精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究

研究期間：令和４年度～令和６年度
（2022年度～2024年度）

○ 渋谷友紀[1)]・浅賀英彦[1)]・田中規子[5)]・三浦卓[3)]・村久木洋一[2)]・五十嵐意和保[1)]・清水求[4)]・引間由香[4)]・野澤卓矢[1)]・織田眞一[5)]・大谷真司[4)]・堂井康宏[5)]（障害者支援部門）

1) 2022～2024年度担当, 2) 2022年度担当, 3) 2023年度担当,
4) 2022～2023年度担当, 5) 2024年度担当

背景

- **精神障害者保健福祉手帳の等級**（以下「**手帳等級**」）の判定基準は、「機能障害」の状態と「活動制限」の状態から成るが、**職業生活における制限との関係は十分に明らかではない**
- その関係を明らかにすることは、**精神障害のある人の雇用の促進と職業の安定についての検討に資する**資料となりうる

➡ 手帳等級によって職業生活の制限の程度は変わるのか？

目的

- 雇用管理上の負担の程度には、手帳等級以外にも、**主な疾患の種類やその他の要因の影響**も考慮する必要がある

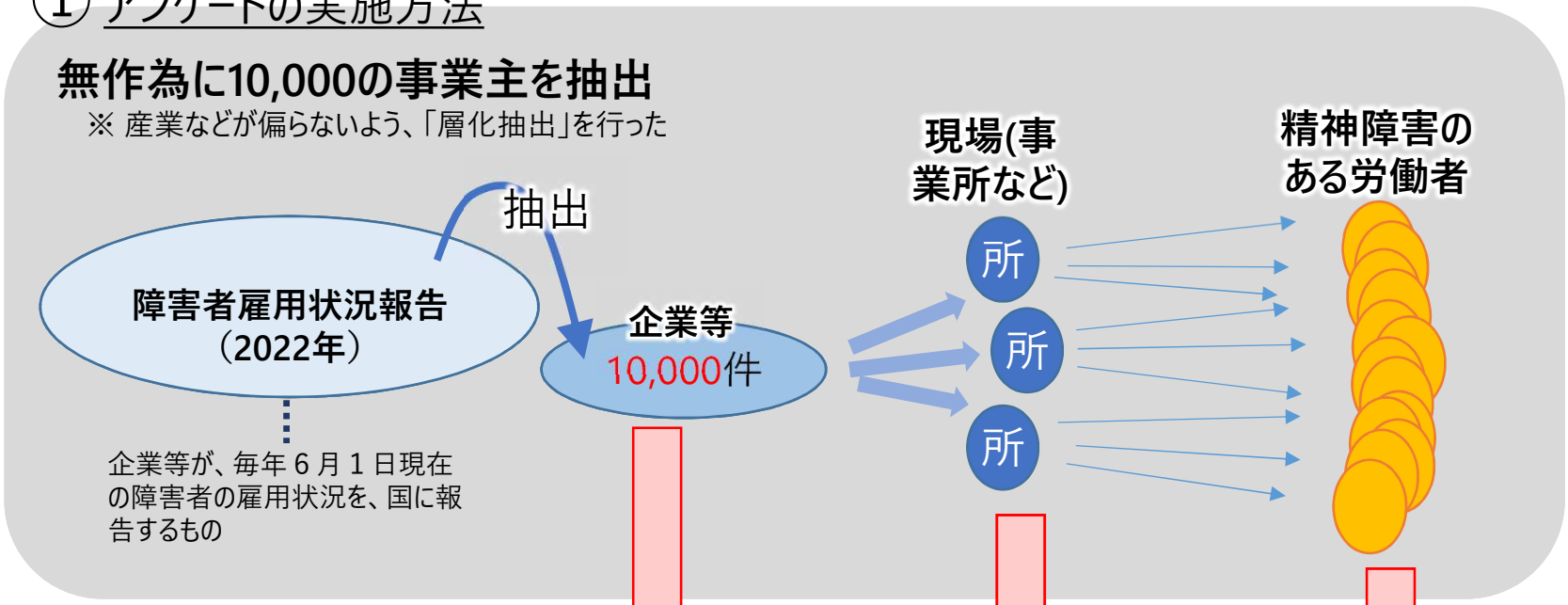
➡ 主な疾患やその他の要因との関係も検討

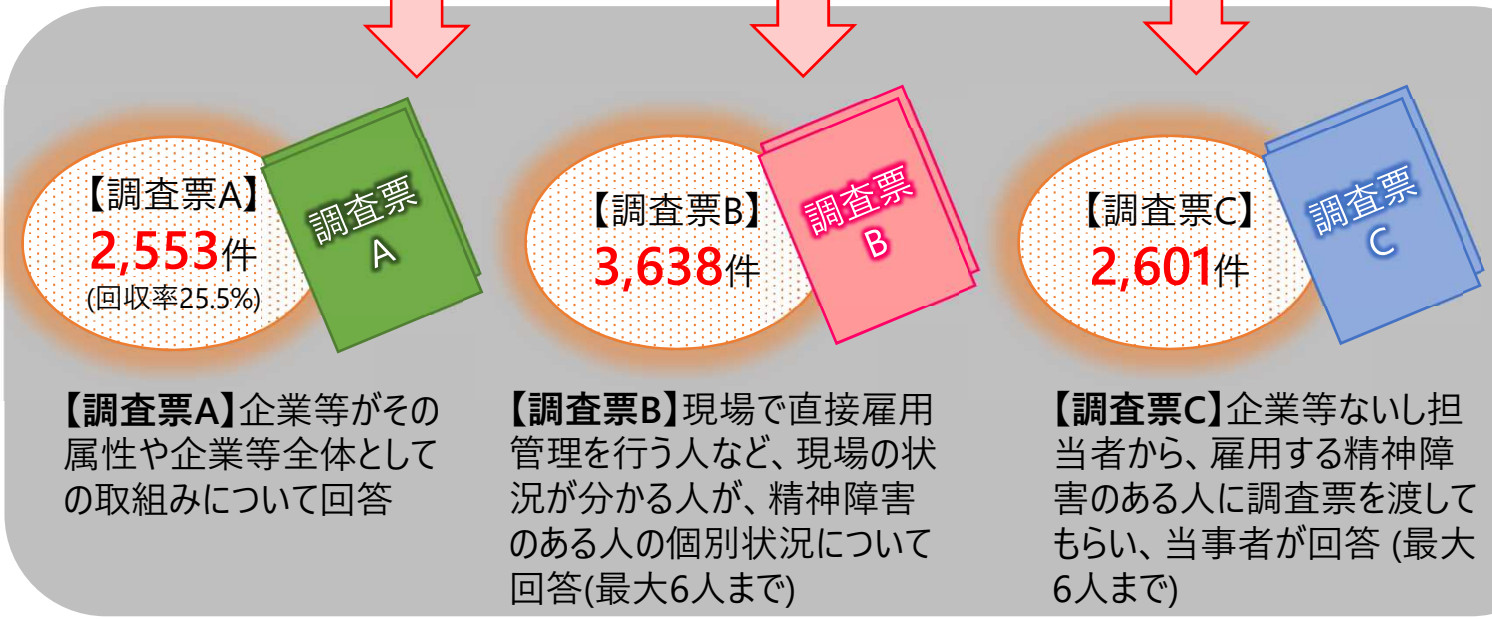
- 障害のある人の雇用の促進と職業の安定を図るうえで、その人を雇用する事業主にとっての**雇用管理上の負担の程度**を把握することは重要

➡ 手帳等級と雇用管理上の負担の程度の関係を把握

方法

① アンケートの実施方法





方法

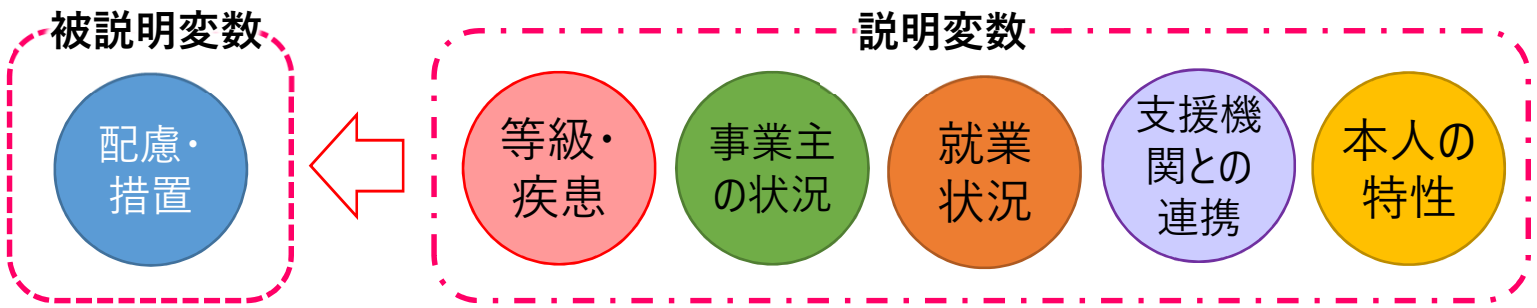
② アンケートの質問項目

【調査票Ａ】企業調査：企業等の属性、企業等として取り組む配慮・措置など
【調査票Ｂ】現場調査：対象者の等級、主な疾患、労働条件、就業上の課題、対象者に対する配慮・措置の実施有無、有効性、負担の程度など
【調査票Ｃ】障害者(当事者)調査：職場で受けている配慮・措置、役に立っている配慮・措置など

③ アンケートの分析方法

ア. 各項目と等級、主な疾患とのクロス集計【調査票B、C】
➡単純に等級、主な疾患と各項目の関係を検討

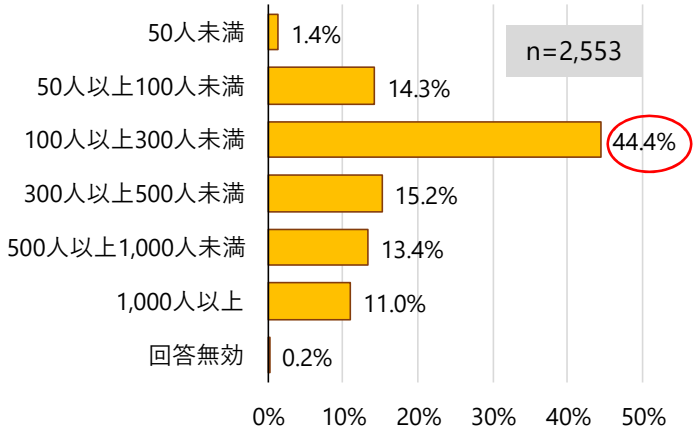
イ. 一般化線形モデル(GLM)を作り、被説明変数と説明変数の関連を検討【調査票A、B】
➡対象者に対する事業所の配慮・措置の実施の有無・有効性・負担の程度に対する、手帳等級、主な疾患を含む各項目との関連を検討



ウ. 対象者に対する配慮・措置の実施について、事業所の回答と当事者の回答を比較【調査票B、C】
➡対象者に対する事業所の配慮・措置の実施状況と当事者が受けたと認識する配慮・措置の状況を簡単に比較する

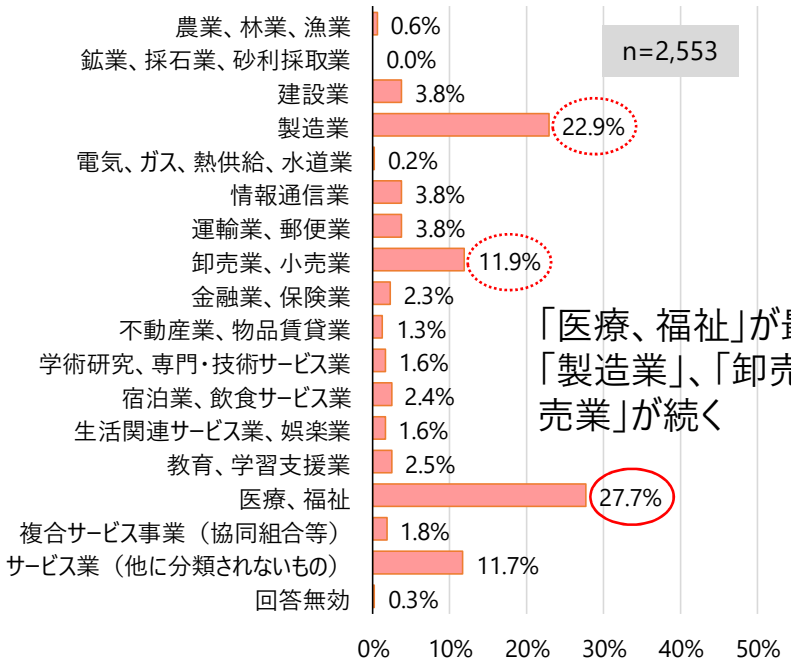
企業調査(調査票A)

① 企業等の従業員規模



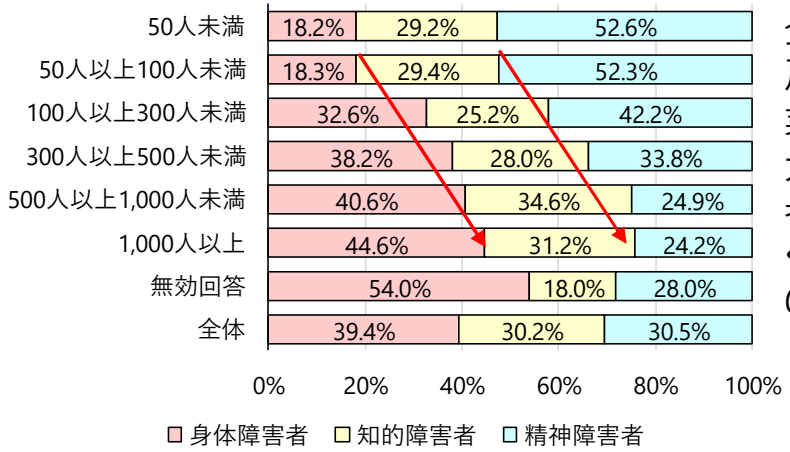
100人以上300人未満の企業等が最も多く、44.4%

② 企業等の事業内容



「医療、福祉」が最も多く、「製造業」、「卸売業、小売業」が続く

③ 企業等の雇用障害者数

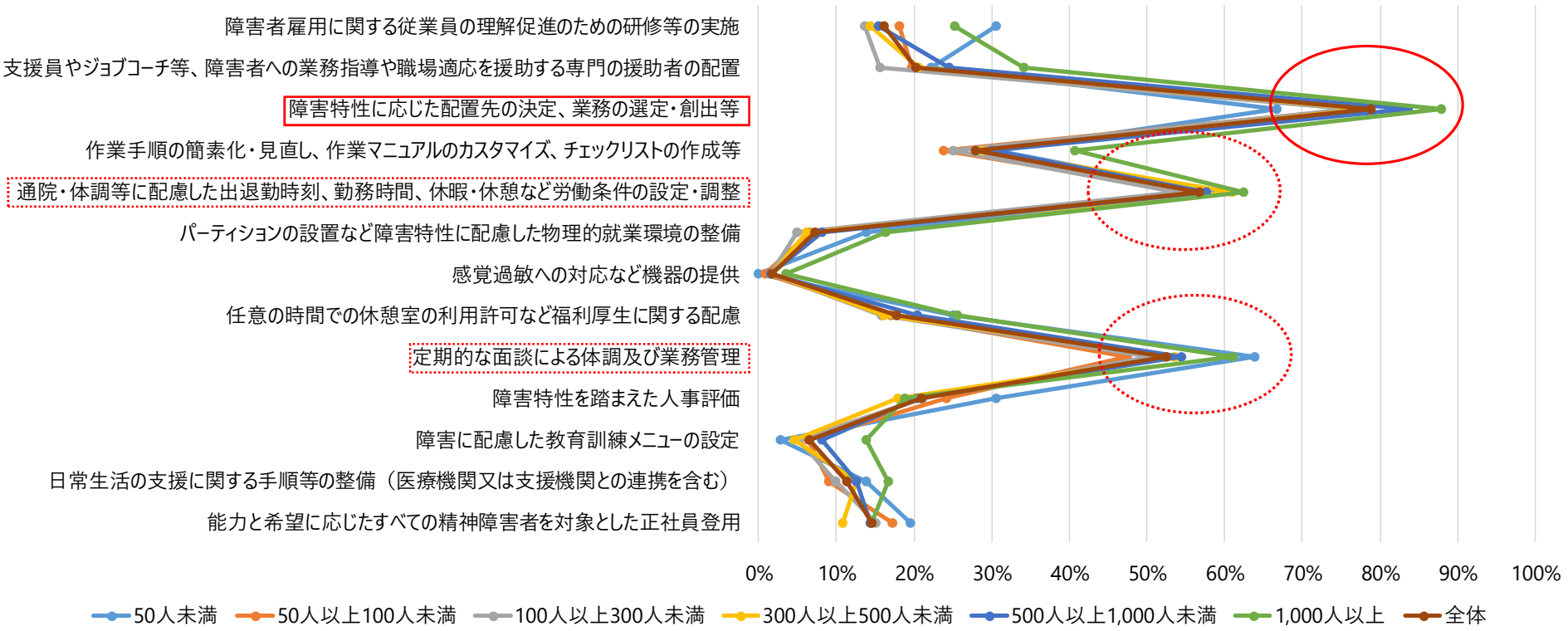


全体では身体障害者の雇用割合が大きく、従業員規模別では規模が大きくなるほど身体障害者の雇用の割合が大きく、精神障害者の雇用の割合が小さくなる

- 100人以上300人未満の従業員規模の企業等の回答が多い
- 「**医療、福祉**」、「**製造業**」、「**卸売業、小売業**」の回答が多い
- 回答のあった企業等では、**従業員規模が大きいほど、雇用障害者数に占める雇用精神障害者数の割合が小さくなった**

企業調査(調査票A)

④ 企業等の配慮・措置

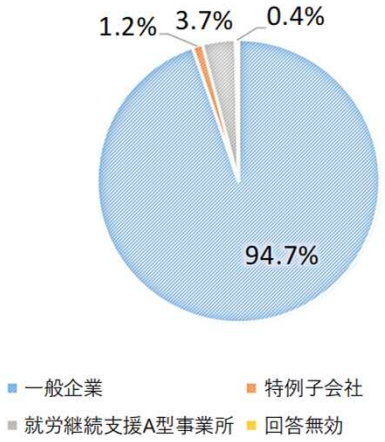


企業等が実施していると回答した配慮・措置の割合を、従業員規模別にみると、大まかな傾向は同じ

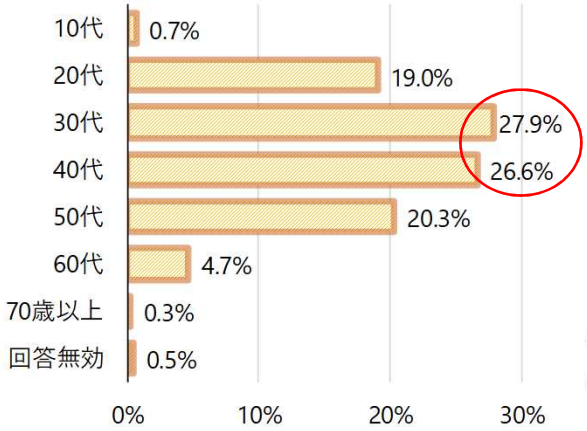
- 「**障害特性に応じた配置先の決定、業務の選定・創出等**」の実施割合が特に大きい
- 「**通院・体調等に配慮した出退勤時刻、勤務時間、休暇・休憩など労働条件の設定・調整**」、「**定期的な面談による体調及び業務管理**」が続く

現場調査(調査票B)

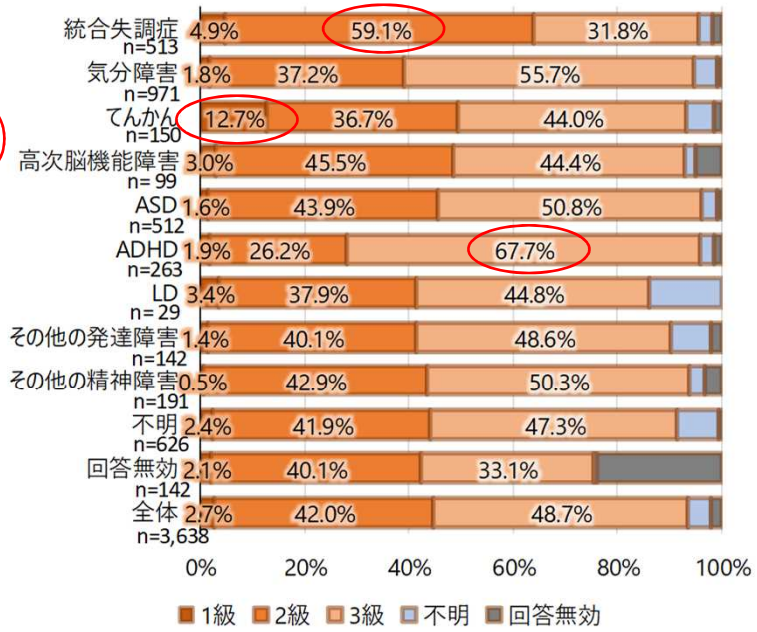
① 事業形態



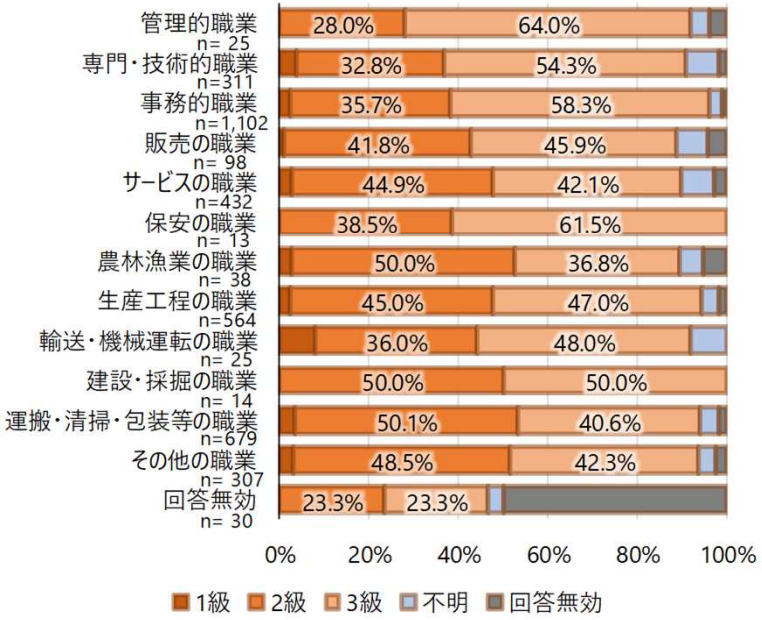
② 年齢



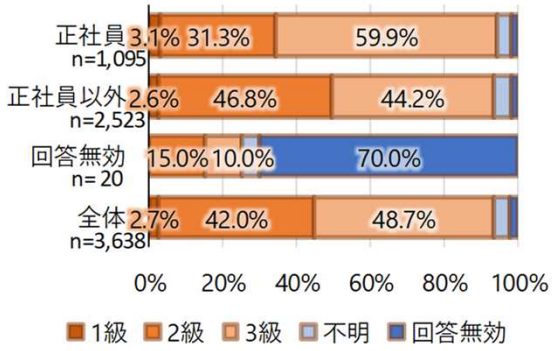
③ 手帳等級と主な疾患



④ 手帳等級と職種



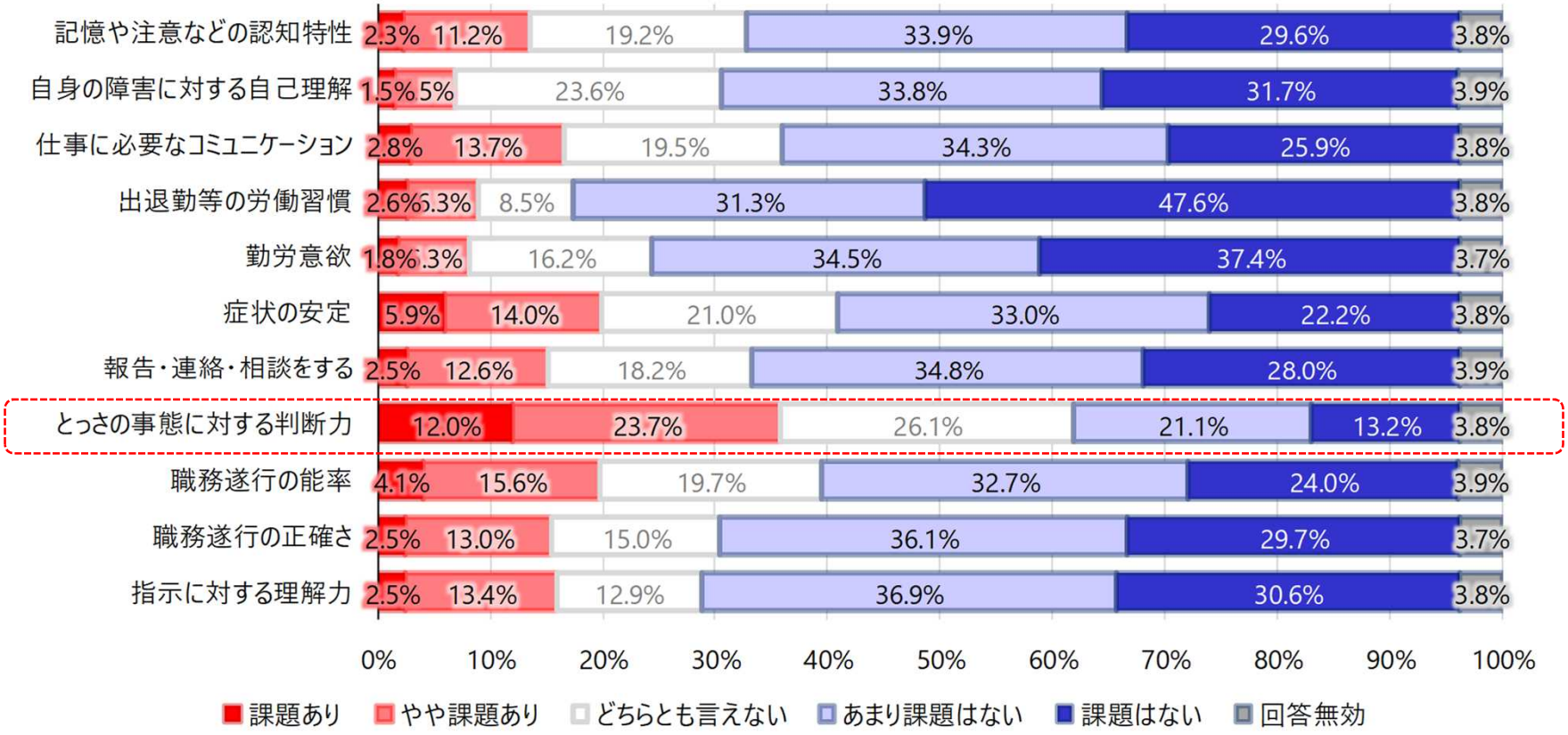
⑤ 手帳等級と雇用形態



- 手帳等級の割合は、一部の主な疾患で特徴的に見える
  - ✓ 統合失調症は２級が半数を超える
  - ✓ てんかんは１級が１割を超える
- 職種は標本サイズが大きく異なるため、比較が困難
- 雇用形態は、正社員で３級が多く、正社員以外で２級が多いように見える

現場調査(調査票B)

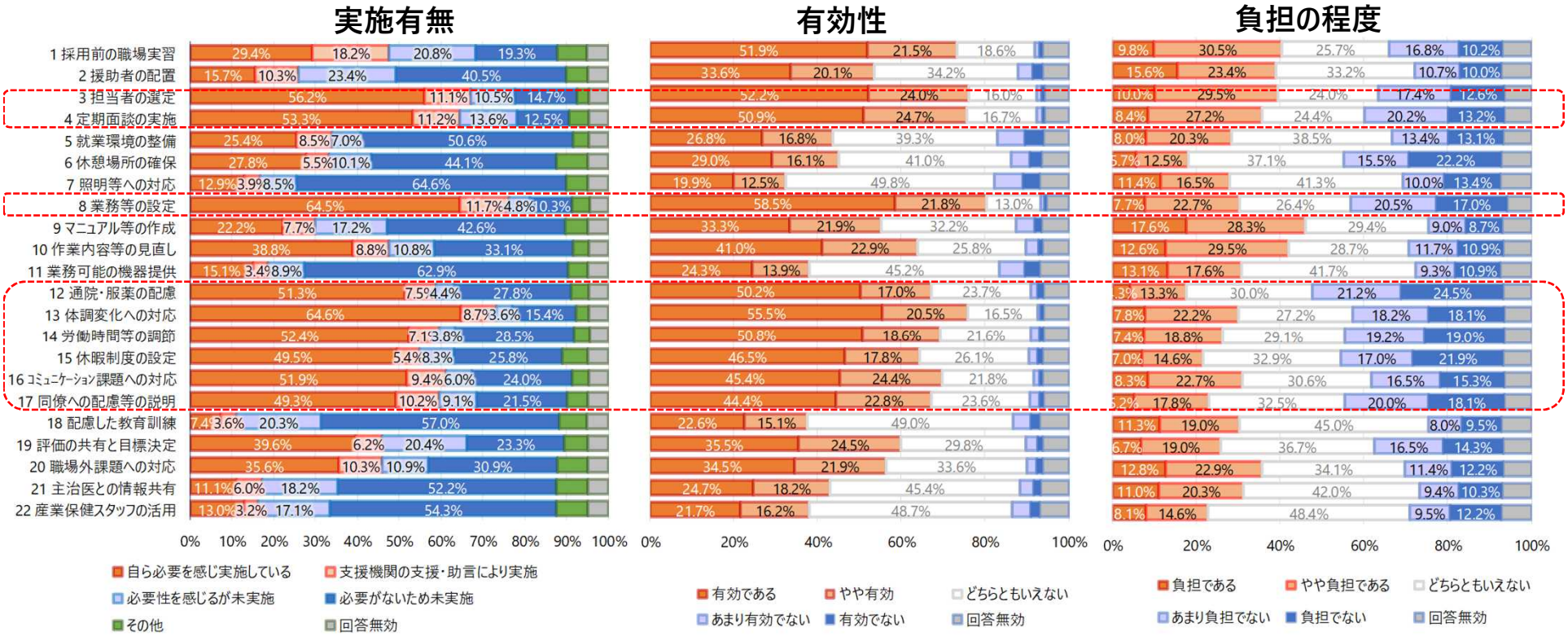
⑥ 対象者の就業上の課題



- 基本的に「課題はない」、「あまり課題はない」の割合が大きい
- 一方、「とっさの事態に対する判断力」については、課題があるとする割合が比較的大きい

現場調査(調査票B)

⑦ 対象者に対する事業所の配慮・措置実施の有無・有効性・負担の程度

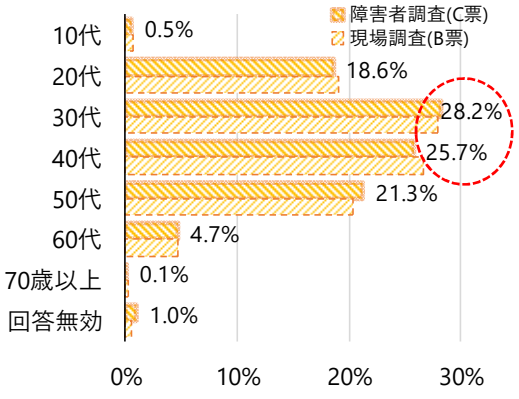


- 実施の割合が大きい配慮・措置は、有効と回答する割合も大きい
  - 実施割合が50%を超えたのは、3=担当者の選定、4=定期面談の実施、8=業務等の設定、12=通院・服薬の配慮、13=体調変化への対応、14=労働時間等の調節、15=休暇制度の設定、16=ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ課題への対応、17=同僚への配慮等の説明
- 一方、負担の程度は小さくなっているように見える

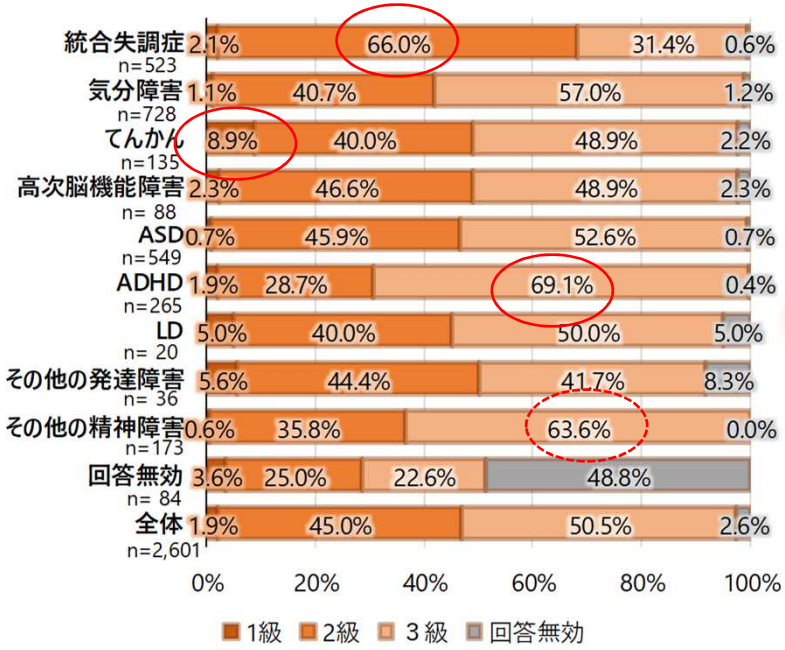
※配慮・措置項目の質問紙上の表現は、数字に対応して、1=採用前に職場実習を行い、仕事への適合性を見る、2=職場適応のための援助者を配置する、3=業務指導や相談に関して担当者を決める、4=上司や雇用管理担当者による定期的な面談を行う、5=他の社員との距離を取るなど本人の就業環境を整備する、6=できるだけ静かな場所で休憩できるようにする、7=照明や室内の音などの物理的環境についての対応や機器の提供等を行う、8=本人の適性・能力に合った業務や配置部署を設定する、9=本人の障害特性に応じてマニュアル・工程表等を作成する、10=本人の障害特性に応じて作業内容や作業手順を見直す、11=業務を可能・容易にするための機器を提供する、12=通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の背夜をする、13=体調に変化があり、職務遂行や勤怠に影響する場合に対応する、14=本人の状況に応じて勤務日数や労働時間の調節を行う、15=必要に応じて休暇を付与するなど休みやすい制度を設ける、16=上司や同僚とのコミュニケーションに課題がある場合に対応する、17=本人のプライバシーに配慮した上で他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明する、18=障害特性に配慮した教育訓練を受けさせる、19=業績や能力の評価を本人と共有し、状況に応じた次の目標を決める、20=体調面や生活面など職場以外に課題がある場合に対応する、21=本人の就業状況について、管理者が直接または支援機関を介して主治医と情報を共有する、22=本人の就業状況に関して、産業保健スタッフを活用する(以下も同様)

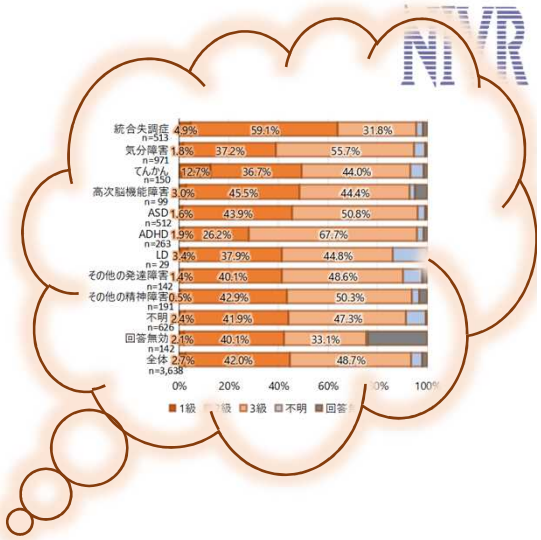
障害者(当事者)調査(調査票C)

① 年齢



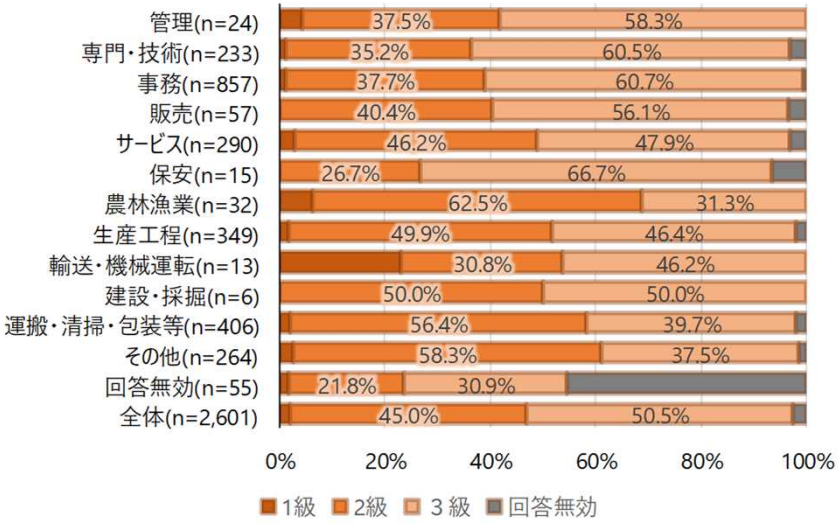
② 手帳等級と主な疾患



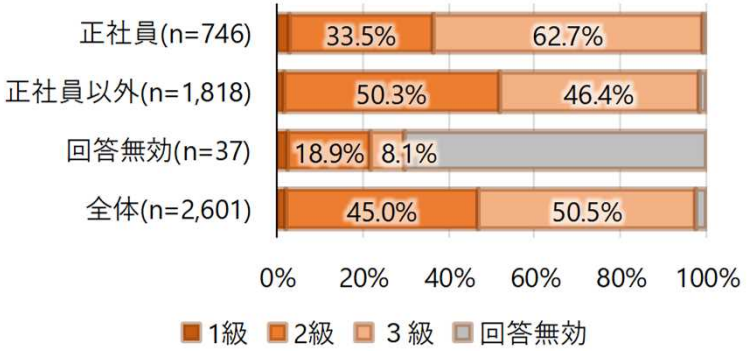


現場調査の結果と概ね同じ割合

③ 手帳等級と職種

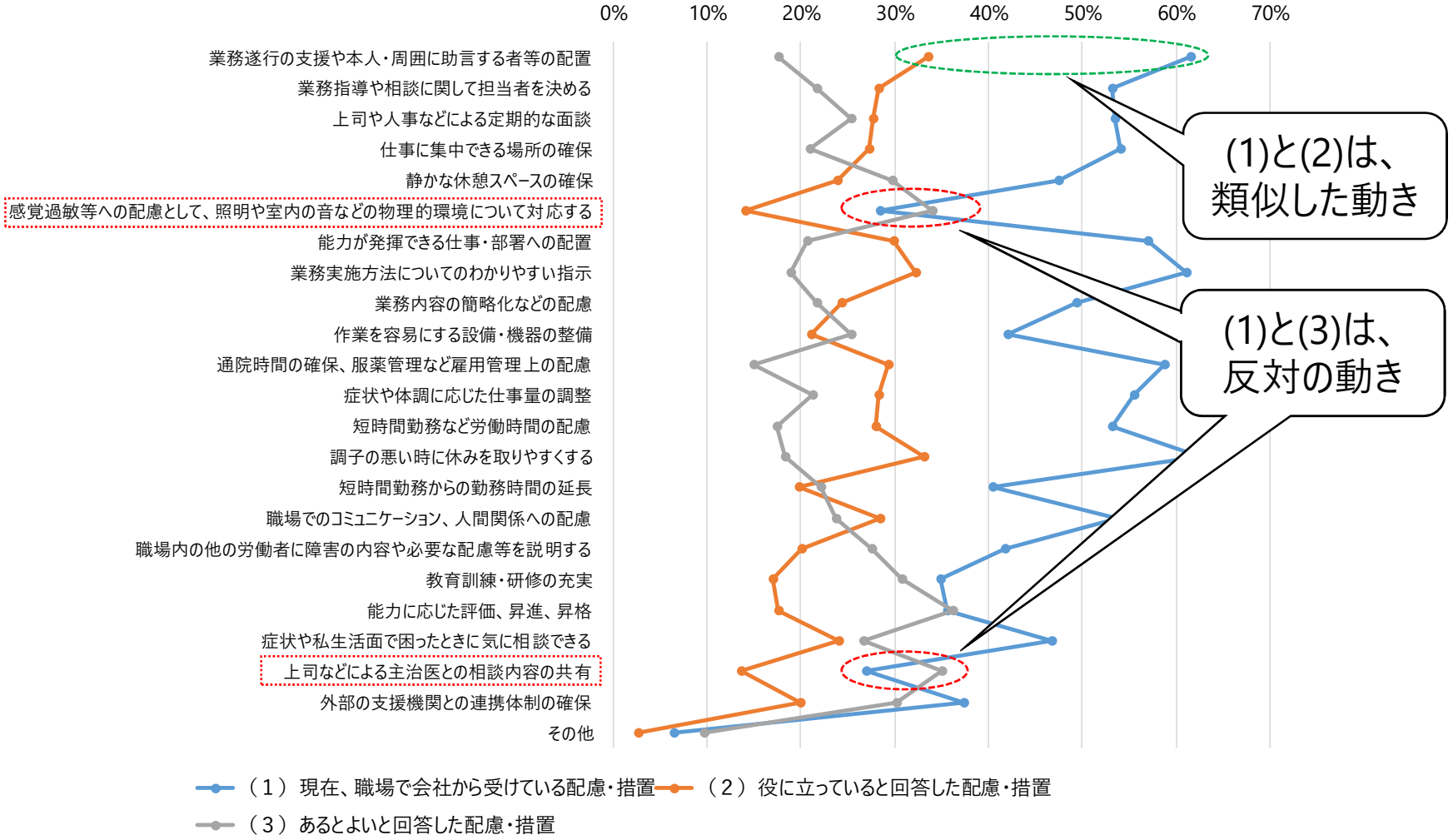


④ 手帳等級と雇用形態



障害者(当事者)調査(調査票C)

⑤ 当事者が職場で受けている配慮・措置



- 受けている割合が大きい配慮・措置は、役に立ったと回答される割合も大きい
  - 「**業務遂行の支援や本人・周囲に助言する者等の配置**」、「**業務実施方法についてのわかりやすい指示**」、「**調子の悪い時に休みを取りやすくする**」を受けているという割合が６割を超えた
- 受けている割合が小さい配慮・措置は、あるとよいと回答される割合が大きい

一般化線形モデルを用いた分析

① 対象者に対する事業所の配慮・措置**実施の有無**

▲=基準ｶﾃｺﾞﾘｰと比べ，実施の可能性が大きくなる
▼=基準ｶﾃｺﾞﾘｰと比べ，実施の可能性が小さくなる

a . 手帳等級及び主な疾患

		01 職場実習	02 援助者	03 担当者	04 定期面談	05 就業環境	06 休憩場所	07 照明等	08 業務設定	09 マニュア	10 内容見直	11 機器提供	12 通院服薬	13 体調変化	14 労働時間	15 休暇制度	16 コミュニ	17 配慮説明	18 教育訓練	19 目標設定	20 職場外課題	21 情報共有	22 産保活用
手帳等級	3級*																						
	1級							▲															
	2級	▲						▲							▼								
主な疾患	気分障害*																						
	統合失調			▼									▲						▲				
	てんかん				▼										▲								
	高次脳機能																						
	ASD							▲							▼							▼	
	ADHD														▼							▼	
	その他(発達)**			▼	▼										▼								
	その他(精神)																			▲			
	不明				▼					▲													

＊基準ｶﾃｺﾞﾘｰ，** LDは標本サイズが小さかったため，その他(発達)に含めた

- 等級による特徴は見いだせない
- 疾患による特徴も明確ではない（個々の疾患に比較的ばらばらの項目が関連）

一般化線形モデルを用いた分析

① 対象者に対する事業所の配慮・措置**実施の有無**

▲=就業上の課題の程度が大きくなると，実施の可能性が大きくなる
▼=就業上の課題の程度が大きくなると，実施の可能性が小さくなる

b . 対象者の就業上の課題

		01 職場実習	02 援助者	03 担当者	04 定期面談	05 就業環境	06 休憩場所	07 照明等	08 業務設定	09 マニュア	10 内容見直	11 機器提供	12 通院服薬	13 体調変化	14 労働時間	15 休暇制度	16 コミュニ	17 配慮説明	18 教育訓練	19 目標設定	20 職場外課題	21 情報共有	22 産保活用
就業上の課題*	指示理解力										▲		▲				▲				▲	▲	
	職務遂行正確性																						
	職務遂行能率							▼				▼				▼							
	とっさの判断力			▲					▲	▲	▲					▲		▲					
	報告・連絡・相談					▼				▼						▼				▼			
	症状の安定			▲		▲							▲	▲	▲		▲				▲		
	勤労意欲						▲									▲						▲	
	労働習慣												▲	▲	▲								
	ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ					▲																	
	自己理解			▼		▼	▼						▼	▼		▼		▼					
	認知特性														▼						▲		

＊就業上の課題は、1=課題はない～5=課題ありまでの課題の程度を聞いたもの

- 指示理解力、判断力、症状の安定、勤労意欲などに課題があると、いくつかの配慮・措置の実施に結び付く可能性がある
- 職務遂行の能率、報告・連絡・相談、自己理解などに課題があると、いくつかの配慮・措置の実施に結び付きにくい可能性がある

一般化線形モデルを用いた分析

① 対象者に対する事業所の配慮・措置**実施の有無**

▲=基準ｶﾃｺﾞﾘｰと比べ，実施の可能性が大きくなる
▼=基準ｶﾃｺﾞﾘｰと比べ，実施の可能性が小さくなる

c．企業等の取組

		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニュア	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用
企業の配慮等*	従業員の理解促進						▲			▲	▲	▼		▼				▲					
(企業全体で実施)	専門援助者の配置		▲	▲		▲					▲					▲		▼			▲		
	特性を考慮した配置	▲				▲	▲		▲					▲	▲		▲			▲			
	作業簡素化等				▲				▲	▲	▲	▲								▲			
	労働条件の設定		▲										▲	▲	▲	▲		▲				▲	
	就業環境の整備					▲	▲	▲											▼		▲		
	感覚過敏への対応								▲			▲				▼				▲			▲
	福利厚生の配慮	▼					▲	▲					▲	▲	▲	▲	▲						
	…(他5項目)																						
体調の把握*	声がけ	▲			▲			▲	▲		▲	▲	▲	▲			▲	▲			▲		
(事業所実施)	日誌	▲	▲			▲				▲	▲		▲	▲			▲	▲		▲			
	定期面談			▲	▲				▲		▲	▼	▲	▲	▲		▲	▲		▲	▲		▲

＊基準ｶﾃｺﾞﾘｰは、「未実施だった場合」

- 企業等の配慮・措置の取組があると、事業所での配慮・措置が促進される可能性がある
- 事業所で、対象者の体調把握のための取組を行っている場合、各種の配慮・措置が促進される可能性がある

一般化線形モデルを用いた分析

② 対象者に対する事業所の配慮・措置**実施の有効性**

a . 対象者の就業上の課題＊➡程度が大きいほど有効性が低下する傾向

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	ﾏﾆｭｱ	内容見直	機器提供	通院服薬	休調変化	労働時間	休暇制度	ｺﾐｭﾆ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用
就業上の課題	指示理解力	▼													▲		▼						▼
	職務遂行正確性								▼								▲		▼				▲
	職務遂行能率													▼									
	とっさの判断力	▲							▲														▼
	報告・連絡・相談					▼				▼									▼				
	症状の安定																						
	勤労意欲			▼					▼								▼			▼		▲	
	労働習慣							▼		▼	▼	▼		▼	▼	▼							
	ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ							▼									▼			▼	▼	▼	
	自己理解			▼		▼			▼	▼		▼	▼	▼	▼	▼				▼		▼	
	認知特性																						

＊就業上の課題は、1=課題はない～5=課題ありまでの課題の程度を聞いたもの

b . 企業等の取組➡実施しているほど有効性向上する傾向

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	ﾏﾆｭｱ	内容見直	機器提供	通院服薬	休調変化	労働時間	休暇制度	ｺﾐｭﾆ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用
企業等の配慮等*	従業員の理解促進							▼															
	専門援助者の配置					▼	▼	▼		▼	▼	▼		▼			▼			▼			▼
	特性を考慮した配置		▼						▲										▲				
	作業簡素化等	▲							▲	▲	▲												
	配慮した労働条件	▲		▲		▲	▲		▲					▲	▲	▲					▲		
	物理的就業環境の整備		▲			▲	▲			▲								▲					
	感覚過敏対応等の機器提供																		▼				
	休憩室等の福利厚生									▲		▲	▲			▲			▲		▲		
	定期面談												▲										
	特性を踏まえた人事評価									▲													
	配慮した教育訓練	▲	▲							▲			▲	▲	▲		▲	▲		▲	▲	▲	
	日常生活支援の整備							▲		▼						▼							
	能力希望に応じた正社員登用												▼						▲				▲

＊基準ｶﾃｺﾞﾘｰは、「未実施だった場合」

一般化線形モデルを用いた分析

③ 対象者に対する事業所の配慮・措置**実施の負担の程度**

a . 対象者の就業上の課題＊ ➡程度が大きいほど負担の程度が大きくなる傾向

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	ﾏﾆｭｱ	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	ｺﾐｭﾆ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用
就業上の課題	指示理解力						▲																
	職務遂行正確性				▼			▼															
	職務遂行能率	▲	▲																	▲			
	とっさの判断力	▲		▲	▲	▲			▲	▲		▲		▲		▲	▲	▲		▲	▲		▲
	報告・連絡・相談																						
	症状の安定			▲				▲					▲	▲	▲		▲				▲		
	勤労意欲																						▼
	労働習慣													▲	▲	▲							
	ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ								▲								▲	▲					
	自己理解	▲	▲	▲	▲	▲	▲		▲		▲		▲	▲	▲	▲	▲	▲			▲	▲	
	認知特性											▼					▼			▼		▼	

＊就業上の課題は、1=課題はない～5=課題ありまでの課題の程度を聞いたもの

b . 企業等の取組➡実施しているほど負担の程度が小さくなる傾向

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	ﾏﾆｭｱ	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	ｺﾐｭﾆ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用
企業等の配慮等*	従業員の理解促進	▼	▼														▼		▼				
	専門援助者の配置																						
	特性を考慮した配置					▼	▼												▼				
	作業簡素化等							▲	▲	▲								▲				▲	▲
	配慮した労働条件																				▼		▼
	物理的就業環境の整備																						
	感覚過敏対応等の機器提供		▲	▼		▼			▼											▼		▼	
	休憩室等の福利厚生												▼		▼		▼	▼		▼			▼
	定期面談							▲	▲			▼	▼		▼	▼							
	特性を踏まえた人事評価	▼		▼	▼						▼		▲		▼				▼				
	配慮した教育訓練									▼										▲			
	日常生活支援の整備									▼													
	能力希望に応じた正社員登用					▲								▲	▲	▲	▲					▼	

＊基準ｶﾃｺﾞﾘｰは、「未実施だった場合」

考察

① 企業調査(調査票A)の結果より

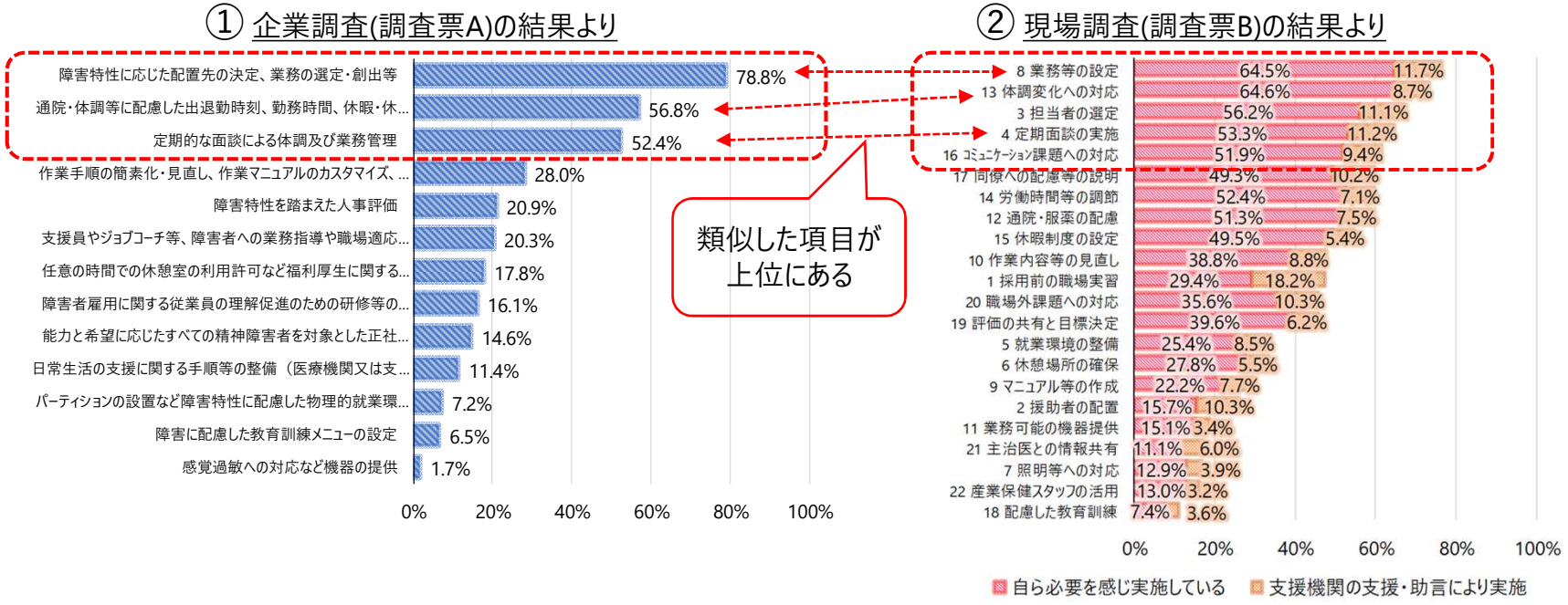
- 企業等の配慮・措置は、「**障害特性に応じた配置先の決定、業務の選定・創出等**」の実施割合が特に大きい
- それに「**通院・体調等に配慮した出退勤時刻、勤務時間、休暇・休憩など労働条件の設定・調整**」、「**定期的な面談による体調及び業務管理**」の実施割合が続く

➡企業等(事業主)のレベルで精神障害者の雇用管理において実施されることが多い配慮・措置と考えられる

② 現場調査(調査票B)の結果より

- 対象者に対する事業所の配慮・措置の実施割合が50%を超えたのは、3=**担当者の選定**、4=**定期面談の実施**、8=**業務等の設定**、12=**通院・服薬の配慮**、13=**体調変化への対応**、14=**労働時間等の調節**、15=**休暇制度の設定**、16=**ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ課題への対応**、17=**同僚への配慮等の説明**

➡ ①と重なる項目もあり、現場レベルで実施されることが多い配慮・措置と考えられる

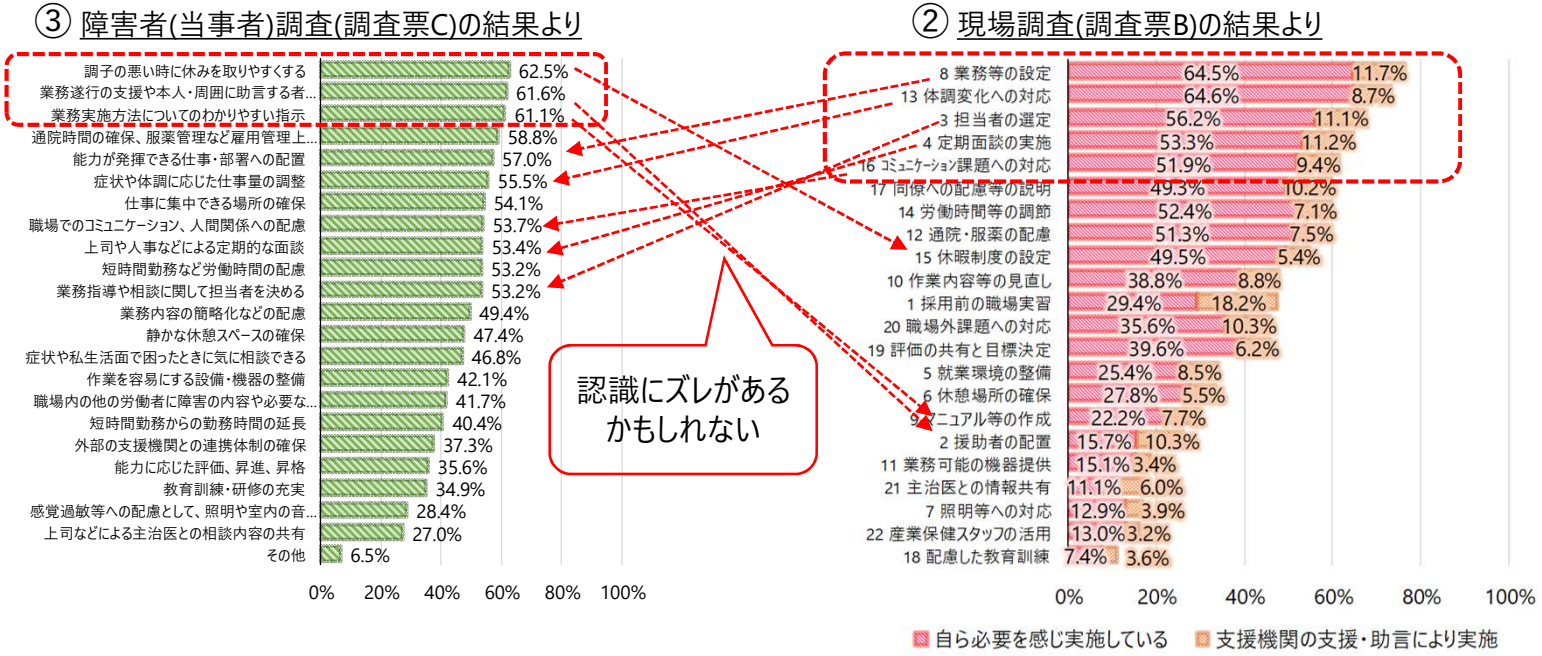


考察

③ 障害者(当事者)調査(調査票C)の結果より

- 「**調子の悪い時に休みを取りやすくする**」、「**業務遂行の支援や本人・周囲に助言する者等の配置**」、「**業務実施方法についてのわかりやすい指示**」を受けているという割合が 6 割を超えた

➡ いずれの項目も、それらと類似した配慮は①②では相対的に大きな割合でないことから、①②と③で配慮実施の認識が必ずしも一致しない可能性が考えられる



④ 一般化線形モデルを用いた分析の結果より

- 配慮・措置の実施や有効性・負担の程度と手帳等級・主な疾患が明確に関連するという結果は得られなかった
- 一方、**就業上の課題の程度の大きさ、企業等の取組**は配慮・措置の実施に促進的に働き、特に企業等の取組は配慮・措置の有効性の向上や負担の程度の低減に影響がある可能性が示唆された

➡手帳等級や主な疾患より、就業上の課題や企業等の取組の方が配慮・措置の実施状況に影響すると考えられる

おわりに

- 精神障害者の雇用管理上の配慮・措置の実施は、手帳等級や主な疾患より、対象者の就業上の課題や企業等全体の取組との関連が大きかった。
- それらを踏まえた雇用管理上の配慮・措置実施のポイントをまとめた冊子「**精神障害者保健福祉手帳を所持する方の就業の状況と企業が取り組む職場の配慮・措置**－「**精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究**」**の結果から**」を作成した。

冊子の主な内容

- 精神障害者が働く産業分野や職種、勤続年数・勤務時間などの基礎情報
- 精神障害者が従事することが多い職種の特徴
- 精神障害者の就業上の課題
- 精神障害者に対し実施される具体的な配慮・措置の傾向と、それらの実施状況に関連する各種要素
- 配慮措置実施にあたってのポイント

ダウンロードはこちらから
https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai85.html