

# 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 菜美野・田中 歩（障害者職業総合センター）

## 1 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一方で、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が確認されている<sup>1)</sup>。

これらの知見を踏まえ、厚生労働省は、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」（平成30年厚生労働省令第7号）により、精神障害のある短時間労働者（20時間以上30時間未満）の雇用率算定方法を、精神障害のある①新規雇入れから3年以内の者、または精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者で、かつ②令和5（2023）年3月31日までに雇入れられるか、もしくは精神障害者保健福祉手帳を取得した者について、特例として、1人をもって1人とみなすとした<sup>2)</sup>。

## 2 目的

本研究は、この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を目的として、①障害者雇用状況調査の二次分析、②特例措置対象者を雇用する事業所と、その事業所に雇用される精神障害のある短時間労働者へのアンケート調査、③②で回答のあった事業所、当事者へのインタビュー調査を実施することとしている。特に②のアンケート調査は、令和元年度および令和3年度に1回ずつ実施し、その間の変化を検討する。

本報告では、②の令和元年度の事業所アンケートについて、回答のあった事業所の属性および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について、その概要を述べ、属性と考え方の関係を検討する。

## 3 方法

### (1) 調査票の構成

事業所向けの調査票は、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」の4つの設問群によって構成した。

### (2) 分析対象とする事業所

この調査は、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」に対し調査票を郵送し、その事業主が保有する「特例措置対象者が働く事業所」毎の回答を求めた

ものである。

対象とした事業主は全4,453であり、そのうち756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%）。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。

しかし、アンケートでは設問群ⅠとⅣにおいて、それぞれ特例措置対象者の数および雇用している精神障害者の状況について聞いているが、831の回答事業所のうち340（40.9%）の事業所で、ⅠとⅣいずれにおいても特例措置対象者の在籍が確認できなかった。本調査は、「特例措置が適用されている事業所ごと」の回答を求めているため、特例措置対象者の在籍が確認できない事業所は本報告における分析の対象外とした。したがって、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。

## 4 結果

### (1) 分析対象とする事業所の属性的特徴

#### ア 従業員規模

分析対象とする事業所の従業員規模を表に示す。

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。

#### イ 産業分類

分析対象とする事業所の産業分類（大分類）について、図1に示す（n=491）。

表 分析対象とする事業所の従業員規模

従業員規模	雇用事業所
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人以上	61 (12.4%)
無回答	4 (0.8%)
計	491 (100.0%)

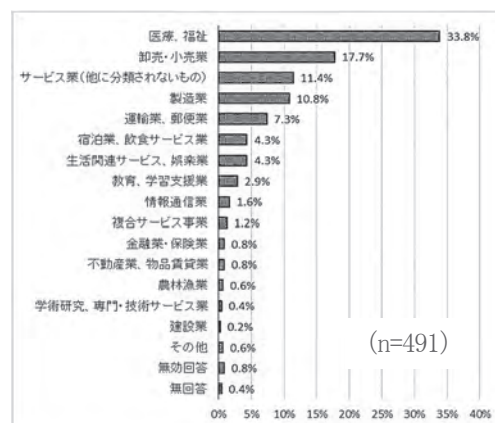


図1 分析対象とする事業所の産業分類（大分類）

「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51.5%になり、全体の約半数を占めた。

**(2) 分析対象とする事業所の今後の雇用方針**

今後の雇用方針については、以下の5項目について、それぞれ「よく当てはまる」「やや当てはまる」「どちらとも言えない」「あまり当てはまらない」「全く当てはまらない」の5段階での回答を求めた。結果は図2に示す。

- 【項目1】 特例措置対象者でなくても、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

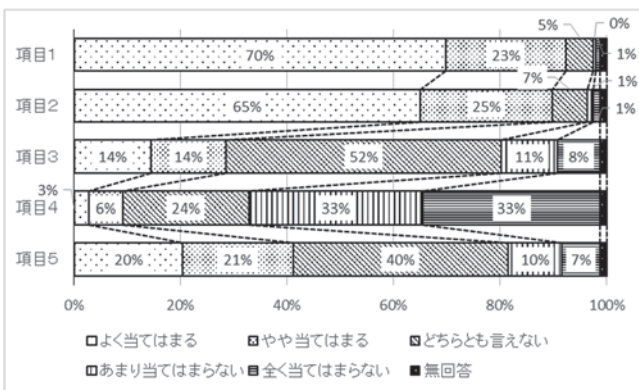


図2 分析対象とする事業所の今後の雇用方針

【項目1】と【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、いずれも積極的な回答（よく当てはまる+やや当てはまる）が【項目1】92.5%、【項目2】89.8%で約9割に達している。これに対し、【項目4】は特例措置がなくなった場合に、精神障害者を短時間労働者として雇うことの困難性を聞いており、困難を示す回答（よく当てはまる+やや当てはまる）は9.2%であった。

また、労働時間について、【項目3】ではフルタイムが良いか、【項目5】では短時間で雇うかを聞いているが、これらは積極的な回答（よく当てはまる+やや当てはまる）がそれぞれ【項目3】28.5%、【項目4】41.1%であり、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にあった（【項目3】51.7%、【項目5】40.3%）。

**(3) 事業所の属性と今後の雇用方針の関係**

次に、以上の事業所の属性と、今後の雇用方針との関係を検討する。今後の雇用方針は、5段階の尺度を「よく当てはまる」と「やや当てはまる」、「あまり当てはまらない」と「全く当てはまらない」を類似した傾向としてまとめ、3段階の尺度とした。

また、産業分類は、度数が少ない項目で極端な値が出る可能性が考えられたため、度数の降順で並べ替え、累積相

対度数が0.9以上になった項目までを取り扱うこととした。

各事業所属性と今後の雇用方針の関係は、名義尺度同士の関係性を検討できるクラメールの連関係数（ $I$ ）を算出して確認した。

**ア 従業員規模と今後の雇用方針**

従業員規模は、【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」との間のみ有意だが、小さな関連が認められた（ $I=0.138$ ,  $\chi^2(10)=18.343$ ,  $p\leq 0.05$ ）。調整化残差では、1000人以上の事業所で困難とする反応が大きく（3.051）、45人以下の事業所で中立的な反応が大きかった（2.242）。

**イ 産業分類と今後の雇用方針**

産業分類（大分類）も、従業員規模の場合と同様、【項目4】との間のみ有意だが、小さな関連が認められた（ $I=0.193$ ,  $\chi^2(14)=33.342$ ,  $p\leq 0.01$ ）。

調整化残差では、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（-2.053）。中立的な反応は、「運輸業・郵便業」で大きく（2.609）、「卸売・小売業」（-2.403）、「生活関連サービス・娯楽業」（-2.026）、「宿泊業、飲食サービス業」（-2.105）で小さかった。一方、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（2.365）、「医療・福祉業」（-2.520）、「運輸業・郵便業」（-2.961）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であった。

**5 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。

**【参考文献】**

- 1) 障害者職業総合センター. (2017). 『調査研究報告書No.137：障害者の就業状況等に関する調査研究』, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構.
- 2) 厚生労働省. (2017). 「障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わりました」.  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192051.html>

**【連絡先】**

渋谷 友紀（障害者職業総合センター）  
e-mail : Shibuya.Tomonori@jeed.or.jp