

若年性認知症を有する従業員の就労継続に関する職場内の取組み —若年性認知症支援コーディネーターとの連携の有無による違い—

○齊藤 千晶（社会福祉法人仁至会 認知症介護研究・研修大府センター 主任研究主幹）

1 はじめに

認知症は高齢期で発症することが多いが、65歳未満で発症した場合は若年性認知症（young-onset dementia：以下「YOD」という。）という。2020年の調査結果¹⁾によると、全国のYODの推計総数は約35,700人とされ、発症時が65歳未満の人の最初の症状に気づいた年齢は54.4歳であった。また、発症時に6割以上が仕事に就いていたが、調査時には6割以上が退職しており、就労継続が難しい現状が明らかとなっている。

多くの企業ではYODに対する理解が不十分で、対応に苦慮する可能性²⁾や、職場内で合理的な配慮が法律で定められているのにも関わらず、十分なされていない実態も示されている³⁾。YODの人数は少なく個性が高いため、YODの人の支援に熟知した専門職と連携することで、就労継続が期待できると考える。

現在、我が国では平成28年度よりYODの人のニーズに合った関係機関等との調整役として、若年性認知症支援コーディネーター（以下「支援コーディネーター」という。）が全都道府県に配置されている⁴⁾。支援コーディネーターはYODの本人や家族、企業関係者等に対して、相談内容の確認や整理、適切な専門医療へのアクセス、利用できる制度・サービスの情報提供、関係機関との連携調整等を通して、就労継続や退職後の生活が円滑に送れるよう支援を行う。

今回、就労継続に必要な職場内外の支援について明らかにすることを目的に、YODを有する従業員（以下「該当従業員」という。）とともに働いた経験のある企業を対象にヒアリング調査を実施し、該当従業員への職場内での具体的な取組み内容や、支援コーディネーターとの連携の有無による違いを明らかにしたので報告する。

2 方法

(1) 調査対象企業の選定

平成29年度に認知症介護研究・研修大府センター（以下「大府センター」という。）が実施した「企業等における障害者（若年性認知症を含む）の就労継続支援に関する調査」で、該当従業員が以前いた、現在いると回答した63社を把握した。そこに、該当従業員に対する対応内容や課題等の把握のためアンケート調査を実施する際、ヒアリング調査への協力を依頼し、調査可能と回答した企業と、それ以外で該当従業員を把握した企業の合計6社（A～F）を調査対象とした。

(2) ヒアリング内容および方法

アンケート調査票の内容をさらに詳細に聴取する、半構造的インタビューを実施した。調査期間は平成30年10月～平成31年1月で、調査員2名が訪問し、アンケート回答者および該当従業員の様子を知る上司や健康管理担当者等から聴取した。また、倫理的配慮として、本研究は大府センターの倫理委員会の承認のもと、個人情報保護、結果の取扱等を説明の上、書面にて同意を得てから実施した。

3 結果

(1) 対象企業および若年性認知症の従業員の概要（表1）

調査対象の業種は、公務が2社、製造業が2社、サービス業2社であった。また、該当従業員は合計7名で、診断病型はアルツハイマー型認知症（Dementia of Alzheimer type：以下「DAT」という。）5名、レビー小体型認知症（Dementia with Lewy bodies：以下「DLB」という。）1名、不明1名であった。調査時の就業状況は、在勤中1名、休職中2名、退職4名であった。

該当従業員の主な業務内容は、A社は接客、金銭の集計等、B社は施設運営の管理業務、C社のDATの該当従業員は製品の組立や試験、DLBの該当従業員はデスクワーク（生産管理）、D社は清掃、E社は研修の企画や運営、講師、F社は製品の製造、納品時の運搬作業であった。なお、D、E、F社は、支援コーディネーターとの連携があった。

表1 調査企業の概要

	A	B	C	D	E	F
業種	公務	公務	製造業	サービス業	サービス業	製造業
従業員数	2,000人以上	1,500～1,999人以上	500～999人	1,500～1,999人以上	500人未満	500人未満
従業員の平均年齢	42.3	41.5	46.8	58.7	51.1	53.6
障害者雇用率	2.7	2.6	2.3	2.8		6.3
該当従業員の就労状況	休職中1名	退職1名	就労中1名 休職中1名	退職1名	退職1名	退職1名
診断病型	DAT	DAT	DAT・DLB	不明	DAT	DAT
支援コーディネーターとの連携	無	無	無	有	有	有

(2) 「若年性認知症」と診断されたことを把握した経緯

本人に受診勧奨し、把握した場合が最も多かった（D以外）。明らかに業務に支障をきたした段階で、上司等が健康管理担当者に相談し、本人に産業医への相談や他の持病の診察も含めて医療機関への受診を促したり、上司や人事担当者が直接受診を促していた。D社は採用後、業務を覚えられず、担当者が変調を感じたため面談した結果、YODと診断されていたことを把握した。

また、受診勧奨の数年前から、業務上に支障はない程度だが誤字が増えたり、言動から変調を感じていた担当者が3名いた（A・B・E）。

(3) 対象企業内の具体的な対応内容（表2）

報酬の維持はE社以外行っており、他の業務・作業への変更や傷病手当金の支給、通勤方法・出勤時間の配慮も多く実施していた。また、通勤が困難になった場合、就労継続が難しいと考えている企業もあった。

他の業務・作業への変更は、症状進行に伴い、できなくなったことに直面し、その都度、試行錯誤しながら対応していた。さらに、本人の業務遂行は、全社で部署内に上司や同僚等の支援や見守りなどのフォロー体制を整えながら実施していた。特に、D社やF社は、部署内に仕事を支援する人を配置し、フォロー体制を強化していた。さらに、全社でフォローする職員の負担軽減のため、別部署や外部（支援コーディネーター）に相談できる体制があった。また、全社が認知症は外見から分からず、部署内外を含め、周囲の理解や協力を得ることが難しいと感じていた。特に、本人や家族が周囲へ公表することを拒否した場合、職場内で本人への理解を得ることがさらに難しいと感じ、周囲のサポート体制を得ることに少なからず影響を与えていた。

表2 企業内での具体的な対応内容

	A	B	C	D	E	F
他の業務・作業に変更	○		○(DAT) ○(DLB)		○	○
管理職などの業務から配属を変更					○	
仕事を支援する人を配置				○		○
作業能力は低下したが、報酬は維持	○	○	○(DAT) ○(DLB)	○		○
作業能力に見合う報酬に変更					○	
傷病手当金を支給	○		○(DLB)		○	○
退職金を満額支給		○			○	○
休憩場所の配慮			○(DAT) ○(DLB)			
通勤方法・出勤時間の配慮		○	○(DAT) ○(DLB)	○		○
医療機関の支援			○(DAT)		○	○
一般雇用から障害者雇用に変更					○	
本人や家族等と協議の上、合意退職					○	
ジョブコーチ等就労支援機関の支援				○		
障害者手帳や障害年金の情報を提供			○(DAT) ○(DLB)		○	
認知症の理解のための社内研修等の実施					○	

※○：対応あり

(4) 支援コーディネーターとの連携内容

3社とも認知症の症状や利用できる制度・サービス等を気軽に相談でき、業務内容や今後について検討できること

が利点として挙げられた。また、E社は支援コーディネーターの調整により、認知症サポーター養成講座を開催し、職員の理解促進からサポート体制の強化に繋がったり、地域包括支援センター職員も含めて、カンファレンスの場を設けることで、本人支援だけでなく、一緒に働く従業員が日頃の悩みや対応方法について専門的な立場から助言が得られ、本人への関わり方の見直しや心理的な負担軽減につながっていた。さらに、退職後の生活にむけ、家族や関係機関と連携し、支援体制を構築することで、該当従業員の今後の見通しが立ち、安心したとの声もあった。

4 考察

今回、就労継続に必要な職場内外の支援について明らかにすることを目的にヒアリング調査を実施し、該当従業員への職場内での具体的な取組み内容や、支援コーディネーターとの連携の有無による違いを検討した。

受診勧奨からYODであることを把握した経緯が最も多かった。職場は家庭生活よりも高度の作業能力が求められるため、変調に気付きやすいと言われている。本調査からもその兆候はあったが、速やかな受診には至っていなかった。早期支援は就労継続の観点からも重要であり、YODに関する普及・啓発活動が必要であった。

また、症状進行とともに本人の遂行能力に合った業務選択や環境整備を継続的に変更していく必要があるが、一緒に働く従業員は対応に苦慮し、心理的な負担も大きかった。そのため、本人だけでなく周囲の従業員へのフォロー体制や専門的な助言が得られることが就労継続に必要な条件であると考えられた。

そして、該当従業員にとって、退職後の生活を見据え、在職中から関係機関や各種制度を活用し、生活の再建のための支援体制を構築することは大切である。しかし、企業側として、退職後の生活まで踏まえ、支援することは困難であり、支援コーディネーターがその役割を担うことが有効であると考えられた。

【参考文献】

- 1) 粟田主一, わが国における若年性認知症の有病率と生活実態調査, 精神医学 62(11), 1429-1444, 2020.
- 2) 小長谷陽子, 企業等における若年性認知症の人の就労継続の実態: 業種別, 従業員人数別の検討. 厚生学の指標 66(8), 18-24, 2019.
- 3) Chaplin R, Davidson I. What are the experiences of people with dementia in employment? . Dementia 15 (2), 147-161, 2016.
- 4) 小長谷陽子, わが国の認知症施策の未来(18) 若年性認知症の実態および支援の現状と課題. 老年精神医学雑誌 28(9), 1039-1046, 2017.

【連絡先】

齊藤 千晶
 社会福祉法人仁至会 認知症介護研究・研修大府センター
 e-mail : jimubu.o-dcroc@denet.gr.jp

就労継続支援B型事業所の工賃向上に影響する要因に関する研究 —生産管理と共同受注窓口の利用に関連する分析—

○山口 明日香 (高松大学 准教授)
八重田 淳 (筑波大学)

1 研究の目的

本研究では、中国、四国、九州・沖縄地方にある就労継続支援B型事業所（以下「B型事業所」という。）における平均月額工賃の向上に影響をあたえる要因として、事業所の生産管理を意識した取り組みの現状と共同受注窓口の利用状況に着目し、事業所の平均月額工賃の現状とそれらの関連について明らかにすることを目的とした。

2 方法

調査は、中国、四国、九州、沖縄地方のB型事業所3,302事業所の中から1,100カ所（33.3%）を無作為抽出によって選出した。郵送法にて依頼し、回答はオンラインまたは自記式による郵送法のいずれかの方法にて依頼した。調査は、2020年11月6日から2020年12月18日であった。調査内容は、事業所の基本情報に関する項目として、利用者数、平均利用時間、平均月額工賃、平均利用日数、共同受注窓口の利用状況、移行人数などに関する項目を設定した。調査依頼時には、本調査の趣旨及び内容、調査データの取り扱いについて書面を提示して説明し、合意する場合にのみ回答を依頼した。なお本調査の倫理審査については、高松大学研究倫理審査（高大倫審2020002）の承認を経て実施した。本調査の結果、オンラインによる回答のあった事業所、郵送による回答のあった事業所の合計は343事業所（31.2%）であった。分析においては対象項目の欠損値や重複回答のある事業所を除外して269事業所の回答（24.5%）を分析対象とした。

3 結果

(1) 平均月額工賃の状況

回答のあった事業所の、平均職員数は7.66名（SD=5.93）。平均定員数は、21.58名（SD=9.38）であった。現在の利用者数は、22.12名（SD=12.84）である。

1週間あたりの平均通所日数は、4.02日（SD=1.65）であり、平均利用時間は、4.95時間（SD=1.42）であった。平均月額工賃は、16830.08円（SD=10707.84）、最小値は200円、最大値は100,200円であった。

賞与等の平均支給金額は、17814.71円（SD=34387.06）であった。回答事業所から昨年度1年間で企業へ移行した人数は、0.39名（SD=.80）であり、就労継続支援A型事業所へ移行した人数は20名（SD=.55）であった。

(2) 平均月額工賃と生産管理の取り組みの関連

事業所の生産管理の取り組みの現状から「費用と生産活動過程の効率化を図る生産管理の取り組みは非常に強く意識しており、クラウド等で提供される生産管理システムを導入して効率化を図っている（以下「クラウドシステムを利用している」という。）」、「費用と生産活動過程の効率化を図る生産管理の取り組みは強く意識しており、頻度高く見直しを行っている（以下「頻度高く見直し」という。）」、「できるだけ経費を削減することを意識した取り組みは行っているが、生産活動過程の効率化は十分に取ることができていない（以下「意識あり」という。）」、「経費削減や生産活動過程の効率化についても意識した取り組みは行っていない（以下「実施なし」という。）」の4つに分類し、平均月額工賃との関連について分散分析を実施した結果、1%水準の有意差が確認された。多重比較の結果、「頻度高く見直し」群は、「実施していない」群より平均月額工賃が高い傾向が確認された（ $F(3,247) = 5.181, p < .01$ ）。

表1 生産管理の取り組み

	N	平均値	標準偏差
クラウドシステム利用	4	16283.50	4388.18
意識高く頻度多く見直し	56	20862.89	12445.57
意識あるができていない	163	15526.60	8290.26
取り組んでいない	25	14158.88	8061.13
その他	2	8573.00	7881.41
多重回答	4	14231.75	6951.83
合計	254	16505.26	9530.77

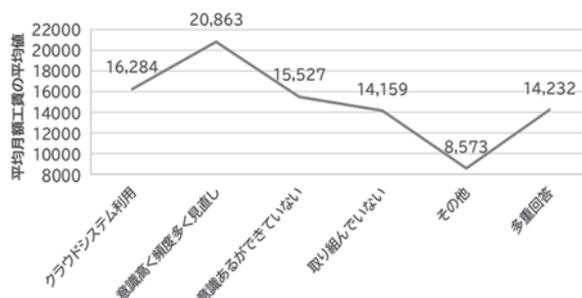


図1 生産管理の取り組みと平均月額工賃

(3) 生産管理の取り組みと工賃向上を目指す取り組みの関連

工賃向上を目指す取り組みとして、「①企業等とタイアップした商品開発や製品づくりを行っている（企業とのタイアップ）」、「②生産品のブランド化など付加価値を

高める取り組みを行っている（ブランド化）」、「③生産品の原価をできるだけ削減し、利益を高める取り組みを行っている（原価見直し）」、「④生産効率を高めるため施設設備の見直しや機械等の導入を行っている（設備投資）」、「⑤生産品の卸先の開拓など販売経路の拡大に取り組んでいる（販路拡大）」、「⑥生産品の作業スケジュールの見直しや調整を細かく行っている（スケジュール調整）」、「⑦他の事業所と連携しながら受注件数を増やしている（他事業所連携）」、「⑧生産品のパッケージや包装などのデザインを工夫している（デザイン）」、「⑨生産品をインターネットで販売するなど、地域に限定しない販売経路を確保している（EC拡大）」の9つの取り組みの有無を回答してもらい、生産管理の取り組みの状況とクロス集計を行いその偏りを χ^2 検定で分析した。

その結果、「設備の見直し」「販路拡大」「スケジュール調整」「EC拡大」において、生産管理の状況によって有意な偏りが確認された。具体的には、「生産管理に取り組んでいない事業所」は「⑤販路拡大」に取り組んでいることが少ない ($\chi^2(2)=10.982, p<0.05$) ことや、「意識高く頻度高く見直しをしている事業所」は、「⑥スケジュール調整」が多く、「意識あるができていない事業所」は「⑥スケジュール調整」が少ない ($\chi^2(2)=12.947, p<0.05$) ことが確認された。「クラウドシステムを利用している事業所」は「⑨EC販路拡大」が有意に多いことが明らかになった。

(4) 共同受注窓口の利用状況とスケジュール調整の関連

共同受注窓口の事業所の利用状況を「利用していない」、「一部利用している」、「半数以上利用している」の3つで分類した結果、「共同受注窓口の利用をしていない事業所」は、スケジュール調整が少なく、「一部利用している事業所」は、スケジュール調整をしていることが多いことが明らかになった ($\chi^2(2)=7.425, p<0.05$)。

表2 共同受注窓口とスケジュール調整

		スケジュール調整			
		なし	あり	合計	
共同受注窓口の利用	利用していない	N	150	28	178
		調整済み残差	2.6	-2.6	
一部利用	N	49	22	71	
		調整済み残差	-2.7	2.7	
半数以上を利用	N	5	1	6	
		調整済み残差	0.2	-0.2	
合計	N	204	51	255	

4 考察

平均月額工賃の向上では、事業所における生産管理を意識した「頻度高く見直し」を行う取り組みが、生産管理を意識した取り組みを「実施していない」事業所よりも平均

月額工賃が高いことが明らかになっている。

遠山 (2016) が工賃向上には「仕事を増やす」、「効率をあげる」、「質を高める」ことを生産管理として無駄のない効率的な取り組みの必要性を指摘している。本研究でもこの生産管理の取り組みを実践している事業所は、この生産管理を実践していない事業所よりも平均月額工賃が高くなっており、工賃向上を目指す上で事業所運営の取り組みとして注目すべき取り組みになるとと思われる。

「生産管理を実施していない事業所」は「販路拡大」に取り組んでいることが少ない一方で、「生産管理を頻度高く見直ししている事業所」は、生産品の作業スケジュールの見直しや調整を細かく行っている。また「生産管理を意識しているが実施できていない事業所」は「スケジュール調整」が有意に少なく、生産管理において、「スケジュール調整」は重要なポイントになるとと思われる。また生産管理にクラウドシステムを利用している事業所は、生産品をインターネットで販売するなど地域に限定しない販売経路を確保する「EC販路拡大」が有意に多いことが確認されており、運営にIT技術を積極的に活用している事業所は、EC販売なども実践されやすい傾向にあると推測される。

共同受注窓口を利用していない事業所は工賃向上を目指す取り組みとしてスケジュール調整を行っていることが少なく、一方共同受注窓口を一部利用している事業所は、このスケジュール調整を行っていることが多いことを明らかにした。共同受注窓口の利用では、利用者の状況や生産作業の進捗状況を踏まえた、柔軟なスケジュール調整が求められると考えられる。本研究の結果でも生産管理を意識しているが実施できていない事業所は、スケジュール調整ができていないことが示されており、このスケジュール調整を柔軟にできる事業所体制の整備状況が、事業所収入を増加させるための取り組みの鍵となるとと思われる。

本研究は、令和2年度厚生労働省科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）「就労継続支援B型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と効果的な支援プログラム開発に関する研究(19G1006)（研究代表者：八重田淳）」による成果の一部です。本研究にご協力いただきました皆様へ感謝申し上げます。

【引用文献】

- 1) 遠山真世『就労継続支援B型事業所における就労支援の現状と課題(2)－Z県3事業所の質的調査から－』「高知県立大学紀要社会福祉学部編vol166」(2016), p. 91－103.
- 2) 山口明日香・八重田淳『地方部の就労継続支援B型事業所における精神障害のある利用者支援と課題-利用率と工賃向上の取り組みに焦点をあてて-』「高松大学研究紀要Vol. 74」(2020), p. 1-11.

【連絡先】

山口明日香
高松大学発達科学部
e-mail : afujii@takamatsu-u.ac.jp

プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態調査（1）

－企業調査から－

○宮澤 史穂（障害者職業総合センター 研究員）

野澤 紀子・内藤 眞紀子・古田 詩織（障害者職業総合センター）

1 はじめに

2005年7月の「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」（以下「プライバシーガイドライン」という。）が2005年11月に策定された。また、2013年6月の障害者雇用促進法の改正により、事業主に対して、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供に関する規定が新たに設けられ、2015年3月に「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」が策定された。

本調査¹⁾では、これらのガイドラインと指針が職場においてどのように実施され、どのような課題があるのか、企業の取組と在職障害者の実態を明らかにすることにより、障害者の継続雇用や能力発揮のための環境づくりにつなげることを目的とした。本発表では、企業に対するアンケート調査結果について報告する。

2 方法

(1) 調査対象

民間調査会社の企業データベースを用いて、従業員数40人以上の企業を対象に、企業規模5分類と業種17分類、地域7分類の企業数をベースとして、規模×産業×地域による層化抽出により、5,000社を抽出し、人事管理担当者に回答を求めた。

(2) 調査方法と期間

2019年10月～11月に、調査票による郵送調査を実施した。

(3) 調査項目

- ①回答企業の属性
- ②プライバシーに配慮した障害者の把握・確認について
- ③障害者に対する差別の禁止について
- ④合理的配慮の提供義務について

3 結果

(1) 回収状況

1,442社から回答を得た（回収率28.8%）。

(2) 回答企業の状況

ア 回答企業の従業員規模

従業員数50人未満：12.2%、50～99人：19.4%、100～299人：24.5%、300～999人：21.4%、1000人以上：

16.2%であった。

イ 障害者の雇用状況

74.0%の企業（1,067社）が障害者を雇用していた。雇用している障害者の障害種類について回答を求めたところ、最も選択された割合が高かったのは「肢体不自由」（69.0%）であり、「内部障害」（48.5%）、「精神障害」（43.6%）と続いた。

(3) プライバシーに配慮した障害者の把握・確認について

ア プライバシーガイドラインの認知状況

プライバシーガイドラインについて、「よく知っている」「少し知っている」「ほとんど知らなかった」「聞いたことがなかった」から1つ回答を求めたところ、「よく知っている」と「少し知っている」が選択された割合の合計（以下「認知率」という。）は60.7%であった。

イ 障害者を把握・確認する機会

障害者を把握・確認する機会について当てはまるもの全てに回答を求めたところ、「採用段階（本人が障害を明らかにしている、障害者専用求人応募者等）」（67.2%）が最も多く選択された。

ウ 障害者であることの確認についての課題

障害者であることの確認について課題に感じていることについて当てはまるもの全てに回答を求めた。その結果、「労働者全員に対して障害者であることの申告を呼びかけているが、全員に対して申告の呼びかけに係る情報を伝えるのが難しい（又は情報が伝わっていない）」（37.5%）が最も多かった。

(4) 障害者に対する差別の禁止について

ア 障害者差別禁止指針の認知状況

障害者差別禁止指針について「よく知っている」「少し知っている」「ほとんど知らなかった」「聞いたことがなかった」の1つに回答を求めたところ、認知率は72.8%であった。

イ 障害者に対する差別の禁止を踏まえた取組

障害者差別禁止指針に記載のある16項目に関し、差別禁止を踏まえた取組状況について、「既に取り組んでいる」「一部取り組んでいる」「まだ取り組んでいない」「わからない」「該当なし」のうち1つに回答を求めた。障害者を雇用している1,067社を対象に集計を行った結果、「既に取り組んでいる」と「一部取り組んでいる」を合計した

割合が最も高かったのは、「定年」について、障害の有無にかかわらず同一の基準に基づき実施（89.6%）であった（図1）。

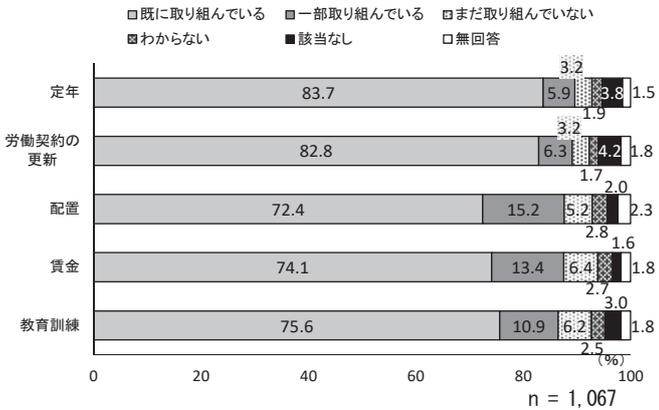


図1 差別禁止を踏まえた取組状況 (上位5項目)

ウ 障害者に対する差別の禁止について課題に感じていること

障害者に対する差別の禁止について課題に感じていることについて、当てはまるもの全てに回答を求めた。その結果、「本人の適性や能力から配置できる部署が限られる」(85.7%) が最も多く選択された。

(5) 合理的配慮の提供義務について

ア 合理的配慮指針の認知状況

合理的配慮指針について「よく知っている」「少し知っている」「ほとんど知らなかった」「聞いたことがなかった」の1つから回答を求めたところ、認知率は58.2%であった。

イ 合理的配慮の手続きと対応 (募集及び採用時)

「募集及び採用時」における合理的配慮の手続きについて当てはまるもの全てに回答を求めたところ、「特に講じていない」(33.8%) が最も多く選択された。行っている手続きの中では「担当者・部署を定め、応募者に周知している」(21.6%) が最も多く選択された。次に、合理的配慮の対応に関する項目について、「取り組んでいる (一部取組も含む)」「ニーズがあるが取り組めていない」「ニーズがないので取り組んでいない」「わからない」のうち1つに回答を求めた。「取り組んでいる」が選択された割合が最も高かったのは「体調に配慮した面接時間の設定をしている」(31.6%) であった。

ウ 合理的配慮の手続きと対応 (採用後)

「採用後」における合理的配慮の手続きに関する項目について、当てはまるもの全てに回答を求めたところ、「採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している」(41.6%) が最も多く選択された。次に、合理的配慮の対応について、「職場環境整備」、「介助・雇用管理」、「通勤」の3つのカテゴリーに関する13項目について「取り組んでいる

(一部取組も含む)」「ニーズがあるが取り組めていない」「ニーズがないので取り組んでいない」「わからない」から1つ選択を求めた。障害者を雇用している1,067社を対象に集計を行った結果、「取り組んでいる」が選択された割合が最も高かったのは、「作業の負担を軽減するための工夫」(62.6%) であり、次いで「通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩の設定」(58.4%) であった (図2)。

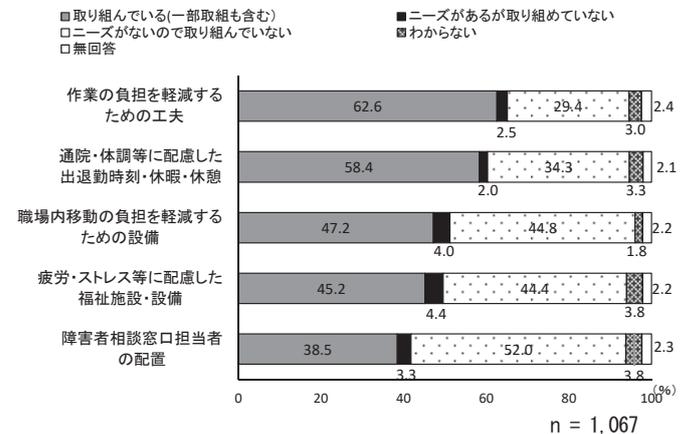


図2 採用後における合理的配慮の対応 (上位5項目)

エ 合理的配慮の取組にかかる課題

合理的配慮の提供について、現状の取組を進める上での課題等について、当てはまるもの全てに回答を求めたところ、「社内のサポート体制の構築ができていない」(41.0%) が最も多く選択された。

4 まとめ

企業の認知率は障害者差別禁止指針、プライバシーガイドライン、合理的配慮指針の順に高かった。合理的配慮指針よりも障害者差別禁止指針の方が企業に認知されているという傾向は、先行研究の結果²⁾と同様のものではあったが、認知率は差別禁止指針で3.1ポイント、合理的配慮指針で9.2ポイントの上昇がみられた。

合理的配慮の手続きについては、「募集及び採用時」は「特に講じていない」とする企業が多かったが、障害者の採用経験のない企業が回答企業に一定程度含まれていることを反映していると考えられる。一方、「採用後」の合理的配慮の対応では、「作業の負担を軽減するための工夫」等「介助・雇用管理」に関する配慮を実施している企業の割合が高い傾向がみられた。

【引用文献】

- 1) 障害者職業総合センター『プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究』,「調査研究報告書 No. 157」, 2021.
- 2) 障害者職業総合センター『障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究』,「調査研究報告書 No. 143」, 2019.

プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態調査（2）

－在職障害者調査から－

○野澤 紀子（障害者職業総合センター 主任研究員）
宮澤 史穂・内藤 眞紀子・古田 詩織（障害者職業総合センター）

1 はじめに

2005年7月の「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」が2005年11月に策定された。また、2013年6月の障害者雇用促進法の改正により、事業主に対して、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供に関する規定が新たに設けられ、2015年3月に「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」が策定された。

本調査では、これらのガイドラインと指針が職場においてどのように実施され、どのような課題があるのか、企業の取組と在職障害者の実態を明らかにすることにより、障害者の継続雇用や能力発揮のための環境づくりにつなげることを目的とした。

本発表では、在職障害者に対するアンケート調査結果について報告する。

2 方法

(1) 在職障害者への周知

ア 障害者団体への協力依頼

調査を実施するにあたり、特定の障害に偏ることなく広く回答を得るために、障害者団体（11団体）に実施方法や手続き等について相談を行うとともに、当該団体に所属する在職障害者への調査の周知を依頼した。

イ 障害者雇用企業への協力依頼

平成30年6月1日障害者雇用状況報告企業のうち、障害者を雇用している企業69,147社から企業規模別に無作為抽出した15,000社の人事管理部門担当者に、雇用障害者への調査の周知を依頼した。

(2) 調査方法と期間

調査は、①Web調査（Web上に作成した回答用サイトで回答）、②郵送調査（調査票を郵送し回答）を用い、2020年5月～6月に実施した。

(3) 調査項目

- ①基本的な情報（居住地、年齢、障害・疾病等）
- ②勤務している会社（業種、仕事内容、勤続期間等）
- ③障害者に対する差別の禁止について
- ④合理的配慮の提供について
- ⑤プライバシーに配慮した障害の把握・確認について

3 結果

(1) 回答状況

1,866人から回答を得た（Web 1,699人、郵送167人）。

(2) 回答者の状況

回答者の主な障害・疾病は、「肢体不自由」（25.5%）が最も多く、次いで「内部障害」（17.0%）、「精神障害」（13.7%）、「知的障害」（10.0%）であった。

回答者の雇用形態は、「正社員」（52.0%）、「正社員以外」（46.0%）、「わからない」（0.8%）であった。

(3) 障害者に対する差別の禁止

ア 勤務先で「障害を理由とした差別」があると思うか

会社に「障害を理由とした差別」があると思うか、障害者差別禁止指針に規定されている13項目について回答を求めたところ、それぞれの項目について「あると思う」は1割弱～3割弱程度、「ないと思う」は5～6割程度、「わからない」は2割程度であった。「あると思う」の回答が多かった上位3項目は、「定年」（28.9%）、「福利厚生」（25.4%）、「労働契約の更新」（24.6%）であった。

イ 差別禁止の取組について問題に感じること

会社の差別禁止への取組について問題に感じることがあるか回答を求めたところ、「ない」（64.3%）が最も多く、次いで「わからない」（19.6%）、「ある」（14.1%）であった。「ある」と回答した者に問題に感じる内容として当てはまるものすべてに選択を求めたところ、「障害者雇用の理念や障害特性一般について会社の理解が不足している」（68.6%）が最も多く、次いで「自分の適性や能力が十分理解されず画一的に対応されている」（45.8%）であった。

(4) 合理的配慮の提供

ア 「配慮を受けている」項目

「職場環境整備」「介助・雇用管理」「通勤」の3つのカテゴリーに関する13項目について、配慮の有無の回答を求めたところ、「配慮を受けている」が最も多く選択された項目は、「通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩」（49.0%）であり、次いで「作業の負担を軽減するための工夫」（38.6%）であった。「配慮を受けている」の選択が多い上位5項目を示す（図1）。

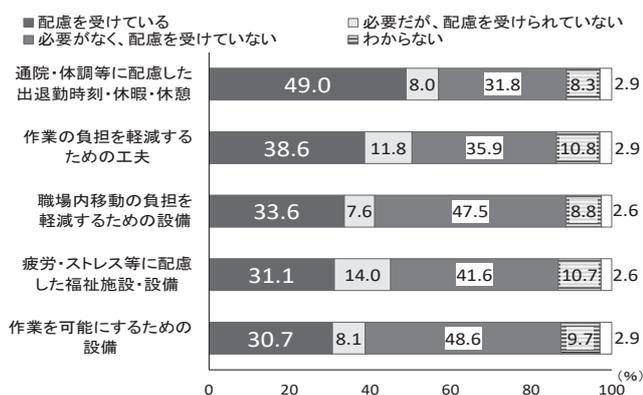


図1 「配慮を受けている」上位5項目

イ 「必要だが配慮を受けられていない」項目

「必要だが配慮を受けられていない」が最も多く選択された項目は、「疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備」(14.0%)であり、次いで「障害者相談窓口担当者の配置」(12.3%)であった。

ウ 合理的配慮の提供について問題に感じること

会社の合理的配慮の提供について問題に感じていることがあるか回答を求めたところ、「ない」(61.4%)が最も多く、次いで「わからない」(21.1%)、「ある」(15.1%)であった。「ある」と回答した者に問題に感じる内容として当てはまるものすべてに選択を求めたところ、「どの程度まで合理的配慮を求めてよいかかわからない」(58.5%)が最も多く、次いで「自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける」(53.2%)であった。

エ 合理的配慮の提供について感じていること(自由記述)

212件の記述を質的に分類した。「配慮が得られていない」内容には「障害が理解されていない」といった記述が多く挙げられた。一方、「配慮が得られている」内容には「困った時相談できる」、「体調変化への心遣い」、「話を聞いて解決してくれる」など、上司や同僚の「障害を理解しようとする姿勢や行動」が挙げられた。

(5) プライバシーに配慮した障害の把握・確認

会社の障害の把握・確認について問題に感じることがあるか回答を求めたところ、「ない」(71.9%)が最も多く、次いで「わからない」(17.8%)、「ある」(8.9%)であった。「ある」と回答した者に問題に感じる内容として当てはまるものすべてに選択を求めたところ、「利用目的に必要な情報まで聞かれた」(24.1%)が最も多く選択されたが、「その他」(41.0%)の記述には、障害の理解や配慮が得られていない等の内容が多く挙げられた。

4 企業の取組と障害者の状況

本調査は企業調査も実施しており、結果については「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態調査(1)」にて報告している。ここでは、企業調査と在職障害者調査の結果を比較する。

(1) 合理的配慮の提供

企業が合理的配慮の提供に「取り組んでいる」と回答した上位5項目の中に、障害者が「配慮を受けている」と回答した上位4項目(①通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩、②作業の負担を軽減するための工夫、③職場内移動の負担を軽減するための設備、④疲労・ストレスに配慮した福祉施設・設備)が含まれていた。一方で、障害者が「必要だが配慮を受けられていない」と回答した上位3項目(①疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備、②障害者相談窓口担当者の配置、③作業の負担を軽減するための工夫)も含まれていた。

(2) 障害者に対する差別の禁止

企業が「差別禁止に取り組んでいる」上位5項目と、障害者が「差別がないと思う」上位5項目を比べると、「賃金」のみ一致していた。一方で、企業が「差別禁止に取り組んでいる」項目と、障害者が「差別があると思う」項目は、ともに「定年」が最も多い結果となった。

5 総括(企業と障害者の関係構築に必要な方策や支援)

(1) コミュニケーションの工夫

合理的配慮の提供について、企業が感じている課題(社内のサポート体制の構築、社内の周知等)と障害者が感じている問題(どの程度合理的配慮を求めてよいか、求めるのは気が引ける等)を踏まえると、企業と障害者のコミュニケーションの工夫が必要である。具体的には、日常の会話を通した相談しやすい関係づくり、個別面談による相談窓口の明確化、社員同士のコミュニケーションの促進、社内外の支援者の活用などが考えられる。

(2) 社員の障害理解

企業が取り組む差別の禁止や合理的配慮の提供について、障害者が「障害が理解されていない」と感じていることを踏まえると、障害者が自身の障害について周囲に理解してほしいと希望している場合には、どのような障害状況でどのような配慮が必要なのか、上司や同僚が正確に理解するための取組が必要である。具体的には、企業が障害者と相談して障害を周知する労働者の範囲を決め、障害状況や配慮事項について周囲に説明することなどが考えられる。

(3) 働きやすい職場づくり

障害者の継続雇用や能力発揮に必要な働きやすい職場づくりのためには、①障害者と話し合うことができる関係をつくる、②障害者と障害の周知範囲や合理的配慮について話し合う、③障害者の個別状況に応じた合理的配慮の申出方法を用意する、などの取り組みが必要であると考えられる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究』、「調査研究報告書No.157」, p.91-160

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 結果報告

－仕事へ求める事柄の因子構造とその特徴－

○大石 甲（障害者職業総合センター 研究員）
春名 由一郎・田川 史朗（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

職業リハビリテーションにおいて障害者本人の立場から見た仕事の質は重要である¹⁾。これを考えるには、障害者本人が仕事へ求める事柄と、その実現状況を把握することが必要である。本稿では「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」（以下「職業サイクル研究」という。）で長期にわたり継続調査している障害者の職業生活に関連する様々な項目のうち、障害者本人が仕事へ求める事柄である「仕事をするうえで重要だと思うこと」と「仕事をする理由」を用いて、その背景にある因子構造を分析した結果を報告する。

2 方法

(1) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究

ア 研究の背景と目的

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う職業サイクル研究は、障害のある労働者の職業生活の各局面における状況と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に資する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的として、障害のある労働者個人の職業生活等の変化を追跡する縦断調査である（表1）。最新の成果物は、2021年3月に第6期までの結果をとりまとめた調査研究報告書No. 160²⁾であり、2023年3月に第7期の結果をとりまとめた調査研究報告書を発刊する予定である。

イ 対象者

視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害のいずれかの障害がある者とした。調査開始時点の年齢は下限を15才、上限を55才とした。企業や自営業で週20時間以上就労している者を対象として調査を開始し、その後、離職した場合でも調査を継続している。調査開始時点で40才未満の対象者への調査を職業生活前期調査（以下「前期調査」という。）、40才以上の対象者への調査を

職業生活後期調査（以下「後期調査」という。）として、前期調査と後期調査とも各障害100名を目標として当事者団体、事業所、就労支援施設等を通じて募集したが、障害種類により十分な登録者数を得ることが難しく、本人の同意を得て1,026人を対象者として登録して調査を開始した。また、回収数低下のため第3期に対象者の補充を行い、調査対象者は合わせて1,268人となった。

ウ 調査方法

前期調査と後期調査としてそれぞれ2年に1回の頻度で郵送法による質問紙調査を行い、調査票は点字などの複数形式を作成し、障害状況に合わせて対象者に選択してもらっている。対象者による回答を原則とし、家族等周囲の支援を受けても構わないものとしている。

エ 調査内容

第1期から学識経験者や当事者・事業主団体関係者等により構成される研究委員会を開催し、その議論を踏まえて、障害のある労働者の職業生活について、幅広く確認している。具体的には、基本属性、就労状況（就労形態、職務内容、労働条件等）、仕事上の出来事（昇格・昇給、転職、休職等）、仕事に関する意識（満足度、職場への要望等、第4期後期調査から仕事をする理由を追加）、私生活上の出来事（結婚、出産、転居等）、その他であり、偶数期のみ地域生活、医療機関の受診状況、福祉サービスの利用状況、体調や健康に関する相談先等を質問し、奇数期のみ、年金受給の有無、収入源、経済的なことに関する相談先等を質問している。

(2) 本稿の分析方法

障害のある労働者が仕事へ求める事柄として、第1期から継続調査している「仕事をするうえで重要だと思うこと」と、第4期後期調査から追加調査している「仕事をする理由」を選択して分析した。前期調査、後期調査とも回答が得られた第5期(n=660)と第6期(n=597)の調査結果を分析データとした。まず、第5期調査結果に対して、仕事を

表1 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」の研究実施計画

調査期	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
職業生活前期調査	第1回調査 平成20年度	第2回調査 平成22年度	第3回調査 平成24年度	第4回調査 平成26年度	第5回調査 平成28年度	第6回調査 平成30年度	第7回調査 令和2年度	第8回調査 令和4年度
職業生活後期調査	第1回調査 平成21年度	第2回調査 平成23年度	第3回調査 平成25年度	第4回調査 平成27年度	第5回調査 平成29年度	第6回調査 令和元年度	第7回調査 令和3年度	第8回調査 令和5年度
	実施済						実施中	実施予定

するうえで重要だと思うこと6項目（「賃金や給料」「自分の能力・経験が発揮できること」「仕事の内容」「職場の環境整備」「勤務時間や休日」「仕事仲間との人間関係」、重要=1から重要でない=5までの5件法）と、仕事をする理由7項目（「収入を得るため」「社会とのつながりを持つため」「社会の中で役割を果たすため」「自分自身が成長するため」「生きがいや楽しみのため」「生活のリズムを維持するため」「心身の健康のため」、あてはまる=1からあてはまらない=5までの5件法）を用いて、主因子法、プロマックス回転による探索的因子分析を行った。続いて、第6期調査結果に対して、第5期の分析で抽出された因子数を指定した以外の手順は同様とした因子分析を行った。

3 結果

(1) 因子分析結果

KMO測度は第5期=0.823、第6期=0.859であり、バートレット球面性検定は両者とも $p < 0.01$ となり、因子分析を行うにあたり妥当であった。第5期調査結果に対して実施した因子分析では固有値1以上の4因子を採用した。第5期及び第6期調査結果に対して行った因子分析結果を表2に示す。

表2 第5期調査結果及び第6期調査結果へ行った因子分析結果

	第5期因子(n=519)				第6期因子(n=461)			
	1	2	3	4	1	2	3	4
仕事をするうえで重要と思うこと	-	-	-	-	-	-	-	-
1 賃金や給料	-0.08	0.09	-0.04	0.56	-0.11	0.09	0.07	0.70
2 自分の能力・経験が発揮できること	0.20	0.64	-0.11	-0.07	0.31	0.55	-0.09	0.08
3 仕事の内容	0.04	0.88	-0.05	-0.18	0.29	0.63	-0.11	0.06
4 職場の環境整備	-0.05	0.57	0.05	0.19	-0.07	0.78	0.06	-0.04
5 勤務時間や休日	-0.24	0.36	0.22	0.29	-0.12	0.68	0.00	0.00
6 仕事仲間との人間関係	0.08	0.41	0.02	0.20	-0.09	0.60	0.16	-0.11
仕事をする理由	-	-	-	-	-	-	-	-
7 収入を得るため	0.19	-0.14	-0.15	0.68	0.05	-0.11	-0.02	0.65
8 社会とのつながりを持つため	0.68	0.09	0.05	0.02	0.50	-0.05	0.48	0.04
9 社会の中で役割を果たすため	0.88	0.06	-0.04	-0.04	0.75	-0.10	0.34	-0.05
10 自分自身が成長するため	0.63	-0.03	0.21	0.14	0.43	0.02	0.52	-0.03
11 生きがいや楽しみのため	0.29	-0.03	0.51	0.02	0.12	0.11	0.66	0.00
12 生活のリズムを維持するため	0.07	-0.02	0.77	-0.07	-0.01	0.01	0.83	0.00
13 心身の健康のため	-0.03	-0.02	0.91	-0.09	-0.07	0.01	0.88	0.05
因子間相関	1	2	3	4	1	2	3	4
1	1	0.38	0.55	0.29	1	0.43	0.49	0.18
2		1	0.44	0.54		1	0.34	0.56
3			1	0.36			1	0.09
4				1				1

※網かけは因子負荷量0.4以上

第5期調査結果、第6期調査結果へ行った因子分析結果は似通った因子構造を示しており、障害のある労働者が仕事へ求める事柄の因子構造は短期的には概ね一貫していた。ただし、第6期の項目8と項目10は複数の因子に関連していた。また、第6期では、第2因子の項目5、第3因子の項目8や項目10などはある程度の負荷量を示していた。

(2) 各因子の命名

因子1は項目8「社会とのつながりをもつため」、項目

9「社会の中で役割を果たすため」、項目10「自分自身が成長するため」の負荷量が高く、社会との関係の中で仕事をする要素が含まれていたことから「仕事を通じた社会参加因子」と命名した。因子2は項目2「自分の能力・経験が発揮できること」、項目3「仕事の内容」、項目4「職場の環境整備」の負荷量が高く、職務を遂行する上で重要な要素が含まれていたことから「職務の遂行因子」と命名した。因子3は項目11「生きがいや楽しみのため」、項目12「生活リズムを維持するため」、項目13「心身の健康のため」の負荷量が高く、日々の健康の維持を意味する要素が含まれていたことから「心身健康因子」と命名した。因子4は項目1「賃金や給料」、項目7「収入を得るため」の負荷量が高く、どちらも賃金の獲得に関連することから、「収入の確保因子」と命名した。

4 考察

本研究の「仕事をするうえで重要だと思うこと」6項目、「仕事をする理由」7項目、計13項目から、「仕事を通じた社会参加因子」、「職務の遂行因子」、「心身健康因子」、「収入の確保因子」という4つの因子が障害のある労働者が仕事へ求める事柄として抽出された。

これらの障害のある労働者が仕事へ求める事柄の4因子は障害者の雇用の質の要素となりえる。具体的には、就労による社会参加、職務を遂行するという事柄そのもの、仕事を通じて心身健康を図るという側面、収入の確保が重要と考えられる。また、これらのうち心身健康因子以外の3因子は先行研究による障害当事者から見た雇用の質¹⁾の3項目「障害者のキャリア形成と能力の発揮（戦力化）」、「障害理解に基づくきめ細かい対応」、「働く価値や意味—賃金、自己実現等（障害者から見た雇用の質）」に該当すると考えられる。一方、先行研究では心身健康因子と同様の要素は示されておらず、仕事を通じて心身健康を図るという側面の重要性が本分析から明らかになった。

なお、本報告にある4因子は対象の障害種類、年齢、性別等を合わせて実施した分析結果であり、個別の障害種類、年代、性別等の比較に用いることが出来るが、これらの階層効果には留意が必要である。また、時勢により因子構造に違いが出る可能性もある。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究「資料シリーズNo. 101」, 障害者職業総合センター (2018)
- 2) 障害者職業総合センター：障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第6期）「調査研究報告書No. 160」, 障害者職業総合センター (2021)