NIVR

調査研究報告書
No.161

精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査
～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～

2022年3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

調査研究報告書
No.161

精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査
～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～

2022年3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

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、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本調査研究報告書は、当センター研究部門が 2019～2021 年度に実施した「精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～」の結果をまとめたものです。

本調査研究は、2018 年４月から暫定措置として開始された、実雇用率の算定において精神障害者である短時間労働者に適用される特例措置について、暫定措置期間終了後の取扱いに係る施策の企画立案に資するために厚生労働省の要請を受け、①精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況、②特例措置が適用されている事業所における精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見、③特例措置が適用されている事業所で働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなど雇用の実態を把握することを目的に実施しました。

本報告書が多くの関係者の方々の参考となり、我が国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

最後に、本調査研究にご協力をいただきました皆様に厚くお礼申し上げます。

2022 年３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
研究主幹　成田　裕紀

執筆担当者（執筆順）

小池　磨美	障害者職業総合センター	特別研究員	概要、序文、第２章第４節、第５節 第３章、第４章第４節、第５節、 第７章
渋谷　友紀	障害者職業総合センター	研究員	序文、第２章第１節～第３節、 第５節、第４章第１節～第３節、 第５節、第７章
國東　菜美野	元障害者職業総合センター	研究員	第１章、第５章、第６章、第７章
清水　求	障害者職業総合センター	研究協力員	調査結果の集計・分析
小林　一雅	障害者職業総合センター	研究協力員	調査結果の集計・分析

謝 辞

本調査研究を実施するにあたり、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課からは、障害者雇用状況報告データをご提供いただきましたこと、質問紙調査及びインタビュー調査においては、多くの企業とそこに働く障害者の方々にご協力賜りましたこと心より感謝申し上げます。

また、諸先生方に貴重なご意見、助言を賜りました。さらに、研究手法等については京都大学大学院医学研究科成田先生にご指導いただきました。厚く御礼申しあげます。

＜研究担当者＞

本調査研究は、障害者職業総合センター障害者支援部門で担当した。

研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は以下のとおりである。

田中　歩	障害者職業総合センター	統括研究員	2019 年度～2020 年度
竹中　郁子	障害者職業総合センター	統括研究員	2021 年度
田村　みつよ	障害者職業総合センター	研究員	2019 年度
渋谷　友紀	障害者職業総合センター	研究員	2019 年度～2021 年度
國東　菜美野	元障害者職業総合センター	研究員	2020 年度～2021 年度
小池　磨美	障害者職業総合センター	特別研究員	2019 年度～2021 年度

引間　由香　　障害者職業総合センター 研究協力員 2019 年度～2021 年度
野澤　卓矢　　障害者職業総合センター 研究協力員 2019 年度～2021 年度
清水　求　　障害者職業総合センター 研究協力員 2020 年度～2021 年度
小林　一雅　　障害者職業総合センター 研究協力員 2021 年度

＜ヒアリング等で協力いただいた皆様＞
《精神障害者の就労及び就労支援について》
富士ソフト企画株式会社
NPO 法人 NECST
医療法人社団宙麦会
《研究方法について》
青山学院大学国際政治経済学部国際コミュニケーション学科　　抱井　尚子　教授
京都大学大学院医学研究科　　成田　慶一　客員研究員
《分析方法について》
マサチューセッツ州立大学　名誉教授　Dr David Hosmer
聖路加国際大学大学院看護学研究科　　萱間　真美　教授
《新型コロナウイルス感染症の雇用への影響について》
（独）労働政策研究・研修機構　　高見　具広　副主任研究員

＜アドバイザー＞
京都大学大学院医学研究科　成田　慶一　客員研究員
混合研究法の視点から研究デザインの表記、研究手法、分析、考察、調査報告書の章立て等について、ご助言・ご協力いただきました。

目　次

概要 …… 1

序文　背景と目的 …… 9

第１章　障害者雇用状況報告の二次分析 …… 17
　第１節　目的と手法 …… 17
　第２節　結果 …… 18
　第３節　小括 …… 94

第２章　事業所質問紙調査 …… 95
　第１節　目的 …… 95
　第２節　手法 …… 96
　第３節　事業所質問紙調査の量的な分析 …… 98
　第４節　自由記述における質的分析 …… 201
　第５節　小括 …… 220

第３章　事業所インタビュー調査 …… 223
　第１節　目的と手法 …… 223
　第２節　結果 …… 226
　第３節　考察 …… 243
　第４節　小括 …… 247

第４章　当事者質問紙調査 …… 249
　第１節　目的 …… 250
　第２節　手法 …… 250
　第３節　当事者質問紙調査の量的な分析 …… 251
　第４節　自由記述における質的分析 …… 330
　第５節　小括 …… 338

第５章　当事者インタビュー調査 …… 341
　第１節　背景と目的 …… 341
　第２節　手法 …… 342
　第３節　結果 …… 348

第４節　考察 ····· 364
第５節　小括 ····· 369

第６章　パネル調査 ····· 373
第１節　背景と目的 ····· 373
第２節　手法 ····· 374
第３節　結果 ····· 375
第４節　考察 ····· 433
第５節　小括 ····· 438

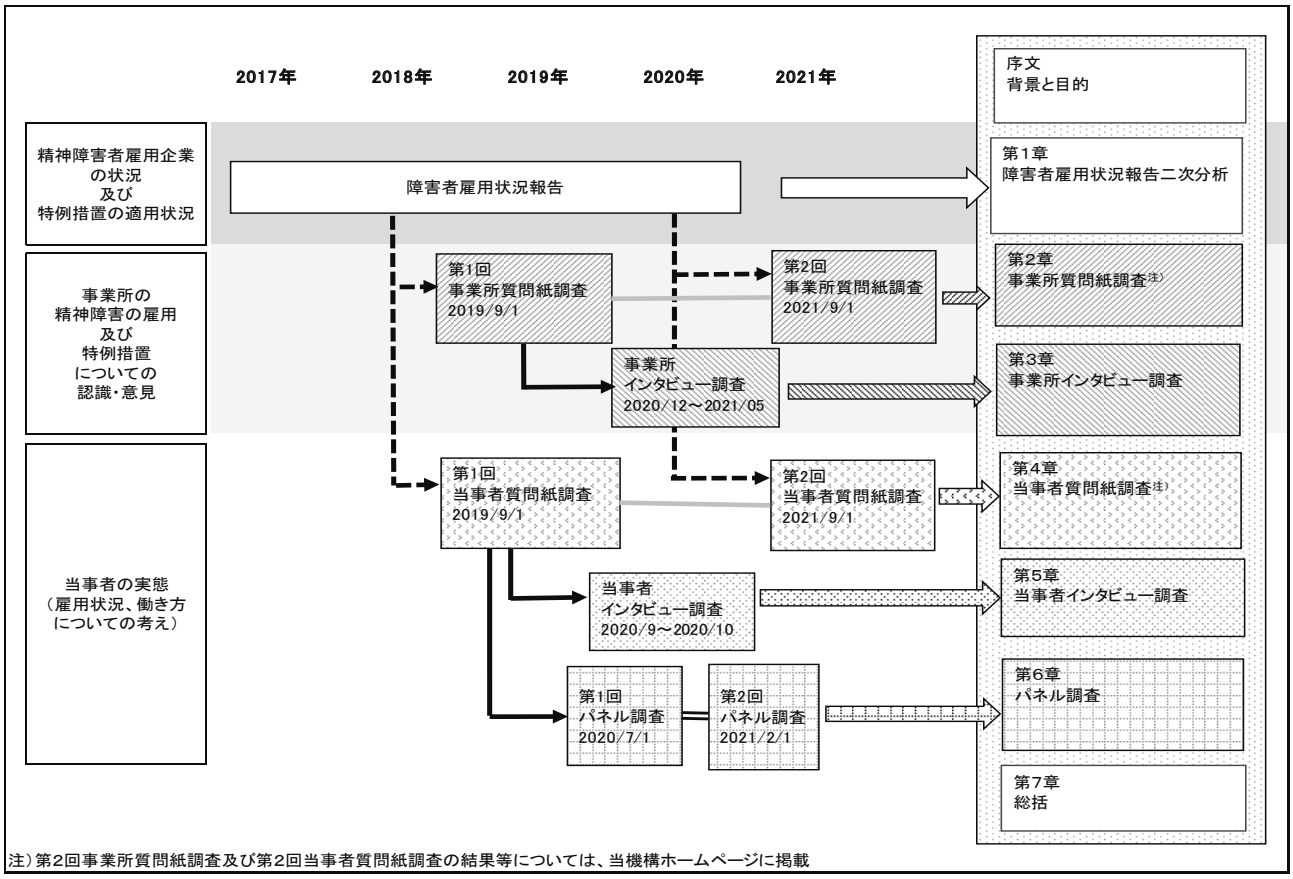
第７章　総括 ····· 443
１　障害者雇用状況報告の二次分析 ····· 443
２　事業所質問紙調査 ····· 444
３　事業所インタビュー調査 ····· 448
４　当事者質問紙調査 ····· 450
５　当事者インタビュー調査 ····· 451
６　パネル調査 ····· 454
７　まとめ ····· 454

附録 ····· 459
１　調査票等 ····· 459
２　分析関連図表 ····· 489
３　特例適用事業所及び特例適用者に対する新型コロナウィルス感染症の影響 ····· 501
４　特例適用者以外の労働時間区分 ····· 520

概　要

本調査研究は、2018 年４月に施行された「精神障害者である短時間労働者の算定方法に係る特例措置」（以下「特例措置」という。）が、2023 年３月までの暫定措置であることを踏まえ、暫定措置終了後の取扱いに係る施策の企画立案に資するために、特例措置が適用されている事業所及び当事者の実態を把握することを目的に行った。

本調査研究は、障害者雇用状況報告の二次分析の他、５種類の調査を実施している。これらの調査の関係と本調査研究報告書の構成を図概―１に示した。



図概－１　調査の関係と調査研究報告書の構成

以下に各章の概要を述べる。

序文　背景と目的

本調査研究の背景となる特例措置施行の経緯を述べたうえで、本調査研究の目的と研究方法及び調査研究報告書の構成について述べている。

2018 年に特例措置が施行され、雇入れから３年以内の者等が短時間労働（週の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満）の場合にも、障害者雇用率算定において１人分としてカウントされるように変更された。本調査研究は、特例措置の暫定措置終了後の取扱いに係る施策の企画立案に

資するため、厚生労働省の要請を受け、実施している。

本調査研究は、①精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況を把握すること、②特例措置が適用されている事業所（以下「特例適用事業所」という。）の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見を把握すること、③特例適用事業所に働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなど雇用の実態を把握することを目的とし、以下の６点のデータについて調査・分析を行った。

① 厚生労働省に報告された障害者雇用状況報告
② 特例適用事業所を対象とした質問紙調査（以下「事業所質問紙調査」という。）（2019 年と 2021 年の２回実施）
③ 特例措置が適用されている精神障害者（以下「特例適用者」という。）の雇用経験のある事業所を対象としたインタビュー調査（以下「事業所インタビュー調査」という。）
④ 特例適用者を対象とした質問紙調査（以下「当事者質問紙調査」という。）（2019 年と 2021 年の２回実施）
⑤ 第１回当事者質問紙調査で協力の同意が得られた特例適用者等の精神障害者を対象としたインタビュー調査（以下「当事者インタビュー調査」という。）
⑥ 第１回当事者質問紙調査で協力の同意が得られた特例適用者等の精神障害者を対象としたパネル調査（以下「パネル調査」という。）（2020 年と 2021 年の２回実施）

本調査研究では、当初、2019 年の第１回の事業所質問紙調査及び当事者質問紙調査（以下「第１回質問紙調査」という。）と 2021 年の第２回の事業所質問紙調査及び当事者質問紙調査（以下「第２回質問紙調査」という。）について、２時点の結果の比較を行う予定であった。しかしながら、第１回質問紙調査において、特例適用者が在籍しないと思われる事業所、特例適用者ではないと思われる当事者からも想定外に多くの回答があり、特例適用事業所と特例適用者の在籍を確認できない事業所、特例適用者と特例適用者以外を特定するための作業が発生するなど、データの精査、集計、分析に、当初想定した以上の時間を要した。加えて、第２回質問紙調査では、第１回を超える数の回答が、事業所・当事者ともに得られたことで、データの精査に更なる時間を要することとなった。そのため、第２回質問紙調査の集計を、本調査研究報告書の執筆及び印刷のスケジュールに間に合わせることができない見通しとなった。

併せて、2020 年以降流行が続く新型コロナウイルス感染症の社会的な影響は大きく、調査結果について、2019 年と 2021 年の比較を行うことは適当ではないと考えられた。

そのため、本調査研究報告書では、第２回質問紙調査の結果を掲載せず、単純集計の結果を、別途「資料編」として当機構ホームページで公開することとした[1]。

[1] https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku161.html

第１章　障害者雇用状況報告の二次分析

障害者雇用状況報告の二次分析の結果について述べている。二次分析にあたっては、厚生労働省より特例措置が施行される前年の 2017 年から 2020 年までのデータの提供を受けた。本調査研究では、この二次分析を事業所質問紙調査などその他の調査において把握した特例適用事業所の精神障害者の雇用や特例措置に関する企業の認識・意見、特例適用事業所に働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなどについて分析する際の背景として位置づけている。二次分析では、①精神障害者を雇用する企業の特徴、②特例適用者を雇用する企業の特徴、③特例措置が企業の法定雇用率達成に与える影響、④精神障害者の雇用状況について明らかにした。その概要は以下のとおりである。

① 精神障害者を雇用する企業の数は増加を続けており、障害者を雇用する企業のおよそ 30～40%を占める。産業別では、①製造業、②医療、福祉、③卸売、小売業が上位三産業を占めており、これは障害者を雇用する企業と共通している。

② 特例適用者を雇用する企業（以下「特例適用企業」という。）は精神障害者を雇用する企業の約 20%を占める。規模別に見ると、労働者数 1,000 人以上規模において特例適用企業は特例措置が適用されていない企業（以下「特例非適用企業」という。）よりも企業数が多い。産業別では、①医療、福祉、②卸売、小売業、③製造業の順で上位三位を占める。なお、特例適用企業においては特例適用者数の増加はあまり見られず、減少か人数の変化なしの場合が多い。

③ 特例措置が企業の雇用率達成に与える影響を見ると、特例適用企業は、特例非適用企業よりも雇用率達成の確率（オッズ）が高く（2018 年で 179%、2020 年で 68%）、特例措置の施行１年目の 2018 年と３年目の 2020 年を比較すると、特例措置が雇用率達成に与える影響は 2018 年の方が大きい。

④ 精神障害者は障害者全体の 15～20%程度であり、人数においても、また、全体に占める割合においても年々増加しており、特例適用者数も各年において増加している。

第２章　事業所質問紙調査

2019 年９月に実施した特例適用事業所を対象とした事業所質問紙調査の結果について述べている。この調査は、①事業所の属性、②精神障害者の雇用管理、③特例措置に対する認識と意見、④精神障害者の雇用状況について尋ね、有効な回答が得られたのは、491 事業所であった。

量的な分析においては、設問間の関係を分析し、どのような事業所が、特例措置をどのように捉えているのかについて検討を行った。その結果、①特例措置を精神障害者の雇用管理に活用することを考慮した事業所は、考慮しなかった事業所に比べ、特例措置によって精神障害者の職場定着や様々な配慮の実施しやすさに関わる項目について「当てはまる」という印象を抱く傾向が認められた。その反面、特例措置の終了が負担になると回答する傾向も見られた。②特例措置の活用を考慮した事業所の割合は、従業員規模が大きい事業所ほど大きくなっており、さらに、「雇入れ」、「職場定着」、「職場復帰」といった場面で精神障害者を対象とした雇用管理を行うとともに、事業所内に様々な支援制度を整備し、就労支援機関を利用する事業所で大きくなることも確認された。③特例

措置についてあらかじめ認識していた事業所は「雇用率達成のしやすさ」を感じる傾向が相対的に強かった。

自由記述における質的分析においては、事業所で行われている当事者の個別性を踏まえたきめ細かい対応の実際が明らかになり、社内体制の整備とともに支援機関との連携が人事担当者の負担軽減につながることが示唆された。一方で、特例適用者には週の労働時間が 20 時間を下回ってしまう者がいることや必ずしもフルタイム勤務に移行できるとは限らない者がいるとの指摘もあった。

第３章　事業所インタビュー調査

2020 年 12 月から 2021 年５月に、特例措置の利用経験のある事業所 10 社に対して、メール方式で行ったインタビュー調査の結果について述べている。この調査では、①精神障害者の雇用、特に短時間労働について、②特例措置について尋ねている。

分析の結果、【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】【精神障害者の短時間労働について】【雇用率制度や特例措置の利用について】といった領域での事業所の認識や行動が導き出された。

「雇用率の維持・達成」を目指す事業所にとって、特例措置は効果的であり、精神障害者の雇用の促進に一定の効果があることがうかがえた。一方で、当初 20 時間以上の労働時間で雇い入れた者の労働時間が、体調等の変化から 20 時間未満になるといった難しさも生じている。また、障害特性や職務遂行上の特性を踏まえて、社内・社外を問わず、受入れ体制の整備に取り組んでいることも示されており、採用後に雇用を維持していく上では、このような受入れ体制の整備が重要だと考えられる。

また、現在の雇用率制度や特例措置への要望として、雇用率の算定条件や納付金の支払い要件などの見直しも指摘されている。

第４章　当事者質問紙調査

2019 年９月に実施した特例適用者を対象とした質問紙調査の結果について述べている。

この調査は、①対象者の属性、②これまでの働き方、③現在の働き方、④職場での配慮事項、⑤働き方についての意見について尋ね、回答が得られたのは 354 名であった。

量的な分析では、特例措置の適用下で、どのような調査参加者が、自身の働き方についてどのように考えているかという点について検討を行った。

特例適用者のなかには、①フルタイムへの意向を志向する者と、②短時間勤務の継続を志向する者がおり、①は比較的若く、労働時間満足度が相対的に低くなる傾向があり、②は比較的年齢が高く、労働時間満足度・賃金満足度ともに高くなる傾向があると考えられる。

また、勤務の継続意志とフルタイム移行意志は、互いに関係があり、勤務の継続を希望するグループは、短時間勤務を続けたい参加者が多くなる等、一定の関係性が確認された。しかし、その一方で、勤務の継続を希望しつつ、フルタイムへの移行を希望する者も一定数いる等、参加者の意志が複雑に組み合わされている可能性も示唆された。

自由記述における質的分析で把握されたフルタイム勤務への移行を希望する者を見ると、収入の増加だけでなく、仕事への自信ややりがいを求め、将来に向けて家族に頼らない自立した生活を目指すという特徴があり、障害や疾病に対する心配や不安の少ない者と考えられる。一方で、＜現状ではフルタイム移行は難しい＞＜短時間勤務をこのまま続けたい＞と回答した者の間には質的な相違は見られなかった。これらの回答をした者は、自らの障害や疾病を重要視し、仕事や生活についての様々な考えを持ち「短時間勤務を続ける」としていると考えられる。

第５章　当事者インタビュー調査

2020 年９月から 12 月に対面式で実施した当事者インタビュー調査の結果について述べた。調査対象は第１回当事者質問紙調査において同意が得られた９名である。この調査では調査参加者（以下「参加者」という。）に①現在の働き方（短時間労働）についての考えと②将来の働き方についての考えを尋ねた。

インタビュー・データの分析結果からは以下の 12 のテーマが見出された。

参加者には自身が精神的な障害／病気を持っているという認識があり、障害や病気が仕事に与える影響についても把握していた（テーマ①「障害／病気とともに働く」）。このために９名中８名の参加者が障害／病気への配慮を受けやすい障害者求人へ応募しており、実際に職場において配慮を受け、快適に働いていた（テーマ②「快適な環境」）。本調査の参加者は、障害／病気の影響もあってほとんどが短時間勤務であるため、収入の低さや不安定さというデメリットがあったものの（テーマ③「収入の問題」）、短時間勤務であることで身体的・精神的な余裕を持つことができるというメリットもあった（テーマ⑤「自分を大事にする生活」）。また、短時間勤務には収入の面でデメリットがあるが、フルタイム勤務への移行を希望する参加者にとって、フルタイムで働くことは単に収入の増加を意味するものではなく、障害／病気からの回復を示す重要なバロメーターでもあった（テーマ④「フルタイム労働が意味するのは収入増だけではない」）。

参加者の現在の職場での勤務継続希望については、約半数が継続を希望し、残りの半数は転職を考えていた。継続を希望する参加者には、現在の職場を働きやすいと考えていることに加えて、仕事に興味を持ち、楽しんで働くことができているという共通点があった（テーマ⑥「楽しい仕事」、⑦「同じ場所にとどまる」）。これに対して、転職を考えている参加者の場合、大半が現在の職場を働きやすいととらえていることは継続希望者と同様であったが、仕事内容については自身が最も望んでいるものではなく、また、ほかに就きたい仕事があった（テーマ⑧「仮の仕事」、⑨「本当の仕事」）。参加者は障害／病気とともに働くことで、自身の障害／病気や自身に合った働き方について理解を深めていた（テーマ⑩「働くことから得た収入以外のもの」）。今後の働き方については、障害を開示し、配慮を得て働き続けたいという参加者と（テーマ⑪「負担のない働き方を続ける」）、開示するかどうかは状況を見て判断したいという参加者とに分かれた（テーマ⑫「開示と非開示を天秤にかける」）。後者の参加者は、その理由のひとつとして求職時の開示による不採用への懸念を挙げた。

第６章　パネル調査

2020 年７月と 2021 年２月に実施したパネル調査の結果について述べている。第１回当事者質問紙調査において同意が得られた参加者に調査票を送付し、2020 年は 151 名、2021 年は 149 名から回答を得た。両年ともに回答を得たのは 126 名である。パネル調査は当事者質問紙調査よりも詳細に参加者の意識を明らかにすることを目的としたため、質問紙調査よりも質問数や自由回答数を多く設計した。具体的には、パネル調査では年齢や性別などの属性に加えて、労働時間／労働環境／人間関係に対する満足度、仕事のやりがい、フルタイム勤務に移行したいかどうか、仕事の難しさの程度などについて尋ねた。

調査の量的な結果からは、就労している参加者の多くが自分の能力や体調などから見て現在の仕事の難しさは適切だと感じていること、職場の人間関係や環境に満足し、仕事にやりがいを感じていること、また、現在の職場で働き続けたいと考えていることが見出された。一方で自由記述の内容からは（たとえば同じように「今の職場で働き続けたい」と回答していても、職場環境のよさといった積極的な理由からそのように回答した参加者と、年齢的な問題により転職が難しいといった消極的な理由からそのように回答した参加者とがいるように）、同じ選択肢を選んだ参加者間でも認識に違いがあることが明らかになった。自由記述からはまた、仕事の難易度や働きやすさの認識、人間関係の満足度、同じ職場での勤務継続希望といった複数の領域において、障害への配慮がひとつの重要な要素であり、配慮がある場合には参加者は肯定的な認識を持っているが、配慮がない場合には否定的な認識を持っていることが見出された。

パネル調査の参加者は大半が短時間労働者であったが、短時間勤務はある一群の参加者にとって体調や体力と職業生活のバランスを取ることのできる働き方であると推測される一方で、短時間勤務によるキャリア形成への悪影響を懸念している参加者もいた。短時間労働者にとって、フルタイム勤務へ移行してキャリア形成をはかるという選択肢もあるが、障害などの事情によりフルタイムで働くことが難しい労働者もいることを考慮すると、短時間勤務であってもスキルアップや人事異動による昇進・昇格などキャリア形成が可能となる環境の整備が必要だと思われる。

第７章　総括

本調査研究は、①精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況、②特例適用事業所の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見、③特例適用事業所に働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなどを把握することを目的として実施し、以下のような点が明らかになった。

（１）精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況

精神障害者を雇用する企業は増加を続けており、規模別では 100 人以上 300 人未満の企業が最も多く、産業別では①製造業、②医療、福祉、③卸売、小売業が上位三位を占めていた。一方、特例適用企業も制度導入以降、年々増加しており、規模別では 1,000 人以上規模で特例適用企業が特例非適用企業よりも多くなっていたが、産業別では、①医療、福祉、②卸売、小売業、③製造業が上位三位を占め、精神障害者を雇用する企業の場合とはやや異なっている。また、特例適用企業は特例非適用企業よりも雇用率を達成する確率（オッズ）が高くなっていたものの、特例適用企業における

特例適用者数の増加はあまり見られず、減少か人数の変化なしの場合が多い。ただし、特例適用企業数の増加を受けて特例適用者数自体は年々増加をしていることが明らかになった。

（２）特例適用事業所の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見

事業所質問紙調査からは、特例措置の活用を考慮した事業所においては特例措置について、精神障害者の職場定着や様々な配慮の実施しやすさに関わる項目に「当てはまる」という印象を抱く傾向がある一方、特例措置の終了が事業所にとって負担になる可能性が示唆され、併せて、今後の精神障害者雇用についても相対的に慎重な姿勢を示す傾向が見られた。

また、事業所質問紙調査や事業所インタビュー調査からは、特例措置に対する認識は、「雇用率達成のしやすさ」と結びつくことが多く、他の効果との結び付きはあまり明確ではない。言い換えれば他の効果は十分に認識されていないことがうかがえた。さらに、事業所側では、時間をかけても週の所定労働時間が 30 時間以上に移行できない精神障害者が一定数存在すると考えていることが示された。

（３）特例適用事業所に働く精神障害者の雇用の実態

パネル調査からは、特例適用事業所で働く精神障害者は概ね職場の人間関係や環境に満足し、仕事にやりがいを感じ、また、現在の職場で働き続けたいと考えていることが見出された。

併せて、インタビュー調査においては、職場での配慮がある場合には肯定的な認識を持っているが、配慮がない場合には否定的な認識を持っていることもうかがえた。

また、当事者を対象とした調査のいずれもから、フルタイム勤務については、移行を希望する者と短時間勤務のままで良いと考える者の２つの志向性があることが示唆された。

インタビュー調査やパネル調査からは、前者については、短時間あるいは障害者雇用で働くことがキャリア形成に悪影響をもたらすと考えている可能性がある一方、後者については、短時間勤務を体調や体力と職業生活とのバランスを取ることのできる働き方であると考えていることがうかがえた。ただし当事者質問紙調査からはその志向性は一方か他方かというものではなく、複雑に組み合わされている可能性も示唆された。

序文

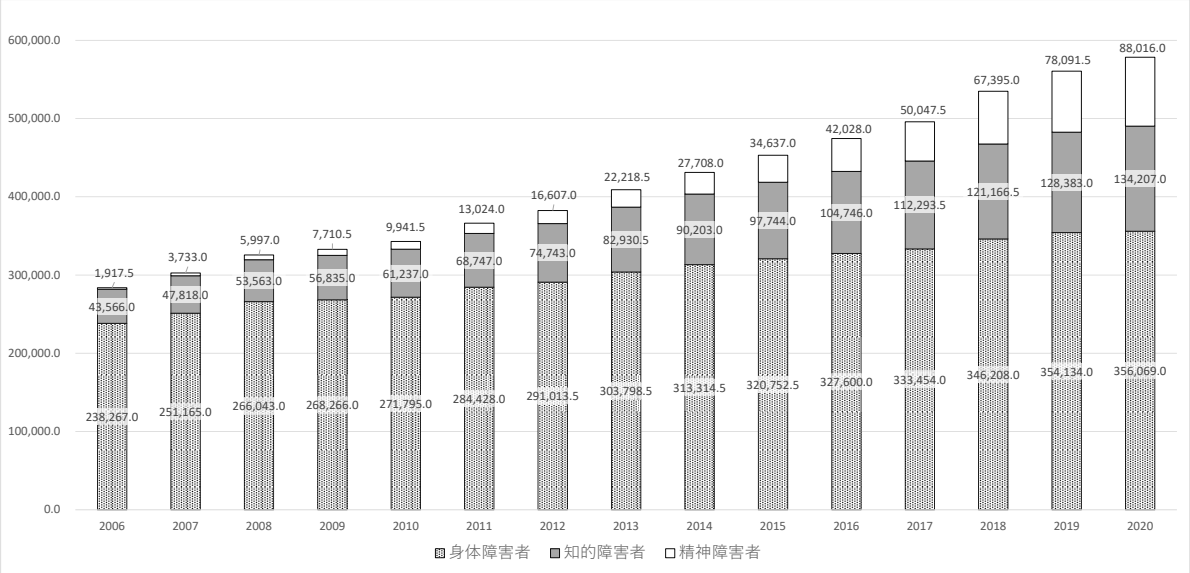
序文　背景と目的

１　背景

（１）精神障害者の雇用の推移

ア　雇用状況

障害者雇用率制度においては、2006 年４月から、精神障害者が実雇用率の算定対象（雇用している精神障害者を身体障害者又は知的障害者とみなす）になり、2018 年４月からは、正式に法定雇用率の算定対象になっている。毎年６月１日現在の状況を示す障害者雇用状況報告の集計結果によると 2006 年から 2020 年までの民間企業における障害者の雇用状況は図序－１のとおりとなっている。



図序－１　雇用されている障害者数の推移　　（厚生労働省 2020）

このうち精神障害者は、2006 年の 1,917.5 人から 2020 年には 88,016.0 人となっており、年々増加している。また、雇用障害者数全体に占める精神障害者数の比率は、2006 年には 0.7％だったものが、2020 年には 15.2％までに伸びている。

なお、ここで示されている「障害者数」は、実人数ではなく、雇用率対象の取扱に基づく算定条件に応じて算出されている。2006 年以降の雇用率算定上の取扱いは表序－１に示すとおりになっている。

精神障害者については、実雇用率の算定対象に追加された 2006 年から 2017 年

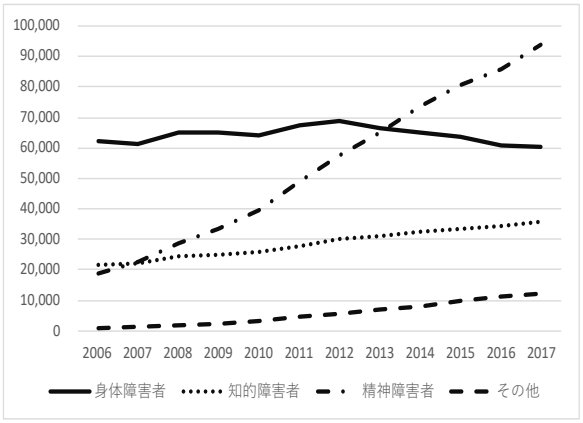
表序－１　雇用率算定上の取扱　　厚生労働省（2020）

障害区分	程度区分	労働時間区分	2006年-2010年	2011年-2017年	2018年以降
身体障害者	重度以外	20時間以上30時間未満	—	0.5カウント	0.5カウント
		30時間以上	１カウント	１カウント	１カウント
	重度	20時間以上30時間未満	１カウント	１カウント	１カウント
		30時間以上	２カウント	２カウント	２カウント
知的障害者	重度以外	20時間以上30時間未満	—	0.5カウント	0.5カウント
		30時間以上	１カウント	１カウント	１カウント
	重度	20時間以上30時間未満	１カウント	１カウント	１カウント
		30時間以上	２カウント	２カウント	２カウント
精神障害者		20時間以上30時間未満	0.5カウント	0.5カウント	１カウント
		30時間以上	１カウント	１カウント	１カウント

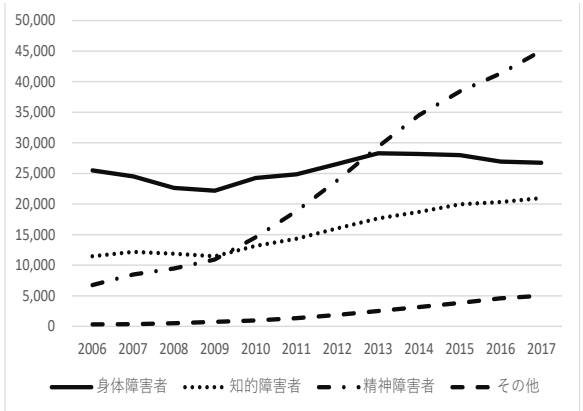
までの間では、週の所定労働時間が 30 時間以上の場合には、１人分としてカウントし、20 時間以上 30 時間未満（以下「短時間労働」という。）の場合には、0.5 人分としてカウントされていた。この算定条件が、「障害者の雇用の促進等に関する法律」施行規則の一部改正により、2018 年４月からは、「精神障害者である短時間労働者の算定方法に係る特例措置」（以下「特例措置」という。）として、雇入れから３年以内の者等が短時間労働の場合にも１人分としてカウントされるように変更されている（表序－１　網掛け部分）。

イ　新規求職申込件数と就職件数

精神障害者が実雇用率の算定対象に追加された 2006 年から特例措置が施行された 2018 年の前年（2017 年）までのハローワークにおける障害者の新規求職申込件数及び就職件数は、図序－２及び図序－３のとおりになっている。身体障害者や知的障害者の新規求職申込件数や就職件数に比べると、精神障害者は、右肩上がりを示しており、2014 年に新規求職申込件数が、2013 年に就職件数が、身体障害者を抜いて、障害種別で最も多くなり、障害者の労働市場において、精神障害者数が大きく伸びていることがわかる。



図序－２　新規求職申込件数（厚生労働省 2008, 2018）



図序－３　就職件数　（厚生労働省 2008，2018）

障害者雇用状況報告の集計結果にみられる雇用精神障害者の増加の背景には、新規求職申込件数と就職件数の増加に見られるような労働市場において精神障害者の占める割合が大きくなっている状況があると考えられる。

（２）特例措置について

特例措置は、上述のとおり、精神障害者である短時間労働者について、従来 0.5 カウントであったところを、１カウントとする制度である。この措置の対象は、①雇入れから３年以内の者、又は②精神障害者保健福祉手帳の取得から３年以内の者という要件がある。また、この措置は 2023 年３月までの暫定的な措置である（厚生労働省 2018）。

特例措置は 2017 年 12 月に開かれた第 74 回労働政策審議会障害者雇用分科会（以下「障害者雇用分科会」という。）での検討を経て、2018 年４月から施行されている。

障害者雇用分科会においては、①精神障害者の新規求職申込件数や就職件数が大きく増加していること、②精神障害者の定着率が他の障害種類の者に比較して低いものの短時間労働の者の定着率が他の労働時間の者より高いこと、③障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）を対象とした調査において、５年以上勤務している精神障害者については、入職

当初は週の所定労働時間が 30 時間未満労働であったものの 30 時間以上に伸びている者の比率が知的障害者より高くなっていることが示された。その上で、精神障害者については、「定着は難しいという課題が言われているとおりではあるものの、就業時間が一定程度から徐々にならしていくような形で、(週の所定労働時間が) 20 時間以上 30 時間ぐらいで働き始めるというのが、定着のしやすさを探っていく上での鍵になるのではないか」とし、特例措置を講ずるという提案がなされた(厚生労働省 2017)。併せて、「(特例) 措置が精神障害者の方の定着状況にどういった影響を与えているのか、あるいはキャリア形成にどういう影響を与えるのかというところを見た上で、改めてさらなる延長を講ずるのかどうかということなどについて見ていくということにしたい」(厚生労働省 2017)と、特例措置が 2023 年３月までの暫定措置であることを踏まえ、その延長について検討することも示された。

２　目的と方法

（１）目的

本調査研究は、特例措置の暫定措置期間終了後の取扱いに係る施策の企画立案に資するために、厚生労働省の要請を受け、以下に述べる３つ目的のために実施した。

【目的１】特例措置が適用されている企業の業種や企業規模、雇用率への影響など、精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況を把握すること。

【目的２】特例措置を利用した目的やその効果など、特例措置が適用されている事業所（以下「特例適用事業所」という。）の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見を把握すること。

【目的３】特例適用事業所に働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなど雇用の実態を把握すること。

これら３つの目的を達成するために、本調査研究では以下の６点のデータについて、調査・分析を行った。

① 厚生労働省に報告された障害者雇用状況報告

② 特例適用事業所を対象とした質問紙調査（以下「事業所質問紙調査」という。）(2019 年と 2021 年に実施)

③ 特例措置が適用されている精神障害者（以下「特例適用者」という。）の雇用経験のある事業所を対象としたインタビュー調査（以下「事業所インタビュー調査」という。）

④ 特例適用者を対象とした質問紙調査（以下「当事者質問紙調査」という。）(2019 年と 2021 年に実施)

⑤ 第１回当事者質問紙調査（2019 年）で協力の同意が得られた特例適用者等の精神障害者を対象としたインタビュー調査（以下「当事者インタビュー調査」という。）

⑥第１回当事者質問紙調査（2019 年）で協力の同意が得られた特例適用者等の精神障害者を対象としたパネル調査（以下「パネル調査」という。）(2020 年と 2021 年の２回実施)

（２）目的と調査との関係

本調査研究の３つの目的と（１）にあげた①～⑥の各調査等との関係について、以下に述べる。

【目的１】精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況の把握

障害者雇用状況報告を障害者雇用に係る最も包括的なデータと位置づけ、2018 年に導入された特例措置の障害者雇用に係る影響について把握するために、2017 年から 2020 年までの４年間のデータについて二次分析を行った（(１）の①)。

【目的２】特例適用事業所の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見の把握

障害者雇用状況報告では把握の難しい個々の事業所の精神障害者の雇用状況、特例措置についての認識や意見、それらの経時的な変化の有無を把握するために、2019 年と 2021 年に事業所質問紙調査を実施した（(１）の②)。

また、2020 年から 2021 年にかけては、特例措置を利用した経験を踏まえた特例措置の影響や効果、雇用率制度等への考え、そして、これらの背景となる精神障害者の短時間労働に対する考えを把握するために、事業所インタビュー調査を実施した（(１）の③)。インタビュー方式を採用したのはこれらの複合的な問いに対して、回答の意図や詳細について、必要に応じて重ねて質問、確認するためである。

【目的３】精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなど雇用の実態を把握すること。

短時間労働で働く精神障害者を中心として雇用状況や働き方に関する考えとその変化を把握するために、2019 年と 2021 年に特例適用者を対象に質問紙調査を実施した（(１）の④)。

また、上記の調査よりも詳細に職務内容や労働環境、短時間労働に対する精神障害者自身の意識を明らかにするために、2020 年には当事者インタビュー調査（(１）の⑤）を実施した。

加えて、精神障害者自身の就業時間に対する意識や将来の働き方に関する考えについてより詳細に把握するとともに、当事者質問紙調査では難しい、同一対象者における継時的な変化を把握するために、2020 年と 2021 年に２回のパネル調査（(１）の⑥）も実施した。

（３）事業所質問紙調査及び当事者質問紙調査の取扱いについて

本調査研究では、当初、2019 年の第１回の事業所質問紙調査及び当事者質問紙調査（以下「第１回質問紙調査」という。）と 2021 年の第２回の事業所質問紙調査及び当事者質問紙調査（以下「第２回質問紙調査」という。）について、２時点の結果の比較を行う予定であった。しかしながら、本調査研究報告書では、第２回質問紙調査の結果を掲載せず、単純集計の結果を、別途「資料編」として当機構ホームページで公開することとした[1]。理由は、次の２点による。

① 質問紙調査では、第２章及び第４章でも述べるように、特例適用者が在籍しないと思われる事業所、特例適用者ではないと思われる当事者からも想定外に多くの回答があり、特例適用事業所と特例適用者の在籍を確認できない事業所、特例適用者と特例適用者以外を特定するための作業が発生するなど、データの精査、集計、分析には、当初想定した以上の時間を要した。加

[1] https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku161.html

えて、第２回質問紙調査では、特例措置が適用されている企業（以下「特例適用企業」という。）が増加しており[2]、第１回を超える数の回答が、事業所・当事者ともに得られたことで、データの精査に更なる時間を要することとなった。そのため、第２回質問紙調査の集計を、本調査研究報告書の執筆及び印刷のスケジュールに間に合わせることができない見通しとなった。

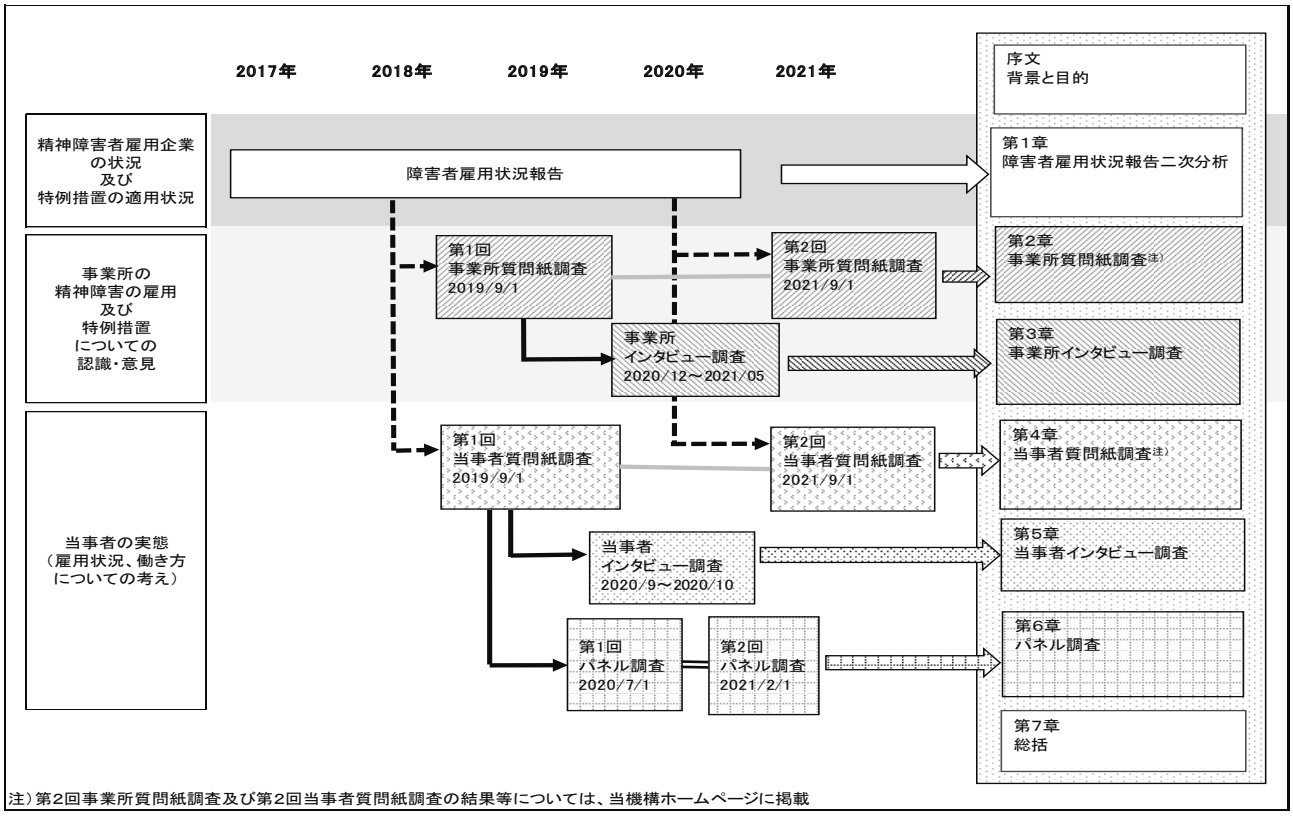
② 2020 年以降流行が続く新型コロナウイルス感染症の社会的な影響は大きく、調査結果について、2019 年と 2021 年の比較を行うことは適当ではないと考えられた。

なお、第２回質問紙調査においては、新型コロナウイルス感染症の影響を尋ねているが、この結果については、新型コロナウイルス感染症の流行下で行われたインタビュー調査及びパネル調査の参考として、巻末の附録に掲載する。

３　報告書の構成

本調査研究報告書においては、３つの目的に対して６つの調査・分析を実施している。各調査等の目的及び実施時期と本調査研究報告書の構成との関係を図序―４に示す。

図序―４は、大きく、左、中央、右の３つの部分に分かれている。まず、図の左部分には、本調査研究の目的を踏まえて明らかにしようとする内容を示した。図の中央部分には左部分に示した目的に対応する調査・分析を実施時期とともに配置した。図の右部分には、各調査等について記載さ



図序－４　本調査研究報告書の構成

[2] 第１回質問紙調査は 2019 年、第２回質問紙調査は 2021 年に実施したが、その際、特例適用企業を特定するために利用した情報は、調査の前年である 2018 年及び 2020.年に実施された「障害者雇用状況報告」である。それによれば、2018 年６月１日現在は 4,453 社、2020 年６月１日現在は 5,371 社が特例適用企業である。

れている本調査研究報告書の章を示した。

また、図序－４においては、各調査の関係についても以下のように示している。「障害者雇用状況報告」から「第１回事業所質問紙調査」につながる破線の矢印は、2018 年６月の障害者雇用状況報告において特例措置が適用されていた障害者雇用事業主（4,453 社）に対して調査票を送付したことを示している。また、「第２回質問紙調査」については、「第１回事業所質問紙調査」と同様に調査の前年に当たる 2020 年６月の障害者雇用状況報告において特例措置が適用されていた障害者雇用事業主（5,371 社）に調査票を送付していることを「障害者雇用状況報告」からの破線で示している。「事業所インタビュー調査」は、「第１回事業所質問紙調査」の調査基準日である 2019 年９月１日に特例適用事業所だと判断できた事業所 491 事業所から対象を選んでおり、対象者が直接結びついていることを実線で示している。

「障害者雇用状況報告」から「第１回当事者質問紙調査」につながる破線の矢印は 2018 年６月の障害者雇用状況報告で特例適用事業所であった事業所に働く特例適用者を対象にしていることを示している。また、「第２回当事者質問紙調査」については「第１回当事者質問紙調査」と同様に調査の前年に当たる 2020 年６月の障害者雇用状況報告の特例適用事業所に働く特例適用者を対象としたことを「障害者雇用状況報告」からの破線で示している。当事者インタビュー調査及びパネル調査については、「第１回当事者質問紙調査」の回答者から各調査への同意が得られた者から対象を選び、対象者が直接結びついていることを実線で示している。また、「第１回パネル調査」と「第２回パネル調査」については同一対象者による比較を意図しており、二重線でつないでいる。

最後に、章ごとの内容を簡単に述べる。

第１章は【目的１】に対応し、障害者雇用状況報告の二次分析を用いて、精神障害者の雇用状況と特例適用企業の特徴を示し、特例措置の影響について分析を行った。

第２章及び第３章は、【目的２】に対応する。第２章では、事業所質問紙調査により、特例措置導入後１年５か月後の特例適用事業所の精神障害者雇用及び特例措置についての認識・意見について分析した。第３章では、特例措置を利用した事業主の人事担当者を対象に実施した事業所インタビュー調査により事業所における特例措置の影響や効果、雇用率制度などの意見について整理・分析した。

第４章から第６章は、【目的３】に対応している。第４章では、事業所質問紙調査と同様に実施した当事者質問紙調査により、特例措置導入１年５か月後の特例適用事業所で働いている精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えについて分析している。第５章では、当事者インタビュー調査により、短時間で働く精神障害者自身の就業や将来的な働き方に関する意識や考えについて分析を行った。第６章では、第１回当事者質問紙調査の回答者のうち協力の同意が得られた者を対象としたパネル調査により、対象者の就業状況や働き方についての考えについて、同一対象者に対する経時的な分析を行った。

第１章から第６章は、それぞれの調査の目的・手法、結果、考察を基本に記述しており、第７章は、各調査の結果・考察を踏まえた、本調査研究における総括を記した。

引用文献

厚生労働省．（2020）「障害者雇用状況報告の集計結果について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000079194_00005.html
2021.8.30 アクセス
厚生労働省．（2008,2018）「平成 19 年度における障害者の職業紹介」
https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0516-3.html
2021.8.30 アクセス
「平成 30 年度障害者の職業紹介状況等」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05159.html
2021.8.30 アクセス
をもとに作成
厚生労働省．（2017）労働政策審議会障害者雇用分科会（第 74 回　2017 年 12 月 22 日）
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126985.html
2021.8.30 アクセス
厚生労働省．（2018）「精神障害者である短時間労働者の算定方法に係る特例措置」広報用リーフレット
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192051.html
2021.8.30 アクセス

第１章　障害者雇用状況報告の二次分析

第１章　障害者雇用状況報告の二次分析

本章では、精神障害者[1]の雇用状況や特例措置の適用状況などについて、障害者雇用状況報告の二次分析結果を記述する。調査報告書における本章の位置付けは下記図１－１のとおりである。

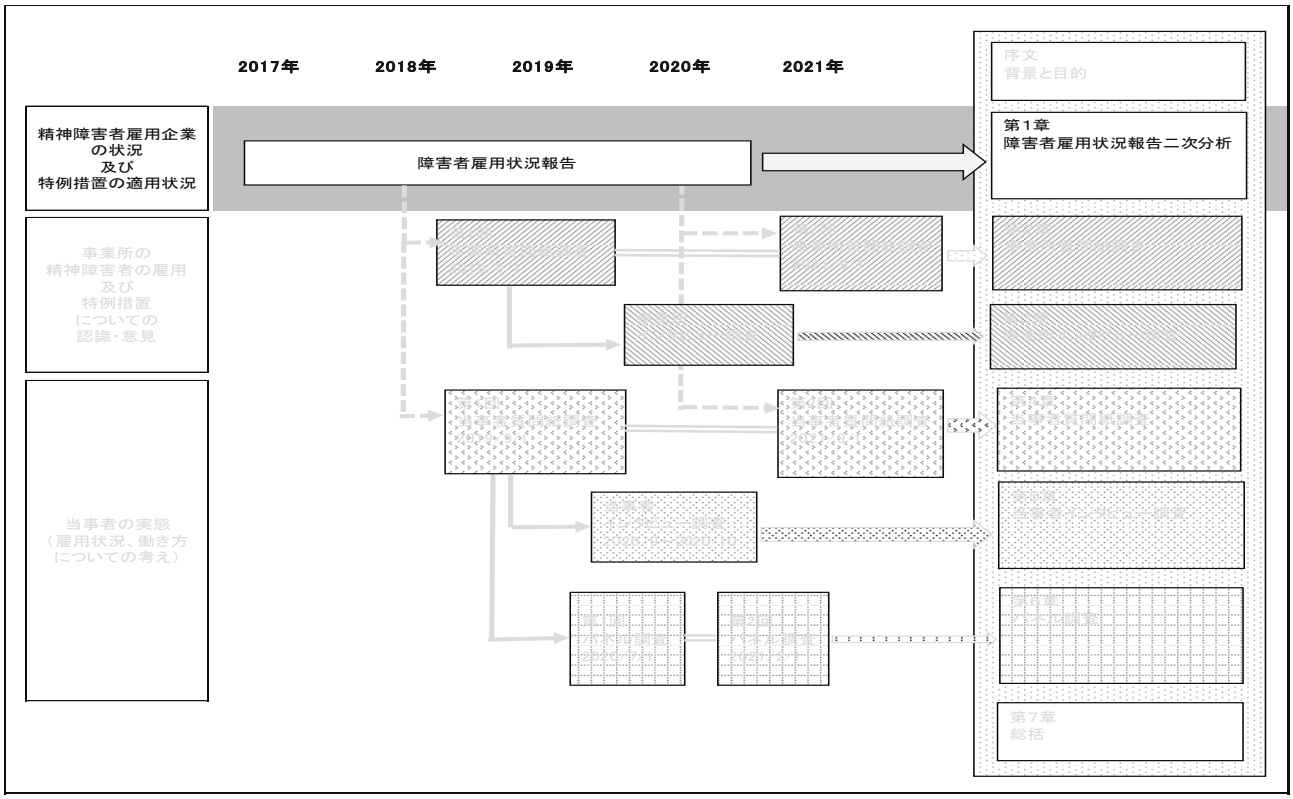


図１－１　本調査研究報告書における本章の位置づけ

第１節　目的と手法

本調査研究では以下を明らかにすることを目的として、厚生労働省「障害者雇用状況報告」の二次分析を実施した。

- 精神障害者を雇用する企業の特徴
- 特例適用企業の特徴
- 特例措置が企業の法定雇用率達成に与える影響
- 精神障害者の雇用状況

「障害者雇用状況報告」は、障害者を雇用する義務を負う全ての企業を対象とするものであり、各企業は毎年６月１日時点において雇用している障害者数や障害の種類などを厚生労働省大臣へ

[1] 本章で用いる用語は厚生労働省「障害者雇用状況報告」に準拠する。

報告するよう義務付けられている。本調査研究では障害者雇用状況報告のデータの二次分析の結果を、精神障害者の雇用に関する企業の考えや、当事者（精神障害者）の就労状況・仕事に関する考えなどを把握する際の背景として位置づけている。なお、二次分析にあたり、本研究では厚生労働省より 2017 年から 2020 年までのデータの提供を受けた。データの分析においては R ver. 3.6.2, R ver. 4.0.4, Stata SE ver. 16 を用いて、記述統計のほか、ロジスティック回帰分析による統計解析を実施した。

第２節　結果

１　精神障害者を雇用する企業の特徴

表１－１～１－４に、障害者を雇用する義務を負う企業の数とその割合（2017～2020 年）を規模別に示す。義務を負う企業のうち、障害者を雇用している企業の割合はおよそ 70%で推移している。表１－５は精神障害者を雇用する企業数とその割合を規模別に表したものである。表１－６に示すように、精神障害者を雇用する企業は、障害者を雇用する企業のおよそ 30%を占める。労働者の障害種類別に見た場合、障害者を雇用する企業のうち約 50%が身体障害者のみを雇用しているのに対し（表１－６）、精神障害者を雇用する企業に限定すると、「精神障害+身体障害」と「全ての障害」の割合が高く、計約 75%を占める（表１－７）。なお、規模別では精神障害者のみ、身体障害者のみというように一種類の障害種別の労働者のみを雇用している企業は 300 人未満規模の割合が特に高く、全ての種類の障害者を雇用している企業は 500 人以上規模の割合が高い（表１－８～１－11）。

表１－１　雇用義務を負う企業数とその割合　規模（総労働者数）別（2017 年）

	50-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	計	全企業に占める%
全企業	40,842	35,359	6,881	4,639	3,303	91,024	
	44.9%	38.8%	7.6%	5.1%	3.6%	100.0%	
雇用企業	19,866	29,703	6,830	4,630	3,303	64,332	70.7
	30.9%	46.2%	10.6%	7.2%	5.1%	100.0%	
非雇用企業	20,976	5,656	51	9	0	26,692	29.3
	78.6%	21.2%	0.2%	0.0%	0.0%	100.0%	

※ 全企業＝障害者の雇用義務を負う全ての企業
雇用企業＝全企業のうち、障害者を雇用している企業
非雇用企業＝全企業のうち、障害者を雇用していない企業

表１－２　雇用義務を負う企業数とその割合　規模別（2018 年）

	45.5-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	計	全企業に占める％
全企業	49,370	36,173	6,965	4,720	3,358	100,586	
	49.1%	36.0%	6.9%	4.7%	3.3%	100.0%	
雇用企業	23,544	30,620	6,910	4,716	3,357	69,147	68.7
	34.0%	44.3%	10.0%	6.8%	4.9%	100.0%	
非雇用企業	25,826	5,553	55	4	1	31,439	31.3
	82.1%	17.7%	0.2%	0.0%	0.0%	100.0%	

表１－３　雇用義務を負う企業数とその割合　規模別（2019 年）

	45.5-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	計	全企業に占める％
全企業	50,055	36,578	7,031	4,820	3,405	101,889	
	49.1%	35.9%	6.9%	4.7%	3.3%	100.0%	
雇用企業	24,561	31,477	6,992	4,816	3,405	71,251	69.9
	34.5%	44.2%	9.8%	6.8%	4.8%	100.0%	
非雇用企業	25,494	5,101	39	4	0	30,638	30.1
	83.2%	16.6%	0.1%	0.0%	0.0%	100.0%	

表１－４　雇用義務を負う企業数とその割合　規模別（2020 年）

	45.5-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	計	全企業に占める％
全企業	50,544	36,787	7,078	4,818	3,471	102,698	
	49.2%	35.8%	6.9%	4.7%	3.4%	100.0%	
雇用企業	25,066	31,767	7,039	4,814	3,470	72,156	70.3
	34.7%	44.0%	9.8%	6.7%	4.8%	100.0%	
非雇用企業	25,478	5,020	39	4	1	30,542	29.7
	83.4%	16.4%	0.1%	0.0%	0.0%	100.0%	

表１－５　精神障害者を雇用する企業数とその割合　規模別（2017－2020 年）

年		企業規模					合計件数
		45.5～99.5人※	100～299.5人	300～499.5人	500～999.5人	1000人＋	
2017	n	2,850	7,037	2,647	2,638	2,832	18,004
	%	15.8%	39.1%	14.7%	14.7%	15.7%	100.0%
2018	n	3,902	8,307	2,984	2,965	2,988	21,146
	%	18.5%	39.3%	14.1%	14.0%	14.1%	100.0%
2019	n	4,626	9,567	3,370	3,302	3,138	24,003
	%	19.3%	39.9%	14.0%	13.8%	13.1%	100.0%
2020	n	5,178	10,600	3,623	3,493	3,248	26,142
	%	19.8%	40.5%	13.9%	13.4%	12.4%	100.0%

※ 2017 年は 50～99.5 人（報告時点で障害者の雇用義務を負っていたのは労働者数 50 人以上の企業であるため。以降、規模別の取扱いについては同様）

表１－６　障害者を雇用する企業数とその割合　障害種類別（2017－2020 年）

労働者の障害の種類	2017		2018		2019		2020	
	n	%	n	%	n	%	n	%
精神のみ	2,977	4.6%	3,688	5.3%	4,335	6.1%	4,860	6.7%
知的のみ	5,009	7.8%	5,362	7.8%	5,346	7.5%	5,355	7.4%
身体のみ	33,025	51.3%	34,243	49.5%	33,509	47.0%	32,528	45.1%
精神＋知的	1,290	2.0%	1,629	2.4%	1,793	2.5%	1,977	2.7%
精神＋身体	6,752	10.5%	7,778	11.2%	8,812	12.4%	9,512	13.2%
知的＋身体	8,294	12.9%	8,396	12.1%	8,393	11.8%	8,131	11.3%
全て	6,985	10.9%	8,051	11.6%	9,063	12.7%	9,793	13.6%
計	64,332	100.0%	69,147	100.0%	71,251	100.0%	72,156	100.0%
精神割合	28.0%		30.6%		33.7%		36.2%	

精神のみ＝精神障害者のみを雇用

知的のみ＝知的障害者のみを雇用

身体のみ＝身体障害者のみを雇用

精神＋知的＝精神障害者と知的障害者を雇用

精神＋身体＝精神障害者と身体障害者を雇用

知的＋身体＝知的障害者と身体障害者を雇用

全て＝精神障害者、知的障害者、身体障害者の全てを雇用

精神割合＝精神障害者を雇用する企業が全体に占める割合

表１－７　精神障害者を雇用する企業数とその割合　障害種類別（2017－2020 年）

労働者の障害の種類	2017		2018		2019		2020	
	n	%	n	%	n	%	n	%
精神のみ	2,977	16.5%	3,688	17.4%	4,335	18.1%	4,860	18.6%
精神＋知的	1,290	7.2%	1,629	7.7%	1,793	7.5%	1,977	7.6%
精神＋身体	6,752	37.5%	7,778	36.8%	8,812	36.7%	9,512	36.4%
全て	6,985	38.8%	8,051	38.1%	9,063	37.8%	9,793	37.5%
計	18,004	100.0%	21,146	100.0%	24,003	100.0%	26,142	100.0%

表１－８　障害者を雇用する企業　規模×労働者の障害種類（2017 年）

	50-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	計
精神のみ	1,361	1,524	86	6	0	2,977
	45.7%	51.2%	2.9%	0.2%	0.0%	100.0%
精神+知的	344	807	114	22	3	1,290
	26.7%	62.6%	8.8%	1.7%	0.2%	100.0%
精神+身体	753	3,034	1,244	1,031	690	6,752
	11.2%	44.9%	18.4%	15.3%	10.2%	100.0%
全て	392	1,672	1,203	1,579	2,139	6,985
	5.6%	23.9%	17.2%	22.6%	30.6%	100.0%
知的のみ	2,826	2,040	118	23	2	5,009
	56.4%	40.7%	2.4%	0.5%	0.0%	100.0%
身体のみ	12,670	16,236	2,742	1,160	217	33,025
	38.4%	49.2%	8.3%	3.5%	0.7%	100.0%
身体+知的	1,520	4,390	1,323	809	252	8,294
	18.3%	52.9%	16.0%	9.8%	3.0%	100.0%

表１－９　障害者を雇用する企業　規模×労働者の障害種類（2018 年）

	45.5-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	計
精神のみ	1,862	1,722	94	8	2	3,688
	50.5%	46.7%	2.5%	0.2%	0.1%	100.0%
精神+知的	533	929	133	31	3	1,629
	32.7%	57.0%	8.2%	1.9%	0.2%	100.0%
精神+身体	1,019	3,562	1,369	1,147	681	7,778
	13.1%	45.8%	17.6%	14.7%	8.8%	100.0%
全て	488	2,094	1,388	1,779	2,302	8,051
	6.1%	26.0%	17.2%	22.1%	28.6%	100.0%
知的のみ	3,195	2,029	112	24	2	5,362
	59.6%	37.8%	2.1%	0.4%	0.0%	100.0%
身体のみ	14,724	15,829	2,512	1,001	177	34,243
	43.0%	46.2%	7.3%	2.9%	0.5%	100.0%
身体+知的	1,723	4,455	1,302	726	190	8,396
	20.5%	53.1%	15.5%	8.6%	2.3%	100.0%

表１－10　障害者を雇用する企業　規模×労働者の障害種類（2019 年）

	45.5-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	計
精神のみ	2,213	2,023	94	5	0	4,335
	51.0%	46.7%	2.2%	0.1%	0.0%	100.0%
精神+知的	571	1,025	156	37	4	1,793
	31.8%	57.2%	8.7%	2.1%	0.2%	100.0%
精神+身体	1,271	4,015	1,563	1,308	655	8,812
	14.4%	45.6%	17.7%	14.8%	7.4%	100.0%
全て	571	2,504	1,557	1,952	2,479	9,063
	6.3%	27.6%	17.2%	21.5%	27.4%	100.0%
知的のみ	3,265	1,970	99	12	0	5,346
	61.1%	36.8%	1.9%	0.2%	0.0%	100.0%
身体のみ	14,821	15,461	2,279	827	121	33,509
	44.2%	46.1%	6.8%	2.5%	0.4%	100.0%
身体+知的	1,849	4,479	1,244	675	146	8,393
	22.0%	53.4%	14.8%	8.0%	1.7%	100.0%

表１－11　障害者を雇用する企業　規模×労働者の障害種類（2020 年）

	45.5-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	計
精神のみ	2,519	2,222	109	10	0	4,860
	51.8%	45.7%	2.2%	0.2%	0.0%	100.0%
精神+知的	625	1,168	150	33	1	1,977
	31.6%	59.1%	7.6%	1.7%	0.1%	100.0%
精神+身体	1,426	4,418	1,654	1,355	659	9,512
	15.0%	46.4%	17.4%	14.2%	6.9%	100.0%
全て	608	2,792	1,710	2,095	2,588	9,793
	6.2%	28.5%	17.5%	21.4%	26.4%	100.0%
知的のみ	3,255	1,994	98	8	0	5,355
	60.8%	37.2%	1.8%	0.1%	0.0%	100.0%
身体のみ	14,717	14,879	2,119	698	115	32,528
	45.2%	45.7%	6.5%	2.1%	0.4%	100.0%
身体+知的	1,916	4,294	1,199	615	107	8,131
	23.6%	52.8%	14.7%	7.6%	1.3%	100.0%

表１－12 は障害者を雇用する企業を、表１－13 は精神障害者を雇用する企業をそれぞれ産業別に示したものである。精神障害者を雇用する企業の上位三産業は①製造業、②医療、福祉、③卸売業、小売業であり、これは障害者を雇用する企業と共通している。

表１－12　障害者を雇用する企業　産業別（2017－2020 年）

産業分類	2017		2018		2019		2020	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
A・B　農林漁業	218	0.3%	261	0.4%	278	0.4%	260	0.4%
C　鉱業	47	0.1%	55	0.1%	49	0.1%	49	0.1%
D　建設業	2,342	3.6%	2,623	3.8%	2,752	3.9%	2,865	4.0%
E　製造業	17,340	27.0%	18,465	26.7%	18,910	26.5%	18,929	26.2%
F　電気・ガス・熱供給・水道業	153	0.2%	168	0.2%	176	0.2%	179	0.2%
G　情報通信業	2,516	3.9%	2,765	4.0%	2,908	4.1%	3,045	4.2%
H　運輸業、郵便業	4,732	7.4%	5,089	7.4%	5,309	7.5%	5,333	7.4%
I　卸売業、小売業	9,377	14.6%	9,956	14.4%	10,138	14.2%	10,190	14.1%
J　金融業、保険業	1,031	1.6%	1,055	1.5%	1,046	1.5%	1,065	1.5%
K　不動産業、物品賃貸業	980	1.5%	1,058	1.5%	1,121	1.6%	1,171	1.6%
L　学術研究、専門・技術サービス業	1,476	2.3%	1,667	2.4%	1,792	2.5%	1,864	2.6%
M　宿泊業、飲食サービス業	2,014	3.1%	2,165	3.1%	2,210	3.1%	2,178	3.0%
N　生活関連サービス業、娯楽業	1,680	2.6%	1,825	2.6%	1,843	2.6%	1,832	2.5%
O　教育、学習支援業	1,241	1.9%	1,313	1.9%	1,382	1.9%	1,443	2.0%
P　医療、福祉	12,271	19.1%	13,163	19.0%	13,568	19.0%	13,862	19.2%
Q　複合サービス事業	749	1.2%	756	1.1%	749	1.1%	714	1.0%
R　サービス業	6,165	9.6%	6,763	9.8%	7,020	9.9%	7,177	9.9%
計	64,332	100.0%	69,147	100.0%	71,251	100.0%	72,156	100.0%

表１－13　精神障害者を雇用する企業　産業別（2017－2020 年）

産業分類	2017		2018		2019		2020	
	n	%	n	%	n	%	n	%
A・B　農林漁業	49	0.3	65	0.3	76	0.3	76	0.3
C　鉱業	4	0.0	4	0.0	6	0.0	9	0.0
D　建設業	428	2.4	540	2.6	619	2.6	699	2.7
E　製造業	4,284	23.8	5,133	24.3	5,841	24.3	6,316	24.2
F　電気・ガス・熱供給・水道業	39	0.2	58	0.3	63	0.3	74	0.3
G　情報通信業	1,005	5.6	1,162	5.5	1,321	5.5	1,486	5.7
H　運輸業、郵便業	948	5.3	1,086	5.1	1,240	5.2	1,369	5.2
I　卸売業、小売業	2,943	16.3	3,342	15.8	3,654	15.2	3,887	14.9
J　金融業、保険業	379	2.1	418	2.0	460	1.9	495	1.9
K　不動産業、物品賃貸業	305	1.7	349	1.7	389	1.6	439	1.7
L　学術研究、専門・技術サービス業	449	2.5	541	2.6	684	2.8	773	3.0
M　宿泊業、飲食サービス業	604	3.4	727	3.4	798	3.3	842	3.2
N　生活関連サービス業、娯楽業	488	2.7	581	2.7	638	2.7	675	2.6
O　教育、学習支援業	285	1.6	338	1.6	403	1.7	452	1.7
P　医療、福祉	3,706	20.6	4,404	20.8	5,025	20.9	5,588	21.4
Q　複合サービス事業	223	1.2	235	1.1	256	1.1	278	1.1
R　サービス業	1,865	10.4	2,163	10.2	2,530	10.5	2,684	10.3
計	18,004	100.0	21,146	100.0	24,003	100.0	26,142	100.0

２　特例適用企業の特徴

特例措置制度が導入された 2018 年４月以降、精神障害者を雇用する企業のうち、特例適用企業はおよそ 20%を占める（表１－14）。規模別に見ると、特例適用企業は特例適用者を雇用していない企業（以下「特例非適用企業」という。）よりも 1,000 人以上規模の企業の割合が高い。特例適用企業において、産業の上位三位は①医療、福祉、②卸売業、小売業、③製造業の順であり、精神障害者を雇用する企業の場合（①製造業、②医療、福祉、③卸売業、小売業）とは異なる（表１－15）。これには、精神障害者の労働時間別（フルタイム／短時間）雇用傾向が影響しているものと推測される。表１－16～１－18 に示すように、2017 年（特例措置導入以前）時点で、医療、福祉では短時間労働者のみあるいはフルタイムと短時間労働者の雇用割合が高く、製造業ではフルタイム労働者のみの雇用割合が高い。つまり、医療、福祉には短時間労働者を必要とする（あるいは短時間労働者を雇用しやすい）産業的要素があるか、あるいは多いが、製造業には同一か類似の要素は少ないものと思われる。なお、これら二産業において雇用されている精神障害者の労働時間の傾向は 2018 年から 2020 年までも同様である（表１－16～１－18）。

表１－14　精神障害者を雇用する企業における特例適用状況（2018－2020 年）

年	特例適用／非適用の別	45.5-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	総計	全体に占める%
2018	特例非適用	3,113 18.6%	6,667 39.9%	2,388 14.3%	2,367 14.2%	2,158 12.9%	16,693 100.0%	78.9%
	特例適用	789 17.7%	1,640 36.8%	596 13.4%	598 13.4%	830 18.6%	4,453 100.0%	21.1%
2019	特例非適用	3,700 19.7%	7,662 40.8%	2,655 14.1%	2,569 13.7%	2,202 11.7%	18,788 100.0%	78.3%
	特例適用	926 17.8%	1,905 36.5%	715 13.7%	733 14.1%	936 17.9%	5,215 100.0%	21.7%
2020	特例非適用	4,223 20.3%	8,602 41.4%	2,897 13.9%	2,772 13.3%	2,277 11.0%	20,771 100.0%	79.5%
	特例適用	955 17.8%	1,998 37.2%	726 13.5%	721 13.4%	971 18.1%	5,371 100.0%	20.5%

表１－15　特例適用企業の産業（2018－2020 年）

産業分類	2018		2019		2020	
	件数	%	件数	%	件数	%
A・B　農林漁業	7	0.2%	11	0.2%	9	0.2%
C　鉱業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
D　建設業	47	1.1%	70	1.3%	74	1.4%
E　製造業	551	12.4%	670	12.8%	707	13.2%
F　電気・ガス・熱供給・水道業	5	0.1%	9	0.2%	8	0.1%
G　情報通信業	93	2.1%	139	2.7%	164	3.1%
H　運輸業、郵便業	219	4.9%	242	4.6%	254	4.7%
I　卸売業、小売業	918	20.6%	1,000	19.2%	1,011	18.8%
J　金融業、保険業	50	1.1%	70	1.3%	72	1.3%
K　不動産業、物品賃貸業	60	1.3%	74	1.4%	84	1.6%
L　学術研究、専門・技術サービス業	84	1.9%	124	2.4%	136	2.5%
M　宿泊業、飲食サービス業	249	5.6%	292	5.6%	293	5.5%
N　生活関連サービス業、娯楽業	162	3.6%	209	4.0%	202	3.8%
O　教育、学習支援業	83	1.9%	103	2.0%	120	2.2%
P　医療、福祉	1,401	31.5%	1,543	29.6%	1,587	29.5%
Q　複合サービス事業	38	0.9%	45	0.9%	49	0.9%
R　サービス業	486	10.9%	614	11.8%	601	11.2%
計	4,453	100.0%	5,215	100.0%	5,371	100.0%

表１－16　精神障害者について、フルタイム労働者のみを雇用する企業　産業別（2017－2020 年）

産業分類	2017 n %	2018 n %	2019 n %	2020 n %
A・B 農林漁業	37 0.30%	49 0.34%	56 0.34%	55 0.31%
C 鉱業	4 0.03%	4 0.03%	6 0.04%	9 0.05%
D 建設業	390 3.12%	476 3.28%	530 3.25%	599 3.38%
E 製造業	3,672 29.41%	4,296 29.56%	4,818 29.52%	5,193 29.31%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	31 0.25%	50 0.34%	53 0.32%	65 0.37%
G 情報通信業	866 6.94%	1,011 6.96%	1,117 6.84%	1,247 7.04%
H 運輸業、郵便業	673 5.39%	754 5.19%	855 5.24%	954 5.38%
I 卸売業、小売業	1,785 14.29%	2,044 14.06%	2,220 13.60%	2,336 13.18%
J 金融業、保険業	325 2.60%	351 2.42%	375 2.30%	397 2.24%
K 不動産業、物品賃貸業	217 1.74%	259 1.78%	278 1.70%	305 1.72%
L 学術研究、専門・技術サービス業	374 3.00%	434 2.99%	523 3.20%	585 3.30%
M 宿泊業、飲食サービス業	288 2.31%	345 2.37%	382 2.34%	406 2.29%
N 生活関連サービス業、娯楽業	255 2.04%	313 2.15%	337 2.06%	354 2.00%
O 教育、学習支援業	200 1.60%	227 1.56%	279 1.71%	293 1.65%
P 医療、福祉	1,931 15.46%	2,310 15.89%	2,660 16.30%	2,972 16.77%
Q 複合サービス事業	164 1.31%	164 1.13%	174 1.07%	196 1.11%
R サービス業	1,275 10.21%	1,446 9.95%	1,660 10.17%	1,754 9.90%
総計	12,487 100.00%	14,533 100.00%	16,323 100.00%	17,720 100.00%

表１－17　精神障害者について、フルタイム労働者と短時間労働者を雇用する企業産業別（2017－2020 年）

産業分類	2017	2018	2019	2020
	n %	n %	n %	n %
A・B　農林漁業	4 0.15%	7 0.21%	8 0.20%	6 0.14%
C　鉱業	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
D　建設業	16 0.59%	33 0.99%	41 1.05%	52 1.17%
E　製造業	291 10.78%	406 12.12%	523 13.39%	563 12.71%
F　電気・ガス・熱供給・水道業	6 0.22%	6 0.18%	8 0.20%	6 0.14%
G　情報通信業	78 2.89%	92 2.75%	124 3.17%	149 3.36%
H　運輸業、郵便業	153 5.67%	187 5.58%	216 5.53%	262 5.91%
I　卸売業、小売業	659 24.42%	745 22.25%	810 20.73%	876 19.77%
J　金融業、保険業	39 1.44%	52 1.55%	71 1.82%	83 1.87%
K　不動産業、物品賃貸業	37 1.37%	46 1.37%	55 1.41%	71 1.60%
L　学術研究、専門・技術サービス業	39 1.44%	68 2.03%	95 2.43%	112 2.53%
M　宿泊業、飲食サービス業	160 5.93%	188 5.61%	200 5.12%	216 4.88%
N　生活関連サービス業、娯楽業	98 3.63%	112 3.34%	126 3.22%	139 3.14%
O　教育、学習支援業	44 1.63%	48 1.43%	49 1.25%	72 1.63%
P　医療、福祉	732 27.12%	913 27.26%	1,058 27.08%	1,231 27.79%
Q　複合サービス事業	30 1.11%	42 1.25%	53 1.36%	54 1.22%
R　サービス業	313 11.60%	404 12.06%	470 12.03%	538 12.14%
総計	2,699 100.00%	3,349 100.00%	3,907 100.00%	4,430 100.00%

表１－18　精神障害者について、短時間労働者のみを雇用する企業　産業別（2017－2020 年）

産業分類	2017	2018	2019	2020
	n %	n %	n %	n %
A・B 農林漁業	8 0.28%	9 0.28%	12 0.32%	15 0.38%
C　鉱業	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
D　建設業	22 0.78%	31 0.95%	48 1.27%	48 1.20%
E　製造業	321 11.39%	431 13.20%	500 13.25%	560 14.03%
F　電気・ガス・熱供給・水道業	2 0.07%	2 0.06%	2 0.05%	3 0.08%
G　情報通信業	61 2.16%	59 1.81%	80 2.12%	90 2.25%
H　運輸業、郵便業	122 4.33%	145 4.44%	169 4.48%	153 3.83%
I　卸売業、小売業	499 17.71%	553 16.94%	624 16.54%	675 16.91%
J　金融業、保険業	15 0.53%	15 0.46%	14 0.37%	15 0.38%
K　不動産業、物品賃貸業	51 1.81%	44 1.35%	56 1.48%	63 1.58%
L　学術研究、専門・技術サービス業	36 1.28%	39 1.19%	66 1.75%	76 1.90%
M　宿泊業、飲食サービス業	156 5.54%	194 5.94%	216 5.72%	220 5.51%
N　生活関連サービス業、娯楽業	135 4.79%	156 4.78%	175 4.64%	182 4.56%
O　教育、学習支援業	41 1.45%	63 1.93%	75 1.99%	87 2.18%
P　医療、福祉	1,043 37.01%	1,181 36.18%	1,307 34.64%	1,385 34.69%
Q　複合サービス事業	29 1.03%	29 0.89%	29 0.77%	28 0.70%
R　サービス業	277 9.83%	313 9.59%	400 10.60%	392 9.82%
総計	2,818 100.00%	3,264 100.00%	3,773 100.00%	3,992 100.00%

表１－19 は特例適用者の雇用状況を新規雇用・継続雇用の別に表したものである。特例適用企業の総数は年ごとに増加しており、おおむね新規雇用のみの企業の割合と継続雇用のみの企業の割合がそれぞれ半分程度である。図１－２は、特例適用企業の生存[2]と新規参入の推移を示している。2018 年の特例適用企業 4,453 社のうち、2,702 社が 2019 年にも特例適用企業であり（１年生存率 60.7%）、残りの 2,513 社は新規参入だった。2020 年には 2018 年の特例適用企業 4,453 社のうち 1,716 社が引き続き特例適用企業であり（２年生存率 38.5%）、2019 年の新規特例適用企業 2,513 社のうち 1,403 社が引き続き特例適用企業だった（１年生存率 55.8%）。また、2020 年に新規参入した特例適用企業は 1,984 社であり、このほかに 2018 年に特例適用企業だったが 2019 年に特例非適用企業となり、2020 年に再び特例適用企業となった企業が 268 社あった。

表１－19　特例適用企業数とその割合　新規雇用・継続雇用別（2018－2020 年）

年	新規のみ %	新規＋継続 %	継続のみ %	計 %
2018	1,985 44.6%	733 16.5%	1,735 39.0%	4,453 100.0%
2019	2,217 42.5%	804 15.4%	2,194 42.1%	5,215 100.0%
2020	1,952 36.3%	905 16.8%	2,514 46.8%	5,371 100.0%

※ 新規のみ＝特例適用者は新規雇用の労働者のみ
新規+継続＝特例適用者は新規雇用の労働者と以前から継続して雇用している労働者の二種類
継続のみ＝特例適用者は以前から継続して雇用している労働者のみ

[2] 統計解析においては「生存」は特定の事象が起きないことを指す。図１-２の場合、特定の事象は「特例適用企業が特例非適用企業となること」であり、「生存」は特例適用企業が（2018 年から 2019 年あるいは 2020 年にかけて）一貫して特例適用企業であることを意味する。

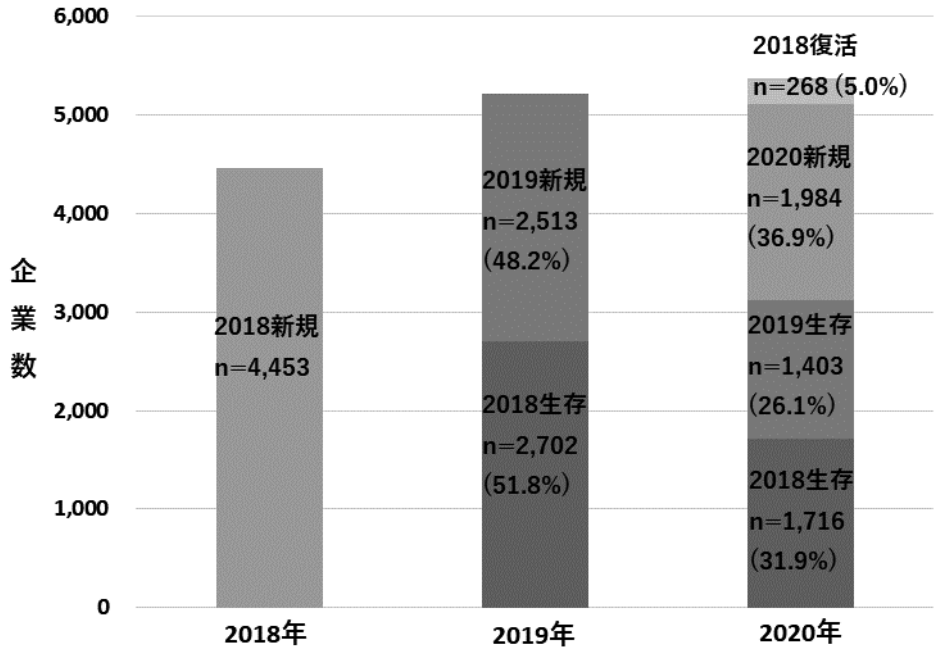


図１－２　特例適用企業の生存と新規参入の推移

※ 2018 新規＝2018 年の特例適用企業

2018 生存＝2018 年に特例適用企業であり、2019 年あるいは 2020 年も引き続き特例適用企業であった企業

2019 新規＝2019 年の新規特例適用企業

2019 生存＝2019 年に特例適用企業であり、2020 年も引き続き特例適用企業であった企業

2020 新規＝2020 年の新規特例適用企業

2018 復活＝2018 年に特例適用企業であり、2019 年に特例非適用企業となったが 2020 年に再び特例適用企業となった企業

表１－20 は、2018 年の特例適用企業において 2019 年と 2020 年に特例適用者数がどのように変化したのかを企業数によって示したものである[3]。最も多いのは 2019 年に特例適用者が 0 人となり、翌年も 0 人のままであったカテゴリー⑭であり、全体の約 30%を占める。次に多いのは 2018 年の特例適用者数が 2019 年も同一であり、2020 年に 0 人となったカテゴリー⑫（15.8%）であり、2018 年から 2020 年まで特例適用者数の変化がなかったカテゴリー⑪（15.4%）が次に続く。全体として、特例適用者数が増加した企業は少ない。また、産業別に見た場合でも、大半の産業において 2019 年に特例適用者が 0 人となり、翌年も 0 人のままであったカテゴリーの占める割合が最も高い（紙幅の都合により本文中には産業の分析に関わる表を掲載していないため、資料編の表資 1

[3] 経時的分析では、対象期間中に産業に変化のあった企業と対象期間全てのデータがそろっていない企業は除外した。たとえば表 1-20 の場合、2018 年特例適用企業から、①2019-2020 年に産業に変化のあった企業と②2019、2020 年のいずれか、あるいはその両年のデータがない企業を除外した結果、総計が 3,917 件となった。

－１～１－16 参照。鉱業は対象企業がなかったため表掲載はしていない)。なお、特例措置以外の精神障害者（以下「特例非適用者」という。）については、表１－21 に示すように各企業においてその人数が 2018 年から 2020 年にかけて変化がなかったカテゴリーの割合が最も高く(⑪;37.1%)、これは全ての精神障害者(特例適用者と特例非適用者)の場合も同様である(表１－22、⑪;34.6%)。この傾向には産業による違いはほとんどない（資料編の表資１－17～１－33、表資１－34～１－50)。

表１－20　特例適用者数の変化　2019－2020 年　企業規模別（2018 年特例適用企業）

カテゴリー	＼	45.5－99.5人	100－299.5人	300－499.5人	500－999.5人	1000人＋	カテゴリー計
①減－減	n	17	13	10	13	46	99
	%	0.43%	0.33%	0.26%	0.33%	1.17%	2.53%
②減－増	n	24	28	11	21	55	139
	%	0.61%	0.71%	0.28%	0.54%	1.40%	3.55%
③減－留	n	9	40	21	19	39	128
	%	0.23%	1.02%	0.54%	0.49%	1.00%	3.27%
④減－零	n	18	51	22	24	26	141
	%	0.46%	1.30%	0.56%	0.61%	0.66%	3.60%
⑤増－減	n	21	48	30	38	94	231
	%	0.54%	1.23%	0.77%	0.97%	2.40%	5.90%
⑥増－増	n	11	14	11	16	71	123
	%	0.28%	0.36%	0.28%	0.41%	1.81%	3.14%
⑦増－留	n	12	25	11	26	36	110
	%	0.31%	0.64%	0.28%	0.66%	0.92%	2.81%
⑧増－零	n	10	19	16	17	24	86
	%	0.26%	0.49%	0.41%	0.43%	0.61%	2.20%
⑨留－減	n	8	37	17	12	23	97
	%	0.20%	0.94%	0.43%	0.31%	0.59%	2.48%
⑩留－増	n	11	44	14	29	46	144
	%	0.28%	1.12%	0.36%	0.74%	1.17%	3.68%
⑪留－留	n	121	277	76	72	58	604
	%	3.09%	7.07%	1.94%	1.84%	1.48%	15.42%
⑫留－零	n	100	285	99	76	58	618
	%	2.55%	7.28%	2.53%	1.94%	1.48%	15.78%
⑬零－増	n	28	82	35	43	52	240
	%	0.71%	2.09%	0.89%	1.10%	1.33%	6.13%
⑭零－留	n	188	511	174	151	133	1,157
	%	4.80%	13.05%	4.44%	3.85%	3.40%	29.54%
規模別計	n	578	1,474	547	557	761	3,917
	%	14.76%	37.63%	13.96%	14.22%	19.43%	100.00%

※ n は企業数。カテゴリー名は特例適用者数の変化を以下のように表している。

減＝特例適用者の人数が前年から減少

増＝特例適用者の人数が前年から増加

留＝特例適用者の人数が前年と同数

零＝特例適用者の人数が 0 人まで減少

各カテゴリーの番号のあとの漢字のうち、一文字目が 2018 年と比較した 2019 年の特例適用者数の変化を、二文字目が 2019 年と比較した 2020 年の特例適用者数の変化を表す。たとえば、①の「減―減」は「2018 年から 2019 年にかけて特例適用者の人数が減少し、2019 年から 2020 年にかけても人数が減少した」ことを意味する。

表１－21　精神障害者である特例非適用者の労働者数の変化　2019－2020 年

企業規模別（2018 年に精神障害者である特例非適用者を雇用していた企業）

カテゴリー	＼	45.5－99.5人	100－299.5人	300－499.5人	500－999.5人	1000人＋	カテゴリー計
①減－減	n	28	81	44	76	121	350
	%	0.17%	0.48%	0.26%	0.45%	0.71%	2.07%
②減－増	n	50	161	104	180	303	798
	%	0.30%	0.95%	0.61%	1.06%	1.79%	4.71%
③減－留	n	82	332	171	170	125	880
	%	0.48%	1.96%	1.01%	1.00%	0.74%	5.20%
④減－零	n	20	54	25	16	9	124
	%	0.12%	0.32%	0.15%	0.09%	0.05%	0.73%
⑤増－減	n	91	304	193	288	384	1,260
	%	0.54%	1.80%	1.14%	1.70%	2.27%	7.44%
⑥増－増	n	52	142	149	261	723	1,327
	%	0.31%	0.84%	0.88%	1.54%	4.27%	7.84%
⑦増－留	n	106	363	238	274	277	1,258
	%	0.63%	2.14%	1.41%	1.62%	1.64%	7.43%
⑧増－零	n	9	30	14	10	7	70
	%	0.05%	0.18%	0.08%	0.06%	0.04%	0.41%
⑨留－減	n	71	235	128	121	111	666
	%	0.42%	1.39%	0.76%	0.71%	0.66%	3.93%
⑩留－増	n	115	510	253	331	304	1,513
	%	0.68%	3.01%	1.49%	1.95%	1.80%	8.94%
⑪留－留	n	1,424	3,121	831	632	270	6,278
	%	8.41%	18.43%	4.91%	3.73%	1.59%	37.08%
⑫留－零	n	148	417	133	79	15	792
	%	0.87%	2.46%	0.79%	0.47%	0.09%	4.68%
⑬零－増	n	50	191	80	62	29	412
	%	0.30%	1.13%	0.47%	0.37%	0.17%	2.43%
⑭零－留	n	268	622	182	110	22	1,204
	%	1.58%	3.67%	1.07%	0.65%	0.13%	7.11%
規模別計	n	2,514	6,563	2,545	2,610	2,700	16,932
	%	14.85%	38.76%	15.03%	15.41%	15.95%	100.00%

表１－22　精神障害者数の変化　2019－2020 年

企業規模別（2018 年に精神障害者を雇用していた企業）

カテゴリー		45.5－99.5人	100－299.5人	300－499.5人	500－999.5人	1000人＋	カテゴリー計
①減－減	n	48	148	64	107	149	516
	%	0.26%	0.80%	0.35%	0.58%	0.81%	2.80%
②減－増	n	77	248	132	197	322	976
	%	0.42%	1.34%	0.72%	1.07%	1.74%	5.29%
③減－留	n	126	444	198	190	119	1,077
	%	0.68%	2.41%	1.07%	1.03%	0.64%	5.83%
④減－零	n	31	75	29	16	6	157
	%	0.17%	0.41%	0.16%	0.09%	0.03%	0.85%
⑤増－減	n	126	410	266	321	402	1,525
	%	0.68%	2.22%	1.44%	1.74%	2.18%	8.26%
⑥増－増	n	58	180	176	302	753	1,469
	%	0.31%	0.98%	0.95%	1.64%	4.08%	7.96%
⑦増－留	n	128	427	241	285	268	1,349
	%	0.69%	2.31%	1.31%	1.54%	1.45%	7.31%
⑧増－零	n	13	54	11	10	4	92
	%	0.07%	0.29%	0.06%	0.05%	0.02%	0.50%
⑨留－減	n	115	396	160	131	115	917
	%	0.62%	2.15%	0.87%	0.71%	0.62%	4.97%
⑩留－増	n	140	549	265	327	296	1,577
	%	0.76%	2.97%	1.44%	1.77%	1.60%	8.54%
⑪留－留	n	1,520	3,228	804	599	240	6,391
	%	8.23%	17.49%	4.36%	3.25%	1.30%	34.62%
⑫留－零	n	167	424	139	70	12	812
	%	0.90%	2.30%	0.75%	0.38%	0.07%	4.40%
⑬零－増	n	49	187	89	55	18	398
	%	0.27%	1.01%	0.48%	0.30%	0.10%	2.16%
⑭零－留	n	276	630	177	99	20	1,202
	%	1.50%	3.41%	0.96%	0.54%	0.11%	6.51%
規模別計	n	2,874	7,400	2,751	2,709	2,724	18,458
	%	15.57%	40.09%	14.90%	14.68%	14.76%	100.00%

上記の表１－20～１－22 は各企業の 2018 年における規模（総労働者数）を基準としており、翌年以降における規模分類の変化は考慮していない（仮にある企業の総労働者数が 2018 年に 100 人であった場合、翌年以降に総労働者数が 500 人に増加したとしても、「100－299.5 人」に分類される）。図１－３は、総労働者数の変化を考慮し、特例適用者の割合の変化を企業数によって表したものである。この図は、2018 年における各企業の特例適用者数／総労働者数を基準として、この割合

が 2019、2020 年にどのように変化したかを示す。なお、2019、2020 年の特例適用者数／総労働者数は平均化してある。企業規模別に見ると（図１－３）、規模の小さい企業ほど特例適用者の割合が減少し、規模の大きい企業ほど特例適用者の割合が増加している。産業別（図１－４）では、いくつか例外はあるものの、全体としてわずかに右寄り（増加）にピークがある点が共通している。図１－５に特例非適用者の割合の変化を示す。規模の大きい企業は 0%（変化なし）に集中し、規模の小さい企業には裾の広がり（割合の変化におけるばらつき）がある。産業別（図１－６）では集中の度合いに差は見られるものの、0%前後にピークがあるという点はおおむね共通している。図１－７は、精神障害者の割合の変化を表している。特例適用者の割合の変化（図１－３）と同様、規模の小さな企業は減少傾向にあり、規模の大きな企業は増加傾向にある。産業別（図１－８）では、ピークがやや右寄り（増加）という特徴がおおむね一致している。

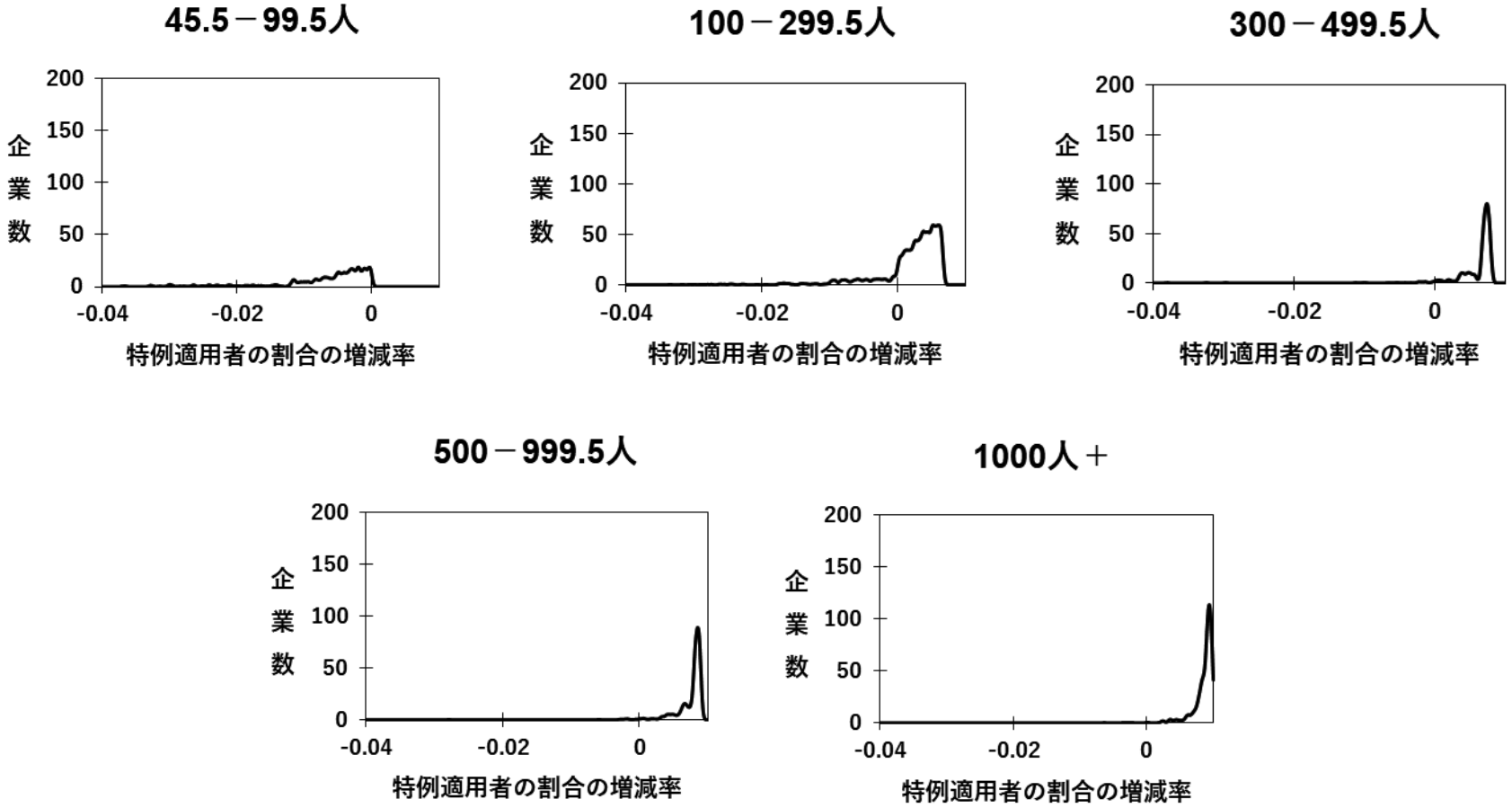


図１－３　特例適用者の割合の変化　2019－2020 年　企業規模別（2018 年特例適用企業）

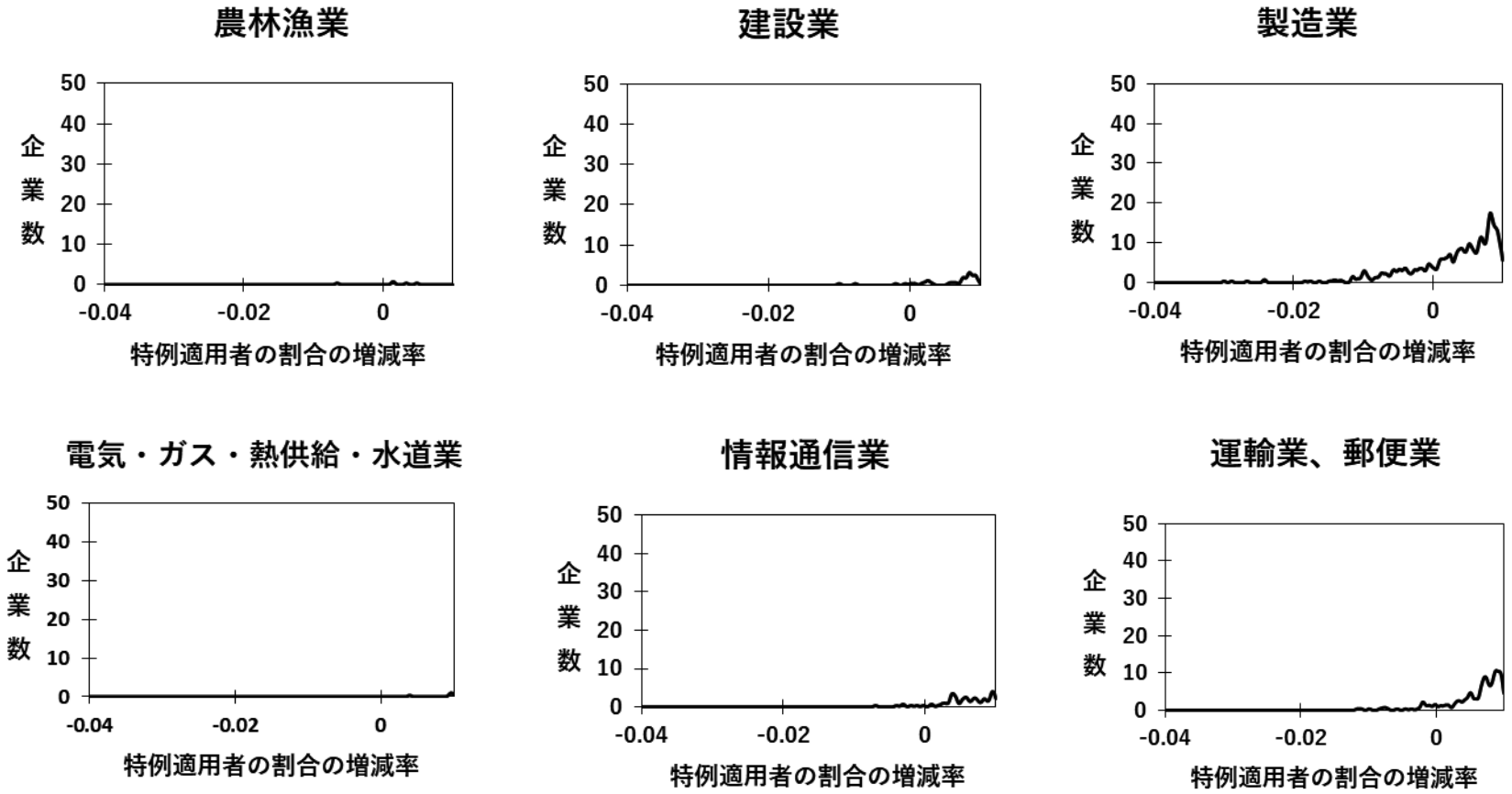


図１－４　特例適用者の割合の変化　2019－2020 年　産業別（2018 年特例適用企業）

※ 農林漁業など、産業によっては対象企業数が非常に少ないために変化を表す線が横軸と重なっている場合がある。また、鉱業は対象企業がなかったため含めていない。

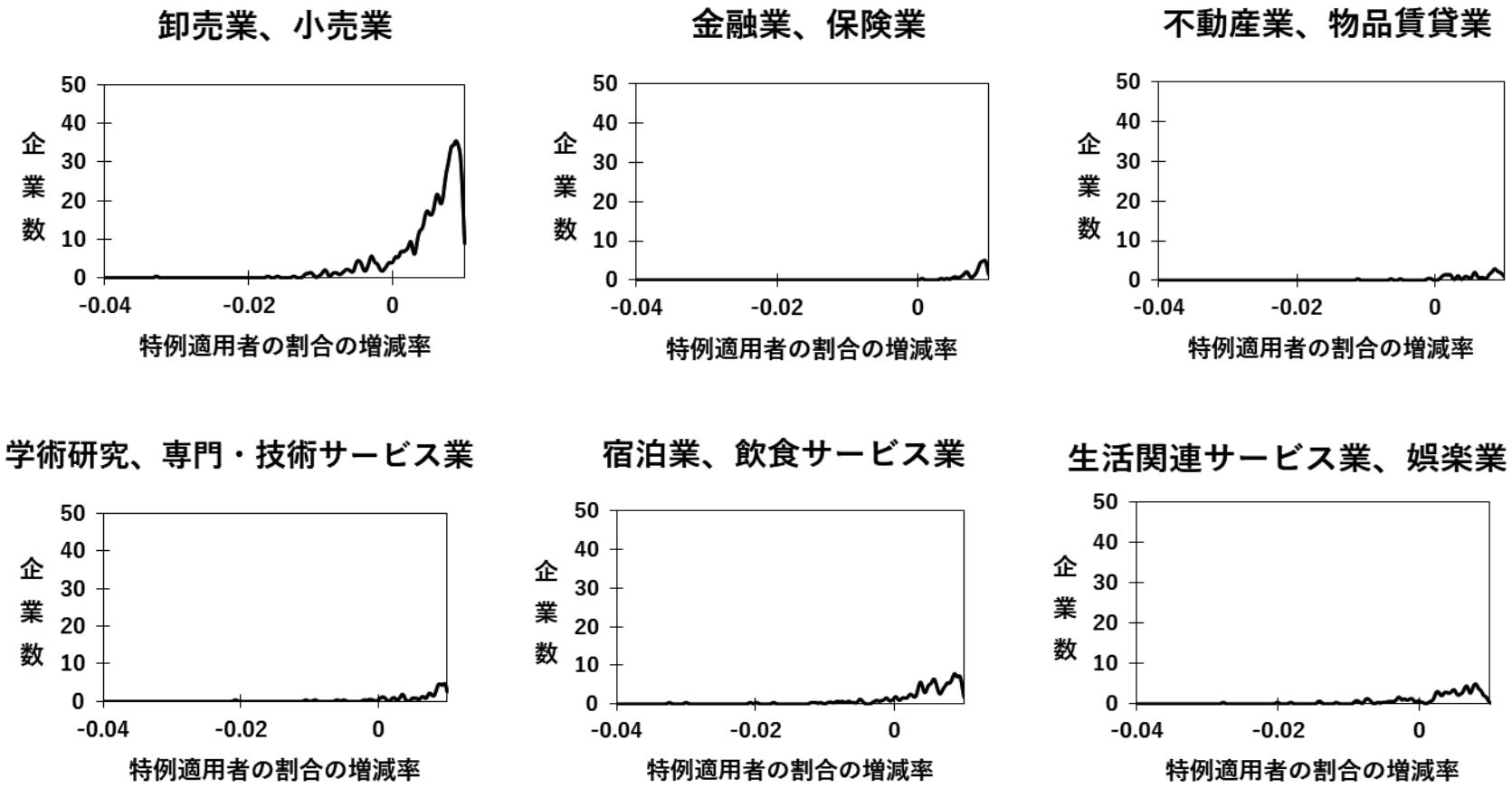
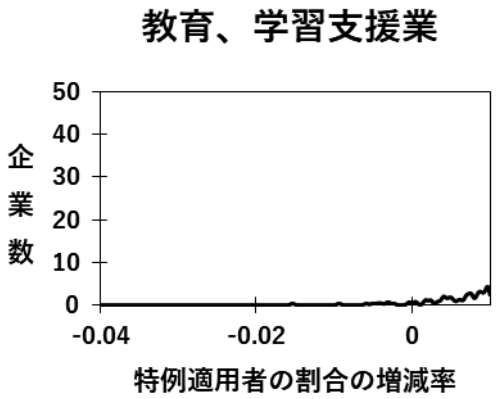
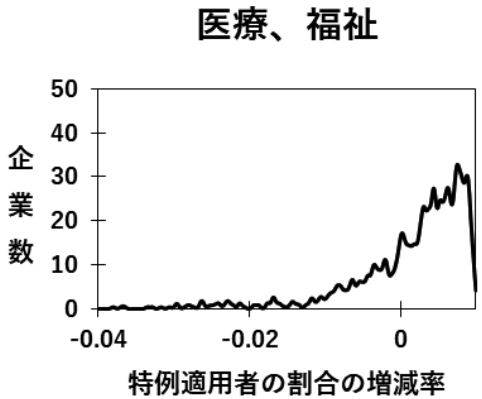
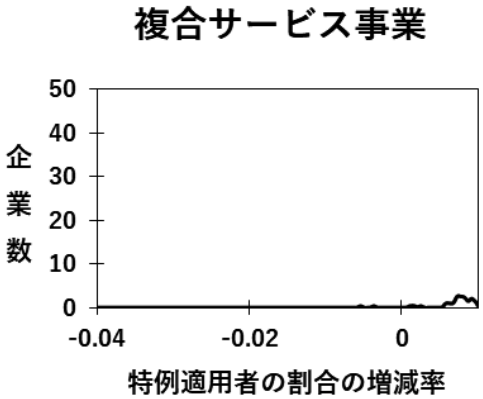

卸売業、小売業
金融業、保険業
不動産業、物品賃貸業
学術研究、専門・技術サービス業
宿泊業、飲食サービス業
生活関連サービス業、娯楽業
企業数
50
40
30
20
10
0
-0.04
-0.02
0
特例適用者の割合の増減率

図１－４　続き


教育、学習支援業
企業数
50
40
30
20
10
0
-0.04
-0.02
0
特例適用者の割合の増減率


医療、福祉
企業数
50
40
30
20
10
0
-0.04
-0.02
0
特例適用者の割合の増減率


複合サービス事業
企業数
50
40
30
20
10
0
-0.04
-0.02
0
特例適用者の割合の増減率

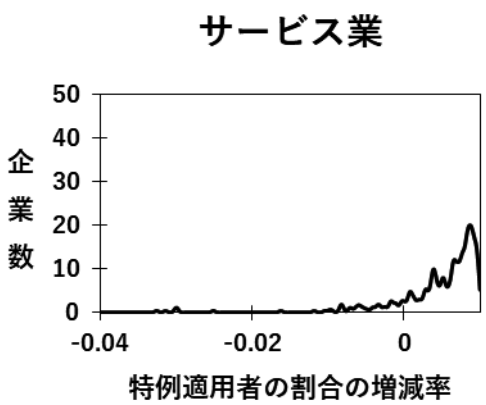

サービス業
企業数
50
40
30
20
10
0
-0.04
-0.02
0
特例適用者の割合の増減率

図１－４　続き

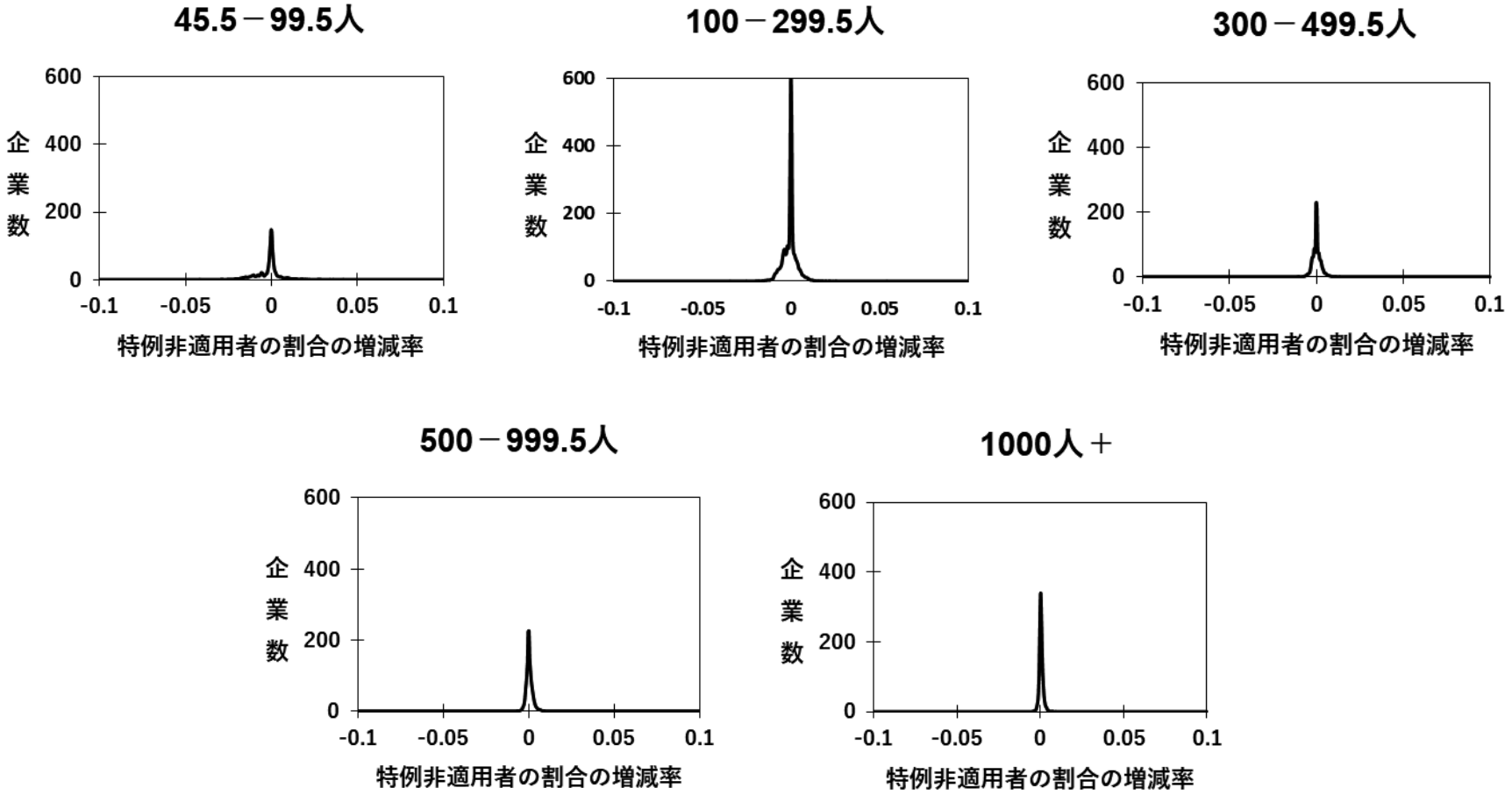


図１－５　精神障害者である特例非適用者の割合の変化　2019－2020 年
企業規模別（2018 年に精神障害者である特例非適用者を雇用していた企業）

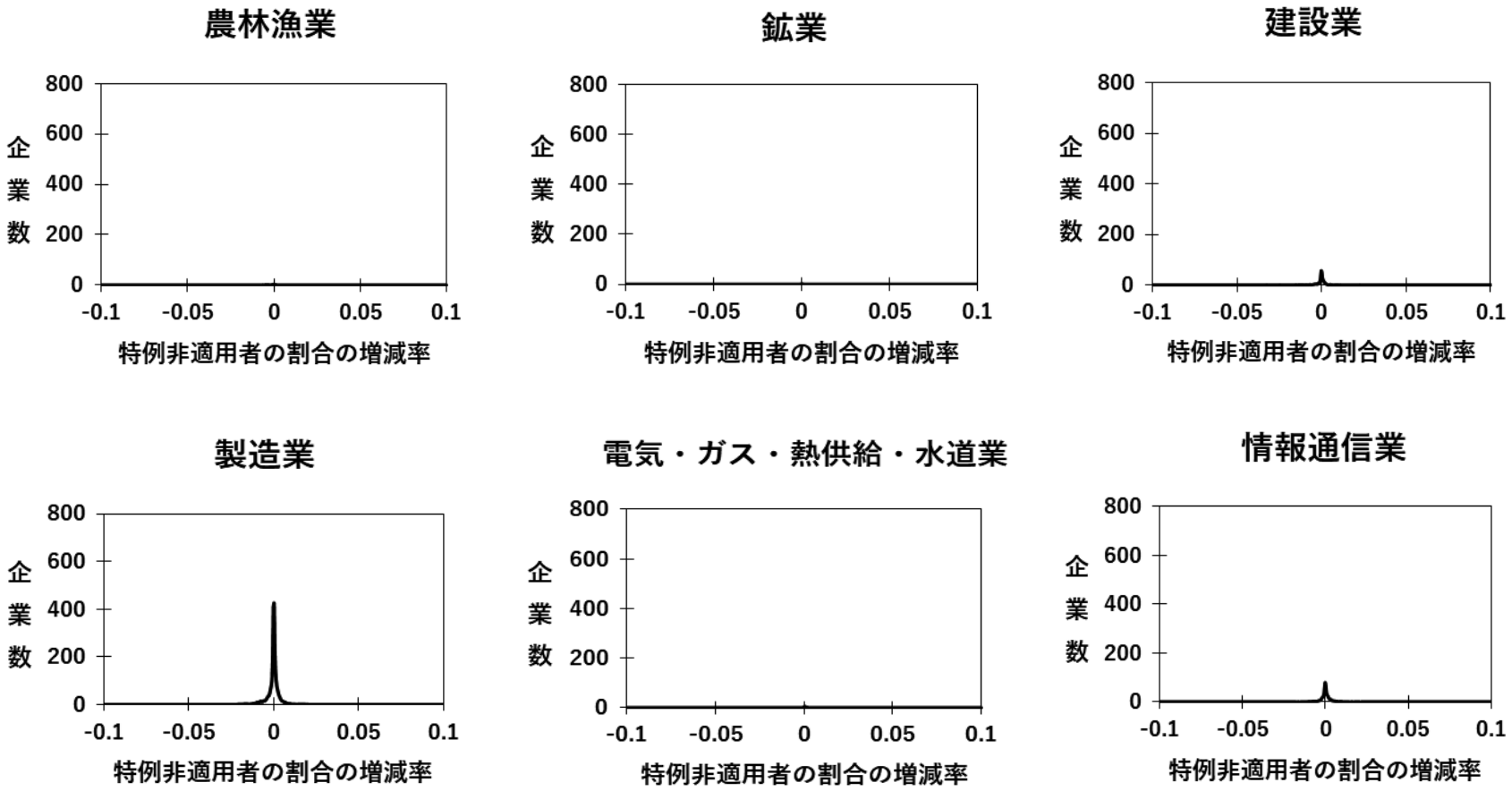
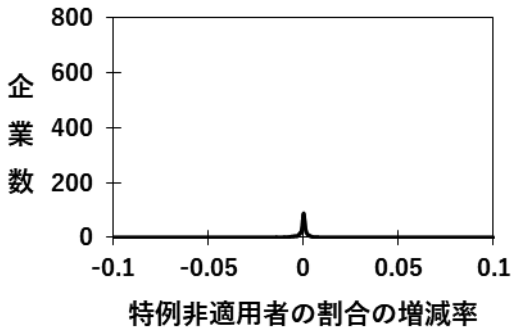
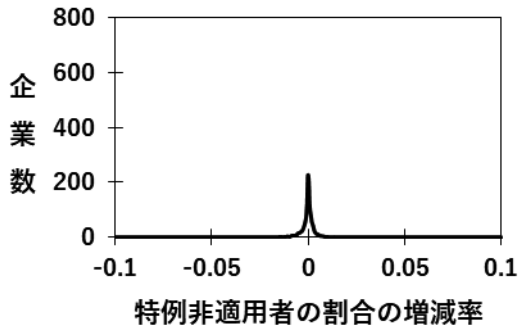
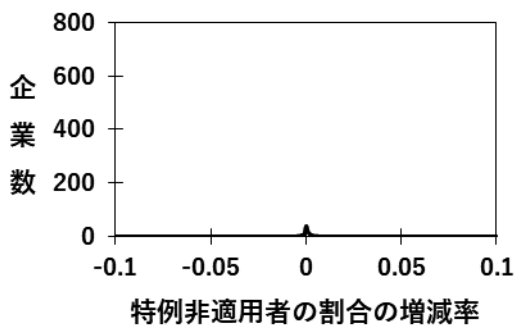


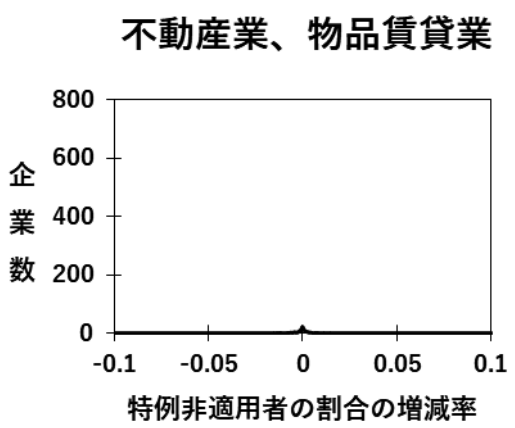
図１－６　精神障害者である特例非適用者の割合の変化　2019－2020 年
産業別（2018 年に精神障害者である特例非適用者を雇用していた企業）

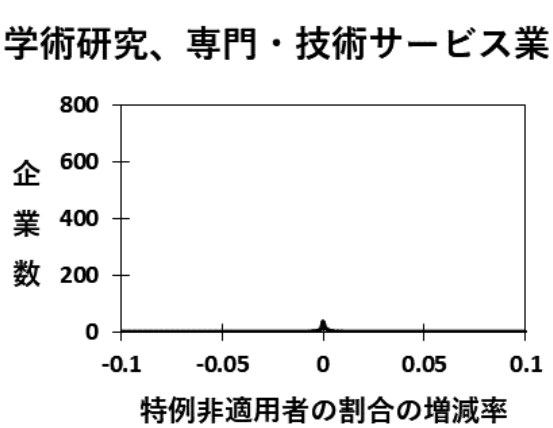
※ 農林漁業など、産業によっては対象企業数が非常に少ないために変化を表す線が横軸と重なっている場合がある。


運輸業、郵便業
企業数
800
600
400
200
0
-0.1
-0.05
0
0.05
0.1
特例非適用者の割合の増減率


卸売業、小売業
企業数
800
600
400
200
0
-0.1
-0.05
0
0.05
0.1
特例非適用者の割合の増減率


金融業、保険業
企業数
800
600
400
200
0
-0.1
-0.05
0
0.05
0.1
特例非適用者の割合の増減率


不動産業、物品賃貸業
企業数
800
600
400
200
0
-0.1
-0.05
0
0.05
0.1
特例非適用者の割合の増減率


学術研究、専門・技術サービス業
企業数
800
600
400
200
0
-0.1
-0.05
0
0.05
0.1
特例非適用者の割合の増減率

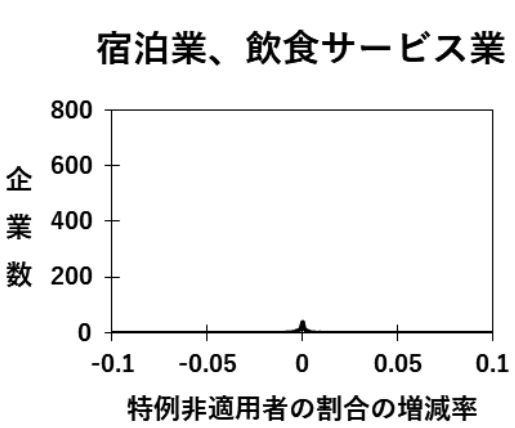
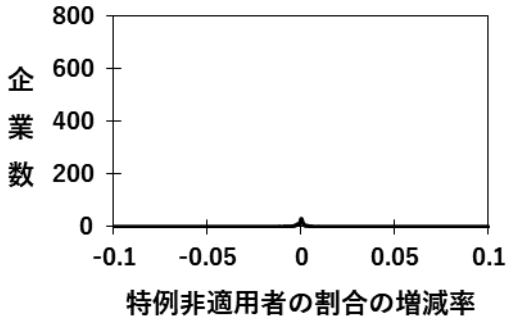
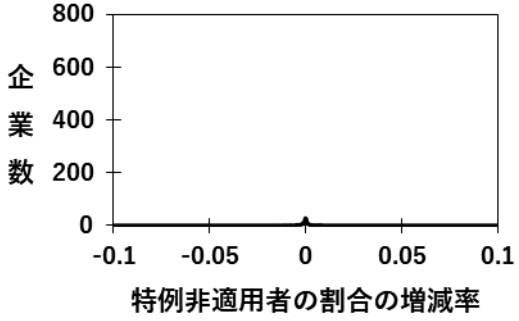
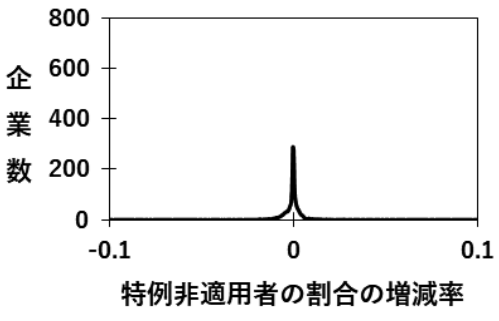
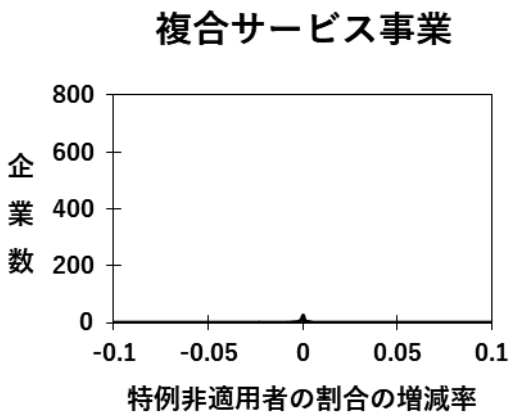

宿泊業、飲食サービス業
企業数
800
600
400
200
0
-0.1
-0.05
0
0.05
0.1
特例非適用者の割合の増減率

図１－６　続き


生活関連サービス業、娯楽業
企業数
800
600
400
200
0
-0.1
-0.05
0
0.05
0.1
特例非適用者の割合の増減率


教育、学習支援業
企業数
800
600
400
200
0
-0.1
-0.05
0
0.05
0.1
特例非適用者の割合の増減率


医療、福祉
企業数
800
600
400
200
0
-0.1
0
0.1
特例非適用者の割合の増減率


複合サービス事業
企業数
800
600
400
200
0
-0.1
-0.05
0
0.05
0.1
特例非適用者の割合の増減率

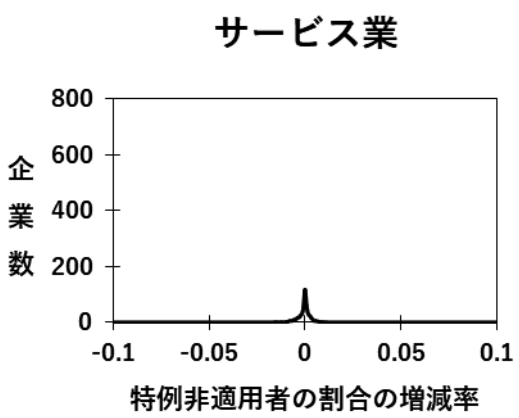

サービス業
企業数
800
600
400
200
0
-0.1
-0.05
0
0.05
0.1
特例非適用者の割合の増減率

図１－６　続き

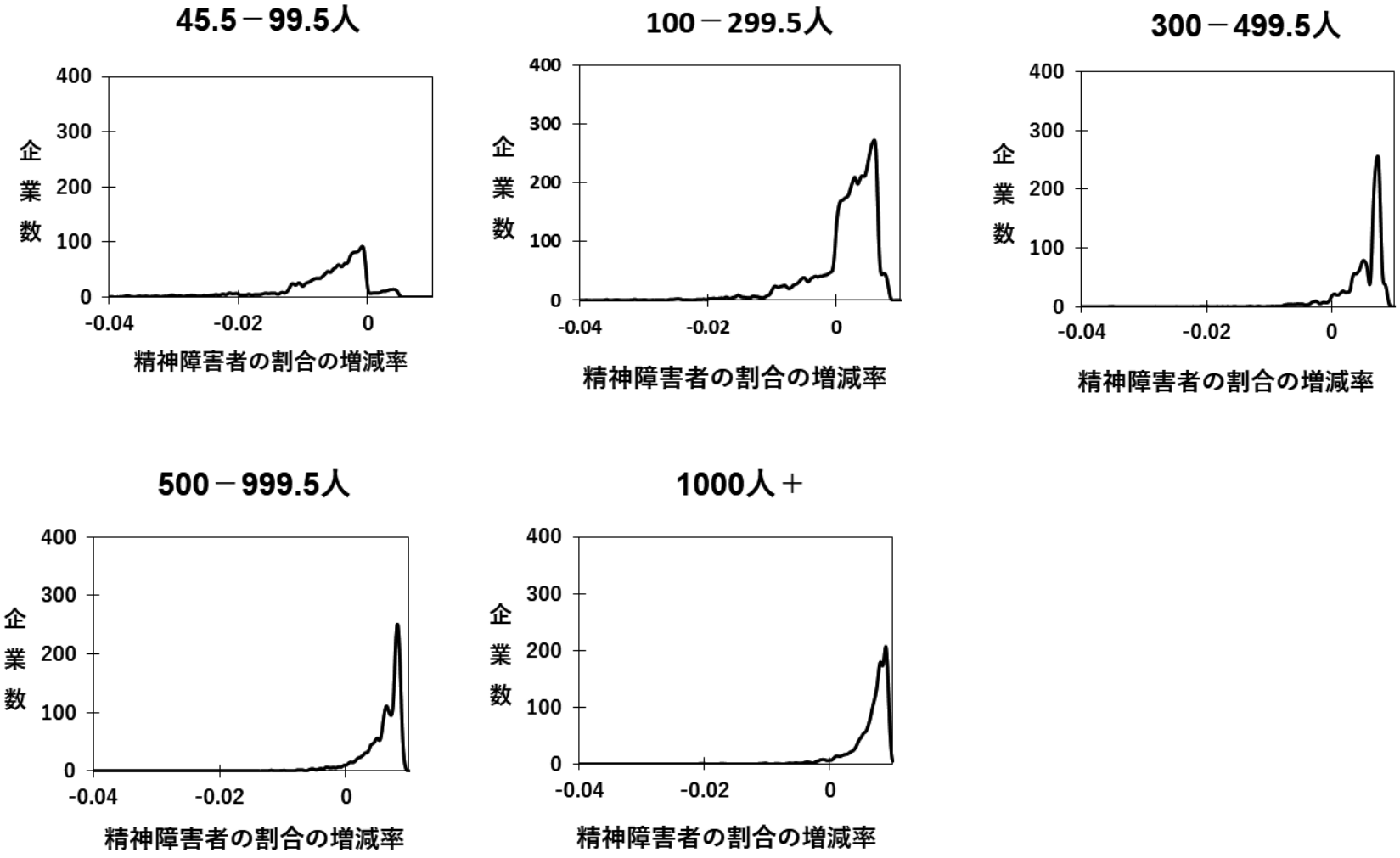


図１－７　精神障害者の割合の変化　2019－2020 年
企業規模別（2018 年に精神障害者を雇用していた企業）

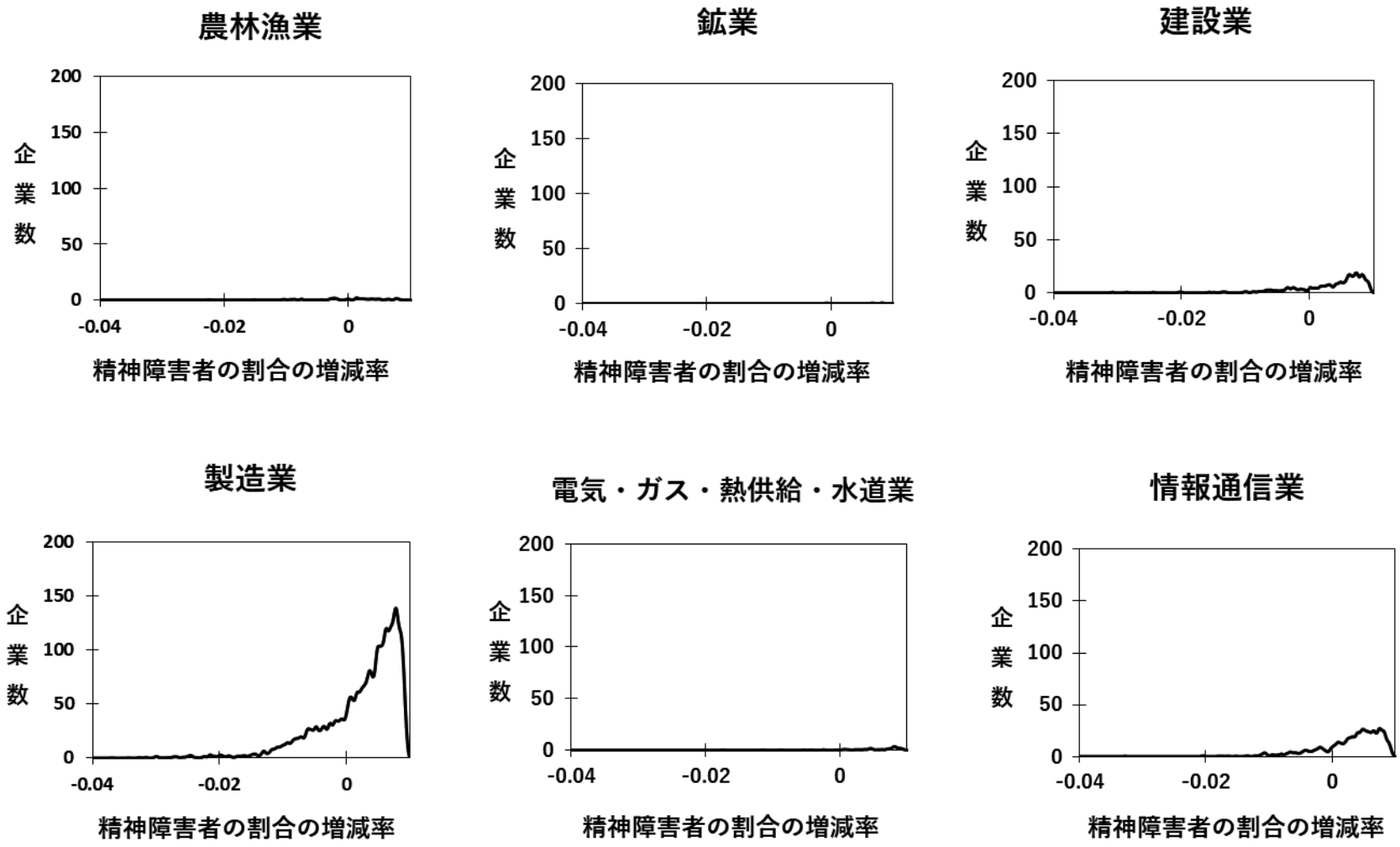
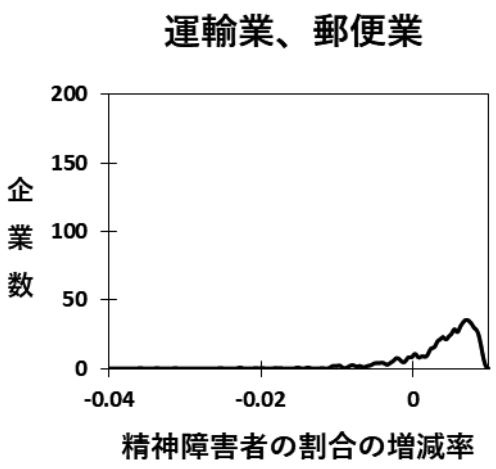
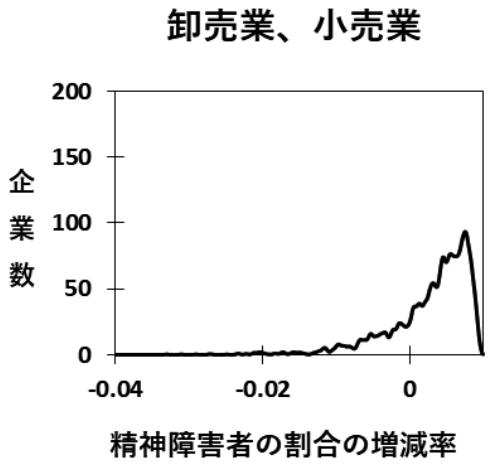
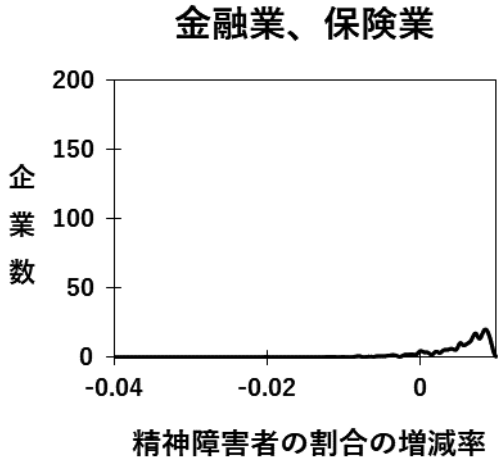


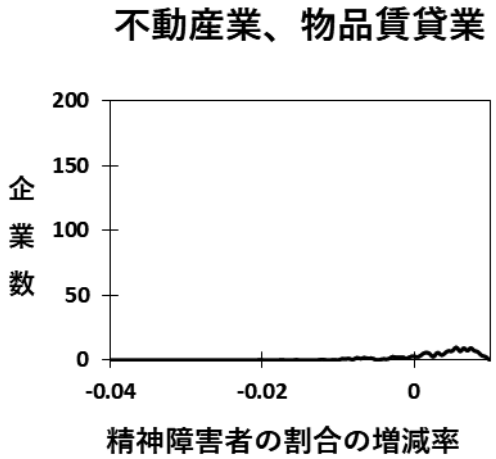
図１－８　精神障害者の割合の変化　2019－2020 年
産業別（2018 年に精神障害者である特例非適用者を雇用していた企業）

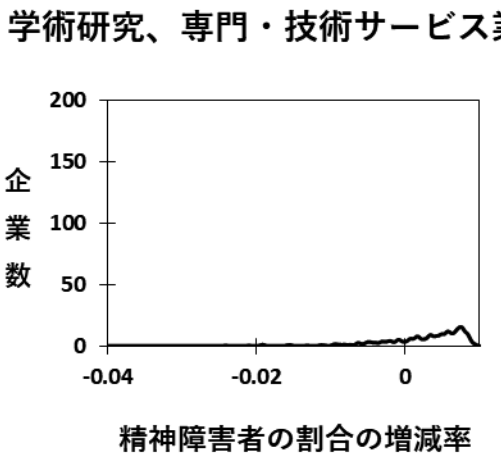
※ 鉱業など、産業によっては対象企業数が非常に少ないために変化を表す線が横軸と重なっている場合がある。


運輸業、郵便業
企業数
200
150
100
50
0
-0.04
-0.02
0
精神障害者の割合の増減率


卸売業、小売業
企業数
200
150
100
50
0
-0.04
-0.02
0
精神障害者の割合の増減率


金融業、保険業
企業数
200
150
100
50
0
-0.04
-0.02
0
精神障害者の割合の増減率


不動産業、物品賃貸業
企業数
200
150
100
50
0
-0.04
-0.02
0
精神障害者の割合の増減率


学術研究、専門・技術サービス業
企業数
200
150
100
50
0
-0.04
-0.02
0
精神障害者の割合の増減率

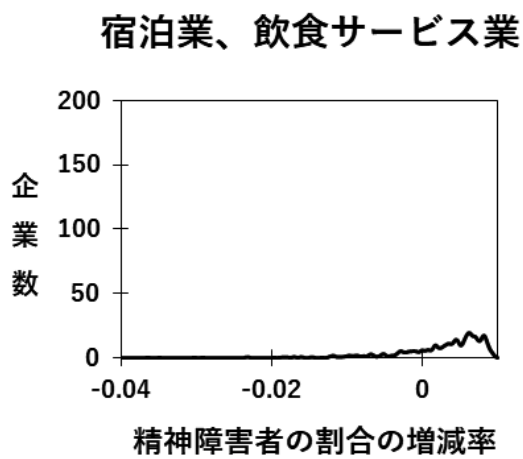

宿泊業、飲食サービス業
企業数
200
150
100
50
0
-0.04
-0.02
0
精神障害者の割合の増減率

図１－８　続き

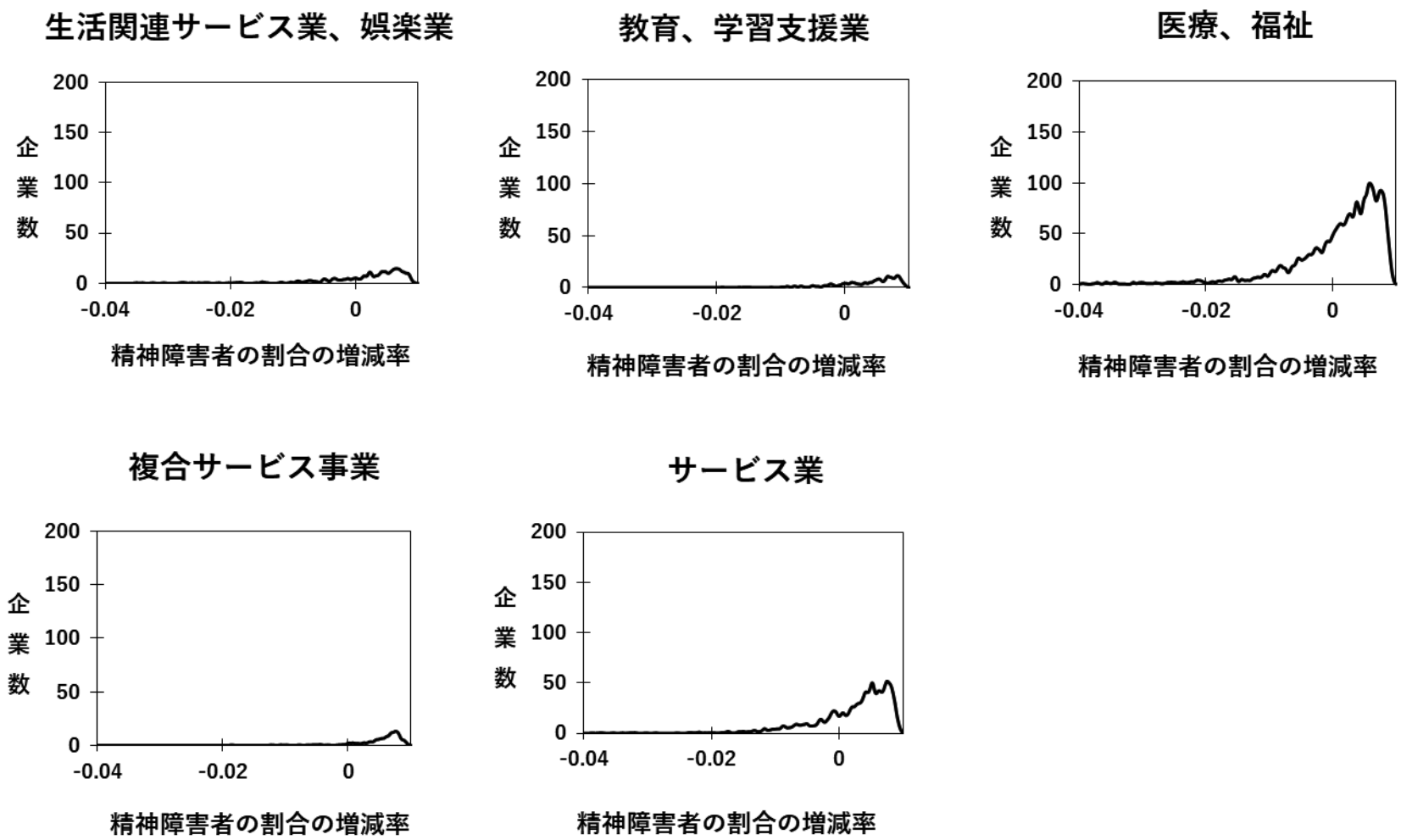

生活関連サービス業、娯楽業
教育、学習支援業
医療、福祉
複合サービス事業
サービス業
企業数
200
150
100
50
0
-0.04
-0.02
0
精神障害者の割合の増減率

図１－８　続き

表１－23、表１－24 は、2018 年特例適用企業を対象として、2017 年から 2020 年までに精神障害者数がどのように変化したかを表している。なお、表１－23 は 2017 年に精神障害者を雇用していた企業を、表１－24 は 2017 年に精神障害者を雇用していなかった企業をそれぞれ対象としている。表１－23 からわかるように、2017 年に精神障害者を雇用していた企業の場合、翌年に同労働者数が増加したカテゴリーの割合が高い。これには 2018 年における特例適用者の雇用も影響しているのかもしれない。ただし、2018 年には精神障害者数が増加しても、2019 年以降はパターンの分岐があり、たとえば 2019 年減少、2020 年増加（カテゴリー⑯；12.5%）となった企業の割合と、2019 年増加、2020 年減少（カテゴリー⑲；11.3%）となった企業の割合、また、2018 年以降一貫して精神障害者数が増加し続けた企業の割合（カテゴリー⑳；11.1%）とが拮抗している。これに対して、表１－24 からは、2017 年に精神障害者を雇用していなかった企業の場合、2018 年に同労働者数が増加したあとは人数に変化がないカテゴリー⑪（26.6%）の割合が最も高い。なお、産業ごとの傾向はここまでで述べた全体の傾向と同様である（資料編の表資１－51～１－66[4]、表資１－67～１－80[5]）。

表１－23　精神障害者数の変化　2018－2020 年　企業規模別

（2018 年に特例適用となり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していた企業）

カテゴリー	＼	45.5－99.5人	100－299.5人	300－499.5人	500－999.5人	1000人＋	カテゴリー計
①減－減－減	n	5	2	3	3	5	18
	%	0.18%	0.07%	0.11%	0.11%	0.18%	0.64%
②減－減－増	n	5	0	3	4	12	24
	%	0.18%	0.00%	0.11%	0.14%	0.43%	0.85%
③減－減－留	n	5	4	1	3	1	14
	%	0.18%	0.14%	0.04%	0.11%	0.04%	0.50%
④減－減－零	n	2	0	1	0	0	3
	%	0.07%	0.00%	0.04%	0.00%	0.00%	0.11%
⑤減－増－減	n	7	6	3	10	14	40
	%	0.25%	0.21%	0.11%	0.35%	0.50%	1.42%
⑥減－増－増	n	1	5	0	8	14	28
	%	0.04%	0.18%	0.00%	0.28%	0.50%	0.99%
⑦減－増－留	n	0	1	3	5	3	12
	%	0.00%	0.04%	0.11%	0.18%	0.11%	0.43%
⑧減－増－零	n	0	1	0	0	0	1
	%	0.00%	0.04%	0.00%	0.00%	0.00%	0.04%

[4] 鉱業は対象企業がなかったため含めていない。

[5] 農林漁業、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業は対象企業がなかったため含めていない。

表１－23　続き

カテゴリー		45.5－99.5人	100－299.5人	300－499.5人	500－999.5人	1000人＋	カテゴリー計
⑨減－留－減	n	7	1	2	4	0	14
	%	0.25%	0.04%	0.07%	0.14%	0.00%	0.50%
⑩減－留－増	n	3	1	2	1	4	11
	%	0.11%	0.04%	0.07%	0.04%	0.14%	0.39%
⑪減－留－留	n	6	2	1	1	0	10
	%	0.21%	0.07%	0.04%	0.04%	0.00%	0.35%
⑫減－留－零	n	1	1	1	1	0	4
	%	0.04%	0.04%	0.04%	0.04%	0.00%	0.14%
⑬減－零－増	n	3	5	0	0	0	8
	%	0.11%	0.18%	0.00%	0.00%	0.00%	0.28%
⑭減－零－留	n	6	1	1	1	0	9
	%	0.21%	0.04%	0.04%	0.04%	0.00%	0.32%
⑮増－減－減	n	84	29	28	50	53	244
	%	2.98%	1.03%	0.99%	1.77%	1.88%	8.65%
⑯増－減－増	n	88	43	37	62	123	353
	%	3.12%	1.52%	1.31%	2.20%	4.36%	12.51%
⑰増－減－留	n	123	44	42	50	24	283
	%	4.36%	1.56%	1.49%	1.77%	0.85%	10.03%
⑱増－減－零	n	16	5	6	4	2	33
	%	0.57%	0.18%	0.21%	0.14%	0.07%	1.17%
⑲増－増－減	n	69	43	24	65	118	319
	%	2.45%	1.52%	0.85%	2.30%	4.18%	11.30%
⑳増－増－増	n	34	31	15	40	194	314
	%	1.20%	1.10%	0.53%	1.42%	6.87%	11.13%
㉑増－増－留	n	33	14	6	21	29	103
	%	1.17%	0.50%	0.21%	0.74%	1.03%	3.65%
㉒増－増－零	n	5	0	2	2	0	9
	%	0.18%	0.00%	0.07%	0.07%	0.00%	0.32%
㉓増－留－減	n	145	48	29	23	21	266
	%	5.14%	1.70%	1.03%	0.82%	0.74%	9.43%
㉔増－留－増	n	38	19	9	37	38	141
	%	1.35%	0.67%	0.32%	1.31%	1.35%	5.00%
㉕増－留－留	n	107	32	36	18	12	205
	%	3.79%	1.13%	1.28%	0.64%	0.43%	7.26%
㉖増－留－零	n	12	4	9	2	0	27
	%	0.43%	0.14%	0.32%	0.07%	0.00%	0.96%

表１－23　続き

カテゴリー		45.5－99.5人	100－299.5人	300－499.5人	500－999.5人	1000人＋	カテゴリー計
㉗増－零－増	n	13	5	2	5	1	26
	%	0.46%	0.18%	0.07%	0.18%	0.04%	0.92%
㉘増－零－留	n	35	10	15	7	0	67
	%	1.24%	0.35%	0.53%	0.25%	0.00%	2.37%
㉙留－減－減	n	1	1	1	0	2	5
	%	0.04%	0.04%	0.04%	0.00%	0.07%	0.18%
㉚留－減－増	n	10	5	0	1	4	20
	%	0.35%	0.18%	0.00%	0.04%	0.14%	0.71%
㉛留－減－留	n	13	5	2	8	3	31
	%	0.46%	0.18%	0.07%	0.28%	0.11%	1.10%
㉜留－減－零	n	2	1	2	0	0	5
	%	0.07%	0.04%	0.07%	0.00%	0.00%	0.18%
㉝留－増－減	n	5	7	2	5	5	24
	%	0.18%	0.25%	0.07%	0.18%	0.18%	0.85%
㉞留－増－増	n	6	1	3	5	5	20
	%	0.21%	0.04%	0.11%	0.18%	0.18%	0.71%
㉟留－増－留	n	5	2	1	1	1	10
	%	0.18%	0.07%	0.04%	0.04%	0.04%	0.35%
㊱留－増－零	n	2	0	0	0	0	2
	%	0.07%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.07%
㊲留－留－減	n	12	5	3	2	0	22
	%	0.43%	0.18%	0.11%	0.07%	0.00%	0.78%
㊳留－留－増	n	7	8	1	2	7	25
	%	0.25%	0.28%	0.04%	0.07%	0.25%	0.89%
㊴留－留－留	n	16	8	7	5	1	37
	%	0.57%	0.28%	0.25%	0.18%	0.04%	1.31%
㊵留－留－零	n	2	1	3	0	0	6
	%	0.07%	0.04%	0.11%	0.00%	0.00%	0.21%
㊶留－零－増	n	6	2	0	3	0	11
	%	0.21%	0.07%	0.00%	0.11%	0.00%	0.39%
㊷留－零－留	n	8	3	5	2	0	18
	%	0.28%	0.11%	0.18%	0.07%	0.00%	0.64%
規模別計	n	948	406	311	461	696	2,822
	%	33.59%	14.39%	11.02%	16.34%	24.66%	100.00%

※ 各カテゴリーの番号のあとの漢字のうち、一文字目が 2017 年と比較した 2018 年の精神障害者数の変化を、二文字目が 2018 年と比較した 2019 年の変化を、また、三文字目が 2019 年と比較した 2020 年の変化を表す。一例として、①の「増―増―減」は「2017 年から 2018 年にかけて、また、2018 年から 2019 年にかけても精神障害者数が増加し、2019 年から 2020 年にかけて人数が減少した」ことを意味する。

表１－24　精神障害者数の変化 2018－2020 年　企業規模別

（2018 年に特例適用企業であり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していなかった企業）

カテゴリー		45.5－99.5人	100－299.5人	300－499.5人	500－999.5人	1000人＋	カテゴリー計
①増－減－減	n	5	5	2	3	2	17
	%	0.69%	0.69%	0.28%	0.42%	0.28%	2.35%
②増－減－増	n	15	4	3	7	1	30
	%	2.08%	0.55%	0.42%	0.97%	0.14%	4.16%
③増－減－留	n	24	8	9	7	3	51
	%	3.32%	1.11%	1.25%	0.97%	0.42%	7.06%
④増－減－零	n	8	1	5	0	0	14
	%	1.11%	0.14%	0.69%	0.00%	0.00%	1.94%
⑤増－増－減	n	18	13	8	9	6	54
	%	2.49%	1.80%	1.11%	1.25%	0.83%	7.48%
⑥増－増－増	n	1	8	2	3	4	18
	%	0.14%	1.11%	0.28%	0.42%	0.55%	2.49%
⑦増－増－留	n	15	9	5	10	1	40
	%	2.08%	1.25%	0.69%	1.39%	0.14%	5.54%
⑧増－増－零	n	5	0	2	0	0	7
	%	0.69%	0.00%	0.28%	0.00%	0.00%	0.97%
⑨増－留－減	n	19	6	10	4	2	41
	%	2.63%	0.83%	1.39%	0.55%	0.28%	5.68%
⑩増－留－増	n	30	13	4	10	5	62
	%	4.16%	1.80%	0.55%	1.39%	0.69%	8.59%
⑪増－留－留	n	108	33	33	16	2	192
	%	14.96%	4.57%	4.57%	2.22%	0.28%	26.59%
⑫増－留－零	n	24	10	22	3	1	60
	%	3.32%	1.39%	3.05%	0.42%	0.14%	8.31%
⑬増－零－増	n	16	7	5	4	0	32
	%	2.22%	0.97%	0.69%	0.55%	0.00%	4.43%
⑭増－零－留	n	60	16	22	4	2	104
	%	8.31%	2.22%	3.05%	0.55%	0.28%	14.40%
規模別計	n	348	133	132	80	29	722
	%	48.20%	18.42%	18.28%	11.08%	4.02%	100.00%

図１－９から図１－12 に、2018 年特例適用企業を対象として、精神障害者の割合（精神障害者数／総労働者数）がどのように変化したかを示す。なお、図１－９から図１－12 は 2017 年における割合を基準として、その後の三年間（2018 年から 2020 年）の変化を企業数によって表しており、2018 年から 2020 年の割合は平均化してある。図１－９に示すように、2017 年に精神障害者を雇用していた企業の場合、0%よりもやや右寄り（増加）にピークがあり、この傾向は大規模な企業ほど顕著である。産業別（図１－10）でも、農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業以外は 0%よりもやや右寄り（増加）にピークがあるという傾向はおおむね一致している。一方、2017 年に精神障害者を雇用していなかった企業の場合、規模別（図１－11）では全体として 0%から 0.02%増加までにピークがあるものの、中規模の企業（300－499.5 人）の場合、ばらつきが大きくピークがない。また、産業別（図１－12）の場合、それぞれの対象企業数がかなり少ないものの、2017 年に精神障害者を雇用していた企業よりも増加率がやや高い傾向がある。

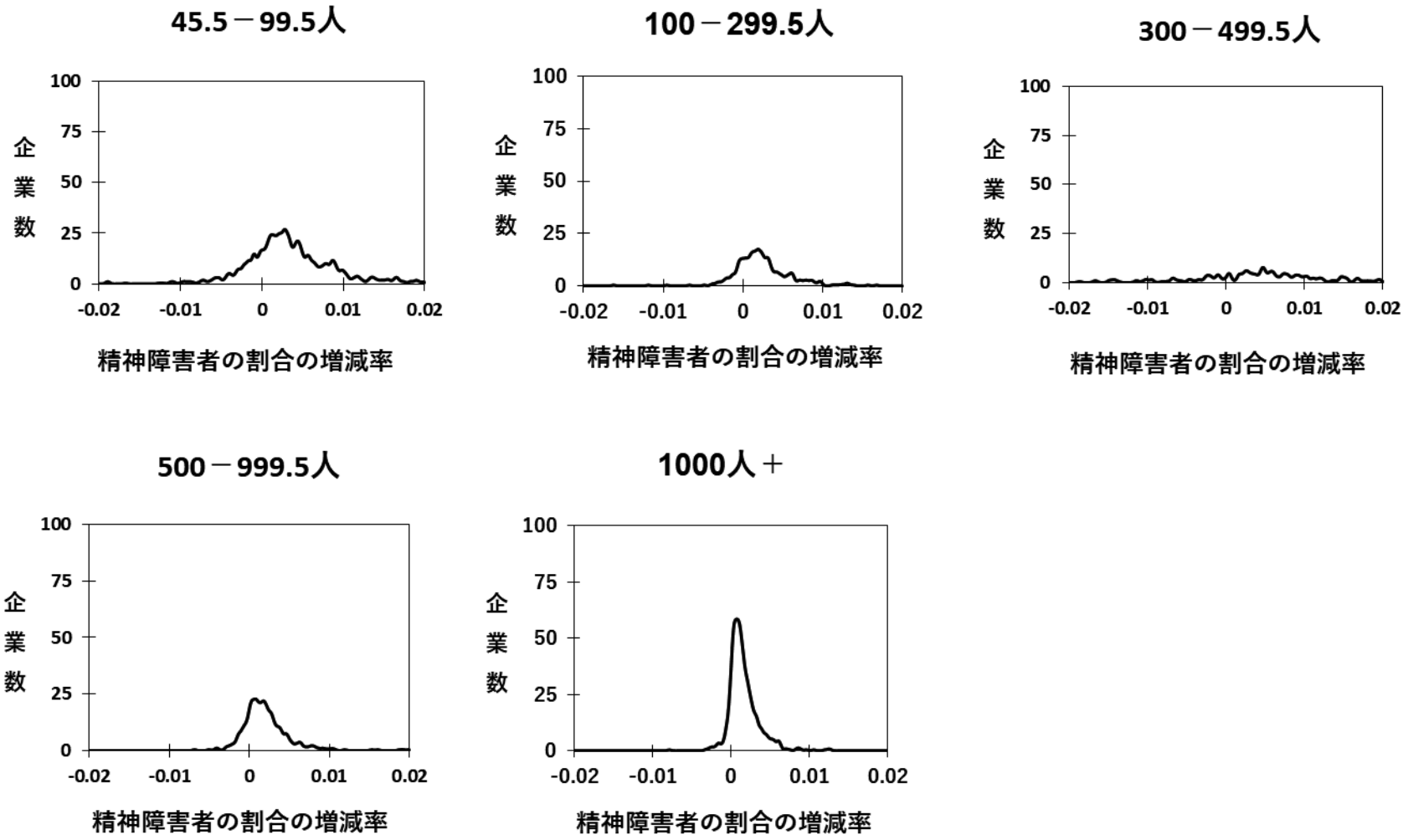


図１－９　精神障害者の割合の変化　2018－2020 年
企業規模別（2018 年に特例適用となり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していた企業）

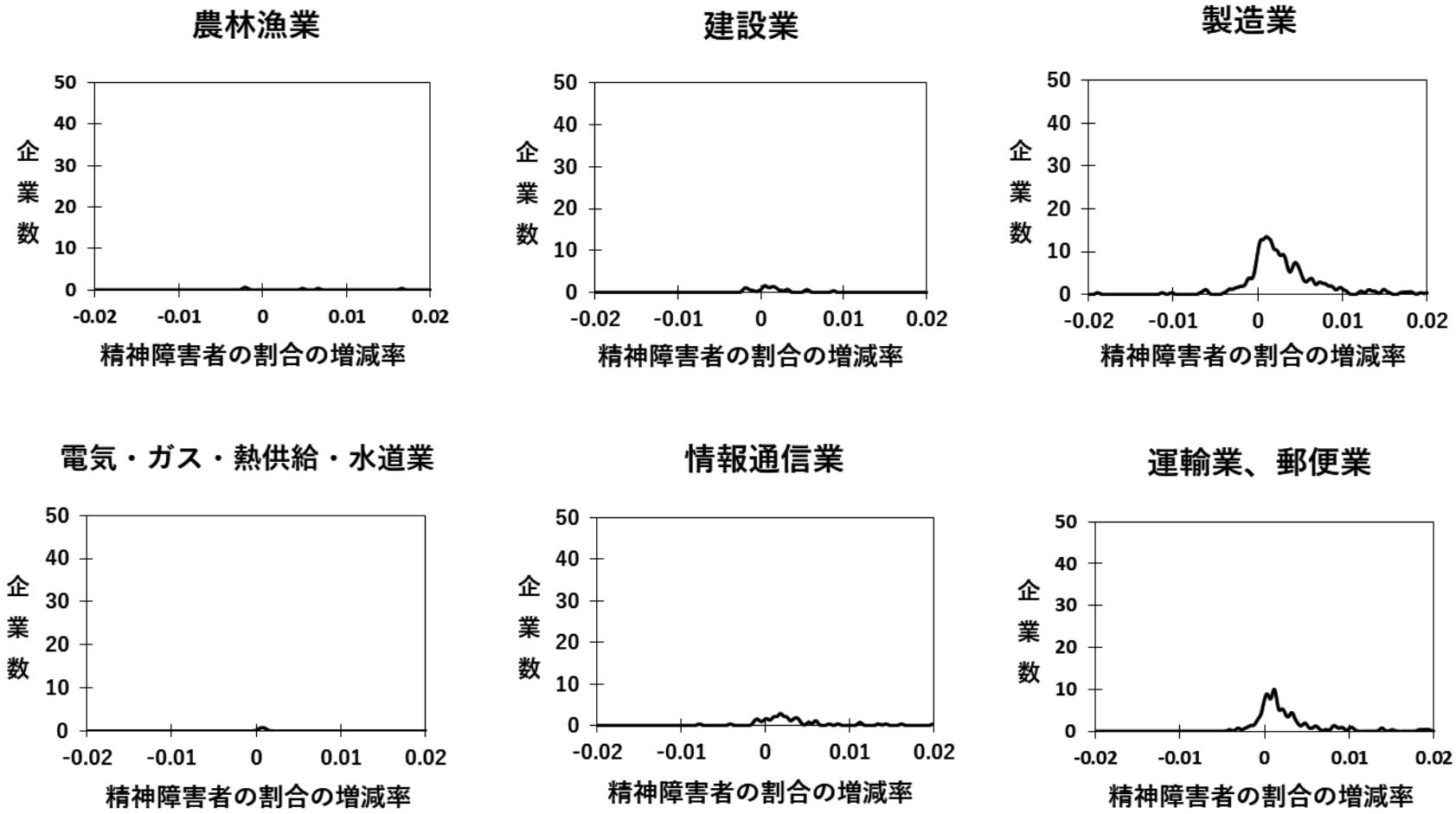


図１－10　精神障害者の割合の変化　2018－2020 年
産業別（2018 年に特例適用となり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していた企業）

※ 農林漁業など、産業によっては対象企業数が非常に少ないために変化を表す線が横軸と重なっている場合がある。また、鉱業は対象企業がなかったため含めていない。

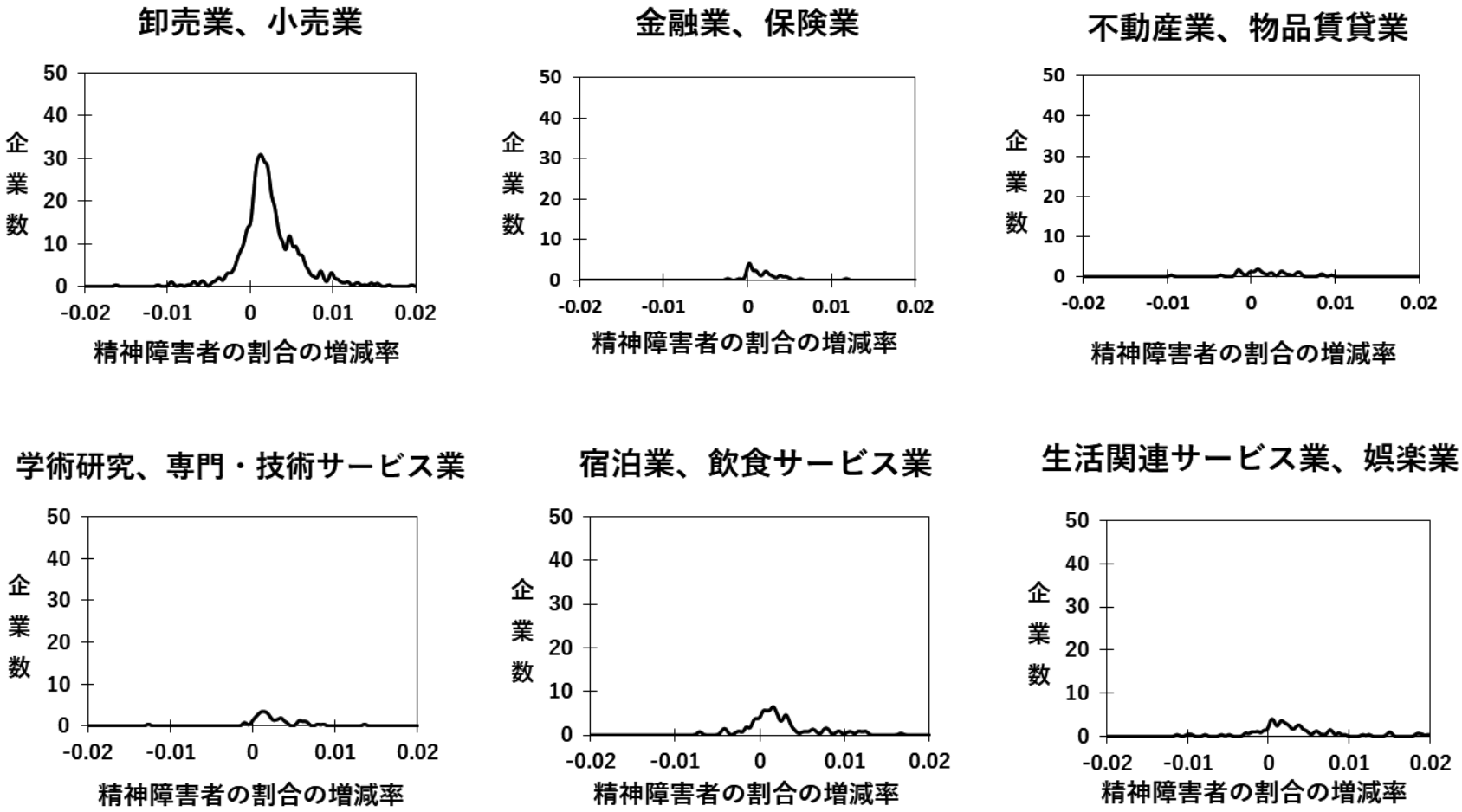
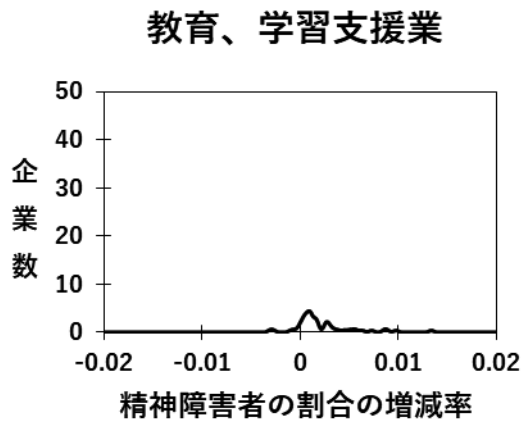
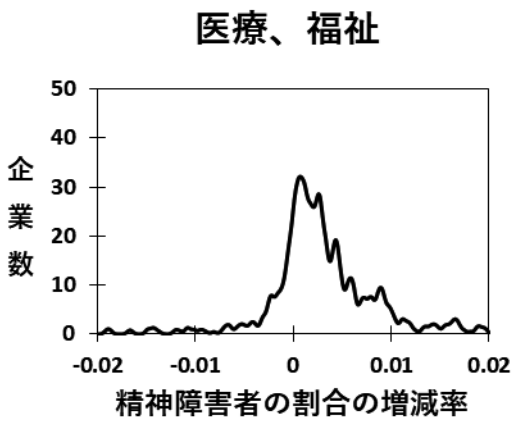
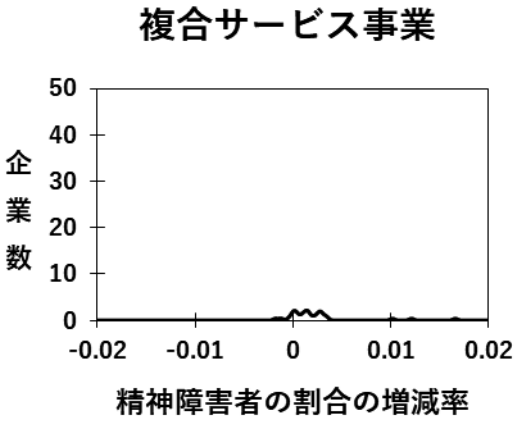

卸売業、小売業
金融業、保険業
不動産業、物品賃貸業
学術研究、専門・技術サービス業
宿泊業、飲食サービス業
生活関連サービス業、娯楽業
企業数
精神障害者の割合の増減率
50
40
30
20
10
0
-0.02
-0.01
0
0.01
0.02

図１－10　続き


教育、学習支援業
企業数
50
40
30
20
10
0
-0.02
-0.01
0
0.01
0.02
精神障害者の割合の増減率


医療、福祉
企業数
50
40
30
20
10
0
-0.02
-0.01
0
0.01
0.02
精神障害者の割合の増減率


複合サービス事業
企業数
50
40
30
20
10
0
-0.02
-0.01
0
0.01
0.02
精神障害者の割合の増減率

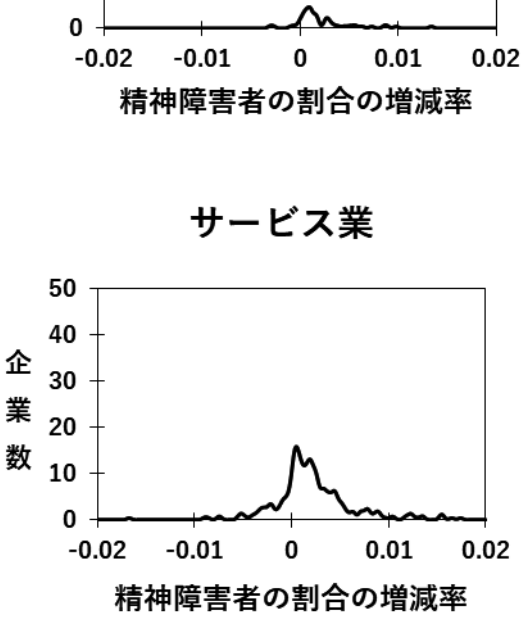

サービス業
企業数
50
40
30
20
10
0
-0.02
-0.01
0
0.01
0.02
精神障害者の割合の増減率

図１－10　続き

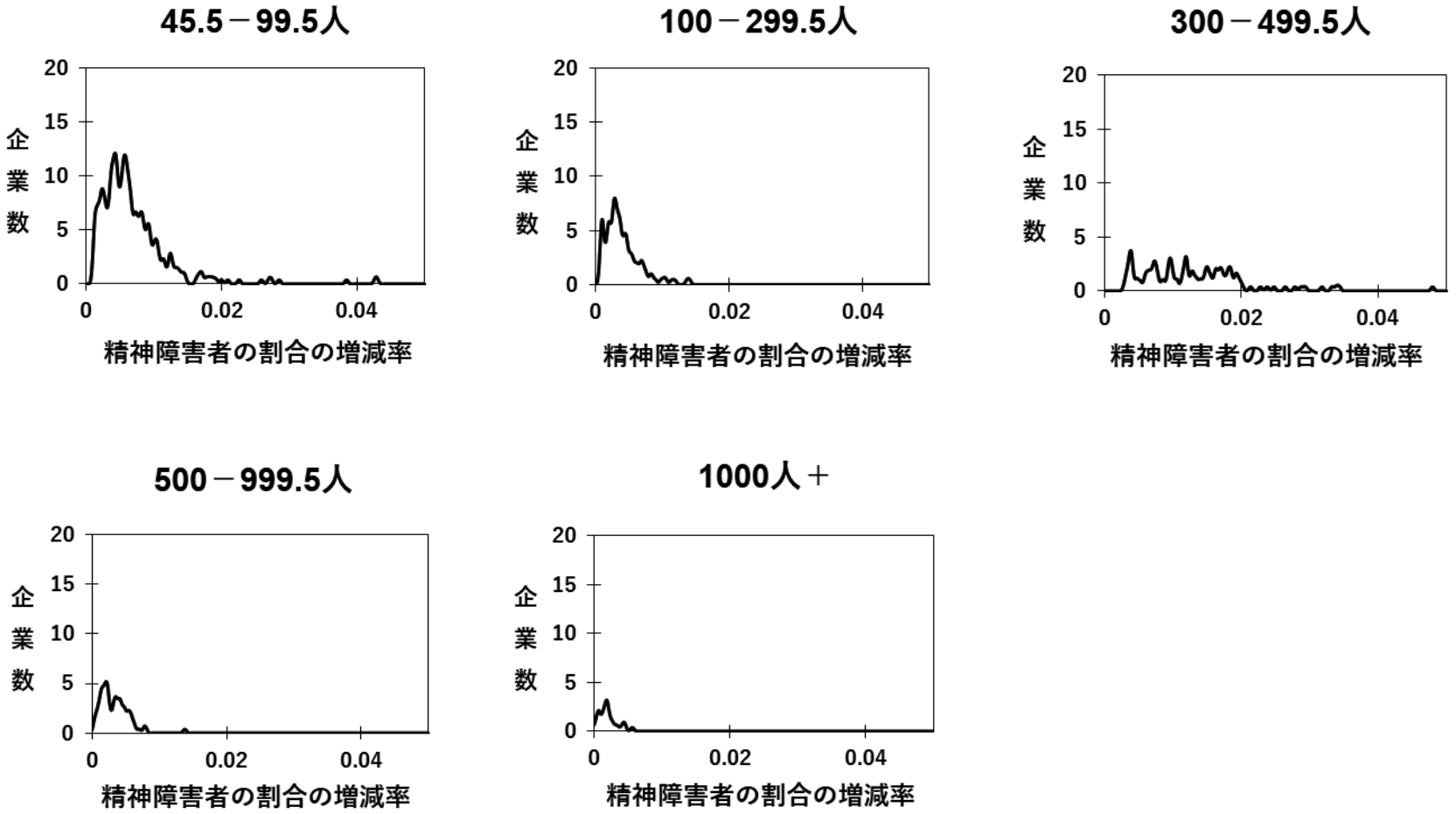


図１－11　精神障害者の割合の変化　2018－2020 年
企業規模別（2018 年に特例適用となり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していなかった企業）

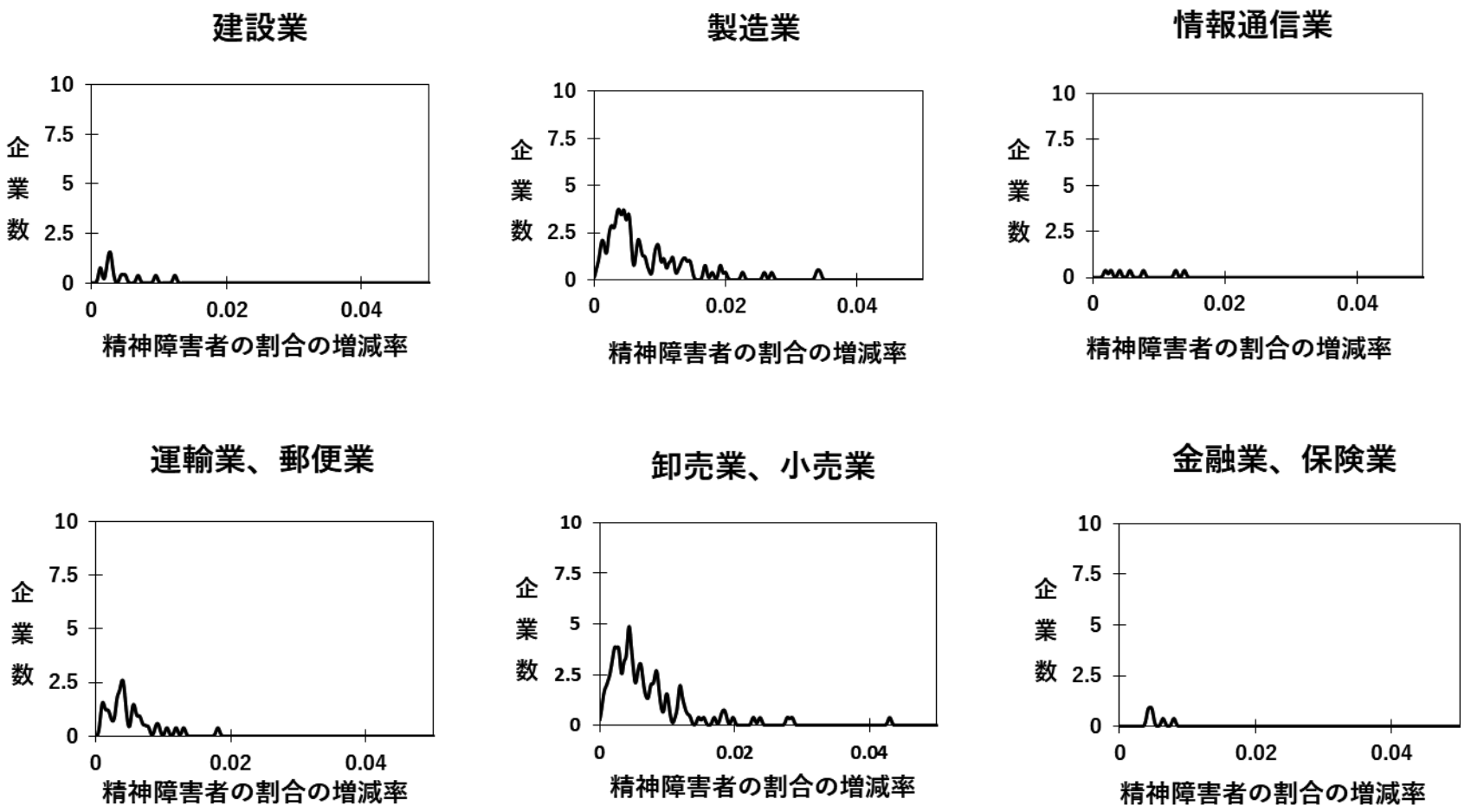


図１－12　精神障害者の割合の変化　2018－2020 年
産業別（2018 年に特例適用となり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していなかった企業）

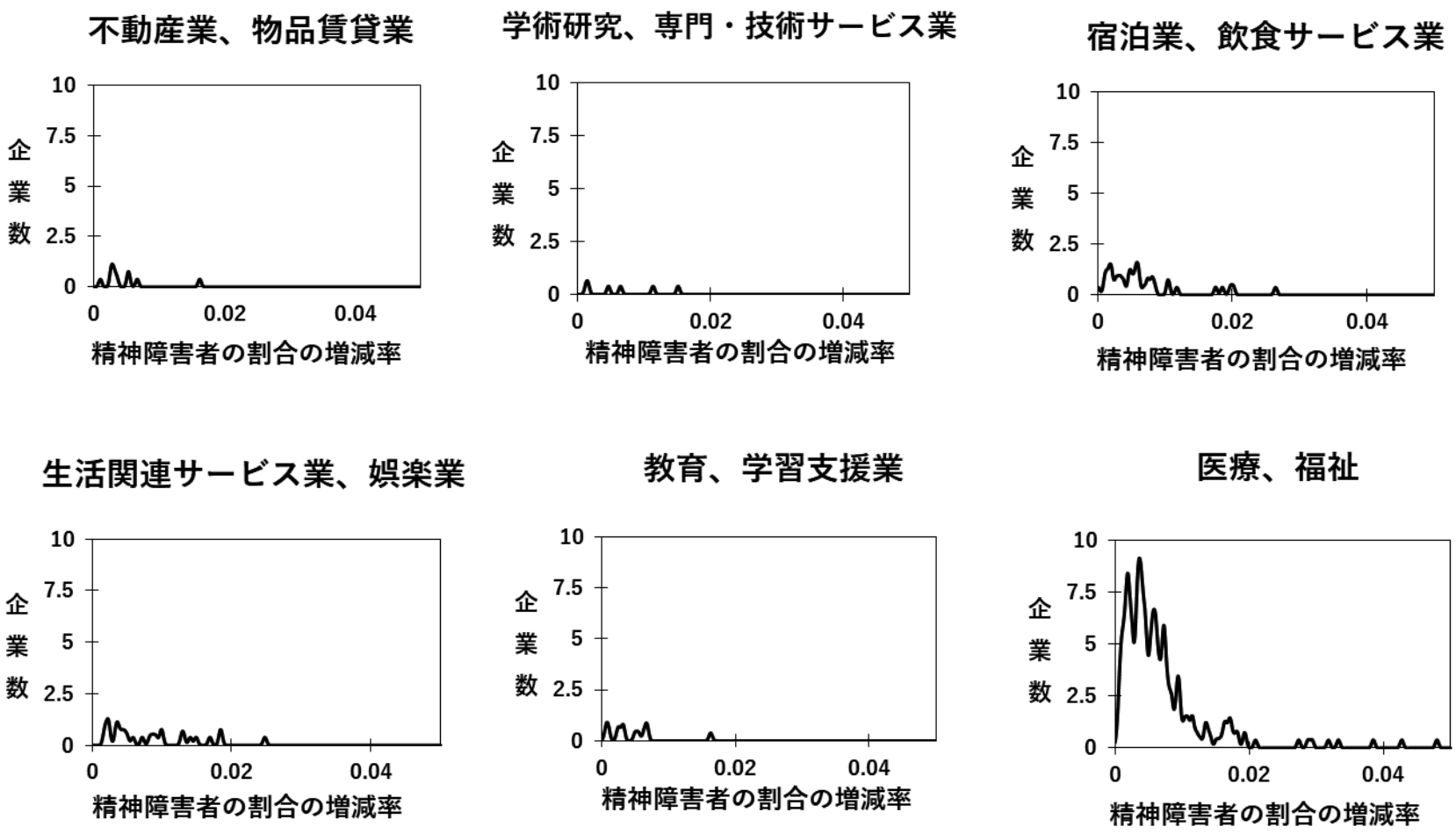

不動産業、物品賃貸業
学術研究、専門・技術サービス業
宿泊業、飲食サービス業
生活関連サービス業、娯楽業
教育、学習支援業
医療、福祉
企業数
10
7.5
5
2.5
0
0
0.02
0.04
精神障害者の割合の増減率

図１－12　続き

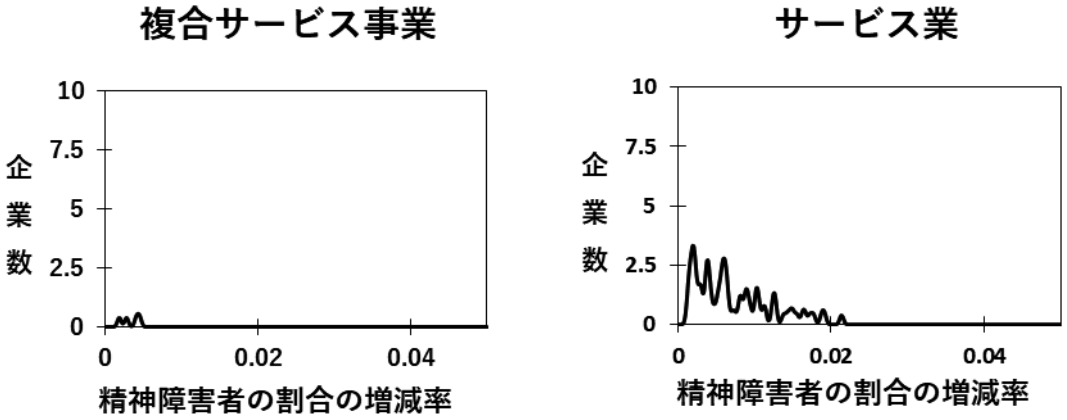


図１－12　続き

※ 農林漁業、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業は対象企業がなかったため含めていない。

表１－23、表１－24 との比較のために、表１－25、表１－26 に、2018 年に精神障害者を雇用していた特例非適用企業を対象として、2017 年から 2020 年までに精神障害者数がどのように変化したかを示す。表１－25 は 2017 年に精神障害者を雇用していた企業における傾向であり、期間中、精神障害者数に変化がなかったカテゴリーの割合が最も高い（㊴；31.8%）。また、表１－26 は 2017 年に精神障害者を雇用していなかった企業を対象としているが、この場合、2018 年の増加後は精神障害者数に変化のなかったカテゴリー⑪（38.9%）の割合が最も高い。表１－25、表１－26 における傾向は、産業を問わず共通している（資料編の表資１－81～１－97、表資１－98～１－114）。

表１－25　精神障害者数の変化　2018－2020 年　企業規模別

（2018 年に精神障害者を雇用していたが特例非適用であり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していた企業）

カテゴリー		45.5－99.5人	100－299.5人	300－499.5人	500－999.5人	1000人＋	カテゴリー計
①減－減－減	n	8	4	0	6	15	33
	%	0.07%	0.04%	0.00%	0.05%	0.14%	0.30%
②減－減－増	n	7	11	3	15	28	64
	%	0.06%	0.10%	0.03%	0.14%	0.25%	0.58%
③減－減－留	n	24	18	4	12	11	69
	%	0.22%	0.16%	0.04%	0.11%	0.10%	0.62%
④減－減－零	n	4	2	0	0	1	7
	%	0.04%	0.02%	0.00%	0.00%	0.01%	0.06%
⑤減－増－減	n	35	33	10	51	48	177
	%	0.32%	0.30%	0.09%	0.46%	0.43%	1.60%
⑥減－増－増	n	16	28	7	41	94	186
	%	0.14%	0.25%	0.06%	0.37%	0.85%	1.68%
⑦減－増－留	n	54	27	12	30	54	177
	%	0.49%	0.24%	0.11%	0.27%	0.49%	1.60%
⑧減－増－零	n	3	1	1	1	0	6
	%	0.03%	0.01%	0.01%	0.01%	0.00%	0.05%
⑨減－留－減	n	11	7	6	11	13	48
	%	0.10%	0.06%	0.05%	0.10%	0.12%	0.43%
⑩減－留－増	n	44	28	10	37	45	164
	%	0.40%	0.25%	0.09%	0.33%	0.41%	1.48%
⑪減－留－留	n	172	67	48	56	40	383
	%	1.55%	0.60%	0.43%	0.51%	0.36%	3.46%
⑫減－留－零	n	25	3	2	7	0	37
	%	0.23%	0.03%	0.02%	0.06%	0.00%	0.33%

表１－25　続き

カテゴリー		45.5－99.5人	100－299.5人	300－499.5人	500－999.5人	1000人＋	カテゴリー計
⑬減－零－増	n	9	6	5	10	3	33
	%	0.08%	0.05%	0.05%	0.09%	0.03%	0.30%
⑭減－零－留	n	24	9	6	15	3	57
	%	0.22%	0.08%	0.05%	0.14%	0.03%	0.51%
⑮増－減－減	n	22	16	11	32	54	135
	%	0.20%	0.14%	0.10%	0.29%	0.49%	1.22%
⑯増－減－増	n	51	34	10	58	111	264
	%	0.46%	0.31%	0.09%	0.52%	1.00%	2.38%
⑰増－減－留	n	110	46	15	66	44	281
	%	0.99%	0.42%	0.14%	0.60%	0.40%	2.54%
⑱増－減－零	n	13	4	3	6	1	27
	%	0.12%	0.04%	0.03%	0.05%	0.01%	0.24%
⑲増－増－減	n	51	42	6	65	125	289
	%	0.46%	0.38%	0.05%	0.59%	1.13%	2.61%
⑳増－増－増	n	22	29	4	72	263	390
	%	0.20%	0.26%	0.04%	0.65%	2.37%	3.52%
㉑増－増－留	n	42	28	11	47	75	203
	%	0.38%	0.25%	0.10%	0.42%	0.68%	1.83%
㉒増－増－零	n	3	0	0	1	1	5
	%	0.03%	0.00%	0.00%	0.01%	0.01%	0.05%
㉓増－留－減	n	86	40	13	39	48	226
	%	0.78%	0.36%	0.12%	0.35%	0.43%	2.04%
㉔増－留－増	n	48	31	9	54	81	223
	%	0.43%	0.28%	0.08%	0.49%	0.73%	2.01%
㉕増－留－留	n	203	72	40	86	59	460
	%	1.83%	0.65%	0.36%	0.78%	0.53%	4.15%
㉖増－留－零	n	6	1	3	4	0	14
	%	0.05%	0.01%	0.03%	0.04%	0.00%	0.13%
㉗増－零－増	n	14	3	2	2	1	22
	%	0.13%	0.03%	0.02%	0.02%	0.01%	0.20%
㉘増－零－留	n	21	7	8	6	0	42
	%	0.19%	0.06%	0.07%	0.05%	0.00%	0.38%

表１－25　続き

カテゴリー		45.5－99.5人	100－299.5人	300－499.5人	500－999.5人	1000人＋	カテゴリー計
㉙留－減－減	n	9	5	1	9	9	33
	%	0.08%	0.05%	0.01%	0.08%	0.08%	0.30%
㉚留－減－増	n	49	22	6	32	30	139
	%	0.44%	0.20%	0.05%	0.29%	0.27%	1.25%
㉛留－減－留	n	96	47	25	37	17	222
	%	0.87%	0.42%	0.23%	0.33%	0.15%	2.00%
㉜留－減－零	n	17	10	8	4	1	40
	%	0.15%	0.09%	0.07%	0.04%	0.01%	0.36%
㉝留－増－減	n	147	79	36	74	64	400
	%	1.33%	0.71%	0.32%	0.67%	0.58%	3.61%
㉞留－増－増	n	65	57	17	78	118	335
	%	0.59%	0.51%	0.15%	0.70%	1.07%	3.02%
㉟留－増－留	n	189	93	44	113	76	515
	%	1.71%	0.84%	0.40%	1.02%	0.69%	4.65%
㊱留－増－零	n	18	5	4	4	2	33
	%	0.16%	0.05%	0.04%	0.04%	0.02%	0.30%
㊲留－留－減	n	89	34	28	36	24	211
	%	0.80%	0.31%	0.25%	0.32%	0.22%	1.90%
㊳留－留－増	n	261	122	57	124	85	649
	%	2.36%	1.10%	0.51%	1.12%	0.77%	5.86%
㊴留－留－留	n	1851	459	816	308	89	3523
	%	16.71%	4.14%	7.37%	2.78%	0.80%	31.80%
㊵留－留－零	n	200	74	70	38	7	389
	%	1.81%	0.67%	0.63%	0.34%	0.06%	3.51%
㊶留－零－増	n	59	31	14	16	7	127
	%	0.53%	0.28%	0.13%	0.14%	0.06%	1.15%
㊷留－零－留	n	227	66	97	42	9	441
	%	2.05%	0.60%	0.88%	0.38%	0.08%	3.98%
規模別計	n	4,405	1,701	1,472	1,745	1,756	11,079
	%	39.76%	15.35%	13.29%	15.75%	15.85%	100.00%

表１－26　精神障害者数の変化　2018－2020 年　企業規模別

（2018 年に精神障害者を雇用していたが特例非適用であり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していなかった企業）

カテゴリー		45.5－99.5人	100－299.5人	300－499.5人	500－999.5人	1000人＋	カテゴリー計
①増－減－減	n	3	1	0	1	0	5
	%	0.13%	0.04%	0.00%	0.04%	0.00%	0.21%
②増－減－増	n	10	6	2	7	4	29
	%	0.42%	0.25%	0.08%	0.30%	0.17%	1.23%
③増－減－留	n	23	11	5	12	3	54
	%	0.98%	0.47%	0.21%	0.51%	0.13%	2.29%
④増－減－零	n	11	2	1	2	1	17
	%	0.47%	0.08%	0.04%	0.08%	0.04%	0.72%
⑤増－増－減	n	48	40	12	27	7	134
	%	2.04%	1.70%	0.51%	1.15%	0.30%	5.69%
⑥増－増－増	n	23	18	1	37	27	106
	%	0.98%	0.76%	0.04%	1.57%	1.15%	4.50%
⑦増－増－留	n	66	48	13	40	17	184
	%	2.80%	2.04%	0.55%	1.70%	0.72%	7.81%
⑧増－増－零	n	12	2	3	1	1	19
	%	0.51%	0.08%	0.13%	0.04%	0.04%	0.81%
⑨増－留－減	n	15	11	7	6	4	43
	%	0.64%	0.47%	0.30%	0.25%	0.17%	1.83%
⑩増－留－増	n	73	35	21	43	21	193
	%	3.10%	1.49%	0.89%	1.83%	0.89%	8.19%
⑪増－留－留	n	531	130	156	75	25	917
	%	22.54%	5.52%	6.62%	3.18%	1.06%	38.92%
⑫増－留－零	n	110	41	30	15	3	199
	%	4.67%	1.74%	1.27%	0.64%	0.13%	8.45%
⑬増－零－増	n	60	19	12	16	4	111
	%	2.55%	0.81%	0.51%	0.68%	0.17%	4.71%
⑭増－零－留	n	182	52	85	20	6	345
	%	7.72%	2.21%	3.61%	0.85%	0.25%	14.64%
規模別計	n	1,167	416	348	302	123	2,356
	%	49.53%	17.66%	14.77%	12.82%	5.22%	100.00%

図１－13 から図１－16 に、2018 年に特例非適用であった企業を対象として、精神障害者の割合がどのように変化したかを示す。これらの図では 2017 年における割合を基準として、その後の三年間（2018 年から 2020 年）の変化を企業数によって示しており、2018 年から 2020 年の割合は平均化してある。図１－13 からわかるように、2017 年に精神障害者を雇用していた企業の場合、1,000 人以上規模の企業では 0%よりもわずかに右寄り（増加）にピークがあるが、そのほかの規模の企業では 0%よりもわずかに左寄り（減少）にピークがある。産業別（図１－14）ではピークが若干減少か増加か、あるいは変化なしかで違いはあるものの、おおむね図形は一致している。一方、2017 年に精神障害者を雇用していなかった企業の場合（図１－15）、2018 年特例適用企業のパターンと類似しており（図１－11）、300－499.5 人規模の企業を除き 0%から 0.02%増加にピークがある。ピークに関するこの傾向は産業間（図１－16）でもおおむね共通している。

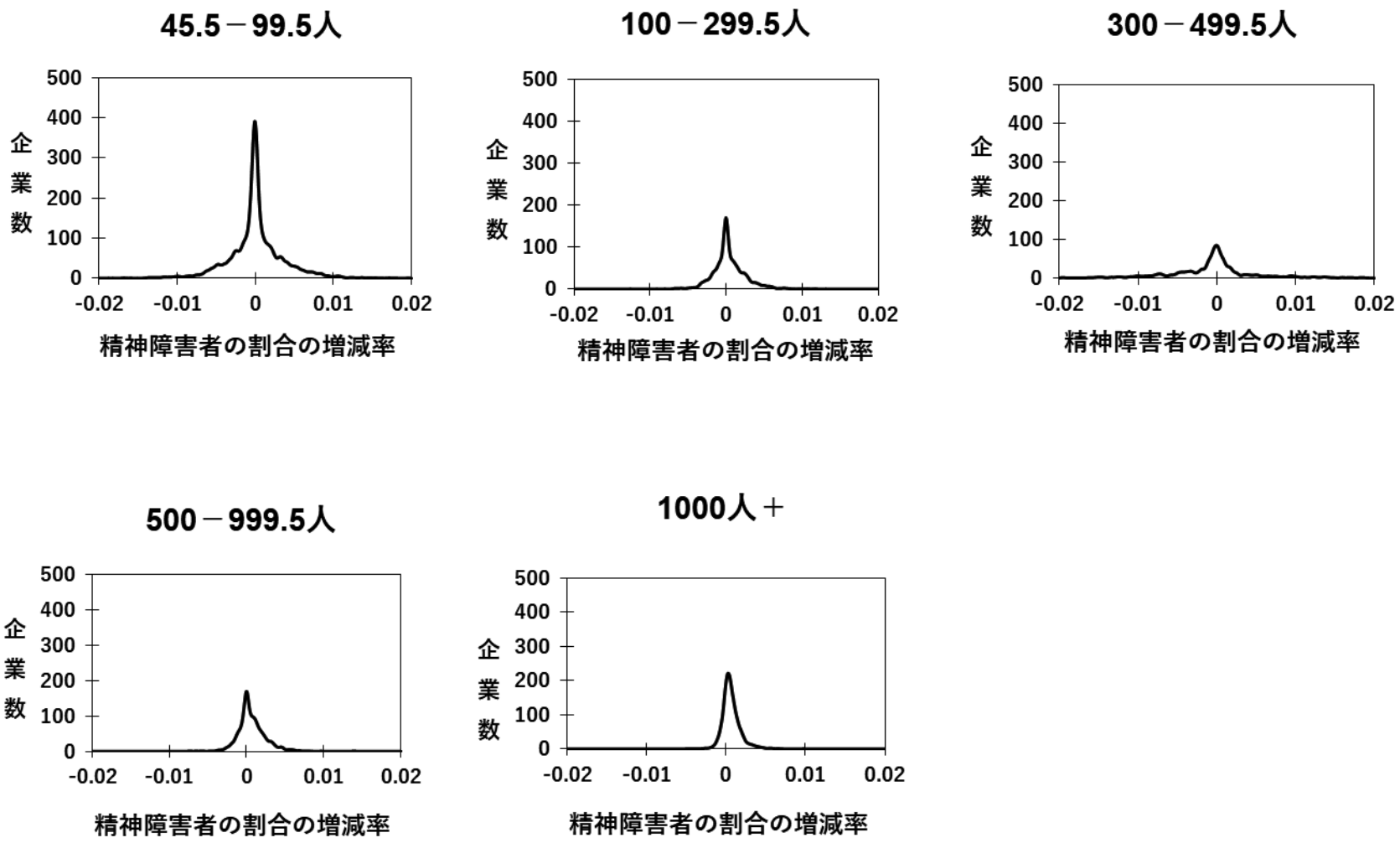


図１－13　精神障害者の割合の変化　2018－2020 年
企業規模別（2018 年に特例非適用であり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していた企業）

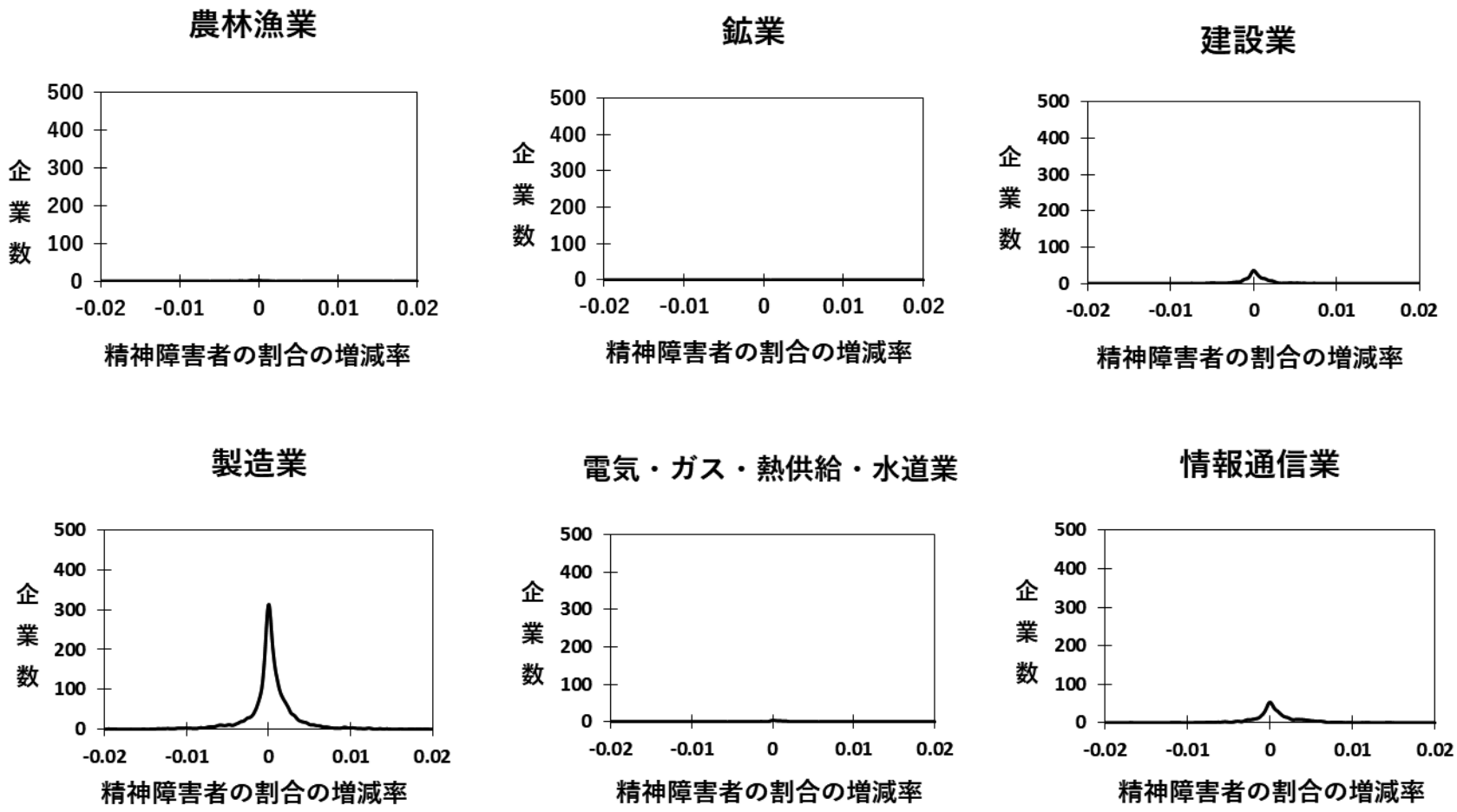


図１－14　精神障害者の割合の変化　2018－2020 年
産業別（2018 年に特例非適用であり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していた企業）

※ 農林漁業など、産業によっては対象企業数が非常に少ないために変化を表す線が横軸と重なっている場合がある。

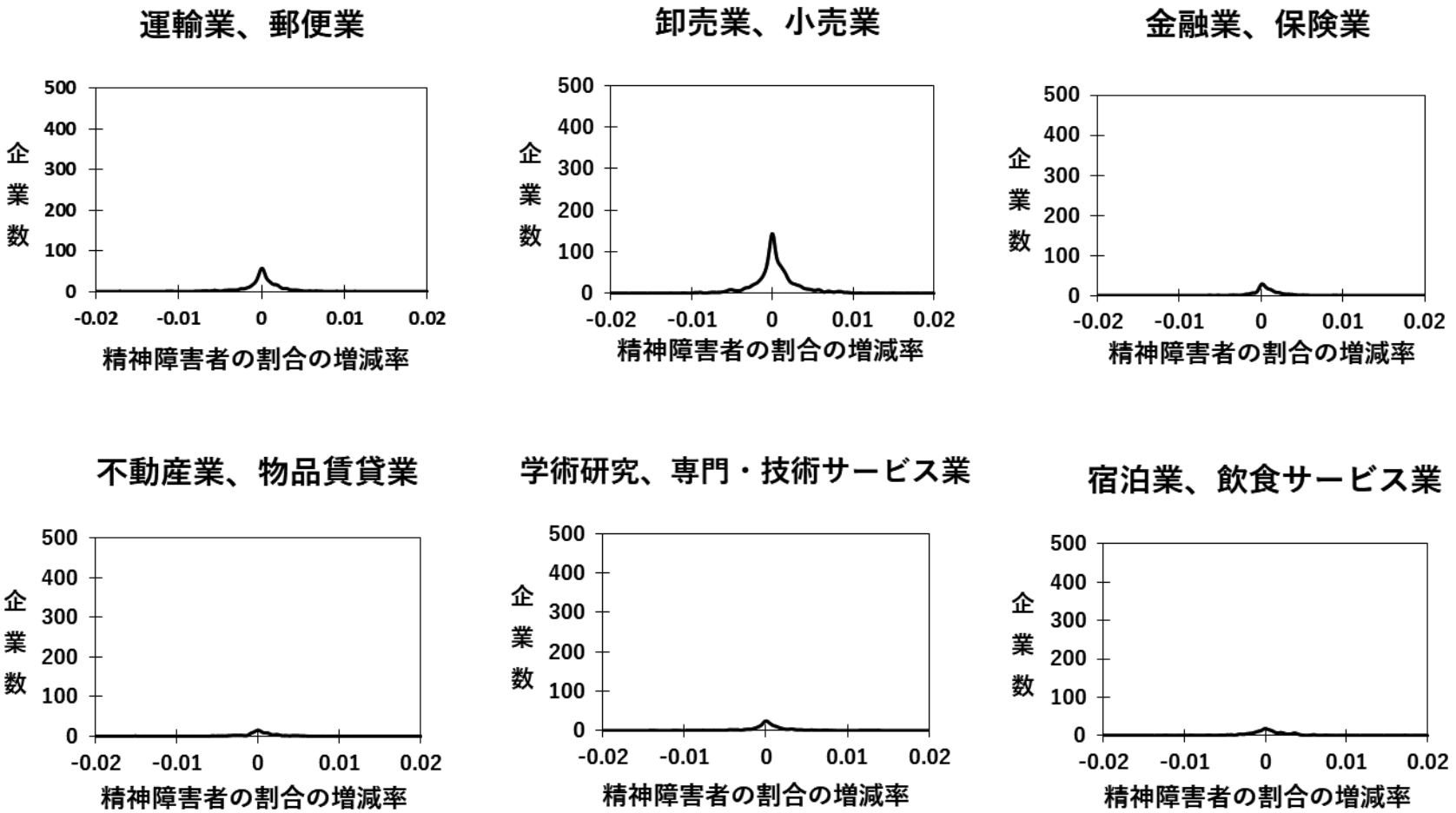

運輸業、郵便業
卸売業、小売業
金融業、保険業
不動産業、物品賃貸業
学術研究、専門・技術サービス業
宿泊業、飲食サービス業
企業数
500
400
300
200
100
0
-0.02
-0.01
0
0.01
0.02
精神障害者の割合の増減率

図１－14　続き

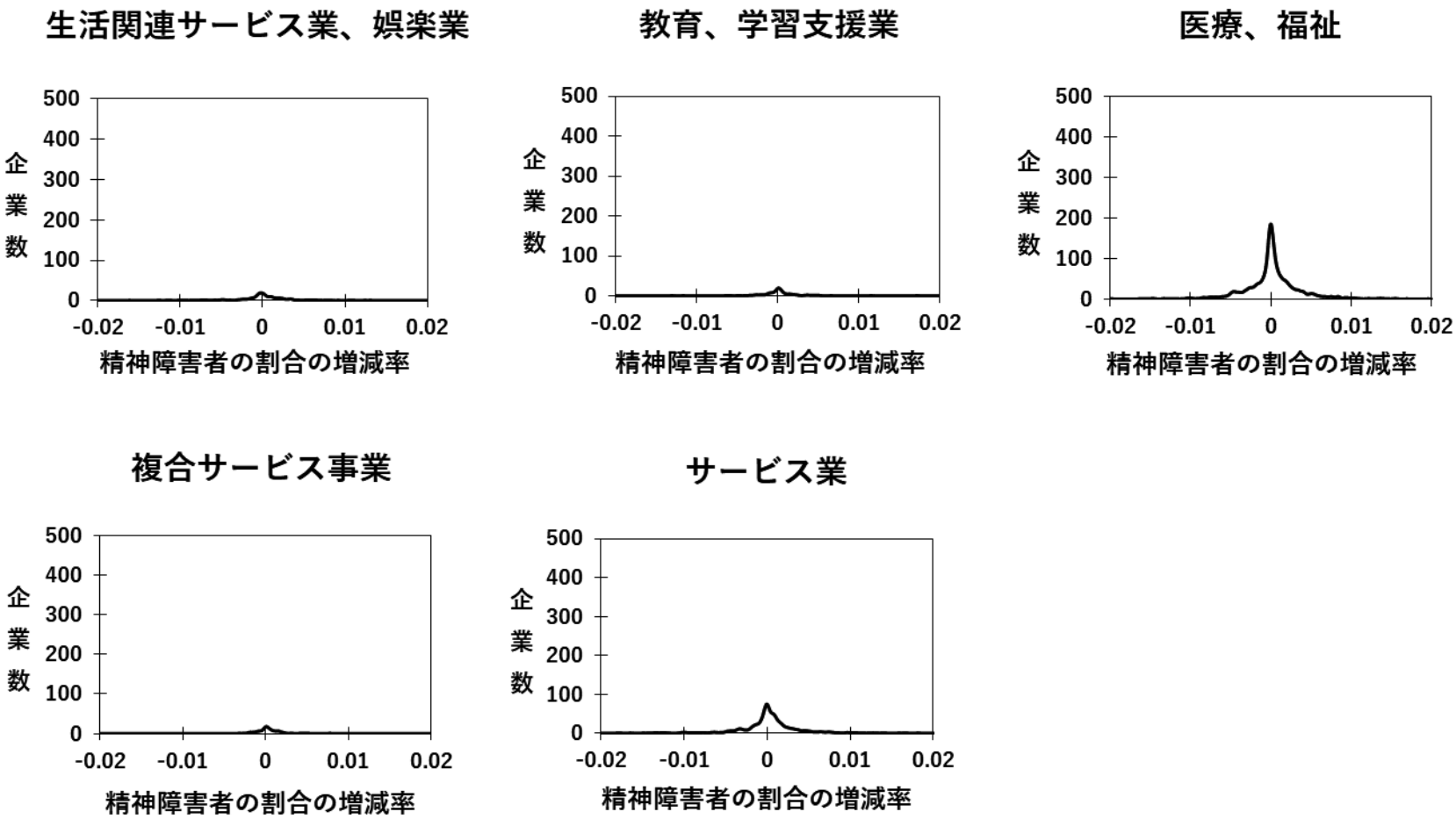

生活関連サービス業、娯楽業
教育、学習支援業
医療、福祉
複合サービス事業
サービス業
企業数
500
400
300
200
100
0
-0.02
-0.01
0
0.01
0.02
精神障害者の割合の増減率

図１－14　続き

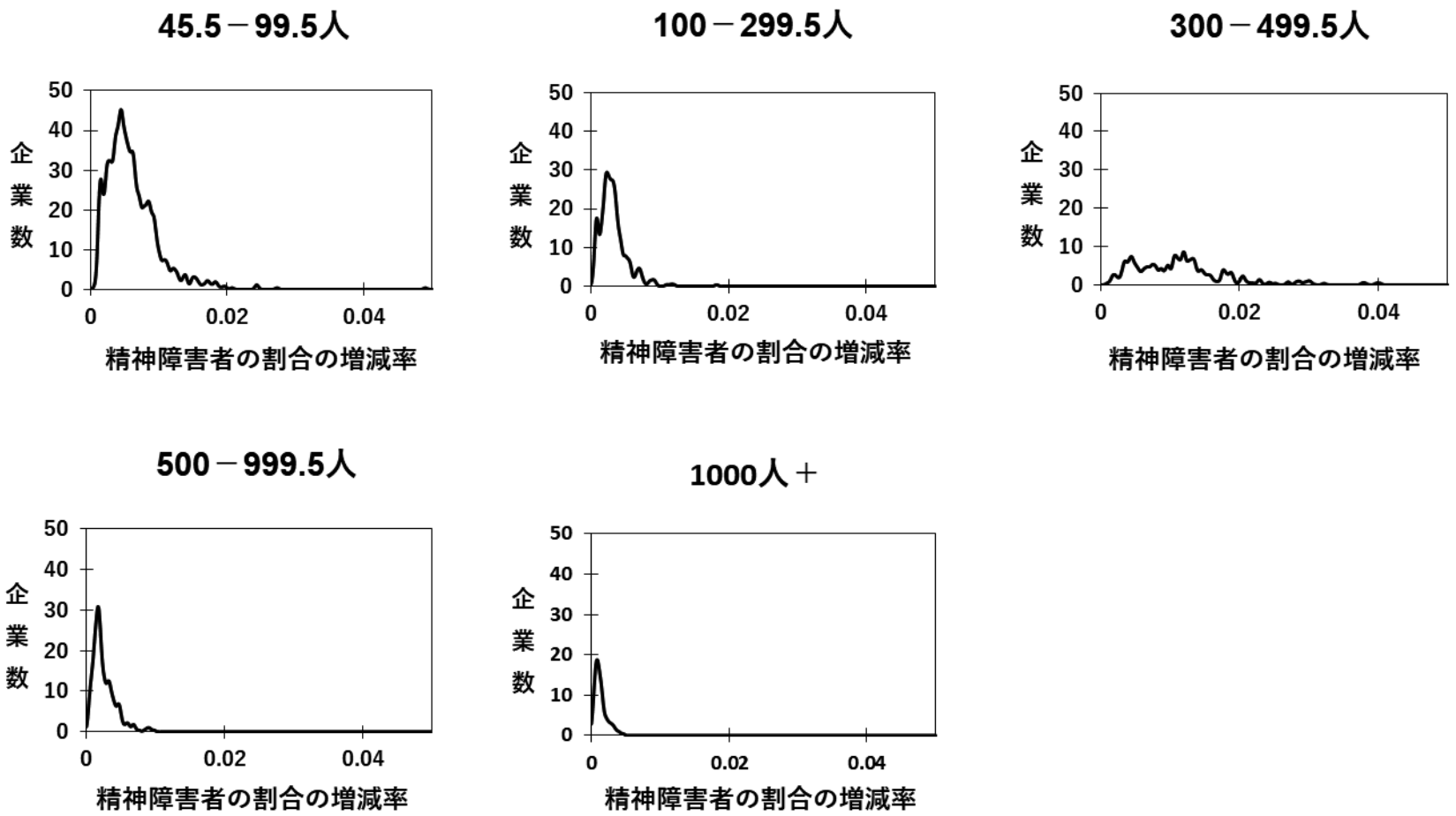


図１－15　精神障害者の割合の変化　2018－2020 年
企業規模別（2018 年に特例非適用であり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していなかった企業）

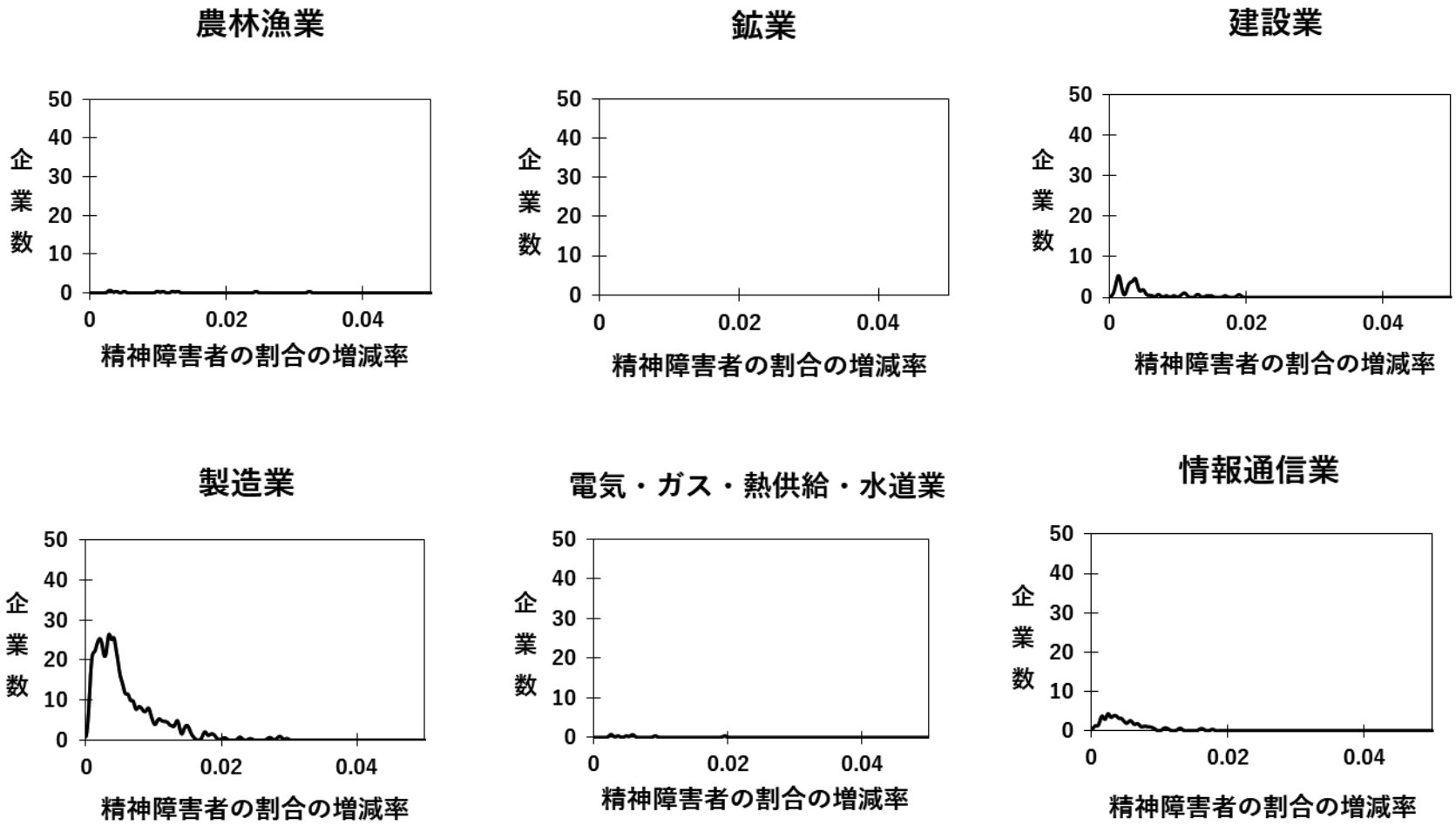


図１－16　精神障害者の割合の変化　2018－2020 年
産業別（2018 年に特例措置非適用であり、なおかつ 2017 年に精神障害者を雇用していなかった企業）

※ 鉱業など、産業によっては対象企業数が非常に少ないために変化を表す線が横軸と重なっている場合がある。

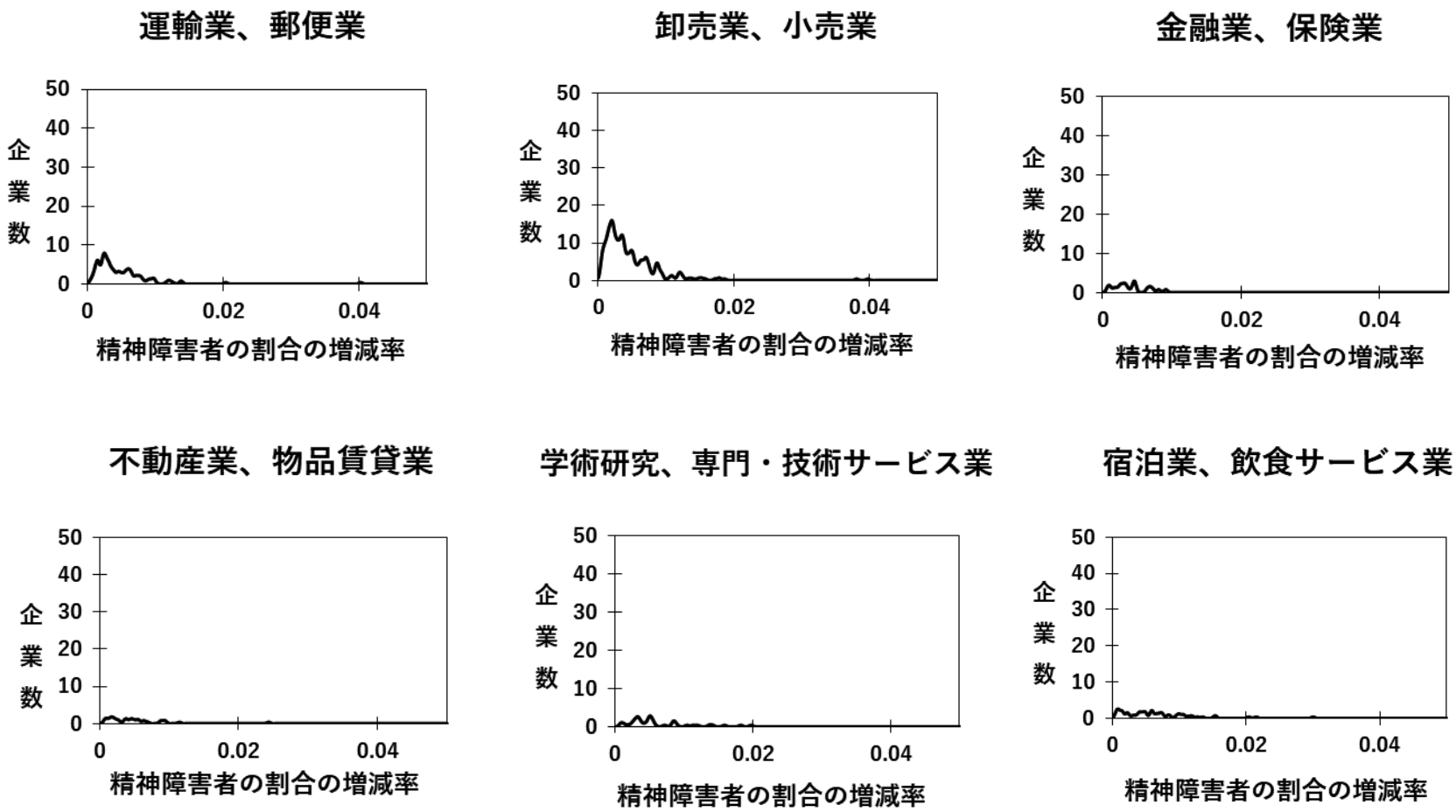
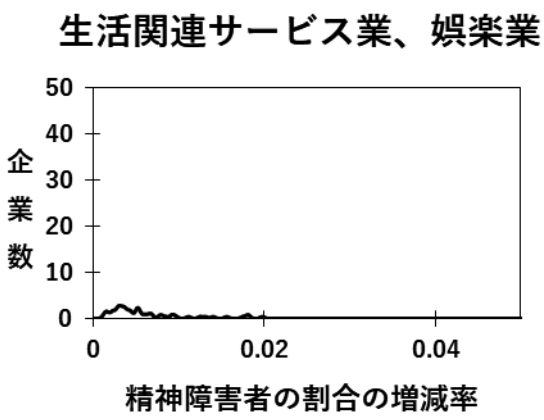
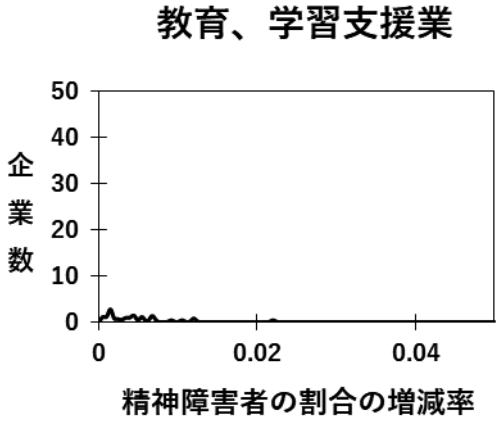
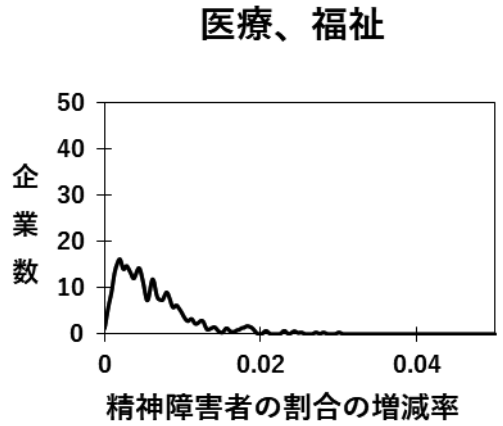
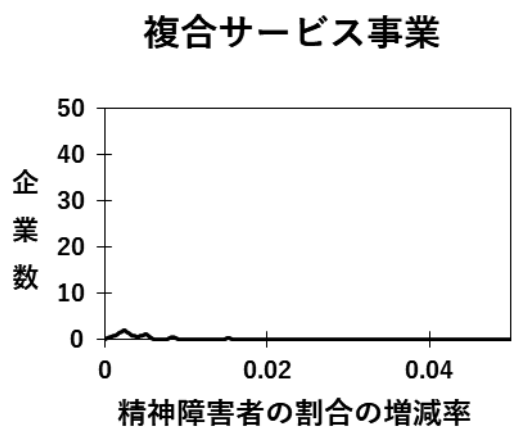

運輸業、郵便業
卸売業、小売業
金融業、保険業
不動産業、物品賃貸業
学術研究、専門・技術サービス業
宿泊業、飲食サービス業
企業数
0
10
20
30
40
50
0
0.02
0.04
精神障害者の割合の増減率

図１－16　続き


生活関連サービス業、娯楽業
企業数
50
40
30
20
10
0
0
0.02
0.04
精神障害者の割合の増減率


教育、学習支援業
企業数
50
40
30
20
10
0
0
0.02
0.04
精神障害者の割合の増減率


医療、福祉
企業数
50
40
30
20
10
0
0
0.02
0.04
精神障害者の割合の増減率


複合サービス事業
企業数
50
40
30
20
10
0
0
0.02
0.04
精神障害者の割合の増減率

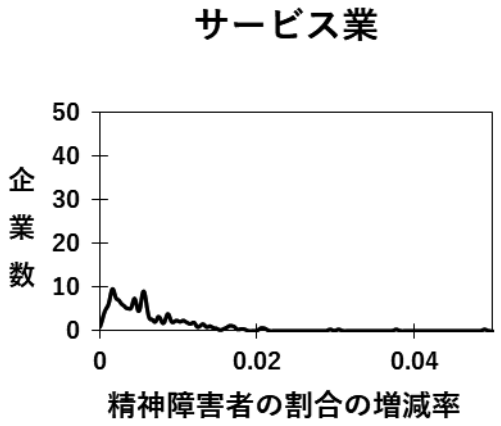

サービス業
企業数
50
40
30
20
10
0
0
0.02
0.04
精神障害者の割合の増減率

図１－16　続き

３　特例措置が法定雇用率達成に与える影響

表１－27 は、特例適用企業と特例非適用企業の別に雇用率達成割合を示したものである。雇用率の達成割合は各年とも特例適用企業のほうが高いものの、特例非適用企業における雇用率達成割合が年々上昇しているため、その差は 2018 年から 2020 年にかけて縮小している。

表１－27　雇用率達成割合　特例適用／非適用企業の別（2018－2020 年）

	2018		2019		2020	
	適用	非適用	適用	非適用	適用	非適用
達成 n	2,371	6,698	2,761	8,153	2,888	9,314
総数	4,453	16,693	5,215	18,788	5,371	20,771
達成 %	53.2%	40.1%	52.9%	43.4%	53.8%	44.8%

本調査研究では①産業（17 分類）、②労働者数、③特例適用者の有無の三要素がそれぞれ雇用率達成にどのように影響を与えているかを明らかにすることを目的として、ロジスティック回帰分析を実施した。この解析では①、②、③を雇用率達成に影響を与える変数（独立変数）とし、雇用率達成を結果（従属変数：達成した場合＝１、達成しなかった場合＝0）とした[6]。ロジスティック回帰分析においては、結果を最もよく説明する独立変数の組み合わせを考慮して統計的なモデルを作成する必要があるが、本調査研究では独立変数の選択は purposeful selection (Hosmer, Lemeshow & Sturdivant, 2013)によった。

分析の結果（図１－17）、2018 年に精神障害者を雇用していた企業において雇用率達成に最も大きな影響を与えたのは産業変数の医療､福祉[7]であり､(労働者数と特例適用者の有無が同様の場合)、ほかの産業の企業よりも雇用率を達成するオッズ[8]が 334%高かった。また、特例適用企業は（労働者数と産業が同様の場合)､特例非適用企業よりも雇用率を達成するオッズが 179%高かった。なお、独立変数のうち交互作用に関しては図中の%をそのまま解釈することができず、さらに解析を加えた値を解釈に用いなくてはならないため、附録に交互作用の解釈のための表と図を示した（表附２

[6] 分析にあたり、ロジスティック回帰分析の専門家である統計学者の Dr David W. Hosmer（マサチューセッツ州立大学名誉教授）から助言を受けた。なお、精神障害者を雇用する企業については、2019 年のデータでは数学的な問題によりロジスティック回帰分析は実施できないとの回答を Dr Hosmer から得たため、2019 年のデータについては分析をしていない。

[7] 図中では「医療、福祉」を変数名の「医療」として表記している。これは図１－18～21 についても同様。

[8] オッズとは特定の事象が起こる数／起こらない数で表される割合。たとえば２産業（産業 A と産業 B）のいずれかに属する 10 社の企業があり、このうち６社（産業 A＝４社、産業 B＝２社）が雇用率を達成し、４社（産業 A＝１社、産業 B＝３社）が達成しなかったとすると、産業 A の企業が雇用率を達成するオッズは 4/1＝4 であり（産業 A の企業において、雇用率未達成の企業１社に対して達成企業が４社存在する)、産業 B の企業が雇用率を達成するオッズは 2/3 ＝0.7。産業 A の企業と産業 B の企業が雇用率を達成するオッズを比にしたものがオッズ比であり、この例では 4/0.7＝5.7。つまり、産業 A の企業が雇用率を達成するオッズは産業 B の企業よりも 5.7 倍高い。なお、本章本文中の説明で用いるオッズはオッズ比を%に変換したもの。

－１－１、２－１－２、図附２－１－１～２－１－６）。

2020 年についても、精神障害のある労働者を雇用していた企業を対象として同様のロジスティック回帰分析を実施した。結果は 2018 年とあまり変化がなく、雇用率達成に最も大きな影響を与えたのは産業変数の医療、福祉であり、ほかの産業の企業よりも雇用率を達成するオッズが 561%高かった。また、特例適用企業は、特例非適用企業よりも雇用率を達成するオッズが 68%高かった（図１－18）。さらに、上述のロジスティック回帰分析から得られた二つのモデル（2018 年のモデルと 2020 年のモデル）を統計的手法によって結合し、各変数の変化が有意かどうかを確認した。変化が有意であったのは「特例措置」のみであり、特例適用企業が雇用率を達成するオッズは 2018 年から 2020 年にかけて 111%減少した（$p<0.05$）。なお、交互作用の解釈のための図表を附録に示した（表附２－１－３～２－１－５、図附２－１－７～２－１－13）。

上記に加えて、特例適用企業のみを対象としたロジスティック回帰分析も実施した。この場合は、独立変数を①産業（17 分類）、②労働者数、③特例適用者数とし、従属変数を雇用率達成の有無とした。結果を図１－19～１－21 に示す[9]。

[9] 精神障害のある労働者を雇用する企業の場合は 2019 年のデータに数学的な問題があったためロジスティック回帰分析を実施できなかったが、特例適用企業に限定した場合には 2019 年のデータに数学的な問題がなかったため、2019 年も含めて解析を実施した。

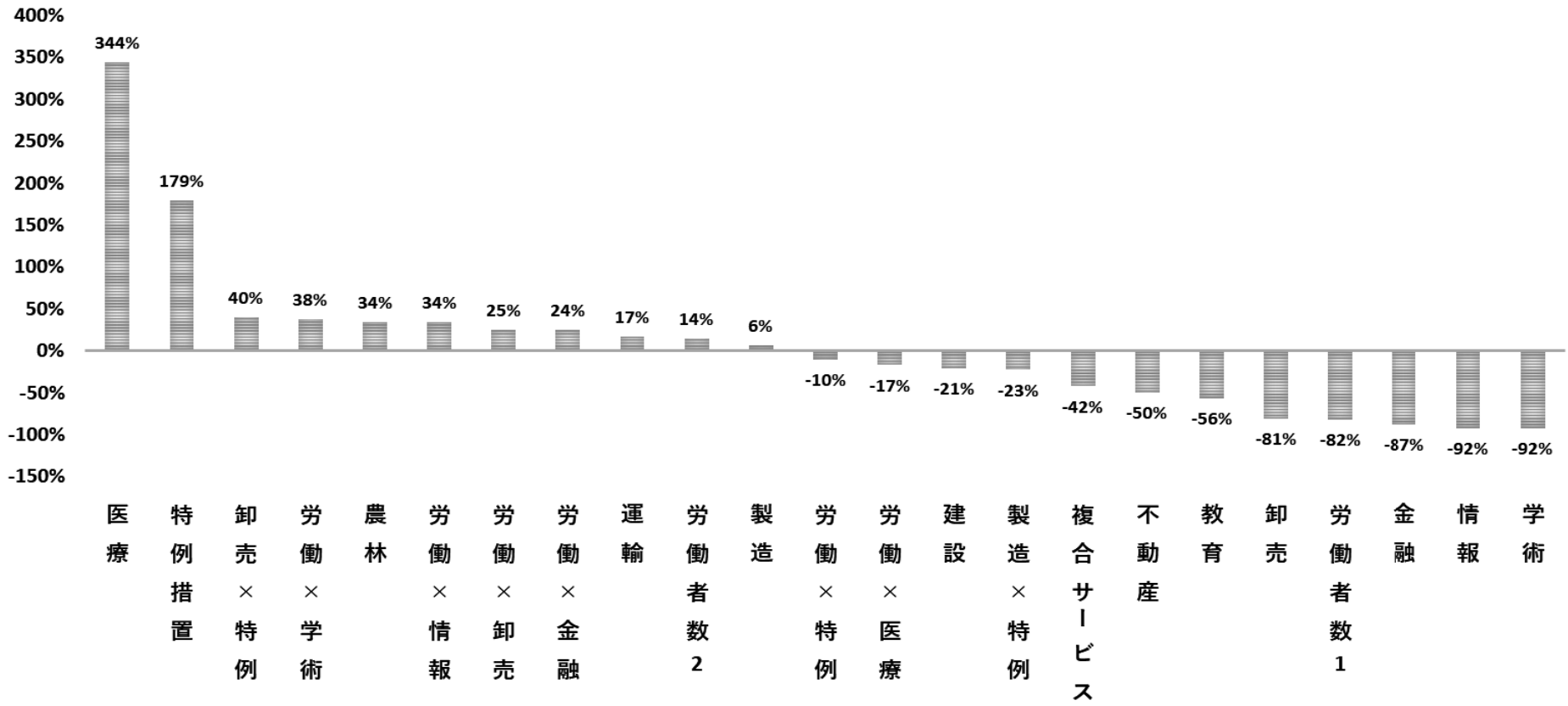


図１－17　産業、労働者数、特例措置が雇用率達成に与える影響（2018 年に精神障害者を雇用していた企業；N=21,146）

※１　図中、「×」のある独立変数は変数同士の交互作用（例：労働×医療＝労働者数１と医療、福祉の交互作用）。労働者数１と２は、ロジスティック回帰分析を実施するために労働者数の値を分数多項式によって変換した結果得られた二つの変数。

※２　変数のうち産業名は以下のように略して表記してある（以下では「正式な産業名」＝「略称の変数名」として記している）。「医療、福祉」＝「医療」、「卸売業、小売業」＝「卸売」、「学術研究、専門・技術サービス業」＝「学術」、「農林漁業」＝「農林」、「情報通信業」＝「情報」、「金融業、保険業」＝「金融」、「運輸業、郵便業」＝「運輸」、「製造業」＝「製造」、「建設業」＝「建設」、「複合サービス事業」＝「複合サービス」、「不動産業、物品賃貸業」＝「不動産業」、「教育、学習支援業」＝「教育」。変数名の略称については図１－19～１-21 についても同様。

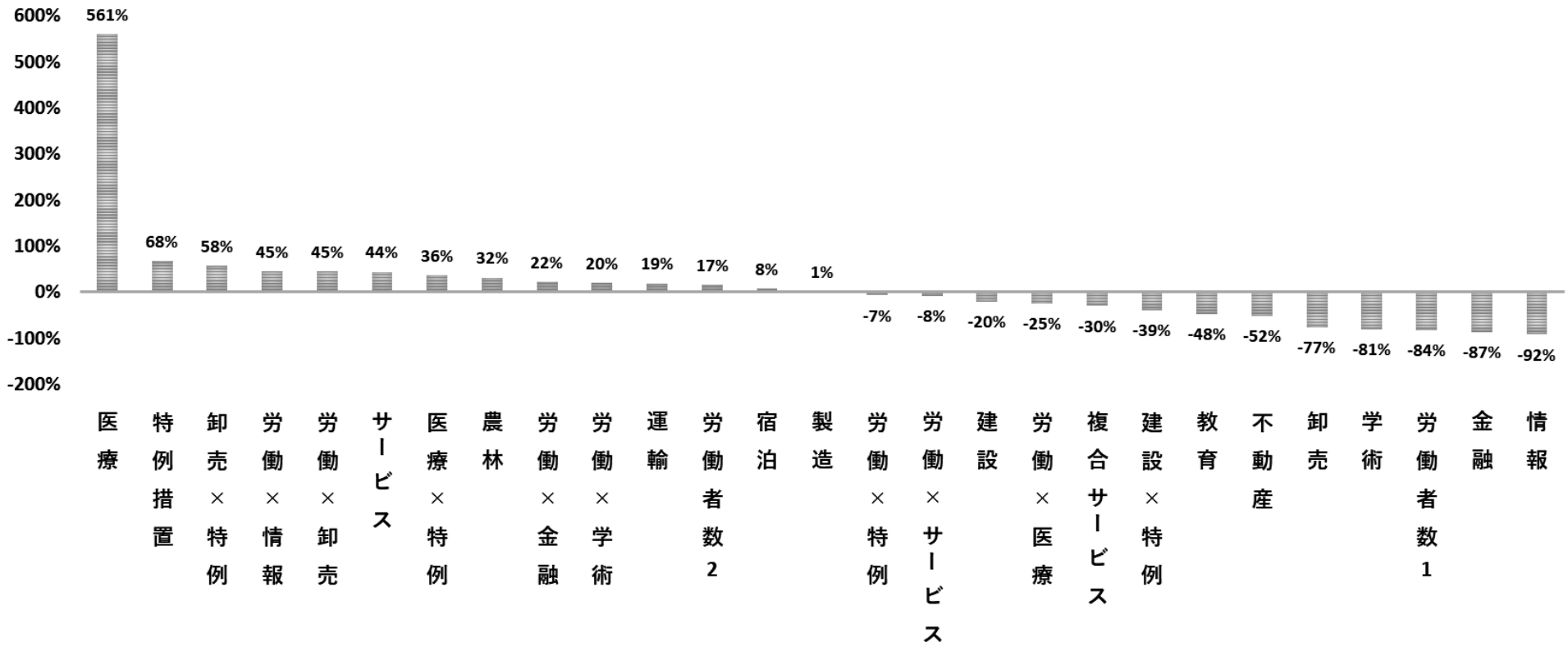


図１－18　産業、労働者数、特例措置が雇用率達成に与える影響（2020 年に精神障害者を雇用していた企業；N=26,142）

※１　図中、「×」のある独立変数は変数同士の交互作用。労働者数１と２は、ロジスティック回帰分析を実施するために労働者数の値を分数多項式によって変換した結果得られた二つの変数。

※２　変数のうち「サービス」はサービス業を、「宿泊」は宿泊業、飲食サービス業を表す。これら産業名の略称については図１－19～１-21についても同様。

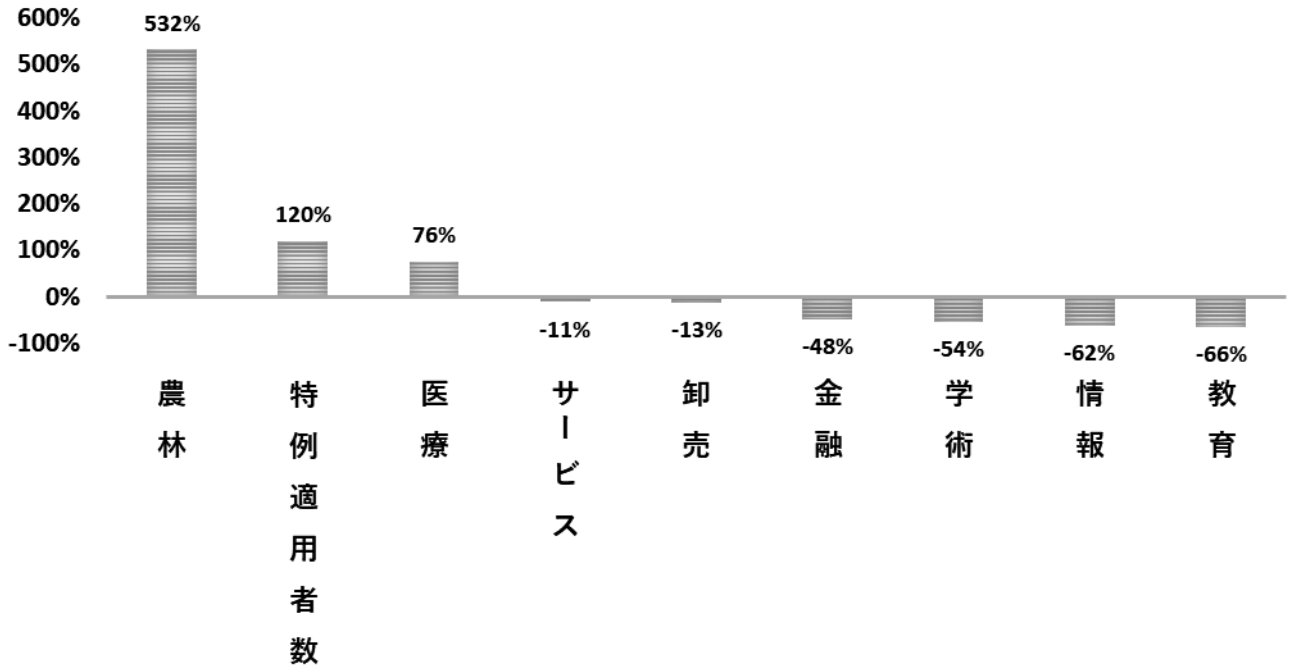


図１－19　産業、労働者数、特例適用者数が雇用率達成に与える影響（2018 年特例適用企業；N=4,453）

※ 特例適用者数はロジスティック回帰分析を実施するために値を分数多項式によって変換してある。

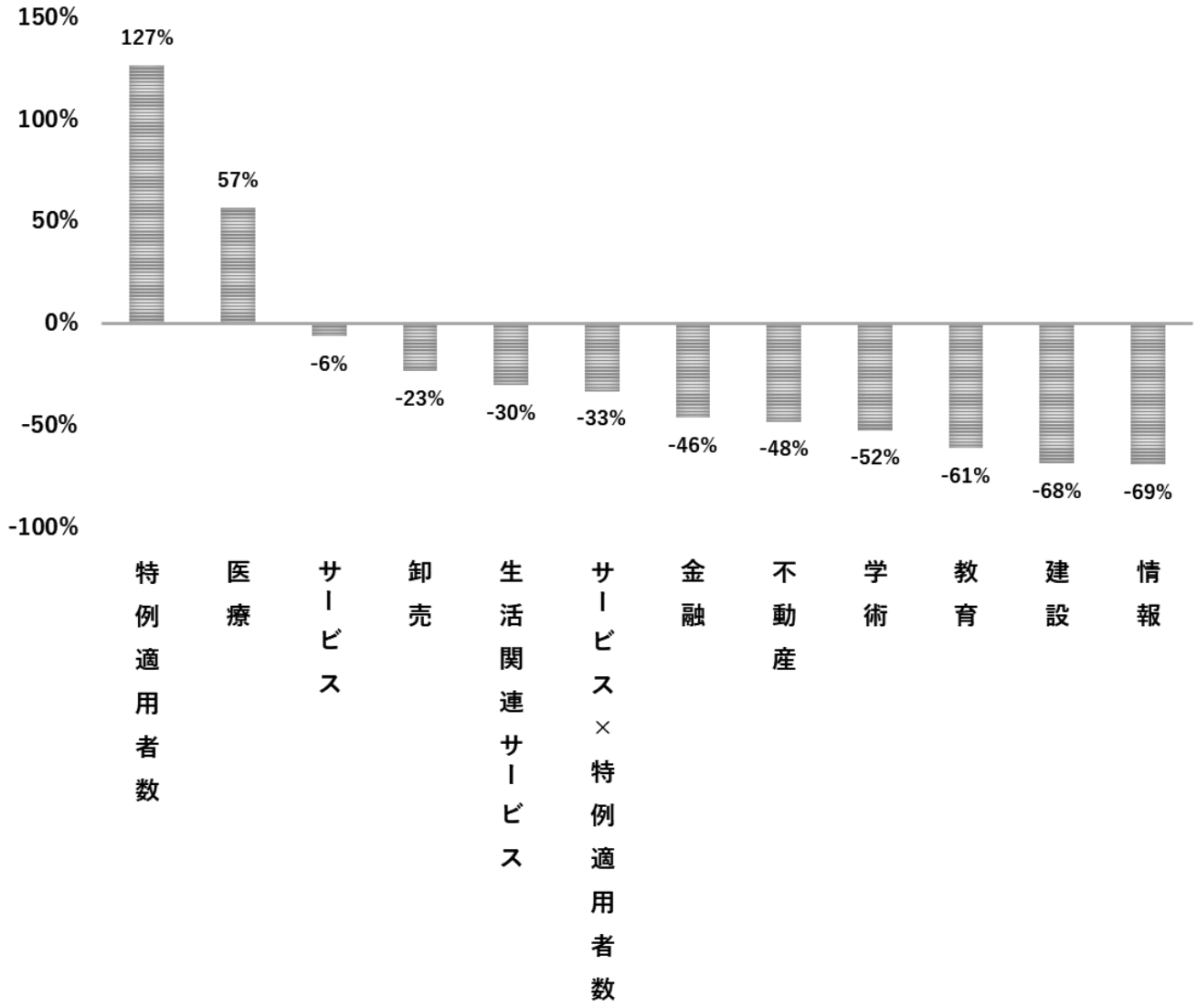


図１－20　産業、労働者数、特例適用者数が雇用率達成に与える影響（2019 年特例適用企業；N=5,215）

※１　図中、「×」のある独立変数は変数同士の交互作用。特例適用者数は、ロジスティック回帰分析を実施するために値を分数多項式によって変換してある。

※２　変数名「生活関連サービス」は「生活関連サービス業、娯楽業」の略。

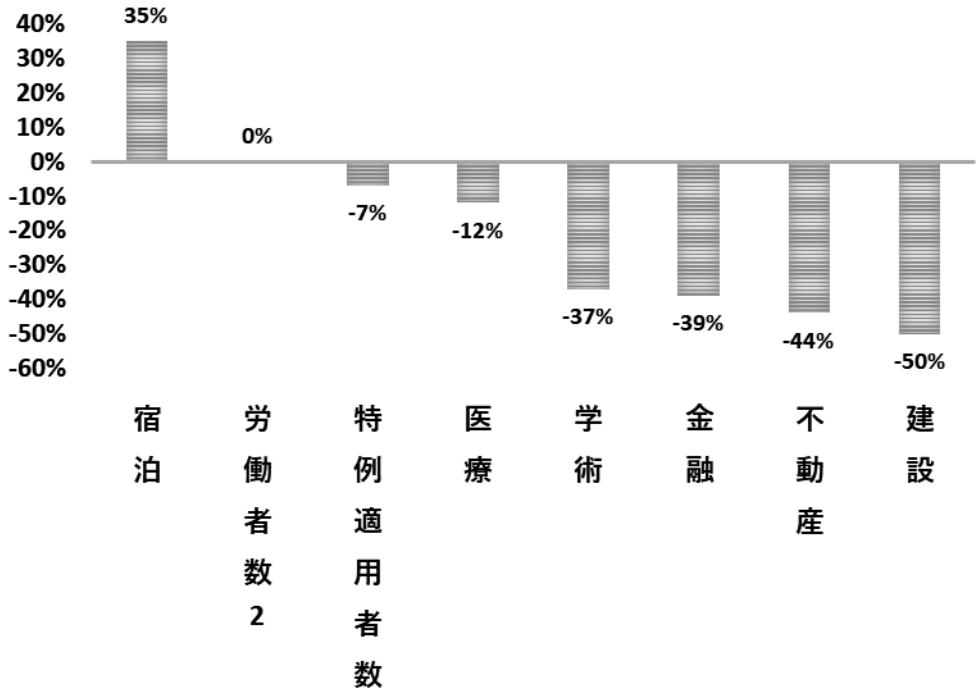


図１－21　産業、労働者数、特例適用者数が雇用率達成に与える影響（2020 年特例適用企業；N=5,371）

※ 労働者数２は、ロジスティック回帰分析を実施するために労働者数の値を分数多項式によって変換した結果得られた二つの変数のうちのひとつ。特例適用者数は、値を分数多項式によって変換してある。また、このモデルには図中の独立変数のほかに「労働者数１」、「医療×労働者数」、「特例適用者数×労働者数」の三つの独立変数が入っているが、これらの変数は図中の変数と比較してオッズが非常に大きいため、図からは除外してある（労働者数１のオッズ＝13,018%、医療×労働者数のオッズ＝1,700,000%、特例適用者数×労働者数のオッズ＝240,000,000,000%）。なお、2020 年のモデルにおける交互作用「医療×労働者数」と「特例適用者数×労働者数」のオッズの解釈については図１－24～図１－32 を参照。

図１－19 と 20 に示すように、2018 年と 2019 年のモデルでは、医療、福祉の雇用率達成オッズがほかの産業よりも高く、卸売業、小売業（図中の変数名は「卸売」）などの産業はほかの産業の企業よりも雇用率達成のオッズが低い。なお、図１－19～図１－21 に示した三つのモデルでは、特例適用者数は分数多項式によって変換してあるため、図中のオッズをそのまま解釈することはできない。下記の図１－22 は、2018 年のモデルにおける特例適用者数の解釈を表している。

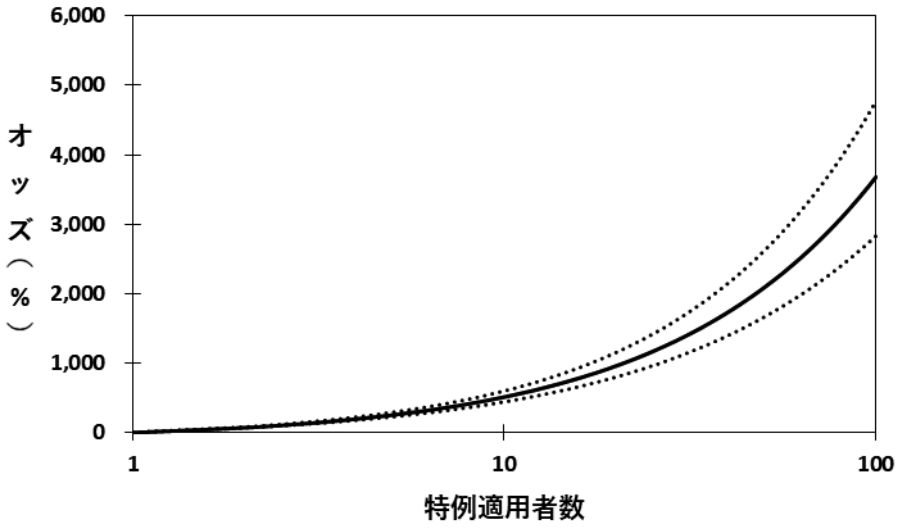


図１－22　特例適用者数が雇用率達成に与える影響（2018 年）

※１　縦軸が雇用率達成のオッズ、横軸が特例適用者数を表す。実線はオッズを、点線は標準誤差の範囲を表す。

※２　この図は特例適用者数が１人の企業と比較した場合の雇用率達成オッズを表している。
例）特例適用者数が１人の企業と 100 人の企業を比較した場合、100 人の企業が雇用率を達成するオッズは約 4,000%高い。

2019 年のモデルでは独立変数の交互作用があるが（図１－20）、交互作用の場合図中のオッズをそのまま解釈することはできないため、この交互作用（サービス×特例適用者数）の解釈については、下記図１－23 に示した。

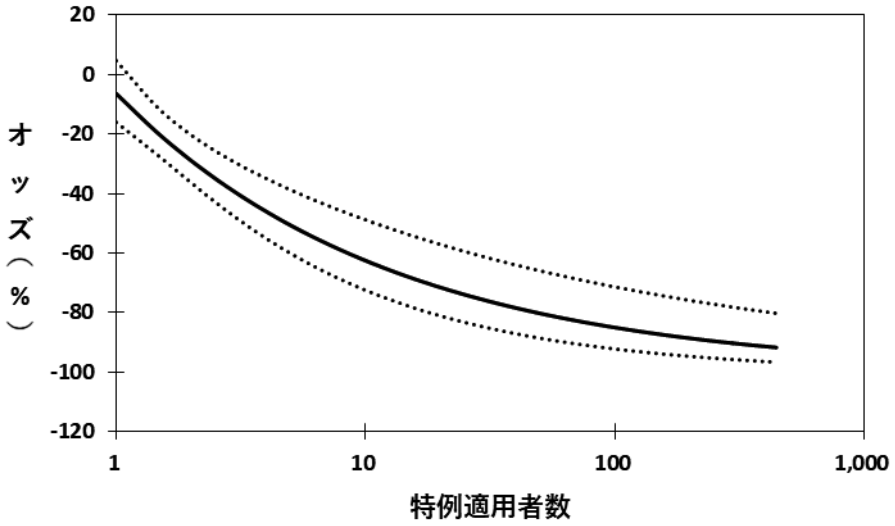


図１－23　ロジスティック回帰分析の交互作用（サービス×特例適用者数、2019 年；特例適用企業）

※１　横軸が特例適用者数を、縦軸が雇用率達成のオッズを表す。実線はオッズを、点線は標準誤差の範囲を表す。

※２　この図は特例適用者数が同じ場合におけるサービス業（産業）の企業の雇用率達成オッズ（対産業がサービス業でない企業）を表す。
例）特例適用者数が 10 人の企業の場合、サービス業である企業はそうでない企業に比べて雇用率達成オッズがおよそ 60%低い。

図１－21 の補足に示したように、2020 年のモデルにおける交互作用はオッズが非常に高い。交互作用の解釈として、まず図１－24 に、医療×労働者数を示す。医療、福祉と労働者数の交互作用では、労働者数が少ないほど雇用率達成のオッズが高く、労働者数が多くなるにつれてほかの産業の企業とのオッズにおける差がなくなっていく。

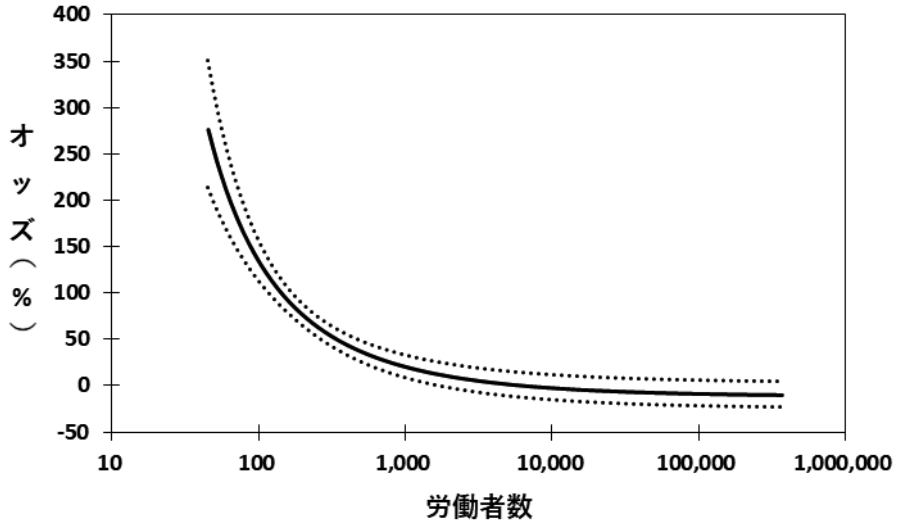


図１－24　ロジスティック回帰分析の交互作用（医療×労働者数、2020 年；特例適用企業）

※１　縦軸がオッズ、横軸が企業の労働者数を表す。実線はオッズを、点線は標準誤差の範囲を表す。

※２　この図は、労働者数が同じ場合における医療、福祉（産業）の雇用率達成オッズ（対産業が医療、福祉ではない企業）を表す。

例）労働者数 100 人の企業では、医療、福祉の企業は医療、福祉ではない企業と比較して雇用率達成のオッズがおよそ 200%高い。

2020 年のモデルにおけるもうひとつの交互作用（特例適用者数×労働者数）を図１－25 から図１－32 に示す。図１－25、26 は労働者数が 72 人の企業（分析対象とした全企業を労働者数によって 10%刻みで分けた場合の 10%にあたる企業）、図１－27、28 は労働者数が 107 人の企業（労働者数によって 10%刻みで分けた場合の 20%にあたる企業）、図１－29、30 は労働者数が 144 人の企業（労働者数によって 10%刻みで分けた場合の 30%にあたる企業）、図１－31、32 は労働者数が 886 人の企業（労働者数によって 10%刻みで分けた場合の 80%にあたる企業）を表している[10]。これらの図からわかるように、労働者数が増えるほど特例適用者数が雇用率達成に与える影響は小さくなる。

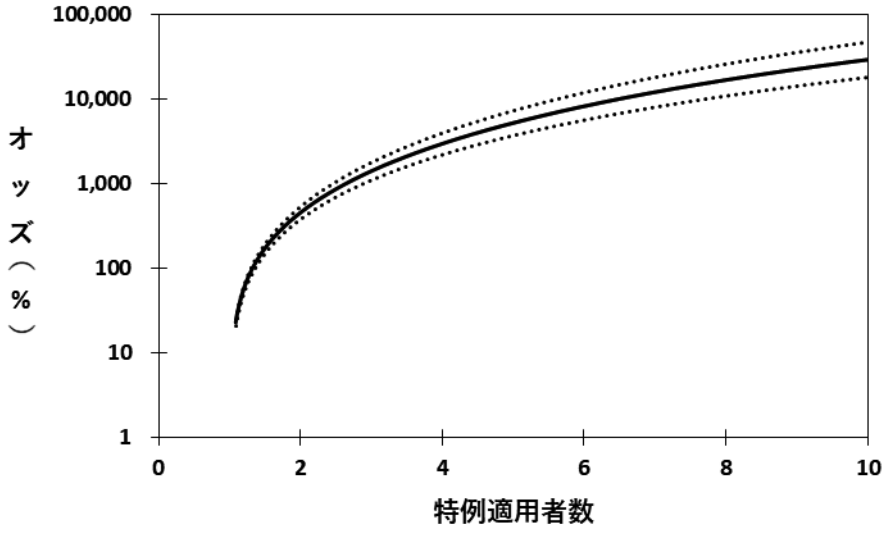


図１－25　ロジスティック回帰分析の交互作用（特例適用者数×労働者数、2020 年；特例適用企業）
労働者数が 72 人の企業の場合（より解釈しやすくするために最大特例適用者数を 10 人に制限）

※１　横軸が特例適用者数、縦軸が雇用率達成オッズを表す。実線はオッズを、点線は標準誤差の範囲を表す。

※２　この図は特例適用者数が１人の企業と比較した場合の他企業の雇用率達成オッズを表す。
例）横軸６の場合、縦軸は約 10,000%だが、これは「特例適用者数が１人の企業と特例適用者数が６人の企業について雇用率達成確率を比較した場合、後者のオッズは約 10,000%高い」ことを表す。

[10] 労働者数によって 10%刻みで分けた場合の 40%～70%にあたる企業については、その特徴が 30%にあたる企業とほぼ変わらないため図は省略した。また、90%にあたる企業も 80%にあたる企業と同様のため、図は掲載していない。

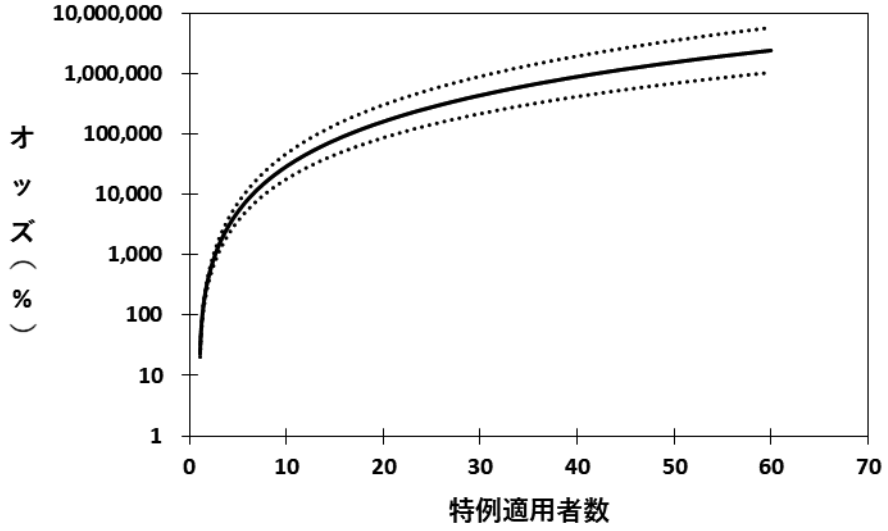


図１－26　ロジスティック回帰分析の交互作用（特例適用者数×労働者数、2020 年；特例適用企業）
労働者数が 72 人の企業の場合（最大特例適用者数は対象企業における実際の人数）

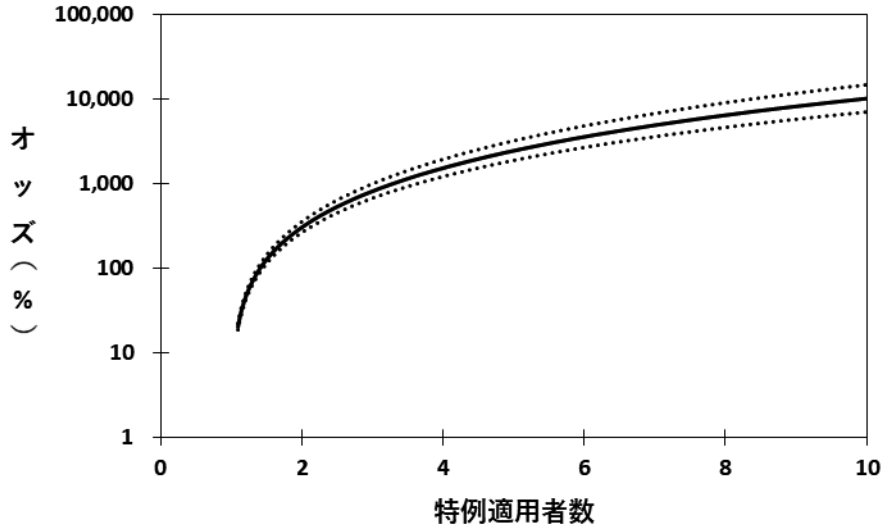


図１－27　ロジスティック回帰分析の交互作用（特例適用者数×労働者数、2020 年；特例適用企業）
労働者数が 107 人の企業の場合（より解釈しやすくするために最大特例適用者数を 10 人に制限）

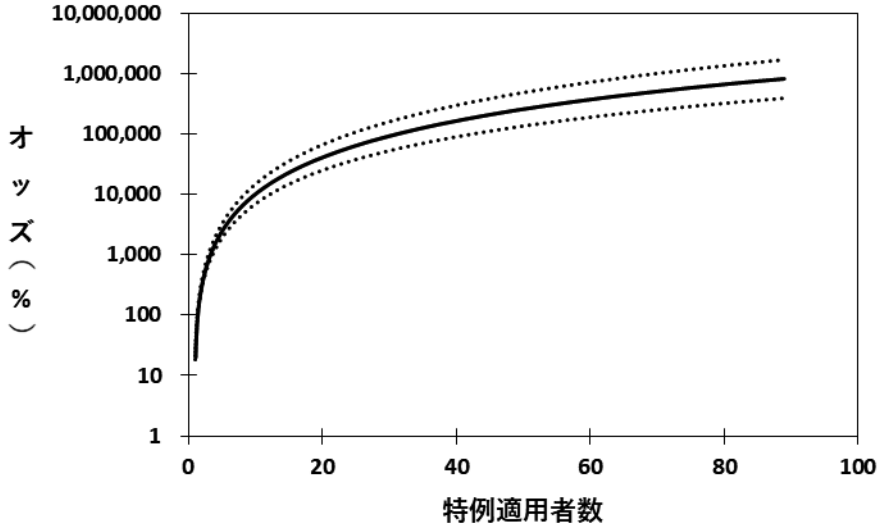


図１－28　ロジスティック回帰分析の交互作用（特例適用者数×労働者数、2020 年；特例適用企業）

労働者数が 107 人の企業の場合（最大特例適用者数は対象企業における実際の人数）

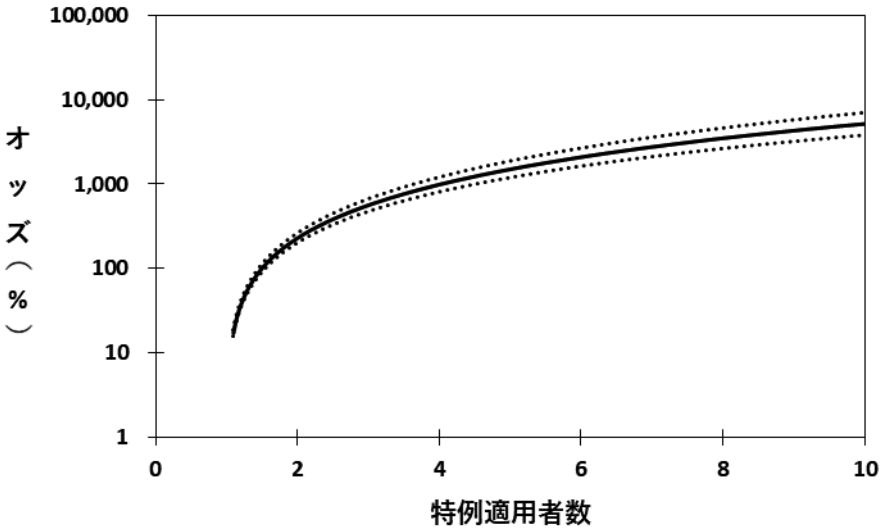


図１－29　ロジスティック回帰分析の交互作用（特例適用者数×労働者数、2020 年；特例適用企業）

労働者数が 144 人の企業の場合（より解釈しやすくするために最大特例適用者数を 10 人に制限）

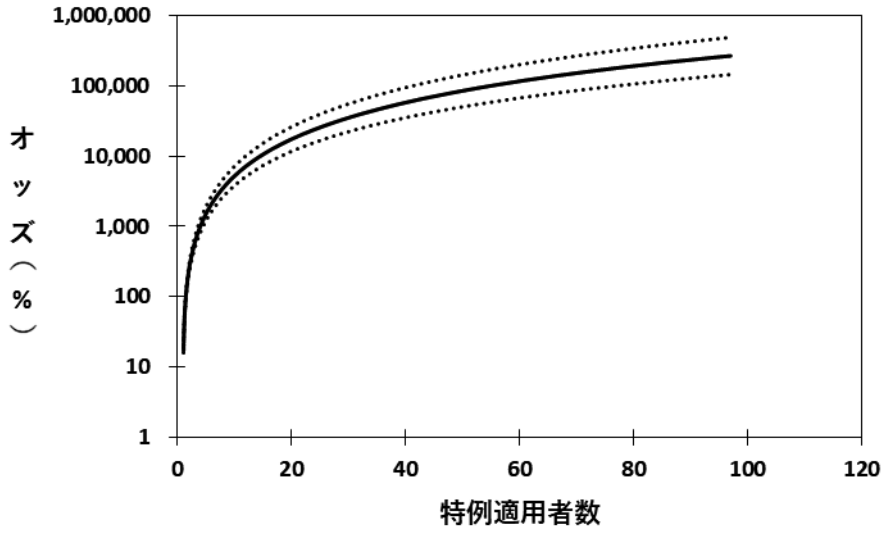


図１－30　ロジスティック回帰分析の交互作用（特例適用者数×労働者数、2020 年；特例適用企業）

労働者数が 144 人の企業の場合（最大特例適用者数は対象企業における実際の人数）

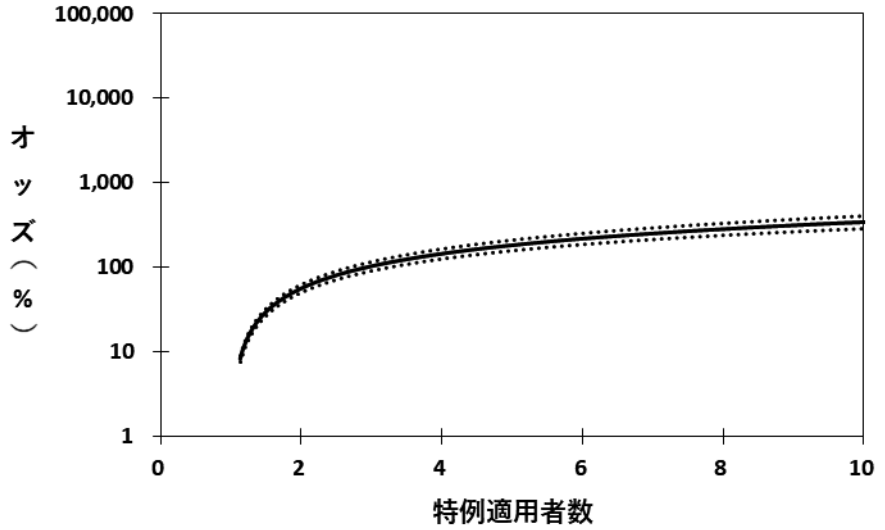


図１－31　ロジスティック回帰分析の交互作用（特例適用者数×労働者数、2020 年；特例適用企業）

労働者数が 886 人の企業の場合（より解釈しやすくするために最大特例適用者数を 10 人に制限）

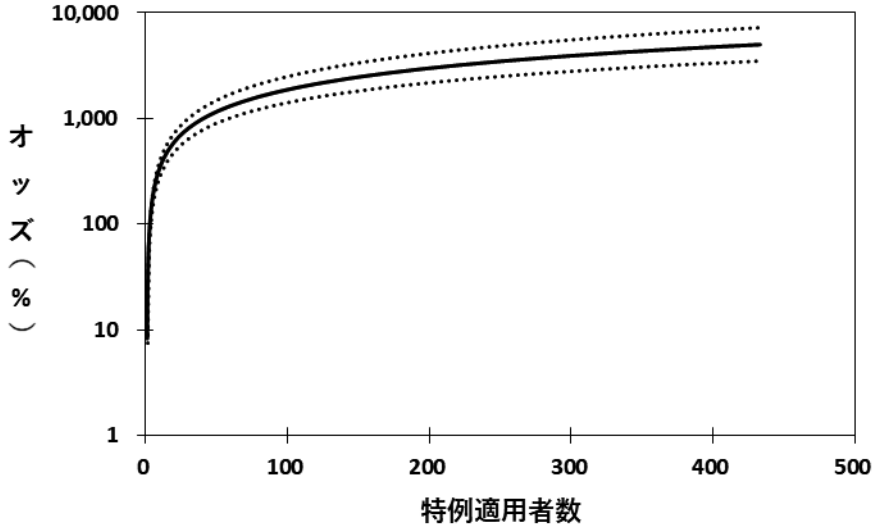


図１－32　ロジスティック回帰分析の交互作用（特例適用者数×労働者数、2020 年；特例適用企業）

労働者数が 886 人の企業の場合（最大特例適用者数は対象企業における実際の人数）

４　精神障害者の雇用状況

表１－28 に、障害者数とその割合を示す。精神障害者は全体の 15～20%を占める。また、身体障害者の割合が毎年数%ずつ減少を続けているのに対し、精神障害者の割合は数%ずつ増加を続けている。企業規模別（表１－29）では精神障害者は、300 人未満規模の企業か 1,000 人以上規模の企業に集中している。労働時間別に見た場合、精神障害者は身体障害者あるいは知的障害者と比較して、短時間労働者の割合が高い（表１－30）。

表１－28　障害者数とその割合（2017－2020 年）

	2017		2018		2019		2020	
障害の種類	n	%	n	%	n	%	n	%
身体障害	246,801	60.6%	256,153	58.5%	261,744	56.7%	263,033	54.8%
知的障害	101,507	24.9%	110,144	25.2%	117,132	25.4%	123,040	25.6%
精神障害	58,673	14.4%	71,235	16.3%	82,935	18.0%	93,916	19.6%
計	406,981	100.0%	437,532	100.0%	461,811	100.0%	479,989	100.0%

表１－29　精神障害者数　企業規模別（2017－2020 年）

年		企業規模					総計
		45.5～99.5人	100～299.5人	300～499.5人	500～999.5人	1000人+	
2017	n	6,923	12,252	5,099	7,148	27,251	58,673
	%	11.8%	20.9%	8.7%	12.2%	46.4%	100.0%
2018	n	8,837	14,826	5,953	8,814	32,805	71,235
	%	12.4%	20.8%	8.4%	12.4%	46.1%	100.0%
2019	n	9,681	17,008	7,106	10,370	38,770	82,935
	%	11.7%	20.5%	8.6%	12.5%	46.7%	100.0%
2020	n	11,152	18,974	8,135	11,584	44,071	93,916
	%	11.9%	20.2%	8.7%	12.3%	46.9%	100.0%

表１－30　障害者数とその割合　労働時間（フルタイム／短時間）別（2017－2020 年）

	H29 (2017)		H30 (2018)		R1 (2019)		R2 (2020)	
障害種別労働時間	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
身体障害								
フルタイム	220,818	89.5%	228,186	89.1%	232,343	88.8%	232,892	88.5%
短時間	25,983	10.5%	27,967	10.9%	29,401	11.2%	30,141	11.5%
計	246,801	100.0%	256,153	100.0%	261,744	100.0%	263,033	100.0%
知的障害								
フルタイム	81,807	80.6%	88,456	80.3%	94,216	80.4%	98,913	80.4%
短時間	19,700	19.4%	21,688	19.7%	22,916	19.6%	24,127	19.6%
計	101,507	100.0%	110,144	100.0%	117,132	100.0%	123,040	100.0%
精神障害								
フルタイム	41,422	70.6%	50,708	71.2%	59,737	72.0%	67,801	72.2%
短時間	17,251	29.4%	20,527	28.8%	23,198	28.0%	26,115	27.8%
計	58,673	100.0%	71,235	100.0%	82,935	100.0%	93,916	100.0%

表１－31 は、精神障害者数を企業規模と労働時間（フルタイムあるいは短時間）によって表したものである。フルタイム労働者の割合は、企業規模が大きくなるにつれて増す傾向がある。

表１－31　精神障害者数　企業規模×労働時間（2017－2020 年）

年	企業規模	総労働者数	フルタイム労働者数	短時間労働者数	フルタイム%
2017	50-99.5人	6,923	3,044	3,879	44.0%
	100-299.5人	12,252	7,694	4,558	62.8%
	300-499.5人	5,099	3,726	1,373	73.1%
	500-999.5人	7,148	5,249	1,899	73.4%
	1,000人+	27,251	21,709	5,542	79.7%
	計	58,673	41,422	17,251	70.6%
2018	45.5-99.5人	8,837	4,105	4,732	46.5%
	100-299.5人	14,826	9,321	5,505	62.9%
	300-499.5人	5,953	4,377	1,576	73.5%
	500-999.5人	8,814	6,528	2,286	74.1%
	1,000人+	32,805	26,377	6,428	80.4%
	計	71,235	50,708	20,527	71.2%
2019	45.5-99.5人	9,681	4,696	4,985	48.5%
	100-299.5人	17,008	10,691	6,317	62.9%
	300-499.5人	7,106	5,191	1,915	73.1%
	500-999.5人	10,370	7,710	2,660	74.3%
	1,000人+	38,770	31,449	7,321	81.1%
	計	82,935	59,737	23,198	72.0%
2020	45.5-99.5人	11,152	5,376	5,776	48.2%
	100-299.5人	18,974	11,981	6,993	63.1%
	300-499.5人	8,135	5,805	2,330	71.4%
	500-999.5人	11,584	8,808	2,776	76.0%
	1,000人+	44,071	35,831	8,240	81.3%
	計	93,916	67,801	26,115	72.2%

表１－32 に、精神障害者数を産業別に示す。年によって順位の違いはあるが、上位三産業は①医療、福祉、②卸売業、小売業、③製造業である。

表１－32　精神障害者数　産業別（2017－2020 年）

産業分類	2017		2018		2019		2020	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
A・B　農林漁業	80	0.1	124	0.2	139	0.2	139	0.1
C　鉱業	4	0.0	4	0.0	6	0.0	15	0.0
D　建設業	1,052	1.8	1,361	1.9	1,654	2.0	1,914	2.0
E　製造業	9,720	16.6	12,138	17.0	14,786	17.8	16,655	17.7
F　電気・ガス・熱供給・水道業	200	0.3	293	0.4	378	0.5	433	0.5
G　情報通信業	3,527	6.0	4,390	6.2	5,297	6.4	6,086	6.5
H　運輸業、郵便業	2,689	4.6	3,315	4.7	3,745	4.5	4,310	4.6
I　卸売業、小売業	11,051	18.8	12,841	18.0	14,300	17.2	15,847	16.9
J　金融業、保険業	1,710	2.9	2,175	3.1	2,694	3.2	3,197	3.4
K　不動産業、物品賃貸業	928	1.6	1,094	1.5	1,249	1.5	1,472	1.6
L　学術研究、専門・技術サービス業	1,795	3.1	2,264	3.2	3,442	4.2	4,308	4.6
M　宿泊業、飲食サービス業	2,095	3.6	2,385	3.3	2,734	3.3	2,698	2.9
N　生活関連サービス業、娯楽業	1,368	2.3	1,616	2.3	1,851	2.2	1,950	2.1
O　教育、学習支援業	878	1.5	1,074	1.5	1,217	1.5	1,364	1.5
P　医療、福祉	13,062	22.3	15,839	22.2	17,393	21.0	20,233	21.5
Q　複合サービス事業	521	0.9	565	0.8	659	0.8	752	0.8
R　サービス業	7,993	13.6	9,757	13.7	11,391	13.7	12,543	13.4
計	58,673	100.0	71,235	100.0	82,935	100.0	93,916	100.0

表１－33～１－36 は、精神障害者数を産業と労働時間別に示したものである。ほかの産業ではフルタイム労働者が過半数を占めるのに対し、医療、福祉では、フルタイム労働者の割合よりも短時間労働者の割合のほうが高い。

表１－33　精神障害者数　産業×労働時間（2017 年）

産業	総労働者数	フルタイム労働者数	短時間労働者数	フルタイム%
A・B　農林漁業	80	48	32	60.0%
C　鉱業	4	4	0	100.0%
D　建設業	1,052	969	83	92.1%
E　製造業	9,720	8,768	952	90.2%
F　電気・ガス・熱供給・水道業	200	188	12	94.0%
G　情報通信業	3,527	3,284	243	93.1%
H　運輸業、郵便業	2,689	2,167	522	80.6%
I　卸売業、小売業	11,051	7,182	3,869	65.0%
J　金融業、保険業	1,710	1,624	86	95.0%
K　不動産業、物品賃貸業	928	734	194	79.1%
L　学術研究、専門・技術サービス業	1,795	1,388	407	77.3%
M　宿泊業、飲食サービス業	2,095	1,206	889	57.6%
N　生活関連サービス業、娯楽業	1,368	809	559	59.1%
O　教育、学習支援業	878	711	167	81.0%
P　医療、福祉	13,062	5,396	7,666	41.3%
Q　複合サービス事業	521	423	98	81.2%
R　サービス業	7,993	6,521	1,472	81.6%
計	58,673	41,422	17,251	70.6%

表１－34　精神障害者数　産業×労働時間（2018 年）

産業	総労働者数	フルタイム労働者数	短時間労働者数	フルタイム%
A・B　農林漁業	124	85	39	68.5%
C　鉱業	4	4	0	100.0%
D　建設業	1,361	1,227	134	90.2%
E　製造業	12,138	10,900	1,238	89.8%
F　電気・ガス・熱供給・水道業	293	269	24	91.8%
G　情報通信業	4,390	4,126	264	94.0%
H　運輸業、郵便業	3,315	2,671	644	80.6%
I　卸売業、小売業	12,841	8,403	4,438	65.4%
J　金融業、保険業	2,175	2,064	111	94.9%
K　不動産業、物品賃貸業	1,094	905	189	82.7%
L　学術研究、専門・技術サービス業	2,264	1,797	467	79.4%
M　宿泊業、飲食サービス業	2,385	1,403	982	58.8%
N　生活関連サービス業、娯楽業	1,616	1,006	610	62.3%
O　教育、学習支援業	1,074	871	203	81.1%
P　医療、福祉	15,839	6,547	9,292	41.3%
Q　複合サービス事業	565	448	117	79.3%
R　サービス業	9,757	7,982	1,775	81.8%
計	71,235	50,708	20,527	71.2%

表１－35　精神障害者数　産業×労働時間（2019 年）

産業	総労働者数	フルタイム労働者数	短時間労働者数	フルタイム%
A・B　農林漁業	139	100	39	71.9%
C　鉱業	6	6	0	100.0%
D　建設業	1,654	1,460	194	88.3%
E　製造業	14,786	13,209	1,577	89.3%
F　電気・ガス・熱供給・水道業	378	349	29	92.3%
G　情報通信業	5,297	4,894	403	92.4%
H　運輸業、郵便業	3,745	3,002	743	80.2%
I　卸売業、小売業	14,300	9,508	4,792	66.5%
J　金融業、保険業	2,694	2,533	161	94.0%
K　不動産業、物品賃貸業	1,249	1,038	211	83.1%
L　学術研究、専門・技術サービス業	3,442	2,812	630	81.7%
M　宿泊業、飲食サービス業	2,734	1,587	1,147	58.0%
N　生活関連サービス業、娯楽業	1,851	1,175	676	63.5%
O　教育、学習支援業	1,217	979	238	80.4%
P　医療、福祉	17,393	7,387	10,006	42.5%
Q　複合サービス事業	659	518	141	78.6%
R　サービス業	11,391	9,180	2,211	80.6%
計	82,935	59,737	23,198	72.0%

表１－36　精神障害者数　産業×労働時間（2020 年）

産業	総労働者数	フルタイム労働者数	短時間労働者数	フルタイム%
A・B　農林漁業	139	101	38	72.7%
C　鉱業	15	15	0	100.0%
D　建設業	1,914	1,699	215	88.8%
E　製造業	16,655	14,948	1,707	89.8%
F　電気・ガス・熱供給・水道業	433	411	22	94.9%
G　情報通信業	6,086	5,633	453	92.6%
H　運輸業、郵便業	4,310	3,472	838	80.6%
I　卸売業、小売業	15,847	10,572	5,275	66.7%
J　金融業、保険業	3,197	3,013	184	94.2%
K　不動産業、物品賃貸業	1,472	1,222	250	83.0%
L　学術研究、専門・技術サービス業	4,308	3,591	717	83.4%
M　宿泊業、飲食サービス業	2,698	1,547	1,151	57.3%
N　生活関連サービス業、娯楽業	1,950	1,197	753	61.4%
O　教育、学習支援業	1,364	1,041	323	76.3%
P　医療、福祉	20,233	8,633	11,600	42.7%
Q　複合サービス事業	752	589	163	78.3%
R　サービス業	12,543	10,117	2,426	80.7%
計	93,916	67,801	26,115	72.2%

表１－37 は、特例適用者数を企業規模別に示したものである。精神障害者全体（表１－29）と同様、特例適用者も 300 人未満規模の企業か、1,000 人以上規模の企業に集中している。また、産業別（表１－38）では、医療、福祉の割合が圧倒的に高く、各年とも 40%以上を占める。これには上述の表１－33～１－36 で見たように、医療、福祉では短時間労働者の割合が高いことも影響していると推測される。

表１－37　特例適用者数　企業規模別（2018－2020 年）

年		企業規模					総計
		45.5～99.5人	100～299.5人	300～499.5人	500～999.5人	1000人+	
2018	n	2,933	3,617	947	1,467	3,883	12,847
	%	22.8%	28.2%	7.4%	11.4%	30.2%	100.0%
2019	n	2,735	3,517	1,128	1,747	4,384	13,511
	%	20.2%	26.0%	8.3%	12.9%	32.4%	100.0%
2020	n	3,020	3,637	1,165	1,719	4,774	14,315
	%	21.1%	25.4%	8.1%	12.0%	33.3%	100.0%

表１－ 38　特例適用者数　産業別（2018－2020 年）

産業分類	2018		2019		2020	
	n	%	n	%	n	%
A・B　農林漁業	11	0.1%	11	0.1%	11	0.1%
C　鉱業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
D　建設業	103	0.8%	157	1.2%	173	1.2%
E　製造業	702	5.5%	903	6.7%	977	6.8%
F　電気・ガス・熱供給・水道業	18	0.1%	26	0.2%	19	0.1%
G　情報通信業	157	1.2%	269	2.0%	298	2.1%
H　運輸業、郵便業	378	2.9%	413	3.1%	454	3.2%
I　卸売業、小売業	2,684	20.9%	2,857	21.1%	3,006	21.0%
J　金融業、保険業	74	0.6%	120	0.9%	129	0.9%
K　不動産業、物品賃貸業	114	0.9%	112	0.8%	122	0.9%
L　学術研究、専門・技術サービス業	274	2.1%	390	2.9%	430	3.0%
M　宿泊業、飲食サービス業	597	4.6%	718	5.3%	680	4.8%
N　生活関連サービス業、娯楽業	373	2.9%	429	3.2%	433	3.0%
O　教育、学習支援業	126	1.0%	165	1.2%	240	1.7%
P　医療、福祉	6,101	47.5%	5,548	41.1%	5,850	40.9%
Q　複合サービス事業	59	0.5%	78	0.6%	102	0.7%
R　サービス業	1,076	8.4%	1,315	9.7%	1,391	9.7%
計	12,847	100.0%	13,511	100.0%	14,315	100.0%

第３節　小括

本章では障害者雇用状況報告の二次分析から、①精神障害者を雇用する企業の特徴、②特例適用企業の特徴、③特例措置が企業の雇用率達成に与える影響、④精神障害者の雇用状況を述べた。以下に、それぞれの概要を記す。

①精神障害者を雇用する企業の特徴については、当該企業数は増加を続けており、障害者を雇用する企業のおよそ 30～40%を占める。規模別では 100－299.5 人の企業が最も多く、労働者の障害種別では精神障害者と身体障害者、あるいは全ての障害種別の労働者を雇用している企業が多い。産業別では、製造業、医療、福祉、卸売業、小売業が上位三位を占めており、これは障害者を雇用する企業と共通している。

②特例適用企業の特徴としては、まず、これら企業は精神障害者を雇用する企業のうちの約 20%を占める。規模別に見ると特例適用企業は特例非適用企業よりも 1,000 人以上規模の企業の割合が高い。産業別では、医療、福祉、卸売業、小売業、製造業が順に上位三位を占め、精神障害者を雇用する企業の場合とは異なっている。また、特例適用企業においては特例適用者数の増加はあまり見られず、減少か人数の変化なしの場合が多い。

③特例措置が企業の雇用率達成に与える影響に関しては、特例適用企業の場合、特例非適用企業よりも雇用率達成のオッズが高い。また、特例措置導入一年目の 2018 年と三年目の 2020 年を比較すると、特例措置が雇用率達成に与える影響は 2018 年のほうが大きい。

④精神障害者の雇用状況としては、当該労働者は障害者の 15～20%程度であるものの、人数においても、また、障害者に占める割合においても年々増加しており、特例適用者数も各年において増加している。企業規模別に見ると、精神障害者は 300 人未満規模か 1,000 人以上規模に集中しており、これは特例適用者でも同様である。精神障害者の労働時間（フルタイムあるいは短時間）を企業規模別に見た場合、企業規模が大きくなるにつれてフルタイム労働者の割合が高くなる。また、産業と労働時間の関係からは、ほぼ全ての産業においてフルタイム労働者が過半数を占めるのに対し、医療、福祉では 2017－2020 年の四年間をとおして短時間労働者の割合のほうが高いことがわかる。

引用文献

Hosmer, D. W., Lemeshow, S., & Sturdivant, R.X. (2013). *Applied Logistic Regression* (3rd ed.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

第２章　事業所質問紙調査

第２章　事業所質問紙調査

第１章の障害者雇用状況報告の二次分析では、精神障害者の雇用及び精神障害者である短時間労働者の雇用についての分析を行い、雇用されている精神障害者の全体的な状況の把握を試みた。本章では、分析対象を事業主から事業所に移し、特例措置を利用する個々の雇用現場の意識にアプローチすることを試みる。本章で対象とする調査は、2019 年に実施した「第１回事業所質問紙調査」と 2021 年に実施した「第２回事業所質問紙調査」である（図２－１）。

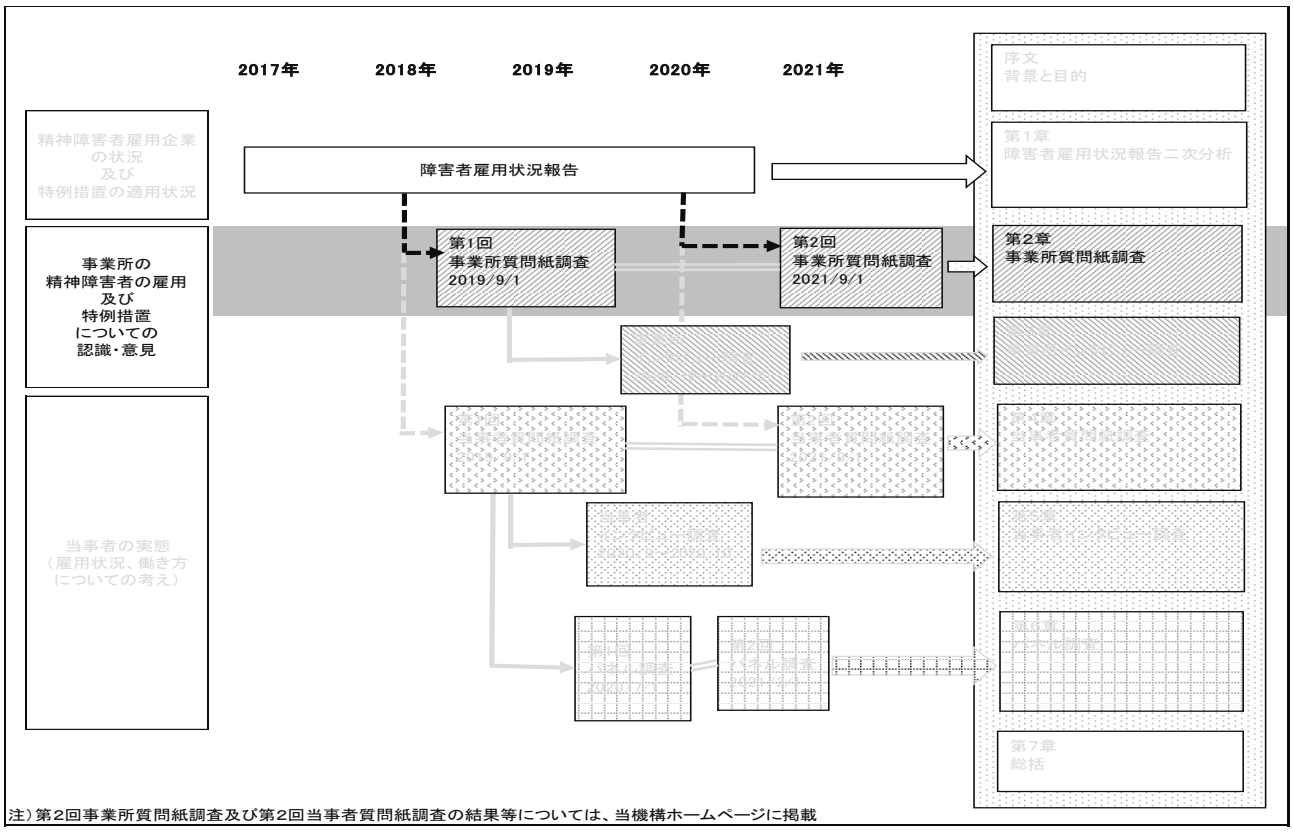


図２－１　調査研究報告書における本章の位置づけ

ただし、序文で述べたとおり、第２回事業所質問紙調査の結果は、本調査研究報告書内では扱わず、「資料編」として、障害者職業総合センターのホームページに単純集計を掲載する[1]。なお、第２回事業所質問紙調査で回答を求めた新型コロナウイルス感染症の影響については、本調査研究報告書の付録に掲載する。

第１節　目的

本章は大きく分けて２つの部分からなる。１つめは、2019 年に事業所に対して実施した質問紙調査の報告である（本章第３節）。ここでは、まず、実際に特例適用者が働く事業所から得られた質問紙への回

[1] http://www/nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku161.html

答を集計し、その結果を報告する。次に、質問項目を変数とみなし、変数間の関係を定量的に検討する分析を行う。この変数間関係の分析では、特に、特例措置についての印象や今後の雇用方針などを主要な結果と捉え、それに対しどのような変数が関係しているかについて検討を行う。２つ目に、各事業所の特例適用者を含む精神障害者及び精神障害者である短時間労働者の雇用に関する、より具体的な考えの把握のため、質問紙に設定した自由記述の結果を取り上げ、定性的な分析を行う（本章第４節)。

第２節　手法

１　質問紙の構成

事業所向け質問紙では、Ⅰ「事業所について」、II「精神障害者の雇用管理について」、III「特例措置について」、IV「在籍している精神障害者についての個別状況」の４つの設問群について聞いた（表２－１)。

表２－１　事業所向け質問紙の質問項目

設問群	設問
Ⅰ：事業所について	問１　従業員規模
	問２　事業形態
	問３　産業分類
	問４　障害者の雇用状況
II：精神障害者の雇用管理について	問１　雇用管理体制
	問２(１)(２)支援制度の整備状況
	問２(３)合理的配慮の実施状況
	問２(４)雇用にあたっての困難
	問２(５)困難事例（自由記述）
	問３　支援機関等の利用状況
III：特例措置について	問１　特例措置の活用状況
	問２　特例措置のﾒﾘｯﾄ･ﾃﾞﾒﾘｯﾄ
	問３　今後の雇用方針
	問４　特例措置への意見(自由記述)
IV：在籍している精神障害者についての個別状況	問１　対象者の属性
	問２　対象者の障害
	問３　精神障害者保健福祉手帳
	問４　対象者の就業状況

２　送付の方法と対象事業所

毎年６月１日現在の障害者の雇用状況について国に報告する「障害者雇用状況報告」の 2018 年の報告において、特例適用者を雇用していると回答した事業主 4,453 件全てに対し調査票を郵送し、その事

業主が保有する、特例適用者が働く事業所ごとに、基準日とした 2019 年９月１日現在での回答を求めた。なお、調査票の説明には、回答は任意であることを明記した。調査は 2019 年９月から 10 月にかけて実施された。

回答のあった事業所は 831 件であった[2]。その 831 件の事業所のなかには、同じ事業主に属する事業所もあった。返信用封筒に記載した、事業主ごとに割り当てた整理番号によって事業主単位での回答数を確認したところ、事業主の整理番号が不明の 10 事業所[3]を除き、756 件であった。表２－２に、返送のあった事業所数ごとの事業主数を示す。

表２－２　第１回事業所質問紙調査の返送事業所数ごとの事業主数

事業所数	事業主数	
1 事業所	714	94.4%
2 事業所	31	4.1%
3 事業所	6	0.8%
4 事業所	2	0.3%
5 事業所	1	0.1%
6 事業所	1	0.1%
8 事業所	1	0.1%
合計	756	100.0%

※ ただし、事業主不明が10件ある

回答のあった事業主数 756 件について、全送付事業主数 4,453 件を分母にして回収率を求めたところ、17.0%であった。

ところで、質問紙では、設問群 I において雇用している特例適用者の数、設問群 IV において報告した精神障害者が特例適用者か否かについて聞いている。しかし、831 件の回答事業所のうち 340 件（40.9%）の事業所で、設問群 I と IV のいずれにおいても特例適用者の在籍を確認できなかった。本調査は、“特例措置が適用されている事業所ごと”の回答を求めており、特例適用者の在籍が確認できない事業所（以下「特例適用事業所以外」という。）は、本報告における分析の直接の対象とすることはできない。また、特例適用事業所以外は、特例適用者の在籍があるともないとも判断がつかない事業所であり、その位置づけが極めて困難であるため、本調査報告書では、「特例適用事業所以外≒特例非適用事業所」とみなした比較等も行わない[4]。したがって、本報告における分析対象は、特例適用事業所であり、その数は 491 件（回答事業所に占める割合：59.1%）であった。

[2] 返信のあった調査票は 834 であったが、事業所の状況を聞くパート（設問群 I～III）の回答がなかった３件を除いた。

[3] 質問紙の送付時、整理番号を付した返信用封筒を同封したが、それ以外の封筒で返送されたものがあった。

[4] ただし、特例適用事業所以外により多くの特例非適用事業所が含まれると考えられることから、データは資料編に示す。

３　分析の方針

（１）単純集計

第３節１では、第１回事業所質問紙調査への回答について、単純集計の結果を示す。データの分析の必要がある場合は、R version. 4.0.4 を用いた。

（２）変数間の関係の検討

第３節２では、第１回事業所質問紙調査の結果について、変数間の関係を検討する。その際、表２－１に示した設問群 III「特例措置について」を主要な結果とし、それに対する各変数の関係についてクロス集計を用いて検討する。データの分析に当たっては、（１）と同様に R version. 4.0.4 を用いた。

（３）自由記述の検討

第４節では、第１回事業所質問紙調査のうち、設問群 II 問２（５）の困難事例及び設問群 III 問４の特例措置への意見の２か所の自由記述について、質的な分析を行う。

４　本章の留意事項

本章の調査は、本節２で述べたように、調査を実施した年の１年前（第１回は 2018 年, 第２回は 2020 年）の６月１日時点で特例適用者を雇用している事業主に対して調査票を郵送し、その事業主が保有している、特例適用事業所ごとの状況の報告を求めた。したがって、特例適用事業所が母集団となる。しかし、2019 年９月１日現在の特例適用事業所の総数を把握することはできないため、回答のあった事業所数が、母集団全体の何%に当たるかはわからない。

第３節　事業所質問紙調査の量的な分析

本節では、2019 年に実施した第１回事業所質問紙調査の単純集計及びクロス集計の結果と分析を示す。

１　単純集計の結果

（１）特例適用事業所の属性

ア　従業員規模

各事業所の従業員規模（各事業所で雇用する従業員の数）について、６つの項目から１つ選ぶことを求めた。その際、障害者雇用状況報告の実雇用率を算定する際の人数で回答することとして、選択肢には「45.0 人以下」、「45.5 人～99.5 人」、「100.0 人～299.5 人」、「300.0 人～499.5 人」、「500.0 人～999.5 人」「1,000.0 人以上以下」を示した。結果を、表２－３、図２－２に示す。

表２－３　従業員規模

	事業所数（件）	
45.0人以下	77	15.7%
45.5人～99.5人	101	20.6%
100.0人～299.5人	152	31.0%
300.0人～499.5人	47	9.6%
500.0人～999.5人	49	10.0%
1000.0人以上	61	12.4%
無回答	4	0.8%
合計	491	100.0%

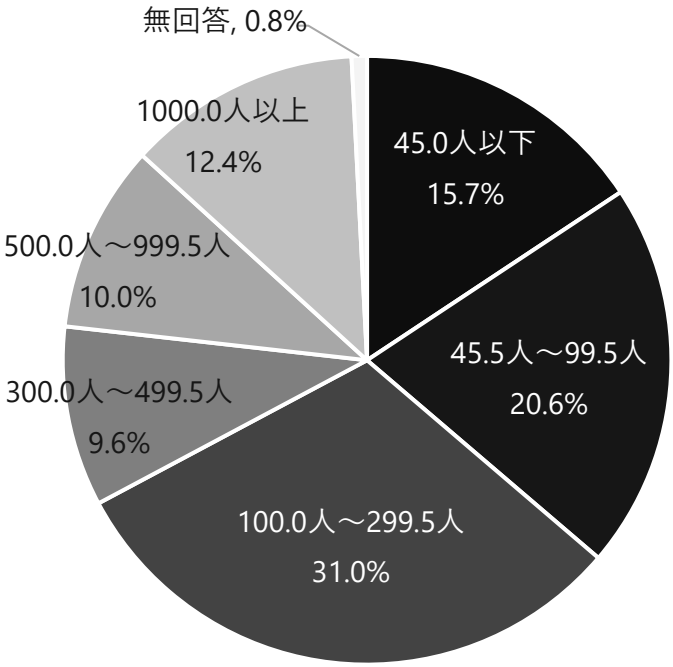


図２－２　従業員規模（n=491）

「100.0 人～299.5 人」の事業所が 152 件（31.0%）と最も多く、次いで、「45.5 人～99.5 人」の事業所が 101 件（20.6%）、「45.0 人以下」の事業所が 77 件（15.7%）であった。これらの 300 人未満の事業所は、合計すると 330 件（67.2%）であり、回答のあった特例適用事業所の７割近くになる。

一方、300 人以上のカテゴリーは、「300.0 人～499.5 人」の事業所が 47 件（9.6%）、「500.0 人～999.5 人」の事業所が 49 件（10.0%）、「1,000.0 人以上」の事業所が 61 件（12.4%）であった。

イ　雇用事業所の事業形態

各雇用事業所の事業形態について、４つの項目から１つ選ぶことを求めた。選択肢には、「一般の事業所」、「就労継続支援Ａ型事業所」（以下「Ａ型事業所」という。）、「特例子会社」、「その他」を示し、「その他」を選んだ場合は、自由記述欄に事業形態を記入することを求めた。この質問は、「Ａ型事業所」ないし「特例子会社」と「一般の事業所」を区別するための質問であるため、「Ａ型事業所」及び「特例子会社」以外は、原則として、「一般の事業所」になる。「その他」は、回答者が判断に迷う場合を想定して設けたが、集計に際して確認したところ、「その他」は全てそれ以外の回答に統合可能であった。結果を表２－４、図２－３に示す。

表２－４　事業形態

	事業所数（件）	
一般の事業所	454	92.5%
A型事業所	29	5.9%
特例子会社	5	1.0%
その他	0	0.0%
無回答	3	0.6%
計	491	100.0%

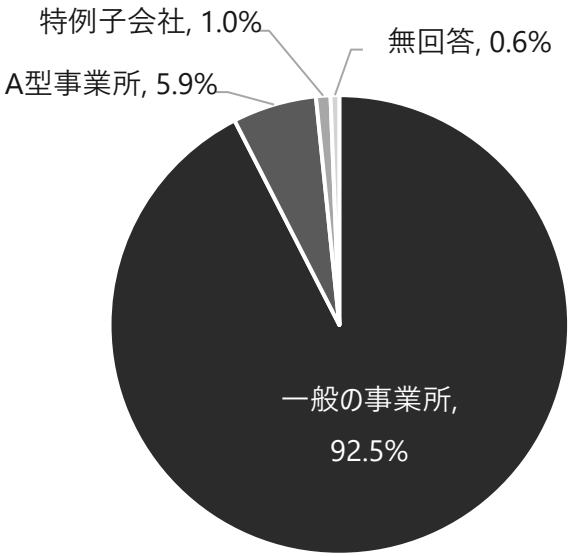


図２－３　事業形態（n=491）

回答のあった特例適用事業所の９割以上を占める 454 件（92.5%）が「一般の事業所」であった。次いで、「A 型事業所」が多かったが、29 件（5.9%）にとどまった。「特例子会社」は、５件（1.0%）であった。

ウ　産業分類

日本標準産業分類の中分類の表を「参考」として添付し、その中から事業所が属する産業分類番号を１つだけ記入するよう求めた。ここでは、中分類を大分類にまとめた結果を示すが、複数回答があり、同一の大分類にまとめられない場合は、無効回答とした。

大分類の度数の降順で並べ替えたものを、表２－５、図２－４に示す。

表２－５　産業分類

	事業所数（件）	
医療，福祉	167	34.0%
卸売業，小売業	88	17.9%
サービス業（他に分類されないもの）	57	11.6%
製造業	53	10.8%
運輸業，郵便業	36	7.3%
宿泊業，飲食サービス業	21	4.3%
生活関連サービス業，娯楽業	21	4.3%
教育，学習支援業	14	2.9%
情報通信業	8	1.6%
複合サービス事業	6	1.2%
金融業，保険業	4	0.8%
不動産業，物品賃貸業	4	0.8%
農林漁業	3	0.6%
学術研究，専門・技術サービス業	2	0.4%
分類不能の産業	2	0.4%
建設業	1	0.2%
鉱業，採石業，砂利採取業	0	0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%
公務（他に分類されないもの）	0	0.0%
無効回答	4	0.8%
合計	491	100.0%

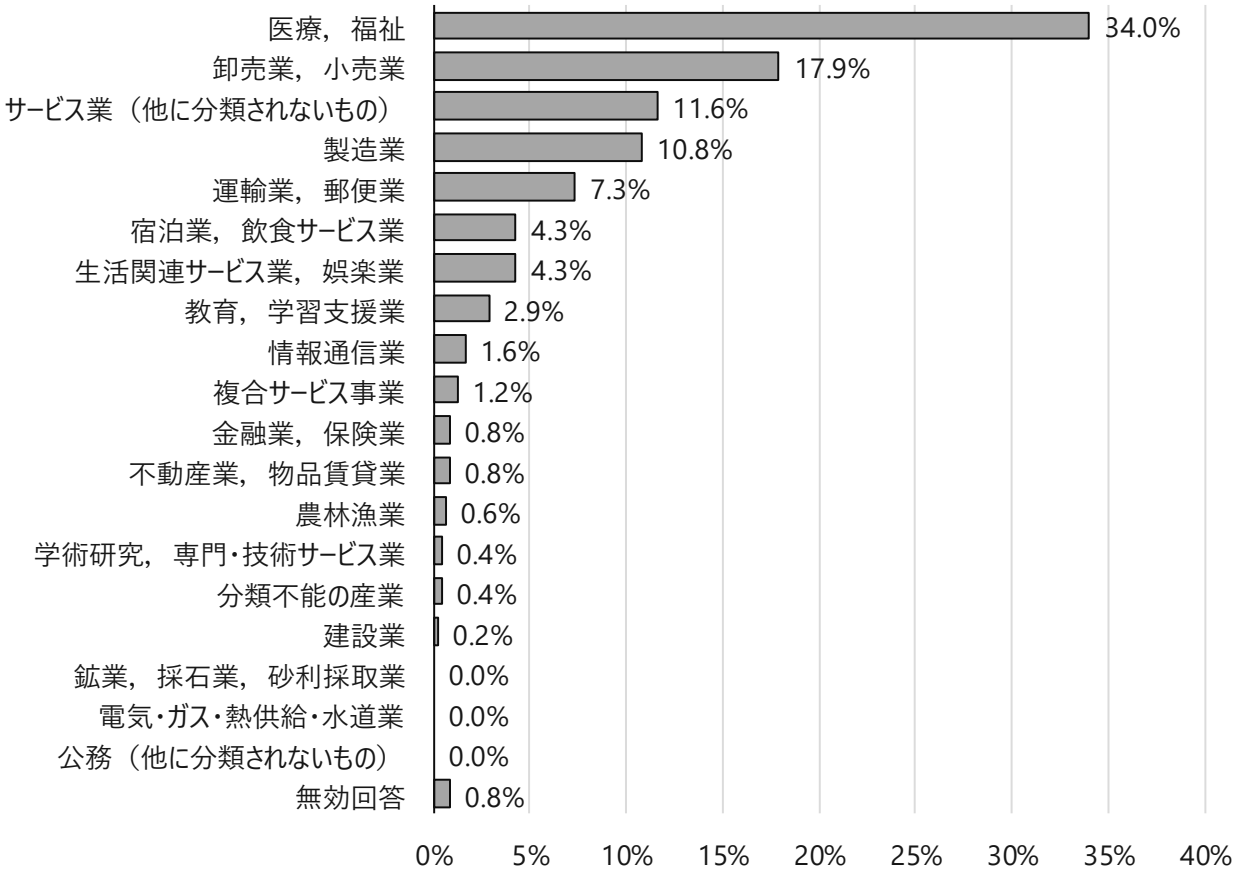


図２－４　産業分類（n=491）

「医療、福祉」が最も多く、167 件（34.0%）であった。次いで、「卸売業・小売業」が多く、88 件（17.9%）であった。この２産業で、全体の半数（51.9%）を占めていた。以下、「サービス業（他に分類されないもの）」（57 件，11.6%）、「製造業」（53 件，10.8%）、「運輸業、郵便業」（36 件，7.3%）、「宿泊業、飲食サービス業」（21 件，4.3%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（21 件，4.3%）と続き、ここまでの７産業で、全体の９割（90.2%）を占めていた。

エ　雇用事業所の障害者の雇用状況

障害者の雇用状況について、ａ「正社員かそれ以外か」（社員区分）、ｂ「身体障害、知的障害、精神障害のいずれであるか」（障害区分）、ｃ「身体障害、知的障害の場合は重度かそれ以外か、精神障害の場合は特例適用者かそれ以外か」（程度区分）、ｄ「１週間当たりの労働時間」（労働時間区分）の４つの条件を設定し、ａで全体を大きく２つに分けたうえで、表側にｂとｃを取り、表頭にｄを取った分割表に、雇用している障害者数を記入するよう求めた。

集計は、次の方針で行った。

- 数値が書き込まれていないセルは０人とした。
- 数字以外の記号が書き込まれているセルがある２件の事業所は、在籍の有無の判定のみ有効、在籍数は無効とし、この集計においては除外した。
- 本章の第２節２（１）において述べたように、本報告書の分析対象とする事業所は、設問群Ⅰの障害者の雇用状況を聞く本質問項目及び設問群 Ⅴ（Ⅳ）の障害者の個別状況のいずれかで特例適用者が確認できる事業所としている。そのため、設問群 Ⅰ で特例適用者を雇用していると回答していても設問群Ⅴ（Ⅳ）で特例適用者が確認できないパターンと、逆に、設問群Ⅴ（Ⅳ）で特例適用者が確認できているのに設問群 Ⅰ で特例適用者の欄に人数が書き込まれていないパターンとが確認されている。本設問において、特例適用者の数が記入されていない事業所（設問群 Ⅴ（Ⅳ）でのみ特例適用者の在籍が確認されている事業所）は 76 件あり、それらの事業所の回答では、少なくとも特例適用者の数が正確に把握できないと考えられるため、ここではそれらを除外した。
- 以上より、本設問で集計の対象となる特例適用事業所数は 413 件である。

結果を表２－６に示す。

表２－６　障害者の雇用状況（対象とした特例適用事業所数は 413）

（人）

社員区分	障害区分	程度区分	労働時間区分				
			40時間	30-40時間	20-30時間	10-20時間	10時間未満
正社員　889	身体障害　608	重度　278	149	124	5	0	0
		重度以外　330	179	146	5	0	0
	知的障害　101	重度　17	1	13	3	0	0
		重度以外　84	21	51	12	0	0
	精神障害　180	特例適用　17	—	—	17	—	—
		適用以外　163	97	56	8	2	0
正社員以外　5,139	身体障害　1,360	重度　560	51	197	221	82	9
		重度以外　800	68	297	321	103	11
	知的障害　1,785	重度　382	48	133	189	10	2
		重度以外　1,403	129	600	620	49	5
	精神障害　1,994	特例適用　1,026	—	—	1,026	—	—
		適用以外　968	105	481	323	44	15
合計		6,028	848	2,098	2,750	290	42

※ 「特例適用」＝特例適用者、「適用以外」＝特例適用者以外。

※ 精神障害者の程度区分における「特例適用」は、定義上、労働時間が「20 時間以上 30 時間未満」であるため、それ以外の労働時間区分に人数が入ることはない。

表２－６は４つの条件の分割表になっており、それぞれの条件の関係性が把握しにくい。そこで、以下では、条件ごとに結果を示す。

a　社員区分

社員区分ごとの結果を、表２－７、図２－５に示す。

表２－７　社員区分ごとの雇用状況

	雇用状況（人）	
正社員	889	14.7%
正社員以外	5,139	85.3%
計	6,028	100.0%

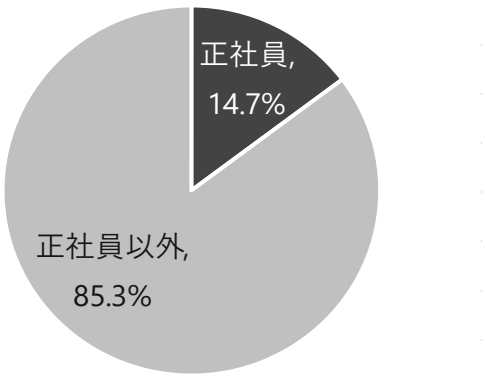


図２－５　社員区分ごとの雇用状況（n=6, 028）

社員区分では「正社員」が少なく（889 人，雇用障害者の総数 6,028 人に占める割合は 14.7%）、「正社員以外」が多い（5,139 人，同上 85.3%）。なお、特例適用者 1,043 人については、「正社員」が 17 人（特例適用者 1,043 人に占める割合は 1.6%）、「正社員以外」が 1,026 人（同 98.4%）である。

b　障害区分及び程度区分

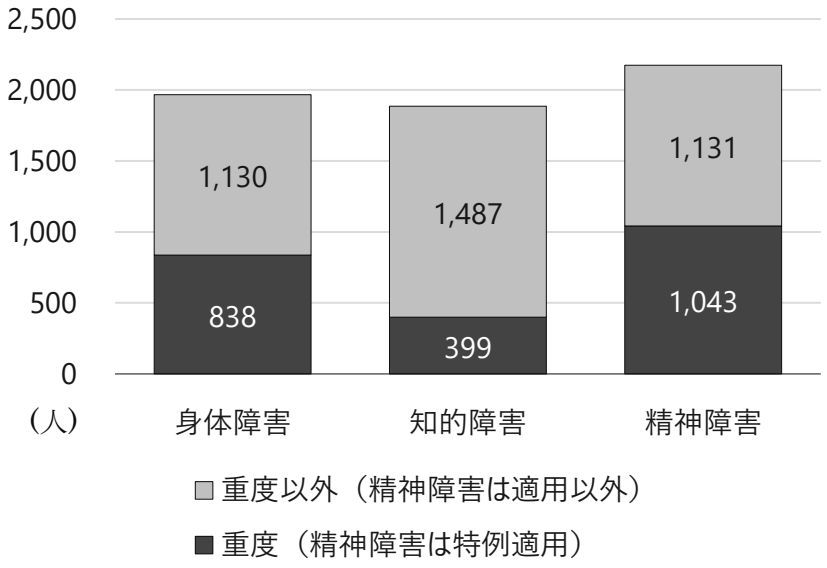
障害区分及び程度区分ごとの結果を、表２－８、図２－６に示す。程度区分は、精神障害のみ「重度／重度以外」ではなく「特例適用／適用以外（特例適用者／特例適用者以外）」であるため、障害区分ごとに示す。

表２－８　障害区分及び程度区分ごとの雇用状況

（人）

	重度（精神障害は特例適用）	重度以外（精神障害は適用以外）	横計	障害区分割合
身体障害	838	1,130	1,968	32.6%
	42.6%	57.4%	100.0%	
知的障害	399	1,487	1,886	31.3%
	21.2%	78.8%	100.0%	
精神障害	1,043	1,131	2,174	36.1%
	48.0%	52.0%	100.0%	
縦計	2,280	3,748	6,028	100.0%
	37.8%	62.2%	100.0%	

※「特例適用」＝特例適用者、「適用以外」＝特例適用者以外。



※「特例適用」＝特例適用者、「適用以外」＝特例適用者以外。

図２－６　障害区分及び程度区分ごとの雇用状況

障害区分では、身体障害者が 1,968 人（正社員 608 人と正社員以外 1,360 人の合計，総数に占める割合は 32.6%）、知的障害者が 1,886 人（正社員 101 人と正社員以外 1,785 人の合計，同 31.3%）、精神障害者 2,174 人（正社員 180 人と正社員以外 1,994 人の合計，同 36.1%）であり、精神障害者が最も多かったが、いずれの障害区分もおおむね 2,000 人前後（約 30%強）であった。

程度区分では、一般的に、重度より重度以外、特例適用より適用以外の障害者の方が多い。ただし、精神障害では、特例適用者（1,043 人、精神障害に占める特例適用者の割合 48.0%）と特例適用者以外（1,131 人、同 52.0%）はそれぞれ約 50%を占めており、両者の差は必ずしも大きくない。

c　労働時間区分

労働時間区分ごとの結果を、表２－９、図２－７に示す。

表２－９　労働時間ごとの雇用状況

	雇用状況（人）	
40時間	848	14.1%
30～40時間	2,098	34.8%
20～30時間	2,750	45.6%
10～20時間	290	4.8%
10時間未満	42	0.7%
合計	6,028	100.0%

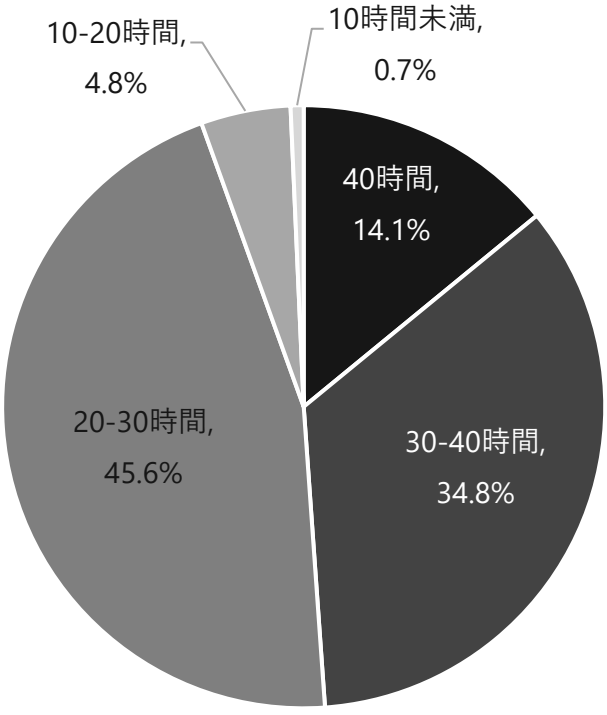


図２－７　労働時間ごとの雇用状況（n=6, 028）

回答のあった特例適用事業所において、各労働時間区分で働く障害者は、20 時間以上 30 時間未満が最も多く（2,750 人，45.6%）、次いで 30 時間以上 40 時間未満（2,098 人，34.8%）、40 時間（848 人，14.1%）であった。20 時間未満の労働時間で働く障害者は、それぞれ 10 時間以上 20 時間未満が 290 人（4.8%）、10 時間未満が 42 人（0.7%）であった。

（２）特例適用事業所における支援及び配慮の実施状況

ア　精神障害者の雇用管理の実施について

事業所における精神障害者に対する雇用管理、特に「雇入れ（採用計画や募集活動等）」（以下「雇入れ」という。）、「職場定着」、「休職者の職場復帰」（以下「職場復帰」という。）について、① これらに関する業務の実施の有無、② 担当部署を聞いた。回答結果について①をａで、②をｂで述べる。

ａ　雇用管理の実施の有無

精神障害者の「雇入れ」、「職場定着」、「職場復帰」を実施しているかどうか、「はい（実施）」か「いいえ（未実施）」での回答を求めた。結果を、表２－10、図２－８に示す。

表２－10　雇用管理の実施の有無

（件）

	実施	未実施	無回答	計
雇入れ	408	83	0	491
	83.1%	16.9%	0.0%	100.0%
職場定着	433	51	7	491
	88.2%	10.4%	1.4%	100.0%
職場復帰	342	140	9	491
	69.7%	28.5%	1.8%	100.0%

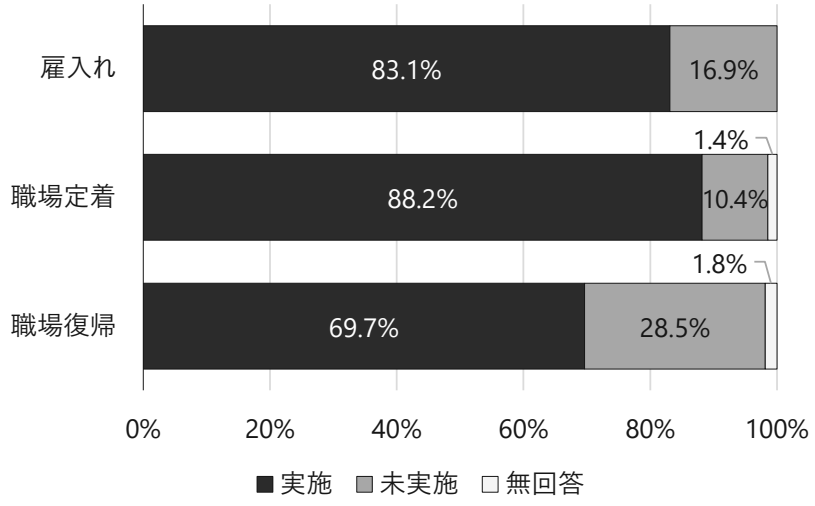


図２－８　雇用管理の実施の有無（n=491）

３つの雇用管理項目全てで、実施している事業所の方が実施していない事業所より多かった。個別に見ると、「雇入れ」、「職場定着」はそれぞれ８割強（雇入れ：83.1%，職場復帰：88.2%）の事業所が実施しており、「職場復帰」は７割弱（69.7%）の事業所が実施していた。

b　雇用管理を実施する担当部署

アで各項目を実施していると回答した事業所に対し、その業務をどの部署が担当しているか複数回答で聞いた。担当部署には、「総務・人事・労務」（以下「総務など」という。）、「対象障害者の配属先」（以下「配属先」という。）、「産業医を含む産業保健スタッフ」（以下「保健スタッフ」という。）、「その他」の４項目を挙げ、「その他」を選んだ場合は、どのような部署か自由記述を求めた。結果を表２－11、図２－９に示す。

表２－11　各雇用管理を実施する担当部署（複数選択可）

（件）

	n	総務など	配属先	保健スタッフ	その他
雇入れ	408	356	85	8	16
		87.3%	20.8%	2.0%	3.9%
職場定着	433	286	212	14	30
		66.1%	49.0%	3.2%	6.9%
職場復帰	342	259	132	38	19
		75.7%	38.6%	11.1%	5.6%

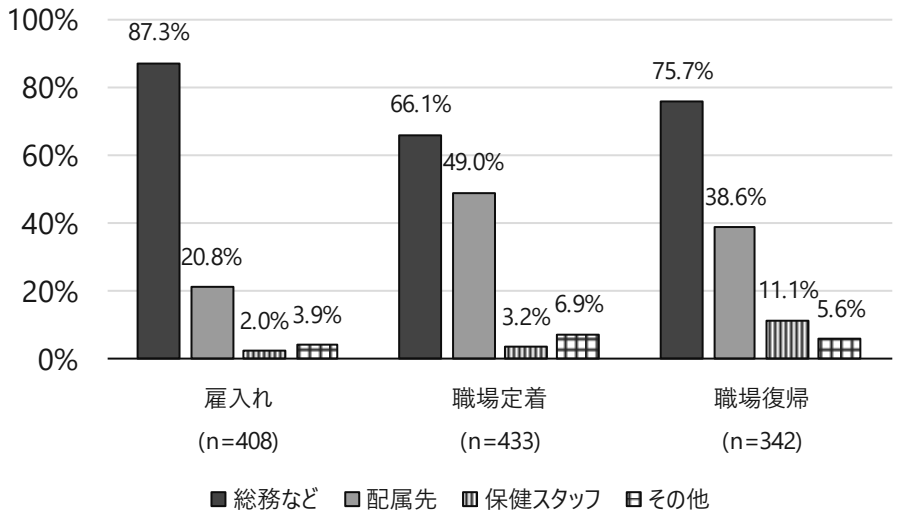


図２－９　各雇用管理を実施する担当部署（複数選択可）

各種雇用管理を実施することが多い部署は、一貫して「総務など」が最も多く、次いで「配属先」が多い。また、「保健スタッフ」及び「その他」の部署の関与は、いずれの項目においても大きくない。

「その他」の内容は、「雇入れ」では、ハローワーク等の外部の就労支援機関、個別の担当者（管理的立場にある者を含む。）、障害者等の雇用管理を担当する特別な部署が挙げられた。「職場定着」では、「雇入れ」と同様に外部機関、個別の担当者、特別な部署のほかに、ジョブコーチ等の専門的な支援者が挙げられた。「職場復帰」では、上記２業務で挙げられた外部機関、個別の担当者、特別な部署のほかに、専門的な支援者として社会保険労務士が挙げられた。

それぞれの雇用管理項目間を比較すると、「総務など」の関与は「雇入れ」で最も大きく、「配属先」の関与は「職場定着」で最大になる。また、「保健スタッフ」は「復帰」で最も大きかった。

イ　精神障害者に対する支援制度について

雇用事業所における精神障害者に対する支援制度について、① 精神障害者一般についてのもの、②短時間で働く精神障害者についてのものを聞いた。回答にあたっては、「その他」、「該当なし」を含めた14の支援制度項目から、実施しているもの全てを選択するよう求めた。

回答結果について、①をａで、②をｂで述べる。そのうえで、①と②の回答結果の比較をｃで述べる。

ａ　精神障害者一般に対する支援制度

実施・整備している支援がない場合のために、「該当なし」を用意したが、「該当なし」も含め、１つ以上の選択がない事業所（６件，491件の雇用事業所の1.2%に当たる）を無効回答として分析対象から除外したことから、ここでは集計の対象とする事業所数を 485 件とした。結果を表２－12、図２－10に、度数の降順で示す。

表２－12　精神障害者一般に対する支援制度　（件）

支援制度など	略称	事業所数 (n=485)	
体調や能力等に応じた職務調整・配置転換制度	（体調等に応じた職務・配置調整）	313	64.5%
雇用管理担当者との定期的な面接	（雇用管理担当者との定期面接）	217	44.7%
短時間勤務からフルタイム勤務への移行制度	（フルタイム勤務への移行）	213	43.9%
個別相談窓口の設置	（個別相談窓口の設置）	203	41.9%
職場適応のための援助者(※1)の配置	（職場適応援助者の配置）	192	39.6%
休職制度	（休職制度）	148	30.5%
正社員への登用制度	（正社員登用）	121	24.9%
通院のための休暇制度	（通院休暇）	119	24.5%
復職に当たっての試し出勤制度	（復職に当たっての試し出勤）	119	24.5%
産業医または保健スタッフとの面接制度	（保健スタッフとの面接）	112	23.1%
雇用管理担当者等との復職後の定期的な面接	（復職後の定期面接）	107	22.1%
心の病気による休職者向けの社外支援プログラム（※2）の利用	（休職者向け社外支援プログラム）	22	4.5%
その他	（その他）	21	4.3%
該当なし	（該当なし）	27	5.6%

※1 障害者職業生活相談員、企業在籍型ジョブコーチ等

※2 EAP(Employee Assistance Program; 従業員援助プログラム)等

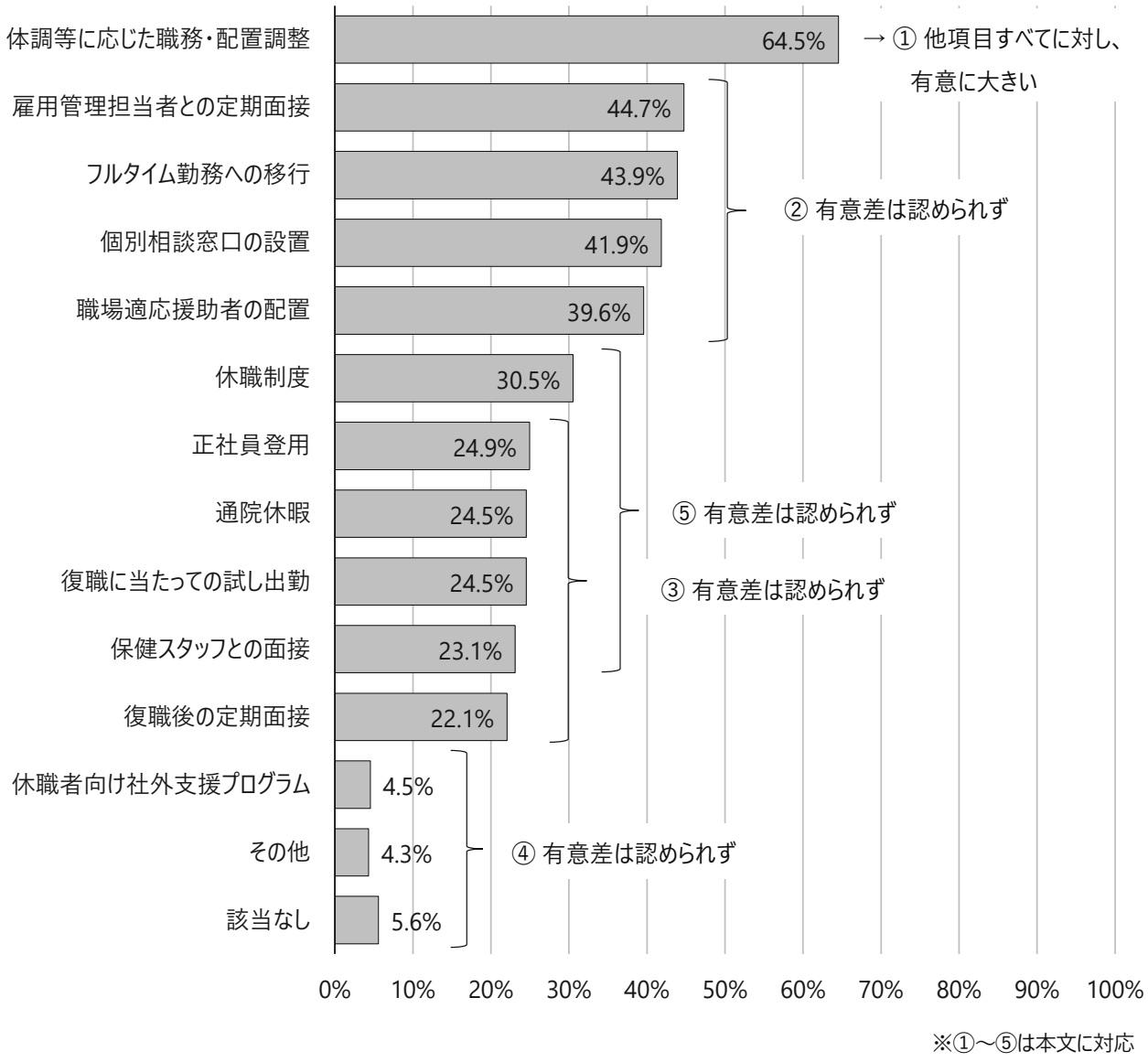


図２－10　精神障害者一般に対する支援制度（n=485）

「体調等に応じた職務・配置調整」が半数以上の 313 件（64.5%）で行われており、次いで「雇用管理担当者との定期面接」（217 件，44.7%）、「フルタイム勤務への移行」（213 件，43.9%）、「個別相談窓口の設置」（203 件，41.9%）、「職場適応援助者の配置」（192 件，39.6%）がそれぞれ約４割の事業所で行われていた。その他、「休職制度」（148 件、30.5%）が約３割、「正社員登用」（121 件，24.9%）、「通院休暇」（119 件，24.5%）、「復職に当たっての試し出勤」（119 件，24.5%）、「保健スタッフとの面接」（112 件，23.1%）、「復職後の定期面接」（107 件，22.1%）がそれぞれ２割強の事業所で行われていた。また、「休職者向け社外支援プログラム」（22 件，4.5%）、「その他」（21 件，4.3%）は１割に満たなかった。「該当なし」と回答した事業所は 27 件（5.6%）であった。

以上より、「体調等に応じた職務・配置調整」を実施する事業所が顕著に多い一方で、実施する事業所が互いに同程度の支援制度のグループが複数あるように見える。そこで、支援制度の項目間で実施比率

が異なるかどうか検討するため、コクランの Q 検定[5]を行ったところ、有意差が認められた（$Q(13) = 1045.398, p < 0.01$）。いずれの項目間に有意差があるか確認するため、有意水準をライアンの方法で調整したマクニマー検定を用いて多重比較を行ったところ[6]、次のような特徴が見いだされた（図２－10 に示した①～⑤に対応する）。

① 実施比率が６割（64.5%）を超えて最も大きかった「体調や能力等に応じた職務調整・配置転換制度」は、全ての支援制度項目との間に１％水準で有意な差が認められた。
② 「雇用管理担当者との定期面接」、「フルタイム勤務への移行」、「個別相談窓口の設置」、「職場適応援助者の配置」は互いに同程度の実施比率（約４割）であり、有意差は認められなかった。
③ 「正社員登用」、「通院休暇」、「復職に当たっての試し出勤」、「保健スタッフとの面接」、「復職後の定期面接」は互いに同程度の実施比率（約２割）であり、有意差は認められなかった。
④ 「休職者向け社外支援プログラム」、「その他」、「該当なし」は互いに同程度の実施比率（約５％）であり、有意差は認められなかった。
⑤ 「休職制度」は、②と③の中間に位置し、約３割の実施比率であった。②及び③との関係は、まず、②の諸項目との間について、「職場適応援助者の配置」との間に５％水準で有意差が認められ、それ以外の項目との間には１％水準での有意差が認められた。次に、③については、「復職後の定期面接」との間に１％水準で有意差が認められたものの、他の項目との間には有意差は認められなかった。

なお、「その他」には、外部機関との連携のほか、個々の問題に個別に対応する等の記載があった。

b　短時間で働く精神障害者に対する支援制度

精神障害のある労働者のうち短時間で働く者に対して実施あるいは整備している支援制度を、a と同様に複数回答で聞いた。また、a と同様に、実施・整備している支援がない場合のために、「該当なし」を用意したが、「該当なし」も含め、１つ以上の選択がない事業所（71 件, 491 件の雇用事業所の 14.5%に当たる）を無効回答として分析対象から除外したことから、ここでは集計の対象とする事業所数を 420 件とした。結果を表２－13、図２－11 に、a と同一の順序で示す。

[5] コクランの Q 検定は、「実施／未実施」のような２カテゴリーの名義尺度変数の比率について、３つ以上の条件間で比較する場合に用いられる（森・吉田, 1990）。

[6] 本章では、多重比較を行う場合、通常ボンフェローニの方法を採用しているが、比較の組合せが 91 と大きくなったことから、第２種の過誤を犯す危険性を低減するため、有意水準の調整はボンフェローニの方法ではなく、森・吉田（1990）に従い、ライアンの方法を用いた。

表２－13　短時間で働く精神障害者に対する支援制度

（件）

支援制度など	略称	事業所数 (n=420)	
体調や能力等に応じた職務調整・配置転換制度	（体調等に応じた職務・配置調整）	269	64.0%
雇用管理担当者との定期的な面接	（雇用管理担当者との定期面接）	187	44.5%
短時間勤務からフルタイム勤務への移行制度	（フルタイム勤務への移行）	183	43.6%
個別相談窓口の設置	（個別相談窓口の設置）	174	41.4%
職場適応のための援助者(※1)の配置	（職場適応援助者の配置）	163	38.8%
休職制度	（休職制度）	121	28.8%
正社員への登用制度	（正社員登用）	98	23.3%
通院のための休暇制度	（通院休暇）	103	24.5%
復職にあたっての試し出勤制度	（復職に当たっての試し出勤）	93	22.1%
産業医または保健スタッフとの面接制度	（保健スタッフとの面接）	95	22.6%
雇用管理担当者等との復職後の定期的な面接	（復職後の定期面接）	92	21.9%
心の病気による休職者向けの社外支援プログラム（※2）の利用	（休職者向け社外支援プログラム）	20	4.8%
その他	（その他）	15	3.6%
該当なし	（該当なし）	26	6.2%

※1 障害者職業生活相談員、企業在籍型ジョブコーチ等

※2 EAP(Employee Assistance Program; 従業員援助プログラム)等

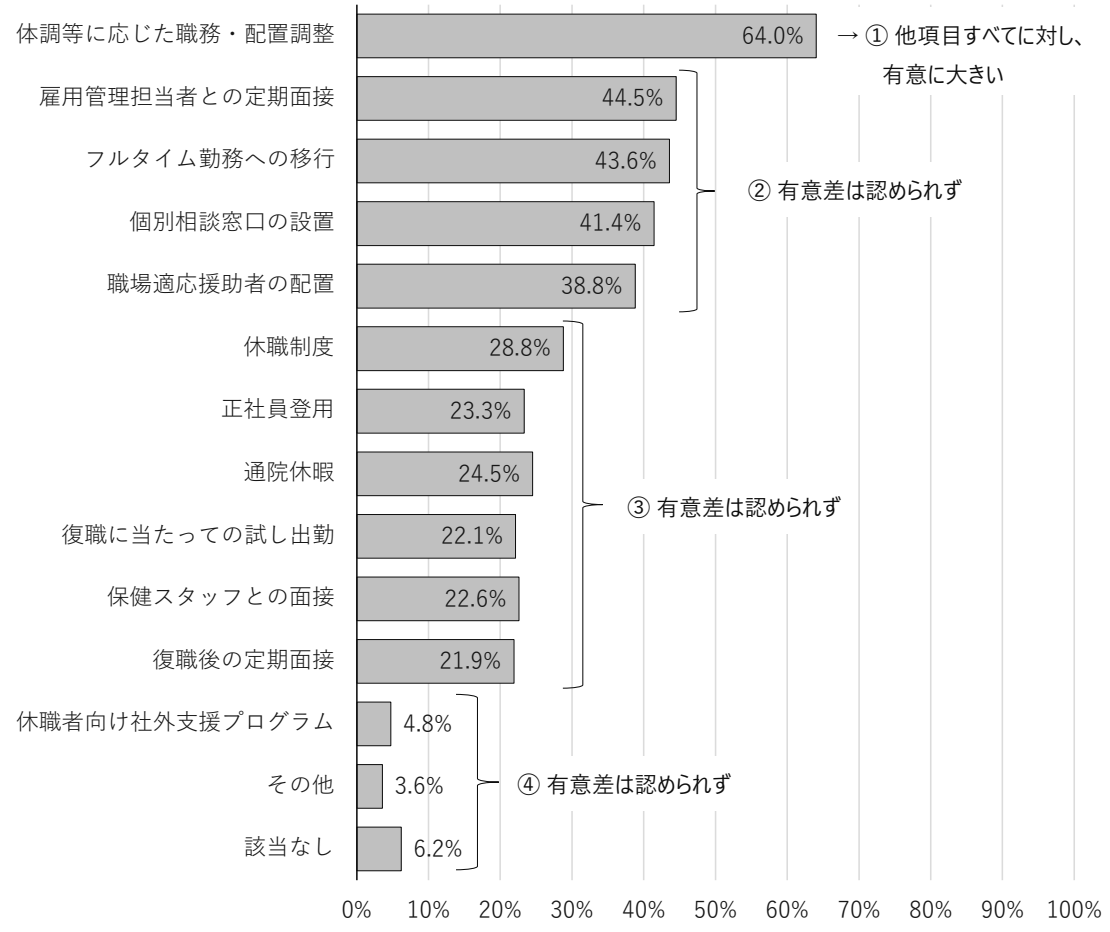


図２－11　短時間で働く精神障害者に対する支援制度（n=420）

短時間で働く精神障害者に対する支援制度は、度数としてはａより小さくなる傾向にあるが、比率としては同様の傾向であった。「体調等に応じた職務・配置調整」の実施が半数以上の 269 件（64.0%）で行われており、次いで「雇用管理担当者との定期面接」（187 件，44.5%）、「フルタイム勤務への移行」（183 件, 43.6%）、「個別相談窓口の設置」（174 件, 41.4%）、「職場適応援助者の配置」（163 件, 38.8%）が約４割の事業所で行われていた。その他、「休職制度」は約３割の 121 件（28.8%）で、「正社員登用」（98 件，23.3%）、「通院休暇」（103 件，24.5%）、「復職に当たっての試し出勤」（93 件，22.1%）、「保健スタッフとの面接」（95 件，22.6%）、「復職後の定期面接」（92 件，21.9%）が２割強の事業所で行われていた。また、「休職者向け社外支援プログラム」（20 件，4.8%）、「その他」（15 件，3.6%）は１割に満たなかった。「該当なし」と回答した事業所は 26 件（6.2%）であった。

以上より、ａと同様に、「体調等に応じた職務・配置調整」を実施する事業所が顕著に多い一方で、実施する事業所が互いに同程度の支援制度のグループが複数あるように見える。そこで、ここでも支援制度の項目間で実施比率が異なるかどうか検討するため、コクランの Q 検定を行った。その結果、有意差が認められた（$Q(13) = 902.864, p < 0.01$）。いずれの項目間に有意差があるか確認するため、有意水準をライアンの方法で調整したマクニマー検定を用いて多重比較を行ったところ[7]、次のような特徴が見いだされた（図２－11）に示した①～④に対応する）。

① 実施比率が５割（64.0%）を超えて最も大きかった「体調や能力等に応じた職務調整・配置転換制度」は、全ての支援制度項目との間に１％水準で有意な差が認められた。
② 「雇用管理担当者との定期面接」、「フルタイム勤務への移行」、「個別相談窓口の設置」、「職場適応援助者の配置」は互いに同程度の実施比率（約４割）であり、有意差は認められなかった。
③「休職制度」、「正社員登用」、「通院休暇」、「復職に当たっての試し出勤」、「保健スタッフとの面接」、「復職後の定期面接」は互いに同程度の実施比率（２～３割弱）であり、有意差は認められなかった。ａでは、②と③の中間的な位置にあった「休職制度」は、③の各項目と有意差が認められなくなっていた。
④ 「休職者向け社外支援プログラム」、「その他」、「該当なし」は互いに同程度の実施比率（約３～６％）であり、有意差は認められなかった。

なお、「その他」は、ａと変わらず、外部機関との連携のほか、個々の問題に個別に対応する等の記載が見られた。

ｃ　精神障害者一般と短時間で働く精神障害者に対する支援制度の比較

ａの結果とｂの回答比率は、同様の傾向を示しているように見える。そこで、「その他」及び「該当なし」を含む支援制度の 14 項目について、精神障害者一般と短時間で働く精神障害とで、適用される支援制度の実施比率に差がある否かを検討するため、２×２（一般か短時間か×実施か未実施か）のクロ

[7] ａと同様に、比較の組合せが 91 と大きいことから、有意水準の調整にはライアンの方法を用いた。

ス集計表に対するχ^2検定を行った[8]。その結果、全ての項目で両者に有意な差は認められなかった。

ウ　合理的配慮の実施状況

精神障害者に対する一般的な合理的配慮を、① 実施しているか否か、② 実施している場合、その配慮はどの程度効果的かを聞いた。選択肢は、実施していない場合の「実施していない」のほか、実施している場合の「あまり効果がない」、「やや効果がある」、「とても効果がある」という、４つのカテゴリーから１つを選んで回答することを求めた。

合理的配慮を示す各項目は、『合理的配慮指針事例集（第三版）』の精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者に対するものを参考に作成した（厚生労働省，2016）。各項目と『合理的配慮指針事例集（第三版）』との対応関係を表２－14に示す。

表２－14　合理的配慮の質問紙上の項目と『合理的配慮指針事例集』の項目

	質問紙上の項目	略称	合理的配慮指針事例集（第三版）	精神	発達
a	募集・採用等の面接時に、就労支援機関の職員等に同席を認めること	募集採用面接時の就労支援機関等の同席	（募集・採用）面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること	○	○
b	面接・採用試験において、口頭だけでなく文字でのやりとりを認めたり、試験時間の延長を行うこと	面接・採用試験時の配慮	（募集・採用）面接・採用試験について、文字によるやり取りや試験時間の延長を行うこと	―	○
c	業務指導や相談に関し、担当者を定めること	業務指導・相談に関する担当者の配置	（採用後）業務指導や相談に関し、担当者を定めること	○	○
d	スケジュール、仕事の優先順位や手順などを、わかりやすい指示やマニュアルによって明確にすること	業務手順等のわかりやすい指示・明確化	【精神】（採用後）業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと 【発達】（採用後）業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと	○	○
e	出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮すること	通院・体調への休憩・休暇等の配慮	（採用後）出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮すること	○	○
f	できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること	静かな休憩場所の確保	（採用後）できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること	○	―
g	本人の状況を見ながら業務量等を調整すること	本人の状況に応じた業務量調整	（採用後）本人の状況を見ながら業務量等を調整すること	○	―
h	感覚過敏等への配慮として、照明や室内の音などの物理的環境について対応を行うこと	感覚過敏への配慮	（採用後）感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと	―	○
i	本人のプライバシーに配慮したうえで、他の従業員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること	同僚への必要な配慮の説明	（採用後）本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること	○	○

※ 右の「精神」及び「発達」という列の○は、『合理的配慮指針事例集（第三版）』で、精神障害者・発達障害者の配慮事項とされたものを示す

結果は、ａに実施の有無、ｂに実施の効果と分けて示す。ただし、ａの表２－15には、次項ｂで扱う

[8] ａとｂは本来対応のあるデータであるが、不適切な回答を無効としたところ、ａがn=485、ｂがn=420と、両者のサンプルサイズに大きな差が生じてしまった。そのため、対応のないデータとして、実施・未実施の比率の差の検定を行った。

実施の効果も併せて示している。

a　実施の有無

上記の選択肢で「実施していない」以外を選択した事業所を「実施」、「実施していない」を選択した事業所を「未実施」として集計した。実施の有無の結果について、実施数の降順で項目を並べたものを、表２－15、図２－12 に示す。

表２－15　合理的配慮の実施の有無と効果

（件）

合理的配慮項目	実施				未実施	無回答	合計
	実施計	とても効果的	やや効果的	あまり効果なし			
通院・体調への休憩・休暇等の配慮	474	299	166	9	13	4	491
	96.5%	60.9%	33.8%	1.8%	2.6%	0.8%	100.0%
本人の状況に応じた業務量調整	468	262	186	20	19	4	491
	95.3%	53.4%	37.9%	4.1%	3.9%	0.8%	100.0%
同僚への必要な配慮の説明	450	226	199	25	37	4	491
	91.6%	46.0%	40.5%	5.1%	7.5%	0.8%	100.0%
業務指導・相談に関する担当者の配置	420	203	211	6	67	4	491
	85.5%	41.3%	43.0%	1.2%	13.6%	0.8%	100.0%
業務手順等のわかりやすい指示・明確化	412	212	180	20	75	4	491
	83.9%	43.2%	36.7%	4.1%	15.3%	0.8%	100.0%
募集採用面接時の就労支援機関等の同席	379	263	107	9	105	7	491
	77.2%	53.6%	21.8%	1.8%	21.4%	1.4%	100.0%
静かな休憩場所の確保	286	98	167	21	202	3	491
	58.2%	20.0%	34.0%	4.3%	41.1%	0.6%	100.0%
面接・採用試験時の配慮	162	53	82	27	324	5	491
	33.0%	10.8%	16.7%	5.5%	66.0%	1.0%	100.0%
感覚過敏への配慮	128	38	67	23	359	4	491
	26.1%	7.7%	13.6%	4.7%	73.1%	0.8%	100.0%

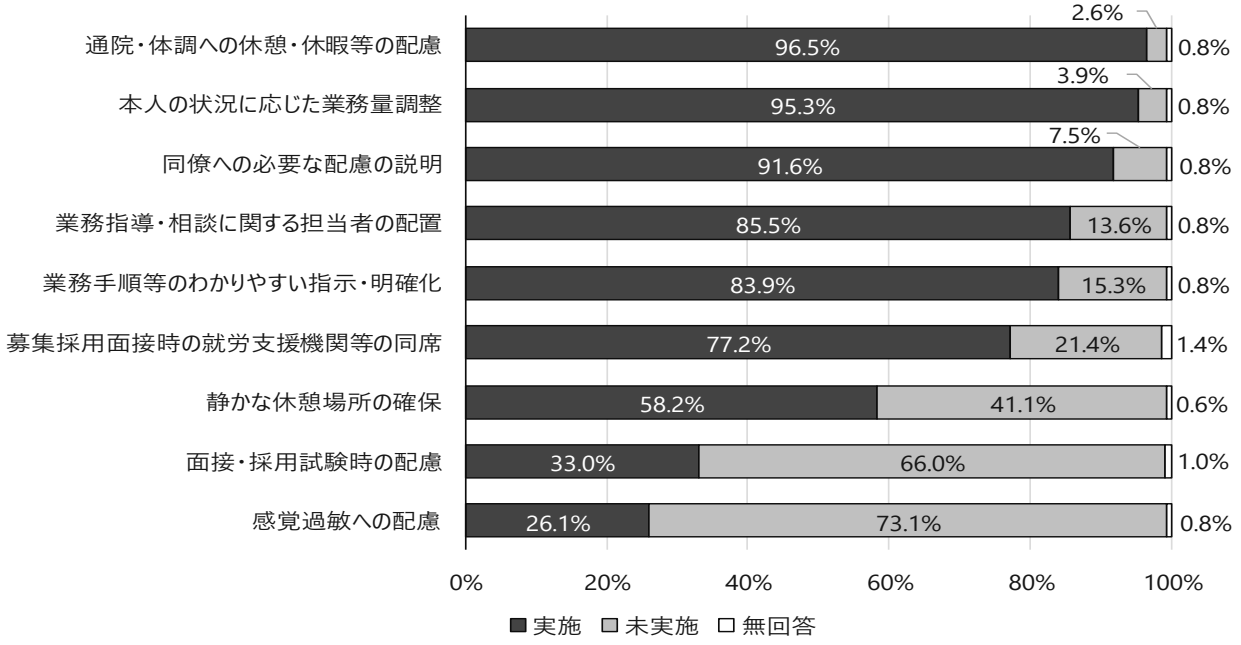


図２-12　合理的配慮の実施の有無（n=491）

「通院・体調への休憩・休暇等の配慮」（474 件，96.5%）、「本人の状況に応じた業務量調整」（468 件，95.3%）、「同僚への必要な配慮の説明」（450 件，91.6%）の３項目は実施率が９割を超えていた。「業務指導・相談に関する担当者の配置」（420 件，85.5%）、「業務手順等のわかりやすい指示・明確化」（412 件，83.9%）、「募集採用面接時の就労支援機関等の同席」（379 件，77.2%）の３項目は実施率が約 80～85%で、多くの事業所が実施していた。「静かな休憩場所の確保」は、半数程度の 286 件（58.2%）が実施していた。「面接・採用試験時の配慮」（162 件，33.0%）、「感覚過敏への配慮」（128 件，26.1%）の実施は半数以下であった。なお、項目ごとの実施と未実施の比率の差を、２項検定を用いて検討したところ、全ての項目で実施と未実施の差は有意であった（全て$p < 0.01$）。

b　実施の効果

各項目について、当該項目を実施している事業所の「あまり効果がない」、「やや効果がある」、「とても効果がある」の回答比率を検討する。なお、各項目の総度数は表２－15 の「実施計」である。結果は既に示した表２－15 に加え、図２－13 に示す。

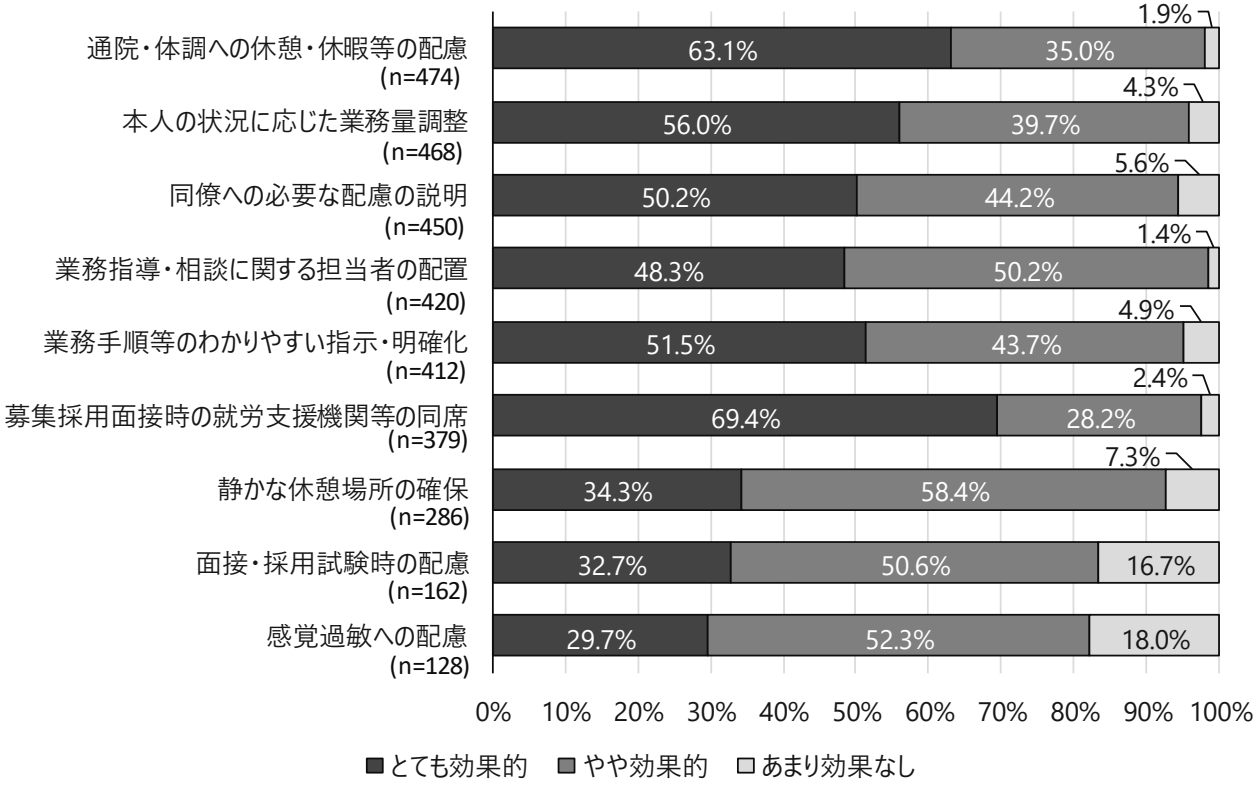


図２-13　合理的配慮実施の効果

いずれの項目においても、「とても効果がある」及び「やや効果がある」を合計した、何らかの効果があるとの回答が８割以上であった。なかでも、実施率の降順に並べた上位６項目は、実施事業所のうち、約 50～70%が「とても効果的」と回答しており、当該配慮を実施している事業所のうち半数程度かそれ以上で比較的大きな効果が実感されている。一方、実施率の降順に並べた下位３項目は、「とても効果的」

と回答する事業所は、実施事業所のうち 30%程度であり、「やや効果がある」を含めれば、一定の効果は実感されているものの、大きな効果は相対的に実感しにくくなっていると考えられる。

エ　精神障害者雇用の難しさ

精神障害者の雇用に当たっての難しいと感じていることを示した表２－16 の各項目について、「難しくない」、「あまり難しくない」、「やや難しい」、「とても難しい」の４段階で評価するよう求めた。

表２－16　精神障害者の雇用に当たっての難しさについての項目

困難項目	略称
現場の従業員の理解を得ること	現場の理解
本人の適性に合った職務や配属部署を選定すること	職務・部署の選定
本人の障害特性に応じて作業内容や作業手順を見直すこと	作業内容や手順の見直し
本人の状況に応じて労働時間の変更等の労働条件の調整を行うこと	労働条件の調整
体調に変化があり、職務遂行や勤怠に影響する場合の対応	体調変化への対応
通院や服薬状況を含めた体調の把握と通院への配慮	通院・服薬等への配慮
医療面や生活面など職場以外に課題がある場合の対応	職場以外の課題への対応
上司や同僚とのコミュニケーションに課題がある場合の対応	コミュニケーション
一定の役職への昇進時期等を検討すること	昇進時期等の検討
本人の状況に合った教育訓練を受けさせること	教育訓練
職種や雇用形態の変更を検討すること	職種や雇用形態の変更

結果について、困難さを表す「やや難しい」及び「とても難しい」の合計の降順で項目を並べたものを、表２－17、図２－14 に示す。

表２－17　精神障害者雇用の難しさ

（件）

困難項目	難しい	難しくない	とても難しい	やや難しい	あまり難しくない	難しくない	無回答	合計
昇進時期等の検討	412	69	239	173	45	24	10	491
	83.9%	14.1%	48.7%	35.2%	9.2%	4.9%	2.0%	100.0%
職場以外の課題への対応	367	119	180	187	87	32	5	491
	74.7%	24.2%	36.7%	38.1%	17.7%	6.5%	1.0%	100.0%
コミュニケーション	346	142	110	236	117	25	3	491
	70.5%	28.9%	22.4%	48.1%	23.8%	5.1%	0.6%	100.0%
職務・部署の選定	321	167	90	231	130	37	3	491
	65.4%	34.0%	18.3%	47.0%	26.5%	7.5%	0.6%	100.0%
現場の理解	289	199	60	229	156	43	3	491
	58.9%	40.5%	12.2%	46.6%	31.8%	8.8%	0.6%	100.0%
教育訓練	278	206	68	210	165	41	7	491
	56.6%	42.0%	13.8%	42.8%	33.6%	8.4%	1.4%	100.0%
職種や雇用形態の変更	277	209	84	193	156	53	5	491
	56.4%	42.6%	17.1%	39.3%	31.8%	10.8%	1.0%	(100.0%)
作業内容や手順の見直し	268	220	71	197	179	41	3	491
	54.6%	44.8%	14.5%	40.1%	36.5%	8.4%	0.6%	100.0%
体調変化への対応	251	238	81	170	172	66	2	491
	51.1%	48.5%	16.5%	34.6%	35.0%	13.4%	0.4%	100.0%
労働条件の調整	132	356	15	117	230	126	3	491
	26.9%	72.5%	3.1%	23.8%	46.8%	25.7%	0.6%	100.0%
通院・服薬等への配慮	106	382	14	92	232	150	3	491
	21.6%	77.8%	2.9%	18.7%	47.3%	30.5%	0.6%	100.0%

※ 「難しい」＝「とても難しい」＋「やや難しい」，「難しくない」＝「あまり難しくない」＋「難しくない」

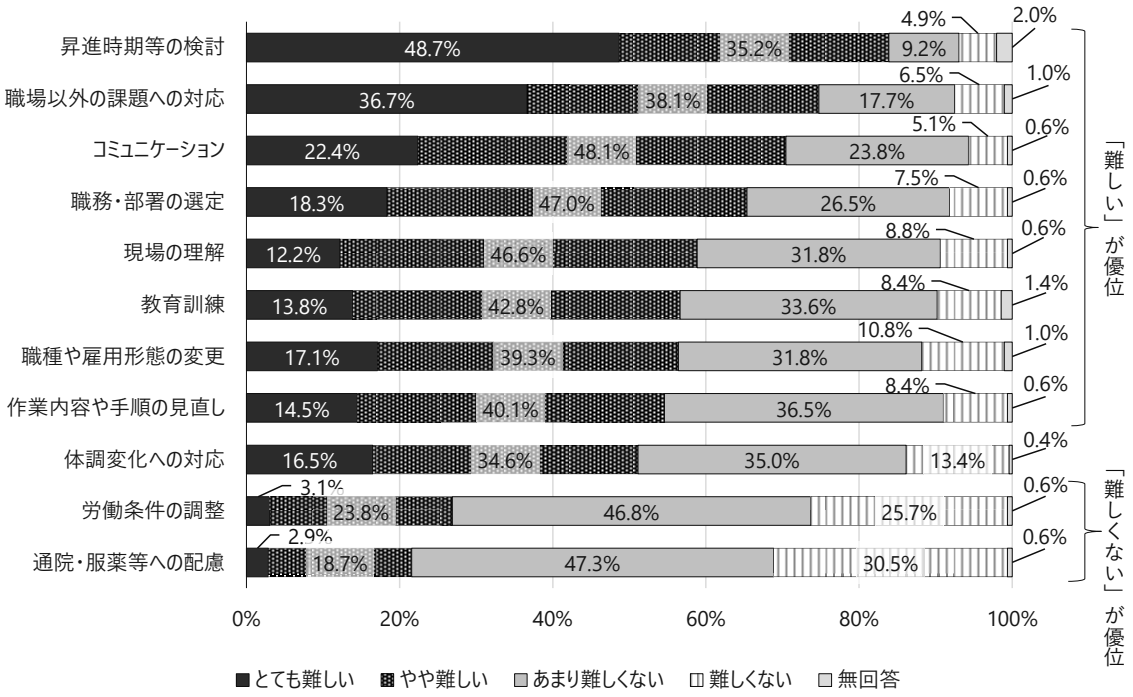


図２−14　精神障害者雇用の難しさ（n=491）

「やや難しい」と「とても難しい」を合計した「難しい」の比率は、「昇進時期等の検討」で最も大きく（412 件, 83.9%）、次いで、「職場以外の課題への対応」（367 件, 74.7%）、「コミュニケーション」（346 件, 70.5%）, 「職務・部署の選定」（321 件, 65.4%）、「現場の理解」（289,件 58.9%）、「教育訓練」（278 件, 56.6%）、「職種や雇用形態の変更」（277 件, 56.4%）、「作業内容や手順の見直し」（268 件, 54.6%）、「体調変化への対応」（251 件, 51.1%）の８項目で５割以上となっていた。また、「労働条件の調整」（132 件, 26.9%）と「通院・服薬等への配慮」（106 件, 21.6%）は、「難しい」の比率は３割以下であった。

各困難項目について、「とても難しい」と「やや難しい」を合計して「難しい」、「あまり難しくない」と「難しくない」を合計して「難しくない」の２項目に集約し、「難しい」と「難しくない」の比率を、２項検定を用いて比較した。その結果、「難しい」の度数の上位８項目（表２−13 の「昇進時期等の検討」～「作業内容や手順の見直し」）において、「難しい」の回答比率が有意に大きかった（「作業内容や手順の見直し」：$p < 0.05$, それ以外: $p < 0.01$）。一方、下位２項目（「労働条件の調整」, 「通院・服薬等への配慮」）では、「難しくない」の回答比率が優位に大きかった（いずれも$p < 0.01$）。また、「体調変化への対応」は、「難しい」と「難しくない」の回答比率がそれぞれ５割と拮抗しており、統計的にも有意な差は認められなかった。

オ　就労支援機関の利用状況

各事業所が、精神障害者の「雇入れ」の場合と「職場定着」の場合、それぞれで利用している就労支援機関及びそれらの支援機関の支援メニューについて、「○=利用した」、「◎=利用して役に立った」で回答を求めた。集計に際して、無回答は「未利用」として処理した。また、就労支援機関の種類、その

利用の有無の回答で「その他」を選択した場合、空欄に具体的に書くことも求めた。要素が多いため、結果は、a で各機関種の利用状況、b で各機関種における支援メニューの利用状況と、分けて提示する。

a　各支援機関種の利用状況

「ハローワーク」、「就業・生活支援センター」、「地域障害者職業センター」（以下「地域センター」という。）、「就労移行支援事業所」、「有料民間職業紹介事業者」（以下「職業紹介事業者」という。）、「心の病気による休職者向けの社外支援プログラム（EAP 等）」（以下「休職者向け社外支援プログラム」という。）、「その他」の７種の支援機関の利用の有無の結果を表２－18、図２－15、に示す。

なお、表２－18、図２－15 では、「その他」以外の就労支援機関を利用している事業所が多い順に並べ替え、「その他」はその下段に置いた。また、最下段には「全体」として、「その他」を含む各就労支援機関種を１つ以上の利用の有無を示した。

表２－18　各支援機関種の利用の有無

（件）

就労支援機関	利用	未利用	合計
就業・生活支援センター	286	205	491
	58.2%	41.8%	100.0%
ハローワーク	270	221	491
	55.0%	45.0%	100.0%
就労移行支援事業所	179	312	491
	36.5%	63.5%	100.0%
地域センター	113	378	491
	23.0%	77.0%	100.0%
職業紹介事業者	15	476	491
	3.1%	96.9%	100.0%
休職者向け社外支援プログラム	5	486	491
	1.0%	99.0%	100.0%
その他	24	467	491
	4.9%	95.1%	100.0%
全体	402	89	491
	81.9%	18.1%	100.0%

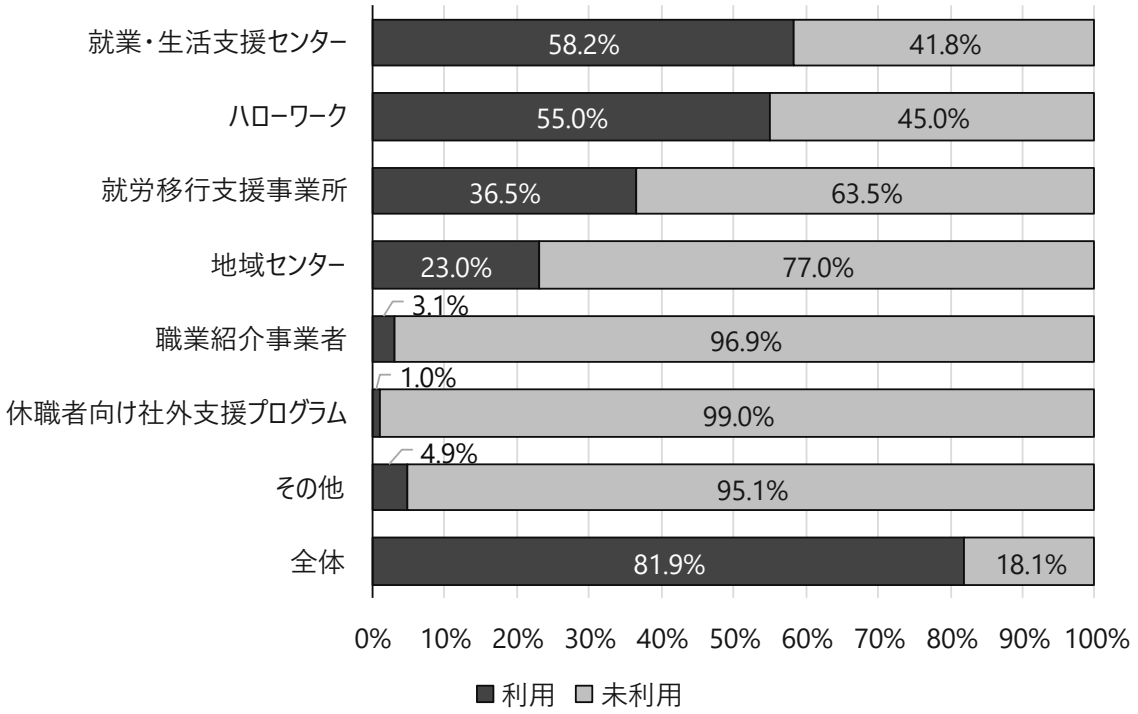


図２－15　各支援機関種の利用の有無（n=491）

いずれか１つ以上の就労支援機関種を利用している事業所（「全体」）は、402 件（81.9%）であり、大半の事業所がなんらかの就労支援機関を利用していた。

就労支援機関別に見ると、「就業・生活支援センター」（286 件，58.2%）と「ハローワーク」（270 件，55.0%）を利用する事業所がそれぞれ５割を超え多かった。次いで、「就労移行支援事業所」（179 件，36.5%）と「地域センター」（113 件，23.0%）を、２～４割程度の事業所が利用していた。「職業紹介事業者」（15 件，3.1%）、「休職者向け社外支援プログラム」（５件，1.0%）を利用する事業所は、１割以下であった。なお、「その他」には、特別支援学校や医療機関、自治体が運営する就労支援機関等が含まれていた。

また、就労支援機関種ごとの利用と未利用の比率について、２項検定で検討したところ、いずれの就労支援機関種も利用と未利用の比率は有意に異なっていた（「ハローワーク」：$p < 0.05$，それ以外：$p < 0.01$）。

次に、「雇入れ」と「職場定着」の業務ごとの就労支援機関の利用状況を確認する。「雇入れ」における就労支援機関の利用状況を表２－19、図２－16 に、また「職場定着」における就労支援機関の利用状況を表２－20、図２－17 に示す。なお、機関種の並べ方は表２－18 に準じた。

表２－19　「雇入れ」における各支援機関種の利用の有無

（件）

就労支援機関	利用	未利用	合計
就業・生活支援センター	254	237	491
	51.7%	48.3%	100.0%
ハローワーク	263	228	491
	53.6%	46.4%	100.0%
就労移行支援事業所	161	330	491
	32.8%	67.2%	100.0%
地域センター	92	399	491
	18.7%	81.3%	100.0%
職業紹介事業者	13	478	491
	2.6%	97.4%	100.0%
休職者向け社外支援プログラム	3	488	491
	0.6%	99.4%	100.0%
その他	22	469	491
	4.5%	95.5%	100.0%
全体	385	106	491
	78.4%	21.6%	100.0%

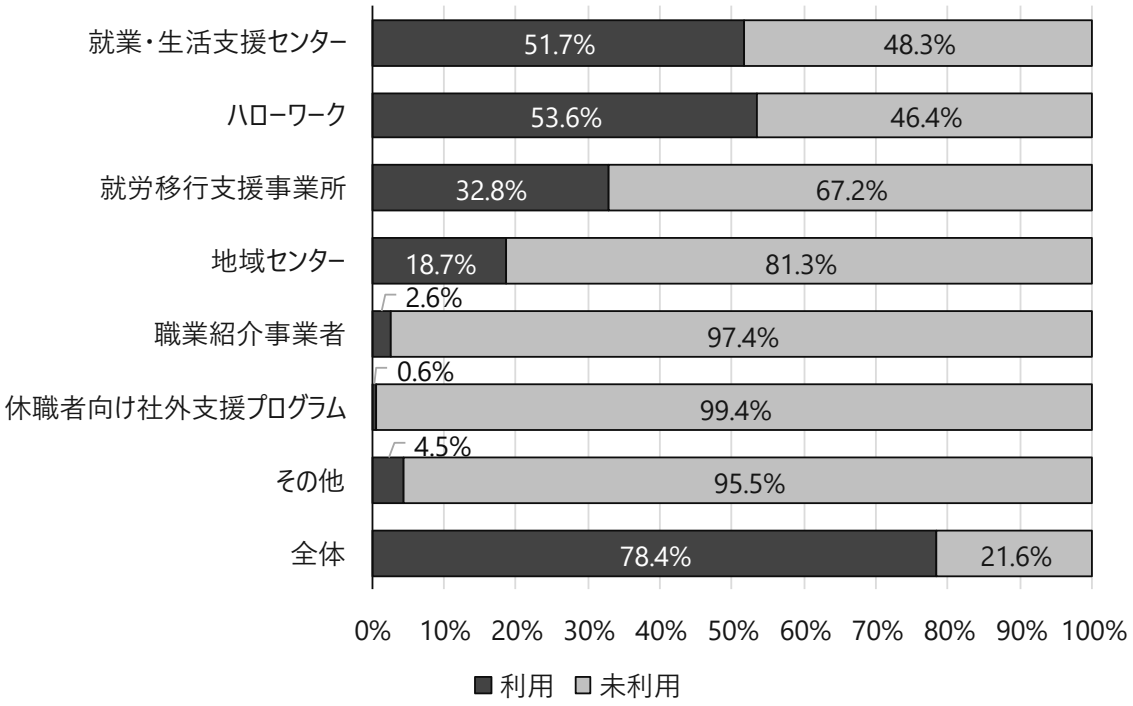


図２－16　「雇入れ」における各支援機関種の利用の有無（n=491）

表２－20　「職場定着」における各支援機関種の利用の有無

（件）

就労支援機関	利用	未利用	合計
就業・生活支援センター	230	261	491
	46.8%	53.2%	100.0%
ハローワーク	140	351	491
	28.5%	71.5%	100.0%
就労移行支援事業所	145	346	491
	29.5%	70.5%	100.0%
地域センター	85	406	491
	17.3%	82.7%	100.0%
職業紹介事業者	9	482	491
	1.8%	98.2%	100.0%
休職者向け社外支援プログラム	4	487	491
	0.8%	99.2%	100.0%
その他	17	474	491
	3.5%	96.5%	100.0%
全体	330	161	491
	67.2%	32.8%	100.0%

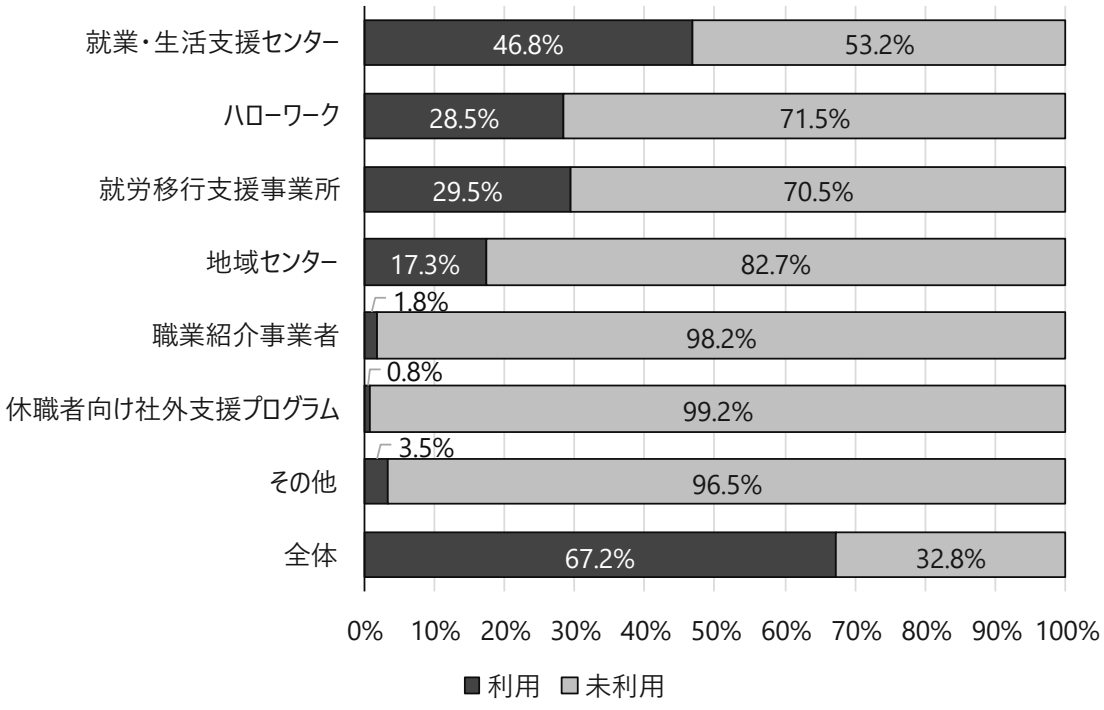


図２－17　「職場定着」における各支援機関種の利用の有無（n=491）

「雇入れ」において何らかの就労支援機関を利用した事業所は 385 件（78.4%）、「職場定着」において何らかの就労支援機関を利用した事業所は 330 件（67.2%）であり、いずれにおいても半数以上（７

割～８割程度）の事業所が就労支援機関を利用していた。その際、「雇入れ」で利用した事業所の方が、「職場定着」で利用した事業所に比べ多かった。利用された就労支援機関の種類を見ると、「雇入れ」と「職場定着」でおおむね同様の傾向が見られたが、「ハローワーク」については、「雇入れ」で 263 件（53.6%）、「職場定着」で 140 件（28.5%）と「雇入れ」での利用が顕著に多かった。「その他」の内容は、前述の表２－18、図２－15 について述べた部分と同じである。

なお、表２－19 において、「雇入れ」に際して「休職者向け社外支援プログラム」を利用したとの回答が３事業所で見られた。通常、EAP 等の「休職者向け社外支援プログラム」は、求職者の職場復帰において利用されるサービスであると考えられることから、この結果はやや不自然に見える。しかし、この場合、「休職者向け社外支援プログラム」が「雇入れ」においても何らかの支援を行っているのか、単に記入ミスであるのかは判断できないため、除外等の操作は行わなかった。なお、「休職者向け社外支援プログラム」が雇入れで利用されている支援メニューは、後述の図２－23 にあるように、事業所訪問であった。

b　各支援機関種における支援メニューの利用状況

支援メニューの内容は、支援機関の種類によって異なる。本調査研究では、表２－21 のように設定した。

表２－21　就労支援機関の種類ごとの支援メニュー

就労支援機関の種類	支援メニュー
ハローワーク	チーム支援
	精神障害者用トータルサポーター
	トライアル雇用
	その他
就業・生活支援センター	事業所訪問
	ジョブコーチ
	医療機関との連携
	その他
地域センター	事業所訪問
	ジョブコーチ
	医療機関との連携
	その他
就労移行支援事業所	事業所訪問
	ジョブコーチ
	医療機関との連携
	その他
職業紹介事業者	事業所訪問
	ジョブコーチ
	医療機関との連携
	その他
休職者向け社外支援プログラム	事業所訪問
	医療機関との連携
	その他
その他	

そこで、支援機関の種類ごと、また、「雇入れ」か「職場定着」かといった利用した業務の種類ごとに、回答結果を集計したものを図２－18～図２－23 に示す。

a．雇入れ

	事業所訪問	ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ支援	医療機関との連携	その他
未利用	285 (58.0%)	360 (73.3%)	463 (94.3%)	489 (99.6%)
利用のみ	128 (26.1%)	82 (16.7%)	20 (4.1%)	1 (0.2%)
有効	78 (15.9%)	49 (10.0%)	8 (1.6%)	0 (0.0%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)

b．職場定着

	事業所訪問	ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ支援	医療機関との連携	その他
未利用	326 (66.4%)	351 (71.5%)	451 (91.9%)	486 (99.0%)
利用のみ	84 (17.1%)	62 (12.6%)	29 (5.9%)	1 (0.2%)
有効	81 (16.5%)	78 (15.9%)	11 (2.2%)	3 (0.6%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)

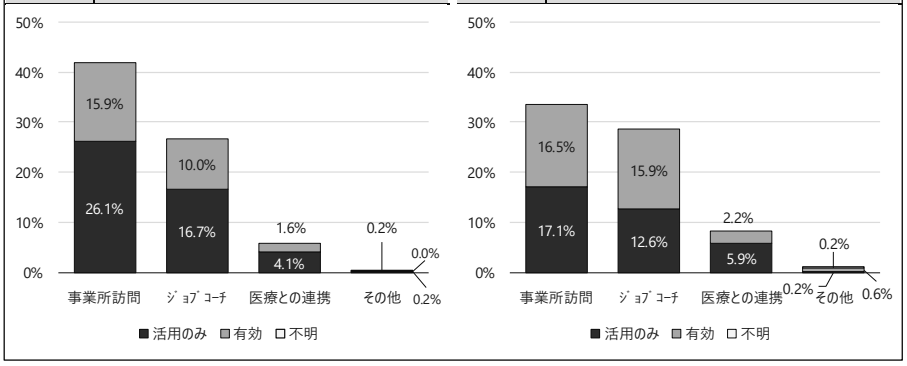


図２－18　利用した業務の種類ごとの「就業・生活支援センター」の支援メニュー（n=491）

a．雇入れ

	ﾄﾗｲｱﾙ雇用	ﾄｰﾀﾙｻﾎﾟｰﾀｰ	チーム支援	その他
未利用	279 (56.8%)	449 (91.4%)	448 (91.2%)	476 (96.9%)
利用のみ	115 (23.4%)	30 (6.1%)	28 (5.7%)	5 (1.0%)
有効	97 (19.8%)	12 (2.4%)	15 (3.1%)	9 (1.8%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)

b．職場定着

	ﾄﾗｲｱﾙ雇用	ﾄｰﾀﾙｻﾎﾟｰﾀｰ	チーム支援	その他
未利用	391 (79.6%)	451 (91.9%)	465 (94.7%)	486 (99.0%)
利用のみ	40 (8.1%)	24 (4.9%)	16 (3.3%)	2 (0.4%)
有効	60 (12.2%)	16 (3.3%)	10 (2.0%)	1 (0.2%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.4%)

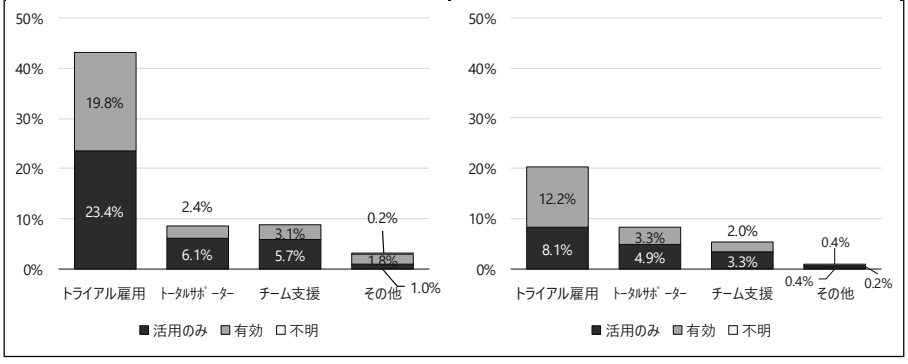


図２－19　利用した業務の種類ごとの「ハローワーク」の支援メニュー（n=491）

a．雇入れ

	事業所訪問	ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ支援	医療機関との連携	その他
未活用	351 (71.5%)	423 (86.2%)	479 (97.6%)	483 (98.4%)
活用のみ	92 (18.7%)	38 (7.7%)	9 (1.8%)	3 (0.6%)
有効	48 (9.8%)	30 (6.1%)	3 (0.6%)	5 (1.0%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

b．職場定着

	事業所訪問	ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ支援	医療機関との連携	その他
未活用	379 (77.2%)	419 (85.3%)	472 (96.1%)	485 (98.8%)
活用のみ	57 (11.6%)	34 (6.9%)	12 (2.4%)	2 (0.4%)
有効	55 (11.2%)	38 (7.7%)	7 (1.4%)	4 (0.8%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

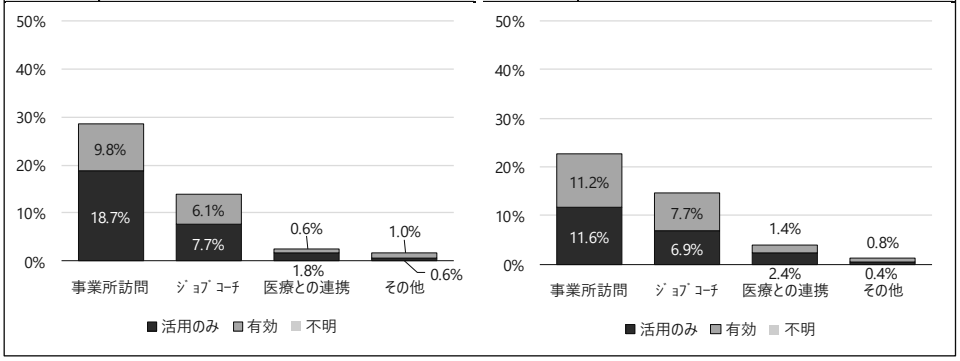


図２－20　利用した業務の種類ごとの「就労移行支援事業所」の支援メニュー（n=491）

a．雇入れ

	事業所訪問	ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ支援	医療機関との連携	その他
未活用	415 (84.5%)	438 (89.2%)	483 (98.4%)	490 (99.8%)
活用のみ	57 (11.6%)	31 (6.3%)	6 (1.2%)	1 (0.2%)
有効	19 (3.9%)	22 (4.5%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

b．職場定着

	事業所訪問	ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ支援	医療機関との連携	その他
未活用	438 (89.2%)	425 (86.6%)	480 (97.8%)	490 (99.8%)
活用のみ	31 (6.3%)	32 (6.5%)	9 (1.8%)	0 (0.0%)
有効	22 (4.5%)	34 (6.9%)	2 (0.4%)	1 (0.2%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

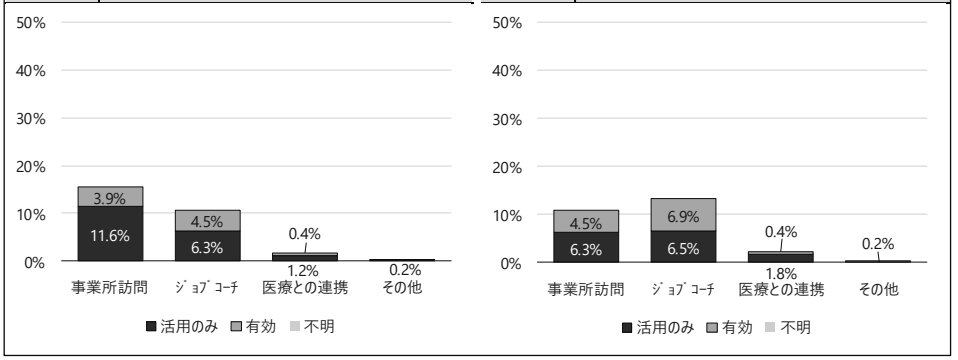


図２－21　利用した業務の種類ごとの「地域センター」の支援メニュー（n=491）

a．雇入れ

	事業所訪問	ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ支援	医療機関との連携	その他
未活用	480 (97.8%)	487 (99.2%)	491 (100.0%)	491 (100.0%)
活用のみ	10 (2.0%)	3 (0.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
有効	1 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

b．職場定着

	事業所訪問	ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ支援	医療機関との連携	その他
未活用	483 (98.4%)	487 (99.2%)	490 (99.8%)	491 (100.0%)
活用のみ	6 (1.2%)	2 (0.4%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)
有効	2 (0.4%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

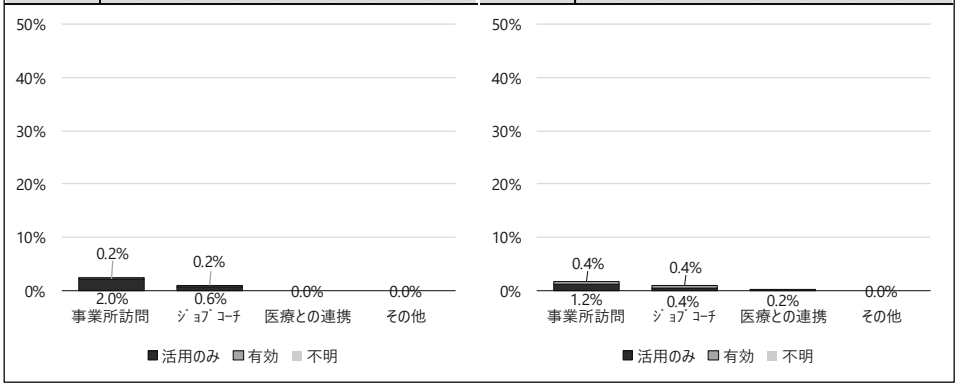


図２－22　利用した業務の種類ごとの「職業紹介事業者」の支援メニュー（n=491）

a．雇入れ

	事業所訪問	医療機関との連携	その他
未活用	488 (99.4%)	491 (100.0%)	491 (100.0%)
活用のみ	2 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
有効	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

b．職場定着

	事業所訪問	医療機関との連携	その他
未活用	487 (99.2%)	489 (99.6%)	491 (100.0%)
活用のみ	3 (0.6%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)
有効	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

その他

	雇入れ	職場定着
未活用	469 (95.5%)	474 (96.5%)
活用のみ	8 (1.6%)	5 (1.0%)
有効	13 (2.6%)	12 (2.4%)
不明	1 (0.2%)	0 (0.0%)

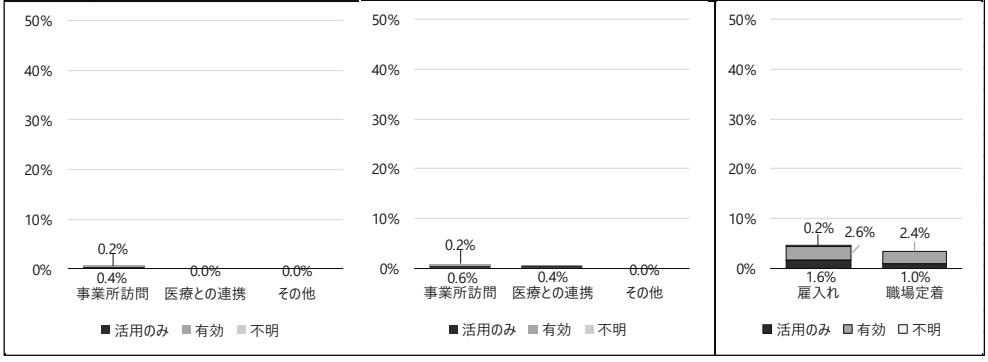


図２－23　利用した業務の種類ごとの「休職者向け社外支援プログラム」（左）及び「その他」（右）の支援メニュー（n=491）

① 就労・生活支援センターは、雇入れ、職場定着ともに「事業所訪問」が最も利用されており、次いで「ジョブコーチ支援」の利用が多かった。② ハローワークは、「トライアル雇用」が最も利用されており、とりわけ「雇入れ」で多く利用されていた。③ 就労移行支援事業所は、①と同様に、「雇入れ」、「職場定着」ともに「事業所訪問」の利用が最も多く、次いで「ジョブコーチ支援」の利用が多かった。

④ 地域センターは、業務によって利用した支援メニューが異なっており、「雇入れ」においては「事業所訪問」の利用が最も多く、「職場定着」においては「ジョブコーチ支援」の利用が最も多かった。⑤ 職業紹介事業者、⑥ 休職者向け社外支援プログラムは全体的に利用が多くなかった。各支援機関種のその他の支援メニューを利用したとする事業所は多くはないが、全体として、相談、入職者のフォローアップという内容が散見された。ほかに、「ハローワーク」では合同面接会、障害者面接会といった記述が複数見られた。

（3）特例措置制度に対する考え

ア　特例措置制度の活用状況

特例措置制度の活用状況（以下「活用状況」という。）を表２－22 に挙げた５つの選択肢から１つ選ぶことを求めた。

表２－22　活用状況の選択肢

選択肢	知っていた	考慮した	略称
制度は知っていて、障害者の雇入れや職場定着に当たって考慮した	○	○	認識－考慮
制度は知っていたが、障害者の雇入れや職場定着に当たっては考慮しなかった	○	×	認識－非考慮
制度はあまり知らなかったが、支援機関から情報提供を受けて活用に至った	×	○	非認識－考慮
制度はあまり知らなかったが、たまたま制度の要件を満たしていた	×	×	非認識－非考慮
その他	―	―	その他

選択肢は、表２－22 の上から４つが ① 制度を知っていたか否か（認識の有無）と ② 雇入れ等にあたって考慮したか否か（考慮の有無）の組合せになっており、これに「その他」を加えて５つとなっている。認識の有無と考慮の有無の組合せは、表２－22 の「知っていた」と「考慮した」の列の○と×の組合せで表現でき、それを略称として最右列に表記した。なお、「その他」と回答されたもののうち、“特例適用者になりうる者を雇入れたのちに制度が開始された”と回答されたものについては、もともと制度についての認識がない状態で（非認識）、制度が開始されたことにより、たまたま適用となった（非考慮）と解釈し、「非認識-非考慮」に分類しなおした。以下では、ａに選択肢ごとの集計、ｂに認識と考慮に分けた集計の結果を示す。

ａ　選択肢ごとの集計

選択肢ごとの集計結果について、表２－23、図２－24 に示す。

表２－23　特例措置制度の活用状況

	事業所数(件)	
認識-考慮	153	31.2%
認識-非考慮	144	29.3%
非認識-考慮	36	7.3%
非認識-非考慮	143	29.1%
その他	3	0.6%
無回答	12	2.4%
計	491	100.0%

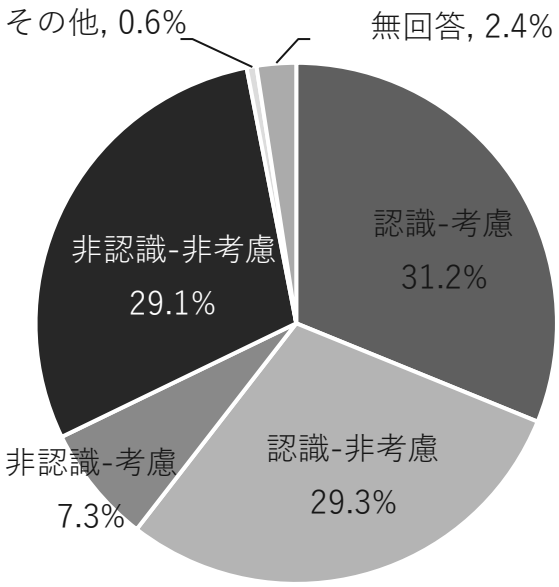


図２－24　特例措置制度の活用状況（n=491）

「認識-考慮」が 153 件（31.2%）であり、最も多かったが、「認識-非考慮」は 144 件（29.3%）、「非認識-非考慮」は 143 件（29.1%）であり、これら３つの選択肢を選んだ事業所数に大きな差はないように見える。一方、「非認識-考慮」は 36 件（7.3%）であり、顕著に少ない。選択肢の回答比率が異なるかどうかを確認するため、χ^2 検定[9]を行ったところ、有意な差が認められた（$\chi^2(4) = 208.881, p < 0.01$）。

そこで、いずれの選択肢間の回答比率に差が認められるかを確かめるため、有意水準をボンフェローニの方法で調整したうえで２項検定を行ったところ、次の３点が確認された。

①「認識-考慮」、「認識-非考慮」、「非認識-非考慮」の３つの選択肢の回答比率は有意な差が認められなかった。
②「その他」の回答比率は他の全ての選択肢より有意に小さい（$p < 0.01$）。
③「非認識-考慮」の比率は、「その他」以外の全ての選択肢より有意に小さい（$p < 0.01$）。

なお、「その他」は３件しかなかったが、それぞれ「知らなかった」（非認識-不明）、「意識していない」（不明-非考慮）、「その他」の理由無記入（不明-不明）というものであった。これらは、認識か考慮のうち、いずれか、もしくはいずれもが不明であるため、他の項目に分類しなおさなかったものである。

b　認識と考慮に分けた集計

この設問の選択肢は、表２－22 に示したように、雇用事業所の、制度についての「認識」と「考慮」

[9] ここで行ったのは、$\chi 2$ 検定のなかでも、３以上のカテゴリー間の比率の一様性を検定するものである（森・吉田，1990）。

の有無を聞いていると考えられる。すなわち、回答した事業所を、認識の有無によって「認識群」(=「認識-考慮」＋「認識-非考慮」）と「非認識群」(=「非認識-考慮」＋「非認識-非考慮」）の２群に、考慮の有無によって「考慮群」(=「認識-考慮」＋「非認識-考慮」）と「非考慮群」(=「認識-非考慮」＋「非認識-非考慮」）の２群に、それぞれ分けることができる。そこで、認識と考慮それぞれについて、あり／なしの度数及び比率を、表２－24、図２－25 に示す。その際、集計対象は、無効回答だった事業所と「その他」と回答した事業所を除いた事業所 476 件とする。

表２－24 特例措置制度の認識・考慮の有無

（件）

	あり	なし	合計
認識	297	179	476
	62.4%	37.6%	100.0%
考慮	189	287	476
	39.7%	60.3%	100.0%

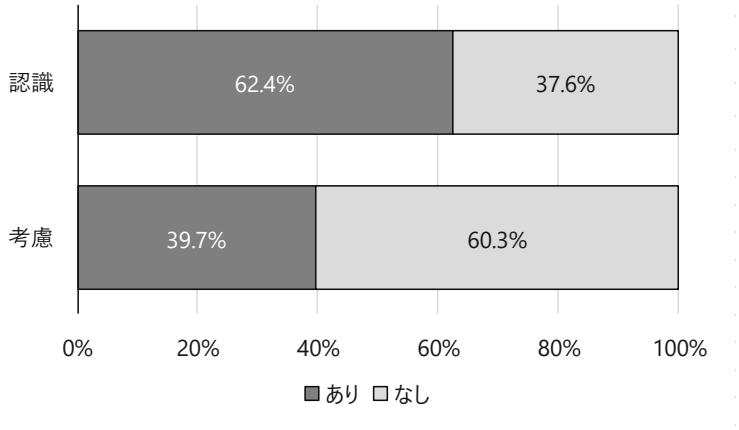


図２－25 特例措置制度の認識・考慮の有無（n=476）

特例措置制度を認識していた事業所は 297 件（62.4%）と半数を超えていたが、雇入れ等に当たり特例措置制度を考慮した事業所は 189 件（39.7%）であり半数以下であった。

認識の有無、考慮それぞれの有無の回答比率の差を統計的に検討するため、２項検定を実行したところ、認識、考慮共に有意な差が認められた（$p < 0.01$）。

イ　特例措置制度に対する印象

質問紙では「特例措置活用のメリットとデメリットについて伺います」という聞き方で、特例措置の活用によって受けると考えられる 15 の印象項目について、「よく当てはまる」から「全く当てはまらない」までの５段階で評価することを求めた。15 の印象項目のうち、10 が特例措置制度のポジティブな側面、５がネガティブな側面を表すと考えられるもので構成した。項目を表２－25 に示す。

また、結果は、表２－26、図２－26 に示す。なお、結果の図表は、「当てはまる」(「よく当てはまる」＋「やや当てはまる」）の回答比率が大きい順に並べ替えたため、表２－25 とは項目の順序が異なっている。

表２－25　特例措置制度に対する印象項目（質問紙の提示順）

記号	項目	略称
a	精神障害者である短時間労働者の雇用について、いっしょに働く従業員の理解が得られやすくなった	同僚の理解の得られやすさ
b	精神障害者である短時間労働者に対する障害特性に応じた配慮を行いやすくなった	特性に応じた配慮のしやすさ
c	精神障害者の職務の選定がしやすくなった	職務選定のしやすさ
d	精神障害者に限らず、障害者全体の雇用管理を行う社内体制が作りやすくなった	障害者一般の雇用体制の作りやすさ
e	精神障害者である短時間労働者の職場定着が進んだ	職場定着の促進
f	精神障害者である労働者が自分の状態に合った無理のない労働時間で働けるようになった	無理のない労働時間
g	短時間雇用から始められ、対象となる精神障害者の定着に見通しが立てやすい	定着の見通しの立てやすさ
h	短時間雇用でダブルカウントができ、雇用率が達成しやすくなった	雇用率達成のしやすさ
i	精神障害者である短時間労働者本人の仕事への意欲が高くなった	本人の意欲の向上
j	精神障害者である短時間労働者において、職務遂行能力と職務との間のミスマッチが減った	職務のミスマッチの減少
k	精神障害者である短時間労働者に適した職務が少なく、活用に限界がある（★）	適した職務の少なさ(★)
l	特例措置の適用期間終了後、雇用率カウントが戻った際に、当該対象者の雇用を継続することの負担感がある（★）	適用終了後の雇用継続の負担(★)
m	特例措置は暫定的な措置であるため、自社の障害者雇用の長期的見通しが立てにくい（★）	障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)
n	精神障害者雇用において、短時間労働者についてもフルタイム雇用と同じ程度の負担感がある（★）	フルタイムと同じ負担感(★)
o	病状や体調変化のため、短時間雇用であっても雇用の継続が難しい（★）	体調変化等での雇用継続困難(★)

※ 項目及び略称の末尾に付した★は、ネガティブな側面を想定したもの

表２－26　特例措置制度に対する印象　（件）

項目	よく当てはまる	やや当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	無回答	合計
雇用率達成のしやすさ	202	148	83	26	27	5	491
	(41.1%)	(30.1%)	(16.9%)	(5.3%)	(5.5%)	(1.0%)	(100.0%)
定着の見通しの立てやすさ	85	174	123	50	54	5	491
	(17.3%)	(35.4%)	(25.1%)	(10.2%)	(11.0%)	(1.0%)	(100.0%)
無理のない労働時間	94	150	129	51	62	5	491
	(19.1%)	(30.5%)	(26.3%)	(10.4%)	(12.6%)	(1.0%)	(100.0%)
職場定着の促進	47	126	167	80	66	5	491
	(9.6%)	(25.7%)	(34.0%)	(16.3%)	(13.4%)	(1.0%)	(100.0%)
特性に応じた配慮のしやすさ	42	126	173	71	74	5	491
	(8.6%)	(25.7%)	(35.2%)	(14.5%)	(15.1%)	(1.0%)	(100.0%)
適した職務の少なさ(★)	42	112	165	80	82	10	491
	(8.6%)	(22.8%)	(33.6%)	(16.3%)	(16.7%)	(2.0%)	(100.0%)
フルタイムと同じ負担感(★)	48	105	168	93	67	10	491
	(9.8%)	(21.4%)	(34.2%)	(18.9%)	(13.6%)	(2.0%)	(100.0%)
障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)	38	96	175	74	99	9	491
	(7.7%)	(19.6%)	(35.6%)	(15.1%)	(20.2%)	(1.8%)	(100.0%)
体調変化等での雇用継続困難(★)	22	96	178	97	89	9	491
	(4.5%)	(19.6%)	(36.3%)	(19.8%)	(18.1%)	(1.8%)	(100.0%)
職務選定のしやすさ	24	94	194	92	82	5	491
	(4.9%)	(19.1%)	(39.5%)	(18.7%)	(16.7%)	(1.0%)	(100.0%)
障害者一般の雇用体制の作りやすさ	31	83	209	93	70	5	491
	(6.3%)	(16.9%)	(42.6%)	(18.9%)	(14.3%)	(1.0%)	(100.0%)
同僚の理解の得られやすさ	25	88	198	92	83	5	491
	(5.1%)	(17.9%)	(40.3%)	(18.7%)	(16.9%)	(1.0%)	(100.0%)
本人の意欲の向上	23	78	221	79	85	5	491
	(4.7%)	(15.9%)	(45.0%)	(16.1%)	(17.3%)	(1.0%)	(100.0%)
適用終了後の雇用継続の負担(★)	30	66	144	100	142	9	491
	(6.1%)	(13.4%)	(29.3%)	(20.4%)	(28.9%)	(1.8%)	(100.0%)
職務のミスマッチの減少	18	74	239	76	79	5	491
	(3.7%)	(15.1%)	(48.7%)	(15.5%)	(16.1%)	(1.0%)	(100.0%)

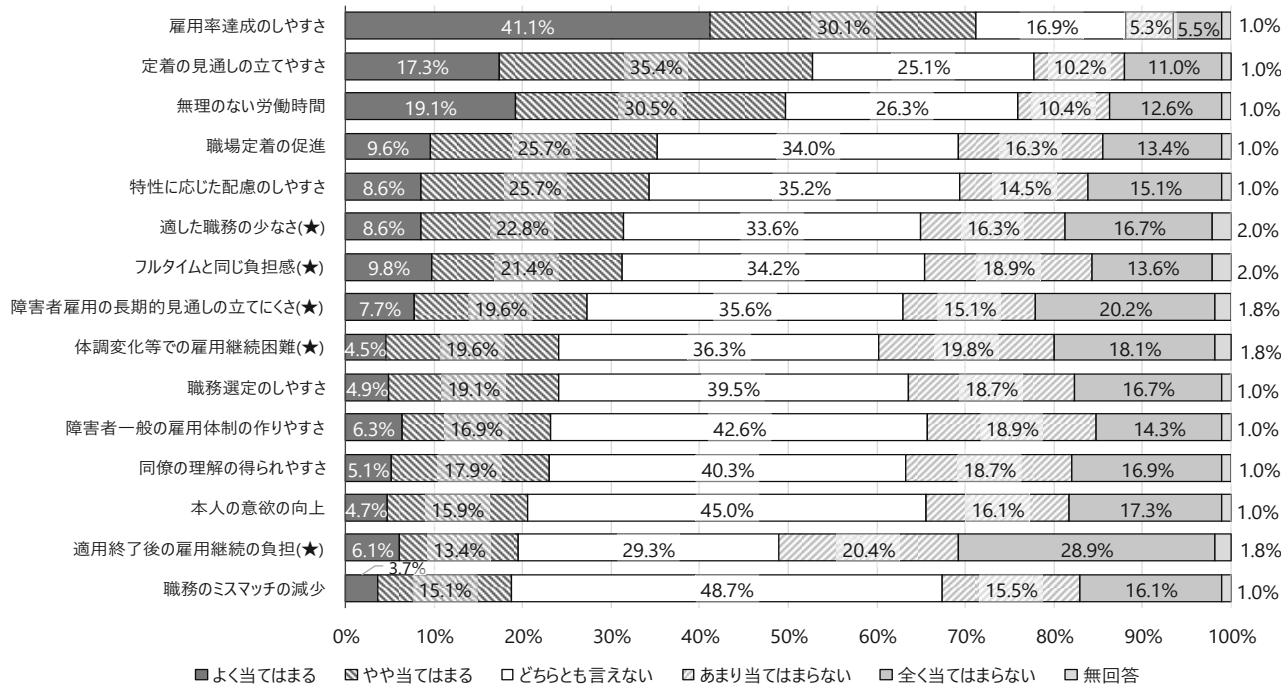
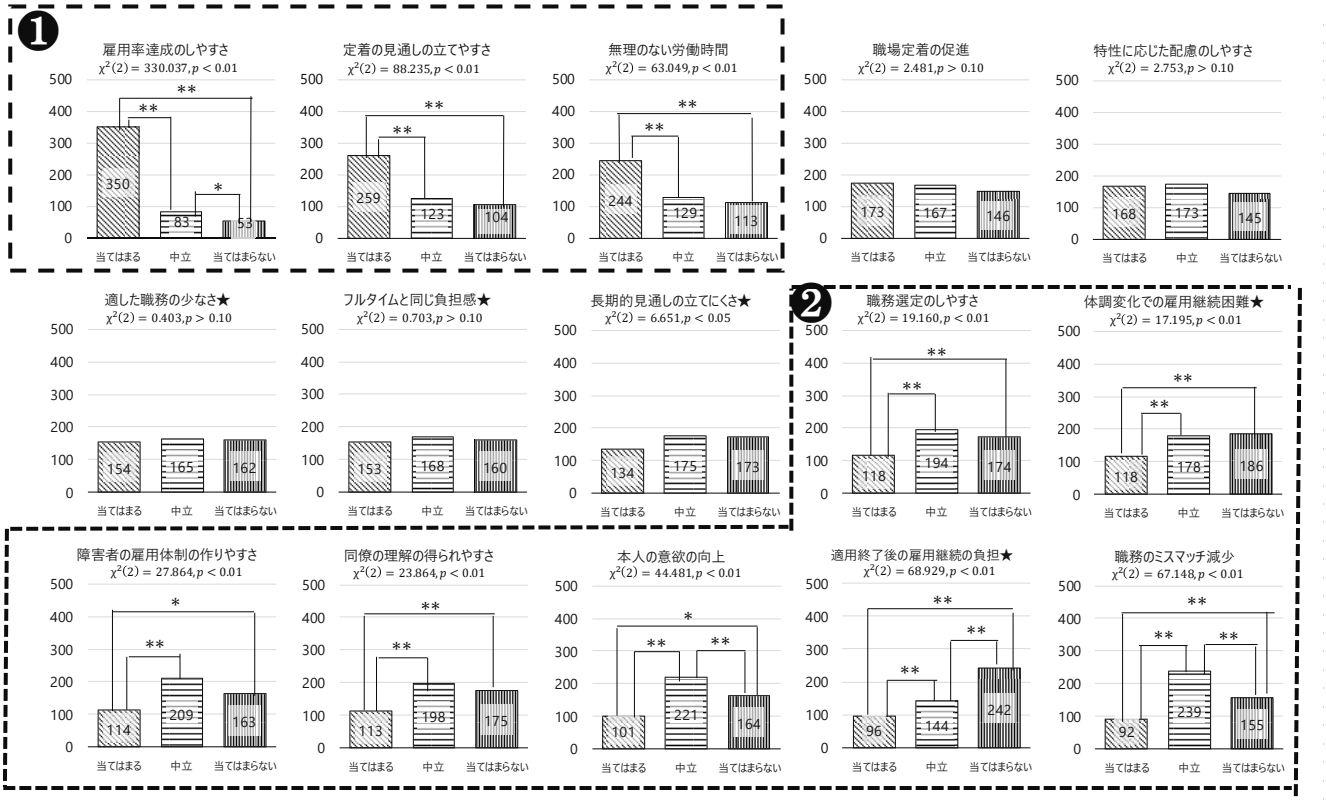


図２-26　特例措置制度に対する印象（n=491）

「当てはまる」（「よく当てはまる」＋「やや当てはまる」）の比率は、「雇用率達成のしやすさ」が最も大きく、71.3%であった。次いで、「定着の見通しの立てやすさ」が 52.7%、「無理のない労働時間」が 49.7%で約半数の事業所が当てはまると考えていた。これらの他に「当てはまる」の回答比率が半数を超える項目は無かった。また、「当てはまらない」（「あまり当てはまらない」＋「全く当てはまらない」）の回答比率が半数を超える項目は無かったが、「適用終了後の雇用継続の負担（★）」は、49.3%であり、半数近くの事業所が「当てはまらない」と回答していた。

それぞれの項目について、無効回答を除外したうえで、「当てはまる」、「どちらとも言えない」、「当てはまらない」の３カテゴリーの回答比率が異なっているかどうかを、χ^2検定を用いた一様性の検定を行って確認した。そのうえで、回答比率が有意に異なっている項目については、３つのカテゴリーの何と何の間に差が認められるか、ボンフェローニの方法で有意水準を調整した２項検定によって多重比較を行った。結果を、図２－27 に示す。



**: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

図２－27　特例措置制度の印象における各項目のカテゴリー間の回答数の比較

❶ として、破線で囲んだ３項目は、「当てはまる」と回答した事業所が他の回答をした事業所より有意に多かった項目である。いずれの項目でも、「当てはまる」とそれ以外の項目との差は、１％水準で有意であった。

❷ として、破線で囲んだ７項目は、「当てはまる」と回答した事業所が、他の回答をした事業所に比

べ、５％以下の水準で有意に少なかった項目である（10%水準での有意傾向は含めない）。したがって、「どちらとも言えない」が最も大きくなる場合と「当てはまらない」が最も大きくなる場合とがあったが、いずれの場合も、「当てはまる」と回答した事業所数は、「どちらとも言えない」、「当てはまらない」と回答した事業所数より有意に少なかった。

また、図に数字は示していないが、❸として、破線で囲んでいない５項目は、５％以下の水準では有意な差が認められなかった項目であり、３つのカテゴリー間に顕著な差は認められなかった。

ウ　特例措置制度の終了の可能性を考慮した今後の雇用方針

特例措置制度は、時限的な措置として導入されており、また、その期限内であっても、新規雇入れから３年以内等の条件が設けられている。したがって、現在、特例措置の適用を受けて、１週間当たり 20 時間以上 30 時間未満の労働時間で働いている者でも現在の労働時間が維持されれば、いずれ１カウントから 0.5 カウントになることが考えられる。

この設問では、そのような可能性も考慮したうえで、特例適用者の今後の雇用方針として考えられる５つの項目について、「よく当てはまる」から「全く当てはまらない」までの５段階での評価を求めた。項目を表２－27 に示す。また、結果は、表２－28、図２－28 に示す。なお、結果の図表は、「当てはまる」（「よく当てはまる」＋「やや当てはまる」）の回答比率が大きい順に並べ替えたため、表２－27 とは項目の順序が異なっている。

表２－27　今後の雇用方針の項目（質問紙の掲載順）

項目	略称
特例措置対象者でなくなっても、現在雇用している者の雇用は続ける	雇用継続
特例措置の対象であるか否かにかかわらず適性のある者は雇いたい	適性のある者を雇用
精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい	フルタイム勤務者希望
特例措置がなくなると精神障害者である短時間労働者を雇うのは難しい	終了後の短時間雇用困難
特例措置がなくなっても精神障害者については短時間労働者として雇う	短時間で雇用

表２－28　今後の雇用方針

（件）

	よく当てはまる	やや当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	無回答	計
雇用継続	343	111	25	2	4	6	491
	69.9%	22.6%	5.1%	0.4%	0.8%	1.2%	100.0%
適性のある者を雇用	319	122	32	6	6	6	491
	65.0%	24.8%	6.5%	1.2%	1.2%	1.2%	100.0%
短時間で雇用	100	102	198	50	35	6	491
	20.4%	20.8%	40.3%	10.2%	7.1%	1.2%	100.0%
フルタイム勤務者希望	71	69	254	52	39	6	491
	14.5%	14.1%	51.7%	10.6%	7.9%	1.2%	100.0%
終了後の短時間雇用困難	14	31	116	161	163	6	491
	2.9%	6.3%	23.6%	32.8%	33.2%	1.2%	100.0%

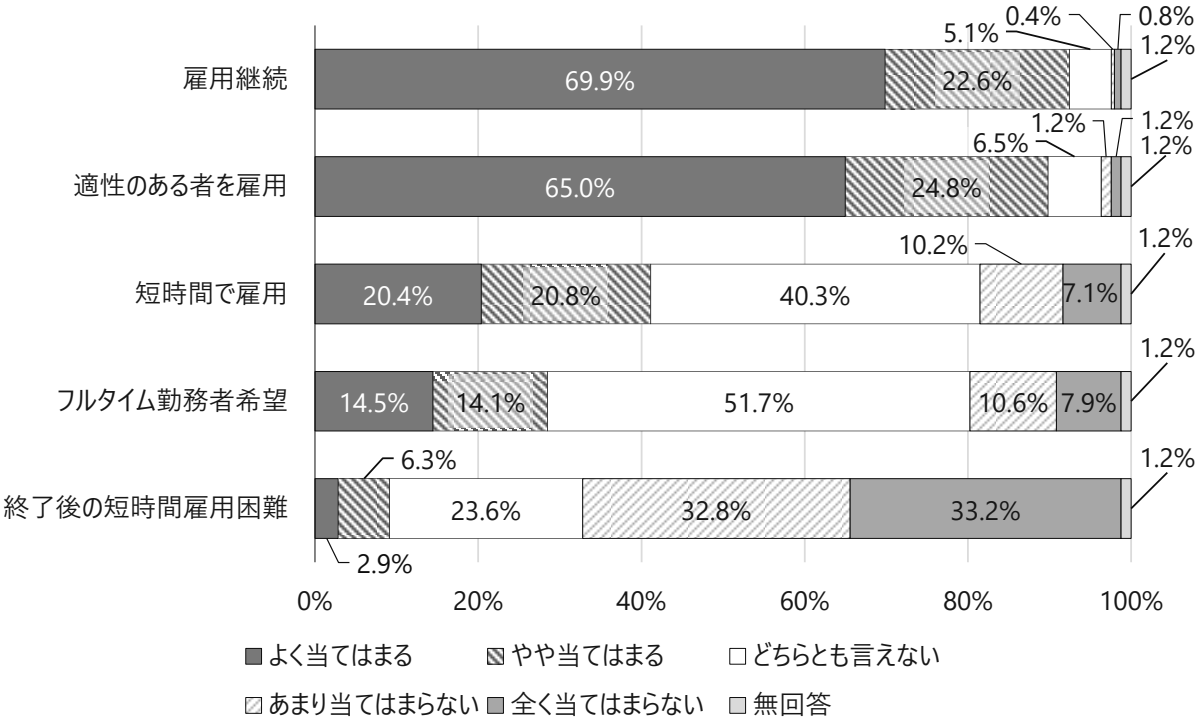


図２－28　今後の雇用方針（n=491）

本設問には、精神障害者雇用に関わる項目と雇用の際の所定労働時間に関わる項目が設定されている。まず、①「雇用継続」、「適性のある者を雇用」は精神障害者の雇用を継続するか、適性があれば新規に雇用するかを聞いており、精神障害者の雇用に関わっている。また、②「短時間で雇用」と「フルタイム勤務者希望」は、どちらの項目もどのような労働時間での雇用を希望するかを聞いており、雇用の際の所定労働時間に関わる項目と考えられる。③ 残る「終了後の短時間雇用困難」は、原則として、雇用の際の所定労働時間に関わる項目であるが、ネガティブな表現であるため、①②とは異なるグループと

して扱う。以上を踏まえ、本設問の結果について述べる。

① 精神障害者の雇用に関わる項目、「雇用継続」と「適性のある者を雇用」に対する回答は、「当てはまる」(「よく当てはまる」＋「やや当てはまる」) の回答比率が極めて大きく、どちらの項目も約９割 (「雇用継続」92.5%, 「適性のある者を雇用」89.8%) の事業所が「当てはまる」と回答し、「当てはまらない」(「あまり当てはまらない」＋「全く当てはまらない」) と回答した事業所はわずか (「雇用継続」1.2%, 「適性のある者を雇用」2.4%) であった。

② 雇用の際の所定労働時間に関わる項目、「短時間で雇用」と「フルタイム勤務者希望」に対する回答は、どちらの項目も「当てはまる」が５割を超えず (「短時間で雇用」41.1%, 「フルタイム勤務者希望」28.5%)、「どちらとも言えない」の回答比率が相対的に大きくなっている (「短時間で雇用」で 40.3%, 「フルタイム勤務者希望」で 51.3%)。

③「終了後の短時間雇用困難」は、「当てはまる」とする回答が１割程度 (9.2%) と小さく、「当てはまらない」とする回答が６割を超えて大きくなっていた (66.0%)。

それぞれの項目について、回答比率が異なっているかどうか確認するため、χ^2検定を用いた一様性の検定を行った。多重比較には２項検定を用い、有意水準の調整にはボンフェローニの方法を適用した。ここでは結果を，図２－29 として、「当てはまる」の回答比率が多い順に示す。なお、分析に当たっては、無効回答を除外したうえで、傾向性を明確に示すため、同一傾向の回答カテゴリーを、それぞれ「当てはまる」(「よく当てはまる」＋「やや当てはまる」) と「当てはまらない」(「あまり当てはまらない」＋「全く当てはまらない」) に統合した。

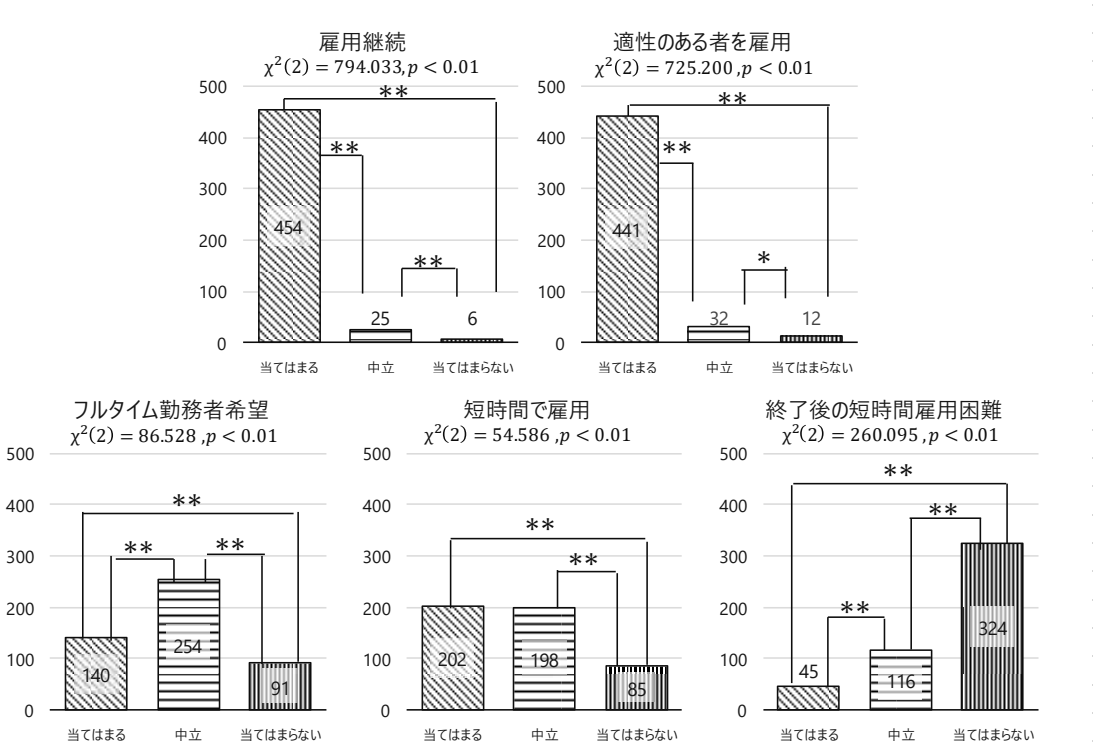


図２-29　今後の雇用方針における項目のカテゴリー間の回答数の比較

多重比較の結果をまとめると、以下のようになる。まず、①「雇用継続」、「適性のある者を雇用」の精神障害者の雇用に関わる項目は、「当てはまる」の比率が他の２カテゴリーに比べ有意に大きかった。次に、② 所定労働時間に関わる項目の「フルタイム勤務者希望」及び「短時間で雇用」は、どちらも「当てはまる」の回答比率が「当てはまらない」より有意に大きく、「どちらとも言えない」（中立）の回答比率も「当てはまらない」より有意に大きかった。ただし、「フルタイム勤務者希望」においては中立的回答が「当てはまる」より有意に大きかったのに対し、「短時間で雇用」では両者の回答に有意な差は認められなかった。また、③ 精神障害者の雇用ないし短時間での雇用についてネガティブな雇用方針かどうかを聞く「終了後の短時間雇用困難」は、「当てはまらない」とする回答が他の２カテゴリーに比べ有意に大きかった。

（４）雇用する精神障害者の個別状況

ア　本項の結果の提示方法

回答のあった特例適用事業所が 2019 年９月１日現在で雇用している、特例適用者を含む全ての精神障害者（以下「対象者」という。）一人ひとりについて、生年月や障害の種類、労働時間など個別状況の回答を求めた。回答があった事業所は、特例適用事業所 491 件のうち 470 件であった。

ところで、本設問群に回答のあった各事業所の対象者数は、設問群Ｉの障害者の雇用状況を聞いた際に示された雇用している精神障害者の数（本章第３節１（１）エを参照）と必ずしも一致せず、特に、本設問群において特例適用者の回答がない事業所が 69 件に上っている。これは、本設問群が「事業所に在籍しているすべての精神障害者の個別状況」について回答を求めるものであり、回答に係る負荷が高かったことから、正確に回答できていない事業所が多かった、あるいは全ての精神障害者について回答できなかったなどの理由が考えられる。このことから、本設問群の回答結果の提示においては、上記の 69 件を含めた結果を示すが、これまでのように事業所ごとの度数などを示すことはせず、
特例適用事業所全体における精神障害者の働き方の傾向を確認するにとどめる。

本設問群のおおまかな設問は表２－１に示したが、より詳細な設問を表２－29 に示す。

表２－29　設問群 IV の設問詳細

大問	小問	
問１　対象者の属性	(1)	性別
	(2)	生年月
	(3)	特例措置の適用有無
	(4)	特例措置の適用要件
問２　対象者の障害	(1)	主たる障害
	(2)	重複する障害
問３　精神障害者保健福祉手帳	(1)	等級
	(2)	取得年月
問４　対象者の就業状況	(1)	採用年月
	(2)	職種
	(3)	雇用形態
	(4)	賃金形態
	(5)	契約期間
	(6)	労働時間区分
	(7)	労働時間区分の変更有無

イ　特例適用者の特定

対象者が特例適用者であるか否かは、表２－29 の問１（３）、（４）、問３（２）、問４（１）、（６）の回答が特例措置制度適用の条件を満たしているか否かによって決定した。その考え方を以下に述べる。

まず、基本的な考え方として、① １週間当たり 20 時間以上 30 時間未満で働いており、かつ、② 新規雇入れから３年以内であること、又は、③ 精神障害者保健福祉手帳取得から３年以内であることという、②、③いずれかの条件を満たしている必要がある。また、本調査研究では、④ 事業所が対象者を問１（３）の回答において特例適用者としていることも条件とした。④ は、特例措置制度適用の要件として、新規雇入れや知的障害等の取扱いについて留意点があるが[10]、その点については質問紙で把握できないことから、事業所が回答とは別に把握している事情がある可能性を考慮したためである。以上を踏まえ、「特例適用者」は、表２－30 の条件を満たす者とした。なお、表２－30 中の「参照する設問」は、表２－29 の設問番号に対応する。

[10] 留意事項の主なものとしては、厚生労働省（online）の「精神障害者である短時間労働者に関する算定方法の特例措置 Q＆A」に、① 精神障害者が退職して３年以内に同じ事業主に再雇用された場合は、特例措置の対象にならないこと、また、② 知的障害者が、雇入れ後に発達障害により精神障害保健福祉手帳の交付を受けた場合、手帳交付日を知的障害の判定日とすることが挙げられている。

表２－30　特例適用者の特定条件

	条件	参照する設問
a.	「特例措置が適用されている」という認識を示している	問１（３）
b.	「特例措置の該当要件」として、「採用時期」か「手帳取得時期」のいずれかが選択されている	問１（４）
c.	上記 b で選択した「特例措置の該当要件」の時期が調査の起点日である2019年9月1日以前かつ３年以内である	新規雇入れの場合：問４（１） 手帳取得の場合：問３（２）
d.	１週間当たりの労働時間区分として、「20時間以上30時間未満」が選択されている	問４（６）

この条件にしたがって、報告された対象者を特例適用者と特例適用者と確認できなかった者（以下「特例適用者以外」という。）に分類したものを表２－31 に示す。また、併せて１事業所当たりの平均対象者数も示す。

表２－31 対象者数

(人)

	対象者数(470事業所)		平均対象者数
特例適用者	648	48.3%	1.4
適用者以外	694	51.7%	1.5
合計	1,342	100.0%	2.9

※ 平均対象者数は、１事業所当たりの対象者数
※ 適用者以外=特例適用者以外

ウ　雇用する精神障害者の属性

ａ　雇用する精神障害者の年齢と性別

雇用する個々の精神障害者について、生年月及び性別を聞いた。生年月は、生年と月しか聞いていないため、当該月の１日として、基準日である 2019 年９月１日現在に何歳かを算出した。特例適用者と特例適用者以外に分けて、表２－32、図２－30 及び図２－31 に示す。なお、年齢について、無回答、一部無回答、不正確な回答により特定できなかった対象者については、全て「無効回答」とした。

表２－32　雇用する精神障害者の年齢と性別

（人）

		20歳未満	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	無回答	合計
特例適用者	男性	1	72	94	106	74	13	10	370
		0.3%	19.5%	25.4%	28.6%	20.0%	3.5%	2.7%	100.0%
	女性	2	45	78	100	39	8	6	278
		0.7%	16.2%	28.1%	36.0%	14.0%	2.9%	2.2%	100.0%
	無効回答	0	0	0	0	0	0	0	0
		—	—	—	—	—	—	—	—
	合計	3	117	172	206	113	21	16	648
		0.5%	18.1%	26.5%	31.8%	17.4%	3.2%	2.5%	100.0%
適用者以外	男性	4	85	95	129	69	10	45	437
		0.9%	19.5%	21.7%	29.5%	15.8%	2.3%	10.3%	100.0%
	女性	0	56	61	67	30	10	22	246
		0.0%	22.8%	24.8%	27.2%	12.2%	4.1%	8.9%	100.0%
	無効回答	0	4	1	5	1	0	0	11
		0.0%	36.4%	9.1%	45.5%	9.1%	0.0%	0.0%	100.0%
	合計	4	145	157	201	100	20	67	694
		0.6%	20.9%	22.6%	29.0%	14.4%	2.9%	9.7%	100.0%

※ 適用者以外=特例適用者以外

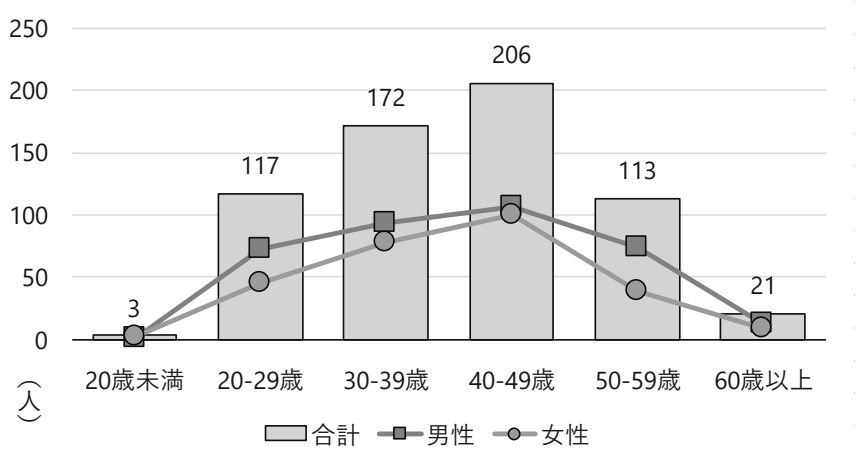


図２－30　雇用する「特例適用者」の年齢と性別

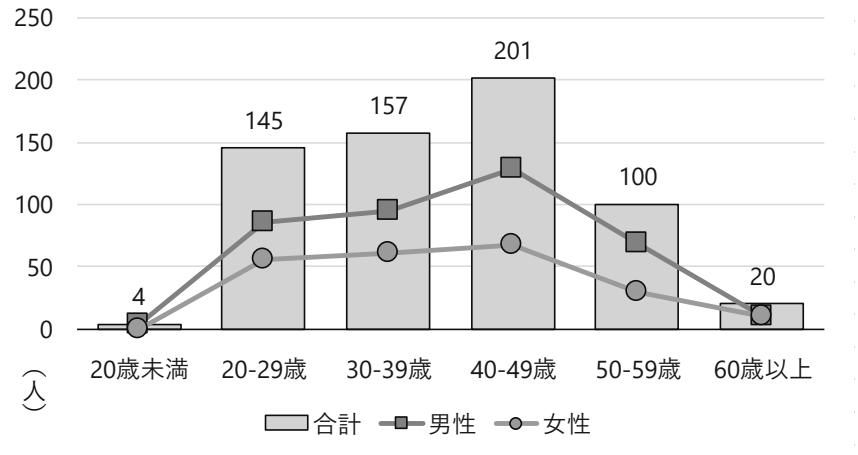


図２－31　雇用する「特例適用者以外」の年齢と性別

「40 歳以上 49 歳以下」のカテゴリーにピークがある傾向は、特例適用者か特例適用者以外かによらず、また男女別にもよらず認められる。他方、男女での雇用数の差は、「30 歳以上 39 歳以下」及び「40 歳以上 49 歳以下」の年代において、特例適用者が特例適用者以外と比べ小さくなっている。

b　雇用する精神障害者の障害

雇用する個々の精神障害者について、b-1　主たる障害（疾患）と、b-2　重複する障害（疾患）を聞いた。b-1については「その他の精神疾患」及び「不明」を含む７つの選択肢から１つを選ぶことを求め、b-2についてはb-1 の７つの選択肢に加え、身体障害に関わる４つの選択肢、知的障害、「その他」を含む 12 の選択肢から当てはまるもの全てを選ぶことを求めた。

b－1　主たる障害（疾患）

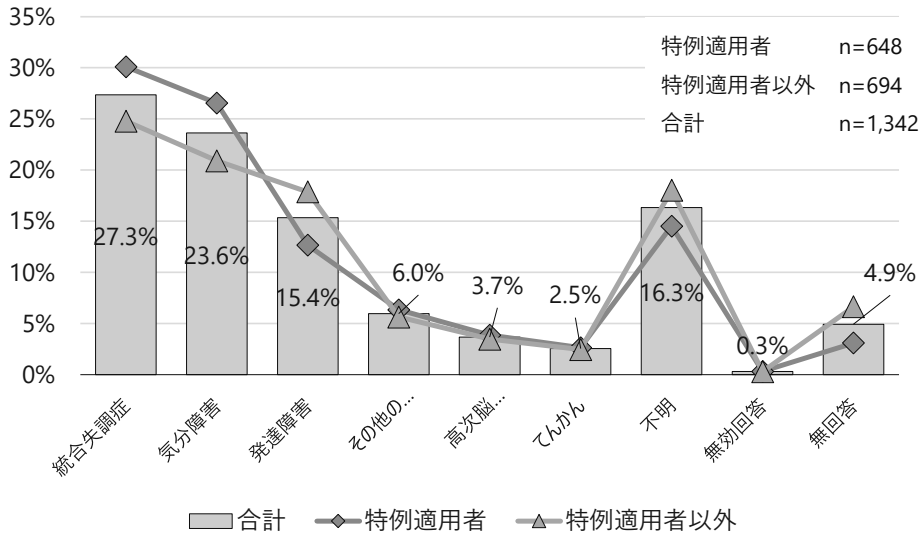
主たる障害（疾患）について聞いた結果を、表２－33、図２－32 に示す。なお、複数回答があった場合は、「無効回答」とした。また、表のカテゴリーは度数の合計の降順で並べ、「不明」、「無効回答」、「無回答」は下段に置いた。

表２－33　主たる障害（疾患）

（人）

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
統合失調症	195	30.1%	172	24.8%	367	27.3%
気分障害	172	26.5%	145	20.9%	317	23.6%
発達障害	82	12.7%	124	17.9%	206	15.4%
その他の精神疾患	41	6.3%	39	5.6%	80	6.0%
高次脳機能障害	25	3.9%	24	3.5%	49	3.7%
てんかん	17	2.6%	17	2.4%	34	2.5%
不明	94	14.5%	125	18.0%	219	16.3%
無効回答	2	0.3%	2	0.3%	4	0.3%
無回答	20	3.1%	46	6.6%	66	4.9%
合計	648	100.0%	694	100.0%	1,342	100.0%

図２－32　主たる障害（疾患）



「統合失調症」が最も多く 367 人（27.3%）、次いで、「気分障害」が多く 317 人（23.6%）であった。この２カテゴリーは、特例適用者か否かで見ると、特例適用者で多くなっていた。これに対し、次に総数が多かった「発達障害」（206 人，15.4%）では、特例適用者以外で多くなっていた。「その他の精神疾患」（80 人，6.0%）、「高次脳機能障害」（49 人，3.7%）、「てんかん」（34 人，2.5%）はそれぞれ全体の１割未満と多くはなく、また特例適用者か否かのカテゴリー間の差も小さいものであった。

ｂ－２　重複する障害（疾患）

重複する障害について聞いた結果を、表２－34、図２－33 に示す。複数回答が可能であるため、割合は、選択された度数について、それが属する特例適用者、特例適用者以外の各カテゴリー、ないしその合計の対象者数で除したものとして求めた。

表２－34　重複する障害（疾患）

（人）

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
n	648		694		1,342	
気分障害	25	3.9%	9	1.3%	34	2.5%
統合失調症	3	0.5%	1	0.1%	4	0.3%
てんかん	4	0.6%	0	0.0%	4	0.3%
発達障害	10	1.5%	9	1.3%	19	1.4%
高次脳機能障害	2	0.3%	0	0.0%	2	0.1%
その他の精神疾患	7	1.1%	11	1.6%	18	1.3%
肢体不自由	3	0.5%	7	1.0%	10	0.7%
視覚障害	2	0.3%	0	0.0%	2	0.1%
聴覚・言語障害	3	0.5%	2	0.3%	5	0.4%
内部障害	1	0.2%	0	0.0%	1	0.1%
知的障害	16	2.5%	9	1.3%	25	1.9%
その他	9	1.4%	5	0.7%	14	1.0%

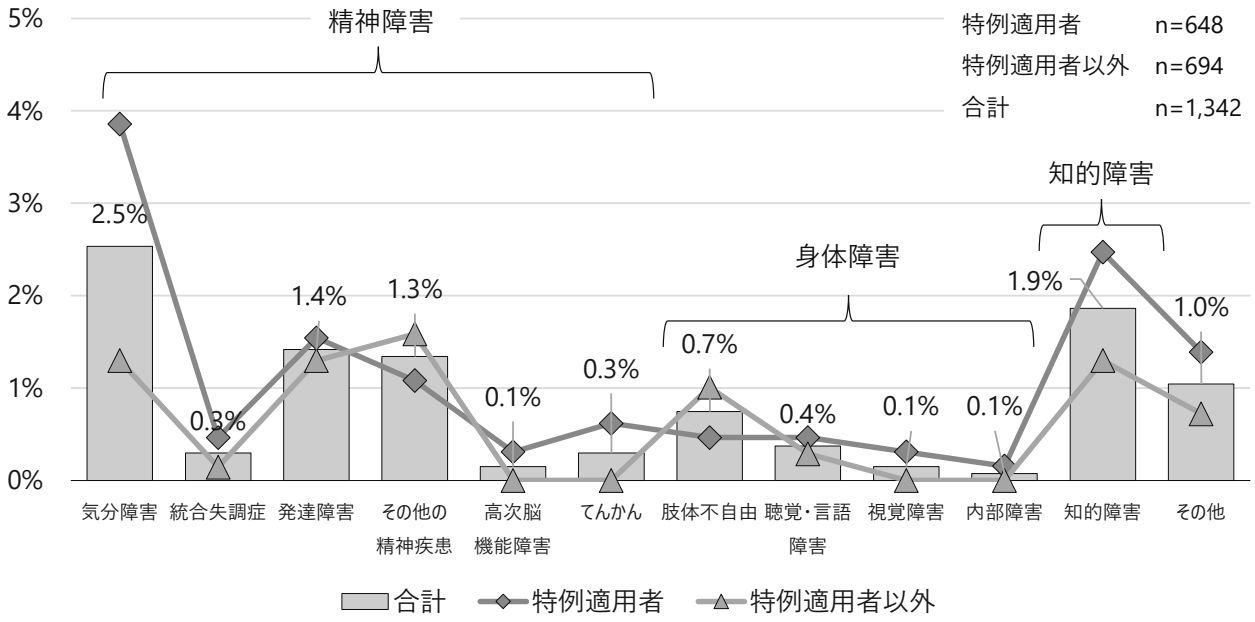


図２－33　重複する障害（疾患）

重複する障害（疾患）の比率は、全体でも、特例適用者か否かの別でも、全ての障害（疾患）について５%に満たないものであった。そのうえで、全体では、精神障害で「気分障害」（34 人，2.5%）、「発達障害」（19 人，1.4%）、「その他の精神疾患」（18 人，1.3%）、その他の障害で「知的障害」（25 人，1.9%）が比較的多かった。

ｃ　精神障害者保健福祉手帳

雇用する個々の精神障害者が取得している精神障害者保健福祉手帳について、ｃ－１　取得時期とｃ－２　等級を聞いた。

ｃ－１　精神障害者保健福祉手帳の取得時期

精神障害者保健福祉手帳の取得時期については、特例適用者の特定に必要な情報であったため、特例適用者のみに回答を求めた。したがって、特例適用者である 648 人についてのみ集計を行う。

本設問では、生年月（本章第３節１（４）ウａ参照）と同様に、年・月でしか聞いていないため、当該月の１日として、基準日である 2019 年９月１日現在に取得して何年目かを算出した。その期間を計算できないケースは、生年月同様、「無効回答」とした。集計の結果は、表２－35、図２－34 に示す。

表２－35　精神障害者保健福祉手帳の取得時期（取得後基準日までの年数）

		（人）
1年未満	24	3.7%
1-2年	68	10.5%
2-3年	96	14.8%
3-4年	71	11.0%
4-5年	55	8.5%
5-6年	44	6.8%
6-7年	43	6.6%
7-8年	36	5.6%
8-9年	12	1.9%
9-10年	20	3.1%
10年以上	106	16.4%
無効回答	73	11.3%
合計	648	100.0%

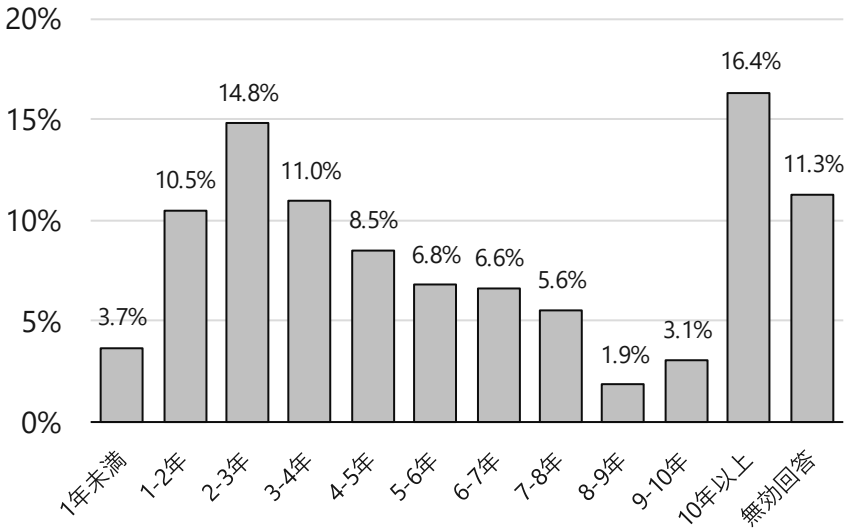


図２－34　精神障害者保健福祉手帳の取得時期（取得後基準日までの年数）（n=648）

精神障害者保健福祉手帳の取得から基準日までの年数は、「２年以上３年未満」に１つのピークがある（96 人，14.8%）。この時期を境にして、前後に進むにつれて徐々に手帳を取得する者は少なくなっていく。「10 年以上」のカテゴリーには 106 人（16.4%）が含まれ、設定したカテゴリー中で最も大きな度数となっているが、このカテゴリーに含まれる者は 10 年以上 24 年未満の間に分布している。そのため、実質最も大きな度数のカテゴリーは、「２年以上３年未満」である。

ｃ－２　精神障害者保健福祉手帳の等級

対象者が持つ精神障害者保健福祉手帳の等級について、「１級」、「２級」、「３級」、「不明」の４つの選択肢から１つを選んで回答することを求めた。その結果を、表２－36、図２－35 に示す。

表２－36　精神障害者保健福祉手帳の等級

（人）

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
1級	22	3.4%	19	2.7%	41	3.1%
2級	355	54.8%	324	46.7%	679	50.6%
3級	231	35.6%	297	42.8%	528	39.3%
不明	23	3.5%	20	2.9%	43	3.2%
無回答	17	2.6%	34	4.9%	51	3.8%
合計	648	100.0%	694	100.0%	1,342	100.0%

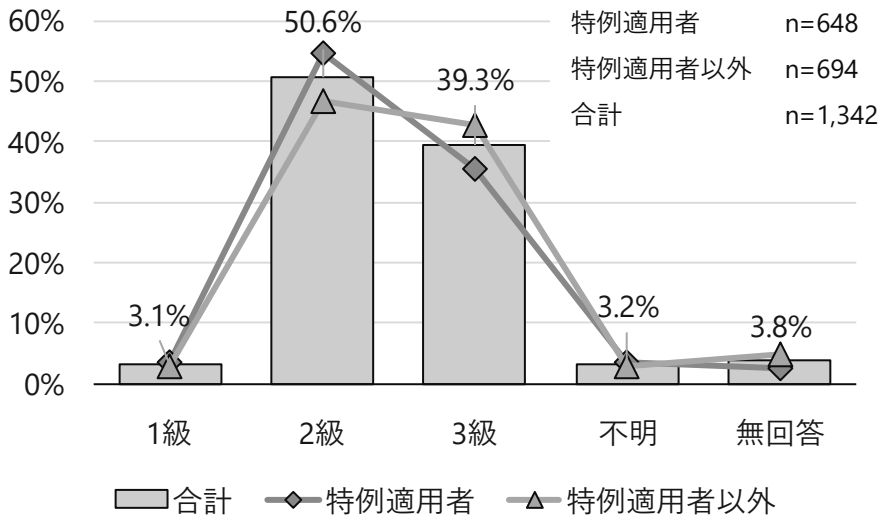


図２－35　精神障害者保健福祉手帳の等級

全体の傾向を見ると、２級を持つ者が、679 人（50.6%）と最も多く、半数を占めていた。次いで、３級を持つ者が、528 人（39.3%）と多く、２級を持つ者と合わせると、この２等級で９割近く（89.9%）を占めることになる。一方、１級を持つ者は、それら２等級を持つ者に比べ少なく、41 人（3.1%）であった。

特例適用者か否かの別に見ても、それぞれの傾向は基本的に全体の傾向と一致する。しかし、特例適用者と特例適用者以外はまったく同一というわけではなく、図２－35 で２級と３級の間で折れ線グラフが交差していることからわかるように、２級を持つ者は特例適用者でやや多く、３級を持つ者は特例適用者以外でやや多くなっている。

エ　対象者の就業状況

ａ　採用時期

対象者の採用時期を、生年月（本章第３節１（４）ウａ参照）等と同様に、年・月で聞いた。ここでは基準日である 2019 年９月１日からどれくらい以前か（基準日との差）を年数で示す。ただし、その

際、採用時期の日についての情報は得ていないため、仮に当該月の１日として計算した。この期間が計算できないケースは、「無効回答」とした。結果を、表２－37、図２－36 に示す。

表２－37　採用から基準日までの期間

（人）

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
1年未満	199	30.7%	104	15.0%	303	22.6%
1-2年	267	41.2%	115	16.6%	382	28.5%
2-3年	159	24.5%	99	14.3%	258	19.2%
3-4年	14	2.2%	105	15.1%	119	8.9%
4-5年	0	0.0%	40	5.8%	40	3.0%
5-6年	2	0.3%	37	5.3%	39	2.9%
6-7年	1	0.2%	37	5.3%	38	2.8%
7-8年	3	0.5%	28	4.0%	31	2.3%
8-9年	0	0.0%	11	1.6%	11	0.8%
9-10年	1	0.2%	8	1.2%	9	0.7%
10年以上	1	0.2%	49	7.1%	50	3.7%
無効回答	1	0.2%	61	8.8%	62	4.6%
合計	648	100.0%	694	100.0%	1,342	100.0%

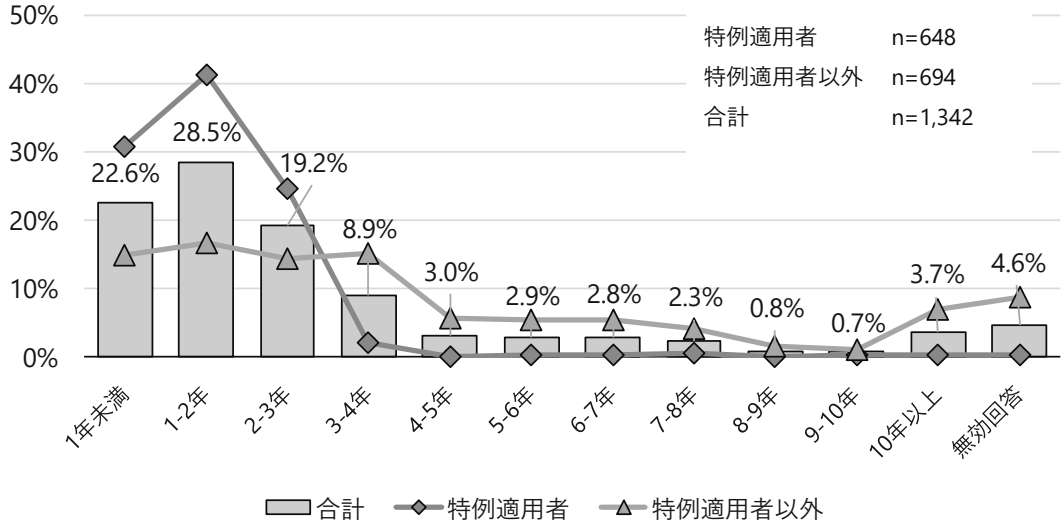


図２-36　採用から基準日までの期間

全体のピークは、「１年以上２年未満」であった（382 人，28.5%）。また、３年未満の者（「１年未満」＋「１年以上２年未満」＋「２年以上３年未満」）は 943 人であり、全体の約７割（70.3%）を占めていた。

特例適用者か否かの別で見ると、特例適用者は、採用からの日数が浅くなる傾向があり、９割以上（625 人，96.4%）が３年未満の者であった。その一方で、特例適用者以外は、３年未満の者は５割弱（318 人，45.9%）であり、３年以上の者の数は全てのカテゴリーで特例適用者を上回っていた。

b　職種

対象者が現在従事している職種について、「その他」を含む 12 の選択肢から、主なものを１つ選び回答するよう求めた。職種の項目を、度数の降順で並べた結果を、表２－38、図２－37 に示す。

表２－38　対象者の職種

（人）

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
運搬・清掃・包装等	213	32.9%	176	25.4%	389	29.0%
事務	127	19.6%	214	30.8%	341	25.4%
サービス	108	16.7%	110	15.9%	218	16.2%
販売	58	9.0%	78	11.2%	136	10.1%
生産工程	59	9.1%	56	8.1%	115	8.6%
専門・技術	15	2.3%	25	3.6%	40	3.0%
農林漁業	26	4.0%	5	0.7%	31	2.3%
管理	2	0.3%	4	0.6%	6	0.4%
輸送・機械運転	2	0.3%	2	0.3%	4	0.3%
保安	2	0.3%	1	0.1%	3	0.2%
建設・採掘	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	28	4.3%	9	1.3%	37	2.8%
無効回答	1	0.2%	14	2.0%	15	1.1%
無回答	7	1.1%	0	0.0%	7	0.5%
合計	648	100.0%	694	100.0%	1,342	100.0%

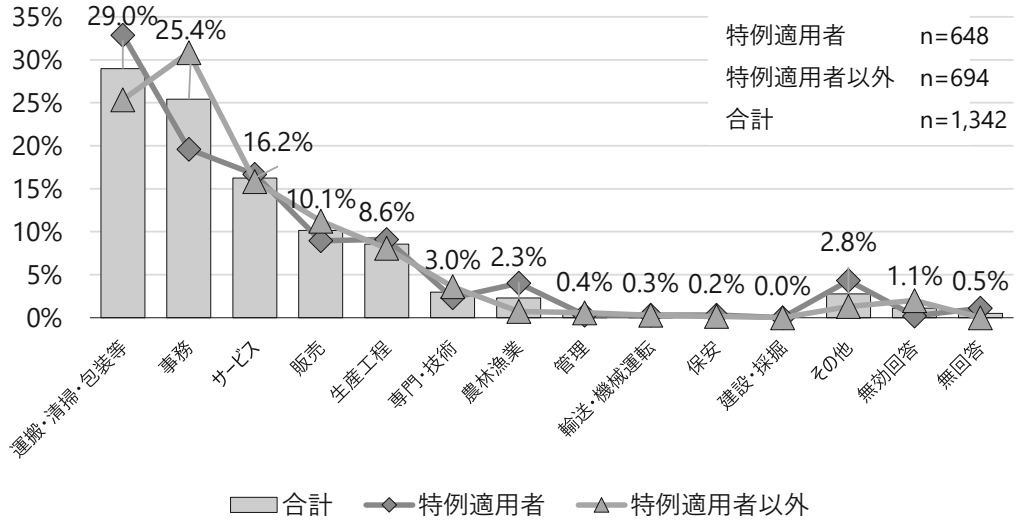


図２－37　対象者の職種

対象者全体では、「運搬・清掃・包装等」が、389 人（29.0%）と最も多く、次いで、「事務」が 341 人（25.4%）、「サービス」が 218 人（16.2%）、「販売」が 136 人（10.1%）、「生産工程」が 115 人（8.6%）であった。以降の職種は５%未満で、「専門・技術」が 40 人（3.0%）、「農林漁業」が 31 人（2.3%）で

あった。また、「管理」は６人（0.4%）、「輸送・機械運転」は４人（0.3%）、「保安」は３人（0.2%）であり、それぞれ１%未満であった。なお、「建設・採掘」は該当者が報告されず、０人であった。なお、「その他」には、主たる業務の補助的な業務、複数の業務を行っていることなどの記入があった。

特例適用者か否かの別で見ると、大きな傾向は似ているが、特例適用者以外では「運搬・清掃・包装等」が最も多い職種ではなく、「事務」が最も多くなっている。そのため、特例適用者と特例適用者以外で、最も多い職種と２番目に多い職種が入れ替わっている。

c　雇用形態

対象者の現在の雇用形態について、「その他」を含む６の選択肢から１つを選び回答するよう求めた。雇用形態の項目を度数の降順で並べた結果を、表２－39、図２－38 に示す。

表２－39　対象者の雇用形態

（人）

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
パート社員	526	81.2%	408	58.8%	934	69.6%
アルバイト社員	70	10.8%	73	10.5%	143	10.7%
契約社員	26	4.0%	100	14.4%	126	9.4%
正社員	6	0.9%	70	10.1%	76	5.7%
嘱託社員	4	0.6%	18	2.6%	22	1.6%
その他	16	2.5%	11	1.6%	27	2.0%
無回答	0	0.0%	14	2.0%	14	1.0%
合計	648	100.0%	694	100.0%	1,342	100.0%

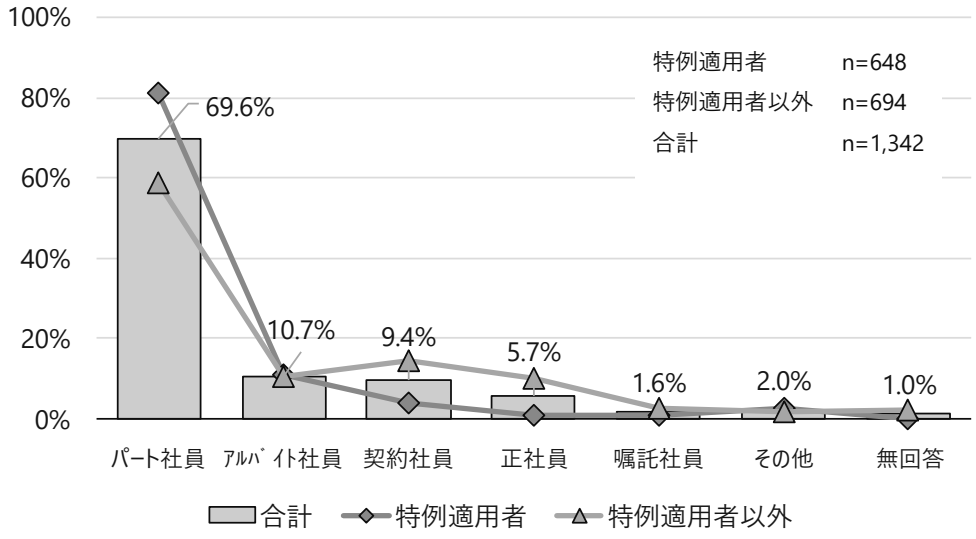


図２－38　対象者の雇用形態

対象者の雇用形態は、特例適用者においても、特例適用者以外においても、「パート社員」が最も多かった。ただし、「パート社員」である割合は、特例適用者の方が、特例適用者以外と比べ大きかった。

d　賃金形態

対象者の現在の賃金形態について、「その他」を含む６の選択肢から１つを選び回答するよう求めた。賃金形態の項目を度数の降順で並べた結果を、表２－40、図２－39 に示す。

表２－40　対象者の賃金形態

（人）

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
時給	586	90.4%	519	74.8%	1105	82.3%
月給	24	3.7%	110	15.9%	134	10.0%
日給月給	27	4.2%	37	5.3%	64	4.8%
日給	8	1.2%	6	0.9%	14	1.0%
年俸	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	3	0.5%	22	3.2%	25	1.9%
合計	648	100.0%	694	100.0%	1,342	100.0%

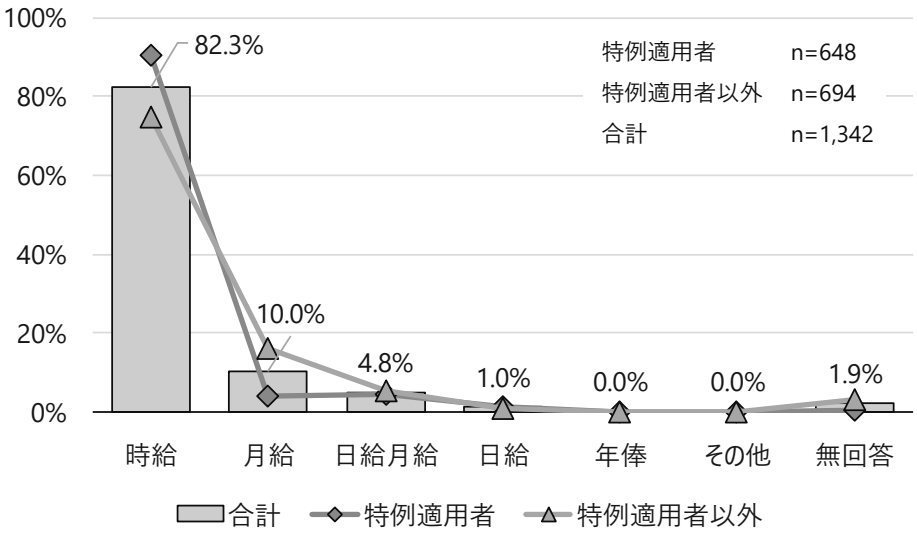


図２－39　対象者の賃金形態

対象者の賃金形態は、特例適用者においても、特例適用者以外においても、「時給」が最も多かった。ただし、「時給」である割合は、特例適用者の方が、特例適用者以外と比べ大きかった。また、「月給」である割合は、特例適用者以外の方が、特例適用者と比べ大きかった。

e　契約期間

対象者の現在の契約期間について聞いた。まず、ｅ-１　対象者の契約期間の種類について、４つの選択肢から１つを選ぶことを求めた。次に、ｅ-２　対象者の契約期間の種類として「有期契約で期間が限定されている」を選択した場合、その期間がどの程度か、「その他」、「不明」を含む８つの選択肢から１つ選ぶことを求めた。

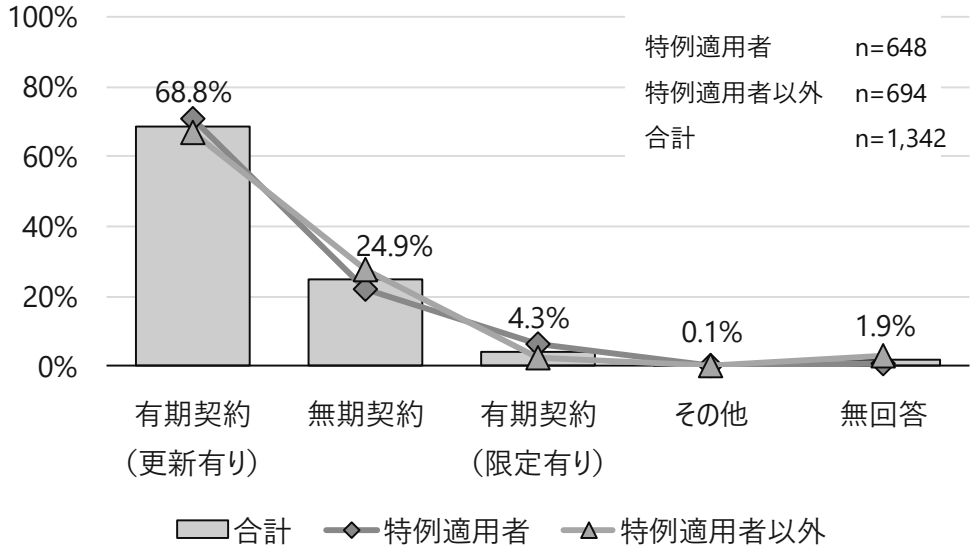
e－1　契約期間の種類

対象者の契約期間の種類について聞いた結果を、度数の降順で並べ、表２－41、図２－40 に示す。

表２－41　契約期間の種類

（人）

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
有期契約で契約書面上「契約更新有り」	457	70.5%	466	67.1%	923	68.8%
無期契約	144	22.2%	190	27.4%	334	24.9%
有期契約で期間が限定されている	40	6.2%	18	2.6%	58	4.3%
その他	2	0.3%	0	0.0%	2	0.1%
無回答	5	0.8%	20	2.9%	25	1.9%
合計	648	100.0%	694	100.0%	1,342	100.0%



※「有期契約(更新有り)」=「有期契約で契約書面上『契約更新有り』」
※「有期契約(限定有り)」=「有期契約で期間が限定されている」

図２－40　契約期間の種類

対象者の契約期間の種類は、特例適用者においても、特例適用者以外においても、「有期契約で契約書面上『契約更新有り』」が最も多かった。特例適用者かそれ以外かで各カテゴリーの割合を見ると、「無期契約」では特例適用者以外の割合が大きく、「有期契約」（「契約更新有り」，「期間が限定されている」のいずれにおいても）では特例適用者の割合が大きくなっているが、その差はわずかであり、両者にはほとんど違いはないと考えられる。

e－2　有期契約で期間が限定されている場合の内容

対象者の契約期間の種類が「有期契約で期間が限定されている」だった対象者について、その期間を聞いた結果を、表２－42、図２－41 に示す。

表２－42　有期契約で期間が限定されている場合の内容

（人）

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
３か月	1	2.5%	2	11.1%	3	5.2%
６か月	8	20.0%	3	16.7%	11	19.0%
１年間	27	67.5%	12	66.7%	39	67.2%
２年間	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
３年間	1	2.5%	1	5.6%	2	3.4%
日雇	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	2	5.0%	0	0.0%	2	3.4%
不明	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無効回答	1	2.5%	0	0.0%	1	1.7%
合計	40	100.0%	18	100.0%	58	100.0%

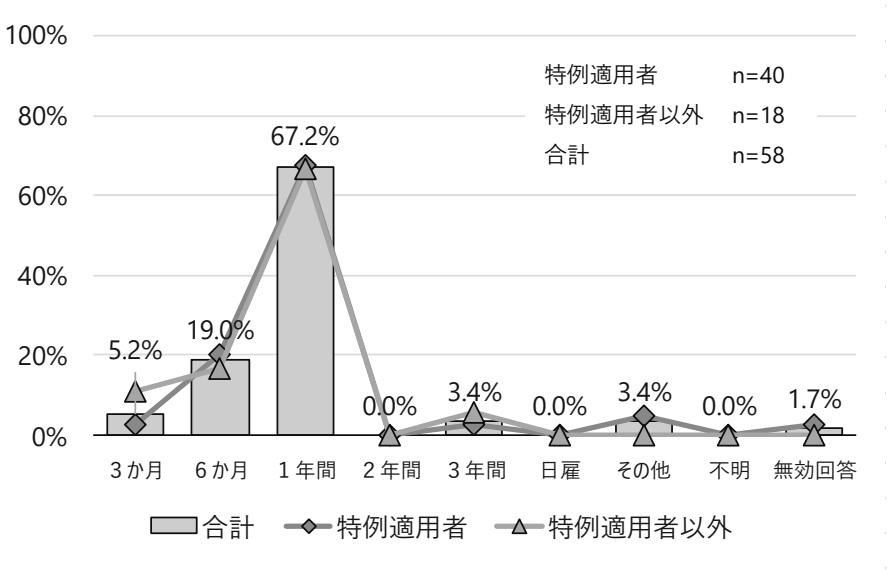


図２－41　有期契約で期間が限定されている場合の内容

ｅ-１で「有期契約で期間が限定されている」と回答した者の契約期間の内容は、特例適用者においても、特例適用者以外においても、「１年間」が最も多く、次いで「６か月」が多かった。特例適用者かそれ以外かで各カテゴリーの割合を見ても、その差はほとんど無ない。「３か月」において、特例適用者以外の割合が大きいように見えるが、特例適用者が１人、特例適用者以外が２人であり、顕著な差かどうかは不明である。

ｆ　労働時間区分

対象者の現在の１週間当たりの労働時間区分について、５つの選択肢から１つを選び回答するよう求めた。その結果を、表２－43、図２－42 に示す。ただし、特例適用者は定義上、「20 時間以上 30 時間未満」のカテゴリーに分類されるため、特に図に示すことはせず、図２－42 には特例適用者以外の結果のみを示す。

表２－43　対象者の労働時間区分

（人）

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
10時間未満	0	0.0%	7	1.0%	7	0.5%
10～20時間	0	0.0%	43	6.2%	43	3.2%
20～30時間	648	100.0%	217	31.3%	865	64.5%
30～40時間	0	0.0%	313	45.1%	313	23.3%
40時間	0	0.0%	90	13.0%	90	6.7%
無回答	0	0.0%	24	3.5%	24	1.8%
合計	648	100.0%	694	100.0%	1,342	100.0%

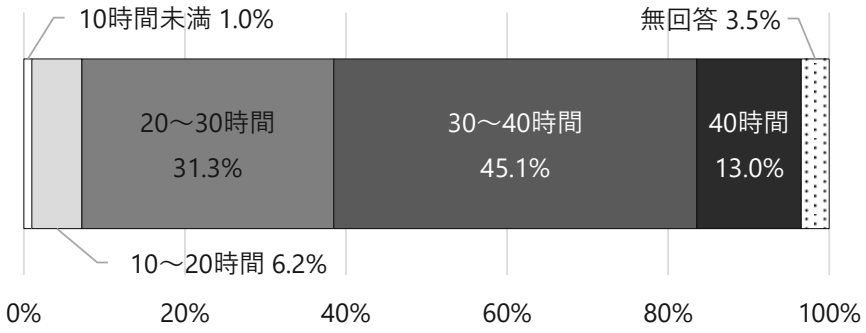


図２－42　対象者の労働時間区分（特例適用者以外のみ）（n=694）

特例適用者以外の労働時間区分は、「30 時間以上 40 時間未満」が最も多く、次いで「20 時間以上 30 時間未満」が多かった。

ｇ　労働時間区分の変更

対象者のうち特例適用者について、採用後に労働時間区分の変更があったか否かを聞いた。まず、ｇ－１　「変更の有無」を聞き、変更ありを選択した場合は、加えて、ｇ－２　「直近の変更前の労働時間区分」、ｇ－３　「直近の変更が生じた時期」、ｇ－４　「直近の変更前の雇用形態」を聞いた。

ｇ－１　変更の有無

特例適用者の採用後に、労働時間区分の変更があったか否かを「あり」か「なし」かの２つの選択肢で聞いた。しかし、労働時間“区分”の変更ではなく、労働時間そのものの変更として、同一労働時間区分内の変更が回答されている場合もあり、必ずしも正確なデータとはいえない。ここでは、同一労働時間区分内の変更も含め、回答のあったとおりの結果を、表２－44、図２－43 に示す。

表２－44　労働時間区分の変更の有無

（人）

変更あり	変更なし	無効回答	合計
71	554	23	648
11.0%	85.5%	3.5%	100.0%

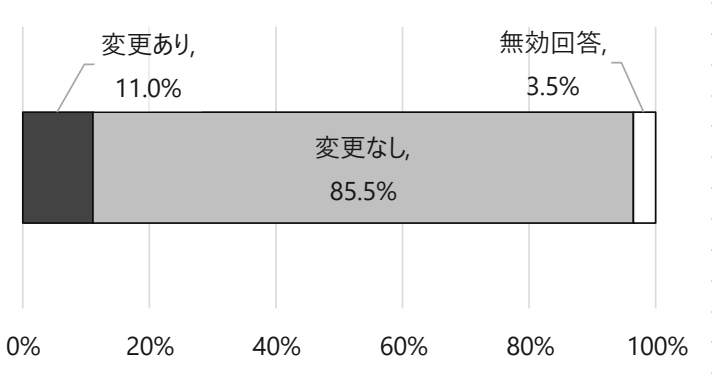


図２－43　労働時間区分の変更の有無（n=648）

特例適用者のうち、労働時間区分に変更があった者は、約１割の 71 人（11.0%）であった。一方、労働時間区分に変更がなかった者は、８割を超える 554 人（85.5%）であった。

ｇ－２　変更前の労働時間区分

ｇ-１において、労働時間区分に「変更あり」と回答された特例適用者について、直近の変更における「変更前の労働時間区分」を、５つの選択肢から１つ選ぶよう求めた。その変更が延長、短縮のいずれの方向への変化であったか、あるいはｇ-１で述べた同一時間区分内での変更であったかを、表２－45、図２－44 に示す。なお、ここでの対象は特例適用者であるため、20 時間未満の時間区分だったものが 20 時間以上 30 時間未満に変更になることを「延長」、30 時間以上の時間区分だったものが 20 時間以上 30 時間未満に変更になることを「短縮」とする。

表２－45　労働時間区分の変更

（人）

延長	短縮	同一	無効回答	合計
25	11	34	1	71
35.2%	15.5%	47.9%	1.4%	100.0%

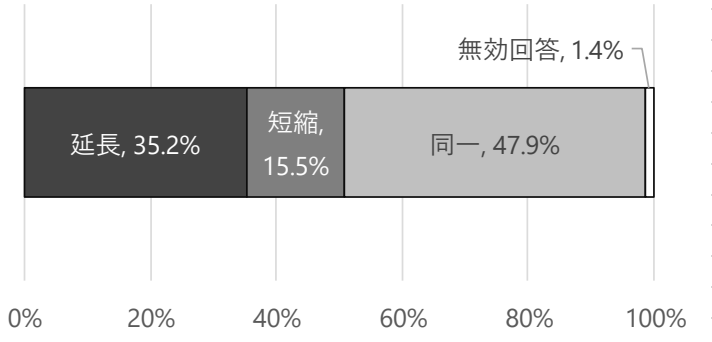


図２－44　労働時間区分の変更（n=71）

労働時間区分の変更について、「延長」が 25 人（35.2%）、「短縮」が 11 人（15.5%）であり、「延長」か「短縮」かという視点においては、「延長」して 20 時間以上 30 時間未満になった者が多かった。しかし、必ずしも問に対して正確な回答ではなく、参考としての参照ではあるが、「同一」の労働時間区分内、すなわち 20 時間以上 30 時間未満の労働時間区分での延長ないし短縮という回答が 34 人（47.9%）についてあり、ｇ-１において「変更あり」と回答された者のうちでは、この回答が最も多かった。

ｇ－３　変更の生じた時期

ｇ-１において、労働時間区分に「変更あり」と回答された対象者について、変更が生じた時期について、採用時期から変更が生じた時期までの期間を、表２－46、図２－45 に示す。

表２－46　労働時間区分に変更が生じた時期

		（人）
1年未満	37	52.1%
1-2年	26	36.6%
2-3年	5	7.0%
3年以上	0	0.0%
無回答	3	4.2%
合計	71	100.0%

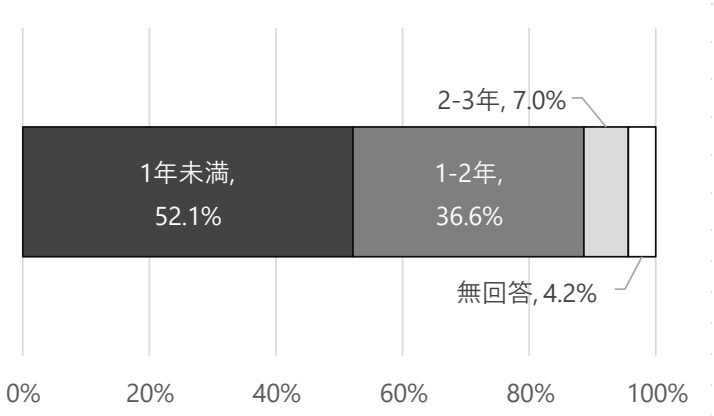


図２－45　労働時間区分に変更が生じた時期（n=71）

労働時間区分に変更のあった者のうち半数（37 人，52.1%）は、採用から１年未満の時期に労働時間区分の変更が行われていた。また、26 人（36.6%）は、採用から１年以上２年未満の時期に変更が行われていた。採用から２年以上３年未満の時期に変更が行われた者は、５人（7.0%）であった。３年以上の時期に変更が行われた者はいなかった。

ｇ－４　変更前の雇用形態

ｇ-１において、労働時間区分に「変更あり」と回答された対象者について、直近の変更における「変更前の雇用形態」を、「その他」を含む５つの選択肢から１つを選び回答するよう求めた。雇用形態に変

更があった者の、変更前後の雇用形態を、表２－47 に示す。

表２－47　変更前後の雇用形態

	変更前の雇用形態	➡ 変更後の雇用形態	対象者数(人)	
変更あり	正社員	パート社員	1	1.4%
	契約社員	パート社員	4	5.6%
	アルバイト社員	パート社員	1	1.4%
変更なし	嘱託社員	嘱託社員	1	1.4%
	契約社員	契約社員	1	1.4%
	パート社員	パート社員	56	78.9%
	アルバイト社員	アルバイト社員	3	4.2%
	無回答	パート社員	4	5.6%
合計			71	100.0%

労働時間区分に変更があった者のうち、その変更に際して雇用形態にも変更があった者は６人（8.5%）であった。そのうち、労働時間区分変更前の雇用形態は「正社員」が１人、「契約社員」が４人、「アルバイト社員」が１人であった。また、その全ての者が労働時間区分変更後は「パート社員」になっていた。なお、変更前の雇用形態が無回答だったものは「変更なし」とした。また、雇用形態に変更のあった者のうち、「正社員」から「パート社員」になった者１人、「契約社員」から「パート社員」になった者１人の２名が労働時間区分を短縮され、「契約社員」から「パート社員」になった者３人が延長されていた。「アルバイト社員」から「パート社員」になった者１名は同一の労働時間区分内での変更であった。

（５）事業所質問紙調査の単純集計のまとめ

本節では、ここまで多くの情報を提示したため、ここで簡単に整理をする。

ア　雇用事業所の属性

- 事業所規模：100 人～299.5 人の事業所からの回答が最も多い。300 人未満の事業所で７割近く、比較的規模の小さい事業所からの回答が多かったと考えられる。
- 事業形態：「一般の事業所」が９割を超える。
- 産業分類：「医療、福祉」が最も多く、３割を超える。第２位の「卸売業、小売業」が２割弱で、２産業を合わせると半数を占める。また、それ以降の「サービス業（他に分類されないもの）」、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」を合わせた７産業で９割を占める。
- 雇用状況：① 正社員以外が８割強、② ３障害の差は見られないが、身体・知的については「重度以外」が多く、精神について「特例以外」が多い（ただし、身体・知的より差は小さい）。③ １週間当たりの労働時間区分では「20 時間以上 30 時間未満」が多い。

イ　雇用事業所における支援及び配慮の実施状況

- 雇用管理：精神障害者の「雇入れ」、「職場定着」は８割以上、「職場復帰」は７割弱の事業所で実施されている。全てにおいて「総務など」が担当することが多く、「職場定着」では「配属先」での対応も多い。「職場復帰」では、「雇入れ」、「職場定着」に比べると、「保健スタッフ」が関与する場合が多くなる。
- 実施・整備する支援制度：精神障害者一般に実施するものと、短時間で働く精神障害者に実施するものについては顕著な差はなかった。そのうち、「体調等に応じた職務・配置調整」がいずれの場合も最も多く、６割を超える事業所で実施されていた。
- 合理的配慮：「通院・体調への休憩・休暇等の配慮」、「本人の状況に応じた業務量調整」、「同僚への必要な配慮の説明」はいずれも９割を超える事業所で実施されており、実施した事業所のうち９割を超える事業所で「効果的」（「とても効果的」と「やや効果的」を合わせたもの）、半数を超える事業所で「とても効果的」との回答があった。
- 精神障害者雇用の難しさ：「昇進時期の検討」は８割を超える事業所が「難しい」（「とても難しい」と「やや難しい」を合わせたもの）と回答し、「職場以外の課題への対応」、「コミュニケーション」は７割を超える事業所が「難しい」と回答した。一方、「体調変化への対応」は「難しい」と「難しくない」（「あまり難しくない」と「難しくない」を合わせたもの）がおおよそ半々となり、「労働条件の調整」と「通院・服薬等への配慮」は「難しくない」が７割を超え優位となった。
- 支援機関の利用状況：８割を超える事業所が「雇入れ」、「職場定着」のいずれかで何らかの支援機関を利用していた。そのうち「就業・生活支援センター」と「ハローワーク」はいずれも半数を超える事業所が利用していた。

ウ　特例措置に対する考え

- 活用状況：特例措置の適用にあたり、特例措置をあらかじめ認識していた事業所は６割を超えていた。その一方で、精神障害者の雇用管理にあたり、その活用を考慮した事業所は４割弱にとどまった。
- 特例措置の印象：特例措置のメリットの１つである「雇用率の達成のしやすさ」に「当てはまる」（「よく当てはまる」と「やや当てはまる」を合わせたもの）と回答した事業所は７割を超えた。また、精神障害者の雇用管理において課題とされる「定着の見通しの立てやすさ」と「無理のない労働時間」については、半数程度の事業所が「当てはまる」と回答した。以上の３項目は、「当てはまる」の回答比率が「どちらとも言えない」と「当てはまらない」（「あまり当てはまらない」と「全く当てはまらない」を合わせたもの）の回答比率より、統計的に有意に大きかった。
- 今後の雇用方針：精神障害者の雇用に関わる項目である「雇用継続」及び「適性のある者を雇用」については、いずれも９割以上の事業所が「当てはまる」（「よく当てはまる」と「やや当てはまる」を合わせたもの）と回答した。一方、「終了後の短時間雇用困難」という、精神障害者の雇用についてネガティブな印象を与える方針については、「当てはまらない」（「あまり当てはまらない」

と「全く当てはまらない」を合わせたもの）と回答した事業所が６割を超えた。また、労働時間についての２つの項目（「短時間で雇用」、「フルタイム勤務者希望」）は、「短時間で雇用」の「当てはまる」の回答比率が４割とやや大きいものの、いずれも半数を超えず、あらかじめ方針として立てにくい可能性を示唆した。

エ　雇用する精神障害者の個別状況

- 年齢と性別：40 歳以上 49 歳以下の年齢層が多い。女性より男性の方が多いが、特例適用者は、特例適用者以外と比べその差が小さい。
- 主たる障害（疾患）：統合失調症、気分障害が２割以上、発達障害が１割以上であった。
- 精神障害者保健副手帳：基準日である 2019 年９月１日現在で、取得後２年以上３年未満の者が多かった。また、等級は２級が半数、３級が４割程度であった。
- 採用時期：採用から基準日までの期間は、３年未満の者が多く、特に特例適用者はその傾向が強い。
- 職種：雇用事業所の精神障害者全体では、「運搬・清掃・包装等」、「事務」がそれぞれ２割を超えていたが、特例適用者では「運搬・清掃・包装等」が最も多くなったのに対し、特例適用者以外は「事務」が最も多くなった。
- 雇用形態：雇用事業所の精神障害者全体では、７割程度の者が「パート社員」であったが、特例適用者に限るとその割合が８割を超え、他方、特例適用者以外では６割程度にとどまった。
- 賃金形態：雇用事業所の精神障害者全体では、８割以上の者が「時給」であったが、特例適用者に限ると９割を超え、他方、特例適用者以外では７割強にとどまった。
- 契約期間：雇用事業所の精神障害者全体では、７割程度の者が更新ありの「有期契約」であった。その傾向は、特例適用者・特例適用者以外別にみても同様であった。
- 労働時間区分：雇用事業所の精神障害者全体では、６割以上が「20 時間以上 30 時間未満」であるが、これは、その約半数の特例適用者が全て「20 時間以上 30 時間未満」であるためである。そこで、特例適用者以外に限ってみると、最も多いのは「30 時間以上 40 時間未満」であり、４割以上を占め、次いで「20 時間以上 30 時間未満」で３割程度となっている。
- 労働時間区分の変更：現在、特例適用者である（つまり「20 時間以上 30 時間未満」である）者の８割以上について、現在の職場で採用してから一度も労働時間区分を変更しておらず、変更をして、現在の労働時間区分になった者は１割程度であった（ただし、同一の労働時間区分内での労働時間変更も含む）。労働時間区分に変更のあった特例適用者の労働時間の変更パターンを確認すると、延長されて現在の労働時間になった者が、短縮された者よりも多かったが、最も多かったのは同一の時間区分内での変更であった。また、それらの変更は、無効回答を除く全ての者について採用から３年未満の間になされており、２年未満の間になされた者が９割弱、１年未満の間になされた者が５割強であった。その際、雇用形態にはほぼ変更はなかったが、変更があった場合は、全てのケースにおいて「パート社員」への変更であった（変更前は「正社員」、「契約社員」、

「アルバイト社員」だった)。

２　質問項目間の関係

設問群 III の「特例措置について」では、① 活用状況、② 特例措置に対する印象、③ 今後の雇用方針について聞いた。これらは、事業所の特例措置に対する３つの時点での考え方を捉えていると考えられる。すなわち、 ①は制度利用に当たって認識していたか、積極的に利用することを考慮したかを聞いており、利用前の考え方を聞いている。②は、実際に利用してみてどのような印象を持ったかを聞いており、利用開始後、あるいは利用中の考え方を聞いている。また③は、特例措置制度の終了の可能性も踏まえ、今後の精神障害者の雇用方針を聞いており、将来的な展望、あるいは利用後の考え方を捉えていると考えられる。以上のことを図示すると、図２－46 のようになる。

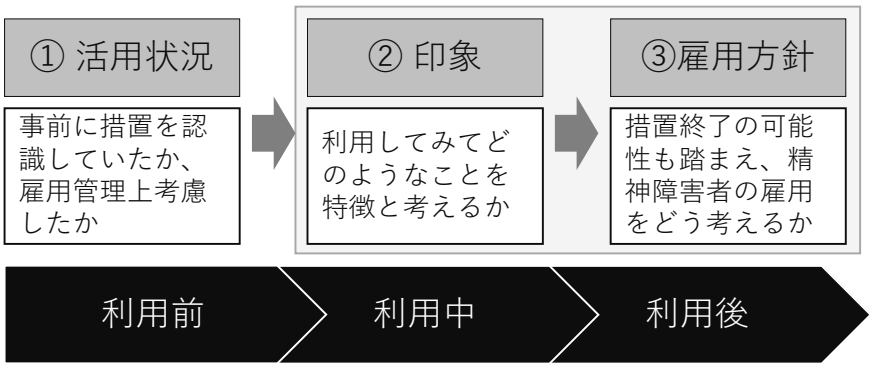


図２－46　設問群 III の時間的構造

これらの情報は、特例措置制度のユーザーが、制度をどのように活用し、その結果、どのような印象を持ち、将来に向けてどのような態度を形成しているかについての情報であり、特例措置についての総合的な評価と考えられる。そこで、本節では、これら３つの設問の回答を、本調査の「主要な結果」に定め、その他の回答、すなわち設問群 I 及び II の回答とどのような関係にあるかを検討する。

なお、分析に当たって、無回答及び無効回答は除外した。

（１）活用状況と各変数との関係

ア　事業所の属性との関係

本章第３節１（１）に示した雇用事業所の属性的情報と、本調査の主要な結果である３つの設問の結果のうち、活用状況（本章第３節１（３）ア参照）との関係を検討する。

ａ　従業員規模

活用状況と雇用事業所の従業員規模との関係を、表２－48、図２－47 に示す。

表２－48　従業員規模ごとの活用状況

（件）

	認識-考慮	認識 -非考慮	非認識 -考慮	非認識 -非考慮	合計
45.0人以下	13	29	14	17	73
	17.8%	39.7%	19.2%	23.3%	100.0%
45.5人～99.5人	25	30	7	38	100
	25.0%	30.0%	7.0%	38.0%	100.0%
100.0人～299.5人	42	46	8	48	144
	29.2%	31.9%	5.6%	33.3%	100.0%
300.0人～499.5人	21	10	2	14	47
	44.7%	21.3%	4.3%	29.8%	100.0%
500.0人～999.5人	14	19	3	13	49
	28.6%	38.8%	6.1%	26.5%	100.0%
1000.0人以上	36	10	2	12	60
	60.0%	16.7%	3.3%	20.0%	100.0%
合計	151	144	36	142	473
	31.9%	30.4%	7.6%	30.0%	100.0%

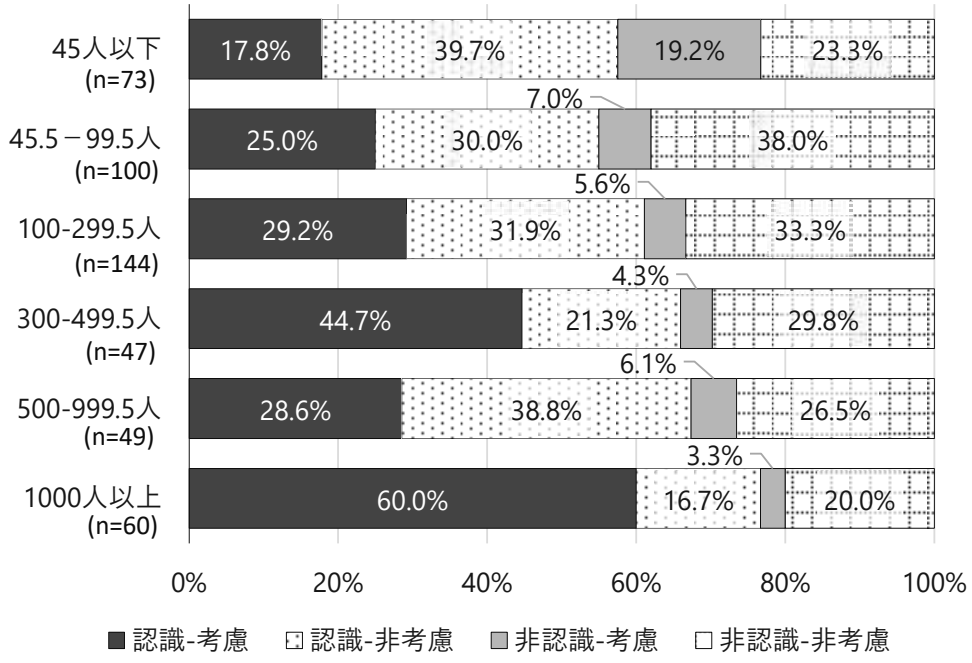


図２－47　従業員規模ごとの活用状況

全体的な傾向としては、「500 人以上 999.5 人以下」で例外はあるものの、「45 人以下」のカテゴリーでは「認識-考慮」の割合が小さいが、従業員規模が大きくなるにつれて、「認識-考慮」の割合も大きくなっているように見える。活用状況と従業員規模の間に関係があるか否か、統計的に確認するため、独立性の検定を行った。その結果、両者は有意な関連性が認められた（$\chi^2\,(15) = 54.037,\ p < 0.01,\ V =$

0.195)。残差分析を行ったところ、以下のような結果が認められた。

① 45 人以下の事業所は「認識-考慮」の割合が有意に小さく、「非認識-考慮」の割合が有意に大きい。

② 45.5 人以上 99.5 人以下の事業所は「非認識-非考慮」の比率が大きい。

③ 300 人以上 499.5 人以下の事業所は「認識-考慮」の比率が大きい。

④ 1000 人以上の事業所は「認識-考慮」の比率が大きく、「認識-非考慮」の比率が小さい。

以上より、おおまかな傾向として、事業所規模の大きな事業所ほど、制度を認識したうえで、雇用管理上の考慮もしており、積極的な活用がなされていると考えられる。

b　事業形態

表２－49、図２－48 に事業形態ごとの活用状況を示した。

表２－49　事業形態ごとの活用状況

（件）

	認識-考慮	認識-非考慮	非認識-考慮	非認識-非考慮	合計
一般の事業所	141	135	34	131	441
	32.0%	30.6%	7.7%	29.7%	100.0%
A 型事業所	8	7	1	11	27
	29.6%	25.9%	3.7%	40.7%	100.0%
特例子会社	3	2	0	0	5
	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	152	144	35	142	473
	32.1%	30.4%	7.4%	30.0%	100.0%

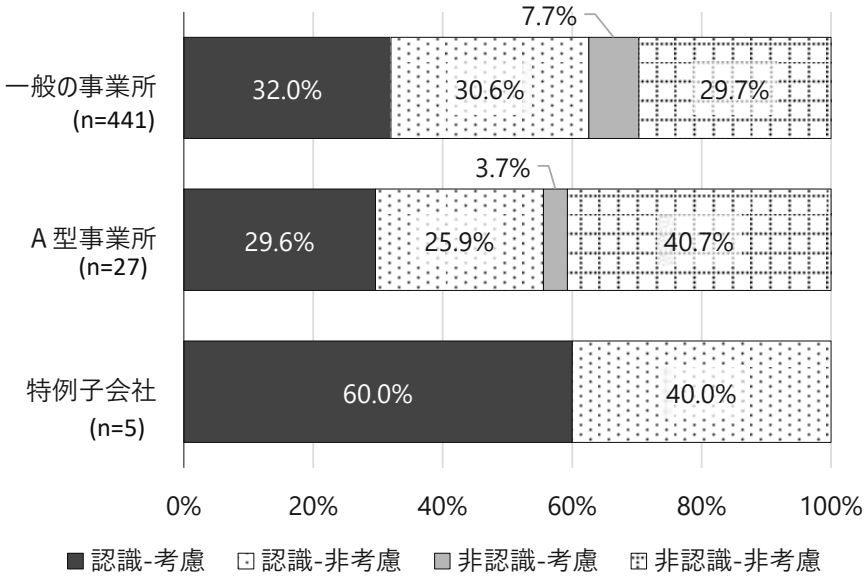


図２－48　事業形態ごとの活用状況

事業形態ごとの活用状況は、「一般の事業所」及び「A型事業所」については、全体の傾向と大きく違わない。一方、「特例子会社」は、「認識-考慮」及び「認識-非考慮」のみである。この「特例子会社」の状況は、サンプルサイズが５であり、極めて小さいことから生じたものであり、比較することにあまり意味はない。ここでは、活用状況と事業形態の関係について、「一般の事業所」と「A型事業所」のみを取り上げ、独立性の検定を行った。その結果、両者に有意な関連性は認められなかった（$\chi^2(3)=1.795$, $p>0.05$, $V=0.062$）。

以上より、事業形態によって活用状況が異なるという、積極的な結果は得られなかったと考えられる。

c　産業分類

表２－50、図２－49 に産業分類（大分類）ごとの活用状況を示す。なお、サンプルサイズが小さいカテゴリーは、分析に含めることができないため、ここでは、無効回答を除いた全 472 事業所に占める割合を、降順で足していき、90%を超えたところまでの７産業を分析の主たる対象とし、それ以外の産業は「その他」に統合したものを示す。

表２－50　産業分類（大分類）ごとの活用状況

（件）

産業分類（大分類）	認識-考慮	認識-非考慮	非認識-考慮	非認識-非考慮	合計
医療，福祉	54	46	15	42	157
	34.4%	29.3%	9.6%	26.8%	100.0%
卸売業，小売業	26	28	8	26	88
	29.5%	31.8%	9.1%	29.5%	100.0%
サービス業（他に分類されないもの）	21	12	2	20	55
	38.2%	21.8%	3.6%	36.4%	100.0%
製造業	14	17	4	15	50
	28.0%	34.0%	8.0%	30.0%	100.0%
運輸業，郵便業	5	16	1	14	36
	13.9%	44.4%	2.8%	38.9%	100.0%
宿泊業，飲食サービス業	9	7	0	5	21
	42.9%	33.3%	0.0%	23.8%	100.0%
生活関連サービス，娯楽業	5	6	1	9	21
	23.8%	28.6%	4.8%	42.9%	100.0%
その他	17	11	4	12	44
	38.6%	25.0%	9.1%	27.3%	100.0%
合計	151	143	35	143	472
	32.0%	30.3%	7.4%	30.3%	100.0%

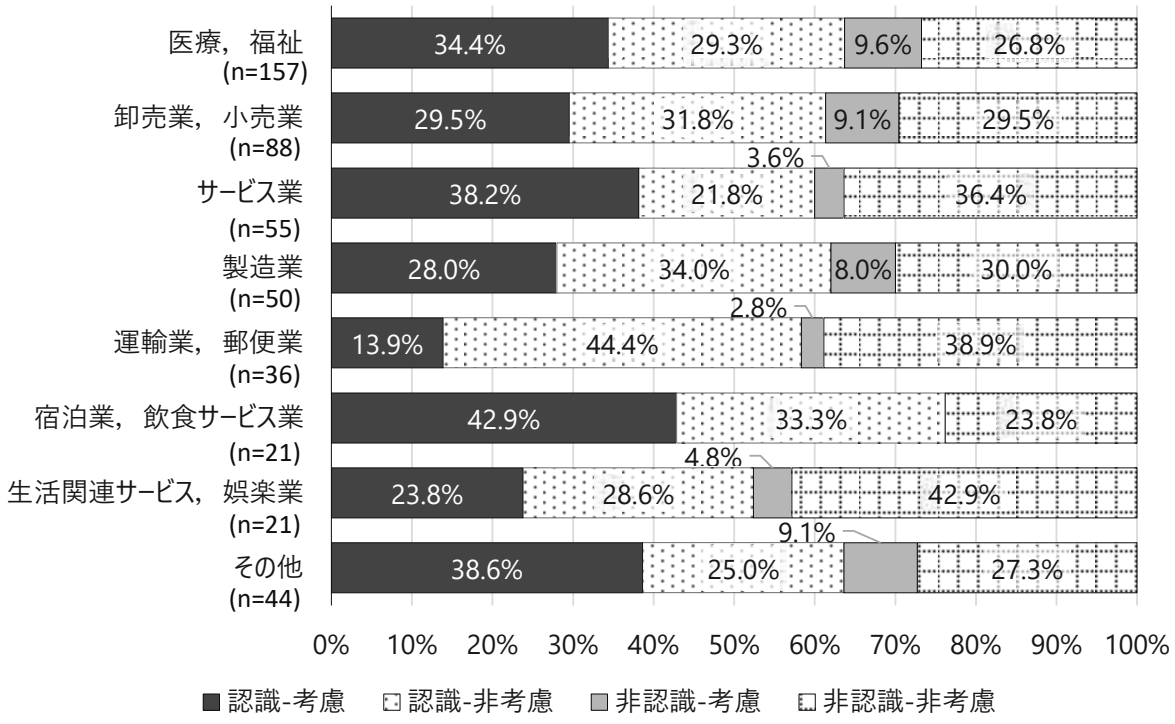


図２－49　産業分類（大分類）ごとの活用状況

図２－49 を見るかぎり、産業によって違いがあるように見える。しかし、特例措置の活用状況と産業分類（大分類）の関係について、独立性の検定を行ったところ、両者に有意な関連性は認められなかった（$\chi^2(21) = 20.470, p > 0.05, V = 0.120$）。この結果は、産業間で活用状況にまったく差が無いと言い切るものではないが、差があると積極的に主張できるものでもないと考えられる。

d　障害者の雇用状況

障害者の雇用状況は本章第３節１（１）エで述べたように、「社員区分」、「障害区分」、「程度区分」、「労働時間区分」の４つの要素による分割表になっており、組合せによって多くの変数を作ることができる。ここでは、本調査研究で特に重要と思われる３変数、すなわち各事業所が雇用する障害者の総数（以下「総数」という。）、精神障害者の数（以下「精神」という。）、特例適用者の数（以下「特例」という。）について検討する。

検討は、活用状況の４つのカテゴリーで事業所をグループに分けたとき、「総数」、「精神」、「特例」の平均値がグループ間で異なるか否かを調べることにより行う。その際、活用状況の無効回答 12 件、「その他」５件、雇用状況において特例適用者の報告がなかった 75 件の計 91 件を除外し、400 件を分析対象とした。

結果を表２－51、図２－50～52 に示す。

表２－51　特例措置制度活用状況ごとの障害者の雇用状況

		認識-考慮	認識-非考慮	非認識-考慮	非認識-非考慮	合計
事業所数		130	122	30	118	400
総数	計	2,388	1,856	227	1,401	5,872
	平均	18.4	15.2	7.6	11.9	14.7
	標準偏差	31.186	44.818	14.243	25.017	
	標準誤差	2.735	4.058	2.600	2.303	
精神	計	797	610	114	598	2,119
	平均	6.1	5.0	3.8	5.1	5.3
	標準偏差	8.847	11.173	8.903	12.931	
	標準誤差	0.776	1.012	1.626	1.190	
精神	計	333	281	86	319	1,019
	平均	2.6	2.3	2.9	2.7	2.5
	標準偏差	3.886	5.263	8.916	6.769	
	標準誤差	0.341	0.477	1.628	0.623	

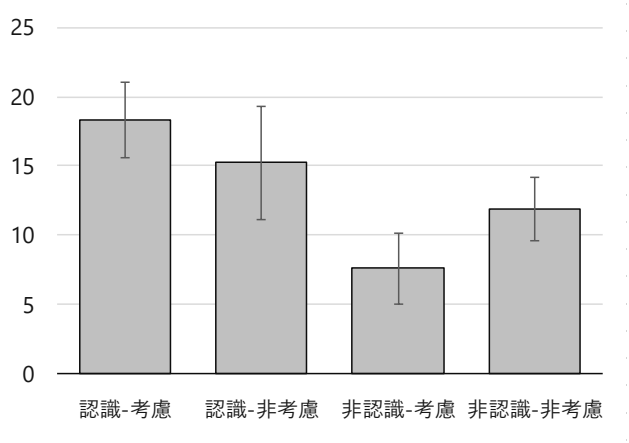


図２－50　活用状況ごとの「総数」の平均値（エラーバーは標準誤差）

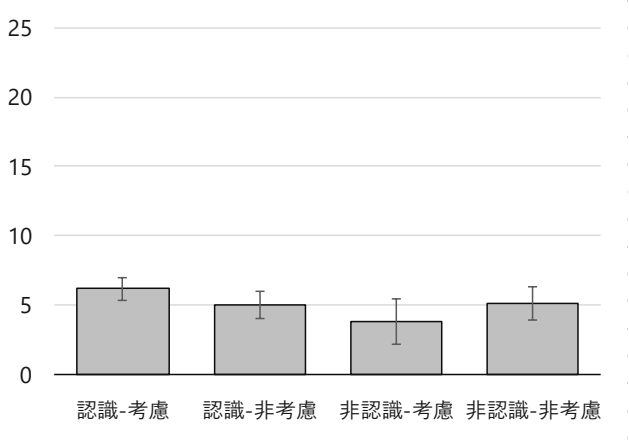


図２－51　活用状況ごとの「精神」の平均値（エラーバーは標準誤差）

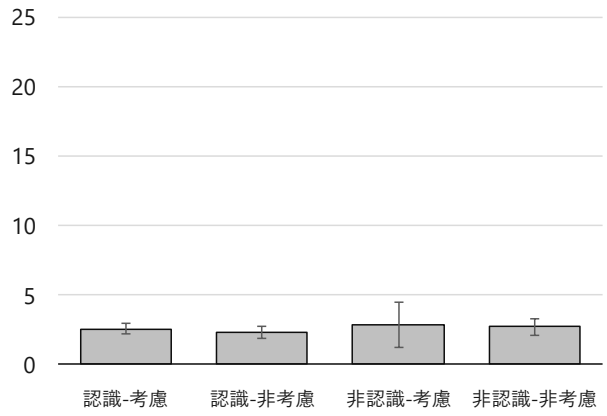


図２－52　活用状況ごとの「特例」の平均値（エラーバーは標準誤差）

「総数」及び「精神」では、「認識-考慮」のグループで雇用数が大きくなっており、「非認識-考慮」のグループでは小さくなっている。とりわけ、「認識-考慮」グループと「非認識-考慮」グループの間には、２標準誤差程度の差があり、統計的に有意な差があると考えられる。ただし、「精神」においては、それぞれのグループ間の差が小さくなっており、エラーバーの重なりも見えることから、必ずしも統計的な有意差は認められないと考えられる。

一方、「特例」では、「非認識-考慮」のグループで雇用数が大きくなっているように見える。しかし、「非認識-考慮」のグループは、サンプルサイズが小さいうえに、「特例」の人数も小さいため、標準誤差が大きくなっており、そのまま比較できるような状態ではない。また、エラーバーの重なりも大きいことから、やはり統計的な有意は認められないと考えられる。

そこで、活用状況のカテゴリー間で対応のない１要因の分散分析を行ったところ[11]、「総数」は５%水準で有意差があると考えられる一方で（$F(3, 154.699) = 2.877, p < 0.05$）、「精神」及び「特例」は有意差が認められなかった（精神：$F(3, 124.030) = 0.689, p > 0.05$, 特例：$F(3, 111.449) = 0.116, p < 0.05$）。

ｅ　アのまとめ

アでは、特例措置の活用状況について、事業所の属性との関係を見てきた。ここで簡単に整理をする。

- 従業員規模との関係：従業員規模が大きくなると、「認識-考慮」を選択する事業所の割合が大きくなる。
- 事業形態との関係：今回の調査では、事業形態間での違いは見いだせなかった。
- 産業分類との関係：今回の調査では産業分類間での違いは見いだせなかった。
- 障害者の雇用状況との関係：障害者を多く雇う事業所は、「認識-考慮」のグループで多くなる可能性がある。

[11] R version 4.0.4 の oneway.test 関数を用い、等分散性を仮定しない方法を選択した。

イ　支援状況との関係

本章第３節１（２）に示した雇用事業所の支援状況の情報と、本調査の主要な結果である３つの設問の結果のうち、特例措置の活用状況（本章第３節１（３）ア参照）との関係を検討する。

ａ　雇用管理業務の実施

ａ-１　「雇入れ」、ａ-２　「職場定着」、ａ-３　「職場復帰」の３つの雇用管理業務の実施の有無と特例措置の活用状況の関係を検討するため、それらを実施している事業所と未実施の事業所の活用状況の回答比率を、χ^2検定を用いて比較した。

ａ－１　「雇入れ」の実施状況と特例措置の活用状況

結果を、表２－52、図２－53 に示す。

表２－52　「雇入れ」実施の有無の別でみた特例措置の活用状況

（件）

	認識-考慮	認識-非考慮	非認識-考慮	非認識-非考慮	計
実施	143	113	32	109	397
	36.0%	28.5%	8.1%	27.5%	100.0%
未実施	10	31	4	34	79
	12.7%	39.2%	5.1%	43.0%	100.0%
計	153	144	36	143	476
	32.1%	30.3%	7.6%	30.0%	100.0%

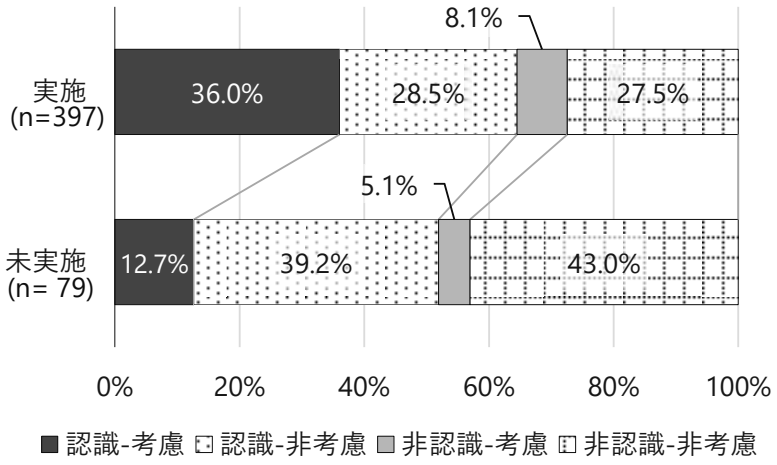


図２－53　「雇入れ」実施の有無の別でみた特例措置の活用状況

実施の事業所は「認識-考慮」と回答する割合が、未実施の事業所は「非認識-非考慮」と回答する割合が、それぞれ４割程度と相対的に大きかった。

特例措置の活用状況と「雇入れ」の実施／未実施の状況に関係があるか否かを統計的に検討するため、

独立性の検定（χ^2検定）を行った。その結果、両者は有意に関係があった（$\chi^2(3) = 19.825, p < 0.01, V = 0.204$）。どのような関係性か検討するため、続けて残差分析を行ったところ、① 「雇入れ」実施の事業所では「認識-考慮」が有意に大きく、② 未実施の事業所では「非認識-非考慮」が優位に大きかった（いずれも$p < 0.01$）。

a－2　「職場定着」の実施状況と特例措置の活用状況

結果を、表２－53、図２－54 に示す。

表２－53　「職場定着」実施の有無の別でみた特例措置の活用状況

（件）

	認識-考慮	認識-非考慮	非認識-考慮	非認識-非考慮	計
実施	145	117	34	124	420
	34.5%	27.9%	8.1%	29.5%	100.0%
未実施	6	24	2	18	50
	12.0%	48.0%	4.0%	36.0%	100.0%
計	151	141	36	142	470
	32.1%	30.0%	7.7%	30.2%	100.0%

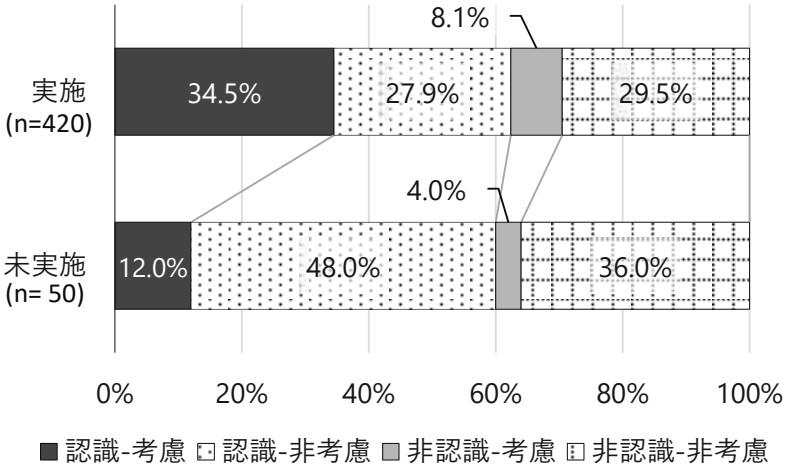


図２－54　「職場定着」実施の有無の別でみた特例措置の活用状況

「職場定着」を実施している事業所は、「雇入れ」を実施している事業所と同様に、「認識-考慮」と回答することが多い。一方、「職場定着」の未実施の事業所では、「認識-非考慮」の事業所が多い。

特例措置の活用状況と「職場定着」の実施／未実施の関係を統計的に検討するため、独立性の検定（χ^2検定）を行った。その結果、関係性は有意であった（$\chi^2(3) = 14.697, p < 0.01, V = 0.177$）。どのような関係性か検討するため、続けて残差分析を行ったところ、① 実施の事業所では「認識-考慮」が有意に大きく、② 未実施の事業所では「認識-非考慮」が優位に大きかった（いずれも$p < 0.01$）。

a－3　「職場復帰」の実施状況と特例措置活用状況

結果を、表２－54、図２－55 に示す。

表２－54　「職場復帰」実施の有無の別でみた特例措置の活用状況

（件）

	認識-考慮	認識-非考慮	非認識-考慮	非認識-非考慮	計
実施	123	90	25	94	332
	37.0%	27.1%	7.5%	28.3%	100.0%
未実施	28	51	11	48	138
	20.3%	37.0%	8.0%	34.8%	100.0%
計	151	141	36	142	470
	32.1%	30.0%	7.7%	30.2%	100.0%

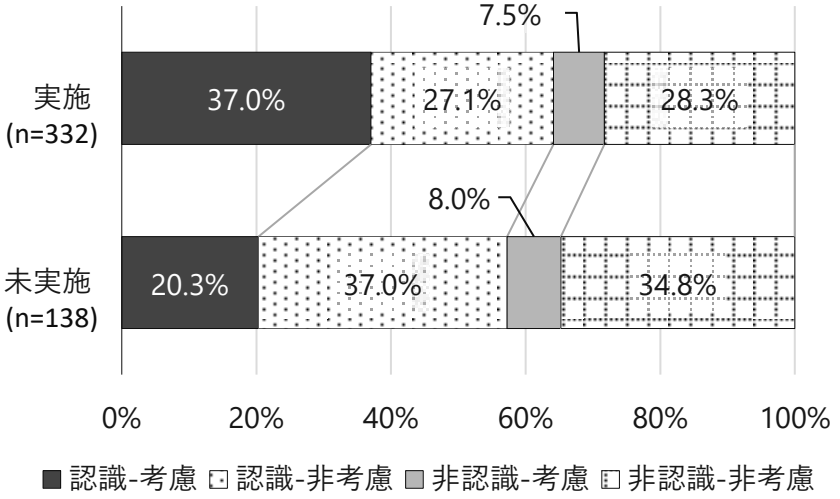


図２－55　「職場復帰」の実施の有無の別でみた特例措置の活用状況

「職場復帰」を実施している事業所は、「雇入れ」及び「職場定着」での実施事業所と同様に、「認識-考慮」と回答することが多い。「職場定着」の未実施の事業所では、「職場定着」の実施事業所と同様に、「認識-非考慮」の事業所が多い。

特例措置の活用状況と「職場復帰」の実施／未実施の関係を検討するため、独立性の検定（χ^2検定）を行った。その結果、関係性は有意であった（$\chi^2(3) = 13.048, p < 0.01, V = 0.167$）。それがどのような関係か検討するため、続けて残差分析を行ったところ、①実施の事業所で「認識-考慮」が有意に大きく（$p < 0.01$）、② 未実施の事業所では「認識-非考慮」が有意に大きかった（$p < 0.05$）。

a－4　各雇用管理項目の実施と「認識／非認識」、「考慮／非考慮」の関係

以上ａ-１～３の分析より、全体として、各雇用管理業務の未実施の事業所は、「考慮」する傾向が小さくなる可能性が示唆された。そこで、「認識／非認識」と「考慮／非考慮」との関係についても確認す

る。結果を、「認識／非認識」について図２－56～58 に、「考慮／非考慮」について図２－59～61 に示す。

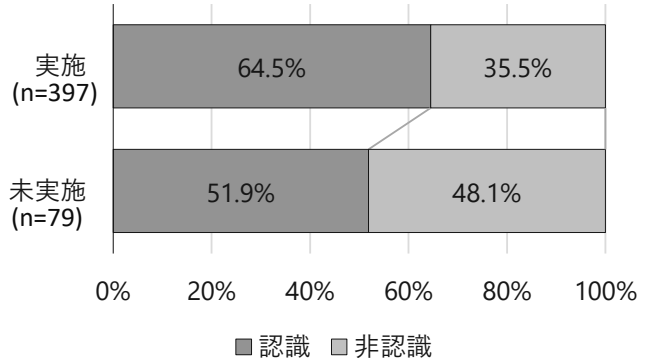


図２－56　「雇入れ」実施の有無の別でみた「認識／非認識」

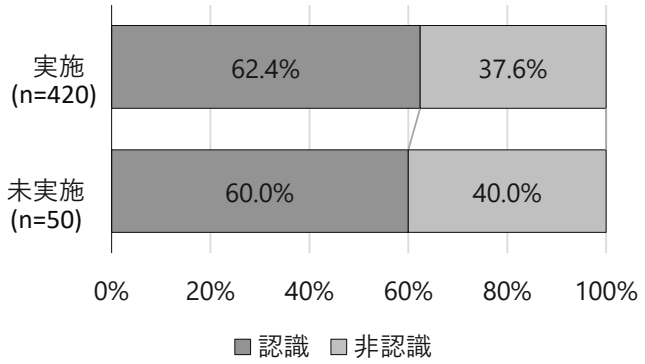


図２－57　「職場定着」実施の有無の別でみた「認識／非認識」

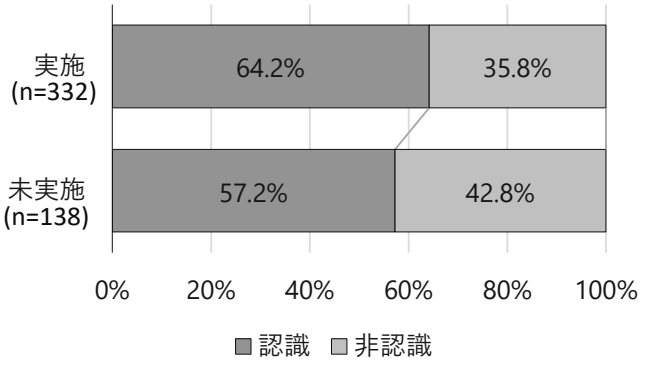


図２－58　「職場復帰」実施の有無の別でみた「認識／非認識」

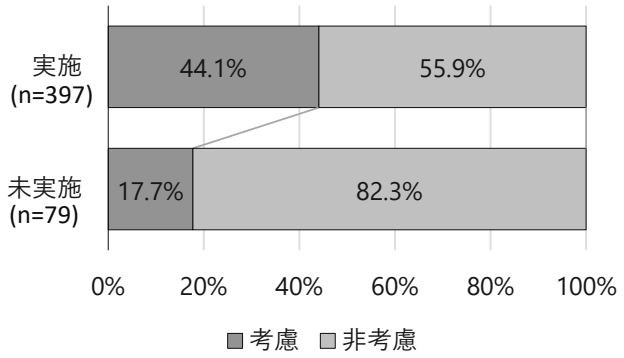


図２－59　「雇入れ」実施の有無の別でみた「考慮／非考慮」

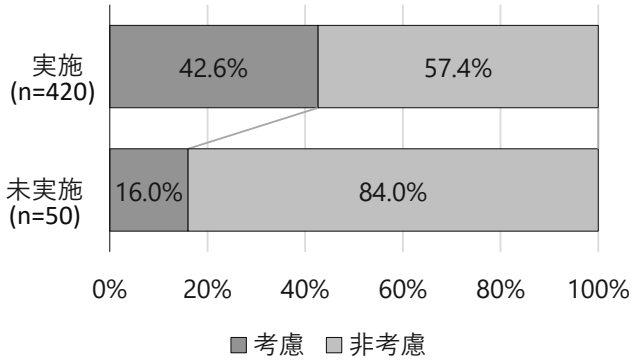


図２－60　「職場定着」実施の有無の別でみた「考慮／非考慮」

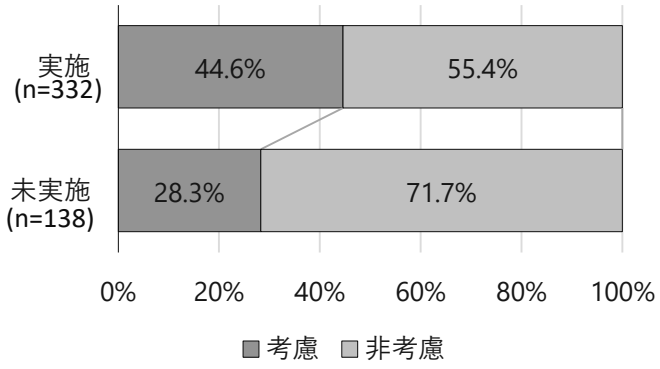


図２－61　「職場復帰」実施の有無の別でみた「考慮／非考慮」

「認識」の割合は、いずれの雇用管理項目においても、実施の場合に大きくなるように見えるが、独立性の検定（χ^2検定）の結果、「職場定着」、「職場復帰」においては、その関連性は有意ではなかった。一方、「雇入れ」においては、有意な関連性が認められた（$\chi^2(1) = 4.447, p < 0.05, \varphi = 0.097$）。ただし、効果量は極めて小さかった。

「考慮」の割合は、いずれの雇用管理項目においても、実施の場合に大きくなるように見える。独立

性の検定（χ^2検定）の結果、全ての雇用管理項目で関連性が有意であった（雇入れ：$\chi^2(1) = 19.122, p < 0.01, \varphi = 0.200$；職場定着：$\chi^2(1) = 13.215, p < 0.01, \varphi = 0.168$；職場復帰：$\chi^2(1) = 10.834, p < 0.01, \varphi = 0.152$）。

b　支援制度の整備・実施

特例措置の活用状況と支援制度の整備・実施の関係を確認するため、利用状況ごとの支援制度（精神障害者一般に対するもの）の数を検討する。方法は、１要因（４条件）の分散分析を用いる。結果として、表２－55 に基本統計量を、表２－56 に分散分析表を示す。そのうえで、平均整備・実施数を図２－62 に示す。

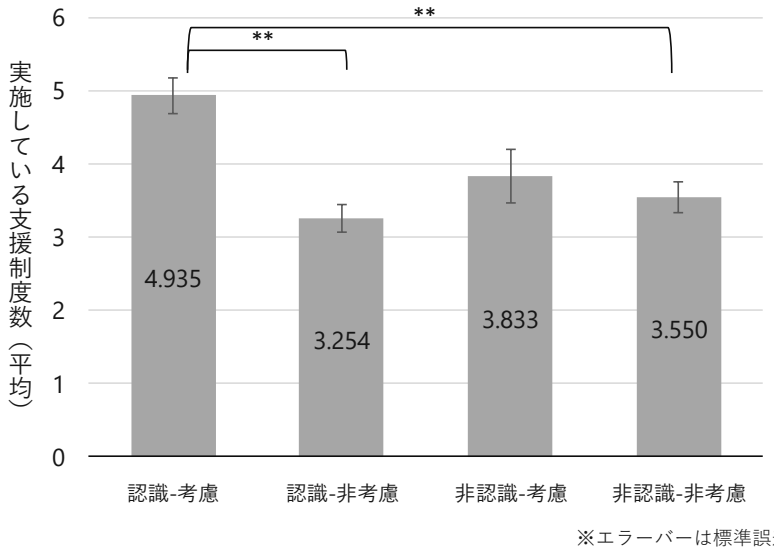
表２－55　特例措置の活用状況ごとの支援制度整備・実施数

	認識-考慮	認識-非考慮	非認識-考慮	非認識-非考慮	その他	無回答	計
n	153	142	36	140	3	11	485
実施数計	755	462	138	497	15	40	1907
平均	4.9	3.3	3.8	3.6	5.0	3.6	3.9
標準偏差	3.067	2.154	2.205	2.542	2.449	3.310	2.710
標準誤差	0.248	0.181	0.367	0.215	1.414	0.998	0.123

表２－56　特例措置の活用状況ごとの支援制度整備・実施数の分散分析表

変動因	平方和	*df*	平均平方	*F*	*p* 値
要因(活用状況)	239.956	3	79.985	11.754	0.000
誤差	3177.870	467	6.805		
全体	3417.826	470			

※ただし、その他、無回答は除く



※エラーバーは標準誤差

図２－62　特例措置の活用状況ごとの支援制度の平均整備・実施数（** p < 0.01）

分散分析の結果、４つの活用状況の間で中程度の効果量の差が認められるため（η^2=0.070）、ボンフェローニの方法で有意水準を調整した t 検定によって多重比較を行ったところ、「認識-考慮」のグループの支援制度の平均実施数が、「認識-非考慮」及び「非認識-非考慮」のグループ（「非考慮」のグループ）に比べ、有意に大きかった。

c　合理的配慮の実施

合理的配慮の各項目の「実施／未実施」によって分けた事業所のグループ間で、特例措置の４つの活用状況の回答比率を比較した。その結果を、図２－63 に示す。なお、図中のアルファベットは、表２－14 に対応している。

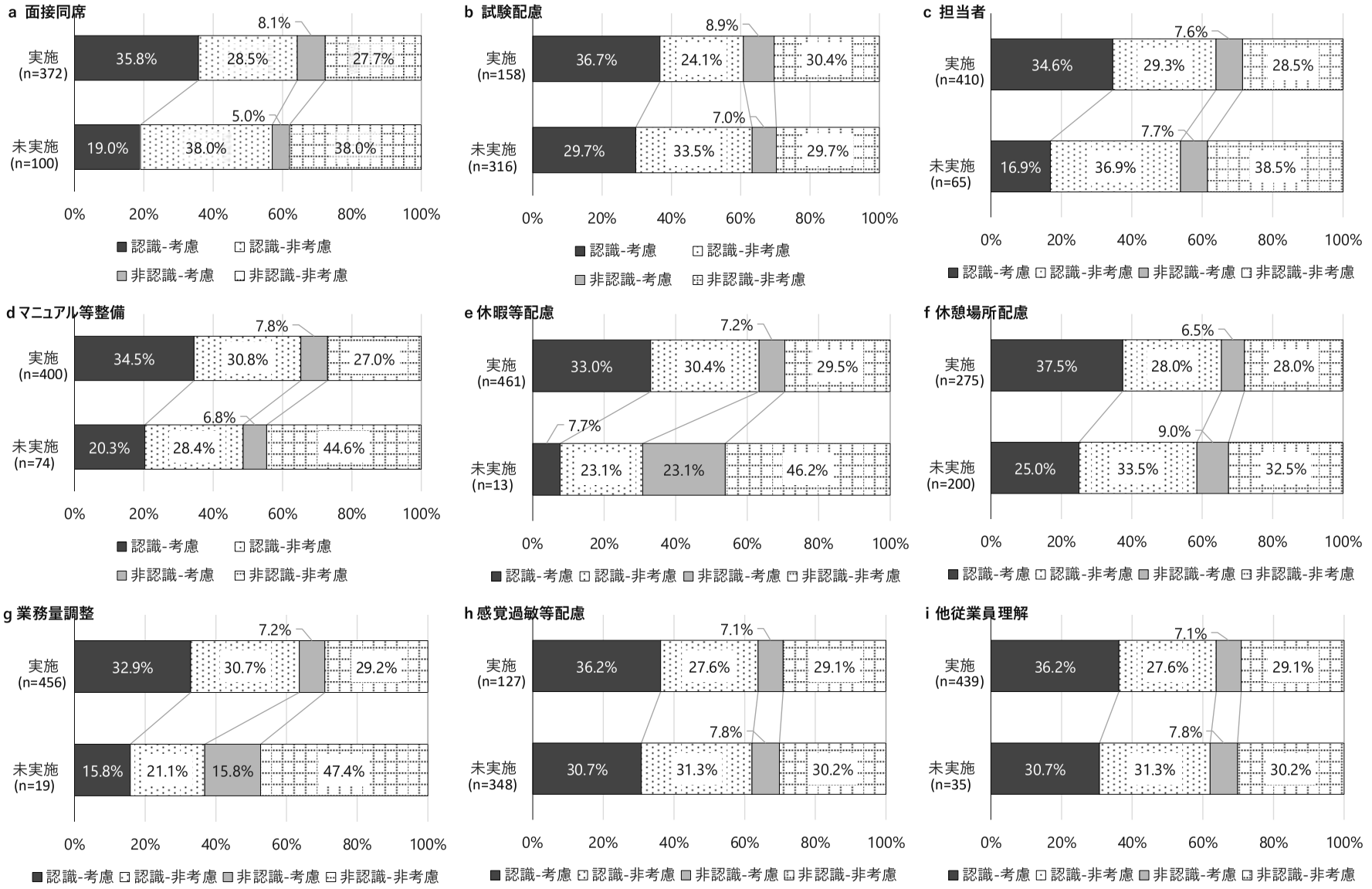


図２－63　各合理的配慮の実施状況ごとの特例措置の活用状況

次の合理的配慮項目で、実施／未実施における、特例措置の活用状況（４条件）の比率の差が認められた。

①「a 面接同席」（$\chi^2(3) = 19.825, p < 0.01, V = 0.204$）
②「c 担当者」（$\chi^2(3) = 8.398, p < 0.05, V = 0.133$）
③「d マニュアル等整備」（$\chi^2(3) = 10.613, p < 0.05, V = 0.150$）
④「e 休暇等配慮」（$\chi^3(3) = 8.115, p < 0.05, V = 0.131$）
⑤「f 休憩場所配慮」（$\chi^3(3) = 8.436, p < 0.05, V = 0.133$）

残差分析では、「a 面接同席」のみ、「認識-考慮」が有意に大きかった。全体的には、各合理的配慮を実施した事業所において、特例措置の活用を考慮する比率が大きくなる傾向がある。

d　支援機関の利用

特例措置の活用状況と支援機関の利用の関係を確認するため、支援機関の利用の有無ごとの活用状況の回答比率について検討した。結果を、表２－57、図２－64 に示す。

表２－57　支援機関の利用の有無の別にみた特例措置の活用状況

（件）

	認識-考慮	認識-非考慮	非認識-考慮	非認識-非考慮	合計
利用	137	119	33	101	390
	35.1%	30.5%	8.5%	25.9%	100.0%
未利用	16	25	3	42	86
	18.6%	29.1%	3.5%	48.8%	100.0%
合計	153	144	36	143	476
	32.1%	30.3%	7.6%	30.0%	100.0%

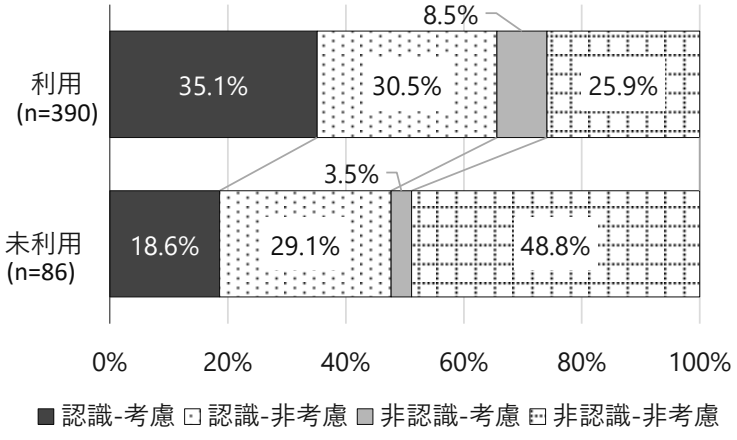


図２－64　支援機関の利用の有無の別にみた特例措置の活用状況

支援機関を利用した事業所は「認識-考慮」の割合が大きく、利用しなかった事業所は「非認識-非考慮」の割合が大きかった。支援機関の利用の有無と特例措置の活用状況の関係性について統計的に検討するため、独立性の検定（χ^2検定）を行ったところ、両者は有意に関係していた（$\chi^2(3) = 20.680, p < 0.01, V = 0.208$）。残差分析の結果、支援機関を利用しなかった事業所において、「非認識-非考慮」が有意に大きかった。

ｅ　イのまとめ

イでは、特例措置の活用状況について、事業所の支援状況との関係を見てきた。ここで簡単に整理をする。

- 雇用管理：雇用管理を実施している事業所は、特例措置を認識（「認識-考慮」と「認識-非考慮」）・考慮（「認識-考慮」と「非認識-考慮」）を選択する割合が大きく、特に考慮する割合が有意に大きかった。
- 支援制度：「認識-考慮」を選択した事業所は、「非考慮」（「認識-非考慮」と「非認識-非考慮」）を選択した事業所よりも、実施している支援制度の数が有意に多かった。
- 合理的配慮：各配慮を実施している事業所は、一般に「認識-考慮」の回答比率が大きくなる傾向がある。
- 支援機関の利用：支援機関を利用しなかった事業所は、「非認識-非考慮」の回答比率が有意に大きかった。

（２）特例措置の印象と各変数との関係

ア　事業所の属性との関係

ａ　従業員規模

特例措置の印象の各項目と従業員規模の回答は、いずれもカテゴリー変数であり、また順序のある変数でもあるため、ここでは両変数の関係の強さを検討するため、スピアマンの順位相関係数を求める[12]。特例措置の印象の各項目と従業員規模の回答のスピアマンの順位相関係数を、表２－54 に示す。

なお、以降の結果の図表では、原則として表２－26 と同様に回答比率が大きい順に各項目を並べ替えているため、表２－58 とは順序が異なっている。

[12] スピアマンの順位相関係数は、２つの変数間の相関関係を、順序の情報に基づいて計算する方法である（森・吉田，1990）。

表２－58　特例措置制度の印象の各項目と従業員規模の順位相関係数

	順位相関係数
雇用率達成のしやすさ	0.230 **
定着の見通しの立てやすさ	0.056
無理のない労働時間	0.078
職場定着の促進	0.086
特性に応じた配慮のしやすさ	0.048
適した職務の少なさ★	-0.064
フルタイムと同じ負担感★	0.089
長期的見通しの立てにくさ★	0.106 *
職務選定のしやすさ	0.077
体調変化での雇用継続困難★	0.038
障害者の雇用体制の作りやすさ	0.043
同僚の理解の得られやすさ	-0.012
本人の意欲の向上	0.042
適用終了後の雇用継続の負担★	0.116 *
職務のミスマッチ減少	0.046

** p <0.01, * p < 0.05

表２－58 に示した結果は、次のように考えられる。

① 従業員規模は、「雇用率達成のしやすさ」との間に、１％水準で有意な正の相関が認められる。ただし、順位相関係数は 0.2 程度であり、強い関係とは言えない。

② 「長期的見通しの立てにくさ★」、「適用終了後の雇用継続の負担★」それぞれのとの間に、５％水準で有意な正の相関が認められる。順位相関係数は 0.1 程度であり、関係性は極めて小さい。

②は相関があるとしても極めて小さく、ほぼ無相関と考えられることから、ここでは①の１％水準で有意な相関が認められた「雇用率達成のしやすさ」について、従業員規模ごとの回答を表２－59 及び図２－65 に示す。

表２－59　「雇用率達成のしやすさ」の回答と従業員規模の関係

（件）

	よく当てはまる	やや当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
45人以下	20	25	19	4	8	76
	(26.3%)	(32.9%)	(25.0%)	(5.3%)	(10.5%)	(100.0%)
45.5－99.5人	33	28	24	6	9	100
	(33.0%)	(28.0%)	(24.0%)	(6.0%)	(9.0%)	(100.0%)
100-299.5人	64	47	25	8	6	150
	(42.7%)	(31.3%)	(16.7%)	(5.3%)	(4.0%)	(100.0%)
300-499.5人	23	16	5	1	1	46
	(50.0%)	(34.8%)	(10.9%)	(2.2%)	(2.2%)	(100.0%)
500-999.5人	26	14	5	3	1	49
	(53.1%)	(28.6%)	(10.2%)	(6.1%)	(2.0%)	(100.0%)
1000人以上	34	17	4	4	2	61
	(55.7%)	(27.9%)	(6.6%)	(6.6%)	(3.3%)	(100.0%)
合計	200	147	82	26	27	482
	(41.5%)	(30.5%)	(17.0%)	(5.4%)	(5.6%)	(100.0%)

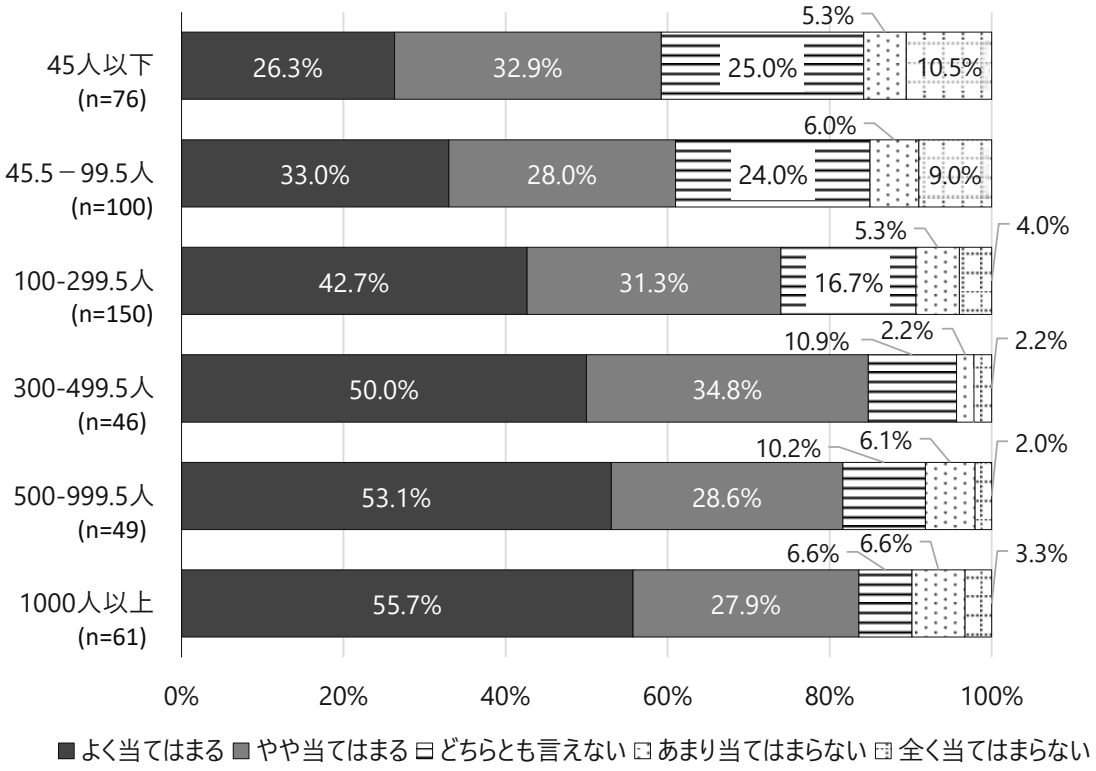


図２－65　「雇用率達成のしやすさ」の回答と従業員規模の関係

特例措置のポジティブな側面として「雇用率達成のしやすさ」が当てはまるかどうかという問いへの回答と従業員規模との間には、小さな正の相関があり（$r_s = 0.230,\ p < 0.01$）、「よく当てはまる」、「やや当てはまる」と回答した事業所は、従業員規模が大きくなるにつれ多くなる傾向がある。

b　事業形態

特例措置の印象の各項目の回答が順序のある変数、事業形態が名義尺度の変数であるため、特例措置の印象の各項目について事業形態ごとに回答に違いがないか検討する。その際、「特例子会社」は５と度数が極めて小さいため除外し、特例措置制度の印象の項目ごとに「一般の事業所」と「A 型事業所」の回答状況を比較する。検定には、マン・ホイットニーの U 検定を用いた[13]。

結果を、表２－60 に示す。

表２－60　特例措置の印象の各項目の回答の事業形態ごとの比較（マン・ホイットニーの U 検定）

	n	一般	A型	*U*	*Z*	*p*	
雇用率達成のしやすさ	483	450	28	3695.5	-3.886	0.000	**
定着の見通しの立てやすさ	483	450	28	5748.0	-0.807	0.420	
無理のない労働時間	483	450	28	6034.0	-0.387	0.699	
職場定着の促進	483	450	28	6039.5	-0.380	0.704	
特性に応じた配慮のしやすさ	483	450	28	6542.0	0.354	0.724	
適した職務の少なさ(★)	478	445	28	4608.0	-2.389	0.017	*
フルタイムと同じ負担感(★)	478	445	28	5239.5	-1.460	0.144	
障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)	479	446	28	5128.0	-1.645	0.100	
体調変化等での雇用継続困難(★)	479	446	28	6560.5	0.467	0.640	
職務選定のしやすさ	483	450	28	6885.5	0.862	0.388	
障害者一般の雇用体制の作りやすさ	483	450	28	6905.5	0.899	0.369	
同僚の理解の得られやすさ	483	450	28	6546.0	0.363	0.717	
本人の意欲の向上	483	450	28	6188.0	-0.167	0.867	
適用終了後の雇用継続の負担(★)	479	446	28	5252.0	-1.458	0.145	
職務のミスマッチの減少	483	450	28	6509.5	0.317	0.751	

** p < 0.01, * p < 0.05

※「一般」、「A 型」は、それぞれ分析に用いた「一般の事業所」、「A 型事業所」の数。「n」は、「一般」と「A 型」を足した数。「U」、「Z」は検定統計量、「p」は有意確率。

「雇用率の達成のしやすさ」、「適した職務の少なさ（★）」の項目において、事業形態間での回答傾向にそれぞれ１％水準、５％水準の有意差が認められた。ただし、効果量 r はいずれも小さかった（「雇用率達成のしやすさ」：$r = -0.177$, 「適した職務の少なさ（★）」：$r = -0.109$）[14]。

以下では、有意差が認められた「雇用率達成のしやすさ」について、表２－61 及び図２－66 を、「適した職務の少なさ（★）」について、表２－62 及び図２－67 を示す。なお、図表には、参考として「特例子会社」も示す。

[13] マン・ホイットニーの U 検定は、順序性のある変数同士の分布の全体的な位置の比較に用いられる検定方法である（森・吉田，1990）。

[14] 水本・竹内（2008）は、効果量の大きさの目安を、$r = 0.10$で小、$r = 0.30$で中、$r = 0.50$で大としている。

表２－61　事業形態ごとの「雇用率の達成のしやすさ」回答

（件）

	よく当てはまる	やや当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
一般の事業所	79	161	114	47	49	450
	17.6%	35.8%	25.3%	10.4%	10.9%	100.0%
A型事業所	4	9	8	2	5	28
	14.3%	32.1%	28.6%	7.1%	17.9%	100.0%
特例子会社	1	4	0	0	0	5
	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	84	174	122	49	54	483
	17.4%	36.0%	25.3%	10.1%	11.2%	100.0%

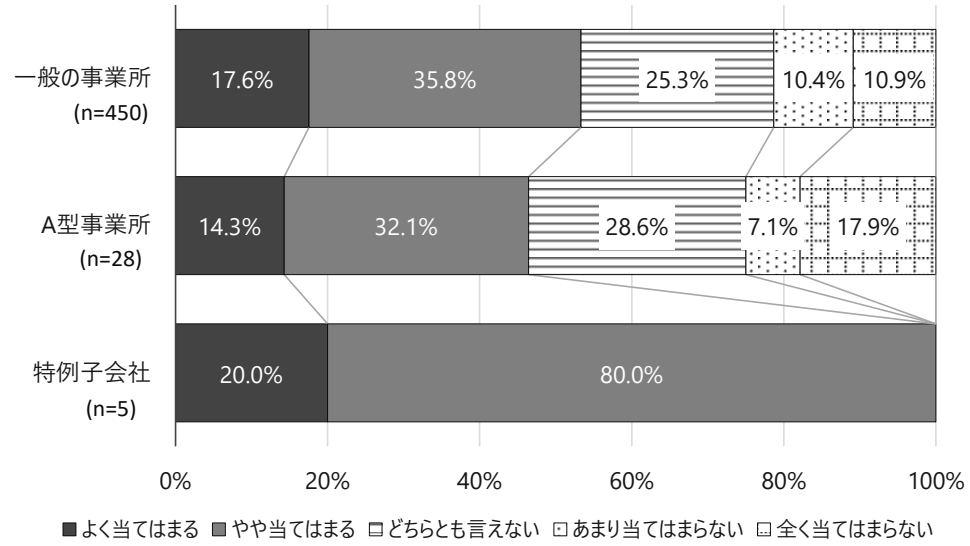


図２－66　事業形態ごとの「雇用率の達成のしやすさ」回答

「雇用率達成のしやすさ」について、一般の事業所は「当てはまる」と回答する傾向が大きく（74.2%）、「当てはまらない」と回答する傾向が小さかった（9.3%）。一方、A型事業所は「当てはまる」（35.7%）と「当てはまらない」（32.1%）、あるいは「どちらとも言えない」の回答比率はおおよそ拮抗していた。

表２－62　事業形態ごとの「適した職務の少なさ（★）」の回答

（件）

	よく当てはまる	やや当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
一般の事業所	42	105	155	72	71	445
	9.4%	23.6%	34.8%	16.2%	16.0%	100.0%
A型事業所	0	6	7	6	9	28
	0.0%	21.4%	25.0%	21.4%	32.1%	100.0%
特例子会社	0	1	3	0	1	5
	0.0%	20.0%	60.0%	0.0%	20.0%	100.0%
合計	42	112	165	78	81	478
	8.8%	23.4%	34.5%	16.3%	16.9%	100.0%

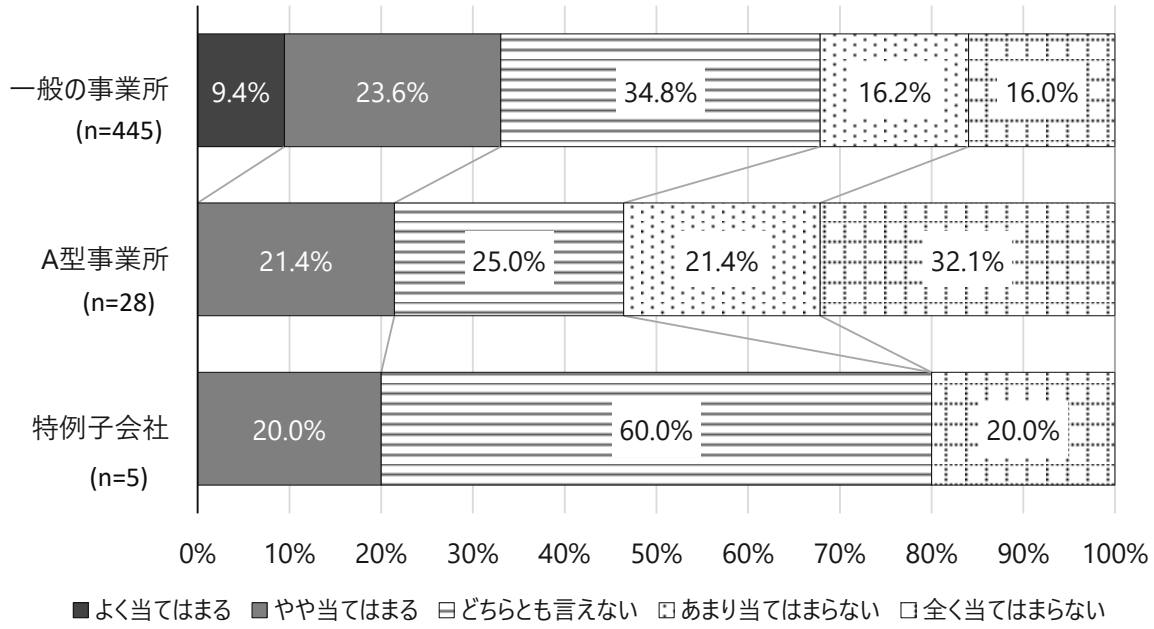


図２－67　事業形態ごとの「適した職務の少なさ★」の回答

「適した職務の少なさ★」について、一般の事業所は「当てはまる」（33.0%）と「当てはまらない」（32.2%）が拮抗しているのに対し、A型事業所は「当てはまる」と回答する傾向が小さく（21.4%）、「当てはまらない」と回答する傾向が大きかった（53.5%）。

c　産業分類

特例措置の印象の各項目の回答と産業分類の各カテゴリーの間の関係を検討するため、各項目について産業分類間で回答状況に違いがないか検討する。その際、産業分類は上位７種で全体の９割を占めており、上位７種より少ない産業は一つひとつの度数が小さいため、「その他」として統合した８種で比較を行う。検定には、各項目が順序のあるカテゴリー変数であり、産業分類が名義的なカテゴリー変数で

あることから、クラスカル・ウォリス検定を用いる[15]。

結果を、表２－63 に示す。

表２－63　特例措置の印象の各項目の回答と産業分類のクラスカル・ウォリス検定の結果

	n	χ^2	*df*	*p*
雇用率達成のしやすさ	482	11.185	7	0.131
定着の見通しの立てやすさ	482	12.387	7	0.089
無理のない労働時間	482	10.440	7	0.165
職場定着の促進	482	10.926	7	0.142
特性に応じた配慮のしやすさ	482	9.155	7	0.242
適した職務の少なさ(★)	477	11.997	7	0.101
フルタイムと同じ負担感(★)	477	11.405	7	0.122
障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)	478	6.423	7	0.491
体調変化等での雇用継続困難(★)	478	4.886	7	0.674
職務選定のしやすさ	482	8.660	7	0.278
障害者一般の雇用体制の作りやすさ	482	6.713	7	0.459
同僚の理解の得られやすさ	482	6.807	7	0.449
本人の意欲の向上	482	13.694	7	0.057
適用終了後の雇用継続の負担(★)	478	9.623	7	0.211
職務のミスマッチの減少	482	5.517	7	0.597

※「n」は、無回答がを除いたサンプルサイズ。「χ^2」は検定統計量、「df」は自由度、「p」は有意確率。

特例措置の印象について、産業間の回答に、５％水準で有意に回答が異なる項目は見いだせなかった。

d 障害者の雇用状況

本章第３節の１でも述べたように、「障害者の雇用状況」は、社員区分、障害区分、程度区分、労働時間区分を掛け合わせた分割表に雇用する障害者の数を記入する形式の設問である。本調査研究は、「特例措置対象者のいる事業所」を対象としているため、「精神障害者」であり、週当たりの労働時間が「20 時間以上 30 時間未満」のセルに１人以上の数が報告されていなければならない。しかし、この設問では記入がなく、別の設問（設問群 IV）で特例適用者の雇用が確認された事業所がある。ここでは、それらの事業所の回答は不正確な回答である可能性が高いと判断し、それらを除外した事業所（415 件）を対象とし、特例措置の印象項目の回答と障害者の雇用数（「総数」、「精神」、「特例」それぞれの雇用数）との相関分析行った。結果を、表２－64 に示す。

[15]　３群以上の順序性のある変数同士の分布の全体的な位置の比較に用いられる検定方法（森・吉田，1990）。

表２－64　特例措置の印象の各項目と障害者の雇用状況の相関係数

	総数	精神	特例
雇用率達成のしやすさ	-0.002	0.023	-0.006
定着の見通しの立てやすさ	-0.024	0.006	-0.033
無理のない労働時間	0.017	0.060	-0.002
職場定着の促進	0.098 *	0.115 *	0.072
特性に応じた配慮のしやすさ	0.046	0.066	0.021
適した職務の少なさ(★)	-0.124 **	-0.118 **	-0.102 *
フルタイムと同じ負担感(★)	0.018	0.036	-0.005
障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)	-0.035	-0.022	0.018
職務選定のしやすさ	0.029	0.044	0.028
体調変化等での雇用継続困難(★)	0.065	0.086	0.065
障害者一般の雇用体制の作りやすさ	0.024	0.018	0.031
同僚の理解の得られやすさ	-0.019	-0.030	0.008
本人の意欲の向上	-0.007	0.026	0.016
適用終了後の雇用継続の負担(★)	-0.018	0.012	0.056
職務のミスマッチの減少	-0.027	-0.026	0.000

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

相関が有意になった組合せは、「職場定着の促進」と「総数」及び「精神」の正の相関、「適した職務の少なさ（★)」と「総数」、「精神」、「特例」の負の相関が有意であった。しかし、いずれも極めて小さな相関であり、今回のデータから関係があると考えることは難しいと考えられる。

ｅ　アのまとめ

アでは、特例措置の印象について、事業所の属性との関係を見てきた。ここで簡単に整理をする。

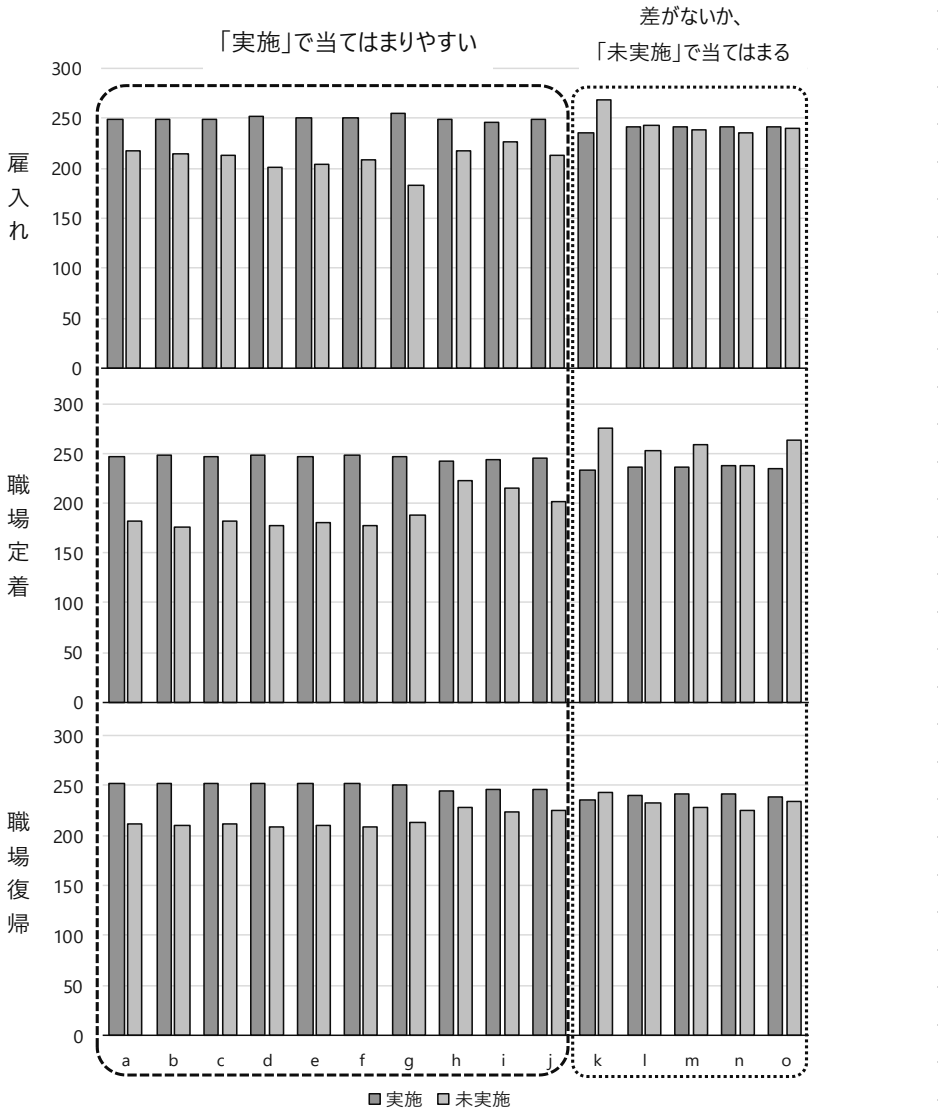
- 従業員規模との関係：従業員規模が大きくなるにつれ、「雇用率達成のしやすさ」について、「当てはまる」と考える事業所が多くなる傾向がある。
- 事業形態との関係：「雇用率達成のしやすさ」について「当てはまる」と考える事業所は「一般の事業所」に多く、「適した職務の少なさ（★)」について「当てはまらない」と考える事業所は「A型事業所」に多い。
- 産業分類との関係：今回の調査では産業分類間での違いは見いだせなかった。
- 障害者の雇用状況との関係：「職場定着の促進」と「適した職務の少なさ（★)」で、障害者の雇用状況との有意な相関が認められたが、相関係数が小さく、意味のある関係性か否かの判断は困難である。

イ　支援状況との関係

ａ　雇用管理の実施

各雇用管理を実施しているか未実施か（名義尺度）で、特例措置の各印象項目が当てはまるか否かの評価（順序尺度）が変わるか否かを検討する。分析にあたり、印象項目ごとの全ての特例適用事業所の

回答について順位をつけた。同順位である場合はその平均を取った。そのうえで、各雇用管理業務における実施の有無ごとの特例措置制度の印象項目の回答の順位の平均（以下「平均順位」という。）を確認することとした。結果を、図２－59 に示した。



※アルファベットは表２－25 の記号に対応する

図２－68　雇用管理業務の実施の有無と特例措置制度の印象の関係

雇用管理を実施している事業所は、特例措置のポジティブな側面に関する項目の得点が高くなる傾向があった。ネガティブな側面に関する項目の得点は、雇用管理業務を実施していない事業所で高くなるか、差がないかのいずれかであった。おおむね、精神障害者に対する雇用管理業務を実施している事業所の方が、特例措置のポジティブな側面を認識しやすいと考えられる。

b　支援制度の整備・実施

特例措置の印象と支援制度の整備の関係を検討するため、整備している支援制度の多さと特例措置の印象項目の得点の高さに関係があるかを分析した。その際、整備している支援制度の合計値と特例措置の印象項目の得点の間のスピアマンの相関係数を求めた。その結果を、表２－65 に示した。

表２－65　特例措置の印象得点と支援制度の整備数の順位相関係数

	スピアマンの順位相関係数	
雇用率達成のしやすさ	0.094	*
定着の見通しの立てやすさ	0.202	**
無理のない労働時間	0.251	**
職場定着の促進	0.224	**
特性に応じた配慮のしやすさ	0.164	**
適した職務の少なさ(★)	-0.160	**
フルタイムと同じ負担感(★)	0.062	
障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)	-0.062	
職務選定のしやすさ	0.135	**
体調変化等での雇用継続困難(★)	-0.013	
障害者一般の雇用体制の作りやすさ	0.132	**
同僚の理解の得られやすさ	0.090	*
本人の意欲の向上	0.110	*
適用終了後の雇用継続の負担(★)	-0.026	
職務のミスマッチの減少	0.119	**

** p < .01, * p < .05

支援制度の整備数は、主として特例措置のポジティブな側面を示す項目との間に正の相関が認められた。特に「定着の見通しの立てやすさ」、「無理のない労働時間」、「職場定着の促進」との間には 0.2 を超える相関が認められており、相関の数値自体は小さいものの、特例措置の印象項目のなかでは相対的に大きな値を示していた。また、「適した職務の少なさ（★）」の項目については、特例措置のネガティブな側面を示す項目であるが、有意な負の相関が示されていた。一般的には、支援制度の整備を多く行っている事業所は、特例措置のポジティブな側面を認識しやすいと考えられる。

c　合理的配慮の実施

特例措置の印象と合理的配慮の実施の関係を検討するため、実施している合理的配慮の多さと特例措置の印象項目の得点の高さに関係があるかを分析した。その際、実施している合理的配慮の合計値と特例措置の印象項目の得点の間のスピアマンの相関係数を求めた。ただし、本章第３節の２（３）において実施の有無を確認した際、実施率が低かった２つの項目「面接・採用試験時の配慮」及び「感覚過敏への配慮」は、『合理的配慮指針事例集（第三版）』において発達障害者への配慮項目として記載されたものであるため、ここでは合計値に加えなかった。

結果を、表２－66 に示した。

表２－66　特例措置の印象得点と合理的配慮の実施数の順位相関係数

	スピアマンの順位相関係数	
雇用率達成のしやすさ	0.021	
定着の見通しの立てやすさ	0.173	**
無理のない労働時間	0.205	**
職場定着の促進	0.181	**
特性に応じた配慮のしやすさ	0.174	**
適した職務の少なさ(★)	-0.118	**
フルタイムと同じ負担感(★)	0.087	
障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)	0.021	
職務選定のしやすさ	0.165	**
体調変化等での雇用継続困難(★)	0.011	
障害者一般の雇用体制の作りやすさ	0.121	**
同僚の理解の得られやすさ	0.123	**
本人の意欲の向上	0.103	*
適用終了後の雇用継続の負担(★)	0.031	
職務のミスマッチの減少	0.130	**

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

合理的配慮の実施数は、多くの項目と有意な相関があるが、それぞれ必ずしも大きな相関ではない。その中で、「無理のない労働時間」は、相関係数が 0.2 を超えており、相関の数値自体は小さいものの、特例措置の印象項目のなかでは相対的に大きな値を示していた。

ｄ　支援機関の利用

特例措置の印象と支援機関の利用の関係を検討するため、利用した支援機関の種類の多さと特例措置の印象項目の得点の高さに関係があるかを分析した。その際、利用した支援機関種の合計値と特例措置の印象項目の得点の間のスピアマンの相関係数を求めた。結果を、表２－67 に示した。

表２－67　特例措置の印象得点と支援機関利用種数の順位相関係数

	スピアマンの順位相関係数	
雇用率達成のしやすさ	0.108	*
定着の見通しの立てやすさ	0.199	**
無理のない労働時間	0.183	**
職場定着の促進	0.232	**
特性に応じた配慮のしやすさ	0.190	**
適した職務の少なさ(★)	-0.092	*
フルタイムと同じ負担感(★)	0.045	
障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)	-0.056	
職務選定のしやすさ	0.137	**
体調変化等での雇用継続困難(★)	-0.045	
障害者一般の雇用体制の作りやすさ	0.130	**
同僚の理解の得られやすさ	0.127	**
本人の意欲の向上	0.084	
適用終了後の雇用継続の負担(★)	-0.051	
職務のミスマッチの減少	0.097	*

** p < .01, * p < .05

主として特例措置のポジティブな側面を示す項目との間に正の相関が認められたが、それぞれ必ずしも大きな相関ではない。その中で、「職場定着の促進」との間には 0.2 を超える相関が認められており、相関の数値自体は小さいものの、特例措置の印象項目のなかでは相対的に大きな値を示していた。

ｅ　イのまとめ

イでは特例措置の印象について、事業所の支援状況との関係を見てきた。ここで簡単に整理をする。

- 雇用管理：雇用管理を実施している事業所は、特例措置のポジティブな側面に関する項目の得点が高くなる傾向があった。
- 支援制度：「精神障害者である短時間労働者の職場定着が進んだ」（職場定着の促進）、「精神障害者である労働者が自分の状態に合った無理のない労働時間で働けるようになった」（無理のない労働時間）、「短時間雇用から始められ、対象となる精神障害者の定着に見通しが立てやすい」（定着の見通しの立てやすさ）との間に、相対的に大きな、正の相関が認められた。
- 合理的配慮：「無理のない労働時間」との間に、相対的に大きな、正の相関が認められた。
- 支援機関の利用：「職場定着の促進」との間に、相対的に大きな、正の相関が認められた。

（3）今後の雇用方針と各変数との関係

ア　事業所の属性との関係

a　従業員規模

今後の雇用方針の各項目と従業員規模の回答は、いずれも順序のある変数であるため、スピアマンの順位相関係数を求めた。結果を、表２－68 に示す。

表２－68　今後の雇用方針の各項目と従業員規模の順位相関係数

	スピアマンの順位相関係数
雇用継続	0.017
適性のある者を雇用	0.059
フルタイム勤務者希望	0.042
終了後の短時間雇用困難	0.053
短時間で雇用	0.057

有意に相関が認められた項目はなかった。

b　事業形態

今後の雇用方針の各項目の回答が順序のある変数、事業形態が名義尺度の変数であるため、今後の雇用方針の各項目について事業形態ごとに回答に違いがないか検討する。その際、「特例子会社」は５と度数が極めて小さいため除外し、項目ごとに「一般の事業所」と「A 型事業所」の回答状況を比較する。検定には、マン・ホイットニーの U 検定を用いた。

結果を、表２－69 に示す。

表２－69　今後の雇用方針の各項目の回答と事業形態のマン・ホイットニーの U 検定の結果

	n	一般	A型	*U*	*Z*	*p*	
雇用継続	477	449	28	6072	0.379	0.697	
適性のある者を雇用	477	449	28	6606	-0.539	0.601	
フルタイム勤務者希望	477	449	28	4805	2.272	0.023	*
終了後の短時間雇用困難	477	449	28	5777.5	0.753	0.457	
短時間で雇用	477	449	28	6477	-0.283	0.780	

* $p < 0.05$

「フルタイム勤務者希望」の回答が事業形態間で、５％水準で有意差が認められたものの、効果量 r は小さかった（$r = 0.104$）。有意差が認められた「フルタイム勤務者希望」について、表２－70 及び図２－69 を示す。図表には参考として「特例子会社」も示す。

表２－70　事業形態ごとの「フルタイム勤務者希望」回答

（件）

	よく当てはまる	やや当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
一般の事業所	68	63	238	48	32	449
	15.1%	14.0%	53.0%	10.7%	7.1%	100.0%
A 型事業所	0	6	12	4	6	28
	0.0%	21.4%	42.9%	14.3%	21.4%	100.0%
特例子会社	2	0	2	0	1	5
	40.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	100.0%
合計	70	69	252	52	39	482
	14.5%	14.3%	52.3%	10.8%	8.1%	100.0%

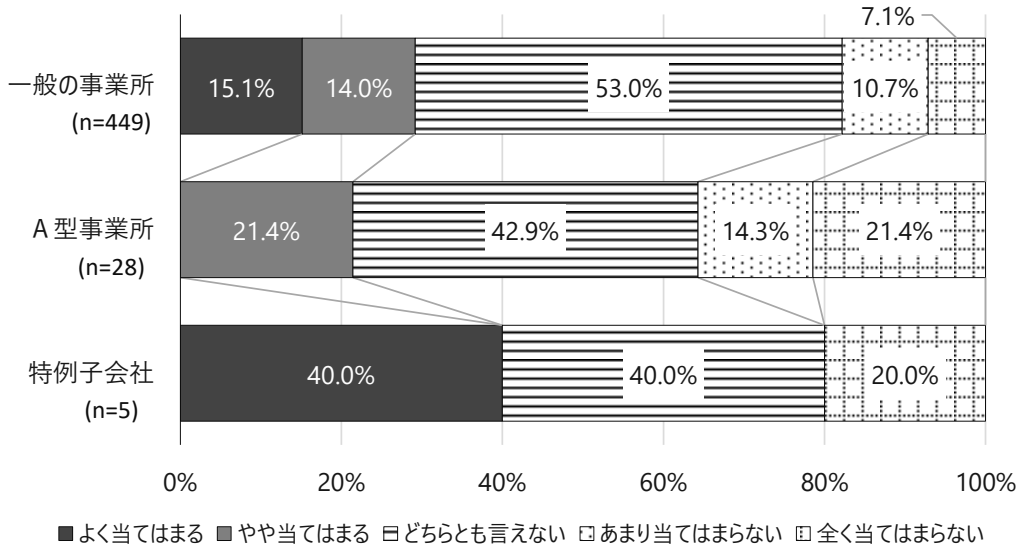


図２－69　事業形態ごとの「フルタイム勤務者希望」回答

いずれの事業形態も「どちらとも言えない」の回答比率が大きかった。ただし、「当てはまる」及び「当てはまらない」の比率について見ると、「当てはまる」の回答比率では一般の事業所が大きく、「当てはまらない」の回答比率ではＡ型事業所が大きくなっていた。

ｃ　産業分類

今後の雇用方針の各項目の回答と産業分類の各カテゴリーの関係を検討するため、各項目について産業分類間で回答状況に違いがないか分析した。その際、度数の大きい上位７種の産業分類が全体の９割を占めており、それらより度数の小さい産業は統計的検定にかけることが難しいため、ここでは「その他」として統合し、上位７とその他の計８種での比較を行う。検定には、各項目が順序のあるカテゴリー変数であり、産業分類が名義的なカテゴリー変数であることから、クラスカル・ウォリス検定を用いる。

結果を、表２－71 に示す。

表２－71　今後の雇用方針の各項目の回答と産業分類のクラスカル・ウォリス検定の結果

	n	χ^2	*df*	*p*
雇用継続	481	13.587	7	0.059
適性のある者を雇用	481	9.053	7	0.249
フルタイム勤務者希望	481	4.810	7	0.683
終了後の短時間雇用困難	481	11.287	7	0.127
短時間で雇用	481	5.414	7	0.610

有意に回答が異なる項目は見いだせなかった。

ｄ　障害者の雇用状況

「障害者の雇用状況」は、社員区分、障害区分、程度区分、労働時間区分を掛け合わせた分割表に雇用する障害者の数を記入する形式の設問である。本調査研究は、「特例適用者のいる事業所」を対象としているため、「精神障害者」であり、週当たりの労働時間が「20 時間以上 30 時間未満」のセルに１人以上の数が報告されていなければならない。しかし、この設問では記入がなく、別の設問（設問群 IV）で特例適用者の雇用が確認された事業所がある。ここでは、それらの回答は不正確な回答と判断し、それらを除外した事業所（415 件）を対象とした。分析には、今後の雇用方針の各項目の回答（順序尺度）と障害者の雇用状況（順序尺度）の関係を確認するため、スピアマンの順位相関係数を用いた。表２－72 に、有意な相関が認められた項目を示す（10%水準で有意な傾向が認められたものも示している）。

表２－72　今後の雇用方針の各回答と障害者の雇用状況の相関係数

	総数	精神	特例
雇用継続	-0.014	-0.026	-0.070
適性のある者を雇用	0.045	0.044	0.007
フルタイム勤務者希望	-0.050	-0.003	-0.075
終了後の短時間雇用困難	-0.011	0.017	0.014
短時間で雇用	0.089 *	0.089	0.080

* $p < 0.05$

有意な相関が認められたのは、「短時間で雇用」と「総数」の間のみであった。しかし、この相関係数も、0.1 未満であり、ほぼ無相関と考えてよい。したがって、今後の雇用方針の各回答と障害者の雇用状況の間には、顕著な相関は認められなかった。

ｅ　アのまとめ

アでは、今後の雇用方針について、事業所の属性との関係を見てきた。ここで簡単に整理をする。

・　「精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい」（フルタイム勤務者希望）という項目に

ついて、事業形態ごとの比較で、「当てはまる」の回答比率では一般の事業所が大きく、「当てはまらない」の回答比率ではA型事業所が大きくなっていたほかは、目立った関係は見いだせなかった。

イ　支援状況との関係

ａ　雇用管理の実施

精神障害者の雇用管理の種類（雇入れ，職場定着，職場復帰）ごとに、それらを実施している事業所と未実施の事業所の今後の雇用方針の各項目の得点を比較した。今後の雇用方針の各項目は、順序のある変数であるため、得点には平均順位を用い、マン・ホイットニーのU検定によって有意性を検定した。結果を、図２－70～72に示す。

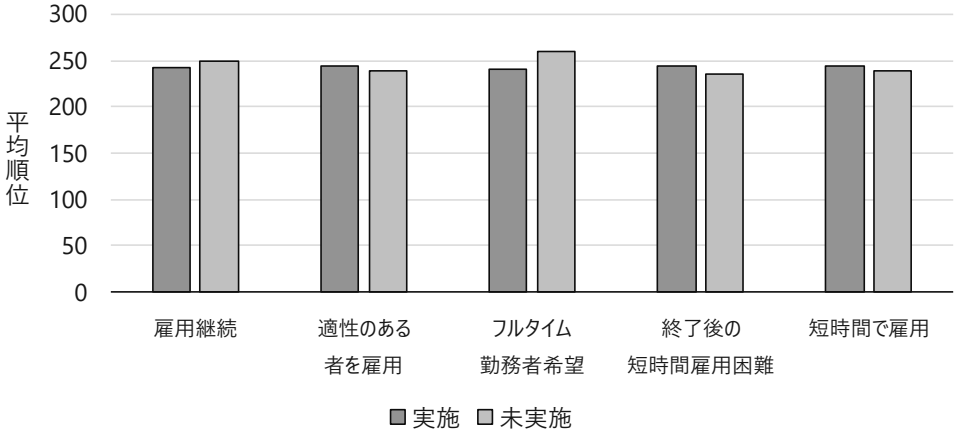


図２－70　「雇入れ」の実施／未実施による今後の雇用方針

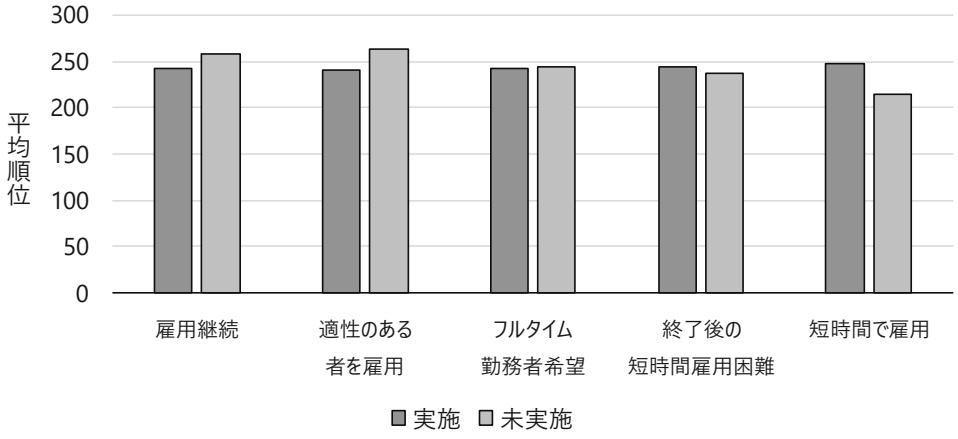


図２－71　「職場定着」の実施／未実施による今後の雇用方針

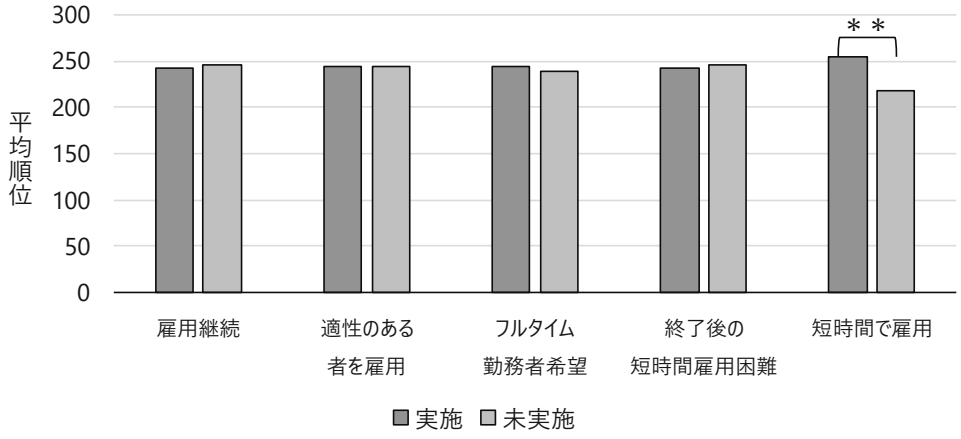


図２－72　「職場復帰」の実施／未実施による今後の雇用方針（ $p<0.01$）**

今後の雇用方針の「短時間で雇用」の項目の得点が、職場復帰を実施している事業所において、未実施の事業所より有意に大きかった。それ以外では、有意な差が認められる項目はなかった。

b　支援制度の整備・実施

今後の雇用方針と支援制度の整備の関係を検討するため、整備している支援制度の多さと今後の雇用方針の項目の得点の高さに関係があるかを分析した。その際、整備している支援制度の合計値と今後の雇用方針の得点の間のスピアマンの相関係数を求めた。その結果を、表２－73 に示す。

表２－73　今後の雇用方針と支援制度の整備数の順位相関係数

	スピアマンの順位相関係
雇用継続	0.093 *
適性のある者を雇用	0.104 *
フルタイム勤務者希望	0.115 *
終了後の短時間雇用困難	-0.036
短時間で雇用	0.037

* $p < 0.05$

「雇用継続」（rs=0.093，p＜0.05）、「適性のある者を雇用」（rs=0.104，p＜0.05）、「フルタイム勤務者希望」（rs=0.115，p＜0.05）が支援制度数との間に有意な相関が認められた。しかし、相関係数は極めて小さな値であった。

c　合理的配慮の実施

今後の雇用方針と合理的配慮の実施の関係を検討するため、実施している合理的配慮の多さと今後の

雇用方針の項目の得点の高さに関係があるかを分析した。その際、整備している支援制度の合計値と今後の雇用方針の得点の間のスピアマンの相関係数を求めた。その結果を、表２－74 に示した。

表２－74　今後の雇用方針と合理的配慮実施数の順位相関係数

	スピアマンの順位相関係数
雇用継続	-0.027
適性のある者を雇用	-0.052
フルタイム勤務者希望	0.004
終了後の短時間雇用困難	0.032
短時間で雇用	0.021

合理的配慮の実施数と有意な相関が見いだされた今後の雇用方針に関する項目はなかった。

ｄ　支援機関の利用

今後の雇用方針と支援機関の利用の関係を検討するため、利用した支援機関種の多さと今後の雇用方針の項目の得点の高さとの関係を分析した。その際、利用した支援機関種の合計値と今後の雇用方針の得点の間のスピアマンの相関係数を求めた。その結果を、表２－75 に示した。

表２-75　今後の雇用方針と利用支援機関種数の順位相関係数

	スピアマンの順位相関係数
雇用継続	-0.002
適性のある者を雇用	-0.035
フルタイム勤務者希望	0.009
終了後の短時間雇用困難	0.046
短時間で雇用	0.140 **

** $p < 0.01$

「短時間で雇用」でのみ有意な相関が見いだされた（rs=0.140，p＜0.01）。ただし、相関係数は、必ずしも大きいものではない。

ｅ　イのまとめ

イでは、今後の雇用方針について、事業所の支援状況との関係を見てきた。ここで簡単に整理をする。

- 全体的に、今後の雇用方針と強い関係が想定される変数は見いだされなかった。
- 雇用管理：「職場復帰」を実施している事業所で、「短時間で雇用」の得点が高くなる傾向が認められた。

・ 支援制度：支援制度の実施数は、「雇用継続」、「適性のある者を雇用」、「フルタイム勤務者希望」との間に、正の相関が有意であり、そのような傾向がある可能性は考えられるが、相関係数は極めて小さく、このデータから両者に関係があると判断することは困難である。
・ 合理的配慮：有意な相関は認められなかった。
・ 支援機関の利用：「短時間で雇用」との間に、正の相関が有意であったが、やはり相関係数は小さく、このデータから両者の関係を判断することは難しい。

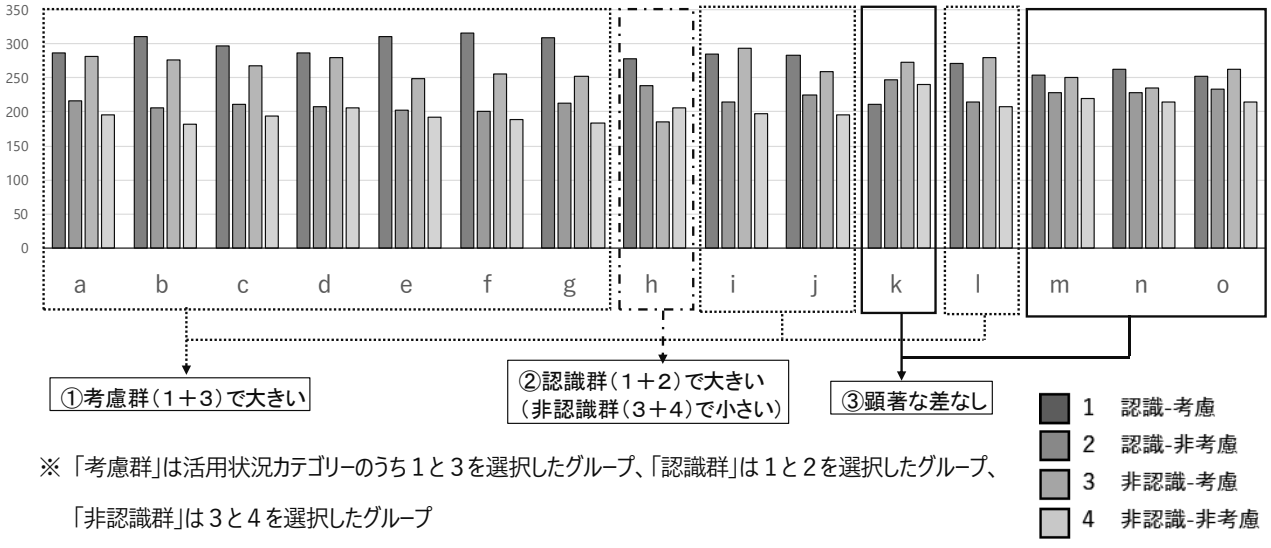
（４）特例措置についての考えに関する設問の回答間の関係

最後に、設問群 III の項目同士の関係を検討する。これは、設問群 III の３つの設問が本項の冒頭で述べたように「活用状況」→「印象」→「今後の雇用方針」という時間的なつながりを持っていると考えられることから（図２－46 も参照）、例えば、どういった活用状況の事業所が、どのような印象をもち、またどのような雇用の考え方をするかを検討することができるためである。

ア　活用状況と印象

まず、「活用状況」と「印象」の関係を検討する。確かめることは、「印象」の各項目の回答が「活用状況」の４カテゴリーで差があるかということである。分析は、「活用状況」が名義尺度、「印象」が順序のある変数であるため、クラスカル・ウォリス検定を用いた。クラスカル・ウォリス検定で有意だった場合の多重比較は、有意水準をボンフェローニの方法で調整したマン・ホイットニーの U 検定を用いた。

「活用状況」ごとに「印象」の平均順位を図２－73 に示す。なお、図中の a～o は、本節１（３）イの表２－25 にある特例措置に対する印象の各項目のアルファベットと対応している。

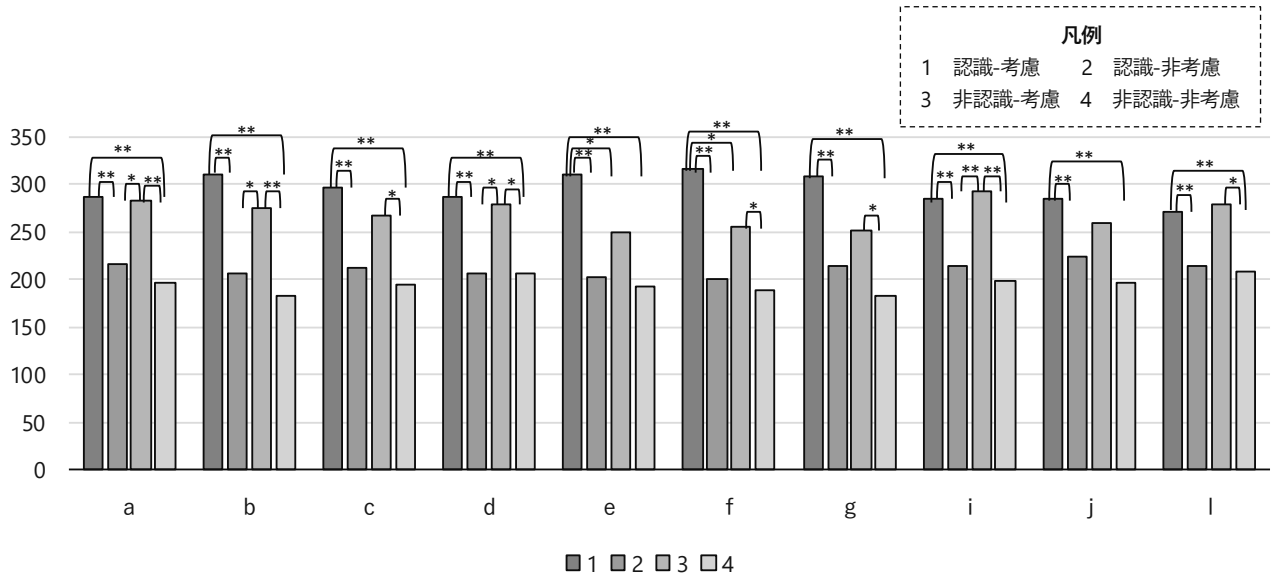


※「考慮群」は活用状況カテゴリーのうち１と３を選択したグループ、「認識群」は１と２を選択したグループ、「非認識群」は３と４を選択したグループ

図２－73　活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位

図２－73 中の①～③は、「活用状況」の何の項目で「印象」の平均順位が大きくなっているかという点に着目して、「印象」の項目を分類したものである。①は「考慮」群（「認識-考慮」と「非認識-考慮」）で平均順位が大きくなる項目、②は「認識」群（「認識-考慮」と「認識-非考慮」）で平均順位が大きくなる項目、③は差が目立たない項目である。以下、①～③に含まれる「印象」項目の内容を確認する。

① 平均順位が、考慮群で有意に大きくなる傾向がある。①に当てはまる印象項目のみを図２－74 に示す。この項目グループでは、精神障害者の雇入れ・定着にあたり、特例措置の活用を考慮した群は、考慮しなかった群と比べ、特例措置制度のポジティブな側面を表す９項目（ａ～ｇ，ｉ，ｊ）、ネガティブな側面を表す１項目（ｌ）が当てはまりやすい。



* * $p < 0.01$, * $p < 0.05$

図２－74　活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位①

② 平均順位が、認識群で大きくなる傾向がある（「認識-考慮」群が非認識群より有意に大きく、「認識-非考慮」群も有意ではないが大きい）。②に当てはまる印象項目のみを図２－75 に示す。このグループは、「雇用率達成のしやすさ」のみである。制度をあらかじめ知っていた群は、知らなかった群に比べ、「h=雇用率達成のしやすさ」が当てはまりやすいと考えられる。

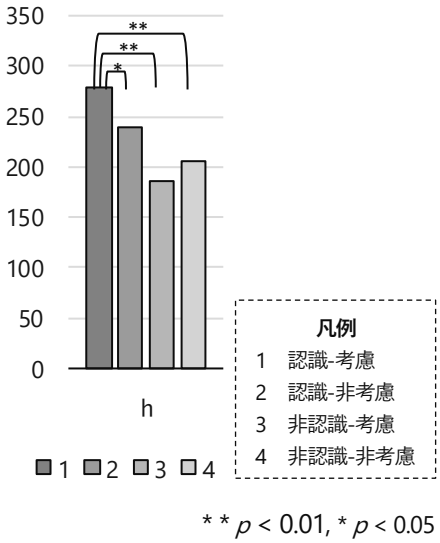


図２－75　活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位②

③ 平均順位について、４カテゴリー間で大きな差が認められない（ただし、「n=フルタイムと同じ負担感」の「認識-考慮」と「非認識-非考慮」の間に５％水準の有意差）。③に当てはまる印象項目のみを図２－76 に示す。このグループには特例措置制度のネガティブな側面を表す項目が多く、それらが当てはまるかどうかは、活用状況のカテゴリー間で大きな差が生じにくいと考えられる。

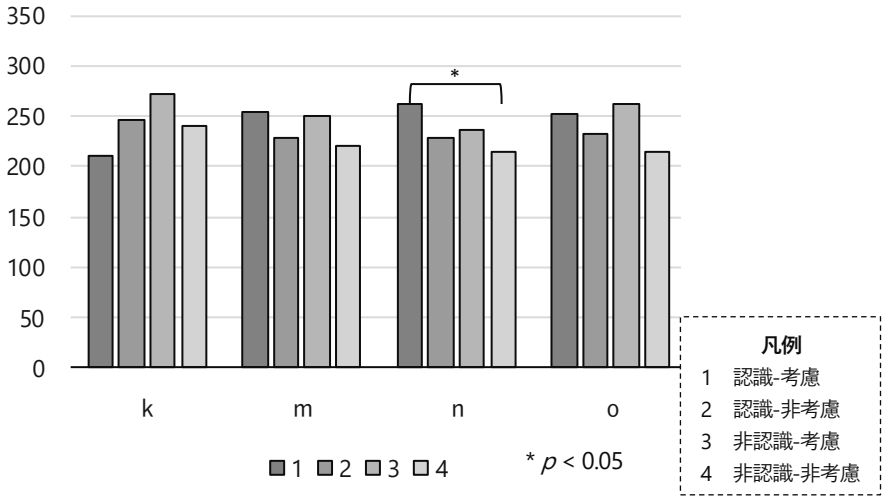


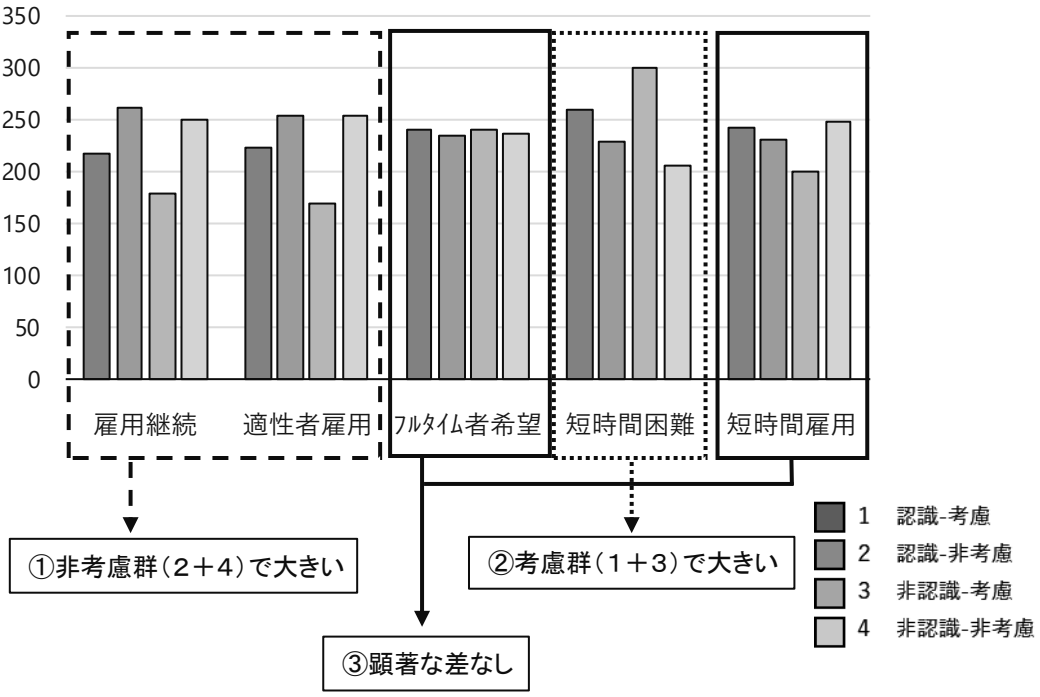
図２－76　活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位③

イ　活用状況と今後の雇用方針

次に、「活用状況」と「今後の雇用方針」の関係を検討する。確かめることは、「今後の雇用方針」の各項目の回答が「活用状況」の４カテゴリーで差があるかということである。分析は、「活用状況」が名義尺度、「今後の雇用方針」が順序のある変数であるため、クラスカル・ウォリス検定を用いた。クラスカル・ウォリス検定で有意だった場合の多重比較は、有意水準をボンフェローニの方法で調整したマン・

ホイットニーのＵ検定を用いた。

結果を、図２－77 に示す。ただし、図中では、「今後の雇用方針の項目の略称について、「雇用継続」以外を更に略し、「適性のある者を雇用」を「適性者雇用」、「フルタイム勤務者希望」を「フルタイム者希望」、「終了後の短時間雇用困難」を「短時間困難」、「短時間で雇用」を「短時間雇用」とした。



※「非考慮群」は活用状況カテゴリーのうち２と４を選択したグループ、「考慮群」は１と３を選択したグループ

図２－77　活用状況カテゴリーごとの今後の雇用方針の平均順位

「活用状況」ごとに「今後の雇用方針」の平均順位を示すと図２－77 のようになる。図中の①～③は、「活用状況」の何の項目で「今後の雇用方針」の平均順位が大きくなっているかという点に着目して、「今後の雇用方針」の項目を分類したものである。①は「非考慮」群（「認識-非考慮」と「非認識-非考慮」）で平均順位が大きくなる項目、②は「考慮」群（「認識-考慮」と「非認識-考慮」）で平均順位が大きくなる項目、③は差が目立たない項目である。以下、①～③に含まれる「今後の雇用方針」項目の内容を確認する。

① 平均順位が、「非考慮」群（「認識-非考慮」と「非認識-非考慮」）で有意に大きい。①に当てはまる今後の雇用方針の項目を図２－78 に示す。特例措置が無くても精神障害者の雇用の継続・適性のある者を雇用といった積極的な雇用方針は、非考慮群で「当てはまる」と回答する傾向が強かった。

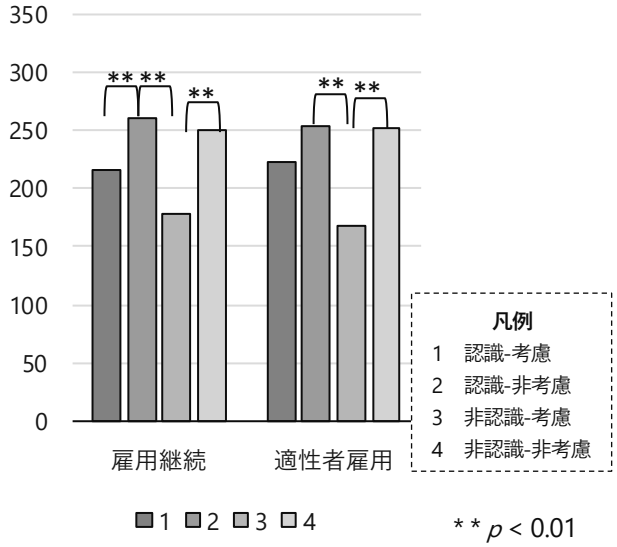


図２－78　活用状況カテゴリーごとの今後の雇用方針の平均順位①

② 平均順位が、「考慮」群（「認識-考慮」と「非認識-考慮」）で有意に大きい。②に当てはまる今後の雇用方針の項目を図２－79 に示す。特例措置制度が無いと短時間での雇用は難しい「短時間困難」とする方針は、考慮群で「当てはまる」と回答する傾向が強かった。①と表裏の結果と言える。また、アの①グループに含まれるデメリット項目１「適用終了後の雇用継続の負担」とも類似している。

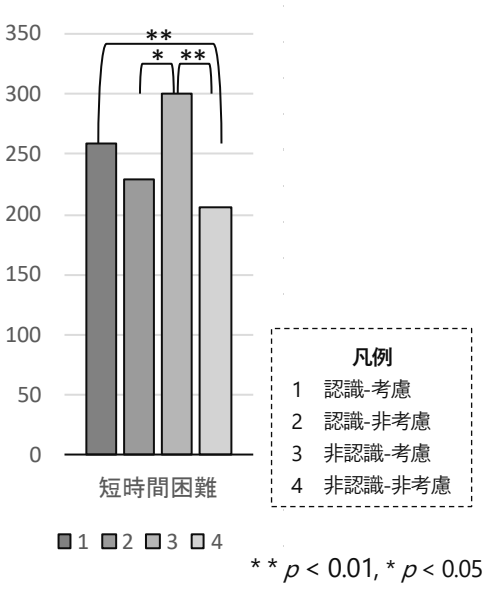


図２－79　活用状況カテゴリーごとの今後の雇用方針の平均順位②

③ 平均順位が、４群間で有意な差が認められない。③に当てはまる今後の雇用方針の項目を図２－80 に示す。労働時間についての雇用方針は、制度の認識の有無、考慮の有無が回答に影響するかどうかは

わからなかった。

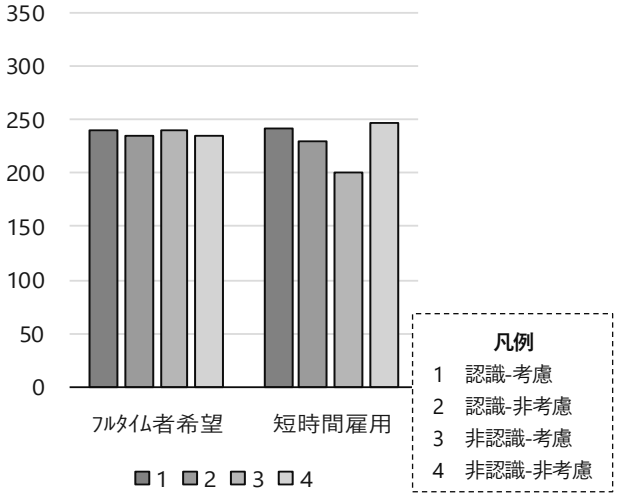


図２－80　活用状況カテゴリーごとの今後の雇用方針の平均順位③

ウ　「印象」と「今後の雇用方針」

最後に、「印象」の各項目と「今後の雇用方針」の各項目の間の関係を検討する。両変数は、ともに順序のある変数であるため、関係の強さの検討には、スピアマンの順位相関係数を用いる。

結果は、図２－81 に示す。

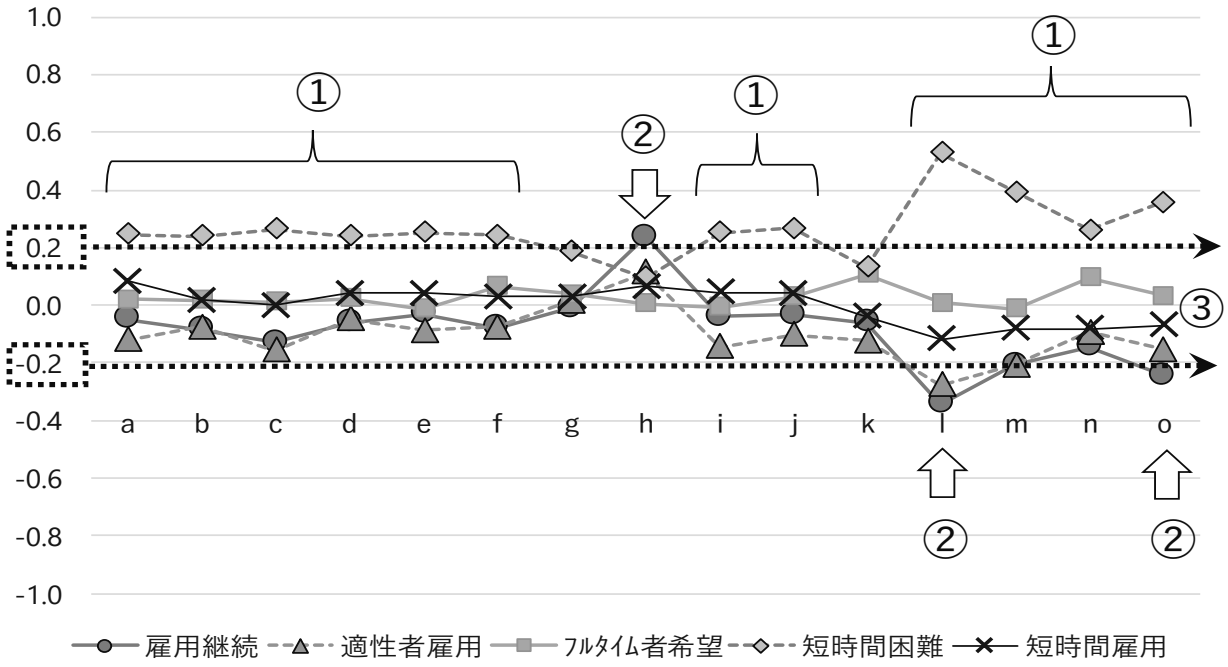


図２－81　印象項目と今後の雇用方針項目の相関係数

ここでは、順位相関係数（rs）が 0.2 以上の組合せに注目する。$rs < 0.2$ であっても、５％水準で有意

な組合せはあったが、効果量としては極めて小さいため、差し当たっては言及しない。

図中の①で示したのは、「今後の雇用方針」の「短時間困難」との相関係数が 0.2 以上となった印象項目である。この雇用方針は、多くの印象項目との間で、$r_s \geqq 0.2$（$p<0.01$）で、有意な正の相関が認められた。特例措置が無くなると精神障害者を短時間で雇うことは困難とする考えが強い事業所が、特例措置のポジティブな側面、ネガティブな側面の両方で「当てはまる」と回答する傾向が強くなるということを示している。特にネガティブな側面を示した項目「l=適用終了後の雇用継続の負担」との間に 0.5（r_s=0.526, $p<0.01$）を超える比較的強い相関が見られた。一方、ポジティブな側面を示す項目「h=雇用率達成のしやすさ」、ネガティブな側面を示す項目「k=適した職務の少なさ」では有意な相関が確認できなかった。

図中の②で示したのは、今後の雇用方針の「雇用継続」ないし「適性者雇用」との間に 0.2 以上（−0.2 以下）の相関係数が見いだされた印象項目である。「雇用継続」と「適性者雇用」は各印象項目との間に類似した相関関係を持っており、類似の内容をもつ変数として同時に扱う。「雇用継続」は、特例措置の印象の多くの項目と有意な相関は見い出せなかったが、ポジティブな側面を示す項目「h=雇用率達成のしやすさ」との間に正の相関（r_s=0.238, $p<0.01$）、３つのネガティブな側面を示す項目（「l=適用終了後の雇用継続の負担」: r_s=−0.343,「m=障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ」: r_s=−0.207,「o=体調変化等での雇用継続困難」: r_s=−0.245, 全て $p<0.01$）との間に負の相関が確認された。「適性者雇用」も「雇用継続」と類似の傾向を示したが、r_s=±0.2 以上の相関が見られたのは、「l=適用終了後の雇用継続の負担」（r_s=−0.277, $p<0.01$）と「m=障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ」（r_s=−0.207, $p<0.01$）の２項目との間のみであった。

図中の③は、r_s=±0.2 未満の範囲を示している。今後の雇用方針の労働時間に関する方針２項目（「フルタイム者希望」、「短時間雇用」）は、いずれも r_s=±0.2 以上の相関が認められなかった。

エ（４）のまとめ

（４）では、特例措置の活用状況、印象、今後の雇用方針の３つの設問への回答結果について、相互の関係性を見てきた。ここで簡単に整理をする。

- 活用状況と印象 : ①活用状況において「考慮」する事業所で「当てはまる」とする傾向が強くなる印象項目、②活用状況において「認識」（特に「認識-考慮」）と回答した事業所で「当てはまる」とする傾向が強くなる印象項目、③活用状況間であまり差が見られない印象項目があった。①には、「同僚の理解の得られやすさ」や「特性に応じた配慮のしやすさ」のようなポジティブな側面を示す多くの項目と「適用終了後の雇用継続の負担（★）」が含まれていた。② には、「雇用率達成のしやすさ」のみが含まれていた。③ には、ネガティブな側面を示す印象項目の多くが含まれていた。
- 活用状況と今後の雇用方針 : ①活用状況において「非考慮」とする事業所で「当てはまる」とする傾向が強くなる雇用方針項目、②活用状況において「考慮」する事業所で「当てはまる」とする傾向が強くなる雇用方針項目、③活用状況間で差が見られない雇用方針項目があった。①には、「雇

用継続」及び「適性のある者を雇用」という精神障害者の雇用に関わる項目が含まれていた。②には、「終了後の短時間雇用困難」が含まれていた。③ には、「フルタイム勤務者希望」及び「短時間で雇用」という精神障害者の労働時間区分に関わる項目が含まれていた。

- 印象と今後の雇用方針：①今後の雇用方針の「終了後の短時間雇用困難」は、特例措置のポジティブな側面を示す印象項目、ネガティブな側面を示す印象項目との間に 0.2 以上の正の相関が認められる傾向が確認された。一方、②今後の雇用方針の「雇用継続」及び「適性のある者を雇用」は、印象項目の「雇用率達成のしやすさ」との間に正の相関、ネガティブな側面を示す項目との間に負の相関が認められる傾向が確認された。また、③労働時間に関する今後の雇用方針は、印象項目との間に相関は認められなかった。

（５）第３節の考察

本節では、第１回事業所質問紙調査の結果を見た。この調査で、主要な結果は、本節１（３）に示した事業所の特例措置に対する考えである。したがって、本節１（３）の各項目とその他の変数間及び本節１（３）の項目同士の関係を扱った本節２の内容も主要な結果と考えられる。中でも、本節２（４）で検討した特例措置についての考えに関する変数間の関係は、雇用事業所における特例措置についての考え方がどのような構造になっているかを推測する助けになると考えられる。ここでは、本節２（４）から考えられることを述べた後、その他の事業所の属性や支援状況等の変数との関係について整理を試みる。

ア　雇用事業所の特例措置に対する考え

本節（４）アにおける特例措置の活用状況と印象に関する回答間の関係についての検討より、① 特例措置の活用を考慮した事業所で「当てはまる」と回答する事業所が多くなる印象項目、② 特例措置を認識していた事業所で「当てはまる」と回答する事業所が多くなる印象項目、③ 活用状況間であまり差が無かった印象項目の３つのパターンが確認された。②は特例措置の認識が「雇用率達成のしやすさ」という情報と結びつきやすいことを示しており、③はネガティブな側面を示す印象項目がどのような活用状況であっても、「当てはまる」程度は同程度であることを示している。一方、① には、ポジティブな側面を示す印象項目の多くが含まれており、特例措置の活用を考慮した事業所は、特例措置に、「同僚の理解の得られやすさ」や「特性に応じた配慮のしやすさ」といった、配慮等の行いやすさに関わる項目に「当てはまる」という印象を抱きやすい傾向が見られた。ただし、ネガティブな側面を示す印象項目である「適用終了後の雇用継続の負担（★）」もこのグループに含まれており、特例措置の終了が負担になる可能性が示唆される。

特例措置の活用を考慮した事業所が特例措置のポジティブな側面を「当てはまる」とする一方で、適用が終了すると負担があると考える傾向は、本節（４）イにおける特例措置の活用状況と今後の雇用方針の項目との関係の検討においても確認された。その検討においても、３つのパターンが確認されており、それぞれ ① 特例措置の活用を考慮しない事業所において「当てはまる」と回答する事業所が多く

なる雇用方針項目、② 特例措置の活用を考慮する事業所において「当てはまる」と回答する事業所が多くなる雇用方針項目、③ 活用状況間であまり差が無かった雇用方針項目であった。このうち、① には、「雇用継続」及び「適性のある者を雇用」の精神障害者の雇用に関わる項目が含まれており、特例措置の活用を考慮しない事業所においては、特例措置終了の可能性も考慮したうえで、精神障害者の雇用について、相対的に積極的な方針を示しているように見える。言い換えると、特例措置を考慮した事業所では、特例措置終了の可能性を考慮したうえでの精神障害者の雇用については、相対的に慎重な方針を示す傾向があるということである。すなわち、特例措置を考慮した事業所は、印象項目との関係においても述べたように、特例措置の活用を前提として精神障害者を雇用している可能性がある。そのため、特例措置を考慮した事業所は、特例措置が終了することにより、一定の影響があると考えている可能性が示唆される。また、② は、 ① と逆に、特例措置を考慮した事業所で「当てはまる」の回答が多くなっていた。②に含まれる雇用方針項目が、精神障害者の消極的な雇用方針であるとも捉えられる「終了後の短時間雇用困難」である。このことは、① と ② が特例措置を考慮した事業所が特例措置を踏まえた雇用管理を実施しており、それが終了した場合に負担を覚える可能性があるという同じ傾向の表裏をなしているためと考えられる。

最後に本節（4）ウにおいて確認した、特例措置の印象項目と今後の雇用方針との関係は、特例措置の活用状況を介在させていないため、上記のような特例措置を考慮した事業所が特例措置を踏まえた精神障害者雇用をしている可能性を直接確認することはできない。しかし、特例措置の印象項目と今後の雇用方針の関係として確認された結果もまた、上記の傾向と整合的なものと考えられる。すなわち、今後の雇用方針において「終了後の短時間雇用困難」とする傾向が強い事業所は、ポジティブであれ、ネガティブであれ、各種印象項目にも「当てはまる」と回答する傾向があることを示している。これまでの特例措置の活用状況との関係性の検討を併せて考えると、「終了後の短時間雇用困難」や各印象項目（少なくともポジティブな印象項目）に「当てはまる」と回答する傾向は、特例措置の活用を考慮した事業所の特徴であった。

他方、今後の雇用方針では、精神障害者を雇用する場合の労働時間についても「フルタイム勤務者希望」について、また「短時間で雇用」についてどの程度「当てはまる」かを聞いている。しかし、これらの結果は、特例措置の活用状況とも印象項目とも関係が確認できなかったことから、特例措置の活用や印象とは、必ずしも連動しないことを示唆していると考えられる。

ここまで述べたことをまとめると、特例措置の活用を考慮した事業所か否かで、印象及び今後の雇用方針が異なる可能性がある。特例措置の活用を考慮した事業所は、特例措置によって各種支援が実施しやすくなるという印象について「当てはまる」と回答する割合が高くなっている。これは、特例措置が活用できなくなると負担が増えることと表裏であるため、特例措置の活用を考慮した事業所は、今後の雇用方針においても「雇用継続」及び「適性のある者を雇用」という方針に対してはやや慎重な姿勢が見られた。

一方、特例措置の活用状況における特例措置の「認識」は、印象項目の「雇用率達成のしやすさ」と比較的強く結びついている一方で、その他の印象項目とは必ずしも結びついていなかった。このことは、

①について述べたように、特例措置の活用に様々なメリットが見いだされる可能性があるにも関わらず、情報が「雇用率達成のしやすさ」に偏っている可能性を示唆する。したがって、このような施策の周知に際しては、期待される効果も併せて周知するなどの方法が考えられる。

イ　特例措置の活用を考慮した事業所の特徴

では、特例措置の活用を考慮した事業所はどのような特徴をもった事業所であろうか。本節２（１）～（３）で検討した特例措置に対する考えと各種変数との関係を確認すると、（２）の特例措置の印象項目は、支援状況と一定の関係性が想定され、（３）の今後の雇用方針はそれらとは顕著な関係性が見いだせなかった。一方、（１）の特例措置の活用状況は、事業所の基本的な属性では「従業員規模」、事業所の支援状況では「雇入れ」、「職場定着」、「職場復帰」の実施、支援制度の整備・実施、合理的配慮の実施、就労支援機関の利用と一定の関係性が認められている。「従業員規模」では、従業員規模が大きいほど、「認識-考慮」の割合が大きくなる傾向が確認された。「雇入れ」等の精神障害者に対する雇用管理の実施の有無も、３つの雇用管理の全てで、実施する事業所において「認識-考慮」の割合が大きくなる傾向が見られた。さらに、支援制度の整備の有無、合理的配慮の実施の有無、就労支援機関の利用の有無においても、「認識-考慮」の割合が大きくなる傾向が認められた。この場合、同じ「考慮」のグループでも、「非認識-考慮」の割合は常に小さいため、「認識-考慮」の大きさを「考慮」の大きさと近似的に考えることができる。そのように考えると、特例措置の活用を考慮した事業所は、事業所規模が大きくなる傾向があり、さまざまな支援を既に実施している事業所に多く、また就労支援機関とのつながりもある事業所に多いと言える。

もちろん、ここで挙げた支援が特例措置の活用を考慮することで開始されたわけではなく、すでに何らかの支援を実施していた事業所が、特例措置を意図的に活用したと考えることが自然であろう。しかし、前項アで述べたとおり、特例措置の活用を考慮した事業所は、考慮しなかった事業所に比べ、特例措置について、「同僚の理解の得られやすさ」や「特性に応じた配慮のしやすさ」のような、配慮等の行いやすさに関わる項目に「当てはまる」という印象を抱きやすい。このことと併せて考えると、特例措置の意識的な活用は、事業所が適切な雇用管理をより実施しやすくなることと関係する可能性がある。

ただし、現在、特例措置の認識は、「雇用率達成のしやすさ」と結びつくことが多く、他の効果との結び付きはあまり明確ではない。言い換えれば、他の効果は十分に認識されていないと言える。したがって、このような施策の周知においては、期待される効果も併せて周知されることが必要とされると考えられる。

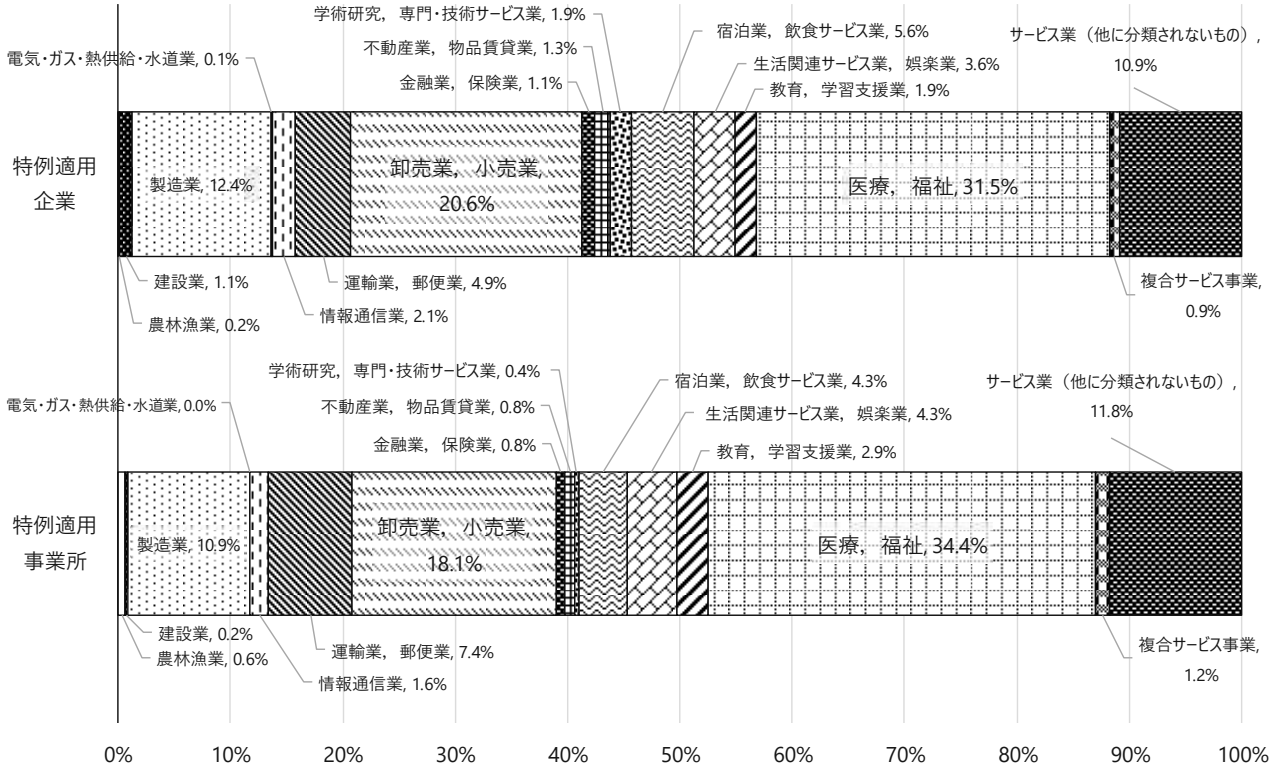
ウ　無回答バイアス

最後に、本調査の回答者について、若干の検討を加える。本調査は、まず事業主に配布し、さらにその事業主の保有する特例適用事業所について聞くという多段階の調査デザインとなっており、また質問数も多く、事業所に在籍する個々の精神障害者についても回答する必要があるため、非常に手間がかかるものとなっている。そのため、障害者雇用や精神障害者の雇用について積極的な態度の事業所からの

回答が集まりやすい、という一般的な傾向はあると考えられる。

他方、図２－82 に示すように、産業分類の比率で見た場合、特例適用事業所の比率と特例適用企業全体の比率の差は必ずしも大きくない。もちろん、特例適用企業は「事業主」であり、特例適用事業所は「事業所」であるため、直接比較することは問題がある。しかし、表２－２に示したように、９割以上の事業主が１事業所分の回答しか行っていない。おおまかな傾向を確認することはできると考えられる。

以上の点を踏まえ、本調査の回答事業所について、① 積極性等のバイアスがあることには依然として留意しなければならないものの、② 産業分類は極端に偏っておらず、全体的な傾向を推測するうえで、一定の妥当性を有し得ている、と考えられる。



※「特例適用企業」は第１章の表１－15 より、2018 年の 4,453 件を用いた。また、それに合わせ、「特例適用事業所」については、「分類不能の産業」及び無効回答・無回答を除外した 485 件を用いた。

図２－82　特例適用企業と特例適用事業所の産業分類の比率

第４節　自由記述における質的分析

本節では、事業所質問紙調査における２つの自由記述式の設問について、質的な分析を行う。設定した２つの設問のうち１つは精神障害者の雇用管理について、もう１つは特例措置について尋ねるものであった。

１　精神障害者雇用の雇用管理について

設問は以下のとおりとなっている。

> Ⅱ　精神障害者の雇用管理について
>
> 問２（５）
>
> 「精神障害者の雇用において、難しさを感じている事例のうち、具体的な手立てや方策を立てたことで、改善や課題の解決を図ることができた事例がありましたら具体的に記述してください。」

（１）目的

特例措置を利用している事業所が、精神障害者の雇用や定着に当たって感じている困難さや実際に行っている具体的なサポートについて明らかにする。

（２）対象

「Ⅱ　障害者の雇用管理について　問２（５）の回答 114 件のうち、以下の３件を除外し 111 件を有効回答とした。

①　同一事業主であって、全く同じ内容・表記の２つの回答のうち１件

②　「該当事例なし」と記載されていた１件

③　A型事業所で、「訓練施設なので、一般就労につなげます」と回答されていた１件

（３）分析方法

有効回答の 111 件について、意味の取れる文脈で切片化した。各切片から精神障害者雇用における困難さや改善・課題解決のために行っている具体的な方法や内容についてコード化を図り、さらにそれらのコードをいくつかのグループに分類するとともにコード同士の関係を概念図にまとめた。なお、コード化にあたって、１つの切片に複数のコード化を行った場合があるため、有効回答 111 件に対して、コード化につなげた切片数は延べ 244 となっている。

（４）結果

概念図は図２－83 のとおりとなっている。

現場で感じる困難さや現場の状況を表している＜現場で感じる困難さ＞、実際に行われている＜サポートの実際＞、事業所の＜精神障害者雇用の考え方や仕組み＞という３つの領域に分けた。

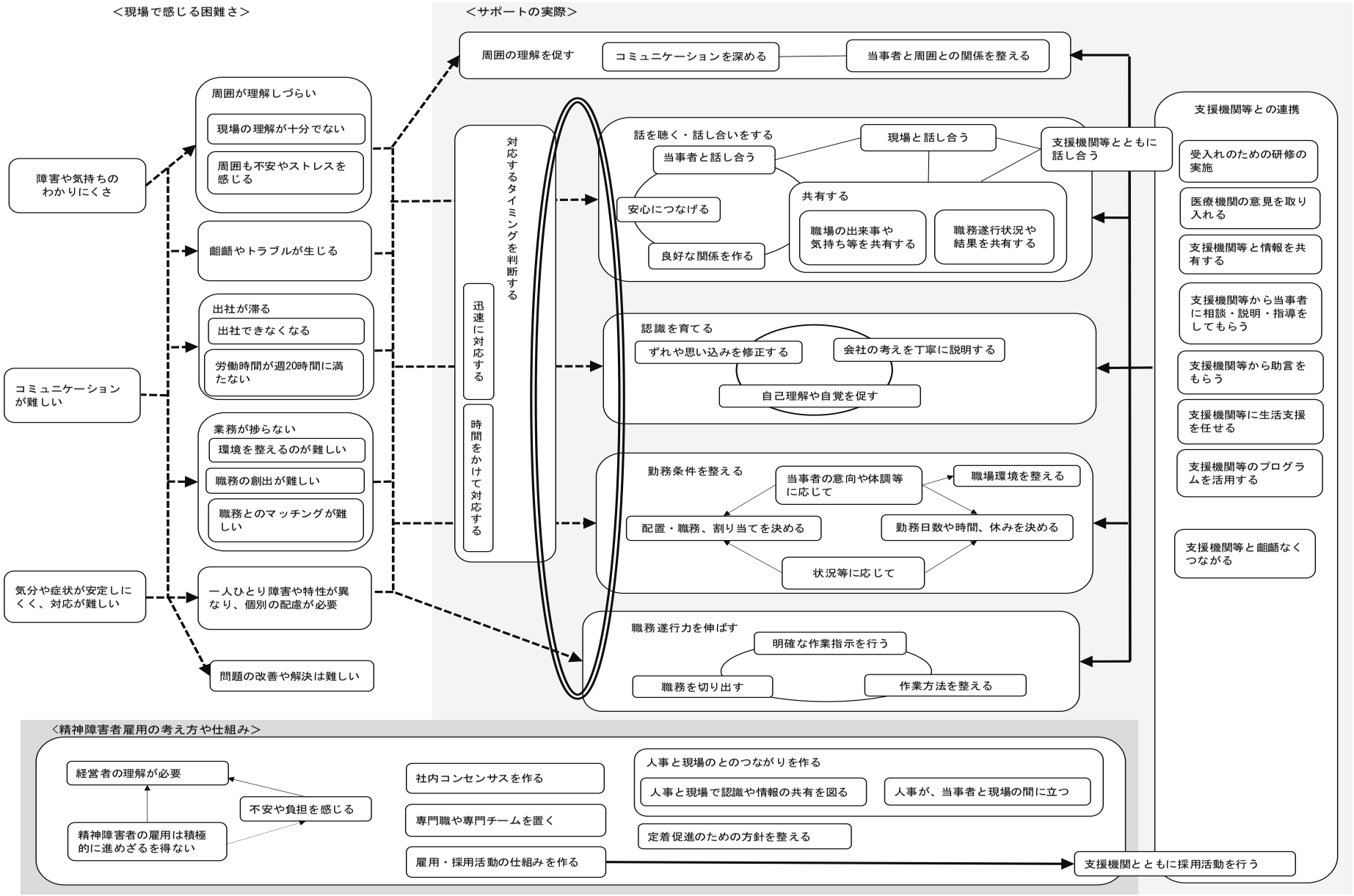

＜現場で感じる困難さ＞
＜サポートの実際＞
障害や気持ちのわかりにくさ
コミュニケーションが難しい
気分や症状が安定しにくく、対応が難しい
周囲が理解しづらい
現場の理解が十分でない
周囲も不安やストレスを感じる
齟齬やトラブルが生じる
出社が滞る
出社できなくなる
労働時間が週20時間に満たない
業務が捗らない
環境を整えるのが難しい
職務の創出が難しい
職務とのマッチングが難しい
一人ひとり障害や特性が異なり、個別の配慮が必要
問題の改善や解決は難しい
対応するタイミングを判断する
迅速に対応する
時間をかけて対応する
周囲の理解を促す
コミュニケーションを深める
当事者と周囲との関係を整える
話を聴く・話し合いをする
当事者と話し合う
現場と話し合う
支援機関等とともに話し合う
安心につなげる
良好な関係を作る
共有する
職場の出来事や気持ち等を共有する
職務遂行状況や結果を共有する
認識を育てる
ずれや思い込みを修正する
会社の考えを丁寧に説明する
自己理解や自覚を促す
勤務条件を整える
当事者の意向や体調等に応じて
職場環境を整える
配置・職務、割り当てを決める
勤務日数や時間、休みを決める
状況等に応じて
職務遂行力を伸ばす
明確な作業指示を行う
職務を切り出す
作業方法を整える
支援機関等との連携
受入れのための研修の実施
医療機関の意見を取り入れる
支援機関等と情報を共有する
支援機関等から当事者に相談・説明・指導をしてもらう
支援機関等から助言をもらう
支援機関等に生活支援を任せる
支援機関等のプログラムを活用する
支援機関等と齟齬なくつながる
＜精神障害者雇用の考え方や仕組み＞
経営者の理解が必要
不安や負担を感じる
精神障害者の雇用は積極的に進めざるを得ない
社内コンセンサスを作る
専門職や専門チームを置く
雇用・採用活動の仕組みを作る
人事と現場のとのつながりを作る
人事と現場で認識や情報の共有を図る
人事が、当事者と現場の間に立つ
定着促進のための方針を整える
支援機関とともに採用活動を行う

図２－83　概念図（全体）

以下、領域ごとに生成したコードと、コード間の関係性を示す。なお、概念図の形式を踏まえ、以下の本文においては領域を＜＞で、コードは「」と下線を施し、自由記述の引用は『』で表記している。

ア　＜現場で感じる困難さ＞

ここでは、表２－76 及び図２－83 に示すように、９つのコードと７つのサブコードに集約した。それらは、障害特性の現れを周囲が受け止める難しさを示している「障害や気持ちのわかりにくさ」「コミュニケーションが難しい」「気分や症状が安定しにくく、対応が難しい」という３つのコードと精神障害者とともに働く中で生じる現場の困難さを示す「周囲が理解しづらい」「齟齬やトラブルが生じる」「出社が滞る」「業務が捗らない」「一人ひとり障害や特性が異なり、個別の配慮が必要」「問題の改善や解決は難しい」という６つのコードで構成されている。

表２－76　＜現場で感じる困難さ＞コード表

コード	サブコード	定義
障害や気持ちのわかりにくさ		障害特性や状態、気持ちが周囲からわかりにくい
コミュニケーションが難しい		意思表示やコミュニケーションが苦手な面があり、意思の疎通が適切に行いにくい
気分や症状が安定しにくく、対応が難しい		気分や症状、体調が不安定で、対応が難しい
周囲が理解しづらい	現場の理解が十分でない	障害や疾患の特性を背景に、周囲が当事者の状態や言動への理解が進まず、当事者だけでなく周囲も不安やストレスを感じる
	周囲も不安やストレスを感じる	
齟齬やトラブルが生じる		コミュニケーションや状況理解の差異を背景に、齟齬が生じ、対人関係のトラブルや欠勤等につながる
出社が滞る	出社できなくなる	対人関係や障害・病状の不調により、出社できなくなったり、労働時間が20時間に満たない期間が生じる
	労働時間が週20時間に満たない	
業務が捗らない	環境を整えるのが難しい	職務創出や環境整備、マッチングの難しさのために、業務（職務）が捗らない
	職務の創出が難しい	
	職務や環境とのマッチングが難しい	
一人ひとり障害や特性が異なり、個別の配慮が必要		症状や障害特性だけでなく、対人関係や環境への対応力も一人ひとり異なるため、一律な対応ではなく、それぞれに応じた配慮が必要になる
問題の改善や解決は難しい		問題の改善や解決は難しい

「障害や気持ちのわかりにくさ」は『気持ちの許容範囲が理解しにくい』『紙を破る音や丸める音が苦手と言われてもゼロにはできない』など精神障害の原因となっている疾病の症状が様々であり、その現れ方も異なるために周囲が理解しにくい状況を示しているといえる。

「コミュニケーションが難しい」は、具体的な状況は示されていないものの、『他の社員とのコミュニケーションに関して不安な部分がある』『コミュニケーションを図るのが苦手』と回答されており、意思の疎通の難しさが周囲に認識されていることがわかる。

「気分や症状が安定しにくく、対応が難しい」というコードでは、『前日に（中略）前向きになったとしても、次の日はまた気分が落ち込んでしまう』『日によって状況が変化し』といった気分の変動が大きいことや『体調の変化が激しい』こと、陽性症状の表出による『攻撃性』などが指摘されている。「気分や症

状」が不安定な場合には、「難しさ」と捉えられているといえる。また、難しさを回答しているのではなく『比較的症状が安定した方の為、特筆すべき事例はありません』という回答が１件あるが、この回答も雇用の安定には「症状の安定」が重要だという認識が示されていると考えられる。

概念図では、「障害や気持ちのわかりにくさ」「コミュニケーションが難しい」「気分や症状が安定しにくく、対応が難しい」という障害特性の現れを周囲が受け止める難しさを示している３つのコードについて、精神障害者とともに働く中で生じる現場の困難さを示す「周囲が理解しづらい」「齟齬やトラブルが生じる」「出社が滞る」「業務が捗らない」「一人ひとり障害や特性が異なり、個別の配慮が必要」「問題の改善や解決は難しい」という６つのコードの背景として捉え、その関係を破線の矢印で示している（図２－84）。

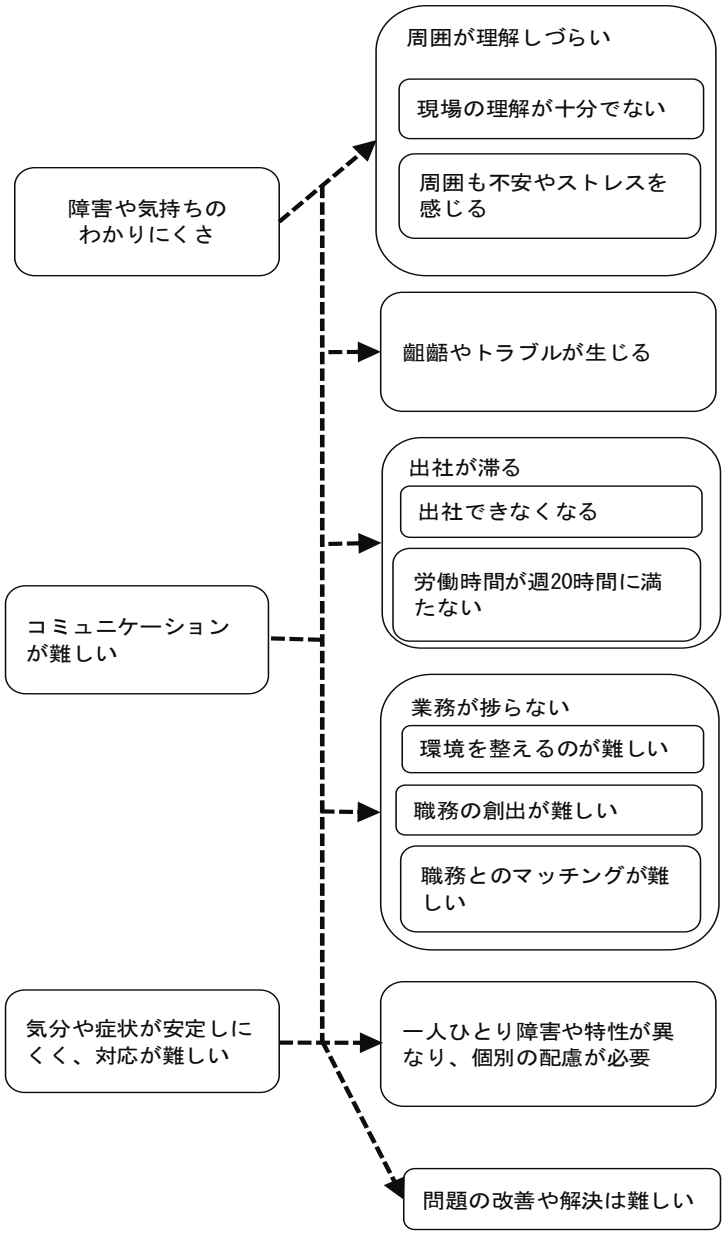


図2－84＜現場で感じる困難さ＞

精神障害者とともに働く中で生じる困難さを示すコードを見ると、「周囲が理解しづらい」には、２つのサブコードが生成されている。そのうちの１つである「現場の理解が十分ではない」は、『現場の従業員にまで説明が行き届かず、理解を得られていない』といった、現場の状況を示している。また、もう１つのサブコードである「周囲も不安やストレスを感じる」は、『理解できるようになるまでは、辛い気持ち、理不尽な想いをします』、『採用後に、障害について知らされて（中略）周囲が不安になった』など、情報が少なく、理解が進んでいない場合に、当事者だけでなく、周囲にとってもストレスになってしまうことが示されている。

周囲の困難さを示す２つ目のコード「齟齬やトラブルが生じる」が示す具体的な内容は、『本人に伝わらないことがある』『コミュニケーションを図るのが苦手』といったコミュニケーションの問題として捉えられるものから、『自己評価と他者評価にずれがあり、なかなか業務遂行できていないことがあった』というような職務遂行状況や結果についての当事者自身の評価と他者の評価にずれが生じるといった業務上の問題、働く精神障害者同士の不和や当事者へのハラスメントといった重大な問題につながっている場合も示された。

また、現場の困難さを示す３つ目のコード「出社が滞る」では、症状や体調が安定しないために、『出社するのも難しくなってきた』あるいは、『職場内でのハラスメントがあり（中略）本人が出社しなくなったり』ということで「出社できなくなる」など、理由は様々だが、休みや早退などが増えることを示している。また、理由に関わらず、「出社できなくなる」結果として、「労働時間が週 20 時間に満たない」状況も示されている。

当事者の労働時間が安定しないことは、法定雇用率の達成という観点からは、見通しが立てにくく雇用率の低下という企業にとっての課題につながるといえる。

現場の困難さを示す４つ目のコード「業務が捗らない」は、職場の業務状況や人員配置に余裕がないため、当事者に合わせた「環境を整えるのが難しい」状況や「職務の創出が難しい」という受入れ部署の難しさが示されている。加えて、「職務とのマッチングが難しい」では、『作業内容が限定されるため、本人の状況に応じて変更することが困難』といった採用時に想定した当事者の職務遂行力と就業後の実際の状況に差が生じ、想定した職務遂行が難しくなった例も示されている。

これら「周囲が理解しづらい」「齟齬やトラブルが生じる」「出社が滞る」「業務が捗らない」というコードはそれぞれ単独で難しさを示していると同時に、それぞれが関連し、複合的な困難さが生じていることもあると考えられ、その場合には、状況の複雑さとともに難しさの度合いもより強くなっていると考えられる。

ここまでは、具体的な困難さを示すコードであったが、現場の困難さを示す６つのコードのうち次の２つのコードは、精神障害者雇用についての認識として捉えられる。

「一人ひとり障害や特性が異なり、個別の配慮が必要」は雇い入れている精神障害者の障害や特性、その現れ方が一人ひとり異なるため、対応に難しさを感じていることがうかがえる。また、「問題の改善や解決は難しい」というコードが改善や解決に結びつける具体的な手立ての見えない状態にあると判断し、概念図において、このコードから＜サポートの実際＞の領域に矢印をつなげていない。

イ　＜サポートの実際＞

精神障害者の雇用や定着に当たって、事業所は前述したような難しさを感じながらも、一人ひとりの精神障害のある従業員に対して、様々なサポートを行っている。その実際の状況を集約したのが、＜サポートの実際＞の領域だといえる。

この領域では、人事担当者等が定着のために実施している行動や考えを６つのコードに集約し、それらの行動の実施のタイミングについてのコードを一つにまとめている（表２－77）。

＜現場で感じる困難さ＞と＜サポートの実際＞の領域間の関係は、困難さとその改善や問題解決のための具体的な手立てだといえる。概念図では、＜現場で感じる困難さ＞が状況を集約したコードであるのに対して、＜サポートの実際＞で示したコードは、困難さの改善や解決に向けた具体的な行動を集約している。

人事担当者等が行っている行動を集約したコードは、概念図において、「周囲の理解を促す」「話を聴く・話し合いをする」「認識を育てる」「勤務条件を整える」「職務遂行力を伸ばす」の５つである。

表２－77　＜サポートの実際＞コード表

コード	サブコード	定義
周囲の理解を促す	コミュニケーションを深める	周囲の理解を進めるながら、当事者と周囲とのコミュニケーションを深めることで、相互の関係性を整える
	当事者と周囲との関係を整える	
話を聴く・話し合いをする	当事者と話し合う	人事担当者が定着のためのサポートに当たって、体験や情報の理解や共有、相談、関係構築を目的に、当事者、現場、支援機関等と話し合う
	安心につなげる	
	良好な関係を作る	
	現場と話し合う	
	共有する （職場の出来事や気持ちを共有する・職務遂行状況や結果を共有する）	
	支援機関等とともに話し合う	
認識を育てる	自己理解や自覚を促す	状況の改善や課題の解決に向けて対策を具体化するにあたって、当事者と会社の理解に齟齬が生じないように、相互理解を図る
	ずれや思い込みを修正する	
	会社の考えを丁寧に説明する	
勤務条件を整える	職場環境を整える	当事者が働きやすい環境を整えるとともに、職場の状況やと当事者の意向や体調等に応じて、配置、職務内容、勤務日数や時間、休みを決める
	状況等に応じて	
	当事者の意向や体調等に応じて	
	配置・職務・割り当てを決める	
	勤務日数や時間、休みを決める	
職務遂行力を伸ばす	明確な作業指示を行う	当事者にあった職務の切り出しや指示や作業の方法を工夫することで、職務遂行力の向上を図る
	職務を切り出す	
	作業方法を整える	
支援機関等との連携	受入れのための研修の実施	支援機関等と協力関係を結び、職場定着に必要な知識やノウハウの提供を受けるとともに、必要に応じて協同あるいは役割分担を踏まえて、当事者の支援を行う
	医療機関の意見を取り入れる	
	支援機関等と情報を共有する	
	支援機関等から当事者に相談・説明・指導をしてもらう	
	支援機関等から助言をもらう	
	支援機関等に生活支援を任せる	
	支援機関等のプログラムを活用する	
	支援機関等と齟齬なくつながる	
対応するタイミングを判断する	迅速に対応する	職場の課題や当事者の困難な状況に対して、具体的な対策を検討・実施する際に、職場の状況や当事者の状態を踏まえて、適切な対応の時期を判断する
	時間をかけて対応する	

「周囲の理解を促す」は、精神障害者を受け入れる部署への事前研修として、採用や配属前のタイミングで行われている場合があり、当事者を受け入れる部署の管理職だけでなく、同じ職場で働く従業員に対して、不安やストレスの軽減、理解の促進を目的に精神障害の特性等に関する研修が行われている。また、当事者からの要望を踏まえ、現場に障害特性が伝えられることもある。

当事者が周囲に言えていない感謝の気持ちを人事担当者が一緒に働く周囲に伝えるといった橋渡しをすることで「コミュニケーションを深める」きっかけとなり、当事者と周囲の双方が感じている不安やストレスの軽減につながっていく例も示されている。

ここでは、『相手に距離を置き、期待しないで信頼することで良い関係ができています』といったように職場における当事者と周囲との関係を、どちらか一方だけが負担を感じる関係にならないようにバランスが取れた「当事者と周囲との関係を整える」ことについても示されている（図２－85）。

図２－85　周囲の理解を促す

人事担当者等が行っている行動を示した２つ目のコード「話を聴く・話し合いをする」は、人事担当者が「当事者と話し合う」だけでなく、人事担当者が現場を理解・把握するための「現場と話し合う」、主に当事者のサポートを行っている「支援機関等とともに話し合う」ことも含み、サブコードとしている。人事担当者はこの３者に対して個別にあるいは、状況や目的に応じて複数の者から話を聴いたり、話し合うことで、各々の気持ちや意見、状況の把握を行い、対応を検討しているといえる（図２－86）。

この「話を聴く・話し合いをする」というコードでは、当事者との間での「話を聴く・話し合いをする」ということが最も基本になると思われる。人事担当者や現場の担当者（以下「人事担当者等」という。）は「当事者と話し合う」ことで、不安定であったり、不安を感じている当事者を「安心につなげる」ように計らい、気持ちを落ち着けたり、拙速な判断を回避させたりしている。「話を聴く・話し合いをする」ことの繰り返しが、人事担当者等と当事者との信頼関係に基づく「良好な関係を作る」基本であり、『（当事者の状況を周囲が理解できない場合）そのたびに間に入り話をするのが良かった。大きな問題にならなかった。』というように、この関係性が将来的な問題発生の予防等の定着への鍵になっていると考える。

これは、同じコード内にあるサブコード「共有する」ための重要な基盤であり、次の段階での人事担当者等の行動となる「認識を育てる」「勤務条件を変える」「職務遂行力を伸ばす」といった改善や課題解決に向けた具体的な対応にもつながるといえる。

「共有する」は「職場の出来事や気持ち等を共有する」と「職務遂行状況や結果を共有する」の２つから構成されている。「当事者と話し合う」ことで、日常的に「共有する」を行っていることになるが、『毎日の職場であった出来事を報告する時間を設け（後略）』というように「職場の出来事や気持ち等を共有する」がどちらかといえば、当事者の心情を理解・共有し、職場の人間関係などを把握・共有することを目指しているのに対して、「職務遂行状況や結果を共有する」は、『指導者と本人に同じ評価シートを記入してもらい不完全なところを自覚してもらい（後略）』というように、職務の出来栄えや作業結果等を把握することで、「勤務条件を整える」「職務遂行力を伸ばす」といった客観的あるいは数値的な指標も含めた対応

につなげられるように考慮しているといえる。

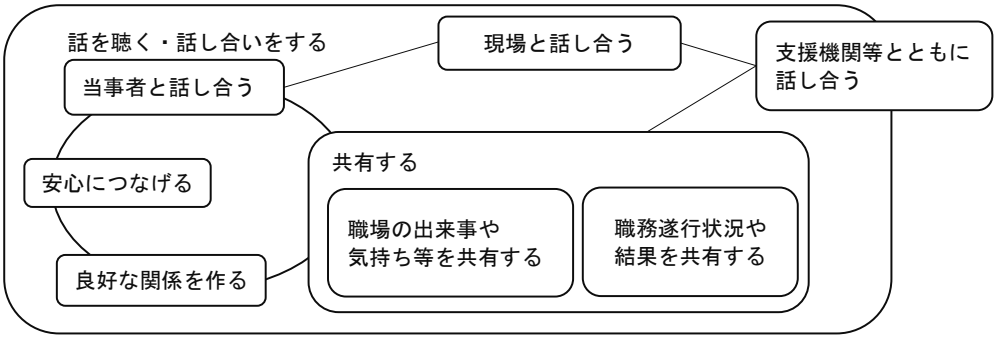


図２－86　話を聴く・話し合いをする

＜現場で感じる難しさ＞において「齟齬やトラブルが生じる」「コミュニケーションが難しい」という困難さが示されているが、これらの困難さにおける思い違いや記憶違いが生じることで、意思の疎通が上手くいかなかったり、精神的な不安定さゆえに意見や考えが変わりやすかったりするといった状態を軽減するために、事業所は、「当事者と話し合う」ことや「共有する」ことを繰り返し、次に示す「認識を育てる」というコードにつなげているといえる。

また、人事担当者は「当事者と話し合う」だけでなく、「現場と話し合う」こともしている。当事者をサポートするだけでなく、現場を支え、『受け入れ部署の不安感や困り感』を軽減し、当事者と現場の両方が受け入れられる改善策を実施することが、人事担当者の役割だと認識されているのだと考える。また、必要に応じて、就労支援機関や医療機関などの「支援機関等とともに話し合う」ことで、専門的な知見を参考にしたり、当事者の代弁者として支援機関等から情報や意見を得ることでバランスの取れた対応につなげているといえる。

人事担当者等が行っている行動を示した次のコード「認識を育てる」というコードにおけるサブコード「ずれや思い込みを修正する」では、『以前の職場で遅刻するくらいなら休め、と言われたと（中略）１日休んでいた人も遅刻してでも出勤しましょうと伝えることで、安心して出勤してもらえるようになった』というように、以前の経験からの認識を修正することで、安定勤務につながった例も示された。また、『勤務時間をその日の気分（体調）に応じて変更(延長)してほしい』という申し出に対して、会社としては、延長することで翌日の体調へのリスクが高くなると考えていることなどを説明して、『（時間を変更しないことを）納得してもらった』という例も示された。このように誤解や当事者の経験から生じている「ずれや思い込みを修正する」ことや「会社の考えを丁寧に説明する」ことを通じて、当事者自身の「自己理解や自覚を促す」よう計らい、状況の改善が図られている（図２－87）。

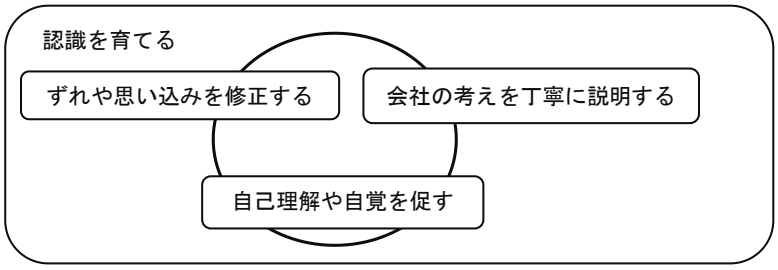


図２－87　認識を育てる

当事者自身が自らの思い込みを訂正したり、他者の意見を受け止めるためには、「話を聴く・話し合いをする」にある「良好な関係を作る」ことや「安心につなげる」ことが大切であり、前提だともいえる。当事者の「ずれや思い込みを修正する」場面は、当事者にとって危機を感じる場面になりうるし、それらを会社の立場で伝える人事担当者にとっても緊張感のある場面になる。このような心理的に追い詰められやすい場面においても、気持ちを共有した「良好な関係を作る」ことができ、事実の共有が図られていれば、人事担当者等が「会社の考えを丁寧に説明する」ことで立場の違いを踏まえた話合いが可能になると考えられる。

「認識を育てる」におけるこの３つのコードで表される当事者の認識の変化が、当事者の行動の変化を促すことにつながり、状況の改善・問題の解決に結びついていく重要なサポートだと考える。

＜現場で感じる困難さ＞において、「出社できなくなる」「業務が滞る」という困難さが示されているが、このような勤怠や業務遂行といった課題に関連が深いと考えられるコードが、「勤務条件を整える」だと言える。「配置・職務・割り当てを決める」というコードは、働く場所や仕事の内容、分担を変えることであり、「勤務日数や時間、休みを決める」というコードは、勤務時間やシフトの変更、通院などによる休みの確保といった内容になる。

「勤務条件を整える」では、これらの変更を「状況等に応じて」、決める場合と「当事者の意向や体調等に応じて」決める場合があることを示している（図２－88 参照）。

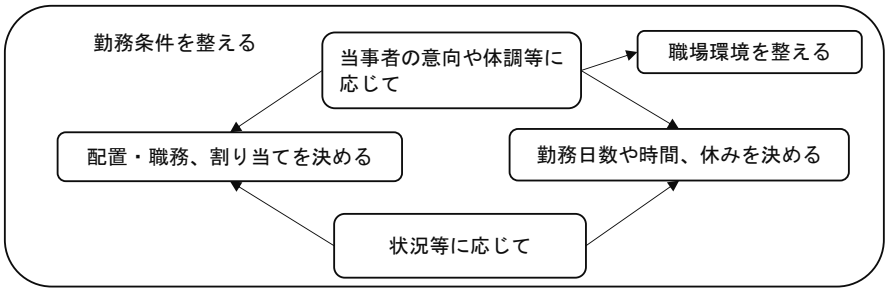


図２－88　勤務条件を整える

人事担当者は、当事者との相談の中で、希望や訴えを確認、あるいは修正することで「認識を育てる」ことにつなげ、「当事者の意向や体調等に応じて」勤務条件の変更を決定している。また、欠勤や周囲とのトラブルや職場の事情といった「状況等に応じて」変更を決定することで、事態の改善につなげていると考えられる。

「職場環境を整える」というサブコードは、席の配置の変更や休憩場所の確保など、視線が気にならなくなる、『安心して休める』といった働きやすい環境を整えることを行っている例が示されている。

「職務遂行力を伸ばす」というコードは、＜現場で感じる困難さ＞における「職務の創出が難しい」「職務とのマッチングが難しい」といった職務遂行力に起因する困難とつながりやすいと考えられる。このコードにおける３つのサブコード「明確な作業指示を行う」「職務を切り出す」「作業方法を整える」は、人事担当者ではなく、現場の担当者であり、一緒に仕事を行う立場の者が行っているサポートだといえる。「明確な作業指示を行う」は、指示系統を統一したり、『作業手順を明確にし、具体的に指示する』といった、迷ったり、勘違いが生じるのを防ぐための指示であり、「作業方法を整える」は、１日の作業を明確に示すことで混乱を防いだり、マニュアルや指示書を作成し、自身で確認しながら作業を行えるようにすることなどが挙げられる。「職務を切り出す」のは、「勤務条件を整える」の「配置、職務・割り当てを決める」と

も関連すると考えられる。職務が合っていない場合には「状況等に応じて」「配置、職務・割り当てを決める」ことにつながり、職務の拡大を検討する必要がある場合などは、「当事者の意向や体調に応じて」行うことになる。（図２－89）

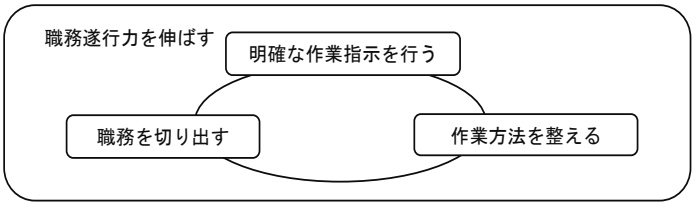


図２－89　職務遂行力を伸ばす

「話を聴く・話し合いをする」「認識を育てる」「勤務条件を整える」「職務遂行力を伸ばす」といった実際のサポートの際の当事者と人事担当者等との関わりは、その状況に応じて、「迅速に対応する」あるいは「時間をかけて対応する」といった、タイミングを計って行われている。

対応するタイミングの判断について「話を聴く・話し合いをする」では、定期的な面接場面の設定や業務日誌等による情報の共有ができる条件を整え、当事者が伝えたいと思った時にそのタイミングを逃さずに

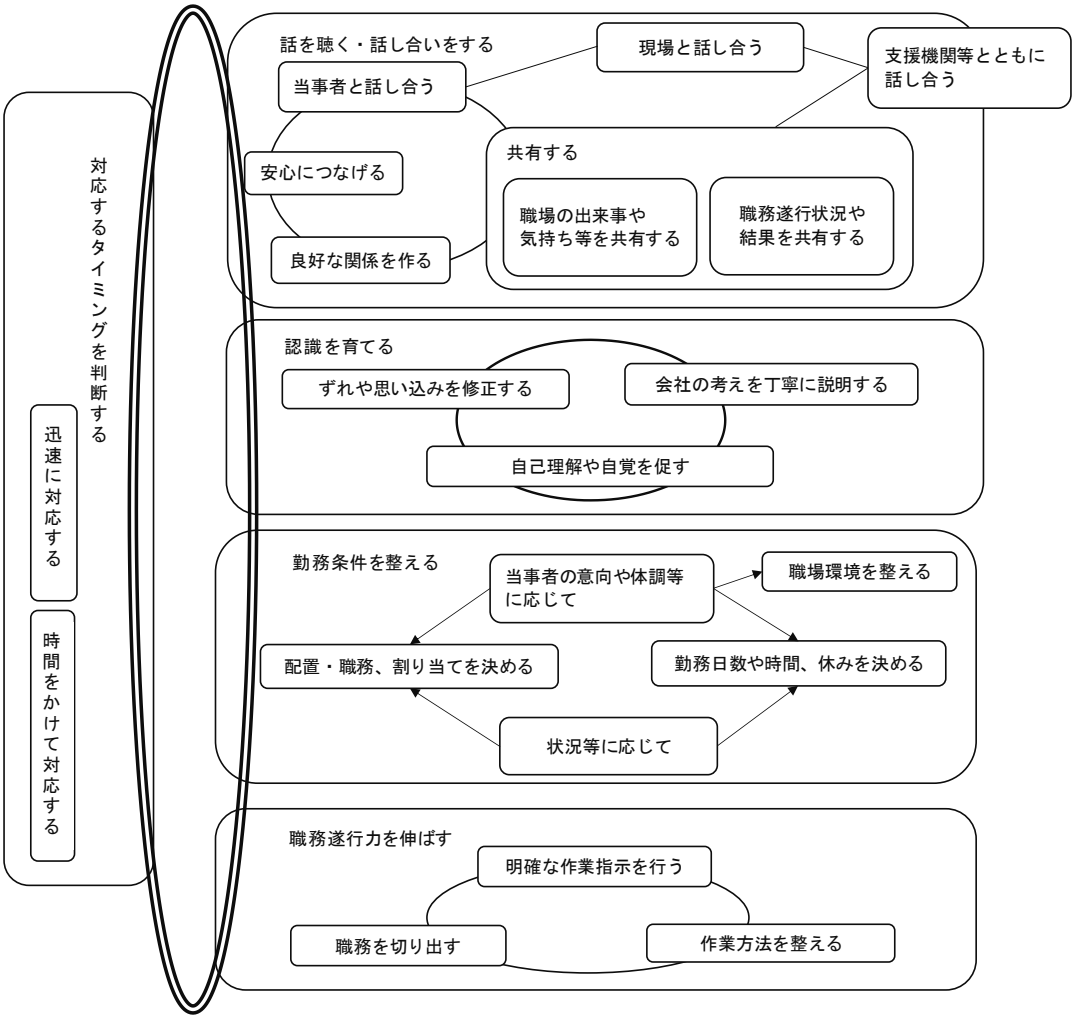


図２－90　対応するタイミングを判断する

「話を聴く・話し合いをする」ことができるようにしていたり、逆に、繰り返し、本人の希望や考えを聴くことでゆっくりと「時間をかけて対応する」ことで状況の整理を図っていることもある。

「認識を育てる」では、当事者の日常の状況を見守りながら、疑問に感じる行動があれば、わざわざ時間を設けて人事担当者から尋ねるのではなく、通常実施している定期的な面接で質問をしたり、当事者からの申し出による面接の際に『ついで』に尋ねるといった工夫をし、「時間をかけて対応する」ことが心がけられている。

また、作業の種類や量の拡大を目指すときには、今の作業が十分にできていると認めていることを伝え、作業の種類や量を増やす見通しを伝え、徐々に具体化するといった「時間をかけて対応する」ことが行われている。

反面、遅刻や欠勤が続いたり、当事者から要望が出されたりするようないつもとは違う出来事に対しては、ひとまず「話を聴く・話し合いをする」ことをしたり、話し合う日程の調整を始めたり、関係機関への連絡など対策のための第１歩を「迅速に対応する」ことで、事態の急変に対しても拙速な結論に結びつけることなく、状況の改善や解決に向けた道筋を検討できる態勢を取っていることがわかる（図２－90）。

＜サポートの実際＞において、人事担当者等が直接従業員に行っている行動とは別に集約されたコードとして、「支援機関等との連携」があり、多くの事業所が、就労移行支援事業所、地域センター、医療機関等を目的に応じて利用している。例えば、新たに精神障害者を雇入れる場合には受入れ部署等を対象に「受入れのための研修の実施」をしており、雇入れ後は、事業所・当事者・支援機関の３者での面接を行い「支援機関等と情報を共有する」ことも行っている。また、「支援機関等から当事者に相談・説明・指導をしてもらう」というように、既に当事者との関係性ができている就労支援機関から、事業所の考えをわかりやすく当事者に説明してもらったり、困難な状況への具体的な対応について「支援機関等から助言をもらう」「支援機関等に生活支援を任せる」「医療機関の意見を取り入れる」など、職業生活を支える医療や生活面について専門的な意見を取り入れて具体的に対応を進めることもしている。また、ジョブコーチ支援やリワークプログラムなど「支援機関等のプログラムを活用する」ことで定着を進めている事業所もある。このような就労支援機関等との連携は、事業所に働く１人の当事者を複数の専門職とともにネットワークの中で、支える仕組みを作っているといえる。

回答には、支援機関を活用した際に、『すれ違いが生じ』当事者との関係に不安を感じた経験も書かれており、当事者との関係性や立場の違いを超えた連携のための『理解し合う環境づくり』についても言及されている。

ウ　＜精神障害者雇用の考え方や仕組み＞

＜精神障害者雇用の考え方や仕組み＞の領域では、９つのコードと２つのサブコードを生成している（表２－78）。

事業所は、労働市場における精神障害者の比率の高さを考慮し、『将来を見渡せば、障害者雇用に相当数の精神障害者を含めなければ雇用数の確保は見込めない』とし、「精神障害者雇用は積極的に進めざるを得ない」と考える一方で、精神障害者の雇用を具体化するに当たって「不安や負担を感じる」こともあり、精神障害者の雇用進めていくためには、人事担当者等だけでなく「経営者の理解が必要」だと考えている。

精神障害者の雇用を社内で進めていくための体制作りとして、『成功事例を作って、その後の採用定着の

表２－78　＜精神障害者雇用の考え方や仕組み＞コード表

コード	サブコード	定義
経営者の理解が必要		経営者の理解が必要
精神障害者雇用は積極的に進めざるをえない		障害者雇用を促進するためには、障害種別にこだわらず、精神障害者の雇用を進める必要がある
不安や負担を感じる		障害者雇用では、会社としても不安や負担を感じる
社内コンセンサスを作る		障害者雇用を全社的な取り組みにするためにはコンセンサスの形成が重要
専門職や専門チームを置く		障害者雇用や精神障害者の対応についての知識や技術のある専門職や専門チーム等を担当者として、雇用や定着を進める
雇用・採用活動の仕組みを作る		社会的なサポートを利用し、会社に合った採用や定着の仕組みを作る
人事と現場のつながりを作る	人事と現場で認識や情報の共有を図る	採用を担う人事担当者と定着を担う現場とが、相互にサポートできるような関係性を構築する
	人事が、当事者と現場の間に立つ	
定着促進のための方針を整える		精神障害者の定着を進めていくためには、業務の整理や当事者をサポートする仕組み、働きやすい環境の整備、待遇の改善などの方針を整える必要がある
支援機関とともに採用活動を行う		支援機関の協力を得て、採用活動を進めることで、採用後のサポートを想定することができ、定着につなげられる

モデルケースとするという』「社内コンセンサスを作る」としている事業所や企業内ジョブコーチを配置したり、保健師が当事者と面接を行う、精神保健福祉士を雇入れ専任させるなど「専門職や専門チームを置く」ことで人事担当者や現場の負担を軽減する取り組みを行っているところもある。また、「雇用・採用活動の仕組みを作る」ことで、障害者雇用のノウハウを蓄積するとともに、「支援機関とともに採用活動を行う」仕組みとすることで、より一層、雇用管理のコストを小さくすることを狙っている事業所もある。

また、現場を支えるために「人事と現場のつながりを作る」具体的な手立てとして「人事が、当事者と現場の間に立つ」「人事と現場で認識や情報の共有を図る」というサブコードを生成し、採用から定着まで人事担当者も関わり、現場に任せっぱなしにしないことを表している。

加えて、将来に向けて、『昇進は難しいが、業務への取り組み姿勢、勤怠が良好であれば時給をアップする対応をしている』『今後、キャリアパス計画を整備し、昇進・昇格等も踏まえて検討していきたい』といった、「定着促進のための方針を整える」ことも考えられている。（図２－91 参照）

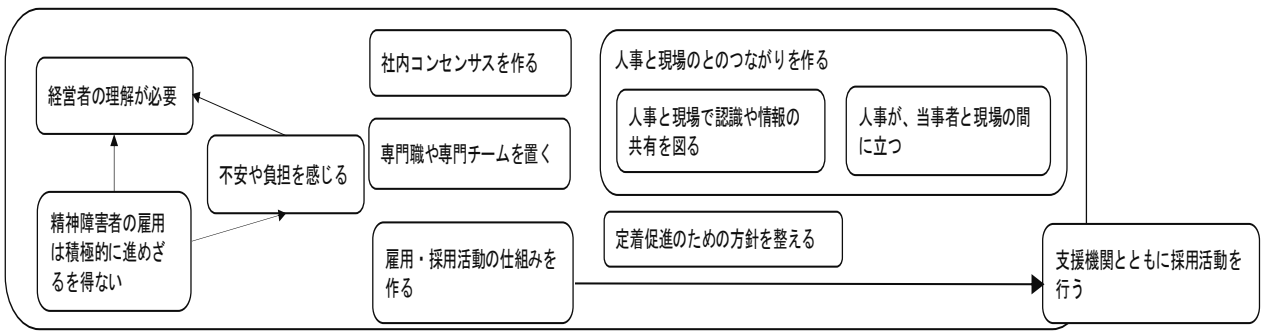


図２－91＜精神障害者雇用の考え方や仕組み＞

２　特例措置について

設問は以下のとおりとなっている。

> Ⅱ　特例措置について
>
> 問４
>
> 「特例措置について、ご意見・ご要望などがあれば記述してください。」

（１）目的

特例適用事業所の精神障害者の雇用や雇用率制度及び特例措置についての考えを明らかにする。

（２）対象

回答のあった 79 件のうち、以下の２件を削除し、77 件を有効回答とした。

①　同一事業主であって、全く同じ内容・表記の２つの回答のうち１件

②　「特になし」と記載されていた１件

（３）分析方法

有効回答の 77 件について、意味の取れる文脈で切片化し、170 の切片とした。各切片について、類似する内容で分類し、コード化を図った。あわせて、それらのコードを分類し、領域を設定した。

（４）結果

分類の結果、＜精神障害者の雇用状況の実際＞＜特例措置の利用状況＞＜特例措置への要望＞の３つの領域に分けることができた。以下、それぞれの領域について、結果を示す。

以下、本文において、コードには「」と下線を施し、自由記述は『』で示す。

ア　＜精神障害者の雇用状況の実際＞

実際の精神障害者の雇用の状況や認識についての 11 コードを生成した（表２－79）。

ａ　雇用率達成に向けたフルタイム勤務

事業所は、法定雇用率の達成を重視した時に『雇用率を重視すると、フルタイム勤務が優先される』というように「フルタイム勤務者を雇いたい」と考えている。この考えを踏まえた時に、精神障害者を雇用するに当って、「短時間勤務を希望する人が多い」「長時間勤務の見込みが立ちにくい、移行が進まない」ことは、雇用率の上昇が見込めないことにつながると言える。

ｂ　事業所の負担感

『相談回数や勤務に対する不安定要素が多く』といったように、職業生活上に現れる体調や出退勤の不安定さを指摘し、『雇用管理側が疲弊している』と「雇用管理上の負担が大きい」という負担感につながっている。また、この状況は『精神障害者は、病状や体調の変動が大きく、短時間でもフルタイムでも同じくらいの負担がある』という回答で示されているように、精神障害者の「雇用管理のコストは勤務時間では変わらない」ということにもつながっている。

また、事業所の、「業種や職種によっては仕事の切り出しが難しく、雇用が難しい」と感じ、「精神障害

表２－79　＜精神障害者の雇用状況の実際＞コード表

	コード	具体例
1	フルタイム勤務者を雇いたい	○雇用率を重視すると、フルタイム勤務が優先される
		○0.5カウント人を複数雇うより、1カウントの人を雇いたい
2	短時間勤務を希望する人が多い	○精神障害者は体調や病状の不安定さから、短時間勤務を希望する日人が多い
		○真面目な人ほど長時間勤務はしたいが、迷惑をかけるというのを理由に短時間を希望する
3	長時間勤務の見込みが立ちにくい、移行が進まない	○体調によって長時間勤務は難しく、長時間勤務の見込みが立たない
		○精神障害者すべてが、30時間以上働けるわけではないので、時間延長の無理強いはできない
4	雇用管理上の負担が大きい	○精神障害は相談回数や勤務に対する不安定要素が多く、必要とする人員の確保が必要
		○精神障害者と受け入れスタッフの双方に配慮が必要であり、雇用管理側が疲弊している
5	雇用管理のコストは勤務時間では変わらない	○精神障害者は、病状や体調の変動が大きく、短時間でもフルタイムでも同じくらいの負担がある
		○採用や雇用管理に係るコストは勤務時間では変わらない
6	業種や職種によっては仕事の切り出しが難しく、雇用が難しい	○サービス業は対人接触があり、精神障害者を雇用しにくい
		○仕事の切り出しが難しい
7	精神障害者の雇用は難しい	○精神障害者は他の障害者に比べて、職場定着が難しい
		○精神障害者の職場定着、体調不良のケアは難しいため、雇用継続の難しさを感じる
8	精神障害者の雇用は慎重になる	○精神障害者の雇用は慎重になる
9	勤務時間に関して、希望と現実とにギャップが生じる	○フルタイムを希望していても、業務や体力面が理由となって、実質的短時間勤務になってしまう
		○希望と「現実とのギャップ」がミスマッチにつながる
10	精神障害者は一概に雇用が難しい訳ではない	○精神障害者は特有の配慮が必要な場合があるが、一概に雇用がしにくいわけではない
11	就労支援機関の協力で採用定着が進んでいる	○就労移行支援事業所の協力があって、採用・定着ができている

者の雇用は難しい」と認識し、「精神障害者の雇用は慎重になる」という姿勢を示しているコードも事業所の負担感の表れとして捉えられる。

ｃ　現実とのギャップ

『フルタイムを希望していても、業務や体力面が理由となって、実質的に短時間勤務となってしまう』というように、精神障害者自身がフルタイムを希望している場合にも、採用や勤務時間の延長に際して、本人の希望と実際の体調や勤務状況との間に生じる現実とのギャップ（「勤務時間に関して、希望と現実にギャップが生じる」）も、事業所の負担感につながっているといえる。

ｄ　精神障害者雇用に係るノウハウの構築

反面、回答の中には『精神障害者は特有の配慮が必要な場合があるが、「精神障害者は一概に雇用がしにくい訳ではない」という回答もある。ここでは、精神障害者には『特有の配慮が必要な場合がある』と精神障害者ゆえに必要となる配慮があることを指摘するとともに、その配慮があれば必ずしも困難でないとしており、精神障害者の雇用管理において配慮に関する具体的なノウハウが蓄積されることの必要性を示していると考えられる。

就労支援機関の協力を得て、事業所の雇用管理の仕組みの構築やノウハウの蓄積を進めていることについて、「就労支援機関の協力で採用定着が進んでいる」と集約した。

イ　特例措置の利用状況

特例措置を利用しての効果や結果、特例措置についての考えなどを集約し、18のコードにまとめた（表２－80）。

表２－80　＜特例措置の利用状況＞コード表

	コード	具体例
1	雇用率を上げやすく、達成しやすくなった	○雇用率の達成が難しかったので、特例措置があることで、助かった
		○特例措置は雇用率が達成しやすくなるのが唯一のメリット
2	精神障害者の雇入れ、定着に役立っている	○特例措置のおかげで、精神障害者を雇うきっかけになった
		○特例措置は、（中略）精神障害者の職場定着に効果がある
3	休みがちな精神障害者の雇用にとってありがたい	○体調等の変動のため休みがちな精神障害者を雇う側としては特例措置はありがたい
4	短時間の人を雇いやすくなった	○特例措置によって、短時間での就労を希望する精神障害者を雇いやすくなった
5	事業所としては、負担感が減っている	○特例措置によって、企業の負担感はかなり軽減されている
6	事業所・精神障害者双方に役立っている	○特例措置によって、精神障害者も働きやすく、事業者にとっても雇用しやすくなる
7	特例措置がなくなると、事業所も精神障害者に不利益を被る	○企業としては雇用率達成のために、短時間勤務の精神障害者に無理をさせる場面がでてくるかもしれない
		○特例措置が廃止されれば、短時間就労希望者を雇いにくくなり、精神障害者にとっても不利な状況になる
8	事業所には役立っているが、障害者にとっては雇用期間の終了につながる可能性がある	○特例措置を理由に採用したため、特例措置がなくなると、雇用が継続できない恐れがある
		○特例措置が継続されるのは事業所にメリットになる反面、短時間勤務者は適用期間を超えることで、雇用終了を不安視することもある
9	特例措置期間中に徐々に時間を伸ばすことで定着につなげている	○徐々に時間を増やす方法で、30時間以上になった者もいる
10	フルタイム・常用に延ばすために3年かけられる	○短時間勤務者を3年かけて常用に伸ばせるのはいい
11	3年間では安定した定着は難しく、30時間以上の勤務に移行できない	○特例措置適用期間終了後、30時間勤務に移行できない
		○適用期間終了後に本人の状況が変わることはほとんどない
12	3年経過あるいは定着したところでカウントが下がるのは負担増である	○3年経ち、0.5カウントになった時に雇うことをやめる企業もある
		○定着すればするほど、雇用率の達成のためには、新規に雇い入れなければならない
		○対象者が安定したところで、0.5カウント分を別に補充することになり、負担感がある
13	特例措置適用期間終了後に、該当者を継続雇用するメリットはなく、新規雇入れをした方が良い	○特例適用期間を満了したら雇用継続するメリットはなく、新たに障害者を雇った方が良い
14	受け入れ準備が整わない状況で応募者が増えるのは負担増につながる	○（特例措置があることで）受け入れ準備が整っていない状況で応募が増えるのは、企業の負担が高まる
15	特例措置にこだわらない精神障害者雇用の取組み	○特例措置に関わらず、精神障害者本人がフルタイムに対応できるようになってからフルタイム勤務を検討する
		○特例措置に関わらず一人ひとりに応じて判断する
16	特例措置を知らなかったあるいは考慮していない	○元々特例措置とは関係なく採用した
		○制度を知らなかった
17	特例措置の情報が少なく、必要	○頻繁な情報提供が必要
18	有効活用出来ていなかった	○有効活用出来ていなかった

a　法定雇用率の達成のしやすさ

週 20 時間以上 30 時間未満での勤務者について、ダブルカウントできることで、法定雇用率の達成につながっている状況を「雇用率を上げやすく、達成しやすくなった」というコードに集約した。具体的には『雇用率の達成が難しかったので、特例措置があることで助かった。』というように、特例措置について、自社の雇用率の上昇や法定雇用率の達成に係る直接の効果として捉えている。『特例措置は雇用率が達成しやすくなるのが唯一のメリット』と特例措置の利用がその他の事柄に波及効果を持たないと考えている回答もある。

b　精神障害者の受け入れへの影響

事業所の人事的な面から捉えた特例措置の効果として、「精神障害者の雇入れ、定着に役立っている」「休みがちな精神障害者の雇用にとってありがたい」「短時間の人を雇いやすくなった」「事業所としては、負担感が減っている」とあり、人事や意識面での効果が示されている。また、事業所ではなく、精神障害者について言及している回答は、『精神障害者も働きやすく事業所にとっても雇用しやすくなる』といった「事業所・精神障害者双方に役立っている」といったコードに集約され、大半の回答は事業所・精神障害者の両方に役立っているとしているが、一方で、「事業所には役立っているが、障害者にとっては雇用期間の終了につながる可能性がある」というコードでは『短時間勤務者は適用期間（３年間）を超えることで、雇用終了を不安視することもある』、「特例措置がなくなると、事業所も精神障害者も不利益を被る」というコードでは、『企業としては雇用率達成のため短時間勤務の精神障害者に無理をさせる場面がでてくるかもしれない』と精神障害者にとっては、必ずしも良い影響だけでないという認識を示している事業所もある。

c　特例措置適用期間（３年要件）についての考え

特例措置が、新規雇入れ、あるいは、在職中に新たに精神障害者保健福祉手帳を取得した場合には初めての取得から３年間と要件が定められているため、事業所が３年間の要件をどのように捉えているのかは、特例措置について検討する上で、大切なポイントだと考えられる。

『徐々に時間を増やす方法で、30 時間になった者もいる』『対象者の障害特性についての理解を深め、焦らずに職場定着につなげている』『力量を判断しながら仕事を確立』するとして、「特例措置期間中に徐々に時間を伸ばすことで定着につなげている」というように、定着に至るプロセスとして捉えている様子がうかがえる。

しかしながら、『フルタイム・常用に伸ばす』ことを目的として「フルタイム・常用に伸ばすために３年かけられる」としても『すべての障害者が３年間で安定した定着をするのは困難』なのが、実際であり、「３年間では安定した定着は難しく、30 時間以上の勤務に移行できない」と捉えていたり、「３年経過あるいは定着したところでカウントが下がるのは負担増である」とし、精神障害者の勤務時間の延長や安定した就労の難しさ、担当者の負担について回答している。

また、「特例措置適用期間終了後に、該当者を継続雇用するメリットはなく、新規雇入れをした方が良い」と自社の雇用率が下がること、雇用率維持のためには、新たな雇入れや、勤務時間の延長といった方策が必要であり、人事面でのコストが増えることなどを想定したと思われる回答も認められた。

d　精神障害者の受入れ準備

特例措置があることで、関係機関等からの紹介などが増加し、精神障害者の応募者が増えることは想定さ

れるが、「受け入れ準備が整わない状況で応募者が増えるのは負担増につながる」とし、精神障害者の受け入れに当たっての準備の必要性について言及している。

e 「特例措置にこだわらない精神障害者雇用の取組」

『特例措置に関わらず精神障害者本人がフルタイムに対応できるようになってからフルタイム勤務を検討する』『特例措置に関わらず一人ひとりに応じて判断する』といったように、「特例措置にこだわらない精神障害者雇用の取組」を行っている事業所の存在も明らかになっている。

f 特例措置の情報

今回の分析の対象は、調査時点で特例措置適用者が雇用されている事業所について行っているが、『制度を知らなった』など、結果として特例措置適用者を雇用した事業所など「特例措置を知らなかったあるいは考慮していない」事業所や「特例措置の情報が少なく、必要」としている回答、特例措置について理解していなかったため、「有効活用出来ていなかった」という回答もみられた。

ウ 特例措置への要望

特例措置への要望について６つのコードを生成した（表２－81）。

表２－81 ＜特例措置への希望＞コード表

	コード	具体例
1	特例措置を継続あるいは恒常化してほしい	○特例措置の恒久化を希望する
		○特例措置を長く続けてほしい
2	適用期間の延長・無期限化を希望	○特例措置適用期間の3年は短い
		○フルタイムへの移行には、特例適用期間の3年は短い、長くしてほしい
		○精神障害者の雇用の拡大のためには、特例措置の適用期間はなくした方がいい
3	雇用率算定方法の変更を希望する	○本人が希望しているならば、短時間勤務でも1カウントにしてほしい
		○20時間未満の人たちを要件とした助成金より、カウントにつながる仕組みを希望
		○状態の悪い精神障害者のカウントは2.0にすべき
4	納付金の支払い要件の緩和	○雇入れても、休みが多いため納付金を払った上負担が増えるので雇用が難しくなる
5	法定雇用率の一律の設定は不公平	○一律の雇用率の設定は不公平
6	特例措置の見直しをしてほしい	○精神障害者は長期雇用が難しいので、○年継続したらダブルカウントにする方がよい
		○特例措置は現場や本人に関わるものでなく、理解や定着に効果があるとは思えない
		○精神障害者が、病気とうまく付き合い、仕事の喜びを得られるのであれば、特例措置にこだわらず、短時間を基準とすべき
		○障害が理由で、一般就労が困難な障害者の雇用に当たって、個人的な要因を無視した仕組みが間違っている

a 特例措置の継続

「特例措置を継続あるいは恒常化してほしい」では、『暫定措置ではなく、恒常化』を希望する回答や継続・延長を希望する回答が多いが、その理由として、『特例対象であるか否かに関わらず支援する量は同じであり、特例措置を継続してほしい』あるいは『ダブルカウントに準じた考えで、特例措置の継続を希望する』といった精神障害者の雇用に係る事業所の負担、コストを念頭に置いていると思われる意見もみられた。

b 「適用期間の延長・無期限化を希望」

特例措置の継続だけでなく、『適用期間の３年は短い』『適用期間の長期化・延長を希望』『適用期間の無期限化を希望』といった意見を踏まえて「適用期間の延長・無期限化を希望」という集約を行った。

c 「雇用率算定方法の変更を希望する」

雇用率の算定方法については『短時間勤務者も１カウントと数えて欲しい』『短時間 0.5 カウントの緩和を希望』『20 時間未満についても助成金の支給ではなく、カウントを希望』『障害の重い人のダブルカウントを希望』といったように、実際の状況を反映したであろう回答が示されている。

d 「納付金の支払い要件の緩和」

特例措置に係る障害者雇用納付金の支払い要件には、毎月の実労働時間もその条件になっているため、雇用していても、欠勤などが多く条件を満たさない期間は、月単位での納付金の支払い義務が生じる。雇用していることで生じる給料や雇用保険などに加え、納付金の支払いに係る事務についても月単位で行う必要が生じる。そのため、事業所からは『障害者を雇用していても、要件を満たさないからと言って、納付義務が生じるようでは、採用していない方が費用がかからないので、良い』といった意見が出ていた。

e 「法定雇用率の一律の設定は不公平」

障害者雇用率制度は、民間企業については、従業員（常用雇用）の 2.3%に当たる人数の障害者を雇うことを義務付けている。これは、従業員が 46 人以上の企業全てに一律に義務付けられており、原則として従業員規模等による差はついていない。このことに対して『一律の雇用率の設定は不公平』との回答があった。

f 「特例措置を見直してほしい」

雇用率制度あるいは特例措置に関して、その制度の見直しについても具体的な提案がされている。『超短時間（週 20 時間未満）であっても障害者本人に働ける力があり、仕事があるならカウントできる仕組みであるべき』『障害程度が重いために作業時間が短くなり、カウントが上がらないのなら、障害程度の軽い人を長時間で雇った方が良い』といった事業所の立場からの意見や『精神障害者は長期雇用が難しいので、○年継続したらダブルカウントにする方が良い』『精神障害者にとってフルタイムだけが働き方ではない。精神障害者が病気とうまく付き合い、仕事の喜びを得られるのであれば、特例措置にこだわらず、短時間を基準とすべき』といった、被雇用者である精神障害者が長く働き続けられるための考え方を念頭においた提案がなされている。

３ 第４節の考察

本稿では、「第１回質問紙調査」の自由記述による回答の質的分析を行った。ここでは、結果から考えられることについてまとめる。

（１）精神障害者雇用の雇用管理について

ア きめ細かな個別支援

＜現場で感じる困難さ＞において、個人の状況を示す３つのコード（「障害や気持ちのわかりにくさ」「コミュニケーションが難しい」「気分や症状が安定しにくく、対応が難しい」）とそれらを背景にして生

じる状況を示す４つのコード（「周囲が理解しづらい」「齟齬やトラブルが生じる」「出社が滞る」「業務が捗らない」）で表された困難さは多様であり、個別性の高さを示していると考える。

＜サポートの実際＞においては、「周囲の理解を促す」というコードが当事者と周囲との関係性に目を向けたコードであり、これとは別に、当事者に目を向けた「話を聴く・話し合いをする」「認識を育てる」「勤務条件を整える」「職務遂行力を伸ばす」という４つのコードがあげられる。

「周囲の理解を促す」は、単に当事者に障害等の理解のしづらさを背景に研修などを実施し知識を付与するだけでなく、人事担当者がコミュニケーションの仲介者となったり、障害ゆえの特性のある当事者と周囲との関係性を整えることで、現場の安心を支えている。

後者の当事者に目を向けた４つのコードは人事担当者と当事者との良好な関係性を基盤に、当事者の認識や考えの理解を進めながら、当事者と実際の状況との折り合いを探し出すための当事者への働きかけだと言える。この４つの働きかけは、当事者の気持ちや考え、体調や病状のなどの変化や安定度を踏まえて、状況に応じて柔軟に働きかけることが求められる。この状況に応じた柔軟な働きかけを、「対応するタイミングを判断する」（サブコード「時間をかけて対応する」「迅速に対応する」）として、当事者の状態を念頭に、どのような方法とタイミングで働きかけるのかを判断することを示している。

イ　組織的あるいはネットワークを駆使した支援

個別性が高く、柔軟な対応が求められるサポートを人事担当者だけで行うのは負担も大きく、『担当者が疲弊』してしまうことも考えられる。人事担当者の負担を軽減し、上述したようなきめ細かな個別支援を支えているのが、組織的な＜精神障害者雇用の考え方や仕組み＞であり、＜サポートの実際＞において示されたネットワークを駆使する「支援機関等との連携」だといえる。

具体的には、経営者に理解のもと、精神障害者の受入れ等について、「社内のコンセンサスを作る」ことや「専門職や専門チームを置く」「雇用・採用活動の仕組みを作る」「人事担当者と現場とのつながりを作る」といった社内の組織化が示されている。

しかしながら、このような組織的な対応は、雇用する障害者が比較的少なく、障害者雇用に経験が浅い、中小規模の事業所には、負担感を強くする側面もあると考えられる。その負担感を軽減する手立てとして、「支援機関等との連携」が挙げられる。精神障害者の生活支援や就労支援に長けた支援機関と連携することで、受入れのための研修や採用活動への協力、当事者との定期的な面接によるサポート等、採用・定着のための組織的な仕組みに協力を得るとともに、支援機関の持つノウハウを必要に応じて活用することで、社内に雇用管理のノウハウが蓄積されると考えられる。

事業所の主体的な雇用管理に支援機関等のネットワークを組み込むことが、雇用管理のコストの軽減につながると考えられる。

（２）特例措置について

ア　事業所の負担の軽減

本節２の（４）イにおいて、特例措置利用の効果としては、「雇用率を上げやすく、達成しやすくなった」「事業所としては、負担感が減っている」「短時間の人を雇用しやすくなった」といった回答がされている。

その一方で、本節２の（４）アで述べたように「雇用管理上の負担が大きい」「雇用管理のコストは勤務時間では変わらない」「精神障害者の雇用は難しい」等の精神障害者雇用に対する困難さや負担感を示すコードも多く生成されている。このことは、事業所の負担感とともに、精神障害者の定着の難しさを示しているといえ、精神障害者の雇用の安定を進めるためには、事業所の負担軽減が重要なポイントになると考えられる。また、同じく本節２の（４）アでは、「就労支援機関の協力で採用定着が進んでいる」というコードで、事業所の負担軽減につながっていることが示され、特例適用事業所が就労支援機関等と連携しやすくなるための手立てを講じることが、事業所の負担軽減、ひいては精神障害者の雇用・定着につながると考える。

イ　労働時間の 30 時間以上への延長

特例措置の適用期間が３年間であることに対しては、「フルタイム・常用に延ばすために３年かけられる」というコードにあるように『短時間勤務者を３年かけて常用に伸ばせるのはいい』という回答がある一方で、「３年間では安定した定着は難しく、30 時間以上の勤務に移行できない」というコードでは『特例措置適用期間終了後、30 時間に移行できない』という回答があり、「３年経過あるいは定着したところでカウントが下がるのは負担増である」というコードでは『対象者が安定したところで 0.5 カウント分を別に補充することになり負担感がある』といった、労働時間が 30 時間以上に延ばせない就業者がいることや定着が図られることで雇用率の低下に結びつくことの負担感が示されている。

このような 30 時間への移行が難しい状況の背景には、当事者自身が様々な理由から 30 時間以上の就業を望まない場合や体調や病状等を理由に 30 時間以上の就業が難しい場合等が考えられ、事業所の考える労働時間の延長・フルタイム勤務への移行に馴染まない精神障害者が一定数あると思われる。

また、「事業所には役立っているが、障害者にとっては雇用期間の終了につながる可能性がある」では、『短時間勤務者は適用期間（３年間）を超えることで、雇用終了を不安視することもある』という回答があり、「特例措置がなくなると、事業所も精神障害者も不利益を被る」では『企業としては雇用率達成のために短時間勤務の精神障害者に無理をさせる場面がでてくるかもしれない』と精神障害者に負担や不利益が生じる恐れのあることが指摘されている。

上述したように、労働時間の 30 時間以上への延長については、特例措置の適用期間（３年間）をめぐって、事業所と精神障害者との間で立場の相違を背景に様々な状況が想定される。事業所の負担感への対応とともに精神障害者が不利益を被ることがない対応も重要だと言える。

第５節　小括

１　事業所質問紙調査の量的集計及び分析について

事業所質問紙調査の量的な分析では、どのような事業所が、特例措置をどのように捉えているかという点について検討を行った。その結果、特例措置を精神障害者の雇用管理に活用することを考慮した事業所は、考慮しなかった事業所に比べ、特例措置について精神障害者の職場定着や様々な配慮の行いやすさに関わる項目に「当てはまる」と回答する傾向が認められた。その反面として、特例措置の活用を考慮した事業所は、特例措置の終了が負担になると回答する傾向も見られた。事業所の特徴との関係からは、特例措置活用を考慮する割合は、特例措置活用の考慮をしなかった事業所に比べ、従業員規模が大きい事業所ほど大きくなっており、さらに、事業所内での雇用管理、支援制度を実施し、就労支援機関を利用する事業所で大きくなることも確認

された。

また、特例措置の認識という点では、特に「雇用率達成のしやすさ」という項目との結びつきが示唆された。しかし、「雇用率達成のしやすさ」は特例措置の直接的な特徴ではあるが、そこから派生することが期待されるその他の職場定着や様々な配慮などとの結びつきまでは確認できなかった。特例措置は雇用率の達成のしやすさを足場に、その他の支援や配慮を行いやすくすることがねらいのひとつであったが、そこまでは認識されていない可能性がある。

2　事業所質問紙調査における自由記述の質的分析について

（1）精神障害者の雇用管理について

事業所では、精神障害や個人の特性を背景にして現場で感じる様々な困難さに対して、当事者のみならず、周囲の従業員を含めて、当事者の個別性を踏まえたきめ細かい対応が行われている。

ただし、個別性の高い対応を人事担当者だけで行うことには限界があり、社内では精神障害者雇用に関する仕組みや体制の整備が図られるとともに、社外の支援機関等とも連携していることが示された。事業所の主体的な雇用管理に支援機関等のネットワークを組み込むことにより、精神障害者雇用に伴う負担の軽減につながると考えられる。

（2）特例措置について

事業所は、特例措置の利用の効果や影響について、雇用率の状況や法定雇用率の達成がしやすくなったこととともに、雇用管理上の負担感についても指摘されている。（1）でも示されたとおり、障害者雇用に伴う負担については、就労支援機関との連携が一助になると考えられる。

また、事業所のもう一つの負担感として挙げられているのが、労働時間延長の難しさだと言える。短時間から段階的にフルタイム勤務を目指していけることを評価する回答がある一方、必ずしも週の労働時間を 30 時間以上に移行できるとは限らないとの指摘があった。特例措置の適用期間（3年間）で移行できなかった場合、事業所にとっては雇用率が低下するという影響があること、その結果、精神障害者本人にとっては雇用が継続されないかもしれないという懸念が生じること等が指摘され、特例措置のあり方についての検討に当たっては、これらの点についても考慮される必要がある。

引用文献

厚生労働省（2016）．『合理的配慮指針事例集（第3版）』, https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000093954.pdf （2021 年 12 月 27 日閲覧）

水本 篤・竹内 理 (2008). 「研究論文における効果量の報告のために: 基礎的概念と注意点」. 『英語教育研究』, 31, pp. 57-66.

森 敏昭・吉田 寿夫 (1990). 『心理学のためのデータ解析テクニカルブック』. 北大路書房

厚生労働省「精神障害者である短時間労働者に関する算定方法の特例措置 Q&A」
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seikakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000193224.pdf 2021/1/21 閲覧
朝日雅也. 障害者雇用制度の展望. 職業リハビリテーション 2018.31(2),30-40.
眞保智子. 障害者雇用における質の向上への考察-企業コミュニティと日本的雇用慣行に注目して. 職業リハビリテーション 2018.31(2),14-17
丸物正直. 企業の立場から見た障害者雇用制度の課題. 職業リハビリテーション 2018.31(2),6-9.
中川正俊. ダブルカウントの問題. 職業リハビリテーション 2018.31(2),22-25
眞保智子. 障害者雇用進展期の雇用管理と障害者雇用促進法の合理的配慮. 日本労働研究雑誌 2017.685,4-19.
倉持一. 障害者雇用の戦略的取り組みと企業のノード機能に関する研究. 社会デザイン学会 2019,10,34-44.
江上順子. システムとしての「職場」における障害者雇用の効用-障害者雇用を通じたディーセントワークの実現-. 社会政策学会 2017.8,92-105

第３章　事業所インタビュー調査

第３章　事業所インタビュー調査

本章で述べる事業所インタビュー調査は、特例措置を利用した経験を踏まえての特例措置の影響や効果、雇用率制度等に対する特例適用事業所の考えを把握するために、特例適用事業所の人事担当者から聴き取りを行ったもので、本調査報告書における位置づけは、図３－１に示すとおりになっている。

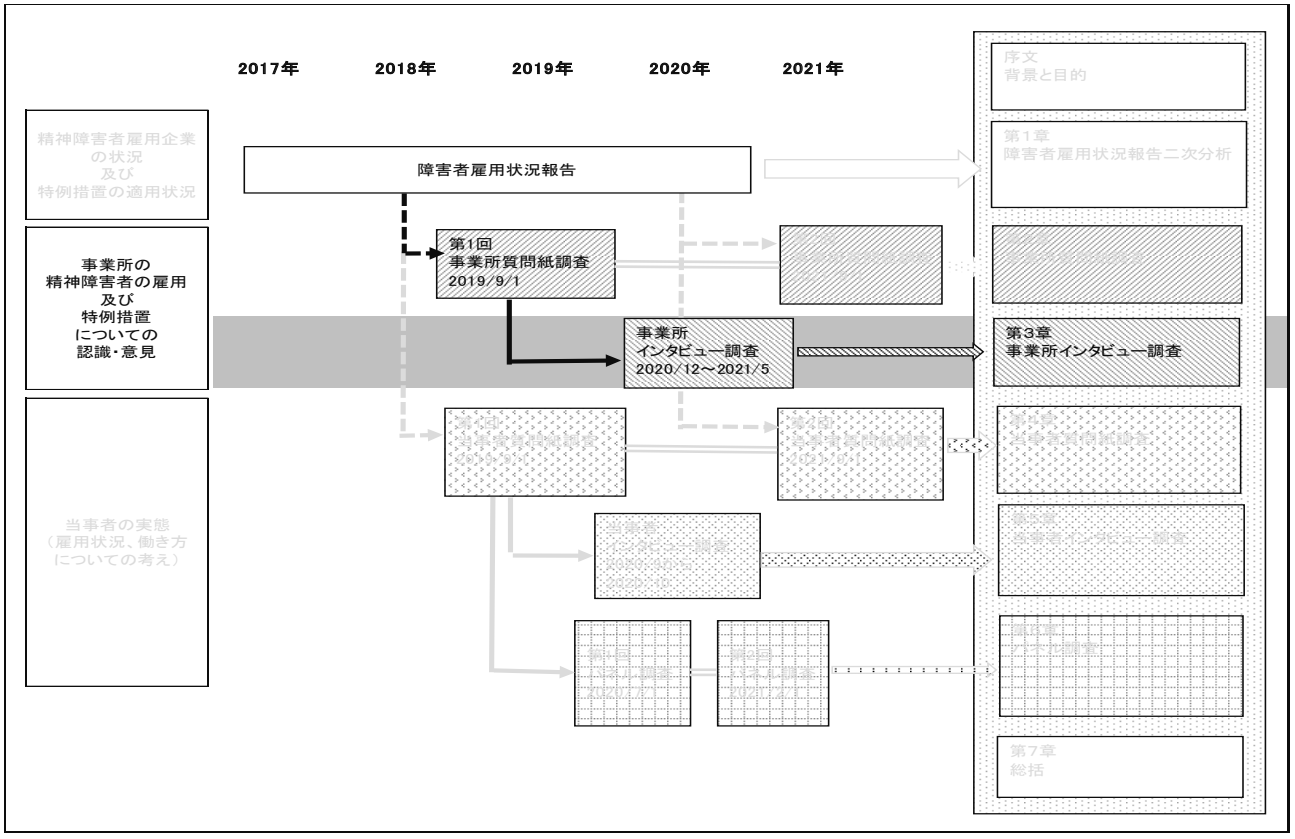


図３－１　本調査研究報告書における本章の位置づけ

第１節　目的と手法

１　目的

事業所インタビュー調査は、特例措置を利用したことのある事業所が①精神障害者の雇用、特に短時間労働についてどのように考えているか、②特例措置についてどのように考えているのかを明らかにすることを目的とした。

２　手法

（１）調査実施方法

2019 年に実施した第１回事業所質問紙調査において、調査時点で特例適用事業所と判断された事業所のうち、本インタビュー調査への協力の同意が示された事業所に対して、自由回答形式の調査票をメールで送付し、メールで回答を得た。

（２）実施時期

メールの送付及び回答の受付は、2020 年 12 月から 2021 年５月までの期間に実施した。

（３）サンプリング

第１回事業所調査において特例適用者が雇用されていることが確認できた 491 事業所について、「特例適用者の今後の雇用方針について」での２つの問い、すなわち「特例措置がなくなると精神障害者である短時間労働者を雇うのは難しい」と「特例措置がなくなっても精神障害者については短時間労働者として雇う」への「よく当てはまる」から「全く当てはまらない」の５つの選択肢での回答をもとに、①特例措置がなくなると精神障害者の雇用は困難だが、雇用する、②特例措置がなくなると精神障害者の雇用は困難であり、雇用しない、③特例措置がなくなっても精神障害者の雇用は困難でなく、雇用する、④特例措置がなくなっても精神障害者の雇用は困難ではないが雇用しないという４つにグループ分けを行った。その際、「どちらでもない」という中間の回答をした事業所を除き、それ以外の 251 事業所を４つのグループに当てはめた。以下、各グループの対象数を示す。

① 精神障害者の雇用は困難だが、雇用する（19 事業所）
② 精神障害者の雇用は困難であり、雇用しない（７事業所）
③ 精神障害者の雇用は困難でなく、雇用する（156 事業所）
④ 精神障害者の雇用は困難ではないが、雇用しない（69 事業所）

各グループから２所以上を選定することとしたうえで、各グループの事業所数の比率を踏まえ、従業員規模や業種に偏りが生じないように候補を選び出し、20 事業所の候補を選び出し、最終的に①２所、②２所、③３所、④３所の計 10 所の協力を得た。具体的な参加者の属性は表３－１のと

表３－１　参加者の属性

番号	選定グループ	事業所			回答者		
		事業所規模（従業員規模）	業務内容	特例適用者数※	年代	配属部署、職位、資格	障害者雇用担当期間
1	①	100～299	プラスチック製品　製造業	0	40代	管理部　管理課　係長	3年
2		1000以上	ドラッグストア、調剤薬局、介護ショップ、化粧品専門店の運営	15	30代	採用部　リーダー	2年
3	②	300～499	不動産仲介業	1	30代	総務部	2年6か月
4		500～999	医療・介護・福祉事業	1	40代	総務	5年
5	③	45～99	食品の小売り、宅配事業	9	50代	ダイバーシティ推進グループリーダー　（企業在籍型ジョブコーチ）	2年半
5		100～299	劇場、美術館等の施設維持管理及び展覧会、公演等の事業運営	0	回答なし	事務局統括部　主査	6～7年
7		1000以上	会員権事業、ホテルレストラン事業、ゴルフ事業、メディカル事業、その他の事業	3	40代	人事企画部　CSR推進室　名古屋・大阪事務支援課　課長 資格：精神保健福祉士、企業在籍型職場適応援助者、心理相談員	13年6か月
8	④	45～99	医療・福祉施設や学校等における給食受託業務や調理冷蔵システムを用いた食品加工	2	40代	人事部	4年間程度
9		100～299	化学製品の製造	0	40代	管理部 管理課 課長	20年
10		500～999	システムインテグレーター（営業、技術、マーケティング、コーポレートスタッフ）	1	40代	人事総務部　総務課 社会福祉士、精神保健福祉士	1年9か月

※インタビュー調査実施時に特例措置が適用されている障害者数

おりとなっている。

（４）調査内容

設問１として事業所の基本情報、設問２として精神障害者を短時間雇用することについての考え方、設問３として特例措置制度への考え方を尋ねることとし、それぞれの設問は複数の質問群から構成した。なお、設問一覧表については、巻末資料附録に掲載している。

（５）分析の手順と経過

ア　切片化

各設問における回答データを、文意が取れる文ごとに切片化した。

イ　コーディング

第１段階として、切片化した回答について、設問内容や目的にこだわらず、重要と思われる語や概念をコーディングし、設問ごとにコード一覧表を作成した。例えば、「設問３③『特例措置をどのような経緯・お考えで活用されましたか』」におけるコード一覧表は、表３－２のとおりとなっている。コード一覧表においては、切片化した回答を第１次コードとし、類似するコードをまとめて、第２次コードと位置付けた。

設問ごとにこの作業を行い、この調査の２つの目的（①精神障害者の雇用、特に短時間労働についてどのように考えているか、②特例措置についてどのように考えているのか）を踏まえて、コードの抽象化や概念化を進めた。

表３－２　コード一覧表の例

設問番号	選定グループ	第1次コード	第2次コード	定義	カテゴリー
問3③	①	雇用率達成のため	雇用率達成のために利用	雇用率達成のために特例措置を利用	雇用率達成のために利用
問3③	④	雇用率達成に向けた方針の結果			
問3③	②	雇用率未達成であったので積極的に採用した			
問3③	④	見極めのための短時間勤務に特例措置が適用されるのはありがたい	雇用開始時の見極めに短時間雇用が有効に活用できる	特例措置のおかげで、雇用開始時期の短時間雇用を有効に活用できる	短時間雇用の時期が有効に活用できる
問3③	④	職場定着に向けた見極め期間を短時間勤務にできる			
問3③	①	特例措置があるから採用しているわけではない	特例措置ありきの採用ではない	意図せず結果として特例措置を利用することになった	意図せず結果として利用した
問3③	②	特に「活用」したわけではない			
問3③	③	特例措置ありきの採用ではない			
問3③	④	特例措置ありきの採用ではない			
問3③	③	結果として特例措置の対象となった			
問3③	④	結果として特例措置の対象となった			
問3③	③	在職者が特例措置対象であった			
問3③	②	支援機関からの紹介の際に情報を提供されたため			
問3③	③	以前から短時間雇用は行っている			
問3③	④	応募者の状態を考慮した採用を実施			

ウ　概念図の作成

各コードの生成過程やコード間の関連性を検討するとともに、必要に応じて回答に立ち戻り、各コードやカテゴリーの関連性を精査し、概念図を作成した。

第２節　結果

前節２（５）により、最終的に生成したコードは 30 となり、概念図は図３－２（折り込み）のとおりとなっている。この概念図は、【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】【精神障害者の短時間労働について】【雇用率制度や特例措置の利用について】の３つに分けて捉えることができる。

まず、各概念図の特徴を示した上で、各概念図をまたがる関係性を示し、事業所における特例措置の影響や事業所の特例措置に対する考えを明らかにする。

１　雇用率制度や特例措置の利用について

まず、【雇用率制度や特例措置の利用について】について述べる。ここでは、コードは 13 にまとめられた（表３－３）。表中の定義の欄には、各コードが意味すると判断した内容を記載している。

この【雇用率制度や特例措置の利用について】に属するコードを、さらに時点を考慮して分類し、利用開始に関わる＜特例措置利用の経緯＞、利用に伴う＜特例措置を利用した影響や効果＞、利用

表３－３　【雇用率制度や特例措置の利用について】コード表

番号	時点による分類	コード	サブコード	定義
1	特例措置利用の経緯	支援機関から応募者の情報を提供される		支援機関から応募者の紹介とともに特例措置の情報を得て、利用した
2		雇用率達成のため利用		雇用率達成のために特例措置を利用した
3		短時間で働く精神障害者が多い		短時間勤務の精神障害者が多いことが特例措置の活用につながる
4		意図せず結果として利用		意図せず結果として特例措置を利用することになった
5	特例措置を利用した影響や効果	週20時間勤務が困難な就業者が増加		週20時間勤務が困難な就業者の増加
6		雇用しても（労働時間が不足するため）納付金と賃金の両方を支払う状況になる		雇用しても（労働時間が不足するため）納付金と賃金の両方を支払う状況になり負担が増える
7		雇用率が達成	雇用率が達成できた	雇用率を達成できた、また、達成できたことで調整金が支給された
			調整金が支給された	
8		雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる		雇入れ開始からの短時間雇用を有効に使い、本人と現場の両方を見極め、時間をかけて定着を図れる。
9		現場では特例対象かどうかは関係ない		特例措置の影響は、雇用率に関わる側面だけで、現場の受け入れ、定着には関係がない
10		効果や影響は特にない		特例措置の影響や効果は特にない
11	雇用率制度や特例措置に対する考え	雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和	雇用率への算定など超短時間労働者に対する多様な支援を希望	納付金の支払い要件、雇用率算定条件を含む超短時間労働者へ支援、特例措置適用条件など雇用率制度の諸条件の緩和を希望する
			納付金支払い要件の緩和を希望	
			特例措置の適用可能な期間（3年間）の延長を希望	
12		特例措置はありがたい制度		精神障害者の雇入れに当たって、ありがたい制度
13		雇用率制度への異なる基準や考え方の導入	雇用率のカウントを労働時間で案分するのは適当ではない	雇用率制度における精神障害者の算定条件の検討、見直しを希望する
			精神障害者にも重度区分の新設を希望	

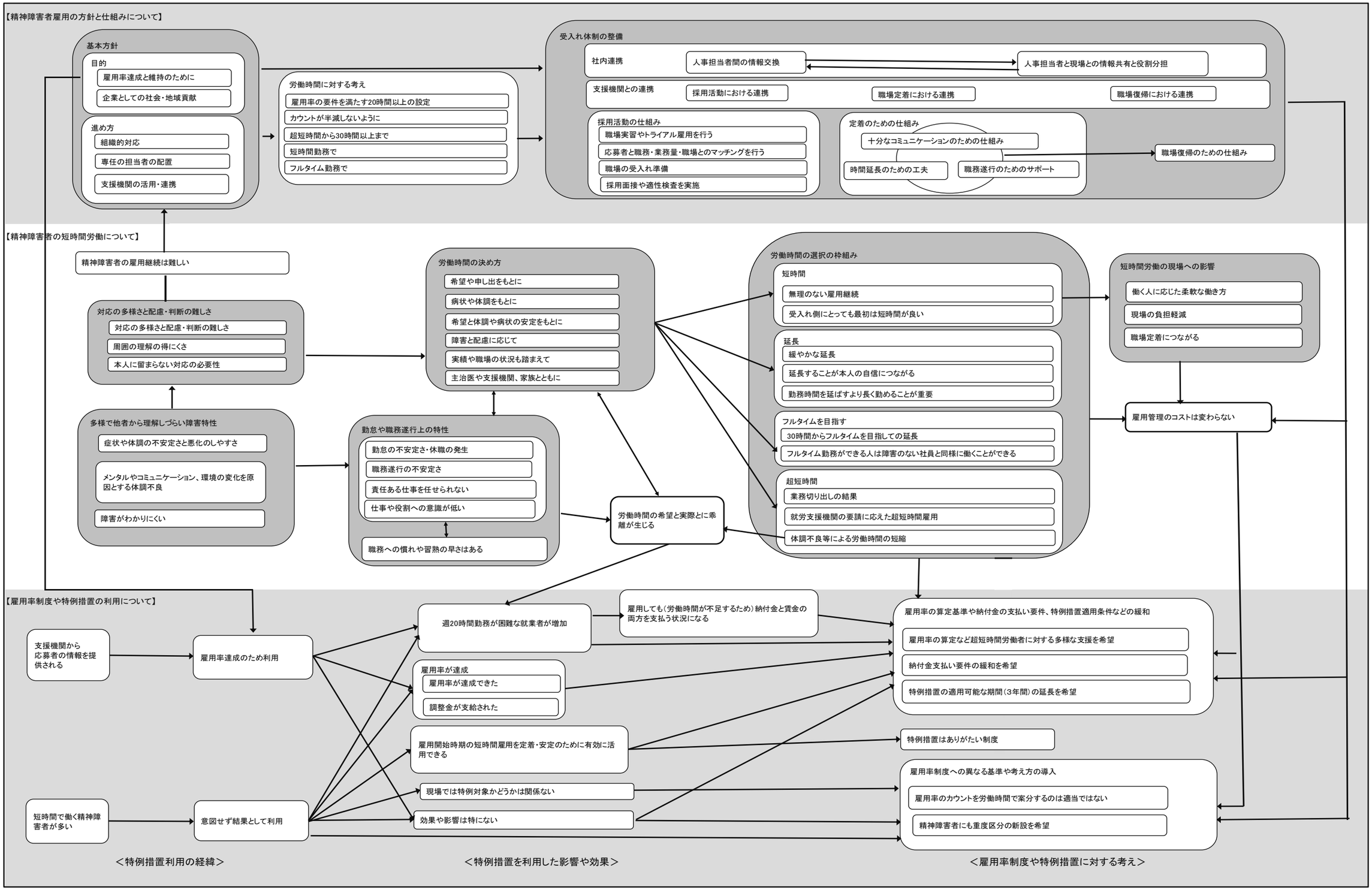

【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】
基本方針
目的
雇用率達成と維持のために
企業としての社会・地域貢献
進め方
組織的対応
専任の担当者の配置
支援機関の活用・連携
労働時間に対する考え
雇用率の要件を満たす20時間以上の設定
カウントが半減しないように
超短時間から30時間以上まで
短時間勤務で
フルタイム勤務で
受入れ体制の整備
社内連携
人事担当者間の情報交換
人事担当者と現場との情報共有と役割分担
支援機関との連携
採用活動における連携
職場定着における連携
職場復帰における連携
採用活動の仕組み
職場実習やトライアル雇用を行う
応募者と職務・業務量・職場とのマッチングを行う
職場の受入れ準備
採用面接や適性検査を実施
定着のための仕組み
十分なコミュニケーションのための仕組み
時間延長のための工夫
職務遂行のためのサポート
職場復帰のための仕組み
【精神障害者の短時間労働について】
精神障害者の雇用継続は難しい
対応の多様さと配慮・判断の難しさ
対応の多様さと配慮・判断の難しさ
周囲の理解の得にくさ
本人に留まらない対応の必要性
多様で他者から理解しづらい障害特性
症状や体調の不安定さと悪化のしやすさ
メンタルやコミュニケーション、環境の変化を原因とする体調不良
障害がわかりにくい
勤怠や職務遂行上の特性
勤怠の不安定さ・休職の発生
職務遂行の不安定さ
責任ある仕事を任せられない
仕事や役割への意識が低い
職務への慣れや習熟の早さはある
労働時間の決め方
希望や申し出をもとに
病状や体調をもとに
希望と体調や病状の安定をもとに
障害と配慮に応じて
実績や職場の状況も踏まえて
主治医や支援機関、家族とともに
労働時間の希望と実際とに乖離が生じる
労働時間の選択の枠組み
短時間
無理のない雇用継続
受入れ側にとっても最初は短時間が良い
延長
緩やかな延長
延長することが本人の自信につながる
勤務時間を延ばすより長く勤めることが重要
フルタイムを目指す
30時間からフルタイムを目指しての延長
フルタイム勤務ができる人は障害のない社員と同様に働くことができる
超短時間
業務切り出しの結果
就労支援機関の要請に応えた超短時間雇用
体調不良等による労働時間の短縮
短時間労働の現場への影響
働く人に応じた柔軟な働き方
現場の負担軽減
職場定着につながる
雇用管理のコストは変わらない
【雇用率制度や特例措置の利用について】
支援機関から応募者の情報を提供される
雇用率達成のため利用
短時間で働く精神障害者が多い
意図せず結果として利用
週20時間勤務が困難な就業者が増加
雇用しても（労働時間が不足するため）納付金と賃金の両方を支払う状況になる
雇用率が達成
雇用率が達成できた
調整金が支給された
雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる
現場では特例対象かどうかは関係ない
効果や影響は特にない
雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和
雇用率の算定など超短時間労働者に対する多様な支援を希望
納付金支払い要件の緩和を希望
特例措置の適用可能な期間（3年間）の延長を希望
特例措置はありがたい制度
雇用率制度への異なる基準や考え方の導入
雇用率のカウントを労働時間で案分するのは適当ではない
精神障害者にも重度区分の新設を希望
＜特例措置利用の経緯＞
＜特例措置を利用した影響や効果＞
＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞

図３－２　概念図（全体）

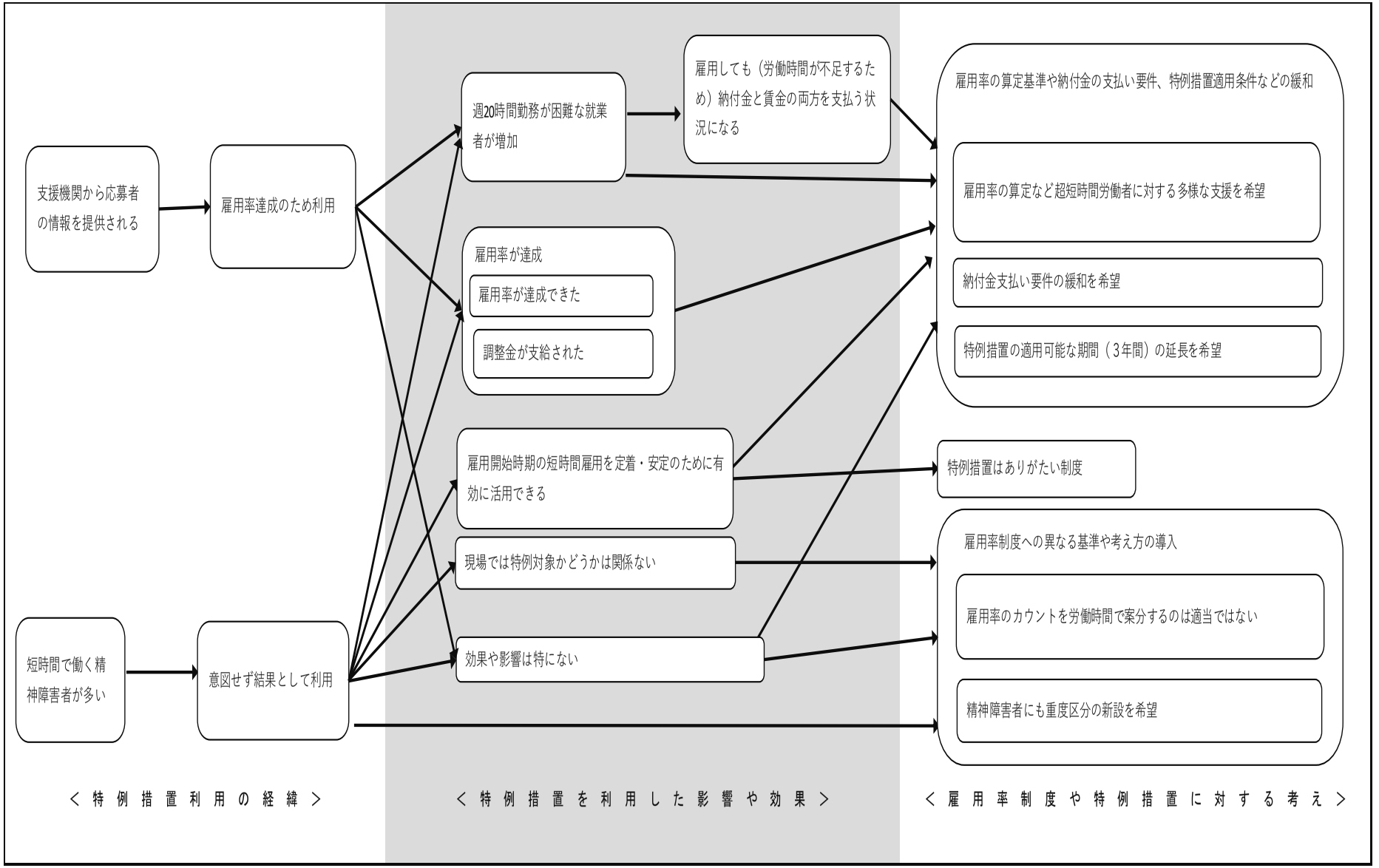


図３－３　【雇用率制度や特例措置の利用について】概念図

による影響や効果を踏まえた＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞の３つの領域に分けた。各領域に属するコード同士の関連を考慮するとともに、＜特例措置利用の経緯＞のコードと＜特例措置を利用した影響や効果＞のコードの関連、＜特例措置を利用した影響や効果＞のコードと＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞のコードの関連を考慮して、付置したのが図３－３の【雇用率制度や特例措置の利用について】の概念図である。

なお、概念図の形式を踏まえ、以降、本文では、概念図の名称を【】で、概念図内の領域については＜＞で、カテゴリーとコード、サブコードには「」と下線を施し、回答からの引用は『』で表記している。

以下、それぞれの領域について述べる。

＜特例措置利用の経緯＞

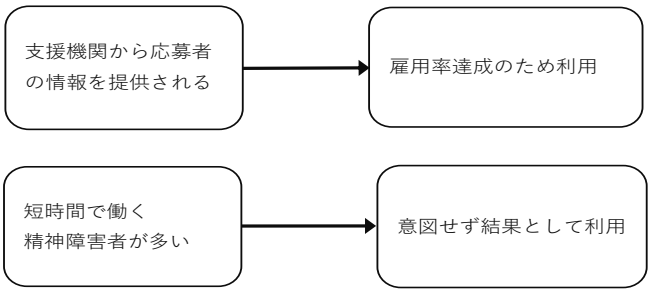


図３－４　＜特例措置利用の経緯＞

＜特例措置利用の経緯＞（図３－４）については、目的として雇用率の達成を掲げている「雇用率達成のため利用」というコードと「意図せず結果として利用」というコード、そして、それぞれのコードのきっかけや背景と考えられる「支援機関から応募者の情報を提供される」と「短時間で働く精神障害者が多い」の合わせて４つのコードが生成できた。「雇用率達成のため利用」は、「支援機関から応募者の情報を提供される」というコードと関連し、支援機関から紹介された応募者が特例措置の対象となることを情報提供されたことをきっかけとして制度の利用につなげていることがうかがえた。また、「意図せず結果として利用」では、『短時間勤務の多さが、特例措置の活用につながる』『以前から、短時間雇用は行っている』などの回答があり、「短時間で働く精神障害者が多い」ことが関連していると考えられ、精神障害者の雇用に経験のある事業所が、特例措置の利用について、特に目的意識を持たずにいたことが理解できる。

このことから、特例措置の利用にあたって、雇用率の向上あるいは達成といった目的のもとに利用した場合と利用目的を意識せずに「短時間労働者」として精神障害者を雇い入れていた場合があることがわかる。

＜特例措置を利用した影響や効果＞

上述したような特例措置の利用にあたって、雇用率算定上の効果を想定し、利用目的として認識していた「雇用率達成のため利用」というコードと特例措置の利用目的に対する認識が薄かったであろう「意図せず結果として利用」というコードは、＜特例措置を利用した影響や効果＞の領域においてつながっているコードの種類に相違がある（図３－５，図３－６）。

＜特例措置利用の経緯＞における「意図せず結果として利用」というコードでは、＜特例措置を利用した影響や効果＞は、利用の結果として受け止められたものであり、何か特定の効果や影響と結びつくわけではないと考えられる。逆に言えば、いずれの効果や影響との関連も否定されるわけではないことから「意図せず結果として利用」というコードは、＜特例措置を利用した影響や効果＞の領域において示した「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」「雇用率が達成」「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」「現場では特例対象かどうかは関係ない」「効果や影響は特にない」という全てのコードに関連すると考えられた。

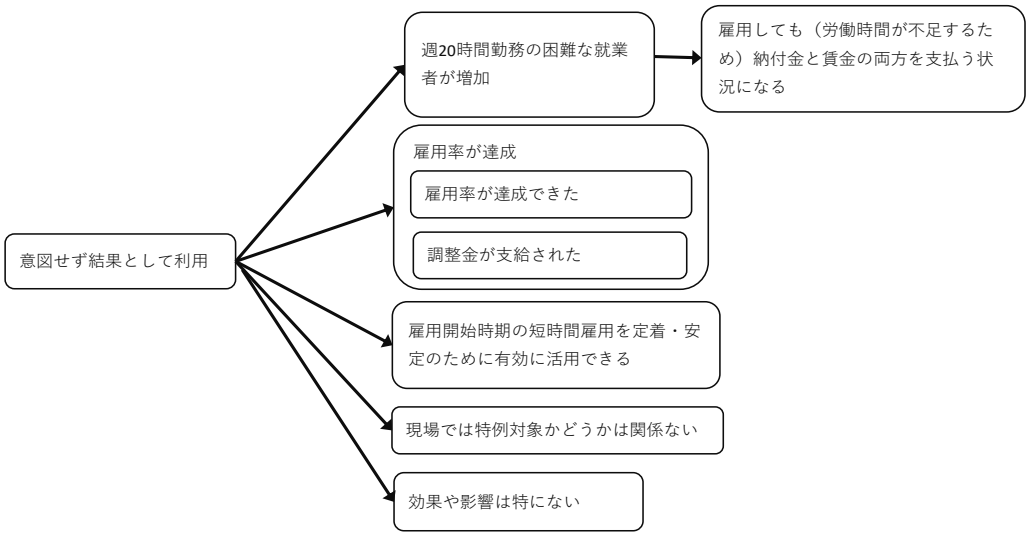


図３－５　意図せず結果として利用

特例措置の利用に際して明確な目的を示した「雇用率達成のため利用」というコードは、＜特例措置を利用した影響や効果＞で生成できたコードのうち、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」「現場では特例対象かどうかは関係ない」というコードを除いた特例措置との結びつきがわかる「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」「雇用率が達成」「効果や影響は特にない」というコードとつながると考えられた。

「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」とそれにつながる「雇用しても（労働時間が不足するため）納付金と賃金の両方を支払う状況になる」というコードは、雇用率の達成とそれに伴って納付金の支払いが必要なくなることを目指したにも関わらず、毎年６月１日現在の状況で行う雇用率の算定と申告期間（通常１年）を通じた所定労働時間の月平均により短時間労働者か否かの判断を行う納付金の支払いにかかる算定とに乖離が生じ、雇用率を達成しながらも納付金の支払いが必要となるケースが発生することを示している。（高齢・障害・求職者雇用支援機構　2019）

すなわち、特例適用者を１人あたり 0.5 カウントではなく１カウントとして算定できるようになったことで、雇用率は伸びたものの、特例適用者が週 20 時間のコンスタントな就労が難しい期間は１人分の雇用とみなされないために納付金の支払いを求められ、賃金との両方の支払いが必要になっている状況が生じていることを示している。

このことが、「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」と「雇用しても（労働時間が不足するため）納付金と賃金の両方を支払う状況になる」のつながりを表している。インタビュー調査での回答を

見ると、雇用率の算定と納付金支払いの算定とに乖離が生じることについて、『雇用しても（就業時間が足りずに）納付金を払わなくてはならない』『納付金と給与の両方が発生』といった負担感が示されている。

「雇用率が達成」というコードでは、さらに「雇用率が達成できた」、雇用率が達成できたことで、「調整金が支給された」といったサブコードで構成されている。これらは、特例措置によって、生じる直接的なメリットとして捉えられ、回答からは『特例措置を使って、雇用率が達成できた』『調整金が還付された』という、特例措置による直接的な効果が示されている。

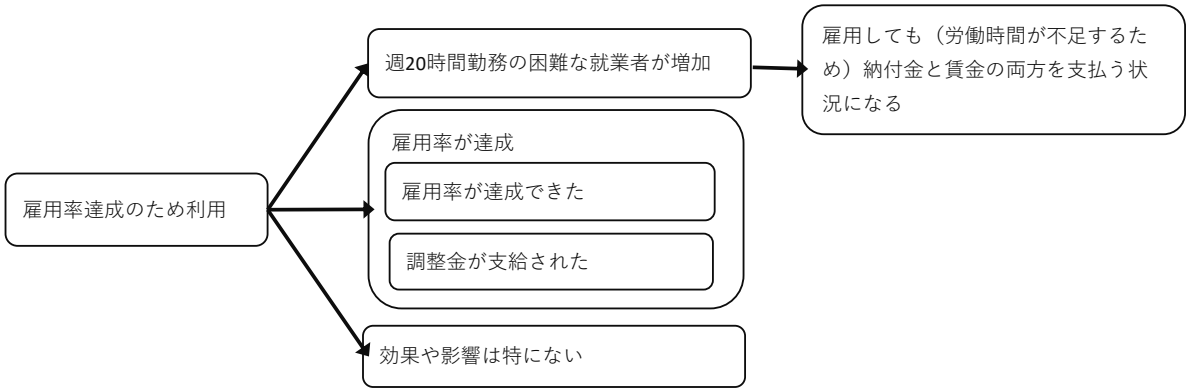


図３－６　雇用率達成のため利用

また、「効果や影響は特にない」と特例措置の利用の結果について、積極的な意味合いを持てない内容のコードも生成されている。

＜特例措置を利用した影響や効果＞の領域で生成された、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」では、特例措置の利用に際して、週 20 時間から 30 時間の短時間で１カウントと算定されている期間について、インタビュー調査では『見極めのため』『時間をかけて特性把握、業務調整環境整備を行い、定着が図れる』といった回答が見られ、雇用率の算定とは異なる視点で、特例措置が捉えられていた。

また、「現場では特例対象かどうかは関係ない」というコードでも特例措置のメリットではなく、精神障害者の状況に応じた対応が求められる現場では、特例対象であるか否かと現場の対応とに関係がないことが示されている。

すなわち、＜特例措置を利用した影響や効果＞の領域においては、雇用率や納付金の算定基準等の《雇用率制度》について注目しているコードと精神障害者の《働く現場》の状況について注目していることがあり、２つの視点の違いを示しているといえる。

＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞

３つ目の領域である＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞は、「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」「特例措置はありがたい制度」「雇用率制度への異なる基準や考え方の導入」という３つのコードから構成されている（図３－３）。

上述したような、特例措置に対する視点の相違が、この領域にも影響を及ぼしていると考える。

「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」というコードは、「雇用率の算定など超短時間労働者に対する多様な支援を希望」「納付金支払い要件の緩和を希望」「特例措置の適用可能な期間（３年間）の延長を希望」というサブコードから構成されており、現在行われている雇用率制度や特例措置の条件の緩和を希望している。

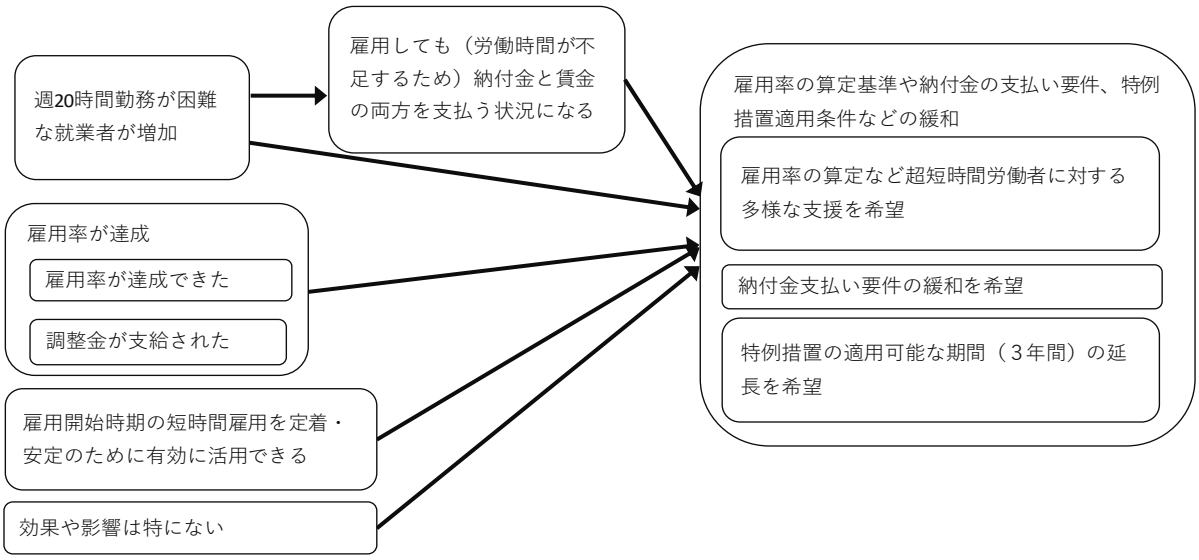


図３－７　制度の条件緩和

「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」というコードについて、インタビュー調査では『納付金計算方法の条件の緩和』『３年以内の限定をなくす』『超短時間勤務者の雇用率に算定する』といった雇用率制度の運用条件についての希望が回答されており、＜特例措置を利用した影響や効果＞についてのコードのいずれからもつながっていると考えられる（図３－７）。

これに対して、「特例措置はありがたい制度」というコードは、『見極めのための短時間勤務に特例措置が適用されるのはありがたい』という回答から生成したが、この回答には、短時間の期間中に、当事者自身と受け入れる職場を『見極め』る意識が込められており、定着に向けて、特例措置が有効に機能していることがうかがえる。このように特例措置が有効に機能している実感が『特例措置はありがたい』という回答につながったと考える（図３－８）。

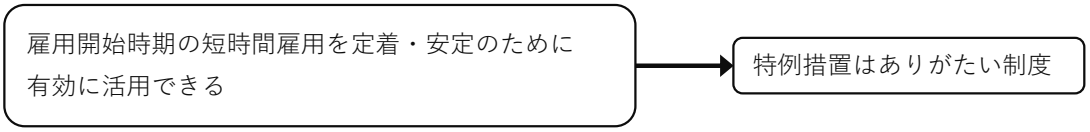


図３－８　特例措置はありがたい制度

＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞におけるもう１つのコード、「雇用率制度への異なる基準や考え方の導入」は、「雇用率のカウントを労働時間で案分するのは適当ではない」「精神障害者にも重度区分の新設を希望」という２つのサブコードから構成されている。

上述のとおり、＜特例措置を利用した影響や効果＞におけるコードの背景には《雇用率制度》と《働く現場》の２つの視点があると考えるが、いずれの視点からも「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」といった現在の制度の条件の緩和が求められていると考えられるのに対して、《働く現場》の視点では、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」というコードで表されているように、特例措置における精神障害者の短時間労働を積極的に捉えている面があり、短時間で働く精神障害者の定着の促進について言及されている。（中川　2018）

加えて、《働く現場》の視点では、精神障害者の雇用の実態を背景に、「雇用率のカウントを労働時間で案分するのは適当ではない」「精神障害者にも重度区分の新設を希望」をサブコードとする雇用率制度や特例措置に対する新たな要望につながっていると考えられ、コード間の関連としては、＜特例措置を利用した影響や効果＞に属する「現場では特例対象かどうかは関係ない」「効果や影響は特にない」という２つのコードとつながると判断した（図３－９）。

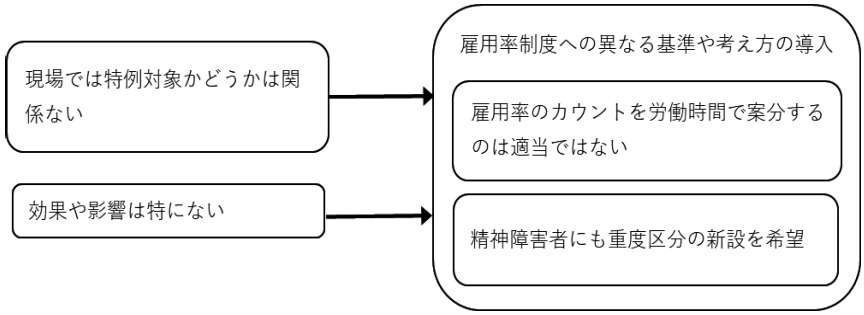


図３－９　雇用率制度への異なる基準や考え方の導入

２　精神障害者雇用の方針と仕組み

【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】では、回答を８つのコードに集約し、コード表（表３－４）と概念図（図３－10）にまとめた。

精神障害者の受入れについては、「進め方」というコードのもとに「組織的対応」、「専任の担当者の配置」、「支援機関の活用・連携」というサブコードがあり、企業全体で組織的に精神障害者を受け入れる考えが示されている。このような「目的」や「進め方」に基づいて精神障害者の受入れが進められ、社内に方針が共有されることで、人事担当者の活動の支えとなると考えられ、概念図の右部分を占めている「受入れ体制の整備」に影響を与え、精神障害者の受入れ体制やサポートの具体化を進めていると推測される。

「労働時間に対する考え」がまとまってコード化されたのは、この調査の対象が特例措置を利用した事業所であり、特例措置の条件である短時間労働と雇用率の算定条件との関係について理解があり、精神障害者の雇用にあたって重要なポイントになっているからだと思われる。特にここでは、雇用条件としての側面を捉えて、「雇用率の要件を満たす 20 時間以上の設定」「カウントが半減し

表３－４　【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】コード表

番号	カテゴリー	コード	サブコード	定義
1	基本方針	目的	雇用率の達成と維持のために	雇用率の達成・維持を動機として、精神障害者の雇入れた。
			企業としての社会・地域貢献	企業としての社会的責務や地域貢献を果たすために雇い入れた。
2		進め方	組織的対応	企業の特徴や方針のもとに雇用を進めている。
			専任の担当者の配置	
			支援機関の活用・連携	
3		労働時間に対する考え	雇用率の要件を満たす20時間以上の設定	精神障害者の雇用についての考え方や実情に応じて、労働時間を決める
			カウントが半減しないように	
			超短時間から30時間以上まで	
			短時間勤務で	
			フルタイム勤務で	
4	受け入れ体制の整備	社内連携	人事担当者間の情報交換	人事担当者・現場間での情報の共有と役割分担を行う
			人事担当者と現場との情報共有と役割分担	
5		支援機関との連携	採用活動における連携	支援機関からの応募者の紹介、見学会の実施など就労支援機関と手を組んだ採用活動
			職場定着における連携	定期的な面接や業務調整など就労支援機関のノウハウを活用した定着活動
			職場復帰における連携	外部リワークなどを活用した職場復帰活動
6		採用活動の仕組み	職場実習やトライアル雇用を行う	採用活動に位置付けられた職場実習
				採用活動としてトライアル雇用を活用する
			応募者と職務・業務量・職場とのマッチングを行う	採用に当たっての応募者と職場それぞれの要件のすり合わせを実施
			職場の受け入れ準備	職員の合意形成や研究、職務の切り出しなど受け入れ部署で行っている受け入れ準備
			採用面接や適性検査を実施	採用活動において採用面接・適性検査を実施する
7		定着のための仕組み	十分なコミュニケーションのための仕組み	定期面接や希望に応じた面接、支援機関をまじえてた面接など十分なコミュニケーションを確保するとともにその仕組みや方法を確立する
			職務遂行のためのサポート	業務の優先順位や業務量の調整、マニュアルの整備、指示系統の確立など業務がスムーズに行えるようになるためのサポート
			時間延長のための工夫	時間延長を進めるために、業務上の変化を少なくする、十分なコミュニケーションを図る、生活面を支えるなど就業を支えるための工夫を行う
8		職場復帰のための仕組み		休職者の職場復帰のための仕組み

ないように」「超短時間から 30 時間以上まで」「短時間勤務で」「フルタイム勤務で」とコード化を進めたが、事業所の雇用率制度を念頭にした考えや実状に即した多様な考えが反映されている。

「受入れ体制の整備」というカテゴリーは、連携を表すサブコードと仕組みを表すサブコードに分かれる。連携を表すサブコードは「社内連携」と「支援機関との連携」であり、仕組みを表すコードは「採用活動の仕組み」「定着のための仕組み」「職場復帰のための仕組み」となっている。

「社内連携」は『人事担当者間での情報の共有』『本社採用担当と店舗の連携・役割分担』等といった回答からコード化を進めた。また、「支援機関との連携」では、『支援機関利用者の採用』『(支援機関向けの) 職場見学会』といった「採用活動における連携」、『(支援機関による) 定期面談』『(支援機関を交えた) 業務調整』といった採用活動から「職場定着における連携」、『職場復帰における支援機関の活用』から「職場復帰における連携」が回答に認められている。

このような社内外の連携関係を基盤にして、「採用活動の仕組み」「定着のための仕組み」「職場復帰のための仕組み」が展開されている。

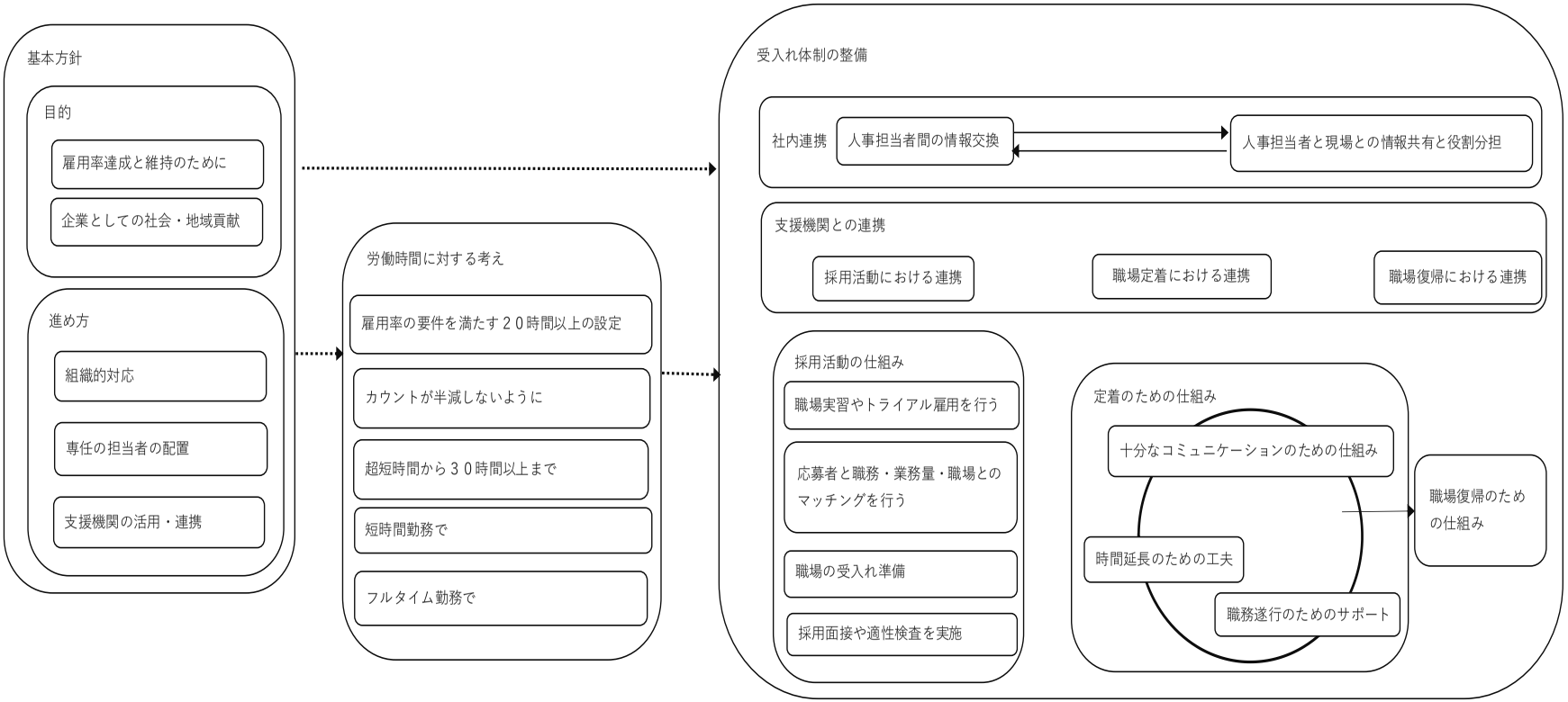


図３－10　【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】概念図

例えば、「採用活動の仕組み」においては、就労支援機関等からの応募者等を含め「職場実習やトライアル雇用を行う」ことで、「応募者と職務・業務量・職場とのマッチングを行う」ことをしており、職員の研修や『店長や職員への説明』『職務の切り出し』など「職場の受入れ準備」を行うこととともに、一般的な採用プロセスに準じて、「採用面接や適性検査を実施」することがあげられている。

このように、採用活動を就労支援機関等との連携や社内連携を活かして、一連の活動としてパッケージ化することで、採用活動に係るコストを下げるとともに、定着につなげているように思われる（図３－11）。

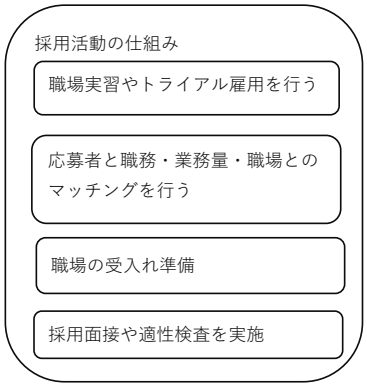


図３－11　採用活動の仕組み

今回、定着のために行っている実際の状況を具体的に示した回答は『採用後の定期面接』『支援機関を交えた面接』『業務調整の実施』『マニュアル整備』、職場復帰者における『時短からの復帰』等であり、それらに共通するコードを示すのは難しいと判断されたが、定期面接の実施等の「十分なコミュニケーションのための仕組み」と業務調整などの業務遂行上の支援となる「職務遂行のためのサポート」そして、短時間で働く精神障害者ならではの「時間延長のための工夫」を組み合わせ、関連づけた構造として、「定着のための仕組み」としてコード化を行った（図３－12）。

特に、「時間延長のための工夫」は、『定期面談の実施』『時間の延長に慣れてから業務の変化をしている』といった時間延長のための対策等が回答されており、超短時間から短時間、短時間からフルタイムといった労働時間の延長や体調を崩し一旦労働時間を短縮した後の延長など、勤怠に不安定さが生じやすい精神障害者の定着において、特徴的なコードとして捉えられる。

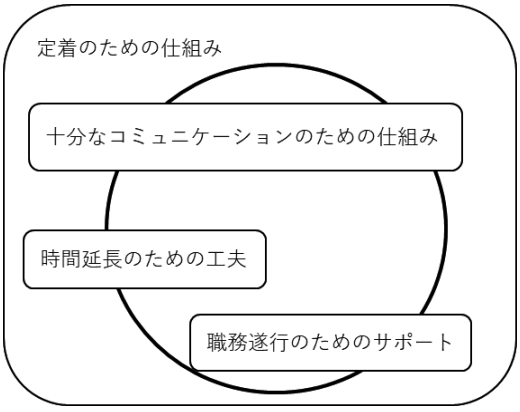


図３－12　定着のための仕組み

「時間延長のための工夫」を適切に行うためには、日常的に意思の疎通が図られている「十分なコミュニケーショのための仕組み」が大切であり、時間延長を可能にするための条件として、勤怠の安定だけでなく、安定したあるいは拡大可能な職務遂行状況が求められ、『業務の優先順位を指示』『負担増への配慮』『マニュアル整備』といった「職務遂行のためのサポート」が必要になると考えられる。

この構造を踏まえ、実際の状況に合わせて、具体的に展開できることが、特例措置が適用されている者を含む短時間で働く精神障害者の定着を考える上でも、重要だと考えられる。

３　精神障害者の短時間労働について

【精神障害者の短時間労働について】では９つのコードに集約された（表３－５）。

表３－５　【精神障害者の短時間労働について】コード表

番号	コード	サブコード	定義
1	精神障害者の雇用継続は難しい		精神障害者雇用は負担が大きく、継続が難しい
2	対応の多様さと配慮・判断の難しさ	対応の多様さと配慮・判断の難しさ	個別性・周囲に対する配慮など多様な対応が必要であるとともにが必要であり、その判断が難しい
		周囲の理解の得にくさ	
		本人に留まらない対応の必要性	
3	多様で他者から理解しづらい障害特性	症状や体調の不安定さと悪化のしやすさ	体調・病状の不安定さ、悪化のしやすさ
		メンタルやコミュニケーション、環境の変化を原因とする体調不良	症状は、精神面、コミュニケーションや環境の変化への対応力など多様な現れ方をする
		障害がわかりにくい	多様な障害像・障害特性のために、障害が他者から分かりにくい
4	勤怠や職務遂行上の特性	勤怠の不安定さ・休職の発生	欠勤や遅刻等の勤怠の不安定さが生じ易く、コンスタントな勤務が難しく、時に休職につながることもある
		職務遂行の不安定さ	職務への慣れや習熟の早さは一定程度認められる面もあるが一方で、自覚の薄さや業務遂行の不安定さもあり、責任ある仕事を任せにくい
		責任ある仕事を任せられない	
		仕事や役割への意識が低い	
		職務の慣れ・習熟の早さはある	
5	労働時間の決め方	希望や申し出をもとに	本人の希望や申し出に基づく労働時間の決定
		病状や体調をもとに	本人の病状や体調に基づいた労働時間の決定
		希望と体調や病状の安定をもとに	本人の希望と安定に基づく労働時間の決定
		障害と配慮に応じて	障害と配慮に応じた労働時間の決定
		実績や職場の状況を踏まえて	本人の状況とともに実績や職場の状況に基づく労働時間の決定
		主治医や支援機関、家族とともに	主治医や支援者、家族とともに労働時間を決定する
6	労働時間の希望と実際とに乖離が生じる		本人の希望と実際の働き方に乖離が生じること
7	労働時間の選択の枠組み（短時間）	無理のない雇用継続	受け入れ・当事者ともに無理のない短時間での勤務
		受け入れ側にとっても最初は短時間が良い	
	労働時間の選択の枠組み（延長）	緩やかな延長	短時間から緩やかに労働時間の延長を進めることで、定着を図る
		延長することが本人の自信につながる	労働時間の延長より長く勤めることが重要
		勤務時間を延ばすより長く勤めることが重要	労働時間の延長が自信につながる
	労働時間の選択の枠組み（フルタイムを目指す）	30時間からフルタイムを目指しての延長	フルタイム勤務を目指す
		フルタイム勤務ができる人は、障害のない社員と同様に働くことができる	
	労働時間の選択の枠組み（超短時間）	業務切り出しの結果	業態による仕事の切り出しの難しさのため、業務が切り出しが難しい
		就労支援機関の要請に応えた超短時間雇用	本人の状況を反映した超短時間での勤務
		体調不良等による労働時間の短縮	
8	短時間労働の現場への影響	働く人に応じた柔軟な働き方	応募者等の障害、特性や希望を踏まえて、労働時間、職務内容などを検討し、働き方を変えている
		現場の負担軽減	短時間労働を前提とした受け入れ側・現場の負担軽減
		職場定着につながる	安定した雇用と職場定着につながる
9	雇用管理のコストは変わらない		受け入れるための環境整備や定着支援など雇用管理のためのコストは労働時間によらない

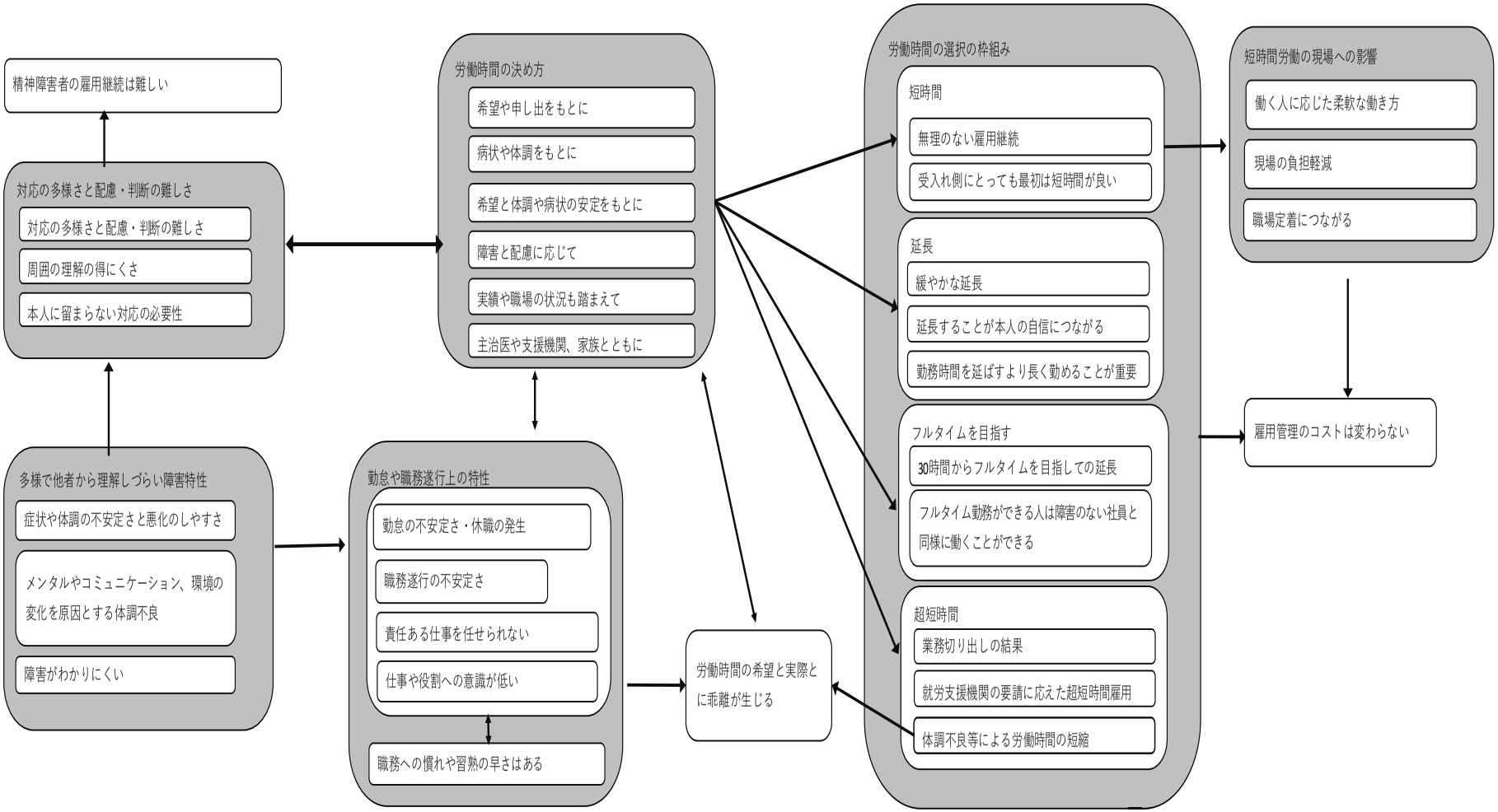


図３－13　【精神障害者の短時間労働について】概念図

この９つのコードについては、精神障害者の障害特性と対応の難しさを示したもの（「精神障害者の雇用継続は難しい」「対応の多様さと配慮・判断の難しさ」「多様で他者から理解しづらい障害特性」）、職場での障害特性の表れ方を示したもの（「勤怠や職務遂行上の特性」）、労働時間に関するもの（「労働時間の決め方」、「労働時間の選択の枠組み」）、労働時間を設定した後の影響（「労働時間の希望と実態に乖離が生じる」、「短時間労働の現場への影響」、「雇用管理のコストは変わらない」）といったものがあり、これらのコード同士の関連を考慮し、サブコードも加味して付置したのが図３－13 の【精神障害者の短時間労働について】の概念図である。

精神障害者の障害特性と対応の難しさを示すものとして、３つのコードをあげている（図３－14）。この３つのコードのうち「症状や体調の不安定さと悪化のしやすさ」「メンタルやコミュニケーション、環境の変化を原因とする体調不良」「障害がわかりにくい」をサブコードとする「多様で他者から理解しづらい障害特性」が起点となり、雇用や職場定着に際しての「対応の多様さや配慮・判断の難しさ」「周囲の理解の得にくさ」「本人に留まらない対応の必要性」といった当事者とその周囲の人たちへの「対応の多様さと配慮・判断の難しさ」に関連し、ひいては「精神障害者の雇用継続は難しい」につながっていくと考えられる。

なお、図３－13 に示すとおり、「多様で他者から理解しづらい障害特性」は、「勤怠の不安定さ・休職の発生」「職務遂行の不安定さ」「責任ある仕事を任せられない」「仕事や役割への意識が薄い」といった「勤怠や職務遂行上の特性」にあげたサブコードにも関連すると考えられる。

精神障害のある当事者の労働時間について、事業所が判断の根拠としている意見は様々で、本人の「希望や申し出をもとに」、本人の「病状や体調をもとに」、本人の「希望と体調や病状の安定をもとに」、「障害と配慮に応じて」、「実績や職場の状況を踏まえて」、「主治医や支援機関、家族とともに」と様々なサブコードが見られた（図３－15）。本人の希望を基本に置きつつも、体調や病状とその安定度、勤怠や職務遂行状況を合わせて検討することもあり、社内だけでなく就労支援機関や

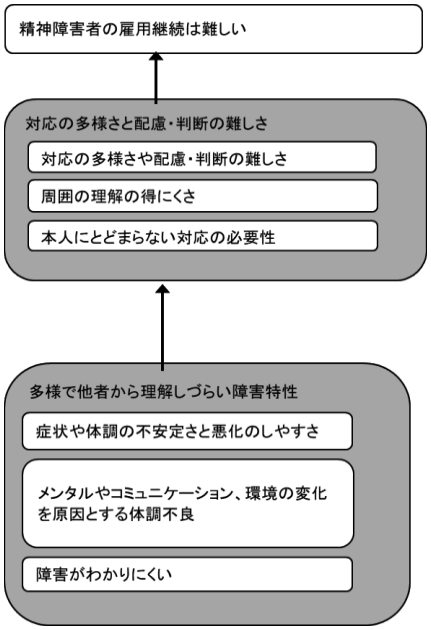


図３－14　障害の特性と難しさ

医療機関等の第三者に意見を求めることも示されている。この背景には、上述した精神障害者の「多様で他者から理解しづらい障害特性」や「勤怠や職務遂行上の特性」、を踏まえて、労働時間を決めるにあたり、本人の希望や状況、職場環境、主治医・支援者の考えといった様々な要件についても配慮しようとしていることがあると考えられる。また、このことは、精神障害者の労働時間について一律の考え方で決めるのではなく、当事者一人ひとりの状態や受入れ部署の状況に応じて、柔軟に対応されていることが表されていると考えられ、「対応の多様さと配慮・判断の難しさ」との双方向の関連性も表していると考えられる。

加えて、決定した労働時間に適応できない場合には、「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」につながり、病状や体調不良、就業状況の不安定さ、周囲の負担増といったリスクにつながっている状況もうかがえる。

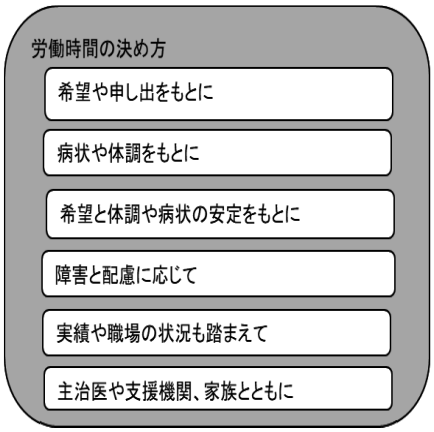


図３－15　労働時間の決め方

図３－13 の概念図の中央部にコード化されている「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」は、当事者の労働時間を延ばしたいという希望と「多様で他者から理解しづらい障害特性」を背景に生じる「勤怠や職務遂行上の特性」を反映した実際の勤務状態とに乖離が生じてしまうということであり、この乖離は、事業所の多角的な情報に基づこうとする「労働時間の決め方」の姿勢とも強く関係しているといえる。

事業所の労働時間の選択にあたっては、「労働時間の決め方」に示された判断に必要な情報を収集し、それをそれまでの経験を踏まえて事業所が作り上げた精神障害者が働く時間的な枠組み（「短時間」「延長」「フルタイムを目指す」「超短時間」という４つの労働時間の枠組み）と結び付け、選択を行っていると考えられる（図３－16)。

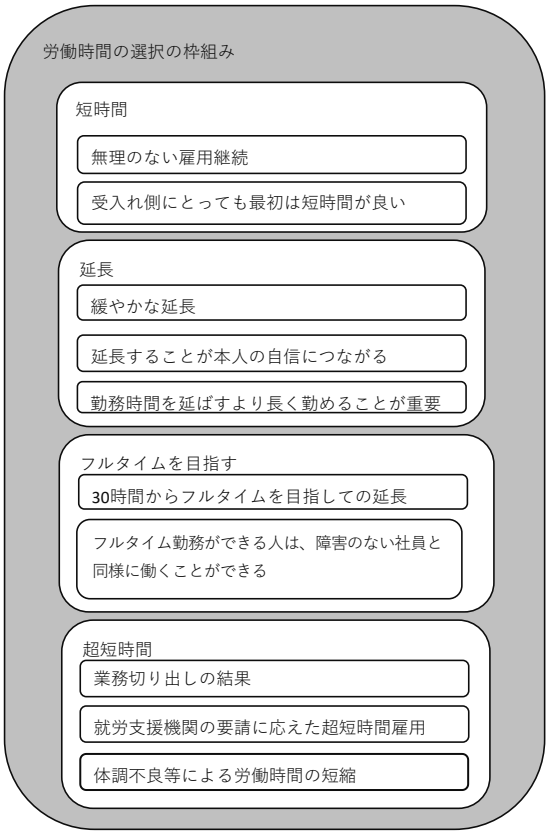


図３－16　労働時間の選択の枠組み

この「労働時間の選択の枠組み」のうちの「短時間」は「無理のない雇用継続」や「受入れ側にとっても最初は短時間が良い」といった本人と受入れ側双方の負担が少なくなることがイメージできる。

「延長」は、労働時間の延長に当たって、時間だけでなく、職務内容や環境などを緩やかに変えることで、無理のない労働時間の延長を目指したり、当事者の意思に沿った「延長」を行うことで「延長することが本人の自信につながる」と認識されている。他方「勤務時間を延ばすより長く勤めることが重要」と継続勤務（定着）の視点から労働時間が選択されていることもうかがえる。

「フルタイムを目指す」（サブコード「30 時間からフルタイムを目指しての延長」「フルタイム勤務できる人は、障害のない社員と同様に働くことができる」）というコードは、フルタイムで働いてほしいという事業所の希望やフルタイム勤務を基本に置いた認識を反映しているといえる。

「超短時間」は事業所の「業務切り出しの結果」から生じた事業所側からの仕組みとして捉えられる一方で、「就労支援機関の要請に応えた超短時間雇用」や働く当事者の「体調不良等による労働時間の短縮」の場合も示されている。

「体調不良等による労働時間の短縮」というコードは、体調不良等により、所定の労働時間を維

持できないあるいは欠勤といった当事者本人の状況を反映して実労働時間が短くなってしまうことを示し、「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」ことにつながる。

「労働時間の選択の枠組み」に沿って、選ばれた短時間労働の状況は、当事者だけでなく、当事者の働く現場にも影響することになる。具体的には「短時間労働の現場への影響」というコードにおいて、サブコードとしている「働く人に応じた柔軟な働き方」が展開されることで、「現場の負担軽減」や当事者の「職場定着につながる」という認識が示されている（図３－17）。

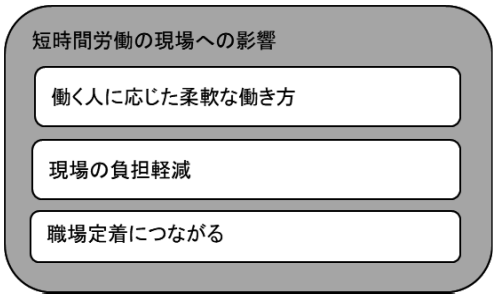


図３－17 短時間労働の現場への影響

第３節　考察

１　選定グループを踏まえた分析について

参加事業所者の選定にあたって、第１回事業所質問紙調査における回答を踏まえ、回答事業所を「①精神障害者の雇用は困難だが、雇用する」、「②精神障害者の雇用は困難であり、雇用しない」、「③精神障害者の雇用は困難でなく、雇用する」、「④精神障害者の雇用は困難ではないが、雇用しない」の４グループに分けた。概念図の作成後、生成されたコードとコード間のつながりについて選定したグループや事業所規模に基づいて見直したが、選定したグループや事業所規模による特徴は得られなかった。

２　特例措置の影響について

【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】【精神障害者の短時間労働について】【雇用率制度や特例措置の利用について】という３つの概念図を統合した全体図（図３－２）をもとに、各概念図間にまたがる関係性について説明し、特例措置の影響について述べる。

（１）精神障害者雇用の目的

【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】において、事業所が精神障害者の雇用を進める「目的」として示しているのが「雇用率達成と維持のために」と「企業としての社会・地域貢献」の２つのコードであり、そのうち「雇用率達成と維持のために」というコードは、【雇用率制度や特例措置の利用について】における特例措置利用の目的として示されている「雇用率達成のため利用」につながると考えられる。

今回の調査は、特例措置の利用経験のある事業所を対象としており、特例措置を利用することで

雇用率が達成できた、あるいは雇用率が維持できた実感を持った事業所があると考えられる。また、特例措置の情報を応募者を紹介された支援機関から得たことも回答されており、事業所の「雇用率達成と維持のために」を目的とした活動が特例措置の利用と結びついている場合があることが示されている。

（２）「週 20 時間勤務が困難な就業者の増加」

【精神障害者の短時間労働について】の中央部分にある「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」というコードは、このコードの右側に位置している「体調不良等による労働時間の短縮」からの矢印を受けている。上述したように、「体調不良等による労働時間の短縮」というコードは、体調不良等により、所定の労働時間を維持できない、あるいは欠勤するといった当事者本人の状況を反映して実労働時間が短くなり、「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」ことにつながる。

また、「多様で他者から理解しづらい障害特性」にある「症状や体調の不安定さと悪化のしやすさ」や「メンタルやコミュニケーション、環境の変化を原因とする体調不良」は、「勤怠や職務遂行上の特性」特に「勤怠の不安定さ・休職の発生」「職務遂行の不安定さ」に影響する。このような状態は就業時間の変動につながりやすく、ひいては「労働時間の希望と実態とに乖離が生じる」（図３－18）。

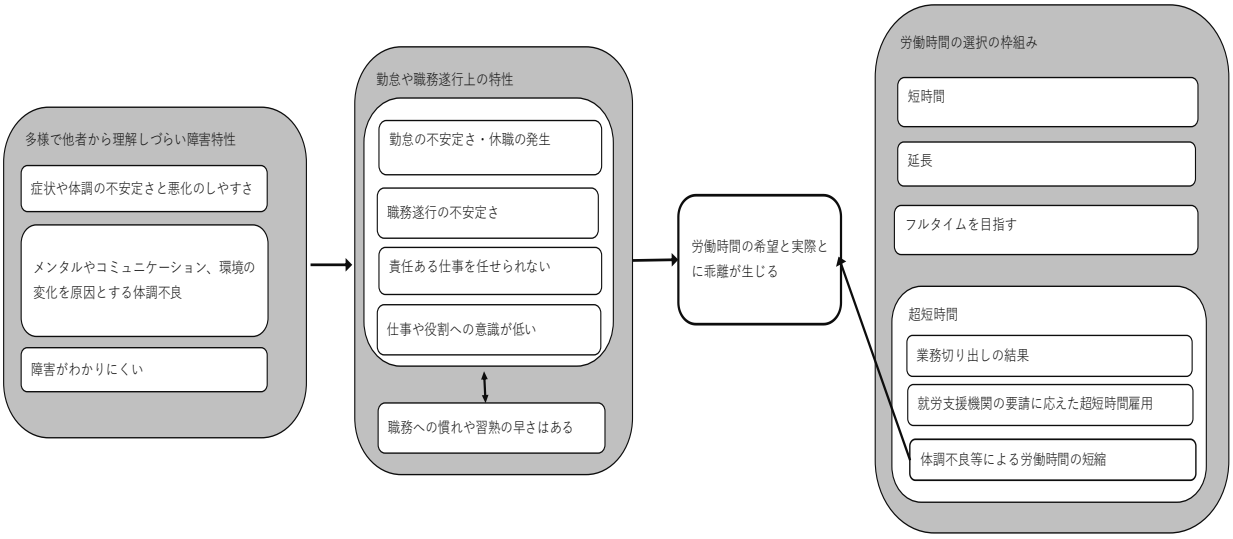


図３－18　「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」へのつながり

このような状態は、特例措置を利用することで、納付金を支払う必要のなくなったはずの事業所において、週の所定労働時間が 20 時間未満という特例措置の条件を満たせない就業者が生じてしまうことあるいは増えてしまうことを意味しており、【雇用率制度や特例措置の利用について】における「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」につながっていると考えられる。

また、このことがひいては、＜雇用率の制度や特例措置に対する考え＞における「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」というコードにつながっていると考え

られる。

「体調不良等による労働時間の短縮」→「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」→「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」→「雇用しても（労働時間が不足するため）納付金と賃金の両方を支払う状況になる」という連続的な状況を生じさせないことが、特例措置が有効に機能することであり、精神障害者の定着にもつながる。

事業所がその対応が取れるように精神障害者の雇用管理のための知識や技術を習得できるようなサポートが必要になっていると考える。

概念図から読み取れる対応としては、【精神障害者雇用の方針と仕組みついて】に示した「支援機関との連携」があげられる。採用から定着までの支援が可能な就労支援機関や就労へのサポートも行っている医療機関等の精神障害者を支えている就労支援機関の協力を得つつ、「受入れ体制の整備」を進め、主体的な雇用管理を行うことで、適宜必要な支援を受けながら事業所自身が必要だと考えるノウハウの蓄積につなげられると考える。

（３）精神障害者の雇用管理のコストについて

【精神障害者の短時間労働について】において、「短時間労働の現場への影響」として、「現場の負担軽減」と「職場定着につながる」というコードが生成されている。

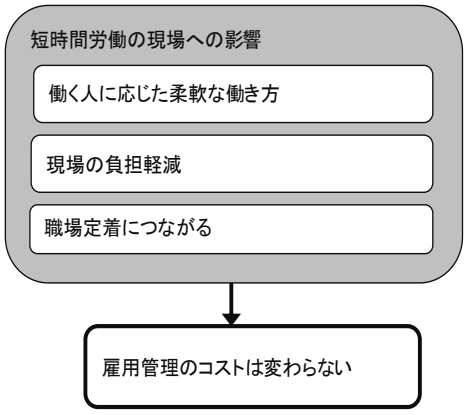


図３－19　雇用管理のコストは変わらない（1）

これらのコードは短時間労働のメリットとして受け止められる一方で、職場環境や定着支援など雇用管理のためのコストは労働時間に関わらず「雇用管理のコストは変わらない」というコードも生成されている。

一般的には雇用が継続することで雇用管理のランニングコストは下がるといえるが、精神障害者の場合には、障害特性の影響を受ける症状や体調の不良の影響を最小にするための基本的な仕組み、例えば【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】で述べたような「定着のための仕組み」（図３－12 再掲）を日常的に機能させておくことが必要になるからだと考えられる。

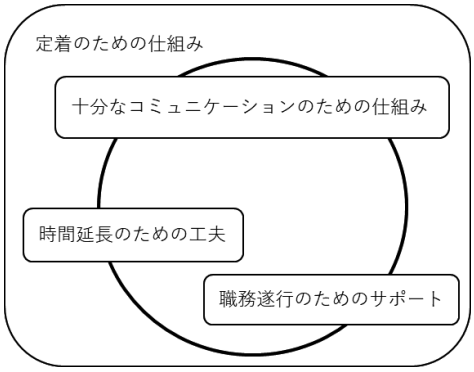


図３－12 定着のための仕組み(再掲)

（４）雇用率制度への新たな考え方による要望

【精神障害者の短時間労働について】において、『短時間でもフルタイムでも雇用管理のコストは変わらない』『環境整備や定着支援にかかるコストは短時間でもフルタイムでも変わらない』等の回答から短時間でもフルタイムでも「雇用管理のコストは変わらない」というコードが生成されている。

また、【雇用率制度や特例措置の利用について】において「雇用率のカウントを労働時間で案分するのは適当ではない」とのコードがあるが、このコードは『短時間であろうがフルタイムであろうが雇用管理に関するコストは変わりがないので、雇用率カウントを労働時間案分することに賛成できない』『精神障害者働きやすさを優先し、労働時間での案分はしない方がよい』という回答から生成されている。

また『身体障がいや知的障がい同様に等級によって「重度」「重度以外」という区分けを採用してほしい』『精神障がいの重い方でも区分けがあれば採用が進む』といった、新たな区分についての

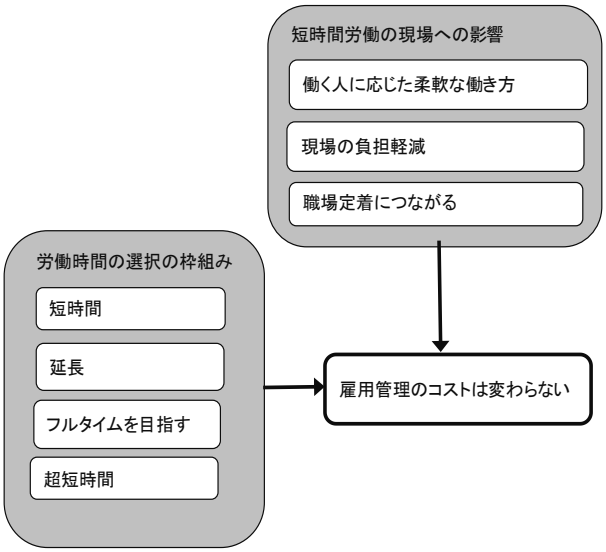


図３－20　雇用管理のコストは変わらない（２）

要望も示されている。

これらの要望は、精神障害者の働く現場が感じる、負担感と労働時間に基づく雇用率算定基準とにずれを感じていることを背景にした雇用率制度や特例措置に対する要望として、受け止められる。

（5）まとめ

事業所インタビュー調査からは、「雇用率の維持・達成」を目指す事業所にとって、特例措置は精神障害者の雇用の促進に一定の効果があることがうかがえた。一方で、当初 20 時間の労働時間で雇い入れた者の労働時間が 20 時間未満になるといった難しさも生じており、採用後に雇用を維持していく上では、定着に向けて、社内・社外を問わず、様々な取組が求められることが示された。

また、雇用率制度や特例措置への要望として、雇用率の算定条件や納付金の支払い要件などの見直しについても指摘されている。

第４節　小括

＜特例措置利用の経緯＞における「雇用率達成のため利用」と「意図せず結果として利用」という利用にあたっての認識の違いが、＜特例措置を利用した効果や影響＞に表れており、特例措置の利用にあたって、雇用率の達成を意図していたグループは、特例措置の効果や影響として、「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」「雇用率が達成」といった雇用率の算定への効果に着目しており、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」「現場では特例対象かどうかは関係ない」という定着に向けた効果への意識は薄いように考えられる。

「多様で他者から理解しづらい障害特性」や「勤怠や職務遂行上の特性」を背景に、特例措置を利用した影響として「週 20 時間勤務が困難な就業者の増加」が生じていると考えられるが、このような状況に対して、「支援機関との連携」のもとに「受入れ体制の整備」を進め、主体的な雇用管理が行えるようになることが重要だと考えられる。

＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞における要望として、現状の制度に係る条件の緩和だけでなく、労働時間による雇用率のカウントや精神障害者への重度区分の導入なども挙げられている。

引用文献

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用納付金制度記入説明書」（2019）
中川正俊．ダブルカウントの問題．職業リハビリテーション 2018, 31(2), 22-25

第４章　当事者質問紙調査

第４章　当事者質問紙調査

前章までに、① 事業主単位での精神障害者の雇用状況及び特例措置の適用状況の把握（第１章）、② 特例適用事業所の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識、意見の把握（第２章及び第３章）を行った。これらの結果から、主として、事業主ないし事業所が精神障害者の雇用を開始するという点において、特例措置が一定の効果をもつことが確認された。また、精神障害者の職場定着の促進や労働時間の調整が実施しやすくなるということも特例措置の効果と考えられた。さらに、特例措置の各種効果が十分に機能するためには、職場定着の促進などの機能があらかじめ周知されており、雇入れ等に当たって意識的に活用が検討されることが必要である可能性が示唆された。本章では、雇用されている当事者に焦点を当てる。本章で対象とする調査は、2019 年に実施した「第１回当事者質問紙調査」と 2021 年に実施した「第２回当事者質問紙調査」である（図４－１）。

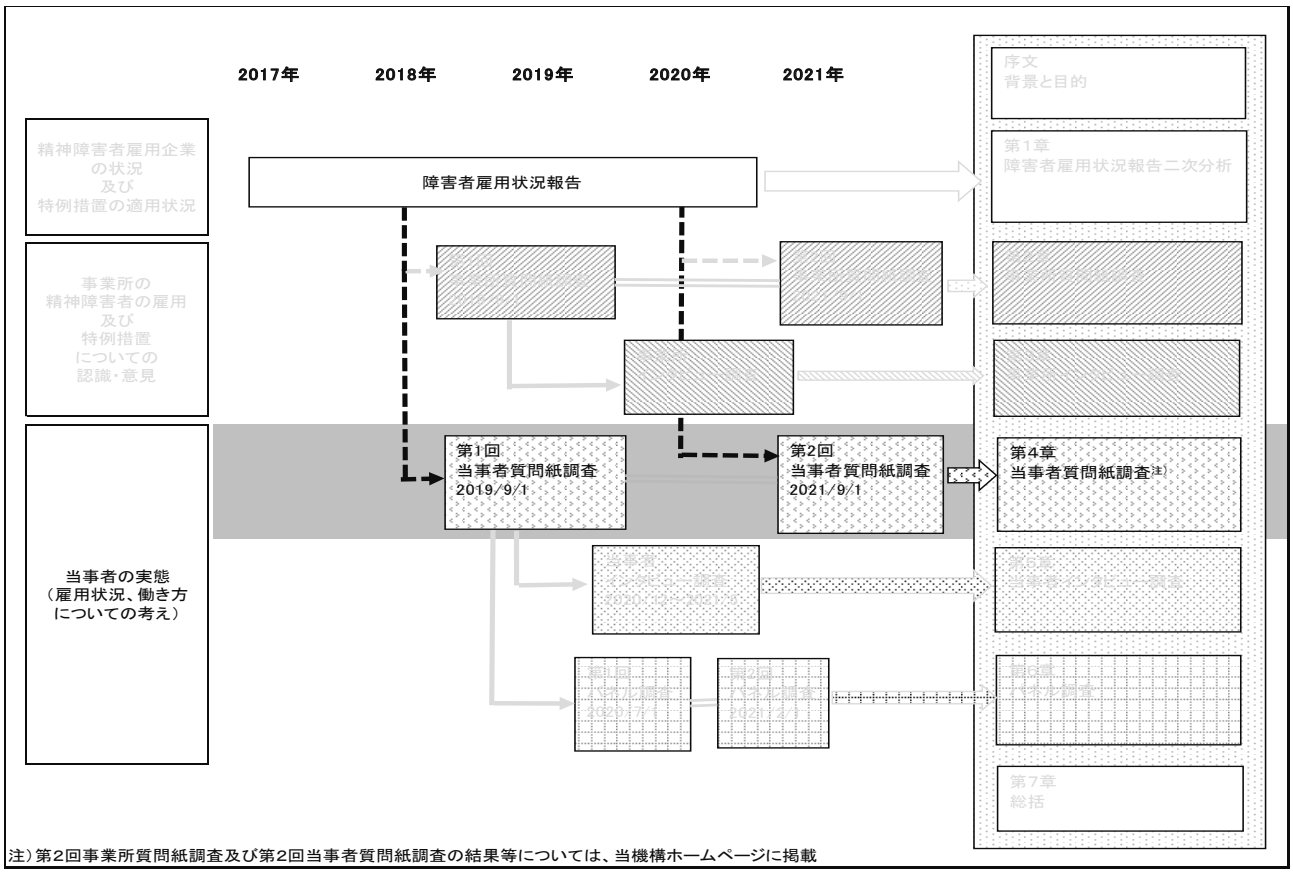


図４－１　調査研究報告書における本章の位置づけ

ただし、序文で述べたとおり、第２回当事者質問紙調査の結果は、本調査研究報告書内では扱わず、「資料編」として、障害者職業総合センターのホームページに単純集計を掲載する[1]。なお、第２回当事者質問紙調査で回答を求めた新型コロナウイルス感染症の影響については、第２章と同様に、本調査研究報告書の附録に掲載する。

[1] http://www/nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku161.html

第１節　目的

第４章は大きく分けて２つの部分からなる。１つめは、2019 年に特例適用者を対象として実施した質問紙調査の報告である（本章第３節)。ここでは、まず、特例適用者から得られた質問紙への回答を集計し、その結果を報告する。次に、質問項目を変数とみなし、変数間の関係を検討する分析を行う。特に、現在の職場で働き続けたいか、フルタイム勤務への移行をどのように考えるかなどの質問への回答を主要な結果と捉え、それらに対しどのような変数が関係しているかについて検討を行う。次に、２つめとして、特例適用者の就労に関する、より具体的な考えの把握のため、質問紙に設定した自由記述の結果を取り上げ、定性的な分析を行う（本章第４節)。

第２節　手法

１　質問紙の構成

当事者向け質問紙は、Ⅰ「ご自身のこと」、II「これまでの働き方」、III「現在の働き方」、IV「現在の職場での配慮事項」、V「働き方についての意見」の５つの設問群について聞いた（表４－１)。

表４－１　当事者向け質問紙の質問項目

設問群	2019年度
Ⅰ ご自身のこと	（１）生年月
	（２）性別
	（３）精神障害者保健福祉手帳
	（４）最終学歴
	（５）障害
	（６）相談先
II これまでの働き方	（１）前職について
	（２）現職の入職年月
	（３）現職での休職有無
	（４）労働条件の変更有無
III 現在の働き方	（１）職種・職務
	（２）雇用形態
	（３）労働時間区分
	（４）収入
	（５）仕事の分量
	（６）仕事の難しさ
	（７）休憩のとりやすさ
	（８）休暇のとりやすさ
	（９）職場環境
	（10）総合的な働きがい
IV 現在の職場での配慮事項	
V 働き方についての意見	（１）働き続けるために重要なこと
	（２）現在の職場で働き続けることについて
	（３）フルタイム勤務への移行について

２　質問紙の送付方法と調査参加者

毎年６月１日現在の障害者の雇用状況について国に報告する「障害者雇用状況報告」の 2018 年の報告において、特例適用者を雇用していると回答した事業主 4,453 件全てに対し、「第１回事業主質問紙調査」とともに特例適用者向け調査票を郵送し、その事業主が雇用する特例適用者に配布することを求めた。また、調査票を受け取った特例適用者には、基準日とした 2019 年９月１日現在での回答を求めた。なお、調査票の説明には、回答は任意であること、回答を記入した調査票は事業主や事業所単位で取りまとめることをせず、直接、障害者職業総合センターに返送することを明記した。調査は 2019 年９月から 10 月にかけて実施された。

上記のとおり、特例適用者に回答を求めたが、定義上、特例適用者とはいえない者からも回答が多く寄せられた。全調査参加者 850 名のうち、特例適用者と確認できた者は 354 名、確認できなかった者（以下「特例適用者以外」という。）は 496 名であった。本章では、2019 年の調査について、原則として特例適用者 354 名を集計報告及び分析の対象とする。

３　分析の方針

（１）単純集計

本章第３節１では、第１回当事者質問紙調査の結果について、単純集計の結果を示す。データの分析の必要がある場合は、R version. 4.0.4 を用いた。

（２）変数間の関係性の検討

本章第３節２では、第１回当事者質問紙調査の結果について、変数間の関係を検討する。その際、表４－１に示した設問群Ⅴの「働き方についての意見」の（２）「現在の職場で働き続けることについて」、（３）「フルタイム勤務への移行について」を主要な結果とし、それに対する各変数の関係についてクロス集計を用いて検討する。データの分析に当たっては、（１）と同様に R version. 4.0.4 を用いた。

（３）自由記述の検討

本章第４節では、第１回当事者質問紙調査のうち、２つの設問に対する自由記述について、質的な分析を行う。

４　本章の留意事項

本章での調査においては、第２章で扱った事業所質問紙調査と同様に、調査時点の特例適用者の総数は把握できていないため、調査参加者（以下「参加者」という。）が全体の何%に当たるかは不明である。

第３節　当事者質問紙調査の量的な分析

本節では、2019 年に実施した第１回当事者質問紙調査の単純集計及びクロス集計の結果と分析を示す。

１　単純集計の結果

（１）参加者の属性

ア　年齢と性別

質問紙では、生まれた年及び月を聞いた。ここでは基準日である 2019 年９月１日現在の年齢を求め、集計を行う。その際、生まれた日にちは当月の１日として計算する。また、生年月に続いて性別を男・女の２つの選択肢で聞いている。そこで、年齢の集計は、男女別で行う。結果を、表４－２、図４－２に示す。

表４－２　参加者の年齢と性別

（人）

	20歳未満	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	不明	計
男性	0	37	50	62	39	6	0	194
	0.0%	19.1%	25.8%	32.0%	20.1%	3.1%	0.0%	100.0%
女性	2	26	44	55	27	1	0	155
	1.3%	16.8%	28.4%	35.5%	17.4%	0.6%	0.0%	100.0%
不明	1	1	0	1	2	0	0	5
	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	3	64	94	118	68	7	0	354
	0.8%	18.1%	26.6%	33.3%	19.2%	2.0%	0.0%	100.0%

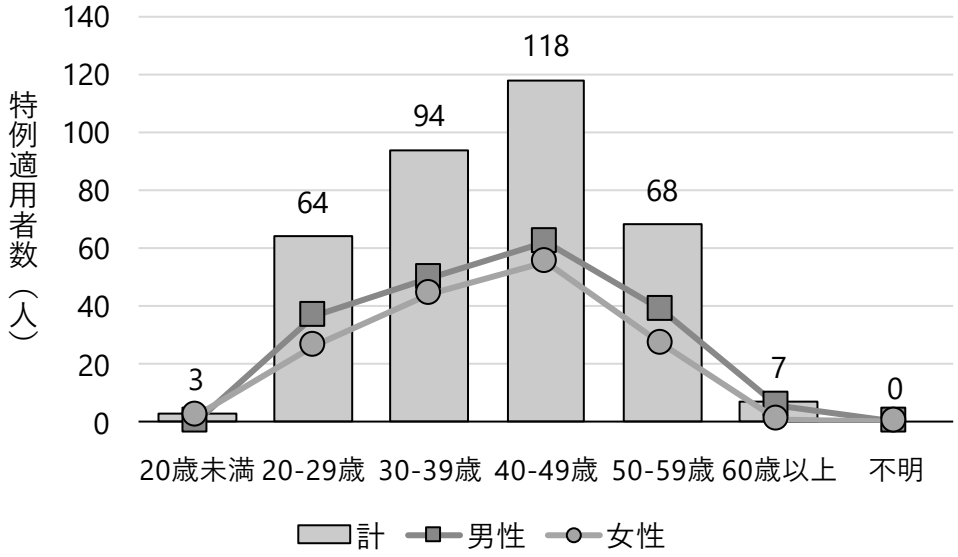


図４－２　参加者の年齢と性別

回答した特例適用者は 40～49 歳が最も多く（118 名，33.3%）、次いで 30～39 歳が多くなっていた（94 名，26.6%）。また、続く 50～59 歳（68 名､19.2%）と 20～29 歳（64 名，18.1%）との人数は、

互いに大きく異なっていなかった。なお、20 歳未満は３名（0.8%）と少なかった。男女別の年齢構成を見ると、男女ともに全体の傾向と同様の傾向であった。

イ　精神障害者保健福祉手帳

精神障害者保健福祉手帳について、ａ「取得時期（年・月）」、ｂ「等級（１～３級）」、ｃ「申請理由（「その他」を含む１～５の選択肢）」を聞いた。

ａ　精神障害者保健福祉手帳を取得してからの期間

精神障害者保健福祉手帳の取得時期について、年及び月の回答を求めた。ここでは基準日（2019 年９月１日）と取得時期（年月）の差（基準日－取得時期）、すなわち取得してからどの程度の期間が経過しているかを１年区切りで示す。ただし、取得時期は年月を聞いているため、日の情報がない。そこで、仮に当該月の１日として計算した。また、20 年以上は少ないため１つのカテゴリーにまとめた。なお、図表においては、「X 年以上 X+1 年未満」を、例えば「1-2 年」のように表す（この場合、「1 年以上 2 年未満」）。結果を、表４－３、図４－３に示す。

表４－３　精神障害者保健福祉手帳を取得してからの期間

		（人）
1年未満	15	4.2%
1-2年	27	7.6%
2-3年	60	16.9%
3-4年	43	12.1%
4-5年	35	9.9%
5-6年	29	8.2%
6-7年	17	4.8%
7-8年	18	5.1%
8-9年	14	4.0%
9-10年	11	3.1%
10-11年	13	3.7%
11-12年	8	2.3%
12-13年	11	3.1%
13-14年	5	1.4%
14-15年	5	1.4%
15-16年	3	0.8%
16-17年	6	1.7%
17-18年	2	0.6%
18-19年	1	0.3%
19-20年	1	0.3%
20年以上	2	0.6%
不明	28	7.9%
計	354	100.0%

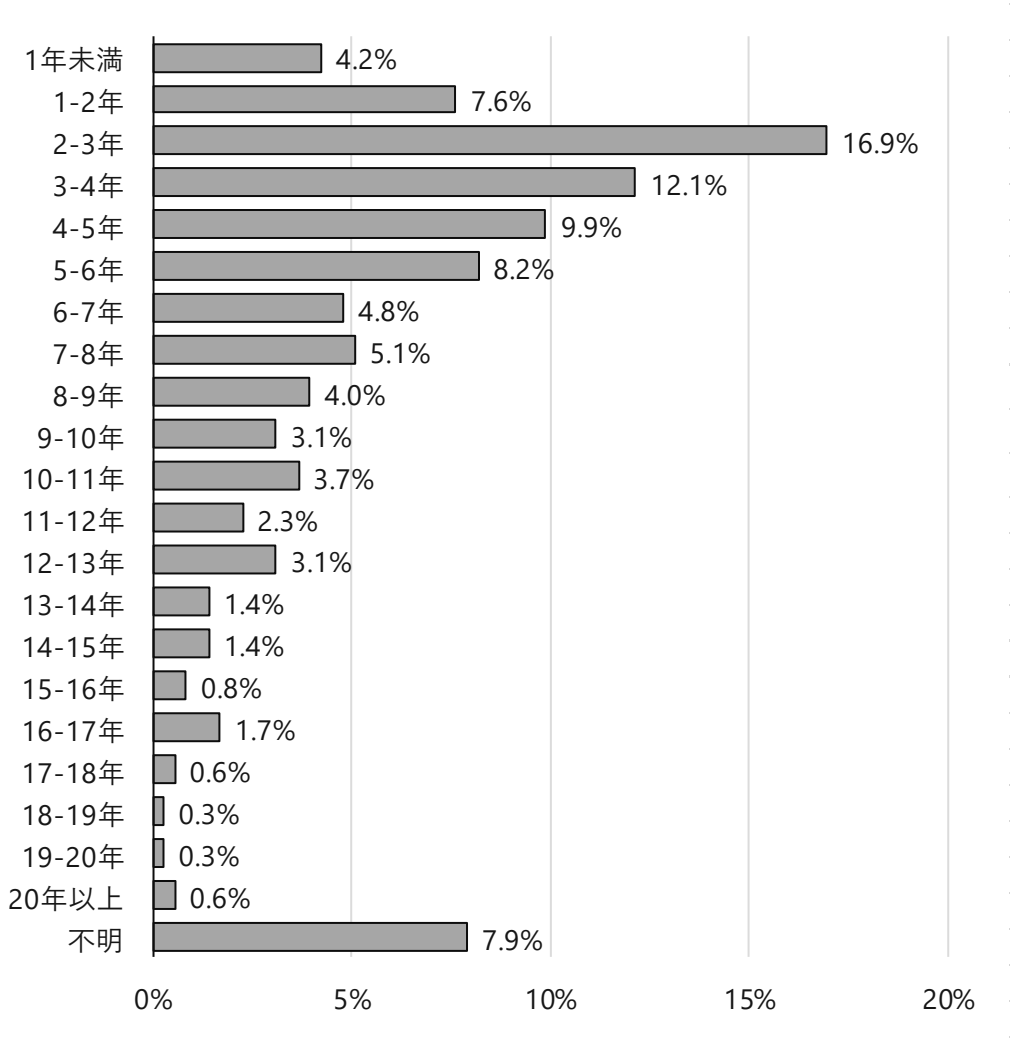


図４－３　精神障害者保健福祉手帳を取得してからの期間（n=354）

精神障害者保健福祉手帳を取得してから２年以上３年未満の者が最も多くなっている（60 名，16.9%）。２年以上３年未満から取得してからの期間が短くなる、あるいは長くなるにつれ、取得者数は少なくなる傾向があるが、２番目に多いのは３年以上４年未満（43 名，12.1%）、次いで４年以上５年未満（35 名，9.9%）、５年以上６年未満（29 名，8.2%）であり、２年以上３年未満の者より取得してからの期間が長い者の方が、短い者に比べて取得者数の減り方が緩やかであるように見える。また、上位の５つの期間は、１年以上６年未満に集まっており、全体の 54.7%（194 名）を占めていた。なお、手帳取得からの期間の平均は、約５年（5.3 年）であった。

b　精神障害者保健福祉手帳の等級

所持する精神障害者保健福祉手帳の等級が、１級、２級、３級のいずれであるかを聞いた。結果を表４－４、図４－４に示す。

表４－４　精神障害者保健福祉手帳の等級

		（人）
1級	5	1.4%
2級	202	57.1%
3級	138	39.0%
不明	9	2.5%
合計	354	100.0%

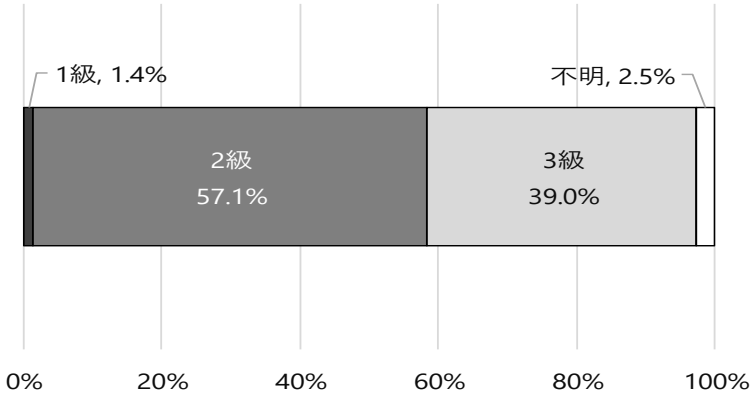


図４－４ 精神障害者保健福祉手帳の等級（n=354）

２級が最も多く、半数を超える 202 名（57.1%）であった。次いで３級であり、138 名（39.0%）であった。１級は極めて少なく、５名（1.4%）にとどまった。

c　精神障害者保健福祉手帳の申請理由

精神障害者保健福祉手帳の申請理由について、「精神疾患等の不調のため」、「雇用の継続に必要だと考えたから」、「職場で配慮を得られると考えたから」、「就職に必要だと考えたから」、「その他」の５つの項目を示し、当てはまるものすべてを選ぶよう求めた。なお、いずれの項目の選択もなかった者が６名おり、これらを除いた 348 名を分析対象とした。

結果を表４－５、図４－５に、度数の降順で示す。ただし、「その他」は最下段に配置した。

表４－５　精神障害者保健福祉手帳の申請理由

	複数選択（人，n=348）	
精神疾患等の不調のため	249	71.6%
就職に必要だと考えたから	137	39.4%
職場で配慮を得られると考えたから	99	28.4%
雇用の継続に必要だと考えたから	74	21.3%
その他	52	14.9%

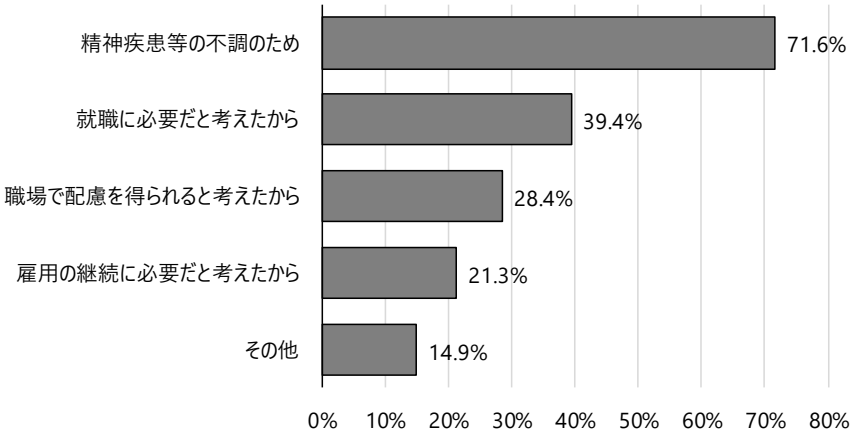


図４－５ 精神障害者保健福祉手帳の申請理由（n=348）

「精神疾患等の不調のため」が最も多く、有効回答数の７割を超える 249 名（71.6%）が選択していた。「就職に必要と考えたから」が２番目に多く、有効回答の約４割である 137 名（39.4%）が選択していた。次いで、「職場で配慮を得られると考えたから」が 99 名（28.4%）、「雇用継続に必要と考えたから」が 74 名（21.3%）であった。

一方で、「その他」は 52 名（14.9%）であり、必ずしも少なくない。そこで、「その他」についての自由記述を確認すると、「障害・疾患の証明として」、「専門家・専門機関からの勧め」、「家族・職場からの勧め」、「医療費や生活費等の負担軽減のため」、「福祉サービスや就労支援等の支援を受けるため」等の理由がそれぞれ複数挙げられていた。

ウ　最終学歴

自身の最終学歴（最後に卒業した学校）を「その他」を含む９つの選択肢から１つ選ぶよう求めた。結果を、表４－６、図４－６に、度数の降順で示す。ただし、「その他」「無効回答」は下段に配置した。

表４－６ 参加者の最終学歴

		（人）
高等学校	151	42.7%
大学	92	26.0%
各種・専門学校	50	14.1%
中学校	28	7.9%
短期大学	16	4.5%
高等専門学校	5	1.4%
特別支援学校	3	0.8%
大学院	3	0.8%
その他	4	1.1%
無効回答	2	0.6%
合計	354	100.0%

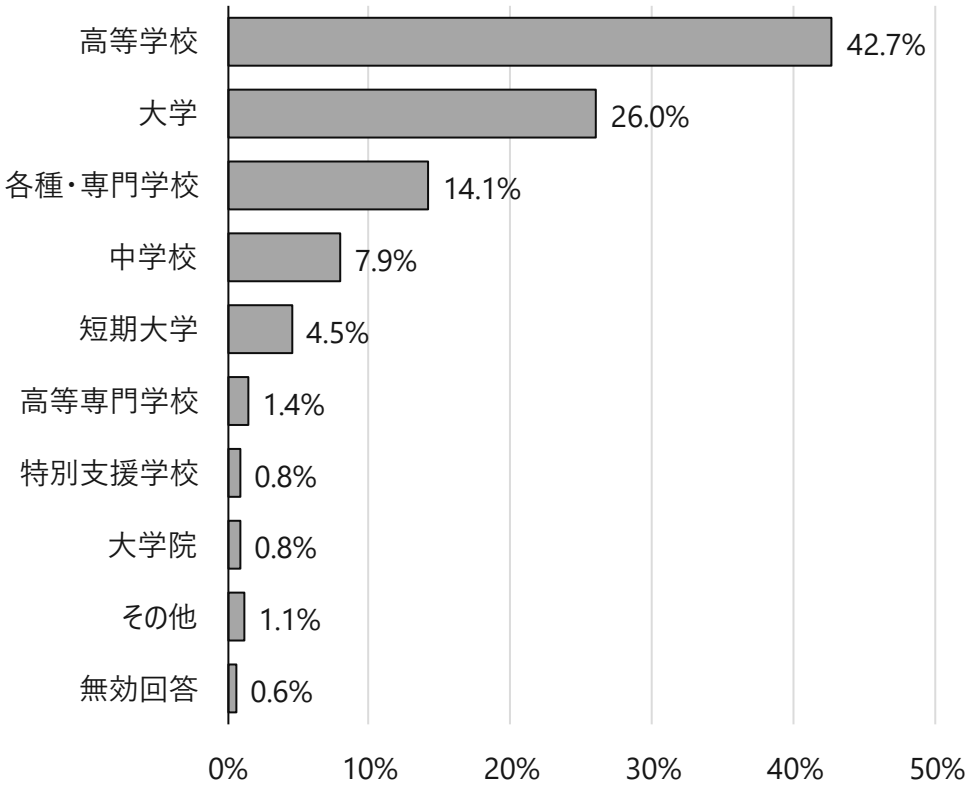


図４－６ 参加者の最終学歴（n=354）

「高等学校」が最も多く、４割を超える 151 名（42.7%）であった。次いで、「大学」が 92 名（26.0%）、「各種・専門学校」が 50 名（14.1%）であった。この３カテゴリーで、８割を超えていた（82.8%）。これら３つのカテゴリー以外は、「中学校」が 28 名（7.9%）、「短期大学」が 16 名（4.5%）、「高等専門学校」が５名（1.4%）など、それぞれ１割に満たなかった。

エ　障害

自身の障害について、a「主たる障害（疾患）」を６つの選択肢から単一回答で、b「重複する障害（疾患）」を 12 の選択肢から複数回答で聞いた。

ａ　主たる障害（疾患）

本調査は精神障害者を対象としたものであるため、主たる障害（疾患）として、代表的な精神障害（疾患）を５つと、「その他の精神疾患」の計６つの選択肢を示し、その中から１つを選択することを求めた。結果を表４－７、図４－７に、度数の降順で示す。ただし、「その他の精神疾患」「無効回答」は下段に配置した。

表４－７ 参加者の主たる障害（疾患）

		（人）
統合失調症	146	41.2%
気分障害	86	24.3%
発達障害	72	20.3%
高次脳機能障害	12	3.4%
てんかん	8	2.3%
その他の精神疾患	23	6.5%
無回答	7	2.0%
合計	354	100.0%

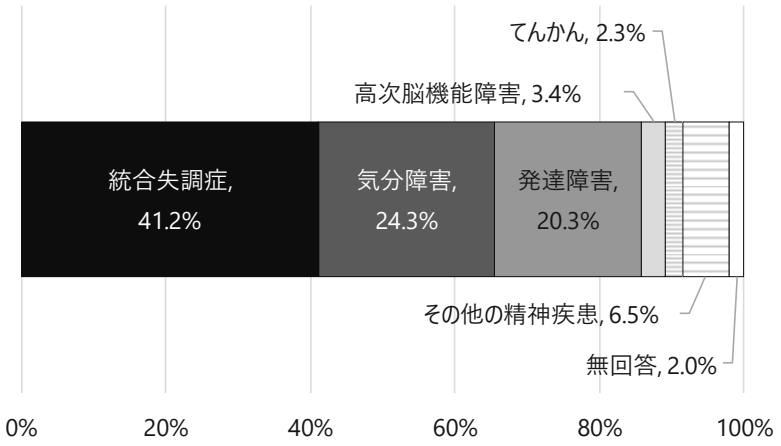


図４－７ 参加者の主たる障害（疾患）（n=354）

「統合失調症」が最も多く、146 名（41.2%）であった。次いで、「気分障害」86 名（24.3%）、「発達障害」72 名（20.3%）であった。これら３つのカテゴリーは、合計すると 304 人（85.9%）であり、参加者の８割超を占めていた。以降の「高次脳機能障害」（12 名，3.4%）、「てんかん」（８名，2.3%）はいずれも１割以下であった。一方、「その他の精神疾患」は、23 名（6.5%）と、「高次脳機能障害」や「てんかん」と比べるとやや多かった。「その他の精神疾患」には、社会性不安障害、パニック障害、強迫性障害、解離性障害、適応障害、パーソナリティ障害などが含まれた。

b　重複する障害（疾患）

重複する障害（疾患）には、精神障害以外の障害が含まれること、複数の障害が重複しうることを考慮し、上記ａ「主たる障害（疾患)」で取り上げた６つのカテゴリーの他に、身体障害に分類される４つのカテゴリー（肢体不自由、視覚障害、聴覚・言語障害、内部障害)、知的障害、精神障害以外のその他の障害という６つのカテゴリーを加え、計 12 の選択肢から当てはまるものすべてを選ぶよう求めた。結果は、ｂ-１で重複する障害の有無を、ｂ-２で重複する障害の内訳を示す。

b－１　重複する障害（疾患）の有無

重複する障害（疾患）の有無について、図４－８に示す。

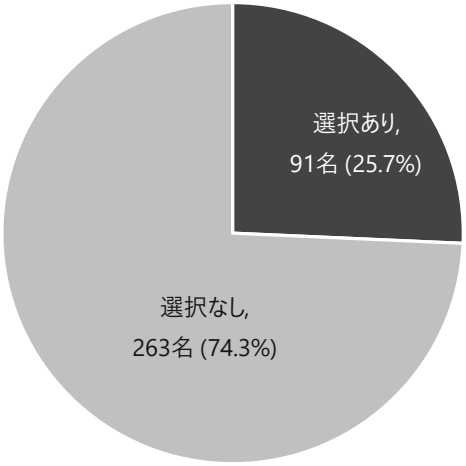


図４－８　重複する障害（疾患）の有無（n=354）

１つ以上の重複する障害（疾患）を選択した者が 91 名（25.7%）、１つも選択がなかった者が 263 名（74.3%）で、重複する障害を選択した者の方が少なかった。

b－２　重複する障害（疾患）の内訳

重複する障害（疾患）の内訳を、表４－８、図４－９に示す。項目の並びは度数の降順としたが、「その他の精神疾患」及び「その他」は最下段に置いた。

表４－８　重複する障害（疾患）の内訳

重複障害（複数選択可）	重複障害のある者(n=91)	
気分障害	39	42.9%
知的障害	11	12.1%
発達障害	11	12.1%
聴覚・言語障害	6	6.6%
統合失調症	5	5.5%
てんかん	3	3.3%
視覚障害	2	2.2%
高次脳機能障害	1	1.1%
肢体不自由	1	1.1%
内部障害	1	1.1%
その他の精神疾患	19	20.9%
その他	19	20.9%

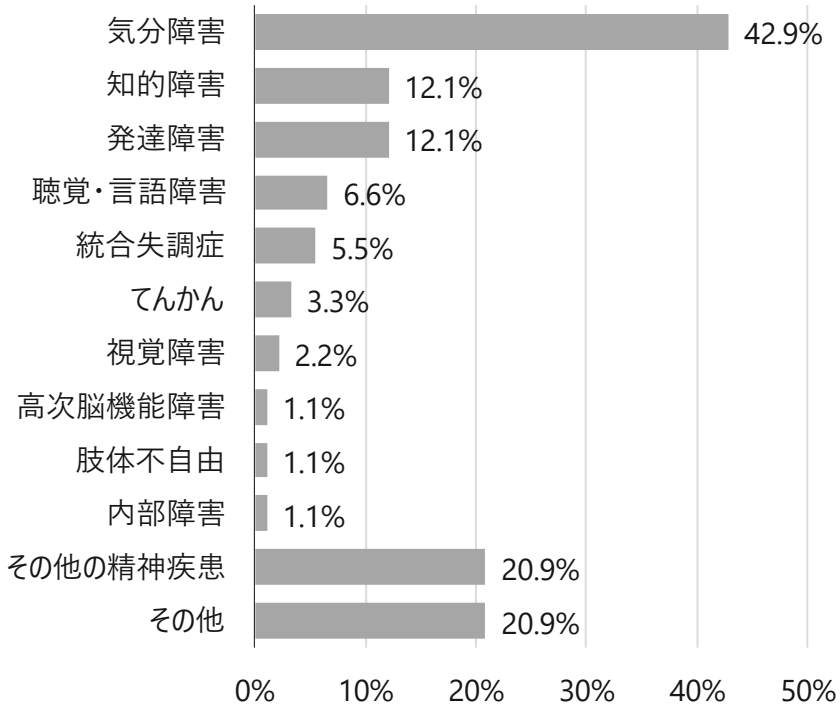


図４－９　重複する障害（疾患）の内訳（複数選択可）（n=91）

「気分障害」が最も多く（39 名、重複障害があると回答した 91 名のうち 42.9%）、以降は「知的障害」、「発達障害」（それぞれ 11 名，12.1%）、「聴覚・言語障害」（６名，6.6%）、「統合失調症」（５名，5.5%）、「てんかん」（３名，3.3%）、「視覚障害」（２名，2.2%）、「高次脳機能障害」・「肢体不自由」・「内部障害」（それぞれ１名，1.1%）であった。また、「その他の精神疾患」（19 名，20.9%）、「その他」（19 名，20.9%）を選択した者は比較的多く、その内容は、「その他の精神疾患」でパニック障害、強迫性障害等、「その他」でクローン病、ベーチェット病などの難病のほか、心疾患、糖尿病等の難病以外の疾患の記載が見られた。

オ　相談相手

精神障害者保健福祉手帳の取得や職業上の悩みを相談する人や機関について、14 の選択肢から複数回答で答えるよう求めた。なお、14 の選択肢のうち１つは「相談しなかった」であり、「相談しなかった」を含めたすべての選択肢を選択しなかった者（２名）及び「相談しなかった」を選択しているにもかかわらず、他にも選択していた者（１名）は無効回答として、集計から除外した。したがって、本設問の分析対象者数は 351 名である。

結果を、表４－９、図４－10 に、度数の降順で示す。ただし、「その他」、「相談しなかった」は下段に置く。

表４－９　相談相手

相談相手（複数選択可）	特例適用者数（n=351）	
主治医	274	78.1%
家族	237	67.5%
ハローワーク	164	46.7%
就労移行支援事業所	153	43.6%
就業・生活支援センター	130	37.0%
友人	78	22.2%
地域センター	42	12.0%
医療機関のリハビリテーション等	37	10.5%
職業能力開発校	10	2.8%
特例子会社などの関連会社	5	1.4%
休職者向け社外支援プログラム	3	0.9%
職業紹介事業者	1	0.3%
その他	46	13.1%
相談しなかった	4	1.1%

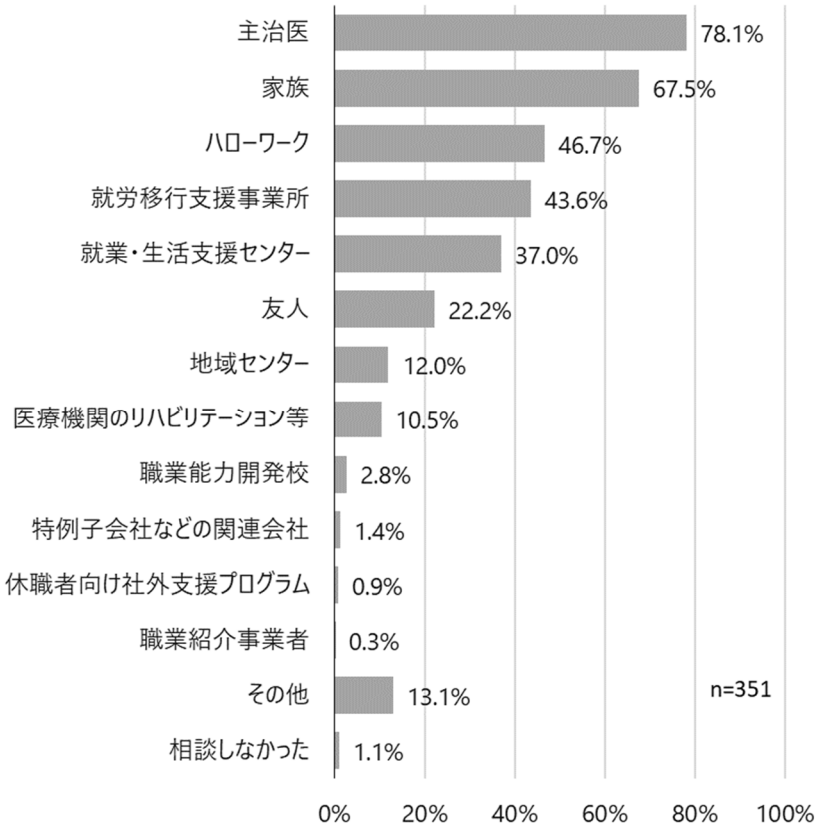


図４－10　相談相手（複数選択可）（n=351）

精神障害者保健福祉手帳の取得や職業上の悩みについては、「主治医」への相談が最も多く、これを選択した者は 274 名で、参加者全体（n=351）に占める割合は８割弱（78.1%）であった。次いで、「家族」

への相談が多く、237 名（67.5%）が選択していた。また、これらに続く「ハローワーク」（164 名, 46.7%）、「就労移行支援事業所」（153 名，43.6%）、「就業・生活支援センター」（130 名，37.0%）といった就労支援機関に対しては、それぞれ３～５割程度の参加者が相談をしていた。相談をしなかった参加者は、４名（1.1%）であり、ほとんどの参加者がいずれかの人ないし機関に相談していたことになる。「その他」に含まれる相談相手は、地域の支援員や自治体職員、臨床心理士、社会福祉士、NPO 法人の職員、職場の同僚・上司など多様であった。

（２）これまでの働き方

調査参加者のこれまでの働き方について、職歴や労働条件の変更等について聞いた。

ア　前職について

現在の職場に就職するまでに会社・法人に勤めた経験について、ａ「何か所で働いてきたか（勤務経験数）」、ｂ「精神障害者保健福祉手帳が交付されていることを明らかにして働いたことがあるか」を聞いた。

ａ　勤務経験数

現在の職場に就職するまでに経験した仕事の数（勤務経験数）について、３か月以上勤務したアルバイトも含め、例えば「１か所」や「２か所」のような数字での回答を求めた。表４－10、図４－11 に、「前職なし」（０か所）から「10 か所」までの 11 カテゴリーに加え、「11 か所以上」及び「無回答」の 13 カテゴリーについて度数を示した。

表４－10 勤務経験数

勤務経験数		（人）
前職なし（０か所）	28	7.9%
１か所	46	13.0%
２か所	54	15.3%
３か所	55	15.5%
４か所	33	9.3%
５か所	41	11.6%
６か所	31	8.8%
７か所	20	5.6%
８か所	7	2.0%
９か所	6	1.7%
10か所	15	4.2%
11か所以上	10	2.8%
無回答	8	2.3%
計	354	100.0%

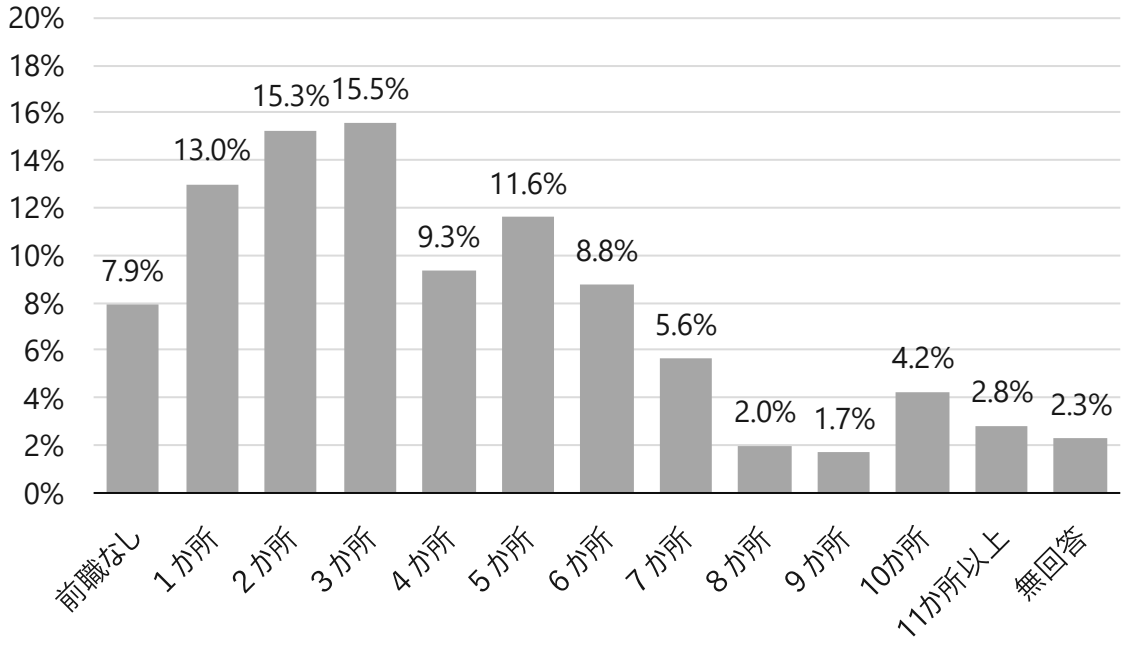


図４－11 勤務経験数（n=354）

勤務経験が「３か所」の者が最も多く 55 名（15.5%）、次いで、ほとんど差が無く、勤務経験が「２か所」の参加者が多く 54 名（15.3%）であった。「３か所」から「２か所」を１つのピークとして、そこから多寡それぞれの方向に向けて、度数が減少する傾向がある。ただし、「５か所」（41 名，11.6%）や「10 か所」（15 名，4.2%）のように、隣接するカテゴリーより度数が大きくなるカテゴリーがあり、２か所ないし３か所より多く／少なくなるにつれ、度数が一様に小さくなっているわけではない。なお、１人当たりの平均勤務経験数は、4.1 か所であった。

b　障害の開示の有無

現在の職場への就職以前に、精神障害者保健福祉手帳を交付されていることを明らかにして就職した経験があるかどうかについて、「あり」／「なし」の２つの選択肢から１つを選ぶことを求めた。ただし、a「勤務経験数」で「前職なし」と回答した者及び無回答の者（36 名）、精神障害者保健福祉手帳の交付が現在の職場への就職後であった者及び交付時期不明の者（39 名）がおり、加えて、それらが重複する者（２名）もいたことから、これらの者（73 名[2]）を除いた 281 名についての結果を、図４－12 に示す。

[2] 勤務経験数０・無回答の 36 名と交付時期不適格・不明の 39 名を足した 75 名から、重複する２名を引いた数。

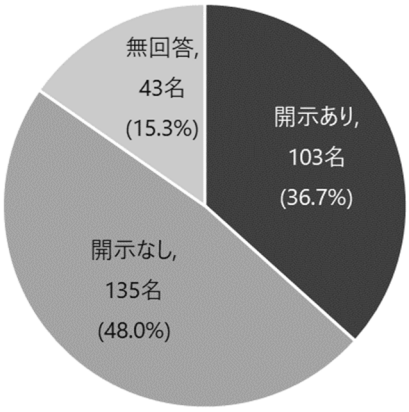


図４－12　以前の職場における障害（手帳）開示の有無（n=281）

現在の職場への就職以前に精神障害者保健福祉手帳を開示して働いた経験があると回答した参加者は、103 名（36.7%）であった。一方、開示せずに働いていた参加者は、135 名（48.0％）であり、約半数であった。

イ　勤続年数

現在の職場の入職時期について、年及び月の回答を求めた。入職時期が基準日（2019 年９月１日）の何年前か、すなわち基準日時点での勤続年数を、基準日と入職時期（年月）の差（基準日－入職時期）として１年区切りで示す。ただし、入職時期は年月を聞いているため、日の情報がない。そこで、仮に当該月の１日として計算した。また、３年以上は少ないため１つのカテゴリーにまとめた。なお、図においては、「X 年以上 X+1 年未満」を、例えば「1-2 年」のように表す（この場合、「1 年以上 2 年未満」）。結果を、図４－13 に示す。

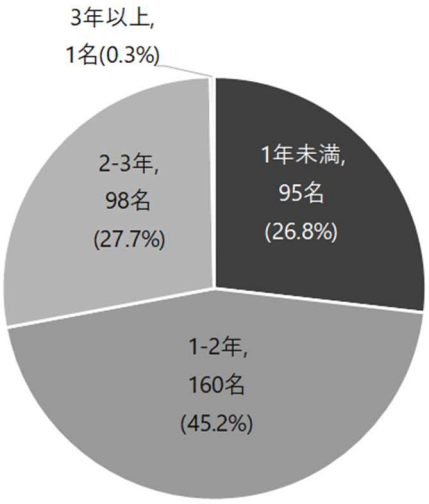


図４－13　勤続年数（ｎ=354）

勤続年数は、ほぼ「１年未満」、「１年以上２年未満」、「２年以上３年未満」の３カテゴリーに分散した。中でも１年以上２年未満の勤続年数の者が 160 名（45.2%）で最も多く、次いで２年以上３年未満（98 名，27.7%）、１年未満（95 名，26.8%）がおおむね同数であった。「３年以上」の勤続年数の者は１名（0.3%）であった。

ウ　休職経験

現在の職場での精神疾患を理由とする休職について、ａ「休職経験の有無」とｂ「回数」を聞いた。

ａ　休職経験の有無

現在の職場において、精神疾患を理由とする休職の経験があるかないかを聞いた。結果を、図４－14 に示す。

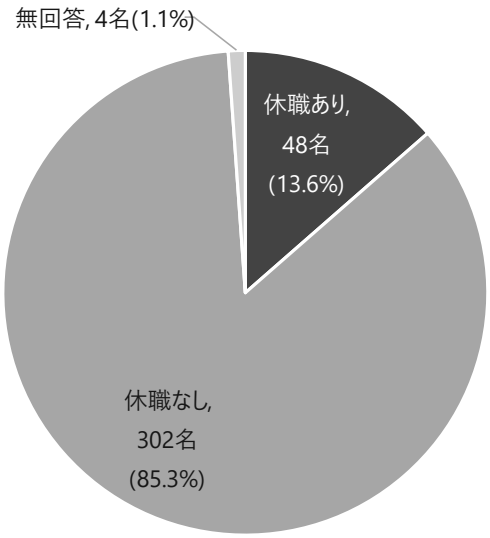


図４－14　休職経験の有無（n=354）

参加者の大半が、休職経験はないと回答した（302 名，85.3%）。休職経験があると回答した参加者は 48 名（13.6%）であった。

ｂ　休職の回数

上記のａ「休職経験の有無」で、精神疾患を理由とする休職の経験があると回答した参加者に、その回数を聞いた。結果を、表４－11、図４－15 に示す。

表４－11 休職回数

		（人）
１回	26	54.2%
２回	8	16.7%
３回	3	6.3%
４回	3	6.3%
５回	3	6.3%
6-10回	3	6.3%
11回以上	1	2.1%
無回答	1	2.1%
合計	48	100.0%

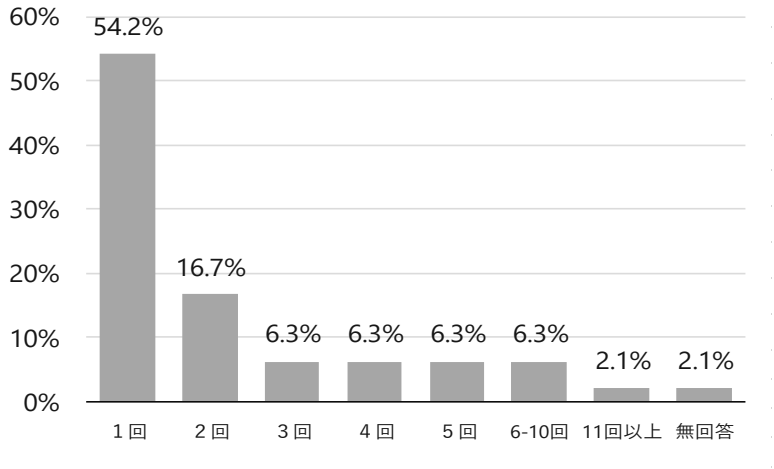


図４－15 休職回数（n=48）

a 「休職経験の有無」で、精神疾患を理由とする休職の経験があると回答した者 48 名のうち、半数以上に当たる 26 名（54.2%）の休職回数は１回であった。２回休職した者は８名（16.7%）、３回・４回・５回休職した者はそれぞれ３名（6.3%）であった。以降は１回ずつのカテゴリーに含まれる者が少なくなるため、５つのカテゴリーをまとめた「６回～10 回」とそれ以上のカテゴリーをまとめた「11 回以上」とした。６回～10 回休職した者も３名（6.3%）であり、11 回以上休職した者は１人（2.1%）であった。

エ　労働条件の変更

現在の職場での労働条件の変更について、a「労働時間の変更があったかどうか」、b「労働時間の変更があった場合、以前の労働時間や雇用形態がどのようなものであったか」を聞いた。

a　労働時間変更の有無

現在の職場で労働時間に変更があったかどうかについて、「あり」、「なし」から１つを選ぶことを求めた。結果を図４－16 に示す。

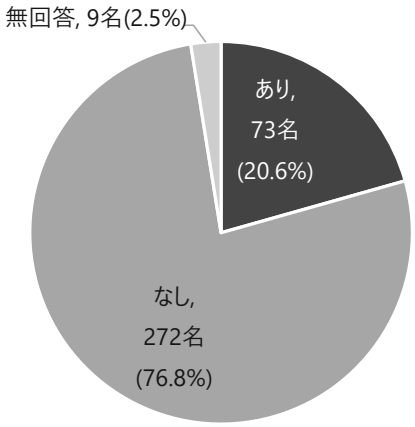


図 4-16　労働時間変更の有無（n=354）

労働時間に変更があった者は 73 名（20.6%）、２割程度であったのに対し、変更がなかった者は７割を超える 272 名（76.8%）であった。

b　変更内容

次に、a「労働時間変更の有無」で労働時間に変更があったと回答した者（73 名）について、その変更がどのような変更だったかを確認するため、直近での労働時間の変更及びそれに伴う変更として、b-1　変更以前の労働時間、b-2　変更以前の雇用形態、b-3　変更以前の職種、b-4　変更に伴う異動・配置転換の有無を聞いた。なお、b-1については、① 変更以前の労働時間に加え、② 変更時期も聞いている。

b－1　① 変更以前の労働時間

直近に行われた労働時間区分の変更について、その変更以前の、１週間当たりの労働時間区分を、５つの選択肢から１つ選ぶことを求めた。結果を表４－12、図４－17 に示す。

表４－12　変更以前の労働時間

		（人）
10時間未満	0	0.0%
10時間以上20時間未満	19	26.0%
20時間以上30時間未満	39	53.4%
30時間以上40時間未満	8	11.0%
40時間	5	6.8%
無回答	2	2.7%
計	73	100.0%

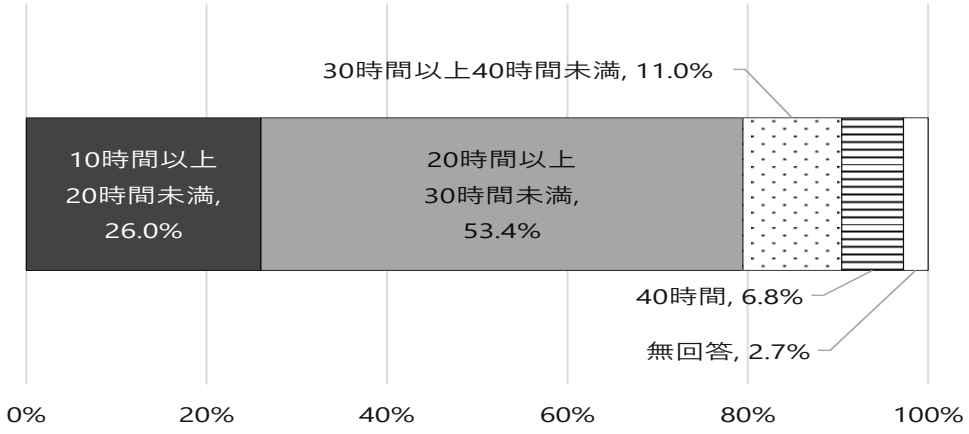


図 4－17　変更以前の労働時間（n=73）

ここで分析の対象としている参加者は、特例適用者であるため、定義上、現在１週間の労働時間区分は 20 時間以上 30 時間未満で働いている者である。したがって、「労働時間区分に変更があった」と言う場合、それは他の労働時間区分から１週間の労働時間が 20 時間以上 30 時間未満になるような変更であるはずである。

これを踏まえ、表４－12 を見ると、変更前の労働時間区分を「20 時間以上 30 時間未満」とする参加者が最も多く、39 名（53.4%）であった。この結果は、「変更前に 20 時間以上 30 時間未満の労働時間区分だったものが変更後に 20 時間以上 30 時間未満の労働時間区分になった」と読める結果であり、言葉の上では違和感がある。これについては、「労働時間の変更はあったが、労働時間区分を超える変更ではなかった」と解釈すべきだろう。例えば、１週間当たりの労働時間が 20 時間から 25 時間に変更された場合などがこれに当たる。

その他の労働時間区分について見ると、変更前の労働時間を「10 時間以上 20 時間未満」とする参加者が 19 名（26.0%）で２番目に多く、次いで「30 時間以上 40 時間未満」（８名，11.0%）、「40 時間」（５名，6.8%）が多かった。「10 時間未満」とする参加者はいなかった。

以上より、特例適用者の労働時間の変更は、同一労働時間区分内での変更（20 時間以上 30 時間未満→20 時間以上 30 時間未満）が最も多く、次いで短い労働時間区分からの延長（10 時間以上 20 時間未満→20 時間以上 30 時間未満）が多いと考えられる。長い労働時間区分からの短縮（30 時間以上 40 時間未満，40 時間→20 時間以上 30 時間未満）は少なかった。この傾向は、第２章で見た事業所が回答した個別状況における労働時間区分の変更と整合的である。

b－1　② 変更時期

b-1①で示された、直近の労働時間の変更が行われた時期について、年・月での回答を求めた[3]。結果

[3] 質問紙で時期を聞く場合、すべて元号での回答を求めたが、労働時間の変更時期は、本節１（２）イで示した勤続年数を求めるのに用いた入職時期より後であるため、元号は聞かなかった。入職時期の元号は全て平成であったため、原則として、平成を当てはめて年を算出したが、入職と労働時間変更の前後関係が整合的でない場合は令和を当てはめた。それでも整合的でない場合は、無効回答とした。

を表４－13、図４－18 に示す。なお、図表中の「1-2 年」のような表記は、「１年以上２年未満」を表す。

表４－13　労働時間区分の直近の変更時期

		（人）
１年未満	38	52.1%
1-2年	17	23.3%
2-3年	6	8.2%
３年以上	1	1.4%
無効回答	2	2.7%
無回答	9	12.3%
合計	73	100.0%

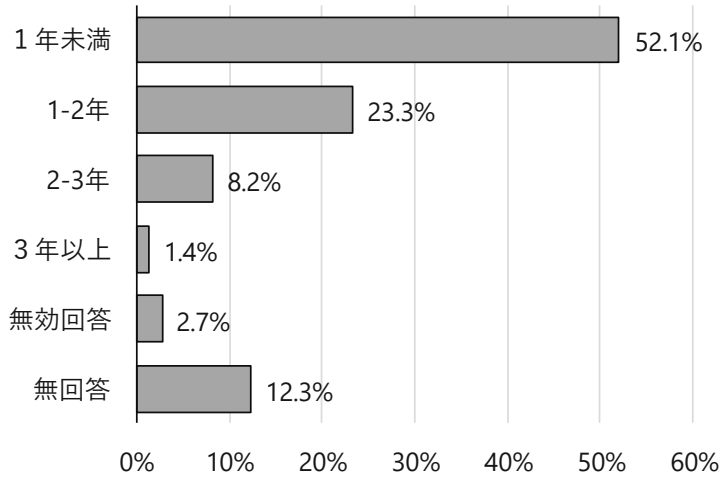


図４－18　労働時間区分の直近の変更時期（n=73）

労働時間の変更から「１年未満」の者が最も多く（38 名，52.1%）、次いで「１年以上２年未満」の者が多かった（17 名，23.3%）。変更時期がそれ以前のものを見ると、変更してから「２年以上３年未満」が６名（8.2%）、「３年以上」が１名（1.4%）であり、多くの場合、比較的最近変更がなされていた。

ｂ－２　変更前の雇用形態

ｂ－２～４では、労働時間の変更に伴って、その他の労働条件に変更があったかを検討する。ｂ－１では労働時間変更以前はどのような雇用形態であったかを聞いた。雇用形態は、「その他」を含む６つの選択肢から１つを選ぶよう求めた。なお、設問文では、「労働時間の区分に変更があった時、同時に雇用形態の変更もあった場合」に以前の雇用形態を回答するよう求めている。したがって、ａ「労働時間の変更の有無」で変更があったと回答した者のうち、変更前の雇用形態について無回答だったものは、ここでは「変更なし」として扱う。結果を表４－14 に示す。

表 4－14　労働時間変更時の雇用形態の変更

	変更前	現在	特例適用者数(人)	
変更あり	正社員	パート社員	3	4.1%
	契約社員	アルバイト社員	1	1.4%
		その他	1	1.4%
	パート社員	正社員	1	1.4%
	その他	契約社員	2	2.7%
		パート社員	1	1.4%
変更なし	契約社員	契約社員	1	1.4%
	パート社員	パート社員	21	28.8%
	アルバイト社員	アルバイト社員	2	2.7%
	その他	その他	3	4.1%
	無回答	嘱託社員	1	1.4%
		契約社員	4	5.5%
		パート社員	25	34.2%
		アルバイト社員	5	6.8%
		その他	1	1.4%
		無回答	1	1.4%
合計			73	100.0%

※ 現在の雇用形態は後述する表４－19 より

労働時間の変更に伴って、９名（12.3%）[4]の者に対する雇用形態の変更が行われていた。変更内容で最も多かったのは正社員からパート社員への変更で３名（4.1%）、次いで多かったのがその他から契約社員への変更で２名（2.7%）であった。しかし、大半は変更がなかった（64 名，87.7%）。

ｂ－３　変更前の職種

労働時間変更以前の職種について、「その他」を含む 12 の選択肢から１つを選ぶよう求めた。なお、設問文では、「労働時間の区分に変更があった時、同時に職種の変更もあった場合」に以前の雇用形態を回答するよう求めている。したがって、ａ「労働時間の変更の有無」で変更があったと回答した者のうち、変更前の職種が無回答だったものは、ここでは「変更なし」として扱う。結果を表４－15 に示す 。

[4] 労働時間の変更に伴って雇用形態に変更が生じた人の割合を、表４-14 に示した通りの数値で足し上げると 12.4%になるが、雇用形態に変更のあった９名について、労働時間に変更のあった者の合計である 73 名で除した割合は 12.329%であり、小数点第１位までの表記にすると 12.3%である。この 12.4%と 12.3%の間の 0.1%の差は、小数点以下の数値を切り上げる際の「丸め誤差」である。

表４－15　労働時間変更時の職種の変更

	変更前	変更後	特例適用者（人）	
変更あり	専門・技術	販売	1	1.4%
		運搬・清掃・包装等	1	1.4%
	販売	運搬・清掃・包装等	1	1.4%
	サービス	事務	2	2.7%
		運搬・清掃・包装等	1	1.4%
	生産工程	農林漁業	1	1.4%
変更なし	専門・技術	専門・技術	2	2.7%
	事務	事務	4	5.5%
	サービス	サービス	1	1.4%
	運搬・清掃・包装等	運搬・清掃・包装等	6	8.2%
	無回答	専門・技術	1	1.4%
		事務	23	31.5%
		販売	2	2.7%
		サービス	3	4.1%
		生産工程	7	9.6%
		運搬・清掃・包装等	16	21.9%
		無回答	1	1.4%
合計			73	100.0%

※ 現在の職種は後述する表４－16 より

労働時間区分の変更に伴って職種の変更があったのは７名（9.6%）であった。変更前後の組合せのパターンは、６パターンあったが、いずれも１名（1.4%）ないし２名（2.7%）であり、どのパターンが多いなどの判断は困難であった。また、変更前後それぞれの職種に注目すると、変更前は「専門・技術」、「サービス」がそれぞれ２名ずつ、変更後の職種では「運搬・清掃・包装等」が３名であった。

b－4　異動・配置転換の有無

労働時間区分の変更に伴って、異動や配置転換があったか否か、「あり」、「なし」の２つの選択肢のうち１つを選ぶよう求めた。結果を図４－19 に示す。

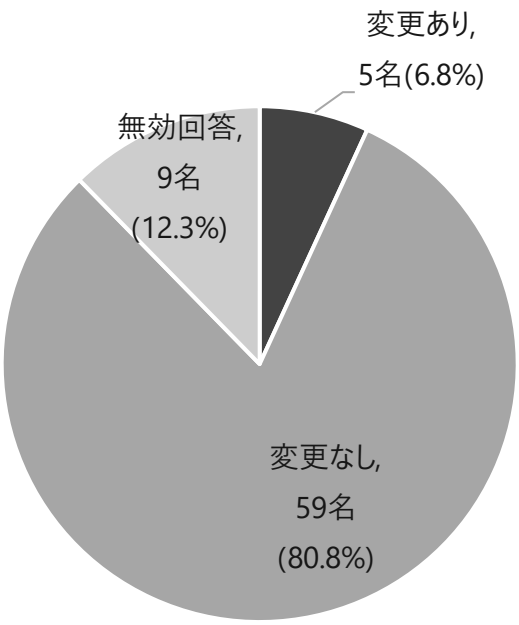


図４－19　労働時間変更時の異動・配置転換の有無（n=73）

労働時間区分に変更のあった者のうち、直近の変更に伴い異動や配置転換があった者は５名（6.8%）であった。一方、異動や配置転換がなかった者は 59 名（80.8%）であり、労働時間区分に変更のあった者の約８割を占めた。

（３）現在の働き方

ア　現在の職種及び職務

ａ　職種

現在従事している職種について、12 の選択肢から１つ回答することを求めた。結果を、表４－16、図４－20 に示す。なお、項目の並びは度数の降順とし、「その他」、「無効回答」を下段に配置した。

表４－16　現在の職種

		（人）
運送・清掃・包装等	139	39.3%
事務	83	23.4%
生産工程	40	11.3%
サービス	31	8.8%
販売	12	3.4%
専門・技術	11	3.1%
農林漁業	9	2.5%
管理	0	0.0%
保安	0	0.0%
輸送・機械運転	0	0.0%
建設・採掘	0	0.0%
その他	24	6.8%
無回答	5	1.4%
合計	354	100.0%

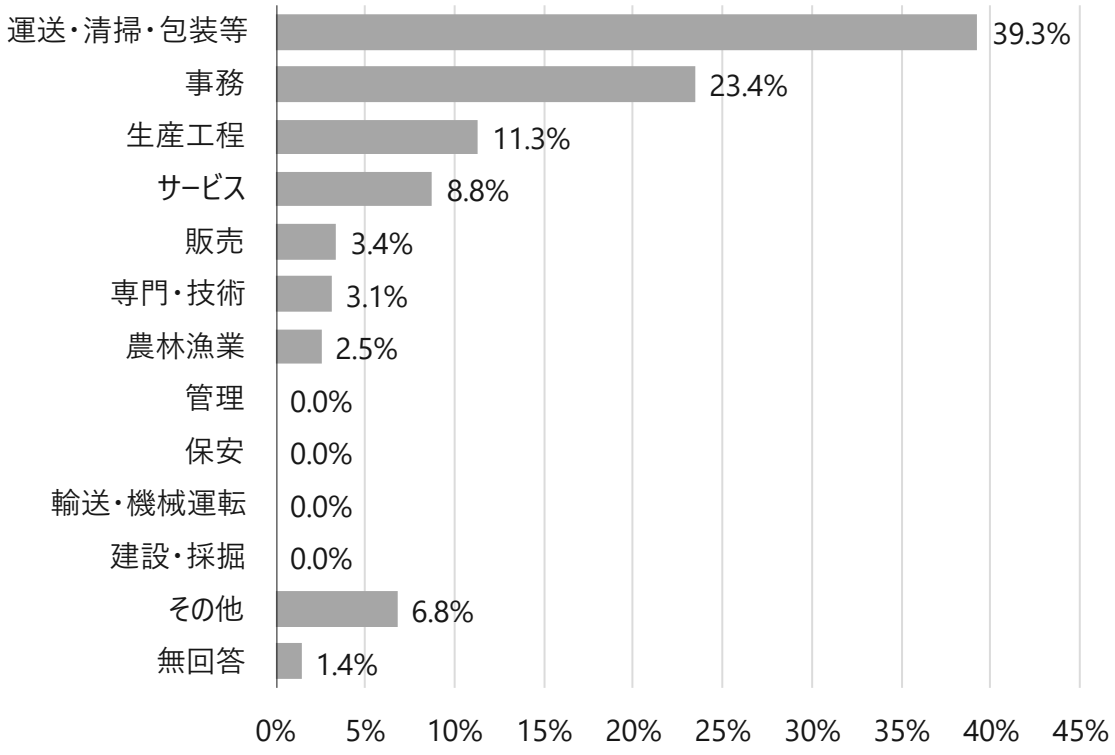


図４－20　現在の職種（n=354）

「運搬・清掃・包装等」が最も多く、139 名（39.3%）であった。次いで、「事務」が多く、83 名（23.4%）であった。以降、「その他」と「無効回答」を除いた度数の降順に「生産工程」が 40 名（11.3%）、「サ

ービス」が 31 名（8.8%）、「販売」が 12 名（3.4%）、「専門・技術」が 11 名（3.1%）、「農林漁業」が 9 名（2.5%）であった。

b　希望していた職務か

現在従事している職務が希望していた職務だったかについて、「はい」、「いいえ」、「どちらでもない」の３つの選択肢から、１つを選んで回答することを求めた。集計結果を、図４－21 に示す。

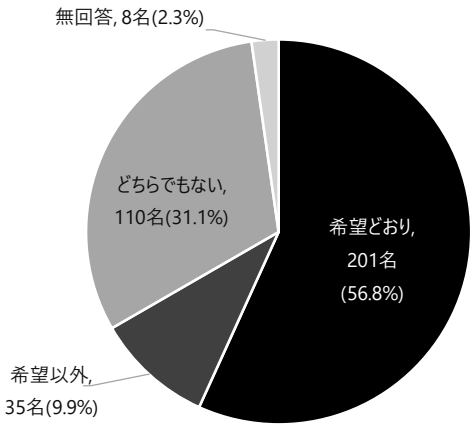


図４－21　希望していた職務か（n=354）

希望していた職種だったと回答した者は 201 名（56.8%）であり、半数を超えていた。これに対し、希望していた職種以外だったと回答した者は 35 名（9.9%）であった。どちらでもないと回答した者は 110 名（31.1%）であった。

この希望職務か否かの回答を、上述した a「職種」の職種ごとに示すと、表４－17、図４－22 のようになる。ただし、職種で無回答だった５名、希望職務か否かで無回答だった８名の計 13 名は除外した。

表４－17　職種ごとの希望職務か否かの回答

（人）

	希望どおり		希望以外		どちらでもない		合計	
運搬・清掃・包装等	80	58.4%	15	10.9%	42	30.7%	137	100.0%
事務	54	67.5%	10	12.5%	16	20.0%	80	100.0%
生産工程	17	43.6%	0	0.0%	22	56.4%	39	100.0%
サービス	20	64.5%	3	9.7%	8	25.8%	31	100.0%
販売	6	50.0%	2	16.7%	4	33.3%	12	100.0%
専門・技術	7	70.0%	0	0.0%	3	30.0%	10	100.0%
農林漁業	4	44.4%	0	0.0%	5	55.6%	9	100.0%
その他	11	47.8%	3	13.0%	9	39.1%	23	100.0%
合計	199	58.4%	33	9.7%	109	32.0%	341	100.0%

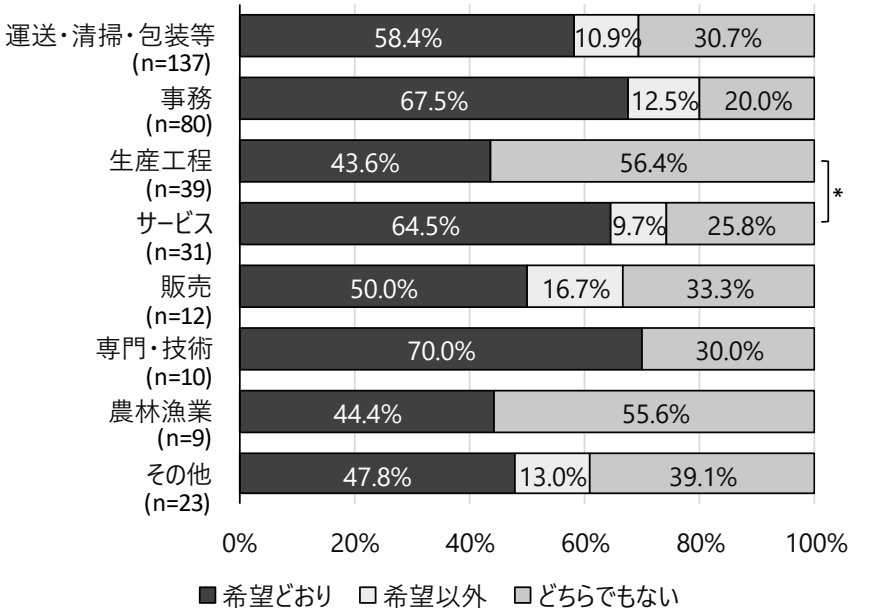


図４－22　職種ごとの希望職務か否かの回答比率（＊ p ＜ 0.05）

「希望どおり」の回答は、相対的には、「事務」、「サービス」、「専門・技術」で多く、「運搬・清掃・包装等」、「生産工程」、「販売」、「農林漁業」で少なくなっている。

希望職務か否かの回答が、職種によって異なるか否か、統計的に検討するため、フィッシャーの直接確率検定を行った[5]。その結果、希望職種か否かの回答は、職種によって有意に異なることが認められた（$p < 0.05$）。そこで、どの業種とどの業種の回答に差があるか検討するため、ボンフェローニの方法で有意確率を調整したフィッシャーの直接確率検定を用いて、業種間の多重比較を行った。その結果、「生産工程」と「サービス」の間にのみ有意な差が認められた（$p < 0.05$）。

c　職務満足度

現在従事している職務についてどの程度満足しているかを、「とても満足、やや満足、やや不満足、全く不満足」の４段階で評価するよう求めた。結果を表４－18、図４－23 に示す。なお、表４－18 の「満足計」は「とても満足」と「やや満足」を足した値、「不満足計」は「やや不満足」と「全く不満足」を足した値である。

[5] 職種が８カテゴリー、希望どおりか否かが３カテゴリーあるため、８×３の分割表を作ることができる。これを分析する場合、一般にχ^2検定による独立性の検定が行われることが多いが、期待値が小さい組合せが多いと、結果が正確でなくなることがある。一般に、５未満の期待値が全体の 20%以上ある場合は、フィッシャーの直接確率検定を用いることが良いとされる（森・吉田，1990）。この分析では、全 24 セル中 11 セル（45.8%）で、期待値が５を下回った。したがって、フィッシャーの直接確率検定を用いることを試みたが、セルの数が多いと計算数が膨大になり、コンピュータの計算が終わらない事態が生じた。そこで、ここではモンテカルロ法というシミュレーションによって計算負荷の低減を図った結果を載せる。

表４－18　職務満足度

（人）

満足計	297	(83.9%)
不満足計	54	(15.3%)
とても満足	116	(32.8%)
やや満足	181	(51.1%)
やや不満足	43	(12.1%)
全く不満足	11	(3.1%)
無回答	3	(0.8%)
合計	354	(100.0%)

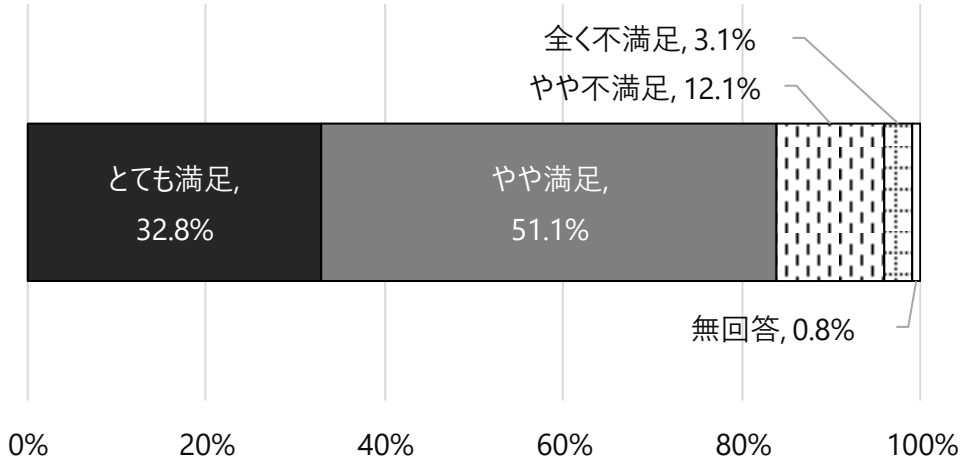


図４－23　職務満足度（n=354）

「満足」（「とても満足」と「やや満足」の合計）と回答した者が 297 名（83.9%）で８割を超えた。一方、「不満足」（「やや不満足」と「全く不満足」の合計）と回答した者は 54 名（15.3%）であった。

また、この職務満足度が、① 職種ごと、② 希望職務か否かで異なるか検討した。職務満足度が４段階の順序のある変数であり、職種及び希望職務か否かが名義尺度であることから、クラスカル・ウォリス検定を用いて、名義尺度カテゴリーごとの平均順位の比較を行った。その結果、① 職種の８カテゴリーの間では有意な差は認められなかった（$\chi^2(7) = 1.056, p > 0.05$）。一方、② 希望職務か否かの３カテゴリーの間では有意な差が確認された（$\chi^2(2) = 39.901, p < 0.01$）。②について、ボンフェローニの方法で有意確率を調整したマン・ホイットニーの U 検定を用いて多重比較を行ったところ、「希望どおり」と「希望以外」（$p < 0.01$）、「希望どおり」と「どちらでもない」（$\mathrm{p} < 0.01$）の間に有意な差が認められ、「希望以外」と「どちらでもない」の間には有意な差は認められなかった（$p > 0.05$）。有意差の見られた②の３カテゴリーについて、図４－24 に職務満足度の平均順位を示す。

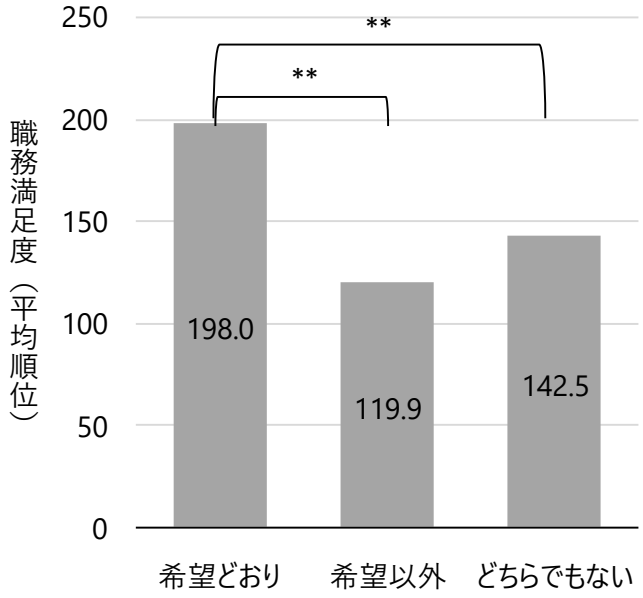


図４－24　希望の職務か否かの別による職務満足度

以上より、希望の職務であった場合は、希望の職務でなかった場合やそのいずれでもなかった場合に比べ、職務満足度が大きくなる傾向が見られた。

イ　現在の雇用形態

現在の雇用形態について、「その他」を含む６つの選択肢から１つを選び回答することを求めた。なお、「その他」の自由記述欄に「A型事業所の利用者」と考えられる記述が 13 名と比較的多く見られた。この他にもA型事業所の利用者はいると考えられるが、特定できないためここでは「その他」として扱う。結果を、表４－19、図４－25 に示す。

表４－19　現在の雇用形態

		（人）
正社員	7	2.0%
嘱託社員	3	0.8%
契約社員	24	6.8%
パート社員	248	70.1%
アルバイト社員	42	11.9%
その他	23	6.5%
無回答	7	2.0%
合計	354	100.0%

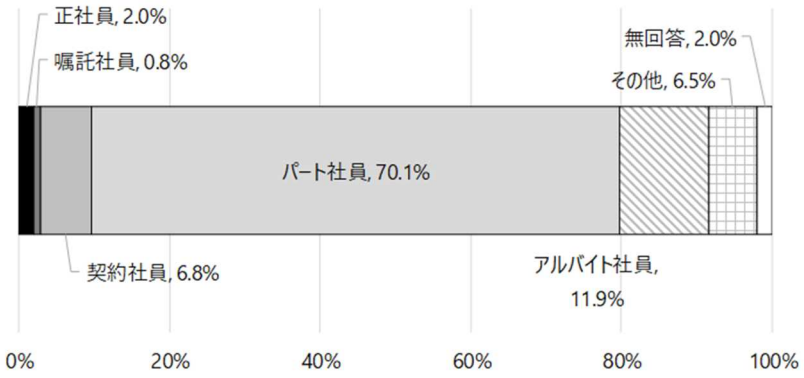


図４－25　現在の雇用形態（n＝354）

「パート社員」が最も多く、248 名（70.1%）であった。次いで、「アルバイト社員」42 名（11.9%）が多く、以降、度数の降順に「契約社員」24 名（6.8%）、「その他」23 名（6.5%）、「正社員」７名（2.0%）、「嘱託社員」３名（0.8%）であった。なお、「その他」の自由記述欄に「A型事業所の利用者」と考えられる記述を行った 13 名を「A型事業所の利用者」として数えると、「A型事業所の利用者」13 名（3.7%）、「その他」10 名（2.8%）であった。

ウ　現在の労働時間区分

現在の１週間当たりの労働時間区分について、５つの選択肢の中から１つを選ぶことを求めたうえで、その満足度について、「とても満足、やや満足、やや不満足、全く不満足」の４段階で評価するよう求めた。

ただし、労働時間区分は、特例適用者の場合、定義上、「20 時間以上 30 時間未満」でなければならない。そのため、ここでは労働時間区分については扱わず、労働時間の満足度の結果のみを、表４－20、図４－26 に示す。なお、表４－20 は、表４－18 と同様に、「満足計」（「とても満足」＋「やや満足」）、「不満足計」（「やや不満足」＋「全く不満足」）も示す。

表４－20　労働時間の満足度

（人）

満足計	276	78.0%
不満足計	76	21.5%
とても満足	106	29.9%
やや満足	170	48.0%
やや不満足	65	18.4%
全く不満足	11	3.1%
無回答	2	0.6%
合計	354	100.0%

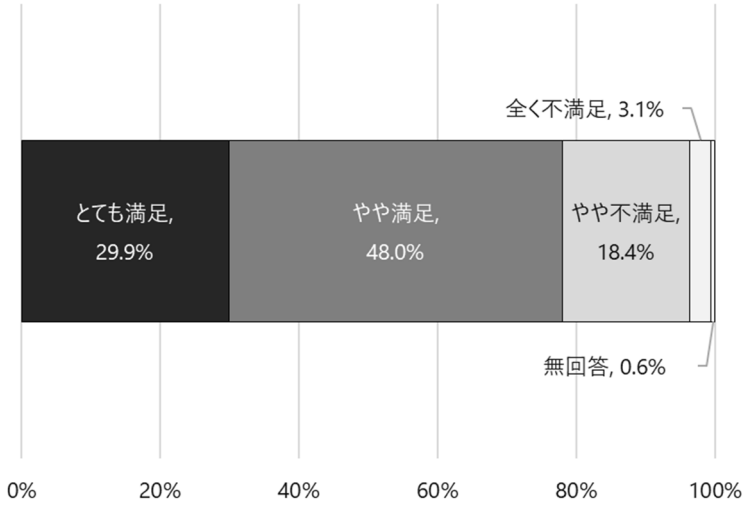


図４－26　労働時間の満足度（n=354）

労働時間を「満足」とする回答（「とても満足」＋「やや満足」）は、276 名（78.0%）であり、８割弱が現在の労働時間に満足していた。

エ　現在の収入

現在の収入について、a　賃金に対する満足度を「とても満足，やや満足，やや不満足，全く不満足」の４段階での評価を求めたうえで、b　賃金を含む収入について、「その他」を含む５つの選択肢からすべて選ぶことを求めた。また、c　それらの関係性を検討する。

a　賃金に対する満足度

現在の賃金について、どの程度満足しているかを聞いた。結果を表４－21、図４－27 に示す。なお、表４－21 は、「満足計」（「とても満足」＋「やや満足」）、「不満足計」（「やや不満足」＋「全く不満足」）も示す。

表４－21　賃金に対する満足度

（人）

満足計	204	57.6%
不満足計	147	41.5%
とても満足	56	15.8%
やや満足	148	41.8%
やや不満足	107	30.2%
全く不満足	40	11.3%
無回答	3	0.8%
合計	354	100.0%

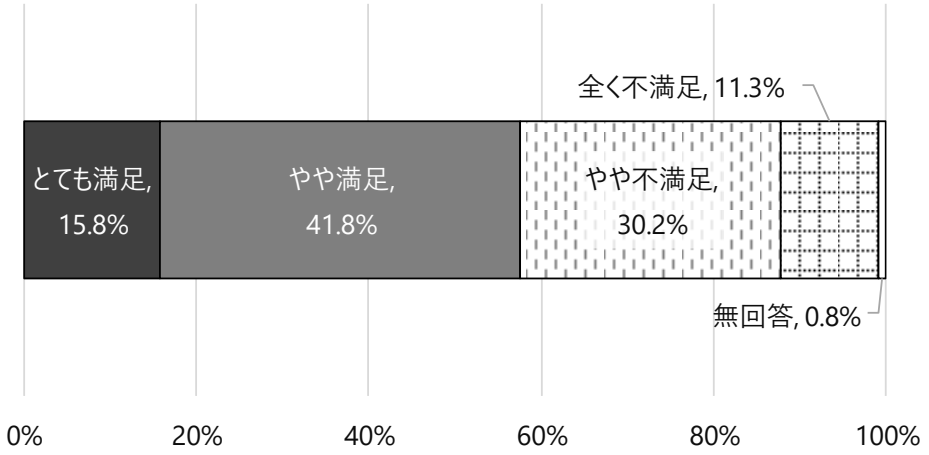


図４－27　賃金に対する満足度（n=354）

「満足」（「とても満足」＋「やや満足」）と回答した者は 204 名（57.6%）で半数を超えた。一方、「不満足」（「やや不満足」＋「全く不満足」）と回答した者は 147 名（41.5%）であった。

b　現在の収入

現在の生計を立てている収入について、「その他」を含む５つの選択肢から、当てはまるものすべてを選んで回答するよう求めた。なお、５つの選択肢のうち、１つも選択が無かった者は無効回答とし、サンプルサイズから除外した（３名）。また、「その他」に「賃金」と記載があった場合は、「その他」以外に選択がなければ「賃金以外の収入はない」、「その他」以外に選択があればその選択肢とし、「その他」としては扱わなかった。単純集計の結果を、表４－22、図４－28 に示す。

表４－22　現在の収入

（人）

現在の収入(複数選択可)	特例適用者(n=351)	
障害基礎年金	204	58.1%
家族の収入	166	47.3%
賃金以外の収入はない	49	14.0%
勤務以外の個人収入	8	2.3%
その他	24	6.8%

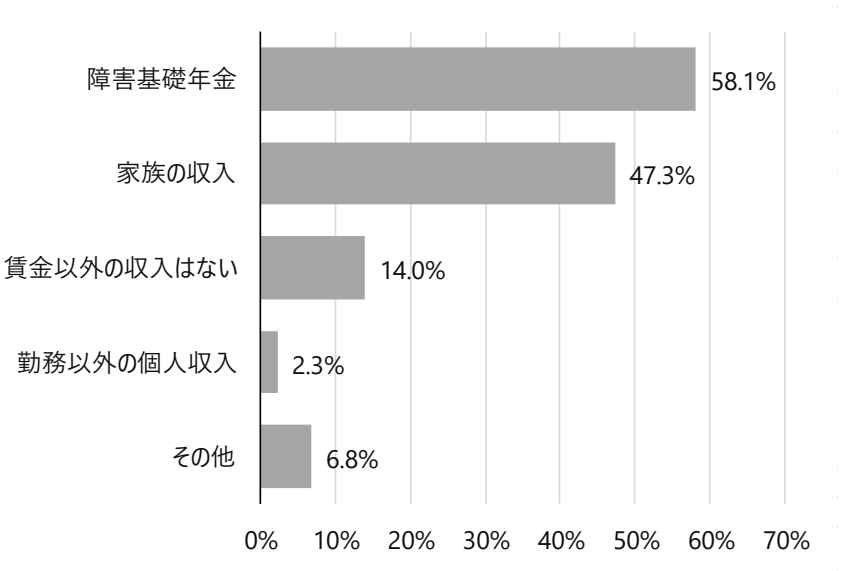


図４－28　現在の収入（複数選択可，n=351）

加えて、選択した項目数を収入源の数として集計し、表４－23、図４－29 に示す。

表４－23　収入源の数

（人）

賃金のみ	49	13.8%
１つ	209	59.0%
２つ	86	24.3%
３つ	7	2.0%
無回答	3	0.8%
合計	354	100.0%

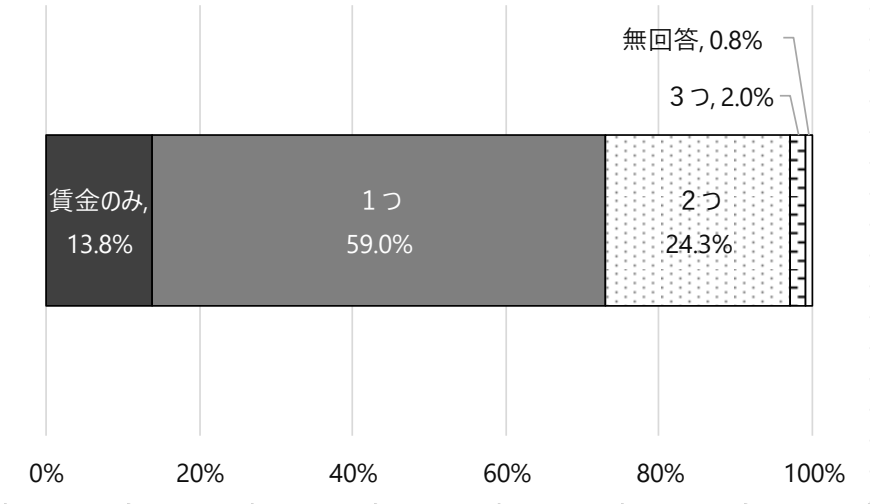


図４－29　収入源の数（n=354）

賃金以外に「障害基礎年金」を得ている者が 204 名（58.1%）、「家族の収入」がある者が 166 名（47.3%）であった。一方、「賃金以外の収入はない」者は、49 名（14.0%）であった。「勤務以外の個人収入」がある者は少なく、８名（2.3%）であった。「その他」の収入については、24 名（6.8%）であったが、その内容は、障害厚生年金、生活保護、遺族年金、児童手当等が含まれた。また、賃金以外の収入源が１つある者は 209 名（59.0%）で半数を超えた。

c　賃金以外の収入の状況と賃金に対する満足度の関係

a で現在の賃金に対する満足度、b でそれ以外の収入の状況を確認した。c では、b の状況ごとの a の結果を確認し、収入源の数ごとの賃金に対する満足度を検討する。まず、クロス集計の結果を、表４－24、図４－30 に示す。

表４－24　収入源の数ごとの賃金満足度

（人）

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	無回答	合計
賃金のみ	6	18	16	9	0	49
	12.2%	36.7%	32.7%	18.4%	0.0%	100.0%
１つ	31	96	59	23	0	209
	14.8%	45.9%	28.2%	11.0%	0.0%	100.0%
２つ	17	29	31	7	2	86
	19.8%	33.7%	36.0%	8.1%	2.3%	100.0%
３つ	2	3	1	1	0	7
	28.6%	42.9%	14.3%	14.3%	0.0%	100.0%
無回答	0	2	0	0	1	3
	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
合計	56	148	107	40	3	354
	15.8%	41.8%	30.2%	11.3%	0.8%	100.0%

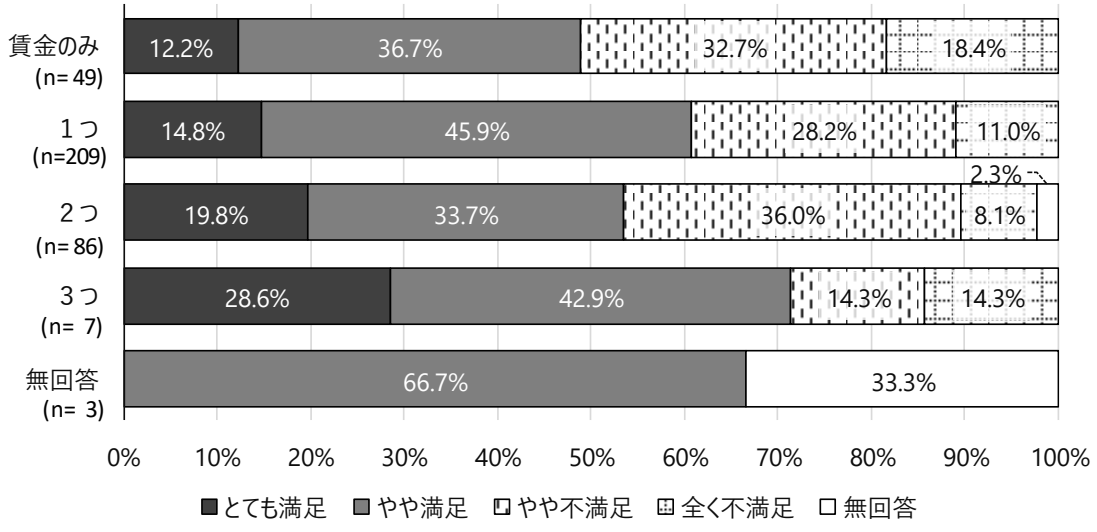


図４－30　収入源の数ごとの賃金満足度

現在の賃金を「満足」とする割合（「とても満足」＋「やや満足」）は、「賃金のみ」（賃金以外の収入が０）の者で 49.0%、賃金以外に１つの収入がある者で 60.8%、賃金以外に２つの収入がある者で 53.5%、賃金以外に３つの収入がある者で 71.4%であった。賃金のみの場合に比べ、賃金以外の収入がある場合の方が満足度は高いように見える。そこで、賃金以外の収入源数で４つのグループに分け（０，１，２，３）、そのグループ間で賃金満足度の回答に差があるか確認するため、クラスカル・ウォリス検定を行ったところ、グループ間での差は有意ではなかった（$\chi^2(3) = 3.025, p > 0.05$）。

オ　仕事の分量

現在の仕事の分量について、「多すぎる」、「ちょうどよい」、「少なすぎる」、「その他」の順で４つの選択肢を提示し、いずれか１つを選ぶことを求めた。ここでは、「ちょうどよい」かそれ以外かをわかりやすく示すため、「ちょうどよい」を先頭に置き、「ちょうどよい」、「多すぎる」、「少なすぎる」、「その他」の順で提示する（表４－25，図４－31）。

表４－25　仕事の分量

（人）

ちょうどよい	275	77.7%
多すぎる	25	7.1%
少なすぎる	29	8.2%
その他	23	6.5%
無回答	2	0.6%
合計	354	100.0%

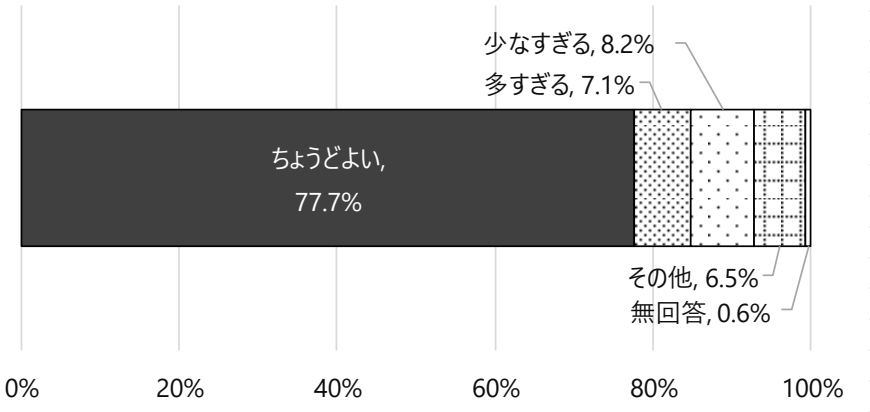


図４－31　仕事の分量（n=354）

現在の仕事の分量について、「ちょうどよい」とする者が 275 名（77.7%）で最も多くなった。「多すぎる」とした者は 25 名（7.1%）、「少なすぎる」とした者は 29 名（8.2%）であった。「その他」とした者は 23 名（6.5%）であり、その内容は、体調によって感じ方が変わる、時期によって業務量が変動す

る、「多すぎる・少なすぎる」とまではいかないが「やや多い・やや少ない」と感じるなどであった。

カ　仕事の難しさ

現在の仕事の難しさについて、「難しすぎる」、「ちょうどよい」、「簡単すぎる」、「その他」の順で４つの選択肢を提示し、いずれか１つを選ぶことを求めた。オ「仕事の分量」と同様に、「ちょうどよい」を先頭に置き、「ちょうどよい」、「難しすぎる」、「簡単すぎる」、「その他」の順で提示する（表４－26，図４－32）

表４－26　仕事の難しさ

（人）

ちょうどよい	281	79.4%
難しすぎる	20	5.6%
簡単すぎる	23	6.5%
その他	28	7.9%
無回答	2	0.6%
合計	354	100.0%

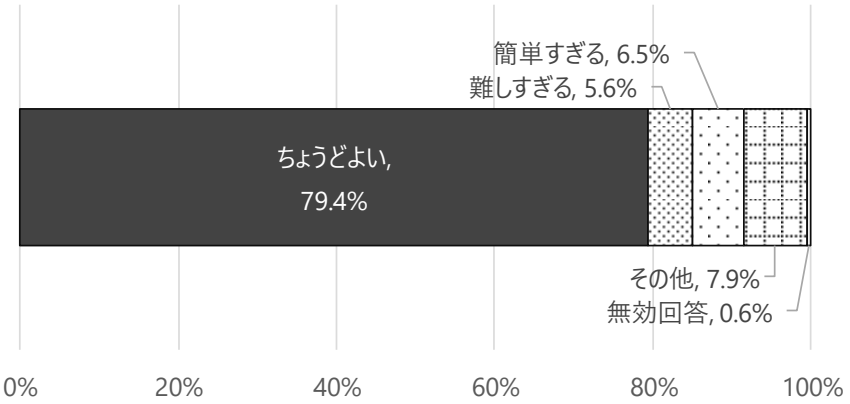


図４－32　仕事の難しさ（n=354）

現在の仕事の難しさについて、「ちょうどよい」とする者が 281 名（79.4%）で最も多くなった。「難しすぎる」とした者は 20 名（5.6%）、「簡単すぎる」とした者は 23 名（6.5%）であった。「その他」とした者は 28 名（7.9%）であり、その内容は、自身の本来のスキルからすれば簡単だが体調的にこれ以上難しい仕事はできない、体調によって感じ方が変わる、その日与えられる業務によって難しさが異なる、一連の業務の特定の場面や状況によって難しさが変動する、「難しすぎる・簡単すぎる」とまではいかないが「やや難しい・やや簡単」と感じるなどであった 。

キ　休憩の取りやすさ

現在の休憩のとりやすさについて、「取りやすい」、「まあ取りやすい」、「あまり取りやすくない」、「取りにくい」、「その他」の５つの選択肢を提示し、いずれか１つを選ぶことを求めた。集計結果を表４－27、図４－33 に示す。なお、表４－27 は、「取りやすい計」（「取りやすい」＋「まあ取りやすい」）、「取りにくい計」（「あまり取りやすくはない」＋「取りにくい」）も示す。

表４－27　休憩の取りやすさ

（人）

取りやすい計	294	83.1%
取りにくい計	39	11.0%
取りやすい	151	42.7%
まあ取りやすい	143	40.4%
あまり取りやすくない	23	6.5%
取りにくい	16	4.5%
その他	20	5.6%
無回答	1	0.3%
合計	354	100.0%

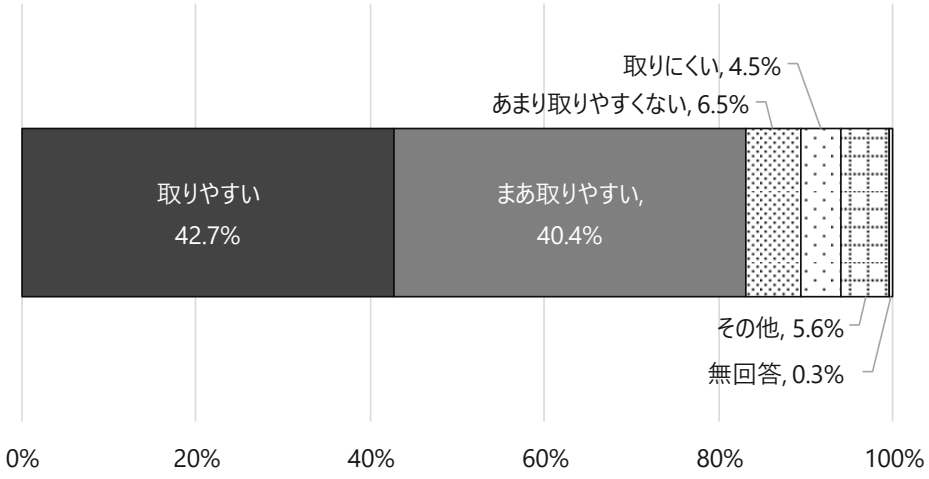


表４－33　休憩の取りやすさ（n=354）

現在の休憩の取りやすさについて、「取りやすい」（「取りやすい」＋「まあ取りやすい」）と回答した者は 294 名（83.1%）であり、「取りにくい」（「あまり取りやすくない」＋「取りにくい」）と回答した者は 39 名（11.0%）であった。「その他」と回答した者は 20 名（5.6%）であり、内容は、短時間勤務であるため、そもそも休憩がない、休憩の必要がないという記述が大半であった。決められた休憩時間に取るというものもあった。

ク　休暇の取りやすさ

現在の休暇のとりやすさについて、「取りやすい」、「まあ取りやすい」、「あまり取りやすくない」、「取りにくい」、「その他」の５つの選択肢を提示し、いずれか１つを選ぶことを求めた。結果を表４－28、

図４－34 に示す。なお、表４－28 は、「取りやすい計」（「取りやすい」＋「まあ取りやすい」）、「取りにくい計」（「あまり取りやすくはない」＋「取りにくい」）も示す。

表４－28　休暇の取りやすさ

（人）

取りやすい計	300	84.7%
取りにくい計	41	11.6%
取りやすい	154	43.5%
まあ取りやすい	146	41.2%
あまり取りやすくない	28	7.9%
取りにくい	13	3.7%
その他	6	1.7%
無回答	7	2.0%
合計	354	100.0%

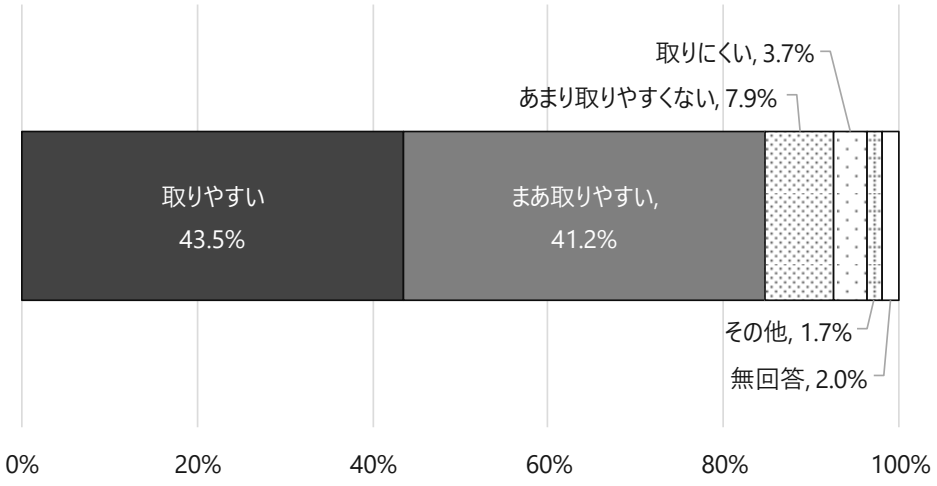


図４－34　休暇の取りやすさ（n=354）

現在の休暇の取りやすさについて、「取りやすい」（「取りやすい」＋「まあ取りやすい」）と回答した者は 300 名（84.7%）であり、「取りにくい」（「あまり取りやすくない」＋「取りにくい」）と回答した者は 41 名（11.6%）であった。「その他」と回答した者は６名（1.7%）であり、内容は、取ったことがない・取ろうとしたことがない、どちらでもない、取りやすいと思うが心理的に申請しづらいなどの記述があった。

ケ　職場環境の働きやすさ

現在の職場環境について、「働きやすい」、「まあ働きやすい」、「あまり働きやすくない」、「働きにくい」、「その他」の５つの選択肢を提示し、いずれか１つを選ぶことを求めた。結果を表４－29、図４－35 に示す。なお、表４－29 は、「働きやすい計」（「働きやすい」＋「まあ働きやすい」）、「働きにくい計」（「あまり働きやすくはない」＋「働きにくい」）も示す。

表４－29　職場環境の働きやすさ

（人）

働きやすい計	307	86.7%
働きにくい計	37	10.5%
働きやすい	133	37.6%
まあ働きやすい	174	49.2%
あまり働きやすくない	25	7.1%
働きにくい	12	3.4%
その他	10	2.8%
無回答	0	0.0%
合計	354	100.0%

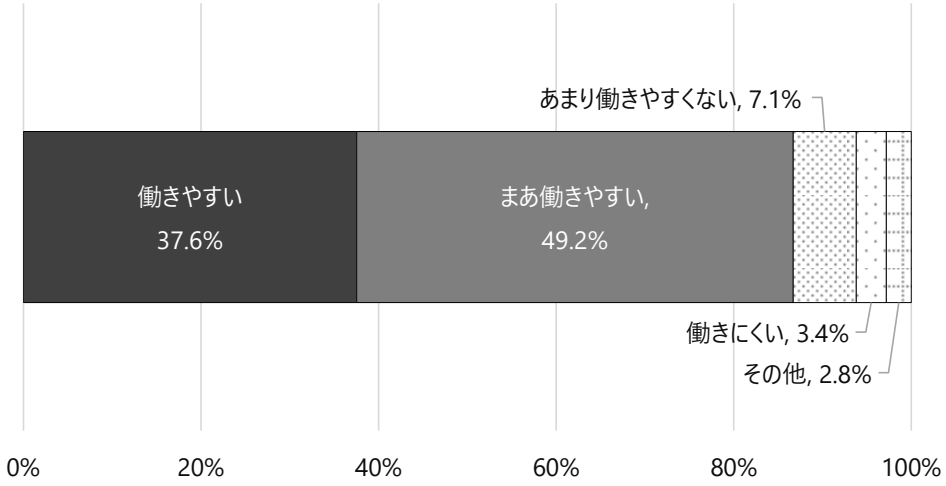


図４－35　職場環境の働きやすさ（n=354）

現在の職場環境について、「働きやすい」（「働きやすい」＋「まあ働きやすい」）と回答した者は 307 名（86.7%）であり、「働きにくい」（「あまり働きやすくない」＋「働きにくい」）と回答した者は 37 名（10.5%）であった。「その他」と回答した者は 10 名（2.8%）であり、内容は、自身の体調や一緒に働く人の状況、場面などによって働きやすい場合とそうでない場合がある、業種の特性上、自分の病気への影響が心配、普通、わからないなどの記述があった 。

コ　総合的な働きがい

現在の仕事について、総合的な働きがいを「とても感じる」、「やや感じる」、「あまり感じない」、「全く感じない」の４段階で評価するよう求めた。この問いは、これまで聞いてきた仕事の分量や難しさなどとは異なり、抽象的な質問であるため、選択肢に「その他」は設けなかった。集計結果を表４－30、図４－36 に示す。なお、表４－30 は、「感じる計」（「とても感じる」＋「やや感じる」）、「感じない計」（「あまり感じない」＋「全く感じない」）も示す。

表４－30　総合的な働きがい

（人）

感じる計	286	80.8%
感じない計	64	18.1%
とても感じる	111	31.4%
やや感じる	175	49.4%
あまり感じない	56	15.8%
全く感じない	8	2.3%
無回答	4	1.1%
合計	354	100.0%

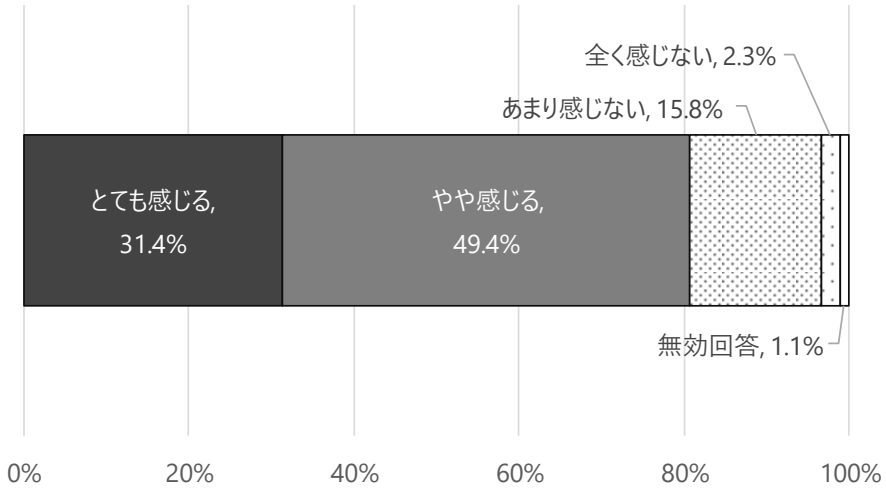


図４－36　総合的な働きがい（n=354）

総合的な働きがいについて、「感じる」（「とても感じる」＋「やや感じる」）と回答した者は 286 名（80.8%）であり、「感じない」（「あまり感じない」＋「全く感じない」）と回答した者は 64 名（18.1%）であった。

（４）配慮事項

合理的配慮に関わる７つの項目について、職場でそのような配慮があるかどうか聞いた。項目は、第２章第３節の２（３）で、実施している配慮事項について、事業所に対して聞いた項目と対応している。ただし、内容は当事者用に改めているほか、当事者が判断しにくいと思われる採用時の配慮についての２項目は除外した。回答は、「はい」「いいえ」「特に必要としない」の３つの選択肢から１つを選ぶことを求めた。

項目と略称を質問紙において示した順で、表４－31 に示す。略称は事業所に対するものと同一のものを用いた。

表４－31　配慮事項の質問紙上の項目

質問紙上の項目	略称
仕事の内容がわからないとき、相談できる人がおおむね決まっている	業務指導・相談に関する担当者の配置
スケジュールが明確で、仕事の優先順位や手順などが、わかりやすい指示やマニュアルによって得られる	業務手順等のわかりやすい指示・明確化
出勤や退勤の時刻や休暇・休憩が、通院・体調に配慮して調整されている	通院・体調への休憩・休暇等への配慮
できるだけ静かな場所で休憩を取ることができる	静かな休憩場所の確保
業務量を自分の状況に合わせて調整することができる	本人の状況に応じた業務量調整
照明や音などに関する障害（感覚過敏）の影響を緩和するために対応や環境が整っている	感覚過敏への配慮
プライバシーに配慮したうえで、同僚に対し障害の内容や必要な配慮などの説明がされている	同僚への必要な配慮の説明

次に、集計結果を表４－32、図４－37 に、「あり」の度数の降順で示す。

表４－32　配慮事項

（人）

	あり	なし	不必要	無回答	合計
業務指導・相談に関する担当者の配置	324 91.5%	17 4.8%	8 2.3%	5 1.4%	354 100.0%
通院・体調への休憩・休暇等の配慮	310 87.6%	13 3.7%	27 7.6%	4 1.1%	354 100.0%
業務手順等のわかりやすい指示・明確化	253 71.5%	52 14.7%	40 11.3%	9 2.5%	354 100.0%
本人の状況に応じた業務量調整	245 69.2%	71 20.1%	31 8.8%	7 2.0%	354 100.0%
同僚への必要な配慮の説明	212 59.9%	65 18.4%	57 16.1%	20 5.6%	354 100.0%
静かな休憩場所の確保	206 58.2%	64 18.1%	79 22.3%	5 1.4%	354 100.0%
感覚過敏への配慮	87 24.6%	73 20.6%	179 50.6%	15 4.2%	354 100.0%

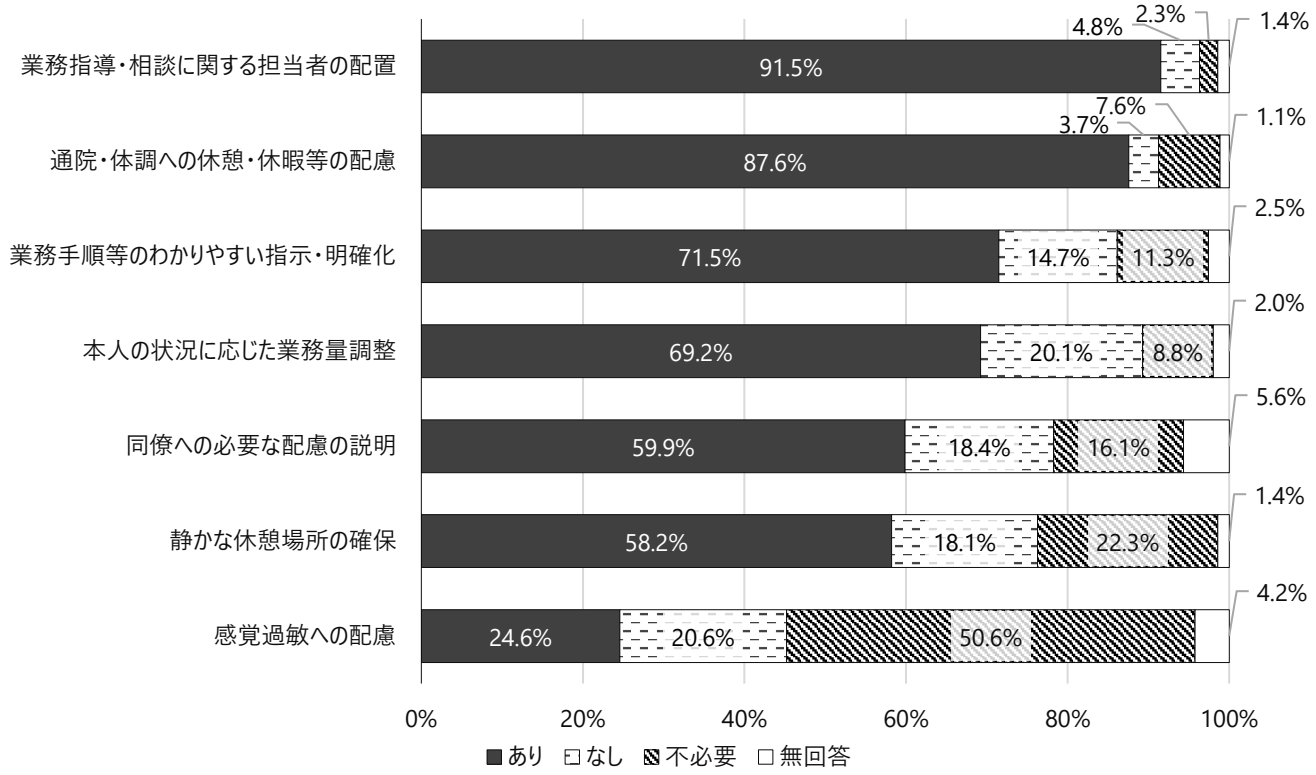


図４－37　配慮事項（各 n=354）

「業務指導・相談に関する担当者の配置」を「ある」とする者が 324 名（91.5%）、「通院・体調への休憩・休暇等の配慮」が 310 名（87.6%）と約９割を示した。「業務手順等のわかりやすい指示・明確化」が 253 名（71.5%）、「本人の状況に応じた業務量調整」が 245 名（69.2%）で約７割、「同僚への必要な配慮の説明」が 212 名（59.9%）、「静かな休憩場所の確保」が 206 名（58.2%）で６割弱、「感覚過敏への配慮」が 87 名（24.6%）で、この項目のみ半数以下であった。

（５）働き方についての考え

ア　働き続けるために重要なこと

働き続けるために重要と考えられる 10 の項目（以下「就労関連項目」という。）について、「きわめて重要」、「やや重要」、「どちらとも言えない」、「あまり重要ではない」、「全く重要ではない」の５段階で評価するよう求めた。評価項目を質問紙に示した順で表４－33 に示す。

表４－33　就労関連項目

質問紙の項目	略称
仕事の内容	仕事内容
賃金などの報酬	賃金等
仕事のやりがい	やりがい
キャリア形成（昇進・昇格・昇給などを含む）	キャリア
職場の人間関係	職場の人間関係
技能の取得・向上	技能
家族としての役割や責任	家族
私生活での人間関係の充実	私生活の人間関係
資格取得や勉強などの自己啓発	自己啓発
趣味や余暇活動	余暇活動

次に、集計結果を表４－34、図４－38に、「重要」（「きわめて重要」＋「やや重要」）の度数の降順で示す。

表４－34　働き続けるために重要なこと

（人）

	きわめて重要	やや重要	どちらとも言えない	あまり重要ではない	全く重要ではない	無回答	合計
仕事内容	186	127	30	4	0	7	354
	52.5%	35.9%	8.5%	1.1%	0.0%	2.0%	100.0%
職場の人間関係	206	106	31	2	4	5	354
	58.2%	29.9%	8.8%	0.6%	1.1%	1.4%	100.0%
賃金等	151	159	29	9	0	6	354
	42.7%	44.9%	8.2%	2.5%	0.0%	1.7%	100.0%
やりがい	153	144	43	7	2	5	354
	43.2%	40.7%	12.1%	2.0%	0.6%	1.4%	100.0%
余暇活動	141	127	54	20	6	6	354
	39.8%	35.9%	15.3%	5.6%	1.7%	1.7%	100.0%
私生活の人間関係	97	125	89	25	12	6	354
	27.4%	35.3%	25.1%	7.1%	3.4%	1.7%	100.0%
技能	76	128	110	21	14	5	354
	21.5%	36.2%	31.1%	5.9%	4.0%	1.4%	100.0%
家族	87	105	114	29	13	6	354
	24.6%	29.7%	32.2%	8.2%	3.7%	1.7%	100.0%
キャリア	56	94	121	55	22	6	354
	15.8%	26.6%	34.2%	15.5%	6.2%	1.7%	100.0%
自己啓発	42	96	137	49	24	6	354
	11.9%	27.1%	38.7%	13.8%	6.8%	1.7%	100.0%

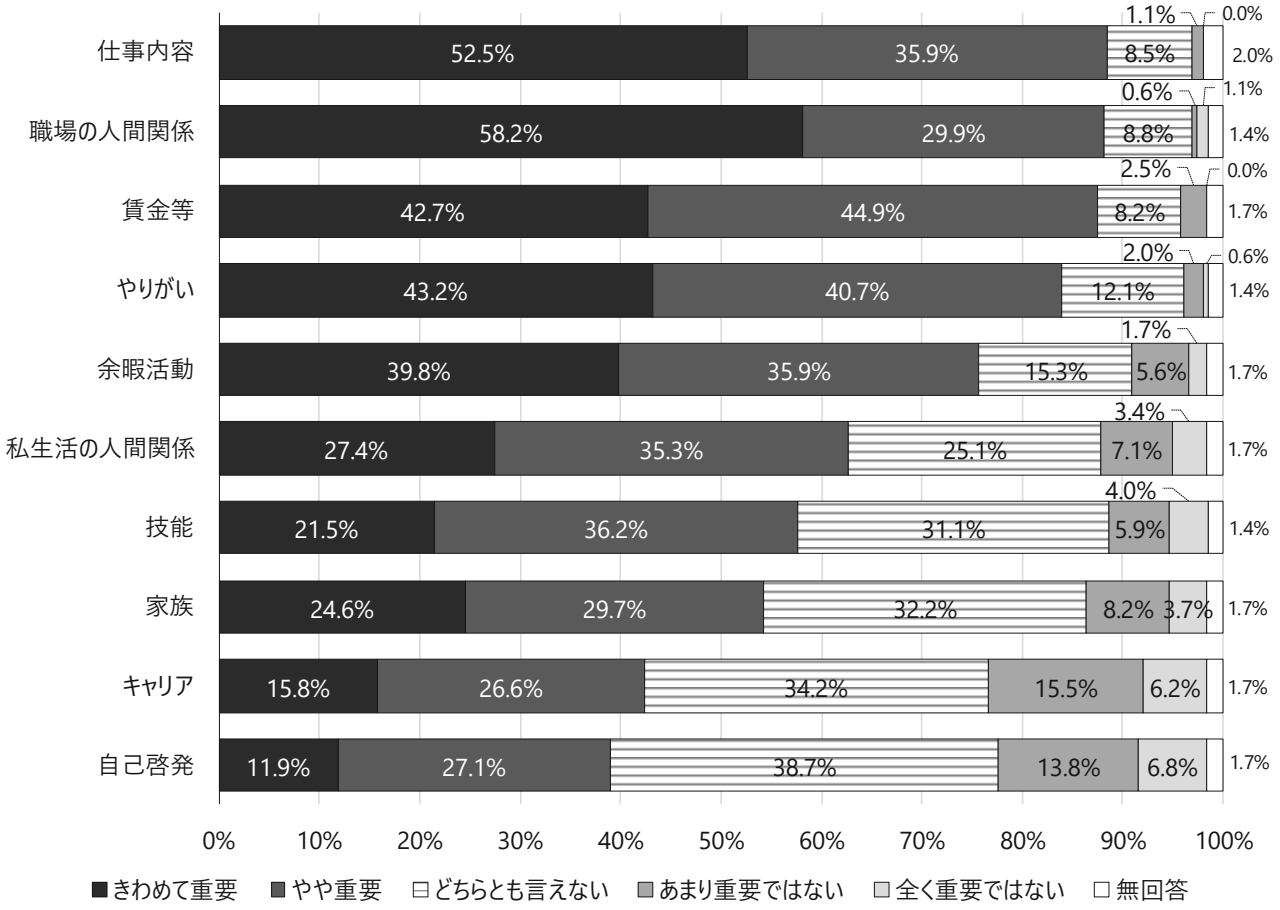


図４－38　働き続けるために重要なこと（各 n=354）

「重要」（「きわめて重要」＋「やや重要」）と回答した者が、「仕事内容」で 313 名（88.4%）、「職場の人間関係」で 312 名（88.1%）、「賃金等」で 310 名（87.6%）、「やりがい」で 297 名（83.9%）であり、これらの項目では８割を超えていた。次いで、「余暇活動」が 268 名（75.5%）、「私生活の人間関係」が 222 名（62.7%）、「技能」が 204 名（57.6%）、「家族」が 192 名（54.2%）であり、これらは８割には達しないものの、半数を超えていた。さらに、「キャリア」が 150 名（42.4%）、「自己啓発」が 138 名（39.0%）であり、これらは半数に満たなかった。

イ　現在の職場で働き続けること

現在の職場で働き続けること（以下「継続意志」という。）について、「今の職場で働き続けたい」（以下「継続希望」という。）、「続けるのは難しい」（以下「継続困難」という。）、「今のところわからない」（以下「不明」という。）、「その他」の４つの選択肢から１つ選ぶことを求めた。結果を表４－35、図４－39 に示す。

表４－35　現在の職場で働き続ける意志

（人）

継続希望	215	60.7%
継続困難	25	7.1%
不明	96	27.1%
その他	13	3.7%
無回答	5	1.4%
合計	354	100.0%

※「継続希望」=「今の職場で働き続けたい」、「継続困難」=「続けるのは難しい」、「不明」=「今のところわからない」

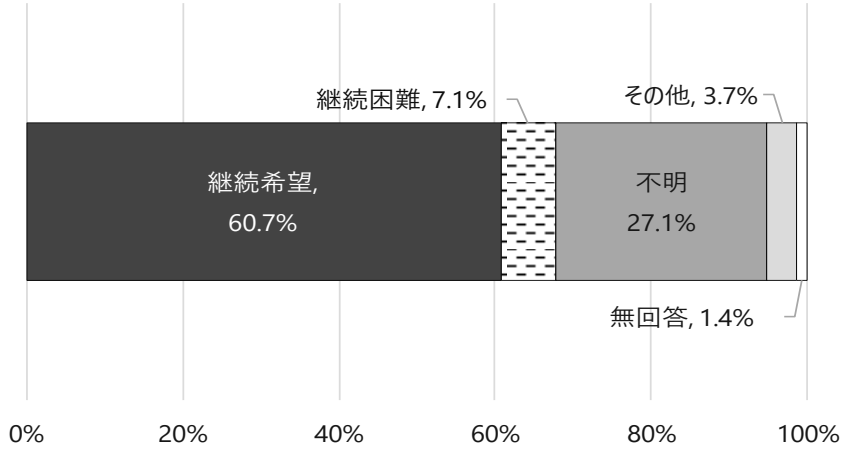


図４－39　現在の職場で働き続ける意志（n=354）

現在の職場での雇用継続を希望する者が 215 名（60.7%）で最も多かった。一方、現在の職場で継続的に働くことは難しいとする者は 25 名（7.1%）であった。「今のところわからない」としたものは、96 名（27.1%）であり、継続を困難とする者より多かった。「その他」は 13 名（3.7%）であり、その内容は、将来的には一般就労を目指す、適職を見つけ転職したい、他の仕事も経験したい、継続したいができない事情がある、転職したいができない事情があるなどがあった。

ウ　フルタイム勤務への移行

フルタイム勤務への移行の意志（以下「フルタイム移行意志」という。）について、「フルタイム勤務に移行したい」（以下「移行希望」という。）、「現状では、フルタイム勤務への移行は難しい」（以下「移行困難」という。）、「短時間勤務をこのまま続けたい」（以下「短時間希望」という。）、「今のところわからない」（以下「不明」という。）、「その他」の５つの選択肢から１つ選ぶことを求めた。結果を表４－36、図４－40 に示す。

表４－36　フルタイム勤務への移行の意志

（人）

移行希望	81	22.9%
移行困難	118	33.3%
短時間希望	88	24.9%
不明	54	15.3%
その他	9	2.5%
無回答	4	1.1%
合計	354	100.0%

※「移行希望」=「フルタイム勤務に移行したい」、「移行困難」=「現状では、フルタイム勤務への移行は難しい」、「短時間希望」＝「短時間勤務をこのまま続けたい」、「不明」=「今のところわからない」

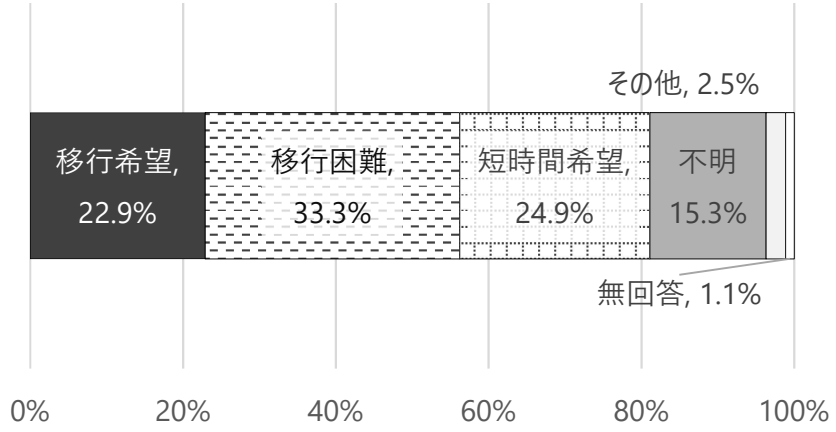


図４－40　フルタイム勤務への意向の意志（n=354）

フルタイムへの移行は難しいとする者が 118 名（33.3%）と最も多かった。一方、フルタイムへの移行を希望する者は 81 名（22.9%）であった。また、現状のまま短時間での勤務を希望する者は 88 名（24.9%）であった。「今のところわからない」とした者は 54 名（15.3%）であった。「その他」は９名（2.5%）であり、その内容には、労働時間は延長したいがフルタイムまででではない、フルタイムになれない体力的・体調的・家庭的な理由がある、将来的にはフルタイムで働きたいと考えているといったことが挙げられた。

（６）単純集計のまとめ

本節１では、ここまで、第１回当事者質問紙調査の単純集計について、多くの情報を提示した。そのため、ここで簡単に整理をする。

ア　調査参加者の属性

- 年齢と性別：「40 歳以上 49 歳未満」の年齢カテゴリーが３割程度と最も多かった。性別では男性がやや多かったが、大きな差ではなかった。また、男女での年齢構成は同様の傾向を示していた。
- 精神障害者保健福祉手帳：① 取得してからの期間は「２年以上３年未満」が約 17%と最も多く、１年以上６年未満の期間に全体の半数が含まれた。また、② 最も多い等級は「２級」であり、全体の６割程度を占めた。③ 申請した理由は、「精神疾患等の不調のため」が７割を超えており、最も多かった。
- 最終学歴：「高等学校」が最も多く４割程度、次いで「大学」が多く３割程度であった。
- 障害（疾患）：① 主たる障害（疾患）は、「統合失調症」が４割程度、「気分障害」が２割程度、「発達障害」が２割程度であり、「高次脳機能障害」、「てんかん」、「その他」はそれぞれ１割未満であった。② 重複する障害（疾患）を選択した者は３割未満であり、最も多かったのは「気分障害」であった。
- 相談相手：精神障害者保健福祉手帳の取得や職業上の悩みについて、いずれかの人や機関に相談しなかった者は全体の１%であり、ほとんどの者が相談していた。相談先として最も多かったのは「主治医」で８割程度の者が相談していた。次いで、「家族」が７割程度と多かった。

イ　これまでの働き方

- 勤務経験：① 勤務経験数は「３か所」が最も多く、次いで「２か所」が多く、それぞれ 15%程度であった。② 前職がある者のうち、障害ないし精神障害者保健福祉手帳を開示して働いた経験がある者は４割程度、開示して働いた経験がない者は半数程度であった。
- 勤続年数：現在の職場で入職から基準日（2019 年９月１日）までの年数は、「１年以上２年未満」が最も多く、45%程度であった。
- 休職経験：① 現在の職場で休職経験のある者は 14%程度、ない者は 85%程度であった。② 現在の職場で休職経験のある者の休職の回数は、約半数の者が「１回」と回答していた。
- 労働条件の変更：① 現在の職場で労働時間の変更があった者は２割程度であった。② その変更内容は、同一労働時間区分内での変更が約半数と最も多く、次いで延長が３割程度であった。③ 変更時期は、基準日（2019 年９月１日）から「１年未満」の時期が約半数と最も多かった。

ウ　現在の働き方

- 職種：① 「運送・清掃・包装等」が４割程度と最も多く、次いで「事務」が２割程度であった。② それらの職種が希望どおりであったか否かについては、半数以上の者が「希望どおり」、１割程度の者が「希望以外」、３割程度の者が「どちらでもない」と回答した。③ 職務満足度は、「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の割合は８割を超えていた。なお、④ 職務満足度を、「希望どおり」、「希望以外」、「どちらでもない」の群間で比較すると、「希望どおり」と回答した参加者の職務満足度が、他を回答した参加者のものより、統計的に有意に高かった。
- 雇用形態：「パート社員」が７割程度と最も多かった。
- 労働時間区分：労働時間区分の満足度は、「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の割合

が８割近くに達していた。

- 収入：① 賃金に対する満足度は、「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」が半数を超えていたが、「やや不満足」と「全く不満足」を合わせた「不満足」も４割程度あり、必ずしも満足している者ばかりではないということが示唆された。② 賃金以外の収入のある者は、「障害基礎年金」が６割程度、「家族の収入」が５割弱であり、「賃金以外の収入はない」とする者は 14%程度であった。③ 収入源の数で①の賃金満足度を比較したが、収入源数の違いで賃金満足度に有意な差は認められなかった。
- 仕事の分量：「ちょうどよい」とする回答が８割程度であった。
- 仕事の難しさ：「ちょうどよい」とする回答が８割程度であった。
- 休憩の取りやすさ：「取りやすい」と「まあ取りやすい」を合わせた「取りやすい」とする回答が８割程度であった。
- 休暇の取りやすさ：「取りやすい」と「まあ取りやすい」を合わせた「取りやすい」とする回答が８割程度であった。
- 職場環境：「働きやすい」と「まあ働きやすい」を合わせた「働きやすい」とする回答が９割程度であった。
- 働きがい：「とても感じる」と「やや感じる」を合わせた「感じる」とする回答が８割程度であった。

エ　配慮事項

- 多くの項目で半数以上の者が、配慮があると回答しており、「業務指導・相談に関する担当者の配置」及び「通院・体調への休憩・休暇等の配慮」はそれぞれ９割程度で配慮されていた。

オ　働き方についての考え

- 就労関連項目の重要度：「きわめて重要」と「やや重要」を合わせた「重要」との回答が、多くの項目で半数を超えていた。特に「仕事内容」、「職場の人間関係」、「賃金等」、「やりがい」は、「重要」との回答が８割を超えていた。また、反対に「キャリア」、「自己啓発」の２項目は、「重要」との回答が半数に満たなかった。
- 継続意志：現在の職場での勤務について「継続希望」とする回答が６割程度で最も多く、次いで「不明（=今のところわからない）」とする回答が３割程度であった。「継続困難」とする回答は、１割に満たなかった。
- フルタイム移行意志：フルタイム勤務について「移行希望」とする回答は２割程度、「移行困難」とする回答は３割程度、フルタイムに移行せず現在のまま「短時間希望」とする回答はそれらの中間の 25%程度であった。今のところ「不明（=今のところわからない）」とする回答は 15%程度であった。

２　質問項目間の関係

本章第３節１（５）で見たように、表４－１に示した設問群Ⅴ「働き方についての意見」では、① 就労関連項目の重要度、② 継続意志、③ フルタイム移行意志について聞いた。これらのうち、② は、序

文１（２）で述べたとおり、精神障害者雇用において課題となっており、特例措置の実施にあたっての目的の１つとされている「職場定着」の意志を聞いている。また、特例措置は、適用期間中に労働時間を徐々に延長し、それによって定着のしやすさを図ることも目的とされるが（序文１（２）参照）、③は、短時間から労働時間を延長する意志があるか否かを聞いている。本節では、この ② 及び ③ を、本調査の「主要な結果」に定め、その他の回答とどのような関係にあるかを検討する。なお、分析に当たって、無効回答は除外した。

（１） 継続意志と各変数との関係

継続意志には「その他」を含む４つのカテゴリーがあるが、さまざまな意志の集合であり、１つの独立したカテゴリーとして意味を定めにくい「その他」は除外し、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の３カテゴリーを用いる。「不明」は、「今のところわからない」という選択肢であり、継続を希望するかどうか、継続が可能かどうかなど、複数の意志が含まれていると考えられることから、「その他」と同様に、１つの独立したカテゴリーとして意味を定めにくいように見える。しかし、今のところ継続についての判断は下せないという不安定な状況を意味していると考えることもできる。また、このような不安定な状況は、体調等の変動が大きい精神障害者に特有の状況である可能性がある。したがって、ここでは「不明」も含めた３カテゴリーを扱うこととする。

この項での最大サンプルサイズは、本章第３節１（５）イを参照し、継続希望 215 名、継続困難 25 名、不明 96 名、合計 336 名とする。以下に述べる各分析のサンプルサイズは、この最大サンプルサイズから、継続意志との関係を検討する変数の無効回答数を除外したものとなる。

ア 年齢との関係

継続意志と年齢との関係を検討する。そのために、継続意志の各カテゴリーを選んだ者の平均年齢を、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の３カテゴリーで比較する。サンプルサイズは、年齢の無効回答が無かったため、最大サンプルサイズの 336 名である。３カテゴリーの平均年齢を表４－37、図４－41 に示す。

表４－37 継続意志ごとの平均年齢

	継続希望	継続困難	不明
n	215	25	96
平均年齢	40.6	36.0	41.2
標準偏差	10.270	9.405	10.441
標準誤差	0.700	1.881	1.066

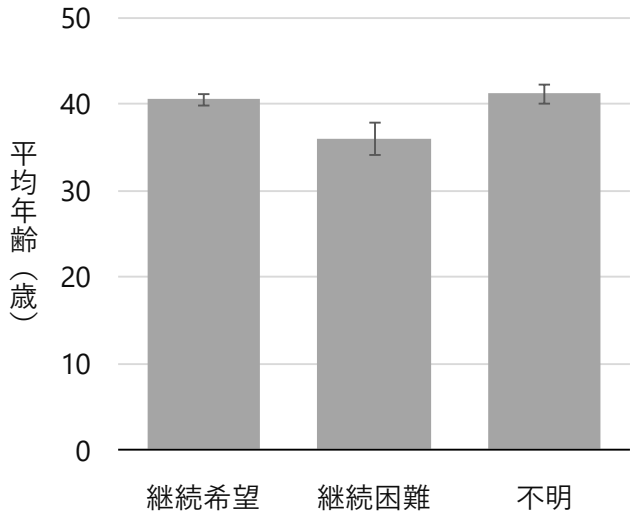


図４－41　継続意思ごとの平均年齢（エラーバーは標準誤差）

平均年齢は、継続意志について「不明」とするグループが約 41.2 歳と最も高く、次いで「継続希望」とするグループが約 40.6 歳であった。「継続困難」とするグループは、約 36.0 歳で最も低かった。ルビーン検定により不等分散が確認されたため（$F(2,333) = 0.153, p > 0.10$）、対応のない一元配置分散分析を行ったところ、３グループ間の差は有意ではなかった（$F(2,333) = 2.650, p > 0.05, \eta^2 = 0.138$）。

イ　性別との関係

継続意志と性別との関係を検討する。そのために、継続意志の各カテゴリーの度数と性別の度数のクロス集計を行う。その際、継続意志のカテゴリーは、アと同様に、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の３カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、性別の無効が５であるため 331 名である。集計の結果を表４－38、図４－42 に示す。

表４－38　性別ごとの継続意志

（人）

	継続希望	継続困難	不明	合計
男性	121	13	52	186
	65.1%	7.0%	28.0%	100.0%
女性	89	12	44	145
	61.4%	8.3%	30.3%	100.0%
合計	210	25	96	331
	63.4%	7.6%	29.0%	100.0%

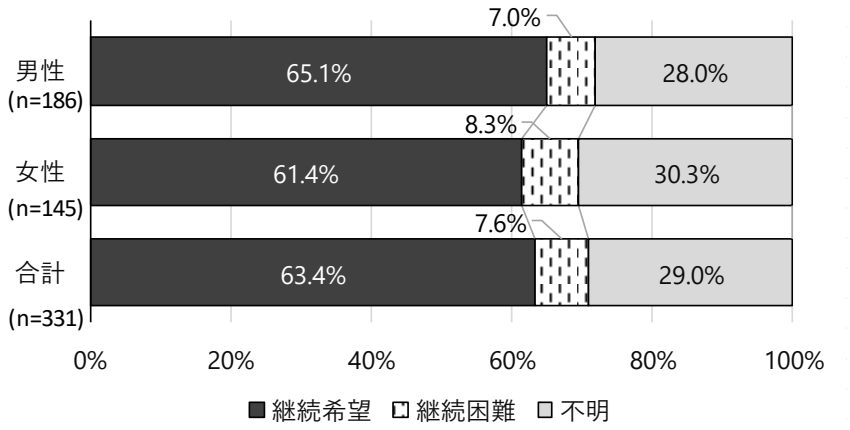


図４－42　性別ごとの継続意志

「継続希望」と回答した者が男女ともに最も多く、男性で 121 名（65.1%）、女性で 89 名（61.4%）であった。次いで「不明」が多く、男性が 52 名（28.0%）、女性が 44 名（30.3%）であった。「継続困難」が最も少なく、男性が 13 名（7.0%）、女性が 12 名（8.3%）であった。この回答比率について、χ^2 検定を行ったところ、男性と女性で有意な差は認められなかった（$\chi^2(2) = 0.512, p > 0.10, V = 0.039$）。

ウ　障害との関係

継続意志と障害との関係を検討する。ただし、ここでいう障害は、本章第３節１（１）エで確認した「主たる障害」に限定する。

継続意志と障害の関係を検討するために、継続意志の各カテゴリーの度数と各障害の度数のクロス集計を行う。その際、継続意志のカテゴリーは、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の３カテゴリーを用い、障害のカテゴリーは、「その他」及び無効回答を除いた５カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、障害カテゴリーの「その他」が 19 名、無効が６名であるため 311 名である。

集計の結果を表４－39、図４－43 に示す。

表４－39　障害ごとの継続意志

（人）

	継続希望	継続困難	不明	合計
気分障害	49	6	27	82
	59.8%	7.3%	32.9%	100.0%
統合失調症	90	9	44	143
	62.9%	6.3%	30.8%	100.0%
てんかん	3	2	3	8
	37.5%	25.0%	37.5%	100.0%
発達障害	52	5	11	68
	76.5%	7.4%	16.2%	100.0%
高次脳機能障害	6	0	4	10
	60.0%	0.0%	40.0%	100.0%

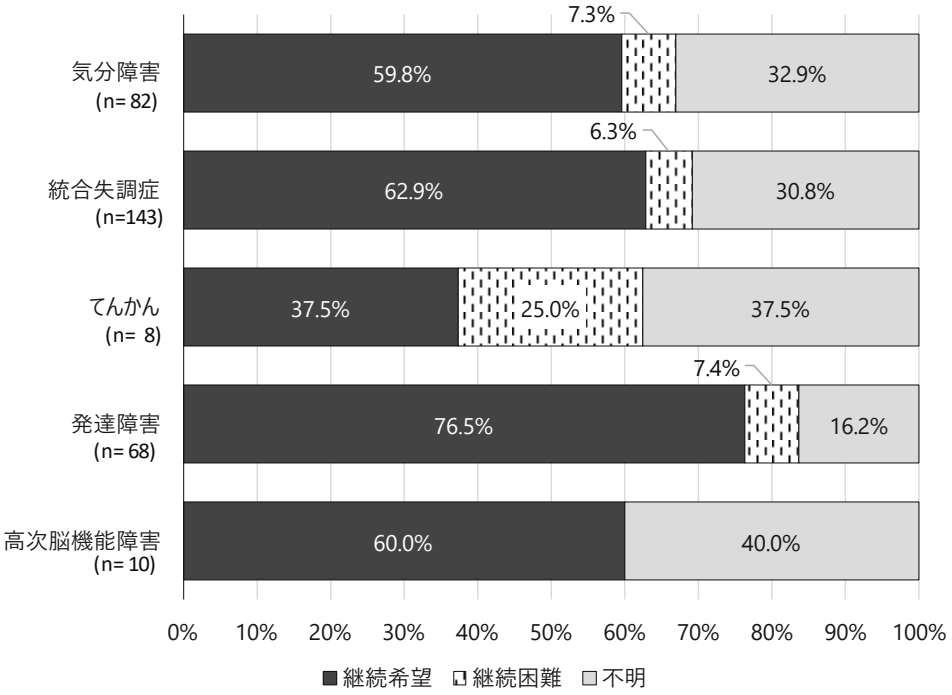


図４－43　障害ごとの継続意志

「継続希望」は、「てんかん」を除くすべての障害で、半数を超えて選択されていた。特に、「発達障害」のある者で、「継続希望」が 52 名（76.5%）であり、他の障害に比べ回答比率が大きいように見える。なお、「継続希望」が唯一半数を超えなかった「てんかん」については、回答比率が他の障害（疾患）と大きく異なるというよりも、回答が少なかったため、母集団からの誤差が大きい状態であると考えられる[6]。

この回答比率について、χ^2検定を行う。その際、度数が少なく、検定に含めることが不適当と判断された「てんかん」（８名）と「高次脳機能障害」（10 名）を除く「気分障害」、「統合失調症」、「発達障害」の３カテゴリーのみを用いたため、統計的検定を行う際のサンプルサイズは293名であった。その結果、障害種別の間に有意な差は認められなかった（$\chi^2(4) = 6.426, p > 0.10, V = 0.148$）。

エ　雇用形態との関係

継続意志と雇用形態との関係を検討するため、継続意志と雇用形態の各カテゴリーとのクロス集計を

[6] 「てんかん」の「継続希望」との回答比率は 37.5%であり、４割程度と言えるが、観測値は８名中の３名である。サンプルサイズが小さいため、母比率を正確に反映しているとは考えにくい。サンプルサイズが小さい場合に母比率の信頼区間を求める Agresti と Coull の方法を用いて（栗原，2011）、「てんかん」と回答した者が「継続希望」と回答する母比率の 95%信頼区間を求めると、13.8%～69.6%であった。これは、この調査を仮に 100 回実施し、そのうちの 95 回分の標本比率が収まる区間であるが、あまり良い精度とは言えない。「高次脳機能障害」についても同様のことが言える。

行う。その際、継続意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の３カテゴリーを用い、雇用形態のカテゴリーは本章第３節１（３）イと同じ６カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、雇用形態カテゴリーの無効が７名であるため 329 名である。

なお、本項は、正社員、嘱託社員などのサンプルサイズが１ケタと極めて小さいため、統計検定は行わず、集計の結果を示すにとどめる（表４－40、図４－44）。

表４－40　雇用形態ごとの継続意志

（人）

	継続希望	継続困難	不明	合計
正社員	4	1	2	7
	57.1%	14.3%	28.6%	100.0%
嘱託社員	2	0	1	3
	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%
契約社員	14	2	7	23
	60.9%	8.7%	30.4%	100.0%
パート社員	154	20	63	237
	65.0%	8.4%	26.6%	100.0%
アルバイト社員	26	1	12	39
	66.7%	2.6%	30.8%	100.0%
その他	11	1	8	20
	55.0%	5.0%	40.0%	100.0%
合計	211	25	93	329
	64.1%	7.6%	28.3%	100.0%

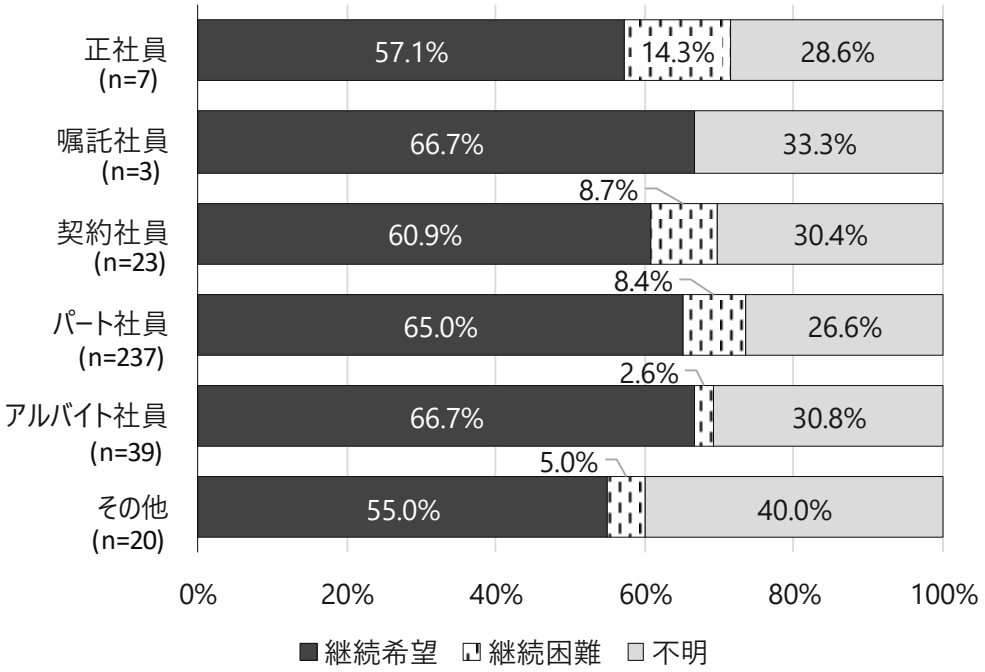


図４－44　雇用形態ごとの継続意志

いずれの雇用形態においても、半数以上が「継続希望」を選択しており、全体の傾向と大きく異なっていないように見える。

オ　各満足度との関係

職務、労働時間、賃金については、満足度について聞いている。そこで、継続意志とそれらの満足度との関係を検討する。その際、継続意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の３カテゴリーを用い、満足度は「とても満足」から「全く不満足」までの順序のある４カテゴリーを用いる。

サンプルサイズは、職務満足度の無効が３名、労働時間満足度の無効が２名、賃金満足度の無効が３名であるため、職務満足度 333 名、労働時間満足度 334 名、賃金満足度 333 名とする。

それぞれの集計の結果を表４－41～43、図４－45～47 に示す。

表４－41　継続意志ごとの職務満足度

（人）

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
継続希望	100	109	4	1	214
	46.7%	50.9%	1.9%	0.5%	100.0%
継続困難	3	7	10	4	24
	12.5%	29.2%	41.7%	16.7%	100.0%
不明	11	54	27	3	95
	11.6%	56.8%	28.4%	3.2%	100.0%
合計	114	170	41	8	333
	34.2%	51.1%	12.3%	2.4%	100.0%

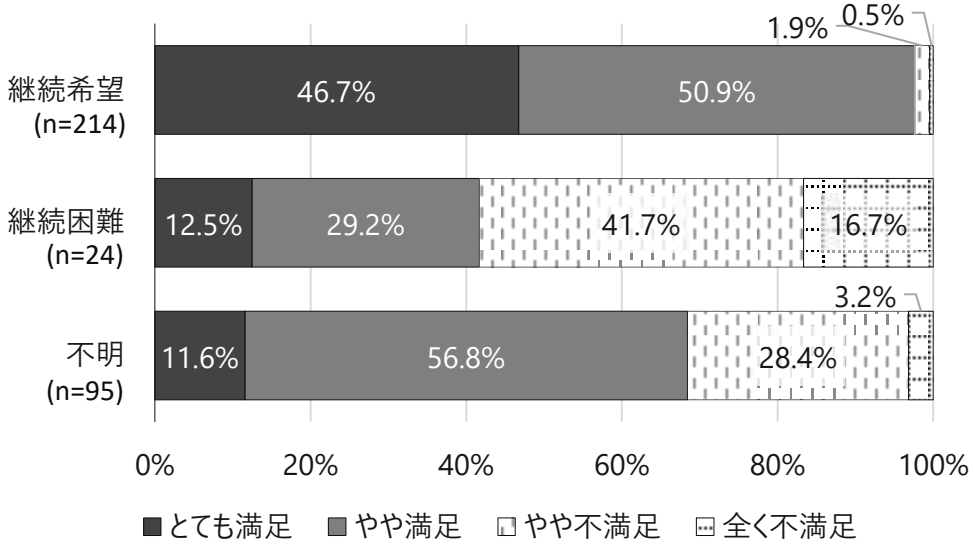


図４－45　継続意志ごとの職務満足度

表４－42　継続意志ごとの労働時間満足度

（人）

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
継続希望	85	102	22	4	213
	39.9%	47.9%	10.3%	1.9%	100.0%
継続困難	4	9	8	4	25
	16.0%	36.0%	32.0%	16.0%	100.0%
不明	15	54	26	1	96
	15.6%	56.3%	27.1%	1.0%	100.0%
合計	104	165	56	9	334
	31.1%	49.4%	16.8%	2.7%	100.0%

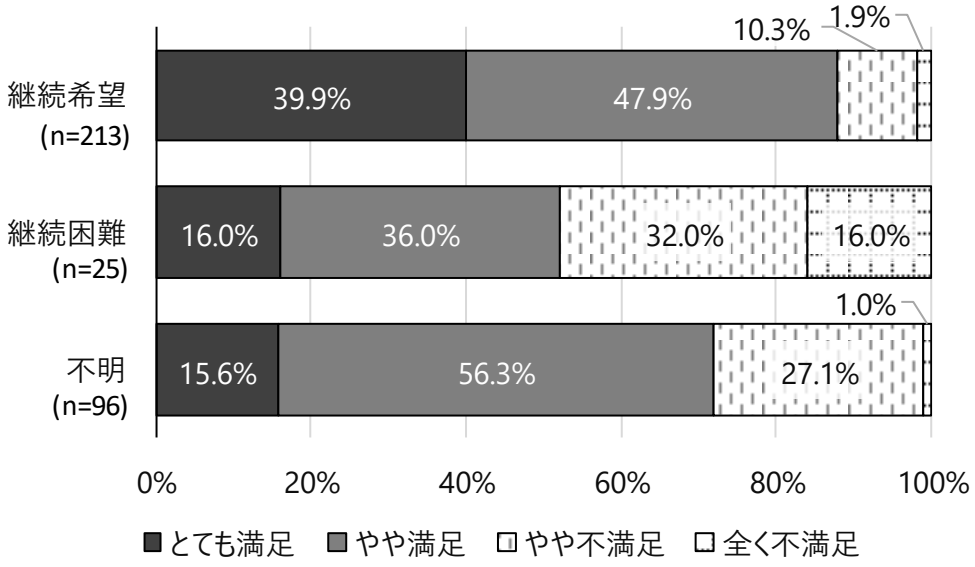


図４－46　継続意志ごとの労働時間満足度

表４－43　継続意志ごとの賃金満足度

（人）

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
継続希望	51	97	53	11	212
	24.1%	45.8%	25.0%	5.2%	100.0%
継続困難	1	9	8	7	25
	4.0%	36.0%	32.0%	28.0%	100.0%
不明	3	38	39	16	96
	3.1%	39.6%	40.6%	16.7%	100.0%
合計	55	144	100	34	333
	16.5%	43.2%	30.0%	10.2%	100.0%

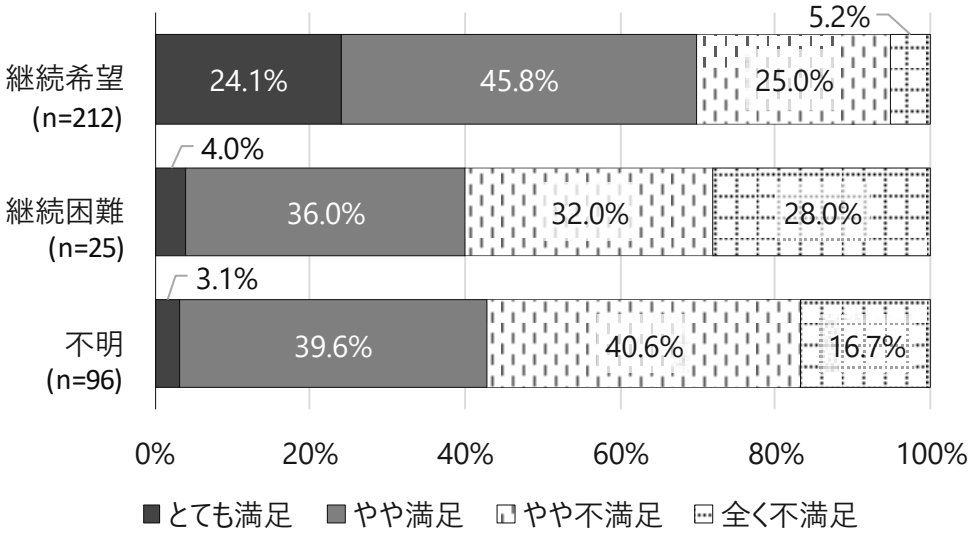


図４－47　継続意志ごとの賃金満足度

いずれの満足度の項目においても、「継続希望」と回答した者で「とても満足」と「やや満足」を足した「満足」と回答する割合が大きかった。「継続希望」と回答した者における、「満足」の割合は、職務満足度で 209 名（97.7%）、労働時間満足度で 187 名（87.8%）、賃金満足度で 148 名（69.8%）であった。一方、「継続困難」と回答した者の「満足」と回答した割合は、いずれの満足度の項目においても最も小さかった。また、満足度の項目間を比べると、他２つの項目に比べ、賃金満足度において「継続希望」と回答した者の「満足」の割合が小さいように見える。

以上の点について、統計的に検討するため、各満足度項目について、継続意志のカテゴリー間の等分散性をルビーンの検定によって確認した後、等分散性が棄却されなければ、クラスカル・ウォリス検定を行った。そこで結果が有意だった場合は、有意確率をボンフェローニの方法で調整したマン・ホイットニーの U 検定で多重比較を行った。等分散性が確認できなかった場合は、直接ブルンナー・ムンツェル検定による多重比較を行った。その結果、すべての満足度項目で、「継続希望」と「継続困難」、「継続希望」と「不明」の間の差が有意であった。すなわち、「継続希望」と回答した参加者は、職務、労働時間、賃金について、「継続困難」あるいは「不明」と回答した参加者と比べ、各満足度が相対的に高くなる傾向があると考えられる。

カ　働きがいとの関係

継続意志と働きがいとの関係を検討するため、両変数のクロス集計を行う。その際、継続意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の３カテゴリーを用い、働きがいは「とても感じる」から「全く感じない」までの順序のある４カテゴリーを用いる。

サンプルサイズは、働きがいの無回答が４名であるため 332 名とする。

集計の結果を表４－44、図４－48 に示す。

表４－44　継続意志ごとの働きがい

（人）

	とても感じる	やや感じる	あまり感じない	全く感じない	合計
継続希望	96	105	11	0	212
	45.3%	49.5%	5.2%	0.0%	100.0%
継続困難	1	9	10	5	25
	4.0%	36.0%	40.0%	20.0%	100.0%
不明	10	54	30	1	95
	10.5%	56.8%	31.6%	1.1%	100.0%
合計	107	168	51	6	332
	32.2%	50.6%	15.4%	1.8%	100.0%

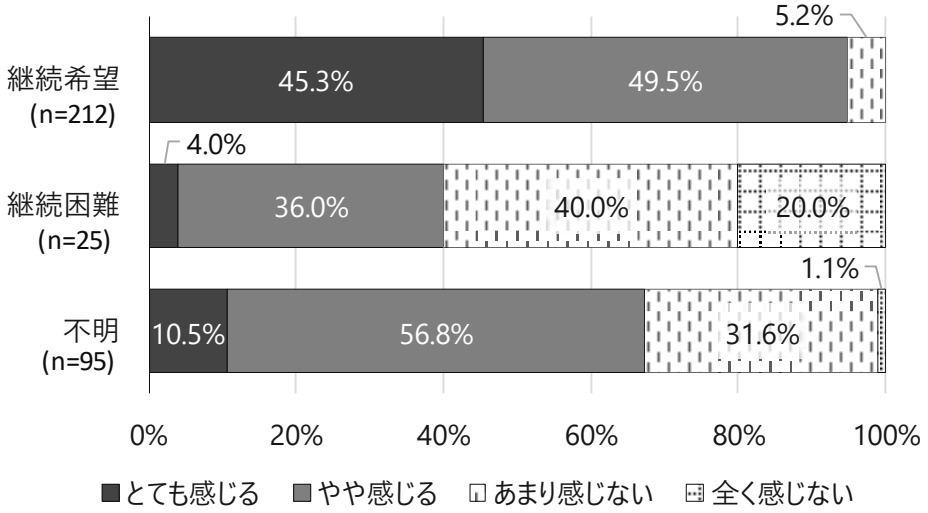


図４－48　継続意志ごとの働きがい

「継続希望」と回答した者で「とても感じる」と「やや感じる」を足した「感じる」と回答する割合が大きかった。「継続希望」と回答した者における、「感じる」の割合は、201 名（94.8%）であった。一方、「継続困難」と回答した者における「感じる」との回答は、10 名（40.0%）であった。

継続意志のカテゴリーごとの回答傾向が異なるか否かについて、統計的に検討した。ここでは、継続意志のカテゴリー間で働きがいについての回答の等分散性が確認できなったため（ルビーン検定：$F(2, 329) = 3.253, p < 0.05$）、ボンフェローニの方法で有意水準を調整したブルンナー・ムンツェル検定による多重比較を行った。その結果、継続意志のすべてのカテゴリーの間で有意な差が認められた。すなわち、「継続意志」は「継続困難」、「不明」よりも働きがいを「感じる」とする傾向が強く（$p < 0.01$）、また、「不明」も「継続困難」よりも働きがいを「感じる」とする傾向が強かった（$p < 0.05$）。言い換えると、「継続意志」は働きがいを感じる傾向が最も強く、「継続困難」は働きがいを感じる傾向が最も弱かった。

キ　就労関連項目との関係

継続意志のカテゴリーによって、就労関連項目の重要度が異なるか検討する。その際、継続意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の３カテゴリーを用いる。就労関連項目は、「きわめて重要」から「まったく重要ではない」の順序のある５カテゴリーであるため、各スコアを順位に変換して平均順位の差を検討するクラスカル・ウォリス検定を行った。検定の結果が有意であった場合、ボンフェローニの方法で有意水準を調整したうえで、マン・ホイットニーのＵ検定による多重比較を行った。なお、事前にルビーンの等分散性検定を行い、等分散が仮定できない場合は、ボンフェローニの方法で有意水準を調整したうえで、等分散の仮定を必要としないブルンナー・ムンツェル検定による多重比較を行った。

以上の検定の結果、就労関連項目の「やりがい」について、「継続希望」と回答した者と「不明」と回答した者の間に１%水準で、「職場の人間関係」について、「継続困難」と回答した者と「不明」と回答した者の間に５%水準で有意な差が見いだされた。各就労関連項目の重要度について、継続意志のカテゴリーごとの平均順位を図４－49 に示す。

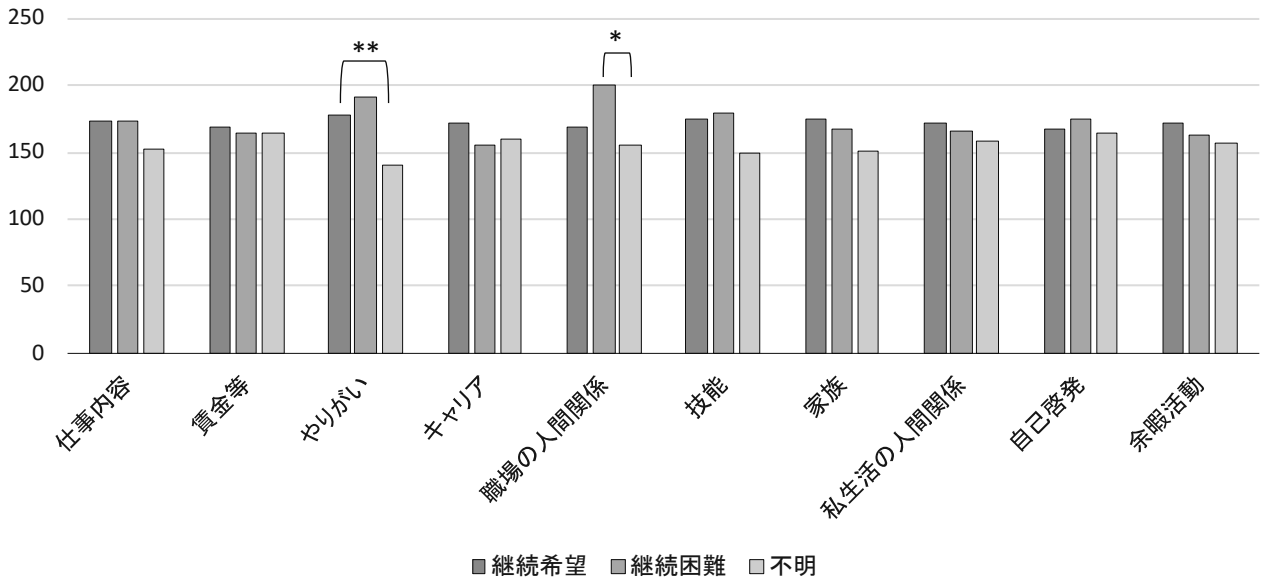


図４－49　継続意志ごとの就労関連項目の重要度（平均順位， p < 0.01,* p < 0.05）**

（２）フルタイム移行意志と各変数との関係

フルタイム移行意志には「その他」を含む５つのカテゴリーがあるが、さまざまな意志の集合であり、１つの独立したカテゴリーとして意味を定めにくい「その他」は除外し、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の４カテゴリーを用いる。「不明」は、継続意志の場合と同様、「今のところわからない」という選択肢であり、フルタイム移行を希望するかどうか、フルタイム移行が可能かどうかなど、複数の意志が含まれていると考えられるが、今のところ継続についての判断は下せないという不安定な状況を意味していると考えることもできる。また、このような不安定な状況は、体調等の変動が大きい

精神障害者に特有の状況である可能性がある。したがって、ここでは「不明」も含めた４カテゴリーを扱うこととする。

この項での最大サンプルサイズは、本章第３節１（５）を参照し、移行希望 81 名、移行困難 118 名、短時間希望 88 名、不明 54 名、合計 341 名とする。以下に述べる各分析のサンプルサイズは、この最大サンプルサイズから、継続意志との関係を検討する変数の無効回答数を除外したものとなる。

ア　年齢との関係

フルタイム移行意志と年齢との関係を検討するため、フルタイム移行意志の各カテゴリーを選んだ者の平均年齢を比較する。サンプルサイズは、年齢の無効回答が無かったため、最大サンプルサイズの 341 名である。４カテゴリーの平均年齢を表４－45、図４－50 に示す。

表４－45　フルタイム移行意思ごとの平均年齢

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明
n	81	118	88	54
平均年齢	38.1	39.7	43.4	40.5
標準偏差	8.221	10.524	10.536	11.116
標準誤差	0.913	0.969	1.123	1.513

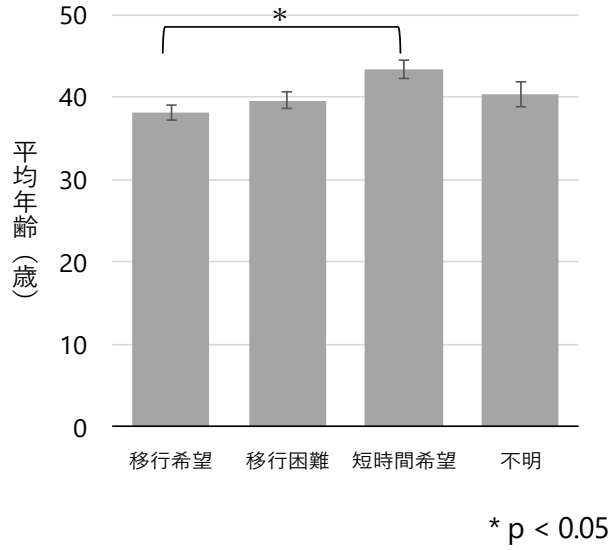


図４－50　フルタイム移行意思ごとの平均年齢

平均年齢は、「短時間希望」とするグループが約 43.4 歳と最も高く、次いで「不明」とするグループが約 40.5 歳、「移行困難」とするグループが約 39.7 歳であった。「移行希望」とするグループは、約 38.1 歳で最も低かった。ルビーン検定により不等分散が確認されたため（$F(3,337) = 2.082, p > 0.05$）、対応のない一元配置分散分析を行ったところ、４グループ間の差は有意であった（$F(3,337) = 4.027, p > 0.05, \eta^2 = 0.035$）。ボンフェローニの方法で有意確率を調整した t 検定による多重比較の結果、「移行希

望」と「短時間希望」の間に５％水準で有意な差が見られた。すなわち、「移行希望」と回答した参加者は、「短時間希望」と回答した参加者に比べ、年齢が低くなる傾向があると考えられる。

イ　性別との関係

フルタイム移行意志と性別との関係を検討するために、フルタイム移行意志の各カテゴリーの度数と性別の度数のクロス集計を行う。その際、継続意思のカテゴリーは、アと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の４カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、性別の無効回答が５名であるため 336 名である。集計の結果を表４－46、図４－51 に示す。

表４－46　性別ごとの移行意志

（人）

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明	合計
男性	49	64	40	32	185
	26.5%	34.6%	21.6%	17.3%	100.0%
女性	30	53	48	20	151
	19.9%	35.1%	31.8%	13.2%	100.0%
合計	79	117	88	52	336
	23.5%	34.8%	26.2%	15.5%	100.0%

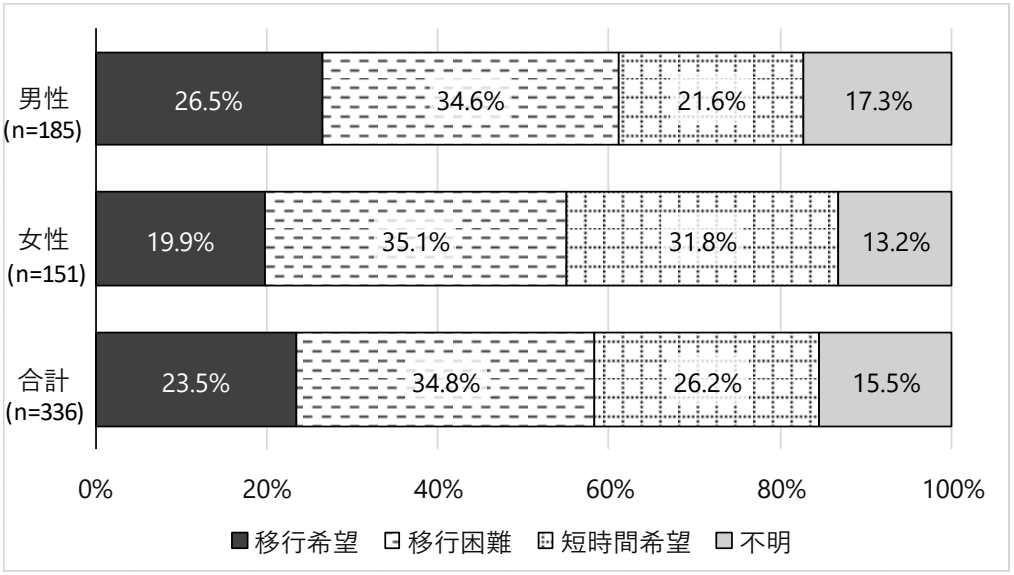


図４－51　性別ごとの移行意志

「移行希望」の回答比率が、男性で 26.5%、女性で 19.9%であり、男性に比べ女性で低くなっているように見える。しかし、全体的な傾向としては、性別間で大きな差は無いように見える。これについて、統計的に検討するため、χ^2 検定を行ったところ、有意な差は認められなかった（$\chi^2(3) = 5.718, p > 0.05, V = 0.130$）。

ウ　障害との関係

フルタイム移行意志と障害との関係を検討する。ただし、ここでいう障害は、本章第３節１（１）エで確認した「主たる障害」に限定する。

フルタイム移行意志と障害の関係を検討するために、フルタイム移行意志の各カテゴリーの度数と各障害の度数のクロス集計を行う。その際、移行意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の４カテゴリーを用い、障害のカテゴリーは、「その他」及び無効回答を除いた５カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、障害カテゴリーの「その他」が 23 名、無回答が６名であるため 312 名である[7]。

集計の結果を表４－47、図４－52 に示す。

表４－47　障害種類別のフルタイム移行意志

（人）

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明	合計
気分障害	19	35	16	12	82
	23.2%	42.7%	19.5%	14.6%	100.0%
統合失調症	35	40	44	22	141
	24.8%	28.4%	31.2%	15.6%	100.0%
てんかん	1	4	2	1	8
	12.5%	50.0%	25.0%	12.5%	100.0%
発達障害	15	27	14	14	70
	21.4%	38.6%	20.0%	20.0%	100.0%
高次脳機能障害	2	4	2	3	11
	18.2%	36.4%	18.2%	27.3%	100.0%
合計	72	110	78	52	312
	23.1%	35.3%	25.0%	16.7%	100.0%

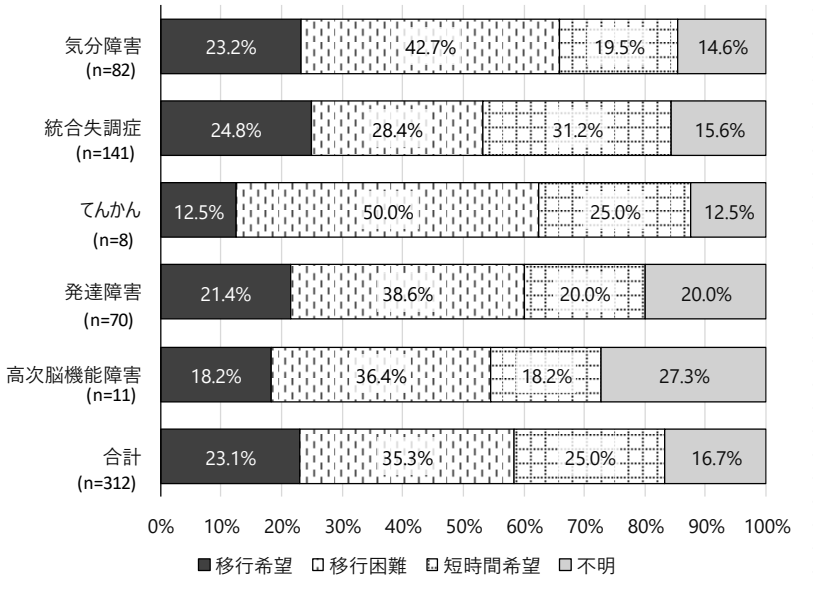


図４－52　障害種類別のフルタイム移行意志

[7] 主たる障害(疾患)の集計をした表４－７では、主たる障害（疾患）の無回答は７名であったが、ここでは、主たる障害（疾患）に無回答かつ継続意志に「その他」と回答した者１名を、継続意志の「その他」としてカウントしたため、主たる障害（疾患）の無回答は６名としている。

おおむね「移行困難」とする回答が多いが、「統合失調症」に関しては「短時間希望」が最も多かった（44 名，31.2%）。また、「移行希望」とする回答は、ほとんどの障害種別で２割程度であった[8]。

この回答比率について、χ^2検定を行った。統計検定を行うにあたっては、度数が少なく、検定に含めることが不適当と判断された「てんかん」（８名）と「高次脳機能障害」（11 名）を除いた「気分障害」、「統合失調症」、「発達障害」の３カテゴリーのみを用い、サンプルサイズは 293 名とした。その結果、障害種別の間に有意な差は認められなかった（$\chi^2(6) = 8.238, p > 0.10, V = 0.119$）。

エ　雇用形態との関係

フルタイム移行意志と雇用形態との関係を検討するため、フルタイム移行意志と雇用形態の各カテゴリーとのクロス集計を行う。その際、フルタイム移行意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の４カテゴリーを用い、雇用形態のカテゴリーは本章第３節１（３）イと同じ６カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、雇用形態カテゴリーの無効が７名であるため 334 名である。

なお、本項は、正社員、嘱託社員などのサンプルサイズが１ケタと極めて小さいため、統計検定は行わず、集計の結果を示すにとどめる（表４－48、図４－53）。

表４－48　雇用形態ごとのフルタイム移行意志

（人）

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明	合計
正社員	3	1	2	1	7
	42.9%	14.3%	28.6%	14.3%	100.0%
嘱託社員	0	2	1	0	3
	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
契約社員	8	8	2	5	23
	34.8%	34.8%	8.7%	21.7%	100.0%
パート社員	51	85	67	35	238
	21.4%	35.7%	28.2%	14.7%	100.0%
アルバイト社員	12	11	12	6	41
	29.3%	26.8%	29.3%	14.6%	100.0%
その他	6	8	3	5	22
	27.3%	36.4%	13.6%	22.7%	100.0%
合計	80	115	87	52	334
	24.0%	34.4%	26.0%	15.6%	100.0%

[8] 「てんかん」の「移行希望」との回答は 12.5%であり、１割程度と言えるが、観測値は８名中の１名である。サンプルサイズが小さいため、母比率を正確に反映しているとは考えにくい。サンプルサイズが小さい場合に母比率の信頼区間を求める Agresti と Coull の方法を用いて（栗原，2011）、「てんかん」と回答した者が「移行希望」と回答する母比率の 95%信頼区間を求めると、0.5%～49.5%であった。これは、この調査を 100 回実施し、そのうちの 95 回分の標本比率が治まる区間であるが、あまりよい精度とはいえない。「高次脳機能障害」についても同様のことがいえる。

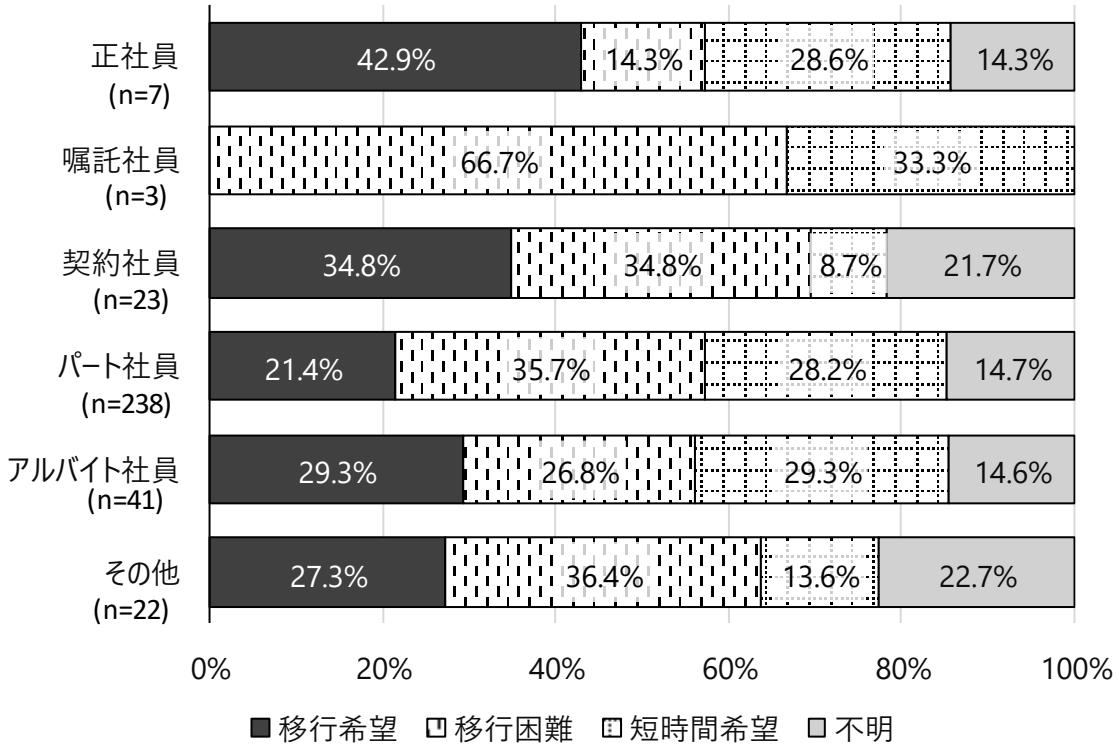


図４－53　雇用形態ごとのフルタイム移行意志

回答比率を見ると、雇用形態ごとに異なっており、全体的な傾向性はないように見える。ただし、サンプルサイズに一定の大きさがあり、比較的精度が高いと考えられる「パート社員」を見ると、「移行困難」が最も多くなっており（85 名，35.7%）、次いで、「短時間希望」（67 名，28.2%）が多かった。しかし、この調査から明確な傾向性を見出すことは困難である。

オ　各満足度との関係

職務、労働時間、賃金については、満足度について聞いている。そこで、フルタイム移行意志とそれらの満足度との関係を検討する。その際、フルタイム移行意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の４カテゴリーを用い、満足度は「とても満足」から「全く不満足」までの順序のある４カテゴリーを用いる。

サンプルサイズは、職務満足度の無効が３名、労働時間満足度の無効が２名、賃金満足度の無効が３名であるため、職務満足度 338 名、労働時間満足度 339 名、賃金満足度 338 名とする。

それぞれの集計の結果を表４－49～51、図４－54～56 に示す。

表４－49　フルタイム移行意志ごとの職務満足度

（人）

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
移行希望	23	47	8	3	81
	28.4%	58.0%	9.9%	3.7%	100.0%
移行困難	33	61	19	3	116
	28.4%	52.6%	16.4%	2.6%	100.0%
短時間希望	34	44	8	2	88
	38.6%	50.0%	9.1%	2.3%	100.0%
不明	18	26	7	2	53
	34.0%	49.1%	13.2%	3.8%	100.0%
合計	108	178	42	10	338
	32.0%	52.7%	12.4%	3.0%	100.0%

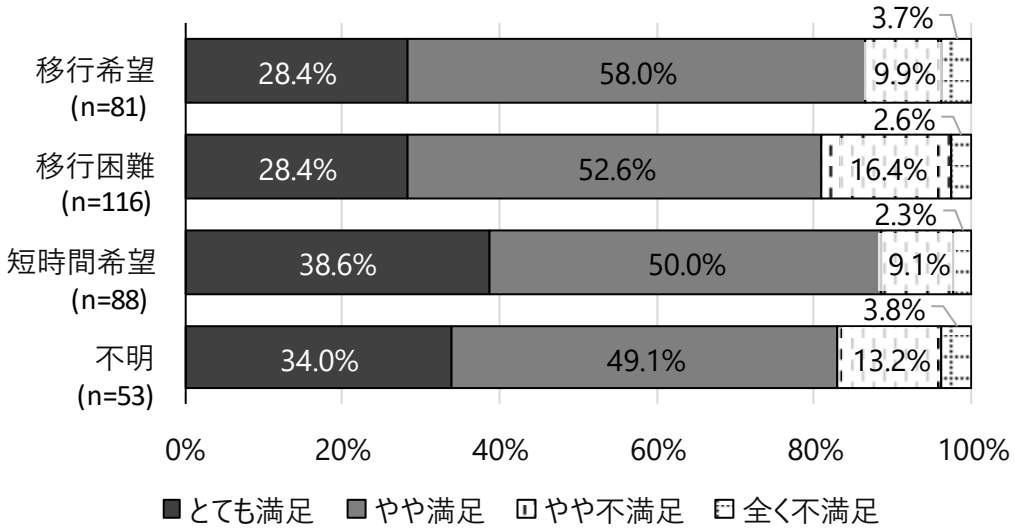


図４－54　フルタイム移行意志ごとの職務満足度

表４－50　フルタイム移行意志ごとの労働時間満足度

（人）

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
移行希望	9	36	27	9	81
	11.1%	44.4%	33.3%	11.1%	100.0%
移行困難	26	72	18	0	116
	22.4%	62.1%	15.5%	0.0%	100.0%
短時間希望	46	36	5	1	88
	52.3%	40.9%	5.7%	1.1%	100.0%
不明	21	20	13	0	54
	38.9%	37.0%	24.1%	0.0%	100.0%
合計	102	164	63	10	339
	30.1%	48.4%	18.6%	2.9%	100.0%

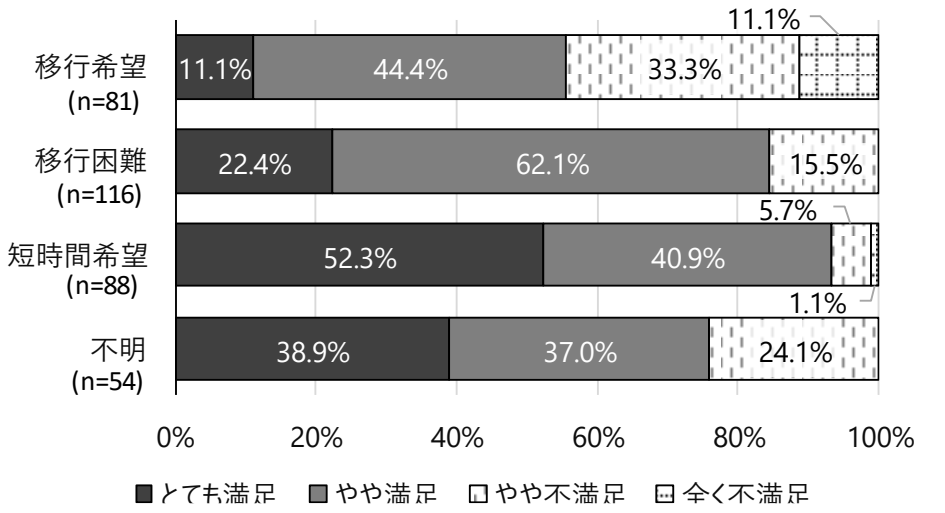


図４－55　フルタイム移行意志ごとの労働時間満足度

表４－51　フルタイム移行意思ごとの賃金満足度

（人）

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
移行希望	11	24	30	15	80
	13.8%	30.0%	37.5%	18.8%	100.0%
移行困難	12	42	50	13	117
	10.3%	35.9%	42.7%	11.1%	100.0%
短時間希望	23	51	10	4	88
	26.1%	58.0%	11.4%	4.5%	100.0%
不明	7	26	13	7	53
	13.2%	49.1%	24.5%	13.2%	100.0%
合計	53	143	103	39	338
	15.7%	42.3%	30.5%	11.5%	100.0%

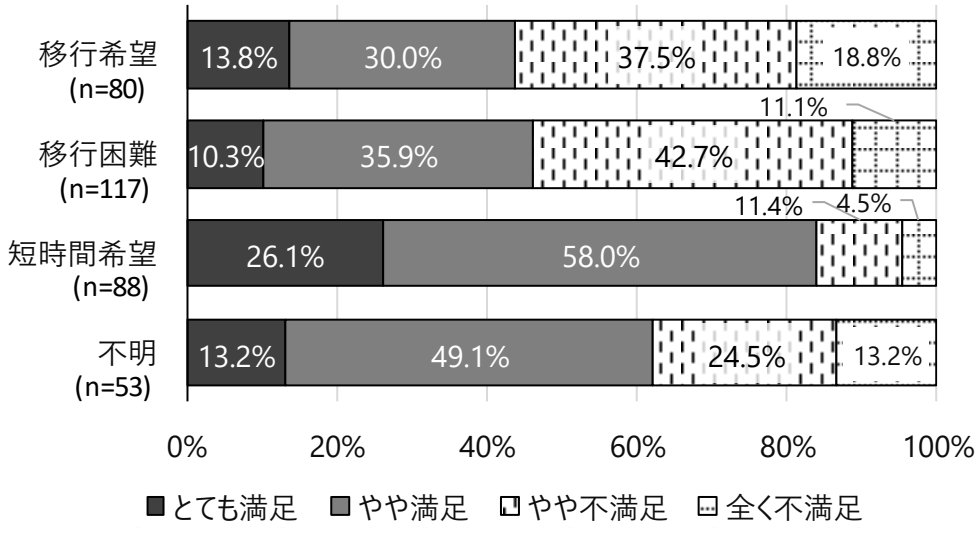


図４－56　フルタイム移行意志ごとの賃金満足度

職務満足度は、「とても満足」と「やや満足」と回答した「満足」の割合が、フルタイム移行意志のカテゴリーすべてで８割を超えており、カテゴリー間での回答比率の差は大きくないように見える。他方、労働時間満足度は、カテゴリー間の回答比率のばらつきが大きくなっており、特に「移行希望」のカテゴリーの「満足」の割合が、他のカテゴリーと比べ、相対的に小さくなっている。また、賃金満足度もカテゴリー間の回答比率のばらつきがあり、特に「短時間希望」のカテゴリーの「満足」の割合が、他のカテゴリーと比べ、相対的に大きくなっている。

以上の点について、統計的に検討するため、各満足度項目について、フルタイム移行意志のカテゴリー間の等分散性をルビーンの検定によって確認した後、等分散性が棄却されなければ、クラスカル・ウォリス検定を行った。そこで結果が有意であった場合は、有意水準をボンフェローニの方法で調整したマン・ホイットニーのＵ検定で多重比較を行った。等分散性が確認できなかった場合は、直接ブルンナー・ムンツェル検定による多重比較を行った。その結果、職務満足度についてはフルタイム移行意志のカテゴリー間に有意差は認められなかった。一方、労働時間満足度では、「移行希望」と「移行困難」、「短時間希望」、「不明」との間、「移行困難」と「短時間希望」との間に、それぞれ５％水準で有意な差が認められた。また、賃金満足度では、「短時間希望」と「移行希望」、「移行困難」との間に１％水準、「不明」との間に５％水準で有意な差が認められた。すなわち、「短時間希望」と回答した参加者は、他の回答をした参加者に比べ、職務満足度以外の、労働時間満足度、賃金満足度について、相対的に高く回答する傾向があると考えられる。

カ　働きがいとの関係

フルタイム移行意志と「働きがい」との関係を検討するため、両変数のクロス集計を行う。その際、フルタイム移行意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の４カテゴリーを用い、「働きがい」は「とても感じる」から「全く感じない」までの順序のある４カテゴリーを用いる。

サンプルサイズは、働きがいの無回答が４名であるため 337 名とする。集計の結果を表４－52、図４－57 に示す。

表４－52　フルタイム移行意志ごとの働きがい

（人）

	とても感じる	やや感じる	あまり感じない	全く感じない	合計
移行希望	27	37	14	2	80
	33.8%	46.3%	17.5%	2.5%	100.0%
移行困難	27	61	26	3	117
	23.1%	52.1%	22.2%	2.6%	100.0%
短時間希望	32	46	7	1	86
	37.2%	53.5%	8.1%	1.2%	100.0%
不明	18	28	7	1	54
	33.3%	51.9%	13.0%	1.9%	100.0%
合計	104	172	54	7	337
	30.9%	51.0%	16.0%	2.1%	100.0%

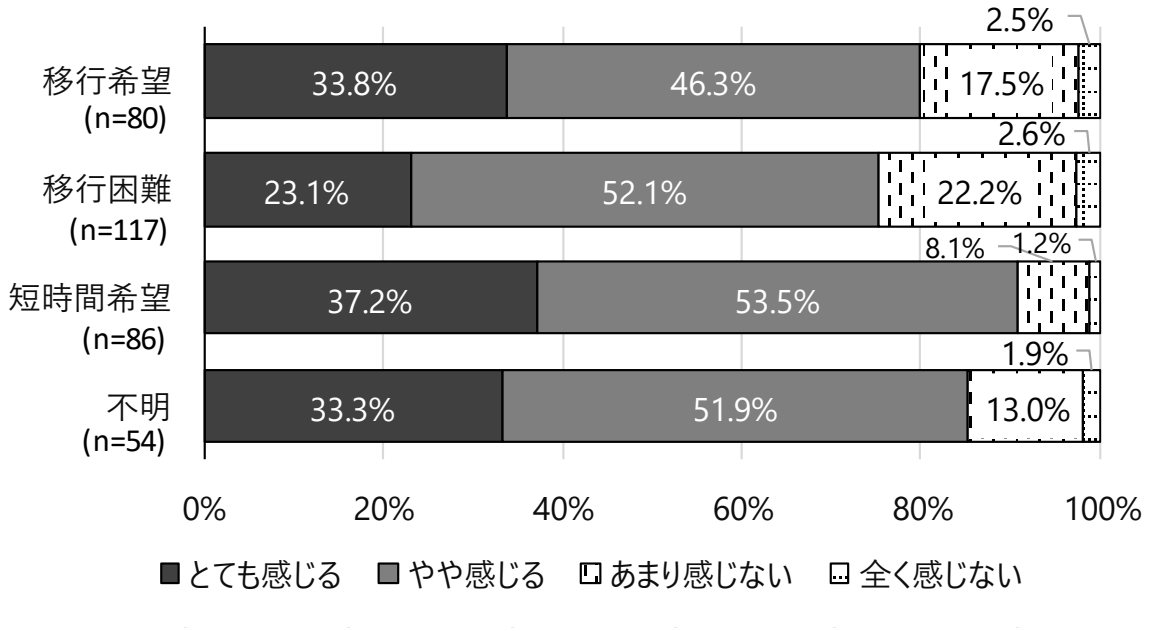


図４－57　フルタイム移行意志ごとの働きがい

オで述べた各満足度の結果同様、「短時間希望」と回答した者で、「とても感じる」と「やや感じる」を合わせた「感じる」の割合が大きかった。

フルタイム移行意志のカテゴリーごとの働きがいの回答傾向が異なるか否かについて、統計的に検討した。ここでは、継続意志のカテゴリー間で働きがいについての回答の等分散性が確認できたため（ルビーン検定：$F(3,333)=3.617, p>0.05$）、クラスカル・ウォリス検定を行ったところ、有意な差が認められた（$\chi^2(3)=9.330, p<0.05, \eta^2=0.028$）。そこで、ボンフェローニの方法で有意確率を調整したマン・ホイットニーの U 検定による多重比較を行った。その結果、「移行困難」と「短時間希望」との間にのみ有意な差が認められた（$p<0.05$）。すなわち、「移行困難」と回答した者は、「短時間希望」と回答した者より、有意に働きがいを感じない傾向が見られた。

キ　就労関連項目との関係

フルタイム移行意志のカテゴリーによって、就労関連項目の重要度が異なるか検討する。その際、フルタイム移行意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の４カテゴリーを用いる。就労関連項目は、「きわめて重要」から「まったく重要ではない」の順序のある５カテゴリーであるため、各スコアを順位に変換して平均順位の差を検討するクラスカル・ウォリス検定を行った。検定の結果が有意であった場合、ボンフェローニの方法で有意水準を調整したうえで、マン・ホイットニーの U 検定による多重比較を行った。なお、事前にルビーンの等分散性検定を行い、等分散が仮定できない場合は、ボンフェローニの方法で有意水準を調整したうえで、等分散の仮定を必要としないブルンナー・ムンツェル検定による多重比較を行った。

以上の検定の結果、複数の就労関連項目で、「移行希望」と回答した者とそれ以外の回答した者との間

に１～５%水準で有意な差が見いだされた。有意な差が見いだされた項目は、「賃金等」、「やりがい」、「キャリア」、「技能」、「私生活の人間関係」、「自己啓発」、「余暇活動」であり、いずれの項目も「移行希望」において平均順位が高くなる傾向が見られた。各就労関連項目の重要度について、フルタイム移行意志のカテゴリーごとの平均順位を図４－58 に示す。

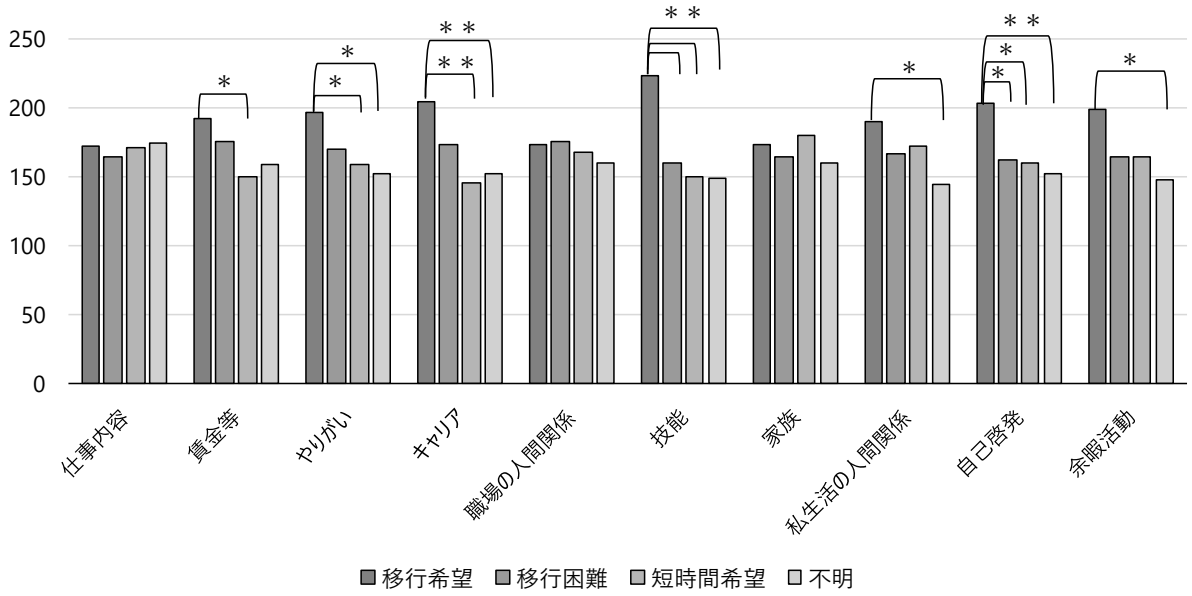


図４－58　フルタイム移行意志ごとの就労関連項目の重要度（平均順位， $p < 0.01$,* $p < 0.05$）

（3）質問項目間の関係のまとめ

本節２では、ここまで、第１回当事者質問紙調査の変数間のクロス集計について、多くの情報を提示した。そのため、ここで簡単に整理をする。

ア　継続意志と各変数との関係

- 年齢との関係：平均年齢について、継続意志のカテゴリー間で有意な差は確認できなかった。
- 性別との関係：男女で、継続意志の回答比率に有意な差は確認できなかった。
- 障害（疾患）との関係：障害（疾患）のカテゴリーでサンプルサイズが小さいものがあり、十分な比較はできなかったが、障害（疾患）のカテゴリーで回答比率に差があるという積極的な証拠は見いだせなかった。
- 雇用形態との関係：雇用形態のカテゴリーでサンプルサイズが小さいものがあり、十分な比較はできなかったが、雇用形態のカテゴリーで回答比率に差があるという積極的な証拠は見いだせなかった。
- 各満足度との関係：職務、労働時間、賃金のすべての満足度で、継続意志ごとの回答傾向に有意な差が認められた。特に、「継続希望」における「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の割合が、他と比べて大きくなる傾向が見られた。
- 働きがいとの関係：各満足度と同様、継続意志ごとの回答傾向に有意な差が認められた。特に「継続

希望」における「とても感じる」と「やや感じる」を合わせた「感じる」の割合が、他と比べて大きくなる傾向が見られた。

- 就労関連項目との関係：「やりがい」と「職場の人間関係」で、継続意志のカテゴリー間で有意な差が認められた。継続意志について現在「不明」である者は、「やりがい」について「継続希望」である者より、「職場の人間関係」について「継続困難」である者より、重要でないと考える傾向が見られた。

イ　フルタイム移行意志と各変数との関係

- 年齢との関係：平均年齢について、フルタイム移行意志のカテゴリー間で有意差が確認された。「短時間希望」と回答した者の平均年齢が最も高く、特に「移行希望」である者との間に有意な差が見られた。
- 性別との関係：男女で、フルタイム移行意志の回答比率に有意な差は確認できなかった。
- 障害（疾患）との関係：障害（疾患）のカテゴリーでサンプルサイズが小さいものがあり、十分な比較はできなかったが、障害（疾患）のカテゴリーで回答比率に差があるという積極的な証拠は見いだせなかった。
- 雇用形態との関係：雇用形態のカテゴリーでサンプルサイズが小さいものがあり、十分な比較はできなかったが、雇用形態のカテゴリーで回答比率に差があるという積極的な証拠は見いだせなかった。
- 各満足度との関係：労働時間と賃金、２つの満足度で、フルタイム移行意志のカテゴリー間の回答傾向に有意な差が認められた。特に「短時間希望」における「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の割合が、他と比べて大きくなる傾向が見られた。職務満足度については、有意な差は認められなかった。
- 働きがいとの関係：各満足度と同様、フルタイム移行意志のカテゴリー間の回答傾向に有意な差が認められた。特に、「短時間希望」における「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の割合が、他と比べて大きくなる傾向が見られた。ただし、統計的に有意な差が認められたのは「移行困難」との間でのみであった。
- 就労関連項目との関係：「賃金等」、「やりがい」、「キャリア」、「技能」、「私生活の人間関係」、「自己啓発」、「余暇活動」の７項目で、フルタイム移行意志のカテゴリー間で有意な差が認められ、いずれも「移行希望」においてより重要と考える傾向が見られた。

３　第３節の考察

本節では、第１回当事者質問紙調査の結果を見た。この調査での主要な結果は、本節２の冒頭でも述べたように、本節１（５）で記述した参加者の現在の働き方についての考え、特に職場定着と関係があると考えられる イの継続意志と、労働時間の延長と関係があると考えられる ウのフルタイム移行意志である。そのため、本節２では、継続意志及びフルタイム移行意志と、その他の変数との関係を検討した。本項では、どのような者が雇用の継続を望み、どのような者がフルタイムへの移行を望むのかという視点で、本節で記述したデータの整理を試みる。

（1）雇用の継続を望む者の特徴

本調査研究では、年齢、性別、障害（疾患）、雇用形態、労働時間といった、基本的な情報の違いで、現在の職場で働き続けることに対する考え方（継続意志）が異なるという明確な証拠は得られなかった。しかし、職務満足度、労働時間満足度、賃金満足度、働きがいといった、現在の働き方に対する感じ方の面では、継続意志のカテゴリー間で有意な差が認められた。特に、「今の職場で働き続けたい」（継続希望）と回答した者は、それらの満足度に「満足」、働きがいに「感じる」と回答する傾向が強かった。これらのことから、年齢や性別のような個人的な属性との間には明確な関係は見いだせなかったが、職務や労働時間、賃金の満足度、あるいは働きがいを感じるか否かは、現在の職場で働き続けたいと考えるか否かということと一定程度関係があると考えられる。

（2）フルタイムへの移行を望む者の特徴

上述したとおり、基本的な属性によって継続意志に明確な差が見いだされなかった。フルタイム移行意志においても、性別、障害（疾患）、雇用形態の違いで、その意志が異なるという明確な証拠は得られていない。しかし、「移行希望」との回答をしたグループは、「短時間希望」と回答したグループよりも平均年齢が低くなった。相対的に、年齢的に若い場合、フルタイムへの移行に積極的になりうることが考えられる。

また、各満足度においては、「移行希望」と回答したグループの労働時間満足度が低く、「短時間希望」と回答したグループの賃金満足度が高いという結果を得た。フルタイムに移行を希望する者は現在の労働時間に満足しにくい傾向がある一方で、短時間勤務のままで良いとする者は現在の賃金に満足しやすい傾向があると考えられる。

更に、就労関連項目との関係においては、多くの項目でフルタイム移行意志のカテゴリー間で回答傾向の差が見られた。フルタイムへの「移行希望」をする者は、「賃金等」、「やりがい」、「キャリア」、「技能」、「私生活の人間関係」、「自己啓発」、「余暇活動」において、他のカテゴリーの者より重視する傾向がある。

以上のことから、① フルタイムへの移行を希望する、② 短時間勤務のままで良いと考える、という労働時間の選好における２つの志向性がある可能性を指摘できる。① の志向性を持つグループは、年齢的には比較的若い者、また、（特例適用者に限らない場合）より長い時間の勤務をしている者に多い傾向がある。また、このグループは、「20 時間以上 30 時間未満」という労働時間や現在の賃金に満足していない可能性が相対的に高い。一方、② の指向性を持つグループは、年齢的には、①と比較すると高めの者が多く、（特例適用者に限らない場合）より短い時間の勤務をしている者に多い傾向がある。また、このグループは、労働時間、賃金ともに満足している可能性が相対的に高い。

（3）継続の意志とフルタイムへの移行の意志の関係

継続意志は、各種満足度及び働きがいと関係があり、特に「継続希望」と回答したグループは、他のグループに比べ、満足度が高くなる傾向が見られた。一方、フルタイム移行意志において、各種満足度

が高くなったのは、「短時間希望」と回答したグループであった。このことは、「継続希望」と「短時間希望」との間に一定の結びつき、すなわち、「継続希望」と回答する者が「短時間希望」と回答しやすい、といった関係が考えられる。そこで、両者の関係を検討するため、継続意志とフルタイム移行意志をクロス集計した（表４－53，図４－59）。ただし、継続意志・フルタイム移行意志のいずれかで「その他」と回答した 21 名、無回答だった５名はあらかじめ除外し、328 名をサンプルサイズとした。

表４－53　継続意志とフルタイム移行意志の関係

（人）

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明	合計
継続希望	49	70	64	24	207
	23.7%	33.8%	30.9%	11.6%	100.0%
継続困難	11	10	2	2	25
	44.0%	40.0%	8.0%	8.0%	100.0%
不明	16	34	21	25	96
	16.7%	35.4%	21.9%	26.0%	100.0%
合計	76	114	87	51	328
	23.2%	34.8%	26.5%	15.5%	100.0%

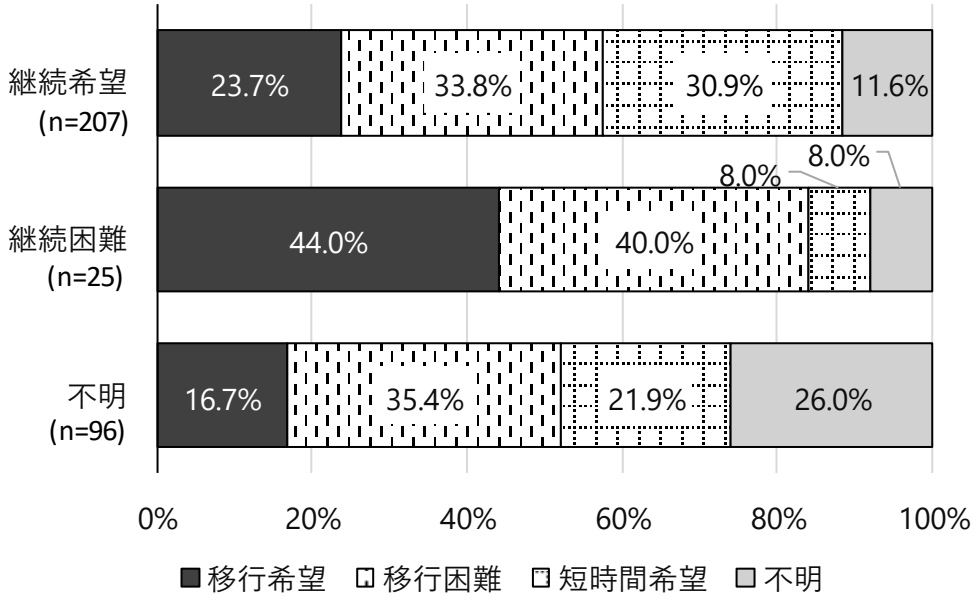


図４－59　継続意志とフルタイム移行意志の関係

継続意志について「継続希望」と回答した者は、フルタイム移行意志については「移行希望」の回答がやや少なく（23.7%）、「移行困難」（33.8%）、「短時間希望」（30.9%）の回答がそれぞれ３割程度と拮抗している。継続意志について「継続困難」と回答した者は、フルタイム移行意志については「移行希

望」の回答が 44.0%と最も大きいものの、「移行困難」も 40.0%と同程度の大きさであり、「短時間希望」が８%と小さくなっている。継続意志について「不明」（今のところわからない）と回答した者は、フルタイム移行意志については「移行困難」（35.4%）が最も大きく、次いで「不明」（26.0%）が大きかった。

継続意志とフルタイム移行意志の両変数間に関係があるか否か統計的に検討するため、独立性の検定（χ^2検定）を行ったところ、両者の関係は有意であった（$\chi^2(3) = 22.038, p < 0.01, V = 0.183$）。併せて残差分析を行ったところ、次のような結果が得られた。

① 継続意志における「継続希望」のフルタイム移行意志について、「短時間希望」の割合が有意に大きく、「不明」の割合が有意に小さい。
② 継続意志における「継続困難」のフルタイム移行意志について、「移行希望」の割合が有意に大きく、「短時間希望」の割合が有意に小さい。
③ 継続意志における「不明」のフルタイム移行意志について、「不明」の割合が有意に大きい。

これらの結果からは、次のような解釈が可能である。① 現在の職場での勤務を続けたいとする者のなかには、継続を困難と考えたり、今のところ不明と回答していたりする者に比べ、短時間での勤務を継続したいとする者が多くなっている。そのため、短時間での勤務を継続したい者は、フルタイムへの移行を困難と考える者と同程度存在することになり、また、それらよりは若干少なくなるもののフルタイムへの移行を希望する者も一定程度存在するため、現在の職場での勤務継続を希望するグループにおいては、フルタイム勤務に関する意志が３つに分かれていると考えられる。② 現在の職場での勤務継続が困難であると考える者は、継続を希望する者に比べ、フルタイムへの移行を希望する者の割合が大きいが、移行を困難と考える者も同程度に存在している[9]。また、③ 現在の職場での勤務を継続するか否か、今のところ判断できないと回答した者は、フルタイムへの移行についても今のところ判断できないと回答する割合が多くなる。この ① ～ ③ の結果は、継続意志の違いによって、フルタイム移行意志の回答傾向も異なる可能性が示唆されるものの、両者が１対１で対応するようなものではないことも、同時に示している。例えば、勤務の継続を希望するグループの中には、他のグループに比べると短時間で勤務を続けたい者が多くなるが、フルタイムに移行したい者、短時間勤務を積極的に希望するわけではないが、現状ではフルタイムへの意向を困難と考えている者がいる、ということである。したがって、継続意志の各カテゴリーのなかに異なるフルタイム移行意志の者がいることは、留意されるべきであろう。

（４）特例適用者と精神障害のある短時間労働者

ここまで主に特例適用者の質問紙への回答の結果を示してきた。しかし、特例適用者にとって、自分に特例措置が適用されているか否かは必ずしも自明のことではない。そのため、これらの結果が特例適用者についてのみ当てはまることなのか、それとも特例適用者ではない短時間（20 時間以上 30 時間以内）で働く精神障害者にも当てはまることなのかという疑問が生じる。特例措置を活用して雇用管理を

[9] 「継続困難」とする者は n=25 であり、サンプルサイズが小さいため、解釈には留意が必要である。

実施するという職場の環境が当事者の意識にまで影響があるのか、それとも特例措置を活用せずに短時間で雇われることと変わらないのか、ということは、意味のある情報であるように思われる。そのため、特例適用者と特例適用ではない精神障害のある短時間労働者の意識の比較が行われるべきであったが、本研究における当事者質問紙調査は、特例適用者を対象としたものであり、この問いに直接答えることはできない。ただし、本研究の全回答者 850 名のうちには、特例適用者と確認できた 354 名と、特例適用者と確認できなかった特例適用者以外 496 名が含まれている。その 496 名ののなかには、特例適用者以外ではあるものの、20 時間以上 30 時間以内で働く短時間労働者 148 名が含まれる。そこで、厳密なものではないが、この特例適用者と特例適用者以外の短時間労働者の比較を、今後、特例措置の影響について検討するための参考資料として提示する。

表４－54～58、図４－60～64 に、特例適用者と特例適用者以外を分けた労働時間区分ごとの各満足度、継続意志、フルタイム移行意志を示す。なお、無回答は除外したため、サンプルサイズは、職務満足度 496 名（無回答数：特例適用者=３名，特例適用者以外=３名）、労働時間満足度 498 名（無回答数：特例適用者=２名，特例適用者以外=２名）、賃金満足度 497 名（無回答数：特例適用者=３名，特例適用者以外=２名）、継続意志 492 名（無回答数：特例適用者=５名，特例適用者以外=５名）、フルタイム移行意志 492 名（無回答数：特例適用者=４名，特例適用者以外=６名）であった。

表４－54　特例適用者と特例適用者以外の職務満足度

（人）

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
20時間以上30時間未満（特例適用者）	116	181	43	11	351
	33.0%	51.6%	12.3%	3.1%	100.0%
20時間以上30時間未満（特例適用者以外）	51	79	11	4	145
	35.2%	54.5%	7.6%	2.8%	100.0%
全体	167	260	54	15	496
	33.7%	52.4%	10.9%	3.0%	100.0%

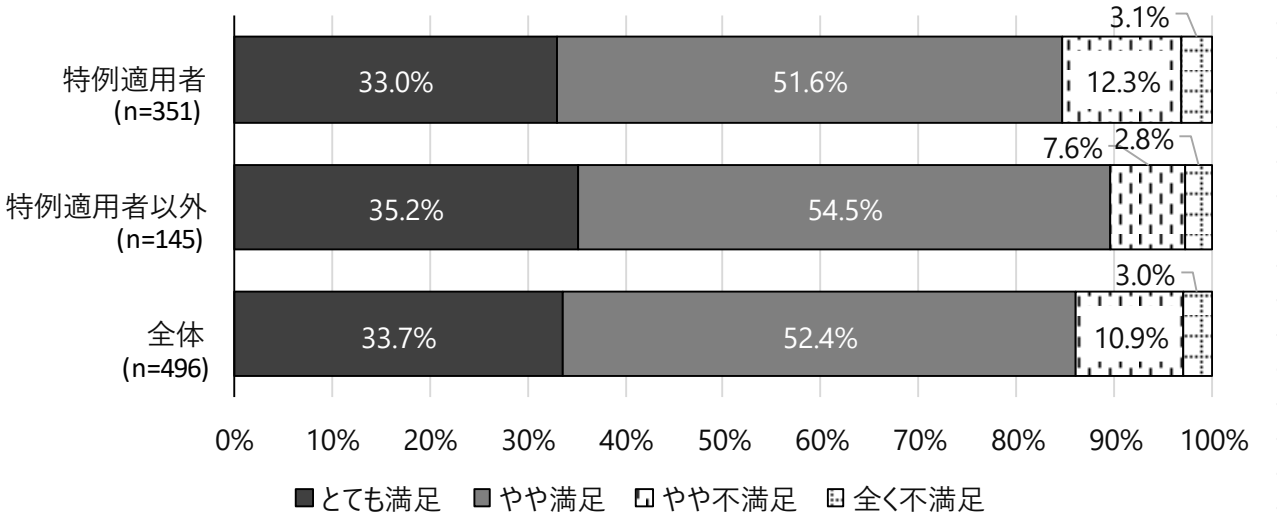


図４－60　特例適用者と特例適用者以外の職務満足度

表４－55　特例適用者と特例適用者以外の労働時間満足度

（人）

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
20時間以上30時間未満（特例適用者）	106	170	65	11	352
	30.1%	48.3%	18.5%	3.1%	100.0%
20時間以上30時間未満（特例適用者以外）	45	75	23	3	146
	30.8%	51.4%	15.8%	2.1%	100.0%
全体	151	245	88	14	498
	30.3%	49.2%	17.7%	2.8%	100.0%

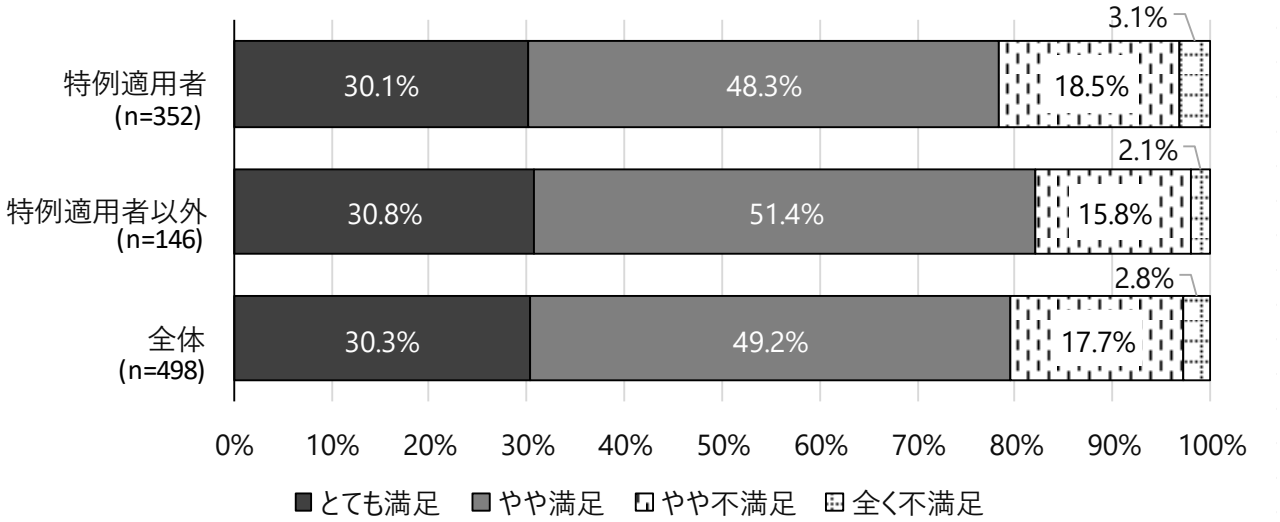


図４－61　特例適用者と特例適用者以外の労働時間満足度

表４－56　特例適用者と特例適用者以外の賃金満足度

（人）

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
20時間以上30時間未満（特例適用者）	56	148	107	40	351
	16.0%	42.2%	30.5%	11.4%	100.0%
20時間以上30時間未満（特例適用者以外）	25	67	40	14	146
	17.1%	45.9%	27.4%	9.6%	100.0%
全体	81	215	147	54	497
	16.3%	43.3%	29.6%	10.9%	100.0%

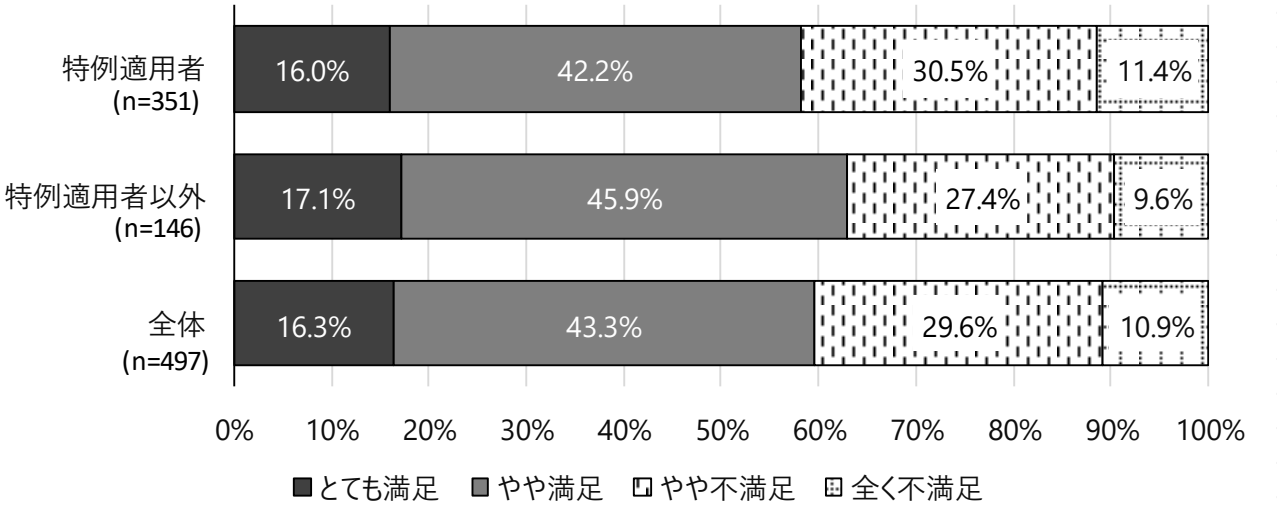


図４－62　特例適用者と特例適用者以外の賃金満足度

表４－57　特例適用者と特例適用者以外の継続意志

（人）

	継続希望	継続困難	不明	その他	合計
20時間以上30時間未満（特例適用者）	215	25	96	13	349
	61.6%	7.2%	27.5%	3.7%	100.0%
20時間以上30時間未満（特例適用者以外）	97	11	26	9	143
	67.8%	7.7%	18.2%	6.3%	100.0%
全体	312	36	122	22	492
	63.4%	7.3%	24.8%	4.5%	100.0%

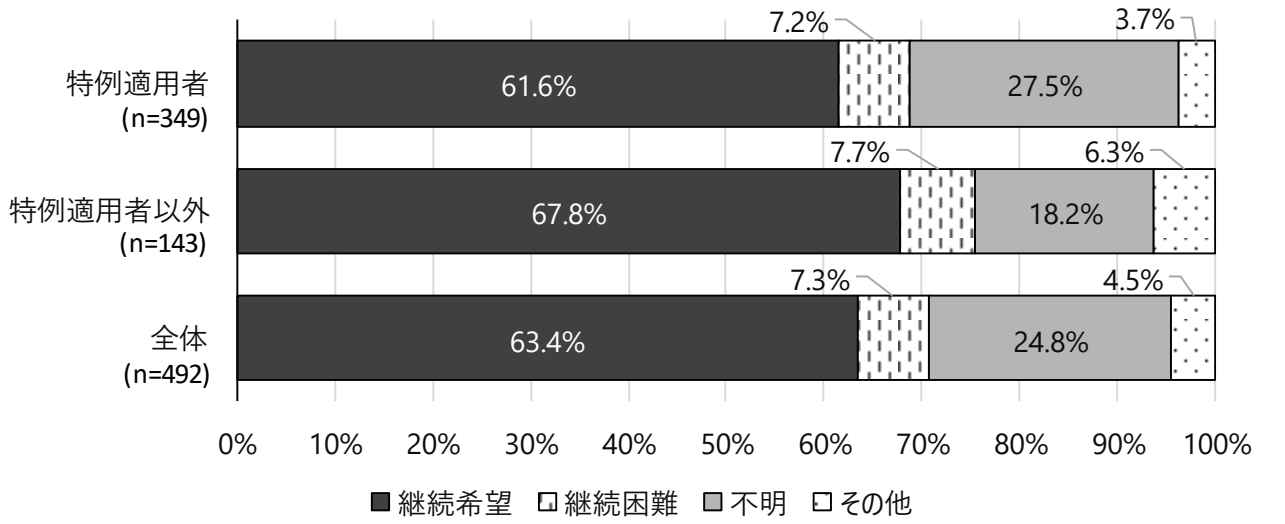


図４－63　特例適用者と特例適用者以外の継続意志

表４－58　特例適用者と特例適用者以外のフルタイム移行意志

（人）

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明	その他	合計
20時間以上30時間未満（特例適用者）	81	118	88	54	9	350
	23.1%	33.7%	25.1%	15.4%	2.6%	100.0%
20時間以上30時間未満（特例適用者以外）	18	61	40	18	5	142
	12.7%	43.0%	28.2%	12.7%	3.5%	100.0%
全体	99	179	128	72	14	492
	20.1%	36.4%	26.0%	14.6%	2.8%	100.0%

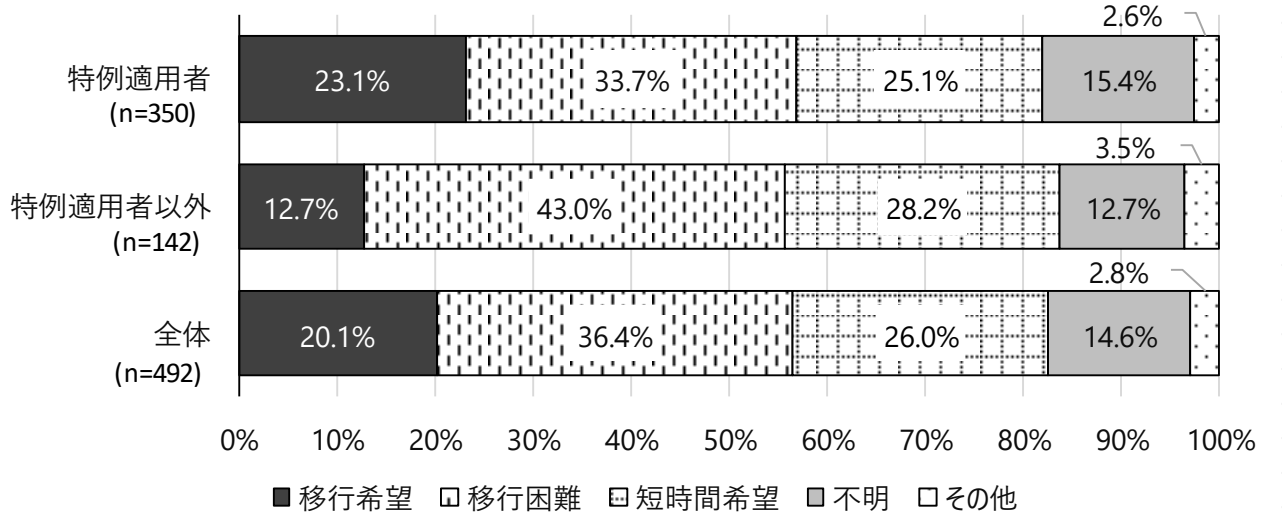


図４－64　特例適用者と特例適用者以外のフルタイム移行意志

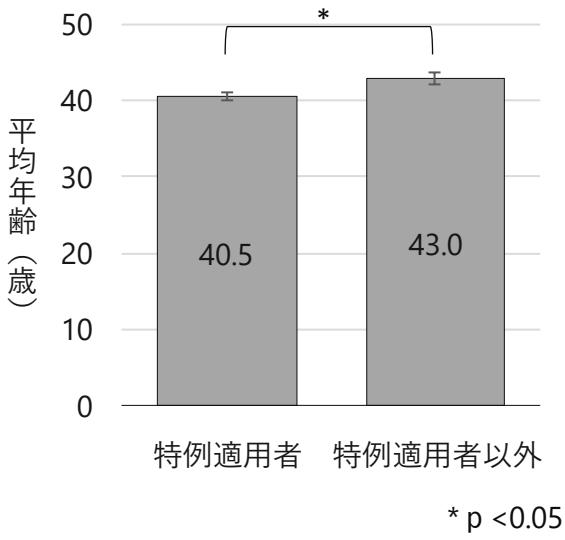
各満足度は、特例適用者と特例適用者以外の回答比率に大きな差がないように見える。継続意志についても同様である。他方、フルタイム移行意志については、「移行希望」の割合が特例適用者で大きく、特例適用者以外で小さくなっているように見える。このことを、独立性の検定（χ^2検定）を用いて統計的に確認したところ、特例適用者と特例適用者以外の回答比率は、各満足度及び継続意志では有意差が確認されなかったが、フルタイム移行意志では10%水準の有意傾向が確認された（$\chi^2(3) = 9.071, p = 0.059, V = 0.136$）。そこで、フルタイム移行意志について、残差分析を行ったところ、「移行希望」が特例適用者で有意に大きく、特例適用者以外で有意に小さかった（$p < 0.05$）。なお、継続希望及びフルタイム移行意志については、本節２で述べたように、検定に当たっては意味を定めにくい「その他」を除外した。

以上のことから、特例適用者と特例適用者以外は基本的に大きな差はないが、フルタイムへの移行については特例適用者の方が積極的な者の割合が大きいと言える。ただし、フルタイム移行意志については、特例適用者にせよ、特例適用者以外にせよ、「移行困難」と回答する者の割合が最も多い。すなわち、フルタイムへの移行は、一般的には困難とする者が多いものの、特例措置の適用があるか否かの別で見ると、特例適用者の方が、相対的に移行を希望する者が多くなる傾向があると考えられる。この特例適用者と特例適用者以外の者の差は、本節２（２）アにおいて、「移行希望」と回答した者が「短時間希望」と回答した者よりも若干若くなる傾向があったことを踏まえれば、特例適用者の方が、特例適用者以外よりも若くなる可能性を仮定することができる。そこで、両者の平均年齢について、対応のないｔ検定を用いて比べると、特例適用者の方が有意に若かった（$t(498) = 2.438, p < 0.05, r = 0.109$, 表４－59, 図４－65）。

表４－59　特例適用者と特例適用者以外（※）平均年齢

	特例適用者	特例適用者以外
n	354	146
無効数	0	2
平均値	40.5	43.0
標準偏差	10.358	10.012
標準誤差	0.551	0.829

※１週間当たりの労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の者



※１週間当たりの労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の者

図４－65　特例適用者と特例非適用者（※）平均年齢

（エラーバーは標準誤差）

しかし、この場合の年齢差は、本節１（２）イに示したように、特例適用者の勤続年数が１年以上２年未満の期間に集中しており、比較的最近採用された者が多いことの反映とも考えられる。したがって、特例適用者と特例適用者以外の年齢差は、それ自体ではあまり大きな意味を持たないかもしれない。ただ、どのような理由であれ、比較的若い者が多くなることによって、フルタイムへ移行したいという希望を持つ者が増える可能性があることは、雇用管理や就労支援を行ううえで一定の意味を持つのではないかと考えられる。

（５）時間経過の影響

本調査研究では、2019 年に実施した第１回当事者質問紙調査と、2021 年に実施した第２回当事者質問紙調査とを比較し、時間経過による影響を検討する計画であったが、本章第２節４（２）等で述べたとおり、2020 年以降、新型コロナウイルス感染症の流行があり、２時点の比較は妥当ではないと考えられた。そこで、ここでは、2019 年９月１の基準日の時点で雇用されている期間（勤続年数）によって、継続意志及びフルタイム移行意志に違いが見られるかを検討する。勤続年数と継続意志及びフルタイム移行意志とのクロス集計を表４－60、図４-66、図４－61、表４－67 に示す。

表４－60　勤続年数ごとの継続意志

（人）

	継続希望	継続困難	不明	その他	無回答	合計
１年未満	56	4	31	2	2	95
	58.9%	4.2%	32.6%	2.1%	2.1%	100.0%
１年以上２年未満	103	11	37	7	2	160
	64.4%	6.9%	23.1%	4.4%	1.3%	100.0%
２年以上３年未満	56	10	27	4	1	98
	57.1%	10.2%	27.6%	4.1%	1.0%	100.0%
３年以上	0	0	1	0	0	1
	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	215	25	96	13	5	354
	60.7%	7.1%	27.1%	3.7%	1.4%	100.0%

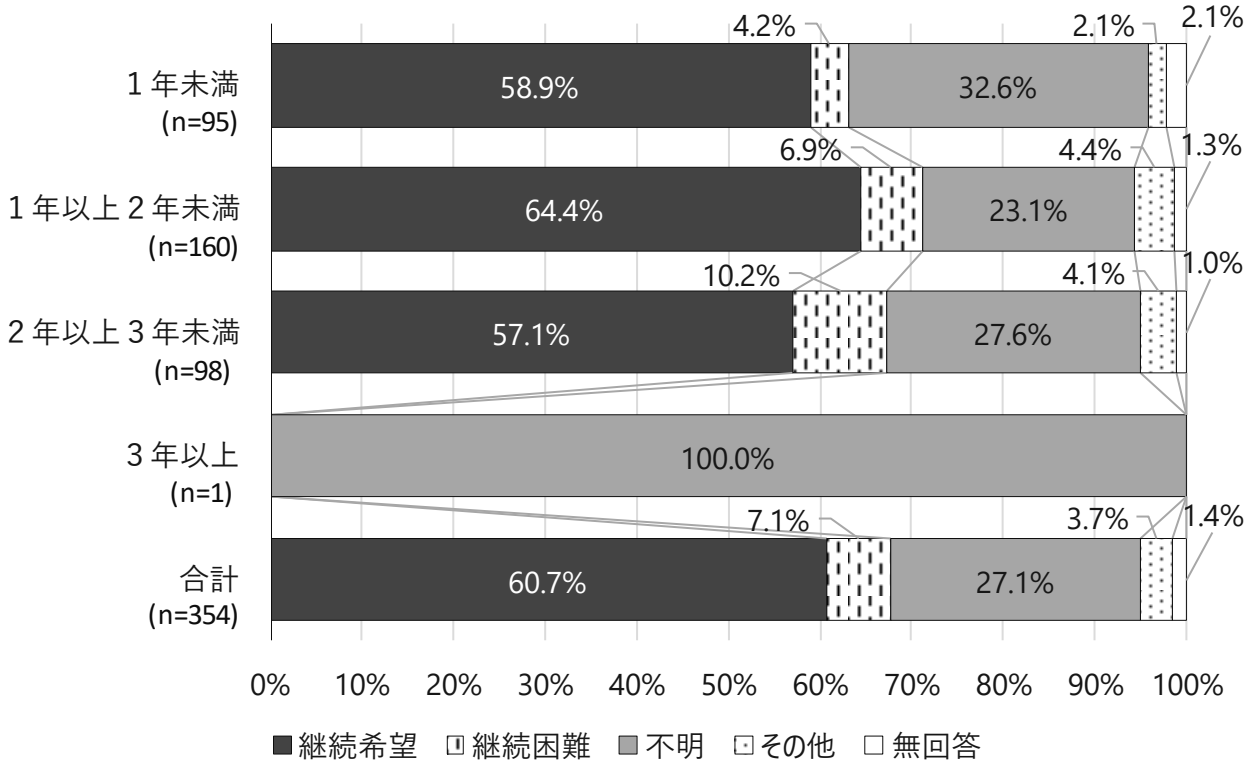


図４－66　勤続年数ごとの継続意志

表４－61　勤続年数ごとのフルタイム移行意志

（人）

	フルタイム希望	フルタイム困難	短時間継続	不明	その他	無効回答	合計
１年未満	21	32	20	17	3	2	95
	22.1%	33.7%	21.1%	17.9%	3.2%	2.1%	100.0%
１年以上２年未満	42	48	38	27	4	1	160
	26.3%	30.0%	23.8%	16.9%	2.5%	0.6%	100.0%
２年以上３年未満	18	37	30	10	2	1	98
	18.4%	37.8%	30.6%	10.2%	2.0%	1.0%	100.0%
３年以上	0	1	0	0	0	0	1
	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	81	118	88	54	9	4	354
	22.9%	33.3%	24.9%	15.3%	2.5%	1.1%	100.0%

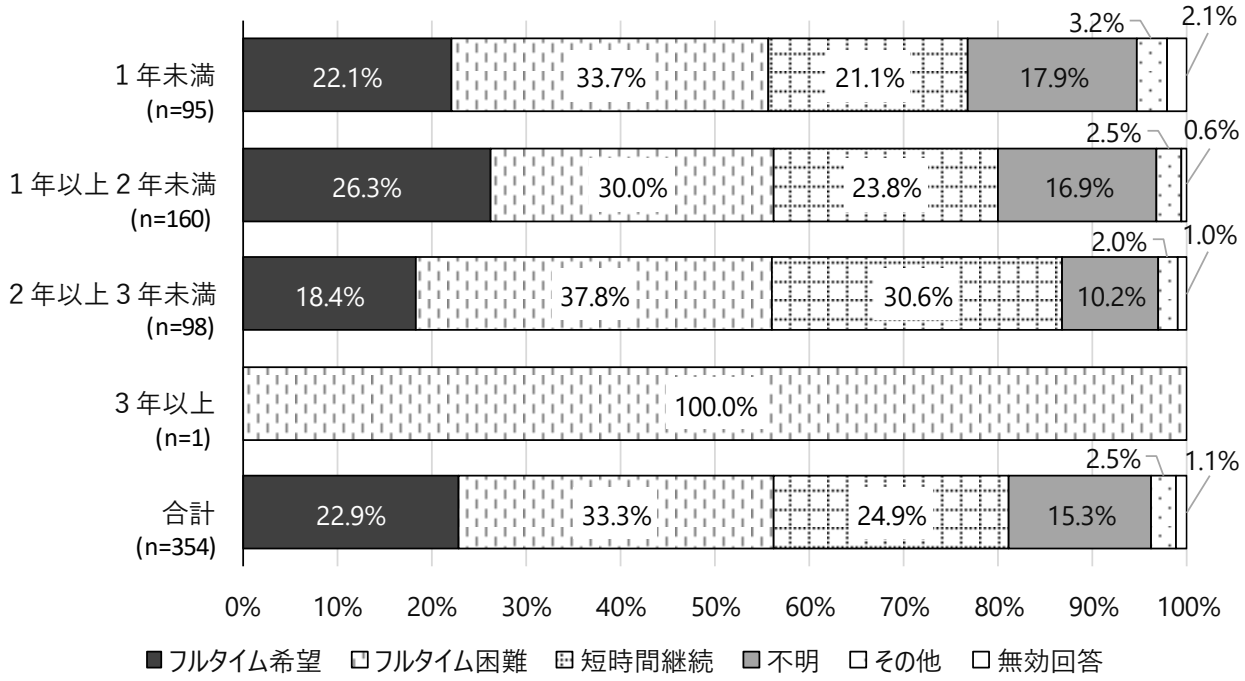


図４－67　勤続年数ごとのフルタイム移行意志

「３年以上」の勤続年数のカテゴリーに属する参加者は、１名のみであるため、それ以外のカテゴリーの回答比率を比べると、継続意志においても、フルタイム移行意志においても、目立った差異があるようには見えない。そこで、勤続年数と継続意志ないしフルタイム移行意志との関係を統計的に検討するため、「３年以上」と無回答を除いたうえで、独立性の検定（χ^2検定）を行ったところ、継続意志及びフルタイム移行意志のいずれとの間においても、勤続年数との関係は有意ではなかった。

特例措置は 2018 年に導入された制度であり、調査の基準日である 2019 年９月１日の時点で１年９か月しか経過していない。したがって、３年の年限を満了した者はまだ存在しない。そのため、今後変わりうる可能性もある。しかし、１年９か月の間特例措置が行われ、その状況下で特例適用者であった者においては、勤続年数によって、現在の職場で継続して勤務をしたいか否か、フルタイム勤務に移行したいか否かという意志が変化していなかった。

第４節　自由記述における質的分析

本節では、当事者質問紙調査における２つの自由記述式の設問について質的な分析を行う。設定した２つの設問のうち１つは継続意志、もう一つはフルタイム移行意志を尋ねるものであった。

１　継続意志について

継続意志について尋ねた設問は以下のとおりである。

問５（２）

現在の職場で働き続けていくことについてどのように思いますか。（ａ）当てはまる番号１つに○をつけてください。「４．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。また、（ｂ）回答を選んだ理由について、「理由」と書いた空欄に記入して下さい。

（ａ）
- １　今の職場で働き続けたい
- ２　続けるのは難しい
- ３　今のところわからない
- ４　その他

（ｂ）　理由

（１）目的

特例適用者が、勤めている事業所に引き続き勤務する意志とその理由について明らかにする。

（２）対象

継続意志についての回答 354 件うち、無回答を除き、理由についての自由記述が得られた 222 件を対象とした。

（３）分析方法

回答によって単語のみの場合、文章の場合と様々であるため、統一的に文脈で判断することができず、222 件についてキーワードを付けてコード化し、選択肢回答ごとに分類した。コード化に当たって、１つの自由記述回答に複数のキーワードをつけた場合があるので、自由記述数 222 件に対して、コード数は 371 となっている（表４－62）。

表４－62　継続意志におけるコード数

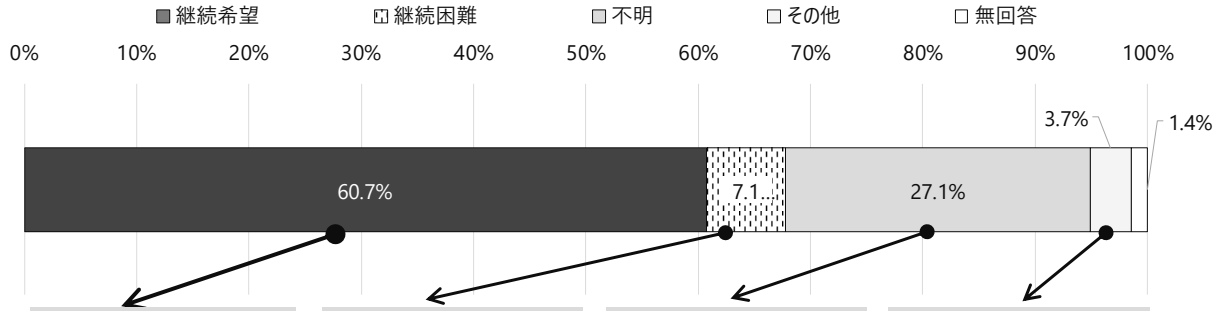
	度数	比率
継続希望	219	59.0%
継続困難	32	8.6%
不明	96	25.9%
その他	24	6.5%
計	371	100.0%

なお、分析に当たっては、量的分析と同様に、さまざまな意志の集合であり、１つの独立したカテゴリーとして意味を定めにくい「その他」の選択に対する自由記述から得られたコード数 24 を除外している。

したがって、「継続希望」「継続困難」「不明」の 3 つの選択肢における自由記述について分析を行っているが、集約されたコードについて選択肢間で共通するものがあったため、コードを生成した選択肢に立ち戻り、そのコードがどのような内容を集約したものであるかを確認した上で、各選択肢にかかる上位のコード（当該コードに当てはまる切片数が当該選択肢に係る切片数全体の 10%以上を占めているもの）を中心に検討を行った。

（４）結果

継続意志についての結果は図４－68 のとおりになっている。



継続希望		
職務・やりがい	41	18.7%
働きやすさ	33	15.1%
人間関係	31	14.2%
配慮・理解	26	11.9%
職場環境	14	6.4%
転職	10	4.6%
勤務条件	10	4.6%
通勤	10	4.6%
賃金	8	3.7%
病気・体調	7	3.2%
生活	4	1.8%
将来の見通しや不安	3	1.4%
その他	22	10.0%
合計	219	100.0%

継続困難		
職務・やりがい	7	21.9%
賃金	6	18.8%
人間関係	3	9.4%
病気・体調	3	9.4%
転職	2	6.3%
配慮・理解	2	6.3%
職場環境	2	6.3%
勤務条件	1	3.1%
生活	1	3.1%
将来の見通しや不安	1	3.1%
その他	4	12.5%
合計	32	100.0%

不明		
転職	17	17.7%
賃金	16	16.7%
勤務条件	8	8.3%
人間関係	8	8.3%
病気・体調	8	8.3%
職務・やりがい	7	7.3%
将来の見通しや不安	7	7.3%
職場環境	5	5.2%
働きやすさ	2	2.1%
生活	1	1.0%
配慮・理解	1	1.0%
その他	16	16.7%
合計	96	100.0%

その他		
転職	6	25.0%
職務・やりがい	5	20.8%
賃金	3	12.5%
通勤	2	8.3%
将来の見通しや不安	2	8.3%
勤務条件	1	4.2%
配慮	1	4.2%
人間関係	1	4.2%
病気・体調	1	4.2%
その他	2	8.3%
合計	24	100.0%

注）複数回答であるため、比率については、4つの選択肢それぞれにおけるコード数の合計に対する比率になる

図４－68　継続勤務について

以下、集約されたコードと各選択肢との関係を述べる。なお、本節において例えば「「継続希望」においては（では）」と記述されている場合、「選択肢のうち「継続希望」を選んだ者の自由記述においては（では）」ということを示している。又、コードは下線を施し「」で、自由記述の引用は『』で示している。

ア「職務・やりがい」

「継続希望」においては「職務・やりがい」というコードに属する回答が最も多く、具体的には、『仕事が合っている』『やりがいを感じる』『もっと学びたい』といった、現在の職務に前向きな回答があった。一方で、「継続困難」では、「職務・やりがい」に属するのは『自分には向いていない』

『やりたい仕事ではない』『難しい』『苦手』といった回答になっている。また、「不明」では、自身が持っている資格を活かせていないこと、『自分の仕事がなくて困る』といった回答があり、「継続困難」「不明」はともに職務とのミスマッチがうかがえる。

イ「働きやすさ（働きにくさ）」

「働きやすさ」は、「継続希望」「不明」で、コード化されているが、「継続困難」では、コード化されていない。「継続困難」とされる職場は、働きにくいということを示していると思われる。「継続希望」においては、『負担なく働けている』『精神的に楽』『心静かに穏やかに仕事ができている』『今の職場が好き』『コンプライアンスが高い』といった職場環境に対して好意的な回答があり、精神的に安心して働けていることが示されている。逆に「不明」では、職場内でのハラスメントを見聞きする辛さが示され、内容としては、「(働きにくさ)」を表しているといえる。

ウ「人間関係」

「継続希望」では『人間関係が良い』『周りのスタッフがとても優しい』等があった。反対に、「継続困難」では『会社の（中略）身内をかばう風当たりが強い』、「不明」では、『人の言うこと、目が気になる』『人間関係が続くか不安だから』という回答があり、人間関係の悩みや不安の有無と継続勤務についての意見に関係があることがうかがえる。

エ「配慮・理解」

「継続希望」では、『障害についてよく配慮いただいている』『職場のスタッフが理解してくれている』『勤務時間の配慮をしてもらえる』『上司がいつも気にかけてくれていて、任せるものは何も言わず任せてくれている』という自らに対する配慮や理解を認識している回答となっている。反面、「継続困難」では『暴言を吐かれたり、自分を助けた人にまで怒鳴りつける』といった厳しい職場の状況について記述されており、「不明」では『配慮はあるのだが、自分には合わないと感じる時がある』といった配慮における齟齬を感じさせる回答になっている。障害に対する配慮や理解と継続勤務についての意見との関係がうかがえるとともに、事業所の行う配慮と本人の望む配慮に齟齬が生じる場合があることも示している。

オ「転職」

「転職」については、現状に対する変化を求めている意味合いが含まれていると考えられ、「継続希望」「継続困難」「不明」という選択肢に関わらず、現状に対するネガティブな認識が回答に反映されている。そのため、いずれの選択肢においても『他にいくところがない』『よそに移るのは大変』、といった現在の職場で続けることに消極的な態度が感じられたり、『給与が上がらない、正社員になれない』『正社員を目指している』『一般企業に転職』、『転職するのも大変』『年齢に加え、障害者雇用では仕事の幅が狭いので、留まっています』というようにキャリアアップを念頭に置いた回答や体調を踏まえた転職への希望が述べられている。

カ　「賃金」

「継続希望」では、『待遇をよくしてもらって』『安定した賃金』『賃金以外の良い面がある』『障害年金があるので、多少少ない賃金でも過ごしていけます』と一定程度の満足や理解を示した回答とともに、『将来の不安』や副業の希望を示している回答もある。「継続困難」「不明」では、全ての

回答が賃金の低さや収入の不足について述べている。

２　フルタイム移行意志について

フルタイム移行意志について尋ねた設問は以下のとおりである。

問５（３）

フルタイム勤務への移行についてどのように考えていますか。（ａ）当てはまる番号１つに○をつけてください。「５．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。また、（ｂ）回答を選んだ理由について、「理由」と書いた空欄に記入してください。

（ａ）
1　フルタイム勤務に移行したい
2　現状では、フルタイム勤務への移行は難しい
3　短時間勤務をこのまま続けたい
4　今のところ分からない
5　その他

（ｂ）　理由

（１）目的

特例適用者のフルタイム移行意志とその理由について明らかにする。

（２）対象

フルタイム移行意志についての回答 354 件のうち、無回答を除き、理由についての自由記述 231 件を対象とした。

（３）分析方法

自由記述 231 件が、文章で回答されているため、文意の取れる文脈で切片化し、コード化を行った。コード化に当たって、１つの切片に複数のコードを付けた場合があるので自由記述 231 件に対して、コード数は 288 となっている（表４－63)。

なお、分析に当たっては、量的分析と同様に、さまざまな意志の集合であり、１つの独立したカテゴリーとして意味を定めにくい「その他」の選択に対する自由記述から得られたコード数 13 を除外している。

したがって、「移行希望」「移行困難」「短時間希望」「不明」４つの選択肢おける自由記述をコード化し、各選択肢にかかる上位のコード（当該コード当てはまる切片数が当該選択肢に係る切片数全体の 10%以上を占めているもの）を中心に検討を行った。

表４－63　フルタイム移行意志におけるコード数

	度数	比率
移行希望	68	23.6%
移行困難	107	37.2%
短時間希望	64	22.2%
不明	36	12.5%
その他	13	4.5%
計	288	100.0%

４）結果

フルタイム移行意志についての結果は図４－69 のとおりになっている。

なお、コード化した各項目については下線を施し「」で、記述回答の引用は『』で示している。

ア　「移行希望」

この選択肢では、「やりがいや充実感を得たい」「自活・自立したい」「将来が心配」「生活の向上」といったほかの３つの選択肢とは異なるコードが集約された。このうち、「やりがいや充実感を得たい」「自立・自活したい」についてはこの選択肢で、２番目、３番目に多いコードで、１番多い「収入を得たい」と合わせた上位３つのコードで、70%以上を占めている。フルタイム勤務を希望する理由として、仕事に関するものと生活に関するものがあるが、回答を見るといずれも、現在について述べているのではなく、将来に向けた考えが示されている。

イ　「収入を得たい」

「移行希望」「不明」にコード化されているが、「移行困難」「短時間希望」といった現状維持を前提としている回答ではコード化されておらず、将来について考えたことを反映したコードだということがわかる。

ウ　「体調・体力・疾病のため難しい」「体調が大切」「自信がない・不安」

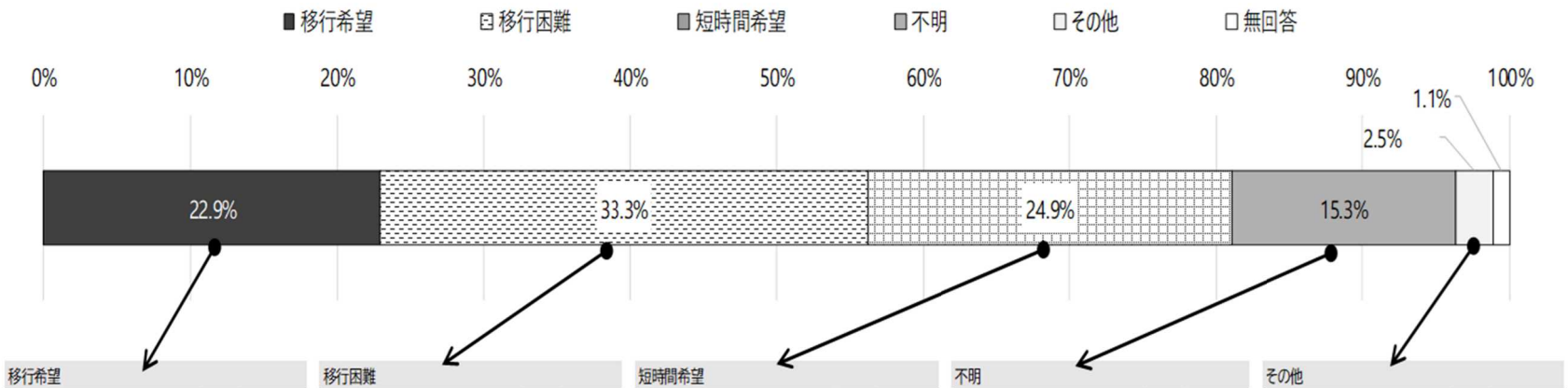
このコードは、「移行希望」にはない一方で、「移行困難」「短時間勤務希望」「不明」に共通して集約されている。「体調・体力・疾病のため難しい」は、この３つの選択肢のいずれにおいても最も高くなっており、自身の体調・体力・疾病の状態を最も重視していることがわかる。

「体調・体力・疾病のため難しい」が、現状を踏まえてフルタイム勤務を考えた時に難しいと感じる理由であるのに対して、「体調が大切」は『お金より体が大切』『現在の体調を維持したい』といった自身の体調を優先する考え方を示している。

また、同様に「自信がない・不安」というコードもこの３つの選択肢に共通するコードであり『現状で精一杯』『体調は改善してきたものの（中略）自信がない』というように、体力や病状の安定に自信が持てない状態が回答されている。

エ　「現状で仕方がない」「現状が望ましい」

「現状で仕方がない」「現状が望ましい」という自らの現状認識を示していると考えられるコードについて見ると、消極的な現状維持を示す「移行困難」では、「現状で仕方がない」が上位に位置し、積極的な現状維持を示す「短時間希望」「不明」においては「現状が望ましい」というコードが上位に位置している。



移行希望		
収入を得たい	33	48.5%
やりがいや充実感を得たい	10	14.7%
自活・自立したい	8	11.8%
勤務時間の延長を希望	5	7.4%
将来が心配	3	4.4%
生活の向上	3	4.4%
社会保障を得たい	3	4.4%
家庭との両立	1	1.5%
その他	2	2.9%
計	68	100.0%

移行困難		
体調・体力・疾病のため難しい	56	52.3%
自信がない・不安	15	14.0%
現状で仕方がない	8	7.5%
家庭との両立	7	6.5%
仕事や職場の難しさ	6	5.6%
勤務時間の延長を希望	5	4.7%
現状が望ましい	4	3.7%
主治医・家族の判断	2	1.9%
他にやりたいことがある	1	0.9%
その他	3	2.8%
計	107	100.0%

短時間希望		
体調・体力・疾病のため難しい	18	28.1%
現状が望ましい	16	25.0%
仕事や職場の難しさ	6	9.4%
現状で仕方がない	5	7.8%
勤務時間の延長を希望	3	4.7%
家庭との両立	3	4.7%
控除等税金対策	3	4.7%
体調が大切	2	3.1%
自信がない・不安	2	3.1%
他にやりたいことがある	2	3.1%
通勤に時間を取られるため	1	1.6%
考えていない	1	1.6%
その他	2	3.1%
計	64	100.0%

不明		
体調・体力・疾病のため難しい	7	19.4%
自信がない・不安	5	13.9%
分からない・検討中	5	13.9%
体調が大切	4	11.1%
現状が望ましい	3	8.3%
通勤に時間を取られるため	2	5.6%
収入を得たい	1	2.8%
社会保障を得たい	1	2.8%
家庭との両立	1	2.8%
現状で仕方がない	1	2.8%
主治医・家族の判断	1	2.8%
その他	5	13.9%
計	36	100.0%

その他		
勤務時間の延長を希望	4	30.8%
収入を得たい	2	15.4%
体調が大切	2	15.4%
自信がない・不安	2	15.4%
生活の向上	1	7.7%
体調・体力・疾病のため難しい	1	7.7%
主治医・家族の判断	1	7.7%
計	13	100.0%

注）複数回答であるため、比率については、5つの選択肢それぞれにおける切片数の合計に対する比率になる

図４－69　フルタイム移行意志における自由記述について

（５）考察

ア　継続意志について

「働きやすさ（働きにくさ）」は、「継続困難」ではコード化されていない。「継続希望」では、職場環境に好意的な記述が認められ、「不明」では、職場内で見聞きするハラスメントについての回答があり、働き続けるためには、職場の安心して働ける職場環境を大切にしている傾向がうかがえる。

「継続希望」と「継続困難」・「不明」の２つの選択肢に対する回答において、内容に傾向の違いが見られたのは、「職務・やりがい」「人間関係」「配慮・理解」「賃金」の４つのコードになる。

「職務・やりがい」においては、「継続希望」では『仕事が合っている』『やりがいを感じる』など仕事に前向きな回答になっている一方で、「継続困難」「不明」では、仕事とのミスマッチをうかがわせる回答になっている。

「継続希望」における「人間関係」「配慮・理解」では、職場の人間関係が穏やかであることや、休憩場所の確保、感覚過敏など障害や職務の進め方について配慮されていることが示され、「継続困難」・「不明」では、職場の人間関係の悪さや配慮における齟齬が示され、人間関係や障害等に関する負担を感じることが少ないことが、継続勤務の理由になっていることをうかがわせる。

「賃金」については、「継続希望」では、短時間で働いているために収入が少ないことについて、『賃金以外の良い面がある』『障害年金がある』と賃金の低さは認識しつつも他の事柄とのバランスをとり補完することで、納得につなげている様子が見られる。しかしながら、将来の不安や副業の希望を示すなど、収入の不十分さについての認識は認められる。逆に「継続困難」や「不明」では、賃金や収入の低さを理由としてあげている。

「転職」についても、「継続希望」においては、『他に働き口がない』といった今の職場で働き続けることに対する消極的な肯定として捉えられる一方で、「継続困難」「不明」では、キャリアアップを念頭に置いた回答が強く出されており、「賃金」で述べたような収入に対する不満足感とも関連していると思われる。

短時間で働くことは、処遇や賃金に直接関係するだけに、継続勤務が難しい理由とされることは理解しやすい。併せて、短時間で働く精神障害者が、働き続ける理由として、「職務・やりがい」「働きやすさ」や「人間関係」「配慮・理解」という、職場環境や人間関係を重要視していることは、長く働き続けたいと考えていることの現れだと考えられ、特徴として捉えられる。

イ　フルタイム移行意志

「移行希望」において生成されたコードや回答からは、収入の増加だけでなく、仕事への自信ややりがいを求めていることがわかり、将来に向けて、家族に頼らない自立した生活を目指していることがわかる。

また、「やりがいや充実感を得たい」「自活・自立したい」「将来が心配」「生活の向上」この

４つのコードは、「移行希望」のみで生成されているコードであり、さらに、体調・体力・疾病に関するコードが、「移行希望」にはないことが、特徴的だと言える。

「移行希望」と考える者は、将来の仕事や生活に目を向けると同時に障害や疾病に対する心配や不安が薄い者だと言える。

一方で、短時間勤務を続けると考えている者がいる。選択肢の回答からは、「移行困難」と考え、消極的ながらも現状維持とするグループと「短時間希望」と考え、現状維持を積極的に捉えているグループとに分かれるように見えるが、この２つのグループで生成されたコードを比較すると、「体調・体力・疾病のため難しい」「体調が大切」「自信がない・不安」といった障害や疾病に関するコードと『仕事のミスが多い』『周りとコミュニケーションができていない』『時間を長くすると（中略）難しい業務が増え』といった回答にあるように「仕事や職場の難しさ」についてのコードもわずかではあるが共通して生成されている。

また、「現状で仕方がない」「現状が望ましい」という一見異なると思われるコードが共通しているなど、その考えや判断に明確な区分けを付けることは難しい。

短時間で働く精神障害者のフルタイム勤務への考えは、将来の希望や不安を理由に＜フルタイム勤務を目指す＞考えと自身の障害や疾患を踏まえて＜短時間勤務を続ける＞考えを示す考えの２つが見えてきた。

そして、「移行困難」「短時間希望」という短時間勤務を続けると考えている者と障害や疾患に関するコードと現状認識についてのコードは共通していながら、わずかではあるが、「不明」というグループは、「移行希望」とともに「収入を得たい」というコードが生成されていることから、上述した＜フルタイム勤務を目指す＞と＜短時間勤務を続ける＞という意志の定まる前の段階にあると考えられる。

第５節　小括

１　当事者質問紙調査の量的集計及び分析について

当事者質問紙調査の量的な分析では、どのような参加者が、特例措置の適用下で、自身の働き方についてどのように考えているかという点について検討を行った。その結果、現在の職場で働き続けたいと考えている参加者は、継続を困難と考えていたり、今のところ判断できないと回答した参加者に比べ、各種の満足度が高くなる傾向が認められた。また、フルタイムへの移行を希望する者と短時間勤務を続けたいと考える者は、年齢において差が認められ、移行を希望する者は相対的に若い傾向が確認された。さらに、フルタイムへの移行を希望する参加者は労働時間満足度が低く、他方、短時間勤務を続けたいとする参加者は労働時間・賃金それぞれの満足度が高くなる傾向があった。

これらのことを総合すると、特例適用者のなかに、① フルタイムへの移向を志向する者と、② 短時間勤務の継続を志向する者がおり、①は比較的若く、労働時間満足度が相対的に低くなる傾向があり、②は比較的年齢が高く、労働時間満足度・賃金満足度ともに高くなる傾向がある、と考えられる。

また、勤務の継続意志とフルタイム移行意志は、互いに関係があり、勤務の継続を希望するグループは、短時間勤務を続けたい参加者が多くなる等、一定の関係性が確認された。しかし、その一方で、勤務の継続を希望しつつ、フルタイムへの移行を希望する者も一定数いる等、参加者の意志が複雑に組み合わされている可能性も示唆された。

２　当事者質問紙調査における自由記述の質的分析について

（１）継続意志について

「継続困難」と回答している者は、数は少ないものの、職務のミスマッチや収入の低さを意識し、職場の人間関係に不満や悩み・不安を感じており、処遇の向上を目的とした転職を考えている。「不明」と回答している者も、「転職」や「賃金」といった処遇と直接関連した内容を強く考えている傾向がある。

しかしながら、回答者の 60%以上を占めている「継続希望」と回答している者は、賃金や収入の低さや『他に行くとこがない』という消極的な思いがある者を含むものの、勤務している職場に働きやすさを感じていたり、人間関係や職場の配慮に対しては、肯定的に受け止めている。

短時間で働く精神障害者が働き続ける理由として、「職務・やりがい」「働きやすさ」「人間関係」「配慮・理解」という職場環境を重要視していることは、長く働き続けたいと考えていることを反映していると考える。

（２）フルタイム移行意志について

「移行希望」と考えている者は、収入の増加だけでなく、仕事への自信ややりがいを求めていることがわかり、将来に向けて家族に頼らない自立した生活を目指しており、障害や疾病に対する心配や不安の少ない者だと言える。

「移行困難」「短時間希望」という回答の違いは、その質的な内容から明確に区分することは難しく、フルタイム勤務への考えは、「体調・体力・疾病のために難しい」「体調が大切」「自信がない・不安」という障害や疾病に関するコードや「仕事や職場の難しさ」についてのコードで共通している。

「不明」と考えている者は、「移行希望」という回答と「移行困難」「短時間希望」という回答のどちらにも定まっていない、前段階の回答と考えられる。

引用文献

森 敏昭・吉田 寿夫［編著］(1990)．『心理学のためのデータ解析テクニカルブック』．北大路書房.

手塚祐美子、伊藤治幸、清水健史．　一般就労を経験した精神障害者の就労観に関する研究. 日本ヒューマンケア科学会誌 2020. 13, 32-41

第５章　当事者インタビュー調査

第５章　当事者インタビュー調査

本章では、精神障害のある労働者[1]へのインタビュー調査の結果を述べる。調査報告書における本章の位置付けを図５－１に示す。

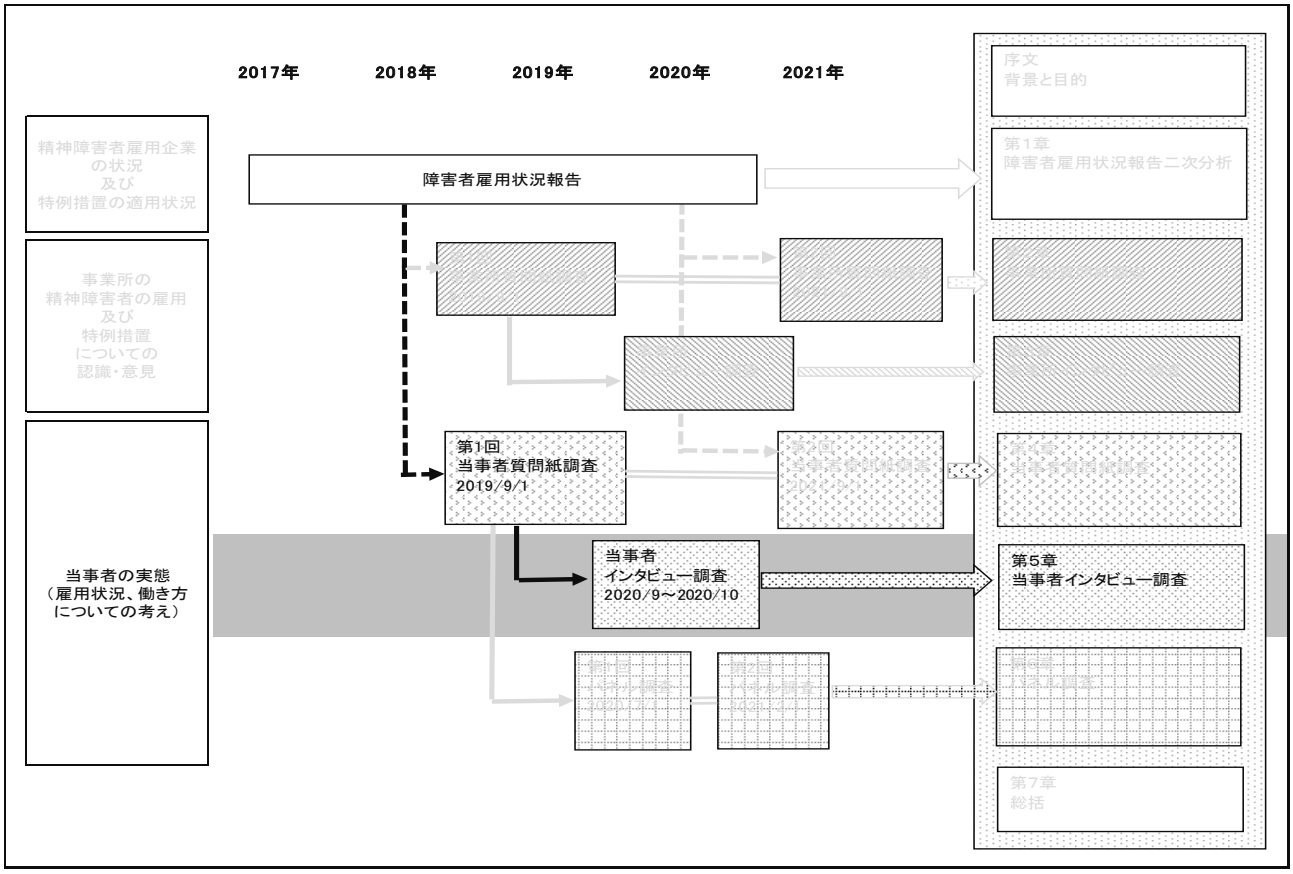


図５－１　本調査研究報告書における本章の位置付け

第１節　背景と目的

第４章では、特例適用者を対象とした質問紙調査の結果について述べた。本章で報告するインタビュー調査は、第４章の質問紙調査の結果を補完し、特例適用者を含む短時間労働者の就労に関する考えをより深くかつ詳細に理解するために実施した。ただし、インタビュー調査への参加者本人は自身が特例措置の対象であることを知らない場合も多いと想定されたため、インタビューでは、特例措置の適用者として働くことについてではなく、おもに短時間労働に関する考えを聞き取ることとした。本調査の目的（研究設問）は以下の二点を明らかにすることである。

[1] 本章では一般に精神障害の診断を受けた人に加えて、当事者のインタビュー調査参加者について「精神障害のある人」という用語を用いている。また、労働者について述べる際には「精神障害のある労働者」の用語を用いる。

① 精神障害のある労働者が現在の就労（短時間労働）についてどのように考えているか
② 上記労働者が将来の働き方についてどのように考えているか

第２節　手法

１　調査実施方法

本調査は半構造化インタビューを用いた。質問事項がインタビュー参加者の病歴などセンシティブな内容を含むことを考慮し、インタビューは全件一対一の面接式とした。インタビューは質問項目（表５－１）によって実施した。本調査は前述したように精神障害のある労働者が現在に加えて将来の働き方をどのように考えているかを明らかにすることが目的であるが、現在の就労に対する認識には過去の就労経験も影響すると考えられるため、インタビューでは以前従事していた仕事についても尋ねた。また、就労についての考え方を含め、参加者の考え方をよりよく理解するために、これまでの障害／病気の経緯や精神障害者保健福祉手帳の取得経緯等についても質問した。インタビューは原則として質問項目に沿って実施したが、参加者の話をより明確にするといった必要があれば、項目にないことについても尋ねた。さらに、質問項目に加えて、参加者にはインタビューの最後に働くことについて自由に話してもらった。インタビューは平均 77 分（56～92 分）であり、参加者の同意を得て全件録音した。

２　サンプリング

第１回当事者質問紙調査の結果をもとにサンプリングを実施した（インタビュー実施時期：2020 年９～10 月）。質問紙調査の有効回答数は 850 であり、インタビューに参加したいとの意向を示したのは 266 名だった。辞退等 4 名を除外した 262 名のうち、「フルタイム勤務への移行についてどのように考えていますか」という質問に五つの選択肢（①フルタイム勤務に移行したい、②現状では、フルタイム勤務への移行は難しい、③短時間勤務をこのまま続けたい、④今のところわからない、⑤その他）の中から一つを選択し、かつその理由について自由記述に回答した 199 名をサンプリングの対象とした。なお、当該質問と自由記述は、前述したインタビューの研究設問に関連することから、サンプリングに用いた。サンプリングの結果を表５－２に示す。サンプリングにあたっては、まず、自由記述の内容をカテゴリ化し、次に、上記①～⑤の選択肢で回答者を五つのグループに分けた。この上で、各グループから２～３名をインタビュー参加者の候補として選定した。なお、自由記述のカテゴリ化の結果から、短時間勤務やフルタイム勤務に対する回答者の考え方は一様ではなくバリエーションがあることが見出されたため、インタビューにおいてこのバリエーションを反映できるよう、各グループにおいて最も多い理由を記した１名と、それとは質的に異なる理由を記した１名の両方を選択した。また、候補者の選択にあたっては性別、診断名、年齢、現在の会社での勤務継続の希望（働き続けたいか否か）に大きな偏りが生じないよう考慮した。表５－２には、サンプリングの結果として選定された各参加者がどのグループに属するのかを示したが、サンプリング時の参加者の考え方とインタビュー時の考え方には違いがある場合もあった。

表５－１ 質問項目

現在のお仕事について
・ 現在お勤めの会社に入られた経緯をお話しいただけますか？ ・ 現在は具体的にどのようなお仕事に従事されていますか？ ・ 上司、部下など一緒に働いている方々は何人ぐらいいらっしゃいますか？ ・ 職場ではご自身の障害や病気について、配慮を受けていらっしゃいますか？ ・ 現在、短時間でお勤めとのことですが、短時間勤務を選択された経緯についてお話しいただけますか？ ・ 短時間で働くことについて、お考えをお聞かせください（よい点／悪い点を含む）。 ・ 総合的に見た場合、現在の会社で働くことについてどのように感じていらっしゃいますか？（職場の環境、人間関係、収入、配慮に対する考え方などを含む） ・ お仕事に関して、何かお困りのことはありますか？（病気／障害に関することだけでなく、そのほかのことがらも含む）
特例措置について
・ パネル調査でもうかがいましたが※1、特例措置についてご存じでしたか？ ・ お仕事を探す際、ご自身で特例措置について意識したり、ほかの人（ハローワークの担当者など）と特例措置について話したりしたことはありますか？ ・ 特例措置について、何かお考えがありましたらお聞かせください。
前職（昨年度調査※2の際に就いていたお仕事）を退職された方
・ 前職について、入社の経緯、お仕事の内容や職場環境、労働時間（短時間かフルタイムか）、お勤めの期間についてお話しいただけますか？ ・ 前職では、ご自身の障害や病気は職場で伝えていらっしゃいましたか？　また、その理由について差支えのない範囲でお話しいただけますか？ ・ 差支えない範囲で結構ですので、お仕事をお辞めになった経緯についてお話しいただけますか？ ・ 前職と現在のお仕事を比較した場合、何か違うことはありますか？（職場環境、収入、働きやすさなどを含む） ・ （現在お仕事をされていない場合）今後のご希望について（就労をご希望かどうかも含め）お話しいただけますか？

※１ インタビューのサンプリング対象者はパネル調査の対象者と重複する

※２ 2019 年度当事者質問紙調査

表５－１　続き

これまで経験されたお仕事について（昨年度調査の際に就いていたが退職した仕事を除く）
・現在の会社に入る前に、別の会社でお勤めされていたことはありますか？　おありの場合、入社の経緯、お仕事の内容や職場環境、労働時間（短時間かフルタイムか）、お勤めの期間についてお話しいただけますか？ ・（診断後にお勤めの場合）以前お勤めの際には、ご自身の障害や病気は職場で伝えていらっしゃいましたか？　また、その理由について差支えのない範囲でお話しいただけますか？ ・差支えない範囲で結構ですので、以前のお仕事をお辞めになった経緯についてお話しいただけますか？ ・以前のお仕事と現在のお仕事を比較した場合、何か違うことはありますか？（職場環境、収入、働きやすさなどを含む）
将来のお仕事について
・現在のお仕事を今後も続けていきたいと思われますか？　また、その理由についてお話しいただけますか？ ・お仕事について、将来的なご希望をお教えいただけますか？（フルタイム／短時間についての希望を含む）
メンタルヘルスケアについて
・はじめてメンタルヘルスケア（精神科や心療内科などでの治療やカウンセリング）を受けられた経緯についてお話しいただけますか？ ・これまでの障害や病気の経過についてお話しいただけますか？ ・現在はどのようなケアを受けていらっしゃいますか？
手帳について ・手帳を取得された経緯についてお話しいただけますか？ ・手帳を持って働くことについて、どのようにお考えですか？（非開示で働いた経験がある場合、開示で働く場合との比較など）
働くことについて
・働くことについて、ほかに何かお考えがありましたらご自由にお話しください。

表５－２　サンプリングの考え方と結果

サンプリングの基準

質問紙調査参加者の労働時間についての考え方	
問5 (3)	n
① フルタイム勤務に移行したい	54
② 現状では、フルタイム勤務への移行は難しい	67
③ 短時間勤務をこのまま続けたい	30
④ 今のところわからない	16
⑤ その他	32
計	199

インタビュー参加者
Ⅰ ←左の問5（3）①－⑤＝選択式、その理由＝自由記述 Ⅱ 理由を内容ごとにカテゴリ化 Ⅲ 左の各グループから2-3名を選ぶ Ⅳ 各グループで、最も多い理由1名と、それとは質的に異なる理由1名の両方を選ぶ ※　下記の苗字は本文中で用いるインタビュー参加者の仮名

① フルタイム勤務に移行したい理由	n
収入	30
保険加入など	2
体調	4
労働意欲	6
その他	10
既にフルタイム	2

①を選択した参加者
❶ 外的要因（収入を増やしたい）
菱沼さん
❷ 外的要因+内的要因（自立したい）
小林さん
❸ 内的要因（過去の自分との比較≪病気になる前はフルタイムだった≫）
小泉さん

② 現状では、フルタイム勤務への移行は難しい理由	n
体調・体力	44
段階的な移行希望	4
通勤事情	2
家庭の事情	4
余暇などの優先	2
会社都合	3
その他	8

②を選択した参加者
❶ 自身の問題（体調・体力）
原嶋さん
❷ 会社都合（社会保険の制限のためフルタイムに移行させてもらえない※1）西根さん

※１　詳細は確認していないが、「労働者数 500 人以下の企業においては、週の所定労働時間が 20 時間以上など一定の条件を満たす労働者について、労使の合意がある場合に社会保険の適用対象となる」という制度上の取扱いに関連した状況と推測される。

表５－２　続き

③ 短時間勤務をこのまま続けたい理由	n
体調・体力	14
現状への満足	6
家庭の事情	2
その他	8

③を選択した参加者
❶ 病状等による制限（体調・体力の問題）
阿波野さん
❷ 余暇の確保
漆原さん

④ 今のところわからない理由	n
体調・体力	7
現状への満足	2
その他	7

④を選択した参加者
❶ 葛藤なし（現状への満足）
清原さん

⑤ その他の理由	n
既にフルタイム	18
現状維持を希望	5
不透明	2
若干の延長希望	1
フルタイム希望なし	2
その他	4

⑤を選択した参加者
❶ すでにフルタイム勤務
二階堂さん

３　インタビュー参加者

データ分析の対象としたのは９名（男性６名、女性３名）である。参加者の年齢の分布を表５－３に示す。参加者の現在（インタビュー当時）の事業所での勤務期間は平均３年（約２～５年）である。なお、このうち１名は休職中、ほかの１名は退職済みだった[2]。参加者の週の労働時間はおおむね 20 時間以上 30 時間未満だったが、１名のみ 30 時間以上 40 時間未満の参加者がいた。また、現在の事業所での職務内容は、事務、清掃、運搬・包装、IT 関連のサポート、介護補助、警備だった。なお、９名中８名は一般企業で働いていたが、残りの１名はＡ型事業所で働いていた。本研究では一般企業と A 型事業所では職場環境などが異なる場合もあることを考慮し、後述する第３節「2 データ分析の結果」においては、A 型事業所で働く１名について分析結果をほかの参加者と分け、職場環境などに対する両者の考え方の違いを記述する。

表５－３　参加者の年齢

年齢	人数
25-34	2
35-44	4
45-54	3

[2] 退職済みの参加者には、退職した職場も含めこれまでの就労に関する考えに加えて、（この参加者は次に働く予定の職場が決定していたため）退職から次の就職に至る状況なども聞き取っている。なお、本文中の「参加者の平均勤務期間」や「職務内容」などについて、この参加者の場合は退職した直近の職場での勤務期間や職務内容などを用いている。

４　データ分析方法

本調査研究は政策立案に資することを目的としているため、参加者の心理などに関する詳細な分析や解釈を主とする分析方法よりも、参加者の語った内容をできるだけ忠実に結果へ反映できる分析方法がより適切であると判断し、thematic analysis（以下「TA」という; Braun & Clarke, 2013）の記述型を用いた。具体的な分析手順を以下に示す。

① １名の参加者の逐語録を繰り返し読んだのち、原則として一文ごとにコーディング
② 意味が類似しているコードをまとめ、テーマ[3]とする
この際、以下の点を考慮した
- 各テーマは研究設問に答えるうえで重要か
- 各テーマの COC（a central organising concept[4]）は何か
- 各テーマは相互に排他的か
- テーマ同士は分析結果全体を説明するうえで互いにうまくフィットしているか

③ 複数のテーマ間の関係性を図に明示する
④ 分析対象としている参加者の逐語録を読み、③で作成した図が参加者の語ったことの意味をうまく表しているか、また、研究設問に答えることができているかどうかを確認し、必要に応じてテーマを修正する
⑤ ①～④を個々の参加者のデータについて実施したのち、全参加者のテーマの相関図を比較し、②の四点に加え以下の点も考慮して、全体のテーマ相関図を作成する
- 研究設問に答えるうえで重要であり、かつ顕著なテーマは何か
- データ分析結果の全体としてのストーリーは何か

⑥ ⑤で作成した相関図と各参加者の逐語録を読み、⑤で作成した図が参加者の語ったことの意味をうまく表しているか、また、研究設問に答えることができているかどうかを確認し、必要に応じてテーマを修正する

なお、分析においては質的データ分析用ソフト NVivo を用いた。また、分析結果の原稿を質的研究の専門家に読んでもらい、専門家からのコメントを反映させる形で原稿を修正した[5]。

---

[3] テーマは研究設問に答えるうえで重要なことがらを描くものであり、また、データ・セットにおいて参加者間で一定程度共通する語りや意味を表すものである（A theme captures something important about the data in relation to the research question, and represents some level of *patterned* response or meaning within the data set; Braun and Clarke, 2006, p.82).

[4] テーマには COC（テーマの中心となる考えで、複数のコードをまとめる役割を果たすもの）があるが、テーマは COC に関連する多くの多様な考えや側面をも含むものである(A theme has a central organising concept, but will contain lots of different ideas or aspects related to the central organising concept; Braun & Clarke, 2013, p.224)

[5] 分析結果の原稿については、聖路加国際大学 精神科看護学の萱間真美教授からコメントを得た。

第３節　結果

１　参加者の職歴、メンタルヘルスケア、精神障害者保健福祉手帳に関する情報

インタビューでは参加者の職歴、はじめてメンタルヘルスケアを受けた経緯や精神障害者保健福祉手帳を取得した経緯等についても質問したが、これらは研究設問とは直接の関わりがないため、本稿では以下の（１）から（３）に要約する。

（1）メンタルヘルスケアを受けた経緯とその後の経過

表５－４は、参加者の診断名を示したものである。発達障害の診断を受けている参加者が１名おり、この参加者には重複する精神障害（PTSD）があった。医療機関を受診したきっかけとしては、うつ症状が最も多く、そのほかに幻覚や異常な眠気などがあった。このような症状が生じた理由としては、主として仕事上のストレス（職場の人間関係によるストレスも含む）や学校でのいじめが挙げられた。参加者は長期間（約８～20 年）にわたってメンタルヘルスケアを受けており、ケアの内容としては大半が薬物治療のみだった。現在の状態としては、あまりよくないという参加者もいたものの、全体としては、体調は安定しているか回復しつつあるという参加者のほうが多かった。

表５－４　参加者の診断名

診断名	人数
統合失調症	3
双極性障害	4
うつ病	1
発達障害	1

（2）精神障害者保健福祉手帳を取得した経緯

参加者９名のうち４名が２級、５名が３級の精神障害者保健福祉手帳を所持していた。精神障害者保健福祉手帳の所持期間の平均は 7.3 年（２～12 年）である。５名の参加者が療養期間（精神障害のために働くことができず、療養に専念していた期間）に精神障害者保健福祉手帳を取得していた。参加者全体では、取得のきっかけとしては医師や公的機関のスタッフなど他者からの勧めが最も多く、そのほかに病院のポスターなどで精神障害者保健福祉手帳について知り、取得を決めたという理由もあった。参加者は収入の一手段として（障害年金など）、あるいは障害者求人へ応募するために精神障害者保健福祉手帳を取得しており、取得に抵抗を感じたという参加者はいなかった。

（3）現在の会社へ入社する以前の職歴

参加者が現在の会社へ入社する前に働いた事業所数の平均は 4.8 か所（２～７か所）であり、全員が一般就労とフルタイム勤務の経験があった。フルタイム勤務の期間は参加者によって３か月から 20 年以上と幅があるが、平均としてはおおむね５～６年である。参加者がフルタイムで勤務していたのはたいていの場合一般就労であるため、一般就労の平均期間も同様であった。最後にフル

タイムで勤務していた時期から現在の会社へ入社するまでの期間は平均約 10 年であるが、参加者によって１年未満から 20 年以上と幅があった（現在の会社へフルタイム勤務で入社した１名を別とする）。６名の参加者にとって、現在の会社への応募がはじめての障害者求人への応募だった。参加者がこれまでに従事していた仕事は、営業、デザイン、プログラミングなど IT 関連、運搬・包装、総務、販売などであり、現在の仕事と以前の仕事の内容は、類似あるいは同じ場合と異なる場合とがおおむね半数ずつだった。

２　データ分析の結果

分析の結果、12 のテーマが見出された（図５－２）。以下では各テーマについて詳細に記述する。なお、インタビューなどの質的研究においては、テーマを記述する際に「何名の参加者がこのテーマについて語った」というような数値の使用は普通せず、また、推奨もされないことから[6]、各テーマ等について何名の参加者が語ったという情報は記載しないが、おおよその目安として「大半」といった表現を用いている。また、前述したようにインタビュー参加者９名のうち８名は一般企業勤務、１名はＡ型事業所勤務であるため、本項でははじめに一般企業勤務の参加者についてテーマ①から⑫までを記述し、その後、これら８名との比較対象としてＡ型事業所勤務の１名のデータ分析結果を提示する。インタビューを引用する際には、参加者のプライバシー保護のため、名前はすべて仮名で表記した。また、文章中「」は直接引用を、引用部における h は笑い声を表す（h の数が多いほど笑い声が長い）。なお、Gubrium et al. (2012)にあるように、インタビューはインタビュイー（参加者）が話し、インタビュアー（調査者）が聞くという一方向のコミュニケーションではなく、インタビュイーとインタビュアーの相互作用である。相槌や笑い声もこの相互作用を成す要素であり、データの解釈の際に考慮する必要があるため、インタビューの引用部分ではこれらの要素も記述した。

[6] 質的研究の結果の報告において数値を用いることについて、Braun and Clarke (2013)は次のように述べている。「パターンを記述する際に数値を使用することは普通しない。ある研究者たちは数値の使用を示唆するだろうし、数値を使用する研究者たちもいるが、我々筆者らは、一般的に言って数値の使用はよい方法ではないと考えている」（The use of numbers in reporting patterns is not common and although some would suggest their use, and some use it, we argue it is typically not good practice ; p. 258).

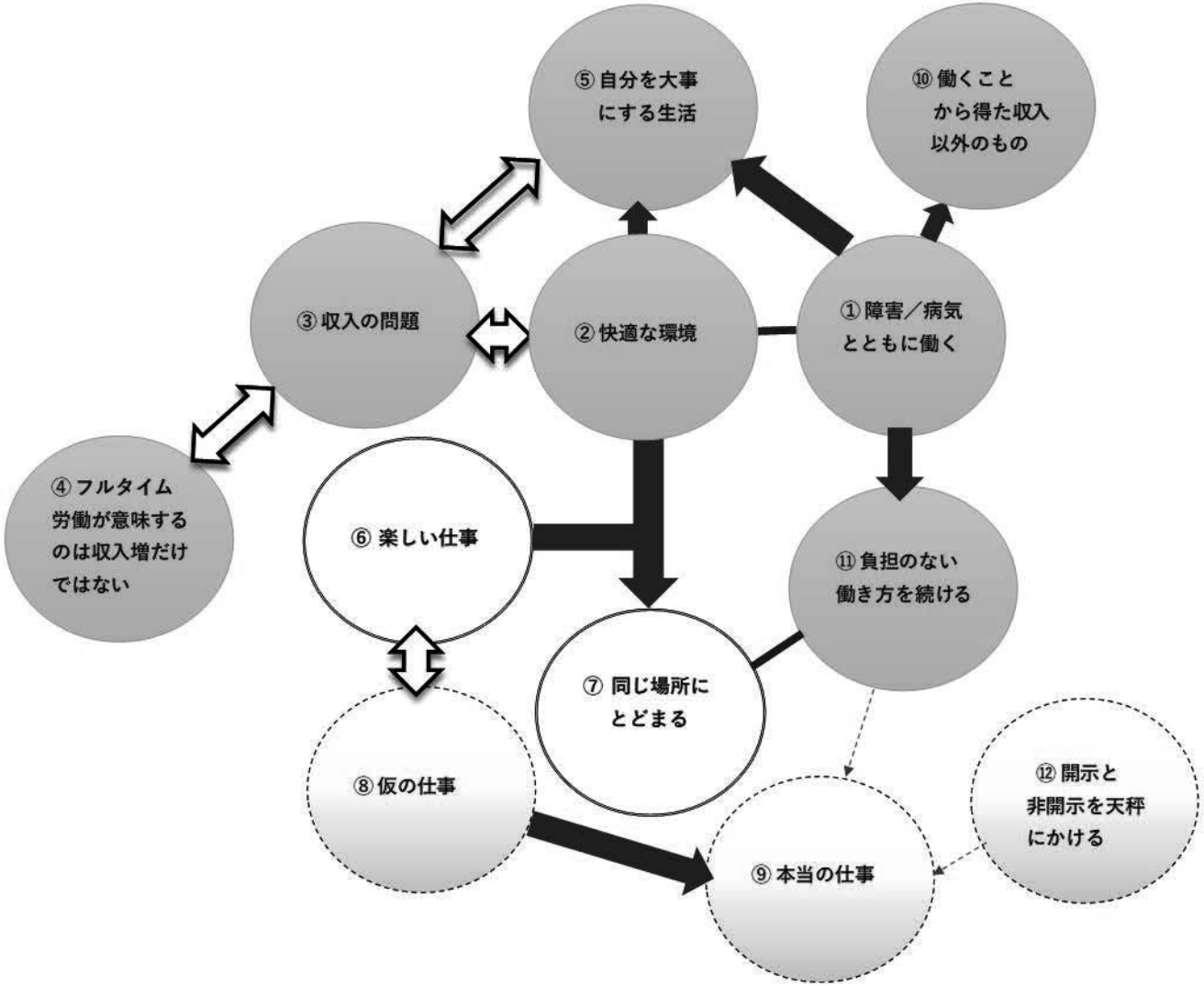


図５－２　テーマ間の関連図

⑥、⑦＝現在の職場で働き続けたいと考えている参加者のみに当てはまるテーマ
⑧、⑨、⑫＝転職を検討している参加者のみに当てはまるテーマ
①～⑤、⑩、⑪＝現在の職場で働き続けたいか否かを問わず共通するテーマ

（1）テーマ① 障害／病気[7]とともに働く

COC: 自分には障害／病気があり、働く上で配慮を必要とする

現在の会社で採用を得るにあたって、参加者のほぼ全員がハローワークを利用して求職していた。１名（二階堂さん）をのぞき、すべての参加者が障害者求人への応募によって現在の会社へ入社している。この背景には、自分は精神的な障害／病気があり、働く上で障害／病気に対する配慮を必要とするという参加者の認識がある。残りの１名（二階堂さん）は、自身に精神障害があるという認識があり、前職では精神障害者保健福祉手帳の所持を開示して働いていたが、現在の会社への応募では精神障害者保健福祉手帳所持は非開示とし、一般求人へ応募した。これは、二階堂さんが「普通の人として働きたかった」ことと、精神障害者保健福祉手帳を所持していると昇進などで差別されるのではないかという不安があったことによる。障害者求人へ応募した参加者は、自身には障害／病気の影響で仕事上苦手なことや難しいことがあると考えていた。具体的には、以下のような問題が参加者によって挙げられた。

- 音声による情報を理解しにくく、とりわけ電話対応が苦手
- 話が通じない、すぐに返答できないなど、コミュニケーションがうまくいかない
- 記憶力・脳内処理能力が低下している
- 複数のものごとを同時にできない
- 人と関わる仕事がストレスになる
- 座ったままの仕事だと寝てしまう
- 気分が沈んでいる時は仕事ができない
- 体調不良による欠勤が多い

菱沼さんは、障害者求人へ応募した理由について尋ねられた際、うつ症状のために寝込んでしまうことがあるという点に加えて、以下のように語っている。

インタビュアー（I）：では今回のお仕事、あの、会社を探すにあたって、障害者雇用で、探そうと思われたきっかけは何かおありだったんでしょうか？
菱沼さん（H）：きっかけ…
I：きっかけというか理由というか、はい。
H：はい。はい。えっと、まず、自分…のその能力が大変落ちてるということ、その、頭の中での処理能力が落ちてるということと、あとは、ええと…発達障害を疑って、あの、検査をしたことがあって、
I：はい。
H：で、結果は、その、発達障害ではないけれども、苦手な分野があると、

[7] 参加者は精神的な問題について「障害」という言葉を使う場合も、また、「病気」という言葉を使う場合もあったため、そのいずれかあるいはどちらも含む概念として分析結果では「障害／病気」という語を用いた。

I：はい。
H：言われて、で、それならば、やっぱ考慮してもらったうえで、働けたほうが、いいかなと思って…ですね。はい。

菱沼さんは現在の会社へ入社する数年前から精神障害者保健福祉手帳を所持しており、一般就労で働いていた前職では、自身に障害があり、配慮が必要だと会社に伝えていたが、実際には障害への配慮を受けられなかったこともあって退職した。引用において菱沼さんは自身の「頭の中での処理能力」が低下していると述べているが、この背景には、菱沼さんが診断を受けている双極性障害と、発達障害ではないものの「苦手な分野」（菱沼さんはインタビューの別の箇所で、苦手なことについて「耳から入った言葉を変換しづらい」と述べている）の両方があるとのことだった。菱沼さんは自身の障害や病気、あるいは苦手な分野が仕事に影響を与えることを自覚しており、このために働く上で配慮を受けたほうがよいと考え、前職退職後に障害者求人への応募を選択した。

参加者は採用面接において、上述した自身が認識している問題を面接担当者に説明し、「口頭での作業指示はなるべく避けてほしい」、「体調不良時の早退・欠勤を認めてほしい」というように希望する配慮を伝えていた。一方、一般求人への応募で現在の会社へ入社した二階堂さんは、しばらくフルタイム勤務をしていたものの、職場の人間関係から生じたストレスもあって体調を崩し、フルタイム勤務が難しくなった。そこで、上司に精神障害の診断を受けていることを伝え、体調不良の時期は短時間で勤務することを許可してもらった。二階堂さんはインタビュー実施時には短時間勤務だったが、体調がよい時期にはフルタイムで勤務しており、体調によって労働時間を調整できるとのことだった。

二階堂さん以外の参加者は、全員が入社時から短時間で勤務していた。短時間での勤務は参加者が希望したことであり、この希望の背景には障害／病気の影響があった。具体的には、障害／病気による体力低下や、医師の勧め（体調が不安定なため、まずは短時間で働いたほうがよい）に加えて、障害／病気のためにしばらく働いていない期間があり、入社直後からフルタイム勤務をすることに不安があったこと、前職のフルタイム勤務では体調不良による欠勤が多く、長続きしなかったことが短時間勤務を希望した理由として挙げられた。

（２）テーマ② 快適な環境

COC: 現在の職場は働きやすい

大半の参加者は、現在の職場は働きやすいと考えていた。働きやすさの要因は、①自身の障害／病気に対して配慮がある、②人間関係が良好である、③自身の希望を考慮してもらえるという三点に大別できる。①について、参加者が受けていた配慮には以下のようなものがある。

- 口頭ではなく文書による指示
- 体調不良時の早退・欠勤の許可
- 対人関係の発生する仕事はなるべく担当とならないように調整してもらう
- 適切な人員配置（苦手な人とは一緒に働かなくて済むようにしてもらえるなど）

- 短時間勤務の許可
- 短時間勤務に合わせた仕事の割り振り（残業をしなくて済むような仕事内容など）
- 段階的に労働時間を延ばしてもらう

参加者は上述したような配慮を受けており、配慮を受けることが働きやすい環境につながっていると考えていたが、一方で、業務の性質上、十全な配慮を受けることは難しい場合もあった。たとえば小林さんは、自身は労働時間や業務内容について配慮を受けているが、一点だけ困ることがあるとして以下のように語っている。

小林さん（K）：あのどうしてもサポート業務なんで、社外の人と関わることはないんですけど、
インタビュアー（I）：はい。
K：社内の人、で違う部署の、あまり知らない人とかと、
I：ああ、はあはあ。
K：やりとりをしなきゃいけないとか、
I：はい、はい。
K：そういったことがあるんですけれども。
I：はい。
K：なかなかその辺…まあ対人関係ですかね、その辺がちょっと、まだうまく。
I：うん、うん。
K：どうしてもストレスになっちゃったりとかはするっていう、
I：ああ、はあ、なるほど。
K：面も、ちょっと…まあ、その辺も配慮してもらってて、
I：はい。
K：なるべくそういった仕事はないようにはしていただいてるんですけど、
I：はい。
K：やっぱりゼロではないので。
I：Hhh
K：はい、はい、その辺がちょっと、
I：はあ、なるほど。
K：ちょっとまだつらいかな、っていうところですね。

小林さんと同様の内容を語ったほかの参加者もいたが、彼らの語りに共通しているのは、自身は配慮を受けて快適に働くことができているが、配慮が完璧というわけではないという認識だった。

参加者は自身の障害／病気への配慮を受けることが働きやすさにつながっていると考えていたものの、配慮を受けることに対する認識は参加者のあいだで異なっていた。たとえば菱沼さんは「上司の方にはかなり努力、っていうか、手間もかけてもらっていることに、もうすごい感謝してまし

て」と、スケジュールや指示をできるだけ文書で伝えるなど、きめ細かい配慮を提供してくれる上司への感謝を述べている。一方、西根さんは障害／病気への配慮として、体調不良時には早退・欠勤を認められているものの、「(早退や欠勤をすることに) まあ、私自身後ろめたさは感じます」と、配慮を受けることへの引け目のような気持ちについて語っている。

②の人間関係に関しては、参加者が普段ともに働く人々はおおむね５名前後であり、インタビューでは、ともに働く人たちとよい関係を維持しており、同僚や上司が体調を気づかってくれたり、困っていることがあればサポートしてくれたりするといったことが語られた。また、ともに働く人たち以外との良好な関係について語った参加者もいた。たとえば阿波野さんは、基本的に業務は一人で実施しているが、仕事中にほかの社員が優しい言葉をかけてくれたり、挨拶をしてくれたりすることが本当にうれしいと話し、「認識されて、みんなに、認めてもらえたって、いう感じがあります」とも述べている。

③について、参加者は労働時間や業務内容に関する自身の希望を考慮してもらえることも快適な職場環境の一要素だと考えていた。たとえば清原さんは、自身の担当は事務ではあるが、してみたいと思っていたほかの仕事（庭仕事や設備修理など）も任せてもらうことができ、業務内容の希望を考慮してもらえることも快適な職場環境につながっていると認識していた。また、清原さんは色々な仕事を任せてもらえることについて、「それもまた一つ一つ勉強になりますし」と肯定的に捉えていた。

このように大半の参加者が現在の職場は働きやすいと考えている一方で、そうではない参加者もいた。たとえば二階堂さんのインタビューでは、現在の部署について働きやすいという語りはなかったが、この背景には人間関係の問題があった。二階堂さんの場合、入社後しばらく経ってから異動があり、現在の部署で働くようになったが、ともに働く社員たちと考え方が合わず、それが一因となって体調を崩し、労働時間を減らすことになった。二階堂さんは考え方が合わない社員たちと働くことについて「ストレスはないとは言えない」と述べており、上司への体調の相談もあまりしやすくないと感じている。また、以前の「人間関係が穏やか」だった部署について、「前のほうがよかった」とも述べている。

（３）テーマ③ 収入の問題

COC: 短時間労働のため収入が低い

参加者にとって、職場環境は快適だったものの、短時間勤務のため収入が低く、不安定という問題があった。西根さんは現在の仕事の収入についてどう考えているかを尋ねられた際に、以下のように述べている。

西根さん（N）：収入はやはり、あの短時間……労働でやはり、
インタビュアー（I）：はい。
N：あの賃金も最低賃金ですので、
I：はい。
N：やはり、まあ、妻が一応フルタイムで、

I：ええ、ええ、ええ。
N：勤務しておりますから、
I：はい。
N：ぎりぎりの生活というか、
I：うん。
N：まあ、贅沢はできるものじゃないですけども、
I：ああ、はい。
N：はい。まあなんとか、で、できてるというh

西根さんは現在の収入が低く、生活は「ぎりぎり」ではあるが、配偶者の収入もあるため、なんとか生活できていると述べている。西根さんと同じように、参加者の大半は収入の低さや不安定さを短時間勤務のデメリットとして挙げたものの、障害年金や家族からの援助など、給与以外の収入もあるため、生活に困窮しているという状況ではなかった。

（4）テーマ④ フルタイム労働が意味するのは収入増だけではない

COC: フルタイムで働けるようになれば収入増につながると同時に、自分が障害／病気から回復していると実感できる

インタビューでは参加者に今後フルタイム勤務へ移行したいかどうかも尋ね、半数が移行の希望を示した。上述したように、参加者の大半は短時間勤務の収入は低く、不安定だと考えていた。しかしながら、フルタイム勤務への移行を希望する参加者がその理由として挙げたのは収入の増加だけではなく、フルタイム勤務が自身の障害／病気からの回復の印となるということだった。たとえば菱沼さんは、フルタイム勤務を希望する理由として、収入を増やしたいということに加えて、フルタイムで働ければ自分の体調が回復しているということへの自信になるとした上で、「まず出社できるってこと自体が、まあそうなんですけれども、そっから、働ける、長時間働けるっていう、うん、こう、段階踏んでいって、で、普通の人と同じように、労働時間、同じ労働時間で、働けるってなったら、かなり自信にはなるかなとは」と述べている。また、西根さんは以下のように語っている。

西根さん（N）：そうですね、うーん、フルタイムで、
インタビュアー（I）：はい。
N：……やはり１日８時間、
I：はい。
N：週 40 時間、
I：はい。
N：きちんと勤め上げられて、
I：うん、うん、うん。
N：やっと、なんていうんですかね、社会復帰できたのかなぁっていうふうに、

I：うん。
N：実感できるとは思いますので、
I：はい。
N：そこに向けて頑張るっていうようなところです。

引用が示すように、参加者にとって労働時間は障害／病気からの回復をはかるバロメーターでもあり、フルタイム勤務は収入増だけでなく、ほかの重要な意味を持っていた。参加者は全員がフルタイム勤務の経験を持っていたが、この経験と将来のフルタイム勤務の希望とは、語りにおいては結びついていなかった。つまり、「以前はフルタイムで働いていたので将来的に再びフルタイムで働きたい」、「以前フルタイムで働いていたので将来フルタイムでもう一度働けると思う」という語りはなかった。参加者にとって、フルタイム勤務は現在の自身の延長上にあるか、あるいはあってほしいものとして認識されていた。たとえば菱沼さんは、体調の回復もあって近い将来フルタイム勤務に移行できるのではないかと考えており、次のように述べている。

インタビュアー（I）：あ、じゃああの、あんまり、なんでしょう、フルタイムで働こうと思えば、働けそう…な、ぐらい、体力的には回復している…
菱沼さん（H）：そうですね、はい。……体力はかなり、回復してますし、こう、最初にあった、頭の処理能力とか、
I：あ、はい。
H：そういうのも、かなり戻ってきている。し、あとは、自分で調整？　その、体調の調整であったりとか…まああの、そういうのも、上手にできるようになったので、あの、もう、もうちょっと頑張ってもできるかなっていう。

自身がフルタイム勤務へ移行できるのではないかと考える背景として、菱沼さんは、体調や脳内処理能力の回復に加えて、体調に関するセルフケアがうまくできるようになったことを挙げている。菱沼さんはまた、前述したように、フルタイム勤務ができるようになれば体調が回復したことへの自信になるとも語っている。つまり、菱沼さんにとってフルタイムで働けるということは、体調が回復したという自身の認識を裏付けるものである。これに対して、たとえば小林さんは以下のように語っている。

小林さん（K）：そうですね、希望としてはやっぱり、
インタビュアー（I）：はい。
K：まあフルタイムで、
I：はあ、そうですね。
K：はい。あの、問題なく働ける、うん、まあ状態に、
I：はい。

K：自分がなりたいなっていう。

小林さんの場合、近い将来にフルタイム勤務へ移行できると考えているわけではないが、フルタイムで働ける状態になりたいという希望を持っている。小林さんを含め参加者にとって、フルタイム勤務は自身がどれだけ障害／病気から回復したかを示す目印であり、目指すべき地点として語られる一方で、菱沼さんのように現在は体調が回復したため、近い将来において自身がフルタイム勤務へ移行できるのではないかと考えているという語りもあった。

（５）テーマ⑤ 自分を大事にする生活

COC: 短時間勤務は精神的・身体的な余裕を生む

短時間勤務には収入の低さや不安定さというデメリットがあったが、一方で、生活におけるメリットもあった。具体的には、短時間勤務であることで身体的な負担が軽減されたり、精神的な余裕を持てたりするといった点が挙げられた。体調によってフルタイム勤務か短時間勤務かの調整をしている二階堂さんは、短時間勤務は「体が休まる」と述べており、小林さんは身体的な面に加えて精神的にも余裕が持てると述べている。また、短時間勤務によって余暇時間を確保できるという点もメリットとして語られた。たとえば阿波野さんは、趣味に時間を使えることと、身体的な負担の軽減の二つが短時間勤務の魅力だとして、以下のように述べている。

阿波野さん（A）：あの、やはり、早く帰ったときに、
インタビュアー（I）：はい。
A：趣味…のことも、できたり、
I：はい。
A：するので、
I：はい。
A：あと体休ませる、使う仕事なので、
I：はい。
A：休ませる時間も、長く取れるので、
I：はい。
A：その辺が魅力だな、とは思います。

余暇時間の確保については、菱沼さんも「メリットとして大きいですね」と語っている。この背景として、菱沼さんは短時間勤務で時間に余裕があるという利点を生かし、資格取得のために平日の勤務後に勉強しているという事情があった。菱沼さんはフルタイム勤務では平日に勉強するのは難しいため、時間に余裕のある今のうちに資格を取得しておきたいとも述べている。

参加者の語りからは、身体的・精神的に自身をいたわることができ、なおかつ時間的な余裕を使って生活を楽しんだり学んだりすることができるという意味で、短時間勤務の生活は自分を大事にする生活でもあることがうかがわれた。

（6[8]）テーマ⑥ 楽しい仕事

COC: 仕事内容が自分に合っていて、興味を持って働くことができている

テーマ⑦ 同じ場所にとどまる

COC: 現在の職場で働き続けたい

おおむね半数の参加者が現在の仕事に興味を持って働くことができていると考えており、仕事を楽しんでいた（テーマ⑥「楽しい仕事」）。そして、テーマ⑥「楽しい仕事」とテーマ②「快適な環境」の両方に当てはまる参加者は、今後も現在の職場で働き続けたいと考えていた（テーマ⑦「同じ場所にとどまる」）。たとえば小林さんは、現在の仕事に興味を持っており、同じ職場で働き続けたいと考えている。働き続けたい理由について尋ねられた際、小林さんは以下のように述べている。

小林さん（K）：いろいろな面で自分もそうですし、会社も、配慮してもらえるし、自分も調整して働けるし、っていう面もありますし、
インタビュアー（I）：はい。
K：あと仕事の面に関しても、
I：はい。
K：まあ（前職で）IT 業界入って、プログラミングやって、
I：ええ、ええ。
K：で、面白かった、仕事自体が。
I：はい。
K：で、今はちょっとサポートって別な部分なんですけれども、
I：ええ、ええ、はい。
K：まあ今後もしかしたら、プログラミングとかのそっちのほうにも携われるっていう、先がちょっと見えてる、見えるところで働き続けたいなって、
I：はい。
K：思ってるところです。

小林さんは労働時間を徐々に延長してもらう、残業が発生しないような仕事を割り振りしてもらうといった配慮を受けている。また、前職で携わっていたプログラミング関連の仕事もしたいという希望を上司に伝えたところ、具体的に話を進めてもらうことができた。これらは「快適な環境」の①（障害／病気に対する配慮）と③（自身の希望の考慮）に該当する。小林さんは、興味・関心がある仕事でないと続けるのは難しいとも述べていることから、小林さんにとって現在の仕事に興味を持っていることも、同じ職場で働き続けたい理由として重要であると思われる。

8 （6）では二つのテーマを同時に述べる。

（7[9]）テーマ⑧ 仮の仕事

COC: 現在の仕事は自分が最も望んでいるものではない

テーマ⑨ 本当の仕事

COC: 自分が望む仕事に就きたい

参加者の半数は、現在の仕事は自身が最も望んでいるものではないという認識を持っていた（テーマ⑧「仮の仕事」）。たいていの場合この認識の背景には、現在の仕事が簡単すぎるという事情があった。たとえば原嶋さんは夜間シフトの仕事に従事しており、11 時間拘束のうち３時間は仮眠とされているものの、実際にはこの３時間にも仕事はしている。これについて原嶋さんは「まあ、要は、寝ててもいいよってレベルの仕事だってことなんですよ」「寝ててもできちゃう仕事なんですよね」と述べており、自身の仕事を非常に簡単だと受け止めていることがわかる。このような仕事の簡単さに加えて、「仮の仕事」に当てはまる参加者には、ほかに就きたい仕事があるという事情もあった。

現在の仕事は自身が最も望んでいるものではないという認識を持つ参加者の大半は、本当に就きたい仕事へ就くため、転職を視野に入れていた（テーマ⑨「本当の仕事」）。ただし、転職に関する状況には個人によって違いがあり、転職するという決意があるが具体的な行動はまだ取っていない参加者もいれば、実際に他社へ応募したという参加者もいた。たとえば阿波野さんは、現在は清掃の仕事に従事しているが、精神障害の診断を受ける前にはデザインの仕事をしていた。このため、現在でも阿波野さんにとってデザインの仕事は清掃の仕事より「もっと魅力的」であり、「私で、いいっていうところがあれば、またやりたいですね」と述べている。阿波野さんは仕事があれば転職したいと考えており、実際にハローワークで仕事を探すといった行動を取っている。

テーマ⑧「仮の仕事」とテーマ⑨「本当の仕事」に当てはまる参加者（転職を検討している参加者）は、ほぼ全員がテーマ②「快適な環境」にも該当する。つまり、快適な職場環境だけでは、現在の職場で働き続けたいという意思にはつながらない。前述のテーマ⑥「楽しい仕事」、テーマ⑦「同じ場所にとどまる」で述べたように、同じ職場での勤務継続への意思には、快適な職場環境に加えて、職務内容へ興味を持ち、楽しんで働けることが必要である。

（8）テーマ⑩ 働くことから得た収入以外のもの

COC: 仕事によって得たもので、収入や仕事上のスキルではなく、障害／病気に関するもの。働くことによって考えたこと、感じたこと

参加者にとって、働くことは障害／病気との関係において、収入以外のものを得る経験でもあった。具体的には、参加者は働く中で自身が持つ障害／病気について、また、自身に合った働き方について理解を深めていた。たとえば漆原さんは、双極性障害の診断を受けているが、「適度な仕事はいいリハビリ」だと考えており、以下のように述べている。

漆原さん（U）: 働いてると、その、ちょっとうつ状態でも、行けばなんか、あの気晴らしになって、

9 （7）では二つのテーマを同時に述べる。

そういうのが、
インタビュアー（I）：うんうん。
U：あの、回復につながりますので、
I：うんうん。
U：ちょっと朝つらくても、行けばその、負荷がかかり過ぎない仕事だったら、
I：うん。
U：とにかく、行けばなんとかなるっていうのが、ありますので、
I：うん。
U：で、あの、そういったのが非常にリハビリになるし、自分が、すごいうつからの回復も早いですし、
I：うんうん。
U：あの、で、躁の、躁を抑えるのもあるわけですね。明日仕事があるから、ちょっと遊び楽しいけど、
I：うん、うん。
U：ここまでにしとこうとか。

上記の引用は、働くことが双極性障害に対して与える影響を漆原さんが経験から学び、自分なりの対処の仕方を身につけたことを示している。このように自身の障害／病気や就労に関する理解を深めると同時に、参加者は自分以外の障害／病気のある人たちが働くことについても考えを持っていた。約半数の参加者が、障害／病気がある人たちでも働くべきだと考えており、たとえば原嶋さんは漆原さんと同様に、「それ（働くこと）が結果として、病状の改善にもつながるんじゃないかと感じてますね」と述べている。また、阿波野さんは障害／病気のある人が働く際には「ちょっと具合が悪い時でも、行けるようだったら、とにかく通うこと」が基本であり、「通うことから、長く、続けられることが始まる」と考えていた。

働くことは、参加者にとって喜びや安心感を得る経験でもあった。たとえば菱沼さんは、出勤したくないと思う時もあるが、それでも働けることのうれしさと働くことの大切さを感じているとして、以下のように語っている。

菱沼さん（H）：働…けるようになって、うん、私は、すごいうれしい。
インタビュアー（I）：ああ。
H：うん、（病状が悪かったため）働けなかった時が、あったので、その時はやっぱり、その、孤独感とか、あとその…お金を、生み出せてないことによる、なんだろう、んー、そういう……孤独、本当に孤独とか、そういうの感じてて、生きづらさとか、
I：ああ。
H：あったんで、うーん、やっぱり、うん、（働くことは）大切だなぁって、思います。

菱沼さんにとって、働けることのうれしさは、働けなかった時期に感じていた孤独や生きづらさを解消できるという点に由来すると同時に、テーマ④「フルタイム労働が意味するのは収入増だけではない」で述べたように、労働時間が回復のバロメーターであることを考慮すると、自身が働けるほどに障害／病気から回復したという点にも由来すると思われる。就労によって得たことについて、参加者の語りに共通していたのは、働くことによってストレスやつらさも生じるが、障害／病気や精神状態へのよい影響も得られるという点だった。

（９[10]）テーマ⑪負担のない働き方を続ける

COC: 今後も障害／病気を開示し、配慮を受けて働きたい

テーマ⑫ 開示と非開示を天秤にかける

COC: 状況によって開示か非開示かを決めたい

今後の働き方について、参加者の約半数は、同じ職場にとどまるにせよ転職するにせよ、障害／病気を開示し、配慮を受けて働き続けたいと考えていた（テーマ⑪「負担のない働き方を続ける」）。これらの参加者の場合、フルタイム勤務への移行希望は不透明であるか、あるいは短時間勤務で働き続けたいという希望があった。たとえば漆原さんは、「病気をオープンにして、働いたほうが自分に合ってるなと感じます」と述べており、フルタイム勤務で残業もあるような仕事は自分にとってストレスになるのでできないが、「まあ開示することによって、幸い、そういう仕事、はしなくて済むっていうのは、ありがたいですよね」と、病気を開示して配慮を受けることのよさについても語っている。

これに対して、転職を検討している参加者の中には、求職にあたっては障害／病気を開示することのメリットとデメリットを考慮した上で開示とするか非開示とするかを決めたいという人たちもいた（テーマ⑫「開示と非開示を天秤にかける」）。つまり、これらの参加者は一般求人への応募も検討していたということだが、この背景には、一般求人の仕事のほうが障害者求人の仕事よりも給与が高いことに加えて、一般求人への応募では、障害／病気を開示することで不採用になるのではないかという懸念があった。

（10）一般企業勤務の参加者の考えとA型事業所勤務の参加者の考えの違い

本項では、テーマ①から⑫までで述べた一般企業で働く参加者との比較として、A型事業所に勤務する参加者（小泉さん）のデータ分析結果について記述する。なお、本項の目的は小泉さんのデータ分析結果全体を提示することではなく、職場環境に関する考え方などについて、一般企業勤務の参加者と小泉さんとのあいだで、おそらくは事業所の種類の違い（一般企業かA型事業所か）によって生じている差異を取り上げることである。

小泉さんとほかの参加者とのあいだで異なっていたのは、①職場の人間関係に対する認識と②障害／病気への配慮に対する認識だった。①について、一般企業勤務の参加者と小泉さんとの違いは、小泉さんが職場の人間関係を障害のある人とない人とで分けてとらえていたことである。ほかの参加者の場合、障害のある同僚が働いている場合もあったが、そのような同僚は少数であり、普段一

10 （９）では二つのテーマを同時に述べる。

緒に働いている人たちは大半が障害のない人たちだった。これに対して小泉さんは A 型事業所勤務のため、一緒に働く人たちの大半は障害のある人たちである。小泉さんは職場での障害のある人たちとのコミュニケーションに難しさを感じている一方で、障害のない人たちは「温かくて」、「自分をコントロールできてる人が多い」こともあり、彼らとは良好な関係を維持している。

②に関しては、一般企業で働く参加者の場合、自身の障害／病気への配慮を働きやすさの一因と認識していたケースが多かったが、小泉さんは障害／病気への配慮について自分を守ってくれるものと考える一方で、足枷だとも考えていた。小泉さんの場合、入社時に精神障害者保健福祉手帳所持を開示し、自身の障害／病気への配慮を受けて働くのは現在の職場がはじめてである。現在の職場では、障害のある人への配慮として５時間連続勤務が禁止されており、必ず途中で 90 分の休憩を取らなければならないという規則がある。小泉さんはこの休憩を「本当はいらないなぁとか思って」と語っており、上司に５時間連続で働きたいという相談もしたが、規則なので許可できないとして認めてもらえなかった。また、現在の職場で働き続けることについて小泉さんは、「どこまでいっても障害雇用がくっついてまわると、ちょっと厳しいかな」と述べ、職場において《障害のある人》として扱われることに伴う制限も感じている。しかし一方で小泉さんは、障害／病気への配慮は「でもあったほうがいいんだろうな」とも考えている。小泉さんの考えでは、障害／病気の診断を受けている（あるいは精神障害者保健福祉手帳を所持している）という事実は、自身の状態が悪く、助けが必要な場合には職場で開示するべきだが、状態が安定しているのであれば開示する必要はない。小泉さんの語りからは、現在はそれほど手厚い配慮が必要なほど状態が悪いわけではないため、配慮として提供されている休憩を不必要だと感じているが、全く障害／病気への配慮を受けずに働くことに関しては不安がないわけではないという心境がうかがわれた。

（11）特例措置に関する参加者の意見

本インタビュー調査では、参加者に特例措置についても尋ねた（表５－１、質問項目参照）。特例措置に関する質問は就労に関する質問とは性質が異なることに加えて、インタビューの中で特例措置について意見を述べた参加者が少なく、意見のパターン化が困難なことから、特例措置についてのインタビュー・データは TA を用いた分析の対象としなかった。本項では、参加者の特例措置に対する認知や主な意見を記述するにとどめる。

特例措置の認知に関しては、４名の参加者が特例措置を知っており、残りの５名は知らなかった。現在の会社へ入社するにあたって特例措置を意識した、あるいはハローワークの担当者といった他者と特例措置について話したという参加者はいなかった。

特例措置をどのように考えるかという質問には、たとえば小林さんは以下のように語っている。

小林さん（K）：そう、ですね、まず実際、自分がそういう立場になってみると、
インタビュアー（I）：ええ、ええ、ええ。
K：あれば助かるかなぁっていう、
I：うん、うん、うん。
K：どうしても、その、先ほどお話したように、

I：はい。
K：…まあ、一回、退職して、で、ブランクあって、で、新たにもう一回働くってなって、いきなりフルタイムで、
I：はい。
K：っていうことが厳しかったりして、
I：はい。
K：で、時短で、で、そういったところで企業さんも、
I：うん、うん。
K：…採用しやすい制度があるっていうのは、助かりますよね、
I：はい。
K：私たちも。

上述の語りから、小林さんは企業にとっての特例措置のメリットが、精神障害のある労働者本人にとってのメリットにもなっていると認識していることがわかる。これに対して菱沼さんは、精神障害のある人の特性を考慮すると、特例措置の期間は３年間よりも長いほうがよいのではないかとして以下のように語っている。

菱沼さん（H）：まあ精神の人で…長期間、勤めるってかなり、まず働くことが難しいのかなっていう、のが、あって、で、働き出してもやっぱり、波があるから、
インタビュアー（I）：うん。
H：体調崩しやすい…とか、その処理能力がよくないとか…って考えると、特例措置は、もうちょっと、長い期間？
I：そうですね。
H：うん、作ってもらって、で、会社自体が、その、精神の、その障害者とかをどう扱ったらいいのかとか、慣れていく期間がもっと必要かなって思います。

菱沼さんに加えて、漆原さんも特例措置に対する希望を述べた。漆原さんは「（労働時間を）20時間から 30 時間にするのに、どれだけ時間がかかるかっていうのは、その人その人によって、違うと思うんですね」と述べたうえで、特例措置が労働者と医師、企業の合意にもとづいて個々人に合った形で労働時間を増やすことができるような制度になるとよいと語っている。

漆原さん（U）：だから、法律はどうしても機械的になっちゃうから、
インタビュアー（I）：うん。
U：個々の個人差ってあまり、なんかしてなくて、はい、３年間みたいな、
I：うん、うん、うん。
U：そんな感じですので。だから、医師の診断書と本人の希望と、なんか会社のニーズみたいなの

と、うまく合う形で、
I：うん、うん。
U：少しずつ（労働時間を）上げていくみたいな、そういうのを、あの、プッシュしていくような制度になってけば。

前述したように、本インタビュー調査では特例措置について意見を述べた参加者が少なかったが、これには特例措置に対する認知度の低さも影響している可能性がある。特例措置を知らなかったという阿波野さんがそのような制度について「知る機会があるといいですね」と述べていることから、精神障害のある労働者本人への情報提供機会の確保も考慮されるべきかもしれない。

第４節　考察

本インタビュー調査のデータ分析からは 12 のテーマが見出された。これらのテーマを総合すると、以下のことがわかる。まず、参加者には自身に精神的な障害／病気があるという認識があり、障害や病気が仕事に与える影響についても把握していた（テーマ①「障害／病気とともに働く」）。このために９名中８名の参加者が障害／病気への配慮を受けやすい障害者求人へ応募しており、実際に職場において配慮を受け、快適に働いていたが（テーマ②「快適な環境」）、一方で、人間関係の問題から現在の職場は働きづらいと考えている参加者もいた。本調査の参加者は、障害／病気の影響もあってほとんどが短時間勤務であるため、収入の低さや不安定さというデメリットがあったものの（テーマ③「収入の問題」）、短時間勤務であることで身体的・精神的な余裕を持つことができるというメリットもあった（テーマ⑤「自分を大事にする生活」）。また、短時間勤務には収入の面でデメリットがあるが、フルタイム勤務への移行を希望する参加者にとって、フルタイムで働くことは単に収入の増加を意味するものではなく、障害／病気からの回復を示す重要なバロメーターでもあった（テーマ④「フルタイム労働が意味するのは収入増だけではない」）。

参加者の現在の職場での勤務継続希望については、約半数が継続を希望し、残りの半数は転職を考えていた。継続を希望する参加者には、現在の職場を働きやすいと考えていることに加えて、仕事に興味を持ち、楽しんで働くことができているという共通点があった（テーマ⑥「楽しい仕事」、⑦「同じ場所にとどまる」）。これに対して、転職を考えている参加者の場合、大半が現在の職場を働きやすいと感じていることは継続希望者と同様であったが、仕事内容については自身が最も望んでいるものではなく、また、ほかに就きたい仕事があった（テーマ⑧「仮の仕事」、⑨「本当の仕事」）。

参加者は障害／病気とともに働くことで、自身の障害／病気や自身に合った働き方について理解を深めていた。また、参加者にとって働くことはストレスやつらさをもたらす場合もあるが、障害／病気や精神状態へのよい影響もおよぼすものだった（テーマ⑩「働くことから得た収入以外のもの」）。今後の働き方については、障害を開示し、配慮を得て働き続けたいという参加者と（テーマ⑪「負担のない働き方を続ける」）、開示するかどうかは状況を見て判断したいという参加者とに分かれた（テーマ⑫「開示と非開示を天秤にかける」）。後者の参加者は、その一因として求職時の開

示による不採用への懸念を挙げた。これら 12 のテーマに関わる本調査の知見をふまえて、以下では本調査と先行研究を比較・考察する。

本調査の参加者には、自身には精神的な障害／病気があり、この障害／病気とともに働いているという認識があった。精神障害のある人たちの就労経験については、これまで特に海外において多くの研究が実施されている。ただし、本調査のように短時間勤務であることに焦点を当てた先行研究は管見の限り存在しないため、ここでは研究参加者の労働時間を限定せず、（フルタイム労働者も含め）精神障害のある人たちによる就労の認識をテーマとした先行研究の知見を概観する。

まず、日本における質的研究では、精神障害のある人たちが仕事を続けていくうえで最も重視しているのは障害／病気の再発を防ぐことであり（中山, 2019）、仕事を続けるために自分なりに障害／病気へ対処したり（スポーツをしてストレスを発散する、規則正しい生活を送り、体調を管理するなど）、障害／病気によって仕事が困難になった際には職場の周囲の人からサポートを得たりしていることが報告されている（亀井ら, 2019）。また、就労には職場の人間関係に関する悩みを持つ、精神障害への偏見を感じるといったネガティブな側面もあるものの、仕事の楽しさに気づく、新しい居場所を見つけることができたと感じるというようなポジティブな側面もある（木村, 2019）。

次に、海外における質的研究では、精神障害のある人たちによって語られた就労のネガティブな影響（余暇時間の減少、ストレス、意義を感じられない仕事をしなければならないこと、社会保障を受けられなくなること）の知見もあり(Saavedra et al., 2016)、また、障害／病気による問題のせいで希望どおりの仕事に就くことができず、現在の仕事に不満を感じている人たちもいるとする知見もあるものの(Honey, 2004; Millner et al., 2015)、全体としては、当事者によって語られた就労のポジティブな影響についての報告が大半を占める。46 本の質的研究論文と 6 本の量的研究論文のレビューによれば、精神障害のある人たちは働くことを多くの面で肯定的にとらえており、就労のポジティブな効果として自尊心や自信を築けること、社会の中で居場所を得て、社会の一員だと実感できること、将来への希望を持てること、規則的な生活を送れること、また、健康状態へのよい影響や障害／病気からの回復の促進などが挙げられている(Saunders & Nedelec, 2014)。

本調査のテーマ②「快適な環境」で述べたように、障害／病気への配慮を受けることは、参加者の働きやすさに関する認識につながっていた。精神障害のある人への職場での配慮に関する 15 本の研究論文（うち 11 本が量的研究論文）のレビュー(Zafar, Rotenberg & Rudnick, 2019)では、①職場でのコミュニケーションを容易にするための配慮（ジョブコーチの配置、上司との定期的な面談など）、②スケジュールの柔軟性に関する配慮（短時間勤務の許可など）、③仕事の指示に関する配慮（仕事の指示を極力変更しないなど）、④物理的なスペースに関する配慮（休憩場所の確保など）が共通する配慮事項として挙げられている。本調査の参加者が受けていた配慮もおおむねレビューの結果と一致している。配慮を受けることへの認識についての混合研究法による研究では、大半の参加者が（特定の配慮項目のうち）柔軟なスケジュールを可能にする配慮が働くうえで役立つと認識していることが示されている(Corbière et al., 2019)。これは、配慮を受けることが働きやすさの認識につながっているという本調査の知見と類似するものである（テーマ②「快適な環境」）。ただし、スケジュールの柔軟な調整など特定の配慮を受けていることが継続勤務と関連しているこ

とは先行研究で確認されているものの(Villotti et al., 2017)、本調査では、参加者が配慮を受けており、現在の職場を働きやすいと感じていても職務内容に興味を持てない場合は継続勤務を希望しないことを見出した（テーマ⑧「仮の仕事」、⑨「本当の仕事」）。本調査のこの知見は、継続勤務への希望に影響する要素は配慮の有無のみではないことを示すものである。また、仕事に興味を持ち、楽しんで働けることが現在の職場で継続して勤務したいと考える一因であり、逆に従事したいと思わない仕事に就いている参加者は継続勤務を希望しないこと（テーマ⑥「楽しい仕事」、テーマ⑦「同じ場所にとどまる」、テーマ⑧「仮の仕事」、テーマ⑨「本当の仕事」）は、質的方法による先行研究でも確認されている(Luciano & Carpenter-Song, 2014; Thomas et al., 2019)。

本調査のテーマ②「快適な環境」には、職場における人間関係のよさも関係していた。質的方法を用いた先行研究でも、就労は当事者に職場のほかの労働者とかかわる機会を与えてくれるものでもあり、この意味で当事者が人間関係を広げるうえでも役立ち(Gladman & Waghorn, 2016; Subramaniam et al., 2020)、上司や同僚との良好な関係は職業生活の高い質（high quality of work life; Lanctôt, Durand & Corbière, 2012）につながることが明らかにされている。また、テーマ②「快適な環境」には職務内容などへの自身の希望の考慮も関連していたが、これも質的方法による先行研究で触れられている(Luciano & Carpenter-Song, 2014; Thomas et al., 2019)。

本調査の参加者は、自身の障害／病気が仕事におよぼす影響や、働くにあたって必要とする配慮を把握しており、このために大半の参加者が障害者求人への応募を選択していた（テーマ①「障害／病気とともに働く」）。おそらく障害者求人への応募であるために、参加者にとって障害／病気の開示は前提であったものと思われる。質的方法による先行研究では、障害／病気を開示した場合には職場で配慮を受けられる一方で、精神障害への偏見は当事者が開示を躊躇する一因であることが明らかにされている(Chow & Cichocki, 2016; Koletsi et al., 2009; Lindsay, Cagliostro & Carafa, 2018; Mellifont, Smith-Merry & Scanlan, 2016; Nithsdale et al., 2008) 。

労働領域における精神障害の開示に関するレビュー（質的研究論文 16 本、量的研究論文 7 本、混合研究法論文 1 本）では、精神障害のある人たちにとって、開示理由一因は配慮を得るため（これは本調査のテーマ⑪「負担のない働き方を続ける」とも共通する）であるが、開示するかどうかは難しい問題であり、本調査のテーマ⑫ 「開示と非開示を天秤にかける」でも示されたように、開示した場合には採用されないのではないかという懸念から非開示とする人たちもいる(Brohan et al., 2012)。また、日本における研究では、非開示で就労している統合失調症の人たちは、開示して就労している人たちよりも 1 日の勤務時間が長いが勤務継続期間は短く、勤務継続希望者の割合も低いことが見出されている（福井, 高畑, 橋本, 2014）。著者らはこれらの結果から、非開示の労働者は職場で配慮を受けられないまま働いているために大きな負担を抱えることになり、勤務継続が困難となる可能性を示唆している。

このほかに、質的方法による先行研究では、精神障害のある人たちにとって働くことは経済的な自立の手段であると同時に、障害／病気からの回復の自覚といったそれ以上の意味を持っていることが明らかにされている(Baum & Neuberger, 2014; Blank, Harries & Reynolds, 2015; Kennedy-Jones, Cooper & Fossey, 2005; Nithsdale, Davies & Croucher, 2008; Torres Stone et al., 2018)。

また、精神障害のある人たちは、就労によって人生の目的を持つことができ、他者から必要とされ、重要だと思われていると実感することができたと認識している(Leufstadius, Eklund & Erlandsson, 2009; Siu, Tsang & Bond, 2010; Sutton, Hocking & Smythe, 2012)。これらの知見は、本調査のテーマ④「フルタイム労働が意味するのは収入増だけではない」とテーマ⑩「働くことから得た収入以外のもの」と類似している。

また、働くことで規則的な生活を送ることができるため、先行研究において就労は体調管理の面でも重要な役割を果たすものとしても語られている(Auerbach & Richardson, 2005)。うつ病、循環器疾患、変形性関節症それぞれの疾患を持つ人たちを比較した混合研究法による研究においては、うつ病の人たちのみにとって、就労による規則的な生活が自身の疾患に対処するうえで重要であることが確認されている(Boot et al., 2016)。精神障害のある人たちは、働く中で自身の障害／病気に関する理解を深め、働き続けるための自身の障害／病気に対するセルフケアの方法や自身に適した働き方を学んでいく(Brown, 2011; Fossey & Harvey, 2010)。具体的なセルフケアの方法としては、生活におけるバランス――仕事、余暇、家事のバランス、緊張することとリラックスすることのバランスなど――を取る、信頼している周囲の人たちに精神的な問題も含め話を聞いてもらう、趣味を持つといった例が挙げられる(Chambers et al., 2015; Therrien, Corbière & Collette, 2020)。これらの知見は本調査のテーマ⑩「働くことから得た収入以外のもの」と共通するものである。

さらに、上述のレビュー(Saunders & Nedelec, 2014)の結果にもあるように、就労は当事者によって障害／病気からの回復につながるものとしても認識されている。本調査においても、参加者によって同様の内容が語られた（テーマ⑩「働くことから得た収入以外のもの」）。精神障害からの回復に関する質的・量的研究論文とレビュー論文の知見を統合したレビューによれば(Leonhardt et al., 2017)、回復をどう定義するかは研究によって異なっており、回復を結果としてとらえる場合には症状の軽減として定義されるが、過程としてとらえる場合にはアイデンティティといった回復に関連する個人の経験の多様な側面を含むものとして記述されている。結果としてとらえる場合でも過程としてとらえる場合でも回復は可能であるものの、過程ととらえる場合には回復が意味することは個々人によって異なると考えられる。結果としての回復と過程としての回復には関連性があり、（医療従事者等によって測定される）客観的な症状に関する指標と、当事者の主観的な回復の評価とは結びついている。なお、精神障害のある個々人にとっての回復（personal recovery; 障害によって引き起こされる制限があっても、納得のいく、希望のある人生を生きること）に関する 97 本の研究論文のレビュー(Leamyet al., 2011)によれば、回復の過程には①他者とのつながり、②将来への希望、③ポジティブなアイデンティティを再構築すること、④意味のある人生を送ること、⑤自分で自分の人生に責任を持ち、ものごとを決定することが含まれる。

就労と回復の関連性については、15 本の質的研究論文と 2 本の量的研究論文のレビュー(Doroud, Fossey & Fortune, 2015)によって、量的研究においては働くことと回復との関連性は見出されていないものの、質的研究においては両者は密接に関連していることが確認されている。就労は規則的な生活に加えて、本人が困難に対処できるようになること、障害／病気のある人としてというよりも「普通の人」として自身を認識できるようになること、（障害／病気を得たことによって失っ

た）希望を取り戻すこと、自尊心を回復すること、また、一人の労働者として個人的・社会的に価値のあるアイデンティティを再び確立することによって、回復を促す。このように回復に至る要素にはアイデンティティに関するものがいくつも含まれるが、精神障害、とりわけ統合失調症を含む精神病性障害の人たちにおけるアイデンティティは先行研究における大きなテーマであり、これまでに数多くの研究が実施されてきた。59 本の量的・質的研究論文を対象としたレビュー(Conneely et al., 2021)では、精神病性障害のある人たちは、障害による認知機能の変化によって自身がどのような人間なのかを認識することが難しくなったり、セルフ・スティグマ（精神障害に対する否定的な考え方を自身に当てはめること）によって自尊心が低下したりすることが報告されている。また、障害によって個人としての地位（仕事上の地位など）を失うことも多く、このような喪失もアイデンティティに影響する。しかし、障害によるアイデンティティへの影響は、自身の人間としての成長を可能にした意義深いものとして、本人たちによって肯定的にとらえられる場合もある。また、精神病性障害のある人たちのアイデンティティに関する別のレビュー(McCarthy-Jones et al., 2013；97 本の質的研究論文が対象)では、障害の経験によって低下した自尊心を再び取り戻すためには就労が特に有効であると報告されている。

本調査にはすべての参加者がフルタイム労働者ではないという限定はあるものの、本調査の知見にはここまでで触れた先行研究の知見から大きく逸脱する点はなく、この意味で本調査の知見は一連の精神障害のある労働者の就労に対する認識をテーマとした研究の流れの中に位置づけることができる。

本調査の参加者の大半は短時間労働者であり、短時間勤務には収入の低さや不安定さというデメリットがある一方で（テーマ③「収入の問題」）、勤務時間が短いため身体的・精神的な余裕を持つことができるというメリットもあった（テーマ⑤「自分を大事にする生活」）。前述したように、精神障害のある人について短時間勤務であることに焦点を当てた先行研究は管見の限り存在しないため、短時間勤務に関する本調査の参加者の認識を先行研究の知見と比較することは難しい。ただし、精神障害のある人が一般就労をどのように認識しているかをテーマとした質的研究では、正社員勤務を希望しつつも服薬等の事情によりパート（短時間）勤務をしている参加者が「世間を気にしてしまう」ためにパートで働いていると他者へ伝えることに「引け目」を感じており、友人にはパートで働いているとは「言いづらい」と語っている（駒澤, 2019）。この参加者はパート勤務であることは（おそらく本人のさまざまな属性と合わせて見た場合）ネガティブな社会的イメージに結びついていると認識していたものと思われるが、本調査の参加者の場合、短時間労働者であることが自身の社会的イメージへ与える影響についての言及はなかった[11]。自身の働き方が社会的にどのように認識されるかは個人のアイデンティティにかかわる問題でもあり、前述したように精神障害のある人たちのアイデンティティは先行研究における大きなテーマであるため、今後、精神障害のある人の就労に対する認識について研究する際には、短時間勤務／フルタイム勤務等の勤務形態

11 ただし第 6 章で述べるように、精神障害のある労働者を対象としたパネル調査の自由記述では、フルタイムではない働き方のデメリットとして「世間体が悪い」、「社会の一員と自覚できない」といった内容を記した参加者もいた。

が本人のアイデンティティや社会的イメージにおよぼす影響についても検討する必要があると思われる。

前節の（10）では一般企業勤務の参加者とA型事業所勤務の参加者について、職場環境などに対する認識の違いを記述した。両者間で異なっていたのは職場の人間関係に対する認識と障害／病気への配慮に対する認識であるが、本調査では A 型事業所勤務の参加者が１名のみという限界があるため、両者の認識の違いについては今後、さらに詳細な調査が求められる。また、前節の（11）で述べたように、参加者における特例措置の認知度はそれほど高くなかったため、特例措置について多様な意見を聞き取ることは難しかった。精神障害のある労働者本人の意見を特例措置に反映させるためには、事業主に加えて労働者へも当該措置についてより広範に周知することが必要だと思われる。

第５節　小括

本章では、精神障害のある労働者が現在の働き方や将来の働き方をどのように考えているかについて、インタビュー調査の結果から明らかにした。参加者は自身の障害／病気が仕事に与える影響や必要な配慮を把握し、これらを雇用主や上司へ伝えていたため、障害／病気への配慮を受けて働いていた。このような障害／病気への配慮は参加者が現在の職場を働きやすいととらえる一因であり、そのほかの要因としては人間関係のよさと職務内容などに関する自身の希望の考慮が挙げられる。ただし、大半の参加者は現在の職場を働きやすいと考えていたものの、勤務継続を希望するかどうかは職務内容に興味を持てるかどうかによって異なっており、興味を持って働けている参加者は継続を希望したが、そうでない参加者は転職を検討していた。また、大半の参加者が短時間勤務であったため、収入の低さや不安定さという問題はあったものの、同時に短時間勤務であることで身体的・精神的な余裕も生まれていた。参加者はまた、障害／病気とともに働く中で自身に合った働き方やセルフケアを学んでいた。将来の働き方については、今後も障害を開示し、配慮を受けて働き続けたいという参加者と、開示するかどうかは状況によって決めたいという参加者に分かれた。後者の参加者は、開示による不採用を懸念していた。

本調査の知見には先行研究の知見から大きく逸脱する点はなく、類似点が多く見出されたため、本調査の知見は精神障害のある労働者の就労に関する意識をテーマとした研究の一連の流れの中に位置づけることができる。ただし、A型事業所勤務の労働者の就労に対する意識や、精神障害のある当事者が持つ特例措置に関する考えについては、本調査では十分に明らかにできなかったため、これらについて詳細な理解を得るにはさらなる調査が必要である。

引用文献

Auerbach, E. S., & Richardson, P. (2005). The long-term work experiences of persons with severe and persistent mental illness. *Psychiatr Rehabil J, 28*(3), 267-273. doi:10.2975/28.2005.267.273

Baum, N., & Neuberger, T. (2014). The contributions of persons in the work environment to the

self-identity of persons with mental health problems: a study in Israel. *Health Soc Care Community, 22*(3), 308-316.

Blank, A. A., Harries, P., & Reynolds, F. (2015). 'Without Occupation You Don't Exist': Occupational Engagement and Mental Illness. *J Occup Sci, 22*(2), 197-209.

Boot, C. R., de Kruif, A. T., Shaw, W. S., van der Beek, A. J., Deeg, D. J., & Abma, T. (2016). Factors Important for Work Participation Among Older Workers with Depression, Cardiovascular Disease, and Osteoarthritis: A Mixed Method Study. *J Occup Rehabil, 26*(2), 160-172.

Brohan, E., Henderson, C., Wheat, K., Malcolm, E., Clement, S., Barley, E. A., . . . Thornicroft, G. (2012). Systematic review of beliefs, behaviours and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC Psychiatry, 12*, 11.

Brown, J. A. (2011). Talking about life after early psychosis: the impact on occupational performance. *Can J Occup Ther, 78*(3), 156-163.

Chambers, E., Cook, S., Thake, A., Foster, A., Shaw, S., Hutten, R., . . . Ricketts, T. (2015). The self-management of longer-term depression: learning from the patient, a qualitative study. *BMC Psychiatry, 15*, 172.

Chow, C. M., & Cichocki, B. (2016). Predictors of Job Accommodations for Individuals With Psychiatric Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 59*(3), 172-184.

Conneely, M., McNamee, P., Gupta, V., Richardson, J., Priebe, S., Jones, J. M., & Giacco, D. (2021). Understanding Identity Changes in Psychosis: A Systematic Review and Narrative Synthesis. *Schizophr Bull, 47*(2), 309-322.

Corbière, M., Villotti, P., Dewa, C. S., Sultan-Taïeb, H., Fraccaroli, F., Zaniboni, S., . . . Lecomte, T. (2019). Work Accommodations in Canadian Social Firms: Supervisors' and Workers' Perspectives. *Canadian Journal of Community Mental Health, 38*(1), 37-56.

Doroud, N., Fossey, E., & Fortune, T. (2015). Recovery as an occupational journey: A scoping review exploring the links between occupational engagement and recovery for people with enduring mental health issues. *Aust Occup Ther J, 62*(6), 378-392.

Fossey, E. M., & Harvey, C. A. (2010). Finding and sustaining employment: a qualitative meta-synthesis of mental health consumer views. *Can J Occup Ther, 77*(5), 303-314.

福井信佳, 高畑進一, 橋本卓也. 統合失調症者における障害の非開示者の就業特徴に関する研究. 日本職業・災害医学会会誌. 2014. 62(4), 247-252.

Gladman, B., & Waghorn, G. (2016). Personal experiences of people with serious mental illness when seeking, obtaining and maintaining competitive employment in Queensland, Australia. *Work, 53*(4), 835-843.

Gubrium, J. F., Holstein, J. A., Marvasti, A. B., & McKinney, K. D. (Eds.). (2012). *The SAGE Handbook of Interview Research: The Complexity of the Craft*. SAGE.

Honey, A. (2004). Benefits and drawbacks of employment: perspectives of people with mental illness. *Qual Health Res, 14*(3), 381-395.

亀井美保, 齋尾康次, 土崎由加里, 野島千愛, 田井雅子, 井上さや子. 精神疾患をもちながら就労している人のレジリエンス. 高知女子大学看護学会誌. 44(2), 105-114.

Kennedy-Jones, M., Cooper, J., & Fossey, E. (2005). Developing a worker role: Stories of four people with mental illness. *Aust Occup Ther J, 52*(2), 116-126.

木村緑. 統合失調症の発症から疾患を乗り越え就労に至った人の経験と思い. 日本精神保健看護学会誌. 28(1), 21-28.

Koletsi, M., Niersman, A., van Busschbach, J. T., Catty, J., Becker, T., Burns, T., . . . Wiersma, D. (2009). Working with mental health problems: clients' experiences of IPS, vocational rehabilitation and employment. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol, 44*(11), 961-970.

駒澤真由美. 精神障害当事者は「一般就労」をどのように体験しているか：障害と就労のライフストーリー. 立命館生存学研究 2, 281-291.

Lanctôt, N., Durand, M. J., & Corbière, M. (2012). The quality of work life of people with severe mental disorders working in social enterprises: a qualitative study. *Qual Life Res, 21*(8), 1415-1423.

Leamy, M., Bird, V., Le Boutillier, C., Williams, J., & Slade, M. (2011). Conceptual framework for personal recovery in mental health: systematic review and narrative synthesis. *Br J Psychiatry, 199*(6), 445-452.

Leonhardt, B. L., Huling, K., Hamm, J. A., Roe, D., Hasson-Ohayon, I., McLeod, H. J., & Lysaker, P. H. (2017). Recovery and serious mental illness: a review of current clinical and research paradigms and future directions. *Expert Rev Neurother, 17*(11), 1117-1130.

Leufstadius, C., Eklund, M., & Erlandsson, L. K. (2009). Meaningfulness in work - experiences among employed individuals with persistent mental illness. *Work, 34*(1), 21-32.

Lindsay, S., Cagliostro, E., & Carafa, G. (2018). A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities. *Disabil Rehabil, 40*(25), 2971-2986.

Luciano, A., & Carpenter-Song, E. A. (2014). A qualitative study of career exploration among young adult men with psychosis and co-occurring substance use disorder. *J Dual Diagn, 10*(4), 220-225.

McCarthy-Jones, S., Marriott, M., Knowles, R., Rowse, G., & Thompson, A. R. (2013). What is psychosis? A meta-synthesis of inductive qualitative studies exploring the experience of psychosis. *Psychosis, 5*(1), 1-16.

Mellifont, D., Smith-Merry, J., & Scanlan, J. N. (2016). Disabling accommodation barriers: A study exploring how to better accommodate government employees with anxiety disorders. *Work, 55*(3), 549-564.

Millner, U. C., Rogers, E. S., Bloch, P., Costa, W., Pritchett, S., & Woods, T. (2015). Exploring the work lives of adults with serious mental illness from a vocational psychology perspective. *J Couns Psychol, 62*(4), 642-654.

中山和子. 精神障害者の継続雇用支援に関する研究 ―法定雇用率発生事業所に焦点をあてて―. 東洋大学大学院紀要. 2019. (55), 79-95.

Nithsdale, V., Davies, J., & Croucher, P. (2008). Psychosis and the experience of employment. *J Occup Rehabil, 18*(2), 175-182.

Saavedra, J., López, M., Gonzáles, S., & Cubero, R. (2016). Does Employment Promote Recovery? Meanings from Work Experience in People Diagnosed with Serious Mental Illness. *Cult Med Psychiatry, 40*(3), 507-532.

Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: a scoping review. *J Occup Rehabil, 24*(1), 100-110.

Siu, P. S. K., Tsang, H. W. H., & Bond, G. R. (2010). Nonvocational outcomes for clients with~severe mental illness. *Journal of Vocational Rehabilitation, 32*, 15-24.

Subramaniam, M., Zhang, Y., Shahwan, S., Vaingankar, J. A., Satghare, P., Teh, W. L., . . . Chong, S. A. (2020). Employment of young people with mental health conditions: making it work. *Disabil Rehabil*, 1-11.

Sutton, D. J., Hocking, C. S., & Smythe, L. A. (2012). A phenomenological study of occupational engagement in recovery from mental illness. *Can J Occup Ther, 79*(3), 142-150.

Therrien, D., Corbière, M., & Collette, K. (2020). Workers with severe mental illness coping with clinical symptoms: Self-directed learning of work-health balance strategies. *Aust Occup Ther J, 67*(4), 341-349.

Thomas, T. L., Prasad Muliyala, K., Jayarajan, D., Angothu, H., & Thirthalli, J. (2019). Vocational challenges in severe mental illness: A qualitative study in persons with professional degrees. *Asian J Psychiatr, 42*, 48-54.

Torres Stone, R. A., Sabella, K., Lidz, C. W., McKay, C., & Smith, L. M. (2018). The meaning of work for young adults diagnosed with serious mental health conditions. *Psychiatr Rehabil J, 41*(4), 290-298.

Villotti, P., Corbiere, M., Fossey, E., Fraccaroli, F., Lecomte, T., & Harvey, C. (2017). Work Accommodations and Natural Supports for Employees with Severe Mental Illness in Social Businesses: An International Comparison. *Community Ment Health J, 53*(7), 864-870.

Zafar, N., Rotenberg, M., & Rudnick, A. (2019). A systematic review of work accommodations for people with mental disorders. *Work, 64*(3), 461-475.

第６章　パネル調査

第６章　パネル調査

前章では当事者が短時間勤務をどのようにとらえているか、また、将来の働き方をどのように考えているかについて、インタビュー調査の結果から論じた。本章では、精神障害のある労働者を対象としたパネル調査（同一の参加者を対象として複数回実施する調査）の結果を報告する。図６－１は本研究における本章の位置づけを示したものである。

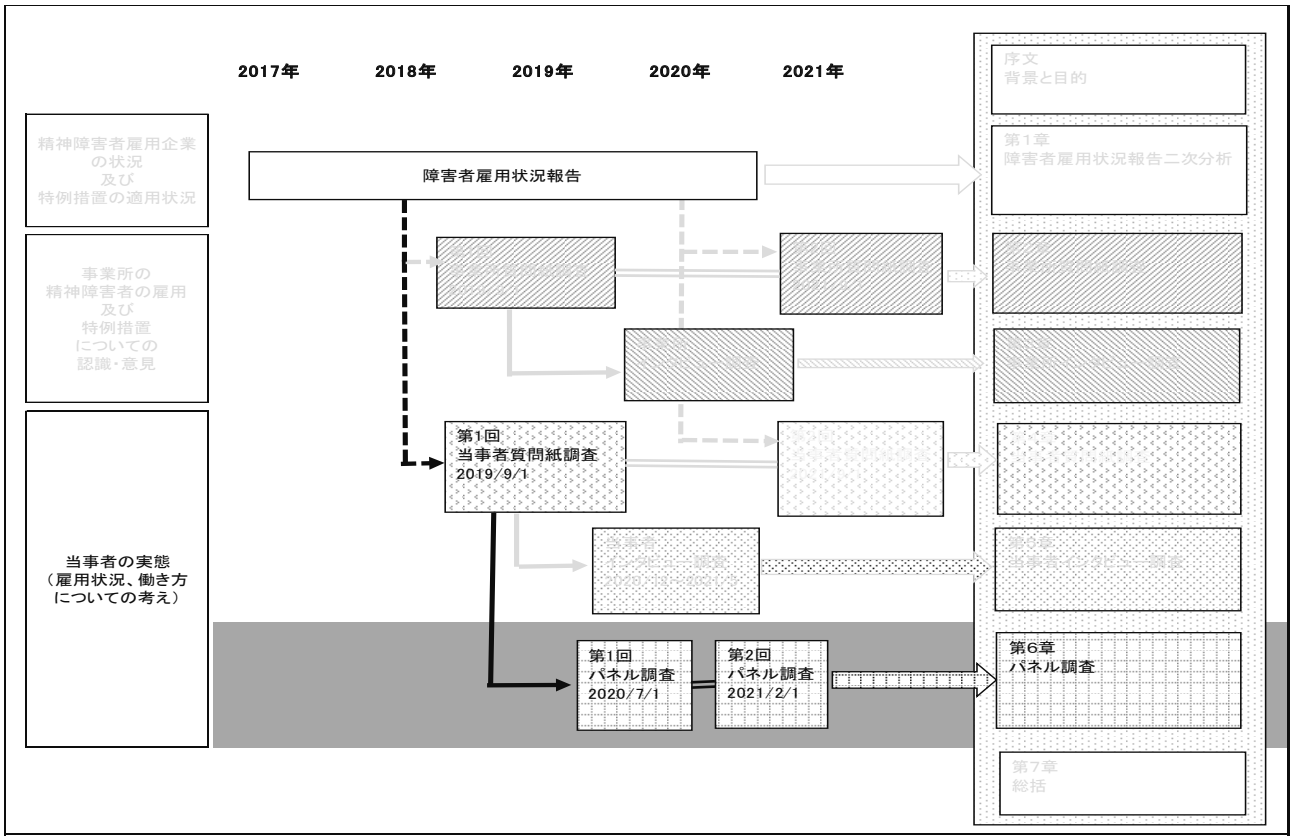


図６－１　本調査研究報告書における本章の位置づけ

第１節　背景と目的

第４章で見たように、本研究では 2019 年９月と 2021 年９月に特例適用者を対象とした質問紙調査（横断調査）を実施した。本章で報告するパネル調査は、①横断調査よりも詳細に職務内容や労働環境などに対する当事者の意識を明らかにすること、②当事者の意識や就労状況を経時的に把握することを目的とした。

第２節　手法

１　調査参加者

2019 年に実施した横断調査において、当事者にインタビュー調査への参加を希望するかどうかを尋ねた。266 名が参加を希望したものの[1]、全員を対象にインタビュー調査を実施することは難しいため、これら希望者 266 名へインタビュー調査の代替としてパネル調査を実施する旨を連絡した上で、パネル調査用の質問紙を送付した。パネル調査は二度実施しており、一度目は 2020 年７月、二度目は 2021 年２月である。パネル調査は当事者質問紙調査よりも詳細に当事者の意識を明らかにすることを目的としたため、当事者質問紙調査よりも質問数や自由回答数を多く設計した。具体的には、パネル調査では年齢や性別などの属性に加えて、労働時間／労働環境／人間関係に対する満足度、仕事のやりがい、フルタイム勤務に移行したいかどうか、仕事の難しさの程度などについて尋ねた。回答はおもに４－５項目のリッカート・スケールによった（質問項目の詳細は附録を参照）。

質問紙を送付した 266 名のうち、辞退等を除外した 262 名を対象とし、2020 年は 151 名、2021 年は 149 名が回答した（25 名は 2020 年のみ、23 名は 2021 年のみ回答）。両年とも回答した参加者数は 126 名だった。

２　データ分析

各質問項目に対する回答を記述統計によって表し[2]、参加者の職場環境に対する満足度などについて遷移確率（transition probabilities；時点１と２のあいだで、参加者の回答がどのように変動したか）を示した[3]。また、当事者の意識をより深く理解するために、選択式での回答と自由記述をあわせて分析した。統計解析には R ver. 4.0.4 と Stata ver.16 SE を使用した。

---

[1] 質問紙調査においてインタビュー調査への参加を希望した参加者群と希望しなかった参加者群を統計的に比較した結果、以下について統計的に有意な差が認められた。希望参加者群のほうが①年齢が高い、②農作業関連の仕事に従事している割合が比較的高い、③正社員、週労働時間 40 時間の割合が比較的高い、④現在の職場を働きやすいと認識している割合が比較的高い、⑤「働き続けるにあたって重要なこと（「仕事の内容」など 10 項目）」の総得点が高く、10 項目をより重視している。

[2] 本章では主として調査時に就労状態にあった参加者に関する分析を扱っている。調査当時就労状態になかった参加者の回答など、質問紙には入っているが本文中では触れられていない質問項目に対する回答については、付録表６-１～３を参照。

[3] 求積法の積分点を変更して確認した結果、パネルデータの統計解析で多く用いられる population-averaged model や random-effects model を本研究のパネルデータ解析において使用することは不適切であることが明らかになったため、これらのモデルを用いることは避けた。また、本研究のパネルデータでは 2020-2021 年間の変動が少ないため、fixed-effects model も使用できなかった。

第３節　結果

参加者の属性を表６－１に、就労状況を表６－２に示す。参加者の性別はおおむね男女半数ずつであり、大半が精神障害者保健福祉手帳を所持していた。自身の主たる精神障害として最も多く挙げられたのは統合失調症であり、次が気分障害である（表６－１）。参加者の多くは就労しており、所属先の産業としては医療、福祉が最も多く、職務内容は運搬・清掃・包装等が最も多かった（表６－２）。なお、2020 年には 137 名が、2021 年には 133 名が就労しており、このうち 103 名は両年において同じ企業に勤めていた。表６－３～６－10 は、遷移確率（2020-2021 年間で、参加者の回答にどのような変化があったか）を表している[4]。これらの表では行が 2020 年（表６－７では 2019 年）の数値を、列が 2021 年（表６－７では 2020 年）の数値を表す。一例として表６－３では、職務について 2020 年には 35 名が、2021 年には 32 名が「とても満足」と回答しており、2020 年に「とても満足」と回答した参加者 35 名のうち 77.1%にあたる 27 名が翌年も同様の回答をしたことがわかる。参加者の雇用形態については、表６－４に示すようにパート社員が最も多く、およそ 60～70%が現在の雇用形態に満足している（表６－５；「とても満足」と「やや満足」の合計）。平均的な週労働時間は 20-29.9 時間の場合が多く、これには 2020 年から 2021 年にかけて大きな変化はない（表６－６）。なお、2019 年実施の質問紙調査で特例適用者と判断できた参加者に限定して労働時間の変化を示したのが表６－７である。この表は 2019 年から 2020 年にかけての変化を表している。2019 年の質問紙調査で特例適用者と判断できた参加者 354 名のうち、2020 年のパネル調査に参加し、なおかつ労働時間に関する質問に有効な回答があったのは 52 名だった。このうち 71%にあたる 37 名は労働時間の変化がなく、労働時間が長くなった参加者の割合と短くなった参加者の割合とは 15%前後で同程度であるが、労働時間が短くなった参加者の数は長くなった参加者の数より１名のみ多い（８名対７名）。また、表６－８は特例適用者における 2020 年から 2021 年にかけての労働時間の変化を示している。大半（76%）は労働時間に変化はなく、2020 年から 2021 年にかけて労働時間が短くなった参加者の数（８名）は長くなった参加者の数（６名）より若干多い。

表６－９、６－10 は週当たりの最長あるいは最短労働時間を示したものである。どちらの表でも 20-29.9 時間が最も多いため、参加者の労働時間はおおむね固定的であると推測される。表６－11 は最長あるいは最短労働時間の理由を示している。最短労働時間の理由として多いのは「会社都合」か「自分の心身の状態」であるが、心身の状態を理由としている場合、おそらく参加者の体調がよくなかったために労働時間が短くなったということだと推測される。

[4] 遷移確率の表はそれぞれの質問項目に 2020、2021 の両年とも回答した参加者のデータを用いて算出した。

表６－１ 参加者の属性

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
平均年齢	44.0		44.5	
	n	%	n	%
性別				
男性	85	56.3	84	56.4
女性	62	41.1	63	42.3
精神障害者保健福祉手帳の所持				
所持している	146	96.7	145	97.3
所持していない	3	2.0	2	1.3
平均手帳所持期間（月数）	82.7		92.9	
手帳等級				
3級	65	43.0	66	44.3
2級	75	49.7	73	49.0
1級	4	2.5	4	2.7
主たる精神障害				
統合失調症	50	33.1	47	31.5
気分障害（うつ病あるいは双極性障害）	43	28.5	42	28.2
発達障害	30	19.9	31	20.8
その他	8	5.3	6	4.0
てんかん	7	4.6	7	4.7
高次脳機能障害	6	4.0	8	5.4
重複障害				
気分障害	15	9.9	12	8.1
その他（精神障害以外の障害あるいは疾患）	12	7.9	15	10.1
発達障害	12	7.9	9	6.0
その他（精神障害）	11	7.3	10	6.7
知的障害	7	4.6	8	5.4
統合失調症	3	2.0	3	2.0
てんかん	3	2.0	4	2.7
視覚障害	2	1.3	8	5.4
肢体不自由	2	1.3	2	1.3
内部障害	2	1.3	0	0.0
聴覚・言語障害	1	0.7	2	1.3
高次脳機能障害	1	0.7	1	0.7

※ 無回答、無効は計上していない

表６－２　参加者の就労状況

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
	n	%	n	%
就労状況				
一般企業で就労中	104	68.9	101	67.8
A型事業所で就労中	32	21.2	30	20.1
就労していない	9	6.0	15	10.1
特例子会社で就労中	1	0.7	2	1.3
現在の職場での平均勤務期間（月数）	43.3		50.3	
所属企業の産業				
医療、福祉	44	32.1	65	48.9
卸売業、小売業	22	16.0	20	15.0
サービス業	12	8.8	5	3.8
製造業	9	6.6	12	9.0
生活関連サービス業	9	6.6	2	1.5
その他	7	5.1	1	0.8
宿泊業、飲食サービス業	5	3.6	3	2.3
建設業	5	3.6	3	2.3
運輸業、郵便業	4	2.9	7	5.3
情報通信業	3	2.2	3	2.3
農林漁業・水産養殖業	2	1.5	1	0.8
複合サービス	2	1.5	2	1.5
鉱業採石業	1	0.7	0	0.0
教育・学習支援業	1	0.7	3	2.3
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.7	0	0.0
職種				
運搬・清掃・包装等	35	25.5	50	37.6
事務	31	22.6	28	21.1
サービス	18	13.1	13	9.8
その他	15	10.9	9	6.8
販売	10	7.3	5	3.8
生産工程	7	5.1	12	9.0
専門・技術	5	3.6	2	1.5
農林漁業	3	2.2	8	6.0
輸送・機械運転	2	1.5	1	0.8
保安	1	0.7	0	0.0
管理	1	0.7	0	0.0
建設・採掘	1	0.7	0	0.0

※ 無回答、無効は計上していない

表６－３　職務満足度の遷移確率（n=106）

		とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	計
とても満足	n	27	5	3	0	35
	%	77.1	14.3	8.6	0.0	100.0
やや満足	n	3	26	8	4	41
	%	7.3	63.4	19.5	9.8	100.0
やや不満足	n	1	6	12	7	26
	%	3.9	23.1	46.2	26.9	100.0
全く不満足	n	1	0	1	2	4
	%	25.0	0.0	25.0	50.0	100.0
計	n	32	37	24	13	106
	%	30.2	34.9	22.6	12.3	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

表６－４　雇用形態の遷移確率（n=110）

		正社員	嘱託社員	契約社員	パート社員	アルバイト社員	A型事業所利用者	計
正社員	n	6	0	0	0	0	0	6
	%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
契約社員	n	0	0	4	0	0	0	4
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
パート社員	n	1	1	0	64	3	2	71
	%	1.4	1.4	0.0	90.1	4.2	2.8	100.0
アルバイト社員	n	0	0	0	1	2	0	3
	%	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
A型事業所利用者	n	0	0	0	3	0	20	23
	%	0.0	0.0	0.0	13.4	0.0	87.0	100.0
その他	n	0	0	1	2	0	0	3
	%	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	100.0
計	n	7	1	5	70	5	22	110
	%	6.4	0.9	4.6	63.6	4.6	20.0	100.0

※１　行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

※２　2020 年に「嘱託社員」を、2021 年に「その他」を選択した参加者はいなかった

表６－５　雇用形態に対する満足度の遷移確率（n=101）

		とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	計
とても満足	n	19	5	0	1	25
	%	76.0	20.0	0.0	4.0	100.0
やや満足	n	4	30	3	1	38
	%	10.5	79.0	7.9	2.6	100.0
やや不満足	n	1	6	16	4	27
	%	3.7	22.2	59.3	14.8	100.0
全く不満足	n	2	0	4	5	11
	%	18.2	0.0	36.4	45.5	100.0
計	n	26	41	23	11	101
	%	25.7	40.6	22.8	10.9	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

表６－６　週労働時間の遷移確率（n=106）

		＜10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
＜10時間	n	3	2	1	0	1	7
	%	42.9	28.6	14.3	0.0	14.3	100.0
10-19.9時間	n	0	8	8	1	0	17
	%	0.0	47.1	47.1	5.9	0.0	100.0
20-29.9時間	n	4	6	41	2	1	54
	%	7.4	11.1	75.9	3.7	1.9	100.0
30-39.9時間	n	0	1	1	17	1	20
	%	0.0	5.0	5.0	85.0	5.0	100.0
40時間	n	0	0	2	1	5	8
	%	0.0	0.0	25.0	12.5	62.5	100.0
計	n	7	17	53	21	8	106
	%	6.6	16.0	50.0	19.8	7.6	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

表６－７　特例適用者の週労働時間の遷移確率　2019－2020 年（n=52）

		＜10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
20-29.9時間	n	1	7	37	4	3	52
	%	1.9	13.5	71.2	7.7	5.8	100.0
計	n	1	7	37	4	3	52
	%	1.9	13.5	71.2	7.7	5.8	100.0

※ 行が 2019 年の数値を、列が 2020 年の数値を表す

※ 2019 年の勤務先と 2020 年の勤務先が異なる参加者（４名）は除外した

表６－８　特例適用者の週労働時間の遷移確率　2020－2021 年（n=44）

		＜10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
＜10時間	n	0	0	1	0	0	1
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
10-19.9時間	n	0	1	3	1	0	5
	%	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0	100.0
20-29.9時間	n	4	3	25	0	1	33
	%	12.1	9.1	75.8	0.0	3.0	100.0
30-39.9時間	n	0	0	0	3	0	3
	%	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
40時間	n	0	0	2	0	0	2
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
計	n	4	4	31	4	1	44
	%	9.1	9.1	70.5	9.1	2.3	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

※ 2019 年の勤務先と 2021 年の勤務先が異なる参加者（９名）は除外した

表６－９　週あたりの最長労働時間の遷移確率（n=117）

		＜10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
＜10時間	n	2	1	1	0	1	5
	%	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	100.0
10-19.9時間	n	2	4	2	0	0	8
	%	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	100.0
20-29.9時間	n	3	5	41	3	2	54
	%	5.6	9.3	75.9	5.6	3.7	100.0
30-39.9時間	n	0	1	2	22	0	25
	%	0.0	4.0	8.0	88.0	0.0	100.0
40時間	n	1	1	2	3	18	25
	%	4.0	4.0	8.0	12.0	72.0	100.0
計	n	8	12	48	28	21	117
	%	6.8	10.3	41.0	23.9	18.0	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

表６－10　週あたりの最短労働時間の遷移確率（n=96）

		＜10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
＜10時間	n	5	3	6	2	0	16
	%	31.3	18.8	37.5	12.5	0.0	100.0
10-19.9時間	n	5	16	10	2	0	33
	%	15.2	48.5	30.3	6.1	0.0	100.0
20-29.9時間	n	4	8	18	4	0	34
	%	11.8	23.5	52.9	11.8	0.0	100.0
30-39.9時間	n	1	0	3	7	0	11
	%	9.1	0.0	27.3	63.6	0.0	100.0
40時間	n	0	0	0	1	1	2
	%	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	100.0
計	n	15	27	37	16	1	96
	%	15.6	28.1	38.5	16.7	1.0	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

表６－11　最長あるいは最短労働時間の理由（複数選択可）

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
	n	%	n	%
最長労働時間の理由（複数選択可）				
会社都合	57	41.6	59	44.4
自分の心身の状態	27	19.7	11	8.3
その他	24	17.5	29	21.8
新型コロナウイルスの影響	6	4.4	2	1.5
家族の状況や希望	4	2.9	4	3.0
最短労働時間の理由（複数選択可）				
自分の心身の状態	40	29.2	29	21.8
会社都合	37	27.0	34	25.6
その他	23	16.8	30	22.6
新型コロナウイルスの影響	16	11.7	11	8.3
家族の状況や希望	1	0.7	6	4.5

※ 無回答、無効は計上していない

表６－12 は参加者が過去半年以内に長期欠勤（≧２週間）したことがあるかどうかとその理由を示している。大半の参加者が長期欠勤をしておらず、少なくとも調査前半年間においては安定的に勤務していたことがわかる。また、欠勤の理由としては「自分の心身の状態」が最も多く、体調不良による欠勤であると思われる。

表６－12　長期欠勤の有無と理由（理由は複数選択可）

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
	n	%	n	%
長期欠勤				
あり	20	14.6	24	18.1
なし	112	81.8	104	78.2
欠勤の理由				
自分の心身の状態	11	55.0	13	54.2
新型コロナウイルスの影響	6	30.0	4	16.7
その他	3	15.0	11	45.8
会社都合	1	5.0	1	4.2
家族の状況や希望	1	5.0	0	0.0

※ 無回答、無効は計上していない

図６－２は、参加者の現在の労働時間に対する満足度を示したものである。2020 年、2021 年ともに「やや満足」と回答した参加者の割合が最も高く、約 40～50%を占めている。

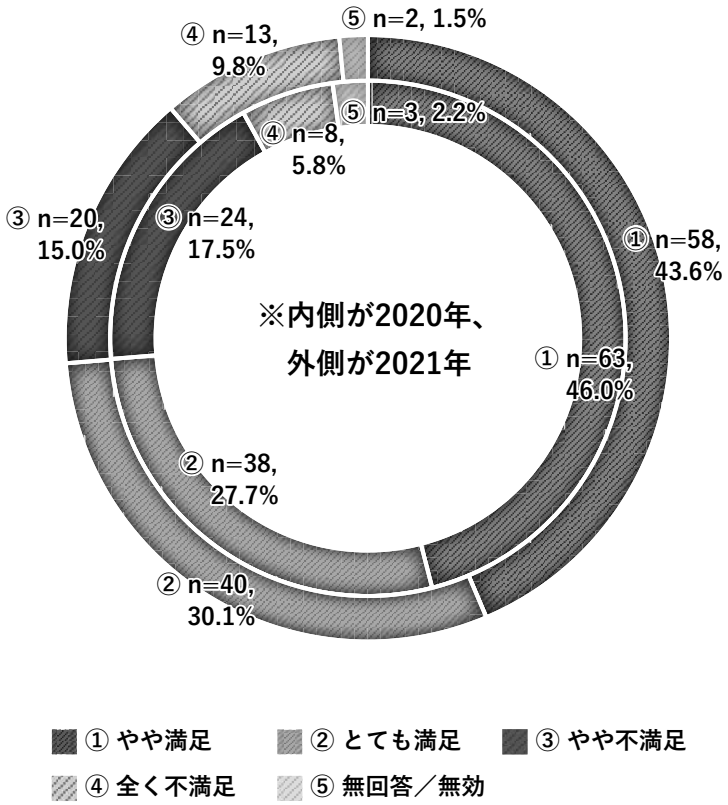


図６－２　現在の労働時間に対する満足度（2020 年；n=137，2021 年；n=133）

図６－３は、参加者の労働時間に対する希望がどの程度実際の労働時間に反映されているかを示している。2020 年、2021 年ともに「おおむね反映されている」、「すべて反映されている」と回答した参加者が 60%を超えている。図６－４は希望反映の程度と満足度の関連性を表したものである。この図では、参加者を満足度の程度によって二群に分類している（満足群＝「とても満足」あるいは「やや満足」と回答した参加者、不満足群＝「やや不満足」あるいは「全く不満足」と回答した参加者）。2020 年、2021 年ともに満足群は希望反映の程度が高く、不満足群は希望反映の程度が低くなっており、両年において二群の差は有意だった（Mann-Whitney U test; 2020 年、2021 年ともに $p < 0.001$）。

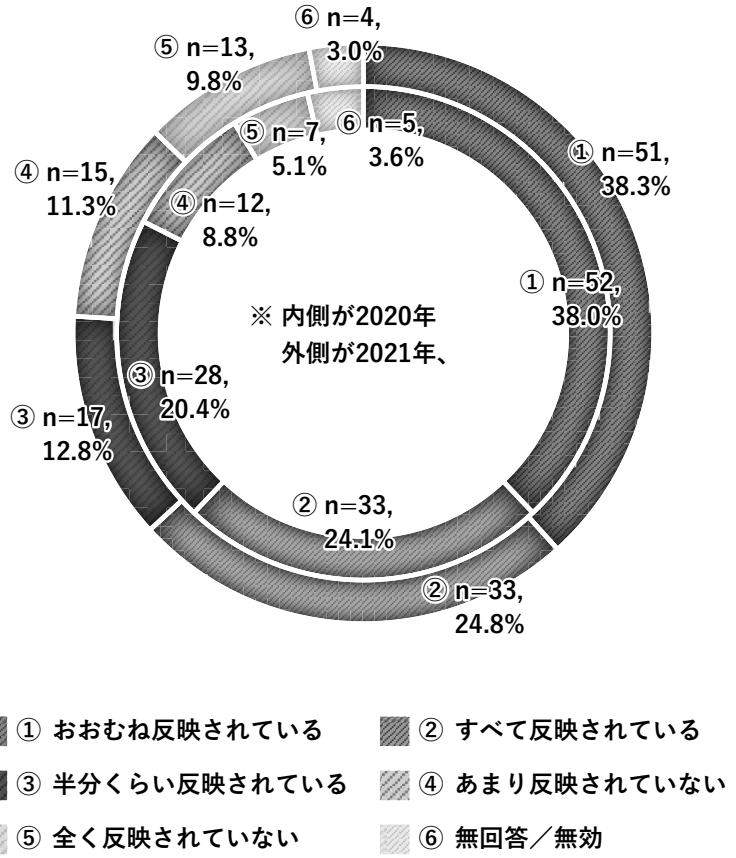


図６－３　労働時間に対する希望の反映程度（2020 年；n=137，2021 年；n=133）

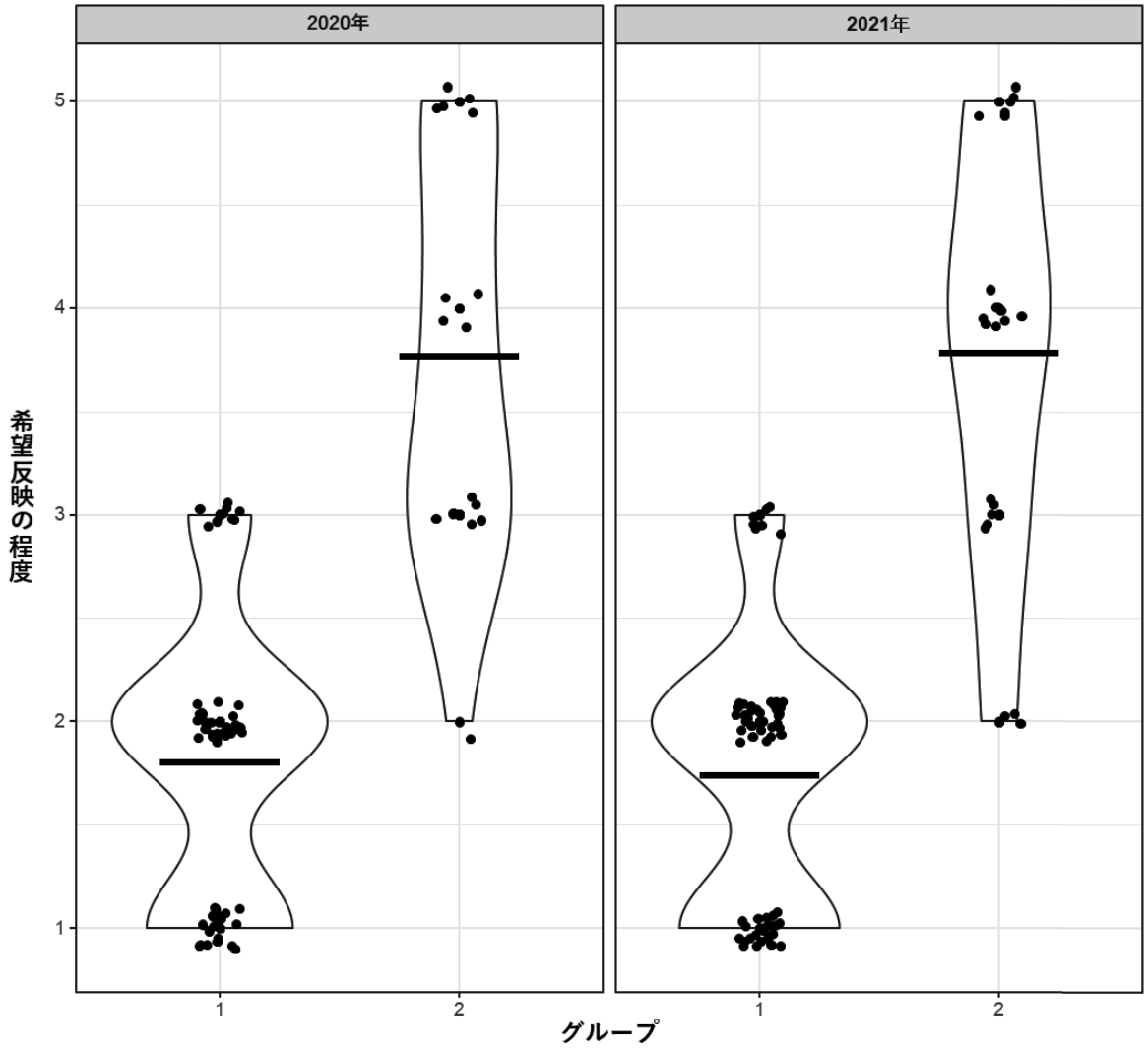


図６－４　労働時間に対する満足度と希望反映の程度の関連性

※１　グループ１＝満足群、グループ２＝不満足群

※２　希望反映の程度は数字が小さいほど反映程度が高い

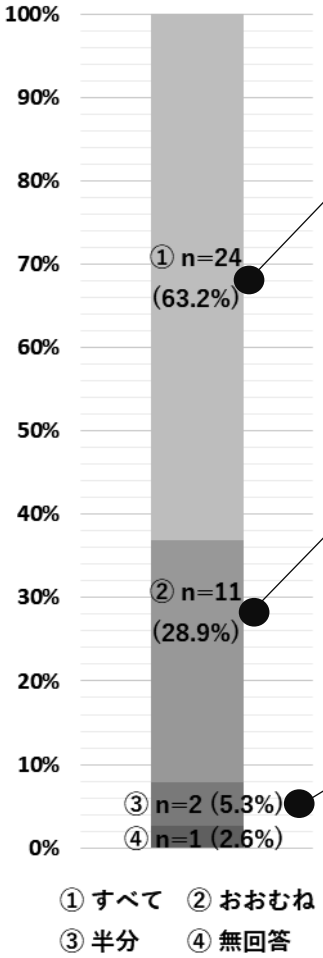
※３　図形の中の棒線は希望反映の程度を点数化した際の平均点

※４　図形の幅が太い箇所は回答数が多いことを表し、細い箇所は回答数が少ないことを表す

次に、満足度の程度ごとに参加者を分け、希望反映の程度に関する自由記述を分析した結果を以下に示す[5]（図６－５、６）。現在の労働時間に「とても満足」と回答した参加者は、2020 年が 38 名（うち 37 名が希望反映程度について回答）、2021 年が 40 名（うち 38 名が希望反映程度について回答）だった。2020 年、2021 年ともに「すべて反映されている」と回答した参加者の場合、勤務先が自身の希望を考慮してくれることに満足しており、参加者間で自由記述の内容に質的な差異はほぼ認められなかった。これに対して「おおむね反映されている」とした参加者の自由記述には違いがあり、勤務先で配慮を受けていると肯定的な認識をしている参加者もいるが、「もっと働きたい」という希望がある参加者や、勤務先の状況に合わせて労働時間が決定されたと回答した参加者もおり、おそらくそういった事情のために「すべて反映されている」という選択肢を選ばなかったと推測される参加者もいる。

[5] 自由記述の例の選択にあたっては、①各カテゴリーにおいて最も多かった内容のものと、それとは質的に異なる内容のものの両方を選ぶ（たとえば図６-５、６では「すべて（反映されている）」、「おおむね（反映されている）」などがカテゴリーにあたる）、②あるひとつのカテゴリー内で自由記述の内容が同様のもののみである場合は、この内容の記述例を示す、③自由記述の記入があった人数が１名のカテゴリーではその１名の自由記述を記載する、④自由記述の例は 2020 年、2021 年でそれぞれ異なる参加者の記述から選択するの四点を原則としており、この原則は図６-５、６だけでなく、以降の自由記述の分析においても同様である。また、自由記述の例を示す際には、明らかな誤字は訂正したが、それ以外については参加者の記述のまま記載した。

≪選択式での回答≫　　≪理由に関する自由記述の例≫



①【すべて反映されている（自由記述記入者数＝11 名）】

「就職をする時に希望を出していて、その通りになっているから」

「６時間勤務希望だったので、今月から６時間勤務となり満足している」

②【「おおむね反映されている（自由記述記入者数＝６名）】

「体調をととのえやすい。疲れが消化できる」

「過去何回か現在の労働時間より長く働いたことがありましたが、そのたびに体調不良になり長く休んでしまったが、現在の労働時間では２年くらい続けられており、自分の体力に合わせた働き方ができている」

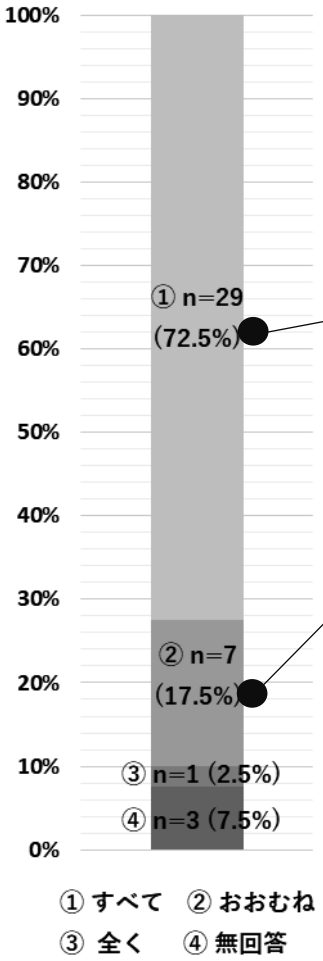
「もっと働きたい」

③【半分くらい反映されている（自由記述記入者数＝１名）】

「希望を出してもまったくそっくりそのままは無理。人があってのお客様あっての仕事だから」

図６－５　労働時間に対する希望反映の程度　2020 年（現在の労働時間に「とても満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数＝18 名）

≪選択式での回答≫



≪理由に関する自由記述の例≫

①【すべて反映されている（自由記述記入者数＝15名）】

「入社面接の時に希望の労働時間を聞かれ、現在の労働時間に反映して頂きました。
会社の初めての障害者雇用が私だったのもあると思います」

「体調面で、配慮されているので反映している」

②【おおむね反映されている（自由記述記入者数＝５名）】

「指定された状況に合わせられている」

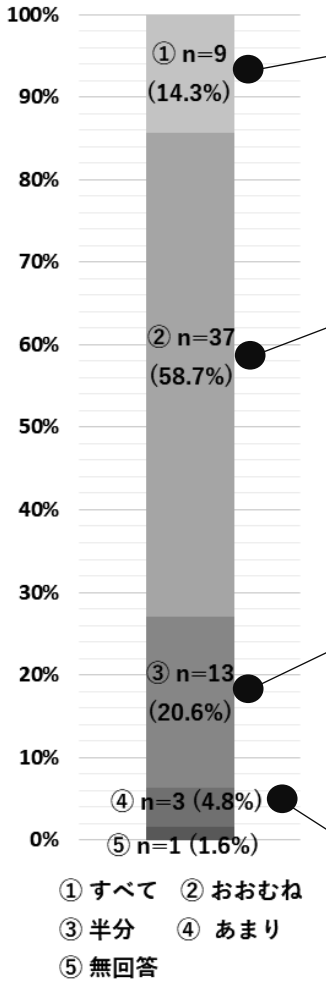
「午前中、眠気の強い時間がすぎてからの業務にしてくれたから」

図６－６　労働時間に対する希望反映の程度　2021 年[6]（現在の労働時間に「とても満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数＝20 名）

6 「全く反映されていない」とした参加者１名は自由記述の記入がなかった。

図６－７、８は、現在の労働時間に「やや満足」と回答した参加者による希望反映の程度についての自由記述の例である。満足度に関して 2020 年は 63 名が「やや満足」としており（うち 62 名が希望反映程度について回答)、2021 年は 58 名が同様の回答をした（全員が希望反映程度について回答)。自由記述からは、自身の希望が考慮され、満足しているケースと、勤務先の都合等により希望を考慮されていないケースとがあることがわかる。

≪選択式での回答≫



≪理由に関する自由記述の例≫

①【すべて反映されている（自由記述記入者数＝３名）】

「会社との合意で労働時間は決定している」

②【おおむね反映されている（自由記述記入者数＝15 名）】

「トライアル後、正式雇用が決定した時の面談で、時間延長のお願いを事業所にしました。
ところが、実質却下され、当初以来の勤務時間が続いています。申し出た時点ではトライアル終了し、
かなり『ハイ』になっていたこともありますが、現在は寧ろ所定の時間しか働けないとある種諦めました」

「お給料の面から見ると、もう少し長く働きたいから」

「フルタイムでの勤務に不安があり、現在の労働時間での勤務という契約をしています」

③【半分くらい反映されている（自由記述記入者数＝６名）】

「9：30～16：15 分で現状で良いと思います」

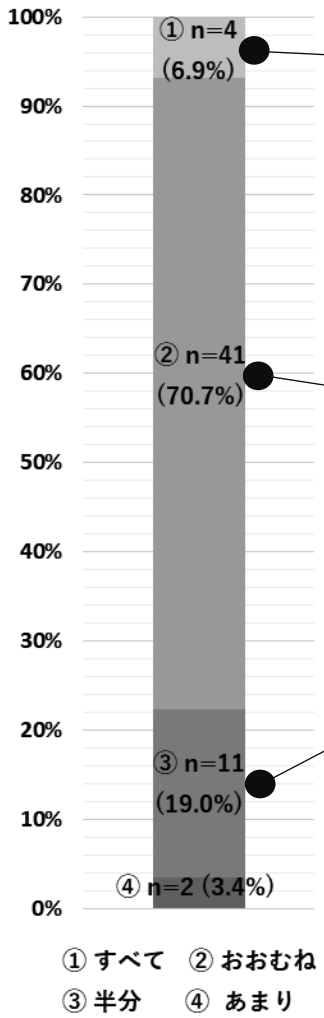
「１日５h 勤務で、１時間増やしたいと言ったら、電話対応ができるようになったらと言われた」

④【あまり反映されていない（自由記述記入者数＝１名）】

「（職務の性質上、労働時間に）自分の意見が反映されにくい」（※実際には自由記述欄に職務内容の具体的な記述があったが、個人が特定される怖れがあるため、内容を変えずに表現を変更してある）

図６－７　労働時間に対する希望反映の程度 2020 年（現在の労働時間に「やや満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数＝25 名）

≪選択式での回答≫



≪理由に関する自由記述の例≫

①【すべて反映されている（自由記述記入者数＝３名）】

「連絡の不備が無ければ、全面的にリクエストが受け入れられるようになっており、不満を持つ理由が無い」

「４時間という決まりだったため」

②【おおむね反映されている（自由記述記入者数＝21 名）】

「１日４時間の短時間労働から始めて、勤務時間を体調に合わせて少しずつ延ばしてきた。
これは自らの希望で延ばしてもらって、希望通りにしてもらった」

「トライアル雇用（６か月）終了時、時間延長の打診をしましたが、受け容れて貰えませんでした。
『１（「すべて反映されている」）』にするのが自分の障害を考えた場合合理的ですが、敢えて私の本心の介入も含めて下げました」

「体調不良のためフルタイムは望んでいません」

③【半分くらい反映されている（自由記述記入者数＝５名）】

「体の事を考えてもらい、約３日勤務で休をもらっている」

「フルタイム勤務ですが、１週間当たりの労働時間が 30 時間以上 40 時間未満が年間半年くらいあったため」

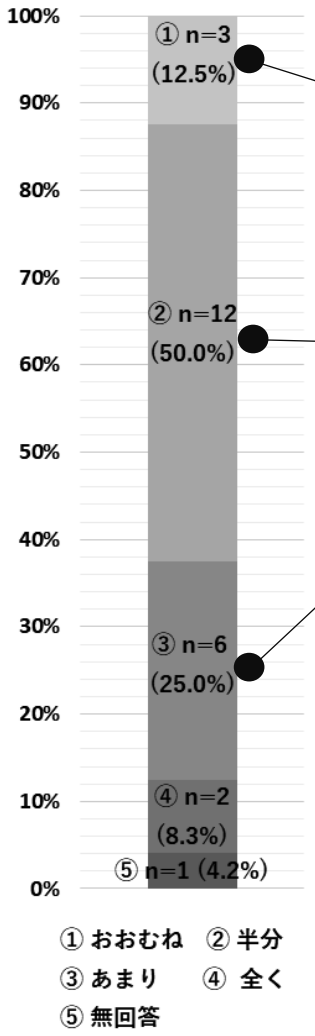
図６－８　労働時間に対する希望反映の程度 2021 年（現在の労働時間に「やや満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数＝29 名[7]）

7 「あまり反映されていない」を選択した参加者群の場合、自由記述欄への記入があったケースは０件だった。

図６－９、10 に、現在の労働時間に「やや不満足」と回答した参加者による希望反映の程度についての自由記述の例を示す[8]。2020 年は 24 名が「やや不満足」と回答し（うち 23 名が希望反映程度について回答）、2021 年は 20 名が同様の回答をした（全員が希望反映程度について回答）。自由記述について「やや満足」の参加者（図６－７、８）と「やや不満足」の参加者（図６－９、10）を比較すると、勤務先の都合等により希望を考慮してもらえないケースは両方に存在しており、労働時間に対する満足度には希望の反映程度のほかの要素も影響することを示唆している。

[8] 参加者の意見として社会保険加入に関するものがあるが、社会保険加入の条件は①労働時間が週 20 時間以上、②月額賃金 8.8 万円以上、③勤務期間の見込みが 1 年以上、④学生は除外、⑤労働者数 500 人以下の企業では労使の合意がある場合である。

≪選択式での回答≫　　≪理由に関する自由記述の例≫



①【おおむね反映されている（自由記述記入者数＝３名）】

「現在、７時間勤務の契約をしていますが、出来るだけ早く８時間勤務と出来れば正社員になりたい」

「通院日の休日は優先してくれている」

②【半分くらい反映されている（自由記述記入者数＝８名）】

「休けい時間が 15 分位あり、また４時間規則通り時間（13：00～17：00）で仕事をしているので、希望や反映につながっている」

「社保加入で働きたいが、30 時間未満だといわれた」

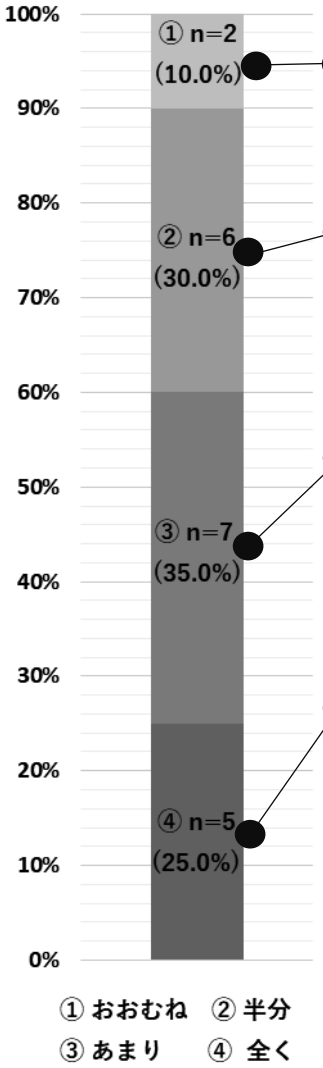
③【あまり反映されていない（自由記述記入者数＝２名）】

「労働時間を増やしたいが、あまり仕事がない（今後仕事は増える予定だが時間は増えない）」

図６－９　労働時間に対する希望反映の程度 2020 年（現在の労働時間に「やや不満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数＝13 名[9]）

[9] ④「全く反映されていない」と回答した参加者群の場合、自由記述欄への記入があったケースは０件だった。

≪選択式での回答≫



≪理由に関する自由記述の例≫

①【おおむね反映されている（自由記述記入者数＝２名）】

「自分としては働きたいが、体力がついていかないので時間で制限されている」

②【半分くらい反映されている（自由記述記入者数＝２名）】

「１日５h でも疲れてしまう。在宅勤務希望だがない」

③【あまり反映されていない（自由記述記入者数＝４名）】

「新型コロナウイルスによる緊急事態宣言が出て、１日の勤務時間が２.５時間にされて、残りの時間、何をやっていれば良いのか分からない状況です」

「契約上、時間が決められているとのこと」

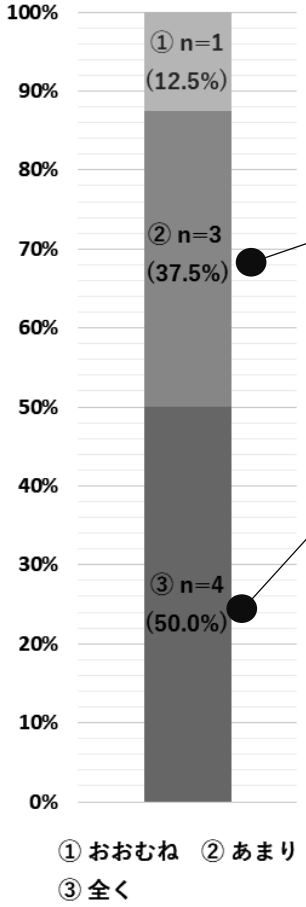
④【全く反映されていない（自由記述記入者数＝４名）】

「精神状態の不良による欠勤はあるが、肉体的な不良（発熱、かぜ）での欠勤は無く、勤務時間の延長を求めても応じてもらえないです」

図６－10　労働時間に対する希望反映の程度　2021 年（現在の労働時間に「やや不満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数＝12 名）

図６－11、12 は、現在の労働時間に「全く不満足」と回答した参加者の希望反映の程度に関する自由記述の例である。2020 年は８名、2021 年は 13 名が「全く不満足」と回答した（両年とも全員が希望反映程度について回答）。自由記述からは、参加者が勤務先の都合や相談体制等により自身の希望を考慮されず、不満を持っていることがうかがえる。

≪選択式での回答≫



≪理由に関する自由記述の例≫

②【あまり反映されていない（自由記述記入者数＝１名）】

「会社との雇用契約がその時間の為」

③【全く反映されていない（自由記述記入者数＝４名）】

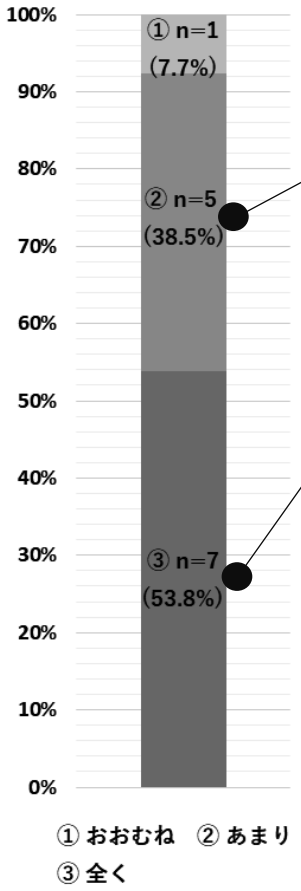
「30 時間以上働きたいと言っているのに特例措置で、３年以内の精神障害者は、短時間でも１人とカウントされるため、働かせてもらえなかった」

「社会保険の加入要件を満さぬように、労働時間を制限されている」

図６－11　労働時間に対する希望反映の程度　2020 年（現在の労働時間に「全く不満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数＝５名[10]）

10 「おおむね反映されている」を選択した参加者群の場合、自由記述欄への記入があったケースは０件だった。

≪選択式での回答≫　　≪理由に関する自由記述の例≫



②【あまり反映されていない（自由記述記入者数＝２名）】

「早朝出勤が多い。通勤経路が長い」

③【全く反映されていない（自由記述記入者数＝２名）】

「仕事についた時期と変化がない。生活の為増やしたいが、相談しづらく、希望を正式に伝える機会がつくられていない」

図６－12　労働時間に対する希望反映の程度 2021 年（現在の労働時間に「全く不満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数＝４名）[11]

11 「おおむね反映されている」を選択した参加者群の場合、自由記述欄への記入があったケースは０件だった。

表６－13、14 は参加者の現在の労働時間と今後働きたいと考えている労働時間の比較を表すものである。概して現在の労働時間からの変更を希望しない参加者が多いが、変更を希望する参加者については労働時間の延長を望んでいるケースのほうが多い。表６－15 は、今後の労働時間の希望を遷移確率で表したものである。20-29.9 時間かそれよりも長い労働時間を希望した参加者が大半を占めている。また、2020 年に 20-29.9 時間を希望した参加者 47 名のうち約 30%にあたる 13 名は翌年には 30-39.9 時間を希望した。図６－13、14 は労働時間の希望の理由に関する自由記述例を表すものである（引用のあとの括弧内は現在の労働時間を表す）。なお、遷移確率は 2020 年と 2021 年の両方において質問に回答した参加者のみを対象として算出しているが、図６－13、14 にはいずれかの年のみ回答した参加者も含まれている[12]。現在の労働時間の維持あるいは短縮を希望する参加者の場合、現状への満足あるいは体調等による制限を理由としており、これに対して労働時間の延長を希望する参加者の場合は収入の増加や社会保険への加入、体調の改善に加えて、自立や何かの役に立ちたいという希望といった内面的な理由もあった。

[12] 両年とも母数は調査時点で就労していた人数（2020 年；n=137, 2021 年；n=133）。

表６－13　現在の労働時間と希望労働時間の比較　2020 年（n=131）

		希望労働時間				
		＜10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間
現在の労働時間	＜10時間	6	0	1	0	1
	10-19.9時間	0	9	8	4	1
	20-29.9時間	0	3	47	10	5
	30-39.9時間	0	1	4	12	10
	40時間	0	0	1	2	6

※ 無回答、無効は計上していない

表６－14　現在の労働時間と希望労働時間の比較　2021 年（n=122）

		希望労働時間				
		＜10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間
現在の労働時間	＜10時間	4	0	2	2	1
	10-19.9時間	1	3	7	2	1
	20-29.9時間	0	2	34	19	6
	30-39.9時間	0	1	3	14	7
	40時間	0	0	2	0	11

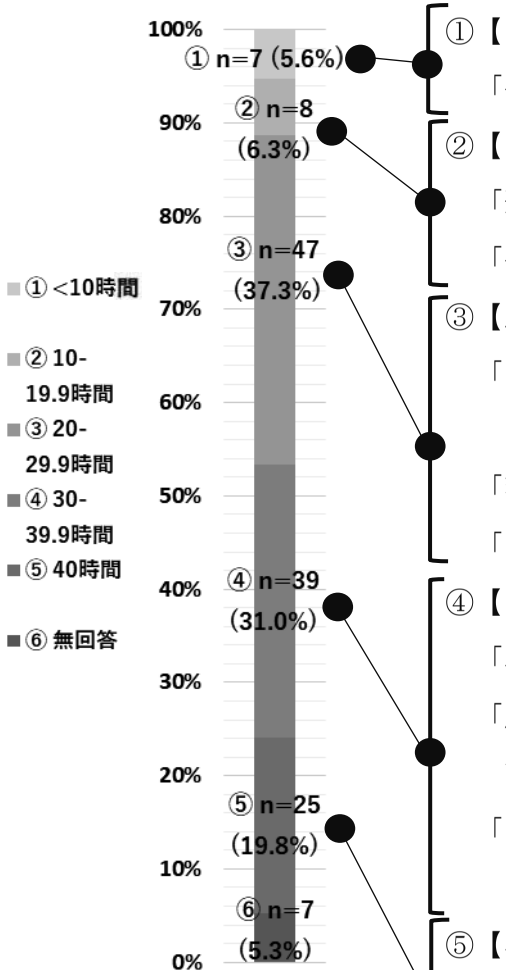
※ 無回答、無効は計上していない

表６－15　今後の労働時間に関する希望の遷移確率（n=103）

		＜10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
＜10時間	n	3	0	1	1	0	5
	%	60.0	0.0	20.0	20.0	0.0	100.0
10-19.9時間	n	2	4	2	0	0	8
	%	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	100.0
20-29.9時間	n	0	2	31	13	1	47
	%	0.0	4.3	66.0	27.7	2.1	100.0
30-39.9時間	n	0	0	4	17	2	23
	%	0.0	0.0	17.4	73.9	8.7	100.0
40時間	n	0	0	3	5	12	20
	%	0.0	0.0	15.0	25.0	60.0	100.0
計	n	5	6	41	36	15	103
	%	4.9	5.8	39.8	35.0	14.6	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

≪選択式での回答≫



≪理由に関する自由記述の例≫

①【10 時間未満を希望する参加者群（自由記述記入者数＝１名）】

「今以上は、身体、精神的には辛い」（10 時間未満）

②【10-19.9 時間を希望する参加者群（自由記述記入者数＝４名）】

「選択した時間で働きたいが、収入が少なくなるので難しい」（20-29.9 時間）

「今の時間でいっぱいいっぱいだから」（20-29.9 時間）

③【20-29.9 時間を希望する参加者群（自由記述記入者数＝36 名）】

「フルタイムで働くと負担がきついが、これ以上短くすると給与が少なくなるため、現状くらいの状態がいちばんいいと感じている」（30-39.9 時間）

「現状に満足しているため」（20-29.9 時間）

「この位の労働時間でないと、長い時間働くと障がいの症状が出る為」（20-29.9 時間）

④【30-39.9 時間を希望する参加者群（自由記述記入者数＝19 名）】

「収入を増やしたい　勤務中にやりたい仕事が沢山ある」（10-19.9 時間）

「厚生年金と健保に加入がしたい。主人も障害２級で仕事にはつけないので私が働かないといけないので」（10-19.9 時間）

「自分の生活のことを考えると、月 10 万円前後では生活が成り立たない。親も高齢のため将来的な不安がとても大きい」（20-29.9 時間）

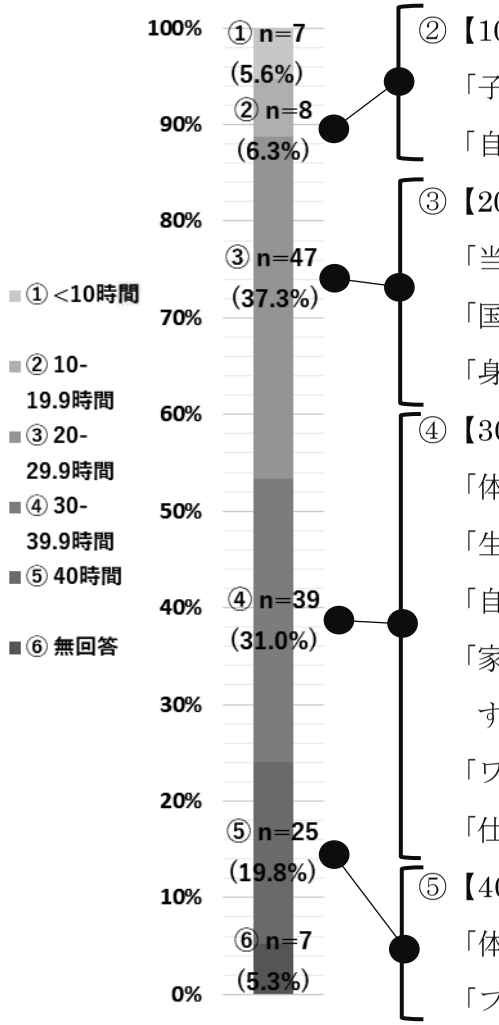
⑤【40 時間を希望する参加者群（自由記述記入者数＝17 名）】

「収入を増やしたいので」（20-29.9 時間）

「体力的には、健常者と同様に働けると主治医から言われている」（20-29.9 時間）

図６－13　希望する労働時間（2020 年；自由記述記入者総数＝77 名）

≪選択式での回答≫



≪理由に関する自由記述の例≫

②【10-19.9 時間を希望する参加者群（自由記述記入者数＝６名）】

「子育ての関係上、仕方なく」（10-19.9 時間）

「自分の障害を考えると、現状維持が最良であろうと思います。あとは『継続』のみです」（10-19.9 時間）

③【20-29.9 時間を希望する参加者群（自由記述記入者数＝32 名）】

「当分今の状態でいたいから」（20-29.9 時間）

「国保から社保に変わりたいのと、もっと給料を増やしたい」（20-29.9 時間）

「身体的に辛いから」（40 時間）

④【30-39.9 時間を希望する参加者群（自由記述記入者数＝28 名）】

「体調や気持ちがあれば少しふやしても良いと思ったため」（20-29.9 時間）

「生活のため。今の勤務時間では足りない」（20-29.9 時間）

「自立し、税金や年金も納め１人前に生きたい」（20-29.9 時間）

「家に帰ってもやる事がないですし、何かの役に立っていれば、自然と、生きていける様な気がするからです」（10-19.9 時間）

「ワークライフバランスを考えると、上記の時間（30-39.9 時間）が最適だと思う」（30-39.9 時間）

「仕事がいっぱいあって、６時間でへとへとだから」（30-39.9 時間）

⑤【40 時間を希望する参加者群（自由記述記入者数＝15 名）】

「体調面で状態もよくなっていて、収入なども考慮し今後はフルタイムを希望している」（30-39.9 時間）

「フルタイムで身分が保証されている雇用形態で働きたい」（30-39.9 時間）

図６－14　希望する労働時間（2021 年；自由記述記入者総数＝81 名[13]）

[13] 10 時間未満を希望した参加者の場合、自由記述に記載があった人数は２名だったが、両名とも記載が「わからない」等だったため除外した。

表６－16 は、参加者の勤務形態（フルタイム／短時間）と、短時間労働者におけるフルタイム移行への希望を表したものである。参加者の大半が短時間労働者であり、フルタイム移行を希望する参加者としない参加者とがそれぞれおおむね半分ずつを占めた。フルタイム移行を希望する場合、すぐにでもフルタイムで働きたい参加者と将来的にフルタイムで働きたい参加者とに分かれる。すぐにでもフルタイムで働きたい参加者に関しては、その理由として全員が収入の増加を挙げた（表６－17)。将来的にフルタイムで働くことを希望する参加者の場合も、フルタイム希望の理由としては収入の増加が最も多かったが、現時点では希望しない理由としては体調や体力面での懸念が多く選択された（表６－18)。同様に、フルタイムを希望しない参加者も体調や体力面での懸念を多く挙げたが、現在の働き方が自分に合っているという参加者の割合も高く、2021 年にはこの理由の占める割合が最も高かった（表６－19、60.9%, n=28)。

表６-16　勤務形態（フルタイム／短時間）とフルタイム移行の希望

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
	n	%	n	%
勤務形態（フルタイム／短時間）				
短時間	89	65.0	103	77.4
フルタイム	33	24.1	18	13.4
その他	9	6.6	6	4.5
フルタイム希望				
すぐにでもフルタイムで働きたい	12	12.2	16	15.5
将来的にフルタイムで働きたい	31	31.6	33	32
フルタイムは希望しない	42	42.9	46	44.7
わからない	7	7.1	6	5.8

※ 無回答、無効は計上していない

表６-17　すぐにでもフルタイムを希望する理由（複数選択可）

	2020 (n=12)		2021 (n=16)	
すぐにでもフルタイムを希望する理由				
収入を増やしたい	12	100.0	16	100.0
体調が安定している	7	58.3	4	25.0
社会保障（年金や健康保険等）に入りたい	7	58.3	8	50.0
体力に余裕がある	5	41.7	7	43.8
働きやすい環境が整っている	5	41.7	3	18.8
仕事が好き	4	33.3	7	43.8
時間に余裕がある	4	33.3	5	31.3
キャリアアップをはかりたい	3	25.0	4	25.0
その他	0	0.0	3	18.8

表６-18　将来的にフルタイムを希望する理由（複数選択可）

	2020 (n=31)		2021 (n=33)	
将来的にフルタイムを希望する理由				
収入を増やしたい	27	87.1	26	78.8
キャリアアップをはかりたい	9	29.0	14	42.4
仕事が好き	7	22.6	11	33.3
社会保障（年金や健康保険等）に入りたい	6	19.4	12	36.4
その他	4	12.9	4	12.1
現在フルタイムを希望しない理由				
体調や病状の悪化が心配	16	51.6	14	42.4
体力が続かない	13	41.9	12	36.4
体調が整っていない	12	38.7	11	33.3
今の働き方が自分に合っている	8	25.8	9	27.2
家事などとの両立が難しい	6	19.4	4	12.1
その他	6	19.4	4	12.1
主治医や家族から止められている	3	9.7	4	12.1
十分な収入を得ている	3	9.7	2	6.0
ほかにやりたいことがある	2	6.5	3	9.0

表６-19　フルタイムを希望しない理由（複数選択可）

	2020 (n=42)		2021 (n=46)	
フルタイムを希望しない理由				
体調や病状の悪化が心配	24	57.1	25	54.3
体力が続かない	23	54.8	27	58.7
今の働き方が自分に合っている	21	50.0	28	60.9
体調が整っていない	11	26.2	11	23.9
主治医や家族から止められている	6	14.3	11	23.9
ほかにやりたいことがある	5	11.9	7	15.2
家事などとの両立が難しい	4	9.5	5	10.9
その他	3	7.1	5	10.9
十分な収入を得ている	2	4.8	2	4.3

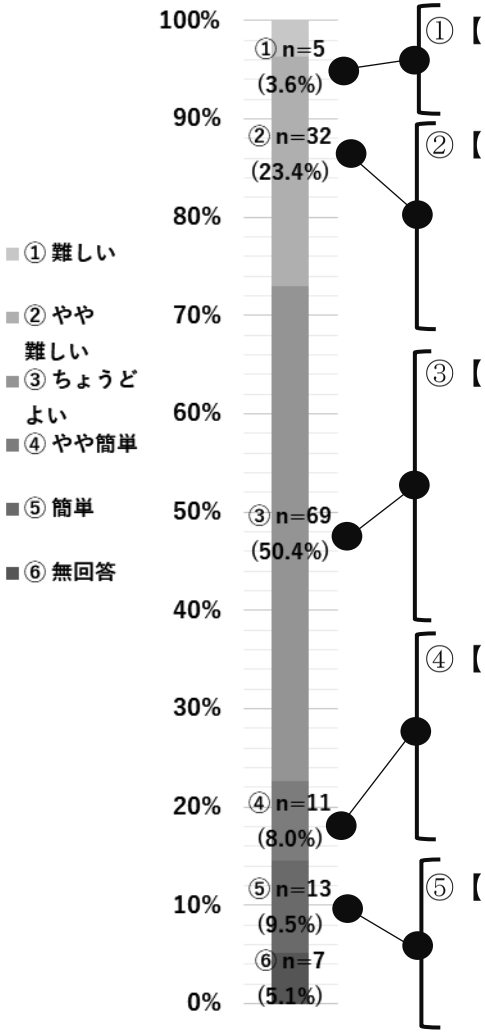
表６－20 は仕事の難易度に対する認識の遷移確率を示したものである。両年とも「ちょうどよい」を選択した参加者が最も多い。図６－15、16 は仕事の難易度に対する認識について、選択式の回答割合と具体的な状況に関する自由記述の例を示したものである。「ちょうどよい」を選択した参加者たちの自由記述からは、体調に合わせた仕事を提供されているなど、適切な配慮を受けていることがわかる一方で、「簡単」を選択した参加者の自由記述からは、自身の能力等に見合っていない仕事に従事しており、仕事に価値を見出せていない参加者もいることがうかがえる。

表６－20　仕事の難易度に対する認識の遷移確率（n=98）

仕事の難易度		難しい	やや難しい	ちょうどよい	やや簡単	簡単	計
難しい	n	2	2	1	0	0	5
	%	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	100.0
やや難しい	n	3	9	6	1	0	19
	%	15.8	47.4	31.6	5.3	0	100.0
ちょうどよい	n	1	11	37	5	4	58
	%	1.7	19	63.8	8.6	6.9	100.0
やや簡単	n	0	0	2	1	3	6
	%	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0	100.0
簡単	n	0	0	0	1	9	10
	%	0.0	0.0	0.0	10.0	90.0	100.0
計	n	6	22	46	8	16	98
	%	6.1	22.5	47.0	8.2	16.3	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

≪選択式での回答≫



≪具体的な状況についての記述の例≫

①【「難しい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝４名)】

「工業の勉強をしたことはないので大変」

②【「やや難しい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝23 名)】

「本来（体力面を除けば）難しい職種ではありません。ですが、同僚（清掃員は４人（私含め）います）との意思疎通など、(精神の）私には難しい点もあります。(時間が経てば気付く事が多いですが)」

「時間に追われて、工夫が必要。一人での仕事なので、応援がたのめない」

③【「ちょうどよい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝36 名)】

「勤務時間、仕事内容（PC を利用した事務補助）が、現在の自分の体調に対して、ちょうどよい負荷になっていると思えるから」

「清掃なのでむずかしい業務ではない」

「やりたいことを自由にさせてもらえている」

④【「やや簡単」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝８名)】

「清掃や備品の補充など。目的ややるべきことが明確で難しいと思うことはほとんどありません」

「今の仕事はかんたん&時間がかかる作業が中心、とてもものたりない。頭やコツコツとした事務的作業がしたい」

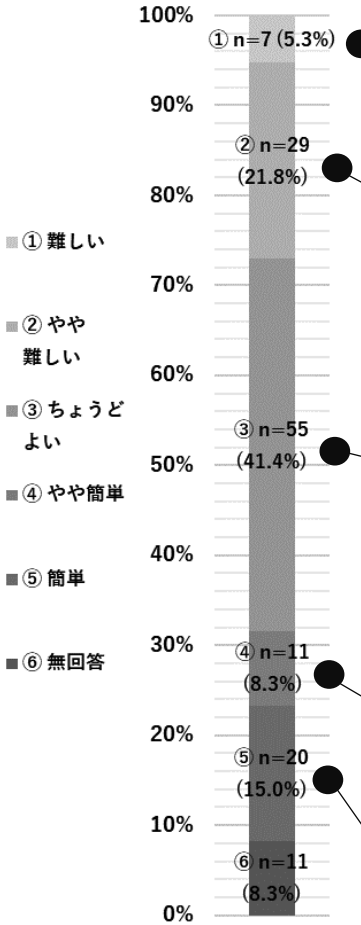
⑤【「簡単」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝10 名)】

「とても簡単で誰にでもできる仕事です」

「調理や接客等は、いままで経験してきた分野なので」

図６－15　仕事の難しさに対する認識（2020 年；自由記述記入者総数＝81 名）

≪選択式の回答≫



≪具体的な状況についての自由記述の例≫

①【「難しい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝６名)】

「今の仕事場の工程が長年働いている人向けの仕事なため」

②【「やや難しい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝23 名)】

「手順にとまどう時がある」

「仕事の内容自体に問題なし。人から依頼された仕事についての確認等。依頼主の様子、都合、タイミングのいい時を見つけ伺うのが難しい」

③【「ちょうどよい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝26 名)】

「私の体調にあわせて働かせてもらせるから」

「上司の適切な指導があり、業務に支障はない」

「１年半ほどたってだいぶ仕事はなれてきました。新しい作業も自分から言えばやらせてもらえたりします」

④【「やや簡単」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝７名)】

「誰にでもできる簡単な仕事ですし、体調に合わせて自分のペースでできます。ただ清掃する場所によって、やや気をつかう所もあるので、やや簡単にしました」

「なれすぎて、物たりなさを感じるから」

⑤【「簡単」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝13 名)】

「雑用が多く、人の役に立っていると思えない。単調な仕事。キャリアップや学びがない」

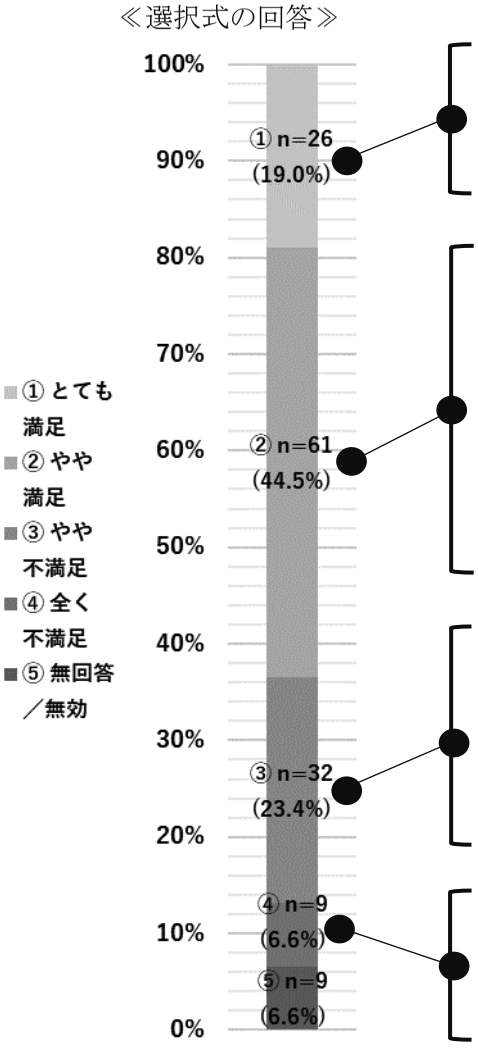
図６－16　仕事の難しさに対する認識（2021 年；自由記述記入者総数＝75 名）

表６－21 は職場の人間関係に対する満足度の遷移確率を示している。後述する職場環境に対する認識（表６－22）でも同様の傾向がみられるが、2020 年と 2021 年で同様の回答をした参加者の割合が高いため遷移確率が低く、例えば 2020 年に職場の人間関係に（「とても」あるいは「やや」）満足していると回答した参加者は翌年もおおむね同様の回答をし、反対に（「全く」あるいは「やや」）不満足と回答した参加者は翌年もおおむね同様の回答をしている。図６－17、18 は職場の人間関係への満足度について、選択式の回答割合と具体的な状況に関する自由記述の例を示している。自由記述からは、障害への理解や配慮が満足度に影響していることがうかがえるが、一方で「障害者」という見方をされることに不満を持つ参加者もいることがわかる。

表６－21　職場の人間関係に対する満足度についての遷移確率（n=95）

		とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	計
とても満足	n	14	6	0	1	21
	%	66.7	28.6	0.0	4.8	100.0
やや満足	n	6	29	5	4	44
	%	13.7	65.9	11.4	9.1	100.0
やや不満足	n	1	9	10	2	22
	%	4.6	40.9	45.5	9.1	100.0
全く不満足	n	0	2	1	5	8
	%	0.0	25.0	12.5	62.5	100.0
計	n	21	46	16	12	95
	%	22.1	48.4	16.8	12.6	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す



≪具体的な状況についての自由記述の例≫

①【「とても満足」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝13 名）】

「できないことを責められないのがうれしい」

「社員の人が気遣ってくれて優しいから」

②【「やや満足」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝37 名）】

「苦手な人や壁を感じる人も何人かいるが、お互い大人なので、あと仕事なので『こんなもんでしょ』と平気になってきた」

「１人の作業なので、あまり人との接触がないので気分的には楽である」

「直属の上司には恵まれているが、一部、障害者に対していい印象を持っていない職員もいる」

③【「やや不満足」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝21 名）】

「コロナの影響で顔を合わせることができない」

「障害を理解してくれない。努力不足といわれる」

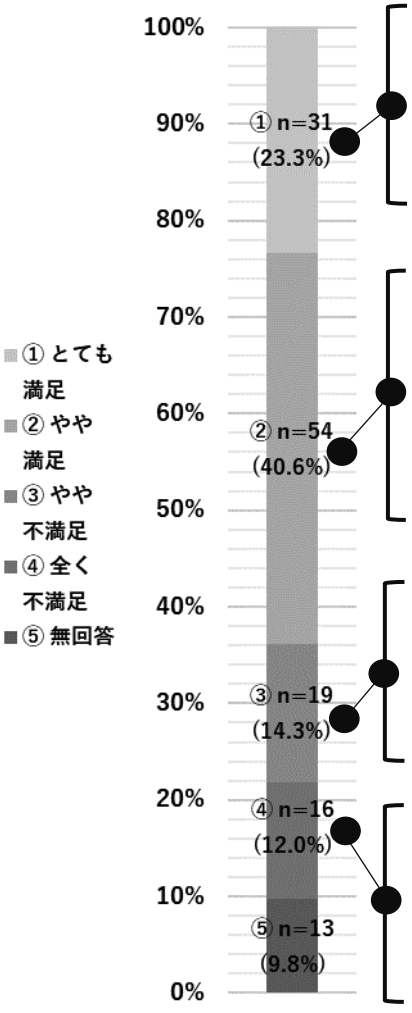
「障害者として見られる。しゃべってくれない」

④【「全く不満足」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝８名）】

「職場環境がとても悪く、ストレス管理に苦労している。フォローがない中でかなり孤独感がある」

図６－17　職場の人間関係に対する満足度（2020 年；自由記述記入者総数＝79 名）

≪選択式の回答≫　　≪具体的な状況についての自由記述の例≫



①【「とても満足」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝21 名）】

「だいたい良好な関係を築けており、何かあった時には指導員が相談にのってくれたり、フォローしてもらえるので、何も不満はない」

「私が出来る仕事をわかってもらえてる」

②【「やや満足」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝32 名）】

「親身に話しかけてくれる人もいれば、避けて距離をおく人もいます」

「個々では悪い人ではないと知っていても同僚となると仕事に対して熱意がない人と長時間一緒に働きたくない」

「障害者枠の人達なので、同じ境遇の人達でいい」

③【「やや不満足」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝14 名）】

「いっしょに働きはじめた人がほとんどおらず周りの人とコミュニケーションがとれない」

「最終的に障害者あつかいされる。ふつうに仕事ができても」

④【「全く不満足」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝15 名）】

「企業側の受け入れ体制が整っておらず（企業側もその様に言っている）、周囲の職員もどの様な状況であるかが理解がない」

「上司や同僚の在宅勤務が多く、仕事の指示が少ない」

図６－18　職場の人間関係に対する満足度（2021 年；自由記述記入者総数＝82 名）

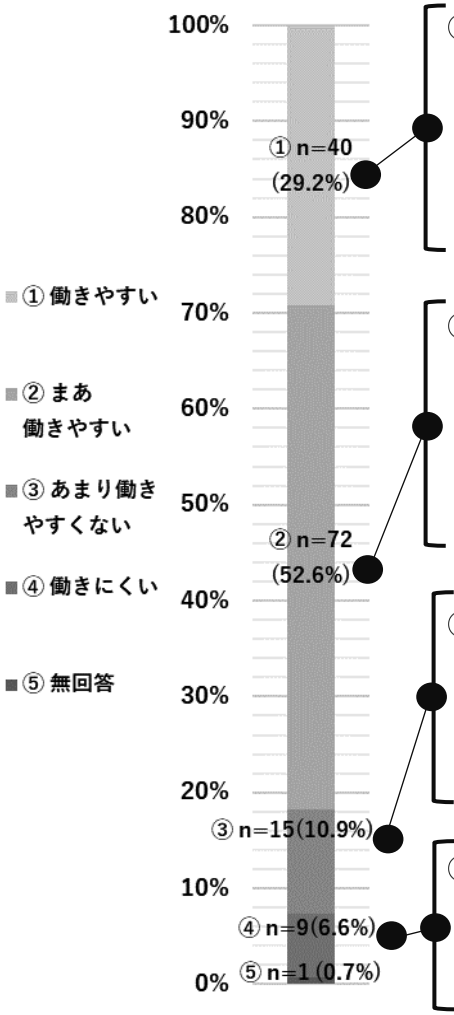
表６－22 は、職場環境に対する認識の遷移確率を示したものである。2020 年、2021 年ともに「まあ働きやすい」を選択した参加者が最も多い。図６－19、20 は職場環境に対する認識について、選択式の回答割合と具体的な状況についての自由記述の例を示したものである。自由記述からは、働きやすさに対する認識の背景には人間関係や障害への理解と配慮、安定した環境があることがわかる。

表６－22　職場環境に対する認識の遷移確率（n=109）

		働きやすい	まあ働きやすい	あまり働きやすくない	働きにくい	計
働きやすい	n	19	12	1	1	33
	%	57.6	36.3	3.0	3.0	100.0
まあ働きやすい	n	12	30	13	2	57
	%	21.1	52.6	22.8	3.5	100.0
あまり働きやすくない	n	0	6	4	3	13
	%	0.0	46.2	30.8	23.1	100.0
働きにくい	n	1	1	0	4	6
	%	16.7	16.7	0.0	66.7	100.0
計	n	32	49	18	10	109
	%	29.4	45.0	16.5	9.2	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

≪選択式の回答≫　　≪具体的な状況についての自由記述の例≫



①【「働きやすい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝23 名）】

「朝、ミーティングの時間を上司がとってくれて、その日する事や、自分の感じていることを聞いて下さいます。夏休みや有休もとるよう積極的に勧めて下さいます。また社内に診療所があり優しい女性の看護師さんがいて話をきいて下さいます」

「チームワーク良く働けるため」

②【「まあ働きやすい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝41 名）】

「物量に変化があり、それによって人の量に変化があるのが大変だが、障がいへの理解はあるので、働きやすい。休みも取りやすい」

「人間関係や仕事自体も楽しく、うまくやれているので」

「自分は障害者なので今のあつかい方で妥協している」

③【「あまり働きやすくない」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝７名）】

「見た目が障害者に見えないようなので一部の人しか知らない。いつ分かってしまうか毎日ヒヤヒヤしている」

「女性が多く男子は少ないから」

④【「働きやすくない」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝６名）】

「フォローがない。障がい者の雇用とは何か意味があるのか？　わからない。差別もよく感じるが慣れてしまった。仕事はみつけにくいため、仕方なく働いている感じ」

図６－19　職場環境に対する認識（2020 年；自由記述記入者総数＝77 名）

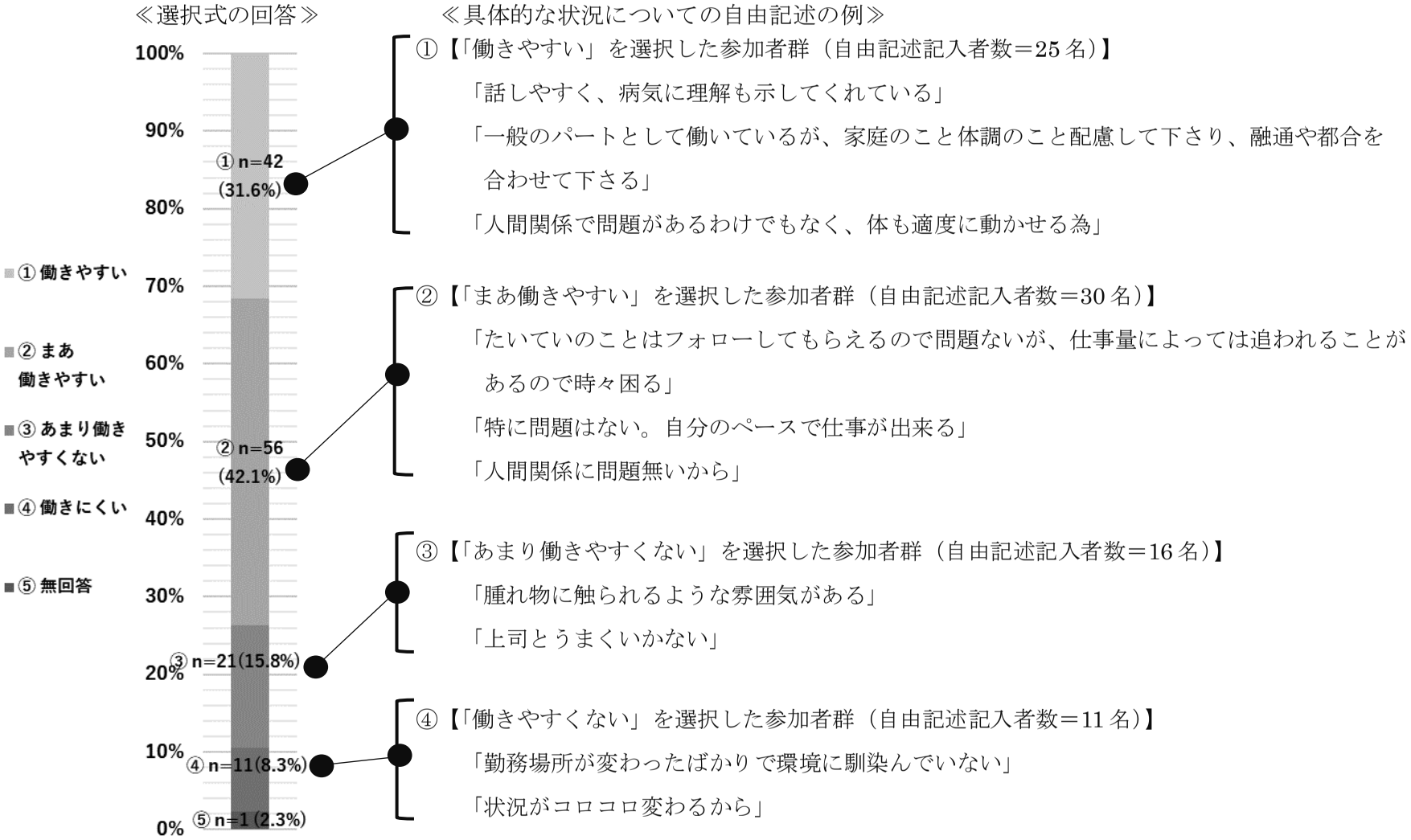


図６－20　職場環境に対する認識（2021 年；自由記述記入者総数＝82 名）

表６－23 は、働きがいの程度の遷移確率を示している。働きがいを「やや感じる」参加者が 2020 年、2021 年ともに最も多く、ほかの選択肢に関しても変化はそれほど大きくない。

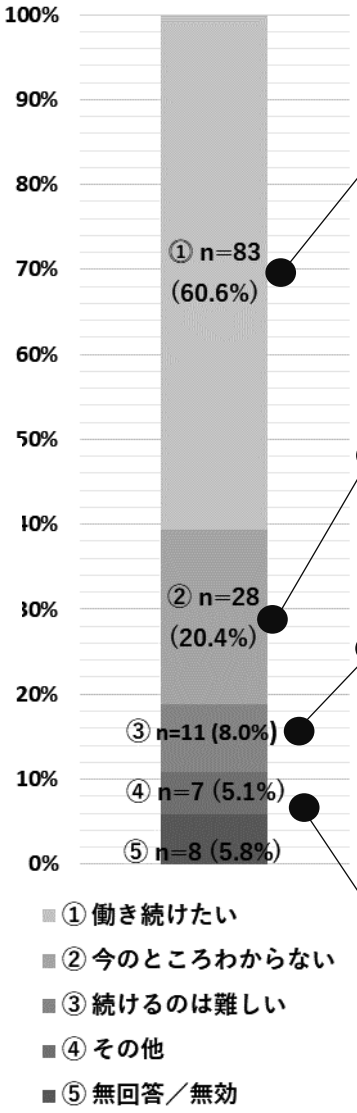
表６－23　働きがいの程度についての遷移確率（n=110）

		とても感じる	やや感じる	あまり感じない	全く感じない	計
とても感じる	n	17	7	2	0	26
	%	65.4	26.9	7.7	0.0	100.0
やや感じる	n	16	27	13	2	58
	%	27.6	46.6	22.4	3.5	100.0
あまり感じない	n	0	4	9	6	19
	%	0.0	21.1	47.4	31.6	100.0
全く感じない	n	2	1	1	3	7
	%	28.6	14.3	14.3	42.9	100.0
計	n	35	39	25	11	110
	%	31.8	35.5	22.7	10.0	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

図６－21、22 は現在の会社で働き続けることに関する参加者の考えを示したものである。両年とも半数以上が現在の会社で継続して働くことを希望しているものの、自由記述からは、「環境がよい」といった理由から勤務継続を積極的に選択している場合と、「転職が難しい」といった理由から勤務継続を消極的に選択している場合とがあることがわかる。「今のところわからない」、「続けるのは難しい」あるいは「その他」という選択肢を選んだ参加者の場合、体調など自身の都合による理由に加えて、待遇や職務内容、障害への配慮がないこと等に対する不満を理由としているケースがある。なお、「その他」と回答した参加者の場合、大半が転職を検討しているか、退職が決定していた。この場合「続けるのは難しい」に該当するようにも思えるが、参加者にとってはほかの三つの選択肢は自身の状況を十全に表していないということだと推測される。現在の職場での勤務継続希望の場合も、これまでで述べた仕事の難しさに対する認識、人間関係に対する満足度、職場環境への認識と同様、障害への配慮がひとつの重要な要素であり、配慮を受けている参加者は肯定的な認識を持っているのに対し、配慮を受けていない参加者は否定的な認識を持っていることがわかる。

≪選択式での回答≫



≪理由に関する自由記述の例≫

①【「今の職場で働き続けたい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝50 名）】
「人間関係や職場環境が良好なため」
「今の職場で働きがいも感じ、楽しいので」
「私の体調に合わせて出来る仕事をさせてもらえるから」
「障害への理解がある企業はまだまだ少なく、転職によって不当な差別を受けたり体調悪化を招くおそれがあるため」
「年を考えると次の職場をさがせない」
「他の職場では私は（障害もあり）働き続けられないと思います」

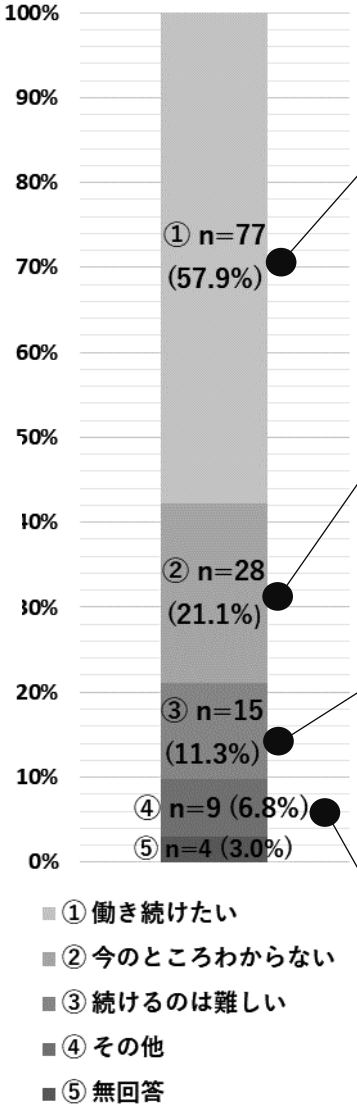
②【今のところわからない」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝20 名）】
「今の職場には満足しているが他の仕事にチャレンジしたい気持ちもある」
「コロナの影響で先が見えないため」

③【「続けるのは難しい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝９名）】
「得意な業種ではないため、心身共に辛い」
「将来的なフルタイム勤務をするには今の職場の給与面では不満」
「体調の安定がむつかしく他のスタッフにふたんをかけてしまうことがある」

④【「その他」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝７名）】
「障がい者雇用で働いている意味（フォロー、配慮）が全くないから。雑用ばかりしていて傷つく。悪い言い方をすると職場にとってとても都合のいい状態になっているが、コロナ等で現状がよくないので、お金はかせぎたい」（働き続けるが、よい機会があれば転職したい）
「長期に安定的に働きたいと考え、障害者を対象とした公務員試験を受験したい」（○県職員の公務員試験を受験する予定）※　括弧内二重下線部は参加者による「その他」の説明

図６－21　現在の会社で働き続けることについての参加者の考え（2020 年；自由記述記入者総数＝86 名）

≪選択式での回答≫



≪理由に関する自由記述の例≫

①【「今の職場で働き続けたい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝44 名）】
「家から職場に近い。仕事も自分に合っていて、職場の雰囲気もよいので、ずっと働き続けたいと思う」
「５年目に間もなく入ります。働きやすく、慣れてきたので定年まで働きたいです」
「障害への配慮、業務内容、働き方など条件がそろっているため」
「今の時点で新しい職に就くのは難しいから」
「人間関係が変わると不安だから」
「今の職場は、唯一私自身が働ける環境や条件であり、まだ、現時点において転職は難しいと思いますので」

②【今のところわからない」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝14 名）】
「体調や病状の悪化の可能性がある」
「続けたいけど障害があるからと言って、早くかえらされたり、コミュニケーションをとったりしてもらえない」
「理想として、フルタイムで安定して働けるようになったら、正社員で働きたいと思っているが、今の職場での正社員登用は無いのではないかと思っているが、フルタイムで安定して働けるようになる見込みも無いため」

③【「続けるのは難しい」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝11 名）】
「やりがいをかんじない。もっと好きな仕事だったらつづく。仕事量が多い」
「・業務内容が自分に合っていない　・時給が安い」
「年内に障害者手帳を返す予定だから」

④【「その他」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝９名）】
「他にやりたいことがあるから」　（30 歳くらいまでは今の所で働きたい）
「仕事内容に物足りなさを感じており、今後のキャリア形成を見据えて、もっと他の仕事にもチャレンジして行きたいです」（可能な限り続けたいが、現状のままの雇用契約では 転職も考える）
「収入減で生活が苦しい」（フルタイムで働ける案件が見つかれば転職したい）

※　括弧内二重下線部は参加者による「その他」の説明

図６－22　現在の会社で働き続けることについての参加者の考え（2021 年；自由記述記入者総数＝78 名）

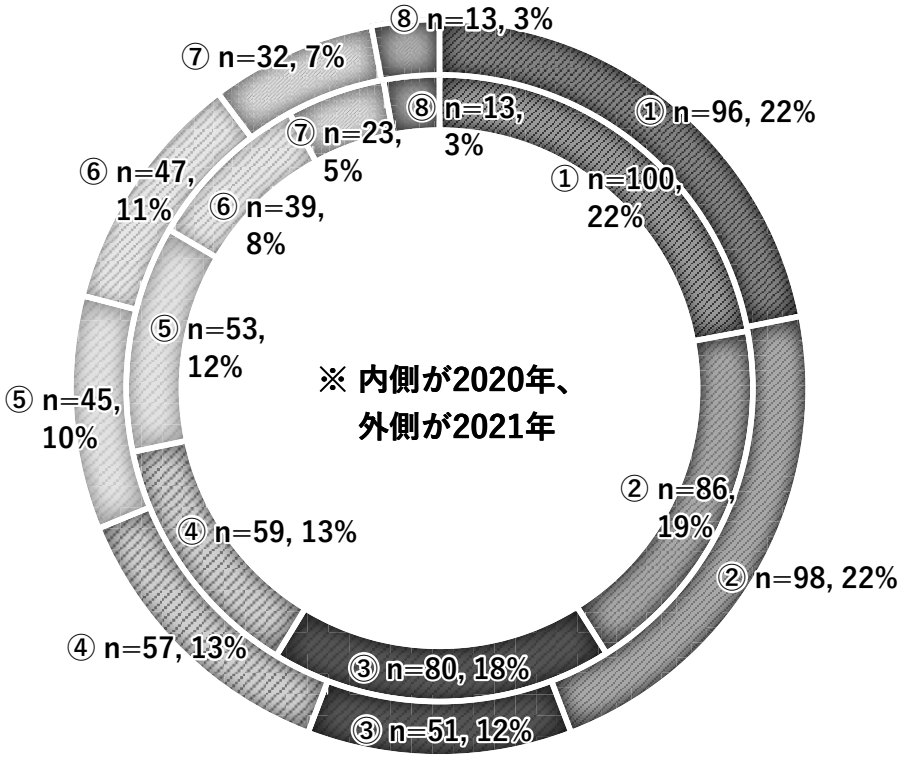
表６－24 は、新型コロナウイルス感染症による参加者の働き方への影響とその内容を示したものである。2020 年、2021 年の両年ともに約半数が影響があったと回答しており、影響の内容としては「その他」を選択した参加者が最も多かったが、具体的な内容としては勤務時間の短縮や在宅勤務が多かった。

表６－24　新型コロナウイルス感染症による影響（内容は複数選択可）

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
	n	%	n	%
新型コロナウイルスの働き方への影響				
あり	71	51.8	59	44.4
なし	49	35.8	56	42.1
わからない	16	11.7	18	13.5
影響の内容				
その他	22	31.0	27	45.8
勤務時間の短縮	20	28.2	11	18.6
在宅勤務	16	22.5	8	13.6
職務の変更	13	18.3	7	11.9
自宅待機	12	16.9	7	11.9
勤務場所の異動	6	8.5	4	6.8

※ 無回答、無効は計上していない

図６－23 は、参加者が仕事をする上で勤め先や勤め先の人へ望むことを示している。2020 年、2021 年とも大きな変動はなく、「長く働き続けられるようにしてほしい」、「自分の障害（疾患）を理解してほしい」といった項目が多く選択された。



① 長く働き続けられるようにしてほしい

② 自分の障害（疾患）を理解してほしい

③ 職場での相談体制を整えてほしい

④ 給与面を改善してほしい

⑤ 能力に応じた評価や昇進・昇格をしてほしい

⑥ 体調に合わせて、労働時間や休日の設定ができるようにしてほしい

⑦ 研修や教育訓練を充実してほしい

⑧ その他

図６－23　仕事をする上で勤め先や勤め先の人へ望むこと（複数選択可）

表６－25 は、各項目（「仕事の内容」など）が参加者にとって働き続ける上でどの程度重要かを表したものである。2020 年、2021 年ともに職場の人間関係について「きわめて重要」を選択した参加者が 60%以上を占め、仕事の内容や賃金、やりがいを「きわめて重要」とした参加者も両年ともに約 50%であった一方で、技能取得やキャリア形成は両年ともに「きわめて重要」とした参加者が約 20%であり、相対的に重要度が低いことがわかる。

表６－25　働き続けるにあたって重要なこと

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
仕事の内容				
きわめて重要	70	46.4	69	46.3
やや重要	65	43.0	51	34.2
どちらともいえない	8	5.3	17	11.4
あまり重要ではない	6	4.0	6	4.0
まったく重要ではない	1	0.7	1	0.7
賃金などの報酬				
きわめて重要	74	49.0	72	48.3
やや重要	45	30.0	44	29.5
どちらともいえない	19	13.0	23	15.4
あまり重要ではない	7	5.0	6	4.0
まったく重要ではない	5	3.0	1	0.7
仕事のやりがい				
きわめて重要	73	48.0	62	41.6
やや重要	53	35.0	52	34.9
どちらともいえない	21	14.0	26	17.4
あまり重要ではない	1	1.0	4	2.7
まったく重要ではない	1	1.0	2	1.3
キャリア形成				
きわめて重要	36	24.0	35	23.5
やや重要	45	30.0	41	27.5
どちらともいえない	42	28.0	41	27.5
あまり重要ではない	20	13.0	13	8.7
まったく重要ではない	5	3.0	15	10.0

表６－25　続き

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
職場の人間関係				
きわめて重要	105	70.0	95	63.8
やや重要	32	21.0	37	24.8
どちらともいえない	10	7.0	11	7.4
あまり重要ではない	1	1.0	1	0.7
まったく重要ではない	2	1.0	1	0.7
技能の取得・向上				
きわめて重要	43	28.0	46	30.9
やや重要	58	38.0	46	30.9
どちらともいえない	37	25.0	41	27.5
あまり重要ではない	9	6.0	7	4.7
まったく重要ではない	3	2.0	5	3.4
家族としての役割や責任				
きわめて重要	49	32.0	48	32.2
やや重要	41	27.0	46	30.9
どちらともいえない	37	25.0	35	23.5
あまり重要ではない	15	10.0	8	5.4
まったく重要ではない	8	5.0	9	6.0
私生活での人間関係の充実				
きわめて重要	53	35.0	50	33.6
やや重要	53	35.0	46	30.9
どちらともいえない	30	20.0	33	22.1
あまり重要ではない	8	5.0	9	6.0
まったく重要ではない	6	4.0	7	4.7

表６－25　続き

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
資格取得や勉強などの自己啓発				
きわめて重要	29	19.0	34	22.8
やや重要	45	30.0	40	26.9
どちらともいえない	53	35.0	43	28.9
あまり重要ではない	14	9.0	14	9.4
まったく重要ではない	9	6.0	13	8.7
趣味や余暇活動				
きわめて重要	57	38.0	62	41.6
やや重要	49	32.0	43	28.6
どちらともいえない	35	23.0	29	19.5
あまり重要ではない	3	2.0	4	2.7
まったく重要ではない	6	4.0	7	4.7

図６－24 に、フルタイム勤務への移行を希望する参加者と希望しない参加者について、表６－25 の項目における重要度を比較した結果を示す。なお、比較のための統計検定は 2020 年、2021 年両年の全項目について実施したが、参加者間に有意な差が見出されたのは 2021 年の「キャリア形成」、「技能の取得・向上」、「資格取得や勉強などの自己啓発」の三項目のみだったため、図６－24、25、26 ではこれら三項目の結果だけを示している。これらの図からわかるように、「キャリア形成」、「技能の取得・向上」、「資格取得や勉強などの自己啓発」について、フルタイム移行を希望する参加者は移行を希望しない参加者よりも働き続ける上での重要度が高いと回答している。

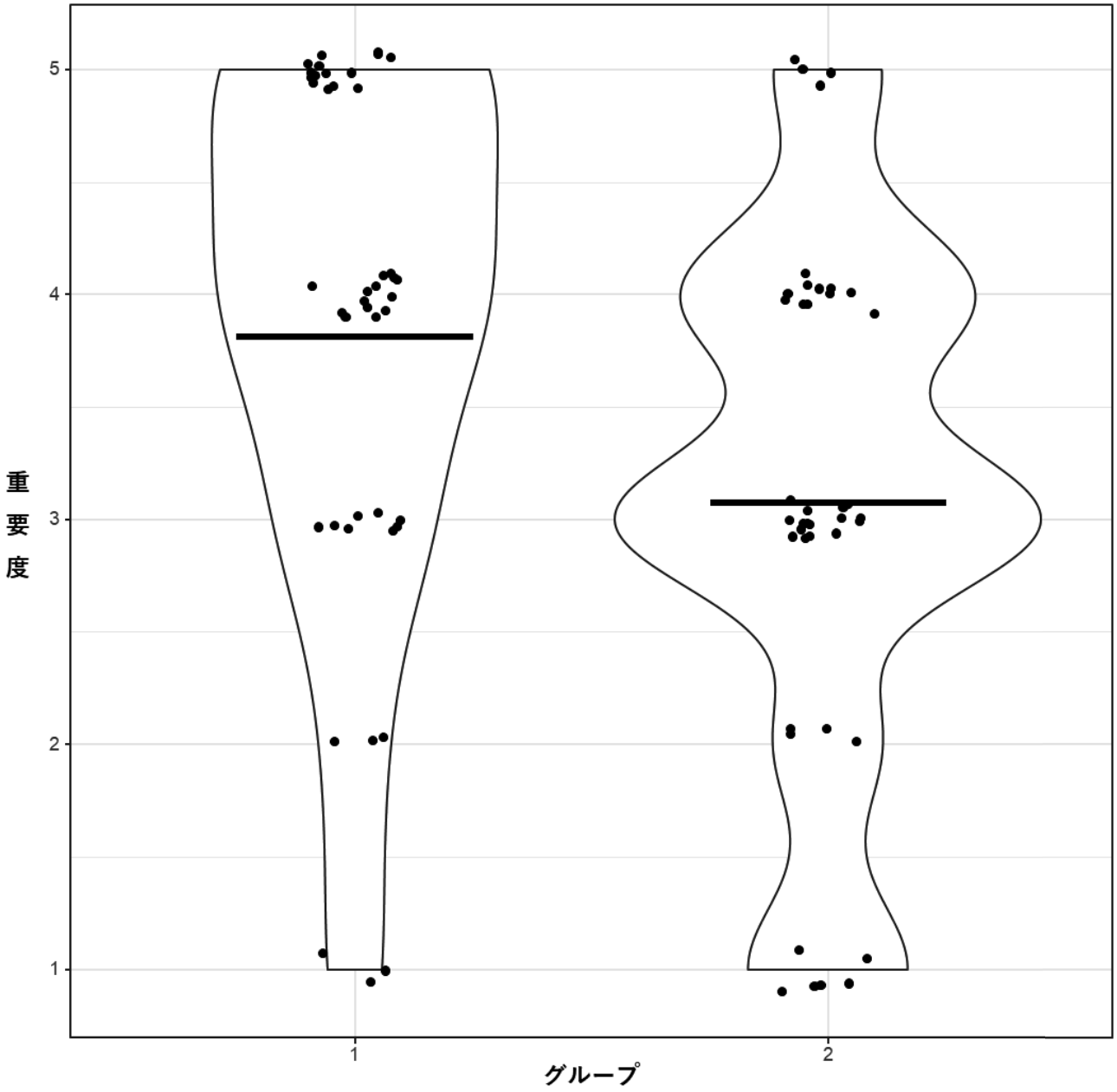


図６－24　働き続ける上でのキャリア形成の重要度　グループ間の比較（2021 年）

（Mann-Whitney U test; $p < 0.01$）

※１　グループ１＝フルタイム移行を希望する参加者群、２＝フルタイム移行を希望しない参加者群

※２　重要度は数字が大きいほど高い

※３　図形の中の棒線は重要度を点数化した際の平均点

※４　図形の幅が太い箇所は回答数が多いことを表し、細い箇所は回答数が少ないことを表す

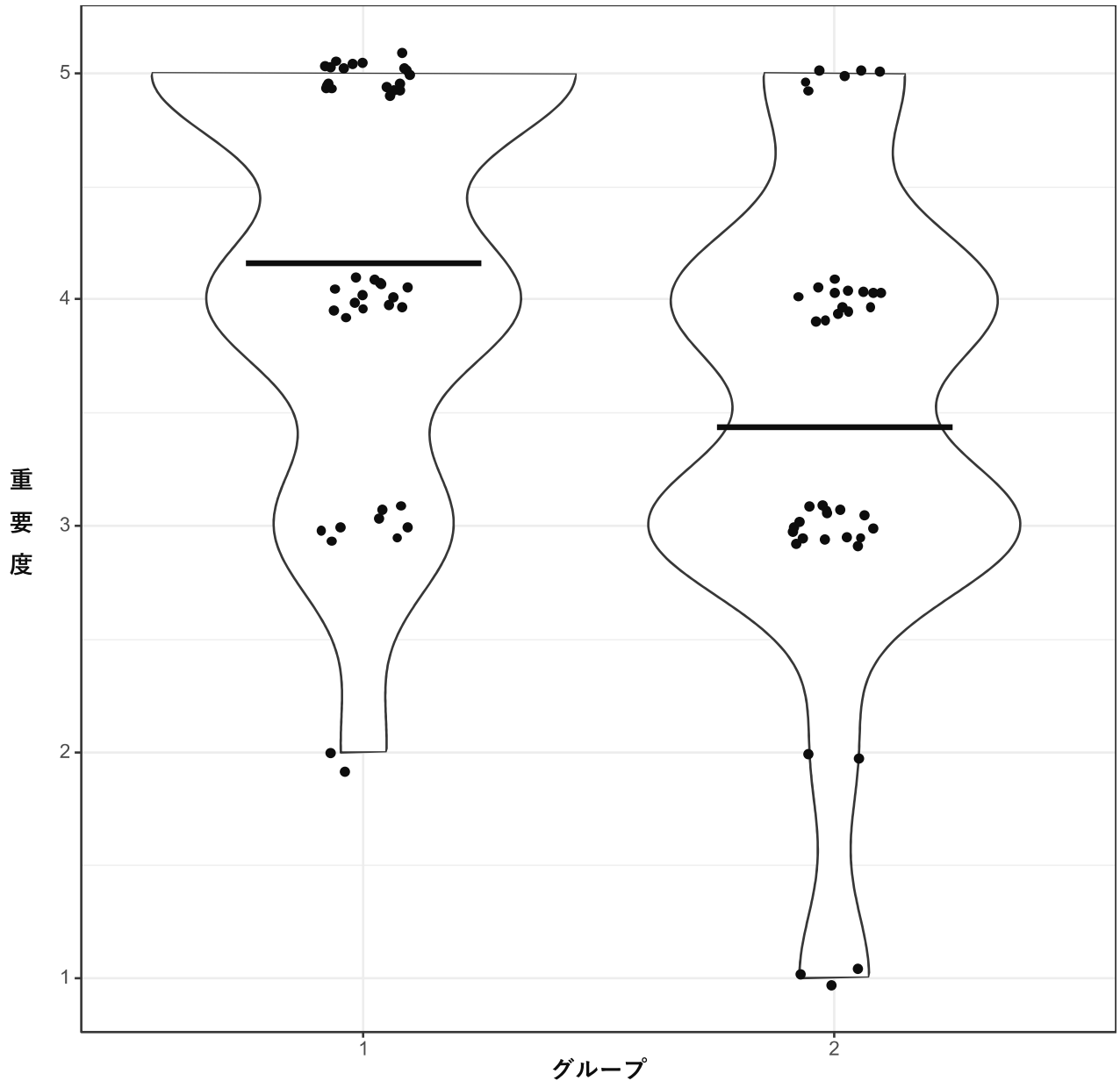


図６－25　働き続ける上での技能の取得・向上の重要度　グループ間の比較（2021 年）

（Mann-Whitney U test; $p < 0.01$）

※１　グループ１＝フルタイム移行を希望する参加者群、２＝フルタイム移行を希望しない参加者群

※２　重要度は数字が大きいほど高い

※３　図形の中の棒線は重要度を点数化した際の平均点

※４　図形の幅が太い箇所は回答数が多いことを表し、細い箇所は回答数が少ないことを表す

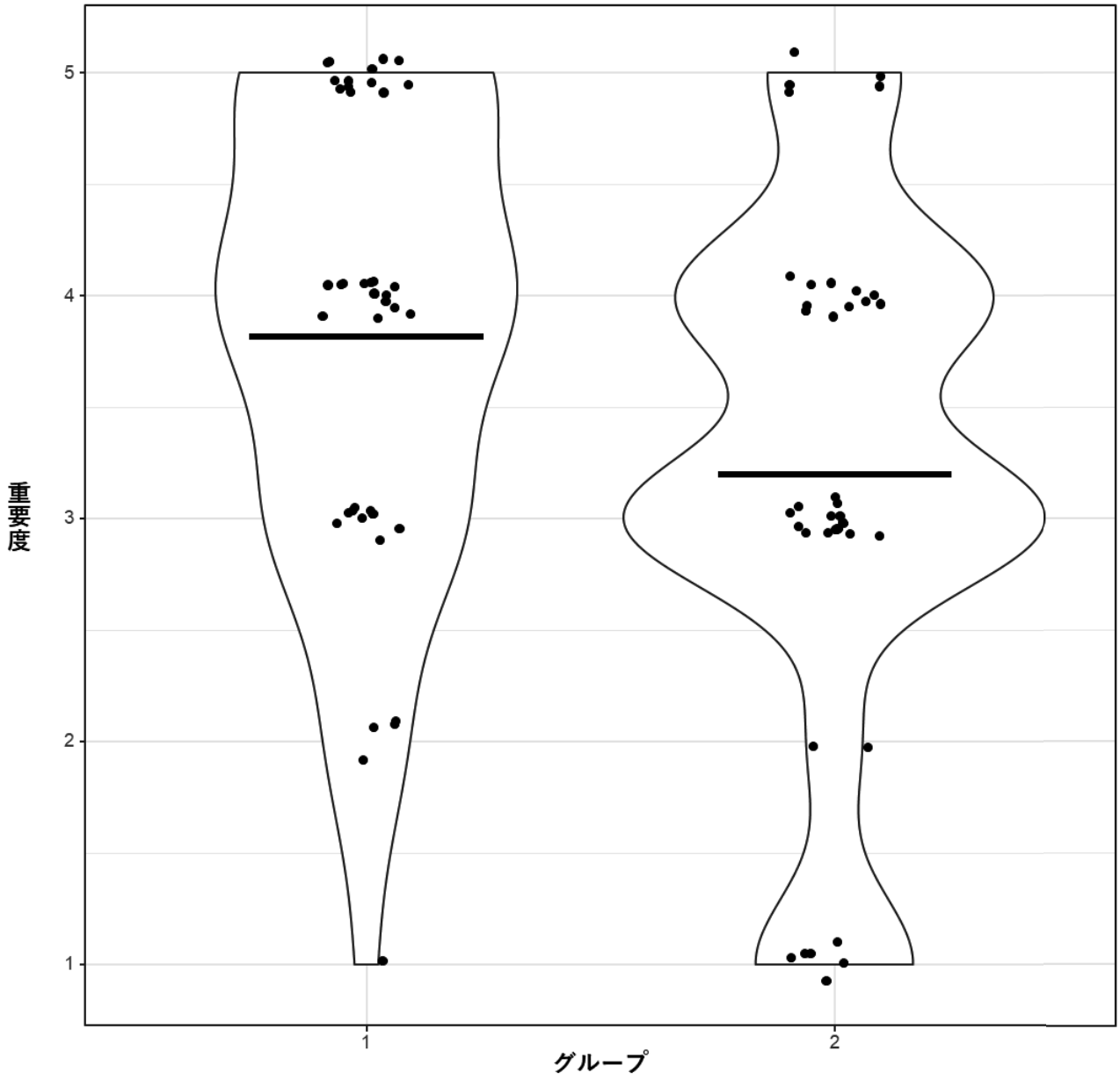


図６－26　働き続ける上での資格や勉強などの自己啓発の重要度　グループ間の比較（2021 年）

（Mann-Whitney U test; $p < 0.05$）

※１　グループ１＝フルタイム移行を希望する参加者群、２＝フルタイム移行を希望しない参加者群

※２　重要度は数字が大きいほど高い

※３　図形の中の棒線は重要度を点数化した際の平均点

※４　図形の幅が太い箇所は回答数が多いことを表し、細い箇所は回答数が少ないことを表す

表６－26 に、フルタイムではない働き方についての参加者の感じ方を示す。メリットとデメリットの両方を感じている参加者がおよそ半数を占める。図６－27、28 はフルタイムではない働き方のメリットとデメリットに関する自由記述の例を示したものである。メリットとしては体調に合わせた働き方ができること、余暇時間が確保できること、休暇などに関して自身の都合を優先できることが挙げられた。一方、デメリットとしては収入の低さや不安定さ、雇用形態や待遇の不安定さ、キャリア形成の難しさに加えて、社会の一員という自覚が持てないといったアイデンティティの問題もあった。

表６－26　フルタイムではない働き方についての感じ方

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
フルタイム勤務ではない働き方についての感じ方				
メリットとデメリットの両方を感じる	63	41.7	82	55.0
メリットを感じる	22	14.6	14	9.4
デメリットを感じる	20	13.2	9	6.0
わからない	30	19.9	24	16.1

※ 無回答、無効は計上していない

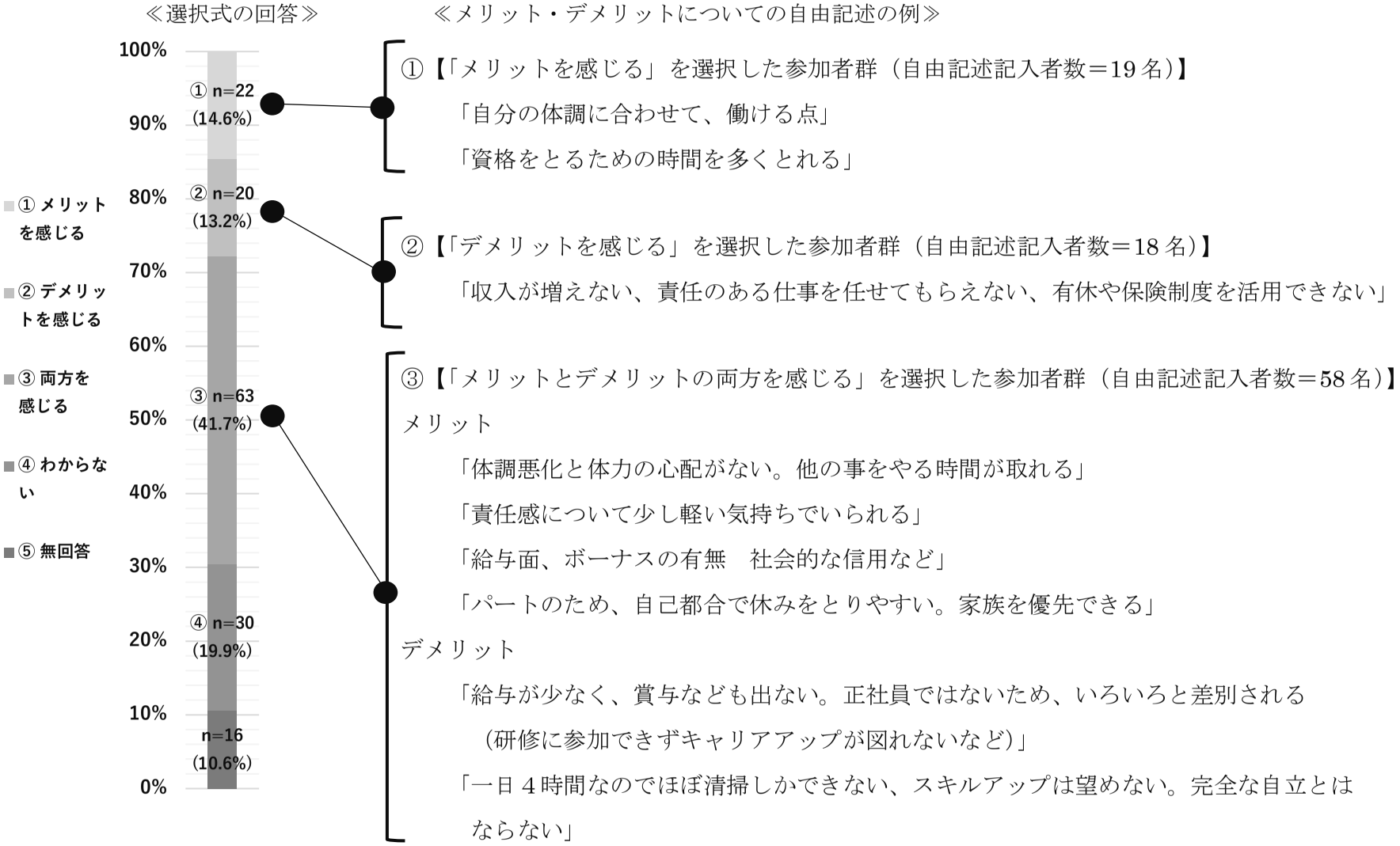
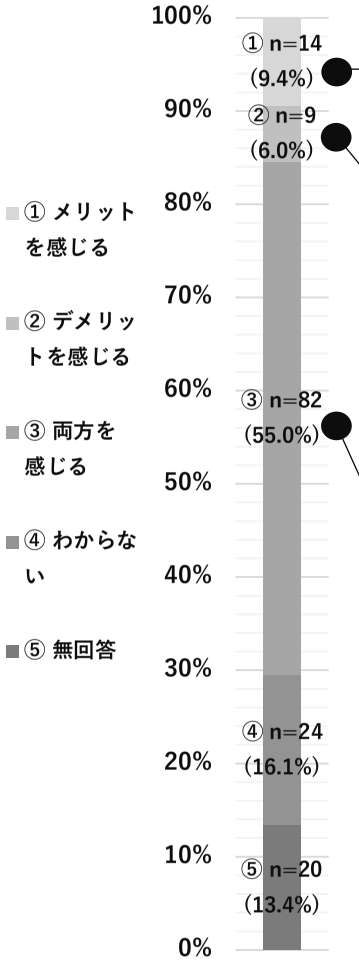


図６－27　フルタイムではない働き方のメリットとデメリット（2020 年；自由記述記入者総数＝95 名）

≪選択式の回答≫



≪メリット・デメリットについての自由記述の例≫

①【「メリットを感じる」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝11 名)】

「数年のブランクがあったが、最初はかなり短い（１日４時間）の勤務で復帰するのに非常に助かった（生活ペース面など)。体調と相談しながら続けて勤務ができる」

②【「デメリットを感じる」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝９名)】

「収入が少ない。不安定。いつ雇用契約を切られるか分からない」

「フルタイムで働いていないと、社会に参加している社会の一員として、生活していると自覚できない。世間の人から認められないような気がする」

③【「メリットとデメリットの両方を感じる」を選択した参加者群（自由記述記入者数＝80 名)】

メリット

「仕事だけが人生のすべてではないと割り切ることができ、気持を楽にして仕事に臨むことができる。そしてワークライフバランスが取れた生活を送ることができる」

「体調や家庭の事情に応じて柔軟に働けること」

デメリット

「収入が少ない。世間体があまり良くない」

「賞与がない。誰にでもできる仕事を与えられるので、この仕事はこの人しかできない！　といった重要性がない。福利厚生（社会保険）雇用保険のみ、主人の収入に頼るしかない。自立していない」

図６－28　フルタイムではない働き方のメリットとデメリット（2021 年；自由記述記入者総数＝95 名）

図６－29、30 は、フルタイム勤務についてメリット・デメリット以外で感じることに関する自由記述の例を示したものである。2020 年は自由記述記入者総数は 51 名、2021 年は 53 名だったが、このうち 2020 年に 20 名、2021 年に 25 名がメリット・デメリットについて記述しており、これらの内容は図６－27、28 で示した自由記述例と同様だったため、分析対象から除外した。分析対象とした自由記述については、それぞれの内容にしたがって「フルタイムについての考え」といったカテゴリーに分類した。自由記述の内容としては、全体的にフルタイムではない働き方への懸念や不安、現状の問題点等の改善への要望が多い。

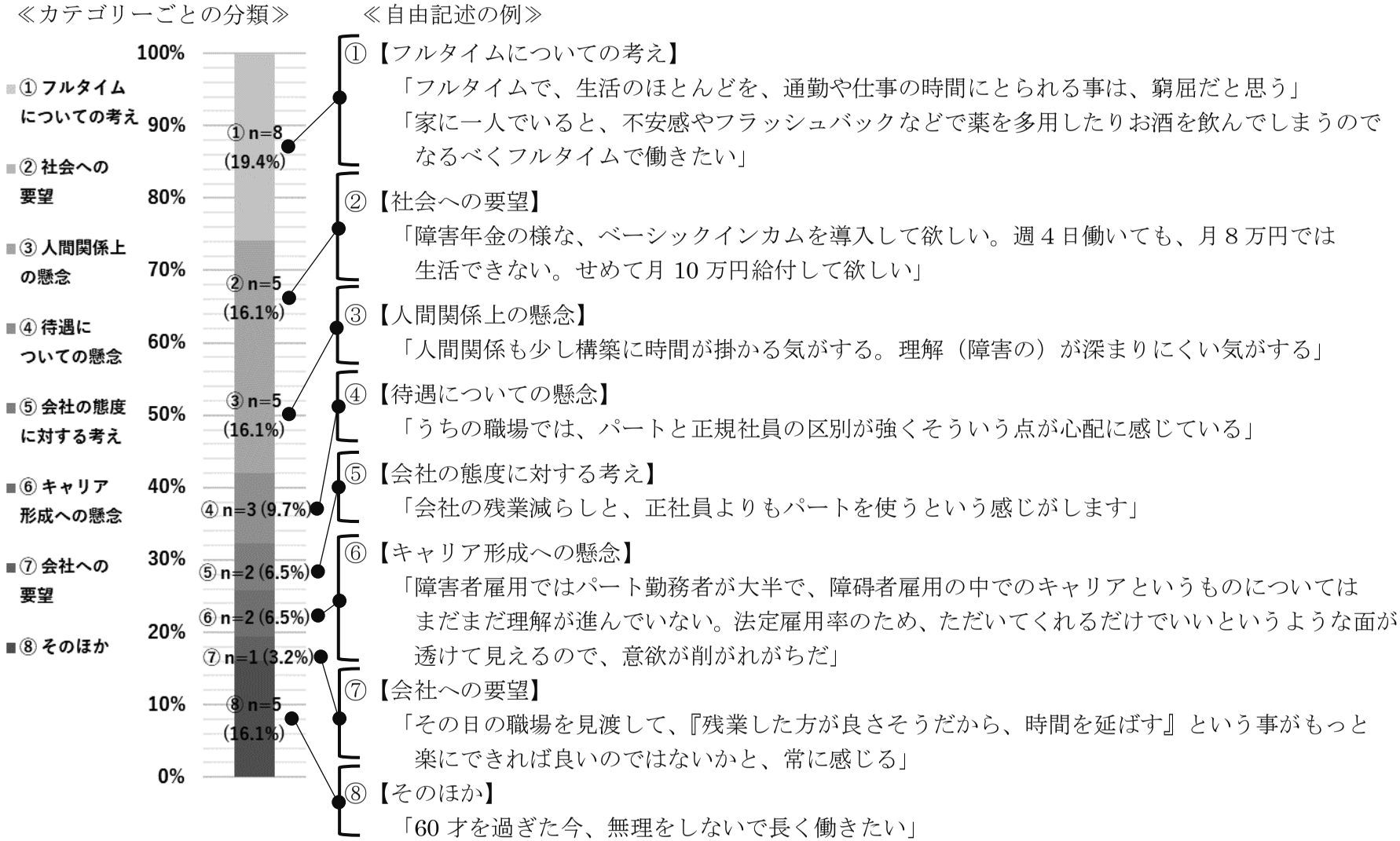


図６－29　フルタイム勤務ではない働き方について感じること　自由記述の例 2020 年（自由記述記入者総数＝31 名）

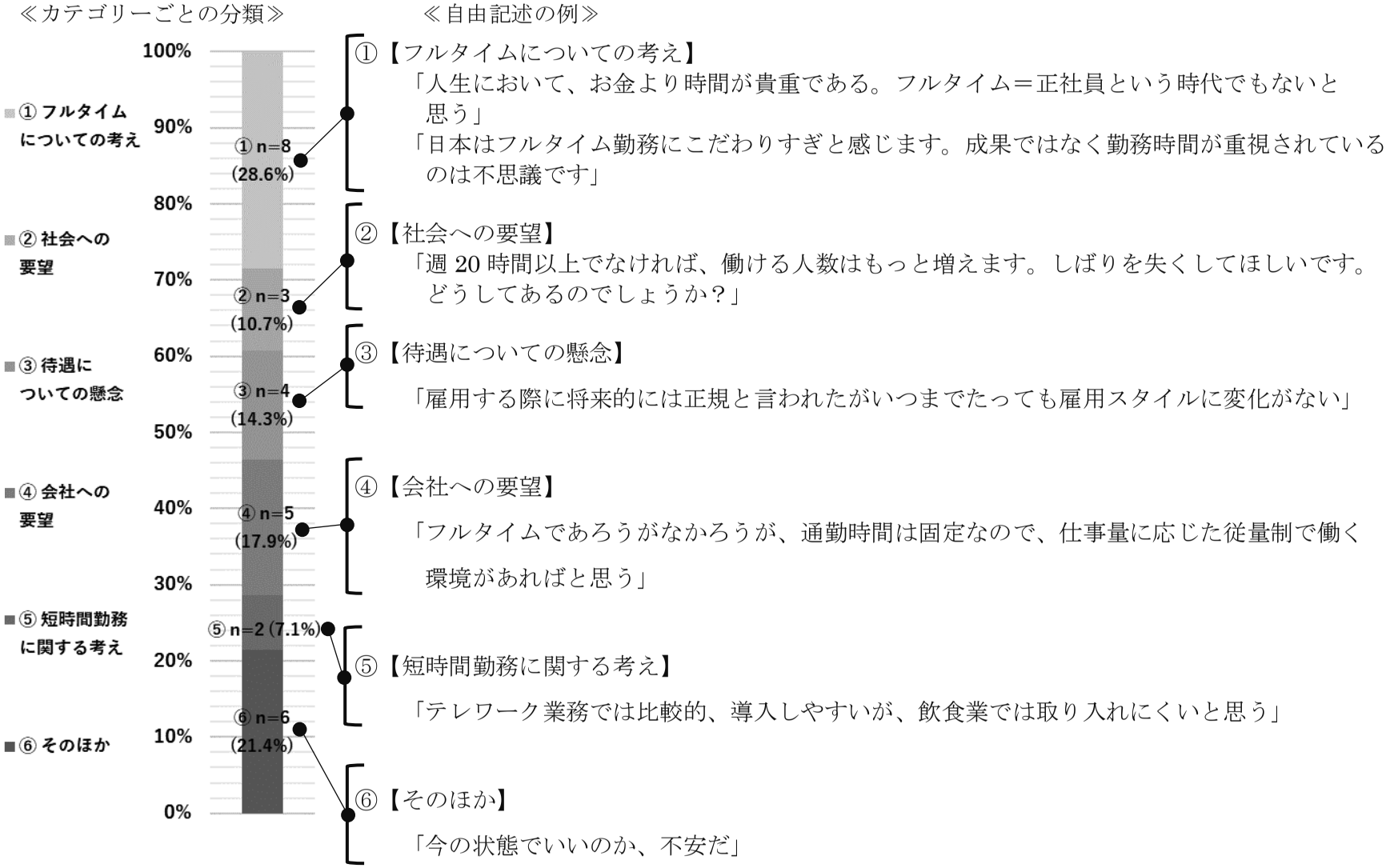


図６－30　フルタイム勤務についてメリット・デメリット以外で感じること　自由記述の例 2021 年　（自由記述記入者総数＝28 名）

表６－27 は、参加者が特例措置を知っているかどうか、また、知っている場合、情報源は何かを示している。大半の参加者は特例措置を知らないと回答した。知っている参加者の場合、情報源としては「その他」を選択した参加者が最も多かったが、ほかの選択肢では就業・生活支援センターやハローワーク、就労移行支援事業所が多かった。

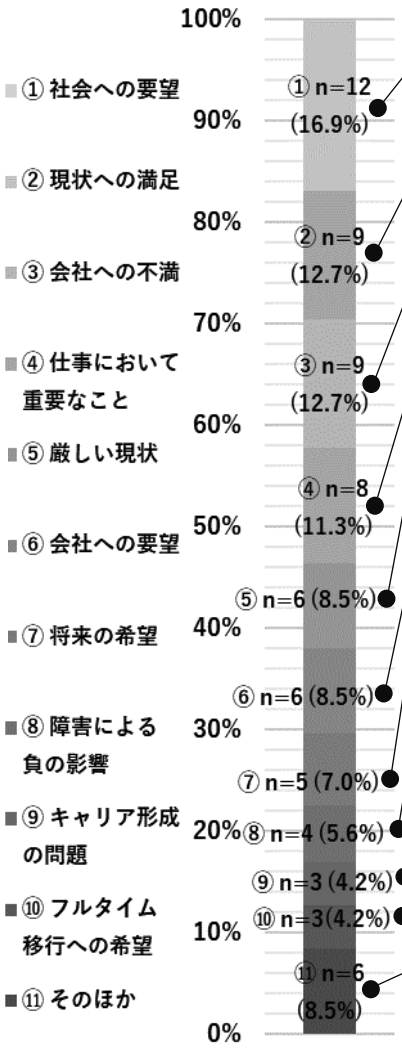
表６－27　特例措置の認知度と情報源（情報源は複数選択可）

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
特例措置制度の認知（2021年は前年に回答しなかった参加者のみ回答）				
知っている	44	29.1	4	17.4※
知らない	106	70.2	18	78.3※
特例措置制度の情報源				
その他	13	30.0	1	25.0
障害者就業・生活支援センター	11	25.0	2	50.0
ハローワーク	10	23.0	1	25.0
就労移行支援事業所	10	23.0	0	0.0
地域センター	3	7.0	1	25.0
主治医	2	5.0	0	0.0
職業能力開発校	2	5.0	0	0.0
友人	1	2.0	0	0.0

※ 無回答、無効は計上していない

図６－31、32 は働くことについての参加者の考え（自由記述）を示すものである。自由記述はその内容にしたがって「社会への要望」といったカテゴリーに分類した。この際、一人の参加者が複数の文章を記入しており、なおかつそれぞれの文章の内容が大きく異なる場合は、各文章の内容に応じて異なるカテゴリーに分類した。このため、2020 年は自由記述記入者総数は 66 名であるがカテゴリーに分類された自由記述の総数は 71 であり、2021 年は自由記述記入者総数は 55 名であるがカテゴリーに分類された自由記述の総数は 68 である。両図に見られるように、両年とも社会への要望や会社への不満が多く記述された。また、現状への満足や将来への希望といった内容の記述がある一方で、障害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大による負の影響、キャリア形成の問題、現状の厳しさといったネガティブな側面に関する記述も少なくない。

≪カテゴリーごとの分類≫



≪自由記述の例≫

①【社会への要望】「障がい者の求人は主にパート社員またはアルバイト契約である為、法定雇用率とは別に、正社員雇用を促す法令を整備して欲しいです」

②【現状への満足】「好きなことが出来る勤務帯の配慮はうれしい。障害者枠というのもあるけど自分のために使える時間があるのは幸せです」

③【会社への不満】「正社員・契約社員（フルタイム）と同じ様な仕事をしているのに、短時間勤務（パートタイマー）であることを理由に、賃金に大きな差が発生するのは納得できないと考えています」

④【仕事において重要なこと】「仕事はやはり人間関係の良さがキーになるのではないでしょうか」

⑤【厳しい現状】「体調は良くないが、働かなければ、生活できない」

⑥【会社への要望】「これからも、体調面や精神面に合った仕事の体制にしてほしいです。急に状況が変わってたりするのも嫌だし、会社のあり方をはっきり明確にするように切望したいです」

⑦【将来の希望】「定年まで長く続けられる仕事をみつけ、体調を整え、がんばりたいです」

⑧【障害による負の影響】「障害者年金を受けることになってから、社会的地位、仕事のやりがいなど、あきらめています。仕事は一般就職は見つからず、『なんでもやります』という気持ちで働いています」

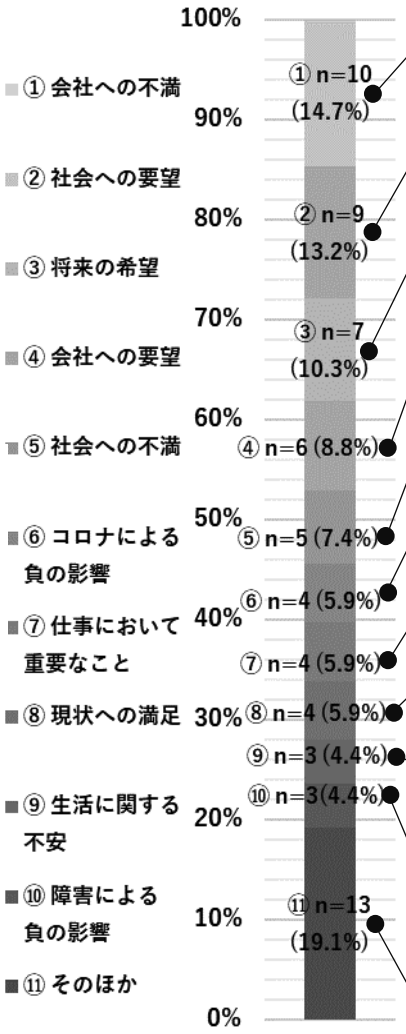
⑨【キャリア形成の問題】「私の年齢で社員に、試験を受けて昇格する事は無理だと人に言われたのですが、私は将来どうしても社員になりたいのです。就労移行支援事業所の人にはパートのままでいいんではないかと言われて今はとにかく職場で潤滑油の役割をしようと心に決めたところですが、パートのままでは自分が納得いかないのです」

⑩【フルタイム移行への希望】「今は、短時間労働だが、一日も早く心の状態を良くしてまた、フルタイムで働けたらと思う」

⑪【そのほか】「働ける場所があることが大事だと思っています。なぜなら人とのコミュニケーションや、生活リズムがキープできる為です」

図６－31　働くことについての考え（自由記述）2020 年（自由記述記入者総数＝66 名）

≪カテゴリーごとの分類≫　　≪自由記述の例≫



①【会社への不満】「低賃金でこき使われている印象が強くなった」

②【社会への要望】「まだまだ精神疾患の人が働く環境になっていないと感じる。国の対応がもっとあっていいと思う。働ける人が少なすぎるのでしょうか？」

③【将来の希望】「特に仕事、日常生活に変化なく、平和でおだやかに生きていきたい」

④【会社への要望】「平日に定期通院する事は仕方ないが、その分、土・日・祝に出勤可能ならば、週 40 時間勤務も出来るので、仕事があるならば働かせて欲しいです」

⑤【社会への不満】「働いたら障害年金を止めるのはいかがなものか（生活出来ない）」

⑥【コロナによる負の影響】「コロナの影響で、今後勤務日数が半分になるかもしれないとのことを会社から言われ、賃金の面で非常に不安。転職したくても仕事がないし、今の仕事からはなれたくない」

⑦【仕事において重要なこと】「好きなことや得意なことを仕事にできると上手くいく気がする」

⑧【現状への満足】「病院の病棟にいるので、いろんな人がたくさんいますが、いじめられるようなこともなく、一人コツコツと作業ができるので、全く嫌になることはありません」

⑨【生活に関する不安】「年金をもらえない障がい者は一生懸命働いても金銭的にとてもやっていけず将来が不安で仕方ない」

⑩【障害による負の影響】「社会に出るのが、非常に嫌で人となるべく接しない中、派遣仕事とニートを繰り返し、〇〇分野に正社員にこぎつけるが、５年サイクルで転職を繰り返し、収拾つかない状況を病院検査で見付けた症状をどう向き合うかで自問自答の連続に疲弊していて、仕事にも休みにも関心が薄れている。人並みに聞き取りやら習得・記憶が出来れば、こんなに苦労しない」

⑪【そのほか】「障害はあるかもしれないが、障害の事を理解して頂き、社会に参加（働くこと）が理想だ」

図６－32　働くことについての考え（自由記述）2021 年（自由記述記入者総数＝55 名）

第４節　考察

本パネル調査の量的な結果からは、就労している参加者の多くが自分の能力や体調などから見て現在の仕事の難しさは適切だと感じていること、職場の人間関係や環境に満足し、仕事にやりがいを感じていること、また、現在の職場で働き続けたいと考えていることが見出された。一方で自由記述の内容からは（同じように「今の職場で働き続けたい」と回答していても、積極的な理由からそのように回答している参加者と消極的な理由からそのように回答している参加者とがいたように）、同じ選択肢を選んだ参加者間でも認識に違いがあり、結論にあたっては参加者の認識の違いを汲んだていねいな解釈が必要であることがわかる。

本調査では自由記述の分析から、仕事の難易度や働きやすさの認識、人間関係の満足度、同じ職場での勤務継続希望といった複数の領域において、障害への配慮が一つの重要な要素であり、配慮がある場合には参加者は肯定的な認識を持っているが、配慮がない場合には否定的な認識を持っていることが明らかになった。先行研究においても、配慮を受けることが精神障害のある労働者に与えるポジティブな影響が報告されている。大規模な統計データの二次分析による先行研究によれば、障害のある労働者にとって職場で配慮を受けることは就労状態の維持につながっており、これはとりわけ精神障害のある労働者に言えることである(Chandola & Rouxel, 2021)。たとえば精神障害のある労働者について、上司や同僚からの配慮をより多く受けている人は、そうでない人に比べて失職する可能性が 21%低くなり、同僚と仕事を交換できるという配慮を受けている人はそうでない人に比べて失職する可能性が 62%低くなる(Villotti et al., 2017)。また、職場で配慮を受けている人はそうでない人よりも平均で月に 7.68 時間多く働いており、労働期間も 31%長く、受けている配慮の数が一つ増えるごとに失職の可能性が約 13%減少する(Chow, Cichocki & Croft, 2014)。配慮を受けることのポジティブな効果は他にもあり、たとえばうつ症状の改善や職場に対する肯定的な認識が挙げられる(Shankar, Li & Tan, 2021; Wang, Patten & Currie, 2011)。これらに加えて Villotti et al. (2018)は、①配慮を受けること、②セルフ・スティグマ（精神障害に対する否定的な考えを自身に当てはめること）、③「仕事を続けていくことができる／仕事で問題があっても対処できる」という自己効力感、④労働者本人が認識する労働生産性の関連性の四要素を統計的に解析した結果、①配慮を受けることは精神障害のある労働者の②セルフ・スティグマを低減し、③の自己効力感を高めることを見出した。②セルフ・スティグマの低減はまた、③の自己効力感や④の労働生産性を高めることにも寄与しており、③の自己効力感は④の労働生産性を高めることにつながっている。さらに、労働者本人だけでなく、雇用側も障害のある労働者に配慮を提供することで、労働生産性が向上するといったメリットを得ることができる(Solovieva, Dowler & Walls, 2011)。

精神障害のある人が職場で配慮を受けることにはいくつものポジティブな効果があるものの、精神障害を含め障害のある労働者における配慮の受けやすさは、労働者の雇用形態や企業が属する産業によって異なるという報告もある。27 本の研究論文のレビュー(Lindsay, Cagliostro & Carafa, 2018)によれば、有期雇用や短時間勤務の場合、障害のある労働者が配慮を提供される可能性は低くなる。また、製造業や小売業で働く障害のある労働者は、管理職として働く障害のある労働者や、

医療あるいはサービス業で働く障害のある労働者に比べて受けている配慮の数が少ない。これに加えて障害のある労働者を対象とした横断調査では、短時間労働者や有期雇用の労働者、派遣労働者といったより不確実な雇用状態で働く労働者は、フルタイム労働者や無期雇用の労働者に比べて必要な配慮を受けていない場合が多いことが報告されている(Edmonds, Sears & O'Connor, 2021)。本調査の参加者は大半が短時間労働者であるため、たとえばフルタイム労働者と比較した場合、配慮を受けにくい可能性がある。ただし、本調査は医療、福祉分野で働く参加者の割合が最も高いという特徴もあり、さらに、第１章で見たように医療、福祉では短時間労働者が半数を超えるため、これらの分野で働く参加者は、製造業といったほかの分野で働く参加者よりも配慮を受けやすい、あるいは受けている配慮の数がより多いかもしれない。

本調査や先行研究の結果からは、精神障害のある労働者にとって配慮を受けることは重要であることがわかるものの、配慮を受けるためには自身に精神障害があることを開示しなくてはならない。先行研究では精神障害の開示と配慮の受けやすさの有意な関連性が見出されているが(Villotti et al., 2017)、第５章で述べたように、差別や偏見への懸念から職場で障害を非開示とする人もいる。本調査では参加者が職場で障害を開示しているかどうかを把握していないものの、自由記述において（自身の職場では）障害への配慮があると記した参加者は少なくない。しかし一方で、自身に障害があることを職場の一部の人しか知らないと記した参加者もおり、このような場合は同僚から配慮を受けることは現実的ではないかもしれない。また、職場の一部のみでなく全面的に障害を非開示としている参加者がいる可能性もあり、このような参加者にとっては、必要な配慮の提供を雇用主に依頼することは難しいと思われる。障害のある労働者、雇用主、リハビリテーション・サービスの提供者の三者を対象としたインタビュー調査(Gold, Oire & Fabian, 2012)では、障害のある労働者へ配慮を提供することについて、三者間で互いに期待することが非常に異なっていることが明らかにされている。ただし、自身が配慮を受けるとどのような仕事上のメリットがあるかを労働者が雇用主に伝えることができた場合、雇用主は配慮を提供することに同意しやすい。これに加えて、雇用主と労働者とで意見の一致を見たのは、障害の開示にあたって労働者は正直でなければならず、嘘をついたり何かを隠したりすると、互いに対する信頼や敬意が損なわれるという点である。本調査では、現在の職場は障害に対する理解や配慮がないという自由記述が職場の人間関係への満足度、職場環境に対する認識、現在の職場での勤務継続希望に関する質問群において見られた。これら参加者は、自身に必要な配慮が提供されていないと認識しているものと推測される。一方で、人間関係や職場環境に関する自由記述では、「障害者」として扱われることへの抵抗を記した参加者もいた。これは、雇用主や上司が配慮と考えて実践していることが参加者にとってはそのように感じられないということなのかもしれない。また、このような「障害者」として扱われることへの抵抗についての記述は、精神障害のある労働者へ配慮を提供する際、本人の希望や能力等も十分に考慮する必要性を示唆するものである。

本調査では 2020 年、2021 年ともに参加者の約 70%が働きがいを「とても」あるいは「やや」感じると回答したが、働きがいについては自由記述を設けなかったため、働きがいを感じるあるい

は感じない理由については明らかにできなかった。先行研究(Villotti, Corbiere & Zaniboni, 2012)では、精神障害のある労働者について、職場で配慮を受けており、「自分は仕事をきちんとこなすことができる」という自己効力感の程度がより高い人は、そうでない人よりも仕事のやりがいや満足度が高いことが報告されている。反対に、職場での制約が多い場合は仕事のやりがいや満足度が低い。また、ピア・ワーカーとして働く精神障害のある労働者を対象とした先行研究では、仕事のやりがいや満足度に最も大きな影響を与える要素として、組織の文化や同僚との関係(Clossey, Solomon & Hu, 2018)、自分の役割が明確であること、上司がピア・ワーカーとしての役割を理解してくれることなどが挙げられている(Chappell Deckert & Statz-Hill, 2016)。精神障害のある人（調査時点で就労していた人とそうでない人の両方を含む）の場合、仕事のやりがいや満足度が高いほど、身体的・精神的健康を含め生活の質の程度も高くなるが、最近の就労経験それ自体は健康や生活の質の低下につながっている(Eklund, Gunnarsson & Jansson, 2021)。この知見は、精神障害のある人の健康や生活の質の程度を就労によって高めるために重要なのは、仕事をしていることそれ自体ではなく、仕事のやりがいや満足度の高さであることを示唆している。就労それ自体が健康や生活の質の程度を高めないのは、第５章でも触れたように、就労のネガティブな影響（余暇時間の減少、ストレス、意義を感じられない仕事をしなければならないことなど）のためかもしれない(Nagle, Cook & Polatajko, 2002; Saavedra, López & Gonzáles, 2016)。本調査の仕事の難しさに関する自由記述において、仕事内容が簡単すぎて不満を感じている旨を記した参加者もいたことを考えると、先行研究でも指摘されているように、精神障害のある労働者に意義のある適切な仕事を提供することが重要である(Provencher, Gregg & Mead, 2002)。意義のある仕事の定義は研究によって異なっており、また、おそらく労働者個々人によっても異なるが、近年の研究では、意義のある仕事は（障害の有無を問わず）①社会など、個人よりも大きなものに対する貢献と②労働者個人の自己実現の二つをキーとする概念であるとされている(Martela & Pessi, 2018)。

本調査は特例適用者を対象としたこともあって、参加者の多くは短時間労働者であった。大規模な統計データの二次分析を主とする先行研究の一群においては、精神障害を含め障害のある人はそうでない人に比べて短時間で働いている割合が高いものの、短時間勤務は障害のある人に対する差別というよりは彼らに対する配慮として機能していることが確認されている(Jones, 2007; Pagan, 2007, 2009; Schur, 2002, 2003)。これらの研究結果によれば、収入の低さといったデメリットはあるものの、障害のある労働者自身が健康状態と職業生活のバランスを取るためには短時間勤務のほうがよいと考えている。これらの研究はまた、短時間勤務という雇用形態はフルタイムで働くことが難しい障害のある人の就労を可能にするものであり、障害のある人がフルタイム労働へ移行するためにも役立つと結論している。本調査では、フルタイム勤務への移行を希望しない参加者の多くがその理由として選択したのは、体調悪化や体力に関する懸念に加えて、現在の短時間勤務という働き方が自分に合っているということだった。つまり、先行研究で指摘されているように、これらの参加者にとって短時間勤務は体調や体力と職業生活のバランスを取ることのできる働き方であると推測される。ただし、本調査において参加者の労働時間への満足度と希望の反映程度が関連し

ていたことからもわかるように、労働時間の決定に際しては労働者の希望を考慮することが重要である。なお、先行研究では短時間で働くことがフルタイム勤務への移行に役立つという結果も報告されており、本調査では短時間労働者の約半数がフルタイム勤務への移行を希望したものの、実際にこれらの参加者にとって短時間勤務がフルタイム勤務への移行へつながるかどうかについては、より長期的な調査が必要である。また、本調査では複数の質問項目（仕事の難しさに対する認識、フルタイムではない働き方のデメリット、フルタイムではない働き方について感じること、働くことについての考え）の自由記述においてキャリア形成に関する懸念が記されており、その多くは短時間あるいは障害者雇用で働くことがもたらすキャリア形成への悪影響に関するものだった。本調査では、フルタイム勤務への移行を希望する参加者のほうがキャリア形成や技能の取得・向上、自己啓発の三項目をより重視しているという結果を得ている。これら三項目をより重視しているためにフルタイム勤務への移行を希望しているのか、あるいはフルタイム勤務への移行を希望しているためにこれら三項目をより重視しているのかは不明であるが、いずれにせよこれらの参加者は、短時間勤務ではキャリア形成などは難しいと考えているのかもしれない。短時間で働く精神障害のある労働者にとって、フルタイム勤務へ移行してキャリア形成をはかるという選択肢もあるが、フルタイムで働くことが難しい労働者もいることを考慮すると、短時間勤務であってもスキルアップや人事異動による昇進・昇格などキャリア形成が可能となる環境の整備が必要だと思われる。

本調査の参加者が勤め先や勤め先の人に望むこととして最も多く選択したのは、長く働き続けられるようにしてほしいという項目であったが、一方で精神障害のある労働者はほかの障害のある労働者に比べて職場定着率が低いことが報告されている（障害者職業総合センター, 2017）。レビューによる先行研究(McDowell, Ennals & Fossey, 2021)では、精神障害のある人が働き続けるためには、単一の介入よりも複数の介入が有効であり（たとえば労働者に仕事上のスキルを向上させるトレーニングだけを受けてもらうよりも、認知改善のためのプログラムも同時に受けてもらうほうが有効である）、また、介入に加えて職場での配慮、家族や友人からのサポート、労働者自身による体調管理などの要素も労働期間に影響を与えることが明らかにされている。また、長期的に見た場合、就労状態を維持するためには複数の介入が有効であることは 48 本の無作為化比較試験による研究論文のレビューでも確認されている(Suijkerbuijk et al., 2017)。労働者の主観という観点からは、職業生活の質が高い労働者は仕事を辞めるリスクが低いことが見出されている(Lanctôt, Durand & Corbière, 2012)。さらに、Romeo, Yepes-Baldo & Lins (2020)は精神障害を含め障害のある労働者について、①所属企業への愛着をより強く感じており、仕事にやりがいや満足感を感じている労働者や、②所属企業の価値観に中程度あるいはより強く共感しており、上司との関係に満足している労働者は仕事を辞めるリスクが低いと指摘している。

本調査では、参加者の約半数が新型コロナウイルス感染症の感染拡大による働き方への影響があったと回答した。本調査の参加者の大半は短時間労働者であるが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による労働時間や収入の減少といった影響は、短時間労働者や非正規雇用の労働者でより大きかったことが報告されている（Kikuchi, Kitao & Mikoshiba, 2020; 高橋, 2021）。また、新型コ

ロナウイルス感染症による障害のある人への影響をテーマとした 85 本の論文のレビュー(Jesus et al., 2021)によれば、短時間労働者や有期雇用の労働者はとりわけ失職のリスクが高く、収入減によって医療サービスを受ける回数を減らさざるを得なかった人もいる。さらに、新型コロナウイルス感染症に関連した不安やストレス等について精神障害のある人とない人とを比較した研究(Pinkham, Ackerman & Depp, 2021)では、精神障害のある人はそうでない人よりもうつや不安、ストレス、孤独感の程度が高かった[14]。本調査の自由記述（職場の人間関係に対する満足度、働くことについての考え）においても、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって職場の人と顔を合わせることができない、勤務日数が減少する可能性があるといった内容を記した参加者もおり、これらの参加者は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により労働面で負の影響を受けていることがわかる。また、先行研究による精神障害のある人はそうでない人よりもうつや不安、ストレス等の程度が高いという結果をふまえると、本調査の参加者も労働面だけでなく心理面でも負の影響を受けていることが考えられる。

本調査はパネル調査として 2020 年、2021 年の二回実施したが、二時点で参加者の回答に変化があまり見られず、遷移確率が低かった。変化が少なかった大きな理由としては、①一度目の調査と二度目の調査の間隔が半年間であり、比較的短期間であったこと、②変化が生じうるような介入を実施していないことが挙げられる。精神障害のある短時間労働者について、個々の労働環境や仕事に対する認識などの変化を経時的に把握するためには、より長期間、かつ実施回数のより多いパネル調査が理想的であると思われる。また、経時的な変化をはかるには、参加者に対して介入プログラム（たとえば精神障害のある人を対象とした、仕事への肯定的なモチベーションなどを高めるためのプログラム(Russinova, Gidugu & Bloch, 2018)のほか、労働者のストレスやうつ症状等を軽減し、仕事の生産性を高めることが実証されているプログラム(Abdin, Welch & Byron-Daniel, 2018; Carolan, Harris & Cavanagh, 2017)）を実施し、介入前後でストレスの程度を比較したり、プログラム参加の効果がどの程度の期間持続するかを追跡によって把握したりすることも有効かもしれない。

---

14 この研究の筆者らによれば、精神障害のある人はそうでない人よりも元々うつや不安等の程度が高いため、精神障害のある参加者とそうでない参加者間のうつや不安等の程度に関する違いを解釈するのは難しいが、研究においては新型コロナウイルス感染症による影響に的を絞って質問をしたため、精神障害のある人はそうでない人よりも新型コロナウイルス感染症の感染拡大による負の影響をより大きく受けていると推測できる。

第５節　小括

本パネル調査では、短時間労働者を主とする参加者の大半が現在の仕事の難易度は自身の能力や体調等から見て適切だと考えていること、職場の人間関係や環境に満足し、仕事にやりがいを感じていること、また、現在の職場で働き続けたいと考えていることなどが見出された。一方で自由記述からは、参加者が持つ認識は一様ではなく、結果の解釈の際には参加者間の認識の違いを汲む必要があることも明らかになった。現在の職場や仕事に対する参加者の認識の背景には、（労働時間や仕事内容に）自身の希望が反映されているかどうか、職場で配慮を受けているかどうか、障害への理解の有無などいくつかの要素があったが、これらの中でも職場で配慮を受けているかどうかは、仕事の難しさや職場環境に対する認識、人間関係への満足度、同じ職場での勤務継続希望といった複数の領域において参加者の認識に影響を与えており、配慮を受けている場合は肯定的な認識に、受けていない場合は否定的な認識につながっていた。精神障害のある人にとって、配慮を受けることはポジティブな効果につながること、また、労働生産性の向上など雇用主にとってもメリットがあることは先行研究によって実証されているため、雇用主は精神障害のある労働者へ配慮を提供することが求められる。ただし、労働者個々人の希望や能力等に合った適切な配慮を提供することが重要である。

本調査では、短時間勤務という雇用形態は、ある一群の参加者にとって体調や体力と職業生活のバランスを取ることのできる働き方だが、この一方でフルタイム勤務への移行を希望する参加者や、短時間勤務によるキャリア形成への悪影響を感じている参加者もいることが明らかになった。精神障害のある短時間労働者のキャリア形成については不明な点が多いため、さらなる研究が望まれる。さらに、本調査の働くことについての考えに関する自由記述では、社会への要望や会社への不満が多く記され、精神障害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大による負の影響、キャリア形成の問題、現状の厳しさといったネガティブな側面に関する記述も少なくなかった。精神障害のある短時間労働者の就労に関する今後の研究では、当事者が持つ問題意識や不満をその背景も含めて詳細に把握した上で、解決方法を探ることが重要である。

引用文献

Abdin, S., Welch, R. K., Byron-Daniel, J., & Meyrick, J. (2018). The effectiveness of physical activity interventions in improving well-being across office-based workplace settings: a systematic review. *Public Health, 160*, 70-76.

Carolan, S., Harris, P. R., & Cavanagh, K. (2017). Improving Employee Well-Being and Effectiveness: Systematic Review and Meta-Analysis of Web-Based Psychological Interventions Delivered in the Workplace. *Journal of medical Internet research, 19*(7), e271-e271.

Chandola, T., & Rouxel, P. (2021). The role of workplace accommodations in explaining the disability employment gap in the UK. *Social science & medicine (1982), 285*, 114313.

Chappell Deckert, J., & Statz-Hill, M. (2016). Job satisfaction of peer providers employed in mental health centers: A systematic review. *Social Work in Mental Health, 14*(5), 564-582.

Chow, C. M., Cichocki, B., & Croft, B. (2014). The impact of job accommodations on employment outcomes among individuals with psychiatric disabilities. *Psychiatr Serv, 65*(9), 1126-1132.

Clossey, L., Solomon, P., Hu, C., Gillen, J., & Zinn, M. (2018). Predicting job satisfaction of mental health peer support workers (PSWs). *Social Work in Mental Health, 16*(6), 682-695.

Edmonds, A. T., Sears, J. M., O'Connor, A., & Peckham, T. (2021). The role of nonstandard and precarious jobs in the well-being of disabled workers during workforce reintegration. *Am J Ind Med, 64*(8), 667-679.

Eklund, L., Gunnarsson, A. B., Jansson, J. A., Pooremamali, P., & Eklund, M. (2021). A cross-sectional study addressing the importance of work and other everyday activities for well-being among people with mental illness: does additional vulnerability matter? *BMC Psychiatry, 21*(1), 383.

Gold, P. B., Oire, S. N., Fabian, E. S., & Wewiorski, N. J. (2012). Negotiating reasonable workplace accommodations: Perspectives of employers, employees with disabilities, and rehabilitation service providers. *Journal of Vocational Rehabilitation, 37*(1), 25-37.

Jesus, T. S., Bhattacharjya, S., Papadimitriou, C., Bogdanova, Y., Bentley, J., Arango-Lasprilla, J. C., . . . The Refugee Empowerment Task Force International Networking Group Of The American Congress Of Rehabilitation, M. (2021). Lockdown-Related Disparities Experienced by People with Disabilities during the First Wave of the COVID-19 Pandemic: Scoping Review with Thematic Analysis. *Int J Environ Res Public Health, 18*(12).

Jones, M., K. (2007). Does Part‐time Employment Provide a Way of Accommodating a Disability.

The Manchester School, 75(6), 695-716.

Kikuchi, S., Kitao, S., & Mikoshiba, M. (2020). Who Suffers from the COVID-19 Shocks? Labor Market Heterogeneity and Welfare Consequences in Japan. *RIETI Discussion Paper Series*, 20-E-064.

Lanctôt, N., Durand, M. J., & Corbière, M. (2012). The quality of work life of people with severe mental disorders working in social enterprises: a qualitative study. *Qual Life Res, 21*(8), 1415-1423.

Lindsay, S., Cagliostro, E., & Carafa, G. (2018). A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities. *Disabil Rehabil, 40*(25), 2971-2986.

Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Front Psychol, 9*, 363.

McDowell, C., Ennals, P., & Fossey, E. (2021). Vocational Service Models and Approaches to Improve Job Tenure of People With Severe and Enduring Mental Illness: A Narrative Review. *Front Psychiatry, 12*, 668716.

Nagle, S., Cook, J. V., & Polatajko, H. J. (2002). I'm Doing As Much As I Can: Occupational Choices of Persons with a Severe and Persistent Mental Illness. *Journal of Occupational Science, 9*(2), 72-81.

Pagan, R. (2007). Is part-time work a good or bad opportunity for people with disabilities? A European analysis. *Disabil Rehabil, 29*(24), 1910-1919.

Pagan, R. (2009). Part-time work among older workers with disabilities in Europe. *Public Health, 123*(5), 378-383.

Pinkham, A. E., Ackerman, R. A., Depp, C. A., Harvey, P. D., & Moore, R. C. (2021). COVID-19-related psychological distress and engagement in preventative behaviors among individuals with severe mental illnesses. *npj Schizophrenia, 7*(1), 7.

Provencher, H. L., Gregg, R., Mead, S., & Mueser, K. T. (2002). The role of work in the recovery of persons with psychiatric disabilities. *Psychiatr Rehabil J, 26*(2), 132-144.

Romeo, M., Yepes-Baldo, M., & Lins, C. (2020). Job Satisfaction and Turnover Intention Among People With Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment. *Front Psychol, 11*, 1035.

Russinova, Z., Gidugu, V., Bloch, P., Restrepo-Toro, M., & Rogers, E. S. (2018). Empowering individuals with psychiatric disabilities to work: Results of a randomized trial. *Psychiatr Rehabil J, 41*(3), 196-207.

Saavedra, J., López, M., Gonzáles, S., & Cubero, R. (2016). Does Employment Promote Recovery? Meanings from Work Experience in People Diagnosed with Serious Mental

Illness. *Cult Med Psychiatry, 40*(3), 507-532.

障害者職業総合センター,「障害者の就業状況等に関する調査研究」No. 137, 2017

Schur, L. A. (2002). Dead end jobs or a path to economic well being? The consequences of non-standard work among people with disabilities. *Behav Sci Law, 20*(6), 601-620.

Schur, L. A. (2003). Barriers or Opportunities The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities. *Industrial Relations, 42*(4), 589-622.

Shankar, J., Li, L., & Tan, S. (2021). Work Experiences and Challenges to Employment Sustainability for People With Mental Illness in Supported Employment Programs. *SAGE Open, 11*(3), 21582440211033558.

Solovieva, T. I., Dowler, D. L., & Walls, R. T. (2011). Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal, 4*(1), 39-45.

Suijkerbuijk, Y. B., Schaafsma, F. G., van Mechelen, J. C., Ojajarvi, A., Corbiere, M., & Anema, J. R. (2017). Interventions for obtaining and maintaining employment in adults with severe mental illness, a network meta-analysis. *Cochrane Database Syst Rev, 9*, CD011867.

高橋康二.コロナショックと非正規雇用者. JILPT Discussion Paper. 2021. 21-04.

Villotti, P., Corbiere, M., Dewa, C. S., Fraccaroli, F., Sultan-Taieb, H., Zaniboni, S., & Lecomte, T. (2018). A serial mediation model of workplace social support on work productivity: the role of self-stigma and job tenure self-efficacy in people with severe mental disorders. *Disabil Rehabil, 40*(26), 3113-3119.

Villotti, P., Corbiere, M., Fossey, E., Fraccaroli, F., Lecomte, T., & Harvey, C. (2017). Work Accommodations and Natural Supports for Employees with Severe Mental Illness in Social Businesses: An International Comparison. *Community Ment Health J, 53*(7), 864-870.

Villotti, P., Corbiere, M., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). Individual and environmental factors related to job satisfaction in people with severe mental illness employed in social enterprises. *Work, 43*(1), 33-41.

Wang, J., Patten, S., Currie, S., Sareen, J., & Schmitz, N. (2011). Perceived Needs for and Use of Workplace Accommodations by Individuals With a Depressive and/or Anxiety Disorder. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine, 53*, 1268-1272.

第７章　総括

第７章　総括

本章においては、各調査の分析結果及び考察を踏まえ、本調査研究における総合的考察を行い、総括とする。

本調査研究において実施した二次分析及び各調査の関係と調査報告書における位置づけは図７―１のとおりである。

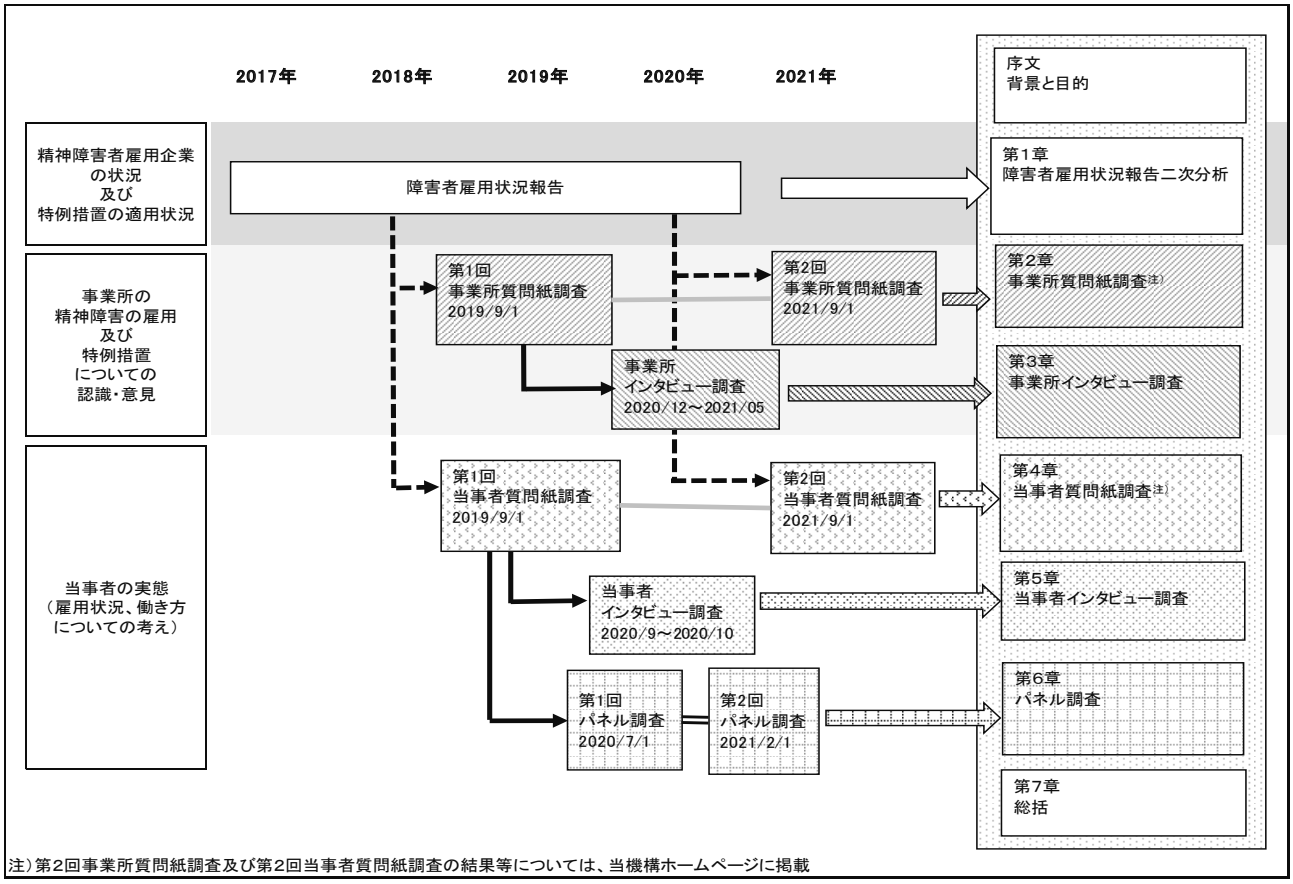


図７－１　調査の関係と調査報告書の構成

１　障害者雇用状況報告の二次分析

（１）特例措置が適用されている企業について

特例適用企業数は 2018 年に 4,453 社、2019 年に 5,215 社、2020 年に 5,371 社と増加しており、各年とも全体に占める割合は 20%程度である。

企業規模別に見ると、労働者数が 1,000 人以上の企業においては特例適用企業の方が特例非適用企業より企業数が多い。産業別で見ると、上位三産業は①医療、福祉、②卸売業、小売業、③製造業の順である。医療、福祉において特例適用企業が多いのは、同産業において短時間労働者の割合が高いことによると考えられる。

特例適用企業の生存の推移については、2018 年に適用となった 4,453 社が翌年に 2,702 社、翌々年には 1,716 社となっており、2019 年に新たに適用となった 2,513 社が翌年に 1,403 社となって

いる（図７－２）[1]。また、特例適用企業における特例適用者数の増加はあまり見られず、減少か人数の変化なしの場合が多い。

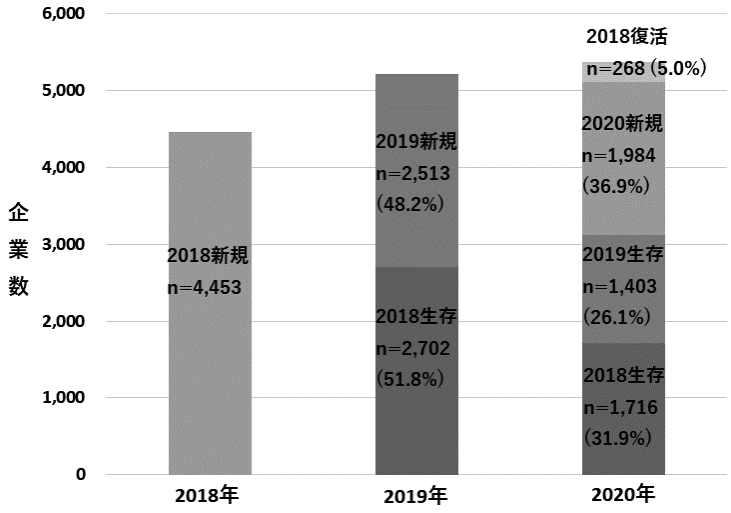


図７－２　特例適用企業の生存と新規参入の推移（再掲）

（２）特例措置が企業の雇用率達成に与える影響について

特例適用企業は（労働者数と産業が同様の場合）、特例非適用企業よりも雇用率を達成するオッズが 2018 年で 179%、2020 年で 68%高く、特例措置が企業の雇用率達成に与える影響は産業などのほかの要素と比較した場合、大半の要素より相対的に大きい。

（３）精神障害者の雇用状況について

精神障害者は雇用されている障害者全体の 15～20%程度を占め、その割合も年々増加している。特例適用者数は 2018 年 12,847 人、2019 年 13,511 人、2020 年 14,315 人と、2019 年、2020 年ともに前年比 1.05 倍程度増加している。

産業別の上位三位は①医療、福祉、②卸売業、小売業、③サービス業である。特例措置が適用されている企業においては製造業が三位だったが、製造業については、精神障害者をフルタイムで雇用している割合がサービス業に比べて高いために相対的に特例適用者が少なく、順位の入れ替わりが生じたものと思われる。

２　事業所質問紙調査

（１）量的集計及び分析について

事業所質問紙調査では、特例措置の①活用状況、②印象及び③今後の雇用方針という３つの変数の関係に着目し、「制度をどのように活用し、その結果、どのような印象を持ち、将来に向けてどのような態度を形成している」かについて明らかにした。

---

[1] 統計解析においては「生存」は特定の事象が起きないことを指す。図 7 - 2 の場合、特定の事象は「特例適用企業が特例非適用企業となること」であり、「生存」は特例適用企業が（2018 年から 2019 年あるいは 2020 年にかけて）一貫して特例適用企業であることを意味する。

設問の構造については図７－３に示す。

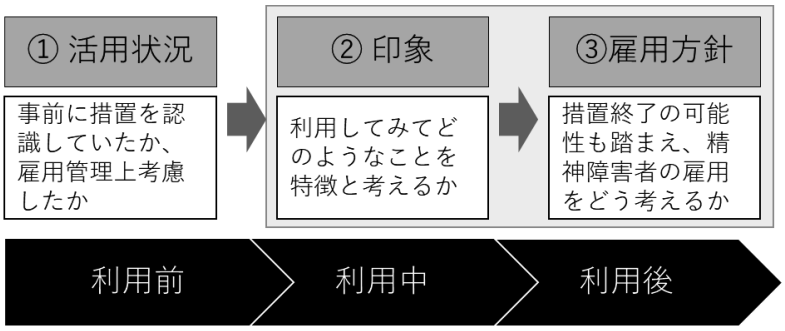


図７－３　①活用状況②印象③雇用方針に関する時間的構造（再掲）

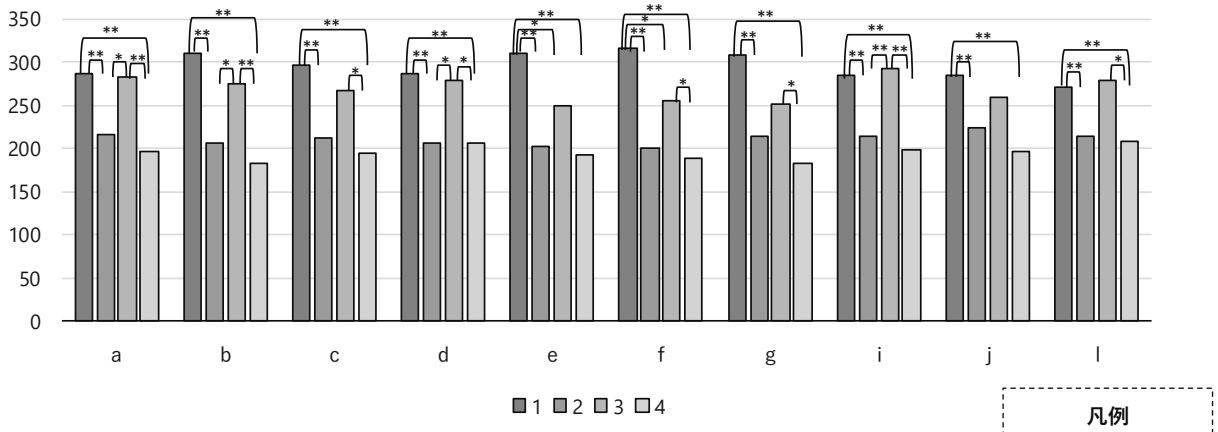
このうち、①活用状況（選択肢は表７－１）と②印象（項目は表７－２）の関係を見ると特例措置を精神障害者の雇用管理に活用することを考慮した事業所は、考慮しなかった事業所に比べ、特例措置について精神障害者の職場定着や様々な配慮の実施しやすさに関わる項目に「当てはまる」という印象を抱く傾向が見られた。反面、特例措置の活用を考慮した事業所については、特例措置の終了が負担になるとの回答も見られた(図７－４（アルファベットは表７－２の項目を示す））。このことは、①活用状況と、③特例措置終了の可能性も踏まえた今後の雇用方針との関係においても、活用を考慮した事業所が考慮しなかった事業所よりも、特例適用者の雇用の継続や適性のある者の新規の採用について、相対的に慎重な姿勢を示したこととも整合的である（図７－５）。

表７－１　活用状況の選択肢（再掲）

選択肢	知っていた	考慮した	略称
制度は知っていて、障害者の雇入れや職場定着に当たって考慮した	○	○	認識－考慮
制度は知っていたが、障害者の雇入れや職場定着に当たっては考慮しなかった	○	×	認識－非考慮
制度はあまり知らなかったが、支援機関から情報提供を受けて活用に至った	×	○	非認識－考慮
制度はあまり知らなかったが、たまたま制度の要件を満たしていた	×	×	非認識－非考慮
その他	―	―	その他

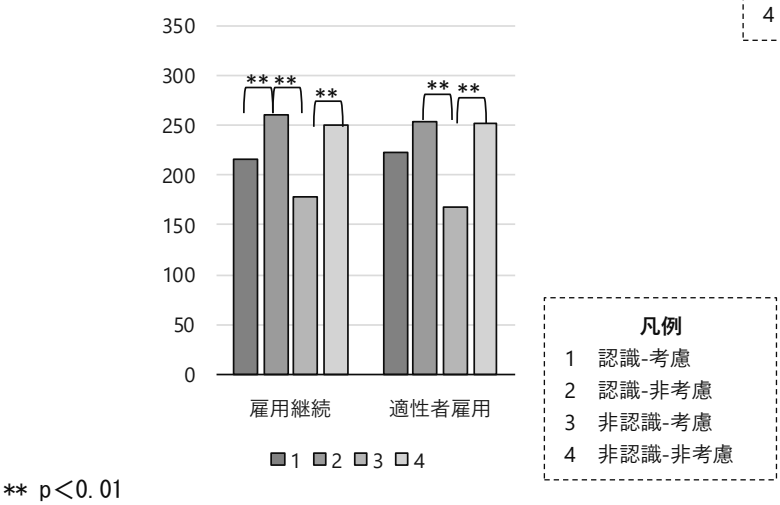
表７－２　特例措置を利用した印象（再掲）

記号	項目
a	精神障害者である短時間労働者の雇用について、いっしょに働く従業員の理解が得られやすくなった
b	精神障害者である短時間労働者に対する障害特性に応じた配慮を行いやすくなった
c	精神障害者の職務の選定がしやすくなった
d	精神障害者に限らず、障害者全体の雇用管理を行う社内体制が作りやすくなった
e	精神障害者である短時間労働者の職場定着が進んだ
f	精神障害者である労働者が自分の状態に合った無理のない労働時間で働けるようになった
g	短時間雇用から始められ、対象となる精神障害者の定着に見通しが立てやすい
h	短時間雇用でダブルカウントができ、雇用率が達成しやすくなった
i	精神障害者である短時間労働者本人の仕事への意欲が高くなった
j	精神障害者である短時間労働者において、職務遂行能力と職務との間のミスマッチが減った
k	精神障害者である短時間労働者に適した職務が少なく、活用に限界がある（★）
l	特例措置の適用期間終了後、雇用率カウントが戻った際に、当該対象者の雇用を継続することの負担感がある（★）
m	特例措置は暫定的な措置であるため、自社の障害者雇用の長期的見通しが立てにくい（★）
n	精神障害者雇用において、短時間労働者についてもフルタイム雇用と同じ程度の負担感がある（★）
o	病状や体調変化のため、短時間雇用であっても雇用の継続が難しい（★）



** p＜0.01、＊ p＜0.05

図７－４　活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位①（再掲）



** p＜0.01

図７－５　活用状況カテゴリーごとの今後の雇用方針の平均順位①（再掲）

また、特例措置を活用することを考慮した事業所は、考慮しなかった事業所に比べ、従業員規模が大きく、「雇入れ」、「職場定着」、「職場復帰」といった場面で精神障害者を対象とした雇用管理を行うとともに、事業所内にさまざまな支援制度を整備し、就労支援機関を利用する傾向が見られた。

さらに、特例措置をあらかじめ認識して活用した事業所については「雇用率達成のしやすさ」（表７－２のｈ）という項目との結びつきが示唆された（図７－６）。「雇用率の達成のしやすさ」は特例措置の直接的な特徴であるが、一方で、そこから派生することが期待される他の職場定着や様々な配慮などとの結びつきは確認できなかった。

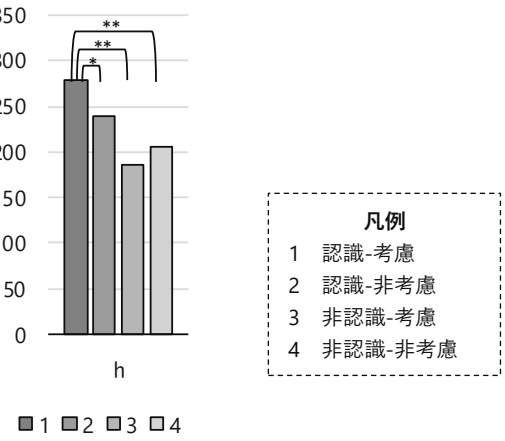


図７－６　活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位②（再掲）

以上より、特例措置は、比較的規模の大きな事業所に活用が考慮されやすく、また、様々な配慮や支援制度を実施するなど、より積極的な施策を実施している事業所でも活用が考慮されやすかった。また、活用を考慮した事業所は、種々の配慮等の実施しやすさの項目に「当てはまる」という印象を抱く傾向が見られた。その反面、特例措置の終了の可能性を仮定した場合、負担が増えるという印象や、今後の雇用方針として雇用の継続や適性のある者の新規の雇用に慎重になる傾向も見られた。このように特例措置の活用によって、種々の配慮等が実施しやすくなる可能性はあるが、そのような事業所にとって、特例措置が暫定措置であったり、３年間の時限措置であったりすることは、将来的な負担を考慮させるものでもあると考えられる。このような負担感をどのように手当てできるかということは今後の政策的な課題であろう。また、特例措置の認識の有無は、主として雇用率の達成がしやすいという印象項目と結びつく傾向があり、特例措置をあらかじめ認識していた事業所はそうでない事業所と比べ雇用率が達成しやすいという印象を持つ傾向が大きかった。一方で、特例措置の認識の有無は雇用率達成のしやすさ以外の印象項目との顕著な結びつきは確認できなかった。このことは特例措置の情報が雇用率達成についてのものに偏る傾向があり、その他の活用の仕方や最終的な目標が広く共有される状況に至ってなかった可能性を示唆している。

（２）自由記述における質的分析

ア　精神障害者雇用における事業所内サポートについて

事業所が感じている精神障害者の雇用における難しさとそれに対する具体的な手立てをまとめ

た概念図では、精神障害者とともに働く＜現場で感じる困難さ＞を背景に、事業所（人事担当者等）が実際に行っている＜サポートの実際＞が、集約され、当事者の個別性を踏まえたきめ細かい対応が行われていることがうかがえた。

しかしながら、個別性の高い対応を人事担当者だけで行うことには限界があり、概念図の＜精神障害者雇用の考え方や仕組み＞で示したように、社内では体制の整備が図られ、社外には「支援機関等との連携」が図られている。

このような事業所は、（1）で述べたような「従業員規模が大きく、「雇入れ」、「職場定着」、「職場復帰」といった場面で精神障害者を対象とした雇用管理を行うとともに、事業所内にさまざまな支援制度を整備し、就労支援機関を利用する事業所」像と重なっている。一方で、従業員規模の小さな事業所が、個別性の高いきめ細かな対応できるような社内体制を整備し、社内に雇用管理のノウハウを蓄積しようとすることは事業所の持つ資源からハードルが高いことと考えられる。「支援機関等との連携」を積極的に進めることはその解決策になると考えられた。

イ　特例措置について

特例措置を利用した事業所が負担として感じていることとして、労働時間の延長の難しさがあげられる。特例措置を活用することで、短時間から段階的にフルタイム勤務を目指していけることを評価している一方で、必ずしも３年間では、週の所定労働時間を 30 時間以上に延ばすことができないことが指摘されている。

このことは、精神障害者の中には、週 30 時間以上の就業を望まない場合や体調や病状などを理由に 30 時間以上の就業が難しい場合など、事業所が考える労働時間の延長やフルタイム勤務への移行に馴染まない者があることが推測される。

特例措置の適用期間（３年間）で 30 時間以上に移行できなかった場合には、事業所にとっては雇用率が低下するという影響があり、その結果、精神障害者にとっては、雇用が継続されないという懸念が生じることになる。

特例措置のあり方を検討するにあたっては、事業所と精神障害者の双方の状況が考慮される必要がある。

３　事業所インタビュー調査

ア　＜特例措置利用の経緯＞と＜特例措置を利用した効果や影響＞[2]

特例措置の利用に当っては、「意図せず結果として利用」と「雇用率達成のため利用」の２つのコードが集約された。特例措置の利用について「意図せず結果として利用」というコードは、＜特例措置を利用した効果や影響＞という領域におけるすべてのコード（「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」、「雇用率が達成」、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」「現場では特例対象かどうかは関係ない」、「効果や影響は特にない」）とつながっている。一方で、「雇用率達成のため利用」というコードは、「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」、「雇用率が達成」、「効果や影響は特にない」という３つのコードとつながっている。

両者の違いは「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」、「現場では

[2] 「３　事業所インタビュー調査」の本文中においては、＜＞は概念図の【雇用率制度や特例措置の利用について】における領域を示し、下線を施した「」はコードを示す。

特例対象かどうかは関係ない」というコードとつながっているか否かであり、「意図せず結果として利用」した事業所は、精神障害者の短時間雇用のポジティブな面も評価した上で「特例措置の活用」というよりもむしろ「精神障害者の短時間雇用」を行っていることがうかがえる一方、「雇用率達成のための利用」については雇用率算定に関するコードとつながっており、文字どおり雇用率達成を意識し、特例適用者の雇用率算定への効果についてあらかじめ想定していたことがうかがえる。このことは、第２章で示された「特例措置をあらかじめ知っていて活用した事業所」が特例措置を利用して「雇用率の達成のしやすさ」を強く感じたという状況と重なっていると考える。

「意図せず結果として利用」と「雇用率達成のために利用」という利用当たっての認識の違いが、その後の＜特例措置を利用した効果や影響＞における認識の違いとなって表れているといえる（図７－７）とともに、精神障害者の短時間雇用にポジティブな側面を見出していなかった（また、現在も見出していない）「雇用率達成のために利用」する事業所が、精神障害者の短時間雇用を行ったのは特例措置が契機となった可能性も考えられる。

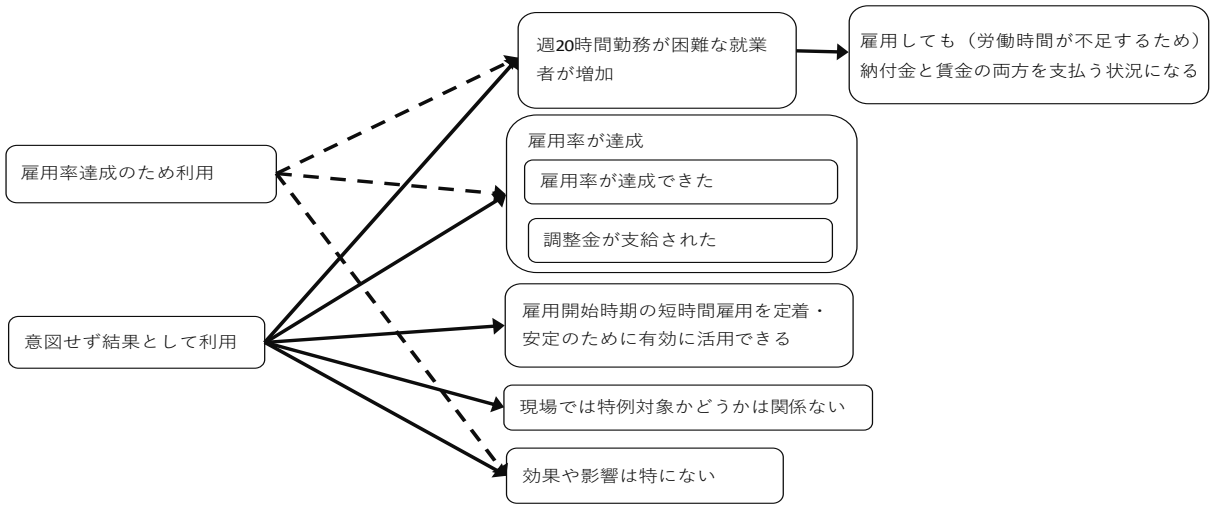


図７－７　＜特例措置利用の経緯＞と＜特例措置利用の効果や影響＞

イ　「週 20 時間勤務が困難な就業者の増加」

特例措置を利用した事業所が感じている影響の１つとして「週 20 時間勤務が困難な就業者の増加」というコードが生成されている。これは、概念図（図３－13）の【精神障害者の短時間労働について】にも示されていたとおり、企業の「労働時間の決め方」や「労働時間の選択の枠組み」など労働時間についての様々な要素を考慮して、精神障害者一人ひとりの労働時間が判断されているものの、中には「体調不良等による労働時間の短縮」の結果、「週 20 時間勤務が困難な就業者の増加」という状況となり、「雇用しても（労働時間が不足するため）納付金と賃金の両方を支払う状況になる」という連鎖が生じることも考えられる（図７－８）。

このような特例措置の効果を活用しきれないような連鎖を防ぐためには、概念図にあるように、精神障害者を支えている「支援機関との連携」のもとに、適宜必要な支援を受けながら事業所自身が必要だと考えるノウハウを蓄積することで「受入れ体制の整備」を行い、事業所自身が主体的に雇用管理を行えるようになることが重要であり、特例措置の有効な活用につながると考えられる。

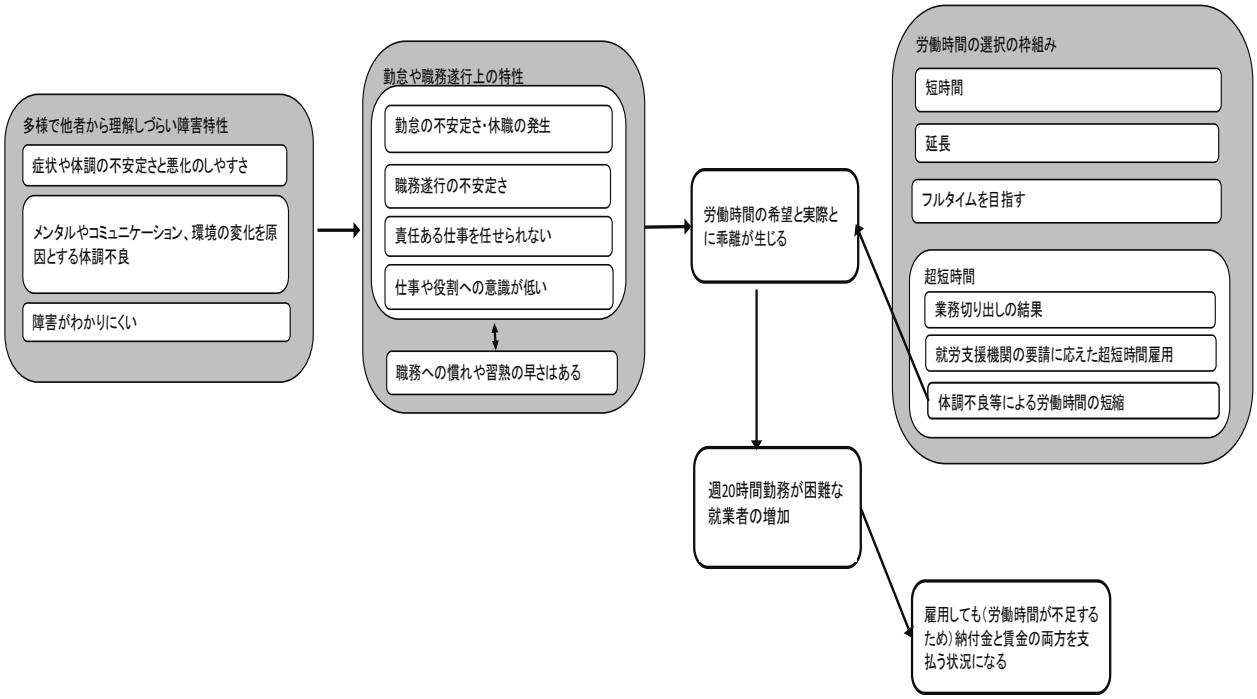


図７－８　労働時間短縮の連鎖（再掲）

ウ　雇用率制度への新たな考え

雇用率制度や特例措置への要望として、①納付金の支払い要件の見直し、②労働時間による雇用率カウント算定の見直し、③精神障害者への重度区分の導入といった要望が出されている。

４　当事者質問紙調査

（１）雇用継続を望む者の特徴

量的な分析においては、職務や労働時間、賃金の満足度、あるいは働きがいを感じるか否かは、現在の職場で働き続けたいと考えるか否かということと一定の関係が見られた。また、自由記述の質的な分析においては、今の職場で働き続けたいと回答している者が「職務・やりがい」、「働きやすさ」、「人間関係」、「配慮・理解」といった現在の職場環境を重要なことと捉えているのが明らかになった。

このことは、「職務・やりがい」、「働きやすさ」、「人間関係」、「配慮・理解」といった、労働時間や労働時間の長短が直接関係すると考えられる賃金とは別の側面を働く上で重要なことだと捉えている者が一定数いることを示している。この者については、「働き続けること」に重心をおいた働き方を選択し、労働時間、賃金に対する希望が相対的に低くなることで、満足度が比較的高くなるとともに、働きがいも感じているように思われる。

（２）フルタイムへの移行を希望する者の特徴

量的な分析において、①フルタイム勤務への移行を希望する、②短時間勤務のままで良いと考え

るという労働時間の選好に２つの志向性がある可能性が示唆された。①は現在の労働時間に満足しにくく、働き続けるに当たって重要だと考える項目においては、「賃金等」、「やりがい」、「キャリア」、「技能」、「私生活の人間関係」、「自己啓発」、「余暇活動」を重視する傾向がある。②は、現在の労働時間、賃金に満足している可能性が相対的に高かった。

自由記述の質的な分析においても、①のフルタイム勤務を希望する者は、「収入を得たい」というコードとともに「やりがいや充実感を得たい」、「自活・自立したい」、「将来が心配」、「生活の向上」といったコードが生成され、量的な分析結果から導き出されている傾向と類似している。

また、「現状ではフルタイム勤務は難しい」、「短時間をこのまま続けたい」という選択肢を選択している者は、「フルタイム勤務への移行を希望する」という選択肢を選択した者にはない、「体調・体力・疾病のために難しい」、「体調が大切」、「自信がない・不安」という障害や疾病に関するコード、「仕事や職場の難しさ」についてのコードが共通して見られ、「現状ではフルタイム勤務は難しい」、「短時間をこのまま続けたい」という選択肢を選択した群をそれぞれ明確に区分することは難しいと考えられた。この２つの選択肢を選択した者たちは、少なくとも現状では「短時間勤務を続ける」と考えている者であり、量的分析において②短時間勤務のままで良いと考える志向性と類似していると考えられる。

（３）継続勤務意志とフルタイム移行意志

量的分析により、継続意志とフルタイム移行意志の間には、勤務の継続を希望するグループは短時間勤務を続けたい者が多くなる等の一定の関係性が認められた一方で、継続勤務を希望しつつ、フルタイム勤務を希望する者も見られた。これは当面の希望と将来の希望とが整理されていない可能性が考えられ、継続勤務意志とフルタイム移行意志は複雑に組み合わされている可能性が示唆された。このような、精神障害者の自らの働き方についての考えの複雑さは、事業所質問紙調査の質的分析で見られた事業所による個別性の高いサポートが必要となる理由にもつながっているように考えられる。すなわち、精神障害者の抱える困難さは個別性の高いものであり、そこから生じる働き方のニーズもまた個別性が高いことを示唆するものだと考える。

５　当事者インタビュー調査

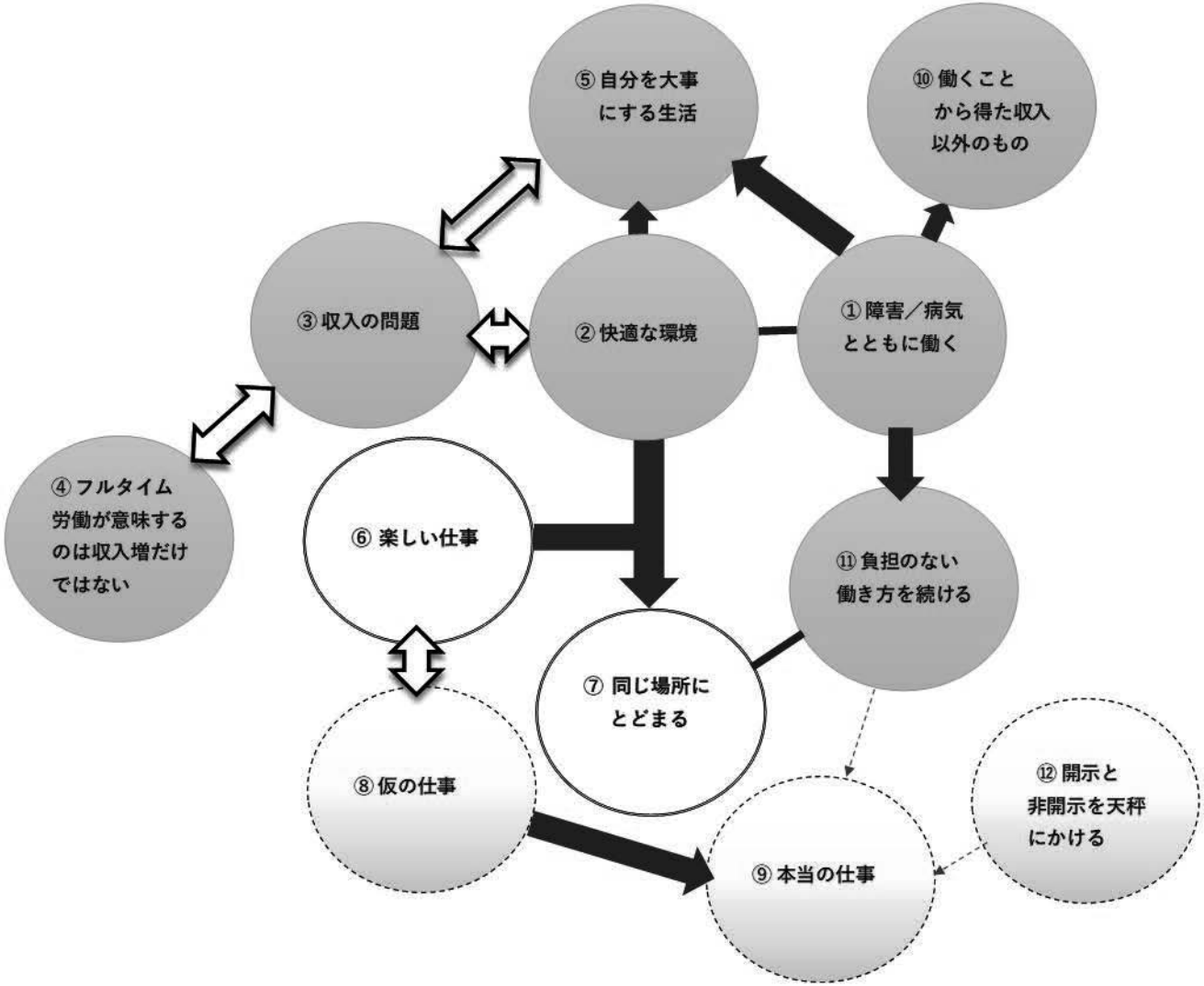
当事者インタビュー調査では、おもに①現在の働き方（短時間労働）についての考えと②将来の働き方についての考えを調査の参加者に尋ねた。インタビュー・データの分析からは、12 のテーマが見出され（図７－９）、以下のことが明らかになった。まず、参加者には自身が精神的な障害／病気を持っているという認識があり、障害や病気が仕事に与える影響についても把握していた（テーマ①「障害／病気とともに働く」）。このために大半の参加者が障害／病気への配慮を受けやすい障害者求人へ応募しており、実際に職場において配慮を受け、快適に働いていた（テーマ②「快適な環境」）。参加者は、障害／病気の影響もあってほとんどが短時間勤務であるため[3]、収入の低さや不安定さというデメリットがあったものの（テーマ③「収入の問題」）、短時間勤務であることで身体的・精神的な余裕を持つことができるというメリットもあった（テーマ⑤「自分を大事にする生活」）。また、短時間勤務には収入の面でデメリットがあるが、フルタイム勤務への移行を希望する参加者

[3] 参加者の週の労働時間はおおむね 20 時間以上 30 時間未満だったが、１名のみ 30 時間以上 40 時間未満の参加者がいた。

にとって、フルタイムで働くことは単に収入の増加を意味するものではなく、障害／病気からの回復を示す重要なバロメーターでもあった（テーマ④「フルタイム労働が意味するのは収入増だけではない」）。

参加者の現在の職場での勤務継続希望については、約半数が継続を希望し、残りの半数は転職を考えていた。継続を希望する参加者には、現在の職場を働きやすいと考えていることに加えて、仕事に興味を持ち、楽しんで働くことができているという共通点があった（テーマ⑥「楽しい仕事」、⑦「同じ場所にとどまる」）。これに対して、転職を考えている参加者の場合、大半が現在の職場を働きやすいととらえていることは継続希望者と同様であったが、仕事内容については自身が最も望んでいるものではなく、また、ほかに就きたい仕事があった（テーマ⑧「仮の仕事」、⑨「本当の仕事」）。

参加者は障害／病気とともに働くことで、自身の障害／病気や自身に合った働き方について理解を深めていた。また、参加者にとって働くことはストレスやつらさをもたらす場合もあるが、障害／病気や精神状態へのよい影響もおよぼすものだった（テーマ⑩「働くことから得た収入以外のもの」）。今後の働き方については、障害を開示し、配慮を得て働き続けたいという参加者と（テーマ⑪「負担のない働き方を続ける」）、開示するかどうかは状況を見て判断したいという参加者とに分かれた（テーマ⑫「開示と非開示を天秤にかける」）。後者の参加者は、その理由のひとつとして求職時の開示による不採用への懸念を挙げた。



⑥、⑦＝現在の職場で働き続けたいと考えている参加者のみに当てはまるテーマ
⑧、⑨、⑫＝転職を検討している参加者のみに当てはまるテーマ
①～⑤、⑩、⑪＝現在の職場で働き続けたいか否かを問わず共通するテーマ

図７－９　テーマ間の関連図（再掲）

６　パネル調査

パネル調査は、2019 年、2021 年に実施した当事者質問紙調査よりも詳細に当事者の就労に対する意識を明らかにすること、また、当事者の意識や労働状況の経時的変化を明らかにすることを目的として実施した。データの量的分析からは、就労している参加者の多くが自分の能力や体調から見て現在の仕事の難しさは適切だと感じていること、職場の人間関係や環境に満足し、仕事にやりがいを感じていること、また、現在の職場で働き続けたいと考えていることが見出された。一方、自由記述からは、たとえば「今の職場で働き続けたい」という同じ回答をしていても「職場環境がよい」といった積極的な理由から勤務継続を希望している参加者と、「転職が難しい」といった消極的な理由から継続を希望している参加者とがおり、参加者間で認識が異なることが明らかになった。また、自由記述の分析においては、仕事の難易度や働きやすさの認識、人間関係の満足度、同じ職場での勤務継続希望といった複数の領域において、障害への配慮がひとつの重要な要素であり、配慮がある場合には参加者は肯定的な認識を持っているが、配慮がない場合には否定的な認識を持っていることも見出された。

参加者の大半は短時間労働者であるが[4]、フルタイム勤務を希望しない参加者の多くがその理由として選択したのは、体調悪化や体力に関する懸念に加えて、現在の短時間勤務という働き方が自分に合っているということだった。つまり、これらの参加者にとって短時間勤務は体調や体力と職業生活とのバランスを取ることのできる働き方であると推測される。一方で、複数の質問項目の自由記述においてキャリア形成に関する懸念が記されており、その多くは短時間あるいは障害者雇用で働くことがもたらすキャリア形成への悪影響に関するものだった。本調査の短時間労働者のうち約半数はフルタイム勤務への移行を希望したが、これらの参加者は、短時間勤務ではキャリア形成は難しいと考えているのかもしれない。短時間で働く精神障害のある労働者にとって、フルタイム勤務へ移行してキャリア形成をはかるという選択肢もあるが、フルタイムで働くことが難しい労働者もいることを考慮すると、短時間勤務であってもスキルアップや人事異動による昇進・昇格などキャリア形成が可能となる環境の整備が必要だと思われる。

７　まとめ

本調査研究の目的は、①精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況、②特例適用事業所の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見、③特例適用事業所に働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなど雇用の実態を明らかにすることであった。

①については第 1 章及び本章第 1 項で述べたとおりである。精神障害者を雇用する企業は増加を続けており、規模別では 100 人以上 300 人未満の企業が最も多く、産業別では①製造業、②医療、福祉、③卸売業、小売業が上位三位を占めていた。一方、特例適用企業も制度導入以降、年々増加しており、規模別では 1,000 人以上規模で特例適用企業が特例非適用企業よりも多くなっていたが、産業別では、①医療、福祉、②卸売業、小売業、③製造業が上位三位を占め、精神障害者を雇用する企業の場合とはやや異なっている。また、特例適用企業は特例非適用企業よりも雇用率を達成するオッズが高くなっていたものの、特例適用企業における特例適用者数の増加はあまり見られず、減少か人数の変化なしの場合が多い。ただし、特例適用企業数の増加を受けて特例適用者数自体は年々増

[4] 本調査の参加者には、労働時間変更等の事情により、フルタイム労働者やそのほか短時間勤務ではない参加者も含まれている。

加をしていることが明らかになった。

②については第２章、第３章及び本章第２項、第３項で述べたとおりである。特例措置の活用を考慮した事業所においては特例措置に様々な配慮の実施しやすさに関わる項目に「当てはまる」という印象を抱く傾向がある一方、特例措置の終了が事業所にとって負担になる可能性が示唆された。すなわち、特例措置が終了することに伴い負担が生じると考えている可能性があり、その結果、今後の精神障害者雇用についても相対的に慎重な姿勢を示す傾向が見られたと考えられる。また、特例措置に対する認識は、「雇用率達成のしやすさ」と結びつくことが多く、他の効果との結び付きはあまり明確ではない。言い換えれば、他の効果は十分に認識されていないことがうかがえた。さらに事業所側では、時間をかけても週の所定労働時間 30 時間以上に移行できない精神障害者が一定存在すると考えていることが示された。

③については第４章、第５章、第６章及び本章第４項、第５項、第６項に述べたとおりである。特例適用事業所で働く精神障害者は概ね職場の人間関係や環境に満足し、仕事にやりがいを感じ、また、現在の職場で働き続けたいと考えていることが見出された。その際、職場での配慮がある場合には肯定的な認識を持っているが、配慮がない場合には否定的な認識を持っていることもうかがえた。また、フルタイム勤務については、移行を希望する者と短時間勤務のままで良いと考える者の２つの志向性があることが示唆された。前者については、短時間あるいは障害者雇用で働くことがキャリア形成に悪影響をもたらすと考えている可能性がある一方、後者については、短時間勤務を体調や体力と職業生活とのバランスを取ることのできる働き方であると考えていることがうかがえた。ただしその志向性は一方か他方かというものではなく、複雑に組み合わされている可能性も示唆された。

これらの結果を踏まえると、本調査研究の主たる目的である「特例措置の活用による影響」はもちろんだが、精神障害者が「短時間労働で働くこと」及び「短時間労働（勤務）からフルタイム勤務に移行すること」をどのようにとらえているかも明らかになった。それらについてさらに以下で考察をすすめる。

（１）特例措置の活用の影響

ア　事業所の負担感とその軽減について

事業所質問紙調査（量的分析）においては、特例措置を精神障害者の雇用管理に活用することを考慮した事業所は、比較的従業員規模が大きく、「雇入れ」の場面等で精神障害者を対象とした雇用管理を行うとともに、さまざまな支援制度を整備し、就労支援機関を利用する傾向が見られた。

また、事業所質問紙調査（質的分析）においては、精神障害者の雇用管理は、就労支援機関等の連携のもと、雇用している精神障害者に対して受入れ体制を整備し、個別性の高いサポートを行っている。このような状況と、上述した特例措置を精神障害者の雇用管理に活用することを考慮した事業所像とは、重なり合うと推測され、特例措置を雇用管理に活用することを考慮した事業所が従業員規模が大きい事業所である傾向があることを踏まえると、従業員規模が小さく、ノウハウが不足している事業所が同じような対応を行うことは負担が大きいことを推測させる。

このような精神障害者雇用における事業所の負担に対して、特例措置だけで十分対応できているとはいえず、事業所を支える支援が必要であり、その方法として、支援機関等との連携による社内

体制整備や個別性の高さに応じた精神障害者の雇用管理に係るノウハウの蓄積への支援が考えられる。

イ　特例措置終了後の雇用方針について

事業所質問紙調査（量的分析）において、特例措置を活用することを考慮した事業所は、考慮しなかった事業所に比較して、特例措置終了後の「雇用継続」、「適性のある者を雇用」に慎重な傾向が見られた。上述のとおり、特例措置を活用することを考慮した事業所は、精神障害者の職場定着や様々な配慮について実施しやすくなったと回答する傾向が見られた事業所であり、実際に「雇入れ」等の場面で精神障害者を対象とした雇用管理を行うとともに、様々な支援制度を整備し、就労支援機関を利用する傾向が見られた事業所でもある。このような精神障害者に対して様々な対応を行っている事業所が特例措置終了後の「雇用継続」、「適性のある者を雇用」という方針には、相対的に慎重になる傾向を示していることを念頭に置き、特例措置の暫定期間後の取扱いについて検討する必要があると考えられる。

（２）精神障害者が短時間労働（勤務）で働くこと

当事者インタビュー調査からは、調査に参加した短時間労働で働いている者が現在の職場を「働きやすい」と感じる要素として①自身の障害／病気に対する配慮がある、②人間関係が良好である、③職務内容などに自身の希望が反映されている、といった三点があることが明らかになった。しかし、同じ職場での勤務継続については、働きやすさに加えて、職務内容に興味を持って働くことができているかどうかが影響していた。

当事者質問紙調査の量的分析においては、短時間勤務で働いている特例適用者が職務や労働時間、賃金の満足度、あるいは働きがいを感じるか否かは、現在の職場で働き続けたいと考えるか否かということと一定程度、関係が見られた。また、質的な分析においては、今の職場で働き続けたいとしている者が「職務・やりがい」、「働きやすさ」、「人間関係」、「配慮・理解」といったキーワードで表される現在の職場環境を重要なことと捉えているのがわかる。

いずれの調査結果においても、職務に対する肯定的な認識や配慮が得られる職場環境・人間関係が働き続けたいと考える理由として取り上げられていると判断できる。

（３）　短時間労働（勤務）からフルタイム勤務へ移行すること

特例措置を利用している事業所にとって、特例適用者の週の所定労働時間については以下の２点から大きな焦点となっている。

①20 時間以上が維持できない場合には、在職していても納付金の支払い対象になる。

②３年間の特例適用期間の間に 30 時間以上に延びないと、雇用率の低下につながる。

一部の事業所は、このような状況は精神障害の雇用の継続が難しくなり、当事者にとって不利益になると考えている。しかしながら、制度上は、安定した労働時間の維持や労働時間の 30 時間以上への延長が見込めない場合には、納付金の支払いや雇用率の達成に影響があるといえ、事業所にとっては負担感を感じるとともに、労働時間の安定や３年以内での労働時間の延長について重要な課題として認識していると考えられる。

上述のとおり、当事者質問紙調査の結果では、フルタイム勤務への移行について、「体調・体力・

疾病のため難しい」、「現状が望ましい」、「現状で仕方がない」等の意見を持ち、現状維持として「短時間勤務を続ける」と考えている者が半数を超えている。また、パネル調査においては、フルタイム勤務を希望しない参加者の多くがその理由として選んだのは、体調の悪化や体力に対する懸念に加えて、現在の短時間勤務という働き方が自分に合っているということだった。つまり、これらの参加者にとって、短時間勤務は体調や体力と職業生活とのバランスを取ることのできる働き方であると推測される。

このように、短時間労働（勤務）をしている者については、フルタイム勤務への移行を想定できる者だけでなく、短時間労働（勤務）を続けたいあるいは続けざるを得ないと考えている者が存在するため、特例措置適用期間終了後の「労働時間の延長」を検討するにあたっては、30 時間以上を希望する事業所とフルタイム勤務は難しい、あるいは望まない精神障害者との意見の相違について考慮する必要があると考える。

おわりに

A型事業所については、障害者総合支援法に基づき設置されているが、同時に雇用率の対象事業所でもあることから、特例措置の適用対象にもなっている。

本調査研究においては、調査対象の母集団において一般事業所とA型事業所を区別することが難しく、第１回事業所質問紙調査の結果では一般事業所とA型事業所を、また第１回当事者質問紙調査結果では一般事業所就業者とA型事業所に就業していて利用者ではない者、A型事業所利用者を明確に分けて分析することはできなかった。

そのため、特例措置とA型事業所との関係については、改めて、分析・検討することが必要だと考えられる。

附録

附録１　調査票等

附録１－１　第１回事業所質問紙調査

附録１－２　第２回事業所質問紙調査

附録１－３　第１回当事者質問紙調査

附録１－４　第２回当事者質問紙調査

附録１－５　パネル調査質問紙

附録１－６　事業所インタビュー調査設問

附録２　分析関連図表

附録２－１　第１章関連図表

附録２－２　第６章関連図表

附録３　特例適用事業所及び特例適用者に対する新型コロナウイルス感染症の影響

附録４　特例適用者以外の労働時間区分

附録１　調査票等

附録１－１　第１回事業所質問紙調査
附録１－２　第２回事業所質問紙調査
附録１－３　第１回当事者質問紙調査
附録１－４　第２回当事者質問紙調査
附録１－５　パネル調査質問紙
附録１－６　事業所インタビュー調査設問

附録１－１～附録１－４について、第１回質問紙調査（附録１－１、附録１－３）と第２回質問紙調査（附録１－２、附録１－４）は、基本的に同じ質問をしている。ただし、第２回質問紙調査では、① 新型コロナウイルス感染症の影響についての設問の追加と、② 不適切な回答の防止を目的とした調整を行っている。主な変更点は以下の通りである。

事業所質問紙調査（附録１－２）
- 設問群 IV として、新型コロナウイルス感染症の影響についての設問を追加
- 設問群 I 問４「障害者の雇用状況」に、誤回答防止のための例示と注記を追加

当事者質問紙調査（附録１－４）
- 設問群 問３（11）として、新型コロナウイルス感染症の影響についての設問を追加
- 設問群 問１（３）に精神障害者保健福祉手帳の取得時期について、更新時期ではなく最初の取得時期を記入するよう説明を追加
- 設問群 問２（４）に、労働条件の変更時期について、元号の回答欄を追加
- 設問群 問３（２）の雇用形態の選択肢として、「その他」の自由記述欄に多く記入のあった「A 型事業所の利用者」を追加
- 設問群 問３（４）の収入について、他の選択肢と形態を合わせるため、「賃金以外の収入はない」としていた選択肢を「勤務先の賃金」に改めた

精神障害者の雇用実態に関するアンケート調査
（事業所向け）

＜調査の目的＞

精神障害者の雇用の促進や安定に係る施策立案等の検討に資するために、精神障害者の雇用状況及び特例措置の適用状況に係る実態とその推移を明らかにする。

＜調査の内容＞

特例措置適用事業所ごとの障害者の雇用状況、精神障害者の雇用管理、特例措置に関する考え、在籍している精神障害者の個別状況について。

＜回答をお願いしたい方＞

障害者の雇入れ・雇用管理を担当されている方（調査には精神障害者保健福祉手帳等個人情報についての設問もありますので、選任に当たってご留意ください）。

＜回答の方法＞

【回答の基準とする日】 令和元年９月１日

【回答の記入・入力方法】

次のいずれかでお願いします。

①この調査票及び回答票に直接記入する。

②当機構ホームページから調査票、回答票をダウンロードし入力する。

機構 HP のアドレス：http://www.nivr.jeed.or.jp/seishin/jittaichousa201909.html

ダウンロードした調査票と回答票は、入力またはプルダウン方式で回答できるようになっています。

なお、調査票では、回答欄に記入していただくよう表記していますが、設問に応じて回答欄に入力あるいはプルダウンで選択すると読み替えてください。

【返送方法】

回答を直接記入いただいた場合→調査票や回答票を同封の返信用封筒（長３号オレンジ色）に入れて、郵送してください。

回答をエクセルファイルで入力された場合→入力した調査票や回答票をプリントアウトして同封の返信用封筒（長３号オレンジ色）に入れて、郵送してください。

※なお、調査対象となる事業所が複数ある場合には、貴社・貴法人で取りまとめて、郵送してください。

※調査票、回答票や返信用封筒が不足する場合には、下記問い合わせ先まで、お申し出ください。

【返送期日】令和元年１０月１７日（木）

＜調査への協力＞

本調査へのご協力は任意となっています。

＜調査データの取り扱い＞

調査データは「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」及び当機構の規定等に基づき、障害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。

調査データの分析・発表等においては、事業所名・法人名、部署名を含む個人情報を特定しません。

ご不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

〔問い合わせ先〕
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　障害者支援部門　　小池・田村・渋谷
住所：千葉市美浜区若葉３－１－３
電話：０４３－２９７－９０３３／９０８３
Email：psdiv@jeed.or.jp

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

Ⅰ　事業所について

問１ 貴事業所の従業員規模について、当てはまる番号いずれか１つを回答欄に記入してください。

１．45.0人以下　２．45.5人～99.5人　３．100.0人～299.5人
４．300.0人～499.5人　５．500.0人～999.5人　６．1,000.0人以上

（注）障害者雇用率カウント上の人数を回答してください。

回答欄

問２ 貴事業所の事業形態について、当てはまる番号いずれか１つを回答欄に記入してください。
「４．その他」については具体的に記入してください。

１．一般の事業所　２．特例子会社　３．就労継続支援A型事業所　４．その他

回答欄		４．その他（記入・入力欄）	

問３ 貴事業所の主な事業について、この調査票の11ページに付けた**「参考２　日本標準産業分類の中分類」により**、産業分類番号及び業種名を記入してください。

産業分類番号		業種	

問４ 貴事業所の障害者の雇用状況について、下の表に①正社員と②正社員以外のそれぞれの人数を記入してください。

①正社員

障害種類	障害程度等	１週あたりのおおよその労働時間				
		40時間	30時間以上40時間未満	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満	１０時間未満
身体障害	重度					
	重度以外					
知的障害	重度					
	重度以外					
精神障害	特例措置対象					
	特例措置以外					

②正社員以外

障害種類	障害程度等	１週あたりのおおよその労働時間				
		40時間	30時間以上40時間未満	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満	１０時間未満
身体障害	重度					
	重度以外					
知的障害	重度					
	重度以外					
精神障害	特例措置対象					
	特例措置以外					

Ⅱ精神障害者の雇用管理について

問1 精神障害者の雇用管理（雇入れ、職場定着、休職者の職場復帰）に係る体制について伺います。以下の（1）から（3）に関する業務を貴事業所で実施している場合には、「1．はい」を、実施していない場合には「2．いいえ」を記入してください。
「1．はい」と回答された場合には、その業務を担当している部署について当てはまるすべての番号を記入してください。「4．その他」については具体的に記入してください。

（1）雇入れ（採用計画や募集活動等）

1．はい　2．いいえ	回答欄	

1．総務・人事・労務　2．産業医を含む産業保健スタッフ　3．対象障害者の配属先　4．その他			
回答欄		4．その他（記入・入力欄）	

（2）職場定着

1．はい　2．いいえ	回答欄	

1．総務・人事・労務　2．産業医を含む産業保健スタッフ　3．対象障害者の配属先　4．その他			
回答欄		4．その他（記入・入力欄）	

（3）休職者の職場復帰

1．はい　2．いいえ	回答欄	

1．総務・人事・労務　2．産業医を含む産業保健スタッフ　3．対象障害者の配属先　4．その他			
回答欄		4．その他（記入・入力欄）	

問2 精神障害者を雇用する上での配慮について伺います。

（1）精神障害者に対して実施あるいは整備している支援制度について当てはまるすべての番号を記入してください。「13．その他」については具体的に記入してください。

1．個別相談窓口の設置
2．職場適応のための援助者（障害者職業生活相談員、企業在籍型ジョブコーチ等）の配置
3．通院のための休暇制度
4．短時間勤務からフルタイム勤務への移行制度
5．正社員への登用制度
6．雇用管理担当者との定期的な面接
7．体調や能力等に応じた職務調整・配置転換制度
8．休職制度
9．復職に当たっての試し出勤制度
10．産業医または保健スタッフとの面接制度
11．雇用管理担当者等との復職後の定期的な面接
12．心の病気による休職者向けの社外支援プログラム（EAP等）の利用
13．その他
14．該当なし

回答欄・その他の記入欄は、次ページにあります。

回答欄	
13．その他（記入・入力欄）	

（2）上記の問2-（1）の選択肢の中で、短時間で働く精神障害者について、貴事業所で実施あるいは整備している制度について、当てはまるすべての番号を記入してください。また、「13．その他」については具体的に記入してください。

回答欄	
13．その他（記入・入力欄）	

（3）精神障害者に対する合理的配慮の実施状況について伺います。以下の「a」から「i」の項目について、実施している場合には、雇用や職場定着への効果について2から4までの数字から当てはまる番号いずれか1つを記入してください。実施していない場合には1を記入してください。

		実施している			実施していない	回答欄
		とても効果がある	やや効果がある	あまり効果がない		
a	募集・採用等の面接時に、就労支援機関の職員等に同席を認めること	4	3	2	1	
b	面接・採用試験において、口頭だけでなく文字でのやりとりを認めたり、試験時間の延長を行うこと	4	3	2	1	
c	業務指導や相談に関し、担当者を定めること	4	3	2	1	
d	スケジュール、仕事の優先順位や手順などを、わかりやすい指示やマニュアルによって明確にすること	4	3	2	1	
e	出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮すること	4	3	2	1	
f	できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること	4	3	2	1	
g	本人の状況を見ながら業務量等を調整すること	4	3	2	1	
h	感覚過敏等への配慮として、照明や室内の音などの物理的環境について対応を行うこと	4	3	2	1	
i	本人のプライバシーに配慮したうえで、他の従業員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること	4	3	2	1	

（4）精神障害者の雇用に当たって難しいと感じていることについて伺います。以下の「a」から「k」の項目について、1から4までの数字から当てはまる番号いずれか1つを記入してください。

		とても難しい	やや難しい	あまり難しくない	難しくない	回答欄
a	現場の従業員の理解を得ること	4	3	2	1	
b	本人の適性に合った職務や配属部署を選定すること	4	3	2	1	
c	本人の障害特性に応じて作業内容や作業手順を見直すこと	4	3	2	1	
d	本人の状況に応じて労働時間の変更等の労働条件の調整を行うこと	4	3	2	1	
e	体調に変化があり、職務遂行や勤怠に影響する場合の対応	4	3	2	1	
f	通院や服薬状況を含めた体調の把握と通院への配慮	4	3	2	1	
g	医療面や生活面など職場以外に課題がある場合の対応	4	3	2	1	
h	上司や同僚とのコミュニケーションに課題がある場合の対応	4	3	2	1	
i	一定の役職への昇進時期等を検討すること	4	3	2	1	
j	本人の状況に合った教育訓練を受けさせること	4	3	2	1	
k	職種や雇用形態の変更を検討すること	4	3	2	1	

（5）精神障害者の雇用において、難しさを感じている事例のうち、具体的な手立てや方策を立てたことで、改善や課題の解決を図ることができた事例がありましたら具体的に記述してください。(400字以内)

問3 雇用管理において、貴事業所が利用している支援機関や支援メニューについて、①「雇入れ」あるいは②「職場定着」で活用した場合にはそれぞれの欄に○を、活用して役に立った場合には◎を付けてください。「その他」は具体的に記入してください。

就労支援機関	支援メニュー	①雇入れ	②職場定着
ハローワーク	チーム支援		
	精神障害者雇用トータルサポーター		
	トライアル雇用		
	その他 具体的に		
障害者就業・生活支援センター	事業所訪問		
	ジョブコーチ支援		
	医療機関との連携		
	その他 具体的に		
地域障害者職業センター	事業所訪問		
	ジョブコーチ支援		
	医療機関との連携		
	その他 具体的に		
就労移行支援事業所	事業所訪問		
	ジョブコーチ支援		
	医療機関との連携		
	その他 具体的に		
有料民間職業紹介事業者	事業所訪問		
	ジョブコーチ支援		
	医療機関との連携		
	その他 具体的に		
心の病気による休職者向けの社外支援プログラム（EAP等）	事業所訪問		
	医療機関との連携		
	その他 具体的に		
その他 （施設・機関の種類）	その他 具体的に		

Ⅲ　特例措置について

問１ 特例措置の活用状況について当てはまる番号いずれか1つを記入してください。「５．その他」については、具体的に記入してください。

１．制度を知っていて、障害者の雇入れや職場定着に当たって考慮した。
２．制度は知っていたが、障害者の雇入れや職場定着に当たっては考慮しなかった。
３．制度はあまり知らなかったが、支援機関から情報提供を受けて活用に至った。
４．制度はあまり知らなかったが、たまたま制度の要件を満たしていた。
５．その他

回答欄		５．その他（記入・入力欄）	

問２ 特例措置活用のメリットとデメリットについて伺います。「a」から「o」までの意見について、１から５までの数字から当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

		よく当てはまる	やや当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	回答欄
a	精神障害者である短時間労働者の雇用について、いっしょに働く従業員の理解が得られやすくなった。	5	4	3	2	1	
b	精神障害者である短時間労働者に対する障害特性に応じた配慮を行いやすくなった。	5	4	3	2	1	
c	精神障害者の職務の選定がしやすくなった。	5	4	3	2	1	
d	精神障害者に限らず、障害者全体の雇用管理を行う社内体制が作りやすくなった。	5	4	3	2	1	
e	精神障害者である短時間労働者の職場定着が進んだ。	5	4	3	2	1	
f	精神障害者である労働者が自分の状態に合った無理のない労働時間で働けるようになった。	5	4	3	2	1	
g	短時間雇用から始められ、対象となる精神障害者の定着に見通しが立てやすい。	5	4	3	2	1	
h	短時間雇用でダブルカウントができ、雇用率が達成しやすくなった。	5	4	3	2	1	
i	精神障害者である短時間労働者本人の仕事への意欲が高くなった。	5	4	3	2	1	
j	精神障害者である短時間労働者において、職務遂行能力と職務との間のミスマッチが減った。	5	4	3	2	1	
k	精神障害者である短時間労働者に適した職務が少なく、活用に限界がある。	5	4	3	2	1	
l	特例措置の適用期間終了後、雇用率カウントが戻った際に、当該対象者の雇用を継続することの負担感がある。	5	4	3	2	1	
m	特例措置は暫定的な措置であるため、自社の障害者雇用の長期的見通しが立てにくい。	5	4	3	2	1	
n	精神障害者雇用において、短時間雇用についてもフルタイム雇用と同じ程度の負担感がある。	5	4	3	2	1	
o	病状や体調の変化のため、短時間雇用であっても雇用の継続が難しい。	5	4	3	2	1	

問３ 特例措置対象者の今後の雇用方針について伺います。「a」から「e」までの考えについて、１から５までの数字から当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

		よく当てはまる	やや当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	回答欄
a	特例措置対象者でなくなっても、現在雇用している者の雇用は続ける。	5	4	3	2	1	
b	特例措置の対象であるか否かにかかわらず適性のある者は雇いたい。	5	4	3	2	1	
c	精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい。	5	4	3	2	1	
d	特例措置がなくなると精神障害者である短時間労働者を雇うのは難しい。	5	4	3	2	1	
e	特例措置がなくなっても精神障害者については短時間労働者として雇う。	5	4	3	2	1	

問４ 特例措置について、ご意見・ご要望などがあれば記述してください。（４００字以内）

Ⅳ　在籍している精神障害者についての個別状況

令和元年９月１日現在で、貴事業所に在籍しているすべての精神障害者の個別状況について、お答えください。対象となる精神障害者が１名の場合には、この調査票に記入してください。
対象となる精神障害者が複数名いる場合には、回答票に記入してください。
（**特例措置対象者のみについての設問は、他の設問とフォントを変え、太文字にしています。**）

問１ 対象者の属性について伺います。

（１）性別について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

１．男　２．女

回答欄

（２）生年月を回答欄に記入してください。

回答欄　昭和・平成　　年　　月

（３）特例措置の適用について、当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

１．適用　２．適用以外

回答欄

（４）特例措置対象者については、今回の適用に当たって、該当した要件について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

１．新規雇入れから３年以内
２．精神障害者保健福祉手帳の取得から３年以内

回答欄

問２ 対象者の障害について伺います。

（１）本人から聞いている主たる疾患について、当てはまる番号いずれか1つを記入してください。「6．その他の精神疾患」については具体的に記入してください。

１．気分障害（うつ病・そううつ病）　２．統合失調症　３．てんかん　４．発達障害
５．高次脳機能障害　６．その他の精神疾患　７．不明

回答欄		6．その他（記入・入力欄）	

（２）また、重複する障害（疾患）がある場合には当てはまる番号すべてを記入してください。

１．気分障害（うつ病・そううつ病）　２．統合失調症　３．てんかん　４．発達障害
５．高次脳機能障害　６．その他の精神疾患　７．肢体不自由　８．視覚障害
９．聴覚・言語障害　10．内部障害　11．知的障害　12．その他

回答欄		6．その他の精神疾患（記入・入力欄）	
		12．その他（記入・入力欄）	

問３ 対象者の所持している精神障害者保健福祉手帳について伺います。

（１）等級について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

１．一級　２．二級　３．三級　４．不明

回答欄

（２）**特例措置対象者については、精神障害者保健福祉手帳の取得年月を記入してください。**

回答欄　平成・令和　　年　　月

問４ 対象者の就業状況について伺います。

（１）採用時期を記入してください。

回答欄　昭和・平成・令和　　年　　月

（２）職種について、この調査票の10ページに付けた「参考１　職種リスト」を参考にして、当てはまる番号いずれか１つを記入してください。「12．その他」については、具体的に記入してください。

１．管理　２．専門・技術　３．事務　４．販売　５．サービス　６．保安　７．農林漁業
８．生産工程　９．輸送・機械運転　10．建設・採掘　11．運搬・清掃・包装等
12．その他

回答欄		12．その他（記入・入力欄）	

（３）雇用形態について伺います。当てはまる番号いずれか１つを記入してください。「6．その他」については具体的に記入してください。

１．正社員　２．嘱託社員　３．契約社員　４．パート社員
５．アルバイト社員　６．その他

回答欄		6．その他（記入・入力欄）	

（４）対象者が該当する賃金形態について伺います。当てはまる番号いずれか１つを記入してください。「6．その他」については具体的に記入してください。

１．月給　２．日給月給　３．時給　４．日給　５．年俸　６．その他

回答欄		6．その他（記入・入力欄）	

（５）契約期間について伺います。

（ア）契約期間について、当てはまる番号いずれか１つを記入してください。「4．その他」については具体的に記入してください。

１．無期契約　２．有期契約で契約書面上「契約更新有り」
３．有期契約で期間が限定されている　４．その他

回答欄

4．その他（記入・入力欄）

（イ）上記（５）－（ア）で、「3．有期契約で期間が限定されている」を回答された場合には、その内容について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。「7．その他」については具体的に記入してください。

１．３か月間　２．６か月間　３．１年間　４．２年間
５．３年間　６．日雇　７．その他　８．不明

回答欄		7．その他（記入・入力欄）	

（６）１週間当たりの労働時間区分について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

１．10時間未満　２．10時間以上20時間未満　３．20時間以上30時間未満
４．30時間以上40時間未満　５．40時間

回答欄

（7）（特例措置対象者について伺います）採用後に労働時間区分の変更がありましたか。

（ア）労働時間区分の変更について、当てはまる番号を記入してください。

1．あり　　2．なし	回答欄	

「1．あり」と回答された場合には、（7）-（イ）・（ウ）・（エ）に回答してください

（イ）直近の変更における変更前の労働時間区分について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

1．10時間未満　　2．10時間以上20時間未満 3．20時間以上30時間未満　　4．30時間以上40時間未満 5．40時間	回答欄	

（ウ）直近の変更が生じた時期を記入してください。

回答欄	平成 ・ 令和　　年　　月	

（エ）変更前の雇用形態について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。「6．その他」については具体的に記入してください。

1．正社員　　2．嘱託社員　　3．契約社員 4．パート社員　　5．アルバイト社員　　6．その他		

回答欄		6．その他 （記入・入力欄）	

調査へのご協力をいただき、ありがとうございました

参考１：職種リスト

1 管理	管理的公務員、法人・団体の役員（会社や法人・団体の役員）、法人・団体の管理職（会社や法人・団体の管理職）・その他の管理的職業（小売店長・飲食店長・旅館支配人）など
2 専門・技術	研究者、農林水産技術者、開発技術者、製造技術者、建築・土木・測量技術者、情報処理・通信技術者、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、医療技術者、社会福祉の専門的職業、法務の職業、経営・金融・保険の専門的職業、教育の職業、宗教家、著述家、記者、編集者、美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者、音楽家、舞台芸術家など
3 事務	一般事務、会計事務、生産関連の事務、営業・販売関連の事務、外勤事務、運輸・郵便の事務、事務用機器操作の職業
4 販売	商品販売、販売類似（不動産仲介、保険代理人、有価証券売買、質屋）、営業など
5 サービス	家庭生活支援サービス（家政婦[夫]、ベビーシッターなど）、介護サービス、保健医療サービス（看護助手・歯科助手など）、生活衛生サービス（理容師、美容師、着付け、エステティシャン、ネイリスト、浴場従事人、クリーニング職など）、飲食物調理、接客・給仕、居住施設やビルの管理、観光案内、物品一時預かり、物品賃貸、広告宣伝、葬儀、トリマーなど
6 保安	自衛官、司法警察職員、その他の保安の職業（警備員など）
7 農林漁業	農業、林業、漁業
8 生産工程	生産設備制御・監視、金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断、製品製造・加工処理、機械組立、機械整備・修理、製品検査、機械検査、塗装、画工・看板制作、製図工、パタンナーなど
9 輸送・機械運転	鉄道運転、自動車運転、船舶・航空機運転、車掌、駅構内係、甲板員・船舶機関員、フォークリフト運転作業員、定置・建設機械運転など
10 建設・採掘	建設躯体工事、建設、電気工事、土木、採掘
11 運搬・清掃・包装等	運搬（郵便・電報の配達、港湾荷役作業、陸上荷役・運搬作業、倉庫作業、配達員、荷造作業など）、清掃、包装、選別作業、軽作業、公園などの整備など

参考2：日本標準産業分類の中分類

産業分類番号	業種
農林漁業	
1	農業
2	林業
3	漁業
4	水産養殖業
鉱業	
5	鉱業、採石業、砂利採取業
建設業	
6	総合工事業
7	職別工事業（設備工事業を除く）
8	設備工事業
製造業	
9	食料品製造業
10	飲料・たばこ・飼料製造業
11	繊維工業
12	木材・木製品製造業（家具を除く）
13	家具・装備品製造業
14	パルプ・紙・紙加工品製造業
15	印刷・同関連業
16	化学工業
17	石油製品・石炭製品製造業
18	プラスチック製品製造業（別掲を除く）
19	ゴム製品製造業
20	なめし革・同製品・毛皮製造業
21	窯業・土石製品製造業
22	鉄鋼業
23	非鉄金属製造業
24	金属製品製造業
25	はん用機械器具製造業
26	生産用機械器具製造業
27	業務用機械器具製造業
28	電子部品・デバイス・電子回路製造業
29	電気機械器具製造業
30	情報通信機械器具製造業
31	輸送用機械器具製造業
32	その他の製造業
電気・ガス・熱供給・水道業	
33	電気業
34	ガス業
35	熱供給業
36	水道業
情報通信業	
37	通信業
38	放送業
39	情報サービス業
40	インターネット附随サービス業
41	映像・音声・文字情報制作業
運輸業、郵便業	
42	鉄道業
43	道路旅客運送業
44	道路貨物運送業
45	水運業
46	航空運輸業
47	倉庫業
48	運輸に附帯するサービス業
49	郵便業（信書便事業を含む）

産業分類番号	業種
卸売・小売業	
50	各種商品卸売業
51	繊維・衣服等卸売業
52	飲食料品卸売業
53	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業
54	機械器具卸売業
55	その他の卸売業
56	各種商品小売業
57	織物・衣服・身の回り品小売業
58	飲食料品小売業
59	機械器具小売業
60	その他の小売業
61	無店舗小売業
金融業・保険業	
62	銀行業
63	協同組織金融業
64	貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関
65	金融商品取引業、商品先物取引業
66	補助的金融業等
67	保険業（保険媒介代理業、保険サービス業を含む）
不動産業、物品賃貸業	
68	不動産取引業
69	不動産賃貸業・管理業
70	物品賃貸業
学術研究、専門・技術サービス業	
71	学術・開発研究機関
72	専門サービス業（他に分類されないもの）
73	広告業
74	技術サービス業（他に分類されないもの）
宿泊業、飲食サービス業	
75	宿泊業
76	飲食店
77	持ち帰り・配達飲食サービス業
生活関連サービス、娯楽業	
78	洗濯・理容・美容・浴場業
79	その他の生活関連サービス業
80	娯楽業
教育、学習支援業	
81	学校教育
82	その他の教育、学習支援業
医療、福祉	
83	医療業
84	保健衛生
85	社会保険・社会福祉・介護事業
複合サービス事業	
86	郵便局
87	協同組合（他に分類されないもの）
サービス業（他に分類されないもの）	
88	廃棄物処理業
89	自動車整備業
90	機械等修理業（別掲を除く）
91	職業紹介・労働者派遣業
92	その他の事業サービス業
93	政治・経済・文化団体
94	宗教
95	その他のサービス業
96	外国公務
その他	
97	国家公務
98	地方公務
99	分類不能の産業

「精神障害者の雇用実態に関するアンケート調査」

事業所向け調査（回答票：記入用）

Ⅳ在籍している精神障害者についての個別状況

【記入方法】
・回答欄に直接記入してください。
・回答に当たっては、特例措置が適用されている事業所ごとに、表左端の「事業所別番号」欄に1から始まる続き番号をつけてください。
・在籍している精神障害者の個別状況については、**その方の所属する事業所ごとに**「番号」欄に、1から始まる続き番号をつけ、太線で囲まれた1名分の回答欄に記入してください。
・特例措置対象者のみについて回答していただく設問は、該当セルに網掛けがしてあります。
・選択肢のある設問では、当てはまる数字を選んでください。年月については、元号の下の該当欄に数値を記入してください。
・「その他」を選んだ場合は、白色の該当欄に具体的に記入してください。

【回答票】

事業所別番号	設問 / 番号	問1 属性 (1) 性別	問1 属性 (2) 生年月	問1 属性 (3) 特例適用	問1 属性 (4) 特例要件	問2 障害 (1) 主たる疾患	問2 障害 (2) 重複する障害・疾患	問3 障害者手帳 (1) 等級	問3 障害者手帳 (2) 手帳取得の年月	問4 就業状況 (1) 採用時期	(2) 現在の職種	(3) 雇用形態	(4) 賃金形態	(5)-(ア) 契約期間	(5)-(イ) 有期契約期間詳細	(6) 労働時間区分	(7)-(ア) 採用後の時間変更	(7)-(イ) 変更前の労働時間区分	(7)-(ウ) 変更が生じた時期	(7)-(エ) 変更前の雇用形態
		1 男 2 女	元号 1 昭和 2 平成 年 月	1 適用 2 適用以外	1 新規雇入れから3年以内 2 精神障害者・保健福祉手帳の取得から5年以内	1 気分障害 2 統合失調症 3 てんかん 4 発達障害 5 高次脳機能障害 6 その他の精神疾患 7 不明 6その他の精神疾患（具体的に記入）	1 気分障害 2 統合失調症 3 てんかん 4 発達障害 5 高次脳機能障害 6 その他の精神疾患 7 肢体不自由 8 視覚障害 9 聴覚・言語障害 10 内部障害 11 知的障害 12 その他 6その他の精神疾患（具体的に記入） 12その他（具体的に記入）	1 1級 2 2級 3 3級 4 不明	元号 1 平成 2 令和 年 月	元号 1 昭和 2 平成 3 令和 年 月	1 管理 2 専門・技術 3 事務 4 販売 5 サービス 6 保安 7 農林漁業 8 生産工程 9 輸送・機械運転 10 建設・採掘 11 運搬・清掃・包装等 12 その他 12その他（具体的に記入）	1 正社員 2 嘱託社員 3 契約社員 4 パート社員 5 アルバイト社員 6 その他 6その他（具体的に記入）	1 月給 2 日給月給 3 時給 4 日給 5 年俸 6 その他 6その他（具体的に記入）	1 無期契約 2 有期契約（契約書面上「契約更新あり」） 3 有期契約で期間限定 4 その他 4その他（具体的に記入）	1 3か月 2 6か月 3 1年 4 2年 5 3年 6 日雇 7 その他 8 不明 7その他（具体的に記入）	1 10時間未満 2 10時間以上20時間未満 3 20時間以上30時間未満 4 30時間以上40時間未満 5 40時間	1 あり 2 なし	1 10時間未満 2 10時間以上20時間未満 3 20時間以上30時間未満 4 30時間以上40時間未満 5 40時間	元号 1 平成 2 令和 年 月	1 正社員 2 嘱託社員 3 契約社員 4 パート社員 5 アルバイト社員 6 その他 6その他（具体的に記入）
1	1		元号 年 月			6 その他の精神疾患	6 その他の精神疾患 12 その他		元号 年 月	元号 年 月	12 その他	6 その他	6 その他	4 その他	7 その他				元号 年 月	6 その他
			元号 年 月			6 その他の精神疾患	6 その他の精神疾患 12 その他		元号 年 月	元号 年 月	12 その他	6 その他	6 その他	4 その他	7 その他				元号 年 月	6 その他
			元号 年 月			6 その他の精神疾患	6 その他の精神疾患 12 その他		元号 年 月	元号 年 月	12 その他	6 その他	6 その他	4 その他	7 その他				元号 年 月	6 その他
			元号 年 月			6 その他の精神疾患	6 その他の精神疾患 12 その他		元号 年 月	元号 年 月	12 その他	6 その他	6 その他	4 その他	7 その他				元号 年 月	6 その他
			元号 年 月			6 その他の精神疾患	6 その他の精神疾患 12 その他		元号 年 月	元号 年 月	12 その他	6 その他	6 その他	4 その他	7 その他				元号 年 月	6 その他

精神障害者の雇用実態に関するアンケート調査

（事業所向け）

＜調査の目的＞

精神障害者の雇用の促進や安定に係る施策立案等の検討に資するために、精神障害者の雇用状況及び特例措置の適用状況に係る実態とその推移を明らかにする。

＜調査の内容＞

特例措置が適用されている事業所ごとの障害者の雇用状況、精神障害者の雇用管理、特例措置に関する考え、在籍している精神障害者の個別状況について

＜回答をお願いしたい方＞

障害者の雇入れ・雇用管理を担当されている方（調査には精神障害者保健福祉手帳等個人情報についての設問もありますので、選任に当たってご留意ください）。

＜回答の方法＞

【回答の基準とする日】　**令和３（2021）年９月１日（水）**

【回答方法】

次のいずれかでお願いします。

①この調査票及び回答票に直接記入する。

②当機構ホームページの以下のアドレスに直接アクセスし、エクセルの調査票、回答票をダウンロードし、入力または直接記入する。

https://www.nivr.jeed.go.jp/chousa21.html

ダウンロードした調査票と回答票は、入力またはプルダウン方式で回答できます。なお、調査票では、回答欄に記入していただくように表記していますが、設問に応じて回答欄に入力あるいはプルダウンで選択すると読み替えてください。

【返送方法】

①回答を直接記入いただいた場合→調査票や回答票を同封の返信用封筒（長３号／クリーム色）に入れて郵送してください。

②**回答をエクセルファイルに入力された場合**→入力した調査と回答票をプリントアウトして、同封の返信用封筒（長３号／クリーム）に入れて、郵送してください。

【返送期日】　**令和３（2021）年９月２２日（水）**

＜回答に当たっての留意点＞

①回答は、特例措置が適用されている事業所ごとになります。

②調査票、回答票や返信用の封筒が不足する場合には、下記問い合わせ先まで、お申し出ください。

＜調査への協力＞

本調査へのご協力は**任意**となっています。

＜調査データの取り扱い＞

調査データは「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」及び当機構の規定等に基づき、障害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。

調査データの分析・発表等においては、法人名・事業所名、部署名を含む個人情報を特定しません。

ご不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

〔問い合わせ先〕

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　障害者支援部門　小池（こいけ）・渋谷（しぶや）・國東（くにとう）

住所：千葉市美浜区若葉３－１－３

電話：０４３－２９７－９０３３／９０８４／９０３２

Emai：psdiv@jeed.go.jp

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

Ⅰ　事業所について

問１　貴事業所の従業員規模について、当てはまる番号いずれか１つを回答欄に記入してください。

１．45.0人以下　　２．45.5人～99.5人　　３．100.0人～299.5人
４．300.0人～499.5人　　５．500.0人～999.5人　　６．1,000.0人以上

（注）障害者雇用率カウント上の人数を回答してください。

回答欄

問２　貴事業所の事業形態について、当てはまる番号いずれか１つを回答欄に記入してください。
「４．その他」については具体的に記入してください。

１．一般の事業所　　２．特例子会社　　３．就労継続支援Ａ型事業所　　４．その他

回答欄		４．その他（記入・入力欄）	

問３　貴事業所の主な事業について、この調査票の11ページに付けた**「参考２：日本標準産業分類の中分類」により**、産業分類番号及び業種名を記入してください。

産業分類番号		業種	

問４　貴事業所の障害者の雇用状況について伺います。下の表の①に**正社員**である障害者の雇用状況を、②に**正社員以外**の障害者の雇用状況を、**人数で**記入してください。

例）　重度の身体障害のある方を、正社員以外で、10時間未満で２人雇用されている場合、②の表の最右列の最上段に２と記入してください。

※　なお、特例措置の対象である方の場合、１週当たりの労働時間は20時間以上30時間未満のみであるため、その他の労働時間の欄は斜線を引いてあります。

①正社員

障害種類	障害程度等	１週あたりのおおよその労働時間				
		40時間	30時間以上40時間未満	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満	１０時間未満
身体障害	重度					
	重度以外					
知的障害	重度					
	重度以外					
精神障害	特例措置対象					
	特例措置以外					

②正社員以外

障害種類	障害程度等	１週あたりのおおよその労働時間				
		40時間	30時間以上40時間未満	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満	１０時間未満
身体障害	重度					
	重度以外					
知的障害	重度					
	重度以外					
精神障害	特例措置対象					
	特例措置以外					

Ⅱ　精神障害者の雇用管理について

問１　精神障害者の雇用管理（雇入れ、職場定着、休職者の職場復帰）に係る体制について伺います。以下の（１）から（３）に関する業務を貴事業所で実施している場合には、「１．はい」を、実施していない場合には「２．いいえ」を記入してください。
「１．はい」と回答された場合には、その業務を担当している部署について当てはまるすべての番号を記入してください。「４．その他」については具体的に記入してください。

（１）雇入れ（採用計画や募集活動等）

１．はい	２．いいえ	回答欄	

１．総務・人事・労務　２．産業医を含む産業保健スタッフ　３．対象障害者の配属先　４．その他			
回答欄		４．その他（記入・入力欄）	

（２）職場定着

１．はい	２．いいえ	回答欄	

１．総務・人事・労務　２．産業医を含む産業保健スタッフ　３．対象障害者の配属先　４．その他			
回答欄		４．その他（記入・入力欄）	

（３）休職者の職場復帰

１．はい	２．いいえ	回答欄	

１．総務・人事・労務　２．産業医を含む産業保健スタッフ　３．対象障害者の配属先　４．その他			
回答欄		４．その他（記入・入力欄）	

２　精神障害者を雇用する上での配慮について伺います。

（１）精神障害者に対して実施あるいは整備している支援制度について、当てはまるすべての番号を記入してください。「１３．その他」については具体的に記入してください。

１．　個別相談窓口の設置
２．　職場適応のための援助者（障害者職業生活相談員、企業在籍型ジョブコーチ等）の配置
３．　通院のための休暇制度
４．　短時間勤務からフルタイムへの移行制度
５．　正社員への登用制度
６．　雇用管理担当者との定期的な面接
７．　体調や能力等に応じた職務調整・配置転換制度
８．　休職制度
９．　復職に当たっての試し出勤制度
１０．産業医または保健スタッフとの面接制度
１１．雇用管理担当者等との復職後の定期的な面接
１２．心の病気による休職者向けの社外支援プログラム（EAP等）の利用
１３．その他
１４．該当なし

回答欄・その他の記入欄は、次ページにあります

回答欄	
１３．その他（記入・入力欄）	

（２）上記の問２-（１）の回答の中で、短時間で働く精神障害者について、貴事業所で実施あるいは整備している制度について、当てはまるすべての番号を記入してください。また、「１３．その他」については具体的に記入してください。

回答欄	
１３．その他（記入・入力欄）	

（３）精神障害者に対する合理的配慮の実施状況について伺います。以下の「a」から「ｉ」の項目について、実施している場合には、雇用や職場定着への効果について２から４までの数字から当てはまる番号いずれか１つを記入してください。実施していない場合には１を記入してください。

		実施している			実施していない	回答欄
		とても効果がある	やや効果がある	あまり効果がない		
a	募集・採用等の面接時に、就労支援機関の職員等に同席を認めること	4	3	2	1	
b	面接・採用試験において、口頭だけでなく文字でのやりとりを認めたり、試験時間の延長を行うこと	4	3	2	1	
c	業務指導や相談に関し、担当者を定めること	4	3	2	1	
d	スケジュール、仕事の優先順位や手順などを、わかりやすい指示やマニュアルによって明確にすること	4	3	2	1	
e	出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮すること	4	3	2	1	
f	できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること	4	3	2	1	
g	本人の状況を見ながら業務量等を調整すること	4	3	2	1	
h	感覚過敏等への配慮として、照明や室内の音などの物理的環境について対応を行うこと	4	3	2	1	
i	本人のプライバシーに配慮したうえで、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること	4	3	2	1	

（4）精神障害者の雇用に当たって難しいと感じていることについて伺います。以下の「a」から「k」の項目について、1から4までの数字から当てはまる番号いずれか1つを記入してください。

		とても難しい	やや難しい	あまり難しくない	難しくない	回答欄
a	現場の従業員の理解を得ること	4	3	2	1	
b	本人の適性に合った職務や配属部署を選定すること	4	3	2	1	
c	本人の障害特性に応じて作業内容や作業手順を見直すこと	4	3	2	1	
d	本人の状況に応じて労働時間の変更等の労働条件の調整を行うこと	4	3	2	1	
e	体調に変化があり、職務遂行や勤怠に影響する場合の対応	4	3	2	1	
f	通院や服薬状況を含めた体調の把握と通院への配慮	4	3	2	1	
g	医療面や生活面など職場以外に課題がある場合の対応	4	3	2	1	
h	上司や同僚とのコミュニケーションに課題がある場合の対応	4	3	2	1	
i	一定の役職への昇進時期等を検討すること	4	3	2	1	
j	本人の状況に合った教育訓練を受けさせること	4	3	2	1	
k	職種や雇用形態の変更を検討すること	4	3	2	1	

（5）精神障害者の雇用において、難しさを感じている事例のうち、具体的な手立てや方策を立てたことで、改善や課題の解決を図ることができた事例がありましたら具体的に記述してください。（400字程度）

問3 雇用管理において、貴事業所が利用している支援機関や支援メニューについて、①「雇入れ」あるいは②「職場定着」で活用した場合にはそれぞれの欄に○を、活用して役に立った場合には◎を付けてください。「その他」は具体的に記入してください。

就労支援機関	支援メニュー	①雇入れ	②職場定着
ハローワーク	チーム支援		
	精神障害者雇用トータルサポーター		
	トライアル雇用		
	その他 具体的に		
障害者就業・生活支援センター	事業所訪問		
	ジョブコーチ支援		
	医療機関との連携		
	その他 具体的に		
地域障害者職業センター	事業所訪問		
	ジョブコーチ支援		
	医療機関との連携		
	その他 具体的に		
就労移行支援事業所	事業所訪問		
	ジョブコーチ支援		
	医療機関との連携		
	その他 具体的に		
有料民間職業紹介事業者	事業所訪問		
	ジョブコーチ支援		
	医療機関との連携		
	その他 具体的に		
心の病気による休職者向けの社外支援プログラム（EAP等）	事業所訪問		
	医療機関との連携		
	その他 具体的に		
その他	その他 具体的に		

Ⅲ　特例措置について

問１　特例措置の活用状況について当てはまる番号いずれか1つを記入してください。「５．その他」については、具体的に記入してください。

１．制度を知っていて、障害者の雇入れや職場定着に当たって考慮した。
２．制度は知っていたが、障害者の雇入れや職場定着に当たっては考慮しなかった。
３．制度はあまり知らなかったが、支援機関から情報提供を受けて活用に至った。
４．制度はあまり知らなかったが、たまたま制度の要件を満たしていた。
５．その他

回答欄		５．その他（記入・入力欄）	

問２　特例措置活用のメリットとデメリットについて伺います。「a」から「o」までの意見について、１から５までの数字から当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

		よく当てはまる	やや当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	回答欄
a	精神障害者である短時間労働者の雇用について、いっしょに働く従業員の理解が得られやすくなった。	5	4	3	2	1	
b	精神障害者である短時間労働者に対する障害特性に応じた配慮を行いやすくなった。	5	4	3	2	1	
c	精神障害者の職務の選定がしやすくなった。	5	4	3	2	1	
d	精神障害者に限らず、障害者全体の雇用管理を行う社内体制が作りやすくなった。	5	4	3	2	1	
e	精神障害者である短時間労働者の職場定着が進んだ。	5	4	3	2	1	
f	精神障害者である労働者が自分の状態に合った無理のない労働時間で働けるようになった。	5	4	3	2	1	
g	短時間雇用から始められ、対象となる精神障害者の定着に見通しが立てやすい。	5	4	3	2	1	
h	短時間雇用でダブルカウントができ、雇用率が達成しやすくなった。	5	4	3	2	1	
i	精神障害者である短時間労働者本人の仕事への意欲が高くなった。	5	4	3	2	1	
j	精神障害者である短時間労働者において、職務遂行能力と職務との間のミスマッチが減った。	5	4	3	2	1	
k	精神障害者である短時間労働者に適した職務が少なく、活用に限界がある。	5	4	3	2	1	
l	特例措置の適用期間終了後、雇用率カウントが戻った際に、当該対象者の雇用を継続することの負担感がある。	5	4	3	2	1	
m	特例措置は暫定的な措置であるため、自社の障害者雇用の長期的見通しが立てにくい。	5	4	3	2	1	
n	精神障害者雇用において、短時間雇用についてもフルタイム雇用と同じ程度の負担感がある。	5	4	3	2	1	
o	病状や体調の変化のため、短時間雇用であっても雇用の継続が難しい。	5	4	3	2	1	

問３　特例措置適用対象者の今後の雇用方針について伺います。「a」から「e」までの考えについて、１から５までの数字から当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

		よく当てはまる	やや当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	回答欄
a	特例措置対象者でなくなっても、現在雇用している者の雇用は続ける。	5	4	3	2	1	
b	特例措置の対象であるか否かにかかわらず適性のある者は雇いたい。	5	4	3	2	1	
c	精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい。	5	4	3	2	1	
d	特例措置がなくなると精神障害者である短時間労働者を雇うのは難しい。	5	4	3	2	1	
e	特例措置がなくなっても精神障害者については短時間労働者として雇う。	5	4	3	2	1	

問４　特例措置について、ご意見・ご要望などがあれば記述してください。（４００字以内）

Ⅳ　新型コロナウイルス感染症の影響について伺います。

問1　令和２年（2020年）２月から現在までの貴事業所における新型コロナウイルス感染症の影響について伺います。

（１）新型コロナウイルス感染症は、貴事業所の経営や事業運営などにとって、どの程度の影響がありましたか。下の選択肢の中から当てはまる番号いずれか１つを回答欄に記入してください。

1．影響はほとんどなかった
2．良い影響の方が大きかった
3．悪い影響の方が大きかった
4．良い影響と悪い影響が同じくらいあった

回答欄	

（２）新型コロナウィルス感染症は、精神障害者の雇用管理（雇入れ、職場定着、休職者の職場復帰等）においてどの程度の影響がありましたか。下の選択肢の中から当てはまる番号いずれか１つを回答欄に記入してください。

1．影響はほとんどなかった
2．良い影響の方が大きかった
3．悪い影響の方が大きかった
4．良い影響と悪い影響が同じくらいあった

回答欄	

（３）新型コロナウィルスの影響を受け、貴事業所が精神障害者に対して実施した対策について、次の中から当てはまるすべての番号を回答欄に記入してください。「14．その他」については記入欄に具体的に記入してください。

1．在宅勤務　2．自宅待機　3．労働時間の短縮　4．労働時間の延長　5．職務の変更
6．勤務場所の変更　7．賃金の減少　8．賃金の増加　9．転籍・出向　10．仕事量の減少
11．仕事量の増加　12．解雇を含む人員調整　13．特に何もしていない　14．その他

回答欄	
14．その他 （記入・入力欄）	

Ⅴ　在籍している精神障害者についての個別状況

令和３年（2021年）９月１日現在で、貴事業所に在籍しているすべての精神障害者の個別状況について、お答えください。

なお、質問は以下の通りですが、回答は、**別紙Ａ３版の回答票**に記入してください。

（特例措置対象者のみについての設問は、他の設問とフォントを変え、太文字にしています。）

問1　対象者の属性について伺います。

（１）性別について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

1．男　2．女

（２）生年月を回答欄に記入してください（西暦を選択する場合、年は４ケタでご回答ください。例：1964，2001）。

（３）特例措置の適用について、当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

1．適用　2．適用以外

（４）特例措置対象者については、今回の適用に当たって、該当した要件について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

1．新規雇入れから３年以内
2．精神障害者保健福祉手帳の取得から３年以内

問2　対象者の障害について伺います。

（１）本人から聞いている主たる疾患について、当てはまる番号いずれか1つを記入してください。「6．その他の精神疾患」については具体的に記入してください。

1．気分障害（うつ病・そううつ病）　2．統合失調症　3．てんかん　4．発達障害
5．高次脳機能障害　6．その他の精神疾患　7．不明

（２）また、重複する障害（疾患）がある場合には当てはまる番号すべてを記入してください。また、「６．そのたの精神疾患」、「１２．その他」については具体的に記入してください。

1．気分障害（うつ病・そううつ病）　2．統合失調症　3．てんかん　4．発達障害
5．高次脳機能障害　6．その他の精神疾患　7．肢体不自由　8．視覚障害
9．聴覚・言語障害　10．内部障害　11．知的障害　12．その他

問3　対象者の所持している精神障害者保健福祉手帳について伺います。

（１）等級について当てはまる番号いずれか1つを記入してください。

1．一級　2．二級　3．三級　4．不明

（２）特例措置対象者については、精神障害者保健福祉手帳の交付年月を記入してください。
※ 西暦を選択する場合、年は４ケタでご回答ください。例：1964，2001

問4　対象者の就業状況について伺います。

（１）採用時期を記入してください（西暦を選択する場合、年は４ケタでご回答ください。例：1964，2001）。

（２）職種についてこの調査票の10ページに付けた「参考１：職種リスト」を参考にして、当てはまる番号いずれか１つを記入してください。「12．その他」については、具体的に記入してください。

1．管理　2．専門・技術　3．事務　4．販売　5．サービス　6．保安　7．農林漁業
8．生産工程　9．輸送・機械運転　１０．建設・採掘　１１．運搬・清掃・包装等　１２．その他

（３）雇用形態について伺います。当てはまる番号いずれか１つを記入してください。「6．その他」については具体的に記入してください。

1．正社員　2．嘱託社員　3．契約社員　4．パート社員
5．アルバイト社員　6．その他

（４）対象者が該当する賃金形態について伺います。当てはまる番号いずれか１つを記入してください。「6．その他」については具体的に記入してください。

1．月給　2．日給月給　3．時給　4．日給　5．年俸　6．その他

（５）契約期間について伺います。

（ア）契約期間について、当てはまる番号いずれか１つを記入してください。
「4．その他」については具体的に記入してください。

1．無期契約　2．有期契約で契約書面上「契約更新有り」
3．有期契約で期間が限定されている　4．その他

（イ）上記（５）－（ア）で、「**3．有期契約で期間が限定されている**」を回答された場合には、その内容について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。「7．その他」については具体的に記入してください。

1．3か月間　2．6か月間　3．1年間　4．2年間
5．3年間　6．日雇　7．その他　8．不明

（６）１週間当たりの労働時間について当てはまる番号をいずれか１つ記入してください。

１．10時間未満　２．10時間以上20時間未満　３．20時間以上30時間未満
４．30時間以上40時間未満　　５．40時間

（７）（特例措置対象者について伺います）採用後に労働時間区分の変更がありましたか。

（ア）労働時間区分の変更について、当てはまる番号を記入してください。

１．あり　　**２．なし**

「１．あり」と回答された場合には、（７）-（イ）・（ウ）・（エ）に回答してください

（イ）直近の変更における変更前の労働時間区分について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。

１．10時間未満　　２．10時間以上20時間未満
３．20時間以上30時間未満　　４．30時間以上40時間未満
５．40時間

（ウ）直近の変更が生じた時期を記入してください。

※ 西暦を選択する場合、年は４ケタでご回答ください。例：1964，2001

（エ）変更前の雇用形態について当てはまる番号いずれか１つを記入してください。
「６．その他」については具体的に記入してください。

１．正社員　　２．嘱託社員　　３．契約社員
４．パート社員　　５．アルバイト社員　　６．その他

調査へのご協力をいただき、ありがとうございました

参考１：職種リスト

1 管理	**会社や法人で管理職として働いている。** 具体的には、会社や法人の**役員**や**管理職**、小売店・飲食店の**店長**、旅館やホテルなどの**支配人**など
2 専門･技術	**専門的な知識や技術に基づいて働いている。職種によっては免許や資格を必要とする。** 具体的には、研究者、農林水産技術者、開発技術者、製造技術者、建築・土木・測量技術者、情報処理・通信技術者、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、保健師、助産師、**看護師、医療技術者、社会福祉施設の相談員や指導員**、弁護士、経営・金融・保険の専門的職業、教師、宗教家、作家、記者、編集者、美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者、音楽家、舞台芸術家など
3 事務	一般事務、会計事務、生産関連の事務、営業・販売の事務、運輸・郵便の事務、データ入力など
4 販売	商品販売、販売類似（不動産仲介、保険代理人、有価証券売買、質屋）、営業など
5 サービス	家庭生活支援（家政婦[夫]、ベビーシッターなど）、**介護（直接、高齢者を介助する職務）、保健医療（看護助手・歯科助手など）**、生活衛生（理・美容師、着付け、エステティシャン、浴場従事人、クリーニング職など）、**飲食物の調理、接客・給仕**、居住施設やビルの管理、観光案内、物品賃貸、広告宣伝、葬儀、トリマーなど
6 保安	自衛官、司法警察職員、その他警備員などの保安の職業
7 農林漁業	農業、林業、漁業、養殖業
8 生産工程	**工場や作業場等で原材料の加工、製品や部品の生産・製造、修理や整備を行う職業。** 具体的には、生産設備の運転・監視、材料の製造・加工・溶接・溶断、製品や部品の**製造・加工・組立**、機械や機器の**整備・修理、縫製**、製品**検査**、塗装、画工・看板制作、**製図工(CADオペレーターを含む)**、パタンナーなど
9 輸送・機械運転	鉄道や自動車、船舶、航空機の運転、車掌、駅構内係、甲板員・船舶機関員、フォークリフトやクレーンの運転や建設機械の運転など
10 建設･採掘	建設、電気工事、土木、採掘
11 運搬・清掃・包装等	運搬（郵便・電報の配達、港湾荷役作業、陸上荷役・運搬作業、配達員など）、**工場や倉庫、スーパーなど小売店における品出し、陳列作業**、包装、**選別作業**など、**病院や介護施設における洗濯・リネン作業、清掃、軽作業**、公園などの整備など

参考2：日本標準産業分類の中分類

産業分類番号	業種
農林漁業	
1	農業
2	林業
3	漁業
4	水産養殖業
鉱業	
5	鉱業、採石業、砂利採取業
建設業	
6	総合工事業
7	職別工事業（設備工事業を除く）
8	設備工事業
製造業	
9	食料品製造業
10	飲料・たばこ・飼料製造業
11	繊維工業
12	木材・木製品製造業（家具を除く）
13	家具・装備品製造業
14	パルプ・紙・紙加工品製造業
15	印刷・同関連業
16	化学工業
17	石油製品・石炭製品製造業
18	プラスチック製品製造業（別掲を除く）
19	ゴム製品製造業
20	なめし革・同製品・毛皮製造業
21	窯業・土石製品製造業
22	鉄鋼業
23	非鉄金属製造業
24	金属製品製造業
25	はん用機械器具製造業
26	生産用機械器具製造業
27	業務用機械器具製造業
28	電子部品・デバイス・電子回路製造業
29	電気機械器具製造業
30	情報通信機械器具製造業
31	輸送用機械器具製造業
32	その他の製造業
電気・ガス・熱供給・水道業	
33	電気業
34	ガス業
35	熱供給業
36	水道業
情報通信業	
37	通信業
38	放送業
39	情報サービス業
40	インターネット附随サービス業
41	映像・音声・文字情報制作業
運輸業、郵便業	
42	鉄道業
43	道路旅客運送業
44	道路貨物運送業
45	水運業
46	航空運輸業
47	倉庫業
48	運輸に附帯するサービス業
49	郵便業（信書便事業を含む）

産業分類番号	業種
卸売・小売業	
50	各種商品卸売業
51	繊維・衣服等卸売業
52	飲食料品卸売業
53	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業
54	機械器具卸売業
55	その他の卸売業
56	各種商品小売業
57	織物・衣服・身の回り品小売業
58	飲食料品小売業
59	機械器具小売業
60	その他の小売業
61	無店舗小売業
金融業・保険業	
62	銀行業
63	協同組織金融業
64	貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関
65	金融商品取引業、商品先物取引業
66	補助的金融業等
67	保険業（保険媒介代理業、保険サービス業を含む）
不動産業、物品賃貸業	
68	不動産取引業
69	不動産賃貸業・管理業
70	物品賃貸業
学術研究、専門・技術サービス業	
71	学術・開発研究機関
72	専門サービス業（他に分類されないもの）
73	広告業
74	技術サービス業（他に分類されないもの）
宿泊業、飲食サービス業	
75	宿泊業
76	飲食店
77	持ち帰り・配達飲食サービス業
生活関連サービス、娯楽業	
78	洗濯・理容・美容・浴場業
79	その他の生活関連サービス業
80	娯楽業
教育、学習支援業	
81	学校教育
82	その他の教育、学習支援業
医療、福祉	
83	医療業
84	保健衛生
85	社会保険・社会福祉・介護事業
複合サービス事業	
86	郵便局
87	協同組合（他に分類されないもの）
サービス業（他に分類されないもの）	
88	廃棄物処理業
89	自動車整備業
90	機械等修理業（別掲を除く）
91	職業紹介・労働者派遣業
92	その他の事業サービス業
93	政治・経済・文化団体
94	宗教
95	その他のサービス業
96	外国公務
その他	
97	国家公務
98	地方公務
99	分類不能の産業

「精神障害者の雇用実態に関するアンケート調査」

事業所向け調査（回答票）

V 在籍している精神障害者についての個別状況

【回答票】

・ 在籍している精神障害者の方おひとりにつき、太い線で囲まれた一行を使ってください。
・ 各設問の選択肢は灰色のセルに記入し、白色のセルには適切な数字や言葉を記入してください。
・ 設問部分に網掛けがしてある問は、特例措置の適用対象となっている方の場合のみ回答ください。

問1 属性				問2 障害		問3 障害者手帳		問4 就業状況										
（1）	（2）	（3）	（4）	（1）	（2）	（1）	（2）	（1）	（2）	（3）	（4）	（5）-（ア）	（5）-（イ）	（6）	（7）-（ア）	（7）-（イ）	（7）-（ウ）	（7）-（エ）
性別	生年月 ※西暦を選ぶ場合、4ケタでご記入ください	特例適用	特例要件	主たる疾患	重複する障害・疾患	等級	手帳取得の年月 ※西暦を選ぶ場合4ケタでご記入ください	採用時期 ※西暦を選ぶ場合、4ケタでご記入ください	現在の職種	雇用形態	賃金形態	契約期間	有期契約期間詳細	労働時間区分	採用後の時間変更	変更前の労働時間区分	変更が生じた時期 ※西暦を選ぶ場合、4ケタでご記入ください	変更前の雇用形態
1 男 2 女	元号等 昭和（S） 平成（H） 西暦 年 月	1 適用 2 適用以外	1 新規雇入れから3年以内 2 精神障害者保健福祉手帳の取得から3年以内	1 気分障害 2 統合失調症 3 てんかん 4 発達障害 5 高次脳機能障害 6 その他の精神疾患 7 不明 6その他の精神疾患（具体的に記入）	1 気分障害 2 統合失調症 3 てんかん 4 発達障害 5 高次脳機能障害 6 その他の精神疾患 7 肢体不自由 8 視覚障害 9 聴覚・言語障害 10 内部障害 11 知的障害 12 その他 6その他の精神疾患（具体的に記入） 12その他（具体的に記入）	1 一級 2 二級 3 三級 4 不明	元号等 平成（H） 令和（R） 西暦 年 月	元号等 昭和（S） 平成（H） 令和（R） 西暦 年 月	1 管理 2 専門・技術 3 事務 4 販売 5 サービス 6 保安 7 農林漁業 8 生産工程 9 輸送・機械運転 10 建設・採掘 11 運搬・清掃・包装等 12 その他 12その他（具体的に記入）	1 正社員 2 嘱託社員 3 契約社員 4 パート社員 5 アルバイト社員 6 その他 6その他（具体的に記入）	1 月給 2 日給月給 3 時給 4 日給 5 年俸 6 その他 6その他（具体的に記入）	1 無期契約 2 有期契約（契約書面上「契約更新有り」） 3 有期契約で期間限定 4 その他 4その他（具体的に記入）	1 3か月 2 6か月 3 1年 4 2年 5 3年 6 日雇 7 その他 8 不明 7その他（具体的に記入）	1 10時間未満 2 10時間以上20時間未満 3 20時間以上30時間未満 4 30時間以上40時間未満 5 40時間	1 あり 2 なし	1 10時間未満 2 10時間以上20時間未満 3 20時間以上30時間未満 4 30時間以上40時間未満 5 40時間	元号等 平成（H） 令和（R） 西暦 年 月	1 正社員 2 嘱託社員 3 契約社員 4 パート社員 5 アルバイト社員 6 その他 6その他（具体的に記入）
	元号等 年 月			6 その他の精神疾患	6 その他の精神疾患 12 その他		元号等 年 月	元号等 年 月	12 その他	6 その他	6 その他	4 その他	7 その他				元号等 年 月	6 その他
	元号等 年 月			6 その他の精神疾患	6 その他の精神疾患 12 その他		元号等 年 月	元号等 年 月	12 その他	6 その他	6 その他	4 その他	7 その他				元号等 年 月	6 その他
	元号等 年 月			6 その他の精神疾患	6 その他の精神疾患 12 その他		元号等 年 月	元号等 年 月	12 その他	6 その他	6 その他	4 その他	7 その他				元号等 年 月	6 その他
	元号等 年 月			6 その他の精神疾患	6 その他の精神疾患 12 その他		元号等 年 月	元号等 年 月	12 その他	6 その他	6 その他	4 その他	7 その他				元号等 年 月	6 その他
	元号等 年 月			6 その他の精神疾患	6 その他の精神疾患 12 その他		元号等 年 月	元号等 年 月	12 その他	6 その他	6 その他	4 その他	7 その他				元号等 年 月	6 その他

回答はここから下にお願いします

「精神障害者の雇用実態に関するアンケート調査（ご本人向け）」
ご協力のお願い

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

当機構は、厚生労働省の所管する独立行政法人で、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、障害者の雇入れ、職場定着に関して、事業主や障害のある方ご本人に対して支援を実施するとともに、それらの支援を効果的に行うための調査研究活動を行っています。

さて、障害者雇用促進法においては、平成30年４月から障害者の雇用義務の対象として精神障害者が加わるなど、精神障害者の雇用を取り巻く状況は大きく変化しています。このような状況を背景に、当機構では、厚生労働省からの要請を受け、精神障害者の雇入れの拡大や職場定着に係る施策の検討などに資するため、「精神障害者の雇用実態に関するアンケート調査」を実施することといたしました。

この調査は、厚生労働省から、平成30（2018）年6月1日現在の障害者雇用状況報告のデータの提供を受け、精神障害者である短時間労働者を雇用している事業所とそこに勤務されている障害者の皆様にご協力をお願いしています。

この「ご本人向け」のアンケートでは、皆様の勤務状況や労働条件、働いていることへの満足度やご意見・ご要望などをお聞きする内容となっています。回答いただいた結果については、**当機構に直接ご返送ください**。ご所属事業所への報告の必要はありません。また、回答いただいた内容を当機構から事業所にお伝えすることもありません。

いただいた回答は、個人を特定できないように加工した上で、統計処理を行います。また、本調査により得られた個人情報は、関係法令及び当機構の規定に基づき厳重に管理し、調査研究以外の目的には一切利用せず、個人が特定される情報が外部に漏れることはありません。あわせて本調査へのご協力は任意としておりますことを申し添えます。

最後になりましたが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力賜りますよう重ねてお願い申し上げます。

＜ご回答にあたってのお願い＞

ご回答にあたって以下の内容にご注意ください。

【回答の基準とする日】　令和元年９月１日

【回答の記入方法】　この調査票に直接記入してください。

【返送方法】　この調査票と一緒に渡された返信用封筒（長3号薄緑色）に入れて、**当機構に直接ご返送ください**。

【返送期日】　令和元年１０月１７日（木）

今回の調査にご協力いただいた方に対して、より詳細な勤務状況や働き方についての考え等についてお聞きするヒアリング調査を計画しております。ご協力いただける方は、この調査票の最後にあります連絡先欄に必要事項をご記入くださいますようお願いいたします。

ご回答にあたり不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

〔問い合わせ先〕

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　障害者支援部門　小池（こいけ）・田村（たむら）・渋谷（しぶや）
住所：千葉市美浜区若葉３－１－３
電話：０４３－２９７－９０３３／９０８３
FAX：０４３－２９７－９０５８
Email:psdiv@jeed.or.jp

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

問１　ご自身のことについて伺います。

（１）あなたの生年月を教えてください。

１．昭和
２．平成　［　　］年［　　］月

（２）あなたの性別について、当てはまる番号に○をつけてください。

１．男性　　２．女性

（３）現在お持ちの**精神障害者保健福祉手帳**について伺います。

（ア）現在お持ちの精神障害者保健福祉手帳を、**最初に**取得した時期はいつですか。

１．平成
２．令和　［　　］年［　　］月

（イ）現在お持ちの精神障害者保健福祉手帳の等級について、当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。

１．一級　　２．二級　　３．三級

（ウ）精神障害者保健福祉手帳を申請した理由について、当てはまる番号**すべて**に○をつけてください。「５．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

１．精神疾患等の不調のため
２．雇用の継続に必要だと考えたから
３．職場で配慮を得られると考えたから
４．就職に必要だと考えたから
５．その他　［　　］

（４）あなたが**最後に**卒業された学校について当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。「９．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

１．中学校　　２．高等学校　　３．特別支援学校　　４．高等専門学校
５．各種専門学校　　６．短期大学　　７．大学　　８．大学院
９．その他　［　　］

（５）あなたの障害（疾患等）について伺います。

（ア）あなたの主たる精神障害（疾患）について当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。「６．その他の精神疾患」については右の空欄に具体的に記入してください。

１．気分障害（うつ病・そううつ病）　　２．統合失調症　　３．てんかん
４．発達障害　　５．高次脳機能障害
６．その他の精神疾患　［　　］

（イ）また、重複する障害（疾患）がある場合には当てはまる番号**すべて**に○をつけてください。「６．その他の精神疾患」及び「12．その他」については右の空欄に具体的に記入してください。

１．気分障害（うつ病・そううつ病）　　２．統合失調症　　３．てんかん
４．発達障害　　５．高次脳機能障害
６．その他の精神疾患　［　　］
７．肢体不自由　　８．視覚障害　　９．聴覚・言語障害　　10．内部障害　　11．知的障害
12．その他　［　　］

(6) 精神障害者保健福祉手帳の取得や職業上の悩み等について、これまでにどのような人や機関に相談しましたか。次のうち当てはまる番号**すべて**に○をつけてください。「14. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1. 家族　2. 友人　3. 主治医　4. ハローワーク　5. 職業能力開発校　6. 地域障害者職業センター
7. 障害者就業・生活支援センター　8. 就労移行支援事業所　9. 医療機関のリハビリテーションまたはデイケア
10. 特例子会社などの関連会社　11. 心の病気による休職者向けの社外支援プログラム（EAPなど）
12. 有料民間職業紹介事業者　13. 相談しなかった
14. その他 [　　]

問2　これまでの働き方について伺います。

(1) 前職について伺います。

(ア) これまでに何か所の会社・法人に勤めた経験がありますか。**アルバイト（3か月以上）の経験も含め**、お答えください。なお、経験がない場合は、「0か所」とお書きください。

[　　] か所

(イ) **【この質問は、現在の会社・法人に勤める前に精神障害者保健福祉手帳を取得した方のみに伺います】**
今回の就職以前に、精神障害者保健福祉手帳を交付されていることを明らかにして就職した経験はありますか。「あり」または「なし」のいずれかに○をつけてください。

1. あり　2. なし

(2) 現在勤務している会社・法人に入社した時期はいつですか。

1. 昭和
2. 平成
3. 令和 [　　] 年 [　　] 月

(3) 現在の会社・法人で精神疾患を理由とする休職の経験はありますか。「あり」または「なし」のいずれかに○をつけてください。「あり」と回答された方はその**回数**もお答えください。

1. あり　2. なし → [　　] 回

(4) 現在の会社・法人に勤め始めてからこれまでの労働条件などの変更について伺います。

(ア) 現在の会社・法人に勤め始めてからこれまでに労働時間区分に変更がありましたか。

1. あり　2. なし

(イ) **【以下の質問①～④は、（ア）の質問で、「あり」と回答した方のみに伺います】**

① （a）直近の**変更前**の1週間当たりの労働時間区分について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。また、（b）その**時期**についてもお答えください。

(a)
1. 以前、1週間の労働時間が10時間未満だった
2. 以前、1週間の労働時間が10時間以上20時間未満だった
3. 以前、1週間の労働時間が20時間以上30時間未満だった
4. 以前、1週間の労働時間が30時間以上40時間未満だった
5. 以前、1週間の労働時間が40時間だった

(b) 直近の労働時間区分が変更された時期 [　　] 年 [　　] 月

② 労働時間区分に変更があった時、同時に雇用形態の変更もあった場合、**変更前の雇用形態**について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「6. その他」については右の空欄に具体的に記入してください。

1. 正社員　2. 嘱託社員　3. 契約社員　4. パート社員　5. アルバイト社員
6. その他 [　　]

③ 労働時間区分に変更があった時、同時に職種の変更もあった場合、**変更前の職種**について、この調査票の7ページに付けた「職種リスト」を参考にして、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「12. その他」については右の空欄に具体的に記入してください。

1. 管理　2. 専門・技術　3. 事務　4. 販売　5. サービス　6. 保安　7. 農林漁業
8. 生産工程　9. 輸送・機械運転　10. 建設・採掘　11. 運搬・清掃・包装等
12. その他 [　　]

④ 労働時間区分に変更があった時、同時に**異動または配置転換**はありましたか。「あり」または「なし」のいずれかに○をつけてください。

1. あり　2. なし

問3　現在（令和元年9月1日現在）の働き方について伺います。

(1) あなたが現在従事している職種及び職務について伺います。

(ア) あなたが現在従事している職種について、この用紙の最後のページに付けた「職種リスト」を参考にして、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「12. その他」については右の空欄に具体的に記入してください。

1. 管理　2. 専門・技術　3. 事務　4. 販売　5. サービス　6. 保安　7. 農林漁業
8. 生産工程　9. 輸送・機械運転　10. 建設・採掘　11. 運搬・清掃・包装等
12. その他 [　　]

(イ) 現在の職務内容について、具体的に記入してください。

（記入例：品出し、データ入力など）

(ウ) 現在の職務は希望していた職務ですか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1. はい　2. いいえ　3. どちらでもない

(エ) 現在の職務について、どの程度満足していますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1　2　3　4
とても満足　やや満足　やや不満足　全く不満足

(2) 現在のあなたの雇用形態について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「6. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1. 正社員　2. 嘱託社員　3. 契約社員　4. パート社員　5. アルバイト社員
6. その他 [　　]

(3) 現在の、あなたの労働時間区分について伺います。

(ア) 1週間あたりの労働時間区分について当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1. 10時間未満　2. 10時間以上20時間未満　3. 20時間以上30時間未満
4. 30時間以上40時間未満　5. 40時間

(イ) 現在の労働時間区分について、どの程度満足していますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1　2　3　4
とても満足　やや満足　やや不満足　全く不満足

（4）現在のあなたの収入について伺います。

（ア）現在の賃金にどの程度満足していますか。当てはまる番号1つに○をつけてください。

（イ）現在の生計を立てている収入について、当てはまる番号すべてに○をつけてください。「5．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．賃金以外の収入はない　2．障害基礎年金　3．家族の収入　4．勤務以外の個人収入

5．その他

（5）現在の仕事の分量について、当てはまる番号1つに○をつけてください。「4．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．自分には多すぎる　2．ちょうどよい　3．自分には少なすぎる

4．その他

（6）現在の仕事の難しさについて、当てはまる番号1つに○をつけてください。「4．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．自分には難しすぎる　2．ちょうどよい　3．自分には簡単すぎる

4．その他

（7）現在の休憩の取りやすさについて、当てはまる番号1つに○をつけてください。「5．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．取りやすい　2．まあ取りやすい　3．あまり取りやすくない　4．取りにくい

5．その他

（8）現在の休暇の取りやすさについて、当てはまる番号1つに○をつけてください。「5．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．取りやすい　2．まあ取りやすい　3．あまり取りやすくない　4．取りにくい

5．その他

（9）現在の職場環境（人間関係や職場の雰囲気を含む）について、当てはまる番号1つに○をつけてください。「5．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．働きやすい　2．まあ働きやすい　3．あまり働きやすくない　4．働きにくい

5．その他

（10）現在の仕事について、総合的にはどの程度働きがいを感じますか。当てはまる番号1つに○をつけてください。

問4　現在の職場での配慮事項について伺います。

現在の職場で、次のような配慮があるかどうか、「1．はい」「2．いいえ」「3．特に必要としない」のうち、あてはまる番号1つに○をつけてください。また、その配慮内容について、意見や希望がある場合には、下の空欄に具体的に記入してください。

（1）仕事の内容がわからないとき、相談できる人がおおむね決まっている。

1．はい　2．いいえ　3．特に必要としない

意見・希望：

（2）スケジュールが明確で、仕事の優先順位や手順などが、わかりやすい指示やマニュアルによって得られる。

1．はい　2．いいえ　3．特に必要としない

意見・希望：

（3）業務量を自分の状況に合わせて調整することができる。

1．はい　2．いいえ　3．特に必要としない

意見・希望：

（4）出勤や退勤の時刻や休暇・休憩が、通院・体調に配慮して調整されている。

1．はい　2．いいえ　3．特に必要としない

意見・希望：

（5）できるだけ静かな場所で休憩を取ることができる。

1．はい　2．いいえ　3．特に必要としない

意見・希望：

（6）プライバシーに配慮したうえで、同僚に対し障害の内容や必要な配慮などの説明がされている。

1．はい　2．いいえ　3．特に必要としない

意見・希望：

（7）照明や音などに関する障害（感覚過敏）の影響を緩和するために対応や環境が整っている。

1．はい　2．いいえ　3．特に必要としない

意見・希望：

問5　働き方についてのあなたの意見を伺います。

（1）下に列挙したａからｊまでの項目は、あなたが働き続けるにあたって**どのくらい重要なこと**ですか。ひとつひとつの事柄について、「きわめて重要」から「まったく重要ではない」までの５つの区分のなかで、あなたのお気持ちに最も近い番号１つを選び、○をつけてください。

		きわめて重要	やや重要	どちらともいえない	あまり重要ではない	まったく重要ではない
a	仕事の内容	5	4	3	2	1
b	賃金などの報酬	5	4	3	2	1
c	仕事のやりがい	5	4	3	2	1
d	キャリア形成（昇進・昇格・昇給などを含む）	5	4	3	2	1
e	職場の人間関係	5	4	3	2	1
f	技能の取得・向上	5	4	3	2	1
g	家族としての役割や責任	5	4	3	2	1
h	私生活での人間関係の充実	5	4	3	2	1
i	資格取得や勉強などの自己啓発	5	4	3	2	1
j	趣味や余暇活動	5	4	3	2	1

（2）現在の職場で働き続けていくことについてどのように思いますか。（ａ）当てはまる番号１つに○をつけてください。「4．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。また、（ｂ）**回答を選んだ理由**について、「理由」と書いた空欄に記入してください。

(a)
1．今の職場で働き続けたい
2．続けるのは難しい
3．今のところわからない
4．その他

(b) 理由：

（3）フルタイム勤務への移行についてどのように考えていますか。（ａ）当てはまる番号１つに○をつけてください。「5．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。また、（ｂ）**回答を選んだ理由**について、「理由」と書いた空欄に記入してください。

(a)
1．フルタイム勤務に移行したい
2．現状では、フルタイム勤務への移行は難しい
3．短時間勤務をこのまま続けたい
4．今のところわからない
5．その他

(b) 理由：

問6　面接して詳細をうかがうヒアリング調査への対応可能性についてお聞きします。

（1）今後、本調査で計画しているヒアリング調査にご協力いただくことは可能ですか。
1．はい　　2．いいえ

（2）ヒアリング調査にご協力いただける場合、下の各欄に、ご氏名、ご住所、ご連絡先を記入してください。

ご氏名	
ご住所	〒　　－ 都・道 府・県
ご連絡先	＜電話番号＞
	＜メールアドレス＞

参考：職種リスト

1 管理	管理的公務員、法人・団体の役員（会社や法人・団体の役員）、法人・団体の管理職（会社や法人・団体の管理職）・その他の管理的職業（小売店長・飲食店長・旅館支配人）など
2 専門・技術	研究者、農林水産技術者、開発技術者、製造技術者、建築・土木・測量技術者、情報処理・通信技術者、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、医療技術者、社会福祉の専門的職業、法務の職業、経営・金融・保険の専門的職業、教育の職業、宗教家、著述家、記者、編集者、美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者、音楽家、舞台芸術家など
3 事務	一般事務、会計事務、生産関連の事務、営業・販売関連の事務、外勤事務、運輸・郵便の事務、事務用機器操作の職業
4 販売	商品販売、販売類似（不動産仲介、保険代理人、有価証券売買、質屋）、営業など
5 サービス	家庭生活支援サービス（家政婦[夫]、ベビーシッターなど）、介護サービス、保健医療サービス（看護助手・歯科助手など）、生活衛生サービス（理容師、美容師、着付け、エステティシャン、ネイリスト、浴場従事人、クリーニング職など）、飲食物調理、接客・給仕、居住施設やビルの管理、観光案内、物品一時預かり、物品賃貸、広告宣伝、葬儀、トリマーなど
6 保安	自衛官、司法警察職員、その他の保安の職業（警備員など）
7 農林漁業	農業、林業、漁業
8 生産工程	生産設備制御・監視、金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断、製品製造・加工処理、機械組立、機械整備・修理、製品検査、機械検査、塗装、画工・看板制作、製図工、パタンナーなど
9 輸送・機械運転	鉄道運転、自動車運転、船舶・航空機運転、車掌、駅構内係、甲板員・船舶機関員、フォークリフト運転作業員、定置・建設機械運転など
10 建設・採掘	建設躯体工事、建設、電気工事、土木、採掘
11 運搬・清掃・包装等	運搬（郵便・電報の配達、港湾荷役作業、陸上荷役・運搬作業、倉庫作業、配達員、荷造作業など）、清掃、包装、選別作業、軽作業、公園などの整備など

調査にご協力いただき、ありがとうございました

「精神障害者の雇用実態に関するアンケート調査（ご本人向け）」
ご協力のお願い

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

当機構は、厚生労働省の所管する独立行政法人で、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、障害者の雇入れ、職場定着に関して、事業主や障害のある方ご本人に対して支援を実施するとともに、それらの支援を効果的に行うための調査研究活動を行っています。

さて、障害者雇用促進法においては、平成30（2018）年４月から障害者の雇用義務の対象として精神障害者が加わるなど精神障害者の雇用を取り巻く状況は大きく変化しています。このような状況を背景に、当機構では、厚生労働省からの要請を受け、精神障害者の雇入れの拡大や職場定着に係る施策の検討などに資するため、令和元（2019）年に引き続き、「精神障害者の雇用実態に関するアンケート調査」を実施いたします。

この調査は、厚生労働省から、令和２（2020）年6月1日現在の障害者雇用状況報告のデータの提供を受け、精神障害者である短時間労働者を雇用している事業所とそこに勤務されている障害者の皆様にご協力をお願いしています。

この「ご本人向け」のアンケートでは、皆様の勤務状況や労働条件、働いていることへの満足度やご意見・ご要望などをお聞きする内容となっています。回答いただいた結果については、ご所属事業所への報告の必要はありません。また、回答いただいた内容を当機構から事業所にお伝えすることもありません。

いただいた回答は、個人を特定できないように加工した上で、統計処理を行います。また、本調査により得られた個人情報は、関係法令及び当機構の規定に基づき厳重に管理し、調査研究以外の目的には一切利用せず、個人が特定される情報が外部に漏れることはありません。併せて本調査へのご協力は任意としておりますことを申し添えます。

最後になりましたが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力賜りますよう重ねてお願い申し上げます。

＜ご回答にあたってのお願い＞

ご回答に当たって以下の内容にご注意ください。

【回答の基準とする日】 **令和３（2021）年9月1日（水）**時点の状況を回答してください。

【回答及び返送方法】この調査票に直接記入し、この調査票と一緒に渡された返信用封筒（長形３号／桜色）に入れて、当機構に直接返送ください。

【返送期日】 **令和3（2021）年9月２２日（水）**

ご回答に当たり不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

〔問い合わせ先〕

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　障害者支援部門　小池（こいけ）・渋谷（しぶや）・國東（くにとう）
住所：千葉市美浜区若葉３－１－３
電話：０４３－２９７－９０３３／９０８４／９０３２　（9:15～17:30）
FAX：０４３－２９７－９０５８
Email：psdiv@jeed.go.jp

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

問１　ご自身のことについて伺います。

（１）あなたの生年月を教えてください。「３．西暦」については４桁で記入してください。

１．昭和
２．平成
３．西暦　［　　］年［　　］月

（２）あなたの性別について、当てはまる番号に○をつけてください。

１．男性　　２．女性

（３）**精神障害者保健福祉手帳**についてうかがいます。

（ア）現在お持ちの精神障害者保健福祉手帳を**最初に取得した**時期*はいつですか。「３．西暦」については４桁で記入してください。
＊精神障害者保健福祉手帳は２年ごとに更新が必要ですが、更新の時期ではなく、最初に取得された時期をを記入してくだ
また、取得した都道府県が替わった場合にも、最も以前に取得された時期を記入してください。

１．平成
２．令和
３．西暦　［　　］年［　　］月

（イ）現在お持ちの精神障害者保健福祉手帳の等級について、当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。

１．一級　　２．二級　　３．三級

（ウ）精神障害者保健福祉手帳を申請した理由について、当てはまる番号**すべて**に○をつけてください。
「５．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

１．精神疾患等の不調のため
２．雇用の継続に必要だと考えたから
３．職場で配慮を得られると考えたから
４．就職に必要だと考えたから
５．その他　［　　］

（４）あなたが**最後に**卒業された学校について当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。「９．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

１．中学校　２．高等学校　３．特別支援学校　４．高等専門学校
５．各種専門学校　６．短期大学　７．大学　８．大学院
９．その他　［　　］

（５）あなたの障害（疾患等）についてうかがいます。

（ア）あなたの主たる精神障害（疾患）について当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。「６．その他の精神疾患」については右の空欄に具体的に記入してください。

１．気分障害（うつ病・そううつ病）　２．統合失調症　３．てんかん
４．発達障害　５．高次脳機能障害
６．その他の精神疾患　［　　］

（イ）また、重複する障害（疾患）がある場合には当てはまる番号**すべて**に○をつけてください。「６．その他の精神疾患」及び「12．その他」については右の空欄に具体的に記入してください。

１．気分障害(うつ病・そううつ病)　２．統合失調症　３．てんかん
４．発達障害　５．高次脳機能障害
６．その他の精神疾患　［　　］
７．肢体不自由　８．視覚障害　９．聴覚・言語障害　10．内部障害　11．知的障害
12．その他　［　　］

（6）精神障害者保健福祉手帳の取得や職業上の悩み等について、これまでにどのような人や機関に相談しましたか。次のうち当てはまる番号**すべて**に○をつけてください。「14．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．家族　2．友人　3．主治医　4．ハローワーク　5．職業能力開発校
6．地域障害者職業センター　7．障害者就業・生活支援センター　8．就労移行支援事業所
9．医療機関のリハビリテーションまたはデイケア　10．特例子会社などの関連会社
11．心の病気による求職者向けの社外支援プログラム（EAPなど）　12．有料民間職業紹介業者
13．相談しなかった　14．その他 [　　]

問2　これまでの働き方について伺います。

（1）前職について伺います。

（ア）これまでに何か所の会社・事業所に勤めた経験がありますか。**アルバイト（3か月以上）の経験も含め**、お答えください。なお、経験がない場合は、「0か所」とお書きください。

[　　]か所

（イ）**【この質問は、現在の事業所に勤める前に精神障害者保健福祉手帳を取得した方のみに伺います】**
今回の就職以前に、精神障害者保健福祉手帳を交付されていることを明らかにして就職した経験はありますか。「あり」または「なし」のいずれかに○をつけてください。

1．あり　2．なし

（2）現在勤務している会社・法人に入社した時期はいつですか。「4．西暦」については4桁で記入してください。

1．昭和　2．平成
3．令和　4．西暦
[　　]年 [　　]月

（3）現在の会社・事業所で精神疾患を理由とする休職の経験はありますか。「あり」または「なし」のいずれかに○をつけてください。「あり」と回答された方はその**回数**もお答えください。

1．あり　2．なし
[　　]回

（4）現在の会社・事業所に勤め始めてからこれまでの労働条件などの変更について伺います。

（ア）現在の会社・事業所に勤め始めてからこれまでに労働時間の区分に変更がありましたか。

1．あり　2．なし

（イ）**【以下の質問①～④は、（ア）の質問で、「あり」と回答した方のみに伺います】**

①（a）直近の**変更前**の1週間当たりの労働時間の区分について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。また、（b）その**時期**についてもお答えください。「3．西暦」については4桁で記入ください。

(a)
1．以前、1週間の労働時間が10時間未満だった
2．以前、1週間の労働時間が10時間以上20時間未満だった
3．以前、1週間の労働時間が20時間以上30時間未満だった
4．以前、1週間の労働時間が30時間以上40時間未満だった
5．以前、1週間の労働時間が40時間だった

(b) 直近の労働時間区分が変更された時期　1．平成　2．令和　3．西暦　[　　]年 [　　]月

② 労働時間の区分に変更があった時、同時に雇用形態の変更もあった場合、**以前の雇用形態**について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「6．その他」については右の空欄に具体的に記入してください。

1．正社員　2．嘱託社員　3．契約社員　4．パート社員　5．アルバイト社員
6．その他 [　　]

③ 労働時間の区分に変更があった時、同時に職種の変更もあった場合、**以前の職種**について、この調査票の3ページに付けた「職種リスト」を参考にして、当てはまる番号**1つ**に○を付けてください。「12．その他」については右の空欄に具体的に記入してください。

1．管理　2．専門・技術　3．事務　4．販売　5．サービス　6．保安　7．農林漁業
8．生産工程　9．輸送・機械運転　10．建設・採掘　11．運搬・清掃・包装等
12．その他 [　　]

④ 労働時間の区分に変更があった時、同時に**異動または配置転換**はありましたか。「あり」または「なし」のいずれかに○をつけてください。

1．あり　2．なし

問3　令和3年（2021年）9月1日現在の働き方について伺います。

（1）あなたが現在従事している職種及び職務について伺います。

（ア）あなたが現在従事している職種について、下にある【職種リスト】1～12の中から当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「12．その他」については右の空欄に具体的に記入してください。

【職種リスト】

1	管理	**会社や法人で管理職として働いている。** 具体的には、会社や法人の**役員や管理職**、小売店・飲食店の**店長**、旅館やホテルなどの**支配人**など
2	専門・技術	**専門的な知識や技術に基づいて働いている。職種によっては免許や資格を必要とする。** 具体的には、研究者、農林水産技術者、開発技術者、製造技術者、建築・土木・測量技術者、情報処理・通信技術者、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、保健師、助産師、**看護師、医療技術者**、**社会福祉施設の相談員や指導員**、弁護士、経営・金融・保険の専門的職業、教師、宗教家、作家、記者、編集者、美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者、音楽家、舞台芸術家など
3	事務	一般事務、会計事務、生産関連の事務、営業・販売の事務、運輸・郵便の事務、データ入力など
4	販売	商品販売、販売類似（不動産仲介、保険代理人、有価証券売買、質屋）、営業など
5	サービス	家庭生活支援（家政婦[夫]、ベビーシッターなど）、**介護（直接、高齢者を介助する職務）**、**保健医療（看護助手・歯科助手など）**、生活衛生（理・美容師、着付け、エステティシャン、浴場従事人、クリーニング職など）**飲食物の調理、接客・給仕**、居住施設やビルの管理、観光案内、物品賃貸、広告宣伝、葬儀、トリマーなど
6	保安	自衛官、司法警察職員、その他警備員など保安の職業
7	農林漁業	農業、林業、漁業、養殖業
8	生産工程	**工場や作業場等で原材料の加工、製品や部品の生産・製造、修理や整備を行う職業。** 具体的には、生産設備の運転・監視、材料の製造・加工・溶接・溶断、製品や部品の**製造・加工・組立**、機械や機器の**整備・修理**、**縫製**、製品**検査**、塗装、画工・看板制作、**製図工（CADオペレーターを含む）**、パタンナーなど
9	輸送・機械運転	鉄道や自動車、船舶、航空機の運転、車掌、駅構内係、甲板員・船舶機関員、フォークリフトやクレーンの運転や建設機械の運転など
10	建設・採掘	建設、電気工事、土木、採掘
11	運搬・清掃・包装等	運搬（郵便・電報の配達、港湾荷役作業、陸上荷役・運搬作業、配達員など）、**工場や倉庫、スーパーなど小売店における品出し**、**陳列作業**、包装、**選別作業**など、**病院や介護施設における洗濯・リネン作業**、**清掃**、**軽作業**、公園などの整備など
12	その他	具体的に記入して下さい。

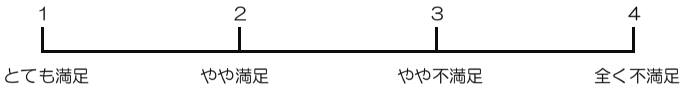
（イ）現在の職務内容について、具体的に記入してください。

（記入例：品出し、データ入力など）

（ウ）現在の職務は希望していた職務ですか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1．はい　　2．いいえ　　3．どちらでもない

（エ）現在の職務について、どの程度満足していますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。



（2）現在のあなたの雇用形態について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「7．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．正社員　　2．嘱託社員　　3．契約社員　　4．パート社員　　5．アルバイト社員

6．A型事業所の利用者　　7．その他

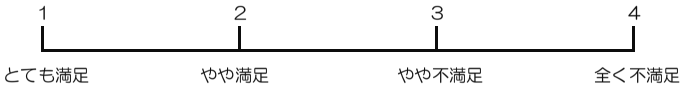
（3）現在の、あなたの労働時間について伺います。

（ア）１週間あたりの労働時間について当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1．１０時間未満　　2．１０時間以上20時間未満　　3．２０時間以上３０時間未満

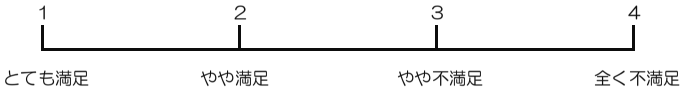
4．30時間以上40時間未満　　5．40時間

（イ）現在の労働時間について、どの程度満足していますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。



（4）現在のあなたの収入について伺います。

（ア）現在の賃金にどの程度満足していますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。



（イ）現在の生計を立てている収入について、当てはまる番号**すべて**に○をつけてください。「5．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．勤務先の賃金　　2．障害基礎年金　　3．家族の収入　　4．勤務先以外からの個人収入

5．その他

（5）現在の仕事の分量について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「4．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．自分には多すぎる　　2．ちょうどよい　　3．自分には少なすぎる

4．その他

（6）現在の仕事の難しさについて、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「4．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．自分には難しすぎる　　2．ちょうどよい　　3．自分には簡単すぎる

4．その他

（7）現在の休憩（休み時間）の取りやすさについて、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「5．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．取りやすい　　2．まあ取りやすい　　3．あまり取りやすくない　　4．取りにくい

5．その他

（8）現在の休暇（休日）の取りやすさについて、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「5．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．取りやすい　　2．まあ取りやすい　　3．あまり取りやすくない　　4．取りにくい

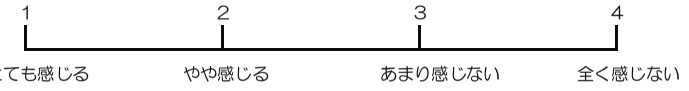
5．その他

（9）現在の職場環境（人間関係や職場の雰囲気を含む）について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「5．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．働きやすい　　2．まあ働きやすい　　3．あまり働きやすくない　　4．働きにくい

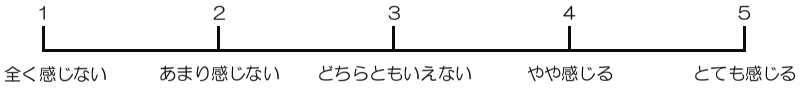
5．その他

（10）現在の仕事について、総合的にはどの程度働きがいを感じますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。



（11）新型コロナウイルスの影響について伺います。

（ア）新型コロナウイルスの社会や生活への影響について考えたときに、不安を感じますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。



（イ）仕事上で、これまでに受けた新型コロナウイルスの影響について、次の中から当てはまる番号**すべて**に○をつけてください。「13．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1．在宅勤務　　2．自宅待機　　3．勤務時間の短縮　　4．勤務時間の延長

5．職務の変更　　6．勤務場所の変更　　7．賃金の減少　　8．賃金の増加

9．転籍・出向　　10．仕事量の減少　　11．仕事量の増加　　12．特にない

13．その他

問４　現在の職場での配慮事項について伺います。

現在の職場で、次のような配慮があるかどうか、「１．はい」「２．いいえ」「３．特に必要としない」のうち、あてはまる番号**１つ**に○をつけてください。また、その配慮内容について、意見や希望がある場合には、下の段に具体的に記入してください。

（１）仕事の内容がわからないとき、相談できる人がおおむね決まっている。

１．はい　　２．いいえ　　３．特に必要としない

意見・希望：

（２）スケジュールが明確で、仕事の優先順位や手順などが、わかりやすい指示やマニュアルによって得られる。

１．はい　　２．いいえ　　３．特に必要としない

意見・希望：

（３）業務量を自分の状況に合わせて調整することができる。

１．はい　　２．いいえ　　３．特に必要としない

意見・希望：

（４）出勤や退勤の時刻や休暇・休憩が、通院・体調に配慮して調整されている。

１．はい　　２．いいえ　　３．特に必要としない

意見・希望：

（５）できるだけ静かな場所で休憩を取ることができる。

１．はい　　２．いいえ　　３．特に必要としない

意見・希望：

（６）プライバシーに配慮したうえで、同僚に対し障害の内容や必要な配慮などの説明がされている。

１．はい　　２．いいえ　　３．特に必要としない

意見・希望：

（７）照明や音などに関する障害（感覚過敏）の影響を緩和するために対応や環境が整っている。

１．はい　　２．いいえ　　３．特に必要としない

意見・希望：

問５　働き方についてのあなたの意見を伺います。

（１）下に列挙したａからｊまでの項目は、あなたが働き続けるにあたって**どのくらい重要なこと**ですか。ひとつひとつの事柄について、「きわめて重要」から「まったく重要ではない」までの５つの区分のなかで、あなたのお気持ちに最も近い番号**１つ**を選び、○をつけてください。

		きわめて重要	やや重要	どちらともいえない	あまり重要ではない	まったく重要ではない
a	仕事の内容	5	4	3	2	1
b	賃金などの報酬	5	4	3	2	1
c	仕事のやりがい	5	4	3	2	1
d	キャリア形成（昇進・昇格・昇給などを含む）	5	4	3	2	1
e	職場の人間関係	5	4	3	2	1
f	技能の取得・向上	5	4	3	2	1
g	家族としての役割や責任	5	4	3	2	1
h	私生活での人間関係の充実	5	4	3	2	1
i	資格取得や勉強などの自己啓発	5	4	3	2	1
j	趣味や余暇活動	5	4	3	2	1

（２）現在の職場で働き続けていくことについてどのように思いますか。（ａ）当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。「４．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。また、（ｂ）**回答を選んだ理由**について、「理由」と書いた空欄に記入してください。

（a）
１．今の職場で働き続けたい
２．続けるのは難しい
３．今のところわからない
４．その他

（b）理由：

（３）フルタイム勤務への移行についてどのように考えていますか。（ａ）当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。「５．その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。また、（ｂ）**回答を選んだ理由**について、「理由」と書いた空欄に記入してください。

（a）
１．フルタイム勤務に移行したい
２．現状では、フルタイム勤務への移行は難しい
３．短時間勤務をこのまま続けたい
４．今のところわからない
５．その他

（b）理由：

調査にご協力いただき、ありがとうございました

「精神障害者の就業状況等に関するパネル調査」
ご協力のお願い

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

当機構は、厚生労働省の所管する独立行政法人で、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障害者の雇入れ、職場定着に関して、事業主や障害のある方ご本人に対して支援を実施するとともに、それらの支援を効果的に行うための調査研究活動を行っています。

さて、昨年９月に「精神障害者の雇用実態に関するアンケート調査」を実施した際には、お忙しい中、ご協力いただき、誠にありがとうございました。

また、ヒアリング調査へのご協力の意向についてもお知らせいただき、併せて御礼申し上げます。

この３月にお知らせしましたように、ヒアリング調査へのご協力の意向をお知らせいただいた方を対象に、標記調査を実施することにいたしました。

この調査では、精神障害者の雇用の拡大や職場定着に係る施策の検討に資することを目的に、今回と来年2月の２回にわたって、皆様の仕事や働き方、生活の状況やそれらに対する考え等についてより詳しく伺います。

本調査へのご協力は任意となっており、ご所属事業所等への報告の必要はありません。また、回答いただいた内容を当機構から事業所等にお伝えすることもありません。

いただいた回答は、個人を特定できないように加工した上で、統計処理を行います。また、本調査により得られた個人情報は、関係法令及び当機構の規定に基づき厳重に管理し、調査研究以外の目的には一切利用せず、個人が特定される情報が外部に漏れることはありません。

最後になりましたが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

ご回答にあたって以下の内容にご注意ください。

【回答の基準とする日】　**令和２年(2020年)７月１日（水）の時点での状況をご回答ください。**

【回答及び返送方法】 次のいずれかの方法でお願いします。

① この調査票に直接記入する。
一緒にお送りした返信用封筒（長３号オレンジ色）に、記入した調査票を入れて、当機構にご返送ください。

② 以下のアドレスから、直接調査票のExcelファイルをダウンロードし、入力する。
https://www.nivr.jeed.or.jp/chousa.html
調査票では、回答欄に記入していただくように表記していますが、設問に応じて、回答欄に入力またはプルダウンで選択すると読み替えてください。
入力した調査票を印刷し、一緒にお送りした返信用封筒（長３号オレンジ色）に、印刷した調査票を入れて、当機構にご返送ください。

【返送期日】　令和２年（2020年）７月３１日（金）

今回の調査にご協力いただいた方に対して、謝品（図書カード1000円分）をお送りいたしますので、この調査票の最後にあります謝品の希望の有無にご回答ください。
また、ご氏名、ご住所、ご連絡先（電話番号等）に変更がありました方は、この調査票の最後にあります＜連絡先欄＞に必要事項をご記入いただきますようお願いいたします。
なお、謝品の発送には２～３か月程度かかる場合がありますので、ご了承ください。

ご回答に当たり不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

〔問い合わせ先〕
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　障害者支援部門　小池・渋谷・國東（くにとう）
住所：千葉市美浜区若葉３－１－３
電話：043-297-9033/9084/9032　（月～金　9:15～17:30）
FAX：043-297-9058
Email:psdiv@jeed.or.jp

【ご回答に当たって】　本調査へのご協力は、任意となっていますので、答えたくない質問については、無回答で結構です。

Ⅰ　あなたご自身のことについて伺います。

（１）あなたの生年月を教えてください。「３．西暦」については４桁で記入してください。

１．昭和
２．平成
３．西暦　［　　］年［　　］月

（２）あなたの性別について、当てはまる番号に○をつけてください。

１．男性　　２．女性

（３）**精神障害者保健福祉手帳**について伺います。

（ア）現在、精神障害者保健福祉手帳をお持ちですか。当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。

１．はい　　２．いいえ

（イ）現在お持ちの精神障害者保健福祉手帳を、**最初に取得**した時期*はいつですか。「３．西暦」については４桁で記入してください。
*精神障害者保健福祉手帳は２年ごとに更新が必要ですが、更新の時期ではなく、最初に取得された時期を記入してください。

１．平成
２．令和
３．西暦　［　　］年［　　］月　（頃）

（ウ）現在お持ちの精神障害者保健福祉手帳の等級について、当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。

１．一級　　２．二級　　３．三級

（４）あなたが**最後に**卒業された学校について当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。「１０．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

１．中学校　　２．高等学校　　３．特別支援学校　　４．高等専門学校
５．各種専門学校　　６．短期大学　　７．大学　　８．大学院　　９．職業訓練校
１０．その他　［その他の内容について具体的に書いてください。　　］

（５）あなたの障害（疾患等）について伺います。

（ア）あなたの**主たる精神障害（疾患）**について当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。
「6．その他の精神疾患」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

１．気分障害(うつ病・そううつ病など)　２．統合失調症　３．てんかん　４．発達障害
５．高次脳機能障害　６．その他の精神疾患　［その他の精神疾患の内容について具体的に書いてください。　　］

（イ）主たる精神障害(疾患）以外に**重複する障害（疾患）**がある場合には当てはまる番号**全て**に○をつけてください。
「6．その他の精神疾患」及び「12．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

１．気分障害(うつ病・そううつ病など)　２．統合失調症　３．てんかん　４．発達障害
５．高次脳機能障害　６．その他の精神疾患　［その他の精神疾患の内容について具体的に書いてください。　　］
７．肢体不自由　８．視覚障害　９．聴覚・言語障害　10．内部障害　11．知的障害
12．その他　［その他の内容について具体的に書いてください。　　］

２ページの「Ⅱ　あなたの生活について伺います。」に進んでください。

Ⅱ　あなたの生活について伺います。

（1）あなたは一人暮らしですか、それとも一緒に住んでいる人がいますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。
「3．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

1．一人暮らし　　2．一緒に住んでいる人がいる

3．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（2）「2．一緒に住んでいる人がいる」と回答した方に伺います。当てはまる番号**全て**に○をつけてください。なお、「3．兄弟姉妹」、「5．子ども」、「6．その他」を選んだ場合には（　）内に人数を書いてください。

1．父親　　2．母親　　3．兄弟姉妹（　　人）　　4．配偶者またはパートナー

5．子ども（　　人）　　6．その他（　　人）

（3）あなたの住まいについて伺います。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。
「5．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入して下さい。

1．自分もしくは一緒に住んでいる人の持ち家

2．自分もしくは一緒に住んでいる人の賃貸住宅

3．現在自分が勤めている会社が用意している住宅

4．社会福祉法人やNPO法人が運営する施設（援護寮やグループホームなど）

5．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（4）あなたの収入について伺います。当てはまる番号**全て**に○をつけてください。
「7．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入して下さい。

1．現在働いている勤務先からの賃金　　2．障害基礎年金　　3．障害厚生年金

4．交通事故等による保険金　　5．生活保護　　6．一緒に住んでいる人の収入

7．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（5）あなた自身が利用している生活上の支援について伺います。当てはまる番号全てに○をつけてください。
「6．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入して下さい。

1．生活相談　　2．ホームヘルパー　　3．デイケア　　4．ナイトケア

5．給食サービス　　6．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（6）現在〔令和2年（2020年）7月1日時点〕の仕事について伺います。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。
「5．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

1．会社や法人、協同組合に社員あるいは職員として働いている
（パートタイマーやアルバイト等で働いている場合も含む）
2．特例子会社で働いている
（パートタイマーやアルバイト等で働いている場合も含む）
3．A型事業所の利用者で、雇用契約を結び働いている

→ **1～3と回答された方は、3ページの「Ⅲ現在の仕事や働き方について伺います。」に進んでください。**

4．仕事はしていない

5．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

→ **4～5と回答された方は、8ページの「Ⅳ現在の日中の活動や以前の仕事について伺います。」に進んでください。**

Ⅲ　現在の仕事や働き方について伺います。

（1）現在勤務している会社や法人に入職した時期はいつですか。「4．西暦」については4桁で記入してください。

1．昭和
2．平成
3．令和
4．西暦

［　　］年［　　］月

（2）現在勤務している会社や法人の業種について伺います。

（ア）あなたが現在働いている会社や法人の業種について、次の選択肢から、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「18．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。
判断が難しい場合には、「19．わからない」を選んでください。

1．農林漁業・水産養殖業　　2．鉱業採石業等　　3．建設業　　4．製造業　　5．電気・ガス・水道業等

6．情報通信業　　7．運輸業・郵便業　　8．卸売・小売業　　9．金融・保険業

10．不動産業・物品賃貸業　　11．学術研究、専門・技術サービス業（研究機関、広告業等）

12．宿泊・飲食サービス業　　13．生活関連サービス業（クリーニング、理美容、娯楽業等）

14．教育・学習支援業　　15．医療、福祉（介護等）　　16．複合サービス（郵便局、協同組合等）

17．サービス業（廃棄物処理、自動車整備、職業紹介・労働者派遣、文化、宗教等）

18．その他　その他の内容について具体的に書いてください。　　19．わからない

（イ）あなたが働いている会社や法人の業務内容を具体的に記入してください。

業務内容について具体的に書いてください。

（3）あなたが現在就いている職種及び職務について伺います。

（ア）あなたが現在就いている職種について、下にある【職種リスト】1～12の中から当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「12．その他」については右側の空欄に具体的に記入してください。

【職種リスト】

1	管理	**会社や法人で管理職として働いている。** 具体的には、会社や法人の**役員**や**管理職**、小売店・飲食店の**店長**、旅館やホテルなどの**支配人**など
2	専門・技術	**専門的な知識や技術に基づいて働いている。職種によっては免許や資格を必要とする。** 具体的には、研究者、農林水産技術者、開発技術者、製造技術者、建築・土木・測量技術者、情報処理・通信技術者、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、保健師、助産師、**看護師**、**医療技術者**、**社会福祉の相談員や指導員**、弁護士、経営・金融・保険の専門的職業、教師、宗教家、作家、記者、編集者、美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者、音楽家、舞台芸術家など
3	事務	一般事務、会計事務、生産関連の事務、営業・販売の事務、運輸・郵便の事務、データ入力など
4	販売	商品販売、販売類似（不動産仲介、保険代理人、有価証券売買、質屋）、営業など
5	サービス	家庭生活支援（家政婦[夫]、ベビーシッターなど）、**介護（直接、高齢者を介助する職務）**、**保健医療（看護助手・歯科助手など）**、生活衛生（理・美容師、着付け、エステティシャン、浴場従事人、クリーニング職など）**飲食物の調理、接客・給仕**、居住施設やビルの管理、観光案内、物品賃貸、広告宣伝、葬儀、トリマーなど
6	保安	自衛官、司法警察職員、その他警備員など保安の職業
7	農林漁業	農業、林業、漁業、養殖業
8	生産工程	**工場や作業場等で原材料の加工、製品や部品の生産・製造、修理や整備を行う職業。** 具体的には、生産設備の運転・監視、材料の製造・加工・溶接・溶断、製品や部品の**製造・加工・組立**、機械や機器の**整備・修理**、**縫製**、製品**検査**、塗装、画工・看板制作、**製図工(CADオペレーターを含む)**、パタンナーなど
9	輸送・機械運転	鉄道や自動車、船舶、航空機の運転、車掌、駅構内係、甲板員・船舶機関員、フォークリフトやクレーンの運転や建設機械の運転など
10	建設・採掘	建設、電気工事、土木、採掘
11	運搬・清掃・包装等	運搬（郵便・電報の配達、港湾荷役作業、陸上荷役・運搬作業、配達員など）、**工場や倉庫、スーパーなど小売店における品出し、陳列作業**、包装、**選別作業**など、**病院や介護施設における洗濯・リネン作業、清掃、軽作業**、公園などの整備など
12	その他	具体的に記入して下さい。

（イ）現在の職務内容について、具体的に記入してください。

（記入例：品出し、CADオペレーター、介護、清掃など）

（ウ）現在の職務について、どの程度満足していますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1　2　3　4

とても満足　やや満足　やや不満足　全く不満足

（4）現在のあなたの雇用形態について伺います。

（ア）現在のあなたの雇用形態について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。
「7．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

1．正社員　2．嘱託社員　3．契約社員　4．パート社員　5．アルバイト社員

6．A型事業所の利用者　7．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（イ）現在の雇用形態について、どの程度満足していますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1　2　3　4

とても満足　やや満足　やや不満足　全く不満足

（5）あなたの労働時間について伺います。

（ア）最近1か月間〔令和2年（2020年）6月〕の労働時間について伺います。1週間当たりの労働時間に換算した場合、次の労働時間区分の中から当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。週によって、労働時間が異なる場合には、平均的な時間区分を選んでください。

1．10時間未満　2．10時間以上20時間未満　3．20時間以上30時間未満

4．30時間以上40時間未満　5．40時間

（イ）令和2年（2020年）1月から5月までの1週間当たりの労働時間について、以下の（a）と（b）の質問にご回答ください。

（a）①1週間当たりの労働時間が**最も長かった時期の労働時間**について、次の労働時間区分の中から当てはまる空欄いずれか**1つ**に○をつけてください。また、②その理由についても、1～5の中から当てはまる番号**全て**に○をつけてください。「5．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

① 最も**長かった**時の1週間当たりの労働時間

10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上40時間未満	40時間以上

② 1週間当たりの労働時間が最も長くなった理由

1．会社の都合　2．新型コロナウイルスの影響　3．自分の心身の状態　4．家族の状況や希望

5．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（b）①1週間当たりの労働時間が**最も短かった時期の労働時間**について、次の労働時間区分の中から当てはまる空欄いずれか**1つ**に○をつけてください。また、②その理由についても、1～5の中から当てはまる番号**全て**に○をつけてください。「5．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

① 最も**短かった**時の1週間当たりの労働時間

10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上40時間未満	40時間以上

② 1週間当たりの労働時間が最も短くなった理由

1．会社の都合　2．新型コロナウイルスの影響　3．自分の心身の状態　4．家族の状況や希望

5．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（ウ）令和2年1月～6月の間に仕事を連続して2週間以上休むことがありましたか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「1．はい」と回答された場合には、仕事を休んだ理由について、当てはまる番号**全て**に○をつけてください。「5．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

1．はい　2．いいえ

＜仕事を休んだ理由＞

1．会社の都合　2．新型コロナウイルスの影響　3．自分の心身の状態　4．家族の状況や希望

5．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（エ）現在の労働時間について、どの程度満足していますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1　2　3　4

とても満足　やや満足　やや不満足　全く不満足

（オ）現在の労働時間には、あなたの希望が反映されていますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。
あわせて、その経緯や状況などについて下の空欄に具体的に記入してください。

1　2　3　4　5

全て反映されている　概ね反映されている　半分くらい反映されている　あまり反映されていない　全く反映されていない

経緯や状況などについて具体的に書いてください。

（カ）今後の希望としては、1週間当たりどの程度働きたいと考えていますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。あわせて、その理由について下の空欄に記入してください。

1．10時間未満　2．10時間以上20時間未満　3．20時間以上30時間未満

4．30時間以上40時間未満　5．40時間

理由について具体的に書いてください。

（キ）フルタイム勤務ではない働き方について伺います。
（「フルタイム勤務」とは、あなたの勤め先で定めている「1週間当たりの労働時間」の全てを勤務していることを言います。例えば、1週間当たりの労働時間が40時間と定められている場合には、フルタイム勤務は40時間勤務となります。）

（a）現在の勤務はフルタイム勤務ですか、それとも短時間勤務ですか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「3．その他」については、選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

1．フルタイム勤務 → **6ページの「（6）現在の仕事の難しさ」**に進んでください。

2．短時間勤務
3．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

→ **2**または**3**と回答された方は、**（b）の質問**に進んでください。

（b）**「2．短時間勤務」「3．その他」と回答された方に伺います。**
次のフルタイム勤務に対する考えのうち、あなたの考えに最も近い考えについて、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1．すぐにでもフルタイム勤務で働きたい → **6ページの（c）の質問**に進んでください。

2．将来的にフルタイム勤務で働きたい → **6ページの（d）の質問**に進んでください。

3．フルタイム勤務は希望しない → **6ページの（e）の質問**に進んでください。

4．わからない → **6のページの「（6）現在の仕事の難しさ」**に進んでください。

（c）**「1．すぐにでもフルタイム勤務で働きたい」と回答した方に伺います。**
すぐにでもフルタイム勤務を希望する理由について、次の考えから当てはまる番号**全て**に○をつけてください。「9．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

1．収入を増やしたい　2．仕事が好き　3．体力に余裕がある
4．時間に余裕がある　5．体調が安定している　6．キャリアアップを図りたい
7．社会保障（年金や健康保険等）に入りたい　8．働きやすい環境が整っている
9．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

「（6）現在の仕事の難しさ」に進んでください。

（d）**「2．将来的にフルタイム勤務で働きたい」と回答した方に伺います。**
将来的にフルタイム勤務を希望する理由（1～5）と現在希望しない理由（6～14）について、次の考えから当てはまる番号**全て**に○をつけてください。「5．その他」と「14．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

＜将来的に希望する理由＞
1．収入を増やしたい　2．仕事が好き　3．キャリアアップを図りたい
4．社会保障（年金や健康保険等）に入りたい　5．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

＜現在希望しない理由＞
6．体力が続かない　7．今は体調が整っていない　8．体調や病状の悪化が心配
9．主治医や家族から止められている　10．家事や育児、介護などとの両立が難しい
11．今の働き方が自分に合っている　12．十分な収入を得ている　13．他にやりたいことがある
14．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

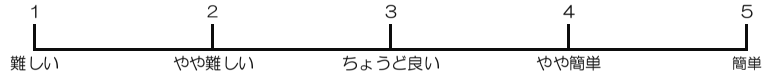
「（6）現在の仕事の難しさ」に進んでください。

（e）**「3．フルタイム勤務は希望しない」と回答した方に伺います。**
希望しない理由について、次の考えから当てはまる番号**全て**に○をつけてください。「9．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

1．体力が続かない　2．今は体調が整っていない　3．体調や病状の悪化が心配
4．主治医や家族から止められている　5．家事や育児、介護などとの両立が難しい
6．今の働き方が自分に合っている　7．十分な収入を得ている　8．他にやりたいことがある
9．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

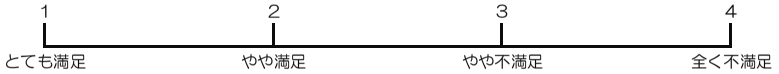
「（6）現在の仕事の難しさ」に進んでください。

（6）現在の仕事の難しさについて、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。あわせて具体的な状況について、下の空欄に記入してください。



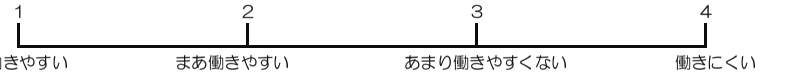
具体的な状況について書いてください。

（7）現在の職場の人間関係について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。あわせて具体的な状況について、下の空欄に記入してください。



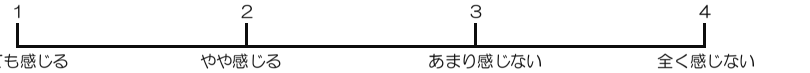
具体的な状況について書いてください。

（8）現在の職場環境（人間関係や職場の雰囲気を含む）について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。あわせて具体的な状況について下の空欄に記入してください。



具体的な状況について書いてください。

（9）現在の仕事について、総合的にはどの程度働きがいを感じますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。



（10）現在の職場で働き続けていくことについてどのように思いますか。（a）当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「4．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。
また、（b）**回答を選んだ理由**について、「理由」と書いた空欄に記入してください。

（a）
1．今の職場で働き続けたい
2．続けるのは難しい
3．今のところわからない
4．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（b）理由：

（11）新型コロナウィルスの影響について伺います。

（ア）現在の勤務先や働き方に新型コロナウイルスの影響はありますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。
1．ある　2．ない　3．わからない

（イ）「1．ある」と回答した方に伺います。受けた影響について次の中から当てはまる番号**全て**に○をつけてください。「7．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。
1．在宅勤務　2．自宅待機　3．勤務時間の短縮　4．職務の変更
5．勤務場所の異動　6．出向・転籍
7．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（12）現在、働いている職場について伺います。

（ア）現在、働いている職場は、令和１年（2019年）９月１日に働いていた会社あるいは法人と同じですか。
当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。
同じ会社や法人内で勤務場所が変ったり、会社や法人の名称や組織が変更になっていても続けて働いている場合には「１．はい」と回答してください。
1．はい　2．いいえ

（イ）「2．いいえ」と回答された方に伺います。
令和１年（2019年）９月１日に働いていた会社あるいは法人を辞めたのはいつですか。「2．西暦」については４桁で記入してください。
1．令和
2．西暦　　年　　月

（ウ）令和１年（2019年）９月１日に働いていた会社あるいは法人を辞めた状況について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「4．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。
1．会社都合による　2．雇用契約の満了　3．自己都合
4．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（エ）仕事を辞めるに当って、新型コロナウイルスの影響はありましたか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1．ある　　2．ない　　3．わからない

（オ）差し支えのない範囲で結構ですので、辞めた理由について具体的に教えてください。

仕事を辞めた理由について具体的に書いてください

9ページの「Ⅴ　仕事や働き方について伺います。」に進んでください。

Ⅳ　現在の日中活動や以前の仕事について伺います。

（1）現在の日中活動について教えてください。

（ア）現在、仕事を探していますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1．探している　　2．探していない

（イ）現在の日中活動のうち最も主要な活動について当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「6．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入して下さい。

1．就職活動をしている　　2．就労移行支援事業所に通所している　　3．B型事業所に通所している

4．病院もしくは自宅で療養している　　5．家事や介護をしている

6．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（2）以前働いていた仕事について伺います。

（ア）令和１年（2019年）９月１日に働いていた会社あるいは法人を辞めたのはいつですか。「2．西暦」については４桁で記入してください。

1．令和
2．西暦　　年　　月

（イ）令和１年（2019年）９月１日に働いていた会社あるいは法人を辞めた状況について、当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。「4．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

1．会社都合による　　2．雇用契約の満了　　3．自己都合

4．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（ウ）仕事を辞めるに当って、新型コロナウイルスの影響はありましたか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1．ある　　2．ない　　3．わからない

（エ）差し支えのない範囲で結構ですので、辞めた理由について具体的に教えてください。

仕事を辞めた理由について具体的に書いてください。

（3）将来について伺います。

（ア）近い将来、働きたいと考えていますか。当てはまる番号**1つ**に○をつけてください。

1．はい　　2．いいえ　　3．わからない

（イ）「1．はい」または「2．いいえ」と回答した方に伺います。その理由を具体的に記入して下さい。

理由について具体的に書いてください。

（ウ）「1．はい」と回答した方に伺います。どのような働き方をしたいと考えていますか。
当てはまる番号**全て**に○をつけてください。「10．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

1．正社員で働きたい　　2．正社員以外で働きたい　　3．フルタイム勤務で働きたい

4．短時間勤務で働きたい　　5．自分に合った仕事に就くことを優先したい

6．賃金を優先して仕事に就きたい　　7．体調を優先して仕事に就きたい

8．自分の趣味や余暇を優先できる仕事に就きたい　　9．働きやすい環境を選んで働きたい

10．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

Ⅴ　仕事や働き方について伺います。

（1）仕事をする上で勤め先や勤め先の人に特に望むことはどんなことですか。当てはまる番号**全て**に○をつけてください。「8．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

1．自分の障害（疾患）のことを理解してほしい　　2．長く働き続けられるようにしてほしい

3．給与面を改善してほしい　　4．能力に応じた評価や昇進・昇格をしてほしい

5．研修や教育訓練を充実してほしい　　6．職場での相談体制を整えてほしい

7．体調に合わせて、労働時間や休日の設定ができるようにしてほしい

8．その他　その他の内容について具体的に書いてください。

（2）下に列挙したａからｊまでの項目は、あなたが働き続けるにあたって**どのくらい重要なこと**ですか。ひとつひとつの事柄について、「きわめて重要」から「まったく重要ではない」までの５つの区分のなかで、あなたのお気持ちに最も近い番号**1つ**を選び、○をつけてください。

		きわめて重要	やや重要	どちらともいえない	あまり重要ではない	まったく重要ではない
a	仕事の内容	5	4	3	2	1
b	賃金などの報酬	5	4	3	2	1
c	仕事のやりがい	5	4	3	2	1
d	キャリア形成（昇進・昇格・昇給などを含む）	5	4	3	2	1
e	職場の人間関係	5	4	3	2	1
f	技能の取得・向上	5	4	3	2	1
g	家族としての役割や責任	5	4	3	2	1
h	私生活での人間関係の充実	5	4	3	2	1
i	資格取得や勉強などの自己啓発	5	4	3	2	1
j	趣味や余暇活動	5	4	3	2	1

（３）フルタイム勤務ではない働き方について伺います。

（「フルタイム勤務」とは、勤め先で定めている「１週間当たりの労働時間」の全てを勤務していることを言います。例えば、１週間当たりの労働時間が40時間と定められている場合には、フルタイム勤務は40時間勤務となります。）

（ア）フルタイム勤務ではない働き方についてどのように感じますか。次の感じ方から当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。

１．メリットを感じる　　２．デメリットを感じる　　３．メリットとデメリットの両方を感じる

４．わからない

（イ）「1．メリットを感じる」「2．デメリットを感じる」「3．メリットとデメリットの両方を感じる」のいずれかを回答した方に伺います。
感じているメリットやデメリットについて具体的に記入ししてください。

<メリット>

<デメリット>

（ウ）フルタイム勤務ではない働き方についてメリットやデメリット以外に感じていることを具体的に記入してください。

具体的に書いてください。

（４）障害者雇用率制度について伺います。

（ア）障害者雇用率制度において、平成30年（2018年）４月１日から、１週間に２０時間以上３０時間未満で働く、精神障害者一人について、１ポイントとカウントできることになっていますが、この情報を知っていますか。＊
当てはまる番号**１つ**に○をつけてください。

＊この制度の詳細については、この調査票に同封したチラシを参照ください。

１．はい　　２．いいえ

（イ）「１．はい」と回答された方に伺います。この情報をどこであるいは誰から知りましたか。当てはまる番号**全て**に○をつけてください。「13．その他」については選択肢右の空欄に具体的に記入してください。

１．家族　　２．友人　　３．主治医　　４．ハローワーク　　５．職業能力開発校

６．地域障害者職業センター　　７．障害者就業・生活支援センター　　８．就労移行支援事業所

９．医療機関のリハビリテーション又はデイケア　　10．特例子会社など関連会社

11．心の病気による休職者向けの社外支援プログラム　　12．有料民間職業紹介事業者

13．その他　　その他の内容について具体的に書いてください。

（５）これまでの質問では十分に答えられなかったことなど、ご自分の働き方や仕事についての考えを自由にお書きください。

Ⅵ　謝品の希望について伺います。

アンケートにご協力いただいた方に、謝品をお送りします。ご希望の番号**１つ**に○をつけてください。

なお、謝品の発送には２～３か月かかる場合がありますことを、ご了承ください。

１．謝品（図書カード１０００円分）を受け取る　　２．謝品の受け取りは辞退する

調査にご協力いただき、ありがとうございました

今回の調査の集計・分析結果については、令和４年３月に調査・報告書として発刊し、当機構ホームページにも掲載する予定になっています。

お送りした氏名、住所、連絡先に誤りや変更がある場合には、以下の＜連絡先＞欄に正しいご氏名、ご住所、ご連絡先を記入してください。

<ご連絡先>

ご氏名	
ご住所	〒　　－ 都・道 府・県
ご連絡先	＜電話番号＞
	＜メールアドレス＞

附録１－６　事業所インタビュー調査設問

設問番号		内容
質問１ 事業所属性 雇用管理	①	貴事業所の主な業務はどのようなことですか。
	②	現在、どのような種類の障害の方を雇用していらっしゃいますか。 また、その方々は、それぞれどのような業務に従事していらっしゃいますか。
	③	障害のある方を雇い入れるようになった経緯をお教えください。特に、精神障害のある方を雇い入れるようになった経緯を詳しくお教えください。
	④	精神障害のある方を雇用する上で、身体障害や知的障害のある方と比べて、雇用管理上の困難性を感じますか。次の４つ選択項目から最も当てはまるものを１つ選びチェックを入れてください。あわせて、その理由についても具体的にお教えください。
	⑤	障害のある方の雇用管理上の取組み（雇入れ、職場定着、職場復帰など）の内容を、具体的にお教えください。特に、精神障害のある方を対象とした取組みについて詳しくお教えください。
質問２ 精神障害者の 短時間雇用	①	現在、精神障害のある方をどのような労働時間で雇用していらっしゃいますか。 その理由もあわせてお教えください。
	②	精神障害のある方の雇用にあたり、労働時間はどのように決定されていますか。 また、労働時間を変更する場合はどのように決定されていますか。 その理由もあわせてお教えください。
	③	精神障害のある方を短時間で雇用することについて、どのようにお考えですか。（メリット・デメリットを含む）
	④	精神障害のある方を短時間で雇用し、１週間当たり30時間以上の労働時間に変更したことはありますか。ある場合は採用から変更までの期間や変更の際の配慮、変更後の当該精神障害のある方の様子についてお教えください。
質問3 特例措置	①	特例措置対象者の雇用の有無と人数
	②	特例措置制度をお知りになった経緯をお教えください。
	③	特例措置制度をどのような経緯・お考えで活用されましたか。
	④	特例措置制度を活用してどのような影響や効果を感じられましたか。また、それに合わせて貴事業所内で見直したことは何かおありですか。（例：社内の制度や人員の配置、精神障害のある方の雇用管理など）
	⑤	特例措置は精神障害のある方の雇用率カウントに関わる制度ですが、精神障害のある方の雇用率制度について何かお考えがありましたらお教えください。
質問4 コロナの影響	①	新型コロナウィルス感染症によって、貴事業所の業務や労務・雇用などにどのような影響があったかお教えください。（例：リモートワークの実施、人員の増員や削減、労働条件の変更等）
	②	新型コロナウィルス感染症の影響により、障害のある方、とりわけ精神障害のある方の雇用管理において何か変化がありましたか。 また、工夫されたことなどありましたらお教えください。
質問５		その他
質問６ 回答者属性	①	年代
	②	所属部署、職位、資格
	③	障害者の雇用管理の従事期間

附録２　分析関連図表

附録２－１　第１章関連図表

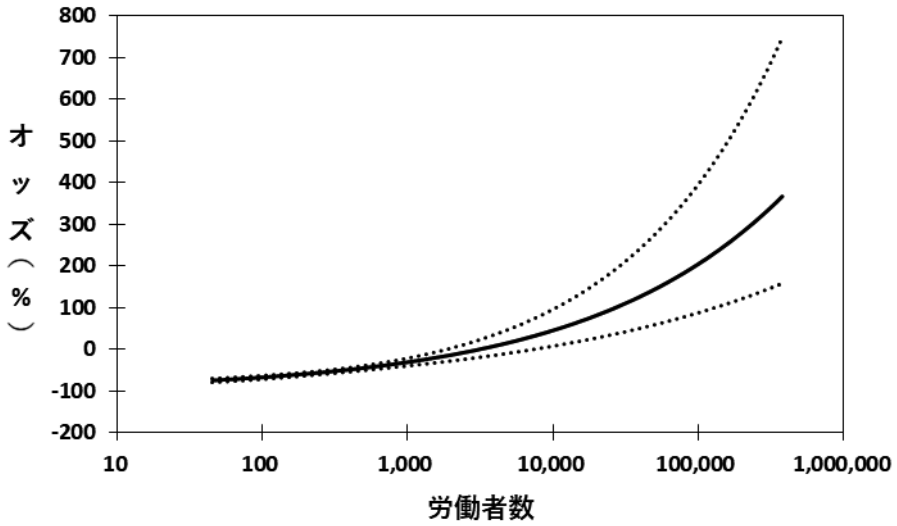
表附２－１－１　ロジスティック回帰分析の交互作用　卸売×特例（2018 年）

企業の特徴	雇用率達成のオッズ（%）
卸売業でなく、特例該当者もいない企業に比べて、卸売業であり、特例該当者がいない企業	－81% (－85%~－76%)
卸売業でなく、特例該当者のいる企業に比べて、卸売業であり、特例該当者がいる企業	－73% (－80%~－66%)
特例該当者がおらず、卸売業でもない企業に比べて、特例該当者がおり、卸売業ではない企業	179% (123%~233%)
特例該当者がおらず、卸売業である企業に比べて、特例該当者がおり、卸売業の企業	289% (220%~374%)

※オッズの括弧内は標準誤差

表附２－１－２　ロジスティック回帰分析の交互作用　製造×特例（2018 年）

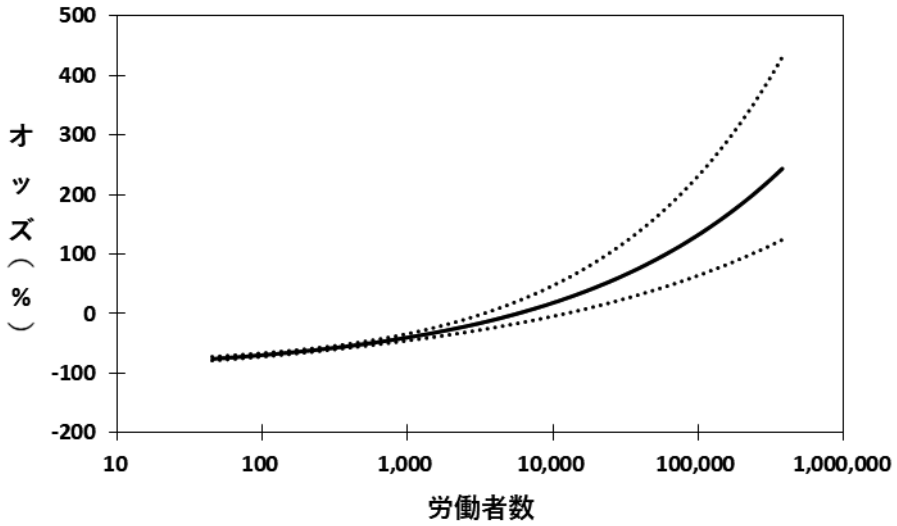
企業の特徴	雇用率達成のオッズ（%）
製造業でなく、特例該当者もいない企業に比べて、製造業であり、特例該当者がいない企業	6% (1%~12%)
製造業でなく、特例該当者のいる企業に比べて、製造業であり、特例該当者がいる企業	－18% (－25%~9%)
特例該当者がおらず、製造業でもない企業に比べて、特例該当者がおり、製造業ではない企業	179% (123%~233%)
特例該当者がおらず、製造業である企業に比べて、特例該当者がおり、製造業の企業	116% (79%~160%)



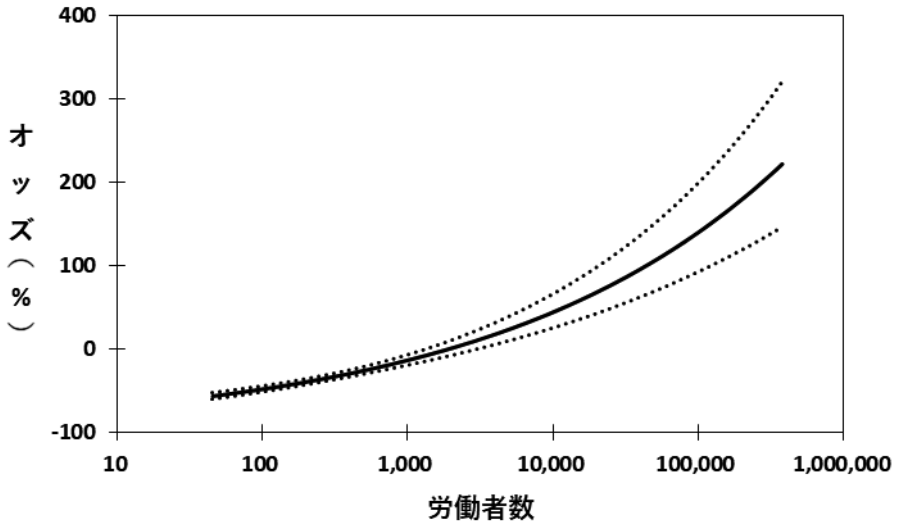
図附２－１－１　ロジスティック回帰分析の交互作用　労働×学術（2018 年）

※　横軸は労働者数、縦軸は雇用率達成のオッズ。実線はオッズを、点線の幅は標準誤差の範囲を表す。

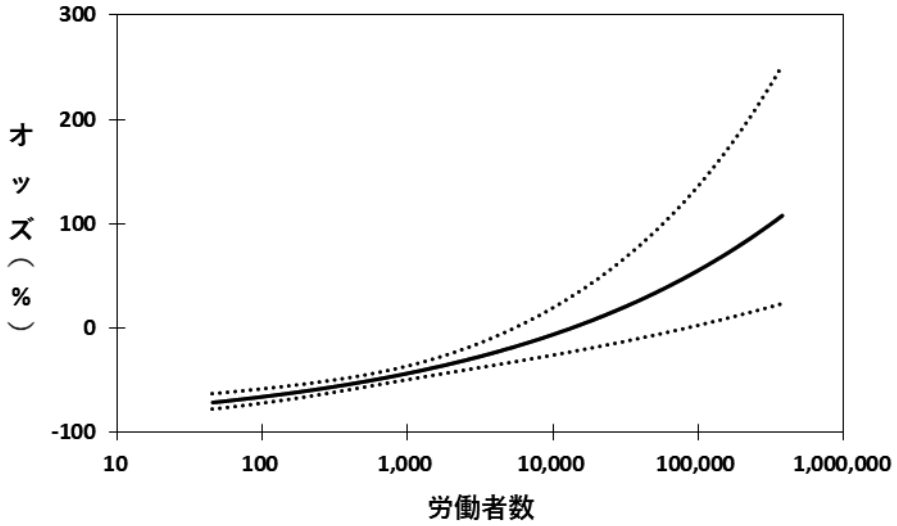
※　この図は労働者数が同じ場合における学術（産業）企業の雇用率達成オッズ（対産業が学術でない企業）を表す。
例）労働者数が 100,000 人の企業の場合、学術である企業はそうでない企業に比べて雇用率達成オッズがおよそ 200%高い。



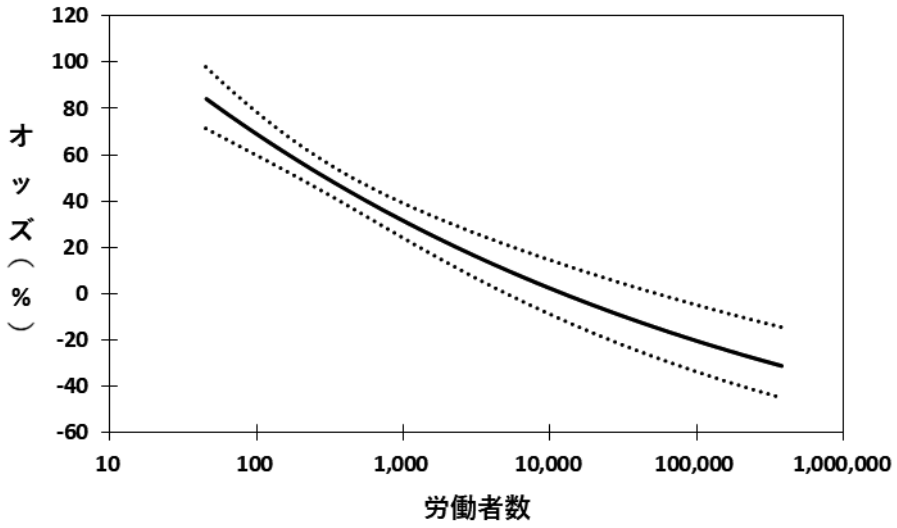
図附２－１－２　ロジスティック回帰分析の交互作用（労働×情報；2018 年）



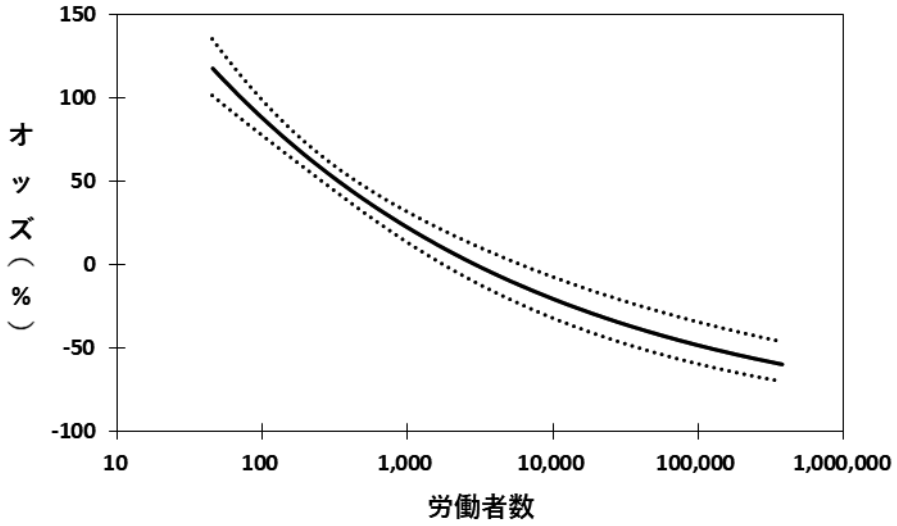
図附２－１－３　ロジスティック回帰分析の交互作用（労働×卸売；2018 年）



図附２－１－４　ロジスティック回帰分析の交互作用（労働×金融；2018 年）



図附２－１－５　ロジスティック回帰分析の交互作用（労働×特例；2018 年）



図附２－１－６　ロジスティック回帰分析の交互作用（労働×医療；2018 年）

表附２－１－３　ロジスティック回帰分析の交互作用　卸売×特例（2020 年）

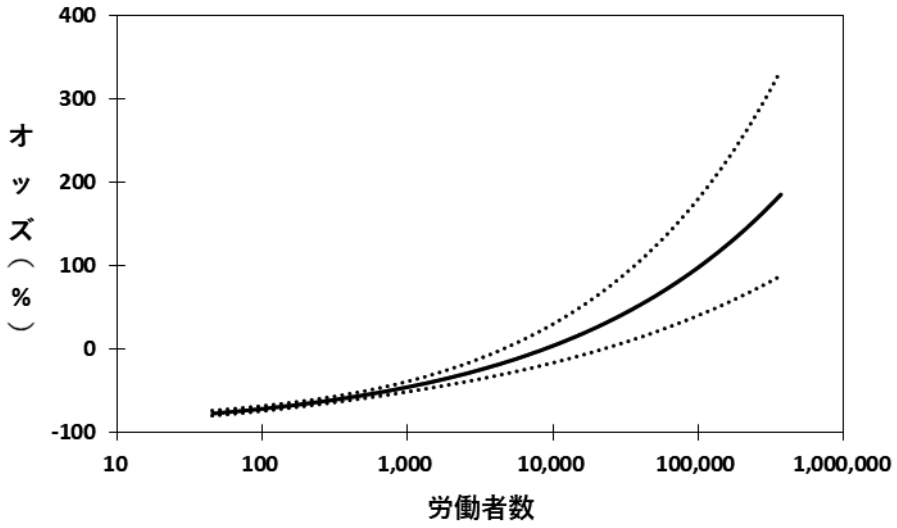
企業の特徴	雇用率達成のオッズ（%）
卸売業でなく、特例該当者もいない企業に比べて、卸売業であり、特例該当者がいない企業	－77% (－82%~－72%)
卸売業でなく、特例該当者のいる企業に比べて、卸売業であり、特例該当者がいる企業	－64% (－72%~－55%)
特例該当者がおらず、卸売業でもない企業に比べて、特例該当者がおり、卸売業ではない企業	68% (42%~99%)
特例該当者がおらず、卸売業である企業に比べて、特例該当者がおり、卸売業の企業	165% (120%~218%)

表附２－１－４　ロジスティック回帰分析の交互作用　医療×特例（2020 年）

企業の特徴	雇用率達成のオッズ（%）
医療・福祉でなく、特例該当者もいない企業に比べて、医療・福祉であり、特例該当者がいない企業	560% (437%~714%)
医療・福祉でなく、特例該当者のいる企業に比べて、医療・福祉であり、特例該当者がいる企業	798% (619%~1,020%)
特例該当者がおらず、医療・福祉でもない企業に比べて、特例該当者がおり、医療・福祉ではない企業	68% (42%~99%)
特例該当者がおらず、医療・福祉である企業に比べて、特例該当者がおり、医療・福祉の企業	128% (93%~169%)

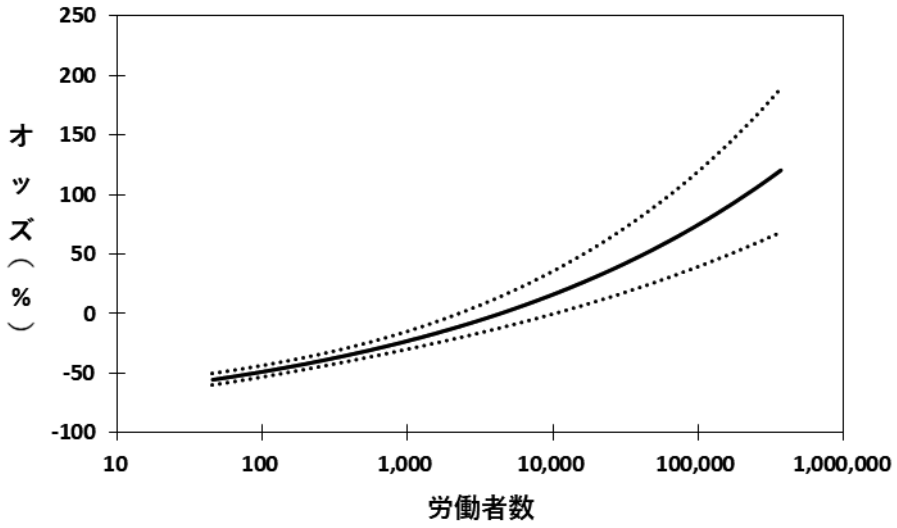
表附２－１－５　ロジスティック回帰分析の交互作用　建設×特例（2020 年）

企業の特徴	雇用率達成のオッズ（%）
建設業でなく、特例該当者もいない企業に比べて、建設業であり、特例該当者がいない企業	－20% (－29%~－11%)
建設業でなく、特例該当者のいる企業に比べて、建設業であり、特例該当者がいる企業	－52% (－63%~－37%)
特例該当者がおらず、建設業でもない企業に比べて、特例該当者がおり、建設業ではない企業	68% (42%~99%)
特例該当者がおらず、建設業である企業に比べて、特例該当者がおり、建設業の企業	1% (－26%~39%)

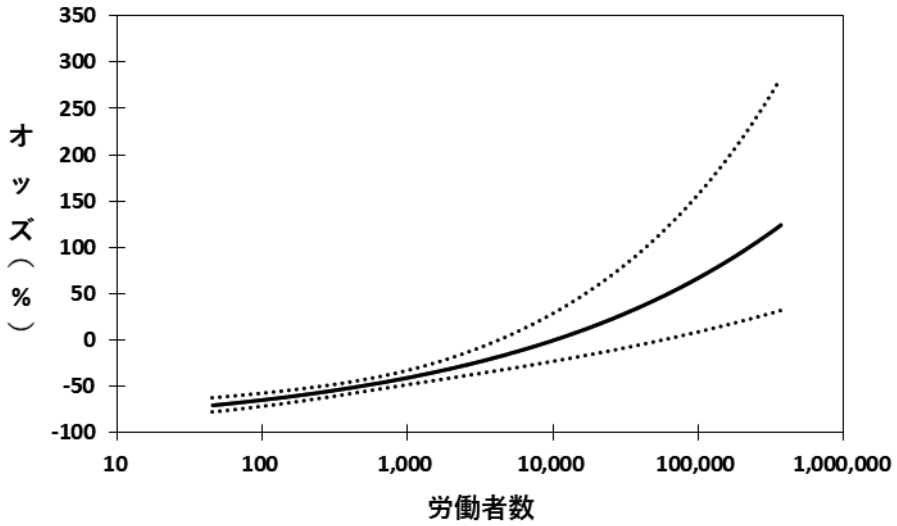


図附２－１－７　ロジスティック回帰分析の交互作用　労働×情報（2020 年）

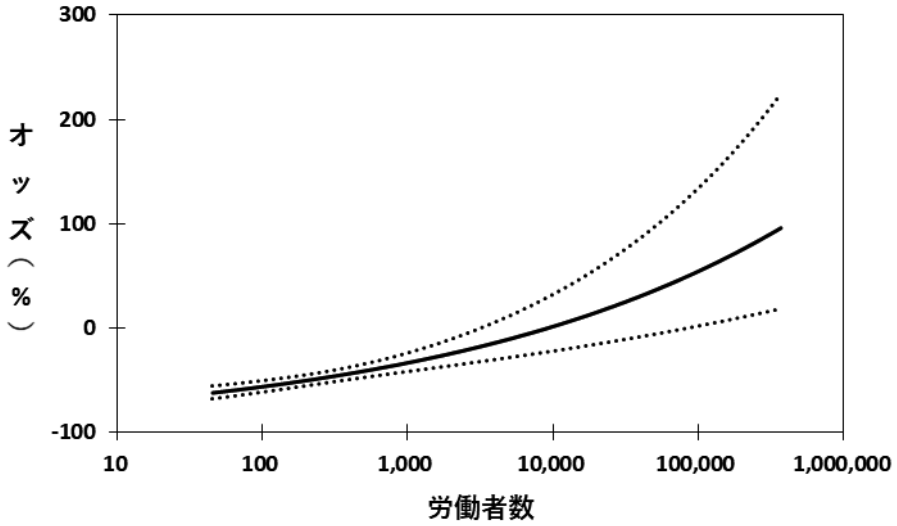
※　横軸は労働者数、縦軸は雇用率達成のオッズ。実線はオッズを、点線の幅は標準誤差の範囲を表す。



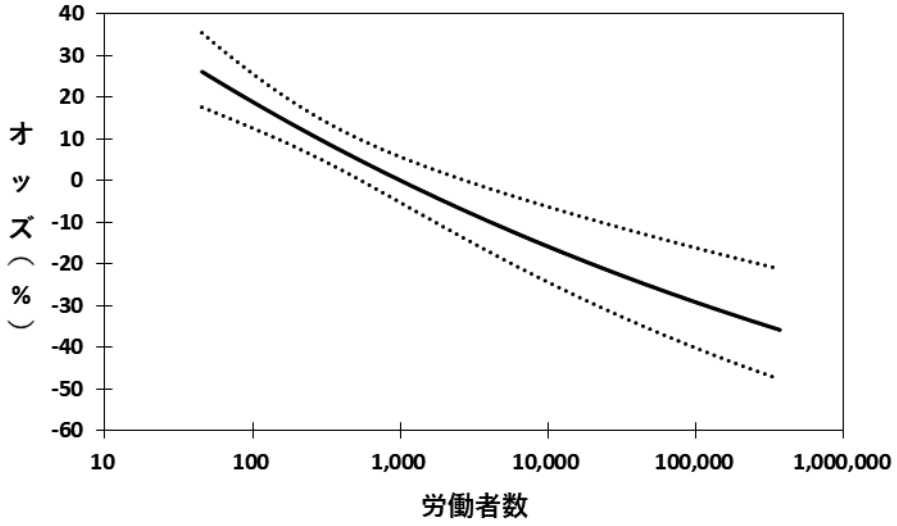
図附２－１－８　ロジスティック回帰分析の交互作用　労働×卸売（2020 年）



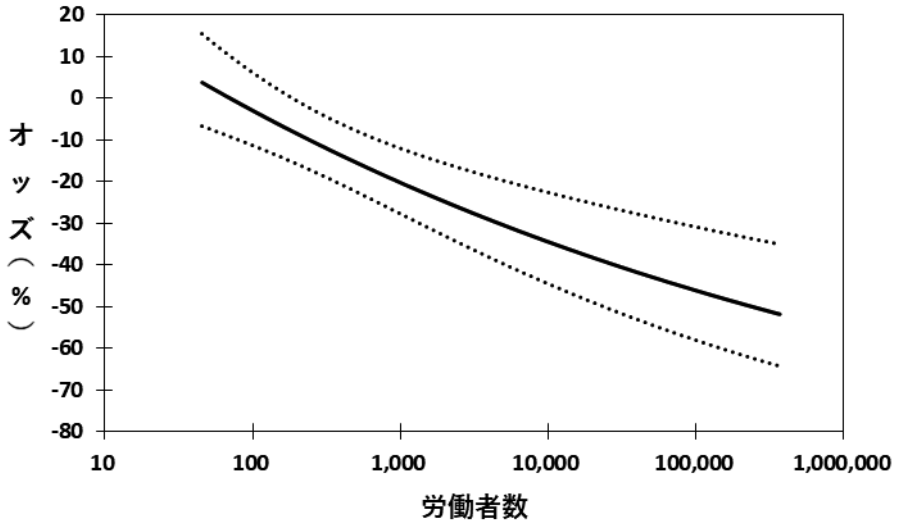
図附２－１－９　ロジスティック回帰分析の交互作用　労働×金融（2020 年）



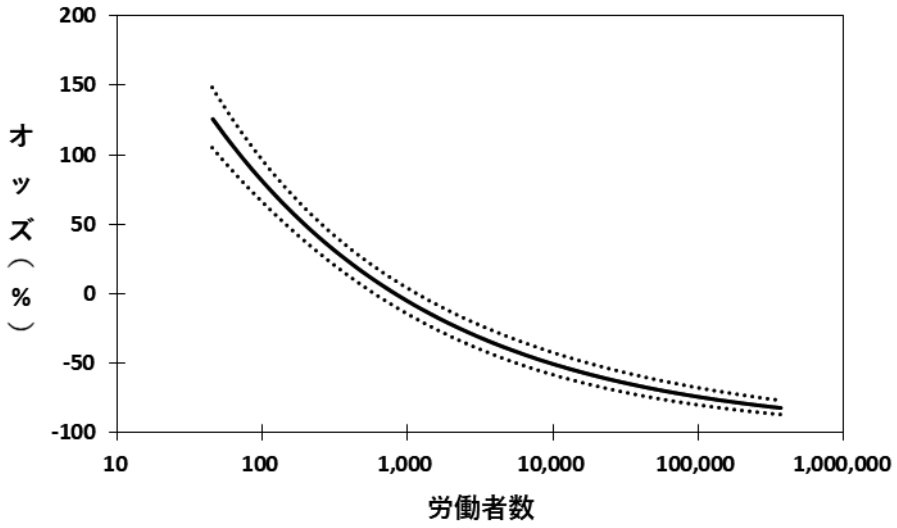
図附２－１－10　ロジスティック回帰分析の交互作用　労働×学術（2020 年）



図附２－１－11　ロジスティック回帰分析の交互作用　労働×特例（2020 年）



図附２－１－12　ロジスティック回帰分析の交互作用　労働×サービス（2020 年）



図附２－１－13　ロジスティック回帰分析の交互作用　労働×医療（2020 年）

附録２－２　第６章関連図表

表附２－２－１　参加者の属性

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
	n	%	n	%
最終学歴				
高校	68	45.0	72	48.3
大学	30	19.9	28	18.8
専門学校	24	15.9	17	11.4
中学校	10	6.6	14	9.4
高等専門学校	5	3.3	7	4.7
短期大学	4	2.6	4	2.7
職業訓練校	3	2.0	3	0.2
大学院	2	1.3	1	0.7
その他	0	0.0	1	0.7
生活形態				
同居人あり	129	85.4	125	83.9
一人暮らし	21	13.9	21	14.1
その他	1	0.7	2	1.3
同居人の詳細				
母親	81	62.8	76	60.8
父親	68	52.7	62	49.6
兄弟姉妹	34	26.4	31	24.8
兄弟姉妹の平均人数		1.2		1.1
配偶者／パートナー	32	24.8	37	29.6
子ども	24	18.6	25	20.0
子どもの平均人数		1.3		1.3
その他	9	7.0	15	12.0
その他の同居人の平均人数		1.7		1.5

表附２－２－１　続き

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
	n	%	n	%
住居形態				
自分あるいは同居人の持ち家	98	64.9	101	67.8
自分あるいは同居人の賃貸住宅	42	27.8	39	26.2
その他	4	2.6	2	1.3
社会福祉法人等が運営する施設	2	1.3	4	2.7
勤務先が用意している住宅	1	0.7	1	0.7
収入源				
勤務先の賃金	137	90.7	130	87.2
障害基礎年金	69	45.7	56	37.6
障害厚生年金	27	17.9	34	22.8
同居人の収入	22	14.6	22	14.8
その他	12	7.9	17	11.4
生活保護	2	1.3	3	2.0
交通事故等による保険金	0	0.0	0	0.0
利用しているサービス				
生活相談	49	32.5	52	34.9
その他	38	25.2	27	18.1
デイケア	8	5.3	8	5.4
ホームヘルパー	5	3.3	7	4.7
給食サービス	3	2	1	0.7
ナイトケア	1	0.7	1	0.7

表附２－２－２　勤務の継続／非継続の状況

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
	n	%	n	%
勤務の継続状況				
2019年9月1日に勤めていた会社と同じ	131	95.6	120	90.2
異なる会社で働いている	4	2.9	9	6.8
退職理由	2020 (n=4)		2021 (n=9)	
	n	%	n	%
自己都合	2	50.0	2	50.0
会社都合	0	0.0	2	50.0
その他	1	25.0	3	75.0
退職へのコロナウイルスの影響	2020 (n=4)		2021 (n=9)	
	n	%	n	%
あり	1	25.0	1	11.1
なし	3	75.0	4	44.4
わからない	0	0.0	3	33.3

表附２－２－３　調査時に就労していなかった参加者の状況

	2020 (n=9)		2021 (n=15)	
	n	%	n	%
求職の状況				
仕事を探している	7	77.8	13	86.7
仕事を探していない	1	11.1	2	13.3
おもな日中活動				
その他	3	33.3	1	6.7
就職活動	2	22.2	6	40.0
就労移行支援事業所へ通所	1	11.1	1	6.7
B型作業所へ通所	1	11.1	0	0.0
療養中	1	11.1	2	13.3
家事や介護	1	11.1	2	13.3
2019年9月1日時点の勤め先を退職後、調査時点までの平均月数	4.2		8.7	
退職理由				
自己都合	5	55.6	11	73.3
その他	2	22.2	1	6.7
契約期間の満了	1	11.1	1	6.7
会社都合	0	0.0	2	13.3
新型コロナウイルスの退職への影響				
ある	3	33.3	4	26.7
ない	6	66.7	9	60.0
わからない	0	0.0	2	13.3

表附２－２－３　続き

	2020 (n=9)		2021 (n=15)	
	n	%	n	%
近い将来の就労希望				
ある	8	88.9	12	80.0
ない	0	0.0	0	0.0
わからない	1	11.1	3	20.0
働き方の希望				
体調を優先して仕事に就きたい	5	62.5	9	75.0
自分に合った仕事に就くことを優先したい	4	50.0	9	75.0
短時間勤務で働きたい	3	37.5	4	33.3
働きやすい環境を選んで働きたい	2	25.0	7	58.3
正社員で働きたい	1	12.5	3	25.0
正社員以外で働きたい	1	12.5	1	8.3
自分の趣味や余暇を優先できる仕事に就きたい	1	12.5	2	16.7
賃金を優先して仕事に就きたい	1	12.5	2	16.7
フルタイムで働きたい	0	0.0	2	16.7

附録３　特例適用事業所及び特例適用者に対する新型コロナウイルス感染症の影響

第２章及び第４章において、特例適用事業所及び特例適用者に対する質問紙調査の結果を示した。その際、2021 年に実施した第２回質問紙調査の結果は「資料編」において示すこととした[1]。ただし、第２回質問紙調査においては、2020 年以降流行した新型コロナウイルス感染症の、特例適用事業所及び特例適用者に対する影響についても聞いている。この附録３では、2020 年以降のデータに言及がある第１章、第３章、第５章、第６章を読む際の参考として、新型コロナウイルス感染症の影響に関する質問の結果を掲載する。

１　手法

（１）事業所質問紙調査

「第１回事業所質問紙調査」では、Ⅰ「事業所について」、II「精神障害者の雇用管理について」、III「特例措置について」、IV「在籍している精神障害者についての個別状況」の４つの設問群について聞いた。その際、「第２回事業所質問紙調査」では、事業所の状況を聞く質問（設問群Ⅰ～III）と在籍している精神障害者の個別状況について聞く質問（第１回では設問群 IV，第２回では設問群 V）の間に設問群 IV として、「新型コロナウイルス感染症の影響について」という設問群を加え、事業・経営等への影響、精神障害者の雇用管理への影響、精神障害者に対して実施した対策の３点を聞いた。質問紙の構成を、「第１回質問紙調査」（2019 年実施）の項目との併せて、表附３－１に示す。

表附３－１　事業所質問紙の質問項目

設問群	2019年度	2021年度
Ⅰ：事業所について	問１　従業員規模 問２　事業形態 問３　産業分類 問４　障害者の雇用状況	（同左）
Ⅱ：精神障害者の雇用管理について	問１　雇用管理体制 問２(１)(２)支援制度の整備状況 問２(３)合理的配慮の実施状況 問２(４)雇用にあたっての困難 問２(５)困難事例（自由記述） 問３　支援機関等の利用状況	（同左）
Ⅲ：特例措置について	問１　特例措置の活用状況 問２　特例措置のﾒﾘｯﾄ･ﾃﾞﾒﾘｯﾄ 問３　今後の雇用方針 問４　特例措置への意見(自由記述)	（同左）
Ⅳ：新型コロナウイルス感染症の影響について	（なし）	問１(１)経営等への影響 問１(２)雇用管理への影響 問１(３)実施した対策
Ⅴ(Ⅳ)在籍している精神障害者についての個別状況 ※2019年度はⅣ，2021年度はⅤ	問１　対象者の属性 問２　対象者の障害 問３　精神障害者保健福祉手帳 問４　対象者の就業状況	（同左）

[1] http://www/nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku161.html

また、この質問紙は、「第１回事業所質問紙調査」と同様に、「障害者雇用状況報告」の 2020 年の報告において、特例適用者を雇用していると回答した事業主 5,371 件全てに対し郵送し、その事業主が保有する、特例適用者が働く事業所ごとに、基準日とした 2021 年９月１日現在での回答を求めた。調査は 2021 年８月から９月にかけて実施された。

回答のあった事業所は 1,087 件であった[2]。事業主単位での回答数を確認したところ、1,060 件であった。表附３－２に、返送のあった事業所数ごとの事業主数を示す。

表附３－２　「第２回　事業所質問紙調査」の返送事業所数ごとの事業主数

事業所数	事業主数	
1 事業所	859	(81.0%)
2 事業所	94	(8.9%)
3 事業所	42	(4.0%)
4 事業所	16	(1.5%)
5 事業所	10	(0.9%)
6 事業所	12	(1.1%)
7 事業所	7	(0.7%)
9 事業所	9	(0.8%)
11事業所	11	(1.0%)
合計	1,060	(100.0%)

※ ただし、事業主不明が27件ある

回答のあった事業主数 1,060 件について、全送付事業主数 5,371 件を分母にして回収率を求めたところ、19.7%であった。

また、本調査でも、「第１回事業所質問紙調査」と同様に、1,087 件の回答事業所のうち 430 件（39.6%）の事業所が、特例対象者の在籍が確認できない未確認事業所であった。したがって、特例適用事業所 657 件（回答事業所に占める割合：60.4%）を対象としうる。

（２）当事者質問紙調査

「第１回当事者質問紙調査」は、Ⅰ「ご自身のこと」、II「これまでの働き方」、III「現在の働き方」、IV「現在の職場での配慮事項」、V「働き方についての意見」の５つの設問群について聞いた。ただし、「第２回　当事者質問紙調査」では、現在の働き方の状況を聞く設問群 III の最後に（11）として、新型コロナウイルス感染症の影響を聞く設問を加え、不安の有無、これまでに受けた影響についての回答を求めた。（表附３－３）

[2] 返信のあった調査票は 1,090 であったが、事業所の状況を聞くパート（設問群 I～IV）の回答がなかった３件を除いた。

表附３－３　当事者質問紙の質問項目

設問群	2019年度	2021年度
Ⅰ ご自身のこと	（１）生年月 （２）性別 （３）精神障害者保健福祉手帳 （４）最終学歴 （５）障害 （６）相談先	（同左）
Ⅱこれまでの働き方	（１）前職について （２）現職の入職年月 （３）現職での休職有無 （４）労働条件の変更有無	（同左）
Ⅲ 現在の働き方	（１）職種・職務 （２）雇用形態 （３）労働時間区分 （４）収入 （５）仕事の分量 （６）仕事の難しさ （７）休憩のとりやすさ （８）休暇のとりやすさ （９）職場環境 （10）総合的な働きがい （なし）	（同左） （11）新型コロナウイルスの影響
Ⅳ 現在の職場での配慮事項		
Ⅴ 働き方についての意見	（１）働き続けるために重要なこと （２）現在の職場で働き続けることについて （３）フルタイム勤務への移行について	（同左）

また、この質問紙は、「障害者雇用状況報告」において、特例適用者を雇用していると回答した事業主5,371件全てに対し調査票を郵送し、その事業主が雇用する特例適用者に配布することを求めた。また、調査票を受け取った特例適用者には、2021年９月１日現在での回答を求めた。ただし、この場合も、調査票の説明には、回答は任意であること、回答を記入した調査票は事業主や事業所単位で取りまとめることをせず、直接、障害者職業総合センターに返送することを明記した。調査は2021年８月から９月にかけて実施された。

回答のあった1,235名のうち、特例適用者と確認できた者は563名、特例適用者以外は672名であった。ここでは、「第２回当事者質問紙調査」の調査について、原則として特例適用者563名を集計報告及び分析の対象とする。

２　結果

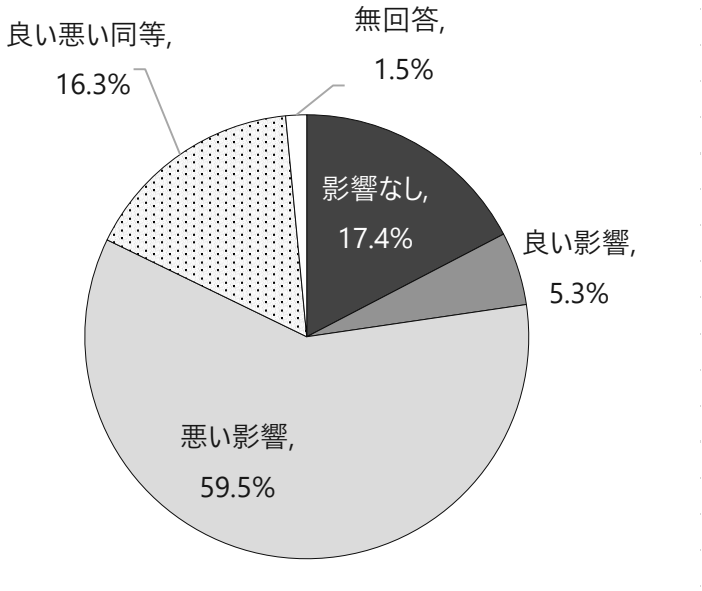
（１）事業所質問紙調査の結果

ア　事業所の経営や事業運営への影響

新型コロナウイルス感染症が、事業所の経営や事業運営などにとって、どの程度の影響があったか、「影響はほとんどなかった」（以下「影響なし」という。）、「良い影響の方が大きかった」（以下「良い影響」という。）、「悪い影響の方が大きかった」（以下「悪い影響」という。）、「良い影響と悪い影響が同じくらいあった」（以下「良い悪い同等」という。）の４つの選択肢から１つ選ぶことを求めた。結果を表附３－４、図附３－１に示す。

表附３－４　新型コロナウイルス感染症の事業等への影響

		（件）
影響なし	114	(17.4%)
良い影響	35	(5.3%)
悪い影響	391	(59.5%)
良い悪い同等	107	(16.3%)
無回答	10	(1.5%)
合計	657	(100.0%)



図附３－１　新型コロナウイルス感染症の事業等への影響（n=657）

新型コロナウイルス感染症の事業等への影響としては、「悪い影響」が最も多く、半数以上の 391 件（59.5%）の事業所が選択していた。次いで、「影響なし」と回答した事業所が 114 件（17.4%）、「良い悪い同等」と回答した事業所が 107 件（16.3%）であった。「良い影響」と回答した事業所は 35 件（5.3%）にとどまった。

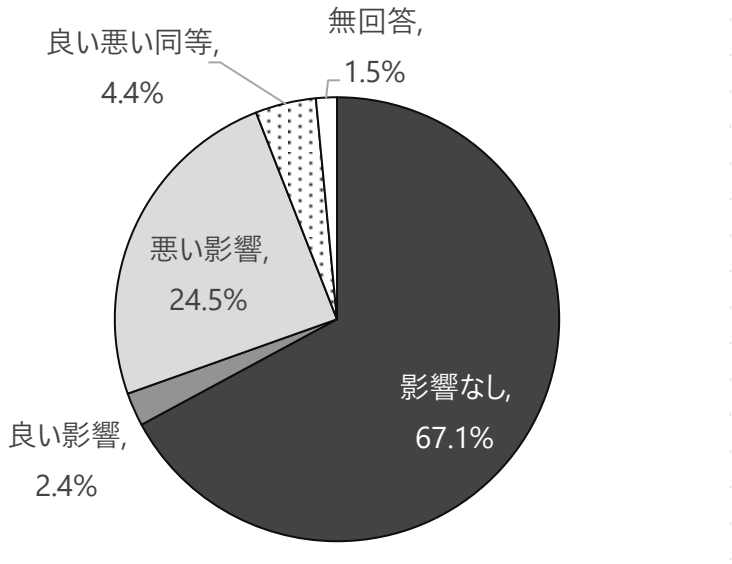
事業等へ何らかの影響があったと回答した事業所（「良い影響」＋「悪い影響」＋「良い悪い同等」）は 533 件（81.1%）であり、大半が新型コロナウイルス感染症の影響下にあったと考えられる。

イ　精神障害者の雇用管理への影響

次に、新型コロナウイルス感染症が、精神障害者の雇用管理にとって、どの程度の影響があったか、アと同様の４つの選択肢から１つ選ぶことを求めた。結果を表附３－５、図附３－２に示す。

表附３－５　新型コロナウイルス感染症の精神障害者の雇用管理への影響

		（件）
影響なし	441	(67.1%)
良い影響	16	(2.4%)
悪い影響	161	(24.5%)
良い悪い同等	29	(4.4%)
無回答	10	(1.5%)
合計	657	(100.0%)



図附３－２　新型コロナウイルス感染症の精神障害者の雇用管理への影響（n=657）

新型コロナウイルス感染症の精神障害者の雇用管理への影響としては、「影響なし」が最も多く、半数以上の 441 件（67.1%）が選択した。次いで、「悪い影響」と回答した事業所が多く、161 件（24.5%）であった。「良い悪い同等」と回答した事業所は 29 件（4.4%）、「良い影響」と回答した事業所は 16 件（2.4%）にとどまった。

精神障害者の雇用管理へ何らかの影響があったと回答した事業所（「良い影響」＋「悪い影響」＋「良い悪い同等」）は 206 件（31.4%）で、半数に満たなかった一方で、「影響なし」と回答した事業所が半数を超えていたことから、精神障害者の雇用管理については、影響があったと考える事業所は限定的であると考えられる。

ウ　実施した対策

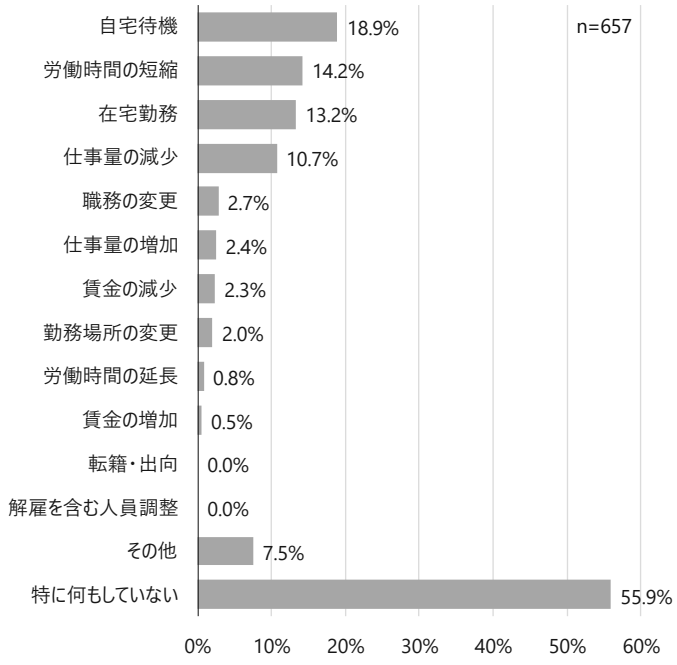
次に、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業所が精神障害者に対して実施した対策について、「その他」及び「特に何もしていない」を含む 14 項目から、あてはまるものすべてを選択するよう求めた。選択のあった項目を「実施」、選択のなかった項目を「未実施」として集計した。「特に何もしていない」も含め、１つの選択もない事業所は「無回答」とした。結果を表附３－６、図附３－３に示す。

なお、表附３－６及び図附３－３は、「その他」、「特に何もしていない」を最下段とし、他は実施数の多い順に並べた。

表附３－６　精神障害者に対して実施した新型コロナウイルス感染症の対策

（件）

	実施	未実施	無回答	合計
自宅待機	124	523	10	657
	(18.9%)	(79.6%)	(1.5%)	(100.0%)
労働時間の短縮	93	554	10	657
	(14.2%)	(84.3%)	(1.5%)	(100.0%)
在宅勤務	87	560	10	657
	(13.2%)	(85.2%)	(1.5%)	(100.0%)
仕事量の減少	70	577	10	657
	(10.7%)	(87.8%)	(1.5%)	(100.0%)
職務の変更	18	629	10	657
	(2.7%)	(95.7%)	(1.5%)	(100.0%)
仕事量の増加	16	631	10	657
	(2.4%)	(96.0%)	(1.5%)	(100.0%)
賃金の減少	15	632	10	657
	(2.3%)	(96.2%)	(1.5%)	(100.0%)
勤務場所の変更	13	634	10	657
	(2.0%)	(96.5%)	(1.5%)	(100.0%)
労働時間の延長	5	642	10	657
	(0.8%)	(97.7%)	(1.5%)	(100.0%)
賃金の増加	3	644	10	657
	(0.5%)	(98.0%)	(1.5%)	(100.0%)
転籍・出向	0	647	10	657
	(0.0%)	(98.5%)	(1.5%)	(100.0%)
解雇を含む人員調整	0	647	10	657
	(0.0%)	(98.5%)	(1.5%)	(100.0%)
その他	49	598	10	657
	(7.5%)	(91.0%)	(1.5%)	(100.0%)
特に何もしていない	367	280	10	657
	(55.9%)	(42.6%)	(1.5%)	(100.0%)



図附３－３　精神障害者に対して実施した新型コロナウイルス感染症の対策

「特に何もしていない」を選択した事業所が 367 件（55.9%）で半数を超え、最多であった。次いで、「自宅待機」（124 件，18.9%）、「労働時間の短縮」（93 件，14.2%）、「在宅勤務」（87 件，13.2%）、「仕事量の減少」（70 件，10.7%）が多く、それぞれ 10～20%の事業所で実施されていた。一方、「職務の変更」（18 件，2.7%）、「仕事量の増加」（16 件，2.4%）、「賃金の減少」（15 件，2.3%）、「勤務場所の変更」（13 件，2.0%）、「労働時間の延長」（５件，0.8%）、「賃金の増加」（３件，0.5%）はそれぞれ５%に満たなかった。また、「転籍・出向」、「解雇を含む人員調整」は、実施した事業所がなかった。「その他」は、49 件（7.5%）であり、その内容は、給与保障ありの休業・休暇、見舞金・慰労金の支給、私生活での感染対策の要請、時差出勤、業務フローの見直し、心理的不安定さへの対処などがあった。

エ　事業所への新型コロナウイルス感染症の影響についての考え方

アで述べた結果からは、８割を超える事業所が事業等に対する影響があるとしており、とりわけ６割近い事業所においてはその影響は主に「悪い影響」だったという回答が得られた。影響の強さは聞いていないが、それでも広範な影響があったと考えるべきであろう。

しかし、イで述べた結果からは、精神障害者の雇用管理については、「影響なし」とする回答が 7 割近くに達した。この結果は、精神障害者に対して行った新型コロナウイルス感染症対策について、「特に何もしていない」とする回答が半数を超えたウの結果とも整合的である。

これらのことから、新型コロナウイルス感染症は、各事業所の事業等には、広範な影響を及ぼした一方で、精神障害者の雇用管理に対しての影響が限定的である可能性が考えられる。ただし、今回の設問では、たとえば新規の雇入れを行ったかどうか、退職者の増減などは聞いておらず、状況を網羅的に把握できているとは言い難い。また、精神障害者の雇用管理について、何らかの影響があったと回答した事業所が３割程度存在していること、それぞれの事業所の従業員規模や産業などの属性によっても回答比率が異なる可能性があることなどが考えられ、一律に影響が小さかったと考えることはできない。

そこで、事業所の属性が新型コロナウイルス感染症の影響に関係するか否かを、ａ「従業員規模ごとの影響」、ｂ「事業形態ごとの影響」、ｃ「産業ごとの影響」について、ここで簡単に検討しておく。

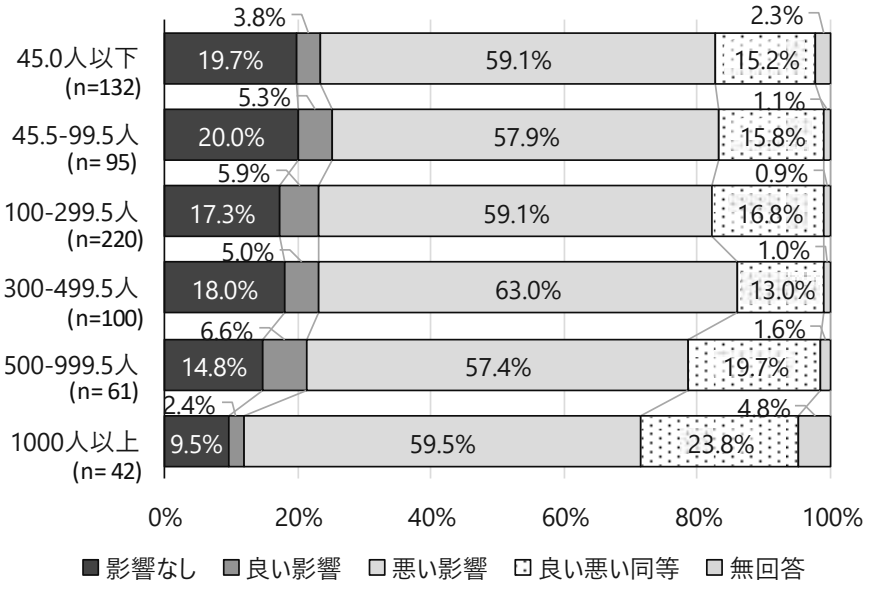
ａ　従業員規模ごとの影響

まず、従業員規模ごとの影響を確認する（表附３－７，図附３－４，表附３－８，図附３－５）。

表附３－７　従業員規模ごとの事業への影響

（件）

	影響なし	良い影響	悪い影響	良い悪い同等	無回答	合計
45.0人以下	26	5	78	20	3	132
	(19.7%)	(3.8%)	(59.1%)	(15.2%)	(2.3%)	(100.0%)
45.5-99.5人	19	5	55	15	1	95
	(20.0%)	(5.3%)	(57.9%)	(15.8%)	(1.1%)	(100.0%)
100-299.5人	38	13	130	37	2	220
	(17.3%)	(5.9%)	(59.1%)	(16.8%)	(0.9%)	(100.0%)
300-499.5人	18	5	63	13	1	100
	(18.0%)	(5.0%)	(63.0%)	(13.0%)	(1.0%)	(100.0%)
500-999.5人	9	4	35	12	1	61
	(14.8%)	(6.6%)	(57.4%)	(19.7%)	(1.6%)	(100.0%)
1000人以上	4	1	25	10	2	42
	(9.5%)	(2.4%)	(59.5%)	(23.8%)	(4.8%)	(100.0%)
無回答	0	2	5	0	0	7
	(0.0%)	(28.6%)	(71.4%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
合計	114	35	391	107	10	657
	(17.4%)	(5.3%)	(59.5%)	(16.3%)	(1.5%)	(100.0%)

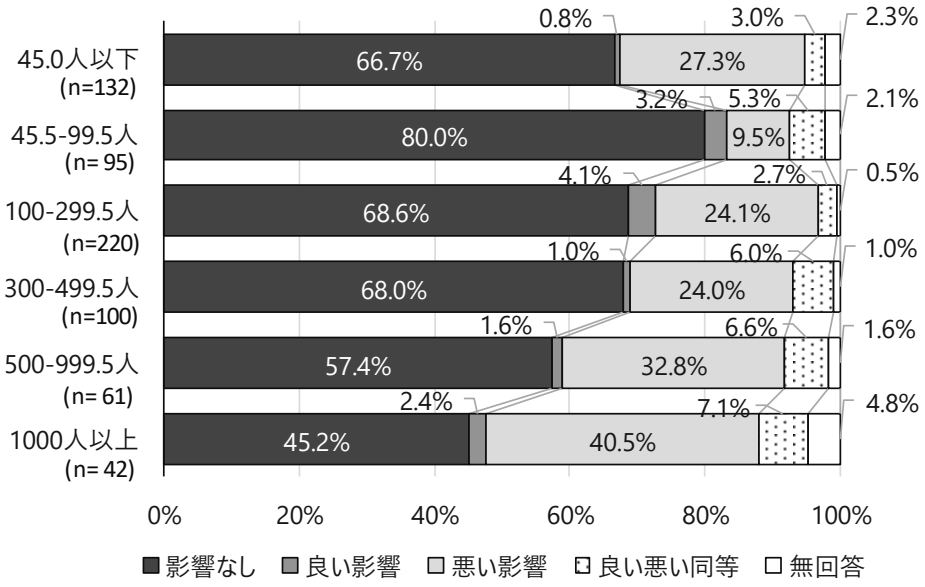


図附３－４　従業員規模ごとの事業への影響

表附３－８　従業員規模ごとの精神障害者の雇用管理への影響

（件）

	影響なし	良い影響	悪い影響	良い悪い同等	無回答	合計
45.0人以下	88	1	36	4	3	132
	(66.7%)	(0.8%)	(27.3%)	(3.0%)	(2.3%)	(100.0%)
45.5-99.5人	76	3	9	5	2	95
	(80.0%)	(3.2%)	(9.5%)	(5.3%)	(2.1%)	(100.0%)
100-299.5人	151	9	53	6	1	220
	(68.6%)	(4.1%)	(24.1%)	(2.7%)	(0.5%)	(100.0%)
300-499.5人	68	1	24	6	1	100
	(68.0%)	(1.0%)	(24.0%)	(6.0%)	(1.0%)	(100.0%)
500-999.5人	35	1	20	4	1	61
	(57.4%)	(1.6%)	(32.8%)	(6.6%)	(1.6%)	(100.0%)
1000人以上	19	1	17	3	2	42
	(45.2%)	(2.4%)	(40.5%)	(7.1%)	(4.8%)	(100.0%)
無回答	4	0	2	1	0	7
	(57.1%)	(0.0%)	(28.6%)	(14.3%)	(0.0%)	(100.0%)
合計	441	16	161	29	10	657
	(67.1%)	(2.4%)	(24.5%)	(4.4%)	(1.5%)	(100.0%)



図附３－５　従業員規模ごとの精神障害者の雇用管理への影響

事業への影響は、いずれの従業員規模でも「悪い影響」があるとの回答が多い。また、「1,000 人以上」規模の事業所では、「影響なし」との回答が、他の従業員規模に比べ少ない。他方、精神障害者の雇用管理への影響と従業員規模の関係は、事業への影響に比べ、より顕著である。おおむね従業員規模が大きくなると、「影響なし」が少なくなり、「悪い影響」が大きくなる。

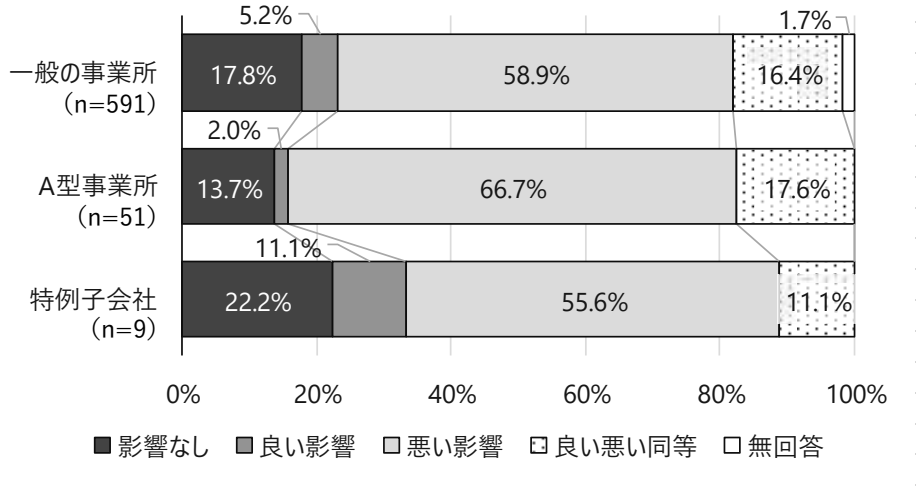
b　事業形態ごとの影響

次に、事業形態ごとの影響を確認する（表附３－９，図附３－６，表附３－10，図附３－７）。

表附３－９　事業形態ごとの事業への影響

（件）

	影響なし	良い影響	悪い影響	良い悪い同等	無回答	合計
一般の事業所	105	31	348	97	10	591
	(17.8%)	(5.2%)	(58.9%)	(16.4%)	(1.7%)	(100.0%)
特例子会社	2	1	5	1	0	9
	(22.2%)	(11.1%)	(55.6%)	(11.1%)	(0.0%)	(100.0%)
A型事業所	7	1	34	9	0	51
	(13.7%)	(2.0%)	(66.7%)	(17.6%)	(0.0%)	(100.0%)
その他	0	0	1	0	0	1
	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
無回答	0	2	3	0	0	5
	(0.0%)	(40.0%)	(60.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
合計	114	35	391	107	10	657
	(17.4%)	(5.3%)	(59.5%)	(16.3%)	(1.5%)	(100.0%)

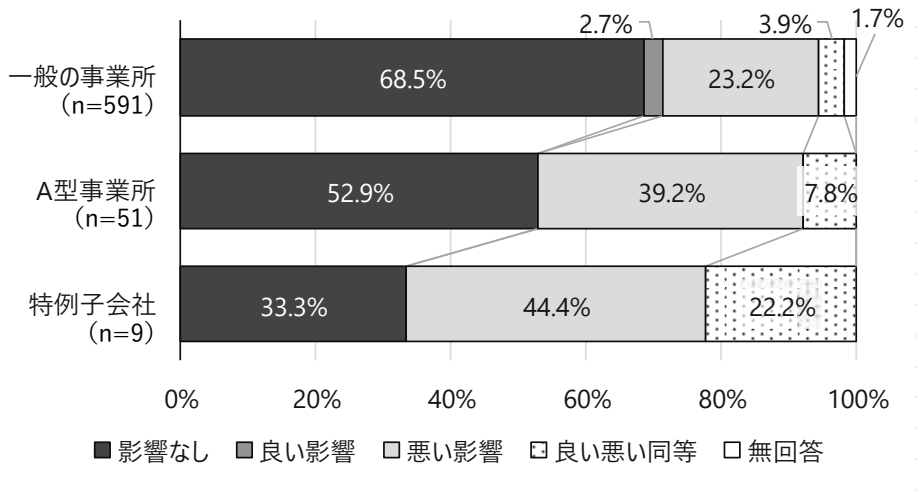


図附３－６　事業形態ごとの事業への影響

表附３－10　事業形態ごとの精神障害者の雇用管理への影響

（件）

	影響なし	良い影響	悪い影響	良い悪い同等	無回答	合計
一般の事業所	405	16	137	23	10	591
	(68.5%)	(2.7%)	(23.2%)	(3.9%)	(1.7%)	(100.0%)
特例子会社	3	0	4	2	0	9
	(33.3%)	(0.0%)	(44.4%)	(22.2%)	(0.0%)	(100.0%)
A型事業所	27	0	20	4	0	51
	(52.9%)	(0.0%)	(39.2%)	(7.8%)	(0.0%)	(100.0%)
その他	1	0	0	0	0	1
	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
無回答	5	0	0	0	0	5
	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
合計	441	16	161	29	10	657
	(67.1%)	(2.4%)	(24.5%)	(4.4%)	(1.5%)	(100.0%)



図附３－７　事業形態ごとの精神障害者の雇用管理への影響

事業形態について、「事業協同組合」[3]との回答があった「その他」の１件と無回答５件を除き、「一般の事業所」、「特例子会社」、「A 型事業所」の結果を示した。ただし、「特例子会社」は９件と回答数が少なく、比較に適さない。そのため、ここでは「一般の事業所」と「A 型事業所」を比較するにとどめる。その際、グラフについては、「一般の事業所」と「A 型事業所」の比較が容易になるよう、設問の順に並べた表とは別に、上から「一般の事業所」、「A 型事業所」、「特例子会社」の順で並べた。

[3] 事業協同組合は、厚生労働省（online）によれば、「中小企業が事業協同組合等を活用して協同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、事業協同組合等（特定組合等）とその組合員である中小企業（特定事業主）で実雇用率の通算が可能となる」とされている。

事業への影響は、「一般の事業所」と「A 型事業所」ともに「悪い影響」が半数を超え最も大きく、両者の間で、回答比率に顕著な差はないように見える。一方、精神障害者の雇用管理の影響は、「影響なし」とする回答が「一般の事業所」で多く（405 件，68.5%）、「A 型事業所」では少なくなっているように見える（27 件，52.9%）。

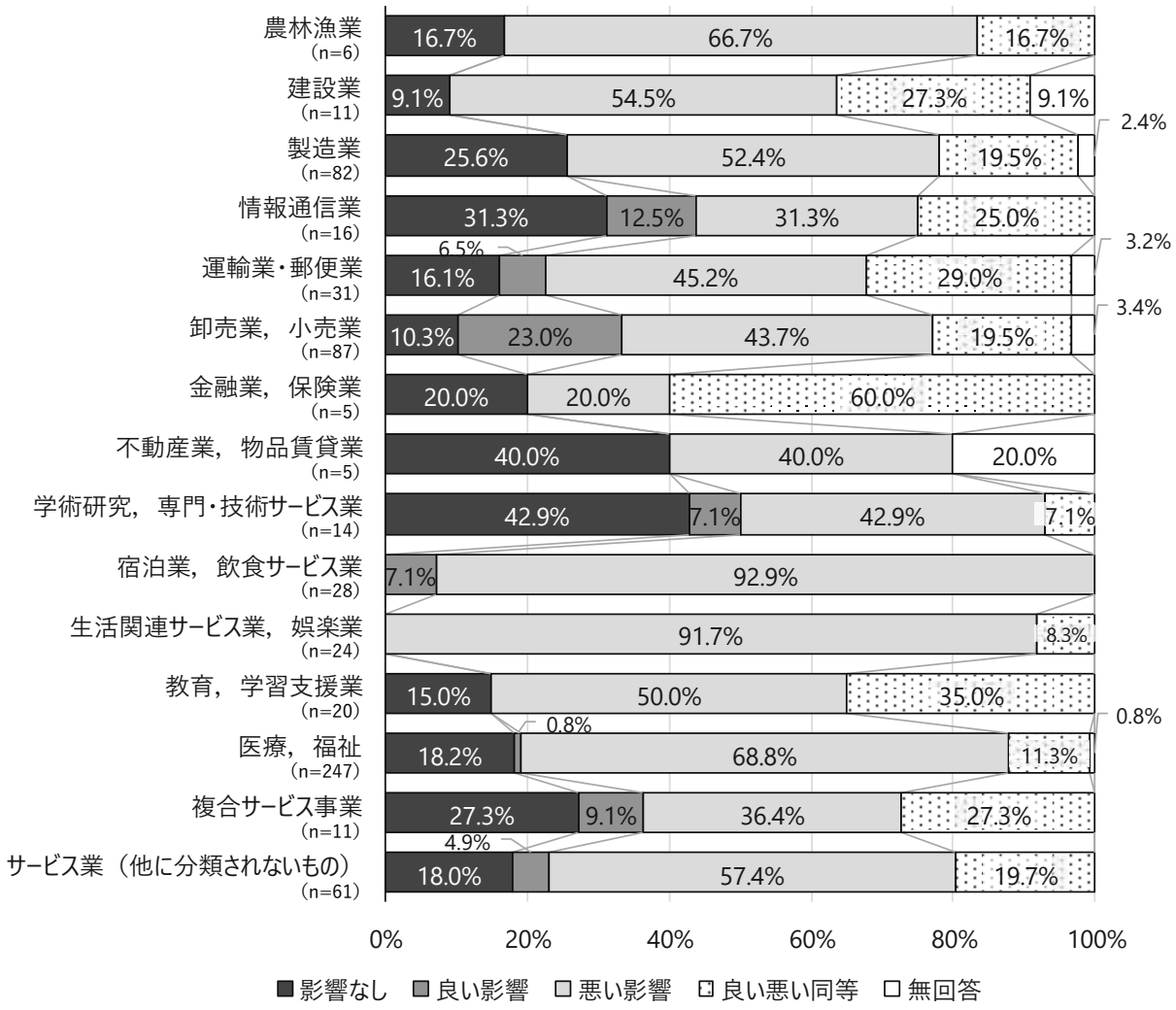
c　産業ごとの影響

続いて、産業ごとの影響を確認する（表附３－11，図附３－８，表附３－12，図附３－９）。産業は日本標準産業分類の中分類での回答を求めたが、複数の回答があった場合、同一の大分類にならなければ無効回答とした。

表附３－11　産業ごとの事業への影響

（件）

大分類	影響なし	良い影響	悪い影響	良い悪い同等	無回答	合計
農林漁業	1	0	4	1	0	6
	(16.7%)	(0.0%)	(66.7%)	(16.7%)	(0.0%)	(100.0%)
建設業	1	0	6	3	1	11
	(9.1%)	(0.0%)	(54.5%)	(27.3%)	(9.1%)	(100.0%)
製造業	21	0	43	16	2	82
	(25.6%)	(0.0%)	(52.4%)	(19.5%)	(2.4%)	(100.0%)
情報通信業	5	2	5	4	0	16
	(31.3%)	(12.5%)	(31.3%)	(25.0%)	(0.0%)	(100.0%)
運輸業・郵便業	5	2	14	9	1	31
	(16.1%)	(6.5%)	(45.2%)	(29.0%)	(3.2%)	(100.0%)
卸売業，小売業	9	20	38	17	3	87
	(10.3%)	(23.0%)	(43.7%)	(19.5%)	(3.4%)	(100.0%)
金融業，保険業	1	0	1	3	0	5
	(20.0%)	(0.0%)	(20.0%)	(60.0%)	(0.0%)	(100.0%)
不動産業，物品賃貸業	2	0	2	0	1	5
	(40.0%)	(0.0%)	(40.0%)	(0.0%)	(20.0%)	(100.0%)
学術研究，専門・技術サービス業	6	1	6	1	0	14
	(42.9%)	(7.1%)	(42.9%)	(7.1%)	(0.0%)	(100.0%)
宿泊業，飲食サービス業	0	2	26	0	0	28
	(0.0%)	(7.1%)	(92.9%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
生活関連サービス業，娯楽業	0	0	22	2	0	24
	(0.0%)	(0.0%)	(91.7%)	(8.3%)	(0.0%)	(100.0%)
教育，学習支援業	3	0	10	7	0	20
	(15.0%)	(0.0%)	(50.0%)	(35.0%)	(0.0%)	(100.0%)
医療，福祉	45	2	170	28	2	247
	(18.2%)	(0.8%)	(68.8%)	(11.3%)	(0.8%)	(100.0%)
複合サービス事業	3	1	4	3	0	11
	(27.3%)	(9.1%)	(36.4%)	(27.3%)	(0.0%)	(100.0%)
サービス業（他に分類されないもの）	11	3	35	12	0	61
	(18.0%)	(4.9%)	(57.4%)	(19.7%)	(0.0%)	(100.0%)
無効回答	1	0	3	0	0	4
	(25.0%)	(0.0%)	(75.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
無回答	0	2	2	1	0	5
	(0.0%)	(40.0%)	(40.0%)	(20.0%)	(0.0%)	(100.0%)
合計	114	35	391	107	10	657
	(17.4%)	(5.3%)	(59.5%)	(16.3%)	(1.5%)	(100.0%)

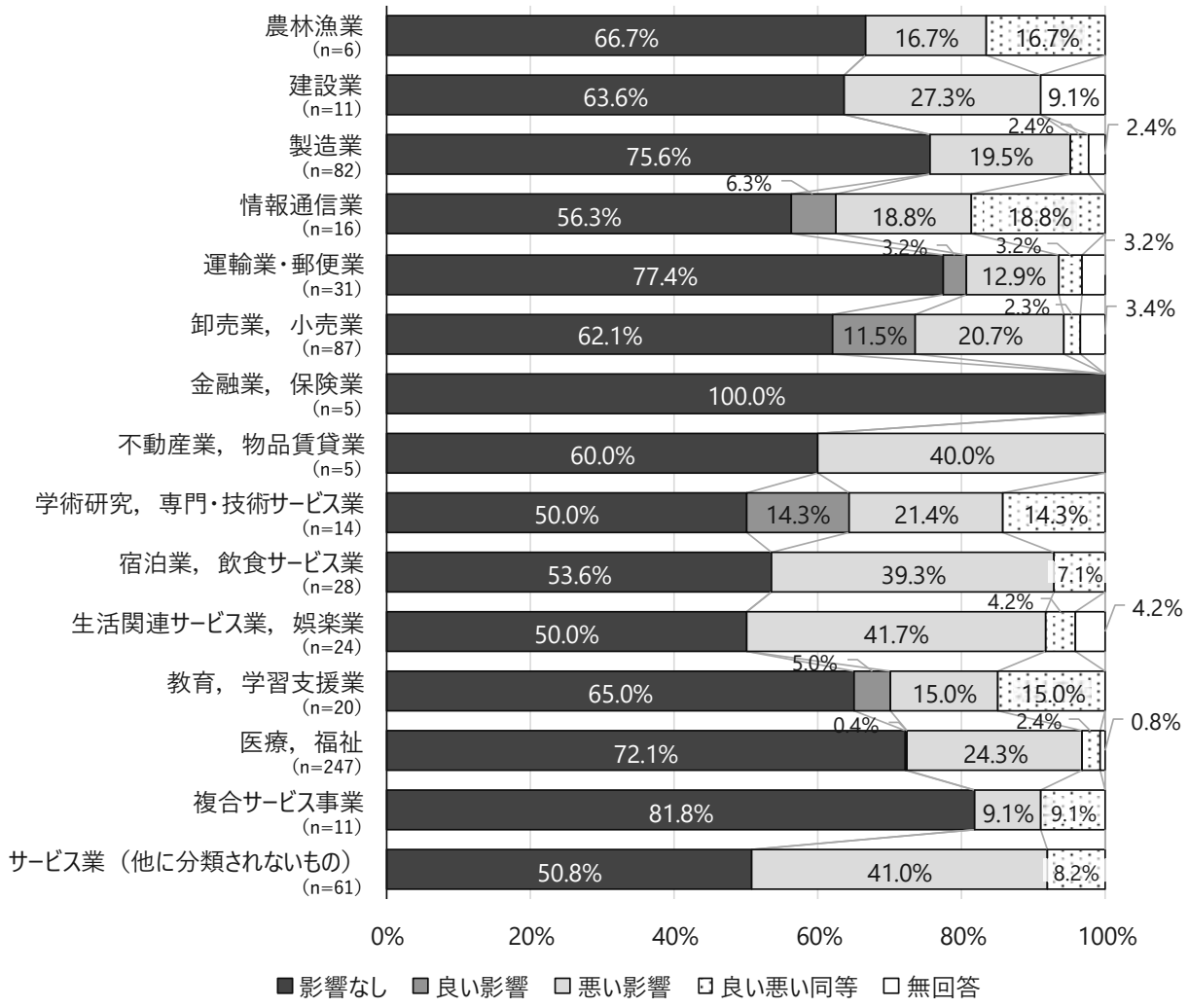


図附３－８　産業ごとの事業への影響

表附３－12　産業ごとの精神障害者の雇用管理への影響

（件）

大分類	影響なし	良い影響	悪い影響	良い悪い同等	無回答	合計
農林漁業	4	0	1	1	0	6
	(66.7%)	(0.0%)	(16.7%)	(16.7%)	(0.0%)	(100.0%)
建設業	7	0	3	0	1	11
	(63.6%)	(0.0%)	(27.3%)	(0.0%)	(9.1%)	(100.0%)
製造業	62	0	16	2	2	82
	(75.6%)	(0.0%)	(19.5%)	(2.4%)	(2.4%)	(100.0%)
情報通信業	9	1	3	3	0	16
	(56.3%)	(6.3%)	(18.8%)	(18.8%)	(0.0%)	(100.0%)
運輸業・郵便業	24	1	4	1	1	31
	(77.4%)	(3.2%)	(12.9%)	(3.2%)	(3.2%)	(100.0%)
卸売業，小売業	54	10	18	2	3	87
	(62.1%)	(11.5%)	(20.7%)	(2.3%)	(3.4%)	(100.0%)
金融業，保険業	5	0	0	0	0	5
	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
不動産業，物品賃貸業	3	0	2	0	0	5
	(60.0%)	(0.0%)	(40.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
学術研究，専門・技術サービス業	7	2	3	2	0	14
	(50.0%)	(14.3%)	(21.4%)	(14.3%)	(0.0%)	(100.0%)
宿泊業，飲食サービス業	15	0	11	2	0	28
	(53.6%)	(0.0%)	(39.3%)	(7.1%)	(0.0%)	(100.0%)
生活関連サービス業，娯楽業	12	0	10	1	1	24
	(50.0%)	(0.0%)	(41.7%)	(4.2%)	(4.2%)	(100.0%)
教育，学習支援業	13	1	3	3	0	20
	(65.0%)	(5.0%)	(15.0%)	(15.0%)	(0.0%)	(100.0%)
医療，福祉	178	1	60	6	2	247
	(72.1%)	(0.4%)	(24.3%)	(2.4%)	(0.8%)	(100.0%)
複合サービス事業	9	0	1	1	0	11
	(81.8%)	(0.0%)	(9.1%)	(9.1%)	(0.0%)	(100.0%)
サービス業（他に分類されないもの）	31	0	25	5	0	61
	(50.8%)	(0.0%)	(41.0%)	(8.2%)	(0.0%)	(100.0%)
無効回答	3	0	1	0	0	4
	(75.0%)	(0.0%)	(25.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
無回答	5	0	0	0	0	5
	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
合計	441	16	161	29	10	657
	(67.1%)	(2.4%)	(24.5%)	(4.4%)	(1.5%)	(100.0%)



図附３－９　産業ごとの精神障害者の雇用管理への影響

表附３－11、表附３－12、図附３－８、図附３－９からは、雇用事業所からの回答が０件であった産業（「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」）を除外し、図では産業について無効回答の４件、無回答だった５件を除外した。

事業への影響は、一般に「悪い影響」が多くなる傾向が見られるが、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」で「影響なし」が０件であり、「悪い影響」が９割を超えるなど、その比率は産業によって大きく異なっている。他方、精神障害者の雇用管理への影響は、事業への影響同様、産業によって異なる部分はあるが、一般に「影響なし」とする回答が多く、すべて半数を超えており、その点では産業間の差は少ないように考えられる。

ｄ　ａ～ｃのまとめ

極めて限定的な確認であり、全体的な状況の把握には不十分ではあるが、ａ～ｃより、新型コロナウイルス感染症の影響について、次のようなことが考えられる。

事業に影響があったと回答する事業所は多かったものの（ア）、従業員規模（エａ）や事業形態（エｂ）では目立った違いは認められなかった。

精神障害者の雇用管理については、影響がなかったと回答した事業所が多かったが（イ）、従業員規模が小さい事業所より大きい事業所（エａ）、一般の事業所よりＡ型事業所（エｂ）の方が悪い影響があったと回答する傾向が見られた。

また、産業ごとの違い（エｃ）は、事業に対する影響、精神障害者の雇用管理に対する影響のそれぞれで見られたが、事業に対する影響の方が産業ごとの差が大きく、精神障害者の雇用管理に対する影響はすべての産業で半数を超える事業所が「影響なし」と回答するなど、産業間の差が比較的少ないように考えられた。

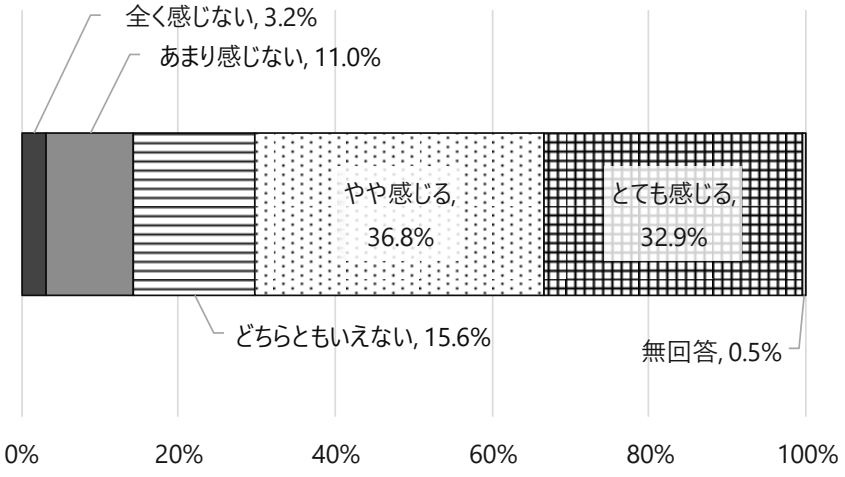
（２）当事者質問紙調査の結果

ア　新型コロナウイルス感染症に対する不安の程度

新型コロナウイルス感染症の社会や生活への影響を考えたとき、どの程度不安を感じるか、「全く感じない」から「とても感じる」までの５段階で評価することを求めた。結果を表附３－13、図附３－10に示す。

表附３－13　新型コロナウイルスに対する不安の程度

		（人）
全く感じない	18	(3.2%)
あまり感じない	62	(11.0%)
どちらともいえない	88	(15.6%)
やや感じる	207	(36.8%)
とても感じる	185	(32.9%)
無回答	3	(0.5%)
合計	563	(100.0%)



図附３－10　新型コロナウイルスに対する不安の程度（n=563）

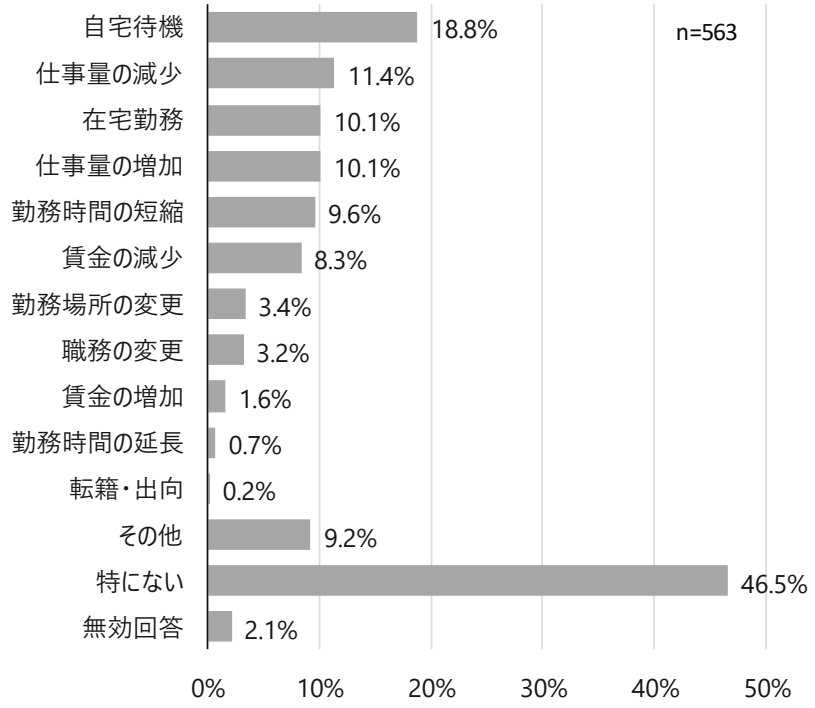
「全く感じない」と「あまり感じない」を合わせた、不安を「感じない」とした参加者は、80 名（14.2%）であった。一方、「やや感じる」と「とても感じる」を合わせた、不安を「感じる」とした参加者は、392 名（69.7%）であった。不安を感じない参加者が 1 割強であるのに対し、不安を感じる参加者が 7 割弱であり、不安を感じる参加者が多かった。

イ　新型コロナウイルス感染症の仕事上の影響

仕事上で受けた新型コロナウイルス感染症の影響について、13 の選択肢から、当てはまるものすべてを選ぶよう求めた。結果を表附３－14、図附３－11 に示す。項目の並びは度数の降順とするが、「その他」、「特にない」、無効回答は下段に置く。

表附３－14　新型コロナウイルス感染症の仕事上の影響

	特例適用者数(n=563)	
自宅待機	106	(18.8%)
仕事量の減少	64	(11.4%)
在宅勤務	57	(10.1%)
仕事量の増加	57	(10.1%)
勤務時間の短縮	54	(9.6%)
賃金の減少	47	(8.3%)
勤務場所の変更	19	(3.4%)
職務の変更	18	(3.2%)
賃金の増加	9	(1.6%)
勤務時間の延長	4	(0.7%)
転籍・出向	1	(0.2%)
その他	52	(9.2%)
特にない	262	(46.5%)
無効回答	12	(2.1%)



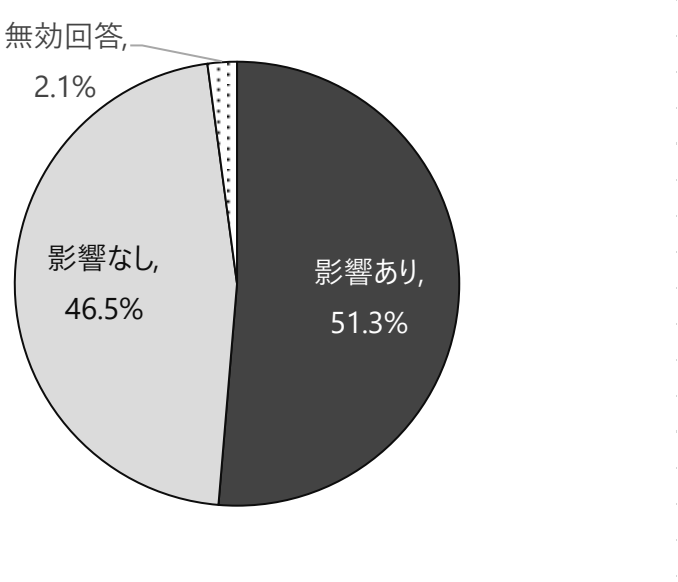
図附３－11　新型コロナウイルス感染症の仕事上の影響

「特にない」と回答した者が 262 名（46.5%）で最も多かった。次いで、「自宅待機」のあった者が 106 名（18.8%）と多く、「仕事量の減少」（64 名，11.4%）、「在宅勤務」（57 名，10.1%）、「仕事量の増加」（57 名，10.1%）、「勤務時間の短縮」（54 名，9.6%）、「賃金の減少」（47 名，8.3%）がそれぞれ１割程度で続いた。「その他」も、52 名（9.2%）で１割程度であったが、その内容は、感染対策の徹底が多く見られた。

なお、「特にない」以外の項目を１つ以上選択した者を「影響あり」、「特にない」のみを選択したものを「影響なし」とした場合、「影響あり」が 289 名（51.3%）、「影響なし」が 262 名（46.5%）で、それぞれ半数程度であった（表附３－15，図附３－12）。

表附３－15　新型コロナウイルスの影響の有無

	特例適用者数(n=563)	
影響あり	289	(51.3%)
影響なし	262	(46.5%)
無効回答	12	(2.1%)
合計	563	(100.0%)



図附３－12　新型コロナウイルスの影響の有無

ウ　新型コロナウイルス感染症の影響についての考え方

第２章で述べた事業所に対する新型コロナウイルス感染症の影響は、事業所の事業・経営には何らかの影響が広範に見られたが、精神障害者に対して対策を実施した事業所は半数程度であった。このことは、仕事上影響があったとする当事者が半数程度であったという本章での結果とも整合的であるように見える。

他方で、不安を感じる当事者は７割近くにのぼっている。Bergmann et al. (2021)やPallanti, Quercioli & Hollander (2004)は、精神疾患のある者において不安が身体的、心理的にネガティブな影響を与えることを示唆していることから、本調査の対象となった者においても不安が身体的、心理的に何らかのネガティブな影響をもたらした可能性が考えられる。したがって、新型コロナウイルス感染症は、短時間で働く精神障害者にとって、私生活・職業場面を含む様々な場面で一定の影響があったと考えるべきであろう。

引用文献

Bergmann, N., Hahn, E., Hahne, I., Zierhut, M., Ta, T. M. T., Bajbouj, M., Pijnenborg, G. H. M., & Böge, K. (2021). The Relationship between Mindfulness, Depression, Anxiety, and Quality of Life in Individuals With Schizophrenia Spectrum Disorders. Front. Psychol. 12:708808. doi: 10.3389/fpsyg.2021.708808.

厚生労働省（online).「事業協同組合等算定特例」（特定事業主特例）の概要. https://www.mhlw.go.jp/content/000873534.pdf　（2022年１月５日アクセス）

Pallanti, S., Quercioli, L., & Hollander, E. (2004). Social Anxiety in Outpatients with Schizophrenia: A Relevant Cause of Disability. Am J Psychiatry, 161, 53-58.

附録４　特例適用者以外の労働時間区分

当事者質問紙調査では、現在の１週間当たりの労働時間区分について、①　５つの選択肢の中から１つを選ぶことを求めたうえで、②　その満足度について、「とても満足」、「やや満足」、「やや不満足」、「全く不満足」の４段階で評価するよう求めた。このうち、「第１回　当事者質問紙調査」における　②　の結果については、第４章で述べた。

一方、①　については、特例適用者の場合、「20 時間以上 30 時間未満」の者しかいないため、第４章では提示しなかった。しかし、本調査では、それ以外の労働時間区分に属する者からも多くの回答があった。これらの者は、本調査研究報告書においては「特例適用者以外」と呼称し、特例適用者であることが確認できない者として、分析対象にしてこなかったが、様々な労働時間区分で継続意志やフルタイム移行意志を検討することができれば、精神障害者の労働時間調整について有益な情報になりうる。もちろん、あいまいさを含むデータであるという制約を考慮したうえで、今後、精神障害者の労働時間について検討する際のひとつ参考値として、特例適用者以外の労働時間区分をこの附録に掲載する。併せて、労働時間区分別の労働時間満足度、継続意志、フルタイム移行意志も示す。

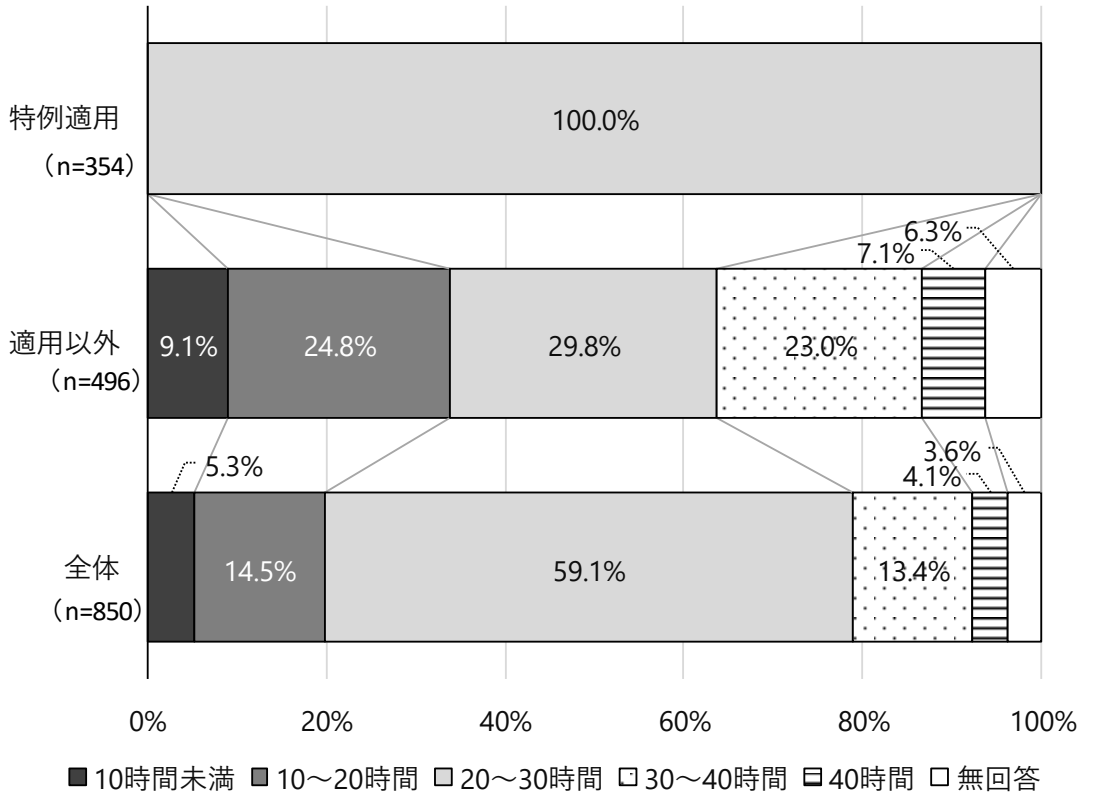
なお、情報の提示に当たっては、比較可能性を考慮し、特例適用者（354 名）と特例適用者以外の者（496 名）を併記する。

１　１週間当たりの労働時間区分

ここでは特例適用者 354 名及び特例適用者以外 496 名の結果を表附４－１、図附４－１に示す。

表附４－１　１週間当たりの労働時間区分

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
10時間未満	0	(0.0%)	45	(9.1%)	45	(5.3%)
10～20時間	0	(0.0%)	123	(24.8%)	123	(14.5%)
20～30時間	354	(100.0%)	148	(29.8%)	502	(59.1%)
30～40時間	0	(0.0%)	114	(23.0%)	114	(13.4%)
40時間	0	(0.0%)	35	(7.1%)	35	(4.1%)
無効回答	0	(0.0%)	31	(6.3%)	31	(3.6%)
合計	354	(100.0%)	496	(100.0%)	850	(100.0%)



※ 特例適用=特例適用者，適用以外=特例適用者以外

図附４－１　１週間当たりの労働時間区分

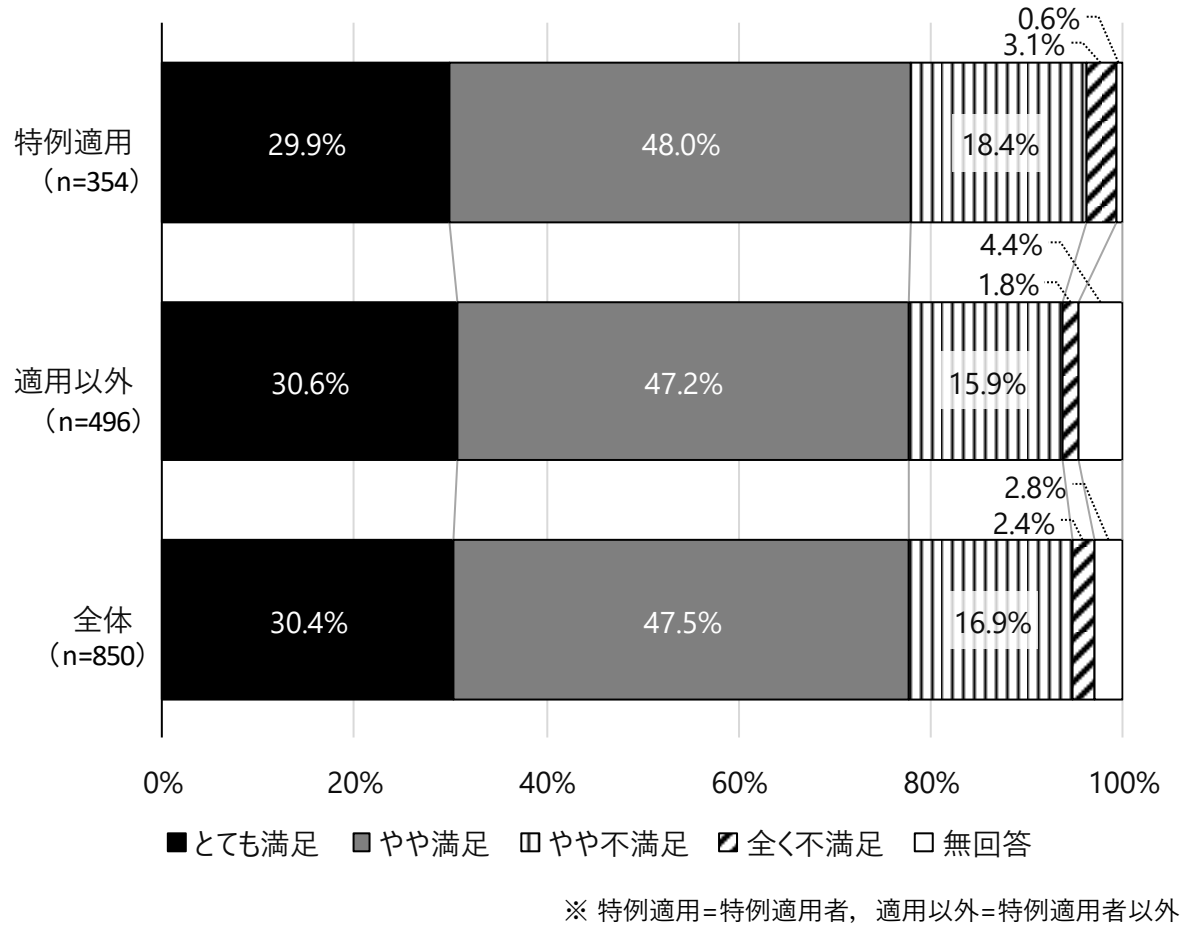
特例適用者以外については、「20 時間以上 30 時間未満」が最大のカテゴリーではあるものの、「10 時間以上 20 時間未満」と「30 時間以上 40 時間未満」のカテゴリーも同程度に大きくなっている。

２　労働時間の満足度

特例適用者 354 名及び特例適用者以外 496 名の結果を、表附４－２、図附４－２に示す。なお、特例適用者についての結果は、第４章で示したものと同じである。

表附４－２　労働時間の満足度

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
満足計	276	(78.0%)	386	(77.8%)	662	(77.9%)
不満足計	76	(21.5%)	88	(17.7%)	164	(19.3%)
とても満足	106	(29.9%)	152	(30.6%)	258	(30.4%)
やや満足	170	(48.0%)	234	(47.2%)	404	(47.5%)
やや不満足	65	(18.4%)	79	(15.9%)	144	(16.9%)
全く不満足	11	(3.1%)	9	(1.8%)	20	(2.4%)
無回答	2	(0.6%)	22	(4.4%)	24	(2.8%)
合計	354	(100.0%)	496	(100.0%)	850	(100.0%)



※ 特例適用=特例適用者，適用以外=特例適用者以外

図附４－２　労働時間の満足度

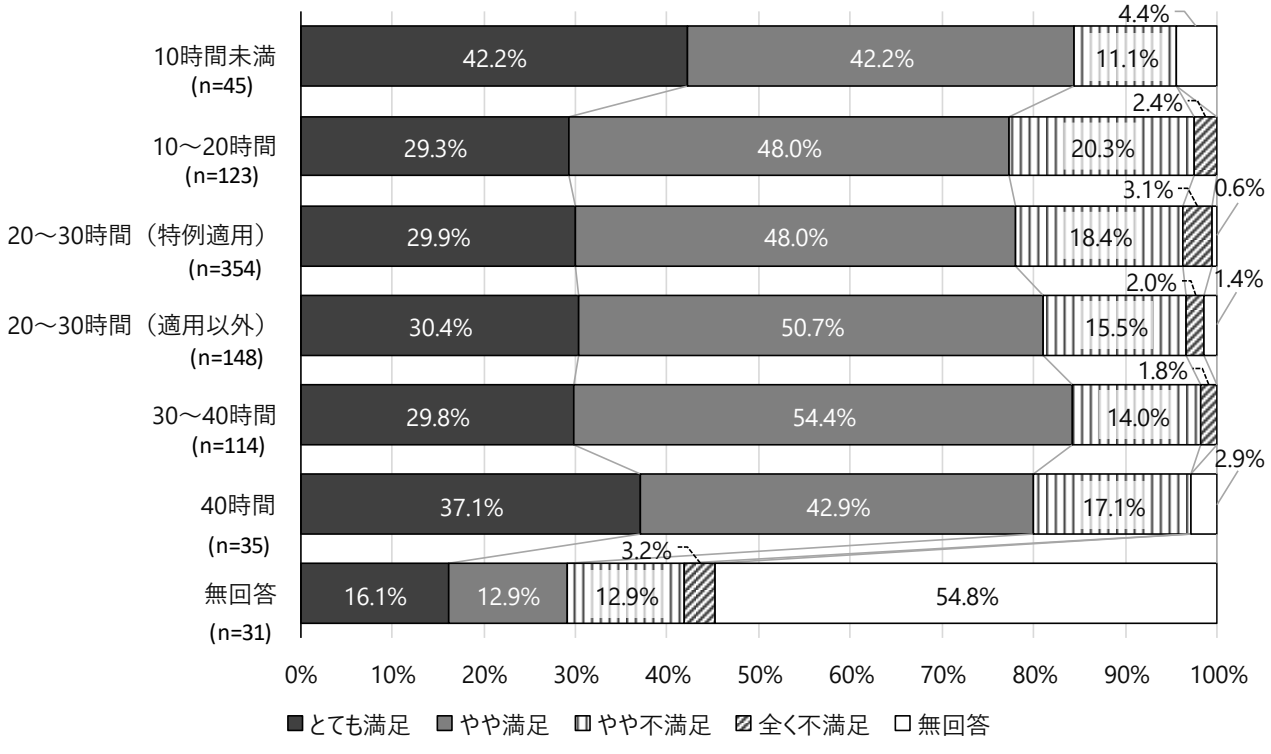
労働時間を「満足」とする回答（「とても満足」＋「やや満足」）は、特例適用者で 276 名（78.0%）、適用者以外で 386 名（77.8%）であり、いずれの群においても８割弱が現在の労働時間に満足していた。また、満足度の回答比率は、特例適用者か特例適用者以外かで目立った差は見られなかった。

３　労働時間区分ごとの満足度

１で１週間当たりの労働時間、２で労働時間の満足度を確認した。３では、労働時間区分ごとの労働時間満足度、すなわち１と２の関係性を検討する。集計結果を、表附４－３、図附４－３に示す。なお、「20 時間以上 30 時間未満」の労働時間区分については、特例適用者と特例適用者以外に分けて示す。

表附４－３　労働時間区分ごとの満足度

	満足計	不満足計	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	無回答	合計
10時間未満	38	5	19	19	5	0	2	45
	(84.4%)	(11.1%)	(42.2%)	(42.2%)	(11.1%)	(0.0%)	(4.4%)	(100.0%)
10～20時間	95	28	36	59	25	3	0	123
	(77.2%)	(22.8%)	(29.3%)	(48.0%)	(20.3%)	(2.4%)	(0.0%)	(100.0%)
20～30時間	276	76	106	170	65	11	2	354
(特例適用者)	(78.0%)	(21.5%)	(29.9%)	(48.0%)	(18.4%)	(3.1%)	(0.6%)	(100.0%)
20～30時間	120	26	45	75	23	3	2	148
(特例適用者以外)	(81.1%)	(17.6%)	(30.4%)	(50.7%)	(15.5%)	(2.0%)	(1.4%)	(100.0%)
30～40時間	96	18	34	62	16	2	0	114
	(84.2%)	(15.8%)	(29.8%)	(54.4%)	(14.0%)	(1.8%)	(0.0%)	(100.0%)
40時間	28	6	13	15	6	0	1	35
	(80.0%)	(17.1%)	(37.1%)	(42.9%)	(17.1%)	(0.0%)	(2.9%)	(100.0%)
無回答	9	5	5	4	4	1	17	31
	(29.0%)	(16.1%)	(16.1%)	(12.9%)	(12.9%)	(3.2%)	(54.8%)	(100.0%)
合計	662	164	258	404	144	20	24	850
	(77.9%)	(19.3%)	(30.4%)	(47.5%)	(16.9%)	(2.4%)	(2.8%)	(100.0%)



※ 特例適用=特例適用者，適用以外=特例適用者以外

図附４－３　労働時間区分ごとの満足度

「満足」(「とても満足」＋「やや満足」) とする者がいずれの労働時間区分でも８割から９割であり（10時間未満：84.4%、10~20 時間：77.2%、20～30 時間（特例適用）：78.0%、20～30 時間（適用以外）：81.1%、30～40 時間：84.2%、40 時間：80.0%)、「不満足」(「やや不満足」＋「全く不満足」) を大きく上回った。一方で、労働時間区分間で満足度の回答比率を比べると、10 時間未満、40 時間で「とても

満足」とする回答がやや多くなっているほかは、目立った差は無いように見える。

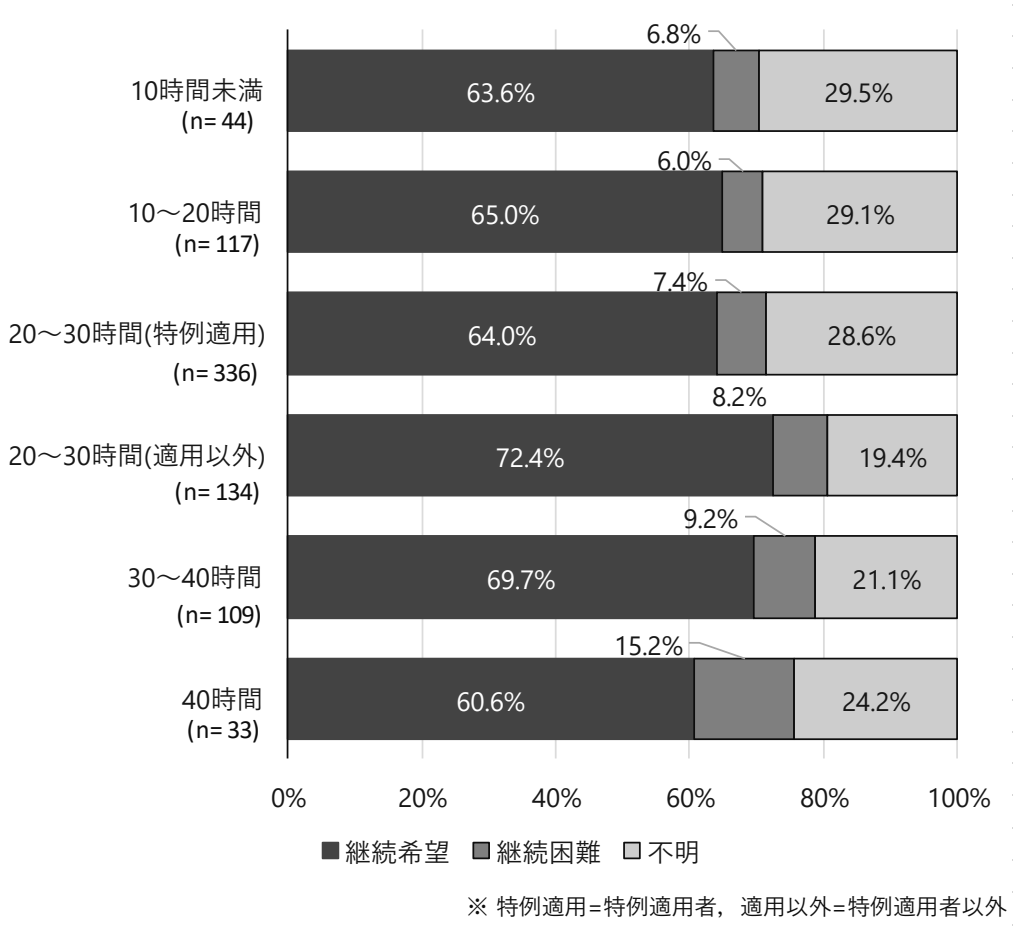
４　継続意志との関係

継続意志と労働時間との関係を検討するため、継続意志と労働時間の各カテゴリーとのクロス集計を行う。その際、継続意志のカテゴリーは、継続意志と他の変数との関係を検討した第４章第３節２（１）に合わせ、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の３カテゴリーを用いる。また、同様に、労働時間区分のカテゴリーからは無回答を除外する。

集計の結果を表附４－４、図附４－４に示す。

表附４－４　労働時間区分ごとの継続意志

	継続希望	継続困難	不明	合計
10時間未満	28	3	13	44
	(63.6%)	(6.8%)	(29.5%)	(100.0%)
10～20時間	76	7	34	117
	(65.0%)	(6.0%)	(29.1%)	(100.0%)
20～30時間	215	25	96	336
(特例適用者)	(64.0%)	(7.4%)	(28.6%)	(100.0%)
20～30時間	97	11	26	336
(特例適用者以外)	(28.9%)	(3.3%)	(7.7%)	(100.0%)
30～40時間	76	10	23	109
	(69.7%)	(9.2%)	(21.1%)	(100.0%)
40時間	20	5	8	33
	(60.6%)	(15.2%)	(24.2%)	(100.0%)
合計	415	50	174	639
	(64.9%)	(7.8%)	(27.2%)	(100.0%)



図附４－４　労働時間区分ごとの継続意志

いずれの労働時間区分においても「継続希望」が６割を超えており、次いで「不明」が２～３割程度、「継続困難」が「40 時間」以外の時間区分で１割以下であった。「40 時間」は、「継続困難」が 15.2%であったが、サンプルサイズが最も小さいカテゴリーであるため、回答比率のばらつきがやや大きくなった可能性がある。以上のことから、すべての労働時間区分で、継続意志の回答比率は比較的一定であるように見える。

なお、特例適用者と特例適用者以外のデータは、第４章第３節３で示したものと同じだが、無回答を除外しているため、回答比率は異なっている。

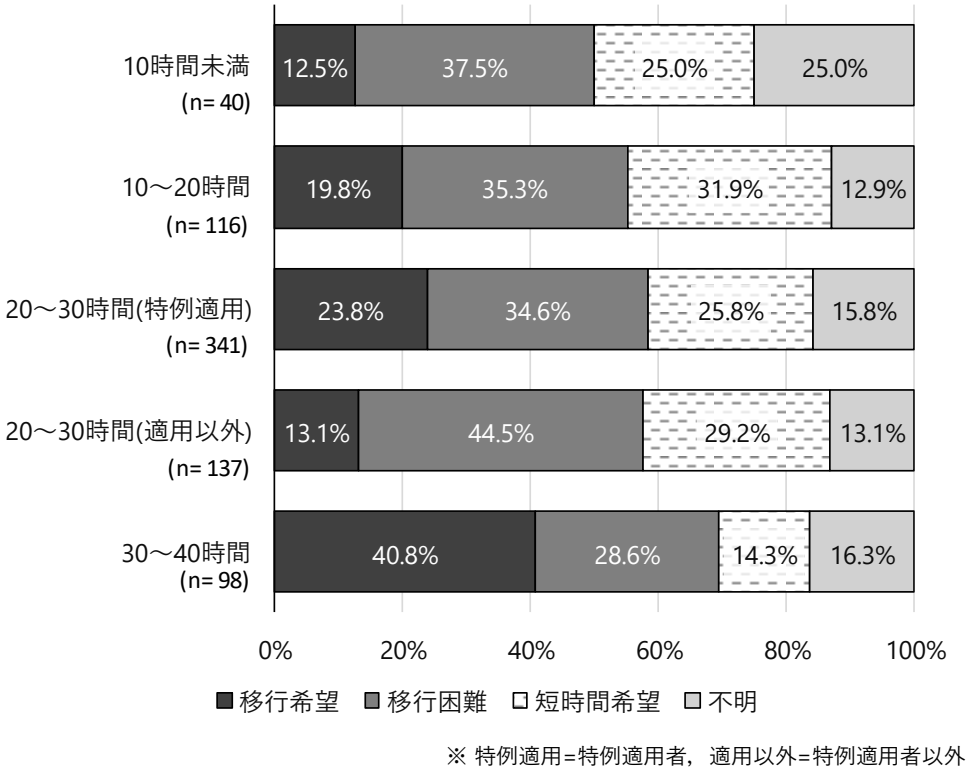
５　フルタイム移行意志との関係

フルタイム移行意志と労働時間との関係を検討するため、フルタイム移行意志と労働時間の各カテゴリーとのクロス集計を行う。その際、フルタイム移行意志のカテゴリーは、フルタイム移行意志と他の変数との関係を検討した第４章第３節２（２）に合わせ、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の４カテゴリーを用いる。また、同様に、労働時間区分のカテゴリーから無回答と、すでにフルタイムでの労働を行っていると考えられる「40 時間」の者は除外する。

集計の結果を表附４－５、図附４－５に示す。

表附４－５　労働時間区分ごとのフルタイム移行意志

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明	合計
10時間未満	5	15	10	10	40
	(12.5%)	(37.5%)	(25.0%)	(25.0%)	(100.0%)
10～20時間	23	41	37	15	116
	(19.8%)	(35.3%)	(31.9%)	(12.9%)	(100.0%)
20～30時間	81	118	88	54	341
(特例適用者)	(23.8%)	(34.6%)	(25.8%)	(15.8%)	(100.0%)
20～30時間	18	61	40	18	137
(特例適用者以外)	(13.1%)	(44.5%)	(29.2%)	(13.1%)	(100.0%)
30-40時間	40	28	14	16	98
	(40.8%)	(28.6%)	(14.3%)	(16.3%)	(100.0%)
合計	167	263	189	113	732
	(22.8%)	(35.9%)	(25.8%)	(15.4%)	(100.0%)



※ 特例適用=特例適用者，適用以外=特例適用者以外

図附４－５　労働時間区分ごとのフルタイム移行意志

「移行希望」と回答した者が、「10 時間未満」から労働時間が増えるにつれて増加しているように見える。特に「30 時間以上 40 時間未満」の者のうち 40 名（40.8%）が「移行希望」と回答していた。

なお、特例適用者と特例適用者以外のデータは、第４章第３節３で示したものと同じだが、無回答を除外しているため、回答比率は異なっている。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

https://www.nivr.jeed.go.jp/

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第３２条１項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第３２条２項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話　０４３－２９７－９０６７

FAX　０４３－２９７－９０５７

調査研究報告書　No.161

精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査

～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～

編集・発行　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
〒261-0014
千葉市美浜区若葉3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日　2022年3月

印刷・製本　情報印刷株式会社

©2022 障害者職業総合センター

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。