

令和 2 年 7 月 13 日現在

機関番号：17301

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K04071

研究課題名(和文) 障害を経験する人の就職および就労継続を助長させる環境システム構築へ

研究課題名(英文) Toward the development of a system to promote an environment where people who experience disabilities can find and sustain employment

研究代表者

バーニック ピータージョン (BERNICK, Peter John)

長崎大学・障がい学生支援室・助教

研究者番号：00752726

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)： 障害のある人は働きたくても、障害のない人と比べて失業率が高く、就業率も低く、離職率が高いことから、障害のある人の就職や就労の継続が社会において重要な課題となっている。本研究では、障害のある人の就労の長期継続に寄与する要因特定のため、就労が1年以上続いている当事者自身の満足感など、主観的要素に重点をおき、アンケート及びヒアリングによる調査を実施した。調査結果から、同じ職場で3年以上働いている人は比較的に満足度が高く、自身の障害への家族の理解も高いことがわかった。また、4年以上働いている人は仕事以外の困難や困りごとについて直属の上司への相談しやすさが比較的高いことも明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

今回の結果から、家族の理解、職場環境に対する満足感、そして職場における人間関係の大切さを認められた。当事者自身の満足感などといった主観的な要素に着目したことは、今後の研究においても重要な観点であるといえる。また、就労の継続を促進するための政策や取り組みを検討する際には、家族における障害への理解や、職場の人間関係に関する要素を取り入れることの大切さが示されたと考えられる。なお、今回得られたデータを足がかりに、対象者を増やし、当事者の視点に立った就労継続に寄与する要因の更なる特定を進めることが大切であると考えられる。

研究成果の概要(英文)： Although people with disabilities may want to work, they experience higher unemployment and lower labor force participation, and stay in their jobs for shorter periods, than people without disabilities. As the benefits of work--for both individuals and society as a whole--are well known, fostering employment of people with disabilities is a critical.

This study aimed to identify factors that people with disabilities in Japan perceived as contributing to their remaining longer in a single job, and that results would inform efforts that target the employment of people with disabilities. The study found that people working at a single job for three years or longer had higher job satisfaction, as well as higher degrees of family understanding of their disability. Additionally, people working at a single job for four years or longer reported that "ease of consulting with immediate supervisor regarding non-work issues" was a significant factor in workplace longevity.

研究分野：社会福祉

キーワード：障がい者 就職 就労 継続 要因

## 様式 C-19, F-19-1, Z-19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

※本研究では、障害者基本法の一部を改正する法律第二条にある障害者の定義（「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であつて、障害及び社会的障壁（障害がある者にとって障壁となるような事物・制度・慣行・観念その他一切のもの）により継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」）及び「社会モデル」の概念（障害は個人の心身の状態にのみ起因するものではなく、個人と社会との接点に存在する、という考え）を踏まえ、障害のある人を「障害を経験する人」と定義し、以下「障害経験者」または「障害を経験する人（学生）」と記す。また、障害経験者でない人を「障害非経験者」または「障害を経験しない人（学生）」と記す。

(1) 人間は就労を通じて社会に貢献し、自分の心理社会的ニーズを満たす。一方、働かないことによって死亡率の増加、心身の健康状態の悪化など多くの悪影響を及ぼす。患者や障害経験者の（再）就職が社会参画、経済的自立、貧困の減少に貢献する [1]。就労が精神障害を経験する人の回復を支持するとまでされている [2]。

また、国際労働機関（ILO）は、障害非経験者と比べて障害経験者は就業率が低く、例え就労していても職場環境や待遇の悪い状況に置かれる可能性が高いと指摘しており、障害経験者の多くが「仕事に従事している」か「失業している」のどちらにも属さず、労働市場上「見えない」存在として、家族または公的保障によって生計を立てていることに加え、障害経験者とその家族がより経済的な苦境に陥っている可能性があるとも指摘している [3]。米国の連邦労働統計局によると、16歳～64歳の労働人口参加率は障害を経験する人の場合 30.2%であるのに対し、障害を経験しない人が 76.2%である（2014年データ） [4]。また、同人口における失業率データでみると、障害を経験しない人の失業率が 6.0%で、障害経験者が 13.9%になっている（同）。

一方、社会・行政的視点では、障害経験者の就職機会が減るということは、就労できない人に対して社会保障費が増大するだけでなく、就労を通じた税金納入の機会も減る、二重の負の状態に陥る。外国人に依存傾向が高くなりつつある日本の労働人口においては、政府や地方自治体の立場では障害経験者であっても就労可能者は就労させ、雇用の確保と社会の発展を目指すべきと考える。

(2) 日本においては、厚生労働省の「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」（平成 18 年実施、平成 20 年発表）によれば、不就業の身体障害経験者（＝身体障害経験者全体の 53.7%）のうち、58.7%が就業を希望しているという結果が出ている。同じく、不就業の精神障害を経験する人（＝精神障害経験者全体の 80.7%）のうち、62.3%が就業を希望している。このように、障害を経験する人は障害を経験しない人よりも「働きたいのに働けない」という状況に置かれていることが浮き彫りになっている（図 1 参照）。

なお、高等学校を卒業する障害経験者の大学進学率が年間で約千人の増加傾向にあり、今後各大学においては障害を経験する学生に対する支援や合理的配慮の充実が求められている。

一方で、障害経験者は大学卒業であっても障害非経験者に比べ就職が容易ではない。平成 27 年 4 月現在の大学、短期大学及び高等専門学校の新卒者（障害経験者を含む）の就職希望率は 71.2%であり、このうち、就職した人は 94.7%であるのに対し、障害経験者の就職率は 50.0%である [5]（厚生労働省、日本学生支援機構）。

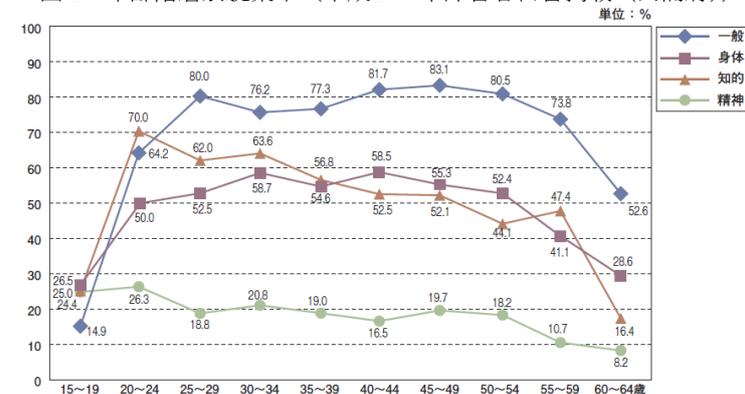
日本ではこれまでに障害経験者の就労を促進・推進するために多くの施策や事業が実施されてきた。しかし、こうした取り組みの評価に関する具体的な検討はなされていない。確かに、障害経験者の中で就職・就労が困難になる人は多いかもしれないが、一方で問題なく就職し、就労を継続している人もいるのも事実である。そこで、本研究では大学新卒障害経験者およびすでに就労している障害経験者の「生の声」をもとに、障害経験者雇用の実態と課題、そしてその環境改善につながる要因を明らかにすることを計画した。

### 2. 研究の目的

障害経験者の就職・就労環境は厳しい。相対的に、障害経験者は障害非経験者と比べて就職率が低く、雇用条件も悪く、離職率も高い。政府や自治体の障害経験者雇用支援策は行われ、障害経験者の就職・就労意欲も高いが、現実的にこのような状況に陥っている。

一方、高卒障害経験者の大学進学率は増加傾向にあるが、障害経験者の就職環境は大学卒であ

図 1. 年齢階層別就業率（平成 25 年障害者白書掲載（内閣府））



資料：厚生労働省「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」（平成 18 年 7 月 1 日時点）  
：総務省「労働力調査年報」（平成 18 年）

っても障害非経験者新卒生以上に厳しい。本研究は、障害経験者雇用、特に新卒者の就職・就労状況について、①新卒障害経験者の就職後の追跡、②障害経験者の就労状況、③障害経験者を雇用する企業のヒアリング、の3調査を通じて、障害経験者の就職・就労の成功要因を特定し、大学側の在学中の支援方策と企業側の適切な労働環境を検討し、さらに広く障害経験者の就労環境改善に貢献することを目的とした。

### 3. 研究の方法

実際に実施した研究は観察・調査研究(横断研究)である。障害経験者を雇用または支援している企業や団体が協力機関となり、一般企業や NPO 法人等の団体に一般就労している障害経験者(正規雇用・非正規雇用・パート・特例子会社勤務含む。性別・年齢は問わない)を対象とした。「研究 A」(アンケート調査)と「研究 B」(個別ヒアリング調査)に分けて実施した。研究 A は原則としてインターネットを介した無記名アンケート調査(47項目で構成、所要時間約15分)であったが、参加者の希望があった場合には紙媒体で提供した。「研究 B」はアンケートだけでは十分に反映・解明されない本人の心身の状態や生活環境、仕事に対する思い等について深く聴き取りを行うものであり、調査対象となる人の指定する場所で実施した。周知(募集)については、協力機関より、対象者にアンケート調査及び個別ヒアリングに関する案内(アンケート調査票が掲載されている URL を含む)を配布してもらった。

障害経験者の長期就労継続に寄与する要因について検証するために、職場環境の要因および本人の職場に対する主観的評価や障害関連要素の影響が、障害経験者の長期就労にどのように影響するかについて分析を行った。主な評価項目は長期間就労している障害経験者の職場(仕事)に対する満足度および働きやすさであり、副評価項目として職場環境、合理的配慮や支援状況、休息时间、休暇の有無等、周囲の理解、生活状況、そして本人の主観による「就労の継続に寄与した要因」であった。

### 4. 研究成果

(1) アンケート調査は約130名に配布され、23名から回答を得た。参加者のデモグラフィックデータを表1に示す。

表1. 参加者のデモグラフィックデータ

	全体 (N=23)	精神のみ (N=20)
平均年齢±標準偏差	36.09 ± 10.38	35.12 ± 10.76
性別 (男性/女性)	17 / 6	15 / 5
同居者の有無(有/無)	15 / 8	12 / 8
障害の種類【日常生活への影響が最も大きいもの】を一つ		
肢体不自由	2	0
内部障害 (心臓・腎臓又は呼吸器の機能障害)	1	0
精神障害	12	12
発達障害 (ASD=自閉スペクトラム症)	7	7
発達障害 (ADHD=注意欠如・多動症)	1	1

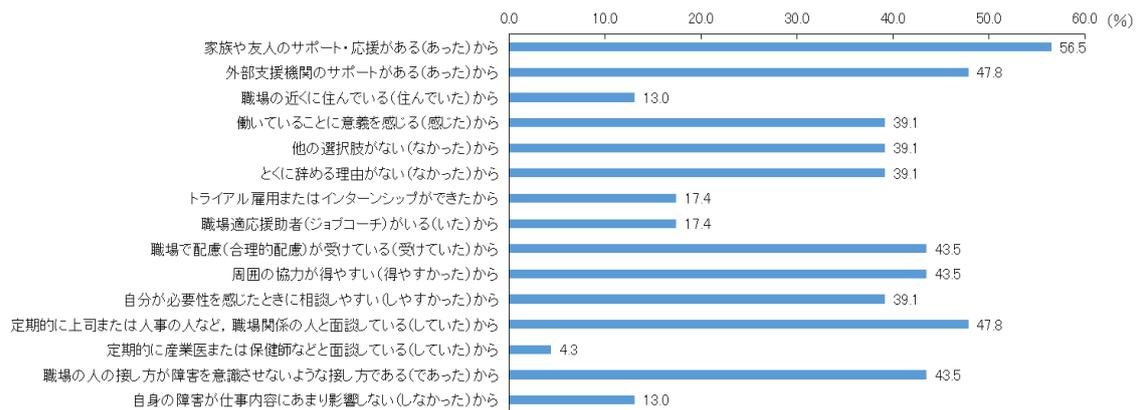
参加者の就労形態は様々であった。ほとんどの回答者(21名:91%)は障害について勤務先に開示していたものの、2名(9%)は開示せずに働いていたことが判明した。その他について、障害を開示して一般就労している人は6名(26%)、「障がい者枠」で就労している人は10名(43%)、そして特例子会社勤務の人は5名(22%)であった。なお、分析において、主に同じ職場で3年以上継続している人(12名:52.2%)と3年未満の人(11名:47.8%)と群分けをして分析を行った。

(2) 主な指標の一つであった「職場に関する満足度」において、同じ職場で3年以上働いている人は3年未満の人に比べて満足度が有意に高かった(3.33 vs. 2.72,  $p < 0.05$ )。また、「働きやすさ」においても、同じ職場で3年以上働いている人は3年未満の人に比べて「働きやすい」と感じる割合が有意に高かった(3.50 vs. 2.82,  $p < 0.05$ )。

周りとの関係においては、障害経験者が感じる自身の状態に対する友人の理解は就労の長期継続との関連が認められなかったものの、3年以上就労が継続している人が感じる家族の理解は有意に高かった(3年以上:4.08, 3年未満:3.00,  $p < 0.05$ )。また、「仕事上」および「仕事以外」の困難や困りごとに関する同僚への相談しやすさについて尋ねたところ、どちらの項目においても有意な群間差は認められなかった。これは「同僚」ではなく「直属の上司」について尋ねても同じ結果であった。一方、同じ職場で3年ではなく4年以上働いている人(23人中9人:39.1%)と分けて解析しなおしたところ、仕事以外の困難・困りごとについて直属の上司への相談しやすさにおいて同じ職場で4年未満続いている人より4年以上の人の点数が有意に高いことがわかった(2.18 vs. 3.12,  $p < 0.05$ )。

なお、回答者自身の主観に基づき「仕事を継続できた理由や要因」に関する回答は以下図2のとおりである(複数回答可)。

図 2. 仕事を継続できた理由・要因 (N = 23, 複数回答)



(3) 今回の結果から、家族の理解、職場環境に対する満足感、そして職場における人間関係の大切さを認め、これらは障害経験者の長期就労継続に寄与する可能性のある要素であると考えられる。「継続できた理由」を見ても、産業医や保健師といった専門家との定期面談よりも、職場の上司や人事担当者との面談の方が就労の継続において有用であることが示唆された。また、障害を経験する大学生の就職支援に際して、インターンシップやトライアル雇用、そしてジョブコーチといった取り組みは有用であると考えられるが、「人間関係」のスキルにも焦点を合わせ、在学中に学生がそのスキルを身につけられるためのサポートが重要であると思う。

今回の成果は今後の障害経験者の就労に関する政策等を検討する際に一つの参考になると期待する。ただし、本研究は比較的少人数でバイアスのかかったサンプルであるため、今回得られた結果を足がかりに、対象者を増やし、当事者の視点に立った就労継続に寄与する要因の更なる特定を進めることが大切であると考えられる。

<引用文献>

- ① Waddell, G., & Burton, A. K. (2006). Is work good for your health and well-being? The Stationery Office. Retrieved 20 August 2015 from: <http://www.employabilityinScotland.com/media/83043/is-work-good-for-your-health-and-wellbeing.pdf>
- ② Warner R. (2009). Recovery from schizophrenia and the recovery model. Curr Opin Psychiatry. 22(4):374-80.
- ③ International Labour Organization. (2013). The informal economy and decent work: a policy resource guide, supporting transitions to formality. Geneva: Publisher. Retrieved 12 September 2015 from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/--emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_212689.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_policy/documents/publication/wcms_212689.pdf)
- ④ U.S. Bureau of Labor Statistics. (2015). Persons with a Disability: Labor Force Characteristics News Release. Retrieved 6 August 2015 from: [https://www.bls.gov/news.release/archives/disabl\\_06162015.htm](https://www.bls.gov/news.release/archives/disabl_06162015.htm)
- ⑤ 平成 26 年度 (2014 年度) 大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書 (日本学生支援機構: 2015 年 3 月発行) および「大学、短期大学及び高等専門学校卒業生の 4 月 1 日現在の就職状況調査の推移」(厚生労働省: <https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000509256.pdf> からダウンロード可)

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Peter Bernick, Ikuko Sagara, Sayaka Ogawa, Fumi Kato
2. 発表標題 Factors that People with Disabilities Identify as being Associated with Longer Periods of Employment at a Single Workplace: Results from a Survey-Based Study in Japan
3. 学会等名 35th Pacific Rim International Conference on Disability & Diversity (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Peter Bernick
2. 発表標題 障害を経験する人の就職および就労継続を助長させる環境システム構築へ～研究計画の紹介～
3. 学会等名 こころのバリアフリー研究会総会
4. 発表年 2016年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	相良 郁子  (SAGARA, Ikuko)		
研究協力者	小川 さやか  (OGAWA, Sayaka)		

## 6. 研究組織 (つづき)

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	加藤 芙美  (KATO, Fumi)		
研究協力者	HUMM - DELGADO , D e n i s e  (HUMM-DELGADO, Denise)		Simmons School of Social Work, Simmons University, Boston, MA
研究協力者	P A I E W O N S K Y , M a r i a  (PAIEWONSKY, Maria)		Institute for Community Inclusion University of Massachusetts Boston, MA
研究協力者	W E I R , C a t h r y n  (WEIR, Cathryn)		Institute for Community Inclusion University of Massachusetts Boston, MA
研究協力者	タナベ ミワ  (TANABE, Miwa)		Institute for Community Inclusion University of Massachusetts Boston, MA