精神障害のある労働者における就業上の課題と配慮・措置実施の有効性

○渋谷友紀（障害者職業総合センター　研究員）
浅賀英彦・田中規子・五十嵐意和保・堂井康宏（障害者職業総合センター）

背景と目的

- 精神障害のある人は、就業上の課題の大きさが、配慮・措置の実施を促進 or 抑制する可能性[1]

- 一方、いくつかの就業上の課題は、その程度が大きいほど、配慮・措置実施の有効性が低下する可能性[1]

- これらの知見の妥当性や解釈可能性を高めるため、配慮・措置実施の有効性と就業上の課題との関係について、相関係数を用いて検討する

1. 障害者職業総合センター(2025). 精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連. 調査研究報告書, No. 182.

方法①

- 精神障害のある労働者（対象者）を雇用する企業等10,000社に対して、1社につき6人を上限に個別の対象者に関する雇用状況等の回答を求めた➡有効回答:**3,638人**

- **配慮・措置実施の有効性**(表1)と**就業上の課題**(表2) の項目

表1 配慮・措置(1=有効～5=有効でない)

1	職場実習	9	ﾏﾆｭｱﾙ等	17	配慮説明
2	援助者	10	作業見直し	18	教育訓練
3	担当者	11	機器提供	19	目標決定
4	定期面談	12	通院・服薬	20	職場外課題
5	就業環境	13	体調変化	21	情報共有
6	休憩場所	14	労働時間	22	産保活用
7	照明等	15	休暇制度		
8	業務設定	16	ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ対応		

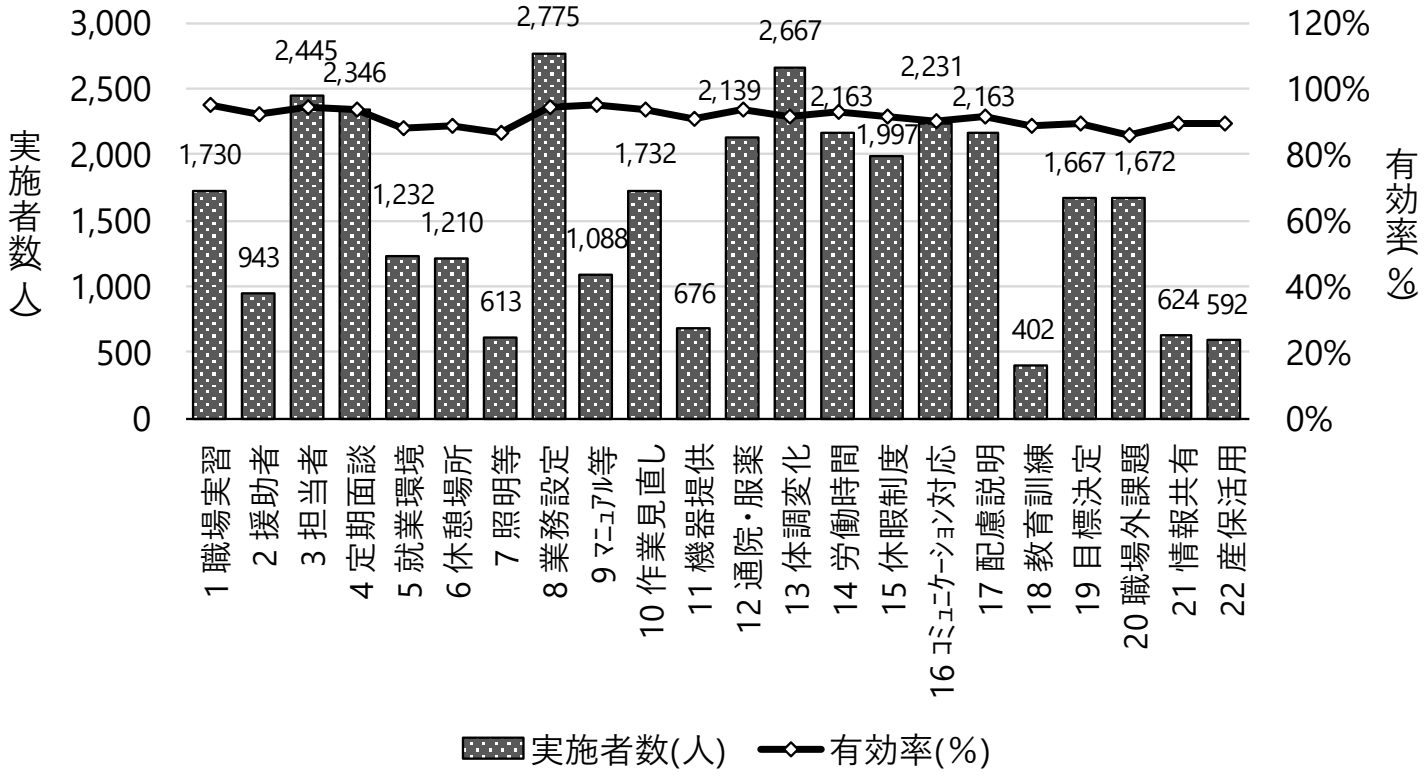
1=採用前に職場実習を行い、仕事への適合性を見る，2=職場適応のための援助者を配置する，3=業務指導や相談に関して担当者を決める，4=上司や雇用管理担当者による定期的な面談を行う，5=他の社員との距離を取るなど本人の就業環境を整備する，6=できるだけ静かな場所で休憩できるようにする，7=照明や室内の音などの物理的環境についての対応や機器の提供等を行う，8=本人の適性・能力に合った業務や配置部署を設定する，9=本人の障害特性に応じてマニュアル・工程表等を作成する，10=本人の障害特性に応じて作業内容や作業手順を見直す，11=業務を可能・容易にするための機器を提供する，12=通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮をする，13=体調に変化があり、職務遂行や勤怠に影響する場合に対応する，14=本人の状況に応じて勤務日数や労働時間の調節を行う，15=必要に応じて休暇を付与するなど休みやすい制度を設ける，16=上司や同僚とのコミュニケーションに課題がある場合に対応する，17=本人のプライバシーに配慮した上で他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明する，18=障害特性に配慮した教育訓練を受けさせる，19=業績や能力の評価を本人と共有し、状況に応じた次の目標を決める，20=体調面や生活面など職場以外に課題がある場合に対応する，21=本人の就業状況について、管理者が直接または支援機関を介して主治医と情報を共有する，22=本人の就業状況に関して、産業保健スタッフを活用する

表2 課題(1=課題はない～5=課題あり)

	質問紙上の表記	略記
1	指示に対する理解力	指示理解力
2	職務遂行の正確さ	職務遂行正確性
3	職務遂行の能率	職務遂行能率
4	とっさの事態に対する判断力	とっさの判断力
5	報告・連絡・相談をする	報告・連絡・相談
6	症状の安定	症状の安定
7	勤労意欲	勤労意欲
8	出退勤等の労働習慣	労働習慣
9	仕事に必要なコミュニケーション	ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ
10	自身の障害に対する自己理解	自己理解
11	記憶や注意などの認知特性	認知特性

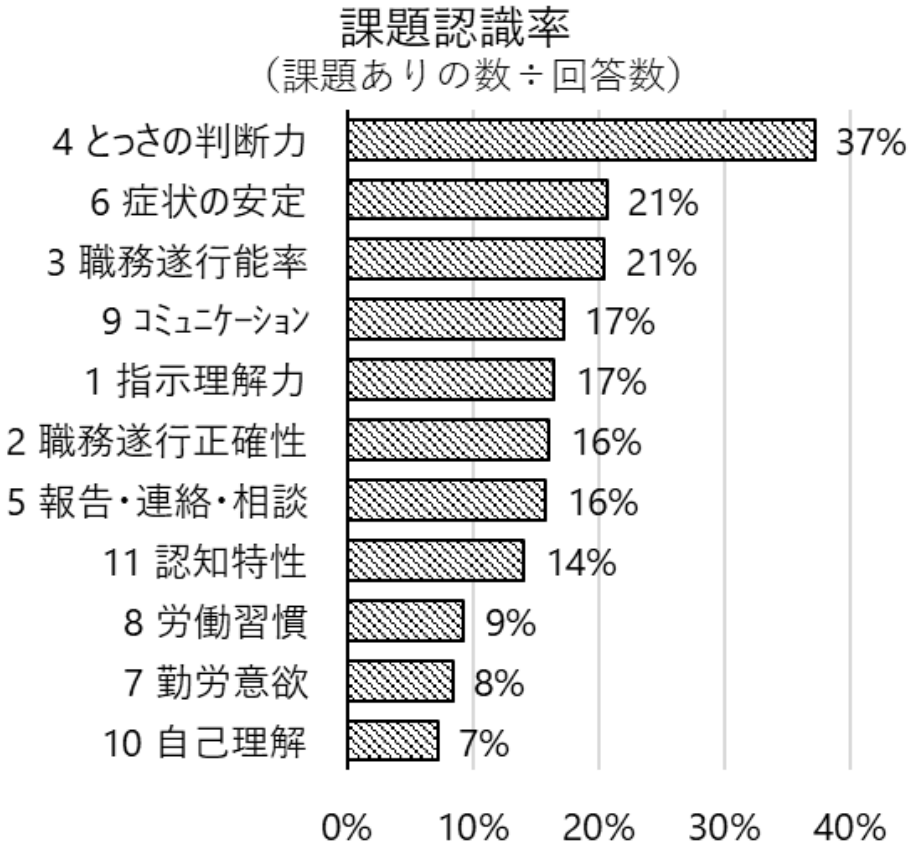
結果①　配慮・措置の実施者数と有効率

- 配慮・措置の実施された対象者数（**実施者数**）と、実施者数に占める有効（有効＋やや有効）と回答された対象者数の割合（**有効率**）



結果②　就労上の課題の課題認識率

- 各項目の標本サイズに対し、課題があると認識された対象者（課題あり＋やや課題あり）の割合（**課題認識率**）



結果③　配慮・措置と就業上の課題の相関

- 有効性の評価値は、「有効である=5」、「有効でない=1」として計算
- 有効性↑×課題↑は正の値、有効性↑×課題↓は負の値

	1 職場実習	2 援助者	3 担当者	4 定期面談	5 就業環境	6 休憩場所	7 照明等	8 業務設定	9 ﾏﾆｭｱﾙ等	10 作業見直し	11 機器提供	12 通院・服薬	13 体調変化	14 労働時間	15 休暇制度	16 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ対応	17 配慮説明	18 教育訓練	19 目標決定	20 職場外課題	21 情報共有	22 産保活用
1 指示理解力	-0.14	-0.09	-0.11	-0.14	-0.15	-0.12	-0.16	-0.10	-0.18	-0.13	-0.15	-0.15	-0.12	-0.11	-0.11	-0.14	-0.09	-0.12	-0.15	-0.13	-0.10	-0.17
2 職務遂行正確性	-0.11	-0.08	-0.12	-0.16	-0.15	-0.11	-0.22	-0.12	-0.18	-0.14	-0.20	-0.15	-0.12	-0.13	-0.12	-0.12	-0.09	-0.13	-0.16	-0.11	-0.06	-0.10
3 職務遂行能率	-0.11	-0.13	-0.11	-0.15	-0.15	-0.13	-0.18	-0.12	-0.19	-0.11	-0.17	-0.16	-0.14	-0.13	-0.15	-0.14	-0.10	-0.18	-0.15	-0.13	-0.12	-0.10
4 とっさの判断力	-0.07	-0.09	-0.08	-0.13	-0.13	-0.10	-0.12	-0.05	-0.11	-0.10	-0.15	-0.14	-0.09	-0.09	-0.11	-0.13	-0.06	-0.08	-0.16	-0.11	-0.10	-0.21
5 報連相	-0.10	-0.09	-0.12	-0.19	-0.19	-0.11	-0.15	-0.09	-0.21	-0.15	-0.15	-0.16	-0.15	-0.14	-0.14	-0.14	-0.07	-0.14	-0.16	-0.11	-0.08	-0.14
6 症状の安定	-0.08	-0.04	-0.09	-0.09	-0.10	-0.05	-0.13	-0.09	-0.11	-0.08	-0.17	-0.09	-0.11	-0.11	-0.10	-0.09	-0.04	-0.10	-0.10	-0.06	-0.01	-0.10
7 勤労意欲	-0.09	-0.10	-0.14	-0.15	-0.16	-0.10	-0.18	-0.16	-0.19	-0.14	-0.16	-0.19	-0.16	-0.16	-0.17	-0.17	-0.10	-0.20	-0.17	-0.11	-0.05	-0.12
8 労働習慣	-0.07	-0.08	-0.09	-0.10	-0.11	-0.09	-0.19	-0.12	-0.16	-0.15	-0.21	-0.14	-0.15	-0.15	-0.14	-0.09	-0.04	-0.14	-0.09	-0.09	-0.01	-0.08
9 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	-0.11	-0.08	-0.13	-0.16	-0.17	-0.11	-0.18	-0.11	-0.22	-0.18	-0.17	-0.17	-0.16	-0.15	-0.12	-0.18	-0.09	-0.17	-0.17	-0.15	-0.13	-0.17
10 自己理解	-0.10	-0.15	-0.14	-0.15	-0.15	-0.13	-0.19	-0.13	-0.21	-0.16	-0.22	-0.18	-0.16	-0.18	-0.14	-0.12	-0.09	-0.12	-0.16	-0.15	-0.13	-0.16
11 認知特性	-0.10	-0.10	-0.11	-0.14	-0.14	-0.12	-0.15	-0.12	-0.18	-0.14	-0.15	-0.15	-0.12	-0.12	-0.11	-0.13	-0.07	-0.07	-0.14	-0.12	-0.13	-0.16

結果まとめ

- 配慮・措置を実施している対象者における有効率はすべての項目で80%を超えた
- 就業上の課題の大きさと配慮・措置実施の有効性は、すべての組み合わせで負の相関（多くの組み合わせが5%水準で有意）
- 相関係数は、いずれも絶対値が0.3未満で、小さな値

考察

- 実施した配慮・措置はおおむね有効
- 就業上の課題が大きいと有効性が低下する可能性があるが、影響は限定的と考えられる
- 対象者の就業上の課題が大きいと考えられる場合、対象者本人の視点を含めた多面的な評価を行う必要があるかもしれない