

精神障害のある短時間労働者の雇用状況について（その1）

～特例措置適用企業を中心とした障害者雇用状況データの分析～

○國東 菜美野（障害者職業総合センター 研究員）

小池 磨美・渋谷 友紀・田中 歩・田村 みつよ（障害者職業総合センター）

1 背景

精神障害のある人の雇用では、平成30（2018）年度から特例措置（条件に該当する短時間労働者の雇用率ポイントを従来の0.5から1とする措置）が導入されている。しかし、企業における特例措置の適用状況や、特例措置が企業に与える影響については明らかにされていない。

2 目的

上述の背景を考慮すると、特例措置の適用状況を含め、精神障害のある人の雇用状況や特例措置による企業への影響を明確にすることが、今後の精神障害のある人の雇用施策などを考えるうえで重要である。そこで、本研究は、以下の3点を目的とした。

- ① 精神障害のある人を雇用する企業の特徴を把握する
- ② 特例措置適用企業の特徴を明らかにする
- ③ 特例措置が雇用率達成に与える影響を明らかにする

3 方法

本研究は厚生労働省「障害者雇用状況データ」の二次分析を用いた。上述した目的①および②に関しては記述統計により、③についてはStata ver.16を用いた統計解析により分析を行った。③の統計解析では、雇用率達成を従属変数としたロジスティック回帰分析を用いた。独立変数は(A) 企業規模（常用労働者数）、(B) 産業（大分類18分類）、(C) 特例措置適用（特例措置該当者なし=0、あり=1）とした。モデルの作成に際しては有意選択法（purposeful selection¹⁾）を使用した。

4 結果と考察

(1) 精神障害のある労働者を雇用する企業の特徴

表1は、精神障害のある労働者を雇用する企業の数を規模（常用労働者数）別に表したものである。企業数はどの規模の企業でも毎年度増加しており、とりわけ300人未満規模の企業数の増加が大きい。また、表掲載はしていないが、平成29（2017）年度から令和元（2019）年度にかけて、企業数の産業別割合を比較すると、どの年度においても①製造業（期間中約24%）、②医療・福祉（21%）、③卸売・小売業（約16%）が高く、これら3産業で全体のおよそ6割を占めた。さらに、労働時間別（フルタイム/短時間）で企業数を見た場合、フルタイム労働者のみを雇用す

る企業が最も多く、約70%を占め、短時間労働者のみあるいはフルタイム・短時間労働者の両方を雇用する企業がそれぞれ約15%を占める（表掲載なし）。この傾向は3年度をとおして変化はない。

表1 精神障害のある人を雇用する企業数 規模別

年度		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+	
H29 (2017)	企業数	2,850	7,037	2,647	2,638	2,832	18,004
	%	(15.8)	(39.1)	(14.7)	(14.7)	(15.7)	(100.0)
H30 (2018)	企業数	3,902	8,307	2,984	2,965	2,988	21,146
	%	(18.5)	(39.3)	(14.1)	(14.0)	(14.1)	(100.0)
	対前年増減数 (増減%)	+1,052 (+37.0)	+1,270 (+18.0)	+337 (+12.7)	+327 (+12.4)	+156 (+5.5)	+3,142 (+17.5)
R1 (2019)	企業数	4,626	9,567	3,370	3,302	3,138	24,003
	%	(19.3)	(39.9)	(14.0)	(13.8)	(13.1)	(100.0)
	対前年増減数 (増減%)	+724 (+18.6)	+1,260 (+15.2)	+386 (+12.9)	+337 (+11.4)	+150 (+5.0)	+2,857 (+13.5)

表2は、精神障害のある労働者数（フルタイム/短時間別）を表したものである。なお、この表では示していないが、企業規模別に見た場合、フルタイム、短時間労働者ともに1000人+および100-299.5人規模の企業に多く、300-499.5人規模の企業では少ない。フルタイム労働者の割合は企業規模が大きくなるにつれて上がり、1000人+規模の企業では、フルタイム労働者の割合が約8割を占める。産業別では、フルタイム労働者は①製造業、②卸売・小売業、③サービス業の順に多いのに対し、短時間労働者数は①医療・福祉、②卸売・小売業、③サービス業の順に多く、短時間労働者のおよそ半数は医療・福祉に集中している。ほかの障害と比較した場合、身体障害のある労働者のうち短時間労働者は約10%、知的障害のある労働者のうち短時間労働者は約20%であるのに対し²⁾、精神障害のある労働者の場合、短時間労働者が約30%を占める。このことから、短時間労働者の割合の高さは精神障害のある人の雇用状況における特徴のひとつであることがわかる。

表2 労働者数 フルタイム/短時間別

年度	全数(人)	フルタイム(人)	短時間(人)	短時間%
H29 (2017)	58,673	41,422	17,251	29.4%
H30 (2018)	71,235	50,708	20,527	28.8%
R1 (2019)	82,935	59,737	23,198	28.0%

(2) 精神障害のある短時間労働者を雇用する企業の特徴

短時間労働者のみを雇用する企業数についてその割合を見ると、産業別では①医療・福祉（3年度とも約35%）、

②卸売・小売業（約17%）、③製造業（約12%）の順に高い（表掲載なし）。平成29（2017）年度から令和元（2019）年度にかけて、これらの産業が占める割合に大きな変化はない。規模別では、100-299.5人規模の企業が最も高い割合を占める（約50%）。一方、フルタイムと短時間労働者の両方を雇用する企業については、期間中、最も高い割合を占める2産業が①医療・福祉（約27%）、②卸売・小売業（約20%）であることは共通している。3番目に割合の高い産業は、平成29（2017）年度はサービス業（約10%）、平成30（2018）年度および令和元（2019）年度は製造業（約12%）である。規模別では、医療・福祉および製造業では100-299.5人規模の企業が最も高い割合を占めるが、全体としては産業にかかわらず1000人+規模の企業が最も高い割合を占める（約30%）。

(3) 特例措置適用企業の特徴

表3は、特例措置適用企業および非適用企業の数を企業規模別に表したものである。特例措置適用者が雇用されていない企業と比較すると、特例措置適用企業には大規模（1000人+）な企業の割合がより高いという特徴がある。平成30（2018）年度と令和元（2019）年度を比較すると、特例措置適用企業の場合300人+規模の企業における増加が大きく、これは特例措置非適用企業と比較するとより明確である。

表3 特例措置適用企業と非適用企業の数 規模別

年度	適用/非適用	45.5-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	総計
H30 (2018)	特例非適用	3,113 18.6%	6,667 39.9%	2,388 14.3%	2,367 14.2%	2,158 12.9%	16,693 100.0%
	特例適用	789 17.7%	1,640 36.8%	596 13.4%	598 13.4%	830 18.6%	4,453 100.0%
R1 (2019)	特例非適用	3,700 19.7%	7,662 40.8%	2,655 14.1%	2,569 13.7%	2,202 11.7%	18,788 100.0%
	対前年増減数 (増減率)	+587 (+18.9)	+995 (+14.9)	+267 (+11.2)	+202 (+8.5)	+44 (+2.0)	+2,095 (+12.6)
	特例適用	926 17.8%	1,905 36.5%	715 13.7%	733 14.1%	936 17.9%	5,215 100.0%
	対前年増減数 (増減率)	+137 (+17.4)	+265 (+16.2)	+119 (+20.0)	+135 (+22.6)	+106 (+12.8)	+762 (+17.1)

産業別では、平成30（2018）、令和元（2019）年度ともに①医療・福祉（約30%）、②卸売・小売業（約20%）、③製造業（約12%）において、特例措置適用企業の割合が高い（表掲載なし）。また、労働者数で見た場合、特例措置適用者の約半数が医療・福祉に集中している。一方、特例措置非適用企業の場合、上位3産業が占める割合の高さは①製造業（各年とも約27%）、②医療・福祉（約18%）、③卸売・小売業（約14%）の順である。これは、製造業ではフルタイム労働者のみを雇用する企業の割合が高いことが影響しているためと考えられる。

短時間労働者の雇用傾向で比較した場合、特例措置適用企業では新規雇用が平成30（2018）、令和元（2019）年度ともに約45%を占めたのに対し、特例措置非適用企業では、

新規雇用は2年度ともに約10%であった。なお、特例措置適用者のうち、新規労働者と継続労働者の割合はおおむね5：5である。特例措置適用企業と非適用企業で雇用傾向が明らかに異なることを考えると、特例措置導入後、精神障害のある短時間労働者を意図的に新規採用した企業が少なくなかったと推測される。また、企業による特例措置の積極的な活用には、平成30（2018）年4月の法定雇用率の変更（2.0→2.2%）も影響したものと考えられる。

(4) 特例措置の適用が雇用率達成に与える影響

特例措置適用が企業の雇用率達成へ与える影響をはかるために、措置導入後の平成30（2018）および令和元（2019）年度のデータを用いてロジスティック回帰分析を行った。有意選択法の基準にしたがって、20の単独の独立変数候補および37の変数同士の交互作用のうち、雇用率達成に与える影響が相対的に大きい変数を選択し、モデルを作成した。最終的に選択された独立変数の数は、平成30（2018）年度のデータについては20、令和元（2019）年度のデータについては28である。ここでは紙面の都合上すべての独立変数について述べることは難しいため、雇用率達成に与えるオッズの%が大きいものに焦点をあてて報告する（この場合%はプラスにもマイナスにも∞の値を取る）。平成30（2018）年度は、すべての独立変数のオッズ%の平均は-10.9（-87.8~238.6）%であった。医療・福祉は変数としてとりわけ雇用率達成に与える影響が大きく、そのほかの産業と比較した場合、雇用率達成のオッズが238.6%増加する。一方、特例措置が雇用率達成に与える影響も比較的大きく、特例措置適用企業は、非適用企業と比較した場合、雇用率達成のオッズが47.3%増加する。換言すれば、特例措置非適用かつ雇用率達成企業1社に対して、特例措置適用かつ雇用率達成企業が1.473社存在する。令和元（2019）年度は、すべての独立変数のオッズ%の平均は14.9（-89.7~445.6）%であった。医療・福祉の雇用率達成への影響は継続して大きいものの（259.1%）、特例措置の影響は前年度よりやや小さくなり、オッズは35.1%であった。

5 結語

精神障害のある人の雇用において、短時間労働者の割合の高さ、および、医療・福祉産業の割合の高さは特徴的である。また、特例措置は導入初年度、雇用率達成に対して比較的大きな影響をもっていた。

【参考文献】

- 1) Hosmer, D.W., Lemeshow, S., & Sturdivant, R.X. (2013). *Applied Logistic Regression*. 3rd ed. Wiley: New Jersey.
- 2) 厚生労働省, 「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」, <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000580481.pdf>