

セクシュアルマイノリティと職リハサービスとの関連性について

武藤 安紀（福井障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

1 問題と目的

セクシュアル・マイノリティとは、同性愛、トランスジェンダー等、性的指向・性自認等が少数派とされる方々であり、人口の約5%～7%強と調査結果¹⁾が出ている。近年では、性的指向・性自認は全ての人に共通し皆当事者性があるというSOGIという言葉が用いられるようになっており、社会的注目度は向上している。しかし、少数派であるために正確な情報や知識が伝わらず、誤解や偏見に繋がることで、当事者が生きづらさを感じている場面は多くあり、メンタルヘルスへの影響や自殺企図率の高さについては日高らの研究²⁾で明らかになっている。これらが働き続ける上で影響があることは自然であるが、地域障害者職業センター等が行う支援業務（以下「職リハサービス」という。）において、その関連を示す研究や論文は見当たらない。本研究はセクシュアル・マイノリティと職リハサービスとの関連性を明らかにするために行った最初の研究である。

2 研究の方法

対象：当事者会等の運営や活動に10年以上携わり、様々な当事者の生活や職場での悩みや意見を聞いたり対応したりしている活動団体の中心的存在の方を選択し、セクシュアル・マイノリティと職リハサービスの関連性について、幅広い意見を抽出できるように努めた。

データ収集方法：2017年7月に個別面談によるインタビュー調査（半構造化面接）を行った。質問項目は、セクシュアル・マイノリティに関して、①仕事（就職活動や職場等）で困っていること、②仕事（就職活動や職場等）に望むこと、③仕事に関する支援機関に対して望むことの3点である。調査者が対象者に研究主旨を説明して同意を得た後、インタビューを実施した。インタビューは録音し、音声データを逐語記録し、匿名化したものを分析対象のデータとした。

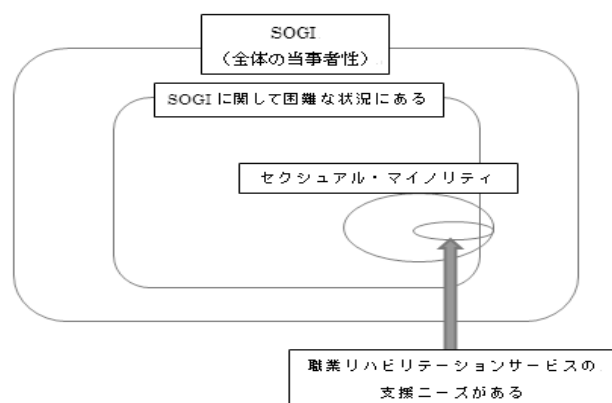
分析方法：分析は調査者及び職リハ実務経験のある調査補助者の2名で行った。分析の枠組みにはStep for and Theorisation (SCAT)³⁾を一部改編した方法を用いた。具体的には、テキストからのデータ抽出、グループ化、言い換え、概念化、ストーリーラインの記述、理論記述の順で分析を行った。なお、本研究はSCATを活用した先行研究である小曾根早知子他⁴⁾の分析手法⁴⁾を基にして研究を行った。

3 結果

インタビュー対象者は4名となった。いずれの方も個人、

団体ともに中心的に活躍している方々である。結果として、下図に示した概念が指摘できた。代表的なテキストデータより抽出した概念をグループ毎に右表に示した。テキストデータは抽出したデータのうち主要部分を抜粋したが、前後の文脈が読み取りにくい部分には、調査者が（ ）で注釈を付記した。本文中の「」は調査のインタビューで対象者が話した内容、＜＞は抽出した概念を意味する。

安梅⁵⁾はインタビュー分析の際に既存理論の枠組みを踏まえることが重要と述べており、本研究でも前述のSOGIの概念を基にして分析を行った。言い換えでは＜ジェンダー・社会規範＞＜周囲の正しい知識不足＞＜易孤立性＞＜必要な情報が届きにくい＞といった、セクシュアル・マイノリティの方が職場を中心とした社会生活を営む上での困難さを示す概念が抽出された。



結果として、表で示す6つの概念が4名の対象者から共通して抽出された。その抽出した概念である＜SOGI＞は社会全体を表す概念であり、社会に参画するそれぞれが個々の性的指向・性自認を持つことを示している。そのため、＜SOGI＞に関して困難な状況にある人は、図で示したように社会全般に多く存在し、セクシュアル・マイノリティであることはその一部分であるといった概念が「特別扱いしないで欲しい」「全体に共通すること」と共通して見られるように、セクシュアル・マイノリティの方々の抱える困難性や諸問題は、当事者だけの問題ではなく、セクシュアル・マイノリティであることを取り上げて特別扱いをすることを要望していないことが示された。

また、当事者が現在抱えている困難性に関する＜ジェンダー・社会規範＞＜周囲の正しい知識不足＞＜易孤立性＞等の概念では、性二次元論の社会（職場）の中で、周囲のセクシュアル・マイノリティに関する正しい知識や情報が十分に認知されておらず、誤解や偏見の中で、周囲の人が

ら無意識の差別的な態度によって孤立性が生じてしまう様子がうかがえる結果となった。

さらに、仕事に関する支援機関に望まれる姿勢に関する＜必要な情報が届きにくい＞＜信頼感の低さ＞の概念では、自己判断で薬の誤飲など、身体に大きなダメージの残る行

為をしてしまうケース等も見られた。また、社会的に排除されることの多い経験が影響して、そもそも信頼感が支援機関（職リハを含む）に対して持てず、相談する発想すら持てていないケースやどこに相談して良いか分からない現状が結果となっている。

抽出した概念	代表的なテキスト
SOGI	・僕らみると、無理に言わせる必要はないと思う。隠しているから問題ないっていうのはそもそもおかしい。隠すことでストレスを感じる人もいた。隠すことでストレスはなくてもなんで問題ないのに隠さなきゃいけないの ・それ言える(カミングアウトできる)ようにじゃなくて、その言わなくても普通に暮らせるセクシュアリティの環境というか ・ポイントになってくるのは、カムアウトしても良いし、しなくても良いっていう状態。言っても言わなくても(様々な性的指向・性自認の方が)居るものだったという前提で捉えて欲しい ・ここらもう(性自認が)揺らがなくていいって、わからないよね。わからないよねって言うのは誰にでも言えることだと思うので ・(SOGIに関して困難な状態にある)これはLGBTに限らず全ての人に対して言えるそういうジェンダー規範の問題、LGBの問題だからっていうのは多分ない ・一枚岩でっていうふうにされてるっていうのも嫌なかもしれない(個別性がある)
ジェンダー・社会規範	・女っぽいとか男っぽいとか、あの悪気もない会話でやっぱそのなんているんでしょその、小さなストレスっていうのはやっぱり蓄積していく、精神的にまああの、ダメージを受けやすい人達もいたりするので、そういうところに配慮した上で、まああの、男女二次言論でまあ考えるんではなく ・男性のゲイフォビア(嫌悪)とか、非常に強い。結局企業とか就労関係の機関でも、決定権持っているの結構男性が多いよね、研修を繰り返したいとそれがそのまま仕事の方向性に表れてしまう ・(大学の就活セミナー等で)男性と女性に分かれて指導がされてしまって、自分の性別とか性別がけでなく性別に違和感がない人であっても、なんか男性ジェンダー女性ジェンダーを演じないとなかなかちゃんと就職ができないっていうのがあって、そこに苦しむ人がいたり ・異性愛を前提にした話をされたりとか、結婚出産の話をされたりとか、そのやっぱフォビアな言動がわからさまものなくなっても雰囲気は絶対に伝わってくるので
周囲の正しい知識の不足	・実際に相談してって言われるような人と同じ立場の人達が何気ない会話とかである人あつちかもとか、あいつは女っぽいからとか日常的に聞いてしまうと(相談する)部署があっても相談しにくい ・すごく良い人で良い関係で信頼できる人達だからと思ってカミングアウトしたら、次からもう挨拶が返ってこなかったりとか、もう表情、前は笑顔で話してた人が、無表情で話しかけてきたりとか ・所謂ゲイの子が就職して、それめちゃくちゃカムアウト出来て、出来たんだけど、結局なんかオネエキャラみたいなのを求められてしまったりとか、結局なんかあの宴会とかで面白いこと言ってくれるんだろみたいな期待をされてしまう ・当事者の立場が危がまれるとかアウトティング(本人の理解なしに性的指向や性自認をばらすこと)になってしまっていることが生死に繋がってしまうことがわかっていないと思うので ・トランスとかだったところだろうみたいな、そんな訳ではないと思うか、それぞれ一人一人と話をしっかりとした上で対応してほしいというのはある
易孤立性	・(当事者コミュニティで)仕事の話する人っていない。結局隠して仕事、昼間は別の顔として生活を送ってて発散していか自由になれる場を求めてゲイバーって本来あった側面がある ・普通だっってそんな状況に追い込まれたらもううつになるよね、衝動的に自傷行為、今は元気に活動してるけど服薬自殺を未遂したとか、リストカットなんかいっぱいしてたってそういう子は多い。 ・社会のルールとは違う生き方(セクシュアル・マイノリティ)をしているっていうだけでなんかの嘘をつきながら就活をしなきゃいけないっていうのは多分一番大きな部分 ・(表立った活動の一部の人)は寝た子を起こして欲しくないと思うんです。埋没して生きていたいし、陽の目に晒されて心無い言葉浴びせられたくないとか色々あると思うんだけど
必要な情報が届きにくい	・どういうことをする組織かわからないのもとは知らなかったんですけども、そういう知識そういう技術を持った人たちが居る場所なんだからってこと自分が分からないっていう事も不安の一つ ・そういう(相談場所や当事者の)情報が少ない子達が多い。SNS結構情報交換やってるようで、広さと深さとかはなくて自分たちの生活経験の中での情報が多いので、何らかの形でこういうのがありますよっていうのも来てくたさいって情報発信していくのは必要 ・それでどの病院にも行きたくなくなって、自分で勝手に調べて自己診断してネットで薬買って飲んじゃってぐちゃぐちゃになるとか ・全然幼少期に、自分が女であることに違和感とか抱いていなかったけども、男にかなないとだめだと思って、FtMトランスってネットとかで調べてそう自認したけども、結局なりきれなかったとか、それでこじらせて精神病
信頼感の低さ	・職業ハビリの人達職員の方達がLGBTってそれぞれ、どういう内訳でどういう人を指すか聞いてどうしよう、答えられそうとか ・(相談の)発想がないよね、失敗経験、打ちのめされて、どっか相談に行けば良いことが起きるっていう感覚そのものが持てないんだろね ・LGBの当事者の場合だと、結局自分たちの関係性とか自分たちの性指向みたいなのを国は全く認めてくれていない、公っていうものに対する、頼る頼れないというかそもそも信頼度が低い ・アライ(支援し、一緒に声をあげる人)って何だろ、アライって言ってきたから全然アライじゃねえみたいなのがいるから嫌われる

4 考察

我々全ての人に性的指向・性自認(SOGI)の概念)があり、セクシュアル・マイノリティであること自体は、何か職業的にリハビリをするものではない。しかし、現在の社会、職場環境では、周囲の理解がない環境下で既存の規範に従うことを求められ、自分自身を偽らないとならない状況や肯定感を持ちづらい状態になりやすいこと、学校生活等で習得される対人経験等が乏しいことや参加することに負担が大きく対人面への苦手さが生じる場合があること、孤立性が生じやすく、どこに相談しにいけば良いのか判断できず、それまでの経験から周囲に信頼感を持ちにくいこともあり必要な支援や情報が届きにくいこと、そうした悩みや負担感、二次障害のリスクを意識的にも無意識的にも抱えたままになりやすいことが抽出されている。そのため、セクシュアル・マイノリティが故に生活を営むこと、就職すること自体や働き続けることに困難さや負担が生じやすく、職リハサービスとの関連性が深くあることが示された。その中では、発達障害や精神障害のある方の特性自体が職業そのものに深く関わりがあることとは違った見方、理解の仕方が必要となるとも言える。また、セクシュアル・マイノリティの方が相談者の中に居るか否かで判断することや、本人にカミングアウトをさせることが良いという視点では

なく、望んでいない可視化や誤った支援になる可能性に留意し、そもそも多種多様な方が相談に訪れることを前提としている姿勢や個性性を踏まえていくことが重要であると考える。そのためには様々な性的指向・性自認のあり方が身近なものであることの正しい理解や、現状の社会や職場で生じやすい問題点について知ること、多種多様な人が支援機関に訪れている前提の中での基本的態度の見直しやセクシュアル・マイノリティの方も対象者であることを明示する等、物理的環境を振り返っていき、支援機関から情報発信をして行くことが重要と考える。

【参考文献】

- 1) 柳沢正和他：「職場のLGBT読本」実務教育出版(2015)
- 2) 日高庸晴他：「ゲイ・バイセクシュアル男性の健康レポート2」p.9-10 厚生労働科学研究報告書(2008)
- 3) 大谷尚：「4ステップコーディングによる質的データ分析法SCATの提案 着しやすく小規模データにも通用可能な理論家の手続き」p.27-44 名古屋大学院教育発達科学研究紀要(2007)
- 4) 小曾根早知子他：「地域治療所において短期間勤務する医師が診療に加わることを患者はどう思っているか」p.214-224 日本プライマリケア連合学会誌(2014 vol137)
- 5) 安梅勲江：「ヒューマンサービスにおけるグループインタビュー法Ⅲ/論文作成編」p.102 医歯薬出版(2010)
- 6) 針間克己他：「セクシュアル・マイノリティへの心理的支援」岩崎学術出版社(2014)

一般企業で働くことの効用

～就労支援を通じての考察～

○船本 修平（NPO法人コミュネット楽創 就労移行支援事業所コンポステラ 就労支援員）
本多 俊紀（NPO法人コミュネット楽創）

1 はじめに

障害の有無に関わらず「就労」は、単に収入や生活の糧を得ることに関係するだけではなく、生きがいや他者との関係づくり、健康など人生に大きく関係するものである。ラップらは、「ストレングスモデルはその仕事の最大の焦点を、可能性の開かれた生活の場を発見し、共に創造することに置いている」とし「可能性の開かれた生活の場は、ノーマライゼーションや社会統合という概念とぴったり一致する」¹⁾と述べており、精神障害者においても、仕事のリハビリテーションにおける重要性を説明している。

今回、就労移行支援事業所を利用したAさんが、初めて企業にフルタイムの臨時職員として就職し、その後の長期雇用に向けて取り組み、働くことによって変化していった様子について、支援を振り返り考察し報告する。

なお、本発表に際し、個人が特定できないように配慮した記載とし、本人にも発表の趣旨を説明し了承を得ている。

2 ケースの紹介：Aさん

30代、男性、広汎性発達障害、精神保健福祉手帳3級。

大学時代はゼミにも所属したが、仲間とのコミュニケーションに悩み、20才の時に障害診断。卒業後は、ボランティア活動や短期アルバイトを経験したが、就職せずにA型事業所を利用し事務業務（5H）に6年間従事。

フルタイムで長く働きたいという本人の希望と主治医からの勧めで就労移行支援事業所コンポステラ（以下「事業所」という。）を利用し就職活動を始める。

3 支援の経過

(1) 事業所での様子

事業所には、無断欠席、遅刻もなく毎日通所。しかし、自ら挨拶しないことや、他者とのコミュニケーションを苦手としていたため、周囲からは「無愛想」「きつい感じ」と思われ、周囲の仲間と気楽に雑談したいという本人の思いとは裏腹になることが多かった。

また、職員からの注意・指摘を受けると自らの頭を叩く・壁に打ち付けるなどの自傷行為があった。これは、幼少時から孤立しがちで、身近な人からも批判的な評価を受け続け、「自分はダメなんだ」と思い込むことによって引き起こされた反応であった。それらのことにより、Aさんは、自分自身のことやその気持ちについて上手く伝えられ

ない状況であった。

(2) 就職活動の状況

活発に就職活動に取り組み、10社へ応募をしたが採用に結びつかず14か月が経ち、失業給付があと1ヶ月となる頃、「一般就労をあきらめて、A型に就職しようかな」と語ることもあった。その際には、面談で当初の目的を再度確認し、一般就労を目指しての応募を続けた。

その結果、臨時職員（雇用期間：6ヶ月）として採用された。期間が限定されていたが、Aさんにとっての、初めてのフルタイムの就職であった。

4 就職後の支援

フルタイムではあったが期間契約の就職であったため、今回の就職について「少しでも就労実績として、次の就職に活かしたい」という本人の希望を確認し、目標を「自信をつけ、自己肯定感を高める機会にする」と設定した。

そこで目標達成に向けて、毎月定期的に職場訪問を実施することとし、就職直後にAさんの上司へ本人の目的を説明し、訪問への理解を得た。そして、訪問時には、本人・支援者・上司の三者面談を行い、仕事内容の確認、出来ていることのフィードバックを重点的に行った。

また、就職の状況を医療者とも共有するため、職場訪問をする目的を説明した。そこで病院のカウンセラーから「病院側もAさんの職業生活のために協力したい」という申し出があり、通院先にも職場訪問の様子を報告し、カウンセリング時にも職場での成果のフィードバックを受けられることとなった。

5 就職後の変化

就職して3ヶ月過ぎたころ、職場から「事務所を訪れるお客様に柔軟に対応している」「同僚との共同作業の時、リーダー的役割として取り組んでいる」との評価をされるようになった。また「職場の観楓会にも参加し、楽しそうに他の職員とも過ごしていた」とのことが支援者に伝えられた。そして「これだけしっかりした人がいるなら、他の方も紹介してほしい」と、さらなる障害者雇用に前向きな意見もいただくなど、働きぶりが非常に大きく評価されていた。

同時期に通院先でも、Aさんから「仕事は充実している。活力もある。自己評価が上がっている」「今までは我慢や

忍耐が多かったが、自分の希望や気持ちを伝えられるようにしよう」と、自己イメージの変化や、将来像、目標を話すようになっていた。

一方、支援者に対しても、仕事の相談以外に、Aさんから「プライベートのことで話を聞いてほしい」と、自分自身のことや気持ち、そして要望を話すようになった。他の事業所利用者からも「表情が明るい、楽しそうに仕事の話をしていた」「Aさん変わった」との声があった。

就職から5ヶ月後、職場から契約延長の打診があり、さらに目標に向けて活き活きと働いている。

6 考察

(1) 一般企業で働くことが、変化をもたらす

職場からの評価にもあったように、通所時には「無愛想」と言われ、コミュニケーションを苦手としていたAさんが接客も柔軟に対応し、リーダー的役割にも取り組んでいた。これは、「一般企業で働いている」という状況が、本来のAさん自身の能力を引き出したと考えられた。また、就職前「就職すれば、自分を変えられる」と話していたことがあり、仕事の中で認められていくことによって自己肯定感も高まって、活き活きとした本来の姿を表出することにつながったと思われる。

企業側もAさんの働きから、さらなる障害者雇用の希望が生まれている。これは生き生きと能力を発揮し、成長していくAさんの姿によって、障害者のイメージを「戦力」として認識を変化させたことが考えられる。そしてその延長線上には、いうまでもなく社会における変化もあるのではないだろうかと感じている。

(2) 共通のフィードバックが安心をもたらす

今回の事例では、仕事の成果について、病院のカウンセラー、上司、支援者が情報を共有し、それぞれからフィードバックを受けられるようにしていた。それによりAさんが、仕事への自信を手に入れ、安心して仕事に向かうことになったと考えられる。

象徴的な出来事として、他者とのコミュニケーションに諦めかけていたAさんが、通院先で「こんなに自分のことを分かってくれている人がいるんだ」と話すということがあった。つまり、周囲で応援し暖かく見守ってくれる人の存在が「安心」となり、心を開いていくことにつながっていたと考えられ、それが変化と成長、障害により諦めていたはずの能力の発揮につながっていたのではないかと考えられた。

(3) 短期雇用の活用

本来のAさんの希望は「フルタイムで長く働きたい」ということであったが、経験の不足やコミュニケーションの苦しさ、自信のなさから、今回は経験を積み自信をつける

という目的で短期雇用を選択した。

このことからAさんと同様に、就労経験が少ない、またはブランクのある方の中には、働くこと、働き続けることに大きな不安を感じている方が多くいると思われる。しかし、短期的展望でゴールが見える雇用形態であれば、一歩を踏み出しやすいのではと考えられる。そして、実際の職場での経験は、本人の就労実績となり、職場の雰囲気の体験や、現状の自己理解を進める機会ともなり、長期の就労に向けたステップとして有効に活用できるのではと考えられた。

7 まとめ

通所時の本人の姿がすべてではないことを、今回のAさんの支援を通してあらためて感じる事ができた。本人の一般企業で働きたいという強い思いと、働くことで自分を変えられるという本人の言葉は現実となった。そしてこの挑戦は、実際に通所中は開花しなかった本来の力を引き出すことに成功している。

昨今、職場定着の重要性が問われ、長期間務めることが是とされる風潮が強い。このすべてを否定するべきではないが、職場定着に傾倒しすぎることで、支援機関での様子から支援者が予測した「長期間働けるであろう業務内容」を選択させ、支援者に見えていない未知の力を「持っていないもの」として評価していないだろうか。

ベッカーらは「仕事を得るための最適なアセスメントと職業訓練とは、しばしば、ともかく仕事についてしまうことなのである」²⁾と述べており、実際に目標に向けて体験することは、支援者の予想を超えた力を発揮することが少なくない。

支援者ができることは、何かをしてあげるだけではなく、変化や、本来の能力の発揮をしっかり見守り、それを本人に伝えていくことがとても重要だと感じている。そして、Aさんの支援を通し、障害者の一般就労は企業側にとっても、雇用の考え方を変えていく機会ともなり、さらには一人一人の活き活きと働く姿が、世の中を変えていくということを、あらためて考えさせられる機会となった。

【参考文献】

- 1) チャールズ・A・ラップ他(田中英樹 監訳)：ストレングスモデル第3版，p. 49-50，金剛出版（2014）
- 2) デボラ・R・ベッカー他(大島巖 他 監訳)：第6章IPSの概要「ワーキングライフ」p. 64，金剛出版（2004）

【連絡先】

船本 修平

NPO法人コミュネット楽創

就労移行支援事業所コンポステラ

e-mail：compostela@ia8.itkeeper.ne.jp

障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化について（１）

－電話による企業アンケート調査の概要－

○木野 季朝（障害者職業総合センター 主任研究員）

笹川 三枝子・宮澤 史穂・松浦 大造（障害者職業総合センター）

１ はじめに

障害者の雇用については、平成28年障害者雇用状況の集計結果(厚生労働省)において、雇用障害者数(47万4,374.0人)、実雇用率(1.92%)ともに過去最高を更新している。

このように障害者の雇用が進展している中、我が国が平成19年に署名、26年に批准した「障害者の権利に関する条約」の労働分野に係る法律である障害者雇用促進法の25年改正法の施行により、28年4月からすべての企業が差別禁止及び合理的配慮の提供義務を負うことになるとともに、法定雇用率は、精神障害者が算定基礎に算入され、30年4月1日から2.2%へ、そこから3年経過前に2.3%へと段階的に引き上げられることになった。

障害者職業総合センター研究部門では、平成28年度から30年度において実施する「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」において、①電話によるアンケート調査、②企業規模と業種を幅広く網羅するアンケート調査、③企業訪問による障害者雇用の取組に関する3年間のヒアリング調査を行い、障害者雇用促進法の改正等により企業の障害者雇用への意識や行動が実際にどのように変化するかを把握・分析することとしている。

今回の発表では、以上の3つの調査方法の中で、基礎的調査として位置づけられる電話によるアンケート調査結果の概要について報告する。

２ 方法

(1) 対象企業

民間調査会社が保有する企業データを用いて、常用雇用労働者30人以上の民間企業を対象に、企業規模6分類と日本標準産業分類を基にした業種13種類をベースに、企業規模×業種によって層化抽出した1000社を対象とした。

(2) 調査方法

- ① 調査対象企業に対して、事前に郵便で協力依頼。
- ② 電話調査員による聞き取り調査。選択肢回答、自由回答併用。

(3) 実施時期

平成28年11月

(4) 調査内容

調査内容は、障害者雇用の有無と雇用している障害者の障害種類、待遇で不利な扱いをしない取組、職場での障害

への配慮対応、障害者雇用に係る外部への相談、募集・採用で不利な扱いをしない取組、募集・採用で障害への配慮対応、法改正(差別禁止、合理的配慮提供義務、法定雇用率への精神障害者算入)の認知度、法定雇用率見直しへの対応方針、雇用率達成状況などである。

３ 結果

(1) 回収状況

事前の電話アンケート調査依頼1000社に対する協力回答が444社から得られた(回答率44.4%)。

規模ごとの回収率を見ると、30～39人企業規模が36.6%とやや低かったが、他の企業規模はいずれも40%以上の回答率であった。

(2) 企業規模と障害者雇用の有無

企業規模ごとに障害者雇用の有無を尋ねた結果を図1に示す。1000人以上規模ではすべての企業が障害者を雇用しているのに対して、雇用していない企業の割合は50～99人規模で概ね半数に達し、法定雇用率による雇用義務の対象とならない50人未満の2区分の企業規模では障害者を雇用していない割合が高かった。

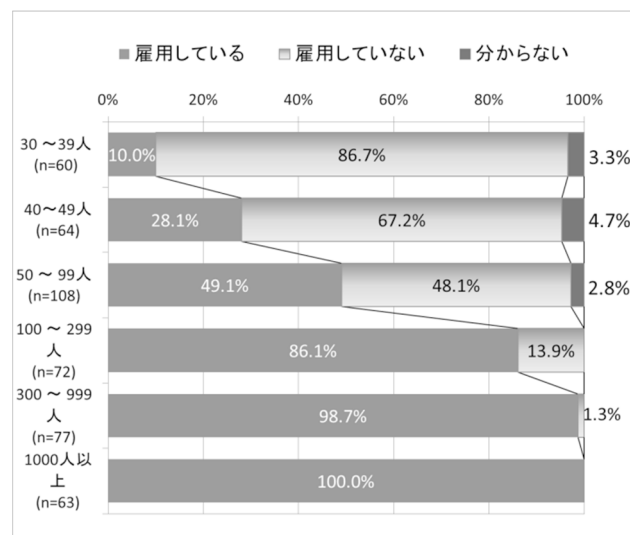


図1 企業規模と障害者雇用の有無

(3) 企業規模と雇用障害者の種類

障害者を雇用している企業に対して、雇用している障害者の障害種類を尋ねた企業規模別の結果を図2に示す。

回答数の少ない39人以下の企業規模を除くと、40～999人規模企業の4区分の企業規模では、いずれも身体障害者に次いで知的障害者を雇用している企業の割合が高く、

1000人以上規模では身体障害者に次いで精神障害者を雇用している企業の割合が高かった。

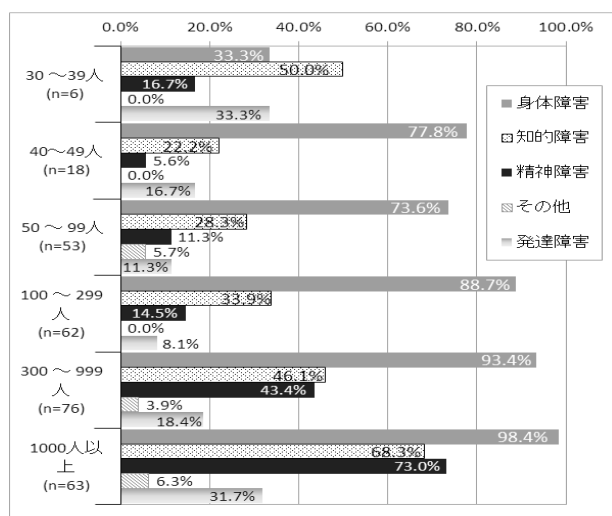


図2 企業規模と雇用障害者の障害種類

(4) 企業規模と精神障害者の法定雇用率算入に関する認知度

企業規模ごとの精神障害者の法定雇用率算入に関する企業の認知度について確認した結果を図3に示す。知っている（よく知っている、少し知っている）と回答した割合でみると、50人企業規模以上の4区分において、半数を超える割合で精神障害者の法定雇用率算入について認知されており、1000人以上規模では「よく知っている」割合が約7割を示すなど高い認知度であった。一方で、30～99人の企業規模の3区分では、「聞いたことがない」と回答した企業がいずれも概ね半数を占める結果となった。

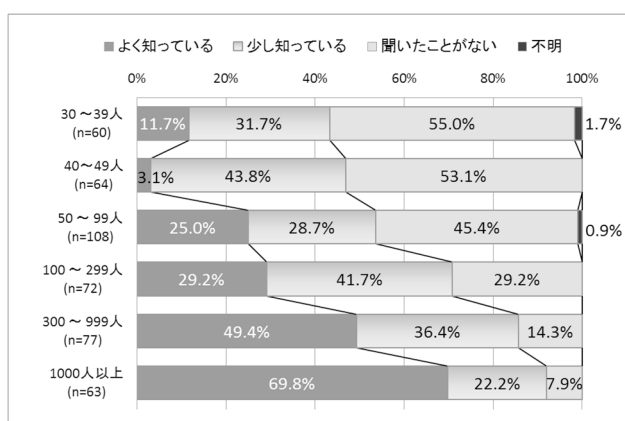


図3 企業規模と精神障害者の法定雇用率算入の認知度

(5) 支援機関への相談状況

企業規模ごとの企業の支援機関（ハローワーク、地域障害者職業センター、福祉機関、医療機関、社労士、事業主団体、勉強会）への利用状況について確認した結果を図4に示す。支援機関に相談したことがある企業は、100人以上の企業規模3区分で相談の利用率が高い傾向がみられた。また、49人以下企業規模の2区分では「相談したことが

ない」と回答する企業が8割を超える結果であった。

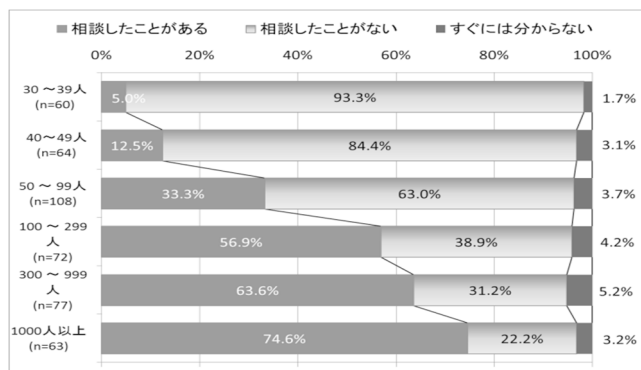


図4 企業規模と支援機関への相談状況

さらに、ハローワークを除く支援機関を利用した企業は、障害者雇用企業(278社)では114社(41.0%)であり、障害者非雇用企業(158社)では12社(7.6%)に留まった。

(6) 企業規模と法定雇用率見直し後の障害者雇用方針

企業規模ごとの法定雇用率見直し後の障害者雇用に関する方針について確認した結果を図5に示す。企業規模が大きいほど法定雇用率の見直しを待たずに障害者雇用を進めるとする割合が高く、積極的に雇用を進める方針を示す結果となった。見直し後に雇用するとする割合は、50～99人企業で最も高く、約4割に達した。

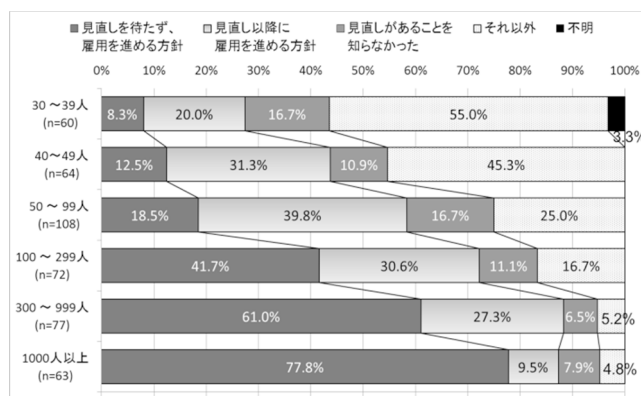


図5 企業規模と法定雇用率見直し後の障害者雇用方針

4 まとめ

以上の結果から、障害者雇用促進法の改正による精神障害者の法定雇用率算定基礎算入、法定雇用率見直しについてみると、認知度、改正後の対応への積極度のいずれについても企業規模が大きいほど高くなる傾向が示された。

また、平成30年度から法定雇用率が引き上げられる中で、中小企業等に対する支援機関による支援の利用促進も重要であると捉えられる。

【参考文献】

平成28年障害者雇用状況の集計結果(厚生労働省)

【連絡先】

木野季朝

E-Mail : Kino.Suetomo@jeed.or.jp

障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化について（２） －合理的配慮提供の取組を中心に－

○笹川 三枝子（障害者職業総合センター 研究員）
木野 季朝・宮澤 史穂・松浦 大造（障害者職業総合センター）

１ 背景と目的

平成25年（2013年）の障害者雇用促進法改正により、平成28年（2016年）４月から全ての事業所に障害者差別禁止と合理的配慮提供が義務付けられた。さらに、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられ、平成30年（2018年）４月には民間企業の法定雇用率が2.2%に引き上げられる。

障害者雇用を巡る環境が大きく変化する中で、有効な企業支援の在り方を探るため、障害者職業総合センターでは、平成28年度から「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」に取り組んでいる。本稿では、「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化について(1)」に引き続き、当センターが平成28年に実施した電話による企業アンケート調査の結果から、企業の合理的配慮提供の取組を中心に報告する。

２ 方法

(1) 実施期間と実施方法

平成28年（2016年）11月に、民間調査会社に委託して電話によるアンケート調査を実施した。

(2) 対象企業

民間調査会社が保有する企業データを用い、常用労働者30人以上の民間企業を対象に、企業規模6分類（30～39人、40～49人、50～99人、100～299人、300～999人、1000人以上）と、日本標準産業分類を基にした業種13種類の企業数をベースとして、規模×業種によって層化抽出した1,000社を対象とした。うち、回答が得られたのは444社であった（回収率44.4%）。

(3) 調査内容

調査内容は、障害者雇用の有無と雇用している障害者の障害種類、待遇で不利な扱いをしない取組、職場での障害への配慮対応、障害者雇用に係る外部への相談、募集・採用で不利な扱いをしない取組、募集・採用で障害への配慮対応、法改正（差別禁止、合理的配慮提供義務、法定雇用率への精神障害者算入）の認知度、法定雇用率見直しへの対応方針、雇用率達成状況などである。

３ 結果

(1) 企業規模と差別禁止規定・合理的配慮提供義務規定の認知度

差別禁止と合理的配慮提供義務規定の認知度について、

規模ごとに集計したので、図1、2に示す。

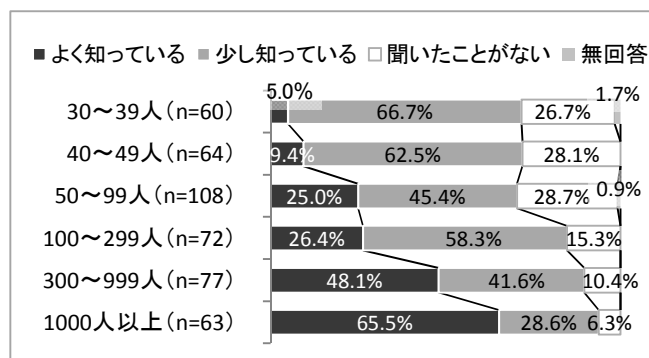


図1 企業規模と差別禁止義務規定の認知度

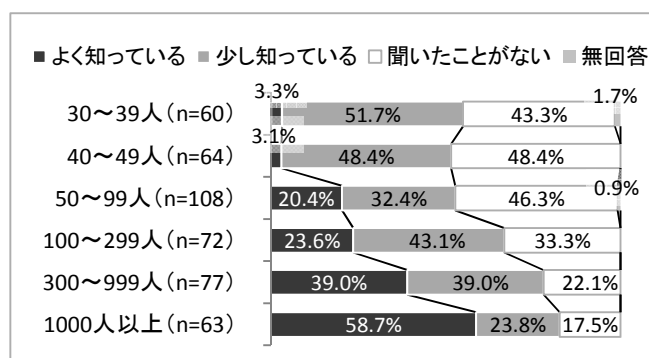


図2 企業規模と合理的配慮提供義務規定の認知度

両規定とも、1000人以上規模では過半数の企業が「よく知っている」と回答したが、50人未満の規模では「よく知っている」企業の割合は1割に届かなかった。また、2つの規定の認知度を比べると、どの規模階層においても差別禁止規定の方が認知度が高いという結果となった。

(2) 募集・採用での配慮実施

募集・採用については、回答企業444社のうち、過去2年間で従業員を募集した企業が90.3%にのぼり、募集を行った企業401社のうち39.7%が「障害者の応募又は応募の打診があった」と答え、応募又は応募の打診があった企業159社のうち「採用となった人（障害者）がいる」と回答した企業の割合は73.0%（116社）であった。

募集・採用で障害があることを理由に不利な扱いをしないようにしているかをたずねたところ、回答企業444社のうち、「努めている」という肯定的な回答が73.0%と4分の3を占め、「具体的にどのようにするかを考えたことがない」18.2%、「すぐには分からない」5.0%と続いた。

募集・採用の機会が得られるよう障害の種類や特性に配慮した対応をしているかについては、回答企業 444 社のうち、「努めている」50.7%、「具体的にどのようにするか考えたことはない」35.6%、「すぐには分からない」13.5%という結果であった。

(3) 職場での配慮実施

障害者を雇用している企業 278 社に対して、待遇全般について障害があることを理由に不利な扱いをしないようにしているかをたずねたところ、「努めている」企業が 92.4%と 9 割以上を占めた。また、職場として障害の種類や特性に配慮した対応をしているかについても、85.3%の企業が「努めている」と回答した。

(4) 相談体制

障害者雇用企業 278 社のうち、障害者本人から職場での支障の有無を聞いている企業は 86.0% (239 社) であった。これらの企業にどのような形で聞いているかをたずねると、「定期的に聞いている」55.2%、「本人からの申し出があった時に聞いている」88.5%、「それ以外のタイミングに聞いている」25.1%という結果であった (複数回答)。

また、相談窓口を特に定めているかについては、「定めている」とする回答が 56.8%と半数を超えた。また、その窓口は、「社内」86.7%、「外部機関への委託」1.3%、「両方」12.0%と、社内での設置が多くを占め、外部機関への委託のみの企業はほとんどなかった。

(5) 支障の有無を聞く機会と合理的配慮提供義務の認知度

障害者本人から職場での支障の有無について聞いている企業 239 社が、「定期的」、「申し出があった時」、「それ以外のタイミング」の各機会に話を聞いているとした割合を、合理的配慮提供義務規定の認知度別の 3 群 (「よく知っている」84 社、「少し知っている」83 社、「聞いたことがない」72 社) に分けて集計した結果を図 3 に示す。

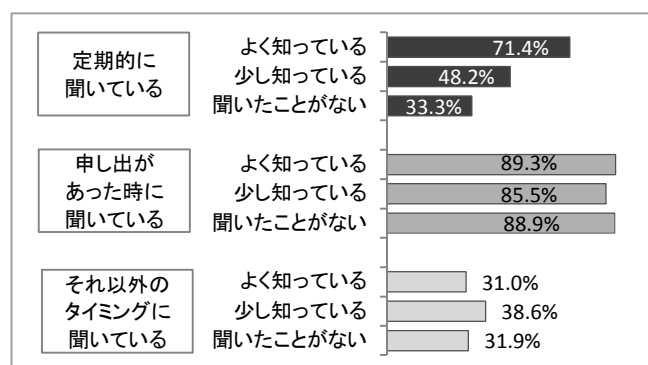


図3 支障の有無の確認実施企業の割合（聞く機会別・合理的配慮提供義務規定の認知度別）

カイ二乗検定を実施した結果、「定期的に聞いている」とする企業の割合は同規定の認知度の違いによる有意差が認められ ($\chi^2(2) = 23.23, p < .001$)、残差分析を実施した

結果、「よく知っている」で有意に多く、「聞いたことがない」で有意に少なかった ($p < .05$)。

(6) 支障の有無の相談と具体的な相談内容

障害者本人から職場での支障の有無について聞いている企業 239 社のうち、「職場や職業生活で支障となる事情があると言われたことがある」企業は 65 社 (27.2%) であった。これらの企業に具体的な支障の内容についてたずねたところ、54 件の回答が得られた。ここでは、複数の企業から寄せられた支障内容から一部を抜粋して紹介する。

- ・人間関係が合わない (7 件)
- ・指示が分かりづらい、指示通りにできない (5 件)
- ・うまくコミュニケーションが取れない (3 件)
- ・和式トイレを洋式にして欲しい (2 件)
- ・仕事がきつい (2 件)

4 考察

本報告の基となった電話による企業アンケート調査は、障害者差別禁止と合理的配慮提供が義務付けられてから 7 か月後に実施した。1,000 社 (回収率 44.4%) の企業調査を通して、法改正に伴う企業の意識や行動の変化を知るための基礎的な情報を得ることができたと思われる。

調査結果から、規模が大きいほど、これらの規定を「よく知っている」企業の割合が高いことがわかった。規模の大きい企業では、障害者を雇用している割合が高いことや障害者の採用及び雇用管理について専門に取り組む社員が存在している可能性が高いこと等から、法改正情報に接する積極性や機会の多さにつながっていると推察する。

障害者差別禁止及び合理的配慮提供は、規模と関わらず全ての企業に義務付けられているため、小規模企業や障害者雇用経験のない企業においても幅広く情報と接する機会を設けていく必要があると考えられる。

さらに、職場での支障の有無について本人からの確認の状況を見ると、合理的配慮提供義務規定の認知度に関わらず、障害者から申し出があれば多くの企業が積極的に聞いている一方、合理的配慮指針が必要に応じて行うよう求める「定期的な確認」は、同規定の認知度が高いほど実施率が高かった。このことから、制度を知ることにより企業の行動の変化が促され、障害者が働く環境の質向上につながっている可能性が示唆された。

【連絡先】

笹川 三枝子

e-mail : Sasagawa.Mieko@jeed.or.jp

就職した求人種類と離職理由からみた障害者の職場定着支援

－「障害者の就業状況等に関する調査研究」から－

○高瀬 健一（障害者職業総合センター 主任研究員）

大石 甲（障害者職業総合センター）

1 「障害者の就業状況等に関する調査研究」について

(1) 背景・目的

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、これまでに障害者の離職率・定着率を公的に詳細に調査したものはないことを踏まえて、2015年度から2年間の計画により身体障害者・知的障害者・精神障害者・発達障害者の就職状況、職場定着状況及び支援状況等の実態を調査・分析して取りまとめ、調査研究報告書を発行した¹⁾。

(2) 調査方法

- ・調査協力公共職業安定所：全国134所（全ての都道府県から2所以上）
- ・調査対象者：2015年7月及び8月の2か月間に調査協力公共職業安定所の紹介により就職した者
- ・調査内容等：属性情報、支援情報、雇用企業情報について雇入時に把握し、その後1年間の定着状況を追跡
- ・調査対象障害種類：身体・知的・精神・発達障害者

(3) 調査結果

ア 回収状況等

5,015人を集計の対象とした。障害別の集計内訳は、身体障害者33.5%、知的障害者15.3%、精神障害者43.8%、発達障害者7.4%であった。また、求人種類別の集計内訳は、障害者求人により就職した者38.3%、一般求人に障害を開示して就職した者14.9%、一般求人に障害を非開示にして就職した者12.0%、就労継続支援A型（以下「A型」という。）に就職した者34.7%であった。

イ 全体の定着状況

A型を含む就職先での定着率は、就職後3か月時点では80.5%、就職後1年時点では61.5%であった。一方、A型を除く一般企業における就職後3か月時点の定着率は76.5%、就職後1年時点の定着率は、58.4%であった。就職後3か月時点の定着率を求人種類別にみると、A型88.0%、障害者求人86.9%、一般求人障害開示69.3%、一般求人障害非開示52.2%、就職後1年時点の定着率は、A型67.2%、障害者求人70.4%、一般求人障害開示49.9%、一般求人障害非開示30.8%であった（図1）。

ウ 一般企業への就職後の障害別職場定着状況

A型を除いた一般企業へ就職した者について、就職後3か月時点の定着率を障害別にみると、身体障害77.8%、知的障害85.3%、精神障害69.9%、発達障害84.7%、就職後1年時点の定着率は、身体障害60.8%、知的障害68.0%、精神障害49.3%、発達障害71.5%であった（図2、3）。

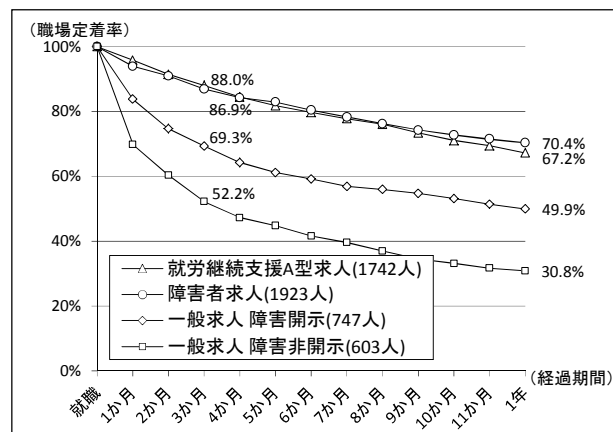


図1 求人種類別にみた職場定着率の推移

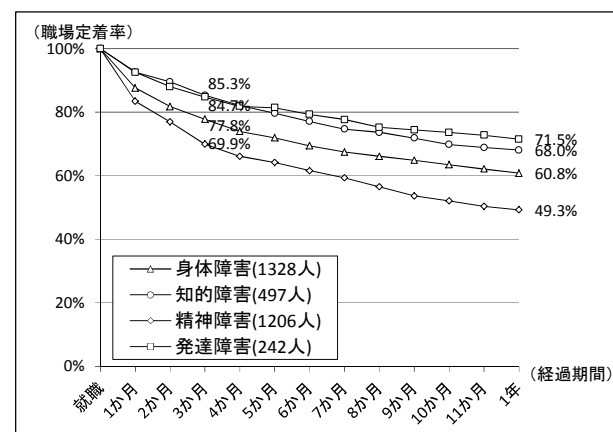


図2 障害別にみた職場定着率の推移(A型除く)

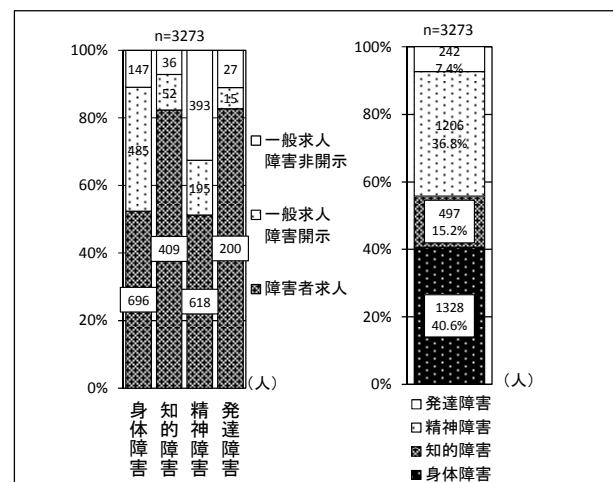


図3 障害別・求人種類別にみた就職者の構成割合(A型除く)

エ 留意点

本調査研究は、障害種類別に職場定着要因について統計解析により分析を行うとともに、職場定着にかかる採用企

業側の取組について企業インタビューの結果をグラウンデッド・セオリー・アプローチにより分析を行い、考察したところである。結果の活用にあたっては、就職先企業における職場定着への配慮や工夫の有無は不明であること、調査時期を7月～8月に設定したため、年度当初の新規学卒者の就職状況が集計に反映されていないこと、調査対象の発達障害者は、発達障害の診断・指摘がある者であり、多くいるとされる発達障害として未診断・未確定の者の就職状況や職場定着状況について当てはまるものではないことに留意する必要がある。

2 一般企業への就職後に離職した際の離職理由について

(1) 離職時期別・求人種類別の離職理由

本調査研究では、離職理由について、雇用保険上の離職理由として「自己都合」「会社都合」「契約期間満了」に区分して確認した上で具体的な離職理由を「障害・病気のため」「労働条件があわない」「業務遂行上の課題あり」「人間関係の悪化」「職場以外の要因」「労働意欲に課題あり」「キャリアアップのため」「基本的労働習慣に課題あり」「将来への不安」から複数選択により確認した。

その結果、調査1年時点における離職者は1,361人であり、雇用保険上の離職理由は「自己都合」が69.3%と最も多かった。その具体的な離職理由は、3か月未満で離職した者（以下「早期離職者」という。）の場合、「労働条件があわない」19.1%、「業務遂行上の課題あり」18.1%と多く、3か月以降1年未満で離職した者（以下「準早期離職者」という。）では「障害・病気のため」17.4%が最も多かった。求人種類別の離職理由は、早期離職者では、障害者求人の場合「障害・病気のため」、一般求人障害開示の場合「労働条件があわない」、一般求人障害非開示の場合「業務遂行上の課題あり」と求人種類により最多となった離職理由が異なるものの、準早期離職者では、求人種類に共通して「障害・病気のため」が最多であった。また、早期離職者、準早期離職者ともに前向きな離職理由と考えられる「キャリアアップのため」の割合は低かった。

(2) 障害種類別の離職理由

身体障害の詳細別において最多となった具体的な離職理由は、視覚障害では「人間関係の悪化」「労働条件があわない」、聴覚障害では「労働条件があわない」、肢体不自由者では「労働条件があわない」「業務遂行上の課題あり」であったが内部障害では「障害・病気のため」であった。

知的障害において最多となった具体的な離職理由は、早期離職者では「業務遂行上の課題あり」、準早期離職者では「人間関係の悪化」であり、職場定着における課題の経時的な変化と離職理由の関連が示唆された。

精神障害において求人種類別の最多となった具体的な離職理由は、早期離職者において、障害者求人の場合「障

害・病気のため」、一般求人障害開示及び一般求人障害非開示の場合「業務遂行上の課題あり」であった。準早期離職者では、求人種類に共通して「障害・病気のため」が最多であった。

調査結果において、発達障害者は他の障害種類と比べると最も定着率が高く離職割合は低かった。最多となった具体的な離職理由は、早期離職者では「業務遂行上の課題あり」、準早期離職者では「障害・病気のため」であった。

3 考察

就職後1年間を追跡した本調査研究における離職者の離職理由をみると、改めて就職時の労働条件、仕事内容、職場環境とのマッチングの重要性を確認することができた。加えて、本調査研究の一環として行った企業の職場定着にかかるグラウンデッド・セオリー・アプローチによる分析では、[安定の確認]において採用企業による〈直接的な状況確認〉、関係機関や家族等からの〈間接的な状況確認〉と並んで〈職場実習・試用雇用による状況確認〉が重要なコンセプトとなっていた。先行研究²⁾による知見として、企業が障害特性等を把握し必要な支援・配慮を確認するために、職場実習の効果を上げていることを踏まえても、職場定着の安定に向けた実践として、就職する際に職場実習等の試行的な就労場面における評価が有効であることが示唆された。

また、内部障害、精神障害、発達障害において顕著であった離職理由として、障害や病気の悪化や再発等による「障害・病気のため」が挙げられる。職場定着の安定には疾病・健康管理が重要であると捉えて、就職する障害者本人と継続的に治療等を行っている医療機関、加えて、採用企業、関わりのある就労支援機関をはじめとした関係機関や家族等でリスク管理にかかる具体的な方針等を調整し、状況の変化に応じて継続的に共有することが重要であると考えられた。

4 謝辞

本調査研究は、全国の公共職業安定所から多大な協力をいただいた。集計において一つひとつの報告を確認する中で、求職障害者のニーズに対して、実に多様なアプローチを展開している職業紹介のデータであり、その重要性を痛感している。ご協力いただいた皆様に心より感謝申し上げます。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害者の就業状況等に関する調査研究, 調査研究報告書No. 137 (2017)
- 2) 障害者職業総合センター：障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究, 資料シリーズNo. 87 (2015)

【連絡先】

障害者職業総合センター社会的支援部門 (Tel:043-297-9025)