

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

**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。厚く御礼申し上げます。

<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

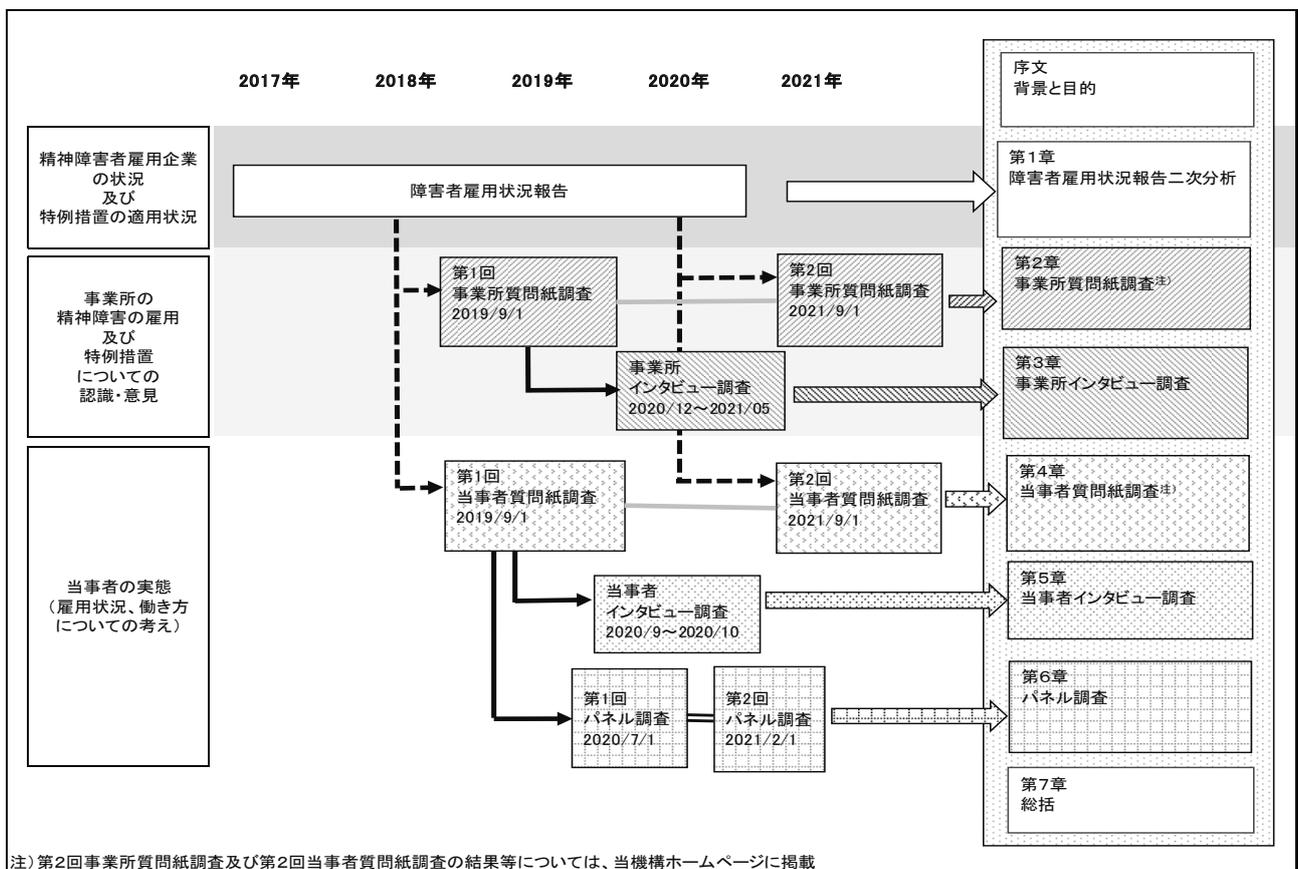
概要	1
序文 背景と目的	9
第1章 障害者雇用状況報告の二次分析	17
第1節 目的と手法	17
第2節 結果	18
第3節 小括	94
第2章 事業所質問紙調査	95
第1節 目的	95
第2節 手法	96
第3節 事業所質問紙調査の量的な分析	98
第4節 自由記述における質的分析	201
第5節 小括	220
第3章 事業所インタビュー調査	223
第1節 目的と手法	223
第2節 結果	226
第3節 考察	243
第4節 小括	247
第4章 当事者質問紙調査	249
第1節 目的	250
第2節 手法	250
第3節 当事者質問紙調査の量的な分析	251
第4節 自由記述における質的分析	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イルス感染症の影響	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回の実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回の実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績が明らかになり、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を示唆された。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せら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で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った選択肢もあるが、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、他の効果との結びつ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で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

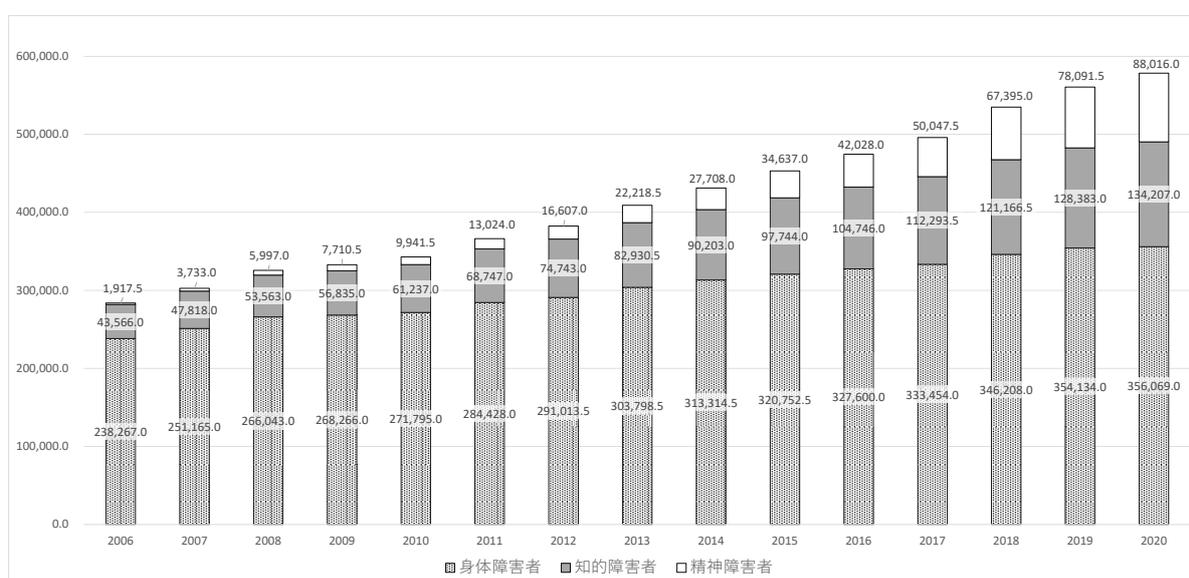
序文 背景と目的

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、雇用率対象の取扱い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い 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
		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
		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。

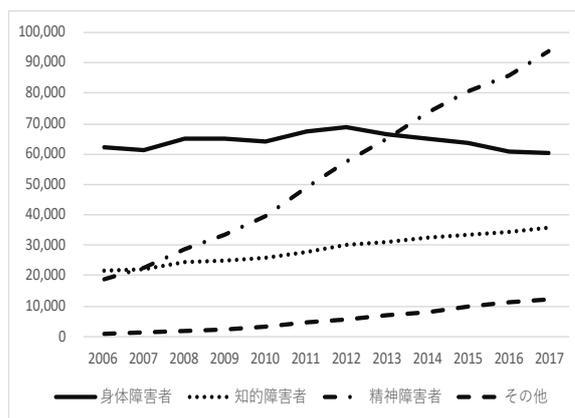
障害者雇用状況報告の集計結果にみられる雇用精神障害者の増加の背景には、新規求職申込件数と就職件数の増加に見られるような労働市場において精神障害者の占める割合が大きくなっている状況があると考えられる。

（2）特例措置について

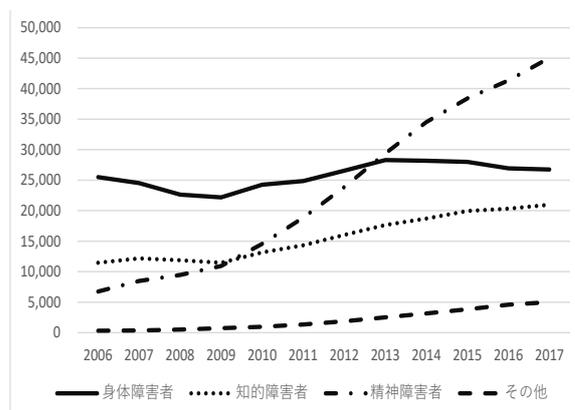
特例措置は、上述のとおり、精神障害者である短時間労働者について、従来0.5カウントであったところを、1カウントとする制度である。この措置の対象は、①雇入れから3年以内の者、又は②精神障害者保健福祉手帳の取得から3年以内の者という要件がある。また、この措置は2023年3月までの暫定的な措置である（厚生労働省2018）。

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



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）

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ことを見た上で、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経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。

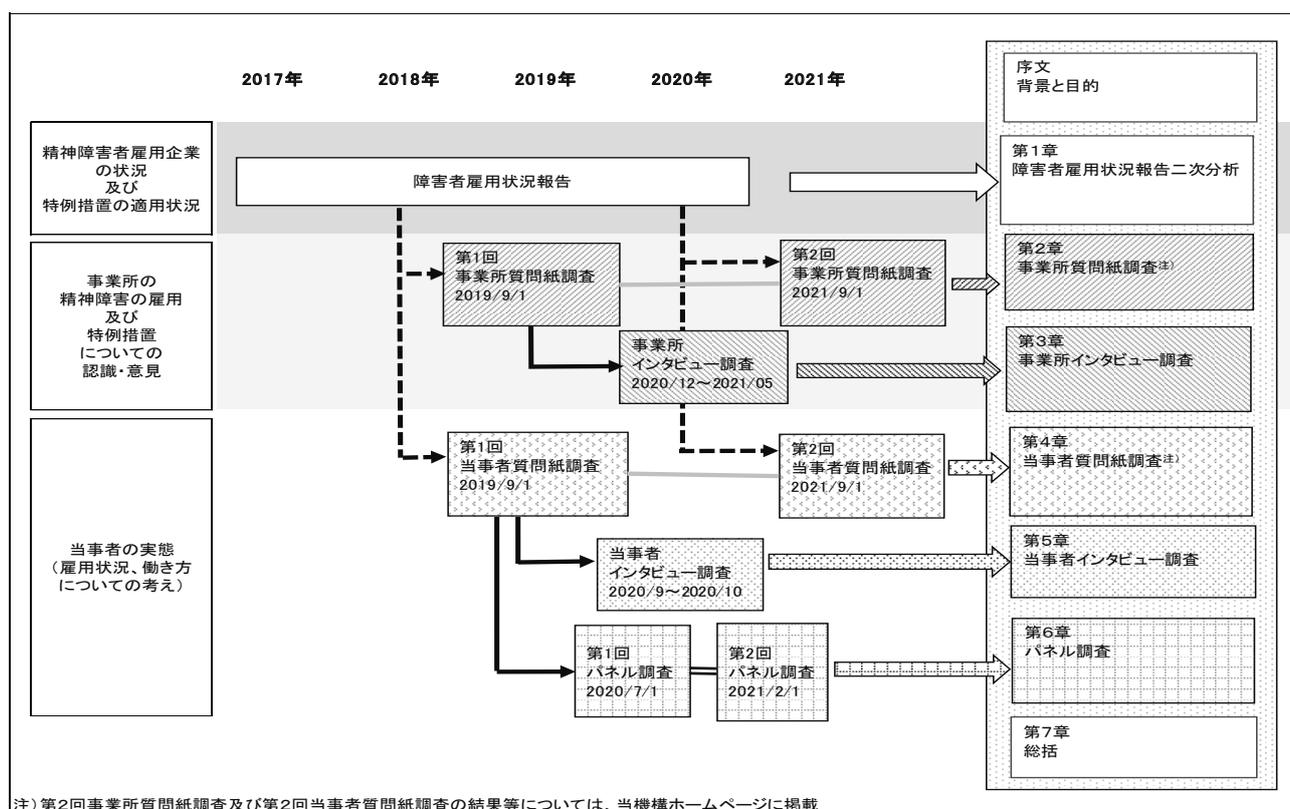
② 2020年以降流行が続く新型コロナウイルス感染症の社会的な影響は大きく、調査結果について、2019年と2021年の比較を行うことは適当ではないと考えられた。

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



注) 第2回事業所質問紙調査及び第2回当事者質問紙調査の結果等については、当機構ホームページに掲載

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、二重線をつないでいる。

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

