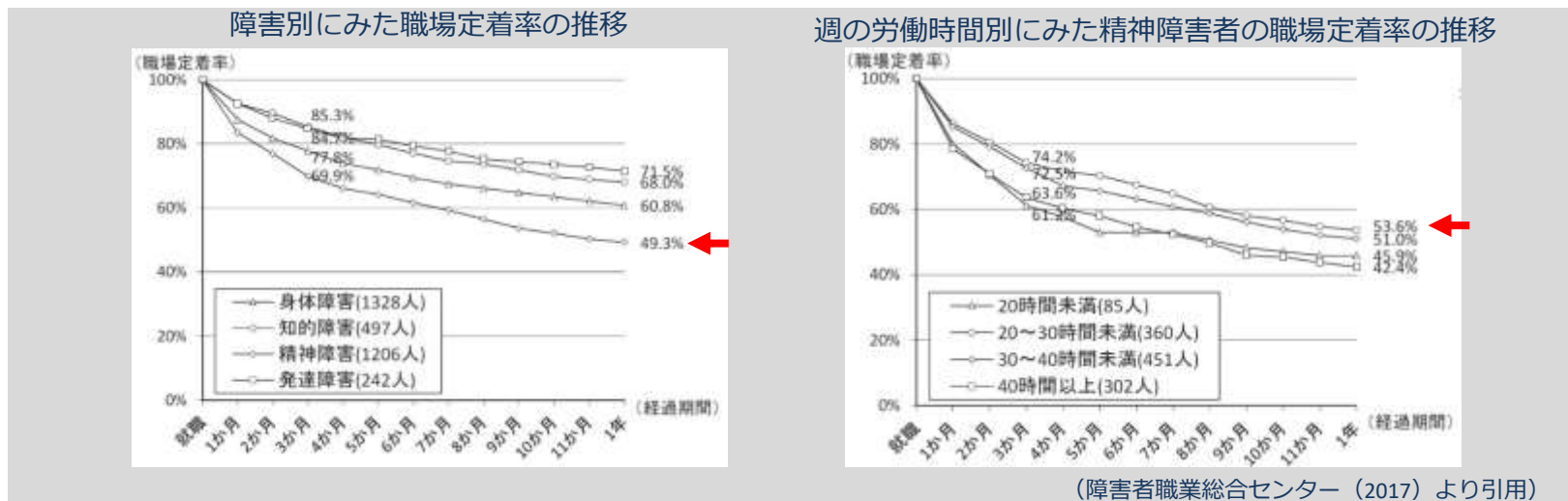


精神障害のある短時間労働者の雇用状況について（その2） ～事業所アンケートの結果を中心に～

- 渋谷 友紀（障害者職業総合センター 研究員）
小池 磨美・**國東なみの**・田中 歩（障害者職業総合センター）

背景

- 精神障害者の職場定着率は、他の障害種別の者に比べ低いとされる
- 精神障害者が20時間以上30時間未満の短時間で雇用された場合、他の労働時間区分で雇用された場合に比べ、定着率が高くなる傾向



特例措置：精神障害者である短時間労働者の雇用率算定方法
 対象者1人につき、**0.5 → 1**

- ① 精神障害者である短時間労働者（※）であること
 - ② (ア) 雇入れから3年以内であること
 (イ) 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 平成35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
- ※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者

目的

本研究全体の目的

- 特例措置の事業所および当事者への効果ないし影響について検討すること
 - ① 障害者雇用状況調査の二次分析
 - ② 次の（ア）、（イ）に対するアンケート調査
 - （ア）特例措置対象者を雇用する事業所
 - （イ）その事業所に雇用されている精神障害のある短時間労働者
 - ③ ②で回答のあった事業所、当事者へのインタビュー調査
 - ④ ②で回答のあった当事者を対象とするパネル調査



本報告では、②の令和1年度の（ア）事業所アンケートについて、次の2点について概要を述べ、その関係を検討する。

- ✓ 回答のあった事業所の属性
- ✓ 特例措置に対する考え方、特に特例措置対象者の今後の雇用方針

方法

(1) 事業所向け調査票の構成

- I. 「事業所について」
- II. 「精神障害者の雇用管理について」
- III. 「特例措置について」
- IV. 「在籍している精神障害者の個別状況」

(2) 分析対象とする事業所

母集団 平成30（2018）年6月1日現在の障害者の雇用状況について回答を求める厚生労働省の「障害者雇用状況調査」において、「特例措置対象者を雇用していると回答した事業主」が保有する「特例措置対象者が働く事業所」

回収率 対象とした事業主は全4453であり、そのうち758の事業主から事業所1所以上の回答があった（回収率17.0%）

回答事業所 返信のあった調査票は834であったが、そのうちの白紙2、事業所の消滅1を除いた831を回答事業所数とした

分析対象事業所 分析対象とする事業所は、IないしIVの回答から特例措置対象者の在籍が確認できた491（59.1%）の事業所とした。

結果（1）分析対象事業所の属性的特徴

ア 従業員規模

- ✓ 従業員が45.5人～99.5人の事業所が101（20.6%）、100.0人～299.5人の事業所が152（31.0%）で特に多くなっていた。

従業員規模	事業所数	
45.0人以下	77	(15.7%)
45.5人～99.5人	101	(20.6%)
100.0人～299.5人	152	(31.0%)
300.0人～499.5人	47	(9.6%)
500.0人～999.5人	49	(10.0%)
1000.0人	61	(12.4%)
無回答	4	(0.8%)
計	491	(100.0%)

イ 産業分類

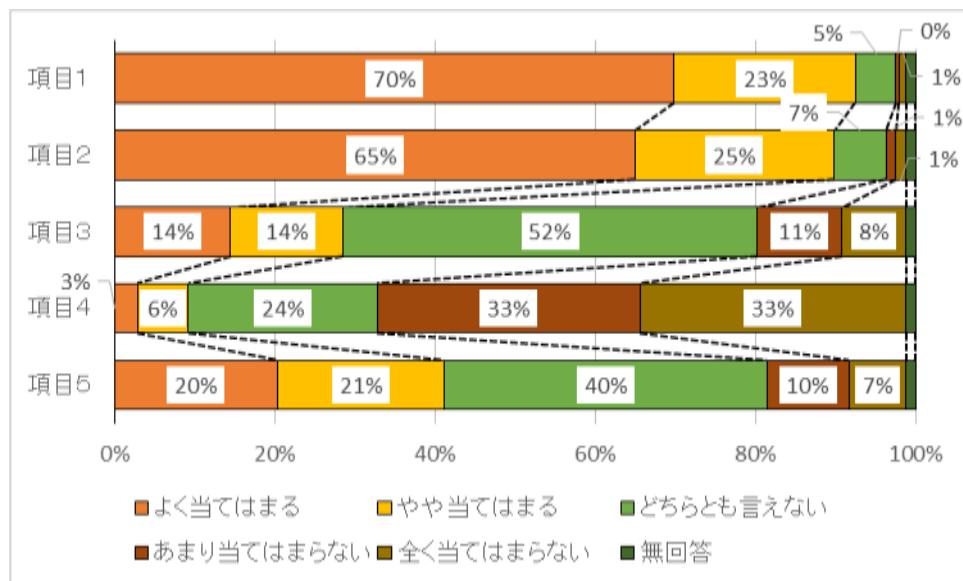
- ✓ 「医療・福祉」に属する事業所が最も多く（33.8%）、次いで「卸売・小売業」が多かった（17.7%）。
- ✓ この2業種だけで全体の約半数（51.5%）を占めた。



結果（２）分析対象事業所の今後の雇用方針

「今後の雇用方針」についての項目

- 【項目１】 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
- 【項目２】 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
- 【項目３】 精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい
- 【項目４】 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
- 【項目５】 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



- ✓ 【項目１】・【項目２】は、それぞれ雇用の継続と新規雇用の意志を聞いており、積極的な回答で約9割
- ✓ 【項目４】は特例措置がなくなった場合の精神障害者の短時間雇用の困難性を聞いており、困難を示す回答は1割弱。
- ✓ 労働時間について、【項目３】でフルタイムが良いか、【項目５】で短時間で雇うかを聞いているが、両者ともに「どちらとも言えない」の回答が大きくなる傾向（【項目３】51.7%，【項目５】40.3%）

結果（3）事業所の属性と今後の雇用方針の関係

- ✓ 「今後の雇用方針」の5段階尺度は「当てはまる」「どちらとも言えない」「当てはまらない」の3段階尺度にまとめた。
- ✓ 産業分類は、度数の少ないものを除外した。

ア 従業員規模と今後の雇用方針

- 【項目4】「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」との間にのみ小さな関連 ($V=0.138, \chi^2(10)=18.343, p \leq 0.05$)
- 残差分析の結果、1000人以上の事業所で困難とする反応が大きく、45人以下の事業所で中立的な反応が大きかった

イ 産業分類と今後の雇用方針

- 【項目4】との間にのみ小さな関連 ($V=0.193, \chi^2(14)=33.342, p \leq 0.01$)
- 残差分析の結果
 - 困難とする反応は「サービス業（他に分類されないもの）」で小さかった。
 - 中立的な反応は「運輸業・郵便業」で大きく、「卸売・小売業」、「生活関連サービス・娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」で小さかった
 - 困難ではないとする反応は、「宿泊業・飲食サービス業」で大きく、「医療・福祉業」、「運輸業・郵便業」で小さかった

➔ 「サービス業（他に分類されないもの）」「宿泊業・飲食サービス業」で困難性が低く、「医療・福祉」「運輸業・郵便業」で困難性が高いと考えられる結果

考察

多くの事業所が精神障害者の雇用について前向きな姿勢を示す一方で、分析対象とした事業所の一部の属性と、特例措置無しでの精神障害者の短時間雇用の困難さについて聞いた【項目4】との間に、いずれも大きいものではないものの、有意な関係性が認められた。

このことは、従業員規模や産業種別といった事業所の属性によって精神障害のある短時間労働者の雇用の方略に違いがある可能性を示唆している。