

## 第6章 パネル調査



## 第6章 パネル調査

前章では当事者が短時間勤務をどのようにとらえているか、また、将来の働き方をどのように考えているかについて、インタビュー調査の結果から論じた。本章では、精神障害のある労働者を対象としたパネル調査（同一の参加者を対象として複数回実施する調査）の結果を報告する。図6-1は本研究における本章の位置づけを示したものである。

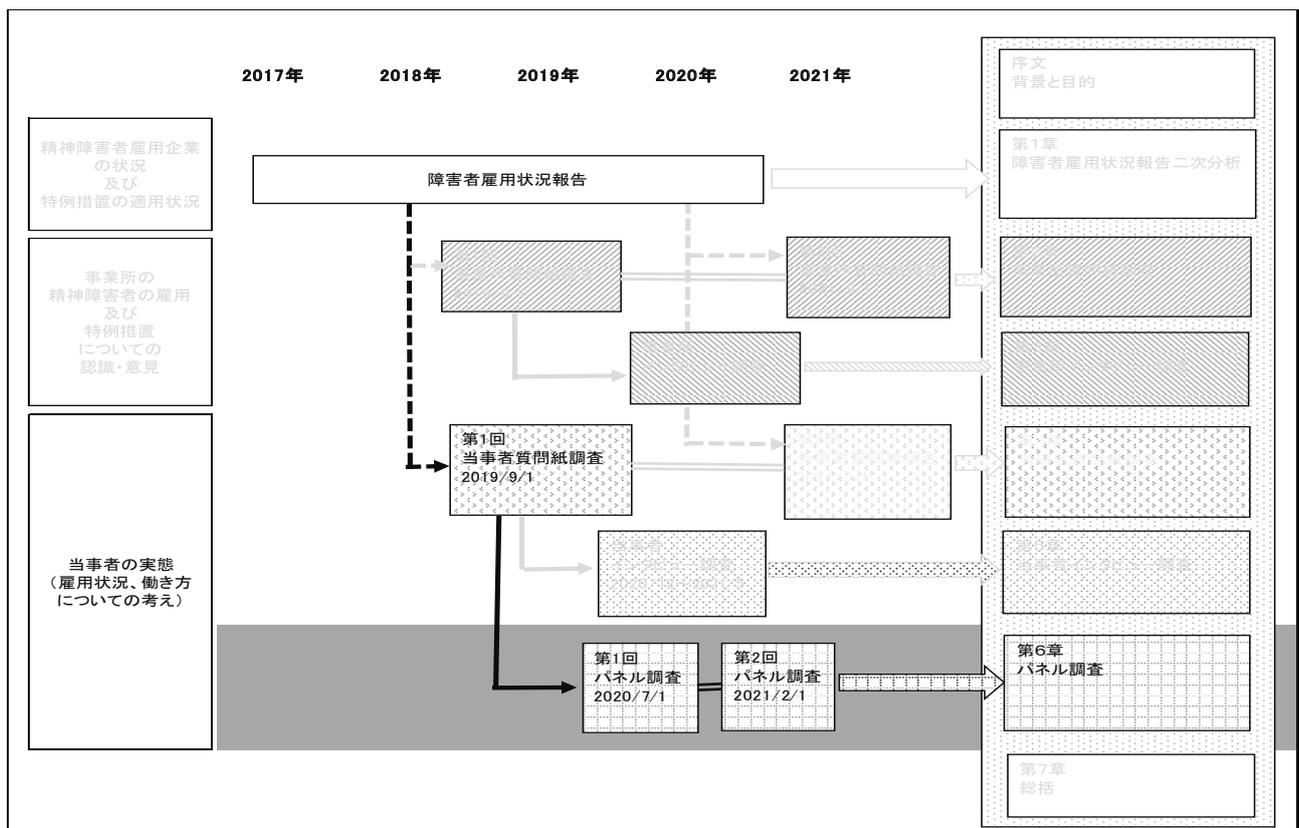


図6-1 本調査研究報告書における本章の位置づけ

### 第1節 背景と目的

第4章で見たように、本研究では2019年9月と2021年9月に特例適用者を対象とした質問紙調査（横断調査）を実施した。本章で報告するパネル調査は、①横断調査よりも詳細に職務内容や労働環境などに対する当事者の意識を明らかにすること、②当事者の意識や就労状況を経時的に把握することを目的とした。

## 第2節 手法

### 1 調査参加者

2019年に実施した横断調査において、当事者にインタビュー調査への参加を希望するかどうかを尋ねた。266名が参加を希望したものの<sup>1</sup>、全員を対象にインタビュー調査を実施することは難しいため、これら希望者266名へインタビュー調査の代替としてパネル調査を実施する旨を連絡した上で、パネル調査用の質問紙を送付した。パネル調査は二度実施しており、一度目は2020年7月、二度目は2021年2月である。パネル調査は当事者質問紙調査よりも詳細に当事者の意識を明らかにすることを目的としたため、当事者質問紙調査よりも質問数や自由回答数を多く設計した。具体的には、パネル調査では年齢や性別などの属性に加えて、労働時間／労働環境／人間関係に対する満足度、仕事のやりがい、フルタイム勤務に移行したいかどうか、仕事の難しさの程度などについて尋ねた。回答はおもに4－5項目のリッカート・スケールによった（質問項目の詳細は附録を参照）。

質問紙を送付した266名のうち、辞退等を除外した262名を対象とし、2020年は151名、2021年は149名が回答した（25名は2020年のみ、23名は2021年のみ回答）。両年とも回答した参加者数は126名だった。

### 2 データ分析

各質問項目に対する回答を記述統計によって表し<sup>2</sup>、参加者の職場環境に対する満足度などについて遷移確率（transition probabilities；時点1と2のあいだで、参加者の回答がどのように変動したか）を示した<sup>3</sup>。また、当事者の意識をより深く理解するために、選択式での回答と自由記述をあわせて分析した。統計解析にはR ver. 4.0.4とStata ver.16 SEを使用した。

---

<sup>1</sup> 質問紙調査においてインタビュー調査への参加を希望した参加者群と希望しなかった参加者群を統計的に比較した結果、以下について統計的に有意な差が認められた。希望参加者群のほうが①年齢が高い、②農作業関連の仕事に従事している割合が比較的高い、③正社員、週労働時間40時間の割合が比較的高い、④現在の職場を働きやすいと認識している割合が比較的高い、⑤「働き続けるにあたって重要なこと（「仕事の内容」など10項目）」の総得点が高く、10項目をより重視している。

<sup>2</sup> 本章では主として調査時に就労状態にあった参加者に関する分析を扱っている。調査当時就労状態になかった参加者の回答など、質問紙には入っているが本文中では触れられていない質問項目に対する回答については、付録表6・1～3を参照。

<sup>3</sup> 求積法の積分点を変更して確認した結果、パネルデータの統計解析で多く用いられる population-averaged model や random-effects model を本研究のパネルデータ解析において使用することは不適切であることが明らかになったため、これらのモデルを用いることは避けた。また、本研究のパネルデータでは2020-2021年間の変動が少ないため、fixed-effects model も使用できなかった。

### 第3節 結果

参加者の属性を表6-1に、就労状況を表6-2に示す。参加者の性別はおおむね男女半数ずつであり、大半が精神障害者保健福祉手帳を所持していた。自身の主たる精神障害として最も多く挙げられたのは統合失調症であり、次が気分障害である(表6-1)。参加者の多くは就労しており、所属先の産業としては医療、福祉が最も多く、職務内容は運搬・清掃・包装等が最も多かった(表6-2)。なお、2020年には137名が、2021年には133名が就労しており、このうち103名は両年において同じ企業に勤めていた。表6-3～6-10は、遷移確率(2020-2021年間で、参加者の回答にどのような変化があったか)を表している<sup>4</sup>。これらの表では行が2020年(表6-7では2019年)の数値を、列が2021年(表6-7では2020年)の数値を表す。一例として表6-3では、職務について2020年には35名が、2021年には32名が「とても満足」と回答しており、2020年に「とても満足」と回答した参加者35名のうち77.1%にあたる27名が翌年も同様の回答をしたことがわかる。参加者の雇用形態については、表6-4に示すようにパート社員が最も多く、およそ60～70%が現在の雇用形態に満足している(表6-5;「とても満足」と「やや満足」の合計)。平均的な週労働時間は20-29.9時間の場合が多く、これには2020年から2021年にかけて大きな変化はない(表6-6)。なお、2019年実施の質問紙調査で特例適用者と判断できた参加者に限定して労働時間の変化を示したのが表6-7である。この表は2019年から2020年にかけての変化を表している。2019年の質問紙調査で特例適用者と判断できた参加者354名のうち、2020年のパネル調査に参加し、なおかつ労働時間に関する質問に有効な回答があったのは52名だった。このうち71%にあたる37名は労働時間の変化がなく、労働時間が長くなった参加者の割合と短くなった参加者の割合とは15%前後で同程度であるが、労働時間が短くなった参加者の数は長くなった参加者の数より1名のみ多い(8名対7名)。また、表6-8は特例適用者における2020年から2021年にかけての労働時間の変化を示している。大半(76%)は労働時間に変化はなく、2020年から2021年にかけて労働時間が短くなった参加者の数(8名)は長くなった参加者の数(6名)より若干多い。

表6-9、6-10は週当たりの最長あるいは最短労働時間を示したものである。どちらの表でも20-29.9時間が最も多いため、参加者の労働時間はおおむね固定的であると推測される。表6-11は最長あるいは最短労働時間の理由を示している。最短労働時間の理由として多いのは「会社都合」か「自分の心身の状態」であるが、心身の状態を理由としている場合、おそらく参加者の体調がよくなかったために労働時間が短くなったということだと推測される。

---

<sup>4</sup> 遷移確率の表はそれぞれの質問項目に2020、2021の両年とも回答した参加者のデータを用いて算出した。

表6-1 参加者の属性

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
平均年齢	44.0		44.5	
	n	%	n	%
性別				
男性	85	56.3	84	56.4
女性	62	41.1	63	42.3
精神障害者保健福祉手帳の所持				
所持している	146	96.7	145	97.3
所持していない	3	2.0	2	1.3
平均手帳所持期間 (月数)	82.7		92.9	
手帳等級				
3級	65	43.0	66	44.3
2級	75	49.7	73	49.0
1級	4	2.5	4	2.7
主たる精神障害				
統合失調症	50	33.1	47	31.5
気分障害 (うつ病あるいは双極性障害)	43	28.5	42	28.2
発達障害	30	19.9	31	20.8
その他	8	5.3	6	4.0
てんかん	7	4.6	7	4.7
高次脳機能障害	6	4.0	8	5.4
重複障害				
気分障害	15	9.9	12	8.1
その他 (精神障害以外の障害あるいは疾患)	12	7.9	15	10.1
発達障害	12	7.9	9	6.0
その他 (精神障害)	11	7.3	10	6.7
知的障害	7	4.6	8	5.4
統合失調症	3	2.0	3	2.0
てんかん	3	2.0	4	2.7
視覚障害	2	1.3	8	5.4
肢体不自由	2	1.3	2	1.3
内部障害	2	1.3	0	0.0
聴覚・言語障害	1	0.7	2	1.3
高次脳機能障害	1	0.7	1	0.7

※ 無回答、無効は計上していない

表6-2 参加者の就労状況

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
	n	%	n	%
<b>就労状況</b>				
一般企業で就労中	104	68.9	101	67.8
A型事業所で就労中	32	21.2	30	20.1
就労していない	9	6.0	15	10.1
特例子会社で就労中	1	0.7	2	1.3
現在の職場での平均勤務期間（月数）	43.3		50.3	
<b>所属企業の産業</b>				
医療、福祉	44	32.1	65	48.9
卸売業、小売業	22	16.0	20	15.0
サービス業	12	8.8	5	3.8
製造業	9	6.6	12	9.0
生活関連サービス業	9	6.6	2	1.5
その他	7	5.1	1	0.8
宿泊業、飲食サービス業	5	3.6	3	2.3
建設業	5	3.6	3	2.3
運輸業、郵便業	4	2.9	7	5.3
情報通信業	3	2.2	3	2.3
農林漁業・水産養殖業	2	1.5	1	0.8
複合サービス	2	1.5	2	1.5
鉱業採石業	1	0.7	0	0.0
教育・学習支援業	1	0.7	3	2.3
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.7	0	0.0
<b>職種</b>				
運搬・清掃・包装等	35	25.5	50	37.6
事務	31	22.6	28	21.1
サービス	18	13.1	13	9.8
その他	15	10.9	9	6.8
販売	10	7.3	5	3.8
生産工程	7	5.1	12	9.0
専門・技術	5	3.6	2	1.5
農林漁業	3	2.2	8	6.0
輸送・機械運転	2	1.5	1	0.8
保安	1	0.7	0	0.0
管理	1	0.7	0	0.0
建設・採掘	1	0.7	0	0.0

※ 無回答、無効は計上していない

表6-3 職務満足度の遷移確率 (n=106)

		とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	計
とても満足	n	27	5	3	0	35
	%	77.1	14.3	8.6	0.0	100.0
やや満足	n	3	26	8	4	41
	%	7.3	63.4	19.5	9.8	100.0
やや不満足	n	1	6	12	7	26
	%	3.9	23.1	46.2	26.9	100.0
全く不満足	n	1	0	1	2	4
	%	25.0	0.0	25.0	50.0	100.0
計	n	32	37	24	13	106
	%	30.2	34.9	22.6	12.3	100.0

※ 行が2020年の数値を、列が2021年の数値を表す

表6-4 雇用形態の遷移確率 (n=110)

		正社員	嘱託社員	契約社員	パート社員	アルバイト社員	A型事業所利用者	計
正社員	n	6	0	0	0	0	0	6
	%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
契約社員	n	0	0	4	0	0	0	4
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
パート社員	n	1	1	0	64	3	2	71
	%	1.4	1.4	0.0	90.1	4.2	2.8	100.0
アルバイト社員	n	0	0	0	1	2	0	3
	%	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
A型事業所利用者	n	0	0	0	3	0	20	23
	%	0.0	0.0	0.0	13.4	0.0	87.0	100.0
その他	n	0	0	1	2	0	0	3
	%	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	100.0
計	n	7	1	5	70	5	22	110
	%	6.4	0.9	4.6	63.6	4.6	20.0	100.0

※1 行が2020年の数値を、列が2021年の数値を表す

※2 2020年に「嘱託社員」を、2021年に「その他」を選択した参加者はいなかった

表 6-5 雇用形態に対する満足度の遷移確率 (n=101)

		とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	計
とても満足	n	19	5	0	1	25
	%	76.0	20.0	0.0	4.0	100.0
やや満足	n	4	30	3	1	38
	%	10.5	79.0	7.9	2.6	100.0
やや不満足	n	1	6	16	4	27
	%	3.7	22.2	59.3	14.8	100.0
全く不満足	n	2	0	4	5	11
	%	18.2	0.0	36.4	45.5	100.0
計	n	26	41	23	11	101
	%	25.7	40.6	22.8	10.9	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

表 6-6 週労働時間の遷移確率 (n=106)

		<10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
<10時間	n	3	2	1	0	1	7
	%	42.9	28.6	14.3	0.0	14.3	100.0
10-19.9時間	n	0	8	8	1	0	17
	%	0.0	47.1	47.1	5.9	0.0	100.0
20-29.9時間	n	4	6	41	2	1	54
	%	7.4	11.1	75.9	3.7	1.9	100.0
30-39.9時間	n	0	1	1	17	1	20
	%	0.0	5.0	5.0	85.0	5.0	100.0
40時間	n	0	0	2	1	5	8
	%	0.0	0.0	25.0	12.5	62.5	100.0
計	n	7	17	53	21	8	106
	%	6.6	16.0	50.0	19.8	7.6	100.0

※ 行が 2020 年の数値を、列が 2021 年の数値を表す

表6-7 特例適用者の週労働時間の遷移確率 2019-2020年 (n=52)

		<10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
20-29.9時間	n	1	7	37	4	3	52
	%	1.9	13.5	71.2	7.7	5.8	100.0
計	n	1	7	37	4	3	52
	%	1.9	13.5	71.2	7.7	5.8	100.0

※ 行が2019年の数値を、列が2020年の数値を表す

※ 2019年の勤務先と2020年の勤務先が異なる参加者（4名）は除外した

表6-8 特例適用者の週労働時間の遷移確率 2020-2021年 (n=44)

		<10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
<10時間	n	0	0	1	0	0	1
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
10-19.9時間	n	0	1	3	1	0	5
	%	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0	100.0
20-29.9時間	n	4	3	25	0	1	33
	%	12.1	9.1	75.8	0.0	3.0	100.0
30-39.9時間	n	0	0	0	3	0	3
	%	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
40時間	n	0	0	2	0	0	2
	%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
計	n	4	4	31	4	1	44
	%	9.1	9.1	70.5	9.1	2.3	100.0

※ 行が2020年の数値を、列が2021年の数値を表す

※ 2019年の勤務先と2021年の勤務先が異なる参加者（9名）は除外した

表6-9 週あたりの最長労働時間の遷移確率 (n=117)

		<10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
<10時間	n	2	1	1	0	1	5
	%	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	100.0
10-19.9時間	n	2	4	2	0	0	8
	%	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	100.0
20-29.9時間	n	3	5	41	3	2	54
	%	5.6	9.3	75.9	5.6	3.7	100.0
30-39.9時間	n	0	1	2	22	0	25
	%	0.0	4.0	8.0	88.0	0.0	100.0
40時間	n	1	1	2	3	18	25
	%	4.0	4.0	8.0	12.0	72.0	100.0
計	n	8	12	48	28	21	117
	%	6.8	10.3	41.0	23.9	18.0	100.0

※ 行が2020年の数値を、列が2021年の数値を表す

表6-10 週あたりの最短労働時間の遷移確率 (n=96)

		<10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
<10時間	n	5	3	6	2	0	16
	%	31.3	18.8	37.5	12.5	0.0	100.0
10-19.9時間	n	5	16	10	2	0	33
	%	15.2	48.5	30.3	6.1	0.0	100.0
20-29.9時間	n	4	8	18	4	0	34
	%	11.8	23.5	52.9	11.8	0.0	100.0
30-39.9時間	n	1	0	3	7	0	11
	%	9.1	0.0	27.3	63.6	0.0	100.0
40時間	n	0	0	0	1	1	2
	%	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	100.0
計	n	15	27	37	16	1	96
	%	15.6	28.1	38.5	16.7	1.0	100.0

※ 行が2020年の数値を、列が2021年の数値を表す

表6-11 最長あるいは最短労働時間の理由（複数選択可）

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
	n	%	n	%
最長労働時間の理由（複数選択可）				
会社都合	57	41.6	59	44.4
自分の心身の状態	27	19.7	11	8.3
その他	24	17.5	29	21.8
新型コロナウイルスの影響	6	4.4	2	1.5
家族の状況や希望	4	2.9	4	3.0
最短労働時間の理由（複数選択可）				
自分の心身の状態	40	29.2	29	21.8
会社都合	37	27.0	34	25.6
その他	23	16.8	30	22.6
新型コロナウイルスの影響	16	11.7	11	8.3
家族の状況や希望	1	0.7	6	4.5

※ 無回答、無効は計上していない

表6-12は参加者が過去半年以内に長期欠勤（ $\geq 2$ 週間）したことがあるかどうかとその理由を示している。大半の参加者が長期欠勤をしておらず、少なくとも調査前半年間においては安定的に勤務していたことがわかる。また、欠勤の理由としては「自分の心身の状態」が最も多く、体調不良による欠勤であると思われる。

表6-12 長期欠勤の有無と理由（理由は複数選択可）

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
	n	%	n	%
長期欠勤				
あり	20	14.6	24	18.1
なし	112	81.8	104	78.2
欠勤の理由				
自分の心身の状態	11	55.0	13	54.2
新型コロナウイルスの影響	6	30.0	4	16.7
その他	3	15.0	11	45.8
会社都合	1	5.0	1	4.2
家族の状況や希望	1	5.0	0	0.0

※ 無回答、無効は計上していない

図6-2は、参加者の現在の労働時間に対する満足度を示したものである。2020年、2021年ともに「やや満足」と回答した参加者の割合が最も高く、約40～50%を占めている。

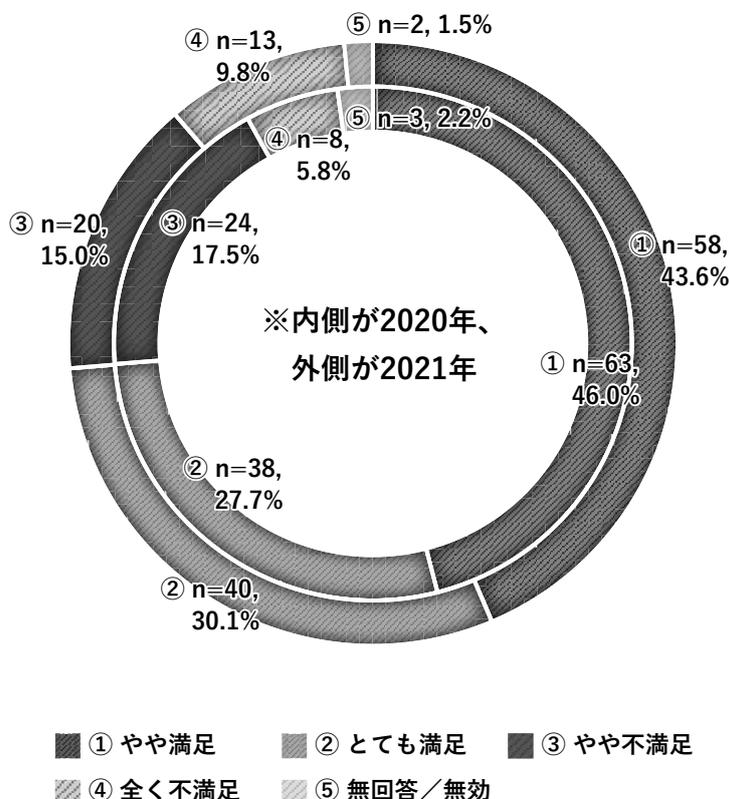


図6-2 現在の労働時間に対する満足度 (2020年 ; n=137, 2021年 ; n=133)

図6-3は、参加者の労働時間に対する希望がどの程度実際の労働時間に反映されているかを示している。2020年、2021年ともに「おおむね反映されている」、「すべて反映されている」と回答した参加者が60%を超えている。図6-4は希望反映の程度と満足度の関連性を表したものである。この図では、参加者を満足度の程度によって二群に分類している（満足群＝「とても満足」あるいは「やや満足」と回答した参加者、不満足群＝「やや不満足」あるいは「全く不満足」と回答した参加者）。2020年、2021年ともに満足群は希望反映の程度が高く、不満足群は希望反映の程度が低くなっており、両年において二群の差は有意だった（Mann-Whitney U test; 2020年、2021年ともに  $p < 0.001$ ）。

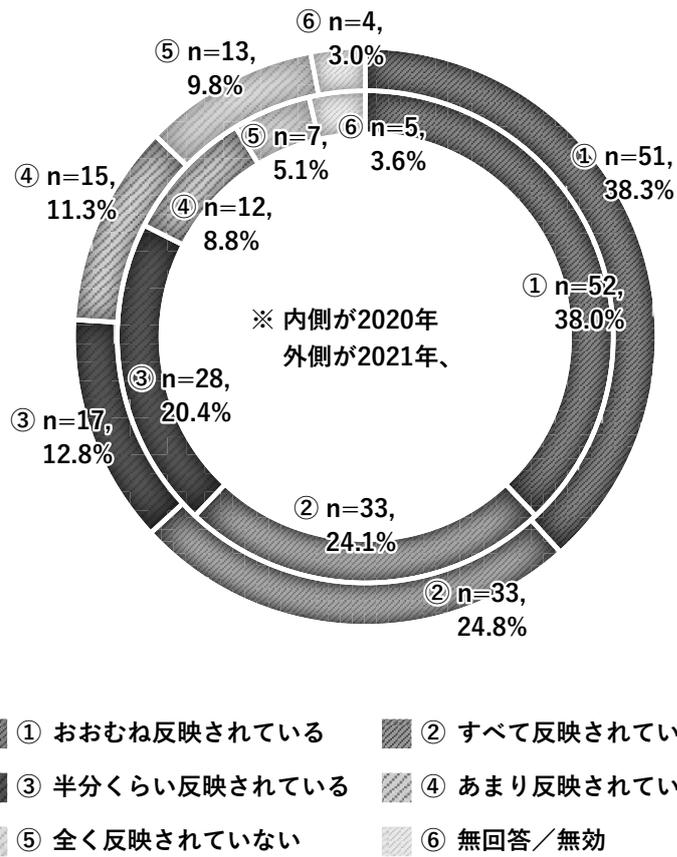


図6-3 労働時間に対する希望の反映程度 (2020年 ; n=137, 2021年 ; n=133)

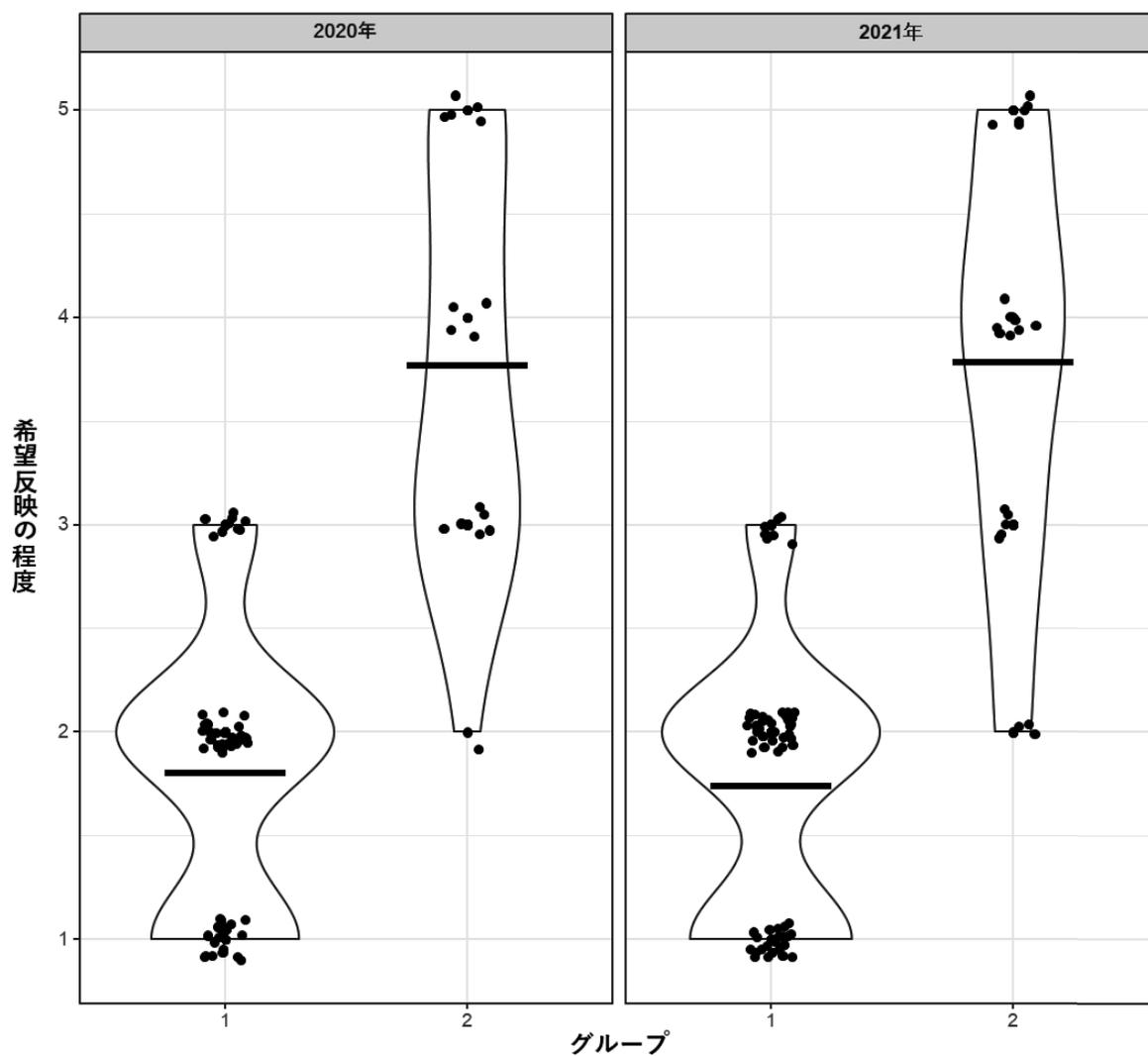


図6-4 労働時間に対する満足度と希望反映の程度の関係性

- ※1 グループ1＝満足群、グループ2＝不満足群
- ※2 希望反映の程度は数字が小さいほど反映程度が高い
- ※3 図形の中の棒線は希望反映の程度を点数化した際の平均点
- ※4 図形の幅が太い箇所は回答数が多いことを表し、細い箇所は回答数が少ないことを表す

次に、満足度の程度ごとに参加者を分け、希望反映の程度に関する自由記述を分析した結果を以下に示す<sup>5</sup>（図6-5、6）。現在の労働時間に「とても満足」と回答した参加者は、2020年が38名（うち37名が希望反映程度について回答）、2021年が40名（うち38名が希望反映程度について回答）だった。2020年、2021年ともに「すべて反映されている」と回答した参加者の場合、勤務先が自身の希望を考慮してくれることに満足しており、参加者間で自由記述の内容に質的な差異はほぼ認められなかった。これに対して「おおむね反映されている」とした参加者の自由記述には違いがあり、勤務先で配慮を受けていると肯定的な認識をしている参加者もいるが、「もっと働きたい」という希望がある参加者や、勤務先の状況に合わせて労働時間が決定されたと回答した参加者もあり、おそらくそういった事情のために「すべて反映されている」という選択肢を選ばなかったと推測される参加者もいる。

---

<sup>5</sup> 自由記述の例の選択にあたっては、①各カテゴリーにおいて最も多かった内容のものと、それとは質的に異なる内容のもの両方を選ぶ（たとえば図6-5、6では「すべて（反映されている）」、「おおむね（反映されている）」などがカテゴリーにあたる）、②あるひとつのカテゴリー内で自由記述の内容が同様のもののみである場合は、この内容の記述例を示す、③自由記述の記入があった人数が1名のカテゴリーではその1名の自由記述を記載する、④自由記述の例は2020年、2021年でそれぞれ異なる参加者の記述から選択するの四点を原則としており、この原則は図6-5、6だけでなく、以降の自由記述の分析においても同様である。また、自由記述の例を示す際には、明らかな誤字は訂正したが、それ以外については参加者の記述のまま記載した。

《選択式での回答》

《理由に関する自由記述の例》

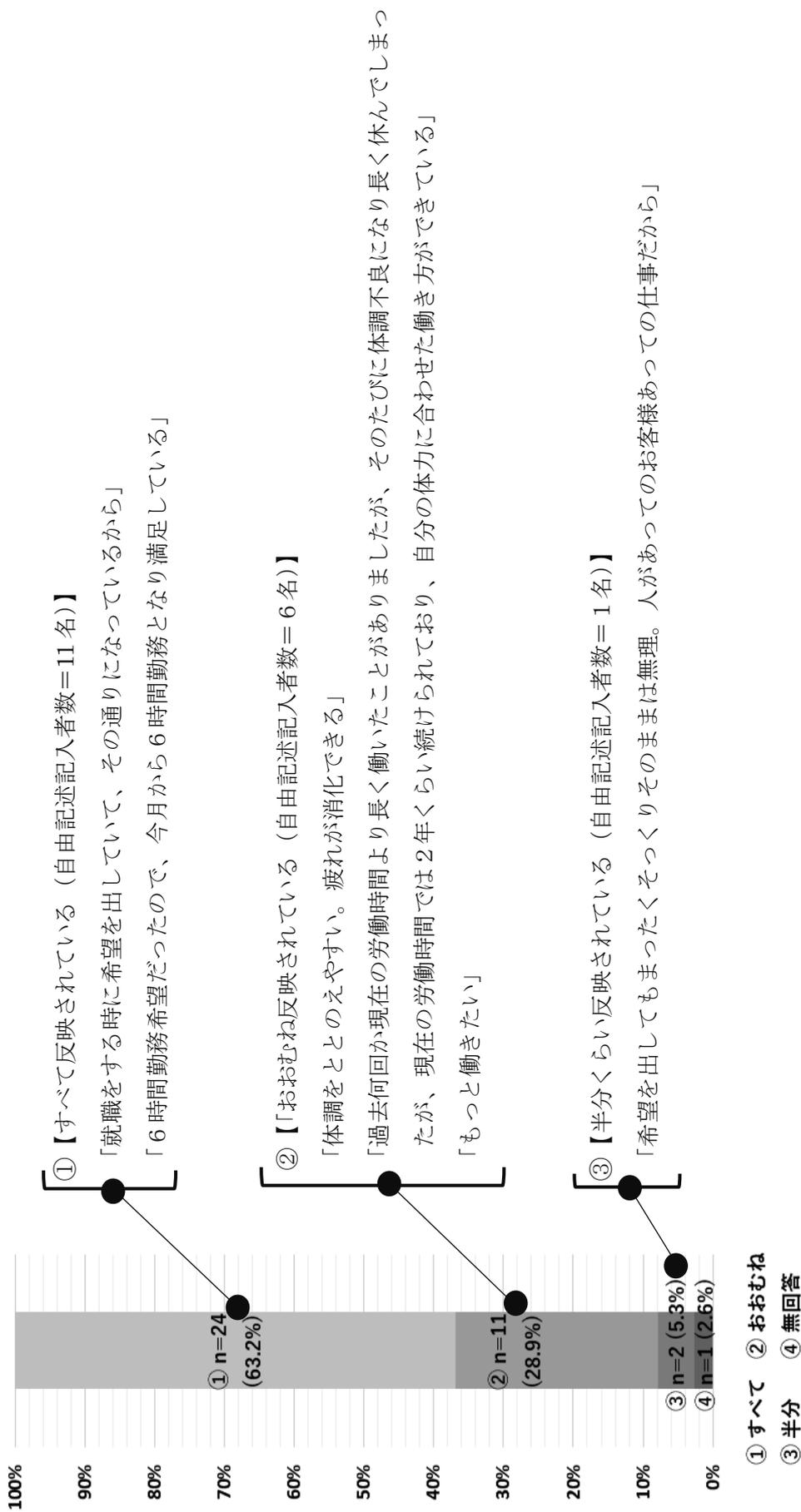


図6-5 労働時間に対する希望反映の程度 2020年 (現在の労働時間に「とても満足」と回答した参加者群; 自由記述記入者総数=18名)

《理由に関する自由記述の例》

《選択式での回答》

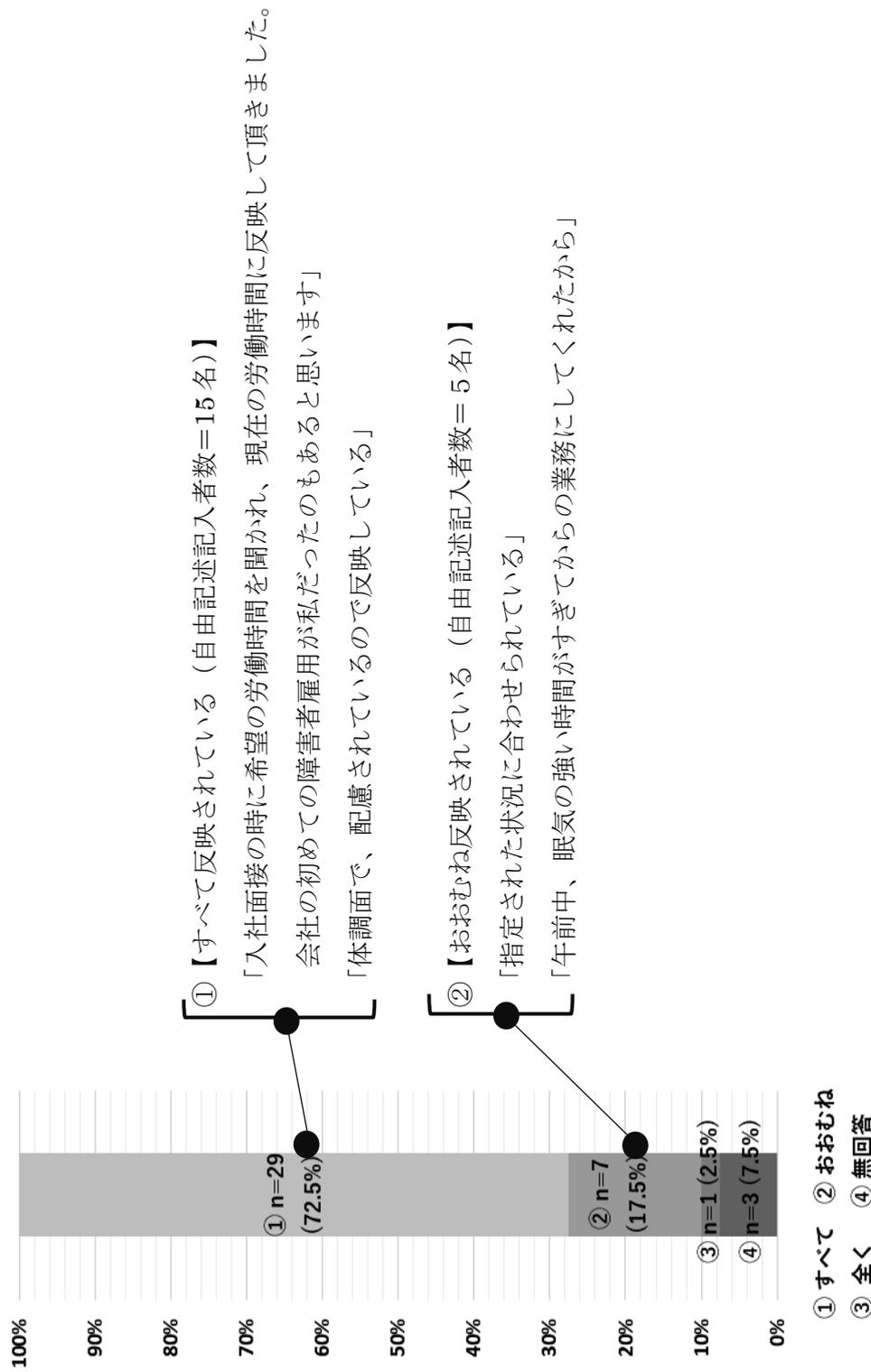


図6-6 労働時間に対する希望反映の程度 2021年<sup>6</sup> (現在の労働時間に「とても満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数=20名)

<sup>6</sup> 「全く反映されていない」とした参加者1名は自由記述の記入がなかった。

図6-7、8は、現在の労働時間に「やや満足」と回答した参加者による希望反映の程度についての自由記述の例である。満足度に関して2020年は63名が「やや満足」としており（うち62名が希望反映程度について回答）、2021年は58名が同様の回答をした（全員が希望反映程度について回答）。自由記述からは、自身の希望が考慮され、満足しているケースと、勤務先の都合等により希望を考慮されていないケースとがあることがわかる。

《選択式での回答》

《理由に関する自由記述の例》

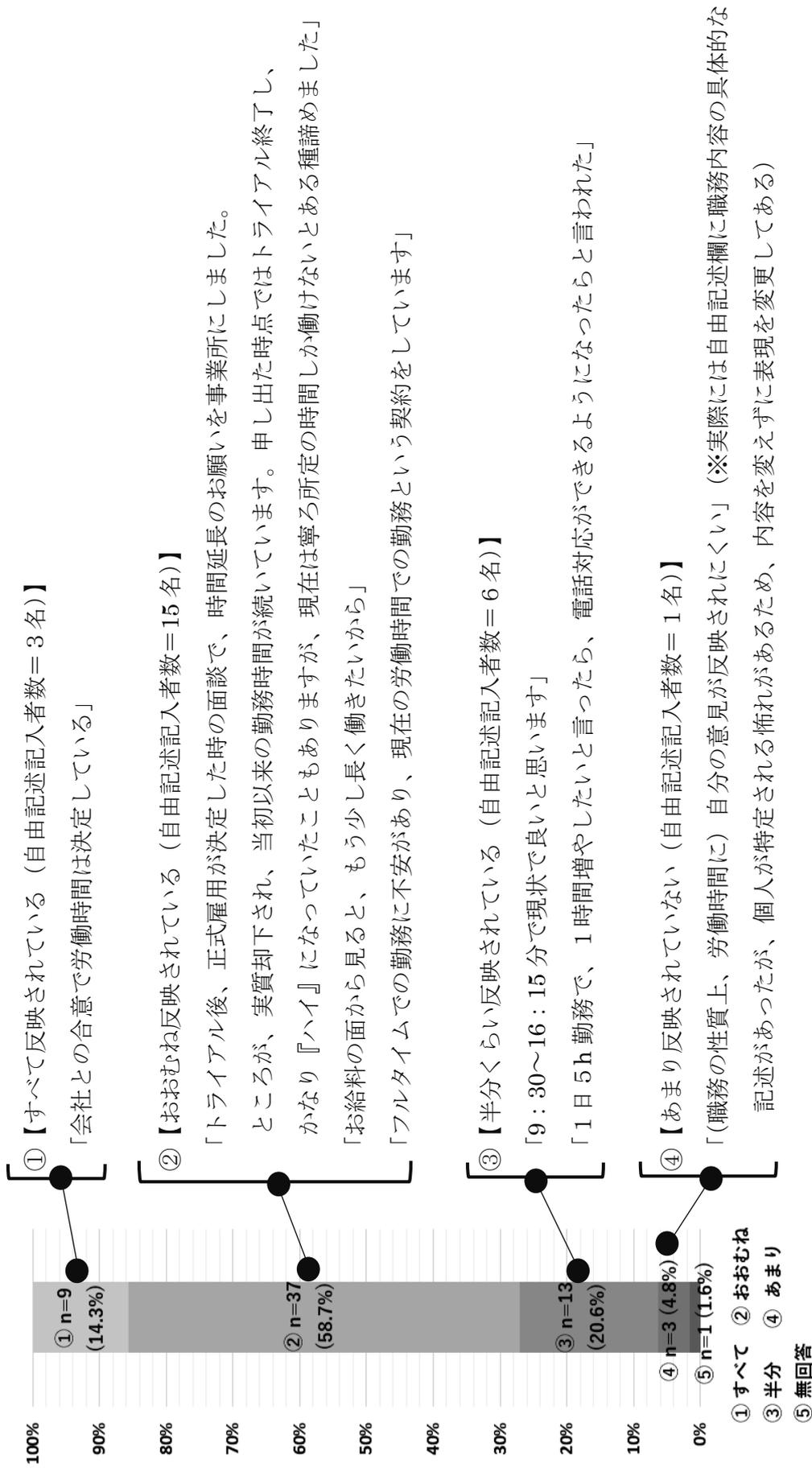


図6-7 労働時間に対する希望反映の程度 2020年 (現在の労働時間に「やや満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数=25名)

《選択式での回答》

《理由に関する自由記述の例》

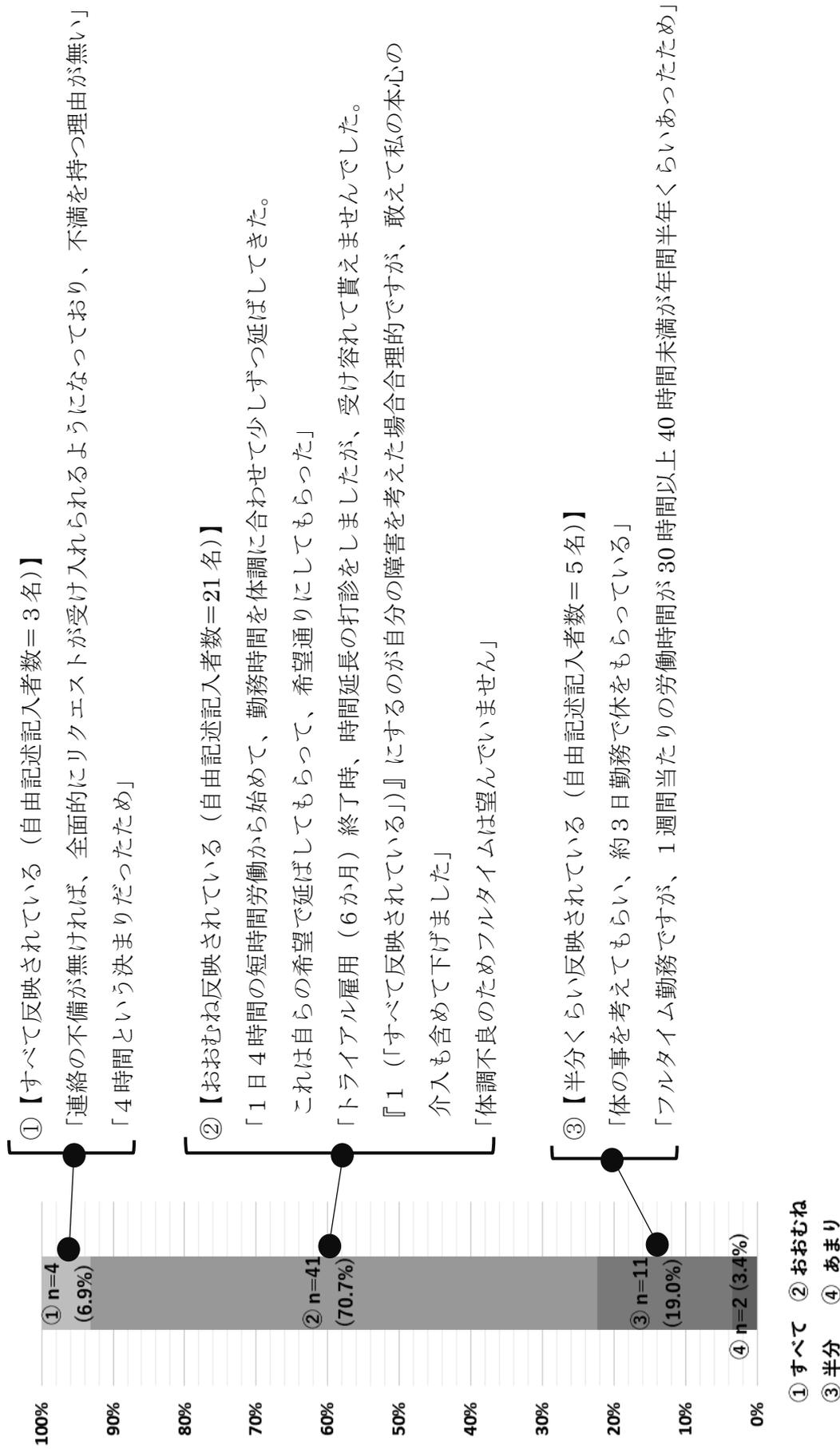


図6-8 労働時間に対する希望反映の程度 2021年 (現在の労働時間に「やや満足」と回答した参加者群; 自由記述記入者総数=29名<sup>7)</sup>)

<sup>7</sup> 「あまり反映されていない」を選択した参加者群の場合、自由記述欄への記入があったケースは0件だった。

図6-9、10に、現在の労働時間に「やや不満足」と回答した参加者による希望反映の程度についての自由記述の例を示す<sup>8</sup>。2020年は24名が「やや不満足」と回答し（うち23名が希望反映程度について回答）、2021年は20名が同様の回答をした（全員が希望反映程度について回答）。自由記述について「やや満足」の参加者（図6-7、8）と「やや不満足」の参加者（図6-9、10）を比較すると、勤務先の都合等により希望を考慮してもらえないケースは両方に存在しており、労働時間に対する満足度には希望の反映程度のほかの要素も影響することを示唆している。

---

<sup>8</sup> 参加者の意見として社会保険加入に関するものがあるが、社会保険加入の条件は①労働時間が週20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間の見込みが1年以上、④学生は除外、⑤労働者数500人以下の企業では労使の合意がある場合である。

《選択式での回答》

《理由に関する自由記述の例》

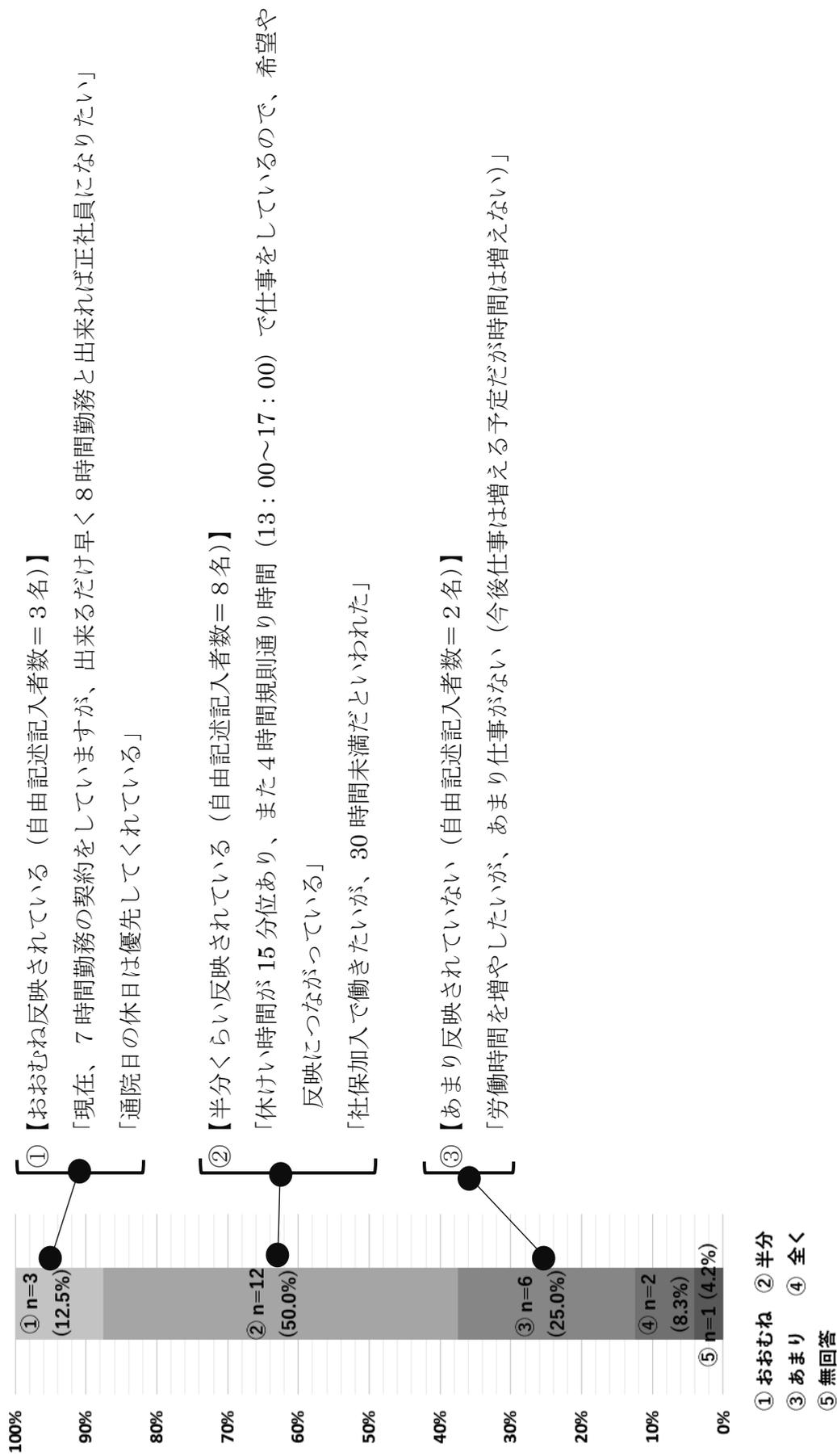


図6-9 労働時間に対する希望反映の程度 2020年 (現在の労働時間に「やや不満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数=13名<sup>9</sup>)

<sup>9</sup> ④「全く反映されていない」と回答した参加者群の場合、自由記述欄への記入があったケースは0件だった。

《選択式での回答》

《理由に関する自由記述の例》

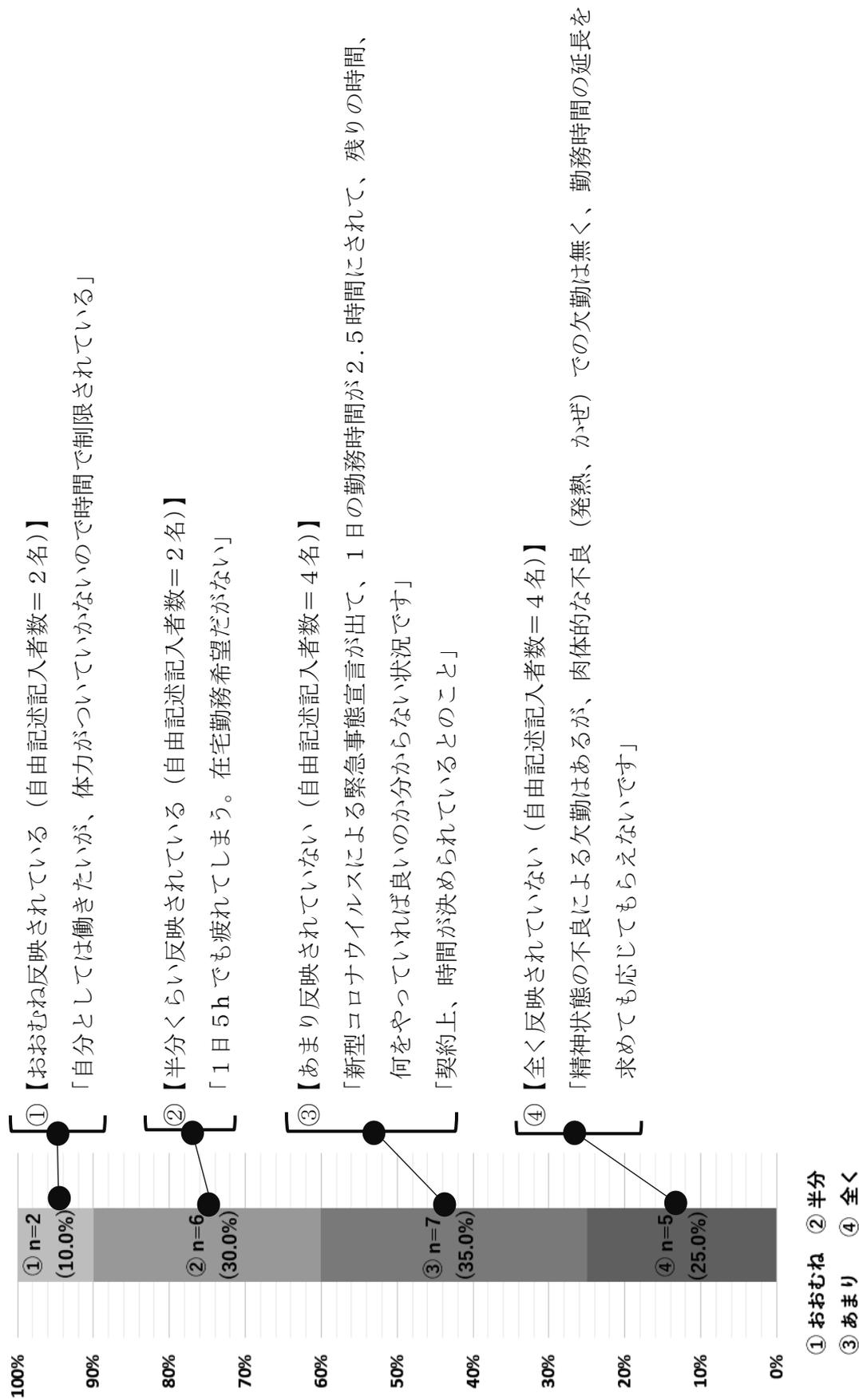


図6-10 労働時間に対する希望反映の程度 2021年 (現在の労働時間に「やや不満足」と回答した参加者群; 自由記述記入者総数=12名)

図6-11、12は、現在の労働時間に「全く不満足」と回答した参加者の希望反映の程度に関する自由記述の例である。2020年は8名、2021年は13名が「全く不満足」と回答した（両年とも全員が希望反映程度について回答）。自由記述からは、参加者が勤務先の都合や相談体制等により自身の希望を考慮されず、不満を持っていることがうかがえる。

《理由に関する自由記述の例》

《選択式での回答》

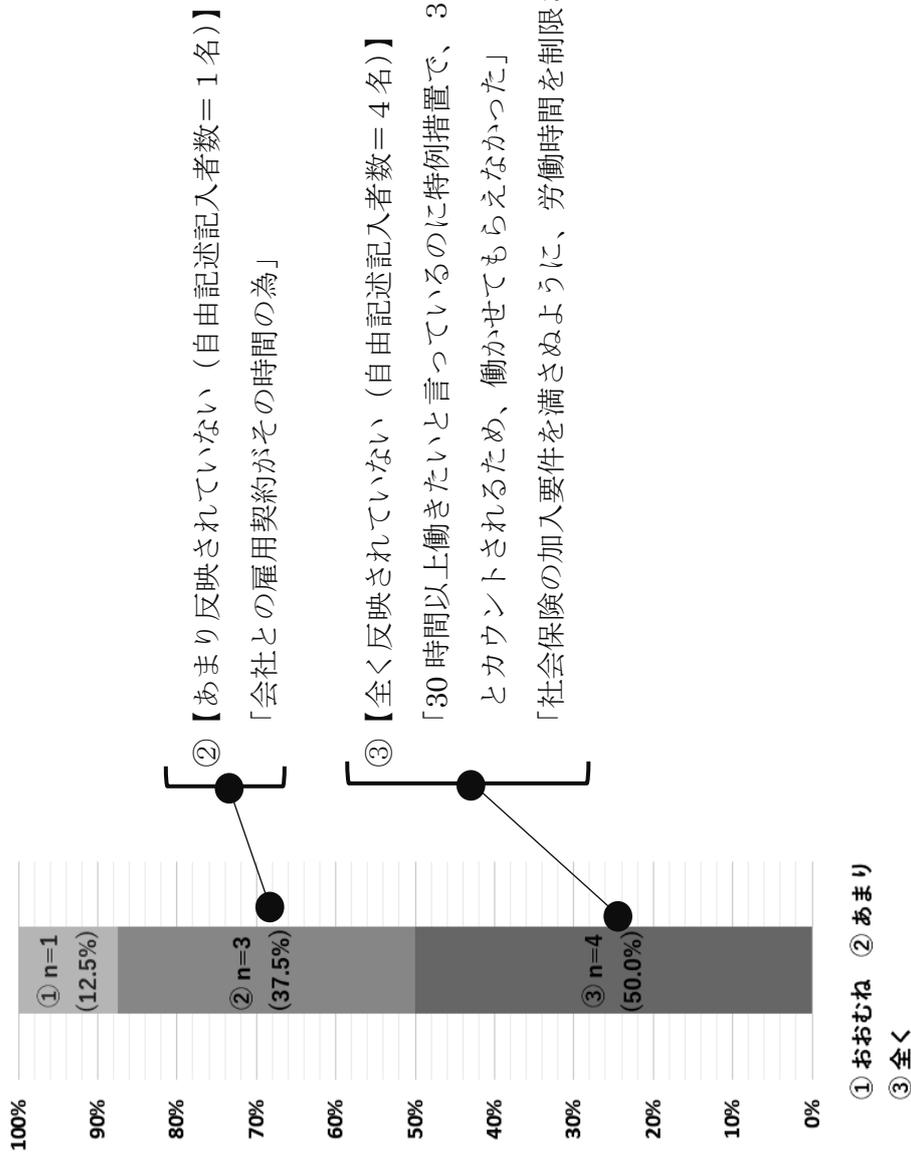


図6-11 労働時間に対する希望反映の程度 2020年（現在の労働時間に「全く不満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数＝5名<sup>10</sup>）

10 「おおむね反映されている」を選択した参加者群の場合、自由記述欄への記入があったケースは0件だった。

《理由に関する自由記述の例》

《選択式での回答》

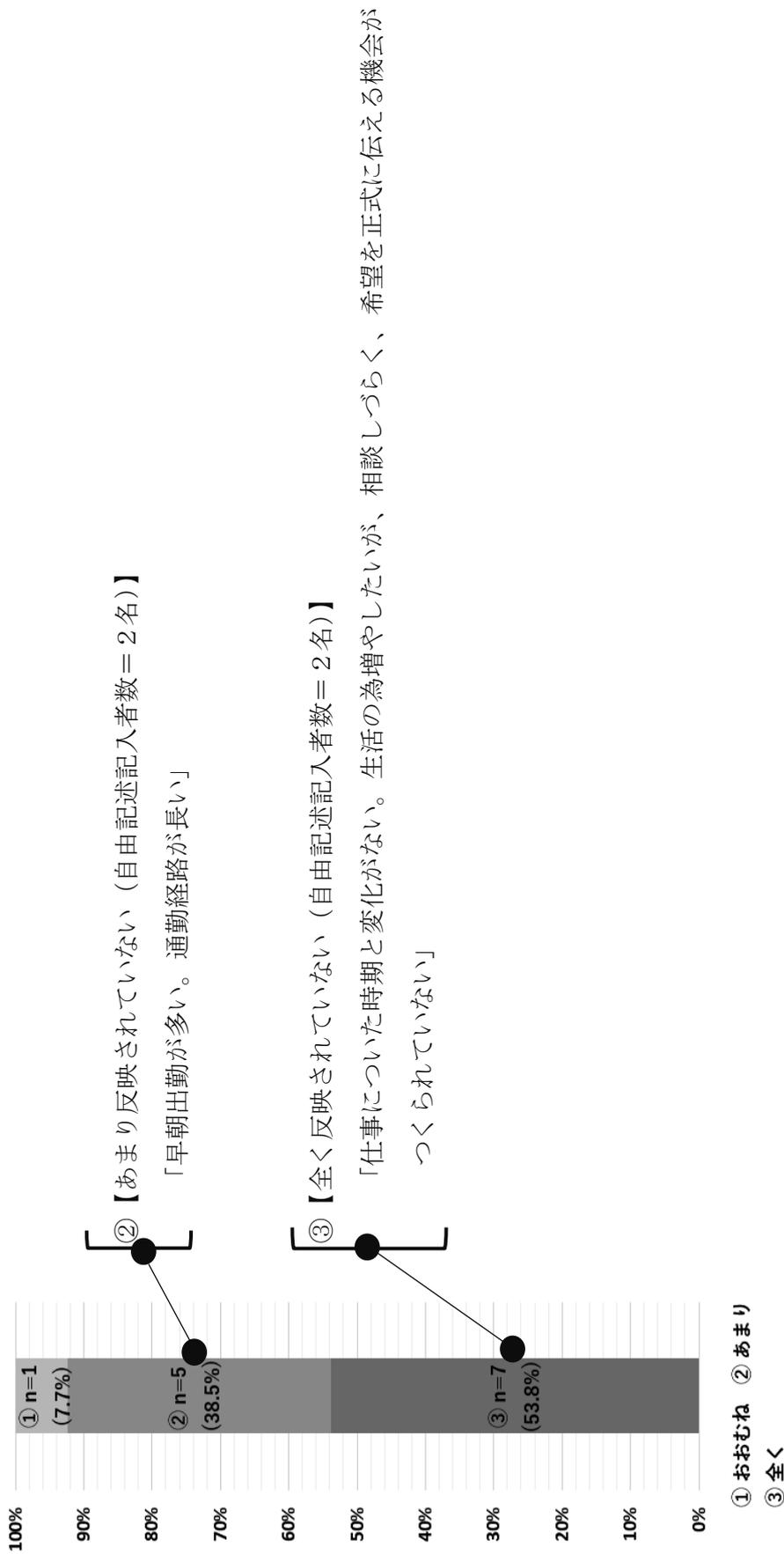


図6-12 労働時間に対する希望反映の程度 2021年（現在の労働時間に「全く不満足」と回答した参加者群；自由記述記入者総数＝4名）<sup>11</sup>

<sup>11</sup> 「おおむね反映されている」を選択した参加者群の場合、自由記述欄への記入があったケースは0件だった。

表6-13、14は参加者の現在の労働時間と今後働きたいと考えている労働時間の比較を表すものである。概して現在の労働時間からの変更を希望しない参加者が多いが、変更を希望する参加者については労働時間の延長を望んでいるケースのほうが多い。表6-15は、今後の労働時間の希望を遷移確率で表したものである。20-29.9時間かそれよりも長い労働時間を希望した参加者が大半を占めている。また、2020年に20-29.9時間を希望した参加者47名のうち約30%にあたる13名は翌年には30-39.9時間を希望した。図6-13、14は労働時間の希望の理由に関する自由記述例を表すものである（引用のあとの括弧内は現在の労働時間を表す）。なお、遷移確率は2020年と2021年の両方において質問に回答した参加者のみを対象として算出しているが、図6-13、14にはいずれかの年のみ回答した参加者も含まれている<sup>12</sup>。現在の労働時間の維持あるいは短縮を希望する参加者の場合、現状への満足あるいは体調等による制限を理由としており、これに対して労働時間の延長を希望する参加者の場合は収入の増加や社会保険への加入、体調の改善に加えて、自立や何かの役に立ちたいという希望といった内面的な理由もあった。

---

<sup>12</sup> 両年とも母数は調査時点で就労していた人数（2020年；n=137, 2021年；n=133）。

表6-13 現在の労働時間と希望労働時間の比較 2020年 (n=131)

		希望労働時間				
		<10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間
現在の労働時間	<10時間	6	0	1	0	1
	10-19.9時間	0	9	8	4	1
	20-29.9時間	0	3	47	10	5
	30-39.9時間	0	1	4	12	10
	40時間	0	0	1	2	6

※ 無回答、無効は計上していない

表6-14 現在の労働時間と希望労働時間の比較 2021年 (n=122)

		希望労働時間				
		<10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間
現在の労働時間	<10時間	4	0	2	2	1
	10-19.9時間	1	3	7	2	1
	20-29.9時間	0	2	34	19	6
	30-39.9時間	0	1	3	14	7
	40時間	0	0	2	0	11

※ 無回答、無効は計上していない

表6-15 今後の労働時間に関する希望の遷移確率 (n=103)

		<10時間	10-19.9時間	20-29.9時間	30-39.9時間	40時間	計
<10時間	n	3	0	1	1	0	5
	%	60.0	0.0	20.0	20.0	0.0	100.0
10-19.9時間	n	2	4	2	0	0	8
	%	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	100.0
20-29.9時間	n	0	2	31	13	1	47
	%	0.0	4.3	66.0	27.7	2.1	100.0
30-39.9時間	n	0	0	4	17	2	23
	%	0.0	0.0	17.4	73.9	8.7	100.0
40時間	n	0	0	3	5	12	20
	%	0.0	0.0	15.0	25.0	60.0	100.0
計	n	5	6	41	36	15	103
	%	4.9	5.8	39.8	35.0	14.6	100.0

※ 行が2020年の数値を、列が2021年の数値を表す

《選択式での回答》

《理由に関する自由記述の例》

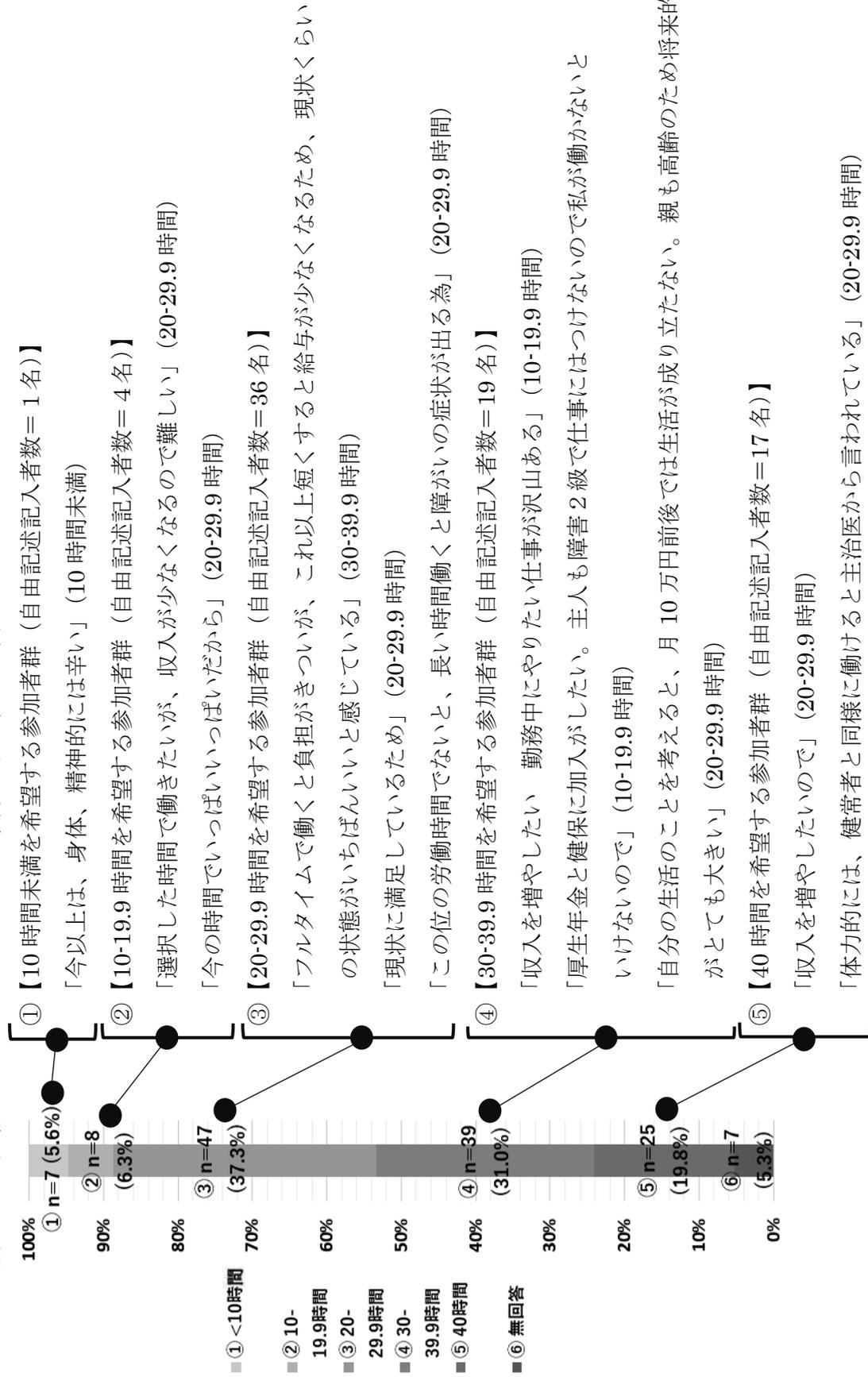


図6-13 希望する労働時間（2020年；自由記述記入者総数＝77名）

《選択式での回答》

《理由に関する自由記述の例》

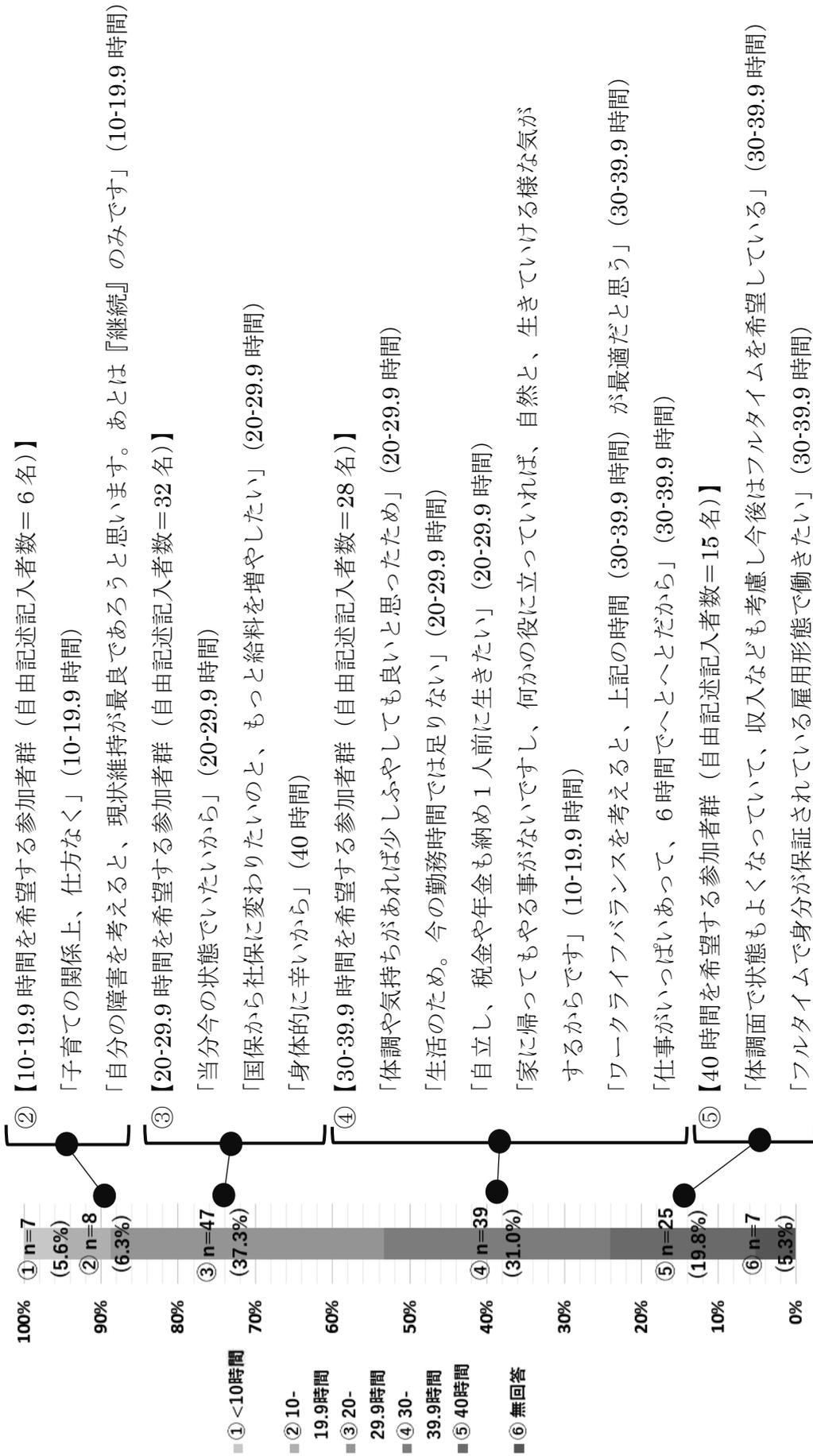


図6-14 希望する労働時間 (2021年；自由記述記入者総数=81名<sup>13</sup>)

<sup>13</sup> 10時間未満を希望した参加者の場合、自由記述に記載があった人数は2名だったが、両名とも記載が「わからない」等だったため除外した。

表6-16は、参加者の勤務形態（フルタイム／短時間）と、短時間労働者におけるフルタイム移行への希望を表したものである。参加者の大半が短時間労働者であり、フルタイム移行を希望する参加者としない参加者とがそれぞれおおむね半分ずつを占めた。フルタイム移行を希望する場合、すぐにでもフルタイムで働きたい参加者と将来的にフルタイムで働きたい参加者とに分かれる。すぐにでもフルタイムで働きたい参加者に関しては、その理由として全員が収入の増加を挙げた（表6-17）。将来的にフルタイムで働くことを希望する参加者の場合も、フルタイム希望の理由としては収入の増加が最も多かったが、現時点では希望しない理由としては体調や体力面での懸念が多く選択された（表6-18）。同様に、フルタイムを希望しない参加者も体調や体力面での懸念を多く挙げたが、現在の働き方が自分に合っているという参加者の割合も高く、2021年にはこの理由の占める割合が最も高かった（表6-19、60.9%、n=28）。

表6-16 勤務形態（フルタイム／短時間）とフルタイム移行の希望

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
	n	%	n	%
勤務形態（フルタイム／短時間）				
短時間	89	65.0	103	77.4
フルタイム	33	24.1	18	13.4
その他	9	6.6	6	4.5
フルタイム希望				
すぐにでもフルタイムで働きたい	12	12.2	16	15.5
将来的にフルタイムで働きたい	31	31.6	33	32
フルタイムは希望しない	42	42.9	46	44.7
わからない	7	7.1	6	5.8

※ 無回答、無効は計上していない

表6-17 すぐにでもフルタイムを希望する理由（複数選択可）

	2020 (n=12)		2021 (n=16)	
すぐにでもフルタイムを希望する理由				
収入を増やしたい	12	100.0	16	100.0
体調が安定している	7	58.3	4	25.0
社会保障（年金や健康保険等）に入りたい	7	58.3	8	50.0
体力に余裕がある	5	41.7	7	43.8
働きやすい環境が整っている	5	41.7	3	18.8
仕事が好き	4	33.3	7	43.8
時間に余裕がある	4	33.3	5	31.3
キャリアアップをはかりたい	3	25.0	4	25.0
その他	0	0.0	3	18.8

表6-18 将来的にフルタイムを希望する理由（複数選択可）

	2020 (n=31)		2021 (n=33)	
将来的にフルタイムを希望する理由				
収入を増やしたい	27	87.1	26	78.8
キャリアアップをはかりたい	9	29.0	14	42.4
仕事が好き	7	22.6	11	33.3
社会保障（年金や健康保険等）に入りたい	6	19.4	12	36.4
その他	4	12.9	4	12.1
現在フルタイムを希望しない理由				
体調や病状の悪化が心配	16	51.6	14	42.4
体力が続かない	13	41.9	12	36.4
体調が整っていない	12	38.7	11	33.3
今の働き方が自分に合っている	8	25.8	9	27.2
家事などとの両立が難しい	6	19.4	4	12.1
その他	6	19.4	4	12.1
主治医や家族から止められている	3	9.7	4	12.1
十分な収入を得ている	3	9.7	2	6.0
ほかにやりたいことがある	2	6.5	3	9.0

表6-19 フルタイムを希望しない理由（複数選択可）

	2020 (n=42)		2021 (n=46)	
フルタイムを希望しない理由				
体調や病状の悪化が心配	24	57.1	25	54.3
体力が続かない	23	54.8	27	58.7
今の働き方が自分に合っている	21	50.0	28	60.9
体調が整っていない	11	26.2	11	23.9
主治医や家族から止められている	6	14.3	11	23.9
ほかにやりたいことがある	5	11.9	7	15.2
家事などとの両立が難しい	4	9.5	5	10.9
その他	3	7.1	5	10.9
十分な収入を得ている	2	4.8	2	4.3

表6-20は仕事の難易度に対する認識の遷移確率を示したものである。両年とも「ちょうどよい」を選択した参加者が最も多い。図6-15、16は仕事の難易度に対する認識について、選択式の回答割合と具体的な状況に関する自由記述の例を示したものである。「ちょうどよい」を選択した参加者たちの自由記述からは、体調に合わせた仕事を提供されているなど、適切な配慮を受けていることがわかる一方で、「簡単」を選択した参加者の自由記述からは、自身の能力等に見合っていない仕事に従事しており、仕事に価値を見出せていない参加者もいることがうかがえる。

表6-20 仕事の難易度に対する認識の遷移確率 (n=98)

仕事の難易度		難しい	やや難しい	ちょうどよい	やや簡単	簡単	計
難しい	n	2	2	1	0	0	5
	%	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	100.0
やや難しい	n	3	9	6	1	0	19
	%	15.8	47.4	31.6	5.3	0	100.0
ちょうどよい	n	1	11	37	5	4	58
	%	1.7	19	63.8	8.6	6.9	100.0
やや簡単	n	0	0	2	1	3	6
	%	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0	100.0
簡単	n	0	0	0	1	9	10
	%	0.0	0.0	0.0	10.0	90.0	100.0
計	n	6	22	46	8	16	98
	%	6.1	22.5	47.0	8.2	16.3	100.0

※ 行が2020年の数値を、列が2021年の数値を表す

《選択式での回答》

《具体的な状況についての記述の例》

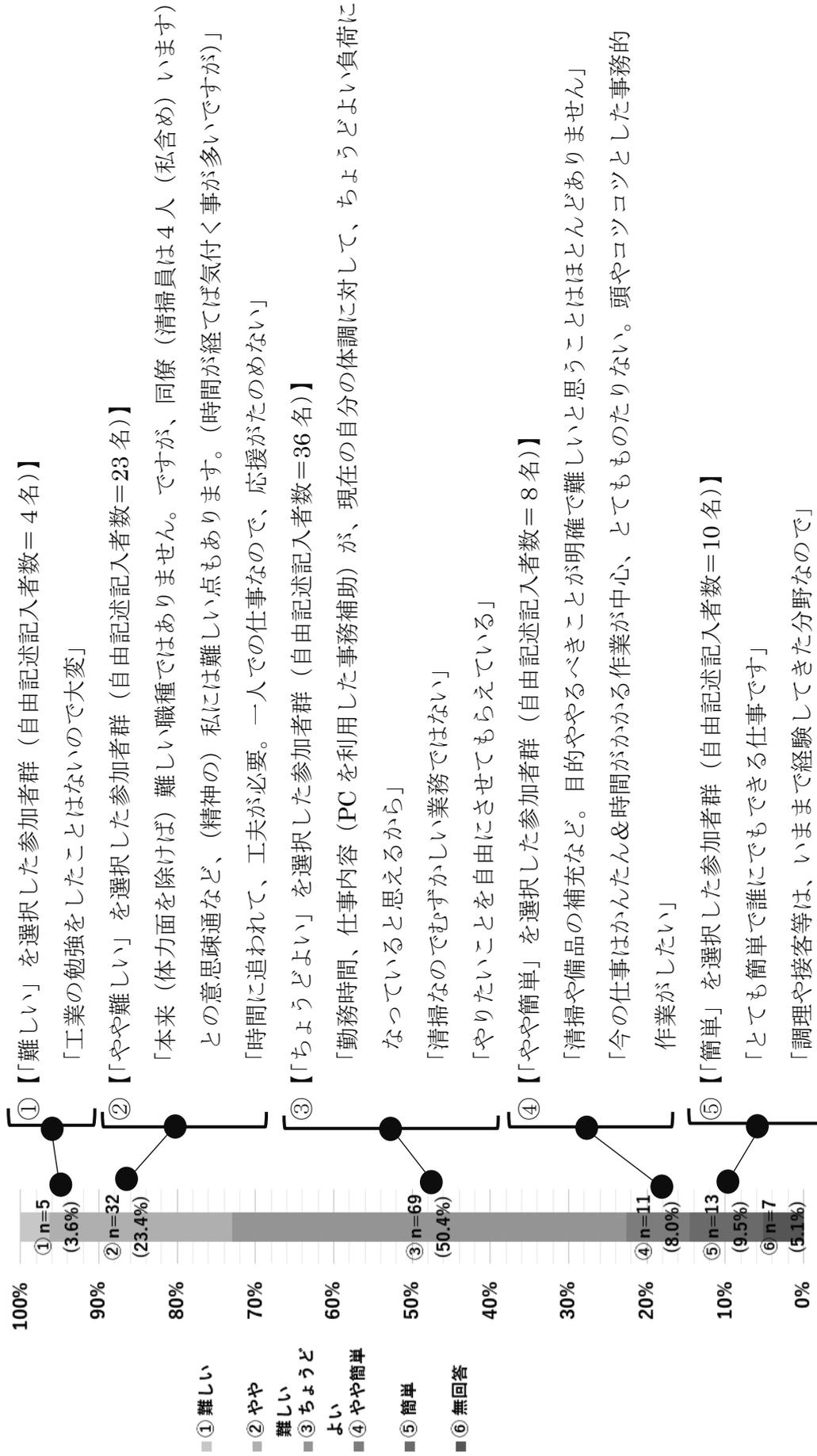


図6-15 仕事の難しさに対する認識 (2020年: 自由記述記入者総数=81名)

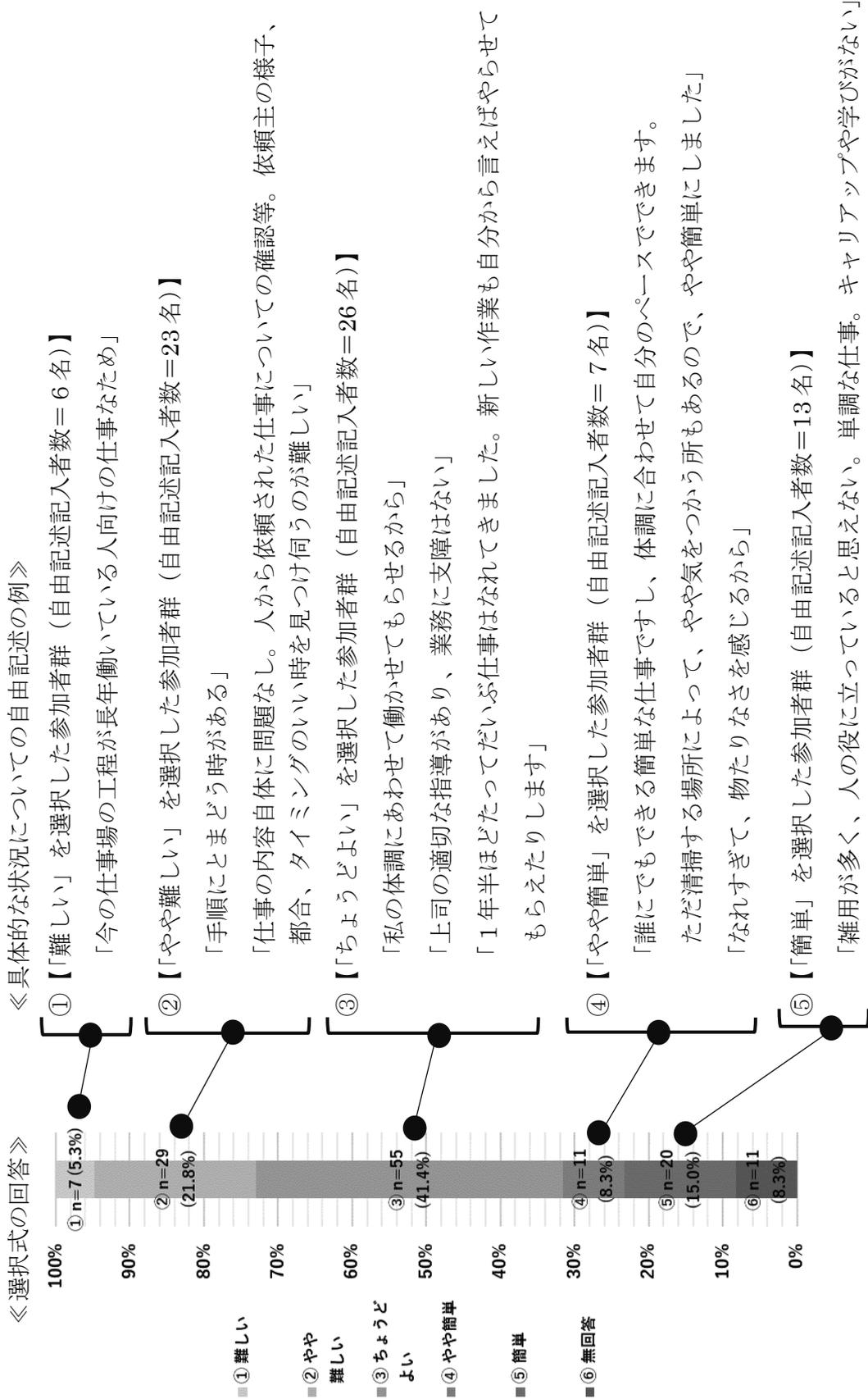


図6-16 仕事の難しさに対する認識 (2021年：自由記述記入者総数=75名)

表6-21は職場の人間関係に対する満足度の遷移確率を示している。後述する職場環境に対する認識(表6-22)でも同様の傾向がみられるが、2020年と2021年で同様の回答をした参加者の割合が高いため遷移確率が低く、例えば2020年に職場の人間関係に(「とても」あるいは「やや」)満足していると回答した参加者は翌年もおおむね同様の回答をし、反対に(「全く」あるいは「やや」)不満足と回答した参加者は翌年もおおむね同様の回答をしている。図6-17、18は職場の人間関係への満足度について、選択式の回答割合と具体的な状況に関する自由記述の例を示している。自由記述からは、障害への理解や配慮が満足度に影響していることがうかがえるが、一方で「障害者」という見方をされることに不満を持つ参加者もいることがわかる。

表6-21 職場の人間関係に対する満足度についての遷移確率 (n=95)

		とても満足	やや満足	やや不満足	全く不満足	計
とても満足	n	14	6	0	1	21
	%	66.7	28.6	0.0	4.8	100.0
やや満足	n	6	29	5	4	44
	%	13.7	65.9	11.4	9.1	100.0
やや不満足	n	1	9	10	2	22
	%	4.6	40.9	45.5	9.1	100.0
全く不満足	n	0	2	1	5	8
	%	0.0	25.0	12.5	62.5	100.0
計	n	21	46	16	12	95
	%	22.1	48.4	16.8	12.6	100.0

※ 行が2020年の数値を、列が2021年の数値を表す



図6-17 職場の人間関係に対する満足度（2020年；自由記述記入者総数=79名）

《選択式の回答》

《具体的な状況についての自由記述の例》

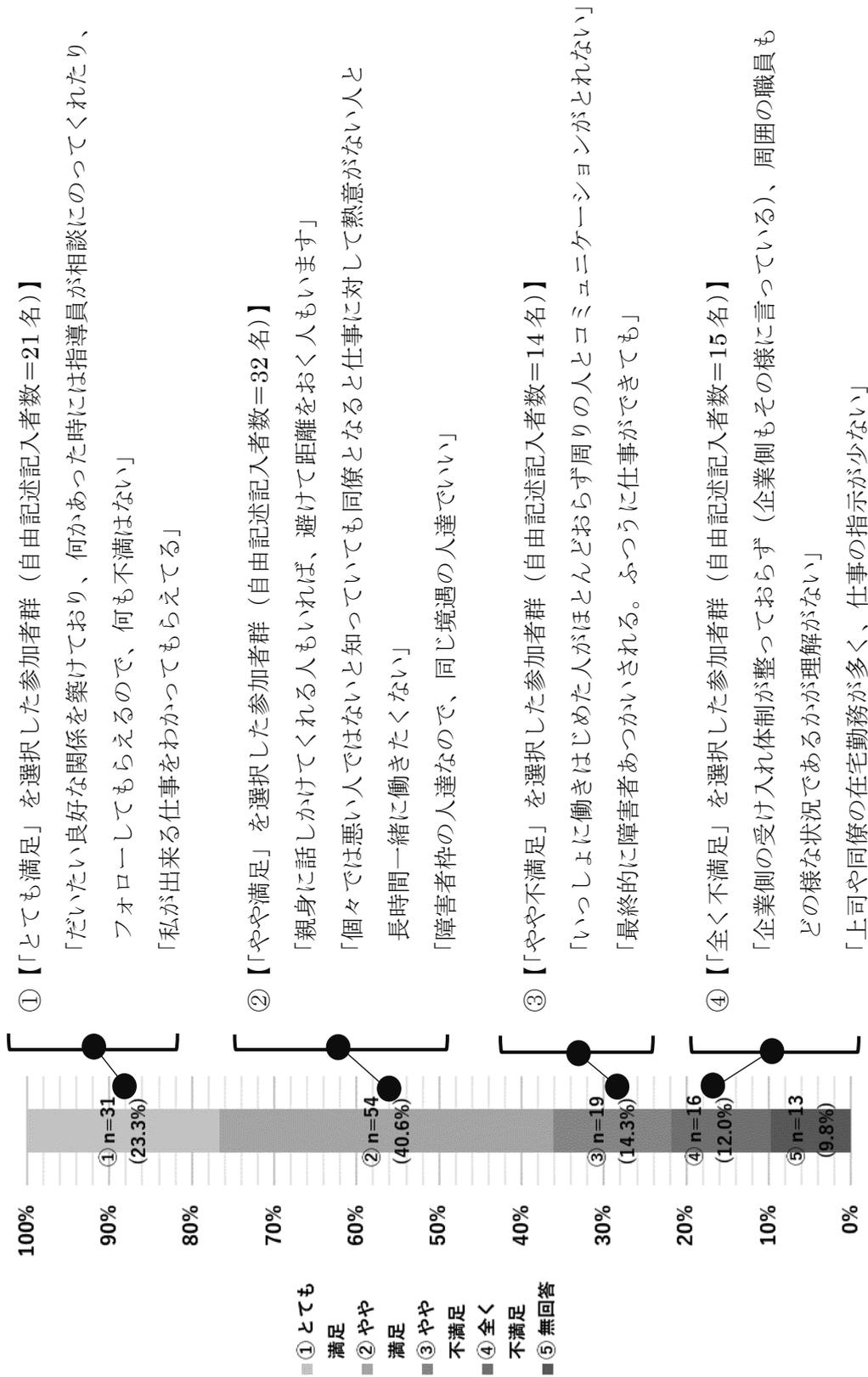


図 6-18 職場の人間関係に対する満足度 (2021 年；自由記述記入者総数=82 名)

表6-22は、職場環境に対する認識の遷移確率を示したものである。2020年、2021年ともに「まあ働きやすい」を選択した参加者が最も多い。図6-19、20は職場環境に対する認識について、選択式の回答割合と具体的な状況についての自由記述の例を示したものである。自由記述からは、働きやすさに対する認識の背景には人間関係や障害への理解と配慮、安定した環境があることがわかる。

表6-22 職場環境に対する認識の遷移確率 (n=109)

		働きやすい	まあ働きやすい	あまり働きやすすくない	働きにくい	計
働きやすい	n	19	12	1	1	33
	%	57.6	36.3	3.0	3.0	100.0
まあ働きやすい	n	12	30	13	2	57
	%	21.1	52.6	22.8	3.5	100.0
あまり働きやすすくない	n	0	6	4	3	13
	%	0.0	46.2	30.8	23.1	100.0
働きにくい	n	1	1	0	4	6
	%	16.7	16.7	0.0	66.7	100.0
計	n	32	49	18	10	109
	%	29.4	45.0	16.5	9.2	100.0

※ 行が2020年の数値を、列が2021年の数値を表す

《選択式の回答》

《具体的な状況についての自由記述の例》

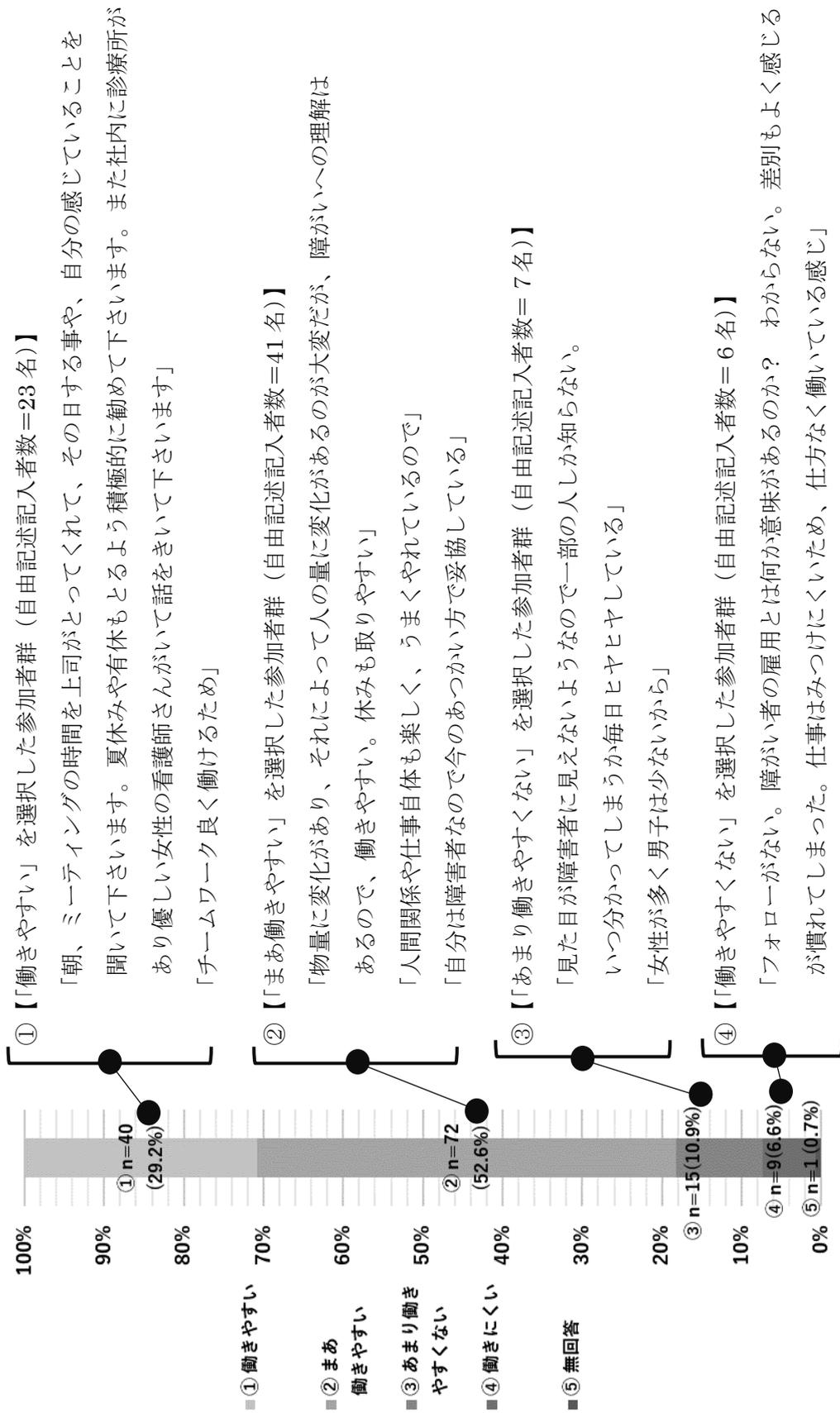


図 6-19 職場環境に対する認識 (2020 年; 自由記述記入者総数=77 名)

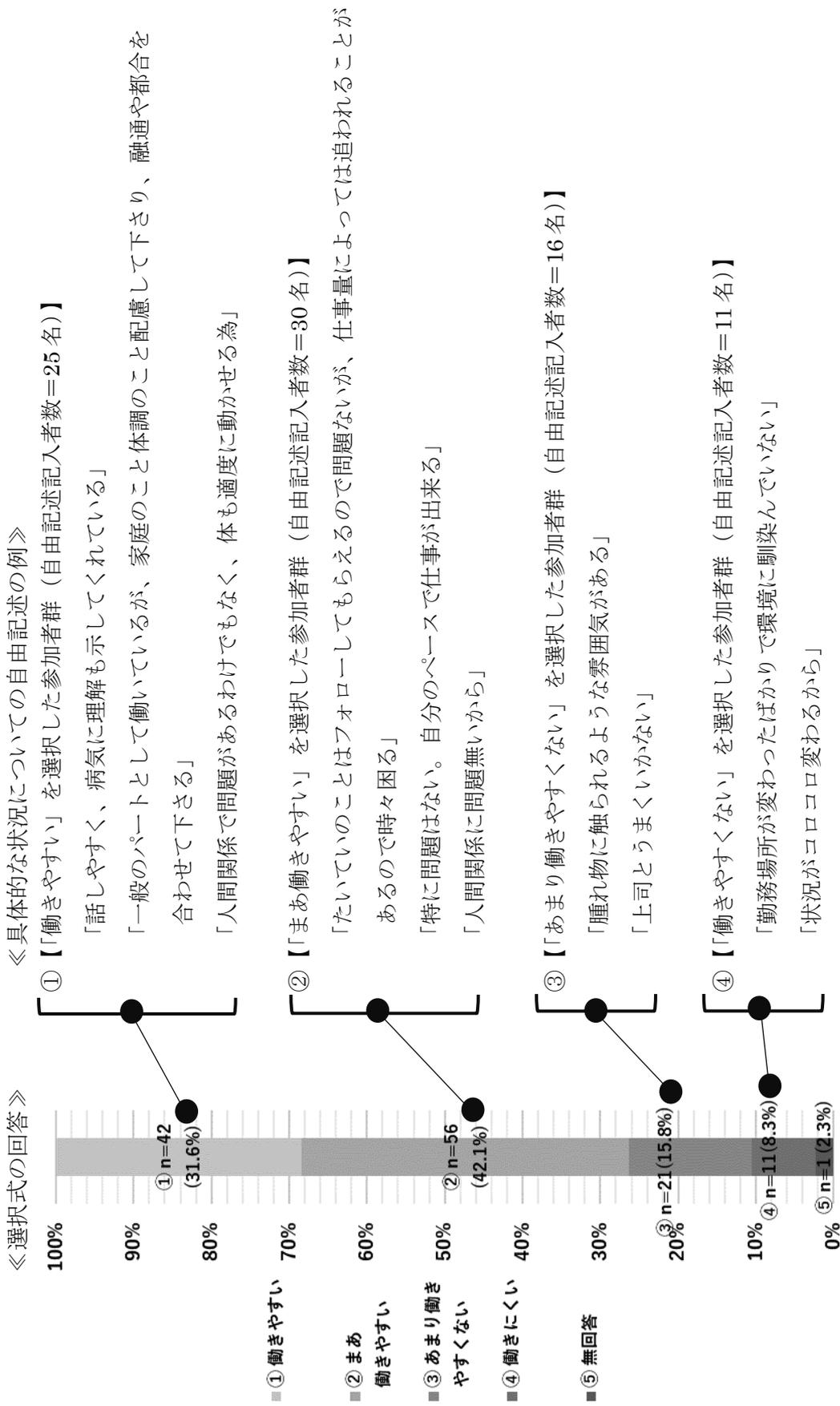


図 6-20 職場環境に対する認識（2021年；自由記述記入者総数＝82名）

表6-23は、働きがいの程度の遷移確率を示している。働きがいを「やや感じる」参加者が2020年、2021年ともに最も多く、ほかの選択肢に関しても変化はそれほど大きくない。

表6-23 働きがいの程度についての遷移確率 (n=110)

		とても感じる	やや感じる	あまり感じない	全く感じない	計
とても感じる	n	17	7	2	0	26
	%	65.4	26.9	7.7	0.0	100.0
やや感じる	n	16	27	13	2	58
	%	27.6	46.6	22.4	3.5	100.0
あまり感じない	n	0	4	9	6	19
	%	0.0	21.1	47.4	31.6	100.0
全く感じない	n	2	1	1	3	7
	%	28.6	14.3	14.3	42.9	100.0
計	n	35	39	25	11	110
	%	31.8	35.5	22.7	10.0	100.0

※ 行が2020年の数値を、列が2021年の数値を表す

図6-21、22は現在の会社で働き続けることに関する参加者の考えを示したものである。兩年とも半数以上が現在の会社で継続して働くことを希望しているものの、自由記述からは、「環境がよい」といった理由から勤務継続を積極的に選択している場合と、「転職が難しい」といった理由から勤務継続を消極的に選択している場合とがあることがわかる。「今のところわからない」、「続けるのは難しい」あるいは「その他」という選択肢を選んだ参加者の場合、体調など自身の都合による理由に加えて、待遇や職務内容、障害への配慮がないこと等に対する不満を理由としているケースがある。なお、「その他」と回答した参加者の場合、大半が転職を検討しているか、退職が決定していた。この場合「続けるのは難しい」に該当するようにも思えるが、参加者にとってはほかの三つの選択肢は自身の状況を十全に表していないということだと推測される。現在の職場での勤務継続希望の場合も、これまで述べた仕事の難しさに対する認識、人間関係に対する満足度、職場環境への認識と同様、障害への配慮がひとつの重要な要素であり、配慮を受けている参加者は肯定的な認識を持っているのに対し、配慮を受けていない参加者は否定的な認識を持っていることがわかる。

《選択式での回答》

《理由に関する自由記述の例》

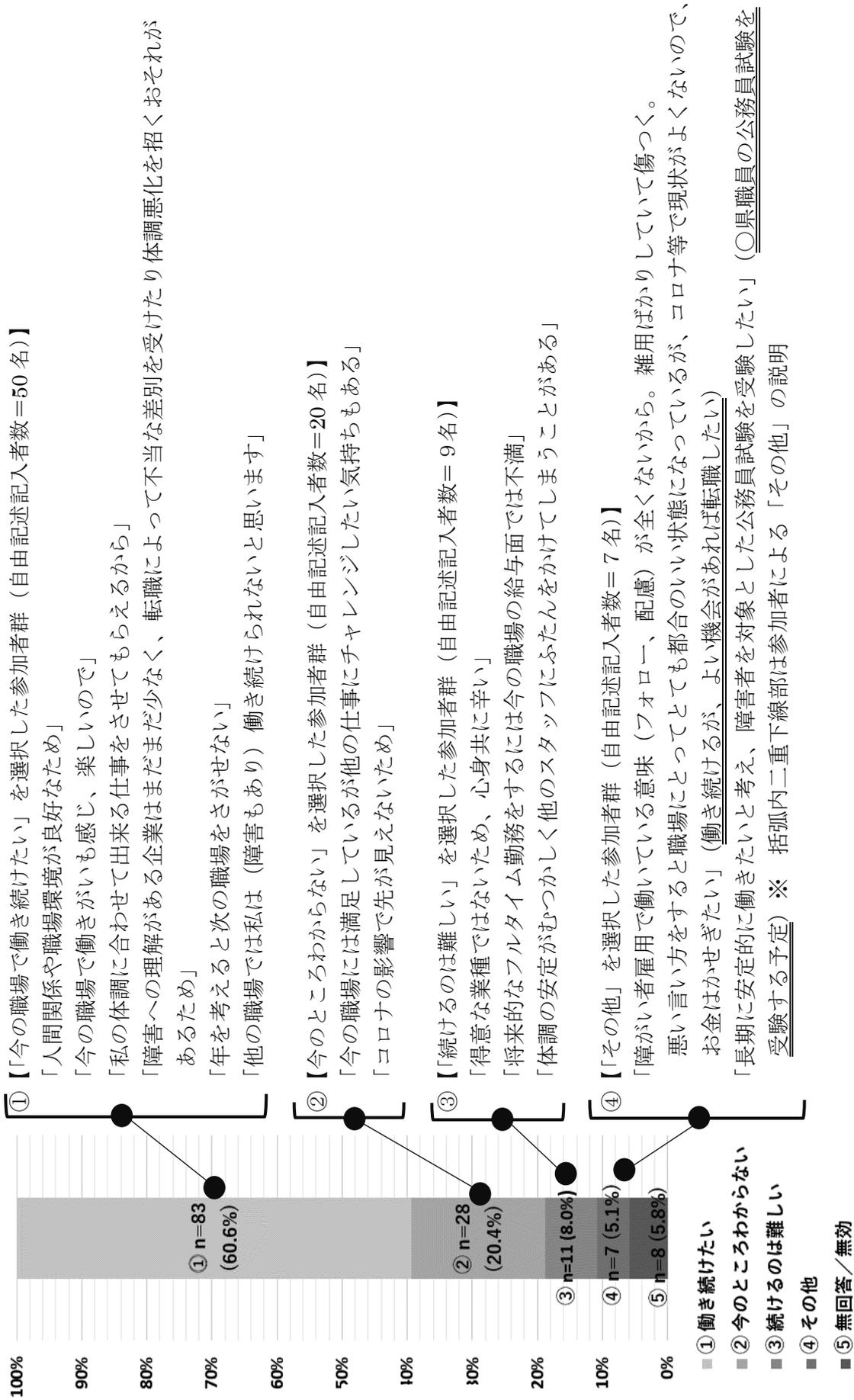


図6-21 現在の会社で働き続けることについての参加者の考え (2020年; 自由記述記入者総数=86名)

《選択式での回答》

《理由に関する自由記述の例》

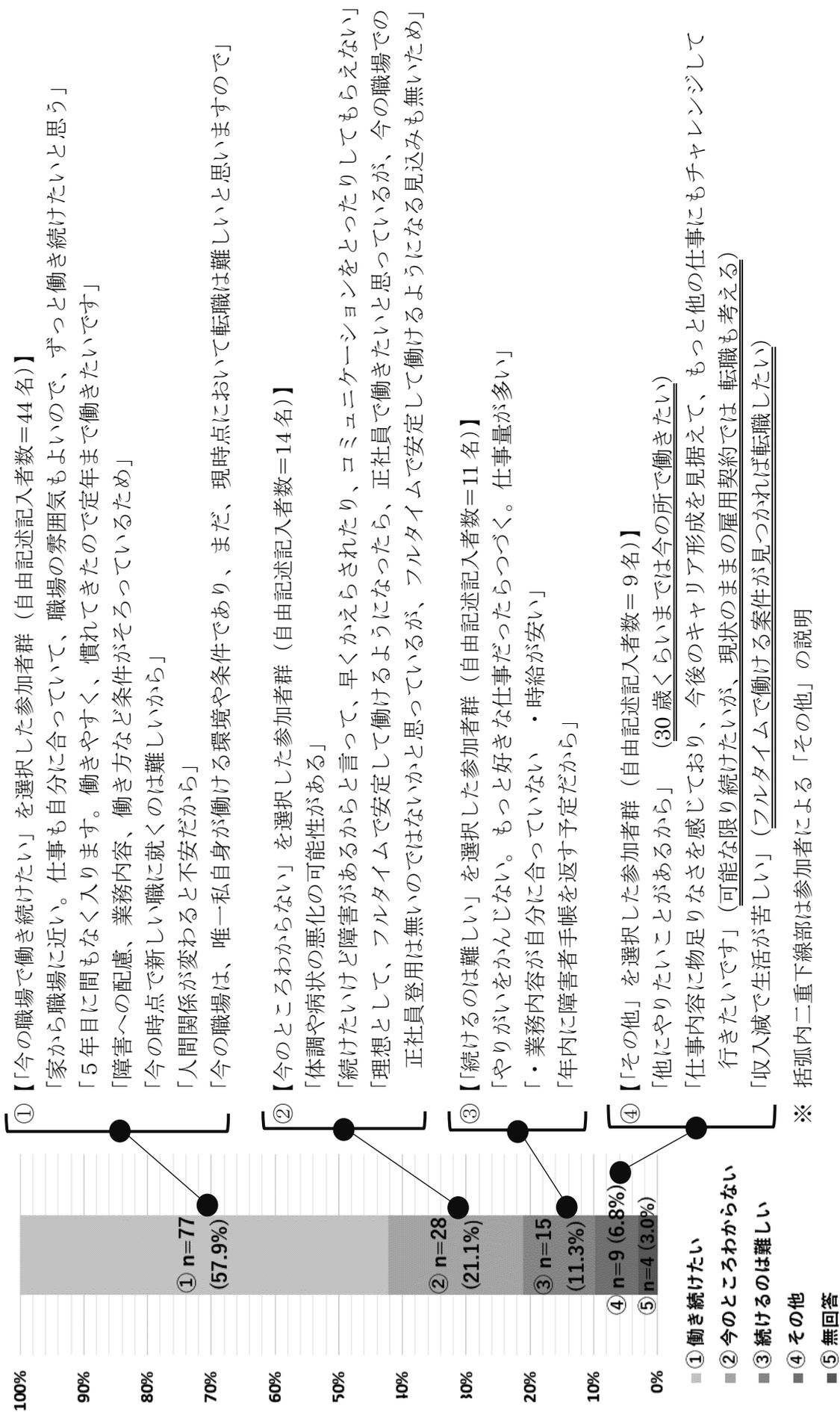


図6-22 現在の会社で働き続けることについての参加者の考え（2021年；自由記述記入者総数＝78名）

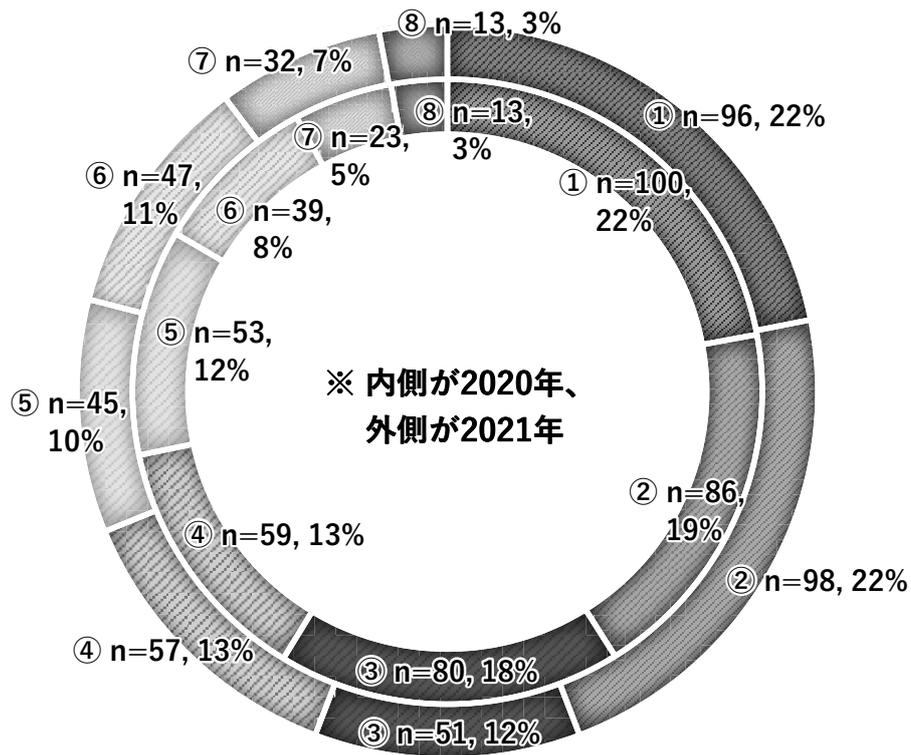
表6-24は、新型コロナウイルス感染症による参加者の働き方への影響とその内容を示したものである。2020年、2021年の両年ともに約半数が影響があったと回答しており、影響の内容としては「その他」を選択した参加者が最も多かったが、具体的な内容としては勤務時間の短縮や在宅勤務が多かった。

表6-24 新型コロナウイルス感染症による影響（内容は複数選択可）

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
	n	%	n	%
<b>新型コロナウイルスの働き方への影響</b>				
あり	71	51.8	59	44.4
なし	49	35.8	56	42.1
わからない	16	11.7	18	13.5
<b>影響の内容</b>				
その他	22	31.0	27	45.8
勤務時間の短縮	20	28.2	11	18.6
在宅勤務	16	22.5	8	13.6
職務の変更	13	18.3	7	11.9
自宅待機	12	16.9	7	11.9
勤務場所の異動	6	8.5	4	6.8

※ 無回答、無効は計上していない

図6-23は、参加者が仕事をする上で勤め先や勤め先の人へ望むことを示している。2020年、2021年とも大きな変動はなく、「長く働き続けられるようにしてほしい」、「自分の障害（疾患）を理解してほしい」といった項目が多く選択された。



- ① 長く働き続けられるようにしてほしい
- ② 自分の障害（疾患）を理解してほしい
- ③ 職場での相談体制を整えてほしい
- ④ 給与面を改善してほしい
- ⑤ 能力に応じた評価や昇進・昇格をしてほしい
- ⑥ 体調に合わせて、労働時間や休日の設定ができるようにしてほしい
- ⑦ 研修や教育訓練を充実してほしい
- ⑧ その他

図6-23 仕事をする上で勤め先や勤め先の人へ望むこと（複数選択可）

表6-25は、各項目（「仕事の内容」など）が参加者にとって働き続ける上でどの程度重要かを表したものである。2020年、2021年ともに職場の人間関係について「きわめて重要」を選択した参加者が60%以上を占め、仕事の内容や賃金、やりがいを「きわめて重要」とした参加者も両年ともに約50%であった一方で、技能取得やキャリア形成は両年ともに「きわめて重要」とした参加者が約20%であり、相対的に重要度が低いことがわかる。

表6-25 働き続けるにあたって重要なこと

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
<b>仕事の内容</b>				
きわめて重要	70	46.4	69	46.3
やや重要	65	43.0	51	34.2
どちらともいえない	8	5.3	17	11.4
あまり重要ではない	6	4.0	6	4.0
まったく重要ではない	1	0.7	1	0.7
<b>賃金などの報酬</b>				
きわめて重要	74	49.0	72	48.3
やや重要	45	30.0	44	29.5
どちらともいえない	19	13.0	23	15.4
あまり重要ではない	7	5.0	6	4.0
まったく重要ではない	5	3.0	1	0.7
<b>仕事のやりがい</b>				
きわめて重要	73	48.0	62	41.6
やや重要	53	35.0	52	34.9
どちらともいえない	21	14.0	26	17.4
あまり重要ではない	1	1.0	4	2.7
まったく重要ではない	1	1.0	2	1.3
<b>キャリア形成</b>				
きわめて重要	36	24.0	35	23.5
やや重要	45	30.0	41	27.5
どちらともいえない	42	28.0	41	27.5
あまり重要ではない	20	13.0	13	8.7
まったく重要ではない	5	3.0	15	10.0

表6-25 続き

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
職場の人間関係				
きわめて重要	105	70.0	95	63.8
やや重要	32	21.0	37	24.8
どちらともいえない	10	7.0	11	7.4
あまり重要ではない	1	1.0	1	0.7
まったく重要ではない	2	1.0	1	0.7
技能の取得・向上				
きわめて重要	43	28.0	46	30.9
やや重要	58	38.0	46	30.9
どちらともいえない	37	25.0	41	27.5
あまり重要ではない	9	6.0	7	4.7
まったく重要ではない	3	2.0	5	3.4
家族としての役割や責任				
きわめて重要	49	32.0	48	32.2
やや重要	41	27.0	46	30.9
どちらともいえない	37	25.0	35	23.5
あまり重要ではない	15	10.0	8	5.4
まったく重要ではない	8	5.0	9	6.0
私生活での人間関係の充実				
きわめて重要	53	35.0	50	33.6
やや重要	53	35.0	46	30.9
どちらともいえない	30	20.0	33	22.1
あまり重要ではない	8	5.0	9	6.0
まったく重要ではない	6	4.0	7	4.7

表6-25 続き

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
資格取得や勉強などの自己啓発				
きわめて重要	29	19.0	34	22.8
やや重要	45	30.0	40	26.9
どちらともいえない	53	35.0	43	28.9
あまり重要ではない	14	9.0	14	9.4
まったく重要ではない	9	6.0	13	8.7
趣味や余暇活動				
きわめて重要	57	38.0	62	41.6
やや重要	49	32.0	43	28.6
どちらともいえない	35	23.0	29	19.5
あまり重要ではない	3	2.0	4	2.7
まったく重要ではない	6	4.0	7	4.7

図6-24に、フルタイム勤務への移行を希望する参加者と希望しない参加者について、表6-25の項目における重要度を比較した結果を示す。なお、比較のための統計検定は2020年、2021年両年の全項目について実施したが、参加者間に有意な差が見出されたのは2021年の「キャリア形成」、「技能の取得・向上」、「資格取得や勉強などの自己啓発」の三項目のみだったため、図6-24、25、26ではこれら三項目の結果だけを示している。これらの図からわかるように、「キャリア形成」、「技能の取得・向上」、「資格取得や勉強などの自己啓発」について、フルタイム移行を希望する参加者は移行を希望しない参加者よりも働き続ける上での重要度が高いと回答している。

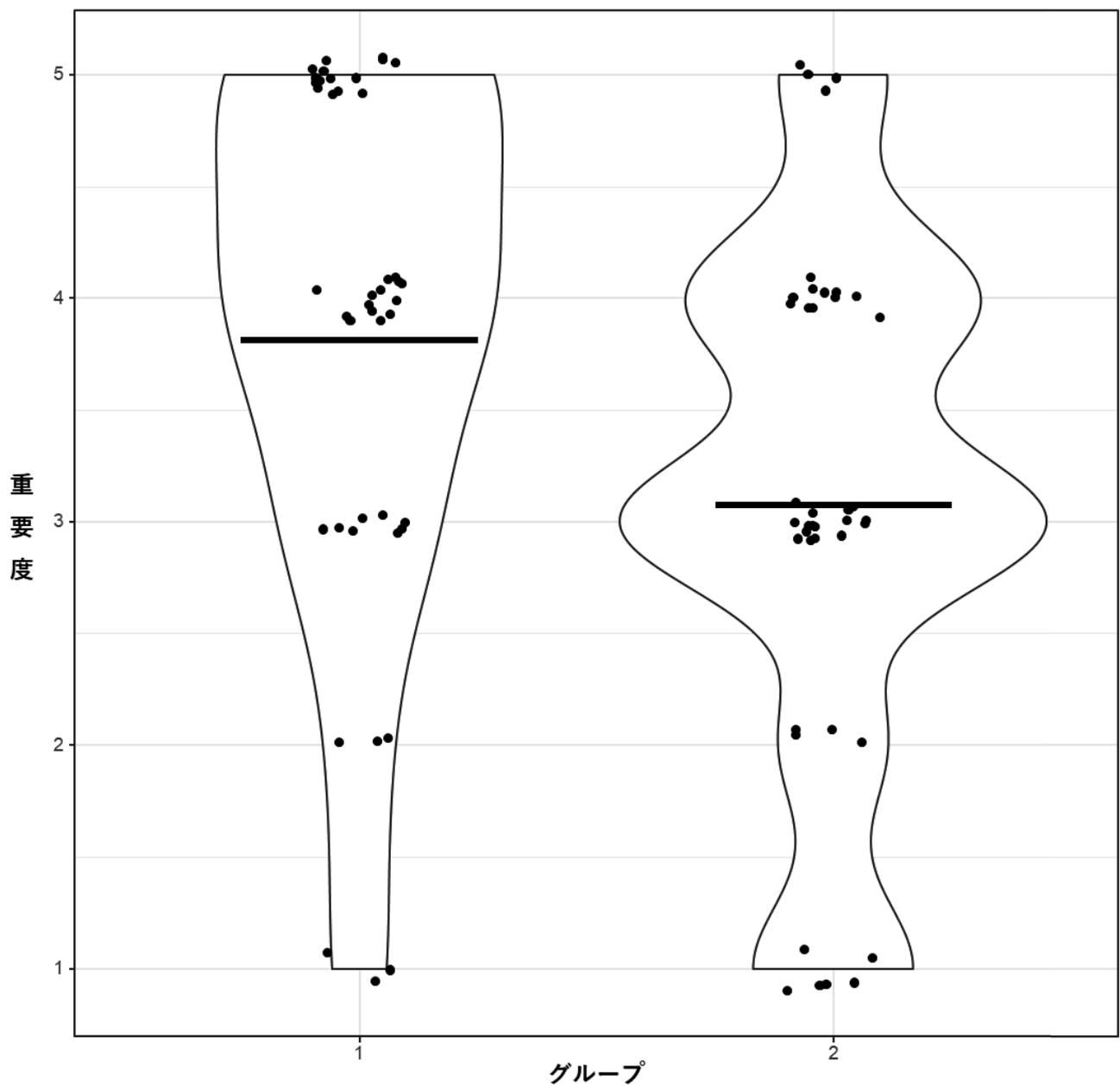


図6-24 働き続ける上でのキャリア形成の重要度 グループ間の比較 (2021年)

(Mann-Whitney U test;  $p < 0.01$ )

- ※1 グループ1 =フルタイム移行を希望する参加者群、2 =フルタイム移行を希望しない参加者群
- ※2 重要度は数字が大きいほど高い
- ※3 図形の中の棒線は重要度を点数化した際の平均点
- ※4 図形の幅が太い箇所は回答数が多いことを表し、細い箇所は回答数が少ないことを表す

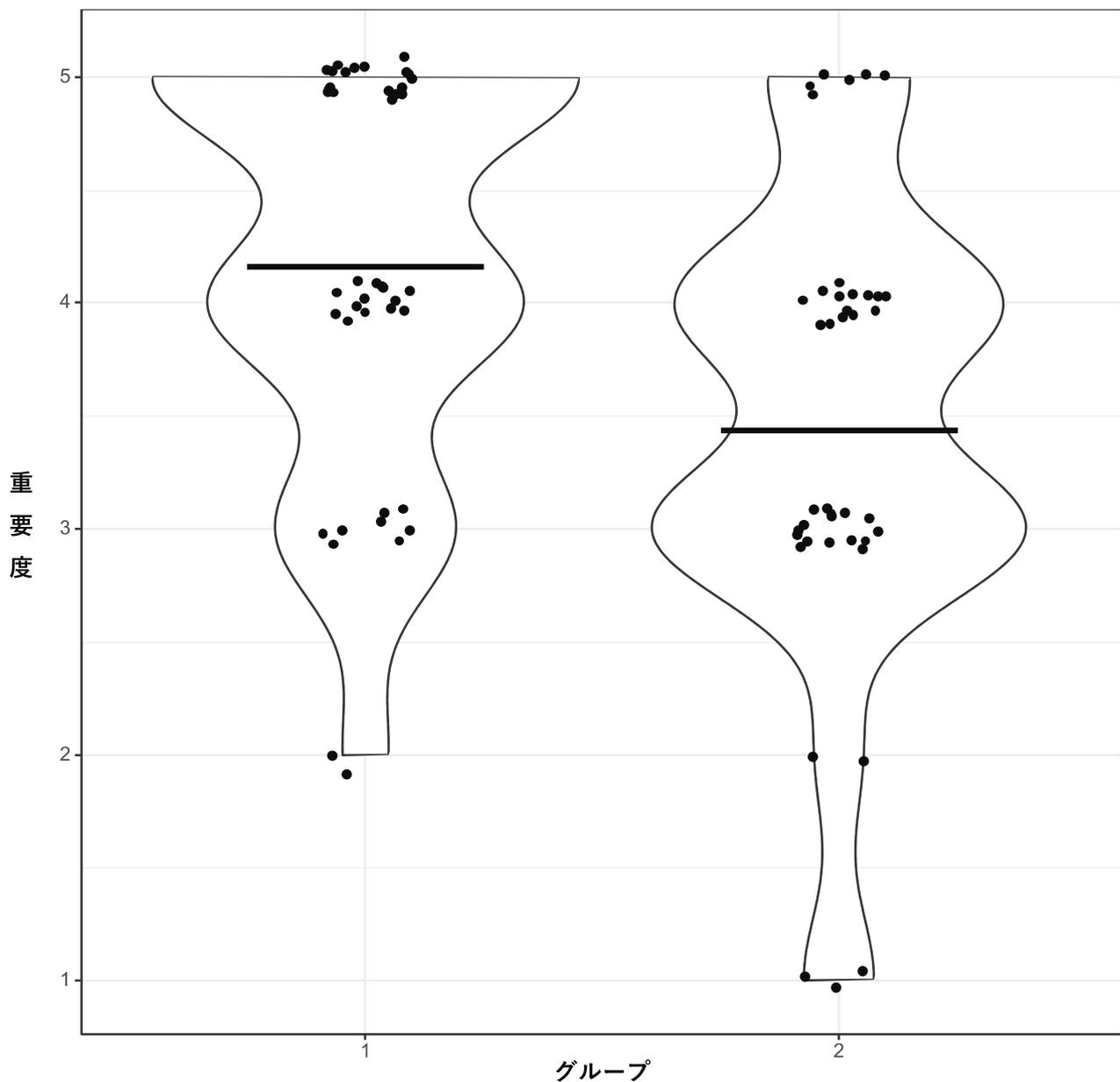


図6-25 働き続ける上での技能の取得・向上の重要度 グループ間の比較 (2021年)

(Mann-Whitney U test;  $p < 0.01$ )

- ※1 グループ1 =フルタイム移行を希望する参加者群、2 =フルタイム移行を希望しない参加者群
- ※2 重要度は数字が大きいほど高い
- ※3 図形の中の棒線は重要度を点数化した際の平均点
- ※4 図形の幅が太い箇所は回答数が多いことを表し、細い箇所は回答数が少ないことを表す

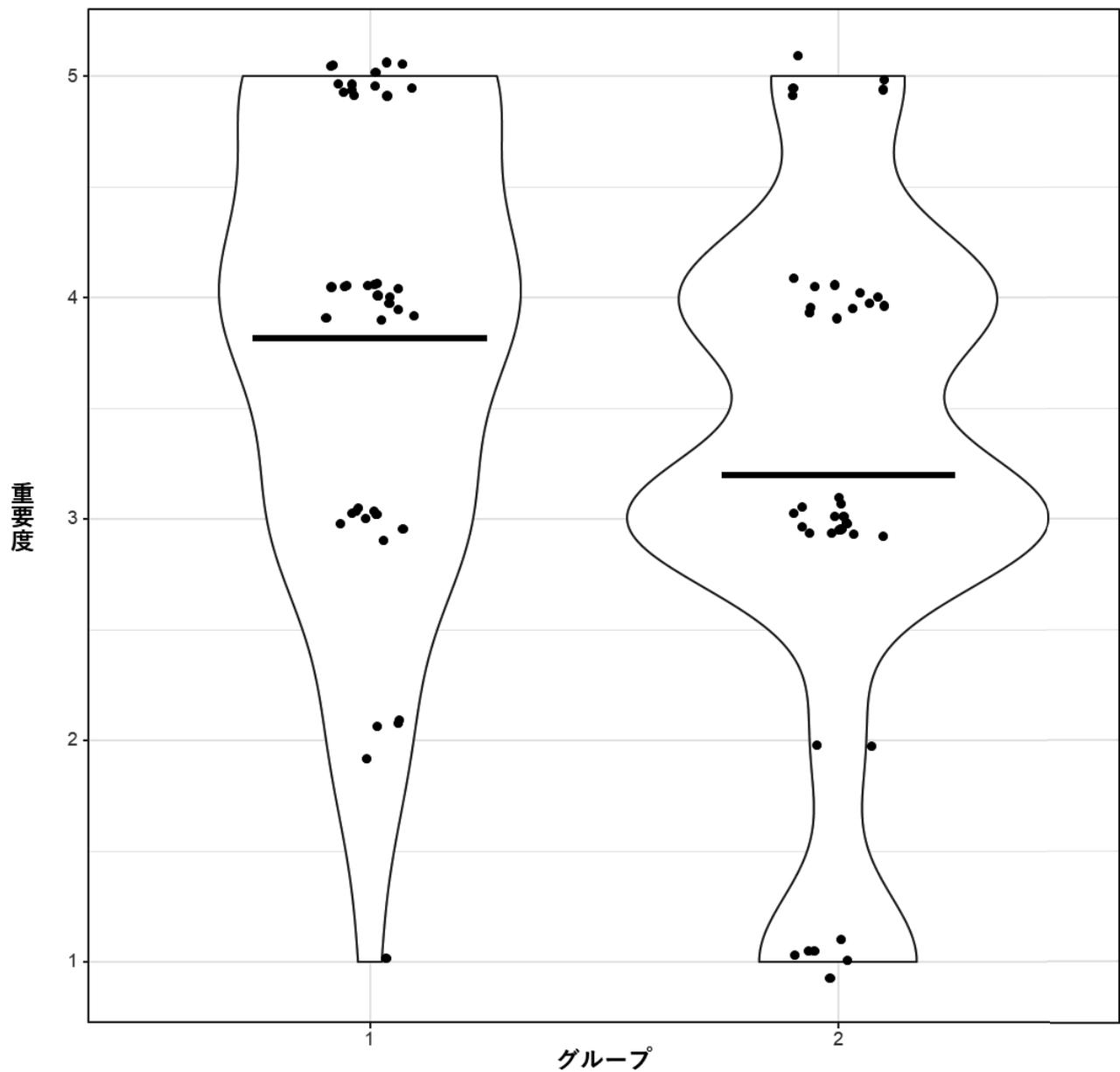


図6-26 働き続ける上での資格や勉強などの自己啓発の重要度 グループ間の比較 (2021年)

(Mann-Whitney U test;  $p < 0.05$ )

- ※1 グループ1 =フルタイム移行を希望する参加者群、2 =フルタイム移行を希望しない参加者群
- ※2 重要度は数字が大きいほど高い
- ※3 図形の中の棒線は重要度を点数化した際の平均点
- ※4 図形の幅が太い箇所は回答数が多いことを表し、細い箇所は回答数が少ないことを表す

表6-26に、フルタイムではない働き方についての参加者の感じ方を示す。メリットとデメリットの両方を感じている参加者がおよそ半数を占める。図6-27、28はフルタイムではない働き方のメリットとデメリットに関する自由記述の例を示したものである。メリットとしては体調に合わせた働き方ができること、余暇時間が確保できること、休暇などに関して自身の都合を優先できることが挙げられた。一方、デメリットとしては収入の低さや不安定さ、雇用形態や待遇の不安定さ、キャリア形成の難しさに加えて、社会の一員という自覚が持てないといったアイデンティティの問題もあった。

表6-26 フルタイムではない働き方についての感じ方

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
フルタイム勤務ではない働き方についての感じ方				
メリットとデメリットの両方を感じる	63	41.7	82	55.0
メリットを感じる	22	14.6	14	9.4
デメリットを感じる	20	13.2	9	6.0
わからない	30	19.9	24	16.1

※ 無回答、無効は計上していない

《選択式の回答》

《メリット・デメリットについての自由記述の例》

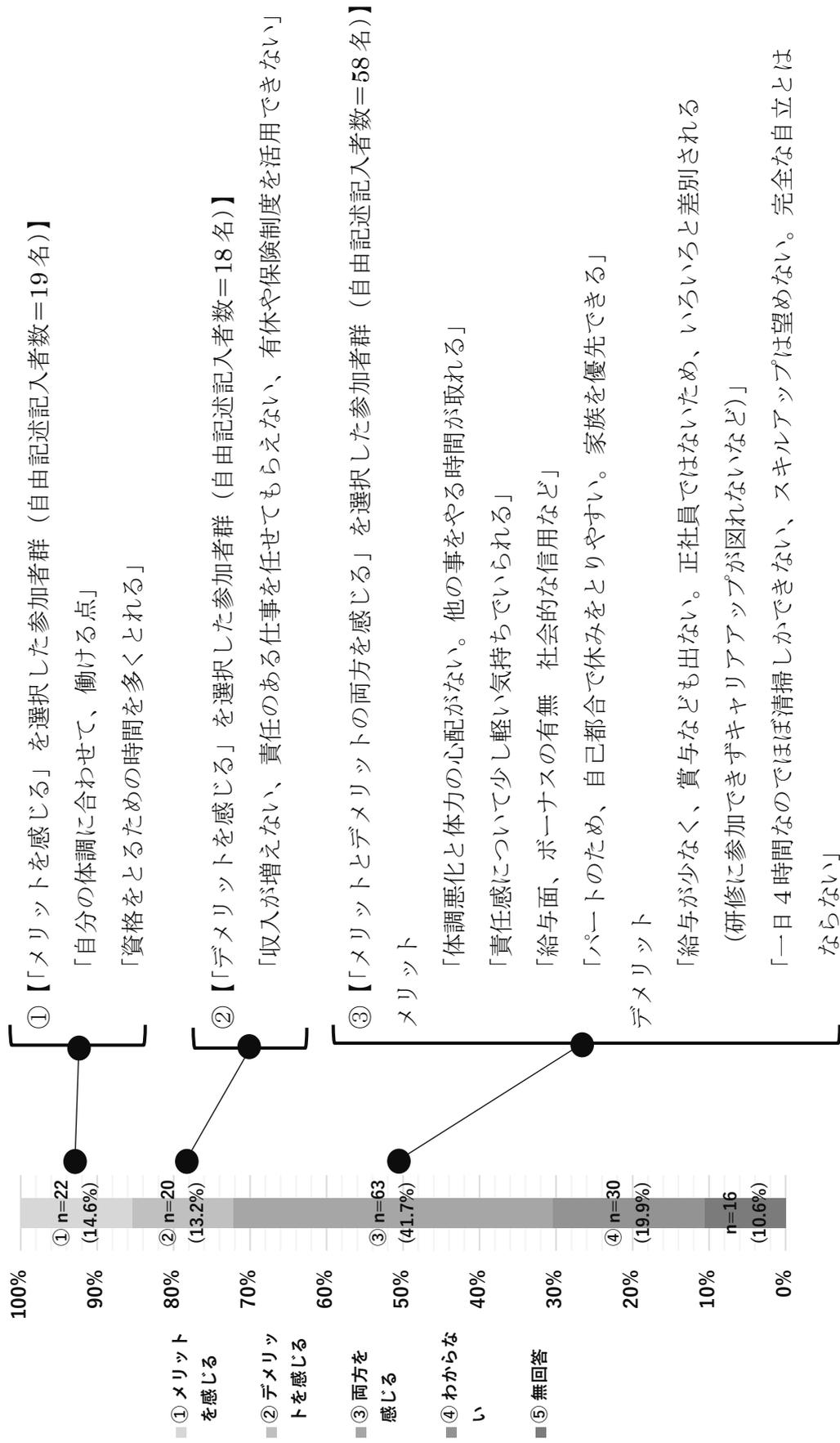


図6-27 フルタイムではない働き方のメリットとデメリット（2020年：自由記述記入者総数=95名）

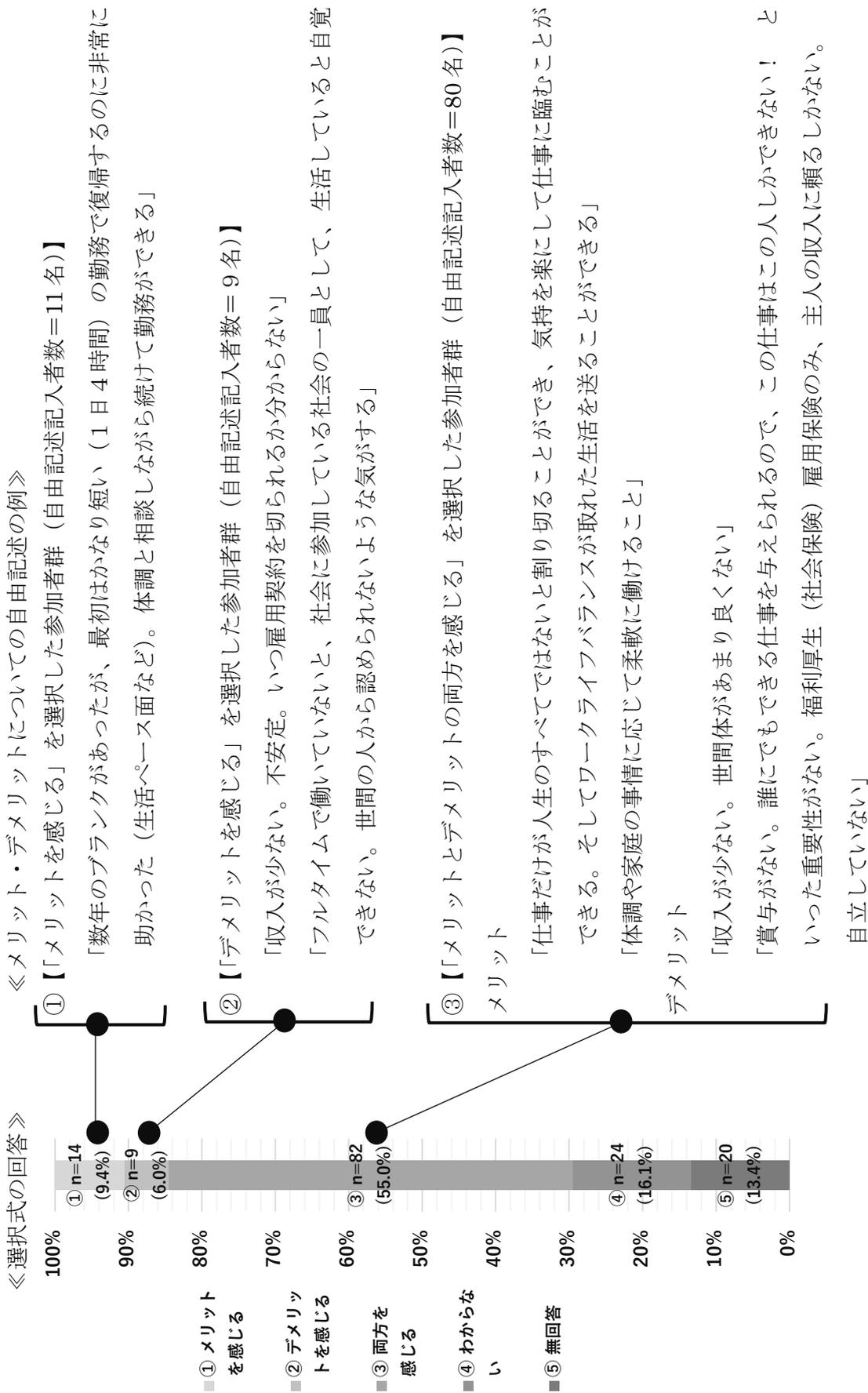


図6-28 フルタイムではない働き方のメリットとデメリット (2021年; 自由記述記入者総数=95名)

図6-29、30は、フルタイム勤務についてメリット・デメリット以外で感じることに関する自由記述の例を示したものである。2020年は自由記述記入者総数は51名、2021年は53名だったが、このうち2020年に20名、2021年に25名がメリット・デメリットについて記述しており、これらの内容は図6-27、28で示した自由記述例と同様だったため、分析対象から除外した。分析対象とした自由記述については、それぞれの内容にしたがって「フルタイムについての考え」といったカテゴリーに分類した。自由記述の内容としては、全体的にフルタイムではない働き方への懸念や不安、現状の問題点等の改善への要望が多い。

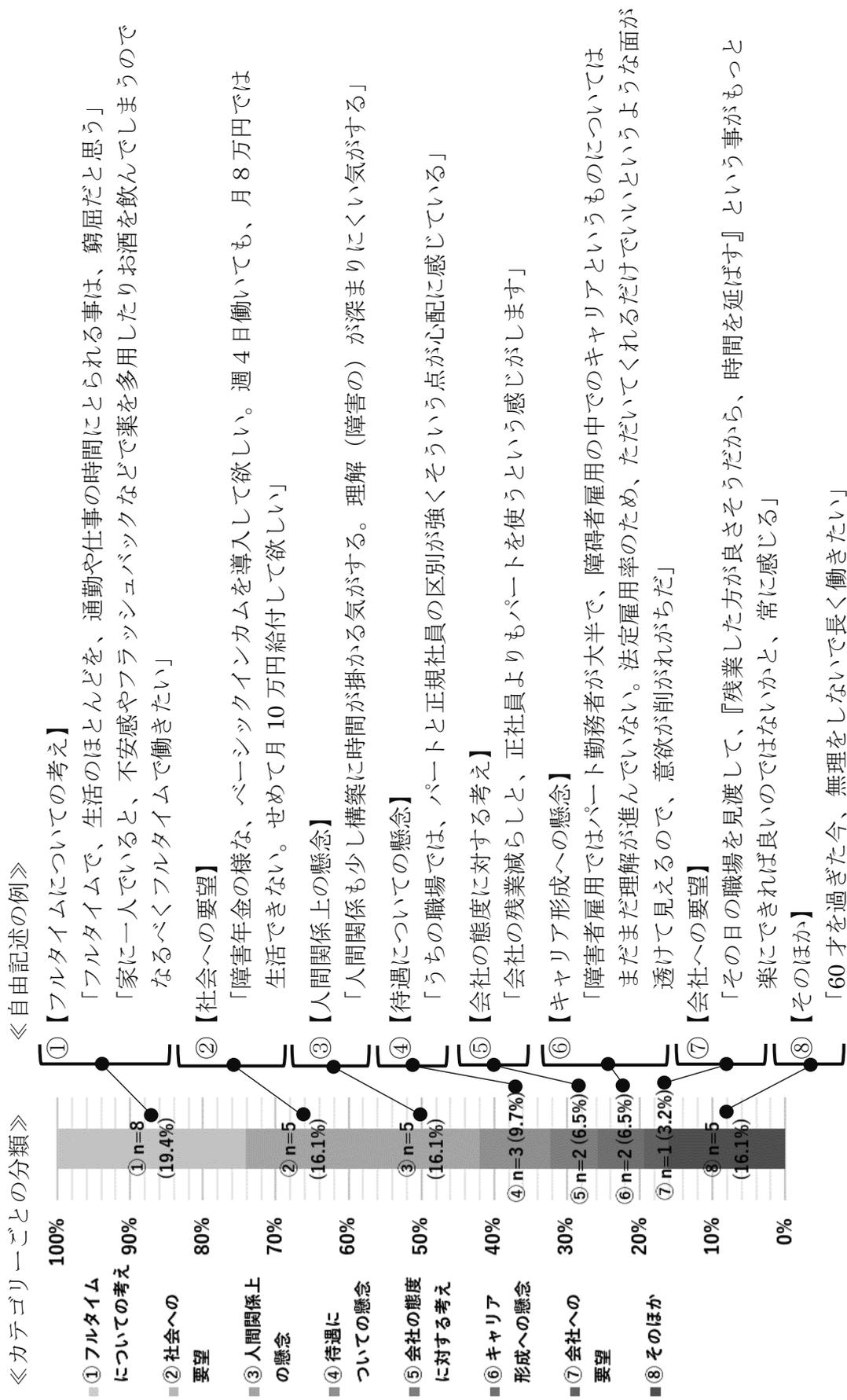


図6-29 フルタイム勤務ではない働き方について感じること 自由記述の例 2020年（自由記述記入者総数=31名）



図 6-30 フルタイム勤務についてメリット・デメリット以外で感じること 自由記述の例 2021 年 (自由記述記入者総数=28 名)

表6-27は、参加者が特例措置を知っているかどうか、また、知っている場合、情報源は何かを示している。大半の参加者は特例措置を知らないと回答した。知っている参加者の場合、情報源としては「その他」を選択した参加者が最も多かったが、ほかの選択肢では就業・生活支援センターやハローワーク、就労移行支援事業所が多かった。

表6-27 特例措置の認知度と情報源（情報源は複数選択可）

	2020 (n=151)		2021 (n=149)	
特例措置制度の認知（2021年は前年に回答しなかった参加者のみ回答）				
知っている	44	29.1	4	17.4 <sup>※</sup>
知らない	106	70.2	18	78.3 <sup>※</sup>
特例措置制度の情報源				
その他	13	30.0	1	25.0
障害者就業・生活支援センター	11	25.0	2	50.0
ハローワーク	10	23.0	1	25.0
就労移行支援事業所	10	23.0	0	0.0
地域センター	3	7.0	1	25.0
主治医	2	5.0	0	0.0
職業能力開発校	2	5.0	0	0.0
友人	1	2.0	0	0.0

※ 無回答、無効は計上していない

図6-31、32は働くことについての参加者の考え（自由記述）を示すものである。自由記述はその内容にしたがって「社会への要望」といったカテゴリーに分類した。この際、一人の参加者が複数の文章を記入しており、なおかつそれぞれの文章の内容が大きく異なる場合は、各文章の内容に応じて異なるカテゴリーに分類した。このため、2020年は自由記述記入者総数は66名であるがカテゴリーに分類された自由記述の総数は71であり、2021年は自由記述記入者総数は55名であるがカテゴリーに分類された自由記述の総数は68である。両図に見られるように、両年とも社会への要望や会社への不満が多く記述された。また、現状への満足や将来への希望といった内容の記述がある一方で、障害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大による負の影響、キャリア形成の問題、現状の厳しさといったネガティブな側面に関する記述も少なくない。

《カテゴリーごとの分類》

《自由記述の例》



図 6-31 働くことについての考え（自由記述）2020年（自由記述記入者総数=66名）

《カテゴリーごとの分類》 《自由記述の例》



図 6-32 働くことについての考え（自由記述）2021 年（自由記述記入者総数=55 名）

#### 第4節 考察

本パネル調査の量的な結果からは、就労している参加者の多くが自分の能力や体調などから見て現在の仕事の難しさは適切だと感じていること、職場の人間関係や環境に満足し、仕事にやりがいを感じていること、また、現在の職場で働き続けたいと考えていることが見出された。一方で自由記述の内容からは（同じように「今の職場で働き続けたい」と回答していても、積極的な理由からそのように回答している参加者と消極的な理由からそのように回答している参加者とがいたように）、同じ選択肢を選んだ参加者間でも認識に違いがあり、結論にあたっては参加者の認識の違いを汲んでいぬいな解釈が必要であることがわかる。

本調査では自由記述の分析から、仕事の難易度や働きやすさの認識、人間関係の満足度、同じ職場での勤務継続希望といった複数の領域において、障害への配慮が一つの重要な要素であり、配慮がある場合には参加者は肯定的な認識を持っているが、配慮がない場合には否定的な認識を持っていることが明らかになった。先行研究においても、配慮を受けることが精神障害のある労働者に与えるポジティブな影響が報告されている。大規模な統計データの二次分析による先行研究によれば、障害のある労働者にとって職場で配慮を受けることは就労状態の維持につながっており、これはとりわけ精神障害のある労働者に言えることである(Chandola & Rouxel, 2021)。たとえば精神障害のある労働者について、上司や同僚からの配慮をより多く受けている人は、そうでない人に比べて失職する可能性が 21%低くなり、同僚と仕事を交換できるという配慮を受けている人はそうでない人に比べて失職する可能性が 62%低くなる(Villotti et al., 2017)。また、職場で配慮を受けている人はそうでない人よりも平均で月に 7.68 時間多く働いており、労働期間も 31%長く、受けている配慮の数が一つ増えるごとに失職の可能性が約 13%減少する(Chow, Cichocki & Croft, 2014)。配慮を受けることのポジティブな効果は他にもあり、たとえばうつ症状の改善や職場に対する肯定的な認識が挙げられる(Shankar, Li & Tan, 2021; Wang, Patten & Currie, 2011)。これらに加えて Villotti et al. (2018)は、①配慮を受けること、②セルフ・スティグマ（精神障害に対する否定的な考えを自身に当てはめること）、③「仕事を続けていくことができる／仕事で問題があっても対処できる」という自己効力感、④労働者本人が認識する労働生産性の関連性の四要素を統計的に解析した結果、①配慮を受けることは精神障害のある労働者の②セルフ・スティグマを低減し、③の自己効力感を高めることを見出した。②セルフ・スティグマの低減はまた、③の自己効力感や④の労働生産性を高めることにも寄与しており、③の自己効力感は④の労働生産性を高めることにつながっている。さらに、労働者本人だけでなく、雇用側も障害のある労働者に配慮を提供することで、労働生産性が向上するといったメリットを得ることができる(Solovieva, Dowler & Walls, 2011)。

精神障害のある人が職場で配慮を受けることにはいくつものポジティブな効果があるものの、精神障害を含め障害のある労働者における配慮の受けやすさは、労働者の雇用形態や企業が属する産業によって異なるという報告もある。27本の研究論文のレビュー(Lindsay, Cagliostro & Carafa, 2018)によれば、有期雇用や短時間勤務の場合、障害のある労働者が配慮を提供される可能性は低くなる。また、製造業や小売業で働く障害のある労働者は、管理職として働く障害のある労働者や、

医療あるいはサービス業で働く障害のある労働者に比べて受けている配慮の数が少ない。これに加えて障害のある労働者を対象とした横断調査では、短時間労働者や有期雇用の労働者、派遣労働者といったより不確実な雇用状態で働く労働者は、フルタイム労働者や無期雇用の労働者に比べて必要な配慮を受けていないことが多いことが報告されている(Edmonds, Sears & O'Connor, 2021)。本調査の参加者は大半が短時間労働者であるため、たとえばフルタイム労働者と比較した場合、配慮を受けにくい可能性がある。ただし、本調査は医療、福祉分野で働く参加者の割合が最も高いという特徴もあり、さらに、第1章で見たように医療、福祉では短時間労働者が半数を超えるため、これらの分野で働く参加者は、製造業といったほかの分野で働く参加者よりも配慮を受けやすい、あるいは受けている配慮の数がより多いかもしれない。

本調査や先行研究の結果からは、精神障害のある労働者にとって配慮を受けることは重要であることがわかるものの、配慮を受けるためには自身に精神障害があることを開示しなくてはならない。先行研究では精神障害の開示と配慮の受けやすさの有意な関連性が見出されているが(Villotti et al., 2017)、第5章で述べたように、差別や偏見への懸念から職場で障害を非開示とする人もいる。本調査では参加者が職場で障害を開示しているかどうかを把握していないものの、自由記述において(自身の職場では)障害への配慮があると記した参加者は少なくない。しかし一方で、自身に障害があることを職場の一部の人しか知らないと記した参加者もあり、このような場合は同僚から配慮を受けることは現実的ではないかもしれない。また、職場の一部のみでなく全面的に障害を非開示としている参加者がいる可能性もあり、このような参加者にとっては、必要な配慮の提供を雇用主に依頼することは難しいと思われる。障害のある労働者、雇用主、リハビリテーション・サービスの提供者の三者を対象としたインタビュー調査(Gold, Oire & Fabian, 2012)では、障害のある労働者へ配慮を提供することについて、三者間で互いに期待することが非常に異なっていることが明らかにされている。ただし、自身が配慮を受けるとどのような仕事上のメリットがあるかを労働者が雇用主に伝えることができた場合、雇用主は配慮を提供することに同意しやすい。これに加えて、雇用主と労働者とで意見の一致を見たのは、障害の開示にあたって労働者は正直でなければならず、嘘をついたり何かを隠したりすると、互いに対する信頼や敬意が損なわれるという点である。本調査では、現在の職場は障害に対する理解や配慮がないという自由記述が職場の人間関係への満足度、職場環境に対する認識、現在の職場での勤務継続希望に関する質問群において見られた。これら参加者は、自身に必要な配慮が提供されていないと認識しているものと推測される。一方で、人間関係や職場環境に関する自由記述では、「障害者」として扱われることへの抵抗を記した参加者もいた。これは、雇用主や上司が配慮と考えて実践していることが参加者にとってはそのように感じられないということなのかもしれない。また、このような「障害者」として扱われることへの抵抗についての記述は、精神障害のある労働者へ配慮を提供する際、本人の希望や能力等も十分に考慮する必要性を示唆するものである。

本調査では2020年、2021年ともに参加者の約70%が働きがいを「とても」あるいは「やや」感じると回答したが、働きがいについては自由記述を設けなかったため、働きがいを感じるあるいは

は感じない理由については明らかにできなかった。先行研究(Villotti, Corbiere & Zaniboni, 2012)では、精神障害のある労働者について、職場で配慮を受けており、「自分は仕事をきちんとこなすことができる」という自己効力感の程度がより高い人は、そうでない人よりも仕事のやりがいや満足度が高いことが報告されている。反対に、職場での制約が多い場合は仕事のやりがいや満足度が低い。また、ピア・ワーカーとして働く精神障害のある労働者を対象とした先行研究では、仕事のやりがいや満足度に最も大きな影響を与える要素として、組織の文化や同僚との関係(Clossey, Solomon & Hu, 2018)、自分の役割が明確であること、上司がピア・ワーカーとしての役割を理解してくれることなどが挙げられている(Chappell Deckert & Statz-Hill, 2016)。精神障害のある人(調査時点で就労していた人とそうでない人の両方を含む)の場合、仕事のやりがいや満足度が高いほど、身体的・精神的健康を含め生活の質の程度も高くなるが、最近の就労経験それ自体は健康や生活の質の低下につながっている(Eklund, Gunnarsson & Jansson, 2021)。この知見は、精神障害のある人の健康や生活の質の程度を就労によって高めるために重要なのは、仕事をしていることそれ自体ではなく、仕事のやりがいや満足度の高さであることを示唆している。就労それ自体が健康や生活の質の程度を高めないのは、第5章でも触れたように、就労のネガティブな影響(余暇時間の減少、ストレス、意義を感じられない仕事をしなければならないことなど)のためかもしれない(Nagle, Cook & Polatajko, 2002; Saavedra, López & Gonzáles, 2016)。本調査の仕事の難しさに関する自由記述において、仕事内容が簡単すぎて不満を感じている旨を記した参加者もいたことを考えると、先行研究でも指摘されているように、精神障害のある労働者に意義のある適切な仕事を提供することが重要である(Provencher, Gregg & Mead, 2002)。意義のある仕事の定義は研究によって異なっており、また、おそらく労働者個人によっても異なるが、近年の研究では、意義のある仕事は(障害の有無を問わず)①社会など、個人よりも大きなものに対する貢献と②労働者個人の自己実現の二つをキーとする概念であるとされている(Martela & Pessi, 2018)。

本調査は特例適用者を対象としたこともあって、参加者の多くは短時間労働者であった。大規模な統計データの二次分析を主とする先行研究の一群においては、精神障害を含め障害のある人はそうでない人に比べて短時間で働いている割合が高いものの、短時間勤務は障害のある人に対する差別というよりは彼らに対する配慮として機能していることが確認されている(Jones, 2007; Pagan, 2007, 2009; Schur, 2002, 2003)。これらの研究結果によれば、収入の低さといったデメリットはあるものの、障害のある労働者自身が健康状態と職業生活のバランスを取るためには短時間勤務のほうがよいと考えている。これらの研究はまた、短時間勤務という雇用形態はフルタイムで働くことが難しい障害のある人の就労を可能にするものであり、障害のある人がフルタイム労働へ移行するためにも役立つと結論している。本調査では、フルタイム勤務への移行を希望しない参加者の多くがその理由として選択したのは、体調悪化や体力に関する懸念に加えて、現在の短時間勤務という働き方が自分に合っているということだった。つまり、先行研究で指摘されているように、これらの参加者にとって短時間勤務は体調や体力と職業生活のバランスを取ることでできる働き方であると推測される。ただし、本調査において参加者の労働時間への満足度と希望の反映程度が関連し

ていたことからわかるように、労働時間の決定に際しては労働者の希望を考慮することが重要である。なお、先行研究では短時間で働くことがフルタイム勤務への移行に役立つという結果も報告されており、本調査では短時間労働者の約半数がフルタイム勤務への移行を希望したものの、実際にこれらの参加者にとって短時間勤務がフルタイム勤務への移行へつながるかどうかについては、より長期的な調査が必要である。また、本調査では複数の質問項目（仕事の難しさに対する認識、フルタイムではない働き方のデメリット、フルタイムではない働き方について感じる事、働くことについての考え）の自由記述においてキャリア形成に関する懸念が記されており、その多くは短時間あるいは障害者雇用で働くことがもたらすキャリア形成への悪影響に関するものだった。本調査では、フルタイム勤務への移行を希望する参加者のほうがキャリア形成や技能の取得・向上、自己啓発の三項目をより重視しているという結果を得ている。これら三項目をより重視しているためにフルタイム勤務への移行を希望しているのか、あるいはフルタイム勤務への移行を希望しているためにこれら三項目をより重視しているのかは不明であるが、いずれにせよこれらの参加者は、短時間勤務ではキャリア形成などは難しいと考えているのかもしれない。短時間で働く精神障害のある労働者にとって、フルタイム勤務へ移行してキャリア形成をはかるという選択肢もあるが、フルタイムで働くことが難しい労働者もいることを考慮すると、短時間勤務であってもスキルアップや人事異動による昇進・昇格などキャリア形成が可能となる環境の整備が必要だと思われる。

本調査の参加者が勤め先や勤め先の人に望むこととして最も多く選択したのは、長く働き続けられるようにしてほしいという項目であったが、一方で精神障害のある労働者はほかの障害のある労働者に比べて職場定着率が低いことが報告されている（障害者職業総合センター, 2017）。レビューによる先行研究(McDowell, Ennals & Fossey, 2021)では、精神障害のある人が働き続けるためには、単一の介入よりも複数の介入が有効であり（たとえば労働者に仕事上のスキルを向上させるトレーニングだけを受けてもらうよりも、認知改善のためのプログラムも同時に受けてもらうほうが有効である）、また、介入に加えて職場での配慮、家族や友人からのサポート、労働者自身による体調管理などの要素も労働期間に影響を与えることが明らかにされている。また、長期的に見た場合、就労状態を維持するためには複数の介入が有効であることは48本の無作為化比較試験による研究論文のレビューでも確認されている(Suijkerbuijk et al., 2017)。労働者の主観という観点からは、職業生活の質が高い労働者は仕事を辞めるリスクが低いことが見出されている(Lanctôt, Durand & Corbière, 2012)。さらに、Romeo, Yepes-Baldo & Lins (2020)は精神障害を含め障害のある労働者について、①所属企業への愛着をより強く感じており、仕事にやりがいや満足感を感じている労働者や、②所属企業の価値観に中程度あるいはより強く共感しており、上司との関係に満足している労働者は仕事を辞めるリスクが低いと指摘している。

本調査では、参加者の約半数が新型コロナウイルス感染症の感染拡大による働き方への影響があったと回答した。本調査の参加者の大半は短時間労働者であるが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による労働時間や収入の減少といった影響は、短時間労働者や非正規雇用の労働者でより大きかったことが報告されている（Kikuchi, Kitao & Mikoshiba, 2020; 高橋, 2021）。また、新型コ

新型コロナウイルス感染症による障害のある人への影響をテーマとした 85 本の論文のレビュー(Jesus et al., 2021)によれば、短時間労働者や有期雇用の労働者はとりわけ失職のリスクが高く、収入減によって医療サービスを受ける回数を減らさざるを得なかった人もいる。さらに、新型コロナウイルス感染症に関連した不安やストレス等について精神障害のある人とない人とを比較した研究(Pinkham, Ackerman & Depp, 2021)では、精神障害のある人はそうでない人よりもうつや不安、ストレス、孤独感の程度が高かった<sup>14</sup>。本調査の自由記述（職場の人間関係に対する満足度、働くことについての考え）においても、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって職場の人と顔を合わせることができない、勤務日数が減少する可能性があるといった内容を記した参加者もあり、これらの参加者は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により労働面で負の影響を受けていることがわかる。また、先行研究による精神障害のある人はそうでない人よりもうつや不安、ストレス等の程度が高いという結果をふまえると、本調査の参加者も労働面だけでなく心理面でも負の影響を受けていることが考えられる。

本調査はパネル調査として 2020 年、2021 年の二回実施したが、二時点で参加者の回答に変化があまり見られず、遷移確率が低かった。変化が少なかった大きな理由としては、①一度目の調査と二度目の調査の間隔が半年間であり、比較的短期間であったこと、②変化が生じうるような介入を実施していないことが挙げられる。精神障害のある短時間労働者について、個々の労働環境や仕事に対する認識などの変化を経時的に把握するためには、より長期間、かつ実施回数のより多いパネル調査が理想的であると思われる。また、経時的な変化をはかるには、参加者に対して介入プログラム（たとえば精神障害のある人を対象とした、仕事への肯定的なモチベーションなどを高めるためのプログラム(Russinova, Gidugu & Bloch, 2018)のほか、労働者のストレスやうつ症状等を軽減し、仕事の生産性を高めることが実証されているプログラム(Abdin, Welch & Byron-Daniel, 2018; Carolan, Harris & Cavanagh, 2017)) を実施し、介入前後でストレスの程度を比較したり、プログラム参加の効果がどの程度の期間持続するかを追跡によって把握したりすることも有効かもしれない。

---

<sup>14</sup> この研究の筆者らによれば、精神障害のある人はそうでない人よりも元々うつや不安等の程度が高いため、精神障害のある参加者とそうでない参加者間のうつや不安等の程度に関する違いを解釈するのは難しいが、研究においては新型コロナウイルス感染症による影響に絞って質問をしたため、精神障害のある人はそうでない人よりも新型コロナウイルス感染症の感染拡大による負の影響をより大きく受けていると推測できる。

## 第5節 小括

本パネル調査では、短時間労働者を主とする参加者の大半が現在の仕事の難易度は自身の能力や体調等から見て適切だと考えていること、職場の人間関係や環境に満足し、仕事にやりがいを感じていること、また、現在の職場で働き続けたいと考えていることなどが見出された。一方で自由記述からは、参加者が持つ認識は一樣ではなく、結果の解釈の際には参加者間の認識の違いを汲む必要があることも明らかになった。現在の職場や仕事に対する参加者の認識の背景には、(労働時間や仕事内容に)自身の希望が反映されているかどうか、職場で配慮を受けているかどうか、障害への理解の有無などいくつかの要素があったが、これらの中でも職場で配慮を受けているかどうかは、仕事の難しさや職場環境に対する認識、人間関係への満足度、同じ職場での勤務継続希望といった複数の領域において参加者の認識に影響を与えており、配慮を受けている場合は肯定的な認識に、受けていない場合は否定的な認識につながっていた。精神障害のある人にとって、配慮を受けることはポジティブな効果につながることで、また、労働生産性の向上など雇用主にとってもメリットがあることは先行研究によって実証されているため、雇用主は精神障害のある労働者へ配慮を提供することが求められる。ただし、労働者個々人の希望や能力等に合った適切な配慮を提供することが重要である。

本調査では、短時間勤務という雇用形態は、ある一群の参加者にとって体調や体力と職業生活のバランスを取ることでできる働き方だが、この一方でフルタイム勤務への移行を希望する参加者や、短時間勤務によるキャリア形成への悪影響を感じている参加者もいることが明らかになった。精神障害のある短時間労働者のキャリア形成については不明な点が多いため、さらなる研究が望まれる。さらに、本調査の働くことについての考えに関する自由記述では、社会への要望や会社への不満が多く記され、精神障害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大による負の影響、キャリア形成の問題、現状の厳しさといったネガティブな側面に関する記述も少なくなかった。精神障害のある短時間労働者の就労に関する今後の研究では、当事者が持つ問題意識や不満をその背景も含めて詳細に把握した上で、解決方法を探ることが重要である。

## 引用文献

- Abdin, S., Welch, R. K., Byron-Daniel, J., & Meyrick, J. (2018). The effectiveness of physical activity interventions in improving well-being across office-based workplace settings: a systematic review. *Public Health, 160*, 70-76.
- Carolan, S., Harris, P. R., & Cavanagh, K. (2017). Improving Employee Well-Being and Effectiveness: Systematic Review and Meta-Analysis of Web-Based Psychological Interventions Delivered in the Workplace. *Journal of medical Internet research, 19*(7), e271-e271.
- Chandola, T., & Rouxel, P. (2021). The role of workplace accommodations in explaining the disability employment gap in the UK. *Social science & medicine (1982), 285*, 114313.
- Chappell Deckert, J., & Statz-Hill, M. (2016). Job satisfaction of peer providers employed in mental health centers: A systematic review. *Social Work in Mental Health, 14*(5), 564-582.
- Chow, C. M., Cichocki, B., & Croft, B. (2014). The impact of job accommodations on employment outcomes among individuals with psychiatric disabilities. *Psychiatr Serv, 65*(9), 1126-1132.
- Clossey, L., Solomon, P., Hu, C., Gillen, J., & Zinn, M. (2018). Predicting job satisfaction of mental health peer support workers (PSWs). *Social Work in Mental Health, 16*(6), 682-695.
- Edmonds, A. T., Sears, J. M., O'Connor, A., & Peckham, T. (2021). The role of nonstandard and precarious jobs in the well-being of disabled workers during workforce reintegration. *Am J Ind Med, 64*(8), 667-679.
- Eklund, L., Gunnarsson, A. B., Jansson, J. A., Pooremamali, P., & Eklund, M. (2021). A cross-sectional study addressing the importance of work and other everyday activities for well-being among people with mental illness: does additional vulnerability matter? *BMC Psychiatry, 21*(1), 383.
- Gold, P. B., Oire, S. N., Fabian, E. S., & Wewiorski, N. J. (2012). Negotiating reasonable workplace accommodations: Perspectives of employers, employees with disabilities, and rehabilitation service providers. *Journal of Vocational Rehabilitation, 37*(1), 25-37.
- Jesus, T. S., Bhattacharjya, S., Papadimitriou, C., Bogdanova, Y., Bentley, J., Arango-Lasprilla, J. C., . . . The Refugee Empowerment Task Force International Networking Group Of The American Congress Of Rehabilitation, M. (2021). Lockdown-Related Disparities Experienced by People with Disabilities during the First Wave of the COVID-19 Pandemic: Scoping Review with Thematic Analysis. *Int J Environ Res Public Health, 18*(12).
- Jones, M., K. (2007). Does Part - ime Employment Provide a Way of Accommodating a Disability.

- The Manchester School*, 75(6), 695-716.
- Kikuchi, S., Kitao, S., & Mikoshihara, M. (2020). Who Suffers from the COVID-19 Shocks? Labor Market Heterogeneity and Welfare Consequences in Japan. *RIETI Discussion Paper Series*, 20-E-064.
- Lanctôt, N., Durand, M. J., & Corbière, M. (2012). The quality of work life of people with severe mental disorders working in social enterprises: a qualitative study. *Qual Life Res*, 21(8), 1415-1423.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., & Carafa, G. (2018). A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities. *Disabil Rehabil*, 40(25), 2971-2986.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Front Psychol*, 9, 363.
- McDowell, C., Ennals, P., & Fossey, E. (2021). Vocational Service Models and Approaches to Improve Job Tenure of People With Severe and Enduring Mental Illness: A Narrative Review. *Front Psychiatry*, 12, 668716.
- Nagle, S., Cook, J. V., & Polatajko, H. J. (2002). I'm Doing As Much As I Can: Occupational Choices of Persons with a Severe and Persistent Mental Illness. *Journal of Occupational Science*, 9(2), 72-81.
- Pagan, R. (2007). Is part-time work a good or bad opportunity for people with disabilities? A European analysis. *Disabil Rehabil*, 29(24), 1910-1919.
- Pagan, R. (2009). Part-time work among older workers with disabilities in Europe. *Public Health*, 123(5), 378-383.
- Pinkham, A. E., Ackerman, R. A., Depp, C. A., Harvey, P. D., & Moore, R. C. (2021). COVID-19-related psychological distress and engagement in preventative behaviors among individuals with severe mental illnesses. *npj Schizophrenia*, 7(1), 7.
- Provencher, H. L., Gregg, R., Mead, S., & Mueser, K. T. (2002). The role of work in the recovery of persons with psychiatric disabilities. *Psychiatr Rehabil J*, 26(2), 132-144.
- Romeo, M., Yepes-Baldo, M., & Lins, C. (2020). Job Satisfaction and Turnover Intention Among People With Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment. *Front Psychol*, 11, 1035.
- Russinova, Z., Gidugu, V., Bloch, P., Restrepo-Toro, M., & Rogers, E. S. (2018). Empowering individuals with psychiatric disabilities to work: Results of a randomized trial. *Psychiatr Rehabil J*, 41(3), 196-207.
- Saavedra, J., López, M., Gonzáles, S., & Cubero, R. (2016). Does Employment Promote Recovery? Meanings from Work Experience in People Diagnosed with Serious Mental

- Illness. *Cult Med Psychiatry*, 40(3), 507-532.
- 障害者職業総合センター, 「障害者の就業状況等に関する調査研究」 No. 137, 2017
- Schur, L. A. (2002). Dead end jobs or a path to economic well being? The consequences of non-standard work among people with disabilities. *Behav Sci Law*, 20(6), 601-620.
- Schur, L. A. (2003). Barriers or Opportunities The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities. *Industrial Relations*, 42(4), 589-622.
- Shankar, J., Li, L., & Tan, S. (2021). Work Experiences and Challenges to Employment Sustainability for People With Mental Illness in Supported Employment Programs. *SAGE Open*, 11(3), 21582440211033558.
- Solovieva, T. I., Dowler, D. L., & Walls, R. T. (2011). Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal*, 4(1), 39-45.
- Suijkerbuijk, Y. B., Schaafsma, F. G., van Mechelen, J. C., Ojajarvi, A., Corbiere, M., & Anema, J. R. (2017). Interventions for obtaining and maintaining employment in adults with severe mental illness, a network meta-analysis. *Cochrane Database Syst Rev*, 9, CD011867.
- 高橋康二. コロナショックと非正規雇用者. JILPT Discussion Paper. 2021. 21-04.
- Villotti, P., Corbiere, M., Dewa, C. S., Fraccaroli, F., Sultan-Taieb, H., Zaniboni, S., & Lecomte, T. (2018). A serial mediation model of workplace social support on work productivity: the role of self-stigma and job tenure self-efficacy in people with severe mental disorders. *Disabil Rehabil*, 40(26), 3113-3119.
- Villotti, P., Corbiere, M., Fossey, E., Fraccaroli, F., Lecomte, T., & Harvey, C. (2017). Work Accommodations and Natural Supports for Employees with Severe Mental Illness in Social Businesses: An International Comparison. *Community Ment Health J*, 53(7), 864-870.
- Villotti, P., Corbiere, M., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). Individual and environmental factors related to job satisfaction in people with severe mental illness employed in social enterprises. *Work*, 43(1), 33-41.
- Wang, J., Patten, S., Currie, S., Sareen, J., & Schmitz, N. (2011). Perceived Needs for and Use of Workplace Accommodations by Individuals With a Depressive and/or Anxiety Disorder. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53, 1268-1272.

