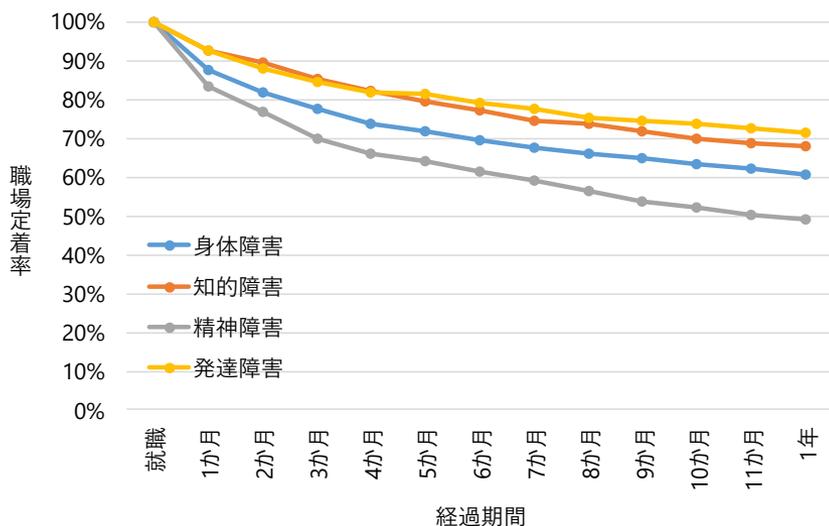


精神障害のある労働者の等級・疾患と就業状況との 関連について(その2): 配慮等の実施有無を中心に

- 渋谷 友紀 (障害者職業総合センター 上席研究員)
浅賀 英彦・五十嵐 意和保・田中 規子・堂井 康宏
(障害者職業総合センター)

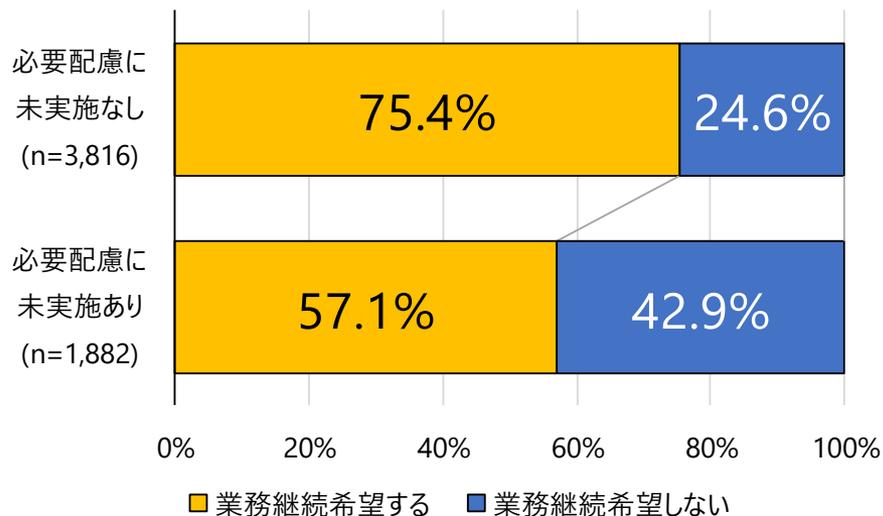
1 背景と目的

① 精神障害のある人の職場定着の難しさ



障害者職業総合センター（2017）によれば、精神障害のある人の職場定着率は、それ以外の障害と比べ、相対的に小さかった

② 業務継続希望に必要な配慮の実施が影響



障害者職業総合センター（2024）によれば、必要な配慮が実施されていると業務の継続希望率が相対的に大きくなる

- ①より、精神障害のある人の職場定着率は小さくなる傾向が考えられる
- ②より、一般に、障害のある人の雇用において、必要な配慮が実施されていると業務の継続を希望する傾向が見られる

配慮や措置の実施に関連すると思われる要素を検討する

2 方法

① アンケートの方法

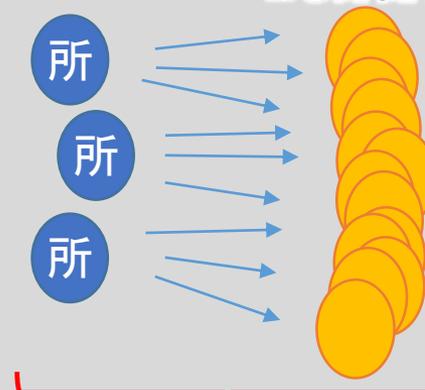
無作為に10,000の事業主を抽出

※ 産業などが偏らないよう、「層化抽出」を行った



事業主が、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況を、国に報告するもの

事業所
精神障害のある労働者



送付のプロセス



回収のプロセス



調査票Aは事業主が事業主の属性や全体の取組みについて回答

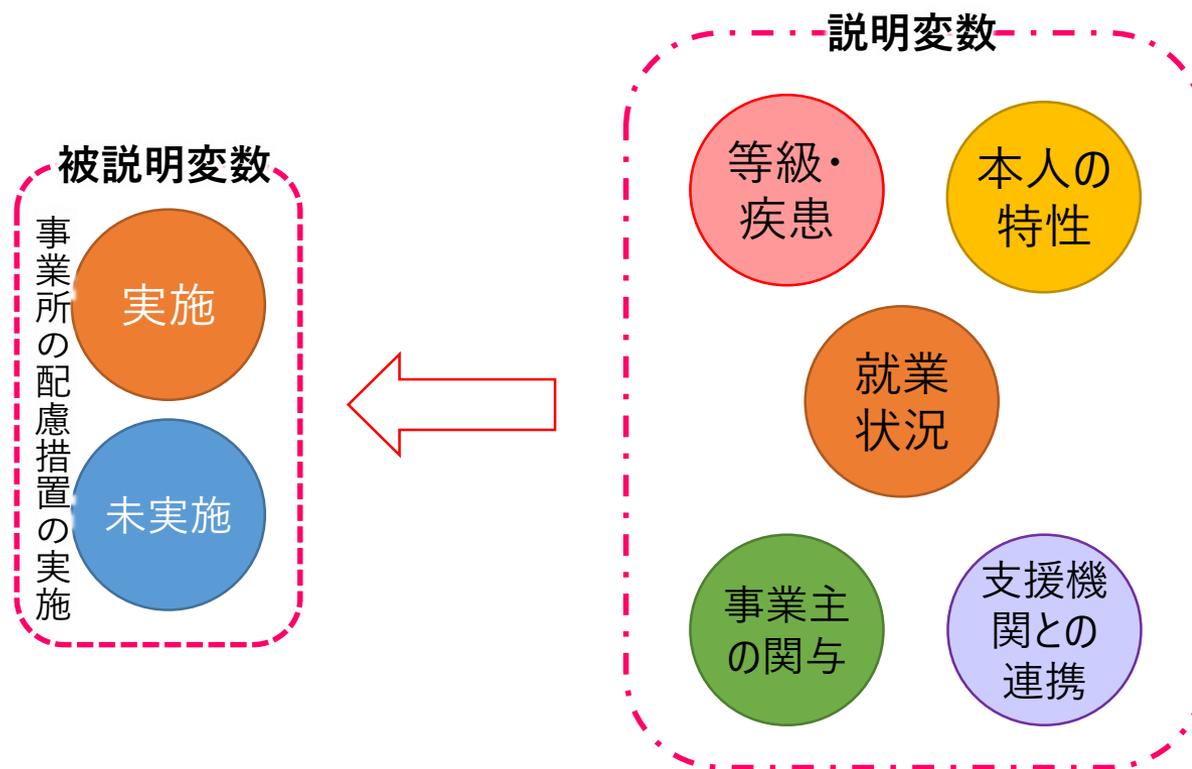


調査票Bは、事業所で直接雇用管理を行う人が、精神障害のある人の個別状況について回答(最大6人まで)

2 方法

② 分析の方法

一般化線形モデル(GLM)を作り、被説明変数に対する説明変数の関連を検討



被説明変数に「事業所の配慮・措置の実施」を設定し、調査票A及びB「実施」となる確率(オッズ)が
いずれの説明変数との間で大きくなるか(小さくなるか)を検討

3 結果

① 等級・疾患

▲ = 基準がコリと比べ、実施の可能性が大きくなる
 ▼ = 基準がコリと比べ、実施の可能性が小さくなる

		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニュアル	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用
手帳の等級	3級*																						
	1級							▲															
	2級	▲						▲							▼								
疾患	気分障害*																						
	統合失調			▼									▲						▲				
	てんかん				▼										▲								
	高次脳機能																						
	ASD							▲							▼								▼
	ADHD														▼								▼
	その他(発達)**			▼	▼										▼								
	その他(精神)																			▲			
	不明				▼					▲													

* 基準がコリ、** LDは標本サイズが小さかったため、その他(発達)に含めた



- 等級による特徴は見いだせない
- 疾患による特徴も明確ではない（個々の疾患に比較的ばらばらの項目が関連）

3 結果

② 対象者の特性（就業上の課題）

▲ = 課題が大きければ、実施の可能性が大きくなる
 ▼ = 課題が大きいと、実施の可能性が小さくなる

		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニユア	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	課題	職場外課	情報共有	産保活用	
就業上の課題	指示理解力										▲		▲				▲				▲	▲			
	職務遂行正確性																								
	職務遂行能率							▼				▼				▼									
	とっさの判断力			▲					▲	▲	▲					▲		▲							
	報告・連絡・相談					▼				▼						▼					▼				
	症状の安定			▲		▲							▲	▲	▲		▲					▲			
	勤労意欲						▲									▲								▲	
	労働習慣													▲	▲	▲									
	コミュニケーション					▲																			
	自己理解			▼		▼	▼						▼	▼		▼		▼		▼					
	認知特性															▼						▲			



- 指示理解力、判断力、症状の安定、勤労意欲などに課題があると、いくつかの配慮・措置の実施に結び付くかもしれない
- 職務遂行の能率、報告・連絡・相談、自己理解などに課題があると、いくつかの配慮・措置の実施に結び付きにくいかもしれない

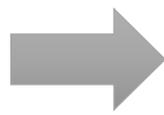
3 結果

③ 対象者のその他の就業状況

▲ = 基準がコリと比べ、実施の可能性が大きくなる
 ▼ = 基準がコリと比べ、実施の可能性が小さくなる

* 基準がコリ

		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニユア	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	題	職場外課	情報共有	産保活用
雇用形態	正社員以外*																							
	正社員	▼	▼	▼					▼	▼	▼			▼	▼	▼			▼	▲				
職種	事務*																							
	専門・技術													▼					▲					
	管理							▲																
	販売			▼		▼			▼			▼												
	サービス							▼					▼											
	農林漁業		▲			▼						▲				▲						▲		▲
	生産工程	▲																▲	▲					
	輸送・機械運転	▲	▲			▲									▲			▲						
	運搬・清掃・包装	▲	▲			▲	▲			▲		▲			▲	▲	▲	▲						▲



- 正社員であると、各種配慮・措置が実施されにくい可能性がある
- 販売、サービスなど、**対外的・対人的な業務の比率が大きい職種**は、一部の配慮・措置が実施されにくく、
- 農林漁業、生産工程、輸送・機械運転、運搬・清掃・包装等のように、**対外的・対人的な業務の比率が必ずしも大きくない職種**は、各種配慮・措置が実施されやすい可能性がある

3 結果

④ 企業・法人及び事業所の取組み

▲ = 基準がコリと比べ、実施の可能性が大きくなる
 ▼ = 基準がコリと比べ、実施の可能性が小さくなる

* 基準がコリは、いずれも「未実施」

		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニユア	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課	情報共有	産保活用
企業の配慮等*	従業員の理解促進						▲			▲	▲	▼		▼				▲					
(企業全体で実施)	専門援助者の配置		▲	▲		▲					▲					▲		▼			▲		
	特性を考慮した配置	▲				▲	▲		▲					▲	▲		▲				▲		
	作業簡素化等				▲				▲	▲	▲	▲									▲		
	労働条件の設定		▲										▲	▲	▲	▲		▲					▲
	就業環境の整備					▲	▲	▲											▼		▲		
	感覚過敏への対応								▲			▲					▼			▲			▲
	福利厚生への配慮	▼					▲	▲					▲	▲	▲	▲	▲						
	...(他5項目)																						
体調の把握*	声かけ	▲			▲			▲	▲		▲	▲	▲	▲				▲	▲			▲	
(事業所実施)	日誌	▲	▲			▲				▲	▲		▲	▲				▲	▲		▲		
	定期面談			▲	▲				▲		▲		▲	▲	▲			▲	▲		▲	▲	▲



- 企業・法人全体で何らかの配慮・措置の取組みがあると、事業所での配慮・措置が促進される可能性がある
- 事業所で、対象者の体調把握のために何らかの取組みを行っている場合、行っていない場合に比べ各種の配慮・措置が促進される可能性がある

3 結果

⑤ 就労支援機関との連携

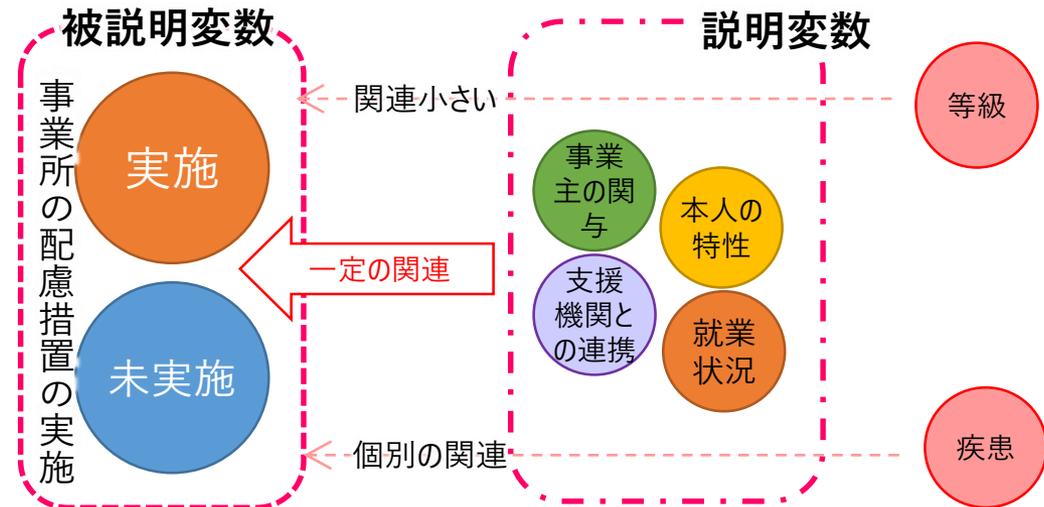
▲ = 基準がコリーと比べ、実施の可能性が大きくなる
 ▼ = 基準がコリーと比べ、実施の可能性が小さくなる

* 基準がコリー

		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニュアル	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	課題	職場外課	情報共有	産保活用
就労支援機関	連携なし*																							
との連携	採用前から連携	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲		▲		▲					▲	▲	▲		▲	▲		
	採用後から連携	▲	▲	▲	▲	▲					▲												▲	
	連携(採用前不明)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲		▲	▲	▲				▲		▲	▲		▲	▲		

➡ 就労支援機関との連携が何らかの形である場合、連携がない場合と比べると、多くの配慮・措置項目で実施が促進される可能性がある

4 考察



- 本人の特性、就業状況、事業主の関与、支援機関との連携は、事業所の配慮・措置の実施に一定の関連が認められた
- 他方、等級は関連が大きくなり、疾患も明確な結果ではなかった