

精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査 ～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター 研究部門（障害者支援部門）
上席研究員 渋谷友紀

1 はじめに

◆ この講義の流れ

【講義】パート（60分程度）

- 障害者の**雇用率制度**をめぐる近年の動向
- **2つの短時間雇用**
- 短時間(※)で雇用する**事業者**のデータ
- 短時間(※)で就労する**当事者**のデータ

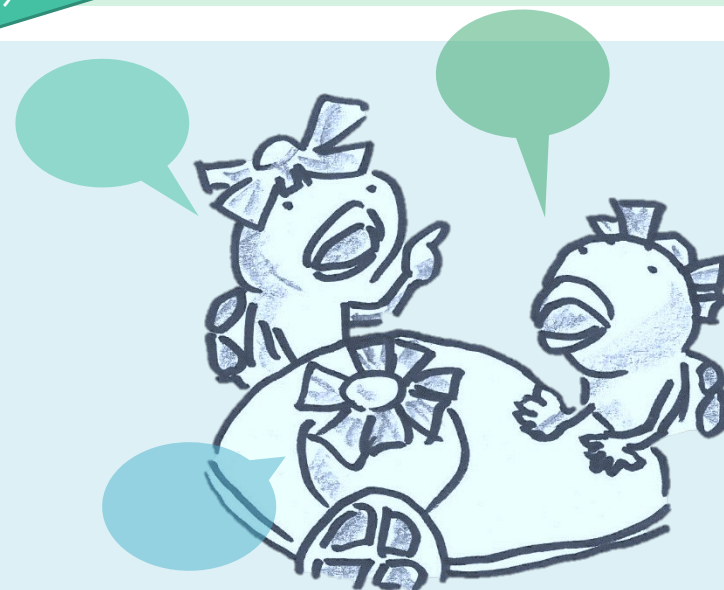


※ 20時間以上30時間未満

休憩(10分)

【グループワーク】パート（50分程度）

- 納得のデータ、不思議なデータを探そう！
- 「納得のデータ」は**なぜ**“あるある”なのか？
- 「不思議なデータ」の謎は**どうしたら**解けるか？



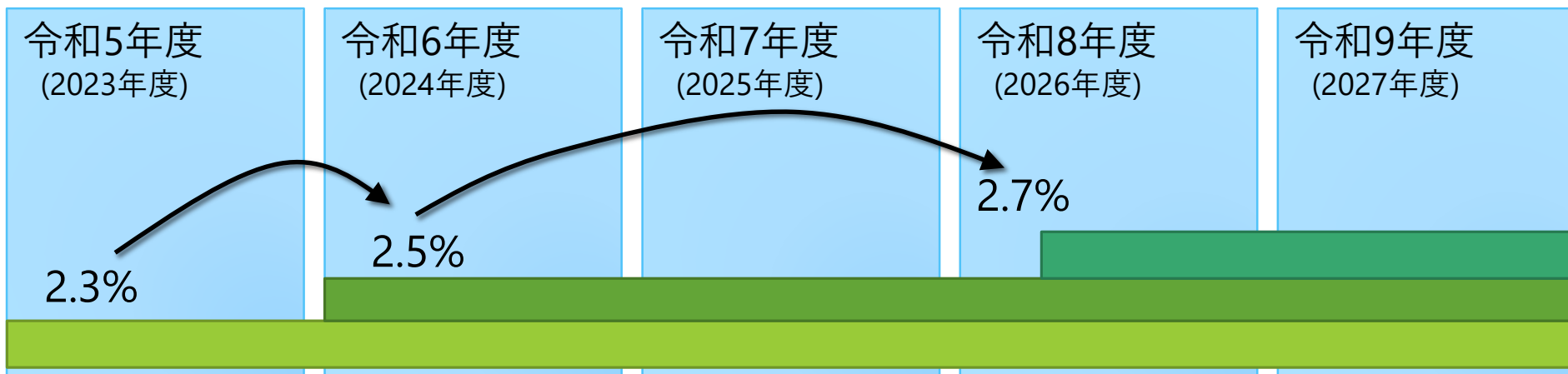
「**知りたいこと**」を共有しよう！

2 障害者の雇用率制度をめぐる 近年の動き

(1) 雇用率制度

- 障害者雇用促進法に基づき、ある企業（事業主）が雇用する労働者数に対し、一定の割合以上の障害のある者の雇用を義務付ける制度

→ 現在の**2.3%**から、令和6（2024）年4月に**2.5%**、令和8（2026）年7月に**2.7%**と、段階的な引上げが予定されている。



(2) 障害者の雇用率算定に係る特例措置

(2018年度〔平成30年度〕～2022年度〔令和4年度〕の時限的措置)

精神障害者である短時間労働者（20時間以上30時間未満）の雇用率算定方法

→対象者1人をもって**0.5人**を、**1.0人**として算定

(算定の要件)

- ① 精神障害者である短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満）であること
- ② (ア) (イ) のいずれかに該当すること
(ア) 雇入れから3年以内であること
(イ) 既に在職している場合には、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 2023年3月31日までに雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得していること

(3) 特例措置の経緯

- 障害者の労働市場において精神障害者の占める割合が増加。
- 精神障害者の定着率は他の障害種別に比較して低い水準。
- 一方で、短時間労働の精神障害者の定着率は他の労働時間の者より高い水準。



2018年4月～

「障害者の雇用率算定に係る特例措置」が施行
ただし、2023年3月までの暫定措置



2022年6月17日

労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書
→精神障害者の算定特例を継続することが適当



2023年4月1日～

当分の間、この算定特例を継続する

(4) 特定短時間労働者の雇用率算定

(2024年度〔令和6年度〕からの措置)

重度身体障害、重度知的障害、精神障害があり、10時間以上20時間未満で働く「特定短時間労働者」を雇用率の算定対象とする

→対象者1人をもって、**0.5人**として算定

※ただし、就労継続支援A型事業所は除く

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	0.5 (※)	0.5

※ 20時間以上30時間未満で働く、精神障害のある労働者は、前記のとおり、当面は**1人 = 1人**が維持される



3 調査・研究について

【文献】障害者職業総合センター（2022）. 『精神障害者である短時間雇用に関する実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～』. 調査研究報告書NO.161.

(1) 本調査研究の目的

特例措置の暫定措置期間終了後の取扱いに係る施策の企画立案に資するよう、3つの目的で実施

目的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を把握すること

目的②

特例措置が適用されている**事業所**の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見を把握すること

目的③

特例措置が適用されている事業所に働く**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把握すること

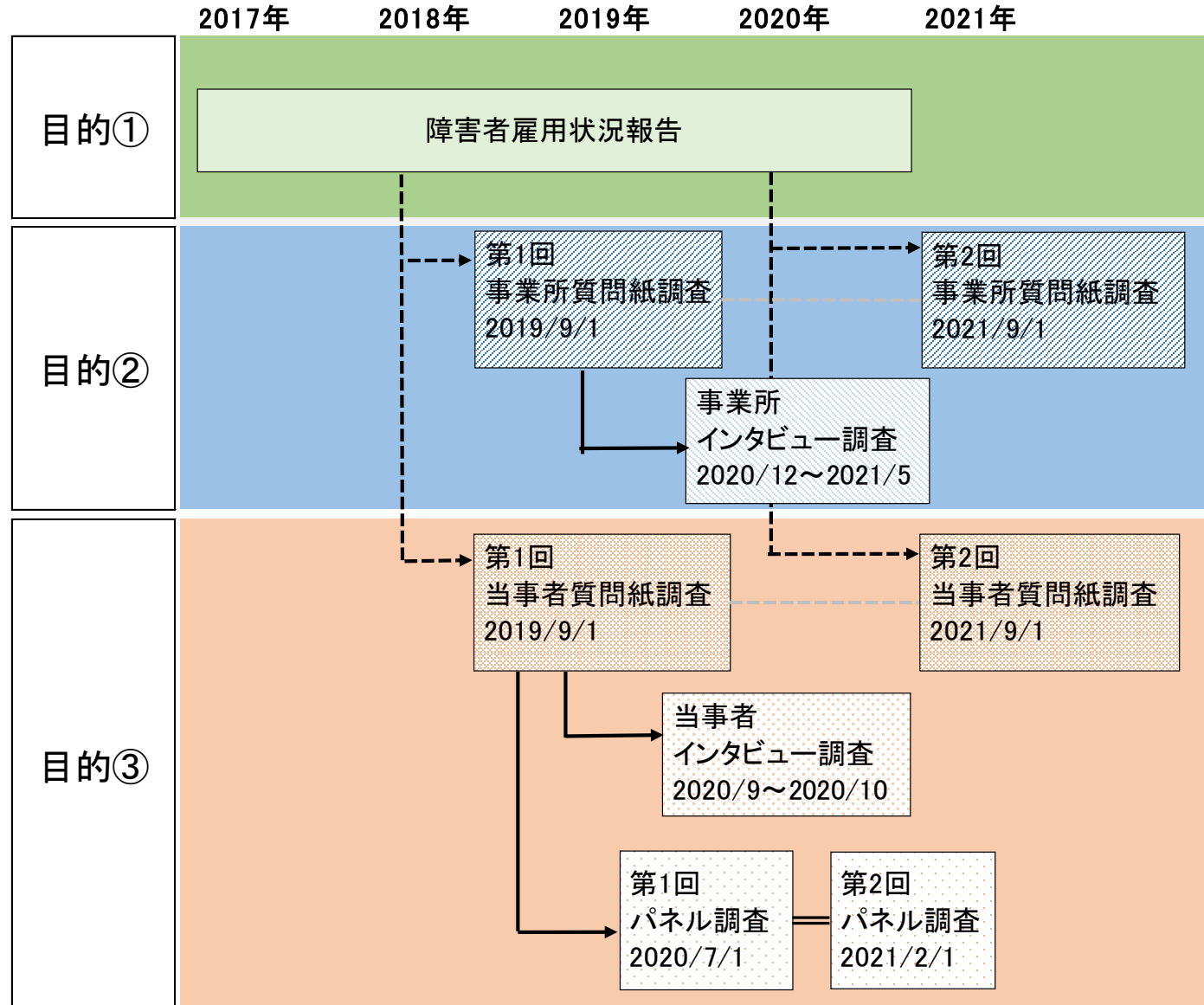
(2) 研究期間

2019年度～2021年度

(3) 調査・分析の構成

- ① 障害者雇用状況報告の二次分析 → 目的①
 - ② 事業所質問紙調査(第1回、第2回)
 - ③ 事業所インタビュー調査
 - ④ 当事者質問紙調査(第1回、第2回)
 - ⑤ 当事者インタビュー調査
 - ⑥ パネル調査
- 目的② (Items 2 and 3)
- 目的③ (Items 4, 5, and 6)

(参考) 目的と調査・分析及びデータ把握時期の関係



注) 第2回事業所質問紙調査及び第2回当事者質問紙調査の結果等については、当機構ホームページに掲載

(4)用語の使用

- ・「特例適用者」: 特例措置が適用されている精神障害者
- ・「特例適用企業」: 特例適用者を雇用している企業
- ・「特例適用事業所」: 特例適用者を雇用している事業所

※ 第2回質問紙調査の取扱い

(3)の②、④の第2回調査(2021年実施)については、第1回調査(2019年実施)との比較を行う予定であったが、

- データの精査、集計、分析等に想定以上の時間を要し、報告書の執筆及び印刷のスケジュールに間に合わせることができない見通しになったこと
- 2020年以降流行が続く新型コロナウイルス感染症の社会的な影響は大きく、2019年と2021年の比較は適当ではないと考えられたことから、報告書には第2回調査の結果は掲載せず、単純集計の結果を別途「資料編」として当機構ページに公開している。

4 障害者雇用状況報告の 二次分析

(1) 方法

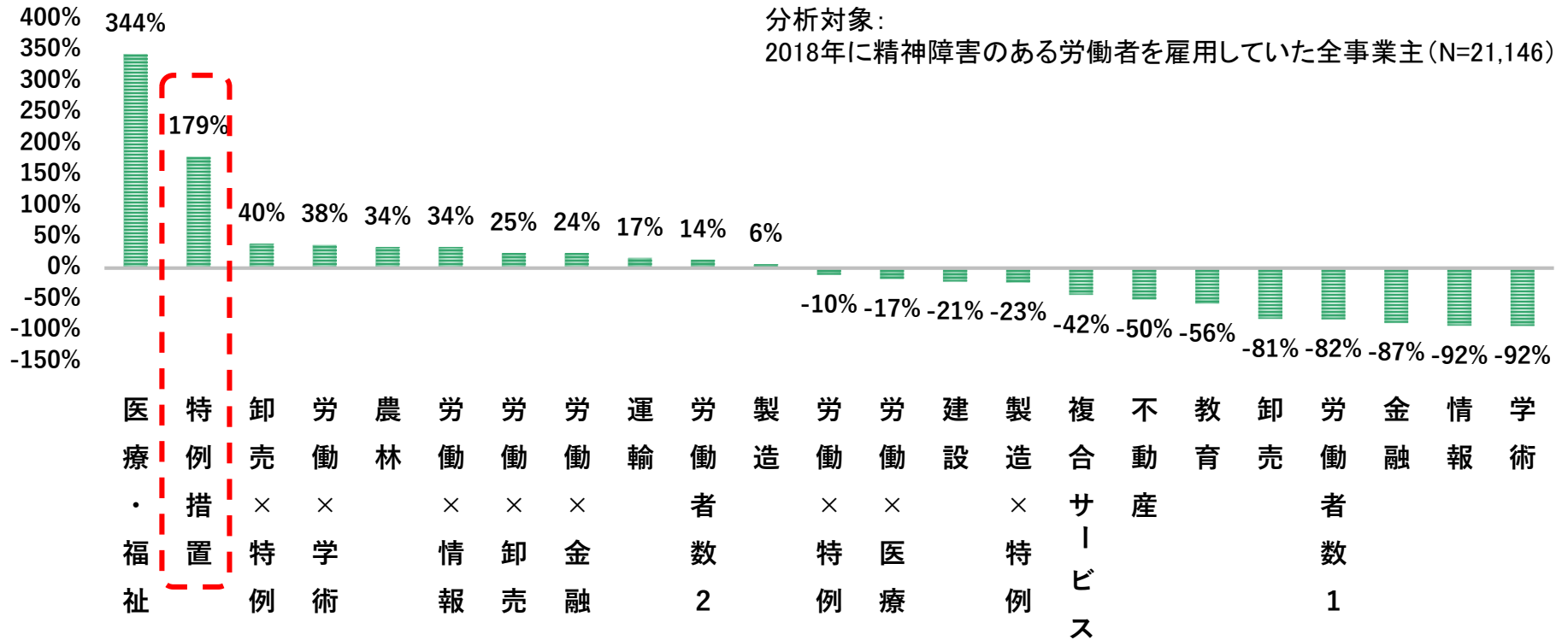
- ✓ 厚生労働省より提供を受けた2017年から2020年までの障害者雇用状況報告のデータを分析

(2) 結果(目的①に対応)] [

- ・精神障害者を雇用する企業の状況
- ・特例措置の適用状況

- ✓ 精神障害者を雇用する企業は増加傾向で、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3位。
- ✓ 特例適用企業も制度導入以降、年々増加。規模別では1,000人以上規模で特例適用企業数が特例非適用企業数を上回る。
産業別では、①医療、福祉、②卸売業、小売業、③製造業が上位3位。
- ✓ 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確率が高い(→**図1**)。
- ✓ 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ない(→**表1**)
が、特例企業数の増加を受けて特例適用者数自体は年々増加(→**表2**)。

図1 特例措置が雇用率達成に与える影響



特例措置が雇用率達成に与える影響は、産業が「医療・福祉」であることに次いで2番目に高い。(労働者数、産業が同様である場合、特例適用企業は、それ以外の企業より雇用率を達成する確率(オッズ)が179%高い。)

すなわち、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確率が高い。

表1 特例適用企業における特例適用者数の変化

カテゴリー		45.5-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	カテゴリー計
①減一減	n	17	13	10	13	46	99
	%	0.43%	0.33%	0.26%	0.33%	1.17%	2.53%
②減一増	n	24	28	11	21	55	139
	%	0.61%	0.71%	0.28%	0.54%	1.40%	3.55%
③減一留	n	9	40	21	19	39	128
	%	0.23%	1.02%	0.54%	0.49%	1.00%	3.27%
④減一零	n	18	51	22	24	26	141
	%	0.46%	1.30%	0.56%	0.61%	0.66%	3.60%
⑤増一減	n	21	48	30	38	94	231
	%	0.54%	1.23%	0.77%	0.97%	2.40%	5.90%
⑥増一増	n	11	14	11	16	71	123
	%	0.28%	0.36%	0.28%	0.41%	1.81%	3.14%
⑦増一留	n	12	25	11	26	36	110
	%	0.31%	0.64%	0.28%	0.66%	0.92%	2.81%
⑧増一零	n	10	19	16	17	24	86
	%	0.26%	0.49%	0.41%	0.43%	0.61%	2.20%
⑨留一減	n	8	37	17	12	23	97
	%	0.20%	0.94%	0.43%	0.31%	0.59%	2.48%
⑩留一増	n	11	44	14	29	46	144
	%	0.28%	1.12%	0.36%	0.74%	1.17%	3.68%
⑪留一留	n	121	277	76	72	58	604
	%	3.09%	7.07%	1.94%	1.84%	1.48%	15.42%
⑫留一零	n	100	285	99	76	58	618
	%	2.55%	7.28%	2.53%	1.94%	1.48%	15.78%
⑬零一増	n	28	82	35	43	52	240
	%	0.71%	2.09%	0.89%	1.10%	1.33%	6.13%
⑭零一留	n	188	511	174	151	133	1,157
	%	4.80%	13.05%	4.44%	3.85%	3.40%	29.54%
規模別計	n	578	1,474	547	557	761	3,917
	%	14.76%	37.63%	13.96%	14.22%	19.43%	100.00%

2018年の特例適用企業における2019年、2020年の特例適用者数の変化を示す。(ただし、4,453社のうち、産業に変化のあった企業及び2019年、2020年のいずれか又は両年のデータのない企業を除外した3,917社が対象。)

カテゴリー名では特例適用者数の変化を以下のとおり記載。

- 減＝前年から減少
- 増＝前年から増加
- 留＝前年と同数
- 零＝0人まで減少

⑭(零一留)、⑫(留一零)、⑪(留一留)のカテゴリーで割合が高くなっている。



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、減少か変化なしの場合が多い。

表2 特例適用企業数及び特例適用者数の変化

特例適用企業数

年		企業規模					総計	精神障害者雇用 企業に占める割合
		45.5～99.5人	100～299.5人	300～499.5人	500～999.5人	1000人+		
2018	人数	789	1,640	596	598	830	4,453	21.1%
	%	17.7%	36.8%	13.4%	13.4%	18.6%	100.0%	
2019	人数	926	1,905	715	733	936	5,215	21.7%
	%	17.8%	36.5%	13.7%	14.1%	17.9%	100.0%	
2020	人数	955	1,998	726	721	971	5,371	20.5%
	%	17.8%	37.2%	13.5%	13.4%	18.1%	100.0%	

特例適用者数

年		企業規模					総計
		45.5～99.5人	100～299.5人	300～499.5人	500～999.5人	1000人+	
2018	人数	2,933	3,617	947	1,467	3,883	12,847
	%	22.8%	28.2%	7.4%	11.4%	30.2%	100.0%
2019	人数	2,735	3,517	1,128	1,747	4,384	13,511
	%	20.2%	26.0%	8.3%	12.9%	32.4%	100.0%
2020	人数	3,020	3,637	1,165	1,719	4,774	14,315
	%	21.1%	25.4%	8.1%	12.0%	33.3%	100.0%

(前出のとおり、特例適用企業内での特例適用者数はあまり増加が見られないものの、)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加している。

5 事業所調査

(事業所質問紙調査・事業所インタビュー調査)

(1) 方法及び対象

① 事業所質問紙調査(第1回)

- ✓ 2018年の「障害者雇用状況報告」の特例適用企業4,453件全てに対し調査票を郵送
- ✓ 企業内の特例適用事業所ごとに、基準日とした2019年9月1日現在の回答を依頼
- ✓ 回答のあった831事業所のうち、特例適用事業所と確認できた491事業所を対象に分析

② 事業所インタビュー調査

- ✓ ①の調査時点で特例適用事業所と確認できた事業所のうち、本インタビュー調査への協力の意向が示された事業所から候補を選び、自由回答形式の調査票をメールで送付
- ✓ 回答が得られた10事業所を対象に分析

(2) 結果

事業所質問紙調査の概要

特例適用事業所の特例措置に関する認識・意見を把握するため、

①活用状況

(事前に特例措置を認識していたか、雇用管理上考慮したか)

②印象

(利用してみてどのようなことを特例措置の特徴と考えるか)

③雇用方針

(特例措置終了の可能性も踏まえ、今後の精神障害者雇用をどう考えるか)

を尋ね、それらの回答の間の関連を把握するために、クロス集計を行った。

表3 「活用状況」に関する設問

①活用状況

以下の表の5つの選択肢から該当するものを選択させた。

結果から「知っていて活用を考慮」、「知っていたが活用を考慮せず」、「知らなかったが情報提供があり考慮」、「たまたま要件を満たしていた」の4カテゴリーに分類した。

【活用状況の選択肢】

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	○	○	知っていて活用を考慮
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	○	×	知っていたが活用を考慮せず
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	×	○	知らなかったが情報提供があり考慮
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	×	×	たまたま要件を満たしていた
その他	—	—	その他

図3 「活用状況」に関する設問

①活用状況 結果(1)単純集計

選択肢	対象事業所数		知っていた	考慮した
知っていて活用を考慮	153	(31.2%)	○	○
知っていたが活用を考慮せず	144	(29.3%)	○	×
知らなかったが情報提供があり考慮	36	(7.3%)	×	○
たまたま要件を満たしていた	143	(29.1%)	×	×
その他	3	(0.6%)	—	—
無効回答	12	(2.4%)	—	—
合計	491	(100.0%)		

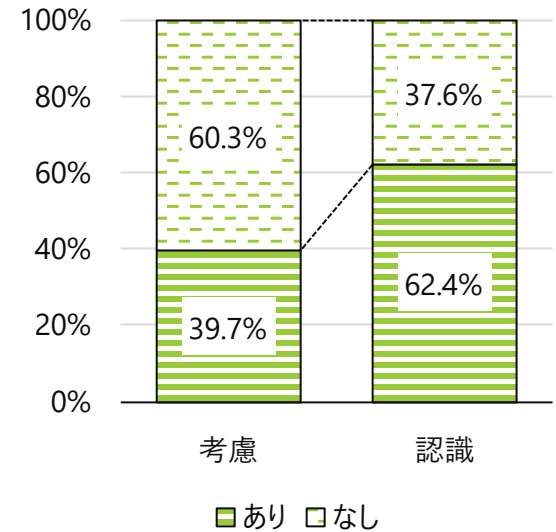
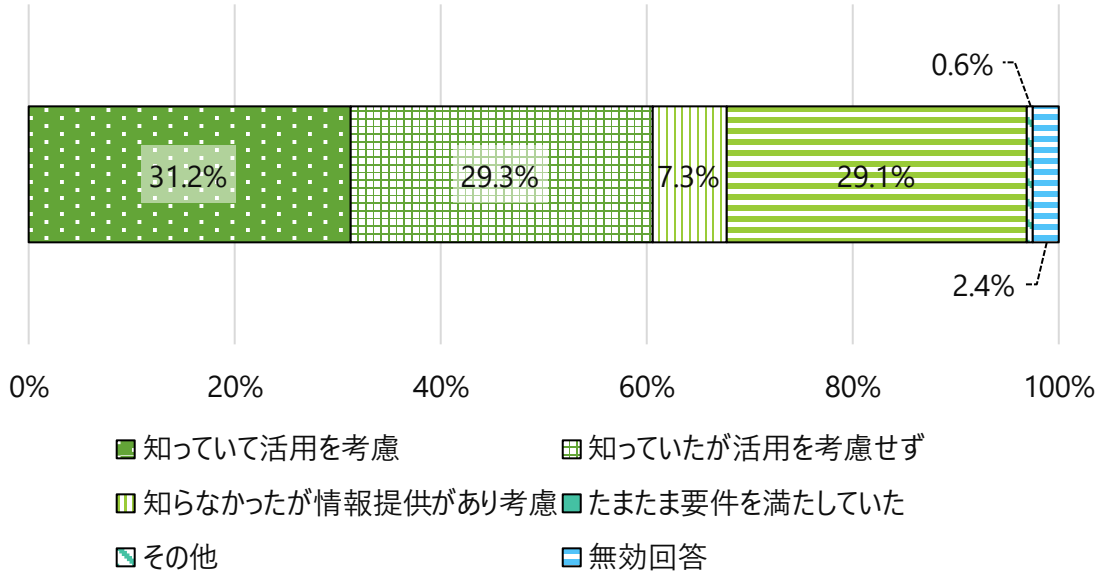
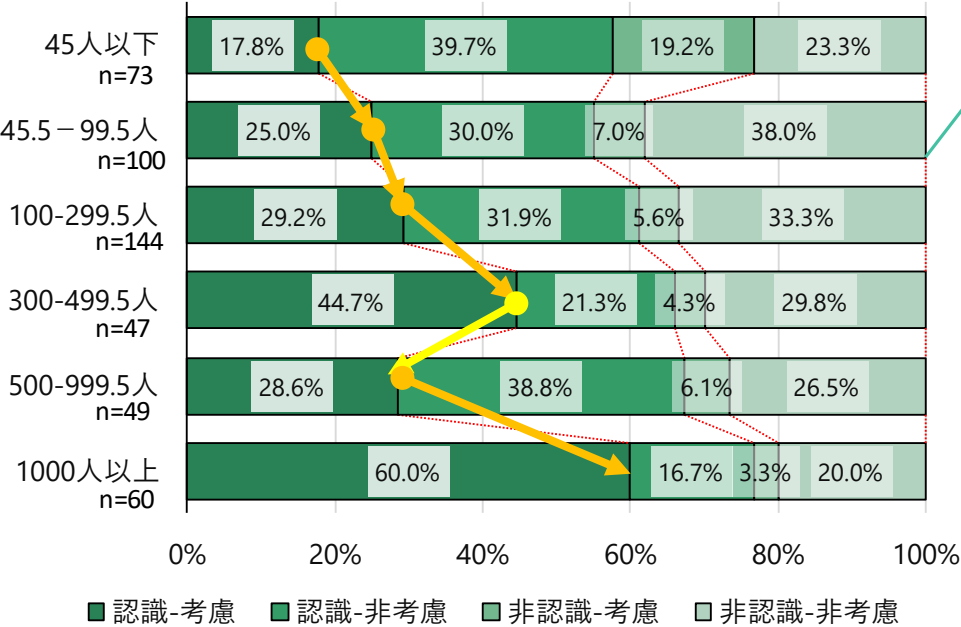


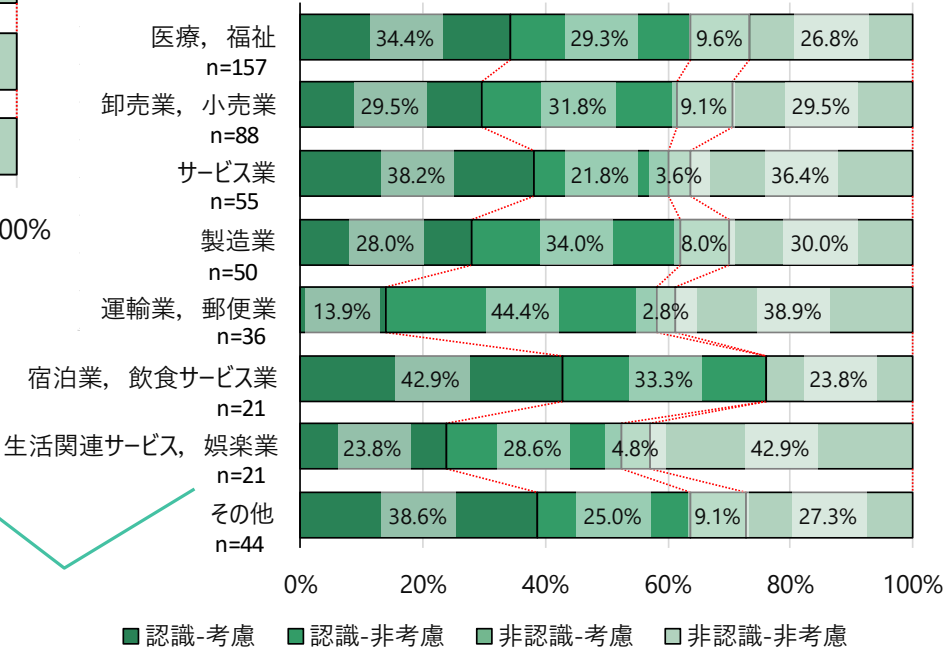
図4 「活用状況」に関する設問

①活用状況 結果(2)事業所の特徴



- 従業員規模が大きくなるにつれ、認識-考慮の比率が大きくなる
- 活用状況と従業員規模には有意な関係

- 宿泊・飲食など、認識-考慮が大きくなる産業はあるが...
- 活用状況と産業には有意な関係は認められず



①活用状況 メールインタビューより

考慮

支援機関から提供された応募者が「特例措置」の対象となると聞き、制度の利用につながりました。

以前から短時間で働く精神障害者を多く雇用していたので、「特例措置」の活用については、特に目的意識を持っていませんでした。

非考慮

表4 「印象」に関する設問

②印象

右の表の特例措置の印象に関する項目(a～o)それぞれについて、「よく当てはまる」(1位)から「全く当てはまらない」(5位)までの5段階で回答することを求めた。

①の活用状況により4カテゴリーに分類した各群における回答の平均順位を算出し、群間の比較を行った。

【特例措置の印象に関する項目】

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

★印はネガティブな側面を想定した項目

図5 「印象」に関する設問

②印象 結果(1)単純集計 (よく当てはまる+やや当てはまるの比率が大きい順に並べました) n=491

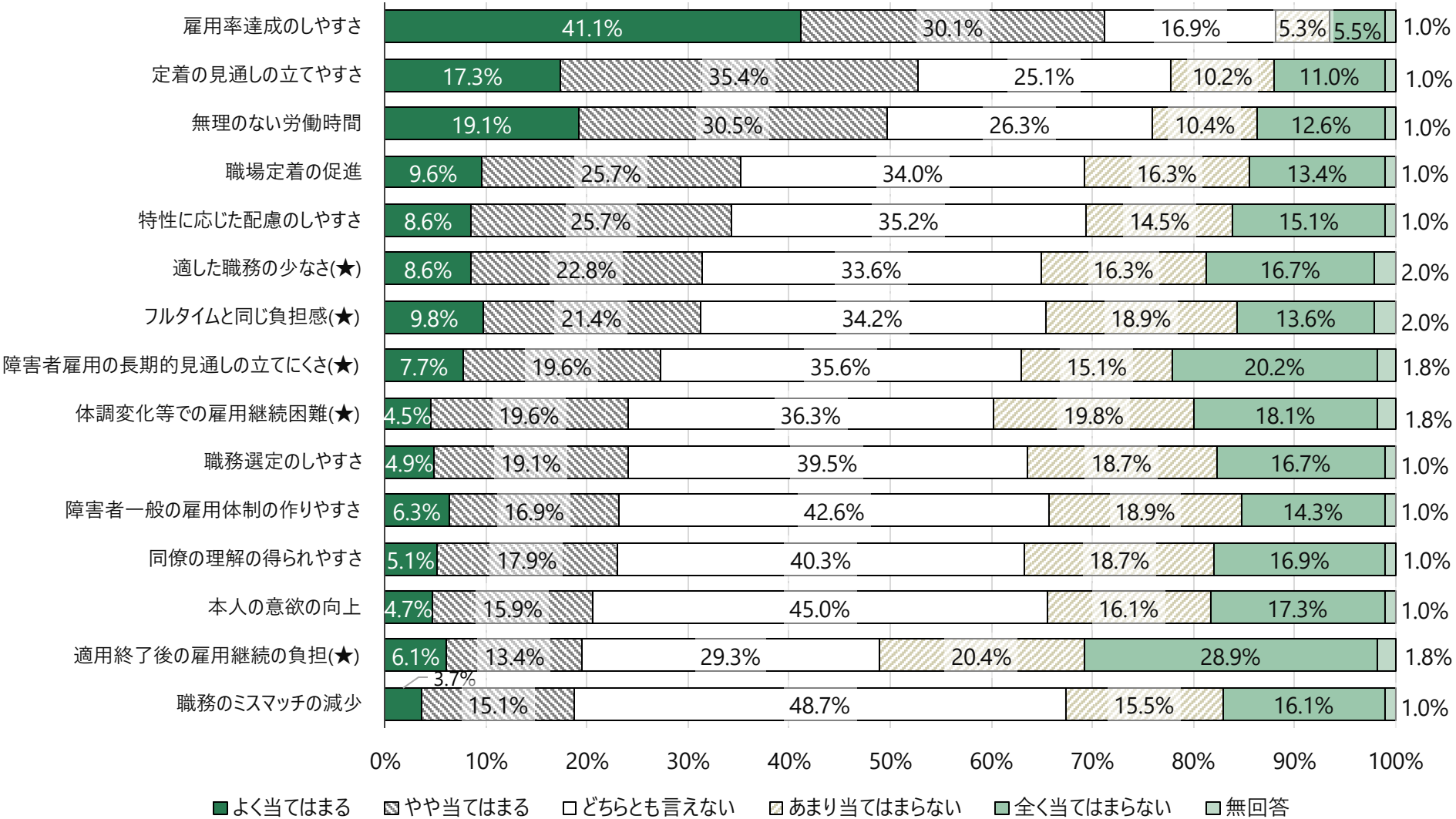
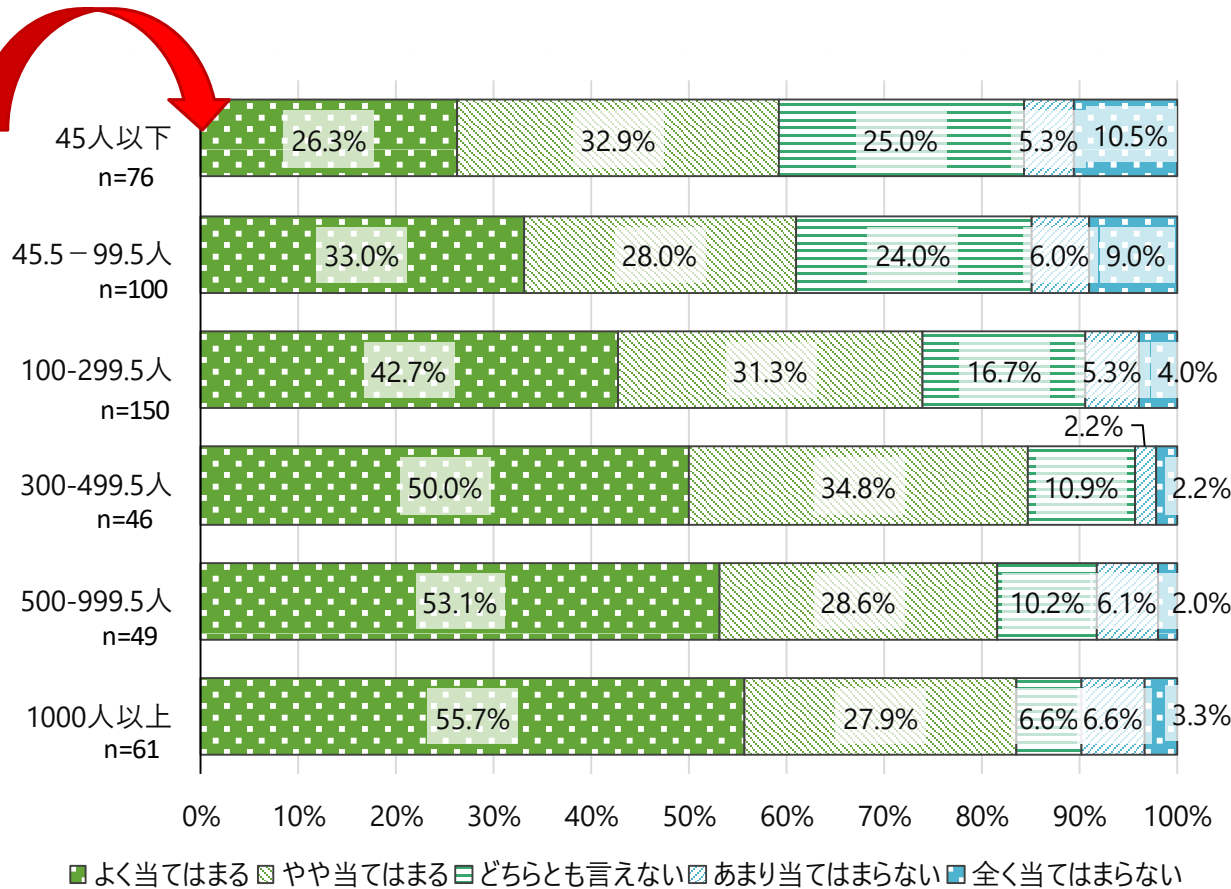


図6 「印象」に関する設問

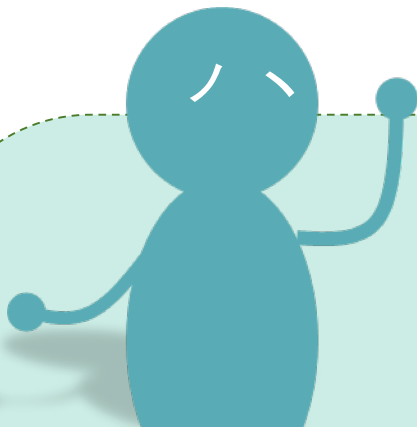
②印象 結果(2)事業所の特徴

	順位相関係数
雇用率達成のしやすさ	0.230**
定着の見通しの立てやすさ	0.056
無理のない労働時間	0.078
職場定着の促進	0.086
特性に応じた配慮のしやすさ	0.048
適した職務の少なさ★	-0.064
フルタイムと同じ負担感★	0.089
長期的見通しの立てにくさ★	0.106*
職務選定のしやすさ	0.077
体調変化での雇用継続困難★	0.038
障害者の雇用体制の作りやすさ	0.043
同僚の理解の得られやすさ	-0.012
本人の意欲の向上	0.042
適用終了後の雇用継続の負担★	0.116*
職務のミスマッチ減少	0.046



** <0.01, * <0.05

②印象 メールインタビューより



雇用率が達成でき、調整金も支給されました。ただ、週20時間勤務が困難な人も増えてきました。他に効果や影響はありません。

雇用率が達成できました。雇用初期の短時間雇用の時期を定着・安定のために活用しています。現場では、その人が特例対象かどうかは関係ありません。

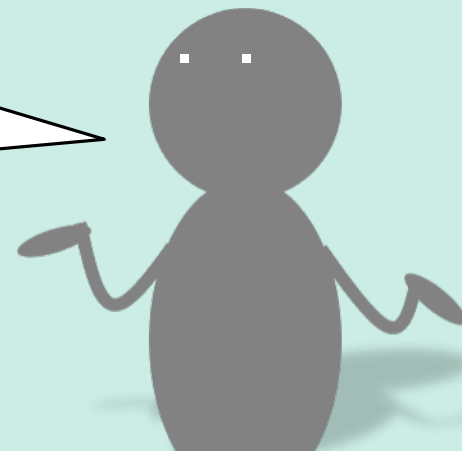


表5 「雇用方針」に関する設問

③雇用方針

下の表の今後の雇用方針に関する項目それぞれについて、「よく当てはまる」(1位)から「全く当てはまらない」(5位)までの5段階で回答することを求めた。

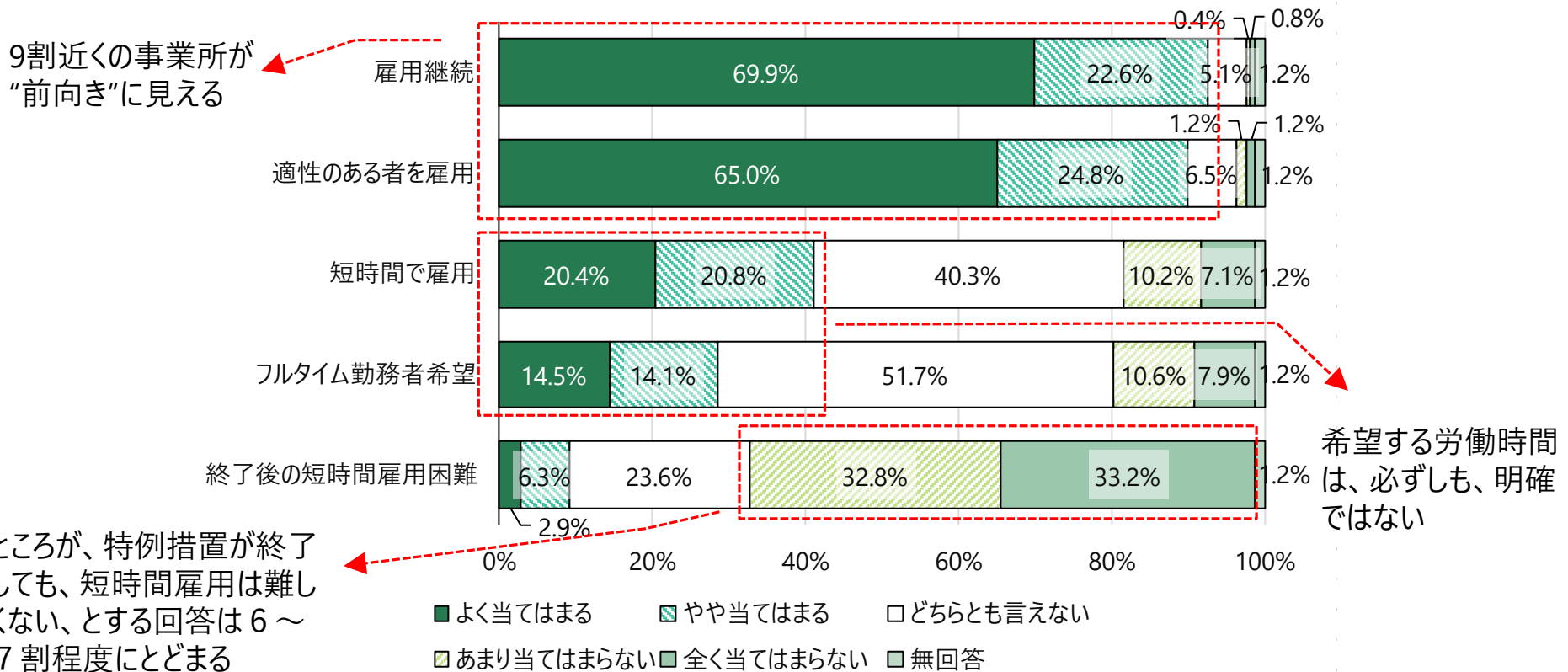
①の活用状況により4カテゴリーに分類した各群について、回答の平均順位を算出し、群間の比較を行った。

【今後の雇用方針に関する項目】

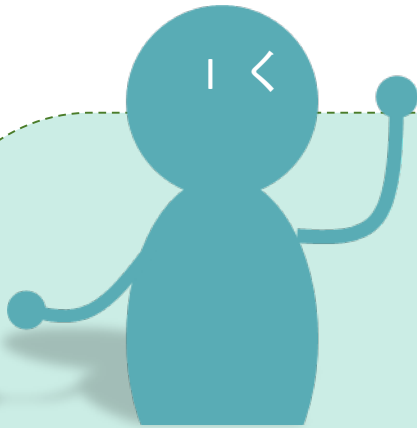
項目	略称
特例措置対象者でなくなっても、現在雇用している者の雇用は続ける	雇用継続
特例措置の対象であるか否かにかかわらず適性のある者は雇いたい	適性者雇用
精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい	フルタイム者希望
特例措置がなくなると精神障害者である短時間労働者を雇うのは難しい	短時間困難
特例措置がなくなっても精神障害者については短時間労働者として雇う	短時間雇用

図7 「雇用方針」に関する設問

③雇用方針 結果



③雇用方針 メールインタビューより



社内連携として、人事担当者間、人事担当者と現場間の連携と役割分担を明確にしています。

定着のための仕組みとして、① 十分なコミュニケーションのための仕組み、② 労働時間延長のための仕組み、③ 職務遂行のためのサポートを検討しています。

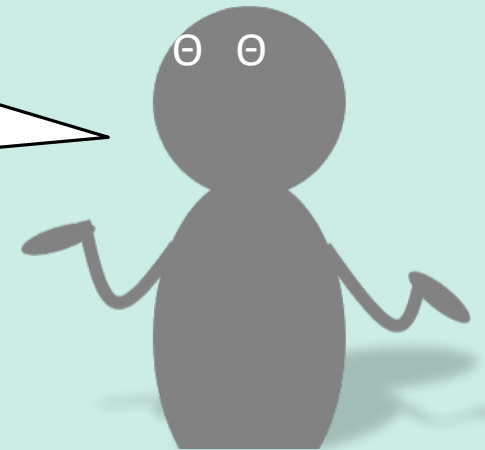
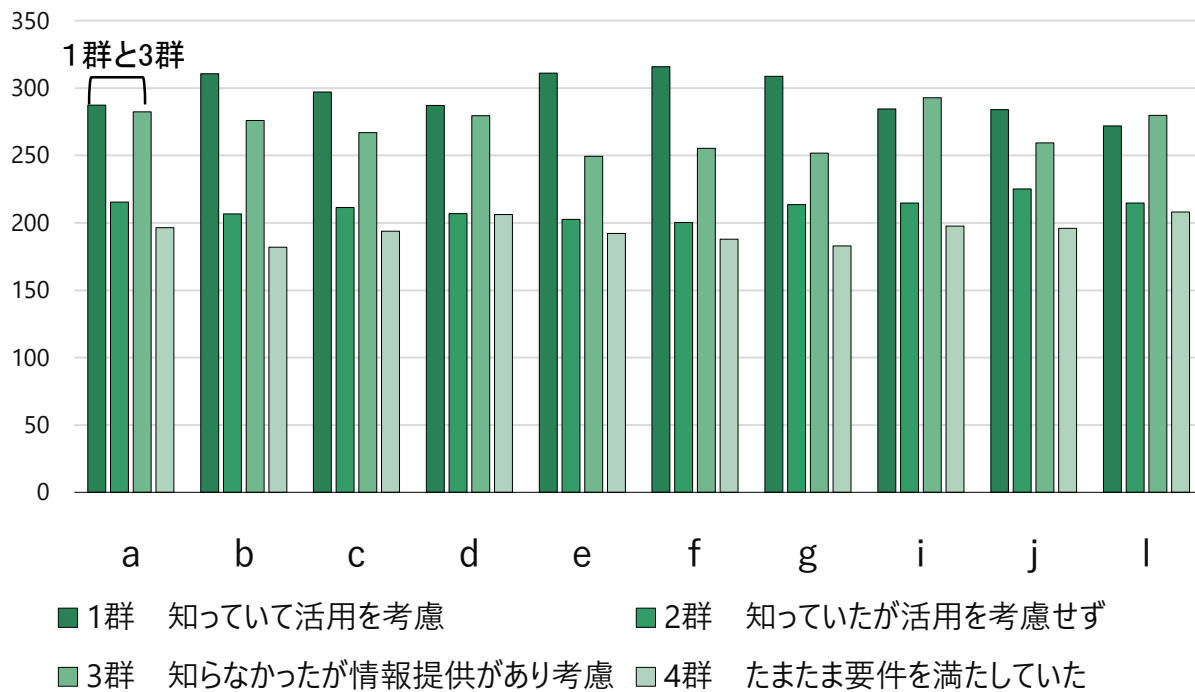


図8 活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位①



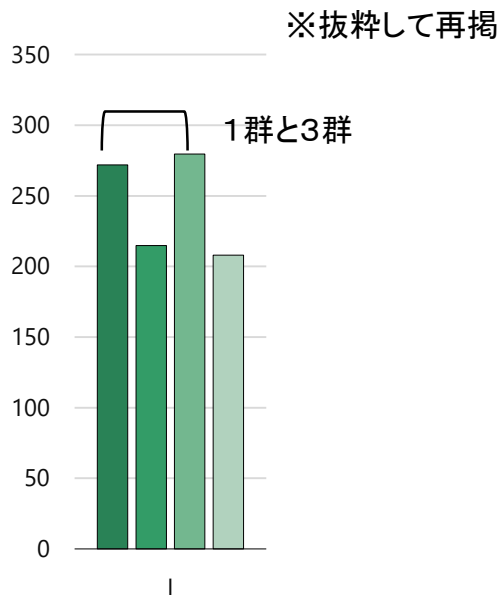
【特例措置の印象に関する項目】(再掲)

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

★印はネガティブな側面を想定した項目

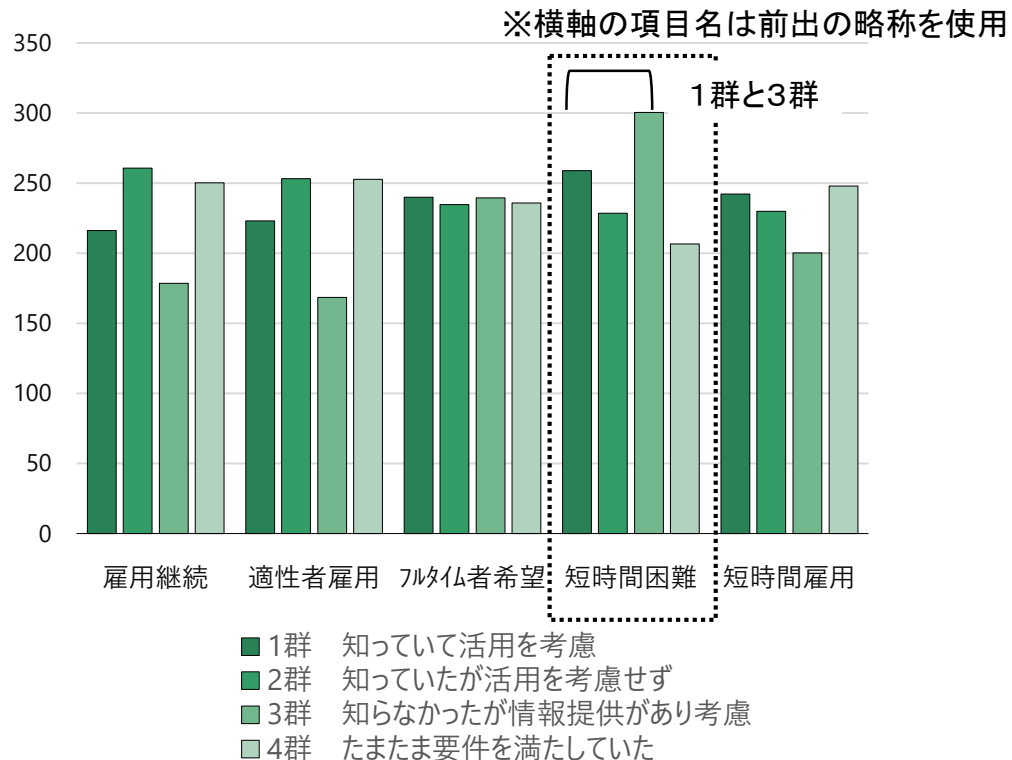
特例措置の活用を考慮した事業所(1群+3群)では、特例措置の印象として、精神障害者の職場定着や様々な配慮の実施しやすさに関わる項目(a~g,j,l)に「当てはまる」という印象を抱く傾向があった。

図9 活用状況カテゴリごとの印象項目 (I) の平均順位



〔 適用終了後の雇用継続の負担 〕

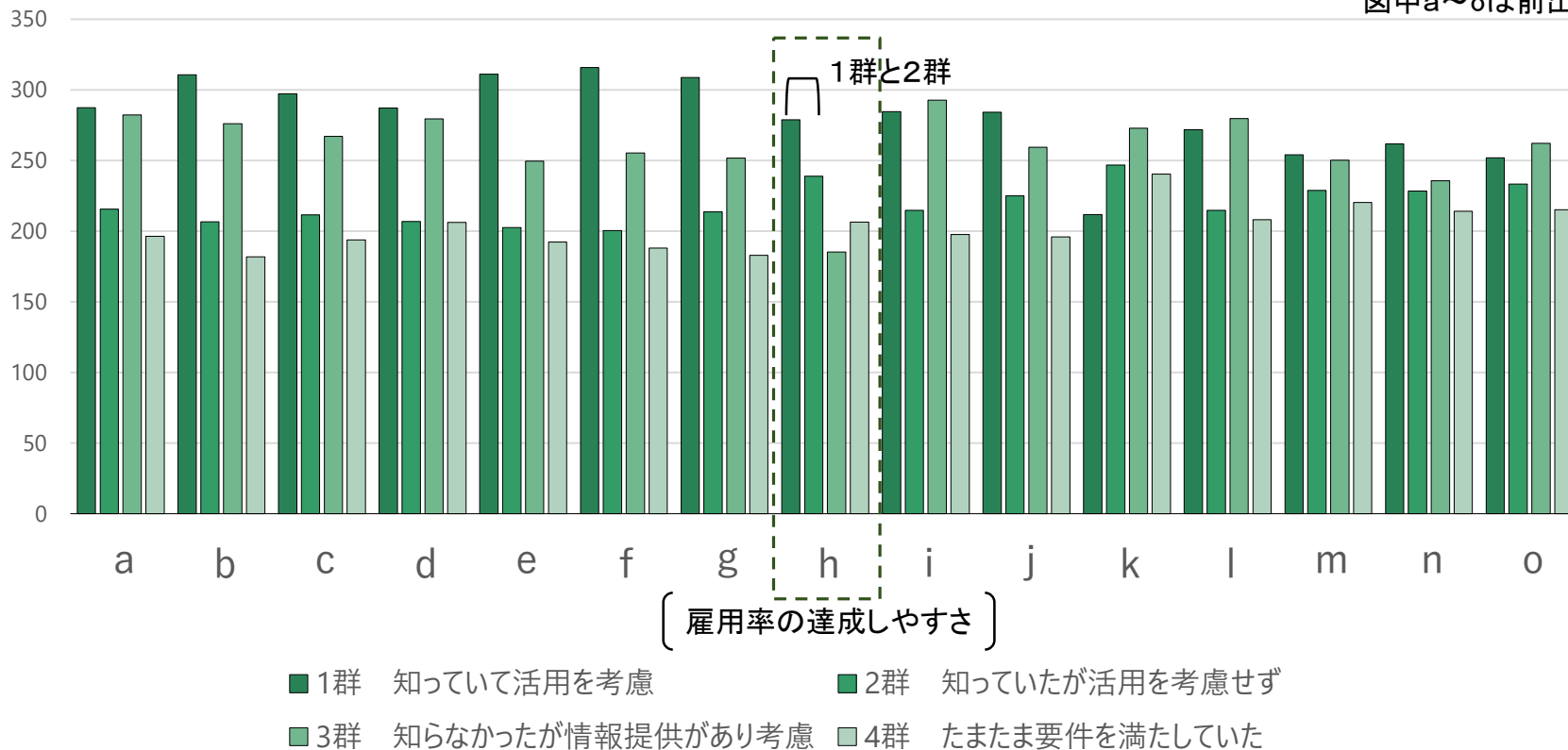
図10 活用状況カテゴリごとの雇用方針の平均順位



特例措置の活用を考慮した事業所(1群+3群)では、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示唆(図3)されるとともに、今後の精神障害者雇用についても、「短時間労働者の雇用は困難」とする等、相対的に慎重な姿勢を示す傾向があった(図4)。

図11 活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位②

※一部再掲
 図中a~oは前出と同様



特例措置を認識している事業所(1群+2群)がそれ以外の事業所よりも平均順位が大きくなっているのは「雇用率達成のしやすさ(h)」のみで、他の項目では関連が見られない。すなわち、特例措置を認識していることは「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ない。

(3) 結果まとめ(目的②に対応)

〔・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〕

- ✓ 障害者の雇入れや職場定着に当たって、特例措置の活用を考慮した事業所では、特例措置の印象として、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あった(→**図8**)。
- ✓ 一方、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(→**図9**)が示唆されるとともに、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あった(→**図10**)。
- ✓ また、特例措置を認識していることは、「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ない(→**図11**)。
- ✓ 事業所インタビュー調査では、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数存在すると事業所側が考えていることを把握した。

6 当事者調査

(当事者質問紙調査・当事者インタビュー調査・パネル調査)

(1) 方法及び対象

① 当事者質問紙調査

- ✓ 2018年の「障害者雇用状況報告」の特例適用企業4,453件全てに対し調査票を郵送し、雇用されている特例適用者への配付を依頼
- ✓ 特例適用者には、基準日とした2019年9月1日現在での回答を依頼
- ✓ 回答のあった850名のうち、特例適用者と確認できた354名を対象に分析

② 当事者インタビュー調査

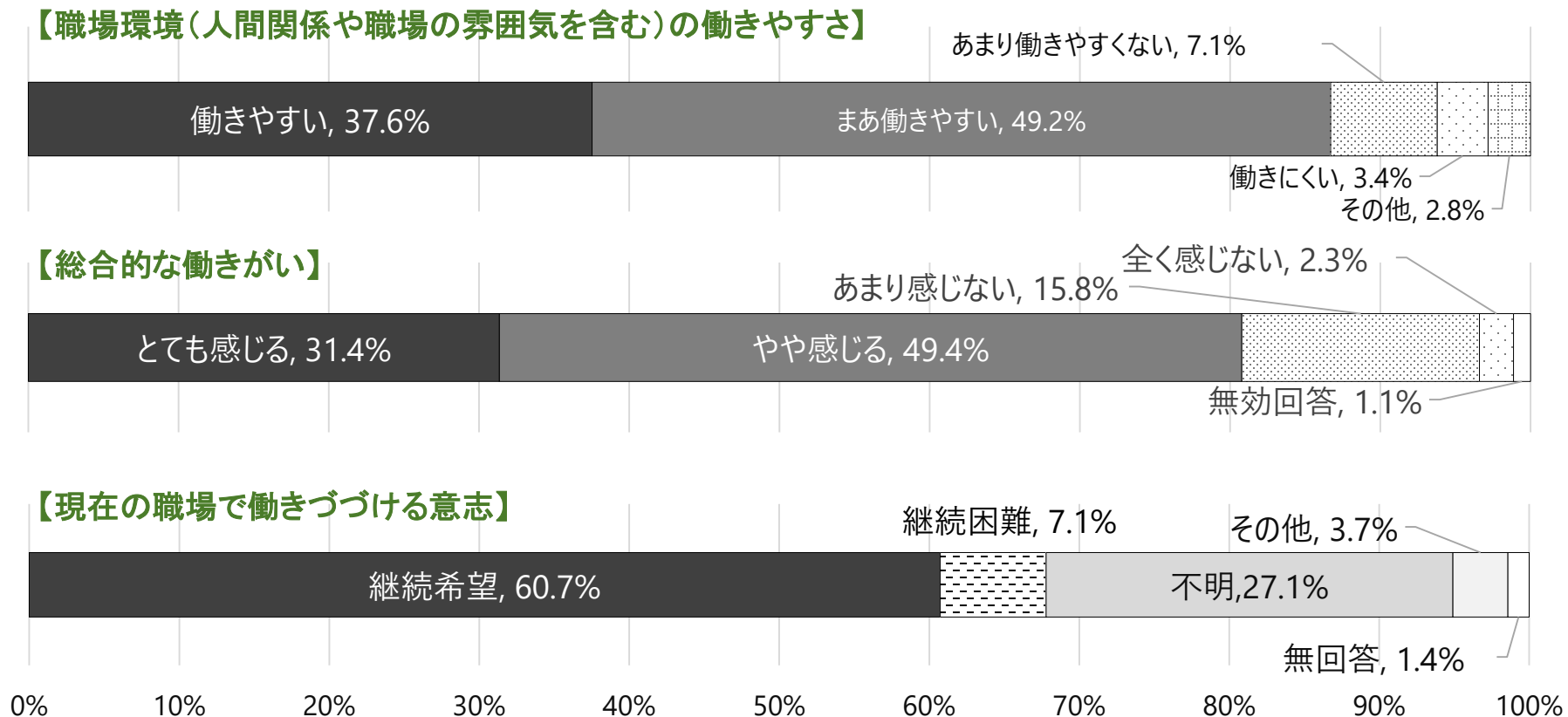
- ✓ ①の調査時点で、本インタビュー調査への協力の意向が示された特例適用者等の精神障害者(266名からその後の辞退等の4名を除いた262名)から候補を選び、改めて協力を依頼
- ✓ 協力を得られた9名を対象に分析

③ パネル調査

- ✓ ①で協力の同意が得られた特例適用者等の精神障害者266名に対し、2020年7月に質問紙を送付。2021年2月には、その後の辞退等の4名を除いた262名に質問紙を送付
- ✓ 調査参加者は、2020年が151名、2021年は149名(25名は2020年のみ、23名は2021年のみ)で、両年とも回答したのは126名

(2) 結果

図12 特例適用者の現在の働き方に関する評価



特例適用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、現在の職場で雇用継続を希望する傾向があった。

特例適用者の現在の働き方に関する評価 インタビュー調査より

調査者

現在の会社で働くことについてどのように感じていますか？

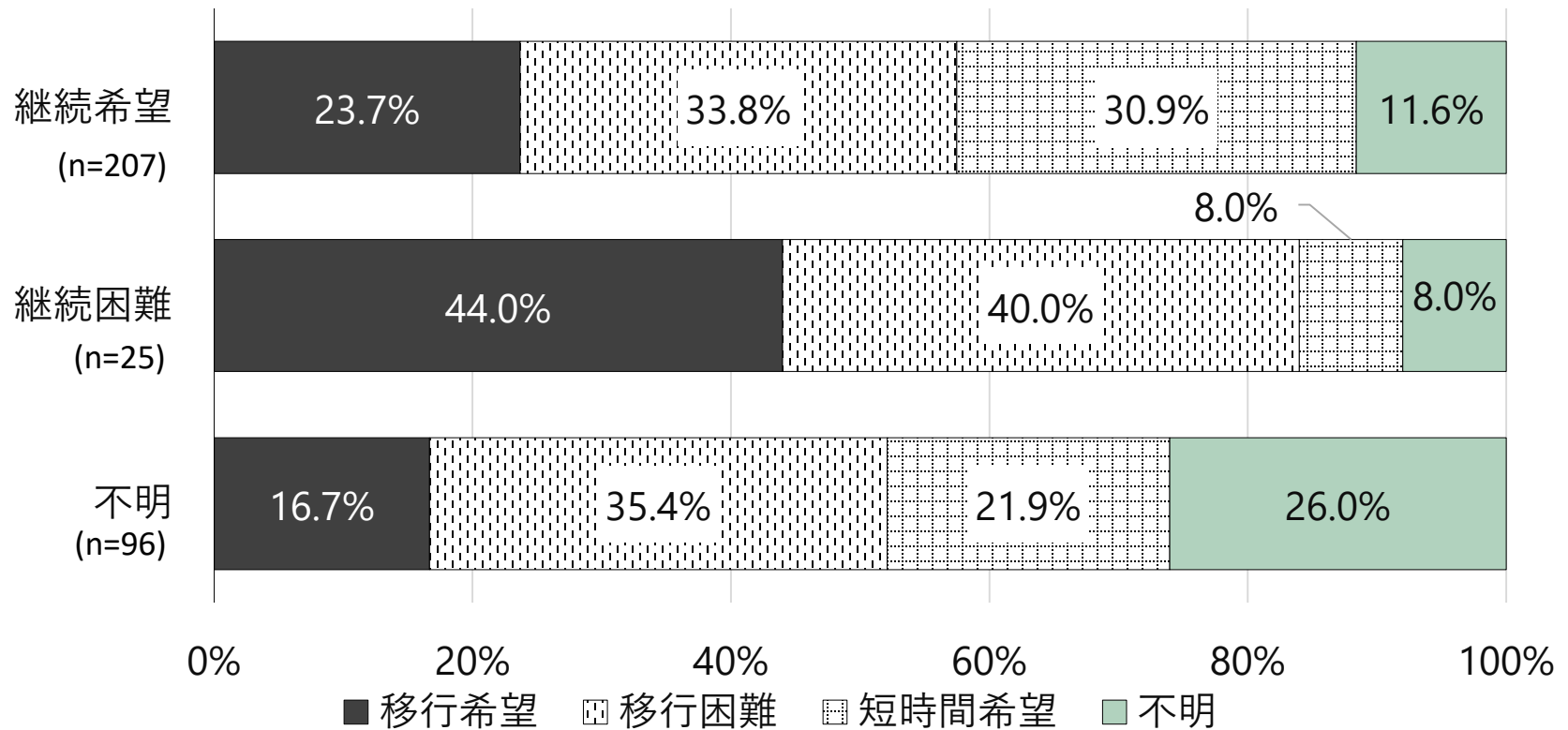
Hさん

上司の方にはかなりの努力、っていうか、手間もかけてもらっていることに、もうすごい感謝してまして…

やはり、早く帰った時に、趣味…のことも、できたり、するので、あと体休ませる、使う仕事なので、休ませる時間も、長くとれるので、その辺が魅力的だな、とは思っています…

Aさん

図13 継続意志とフルタイム移行意志の関係



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よいと考える者の2つの志向性があることが示唆された。
ただし、その志向性は一方か他方かというものではなく、複雑に組み合わされている可能性も示唆された。

フルタイム勤務への移行について インタビュー調査より

調査者

短時間で働くことについて、お考えをお聞かせください？

Nさん

そうですね、フルタイムで…やはり1日8時間、週40時間、きちんと勤め上げられて、やっとなんていうんですかね、社会復帰できたのかなあって実感できると思いますので、そこに向けて頑張るっていうようなところです

Hさん

そうですね、はい、体力はかなり、回復してますし、こう、最初にあった、頭の処理能力とか、そういうものも、かなり戻ってきているし、あとは自分で調整？その体調の調整であったりとか、まああの、そういうものも、上手にできるようになったので、もうちょっと頑張ってもできるかなっていう

表6 フルタイム勤務への移行を希望しない理由

	2020 (n=42)		2021 (n=46)	
フルタイムを希望しない理由				
体調や病状の悪化が心配	24	57.1	25	54.3
体力が続かない	23	54.8	27	58.7
今の働き方が自分に合っている	21	50.0	28	60.9
体調が整っていない	11	26.2	11	23.9
主治医や家族から止められている	6	14.3	11	23.9
ほかにやりたいことがある	5	11.9	7	15.2
家事などとの両立が難しい	4	9.5	5	10.9
その他	3	7.1	5	10.9
十分な収入を得ている	2	4.8	2	4.3
	2020 (n=31)		2021 (n=33)	
現在フルタイムを希望しない理由				
体調や病状の悪化が心配	16	51.6	14	42.4
体力が続かない	13	41.9	12	36.4
体調が整っていない	12	38.7	11	33.3
今の働き方が自分に合っている	8	25.8	9	27.2
家事などとの両立が難しい	6	19.4	4	12.1
その他	6	19.4	4	12.1
主治医や家族から止められている	3	9.7	4	12.1
十分な収入を得ている	3	9.7	2	6.0
ほかにやりたいことがある	2	6.5	3	9.0

フルタイム勤務への移行を希望しない者は、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可能性があった。

(3) 結果(目的③に対応)

・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

- ✓ 特例適用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、**現在の職場で雇用継続を希望する傾向**があった(→**図12**)。
- ✓ ただし、職場での配慮がある場合には肯定的な認識を持ち、配慮がない場合には否定的な認識を持つ傾向がパネル調査の自由記述の分析結果から示唆された。
- ✓ 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よいと考える者の**2つの志向性**が見られた(→**図13**)。
 - **フルタイムへの移行希望者**は、パネル調査の自由記述の分析結果から、自身のキャリア形成について、短時間あるいは障害者雇用で働くことが悪い影響をもたらすという懸念を抱いている可能性が示唆された。
 - **短時間勤務のままで良いと考える者**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でできる働き方であると考えている可能性があった(→**表6**)。
 - ただし、その志向性は一方か他方かというものではなく、複雑に組み合わされている可能性がある。

フルタイム勤務への移行について

- 「フルタイム勤務への移行を希望する者」と「短時間勤務のままでよいと考える者」の比較
 - ✓ フルタイム勤務への移行希望者は相対的に若い傾向
 - ✓ フルタイム勤務への移行希望者は労働時間満足度が低く、短時間勤務希望者は労働時間、賃金それぞれの満足度が高くなる傾向
⇒ 2つの志向性があることが示唆された
- 勤務の継続意志とフルタイム移行意志の関係（次頁も参照）
 - ✓ 勤務継続の希望者では、短時間勤務の希望者が多くなる等、一定の関係性を確認
 - ✓ 一方で、
 - ①継続勤務を希望しつつ、フルタイムへの移行を希望する者も一定数存在
 - ②勤務の継続を困難と考える者は、フルタイムへの移行を希望する者が多いが、移行が困難と考えるものも同程度存在
 - ③勤務の継続について現時点で判断できないとする者は、フルタイムへの移行についても判断できないと回答する傾向等、勤務の継続意志とフルタイム移行意志は1対1で対応するようなものではないことが示唆された

7 まとめ

(1) 特例措置の活用の影響について

- ① 特例措置を考慮して活用した事業所は精神障害者の職場定着や様々な配慮の実施の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、特例措置の終了が負担になる可能性も示唆されている。



特例措置の暫定期間終了後の取扱いの検討に当たっては、精神障害者の雇用管理に様々な配慮を実施している事業所であっても、終了後の精神障害者の雇用について相対的に慎重な姿勢を示していることを考慮する必要がある。

- ② また、特例措置に対する認識は「雇用率のしやすさ」と結びつくことが多く、他の効果を十分に認識されていないことがうかがえる。



施策の周知においては、期待される効果も併せて周知されることが必要である。

(2) 短時間労働(勤務)からフルタイム勤務への移行について

<事業所>

- ・ 20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
- ・ 3年間の特例適用期間の間に30時間以上に伸びないと、雇用率の低下につながる

といった課題があることから、特例適用者の安定した労働時間の維持や労働時間の30時間以上への延長を希望している。

<当事者>

- ・ 体調の悪化や体力に対する懸念等があり、短時間勤務を続けたい
- ・ 短時間勤務という働き方が自分に合っている

といった理由から、短時間労働を続けたい、あるいは続けざるを得ないと考える者が一定数存在している。



特例措置適用期間終了後の「労働時間の延長」については、事業所と当事者間の意見の相違について考慮する必要がある。

9 ふりかえり

◆ ふりかえりと共有

【グループワーク】パート（50分程度）

納得のデータ、不思議なデータを探そう！

- 「納得のデータ」はなぜ“あるある”なのか？
- 「不思議なデータ」の謎はどうしたら解けるか？

