

「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～」  
に係る報告

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害職業総合センター

○ 小池磨美・ 渋谷 友紀・ 國東なみの・ 田中歩

# 1 調査研究の目的と研究計画

---

## (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。
- 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ある。 注)
- 2018年4月から障害者の雇用率算定に係る特例措置が施行された。

### 障害者雇用率の算定に係る特例措置：

精神障害者である短時間労働者の雇用率算定方法

対象者1人につき、**0.5ポイント** → **1ポイント**

- ① 精神障害者である短時間労働者（※）であること
  - ② (ア)(イ)のいずれかに該当すること
    - (ア) 雇入れから3年以内であること
    - (イ) 既に在職している場合には、精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内であること
  - ③ 2023年3月31日までに雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得していること
- ※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者

## (2) 目的

精神障害者である短時間労働者の雇用状況や職場定着の状況、労働条件の変動状況等を把握することにより、2023年4月以降の雇用率算定方法の取扱いに関する企画立案に資すること

### (3) 研究期間

2019年度～2021年度

### (4) 調査・分析の構成

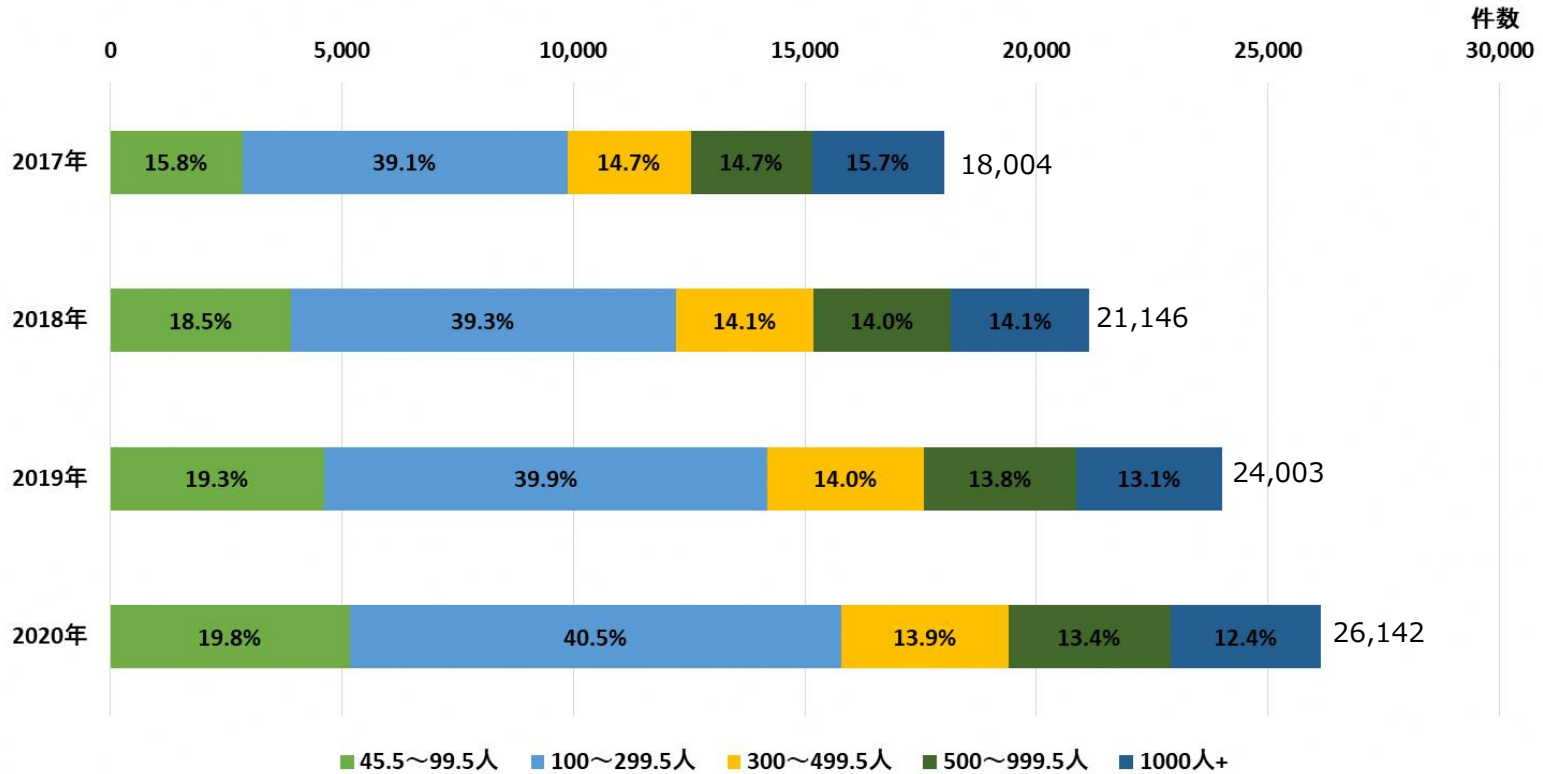
- ① 障害者雇用状況調査（2017年～2020年）の二次分析
- ② アンケート調査（2019年度及び2021年度に実施）
  - (ア) 特例措置対象者を雇用する事業所
  - (イ) その事業所に雇用されている特例措置適用対象者
- ③ ②で回答のあった事業所、当事者へのインタビュー調査  
(2019年度及び2020年度に実施)
- ④ ②で回答のあった当事者を対象とするパネル調査  
(2020年度に2回実施)

なお、今回の報告においては、①障害者雇用状況調査の二次分析及び②アンケート調査の集計・分析をもとに中間報告を行う。

## 2 障害者雇用状況調査の二次分析

---

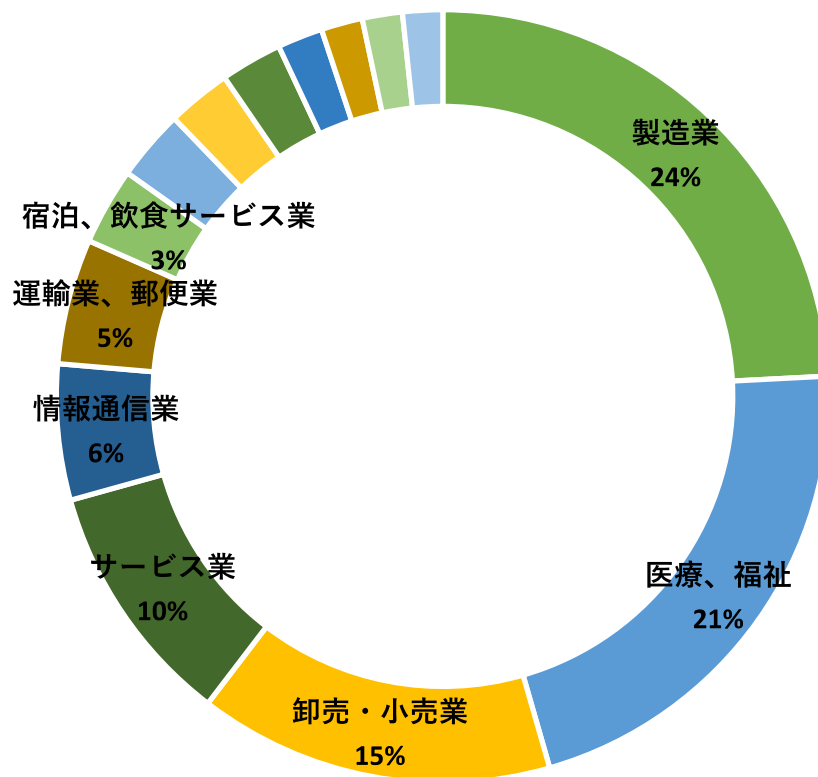
# (1) 精神障害のある労働者を雇用する企業 企業規模（常用労働者総数）別



📌 300人未満規模の企業数：300人以上規模の企業数 = 6：4（2017～2020年）  
 （同期間中、障害のある労働者を雇用する企業全体では、300人未満規模の企業が約8割を占める）

✍️ 精神障害のある労働者を雇用する企業 = 障害のある労働者を雇用する全企業の約3割を占める。（2017～2020年）

## (2) 精神障害のある労働者を雇用する企業 産業別の割合 (2020年, N=26,142)

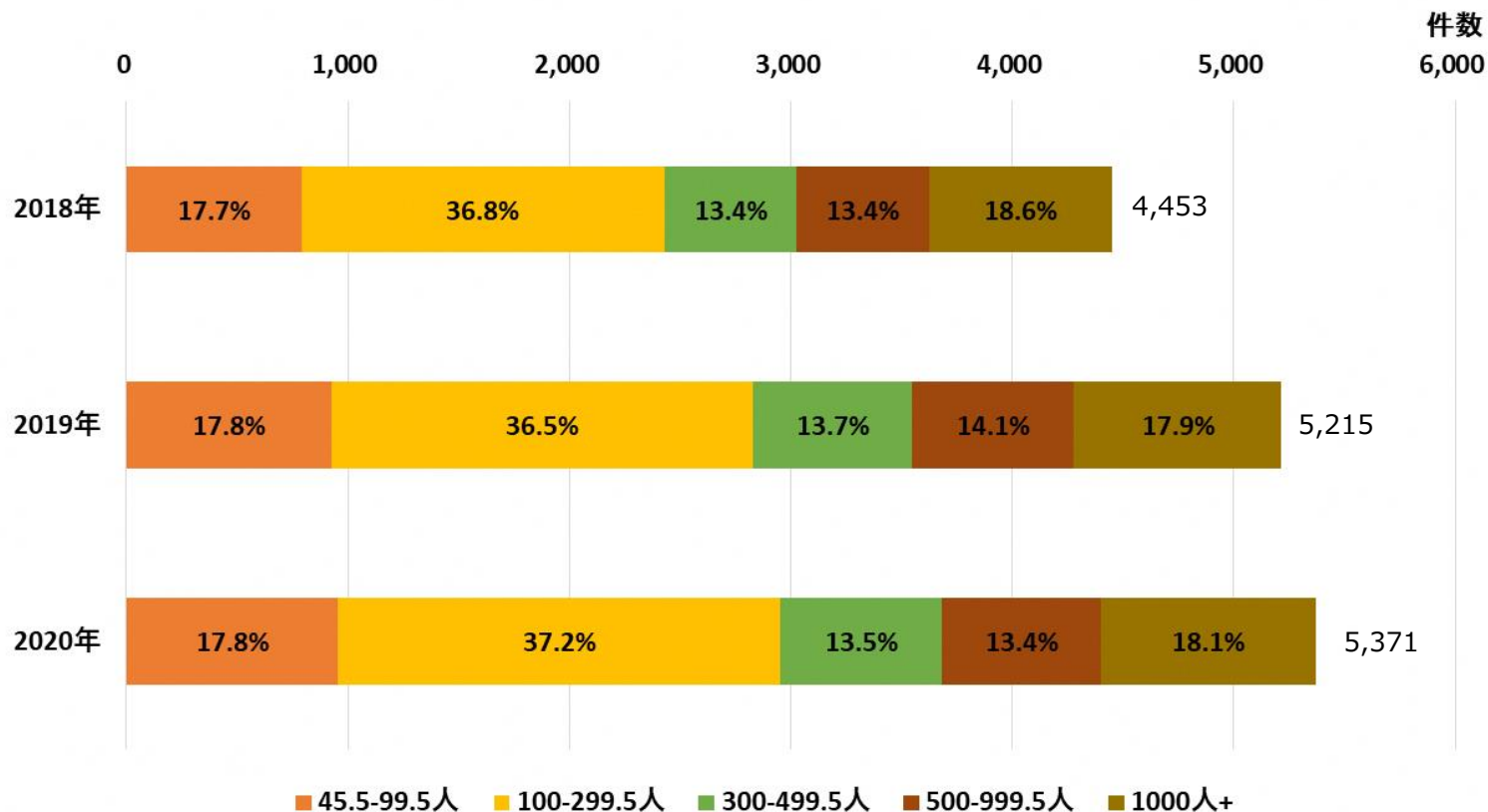


☞ 製造業 (6,316件)、医療・福祉 (5,588件)、卸売・小売業 (3,887件) が6割を占める

✎ 2017~2020年にかけて、各産業の占める割合に大きな変化はなし

✎ この傾向は障害のある労働者を雇用する全企業と同様 (2017~2020年)

### (3) 特例措置対象者を雇用する企業 企業規模（常用労働者総数）別

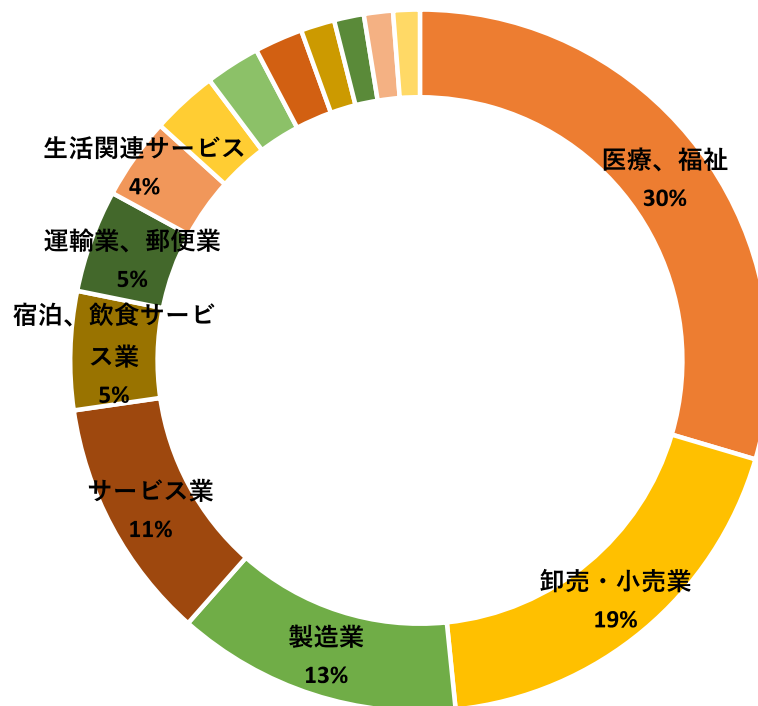


👉 当該企業は、精神障害のある労働者を雇用する企業全体の約2割を占める

✍️ 特例措置対象者を雇用していない企業と比較すると、特例措置対象者を雇用する企業には、1,000人以上規模の企業の割合が高いという特徴がある（2018～2020年）  
（特例措置対象者を雇用していない企業の場合、1,000人以上規模の企業は11～13%）



#### (4) 特例措置対象者を雇用する企業 産業別の割合 (2020年, N=5,371)



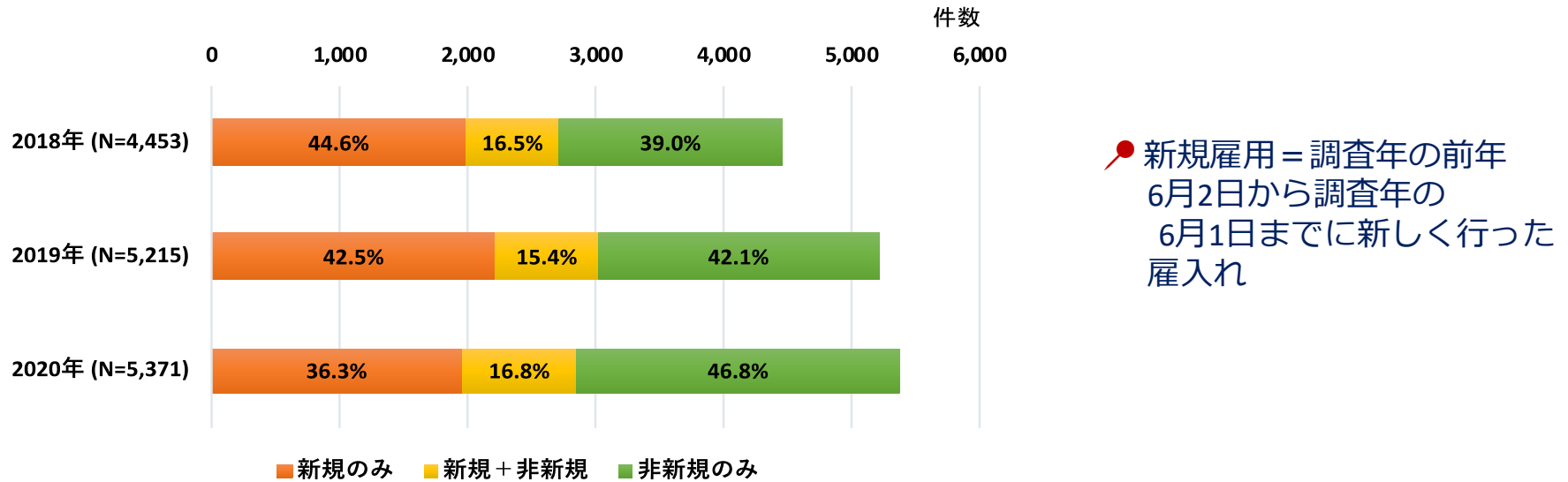
👉 特例措置適用者を雇用する企業 =

- ①医療・福祉 (1,587件) ②卸売・小売業 (1,011件) ③製造業 (707件)  
(2018-2020年にかけて各産業が占める割合に大きな変化はなし)

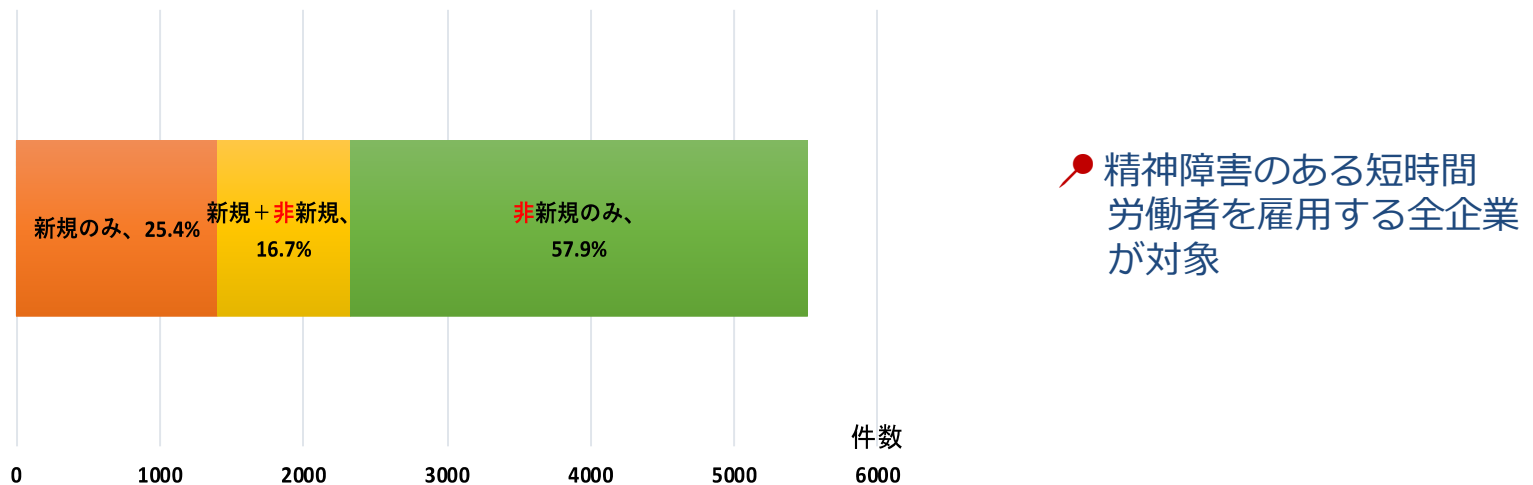
精神障害のある労働者を雇用する企業全体 = ①製造業、②医療・福祉、③卸売・小売業

✍ 短時間労働者を雇用する企業の約半数は医療・福祉である一方、製造業はフルタイム労働者のみを雇用する企業の割合が高いという背景から、上のような違いが生じると推測される

## (5) 特例措置対象者の雇用パターン（新規雇用／非新規雇用）：企業数による比較

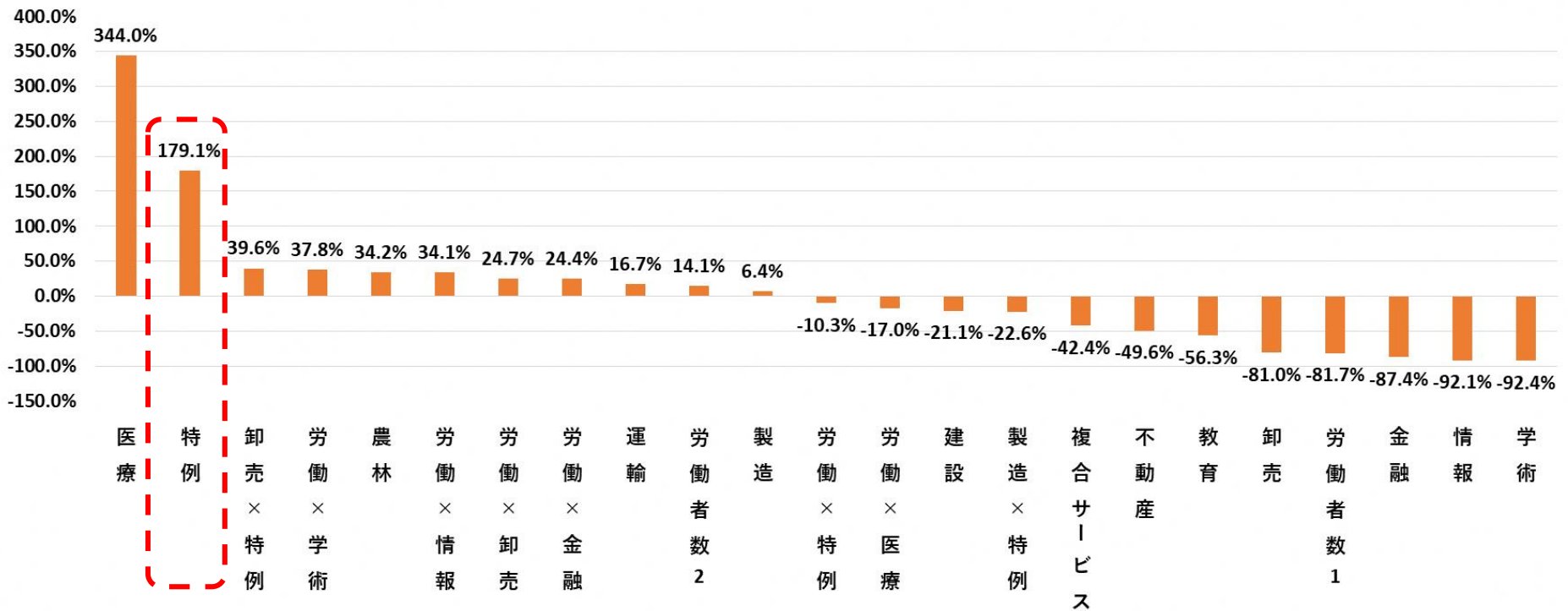


## (6) 特例措置導入前における短時間労働者の雇用パターン（2017年、N=5,517）



# (7) 産業、労働者数、特例措置が雇用率達成に与える影響

## ロジスティック回帰分析によるオッズ (%) の差 (2018年)



- ☞ 分析対象 = 2018年に精神障害のある労働者を雇用していた全事業主 (N=21,146)
- ☞ 雇用率が達成されるオッズ (確率) は医療・福祉の事業主が最も高く、2番目が特例措置対象者を雇用する事業主
- ☞ (労働者数、産業が同様である場合) 特例措置対象者を雇用する事業主は、そうでない事業主より雇用率を達成するオッズ (確率) が179%高い
- ➔ この結果は、(労働者数、産業が同様である場合) 特例措置対象者を雇用する事業主はそうでない事業主より雇用率が達成しやすかったことを示している

図中、「×」のあるものは変数同士の交互作用 (例: 労働×医療 = 労働者数1と医療・福祉の交互作用)。労働者数1と2は、労働者数の非線形性を解消するために分数多項式によって変換した変数。

### 3 精神障害者の雇用実態に関する アンケート調査（事業所調査）

---

## (1) 方法

### ○ 事業所向け調査票の構成

- 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」

本発表  
で扱う

※一部の項目のみ

### ○ 分析対象とする事業所

2018年「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」（4453）に属する「特例措置対象者が働く事業所」

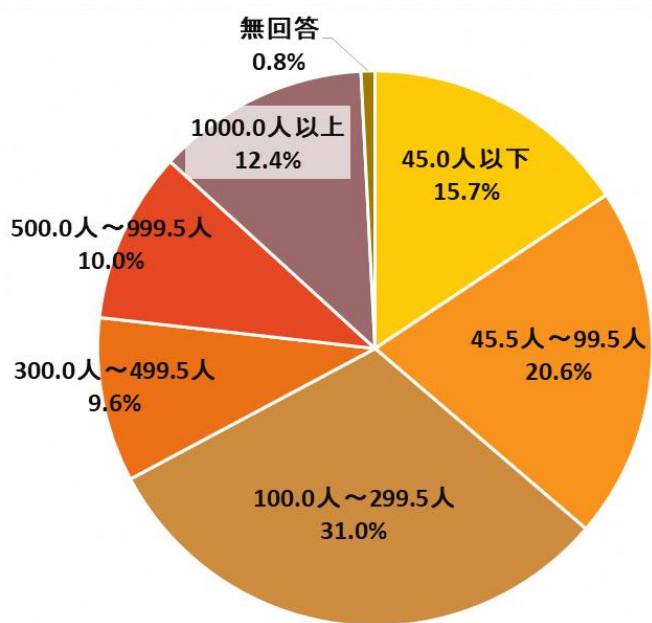
➔ 分析対象とする事業所は、IないしIVの回答から特例措置対象者の在籍が確認できた**491**の事業所とした。

### ○ データの留意点

- ① 特例措置対象者が在籍する事業所の総数は不明である。
- ② 回答の中には、事業所なのか事業主なのか判断がつかないものもあるが、本報告ではすべて事業所として扱う。
- ③ 集計及び分析方法は妥当性を随時検討するため、最終報告と異なる場合がある。

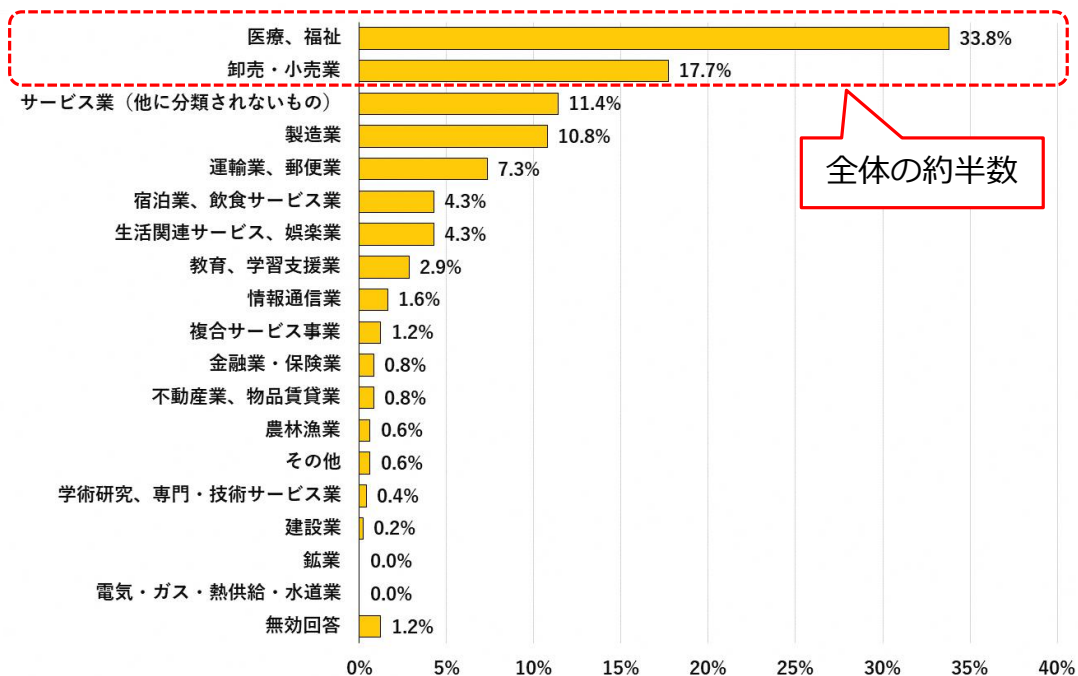
## (2) 分析対象事業所の属性

### ア 従業員規模



③ 従業員の最も多いのが、100.0人～299.5人の事業所で152（31.0%）、次いで45.5人～99.5人の事業所で101（20.6%）

### イ 産業分類



全体の約半数

③ 「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%）  
③ この2業種だけで全体の約半数（51.5%）を占めた。

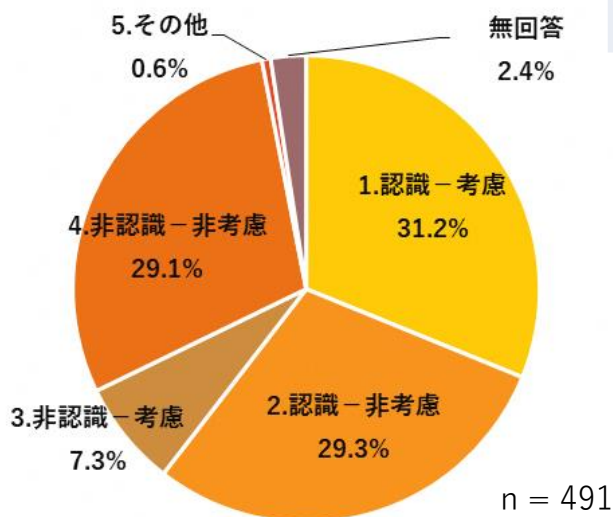
### (3) 特例措置の活用状況 ①

#### 「特例措置の活用状況」の項目

- 【項目1】 制度を知っていて、障害者の雇入れや職場定着に当たって考慮した（認識－考慮）
- 【項目2】 制度は知っていたが、障害者の雇入れや職場定着に当たっては考慮しなかった（認識－非考慮）
- 【項目3】 制度はあまり知らなかったが、支援機関から情報提供を受けて活用に至った（非認識－考慮）
- 【項目4】 制度はあまり知らなかったが、たまたま制度の要件を満たしていた（非認識－非考慮）
- 【項目5】 その他

	知っていた	知らなかった
考慮した	項目1 (認識－考慮)	項目3 (非認識－考慮)
考慮しなかった	項目2 (認識－非考慮)	項目4 (非認識－非考慮)

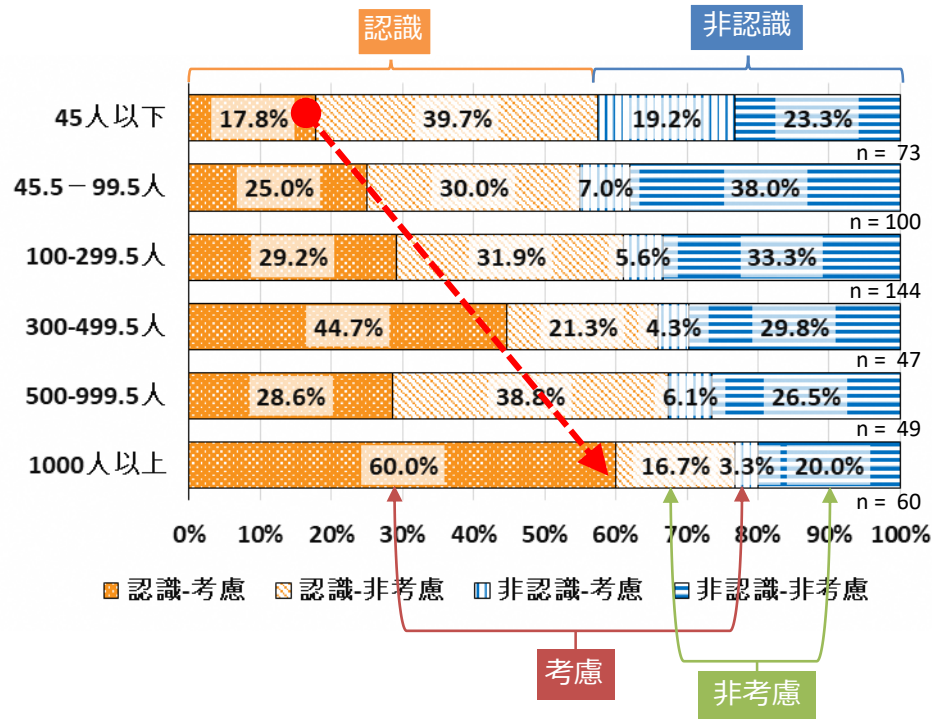
各項目は「認識」と「考慮」の組み合わせになっており、組み合わせのパターンは左の表に示した。



- ☞ 項目1「認識－考慮」(31.2%)、項目2「認識－非考慮」(29.3%)、項目4「非認識－非考慮」(29.1%)がそれぞれ3割程度
- ☞ 項目3「非認識－考慮」(7.3%)
- ☞ 「認識」(60.5%)と「非認識」(36.4%)では「認識」の事業所が多く、「考慮」(38.5%)と「非考慮」(58.4%)では「非考慮」の事業所が多い。
- ☞ 項目5「その他」は、認識ないし活用の要件のいずれかが不明の事業所

### (3) 特例措置の活用状況 ②

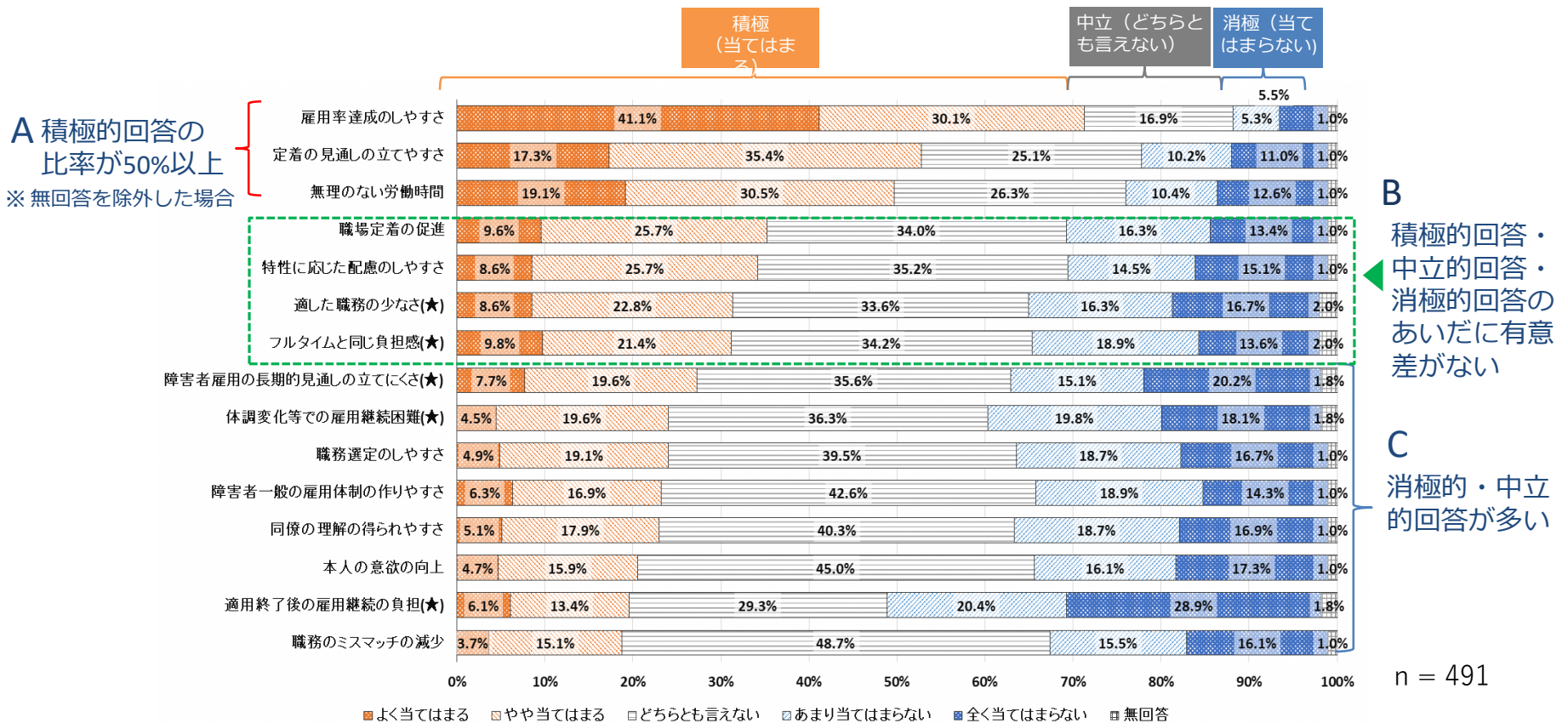
#### 従業員規模別の活用状況



- 従業員規模が大きな事業所は、特例措置制度を認識したうえで、積極的に活用する傾向がある（**--->**）。
- 1000人以上の事業所は、8割弱（76.7%）が認識しており、6割（60.0%）が認識したうえで活用していた。
- 45人以下の事業所も半数以上（57.5%）が認識していたが、認識したうえで活用に至ったのは2割に満たなかった（17.8%）。



# (4) 特例措置のメリット・デメリット ①



分析は、無回答を除外したうえで、回答を積極的・中立的・消極的の3つに分けて行った。

積極的・中立的・消極的の割合が多い項目 (A) は、「雇用率達成のしやすさ」「定着の見通しの立てやすさ」「無理のない労働時間」であった。

回答が分かれる項目 (B) と中立的・消極的の割合が多くなる項目 (C) がある。

## (4) 特例措置のメリット・デメリット②

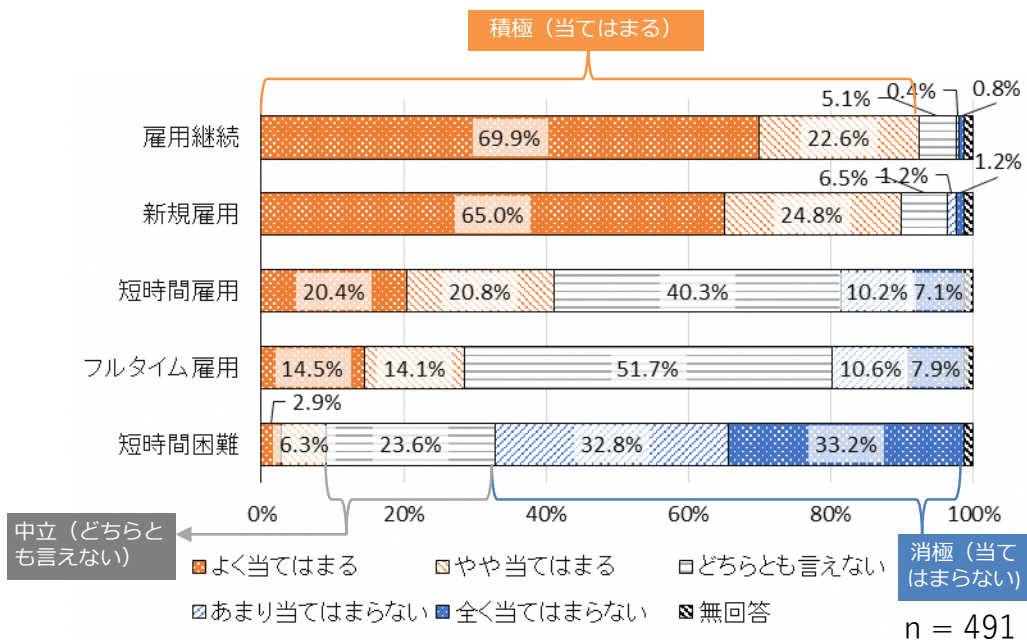
### 「特例措置のメリット・デメリット」の項目

項目	略式
短時間雇用でダブルカウントができ、雇用率が達成しやすくなった	雇用率達成のしやすさ
短時間雇用から始められ、対象となる精神障害者の定着に見通しが立てやすい	定着の見通しの立てやすさ
精神障害者である労働者が自分の状態に合った無理のない労働時間で働けるようになった	無理のない労働時間
精神障害者である短時間労働者の職場定着が進んだ	職場定着の促進
精神障害者である短時間労働者に対する障害特性に応じた配慮を行いやすくなった	特性に応じた配慮のしやすさ
精神障害者である短時間労働者に適した職務が少なく、活用に限界がある(★)	適した職務の少なさ(★)
精神障害者雇用において、短時間労働者についてもフルタイム雇用と同じ程度の負担感がある(★)	フルタイムと同じ負担感(★)
特例措置は暫定的な措置であるため、自社の障害者雇用の長期的見通しが立てにくい(★)	障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)
病状や体調変化のため、短時間雇用であっても雇用の継続が難しい(★)	体調変化等での雇用継続困難(★)
精神障害者の職務の選定がしやすくなった	職務選定のしやすさ
精神障害者に限らず、障害者全体の雇用管理を行う社内体制が作りやすくなった	障害者一般の雇用体制の作りやすさ
精神障害者である短時間労働者の雇用について、いっしょに働く従業員の理解が得られやすくなった	同僚の理解の得られやすさ
精神障害者である短時間労働者本人の仕事への意欲が高くなった	本人の意欲の向上
特例措置の適用期間終了後、雇用率カウントが戻った際に、当該対象者の雇用を継続することの負担感がある(★)	適用終了後の雇用継続の負担(★)
精神障害者である短時間労働者において、職務遂行能力と職務との間のミスマッチが減った	職務のミスマッチの減少

## (5) 分析対象事業所の今後の雇用方針

### 「今後の雇用方針」についての項目

- 【項目1】 特例措置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（**雇用継続**）
- 【項目2】 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（**新規雇用**）
- 【項目3】 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（**短時間雇用**）
- 【項目4】 精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい（**フルタイム雇用**）
- 【項目5】 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（**短時間困難**）



- ☞ 項目1「雇用継続」、項目2「新規雇用」は、積極的な回答が約9割
  - ☞ 項目5「短時間困難」は、困難を示す回答は1割弱
  - ☞ 労働時間については、項目3、項目4ともに、「どちらとも言えない」の中立的回答が大きくなる傾向（項目3:40.3%、項目4:51.7%）
- ➔ 多くの事業所が、精神障害者の雇用に積極的な姿勢を示している。

## (6) 事業所調査のまとめ

- ☞ 雇入れ等にあたって、4割程度の事業所が「特例措置制度を考慮した」と回答した。
  - ☞ 特例措置制度活用のメリット・デメリットを聞いたところ、「雇用率達成のしやすさ」「定着の見通しの立てやすさ」「無理のない労働時間」でメリットを感じる事業所が半数を超え、「雇用率達成のしやすさ」では7割を超えた。
  - ☞ 約9割の事業所が、今後の精神障害者の雇用について積極的な姿勢を示した。
- ➔ 今後は、従業員規模や産業分類といった事業所の属性による精神障害のある短時間労働者の雇用方略の違いや、各事業所が実施している雇用管理や配慮事項などとの関係を含め分析を深める必要がある。

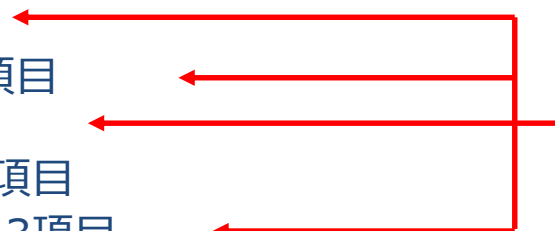
## 4 精神障害者の雇用実態に関する アンケート調査（本人調査）

---

## (1) 方法

### ○ 本人向け調査票の構成

- I. 「基本情報」 9項目
- II. 「これまでの働き方」 10項目
- III. 「現在の働き方」 17項目
- IV. 「働く上での配慮事項」 7項目
- V. 「働き方についての意見」 3項目



本発表で扱う  
※一部の項目のみ

### ○ 分析対象

2018年「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」（4453）に勤務している特例措置の対象となっている精神障害者所定労働時間、採用年月、手帳取得年月についての回答から、特例措置が適用されていると判断できた354を対象とした。

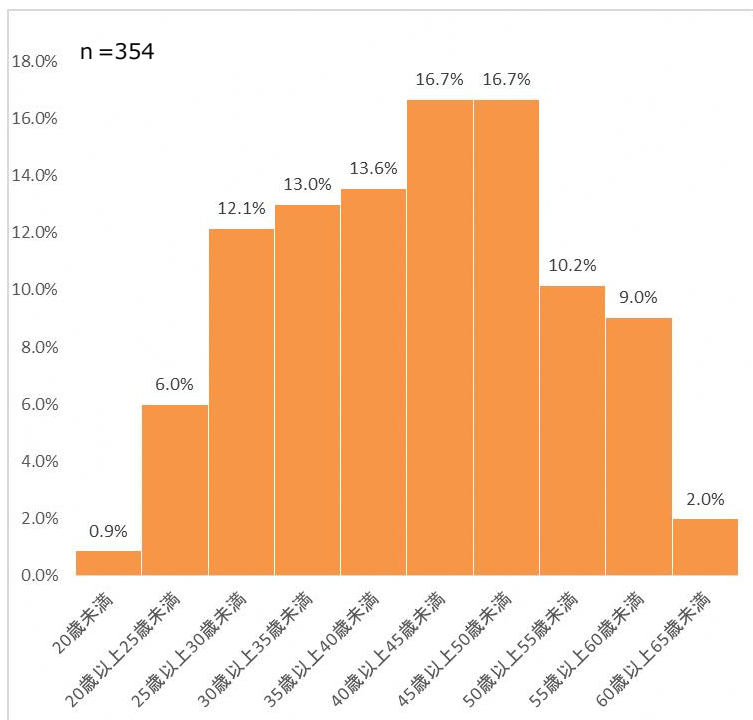
### ○データの留意点

- ① 調査の基準日に特例措置が適用となっている精神障害者数の総数が不明である。
- ② 集計及び分析の方法は、妥当性を随時検討するため、最終報告と異なる場合がある。

## (2) 分析対象者の基本的な属性 ①

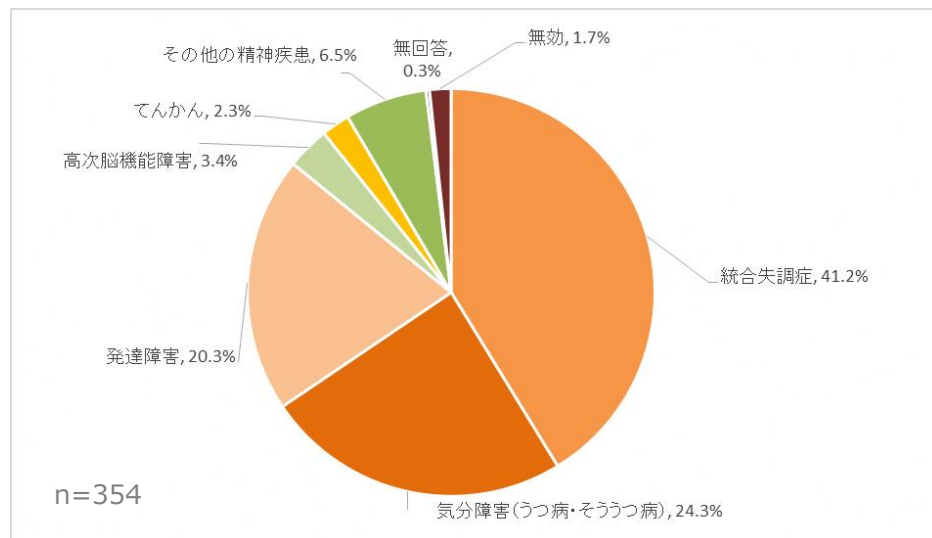
### ア 年齢

📖 年齢は、10代から60代まで広く分布。40歳以上45歳未満と45歳以上50歳未満が各59人（16.7%）と最も多い。



### イ 障害状況

📖 主な障害の状況は、統合失調症が146人（41.2%）、気分障害（うつ病・そううつ病）が86人（24.3%）発達障害が72人（20.3%）高次脳機能障害が12人（3.4%）てんかんが8人（2.3%）  
✎ 重複障害があると回答している実人数は91人（25.7%）

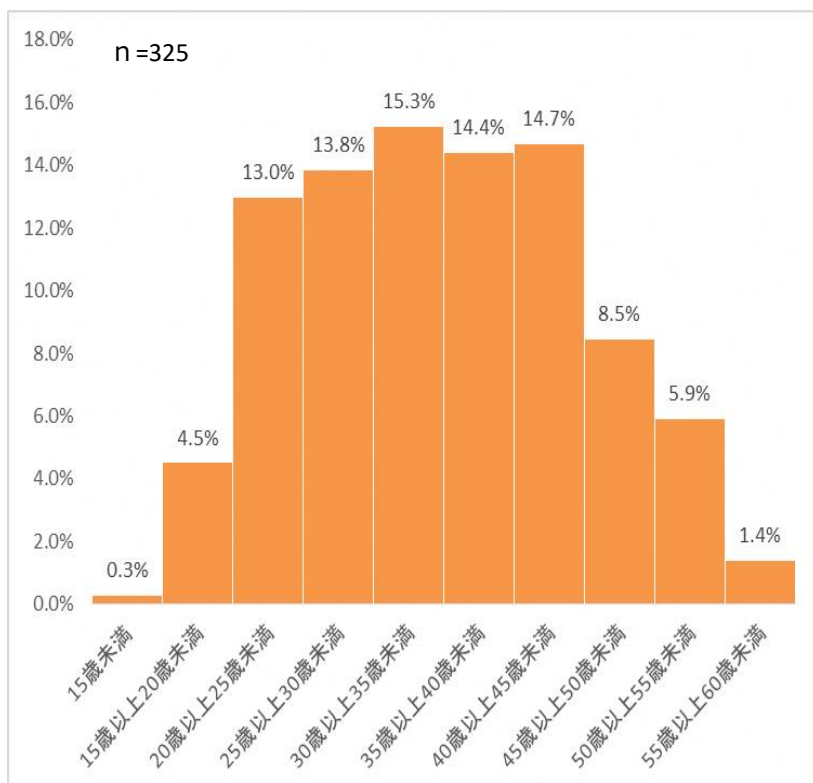




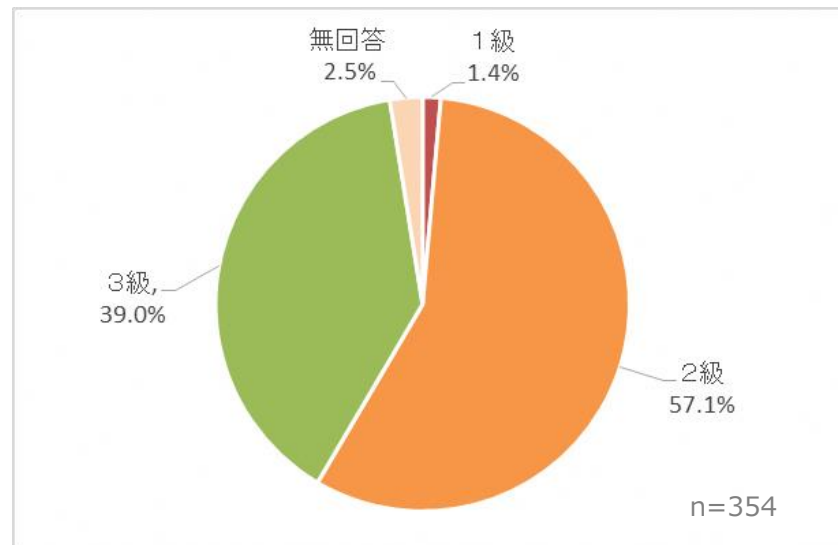
## (2) 分析対象者の基本的な属性 ②

### ウ 精神障害者保健福祉手帳の取得年齢

👉 10代から50代まで広く分布



### エ 精神障害者保健福祉手帳の等級



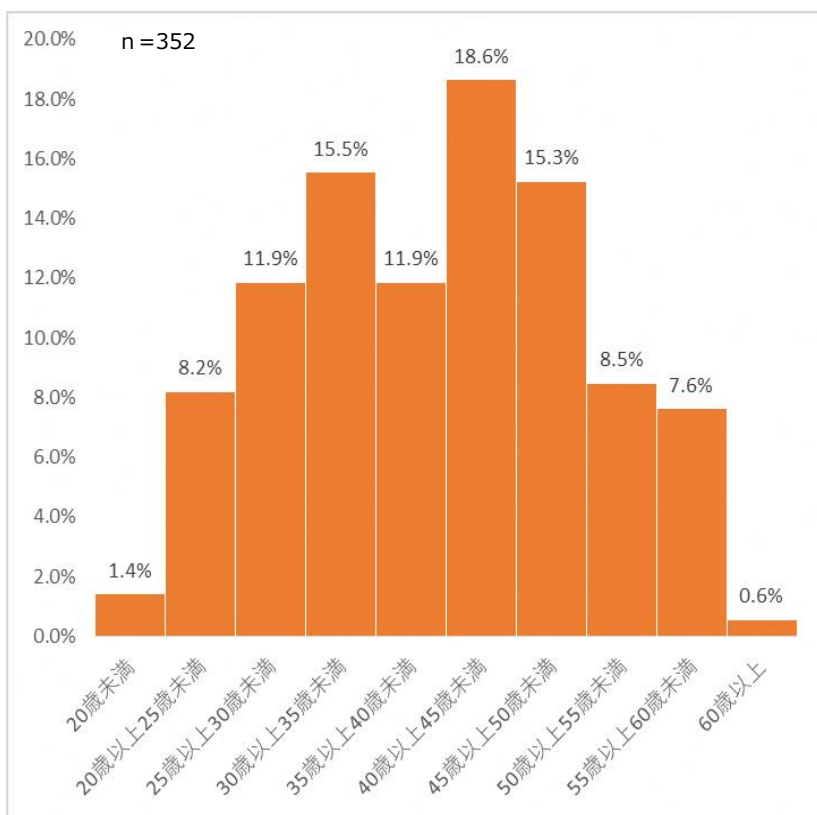
- 👉 2級が202人（57.1%）で最も多く、次いで3級138人（39.0%）、1級5人（1.4%）
- 👉 手帳の取得年齢は多様な障害を反映し、若年から壮年期まで広く分布。手帳の等級は2級と3級で95%を超えている。



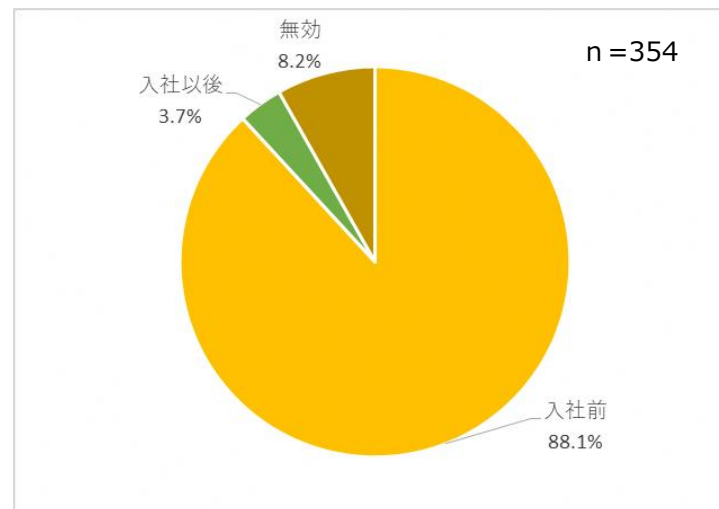
## (2) 分析対象者の基本的な属性 ③

### オ 入社年齢

👉 40代が最も多く、10代から60代まで広く分布



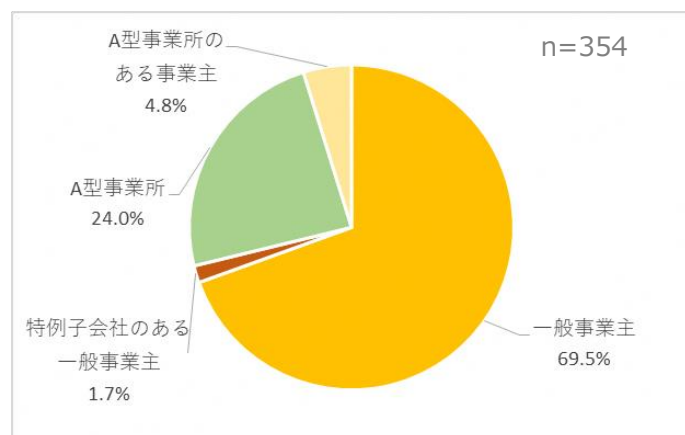
### カ 精神障害者保健福祉手帳の取得時期と入社時期



- 👉 入社年齢は、障害の多様さ、中途入職者の多さを反映し、広い年代に分布
- 👉 入社前に手帳を所持している者は312人(88.1%)。入社3年までの者という要件をみたしている者が大半
- ✍️ 入社前に手帳を所持している312人のうち、手帳の取得が入社前1年を超えない者が64人(20.5%)、1年を超える者が248人(79.5%)

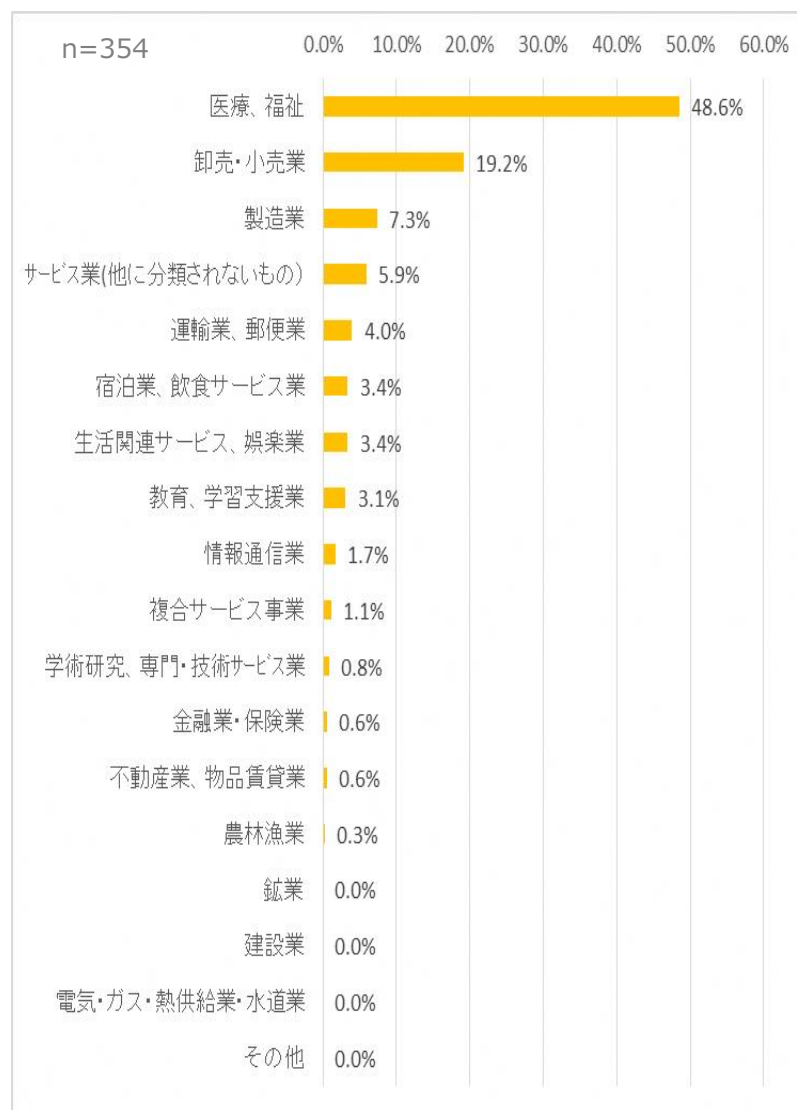
## (2) 分析対象者の基本的な属性 ④

### キ 事業形態



- ☞ 勤務する事業所は、特例子会社を含む一般事業主が、252件（71.2%）A型事業所のある事業主が102件（28.8%）
- ☞ 産業分類は、対象者の属している事業主の産業について、2018年障害者雇用状況調査に基づき明らかにした上で、日本産業分類の大分類に従って分類。医療・福祉が172人（48.6%）次いで卸売・小売業が68人（19.2%）製造業が26人（7.3%）
- ☞ 事業所の4分の1がA型事業所のある事業主であることが、医療・福祉を押し上げている要因の一つになっている。

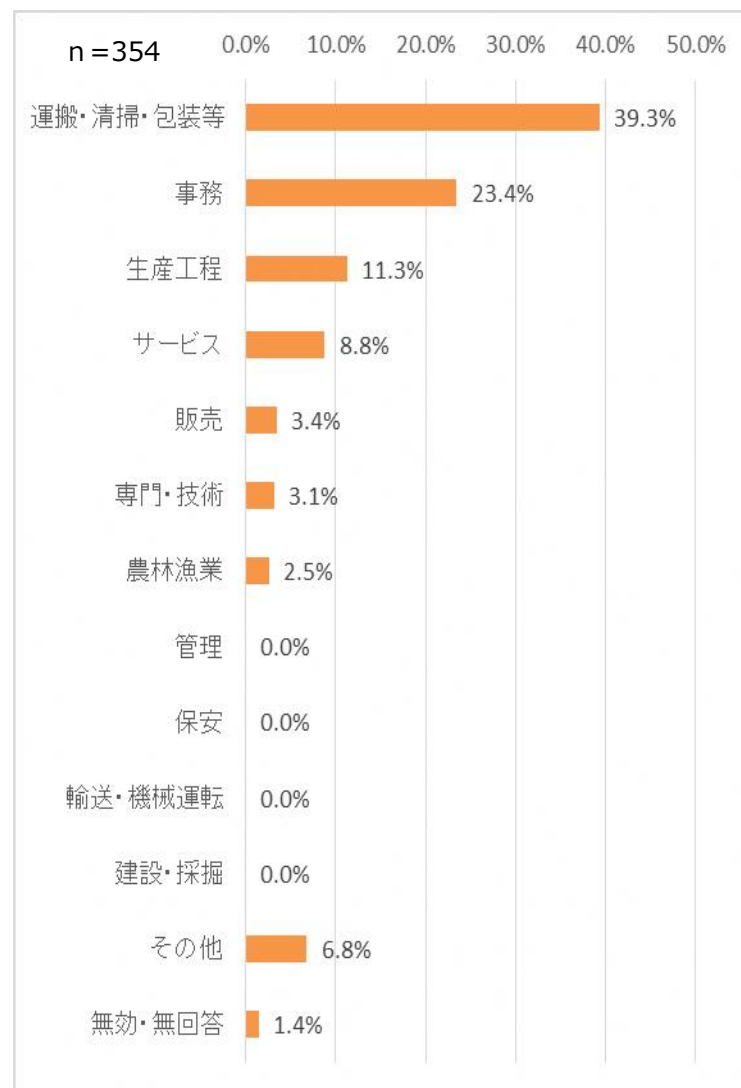
### ク 産業分類



## (2) 分析対象者の基本的な属性 ⑤

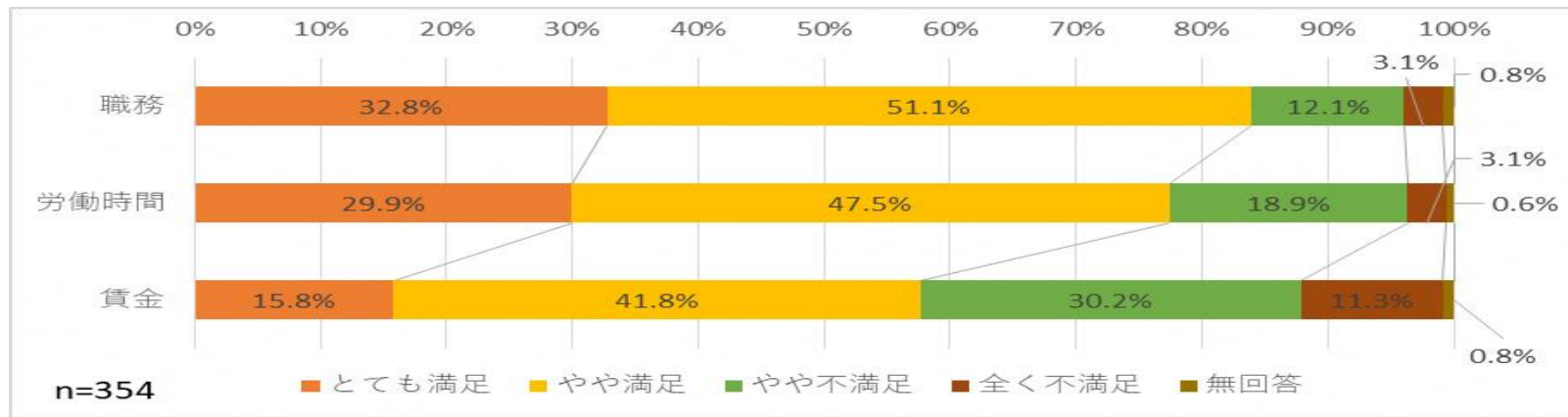
### ケ 職種

- ☞ 職種は、厚生労働省の職業分類（大分類）に従って区分している。管理、保安、輸送・機械運転、建設・採掘を除く、7職種について回答があった。運搬・清掃・包装等が139人（39.3%）と最も多く、事務が83人（23.4%）生産工程が40人（11.3%）サービス31人（8.8%）と続き、この4つの職種で全体の82.8%を占める。
- ☞ 「その他」には、A型事業所等において、職種を固定せずに複数の職種に従事している者が含まれている。



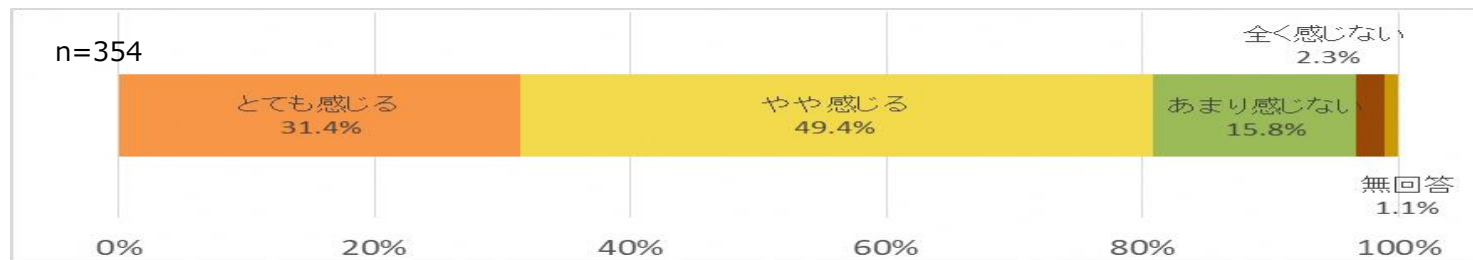
### (3) 現在の満足度と働きがいについて

#### ア 満足度



☞ 職務と労働時間については「とても満足」「やや満足」を合わせて、それぞれ、297人と274人で、ともに70%を超えているが、賃金については他に比較して204人(57.6%)と低く、「とても満足」が低い傾向が見られた。

#### イ 働きがい

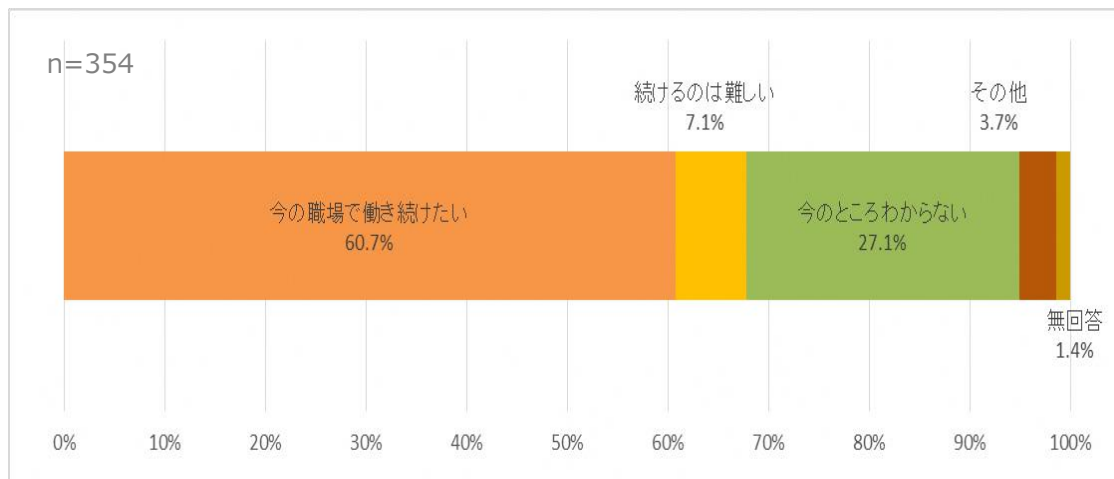


☞ 「とても感じる」「やや感じる」を合わせて286人(80.8%)となっている。

## (4) 今後の働き方について

### ア 就業継続について

☞ 就業継続については、「今の職場で働き続けたい」が215人(60.7%) 「続けるのは難しい」が25人(7.1%) 一方で、「今のところわからない」が96人(27.1%)と将来に対する見通しのつけにくさがうかがえる。



### イ フルタイムへの移行について

☞ 「フルタイムに移行したい」が80人(22.6%) 「現状ではフルタイムへの移行は難しい」が118人(33.3%) 「短時間勤務をこのまま続けたい」89人(25.1%)と回答が分散し、労働時間を伸ばすことの難しさがうかがえる。

	度数	割合
フルタイムに移行したい	80	22.6%
現状では、フルタイム勤務への移行は難しい	118	33.3%
短時間勤務をこのまま続けたい	89	25.1%
今のところわからない	54	15.3%
その他	9	2.5%
無回答	4	1.1%
計	354	100.0%