

## 第7章 総括



## 第7章 総括

本章においては、各調査の分析結果及び考察を踏まえ、本調査研究における総合的考察を行い、総括とする。

本調査研究において実施した二次分析及び各調査の関係と調査報告書における位置づけは図7-1のとおりである。

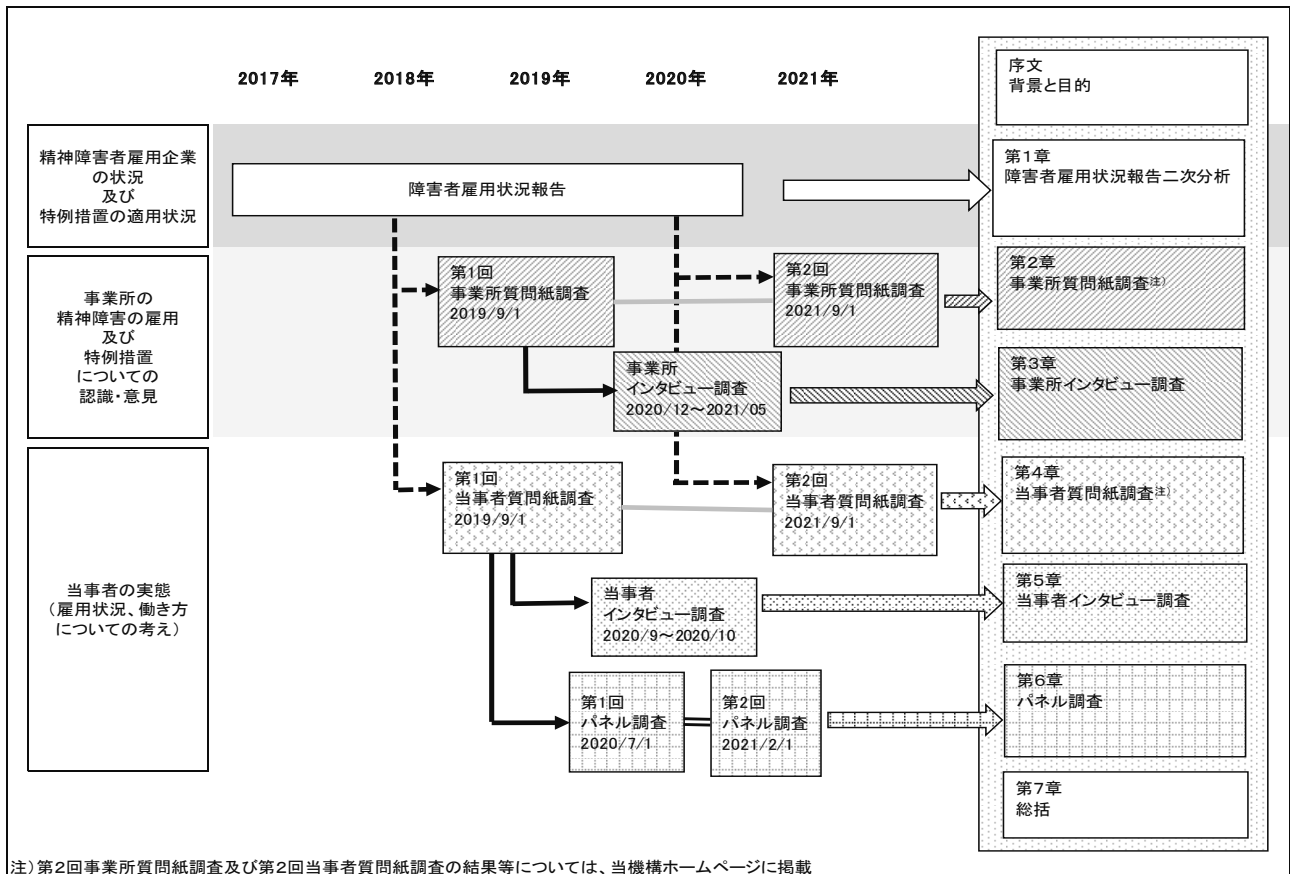


図7-1 調査の関係と調査報告書の構成

### 1 障害者雇用状況報告の二次分析

#### (1) 特例措置が適用されている企業について

特例適用企業数は2018年に4,453社、2019年に5,215社、2020年に5,371社と増加しており、各年とも全体に占める割合は20%程度である。

企業規模別に見ると、労働者数が1,000人以上の企業においては特例適用企業の方が特例非適用企業より企業数が多い。産業別で見ると、上位三産業は①医療、福祉、②卸売業、小売業、③製造業の順である。医療、福祉において特例適用企業が多いのは、同産業において短時間労働者の割合が高いことによると考えられる。

特例適用企業の生存の推移については、2018年に適用となった4,453社が翌年に2,702社、翌々年には1,716社となっており、2019年に新たに適用となった2,513社が翌年に1,403社となって

いる（図7-2）<sup>1</sup>。また、特例適用企業における特例適用者数の増加はあまり見られず、減少か人数の変化なしの場合が多い。

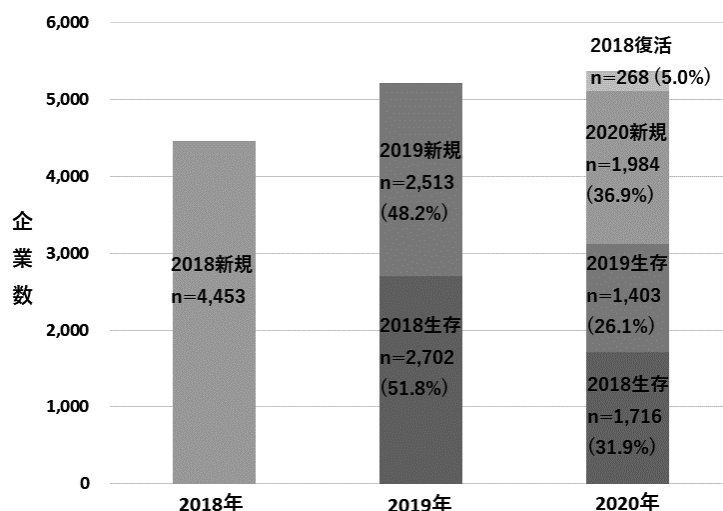


図7-2 特例適用企業の生存と新規参入の推移（再掲）

## （2）特例措置が企業の雇用率達成に与える影響について

特例適用企業は（労働者数と産業が同様の場合）、特例非適用企業よりも雇用率を達成するオッズが2018年で179%、2020年で68%高く、特例措置が企業の雇用率達成に与える影響は産業などのほかの要素と比較した場合、大半の要素より相対的に大きい。

## （3）精神障害者の雇用状況について

精神障害者は雇用されている障害者全体の15～20%程度を占め、その割合も年々増加している。特例適用者数は2018年12,847人、2019年13,511人、2020年14,315人と、2019年、2020年ともに前年比1.05倍程度増加している。

産業別の上位三位は①医療、福祉、②卸売業、小売業、③サービス業である。特例措置が適用されている企業においては製造業が三位だったが、製造業については、精神障害者をフルタイムで雇用している割合がサービス業に比べて高いために相対的に特例適用者が少なく、順位の入替わりが生じたものと思われる。

## 2 事業所質問紙調査

### （1）量的集計及び分析について

事業所質問紙調査では、特例措置の①活用状況、②印象及び③今後の雇用方針という3つの変数の関係に着目し、「制度をどのように活用し、その結果、どのような印象を持ち、将来に向けてどのような態度を形成している」かについて明らかにした。

<sup>1</sup> 統計解析においては「生存」は特定の事象が起きないことを指す。図7-2の場合、特定の事象は「特例適用企業が特例非適用企業となること」であり、「生存」は特例適用企業が（2018年から2019年あるいは2020年にかけて）一貫して特例適用企業であることを意味する。

設問の構造については図7-3に示す。

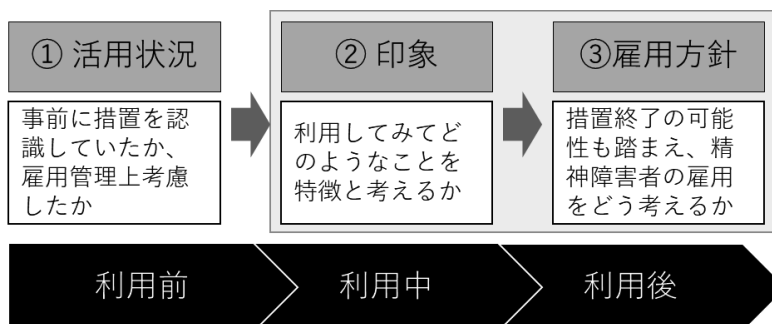


図7-3 ①活用状況②印象③雇用方針に関する時間的構造（再掲）

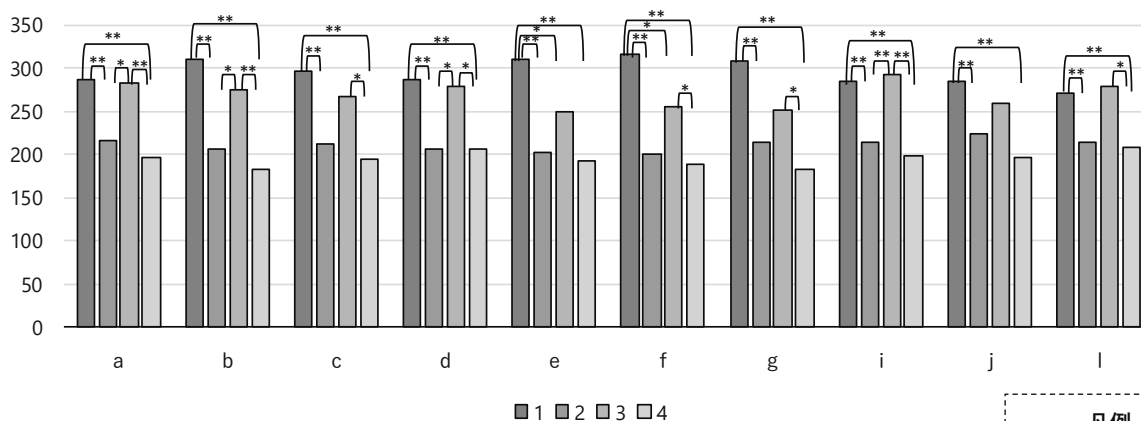
このうち、①活用状況（選択肢は表7-1）と②印象（項目は表7-2）の関係を見ると特例措置を精神障害者の雇用管理に活用することを考慮した事業所は、考慮しなかった事業所に比べ、特例措置について精神障害者の職場定着や様々な配慮の実施しやすさに関わる項目に「当てはまる」という印象を抱く傾向が見られた。反面、特例措置の活用を考慮した事業所については、特例措置の終了が負担になるとの回答も見られた（図7-4（アルファベットは表7-2の項目を示す））。このことは、①活用状況と、③特例措置終了の可能性も踏まえた今後の雇用方針との関係においても、活用を考慮した事業所が考慮しなかった事業所よりも、特例適用者の雇用の継続や適性のある者の新規の採用について、相対的に慎重な姿勢を示したことも総合的である（図7-5）。

表7-1 活用状況の選択肢（再掲）

選択肢	知っていた	考慮した	略称
制度は知っていて、障害者の雇入れや職場定着に当たって考慮した	○	○	認識－考慮
制度は知っていたが、障害者の雇入れや職場定着に当たっては考慮しなかった	○	×	認識－非考慮
制度はあまり知らなかったが、支援機関から情報提供を受けて活用に至った	×	○	非認識－考慮
制度はあまり知らなかったが、たまたま制度の要件を満たしていた	×	×	非認識－非考慮
その他	—	—	その他

表 7-2 特例措置を利用した印象（再掲）

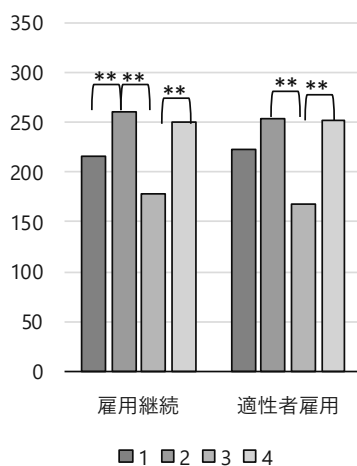
記号	項目
a	精神障害者である短時間労働者の雇用について、いっしょに働く従業員の理解が得られやすくなった
b	精神障害者である短時間労働者に対する障害特性に応じた配慮を行いやすくなった
c	精神障害者の職務の選定がしやすくなった
d	精神障害者に限らず、障害者全体の雇用管理を行う社内体制が作りやすくなった
e	精神障害者である短時間労働者の職場定着が進んだ
f	精神障害者である労働者が自分の状態に合った無理のない労働時間で働けるようになった
g	短時間雇用から始められ、対象となる精神障害者の定着に見通しが立てやすい
h	短時間雇用でダブルカウントができ、雇用率が達成しやすくなった
i	精神障害者である短時間労働者本人の仕事への意欲が高くなった
j	精神障害者である短時間労働者において、職務遂行能力と職務との間のミスマッチが減った
k	精神障害者である短時間労働者に適した職務が少なく、活用に限界がある（★）
l	特例措置の適用期間終了後、雇用率カウントが戻った際に、当該対象者の雇用を継続することの負担感がある（★）
m	特例措置は暫定的な措置であるため、自社の障害者雇用の長期的見通しが立てにくい（★）
n	精神障害者雇用において、短時間労働者についてもフルタイム雇用と同じ程度の負担感がある（★）
o	病状や体調変化のため、短時間雇用であっても雇用の継続が難しい（★）



\*\* p<0.01、\* p<0.05

図 7-4 活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位①（再掲）

凡例	
1	認識-考慮
2	認識-非考慮
3	非認識-考慮
4	非認識-非考慮



\*\* p<0.01

凡例	
1	認識-考慮
2	認識-非考慮
3	非認識-考慮
4	非認識-非考慮

図 7-5 活用状況カテゴリーごとの今後の雇用方針の平均順位①（再掲）

また、特例措置を活用することを考慮した事業所は、考慮しなかった事業所に比べ、従業員規模が大きく、「雇入れ」、「職場定着」、「職場復帰」といった場面で精神障害者を対象とした雇用管理を行うとともに、事業所内にさまざまな支援制度を整備し、就労支援機関を利用する傾向が見られた。

さらに、特例措置をあらかじめ認識して活用した事業所については「雇用率達成のしやすさ」（表7-2のh）という項目との結びつきが示唆された（図7-6）。「雇用率の達成のしやすさ」は特例措置の直接的な特徴であるが、一方で、そこから派生することが期待される他の職場定着や様々な配慮などとの結びつきは確認できなかった。

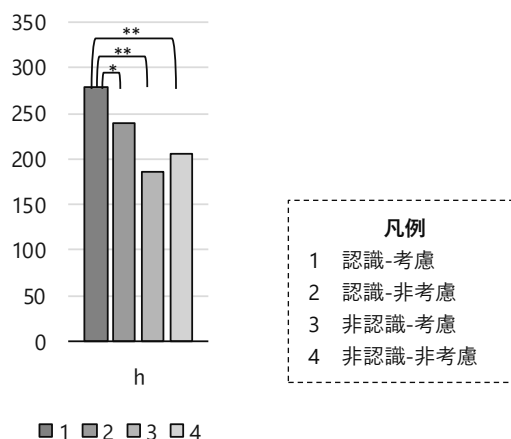


図7-6 活用状況カテゴリごとの印象項目の平均順位② (再掲)

以上より、特例措置は、比較的規模の大きな事業所に活用が考慮されやすく、また、様々な配慮や支援制度を実施するなど、より積極的な施策を実施している事業所でも活用が考慮されやすかった。また、活用を考慮した事業所は、種々の配慮等の実施しやすさの項目に「当てはまる」という印象を抱く傾向が見られた。その反面、特例措置の終了の可能性を仮定した場合、負担が増えるという印象や、今後の雇用方針として雇用の継続や適性のある者の新規の雇用に慎重になる傾向も見られた。このように特例措置の活用によって、種々の配慮等が実施しやすくなる可能性はあるが、そのような事業所にとって、特例措置が暫定措置であったり、3年間の時限措置であったりすることは、将来的な負担を考慮させるものでもありとされる。このような負担感をどのように手当てできるかということは今後の政策的な課題であろう。また、特例措置の認識の有無は、主として雇用率の達成がしやすいという印象項目と結びつく傾向があり、特例措置をあらかじめ認識していた事業所はそうでない事業所と比べ雇用率が達成しやすいという印象を持つ傾向が大きかった。一方で、特例措置の認識の有無は雇用率達成のしやすさ以外の印象項目との顕著な結びつきは確認できなかった。このことは特例措置の情報が雇用率達成についてのものに偏る傾向があり、その他の活用の仕方や最終的な目標が広く共有される状況に至ってなかった可能性を示唆している。

## (2) 自由記述における質的分析

### ア 精神障害者雇用における事業所内サポートについて

事業所が感じている精神障害者の雇用における難しさとそれに対する具体的な手立てをまとめ

た概念図では、精神障害者とともに働く〈現場で感じる困難さ〉を背景に、事業所（人事担当者等）が実際に行っている〈サポートの実際〉が、集約され、当事者の個別性を踏まえたきめ細かい対応が行われていることがうかがえた。

しかしながら、個別性の高い対応を人事担当者だけで行うことには限界があり、概念図の〈精神障害者雇用の考え方や仕組み〉で示したように、社内では体制の整備が図られ、社外には「支援機関等との連携」が図られている。

このような事業所は、（１）で述べたような「従業員規模が大きく、「雇入れ」、「職場定着」、「職場復帰」といった場面で精神障害者を対象とした雇用管理を行うとともに、事業所内にさまざまな支援制度を整備し、就労支援機関を利用する事業所」像と重なっている。一方で、従業員規模の小さな事業所が、個別性の高いきめ細かな対応できるような社内体制を整備し、社内に雇用管理のノウハウを蓄積しようとすることは事業所の持つ資源からハードルが高いことと考えられる。「支援機関等との連携」を積極的に進めることはその解決策になると考えられた。

### イ 特例措置について

特例措置を利用した事業所が負担として感じていることとして、労働時間の延長の難しさがあげられる。特例措置を活用することで、短時間から段階的にフルタイム勤務を目指していけることを評価している一方で、必ずしも３年間では、週の所定労働時間を 30 時間以上に延ばすことができないことが指摘されている。

このことは、精神障害者の中には、週 30 時間以上の就業を望まない場合や体調や病状などを理由に 30 時間以上の就業が難しい場合など、事業所が考える労働時間の延長やフルタイム勤務への移行に馴染まない者があることが推測される。

特例措置の適用期間（３年間）で 30 時間以上に移行できなかった場合には、事業所にとっては雇用率が低下するという影響があり、その結果、精神障害者にとっては、雇用が継続されないという懸念が生じることになる。

特例措置のあり方を検討するにあたっては、事業所と精神障害者の双方の状況が考慮される必要がある。

## 3 事業所インタビュー調査

### ア 〈特例措置利用の経緯〉と〈特例措置を利用した効果や影響〉<sup>2</sup>

特例措置の利用に当っては、「意図せず結果として利用」と「雇用率達成のため利用」の２つのコードが集約された。特例措置の利用について「意図せず結果として利用」というコードは、〈特例措置を利用した効果や影響〉という領域におけるすべてのコード（「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」、「雇用率が達成」、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」「現場では特例対象かどうかは関係ない」、「効果や影響は特にない）」とつながっている。一方で、「雇用率達成のため利用」というコードは、「週 20 時間勤務が困難な就業者が増加」、「雇用率が達成」、「効果や影響は特にない」という３つのコードとつながっている。

両者の違いは「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」、「現場では

---

<sup>2</sup> 「3 事業所インタビュー調査」の本文中においては、〈〉は概念図の【雇用率制度や特例措置の利用について】における領域を示し、下線を施した「」はコードを示す。



特例対象かどうかは関係ない」というコードとつながっているか否かであり、「意図せず結果として利用」した事業所は、精神障害者の短時間雇用のポジティブな面も評価した上で「特例措置の活用」というよりもむしろ「精神障害者の短時間雇用」を行っていることがうかがえる一方、「雇用率達成のための利用」については雇用率算定に関するコードとつながっており、文字どおり雇用率達成を意識し、特例適用者の雇用率算定への効果についてあらかじめ想定していたことがうかがえる。このことは、第2章で示された「特例措置をあらかじめ知っていて活用した事業所」が特例措置を利用して「雇用率の達成のしやすさ」を強く感じたという状況と重なっていると考える。

「意図せず結果として利用」と「雇用率達成のために利用」という利用当たりの認識の違いが、その後の＜特例措置を利用した効果や影響＞における認識の違いとなって表れているといえる（図7-7）とともに、精神障害者の短時間雇用にポジティブな側面を見出していなかった（また、現在も見出していない）「雇用率達成のために利用」する事業所が、精神障害者の短時間雇用を行ったのは特例措置が契機となった可能性も考えられる。

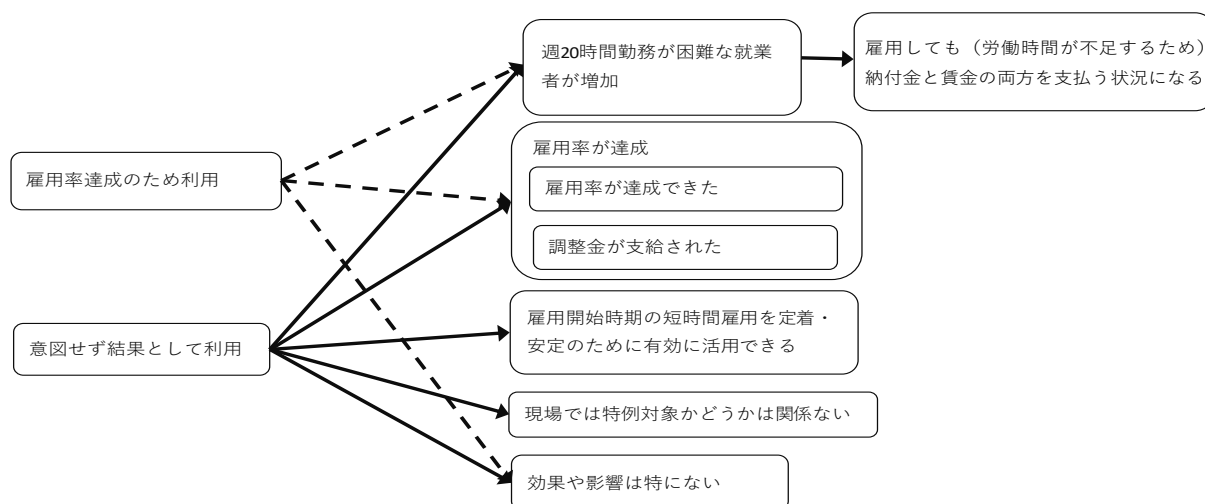


図7-7 <特例措置利用の経緯>と<特例措置利用の効果や影響>

## イ 「週20時間勤務が困難な就業者の増加」

特例措置を利用した事業所が感じている影響の1つとして「週20時間勤務が困難な就業者の増加」というコードが生成されている。これは、概念図（図3-13）の【精神障害者の短時間労働について】にも示されていたとおり、企業の「労働時間の決め方」や「労働時間の選択の枠組み」など労働時間についての様々な要素を考慮して、精神障害者一人ひとりの労働時間が判断されているものの、中には「体調不良等による労働時間の短縮」の結果、「週20時間勤務が困難な就業者の増加」という状況となり、「雇用しても（労働時間が不足するため）納付金と賃金の両方を支払う状況になる」という連鎖が生じることも考えられる（図7-8）。

このような特例措置の効果を活用しきれないような連鎖を防ぐためには、概念図にあるように、精神障害者を支えている「支援機関との連携」のもとに、適宜必要な支援を受けながら事業所自身が必要だと考えるノウハウを蓄積することで「受入れ体制の整備」を行い、事業所自身が主体的に雇用管理を行えるようになることが重要であり、特例措置の有効な活用につながると考えられる。

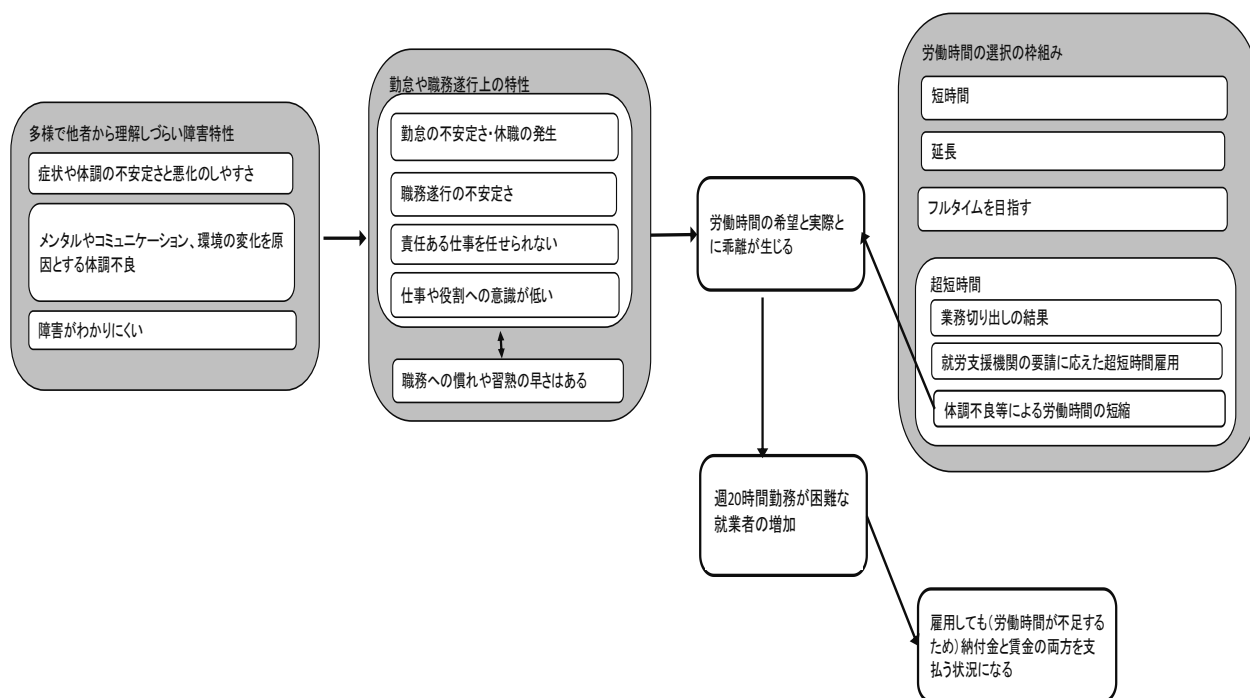


図 7-8 労働時間短縮の連鎖 (再掲)

## ウ 雇用率制度への新たな考え

雇用率制度や特例措置への要望として、①納付金の支払い要件の見直し、②労働時間による雇用率カウント算定の見直し、③精神障害者への重度区分の導入といった要望が出されている。

## 4 当事者質問紙調査

### (1) 雇用継続を望む者の特徴

量的な分析においては、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の関係が見られた。また、自由記述の質的な分析においては、今の職場で働き続けたいと回答している者が「職務・やりがい」、「働きやすさ」、「人間関係」、「配慮・理解」といった現在の職場環境を重要なことと捉えているのが明らかになった。

このことは、「職務・やりがい」、「働きやすさ」、「人間関係」、「配慮・理解」といった、労働時間や労働時間の長短が直接関係すると考えられる賃金とは別の側面を働く上で重要なことだと捉えている者が一定数いることを示している。この者については、「働き続けること」に重心をおいた働き方を選択し、労働時間、賃金に対する希望が相対的に低くなることで、満足度が比較的高くなるとともに、働きがいも感じているように思われる。

### (2) フルタイムへの移行を希望する者の特徴

量的な分析において、①フルタイム勤務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2つの志向性がある可能性が示唆された。①は現在の労働時間に満足しにくく、働き続けるに当たって重要だと考える項目においては、「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」を重視する傾向がある。②は、現在の労働時間、賃金に満足している可能性が相対的に高かった。

自由記述の質的な分析においても、①のフルタイム勤務を希望する者は、「収入を得たい」というコードとともに「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」といったコードが生成され、量的な分析結果から導き出されている傾向と類似している。

また、「現状ではフルタイム勤務は難しい」、「短時間をこのまま続けたい」という選択肢を選択している者は、「フルタイム勤務への移行を希望する」という選択肢を選択した者にはない、「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、「仕事や職場の難しさ」についてのコードが共通して見られ、「現状ではフルタイム勤務は難しい」、「短時間をこのまま続けたい」という選択肢を選択した群をそれぞれ明確に区分することは難しいと考えられた。この2つの選択肢を選択した者たちは、少なくとも現状では「短時間勤務を続ける」と考えている者であり、量的分析において②短時間勤務のままで良いと考える志向性と類似していると考えられる。

### (3) 継続勤務意志とフルタイム移行意志

量的分析により、継続意志とフルタイム移行意志の間には、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者が多くなる等の一定の関係性が認められた一方で、継続勤務を希望しつつ、フルタイム勤務を希望する者も見られた。これは当面の希望と将来の希望とが整理されていない可能性が考えられ、継続勤務意志とフルタイム移行意志は複雑に組み合わせられている可能性が示唆された。このような、精神障害者の自らの働き方についての考えの複雑さは、事業所質問紙調査の質的分析で見られた事業所による個別性の高いサポートが必要となる理由にもつながっているように考えられる。すなわち、精神障害者の抱える困難さは個別性の高いものであり、そこから生じる働き方のニーズもまた個別性が高いことを示唆するものだと考える。

## 5 当事者インタビュー調査

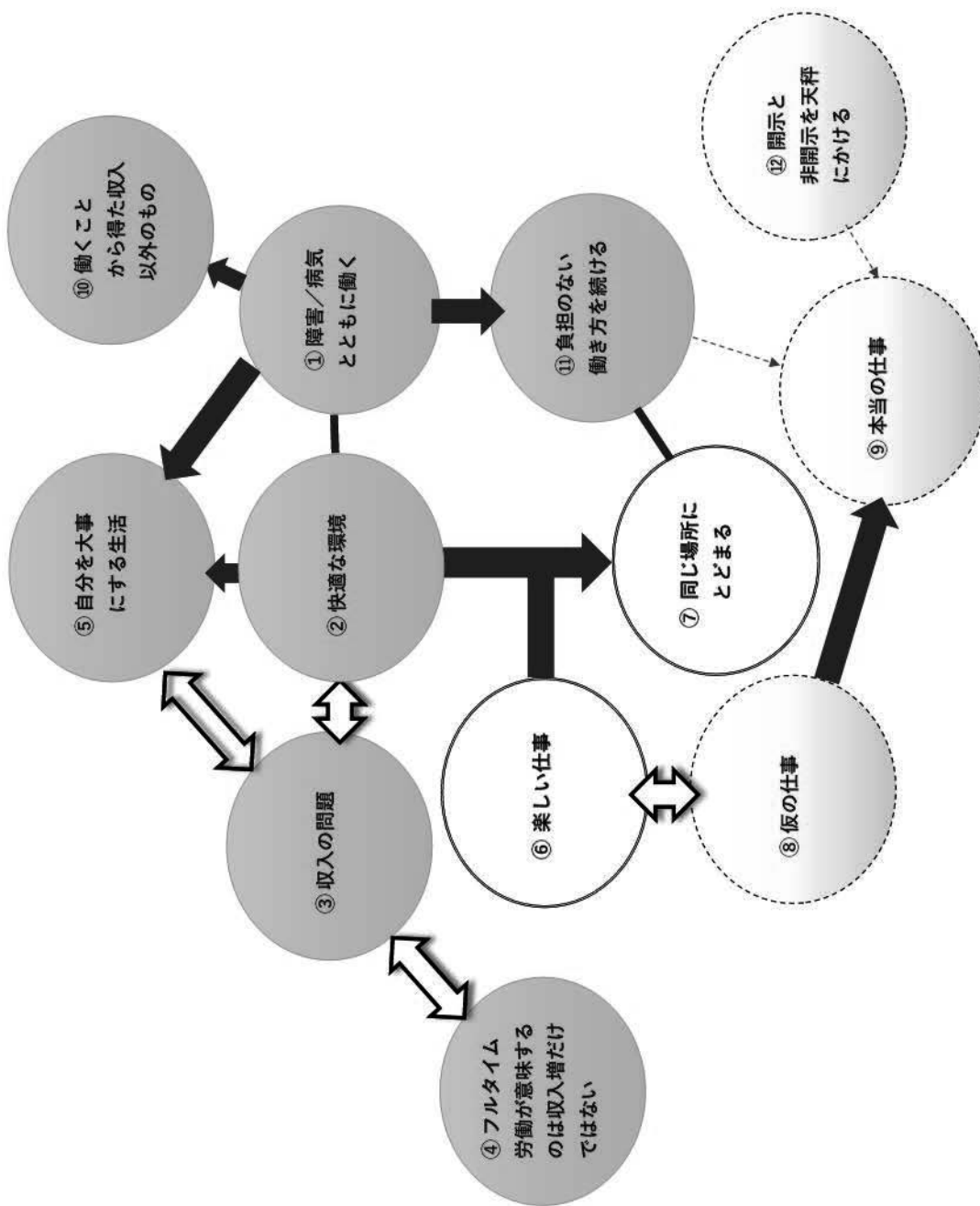
当事者インタビュー調査では、おもに①現在の働き方（短時間労働）についての考えと②将来の働き方についての考えを調査の参加者に尋ねた。インタビュー・データの分析からは、12のテーマが見出され（図7-9）、以下のことが明らかになった。まず、参加者には自身が精神的な障害／病気を持っているという認識があり、障害や病気が仕事に与える影響についても把握していた（テーマ①「障害／病気とともに働く」）。このために大半の参加者が障害／病気への配慮を受けやすい障害者求人へ応募しており、実際に職場において配慮を受け、快適に働いていた（テーマ②「快適な環境」）。参加者は、障害／病気の影響もあってほとんどが短時間勤務であるため<sup>3</sup>、収入の低さや不安定さというデメリットがあったものの（テーマ③「収入の問題」）、短時間勤務であることで身体的・精神的な余裕を持つことができるというメリットもあった（テーマ⑤「自分を大事にする生活」）。また、短時間勤務には収入の面でデメリットがあるが、フルタイム勤務への移行を希望する参加者

<sup>3</sup> 参加者の週の労働時間はおおむね20時間以上30時間未満だったが、1名のみ30時間以上40時間未満の参加者がいた。

にとって、フルタイムで働くことは単に収入の増加を意味するものではなく、障害／病気からの回復を示す重要なバロメーターでもあった（テーマ④「フルタイム労働が意味するのは収入増だけではない」）。

参加者の現在の職場での勤務継続希望については、約半数が継続を希望し、残りの半数は転職を考えていた。継続を希望する参加者には、現在の職場を働きやすいと考えていることに加えて、仕事に興味を持ち、楽しんで働くことができているという共通点があった（テーマ⑥「楽しい仕事」、⑦「同じ場所にとどまる」）。これに対して、転職を考えている参加者の場合、大半が現在の職場を働きやすいととらえていることは継続希望者と同様であったが、仕事内容については自身が最も望んでいるものではなく、また、ほかに就きたい仕事があった（テーマ⑧「仮の仕事」、⑨「本当の仕事」）。

参加者は障害／病気とともに働くことで、自身の障害／病気や自身に合った働き方について理解を深めていた。また、参加者にとって働くことはストレスやつらさをもたらす場合もあるが、障害／病気や精神状態へのよい影響もおよぼすものだった（テーマ⑩「働くことから得た収入以外のもの」）。今後の働き方については、障害を開示し、配慮を得て働きたいという参加者と（テーマ⑪「負担のない働き方を続ける」）、開示するかどうかは状況を見て判断したいという参加者とに分かれた（テーマ⑫「開示と非開示を天秤にかける」）。後者の参加者は、その理由のひとつとして求職時の開示による不採用への懸念を挙げた。



⑥、⑦ = 現在の職場で働き続けたいと考えている参加者のみに当てはまるテーマ  
 ⑧、⑨、⑫ = 転職を検討している参加者のみに当てはまるテーマ  
 ①～⑤、⑩、⑪ = 現在の職場で働き続けたいか否かを問わず共通するテーマ

図7-9 テーマ間の関連図（再掲）

## 6 パネル調査

パネル調査は、2019年、2021年に実施した当事者質問紙調査よりも詳細に当事者の就労に対する意識を明らかにすること、また、当事者の意識や労働状況の経時的変化を明らかにすることを目的として実施した。データの量的分析からは、就労している参加者の多くが自分の能力や体調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、自由記述からは、たとえば「今の職場で働き続けたい」という同じ回答をしても「職場環境がよい」といった積極的な理由から勤務継続を希望している参加者と、「転職が難しい」といった消極的な理由から継続を希望している参加者とがおり、参加者間で認識が異なることが明らかになった。また、自由記述の分析においては、仕事の難易度や働きやすさの認識、人間関係の満足度、同じ職場での勤務継続希望といった複数の領域において、障害への配慮がひとつの重要な要素であり、配慮がある場合には参加者は肯定的な認識を持っているが、配慮がない場合には否定的な認識を持っていることも見出された。

参加者の大半は短時間労働者であるが<sup>4</sup>、フルタイム勤務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、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とのバランスを取ることでできる働き方であると推測される。一方で、複数の質問項目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。本調査の短時間労働者のうち約半数はフルタイム勤務への移行を希望したが、これらの参加者は、短時間勤務ではキャリア形成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。

## 7 まとめ

本調査研究の目的は、①精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況、②特例適用事業所の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見、③特例適用事業所に働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなど雇用の実態を明らかにすることであった。

①については第1章及び本章第1項で述べたとおりである。精神障害者を雇用する企業は増加を続けており、規模別では100人以上300人未満の企業が最も多く、産業別では①製造業、②医療、福祉、③卸売業、小売業が上位三位を占めていた。一方、特例適用企業も制度導入以降、年々増加しており、規模別では1,000人以上規模で特例適用企業が特例非適用企業よりも多くなっていたが、産業別では、①医療、福祉、②卸売業、小売業、③製造業が上位三位を占め、精神障害者を雇用する企業の場合とはやや異なっている。また、特例適用企業は特例非適用企業よりも雇用率を達成するオッズが高くなっていたものの、特例適用企業における特例適用者数の増加はあまり見られず、減少か人数の変化なしの場合が多い。ただし、特例適用企業数の増加を受けて特例適用者数自体は年々増

<sup>4</sup> 本調査の参加者には、労働時間変更等の事情により、フルタイム労働者やそのほか短時間勤務ではない参加者も含まれている。

加をしていることが明らかになった。

②については第2章、第3章及び本章第2項、第3項で述べたとおりである。特例措置の活用を考慮した事業所においては特例措置に様々な配慮の実施しやすさに関わる項目に「当てはまる」という印象を抱く傾向がある一方、特例措置の終了が事業所にとって負担になる可能性が示唆された。すなわち、特例措置が終了することに伴い負担が生じると考えている可能性があり、その結果、今後の精神障害者雇用についても相対的に慎重な姿勢を示す傾向が見られたと考えられる。また、特例措置に対する認識は、「雇用率達成のしやすさ」と結びつくことが多く、他の効果との結び付きはあまり明確ではない。言い換えれば、他の効果は十分に認識されていないことがうかがえた。さらに事業所側では、時間をかけても週の所定労働時間 30 時間以上に移行できない精神障害者が一定存在すると考えていることが示された。

③については第4章、第5章、第6章及び本章第4項、第5項、第6項に述べたとおりである。特例適用事業所で働く精神障害者は概ね職場の人間関係や環境に満足し、仕事にやりがいを感じ、また、現在の職場で働き続けたいと考えていることが見出された。その際、職場での配慮がある場合には肯定的な認識を持っているが、配慮がない場合には否定的な認識を持っていることもうかがえた。また、フルタイム勤務については、移行を希望する者と短時間勤務のままで良いと考える者の2つの志向性があることが示唆された。前者については、短時間あるいは障害者雇用で働くことがキャリア形成に悪影響をもたらすと考えている可能性がある一方、後者については、短時間勤務を体調や体力と職業生活とのバランスを取ることのできる働き方であると考えていることがうかがえた。ただしその志向性は一方か他方かというものではなく、複雑に組み合わせられている可能性も示唆された。

これらの結果を踏まえると、本調査研究の主たる目的である「特例措置の活用による影響」はもちろんだが、精神障害者が「短時間労働で働くこと」及び「短時間労働（勤務）からフルタイム勤務に移行すること」をどのようにとらえているかも明らかになった。それらについてさらに以下で考察をすすめる。

## （1）特例措置の活用の影響

### ア 事業所の負担感とその軽減について

事業所質問紙調査（量的分析）においては、特例措置を精神障害者の雇用管理に活用することを考慮した事業所は、比較的従業員規模が大きく、「雇入れ」の場面等で精神障害者を対象とした雇用管理を行うとともに、さまざまな支援制度を整備し、就労支援機関を利用する傾向が見られた。

また、事業所質問紙調査（質的分析）においては、精神障害者の雇用管理は、就労支援機関等の連携のもと、雇用している精神障害者に対して受入れ体制を整備し、個別性の高いサポートを行っている。このような状況と、上述した特例措置を精神障害者の雇用管理に活用することを考慮した事業所像とは、重なり合うと推測され、特例措置を雇用管理に活用することを考慮した事業所が従業員規模が大きい事業所である傾向があることを踏まえると、従業員規模が小さく、ノウハウが不足している事業所が同じような対応を行うことは負担が大きいことを推測させる。

このような精神障害者雇用における事業所の負担に対して、特例措置だけで十分対応できているとはいえず、事業所を支える支援が必要であり、その方法として、支援機関等との連携による社内

体制整備や個別性の高さに応じた精神障害者の雇用管理に係るノウハウの蓄積への支援が考えられる。

### イ 特例措置終了後の雇用方針について

事業所質問紙調査（量的分析）において、特例措置を活用することを考慮した事業所は、考慮しなかった事業所に比較して、特例措置終了後の「雇用継続」、「適性のある者を雇用」に慎重な傾向が見られた。上述のとおり、特例措置を活用することを考慮した事業所は、精神障害者の職場定着や様々な配慮について実施しやすくなったと回答する傾向が見られた事業所であり、実際に「雇入れ」等の場面で精神障害者を対象とした雇用管理を行うとともに、様々な支援制度を整備し、就労支援機関を利用する傾向が見られた事業所でもある。このような精神障害者に対して様々な対応を行っている事業所が特例措置終了後の「雇用継続」、「適性のある者を雇用」という方針には、相対的に慎重になる傾向を示していることを念頭に置き、特例措置の暫定期間後の取扱いについて検討する必要があると考えられる。

#### （２）精神障害者が短時間労働（勤務）で働くこと

当事者インタビュー調査からは、調査に参加した短時間労働で働いている者が現在の職場を「働きやすい」と感じる要素として①自身の障害／病気に対する配慮がある、②人間関係が良好である、③職務内容などに自身の希望が反映されている、といった三点があることが明らかになった。しかし、同じ職場での勤務継続については、働きやすさに加えて、職務内容に興味を持って働くことができているかどうかの影響していた。

当事者質問紙調査の量的分析においては、短時間勤務で働いている特例適用者が職務や労働時間、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、関係が見られた。また、質的な分析においては、今の職場で働き続けたいとしている者が「職務・やりがい」、「働きやすさ」、「人間関係」、「配慮・理解」といったキーワードで表される現在の職場環境を重要なことと捉えているのがわかる。

いずれの調査結果においても、職務に対する肯定的な認識や配慮が得られる職場環境・人間関係が働き続けたいと考える理由として取り上げられていると判断できる。

#### （３）短時間労働（勤務）からフルタイム勤務へ移行すること

特例措置を利用している事業所にとって、特例適用者の週の所定労働時間については以下の２点から大きな焦点となっている。

①20時間以上が維持できない場合には、在職していても納付金の支払い対象になる。

②3年間の特例適用期間の間に30時間以上に延びないと、雇用率の低下につながる。

一部の事業所は、このような状況は精神障害者の雇用の継続が難しくなり、当事者にとって不利益になると考えている。しかしながら、制度上は、安定した労働時間の維持や労働時間の30時間以上への延長が見込めない場合には、納付金の支払いや雇用率の達成に影響があるといえ、事業所にとっては負担感を感じるとともに、労働時間の安定や3年以内での労働時間の延長について重要な課題として認識していると考えられる。

上述のとおり、当事者質問紙調査の結果では、フルタイム勤務への移行について、「体調・体力・



疾病のため難しい」、「現状が望ましい」、「現状で仕方がない」等の意見を持ち、現状維持として「短時間勤務を続ける」と考えている者が半数を超えている。また、パネル調査においては、フルタイム勤務を希望しない参加者の多くがその理由として選んだのは、体調の悪化や体力に対する懸念に加えて、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、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とのバランスを取ることのできる働き方であると推測される。

このように、短時間労働（勤務）をしている者については、フルタイム勤務への移行を想定できる者だけでなく、短時間労働（勤務）を続けたいあるいは続けざるを得ないと考えている者が存在するため、特例措置適用期間終了後の「労働時間の延長」を検討するにあたっては、30時間以上を希望する事業所とフルタイム勤務は難しい、あるいは望まない精神障害者との意見の相違について考慮する必要があると考える。

## おわりに

A型事業所については、障害者総合支援法に基づき設置されているが、同時に雇用率の対象事業所でもあることから、特例措置の適用対象にもなっている。

本調査研究においては、調査対象の母集団において一般事業所とA型事業所を区別することが難しく、第1回事業所質問紙調査の結果では一般事業所とA型事業所を、また第1回当事者質問紙調査結果では一般事業所就業者とA型事業所に就業していて利用者ではない者、A型事業所利用者を明確に分けて分析することはできなかった。

そのため、特例措置とA型事業所との関係については、改めて、分析・検討することが必要だと考えられる。

