

精神障害者の雇用管理と就業支援

2003 年

日本障害者雇用促進協会 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は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、労働行政のみならず、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することをめざして、職業リハビリテーションに関する調査・研究、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーション施設の運営・指導、専門職員の養成・研修、障害者に対する職業リハビリテーションサービスの提供などの事業を行っており、調査研究の成果は調査研究報告書及び資料シリーズ等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

さて、この調査研究報告書は、当センターの特性研究部門が実施した「精神障害者の雇用管理と就業支援」に係る研究結果をとりまとめたものです。主な内容は、精神障害のある人への企業における雇用管理の特徴の把握、当センター職業センターで実施された「短時間・ペア就労」の効果検証、医療・社会福祉法人等が運営する施設でのグループ就労に関するヒアリング結果分析、から構成されています。

本書が、地域障害者職業センター職員をはじめとし、精神障害のある人の職業リハビリテーションに携わる多くの方々に活用され、精神障害者の職業を通じた社会参加の一助になれば幸いです。

2003年7月

日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター
研究主幹 佐々木恭造

執筆担当

松為 信雄（障害者職業総合センター 主任研究員）	第1章 第5章
堀 宏隆（障害者職業総合センター 研究員）	第2章 第3章5節 第4章
加賀 信寛（国立職業リハビリテーションセンター：前障害者職業総合センター）	第3章1節～4節
上田 光（大阪障害者職業センター：前障害者職業総合センター）	第3章1節～4節

本報告書の企画・構成は、松為信雄、田中敦士（琉球大学教育学部：前障害者職業総合センター）が担当した。また、研究の実施に際しては、上記のほかに、氏平竜太郎（特性研究部門）が参画した。

目 次

概 要	1
第1章 問題の所在と目的	3
第1節 精神障害者の対策と実際	3
第2節 問題の所在	4
第3節 目的・方法・本書の構成	8
参考文献	9
第2章 精神障害者の雇用管理の特徴	11
第1節 目的と方法	11
第2節 雇用管理項目別の記述結果	13
第3節 まとめと考察	26
第3章 多様な働き方の実証的研究	31
第1節 目的と方法	31
第2節 対象者（事例）と事業所の概要	33
第3節 「短時間就労」の結果	38
第4節 「グループ就労」の結果	53
第5節 事例のまとめ	67
第6節 考察	72
第4章 グループ就労の実際と効果	75
第1節 目的と方法	75
第2節 「グループ就労」の実際	76
第3節 事例のまとめ	95
第4節 考察	100
第5章 考察と結論	103
第1節 精神障害者の雇用管理	103
第2節 「グループ就労」の利点と課題	104
第3節 人的支援と地域支援ネットワークの構築	110
引用文献	111

概 要

平成 14 年 12 月 24 日に策定された「新障害者基本計画」や「重点施策実施 5 か年計画」に沿って、今後 5 年間のわが国の障害者雇用対策の基本方針となる「障害者雇用対策基本方針」が策定された。この基本方針の大きな柱の一つとして、精神障害者の就業環境の整備と障害者雇用率制度の対象に組み込むための検討が盛り込まれている。また、最近の患者調査や雇用・就労の実態調査等の結果からも、今後の障害者の雇用対策の重要性が示唆されている。

精神障害者の対策では、医療・保健・福祉・雇用の諸問題について多面的な施策が展開されつつある。本研究では、そうした実情を踏まえながら、特に、以下の点に焦点を当てて検討することとした。

第 1 は、企業内での雇用管理に関するノウハウをまとめることである。これまでも、企業内での種々の雇用管理に関するノウハウを蓄積し、それを冊子にして事業主等に周知させる努力が払われてきた。だが、障害の有無に関わらない一般的な雇用管理の範疇に即して、既存の情報を整理する。それによって、精神障害の人の雇用管理に関する特徴や傾向あるいはノウハウを、事業主や人事労務担当者の既存の雇用管理に関わる知識や方法に組み込みながら、その特徴を明らかにする。

第 2 は、精神障害の人の多様な働きかたについての知見と可能性を明らかにすることである。所定の労働時間に見合うだけの作業遂行能力を持たない人であっても、「施設ではなくて、事業所で働きたい」という強い希望がある。その願いに応えるひとつの方策としての「グループ就労」について、その利点と課題について明らかにする。

第 3 は、事業主支援を含めた地域における雇用（生活）支援ネットワーク構築の可能性を明らかにすることである。職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援は精神障害の人と事業主に対する直接的な支援であるが、それが有効に機能するには、福祉・医療等関係機関と連携しながら就職や職場定着を図ること、障害者の職業生活に関わる社会環境、地域支援ネットワークが不可欠であろう。本研究は、そうした、職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援と地域支援ネットワークを進める体制づくりについても言及する。

本書は、以下の 5 章で構成した。

第 1 章は、精神障害者の対策と実態を踏まえながら、本報告書の目的と方法を述べた。

第 2 章は、精神障害の人への事業所での雇用管理のポイントをまとめた。主要な 4 種類の文献について、一般（障害のない）の人に対する雇用管理の各分野ごとに、その記述内容を整理して、精神障害の人の雇用管理面の特徴をまとめた。

第 3 章は、障害者職業総合センター職業センターでの「短時間就労・ペア就労」に約 6 カ月間従事した 4 事例について、その効果分析を行い、短時間就労については、週 20 時間未満の就労形態は精神障害のある人が働き続ける上で適したものであること、一方、ペア就労は、精神障害という同じ障害がある人たちが同一の事業所で働くことで就業を継続しやすくなること、が各々その効果として示された。

第 4 章は、グループ就労を実施している 7 所の精神障害者施設での訪問面接調査による、グループ就労の現状と就労支援のノウハウについて調査した。

ヒアリングを通じて明らかになった、グループ就労の利点として、①利用者が職場適応を促す職員による人的支援を受け、仲間と支え合いながら働けたこと、②利用者が「短時間労働者」の雇用形態へ順応する職業準備性を実際の職場で通じて形成できたこと、③利用者の就業への動機付けを一層明

確にできたこと、④事業所が精神障害者を雇用する契機と成り得たこと、⑤実施法人の職員が職業リハビリテーションの重要性を理解する上で有用であったこと、が指摘された。

最後の第5章は、これらの結果についての考察と結論をまとめた。第1節で「精神障害者の雇用管理」、第2節で「グループ就労の利点と課題」、そしてこれらの結果を踏まえて、第3節では、「人的支援と地域支援ネットワークの構築」に言及した。

第1章

問題の所在と目的

第1章 問題の所在と目的

第1節 精神障害者の対策と実態

1. 精神障害者の施策

平成14年12月24日に障害者施策推進本部は「新障害者基本計画」を公表し、同時に、同基本計画の前期5年間において重点的に実施する施策及びその達成目標並びに計画の推進方策について、「重点施策実施5か年計画」を定めた。

そこでの精神障害者対策では、「条件が整えば退院可能」とされる約7万2千人の入院患者について、10年のうちに退院・社会復帰を目指すとした。これに向けた保健・医療対策では、①精神科救急医療システムを全都道府県に整備、②うつ病・心的外傷・睡眠障害の地域保健医療福祉関係者向けマニュアルの作成、③思春期精神保健ケースマネジメントモデル事業、④若齢層の「社会的ひきこもり」への地域精神保健活動ガイドラインの作成、⑤心的外傷体験及び思春期の心の健康対策に従事する専門家の養成、などが盛り込まれた。また、福祉対策として、在宅サービスでは「精神障害者地域生活支援センター」、「精神障害者ホームヘルパー」、「精神障害者グループホーム」、「精神障害者福祉ホーム」について、施設サービスでは「精神障害者生活訓練施設（援護寮）」、「精神障害者通所授産施設」について、それぞれの整備目標の数値を掲げた。

なお、同計画では、雇用・就業の確保として、「トライアル雇用、職場適応援助者（ジョブコーチ）、各種助成金等の活用、職場訓練の実施などにより平成19年度までにハローワークの年間障害者就職件数を3万人に、平成20年度の障害者雇用実態調査において雇用障害者数を60万人にすることを目指す」とされた。

また、「新障害者基本計画」や「重点施策実施5か年計画」を受けて、厚生労働省は、平成15年3月27日に、「障害者雇用対策基本方針」を策定した。これは、今後5年間のわが国の障害者雇用対策の基本方針となるものであり、①障害者雇用率制度の達成指導の強化、②事業主に対する援助・指導の充実等、③障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化、④重度障害者の雇用・就労の場の確保、⑤精神障害者の雇用対策の推進、⑥多様な雇用・就労形態の促進、⑦障害者雇用に関する啓発・広報、⑧研究開発等の推進、⑨関係機関との連携、⑩国際交流、国際協力の推進、などに重点を置いた施策の展開を図っていくとされた。

これらの諸対策のかなりの部分は、特に、精神障害者の雇用促進に焦点が当てられている。たとえば、⑤の精神障害者の雇用対策の推進では、福祉、医療部門との連携の下に障害者就業・生活支援センターを活用して職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援を行うこと、職業リハビリテーションの措置の的確な実施に努めるとともに各種助成措置の活用も図りつつ雇用の促進及び継続を図ること、事業主・医療・福祉関係者等に対しても周知啓発を推進すること、障害者雇用率の適用について対象とするための検討を行うこと、採用後精神障害者についても支援施策の推進を図ることとされた。

なお、⑥の多様な雇用・就労形態の促進では、短時間勤務や在宅就労等障害者の特性に応じた雇用環境づくりに取り組むこと、ITの活用とその支援機関の育成など支援策の充実等を図ることとされた。

さらに、⑨の関係機関との連携では、障害者を支援する機関相互間の連携の強化を図ること、障害

者就業・生活支援センター等を活用して福祉・医療等関係機関と連携しながら就職や職場定着を図ること、障害者の職業生活に関わる社会環境に根ざした住宅や交通手段等を含めた総合的な整備を進めるための援助措置の充実に努めることとされた。

続いて、厚生労働省内に設置された精神保健福祉対策本部は、精神保健福祉に関する総合的な対策の中間報告として「精神保健福祉の改革に向けた今後の対策の方向」を平成15年5月15日に発表した。同報告では、精神障害者の雇用の促進に関して、①採用後精神障害者や短時間労働の精神障害者も含めた納付金制度に基づく助成金の効果的な活用、②障害者就業・生活支援センターによる相談支援機能の充実、③障害者の雇用の促進等に関する法律における雇用率の検討、などが指摘されている。

こうした、相次ぐ方針の発表は、他の障害種類と比較して立ち遅れている精神障害者の雇用・福祉対策がようやく本格化する兆しを見せてきた、という点では喜ばしい限りである。それゆえ、今後の障害者の雇用対策は、これまで以上に精神障害の人に焦点が当てられることになる。

2. 精神障害者の実態

旧厚生省の平成11年度患者調査で、精神障害者は204万人（入院が34万人、在宅が170万人）とされ、入院患者のうち約7万2千人が「受け入れ条件が整えば退院可能」とされている。また、精神障害者保健福祉手帳の交付者は、平成8年で2万9千人だったのが14年末には21万9千人となり、7倍以上の増大である。

これらの204万人の中で、平成12年10月の精神障害者社会復帰施設のうちで福祉的就労に従事する人は、精神障害者の入所授産施設（22所）では4百人強、通所施設（168所）では3千9百人、福祉工場（11所）で2百人だった。

一方、旧労働省の平成10年障害者雇用実態調査によると、常用雇用されている身体障害者（39万6千人）や知的障害者（6万9千人）と比較しても、精神障害者は5万1千人と少ない。この数字は、「統合失調症（精神分裂病）、そううつ病もしくはてんかんにかかっている者又は精神保健福祉手帳の交付を受けている者であって、症状が安定し就労可能な状態にある者」と規定される精神障害者のうちで、従業員5人以上の民間事業所での雇用者の推計である。また、事業所調査のため、病気のことを伏せて働いている者は数字に表れていない。これらのうちで、採用前に発病した人は3万8千人、採用後の発病は1万3千人とされた。従業員数が小さいほど、採用前発病者が、また、大きいほど、採用後発病者が多くなる傾向にある。

また、ハローワークにおいて、求職登録している有効求職者は平成6年度の2千8百人から平成13年度の1万9百人へと3.8倍の、職業紹介を受けて就職した者も1千人から1千6百人へと1.6倍の増加を、それぞれ示している。伸び率だけを見ると、精神障害者の有効求職者も就職者も増大している。だが、平成13年度の障害者全体の有効求職者数（14万4千人）や就職件数（2万7千人）からすると、絶対数としてはまだまだ少ない。

第2節 問題の所在

1. 問題の焦点

このように、今後の障害者対策において、精神障害の人の医療・保健・福祉・雇用の問題は重要な課題となっており、多面的な施策が展開されつつある。本研究では、そうした実情を踏まえながら、特

に、以下の点に焦点を当てて検討することとした。

第1は、企業内での雇用管理に関するノウハウをまとめることである。

「障害者雇用対策基本方針」では、事業主に対する援助・指導の充実、障害者の雇用の維持や解雇の防止と再就職対策の強化、重度障害者の雇用・就労の場の確保など、障害者雇用率への組み込みの可能性など、事業主に対する精神障害者の雇用対策の展開が焦点となっている。だが、平成10年障害者雇用実態調査を見ても、精神障害の人は、ハローワークでの有効求職登録や就職した人は、絶対数としてはまだまだ少ない。こうしたことから、今後、ますます、事業所において精神障害の人の採用を進めるために、事業主に対する援助・指導を充実させることが重要となろう。

そうした対策の一環として、これまでも、企業内での種々の雇用管理に関するノウハウを蓄積し、それを冊子にして事業主等に周知させる努力が払われてきた。だが、労働行政や日本障害者雇用促進協会などから出版される事業主向けの雇用管理に関する冊子類の編集は、精神障害の特性を中心に置いてそれへの対処方法を分類するという構成が大部分である。そのため、企業の事業主や人事労務担当者にとっては、一般的な（障害のない人の）雇用管理に関わる知識や方法の全体像からすると、違和感が生じることだろう。と同時に、これらの冊子のノウハウは、精神障害の特性を元に入職以前からの時系列な流れに即して構成しているがゆえに、雇用管理に関わる一般的な知識や方法の範疇を全体的に網羅したものとは言い得ない。

それゆえ、障害の有無に関わらない一般的な雇用管理の範疇に即して、既存の冊子類にある精神障害の人の雇用管理に関するノウハウを整理することが必要だろう。それによって、精神障害の人の雇用管理に関する特徴や傾向あるいはノウハウを、事業主や人事労務担当者の既存の雇用管理に関わる知識や方法に組み込む手立てを講じることが必要である。

本研究は、そうした視点から、精神障害者の雇用管理に係る4冊の研究報告書やマニュアルの記載事項を、①採用（採用計画、募集、選考・採用）、②配置・異動（配置、異動・昇進）、③教育訓練・能力開発（企業内教育訓練、企業外教育訓練）、④労働条件（賃金、労働時間）、⑤安全・衛生（安全、衛生）、⑥人間関係、⑦福利厚生、⑧退職などの分野別にまとめて、精神障害の人の雇用管理における特徴を明らかにすることを目指した。

第2は、精神障害の人の多様な働きかたについての知見と可能性を明らかにすることである。

「障害者雇用対策基本方針」は、短時間勤務や在宅就労等障害者の特性に応じた雇用環境づくりに取り組むこと、言い換えると、多様な雇用・就労形態を促進させることが必要であることを指摘する。

精神障害の人の場合、コミュニケーション能力、気持ちをコントロールする能力、あるいはストレス脆弱性などの固有の行動特性のために、精神的な疲労が激しい。そのため、所定の労働時間に見合うだけの作業遂行能力を持たない人は、雇用されることが難しく、また、雇用されたとしてもその持続が困難で破綻してしまうことになりがちである。そうした人たちでも、一般の「事業所」で働きたいとの強い希望があるのだが、現状の法制度の中では、各種助成金制度の対象者の基準に該当しないために「事業所」も採用を手控え、やむなく、福祉的就労に留まらざるを得ないのが実情である。

また、一般に労働者を雇用する場合には、雇用者は、都道府県単位で決められている1日及び1時間当たりの最低賃金を支払うことが決められている。このことは、逆に、精神障害の人で最低賃金を超えるだけの労働力を提供できない人の場合には、事業主が雇用を手控えるか、あるいは、事業主が損をして雇用させるかのどちらかになる。

このように、精神障害の人たちの「施設ではなくて、事業所で働きたい」という願いに応えるには、こうした現行の法制度の下での課題を乗り越える施策が強く求められている。そのため、現行のフル

タイム就労では雇用困難な人に対して、ワークシェアリングやグループ就労など多様な働き方の開発が必要とされている。本研究は、そうした視点から、特に、「グループ就労」に焦点を当てて、その利点と課題について明らかにすることを目指した。

第3は、事業主支援を含めた地域における雇用（生活）支援ネットワーク構築の可能性を明らかにすることである。

「重点施策実施5か年計画」や「障害者雇用対策基本方針」では、いずれも、雇用・就業の確保として、トライアル雇用、職場適応援助者（ジョブコーチ）、各種助成金等の活用、職場訓練の実施などを指摘し、また、福祉・医療部門との連携の下に「障害者就業・生活支援センター」を活用した職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援の充実しつつ、福祉・医療等関係機関と連携しながら就職や職場定着を図ること、障害者の職業生活に関わる社会環境に根ざした住宅や交通手段等を含めた総合的な整備を進めるための援助措置の充実に努めることとされた。

精神障害の人に対する医療機関からの退院促進と、その受け皿となる地域生活基盤の整備、さらには、地域での生活の維持を図るための職業リハビリテーション施策は、医療・保健・福祉・職業の多分野の専門家によるケアのみならず、回復した当事者や同家族や地域社会の人々による社会的ケアが確保されねばならない。職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援は精神障害の人と事業主に対する直接的な支援であるが、それは有効に機能するには、福祉・医療等関係機関と連携しながら就職や職場定着を図ること、障害者の職業生活に関わる社会環境、地域支援ネットワークが不可欠であろう。本研究は、そうした、職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援と地域支援ネットワークを進める体制づくりについても言及する。

これらの、3つの問題の所在の中で、特に、第2の多様な働きかたの探求と、第3の事業主支援を含めた地域支援ネットワークの構築は、密接な関わりがあると推測される。なぜなら、「グループ就労」が円滑に遂行できてその利点が活かされるには、ジョブコーチによる支援体制と地域支援ネットワークによる支援体制の整っていることが不可欠であると考えられるからである。

2. 働く場の多様性

本報告書では、これら3つの課題の中でも、特に、第2の多様な働きかたの探求を中心に、実証的な調査研究を進めることとした。それは、第1の雇用管理に関するノウハウのまとめは、既存の文献研究であり、第3の事業主支援を含めた地域支援ネットワークの構築は、「グループ就労」の利点を生ずるための体制作り絡んでいるためである。多様な働きかたそのものの探求は、これまでの精神障害者の雇用に関して、ほとんど実証されてこなかった研究である。

それゆえ、「多様な働きかた」に関して、若干の言及をしておきたい。

(1) 雇用の場の拡充

障害のある人には、一般雇用と福祉的就労という二重の働く場面が開放されている。働くことの意味の重要性を踏まえると、この双方の場面で本人の置かれた状況やニーズに応じた働くための選択肢を整えることが重要である。そのため、一般雇用の場において多様な働く場を確立するには、①労働市場の変化に対応した職域の拡充、②個々の事業所における雇用管理面の対応、そして、③ニーズに応じた多様な働きかたの開発、などが考えられる。

第1の職域の拡充では、特に、サービス産業、伝統産業、第一次産業などの労働市場において、一層の雇用を生み出すことが必要だろう。なぜなら、我が国の産業構造の変化は、製造業種の多種少量生産が進行し、生産方法も新しい設備の導入が不可避になって来ている。そうした中で、従来から知

的障害や精神障害の人の持ち場となっていた職務は減少し、また、配置転換による仕事の確保も難しくなっているためである。それゆえ、たとえば知的障害の人では、コピーやメール配送などの補助的事務、データ入力と加工作業、商品管理の補助的事務、スーパーでの商品袋詰め・包装・商品補充・商品管理などや接客、クリーニング作業、外食産業での厨房作業の補助や接客、老人福祉施設等の介護補助、ビルメンテナンスの清掃作業などの分野に、さらに進出するための手だてや支援が必要だろう。その一環として、公共職業安定所では障害者求人開拓推進員を配置して、積極的な障害者人向けの求人開拓を行なうこととしている。

第2の雇用管理面からも、さまざまな対応が必要である。これは、雇用された人がその能力を最大限に発揮して職務成績の向上に結びつくことを目指す。そのために、適切な職務との適合性の評価をしながら、本人の能力にあわせた職務の改善、作業を容易にするための治工具や機器の改善、作業場や使用機器や治具の人間工学的な改善、能力向上と技能習熟に向けた教育訓練、職務遂行の状況に応じた適切な配置転換などを行う。特に、雇用後に配属する職場、担当する職務や作業、指導の仕方などは、事前の実習をとおして見極めることが重要となる。また、事業所規模が大きいと、「すきま」的な仕事を中心に新たな職務を構成することも可能だろう。事業所が障害のある人を短期の試行雇用(3ヵ月)として受け入れる「障害者雇用機会創出事業」は、これらのことに効力を発揮して、事業主の障害者雇用の契機を積極的に推進することが期待されている。

第3に、本人のニーズや状況に応じた就業形態や勤務体制の多様化である。たとえば、①通勤が困難な身体障害の人に対する、在宅勤務やサテライト・オフィスへの通勤、②フルタイムの勤務では職業生活の継続が困難な知的障害や精神障害の人に対する、短時間勤務やフレックスタイム制の導入、③前述した、一人分の仕事や労働時間を複数で共有化するグループ就労、などの一層の推進が必要だろう。

この他にも、特例子会社や重度障害者雇用企業のさらなる増加を期待したい。これらの企業は、障害のある人の特性を踏まえた、個別的な配慮をきめ細かく実施する雇用管理の体制や組織風土を構成しやすい。そうした企業を育成するには、たとえば、法定雇用率に組み込まれる特例子会社の利点を生かしつつ、これを複数企業の共同出資によって創業することも考えられよう。

(2) 助成金と最低賃金

多様な働き方に絡んで、特に、精神障害の人に対する現行の法制度と施策について見ておく。

精神障害の人は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」における雇用率制度の対象とはなっていないものの、現行の雇用促進に関わる各種の助成金制度を活用することはできる。だが、それに該当するには、所定労働時間が週20時間以上(一部週15時間以上)でなければならない。これは、「雇用対策法」による「特定求職者雇用開発助成金制度」、及び、「障害者の雇用の促進等に関する法律」による「障害者雇用納付金制度」のいずれを活用する場合も同じである。そのため、所定の労働時間に見合うだけの作業遂行能力を持たないものの一般の「事業所」で働きたいとの強い希望がある精神障害の人は、現状の法制度の中では、各種助成金制度の対象者の基準に該当しないために「事業所」も採用を手控え、やむなく、福祉的就労に留まらざるを得ないのが実情である。

また、最低賃金を支払うことが決められている。このことは、逆に、精神障害の人で最低賃金を超えるだけの労働力を提供できない人の場合には、事業主が雇用を手控えるか、あるいは、事業主が損をして雇用させるかのどちらかになる。

こうした現行の法制度の下での課題を乗り越える施策として、2003年3月までの時点で、「事業所」を働く場とする施策や事業には、次のものがある。

第1は、「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」である。

このモデル事業は2003年3月で終了したが、精神障害者の複数名が、事業委託を受けた地域生活支援センター職員1名とともにグループで6ヵ月間事業所で働いて職業準備性を向上させた上で、一般企業に雇用されることを目指すものである。雇用先は、グループ就労を行った事業所に限らないことから、地域障害者職業センターで実施している職業準備訓練を一般の事業所で行う形態である。モデル事業として全国で3か所の地域生活支援センターで2年間実施した。

この就労形態は、事業所の仕事の一部を地域生活支援センターと委託契約して、それを地域生活支援センターの利用者が集団で分担して行う形である。そのため、事業所とグループ就労で働く精神障害者とは個別雇用契約を結ぶものではないので、労働法による最低賃金制は適用されない。そのため、3人分の仕事を5人で実施し、一人当たり0.6人分の賃金（工賃）を受け取っても良いことになる。最低賃金以上の作業能力がない精神障害者でも、または、短時間就労しかできない精神障害者でも事業所で働くことができるという利点があった。

第2は、「施設外授産の活用による就職促進モデル事業」である。

この事業は現在も進行中であり、事業所の仕事の一部を授産事業として受託契約し、授産施設の複数名の利用者（精神障害者）と施設職員が事業所に出向いて作業を行う形態である。賃金の仕組みは「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」と同様である。事業所と契約した指定を受けた授産施設でなければ正式には実施できないこと、また、授産施設利用者でなければ利用できないという制約があるものの、「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」に代わる事業として推奨されている。

第3節 目的・方法・本書の構成

1. 目的

精神障害者に対する対策は、医療・保健・福祉・雇用の各分野の総合的で一体的な施策が必要であるとみなされるが、本研究では、そうした実情を承知の上で、特に、以下の3点に焦点を当てることとする。

第1は、企業内での雇用管理に関するノウハウをまとめることである。

第2は、精神障害の人の多様な働きかたについての知見と可能性を明らかにすることである。

第3は、事業主支援を含めた地域における雇用（生活）支援ネットワーク構築の可能性を明らかにすることである。

特に、これらの課題の中でも、第1と2は本報告書の主要な課題とする。第3の事業主支援を含めた地域支援ネットワークの構築は、第2の課題と密接な関わりがあると推測されることから、主として考察において言及する。

2. 方法

第1の課題である「企業内での雇用管理に関するノウハウのまとめ」では、精神障害者の雇用管理に係る4種類の単行本やマニュアルの記載事項を分類整理した。分類に当たっては、一般的な雇用管理の概念に基づき、①採用（採用計画、募集、選考・採用）、②配置・異動（配置、異動・昇進）、③教育訓練・能力開発（企業内教育訓練、企業外教育訓練）、④労働条件（賃金、労働時間）、⑤安全・衛

生（安全、衛生）、⑥人間関係、⑦福利厚生、⑧退職などの分野別に行なった。

第2の課題である「精神障害の人の多様な働きかたについての知見」では、以下の2つの方法を採用した。

その1つは、障害者職業総合センター職業センターにおいて、「グループ就労」と「ペア就労」を実施した4事例について、約6カ月間に及ぶ、雇用前の支援から雇用後のフォローアップまでの全過程についての利用者に係る支援内容や各種のデータ収集を踏まえた実証的研究である。期間中は、各種の指標（身体的あるいは精神的疲労測定のための「質問紙テスト」、「生理的指標」、「チェックリスト」、「直接観察」に加えて、「支援日誌」の記録。疲労度測定に用いられた評価尺度には、「CFSI：勤務と生活と健康に関する質問」、「達成動機測定尺度」、「CFQ（Cognitive Failures Questionnaire）日本語訳版」、「脈波疲労測定器」、「疲労度自己申告シート」、「生活記録票」、「要支援行動発生頻度チェック表」などである）を併用して、その効果を検証する計画を立てた。

他方は、医療・社会福祉法人が運営する7つの精神障害者施設を対象に、実施しているグループ就労の現状や就労支援のノウハウに関しての面接調査の結果である。項目は、就労支援を始めた経緯・実績・対象者・支援目標・サービス内容・担当職員の役割・関係機関との連携状況などに加えて、特に、「グループ就労」に関しては、就労の形態・実施の目的・職場での支援内容・施設内での支援内容・グループ就労のメリットなどに焦点を当てた。

これらの手続きの詳細は、第2章「精神障害者の雇用管理の特徴」、第3章「多様な働き方の実証的研究」、第4章「グループ就労の実際と効果」に記載したとおりである。

3. 本書の構成

以上の方法を踏まえて、本報告書は以下の5章で構成した。

第1章は「問題の所在と目的」である。

第2章は「精神障害者の雇用管理の特徴」をまとめた。一般（障害のない）の雇用管理を指標として、精神障害者の雇用管理についての詳細な記載のある4文献を分析して、精神障害のある人の雇用管理上の特徴、傾向を把握する。

第3章は「多様な働き方の実証的研究」である。「短時間就労」（週20時間未満）及び「ペア就労」を含むグループ就労は、精神障害者にとって、安定した就労の維持につながる就労形態であるか否かを具体的な事例を通して検証し、併せて事業所支援のノウハウを開発する。

第4章は「グループ就労の実際と効果」である。既にグループ就労を実施している医療・社会福祉法人が運営する精神障害者施設を訪問し、当該施設が行っているグループ就労の現状、就労支援のノウハウを収集、分析する。

最期の第5章は「考察と結論」である。

参考文献

- 1) 厚生労働省；障害者雇用対策基本方針,2003
- 2) 厚生労働省；「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」報告,2002
- 3) 厚生労働省精神保健福祉対策本部；精神保健福祉の改革に向けた今後の対策の方向,2003
- 4) 東京都立保健科学大学・障害者雇用政策研究会；障害者雇用政策の実情と我が国の取り組むべき

課題一参議院第三特別調査室委託調査報告書一,2003（非公刊）

- 5) 松為信雄；障害者の雇用促進と福祉の連携ーリハビリテーションを視点としてー、季刊社会保障研究、第 37(3)号、218-227、2002
- 6) 松為信雄；精神障害者の就労と地域生活への支援、月間福祉、第 85(2)号、34-37、2002
- 7) 松為信雄；多様な働く場の開発、総合リハビリテーション、第 28(7)号、625-630、2002
- 8) 松為信雄；精神障害者の就労支援ネットワークの形成に向けて、労働時報、第 626 号、24-27、2002
- 9) 松為信雄；日本における障害者雇用の課題-雇用と福祉の連携のありかた、労働時報、第 602 号、16-19、2000