

第4章 当事者質問紙調査

第4章 当事者質問紙調査

前章までに、① 事業主単位での精神障害者の雇用状況及び特例措置の適用状況の把握（第1章）、② 特例適用事業所の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識、意見の把握（第2章及び第3章）を行った。これらの結果から、主として、事業主ないし事業所が精神障害者の雇用を開始するという点において、特例措置が一定の効果をもつことが確認された。また、精神障害者の職場定着の促進や労働時間の調整が実施しやすくなるということも特例措置の効果と考えられた。さらに、特例措置の各種効果が十分に機能するためには、職場定着の促進などの機能があらかじめ周知されており、雇入れ等に当たって意識的に活用が検討されることが必要である可能性が示唆された。本章では、雇用されている当事者に焦点を当てる。本章で対象とする調査は、2019年に実施した「第1回当事者質問紙調査」と2021年に実施した「第2回当事者質問紙調査」である（図4-1）。

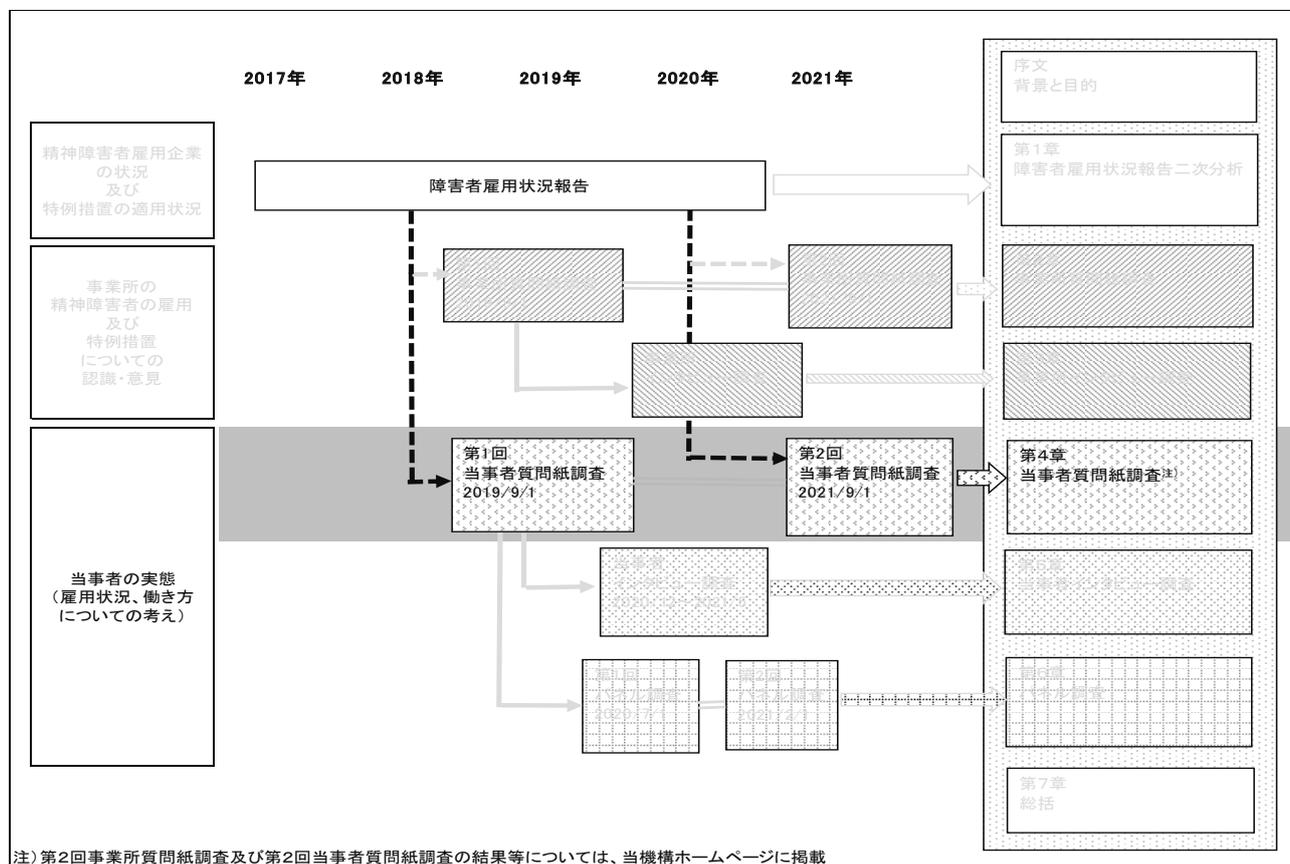


図4-1 調査研究報告書における本章の位置づけ

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

¹ <http://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku161.html>

第1節 目的

第4章は大きく分けて2つの部分からなる。1つめは、2019年に特例適用者を対象として実施した質問紙調査の報告である（本章第3節）。ここでは、まず、特例適用者から得られた質問紙への回答を集計し、その結果を報告する。次に、質問項目を変数とみなし、変数間の関係を検討する分析を行う。特に、現在の職場で働き続けたいか、フルタイム勤務への移行をどのように考えるかなどの質問への回答を主要な結果と捉え、それらに対しどのような変数が関係しているかについて検討を行う。次に、2つめとして、特例適用者の就労に関する、より具体的な考えの把握のため、質問紙に設定した自由記述の結果を取り上げ、定性的な分析を行う（本章第4節）。

第2節 手法

1 質問紙の構成

当事者向け質問紙は、Ⅰ「ご自身のこと」、Ⅱ「これまでの働き方」、Ⅲ「現在の働き方」、Ⅳ「現在の職場での配慮事項」、Ⅴ「働き方についての意見」の5つの設問群について聞いた（表4-1）。

表4-1 当事者向け質問紙の質問項目

設問群	2019年度
Ⅰ ご自身のこと	(1) 生年月 (2) 性別 (3) 精神障害者保健福祉手帳 (4) 最終学歴 (5) 障害 (6) 相談先
Ⅱ これまでの働き方	(1) 前職について (2) 現職の入職年月 (3) 現職での休職有無 (4) 労働条件の変更有無
Ⅲ 現在の働き方	(1) 職種・職務 (2) 雇用形態 (3) 労働時間区分 (4) 収入 (5) 仕事の分量 (6) 仕事の難しさ (7) 休憩のとりやすさ (8) 休暇のとりやすさ (9) 職場環境 (10) 総合的な働きがい
Ⅳ 現在の職場での配慮事項	
Ⅴ 働き方についての意見	(1) 働き続けるために重要なこと (2) 現在の職場で働き続けることについて (3) フルタイム勤務への移行について

2 質問紙の送付方法と調査参加者

毎年6月1日現在の障害者の雇用状況について国に報告する「障害者雇用状況報告」の2018年の報告において、特例適用者を雇用していると回答した事業主4,453件全てに対し、「第1回事業主質問紙調査」とともに特例適用者向け調査票を郵送し、その事業主が雇用する特例適用者に配布することを求めた。また、調査票を受け取った特例適用者には、基準日とした2019年9月1日現在での回答を求めた。なお、調査票の説明には、回答は任意であること、回答を記入した調査票は事業主や事業所単位で取りまとめることをせず、直接、障害者職業総合センターに返送することを明記した。調査は2019年9月から10月にかけて実施された。

上記のとおり、特例適用者に回答を求めたが、定義上、特例適用者とはいえない者からも回答が多く寄せられた。全調査参加者850名のうち、特例適用者と確認できた者は354名、確認できなかった者（以下「特例適用者以外」という。）は496名であった。本章では、2019年の調査について、原則として特例適用者354名を集計報告及び分析の対象とする。

3 分析の方針

(1) 単純集計

本章第3節1では、第1回当事者質問紙調査の結果について、単純集計の結果を示す。データの分析の必要がある場合は、R version. 4.0.4を用いた。

(2) 変数間の関係性の検討

本章第3節2では、第1回当事者質問紙調査の結果について、変数間の関係を検討する。その際、表4-1に示した設問群Vの「働き方についての意見」の(2)「現在の職場で働き続けることについて」、(3)「フルタイム勤務への移行について」を主要な結果とし、それに対する各変数の関係についてクロス集計を用いて検討する。データの分析に当たっては、(1)と同様にR version. 4.0.4を用いた。

(3) 自由記述の検討

本章第4節では、第1回当事者質問紙調査のうち、2つの設問に対する自由記述について、質的な分析を行う。

4 本章の留意事項

本章での調査においては、第2章で扱った事業所質問紙調査と同様に、調査時点の特例適用者の総数は把握できていないため、調査参加者（以下「参加者」という。）が全体の何%に当たるかは不明である。

第3節 当事者質問紙調査の量的な分析

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

1 単純集計の結果

(1) 参加者の属性

ア 年齢と性別

質問紙では、生まれた年及び月を聞いた。ここでは基準日である2019年9月1日現在の年齢を求め、集計を行う。その際、生まれた日にちは当月の1日として計算する。また、生年月に続いて性別を男・女の2つの選択肢で聞いている。そこで、年齢の集計は、男女別で行う。結果を、表4-2、図4-2に示す。

表4-2 参加者の年齢と性別

(人)

	20歳未満	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	不明	計
男性	0	37	50	62	39	6	0	194
	0.0%	19.1%	25.8%	32.0%	20.1%	3.1%	0.0%	100.0%
女性	2	26	44	55	27	1	0	155
	1.3%	16.8%	28.4%	35.5%	17.4%	0.6%	0.0%	100.0%
不明	1	1	0	1	2	0	0	5
	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	3	64	94	118	68	7	0	354
	0.8%	18.1%	26.6%	33.3%	19.2%	2.0%	0.0%	100.0%

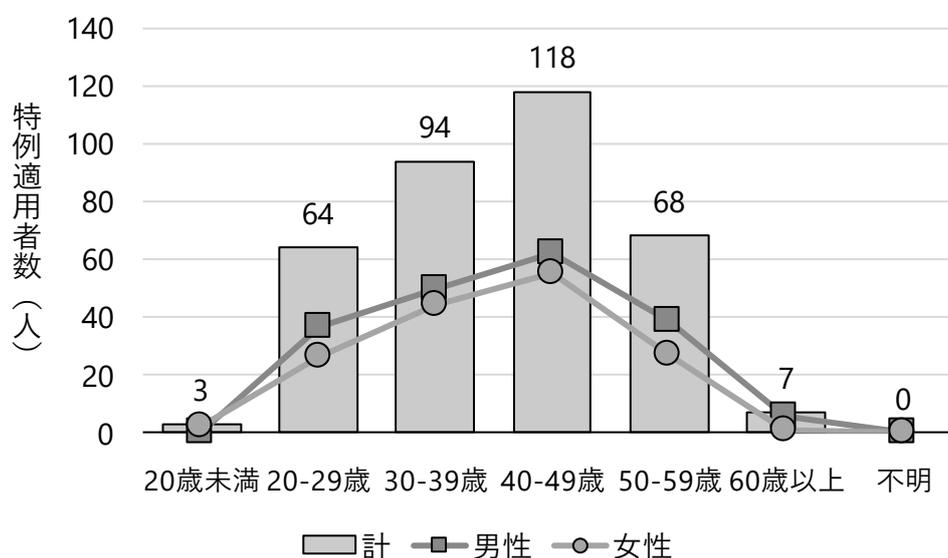


図4-2 参加者の年齢と性別

回答した特例適用者は40～49歳が最も多く（118名、33.3%）、次いで30～39歳が多くなっていた（94名、26.6%）。また、続く50～59歳（68名、19.2%）と20～29歳（64名、18.1%）との人数は、

互いに大きく異なっていなかった。なお、20歳未満は3名（0.8%）と少なかった。男女別の年齢構成を見ると、男女ともに全体の傾向と同様の傾向であった。

イ 精神障害者保健福祉手帳

精神障害者保健福祉手帳について、a「取得時期（年・月）」、b「等級（1～3級）」、c「申請理由（「その他」を含む1～5の選択肢）」を聞いた。

a 精神障害者保健福祉手帳を取得してからの期間

精神障害者保健福祉手帳の取得時期について、年及び月の回答を求めた。ここでは基準日（2019年9月1日）と取得時期（年月）の差（基準日－取得時期）、すなわち取得してからどの程度の期間が経過しているかを1年区切りで示す。ただし、取得時期は年月を聞いているため、日の情報がない。そこで、仮に当該月の1日として計算した。また、20年以上は少ないため1つのカテゴリーにまとめた。なお、図表においては、「X年以上 X+1年未満」を、例えば「1-2年」のように表す（この場合、「1年以上2年未満」）。結果を、表4-3、図4-3に示す。

表4-3 精神障害者保健福祉手帳を取得してからの期間

	(人)	
1年未満	15	4.2%
1-2年	27	7.6%
2-3年	60	16.9%
3-4年	43	12.1%
4-5年	35	9.9%
5-6年	29	8.2%
6-7年	17	4.8%
7-8年	18	5.1%
8-9年	14	4.0%
9-10年	11	3.1%
10-11年	13	3.7%
11-12年	8	2.3%
12-13年	11	3.1%
13-14年	5	1.4%
14-15年	5	1.4%
15-16年	3	0.8%
16-17年	6	1.7%
17-18年	2	0.6%
18-19年	1	0.3%
19-20年	1	0.3%
20年以上	2	0.6%
不明	28	7.9%
計	354	100.0%

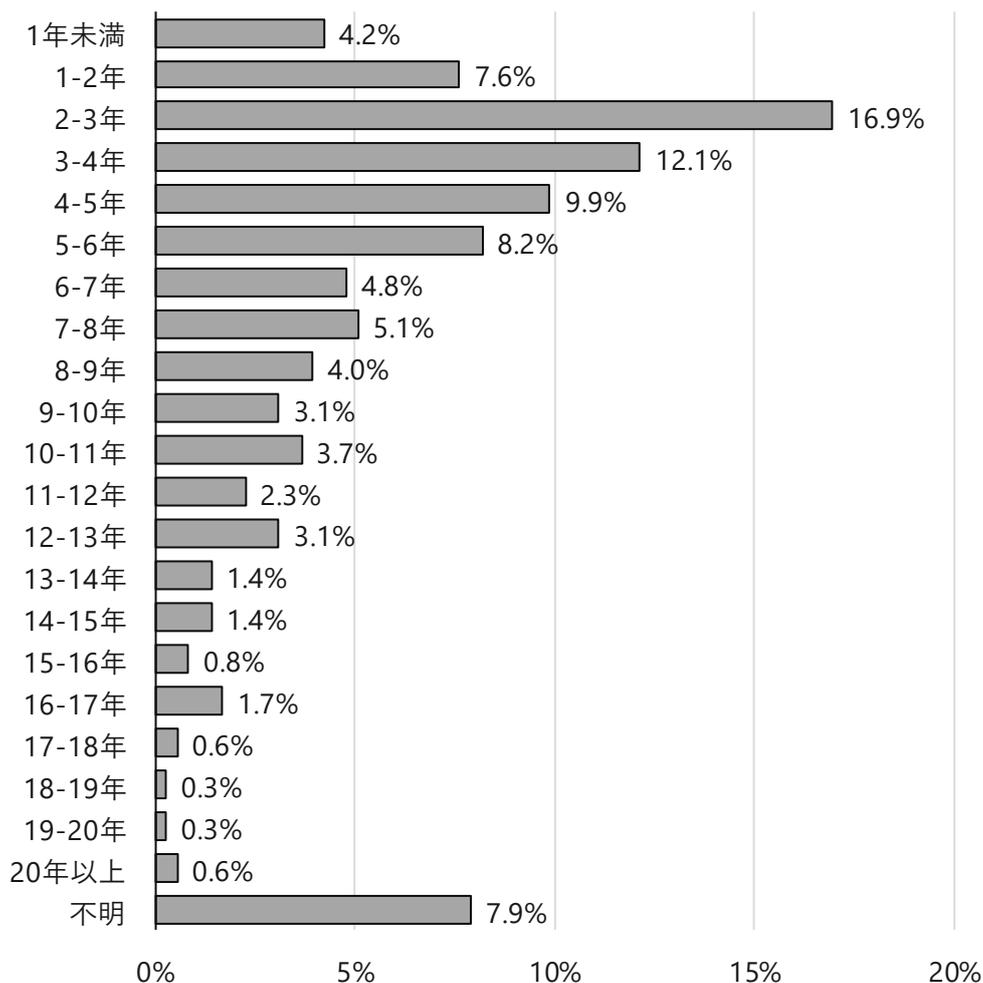


図4-3 精神障害者保健福祉手帳を取得してからの期間 (n=354)

精神障害者保健福祉手帳を取得してから2年以上3年未満の者が最も多くなっている(60名, 16.9%)。2年以上3年未満から取得してからの期間が短くなる、あるいは長くなるにつれ、取得者数は少なくなる傾向があるが、2番目に多いのは3年以上4年未満(43名, 12.1%)、次いで4年以上5年未満(35名, 9.9%)、5年以上6年未満(29名, 8.2%)であり、2年以上3年未満の者より取得してからの期間が長い者の方が、短い者に比べて取得者数の減り方が緩やかであるように見える。また、上位の5つの期間は、1年以上6年未満に集まっており、全体の54.7%(194名)を占めていた。なお、手帳取得からの期間の平均は、約5年(5.3年)であった。

b 精神障害者保健福祉手帳の等級

所持する精神障害者保健福祉手帳の等級が、1級、2級、3級のいずれであるかを聞いた。結果を表4-4、図4-4に示す。

表 4-4 精神障害者保健福祉手帳の等級

	(人)	
1級	5	1.4%
2級	202	57.1%
3級	138	39.0%
不明	9	2.5%
合計	354	100.0%

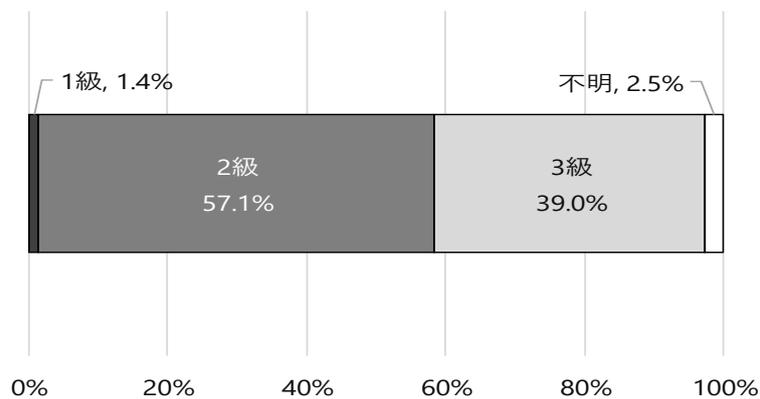


図 4-4 精神障害者保健福祉手帳の等級 (n=354)

2級が最も多く、半数を超える 202 名 (57.1%) であった。次いで 3級であり、138 名 (39.0%) であった。1級は極めて少なく、5 名 (1.4%) にとどまった。

c 精神障害者保健福祉手帳の申請理由

精神障害者保健福祉手帳の申請理由について、「精神疾患等の不調のため」、「雇用の継続に必要だと考えたから」、「職場で配慮を得られると考えたから」、「就職に必要だと考えたから」、「その他」の 5つの項目を示し、当てはまるものすべてを選ぶよう求めた。なお、いずれの項目の選択もなかった者が 6 名おり、これらを除いた 348 名を分析対象とした。

結果を表 4-5、図 4-5 に、度数の降順で示す。ただし、「その他」は最下段に配置した。

表 4-5 精神障害者保健福祉手帳の申請理由

	複数選択 (人, n=348)	
精神疾患等の不調のため	249	71.6%
就職に必要だと考えたから	137	39.4%
職場で配慮を得られると考えたから	99	28.4%
雇用の継続に必要だと考えたから	74	21.3%
その他	52	14.9%

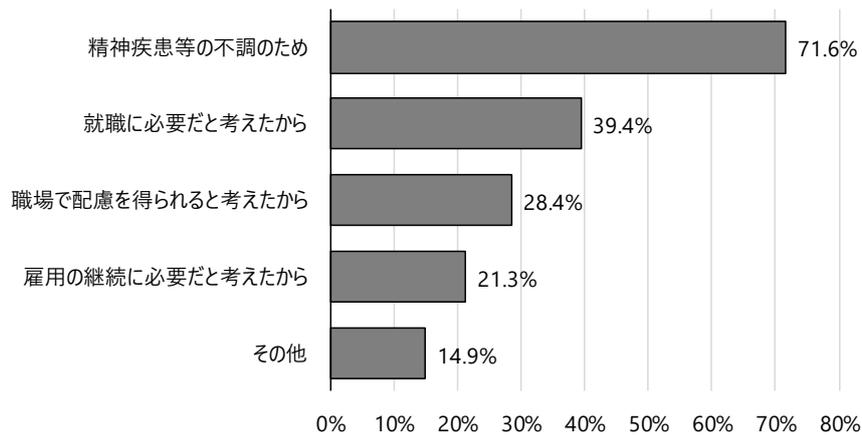


図4-5 精神障害者保健福祉手帳の申請理由 (n=348)

「精神疾患等の不調のため」が最も多く、有効回答数の7割を超える249名(71.6%)が選択していた。「就職に必要と考えたから」が2番目に多く、有効回答の約4割である137名(39.4%)が選択していた。次いで、「職場で配慮を得られると考えたから」が99名(28.4%)、「雇用継続に必要と考えたから」が74名(21.3%)であった。

一方で、「その他」は52名(14.9%)であり、必ずしも少なくない。そこで、「その他」についての自由記述を確認すると、「障害・疾患の証明として」、「専門家・専門機関からの勧め」、「家族・職場からの勧め」、「医療費や生活費等の負担軽減のため」、「福祉サービスや就労支援等の支援を受けるため」等の理由がそれぞれ複数挙げられていた。

ウ 最終学歴

自身の最終学歴(最後に卒業した学校)を「その他」を含む9つの選択肢から1つ選ぶよう求めた。結果を、表4-6、図4-6に、度数の降順で示す。ただし、「その他」「無効回答」は下段に配置した。

表4-6 参加者の最終学歴

	(人)	
高等学校	151	42.7%
大学	92	26.0%
各種・専門学校	50	14.1%
中学校	28	7.9%
短期大学	16	4.5%
高等専門学校	5	1.4%
特別支援学校	3	0.8%
大学院	3	0.8%
その他	4	1.1%
無効回答	2	0.6%
合計	354	100.0%

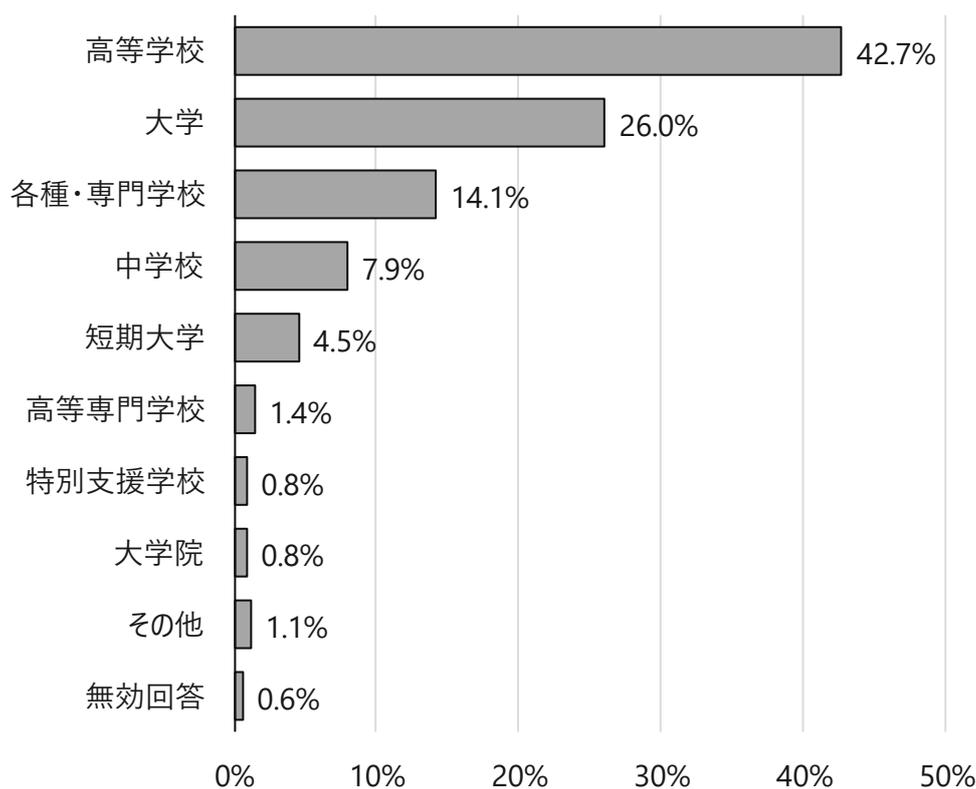


図4-6 参加者の最終学歴 (n=354)

「高等学校」が最も多く、4割を超える151名(42.7%)であった。次いで、「大学」が92名(26.0%)、「各種・専門学校」が50名(14.1%)であった。この3カテゴリーで、8割を超えていた(82.8%)。これら3つのカテゴリー以外は、「中学校」が28名(7.9%)、「短期大学」が16名(4.5%)、「高等専門学校」が5名(1.4%)など、それぞれ1割に満たなかった。

エ 障害

自身の障害について、a「主たる障害(疾患)」を6つの選択肢から単一回答で、b「重複する障害(疾患)」を12の選択肢から複数回答で聞いた。

a 主たる障害(疾患)

本調査は精神障害者を対象としたものであるため、主たる障害(疾患)として、代表的な精神障害(疾患)を5つと、「その他の精神疾患」の計6つの選択肢を示し、その中から1つを選択することを求めた。結果を表4-7、図4-7に、度数の降順で示す。ただし、「その他の精神疾患」「無効回答」は下段に配置した。

表 4-7 参加者の主たる障害（疾患）

	(人)	
統合失調症	146	41.2%
気分障害	86	24.3%
発達障害	72	20.3%
高次脳機能障害	12	3.4%
てんかん	8	2.3%
その他の精神疾患	23	6.5%
無回答	7	2.0%
合計	354	100.0%

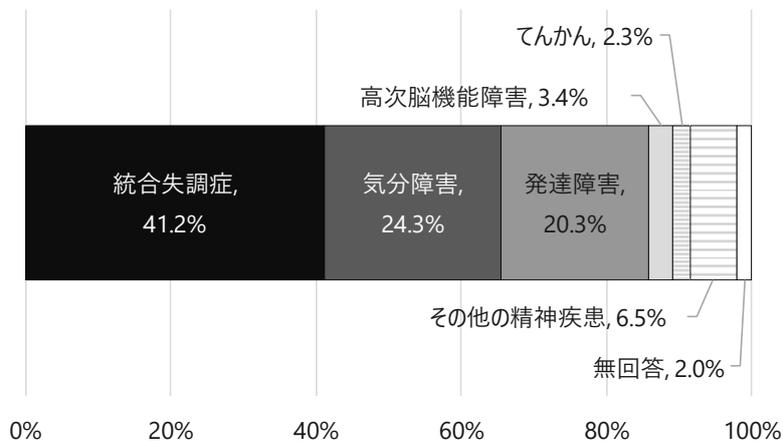


図 4-7 参加者の主たる障害（疾患） (n=354)

「統合失調症」が最も多く、146名（41.2%）であった。次いで、「気分障害」86名（24.3%）、「発達障害」72名（20.3%）であった。これら3つのカテゴリーは、合計すると304人（85.9%）であり、参加者の8割超を占めていた。以降の「高次脳機能障害」（12名、3.4%）、「てんかん」（8名、2.3%）はいずれも1割以下であった。一方、「その他の精神疾患」は、23名（6.5%）と、「高次脳機能障害」や「てんかん」と比べるとやや多かった。「その他の精神疾患」には、社会性不安障害、パニック障害、強迫性障害、解離性障害、適応障害、パーソナリティ障害などが含まれた。

b 重複する障害（疾患）

重複する障害（疾患）には、精神障害以外の障害が含まれること、複数の障害が重複しうることを考慮し、上記a「主たる障害（疾患）」で取り上げた6つのカテゴリーの他に、身体障害に分類される4つのカテゴリー（肢体不自由、視覚障害、聴覚・言語障害、内部障害）、知的障害、精神障害以外のその他の障害という6つのカテゴリーを加え、計12の選択肢から当てはまるものすべてを選ぶよう求めた。結果は、b-1で重複する障害の有無を、b-2で重複する障害の内訳を示す。

b-1 重複する障害（疾患）の有無

重複する障害（疾患）の有無について、図4-8に示す。

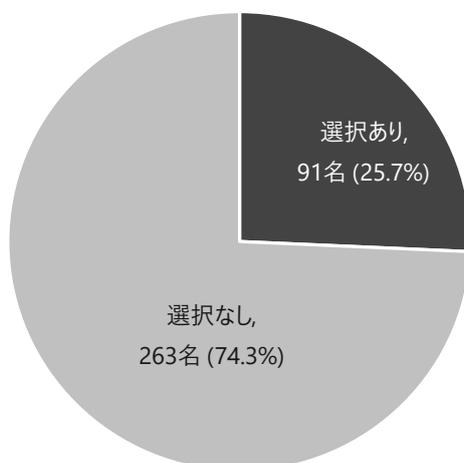


図4-8 重複する障害（疾患）の有無（n=354）

1つ以上の重複する障害（疾患）を選択した者が91名（25.7%）、1つも選択がなかった者が263名（74.3%）で、重複する障害を選択した者の方が少なかった。

b-2 重複する障害（疾患）の内訳

重複する障害（疾患）の内訳を、表4-8、図4-9に示す。項目の並びは度数の降順としたが、「その他の精神疾患」及び「その他」は最下段に置いた。

表4-8 重複する障害（疾患）の内訳

重複障害（複数選択可）	重複障害のある者(n=91)	
気分障害	39	42.9%
知的障害	11	12.1%
発達障害	11	12.1%
聴覚・言語障害	6	6.6%
統合失調症	5	5.5%
てんかん	3	3.3%
視覚障害	2	2.2%
高次脳機能障害	1	1.1%
肢体不自由	1	1.1%
内部障害	1	1.1%
その他の精神疾患	19	20.9%
その他	19	20.9%

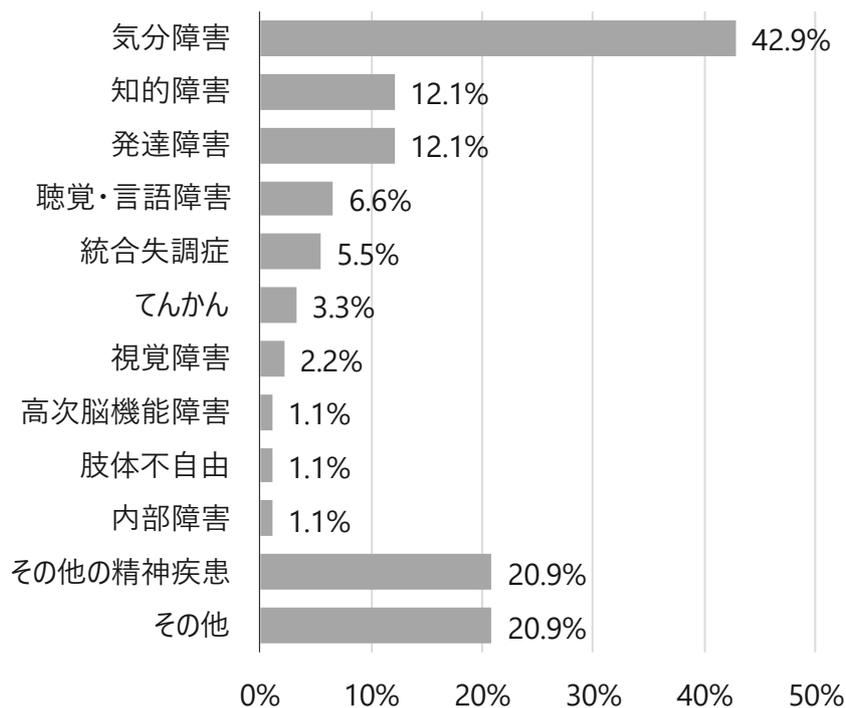


図4-9 重複する障害（疾患）の内訳（複数選択可）（n=91）

「気分障害」が最も多く（39名、重複障害があると回答した91名のうち42.9%）、以降は「知的障害」、「発達障害」（それぞれ11名、12.1%）、「聴覚・言語障害」（6名、6.6%）、「統合失調症」（5名、5.5%）、「てんかん」（3名、3.3%）、「視覚障害」（2名、2.2%）、「高次脳機能障害」・「肢体不自由」・「内部障害」（それぞれ1名、1.1%）であった。また、「その他の精神疾患」（19名、20.9%）、「その他」（19名、20.9%）を選択した者は比較的多く、その内容は、「その他の精神疾患」でパニック障害、強迫性障害等、「その他」でクローン病、ベーチェット病などの難病のほか、心疾患、糖尿病等の難病以外の疾患の記載が見られた。

オ 相談相手

精神障害者保健福祉手帳の取得や職業上の悩みを相談する人や機関について、14の選択肢から複数回答で答えるよう求めた。なお、14の選択肢のうち1つは「相談しなかった」であり、「相談しなかった」を含めたすべての選択肢を選択しなかった者（2名）及び「相談しなかった」を選択しているにもかかわらず、他にも選択していた者（1名）は無効回答として、集計から除外した。したがって、本設問の分析対象者数は351名である。

結果を、表4-9、図4-10に、度数の降順で示す。ただし、「その他」、「相談しなかった」は下段に置く。

表 4-9 相談相手

相談相手（複数選択可）	特例適用者数（n=351）	
主治医	274	78.1%
家族	237	67.5%
ハローワーク	164	46.7%
就労移行支援事業所	153	43.6%
就業・生活支援センター	130	37.0%
友人	78	22.2%
地域センター	42	12.0%
医療機関のリハビリテーション等	37	10.5%
職業能力開発校	10	2.8%
特例子会社などの関連会社	5	1.4%
休職者向け社外支援プログラム	3	0.9%
職業紹介事業者	1	0.3%
その他	46	13.1%
相談しなかった	4	1.1%

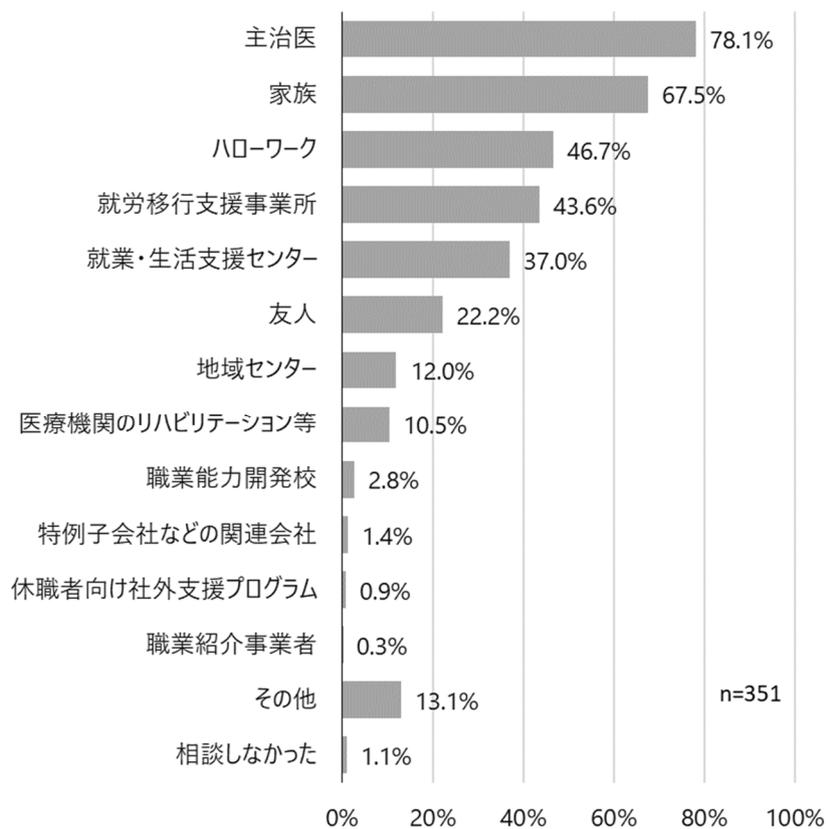


図 4-10 相談相手（複数選択可）（n=351）

精神障害者保健福祉手帳の取得や職業上の悩みについては、「主治医」への相談が最も多く、これを選択した者は 274 名で、参加者全体（n=351）に占める割合は 8 割弱（78.1%）であった。次いで、「家族」

への相談が多く、237名(67.5%)が選択していた。また、これらに続く「ハローワーク」(164名, 46.7%)、「就労移行支援事業所」(153名, 43.6%)、「就業・生活支援センター」(130名, 37.0%)といった就労支援機関に対しては、それぞれ3～5割程度の参加者が相談をしていた。相談をしなかった参加者は、4名(1.1%)であり、ほとんどの参加者がいずれかの人ないし機関に相談していたことになる。「その他」に含まれる相談相手は、地域の支援員や自治体職員、臨床心理士、社会福祉士、NPO法人の職員、職場の同僚・上司など多様であった。

(2) これまでの働き方

調査参加者のこれまでの働き方について、職歴や労働条件の変更等について聞いた。

ア 前職について

現在の職場に就職するまでに会社・法人に勤めた経験について、a「何か所で働いてきたか(勤務経験数)」、b「精神障害者保健福祉手帳が交付されていることを明らかにして働いたことがあるか」を聞いた。

a 勤務経験数

現在の職場に就職するまでに経験した仕事の数(勤務経験数)について、3か月以上勤務したアルバイトも含め、例えば「1か所」や「2か所」のような数字での回答を求めた。表4-10、図4-11に、「前職なし」(0か所)から「10か所」までの11カテゴリーに加え、「11か所以上」及び「無回答」の13カテゴリーについて度数を示した。

表4-10 勤務経験数

勤務経験数	(人)	
前職なし(0か所)	28	7.9%
1か所	46	13.0%
2か所	54	15.3%
3か所	55	15.5%
4か所	33	9.3%
5か所	41	11.6%
6か所	31	8.8%
7か所	20	5.6%
8か所	7	2.0%
9か所	6	1.7%
10か所	15	4.2%
11か所以上	10	2.8%
無回答	8	2.3%
計	354	100.0%

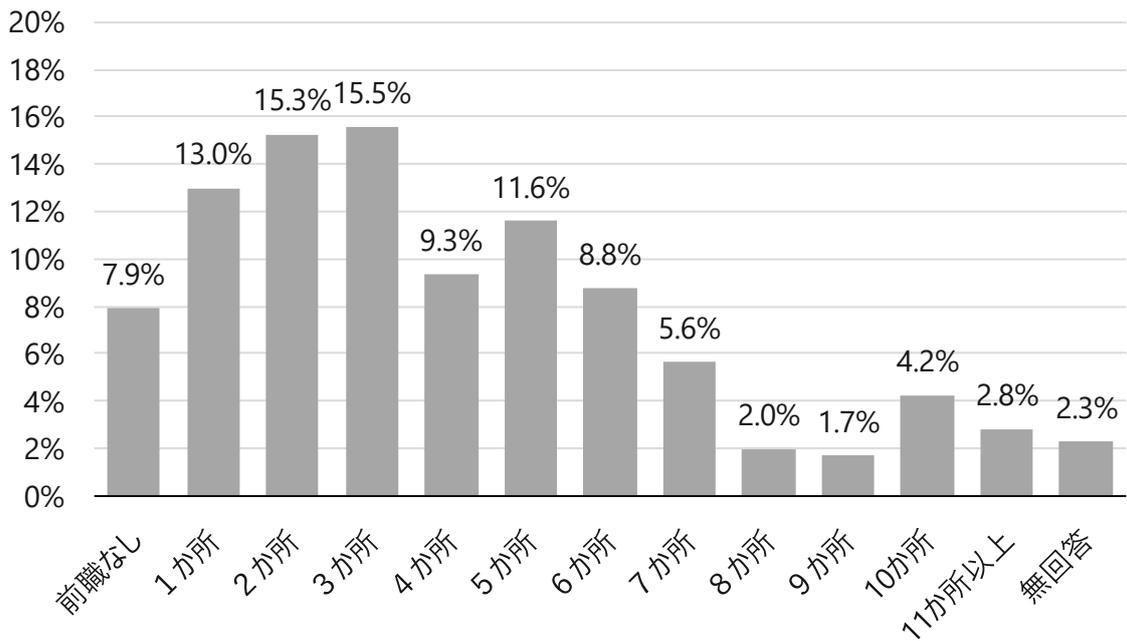


図4-11 勤務経験数 (n=354)

勤務経験が「3か所」の者が最も多く55名(15.5%)、次いで、ほとんど差が無く、勤務経験が「2か所」の参加者が多く54名(15.3%)であった。「3か所」から「2か所」を1つのピークとして、そこから多寡それぞれの方向に向けて、度数が減少する傾向がある。ただし、「5か所」(41名、11.6%)や「10か所」(15名、4.2%)のように、隣接するカテゴリより度数が大きくなるカテゴリがあり、2か所ないし3か所より多く/少なくなるにつれ、度数が一様に小さくなっているわけではない。なお、1人当たりの平均勤務経験数は、4.1か所であった。

b 障害の開示の有無

現在の職場への就職以前に、精神障害者保健福祉手帳を交付されていることを明らかにして就職した経験があるかどうかについて、「あり」/「なし」の2つの選択肢から1つを選ぶことを求めた。ただし、a「勤務経験数」で「前職なし」と回答した者及び無回答の者(36名)、精神障害者保健福祉手帳の交付が現在の職場への就職後であった者及び交付時期不明の者(39名)がおり、加えて、それらが重複する者(2名)もいたことから、これらの者(73名²⁾を除いた281名についての結果を、図4-12に示す。

² 勤務経験数0・無回答の36名と交付時期不適格・不明の39名を足した75名から、重複する2名を引いた数。

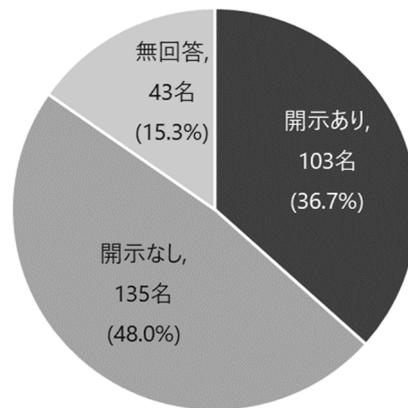


図4-12 以前の職場における障害（手帳）開示の有無（n=281）

現在の職場への就職以前に精神障害者保健福祉手帳を開示して働いた経験があると回答した参加者は、103名（36.7%）であった。一方、開示せずに働いていた参加者は、135名（48.0%）であり、約半数であった。

イ 勤続年数

現在の職場の入職時期について、年及び月の回答を求めた。入職時期が基準日（2019年9月1日）の何年前か、すなわち基準日時点での勤続年数を、基準日と入職時期（年月）の差（基準日－入職時期）として1年区切りで示す。ただし、入職時期は年月を聞いているため、日の情報がない。そこで、仮に当該月の1日として計算した。また、3年以上は少ないため1つのカテゴリーにまとめた。なお、図においては、「X年以上 X+1年未満」を、例えば「1-2年」のように表す（この場合、「1年以上2年未満」）。結果を、図4-13に示す。

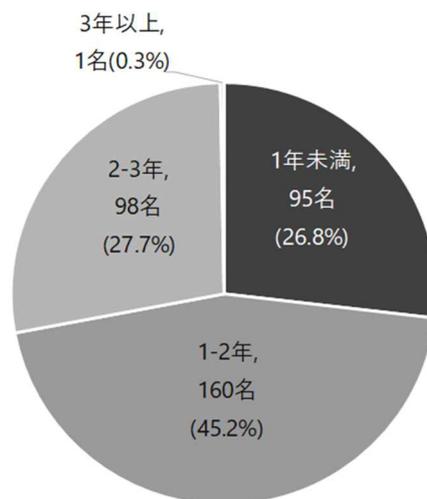


図4-13 勤続年数（n=354）

勤続年数は、ほぼ「1年未満」、「1年以上2年未満」、「2年以上3年未満」の3カテゴリーに分散した。中でも1年以上2年未満の勤続年数の者が160名（45.2%）で最も多く、次いで2年以上3年未満（98名、27.7%）、1年未満（95名、26.8%）がおおむね同数であった。「3年以上」の勤続年数の者は1名（0.3%）であった。

ウ 休職経験

現在の職場での精神疾患を理由とする休職について、a「休職経験の有無」とb「回数」を聞いた。

a 休職経験の有無

現在の職場において、精神疾患を理由とする休職の経験があるかないかを聞いた。結果を、図4-14に示す。

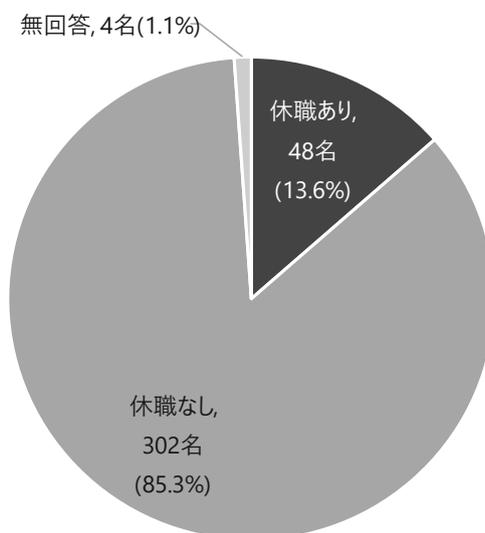


図4-14 休職経験の有無 (n=354)

参加者の大半が、休職経験はないと回答した（302名、85.3%）。休職経験があると回答した参加者は48名（13.6%）であった。

b 休職の回数

上記のa「休職経験の有無」で、精神疾患を理由とする休職の経験があると回答した参加者に、その回数を聞いた。結果を、表4-11、図4-15に示す。

表4-11 休職回数

	(人)	
1回	26	54.2%
2回	8	16.7%
3回	3	6.3%
4回	3	6.3%
5回	3	6.3%
6-10回	3	6.3%
11回以上	1	2.1%
無回答	1	2.1%
合計	48	100.0%

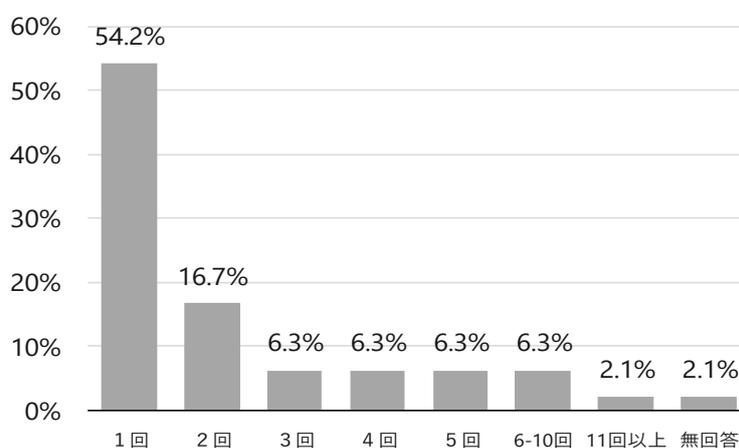


図4-15 休職回数 (n=48)

a 「休職経験の有無」で、精神疾患を理由とする休職の経験があると回答した者48名のうち、半数以上に当たる26名(54.2%)の休職回数は1回であった。2回休職した者は8名(16.7%)、3回・4回・5回休職した者はそれぞれ3名(6.3%)であった。以降は1回ずつのカテゴリーに含まれる者が少なくなるため、5つのカテゴリーをまとめた「6回～10回」とそれ以上のカテゴリーをまとめた「11回以上」とした。6回～10回休職した者も3名(6.3%)であり、11回以上休職した者は1人(2.1%)であった。

エ 労働条件の変更

現在の職場での労働条件の変更について、a「労働時間の変更があったかどうか」、b「労働時間の変更があった場合、以前の労働時間や雇用形態がどのようなものであったか」を聞いた。

a 労働時間変更の有無

現在の職場で労働時間に変更があったかどうかについて、「あり」、「なし」から1つを選ぶことを求めた。結果を図4-16に示す。

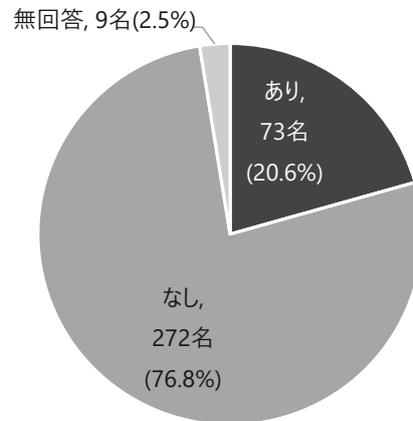


図4-16 労働時間変更の有無 (n=354)

労働時間に変更があった者は73名(20.6%)、2割程度であったのに対し、変更がなかった者は7割を超える272名(76.8%)であった。

b 変更内容

次に、a「労働時間変更の有無」で労働時間に変更があったと回答した者(73名)について、その変更がどのような変更だったかを確認するため、直近での労働時間の変更及びそれに伴う変更として、b-1 変更以前の労働時間、b-2 変更以前の雇用形態、b-3 変更以前の職種、b-4 変更に伴う異動・配置転換の有無を聞いた。なお、b-1については、① 変更以前の労働時間に加え、② 変更時期も聞いている。

b-1 ① 変更以前の労働時間

直近に行われた労働時間区分の変更について、その変更以前の、1週間当たりの労働時間区分を、5つの選択肢から1つ選ぶことを求めた。結果を表4-12、図4-17に示す。

表4-12 変更以前の労働時間

	(人)	
10時間未満	0	0.0%
10時間以上20時間未満	19	26.0%
20時間以上30時間未満	39	53.4%
30時間以上40時間未満	8	11.0%
40時間	5	6.8%
無回答	2	2.7%
計	73	100.0%

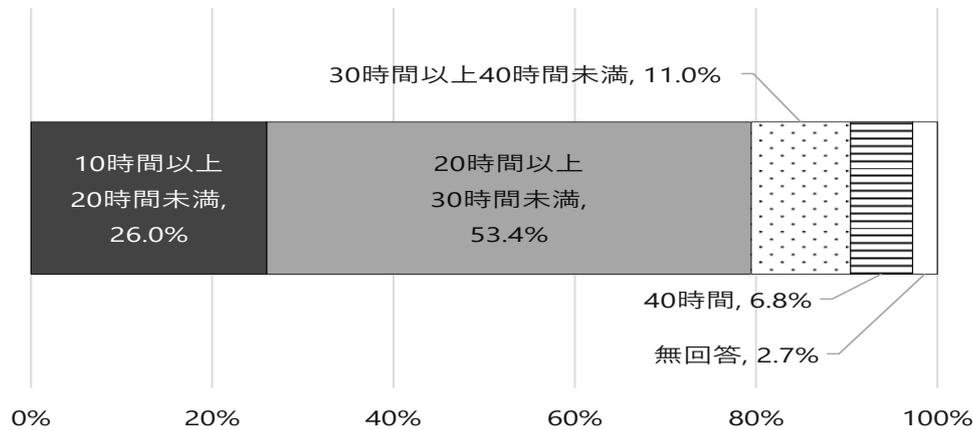


図4-17 変更以前の労働時間 (n=73)

ここで分析の対象としている参加者は、特例適用者であるため、定義上、現在1週間の労働時間区分は20時間以上30時間未満で働いている者である。したがって、「労働時間区分に変更があった」という場合、それは他の労働時間区分から1週間の労働時間が20時間以上30時間未満になるような変更であるはずである。

これを踏まえ、表4-12を見ると、変更前の労働時間区分を「20時間以上30時間未満」とする参加者が最も多く、39名(53.4%)であった。この結果は、「変更前に20時間以上30時間未満の労働時間区分だったものが変更後に20時間以上30時間未満の労働時間区分になった」と読める結果であり、言葉の上では違和感がある。これについては、「労働時間の変更はあったが、労働時間区分を超える変更ではなかった」と解釈すべきだろう。例えば、1週間当たりの労働時間が20時間から25時間に変更された場合などがこれに当たる。

その他の労働時間区分について見ると、変更前の労働時間を「10時間以上20時間未満」とする参加者が19名(26.0%)で2番目に多く、次いで「30時間以上40時間未満」(8名、11.0%)、「40時間」(5名、6.8%)が多かった。「10時間未満」とする参加者はいなかった。

以上より、特例適用者の労働時間の変更は、同一労働時間区分内での変更(20時間以上30時間未満→20時間以上30時間未満)が最も多く、次いで短い労働時間区分からの延長(10時間以上20時間未満→20時間以上30時間未満)が多いと考えられる。長い労働時間区分からの短縮(30時間以上40時間未満、40時間→20時間以上30時間未満)は少なかった。この傾向は、第2章で見た事業所が回答した個別状況における労働時間区分の変更と整合的である。

b-1 ② 変更時期

b-1①で示された、直近の労働時間の変更が行われた時期について、年・月での回答を求めた³。結果

³ 質問紙で時期を聞く場合、すべて元号での回答を求めたが、労働時間の変更時期は、本節1(2)イで示した勤続年数を求めるのに用いた入職時期より後であるため、元号は聞かなかった。入職時期の元号は全て平成であったため、原則として、平成を当てはめて年を算出したが、入職と労働時間変更の前後関係が整合的でない場合は令和を当てはめた。それでも整合的でない場合は、無効回答とした。

を表4-13、図4-18に示す。なお、図表中の「1-2年」のような表記は、「1年以上2年未満」を表す。

表4-13 労働時間区分の直近の変更時期

	(人)	
1年未満	38	52.1%
1-2年	17	23.3%
2-3年	6	8.2%
3年以上	1	1.4%
無効回答	2	2.7%
無回答	9	12.3%
合計	73	100.0%

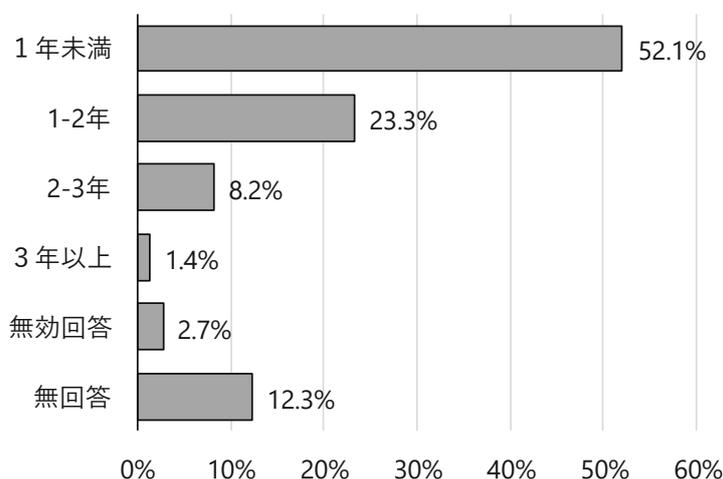


図4-18 労働時間区分の直近の変更時期 (n=73)

労働時間の変更から「1年未満」の者が最も多く(38名, 52.1%)、次いで「1年以上2年未満」の者が多かった(17名, 23.3%)。変更時期がそれ以前のものを見ると、変更してから「2年以上3年未満」が6名(8.2%)、「3年以上」が1名(1.4%)であり、多くの場合、比較的最近変更がなされていた。

b-2 変更前の雇用形態

b-2~4では、労働時間の変更に伴って、その他の労働条件に変更があったかを検討する。b-1では労働時間変更以前はどのような雇用形態であったかを聞いた。雇用形態は、「その他」を含む6つの選択肢から1つを選ぶよう求めた。なお、設問文では、「労働時間の区分に変更があった時、同時に雇用形態の変更もあった場合」に以前の雇用形態を回答するよう求めている。したがって、a「労働時間の変更の有無」で変更があったと回答した者のうち、変更前の雇用形態について無回答だったものは、ここでは「変更なし」として扱う。結果を表4-14に示す。

表 4-14 労働時間変更時の雇用形態の変更

変更前	➡	現在	特例適用者数(人)	
正社員		パート社員	3	4.1%
変 更		契約社員	1	1.4%
		アルバイト社員	1	1.4%
あ り		その他	1	1.4%
		パート社員	1	1.4%
		正社員	1	1.4%
		契約社員	2	2.7%
		パート社員	1	1.4%
		契約社員	1	1.4%
		パート社員	21	28.8%
		アルバイト社員	2	2.7%
変 更 な し		その他	3	4.1%
		無回答	1	1.4%
		嘱託社員	1	1.4%
		契約社員	4	5.5%
		パート社員	25	34.2%
		アルバイト社員	5	6.8%
		その他	1	1.4%
		無回答	1	1.4%
合計			73	100.0%

※ 現在の雇用形態は後述する表 4-19 より

労働時間の変更に伴って、9名（12.3%）⁴の者に対する雇用形態の変更が行われていた。変更内容で最も多かったのは正社員からパート社員への変更で3名（4.1%）、次いで多かったのがその他から契約社員への変更で2名（2.7%）であった。しかし、大半は変更がなかった（64名，87.7%）。

b-3 変更前の職種

労働時間変更以前の職種について、「その他」を含む12の選択肢から1つを選ぶよう求めた。なお、設問文では、「労働時間の区分に変更があった時、同時に職種の変更もあった場合」に以前の雇用形態を回答するよう求めている。したがって、a「労働時間の変更の有無」で変更があったと回答した者のうち、変更前の職種が無回答だったものは、ここでは「変更なし」として扱う。結果を表4-15に示す。

⁴ 労働時間の変更に伴って雇用形態に変更が生じた人の割合を、表4-14に示した通りの数値で足し上げると12.4%になるが、雇用形態に変更のあった9名について、労働時間に変更のあった者の合計である73名で除した割合は12.329%であり、小数点第1位までの表記にすると12.3%である。この12.4%と12.3%の間の0.1%の差は、小数点以下の数値を切り上げる際の「丸め誤差」である。

表4-15 労働時間変更時の職種の変更

	変更前	変更後	特例適用者（人）	
変 更 あ り	専門・技術	販売	1	1.4%
		運搬・清掃・包装等	1	1.4%
	販売	運搬・清掃・包装等	1	1.4%
	サービス	事務	2	2.7%
		運搬・清掃・包装等	1	1.4%
	生産工程	農林漁業	1	1.4%
変 更 な し	専門・技術	専門・技術	2	2.7%
	事務	事務	4	5.5%
	サービス	サービス	1	1.4%
	運搬・清掃・包装等	運搬・清掃・包装等	6	8.2%
	無回答	専門・技術	1	1.4%
		事務	23	31.5%
		販売	2	2.7%
		サービス	3	4.1%
		生産工程	7	9.6%
		運搬・清掃・包装等	16	21.9%
	無回答	1	1.4%	
合計			73	100.0%

※ 現在の職種は後述する表4-16より

労働時間区分の変更に伴って職種の変更があったのは7名（9.6%）であった。変更前後の組合せのパターンは、6パターンあったが、いずれも1名（1.4%）ないし2名（2.7%）であり、どのパターンが多いなどの判断は困難であった。また、変更前後それぞれの職種に注目すると、変更前は「専門・技術」、「サービス」がそれぞれ2名ずつ、変更後の職種では「運搬・清掃・包装等」が3名であった。

b-4 異動・配置転換の有無

労働時間区分の変更に伴って、異動や配置転換があったか否か、「あり」、「なし」の2つの選択肢のうち1つを選ぶよう求めた。結果を図4-19に示す。

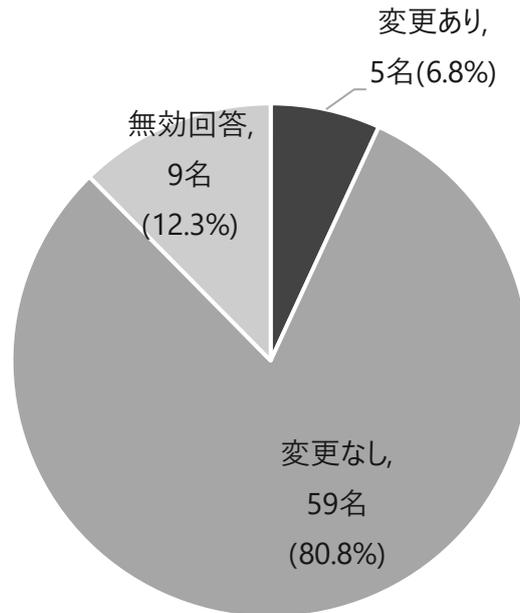


図4-19 労働時間変更時の異動・配置転換の有無 (n=73)

労働時間区分に変更のあった者のうち、直近の変更に伴い異動や配置転換があった者は5名（6.8%）であった。一方、異動や配置転換がなかった者は59名（80.8%）であり、労働時間区分に変更のあった者の約8割を占めた。

（3）現在の働き方

ア 現在の職種及び職務

a 職種

現在従事している職種について、12の選択肢から1つ回答することを求めた。結果を、表4-16、図4-20に示す。なお、項目の並びは度数の降順とし、「その他」、「無効回答」を下段に配置した。

表 4-16 現在の職種

		(人)
運送・清掃・包装等	139	39.3%
事務	83	23.4%
生産工程	40	11.3%
サービス	31	8.8%
販売	12	3.4%
専門・技術	11	3.1%
農林漁業	9	2.5%
管理	0	0.0%
保安	0	0.0%
輸送・機械運転	0	0.0%
建設・採掘	0	0.0%
その他	24	6.8%
無回答	5	1.4%
合計	354	100.0%

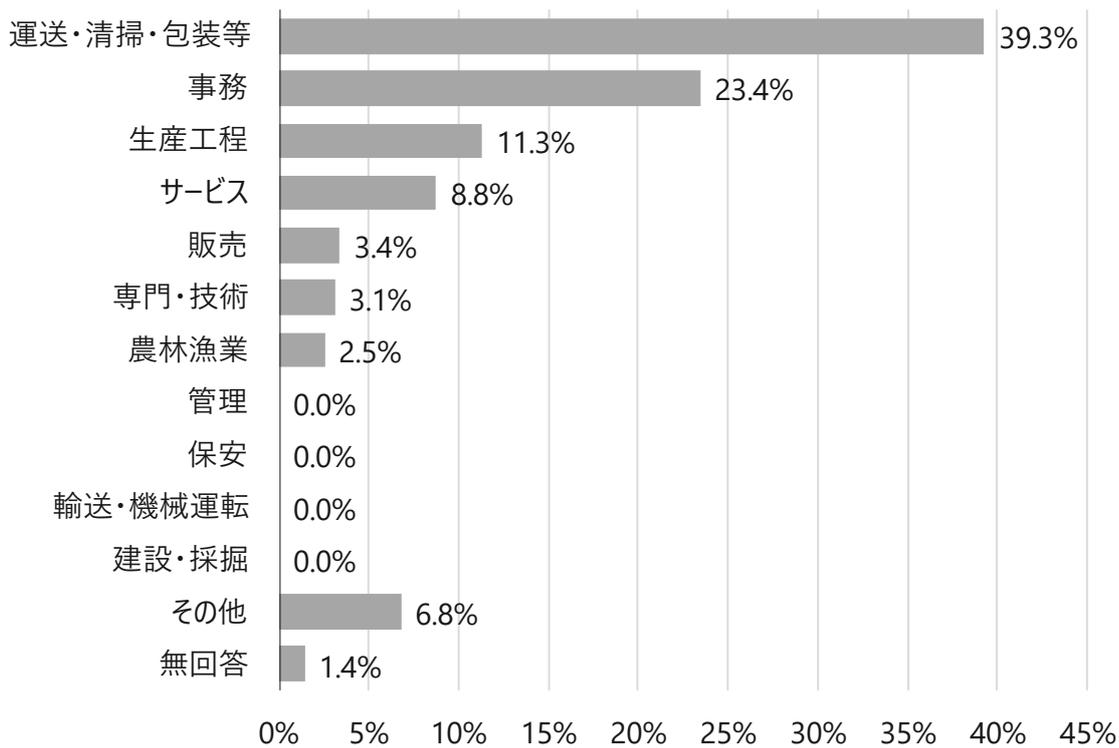


図 4-20 現在の職種 (n=354)

「運搬・清掃・包装等」が最も多く、139名(39.3%)であった。次いで、「事務」が多く、83名(23.4%)であった。以降、「その他」と「無効回答」を除いた度数の降順に「生産工程」が40名(11.3%)、「サ

ービス」が31名(8.8%)、「販売」が12名(3.4%)、「専門・技術」が11名(3.1%)、「農林漁業」が9名(2.5%)であった。

b 希望していた職務か

現在従事している職務が希望していた職務だったかについて、「はい」、「いいえ」、「どちらでもない」の3つの選択肢から、1つを選んで回答することを求めた。集計結果を、図4-21に示す。

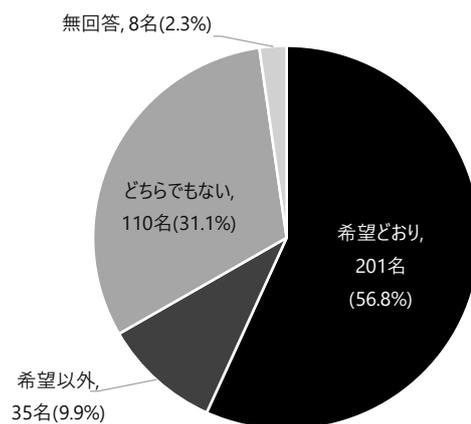


図4-21 希望していた職務か (n=354)

希望していた職種だったと回答した者は201名(56.8%)であり、半数を超えていた。これに対し、希望していた職種以外だったと回答した者は35名(9.9%)であった。どちらでもないと回答した者は110名(31.1%)であった。

この希望職務か否かの回答を、上述したa「職種」の職種ごとに示すと、表4-17、図4-22のようになる。ただし、職種で無回答だった5名、希望職務か否かで無回答だった8名の計13名は除外した。

表4-17 職種ごとの希望職務か否かの回答

(人)

	希望どおり		希望以外		どちらでもない		合計	
運搬・清掃・包装等	80	58.4%	15	10.9%	42	30.7%	137	100.0%
事務	54	67.5%	10	12.5%	16	20.0%	80	100.0%
生産工程	17	43.6%	0	0.0%	22	56.4%	39	100.0%
サービス	20	64.5%	3	9.7%	8	25.8%	31	100.0%
販売	6	50.0%	2	16.7%	4	33.3%	12	100.0%
専門・技術	7	70.0%	0	0.0%	3	30.0%	10	100.0%
農林漁業	4	44.4%	0	0.0%	5	55.6%	9	100.0%
その他	11	47.8%	3	13.0%	9	39.1%	23	100.0%
合計	199	58.4%	33	9.7%	109	32.0%	341	100.0%

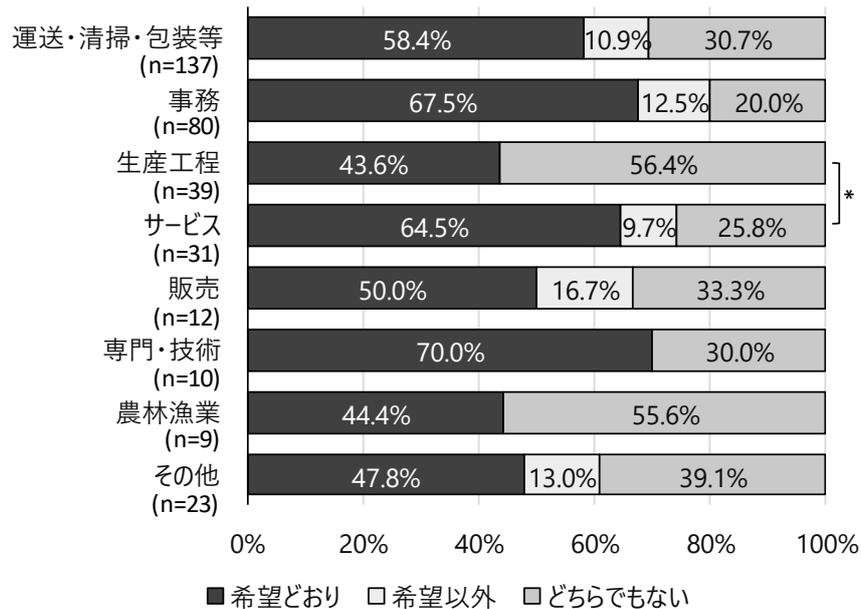


図4-22 職種ごとの希望職務か否かの回答比率 (* $p < 0.05$)

「希望どおり」の回答は、相対的には、「事務」、「サービス」、「専門・技術」で多く、「運搬・清掃・包装等」、「生産工程」、「販売」、「農林漁業」で少なくなっている。

希望職務か否かの回答が、職種によって異なるか否か、統計的に検討するため、フィッシャーの直接確率検定を行った⁵。その結果、希望職種か否かの回答は、職種によって有意に異なることが認められた ($p < 0.05$)。そこで、どの業種とどの業種の回答に差があるか検討するため、ボンフェローニの方法で有意確率を調整したフィッシャーの直接確率検定を用いて、業種間の多重比較を行った。その結果、「生産工程」と「サービス」の間にのみ有意な差が認められた ($p < 0.05$)。

c 職務満足度

現在従事している職務についてどの程度満足しているかを、「とても満足、やや満足、やや不満足、全く不満足」の4段階で評価するよう求めた。結果を表4-18、図4-23に示す。なお、表4-18の「満足計」は「とても満足」と「やや満足」を足した値、「不満足計」は「やや不満足」と「全く不満足」を足した値である。

⁵ 職種が8カテゴリー、希望どおりか否かが3カテゴリーあるため、 8×3 の分割表を作ることができる。これを分析する場合、一般に χ^2 検定による独立性の検定が行われることが多いが、期待値が小さい組合せが多いと、結果が正確でなくなることがある。一般に、5未満の期待値が全体の20%以上ある場合は、フィッシャーの直接確率検定を用いることが良いとされる(森・吉田, 1990)。この分析では、全24セル中11セル(45.8%)で、期待値が5を下回った。したがって、フィッシャーの直接確率検定を用いることを試みたが、セルの数が多いと計算数が膨大になり、コンピュータの計算が終わらない事態が生じた。そこで、ここではモンテカルロ法というシミュレーションによって計算負荷の低減を図った結果を載せる。

表 4-18 職務満足度

	(人)	
満足計	297	(83.9%)
不満足計	54	(15.3%)
とても満足	116	(32.8%)
やや満足	181	(51.1%)
やや不満足	43	(12.1%)
全く不満足	11	(3.1%)
無回答	3	(0.8%)
合計	354	(100.0%)

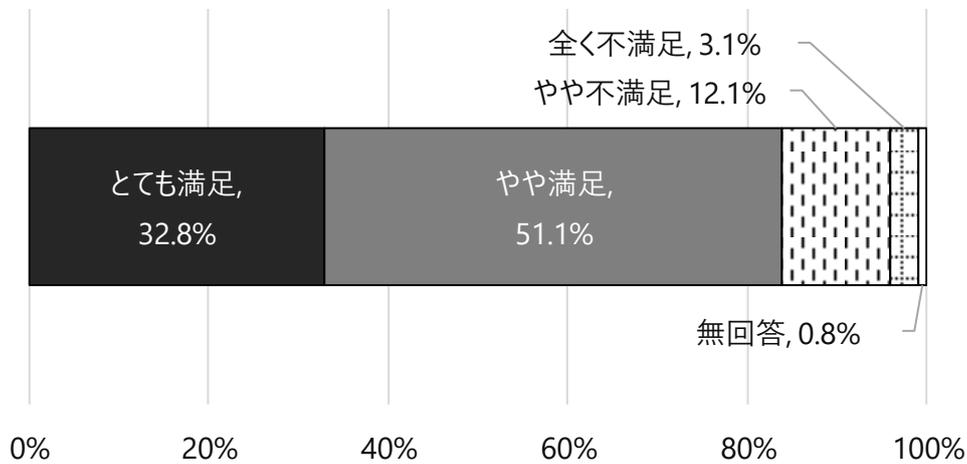


図 4-23 職務満足度 (n=354)

「満足」（「とても満足」と「やや満足」の合計）と回答した者が 297 名（83.9%）で 8 割を超えた。一方、「不満足」（「やや不満足」と「全く不満足」の合計）と回答した者は 54 名（15.3%）であった。

また、この職務満足度が、① 職種ごと、② 希望職務か否かで異なるか検討した。職務満足度が 4 段階の順序のある変数であり、職種及び希望職務か否かが名義尺度であることから、クラスカル・ウォリス検定を用いて、名義尺度カテゴリーごとの平均順位の比較を行った。その結果、① 職種の 8 カテゴリーの間では有意な差は認められなかった ($\chi^2(7) = 1.056, p > 0.05$)。一方、② 希望職務か否かの 3 カテゴリーの間では有意な差が確認された ($\chi^2(2) = 39.901, p < 0.01$)。②について、ボンフェローニの方法で有意確率を調整したマン・ホイットニーの U 検定を用いて多重比較を行ったところ、「希望どおり」と「希望以外」($p < 0.01$)、「希望どおり」と「どちらでもない」($p < 0.01$) の間に有意な差が認められ、「希望以外」と「どちらでもない」の間には有意な差は認められなかった ($p > 0.05$)。有意差の見られた②の 3 カテゴリーについて、図 4-24 に職務満足度の平均順位を示す。

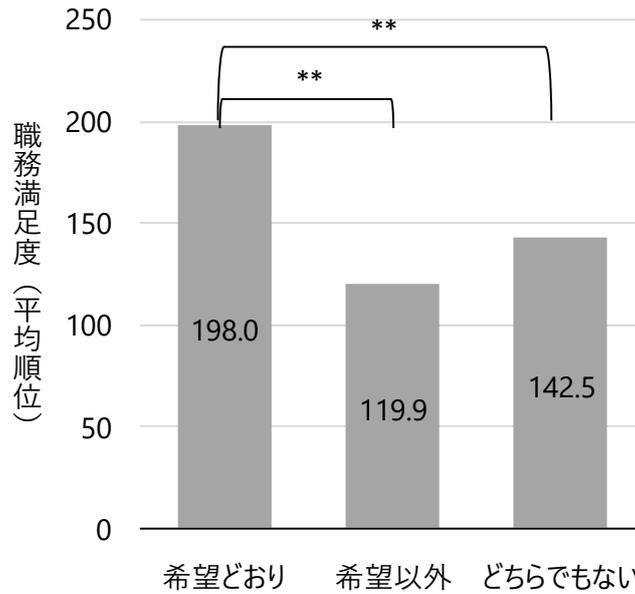


図4-24 希望の職務が否かの別による職務満足度

以上より、希望の職務であった場合は、希望の職務でなかった場合やそのいずれでもなかった場合に比べ、職務満足度が大きくなる傾向が見られた。

イ 現在の雇用形態

現在の雇用形態について、「その他」を含む6つの選択肢から1つを選び回答することを求めた。なお、「その他」の自由記述欄に「A型事業所の利用者」と考えられる記述が13名と比較的多く見られた。この他にもA型事業所の利用者はいると考えられるが、特定できないためここでは「その他」として扱う。結果を、表4-19、図4-25に示す。

表4-19 現在の雇用形態

	(人)	
正社員	7	2.0%
嘱託社員	3	0.8%
契約社員	24	6.8%
パート社員	248	70.1%
アルバイト社員	42	11.9%
その他	23	6.5%
無回答	7	2.0%
合計	354	100.0%

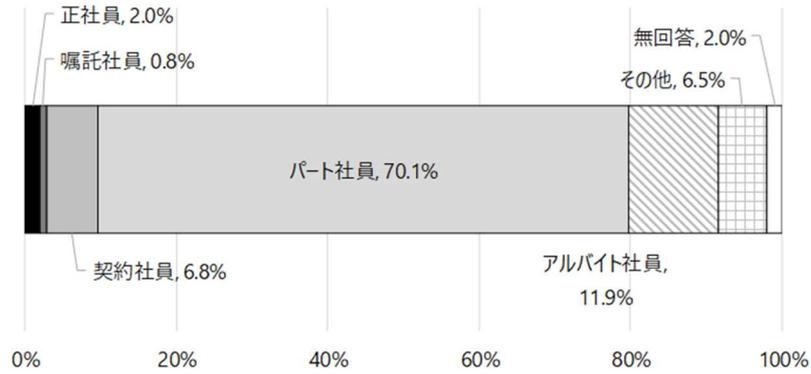


図4-25 現在の雇用形態 (n=354)

「パート社員」が最も多く、248名(70.1%)であった。次いで、「アルバイト社員」42名(11.9%)が多く、以降、度数の降順に「契約社員」24名(6.8%)、「その他」23名(6.5%)、「正社員」7名(2.0%)、「嘱託社員」3名(0.8%)であった。なお、「その他」の自由記述欄に「A型事業所の利用者」と考えられる記述を行った13名を「A型事業所の利用者」として数えると、「A型事業所の利用者」13名(3.7%)、「その他」10名(2.8%)であった。

ウ 現在の労働時間区分

現在の1週間当たりの労働時間区分について、5つの選択肢の中から1つを選ぶことを求めたうえで、その満足度について、「とても満足、やや満足、やや不満足、全く不満足」の4段階で評価するよう求めた。

ただし、労働時間区分は、特例適用者の場合、定義上、「20時間以上30時間未満」でなければならない。そのため、ここでは労働時間区分については扱わず、労働時間の満足度の結果のみを、表4-20、図4-26に示す。なお、表4-20は、表4-18と同様に、「満足計」(「とても満足」+「やや満足」)、「不満足計」(「やや不満足」+「全く不満足」)も示す。

表4-20 労働時間の満足度

	(人)	
満足計	276	78.0%
不満足計	76	21.5%
とても満足	106	29.9%
やや満足	170	48.0%
やや不満足	65	18.4%
全く不満足	11	3.1%
無回答	2	0.6%
合計	354	100.0%

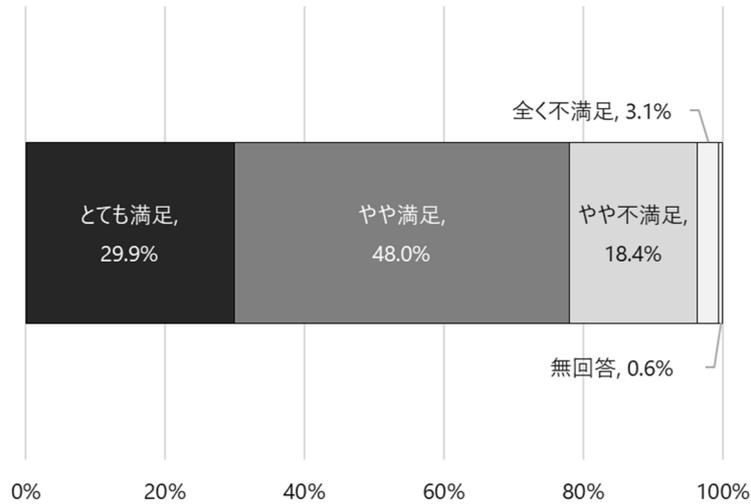


図4-26 労働時間の満足度 (n=354)

労働時間を「満足」とする回答（「とも満足」＋「やや満足」）は、276名（78.0%）であり、8割弱が現在の労働時間に満足していた。

エ 現在の収入

現在の収入について、a 賃金に対する満足度を「とも満足、やや満足、やや不満足、全く不満足」の4段階での評価を求めたうえで、b 賃金を含む収入について、「その他」を含む5つの選択肢からすべて選ぶことを求めた。また、c それらの関係性を検討する。

a 賃金に対する満足度

現在の賃金について、どの程度満足しているかを聞いた。結果を表4-21、図4-27に示す。なお、表4-21は、「満足計」（「とも満足」＋「やや満足」）、「不満足計」（「やや不満足」＋「全く不満足」）も示す。

表4-21 賃金に対する満足度

	(人)	
満足計	204	57.6%
不満足計	147	41.5%
とも満足	56	15.8%
やや満足	148	41.8%
やや不満足	107	30.2%
全く不満足	40	11.3%
無回答	3	0.8%
合計	354	100.0%

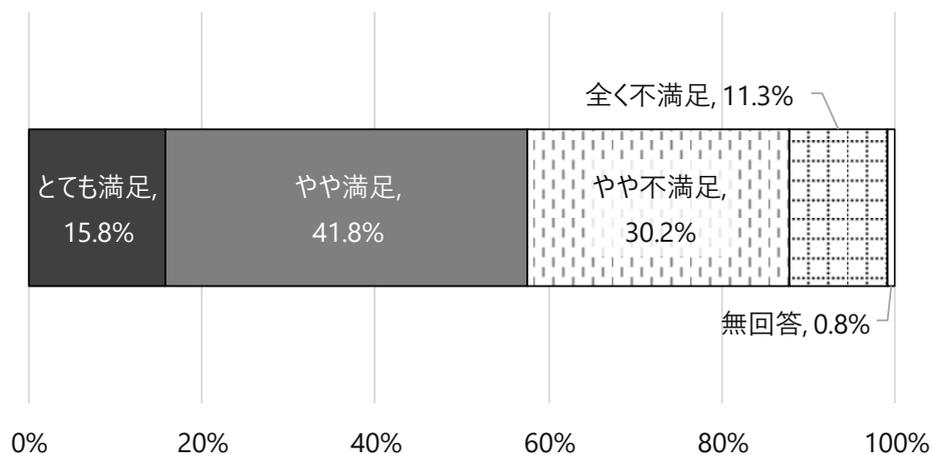


図4-27 賃金に対する満足度 (n=354)

「満足」（「とても満足」＋「やや満足」と回答した者は204名（57.6%）で半数を超えた。一方、「不満足」（「やや不満足」＋「全く不満足」と回答した者は147名（41.5%）であった。

b 現在の収入

現在の生計を立てている収入について、「その他」を含む5つの選択肢から、当てはまるものすべてを選んで回答するよう求めた。なお、5つの選択肢のうち、1つも選択が無かった者は無効回答とし、サンプルサイズから除外した（3名）。また、「その他」に「賃金」と記載があった場合は、「その他」以外に選択がなければ「賃金以外の収入はない」、「その他」以外に選択があればその選択肢とし、「その他」としては扱わなかった。単純集計の結果を、表4-22、図4-28に示す。

表4-22 現在の収入

現在の収入(複数選択可)	(人)	
	特例適用者(n=351)	
障害基礎年金	204	58.1%
家族の収入	166	47.3%
賃金以外の収入はない	49	14.0%
勤務以外の個人収入	8	2.3%
その他	24	6.8%

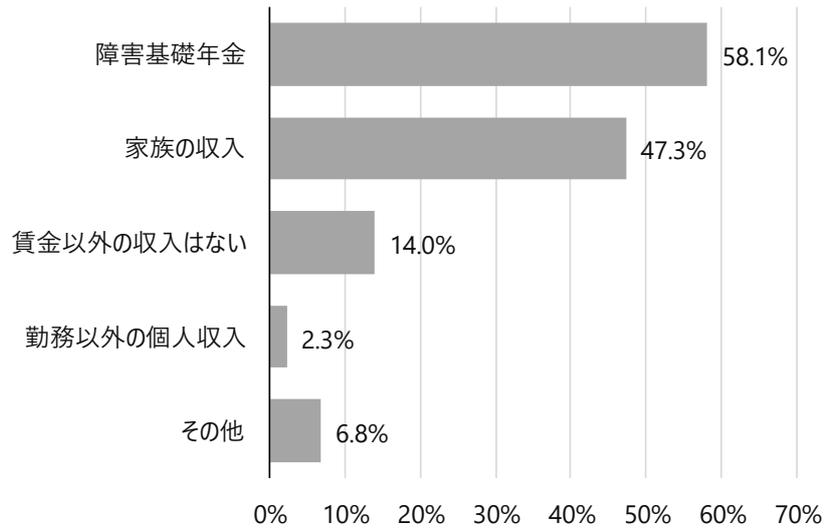


図4-28 現在の収入（複数選択可，n=351）

加えて、選択した項目数を収入源の数として集計し、表4-23、図4-29に示す。

表4-23 収入源の数

	(人)	
賃金のみ	49	13.8%
1つ	209	59.0%
2つ	86	24.3%
3つ	7	2.0%
無回答	3	0.8%
合計	354	100.0%

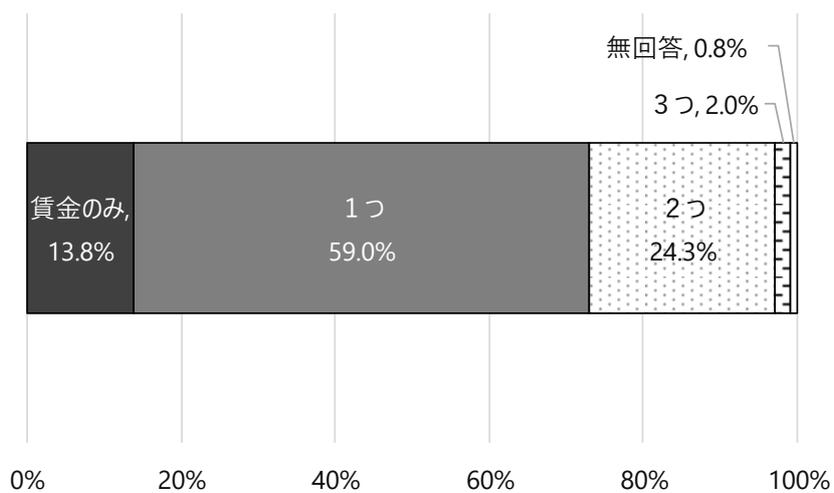


図4-29 収入源の数 (n=354)

賃金以外に「障害基礎年金」を得ている者が 204 名 (58.1%)、「家族の収入」がある者が 166 名 (47.3%) であった。一方、「賃金以外の収入はない」者は、49 名 (14.0%) であった。「勤務以外の個人収入」がある者は少なく、8 名 (2.3%) であった。「その他」の収入については、24 名 (6.8%) であったが、その内容は、障害厚生年金、生活保護、遺族年金、児童手当等が含まれた。また、賃金以外の収入源が 1 つある者は 209 名 (59.0%) で半数を超えた。

c 賃金以外の収入の状況と賃金に対する満足度の関係

a で現在の賃金に対する満足度、b でそれ以外の収入の状況を確認した。c では、b の状況ごとの a の結果を確認し、収入源の数ごとの賃金に対する満足度を検討する。まず、クロス集計の結果を、表 4-24、図 4-30 に示す。

表 4-24 収入源の数ごとの賃金満足度

(人)

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	無回答	合計
賃金のみ	6 12.2%	18 36.7%	16 32.7%	9 18.4%	0 0.0%	49 100.0%
1つ	31 14.8%	96 45.9%	59 28.2%	23 11.0%	0 0.0%	209 100.0%
2つ	17 19.8%	29 33.7%	31 36.0%	7 8.1%	2 2.3%	86 100.0%
3つ	2 28.6%	3 42.9%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	7 100.0%
無回答	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	3 100.0%
合計	56 15.8%	148 41.8%	107 30.2%	40 11.3%	3 0.8%	354 100.0%

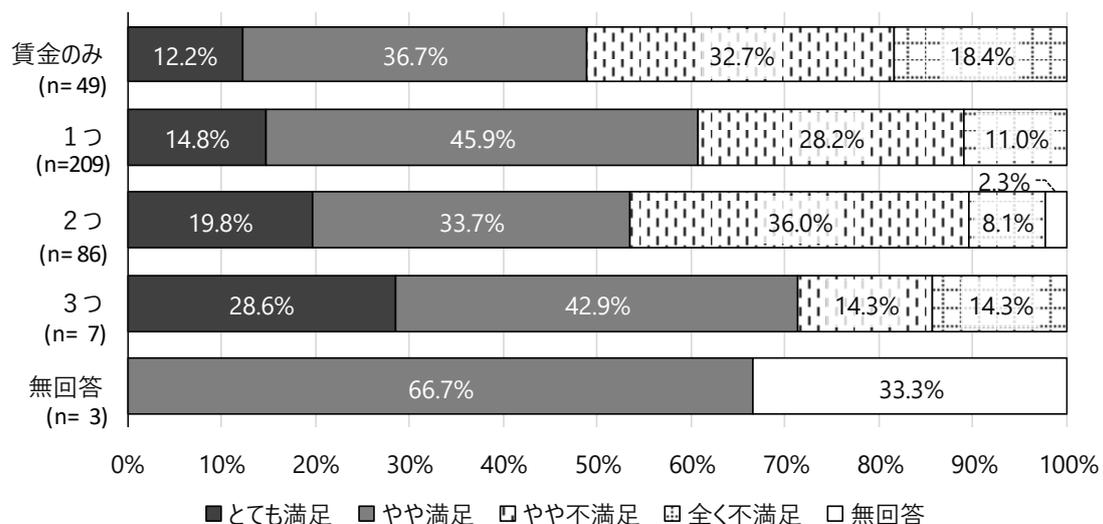


図 4-30 収入源の数ごとの賃金満足度

現在の賃金を「満足」とする割合（「とても満足」＋「やや満足」）は、「賃金のみ」（賃金以外の収入が0）の者で49.0%、賃金以外に1つの収入がある者で60.8%、賃金以外に2つの収入がある者で53.5%、賃金以外に3つの収入がある者で71.4%であった。賃金のみの場合に比べ、賃金以外の収入がある場合の方が満足度は高いように見える。そこで、賃金以外の収入源数で4つのグループに分け（0，1，2，3）、そのグループ間で賃金満足度の回答に差があるか確認するため、クラスカル・ウォリス検定を行ったところ、グループ間での差は有意ではなかった（ $\chi^2(3) = 3.025, p > 0.05$ ）。

オ 仕事の分量

現在の仕事の分量について、「多すぎる」、「ちょうどよい」、「少なすぎる」、「その他」の順で4つの選択肢を提示し、いずれか1つを選ぶことを求めた。ここでは、「ちょうどよい」かそれ以外かをわかりやすく示すため、「ちょうどよい」を先頭に置き、「ちょうどよい」、「多すぎる」、「少なすぎる」、「その他」の順で提示する（表4-25，図4-31）。

表4-25 仕事の分量

	(人)	
ちょうどよい	275	77.7%
多すぎる	25	7.1%
少なすぎる	29	8.2%
その他	23	6.5%
無回答	2	0.6%
合計	354	100.0%

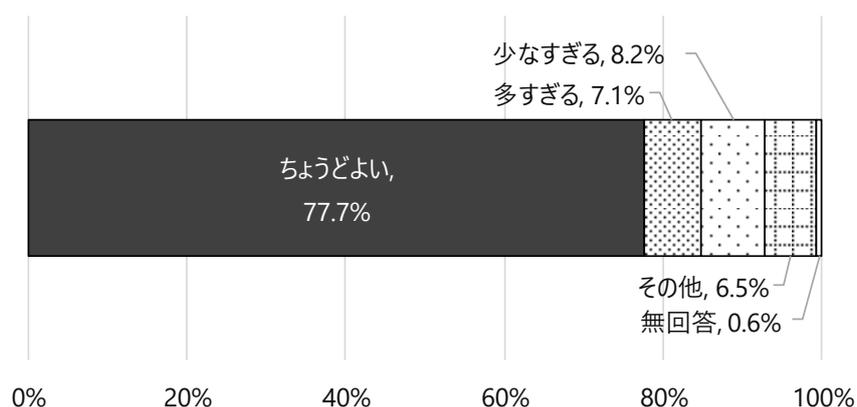


図4-31 仕事の分量 (n=354)

現在の仕事の分量について、「ちょうどよい」とする者が275名（77.7%）で最も多くなった。「多すぎる」とした者は25名（7.1%）、「少なすぎる」とした者は29名（8.2%）であった。「その他」とした者は23名（6.5%）であり、その内容は、体調によって感じ方が変わる、時期によって業務量の変動が

る、「多すぎる・少なすぎる」とまではいかないが「やや多い・やや少ない」と感じるなどであった。

カ 仕事の難しさ

現在の仕事の難しさについて、「難しすぎる」、「ちょうどよい」、「簡単すぎる」、「その他」の順で4つの選択肢を提示し、いずれか1つを選ぶことを求めた。オ「仕事の分量」と同様に、「ちょうどよい」を先頭に置き、「ちょうどよい」、「難しすぎる」、「簡単すぎる」、「その他」の順で提示する（表4-26、図4-32）

表4-26 仕事の難しさ

(人)

ちょうどよい	281	79.4%
難しすぎる	20	5.6%
簡単すぎる	23	6.5%
その他	28	7.9%
無回答	2	0.6%
合計	354	100.0%

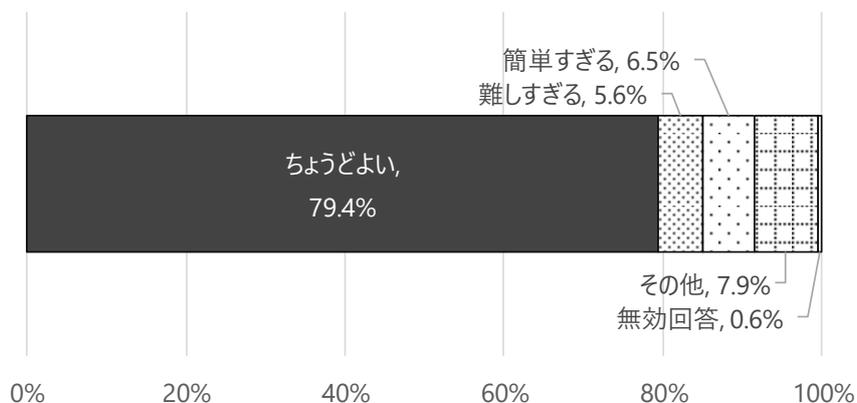


図4-32 仕事の難しさ (n=354)

現在の仕事の難しさについて、「ちょうどよい」とする者が281名（79.4%）で最も多くなった。「難しすぎる」とした者は20名（5.6%）、「簡単すぎる」とした者は23名（6.5%）であった。「その他」とした者は28名（7.9%）であり、その内容は、自身の本来のスキルからすれば簡単だが体調的にこれ以上難しい仕事はできない、体調によって感じ方が変わる、その日与えられる業務によって難しさが異なる、一連の業務の特定の場面や状況によって難しさが変動する、「難しすぎる・簡単すぎる」とまではいかないが「やや難しい・やや簡単」と感じるなどであった。

キ 休憩の取りやすさ

現在の休憩のとりやすさについて、「取りやすい」、「まあ取りやすい」、「あまり取りやすすくない」、「取りにくい」、「その他」の5つの選択肢を提示し、いずれか1つを選ぶことを求めた。集計結果を表4-27、図4-33に示す。なお、表4-27は、「取りやすい計」（「取りやすい」＋「まあ取りやすい」）、「取りにくい計」（「あまり取りやすすくない」＋「取りにくい」）も示す。

表4-27 休憩の取りやすさ

	人数	割合
取りやすい計	294	83.1%
取りにくい計	39	11.0%
取りやすい	151	42.7%
まあ取りやすい	143	40.4%
あまり取りやすすくない	23	6.5%
取りにくい	16	4.5%
その他	20	5.6%
無回答	1	0.3%
合計	354	100.0%

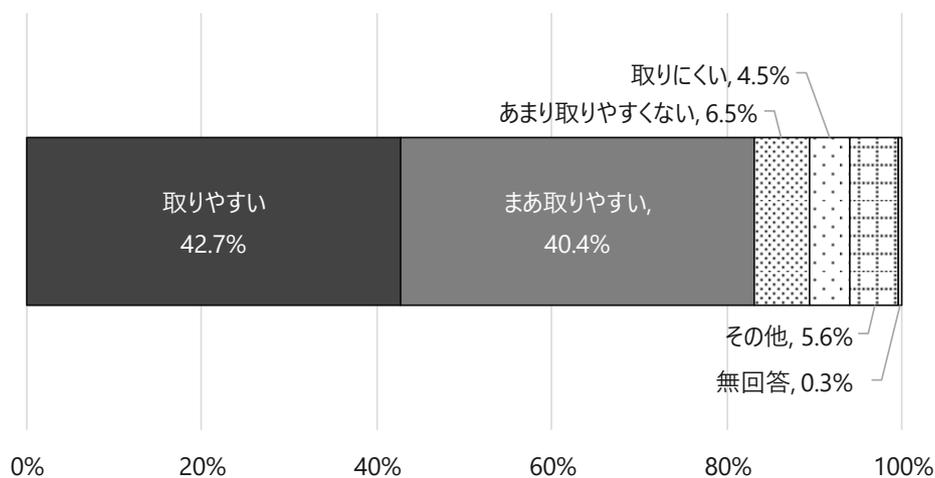


表4-33 休憩の取りやすさ (n=354)

現在の休憩の取りやすさについて、「取りやすい」（「取りやすい」＋「まあ取りやすい」）と回答した者は294名（83.1%）であり、「取りにくい」（「あまり取りやすすくない」＋「取りにくい」）と回答した者は39名（11.0%）であった。「その他」と回答した者は20名（5.6%）であり、内容は、短時間勤務であるため、そもそも休憩がない、休憩の必要がないという記述が大半であった。決められた休憩時間に取るというものもあった。

ク 休暇の取りやすさ

現在の休暇のとりやすさについて、「取りやすい」、「まあ取りやすい」、「あまり取りやすすくない」、「取りにくい」、「その他」の5つの選択肢を提示し、いずれか1つを選ぶことを求めた。結果を表4-28、

図4-34に示す。なお、表4-28は、「取りやすい計」（「取りやすい」＋「まあ取りやすい」）、「取りにくい計」（「あまり取りやすくない」＋「取りにくい」）も示す。

表4-28 休暇の取りやすさ

		(人)
取りやすい計	300	84.7%
取りにくい計	41	11.6%
取りやすい	154	43.5%
まあ取りやすい	146	41.2%
あまり取りやすくない	28	7.9%
取りにくい	13	3.7%
その他	6	1.7%
無回答	7	2.0%
合計	354	100.0%

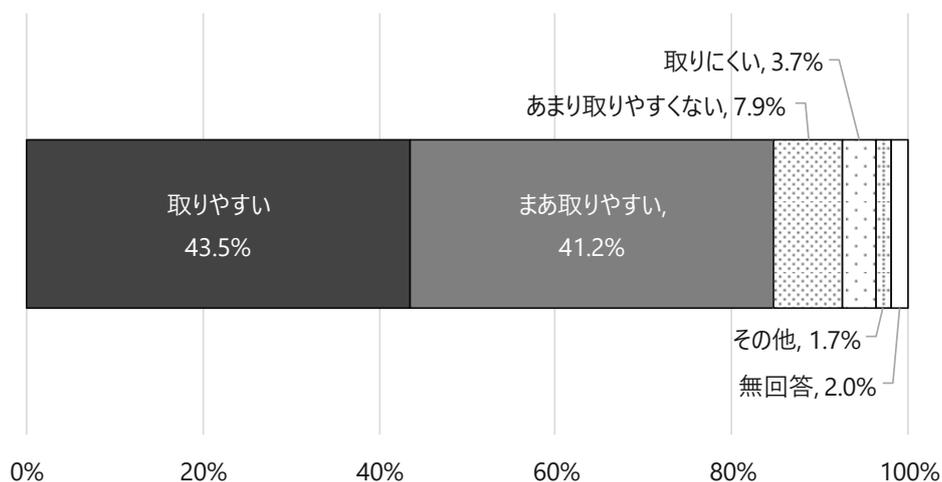


図4-34 休暇の取りやすさ (n=354)

現在の休暇の取りやすさについて、「取りやすい」（「取りやすい」＋「まあ取りやすい」）と回答した者は300名（84.7%）であり、「取りにくい」（「あまり取りやすくない」＋「取りにくい」）と回答した者は41名（11.6%）であった。「その他」と回答した者は6名（1.7%）であり、内容は、取ったことがない・取ろうとしたことがない、どちらでもない、取りやすいと思うが心理的に申請しづらいなどの記述があった。

ケ 職場環境の働きやすさ

現在の職場環境について、「働きやすい」、「まあ働きやすい」、「あまり働きやすくない」、「働きにくい」、「その他」の5つの選択肢を提示し、いずれか1つを選ぶことを求めた。結果を表4-29、図4-35に示す。なお、表4-29は、「働きやすい計」（「働きやすい」＋「まあ働きやすい」）、「働きにくい計」（「あまり働きやすくない」＋「働きにくい」）も示す。

表 4-29 職場環境の働きやすさ

	(人)	
働きやすい計	307	86.7%
働きにくい計	37	10.5%
働きやすい	133	37.6%
まあ働きやすい	174	49.2%
あまり働きやすすくない	25	7.1%
働きにくい	12	3.4%
その他	10	2.8%
無回答	0	0.0%
合計	354	100.0%

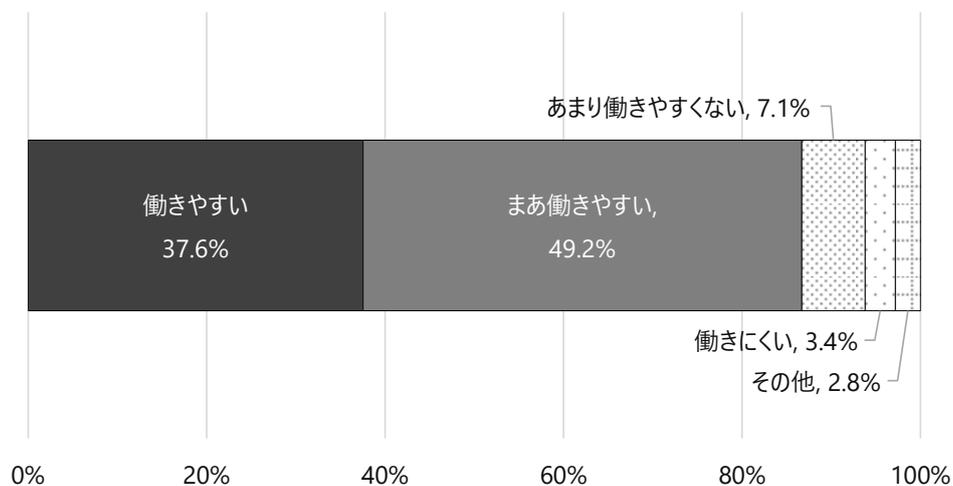


図 4-35 職場環境の働きやすさ (n=354)

現在の職場環境について、「働きやすい」（「働きやすい」＋「まあ働きやすい」）と回答した者は 307 名（86.7%）であり、「働きにくい」（「あまり働きやすすくない」＋「働きにくい」）と回答した者は 37 名（10.5%）であった。「その他」と回答した者は 10 名（2.8%）であり、内容は、自身の体調や一緒に働く人の状況、場面などによって働きやすい場合とそうでない場合がある、業種の特性上、自分の病気への影響が心配、普通、わからないなどの記述があった。

コ 総合的な働きがい

現在の仕事について、総合的な働きがいを「とても感じる」、「やや感じる」、「あまり感じない」、「全く感じない」の 4 段階で評価するよう求めた。この問いは、これまで聞いてきた仕事の分量や難しさなどとは異なり、抽象的な質問であるため、選択肢に「その他」は設けなかった。集計結果を表 4-30、図 4-36 に示す。なお、表 4-30 は、「感じる計」（「とても感じる」＋「やや感じる」）、「感じない計」（「あまり感じない」＋「全く感じない」）も示す。

表4-30 総合的な働きがい

(人)

感じる計	286	80.8%
感じない計	64	18.1%
とても感じる	111	31.4%
やや感じる	175	49.4%
あまり感じない	56	15.8%
全く感じない	8	2.3%
無回答	4	1.1%
合計	354	100.0%

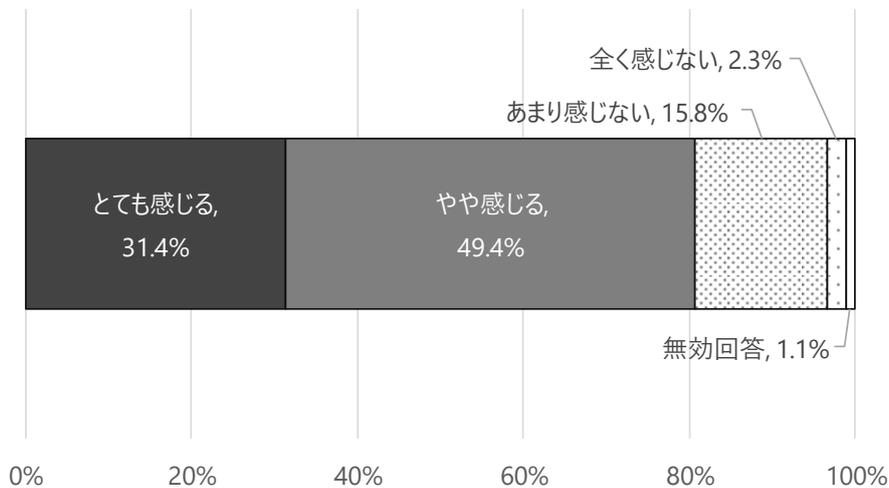


図4-36 総合的な働きがい (n=354)

総合的な働きがいについて、「感じる」（「とても感じる」＋「やや感じる」）と回答した者は286名（80.8%）であり、「感じない」（「あまり感じない」＋「全く感じない」）と回答した者は64名（18.1%）であった。

（4）配慮事項

合理的配慮に関わる7つの項目について、職場でそのような配慮があるかどうか聞いた。項目は、第2章第3節の2（3）で、実施している配慮事項について、事業所に対して聞いた項目と対応している。ただし、内容は当事者用に改めているほか、当事者が判断しにくいと思われる採用時の配慮についての2項目は除外した。回答は、「はい」「いいえ」「特に必要としない」の3つの選択肢から1つを選ぶことを求めた。

項目と略称を質問紙において示した順で、表4-31に示す。略称は事業所に対するものと同一のものを用了。

表4-31 配慮事項の質問紙上の項目

質問紙上の項目	略称
仕事の内容がわからないとき、相談できる人がおおむね決まっている	業務指導・相談に関する担当者の配置
スケジュールが明確で、仕事の優先順位や手順などが、わかりやすい指示やマニュアルによって得られる	業務手順等のわかりやすい指示・明確化
出勤や退勤の時刻や休暇・休憩が、通院・体調に配慮して調整されている	通院・体調への休憩・休暇等への配慮
できるだけ静かな場所で休憩を取ることができる	静かな休憩場所の確保
業務量を自分の状況に合わせて調整することができる	本人の状況に応じた業務量調整
照明や音などに関する障害（感覚過敏）の影響を緩和するために対応や環境が整っている	感覚過敏への配慮
プライバシーに配慮したうえで、同僚に対し障害の内容や必要な配慮などの説明がされている	同僚への必要な配慮の説明

次に、集計結果を表4-32、図4-37に、「あり」の度数の降順で示す。

表4-32 配慮事項

	(人)				
	あり	なし	不必要	無回答	合計
業務指導・相談に関する担当者の配置	324 91.5%	17 4.8%	8 2.3%	5 1.4%	354 100.0%
通院・体調への休憩・休暇等の配慮	310 87.6%	13 3.7%	27 7.6%	4 1.1%	354 100.0%
業務手順等のわかりやすい指示・明確化	253 71.5%	52 14.7%	40 11.3%	9 2.5%	354 100.0%
本人の状況に応じた業務量調整	245 69.2%	71 20.1%	31 8.8%	7 2.0%	354 100.0%
同僚への必要な配慮の説明	212 59.9%	65 18.4%	57 16.1%	20 5.6%	354 100.0%
静かな休憩場所の確保	206 58.2%	64 18.1%	79 22.3%	5 1.4%	354 100.0%
感覚過敏への配慮	87 24.6%	73 20.6%	179 50.6%	15 4.2%	354 100.0%

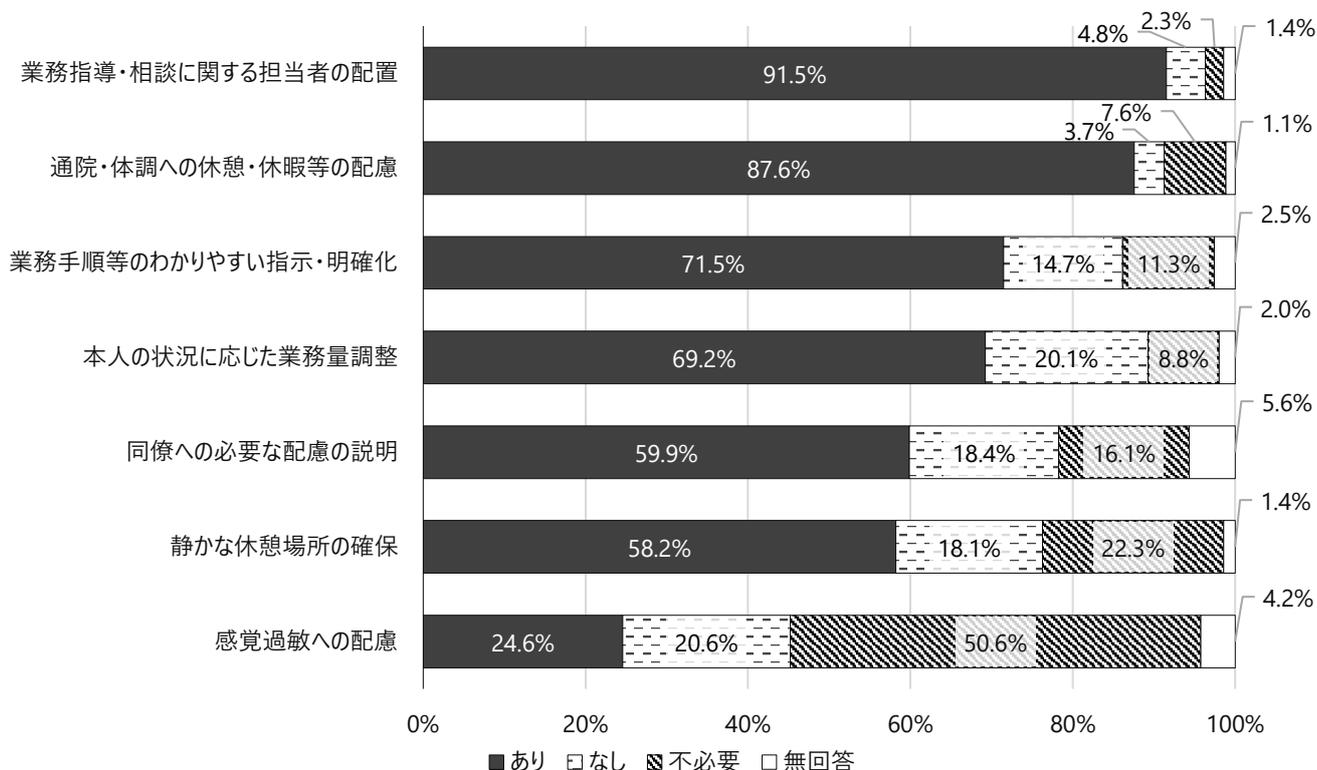


図4-37 配慮事項 (各 n=354)

「業務指導・相談に関する担当者の配置」を「ある」とする者が324名(91.5%)、「通院・体調への休憩・休暇等の配慮」が310名(87.6%)と約9割を示した。「業務手順等のわかりやすい指示・明確化」が253名(71.5%)、「本人の状況に応じた業務量調整」が245名(69.2%)で約7割、「同僚への必要な配慮の説明」が212名(59.9%)、「静かな休憩場所の確保」が206名(58.2%)で6割弱、「感覚過敏への配慮」が87名(24.6%)で、この項目のみ半数以下であった。

(5) 働き方についての考え

ア 働き続けるために重要なこと

働き続けるために重要と考えられる10の項目(以下「就労関連項目」という。)について、「きわめて重要」、「やや重要」、「どちらとも言えない」、「あまり重要ではない」、「全く重要ではない」の5段階で評価するよう求めた。評価項目を質問紙に示した順で表4-33に示す。

表4-33 就労関連項目

質問紙の項目	略称
仕事の内容	仕事内容
賃金などの報酬	賃金等
仕事のやりがい	やりがい
キャリア形成（昇進・昇格・昇給などを含む）	キャリア
職場の人間関係	職場の人間関係
技能の取得・向上	技能
家族としての役割や責任	家族
私生活での人間関係の充実	私生活の人間関係
資格取得や勉強などの自己啓発	自己啓発
趣味や余暇活動	余暇活動

次に、集計結果を表4-34、図4-38に、「重要」（「きわめて重要」＋「やや重要」）の度数の降順で示す。

表4-34 働き続けるために重要なこと

(人)

	きわめて重要	やや重要	どちらとも言えない	あまり重要ではない	全く重要ではない	無回答	合計
仕事内容	186 52.5%	127 35.9%	30 8.5%	4 1.1%	0 0.0%	7 2.0%	354 100.0%
職場の人間関係	206 58.2%	106 29.9%	31 8.8%	2 0.6%	4 1.1%	5 1.4%	354 100.0%
賃金等	151 42.7%	159 44.9%	29 8.2%	9 2.5%	0 0.0%	6 1.7%	354 100.0%
やりがい	153 43.2%	144 40.7%	43 12.1%	7 2.0%	2 0.6%	5 1.4%	354 100.0%
余暇活動	141 39.8%	127 35.9%	54 15.3%	20 5.6%	6 1.7%	6 1.7%	354 100.0%
私生活の人間関係	97 27.4%	125 35.3%	89 25.1%	25 7.1%	12 3.4%	6 1.7%	354 100.0%
技能	76 21.5%	128 36.2%	110 31.1%	21 5.9%	14 4.0%	5 1.4%	354 100.0%
家族	87 24.6%	105 29.7%	114 32.2%	29 8.2%	13 3.7%	6 1.7%	354 100.0%
キャリア	56 15.8%	94 26.6%	121 34.2%	55 15.5%	22 6.2%	6 1.7%	354 100.0%
自己啓発	42 11.9%	96 27.1%	137 38.7%	49 13.8%	24 6.8%	6 1.7%	354 100.0%

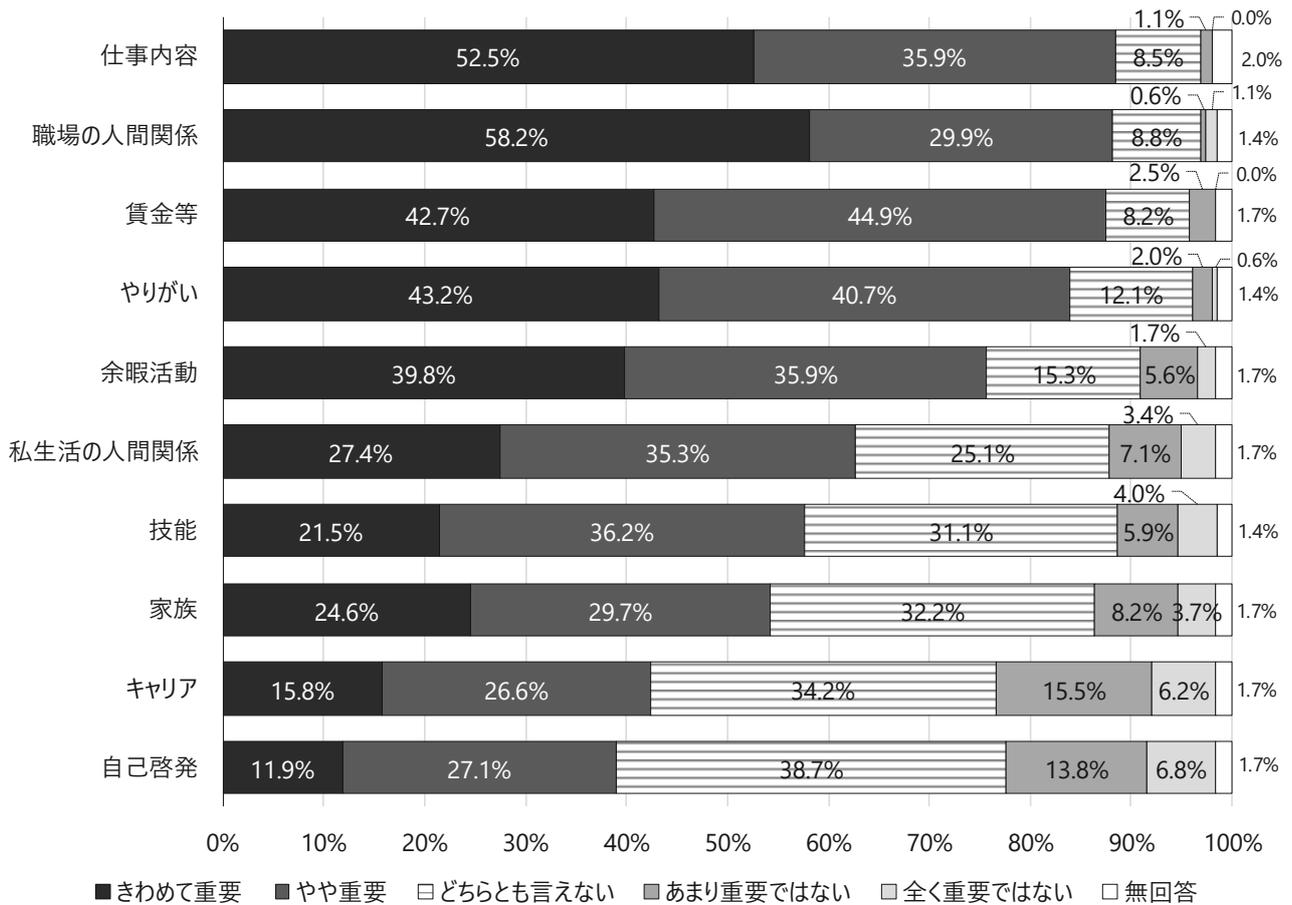


図4-38 働き続けるために重要なこと (各 n=354)

「重要」（「きわめて重要」＋「やや重要」）と回答した者が、「仕事内容」で313名（88.4%）、「職場の人間関係」で312名（88.1%）、「賃金等」で310名（87.6%）、「やりがい」で297名（83.9%）であり、これらの項目では8割を超えていた。次いで、「余暇活動」が268名（75.5%）、「私生活の人間関係」が222名（62.7%）、「技能」が204名（57.6%）、「家族」が192名（54.2%）であり、これらは8割には達しないものの、半数を超えていた。さらに、「キャリア」が150名（42.4%）、「自己啓発」が138名（39.0%）であり、これらは半数に満たなかった。

イ 現在の職場で働き続けること

現在の職場で働き続けること（以下「継続意志」という。）について、「今の職場で働き続けたい」（以下「継続希望」という。）、「続けるのは難しい」（以下「継続困難」という。）、「今のところわからない」（以下「不明」という。）、「その他」の4つの選択肢から1つ選ぶことを求めた。結果を表4-35、図4-39に示す。

表4-35 現在の職場で働き続ける意志

(人)

継続希望	215	60.7%
継続困難	25	7.1%
不明	96	27.1%
その他	13	3.7%
無回答	5	1.4%
合計	354	100.0%

※「継続希望」＝「今の職場で働き続けたい」、「継続困難」＝「続けるのは難しい」、
「不明」＝「今のところわからない」

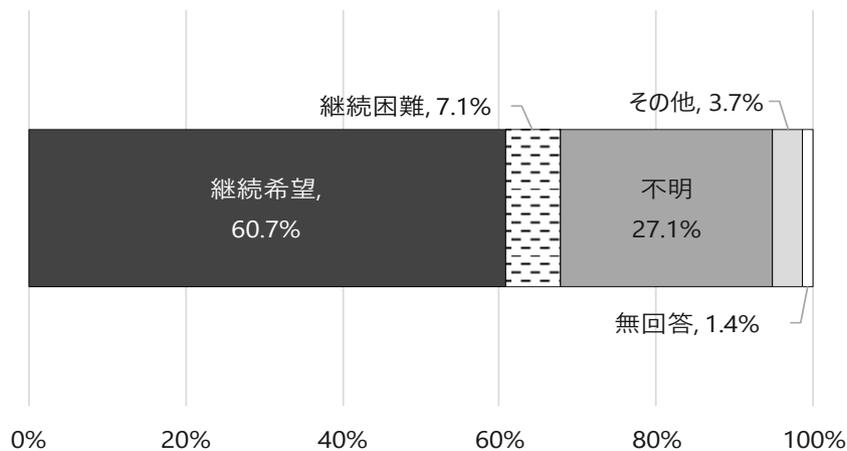


図4-39 現在の職場で働き続ける意志 (n=354)

現在の職場での雇用継続を希望する者が215名(60.7%)で最も多かった。一方、現在の職場で継続的に働くことは難しいとする者は25名(7.1%)であった。「今のところわからない」としたものは、96名(27.1%)であり、継続を困難とする者より多かった。「その他」は13名(3.7%)であり、その内容は、将来的には一般就労を目指す、適職を見つけ転職したい、他の仕事も経験したい、継続したいができない事情がある、転職したいができない事情があるなどがあつた。

ウ フルタイム勤務への移行

フルタイム勤務への移行の意志(以下「フルタイム移行意志」という。)について、「フルタイム勤務に移行したい」(以下「移行希望」という。),「現状では、フルタイム勤務への移行は難しい」(以下「移行困難」という。),「短時間勤務をこのまま続けたい」(以下「短時間希望」という。),「今のところわからない」(以下「不明」という。),「その他」の5つの選択肢から1つ選ぶことを求めた。結果を表4-36、図4-40に示す。

表4-36 フルタイム勤務への移行の意志

(人)

移行希望	81	22.9%
移行困難	118	33.3%
短時間希望	88	24.9%
不明	54	15.3%
その他	9	2.5%
無回答	4	1.1%
合計	354	100.0%

※「移行希望」＝「フルタイム勤務に移行したい」、「移行困難」＝「現状では、フルタイム勤務への移行は難しい」、「短時間希望」＝「短時間勤務をこのまま続けたい」、「不明」＝「今のところわからない」

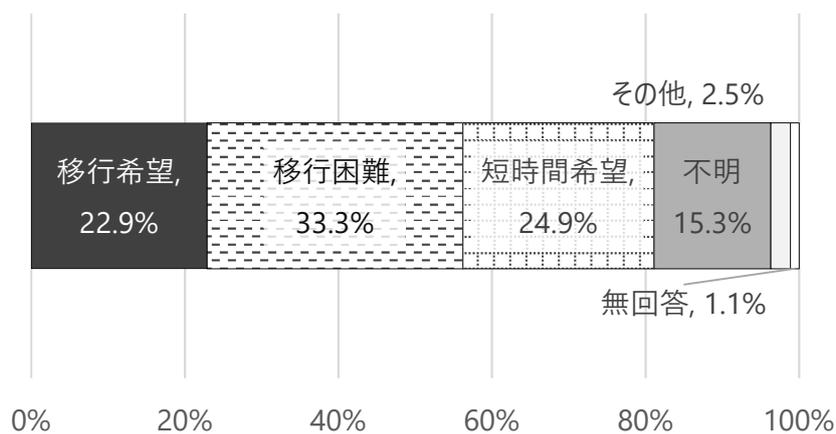


図4-40 フルタイム勤務への意向の意志 (n=354)

フルタイムへの移行は難しいとする者が118名(33.3%)と最も多かった。一方、フルタイムへの移行を希望する者は81名(22.9%)であった。また、現状のまま短時間での勤務を希望する者は88名(24.9%)であった。「今のところわからない」とした者は54名(15.3%)であった。「その他」は9名(2.5%)であり、その内容には、労働時間は延長したいがフルタイムまでではない、フルタイムになれない体力的・体調的・家庭的な理由がある、将来的にはフルタイムで働きたいと考えているといったことが挙げられた。

(6) 単純集計のまとめ

本節1では、ここまで、第1回当事者質問紙調査の単純集計について、多くの情報を提示した。そのため、ここで簡単に整理をする。

ア 調査参加者の属性

- ・ 年齢と性別：「40歳以上49歳未満」の年齢カテゴリーが3割程度と最も多かった。性別では男性がやや多かったが、大きな差ではなかった。また、男女での年齢構成は同様の傾向を示していた。
- ・ 精神障害者保健福祉手帳：① 取得してからの期間は「2年以上3年未満」が約17%と最も多く、1年以上6年未満の期間に全体の半数が含まれた。また、② 最も多い等級は「2級」であり、全体の6割程度を占めた。③ 申請した理由は、「精神疾患等の不調のため」が7割を超えており、最も多かった。
- ・ 最終学歴：「高等学校」が最も多く4割程度、次いで「大学」が多く3割程度であった。
- ・ 障害（疾患）：① 主たる障害（疾患）は、「統合失調症」が4割程度、「気分障害」が2割程度、「発達障害」が2割程度であり、「高次脳機能障害」、「てんかん」、「その他」はそれぞれ1割未満であった。② 重複する障害（疾患）を選択した者は3割未満であり、最も多かったのは「気分障害」であった。
- ・ 相談相手：精神障害者保健福祉手帳の取得や職業上の悩みについて、いずれかの人や機関に相談しなかった者は全体の1%であり、ほとんどの者が相談していた。相談先として最も多かったのは「主治医」で8割程度の者が相談していた。次いで、「家族」が7割程度と多かった。

イ これまでの働き方

- ・ 勤務経験：① 勤務経験数は「3か所」が最も多く、次いで「2か所」が多く、それぞれ15%程度であった。② 前職がある者のうち、障害ないし精神障害者保健福祉手帳を開示して働いた経験がある者は4割程度、開示して働いた経験がない者は半数程度であった。
- ・ 勤続年数：現在の職場で入職から基準日（2019年9月1日）までの年数は、「1年以上2年未満」が最も多く、45%程度であった。
- ・ 休職経験：① 現在の職場で休職経験のある者は14%程度、ない者は85%程度であった。② 現在の職場で休職経験のある者の休職の回数は、約半数の者が「1回」と回答していた。
- ・ 労働条件の変更：① 現在の職場で労働時間の変更があった者は2割程度であった。② その変更内容は、同一労働時間区分内での変更が約半数と最も多く、次いで延長が3割程度であった。③ 変更時期は、基準日（2019年9月1日）から「1年未満」の時期が約半数と最も多かった。

ウ 現在の働き方

- ・ 職種：① 「運送・清掃・包装等」が4割程度と最も多く、次いで「事務」が2割程度であった。② それらの職種が希望どおりであったか否かについては、半数以上の者が「希望どおり」、1割程度の者が「希望以外」、3割程度の者が「どちらでもない」と回答した。③ 職務満足度は、「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の割合は8割を超えていた。なお、④ 職務満足度を、「希望どおり」、「希望以外」、「どちらでもない」の群間で比較すると、「希望どおり」と回答した参加者の職務満足度が、他を回答した参加者のものより、統計的に有意に高かった。
- ・ 雇用形態：「パート社員」が7割程度と最も多かった。
- ・ 労働時間区分：労働時間区分の満足度は、「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の割合

が8割近くに達していた。

- ・ 収入：① 賃金に対する満足度は、「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」が半数を超えていたが、「やや不満足」と「全く不満足」を合わせた「不満足」も4割程度あり、必ずしも満足している者ばかりではないということが示唆された。② 賃金以外の収入のある者は、「障害基礎年金」が6割程度、「家族の収入」が5割弱であり、「賃金以外の収入はない」とする者は14%程度であった。③ 収入源の数で①の賃金満足度を比較したが、収入源数の違いで賃金満足度に有意な差は認められなかった。
- ・ 仕事の分量：「ちょうどよい」とする回答が8割程度であった。
- ・ 仕事の難しさ：「ちょうどよい」とする回答が8割程度であった。
- ・ 休憩の取りやすさ：「取りやすい」と「まあ取りやすい」を合わせた「取りやすい」とする回答が8割程度であった。
- ・ 休暇の取りやすさ：「取りやすい」と「まあ取りやすい」を合わせた「取りやすい」とする回答が8割程度であった。
- ・ 職場環境：「働きやすい」と「まあ働きやすい」を合わせた「働きやすい」とする回答が9割程度であった。
- ・ 働きがい：「とても感じる」と「やや感じる」を合わせた「感じる」とする回答が8割程度であった。

エ 配慮事項

- ・ 多くの項目で半数以上の者が、配慮があると回答しており、「業務指導・相談に関する担当者の配置」及び「通院・体調への休憩・休暇等の配慮」はそれぞれ9割程度で配慮されていた。

オ 働き方についての考え

- ・ 就労関連項目の重要度：「きわめて重要」と「やや重要」を合わせた「重要」との回答が、多くの項目で半数を超えていた。特に「仕事内容」、「職場の人間関係」、「賃金等」、「やりがい」は、「重要」との回答が8割を超えていた。また、反対に「キャリア」、「自己啓発」の2項目は、「重要」との回答が半数に満たなかった。
- ・ 継続意志：現在の職場での勤務について「継続希望」とする回答が6割程度で最も多く、次いで「不明（＝今のところわからない）」とする回答が3割程度であった。「継続困難」とする回答は、1割に満たなかった。
- ・ フルタイム移行意志：フルタイム勤務について「移行希望」とする回答は2割程度、「移行困難」とする回答は3割程度、フルタイムに移行せず現在のまま「短時間希望」とする回答はそれらの中間の25%程度であった。今のところ「不明（＝今のところわからない）」とする回答は15%程度であった。

2 質問項目間の関係

本章第3節1（5）で見たように、表4-1に示した設問群V「働き方についての意見」では、① 就労関連項目の重要度、② 継続意志、③ フルタイム移行意志について聞いた。これらのうち、② は、序

文1（2）で述べたとおり、精神障害者雇用において課題となっており、特例措置の実施にあたっての目的の1つとされている「職場定着」の意志を聞いている。また、特例措置は、適用期間中に労働時間を徐々に延長し、それによって定着のしやすさを図ることも目的とされるが（序文1（2）参照）、③は、短時間から労働時間を延長する意志があるか否かを聞いている。本節では、この②及び③を、本調査の「主要な結果」に定め、その他の回答とどのような関係にあるかを検討する。なお、分析に当たって、無効回答は除外した。

（1） 継続意志と各変数との関係

継続意志には「その他」を含む4つのカテゴリがあるが、さまざまな意志の集合であり、1つの独立したカテゴリとして意味を定めにくい「その他」は除外し、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の3カテゴリを用いる。「不明」は、「今のところわからない」という選択肢であり、継続を希望するかどうかが、継続が可能かどうかなど、複数の意志が含まれていると考えられることから、「その他」と同様に、1つの独立したカテゴリとして意味を定めにくいように見える。しかし、今のところ継続についての判断は下せないという不安定な状況を意味しているとも考えることもできる。また、このような不安定な状況は、体調等の変動が大きい精神障害者に特有の状況である可能性がある。したがって、ここでは「不明」も含めた3カテゴリを扱うこととする。

この項での最大サンプルサイズは、本章第3節1（5）イを参照し、継続希望 215 名、継続困難 25 名、不明 96 名、合計 336 名とする。以下に述べる各分析のサンプルサイズは、この最大サンプルサイズから、継続意志との関係を検討する変数の無効回答数を除外したものとなる。

ア 年齢との関係

継続意志と年齢との関係を検討する。そのために、継続意志の各カテゴリを選んだ者の平均年齢を、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の3カテゴリで比較する。サンプルサイズは、年齢の無効回答が無かったため、最大サンプルサイズの336名である。3カテゴリの平均年齢を表4-37、図4-41に示す。

表4-37 継続意志ごとの平均年齢

	継続希望	継続困難	不明
n	215	25	96
平均年齢	40.6	36.0	41.2
標準偏差	10.270	9.405	10.441
標準誤差	0.700	1.881	1.066

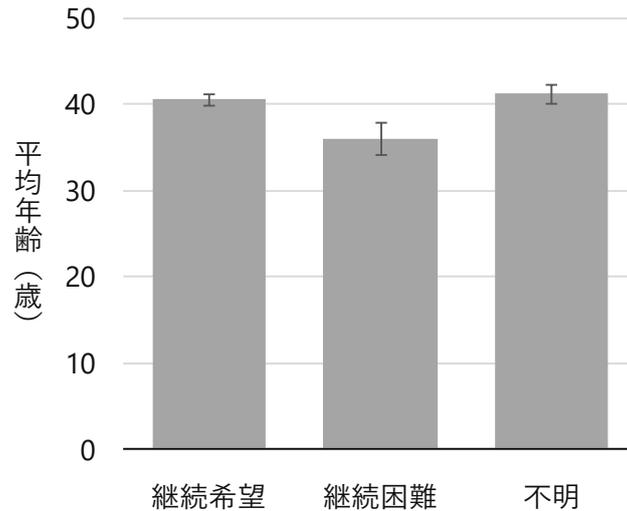


図 4-41 継続意思ごとの平均年齢 (エラーバーは標準誤差)

平均年齢は、継続意志について「不明」とするグループが約 41.2 歳と最も高く、次いで「継続希望」とするグループが約 40.6 歳であった。「継続困難」とするグループは、約 36.0 歳で最も低かった。ルビーン検定により不等分散が確認されたため ($F(2,333) = 0.153, p > 0.10$)、対応のない一元配置分散分析を行ったところ、3 グループ間の差は有意ではなかった ($F(2, 333) = 2.650, p > 0.05, \eta^2 = 0.138$)。

イ 性別との関係

継続意志と性別との関係を検討する。そのために、継続意志の各カテゴリーの度数と性別の度数のクロス集計を行う。その際、継続意志のカテゴリーは、アと同様に、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の 3 カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、性別の無効が 5 であるため 331 名である。集計の結果を表 4-38、図 4-42 に示す。

表 4-38 性別ごとの継続意志

(人)

	継続希望	継続困難	不明	合計
男性	121 65.1%	13 7.0%	52 28.0%	186 100.0%
女性	89 61.4%	12 8.3%	44 30.3%	145 100.0%
合計	210 63.4%	25 7.6%	96 29.0%	331 100.0%

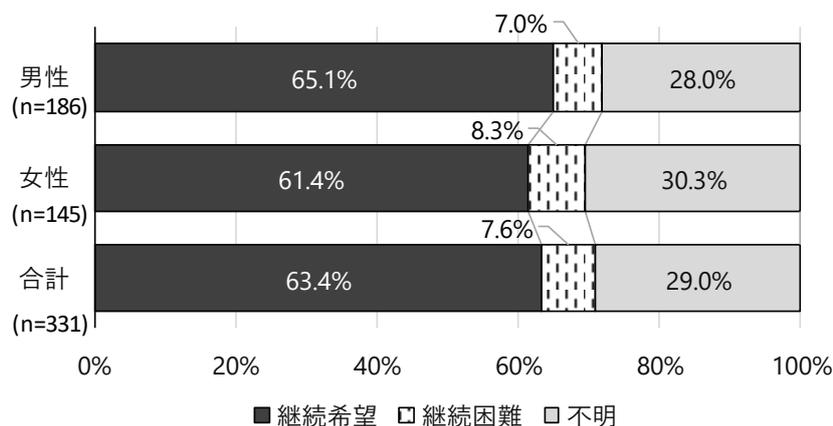


図4-42 性別ごとの継続意志

「継続希望」と回答した者が男女ともに最も多く、男性で121名（65.1%）、女性で89名（61.4%）であった。次いで「不明」が多く、男性が52名（28.0%）、女性が44名（30.3%）であった。「継続困難」が最も少なく、男性が13名（7.0%）、女性が12名（8.3%）であった。この回答比率について、 χ^2 検定を行ったところ、男性と女性で有意な差は認められなかった（ $\chi^2(2) = 0.512, p > 0.10, V = 0.039$ ）。

ウ 障害との関係

継続意志と障害との関係を検討する。ただし、ここでいう障害は、本章第3節1（1）エで確認した「主たる障害」に限定する。

継続意志と障害の関係を検討するために、継続意志の各カテゴリーの度数と各障害の度数のクロス集計を行う。その際、継続意志のカテゴリーは、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の3カテゴリーを用い、障害のカテゴリーは、「その他」及び無効回答を除いた5カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、障害カテゴリーの「その他」が19名、無効が6名であるため311名である。

集計の結果を表4-39、図4-43に示す。

表4-39 障害ごとの継続意志

(人)

	継続希望	継続困難	不明	合計
気分障害	49	6	27	82
	59.8%	7.3%	32.9%	100.0%
統合失調症	90	9	44	143
	62.9%	6.3%	30.8%	100.0%
てんかん	3	2	3	8
	37.5%	25.0%	37.5%	100.0%
発達障害	52	5	11	68
	76.5%	7.4%	16.2%	100.0%
高次脳機能障害	6	0	4	10
	60.0%	0.0%	40.0%	100.0%

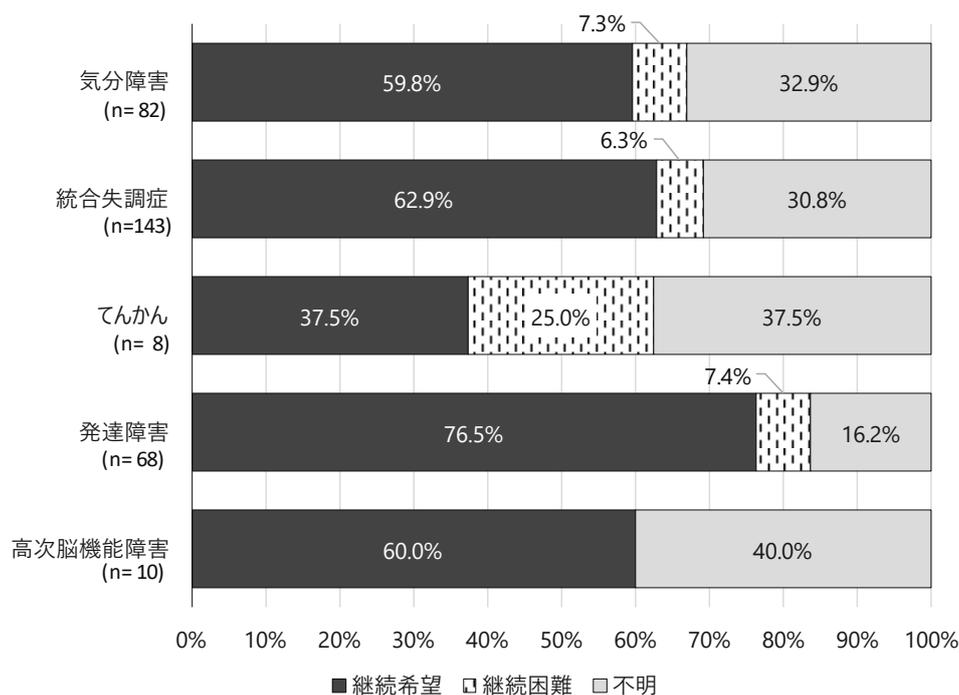


図4-43 障害ごとの継続意志

「継続希望」は、「てんかん」を除くすべての障害で、半数を超えて選択されていた。特に、「発達障害」のある者で、「継続希望」が52名（76.5%）であり、他の障害に比べ回答比率が大きいように見える。なお、「継続希望」が唯一半数を超えなかった「てんかん」については、回答比率が他の障害（疾患）と大きく異なるというよりも、回答が少なかったため、母集団からの誤差が大きい状態であると考えられる⁶。

この回答比率について、 χ^2 検定を行う。その際、度数が少なく、検定に含めることが不適當と判断された「てんかん」（8名）と「高次脳機能障害」（10名）を除く「気分障害」、「統合失調症」、「発達障害」の3カテゴリーのみを用いたため、統計的検定を行う際のサンプルサイズは293名であった。その結果、障害種別の間に有意な差は認められなかった ($\chi^2(4) = 6.426, p > 0.10, V = 0.148$)。

エ 雇用形態との関係

継続意志と雇用形態との関係を検討するため、継続意志と雇用形態の各カテゴリーとのクロス集計を

⁶ 「てんかん」の「継続希望」との回答比率は37.5%であり、4割程度と言えるが、観測値は8名中の3名である。サンプルサイズが小さいため、母比率を正確に反映しているとは考えにくい。サンプルサイズが小さい場合に母比率の信頼区間を求める Agresti と Coull の方法を用いて（栗原，2011）、「てんかん」と回答した者が「継続希望」と回答する母比率の95%信頼区間を求めると、13.8%～69.6%であった。これは、この調査を仮に100回実施し、そのうちの95回分の標本比率が収まる区間であるが、あまり良い精度とは言えない。「高次脳機能障害」についても同様のことが言える。

行う。その際、継続意志の категорияは、これまでと同様に、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の3カテゴリーを用い、雇用形態の категорияは本章第3節1（3）イと同じ6カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、雇用形態カテゴリーの無効が7名であるため329名である。

なお、本項は、正社員、嘱託社員などのサンプルサイズが1ケタと極めて小さいため、統計検定は行わず、集計の結果を示すにとどめる（表4-40、図4-44）。

表4-40 雇用形態ごとの継続意志

(人)

	継続希望	継続困難	不明	合計
正社員	4 57.1%	1 14.3%	2 28.6%	7 100.0%
嘱託社員	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	3 100.0%
契約社員	14 60.9%	2 8.7%	7 30.4%	23 100.0%
パート社員	154 65.0%	20 8.4%	63 26.6%	237 100.0%
アルバイト社員	26 66.7%	1 2.6%	12 30.8%	39 100.0%
その他	11 55.0%	1 5.0%	8 40.0%	20 100.0%
合計	211 64.1%	25 7.6%	93 28.3%	329 100.0%

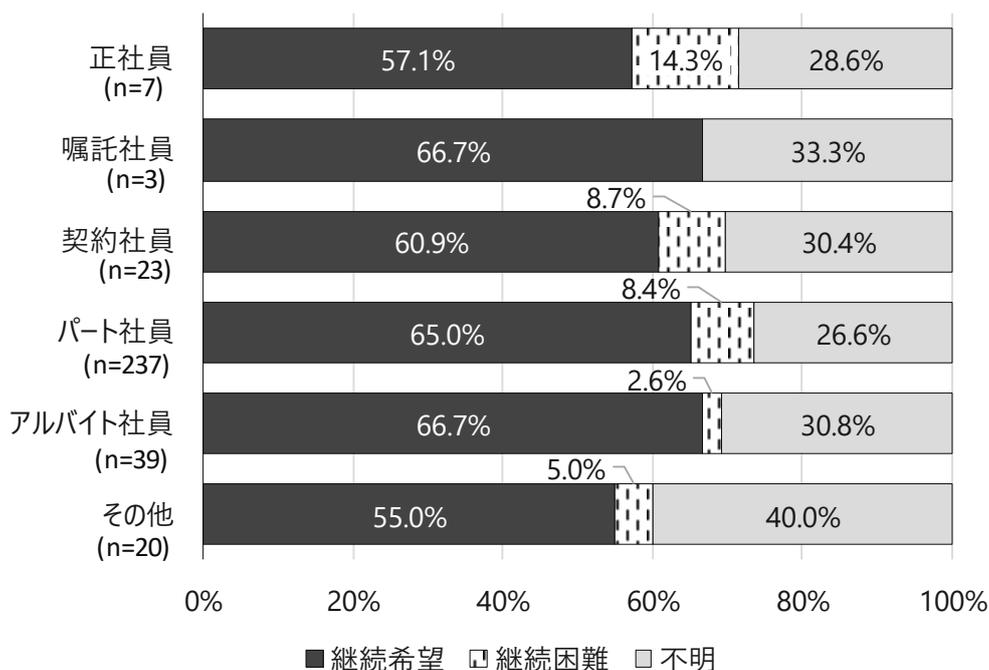


図4-44 雇用形態ごとの継続意志

いずれの雇用形態においても、半数以上が「継続希望」を選択しており、全体の傾向と大きく異なっていないように見える。

オ 各満足度との関係

職務、労働時間、賃金については、満足度について聞いている。そこで、継続意志とそれらの満足度との関係を検討する。その際、継続意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の3カテゴリーを用い、満足度は「とても満足」から「全く不満足」までの順序のある4カテゴリーを用いる。

サンプルサイズは、職務満足度の無効が3名、労働時間満足度の無効が2名、賃金満足度の無効が3名であるため、職務満足度 333 名、労働時間満足度 334 名、賃金満足度 333 名とする。

それぞれの集計の結果を表4-41～43、図4-45～47に示す。

表4-41 継続意志ごとの職務満足度

(人)

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
継続希望	100 46.7%	109 50.9%	4 1.9%	1 0.5%	214 100.0%
継続困難	3 12.5%	7 29.2%	10 41.7%	4 16.7%	24 100.0%
不明	11 11.6%	54 56.8%	27 28.4%	3 3.2%	95 100.0%
合計	114 34.2%	170 51.1%	41 12.3%	8 2.4%	333 100.0%

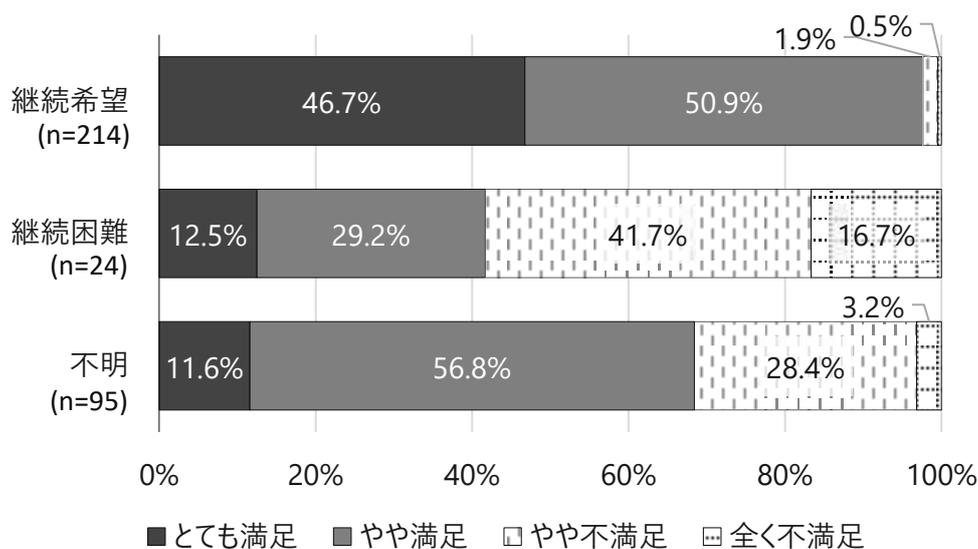


図4-45 継続意志ごとの職務満足度

表4-42 継続意志ごとの労働時間満足度

(人)

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
継続希望	85 39.9%	102 47.9%	22 10.3%	4 1.9%	213 100.0%
継続困難	4 16.0%	9 36.0%	8 32.0%	4 16.0%	25 100.0%
不明	15 15.6%	54 56.3%	26 27.1%	1 1.0%	96 100.0%
合計	104 31.1%	165 49.4%	56 16.8%	9 2.7%	334 100.0%

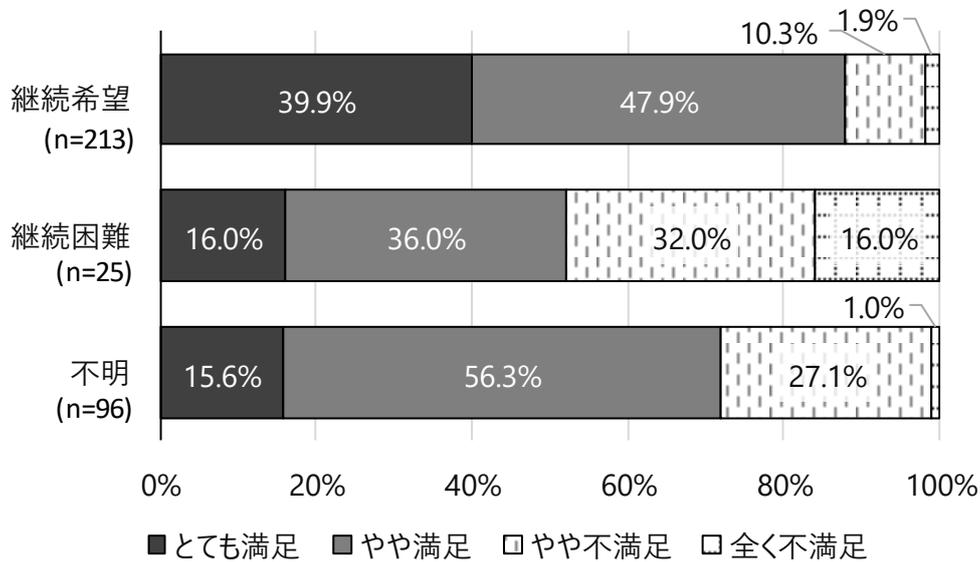


図4-46 継続意志ごとの労働時間満足度

表4-43 継続意志ごとの賃金満足度

(人)

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
継続希望	51 24.1%	97 45.8%	53 25.0%	11 5.2%	212 100.0%
継続困難	1 4.0%	9 36.0%	8 32.0%	7 28.0%	25 100.0%
不明	3 3.1%	38 39.6%	39 40.6%	16 16.7%	96 100.0%
合計	55 16.5%	144 43.2%	100 30.0%	34 10.2%	333 100.0%

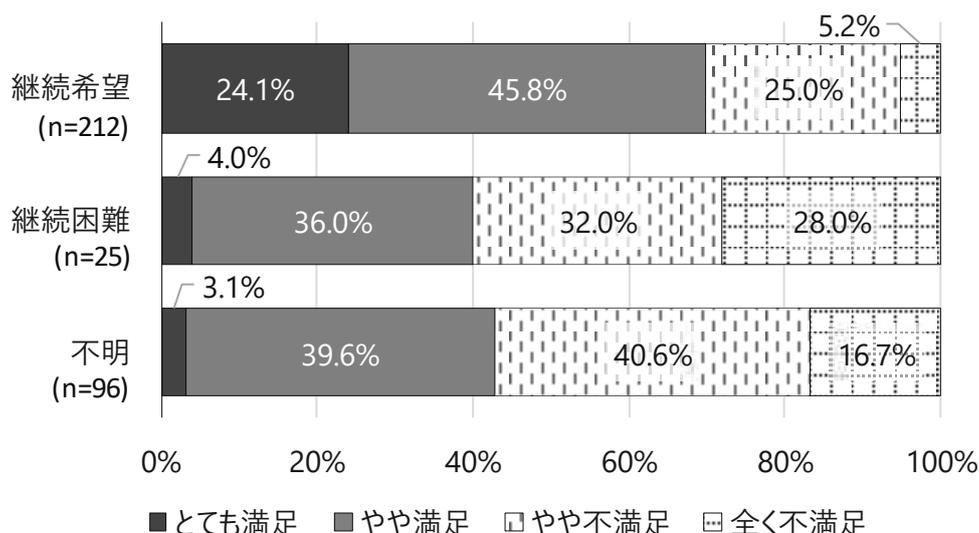


図4-47 継続意志ごとの賃金満足度

いずれの満足度の項目においても、「継続希望」と回答した者で「とても満足」と「やや満足」を足した「満足」と回答する割合が大きかった。「継続希望」と回答した者における、「満足」の割合は、職務満足度で209名(97.7%)、労働時間満足度で187名(87.8%)、賃金満足度で148名(69.8%)であった。一方、「継続困難」と回答した者の「満足」と回答した割合は、いずれの満足度の項目においても最も小さかった。また、満足度の項目間を比べると、他2つの項目に比べ、賃金満足度において「継続希望」と回答した者の「満足」の割合が小さいように見える。

以上の点について、統計的に検討するため、各満足度項目について、継続意志のカテゴリ間の等分散性をルビーン検定によって確認した後、等分散性が棄却されなければ、クラスカル・ウォリス検定を行った。そこで結果が有意だった場合は、有意確率をボンフェローニの方法で調整したマン・ホイットニーのU検定で多重比較を行った。等分散性が確認できなかった場合は、直接ブルンナー・ムンツェル検定による多重比較を行った。その結果、すべての満足度項目で、「継続希望」と「継続困難」、「継続希望」と「不明」の間の差が有意であった。すなわち、「継続希望」と回答した参加者は、職務、労働時間、賃金について、「継続困難」あるいは「不明」と回答した参加者と比べ、各満足度が相対的に高くなる傾向があると考えられる。

カ 働きがいの関係

継続意志と働きがいの関係を検討するため、両変数のクロス集計を行う。その際、継続意志のカテゴリは、これまでと同様に、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の3カテゴリを用い、働きがいは「とても感じる」から「全く感じない」までの順序のある4カテゴリを用いる。

サンプルサイズは、働きがいの無回答が4名であるため332名とする。

集計の結果を表4-44、図4-48に示す。

表 4-44 継続意志ごとの働きがい

(人)

	とても感じる	やや感じる	あまり感じない	全く感じない	合計
継続希望	96 45.3%	105 49.5%	11 5.2%	0 0.0%	212 100.0%
継続困難	1 4.0%	9 36.0%	10 40.0%	5 20.0%	25 100.0%
不明	10 10.5%	54 56.8%	30 31.6%	1 1.1%	95 100.0%
合計	107 32.2%	168 50.6%	51 15.4%	6 1.8%	332 100.0%

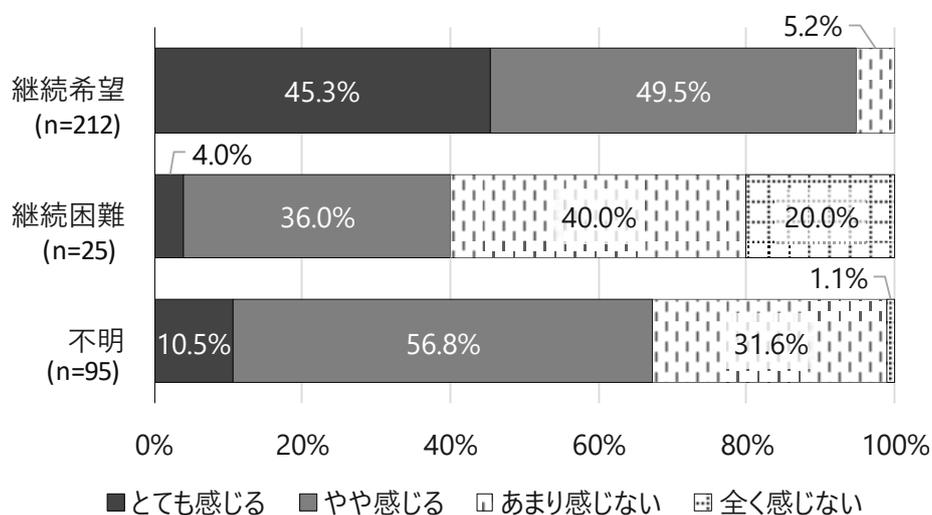


図 4-48 継続意志ごとの働きがい

「継続希望」と回答した者で「とても感じる」と「やや感じる」を足した「感じる」と回答する割合が大きかった。「継続希望」と回答した者における、「感じる」の割合は、201名（94.8%）であった。一方、「継続困難」と回答した者における「感じる」との回答は、10名（40.0%）であった。

継続意志のカテゴリーごとの回答傾向が異なるか否かについて、統計的に検討した。ここでは、継続意志のカテゴリー間で働きがいについての回答の等分散性が確認できなかったため（ルビーン検定： $F(2, 329) = 3.253, p < 0.05$ ）、ボンフェローニの方法で有意水準を調整したブルナー・ムンツェル検定による多重比較を行った。その結果、継続意志のすべてのカテゴリーの間で有意な差が認められた。すなわち、「継続意志」は「継続困難」、「不明」よりも働きがいを「感じる」とする傾向が強く（ $p < 0.01$ ）、また、「不明」も「継続困難」よりも働きがいを「感じる」とする傾向が強かった（ $p < 0.05$ ）。言い換えると、「継続意志」は働きがいを感じる傾向が最も強く、「継続困難」は働きがいを感じる傾向が最も弱かった。

キ 就労関連項目との関係

継続意志の категорияによって、就労関連項目の重要度が異なるか検討する。その際、継続意志の категорияは、これまでと同様に、「継続希望」、「継続困難」、「不明」の3 categoriaを用いる。就労関連項目は、「きわめて重要」から「まったく重要ではない」の順序のある5 categoriaであるため、各スコアを順位に変換して平均順位の差を検討するクラスカル・ウォリス検定を行った。検定の結果が有意であった場合、ボンフェローニの方法で有意水準を調整したうえで、マン・ホイットニーのU検定による多重比較を行った。なお、事前にルビーンの等分散性検定を行い、等分散が仮定できない場合は、ボンフェローニの方法で有意水準を調整したうえで、等分散の仮定を必要としないブルンナー・ムンツェル検定による多重比較を行った。

以上の検定の結果、就労関連項目の「やりがい」について、「継続希望」と回答した者と「不明」と回答した者の間に1%水準で、「職場の人間関係」について、「継続困難」と回答した者と「不明」と回答した者の間に5%水準で有意な差が見いだされた。各就労関連項目の重要度について、継続意志の categoriaごとの平均順位を図4-49に示す。

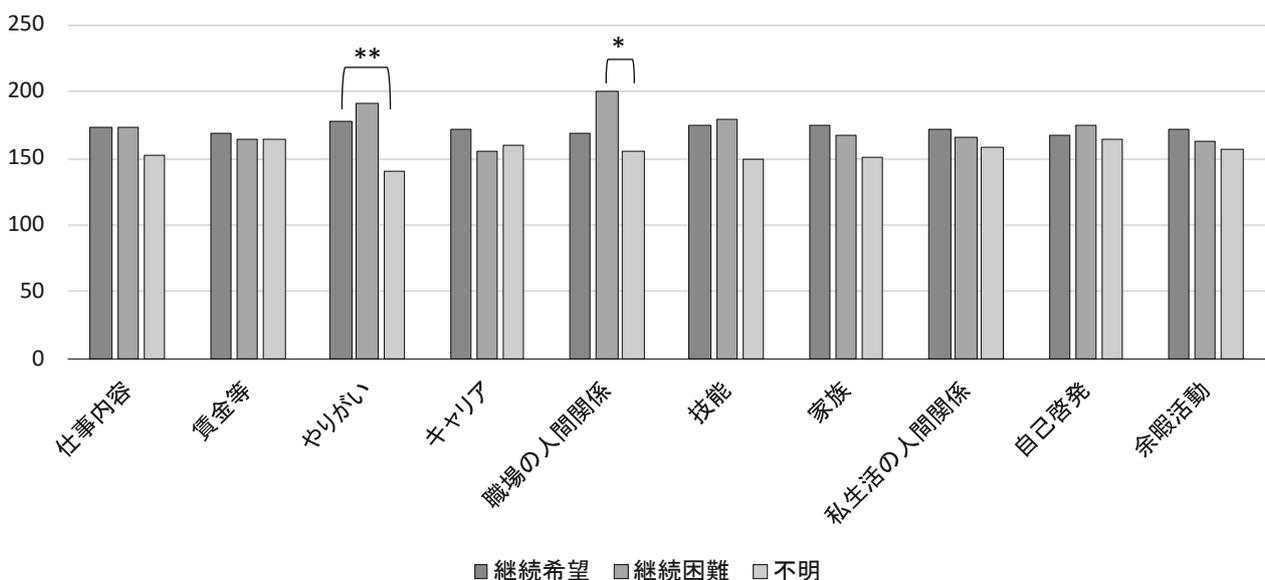


図4-49 継続意志ごとの就労関連項目の重要度 (平均順位, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$)

(2) フルタイム移行意志と各変数との関係

フルタイム移行意志には「その他」を含む5つの categoriaがあるが、さまざまな意志の集合であり、1つの独立した categoriaとして意味を定めにくい「その他」は除外し、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の4 categoriaを用いる。「不明」は、継続意志の場合と同様、「今のところわからない」という選択肢であり、フルタイム移行を希望するかどうか、フルタイム移行が可能かどうかなど、複数の意志が含まれていると考えられるが、今のところ継続についての判断は下せないという不安定な状況を意味しているとも考えることもできる。また、このような不安定な状況は、体調等の変動が大きい

精神障害者に特有の状況である可能性がある。したがって、ここでは「不明」も含めた4カテゴリーを扱うこととする。

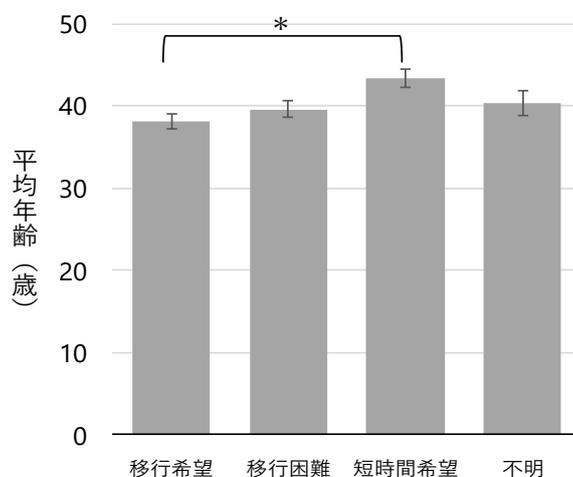
この項での最大サンプルサイズは、本章第3節1（5）を参照し、移行希望 81 名、移行困難 118 名、短時間希望 88 名、不明 54 名、合計 341 名とする。以下に述べる各分析のサンプルサイズは、この最大サンプルサイズから、継続意志との関係を検討する変数の無効回答数を除外したものとなる。

ア 年齢との関係

フルタイム移行意志と年齢との関係を検討するため、フルタイム移行意志の各カテゴリーを選んだ者の平均年齢を比較する。サンプルサイズは、年齢の無効回答が無かったため、最大サンプルサイズの 341 名である。4カテゴリーの平均年齢を表4-45、図4-50に示す。

表4-45 フルタイム移行意思ごとの平均年齢

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明
n	81	118	88	54
平均年齢	38.1	39.7	43.4	40.5
標準偏差	8.221	10.524	10.536	11.116
標準誤差	0.913	0.969	1.123	1.513



* $p < 0.05$

図4-50 フルタイム移行意思ごとの平均年齢

平均年齢は、「短時間希望」とするグループが約 43.4 歳と最も高く、次いで「不明」とするグループが約 40.5 歳、「移行困難」とするグループが約 39.7 歳であった。「移行希望」とするグループは、約 38.1 歳で最も低かった。ルビーン検定により不等分散が確認されたため ($F(3,337) = 2.082, p > 0.05$)、対応のない一元配置分散分析を行ったところ、4グループ間の差は有意であった ($F(3, 337) = 4.027, p > 0.05, \eta^2 = 0.035$)。ボンフェローニの方法で有意確率を調整した t 検定による多重比較の結果、「移行希

望」と「短時間希望」の間に5%水準で有意な差が見られた。すなわち、「移行希望」と回答した参加者は、「短時間希望」と回答した参加者に比べ、年齢が低くなる傾向があると考えられる。

イ 性別との関係

フルタイム移行意志と性別との関係を検討するために、フルタイム移行意志の各カテゴリーの度数と性別の度数のクロス集計を行う。その際、継続意思のカテゴリーは、アと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の4カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、性別の無効回答が5名であるため336名である。集計の結果を表4-46、図4-51に示す。

表4-46 性別ごとの移行意志

(人)

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明	合計
男性	49 26.5%	64 34.6%	40 21.6%	32 17.3%	185 100.0%
女性	30 19.9%	53 35.1%	48 31.8%	20 13.2%	151 100.0%
合計	79 23.5%	117 34.8%	88 26.2%	52 15.5%	336 100.0%

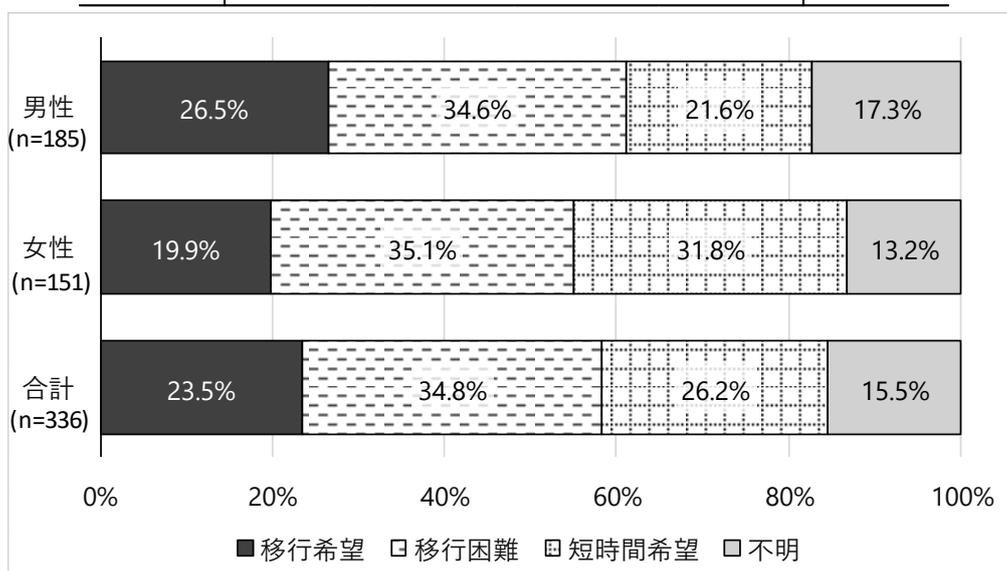


図4-51 性別ごとの移行意志

「移行希望」の回答比率が、男性で26.5%、女性で19.9%であり、男性に比べ女性で低くなっているように見える。しかし、全体的な傾向としては、性別間で大きな差は無いように見える。これについて、統計的に検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な差は認められなかった ($\chi^2(3) = 5.718, p > 0.05, V = 0.130$)。

ウ 障害との関係

フルタイム移行意志と障害との関係を検討する。ただし、ここでいう障害は、本章第3節1（1）エで確認した「主たる障害」に限定する。

フルタイム移行意志と障害の関係を検討するために、フルタイム移行意志の各カテゴリーの度数と各障害の度数のクロス集計を行う。その際、移行意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の4カテゴリーを用い、障害のカテゴリーは、「その他」及び無効回答を除いた5カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、障害カテゴリーの「その他」が23名、無回答が6名であるため312名である⁷。

集計の結果を表4-47、図4-52に示す。

表4-47 障害種類別のフルタイム移行意志

(人)

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明	合計
気分障害	19 23.2%	35 42.7%	16 19.5%	12 14.6%	82 100.0%
統合失調症	35 24.8%	40 28.4%	44 31.2%	22 15.6%	141 100.0%
てんかん	1 12.5%	4 50.0%	2 25.0%	1 12.5%	8 100.0%
発達障害	15 21.4%	27 38.6%	14 20.0%	14 20.0%	70 100.0%
高次脳機能障害	2 18.2%	4 36.4%	2 18.2%	3 27.3%	11 100.0%
合計	72 23.1%	110 35.3%	78 25.0%	52 16.7%	312 100.0%

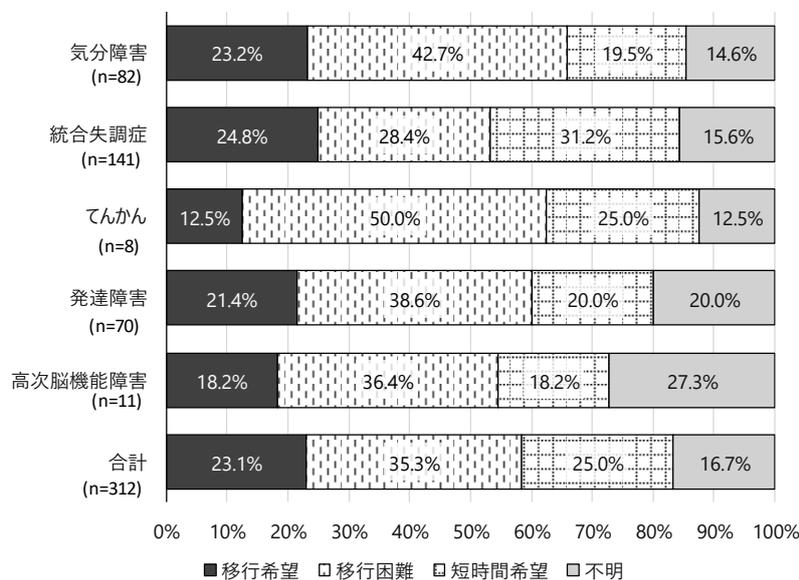


図4-52 障害種類別のフルタイム移行意志

⁷ 主たる障害(疾患)の集計をした表4-7では、主たる障害(疾患)の無回答は7名であったが、ここでは、主たる障害(疾患)に無回答かつ継続意志に「その他」と回答した者1名を、継続意志の「その他」としてカウントしたため、主たる障害(疾患)の無回答は6名としている。

おおむね「移行困難」とする回答が多いが、「統合失調症」に関しては「短時間希望」が最も多かった（44名、31.2%）。また、「移行希望」とする回答は、ほとんどの障害種別で2割程度であった⁸。

この回答比率について、 χ^2 検定を行った。統計検定を行うにあたっては、度数が少なく、検定に含めることが不適当と判断された「てんかん」（8名）と「高次脳機能障害」（11名）を除いた「気分障害」、「統合失調症」、「発達障害」の3カテゴリーのみを用い、サンプルサイズは293名とした。その結果、障害種別の間に有意な差は認められなかった（ $\chi^2(6) = 8.238, p > 0.10, V = 0.119$ ）。

エ 雇用形態との関係

フルタイム移行意志と雇用形態との関係を検討するため、フルタイム移行意志と雇用形態の各カテゴリーとのクロス集計を行う。その際、フルタイム移行意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の4カテゴリーを用い、雇用形態のカテゴリーは本章第3節1（3）イと同じ6カテゴリーを用いる。サンプルサイズは、雇用形態カテゴリーの無効が7名であるため334名である。

なお、本項は、正社員、嘱託社員などのサンプルサイズが1ケタと極めて小さいため、統計検定は行わず、集計の結果を示すにとどめる（表4-48、図4-53）。

表4-48 雇用形態ごとのフルタイム移行意志

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明	合計
正社員	3 42.9%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	7 100.0%
嘱託社員	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	3 100.0%
契約社員	8 34.8%	8 34.8%	2 8.7%	5 21.7%	23 100.0%
パート社員	51 21.4%	85 35.7%	67 28.2%	35 14.7%	238 100.0%
アルバイト社員	12 29.3%	11 26.8%	12 29.3%	6 14.6%	41 100.0%
その他	6 27.3%	8 36.4%	3 13.6%	5 22.7%	22 100.0%
合計	80 24.0%	115 34.4%	87 26.0%	52 15.6%	334 100.0%

⁸ 「てんかん」の「移行希望」との回答は12.5%であり、1割程度と言えるが、観測値は8名中の1名である。サンプルサイズが小さいため、母比率を正確に反映しているとは考えにくい。サンプルサイズが小さい場合に母比率の信頼区間を求める Agresti と Coull の方法を用いて（栗原，2011）、「てんかん」と回答した者が「移行希望」と回答する母比率の95%信頼区間を求めると、0.5%～49.5%であった。これは、この調査を100回実施し、そのうちの95回分の標本比率が治まる区間であるが、あまりよい精度とはいえない。「高次脳機能障害」についても同様のことがいえる。

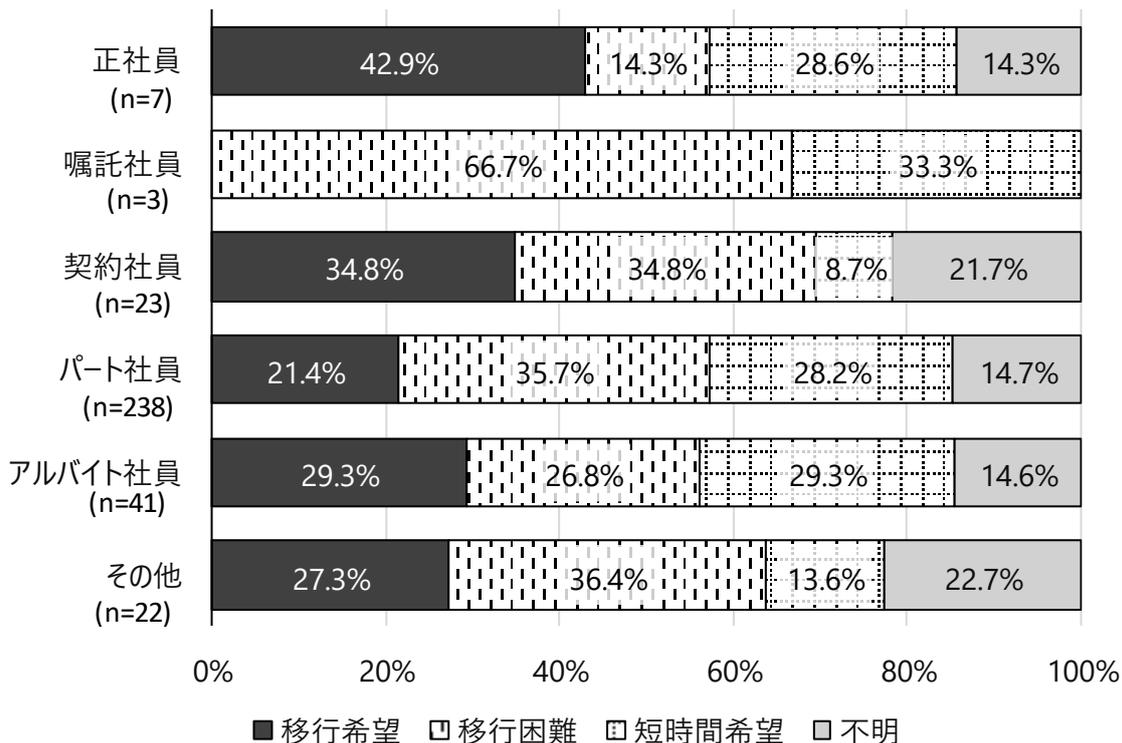


図4-53 雇用形態ごとのフルタイム移行意志

回答比率を見ると、雇用形態ごとに異なっており、全体的な傾向性はないように見える。ただし、サンプルサイズに一定の大きさがあり、比較的精度が高いと考えられる「パート社員」を見ると、「移行困難」が最も多くなっており（85名、35.7%）、次いで、「短時間希望」（67名、28.2%）が多かった。しかし、この調査から明確な傾向性を見出すことは困難である。

オ 各満足度との関係

職務、労働時間、賃金については、満足度について聞いている。そこで、フルタイム移行意志とそれらの満足度との関係を検討する。その際、フルタイム移行意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の4カテゴリーを用い、満足度は「とても満足」から「全く不満足」までの順序のある4カテゴリーを用いる。

サンプルサイズは、職務満足度の無効が3名、労働時間満足度の無効が2名、賃金満足度の無効が3名であるため、職務満足度338名、労働時間満足度339名、賃金満足度338名とする。

それぞれの集計の結果を表4-49～51、図4-54～56に示す。

表4-49 フルタイム移行意志ごとの職務満足度

(人)

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
移行希望	23 28.4%	47 58.0%	8 9.9%	3 3.7%	81 100.0%
移行困難	33 28.4%	61 52.6%	19 16.4%	3 2.6%	116 100.0%
短時間希望	34 38.6%	44 50.0%	8 9.1%	2 2.3%	88 100.0%
不明	18 34.0%	26 49.1%	7 13.2%	2 3.8%	53 100.0%
合計	108 32.0%	178 52.7%	42 12.4%	10 3.0%	338 100.0%

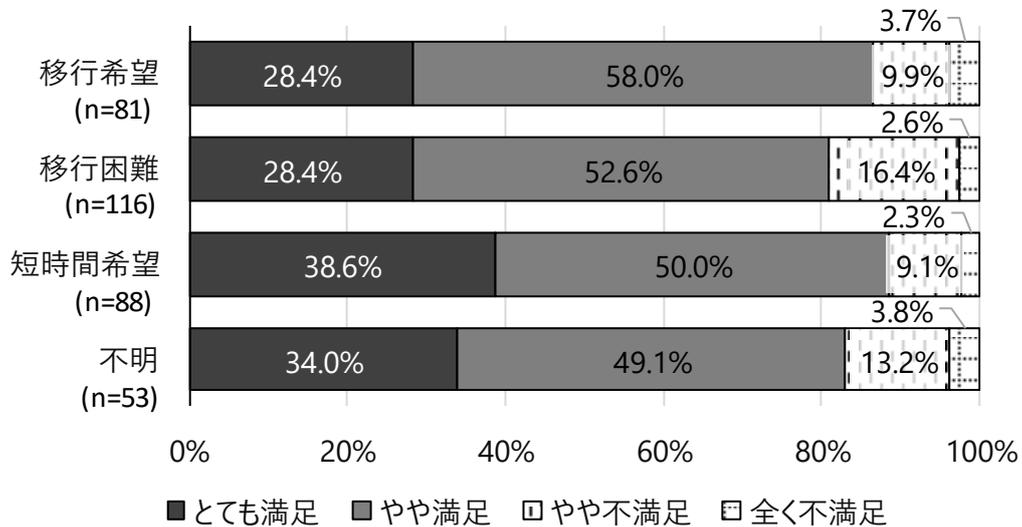


図4-54 フルタイム移行意志ごとの職務満足度

表4-50 フルタイム移行意志ごとの労働時間満足度

(人)

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
移行希望	9 11.1%	36 44.4%	27 33.3%	9 11.1%	81 100.0%
移行困難	26 22.4%	72 62.1%	18 15.5%	0 0.0%	116 100.0%
短時間希望	46 52.3%	36 40.9%	5 5.7%	1 1.1%	88 100.0%
不明	21 38.9%	20 37.0%	13 24.1%	0 0.0%	54 100.0%
合計	102 30.1%	164 48.4%	63 18.6%	10 2.9%	339 100.0%

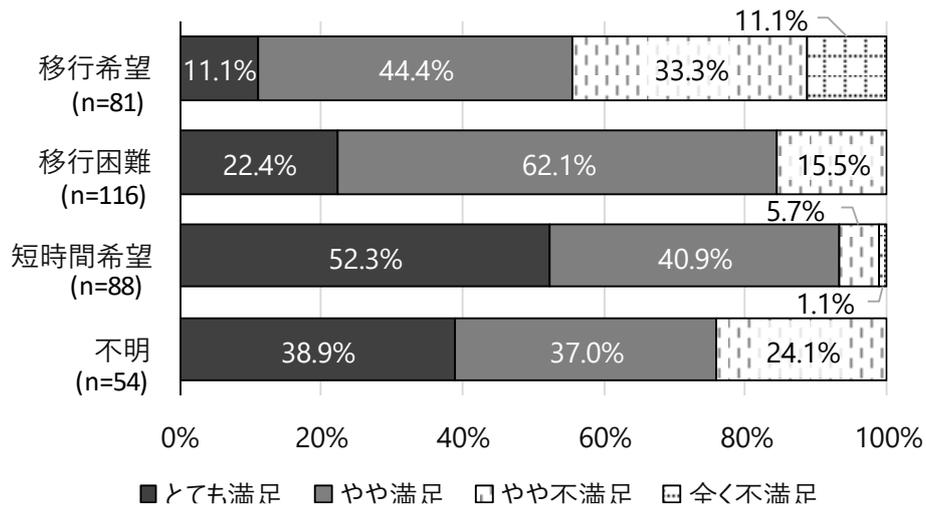


図4-55 フルタイム移行意志ごとの労働時間満足度

表4-51 フルタイム移行意思ごとの賃金満足度

(人)

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
移行希望	11	24	30	15	80
	13.8%	30.0%	37.5%	18.8%	100.0%
移行困難	12	42	50	13	117
	10.3%	35.9%	42.7%	11.1%	100.0%
短時間希望	23	51	10	4	88
	26.1%	58.0%	11.4%	4.5%	100.0%
不明	7	26	13	7	53
	13.2%	49.1%	24.5%	13.2%	100.0%
合計	53	143	103	39	338
	15.7%	42.3%	30.5%	11.5%	100.0%

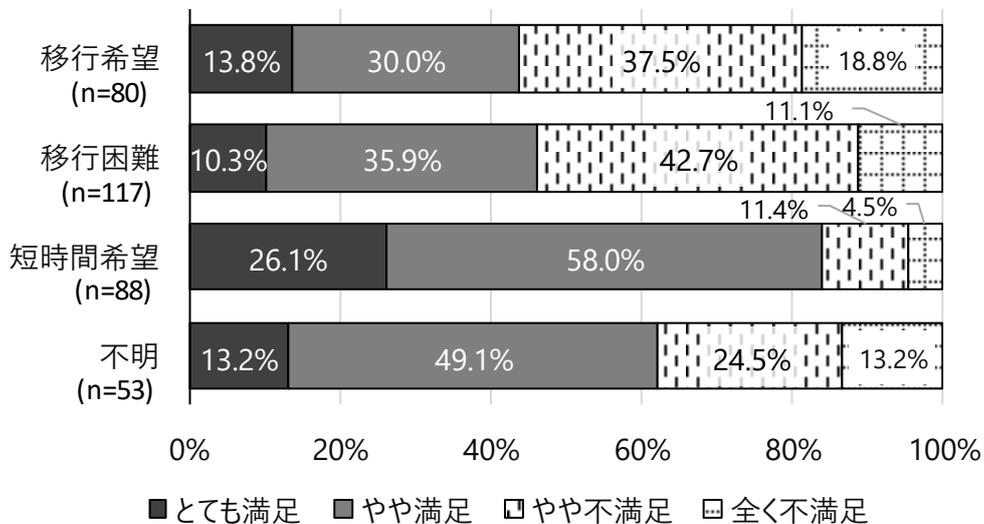


図4-56 フルタイム移行意志ごとの賃金満足度

職務満足度は、「とても満足」と「やや満足」と回答した「満足」の割合が、フルタイム移行意志の 카테고리すべてで8割を超えており、カテゴリー間での回答比率の差は大きくないように見える。他方、労働時間満足度は、カテゴリー間の回答比率のばらつきが大きくなっており、特に「移行希望」のカテゴリーの「満足」の割合が、他のカテゴリーと比べ、相対的に小さくなっている。また、賃金満足度もカテゴリー間の回答比率のばらつきがあり、特に「短時間希望」のカテゴリーの「満足」の割合が、他のカテゴリーと比べ、相対的に大きくなっている。

以上の点について、統計的に検討するため、各満足度項目について、フルタイム移行意志のカテゴリー間の等分散性をルビーンの検定によって確認した後、等分散性が棄却されなければ、クラスカル・ウォリス検定を行った。そこで結果が有意であった場合は、有意水準をボンフェローニの方法で調整したマン・ホイットニーのU検定で多重比較を行った。等分散性が確認できなかった場合は、直接ブルンナー・ムンツェル検定による多重比較を行った。その結果、職務満足度についてはフルタイム移行意志のカテゴリー間に有意差は認められなかった。一方、労働時間満足度では、「移行希望」と「移行困難」、「短時間希望」、「不明」との間、「移行困難」と「短時間希望」との間に、それぞれ5%水準で有意な差が認められた。また、賃金満足度では、「短時間希望」と「移行希望」、「移行困難」との間に1%水準、「不明」との間に5%水準で有意な差が認められた。すなわち、「短時間希望」と回答した参加者は、他の回答をした参加者に比べ、職務満足度以外の、労働時間満足度、賃金満足度について、相対的に高く回答する傾向があると考えられる。

カ 働きがいとの関係

フルタイム移行意志と「働きがい」との関係を検討するため、両変数のクロス集計を行う。その際、フルタイム移行意志のカテゴリーは、これまでと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の4カテゴリーを用い、「働きがい」は「とても感じる」から「全く感じない」までの順序のある4カテゴリーを用いる。

サンプルサイズは、働きがいの無回答が4名であるため337名とする。集計の結果を表4-52、図4-57に示す。

表4-52 フルタイム移行意志ごとの働きがい

(人)

	とても感じる	やや感じる	あまり感じない	全く感じない	合計
移行希望	27 33.8%	37 46.3%	14 17.5%	2 2.5%	80 100.0%
移行困難	27 23.1%	61 52.1%	26 22.2%	3 2.6%	117 100.0%
短時間希望	32 37.2%	46 53.5%	7 8.1%	1 1.2%	86 100.0%
不明	18 33.3%	28 51.9%	7 13.0%	1 1.9%	54 100.0%
合計	104 30.9%	172 51.0%	54 16.0%	7 2.1%	337 100.0%

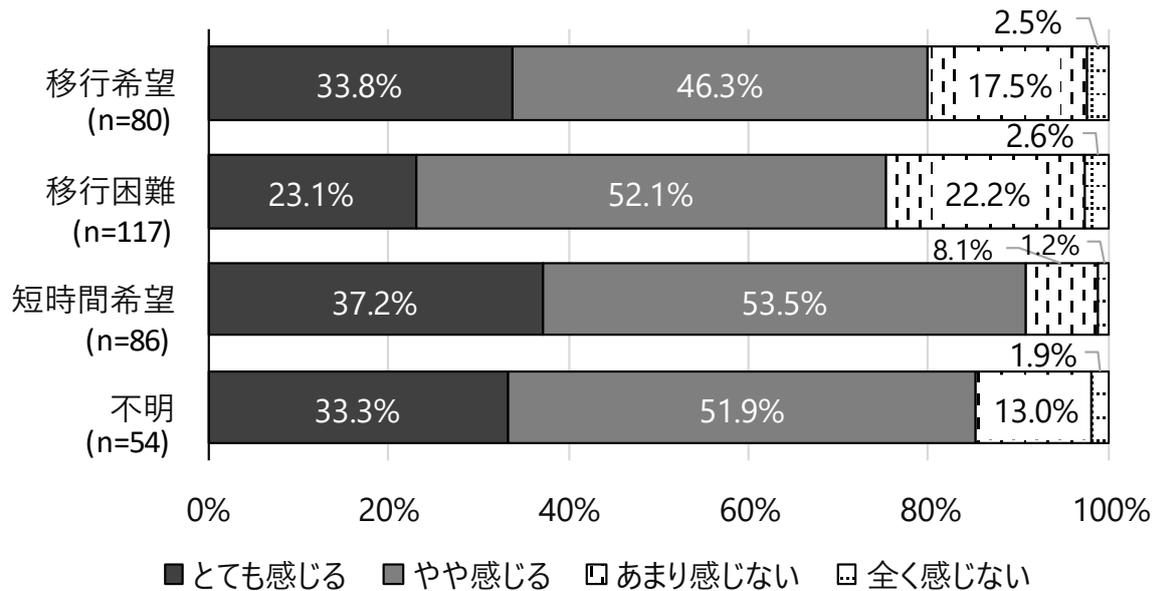


図4-57 フルタイム移行意志ごとの働きがい

オで述べた各満足度の結果同様、「短時間希望」と回答した者で、「とても感じる」と「やや感じる」を合わせた「感じる」の割合が大きかった。

フルタイム移行意志の 카테고리ごとの働きがいの回答傾向が異なるか否かについて、統計的に検討した。ここでは、継続意志の 카테고리間で働きがいについての回答の等分散性が確認できたため（ルビーン検定： $F(3, 333) = 3.617, p > 0.05$ ）、クラスカル・ウォリス検定を行ったところ、有意な差が認められた（ $\chi^2(3) = 9.330, p < 0.05, \eta^2 = 0.028$ ）。そこで、ボンフェローニの方法で有意確率を調整したマン・ホイットニーの U 検定による多重比較を行った。その結果、「移行困難」と「短時間希望」との間にのみ有意な差が認められた（ $p < 0.05$ ）。すなわち、「移行困難」と回答した者は、「短時間希望」と回答した者より、有意に働きがいを感じない傾向が見られた。

キ 就労関連項目との関係

フルタイム移行意志の 카테고리によって、就労関連項目の重要度が異なるか検討する。その際、フルタイム移行意志の カテゴリは、これまでと同様に、「移行希望」、「移行困難」、「短時間希望」、「不明」の 4 カテゴリを用いる。就労関連項目は、「きわめて重要」から「まったく重要ではない」の順序のある 5 カテゴリであるため、各スコアを順位に変換して平均順位の違いを検査するクラスカル・ウォリス検定を行った。検定の結果が有意であった場合、ボンフェローニの方法で有意水準を調整したうえで、マン・ホイットニーの U 検定による多重比較を行った。なお、事前にルビーンの等分散性検定を行い、等分散が仮定できない場合は、ボンフェローニの方法で有意水準を調整したうえで、等分散の仮定を必要としないブルンナー・ムンツェル検定による多重比較を行った。

以上の検定の結果、複数の就労関連項目で、「移行希望」と回答した者とそれ以外の回答した者との間

に1～5%水準で有意な差が見いだされた。有意な差が見いだされた項目は、「賃金等」、「やりがい」、「キャリア」、「技能」、「私生活の人間関係」、「自己啓発」、「余暇活動」であり、いずれの項目も「移行希望」において平均順位が高くなる傾向が見られた。各就労関連項目の重要度について、フルタイム移行意志のカテゴリごとの平均順位を図4-58に示す。

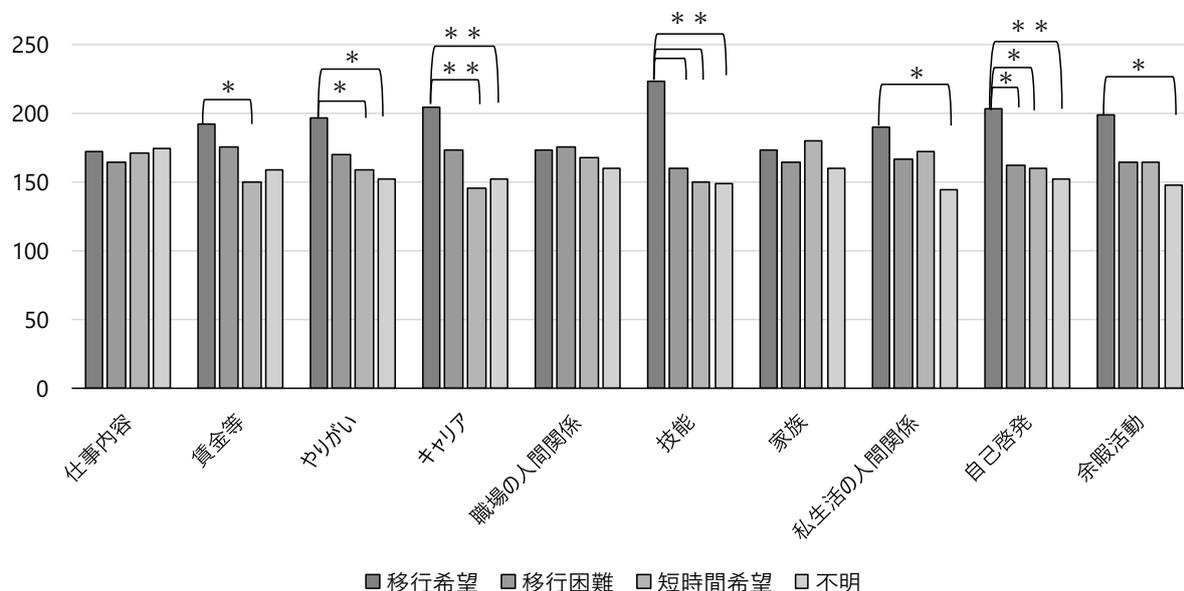


図4-58 フルタイム移行意志ごとの就労関連項目の重要度（平均順位, ** p < 0.01, * p < 0.05）

(3) 質問項目間の関係のまとめ

本節2では、ここまで、第1回当事者質問紙調査の変数間のクロス集計について、多くの情報を提示した。そのため、ここで簡単に整理をする。

ア 継続意志と各変数との関係

- ・ 年齢との関係：平均年齢について、継続意志のカテゴリ間で有意な差は確認できなかった。
- ・ 性別との関係：男女で、継続意志の回答比率に有意な差は確認できなかった。
- ・ 障害（疾患）との関係：障害（疾患）のカテゴリでサンプルサイズが小さいものがあり、十分な比較はできなかったが、障害（疾患）のカテゴリで回答比率に差があるという積極的な証拠は見いだせなかった。
- ・ 雇用形態との関係：雇用形態のカテゴリでサンプルサイズが小さいものがあり、十分な比較はできなかったが、雇用形態のカテゴリで回答比率に差があるという積極的な証拠は見いだせなかった。
- ・ 各満足度との関係：職務、労働時間、賃金のすべての満足度で、継続意志ごとの回答傾向に有意な差が認められた。特に、「継続希望」における「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の割合が、他と比べて大きくなる傾向が見られた。
- ・ 働きがいとの関係：各満足度と同様、継続意志ごとの回答傾向に有意な差が認められた。特に「継続

希望」における「とても感じる」と「やや感じる」を合わせた「感じる」の割合が、他と比べて大きくなる傾向が見られた。

- ・ 就労関連項目との関係：「やりがい」と「職場の人間関係」で、継続意志のカテゴリー間で有意な差が認められた。継続意志について現在「不明」である者は、「やりがい」について「継続希望」である者より、「職場の人間関係」について「継続困難」である者より、重要でないと考える傾向が見られた。

イ フルタイム移行意志と各変数との関係

- ・ 年齢との関係：平均年齢について、フルタイム移行意志のカテゴリー間で有意差が確認された。「短時間希望」と回答した者の平均年齢が最も高く、特に「移行希望」である者との間に有意な差が見られた。
- ・ 性別との関係：男女で、フルタイム移行意志の回答比率に有意な差は確認できなかった。
- ・ 障害（疾患）との関係：障害（疾患）のカテゴリーでサンプルサイズが小さいものがあり、十分な比較はできなかったが、障害（疾患）のカテゴリーで回答比率に差があるという積極的な証拠は見いだせなかった。
- ・ 雇用形態との関係：雇用形態のカテゴリーでサンプルサイズが小さいものがあり、十分な比較はできなかったが、雇用形態のカテゴリーで回答比率に差があるという積極的な証拠は見いだせなかった。
- ・ 各満足度との関係：労働時間と賃金、2つの満足度で、フルタイム移行意志のカテゴリー間の回答傾向に有意な差が認められた。特に「短時間希望」における「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の割合が、他と比べて大きくなる傾向が見られた。職務満足度については、有意な差は認められなかった。
- ・ 働きがいの関係：各満足度と同様、フルタイム移行意志のカテゴリー間の回答傾向に有意な差が認められた。特に、「短時間希望」における「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の割合が、他と比べて大きくなる傾向が見られた。ただし、統計的に有意な差が認められたのは「移行困難」との間でのみであった。
- ・ 就労関連項目との関係：「賃金等」、「やりがい」、「キャリア」、「技能」、「私生活の人間関係」、「自己啓発」、「余暇活動」の7項目で、フルタイム移行意志のカテゴリー間で有意な差が認められ、いずれも「移行希望」においてより重要と考える傾向が見られた。

3 第3節の考察

本節では、第1回当事者質問紙調査の結果を見た。この調査での主要な結果は、本節2の冒頭でも述べたように、本節1（5）で記述した参加者の現在の働き方についての考え、特に職場定着と関係があると考えられる イの継続意志と、労働時間の延長と関係があると考えられる ウのフルタイム移行意志である。そのため、本節2では、継続意志及びフルタイム移行意志と、その他の変数との関係を検討した。本項では、どのような者が雇用の継続を望み、どのような者がフルタイムへの移行を望むのかという視点で、本節で記述したデータの整理を試みる。

(1) 雇用の継続を望む者の特徴

本調査研究では、年齢、性別、障害（疾患）、雇用形態、労働時間といった、基本的な情報の違いで、現在の職場で働き続けることに対する考え方（継続意志）が異なるという明確な証拠は得られなかった。しかし、職務満足度、労働時間満足度、賃金満足度、働きがいといった、現在の働き方に対する感じ方の面では、継続意志のカテゴリー間で有意な差が認められた。特に、「今の職場で働き続けたい」（継続希望）と回答した者は、それらの満足度に「満足」、働きがいに「感じる」と回答する傾向が強かった。これらのことから、年齢や性別のような個人的な属性との間には明確な関係は見いだせなかったが、職務や労働時間、賃金の満足度、あるいは働きがいを感じるか否かは、現在の職場で働き続けたいと考えるか否かということと一定程度関係があると考えられる。

(2) フルタイムへの移行を望む者の特徴

上述したとおり、基本的な属性によって継続意志に明確な差が見いだされなかった。フルタイム移行意志においても、性別、障害（疾患）、雇用形態の違いで、その意志が異なるという明確な証拠は得られていない。しかし、「移行希望」との回答をしたグループは、「短時間希望」と回答したグループよりも平均年齢が低くなった。相対的に、年齢的に若い場合、フルタイムへの移行に積極的になりうることが考えられる。

また、各満足度においては、「移行希望」と回答したグループの労働時間満足度が低く、「短時間希望」と回答したグループの賃金満足度が高いという結果を得た。フルタイムに移行を希望する者は現在の労働時間に満足しにくい傾向がある一方で、短時間勤務のままで良いとする者は現在の賃金に満足しやすい傾向があると考えられる。

更に、就労関連項目との関係においては、多くの項目でフルタイム移行意志のカテゴリー間で回答傾向の差が見られた。フルタイムへの「移行希望」をする者は、「賃金等」、「やりがい」、「キャリア」、「技能」、「私生活の人間関係」、「自己啓発」、「余暇活動」において、他のカテゴリーの者より重視する傾向がある。

以上のことから、① フルタイムへの移行を希望する、② 短時間勤務のままで良いと考える、という労働時間の選好における2つの志向性がある可能性を指摘できる。①の志向性を持つグループは、年齢的には比較的若い者、また、(特例適用者に限らない場合)より長い時間の勤務をしている者に多い傾向がある。また、このグループは、「20時間以上30時間未満」という労働時間や現在の賃金に満足していない可能性が相対的に高い。一方、②の志向性を持つグループは、年齢的には、①と比較すると高めの者が多く、(特例適用者に限らない場合)より短い時間の勤務をしている者に多い傾向がある。また、このグループは、労働時間、賃金ともに満足している可能性が相対的に高い。

(3) 継続の意志とフルタイムへの移行の意志の関係

継続意志は、各種満足度及び働きがいと関係があり、特に「継続希望」と回答したグループは、他のグループに比べ、満足度が高くなる傾向が見られた。一方、フルタイム移行意志において、各種満足度

が高くなったのは、「短時間希望」と回答したグループであった。このことは、「継続希望」と「短時間希望」との間に一定の結びつき、すなわち、「継続希望」と回答する者が「短時間希望」と回答しやすい、といった関係が考えられる。そこで、両者の関係を検討するため、継続意志とフルタイム移行意志をクロス集計した（表4-53、図4-59）。ただし、継続意志・フルタイム移行意志のいずれかで「その他」と回答した21名、無回答だった5名はあらかじめ除外し、328名をサンプルサイズとした。

表4-53 継続意志とフルタイム移行意志の関係

(人)

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明	合計
継続希望	49 23.7%	70 33.8%	64 30.9%	24 11.6%	207 100.0%
継続困難	11 44.0%	10 40.0%	2 8.0%	2 8.0%	25 100.0%
不明	16 16.7%	34 35.4%	21 21.9%	25 26.0%	96 100.0%
合計	76 23.2%	114 34.8%	87 26.5%	51 15.5%	328 100.0%

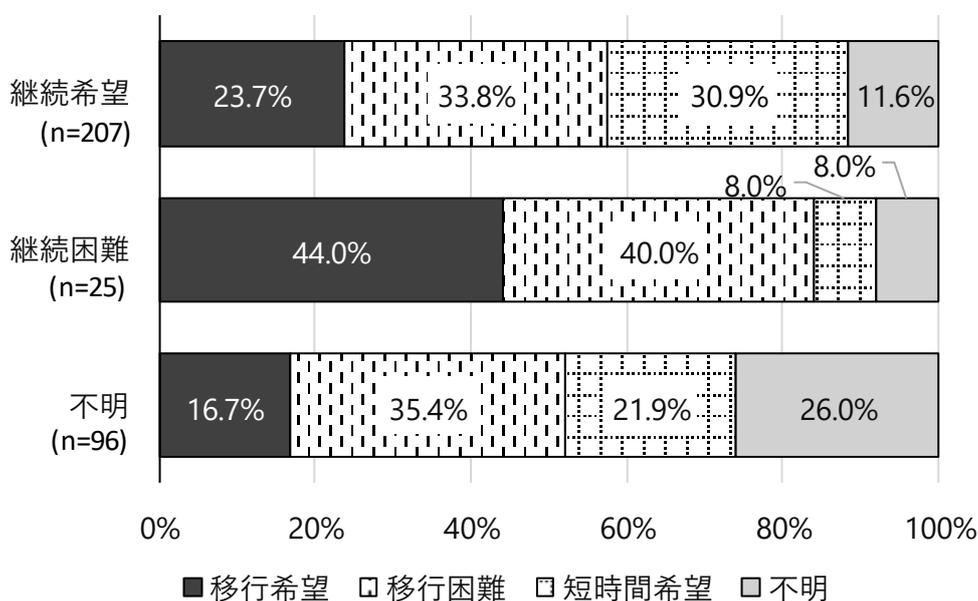


図4-59 継続意志とフルタイム移行意志の関係

継続意志について「継続希望」と回答した者は、フルタイム移行意志については「移行希望」の回答がやや少なく（23.7%）、「移行困難」（33.8%）、「短時間希望」（30.9%）の回答がそれぞれ3割程度と拮抗している。継続意志について「継続困難」と回答した者は、フルタイム移行意志については「移行希

望」の回答が44.0%と最も大きいものの、「移行困難」も40.0%と同程度の大きさであり、「短時間希望」が8%と小さくなっている。継続意志について「不明」(今のところわからない)と回答した者は、フルタイム移行意志については「移行困難」(35.4%)が最も大きく、次いで「不明」(26.0%)が大きかった。

継続意志とフルタイム移行意志の両変数間に関係があるか否か統計的に検討するため、独立性の検定(χ^2 検定)を行ったところ、両者の関係は有意であった($\chi^2(3) = 22.038, p < 0.01, V = 0.183$)。併せて残差分析を行ったところ、次のような結果が得られた。

- ① 継続意志における「継続希望」のフルタイム移行意志について、「短時間希望」の割合が有意に大きく、「不明」の割合が有意に小さい。
- ② 継続意志における「継続困難」のフルタイム移行意志について、「移行希望」の割合が有意に大きく、「短時間希望」の割合が有意に小さい。
- ③ 継続意志における「不明」のフルタイム移行意志について、「不明」の割合が有意に大きい。

これらの結果からは、次のような解釈が可能である。① 現在の職場での勤務を続けたいとする者のなかには、継続を困難と考えたり、今のところ不明と回答していたりする者に比べ、短時間での勤務を継続したいとする者が多くなっている。そのため、短時間での勤務を継続したい者は、フルタイムへの移行を困難と考える者と同程度存在することになり、また、それらよりは若干少なくなるもののフルタイムへの移行を希望する者も一定程度存在するため、現在の職場での勤務継続を希望するグループにおいては、フルタイム勤務に関する意志が3つに分かれていると考えられる。② 現在の職場での勤務継続が困難であると考えられる者は、継続を希望する者に比べ、フルタイムへの移行を希望する者の割合が大きいが、移行を困難と考える者も同程度に存在している⁹。また、③ 現在の職場での勤務を継続するか否か、今のところ判断できないと回答した者は、フルタイムへの移行についても今のところ判断できないと回答する割合が多くなる。この①～③の結果は、継続意志の違いによって、フルタイム移行意志の回答傾向も異なる可能性が示唆されるものの、両者が1対1で対応するようなものではないことも、同時に示している。例えば、勤務の継続を希望するグループの中には、他のグループに比べると短時間で勤務を続けたい者が多くなるが、フルタイムに移行したい者、短時間勤務を積極的に希望するわけではないが、現状ではフルタイムへの意向を困難と考えている者がいる、ということである。したがって、継続意志の各カテゴリーのなかに異なるフルタイム移行意志の者がいることは、留意されるべきであろう。

(4) 特例適用者と精神障害のある短時間労働者

ここまで主に特例適用者の質問紙への回答の結果を示してきた。しかし、特例適用者にとって、自分に特例措置が適用されているか否かは必ずしも自明のことではない。そのため、これらの結果が特例適用者についてのみ当てはまることなのか、それとも特例適用者ではない短時間(20時間以上30時間以内)で働く精神障害者にも当てはまることなのかという疑問が生じる。特例措置を活用して雇用管理を

⁹ 「継続困難」とする者はn=25であり、サンプルサイズが小さいため、解釈には留意が必要である。

実施するという職場の環境が当事者の意識にまで影響があるのか、それとも特例措置を活用せずに短時間で雇われることと変わらないのか、ということは、意味のある情報であるように思われる。そのため、特例適用者と特例適用ではない精神障害のある短時間労働者の意識の比較が行われるべきであったが、本研究における当事者質問紙調査は、特例適用者を対象としたものであり、この問いに直接答えることはできない。ただし、本研究の全回答者 850 名のうちには、特例適用者と確認できた 354 名と、特例適用者と確認できなかった特例適用者以外 496 名が含まれている。その 496 名のなかには、特例適用者以外ではあるものの、20 時間以上 30 時間以内で働く短時間労働者 148 名が含まれる。そこで、厳密なものではないが、この特例適用者と特例適用者以外の短時間労働者の比較を、今後、特例措置の影響について検討するための参考資料として提示する。

表 4-54~58、図 4-60~64 に、特例適用者と特例適用者以外を分けた労働時間区分ごとの各満足度、継続意志、フルタイム移行意志を示す。なお、無回答は除外したため、サンプルサイズは、職務満足度 496 名（無回答数：特例適用者=3 名，特例適用者以外=3 名）、労働時間満足度 498 名（無回答数：特例適用者=2 名，特例適用者以外=2 名）、賃金満足度 497 名（無回答数：特例適用者=3 名，特例適用者以外=2 名）、継続意志 492 名（無回答数：特例適用者=5 名，特例適用者以外=5 名）、フルタイム移行意志 492 名（無回答数：特例適用者=4 名，特例適用者以外=6 名）であった。

表 4-54 特例適用者と特例適用者以外の職務満足度

(人)

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
20時間以上30時間未満（特例適用者）	116 33.0%	181 51.6%	43 12.3%	11 3.1%	351 100.0%
20時間以上30時間未満（特例適用者以外）	51 35.2%	79 54.5%	11 7.6%	4 2.8%	145 100.0%
全体	167 33.7%	260 52.4%	54 10.9%	15 3.0%	496 100.0%

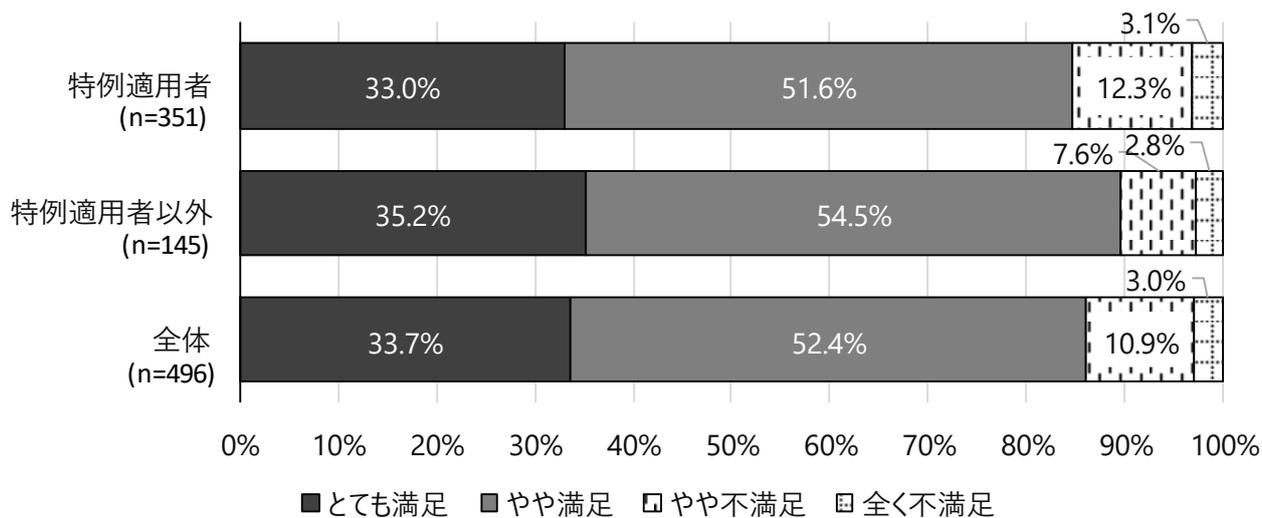


図4-60 特例適用者と特例適用者以外の職務満足度

表4-55 特例適用者と特例適用者以外の労働時間満足度

(人)

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
20時間以上30時間未満 (特例適用者)	106	170	65	11	352
	30.1%	48.3%	18.5%	3.1%	100.0%
20時間以上30時間未満 (特例適用者以外)	45	75	23	3	146
	30.8%	51.4%	15.8%	2.1%	100.0%
全体	151	245	88	14	498
	30.3%	49.2%	17.7%	2.8%	100.0%

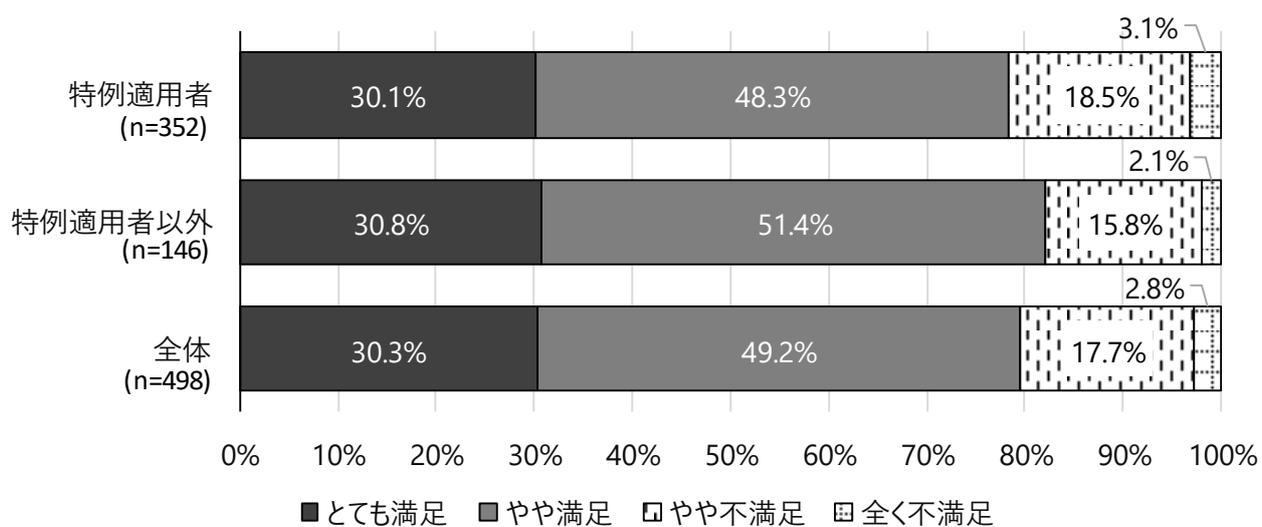


図4-61 特例適用者と特例適用者以外の労働時間満足度

表 4-56 特例適用者と特例適用者以外の賃金満足度

(人)

	とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	合計
20時間以上30時間未満（特例適用者）	56 16.0%	148 42.2%	107 30.5%	40 11.4%	351 100.0%
20時間以上30時間未満（特例適用者以外）	25 17.1%	67 45.9%	40 27.4%	14 9.6%	146 100.0%
全体	81 16.3%	215 43.3%	147 29.6%	54 10.9%	497 100.0%

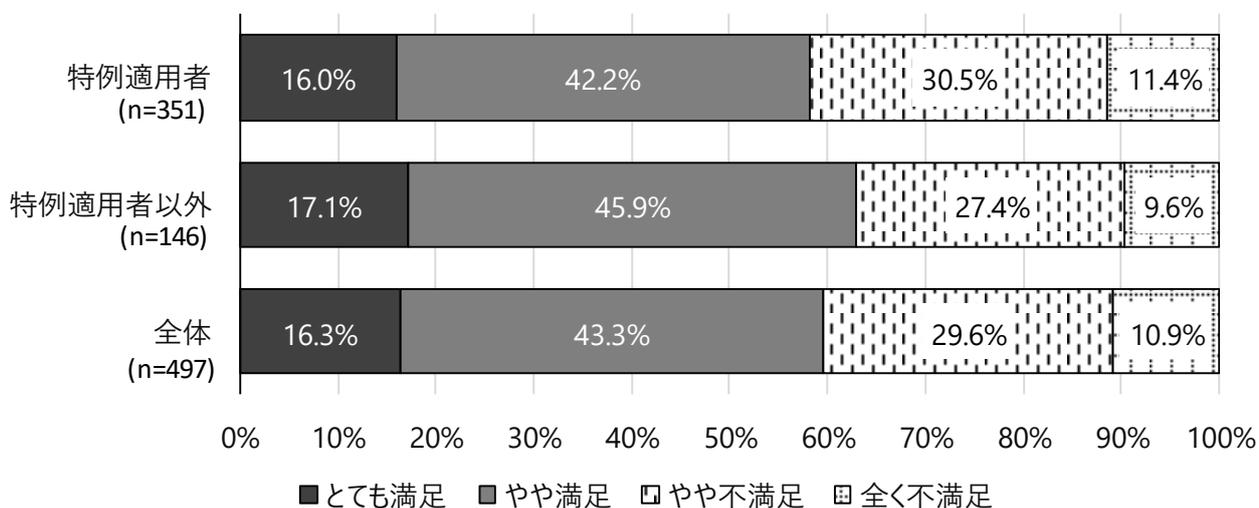


図 4-62 特例適用者と特例適用者以外の賃金満足度

表 4-57 特例適用者と特例適用者以外の継続意志

(人)

	継続希望	継続困難	不明	その他	合計
20時間以上30時間未満（特例適用者）	215 61.6%	25 7.2%	96 27.5%	13 3.7%	349 100.0%
20時間以上30時間未満（特例適用者以外）	97 67.8%	11 7.7%	26 18.2%	9 6.3%	143 100.0%
全体	312 63.4%	36 7.3%	122 24.8%	22 4.5%	492 100.0%

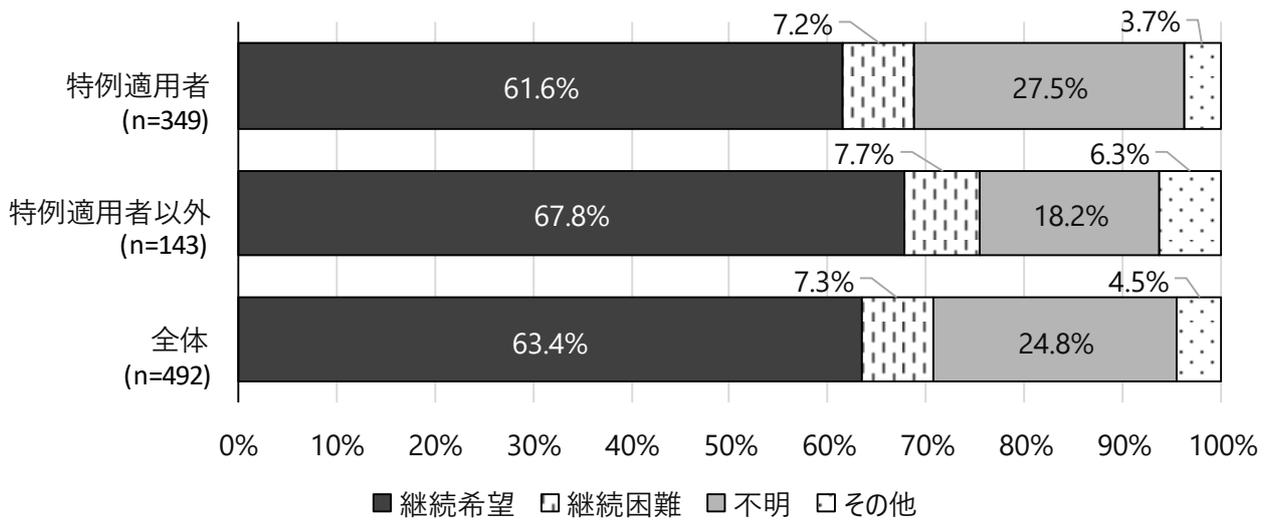


図4-63 特例適用者と特例適用者以外の継続意志

表4-58 特例適用者と特例適用者以外のフルタイム移行意志

	移行希望	移行困難	短時間希望	不明	その他	合計
	20時間以上30時間未満 (特例適用者)	81 23.1%	118 33.7%	88 25.1%	54 15.4%	9 2.6%
20時間以上30時間未満 (特例適用者以外)	18 12.7%	61 43.0%	40 28.2%	18 12.7%	5 3.5%	142 100.0%
全体	99 20.1%	179 36.4%	128 26.0%	72 14.6%	14 2.8%	492 100.0%

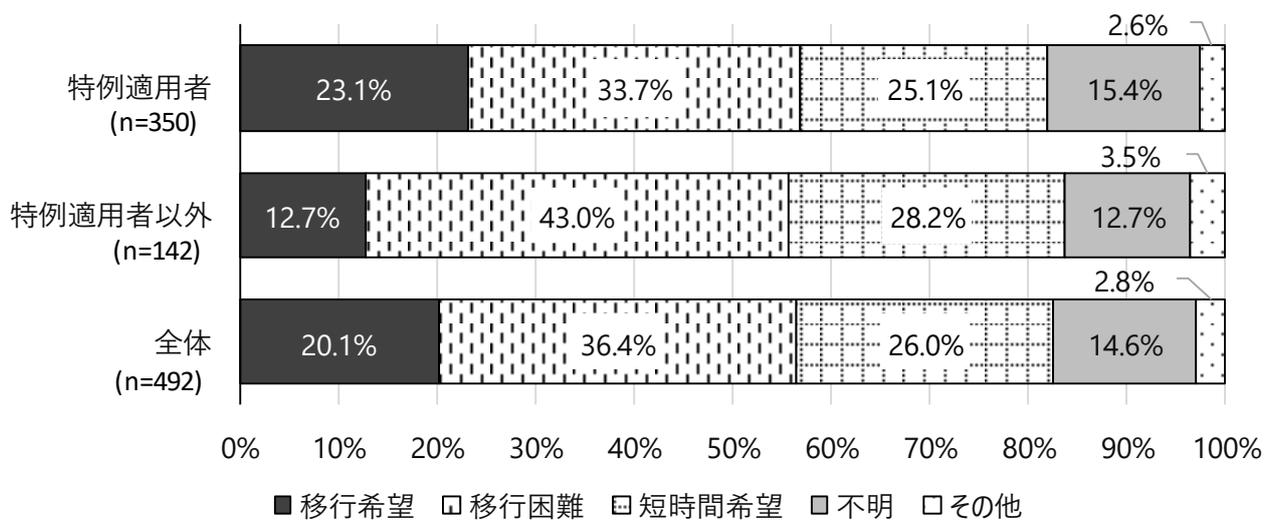


図4-64 特例適用者と特例適用者以外のフルタイム移行意志

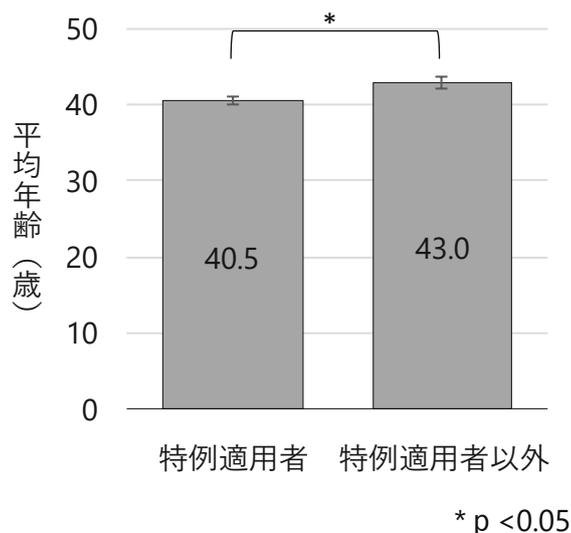
各満足度は、特例適用者と特例適用者以外の回答比率に大きな差がないように見える。継続意志についても同様である。他方、フルタイム移行意志については、「移行希望」の割合が特例適用者で大きく、特例適用者以外で小さくなっているように見える。このことを、独立性の検定 (χ^2 検定) を用いて統計的に確認したところ、特例適用者と特例適用者以外の回答比率は、各満足度及び継続意志では有意差が確認されなかったが、フルタイム移行意志では 10%水準の有意傾向が確認された ($\chi^2(3) = 9.071, p = 0.059, V = 0.136$)。そこで、フルタイム移行意志について、残差分析を行ったところ、「移行希望」が特例適用者で有意に大きく、特例適用者以外で有意に小さかった ($p < 0.05$)。なお、継続希望及びフルタイム移行意志については、本節 2 で述べたように、検定に当たっては意味を定めにくい「その他」を除外した。

以上のことから、特例適用者と特例適用者以外は基本的に大きな差はないが、フルタイムへの移行については特例適用者の方が積極的な者の割合が大きいと言える。ただし、フルタイム移行意志については、特例適用者にせよ、特例適用者以外にせよ、「移行困難」と回答する者の割合が最も多い。すなわち、フルタイムへの移行は、一般的には困難とする者が多いものの、特例措置の適用があるか否かの別で見ると、特例適用者の方が、相対的に移行を希望する者が多くなる傾向があると考えられる。この特例適用者と特例適用者以外の者の差は、本節 2 (2) アにおいて、「移行希望」と回答した者が「短時間希望」と回答した者よりも若干若くなる傾向があったことを踏まえれば、特例適用者の方が、特例適用者以外よりも若くなる可能性を仮定することができる。そこで、両者の平均年齢について、対応のない t 検定を用いて比べると、特例適用者の方が有意に若かった ($t(498) = 2.438, p < 0.05, r = 0.109$, 表 4-59, 図 4-65)。

表 4-59 特例適用者と特例適用者以外 (※) 平均年齢

	特例適用者	特例適用者以外
n	354	146
無効数	0	2
平均値	40.5	43.0
標準偏差	10.358	10.012
標準誤差	0.551	0.829

※ 1 週間当たりの労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の者



※ 1週間当たりの労働時間が20時間以上30時間未満の者

図4-65 特例適用者と特例非適用者(※)平均年齢

(エラーバーは標準誤差)

しかし、この場合の年齢差は、本節1(2)イに示したように、特例適用者の勤続年数が1年以上2年未満の期間に集中しており、比較的最近採用された者が多いことの反映とも考えられる。したがって、特例適用者と特例適用者以外の年齢差は、それ自体ではあまり大きな意味を持たないかもしれない。ただ、どのような理由であれ、比較的若い者が多くなることによって、フルタイムへ移行したいという希望を持つ者が増える可能性があることは、雇用管理や就労支援を行ううえで一定の意味を持つのではないかと考えられる。

(5) 時間経過の影響

本調査研究では、2019年に実施した第1回当事者質問紙調査と、2021年に実施した第2回当事者質問紙調査とを比較し、時間経過による影響を検討する計画であったが、本章第2節4(2)等で述べたとおり、2020年以降、新型コロナウイルス感染症の流行があり、2時点の比較は妥当ではないと考えられた。そこで、ここでは、2019年9月1日の基準日の時点で雇用されている期間(勤続年数)によって、継続意志及びフルタイム移行意志に違いが見られるかを検討する。勤続年数と継続意志及びフルタイム移行意志とのクロス集計を表4-60、図4-66、図4-61、表4-67に示す。

表4-60 勤続年数ごとの継続意志

(人)

	継続希望	継続困難	不明	その他	無回答	合計
1年未満	56 58.9%	4 4.2%	31 32.6%	2 2.1%	2 2.1%	95 100.0%
1年以上2年未満	103 64.4%	11 6.9%	37 23.1%	7 4.4%	2 1.3%	160 100.0%
2年以上3年未満	56 57.1%	10 10.2%	27 27.6%	4 4.1%	1 1.0%	98 100.0%
3年以上	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
合計	215 60.7%	25 7.1%	96 27.1%	13 3.7%	5 1.4%	354 100.0%

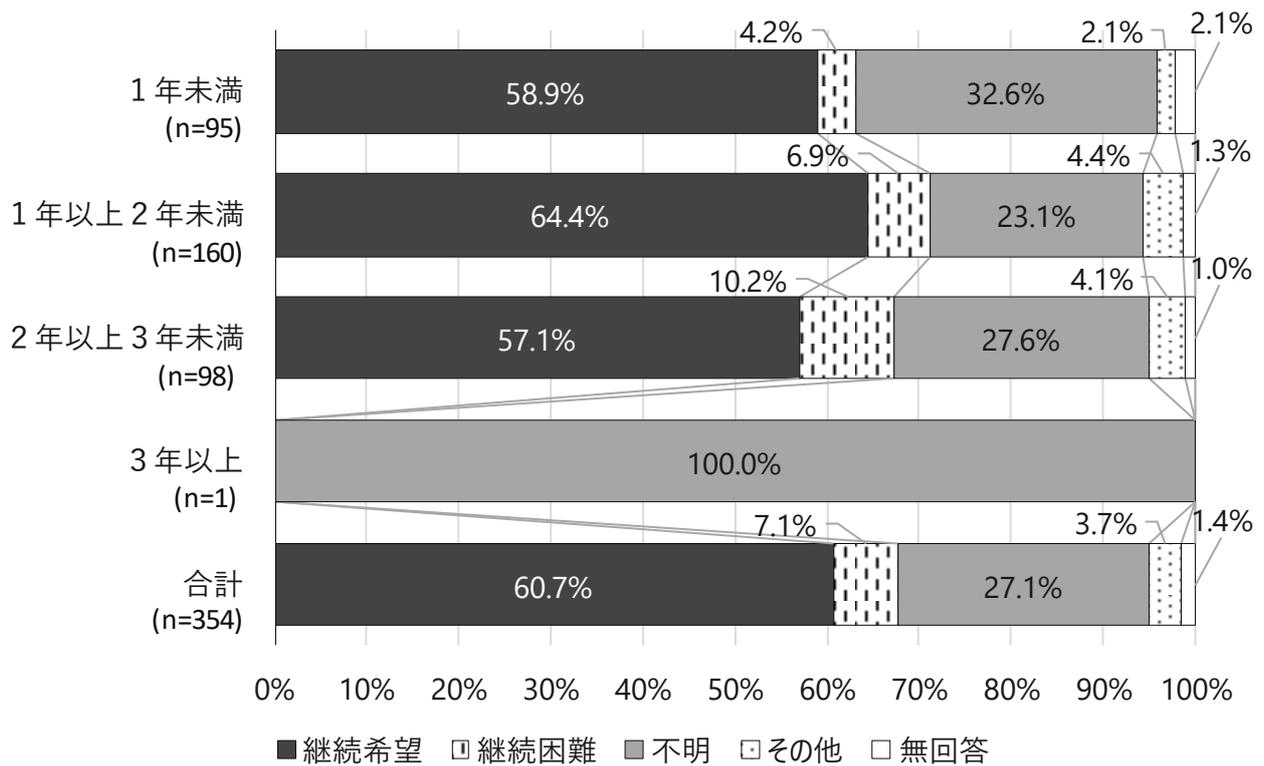


図4-66 勤続年数ごとの継続意志

表4-61 勤続年数ごとのフルタイム移行意志

(人)

	フルタイム希望	フルタイム困難	短時間継続	不明	その他	無効回答	合計
1年未満	21 22.1%	32 33.7%	20 21.1%	17 17.9%	3 3.2%	2 2.1%	95 100.0%
1年以上2年未満	42 26.3%	48 30.0%	38 23.8%	27 16.9%	4 2.5%	1 0.6%	160 100.0%
2年以上3年未満	18 18.4%	37 37.8%	30 30.6%	10 10.2%	2 2.0%	1 1.0%	98 100.0%
3年以上	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
合計	81 22.9%	118 33.3%	88 24.9%	54 15.3%	9 2.5%	4 1.1%	354 100.0%

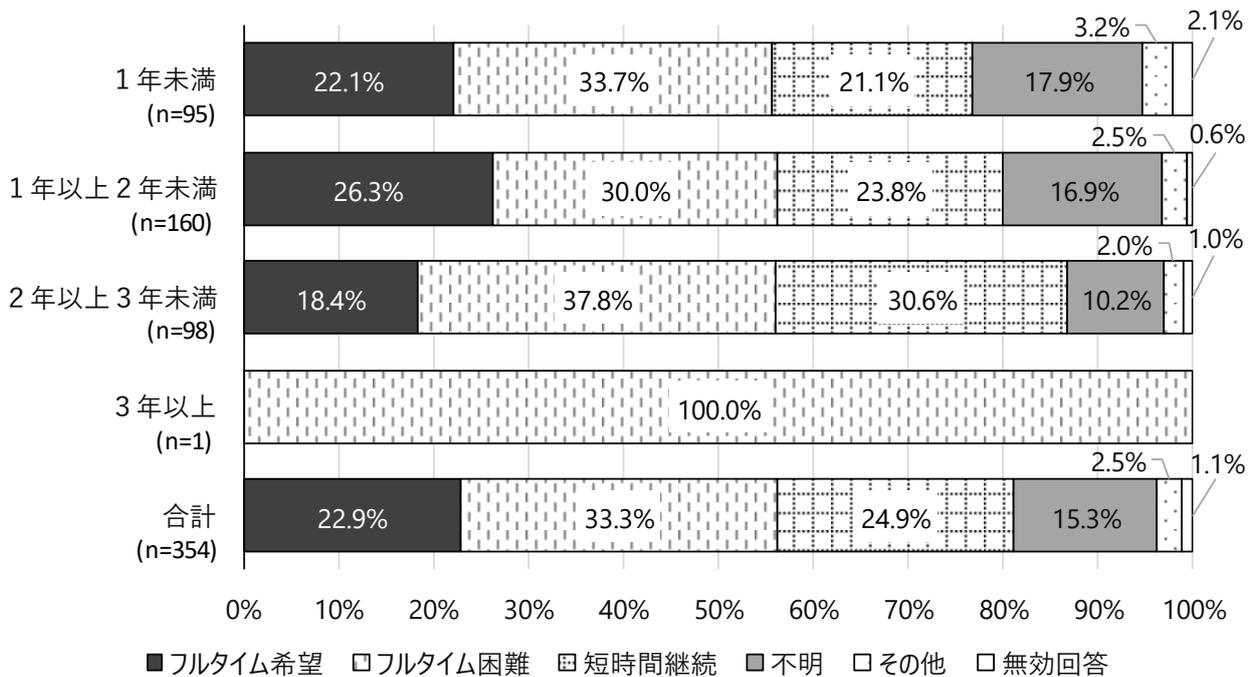


図4-67 勤続年数ごとのフルタイム移行意志

「3年以上」の勤続年数のカテゴリーに属する参加者は、1名のみであるため、それ以外のカテゴリーの回答比率を比べると、継続意志においても、フルタイム移行意志においても、目立った差異があるようには見えない。そこで、勤続年数と継続意志ないしフルタイム移行意志との関係を統計的に検討するため、「3年以上」と無回答を除いたうえで、独立性の検定 (χ^2 検定) を行ったところ、継続意志及びフルタイム移行意志のいずれとの間においても、勤続年数との関係は有意ではなかった。

特例措置は 2018 年に導入された制度であり、調査の基準日である 2019 年 9 月 1 日の時点で 1 年 9 か月しか経過していない。したがって、3 年の年限を満了した者はまだ存在しない。そのため、今後変わりうる可能性もある。しかし、1 年 9 か月の間特例措置が行われ、その状況下で特例適用者であった者においては、勤続年数によって、現在の職場で継続して勤務をしたいか否か、フルタイム勤務に移行したいか否かという意志が変化していなかった。

第4節 自由記述における質的分析

本節では、当事者質問紙調査における2つの自由記述式の設定について質的分析を行う。設定した2つの設問のうち1つは継続意志、もう一つはフルタイム移行意志を尋ねるものであった。

1 継続意志について

継続意志について尋ねた設問は以下のとおりである。

問5 (2)								
現在の職場で働き続けていくことについてどのように思いますか。(a) 当てはまる番号1つに○をつけてください。「4. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。また、(b) 回答を選んだ理由について、「理由」と書いた空欄に記入して下さい。								
(a) <table border="0"><tr><td>1</td><td>今の職場で働き続けたい</td></tr><tr><td>2</td><td>続けるのは難しい</td></tr><tr><td>3</td><td>今のところわからない</td></tr><tr><td>4</td><td>その他</td></tr></table>	1	今の職場で働き続けたい	2	続けるのは難しい	3	今のところわからない	4	その他
1	今の職場で働き続けたい							
2	続けるのは難しい							
3	今のところわからない							
4	その他							
(b) 理由								

(1) 目的

特例適用者が、勤めている事業所に引き続き勤務する意志とその理由について明らかにする。

(2) 対象

継続意志についての回答 354 件うち、無回答を除き、理由についての自由記述が得られた 222 件を対象とした。

(3) 分析方法

回答によって単語のみの場合、文章の場合と様々であるため、統一的に文脈で判断することができず、222 件についてキーワードを付けてコード化し、選択肢回答ごとに分類した。コード化に当たって、1つの自由記述回答に複数のキーワードをつけた場合があるので、自由記述数 222 件に対して、コード数は 371 となっている (表 4-62)。

表 4-62 継続意志におけるコード数

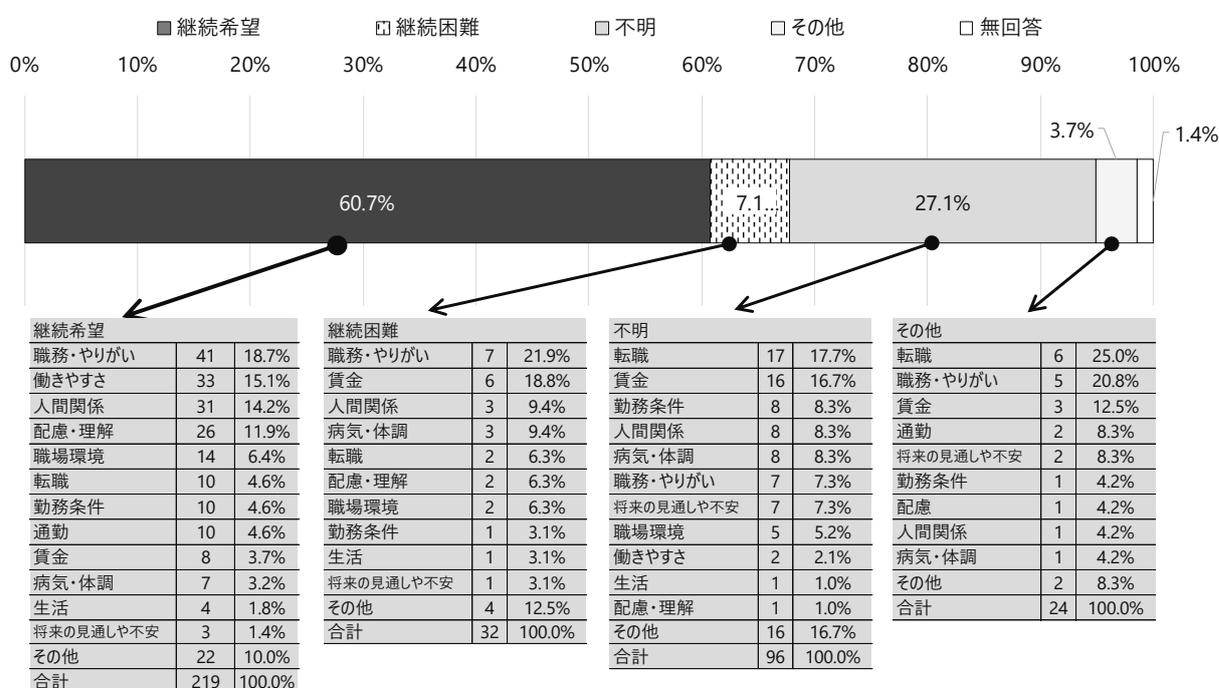
	度数	比率
継続希望	219	59.0%
継続困難	32	8.6%
不明	96	25.9%
その他	24	6.5%
計	371	100.0%

なお、分析に当たっては、量的分析と同様に、さまざまな意志の集合であり、1つの独立したカテゴリーとして意味を定めにくい「その他」の選択に対する自由記述から得られたコード数 24 を除外している。

したがって、「継続希望」「継続困難」「不明」の3つの選択肢における自由記述について分析を行っているが、集約されたコードについて選択肢間で共通するものがあつたため、コードを生成した選択肢に立ち戻り、そのコードがどのような内容を集約したものであるかを確認した上で、各選択肢にかかる上位のコード(当該コードに当てはまる切片数が当該選択肢に係る切片数全体の10%以上を占めているもの)を中心に検討を行った。

(4) 結果

継続意志についての結果は図4-68のとおりになっている。



注) 複数回答であるため、比率については、4つの選択肢それぞれにおけるコード数の合計に対する比率になる

図4-68 継続勤務について

以下、集約されたコードと各選択肢との関係を述べる。なお、本節において例えば「継続希望」においては(では)と記述されている場合、「選択肢のうち「継続希望」を選んだ者の自由記述においては(では)」ということを示している。又、コードは下線を施し「」で、自由記述の引用は『』で示している。

ア 「職務・やりがい」

「継続希望」においては「職務・やりがい」というコードに属する回答が最も多く、具体的には、『仕事合っている』『やりがいを感じる』『もっと学びたい』といった、現在の職務に前向きな回答があつた。一方で、「継続困難」では、「職務・やりがい」に属するのは『自分には向いていない』

『やりたい仕事ではない』『難しい』『苦手』といった回答になっている。また、「不明」では、自身が持っている資格を活かせていないこと、『自分の仕事がなく困る』といった回答があり、「継続困難」「不明」はともに職務とのミスマッチがうかがえる。

イ「働きやすさ（働きにくさ）」

「働きやすさ」は、「継続希望」「不明」で、コード化されているが、「継続困難」では、コード化されていない。「継続困難」とされる職場は、働きにくいということを示していると思われる。「継続希望」においては、『負担なく働いている』『精神的に楽』『心静かに穏やかに仕事ができている』『今の職場が好き』『コンプライアンスが高い』といった職場環境に対して好意的な回答があり、精神的に安心して働いていることが示されている。逆に「不明」では、職場内でのハラスメントを見聞きする辛さが示され、内容としては、「働きにくさ」を表しているといえる。

ウ「人間関係」

「継続希望」では『人間関係が良い』『周りのスタッフがとても優しい』等があった。反対に、「継続困難」では『会社の（中略）身内をかばう風当たりが強い』、「不明」では、『人の言うこと、目が気になる』『人間関係が続くか不安だから』という回答があり、人間関係の悩みや不安の有無と継続勤務についての意見に関係があることがうかがえる。

エ「配慮・理解」

「継続希望」では、『障害についてよく配慮いただいている』『職場のスタッフが理解してくれている』『勤務時間の配慮をしてもらえる』『上司がいつも気にかけてくれていて、任せるものは何も言わず任せてくれている』という自らに対する配慮や理解を認識している回答となっている。反面、「継続困難」では『暴言を吐かれたり、自分を助けた人にまで怒鳴りつける』といった厳しい職場の状況について記述されており、「不明」では『配慮はあるのだが、自分には合わないと感じる時がある』といった配慮における齟齬を感じさせる回答になっている。障害に対する配慮や理解と継続勤務についての意見との関係がうかがえるとともに、事業所の行う配慮と本人の望む配慮に齟齬が生じる場合があることも示している。

オ「転職」

「転職」については、現状に対する変化を求めている意味合いが含まれていると考えられ、「継続希望」「継続困難」「不明」という選択肢に関わらず、現状に対するネガティブな認識が回答に反映されている。そのため、いずれの選択肢においても『他にいくところがない』『よそに移るのは大変』、といった現在の職場で続けることに消極的な態度が感じられたり、『給与が上がらない、正社員になれない』『正社員を目指している』『一般企業に転職』、『転職するのも大変』『年齢に加え、障害者雇用では仕事の幅が狭いので、留まっています』というようにキャリアアップを念頭に置いた回答や体調を踏まえた転職への希望が述べられている。

カ「賃金」

「継続希望」では、『待遇をよくしてもらって』『安定した賃金』『賃金以外の良い面がある』『障害年金があるので、多少少ない賃金でも過ごしていけます』と一定程度の満足や理解を示した回答とともに、『将来の不安』や副業の希望を示している回答もある。「継続困難」「不明」では、全ての

回答が賃金の低さや収入の不足について述べている。

2 フルタイム移行意志について

フルタイム移行意志について尋ねた設問は以下のとおりである。

問5 (3)

フルタイム勤務への移行についてどのように考えていますか。(a) 当てはまる番号1つに○をつけてください。「5. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。また、(b) 回答を選んだ理由について、「理由」と書いた空欄に記入してください。

(a)	{	<ol style="list-style-type: none">1 フルタイム勤務に移行したい2 現状では、フルタイム勤務への移行は難しい3 短時間勤務をこのまま続けたい4 今のところ分からない5 その他
(b)		理由

(1) 目的

特例適用者のフルタイム移行意志とその理由について明らかにする。

(2) 対象

フルタイム移行意志についての回答 354 件のうち、無回答を除き、理由についての自由記述 231 件を対象とした。

(3) 分析方法

自由記述 231 件が、文章で回答されているため、文意の取れる文脈で切片化し、コード化を行った。コード化に当たって、1つの切片に複数のコードを付けた場合があるので自由記述 231 件に対して、コード数は 288 となっている (表 4-63)。

なお、分析に当たっては、量的分析と同様に、さまざまな意志の集合であり、1つの独立したカテゴリーとして意味を定めにくい「その他」の選択に対する自由記述から得られたコード数 13 を除外している。

したがって、「移行希望」「移行困難」「短時間希望」「不明」4つの選択肢における自由記述をコード化し、各選択肢にかかる上位のコード (当該コード当てはまる切片数が当該選択肢に係る切片数全体の 10%以上を占めているもの) を中心に検討を行った。

表 4-63 フルタイム移行意志におけるコード数

	度数	比率
移行希望	68	23.6%
移行困難	107	37.2%
短時間希望	64	22.2%
不明	36	12.5%
その他	13	4.5%
計	288	100.0%

4) 結果

フルタイム移行意志についての結果は図 4-69 のとおりになっている。

なお、コード化した各項目については下線を施し「」で、記述回答の引用は『』で示している。

ア 「移行希望」

この選択肢では、「やりがいや充実感を得たい」「自活・自立したい」「将来が心配」「生活の向上」といったほかの3つの選択肢とは異なるコードが集約された。このうち、「やりがいや充実感を得たい」「自活・自立したい」についてはこの選択肢で、2番目、3番目に多いコードで、1番多い「収入を得たい」と合わせた上位3つのコードで、70%以上を占めている。フルタイム勤務を希望する理由として、仕事に関するものと生活に関するものがあるが、回答を見るといずれも、現在について述べているのではなく、将来に向けた考えが示されている。

イ 「収入を得たい」

「移行希望」「不明」にコード化されているが、「移行困難」「短時間希望」といった現状維持を前提としている回答ではコード化されておらず、将来について考えたことを反映したコードだということができる。

ウ 「体調・体力・疾病のため難しい」「体調が大切」「自信がない・不安」

このコードは、「移行希望」にはない一方で、「移行困難」「短時間勤務希望」「不明」に共通して集約されている。「体調・体力・疾病のため難しい」は、この3つの選択肢のいずれにおいても最も高くなっており、自身の体調・体力・疾病の状態を最も重視していることがわかる。

「体調・体力・疾病のため難しい」が、現状を踏まえてフルタイム勤務を考えた時に難しいと感じる理由であるのに対して、「体調が大切」は『お金より体が大切』『現在の体調を維持したい』といった自身の体調を優先する考え方を示している。

また、同様に「自信がない・不安」というコードもこの3つの選択肢に共通するコードであり『現状で精一杯』『体調は改善してきたものの(中略)自信がない』というように、体力や病状の安定に自信が持てない状態が回答されている。

エ 「現状で仕方がない」「現状が望ましい」

「現状で仕方がない」「現状が望ましい」という自らの現状認識を示していると考えられるコードについて見ると、消極的な現状維持を示す「移行困難」では、「現状で仕方がない」が上位に位置し、積極的な現状維持を示す「短時間希望」「不明」においては「現状が望ましい」というコードが上位に位置している。

(5) 考察

ア 継続意志について

「働きやすさ(働きにくさ)」は、「継続困難」ではコード化されていない。「継続希望」では、職場環境に好意的な記述が認められ、「不明」では、職場内で見聞きするハラスメントについての回答があり、働き続けるためには、職場の安心して働ける職場環境を大切にしている傾向がうかがえる。

「継続希望」と「継続困難」・「不明」の2つの選択肢に対する回答において、内容に傾向の違いが見られたのは、「職務・やりがい」「人間関係」「配慮・理解」「賃金」の4つのコードになる。

「職務・やりがい」においては、「継続希望」では『仕事が合っている』『やりがいを感じる』など仕事に前向きな回答になっている一方で、「継続困難」「不明」では、仕事とのミスマッチをうかがわせる回答になっている。

「継続希望」における「人間関係」「配慮・理解」では、職場の人間関係が穏やかであることや、休憩場所の確保、感覚過敏など障害や職務の進め方について配慮されていることが示され、「継続困難」・「不明」では、職場の人間関係の悪さや配慮における齟齬が示され、人間関係や障害等に関する負担を感じる事が少ないことが、継続勤務の理由になっていることをうかがわせる。

「賃金」については、「継続希望」では、短時間で働いているために収入が少ないことについて、『賃金以外の良い面がある』『障害年金がある』と賃金の低さは認識しつつも他の事柄とのバランスをとり補完することで、納得につながっている様子が見られる。しかしながら、将来の不安や副業の希望を示すなど、収入の不十分さについての認識は認められる。逆に「継続困難」や「不明」では、賃金や収入の低さを理由としてあげている。

「転職」についても、「継続希望」においては、『他に働き口がない』といった今の職場で働き続けることに対する消極的な肯定として捉えられる一方で、「継続困難」「不明」では、キャリアアップを念頭に置いた回答が強く出されており、「賃金」で述べたような収入に対する不満足感とも関連していると思われる。

短時間で働くことは、処遇や賃金に直接関係するだけに、継続勤務が難しい理由とされることは理解しやすい。併せて、短時間で働く精神障害者が、働き続ける理由として、「職務・やりがい」「働きやすさ」や「人間関係」「配慮・理解」という、職場環境や人間関係を重要視していることは、長く働き続けたいと考えていることの現れだと考えられ、特徴として捉えられる。

イ フルタイム移行意志

「移行希望」において生成されたコードや回答からは、収入の増加だけでなく、仕事への自信ややりがいを求めていることがわかり、将来に向けて、家族に頼らない自立した生活を目指していることがわかる。

また、「やりがいや充実感を得たい」「自活・自立したい」「将来が心配」「生活の向上」この

4つのコードは、「移行希望」のみで生成されているコードであり、さらに、体調・体力・疾病に関するコードが、「移行希望」にはないことが、特徴的だと言える。

「移行希望」と考える者は、将来の仕事や生活に目を向けると同時に障害や疾病に対する心配や不安が薄い者だと言える。

一方で、短時間勤務を続けると考えている者がいる。選択肢の回答からは、「移行困難」と考え、消極的ながらも現状維持とするグループと「短時間希望」と考え、現状維持を積極的に捉えているグループとに分かれるように見えるが、この2つのグループで生成されたコードを比較すると、「体調・体力・疾病のため難しい」「体調が大切」「自信がない・不安」といった障害や疾病に関するコードと『仕事のミスが多い』『周りとのコミュニケーションができていない』『時間を長くすると（中略）難しい業務が増え』といった回答にあるように「仕事や職場の難しさ」についてのコードもわずかではあるが共通して生成されている。

また、「現状で仕方がない」「現状が望ましい」という一見異なると思われるコードが共通しているなど、その考えや判断に明確な区分けを付けることは難しい。

短時間で働く精神障害者のフルタイム勤務への考えは、将来の希望や不安を理由に＜フルタイム勤務を目指す＞考えと自身の障害や疾患を踏まえて＜短時間勤務を続ける＞考えを示す考えの2つが見えてきた。

そして、「移行困難」「短時間希望」という短時間勤務を続けると考えている者と障害や疾患に関するコードと現状認識についてのコードは共通していながら、わずかではあるが、「不明」というグループは、「移行希望」とともに「収入を得たい」というコードが生成されていることから、上述した＜フルタイム勤務を目指す＞と＜短時間勤務を続ける＞という意志の定まる前の段階にあると考えられる。

第5節 小括

1 当事者質問紙調査の量的集計及び分析について

当事者質問紙調査の量的な分析では、どのような参加者が、特例措置の適用下で、自身の働き方についてどのように考えているかという点について検討を行った。その結果、現在の職場で働き続けたいと考えている参加者は、継続を困難と考えていたり、今のところ判断できないと回答した参加者に比べ、各種の満足度が高くなる傾向が認められた。また、フルタイムへの移行を希望する者と短時間勤務を続けたいと考える者は、年齢において差が認められ、移行を希望する者は相対的に若い傾向が確認された。さらに、フルタイムへの移行を希望する参加者は労働時間満足度が低く、他方、短時間勤務を続けたいとする参加者は労働時間・賃金それぞれの満足度が高くなる傾向があった。

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

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

2 当事者質問紙調査における自由記述の質的分析について

(1) 継続意志について

「継続困難」と回答している者は、数は少ないものの、職務のミスマッチや収入の低さを意識し、職場の人間関係に不満や悩み・不安を感じており、処遇の向上を目的とした転職を考えている。「不明」と回答している者も、「転職」や「賃金」といった処遇と直接関連した内容を強く考えている傾向がある。

しかしながら、回答者の60%以上を占めている「継続希望」と回答している者は、賃金や収入の低さや『他に行くところがない』という消極的な思いがある者を含むものの、勤務している職場に働きやすさを感じていたり、人間関係や職場の配慮に対しては、肯定的に受け止めている。

短時間で働く精神障害者が働き続ける理由として、「職務・やりがい」「働きやすさ」「人間関係」「配慮・理解」という職場環境を重要視していることは、長く働き続けたいと考えていることを反映していると考えられる。

(2) フルタイム移行意志について

「移行希望」と考えている者は、収入の増加だけでなく、仕事への自信ややりがいを求めていることがわかり、将来に向けて家族に頼らない自立した生活を目指しており、障害や疾病に対する心配や不安の少ない者だと言える。

「移行困難」「短時間希望」という回答の違いは、その質的な内容から明確に区分することは難しく、フルタイム勤務への考えは、「体調・体力・疾病のために難しい」「体調が大切」「自信がない・不安」という障害や疾病に関するコードや「仕事や職場の難しさ」についてのコードで共通している。

「不明」と考えている者は、「移行希望」という回答と「移行困難」「短時間希望」という回答のどちらにも定まっていない、前段階の回答と考えられる。

引用文献

森 敏昭・吉田 寿夫 [編著] (1990). 『心理学のためのデータ解析テクニカルブック』. 北大路書房.

手塚祐美子、伊藤治幸、清水健史. 一般就労を経験した精神障害者の就労観に関する研究. 日本ヒューマンケア科学会誌 2020. 13, 32-41

