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　上席研究員）
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）

1　背景と目的

精神障害者の雇用の促進等を図る上で、事業主にとっての雇用管理上の負担の程度等の把握が重要であることから、障害者職業総合センター（2025）において、精神障害のある労働者（対象者）の精神障害者保健福祉手帳の等級及び主な疾患と、雇用管理上の負担の程度を踏まえた就業実態や就労上の課題との関連をその他の要因の影響も考慮しつつ、一般化線形モデル（GLM）を用いて検討した[1)]。

その結果、特定の就業上の課題の大きさが、配慮・措置の実施を促進または抑制する可能性が示唆された。それらの配慮・措置を実施されている対象者に限ると、いくつかの就業上の課題は、その程度が大きいほど、配慮・措置実施の有効性を低下させる可能性があることも示唆された。しかし、配慮・措置が実施されている対象者では、いずれの配慮・措置項目でも８割以上のケースで有効と判断されていたことから、有効性を低下させる効果はわずかなものである可能性が考えられた。

こうした結果を踏まえ、本研究では、GLMによって得られた知見の妥当性や解釈可能性を高めることを目的として、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、改めて相関係数を用いた検討を行った。

2　方法

(1) 分析の対象とした者

事業所の担当者に対して、個別の対象者に関する雇用状況等を回答することを求めた。調査票は対象者を雇用する10,000社に対し郵送し、１社につき最大６名までとした。その結果、3,638人の対象者に関する回答が得られた。

(2) 分析に用いた変数

個別の対象者に対して実施した配慮・措置の内容を表１に、個別の対象者の就業上の課題の内容を表２に示した。

表１　対象者に対する事業所の配慮・措置（略記※）

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	

※配慮・措置は項目数が多く、また一項目が長いため略記とした。詳細は障害者職業総合センター（2025）のp.64を参照。なお、10及び16は意味の通りを考え上記文献から変更した。

表２　対象者の就業上の課題

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

実施された配慮・措置の有効性は項目ごとに「１＝有効である」から「５＝有効でない」の５段階で、就業上の課題は項目ごとに「１＝課題はない」から「５＝課題あり」の５段階でそれぞれ評価することを求めた。

(3) 分析方法

まず、各項目について基本的な集計結果を要約的に示した。その上で、各項目は５段階評価の回答を得ていることから連続変数とみなし、両者の相関の大きさを定量的に評価するため、就業上の課題ごとに、課題の程度と配慮・措置の有効性との間のピアソンの積率相関係数を求めた。

(4) 倫理的配慮

なお、本研究は、障害者職業総合センター倫理審査委員会の審査の結果、妥当と認められた上で調査を実施した。

3　結果

(1) 集計結果

就労上の課題は、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）を算出した（図１）。

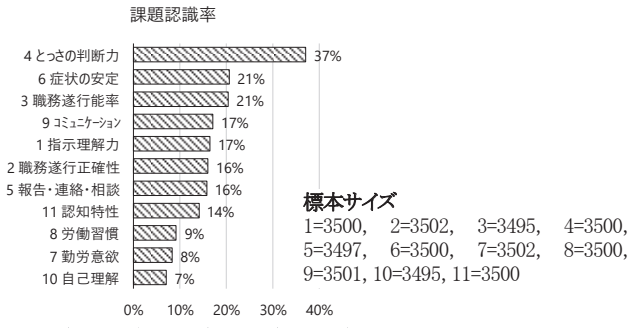

図１　課題認識率

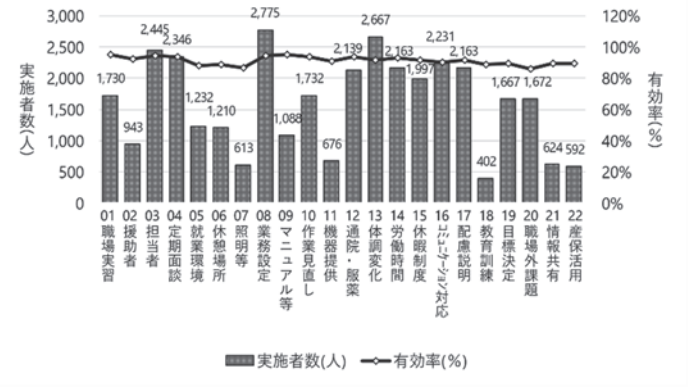

図２　配慮・措置の実施者数と有効率

次に、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）を示した（図２）。

課題認識率は「とっさの判断力」が特に大きかった（37％）。実施者数は、配慮・措置項目で差があるが、「業務設定」（2,775人）、「体調変化」（2,667人）、「担当者」（2,445人）などが多かった。有効率は、すべての配慮・措置項目で80％を超えていた。

⑵ 分析結果

相関係数は、直感的なわかりやすさを考慮し、有効性の評価値を、「有効である」が５、「有効でない」が１となるよう調査票の値とは逆転させて計算した。そのため、課題の程度が大きくなるにつれて有効性が高くなる場合は相関係数が正の値を示し、逆に有効性が低くなる場合は相関係数が負の値を示す。結果を表３に示した。

算出されたすべての相関係数は負の値を示した。課題－配慮・措置の組み合わせが2-21、4-18、6-2、6-6、6-17、6-21、7-21、8-17、8-21、8-22の場合を除き、すべて５％水準で有意であった。しかし、いずれの相関係数も、絶対値が0.3未満であり、小さな値であった。表３では、その中でも、絶対値が0.2以上の、相対的に大きな相関係数の欄を灰色で塗りつぶした。これらの組み合わせでは、他の組み合わせと比べ、就労上の課題の程度が大きくなると有効性を感じにくくなる可能性がある。

４　考察

本研究では、精神障害のある労働者に対する配慮・措置の有効性と就業上の課題との関係を相関係数により検討した。事業所が配慮・措置を実施している対象者についてその配慮・措置が有効と評価する割合は８割以上となっており、一定の効果が示唆された。ただし、そうした配慮・措置は事業所が必要性を認識した上で実施しているケースが多いと考えられることから、有効と感じられやすい傾向となっている可能性に留意する必要がある。

一方、相関係数の分析からは、課題の程度が大きいほど有効性が低く評価される傾向も見られた。これは、対象者の就業上の課題の深刻さが、配慮・措置の効果を感じにくくするという影響をもたらしている可能性を示唆する。しかし、相関係数はすべて絶対値0.3未満であり、その影響は限定的と考えられる。

本研究における配慮・措置の有効性は事業所の担当者による回答であることを踏まえれば、対象者の就業上の課題が大きいと認識される場合は特に、より効果的な配慮・措置の内容や実施方法を工夫する上で、そうしたものがどの程度有効であるか、対象者本人の視点を含めた多面的な評価を行うことも必要になってくるものと考えられる。

【参考文献】

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に関する調査研究」,『調査研究報告書』, No. 182

表３　就業上の課題と配慮・措置実施の有効性の相関係数

	01 職場実習	02 援助者	03 担当者	04 定期面談	05 就業環境	06 休憩場所	07 照明等	08 業務設定	09 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