

第2分科会



精神障害のある短時間労働者に係る 雇用及び就労に関する意識

- 事業所質問紙調査の結果から
- 事業所インタビュー調査の結果から
- パネル調査による知見

- 渋谷友紀（障害者職業総合センター 研究員）
- 小池磨美（障害者職業総合センター 特別研究員）
- 國東なみの（障害者職業総合センター 研究員）
- 竹中郁子（障害者職業総合センター 統括研究員）

本研究全体の背景と目的

【背景】

- 精神障害者の職場定着率は、他の障害種別の者に比べ低いとされる
- 
- 精神障害者が週20時間以上30時間未満の短時間で雇用された場合、他の労働時間区分で雇用された場合に比べ、定着率が高くなる傾向（障害者職業総合センター，2017）
- 

特例措置：障害者雇用率の算定において、短時間で働く精神障害者1人を**0.5カウント→1カウント**

- ① 精神障害者である短時間労働者（※）であること
※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者
- ② (ア) 雇入れから3年以内であること
(イ) 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内であること
- ③ 令和5年3月31日までに雇入れられた者であること

【目的】

本研究全体の目的

- 特例措置の事業所および当事者への効果ないし影響について把握すること

本研究で実施する調査等

- ① 障害者雇用状況報告の二次分析
- ② 次の（ア）、（イ）に対する質問紙調査（2019年度、2021年度の2回実施）
 - （ア）特例措置が適用されている者を雇用する事業所
 - （イ）その事業所に雇用されている精神障害のある短時間労働者
- ③ ②で回答のあった事業所、当事者へのインタビュー調査
- ④ ②で回答のあった当事者を対象とするパネル調査

事業所質問紙調査の結果から

【概要】

本パートでは、2019年度の②（ア）より、**特例措置**についての印象や考え方を取り上げる

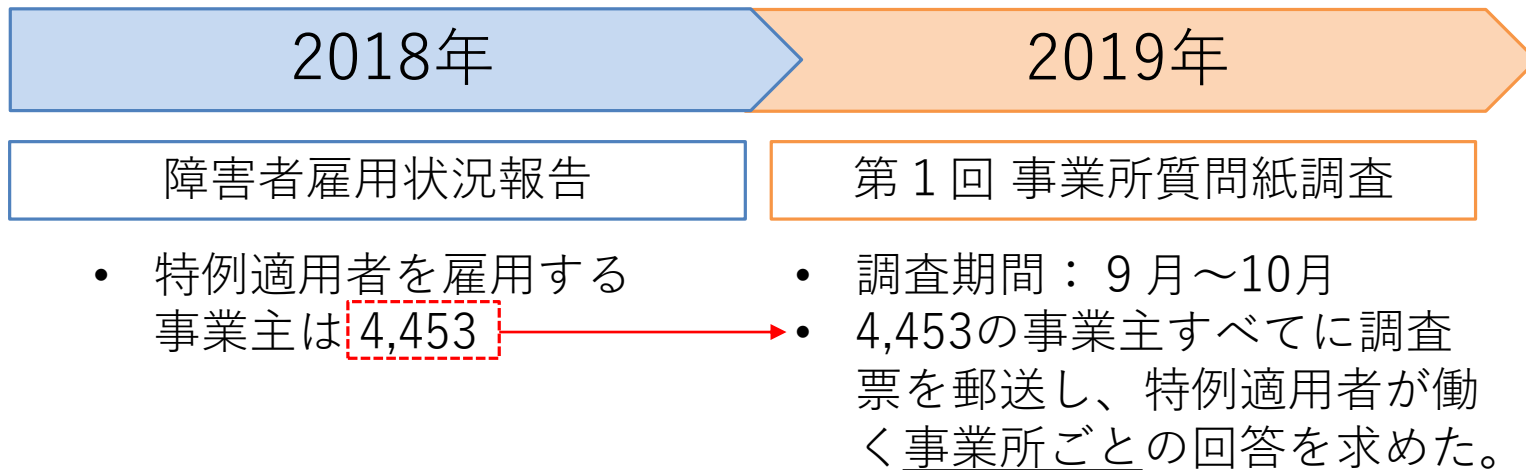
本研究で実施する調査等

- ① 障害者雇用状況報告の二次分析
- ② 次の（ア）、（イ）に対する質問紙調査（2019年度、2021年度の2回実施）
 - （ア）特例措置が適用されている者を雇用する事業所
 - （イ）その事業所に雇用されている精神障害のある短時間労働者
- ③ ②で回答のあった事業所、当事者へのインタビュー調査
- ④ ②で回答のあった当事者を対象とするパネル調査

【方法】

毎年6月1日現在の障害者の雇用状況を国に報告する「障害者雇用状況報告」で、「2018年に特例適用者※を雇用していると回答した事業主」が保有する「特例措置対象者が働く事業所」を対象とした。

※特例適用者=特例措置が適用されている者

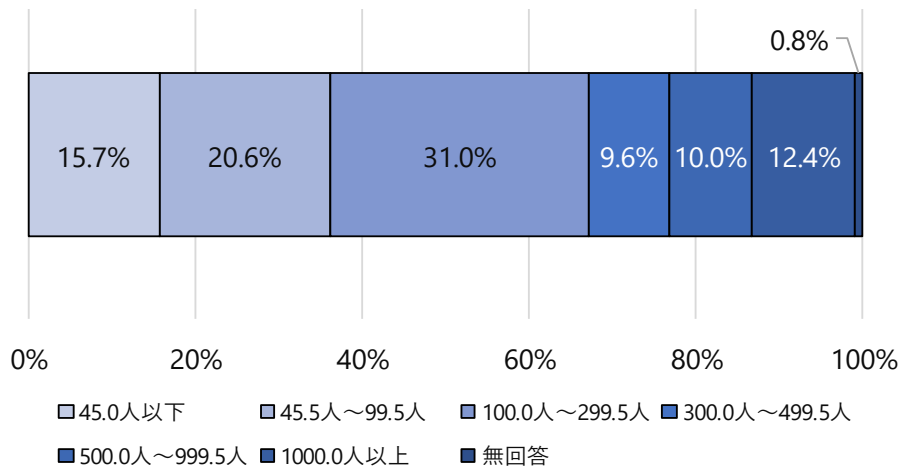


【方法】

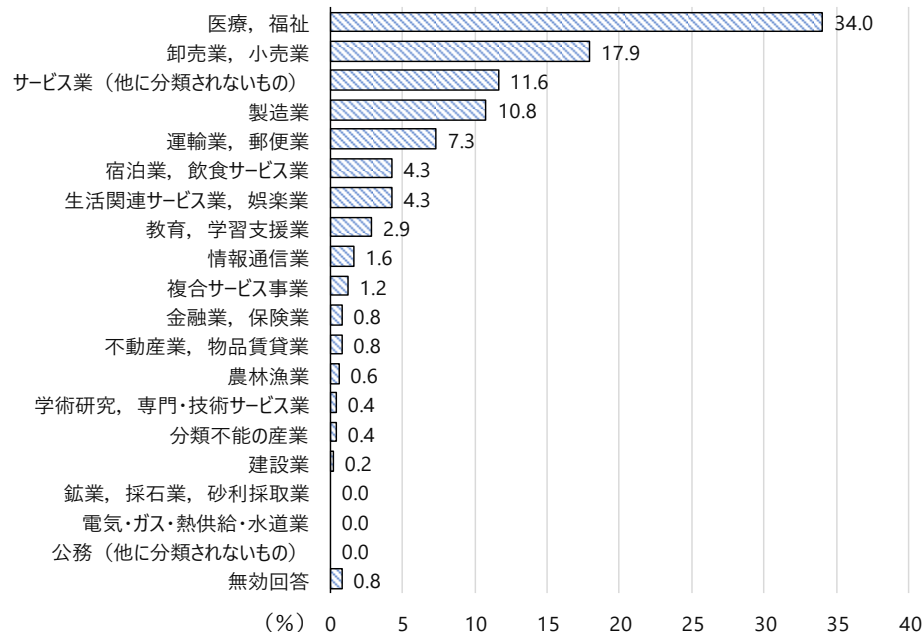
① 分析対象とした事業所

- 回答のあった事業所831のうち、特例適用者の在籍が確認できた事業所**491**

◆ 対象事業所の従業員規模 (n=491)



◆ 対象事業所の産業 (産業大分類) (n=491)

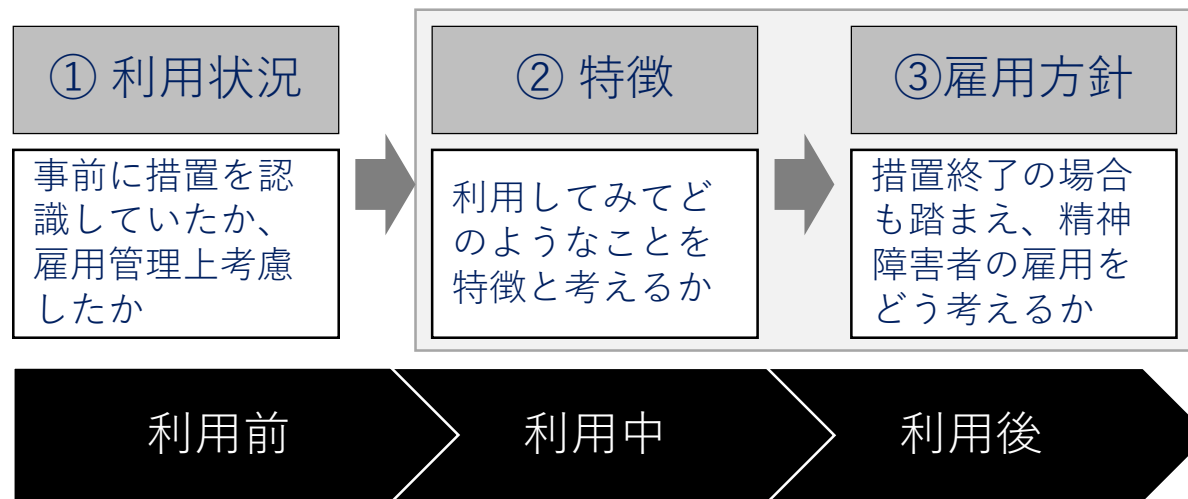


◆ 対象事業所の事業形態 (n=491)

- 大半が一般の事業所で、454件 (92.5%)。
- A型事業所が29件 (5.9%)、特例子会社が5件 (1.0%)。

【方法】

②質問項目と分析方法

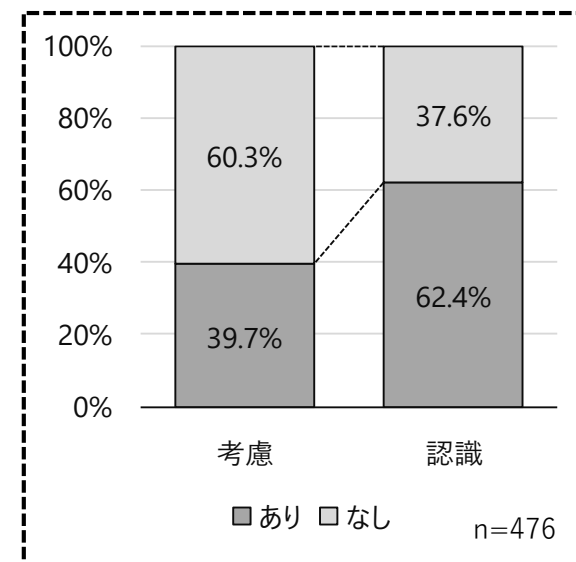
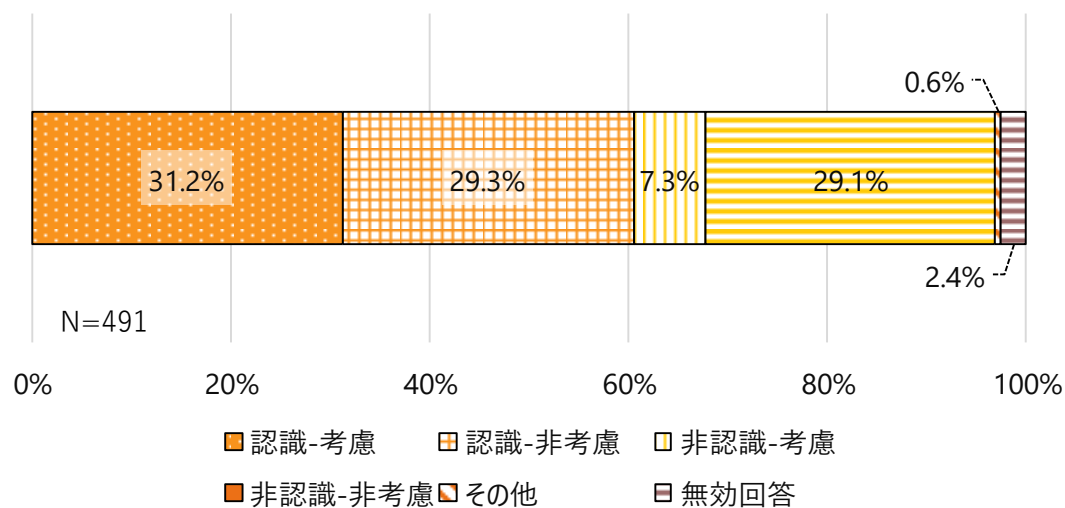


- ①は、時間的に②③に先行するため、②③を規定する可能性がある。
- そこで、②③の回答が、①によって差が無いか統計的に検討する。

【結果】 ① 単純集計

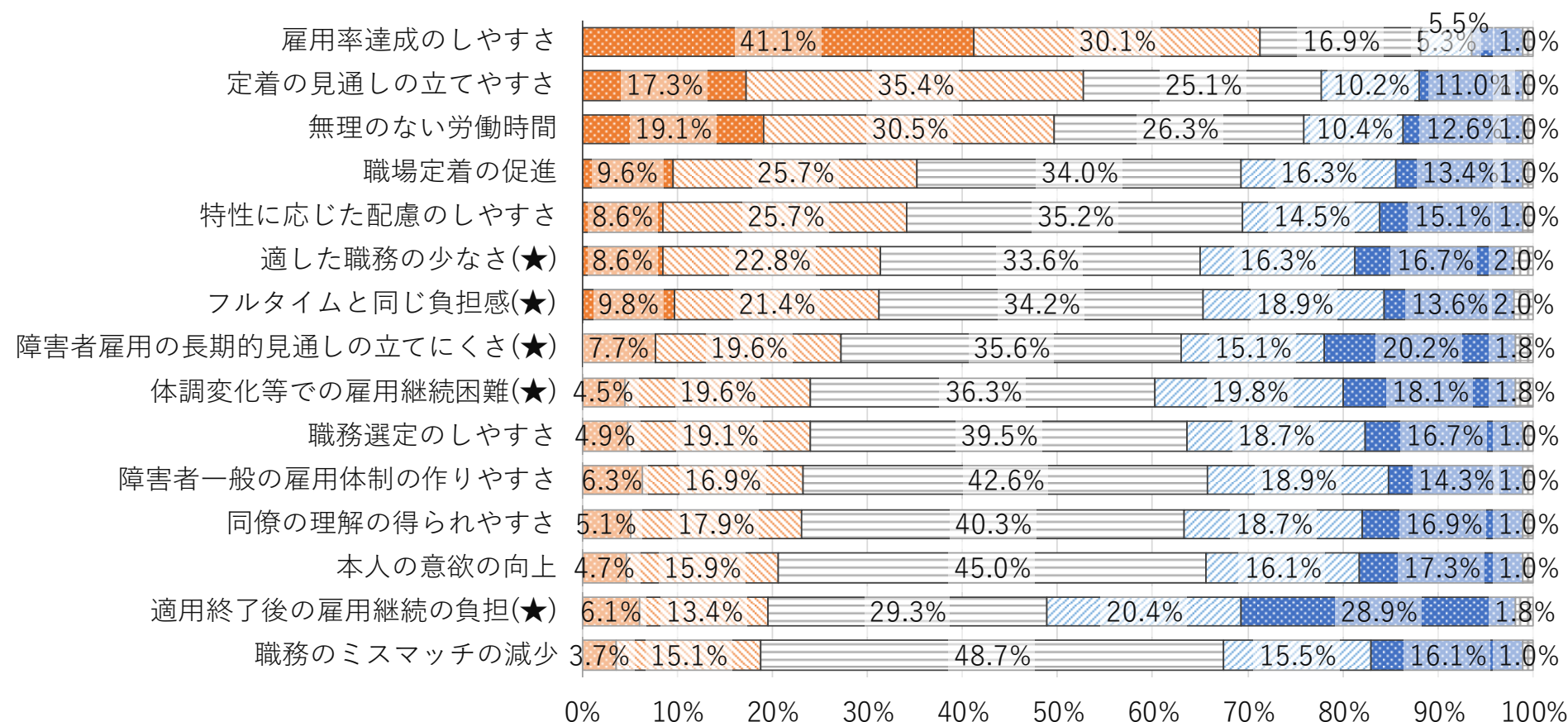
① 利用状況

	対象事業所数	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	153 (31.2%)	○	○	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	144 (29.3%)	○	×	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	36 (7.3%)	×	○	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	143 (29.1%)	×	×	非認識-非考慮
その他	3 (0.6%)	—	—	その他
無効回答	12 (2.4%)	—	—	—
合計	491 (100.0%)			



【結果】①単純集計

② 特例措置の特徴

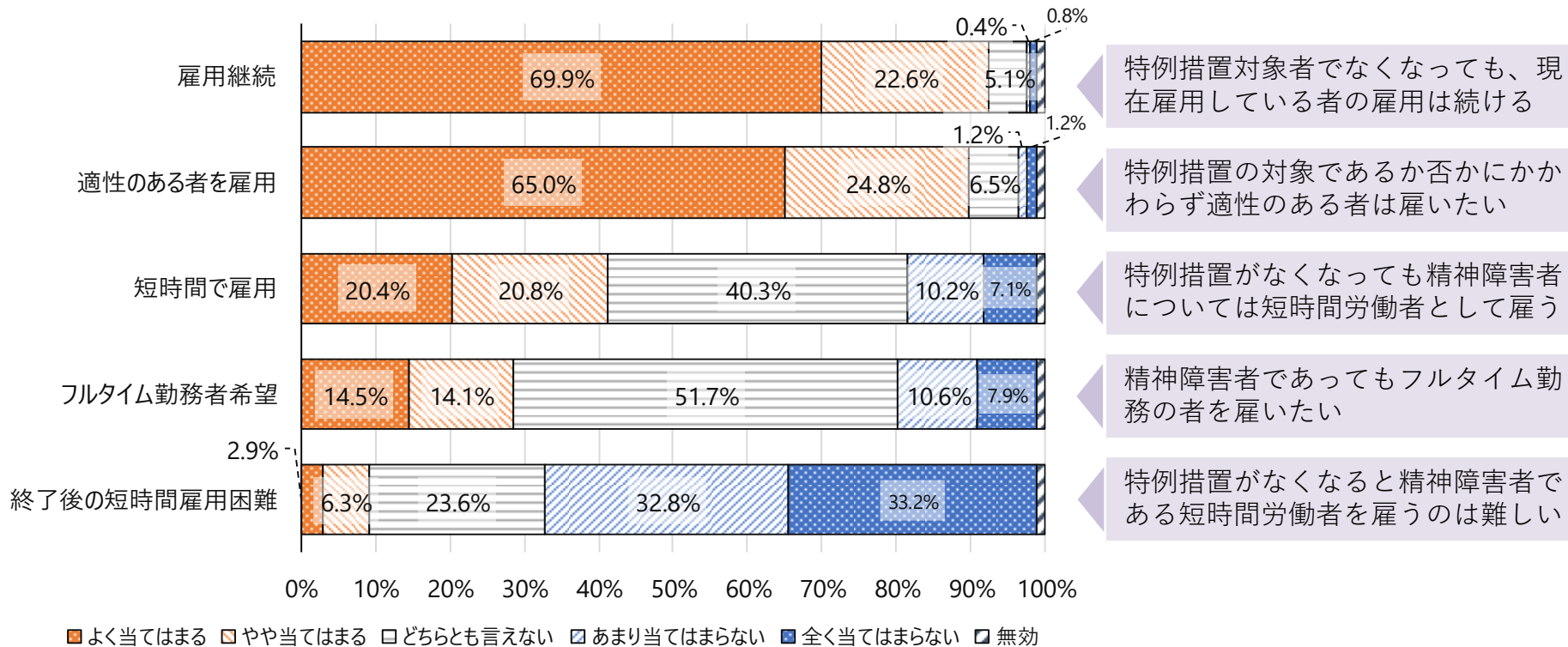


■ よく当てはまる
 ■ やや当てはまる
 ■ どちらとも言えない
 ■ あまり当てはまらない
 ■ 全く当てはまらない
 ■ 無回答

n=491

【結果】 ① 単純集計

③ 今後の雇用方針



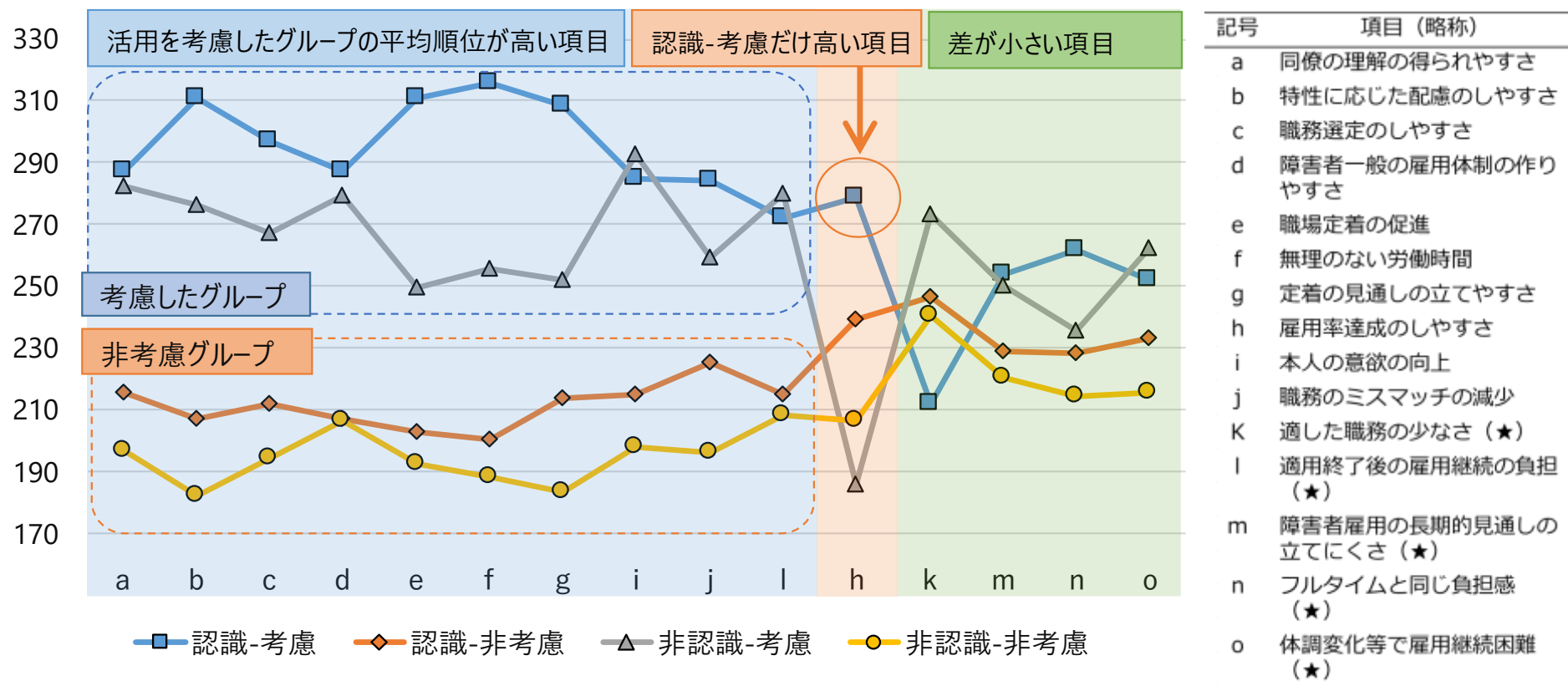
特例措置対象者でなくなっても、現在雇用している者の雇用は続ける
 特例措置の対象であるか否かにかかわらず適性のある者は雇いたい
 特例措置がなくなっても精神障害者については短時間労働者として雇う
 精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい
 特例措置がなくなると精神障害者である短時間労働者を雇うのは難しい

n=491 ※「無効」の割合はすべて1.2%

【結果】② 関係性の検討

① 利用状況と措置の特徴

✓ 利用状況で分類した4群について、a~oの各項目の平均順位を算出

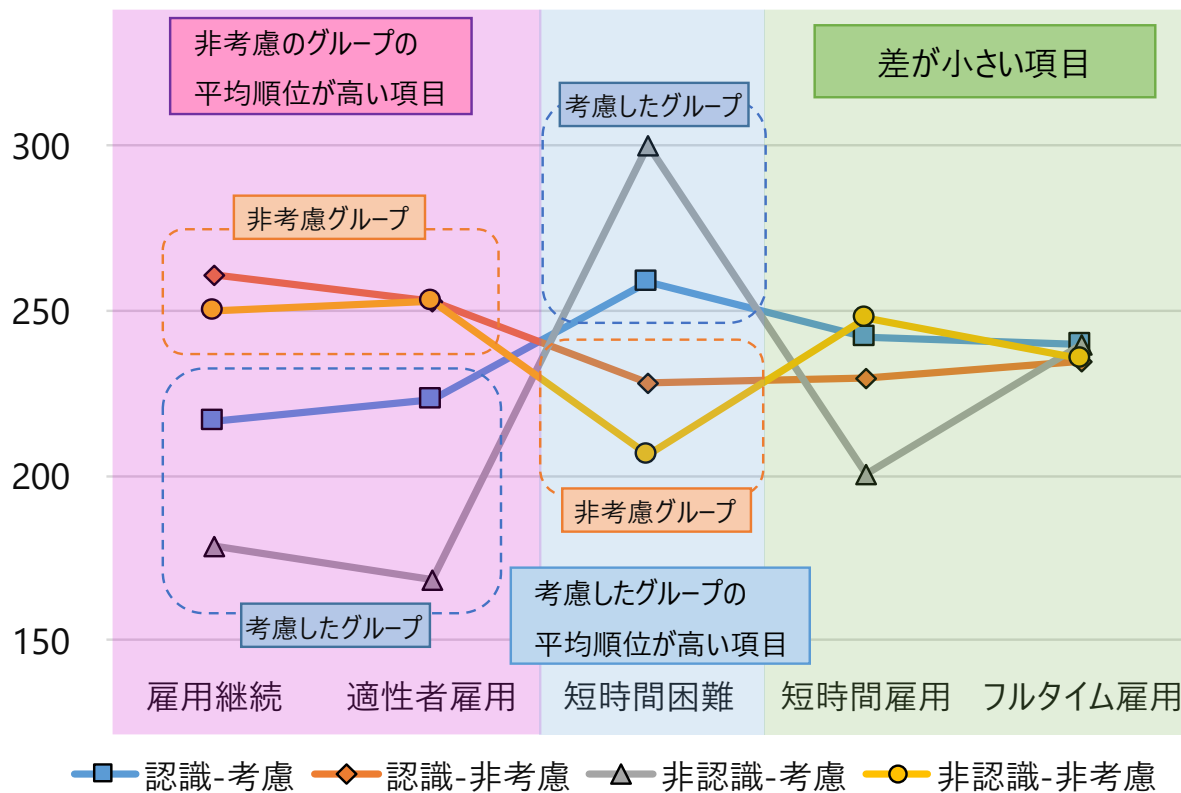


- 利用を考慮したグループは、非考慮のグループに比べ、配慮のしやすさなどのメリットを強く感じる傾向

【結果】 ② 関係性の検討

② 利用状況と今後の雇用方針

- ✓ 利用状況で分類した4群について、今後の雇用方針に関する各項目の平均順位を算出



- 利用を考慮したグループは、非考慮のグループに比べ、雇用への積極性が弱くなる傾向

【まとめ】

- 利用を考慮したグループは、非考慮のグループに比べ、配慮のしやすさなどのメリットを強く感じる傾向
- 利用を考慮したグループは、非考慮のグループに比べ、雇用への積極性が弱くなる傾向



- 特例措置制度の利用を考慮したグループは、① 特例措置により精神障害者の雇用管理上の配慮や支援を実施しやすくなったと感じている一方で、② 特例措置が終了するなどした場合、精神障害者を短時間で雇用することに負担感や困難さを感じる可能性を示唆

事業所インタビュー調査の結果から

【目的】

特例措置を利用したことのある事業主の人事担当者の特例措置の影響や効果、雇用率制度についての考え、具体的には①精神障害者の雇用、特に短時間労働についてどのように考えているか、②特例措置についてどのように考えているのかを明らかにすることを目的とした。

本研究で実施する調査等

- ① 障害者雇用状況報告の二次分析
- ② 次の（ア）、（イ）に対する質問紙調査（2019年度、2021年度の2回実施）
 - （ア）特例措置が適用されている者を雇用する事業所
 - （イ）その事業所に雇用されている精神障害のある短時間労働者
- ③ ②で回答のあった事業所、当事者へのインタビュー調査
- ④ ②で回答のあった当事者を対象とするパネル調査

【方法】

①実施方法

2019年に実施した「第1回事業所質問紙調査」の回答者から選んだ事業所（主）の人事担当者に対して、自由回答形式の調査票をメールで送付し、メールで回答を得た。

②実施時期

メールの送付及び回答の受付は、2020年12月から2021年5月まで実施した。

③対象

○事業所調査における回答
（特例措置が適用されている者の今後の雇用の考え方）に基づき、4グループに分類した。

①精神障害者の雇用は困難だが、雇用する

②精神障害者の雇用は困難であり、雇用しない

③精神障害者の雇用は困難でなく、雇用する。

④精神障害者の雇用は困難でないが雇用しない

○各グループの事業所数の比率に応じて事業所を選定し、計10所を対象とした。

番号	選定グループ	事業所規模 (従業員規模)	業務内容	特例措置適用 障害者数*
1	①	100～299	プラスチック製品の製造	0
2		1000以上	ドラッグストア、調剤薬局、介護ショップ、化粧品専門店の運営	15
3	②	300～499	不動産仲介	1
4		500～999	医療・介護・福祉	1
5	③	45～99	食品の小売り、宅配	9
5		100～299	劇場、美術館等の施設維持管理及び展覧会、公演等の運営	0
7		1000以上	会員権事業、ホテルレストラン事業、ゴルフ事業、メディカル事業等	3
8	④	45～99	医療・福祉施設や学校等における給食受託業務や調理冷蔵システムを用いた食品加工	2
9		100～299	化学製品の製造	0
10		500～999	システムインテグレーター (営業、技術、マーケティング、コーポレートスタッフ)	1

*)インタビュー実施時に特例が適用されている障害者数

④ 質問内容

設問1として事業所の基本情報、設問2として精神障害者を短時間雇用することについての考え方、設問3として取特例措置制度への考え方を尋ねることとし、それぞれの設問は複数の質問群から構成した。

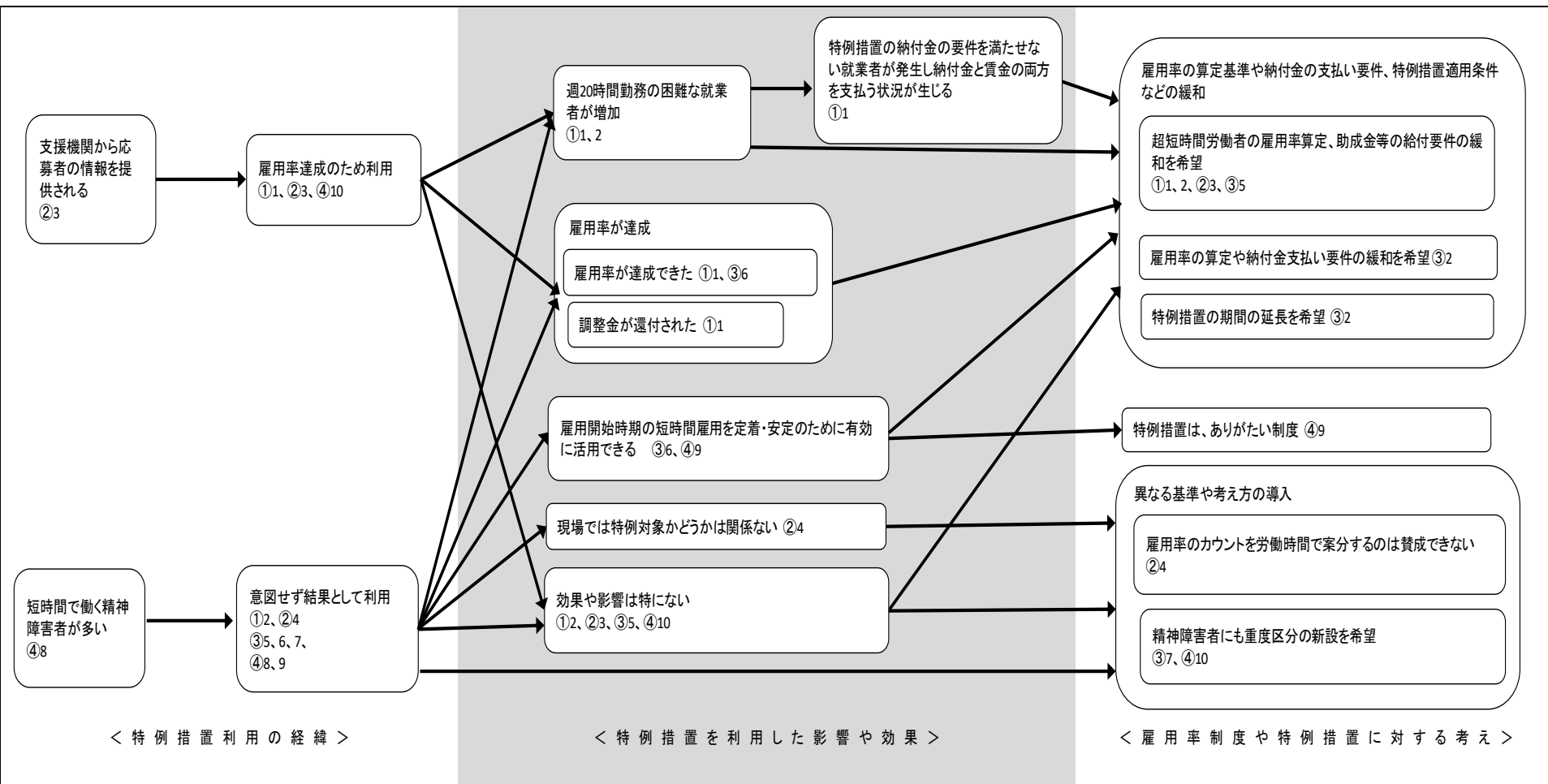
⑤ 分析手順

第1段階：回答データを1文ずつ切片化し、精神障害者の雇用において重要と考えられる語や概念のコード化を行った。

第2段階：生成したコードを研究の目的に即して見直し、コードの抽象化・概念化を進め、概念図を作成した。

【結果】

概念図「雇用率制度や特例措置の利用について」

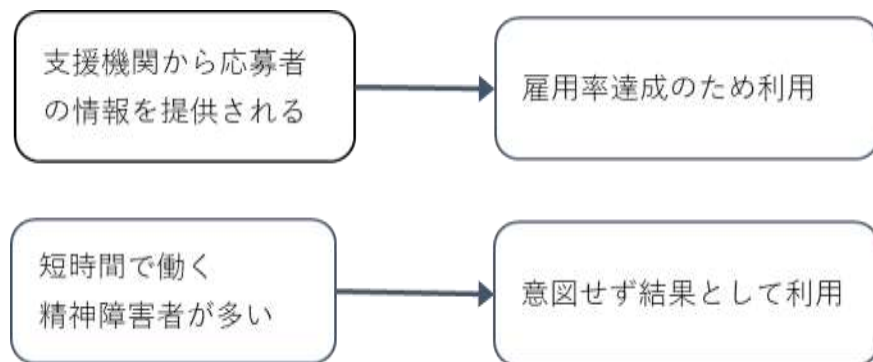


※図中の丸付き数字および数字は、回答した企業のグループおよび番号を示している。

【結果】

この概念図は、左から時系列に並び、左部分の＜特例措置利用の経緯＞、中央部分の＜特例措置を利用した影響や効果＞、右部分の特例措置の利用を踏まえた＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞の3つの領域に分けられる。

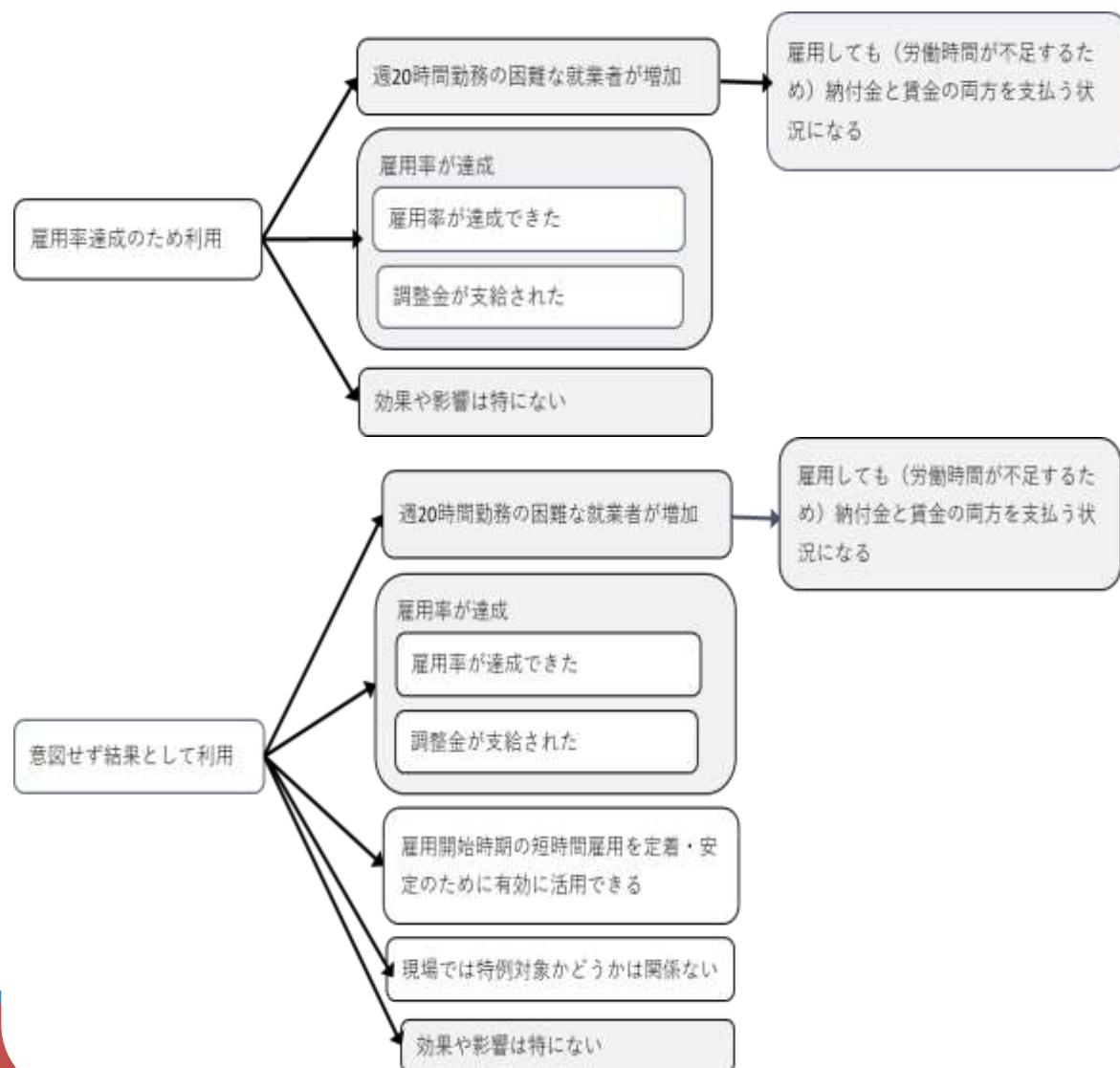
① 特例措置利用の経緯



特例措置利用の経緯は、雇用率の達成を目的として掲げている「雇用率達成のため利用」と特例措置を「意図せず結果として利用」という2つのコードに集約された。

【結果】

②特例措置を利用した影響や効果



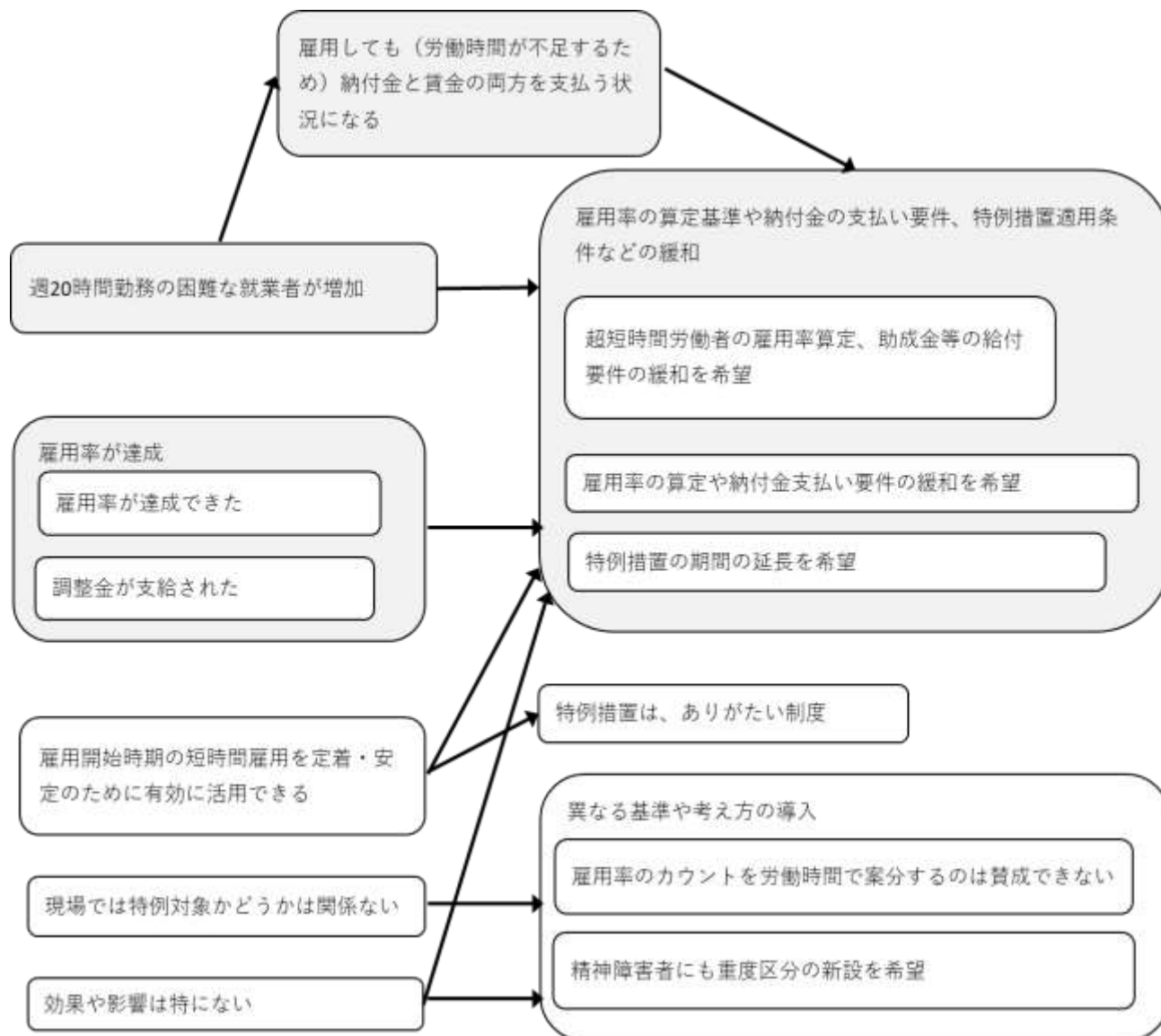
< 特例措置を利用した影響や効果 > の領域のコードは大きく3つに分類される。

- ①雇用率に関わる影響や効果
 - ・雇用率が達成
 - ・週20時間勤務の困難な就業者が増加
 - ・雇用しても納付金と賃金の両方を払う状況になる
- ②精神障害者の雇用現場への影響や効果
 - ・短時間での就業を雇用の定着・安定のために有効に活用できる
 - ・(精神障害者の働く)現場では特例対象かどうかは関係ない
- ③効果や影響は特にな

< 特例措置利用の経緯 > の領域において「雇用率達成のために利用」した場合には、①と③につながり、「意図せず結果として利用」した場合には、①②③すべてとつながっている。

【結果】

③雇用率制度や特例措置に対する考え



＜雇用率制度や特例措置に対する考え＞の領域のコードは大きく3つに分類される。

㊦雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例適用条件などの緩和

①特例措置は、ありがたい制度

㊧異なる基準や考え方の導入

＜特例措置を利用した影響や効果＞の領域における「①雇用率に関わる影響や効果」でまとめられた各コードは、「①特例措置は、ありがたい制度」「㊧異なる基準や考え方の導入」にはつながっていなかった。

【考察】

①雇用率制度や納付金制度、特例措置の条件緩和

特例措置の利用経緯や特例措置への効果や影響についての認識に関わらず、条件の緩和等を希望している。

- ・ 超短時間（週20時間未満）の労働者の雇用率算定
- ・ 助成金の給付要件の緩和
- ・ 雇用率の算定、週の所定労働時間が20時間未満になった場合の納付金の支払い要件の緩和
- ・ 特例措置適用期間の延長

②異なる基準や考え方の導入

雇用率制度について、異なる基準や考え方を導入するよう指摘する

- ・ 雇用率のカウントを労働時間で案分することには賛成できない
- ・ 精神障害者にも重度区分の新設を希望

パネル調査による知見



【目的】

- 特例適用事業所で働く精神障害のある労働者について、
 - ① 就労状況や就労に対する意識を経時的に明らかにする
 - ② (2019年度実施の) 横断調査 (質問紙調査) よりも詳細に就労状況や就労に対する意識を把握する

【方法】

調査参加者

- 2019年の当事者横断調査 (質問紙調査) において、パネル調査への参加を希望するかどうかを尋ね、希望者266名へパネル調査用の質問紙を送付

調査時期

- 第1回 = 2020年7月、第2回 = 2021年2月

【方法】

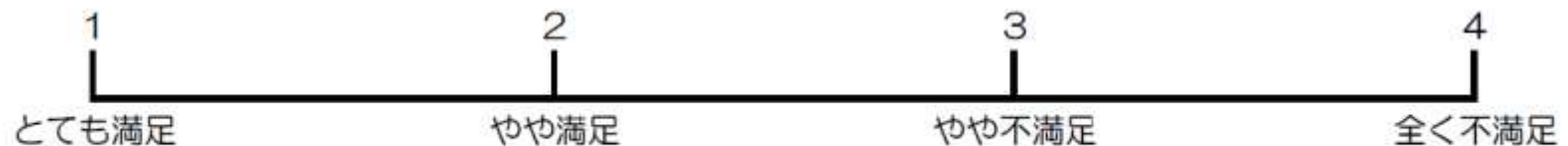
質問内容

- 労働時間／労働環境／人間関係に対する満足度、働きがい、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

回答方法

- おもに4-5項目のリッカート・スケールによる

(7) 現在の職場の人間関係について、当てはまる番号1つに○をつけてください。あわせて具体的な状況について、下の空欄に記入してください。



具体的な状況について書いてください。

	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
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
就労状況				
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

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
現在の職場での平均勤務期間 (月数)	43.3		50.3	
所属企業の産業				
医療・福祉	44	32.1	65	48.9
卸売・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・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

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
職種				
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

	2020 (n=137)		2021 (n=133)	
	n	%	n	%
労働時間				
10時間未満	8	5.8	8	6.0
10 – 19.9時間	21	15.3	16	12.0
20-29.9時間	67	48.9	64	48.1
30-39.9時間	27	19.7	23	17.3
40時間	11	8.0	14	10.5

【方法】

データ分析

- ① 参加者の職場環境に対する満足度などについての遷移確率
(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)
- ② フルタイムへの移行希望に関するロジスティック回帰分析
- ③ 働き続けるために会社へ望むことについての記述統計



【結果】 ① a. 人間関係に対する満足度 (n=95)

※行 = 2020年、列 = 2021年

人間関係に対する満足度		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	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	25	12.5	62.5	100.0
計	n	21	46	16	12	95
	%	22.1	48.4	16.8	12.6	100.0

【結果】 ① b. 労働時間に対する満足度 (n=108)

※行 = 2020年、列 = 2021年

労働時間に対する満足度		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	25	8	1	0	34
	%	73.5	23.5	2.9	0	100.0
やや満足	n	3	38	4	6	51
	%	5.9	74.5	7.8	11.8	100.0
やや不満足	n	1	3	11	2	17
	%	5.9	17.7	64.7	11.8	100.0
全く不満足	n	1	0	1	4	6
	%	16.7	0	16.7	66.7	100.0
計	n	30	49	17	12	108
	%	27.8	45.4	15.7	11.1	100.0

【結果】 ① c. 働きやすさの程度 (n=109)

※行 = 2020年、列 = 2021年

働きやすさの程度		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	3	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	46.2	30.8	23.1	100.0
働きにくい	n	1	1	0	4	6
	%	16.7	16.7	0	66.7	100.0
計	n	32	49	18	10	109
	%	29.4	45	16.5	9.2	100.0

【結果】 ① d.働きがいの程度 (n=110)

※行 = 2020年、列 = 2021年

働きがいの程度		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	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	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	100.0

【結果】 ① e. 仕事の難しさの程度 (n=98)

※行 = 2020年、列 = 2021年

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

【結果】 ②フルタイム移行希望に影響を与える要素 (n=159)

独立変数

- 人間関係に対する満足度
- 労働時間に対する満足度
- 働きやすさの程度
- 働きがいの程度
- 仕事の難しさの程度



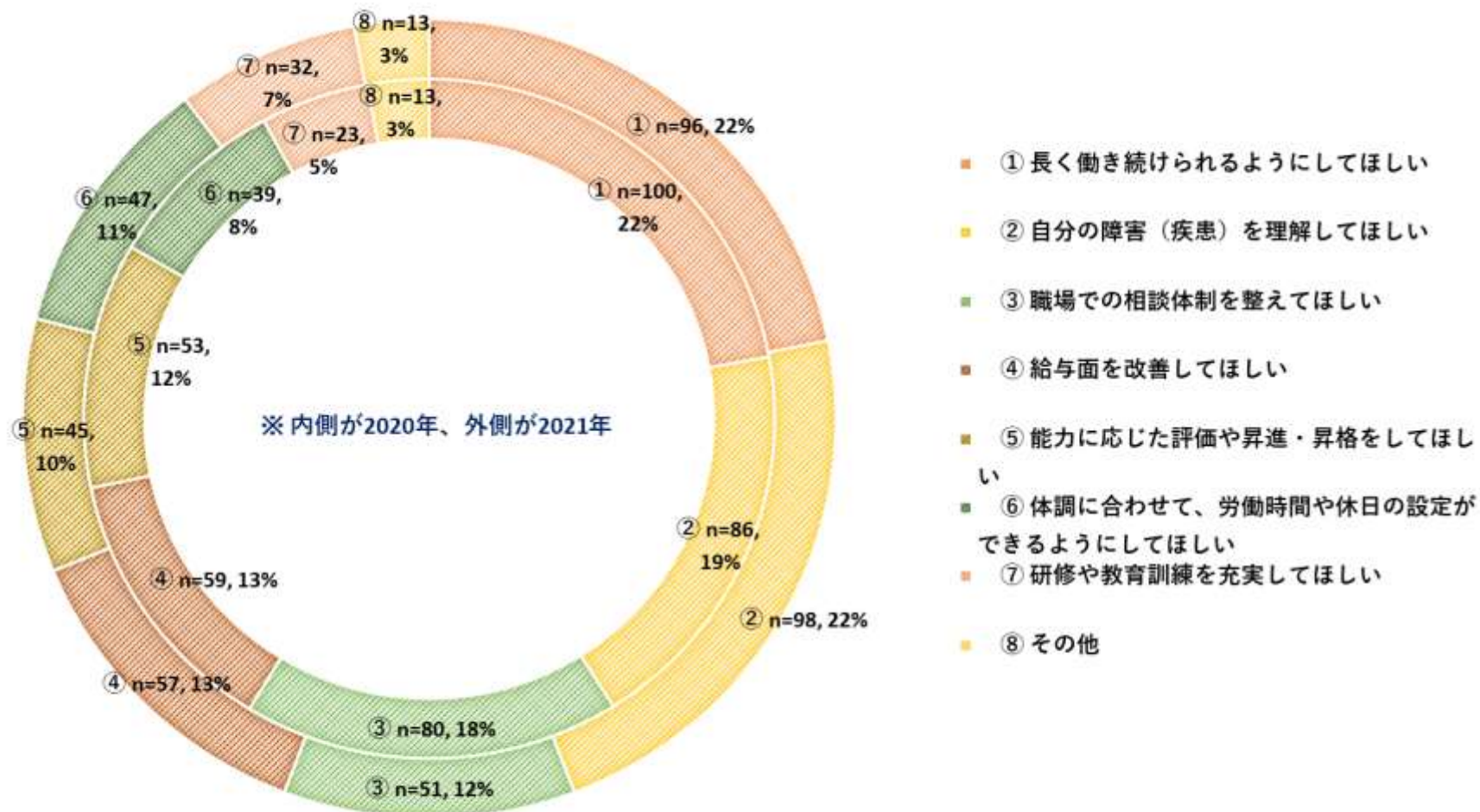
働きがいの程度 (p<0.001)

☞ 「全く感じない」人は「非常に感じる」人と比較してフルタイムへ移行したいと回答するオッズが**48.4%低下**

労働時間に対する満足度 (p<0.01)

☞ 「全く不満足」の人は「非常に満足」の人と比較してフルタイムへ移行したいと回答するオッズが**38.7%増加**

【結果】 ③ 働き続けるために会社へ望むこと



【考察】

- ① 参加者は現在の職場や職務におおむね満足している
 - ☞ より詳細な知見を得るため、参加者の満足している理由や、逆に不満のある参加者の回答を分析中
 - ② 働きがいを感じない参加者はフルタイム移行を希望しない傾向
 - ☞ 働きがいを感じられない仕事に長時間従事したくないと考えていると解釈できる
- ▶ 精神障害のある労働者に適切かつ意味のある仕事を提供する重要性を示唆¹⁾

【考察】

③ 参加者の多くは会社に対して、長期的に働けるようにすることを望んでいた



- 精神障害のある労働者は職場定着率が低い（働く期間が短い）^{2), 3)}
- 障害に対する配慮を提供することで働く期間が長くなり⁴⁾、うつや不安も改善することが報告されている⁵⁾
- ▶ 雇用にあたっては必要な配慮の提供が重要

