

精神障害者の特性に応じた支援策の 充実・強化事業

平成23年9月

職業安定局障害者雇用対策課(山田雅彦課長) [主担当]

1. 施策体系上の位置づけ

評価対象事業は下図の網掛け部分に位置付けられる。

基本目標Ⅱ 意欲のあるすべての者がディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に就ける社会を実現する			
施策大目標	1	2	3
	雇用拡大、就業向上を図る	働く環境を整備する	働きやすい環境を整備し、安心して働くことができるように努める
			労働者の権利を保護し、労働条件の改善を図る
			労働者の健康を確保し、労働力の持続性を高める
			労働者の生活を支え、労働者の生活安定を図る
			労働者の権利を保護し、労働条件の改善を図る
			労働者の健康を確保し、労働力の持続性を高める
			労働者の生活を支え、労働者の生活安定を図る

施策中目標

1	ハローワークの需給調整機能の強化、労働者派遣事業の適正な運営確保により、労働力需給のミスマッチ解消を図る
2	地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出や失業の防止を図る
3	高齢者、障害者、若年者等労働者の特性に応じ、就労支援や失業の防止を図る
4	多様な職業能力開発の機会を確保する
5	若年者のキャリア形成を支援する
6	障害者、母子家庭の母等のキャリア形成を支援する
7	技能の継承・振興を推進する

施策小目標

1	定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保を図ること
2	障害者の雇用の促進その他の職業生活における自立の促進を図ること
3	若年者の雇用の安定・促進を図ること
4	就職困難者等の円滑な就職等を図ること

その他、以下の事業と関連がある。

特になし

2. 現状・問題分析

(1) 事前評価実施時における現状・問題分析（平成19年度）

①現状分析

平成18年4月の改正障害者雇用促進法の施行により、精神障害者が実雇用率に算定可能となったが、全国の精神障害者の有効求職者が24,092人いる中、平成18年6月1日現在の雇用精神障害者のカウント数は2,000人弱にとどまっており、精神障害者の雇用が促進されているとは言えない状況にある。

②問題点・問題分析

これは、精神障害者は就職可能となっても体調に波があるため常用雇用となるまでには一定程度の期間を要すること、当初から20時間以上の就業時間で勤務するのは難しい等の障害特性があり、これらに配慮した支援策が少ないこと、精神障害者の障害特性に対する事業主側の理解も進んでいないことが要因と考えられる。

③事業の必要性

このため、一定程度の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用への適性を見極めることのできる支援策を創設することとし、さらに、ハローワークにおいて、障害特性を十分理解しながら求職活動や職場定着を支援するため、精神障害者に対するカウンセリング機能を強化することにより、精神障害者の雇用促進を図ることが必要である。

(2) 事後評価実施時（現状）における現状・問題分析

①現状分析

平成22年6月1日現在における民間企業の雇用精神障害者のカウント数は、9941.5人と平成20年6月1日現在から65.8%増加している。また、ハローワークにおける精神障害者の就職件数についても、平成22年度の14,555件と平成20年度から53.9%増加している。

これは、①働くことを希望する精神障害者が増加していること、②平成18年6月1日の障害者雇用状況報告から、障害者として実雇用率に算入することが可能になったこと、③徐々に精神障害者の雇用に係る理解が進んできたことが影響していると考えられる。

②問題点

精神障害者の雇用は、着実に進展しているものの他の障害者の雇用と比較すると厳しい状況にあることから、引き続き、精神障害者の雇用促進を図っていく必要がある。特に精神障害者は、①就労可能となっても体調に波があるため、長時間の勤務が難しいこと、②障害への認知や受容が十分できない者や課題があるにもかかわらず早急な職業紹介にこだわる者がいること、③就職活動に伴うストレスや不安等から障害の症状が悪化する可能性があること等の障害特性があるため、これらに配慮した支援が必要である。

また、事業主側については、精神障害者の雇用経験や雇用管理上のノウハウが十分でなく、精神障害者の雇い入れに不安を抱えている場合がある。

③問題分析

精神障害者の雇用を進めるためには、事業主側の理解を深めるとともに、その障害特性に応じたきめ細かな就労支援策により、自らの障害に対する理解を促しつつ、求職活動や職場定着を促進することが不可欠である。

④事業の必要性

上記に述べた精神障害者の障害特性を踏まえ、

- ・直ちに長時間働くことができない者に対しては、段階的に就業時間を延長していく「精神障害者等ステップアップ雇用奨励金」の活用や
- ・自らの障害に対する理解が不足している者や雇用管理のノウハウの不足する事業主に対しては、ハローワークの精神障害者就職サポーター（平成23年度からは「精神障害者雇用トータルサポーター」）による支援を実施する必要がある。

（現状・問題分析に関連する指標）

		H18	H19	H20	H21	H22
1	56人以上の一般企業における雇用精神障害者数（単位：人）	1,917.5人	3,733.0人	5,997.0人	7,710.5人	9,941.5人
2	ハローワークにおける精神障害者の就職件数（単位：件）	6,739件	8,479件	9,456件	10,929件	14,555件
（調査名・資料出所、備考等） 資料出所：指標1 障害者雇用状況報告（毎年6月1日時点）。短時間労働者（週所定労働時間20時間～30時間未満）については、1人を0.5人として算出。 指標2 職業安定局調べ						

（参考統計の動き）

		H18	H19	H20	H21	H22
1	ハローワークにおける精神障害者の新規求職申込件数（単位：件数）	18,918人	22,804人	28,483人	33,277人	39,649人
2	精神障害者	—	—	323.3万人	—	—
（調査名・資料出所、備考等） 指標1：職業安定局調べ 指標2：平成20年患者調査（厚生労働省） ※ 同調査については、3年に1回実施することとしている。						

3. 事業の内容

（1）実施主体

ハローワーク

(2) 概要

1. 1年間程度かけて20時間以上の就労を目指す「精神障害者等ステップアップ雇用」を実施した事業主に対して奨励金を支給する。さらに、数人の障害者がお互いに支え合いながら働くグループ雇用を促進するため、事業主が本奨励金を利用する障害者をグループで雇用し、かつ、担当の支援員を配置して障害者に援助を行う場合は、奨励金の加算を行う。

2. ハローワークに精神保健福祉士等の資格を有する精神障害者就職サポーターを配置し、精神障害者に対するカウンセリング等を行う。なお、平成23年度からは、従来のカウンセリング等の業務に加え精神障害者に関する企業の意識啓発、雇用事例の収集、職場の開拓、就職後のフォローアップなどを行う精神障害者雇用トータルサポーターをハローワークに配置する。

(3) 目標

- ・56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 1.5万人〔25年〕
- ・精神障害者ステップアップ雇用 常用雇用移行率 60%〔24年度〕
- ・精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合 60%〔23年度〕

(4) 予算

会計区分：一般会計

平成24年度予算要求：722百万円

精神障害者の特性に応じた支援策の充実・強化事業全体に係る予算の推移：

(単位:百万円)

H20	H21	H22	H23	H24
290	472	565	792	722

4. 事前評価の概要（必要性、有効性、効率性）

(1) 必要性の評価

①行政関与の必要性の有無(主に官民の役割分担の観点から)

平成18年の改正障害者雇用促進法の施行により、精神障害者が実雇用率に算定可能となったが、雇用精神障害者数(カウント数)が2,000人弱にとどまっており、雇用が促進されたとは言えない。本事業は改正障害者雇用促進法に基づき更なる精神障害者の雇用促進を図るためのものであり、公益性が高いことから、行政の関与が不可欠である。

② 国で行う必要性の有無(主に国と地方の役割分担の観点から)

国が実施することとなっている職業紹介の一環として、ハローワークを中心として全国一律に行うものであり、国直轄で実施する必要がある。

③民営化や外部委託の可否

ハローワークが行っている職業相談、職業紹介と一体的に行うことが雇用促進のために効率的かつ効果的であることから、民営化や外部委託は行うことは適当でない。

(2) 有効性の評価

就職を希望する精神障害者に対して、自分の適性や症状に応じて短時間から就業を経験できるとともに、精神症状に配慮したカウンセリングを用いた就職支援を実施することにより、常用雇用への移行が見込まれる。また、事業所においても一定期間をかけて精神障害者の特性を理解することができ、精神障害者の常用雇用が促進される。

(3) 効率性の評価

就職を希望する精神障害者が常用雇用になるためには、短時間から就業を経験し一定期間が必要であること、精神症状に配慮したカウンセリングが必要であること等の障害特性に配慮した雇用支援策であり、手段として適正である。

5. 事後評価の内容（必要性、有効性、効率性）

(1) 有効性の評価

①政策効果が発現する仕組み（投入→活動→結果→成果）

〈投入〉

ハローワークにおける精神障害者に対する就労支援策のひとつとして、「精神障害者等ステップアップ雇用」や「精神障害者就職サポーター」を導入

↓

〈活動〉

ハローワークにおいて求職者本人の希望や必要性を判断しステップアップ雇用の実施。自らの障害に対する理解が不足している者などには、精神障害者就職サポーターによるカウンセリングを実施

↓

〈結果〉

ステップアップ雇用の活用により就労時間を段階的に延長し、常用雇用への移行を実現。精神障害者就職サポーターによるカウンセリングにより就職へ向けた次の段階（職業紹介、職場実習等）への移行を促進し、就職につなげる。

↓

〈成果〉

働く精神障害者が増える。

②有効性の評価

○精神障害者等ステップアップ雇用

精神障害者等ステップアップ雇用の対象者数は年々増加（平成20年度172人→平成22年度341人）しているため、精神障害者の就労支援策のひとつとして活用が図られていると評価できる。また、20時間未満の短時間労働から常用雇用に移行した者は、平成22年度で全体の45.2%であり、確実に成果はあげていることから、短時間労働から常用雇用への移行を実現する施策として有効であると評価できる。一方で、目標（60%）には届いていないことから、引き続き、目標を上回るよう業務を実施する必要がある。

○精神障害者就職サポーター

精神障害者就職サポーターのカウンセリングの実施件数は平成20年度から平成22年度にかけて、約2.3倍（平成20年度14,306件→平成22年度32,589件）に増加している。また、ハローワークに新規求職申込をした精神障害者に占める「サポーターのカウンセリングの実施」割合も平成20年度の50.2%から平成22年度の82.2%に増加していることから、精神障害者等ステップアップ雇用と同様に、精神障害者の就労支援策のひとつとして活用が図られていると評価できる。

また、「サポーターによる支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者」も年々増加（平成20年度928人→平成22年度2,532人）していることから、サポーターによるカウンセリング支援などが有効に働いているものと評価できる。

③事後評価において特に留意が必要な事項

なし

(2) 効率性の評価

①効率性の評価

○精神障害者ステップアップ雇用

精神障害者は、主治医の意見書等により症状が安定し就労が可能な状態であると判断されている者であっても、直ちに長時間の就労が難しい場合がある。また事業主についても、精神障害者が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、精神障害者の雇い入れについて不安を持つことがある。

精神障害者ステップアップ雇用は、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、常用雇用に先立ち、精神障害者及び事業主の双方の困難を克服することが可能である。そのため、精神障害者ステップアップ雇用は常用雇用に先立ち、精神障害者及び事業主双方に対し事業効果をもたらすという点で効率性が高いと考えられる。

○精神障害者就職サポーター

ハローワークにおいて、従来行われていた精神障害者に対する就労支援に加え、精神障害の専門的知識を持つ精神障害者就職サポーターによるカウンセリング等による心理面への支援を行うことにより、就職に向けた準備段階から支援を段階的・計画的に実施することができる。また、精神障害者等ステップアップ雇用奨励金等の各種施策により事業主への支援を行うことができることから、精神障害者就職サポーターを中心に雇用促進を総合的に取り組めるといふ点において事業効率が高いものと考えられる。

また、平成20年度と平成22年度の精神障害者就職サポーター1人当たりのカウンセリング件数を比べると増加するとともに、相談件数1件当たりの費用も低下していることから効率的な事業実施となっている。

②事後評価において特に留意が必要な事項

なし

(3) その他（公平性、優先性等評価すべき視点があれば記載）

特になし

(4) 政策等への反映の方向性

精神障害者等ステップアップ雇用奨励金については、評価結果を踏まえ、平成24年度概算予算要求において所要の予算を要求する。

精神障害者就職サポーターについては、平成23年度に新たに企業の意識啓発、就職に向けた準備プログラムや職場実習の実施などの支援を業務に追加し実施している。また、24年度概算予算要求において所要の予算を要求する。

6. 評価指標等

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		H18	H19	H20	H21	H22
1	精神障害者等ステップアップ雇用終了後の常用雇用移行率	—	—	—	45.5%	45.2%
2	精神障害者就職サポーターによる支援終了後、就職に向かう次の段階に移行した割合	—		56.4%	48.7%	46.4%
【調査名・資料出所、備考等】						
・指標1については、支給申請まで6ヶ月から1年間必要であることから21年度より集計している。						
アウトプット指標		H18	H19	H20	H21	H22
3	精神障害者等ステップアップ雇用開始者数	—	—	172人	330人	341人
4	精神障害者就職サポーターによるカウンセリングの実施件数	—		14,306件	24,488件	32,589件
【調査名・資料出所、備考等】						
職業安定局調べ						
参考統計		H18	H19	H20	H21	H22
1	ハローワークにおける精神障害者の就職件数	6,739人	8,479人	9,456人	10,929人	14,555人
【調査名・資料出所、備考等】						
職業安定局調べ						

7. 特記事項

(1) 国会による決議等（総理答弁及び附帯決議等含む）の該当

① 有・無

② 具体的記載

平成17年度障害者雇用促進法の改正時における参議院付帯決議

「精神障害者の雇用環境の整備を図るため、障害者本人及び企業に対する支援策の充実を図るとともに、公共職業安定所等の支援機関における相談・支援体制の整備に努めること。」

「障害者の雇用機会の一層の拡大を図る観点から、精神障害者に対しては、グループ就労等の多様な就労形態の促進等、必要な支援措置を講ずること。」

(2) 各種計画等政府決定等の該当

① 有・無

② 具体的記載

重点施策実施5か年計画（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）

「精神障害の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。」

（数値目標・達成期間）

○精神障害者の雇用

- ・56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 0.4万人【19年】→1.5万人【25年】
- ・精神障害者ステップアップ雇用 常用雇用移行率 60%【24年度】

(3) 審議会の指摘

① 有・ 無

② 具体的内容

(4) 研究会の有無

① 有・ 無

② 研究会において具体的に指摘された主な内容

(5) 総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

① 有・ 無

② 具体的状況

(6) 会計検査院による指摘

① 有・無

② 具体的内容

(7) その他

特になし