

共に生きる社会を 構想する

籠嶋 こゆき

梶室 愛生

松浦 冴映

竹村 拓馬

上原 結菜

大根 綾花

小櫻 光生

後藤 優香

中谷 光希

濱崎 大暉

学生スタッフ

岩田 麻希

担当教員

玄 守道

目次

第一章 性的マイノリティについての概要及び関連する問題・・・・・・・・・・ P 19

第一節 LGBTQ+の定義および現状

1 LGBTQ+とは

2 マイノリティの認知度について

- 3 差別の現状
- 4 支援団体の活動について
- 5 研究目的

第二節 ヒアリング調査の内容まとめ

- 1 調査結果
- 2 小括

第三節 考察

おわりに

参考文献・参考資料

第二章 「発達障害者の就労支援と今後の展望」・・・・・・・・・・ P 32

はじめに

第一節 発達障害者について

1. 障害者の区分
2. 発達障害者について
3. 一般的な就労状況・法定雇用率の数値グラフ
4. 定着、継続しにくい現状
5. 問題提起
6. 調査方法

第二節 龍谷大学障がい学生支援室

1. 調査場所① 龍谷大学 障がい学生支援室
2. 大学の概要
3. 大学の方向性
4. 大学の具体的ヒアリング内容
5. 大学のヒアリングから考える課題
6. 考察①

第三節 長崎障害者職業センター

1. 調査場所② 長崎障害者職業センター
2. 長崎障害者職業センターの概要
3. 長崎障害者職業センターの方向性
4. 長崎障害者職業センターのヒアリング内容
5. 長崎障害者職業センターへのヒアリングから見える課題
6. 考察②

第四節 まとめ

1. 2つのヒアリング調査を通じた考察
2. 事業者・雇用者が積極的に障害者を雇用するために必要なこと

おわりに

参考文献

第一章 性的マイノリティについての概要及び関連する問題

文責：籠嶋 ゆき・梶室愛生・松浦冴映・竹村拓馬

第一節 LGBTQ+の定義および現状

1 LGBTQ+とは

LGBTとは様々な性的マイノリティのうち、代表的な「レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー」の4つの頭文字をとった総称である。現在、性的マイノリティの中でも狭い範囲を示しているこの言葉の使用をやめ、「SOGI」や「LGBTQ+（プラス）」という言葉を使おうとする動きもある。具体的な説明は以下の通りである。

L（レズビアン）

→レズビアンとは、「女性同性愛」とも呼ばれ、自分を女性として自認し、女性のことを好きになる性のあり方のことを表す。レズビアンは男装をしていたり、いわゆる「男っぽい」振る舞いをする印象が先行しているかもしれないが、実際はそのような形態に限られない。

G（ゲイ）

→ゲイとは、「男性同性愛」とも呼ばれ、自分を男性と自認し、男性のことを好きになる性のあり方のことを表す。マスメディアのゲイは、女装をしている男性または、「女性的」な言葉遣いをする男性をイメージとして単純化・固定化する傾向にあるが実際のところそういった人々に限らないことに注意が必要である。

B（バイセクシュアル）

→バイセクシュアルとは、「両性愛者」とも呼ばれ、男女両方とも好きになる性のあり方のことを表す。

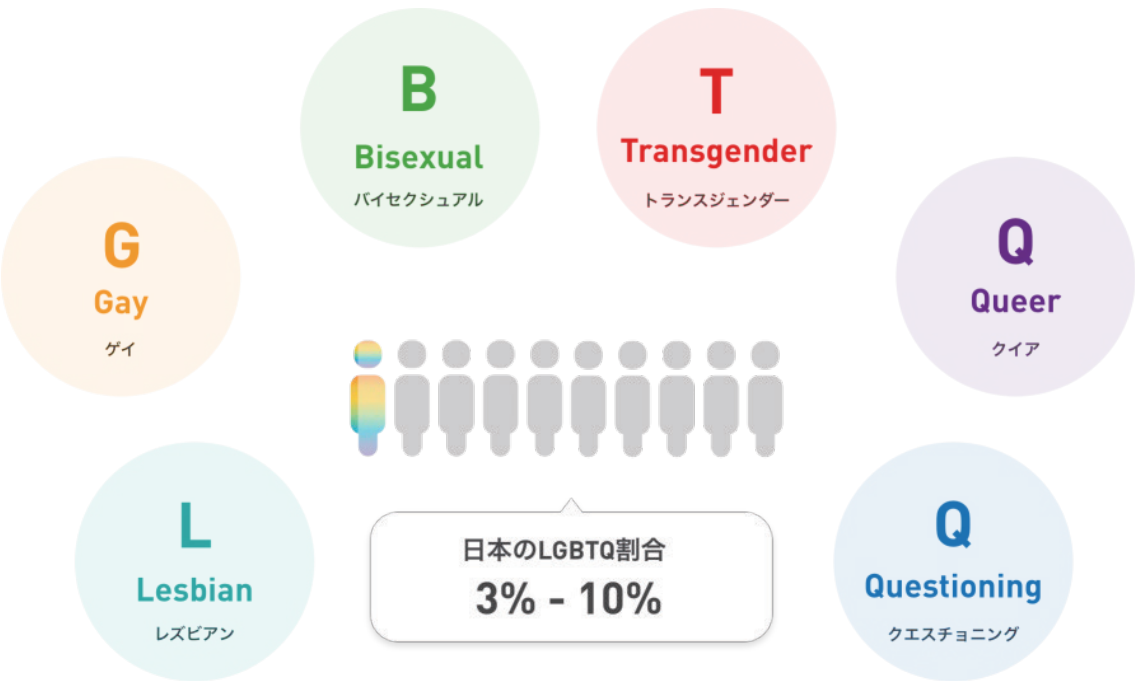
T（トランスジェンダー）

→トランスジェンダーとは、こころとからだの性が一致していない人のことを指す。生まれた身体の性が男性、性自認が女性のことをMTF（Male to Female）、生まれた身体の性が女性、性自認が男性のことをFTM（Female to Male）と呼ぶこともある。日本では性同一性障害という言葉が定着しているが、これはGender identity Disorderの訳語であり、米国精神医学会の診断基準に盛り込まれている疾患名である。しかし、2013年にGender Dysphoriaに変更され、日本では性別違和という訳語も近年、使用されている。

Q（クエスチョニング・クィア）

→「Queer」（クィア）、「Questioning」（クエスチョニング）とも呼ばれ、自分自身の性自認や性志向が定まっていない、またはあえて定めていない人のことを指す。

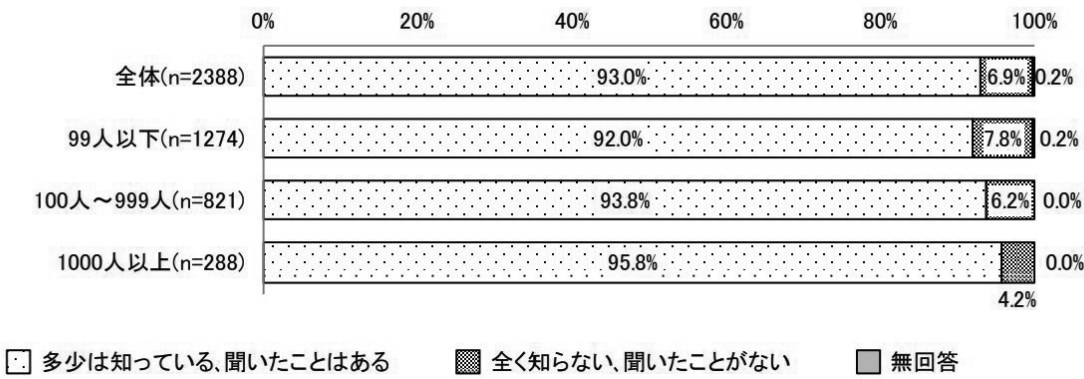
クエスチョニングは性的指向や性自認がはっきりしていない場合や、どちらかに決定したくない場合などの特定の枠にあてはまらない人やその状況のことを指す。また、同性愛なのか両性愛なのかあるいはそのどちらでもないのかなどの自分の気持ちがはっきりせず、右往左往している時期をクエスチョニングと捉えることができる。



[<https://tokyorainbowpride.com/lgbt/>]（閲覧日、2023年6月11日）より引用

2 マイノリティの認知度について

図表V- 1 性的マイノリティやいわゆる LGBT と呼ばれる人が社会にいることの認知：企業アンケート調査（Q12、単数回答）（再掲）



厚生労働省「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」（更新日、2020年9月18日）

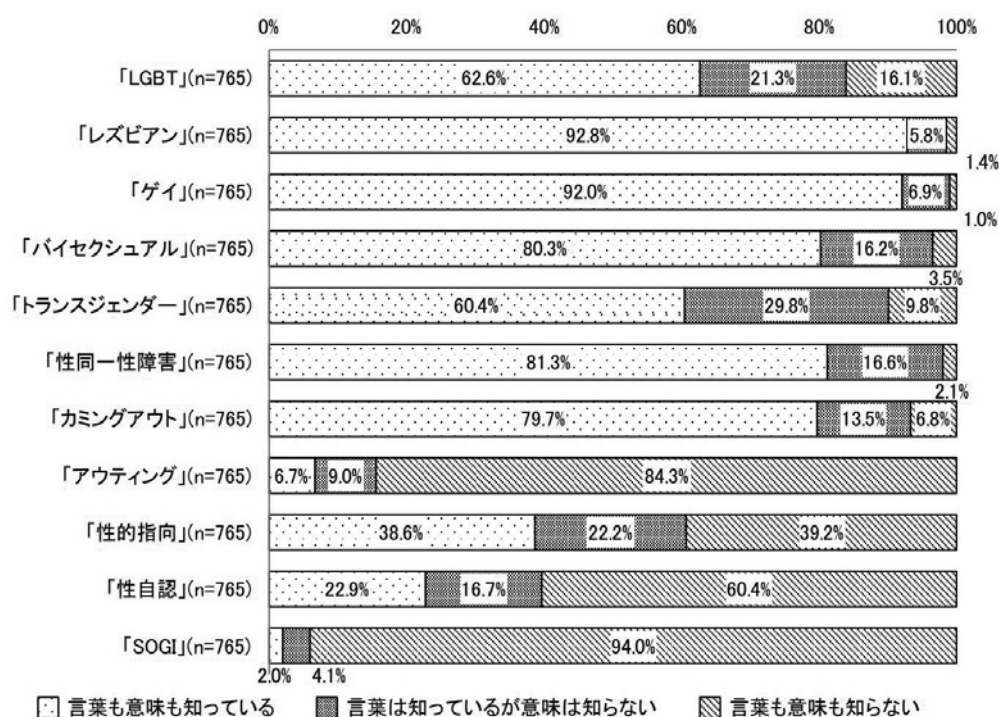
[<https://www.mhlw.go.jp/content/000625161.pdf>]（閲覧日、2023年5月24日）216頁より引用

上記のグラフは、いわゆる「性的マイノリティ」、「LGBT」と呼ばれる人々が社会にいることへの認知について企業に向けて厚生労働省がアンケート調査を行った結果である。

「多少は知っている、聞いたことはある」という回答が9割を占め、今日において性的マイノリティに位置する人々がいること自体の認知度は非常に高いと言ってよいだろう。

しかし、この結果はあくまでも「性的マイノリティ」「LGBT」という概括的な概念についての認知を問うたものにすぎない。そのため、上記の調査結果のみを受けて多様な性についての知名度が十分であると判断するのは早計であると言えよう。

図表V-4 性的指向・性自認に関連する言葉の認知（性的マイノリティの知人がいないシスジェンダーの異性愛者の回答）：労働者アンケート調査（Q16_1～Q16_11から作成、各項目について単数回答）



厚生労働省「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」（更新日、2020年9月18日）

[<https://www.mhlw.go.jp/content/000625161.pdf>]（閲覧日、2023年5月24日）218頁より引用

上記のグラフは、性的マイノリティに関する用語についての認知度を調査したものである。調査対象は性的マイノリティに該当しないシスジェンダーかつ異性愛者の労働者に限定している。

概覧してもわかる通り、それぞれの用語の認知度にはばらつきがある。

「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」「性同一性障害」「カミングアウト」については「言葉も意味も知っている」と回答した人が約8割に上る。しかし、「性自認」「ア

ウティング」「SOGI」は「言葉も意味も知らない」に回答した人の割合が6割を超える結果が出ている。

つまり、当事者に該当しないいわゆる「マジョリティ」に属する人々の性的マイノリティに関する知識は断片的にしか認知されていないのが現状である。

3 差別の現状

先述したように、マジョリティを多く含む集団において性的マイノリティに関する用語の認知度、知名度はまだ十分であるとは言えない状況にある。このような現状はマイノリティへの差別や偏見の温床になりやすい。以下、現在見受けられる性的マイノリティへの社会的な差別の事例を紹介する。

社会的な差別には「学校や職場での差別的言動、いじめ」、「就職や昇進、福利厚生への影響」「医療や社会保障における格差」の大きく3つに分けられる。

○学校や職場での差別的言動、いじめ

特に思春期の子どもが学校などの環境においてからかいの対象となりやすい。「ホモ」「レズ」「気持ち悪い」といった侮蔑的な言動を受けることなどが例として挙げられる。このような被害に遭うことによって自尊心が傷つくことが懸念される。また、家庭内で虐待被害に遭う、無理やり精神科に連れていかれるといった事例もある。

また、自分のセクシュアリティが他人にばれることを恐れて周りに相談できず、最悪の場合自殺に追い込まれることもある。

○就職や昇進、福利厚生への影響

就職や昇進に関して性的マイノリティが不利益を受ける面としては次のようなものが挙げられる。

就職活動の際、履歴書に書く性別は男性か女性かの二択である。その際、トランスジェンダーに該当する人は原則として戸籍として登録された性別を記入しなければならず、精神的苦痛が生じる。

○医療や社会保障における格差

自認する性と身体的な性が一致しないことで医療機関を探すことが困難であることや、受診自体を断念し症状が悪化してから受診することが多い。また、パートナーに外科手術が必要となった際、親族として認められず手術の同意書にサインできないことも挙げられる。相手が意識不明の状態の入院をしても、医療機関から安否や治療内容に関わる情報を教えてもらえず、中には面会すら断られるケースもある。また公的面においては、日本では同姓カップルの婚姻が法的に認められていないため、税の配偶者控除や死亡した際の遺族年金など、さまざまな社会保障を受けることが難しい。

4 支援団体の活動について

上記の通り、日本において、LGBTQ+に対する理解や支援がまだまだ十分とは言えない状況ではあるが、近年ではLGBTQ+にフレンドリーなコミュニティが徐々に増えてきている。

全国的には、LGBTQ+の方々が悩みを相談できる支援団体やコミュニティが多数存在しており、地方でもLGBTQ+に対する支援団体が活動している。

しかし、偏見や差別が根強く残っているため、LGBTQ+の方々が抱える悩みや問題が完全に解決されているわけではない。

このような現状に対して、社会全体がLGBTQ+に対する理解を深め、支援をすることが求められている。

● 「にじいろほっかいどう」

この団体は、北海道内でLGBTQ+に対する啓発活動を行うNPO法人である。

LGBTQ+に対する啓発活動や相談支援、制度の普及など、多岐にわたる取り組みを行っている。主な活動内容は以下のとおりである。

・学校や自治体への講演活動

LGBTQ+に関する正しい情報を提供し、偏見や差別を減らすために、学校や自治体での講演活動を行っている。LGBTQ+に関する問題や課題を紹介し、LGBTQ+の方々が直面する現実を伝えることで、理解を深める取り組みを行っている。

・同性パートナーシップ制度の普及活動

同性パートナーシップ制度の普及を目指し、自治体に働きかけることで、LGBTQ+カップルが結婚に相当する法的保障を受けられるようにするための取り組みを行っている。

・カウンセリング・相談支援

LGBTQ+の方々が抱える悩みや問題に対して、カウンセリングや相談支援を行っている。LGBTQ+に関する法律や制度についての相談にも対応している。

● 「Rainbow Hakodate Project」

この団体は函館市でLGBTQ+に対して支援活動を行っているNPO法人である。

ここでは上記の団体が行っている支援活動のほかに、プライドパレードを行っている。

・プライドパレードの開催

毎年、函館市でプライドパレードを開催している。LGBTQ+の方々が安心して暮らせる社会を実現するために多様性の尊重することの大切さを訴えるイベントとなっている。

・LGBTQ+に関するイベントの開催

LGBTQ+に関する情報を提供するイベントを開催している。例えば、「『ゲイの人』と焼きピロシキを作って食べる会」など、LGBTQ+の方々だけでなく理解を広げるため、一般の方も参加できる交流会を開催している。

- 「スクランブルエッグ」

この団体は、青森県を中心に活動しているLGBTQ+に対するサークルである。交流会や講演会、イベントの参加などを通じて、LGBTQ+に対する理解を深めることを目的とし、活動を行っている。

- ・LGBTQ+の交流会の開催

LGBTQ+の方々が集まり、交流を深めるためのイベントを開催している。例えば、バーベキューなどで地域のLGBTQ+のコミュニティをつくり、LGBTQ+に対する理解を深めることで目的である。

- ・ソーシャルメディアでの情報発信

FacebookやTwitterなどのソーシャルメディアを活用し、LGBTQ+に関する情報を発信しています。LGBTQ+の方々やその支援者が集まり、情報交換を行う場となっている。

- 「性与人権ネットワーク ESTO」

この団体は、LGBTQ+に対する啓発活動や支援活動を行っている団体である。

- ・啓発活動の実施

LGBTQ+に関する問題や課題について、講演会やシンポジウムを開催しています。また、学校や企業、地域などに出向き、LGBTQ+に関する理解を深めるための啓発活動を実施している。

- ・LGBTQ+に関する情報の提供

ESTOはLGBTQ+に関する情報を提供することで、LGBTQ+の方々やその支援者がよりよい生活を送れるようにサポートしている。自己啓発のための書籍やウェブサイトの紹介、LGBTQフレンドリーな店舗の情報提供などを行っている。

- 「プライドハウス東京レガシー」

この団体は、LGBTQ+コミュニティやそのサポーターたちが集う交流の場を提供する施設であり、以下の活動を行っている。

- ・LGBTQ+が集うイベントの開催

LGBTQ+当事者とその周辺のアライの方々が集まるためのイベントを定期的で開催しており、フェスティバルや映画上映会、パフォーマンスなどがある。また、LGBTQ+に関する講演会やシンポジウムなども行っている。

- ・コミュニティスペースの提供

LGBTQ+当事者と、アライの方々が集まって交流できるコミュニティスペースを提供しており、カフェやバー、ライブハウスなどの設備がある。

- ・外国人LGBTQ+の支援

外国人のLGBTQ+に対する支援を行っており、外国人向けの相談窓口や情報提供などを行っている。また、日本語が理解できない外国人LGBTQ+の方のために、英語や中国語などの通訳サービスも提供している。

このことから、日本において、LGBTQ+に対する理解や支援がまだまだ十分とは言えない状況ではあるが、地域や団体によって啓発活動や情報発信、イベントの開催などLGBTQ+に対する様々な支援活動を行っていることがわかる。

5 研究目的

私たちは、事前学習をしていく中で性的マイノリティに関しての認知度と差別の関係に着目した。認知が進めば差別・偏見は防ぐことができるのか。また、グループメンバーの体験から、性的マイノリティに関する認知には都鄙の差が生じているという仮説を立て、地方と都会における現状の差についても検討することにした。

第二節 ヒアリング調査の内容まとめ

1 調査結果

このことから、私たちは、都市部における性的マイノリティ当事者への支援にあり方について調査したいと考え、都心に位置する支援団体に焦点を当てた。そこで、当事者には含まれない人々もコミュニティスペースに参加でき、いわゆる性的マイノリティの方々に限らず、アライの方々にも門戸が開かれており、幅広いつながりを大切にされておられるプライドハウス東京レガシー様のホームページを拝見し、調査先とさせて頂いた。

以下、プライドハウス東京レガシースタッフの鈴木茂義様に伺った内容について紹介する。



質問と回答※（プライドハウス東京レガシー・鈴木様の見解）

都鄙の格差

① 支援活動において、都鄙での違い、差別や格差が顕著となっている項目はあるか。

[回答]

○都市部だと人が多い一方で出会いが少なく、パートナーや友達、同じような人に出会わない。

○東京では資金繰りが難しい。

○地方だと支援団体やコミュニティが少なく、情報が手に入りにくいいため、正しい知識が広がらず、偏見や差別がある。

→プライドハウス東京レガシーでは全国に出張し様々なイベントを行っている。

アライが支援活動に参加する意義

① プライドハウス東京レガシーでは利用者を性的マイノリティに位置する人限定しないのはなぜか。アライも受け入れる理由。

[回答]

○性的マイノリティ当事者だけを利用可能にすると建物に入るだけでカミングアウトしてしまうことになる。

→カミングアウトをしたくない人、したくてもできない人に配慮した安心安全な場所づくりをしている。

表現について

① 我々は学問上の意味としてレジュメ等においてストレートと用いているが、貴団体はその表現についてどのように考えているか。マジョリティである異性愛者を標準呼び（ストレート）することは適切なのか。

[回答]

○人によっては不快に思う人や差別的なカテゴライズだと思う人はいて、最近そのことについて疑問をかんじており、違う呼び名はないのか考えている。

○生まれ時に言われた性別と認識している性別が同じで異性のことを好きになる事をシスジェンダー・ヘテロセクシュアルといい、本来そのように呼ぶのが望ましい。しかし、ストレートは使いやすいため広がっており防ぐのが難しい。

私たちにできること

- ① 身近に性的マイノリティの方がいた時、当事者を傷付けず誤った対応をしないために私たちにできることは何か。

[回答]

○当事者のイメージを「弱くて守られるべき、困っている存在」に固定化しないこと
→脆弱性ばかりに目を向けていると、その人の良さを見失ってしまうので、強味や良さについても注目してほしい。

○（前提として）身近にマイノリティがいなくてもできることがある

当事者⇒アライがどのような言動・行動をしているかということに敏感

「この人は安心・安全（差別をしない人）か？」

○国に、差別禁止・理解増進のための施策をしてもらうよう促す活動をする。

（ex:婚姻の平等の応援・選挙投票など）

○適切な情報が求めている人に届くように拡散してほしい。

（ex: プライドハウス東京レガシーに来た際の感想、プライドハウス東京レガシーの存在を周りに伝える）

→そうすることで必要な人に情報が届くきっかけになりうる、また色々な人々に興味を持ってもらうことができる。

○差別的な被害を受けた当事者へのフォロー

国への要望

- ① 他に国に対して行ってほしいことはあるか

[回答]

○学習指導要領に多様な性に関する記述をしてほしい。

→幼い時より学ぶことで、知識の有無が個人の責任にならないため、学習システムとして整えるべきである。

同性婚について

- ① 同性婚が法律で認められたりしても現行法上の婚姻の自由と公平になるだけであり、人権が平等になるわけではないと仮定する。そこで、当事者はマジョリティであるシスジェンダー・ヘテロセクシュアルの人と同じく人権を保障されたいのか、婚姻の自由のみに焦点を置いているのか。

[回答]

○婚姻の平等はあくまで、人権保障のための通過点であり、同性婚の実現＝人権の完全なる保障ではない。婚姻の自由のみに焦点をおいておらず、同性婚は目的ではなくひとつの手段である。

LGBTQ+団体との関係性

① 他のLGBTQ+団体との関係性や関わり合いがあるのか。

[回答]

○密に連携が取れている。なぜなら、どの団体も「LGBTQ+の人々を誰も取り残さない」を目指すゴールであるから。また複数の団体と掛け持ちで所属している人もいるため。

カミングアウトについて

① 鈴木様は周囲にカミングアウトされているがカミングアウトしたきっかけは何だったのか。またその時の葛藤は何かあったのか。

[回答]

○元小学校教諭であった鈴木様は生徒たちに日頃より「素直であれ、誠実であれ、嘘はつくな」と厳しく指導していた。しかし、子供にそのような指導をしておきながら自分のセクシュアリティを隠していることの矛盾に気づき悩んだ。そこで「OUT IN JAPAN²」に応募し、鈴木様がオープンにすることで何か役に立てるのではないかと思ったのがきっかけである。→周りの保護者などの反応が怖かったがネガティブな反応はほとんどなかった。ある生徒の保護者は「普段の学校の生活から鈴木さんが学校の先生としてちゃんと仕事しているのは知っているからゲイとかゲイではないとかは関係がない」と言われたことで、カミングアウトする前はゲイの自分はダメで認めて貰えないと思っていたが、そうではなく、自分の中で自分自身に対する内なる差別が内面化されていたことに気づいた。

2 小括

今回の調査の限りで、性的マイノリティの当事者が抱える悩みに都鄙の差は見受けられなかったものの、地方もとい田舎では支援団体や情報量が都会に比べて僅少であるという結果になった。それ故に正しい知識が広がらずに性的マイノリティの偏見・差別が助長されるという点において課題がある。

アライが支援活動に参加することの意義については次の観点から有益性があると考えられる。

支援活動にアライが参加することの意義としては、性的マイノリティ当事者の本意でないカミングアウトを避けることができるという点にある。当事者の中には、性的マイノリティ当事者であることを公表したくないと考えている人もいるため、当事者のみで構成されたメンバーで支援活動を行うということはその人の権利を侵害しかねないという問題が生じる。それ故に、本当に支援や情報が必要な当事者が施しを受けられないことにも繋がる。

² 日本の性的マイノリティに該当する人々を対象に、ポートレート撮影を行い、5年間で1万人のギャラリーを目指すプロジェクトである。性的マイノリティの人々の存在の可視化させ、正しい知識や理解を広げることを目的としている。

また、性的マイノリティに対するネガティブなイメージはマジョリティ側だけでなく、当事者も内なる差別として抱えているケースが見受けられる。

ストレートという表現に関しては、これ自体に差別的な意図はないが、シスジェンダー・ヘテロセクシュアルの表記がより丁寧であるためこちらを使用することが推奨される。

マジョリティが性的マイノリティの問題に触れることにおいて重要なのは、自分の身の回りに性的マイノリティ当事者がいる・いないにかかわらず意識的な行動を心掛けることである。

同性婚や差別禁止・理解増進の法律など具体的な法制度は実現そのものがゴールということではなく、問題解決のための手段と考えるべきである。

第三節 考察

調査を通して、LGBTQ問題において現状必要とされるのは意識の変革であると私たちは考えた。そのためには、性的マイノリティに関しての認知の向上を図ることが不可欠であるという結果に至った。以下、この2つの事項について考察を述べる。

・性的マイノリティに関する認知の向上

現状の問題として支援団体で行っているボランティアやSNSの広報活動では、対象者は興味関心のある人にものみ限定されるため、認知の拡大として限界がある。

そのため私たちは、学校などの教育機関において、正しい知識を身につけられる機会を提供されるべきであると考えた。

「2012年の内閣府により発表された自殺総合対策大綱には、自殺の危険性が高い層の1つとして性的マイノリティが挙げられ、教職員の理解を促進すると記されている。

しかし、現在学習指導要領の中に、セクシュアリティの多様性についての記述はありません」

（出典：宝塚大学看護学部教授 日高康晴、特定非営利法人SHiP代表 星野慎二（2016）．『LGBTQを知っていますか？』みんなと違う“は”ヘン“じゃない』．少年写真新聞社. 84頁）

とあるように、現時点では、性的マイノリティについての教育は義務化されていない。

また、それについてどのように教えて良いのか分からない教員が多いのも事実である。

現時点で問題となるのは性的マイノリティに関する知識を身に付けることが、個人の努力に委ねられていることである。それによって弊害となるのは、知識が社会全体に広がらないこと、知識の不足が個人の責任になってしまうことである。

そのため、学習指導要領に性の多様性に関する項目を付加することが急務である。

正しい知識を身に付けることで教職員たちの理解が深まるだけでなく、生徒ないしは保護者にも正しい知識が伝播されることが期待できる。

さらに、学校で行えることとしてLGBTQを含む全ての生徒が過ごしやすい環境を作るために、相談施設などを設けることが求められる。

・意識の変革

先ほど認知の拡大で課題として挙げた知識の不足が個人の責任になることのほかに、当事者が身の回りにいる感覚がなく他人事になってしまい、配慮に欠けた行動・言動を起こしてしまうことが懸念される。

私たちが目指す意識の変革は、今社会に蔓延している「傍観者意識」から、「当事者意識」に変革することである。

先述した認知度の向上での学校教育の改革によって個人の正しい知識の習得がマジョリティ側の当事者意識を持つことに繋がる。

それによって、私たちマジョリティの身の回りにいる可能性がある性的マイノリティの人々を意識的ではなく無意識的に傷つけることなく人と人との関係が円滑に築くことができると考える。

それが私たちの考える大きな意識の改革へと繋がっていくだろう。

おわりに

まずは、ご多忙にもかかわらずヒアリング調査にご協力頂きましたプライドハウス東京レガシー様、お時間を頂戴いたしました鈴木茂義様に心より感謝を申し上げます。

今回のヒアリング調査を通じて私たちが学んだことは、正しい知識を拡散させることの難しさ、多様な性についての認知度を向上させる活動が必要であること、また、身近なところからの意識改革を行う必要があることでした。

近年LGBTQについての理解や認知は進んでいるようにも感じていましたが、正しい知識は未だ浸透していない現状があることに気付きました。また、メディア等による報道の影響もあり、大きな社会問題に目を向けることは多かったものの周囲への配慮を行うということにおいては見落としていた側面がありました。

今回の私たちの報告がより多くの人に性の多様性について考えるきっかけのひとつとなれたら幸いです。そして私たちも、このテーマについてさらに学びを深めることで未来の社会に貢献していきたい所存です。

改めまして、ご協力して頂きましたプライドハウス東京レガシー様に感謝を申し上げます。

参考文献・参考資料

LGBTを支援する活動団体16選-活動内容や学生にできることも紹介 | SDGs CONNECT
(sdgs-connect.com)

(最終閲覧日2023年5月30日)

ホーム - にじいろほっかいどう [jimdofree.com]

(最終閲覧日2023年5月30日)

レインボーはこだてプロジェクト (RHP) [rainbowhakodate.wixsite.com]

(最終閲覧日2023年5月30日)

スクランブルエッグ - 青森県と近隣地域で活動するセクシュアルマイノリティ・ボランティアサークル [gochamazetamago.main.jp] (最終閲覧日2023年5月30日)

性と人権ネットワークESTO [estonet.info]

(最終閲覧日2023年5月30日)

常設の総合LGBTQセンター | プライドハウス東京レガシー [pridehouse.jp]

(最終閲覧日2023年5月30日)

認定NPO法人 ReBit | LGBT問題の今を変える、10年後を創る [rebitlgbt.org]

(最終閲覧日2023年5月30日)

特定非営利活動法人PROUD LIFE [https://proudlife.org/]

(最終閲覧日2023年6月9日)

NPO法人カラフルチェンジラボ [cclabo.org]

(最終閲覧日2023年5月30日)

OUT IN JAPAN [http://outinjapan.com/]

(最終閲覧日2023年6月9日)

宝塚大学看護学部教授 日高康晴、特定非営利法人SHiP代表 星野慎二 (2016)

『LGBTQを知っていますか?』みんなと違う“は”へん“じゃない』少年写真新聞社. 16頁 - 17p、25頁

第二章 発達障害者の就労支援と今後の展望

文責：上原結菜・大根綾花・小櫻光生・後藤優香

中谷光希・濱崎大暉

はじめに

玄クラスの基本テーマは、「社会的少数派」である。玄クラス第二班において、班員の一人が実際に障害者雇用について身近にふれる機会があり、社会的少数派の立場にある障害者の就労支援について関心を持ち、研究対象にするに至った。障害者雇用の現状についてより深く触れていく中で、障害者雇用が多様化・複雑化している現代社会において、法定雇用率が実際に達成されているのか、また、それを達成することによって社会にどのような影響をもたらすかについて議題に上がった。そこで障害者の就労支援に取り組むにあたり、何が必要であるか考察していきたい。

第一節 発達障害者について

1. 障害者の区分

障害者については「障害者基本法」で、「身体障害、知的障害、または精神障害があるため長期にわたり日常生活、または社会生活に相当な制限を受ける者」と定義されている。

身体障害とは、先天的あるいは後天的な理由で身体機能の一部に障害を生じている状態、あるいはそのような障害自体のことをいう。身体障害の中には、肢体不自由、視覚障害、聴覚障害、内部障害がある。

知的障害とは、18歳までに生じるものを指し、記憶、知覚、推理、判断などの知的機能の発達に遅れがみられ、社会生活などへの適応が難しい状態をいう。

精神障害とは精神疾患の総称であり、意識、知能、記憶、感情、思考、行動などの精神機能に障害を生じ、精神が正常に動かず、行動の異常が出現する。精神障害の中には、うつ病、統合失調症、双極性障害、薬物依存症、てんかん、高次脳機能障害がある。

また、上記の法律には記載されていない障害区分に発達障害が挙げられる。発達障害とは、発達障害者支援法において以下のように定義されている。「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの」（発達障害者支援法における定義第二条より）

他にも難病が含まれることもあり、発病の機構が明らかでなく、かつ、治療方法が確立していない希少な疾病であり、当該疾病にかかることにより長期にわたり療養を必要とする場合に該当する。

○障害者手帳

身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の3種の手帳を総称した一般的な呼称が障害者手帳である。

図1 障害者手帳について

	身体障害者手帳	療育手帳	精神障害者保健福祉手帳
根拠	身体障害者福祉法 (昭和24年法律第283号)	療育手帳制度について (昭和48年厚生事務次官通知) ※ 通知に基づき、各自治体において要綱を定めて運用。	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 (昭和25年法律第123号)
交付主体	・都道府県知事 ・指定都市の市長 ・中核市の市長	・都道府県知事 ・指定都市の市長 ・児童相談所を設置する中核市の市長	・都道府県知事 ・指定都市の市長
障害分類	・視覚障害 ・聴覚・平衡機能障害 ・音声・言語・そしゃく障害 ・肢体不自由（上肢不自由、下肢不自由、体幹機能障害、脳原性運動機能障害） ・心臓機能障害 ・じん臓機能障害 ・呼吸器機能障害 ・ぼうこう・直腸機能障害 ・小腸機能障害 ・H I V免疫機能障害 ・肝臓機能障害	知的障害	・統合失調症 ・気分（感情）障害 ・非定型精神病 ・てんかん ・中毒精神病 ・器質性精神障害（高次脳機能障害を含む） ・発達障害 ・その他の精神疾患
所持者数	4,910,098人 (令和3年度福祉行政報告例)	1,213,063人 (令和3年度福祉行政報告例)	1,263,460人 (令和3年度衛生行政報告例)

引用：厚生労働省「障害者手帳について」（最終閲覧日20

23年5月26日）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai_shahukushi/techou.html

・身体障害者手帳

身体の機能に一定以上の障害があると認められた者に交付される手帳が身体障害者手帳である。原則更新はないが、障害の状態が軽減されるなどの変化が予想される場合には、手帳の交付から一定期間を置いた後、再認定を実施することがある。

・療育手帳

児童相談所又は知的障害者更生相談所において、知的障害があると判定された者に交付される手帳が療育手帳である。障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスや、各自治体や民間事業者が提供するサービスを受けることが出来る。

- ・精神障害者保健福祉手帳

一定程度の精神障害の状態にあることを認定するものが精神障害者保健福祉手帳である。精神障害者保健福祉手帳の等級は、1級から3級まであり、精神疾患の状態と能力障害の状態の両面から総合的に判断される。手帳を所持している者には、精神障害者の自立と社会参加の促進を図るため、様々な支援策が講じられている。

2. 発達障害者について

「発達障害者支援法」が発達障害者の総合的な支援を目標として2005年に施行された。

（「長年にわたり障害者福祉制度の谷間に置かれ、その気付きや対応が遅れがちであった自閉症・アスペルガー症候群、LD（学習障害）、ADHD（注意欠陥多動性障害）などを「発達障害」と定義して、それぞれの障害特性やライフステージに応じた支援を国・自治体・国民の責務として定めた法律」（ウェルビー「就職活動ガイド 障害の種類」https://www.welbe.co.jp/job_guide/guide_17.html）（最終閲覧日 2023年5月24日））

複数の発達障害を伴う場合も多く、個人差が大きい。周囲の対応や環境により、引きこもりやうつ状態等の後天的な二次障害を発症しやすいことが特徴である。

【自閉症】

- ・言語の発達の遅れ
- ・コミュニケーションの障害
- ・対人関係・社会性の障害
- ・パターン化した行動、こだわり

【アスペルガー症候群】

- ・基本的に、言葉の発達の遅れはない
- ・コミュニケーションの障害
- ・対人関係・社会性の障害
- ・パターン化した行動、興味・関心のかたより
- ・不器用（言語発達に比べて）

【学習障害（LD）】

- ・「読む」、「書く」、「計算する」等の能力が、全体的な知的発達に比べて極端に苦手

【注意欠陥多動性障害（AD/HD）】

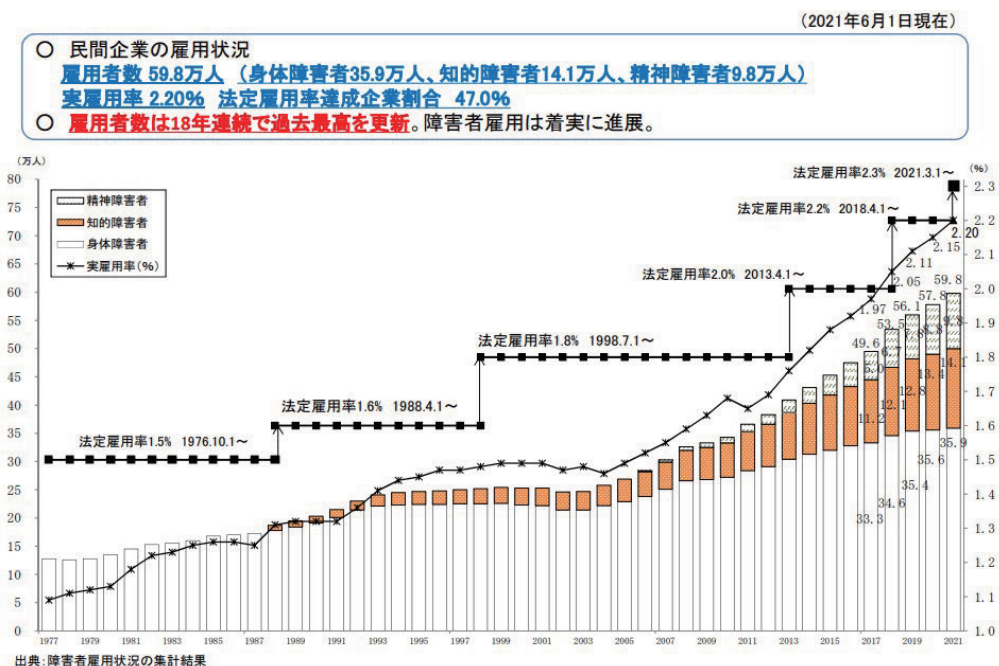
- ・不注意
- ・多動・多弁

- ・衝動的に行動する

本研究では、知的障害を持たない発達障害者を対象とし、就労支援について検討していく。

3. 一般的な就労状況・法定雇用率の数値グラフ

図2 障害者雇用の状況



引用：厚生労働省「最近の障害者雇用対策について」（最終閲覧日 2023年5月26日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000912088.pdf>

厚生労働省の調査によると、民間企業で雇用されている障害者数は59.8万人である（2021年時点）。この数値は、18年連続で過去最高を更新しており、障害者の雇用数は増加しているといえる。また発達障害者を含む精神障害者の割合も、2017年から2021年までの5年間で5.0万人から9.8万人増えており、約2.0倍の増加である。

図3 ハローワークにおける職業紹介状況

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成23年度	148,358	11.8	182,535	7.9	59,367	12.2	40.0	0.1
24年度	161,941	9.2	198,755	8.9	68,321	15.1	42.2	2.2
25年度	169,522	4.7	207,956	4.6	77,883	14.0	45.9	3.7
26年度	179,222	5.7	218,913	5.3	84,602	8.6	47.2	1.3
27年度	187,198	4.5	231,066	5.6	90,191	6.6	48.2	1.0
28年度	191,853	2.5	240,744	4.2	93,229	3.4	48.6	0.4
29年度	202,143	5.4	255,612	6.2	97,814	4.9	48.4	△ 0.2
30年度	211,271	4.5	272,481	6.6	102,318	4.6	48.4	0.0
令和元年度	223,229	5.7	300,518	10.3	103,163	0.8	46.2	△ 2.2
2年度	211,926	△ 5.1	331,266	10.2	89,840	△ 12.9	42.4	△ 3.8
3年度	223,985	5.7	358,554	8.2	96,180	7.1	42.9	0.5

(注) 表中の「①新規求職申込件数」の令和3年度数値には、令和3年9月より開始されたハローワークインターネットサービスにより新規求職申込を行った者（同月中に来所した者を除く）の件数（オンライン新規求職申込件数）2,864件は計上していない。（次頁以降も同じ）

(注) 表中の「②有効求職者」の令和3年度数値には、オンライン新規求職申込後も来所せずに求職活動を行う者（オンライン登録者の有効求職者数）1,424人は計上していない。（次頁以降も同じ）

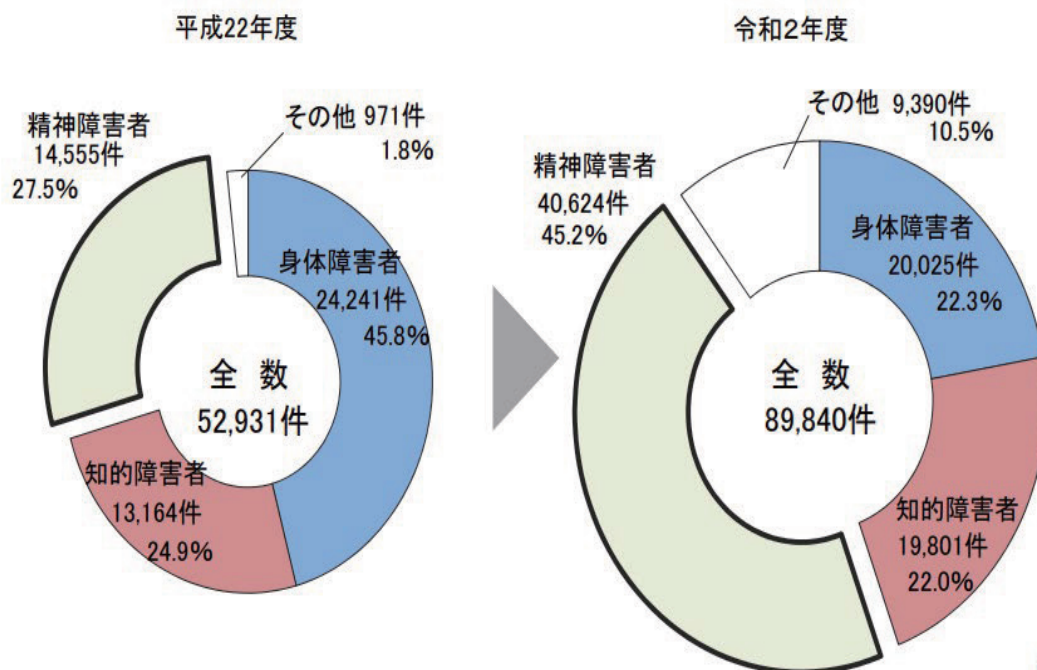
(注) 表中の「③就職件数」には、ハローワークインターネットサービスのオンライン自主応募（ハローワークの職業紹介を経ずに直接応募できる機能）を利用したことによる就職件数は計上していない。（次頁以降も同じ）

引用：厚生労働省「令和3年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などの 取りまとめを公表します」（最終閲覧日 2023年5月26日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000797428.pdf>

図4 ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別に見ると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。



引用：厚生労働省「最近の障害者雇用対策について」（最終閲覧日 2023年5月26日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000912088.pdf>

就職を希望する際、ハローワークに求職申込みを行う障害者は多く、実際に就職につながることも多い。図2から2011年から2019年にかけて、新規求職申込件数と就職件数が10年連続増加していることがわかる。なお、2020年には11303件減少しているが、これは新型コロナウイルスの影響であり、一時的なものであると考えられる。すなわち、障害者が就職するにあたって、ハローワークを利用する可能性が高くなっているということである。

そこで、図3のハローワークにおける障害種別の就職件数で発達障害者の就職件数についてみる。精神障害者は2010年から2020年までで14555件から40624件になり、大幅に増加している。これは、約2.79倍の増加である。精神保健福祉手帳を取得している発達障害はこの枠に含まれ、知的障害を伴わない者である。知的障害を伴う発達障害者は、療育手帳を持ち、その他の件数に含まれる。その他の件数は、971件から9390件へ変化しており、約9.67倍の増加である。

これらのことから、障害者の就労状況は増加傾向にあり、発達障害者の就労も大幅に増加しているといえる。

4. 定着、継続しにくい現状

○障害者の雇用者数

図5 企業における障害者の雇用状況

雇用されている障害者数:82万1,000人。←

・身体障害者:約49.7% (42万3000人)←

・知的障害者:約22.2% (18万9000人)←

・精神障害者:約23.5% (20万人)←

・発達障害者:約4.5% (3万9000人)←

・発達障害者の確認方法←

精神障害者保健福祉手帳により発達障害者であることを確認している者:68.9%←

精神科医の診断により確認している者:4.1%←

※業別、規模別に回収事業所数／母集団事業所数の逆数を復元倍率として推計して表示
(厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査結果」1-20頁(最終閲覧日 2023年5月25日)より作成)

この調査結果は、身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者の雇用状況を表す。これを踏まえると、発達障害者の雇用は、他の障害者よりも少ないことが分かる。また、精神障害者保険福祉手帳を取得している者のほうが、精神科医の診断により発達障害であるという者よりも雇用されている割合が圧倒的に高いことは、前者が68.9%であり、後者が4.1%であることから明らかである。すなわち、手帳を取得していない発達障害者ほど職場に定着していないといえる。

○発達障害者の定着・継続しにくい原因

発達障害者本人から見る課題と企業側から見る課題に分けて見ていく。

・本人から見る課題

知的障害を伴わない発達障害者は、就職を機に対人関係や職場環境に適応できないなどの課題に直面し、発達障害の診断を受けることが多い。この場合、通常教育を卒業した者が大半であり、障害を受け入れ、周囲の理解を得ながら就労する選択をすることは大きな葛藤を伴いやすい。また、高学歴であるほど、いわゆる空気を読む力である中枢性結合の弱さや額面通りに受け取ってしまう語用論的障害は、周囲に理解されづらいことがある。このように、発達障害者は障害に起因する困難が他者に理解されにくい故に、孤立しやすくなる。よって、就職活動や職場適応が困難になり、定着・継続しにくい原因となる。

・企業側から見る課題

厚生労働省は、発達障害者の雇用をする上での課題について調査を行った。この調査では複数回答ありの条件下において、「障害特性について理解できるか」、「勤務時間の配慮が必要か」、「職場の安全面の配慮が適切にできるか」等の様々な原因について調査された。結果は、「会社に適当な仕事があるか」が75.3%と最も高く、「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が52.9%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が39.6%であった。これらのことから、企業は発達障害について、他の障害よりも「わかりにくい」「理解しづらい」ものであると捉えていることが分かる。

以上のことから、発達障害者が定着・継続しにくい原因は、「本人」と「企業」それぞれにあると考えられる。また、双方に共通して、発達障害の「わかりにくさ」や「見えにくさ」という課題がある。

5. 問題提起

4. で示した通り、発達障害者が就労・定着・継続しにくい原因は障害を持つ「本人側」の課題と、受け入れる側である「企業・社会側」の課題の2つの視点から考えられる。

障害を持つ人々がそうでない人と同じように社会で生きていくために、現在の制度上にはどのような課題があるのか、また、その課題解決の1つである法定雇用率の設定に伴うそれらの達成にはどのような障壁があるのか考察する。そして、2つの視点である「本人」と「企業・社会」それぞれにどのような支援が求められているかを考察し、支援方法について検討する。

6. 調査方法

ヒアリング調査を実施し、龍谷大学にある「障がい学生支援室」、長崎県にある「長崎障害者職業センター」の2つの調査先に赴き、調査を行った。

以下の第二節及び第三節で龍谷大学障がい学生支援室、長崎障害者職業センターの概要を紹介する。

第二節 龍谷大学障がい学生支援室

以下、ヒアリング調査に応じていただいた、龍谷大学障がい学生支援室にて支援コーディネーターを務める瀧本美子氏と難波桃子氏にご協力いただいた。



ヒアリング調査の様子（龍谷大学障がい学生支援室 2023年2月13日）

1. 調査場所① 龍谷大学 障がい学生支援室

本研究の対象が知的障害を伴わない発達障害者であることから、発達障害が原因で大学生活や就職活動が思うようにいかない学生の支援を行っている龍谷大学・障がい学生支援室にヒアリング調査協力を依頼した。

2. 大学の概要

龍谷大学障がい学生支援室

→ 龍谷大学に所属する障がいのある学生の支援、及び合理的配慮の提供に関する学内調整を行うと共に、障がいの有無により分け隔てることなく、相互に人格と個性を尊重できる基礎的環境を行う部署

・視覚障がい、聴覚障がい、肢体不自由などの身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）、障がい及び社会的障壁により継続的に学習や学生生活に制限をうけ、本人が支援を受けることを希望し、かつ、その必要性が認められた学生が利用できる支援室である。また、「共生のキャンパスづくり実行委員会」の活動など、機能障害の有無に関わらず様々な学生が利用している。

3. 大学の方向性

障害者の就労支援について、導く方向性やアプローチの方法が以下のものであり、長崎障害者職業センターとは異なる部分もあることがヒアリングを通して分かった。

・龍谷大学は、「建学の精神」の具現化を通して、基本的人権を保障し、多様性を尊重する人間の育成を目指す。これに基づき障がいのある学生の自己決定及び社会参加を促進するとともに、「障がい者基本法」の基本理念及び「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に準拠して、修学支援、学生生活支援、キャリア支援など総合的な支援を行うものとする。これにより本学の学生が安心して学ぶ環境を整備するとともに、障がいの有無によって分け隔てることなく、相互に人格と個人を尊重し合う共生社会の実現に貢献するものである。

・主に大学に在籍している発達障害のある学生は、知的障害を伴わないことが多い。よって手帳を取得する場合は精神保健福祉手帳になる。その場合は「発達障がいの診断を受けたため、合理的配慮を受けたい」という相談内容が多い。手帳の有無で判断しているわけではないが、知的障がいの有無で整理をしているのが現状である。

4. 大学の具体的ヒアリング内容

○教育機関特有の支援内容

- ・キャリア教育支援という位置づけで支援を行っており、学生がどのような人生を生きたいのか、社会でどのように歩いていくかといった人生選択の支援がベースにある。
- ・また、授業内・修学支援での合理的配慮から派生した支援であることから、就職に限らず、他大学への編入や専門学校への進学などの相談にも乗る。
- ・インターンシップ参加へのハードルを下げるため、京都府・キャリアセンター・障がい学生支援室と協力し、寄り添い型のインターンシップ事業を実施。
- ・過去に支援室を利用していた卒業生の体験談を聞く機会を設け、先輩との繋がりを作る。
- ・話を聞くことで、追い詰められている状態から少しでも楽になってもらえるようにする。

○支援をするにあたって困難だったこと

- ・学生である以上、教員や教務課職員などとも連携をとりながら支援を行う必要があるが、関わる全員が障がいについて深く知識を持っているとは限らないため、支援において温度差や力の差が生じる
- ・学生自身が支援室に申し出て、本人の意思を尊重して支援を行うことを大切にしていることから、保護者の気持ちも受け止めながら支援していくことへの困難

○新型コロナウイルスによる影響

- ・発達障がい・精神障がいを抱えている学生にとって、パソコンを見ながら読解し、自分で学習を進めるには高度な力と集中力を必要とするものであり、それらに苦手意識を持つ学生は追い詰められていることもあった

- ・家の中で孤立感を抱えていたり、ストレスを抱えていたりする学生のために、コロナ禍ではあるものの大学に実際に来てもらって話を聞き、他にも自習室を提供するなどのサポートを行った
- ・「新入生を花いっぱいキャンパスで迎えようプロジェクト」を行い、障がい学生支援の申し出をしている学生以外の学生も参加できるようにすることで交流の場を作った

○障がいを持つ人々と向き合う上で大切にしていること

- ・あくまで診断は参考程度の情報として捉え、あくまで本人の意思を尊重した、人対人としての話であることを意識する
- ・事前に障がいについての情報がある場合、フィルターをかけて接するのではなく、平等な目線で接する

【この他にも以下のような重要な指摘をいただいた】

- ・障がいが多い時は「障がい」、日常生活において障壁を感じない時は「個性」となると捉える。すなわち、障がいは環境を調整することで個性になり得る。
- ・障がいを医学モデルではなく、社会モデルとして捉える。
(ex. 視覚障がい者にとって本を読むとき、医学モデルは「目」社会モデルは「本」
聴覚障がい者にとって電話をするとき、医学モデルは「耳」社会モデルは「電話」)
- ・龍谷大学障がい学生支援室が「障害」ではなく「障がい」表記にしている理由
→「害」は害悪や公害などのイメージに結びつきやすいため。

5. 大学のヒアリングから考える課題

龍谷大学障がい学生支援室へのヒアリング調査を通じて、以下の課題が浮かび上がった。

- ・相談に来る学生の進路選択について、就職に限らず進学や編入なども提案していることから、支援を行う側に様々な分野における専門知識が必要となる。
- ・普段、障がいについて触れる機会が少ない教職員と連携せざるを得ない状況の中で、いかに歩幅を合わせて支援を行うべきか。
- ・本人の意思を尊重すべきではあるものの、学生である以上保護者の理解も必要となる。その保護者が相談できる場や、保護者同士での交流の場が学生に比べ少ない。
- ・障がいについて正しい知識を持った支援者が少ないというマンパワー的な問題
- ・「障がい」を「個性」にするための環境調整と、それ以外の学生の扱いのバランス調整

6. 考察①

- ・大学が考える障がいがある人々とは、すなわち社会的障壁によって生きにくさを感じている人々のことである。よってこのような社会的障壁をなくす活動が必要ではないか。

- ・「障がい」を「個性」として捉えるために必要なことは、障がいを持たない人々が障がい自体を一つの個性と捉え、尊重することである。その「個性」によってできないことに目を向けるのではなく、その「個性」をどう活かすかに目を向ける必要がある。
- ・障がいを持つ学生の保護者が相談できる環境にたどり着けない理由の1つに、障がいそのものに対して負のイメージが強いことが挙げられる。よって、そのイメージを払拭する必要がある。
- ・障がいについて正しい知識を持った支援者を増やす活動が必要なのではないのか。
- ・それぞれの機関をつなぐパイプ役のような人々を作るなど、緻密な情報共有を行う役割が求められている
- ・あくまで障がいを持つ学生を特別視したように見える呼びかけは行わないなどの配慮が必要。

第三節 長崎障害者職業センター

以下、ヒアリング調査に応じていただき、長崎障害者職業センターにて主任を務める池田崇文氏にご協力いただいた。



ヒアリング調査の様子（長崎障害者職業センター 2023年2月20日）

1. 調査場所② 長崎障害者職業センター

厚生労働省「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」の「都道府県別の実雇用率等の状況」において、長崎県が実雇用率、法定雇用率達成企業の割合の対前年増減率共に上位であったことから、ヒアリング調査協力を依頼した。

図6 都道府県別の実雇用率等の状況

注 都道府県別の状況は、企業の主たる事務所(特例子会社等の認定を受けている企業にあっては、その親会社の主たる事務所)が所在する都道府県において、集計したものである。

都道府県名	実雇用率	(対前年増減)	法定雇用率達成 企業の割合	(対前年増減)	法定雇用率達成企業の数	
全国	2.20	0.05	47.0	△1.6	50,306	106,924
北海道	2.37	0.02	50.1	△0.8	1,950	3,889
青森	2.36	0.06	53.6	△0.5	559	1,042
岩手	2.37	0.09	58.8	1.8	627	1,066
宮城	2.21	0.04	50.7	△0.7	808	1,593
秋田	2.21	△0.04	59.7	△4.1	494	827
山形	2.11	0.00	50.5	△3.1	496	982
福島	2.14	△0.02	53.0	△2.7	798	1,507
茨城	2.17	△0.02	49.3	△2.8	839	1,701
栃木	2.26	0.08	54.4	△3.0	743	1,366
群馬	2.19	0.03	55.1	△1.5	922	1,672
埼玉	2.32	0.02	47.8	△1.7	1,743	3,647
千葉	2.15	0.03	49.0	△2.9	1,375	2,804
東京	2.09	0.05	30.9	△1.6	6,977	22,585
神奈川	2.16	0.03	44.6	△2.8	2,234	5,010
新潟	2.20	0.03	56.6	△2.4	1,152	2,036
富山	2.18	0.05	54.1	△2.8	592	1,095
石川	2.45	0.10	53.4	△3.0	613	1,147
福井	2.53	0.09	57.6	△1.3	441	765
山梨	2.16	0.11	57.3	1.1	377	658
長野	2.29	0.04	56.8	△2.0	1,010	1,778
岐阜	2.25	0.08	54.8	0.3	919	1,677
静岡	2.28	0.09	51.9	△0.4	1,636	3,152
愛知	2.14	0.06	46.5	△0.7	3,116	6,695
三重	2.36	0.08	56.9	△2.1	723	1,271
滋賀	2.33	0.04	54.0	△2.2	501	927
京都	2.28	0.04	50.9	△2.2	1,005	1,974
大阪	2.21	0.09	43.0	△0.8	3,711	8,633
兵庫	2.25	0.04	49.5	△1.4	1,784	3,603
奈良	2.88	0.05	61.5	△1.0	433	704
和歌山	2.49	△0.04	61.1	△0.5	395	646
鳥取	2.43	0.06	60.1	△2.9	292	486
島根	2.67	0.08	68.0	0.0	420	618
岡山	2.54	0.10	51.1	△2.5	798	1,563
広島	2.30	0.05	48.0	△1.0	1,170	2,437
山口	2.60	△0.01	56.3	△2.3	549	976
徳島	2.26	0.04	60.2	△2.5	325	540
香川	2.14	0.06	54.6	△1.1	481	881
愛媛	2.29	0.00	48.9	△3.9	534	1,091
高知	2.55	0.15	61.2	△1.5	338	552
福岡	2.21	0.03	49.9	△2.9	2,056	4,118
佐賀	2.70	0.05	65.0	△3.9	414	637
長崎	2.64	0.03	59.9	△2.8	627	1,046
熊本	2.41	0.06	56.5	△2.4	749	1,325
大分	2.59	0.04	61.2	0.4	551	900
宮崎	2.47	△0.05	61.9	△1.7	553	893
鹿児島	2.54	0.10	61.6	△0.4	816	1,325
沖縄	2.86	0.12	60.9	△1.3	660	1,084

引用：（厚生労働省「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」19頁（最終閲覧日 2023年5月24日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000871748.pdf>

2. 長崎障害者職業センターの概要

- ・「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長崎支部 長崎障害者職業センター」
→「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構によって各都道府県に設置・運営されている施設
- ・障害者の職業生活における自立の促進を図るため、就職に向けた相談・支援から就職後のフォローアップまでの一連の職業リハビリテーションサービスを、ハローワークと密接に連携して行う
- ・主に行われている事業内容：職業相談・職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援、リワーク支援、事業主へのサービス、就業支援を行う支援者へのサービス、知的障害者・重度知的障害者判定

3. 長崎障害者職業センターの方向性

障害者の就労支援を行うに際して、導く方向性やアプローチの方法が以下のようにあり、龍谷大学障がい学生支援室とは異なる部分もあることがヒアリングを通して分かった。

- ・相談者の人生選択全体ではなく、相談者本人が「自分の力で就職・職場環境へ定着する」ことに焦点を当てている。
 - ・相談者があくまで「困っている」ことを解決することが目的であるから、受診や障害者手帳の取得を勧めることはしない。ただし、取得により利用できる制度が増えることも説明する。すなわち選択肢を提供する。
 - ・①身体・知的・精神障害の区分に依り、障害手帳を取得している人については、勤務先などの程度障害について開示していくかという相談
 - ②手帳を持たない人については、医療機関の診断を基に支援
 - ③手帳・診断がない（いわゆるグレーゾーン）の人
- ②③に関しては、あくまで個人の状況に応じて、手帳を取得した際のメリット・デメリットについて、また取得しない場合に受けることのできる制度やサポートについて提案
- ④指定難病・若年性認知症の人への支援

4. 長崎障害者職業センターのヒアリング内容

2023年2月20日に長崎障害者職業センターを訪問し、お話を伺った。ヒアリング内容は以下の通りである。

○長崎県の障害者実雇用率が高い理由（第三節、1を参照）

- ・都市部には大手下請けという構造も多く、大企業の経営に影響を受ける中小企業が多数存在している。対して大企業が少ない地域では自身で経営戦略を立て、自立することができる中小企業も多く、それにより実雇用率が高くなっているのではないかと。
- ・新型コロナウイルスの蔓延により、長崎県は基幹産業の1つであった観光業が影響を受けた。しかし、それが緩和され、また西九州新幹線の開発による駅周辺の大規模開発が行われ

るなどのインフラ開発が進んでいる現状から、労働力が求められ、法定雇用率達成企業割合の増加に至った。

○具体的な継続支援の内容

- ・①継続した相談の実施 ②就職後の相談者への訪問 ③ジョブコーチ支援の活用
- ・相談者と信頼関係を構築しながら、定期的な相談→困った時に相談へ切り替え

○過去の支援と現在の支援

- ・過去→障害者手帳を取得し、配慮を得て働く
障害区分に応じた支援
現在→障害区分別の支援ではなく、多様性として捉える
(ex. 「発達障害だから〇〇」ではなく、「その障害はその人の個性」という視点)
障害への支援ではなく、その人が困っていることの解決に必要な支援

○新型コロナウイルスによる影響

- ・支援内容の一部にオンラインが組み込まれるようになる。しかし、相談者は一般の人に比べて状態など注意深く接していく必要がある。また、一方通行の支援にならないことも重要。よって、オンライン・対面で状況に応じた使い分けが求められた。
オンライン→知識を身につけるためのセミナーの実施、一部の面談、離島に住む人とのやり取り、事務的作業
対面→面談（機微に関わるもの）

○将来の障害者の雇用支援

- ・障害者の雇用支援は雇用を検討する企業があるからこそ成立するものであり、障害者への支援のみに留まらず、障害者雇用の活かし方や存続の仕方についてなどの企業への支援の必要性が求められる。
- ・企業側は経営の視点が前提としてあり、企業の存続も考慮すべきである中でどこまで障害者雇用を検討できるかが課題である。

【この他にも以下のような重要な指摘をいただいた】

- ・都市部には特例子会社を持つ大企業が多数存在している。この特例子会社によって関連企業は法定雇用率を一社で完結させることができるため、都市部の法定雇用率は必然と高くなる傾向がある。
- ・各地域に設置されている、障害者就業・生活支援センターなどの機関に支援の引継ぎを行い、連携体制を取り合うことで支援の漏れを減らす。
- ・障害を持つ人の就労・福祉への支援範囲がフォローの期間などあいまいな面もある。

- ・支援については時に合理性を欠く主張や、個々人の異なる思い・価値観、またその家族・関係者も含めると理解してもらうことが難しく、計画通りに進まないこともある。
- ・長崎障害者職業センターが「障がい」ではなく、「障害」表記にしている理由
→障害者職業センターは法律に明記された機関であるため。（センター名が法律で規定されていることから、業務内容には変更が無かったとしても「障害者」を「障がい者」表記に変更することは法改正となる。現段階においては名称変更の法改正に至るほど社会的議論になっていないこともあり、「障害者」表記のままである）
- ・実雇用率は比較的、関東よりも関西の方が高い傾向がある。

5. 長崎障害者職業センターへのヒアリングから見える課題

長崎障害者職業センターへのヒアリング調査を通じて、以下の課題が浮かび上がった。

- ・法定雇用率達成企業の割合は、年々増加しており、障害者雇用は改善されているものの、大企業が特例子会社を持ち、関連する企業の法定雇用率を達成しているのに比べ、大企業の経営などに影響をうけやすい中小企業は法定雇用率を満たすのが難しくなっている。
- ・社会の変化により、支援の形が変わるといった潜在的な課題もあり、状況を各方面から聞いて対処する必要がある。
- ・継続支援を行うにあたってのマンパワー的な課題
- ・企業側の経営を保ちながら、障害者雇用を促進させる方法の検討
- ・産業構造の変化やAI化によって作業内容が変化する中での障害者の受け入れ先の確保

6. 考察②

- ・作業のAI化によって障害者雇用の枠を奪われないようにするための取り組みが必要
- ・マンパワー的な課題を解決するにあたって、障害者支援の人手不足の現状を、SNS等を利用、発信することが重要なのではないかな。
- ・企業の経営を保ちながら障害者雇用を促進させるために資金の確保が重要となるのではないかな
- ・ジョブコーチの認知率を上げ、「ジョブコーチ」という資格そのものの待遇を上げ、また、ジョブコーチ1人あたりの受け持つ障害者数を減らす方向に持っていけば良いのではないかな。
- ・特例子会社だけでなく、中小企業でも障害者雇用を増やすためには、どのような会社でも障害者を雇用しやすくする必要があると考える。よって、「障害者」についてや、働きやすい環境作りをする方法について指導する機関が必要ではないかと考える。

第四節 まとめ

1. 2つのヒアリング調査を通じた考察

龍谷大学障がい学生支援室と長崎障害者職業センターの共通点として以下の点が挙げられる。

- ・障害の有無に関わらず相談を受けるなどの支援を行う
- ・支援に対して異なる主張が出てきた際に、説得するのではなく、それぞれの意見を尊重して支援を行っていく。
- ・障害者手帳の所持の有無に関わらず支援を行う。

対して以下の点において異なる。

- ・支援室は大学生活を含めた、就職までを支援する。また、就職以外の選択肢も提示する。

職業センターは就職活動から、職場定着まで、継続した支援を行う。

上記を踏まえた上で、以下の考察が挙げた。

- ・ジョブコーチを職場に定着するための継続支援に限らず、就職時点で活かせば良いのではないか。
- ・機関によって、支援期間や手帳の有無による支援内容のばらつきが生じていることが問題ではないか。

2. 事業者・雇用者が積極的に障害者を雇用するために必要なこと

- ・障害のマイナス面だけに着目するのではなく、能力の秀でている部分に注目することで「障害があっても働ける」ではなく「障害特性によって貢献する」ことができるようになる。よって既存の業務を細分化し、障害者本人の特性に合致する業務を割り当てる。
- ・近年の技術革新により、テレワークなどの、働く場所や勤務形態の選択肢が増えている。これにより障害者が担うことのできる仕事の幅も広がっているため、障害の特性を理解し、適切な人員配置を行うことで、定着しやすくなり、マネジメントの負担も軽減される。
- ・ジョブコーチ制度の利用度を向上させ、障害者雇用に関する課題解決の負担が事業者・雇用者だけに偏らないようにする。

おわりに

マイノリティである障害者をマジョリティに変えるのではなく、あくまで特徴や個性として捉えるという考え方が浸透していく必要があるのではないかと考える。フレックスタイム制が導入されるなど、働き方が多様化している現代において、「障害を持つ人々の働き方」として新しい位置づけがなされることが障害者の雇用を促す一歩になるのではないだろうか。現代社会では多様性が進んできたとはいえ、「障害」と耳にしたときマイナスのイメージが先行してしまうことは否定できない。しかし、少数派として捉えられてきた障害者も、その環境さえ整えれば、「障害」は「個性」になる。よって、私たちは「障害」のみならず、その「環境」にも目を向けられるよう、視野を広げていくことが求められているのではないだろうか。

参考文献

- ・厚生労働省「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」（最終閲覧日 2023年5月24日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000871748.pdf>
- ・長崎障害者職業センター 『ごあんない』
- ・障害の種類と疾患|障害者の就職、精神障害の就職支援は【ウェルビー】（最終閲覧日 2023年5月24日）
https://www.welbe.co.jp/job_guide/guide_17.html
- ・厚生労働省「最近の障害者雇用対策について」（最終閲覧日 2023年5月26日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000912088.pdf>
- ・前野明子「発達障害者の就労の現状と今後の展望—知的障害を伴わない発達障害者を中心に—」『志学館大学人間関係学部研究紀要』（42）：59-72. 2021年
- ・厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査結果」（最終閲覧日 2023年5月25日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>
- ・龍谷大学障がい学生支援室 「第5回 共生のキャンパスづくりシンポジウム」
- ・厚生労働省：政策レポート（発達障害の理解のために）（最終閲覧日2023年5月26日）
<https://www.mhlw.go.jp/seisaku/17.html>
- ・厚生労働省 「令和3年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などの 取りまとめを公表します」（最終閲覧日 2023年5月26日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000797428.pdf>
- ・障害者手帳について | 厚生労働省（最終閲覧日2023年5月26日）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/techoou.html