

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

精神障害者は、身体障害者、知的障害者と異なり、雇用率算定上の重度の取扱いがない。これについて、2022年6月の労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書では、「精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等様々な意見があることを踏まえ」、ただちに重度を設けるのではなく、「調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続き検討することが適当である」としている。本研究は、このような精神障害者における重度の取扱いに関する議論に資するため、精神障害者の就業状況と、精神障害者保健福祉手帳の等級（以下「手帳等級」という。）、障害・疾患の種類、及びその他の項目との関連を調査、検討する。

2 方法

(1) 調査方法

調査はアンケートとして、①精神障害者を雇用する企業・法人に対する調査票A、② ①の企業・法人が有する、精神障害者が働く事業所に対する調査票B、③ ①の企業・法人に雇用されている精神障害者本人に対する調査票Cの3種を行った。その際、②は、事業所に在籍する精神障害者について、最大6人程度の個別状況の回答を求めた。これらの結果は、浅賀ら（2024）が、特に事業所の実施する配慮・措置を中心に概観している¹⁾。

(2) 調査対象

調査対象とした企業・法人は、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況を国に報告する障害者雇用状況報告の2022年の報告企業・法人のうち、精神障害者を雇用していると回答した企業・法人とし、従業員規模×産業×地域で層化抽出した10,000社・法人に各調査票を送付した。有効回答数は、調査票Aが2,553件（回収率26%）、調査票Bが3,638人分、調査票Cが2,601人であった。

(3) 分析方法

障害者職業総合センター（2024）は、十分な合理的配慮があることが、障害のある労働者が就業継続を希望することに有意に関係することを示した²⁾。本報告は、これを踏まえ、調査票Bで回答を求めた、個別の精神障害者に対して事業所が行う各配慮・措置の実施状況を取り上げる。

分析に当たっては、各配慮・措置の実施状況と手帳等級、障害・疾患の種類、その他の要因との関連を、一般化線形

モデルを用いて検討する。その際、その他の要因として、当該事業所を有する企業・法人全体の精神障害者雇用への取組状況を取り上げるため、調査票Aの情報を調査票Bの各ケースに対応づけたデータセットを用いる。

調査票Bの、個別の精神障害者に対して事業所が行う各配慮・措置の項目は22ある。アンケートでは、それらの実施状況について、「1=自ら必要を感じ実施」、「2=就労支援機関等の支援・助言により必要を感じ実施」、「3=必要性を感じるがまだ実施していない」、「4=必要がないため実施していない」、「5=その他」の5つの質的カテゴリから1つを選ぶよう求めた。本報告では、上記1及び2を「1=実施」群、上記3及び4を「0=未実施」群とし、「その他」や回答不明を除外することで、1か0かの2値の名義尺度変数を作り、それを被説明変数とする。

被説明変数と関係し、その変動を説明する可能性がある説明変数には、調査票A、Bのほとんどの項目を用いた（ただし、「その他」のように解釈ができないもの、支援機関との面談方法等細かいものは除いた）。被説明変数と調査票Aの項目の関係を検討することで、企業・法人全体の属性・取組と、事業所が行う配慮・措置の実施状況との関係性を検討することができる。また、被説明変数と調査票Bの各項目との関係を検討することで、個人の等級・疾患等の属性と、事業所が行う配慮・措置の実施状況との関係性を検討することができる。

なお、一般化線形モデル作成に当たり、被説明変数には、上述のとおり2値の変数を設定し、モデルの構成要素には2項分布及びロジットリンク関数を指定した。

3 結果

(1) 手帳等級・疾患との関係

手帳等級と事業所が行う配慮・措置の実施状況との関係性について、3級を基準に、1級及び2級の結果を確認したところ、事業所が行う配慮・措置の実施確率が1級あるいは2級で有意に大きくなる（小さくなる）項目も見られたが、22項目中3項目にとどまり、事業所が行う配慮・措置の実施において、手帳等級との間に一般的な関係性が見られるとは考えにくかった。

また、疾患との関係性については、「気分障害」を基準とした場合、事業所が行う配慮・措置のいくつかの項目の実施が少なくなる傾向が見られた。しかし、必ずしも一貫

した傾向ではなく、明確なものとは考えにくかった。

(2) 企業・法人全体の属性及び取組

ア 企業・法人全体の従業員数

「1,000人以上」の企業・法人を基準とした場合、より規模の小さな企業では実施されにくいと考えられる、事業所が行う配慮・措置項目（「援助者の配置」、「担当者の選定」、「就業環境の整備」、「マニュアル等の作成」、「産業保健スタッフの活用」）と実施されやすい項目（「体調変化への対応」、「労働時間の調節」、「休暇制度を設ける」、「同僚への配慮等の説明」、「職場外の課題への対応」、「主治医との情報共有」）が見られた。

イ 企業・法人の主な事業内容

事業が「医療、福祉」である場合に比べ、それ以外の多くの事業である場合において、項目によって差はあるものの、事業所が行う配慮・措置が未実施となる傾向が見られた。

ウ 企業・法人全体で取り組む精神障害者に対する雇用管理上の配慮・措置

企業・法人全体で取り組む精神障害者に対する雇用管理上の配慮・措置は、それぞれ未実施である場合に比べ、実施である場合において、個人に対して事業所が行う配慮・措置の実施可能性が大きくなる傾向が見られた。

エ 企業・法人全体の雇用管理を担当する部署

「業務面の指導」、「必要な合理的配慮の確認」、「体調・健康面に関する相談」の3つの雇用管理を担当する部署を、「配属先」、「人事・労務・総務部門」、「産業保健スタッフ」から複数選択で回答することを求めた。ここでは各雇用管理の担当部署の組合せパターンと、事業所が行う配慮・措置の実施状況との関係を検討した。

その結果、「必要な合理的配慮の確認」は、配属先ではなく人事・労務・総務部門が担う、あるいは複数の部署で担うと、事業所が行う配慮・措置が実施されやすい傾向が見られた。反対に、「体調・健康面に関する相談」は、配属先以外や複数の部署が担う場合、事業所が行う配慮・措置が実施されにくい傾向が見られた。「業務面の指導」は

項目によって傾向が異なり、一貫した傾向は見いだせなかった。

(3) 各対象者の状態との関係

ア 対象者の雇用形態

「正社員」である場合、事業所が行う配慮・措置は、比較的多くの項目で実施が少なくなる傾向が見られた。

イ 対象者の職種

「事務」を基準とした場合、「農林漁業」、「生産工程」、「輸送・機械運転」、「運搬・清掃・包装等」で、事業所が行う配慮・措置の実施が多くなる傾向が見られた。

ウ 就労支援機関との連携

対象者と就労支援機関とに何らかの連携がある場合、事業所が行う配慮・措置の多くの項目で実施が多くなる傾向が見られた。

エ 対象者に対して行われる体調把握の方法

対象者の体調把握の方法として、「声掛け」、「日誌」、「定期面談」のいずれかを実施している場合、未実施の場合に比べ、事業所が行う配慮・措置の各項目の実施が多くなる傾向が見られた。

4 考察

結果を表1にまとめた。事業所が行う配慮・措置の実施の有無に関係する主な変数は、第一に、企業・法人全体で精神障害者の雇用管理に対する取組が行われていること、第二に、就労支援機関との連携があること、第三に、体調把握の取組を行っていることであると考えられる。他方、手帳等級や疾患の種類は、何らかの関係性がある可能性はあるが、一貫した傾向は見いだせなかった。

【参考文献】

- 1) 浅賀英彦・渋谷友紀・田中規子・五十嵐意和保・堂井康宏 (2024). 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1). 『第32回 職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集』, p. 176-177.
- 2) 障害者職業総合センター (2024). 障害者の雇用の実態等に関する調査研究. 調査研究報告書, No. 176.

表1 結果のまとめ

A 各企業・法人全体の取り組み	
項目	結果要約
企業・法人の従業員数	・規模の比較的小さな企業で、実施される可能性が大きい配慮・措置項目と小さい配慮・措置項目がみられた
企業・法人の主な事業(産業)	・「医療、福祉」に比べると、多くの配慮・措置項目で未実施となる可能性が大きくなる傾向
企業・法人の雇用管理上の配慮	・企業・法人がこれらの配慮を実施していると、多くの配慮・措置項目で実施となる可能性が大きくなる傾向
雇用管理の実施部署・担当者	・「必要な合理的配慮の確認」は人事等が担ったり、複数の部署で担ったりする場合、個人への配慮・措置項目が実施となる可能性が大きくなる傾向 ・「体調・健康面に関する相談」は、配属先以外や複数の部署が担う場合、個人に対する配慮・措置が実施されにくい傾向
B 各対象者の状態との関係	
項目	結果要約
主たる疾患	・疾患によって実施が少なくなる項目も見られたが、必ずしも明確なものではない
雇用形態	・正社員だと、配慮・措置項目の未実施の可能性が大きくなる傾向
職種	・「農林漁業」、「生産工程」、「輸送・機械運転」、「運搬・清掃・包装等」で、実施の可能性が大きくなる傾向
支援機関との連携	・就労支援機関と連携がある場合、多くの項目の実施の可能性が大きくなる傾向
体調把握の方法	・「声掛け」などの体調変化の確認を実施していると、配慮・措置項目の実施の可能性が大きくなる傾向