

# 短時間で働く精神障害のある者のフルタイム勤務への移行意志について

## ：雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心に

○渋谷 友紀（障害者職業総合センター 研究員）  
清水 求（障害者職業総合センター 研究協力員）  
小池 磨美（元 障害者職業総合センター（現 東京障害者職業センター））

### 1 背景

精神障害のある人は、身体障害又は知的障害のある人と比べ、職場定着が難しいと指摘されている。しかし、障害者職業総合センター（2017）は、精神障害のある人であっても1週間当たりの労働時間区分が「20時間以上30時間未満」である場合、他の労働時間区分と比べ、職場定着率が有意に高くなることを指摘した<sup>1)</sup>。

厚生労働省は、この知見を踏まえ、2018年から2023年の時限的措置として、精神障害のある人が20時間以上30時間未満で働く場合、障害者雇用率を算定するうえで、通常0.5人とカウントされるどころ、一定の条件を満たせば1.0人とカウントできる特例措置（以下「特例措置」という。）を導入した。その条件とは、①雇入れから3年以内、又は②精神保健福祉手帳の交付から3年以内というものであり、20時間以上30時間未満という短時間から雇用を開始して、少しずつ労働時間を延ばし、雇用の安定や職場定着を目指したものである。言い換えれば、特例措置を利用して精神障害のある人を雇用した場合、少なくとも制度設計上は、雇用された人はいずれ1週間当たり30時間以上の労働時間で働くことを期待されると考えられる。

しかし、雇用率算定方法の特例が適用される労働者（以下「特例適用者」という。）に対して質問紙調査等を実施した障害者職業総合センター（2022）<sup>2)</sup>によれば、2019年に行った特例適用者への調査では、1週間当たり30時間以上のフルタイム勤務への勤務を希望する者（以下「〈移行希望〉」という。）は約2割であり、他の約2割が短時間勤務をこのまま続けることを希望する者（以下「〈短時間希望〉」という。）、約3割がフルタイム勤務への移行を何らかの理由で困難と考えている者（以下「〈移行困難〉」という。）であることが明らかになった（図1）。なお、〈短時間希望〉

と〈移行困難〉は、積極的にフルタイム勤務への移行を希望していないことから、互いに類似した項目と考えられる。しかし、短時間で働くことを積極的に選択したか（しているか）否かの違いはあるものと考え、項目を分けた。残りは、「今のところ分からない」と回答した者（以下「〈不明〉」という。）などであり、1週間当たり20時間以上30時間未満で働く精神障害のある人が、必ずしもフルタイム勤務への移行を希望するとは限らないことを示唆している。

### 2 目的

そこで、本稿では、精神障害がある短時間労働者がフルタイムで働くことを考えるのに影響する要因にどのようなものがあるかということ、障害者職業総合センター（2022）の調査で得られた、短時間で働く精神障害のある人である特例適用者を取り上げ、そのフルタイム勤務への移行意志にかかわる変数を検討する。なお、障害者職業総合センター（2022）では、特例適用者と特例適用が確認できなかった者との間のフルタイム勤務への移行意志等について、簡単な比較を試みたが、両者の間に顕著な差はないと考えられた。

### 3 方法

#### (1) 研究参加者

障害者職業総合センター（2022）では、質問紙は、調査の前年の厚生労働省への「障害者雇用状況報告」において、特例適用者を雇用していると回答のあった事業主すべてに送付した。そのうえで、それぞれの事業主が保有する各事業所で働くすべての特例適用者に質問紙を渡すよう求めた。回答の手順を示した資料には、回答は任意であること、発表にあたり個人は特定されないこと、個人情報保護の観点から回答した質問紙は事業所で取りまとめるのではなく、直接、障害者職業総合センターに返信してほしいことを記した。

障害者職業総合センター（2022）で用いたデータのうち、本稿では、2019年9月1日時点での特例適用者354名についてのデータを対象とする。

#### (2) 分析

分析に当たっては、「フルタイム勤務への移行の意志」を従属変数とし、それに影響を与える可能性があると考えられる変数を独立変数として、それらの関係をクロス集計などによって検討する。独立変数には、障害者職業総合センター（2022）で、フルタイムへ勤務の移行意志と一定程度

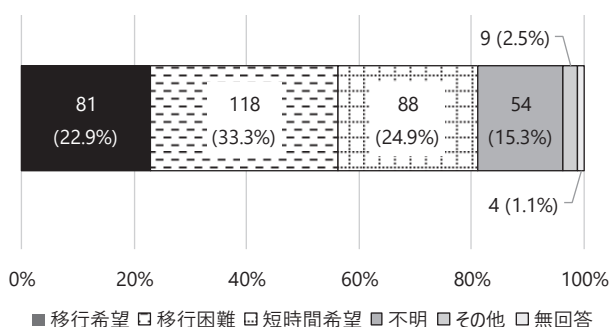


図1 フルタイム勤務への移行意志（人）

の関係が確認された年齢、労働時間満足度、賃金満足度、働きがい、就労するにあたり重要と考える項目のほか、障害・疾患の程度の目安として、精神障害者保健福祉手帳の等級についても検討する。なお、結果の分析にあたり、従属変数の「その他」、無回答を除いたため、341名を対象とした（ただし、独立変数の無効回答等により分析に活用できなくなるケースが増える場合がある）。

## 4 結果

### (1) 年齢

フルタイム勤務への移行意志と年齢の関係を検討するために、フルタイム勤務への移行意志のカテゴリーごとの年齢の平均値を比べた。一要因の分散分析の結果、〈移行希望〉（平均38.1歳）と、〈短時間希望〉（平均43.4歳）の間に5%水準で有意な差が認められた（ $F(3, 337)=4.027, p<0.05, \eta^2=0.035$ ）。フルタイム勤務への移行を希望する者は、相対的に若い者に多い可能性がある。

### (2) 満足度（労働時間満足度・賃金満足度・働きがい）

各種満足度等について4件法で聞いたところ、フルタイム勤務への移行意志のグループ間に有意な差が見られたのは、「労働時間満足度」、「賃金満足度」、「働きがい」であった（クラスカル・ウォリス検定を用い、多重比較はマン・ホイットニーのU検定にボンフェローニの方法を適用した）。フルタイム勤務への移行意志のカテゴリーのなかで、〈短時間希望〉としたグループは、〈移行希望〉などそれ以外のグループと比べ、「とても満足（「働きがい」の場合「とても感じる）」と回答する割合が最も大きく、「とても満足（感じる）」と「やや満足（感じる）」を合わせた「満足（感じる）」の割合も最も大きかった。具体的には、労働時間満足度は〈移行希望〉が他の3項目より小さく（それぞれ $p<0.05$ ）、賃金満足度は〈短時間希望〉が他の3項目より大きかった（〈不明〉との間は $p<0.05$ 、それ以外は $p<0.01$ ）。「働きがい」については、他とやや異なり、〈短時間希望〉が〈移行困難〉より有意に大きかった（ $p<0.05$ ）。大まかに、短時間希望のグループの満足度が高く、移行希望等の満足度は低くなる傾向が考えられる。

### (3) 就労するにあたり重要と考える項目

10の項目を提示し、それらが、自分が働き続けるにあたりどの程度重要かを5件法で聞いた。全体としては、「仕事内容」、「職場の人間関係」、「賃金等」、「やりがい」で、8割を超える者が「重要」（極めて重要+やや重要）と回答していた。一方、それをフルタイム勤務への移行意志のカテゴリー間で見ると、〈移行希望〉で「賃金等」、「やりがい」、「キャリア」、「技能」、「私生活の人間関係」、「自己啓発」、「余暇活動」が他のカテゴリーより大きくなる傾向が見られた。これらのことより、〈移行希望〉のグループは、「賃金等」、「やりがい」など直接仕事にかかわることも重視す

るが、加えて「技能」や「自己啓発」といったキャリアアップにつながることや、「私生活の人間関係」や「余暇活動」など職場以外の生活も重視していることがうかがえる。

### (4) 障害・疾患の程度にかかわる項目（手帳等級）

手帳等級は、1級が5名（1.4%）、2級が202名（57.1%）、3級が138名（39.0%）、不明が9名（2.5%）であった。これらとフルタイムへの移行意志のクロス集計を図2に示す（等級不明の9名は除いた）。

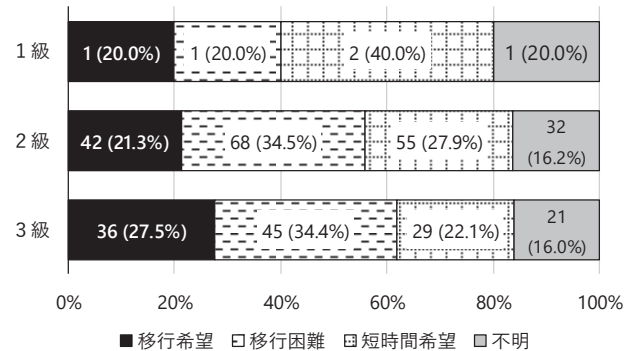


図2 手帳等級ごとのフルタイム勤務への移行意志

等級は、1級より2級、2級より3級において、フルタイム勤務への移行希望の比率が大きくなっているように見える。そこで、度数の小さい1級を除いた2級及び3級について、 $\chi^2$ 検定を行ったところ、フルタイム勤務への移行意志の比率について、2級と3級の間に有意な差は認められなかった（ $\chi^2=2.286, df=3, p=0.515, p>0.05$ ）。

## 5 まとめ

以上の結果をまとめると、次の4点が言える。①年齢が相対的に若い者や労働時間満足度が低い者がフルタイム勤務への移行を希望し、②賃金満足度が高い者が短時間のままだることを希望している。③フルタイム勤務への移行を希望する者は、キャリアアップや私生活にかかわることを、仕事を続けるにあたって大事なものとして取り上げる傾向が見られた。一方、④障害の程度を示すと考えられる手帳等級は、図2のように〈移行希望〉が3級に多いなど、より障害の程度の軽い者がフルタイム勤務への移行を希望するよう見えたものの、統計的に有意な関係は認められていない。

以上のことにより、精神障害のある人の、20時間以上30時間未満の短時間勤務からフルタイム勤務への移行の意志については、年齢や賃金などの満足度、キャリアアップ等の考え方と比較的強い関係があると考えられる。

### 【参考文献】

- 1) 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』、「調査研究報告書 No.137」, (2017)
- 2) 障害者職業総合センター『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』, 「調査研究報告書 No.161」, (2022)