

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

○渋谷 友紀（障害者職業総合センター 研究員）

國東 なみの・小池 磨美・竹中 郁子（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

2018年4月より、精神障害のある労働者の雇用において特例措置（週20時間以上30時間未満で働く労働者1人について、従来の0.5カウントではなく、1カウントとする措置）が導入されている。この制度は、2023年3月までの暫定措置である。障害者職業総合センターでは、厚生労働省からの要請を受け、【目的1】特例措置の適用状況、【目的2】特例措置が適用されている労働者（以下「特例適用者」という。）を雇用する事業所（以下「特例適用事業所」という。）の雇用や支援の状況および特例措置に関する考え、【目的3】特例適用事業所で雇用されている精神障害のある労働者の雇用の実態等を明らかにするための研究を実施している

本報告では、【目的2】に対して実施した、特例適用事業所を対象とした質問紙調査より、特例措置に関する考えについて取り上げ、特例措置の利用パターンごとに認識される特徴や今後の雇用方針の違いがあるか検討する。

2 手法

(1) 調査参加事業所

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」の2018年の報告事業所のうち、特例適用者を雇用していると回答した事業主4,453すべてに対し調査票を郵送し、その事業主が保有する特例適用者が働く事業所ごとに、2019年9月1日現在での回答を求めた。回答のあった事業所は831であった。1事業所でも回答のあった事業主は756であり、対象とした事業主の全数4,453に占める割合は17.0%であった。

ただし、質問紙の回答から、回答のあった事業所831のうち340（40.9%）の事業所で特例適用者の在籍を確認できなかった（以下特例適用者の在籍が確認できない事業所を「未確認事業所」と呼ぶ。）。本調査は、特例適用事業所を対象としているため、未確認事業所は、本報告における分析の対象外とし、特例適用者を雇用する事業所（以下「雇用事業所」という。）491（回答事業所の59.1%）を分析対象とする。

(2) 質問項目

質問紙調査では、特例措置について、次の①～③について聞いた。

① 特例措置の利用状況（以下「利用状況」という。）：特例措置を知っていたか（認識）と、意識的に利用したか（考慮）を組み合わせた以下の5カテゴリから1つ

を選択

カテゴリ1【認識-考慮】：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

カテゴリ2【認識-非考慮】：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

カテゴリ3【非認識-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

カテゴリ4【非認識-非考慮】：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

カテゴリ5【その他】：上記以外

② 特例措置の特徴（メリット・デメリット；以下「特徴」という。）：特例措置を利用してみて、メリット項目10、デメリット項目5について、自事業所がどの程度当てはまるか、5点のリッカート尺度で評価（項目は全文を示すと長いので、略称で表1に示す）

表1 特例措置の特徴項目（略称）

記号	項目（略称）
②a	同僚の理解の得られやすさ
②b	特性に応じた配慮のしやすさ
②c	職務選定のしやすさ
②d	障害者一般の雇用体制の作りやすさ
②e	職場定着の促進
②f	無理のない労働時間
②g	定着の見通しの立てやすさ
②h	雇用率達成のしやすさ
②i	本人の意欲の向上
②j	職務のミスマッチの減少
②k	適した職務の少なさ(★)
②l	適用終了後の雇用継続の負担(★)
②m	障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)
②n	フルタイムと同じ負担感(★)
②o	体調変化等での雇用継続困難(★)

※ ★はデメリット項目

③ 特例適用者を含む精神障害者の今後の雇用方針（以下「雇用方針」という。）：今後暫定措置である特例制度が終了した場合において、精神障害者の雇用に関する項目について、自事業所がどの程度当てはまるか、5点のリッカート尺度から選択（項目は表2）

表2 今後の雇用方針項目

記号	項目	略称
③a	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	雇用継続
③b	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	新規雇用
③c	精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい	フルタイム雇用
③d	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	短時間困難
③e	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	短時間雇用

(3) データ分析

以上の質問項目は、その内容から、図1のような時間的構造があると考えられる。

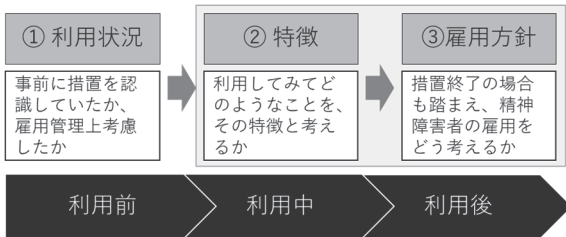


図1 質問項目の時間的構造

①は②③より、時間的に先行し、②③を規定する可能性がある。そこで、本研究では、①を独立変数、②③を従属変数として、①どのような利用状況の事業所が、②どのようなことを特徴と見え、また③どのような雇用方針を取るかを検討する。

分析には、①が名義尺度、②③が順序尺度の変数であることから、②③の平均順位が①のカテゴリによって差がないか検討することとし、クラスカル・ウォリス検定を用い、多重比較を行う場合はボンフェローニの方法で有意確率を調整したマン・ホイットニーのU検定を実施した。

3 結果

(1) 利用状況と措置の特徴

②「特徴」の各項目の回答について、①「利用状況」のうち「その他」を除く4カテゴリで比較した。その結果、【R1-1】利用を考慮した群（考慮群：「認識・考慮」＋「非認識・考慮」）で平均順位が大きくなる項目（表1の②a～g, i, j, l）、【R1-2】制度を知っていた群（認識群：「認識・考慮」＋「認識・非考慮」）の平均順位が大きくなる項目（表1の②h）、【R1-3】4カテゴリ間での差が小さい項目（表1の②k, m～o）が見出された（図2）。

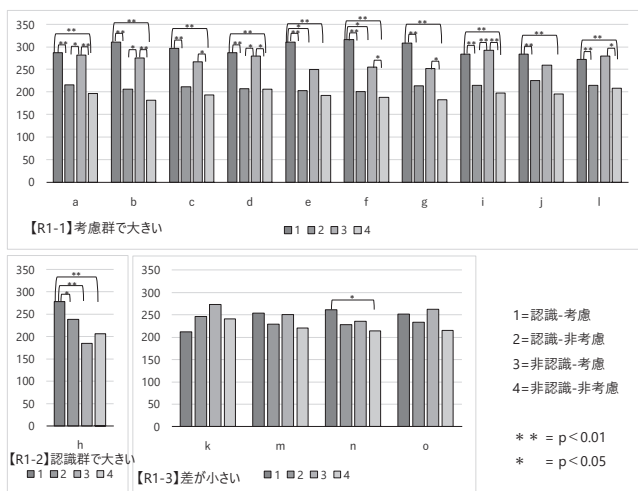


図2 利用状況カテゴリごとの特徴項目の平均順位

【R1-1】には、ほとんどのメリット項目（9項目）が

含まれたが、デメリット項目である②1＝「適用終了後の雇用継続の負担」も含まれた。【R1-1】に唯一含まれなかったメリット項目②h＝「雇用率達成のしやすさ」は、認識群が大きくなる傾向を示していた（【R1-2】）。また、②1を除く4つのデメリット項目は、4カテゴリ間での差が大きくなかった（【R1-3】）。

(2) 利用状況と今後の雇用方針

今後の雇用方針の各項目について、利用状況のうち「その他」を除く4カテゴリで比較した。その結果、【R2-1】精神障害者の雇用に対する積極性を示す項目では非考慮群（「認識-非考慮」＋「非認識-非考慮」）の平均順位が大きくなった（表2の③a, b）。【R2-2】短時間での雇用を困難とする項目では、考慮群の平均順位が大きくなった（表2の③d）。【R2-3】雇用に当たって希望する労働時間について聞いた2項目は、4群間で差が認められなかった（表2の③c, e）。

4 考察

(1) 特例措置の認識と非認識

特例措置を認識していた群（認識群）は、目立った傾向ではないが、【R1-2】より、雇用率の達成のしやすさをメリットとして捉える傾向にある。それ以外に、特徴的な傾向は見いだせなかった。

(2) 特例措置利用の考慮と非考慮

【R1-1】より、特例措置の利用を考慮した群（考慮群）では、特例措置について、同僚による理解や特性に応じた配慮などがしやすくなるといった、種々の配慮が容易になることをメリットとして評価する傾向が相対的に大きくなっていった。その一方で、考慮群は、【R1-1】②1＝「適用終了後の雇用継続の負担」をデメリットとして回答する傾向、また、【R2-2】今後の雇用方針においても短時間での雇用を困難とする方針（③d＝「短時間困難」）を立てる傾向のように、特例措置が終了したのちに精神障害者を短時間で雇用することを負担と考える傾向も確認された。これらの結果は、特例措置利用の考慮を行った事業所が、特例措置によって各種配慮等を実施しやすくなる一方で、特例措置が無くなると短時間労働者の雇用に負担感を感じる傾向があることを示している。

これに対し、特例措置の適用を考慮しなかった群（非考慮群）は、考慮群に比べ、特例措置のメリット・デメリットについて特徴的な傾向は見いだせないが、【R2-1】より、現在の精神障害者の雇用継続（③a）及び適性のある者の新規雇用（③b）を行う方針を立てる傾向があった。これらの事業所は、特例措置を前提としない雇用管理をしている可能性が考えられる。

これらの結果は、特例措置を意識的に利用しているかどうかで、特例措置の特徴のとらえ方、今後の雇用方針の傾向が変わる可能性を示している。

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 事業所インタビュー調査の結果から

○小池 磨美（障害者職業総合センター 特別研究員）
渋谷 友紀・國東 なみの・竹中 郁子（障害者職業総合センター）

表 1 対象事業所

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、メデイカル事業等	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の特例措置が適用されている障害者数

1 背景と目的

2018年4月より、精神障害のある労働者の雇用において特例措置（週20時間以上30時間未満で働く労働者1人について、従来の0.5カウントではなく、1カウントとする措置）が導入されている。この制度は、2023年3月までの暫定措置である。障害者職業総合センターでは、厚生労働省からの要請を受け、【目的1】特例措置の適用状況、【目的2】特例措置が適用されている労働者を雇用する事業所（以下「特例適用事業所」という。）の雇用や支援の状況および特例措置に関する考え、【目的3】特例適用事業所で雇用されている精神障害のある労働者の雇用の実態等を明らかにするための研究を実施している。

本報告では、【目的2】のために実施した調査のうち特例適用事業所を対象としたインタビュー調査について取り上げる。

この調査は、特例適用事業所が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。

2 手法

(1) 実施方法

2019年に実施した特例適用事業所を対象とした質問紙調査（以下「事業所調査」という。）において特例適用事業所と判断できた491事業所から選定した事業所に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

2020年12月から2021年5月まで。

(3) 対象

事業所調査における特例措置が適用されている者の今後の雇用の考え方についての回答を以下の4つの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はないが、雇用しない

各グループから2所以上、各グループの事業所数の比率に応じて、①2所、②2所、③3所、④3所の計10所を対象とした（表1のとおり）。

(4) 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則して見直し、コードの抽象化・概念化を進め、概念図の作成を行った。

3 結果

前述した2つの目的に則って分析を進めたが、本報告においては、特例措置についての考えに絞って説明する。

【雇用率制度や特例措置の利用について】におけるコードは13に集約でき、概念図を図1のようにまとめた。

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

特例措置を利用した経緯は2つのコードで示され、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「意図せず結果として利用」というコードに集約された。

(2) 特例措置を利用した影響や効果

前述の「特例措置利用の経緯」において「雇用率達成のため利用」と名付けたコードは、特例措置を利用することで「週20時間勤務の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」の3つのコードにつながっているが、「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」、「現場では特例措置かどうかは関係ない」にはつながっていない。もう1つの「意図せず結果として利用」というコードは、「20時間勤務の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

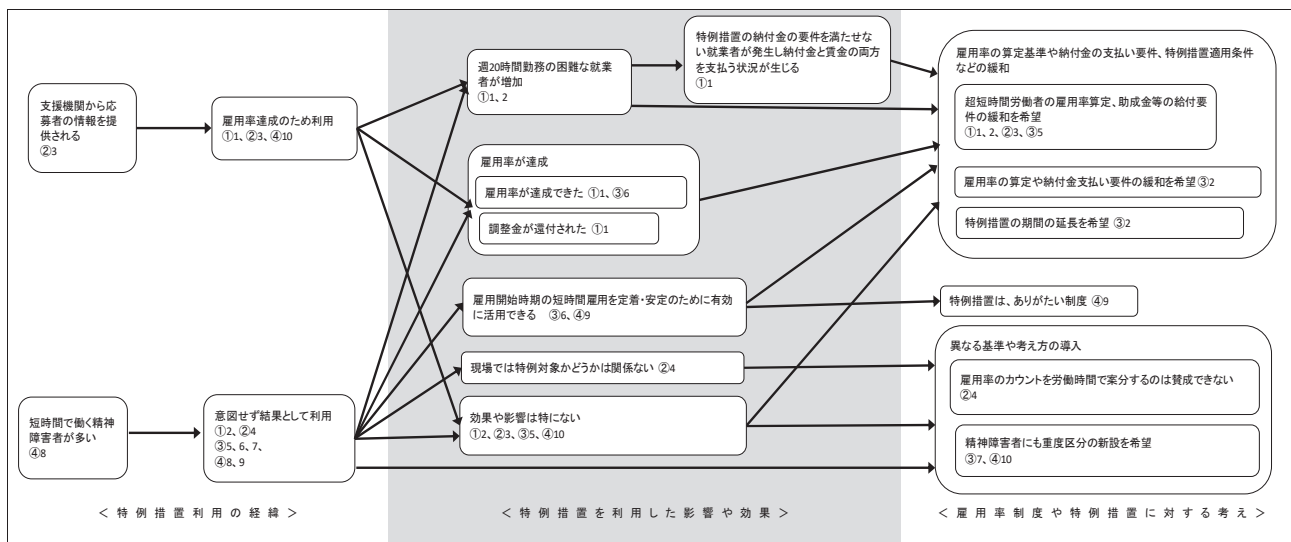


図1 概念図【雇用率制度や特例措置の利用について】

は特にならない」という<特例措置を利用した影響や効果>において集約された全てのコードにつながっている。

(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>では、「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」を求めているコード、「特例措置は、ありがたい制度」と捉えているコード、精神障害者に係る雇用率のカウントについて現在の制度とは「異なる基準や考え方の導入」というコードに分かれた。

「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件の緩和」では、<特例措置を利用した影響や効果>の「現場では特例対象かどうかは関係ない」を除くコードにつながっている。これに対して、<特例措置を利用した影響や効果>のコードから「特例措置はありがたい制度」には、「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」というコードがつながり、同じく<特例措置を利用した影響や効果>のコードから「異なる基準や考え方の導入」には「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らない」という2つのコードとつながっているのが特徴だといえる。

4 考察

(1) 雇用率制度や納付金制度、特例措置の条件の緩和

特例措置の利用によって生じた特徴的な状況を示すコードとして、「週20時間勤務の困難な就業者が増加」を挙げることができる。これは、特例措置の活用を念頭に、20時間以上30時間未満の労働時間で雇い入れたものの、安定した勤務が難しく、20時間未満の就業者が増加した状況を示している。この20時間未満の就業者の増加は、労働時間が不足するために、障害者を雇用しながらも、納付金の支払いが必要になり、「納付金と賃金の両方を支払う状況が生じる」ため、特例措置が有効に機能していないという事業

所の認識につながる。

すなわち、障害者の採用や定着に伴うコストと納付金の支払いという二重の負担感を表していると考えられる。このような事業所の感じている負担感を反映し、「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用要件などの緩和を希望」につながっているといえる。

(2) 「異なる基準や考え方の導入」

<雇用率制度や特例措置に対する考え>においては、現行の制度とは異なる考え方として「新たな基準や考え方の導入」が示されている。それらは「雇用率のカウントを労働時間で案分するのは賛成できない」「精神障害者にも重度区分の新設を希望」という疾患と障害が併存する精神障害の特性を踏まえているといえ、併せて、精神障害者の雇用の継続を支える事業所の雇用管理のコストについて労働時間をものさしにして計ることの難しさを示していると考えられる。

5 まとめ

今回の分析では、事業所調査の回答をもとに、4グループに分け、対象事業所を選定し、概念図の作成後に、選定したグループに基づく概念形成の特徴についても検討したが、明確な特徴は得られなかった。また、対象数も少なく精神障害者を雇用している事業所の認識や意見を代表しているとは言えないが、雇用率制度や特例措置についての実状を反映した要望や意見を表していると考えられる。

今後、本研究で行っている他の調査結果とも合わせ、事業所の精神障害者の雇用や特例措置等に対する認識について検討を進めることとする。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用納付金制度記入説明書」(2019)
- 2) 中川正俊『ダブルカウントの問題』、『職業リハビリテーション vol. 31. No. 2』, (2018), p. 23-25

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 パネル調査による知見

○國東 なみの（障害者職業総合センター 研究員）
渋谷 友紀・小池 磨美・竹中 郁子（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

2018年4月より、精神障害のある労働者の雇用において特例措置（週20時間以上30時間未満で働く労働者1人について、従来の0.5カウントではなく、1カウントとする措置）が導入されている。この制度は、2023年3月までの暫定措置である。障害者職業総合センターでは、厚生労働省からの要請を受け、【目的1】特例措置の適用状況、【目的2】特例措置が適用されている労働者（以下「特例適用者」という。）を雇用する事業所の雇用や支援の状況および特例措置に関する考え、【目的3】特例適用事業所で雇用されている精神障害のある労働者の雇用の実態等を明らかにするための研究を実施している。

本報告では、【目的3】のために実施したパネル調査を扱う。パネル調査に先立って、本研究では2019年9月に特例適用者を対象とした質問紙調査を行った（横断調査、N=850）。この横断調査では、職場環境や賃金への満足度を含め現在の就労についてどのように考えているかを尋ねた。本報告のパネル調査は、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、および、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。

2 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した。パネル調査は2度実施しており、1度目は2020年7月、2度目は2021年2月である。パネル調査は横断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、横断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、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について尋ねた。回答はともに4-5項目のリッカートスケールによった。

質問紙を送付した266名のうち、2020年は151名、21年は149名が回答した（25名は2020年のみ、23名は21年のみ回答）。両年とも回答した参加者数は126名だった。参加者の属性（2020年、n=151）は平均年齢44歳、男性85名（56.3%）、女性62名（41.1%）、精神障害の診断として最も多かった

回答は統合失調症（n=50、33.1%）、次いで気分障害（n=43、28.5%）である。参加者の所属企業の産業としては医療・福祉が最も多く（n=47、34.0%）、卸売・小売業が続いた（n=21、15.2%）。職種として最も多く回答されたのは運搬・清掃・包装等（n=34、24.8%）であり、次が事務（n=31、22.7%）だった。属性や産業・職種の傾向は21年もおおむね同様であった。2020年には138名が、21年には133名が就労しており、103名は両年において同じ企業に勤めていた。

(2) データ分析

参加者の職場環境に対する満足度などについてStataのxttransコマンドを用いて算出した遷移確率（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。また、フルタイム勤務への移行希望を記述統計によって表した。さらに、どのような要素が参加者のフルタイム移行への希望に影響するのかを明らかにするため、ロジスティック回帰分析（cluster robust standard errors at the individual level）を実施し、限界効果（marginal effects）を算出した。従属変数は「フルタイムへの移行希望（移行したくない=0、移行したい=1）」、独立変数は①人間関係に対する満足度、②労働時間に対する満足度、③働きやすさの程度、④働きがいの程度、⑤仕事の難しさの程度の5つとした。最後に、参加者が働き続けるために会社へ望むことを記述統計によって表した。統計解析はすべてStata Ver.16 SEを用いて行った。

3 結果

(1) 現在の仕事や職場に対する満足度

2020、21の両年とも回答した参加者のデータを用いて①人間関係に対する満足度（n=95）、②労働時間に対する満足度（n=108）、③働きやすさの程度（n=109）、④働きがいの程度（n=110）、⑤仕事の難しさの程度（n=98）の傾向を確認した。①、②において「満足（「とても」と「やや」の合計）」と回答した参加者の割合は概して高く（①2020年=65名、68.4%、21年=67名、70.5%；②2020年=85名、78.8%、21年=79名、73.1%）、③も「働きやすい（「とても」と「まあ」の合計）」と回答した参加者の割合は約80%（2020年=90名、82.6%、21年=81名、74.3%）、④も働きがいを「感じる（「とても」と「やや」の合計）」参加者の割合が高かった（2020年=84名、76.4%、21年=74名、67.3%）。表1は⑤の遷移確率を示したものである。

行が2020年の数値を、列が21年の数値を表す。たとえば2020年に難易度を「ちょうどよい」と回答した58名の参加者のうち、37名（63.8%）は21年にも同様の回答をした。①～⑤の遷移確率は、2020年と21年の両年において同様の回答をした参加者が多かったため総じてそれほど高くなかった。

表1 仕事の難しさに対する認識（遷移確率）

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

(2) フルタイムへの移行希望

2020年に短時間勤務だった76名の参加者のうち、9名（11.8%）が「すぐにでもフルタイムへ移行したい」と回答し、21名（27.6%）が「将来的にフルタイムへ移行したい」と回答した。35名（46.0%）は「フルタイム勤務は希望しない」との回答だった。すぐにか将来的にかを問わず、フルタイムへ移行したい理由として最も多かったのは「収入を増やしたい」だった（すぐ＝9名、100%；将来＝18名、85.7%）。将来的にフルタイム移行を希望するが、今すぐには希望しない理由として最も多かった回答は「フルタイム労働による体調や病状の悪化が心配」（12名、57.1%）であった。すぐにであれ将来的にであれフルタイム移行を希望しない理由として最も多かった回答も同様に、体調や病状悪化の懸念だった（21名、60%）。2021年のフルタイム移行への希望やその理由の傾向には、大きな変化はなかった。

ロジスティック回帰分析（n=159）による限界効果からは、働きがいと労働時間に対する満足度が参加者のフルタイム移行への希望に有意な影響を与えていることが見出された。働きがいについては、「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確率が48.4%低下した（ $p < 0.001$ ）。また、現在の労働時間に対する満足度に関しては、「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確率が38.7%増加した（ $p < 0.01$ ）。

(3) 会社へ望むこと

参加者が働き続けるために会社へ望むこととして最も多かったのは、2020年は「長く働き続けられるようにしてほしい」（100/147名、68.0%）、21年は「自分の障害を理解してほしい」（98/145名、67.6%）だった。

4 考察

パネル調査の結果からは、参加者が現在の職場や職務におおむね満足していることが見出された。ただし、参加者の就労に関する意識をよりよく理解するためには、現在の職場や職務に不満のある参加者の回答も詳細に分析し、何らかの共通点があるかどうかなどを明らかにする必要がある。このような分析は今後行う予定である。

ロジスティック回帰分析による限界効果の結果のひとつとして、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があることが示された。この結果は、参加者が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。この知見は、先行研究で指摘されているように¹⁾、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している。

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。このような希望の一方で、精神障害のある労働者は職場定着率が低いこと、働く期間が短いことが従来より指摘されている^{2)・3)}。ただし、精神障害のある労働者に対しては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ため⁵⁾、雇用にあたっては必要な配慮の提供が重要である。

5 結語

参加者は概して現在の職場や職務に満足していた。ただし、働きがいを感じずフルタイムへ移行したくないという参加者もいたことを考慮すると、精神障害のある労働者に適切な仕事を提供することが必要である。また、参加者の多くは長期的に働き続けたいとの意向を持っていた。長期的な勤務を可能にし、障害の症状の改善をはかるためには、事業主は適切な配慮を提供することが重要である。

【引用文献】

- 1) Provencher HL, Gregg R, Mead S, Mueser KT. The role of work in the recovery of persons with psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 2002;26(2):132-44.
- 2) 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.
- 3) Williams AE., et al. Work participation for people with severe mental illnesses: An integrative review of factors impacting job tenure. *Australian Occupational Therapy Journal*, 2016;63(2):65-85.
- 4) Chow CM, Cichocki B, Croft B. The impact of job accommodations on employment outcomes among individuals with psychiatric disabilities. *Psychiatric Services*, 2014;65(9):1126-32.
- 5) Wang J., et al. Perceived Needs for and Use of Workplace Accommodations by Individuals With a Depressive and/or Anxiety Disorder. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2011;53:1268-72.