ちに働くことが困難な精神障害者の求職者に対しては、より短時間の就業から始め一定の期間をかけ、職場への適応状況等に合わせて就業時間を延長していくことが必要である。一方、事業主にとって、精神障害者は採用後に仕事等の影響から不安定な状態が続くことも多いため、精神障害者の雇入れについて不安が大きい。

こうしたことから、精神障害者及び事業主の相互理解を促進するため、必ずしも当該事業所での常用雇用への移行は前提とはしないが、20 時間未満の就業から始め、一定の期間をかけながら週 20 時間以上の就業を目指す試行雇用である精神障害者ステップアップ雇用(以下「ステップアップ雇用」という。)を行う事業主に対し、精神障害者ステップアップ雇用奨励金(以下「奨励金」という。)を最長 1 年間支給する。

さらに、精神障害者が数人のグループでお互いに支え合いながら働くことは職場適応等を促進するために効果的であることから、ステップアップ雇用に係る精神障害者を同一の事業所においてグループで雇用する場合には、奨励金と併せてグループ雇用奨励加算金(以下「グループ加算金」という。)を支給する。

- (2) 精神障害者ステップアップ雇用計画数の調整等

都道府県労働局(以下「労働局」という。)は、別途通知するステップアップ雇用計画数に基づき、管轄する安定所における精神障害者の求職者の状況を踏まえて、安定所間におけるステップアップ雇用実施計画数を調整するものとする。

- (3) 精神障害者ステップアップ雇用の内容

ア 対象者

ステップアップ雇用の対象となる労働者(以下「対象者」という。)は、次の(ア)及び(イ)のいずれにも該当する者のうち、その作業遂行能力、就業経験、労働市場の状況等から判断して常用雇用に移行するためにステップアップ雇用が必要であると、管轄する安定所の長が認める者とする。

(ア) 安定所に求職申込をしていること。

(イ) 障害者雇用促進法第 2 条第 6 号に規定する精神障害者

イ 精神障害者ステップアップ雇用の対象事業主

ステップアップ雇用を実施することができる事業主は、上記 4 (1)のステップアップ雇用の趣旨を十分理解し、別紙 2 「精神障害者ステップアップ雇用奨励金及びグループ雇用奨励加算金の支給要領」の 2 「支給対

象事業主」に該当とすることが見込まれる事業主とする。

ウ 期間及び労働条件

(ア) 精神障害者ステップアップ雇用期間

ステップアップ雇用期間は、対象者を雇い入れた日から起算して、原則として6か月以上12か月以内とする。

なお、3か月以下の場合は、ステップアップ雇用期間とみなさないものであるが、3か月を超えて6か月未満の場合は、実施事業主と対象者が書面で合意していればステップアップ雇用期間として差し支えないものとする。

(イ) 精神障害者ステップアップ雇用期間中の労働時間

1週間の所定労働時間は、原則として10時間以上20時間未満とすること。ただし、ステップアップ雇用を開始した日から起算して3か月を経過した後、対象者の職場適応状況や体調等に応じて20時間以上としてもよいこととする。

(ウ) 労働条件

ステップアップ雇用期間中の労働条件に関する事項については、労働基準法等の労働関係法令に基づき、実施事業主と対象者との間で有期の雇用契約を結ぶものとし、この間、当該対象者に対しては、当然実施事業主から賃金が支払われることとする。

また、雇用契約の締結に際しては、労働基準法等に基づき、労働時間その他労働条件を書面で明示することとなっていること。

(4) 精神障害者ステップアップ雇用奨励金及びグループ雇用奨励加算金の支給

都道府県労働局(以下「労働局」という。)及び安定所は、別紙2「精神障害者ステップアップ雇用奨励金及びグループ雇用奨励加算金支給要領」(以下「支給要領」という。)に定めるところにより、ステップアップ雇用実施事業主に対する奨励金の支給に関する業務を行うものとする。

(5) 精神障害者ステップアップ雇用開始までの支援

ア 精神障害者ステップアップ雇用の対象となる求職者の把握及び職業相談

(ア) 求職者に対する周知及び対象者の把握

安定所は、精神障害者の求職者の状況を十分把握し、上記(3)アによる対象者の要件を踏まえ、対象となる求職者に対しステップアップ雇用についての周知等を行い、積極的に利用を呼びかけるものとする。

また、対象者となる求職者について求職票を区分する等整理しておくこと。なお、安定所における対象者の確保は、労働局から示されるステップアップ雇用計画数を踏まえて行うものとする。

(イ) 職業相談

安定所は、対象者に対してステップアップ雇用に係る職業相談を行うに当たっては、次のaからcについて説明するものとする。

a ステップアップ雇用は、精神障害者の特性や職場適応の可能性を見極め、求職者と求人者の相互理解を深めることで、精神障害者の常用雇用の促進を図るものであること。

ただし、実施事業主に精神障害に対する知識や雇用経験を持たせ、その受入れ等の不安感等を除去し、精神障害者の特性を理解し雇用に取り組むきっかけを作る観点からも行われるものであり、必ずしも当該事業所において常用雇用への移行を前提とするものではないこと。

b ステップアップ雇用期間について、一定の要件を満たせば実施事業主に対し奨励金が支給されること。

c 上記4(3)ウの内容。

イ 精神障害者ステップアップ雇用受入求人の開拓及び求人受理

(ア) 事業主に対する周知及び求人開拓

事業主に対して、求人申込み等の来所時、事業主指導及び各種セミナー等を利用して、ステップアップ雇用及びグループ雇用に関する周知・勧奨を行うこと。

特に、ステップアップ雇用は、精神障害者の特性を理解し雇入れに係る不安感を解消すること等を趣旨・目的とすることから、これまで精神障害者を雇用したことのない事業主に対して積極的に勧奨するなど、効果的に周知を図り、求人開拓を行うこと。

また、対象者に対する職業相談等により把握した本人の希望や状況に応じて、ステップアップ雇用のために求人開拓(個別求人開拓を含む。)を行うこと。

(イ) 精神障害者ステップアップ雇用に係る求人の取扱い

ステップアップ雇用に係る求人については、精神障害者のステップアップ雇用のみ限定した受入れを予定する「精神障害者ステップアップ雇用求人」とし、他の求人とは併用しないこと。また、求人票の「備考」欄に「ステップアップ雇用」と記載すること。

なお、「精神障害者ステップアップ雇用求人」は、求職者のうち、ステップアップ雇用を利用して常用雇用の可能性が高まると判断する精神障害者に対して紹介を行うことから、一般職業紹介業務取扱要領(平成16年11月1日付職発第1101001号)第3部第1の6の(4)のウ「求人非公開」の(イ)(160頁)「安定所における求人条件等に関する適切な助言や補足的情報提供がないままに、直接求職活動が行われた場合に、求職者が誤解をすること等によって、トラブルとなると判断される求人」に該当することから、非公開とすること。

(ウ) 精神障害者ステップアップ雇用及び精神障害者ステップアップ雇用奨励金についての説明

上記(ア)及び(イ)により開拓した求人に係る事業主に対して、安定所は、ステップアップ雇用及び奨励金について十分説明することとし、その際、上記4(3)イ及びウの内容の他、次のaからgの内容について必ず説明を行い、また、必要に応じてhからjの内容について説明を行った上で、ステップアップ雇用の実施を勧奨すること。

a ステップアップ雇用は、雇用期間終了後に常用雇用への移行を図ることが望ましいものであるが、実施事業主に精神障害に対する知識や雇用経験を持たせ、その受入れの不安感等を除去し、精神障害者の雇用に取り組むきっかけを作る観点からも行われるものであり、必ずしも常用雇用への移行を前提とするものではないこと。

b 実施事業主と対象者との合意により12か月を超えてステップアップ雇用を実施することは可能であるが、その場合は奨励金の支給は12か月を限度とすること。

c 奨励金の支給時期は、ステップアップ雇用を開始してから6か月経過後及び雇用期間終了後の2回とするが、事業主の希望に応じて、ステップアップ雇用期間終了後に一括して支給することができること。

d ステップアップ雇用を実施しても、奨励金の支給申請がされた時点において、支給要件を満たさないことが判明した場合は、奨励金の支給はされないこと。

e ステップアップ雇用終了後に常用雇用に移行した場合、特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)の要件に合致していれば、支給の対象となる可能性があること。

f ステップアップ雇用を終了した対象者は、同一の事業所においてトライアル雇用の対象にはしないこと。

g 安定所がステップアップ雇用に係る職業紹介を行う以前に、対象者本人との間に雇用予約がある場合は、そもそも職業紹介が成り立たないため、当然、対象者の職業紹介が行えない(いわゆる「形式紹介」は認められない。)こと。

h 派遣求人、請負求人については、次の理由により、ステップアップ雇用対象求人として取扱うことはできないこと。

ステップアップ雇用は、精神障害者を一定期間試行的に雇用することにより精神障害者の特性や職場適応を見極めること等を通じて雇用促進を図ることを目的としている。このため、労働者派遣の場合は、求人事業主の事業所で就業せず、同事業主の指揮命令の下に置かれられないため、ステップアップ雇用の趣旨にそぐわないこと、また、請負求人の場合は、請負契約の打ち切り等が発生しやすい状況等を踏まえると、職場適応のための安定的な就業の場が確保されたとはいえないことからステップアップ雇用の趣旨にそぐわないという理由によるものであること。

i 在宅勤務者(雇用関係の下、自宅等において勤務する労働者をいう。以下同じ。)については、労働者性や雇用関係について次の①から④までの要件を満たす在宅勤務に係る求人については、ステップアップ雇用の対象とすることができること。

- ① 指揮監督系統の明確性
- ② 拘束時間等の明確性
- ③ 勤務管理の明確性
- ④ 報酬の労働対償性の明確性

また、在宅勤務者に対するステップアップ雇用実施期間中には、実施事業主が適切な雇用管理(研修、訓練、監督、指導等)が行われているかを確認するため、ステップアップ雇用労働者本人の自宅等就業場所及び当該実施事業主の事業所を、安定所担当者が必ず訪問することになること。

j 精神障害者が数人のグループでお互いに支え合いながら働くことは職場への適応を促進する上で効果的であることから、同一事業所において、一定の要件のもとステップアップ雇用に係る対象者をグループで雇用する場合には、奨励金の加算があること。

(エ) 求人の受理

安定所は、対象者のステップアップ雇用の受入れを希望する事業主に対し、上記(ウ)について十分理解を求めた上で、当該事業主からステップアップ雇用に係る求人を受理すること。

ウ 職業紹介

- (ア) ステップアップ雇用に係る職業紹介は、ステップアップ雇用の対象者となる要件及びステップアップ雇用に係る求人内容を十分照合して、当該対象者となる求職者がステップアップ雇用により常用雇用への可能性が高まるか等を判断し紹介することが重要であること。
- (イ) ステップアップ雇用に係る求人に対しては、求人数を超える求職者は紹介しないこと及び対象者についてのあっせんが不調に終わった場合には引き続き紹介することを、当該事業主に説明を行った上で紹介すること。
- (ウ) 職業紹介に当たり事業主へ連絡をとる際には、ステップアップ雇用に係る応募であることを明確に告げる。また、紹介状、採否通知書の余白に「ステップアップ雇用」と明記すること。
- (エ) 職業紹介により、対象者が事業主に雇用される日の前日から起算して過去3年間に離職した事業所に係る事業主と同一の事業所の事業所へ雇用される場合には、ステップアップ雇用の要件を満たさず、奨励金の支給対象とはならない旨(支給要領2.(6)参照)を事業主に十分説明した上で、職業紹介を行うこと。
- (オ) ステップアップ雇用求人を受理した安定所(以下「管轄安定所」という。)においてあっせんが不調に終わり、ステップアップ雇用の対象者として紹介できる適切な求職者がいない場合には、近隣の安定所に当該求人を連絡し、連絡先の安定所における求職者のうちから対象者となる者の紹介を行うこと(以下、紹介を行った安定所は「紹介安定所」という。)。その際には、管轄安定所は、上記(イ)に留意し、紹介安定所に採否についての確認を行うなど、当該求人の職業紹介に係る調整を行うこと。

また、ステップアップ雇用求人が未充足である場合のフォローアップについては、管轄安定所が責任を持って行うものとする。

エ 精神障害者ステップアップ雇用受入事業主についての手続

- (ア) 精神障害者ステップアップ雇用奨励金等の支給申請方法及び精神障害者ステップアップ雇用結果報告書兼奨励金支給申請書等様式の交付等

管轄安定所はステップアップ雇用による採用が決まった事業主に対して、奨励金の支給申請方法について次の事項を説明すること。

- a 奨励金の支給は、ステップアップ雇用を開始してから6か月経過後及びステップアップ雇用期間終了後の2回を原則とする。ただし、事業主の希望に応じて、雇用期間終了後に一括して支給することができるので支給時期の希望を把握すること。なお、6か月経過後の支給申請がない場合には、終了後の一括支給となること。
- b 奨励金の支給を受けようとする事業主は、ステップアップ雇用を開始した日から起算して6か月を経過した日の翌日から起算して1か月以内及びステップアップ雇用を終了した日の翌日から起算して1か月以内に、管轄労働局長に対し、報告書兼支給申請書にその他の関係書類を添付して行うものであること、ただし当該提出については、管轄安定所長を経由して行うことができる等、奨励金の支給申請について必要な説明を行い、報告書兼支給申請書を交付するものとする。
- c 報告書兼支給申請書については当該対象者の確認を得て、本人が記名・押印又は署名を行ったものを提出する必要があること。
- d グループ加算金の対象になる事業主に対しては、グループ加算金の支給は、グループ雇用を開始してから6か月経過後及び12か月経過後の2回を原則とする。また、グループ雇用が終了した場合においてもグループ加算金を支給できるものとする。支給申請の時期等は上記a及びbと同様であること。また、グループのメンバーは奨励金の支給対象者となることがグループ加算金支給の要件になるため、全てのメンバーに係る奨励金が支給申請中であるか、又は既に支給を受けていることが必要であること。

- (イ) 代理人の取扱い

事業主は、奨励金に係る事務について、支給要領6.(2)により代理人を専任して処理させることができること。

(6) 精神障害者ステップアップ雇用期間中の措置

ア 実施事業主に対する雇用契約の締結の指導

実施事業主に対しては、ステップアップ雇用は有期の雇用契約を締結した上で実施するものであり、雇用契約に基づく労働条件を遵守するよう指導すること。

イ 精神障害者ステップアップ雇用の実施状況の把握

労働局及び安定所は、必要に応じ、対象者の雇入れや職場適応の状況を積極的に把握すること。また、在宅勤務者に係るステップアップ雇用の場合においては、当該実施事業主において適切な雇用管理が行われているかどうかを確認するため及び対象者本人に対して相談等の援助を行うため(状況を確認しフォローアップを行うため)、必要に応じて1か月に1度程度は、当該対象者が在宅勤務する場所及び当該実施事業主の事

業所を訪問すること。

なお、管轄安定所と紹介安定所は、適宜連携して確認を行うこと。

(7) 精神障害者ステップアップ雇用終了に当たっての取扱い

ア 精神障害者ステップアップ雇用終了前の助言・指導

ステップアップ雇用の終了前に、管轄安定所は、必要に応じて紹介安定所と連携し、対象者の常用雇用移行予定の有無(移行しない予定の場合にはその理由)を、実施事業主から確認した上で、次の(ア)及び(イ)について実施事業主に説明・指導を行うものとする。

(ア) 実施事業主は、ステップアップ雇用の終了した日の翌日から起算して1か月以内に関係書類を添付して報告書兼支給申請書を管轄労働局長に提出する必要があること。なお、当該提出については、管轄安定所長を経由して行うことができるものであること。

(イ) 対象者が常用雇用へ移行しなかった場合であっても、奨励金の支給対象となるが、ステップアップ雇用中に対象者を事業主の都合により離職させた場合(天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。)には、奨励金の支給対象とはならないこと。さらに、当該事業主に対して既に支給が行われた奨励金についても支給を取り消すこととなること。

イ 提出された報告書兼支給申請書の取扱い

(ア) 記載内容の確認

労働局又は管轄安定所は、事業所から報告書兼支給申請書が提出された場合には、報告部分に記入漏れがないか等を確認すること。また、当該事業所に対し、報告した内容について、後ほど労働局又は管轄安定所から連絡がある場合があることを伝えること。

(イ) 提出後の取扱い

労働局又は管轄安定所は提出された報告書兼支給申請書の写しを3部取り、写し1部を事業所ごとに区分して整理・保管し、写し1部を当該事業所に返却し、写し1部を紹介安定所において事業所ごとに区分・整理することとし、原本は管轄労働局長に送付すること。

(ウ) 報告書兼支給申請書提出に当たっての取扱い

助成金関係業務の集中化を行っている場合等、上記(ア)及び(イ)について柔軟に取り扱ってもよいが、受理を行う労働局又は管轄安定所が責任を持って書類の受理、送付等の処理を行うこと。

ウ 精神障害者ステップアップ雇用終了後の相談、支援

安定所は、ステップアップ雇用終了後も当該対象者を継続して雇用する事業主に対して、必要に応じて相談、支援等を行う。なお、管轄安定所と紹介安定所は、適宜連携して支援を行うこと。

また、常用雇用に移行しなかった対象者について、引き続きステップアップ雇用の対象と判断する場合には、対象者として必要な支援を行うものとする。

(8) グループ雇用についての取扱い

ア 事業主に対する利用の促進

精神障害者がお互いに支え合いながら働くことのできるグループ雇用は、職場への適応を高め精神障害者の常用雇用への移行促進にとって効果的であることからこれを奨励するために、同一事業所でステップアップ雇用に係る対象者をグループで雇用する場合は奨励金の加算があるので、事業主に積極的に周知し、グループ雇用の利用促進を図ること。

イ グループ雇用奨励加算金の対象となるグループ雇用の内容

グループ加算金の対象となる場合は以下のとおりである。

(ア) グループの人数

1グループの人数は、2人以上5人以下とすること。ただし、いずれも奨励金の支給対象となる者であること。

また、原則としてグループのメンバーは同一の者であることとするが、メンバーの離職及び常用雇用への移行により奨励金の支給対象となくなり、奨励金の支給対象となるメンバーの人数が2人を下回る場合には、グループ加算金の支給対象とならないため、新たなメンバーを補充することができる。

(イ) 就業場所

同一のグループは、同じ就業場所にある同一の事業所で就業していること。ただし、職務内容及び配置場所については必ずしも同じでなくともよいこと。

(ウ) グループ雇用となる就業日

グループのメンバーが同一の日に勤務することが必要であり、1か月につき、2人以上のメンバーの勤務した日が8日以上重なっていること。また、当該勤務日については、2人以上のメンバーの就業時間が

1時間以上重なっているものであること。

(エ) 支援担当者の選任

雇用管理のために必要な知識及び経験を有し、かつ職務に係る作業についての安全及び衛生に関する知識を有する者を、1名支援担当者として選任し、グループ雇用の対象者の職場への適応等の援助や安定所及び支援機関等との調整を行うこととすること。

(オ) 同一の事業所におけるグループ雇用の取扱い

同一の事業所において、グループ加算金の支給対象となるグループは、1つ限りであること。ただし、当該グループ雇用に係るグループ加算金の支給期間が終了した後、新たなメンバーでグループ雇用を開始する場合は、グループ加算金の対象とすることができる。

5. (略)

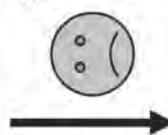
6. 適用期間

本要領は平成20年4月1日より適用する。

「精神障害者等ステップアップ雇用」による常用雇用への移行の促進

精神障害者等

- 心身が疲れやすい。
- 緊張しやすい。
- 判断・責任等のプレッシャーに弱いことがある。
- コミュニケーション能力に困難がある。
- 直ちに雇用率適用となる週20時間以上働くことが困難。

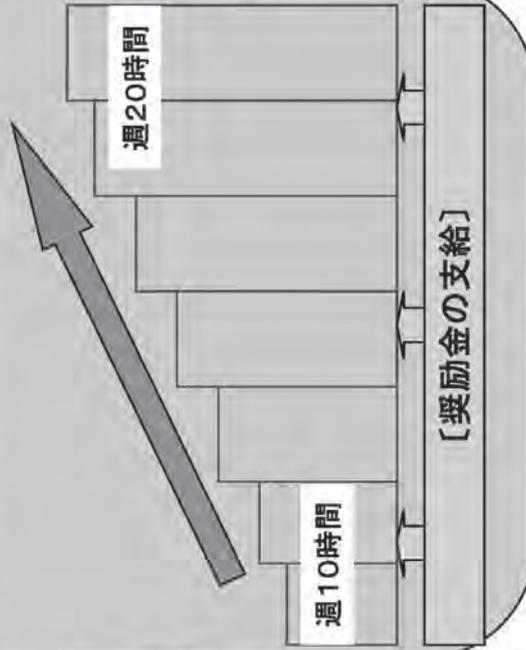


事業所

- 精神障害等についての知識がない。
- 精神障害者等の受入れに不安がある。
- 精神障害者等の常用雇用に踏み切れない。

精神障害者等ステップアップ雇用

精神障害者及び発達障害者の障害特性に鑑み、一定の期間をかけて、仕事や職場への適応状況等をみながら、徐々に就業時間を伸ばしていくことで常用雇用への移行を目指します。



常用雇用

事業所と精神障害者等の相互理解
雇用経験や知識の取得、不安の除去
障害特性や職場適応の見極め等

◆ 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

- 期間等
 - ・ 3ヶ月～12ヶ月
 - ・ 1週間の労働時間は10時間以上
 - ・ ハローワークの職業紹介により雇入れ
 - ・ 事業主と対象精神障害者等との間で有期雇用契約を締結
- 奨励金の額
 - ・ 事業主に対し、ステップアップ雇用者1人につき、月2万5千円を支給(最長12ヶ月)
- 平成21年度実績 330人

◆ グループ雇用奨励加算金

- 精神障害者等がお互いに支え合いながら働けるグループ雇用は職場適応に効果的であることから、グループでステップアップ雇用を実施する場合は、グループ雇用奨励金が加算されます。
- グループ人数 2人～5人以下
- グループ雇用奨励加算金の額
 - ・ 1グループあたり月2万5千円を支給(最長12ヶ月)
- 平成21年度実績 24グループ

精神障害者
発達障害者
の雇用を検討されている事業主の方へ

「精神障害者等ステップアップ雇用奨励金」 のご案内

平成22年10月現在

精神障害及び発達障害のある方を試行的に雇用し、一定の期間をかけて、職場への適応状況をみながら、徐々に就業時間を伸ばしていく「ステップアップ雇用」に取り組んでいただく事業主の方に「ステップアップ雇用奨励金」を支給し、事業主と精神障害及び発達障害のある方の相互理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを図っていきます。

ステップアップ雇用期間	3か月以上12か月以内
ステップアップ雇用開始時に必要な週所定労働時間	10時間以上
奨励金の額(月額)	2万5千円

2人以上5人以下のグループでステップアップ雇用を実施した場合は2万5千円が加算(月額)

※平成18年4月から、精神障害者保健福祉手帳を所持している方を雇用(週20時間以上の勤務が必要)している場合、障害者雇用率の算定が可能となりました。

～ご利用を希望される方は、最寄りのハローワークにご相談ください。～



厚生労働省・都道府県労働局
ハローワーク(公共職業安定所)

1 ステップアップ雇用とは

- ステップアップ雇用とは、精神障害及び発達障害のある方の職場への適応状況等に応じて徐々に就労時間を延長し、週20時間以上働くことを目指していくものです。
- ステップアップ雇用を実施する場合は、管轄するハローワークにステップアップ雇用に係る求人申込みを行っていただき、ハローワークに求職登録している精神障害者及び発達障害者を、ハローワークの紹介により雇い入れ、事業主と対象労働者との間に有期雇用契約を締結して実施します。
- 契約期間は原則として3か月以上12か月以内です。ただし、契約期間が12か月未満の場合で事業主と対象者が合意する場合は、当初の契約期間を含め最長12か月まで延長することができます。
また、1週間の労働時間は、原則として週10時間以上です。10時間以上であれば、対象者の職場適応状況や体調等に配慮し、必要に応じて時間の見直しを行うことができます。
契約期間や労働時間の変更については、ハローワークにご相談ください。
- ステップアップ雇用期間中の労働条件は、労働基準法等の労働関係法令に基づき定める必要があります。
- ステップアップ雇用期間を途中で中断して常用雇用に移行することもできます。ステップアップ雇用の期間を経過し、常用雇用に至らなかった場合は、契約期間満了による終了となります。(ただし、契約期間中に事業主の都合で中止した場合は解雇の扱いとなります。)
- ステップアップ雇用の実施に当たり、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の支援機関が、必要に応じて対象者の職場適応等について、助言や援助等を行います。
- 精神障害者及び発達障害者2人以上5人以下のグループでステップアップ雇用を実施し、支援担当者を選任して対象者の支援を行う場合は、ステップアップ雇用奨励金に加えて、グループ雇用奨励加算金が支給されます。
- ステップアップ雇用奨励金は、次の「ステップアップ雇用奨励金等の金額」のとおり、対象者、就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合に応じて支給します。

ステップアップ雇用奨励金等の金額

次の①及び②の場合は、その期間についての奨励金の額は、次の③の額となります。

- ① 本人の責めに帰すべき理由による解雇、本人の都合による退職、本人の死亡、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇により対象労働者がステップアップ雇用期間の途中で離職した場合、対象労働者がステップアップ雇用の支給対象期間の途中で常用雇用へ移行した場合等であって、雇用期間が1か月に満たない月がある場合
- ② 対象労働者本人の都合による休暇(ただし年次有給休暇は除く。)又は事業主都合による休業の場合
- ③ 対象労働者が、就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合に応じて次の額を支給します。

$$A = \frac{\text{対象労働者が1か月間に実際に就労した日数}}{\text{対象労働者が当該1か月間に就労を予定していた日数}}$$

割合	支給額(月額)
$A \geq 60\%$	25,000円
$60\% > A > 0\%$	10,000円
$A = 0\%$	不支給

また、グループ雇用奨励加算金は、1グループに月額25,000円が最大12か月間支給されます。ただし、1事業所において同時に複数のグループを対象としたグループ雇用奨励加算金の支給を受けることはできません。

2 対象者

ステップアップ雇用の対象となる障害者は、安定所に求職申し込みをしている者であって、以下の要件のいずれかに該当する方のうち、ステップアップ雇用の実施が常用雇用への移行に必要であると、ハローワークの所長が判断する方です。

- 障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者
- 発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者(ただし、障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者を除く。)

3 対象事業主

ステップアップ雇用奨励金の対象事業主は、以下の要件を満たす事業主です。

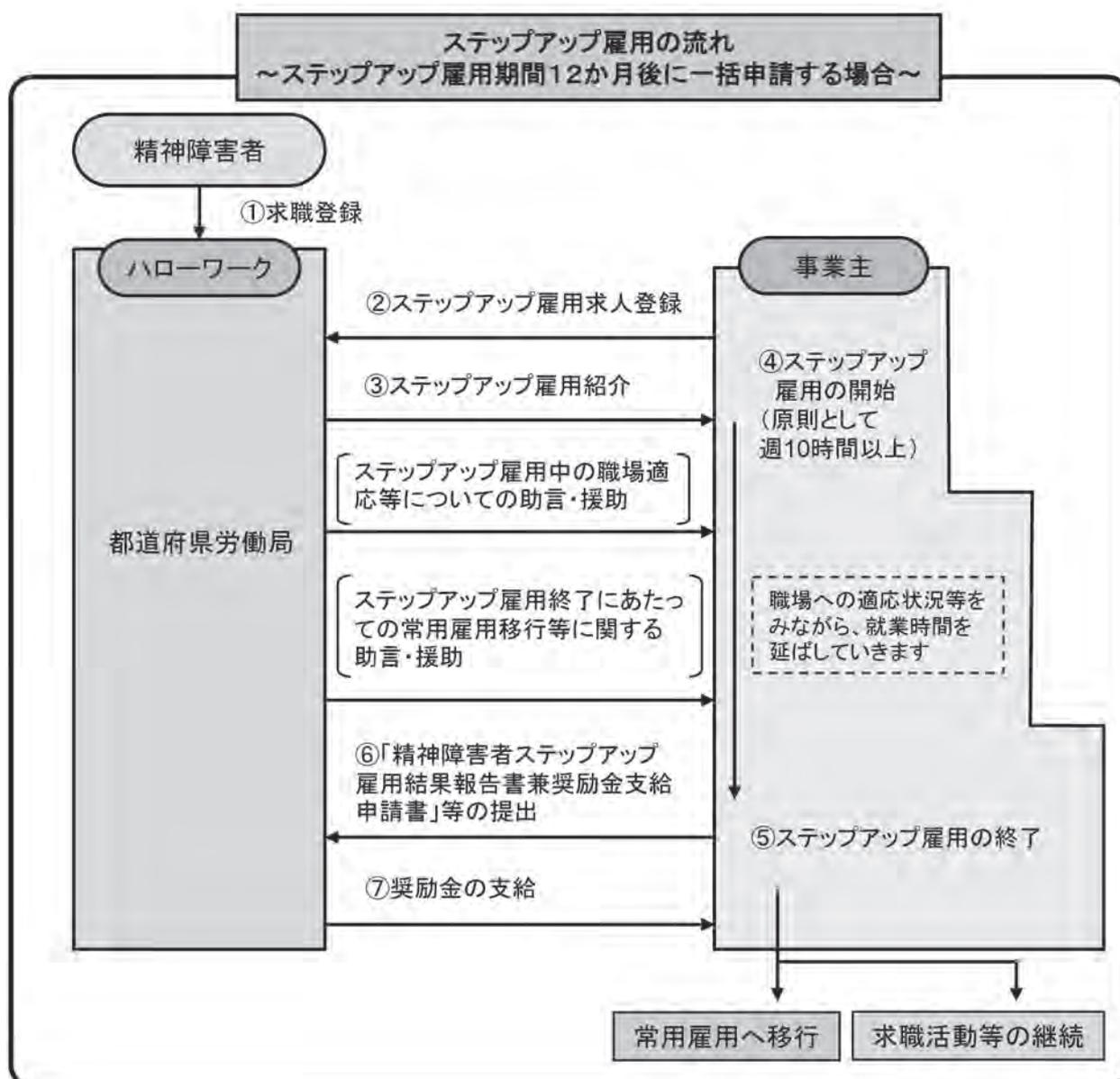
(詳しくはハローワークにお問い合わせください。)

また(14)に該当する場合、グループ雇用奨励加算金が併せて支給されます。

- (1) 公共職業安定所(以下「安定所」という。)の紹介により、精神障害者及び発達障害者をステップアップ雇用として雇い入れた事業主であること。
- (2) 安定所からステップアップ雇用に係る職業紹介を受ける以前に、当該職業紹介に係る精神障害者及び発達障害者を雇用することを約している事業主以外の事業主であること。
- (3) 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- (4) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からステップアップ雇用を終了した日までの間(以下「基準期間」という。)に、当該ステップアップ雇用に係る事業所において雇用する雇用保険被保険者(ただし、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を事業主の都合により解雇等(退職勧奨を含む。)をしたことがない事業主(天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと、又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。)であること。
- (5) 基準期間に、当該ステップアップ雇用に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)数で除した割合が6%を超えている(特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。)事業主以外の事業主であること。ただし、本取扱い、次のアからオまでに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しないこととする。
 - ア 雇用保険法施行規則第34条第4号に定める者となる離職理由
 - イ 同令第35条第1号に定める離職理由(災害等によるものに限る。)
 - ウ 同令第35条第7号に定める離職理由(同令第35条第1号に定める離職理由を除く。)
 - エ 同令第35条第7号の2に定める離職理由
 - オ 同令附則第3条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇用保険法第33条第1項の正当な理由
- (6) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間において、当該ステップアップ雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主であること。
- (7) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して1年前の日から当該ステップアップ雇用開始の日の前日までの間に、当該ステップアップ雇用に係る対象者(日雇労働者を除く。)を雇用していた事業主と、以下のいずれかに該当する場合その他の資本金、経済的・組織的関連性等からみて、新たに雇入れられたものとして奨励金を支給するに当たって適当でないと判断される事業主以外の事業主であること。
 - ア 雇入れ日において当該ステップアップ雇用に係る対象者を雇用していた事業主(又は雇入れ事業主)の発行済株式の総数又は出資の総額に占める雇入れ事業主(対象者を雇用していた事業主)の所有株式数又は出資の割合が50%を超えるものであること。
 - イ 取締役会の構成員について、次のいずれかに該当すること。
 - (ア) 代表者が同一人物であること。
 - (イ) 取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。
- (8) 奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。)に、ステップアップ雇用を実施した事業所において労働保険料(同法第41条により徴収する権利が時効によって消滅しているものを除く。)を納入していない事業主以外の事業主であること。
- (9) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して3年前の日から奨励金の支給決定を行う日までの間において、不正行為により本来受けることのできない奨励金及び雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金の不支給措置を受けたことがない事業主であること。
- (10) ステップアップ雇用を実施する事業所において、次のアからウの書類を整備・保管している事業主であること。
 - ア ステップアップ雇用に係る対象者の出勤状況が日ごと明らかにされた出勤簿等の書類
 - イ ステップアップ雇用に係る対象者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当が明確に区分されて記載された賃金台帳
 - ウ 当該事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類
- (11) ステップアップ雇用期間中の当該ステップアップ雇用に係る対象者に支払うべき賃金について、支払期日を超えて支払っていない事業主(支給申請期間内に支払期限が到達したものであって、当該支払期限に係る賃金を支払った事業主を除く。)以外の事業主であること。
- (12) 基準期間に、当該ステップアップ雇用に係る事業所において、労働関係法令違反を行っていることにより、適正な雇用管理を行っているとは認められないため、奨励金を支給することが適切でない事業主以外の事業主であること。
- (13) 安定所の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象者から求人条件が異なることについて申出があった事業主以外の事業主であること。
- (14) 奨励金の支給対象事業主であって、同一事業所において奨励金の支給対象となる精神障害者及び発達障害者に対してグループ雇用を行い、雇用管理のために必要な知識及び経験を有し、かつ職務に係る作業についての安全及び衛生に関する知識を有する者を支援担当者として1グループに1名選任している事業主であること。

4 ステップアップ雇用奨励金等の支給

- ステップアップ雇用奨励金の支給申請は、ステップアップ雇用を開始してから6か月経過後及びステップアップ雇用期間終了の2回か、ステップアップ雇用期間終了後の一括申請が可能です。なお、ステップアップ雇用期間が6か月未満の場合は、ステップアップ雇用期間終了後に申請していただきます。
- また、グループ雇用奨励加算金の支給申請は、グループ雇用を開始して6か月経過後及び12か月経過後の2回か、12か月経過後の一括申請が可能です。なお、グループ雇用期間が6か月未満の場合は、グループ雇用期間終了後に申請していただきます。
- 支給を受けようとする場合は、「精神障害者等ステップアップ雇用結果報告書兼奨励金支給申請書」「グループ雇用奨励加算金結果報告書兼支給申請書」を提出期間内に、ハローワークを経由して管轄労働局長あてに提出してください。



精神障害者の雇用管理等に関する調査（事業所調査票）

《回答にあたっての留意事項》

- 1) 特に説明がなければ、問の番号順に、お分かりになる範囲でお答え下さい。不明な場合は空欄で結構です。
- 2) 本調査における「精神障害者」とは、「精神障害者保健福祉手帳を所持していることが確認された者」、もしくは「統合失調症、そううつ病(そう病及びうつ病を含む)又はてんかんに罹っていることが医師の診断書等により確認された者」をいいます。
- 3) 回答は、平成22年9月30日現在でご記入下さい(1ヵ所だけ平成22年6月1日現在でご記入いただく項目がありますが、そのことは質問文で特記しています)。

問1 貴企業についてお伺いします。

- (1) 貴企業について、当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。
1. 特例子会社 2. 第三セクター 3. 社会福祉法人
4. 全国重度障害者雇用事業所協会の会員企業 5. 全国精神障害者就労支援事業所連合会の会員企業

- (2) 貴企業の従業員数について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。
1. 56人未満 2. 56～100人 3. 101～200人 4. 201～300人 5. 301～999人 6. 1000人以上

- (3) 貴企業では、平成22年6月1日時点で、何名の精神障害者*を常用雇用していますか。人数をご記入下さい。また、そのうち週所定労働時間が20時間未満の者、あるいは、20時間以上30時間未満の者と、精神障害者保健福祉手帳所持者の人数も併せてご記入下さい。

精神障害者数		うち精神手帳所持者	
人	人	人	人
(うち20時間未満)	(うち20～30時間未満)	(うち20時間未満)	(うち20～30時間未満)
(人)	(人)	(人)	(人)

*精神障害者とは、精神障害者保健福祉手帳を所持していることが確認された者、もしくは統合失調症、そううつ病(そう病及びうつ病を含む)又はてんかんに罹っていることが医師の診断書等により確認された者をいいます。

問2 貴事業所についてお伺いします。

- (1) 貴事業所の従業員数について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。(1企業1事業所は記入不要です)
1. 56人未満 2. 56～100人 3. 101～200人 4. 201～300人 5. 301～999人 6. 1000人以上

- (2) 貴事業所の業種について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 農業・林業	5. 情報通信業	9. 卸売業・小売業	13. 教育・学習支援業	17. 複合サービス業
2. 漁業	6. 運輸業・郵便業	10. 金融業・保険業	14. 宿泊業・飲食サービス業	18. サービス業 (他に分類されないもの)
3. 建設業	7. 電気・ガス・熱供給・水道業	11. 不動産・物品賃貸業	15. 学術研究・専門技術サービス業	19. 公務 (他に分類されないもの)
4. 製造業	8. 鉱業・採石業・砂利採取業	12. 医療・福祉	16. 生活関連サービス・娯楽業	20. 分類不能の産業

- (3) 貴事業所では、平成22年9月30日現在、何名の精神障害者を常用雇用していますか。人数をご記入下さい。また、そのうち、新規雇用した精神障害者の人数と採用後に精神障害者になった者の人数、及びそれぞれの精神障害者保健福祉手帳所持者の人数と疾患別の人数をご記入下さい。

精神障害者数	うち新規雇用	うち精神手帳所持者	統合失調症	うつ・そううつ病	てんかん	その他	不明
人	人	人	人	人	人	人	人
(うち20時間未満)							
(人)	うち採用後	うち精神手帳所持者	統合失調症	うつ・そううつ病	てんかん	その他	不明
(うち20～30時間未満)	人	人	人	人	人	人	人
(人)							

問3 貴事業所では、精神障害者の新規雇用の経験がありますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。現在の常用雇用者数が0人でも、過去に新規雇用の経験がある事業所は、「1. はい」におつけ下さい。

1. はい 2. いいえ 3. 不明 → 「2. いいえ」「3. 不明」とお答えの方は問9にお進み下さい



問4 貴事業所ではじめて精神障害者を新規雇用したのはいつですか。採用した年をご記入下さい。

(年) ・ 不明

問5 新規雇用した精神障害者の雇用管理について、貴事業所での工夫や配慮事項についてお伺いします。

下記の各項目について、貴事業所で実施(確認)したことはありますか。

特に重視して実施(確認)した項目は「1」、実施(確認)した項目は「2」、実施(確認)していない項目は「3」、実施(確認)していないが今後実施(確認)してみたい項目は「4」、のどれか1つに○をつけて下さい。

特に重視して実施(確認)した	1
実施(確認)した	2
実施(確認)していない	3
実施(確認)していないが、今後、実施(確認)してみたい	4

	重視して実施	実施	未実施	未実施だが今後実施したい
① 本人が病気や障害のことを説明できる	1	2	3	4
② 本人が体調管理面で気をつけるべきことを説明できる	1	2	3	4
③ 本人が企業側に配慮して欲しいことを説明できる	1	2	3	4
④ 面接時に支援機関が同席する	1	2	3	4
⑤ 障害状況や職業能力等に関して支援機関からの確な情報をもらう	1	2	3	4
⑥ 採用時点・採用後に支援機関の支援が見込める	1	2	3	4
⑦ 実際に働く様子を見て適性や障害状況を把握する(実習や試用雇用制度の活用)	1	2	3	4

(採用面接及び採用時の確認事項・工夫について)

	1	2	3	4
① 本人が病気や障害のことを説明できる	1	2	3	4
② 本人が体調管理面で気をつけるべきことを説明できる	1	2	3	4
③ 本人が企業側に配慮して欲しいことを説明できる	1	2	3	4
④ 面接時に支援機関が同席する	1	2	3	4
⑤ 障害状況や職業能力等に関して支援機関からの確な情報をもらう	1	2	3	4
⑥ 採用時点・採用後に支援機関の支援が見込める	1	2	3	4
⑦ 実際に働く様子を見て適性や障害状況を把握する(実習や試用雇用制度の活用)	1	2	3	4

(職場配置・勤務時間等について)

	1	2	3	4
⑧ 複数の仕事を体験させ本人に適した仕事を検討する	1	2	3	4
⑨ 本人の希望や障害状況を勘案して仕事に配置する	1	2	3	4
⑩ 作業量の急な増減が少ない仕事に配置する	1	2	3	4
⑪ グループやペアで行う仕事に配置する	1	2	3	4
⑫ 採用当初は短時間勤務から始める	1	2	3	4
⑬ 障害状況に合わせた勤務時間を設定する	1	2	3	4
⑭ フレックスタイム制を適用する	1	2	3	4

(職務遂行について)

	1	2	3	4
⑮ 特定の指導者を配置する	1	2	3	4
⑯ 根気よくわかりやすい指導を心がける	1	2	3	4
⑰ 指示を出すときは具体的に出す	1	2	3	4
⑱ 仕事の手順を簡素化・構造化する	1	2	3	4

	重視して実施	実施	未実施	未実施だが今後実施したい
(人間関係・健康管理等について)				
⑲ 本人の体調について注意し必要に応じて相談にのる	1	2	3	4
⑳ 定期的に上司が相談にのる	1	2	3	4
㉑ 必要に応じて、産業医や保健師などの産業保健スタッフが相談にのる	1	2	3	4
㉒ 本人が上司や同僚に相談しやすい雰囲気作りをする	1	2	3	4
㉓ 不調時には、職務軽減をしたり、一時的に休養をとらせる等の対応をする	1	2	3	4
㉔ 通院時間を確保する	1	2	3	4
㉕ 服薬状況を確認する	1	2	3	4

(周囲の従業員に対する精神障害者雇用に関する啓発等について)				
㉖ 精神障害者雇用に関する会社の採用方針等について従業員に説明する	1	2	3	4
㉗ 精神障害者の雇用管理について管理者の役割を明確にする	1	2	3	4
㉘ 個別的な配慮事項や本人への対応の仕方を従業員に説明する	1	2	3	4
㉙ 精神障害者雇用に関連し従業員が不安や悩みを抱いていないか把握し、あれば何らかの対応をする	1	2	3	4

(能力開発・キャリア形成について)				
㉚ 本人と話し合い、仕事上の目標を個別に設定する	1	2	3	4
㉛ 本人と話し合い設定した仕事上の目標について、評価・フィードバックする	1	2	3	4
㉜ 指導者を決めて計画的にOJTを行う	1	2	3	4
㉝ いろいろな仕事を体験させる	1	2	3	4
㉞ 社内の集合研修を受講させる	1	2	3	4
㉟ 社外の研修を受講させる	1	2	3	4

■上記の項目以外に、新規雇用した精神障害者の雇用管理について、貴事業所で工夫や配慮していることがあれば、ご記入下さい。

[]

問6 新規雇用した精神障害者の職場不適應についてお伺いします。

(1) 貴事業所では、新規雇用した精神障害者が何らかの職場不適應状態になったことがありますか。

当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. はい 2. いいえ 3. 不明 → 「2. いいえ」・「3. 不明」とお答えの方は問7にお進み下さい



(2) 職場不適應状態は主にどのようなものでしたか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 病状悪化 2. 疲労の蓄積 3. 人間関係 4. 意欲低下
5. その他(具体的に)

(3) 職場不適應状態が発生したときにどのような対応をとりましたか。主な具体例をご記入下さい。

[]

問9 精神障害者の雇用管理に関連し、外部の支援機関に対する期待についてお伺いします。下記の各項目で、外部の支援機関に期待するものがあれば「期待する」に○を、特に期待するものがあれば◎をつけて下さい。

また、実際に支援を受けたことのあるものには「支援を受けた」に○をつけて下さい。さらに、支援を受けた項目のうち、特に効果があった項目には「1」に、どちらとも言いえない項目には「2」、あまり効果がなかった項目には「3」のどれか1つに○をつけて下さい。

	期待する	支援を受けた		
		効果があった	どちらとも言いえない	効果がなかった
① 精神障害者雇用に関する支援制度についての情報提供		1	2	3
② 精神障害者の雇用事例についての情報提供		1	2	3
③ 精神障害者の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供		1	2	3
④ 精神障害者の雇い入れに向けて従業員の理解促進を図るための研修		1	2	3
⑤ 自社の求人条件にあった求職者の紹介		1	2	3
⑥ 採用面接時の同席		1	2	3
⑦ 求職者個人に係る障害状況や職業能力等に関する情報提供		1	2	3
⑧ 求職者個人に係る職場配置や勤務時間設定に関する助言		1	2	3
⑨ 求職者個人に係る配慮事項や指導方法に関する助言		1	2	3
⑩ 採用前の職場実習の設定等に関する支援		1	2	3
⑪ 採用後の職場訪問による支援		1	2	3
⑫ 雇用している精神障害者が職場不適応になった際の職場定着の支援		1	2	3
⑬ 採用後の健康管理や日常生活管理の支援		1	2	3
⑭ ジョブコーチ支援		1	2	3

■上記の項目以外に、精神障害者の雇用管理に関連し、外部の支援機関に期待することがあればご記入下さい。

()

→「ジョブコーチ支援に期待している」とお答えいただいた方のみお答えください。

下記の項目で、ジョブコーチ支援に期待するものがあれば○を、特に期待するものがあれば◎をつけて下さい。

① 職務遂行の支援	
② 本人に対する指導方法等をジョブコーチがモデルとして示す	
③ ジョブコーチが職場訪問することによる本人の不安軽減	
④ ジョブコーチが職場訪問することによる周囲の従業員の不安軽減	
⑤ 余暇活動の支援	
⑥ 事業所と家族の連絡体制の確立	
⑦ 職務再設計等の助言	

■上記の項目以外に、ジョブコーチ支援に期待するものがあればご記入下さい。

()

問 10 精神障害者の雇用について、特に課題に思ったり心配されることがありますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. はい 2. いいえ 3. 不明



「1. はい」に○をつけた方のみお答え下さい。

特に課題に思ったり心配される項目があれば、○を付けてください。

① 精神障害者に適した仕事が見つからない	
② 職場の安全面の配慮が適切にできるかわからない	
③ 適切な指導ができるか不安がある	
④ 体調管理面に不安がある	
⑤ コミュニケーション面で不安がある	
⑥ 障害特性について従業員の理解が得られない	
⑦ 採用時に適性や能力を十分把握できない	
⑧ 職場定着に時間がかかる	
⑨ 本人の能力と希望する仕事内容の間にズレがある	
⑩ 関係機関の協力が得られない	
⑪ 家族との連携がうまくできない	
⑫ 経営が厳しく雇用増が難しい	

■上記の項目以外に、課題に思ったり心配されることがあればご記入下さい。

{

}

問 11 精神障害者の雇用管理について、ご意見等がございましたら、ご記入下さい。

{

}

問 17 ステップアップ雇用を活用して常用雇用に移行した対象者はいますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。現在活用中の対象者しかない場合は「2. いいえ」を選択してください。

1. はい 2. いいえ 3. 不明



「1. はい」に○をつけた方のみお答え下さい。

ステップアップ雇用から常用雇用に移行した事例について、その理由として考えられる番号すべてに○をつけて下さい。複数の事例がある場合は、併せてお答え下さい。

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. 医療面の管理が適切だった | 2. 生活面の管理が適切だった |
| 3. 職務とのマッチングが適切にできた | 4. 対象者・事業所の情報収集・分析が適切だった |
| 5. 職場の人間関係が適切に構築された | 6. 作業遂行力の面で事業所の要求と折り合った |
| 7. 関係機関が連携して支援を行った | 8. 疲労・緊張に対する取り組みが適切だった |
| 9. ジョブコーチ支援を利用した | 10. 労働時間を週 20 時間以上に延長できた |
| 11. 事業所内の支援体制が整った | 12. 週 20 時間以上の勤務に十分な業務量を用意できた |
| 13. 事業所内に精神障害者の仲間がいた | 14. 助成制度(業務遂行援助者助成金等)を利用できた |
| 15. ステップアップ雇用の前に社会適応訓練、委託訓練、その他の職場実習等を利用した | |
| 16. その他() | |

問 18 ステップアップ雇用を活用したものの常用雇用に移行しなかった(期間中の中止も含む)対象者はいますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. はい 2. いいえ 3. 不明



「1. はい」に○をつけた方のみお答え下さい。

ステップアップ雇用から常用雇用に移行しなかった事例について、その理由として考えられる番号すべてに○をつけて下さい。複数の事例がある場合は、併せてお答え下さい。

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. 医療面の管理が不十分だった | 2. 生活面の管理が不十分だった |
| 3. 職務とのマッチングがうまくいかなかった | 4. 対象者・事業所の情報収集・分析が不十分だった |
| 5. 職場の人間関係の構築が困難だった | 6. 作業遂行力の面で事業所の要求と折り合わなかった |
| 7. 関係機関の連携がなかった | 8. 疲労・緊張に対する取り組みが不十分だった |
| 9. ジョブコーチ支援を利用しなかった | 10. 労働時間を週 20 時間以上に延長できなかった |
| 11. 事業所内の支援体制が整わなかった | 12. 週 20 時間以上の勤務に十分な業務量を用意できなかった |
| 13. 事業所内に精神障害者の仲間がいなかった | 14. 助成制度(業務遂行援助者助成金等)を利用できなかった |
| 15. 本人が常用雇用を希望しなかった | 16. 事業所の移転・業務縮小等 |
| 17. 社会適応訓練、委託訓練、その他の職場実習等を利用せずステップアップ雇用を開始した | |
| 18. その他() | |

問 19 ステップアップ雇用を活用した感想を伺います。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。複数の事例がある場合は全体の印象でお答え下さい。

1. 使いやすかった 2. 使いにくかった 3. どちらでもない



「2. 使いにくかった」に○をつけた方のみお答え下さい。

どのような点で使いにくかったですか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

対象者や支援者から「使いにくい」との意見があったものを含んでお答え下さい。

- | |
|---|
| 1. 手続きが煩雑なため |
| 2. 奨励金の額が少ないため |
| 3. 週の労働時間が10時間以上というのは長すぎるため(より短い時間にも対応できないと使いにくい) |
| 4. 実施期間(奨励金の支給期間)が最大12ヶ月であり短いと感じるため |
| 5. (H20年度の制度では)週所定労働時間が20時間未満との条件があったため(21年度から上限撤廃) |
| 6. (H20年度の制度では)雇用期間が6ヶ月以上との条件があったため(21年度から3ヶ月以上に改正) |
| 7. その他() |

問 20 ステップアップ雇用の実施を検討したものの、実際には制度を活用せずに雇用した対象者はいますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. はい 2. いいえ 3. 不明



「1. はい」に○をつけた方のみお答え下さい。

検討はしたものの制度を活用せずに雇用した理由として、当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

複数の事例がある場合は、併せてお答え下さい。

- | | |
|--|------------------------|
| 1. 対象者に提案したが希望がなかった | 2. 支援者や家族に提案したが希望がなかった |
| 3. 利用の仕方(手続き等)がわからなかった | 4. 利用手続きが煩雑なため使いたくなかった |
| 5. 事業所が活用要件を満たさなかった | 6. トライアル雇用を活用した |
| 7. 当初から常用雇用で受け入れた | |
| 8. ステップアップ雇用を活用せずに短時間勤務で受け入れた | |
| 9. 週10時間以上の勤務が困難だった(より短い労働時間で就職した) | |
| 10. (H20年度の制度では)週所定労働時間が20時間未満という条件に合わなかった | |
| 11. 雇用期間が3ヶ月以上という条件に合わなかった | |
| 12. (H20年度の制度では)雇用期間が6ヶ月以上という条件に合わなかった | |
| 13. その他() | |

問 21 貴事業所におけるステップアップ雇用に関する件数を把握されている場合には、下表にご記入下さい。

*平成 22 年 9 月 30 日現在までの累計でご記入下さい。

開始数	現在活用中	終了件数			
			常用雇用移行数	期間満了で終了	期間途中で退職
件	件	件	件	件	件

問 22 今後、精神障害者の新規雇用に取り組む予定はありますか。当てはまる番号 1 つに○をつけて下さい。

1. ある 2. ない 3. 不明



「1. ある」に○をつけた方のみお答え下さい。

今後のステップアップ雇用の活用予定について当てはまる番号 1 つに○をつけて下さい。

- | |
|---|
| <p>1. 今後の精神障害者の雇い入れにあたり、ステップアップ雇用の活用を検討中の者、または活用が決定している者がいる</p> <p>2. 具体的な対象者はいないが、今後の雇い入れにあたり、ステップアップ雇用の活用を検討したい</p> <p>3. ステップアップ雇用を活用する考えはない</p> |
|---|

問 23 ステップアップ雇用が、より活用しやすい制度となるために、どのようなことが必要と考えますか？当てはまるものすべてに○をつけて下さい。

- | |
|---|
| <p>1. 事業主が行う手続きを簡便にすることが必要</p> <p>2. 対象事業主の要件が緩和されることが必要</p> <p>3. より長期間にわたり奨励金が支給される制度が必要（現在のステップアップ雇用では最長 12 ヶ月）</p> <p>4. より短い労働時間から活用できることが必要（現在のステップアップ雇用では週 10 時間以上）</p> <p>5. より短期間から活用できることが必要（現在のステップアップ雇用では 3 ヶ月以上）</p> <p>6. 常用雇用に移行した後も定期的な職場訪問等の継続した支援が受けられることが必要</p> <p>7. その他:具体的に</p> |
|---|

{

質問は以上で終わりです。

お忙しい中、ご協力いただきまして、大変ありがとうございました。

調査票は同封の返信用封筒にて、平成22年11月12日(金)までにご返送ください。

下記のヒアリング調査への協力をお願いについても、ご協力いただける場合には、よろしくお願いいたします。

ヒアリング調査への協力をお願い

本研究では、精神障害者の雇用促進及び定着を進めるための方策について、ヒアリング調査を通じてさらに検討していきたいと考えております。

つきましては、貴社における精神障害者の雇用管理等の状況について、電話や訪問により直接お話を伺えればありがたく存じます。所要時間は30～90分を予定しておりますが、時間やヒアリング方法は、ご都合に合わせて調整いたします。

ご協力いただける場合には、以下に連絡先をご記入いただけますようお願い申し上げます。

貴社名			
ご住所	〒		
お電話番号	-		
ご所属部署		ご記入担当者名	

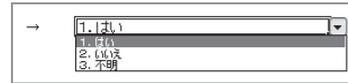
お忙しい中、ご協力いただき誠にありがとうございました。

精神障害者の雇用管理等に関する調査（就業・生活支援センター調査票）

回答方法

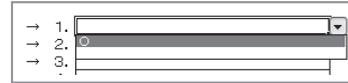
(1) 当てはまる項目を選択する場合

- ① 各設問の右側にある回答欄のセルをクリックすると、「 はい」ボタンが表示される
- ② ボタンをクリックすると、選択肢リストが表示される(右図)
- ③ 該当する項目をクリックする



(2) 当てはまる項目に○をつける場合

- ① 各設問の右側にある回答欄のセルをクリックすると、「 はい」ボタンが表示される
- ② ボタンをクリックすると、「○」が表示される(右図)
- ③ 該当する項目についてそれぞれ「○」をクリックする



(3) 自由記述欄や数字を入力する場合

直接入力してください。字数制限はありません。表示が欄内に収まらなくても、データ上は問題ありません。

(4) 誤って入力した場合

「Delete」キーで消去し、再度入力することができます。

※解答欄以外は入力できないよう設定してあります。

※印刷には対応していません。

調査票（支援機関用）

回答欄

問1 貴機関・施設では、精神障害者の新規雇用及び職場定着について、支援*をしたことはありますか。当てはまる項目を1つ選んで下さい。

*事業所に障害非開示で雇用された者に対する支援も含みます。

- 1. はい
- 2. いいえ
- 3. 不明

「2. いいえ」、「3. 不明」とお答えの方は、回答不要の設問が網かけされますので、問6にお進みください。

→

問2 貴機関・施設では、精神障害者の新規雇用及び職場定着について、事業主に対して支援*をしたことがありますか。当てはまる項目を1つ選んで下さい。

*事業主ニーズに基づく支援をいい、障害非開示の者に対する支援は含みません。

- 1. はい
- 2. いいえ
- 3. 不明

「2. いいえ」、「3. 不明」とお答えの方は、回答不要の設問が網かけされますので、問5にお進みください。

→

■ 「1. はい」に○をつけた方のみお答え下さい。

事業主に対してどのような支援を行っていますか。当てはまる項目すべてに○をつけて下さい。

- 1. 精神障害者雇用に関する支援制度についての情報提供
- 2. 精神障害者の雇用事例に関する情報提供
- 3. 精神障害者の一般的な障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供
- 4. 精神障害者の雇い入れに向けて従業員の理解促進を図るための研修等
- 5. 事業所の求人条件にあった求職者のマッチング
- 6. 採用面接時の同席
- 7. 求職者個人に係る障害状況や職業能力等に関する情報提供
- 8. 求職者個人に係る職場配置や勤務時間設定に関する助言
- 9. 求職者個人に係る配慮事項や指導方法に関する助言
- 10. 採用前の職場実習の設定に関する助言
- 11. 採用前の職場実習時における職場訪問
- 12. 採用後の職場訪問による助言や相談
- 13. 職場不適應の状態にある精神障害者の職場定着のための相談
- 14. 採用後の健康管理や日常生活管理の支援*

*内容的には本人に対する支援ですが、雇用継続に必要な支援という視点から入れています。

→ 1.

→ 2.

→ 3.

→ 4.

→ 5.

→ 6.

→ 7.

→ 8.

→ 9.

→ 10.

→ 11.

→ 12.

→ 13.

→ 14.

■ 上記項目以外に精神障害者の新規雇用及び職場定着について、事業主に対して行っている支援があれば、右の回答欄にご記入下さい。

→

問3 貴機関・施設では、精神障害者に対するジョブコーチ支援*を行ったことはありますか。当てはまる項目を1つ選んで下さい。

*雇用促進法の職場適応援助者による支援に限定せず類似のものも含みます。

- 1. はい
- 2. いいえ
- 3. 不明

「2. いいえ」、「3. 不明」とお答えの方は、回答不要の設問が網かけされますので、問5にお進みください。

→

■ 「1. はい」に○をつけた方のみお答え下さい。

昨年度のジョブコーチ支援対象者(精神障害者)は概ね何名でしたか。当てはまる項目を1つ選んで下さい。

1. 0人
2. 1～4人
3. 5～9人
4. 10人以上

→

問4 精神障害者に対するジョブコーチ支援*では、特にどのようなところに焦点をあてて支援することが多いですか。当てはまる項目を最大3つまで選んで○をつけて下さい。

*ジョブコーチ個人が行う支援だけではなく、ジョブコーチ支援期間中に行われる支援全体としてお答え下さい。

1. 職務遂行の支援
2. 職務再設計等の助言
3. 本人に対する指導方法等をジョブコーチが周囲の従業員にモデルとして示す
4. ジョブコーチが職場訪問することによる本人の不安軽減
5. ジョブコーチが職場訪問することによる周囲の従業員の不安軽減
6. 余暇活動の支援
7. 事業所と家族の連絡体制の確立
8. 疾病管理や日常生活管理の支援

→ 1.

→ 2.

→ 3.

→ 4.

→ 5.

→ 6.

→ 7.

→ 8.

■ 上記項目以外に精神障害者に対するジョブコーチ支援で、焦点をあてることが多いものがあれば、右の回答欄にご記入下さい。

→

問5 精神障害者の新規雇用及び職場定着で、事業主に対して行う支援に関連し、貴機関・施設で苦慮していることはありますか。当てはまる項目すべてに○をつけて下さい。また1、2、6に○をつけた場合は具体的な内容等もご記入下さい。

1. 事業主支援のノウハウが十分に蓄積していない
特にどのようなノウハウが不足していると感じていますか。具体的にご記入下さい。

→ 1.

具体的に記入下さい

2. 事業主支援のニーズがあまりあがってこない
支援ニーズがあまりあがってこない原因としてどのようなことが考えられますか。具体的にご記入下さい。

→ 2.

具体的に記入下さい

3. 相談・支援している精神障害者と事業所の求人像に乖離があり、事業主支援までたどりつかない場合がある

→ 3.

4. 事業所の状況を見ると配慮事項の提案等が難しく、本人支援に終始せざるをえない場合がある

→ 4.

5. 相談・支援している精神障害者が障害非開示を希望するため、事業主支援ができない場合がある

→ 5.

6. その他
具体的にご記入下さい。

→ 6.

具体的に記入下さい

問6 貴機関・施設では、心の健康問題により休職した者の職場復帰について支援*をしたことがありますか。当てはまる項目を1つ選んで下さい。

*本人のみに対する支援を含みます。

1. はい
2. いいえ
3. 不明

→

「2. いいえ」・「3. 不明」とお答えの方は、回答不要の設問が網かけされますので、問9にお進みください。

問7 貴機関・施設では心の健康問題により休職した者の職場復帰について、事業主に対して支援*をしたことがありますか。当てはまる項目を1つ選んで下さい。

*本人に対する支援しかしていない場合は「2. いいえ」でお答え下さい。

1. はい
2. いいえ
3. 不明

→

「2. いいえ」・「3. 不明」とお答えの方は、回答不要の設問が網かけされますので、問8にお進みください。

■ 「1. はい」に○をつけた方のみお答え下さい。

事業主に対してどのような支援をしたことがありますか。当てはまる項目すべてに○をつけて下さい。

1. 職場復帰事例の情報提供
2. 職場復帰の進め方に係る一般的な留意事項に関する助言
3. 医療機関(主治医)と連携した本人の病状等に関する的確な情報提供
4. 本人に対する適切な健康管理ができるような指導*
5. 本人に対する職場復帰に必要な生活リズムの確立のための指導*
6. 本人に対する適切なストレス対処法を身につけるための指導*
7. 正式復職前の試し出勤(リハビリ出勤)の設定に関する助言
8. 正式復職前の試し出勤(リハビリ出勤)時の事業所訪問による支援
9. 復職時点での職務設定等に関する助言
10. 復職時点での本人への接し方や配慮事項等に関する助言
11. 復職後の事業所訪問による支援

→ 1.

→ 2.

→ 3.

→ 4.

→ 5.

→ 6.

→ 7.

→ 8.

→ 9.

→ 10.

→ 11.

*内容的には本人に対する支援ですが、職場復帰に必要な支援という視点から入れています。

■ 上記項目以外に心の健康問題により休職した者の職場復帰について、事業主に対して行っている支援があれば、右の回答欄にご記入下さい。

→

■ 「2. 使いにくかった」に○をつけた方のみお答え下さい。
 どのような点で使いにくかったですか。当てはまる項目すべてに○をつけて下さい。
 対象者や事業主から「使いにくい」との意見があったものを含んでお答え下さい。

1. 手続きが煩雑なため
 2. 奨励金の額が少ないため
 3. 週の労働時間が10時間以上というのは長すぎるため(より短い時間にも対応できないと使いにくい)
 4. 実施期間(奨励金の支給期間)が最大12ヶ月であり短いと感じるため
 5. (H20年度の制度では)週所定労働時間が20時間未満との条件があったため(21年度から上限撤廃)
 6. (H20年度の制度では)雇用期間が6ヶ月以上との条件があったため(21年度から3ヶ月以上に改正)
 7. その他
- 具体的に記入下さい

→ 1.

→ 2.

→ 3.

→ 4.

→ 5.

→ 6.

→ 7.

具体的に記入下さい

問17 ステップアップ雇用の実施を検討したものの、実際には制度を活用せずに雇用された対象者はいますか。当てはまる項目を1つ選んで下さい。

1. はい
2. いいえ
3. 不明

「2. いいえ」・「3. 不明」とお答えの方は、回答不要の設問が網かけされますので、問18にお進みください。

→

■ 「1. はい」に○をつけた方のみお答え下さい。
 検討はしたものの制度を活用せずに雇用された理由として、当てはまる項目すべてに○をつけて下さい。
 複数の事例がある場合は、併せてお答え下さい。

1. 対象者に提案したが希望がなかった
 2. 対象者が障害非開示を希望した
 3. 事業主に提案したが同意が得られなかった
 4. 事業所が活用要件を満たさなかった
 5. 利用の仕方が分からなかった
 6. トライアル雇用を活用した
 7. 当初から常用雇用で受け入れた
 8. ステップアップ雇用を活用せずに短時間勤務で受け入れた
 9. 週10時間以上の勤務が困難だった(より短い労働時間で就職した)
 10. (H20年度の制度では)週所定労働時間が20時間未満という条件に合わなかった
 11. 雇用期間が3ヶ月以上という条件に合わなかった
 12. (H20年度の制度では)雇用期間が6ヶ月以上という条件に合わなかった
 13. その他
- 具体的に記入下さい

→ 1.

→ 2.

→ 3.

→ 4.

→ 5.

→ 6.

→ 7.

→ 8.

→ 9.

→ 10.

→ 11.

→ 12.

→ 13.

具体的に記入下さい

問18 平成20年度以降に新規雇用に結びついた精神障害者について、ステップアップ雇用に関する件数を把握されている場合には、右側の回答欄にご記入下さい。

※平成22年9月30日現在までの累計でご記入下さい。

1. 実施を検討した件数
2. 実際に開始した件数
3. 終了件数
 - (1)うち、常用雇用移行数
 - (2)うち、期間満了で終了
 - (3)うち、期間途中で退職

数値でご記入下さい

→ 1.

→ 2.

→ 3.

→ (1)

→ (2)

→ (3)

問19 今後、精神障害者の新規雇用に関する支援に取り組む予定はありますか。当てはまる項目を1つ選んで下さい。

1. ある
2. ない
3. 不明

「2. ない」・「3. 不明」とお答えの方は、回答不要の設問が網かけされますので、問20にお進みください。

→

■ 「1. ある」に○をつけた方のみお答え下さい。
 ステップアップ雇用の活用予定について当てはまる項目を1つ選んで下さい。

1. 精神障害者の新規雇用に向けて、ステップアップ雇用の活用を検討中の者、または活用が決定している者がいる
2. 具体的な対象者はいないが、今後の支援に当たり、ステップアップ雇用の活用を検討したい
3. ステップアップ雇用を活用する考えはない

→

問20 ステップアップ雇用が、より活用しやすい制度となるために、どのようなことが必要と考えますか。当てはまる項目すべてに○をつけて下さい。

1. 事業主が行う手続きを簡便にすることが必要
 2. 対象事業主の要件が緩和されることが必要
 3. より長期にわたり奨励金が支給される制度が必要(現在のステップアップ雇用では最長12ヶ月)
 4. より短い労働時間から活用できることが必要(現在のステップアップ雇用では週10時間以上)
 5. より短期間から活用できることが必要(現在のステップアップ雇用では3ヶ月以上)
 6. 常用雇用に移行した後も定期的な職場訪問等の継続した支援が受けられることが必要
 7. その他
- 具体的に記入下さい

→ 1.

→ 2.

→ 3.

→ 4.

→ 5.

→ 6.

→ 7.

具体的に記入下さい

以上で、質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

ヒアリング調査への協力をお願い

本研究では、支援機関に対し、本調査に関連したより具体的・個別的な支援状況等の把握を計画しております。本調査にご回答いただいた機関・施設の中で、訪問や電話による聞き取り調査にご協力いただける場合には、以下の欄に連絡先をご記入いただきますようお願い申し上げます。なお、聞き取りに要する時間は30～90分程度を予定しておりますが、聞き取りの時間は、ご依頼の際に、貴機関・施設の状況に応じて、ご相談させていただきます。

1. 貴施設名

2. ご住所

3. お電話番号

4. ご記入担当者名

お忙しい中、ご協力いただき誠にありがとうございました

精神障害者の雇用管理等に関する調査（就労移行支援事業所調査票）

《回答にあたっての留意事項》

- 1) 特に説明がなければ、問の番号順にお答え下さい。
- 2) 本調査における「精神障害者」と「心の健康問題により休職した者」は、次の者とします。
 - 精神障害者：「精神障害者保健福祉手帳を所持していることが確認された者」、もしくは「統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む）又はてんかんに罹っていることが医師の診断書等により確認された者」をいいます。
 - 心の健康問題により休職した者：「在職中に何らかの精神疾患により休職した者（但し、新規雇用の精神障害者が休職した場合は除く）」をいいます。このため、本調査で定義している上記の精神障害者と一致しない者も含まれます。

問1 貴機関・施設では、精神障害者の新規雇用及び職場定着について、支援*をしたことはありますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。*事業所に障害非開示で雇用された者に対する支援も含まれます。

1. はい 2. いいえ 3. 不明 ➡ 「2. いいえ」・「3. 不明」とお答えの方は、問6にお進みください。

問2 貴機関・施設では、精神障害者の新規雇用及び職場定着について、事業主に対して支援*をしたことがありますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。*事業主ニーズに基づく支援をいい、障害非開示の者に対する支援は含みません。

1. はい 2. いいえ 3. 不明 ➡ 「2. いいえ」・「3. 不明」とお答えの方は、問5にお進みください。

「1. はい」に○をつけた方のみお答え下さい。

事業主に対してどのような支援を行っていますか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 精神障害者雇用に関する支援制度についての情報提供
2. 精神障害者の雇用事例に関する情報提供
3. 精神障害者の一般的な障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供
4. 精神障害者の雇い入れに向けて従業員の理解促進を図るための研修等
5. 事業所の求人条件にあった求職者のマッチング
6. 採用面接時の同席
7. 求職者個人に係る障害状況や職業能力等に関する情報提供
8. 求職者個人に係る職場配置や勤務時間設定に関する助言
9. 求職者個人に係る配慮事項や指導方法に関する助言
10. 採用前の職場実習の設定に関する助言
11. 採用前の職場実習時における職場訪問
12. 採用後の職場訪問による助言や相談
13. 職場不適應の状態にある精神障害者の職場定着のための相談
14. 採用後の健康管理や日常生活管理の支援*

*内容的には本人に対する支援ですが、雇用継続に必要な支援という視点から入れています。

■上記項目以外に精神障害者の新規雇用及び職場定着について、事業主に対して行っている支援があればご記入下さい。

[]

問3 貴機関・施設では、精神障害者に対するジョブコーチ支援*を行ったことはありますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。*雇用促進法の職場適応援助者による支援に限定せず類似のものも含みます。

1. はい 2. いいえ 3. 不明 → 「2. いいえ」・「3. 不明」とお答えの方は、問5にお進み下さい。



「1. はい」に○をつけた方のみお答え下さい。

昨年度のジョブコーチ支援対象者(精神障害者)は概ね何名でしたか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 0人 2. 1～4人 3. 5～9人 4. 10人以上

問4 精神障害者に対するジョブコーチ支援*では、特にどのようなところに焦点をあてて支援することが多いですか。当てはまる番号に最大3つまで○をつけて下さい。

*ジョブコーチ個人が行う支援だけでなく、ジョブコーチ支援期間中に行われる支援全体としてお答え下さい。

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 職務遂行の支援 |
| 2. 職務再設計等の助言 |
| 3. 本人に対する指導方法等をジョブコーチが周囲の従業員にモデルとして示す |
| 4. ジョブコーチが職場訪問することによる本人の不安軽減 |
| 5. ジョブコーチが職場訪問することによる周囲の従業員の不安軽減 |
| 6. 余暇活動の支援 |
| 7. 事業所と家族の連絡体制の確立 |
| 8. 疾病管理や日常生活管理の支援 |

■上記項目以外に精神障害者に対するジョブコーチ支援で、焦点をあてることが多いものがあればご記入下さい。

()

問5 精神障害者の新規雇用及び職場定着で、事業主に対して行う支援に関連し、貴機関・施設で苦慮していることはありますか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。また1、2、6に○をつけた場合は具体的な内容等もご記入下さい。

1. 事業主支援のノウハウが十分に蓄積していない

特にどのようなノウハウが不足していると感じていますか。具体的にご記入下さい。

()

2. 事業主支援のニーズがあまりあがってこない

支援ニーズがあまりあがってこない原因としてどのようなことが考えられますか。具体的にご記入下さい。

()

3. 支援している精神障害者と事業所の求人像に乖離があり、事業主支援までたどりつかない場合がある

4. 事業所の状況を考えると配慮事項の提案等が難しく、本人支援に終始せざるをえない場合がある

5. 相談・支援している精神障害者が障害非開示を希望するため、事業主支援ができない場合がある

6. その他

具体的にご記入下さい。

()

問6 貴機関・施設では、心の健康問題により休職した者の職場復帰について支援*をしたことがありますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。*本人のみに対する支援を含みます。

1. はい 2. いいえ 3. 不明 → 「2. いいえ」・「3. 不明」とお答えの方は、問9にお進み下さい。

問7 貴機関・施設では心の健康問題により休職した者の職場復帰について、事業主に対して支援*をしたことがありますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。*本人に対する支援しかしていない場合は「2. いいえ」でお答え下さい。

1. はい 2. いいえ 3. 不明

↓
「1. はい」に○をつけた方のみお答え下さい。

事業主に対してどのような支援をしたことがありますか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 職場復帰事例の情報提供 2. 職場復帰の進め方に係る一般的な留意事項に関する助言 3. 医療機関(主治医)と連携した本人の病状等に関する的確な情報提供 4. 本人に対する適切な健康管理ができるような指導* 5. 本人に対する職場復帰に必要な生活リズムの確立のための指導* 6. 本人に対する適切なストレス対処法を身につけるための指導* 7. 正式復職前の試し出勤(リハビリ出勤)の設定に関する助言 8. 正式復職前の試し出勤(リハビリ出勤)時の事業所訪問による支援 9. 復職時点での職務設定等に関する助言 10. 復職時点での本人への接し方や配慮事項等に関する助言 11. 復職後の事業所訪問による支援 |
|---|

*内容的には本人に対する支援ですが、職場復帰に必要な支援という視点から入れています。

■上記項目以外に心の健康問題により休職した者の職場復帰について、事業主に対して行っている支援があればご記入下さい。

()

問8 心の健康問題により休職した者の職場復帰について、事業主に対して行う支援に関連し、貴機関・施設で苦慮していることはありますか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。また1、2、4に○をつけた場合は具体的な内容等もご記入下さい。

1. 事業主支援のノウハウが十分に蓄積していない

特にどのようなノウハウが不足していると感じていますか。具体的にご記入下さい。

()

2. 事業主支援のニーズがあまりあがってこない

支援ニーズがあまりあがってこない原因としてどのようなことが考えられますか。具体的にご記入下さい。

()

3. 支援している対象者(本人)の状態像と事業主のニーズに乖離があり、事業主支援までたどりつかない場合がある

4. その他

具体的にご記入下さい。

()

質問は以上で終わりです。

お忙しい中、ご協力いただきまして、大変ありがとうございました。

調査票は同封の返信用封筒にて、平成22年11月12日(金)までにご返送ください。

下記のヒアリング調査への協力をお願いについても、ご協力いただける場合には、よろしくお願いいたします。

ヒアリング調査への協力をお願い

本研究では、精神障害者の雇用促進及び定着を進めるための方策について、ヒアリング調査を通じてさらに検討していきたいと考えております。

つきましては、貴機関・施設での精神障害者雇用における事業主支援の状況について、電話や訪問により直接お話を伺えればありがたく存じます。所要時間は 30～90 分を予定しておりますが、時間やヒアリング方法は、ご都合に合わせて調整いたします。

ご協力いただける場合には、以下に連絡先をご記入いただきますようお願い申し上げます。

貴機関・施設名	
ご住所	〒 —
お電話番号	— —
ご記入担当者名	

お忙しい中、ご協力いただき誠にありがとうございました。

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）を希望される時も、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. 108

「精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究」

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 2012年3月
印刷・製本 株式会社 ディグ



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。