

第3章 事業所インタビュー調査

第3章 事業所インタビュー調査

本章で述べる事業所インタビュー調査は、特例措置を利用した経験を踏まえての特例措置の影響や効果、雇用率制度等に対する特例適用事業所の考えを把握するために、特例適用事業所の人事担当者から聴き取りを行ったもので、本調査報告書における位置づけは、図3-1に示すとおりになっている。

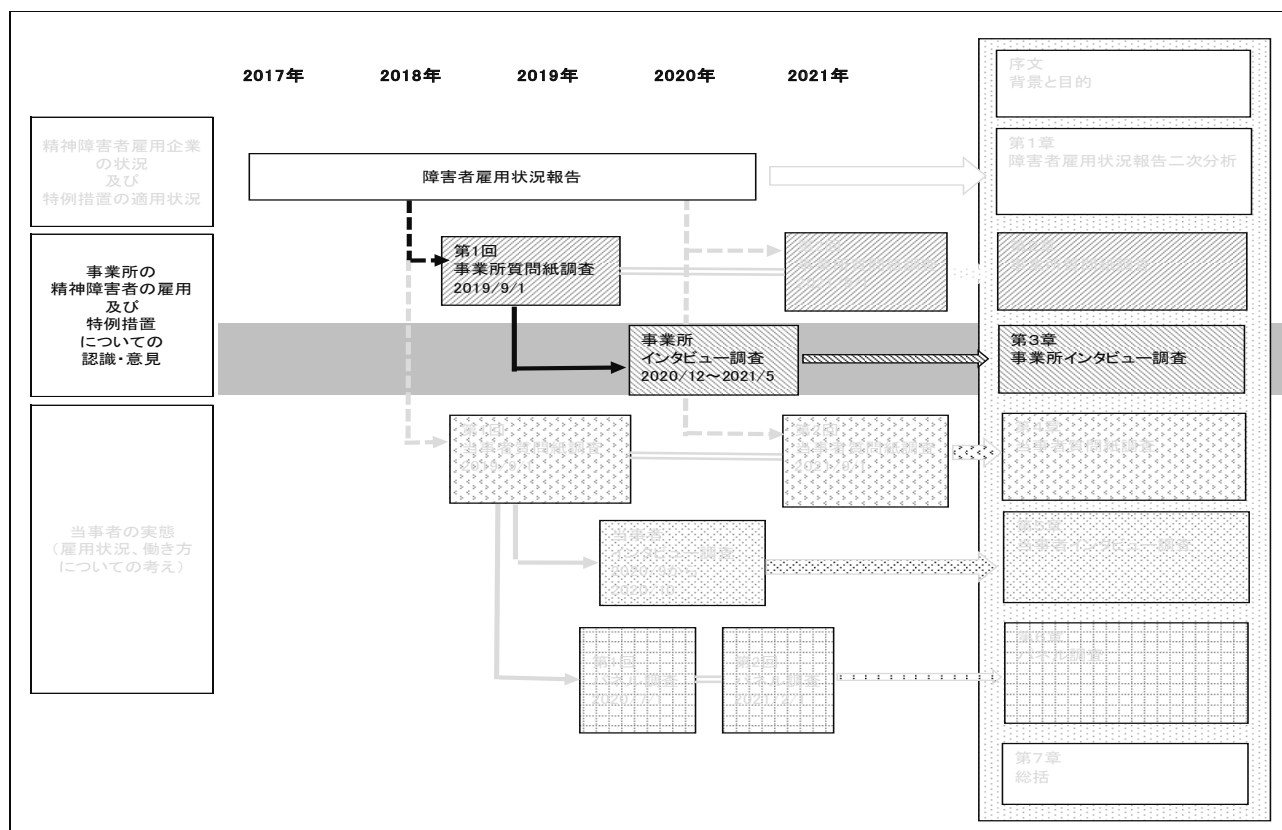


図3-1 本調査研究報告書における本章の位置づけ

第1節 目的と手法

1 目的

事業所インタビュー調査は、特例措置を利用したことのある事業所が①精神障害者の雇用、特に短時間労働についてどのように考えているか、②特例措置についてどのように考えているのかを明らかにすることを目的とした。

2 手法

(1) 調査実施方法

2019年に実施した第1回事業所質問紙調査において、調査時点で特例適用事業所と判断された事業所のうち、本インタビュー調査への協力の同意が示された事業所に対して、自由回答形式の調査票をメールで送付し、メールで回答を得た。

(2) 実施時期

メールの送付及び回答の受付は、2020年12月から2021年5月までの期間に実施した。

(3) サンプルング

第1回事業所調査において特例適用者が雇用されていることが確認できた491事業所について、「特例適用者の今後の雇用方針について」での2つの問い、すなわち「特例措置がなくなると精神障害者である短時間労働者を雇うのは難しい」と「特例措置がなくなっても精神障害者については短時間労働者として雇う」への「よく当てはまる」から「全く当てはまらない」の5つの選択肢での回答をもとに、①特例措置がなくなると精神障害者の雇用は困難だが、雇用する、②特例措置がなくなると精神障害者の雇用は困難であり、雇用しない、③特例措置がなくなっても精神障害者の雇用は困難でなく、雇用する、④特例措置がなくなっても精神障害者の雇用は困難ではないが雇用しないという4つにグループ分けを行った。その際、「どちらでもない」という中間の回答をした事業所を除き、それ以外の251事業所を4つのグループに当てはめた。以下、各グループの対象数を示す。

- ① 精神障害者の雇用は困難だが、雇用する（19事業所）
- ② 精神障害者の雇用は困難であり、雇用しない（7事業所）
- ③ 精神障害者の雇用は困難でなく、雇用する（156事業所）
- ④ 精神障害者の雇用は困難ではないが、雇用しない（69事業所）

各グループから2所以上を選定することとしたうえで、各グループの事業所数の比率を踏まえ、従業員規模や業種に偏りが生じないように候補を選び出し、20事業所の候補を選び出し、最終的に①2所、②2所、③3所、④3所の計10所の協力を得た。具体的な参加者の属性は表3-1のと

表3-1 参加者の属性

番号	選定グループ	事業所			回答者		
		事業所規模 (従業員規模)	業務内容	特例 適用者数※	年代	配属部署、職位、資格	障害者雇用 担当期間
1	①	100~299	プラスチック製品 製造業	0	40代	管理部 管理課 係長	3年
2		1000以上	ドラッグストア、調剤薬局、介護ショップ、化粧品専門店の運営	15	30代	採用部 リーダー	2年
3	②	300~499	不動産仲介業	1	30代	総務部	2年6か月
4		500~999	医療・介護・福祉事業	1	40代	総務	5年
5	③	45~99	食品の小売り、宅配事業	9	50代	ダイバーシティ推進グループ リーダー（企業在籍型ジョブ コーチ）	2年半
5		100~299	劇場、美術館等の施設維持管理及び展览会、公演等の事業運営	0	回答なし	事務局統括部 主査	6~7年
7		1000以上	会員権事業、ホテルレストラン事業、ゴルフ事業、メディカル事業、その他の事業	3	40代	人事企画部 CSR推進室 名古屋・大阪事務支援課 課長 資格：精神保健福祉士、企業在籍型職場適応援助者、心理相談員	13年6か月
8	④	45~99	医療・福祉施設や学校等における給食受託業務や調理冷蔵システムを用いた食品加工	2	40代	人事部	4年間程度
9		100~299	化学製品の製造	0	40代	管理部 管理課 課長	20年
10		500~999	システムインテグレーター（営業、技術、マーケティング、コーポレートスタッフ）	1	40代	人事総務部 総務課 社会福祉士、精神保健福祉士	1年9か月

※インタビュー調査実施時に特例措置が適用されている障害者数

おりとなっている。

(4) 調査内容

設問1として事業所の基本情報、設問2として精神障害者を短時間雇用することについての考え方、設問3として特例措置制度への考え方を尋ねることとし、それぞれの設問は複数の質問群から構成した。なお、設問一覧表については、巻末資料附録に掲載している。

(5) 分析の手順と経過

ア 切片化

各設問における回答データを、文意が取れる文ごとに切片化した。

イ コーディング

第1段階として、切片化した回答について、設問内容や目的にこだわらず、重要と思われる語や概念をコーディングし、設問ごとにコード一覧表を作成した。例えば、「設問3③『特例措置をどのような経緯・お考えで活用されましたか』」におけるコード一覧表は、表3-2のとおりとなっている。コード一覧表においては、切片化した回答を第1次コードとし、類似するコードをまとめて、第2次コードと位置付けた。

設問ごとにこの作業を行い、この調査の2つの目的（①精神障害者の雇用、特に短時間労働についてどのように考えているか、②特例措置についてどのように考えているのか）を踏まえて、コードの抽象化や概念化を進めた。

表3-2 コード一覧表の例

設問番号	選定グループ	第1次コード	第2次コード	定義	カテゴリー
問3③	①	雇用率達成のため	雇用率達成のために利用	雇用率達成のために特例措置を利用	雇用率達成のために利用
問3③	④	雇用率達成に向けた方針の結果			
問3③	②	雇用率未達成であったので積極的に採用した			
問3③	④	見極めのための短時間勤務に特例措置が適用されるのはありがたい	雇用開始時の見極めに短時間雇用が有効に活用できる	特例措置のおかげで、雇用開始時期の短時間雇用を有効に活用できる	短時間雇用の時期が有効に活用できる
問3③	④	職場定着に向けた見極め期間を短時間勤務にできる			
問3③	①	特例措置があるから採用しているわけではない	特例措置ありきの採用ではない	意図せず結果として特例措置を利用することになった	意図せず結果として利用した
問3③	②	特に「活用」したわけではない			
問3③	③	特例措置ありきの採用ではない			
問3③	④	特例措置ありきの採用ではない			
問3③	③	結果として特例措置の対象となった			
問3③	④	結果として特例措置の対象となった			
問3③	③	在職者が特例措置対象であった			
問3③	②	支援機関からの紹介の際に情報を提供されたため			
問3③	③	以前から短時間雇用は行っている			
問3③	④	応募者の状態を考慮した採用を実施			

ウ 概念図の作成

各コードの生成過程やコード間の関連性を検討するとともに、必要に応じて回答に立ち戻り、各コードやカテゴリーの関連性を精査し、概念図を作成した。

第2節 結果

前節2(5)により、最終的に生成したコードは30となり、概念図は図3-2(折り込み)のとおりになっている。この概念図は、【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】【精神障害者の短時間労働について】【雇用率制度や特例措置の利用について】の3つに分けて捉えることができる。

まず、各概念図の特徴を示した上で、各概念図をまたがる関係性を示し、事業所における特例措置の影響や事業所の特例措置に対する考えを明らかにする。

1 雇用率制度や特例措置の利用について

まず、【雇用率制度や特例措置の利用について】について述べる。ここでは、コードは13にまとめられた(表3-3)。表中の定義の欄には、各コードが意味すると判断した内容を記載している。

この【雇用率制度や特例措置の利用について】に属するコードを、さらに時点を考慮して分類し、利用開始に関わる<特例措置利用の経緯>、利用に伴う<特例措置を利用した影響や効果>、利用

表3-3 【雇用率制度や特例措置の利用について】コード表

番号	時点による分類	コード	サブコード	定義
1	特例措置利用の経緯	支援機関から応募者の情報を提供される		支援機関から応募者の紹介とともに特例措置の情報を得て、利用した
2		雇用率達成のため利用		雇用率達成のために特例措置を利用した
3		短時間で働く精神障害者が多い		短時間勤務の精神障害者が多いことが特例措置の活用につながる
4		意図せず結果として利用		意図せず結果として特例措置を利用することになった
5	特例措置を利用した影響や効果	週20時間勤務が困難な就業者が増加		週20時間勤務が困難な就業者の増加
6		雇用しても(労働時間が不足するため)納付金と賃金の両方を支払う状況になる		雇用しても(労働時間が不足するため)納付金と賃金の両方を支払う状況になり負担が増える
7		雇用率が達成	雇用率が達成できた 調整金が支給された	雇用率を達成できた、また、達成できたことで調整金が支給された
8		雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる		雇入れ開始からの短時間雇用を有効に使い、本人と現場の両方を見極め、時間をかけて定着を図れる。
9		現場では特例対象かどうかは関係ない		特例措置の影響は、雇用率に関わる側面だけで、現場の受け入れ、定着には関係がない
10		効果や影響は特にならない		特例措置の影響や効果は特にならない
11	雇用率制度や特例措置に対する考え	雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和	雇用率への算定など超短時間労働者に対する多様な支援を希望	納付金の支払い要件、雇用率算定条件を含む超短時間労働者へ支援、特例措置適用条件など雇用率制度の諸条件の緩和を希望する
納付金支払い要件の緩和を希望				
特例措置の適用可能な期間(3年間)の延長を希望				
12	特例措置はありがたい制度		精神障害者の雇入れに当たって、ありがたい制度	
13	雇用率制度への異なる基準や考え方の導入	雇用率のカウントを労働時間で案分するのは適当ではない 精神障害者にも重度区分の新設を希望	雇用率制度における精神障害者の算定条件の検討、見直しを希望する	

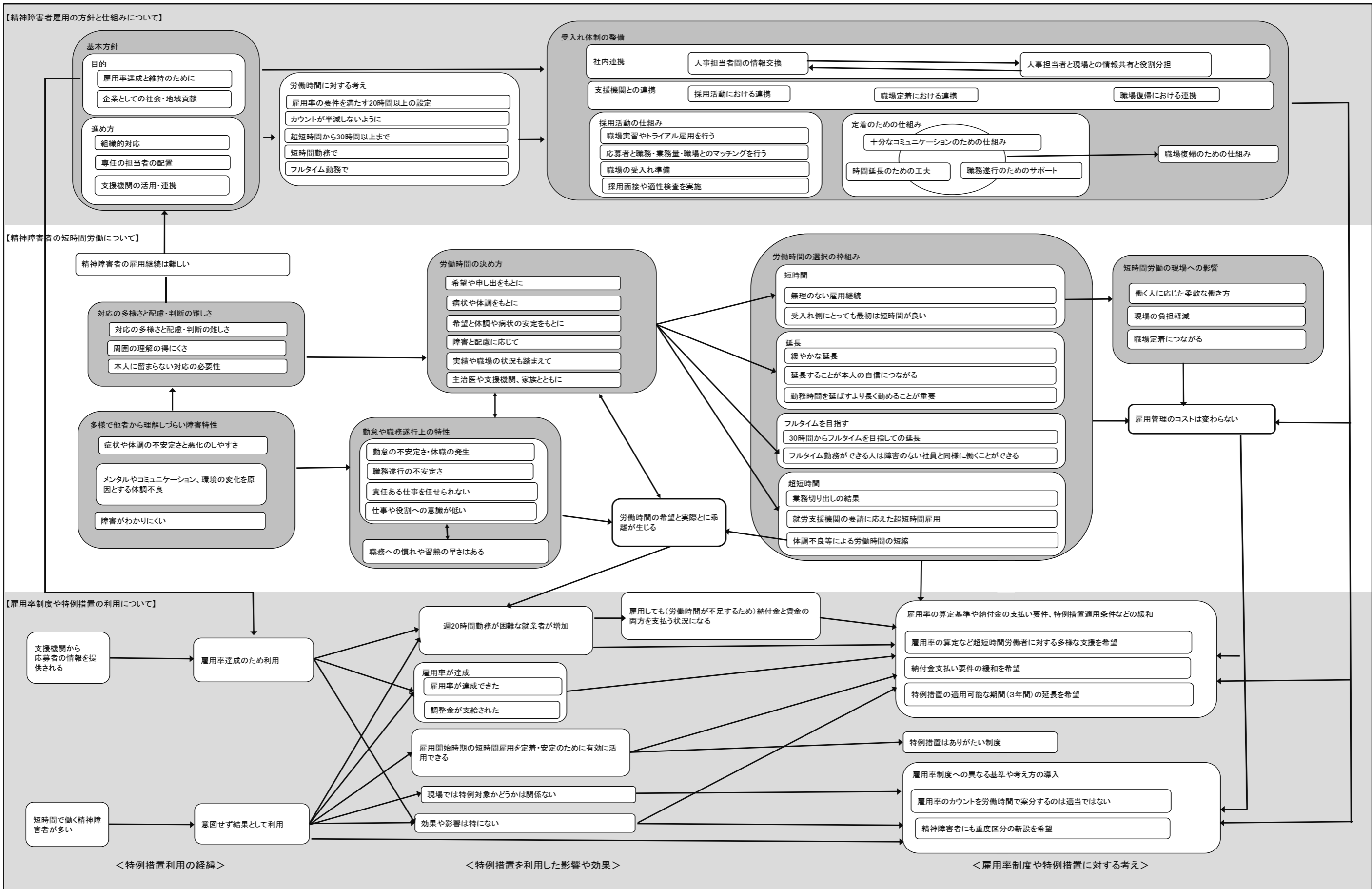


図3-2 概念図(全体)

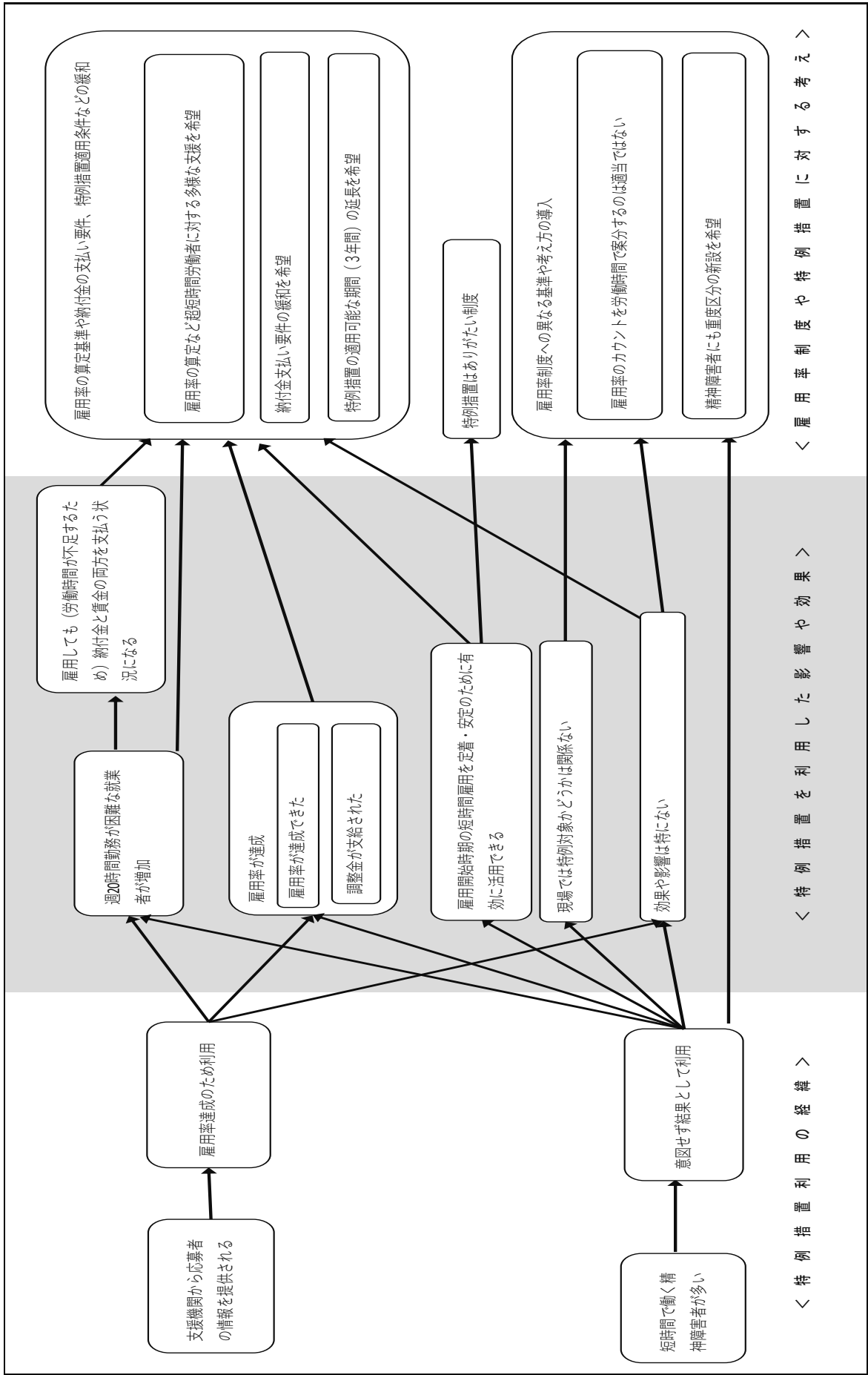


図 3-3 【雇用率制度や特例措置の利用について】概念図

による影響や効果を踏まえた＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞の3つの領域に分けた。各領域に属するコード同士の関連を考慮するとともに、＜特例措置利用の経緯＞のコードと＜特例措置を利用した影響や効果＞のコードの関連、＜特例措置を利用した影響や効果＞のコードと＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞のコードの関連を考慮して、付置したのが図3-3の【雇用率制度や特例措置の利用について】の概念図である。

なお、概念図の形式を踏まえ、以降、本文では、概念図の名称を【】で、概念図内の領域については＜＞で、カテゴリーとコード、サブコードには「」と下線を施し、回答からの引用は『』で表記している。

以下、それぞれの領域について述べる。

＜特例措置利用の経緯＞

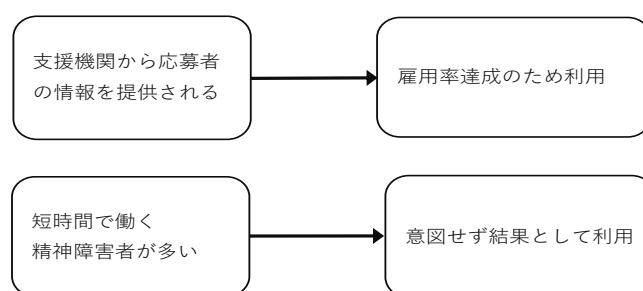


図3-4 ＜特例措置利用の経緯＞

＜特例措置利用の経緯＞（図3-4）については、目的として雇用率の達成を掲げている「雇用率達成のため利用」というコードと「意図せず結果として利用」というコード、そして、それぞれのコードのきっかけや背景と考えられる「支援機関から応募者の情報を提供される」と「短時間で働く精神障害者が多い」の合わせて4つのコードが生成できた。「雇用率達成のため利用」は、「支援機関から応募者の情報を提供される」というコードと関連し、支援機関から紹介された応募者が特例措置の対象となることを情報提供されたことをきっかけとして制度の利用につなげていることがうかがえた。また、「意図せず結果として利用」では、『短時間勤務の多さが、特例措置の活用につながる』『以前から、短時間雇用は行っている』などの回答があり、「短時間で働く精神障害者が多い」ことが関連していると考えられ、精神障害者の雇用に経験のある事業所が、特例措置の利用について、特に目的意識を持たずにいたことが理解できる。

このことから、特例措置の利用にあたって、雇用率の向上あるいは達成といった目的のもとに利用した場合と利用目的を意識せずに「短時間労働者」として精神障害者を雇い入れていた場合があることがわかる。

＜特例措置を利用した影響や効果＞

上述したような特例措置の利用にあたって、雇用率算定上の効果を想定し、利用目的として認識していた「雇用率達成のため利用」というコードと特例措置の利用目的に対する認識が薄かったであろう「意図せず結果として利用」というコードは、＜特例措置を利用した影響や効果＞の領域においてつながっているコードの種類に相違がある（図3-5、図3-6）。

＜特例措置利用の経緯＞における「意図せず結果として利用」というコードでは、＜特例措置を利用した影響や効果＞は、利用の結果として受け止められたものであり、何か特定の効果や影響と結びつくわけではないと考えられる。逆に言えば、いずれの効果や影響との関連も否定されるわけではないことから「意図せず結果として利用」というコードは、＜特例措置を利用した影響や効果＞の領域において示した「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」「雇用率が達成」「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」「現場では特例対象かどうかは関係ない」「効果や影響は特にない」という全てのコードに関連すると考えられた。

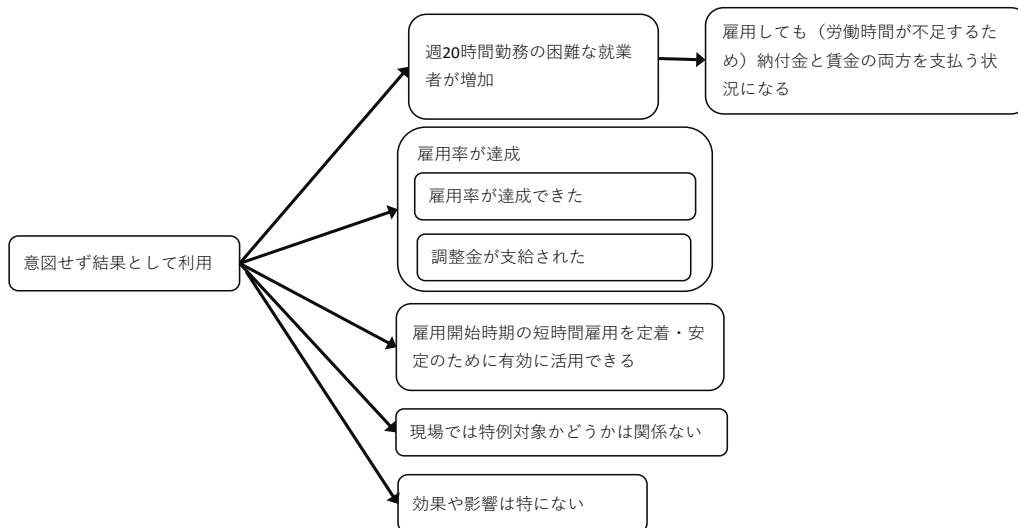


図 3-5 意図せず結果として利用

特例措置の利用に際して明確な目的を示した「雇用率達成のため利用」というコードは、＜特例措置を利用した影響や効果＞で生成できたコードのうち、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」「現場では特例対象かどうかは関係ない」というコードを除いた特例措置との結びつきがわかる「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」「雇用率が達成」「効果や影響は特にない」というコードとつながると考えられた。

「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」とそれにつながる「雇用しても(労働時間が不足するため)納付金と賃金の両方を支払う状況になる」というコードは、雇用率の達成とそれに伴って納付金の支払いが必要なくなることを目指したにも関わらず、毎年6月1日現在の状況で行う雇用率の算定と申告期間(通常1年)を通じた所定労働時間の月平均により短時間労働者か否かの判断を行う納付金の支払いにかかる算定と乖離が生じ、雇用率を達成しながらも納付金の支払いが必要となるケースが発生することを示している。(高齢・障害・求職者雇用支援機構 2019)

すなわち、特例適用者を1人あたり0.5カウントではなく1カウントとして算定できるようになったことで、雇用率は伸びたものの、特例適用者が週20時間のコンスタントな就労が難しい期間は1人分の雇用とみなされないために納付金の支払いを求められ、賃金との両方の支払いが必要になっている状況が生じていることを示している。

このことが、「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」と「雇用しても(労働時間が不足するため)納付金と賃金の両方を支払う状況になる」のつながりを表している。インタビュー調査での回答を

見ると、雇用率の算定と納付金支払いの算定とに乖離が生じることについて、『雇用しても（就業時間が足りずに）納付金を払わなくてはならない』『納付金と給与の両方が発生』といった負担感が示されている。

「雇用率が達成」というコードでは、さらに「雇用率が達成できた」、雇用率が達成できたことで、「調整金が支給された」といったサブコードで構成されている。これらは、特例措置によって、生じる直接的なメリットとして捉えられ、回答からは『特例措置を使って、雇用率が達成できた』『調整金が還付された』という、特例措置による直接的な効果が示されている。

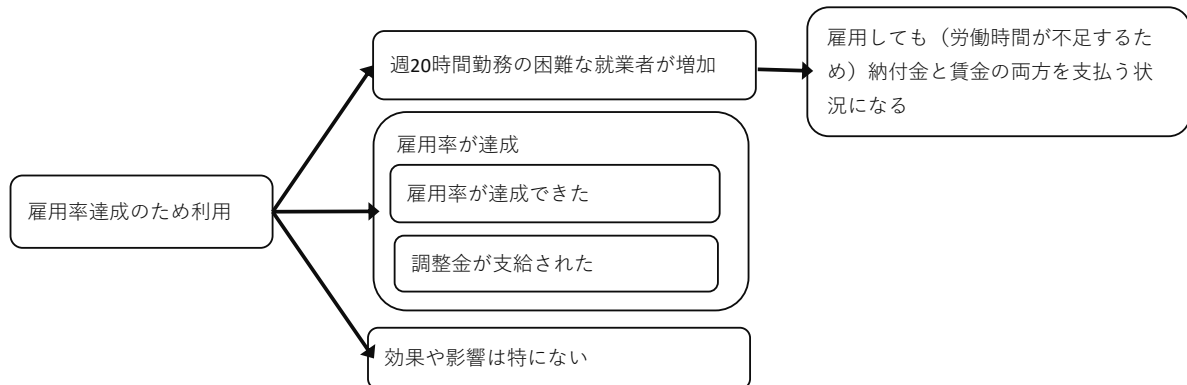


図3-6 雇用率達成のため利用

また、「効果や影響は特にない」と特例措置の利用の結果について、積極的な意味合いを持っていない内容のコードも生成されている。

＜特例措置を利用した影響や効果＞の領域で生成された、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」では、特例措置の利用に際して、週20時間から30時間の短時間で1カウントと算定されている期間について、インタビュー調査では『見極めのため』『時間をかけて特性把握、業務調整環境整備を行い、定着が図れる』といった回答が見られ、雇用率の算定とは異なる視点で、特例措置が捉えられていた。

また、「現場では特例対象かどうかは関係ない」というコードでも特例措置のメリットではなく、精神障害者の状況に応じた対応が求められる現場では、特例対象であるか否かと現場の対応とに関係がないことが示されている。

すなわち、＜特例措置を利用した影響や効果＞の領域においては、雇用率や納付金の算定基準等の《雇用率制度》について注目しているコードと精神障害者の《働く現場》の状況について注目していることがあり、2つの視点の違いを示しているといえる。

＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞

3つ目の領域である＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞は、「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」「特例措置はありがたい制度」「雇用率制度への異なる基準や考え方の導入」という3つのコードから構成されている（図3-3）。

上述したような、特例措置に対する視点の相違が、この領域にも影響を及ぼしていると考えられる。

「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」というコードは、「雇用率の算定など超短時間労働者に対する多様な支援を希望」「納付金支払い要件の緩和を希望」「特例措置の適用可能な期間（3年間）の延長を希望」というサブコードから構成されており、現在行われている雇用率制度や特例措置の条件の緩和を希望している。

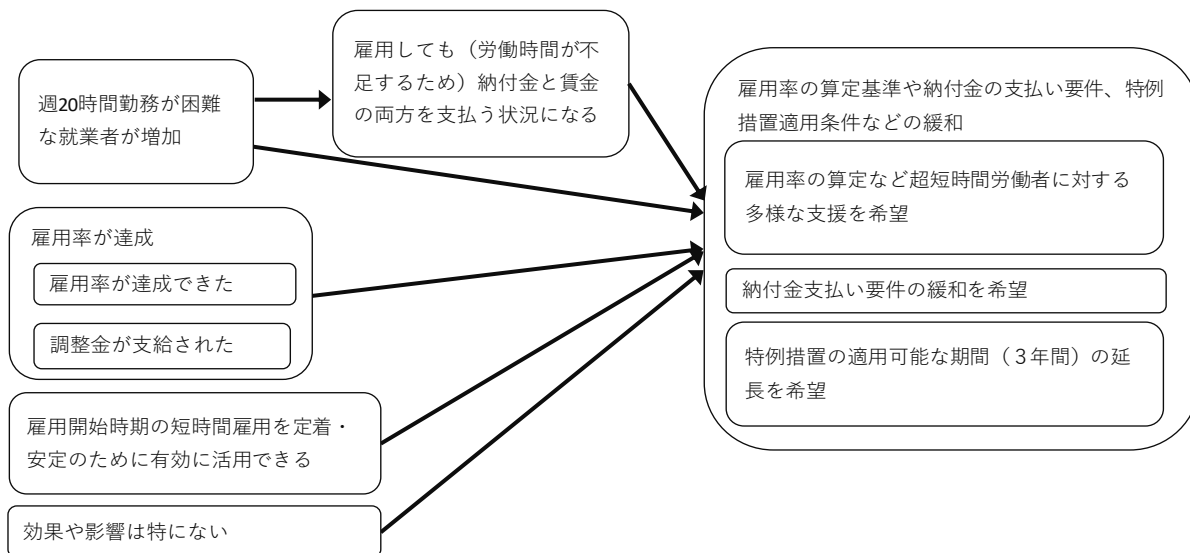


図3-7 制度の条件緩和

「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」というコードについて、インタビュー調査では『納付金計算方法の条件の緩和』『3年以内の限定をなくす』『超短時間勤務者の雇用率に算定する』といった雇用率制度の運用条件についての希望が回答されており、＜特例措置を利用した影響や効果＞についてのコードのいずれからもつながっていると考えられる（図3-7）。

これに対して、「特例措置はありがたい制度」というコードは、『見極めのための短時間勤務に特例措置が適用されるのはありがたい』という回答から生成したが、この回答には、短時間の期間中に、当事者自身と受け入れる職場を『見極め』る意識が込められており、定着に向けて、特例措置が有効に機能していることがうかがえる。このように特例措置が有効に機能している実感が『特例措置はありがたい』という回答につながったと考える（図3-8）。

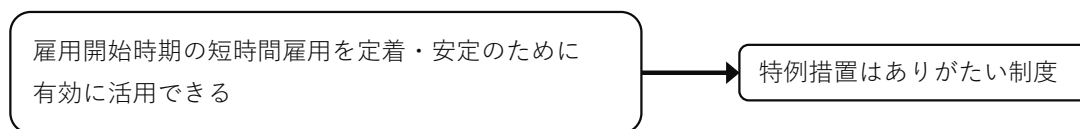


図3-8 特例措置はありがたい制度

＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞におけるもう1つのコード、「雇用率制度への異なる基準や考え方の導入」は、「雇用率のカウントを労働時間で案分するのは適当ではない」「精神障害者にも重度区分の新設を希望」という2つのサブコードから構成されている。

上述のとおり、＜特例措置を利用した影響や効果＞におけるコードの背景には《雇用率制度》と《働く現場》の2つの視点があると考え、いずれの視点からも「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」といった現在の制度の条件の緩和が求められていると考えられるのに対して、《働く現場》の視点では、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」というコードで表されているように、特例措置における精神障害者の短時間労働を積極的に捉えている面があり、短時間で働く精神障害者の定着の促進について言及されている。（中川 2018）

加えて、《働く現場》の視点では、精神障害者の雇用の実態を背景に、「雇用率のカウントを労働時間で案分するのは適当ではない」「精神障害者にも重度区分の新設を希望」をサブコードとする雇用率制度や特例措置に対する新たな要望につながっていると考えられ、コード間の関連としては、＜特例措置を利用した影響や効果＞に属する「現場では特例対象かどうかは関係ない」「効果や影響は特にない」という2つのコードとつながると判断した（図3-9）。

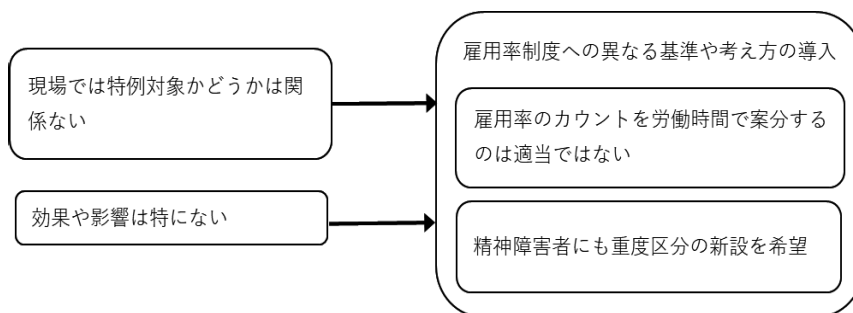


図3-9 雇用率制度への異なる基準や考え方の導入

2 精神障害者雇用の方針と仕組み

【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】では、回答を8つのコードに集約し、コード表（表3-4）と概念図（図3-10）にまとめた。

精神障害者の受入れについては、「進め方」というコードのもとに「組織的対応」、「専任の担当者の配置」、「支援機関の活用・連携」というサブコードがあり、企業全体で組織的に精神障害者を受け入れる考えが示されている。このような「目的」や「進め方」に基づいて精神障害者の受入れが進められ、社内に方針が共有されることで、人事担当者の活動の支えとなると考えられ、概念図の右部分を占めている「受入れ体制の整備」に影響を与え、精神障害者の受入れ体制やサポートの具体化を進めていると推測される。

「労働時間に対する考え」がまとまってコード化されたのは、この調査の対象が特例措置を利用した事業所であり、特例措置の条件である短時間労働と雇用率の算定条件との関係について理解があり、精神障害者の雇用にあたって重要なポイントになっているからだと思われる。特にここでは、雇用条件としての側面を捉えて、「雇用率の要件を満たす 20 時間以上の設定」「カウントが半減し

表 3-4 【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】コード表

番号	カテゴリー	コード	サブコード	定義
1	基本方針	目的	雇用率の達成と維持のために	雇用率の達成・維持を動機として、精神障害者の雇入れた。
			企業としての社会・地域貢献	企業としての社会的責務や地域貢献を果たすために雇入れた。
2	基本方針	進め方	組織的対応	企業の特徴や方針のもとに雇用を進めている。
			専任の担当者の配置	
			支援機関の活用・連携	
3	受け入れ体制の整備	労働時間に対する考え	雇用率の要件を満たす20時間以上の設定	精神障害者の雇用についての考え方や実情に応じて、労働時間を決める
			カウントが半減しないように	
			超短時間から30時間以上まで	
			短時間勤務で	
4	受け入れ体制の整備	社内連携	人事担当者間の情報交換	人事担当者・現場間での情報の共有と役割分担を行う
			人事担当者と現場との情報共有と役割分担	
5	受け入れ体制の整備	支援機関との連携	採用活動における連携	支援機関からの応募者の紹介、見学会の実施など就労支援機関と手を組んだ採用活動
			職場定着における連携	定期的な面接や業務調整など就労支援機関のノウハウを活用した定着活動
			職場復帰における連携	外部リワークなどを活用した職場復帰活動
6	受け入れ体制の整備	採用活動の仕組み	職場実習やトライアル雇用を行う	採用活動に位置付けられた職場実習
				採用活動としてトライアル雇用を活用する
			応募者と職務・業務量・職場とのマッチングを行う	採用に当たった応募者と職場それぞれの要件のすり合わせを実施
			職場の受け入れ準備	職員の合意形成や研究、職務の切り出しなど受け入れ部署で行っている受け入れ準備
7	受け入れ体制の整備	定着のための仕組み	十分なコミュニケーションのための仕組み	定期面接や希望に応じた面接、支援機関をまじえて面接など十分なコミュニケーションを確保するとともにその仕組みや方法を確立する
			職務遂行のためのサポート	業務の優先順位や業務量の調整、マニュアルの整備、指示系統の確立など業務がスムーズに行えるようになるためのサポート
			時間延長のための工夫	時間延長を進めるために、業務上の変化を少なくする、十分なコミュニケーションを図る、生活面を支えるなど就業を支えるための工夫を行う
8	受け入れ体制の整備	職場復帰のための仕組み		退職者の職場復帰のための仕組み

ないように」「超短時間から30時間以上まで」「短時間勤務で」「フルタイム勤務で」とコード化を進めたが、事業所の雇用率制度を念頭にした考えや実状に即した多様な考えが反映されている。

「受入れ体制の整備」というカテゴリーは、連携を表すサブコードと仕組みを表すサブコードに分かれる。連携を表すサブコードは「社内連携」と「支援機関との連携」であり、仕組みを表すコードは「採用活動の仕組み」「定着のための仕組み」「職場復帰のための仕組み」となっている。

「社内連携」は『人事担当者間での情報の共有』『本社採用担当と店舗の連携・役割分担』等といった回答からコード化を進めた。また、「支援機関との連携」では、『支援機関利用者の採用』『(支援機関向けの) 職場見学会』といった「採用活動における連携」、『(支援機関による) 定期面談』『(支援機関を交えた) 業務調整』といった採用活動から「職場定着における連携」、『職場復帰における支援機関の活用』から「職場復帰における連携」が回答に認められている。

このような社内外の連携関係を基盤にして、「採用活動の仕組み」「定着のための仕組み」「職場復帰のための仕組み」が展開されている。

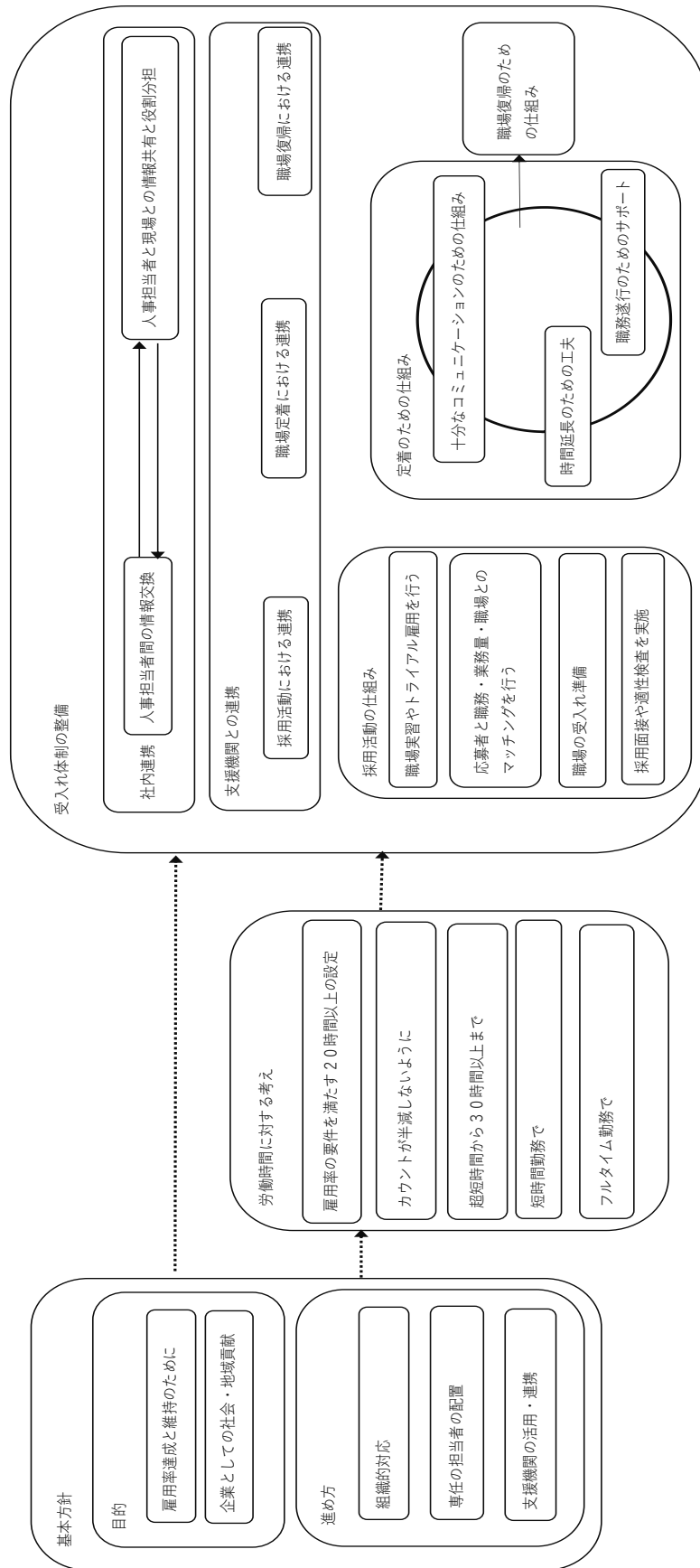


図 3-10 【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】概念図

例えば、「採用活動の仕組み」においては、就労支援機関等からの応募者等を含め「職場実習やトライアル雇用を行う」ことで、「応募者と職務・業務量・職場とのマッチングを行う」ことをしており、職員の研修や『店長や職員への説明』『職務の切り出し』など「職場の受入れ準備」を行うこととともに、一般的な採用プロセスに準じて、「採用面接や適性検査を実施」することがあげられている。

このように、採用活動を就労支援機関等との連携や社内連携を活かして、一連の活動としてパッケージ化することで、採用活動に係るコストを下げるとともに、定着につなげているように思われる（図3-11）。

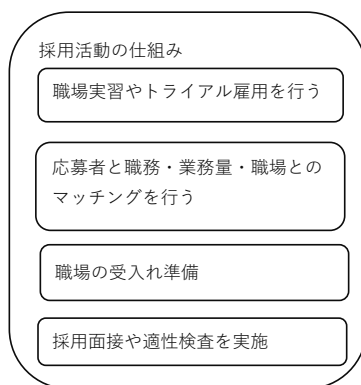


図3-11 採用活動の仕組み

今回、定着のために行っている実際の状況を具体的に示した回答は『採用後の定期面接』『支援機関を交えた面接』『業務調整の実施』『マニュアル整備』、職場復帰者における『時短からの復帰』等であり、それらに共通するコードを示すのは難しいと判断されたが、定期面接の実施等の「十分なコミュニケーションのための仕組み」と業務調整などの業務遂行上の支援となる「職務遂行のためのサポート」そして、短時間で働く精神障害者ならではの「時間延長のための工夫」を組み合わせ、関連づけた構造として、「定着のための仕組み」としてコード化を行った（図3-12）。

特に、「時間延長のための工夫」は、『定期面談の実施』『時間の延長に慣れてから業務の変化をしている』といった時間延長のための対策等が回答されており、超短時間から短時間、短時間からフルタイムといった労働時間の延長や体調を崩し一旦労働時間を短縮した後の延長など、勤怠に不安定さが生じやすい精神障害者の定着において、特徴的なコードとして捉えられる。

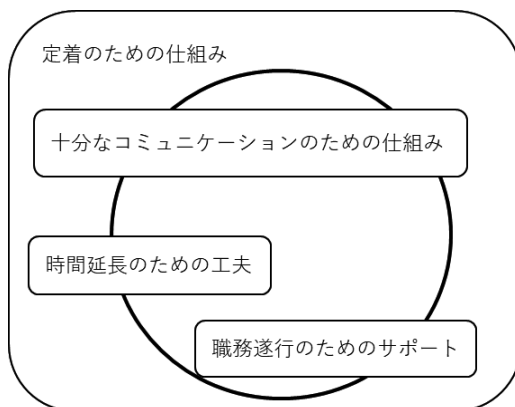


図3-12 定着のための仕組み

「時間延長のための工夫」を適切に行うためには、日常的に意思の疎通が図られている「十分なコミュニケーションのための仕組み」が大切であり、時間延長を可能にするための条件として、勤怠の安定だけでなく、安定したあるいは拡大可能な職務遂行状況が求められ、『業務の優先順位を指示』『負担増への配慮』『マニュアル整備』といった「職務遂行のためのサポート」が必要になると考えられる。

この構造を踏まえ、実際の状況に合わせて、具体的に展開できることが、特例措置が適用されている者を含む短時間で働く精神障害者の定着を考える上でも、重要だと考えられる。

3 精神障害者の短時間労働について

【精神障害者の短時間労働について】では9つのコードに集約された（表3-5）。

表3-5 【精神障害者の短時間労働について】コード表

番号	コード	サブコード	定義
1	精神障害者の雇用継続は難しい		精神障害者雇用は負担が大きく、継続が難しい
2	対応の多様さと配慮・判断の難しさ	対応の多様さと配慮・判断の難しさ	個別性・周囲に対する配慮など多様な対応が必要であるとともにが必要であり、その判断が難しい
		周囲の理解の得にくさ	
		本人に留まらない対応の必要性	
3	多様で他者から理解しづらい障害特性	症状や体調の不安定さと悪化のしやすさ	体調・病状の不安定さ、悪化のしやすさ
		メンタルやコミュニケーション、環境の変化を原因とする体調不良	症状は、精神面、コミュニケーションや環境の変化への対応力など多様な現れ方をする
		障害がわかりにくい	多様な障害像・障害特性のために、障害が他者から分りにくい
4	勤怠や職務遂行上の特性	勤怠の不安定さ・休職の発生	欠勤や遅刻等の勤怠の不安定さが生じ易く、コンスタントな勤務が難しく、時に休職につながることもある
		職務遂行の不安定さ	職務への慣れや習熟の早さは一定程度認められる面もあるが一方で、自覚の薄さや業務遂行の不安定さもあり、責任ある仕事を任せにくい
		責任ある仕事を任せられない	
		仕事や役割への意識が低い	
	職務の慣れ・習熟の早さはある		
5	労働時間の決め方	希望や申し出をもとに	本人の希望や申し出に基づく労働時間の決定
		病状や体調をもとに	本人の病状や体調に基づいた労働時間の決定
		希望と体調や病状の安定をもとに	本人の希望と安定に基づく労働時間の決定
		障害と配慮に応じて	障害と配慮に応じた労働時間の決定
		実績や職場の状況を踏まえて	本人の状況とともに実績や職場の状況に基づく労働時間の決定
		主治医や支援機関、家族とともに	主治医や支援者、家族とともに労働時間を決定する
6	労働時間の希望と実際とに乖離が生じる		本人の希望と実際の働き方に乖離が生じること
7	労働時間の選択の枠組み（短時間）	無理のない雇用継続	受け入れ・当事者ともに無理のない短時間での勤務
		受け入れ例にとっても最初は短時間が良い	
	労働時間の選択の枠組み（延長）	緩やかな延長	短時間から緩やかに労働時間の延長を進めることで、定着を図る
		延長することが本人の自信につながる	労働時間の延長より長く勤めることが重要
		勤務時間を延ばすより長く勤めることが重要	労働時間の延長が自信につながる
	労働時間の選択の枠組み（フルタイムを目指す）	30時間からフルタイムを目指しての延長	フルタイム勤務を目指す
		フルタイム勤務ができる人は、障害のない社員と同様に働くことができる	
	労働時間の選択の枠組み（超短時間）	業務切り出しの結果	業態による仕事の切り出しの難しさのため、業務が切り出しが難しい
就労支援機関の要請に応じた超短時間雇用		本人の状況を反映した超短時間での勤務	
体調不良等による労働時間の短縮			
8	短時間労働の現場への影響	働く人に応じた柔軟な働き方	応募者等の障害、特性や希望を踏まえて、労働時間、職務内容などを検討し、働き方を変えている
		現場の負担軽減	短時間労働を前提とした受け入れ例・現場の負担軽減
		職場定着につながる	安定した雇用と職場定着につながる
9	雇用管理のコストは変わらない		受け入れるための環境整備や定着支援など雇用管理のためのコストは労働時間によらない

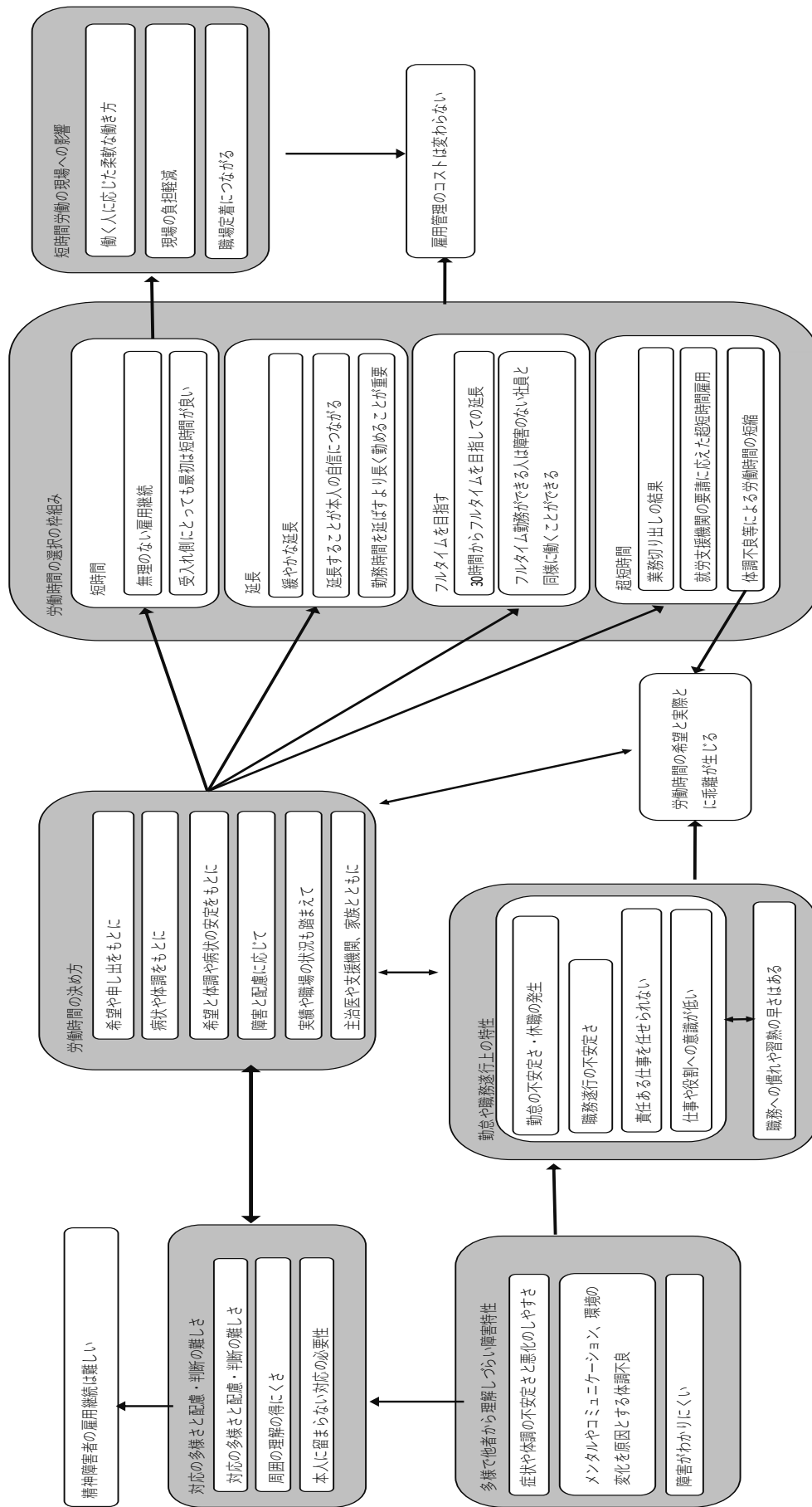


図 3-13 【精神障害者の短時間労働について】 概念図

この9つのコードについては、精神障害者の障害特性と対応の難しさを示したもの（「精神障害者の雇用継続は難しい」「対応の多様さと配慮・判断の難しさ」「多様で他者から理解しづらい障害特性」）、職場での障害特性の表れ方を示したもの（「勤怠や職務遂行上の特性」）、労働時間に関するもの（「労働時間の決め方」、「労働時間の選択の枠組み」）、労働時間を設定した後の影響（「労働時間の希望と実態に乖離が生じる」、「短時間労働の現場への影響」、「雇用管理のコストは変わらない」）といったものがあり、これらのコード同士の関連を考慮し、サブコードも加味して付置したのが図3-13の【精神障害者の短時間労働について】の概念図である。

精神障害者の障害特性と対応の難しさを示すものとして、3つのコードをあげている（図3-14）。この3つのコードのうち「症状や体調の不安定さと悪化のしやすさ」「メンタルやコミュニケーション、環境の変化を原因とする体調不良」「障害がわかりにくい」をサブコードとする「多様で他者から理解しづらい障害特性」が起点となり、雇用や職場定着に際しての「対応の多様さや配慮・判断の難しさ」「周囲の理解の得にくさ」「本人に留まらない対応の必要性」といった当事者とその周囲の人たちへの「対応の多様さと配慮・判断の難しさ」に関連し、ひいては「精神障害者の雇用継続は難しい」につながっていくと考えられる。

なお、図3-13に示すとおり、「多様で他者から理解しづらい障害特性」は、「勤怠の不安定さ・休職の発生」「職務遂行の不安定さ」「責任ある仕事を任せられない」「仕事や役割への意識が薄い」といった「勤怠や職務遂行上の特性」にあげたサブコードにも関連すると考えられる。

精神障害のある当事者の労働時間について、事業所が判断の根拠としている意見は様々で、本人の「希望や申し出をもとに」、本人の「病状や体調をもとに」、本人の「希望と体調や病状の安定をもとに」、「障害と配慮に応じて」、「実績や職場の状況を踏まえて」、「主治医や支援機関、家族とともに」と様々なサブコードが見られた（図3-15）。本人の希望を基本に置きつつも、体調や病状とその安定度、勤怠や職務遂行状況を合わせて検討することもあり、社内だけでなく就労支援機関や

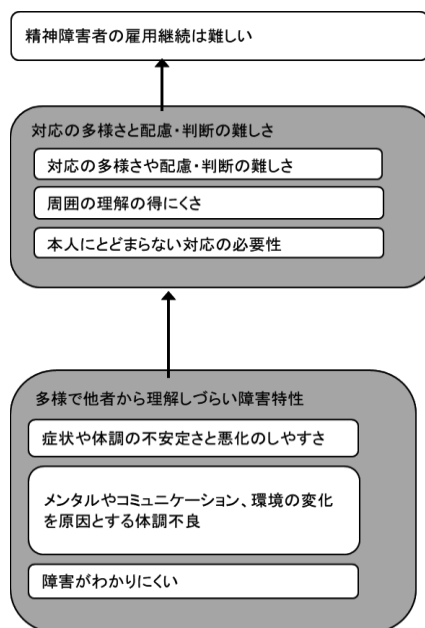


図3-14 障害の特性と難しさ

医療機関等の第三者に意見を求めることも示されている。この背景には、上述した精神障害者の「多様で他者から理解しづらい障害特性」や「勤怠や職務遂行上の特性」、を踏まえて、労働時間を決めるにあたり、本人の希望や状況、職場環境、主治医・支援者の考えといった様々な要件についても配慮しようとしていることがあると考えられる。また、このことは、精神障害者の労働時間について一律の考え方で決めるのではなく、当事者一人ひとりの状態や受入れ部署の状況に応じて、柔軟に対応されていることが表されていると考えられ、「対応の多様さと配慮・判断の難しさ」との双方向の関連性も表していると考えられる。

加えて、決定した労働時間に適応できない場合には、「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」につながり、病状や体調不良、就業状況の不安定さ、周囲の負担増といったリスクにつながっている状況もうかがえる。

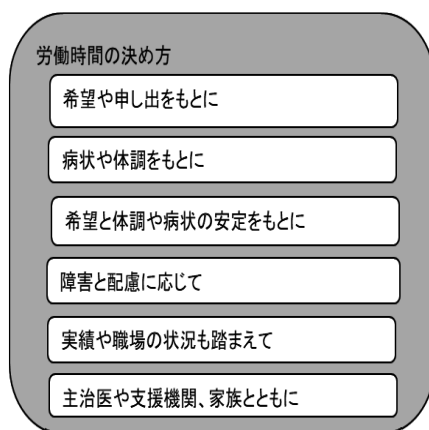


図3-15 労働時間の決め方

図3-13 の概念図の中央部にコード化されている「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」は、当事者の労働時間を延ばしたいという希望と「多様で他者から理解しづらい障害特性」を背景に生じる「勤怠や職務遂行上の特性」を反映した実際の勤務状態とに乖離が生じてしまうということであり、この乖離は、事業所の多角的な情報に基づこうとする「労働時間の決め方」の姿勢とも強く関係しているといえる。

事業所の労働時間の選択にあたっては、「労働時間の決め方」に示された判断に必要な情報を収集し、それをそれまでの経験を踏まえて事業所が作り上げた精神障害者が働く時間的な枠組み（「短時間」「延長」「フルタイムを目指す」「超短時間」という4つの労働時間の枠組み）と結び付け、選択を行っていると考えられる（図3-16）。

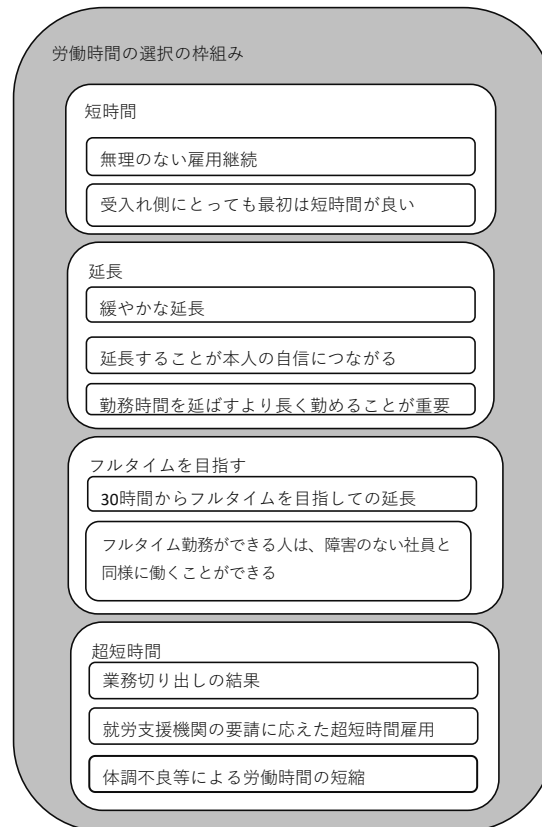


図3-16 労働時間の選択の枠組み

この「労働時間の選択の枠組み」のうちの「短時間」は「無理のない雇用継続」や「受入れ側にとっても最初は短時間が良い」といった本人と受入れ側双方の負担が少なくなることがイメージできる。

「延長」は、労働時間の延長に当たって、時間だけでなく、職務内容や環境などを緩やかに変えることで、無理のない労働時間の延長を目指したり、当事者の意思に沿った「延長」を行うことで「延長することが本人の自信につながる」と認識されている。他方「勤務時間を延ばすより長く勤めることが重要」と継続勤務（定着）の視点から労働時間が選択されていることもうかがえる。

「フルタイムを目指す」（サブコード「30時間からフルタイムを目指しての延長」「フルタイム勤務できる人は、障害のない社員と同様に働くことができる」）というコードは、フルタイムで働いてほしいという事業所の希望やフルタイム勤務を基本に置いた認識を反映しているといえる。

「超短時間」は事業所の「業務切り出しの結果」から生じた事業所側からの仕組みとして捉えられる一方で、「就労支援機関の要請に応えた超短時間雇用」や働く当事者の「体調不良等による労働時間の短縮」の場合も示されている。

「体調不良等による労働時間の短縮」というコードは、体調不良等により、所定の労働時間を維

持できないあるいは欠勤といった当事者本人の状況を反映して実労働時間が短くなってしまふことを示し、「労働時間の希望と実際との乖離が生じる」ことにつながる。

「労働時間の選択の枠組み」に沿って、選ばれた短時間労働の状況は、当事者だけでなく、当事者の働く現場にも影響することになる。具体的には「短時間労働の現場への影響」というコードにおいて、サブコードとしている「働く人に応じた柔軟な働き方」が展開されることで、「現場の負担軽減」や当事者の「職場定着につながる」という認識が示されている（図3-17）。

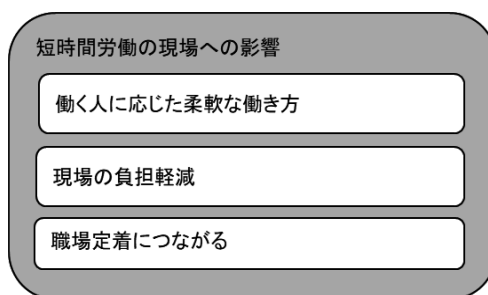


図3-17 短時間労働の現場への影響

第3節 考察

1 選定グループを踏まえた分析について

参加事業所者の選定にあたって、第1回事業所質問紙調査における回答を踏まえ、回答事業所を「①精神障害者の雇用は困難だが、雇用する」、「②精神障害者の雇用は困難であり、雇用しない」、「③精神障害者の雇用は困難でなく、雇用する」、「④精神障害者の雇用は困難ではないが、雇用しない」の4グループに分けた。概念図の作成後、生成されたコードとコード間のつながりについて選定したグループや事業所規模に基づいて見直したが、選定したグループや事業所規模による特徴は得られなかった。

2 特例措置の影響について

【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】【精神障害者の短時間労働について】【雇用率制度や特例措置の利用について】という3つの概念図を統合した全体図（図3-2）をもとに、各概念図間にまたがる関係性について説明し、特例措置の影響について述べる。

（1）精神障害者雇用の目的

【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】において、事業所が精神障害者の雇用を進める「目的」として示しているのが「雇用率達成と維持のために」と「企業としての社会・地域貢献」の2つのコードであり、そのうち「雇用率達成と維持のために」というコードは、【雇用率制度や特例措置の利用について】における特例措置利用の目的として示されている「雇用率達成のため利用」につながると考えられる。

今回の調査は、特例措置の利用経験のある事業所を対象としており、特例措置を利用することで

雇用率が達成できた、あるいは雇用率が維持できた実感を持った事業所があると考えられる。また、特例措置の情報を応募者を紹介された支援機関から得たことも回答されており、事業所の「雇用率達成と維持のために」を目的とした活動が特例措置の利用と結びついている場合があることが示されている。

(2) 「週 20 時間勤務が困難な就業者の増加」

【精神障害者の短時間労働について】の中央部分にある「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」というコードは、このコードの右側に位置している「体調不良等による労働時間の短縮」からの矢印を受けている。上述したように、「体調不良等による労働時間の短縮」というコードは、体調不良等により、所定の労働時間を維持できない、あるいは欠勤するといった当事者本人の状況を反映して実労働時間が短くなり、「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」ことにつながる。

また、「多様で他者から理解しづらい障害特性」にある「症状や体調の不安定さと悪化のしやすさ」や「メンタルやコミュニケーション、環境の変化を原因とする体調不良」は、「勤怠や職務遂行上の特性」特に「勤怠の不安定さ・休職の発生」「職務遂行の不安定さ」に影響する。このような状態は就業時間の変動につながりやすく、ひいては「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」(図 3-18)。

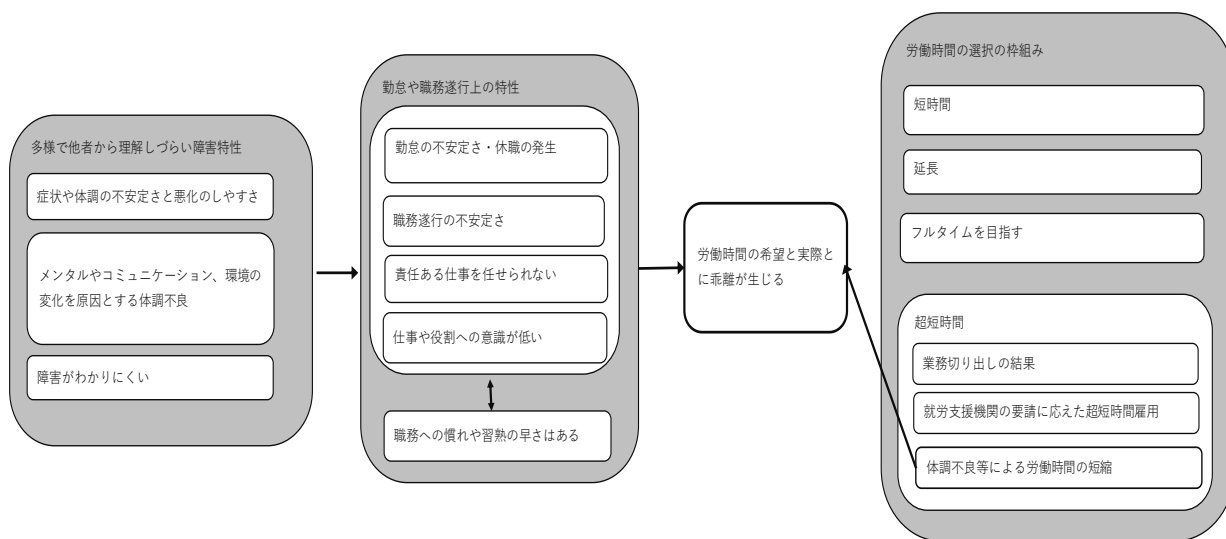


図 3-18 「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」へのつながり

このような状態は、特例措置を利用することで、納付金を支払う必要のなくなったはずの事業所において、週の所定労働時間が 20 時間未満という特例措置の条件を満たせない就業者が生じてしまうことあるいは増えてしまうことを意味しており、【雇用率制度や特例措置の利用について】における「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」につながっていると考えられる。

また、このことがひいては、＜雇用率の制度や特例措置に対する考え＞における「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」というコードにつながっていると考え

られる。

「体調不良等による労働時間の短縮」→「労働時間の希望と実際とに乖離が生じる」→「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」→「雇用しても（労働時間が不足するため）納付金と賃金の両方を支払う状況になる」という連続的な状況を生じさせないことが、特例措置が有効に機能することであり、精神障害者の定着にもつながる。

事業所がその対応が取れるように精神障害者の雇用管理のための知識や技術を習得できるようなサポートが必要になっていると考える。

概念図から読み取れる対応としては、【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】に示した「支援機関との連携」があげられる。採用から定着までの支援が可能な就労支援機関や就労へのサポートも行っている医療機関等の精神障害者を支えている就労支援機関の協力を得つつ、「受入れ体制の整備」を進め、主体的な雇用管理を行うことで、適宜必要な支援を受けながら事業所自身が必要だと考えるノウハウの蓄積につながれると考える。

（3）精神障害者の雇用管理のコストについて

【精神障害者の短時間労働について】において、「短時間労働の現場への影響」として、「現場の負担軽減」と「職場定着につながる」というコードが生成されている。

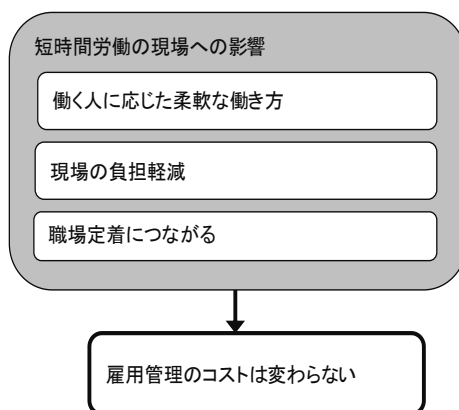


図 3-19 雇用管理のコストは変わらない (1)

これらのコードは短時間労働のメリットとして受け止められる一方で、職場環境や定着支援など雇用管理のためのコストは労働時間に関わらず「雇用管理のコストは変わらない」というコードも生成されている。

一般的には雇用が継続することで雇用管理のランニングコストは下がるといえるが、精神障害者の場合には、障害特性の影響を受ける症状や体調の不良の影響を最小にするための基本的な仕組み、例えば【精神障害者雇用の方針と仕組みについて】で述べたような「定着のための仕組み」（図 3-12 再掲）を日常的に機能させておくことが必要になるからだと考えられる。

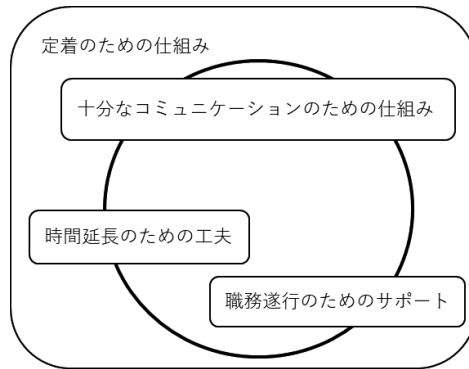


図3-12 定着のための仕組み(再掲)

(4) 雇用率制度への新たな考え方による要望

【精神障害者の短時間労働について】において、『短時間でもフルタイムでも雇用管理のコストは変わらない』『環境整備や定着支援にかかるコストは短時間でもフルタイムでも変わらない』等の回答から短時間でもフルタイムでも「雇用管理のコストは変わらない」というコードが生成されている。

また、【雇用率制度や特例措置の利用について】において「雇用率のカウントを労働時間で案分するのは適当ではない」とのコードがあるが、このコードは『短時間であろうがフルタイムであろうが雇用管理に関するコストは変わりがないので、雇用率カウントを労働時間案分することに賛成できない』『精神障害者働きやすさを優先し、労働時間での案分はしない方がよい』という回答から生成されている。

また『身体障がいや知的障がい同様に等級によって「重度」「重度以外」という区分けを採用してほしい』『精神障がいの重い方でも区分けがあれば採用が進む』といった、新たな区分についての

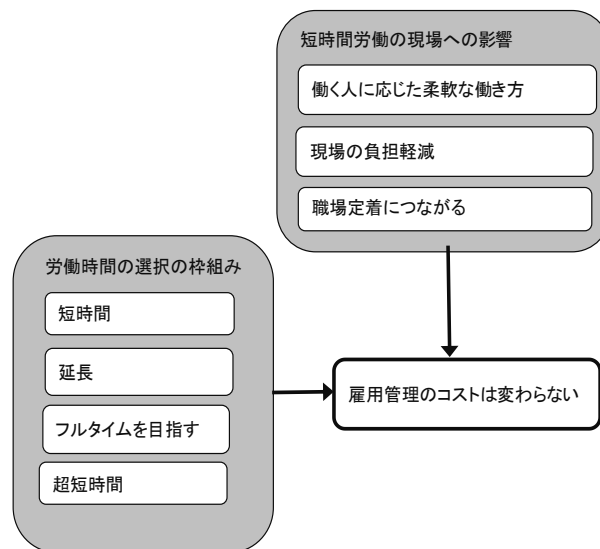


図3-20 雇用管理のコストは変わらない(2)

要望も示されている。

これらの要望は、精神障害者の働く現場が感じる、負担感と労働時間に基づく雇用率算定基準とにずれを感じていることを背景にした雇用率制度や特例措置に対する要望として、受け止められる。

(5) まとめ

事業所インタビュー調査からは、「雇用率の維持・達成」を目指す事業所にとって、特例措置は精神障害者の雇用の促進に一定の効果があることがうかがえた。一方で、当初 20 時間の労働時間で雇い入れた者の労働時間が 20 時間未満になるといった難しさも生じており、採用後に雇用を維持していく上では、定着に向けて、社内・社外を問わず、様々な取組が求められることが示された。

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

第4節 小括

<特例措置利用の経緯>における「雇用率達成のため利用」と「意図せず結果として利用」という利用にあたっての認識の違いが、<特例措置を利用した効果や影響>に表れており、特例措置の利用にあたって、雇用率の達成を意図していたグループは、特例措置の効果や影響として、「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」「雇用率が達成」といった雇用率の算定への効果に着目しており、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」「現場では特例対象かどうかは関係ない」という定着に向けた効果への意識は薄いように考えられる。

「多様で他者から理解しづらい障害特性」や「勤怠や職務遂行上の特性」を背景に、特例措置を利用した影響として「週 20 時間勤務が困難な就業者の増加」が生じていると考えられるが、このような状況に対して、「支援機関との連携」のもとに「受入れ体制の整備」を進め、主体的な雇用管理が行えるようになることが重要だと考えられる。

<雇用率制度や特例措置に対する考え>における要望として、現状の制度に係る条件の緩和だけでなく、労働時間による雇用率のカウントや精神障害者への重度区分の導入なども挙げられている。

引用文献

- (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用納付金制度記入説明書」(2019)
中川正俊. ダブルカウントの問題. 職業リハビリテーション 2018, 31(2), 22-25

