

【研究報告】

日本の企業における精神障害者雇用に関する文献研究

吉谷優子 伊東健太郎 石崎智子*

【要 旨】

企業における精神障害者雇用に関する文献を歴史的に概観することを目的に研究を行った。

1975年以降の国内文献を収録する科学技術文献情報データベース JDreamIIIを用いて、「精神障害者」と「雇用」と「企業」で37（最古1987年）の文献が得られた。2006年以降文献が増えていることが分かった。2005年以前は精神障害者をめぐる課題は雇用どころではなく、社会的入院の精神障害者を退院に導くことの方に重きが置かれていたため文献が少ないと考えられた。どの文献も雇用に当たっての困難については触れ、今後の課題についても触れていることが分かった。精神障害者を雇用した企業の声聞いた内容の研究が4文献あった。精神障害者を雇用した企業の声聞いた内容の研究3文献では、どれも雇った後の継続について関心を寄せていることが分かった。今後、看護師の役割が期待される場所であるため、今後も精神障がい者雇用に関する研究に励みたい。

【キーワード】 障害者雇用、精神障害者、企業

I. 問題の所在

筆者らは、精神保健看護の臨床に触れ、症状が寛解して、精神障害者本人には就業意欲があっても、就業したり、就業を継続したりすることが困難な精神障害者に、多く出会ってきた。一方で、平成25（2013）年4月1日から障害者の法定雇用率が民間企業で2.0%に引き上げられ、また、平成30（2018）年4月から精神障害者の雇用が義務づけられ、法定雇用率の算定基礎に加えることとなった。

このような中、厚生労働省によると¹⁾、精神障害者の求職、就職ともに大幅に伸び、さらに、初めて身体障害者の就職件数を上回った（図1）。また、前年と比較してどれぐらい新規で雇用されたかを障害種別に見ると（図2）、2011年度に4障害種全てが大幅に伸びその後減っているが、精神障害者の減り方が一番少なく、しかも、2013年には2011年の増数を超えた。2011年には全体で雇用純増数が2.93倍あったが、昨年2012年は0.6倍に減った。2013年は法定雇用率が2%になったことで、雇用純増数が増

えたが、2011年の2.93倍には及ばず1.6倍ほどでとどまっていた。

様々な理由が考えられるが、雇用する企業から見てマネジメントしやすい身体障害や知的障害が雇用され尽くしてきたことや、雇用に積極的な大手企業が既に雇用率を達成したことなどが指摘できる。そのような時代なので、ここ数年、着実に増えつつあるのが精神障害者の雇用と言えよう。

これに先立って、平成21年度から平成22年度に厚生労働省は「精神障害者雇用促進モデル事業」を実施し、参加企業の取り組みを紹介している²⁾。精神障害者が働きやすい雇用管理の方法、職場におけるサポート体制の整備、採用に当たってのポイントなど、他の企業にも参考になると思われる内容も多いが、紹介されている10事例のうち7事例もが、障害者雇用に特化した子会社や非営利組織での雇用である（表1）。

実際には「『幻覚を見て、何を言っているかわからない』人と一緒にどうやって仕事をするのでしょいう」³⁾というような雇用する企業側の戸惑いもあり、

* 日本赤十字北海道看護大学

(2015. 3. 20受理)

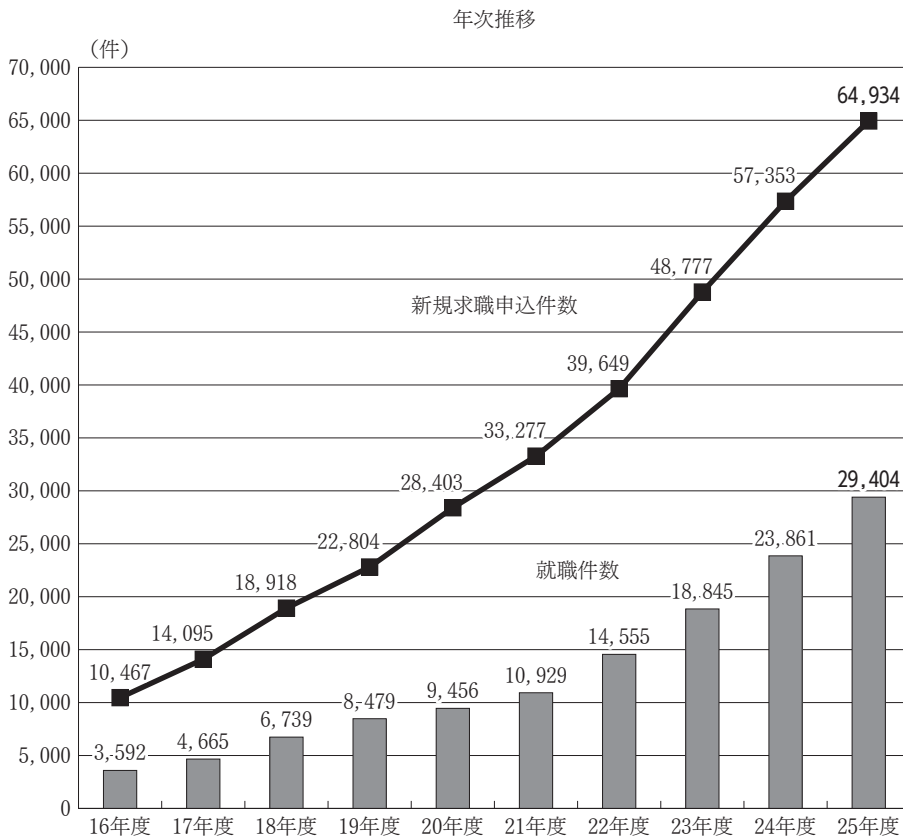


図1 精神障害者の就職件数及び新規求職申込件数

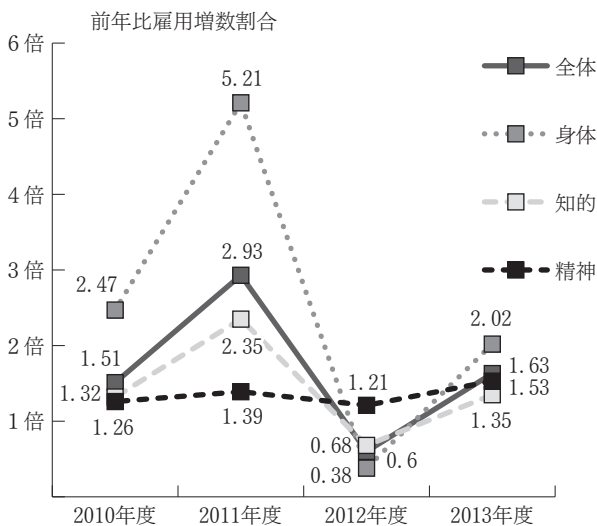


図2 障害種別雇用状況

厚生労働省によれば、身体障害者の雇用経験のある事業所は432事業所中224 (51.8%)であったが、知的障害者や精神障害者の雇用経験がある事業所は、それぞれ82 (19.0%)、93 (21.6%)であった。今後、精神障害者の雇用を促進するためにどのような支援

が必要かについては、「雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援」(47.6%)とした事業者が最も多く、続いて「社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進」(44.5%)であった⁴⁾。

障害者本人たちもまた、戸惑っている。「病気を隠して働き、病院に通うために休むと、『休んでばかり』と言われ、病気を明かすと差別される。こんなおかしなことはない⁵⁾」等の声は、筆者らの体験でも、障害者本人たちからよく聞かれる内容でもある。先に述べた戸惑う企業経営者らを主な読者層とする雑誌³⁾は、その後、社団法人 日本精神保健福祉士協会、一般社団法人 日本精神保健福祉事業

業連合、公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会、公益社団法人 日本精神科病院協会から、「不適切な表現」について「指摘」を受けたとしてウェブサイトや誌面で謝罪した⁶⁾。それからは、障害者や精神障害者への理解を深めようとしている努力が、誌面からもうかがえる。

公的な場でも、戸惑いの表明があった。「使用者側が反対姿勢鮮明に——精神障害者雇用義務化で・審議会：厚生労働省がこのほど開いた労働政策審議会障害者雇用分科会（座長・今野浩一郎学習院大学教授）で、使用者委員が意見表明し、総意として精神障害者の雇用義務化に強く反対する方針を明確にした。精神障害者の雇用定着状況や公的支援の実施状況、雇用管理ノウハウの蓄積・普及状況、法定雇用率のさらなる引き上げの可能性などから現時点で雇用義務化を法定とすることは困難と訴えている。4月からの法定雇用率引上げへの取り組みで精一杯とした。」(労働新聞2013年3月11日付)に見られるように、例外的に一雑誌編集長が精神障害者雇用に戸惑っているということではなく、経営者らに広く、根深く、戸惑いがあると考えられる。

表1 「精神障害者とともに働く」厚生労働省モデル事業参加企業の取り組み

事例	社名	特例 子会社 該当	社員数	障害 者数	取組前 精神障害者数	取組での 精神障害 者数	取組のポイント
1	SMBC(三井住友銀行) グリーンサービス株式 会社	○	253	203	1	8	・外部協力を得て、リスクの少ない取り組みを。 ・短時間勤務制度と相談できる体制が安定につながる
2	株式会社 NTT データ だいち	○	107	70	不明	6	・IT スキルの高い精神障害者を採用 ・人材発掘の困難を乗り越え、次代の人材育成中
3	株式会社かんでん(関 西電力) エルハート	○	171	109	3	9	・定着のベースは病状管理と生活管理 ・アセスメントとサポートを徹底重視
4	清水建設株式会社	×	246	150	不明	9	・「雇用」という意識を忘れずに ・定着のためにトレーニング・アセスメントは有効
5	第一生命チャレンジド 株式会社	○	138	92	不明	12	・グループ就労は雇用の定着につながるか? ・新事業立ち上げに精神障害者を雇用
6	株式会社ダイキンサン ライズ摂津	○	111	100	9	9	・SOS サインをキャッチして、体調変化にすぐ対応 ・十分な実習期間が“成功”のカギ
7	株式会社高島屋	×	不明	不明	不明	12	・きめ細かな面接が雇用後のミスマッチを防止 ・お互いに何でも話すことで、大きな安心感を
8	中央労働金庫	×	2,740	57	不明	6	・目で見て、就労支援機関に聞いて“スカウト”採用 ・庫内営業が奏功し、多数の業務の切り出しを実現
9	株式会社日立製作所	×	34,550	691	不明、15名の実 習受入経験あり	6	・障害者ではなく、「人材」という視点 ・雇用する側の「人材」育成も必要
10	三菱商事太陽株式会社	○	90	49	不明	7	・ステップアップで着実に“戦力”に ・評価することが仕事の原動力になる

厚生労働省：精神障害者雇用事例集「精神障害者とともに働く」より作成

実際、厚生労働省が平成21(2009)年度から平成22(2010)年度「精神障害者雇用促進モデル事業」を実施し、法定雇用率が上げられ、今日に至るまでの数年間は、障害者雇用促進政策と日本の人手不足が重なり、障害者、特に精神障害者の雇用が歴史的に見ても急増しはじめた時期でもあった(図2及び図3)。人手については、厚生労働省が2014年6月中旬に発表した労働経済動向調査(平成26年第2四半期)で不足と答えた事業所の割合から過剰の割合を引いた労働者過不足判断DI(Diffusion Index)は、消費増税による景気停滞にもかかわらず、18と高止まりしていた。6月27日付の日経新聞夕刊によると、2012年5月の有効求人倍率は1.09倍、完全失業率も3.5%である。

報道でも「障害者の就職に追い風が吹いている。障害者の法定雇用率が昨年4月1.8%から2.0%に引き上げられたことに加え、景気回復に伴う人手不足も理由だ。人材紹介大手は専門部署も設立した。専門家は、景気にかかわらず安定的な雇用が求められる

ると指摘する。

(中略・雇用の例示)

厚生労働省の調査によると、民間企業の従業員に占める障害者の割合(2013年6月1日現在)は過去最高の1.76%。特に精神障害者については、18年度に雇用が義務化されることを見越して前年比で33.8%増えた。⁷⁾、「厚生労働省は14日、2013年度にハローワークを通じて就職した障害者が7万7883人で、4年連続で過去最高を更新したと発表した。うつ病や統合失調症など精神障害者の就職者数が、初めて身体障害の人を上回った。企業に課される雇用義務が強まり、障害者の『人手不足』が続いていることが背景にある。障害者の就職者数は前年度と比べて14.0%増え、統計をさかのぼれる1970年度以降で最も多かった。障害種別では『精神』が2万9404人(前年度比23.2%増)で最も多く、「身体」は2万8307人(同6.5%増)、『知的』は1万7649人(同10.1%増)。「精神」の人数が『身体』を上回るのは、比較可能な95年度以降では初めて。増加の最大の要因は昨年、

企業が達成すべき法定雇用率（従業員に占める障害者の割合）が1.8%から2.0%に引き上げられたため。厚労省障害者雇用対策課は『企業が今まで以上に採用に目を向けている』と分析している。⁸⁾と、障害者雇用促進政策と日本の人手不足が重なり、障害者、特に精神障害者の雇用が歴史的に見ても急増していることが取り上げられた。

歴史的に見ても精神障害者の雇用が急増しはじめた時期だからこそ、企業側から戸惑いが示されたと言えよう。

筆者らは看護師であるので、医療機関を退院した後の精神障害者・精神病患者の生活を、患者と一緒にイメージして援助することを大切にしてきた。しかし、まだ、生活が安定した後の就業や就業の継続を患者と一緒に視野に入れた援助や福祉との連携が充分とは言えない現状がある。

精神科治療のうち、日本では中心的な役割を担う薬物療法は、近年、短期間での症状寛解が目指せるように進歩しているため、就業を目指す精神障害者が増える可能性がある。医療の場での認知行動療法も就労に向けた内容を多く取り入れるようになってきた⁷⁾。看護は生活の援助を行うが、就労もまた、精神障害者の生活の重要な一部である。認知行動療法以外の場でも、就労に役立つ支援が、今、看護師に求められていると考える。

現行の制度では障害者就業・生活支援センターやハローワーク等に看護師がおかれ、生活面での支援や障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言等の役割が期待される場所であるが、センターの数も看護師の数も少なく、看護師が他の業務と兼務している例もあり、全国的なセンター登録者、利用企業の増加に、支援が質・量ともに追いついていない現状がある⁹⁾。

II. 目的

企業における精神障害者雇用に関する文献を歴史的に概観する。

III. 方法

1. 研究期間

2014年4月から12月

2. 研究対象

企業における精神障害者雇用に関する日本で発刊された文献。

3. 研究方法

得られた文献を年代順に表に配置し、研究テーマに沿って整理した。

IV. 「障害者」という用語について

1970年に成立した「心身障害者対策基本法」は、1993年に「障害者基本法」へ改正された。精神障害がこの法でいう障害者に該当するとされたことが、障害者の定義に関してはもっとも重大な変更点であった。

国と地方自治体の障害者計画の策定義務、障害者施策推進協議会への障害者の参加などを定めたほか、第2条の障害者の定義をめぐっては大きな変更があった。さらに、てんかん、自閉症、難病を有する者に関する施策の充実を図るため、政府に対する付帯決議が採択された。

V. 結果

1. 文献検索の結果

今回、研究対象とした文献は、科学技術文献情報データベース JDreamIII クイックサーチ機能を用い

表2 基本法の障害者の定義に関する新旧条文、付帯決議、行政説明

障害者の定義 (2条)	旧	「心身障害者」とは、肢体不自由、視覚障害、聴覚障害、平衡機能障害、音声機能障害若しくは言語機能障害、心臓機能障害、呼吸器機能障害等の固定的臓器機能障害又は精神薄弱等の精神的欠陥(以下「心身障害」と総称する。)があるため、長期にわたり日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう。
	新	「障害者」とは、身体障害、精神薄弱又は精神障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう。
付帯決議		てんかん及び自閉症を有する者並びに難病に起因する身体又は精神上の障害を有する者であって長期にわたり生活上の支障があるものは、この法律の障害者の範囲に含まれるものであり、これらの者に対する施策をきめ細かく推進するよう努めること。(抄)

* 旧) 心身障害者対策基本法、新) 障害者基本法

表3 JDreamⅢ文献検索結果

検索キーワード			文献数	最古(年)
精神障害者	&雇用		202	1977
精神障害者	&雇用	&企業	37	1987

て、表3及び表4のように検索、収集された。

2. 精神障害者雇用に関する研究をめぐる歴史の流れ

科学技術文献情報データベース JDreamⅢは1975年以降の国内文献を収録している。「精神障害者」と「雇用」を検索用語とした202文献のうち最古のものは1977年の文献であった¹⁰⁾。その次に古い1980年の文献と併せて¹¹⁾、古い方から2文献は、アメリカ合衆国での研究を紹介した内容であった。その後、やっと1985年にアルコール依存症者と精神分裂病者の鉄道会社復職に関する日本の研究があった¹²⁾。その次に古いものは、「精神障害者」と「雇用」と「企業」の37文献に含まれていた¹³⁾。「精神障害者」と「雇用」と「企業」を検索用語とした37文献が得られ1987年以降のものであった。報告書のうち表の通し番号13~16の4文献は²⁶⁾⁻²⁹⁾、同一の研究プロジェクトの報告書の4部分であった。この4文献を1つと数えて、37文献がどのような年代に分布しているかを見ると(図3)、2006年以降文献が増えていることが分かった。

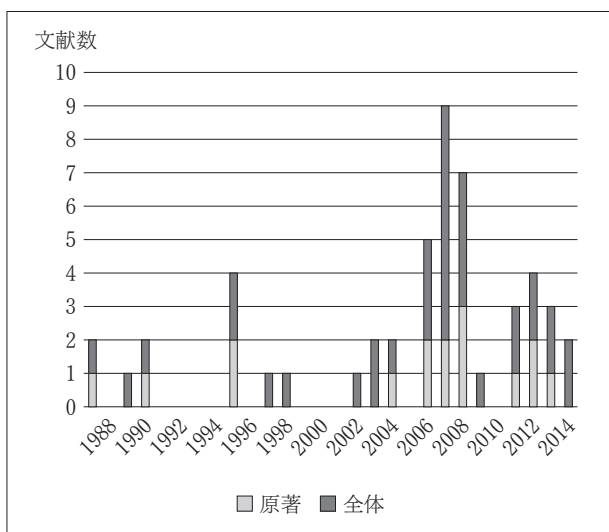


図3 年代別文献数

VI. 考 察

1. 2006年から文献が増えた

2005年までは非常に文献が少なかった。ちょうど2005年に厚生労働省は「新障害者プラン」(障害者基本計画「重点施策実施5か年計画」)として、社会的入院の精神障害者を7万2千人、退院に導く計画を公表した。この「新障害者プラン」では「雇用・就業に向けた取組」を謳ってはいるが、精神障害者に重点を置いた計画ではなかった。精神障害者をめぐる課題は雇用どころではなく、社会的入院の精神障害者を退院に導くことの方に重きが置かれていたと考えられた。

2006(平成18)年の障害者自立支援法の施行及び障害者雇用促進法の改正などによって、身体障害者や知的障害者の施策と同様に支援施策が行われることになった。障害者雇用促進法では、2006(平成18)年4月から、精神障害者も法定雇用率に算定可能となった。障害者自立支援法では障害者の企業等での一般就労に重点が置かれて、研究者も精神障害者の雇用に関心を高めたと考えられた。

また、新旧全ての文献に検索データベースは一貫性のある索引付けをしているのか、執筆する側の用語や制度も時代によって変化する中で、今後も確認が必要であると考えられた。

2. 誰が文献を執筆したか

どの文献も雇用に当たっての困難については触れ、今後の課題についても触れていることが分かった。

比較的古い2002年から、障害者福祉関係者ではなく企業の方が執筆した文献があり⁴³⁾、2007、2011、2012年にもあった^{19)、21)}。2002以降26文献のうち4文献は企業の方が書いていたのは、比率としては多いと考えられ、企業も障害者に法制度に強制される前から関心を寄せていたと考えられた。

精神障害者を雇用した企業の声を聞いた内容の研究が4文献あった^{17)、18)、25)、26)-29)}。うち1文献は障がい者雇用の特化した特例子会社を対象としていた²⁵⁾。精神障害者雇用のためのモデルプログラムを導入した企業の声を聞いた一連のもの²⁶⁾⁻²⁹⁾、事業主による配慮の取組実践事例および配慮推進における事業主支援の実状と課題等を収集・整理し、支援機関に提供することにより、事業主への支援に資することを目的とする調査、研究を行なったもの¹⁷⁾、精神、視覚障害者の雇用は厳しく、雇用会社は障害者の能力

表4 精神障害者・雇用・企業で検索された37文献（年代順）

番号	著者名	著者の背景	年代	種類	タイトル	
1	竹中郁子	公的機関	2014. 05.	解説	障害者雇用を学ぶ-精神障害者の雇用義務づけに向けて-第285回 関東産業健康管理研究会 講演 精神障害者の雇用について	14)
2	佐藤さやか 他	病院	2014	解説 報告書	「地域生活中心」を推進する、地域精神科医療モデル作りとその効果検証に関する研究 認知機能リハビリテーションと個別援助月雇用モデル サイト報告 民間企業	15)
3	大澤史伸	大学	2013. 03.	解説	福祉農業「福祉農業」の可能性を探る-主に知的障害者の農業就労支援の視点から-	16)
4	石川球子	公的機関	2013. 03.	原著	精神障害者・発達障害者の雇用における課題と配慮の推進に関する調査研究	17)
5	増田金重	研究所	2012. 5. 31	原著	ノーマライゼーションにおける障害者の一般就労の研究-企業調査から-	18)
6	佐藤宏 他	大学、企業	2012. 3	原著	精神障害者に対する効果的な職業訓練に関する調査研究	19)
7	増田金重	研究所	2011. 5. 31	原著	ノーマライゼーションにおける障害者雇用の研究-静岡県的事例から-	20)
8	大沢恒雄	企業	2011. 3	解説	わが社の障がい者雇用の実際と今後	21)
9	半谷智辰	病院	2009. 10	短報	精神科デイケアでのIPSモデルを用いた就労支援の取り組みについて	22)
10	厚生統計協	公的機関	2008. 10. 31	解説	厚生指針 臨時増刊 国民の福祉の動向2008年	23)
11	職業能力開発総合大 能力開発研究センター	研究所	2008. 3	原著	「発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方」に関する調査研究	24)
12	高齢・障害者雇用支援機構	公的機関	2008. 3	原著	特例子会社における精神障害者雇用のケーススタディ 平成19年度	25)
13	香田真希子 他	病院	2008	原著 報告書	精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 IPS 普及のためのツールキット開発の取り組み	26)
14	西尾雅明	大学	2008	原著 報告書	精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究	27)
15	香田真希子 他	大学	2008	原著 報告書	精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 IPS 普及のためのツールキット開発の取り組み	28)
16	西尾雅明	大学	2008	原著 報告書	精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究	29)
17	小塚尚男	企業	2007. 11. 1	解説	参加ガバナンス 日本の社会的企業の現状	30)
18	川上恵	公的機関	2007. 9	解説	障害マネジメントと職場復帰支援について-カナダの関係機関の取り組みより- *カナダの取り組みを紹介	31)
19	高林秀明	大学	2007. 4. 30	解説	精神障害者と家族の生活問題の構造-社会保障・社会福祉の対象課題として-	32)
20	島崎敬子 他	短期大学	2007. 3. 30	解説	産官学連携による障害のある人の就労支援	33)
21	高齢・障害者雇用支援機構	公的機関	2007. 3	原著	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 平成17年度	34)

22	松為信雄他	大学	2007.	原著	精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 平成18年度 総括・分担研究報告書	35)
23	小川ひかる他	病院	2007.	短報	重度精神障害者に対する包括型地域生活支援プログラムの開発に関する研究 ACT-Jにおける IPS モデルによる就労支援	36)
24	丹下一男	日本経済団体連合会	2006. 3. 5	文献レビュー	障害者自立支援法の実施に向けて 障害者雇用の新しい段階を迎えて	37)
25	高齢・障害者雇用支援機構	公的機関	2006. 3	原著	重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査-高齢化等に対応するための福祉施設との連携、並びに精神障害者雇用及び在宅就業について	38)
26	西尾雅明	病院	2006	原著	精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究	39)
27	全国精神障害者家族会連合会	家族会	2004. 3	原著	精神障害者の雇用事例についての研究調査 II 平成14年度	40)
28	柏木真司	公的機関	2003. 10	解説	(社会参加 I) 精神障害者の職業リハビリテーションについて	41)
29	松為信雄他	公的機関	2003. 7	解説	精神障害者の雇用管理と就業支援	42)
30	水谷一生	企業	2002. 11	解説	人事部門における障害者雇用方策 4 知的障害者、精神障害者の職場適応	43)
31	労働省 職業安定局、労働省 職業能力開発局	公的機関	1998. 10	解説	安定した職業生活の実現に向けた雇用・能力開発対策の推進について	44)
32	日本障害者雇用促進協障害者職業総合センター	公的機関	1997. 3	解説	障害者雇用関連統計集 第2版 (日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター S)	45)
33	亀山知道他	病院	1995. 3	原著	職場における精神障害者の適応困難の実態とナイトホスピタルの効果 ある公的企業に勤務する患者と職場上司のアンケート調査にもとづいて (日本障害者雇用促進協会 S)	46)
34	村上裕輔他	病院	1995	原著	精神障害者に対する就労援助の試み「援助付き企業内実習」の展開とその課題 *アメリカ合衆国の取り組みを紹介	47)
35	日本障害者雇用促進協会	公的機関	1990. 8	原著	精神障害者の就労リハビリテーションと援護システムに関する研究 (日本障害者雇用促進協会 S)	48)
36	岡上和雄	大学	1989. 8	原著	精神障害(回復)者の就労に関する研究 (日本障害者雇用促進協会 S)	49)
37	精神障害者職業リハビリテーション研究会	研究所	1987. 6	原著	精神障害回復途上者の就職状態に関する調査研究 昭和61年度	13)

を評価していることが明らかになったもの¹⁸⁾、などがあった。雇用する企業の一部からは、偏見に根ざすと考えられる発言もあったが、障害者雇用や精神障害者雇用に取り組む企業もあることが、文献からも分かった。

平成30(2018)年4月から精神障害者の雇用が義務づけられる目の今、もっと雇用する企業の困難や克服例を聞き、研究として蓄積する必要があると考えられた。

3. 雇用とその継続

企業の人が書いた文献には、自社での精神障害者の活躍の場を広げ、安心を提供したいとするもの²¹⁾、採用後の指導やジョブコーチ活用に触れたもの⁴³⁾があった。

精神障害者を雇用した企業の声を聞いた内容の研究4文献のうち、特例子会社を対象にしたものを除く3文献では、どれも雇った後の継続について関心を寄せていることが分かった^{17)、18)、25)、26)-29)}。

筆者らも、就職したもののうまく続けられなくて、辞めてしまう精神障害者の声を聞くことがある。障がい者雇用、特に精神障害者の雇用を重視すべき時代に向けて、せつかく雇った精神障害者が辞めるのは、企業にとっても残念なことであろう。この点についてももっと雇用する企業の困難や克服例を聞き、研究として蓄積する必要があると考えられた。

Ⅶ. おわりに

精神障がい者雇用とその継続に関する今後の研究の方向性が見出せた。筆者らは看護師であるので、医療機関を退院した後の精神障害者・精神病患者の生活を、患者と一緒にイメージして援助することを大切にしてきた。しかし、まだ、生活が安定した後の就業や就業の継続を患者と一緒に視野に入れた援助や福祉との連携が充分とは言えない現状がある。現行の制度では障害者就業・生活支援センターやハローワーク等に看護師がおかれ、生活面での支援や障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言等の役割が期待されるため、今後も精神障がい者雇用に関する研究に励みたい。

【文献】

1) 厚生労働省：平成25年度・障害者の職業紹介状

況等、平成26年5月14日公表

- 2) 厚生労働省：精神障害者雇用事例集「精神障害者とともに働く」
- 3) 鈴木勝彦：編集後記、週刊プレジデント2012年7月16日号
- 4) 厚生労働省：障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書、平成24年8月3日
- 5) 読売新聞：平成24年7月17日
- 6) 鈴木勝彦：編集後記、週刊プレジデント2012年9月3日号
- 7) 読売新聞：2014年9月13日
- 8) 朝日新聞：2014年5月14日
- 9) 西野隆弘：4-2-3 障害者就業・生活支援センター、精神保健福祉白書2014年版、96-97、中央法規、2013.12.10.
- 10) FORREST C R, JOHNSON A C：少数グループの雇用 概念的フレームワーク(英文標題 The employment of minorities: A conceptual framework)、Acad Manage Proc J、Vol.37th Page.266-270、1977
- 11) STONE C I, SAWATZKI B：雇用の傾向と障害をもつ被面接者 障害をもつ求職者の職業歴と障害情報の操作の効果(英文標題 Hiring bias and the disabled interviewee: Effects of manipulating work history and disability information of the disabled job applicant)、J Vocat Behav、Vol.16 No.1 Page.96-104、1980
- 12) 田中明仁：職員における精神分裂病及びアルコール依存の臨床、九州鉄道医学会誌、No.31、Page.48-49、1985.
- 13) 精神障害者職業リハビリテーション研究会：精神障害回復途上者の就職状態に関する調査研究 昭和61年度、身体障害者雇用促進協会研究調査報告書、No.107 Page.135P、1987.
- 14) 竹中郁子：障害者雇用を学ぶ-精神障害者の雇用義務づけに向けて-第285回 関東産業健康管理研究会 講演 精神障害者の雇用について、健康管理、Vol.61 No.5 Page.2-18、2014.
- 15) 佐藤さやか：「地域生活中心」を推進する、地域精神科医療モデル作りとその効果検証に関する研究 認知機能リハビリテーションと個別援助付雇用モデル サイト報告 民間企業、「地域生活中心」を推進する、地域精神科医療モデル作りとその効果検証に関する研究 平成25年度

- 総括・研究分担報告書、Page.315-319、2014.
- 16) 大澤史伸：福祉農業「福祉農業」の可能性を探る-主に知的障害者の農業就労支援の視点から-、農業および園芸、Vol.88 No.3 Page.382-391、2013.
- 17) 石川球子：精神障害者・発達障害者の雇用における課題と配慮の推進に関する調査研究、高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター資料シリーズ、No.76 Page.147P、2013.
- 18) 増田金重：ノーマライゼーションにおける障害者の一般就労の研究-企業調査から-、日本都市学会年報、Vol.45 Page.258-267、2012.
- 19) 佐藤宏：精神障害者に対する効果的な職業訓練に関する調査研究、高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発総合大学校能力開発研究センター調査研究報告書、No.154 Page.182P、2012.
- 20) 増田金重：ノーマライゼーションにおける障害者雇用の研究-静岡県事例から-、日本都市学会年報、Vol.44 Page.237-246、2011.
- 21) 大沢恒雄：わが社の障がい者雇用の実際と今後、職リハネットワーク、No.68 Page.34-38、2011.
- 22) 半谷智辰：精神科デイケアでのIPSモデルを用いた就労支援の取り組みについて、県立会津総合病院雑誌、Vol.24 Page.23-25、2009.
- 23) 厚生統計協：厚生指標 臨時増刊 国民の福祉の動向 2008年、厚生指標、Vol.55 No.12 Page.311P、2008.
- 24) 職業能力開発総合大 能力開発研究センター：「発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方」に関する調査研究、No.142 Page.237P、2008.
- 25) 高齢・障害者雇用支援機構：特例子会社における精神障害者雇用のケーススタディ 平成19年度、高齢・障害者雇用支援機構研究調査報告書、No.265 Page.116P、2008.
- 26) 香田真希子、久永文恵、伊藤順一郎、小川ひかる、西尾雅明：精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 IPS 普及のためのツールキット開発の取り組み、精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 平成19年度 総括・分担研究報告書、Page.33-35、2008.
- 27) 西尾雅明：精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究、精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 平成19年度 総括・分担研究報告書、Page.3-6、2008.
- 28) 香田真希子、久永文恵、伊藤順一郎、小川ひかる、西尾雅明：精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 平成17-19年度 総合研究報告書、Page.79-95、97、99-119、2008.
- 29) 西尾雅明：精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究、精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 平成17-19年度 総合研究報告書、Page.5-12、2008
- 30) 小塚尚男：参加ガバナンス 日本の社会的企業の現状、地域開発、No.518 Page.20-24、2007.
- 31) 川上恵：障害マネジメントと職場復帰支援について-カナダの関係機関の取り組みより-、職リハネットワーク、No.61 Page.36-41、2007.
- 32) 高林秀明：精神障害者と家族の生活問題の構造-社会保障・社会福祉の対象課題として-、熊本学園大学論集総合科学、Vol.13 No.2 Page.139-168、2007.
- 33) 島崎敬子、佐々木博昭、坂口淳、立山千草：産官学連携による障害のある人の就労支援、県立新潟女子短期大学研究紀要、No.44 Page.21-27、2007.
- 34) 高齢・障害者雇用支援機構：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 平成17年度、高齢・障害者雇用支援機構研究調査報告書、No.258 Page.114P、2007.
- 35) 松為信雄、松為信雄、倉知延章、立石宏昭、渡辺三郎：精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 訪問型個別就労支援チームにおける訪問型個別就労支援プログラム、精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 平成18年度 総括・分担研究報告書、Page.27-36、2007.
- 36) 小川ひかる、石井雅也、西尾雅明、久永文恵、香田真希子、伊藤順一郎：重度精神障害者に対する包括型地域生活支援プログラムの開発に関する研究 ACT-JにおけるIPSモデルによる

- 就労支援、重度精神障害者に対する包括型地域生活支援プログラムの開発に関する研究 平成18年度 総括・分担研究報告書、Page.81-89、2007.
- 37) 丹下一男：障害者自立支援法の実施に向けて障害者雇用の新しい段階を迎えて、日本精神科病院協会雑誌、Vol.25 No.3 Page.33-36、2006.
- 38) 高齢・障害者雇用支援機構：重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査-高齢化等に対応するための福祉施設との連携、並びに精神障害雇用及び在宅就業について-、高齢・障害者雇用支援機構研究調査報告書、No. 254 Page.98P、2006.
- 39) 西尾雅明：精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究、精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 平成17年度 総括・分担研究報告書、Page.3-10、2006.
- 40) 全国精神障害者家族会連合会：精神障害者の雇用事例についての研究調査 II 平成14年度、高齢・障害者雇用支援機構研究調査報告書、No. 250 Page.29P、2004.
- 41) 柏木真司：(社会参加 I) 精神障害者の職業リハビリテーションについて、ぎふ精神保健福祉、Vol.40 No.1 Page.79-83、2003.
- 42) 松為信雄、堀宏隆、加賀信寛、上田光：精神障害者の雇用管理と就業支援、障害者職業総合センター調査研究報告書、No.54 Page.120P、2003.
- 43) 水谷一生：人事部門における障害者雇用方策 4 知的障害者、精神障害者の職場適応、労働の科学、ol.57 No.11 Page.714-715、2002.
- 44) 労働省 職業安定局、労働省 職業能力開発局：安定した職業生活の実現に向けた雇用・能力開発対策の推進について、職業能力開発ジャーナル、Vol.40 No.10 Page.18-22、1998.
- 45) 日本障害者雇用促進協 障害者職業総合センター：障害者雇用関連統計集 第2版、障害者職業総合センター資料シリーズ、No.14 Page.141P、1997.
- 46) 亀山知道、増井起代子：職場における精神障害者の適応困難の実態とナイトホスピタルの効果ある公的企業に勤務する患者と職場上司のアンケート調査にもとづいて、日本障害者雇用促進協会研究調査報告書、No.184 Page.29-43、1995.
- 47) 村上裕輔、加瀬昭彦、中島直行：精神障害者に対する就労援助の試み「援助付き企業内実習」の展開とその課題、職業リハビリテーション、Vol.8 Page.53-58、1995.
- 48) 日本障害者雇用促進協会：精神障害者の就労リハビリテーションと援護システムに関する研究、日本障害者雇用促進協会研究調査報告書、No. 148 Page.67P、1990.
- 49) 岡上和雄：精神障害(回復)者の就労に関する研究、日本障害者雇用促進協会研究調査報告書、No.131 Page.64P、1989.