

精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査 ～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～

(調査研究報告書 No.161) サマリー

【キーワード】

障害者雇用率制度 精神障害者 短時間労働 雇用率算定に係る特例措置

【要約】

本調査研究は、2023年3月までの暫定措置である「精神障害者である短時間労働者の算定方法に係る特例措置」（以下「特例措置」という。）の暫定期間終了後の取扱いに係る施策の企画立案に資するため、①精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況（障害者雇用状況報告の二次分析による）、②特例措置が適用されている事業所の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見（質問紙調査・インタビュー調査による）、③特例措置が適用されている事業所で働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなど（質問紙調査・インタビュー調査・パネル調査による）を把握した。

その結果、特例措置が適用されている企業は、それ以外の企業に比べ、雇用率達成の確率が高いことが示された。また、特例措置が適用されている事業所のうち精神障害者の雇用管理に当たって特例措置の活用を考慮した事業所では、そうしなかった事業所に比べ、特例措置について、精神障害者の職場定着や様々な配慮の実施しやすさについて「当てはまる」という印象を抱く傾向があった。さらに、事業所、精神障害者いずれの調査においても、週の所定労働時間30時間以上の勤務に移行することが困難、あるいはそれを望まない精神障害者が一定数存在することについて言及がなされていた。

1 執筆担当（執筆順）

小池 磨美 （障害者職業総合センター障害者支援部門 特別研究員）

渋谷 友紀 （障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）

國東 菜美野（元障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）

2 研究期間

2019年度～2021年度

3 報告書の構成

序 文 背景と目的

第1章 障害者雇用状況報告の二次分析

第2章 事業所質問紙調査

第3章 事業所インタビュー調査

第4章 当事者質問紙調査

第5章 当事者インタビュー調査

第6章 パネル調査

第7章 総括

附 録

4 調査研究の背景と目的

2006年4月に、精神障害者が実雇用率の算定対象（雇用している精神障害者を身体障害者又は知的障害者とみなす）になって以降、2014年に新規求職申込件数が、2013年に就職件数が、身体障害者を抜いて、障害種別で最も多くなるなど、障害者の労働市場において精神障害者の占める割合が増加している。労働政策審議会障害者雇用分科会では、精神障害者の定着率が他の障害種別に比較して低いものの、短時間労働の者の定着率は他の労働時間の者より高いこと等が示され、精神障害者である短時間労働者の雇用率の算定方法について特例措置を講ずるという提案がなされた。このような状況を受けて、2018年に「精神障害者である短時間労働者の算定方法に係る特例措置」（以下「特例措置」という。）が施行され、雇入れから3年以内の者等が短時間労働（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満）の場合にも、雇用率の算定において1人分としてカウントされるように変更された。この特例措置が2023年3月までの暫定措置であることを踏まえ、暫定措置終了後の取扱いに係る施策の企画立案に資するため、厚生労働省の要請を受け、以下の3点を目的として本調査研究を実施した。

【目的①】精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況を把握すること

【目的②】特例措置が適用されている事業所（以下「特例適用事業所」という。）の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見を把握すること

【目的③】特例適用事業所に働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなど雇用の実態

を把握すること

5 調査研究の方法

本調査研究では、4にあげた目的のため、以下の(1)から(6)の6点のデータについて調査・分析を行った。

(1) 障害者雇用状況報告の二次分析（目的①に対応）

障害者雇用率制度において、障害者の雇用が義務付けられている企業等が、毎年6月1日に厚生労働省に報告している障害者雇用状況報告について二次分析を行った。分析に当たっては、厚生労働省より特例措置が施行される前年の2017年から2020年までのデータの提供を受けた。

(2) 第1回事業所質問紙調査（目的②に対応）

2018年の「障害者雇用状況報告」において、特例措置が適用されている精神障害者（以下「特例適用者」という。）を雇用していると回答した事業主4,453件全てに対し調査票を郵送し、その事業主が保有する、特例適用者が働く事業所ごとに、基準日とした2019年9月1日現在での回答を求めた。回答のあった831事業所のうち、特例適用事業所であることが判断できた491事業所を分析対象としている。

(3) 事業所インタビュー調査（目的②に対応）

第1回事業所質問紙調査において調査時点で特例適用事業所と判断された事業所のうち、本インタビュー調査への協力の意向が示された事業所に対して、自由回答形式の調査票をメールで送付し、回答が得られた10事業所を対象にしている。

(4) 第1回当事者質問紙調査（目的③に対応）

第1回事業所調査と同様に、2018年の「障害者雇用状況報告」において、特例適用者を雇用していると回答した事業主4,453件全てに対し、「第1回事業所質問紙調査」とともに特例適用者向け調査票を郵送し、その事業主が雇用する特例適用者に配付することを求め、特例適用者には基準日とした2019年9月1日現在での回答を求めた。全調査参加者850名のうち、特例適用者と確認できた者354名を分析対象としている。

(5) 当事者インタビュー調査（目的③に対応）

第1回当事者質問紙調査で協力の同意が得られた特例適用者等の精神障害者266名からその後の辞退等による除外を除いた262名のうち、第1回当事者質問紙調査における「フルタイム勤務への移行」についての設問の回答をもとにサンプリングを行い、9名を対象に分析を行っている。

(6) パネル調査（目的③に対応）

第1回当事者質問紙調査で協力の同意が得られた特例適用者等の精神障害者266名に対し、2020年7月にパネル調査用の質問紙を送付し、2021年2月には、その後の辞退等による除外を除いた262名に質問紙を送付した。調査参加者は、2020年が151名、2021年は149名（25名は2020年のみ、23名は2021年のみ）で、両年とも回答したのは126名であった。

(1) から (6) の各調査等の目的及び実施時期と調査研究報告書の構成との関係を図に示す。

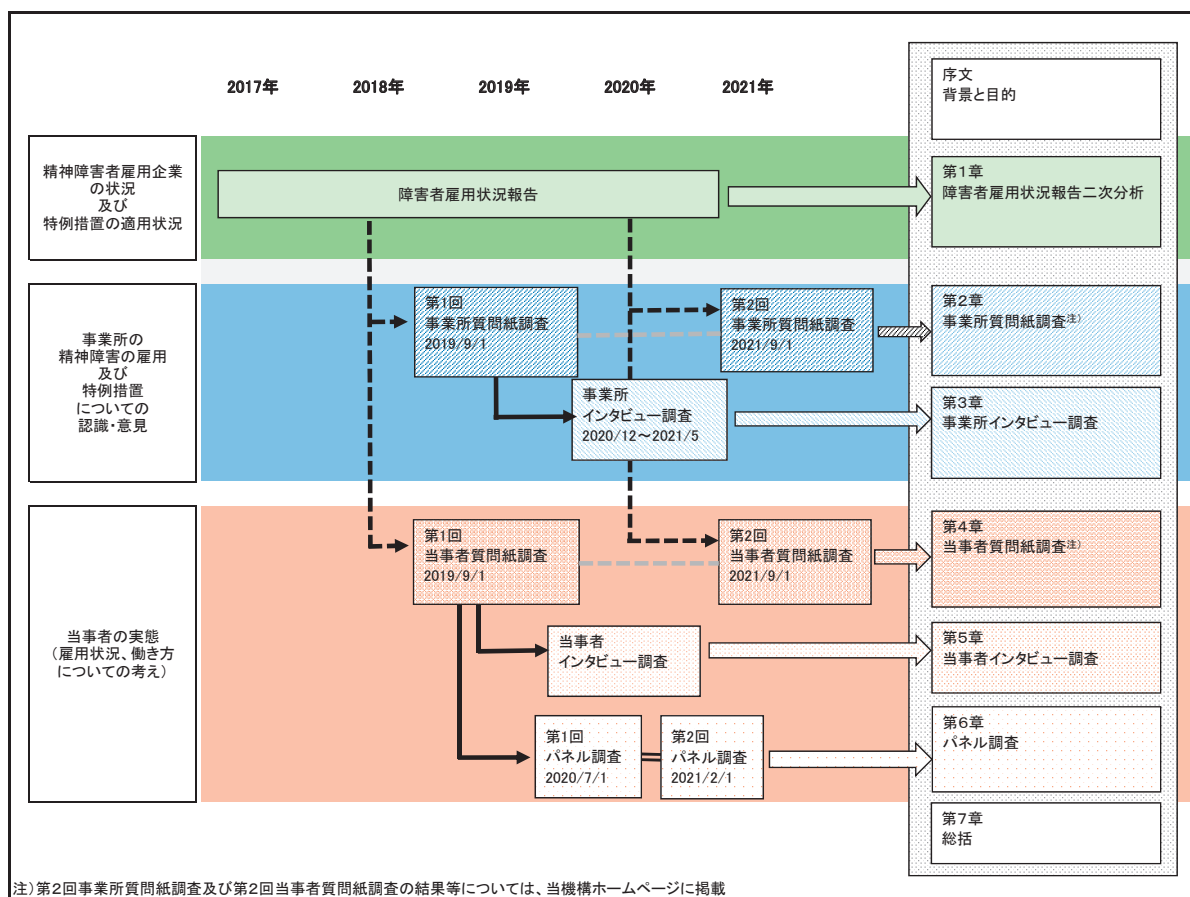


図 各調査の関係及び調査研究報告書の構成との関係

なお、本調査研究では、図に示したとおり2019年（第1回）と2021年（第2回）に特例適用事業所及び特例適用者を対象とした質問紙調査を実施し、2時点の結果の比較を行う予定であった。しかしながら、第1回の各質問紙調査において、特例適用事業所ではないと考えられる事業所、特例適用者ではないと考えられる当事者からも想定外に多くの回答があり、そのデータの精査、集計、分析に、当初想定した以上の時間を要した。加えて第2回の各質問紙調査では、事業所、当事者ともに第1回を超える数の回答があったことから、データの精査に更なる時間を要することとなった。そのため、第2回質問紙調査の集計を、本調査研究報告書の執筆及び印刷のスケジュールに間に合わせるができない見通しとなった。

併せて、2020年以降流行が続く新型コロナウイルス感染症の社会的な影響は大きく、調査結果について、2019年と2021年の比較を行うことは適当ではないと考えられた。そのため、本調査研究報告書では、第2回各質問紙調査の結果を掲載せず、単純集計の結果を、別途「資料編」として当機構ホームページで公開している。

(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku161.html>)

6 調査研究の内容

(1) 調査結果の概要

4で述べた本調査研究の目的に則して、調査結果の概要を以下に記す。

【目的①】精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況

精神障害者を雇用する企業は増加を続けており、規模別では100人以上300人未満の企業が最も多く、産業別では①製造業、②医療、福祉、③卸売業、小売業が上位三位を占めていた。一方、特例措置が適用されている企業（「以下「特例適用企業」という。）も制度導入以降、年々増加しており、規模別では1,000人以上規模で特例適用企業が特例非適用企業よりも多くなっていたが、産業別では、①医療、福祉、②卸売業、小売業、③製造業が上位三位を占め、精神障害者を雇用する企業の場合とはやや異なっている。また、特例適用企業は特例非適用企業よりも雇用率を達成する確率が高くなっていたものの、特例適用企業における特例適用者数の増加はあまり見られず、減少か人数の変化なしの場合が多い。ただし、特例適用企業数の増加を受けて特例適用者数自体は年々増加をしていることが明らかになった。

【目的②】特例適用事業所の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見

特例措置の活用を考慮した事業所においては、特例措置について、精神障害者の職場定着や様々な配慮の実施しやすさに関わる項目に「当てはまる」という印象を抱く傾向がある一方、特例措置の終了が事業所にとって負担になる可能性が示唆された。すなわち、特例措置が終了することに伴い負担が生じると考えている可能性があり、その結果、今後の精神障害者雇用についても相対的に慎重な姿勢を示す傾向が見られたと考えられる。また、特例措置に対する認識は、「雇用率達成のしやすさ」と結びつくことが多く、他の効果との結び付きはあまり明確ではない。言い換えれば、他の効果は十分に認識されていないことがうかがえた。さらに事業所側では、時間をかけても週の所定労働時間30時間以上に移行できない精神障害者が一定数存在すると考えていることが示された。

【目的③】特例適用事業所に働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなど雇用の実態

特例適用事業所で働く精神障害者は概ね職場の人間関係や環境に満足し、仕事にやりがいを感じ、また、現在の職場で働き続けたいと考えていることが見出された。その際、職場での配慮がある場合には肯定的な認識を持っているが、配慮がない場合には否定的な認識を持つこともうかがえた。また、フルタイム勤務については、移行を希望する者と短時間勤務のままで良いと考える者の2つの志向性があることが示唆された。前者については、短時間あるいは障害者雇用で働くことがキャリア形成に悪影響をもたらすと考えている可能性がある一方、後者については、短時間勤務を体調や体力と職業生活とのバランスを取ることでできる働き方であると考えていることがうかがえた。ただしその志向性は一方か他方かというものではなく、複雑に組み合わされている可能性も示唆された。

(2) 考察

本調査研究においては(1)で述べたとおり、3つの目的それぞれに応じた実態が把握された。そこで、これらの3つの目的に共通する「特例措置の活用による影響」について以下に述べる。

併せて本調査研究では、特例措置の対象であるか否かに関わらず、精神障害者が「短時間労働（勤務）で働くこと」及び「短時間労働（勤務）からフルタイム勤務に移行すること」をどのように捉えているかも明らかになったことから、以下のとおり、それらについても述べる。

ア 特例措置の活用の影響

a 事業所の負担感とその軽減について

事業所質問紙調査（量的分析）においては、精神障害者の雇用管理に当たり特例措置を活用することを考慮した事業所は、比較的従業員規模が大きく、「雇入れ」の場面等で精神障害者を対象とした雇用管理を行うとともに、様々な支援制度を整備し、就労支援機関を利用する傾向が見られた。

また、事業所質問紙調査（質的分析）においては、精神障害者の雇用管理は、就労支援機関等の連携のもと、雇用している精神障害者に対して受入れ体制を整備し、個別性の高いサポートを行っている。このような状況と、上述した特例措置を精神障害者の雇用管理に活用することを考慮した事業所像とは、重なり合うと推測され、特例措置を雇用管理に活用することを考慮した事業所については従業員規模が大きい事業所である傾向があることを踏まえると、従業員規模が小さく、ノウハウが不足している事業所が同じような対応を行うことは負担が大きいことを推測させる。

このような精神障害者雇用における事業所の負担に対して、特例措置だけで十分対応できているとはいえず、事業所を支える支援が必要であり、その方法として、支援機関等との連携による社内体制整備や個別性の高さに応じた精神障害者の雇用管理に係るノウハウの蓄積への支援が考えられる。

b 特例措置終了後の雇用方針について

事業所質問紙調査（量的分析）において、特例措置を活用することを考慮した事業所は、考慮しなかった事業所に比較して、「特例措置の対象者でなくなっても、現在雇用している者の雇用は続ける」（以下「雇用継続」という。）及び「特例措置の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」（以下「適性のある者を雇用」という。）に慎重になる傾向が見られた。上述のとおり、特例措置を活用することを考慮した事業所は、精神障害者の職場定着や様々な配慮について実施しやすくなったと回答する傾向が見られた事業所であり、実際に「雇入れ」等の場面で精神障害者を対象とした雇用管理を行うとともに、様々な支援制度を整備し、就労支援機関を利用する傾向が見られた事業所でもある。特例措置の活用を考慮し、精神障害者に対して様々な対応を行っている事業所が特例措置終了後の雇用方針に関して「雇用継続」、「適性のある者を雇用」という方針には、相対的に慎重になる傾向を示していることを念頭に置き、特例措置の暫定期間終了後の取扱いについて検討する必要があると考えられる。

イ 精神障害者が短時間労働（勤務）で働くこと

当事者インタビュー調査からは、調査に参加した短時間労働で働いている者が現在の職場を「働きやすい」と感じる要素として①自身の障害／病気に対する配慮がある、②人間関係が良好である、③職務内容などに自身の希望が反映されている、といった３点があることが明らか

になった。しかし、同じ職場での勤務継続については、働きやすさに加えて、職務内容に興味を持って働くことができているかどうかの影響していた。

当事者質問紙調査の量的分析においては、短時間勤務で働いている特例適用者が職務や労働時間、賃金の満足度、あるいは働きがいを感じるか否かは、現在の職場で働き続けたいと考えるか否かということと一定程度、関係が見られた。また、質的な分析においては、今の職場で働き続けたいとしている者が「職務・やりがい」、「働きやすさ」、「人間関係」、「配慮・理解」といったキーワードで表される現在の職場環境を重要なことと捉えているのがわかった。

いずれの調査結果においても、職務に対する肯定的な認識や配慮が得られる職場環境・人間関係が働き続けたいと考える理由として取り上げられていると判断できる。

ウ 短時間労働（勤務）からフルタイム勤務へ移行すること

特例措置を利用している事業所にとって、特例適用者の週の所定労働時間については以下の2点から大きな焦点となっている。

①20時間以上が維持できない場合には、在職していても納付金の支払い対象になる。

②3年間の特例適用期間の間に30時間以上に延びないと、雇用率の低下につながる。

一部の事業所は、このような状況は精神障害者の雇用の継続が難しくなり、当事者にとって不利益になると考えている。しかしながら、制度上は、安定した労働時間の維持や労働時間の30時間以上への延長が見込めない場合には、納付金の支払いや雇用率の達成に影響があるといえ、事業所にとっては負担感を感じるとともに、労働時間の安定や3年以内での労働時間の延長について重要な課題として認識していると考えられる。

上述のとおり、当事者質問紙調査の結果では、フルタイム勤務への移行について、「体調・体力・疾病のため難しい」、「現状が望ましい」、「現状で仕方がない」等の意見を持ち、現状維持として「短時間勤務を続ける」と考えている者が半数を超えている。また、パネル調査においては、フルタイム勤務を希望しない調査参加者の多くがその理由として選んだのは、体調の悪化や体力に対する懸念に加えて、現在の短時間勤務という働き方が自分に合っているということだった。つまり、これらの調査参加者にとって、短時間勤務は体調や体力と職業生活とのバランスを取ることでできる働き方であると推測される。

このように、短時間労働（勤務）をしている者については、フルタイム勤務への移行を想定できる者だけでなく、短時間労働（勤務）を続けたいあるいは続けざるを得ないと考えている者が存在するため、特例措置適用期間終了後の「労働時間の延長」を検討するに当たっては、30時間以上を希望する事業所とフルタイム勤務は難しい、あるいは望まない精神障害者との意見の相違について考慮する必要があると考える。

