

## 事業評価書（事前）

平成19年8月

評価対象（事業名）	精神障害者の特性に応じた支援策の充実・強化	
主管部局・課室	職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課	
関係部局・課室		
関連する政策体系		
基本目標	IV	経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること
施策目標	3	労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進を図ること
施策目標	3-1	高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること
個別目標	4	障害者に対するきめ細かな職業相談、職業紹介等を実施することを通じて障害者の就職の促進を図ること
個別目標	5	障害者雇用率制度の厳格な運用を通じて障害者の雇入れの促進等を図ること
個別目標	6	雇用・福祉等との連携等による障害者の就労支援の強化を図ること

## 1. 現状・問題分析とその改善方策(事業実施の必要性)

(1) 現状分析						
平成18年4月の改正障害者雇用促進法（以下「改正障害法」という。）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ます。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) 改善方策（事業実施の必要性）						
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。						
現状・問題分析に関連する指標						
		H14	H15	H16	H17	H18
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)	6,289	7,799	10,467	14,095	18,918
2	56人以上の一般企業における精神障害者数(カウント数) (単位：人)	—	—	—	—	1,917.5
(調査名・資料出所、備考)						
資料出所：指標1は、労働局・ハローワークからの業務報告により把握（職業安定局調べによる）						

備 考：指標 2 は、障害者雇用状況報告（職業安定局調べによる）  
 指標 2 のカウント数は、短時間労働精神障害者を0.5人とカウントするため、  
 端数が発生する場合があること。なお、平成18年度より調査を実施。

## 2. 事業の内容

### (1) 事業の実施主体

実施主体：国、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所  
 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人  
 その他（ ）

### (2) 事業の内容（概要）

#### 新規・一部新規

1. 精神障害者は就業が可能であっても、直ちには雇用率や雇用保険被保険者の適用となる常用で週 20 時間以上働くことが困難な者が多いこと、事業主側にとっては一定程度の期間をかけて精神障害者の特性を理解する必要があることから、精神障害者の障害特性に応じた支援策として、20 時間未満の短時間就業から始め、1 年間程度かけて 20 時間以上の就業を目指すことのできる雇用奨励金（ステップアップ雇用奨励金：仮称）を創設する。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奨励するために、事業主が「ステップアップ雇用奨励金」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. ハローワークにおいて増加している精神障害者の求職者に対応するため、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、精神障害者の精神症状に応じたカウンセリングを行う精神障害者就職サポーター（仮称）を配置する。

### (3) 予算

#### 一般会計・厚生保険特会・労働保険特会

予算額（単位：百万円）	H16	H17	H18	H19	H20
	—	—	—	—	289,720

※「H20」については予算概算要求額

## 3. 事業の目標・達成時期

### 事業の目標

精神障害者の求職者に対して、ステップアップ雇用により、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移行を促進する。

また、求職活動中の精神状態へ配慮しながらカウンセリングを実施し求職活動に伴う体調の変動やストレスの緩和を図りながら求職活動中の支援をすることにより、精神障害者の雇用促進を図る。

### 政策効果が発現する時期

実施以降、随時効果の発現が見込まれる。

### 目標達成時期

平成20年度（ただし、精神障害者ステップアップ雇用による常用雇用へに移行については平成21年度）

## 4. 評価指標

### アウトカム指標

	本事業と指標の関連についての説明
1 精神障害者ステップアップ雇用終了後の常用雇用移行率	ステップアップ雇用の利用により常用雇用への移行がどの程度促進されたか評価する。
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	精神障害者就職サポーターのカウンセリングによる支援終了後、より就職に向かう次の段階（職業紹介、職場実習、訓練、ステップアップ雇用、トライアル雇用等）に移行したか評価する。

(調査名・資料出所、備考)

指標 1, 2 とともに、労働局・ハローワークからの業務報告により把握（職業安定局調

べによる)	
アウトプット指標	本事業と指標の関連についての説明
1 精神障害者ステップアップ雇用開始者数	精神障害者の求職者に対して、ニーズに応じた雇用支援が開始されたか評価する。
2 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	カウンセリングによる支援が必要な精神障害者の求職者に対して、適切に支援が実施されたか評価する。
(調査名・資料出所、備考) 指標 1, 2 ともに、労働局・ハローワークからの業務報告により把握 (職業安定局調べによる)	

## 5. 評価

## (1) 必要性の評価

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)	<input checked="" type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> その他
(理由) 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いえない。本事業は改正障害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。			
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)	<input checked="" type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> その他
(理由) 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。			
民営化や外部委託の可否	<input type="checkbox"/> 可	<input checked="" type="checkbox"/> 否	
(理由) 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できない。			
他の類似事業(他省庁分を含む)がある場合の重複の有無	<input type="checkbox"/> 有	<input checked="" type="checkbox"/> 無	
(有の場合の整理の考え方)			

## (2) 有効性の評価

政策効果が発現する経路 (投入→活動→結果→成果)
〈投入〉 ハローワークにおける職業相談の内の一つのツールとして、ステップアップ雇用制度、精神障害者就職サポーターによる支援制度を導入 ↓ 〈活動〉 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、又は、精神症状や必要性を判断し、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常用雇用へ移行、又は、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、訓練等)への移行 ↓ 〈成果〉 精神障害者の常用雇用の促進
事業の有効性
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。

(4) その他(上記の他、公平性及び優先性等、評価すべき視点がある場合に記入)

なし。

(5) 政策等への反映の方向性

評価結果を踏まえ、平成20年度概算要求において所要の予算を要求する。

6. 特記事項

①国会による決議等の状況(警告決議、附帯決議等)

平成17年度障害者雇用促進法の改正時における参議院附帯決議

「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各種政府決定との関係及び遵守状況

なし。

③総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の状況

なし。

④会計検査院による指摘

なし。

⑤学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

なし。