

## 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

(調査研究報告書 No.108) サマリー

### 【キーワード】

精神障害者 ステップアップ雇用 短時間勤務

### 【活用のポイント】

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

2012年4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

## 1 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）

森 誠一（障害者職業総合センター 主任研究員）

下條今日子（障害者職業総合センター 研究員）

村山奈美子（障害者職業総合センター 研究員）

## 2 研究期間

平成22年度～平成23年度

## 3 報告書の構成

第1章 研究の趣旨

第2章 精神障害者の雇用の現状と雇用支援策

第3章 ステップアップ雇用制度の活用実態調査

第4章 ステップアップ雇用制度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～

終章

資料

## 4 調査研究の背景と目的

精神障害者の雇用が進む一方、就職した精神障害者の約1/3が就職後3ヶ月未満で離職している（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」より）。離職者の中には、過緊張や易疲労性といった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ことが推察される。厚生労働省は、短時間勤務から始めて、仕事や職場への適応状況を見ながら徐々に勤務時間を延ばしていくことで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。そこで本研究は、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た。

## 5 調査研究の方法

- (1) 企業及び支援機関に対するステップアップ雇用の活用実態調査
- (2) ステップアップ雇用を活用した事例の詳細を把握するためのヒアリング調査
- (3) ステップアップ雇用期間中のトータルパッケージの試行実施
- (4) 研究委員会の設置

## 6 調査研究の内容

### (1) ステップアップ雇用活用実態調査

#### イ 目的と方法

ステップアップ雇用を効果的に活用し、常用雇用への移行を促すための支援のあり方を検討するため、企業（社団法人全国重度障害者雇用事業所協会会員事業所、特例子会社、全国精神障害者就労支援事業所連合会会員事業所 計519社）と支援機関（就業・生活支援センター246所、就労移行支援事業所969所）を対象に活用実態を調査した。回収率は、企業36.4%、就業・生活支援センター64.2%、就労移行支援事業所40.2%であった。

#### ロ 結果

##### (イ) 周知状況と情報源

ステップアップ雇用を「内容までだいたい知っている」のは企業で約3割、就業・生活支援センターでは9割強、就労移行支援事業所では5割弱であった（図1）。また、ステップアップ雇用について「だいたい知っている」、「聞いたことはある」とする場合の情報源は、いずれの機関においてもハローワークが最も多かった（図2）。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表しているといえる。

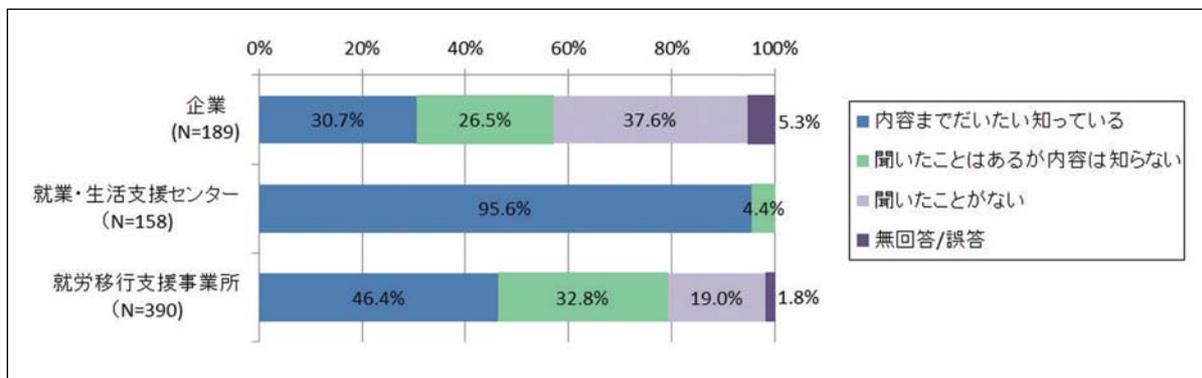


図1 ステップアップ雇用についての周知状況

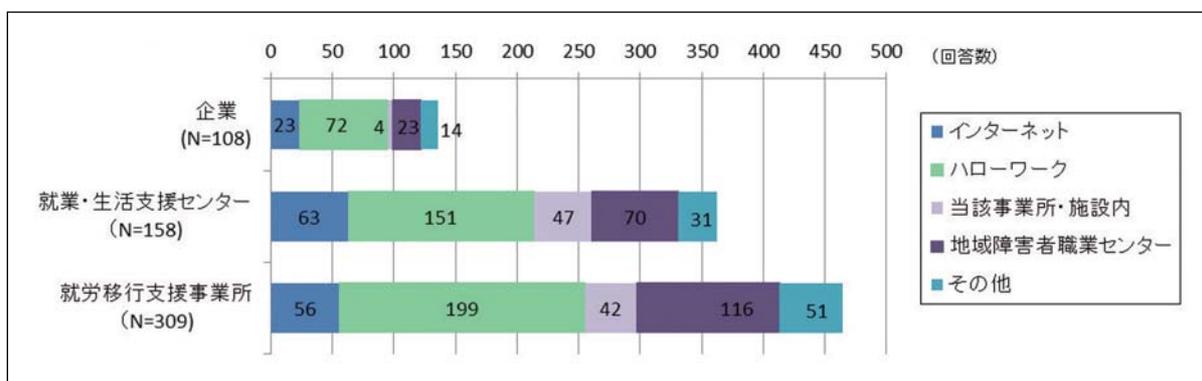


図2 ステップアップ雇用についての情報源（複数回答）

##### (ロ) 精神障害者の新規雇用に当たって活用したことがある雇用支援策

精神障害者を新規雇用した実績がある企業（91社）、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がある支援機関（就業・生活支援センター158所、就労移行支援事業所176所）に対して、新規雇用にあたって活用したことがある雇用支援策を質問したところ、いずれの機関でもトライアル雇用とするものが最も多く、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。2番目に多く使われている支援策はジョブコーチ支援であり、ステップアップ雇用を活用したことがあるのは、就業・生活支援センターでは39.9%に達したが、企業で7.7%、就労移行支援事業所でも13.6%と低位であった（図3）。

なお、ステップアップ雇用の活用を提案したのは、いずれの機関でもハローワークが最も多かった（企業46.7%、就業・生活支援センター61.7%、就労移行支援事業所45.7%）。

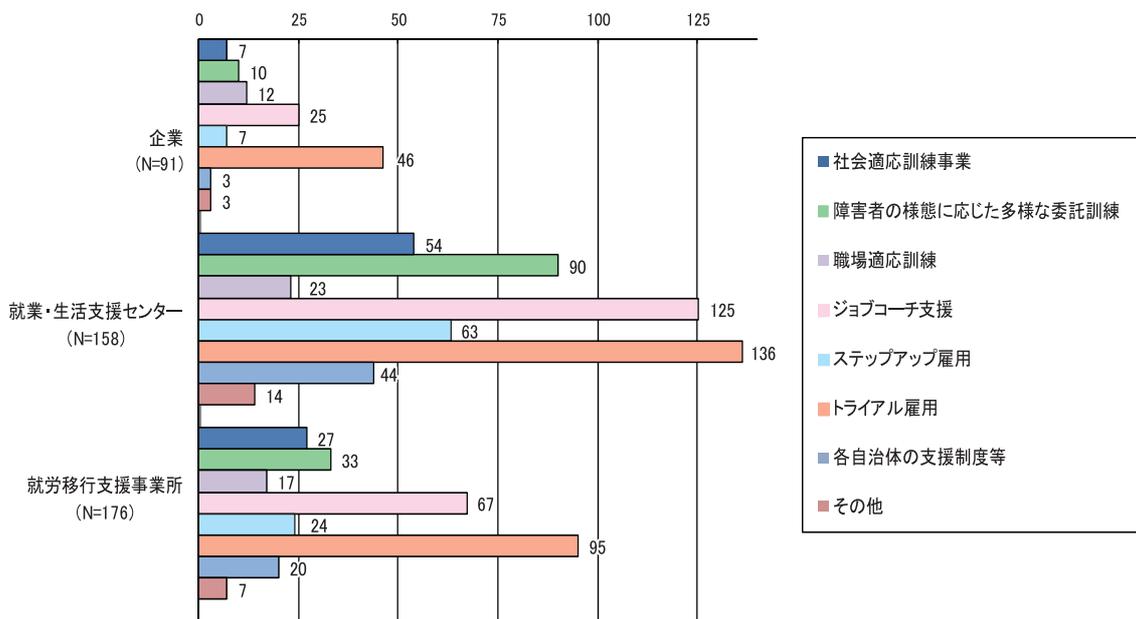


図3 精神障害者の新規雇用にあたって活用したことがある雇用支援策（複数回答）

(ハ) ステップアップ雇用から常用雇用へ移行する要件

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ステップアップ雇用終了後の状況が把握できた事例のうち、常用雇用へ移行した割合（週所定労働時間が20時間未満での移行を含む）はいずれも6割程度であった。常用雇用へ移行するための要因としては、「複数の機関による連携支援」、「ジョブコーチ支援」、「職務とのマッチングの適切性」、「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」がポイントとなっていた。

(ニ) 今後の精神障害者雇用への対応とステップアップ雇用の活用ニーズ

今後、精神障害者の新規雇用に取り組む予定がある企業は2割強と少ないが、「ない」との回答（3割）よりも「不明」との回答が4割と多かった。支援機関において精神障害者の新規雇用に関する支援に取り組む予定は、就業・生活支援センターではほぼすべてが、就労移行支援事業所では6割弱が「ある」の回答だった（図4）。

新規雇用または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場合にステップアップ雇用を活用する意向について質問したところ、支援機関では9割以上が既に活用決定しているか検討予定であり、企業においても7割強で活用を検討したいとの前向きな回答が得られた（図5）。

また、精神障害者の雇用管理に関連して企業が支援機関に「特に期待すること」は、「職場不適応の際の職場定着支援」、「採用後の職場訪問による支援」が多かった。これらから、企業において、支援機関が実施する積極的な支援とセットで行われるステップアップ雇用に対しての潜在的なニーズは高いことが推察できる。

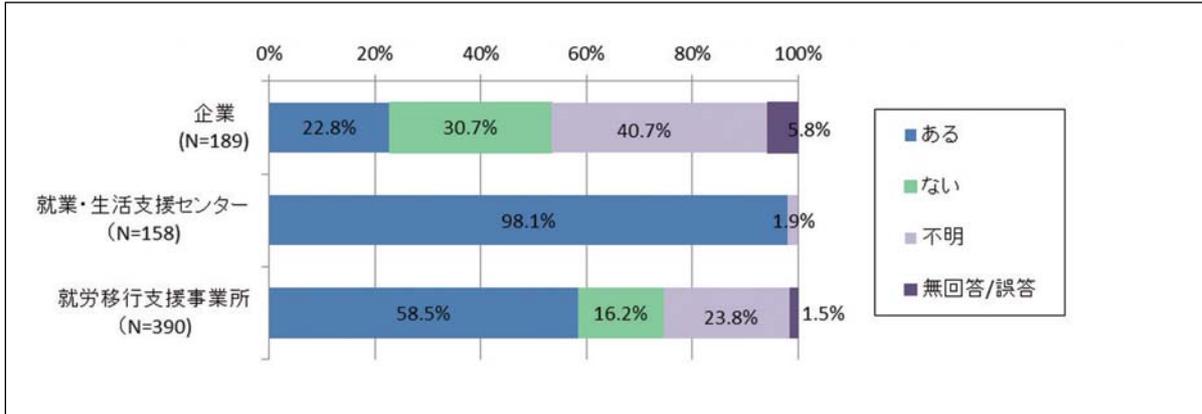


図4 今後、精神障害者の新規雇用または新規雇用に関する支援に取り組む予定

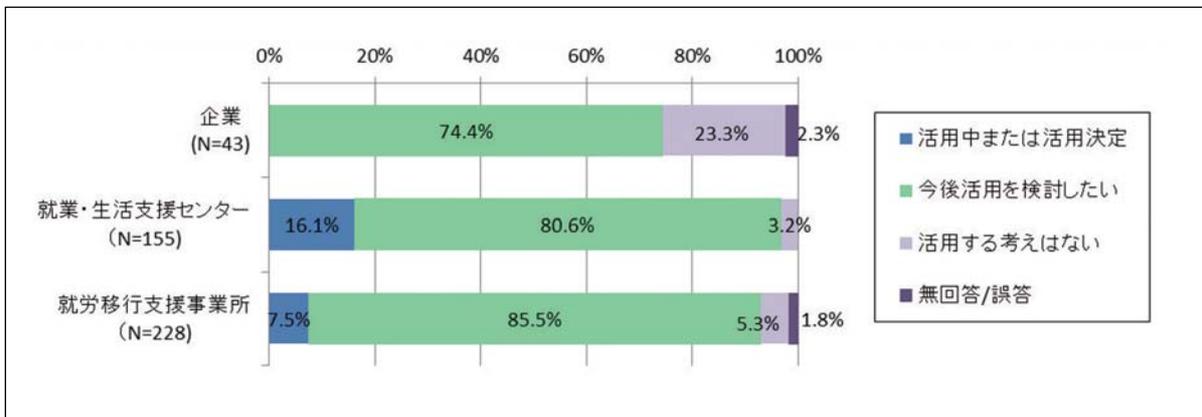


図5 新規雇用に当たってステップアップ雇用を活用する意向

(ホ) 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  
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なことについて質問した結果、

表1 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なこと (複数回答)

	企業 (N=189)		就業・生活支援センター (N=158)		就労移行支援事業所 (N=390)	
事業主が行う手続きを簡便にすることが必要	53	28.0%	107	67.7%	197	50.5%
対象事業主の要件が緩和されることが必要	23	12.2%	73	46.2%	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)	62	32.8%	48	30.4%	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)	14	7.4%	48	30.4%	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)	21	11.1%	66	41.8%	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	43	22.8%	82	51.9%	190	48.7%
その他	11	5.8%	31	19.6%	37	9.5%

企業からは「より長期にわたり奨励金が支給されること」「手続きを簡便にすること」に続いて「常用雇用後も継続した支援が受けられること」が挙げられた。支援機関からは「手続きを簡便にすること」に続いて「常用雇用後の継続した支援」が多く挙げられた。制度面の拡充や利便性の向上にあわせて、常用雇用後の長期的な支援が望まれていることが分かった(表1)。

## (2) ヒアリング調査

### イ 目的と方法

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対象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、ステップアップ雇用の活用実績のある企業8社、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所に、対面にてヒアリング調査を行い、99件の活用事例が収集された。うち、複数の機関で確認された同一事例を除くと92件であった。

### ロ 結果

#### (イ) ステップアップ雇用活用事例に関する分析（雇用前に活用した制度・帰趨）

92件のうちステップアップ雇用の開始前に何らかの制度等を活用した事例が全体の1/3を占め、内訳は「職場実習」「障害者の様態に応じた多様な委託訓練」「職務試行法」<sup>注)</sup>等、全て雇用前の実習の要素があるものであった。

ステップアップ雇用終了後の帰趨については、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%)、期間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(図6)。

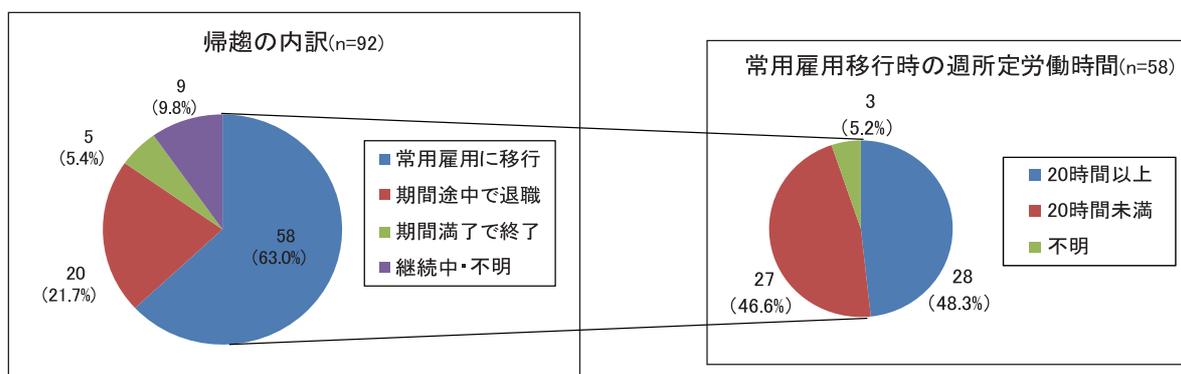


図6 ステップアップ雇用終了後の帰趨が把握できた事例の内訳

#### (ロ) ステップアップ雇用を活用した感想等

企業とハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センターより聴取した、ス

注) 地域障害者職業センターで実施。協力事業所で実際の作業を行い、職業能力や適性等を評価する。

テップアップ雇用を活用した感想のうち、①ステップアップ雇用の有用性等、②トライアル雇用との使い分け、③関係機関との連携について述べる。

有用性としては、「勤務時間や期間設定が柔軟にできる」「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」という意見が多かった他、最長12か月の長期間実施する場合の「本人のモチベーションの低下」「目標設定の曖昧さ」に関する課題の指摘があった。トライアル雇用との使い分けとしては、本人の状態像で見ると「就労経験が短い」「ブランクが長い」など常用雇用移行への見極めが短期間では難しい者を中心にステップアップ雇用が活用されている傾向が窺われる。一方、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った。関係機関との連携については、企業からは、ジョブコーチの活用により対象者に対して指導、相談できる体制ができ役立ったなどといった「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「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、地域障害者職業センターが主に職務の切り出しについて支援し、支援機関が時間延長のタイミング等について判断するなどといった「支援機関同士の効果的な役割分担」や「企業、支援機関、本人を交えた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が重要」との意見があげられた。

#### ハ ヒアリング調査のまとめ

ヒアリング調査からは、①ステップアップ雇用活用事例の1/3が、本人の適職についてのアセスメントや現場で働く人達の理解を得ること等を目的に職場実習を行っていること、②最長12か月という活用期間を活かして、実施期間中に本人が体調を崩した場合に適切な対応や支援（勤務時間の柔軟な変更等）をすることで立て直しを図れる可能性が広がること、③対象者の状態や作業遂行能力に応じて実施期間や勤務時間の目標を設定することでメリハリをつけた支援を行うこと、④企業と支援機関とが適切に役割分担を行って支援を行うことがステップアップ雇用の有用性を高めること、などが示唆された。

### (3) トータルパッケージを活用した支援事例

#### イ 目的と方法

当センター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事例を通し、精神障害者の安定雇用に向けた効果的な支援を検討することを目的とした。(1)の実態調査に回答があった就業・生活支援センターの協力を得て、ステップアップ雇用から常用雇用に移行したばかりの1名、ステップアップ雇用を開始して2ヶ月が経過した2名を対象者と選定し、MSFASを活用した支援を実施した。

#### ロ 支援の効果

支援者はMSFASの自己理解シート、医療情報シートなどを活用することにより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、本人・事業所と適宜共有を

図った上で、必要に応じて具体的な対処法について検討した。具体的には、体調管理表の改訂や日誌の導入を行い、事業所担当者と一体となって活用した。これらの取り組みは、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と考える。常用雇用に移行していた1名は転職希望のため常用雇用後7ヶ月で離職したが、ステップアップ雇用中だった2名については、12か月間の期間終了後1名は週15時間勤務、1名は週20時間勤務で常用雇用に移行した。

ステップアップ雇用は、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、その際にMSFASは有効な支援ツールの1つになると考えられる。

#### (4) まとめ

ステップアップ雇用の活用実態調査、ヒアリング調査の結果から、ステップアップ雇用から常用雇用への移行のポイントと活用促進のための方策について以下のように整理した。

##### イ ステップアップ雇用活用から常用雇用への移行のためのポイント

ー最長12か月という比較的長期の実施期間中の関係者間での積極的な取り組みが重要ー

単により短い時間から開始し、より長期間実施すれば、目指すところの常用雇用への移行に結びつくというわけではなく、常用雇用への移行に当たっては、「医療面及び生活面も含めた本人の状態・ニーズ、企業の要求を、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」が特に重要であることがわかった。さらに、実習等の活用により、ステップアップ雇用を活用することの可否の判断や課題の確認が可能となり、ステップアップ雇用を活用する上での効果の向上にもつながること、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から、ステップアップ雇用の活用とその期間中の関係者の積極的な取り組みは、常用雇用移行後の職場定着支援において、その効果を高めることが期待できると言えよう。

##### ロ ステップアップ雇用活用促進のための方策

ーハローワークを中心に、就業・生活支援センターをパートナーとした周知の充実ー

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の活用に当たって重要な情報源及び提案者はハローワークであることがわかった。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状況に対し、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すると、ステップアップ雇用の周知は、「ハローワークを中心として、就業・生活支援センターをパートナーとして当たることが効果的」であると言えよう。ステップアップ雇用の活用を勧めるに当たって、「短時間から開始、12か月まで実施可能」という特徴のみでなく、「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と考えられる。