

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）。

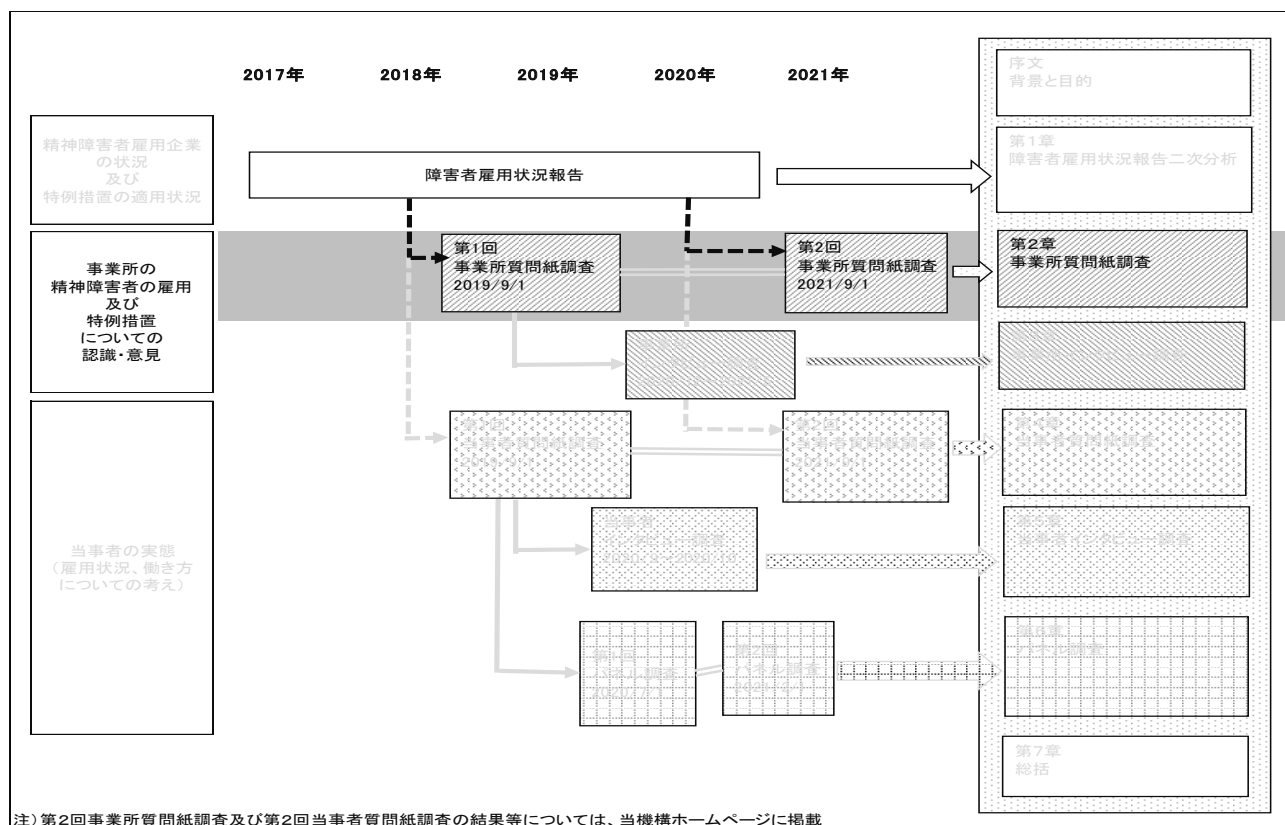


図2-1 調査研究報告書における本章の位置づけ

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・デメリット
	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%

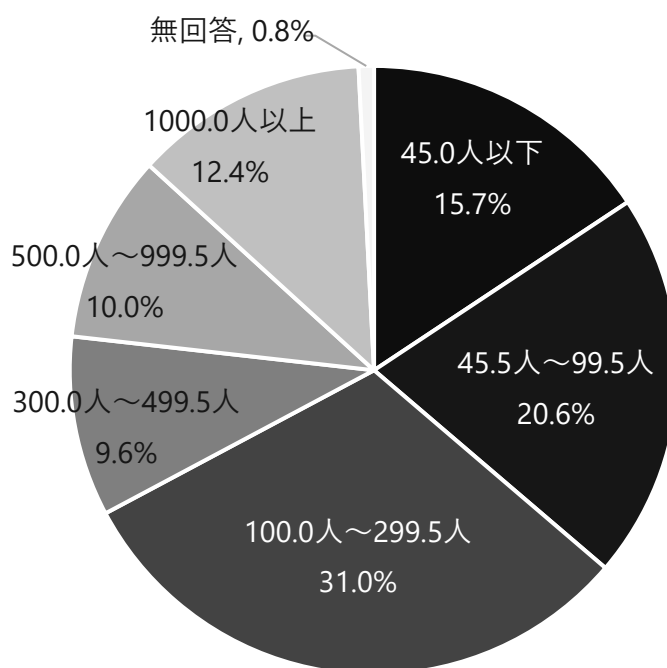


図 2－2 従業員規模 (n=491)

「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%

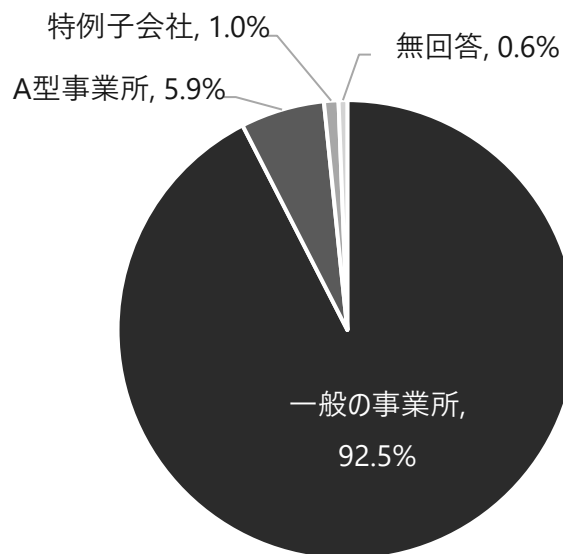


図 2－3 事業形態 (n=491)

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%

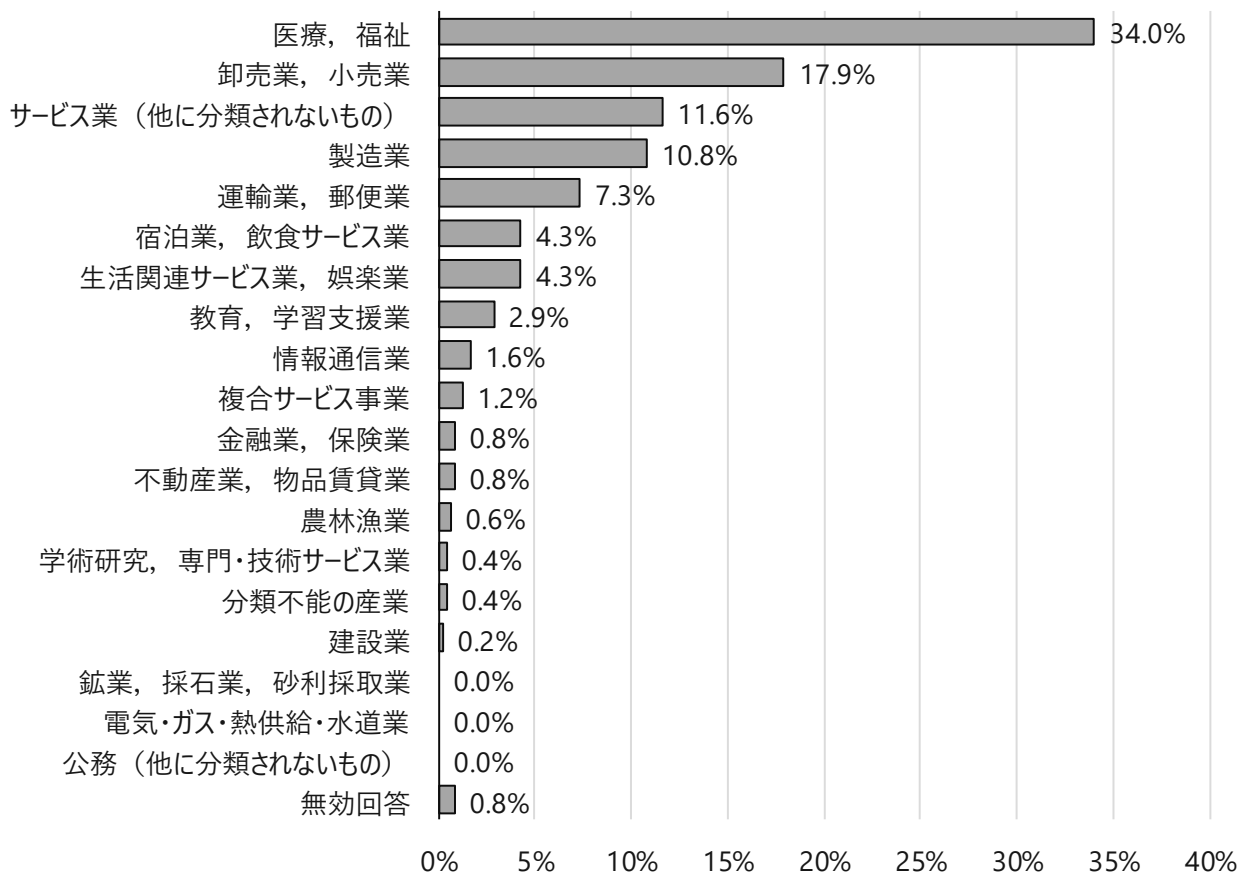


図 2-4 産業分類 (n=491)

「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%

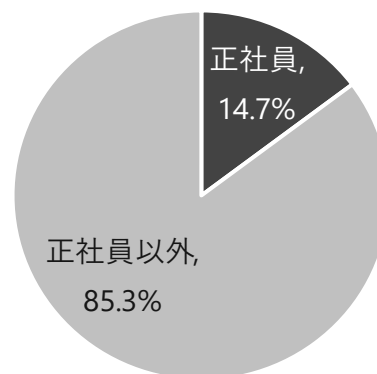


図 2－5 社員区分ごとの雇用状況（n=6,028）

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

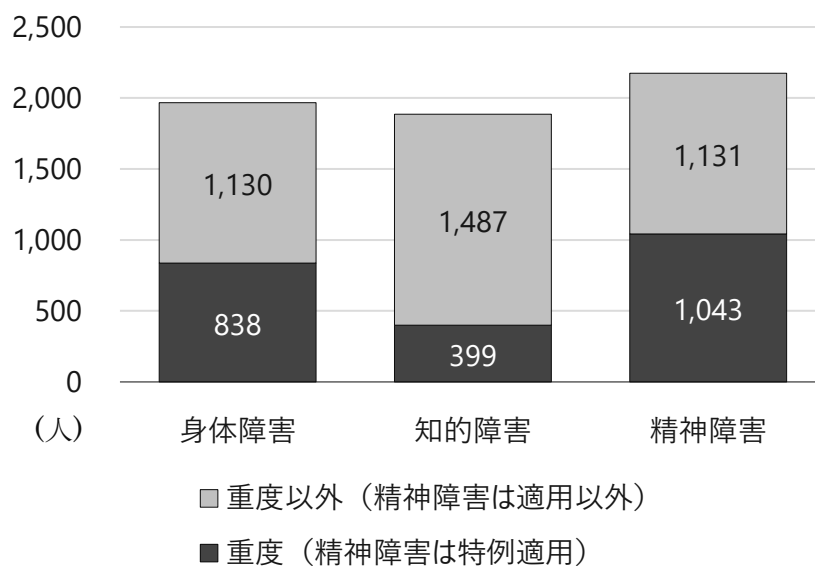
障害区分及び程度区分ごとの結果を、表2-8、図2-6に示す。程度区分は、精神障害のみ「重度／重度以外」ではなく「特例適用／適用以外（特例適用者／特例適用者以外）」であるため、障害区分ごとに示す。

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 42.6%	1,130 57.4%	1,968 100.0%	32.6%
知的障害	399 21.2%	1,487 78.8%	1,886 100.0%	31.3%
精神障害	1,043 48.0%	1,131 52.0%	2,174 100.0%	36.1%
縦計	2,280 37.8%	3,748 62.2%	6,028 100.0%	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%

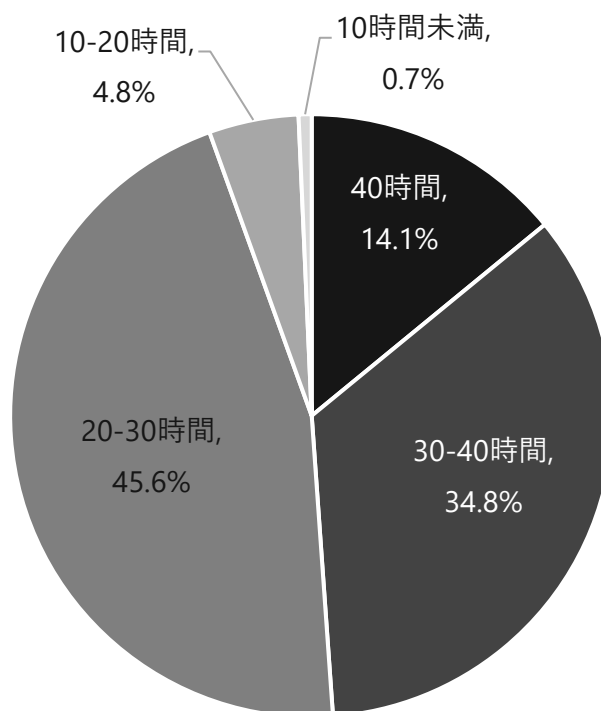


図2-7 労働時間ごとの雇用状況 (n=6,028)

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

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

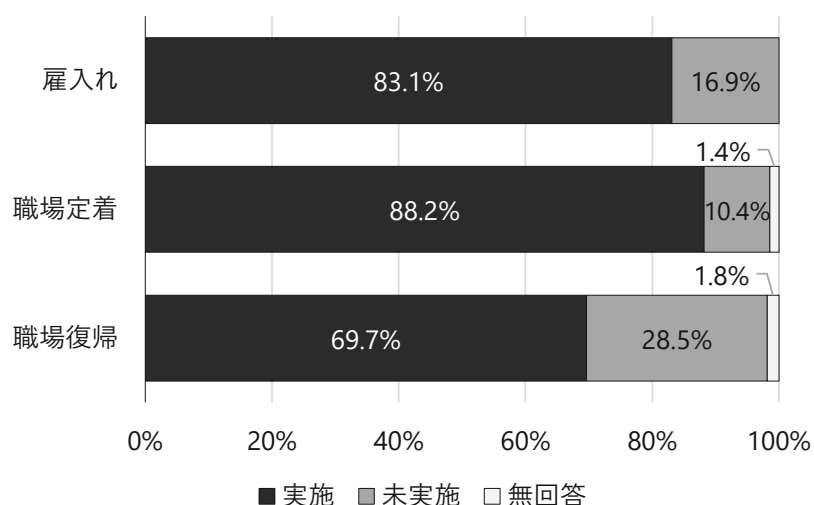


図 2－8 雇用管理の実施の有無（n=491）

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）

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

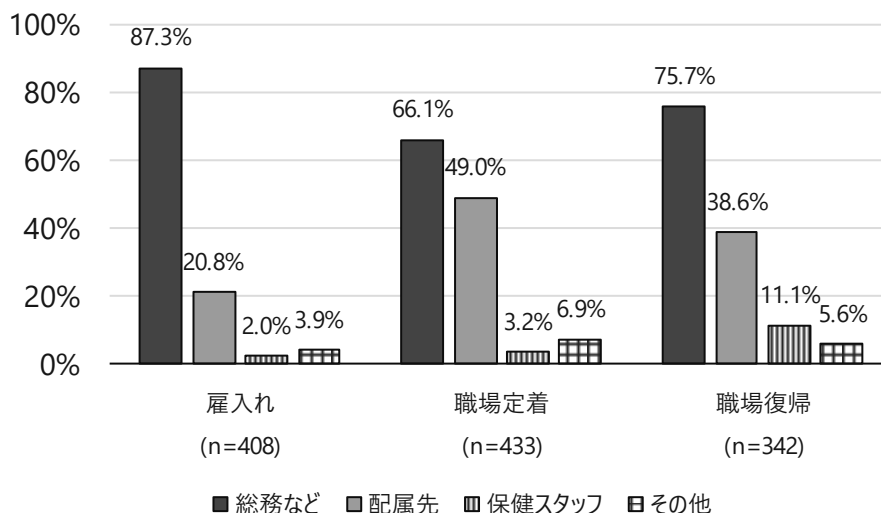


図2-9 各雇用管理を実施する担当部署（複数選択可）

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

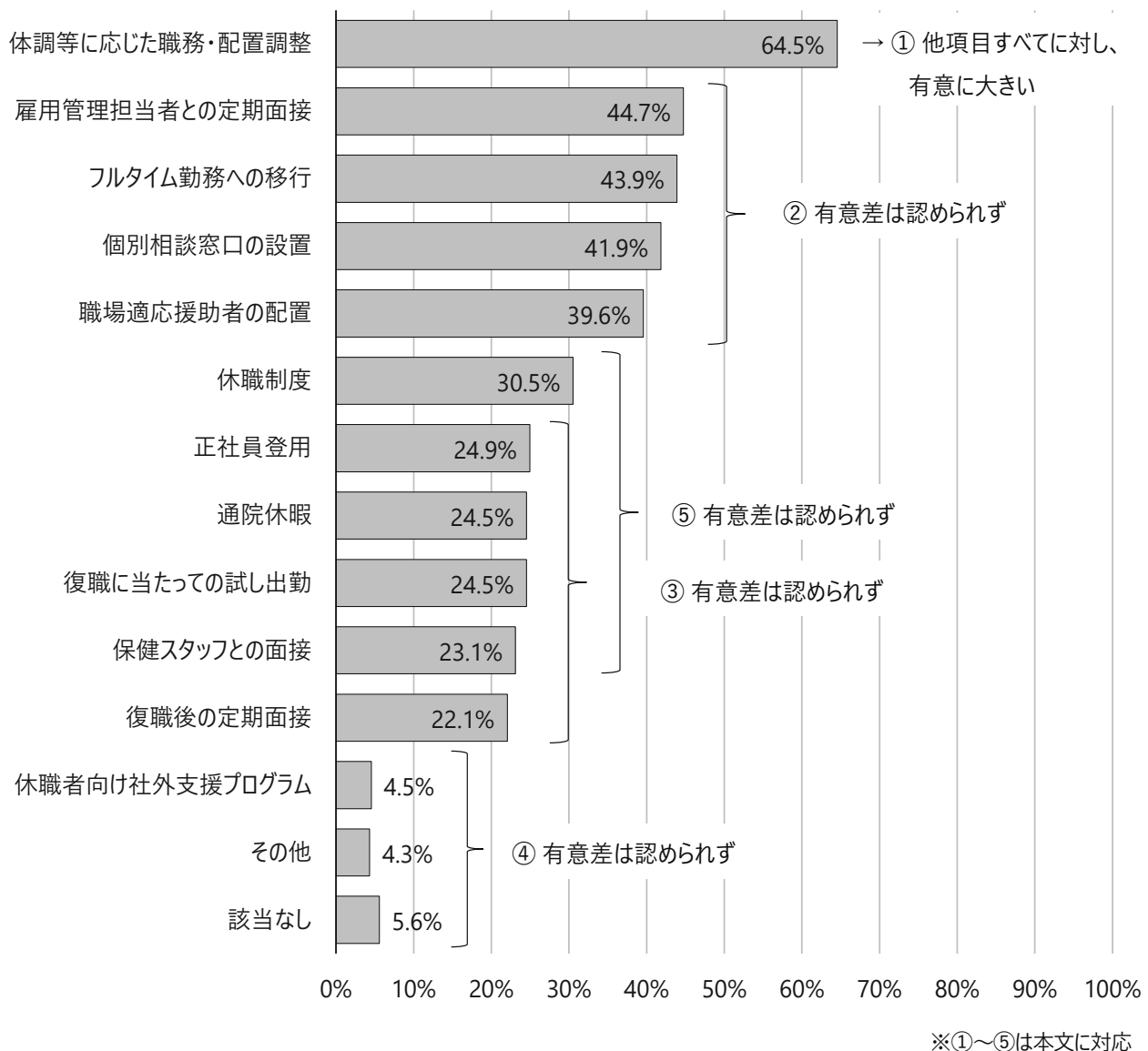


図2-10 精神障害者一般に対する支援制度 (n=485)

「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

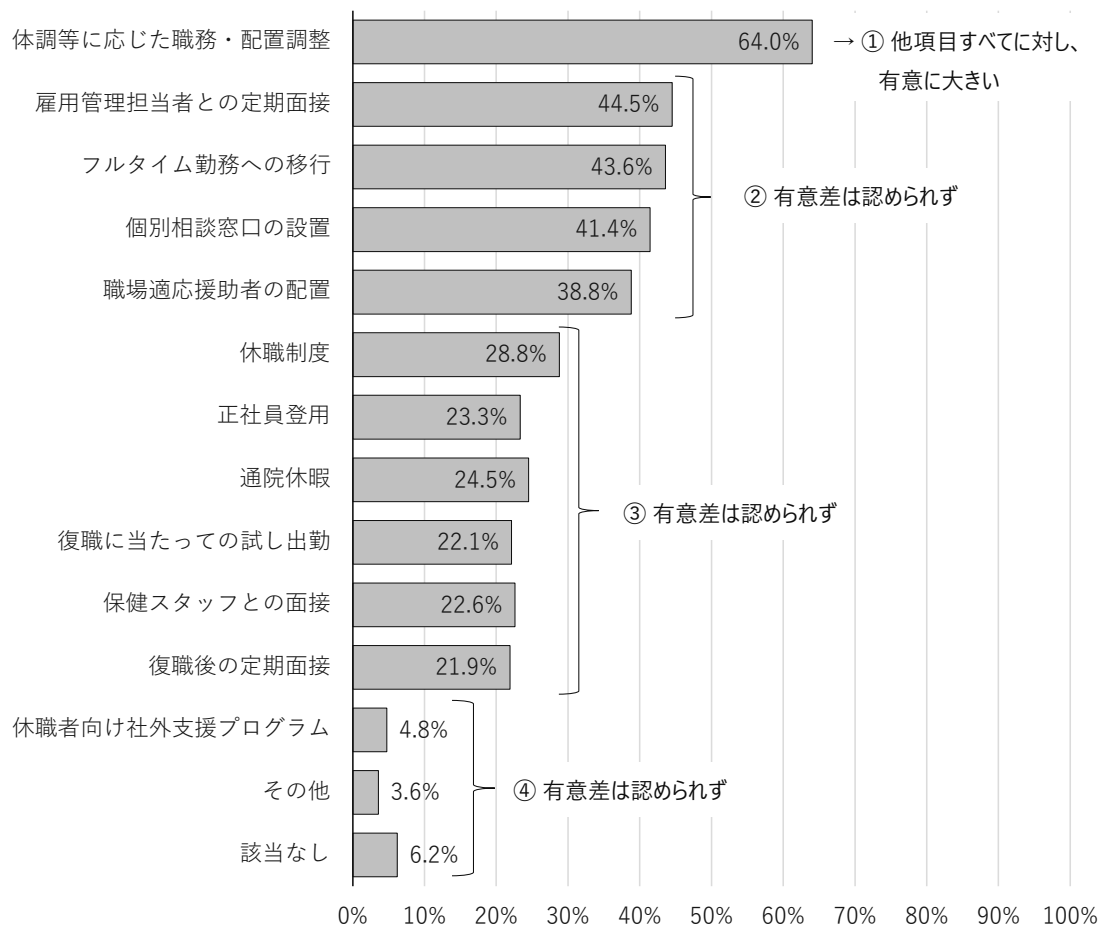


図 2-11 短時間で働く精神障害者に対する支援制度 (n=420)

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

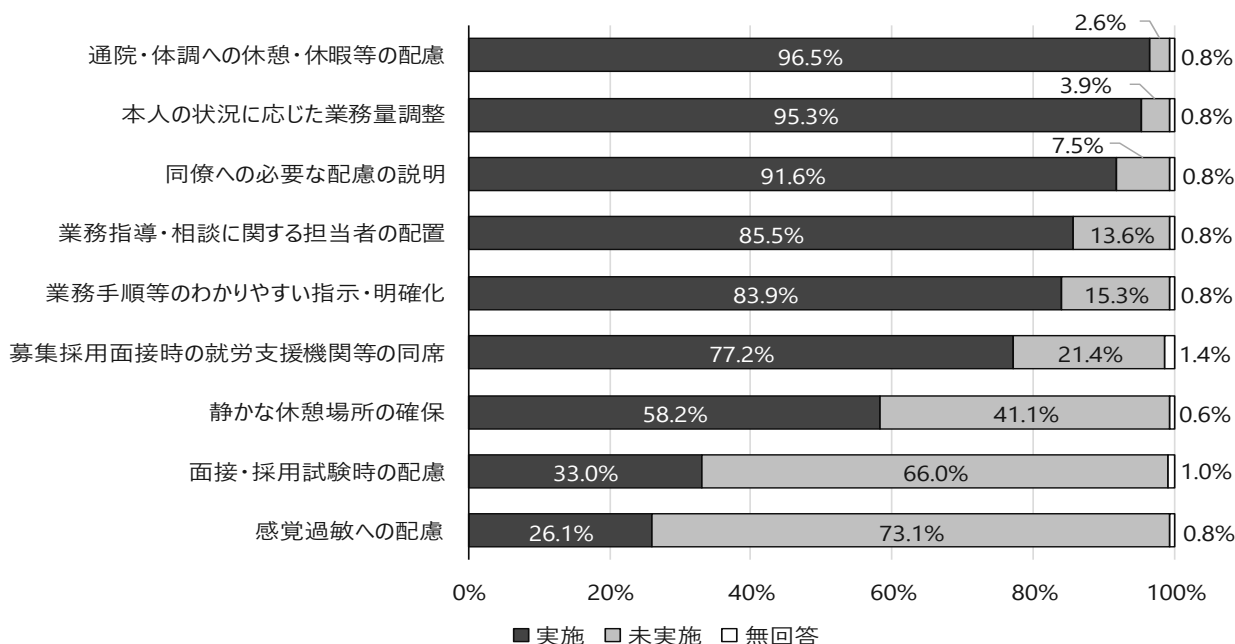


図2-12 合理的配慮の実施の有無 (n=491)

「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。

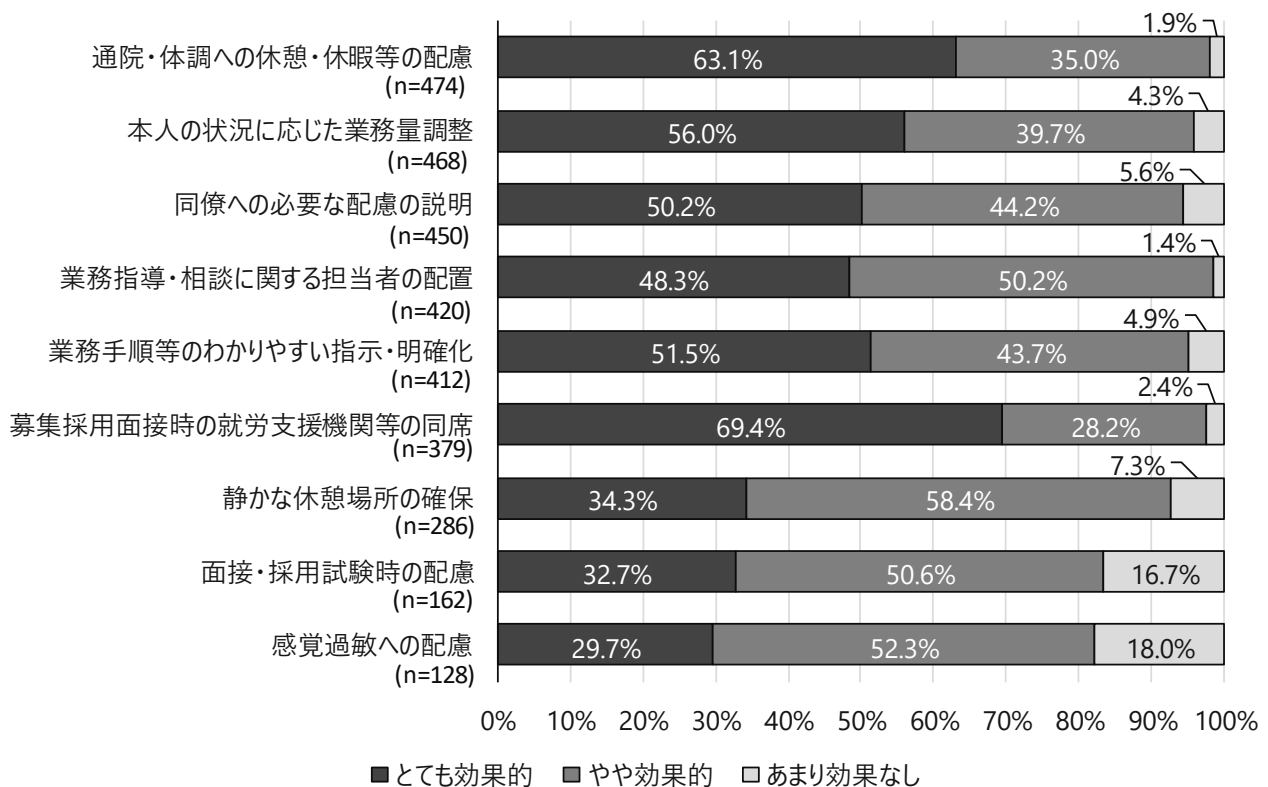


図 2-13 合理的配慮実施の効果

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

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

※ 「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」

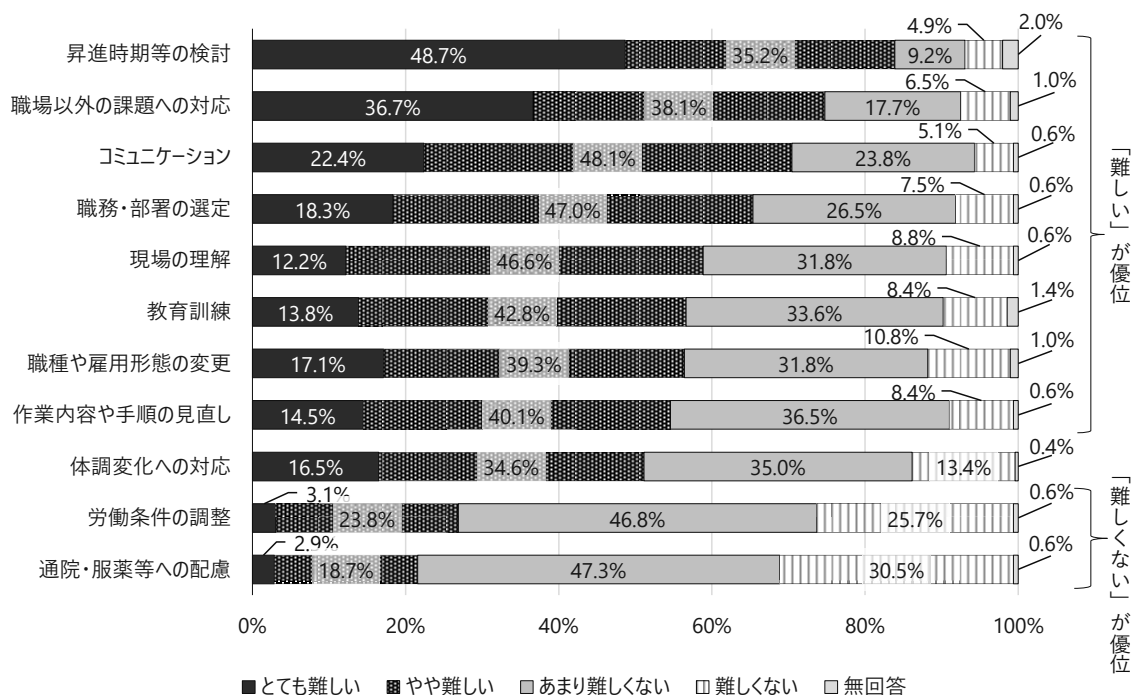


図 2-14 精神障害者雇用の難しさ (n=491)

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

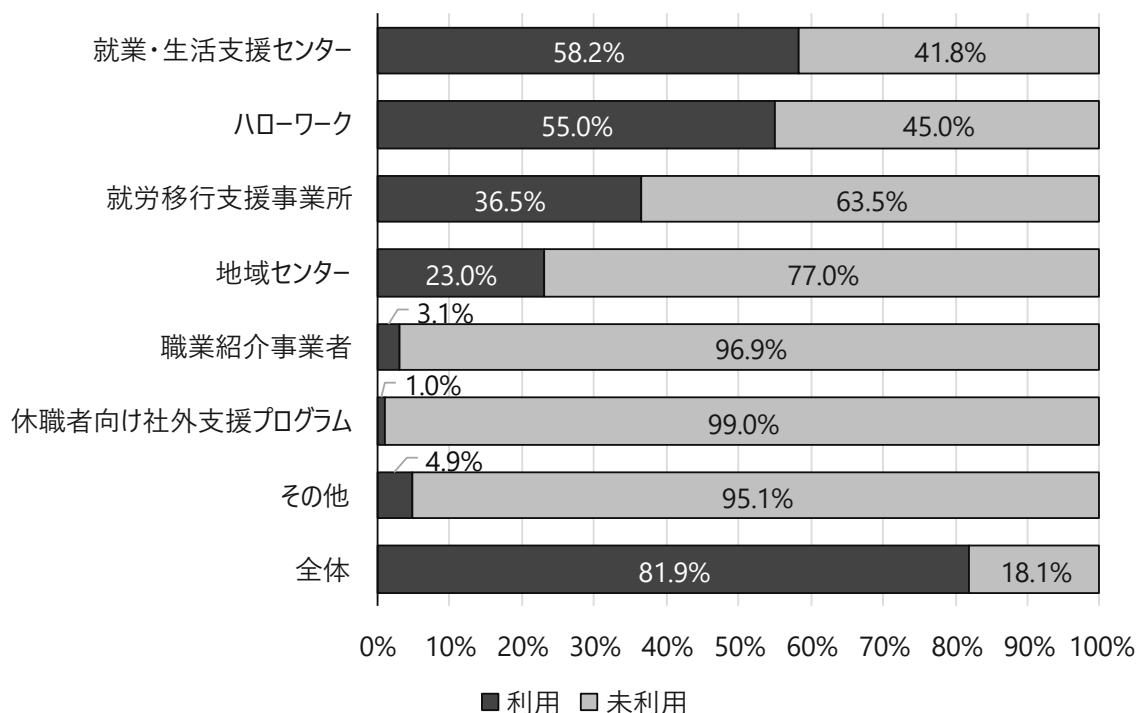


図2-15 各支援機関種の利用の有無 (n=491)

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

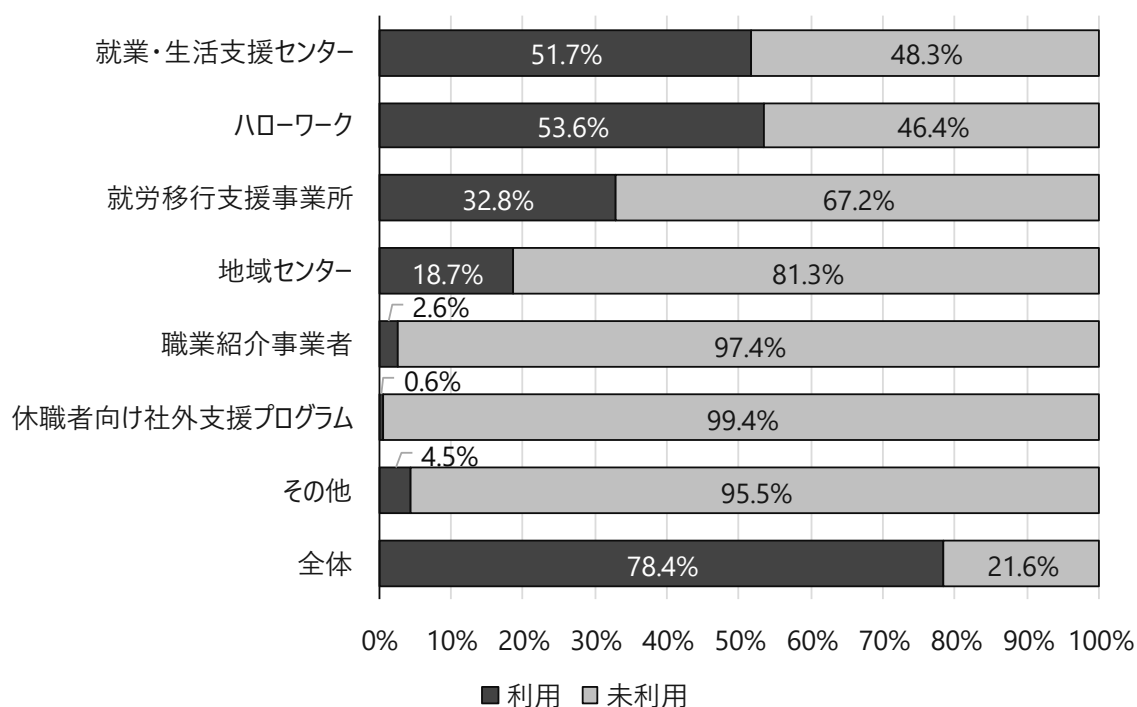


図 2-16 「雇入れ」における各支援機関種の利用の有無 (n=491)

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

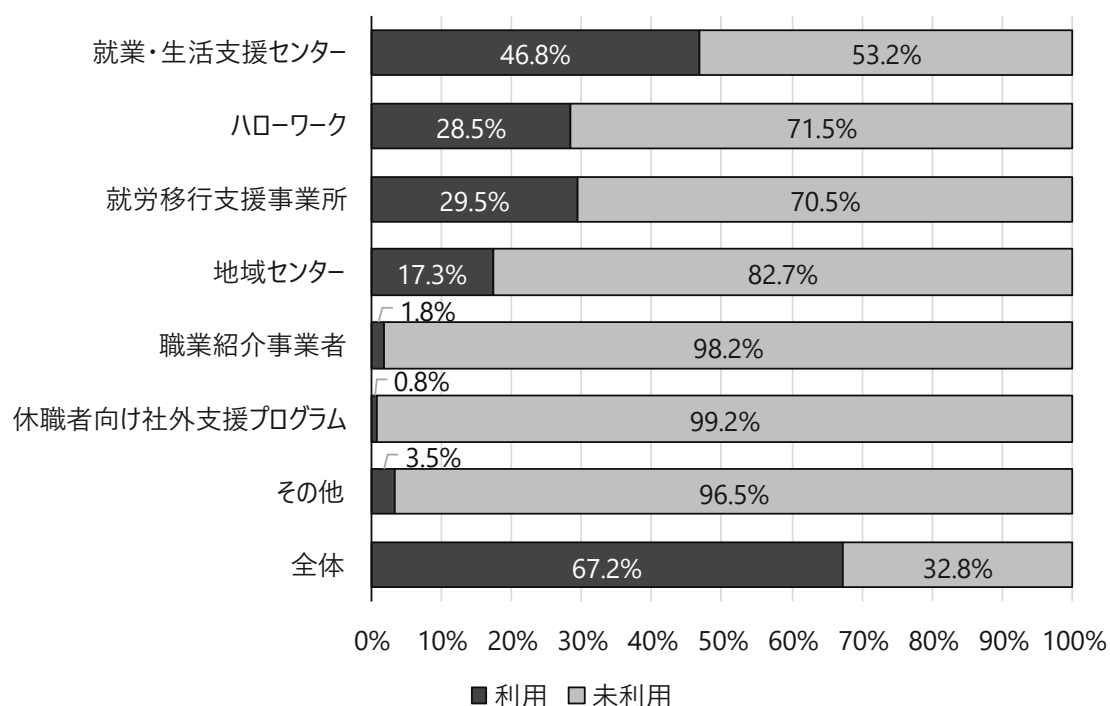


図 2-17 「職場定着」における各支援機関種の利用の有無 (n=491)

「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」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。

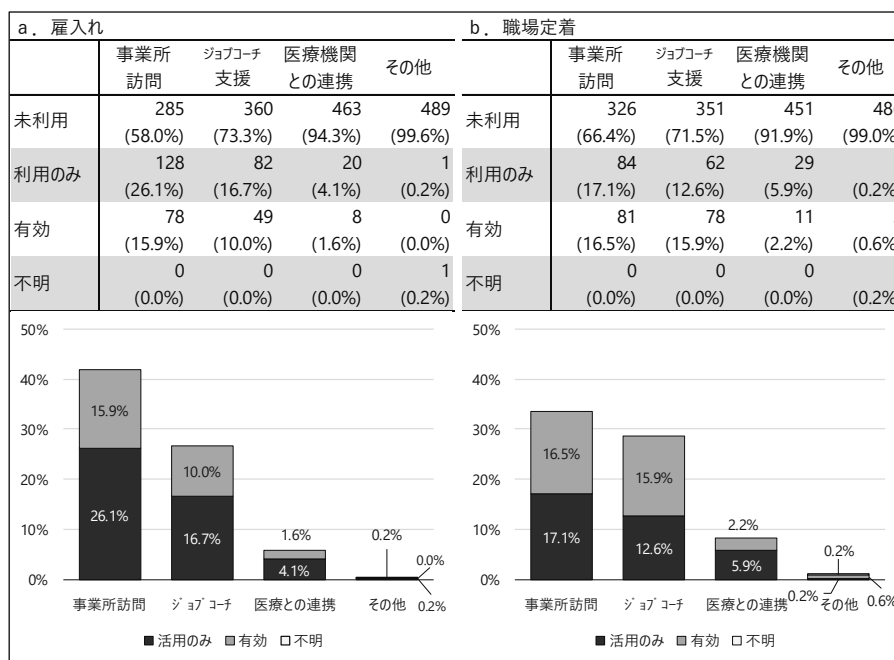


図2-18 利用した業務の種類ごとの「就業・生活支援センター」の支援メニュー (n=491)

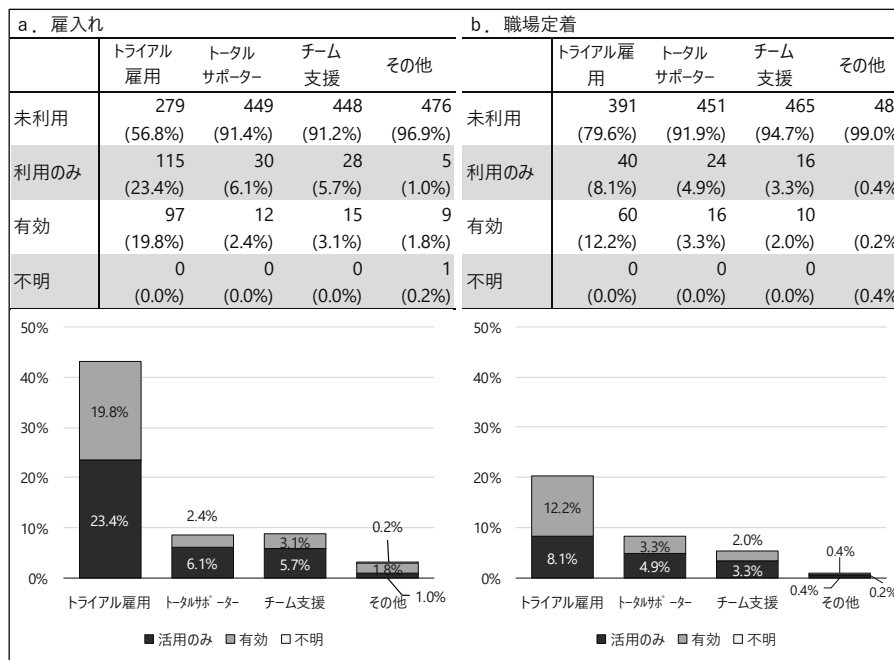


図2-19 利用した業務の種類ごとの「ハローワーク」の支援メニュー (n=491)

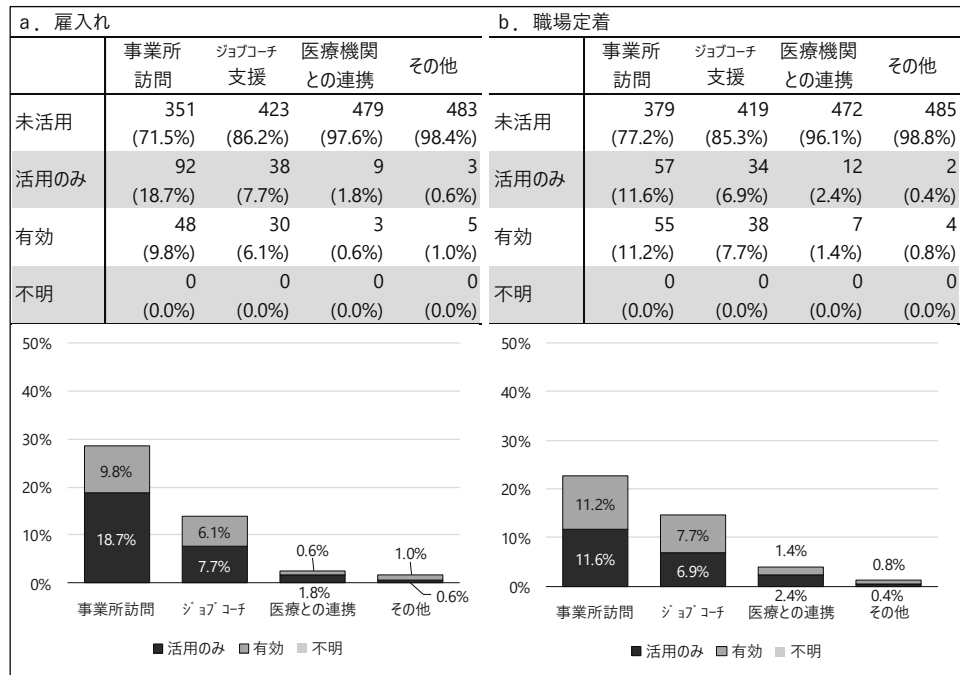


図 2-20 利用した業務の種類ごとの「就労移行支援事業所」の支援メニュー (n=491)

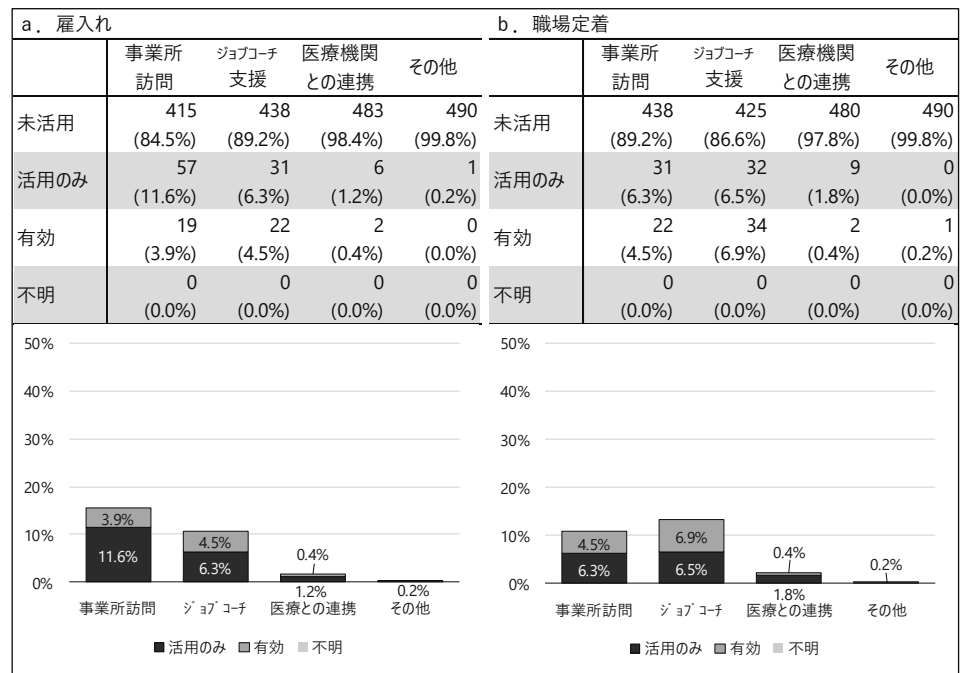


図 2-21 利用した業務の種類ごとの「地域センター」の支援メニュー (n=491)

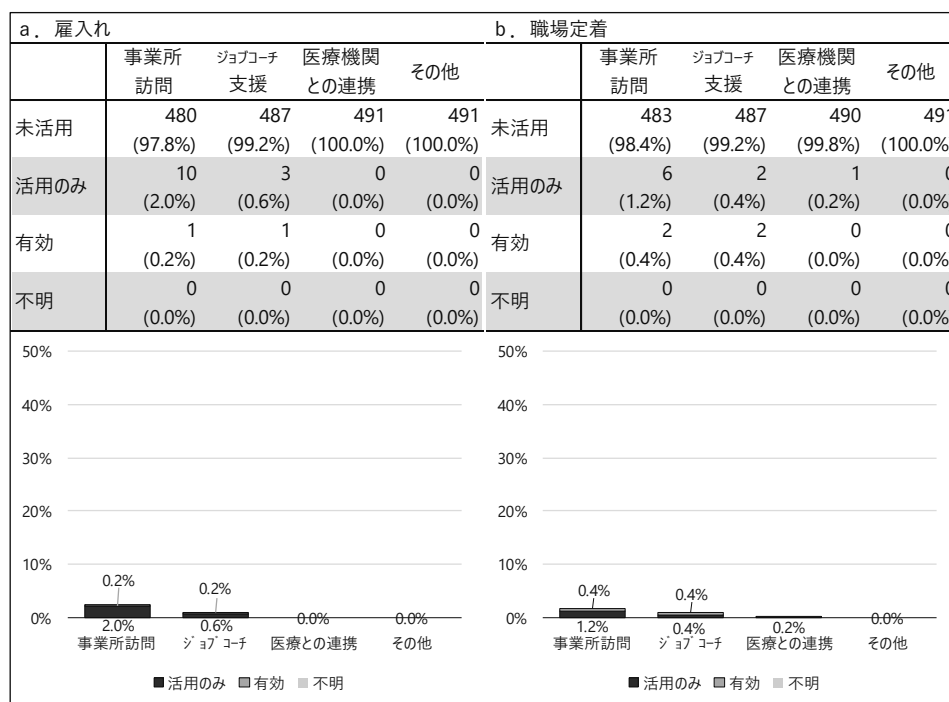


図2-22 利用した業務の種類ごとの「職業紹介事業者」の支援メニュー（n=491）

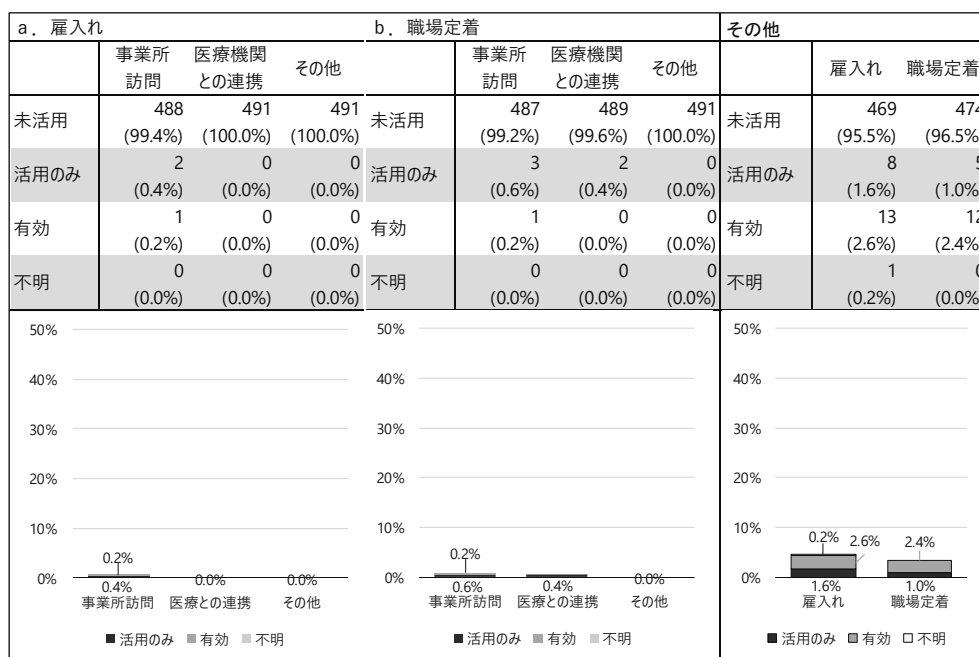


図2-23 利用した業務の種類ごとの「休職者向け社外支援プログラム」（左）及び「その他」（右）の支援メニュー（n=491）

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%

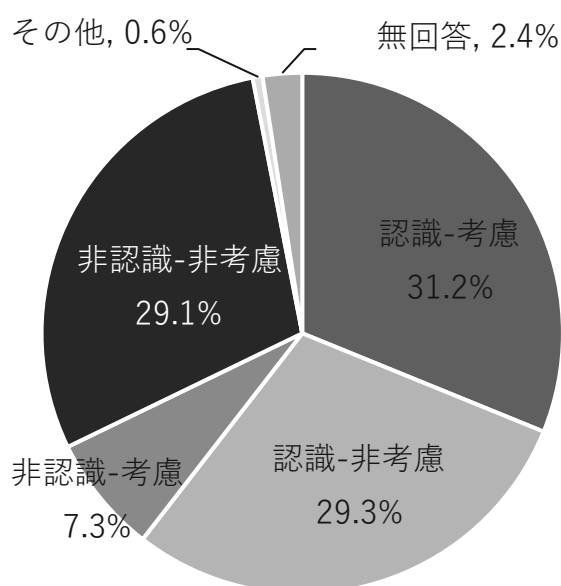


図 2-24 特例措置制度の活用状況 (n=491)

「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、 χ^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%

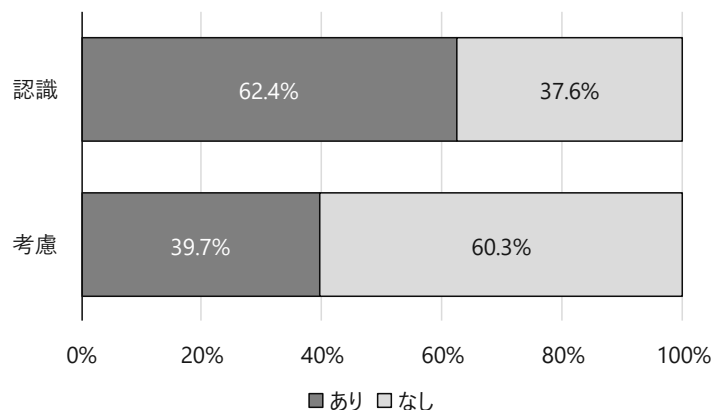


図2-25 特例措置制度の認識・考慮の有無 (n=476)

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

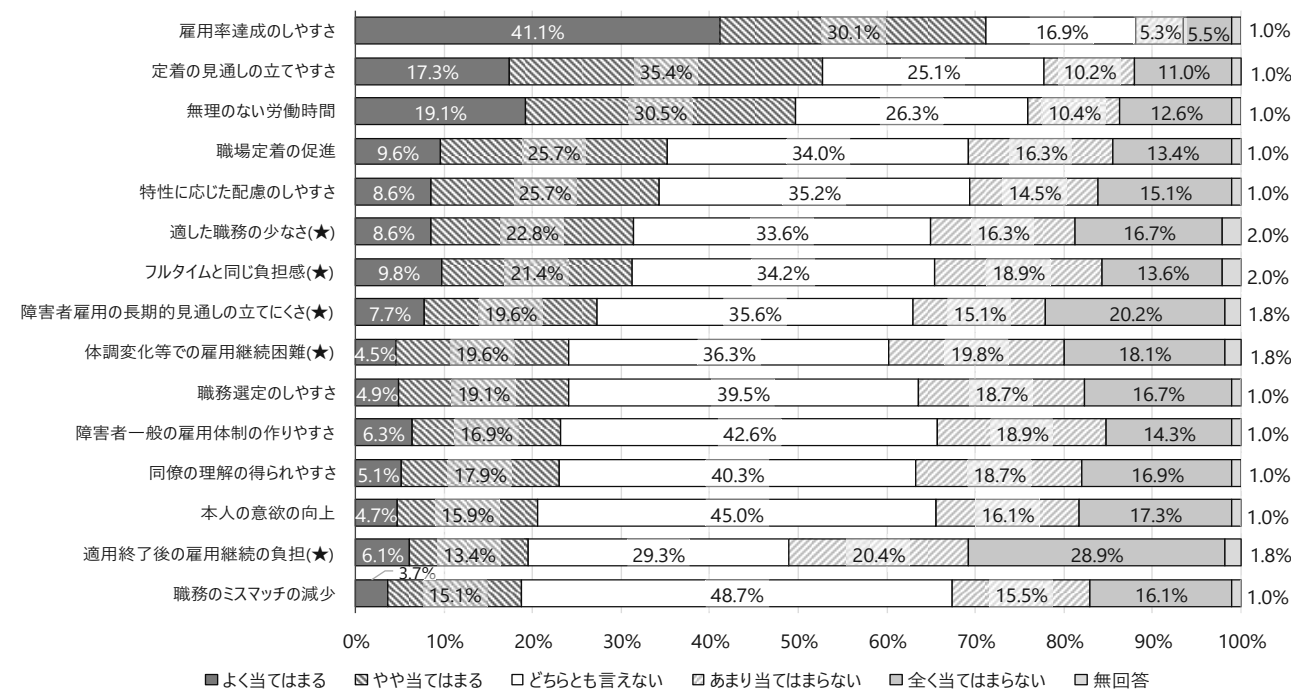
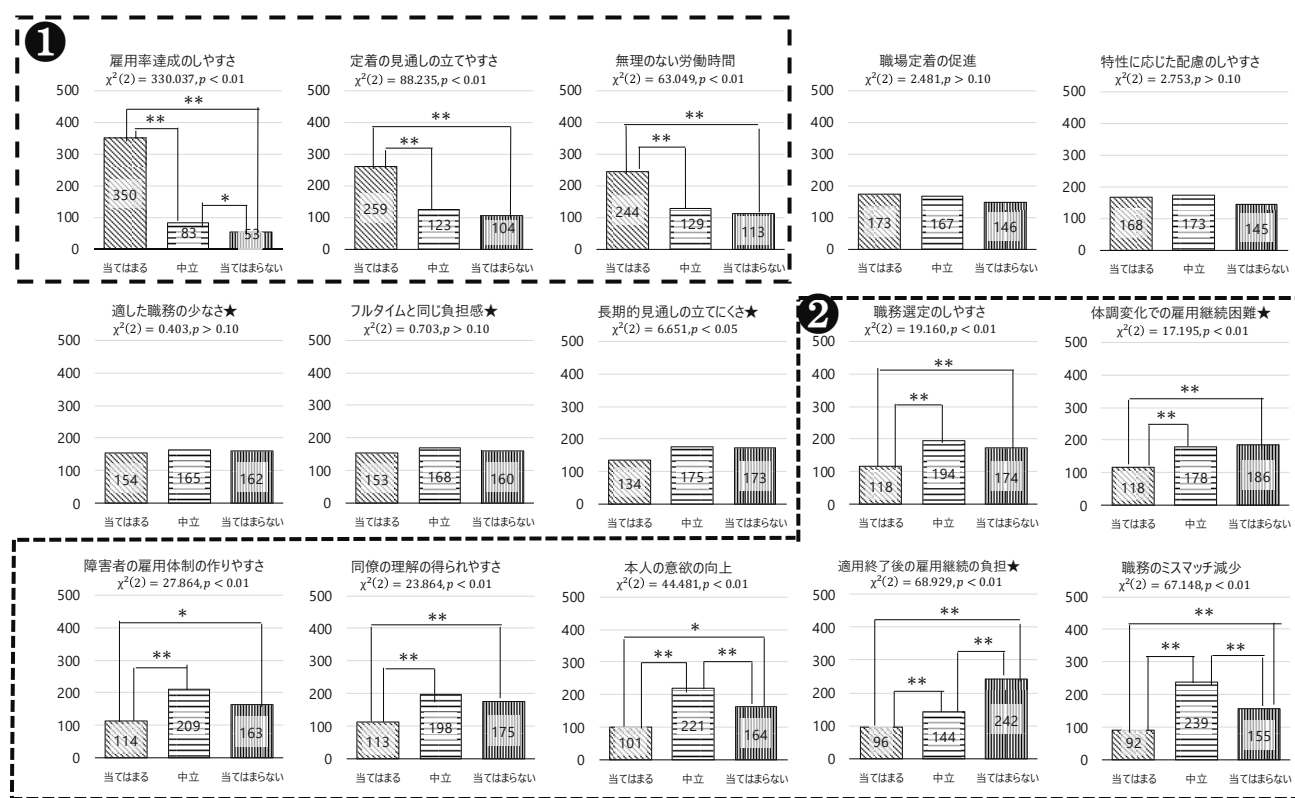


図2-26 特例措置制度に対する印象 (n=491)

「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

①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。

②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、③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 69.9%	111 22.6%	25 5.1%	2 0.4%	4 0.8%	6 1.2%	491 100.0%
適性のある者を雇用	319 65.0%	122 24.8%	32 6.5%	6 1.2%	6 1.2%	6 1.2%	491 100.0%
短時間で雇用	100 20.4%	102 20.8%	198 40.3%	50 10.2%	35 7.1%	6 1.2%	491 100.0%
フルタイム勤務者希望	71 14.5%	69 14.1%	254 51.7%	52 10.6%	39 7.9%	6 1.2%	491 100.0%
終了後の短時間雇用困難	14 2.9%	31 6.3%	116 23.6%	161 32.8%	163 33.2%	6 1.2%	491 100.0%

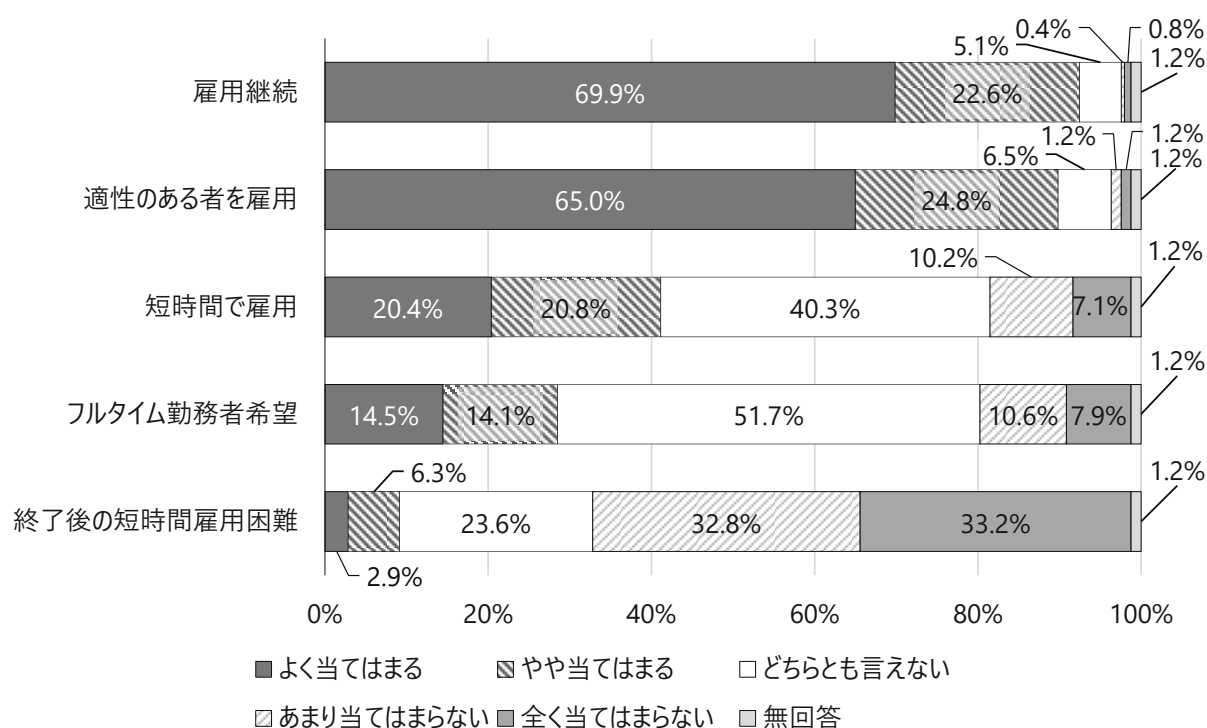


図 2-28 今後の雇用方針 (n=491)

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。

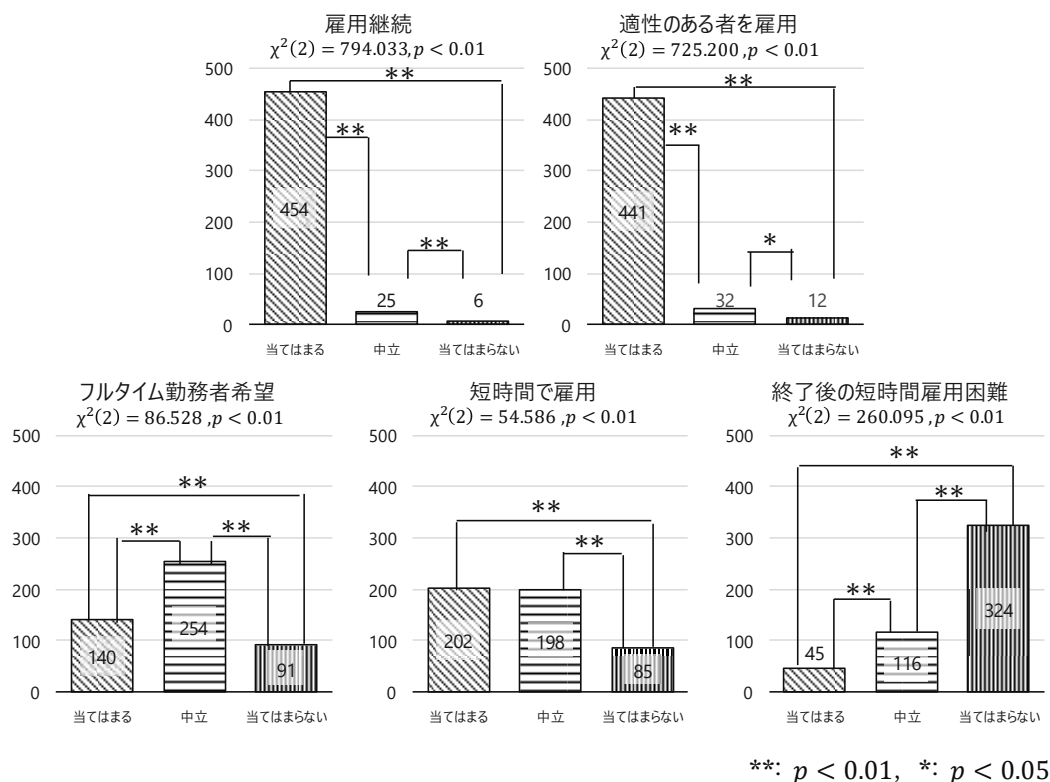


図2-29 今後の雇用方針における項目のカテゴリー間の回答数の比較

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

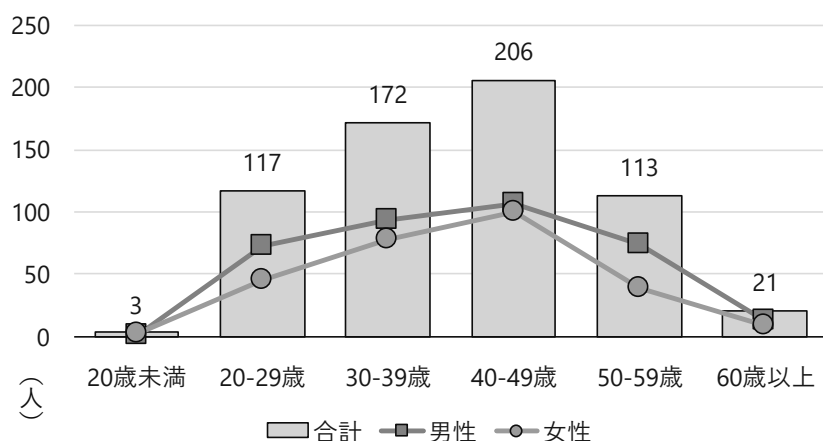


図 2-30 雇用する「特例適用者」の年齢と性別

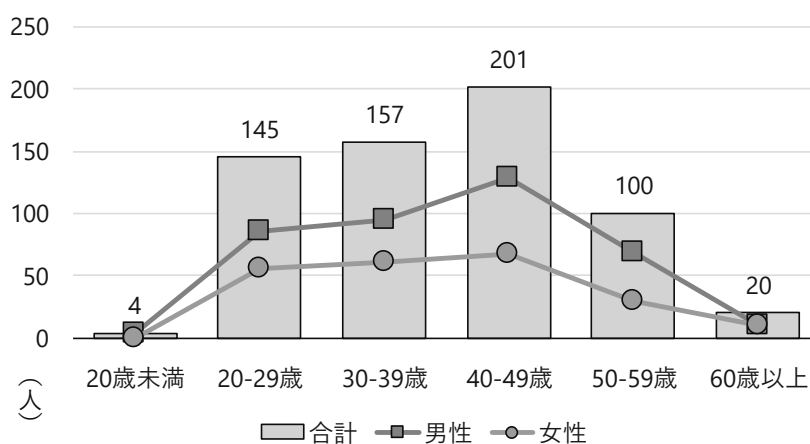


図 2-31 雇用する「特例適用者以外」の年齢と性別

「40 歳以上 49 歳以下」の категория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。

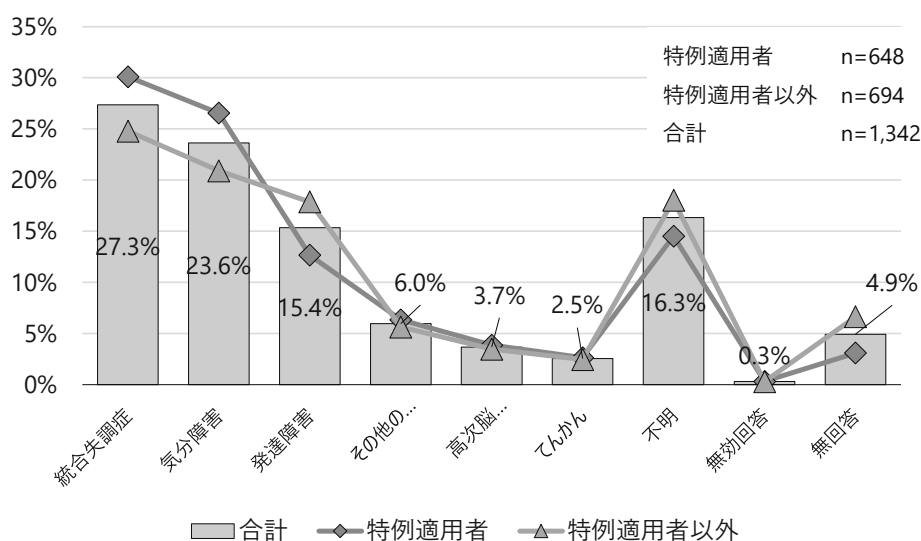
b-1 主たる障害（疾患）

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 category 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）

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
		(人)		(人)		(人)
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%

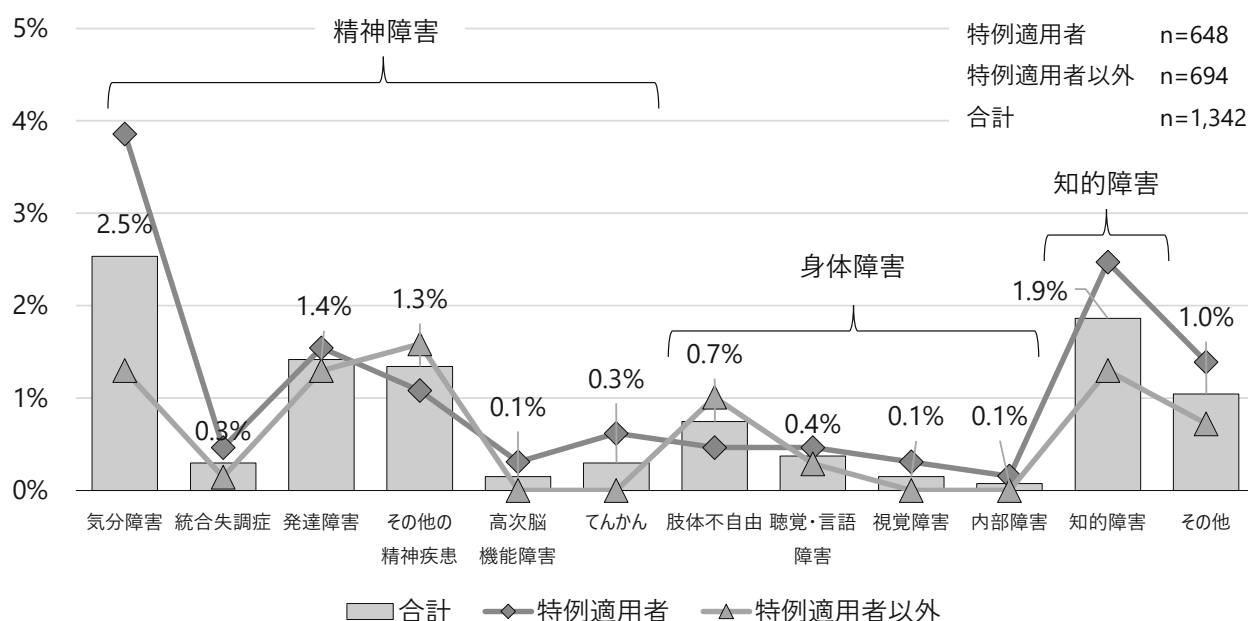


図2-33 重複する障害（疾患）

重複する障害（疾患）の比率は、全体でも、特例適用者が否かの別でも、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%

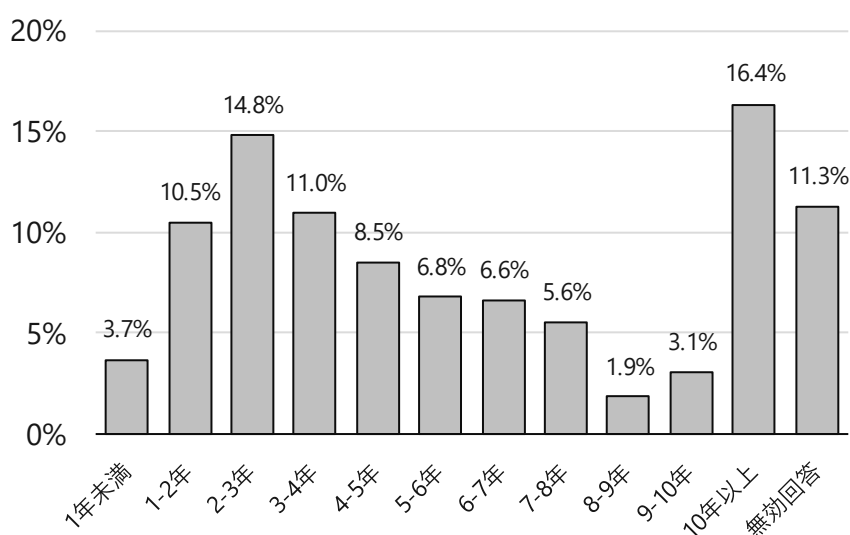


図 2-34 精神障害者保健福祉手帳の取得時期（取得後基準日までの年数）（n=648）

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

	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%

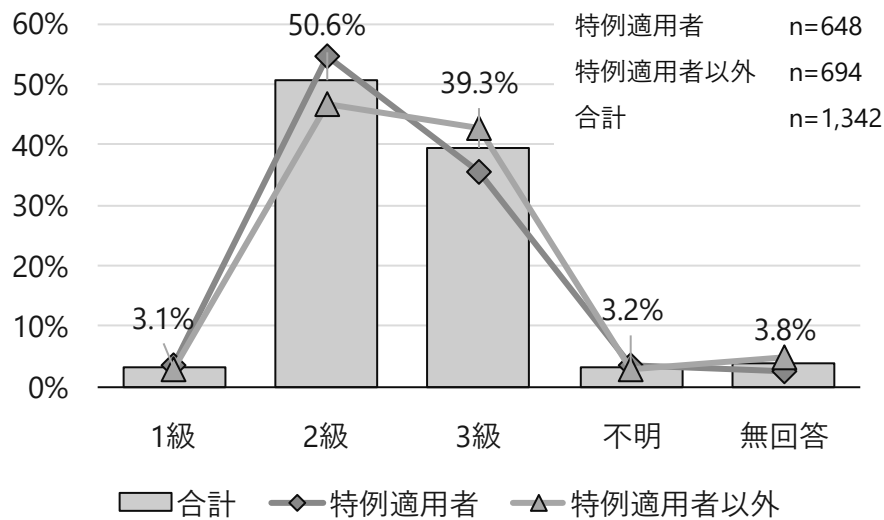


図 2-35 精神障害者保健福祉手帳の等級

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

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
		(人)		(人)		(人)
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%

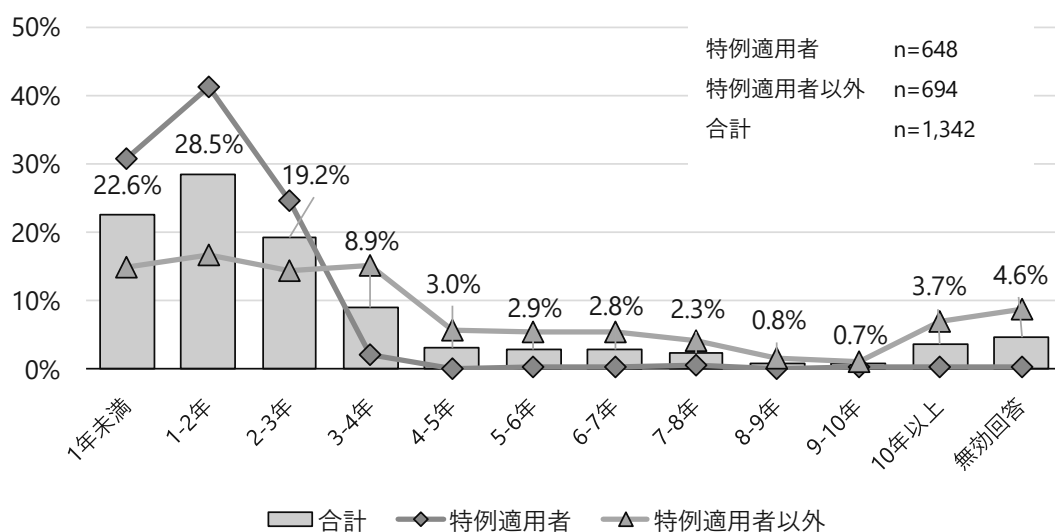


図2-36 採用から基準日までの期間

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%
事務	127	19.6%	214	30.8%
サービス	108	16.7%	110	15.9%
販売	58	9.0%	78	11.2%
生産工程	59	9.1%	56	8.1%
専門・技術	15	2.3%	25	3.6%
農林漁業	26	4.0%	5	0.7%
管理	2	0.3%	4	0.6%
輸送・機械運転	2	0.3%	2	0.3%
保安	2	0.3%	1	0.1%
建設・採掘	0	0.0%	0	0.0%
その他	28	4.3%	9	1.3%
無効回答	1	0.2%	14	2.0%
無回答	7	1.1%	0	0.0%
合計	648	100.0%	694	100.0%

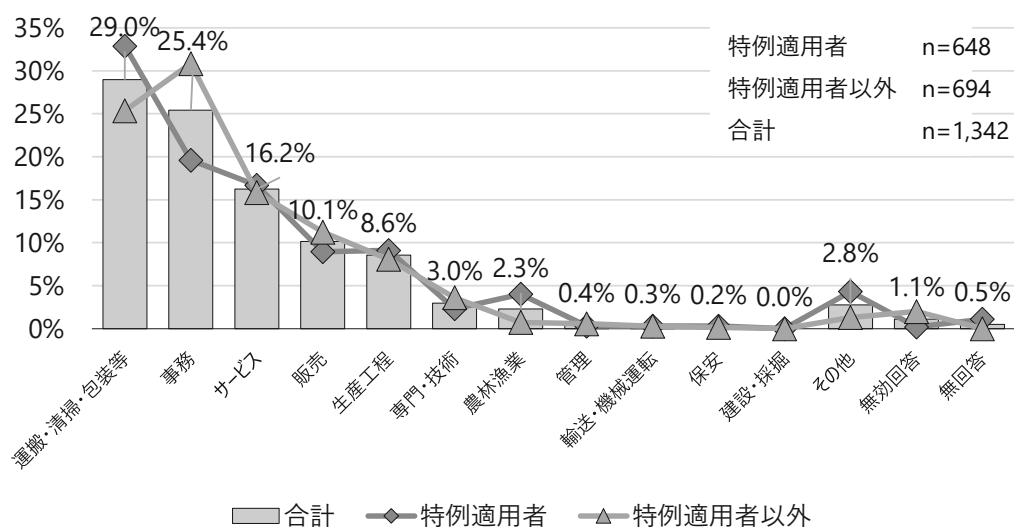


図2-37 対象者の職種

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

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
		(人)		(人)		(人)
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%

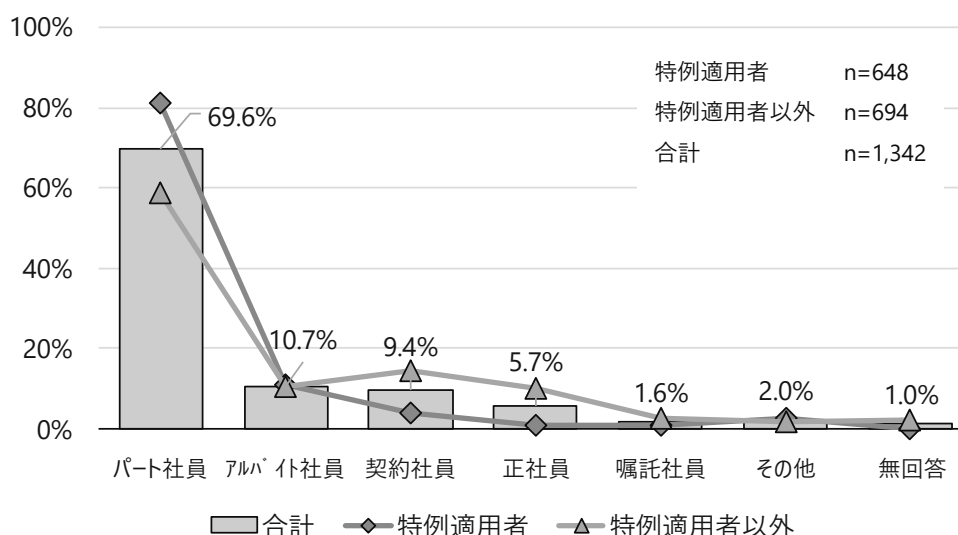


図2-38 対象者の雇用形態

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

	特例適用者		特例適用者以外		合計	
		(人)		(人)		(人)
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%

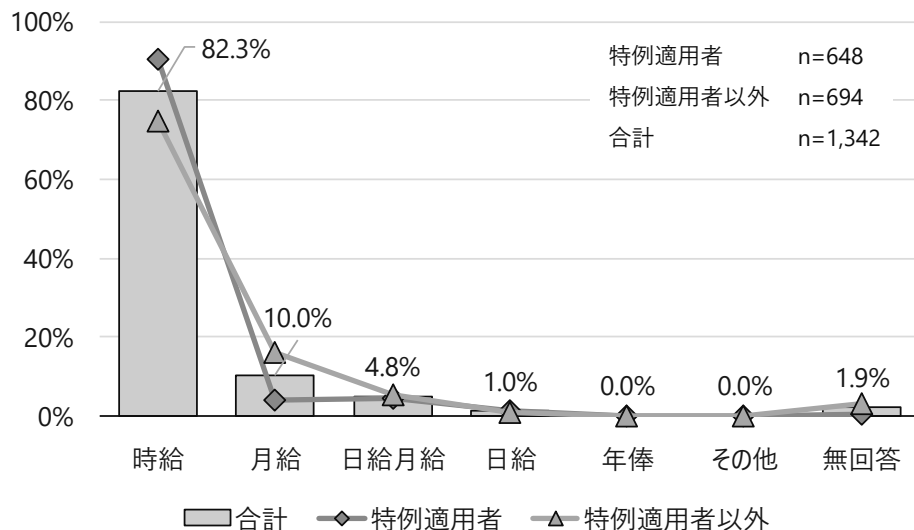


図2-39 対象者の賃金形態

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

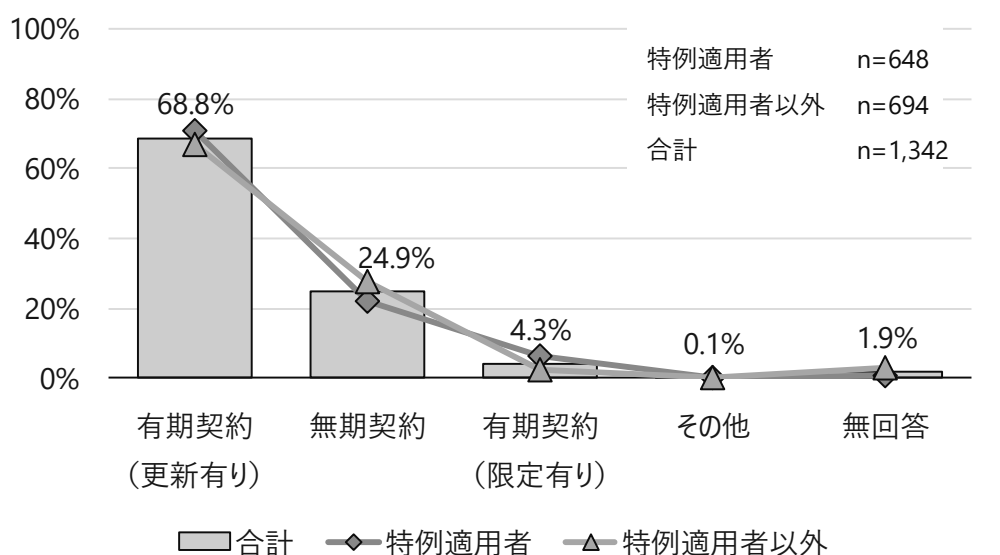
対象者の現在の契約期間について聞いた。まず、e-1 対象者の契約期間の種類について、4つの選択肢から1つを選ぶことを求めた。次に、e-2 対象者の契約期間の種類として「有期契約で期間が限定されている」を選択した場合、その期間がどの程度か、「その他」、「不明」を含む8つの選択肢から1つ選ぶことを求めた。

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%

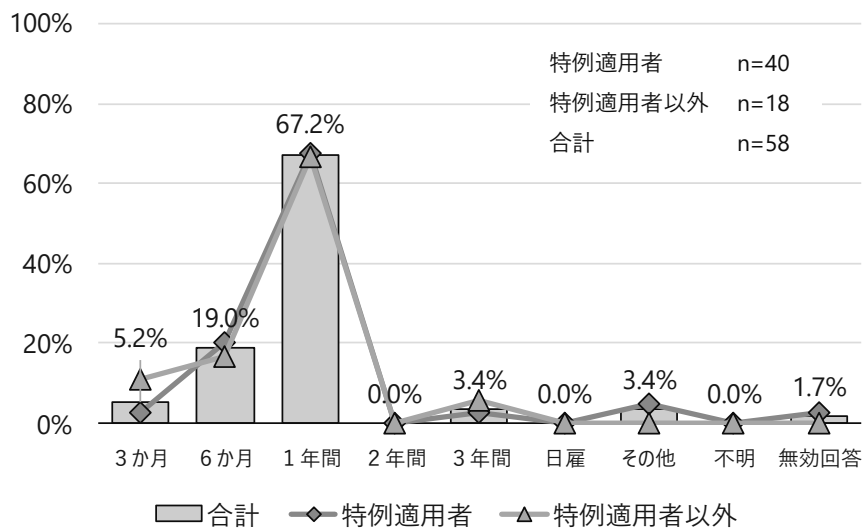


図 2-41 有期契約で期間が限定されている場合の内容

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%

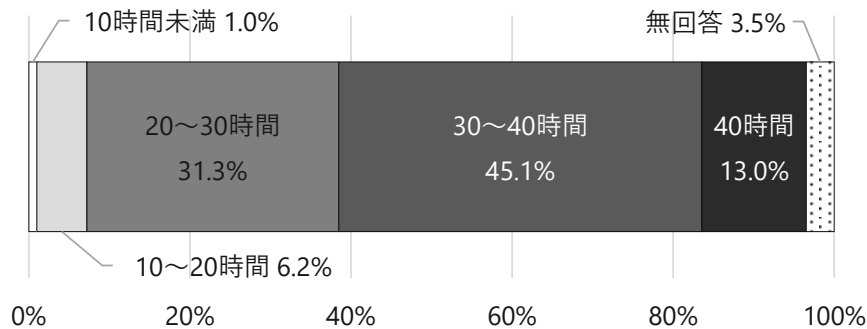


図 2-42 対象者の労働時間区分（特例適用者以外のみ）(n=694)

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%

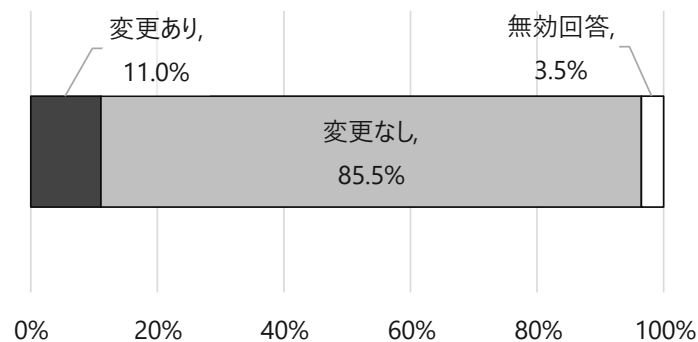


図 2-43 労働時間区分の変更の有無 (n=648)

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%

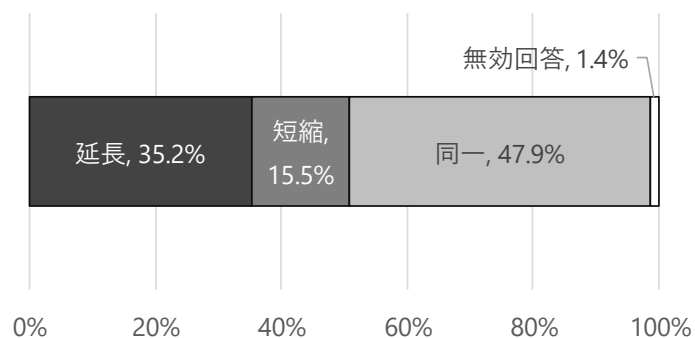


図 2-44 労働時間区分の変更 (n=71)

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%

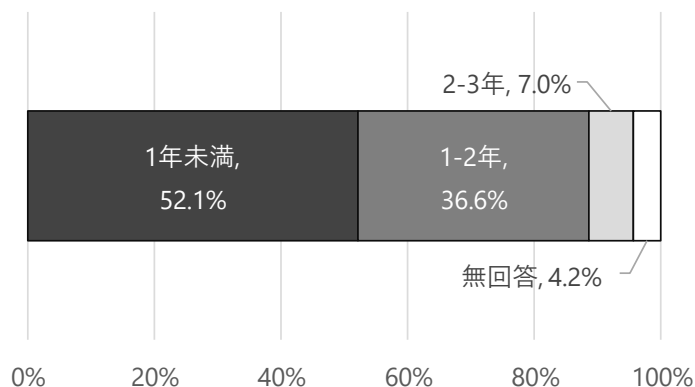


図 2-45 労働時間区分に変更が生じた時期 (n=71)

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、その変更の際に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。

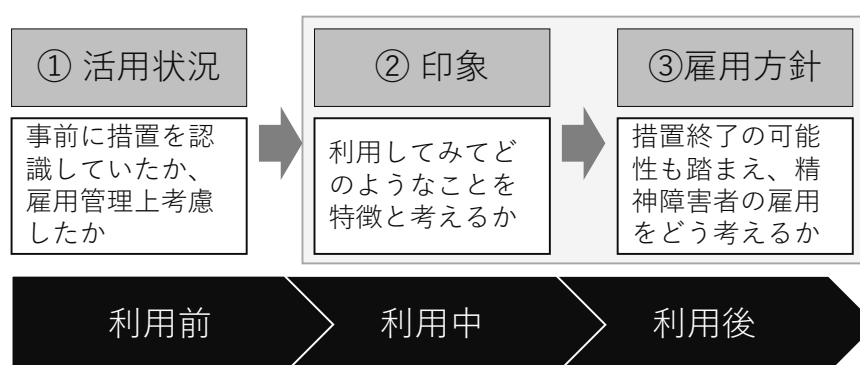


図2-46 設問群Ⅲの時間的構造

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

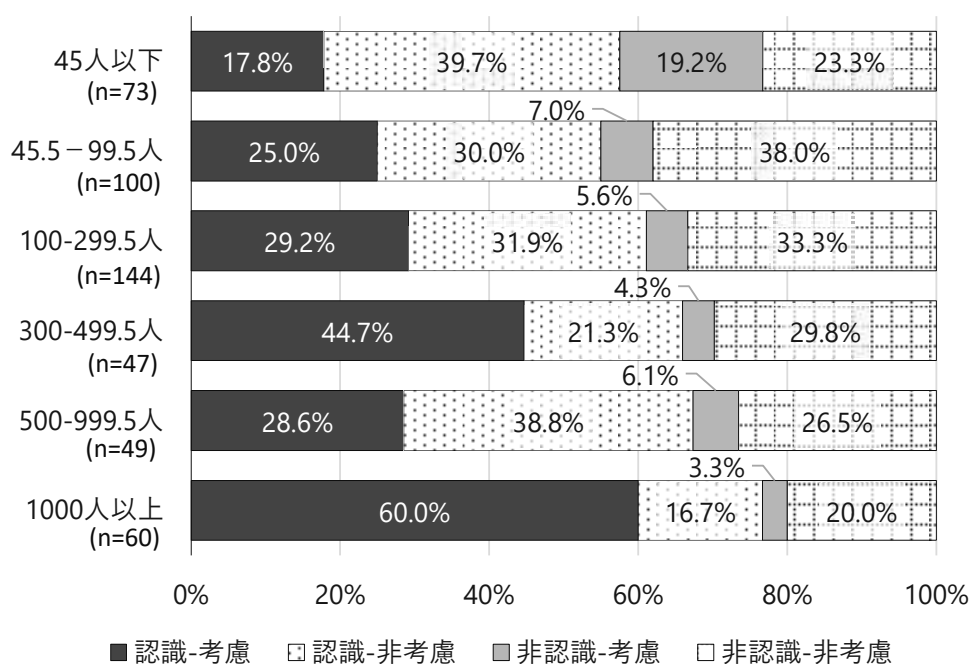


図 2-47 従業員規模ごとの活用状況

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

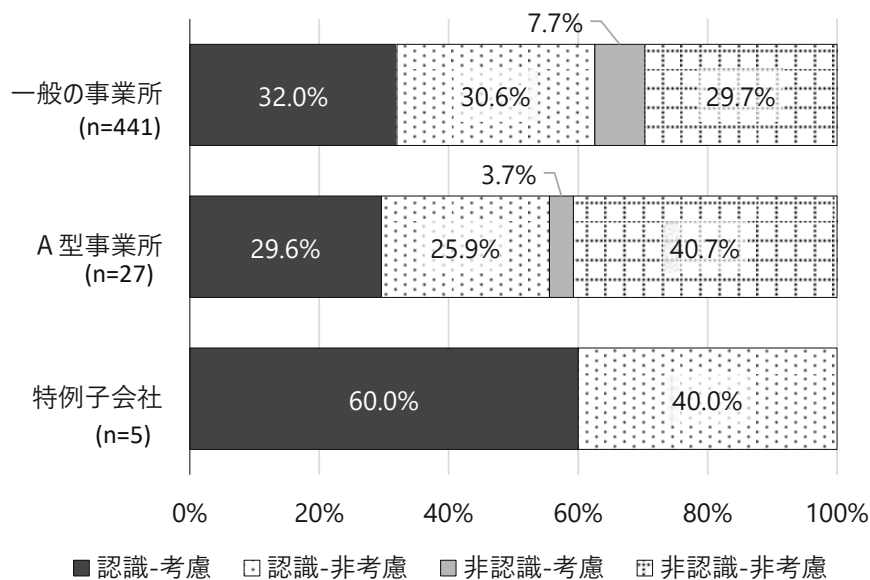


図 2－48 事業形態ごとの活用状況

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う。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、比較することによりあまり意味はない。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 34.4%	46 29.3%	15 9.6%	42 26.8%	157 100.0%
卸売業，小売業	26 29.5%	28 31.8%	8 9.1%	26 29.5%	88 100.0%
サービス業（他に分類されないもの）	21 38.2%	12 21.8%	2 3.6%	20 36.4%	55 100.0%
製造業	14 28.0%	17 34.0%	4 8.0%	15 30.0%	50 100.0%
運輸業，郵便業	5 13.9%	16 44.4%	1 2.8%	14 38.9%	36 100.0%
宿泊業，飲食サービス業	9 42.9%	7 33.3%	0 0.0%	5 23.8%	21 100.0%
生活関連サービス，娯楽業	5 23.8%	6 28.6%	1 4.8%	9 42.9%	21 100.0%
その他	17 38.6%	11 25.0%	4 9.1%	12 27.3%	44 100.0%
合計	151 32.0%	143 30.3%	35 7.4%	143 30.3%	472 100.0%

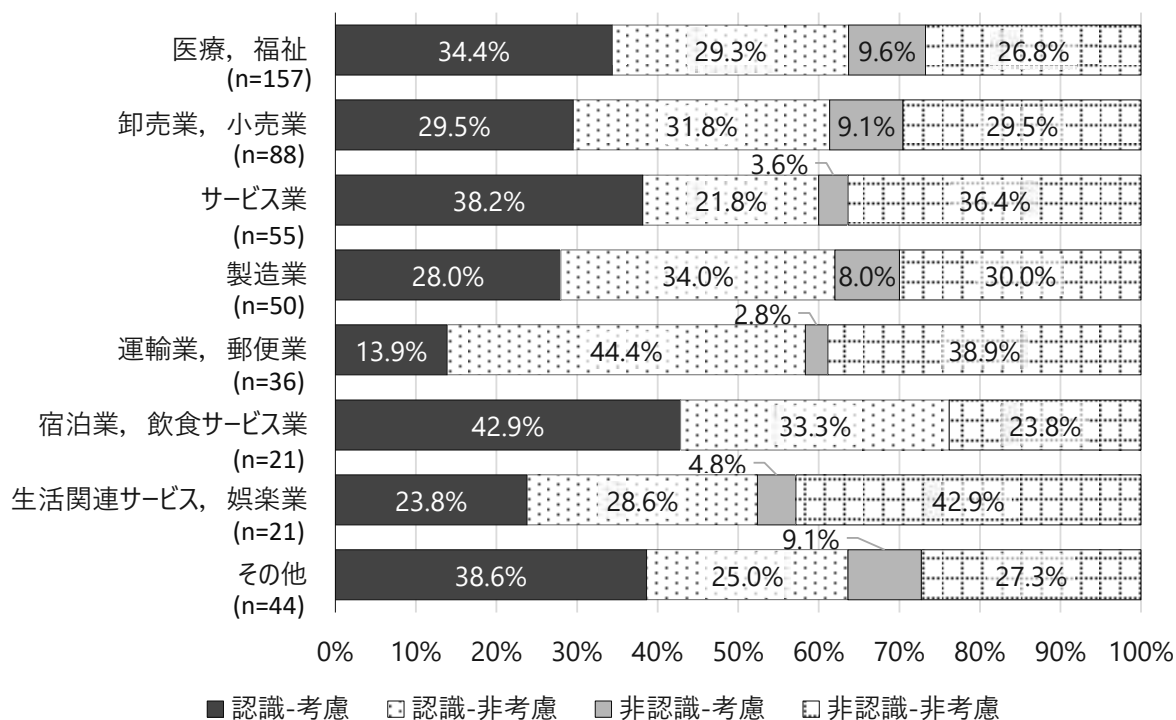


図 2-49 産業分類（大分類）ごとの活用状況

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	

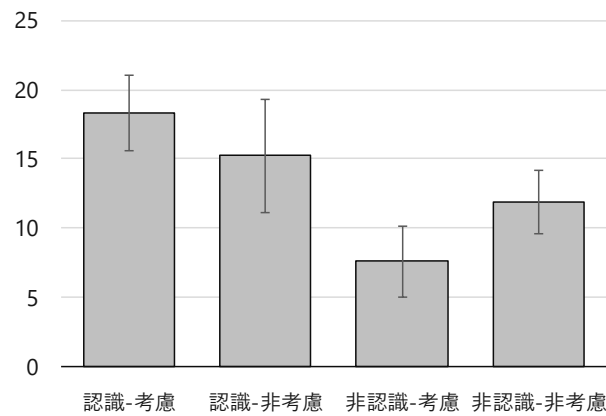


図 2-50 活用状況ごとの「総数」の平均値（エラーバーは標準誤差）

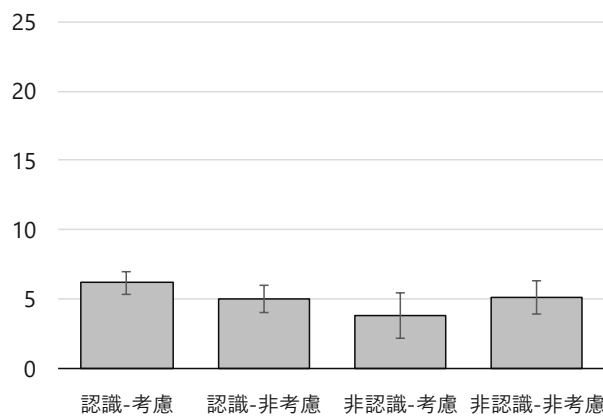


図 2-51 活用状況ごとの「精神」の平均値（エラーバーは標準誤差）

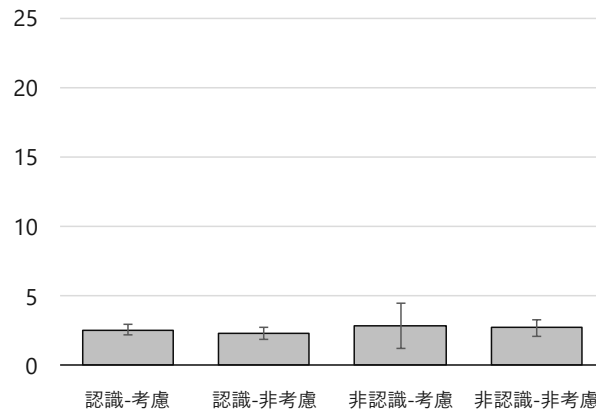


図2-52 活用状況ごとの「特例」の平均値（エラーバーは標準誤差）

「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。

ア 雇用管理業務の実施

ア-1 「雇入れ」、ア-2 「職場定着」、ア-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。

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

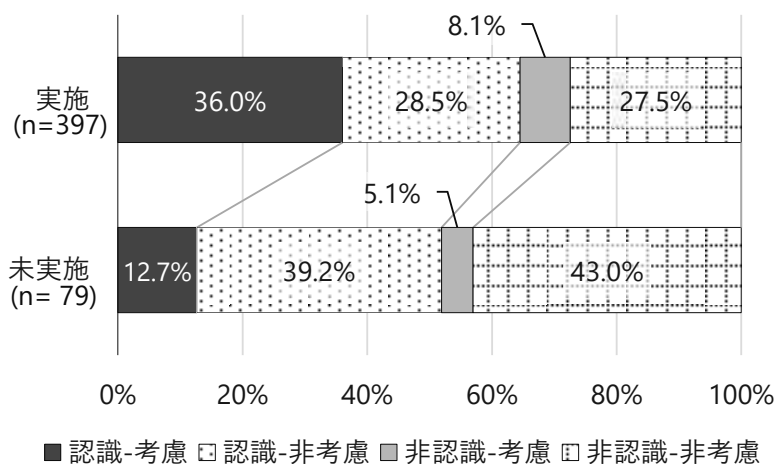


図2-53 「雇入れ」実施の有無の別でみた特例措置の活用状況

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 ($\chi^2(3) = 19.825, p < 0.01, V = 0.204$)。どのような関係性が検討するため、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

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

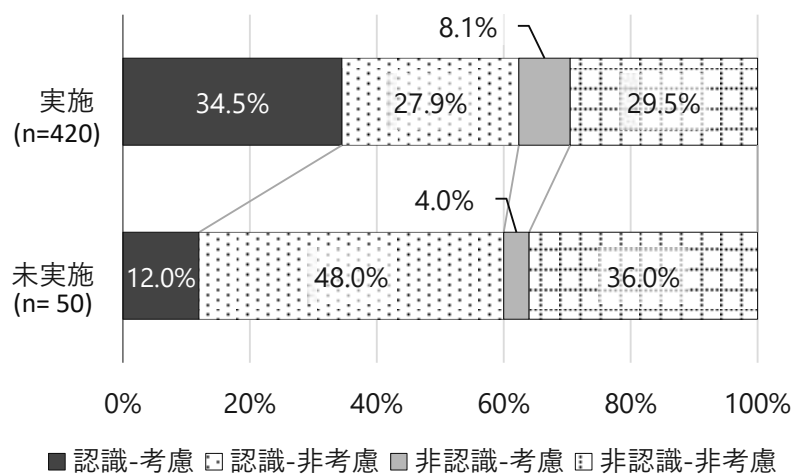


図 2-54 「職場定着」実施の有無の別でみた特例措置の活用状況

「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 ($\chi^2(3) = 14.697, p < 0.01, V = 0.177$)。どのような関係性が検討するため、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

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

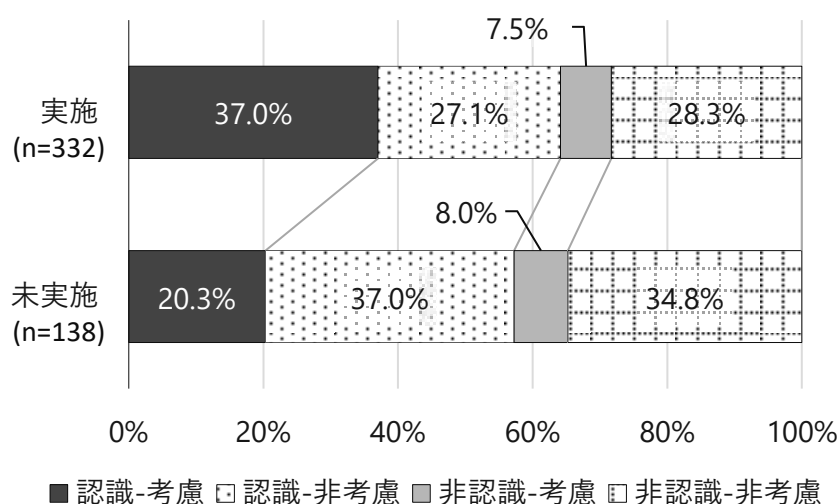


図2-55 「職場復帰」の実施の有無の別でみた特例措置の活用状況

「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。

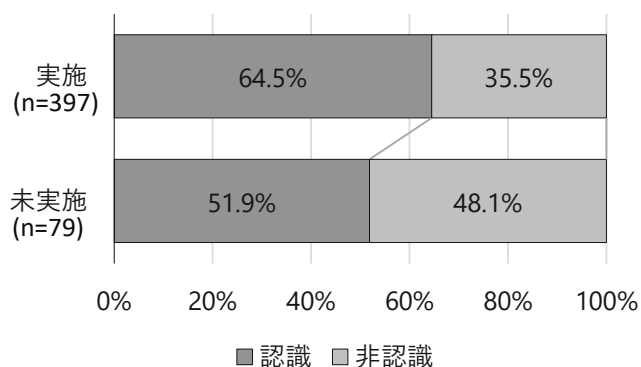


図2-56 「雇用入れ」実施の有無の別でみた「認識／非認識」

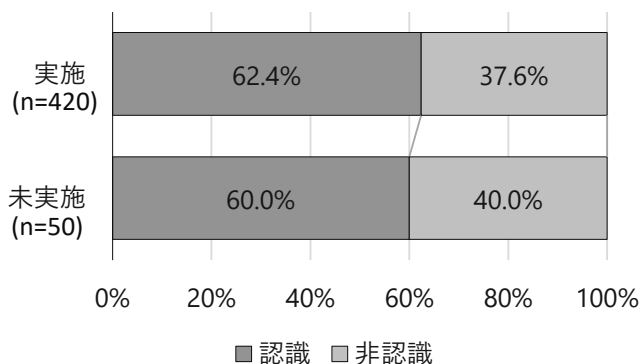


図2-57 「職場定着」実施の有無の別でみた「認識／非認識」

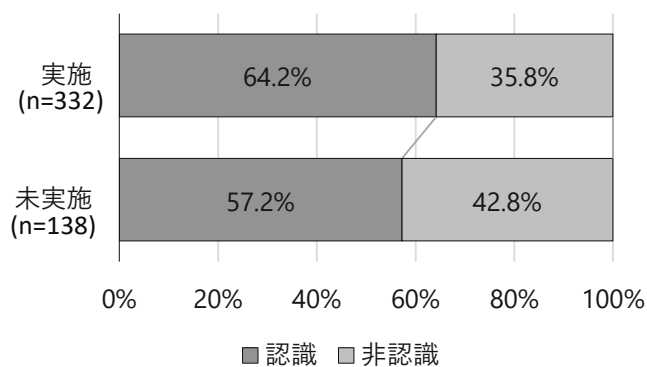


図2-58 「職場復帰」実施の有無の別でみた「認識／非認識」

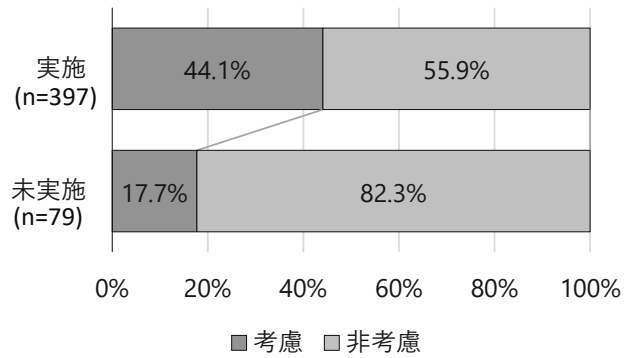


図2-59 「雇入れ」実施の有無の別でみた「考慮／非考慮」

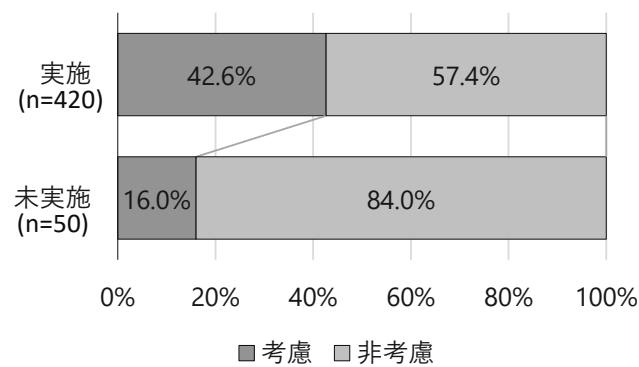


図2-60 「職場定着」実施の有無の別でみた「考慮／非考慮」

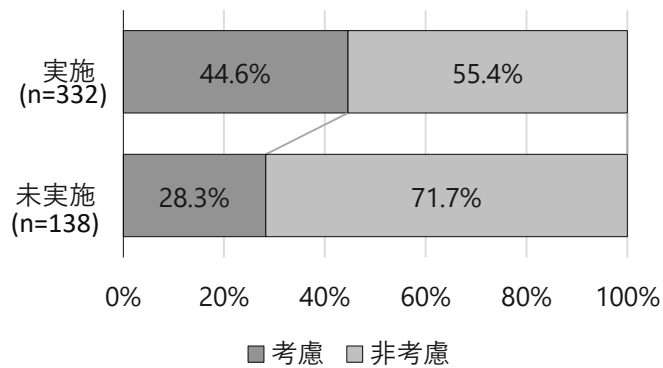


図2-61 「職場復帰」実施の有無の別でみた「考慮／非考慮」

「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 ($\chi^2(1) = 4.447, p < 0.05, \phi = 0.097$)。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。

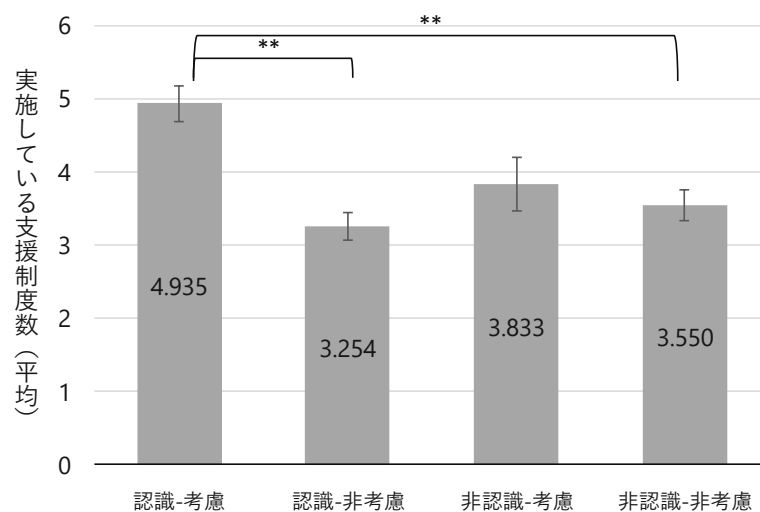
表 2－55 特例措置の活用状況ごとの支援制度整備・実施数

	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 ($\eta^2=0.070$)、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。

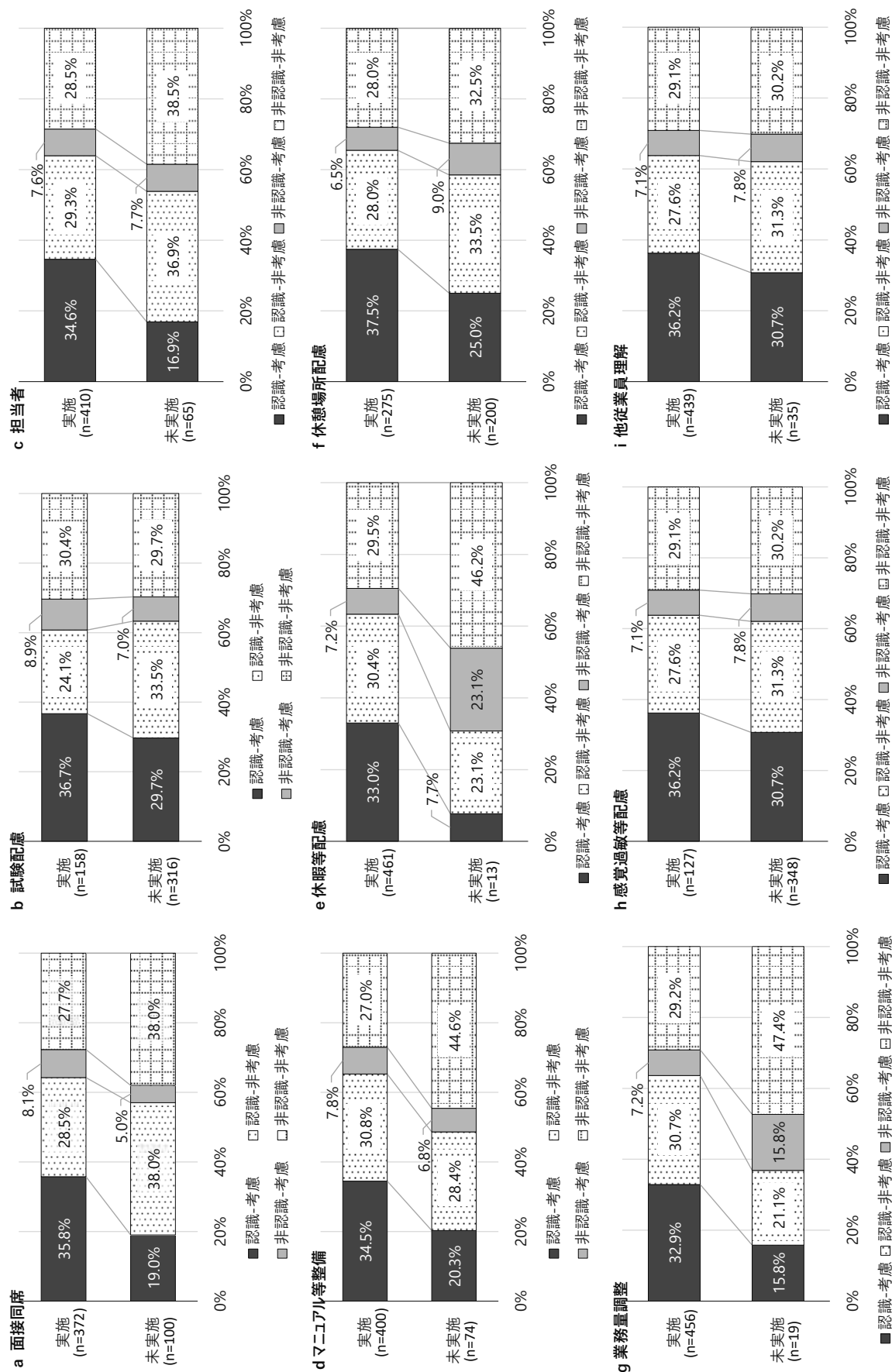


図2-63 各合理的配慮の実施状況ごとの特例措置の活用状況

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」($\chi^2(3) = 8.115, p < 0.05, V = 0.131$)
- ⑤「f 休憩場所配慮」($\chi^2(3) = 8.436, p < 0.05, V = 0.133$)

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

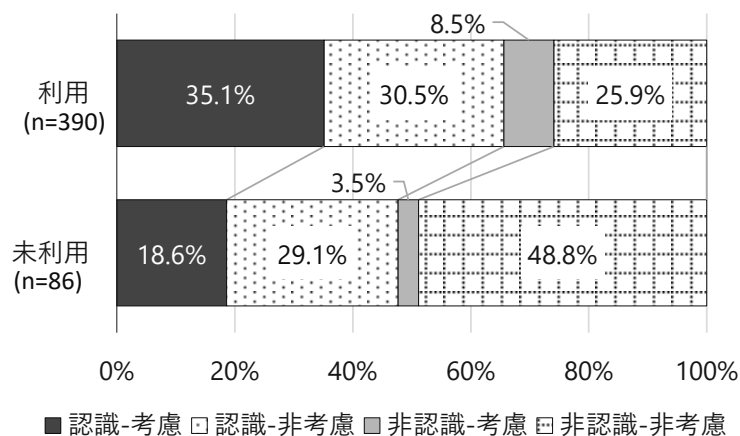


図2-64 支援機関の利用の有無の別にみた特例措置の活用状況

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 (26.3%)	25 (32.9%)	19 (25.0%)	4 (5.3%)	8 (10.5%)	76 (100.0%)
45.5-99.5人	33 (33.0%)	28 (28.0%)	24 (24.0%)	6 (6.0%)	9 (9.0%)	100 (100.0%)
100-299.5人	64 (42.7%)	47 (31.3%)	25 (16.7%)	8 (5.3%)	6 (4.0%)	150 (100.0%)
300-499.5人	23 (50.0%)	16 (34.8%)	5 (10.9%)	1 (2.2%)	1 (2.2%)	46 (100.0%)
500-999.5人	26 (53.1%)	14 (28.6%)	5 (10.2%)	3 (6.1%)	1 (2.0%)	49 (100.0%)
1000人以上	34 (55.7%)	17 (27.9%)	4 (6.6%)	4 (6.6%)	2 (3.3%)	61 (100.0%)
合計	200 (41.5%)	147 (30.5%)	82 (17.0%)	26 (5.4%)	27 (5.6%)	482 (100.0%)

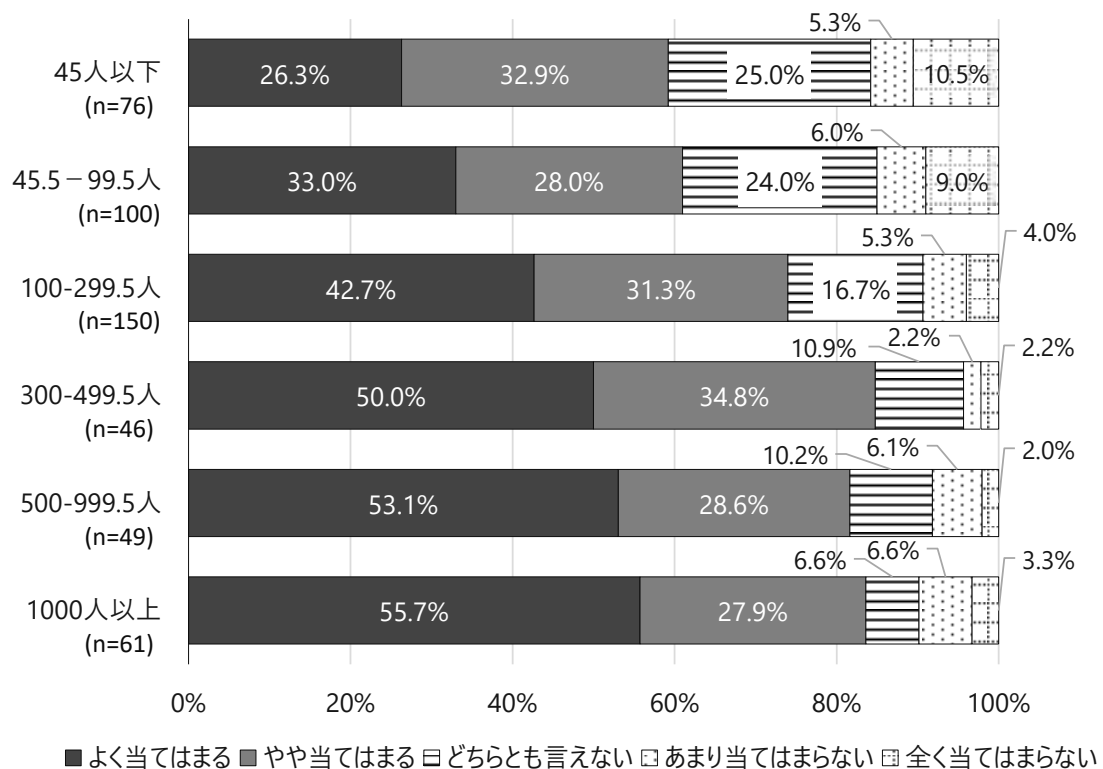


図2-65 「雇用率達成のしやすさ」の回答と従業員規模の関係

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）

	<i>n</i>	一般	A型	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
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 17.6%	161 35.8%	114 25.3%	47 10.4%	49 10.9%	450 100.0%
A型事業所	4 14.3%	9 32.1%	8 28.6%	2 7.1%	5 17.9%	28 100.0%
特例子会社	1 20.0%	4 80.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
合計	84 17.4%	174 36.0%	122 25.3%	49 10.1%	54 11.2%	483 100.0%

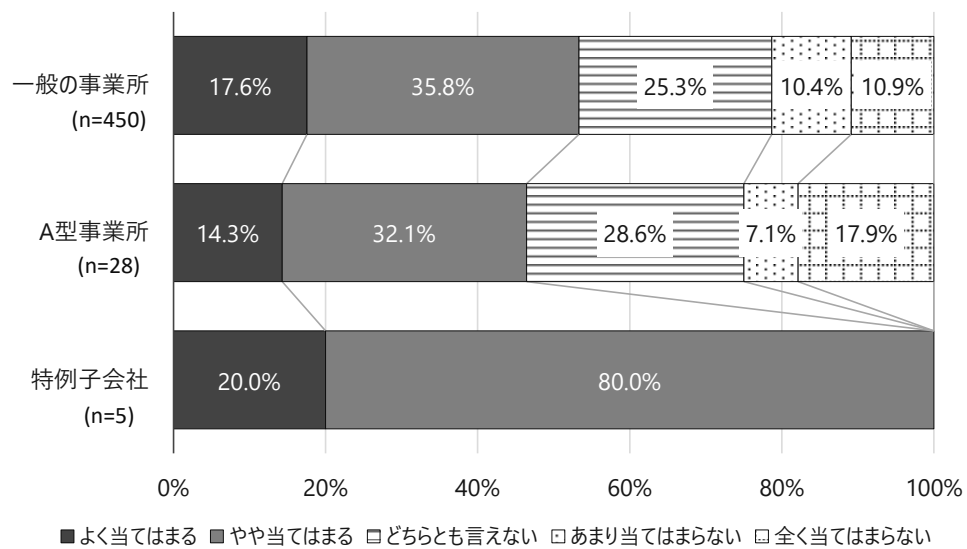


図 2-66 事業形態ごとの「雇用率の達成のしやすさ」回答

「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 9.4%	105 23.6%	155 34.8%	72 16.2%	71 16.0%	445 100.0%
A型事業所	0 0.0%	6 21.4%	7 25.0%	6 21.4%	9 32.1%	28 100.0%
特例子会社	0 0.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%	1 20.0%	5 100.0%
合計	42 8.8%	112 23.4%	165 34.5%	78 16.3%	81 16.9%	478 100.0%

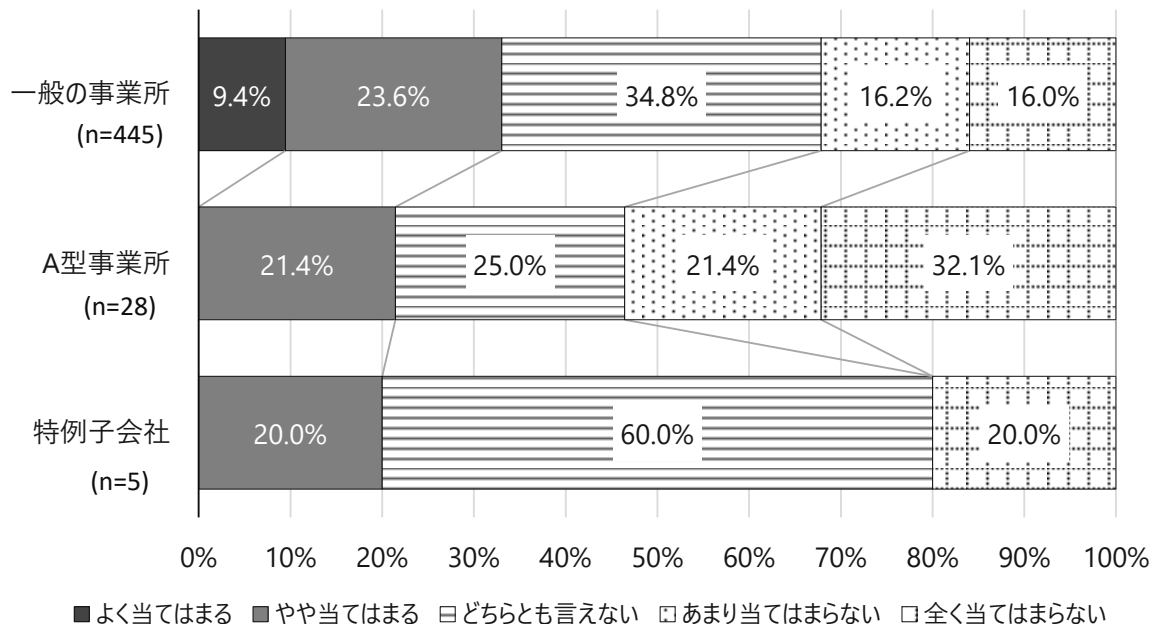


図 2-67 事業形態ごとの「適した職務の少なさ★」の回答

「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

	<i>n</i>	χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>
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）との相関分析を行った。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難いと考えられる。

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。

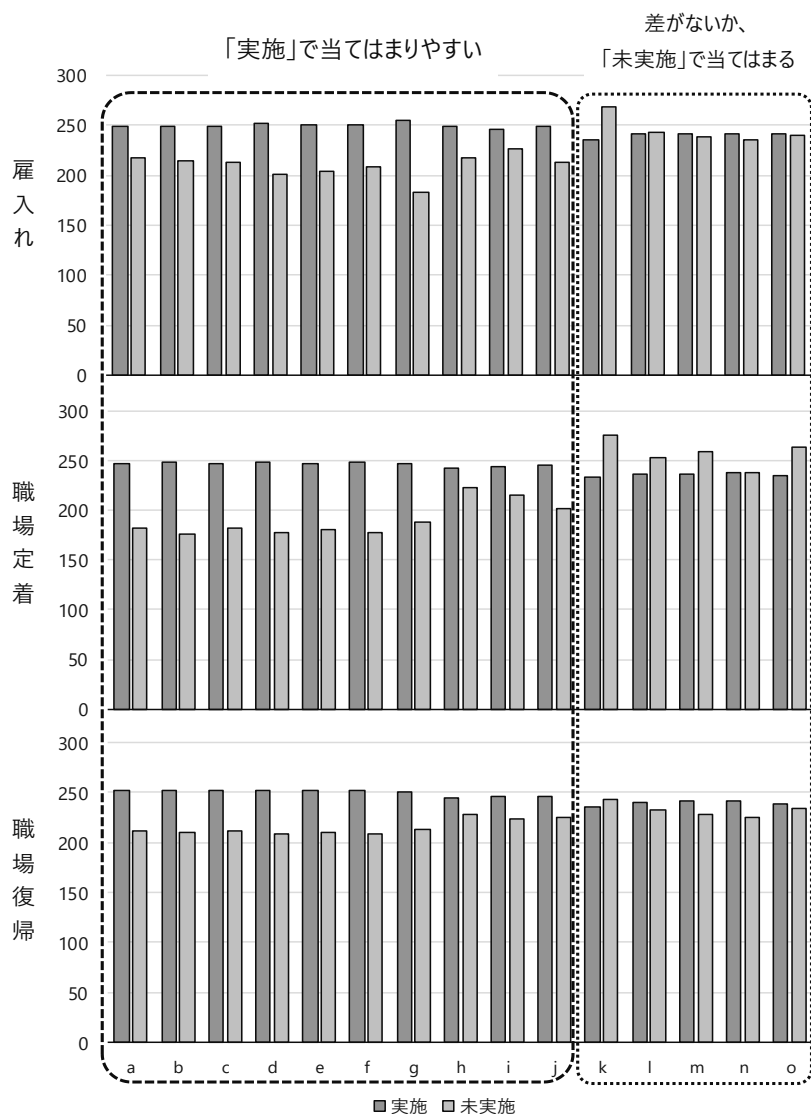
- ・ 従業員規模との関係：従業員規模が大きくなるにつれ、「雇用率達成のしやすさ」について、「当てはまる」と考える事業所が多くなる傾向がある。
- ・ 事業形態との関係：「雇用率達成のしやすさ」について「当てはまる」と考える事業所は「一般の事業所」に多く、「適した職務の少なさ(★)」について「当てはまらない」と考える事業所は「A型事業所」に多い。
- ・ 産業分類との関係：今回の調査では産業分類間での違いは見いだせなかった。
- ・ 障害者の雇用状況との関係：「職場定着の促進」と「適した職務の少なさ(★)」で、障害者の雇用状況との有意な相関が認められたが、相関係数が小さく、意味のある関係性か否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

	<i>n</i>	一般	A型	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
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 15.1%	63 14.0%	238 53.0%	48 10.7%	32 7.1%	449 100.0%
A型事業所	0 0.0%	6 21.4%	12 42.9%	4 14.3%	6 21.4%	28 100.0%
特例子会社	2 40.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	5 100.0%
合計	70 14.5%	69 14.3%	252 52.3%	52 10.8%	39 8.1%	482 100.0%

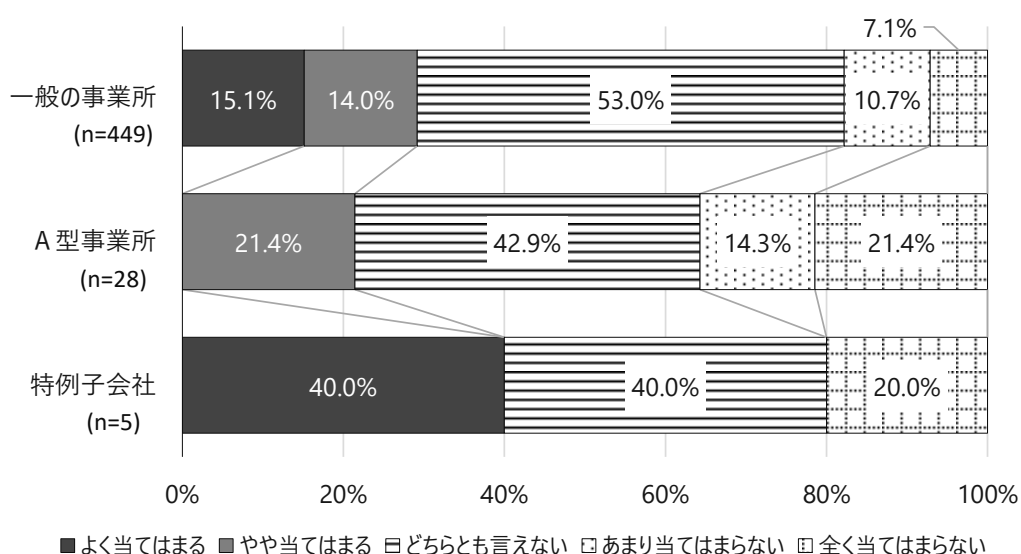


図2-69 事業形態ごとの「フルタイム勤務者希望」回答

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

	<i>n</i>	χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>
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

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。

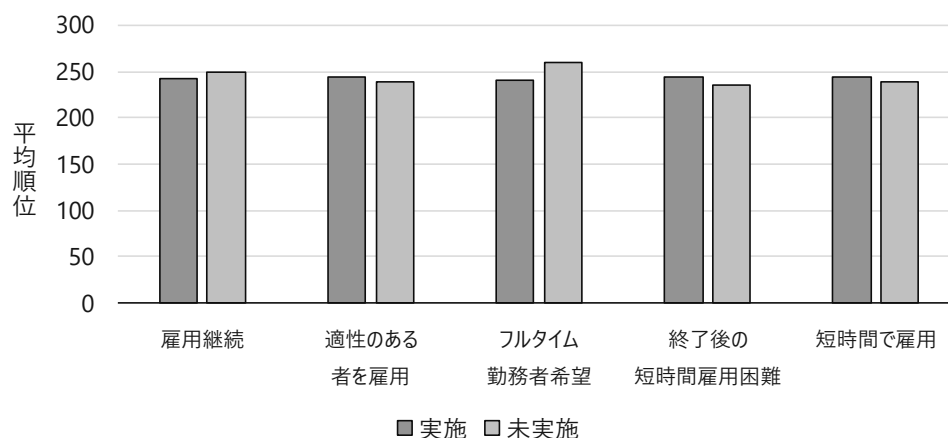


図2-70 「雇入れ」の実施／未実施による今後の雇用方針

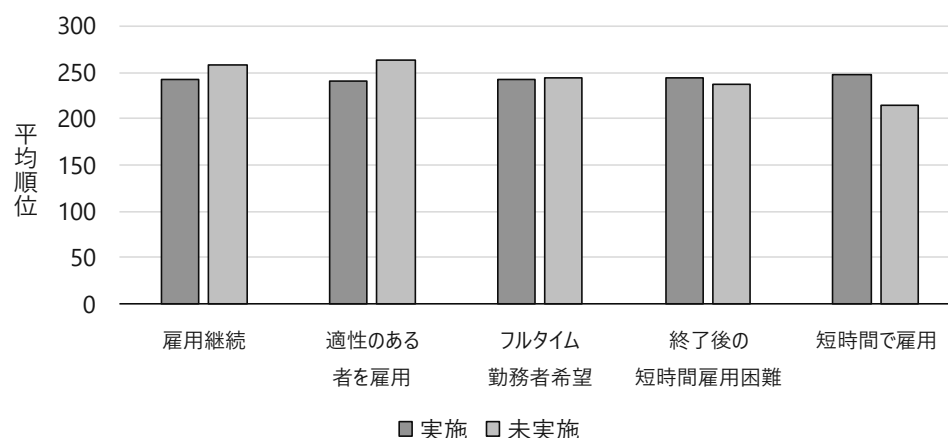


図2-71 「職場定着」の実施／未実施による今後の雇用方針

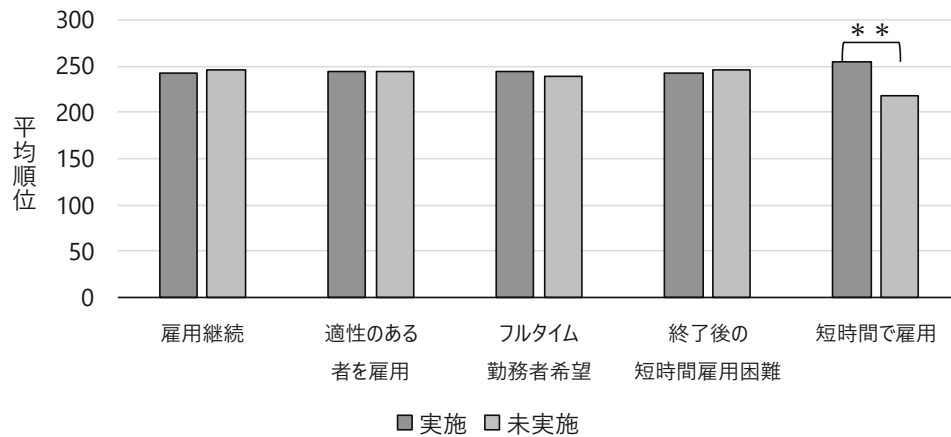


図 2-72 「職場復帰」の実施／未実施による今後の雇用方針 (** $p < 0.01$)

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、こ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。

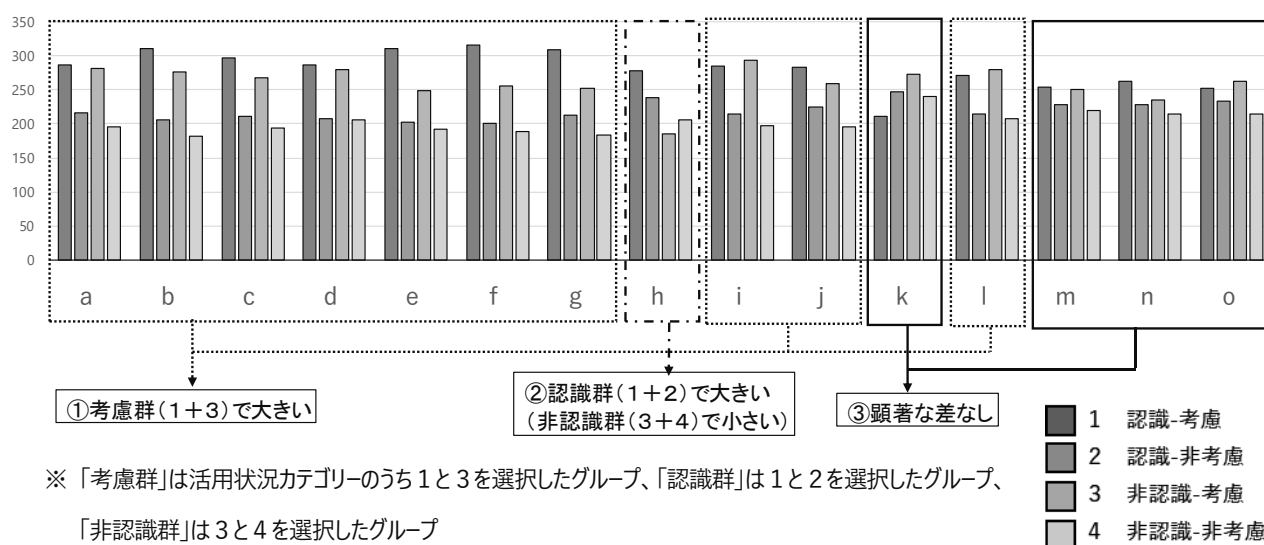


図2-73 活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位

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。

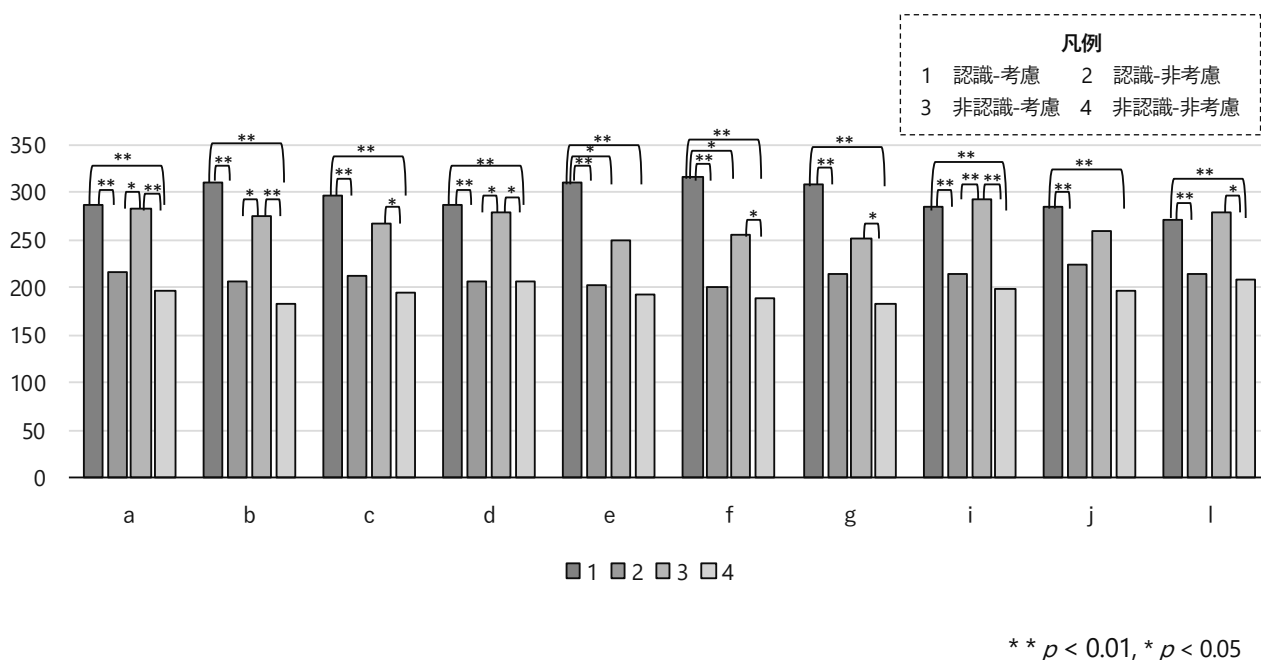


図2-74 活用状況カテゴリごとの印象項目の平均順位①

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。

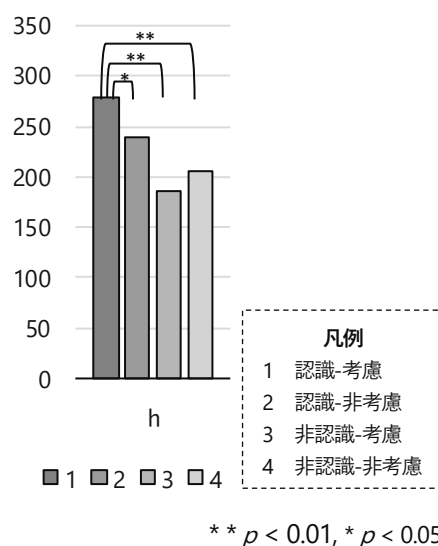


図 2-75 活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位②

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。

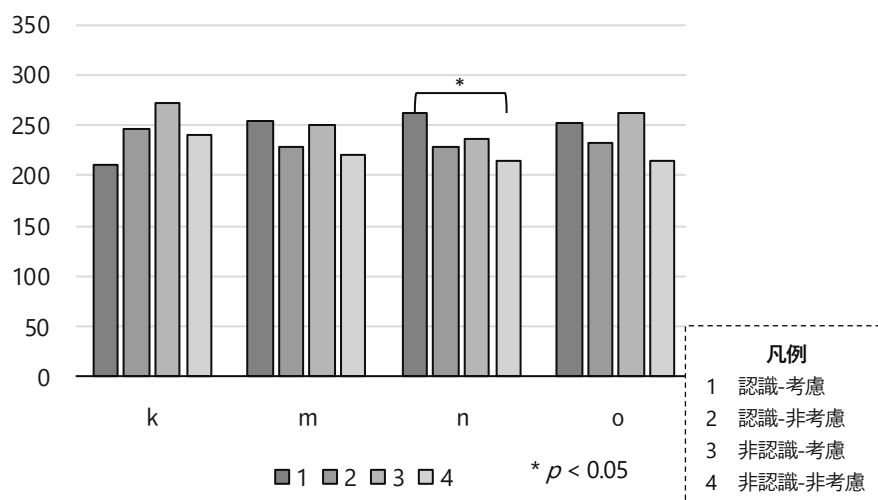


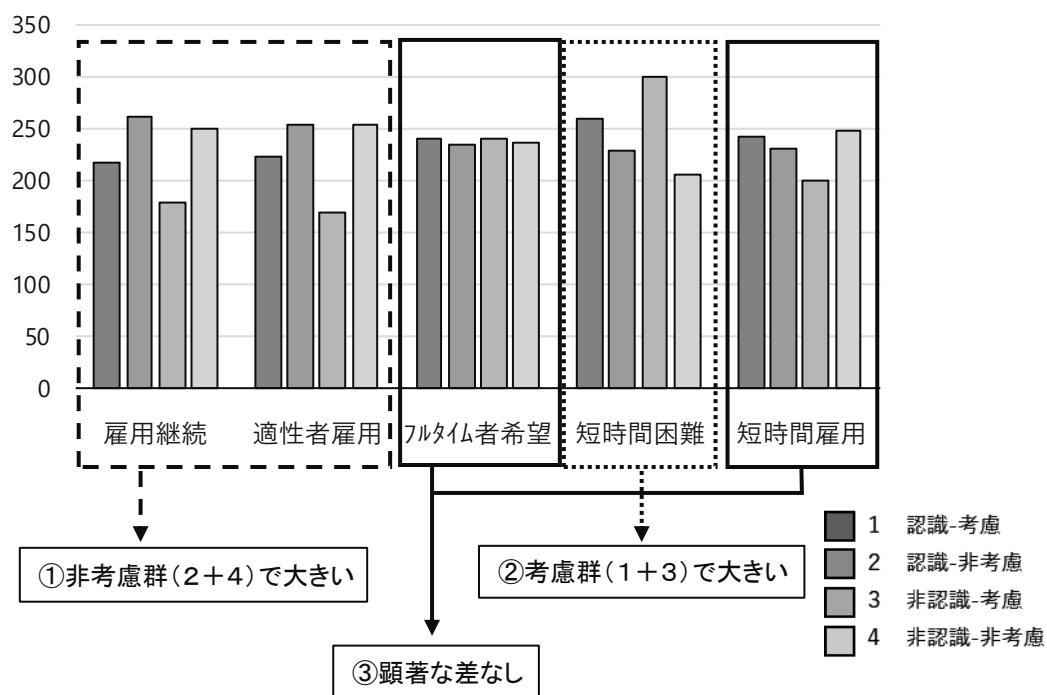
図 2-76 活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位③

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。

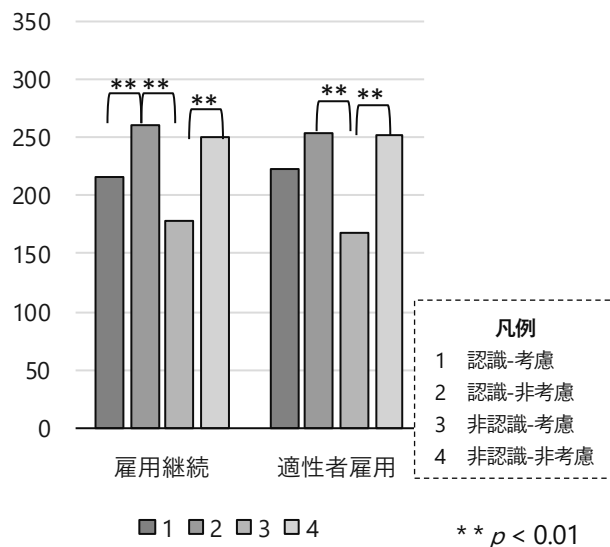


図2-78 活用状況カテゴリーごとの今後の雇用方針の平均順位①

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。

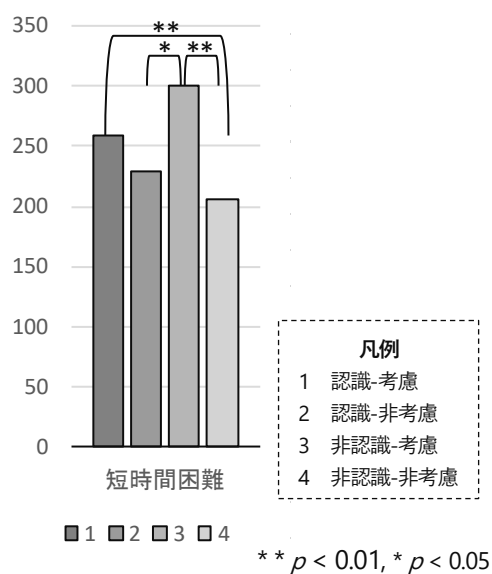


図2-79 活用状況カテゴリーごとの今後の雇用方針の平均順位②

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。

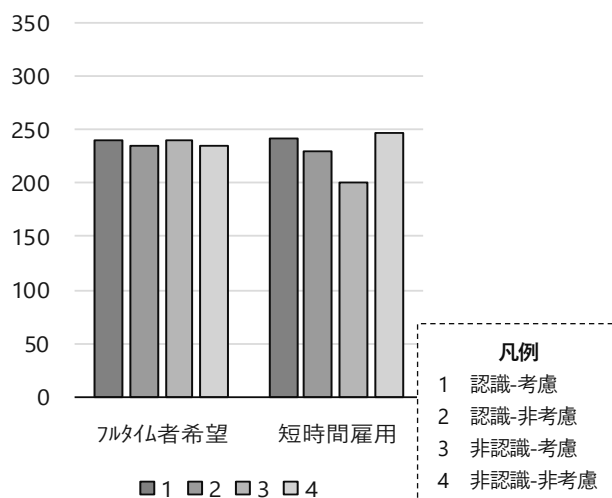


図2-80 活用状況カテゴリーごとの今後の雇用方針の平均順位③

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。

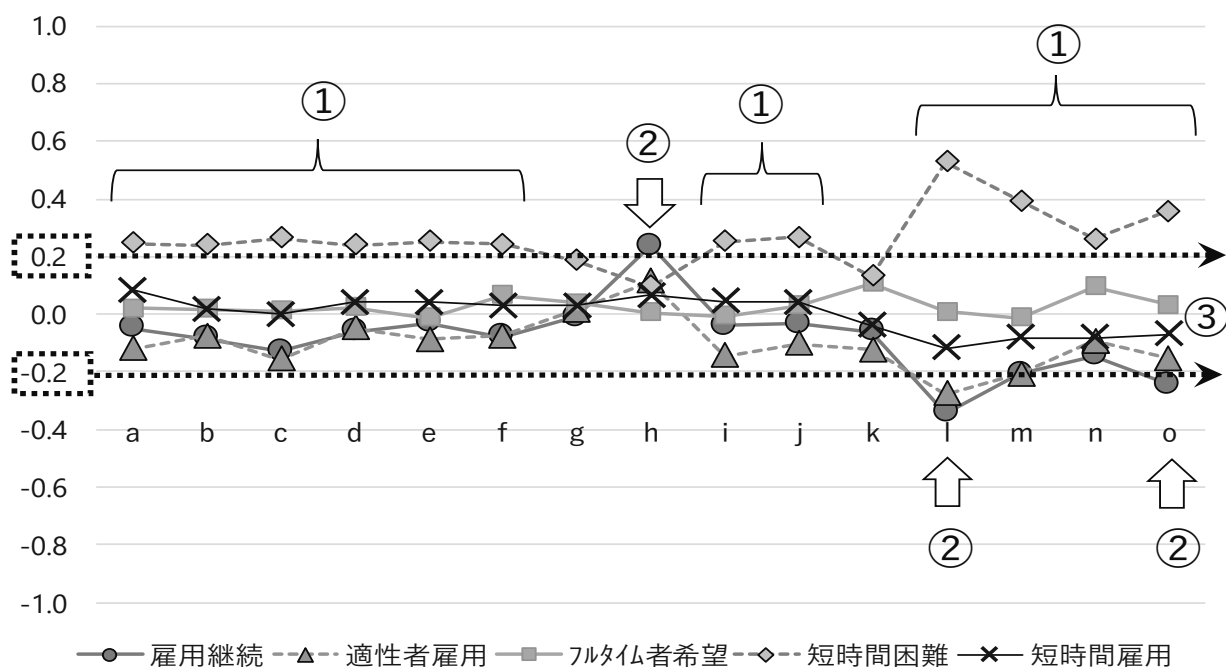


図2-81 印象項目と今後の雇用方針項目の相関係数

ここでは、順位相関係数 (r_s) が 0.2 以上の組合せに注目する。 $r_s < 0.2$ 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、 $r_s \geq 0.2$ ($p < 0.01$) 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、 $r_s \geq \pm 0.2$ 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、 $r_s \geq \pm 0.2$ 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 $r_s \geq \pm 0.2$ 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、特例措置の活用には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ことが考えられる。

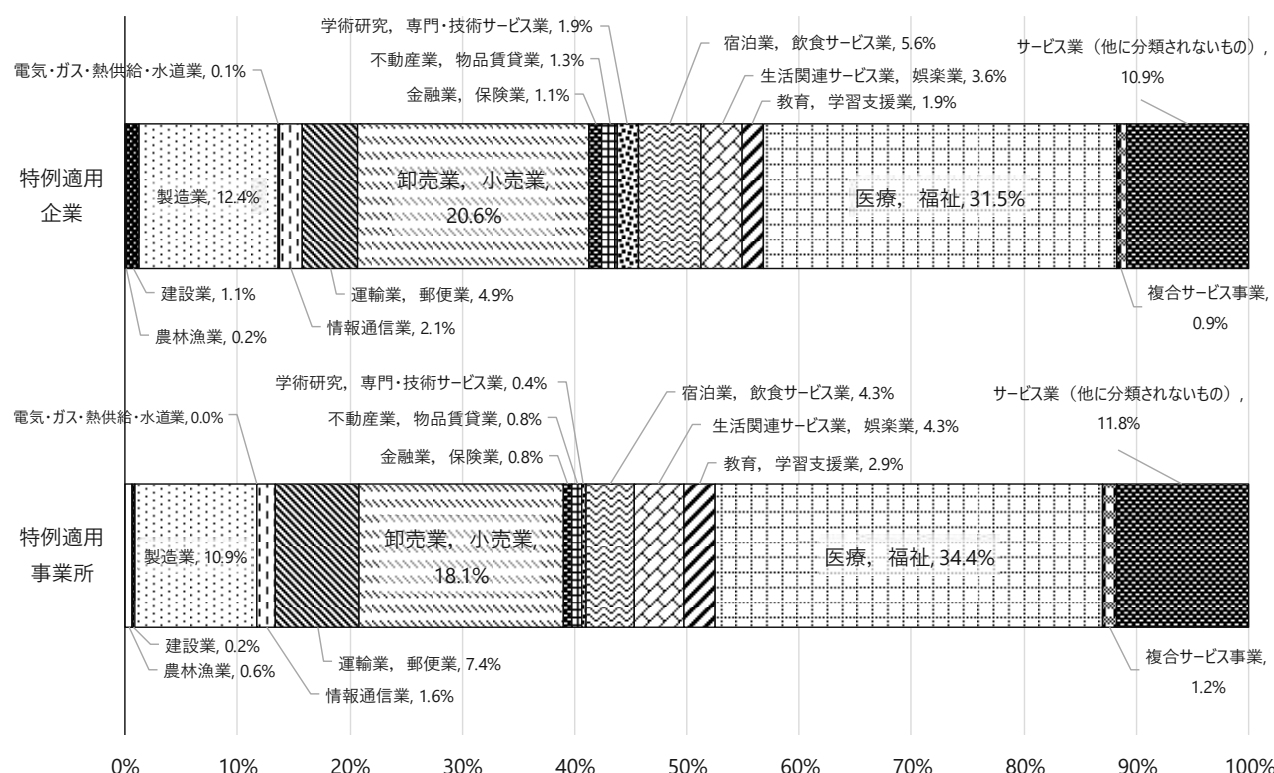
ウ 無回答バイアス

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定について、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。

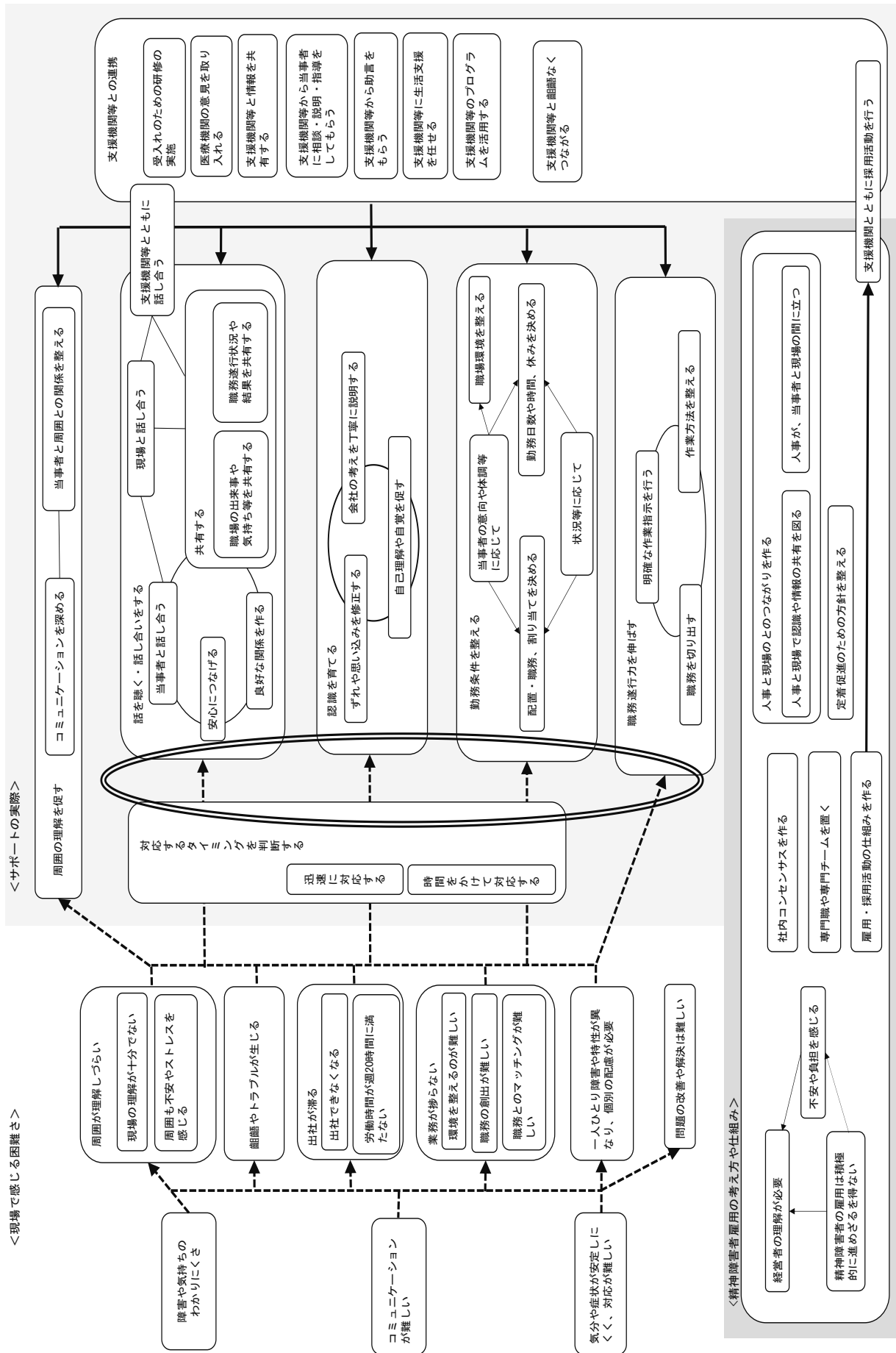


図2-83 概念図（全体）

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）。

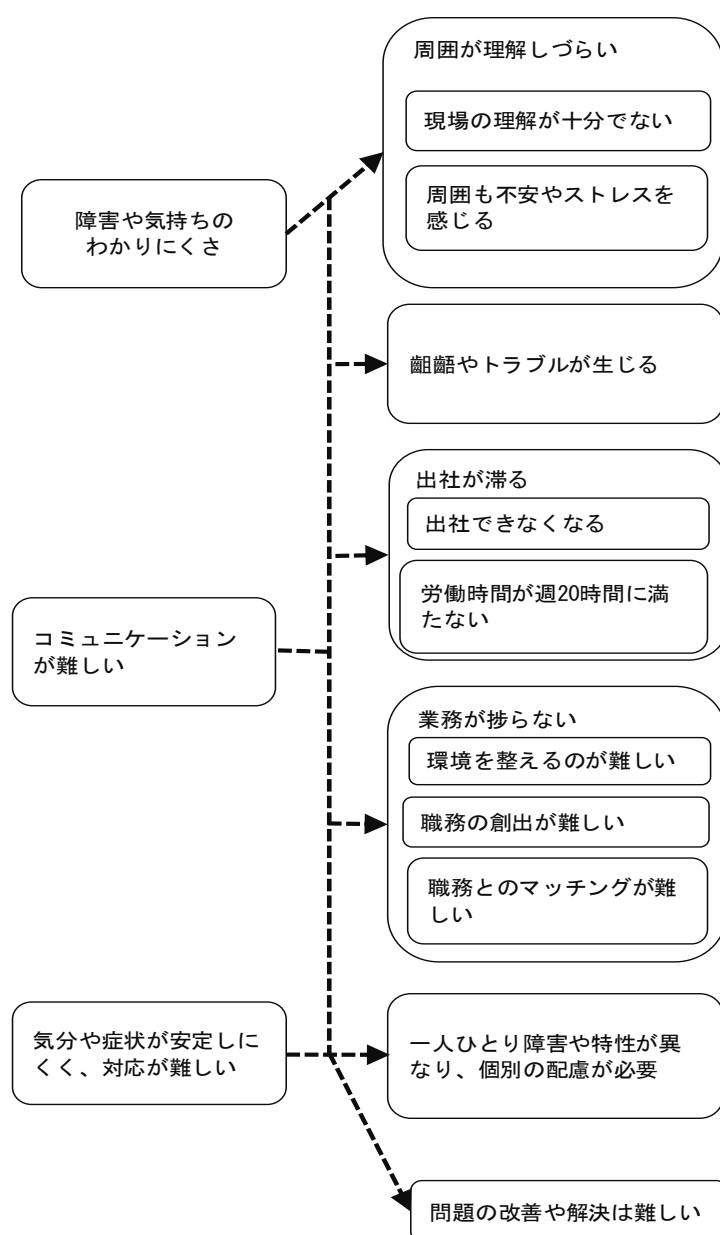


図2－84＜現場で感じる困難さ＞

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、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。

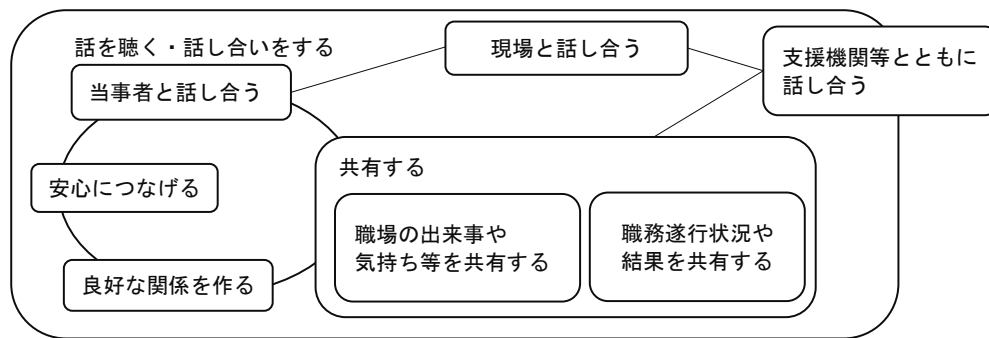


図2-86 話を聴く・話し合いをする

＜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たようになった』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）。

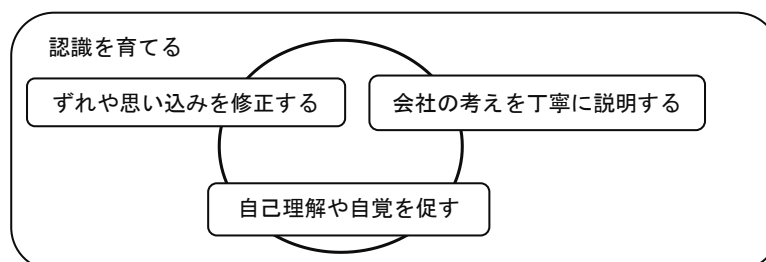


図2-87 認識を育てる

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し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）。

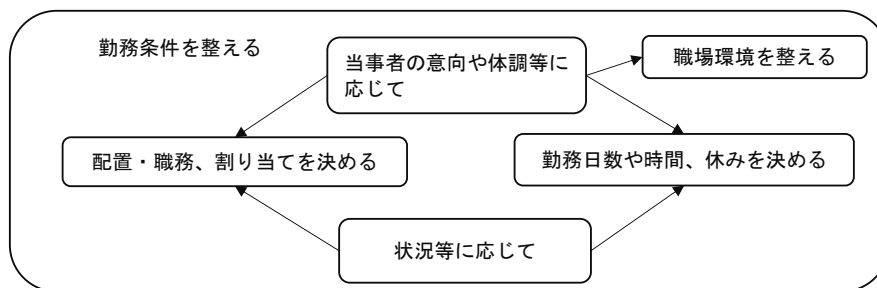


図2-88 勤務条件を整える

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、事態の改善につながっ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）

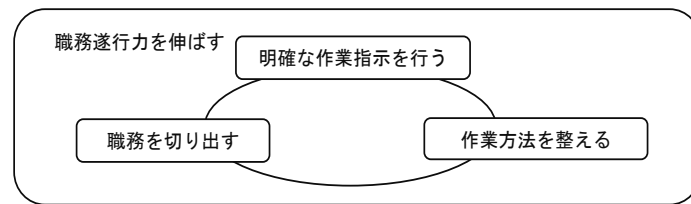


図2－89 職務遂行力を伸ばす

「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

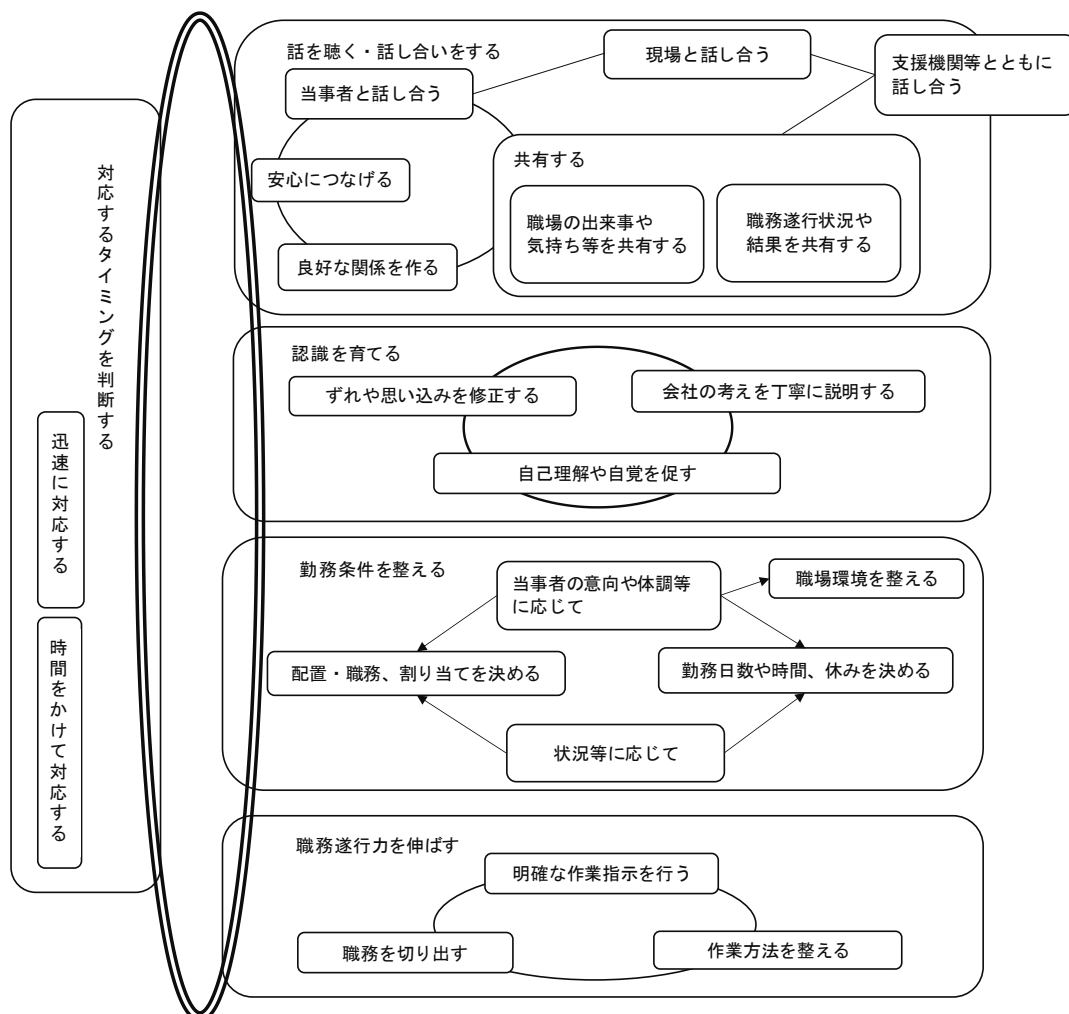


図2－90 対応するタイミングを判断する

「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う「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、精神障害者の雇用を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、会社にあ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）

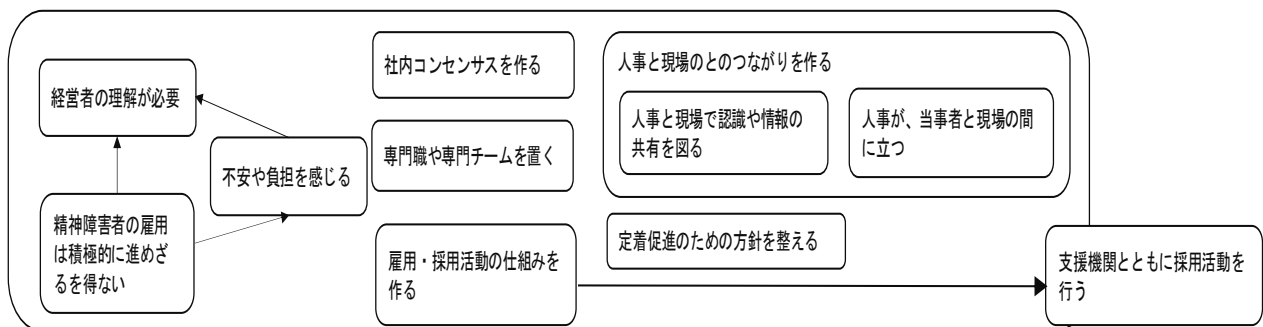


図2-91 <精神障害者雇用の考え方や仕組み>

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る、採用・定着ができています

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な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よい	○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よい
14	受け入れ準備が整わない状況で応募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よい」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、『制度を知らなかった』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、〇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、〇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、社内雇用管理のノウハウが蓄積されることが考えられる。

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-](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seikakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000193224.pdf)

[Shokugyouanteikyoku/0000193224.pdf](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