

# 精神障害のある求職者の疾患別の動向について

～2018障害求職者実態調査から～

○浅賀 英彦（障害者職業総合センター 主任研究員）

## 1 目的

障害者職業総合センターでは、現在、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を行っている（2024年度末研究報告書発刊予定）。この調査研究の中で、精神障害者の就業上の配慮や課題を把握するためのアンケート調査を実施するが、アンケート項目作成に役立てるため、先行研究として2018年に全国のハローワークを対象に行った障害のある求職者の実態調査について、疾患・等級別の状況を分析し、その結果を確認することとする。

## 2 使用したデータ

障害者職業総合センター（2020）<sup>1)</sup>で使用した、全国のハローワークに2018年6月に新規求職申込のあった障害のある求職者のうち、精神障害者として登録のあった者のデータ。なお、精神障害と他の障害との重複、精神障害の中で複数の疾患が重複した者は除外した。また、障害者手帳を申請中の者と等級が不明の者も除外した（n=2289）。

調査した項目は、①基本属性、②前職については、雇用形態や賃金形態などの労働条件、離職理由、障害開示の状況、どのような配慮があれば離職しなかったかなど、③希望する労働条件等については、希望する必要な配慮など、④就職した者については、職場での配慮や就職を決めた理由などを尋ねた。

## 3 分析結果

### (1) 全般的状況

#### ア 疾患・等級別人数

疾患別では、統合失調症554人、気分障害1,019人、てんかん110人、高次脳機能障害41人、ASD286人、ADHD79人、学習障害5人、その他の発達障害6人、その他の精神障害189人となっている。手帳等級別では、1級41人、2級825人、3級764人、手帳なし659人であった。なお、以下、等級別の状況を述べた部分では、手帳なしは除いている。

#### イ 男女比

全体ではやや男性が多い。ASDで男性の割合が最も高くなっている。

### (2) 前職について

#### ア 具体的な離職理由

「障害・病気のため」が最も多く、次いで「その他の理由」、「人間関係の悪化」、「業務遂行上の課題」となっ

ている。

てんかんとASD、ADHDでは、等級が重いほど「疾患・病気のため」が多い。

#### イ 離職を防止できたと考えられる措置

「調子の悪い時に休みを取りやすくする」が最も多い。ASDで「職場でのコミュニケーション」、ADHDで「能力が発揮できる仕事への配置」、「上司や専門職員などによる定期的な相談」がやや多い。

#### ウ 前職の求人種類

全体と統合失調症で等級が重いほど一般求人の割合が少なくなる。ただし、その分、障害者用求人が多くなっているわけでもなく、不明、無回答が多くなっている。

#### エ 前職の雇用形態

全体、統合失調症、気分障害で、等級が重いほど正社員の割合が小さい。

#### オ 前職の賃金形態

等級が重いほど、月給が少なく、時給が多くなる。雇用形態を反映しているものと思われる。

#### カ 前職の週所定労働時間

等級が重くなるほど、10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満の割合が大きく、40時間以上は小さくなる。

#### キ 前職での障害開示

半数以上が不明または無回答であることに留意する必要があるが、等級が重いほど就職時から開示している割合が多い。ただし、「途中から開示」を含めた開示と、非開示の割合に等級の差はみられない。高次脳機能障害では在職中に受障、開示した割合が多い。

#### ク 前職で開示した理由

「障害への配慮を受けたかったから」と「障害者用求人だったから」が多い。全体と気分障害で、等級が重いほど「障害への配慮を受けたかったから」が多くなる傾向がある。

#### ケ 前職で開示しなかった理由

「障害のことを知られなくなかったから」が多く、次いで「開示すると採用されないと思ったから」、「開示の必要がないから」となっている。

### (3) 希望する労働条件等について

#### ア 就職を希望する事業所種類

一般事業所が多いが、等級が重いほど就労継続支援A型事業所の割合が多くなる。

#### イ 就職を希望する求人種類

障害者求人か「どちらでもよい」が多い。

#### ウ 就職を希望する雇用形態

パート希望が多い。全体、気分障害、その他の精神疾患で等級が重いほど正社員希望の割合が少なくなる。

#### エ 希望する週労働時間

等級が重いほど、10～20時間未満、20～30時間未満が多い。統合失調症で他の疾患に比べて30時間未満の割合が高い。

#### オ 希望する障害開示

「開示する」が半分強で、非開示を希望する割合は少ない。統合失調症では、等級が重いほど「開示する」が多くなる傾向がある。

#### カ 障害を開示する理由

「障害者用求人希望しているから」と、「障害への配慮を受けたいから」が多い。全体、統合失調症、てんかん、その他の精神疾患、ASDで等級が重いほど、「障害者用求人希望しているから」の割合が高くなる。統合失調症では、「障害への配慮を受けたいから」も等級が重いほど多くなっている。

#### キ 障害非開示の理由

「障害のことを知られたくないから」が最も多く、「開示すると採用されないから」、「開示の必要がないから」、「開示すると条件が悪くなるから」が続いている。疾患別・等級別の特徴は見られない。

#### ク 希望する必要な配慮

「調子の悪い時に休みやすくする」が最も多く、等級が重くなるほど増える傾向がある。次いで、「通院時間の確保など雇用管理上の配慮」、「短時間勤務など労働時間の配慮」、「能力が発揮できる仕事への配置」となっている。ASDとADHDでは「能力が発揮できる仕事への配置」、「職場でのコミュニケーション」の割合が他の疾患と比べると高い。

#### ケ 重視する労働条件

「仕事の内容」がトップで、「障害への配慮」がその次となっている。疾患別・等級別の特徴は見られない。

#### (4) 就職が決まった者の状況

##### ア 役に立った機関

就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、精神科医療機関の順となっている。

##### イ 就職先の事業所の種類

半数以上が一般事業所、次いで就労継続支援A型事業所。統合失調症で就労継続支援A型事業所の割合がやや高い。

##### ウ 就職先となった求人者の種類

半数以上が障害者用求人となっており、統合失調症とASDで障害者求人の割合が高い。

##### エ 就職先の雇用形態

等級が重くなるほど正社員の割合が小さくなる傾向がある。最も多いのはパート労働者。

##### オ 就職先の賃金形態

時給が多く、等級が重くなるほど多くなる傾向が見られる。また、統合失調症で時給の割合が高い。

##### カ 就職先の週所定労働時間

等級が重いほど週30時間未満の割合が高い。統合失調症で週30時間未満の割合が高い。

##### キ 就職先への障害開示

開示した者が7割となっている。気分障害、てんかん、ASDで等級が重いほど開示の割合が高い。

##### ク 就職先への開示の理由

「障害者用求人だったから」が最も多く、次いで「障害への配慮を受けたいから」となっている。

##### ケ 就職先へ非開示の理由

「障害のことを知られたくなかったから」が多く、次いで「開示の必要がないから」となっている。

##### コ 就職先の職場での配慮

「調子の悪い時に休みを取りやすくする」、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」、「短時間勤務など労働時間の配慮」、「職場でのコミュニケーション」が多い。全体、統合失調症、気分障害、ASDで等級が高いほどそれらの割合が高くなる傾向が見られる。ASDで「職場でのコミュニケーション」が高くなる傾向がある。

##### サ 就職を決めた理由

「職種・仕事の内容」が最も多く、次いで「障害への理解・配慮」となっている。

#### 4 まとめ

前職・希望する職・就職先とも、短時間・非正社員の傾向が見られた。等級が重いほどそのような傾向があった。

疾患別の特徴としては、①「離職を防止できたと考えられる措置」について、ASDで「職場でのコミュニケーション」、ADHDで「能力が発揮できる仕事への配慮」、「上司や専門職員などによる定期的な相談」がやや多く、②「希望する必要な配慮」について、ASD、ADHDで「職場でのコミュニケーション」、「能力が発揮できる仕事への配置」が多かった。

これらの結果を受け、現在進めている精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究のアンケートにおいて、雇用形態や就業時間別の動向、離職防止措置、希望する配慮などについて分析できるよう項目に盛り込んだところである。

#### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.153 (2020) 「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」