

第2章 自立支援に関する国民の意識調査

第1節 概要

第1章では、障害や病気を有する者などの現状や就労・雇用の状況、各種支援の取り組みを見てきた。このように、心身に何らかの困難を有する者などの社会的自立・経済的自立にあたっては、様々な配慮や支援が求められる中、国民は自立支援や地域での支え合いのあり方についてどのように考えているだろうか。2018（平成30）年2月に行った「自立支援に関する意識調査」の結果を見ながら分析していきたい。

1 「自立支援に関する意識調査」の概要

「自立支援に関する意識調査」の概要

(1) 調査目的

障害や病気などを有する者の自立支援について、今後の課題を整理するため、地域での支え合いや就労についての意識を調査した。

(2) 調査方法

みずほ情報総研株式会社に委託し、楽天リサーチ株式会社に登録しているモニターから、20歳以上65歳未満のモニターを対象として、性別・年齢階級別の人口構成比に基づいてサンプル割付を行い、調査を実施した。スクリーニング設問により回答者を以下の3類型に分類し、類型ごとに回答者が1,000人に達した時点で回答を締め切った。

類型1 障害や病気を有する者

類型2 身近に障害や病気を有する者がいる者（類型1の該当者を除く）

類型3 類型1・類型2以外の者（かつて障害や病気を有していた者を含む）

(3) 調査期間

平成30年2月20日（火）～2月21日（水）

(4) 回答数

各類型1,000件、合計3,000件

	全体	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳
類型1 障害や病気を有する者	1,000	136	155	272	279	158
類型2 身近に障害や病気を有する者がいる者	1,000	127	194	240	275	164
類型3 類型1・類型2以外の者	1,000	140	162	261	254	183

(5) 調査項目

●属性情報

- | | | |
|---------|------------|-------------|
| 1) 性別 | 5) 現在の就業状況 | 9) 育児・介護の経験 |
| 2) 年齢 | 6) 就業形態 | 10) 世帯年収 |
| 3) 居住地域 | 7) 支障の程度 | |
| 4) 家族構成 | 8) 心身の状態 | |

●主な意識調査項目

- 1) 地域や職場で障害や病気で困っている者がいたら助けたいか・理由
- 2) 過去に地域や職場で障害や病気で困っている者を助けた経験・理由
- 3) 地域で実施したい支援活動
- 4) 地域で受けたい支援活動
- 5) 地域における支え合い活動の展開状況
- 6) 地域における支え合い機能向上において有効な施策
- 7) 生活援助などのサービスの負担のあり方
- 8) 就業希望・就業継続希望
- 9) 治療と仕事を両立すること、または障害を有しながら仕事をすることは困難か
- 10) 仕事をしたくない・続けたくない理由
- 11) 相談機関への相談希望・どのような相談機関に相談したいか・相談したくない理由
- 12) 職場への影響

2 「自立支援に関する意識調査」における回答者の特性

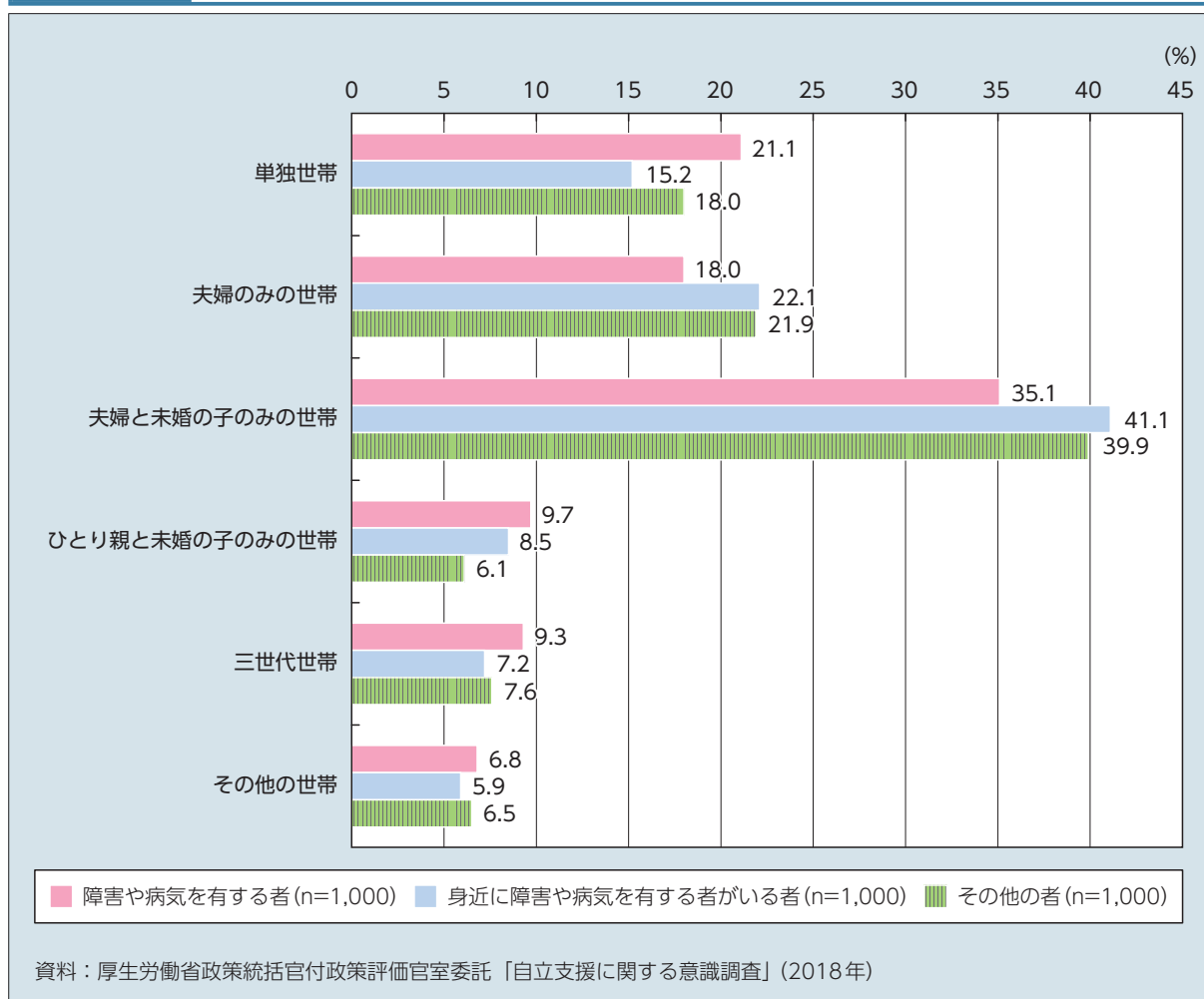
「自立支援に関する意識調査」は、調査回答モニターとして楽天リサーチ株式会社に登録した者を対象として、インターネット調査により実施した。このため、回答者はインターネットを利用できる者に限られる。また、統計学的に裏付けられた従来型の調査（確率抽出法などによって対象者を選んだ調査）と比較すると、本調査は統計としての精度を推定できず、結果の解釈に当たっては留意が必要である。

本調査では、属性による意識の差を分析するため、①障害や病気を有する者（以下「障害・有病者」という）、②身近に障害や病気を有する者がいる者（以下「身近にいる者」という）、③その他の者（①・②以外の者）の3類型に分類した^{*1}。なお、①障害・有病者の障害や病気は日常生活や就労において支障が生じる程度としており、風邪や一時的な怪我などは含まれない。各類型の特性は以下の通りである。

^{*1} 分類にあたり、各類型の出現率を調査するためスクリーニング調査を実施した。楽天リサーチ株式会社に登録しているモニターのうち、20歳以上65歳未満のモニターを対象とした（30万人に配信し回答数20,000人でスクリーニング調査を締め切った）。スクリーニング設問は、(1) 自身の心身の状態、(2) 身近に心身の事情によって日常生活や仕事において配慮が必要と思われる人（65歳未満）がいるかの2問。

各類型の出現率は、①障害・有病者が13.5%、②身近にいる者が22.8%、③その他の者が63.7%であった。また、身近に障害や病気によって日常生活や仕事において支援や配慮が必要と思われる者がいるか聞いたところ、「職場にいる」が10.3%、「家族や親戚にいる」が17.5%、「友人や知人にいる」が8.8%、「身近にいない」が68.7%であった。

図表 2-1-1 各類型の家族構成

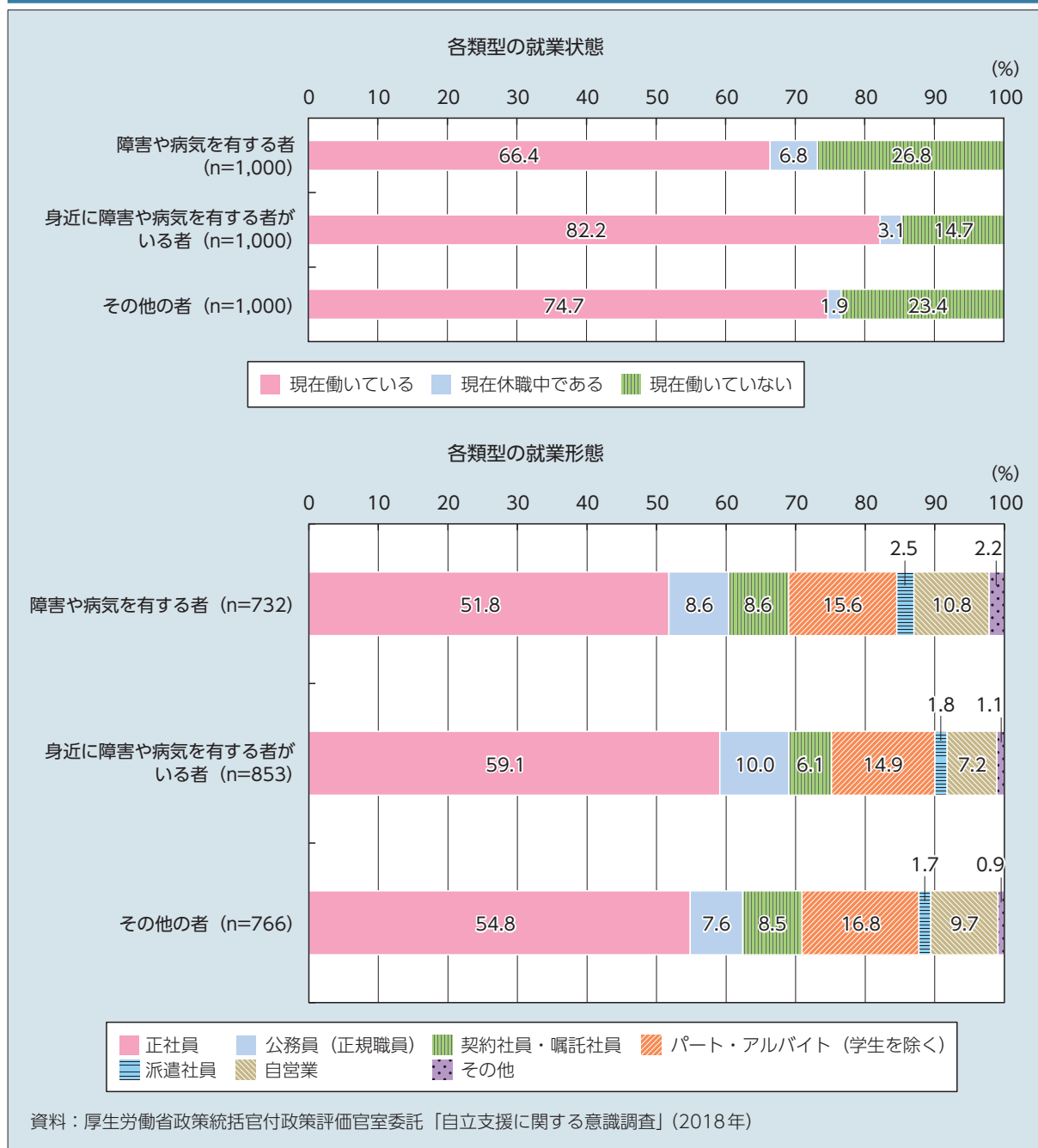


家族構成を見ると（図表2-1-1）、単独世帯は、①障害・有病者が21.1%、②身近にいる者が15.2%、③その他の者が18.0%となっており、①障害・有病者が他類型と比較するとやや高い傾向にあることがわかる。一方、夫婦のみ世帯及び夫婦と未婚の子のみ世帯の合計をみると、①障害・有病者が53.1%、②身近にいる者が63.2%、③その他の者が61.8%となっている^{*2}。

^{*2} 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部「身体障害児・者実態調査」(2006年)、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部「知的障害児(者)基礎調査」(2005年)、厚生労働省「精神障害者社会復帰サービスニーズ等調査」(2003年)によると、有配偶者率は、在宅の身体障害者(18歳以上)は60.2%、在宅の知的障害者は2.3%、外来の精神障害者は34.6%(統合失調症の者は18.7%、統合失調症以外の者は46.0%)となっている。なお、総務省統計局「平成27年国勢調査」によると、全国の有配偶者率は男性で60.9%、女性で56.3%となっている。

また、国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」によると、結婚意思のある未婚者に、一年以内に結婚するとしたら何か障害となることがあるかを尋ねたところ、「健康上のこと」をあげた人が男性で2.2%、女性で2.8%となっている。

図表 2-1-2 各類型の就業状態と就業形態



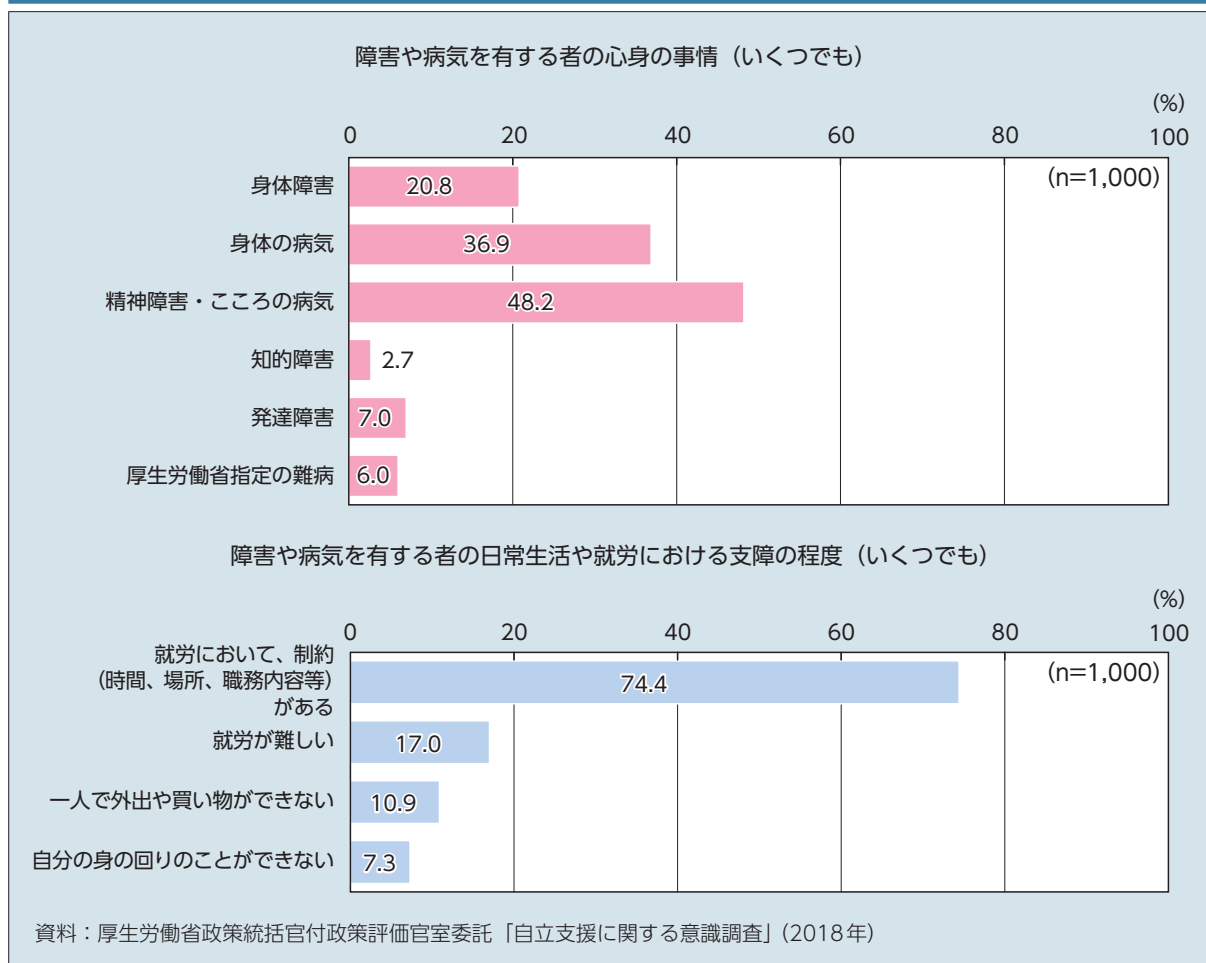
各類型の就業状態を見ると、「現在働いている」者は、①障害・有病者のうち66.4%、②身近にいる者のうち82.2%、③その他の者のうち74.7%となっており、①障害・有病者は他類型と比較すると、就業が難しい状況にあることがわかる（図表2-1-2）。

また、「現在働いている」及び「現在休職中である」者に就業形態を聞いたところ、正規雇用^{*3}は①障害・有病者のうち60.4%、②身近にいる者のうち69.1%、③その他の者のうち62.4%となっている。一方で、非正規雇用^{*4}は、①障害・有病者のうち26.6%、②身近にいる者のうち22.7%、③その他の者のうち27.0%となっている。

^{*3} ここでは、「正社員」と「公務員（正規職員）」を「正規雇用」と分類している。

^{*4} ここでは、「契約社員・嘱託社員」、「パート・アルバイト（学生を除く）」、「派遣社員」を「非正規雇用」と分類している。

図表 2-1-3 障害や病気を有する者の心身の事情と支障の程度



①の者に障害や病気の種別について聞いたところ、「精神障害・こころの病気」が48.2%、「身体の病気」が36.9%、「身体障害」が20.8%となっている（図表2-1-3）。なお、「知的障害」が2.7%と、障害者数に関する統計データ（第1章1（1）参照）と比較すると割合が低い^{*5}。

①障害・有病者の支障の程度について見てみると（図表2-1-3）、「就労において制約（時間、場所、職務内容等）がある」が74.4%、次いで「就労が難しい」が17.0%、「一人で外出や買い物ができない」が10.9%、「自分の身の回りのことができない」が7.3%となっている。

なお、支障の程度は必ずしも段階的なものではなく、例えば一人での外出は出来なくとも在宅での仕事は可能であるなど多様であり、個々人の有する障害や病気の特徴によって異なることに留意が必要である。

^{*5} 公表統計データでは身体障害者数は知的障害者数の約2.7倍となっているが、同調査回答者の類型1では身体障害者数は知的障害者数の約7.7倍となっている。

総務省情報通信政策研究所「障がいのある方々のインターネット等の利用に関する調査研究」（2012年）によれば、パソコン利用率について障害種別にみると、視覚障害86.2%、聴覚障害88.7%、肢体不自由74.7%、知的障害28.3%となっている。また、インターネット利用率について障害種別にみると、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由では「利用している」がそれぞれ91.7%、93.4%、82.7%であるのに対し、知的障害では、「利用している」が46.9%となっている。今回の調査回答者に占める知的障害者の割合が低めになっている要因として、このような障害種別のパソコン利用率、インターネット利用率の違いが影響している可能性がある。

第2節 地域での支え合いに関する意識

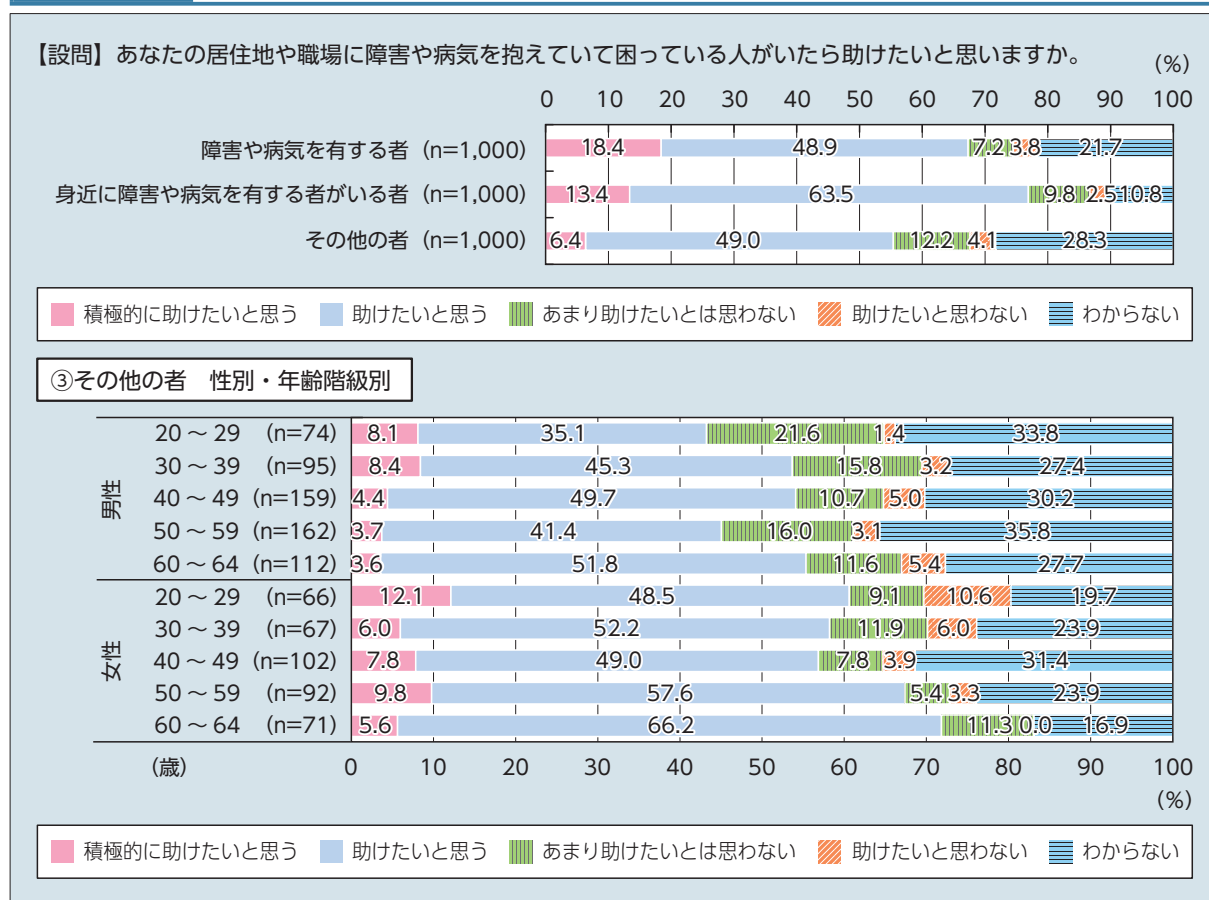
第2節では、地域での支え合いに関する意識について見ていく。

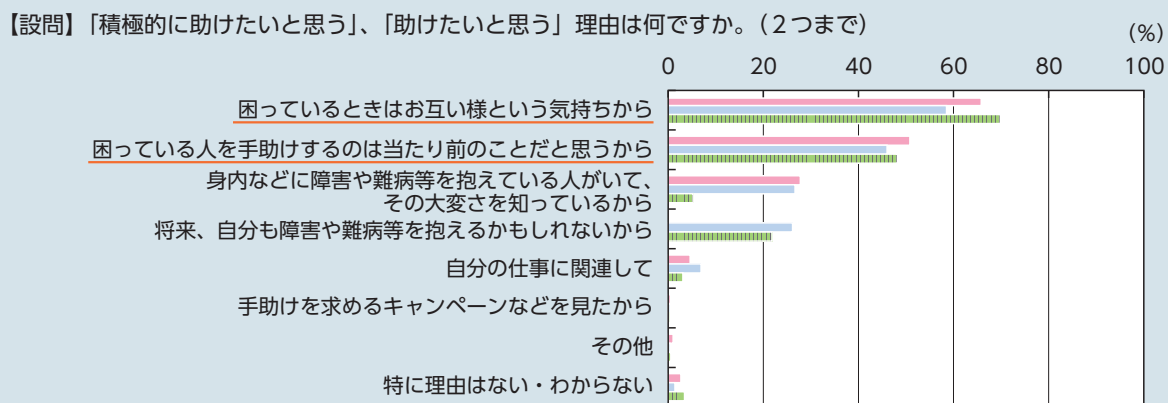
1 地域や職場で障害や病気で困っている者がいたら助けたいと思うか (身近に障害や病気を有する者がいる者は助け合いの意識が高い傾向。障害や病気に関わりのない者は「わからない」が約3割)

地域や職場で障害や病気を有して困っている者がいたら助けたいかを聞いたところ(図表2-2-1)、「積極的に助けたいと思う」及び「助けたいと思う」と答えた者の合計は②身近にいる者では76.9%と最も多く、次いで①障害・有病者では67.3%、③その他の者では55.4%となっている。③その他の者では、「あまり助けたいとは思わない」及び「助けたいとは思わない」の合計は16.3%にとどまるが、「わからない」と答えた者が約3割を占める。

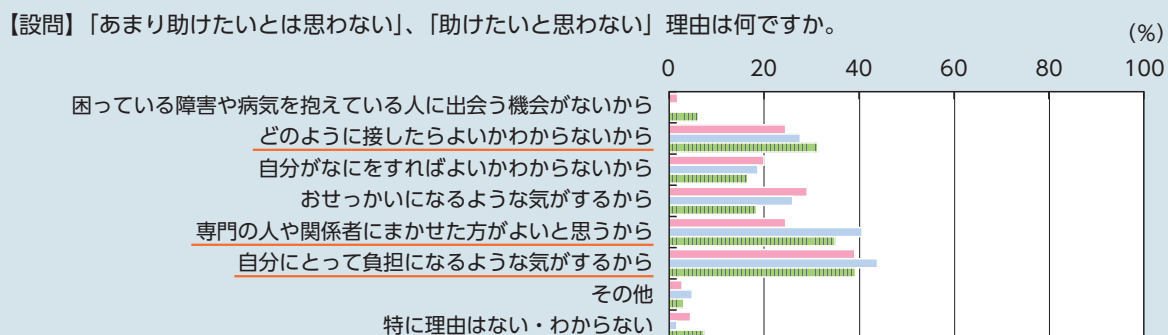
③その他の者の助け合いの意識について、性別・年齢階級別にクロス集計すると、いずれの年齢階級においても男性よりも女性の方が「積極的に助けたいと思う」及び「助けたいと思う」と答えた者の合計が多い。また、性別にかかわらず、「積極的に助けたいと思う」及び「助けたいと思う」と答えた者の合計は60～64歳において最も多くなっている。

図表2-2-1 地域や職場で障害や病気で困っている者がいたら助けたいか・理由





■ 障害や病気を有する者 (n=673) ■ 身近に障害や病気を有する者がいる者 (n=769) ■ その他の者 (n=554)



■ 障害や病気を有する者 (n=110) ■ 身近に障害や病気を有する者がいる者 (n=123) ■ その他の者 (n=163)

資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」（2018年）

（助けたいと思う理由は「困っているときはお互い様という気持ちから」、助けようと思わない理由は「自分にとって負担になるような気がするから」が最多）

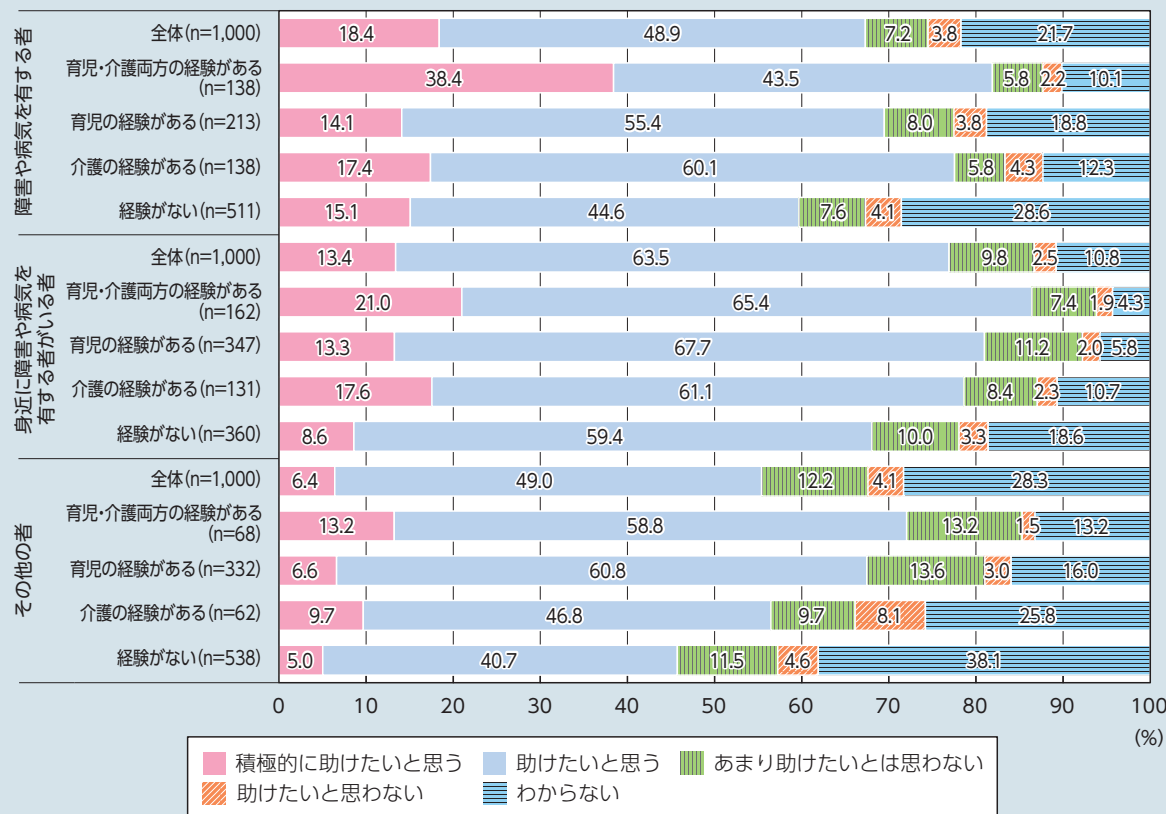
「積極的に助けたいと思う」及び「助けたいと思う」理由は、類型によって違いはなく、「困っているときはお互い様という気持ちから」が最も多く、次いで「困っている人を手助けするのは当たり前のことだと思うから」となっている（図表2-2-1）。また、②身近にいる者と③その他の者では、「将来、自分も障害や難病等を抱えるかもしれないから」が20%を超している。

一方、「あまり助けたいと思わない」及び「助けたいと思わない」理由は、どの類型においても「自分にとって負担になるような気がするから」が最多となっている。また、②身近にいる者と③その他の者では、前述の理由に次いで「専門の人や関係者にまかせた方がよいと思うから」、「どのように接したらよいかわからないから」が多い（図表2-2-1）。これらの結果を踏まえると、手助けへの負担感や障害や病気を有する者に対してどのように手助けをすればよいかわからないという思いが、助け合いに対する消極的な姿勢につながっていると考えられる。

(育児や介護の経験がある者は、それらの経験がない者よりも助けようと思う割合が高い)

図表 2-2-2 育児・介護の経験別 障害や病気で困っている人を助けることについての意識

【設問】あなたの居住地や職場に障害や病気を抱えていて困っている人がいたら助けたいと思いますか。



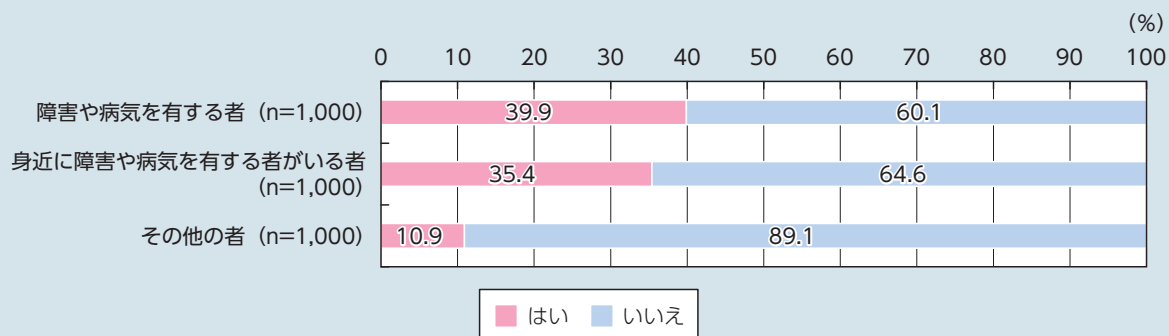
資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」(2018年)

育児・介護の経験別に、障害や病気で困っている者を助けることについての意識をクロス集計すると（図表2-2-2）、どの類型においても育児や介護の経験があると答えた者の「積極的に助けたいと思う」及び「助けたいと思う」の割合は、「経験がない」者よりも高くなっている。これは、育児や介護を行う中で、地域における支援や親切を受けた経験が、助け合いの意識の醸成につながっているものと推測される。

(助けたいと思いつつも、実際に助けた経験がない者が多い)

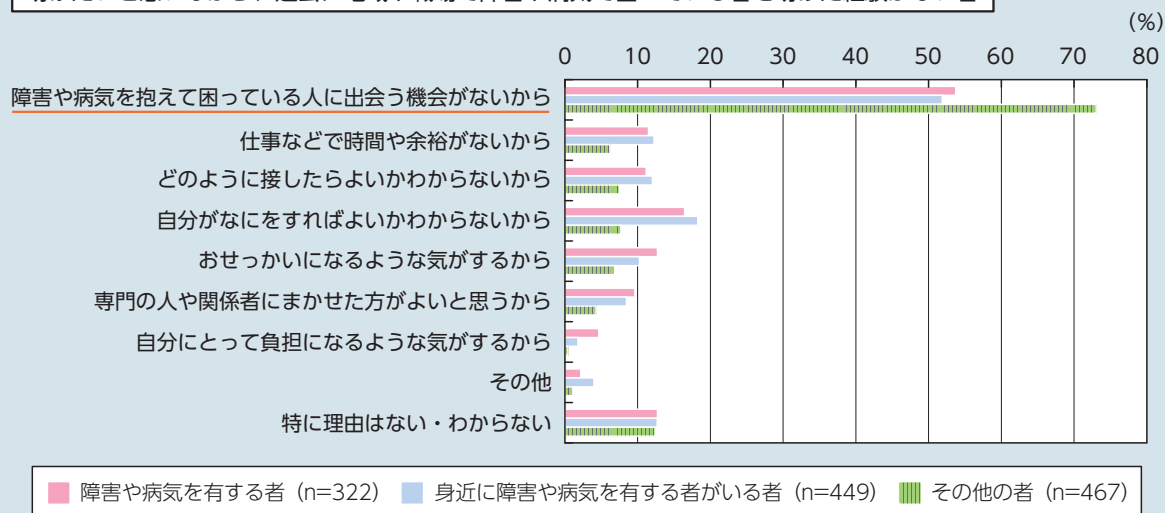
図表 2-2-3 過去に地域や職場で障害や病気で困っている者を助けた経験・理由

【設問】過去1年以内に居住地や職場において、家族以外で障害や病気で困っている人を助けた経験がありますか。



【設問】居住地や職場において、家族以外で障害や病気を抱えていて困っている人を助けた経験がない理由は何ですか。(2つまで)

助けたいと思いつつも、過去に地域や職場で障害や病気で困っている者を助けた経験がない者



資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」(2018年)

過去1年以内に居住地や職場において、家族以外で障害や病気で困っている者を助けた経験があるかを尋ねたところ(図表2-2-3)、助けた経験があると答えた者は①障害・有病者が39.9%、②身近にいる者が35.4%、③その他の者が10.9%となっており、前述の助けたいと思いを抱える者の割合に対し実際に助けた経験がない者の割合が多いことがわかる^{*6}。

地域や職場で障害や病気を有して困っている人がいたら「積極的に助けたいと思う」及び「助けたいと思う」と回答した者のうち、過去1年以内に困っている者を助けた経験がないと回答した者に対して、その理由を尋ねたところ、いずれの類型においても「障害や病気を抱えて困っている人に出会う機会がないから」が最多となっている。助けたいという思いを地域での支援につなげていくためには、支援を受けたい者とのマッチングや障害

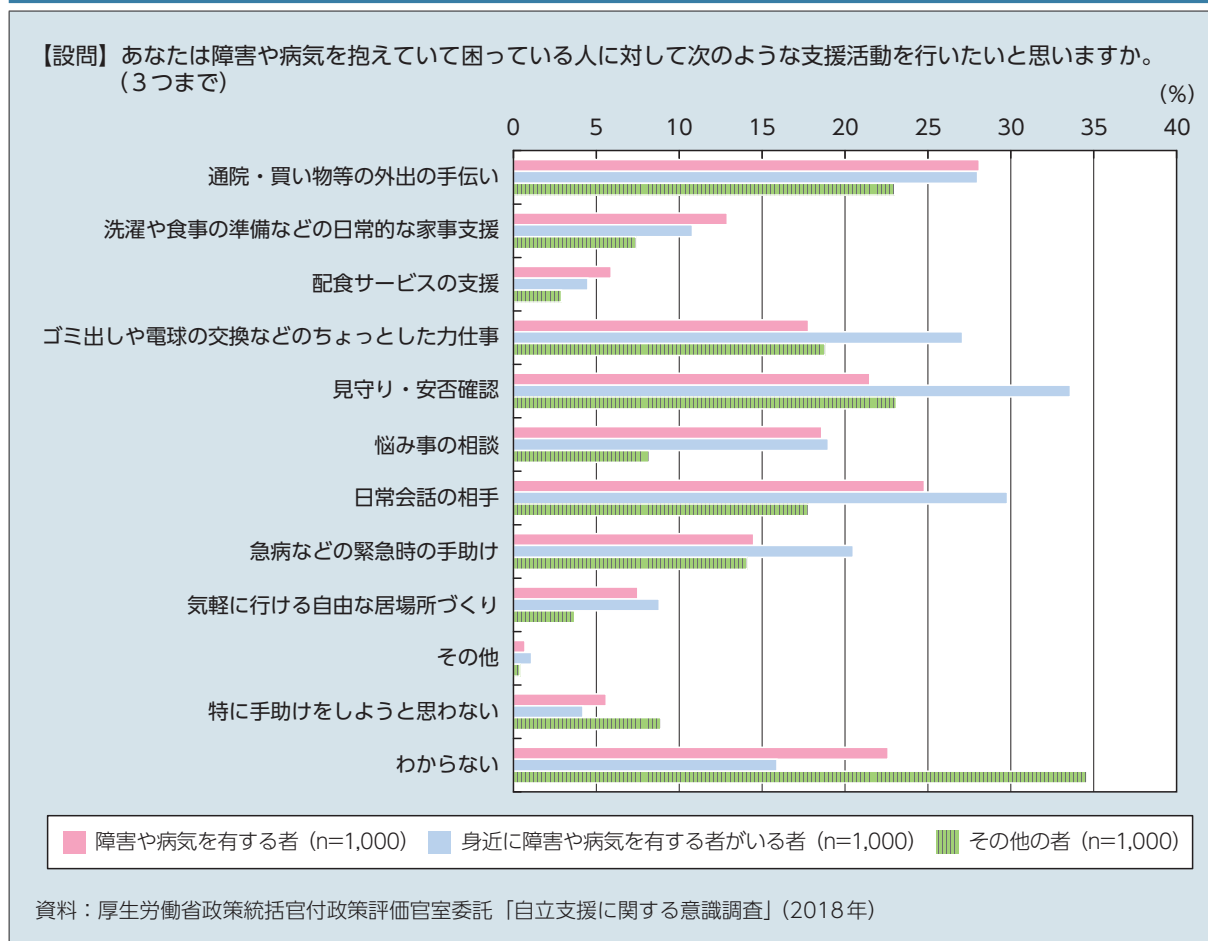
*6 全体のうち、助け合いの意識で「積極的に助けたいと思う」及び「助けたいと思う」を選択し、実際に助けた経験は「ない」と答えた者の割合は、①障害・有病者が32.2%、②身近にいる者が44.9%、③その他の者が46.7%となっている。

者などの支援マーク^{*7}の普及・認知度の向上などが必要となる。

2 実施したいと思う支援活動と支え合い機能向上に有効だと思う施策

(身近に障害や病気を有する者がいる者は、助け合いや支援活動に積極的な傾向)

図表 2-2-4 実施したいと思う支援活動



自分が実施したいと思う支援活動について尋ねたところ(図表2-2-4)、実施したいと思う支援活動^{*8}の内容では、②身近にいる者の「見守り・安否確認」が33.6%と最も多く、次いで②身近にいる者の「日常会話の相手」が29.8%、①障害・有病者の「通院・買い物等の外出の手伝い」が28.1%となっている。「配食サービスの支援」及び「気軽に行ける自由な居場所づくり」といった個人で実施することが難しい支援活動は、どの類型においても選択した回答者が少なく、組織や団体による支援が必要とされることがうかがえる。一方、「わからない」と答えた者は、③その他の者において3割を超えており、他類型と比較しても突出している。

②身近にいる者は、地域や職場で障害や病気を有して困っている者がいたら助けたいと思う者の割合も最も高い(前述1)。これは、身近に障害や病気を有する者がいるこ

^{*7} 障害者団体などにおいて、障害者などが街中や公共機関など様々な場所で周囲からの配慮を得られるよう、様々なマークを作成し、周知に努めている。障害者のための国際シンボルマーク(車いすマーク)、身体障害者標識(身体障害者マーク)、聴覚障害者標識(聴覚障害者マーク)、盲人のための国際シンボルマーク、耳マーク、ほじょ犬マーク、オストメイト用設備/オストメイト、ハート・プラスマーク、障害者雇用支援マーク、「白杖SOSシグナル」普及啓発シンボルマーク、ヘルプマークなどがある。

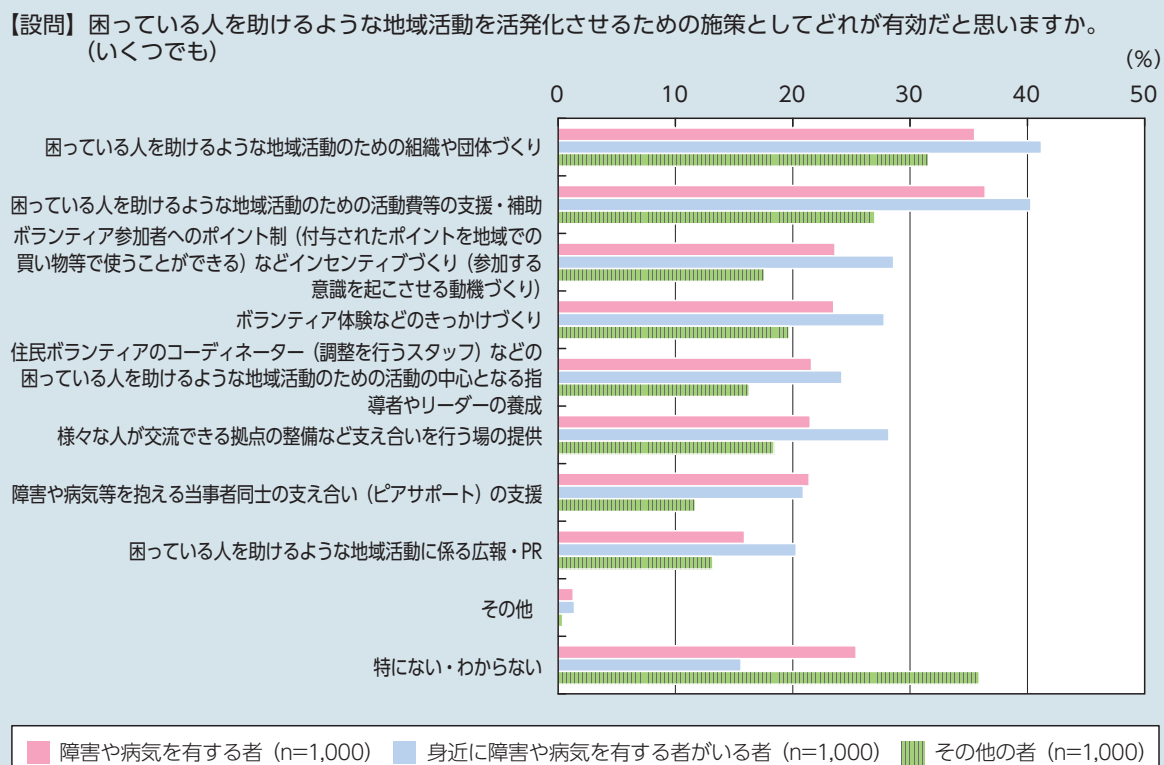


^{*8} 「その他」「特に手助けをしようと思わない」「わからない」以外の選択肢。

とで、普段からサポートを行っていたり、逆に家族が他者から支援を受ける場面を見る機会があり、助け合いや支援活動への積極的な傾向につながっていると推測される。

(支え合い機能向上のためには「困っている人を助けるような地域活動のための組織や団体づくり」などが求められる)

図表 2-2-5 支え合い機能向上のため有効と思う施策



資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」(2018年)

地域での支え合い機能向上のため有効だと思う施策を尋ねたところ(図表2-2-5)、「困っている人を助けるような地域活動のための組織や団体づくり」、「困っている人を助けるような地域活動のための活動費等の支援・補助」との回答が相対的に多かったが、ボランティア活動を推進する施策(インセンティブづくりなど)、交流拠点づくり、ピアサポート支援を有効だと考える回答もそれぞれ2割程度あった。様々な角度からの施策が求められていると考えられる。また、助けたいという思いや実施したいと思う活動を実際の支援につなげるため、組織や団体の構築や、既存の組織や団体の周知なども求められる。

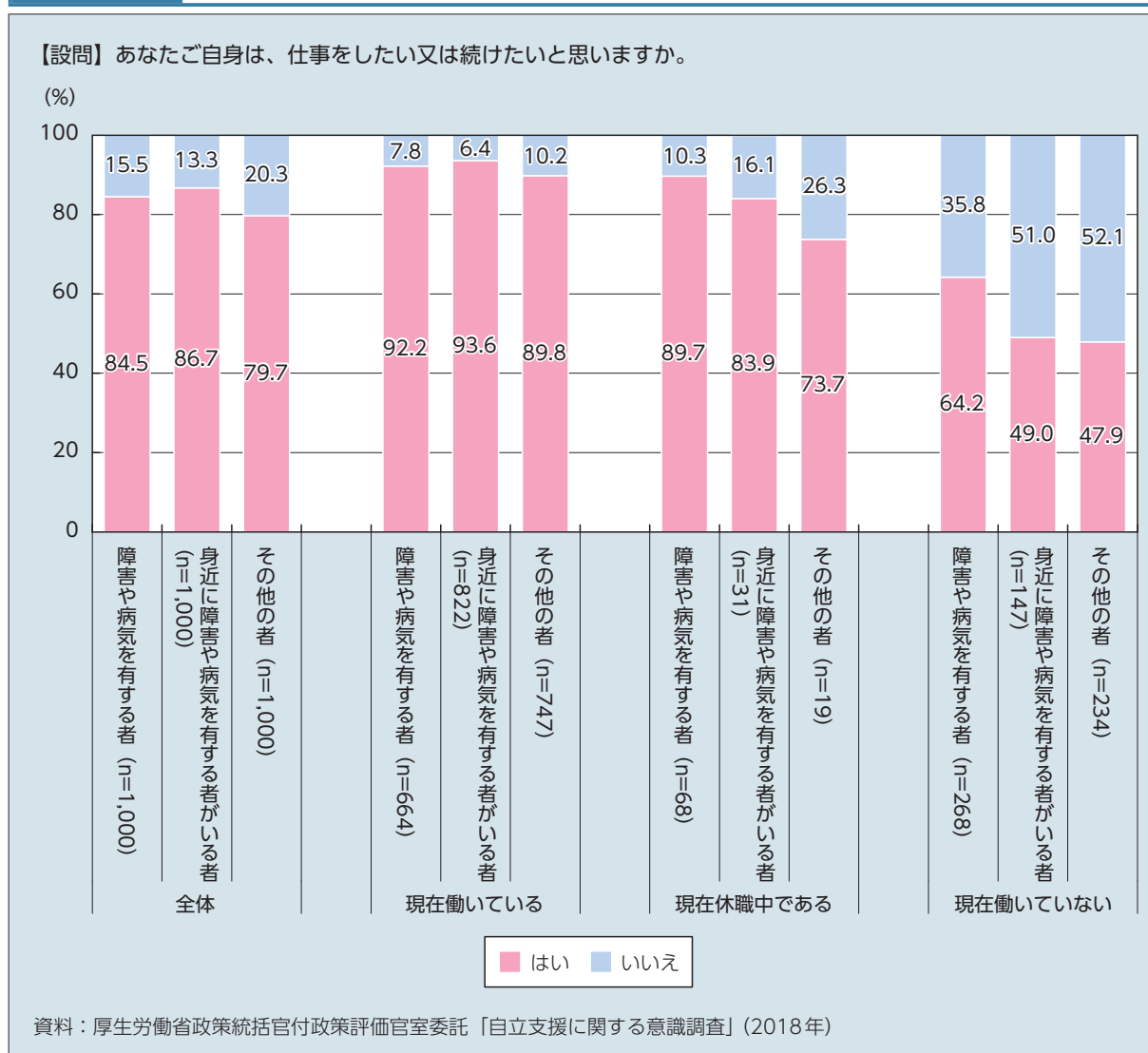
第3節 就労などに関する意識

第3節では、就労などに関する意識について見ていく。

1 治療と仕事を両立することや障害を有しながら働くことは可能か

(障害や病気を有する者はその他の者よりも就業・就業継続の意向が強い傾向)

図表 2-3-1 就業状態別 就業・就業継続の意向

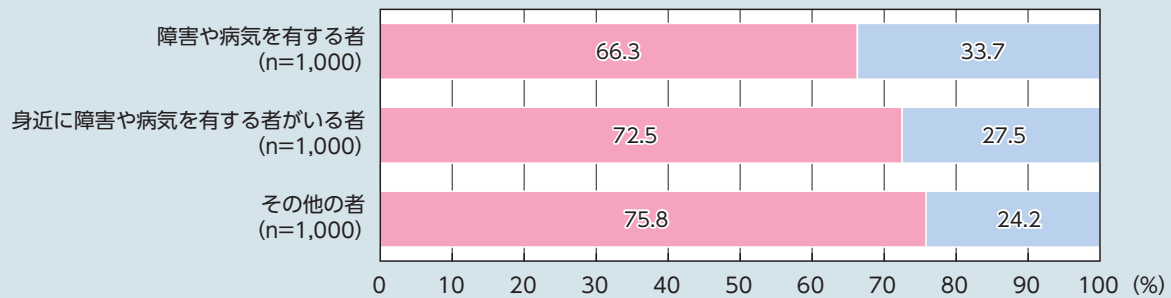


就業状態別の就業・就業継続の意向を見ると（図表2-3-1）、現在の就業状態にかかわらず、①障害・有病者は③その他の者よりも就業・就業継続の意向が強い傾向にある。特に、「現在働いていない」と回答した群では、「仕事をしたい又は続けたい」とする者の割合について①障害・有病者が64.2%と最も高くなっており、②身近にいる者よりも15.2%ポイント、③その他の者よりも16.3%ポイント高くなっており、障害・病気のために仕事をしたいと思いながらも就業していない者が存在するのではないかと考えられる。

(障害や病気を有していない者の方が、治療と仕事の両立や障害を有しながら働くことは困難と思う傾向)

図表 2-3-2 治療と仕事を両立すること、または障害を有しながら仕事をすることは困難か

【設問】 治療と仕事を両立すること、または障害を抱えながら仕事をすることは困難だと思いますか。



資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」(2018年)

治療と仕事を両立すること、または障害を有しながら仕事をすることは困難かを尋ねたところ（図表 2-3-2）、困難であると考える者の割合が、①障害・有病者の66.3%、②身近にいる者の72.5%に対し、③その他の者の75.8%が最も高くなっている。これは、「障害や病気を抱えたら働けない」といった先入観や、両立支援策や就労支援策の存在を知らないなどの理由から、障害や病気を有しておらず、身近にもいない者の方が困難と思う傾向があるものと推測される。

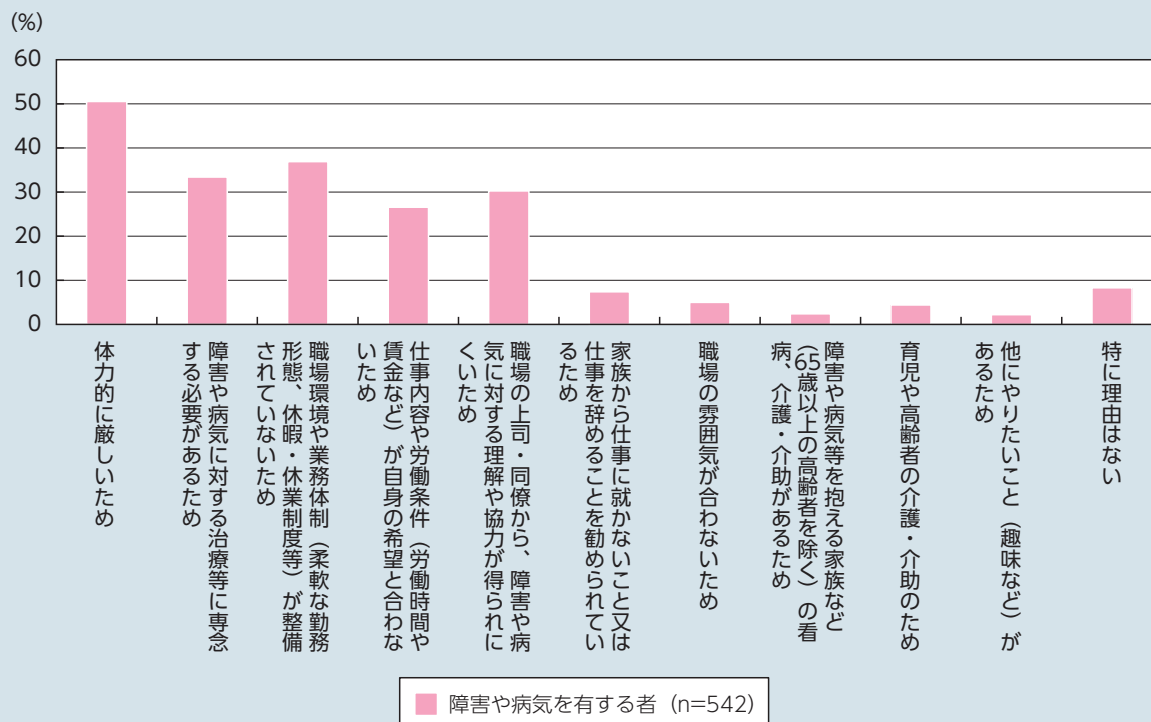
(障害・有病者のうち就業・就業継続の意向があるが仕事をすることは困難だと思う理由は、「体力的に厳しいため」が最多)

図表 2-3-3 今後仕事ができない・続けられないと思う理由

【設問】 仕事をしたくない又は続けたいと思わない理由、今後仕事ができない又は続けられないと思う理由は何ですか。(3つまで)

(障害や病気を有する者のみ)

就業・就業継続の意思があるが、障害や病気を有しながら仕事をすることは困難だと思う者



資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」(2018年)

①障害・有病者で「仕事をしたい」及び「仕事を続けたい」と回答した者のうち、治療と仕事を両立すること、または障害を有しながら仕事をするとは「困難である」と回答した者に対して、その理由を尋ねたところ(図表2-3-3)、「体力的に厳しいため」が50.6%と最も多く、次いで「職場環境や業務体制(柔軟な勤務形態、休暇・休業制度等)が整備されていないため」が36.9%、「障害や病気に対する治療等に専念する必要があるため」が33.4%となっている。障害や病気を有しながらも就労意欲を持つ者が活躍するためには、個々人の状況に応じ、働きやすい職場作りに取り組まれることが望まれる。

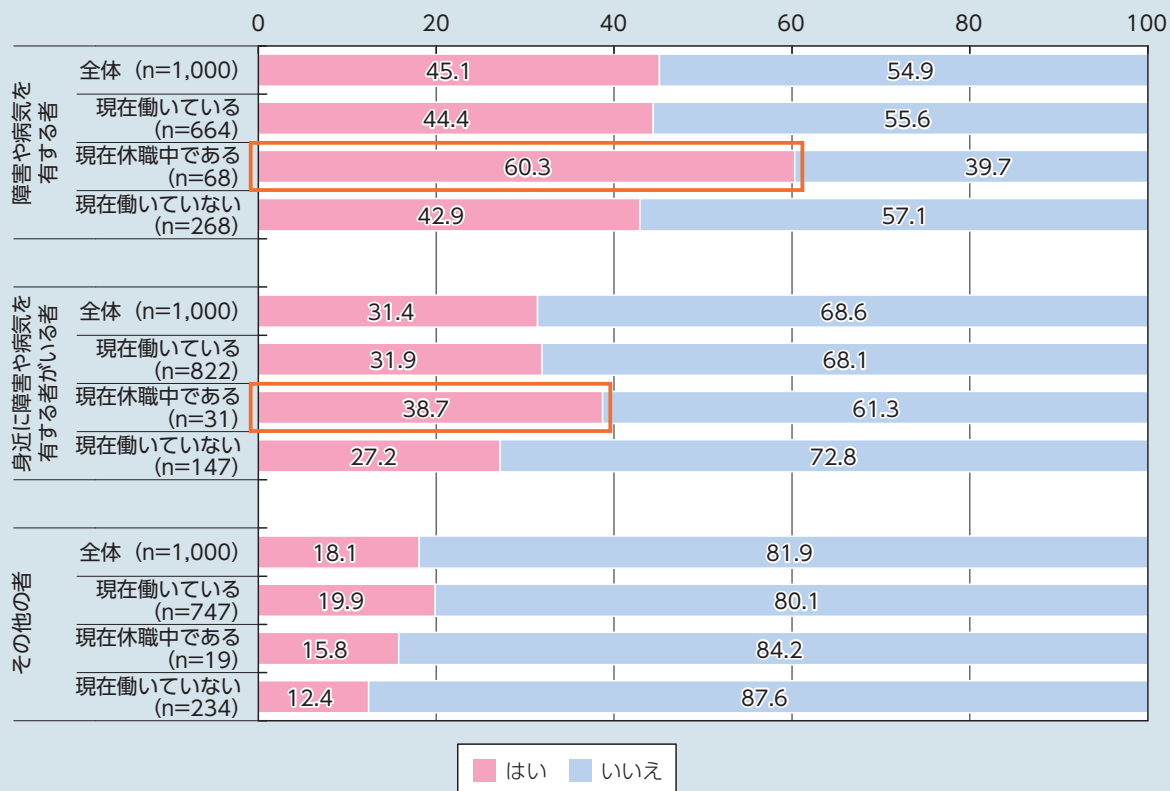
2 相談しやすい環境づくり

(相談機関への相談は、休職中の障害や病気を有する者のニーズが最も多い)

図表 2-3-4 就業状態別 相談機関への相談希望

【設問】現在の状況について相談機関※に相談したいと思いますか。

※「相談機関」とは、市町村窓口、ハローワーク、障害者や難病患者の相談支援事業者、かかりつけ医療機関、保健所・保健センター、地域包括支援センター、訪問看護ステーション、NPO法人等が運営する電話相談窓口などを指します。



資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」(2018年)

現在の状況について相談機関^{*9}に相談したいかを尋ねると（図表2-3-4）、①障害・有病者において相談したいと思う者の割合が45.1%と最も多く、②身近にいる者よりも13.7%ポイント、③その他の者よりも27.0%ポイント高くなっている。

さらに、就業状況別とクロス集計すると、①障害・有病者及び②身近にいる者では「現在休職中である」と回答した群において、他の就業状況よりも相談機関へ相談したいと思う者の割合が高くなっている。

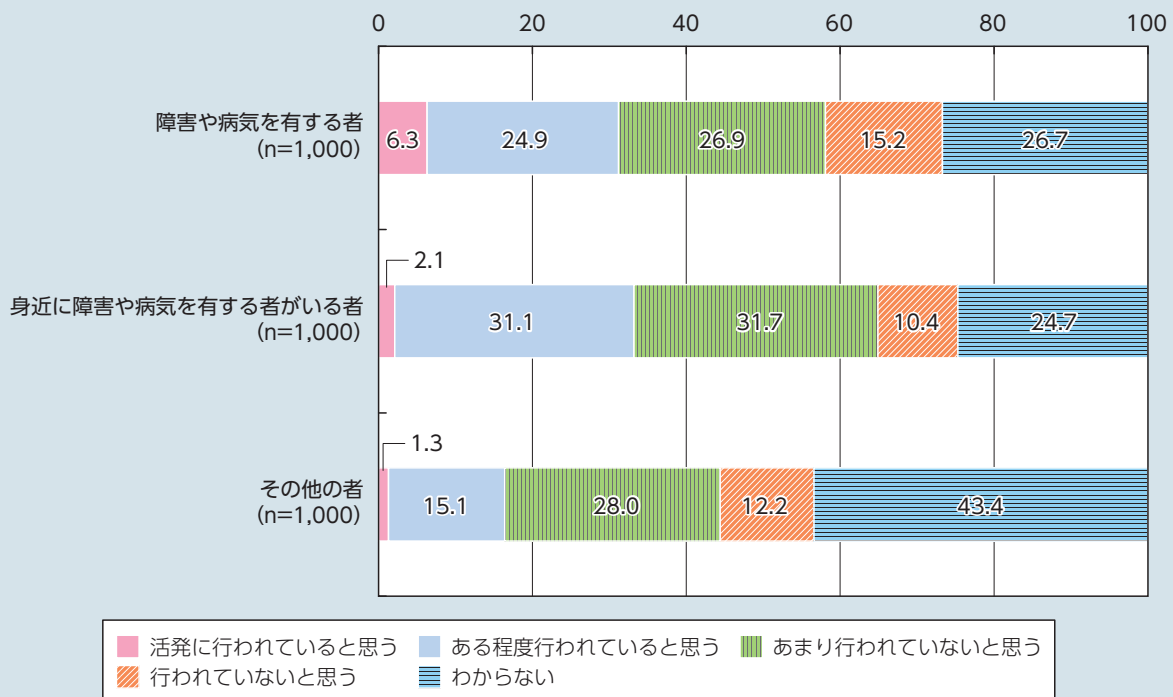
自身が有する障害や病気、又は障害や病気を有した家族のサポートなどのため、休職状態となっている者は、将来の復職可能性や生活手段の確保などに不安を抱えていることが推測される。

*9 設問では、相談機関として、市町村窓口、ハローワーク、障害者や難病患者の相談支援事業者、かかりつけ医療機関、保健所・保健センター、地域包括支援センター、訪問看護ステーション、NPO法人などが運営する電話相談窓口などを例示している。

(地域活動の活発化が相談しやすい環境と関係する可能性)

図表 2-3-5 地域活動の展開状況への所感

【設問】 あなたの居住地において、困っている人を助けるような地域活動（NPO、ボランティア活動、社会福祉協議会などの取組、民生委員の活動、近所の支え合い等）が展開されていると思いますか。（%）



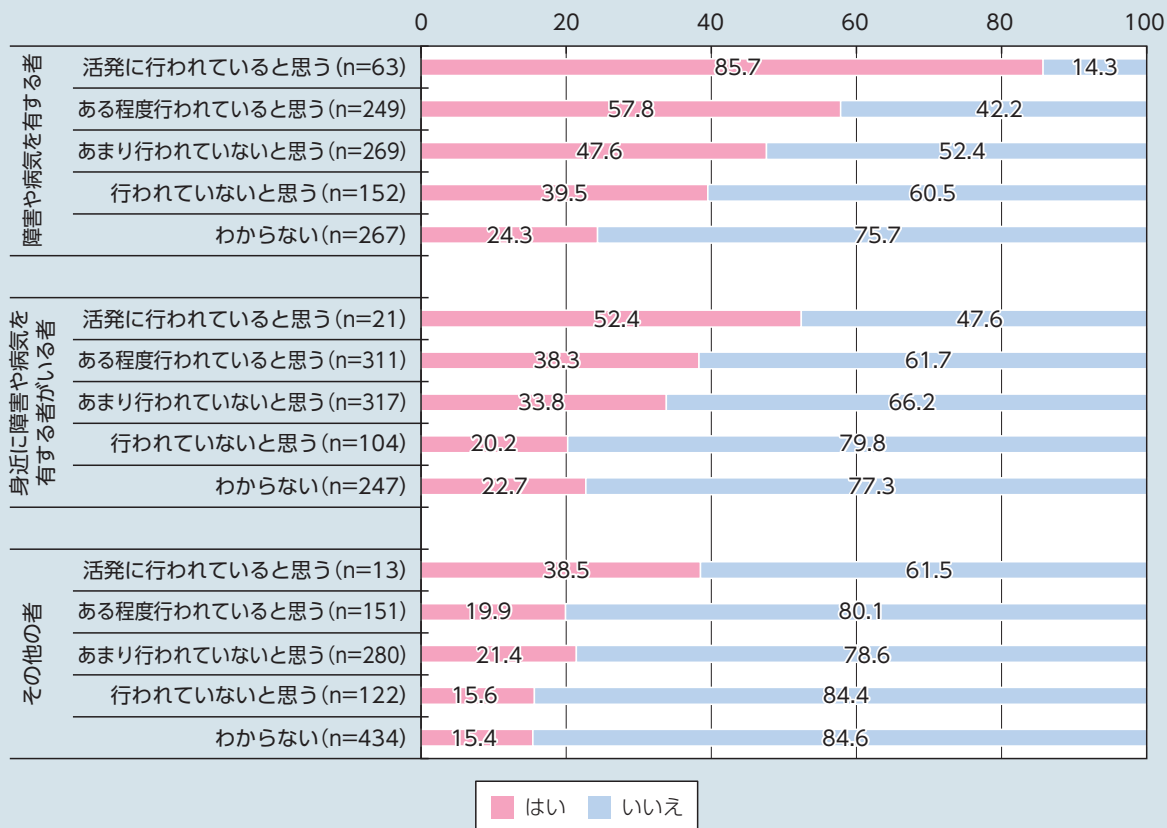
資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」（2018年）

地域活動の状況について尋ねたところ（図表2-3-5）、「活発に行われていると思う」及び「ある程度行われていると思う」と回答した者の割合が、①障害・有病者と②身近にいる者では30%を超えているのに対し、③その他の者では約半数の16.4%にとどまっている。一方、「わからない」と回答した者は①障害・有病者と②身近にいる者では約4分の1、③その他の者では43.4%を占める。困難に直面していない者はもとより、当事者やその周辺の者であっても、地域での支え合いの活動についての意識が希薄であることがうかがえる。

図表 2-3-6 地域活動の展開状況への所感と相談機関への相談希望

【設問】現在の状況について相談機関※に相談したいと思いますか。

※「相談機関」とは、市町村窓口、ハローワーク、障害者や難病患者の相談支援事業者、かかりつけ医療機関、保健所・保健センター、地域包括支援センター、訪問看護ステーション、NPO法人等が運営する電話相談窓口などを指します。(%)



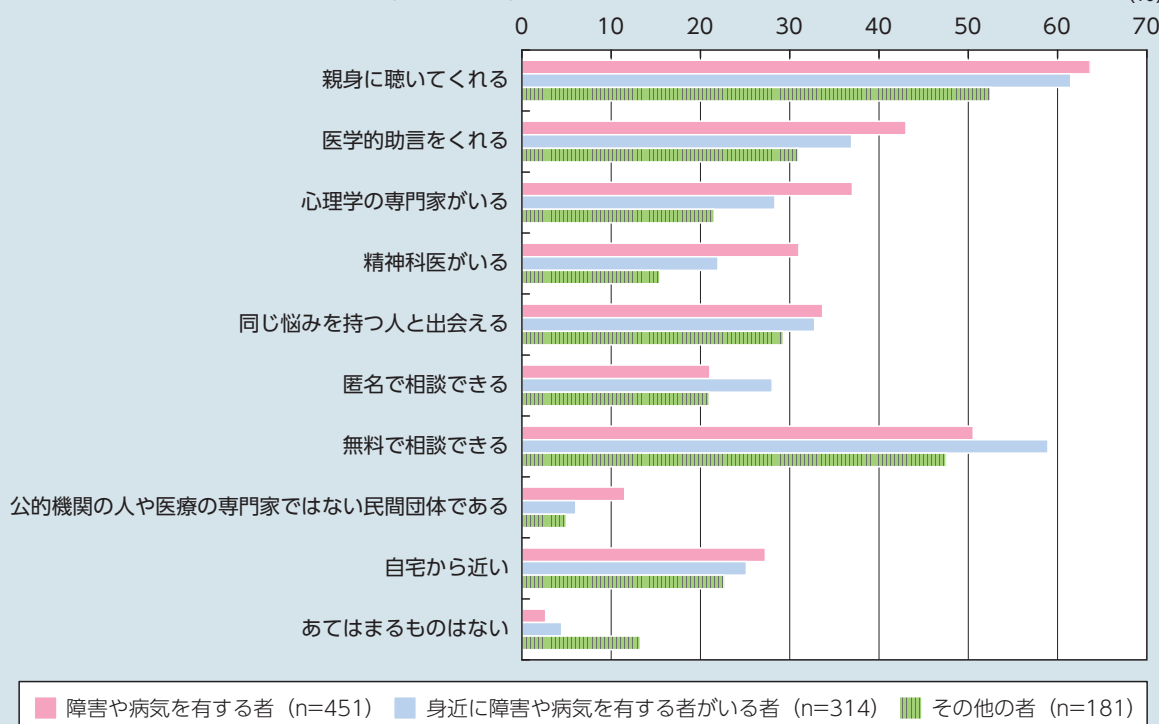
資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」(2018年)

また、相談機関への相談希望とクロス集計をすると、いずれの類型においても、地域活動が「活発に行われていると思う」と回答した群において、「相談したいと思う」と回答した者の割合が最も高くなっている（図表2-3-6）。地域活動が活発であることや支援団体の存在の周知が、相談の希望の多さや、相談しやすい環境と関係していると考えられる。また逆に、相談先を検討する過程で地域活動を知り、このような関係につながったとも考えられる。

(相談機関へ最も望まれるのは「親身に聴いてくれる」こと)

図表 2-3-7 どのような相談機関に相談したいか

【設問】（「相談機関に相談したい」とお答えの方）現在の状況を相談機関に相談するとすれば、どのような機関なら相談したいと思いますか。（いくつでも） (%)



資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」（2018年）

現在の状況について「相談機関に相談したい」と回答した者に対し、どのような相談機関に相談したいかを尋ねたところ（図表2-3-7）、どの類型においても「親身に聴いてくれる」が最も多く、次いで「無料で相談できる」、「医学的助言をくれる」となっている。

実際に、本白書のコラムで好事例として取り上げたよこはま若者サポートステーションや滋賀県難病相談支援センターなどの支援機関では、支援対象者との相談において「相手の立場に立つ」ことや「相手の自己決定を尊重する」ことを重視しており、上記のようなニーズに対応するためには、支援機関・団体の専門性や相談員の相談技術の向上が必要であることがうかがえる。

3 多様性のある包摂的な職場環境とは

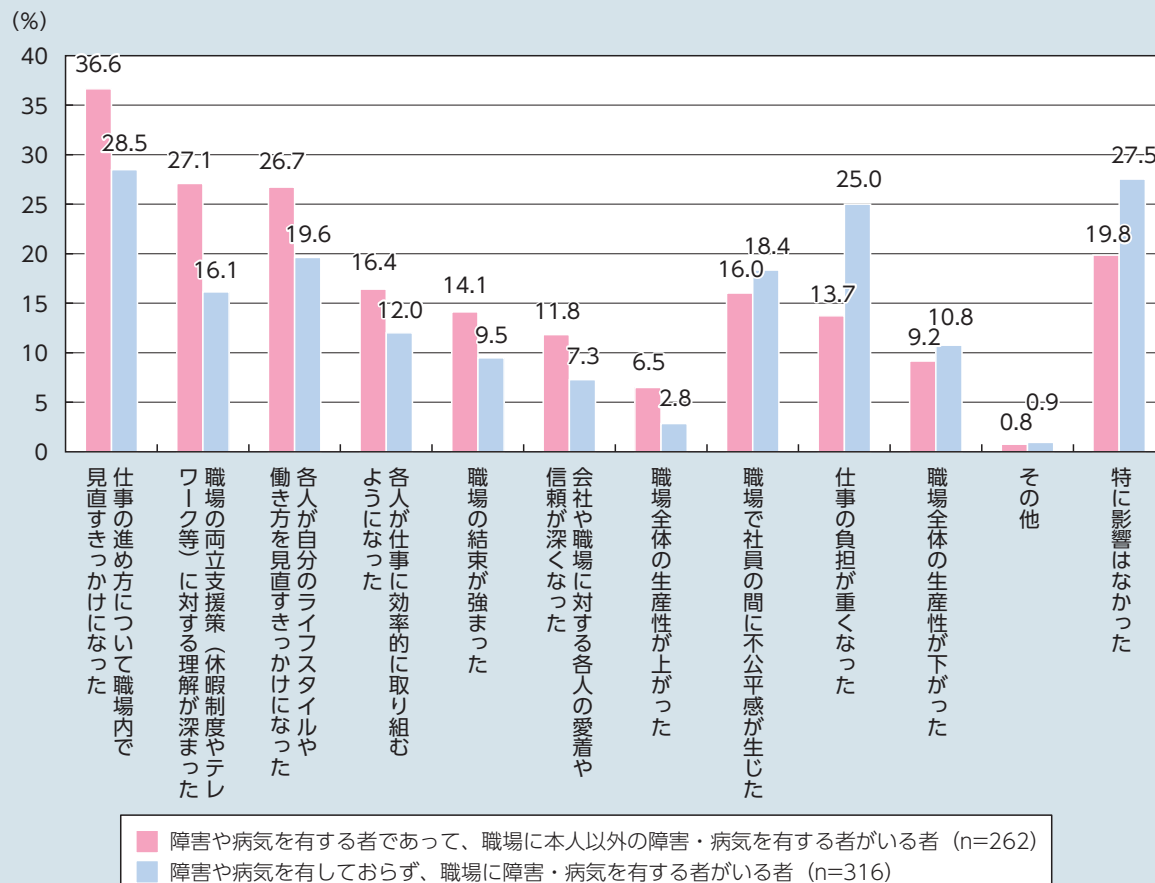
(障害や病気を有する者が職場にいて「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」が最多)

第2章

自立支援に関する国民の意識調査

図表 2-3-8 障害や病気を有する者が職場にいる場合の影響

【設問】 心身の事情（障害や難病、がん・糖尿病・精神疾患・脳卒中の後遺症・若年性認知症などの病気）を抱えた方が職場にいる場合、職場にどのような影響があったと思いますか。（いくつでも）



資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」（2018年）

「職場に障害や病気を有する者（類型1の本人は含めない）がいる」と回答した者に対し、職場への影響を尋ねたところ（図表 2-3-8）、どの類型においても「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」が最多となっている。次いで、①障害・有病者では「職場の両立支援策（休暇制度やテレワーク等）に対する理解が深まった」が27.1%、②身近にいる者では「特に影響はなかった」が多くなっており、障害や病気を有する者が職場にいたことがマイナスに作用せず、逆に仕事の進め方などについて職場内で見直されることで好影響を及ぼす可能性が推測される。

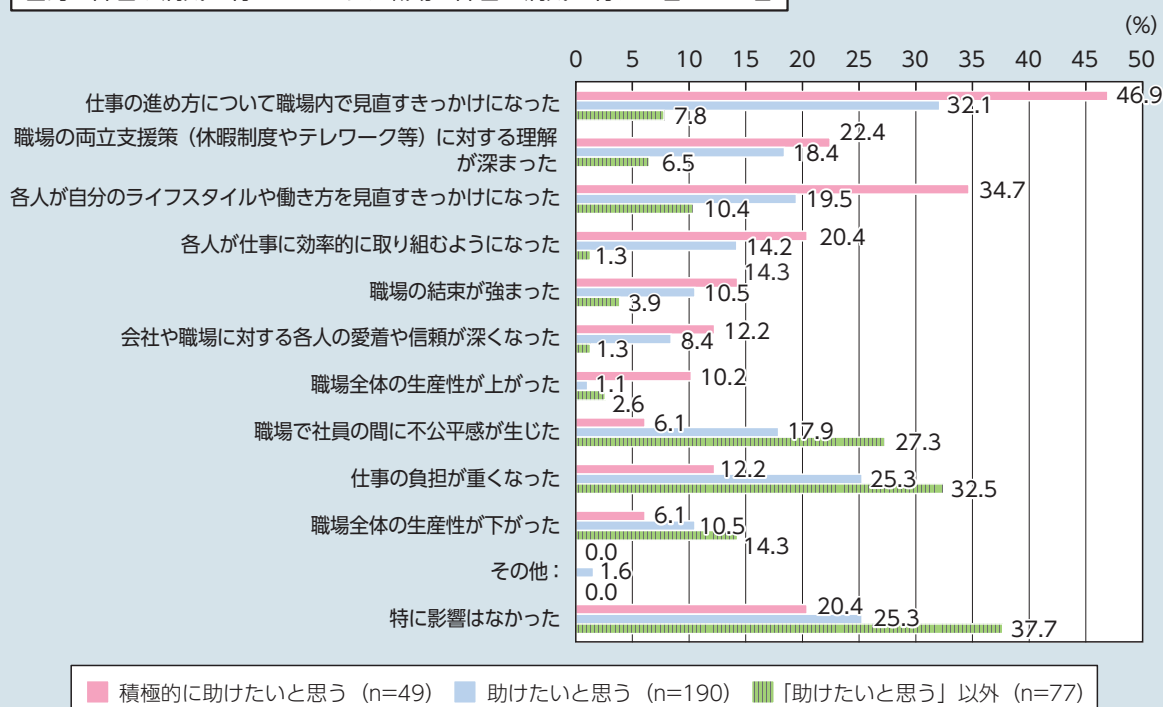
一方、②身近にいる者では「仕事の負担が重くなった」が25.0%と3番目に多くっており、障害や難病などを有する者の仕事の補助や、体調面への配慮、代替要員の確保の難しさなどから、周囲の負担が重くなっている現状が推し量られる。多様性のある包摂的な職場環境を作るためには、仕事の分担の見直しや負担を集中させないなどの工夫が必要となる。

(障害や病気を有する者が職場にいることについて、助け合いの意識が強い者は職場への影響をプラスに、助け合いの意識が弱い者は職場への影響をマイナスに評価する傾向)

図表 2-3-9 助け合いの意識別 障害や病気を有する者が職場にいる場合の影響

【設問】 心身の事情（障害や難病、がん・糖尿病・精神疾患・脳卒中の後遺症・若年性認知症などの病気）を抱えた方が職場にいる場合、職場にどのような影響があったと思いますか。（いくつでも）

自身は障害や病気を有しておらず、職場に障害・病気を有する者がいる者



資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「自立支援に関する意識調査」（2018年）

さらに、障害や病気を有していない者において、障害や病気で困っている者を助けることについての意識別に職場への影響をクロス集計したところ（図表2-3-9）、「積極的に助けたいと思う」及び「助けたいと思う」と回答した者は、「仕事の進め方について職場内で見直す結果になった」が最多となり、肯定的な選択肢を選択する傾向がある。一方、「あまり助けたいとは思わない」「助けたいとは思わない」「わからない」と回答した助け合いの意識が弱い者は、「特に影響はなかった」が37.7%と最も多く、次いで「仕事の負担が重くなった」が32.5%、「職場で社員の間に不公平感が生じた」が27.3%となっており、否定的な選択肢を選択する傾向が見える。助け合いの意識が職場への影響の評価と関係していることがうかがえる。

第2節において、身近に障害や病気を有する者がいる者は、助け合いや支援活動に積極的な傾向がみられたことから、地域活動への参画や就労支援などを通じて、障害や病気を有する者が地域や職場において身近な存在となることが、また仕事の進め方を見直すなど改善を図り、障害や病気を有する者の特性や事情に理解を持ち、必要な配慮・支援が行われる多様性のある包摂的な職場づくりが、ひいては助け合いの意識の醸成や、障害や病気などに向き合い全ての人が活躍できる社会につながっていくものと考えられる。

コラム

企業経営に与える障害者雇用の効果

企業が障害者を雇用する場合、企業経営にどのような影響があるのだろうか。ここでは、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」(2010年)を紹介しよう。

調査研究の目的と方法

本研究は、企業経営との関連を意識しつつ企業の障害者雇用の現状と背景を把握・分析し、今後の促進に向けての方策につき示唆を得ることを目的として行われた。

研究の方法としては、企業の障害者雇用の実態や意識を把握するため、常用労働者101人以上の企業5000社にアンケートの調査票を郵送し、1063社(回収率21.3%)から回答を得た。さらに、回答企業のうち30社に対し、聴き取り調査を行った。

調査研究の結果①～障害者雇用に関する考え方

障害者雇用の促進に向けた法制度に関して、必要性への理解は浸透しており、障害者を雇用する理由としては社会的責任を果たすこと、法令遵守をあげる回答が多かった。このように必要性を認めつつも、その実現には克服を要する点を抱えている実態が確認される。

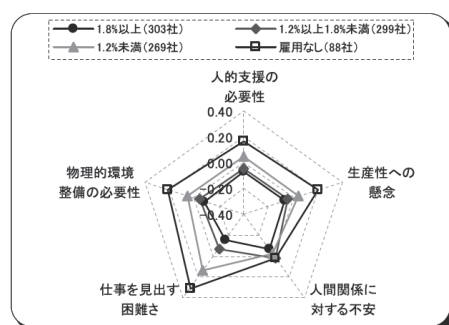


図2 雇用率別にみた障害者雇用のイメージ

このような障害者雇用の実現に向けた課題は、人的支援の必要性、生産性への懸念、人間関係に対する不安、仕事を見出す困難さ、物理的環境整備の必要性へと大別される。障害者雇用が進展していない企業においてこれらの項目は増大する傾向が認められ、これは実際

に雇用し活躍に向けての方策を講じていく過程で、不安や懸念が軽減されていくことを示唆している。障害者が持つ実際の能力をその業務の実情と経験を通して理解すること、業種や規模が類似している企業における事例が効果的に提供されることが、懸念や不安を和らげ、雇用の進展にも資するものと期待される。

調査研究の結果②～障害者雇用の効果

企業内への理解促進は障害者雇用に向かうステップとして重要であり、経営者が経営上の重要方針として推進することが障害者雇用に向けての種々の課題克服への原動力となる。さらに、現場の理解を得ることは、雇用した障害者の活躍を図る上でも重要な要件となる。

計画・採用・戦力化への段階においても種々の課題があるが、障害者が担当する仕事を適切に見出すことは戦力化にとって重要なポイントである。この点では、職務の再編成などの方法によって、担当業務を定めている事例もある。採用に際しての設備などの環境整備や人的支援のための必要性を感じている企業は少なくないが、環境整備については経済的負担感が強い一方で、できる範囲の措置や工夫で一定の効果を上げる事例もある。また、人的支援については作業を熟知した現場の従業員の関与が戦力化に効果を果たしている事例もある。

こうした雇用・戦力化の取組みについて直接的なものにとどまらず、これらの取組みの効果が職場や企業全体に間接的に良い影響を及ぼすことを指摘する回答もある。これらを「障害者が活躍できる職場」を目指す取組みと位置づければ、その職場を全ての従業員にとり働きやすく、能力を発揮できるところへと導いていくこととなる。

出典：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」(2010年)を厚生労働省政策統括官付政策評価官室にて要約・編集