

# 精神障害者と働く上司・同僚の負担感の悪影響および ポジティブな意識変化に関する研究

○金本 麻里（株式会社パーソル総合研究所 研究員）  
 宇野 京子（一般社団法人職業リハビリテーション協会/ハローワーク）  
 松爲 信雄（神奈川県立保健福祉大学/東京通信大学）

## 1 背景と目的

2018年の精神障害者の雇用義務化以降、法定雇用率は段階的に上昇し、今後は精神障害者を中心に雇用が拡大すると考えられる。しかし、発達障害や高次脳機能障害を除く狭義の精神障害者の雇用では、配属後の周囲の対応に課題が大きいことが指摘される。2023年の調査では、精神障害者雇用企業の約4割が精神障害者の勤怠・パフォーマンスの不安定さや配属先現場の理解や配慮に、約3割が配属先現場社員の疲弊に課題があると回答した<sup>1)</sup>。

他方で、法令順守のみならず、多様な人材が働きやすい職場作り（DEI ; Diversity Equity Inclusion）やESG経営の一環として、障害者雇用に取り組む企業が増えている。精神障害者の雇用の継続的拡大には、上司・同僚の疲弊等の周囲の対応の課題を防ぎながら、DEI推進等の経営へのポジティブな影響を最大化することが重要だと考えられる。本研究は、精神障害者と働く上司・同僚の負担感の実態を明らかにするとともに、DEI推進への影響を検証した。

## 2 方法

### (1) 対象

対象者は、障害者（障害者手帳があり合理的配慮を受けている者）と働く上司・同僚であった。一般企業、公的機関、特例子会社に勤務する正社員、公務員、契約社員、嘱託社員、専門家であり、共に働く障害者1名の障害種を認識しており、同僚については仕事上の関わりがある者に限定した。不適切な回答を除外するため、ライスケール2問の正答者（精神障害者と働く同僚のうち54名は、1問正答者）を有効回答とした。対象者数を表1に示す。

表1 対象者数

単位：人	障害者と働く上司・同僚					
	精神障害者	身体障害者※	知的障害者※	発達障害者※	高次脳機能障害者※	左記以外の障害者※
合計	729	1,278	204	191	69	29
上司	220	258	48	40	12	5
同僚	509	1,020	156	151	57	24

※精神障害との重複障害がない  
 （精神障害は、調査では気分障害・不安障害・統合失調症・てんかん等の精神疾患と説明）

### (2) 実施期間と実施方法

2024年2月6日～2月12日にクロス・マーケティング株式会社のモニターを用いたWebアンケート調査を実施した。

## 3 結果

### (1) 精神障害者と働く上司・同僚の負担感の実態

上司・同僚と共に働く障害者1名の対応の負担感を尋ねた結果を図1に図示した。精神障害者と働く上司・同僚の39.8%が「精神的な負担が大きい」に肯定的に回答し、他の障害と比べ割合が高かった。直属上司では52.6%だった。

6項目のα係数は0.88と十分に高かったため、6項目の回答を4段階得点に変換した平均値を負担感の得点とした。

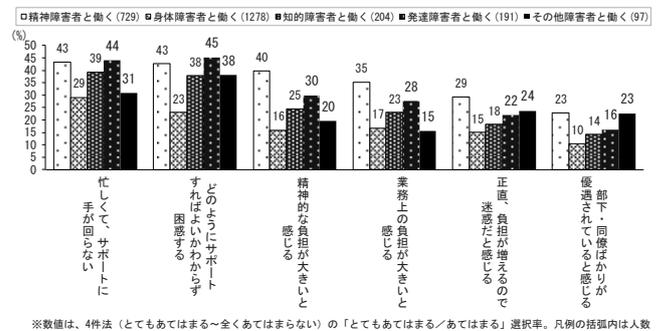


図1 障害者と働く上司・同僚の負担感の実態 (障害種別)

### (2) 精神障害者の配属現場の課題の実態と負担感への影響

上司・同僚と共に働く障害者1名の対応の課題を19項目から尋ね、回答の多い上位6項目の結果を図2に示した。業務コントロール、合理的配慮、コミュニケーションの課題が各2割弱と、「意図と異なる受け取り方」を除き、他障害と比べ多かった。

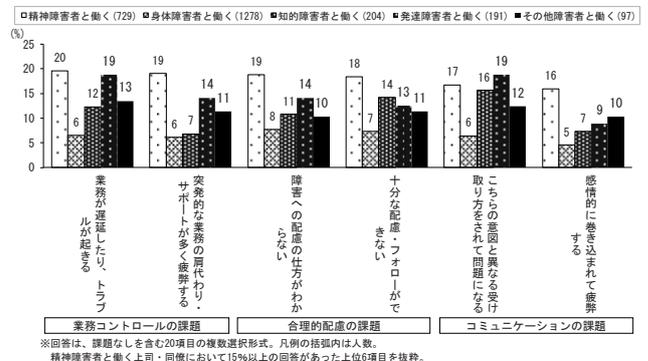


図2 障害のある部下・同僚への対応の課題 (障害種別)

各課題が負担感に与える影響を重回帰分析（ステップワイズ法）で分析した。独立変数として課題19項目、性別・

年代・雇用形態・業種・職種のダミー変数および企業規模を投入した。分析対象は企業規模不明者を除く精神障害者と働く上司・同僚701名だった。業務コントロールの課題の標準化偏回帰係数が特に高い傾向があった（表2）。

表2 上司・同僚の負担感を従属変数とした重回帰分析結果

	標準化偏回帰係数 (β)	有意確率 (p)
年代[30代ダミー]	0.073	0.027
業種[不動産業、物品賃貸業ダミー]	-0.075	0.021
業種[宿泊業、飲食サービス業ダミー]	-0.067	0.042
業種[建設業ダミー]	0.065	0.045
課題[突発的な業務の肩代わり・サポートが多く疲弊する]	0.182	0.000
課題[業務が遅延したり、トラブルが起きる]	0.147	0.000
課題[障害への配慮の仕方がわからない]	0.120	0.001
課題[感情的に巻き込まれて疲弊する]	0.116	0.002
課題[日常的な接し方がわからない]	0.105	0.002
課題[こちらの意図と異なる受け取り方をされて問題になる]	0.081	0.028
課題[職場内の人間関係が悪化する]	0.084	0.023
課題[十分な配慮・フォローができない]	0.066	0.049
	R2	0.285
	調整済みR2	0.273

### (3) 精神障害者と働く上司・同僚の負担感の影響

精神障害者と働く上司・同僚を負担感高・中・低群に等分割し精神障害者のイメージとの関連を分析した（図3）。

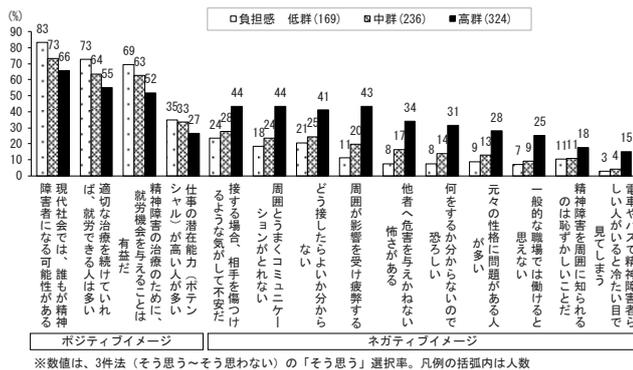


図3 負担感と精神障害者のイメージの関連

負担感が高い上司・同僚ほど、精神障害者に対してポジティブイメージを持たず、ネガティブイメージを持つ傾向があった。また、図示はしないが、ネガティブイメージが高い上司・同僚は、精神障害のある部下・同僚への支援的行動の実施率が少ない傾向があった。

### (4) 精神障害者と働く上司・同僚のポジティブな意識変化

精神障害者と働く上司・同僚を受け入れ成功度高・中・低群に等分割すると、群間に大きな差があり高群では8～9割がポジティブな意識変化を実感していた（図4）。また図示はしないが、受け入れ成功度で統制した重回帰分析において、組織の多様性包摂の対応力・意識向上実感が上司・同僚の就業幸福度や継続就業意向を有意に高めていた。

## 4 考察

本研究から、精神障害者の雇用において、共に働く上

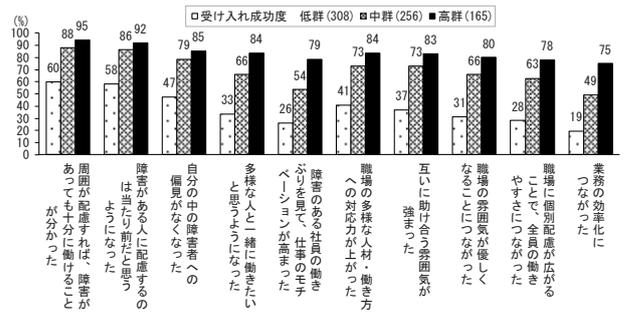


図4 精神障害者と働く上司・同僚のポジティブな意識変化

司・同僚の負担感が大きい現状が確認された。この要因として上司・同僚の各2割弱が業務コントロールや合理的配慮、コミュニケーションの困難を感じていることが大きい。また、負担感の強い上司・同僚ほど、精神障害者に対するイメージが悪く、支援的行動をとらない傾向が確認された。

上司・同僚の負担感が大きいと、上司・同僚の精神障害者への偏見が強まり支援的態度を損ない、ひいては当該企業における雇用の継続・拡大が困難になると考えられる。配属現場の業務コントロールや合理的配慮、コミュニケーションの課題を防ぐために、業務カバーの体制整備や合理的配慮の明確化、支援者との連携、採用時のマッチング強化や全社理解の醸成等の現場支援の取り組みが求められる。

一方、精神障害者の受け入れに成功すると、ほとんどの上司・同僚が偏見の解消や職場の多様性包摂の対応力・意識向上を実感しており、DEI推進の効果が示唆された。これは、精神障害者への配慮である業務のカバー体制や生活面の問題把握、業務の切り出し等が、育児・介護者や外国人材、高齢者等への対応と一部共通することが背景にある。その結果、共に働く上司・同僚の就業幸福度や継続就業意向が高まる傾向があり、精神障害者の定着・活躍の取り組みが、働きやすく求心力のある職場作りに資することが示唆された。

※一部掲載データは、引用文献2) において報告をしている。

### 【参考文献】

- 1) パーソル総合研究所『精神障害者雇用の現場マネジメントについての定量調査』, (2023), <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/seishin-koyou.html>
- 2) パーソル総合研究所『精神障害者雇用の現場マネジメントについての定量調査[上司・同僚調査]』, (2024), [https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/seishin-koyou2\\_quantitative.html](https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/seishin-koyou2_quantitative.html)

### 【連絡先】

金本 麻里  
株式会社パーソル総合研究所  
e-mail : mari.kanemoto@persol.co.jp