

インターネット調査書

一般社団法人 SPS ラボ若年認知症サポートセンターきずなや

Supported by  日本 THE NIPPON
財団 FOUNDATION

はじめに

当団体では、「就労困難者の雇用可否に関する中小企業の意向アンケート調査」と題し、中小企業に対して調査を行った。ここでいう「就労困難者」とは、具体的にはひきこもり経験者と若年性認知症者のことを指す。

当調査は、ひきこもり経験者及び若年性認知症者の就労に対するインフォーマルサポートをより具体的に進めていくにあたっての基礎的な情報を得るため、特に中小企業側が上記就労困難者の雇用やその配慮に対してどのような意識を持っているかを調査することを目的とした。

1. 対象と方法

対象は、中小企業の事業主及び採用担当者とした。対象を中小企業に絞り込んだのは、大企業の総数自体が少なく、「地域」を単位としてひきこもり経験者や若年性認知症者の就労を捉える場合にそれが身近であるとは言い難いこと、また当団体が当事者支援を行う中で大企業による雇用、採用が極めて困難であるという経験則を持っており、当事者にとって就労の具体的、現実的な選択肢が中小企業であると判断したことによる。

方法は、インターネット調査である。中小企業の事業主及び採用担当者に対して、企業の基礎属性を2問、ひきこもり経験者及び若年性認知症者の雇用に関して1問、ひきこもり経験者の雇用に関して2問、若年性認知症者の雇用に関して2問、合計7問をそれぞれ質問した。総質問数が7問にとどまったのは、インターネット調査において質問数に制限があったことと、目的に特化した質問に絞り込み、回答者の負担を減らしたいという意図があったことによる。質問内容は以下の通りである。

1. 回答する中小企業の基礎属性（質問1、質問2）

質問1では、回答企業の従業員数、質問2では回答企業の業種をそれぞれ尋ねた。

2. ひきこもり経験者及び若年性認知症者の雇用可能性に関する質問（質問3）

質問3では、ひきこもり経験者及び若年性認知症者の採用に関心があるかどうかを尋ねた。選択肢は以下の通りである。

- ・ひきこもり経験者・若年性認知症者の両方の雇用に関心がある
- ・ひきこもり経験者のみの雇用に関心がある
- ・若年性認知症者のみの雇用に関心がある
- ・どちらともいえない
- ・いずれの者の雇用にも関心がない

3. ひきこもり経験者の就労に関する質問（質問4、質問5）

質問4では、中小企業がひきこもり経験者を採用しようとする場合、当人の「過去の時間的な空白」をどの程度重視するかを「全く重視しない」～「とても重視する」の5段階評価で尋ねた。この質問は、ひきこもり経験者がほぼ共通して持っている懸念であり、「過去の時間的な空白」とはひきこもりによって学歴や職歴に空白期間が生じていることを指す。ひきこもり経験者の多くは、これを強く否定的に捉えており、就職活動をためらわせる要因の一つになっていると考えられる。

質問5では、ひきこもり経験者の採用面接場面や実労働場面で中小企業側ができる配慮は何かを尋ねた（複数回答）。選択肢は以下の通りである。

- ・ 本人が付き添い人と一緒に職場体験ができる
- ・ 本人が付き添い人と一緒に採用面接を受けることができる
- ・ 本人の体調に応じて、採用面接の日程を臨機応変に変更できる
- ・ SNSを使って採用面接を行うことができる
- ・ 本人の体調が悪い場合は、在宅勤務にすることができる
- ・ 本人の体調が悪い場合は、勤務時間を弾力的に変更できる
- ・ 勤務時間中に、本人のペースで休憩をとることができる
- ・ 勤務時間中に、本人がひとりになれる時間を取ることができる
- ・ 安心して相談できる体制をつくることができる
- ・ いずれの項目も配慮することができない

以上の選択肢は、ひきこもり経験者が極度の対人不安や対人緊張を持っており、一部の発達障害や不安障害、パニック障害のような症状が対人場面で現れやすいことを反映させたものである。これらの症状も、当人の就職活動をためらわせる要因の一つになっていると考えられる。

4. 若年性認知症者の就労に関する質問（質問6、質問7）

質問6では、仮に現在雇用している労働者が若年性認知症を発症した場合に中小企業側ができる配慮は何かを尋ねた（複数回答）。選択肢は以下の通りである。

- ・ 本人が付き添い人を同伴しながら仕事をする体制をつくることができる
- ・ 従業員や上司が1対1で本人を指導する体制をつくることができる
- ・ 本人の病状に応じて、相談できる上司や担当者を置くことができる
- ・ 本人の病状に応じて、医療・福祉機関と協力する体制をつくることができる
- ・ 従業員が若年性認知症を理解するための研修に参加することができる
- ・ 本人が通勤するときの困難を支援する体制をつくることができる

- ・いずれの項目も配慮することができない

この質問は、当団体が被雇用期間中に若年性認知症を発症したために退職を余儀なくされた当事者に数多く対応してきた経験があることから、就労環境や職場環境にどのような工夫が必要であるかを尋ねたものである。

質問 7 では、若年性認知症者の新規採用について、当人にどのような条件が整っていれば採用可能性があるかを尋ねた（複数回答）。選択肢は以下の通りである。

- ・障害者手帳をもっていること
- ・ハローワークで職業適性検査を受けていること
- ・貴社の仕事をするうえでかかせない特定の資格をもっていること
- ・貴社の仕事をするうえでかかせない実務経験があること
- ・ジョブコーチ（職場適応援助者）が同伴していること
- ・医療専門スタッフが同伴していること
- ・最低賃金を下回る賃金で働くことが認められていること
- ・いずれの条件がととのっていても採用することは難しい

これらの選択肢は、当団体が若年性認知症者を支援する中で、既にそれを発症した者が中小企業に新規採用された例は全体の数%程度にとどまるという経験則を持っていることから、では若年性認知症者が中小企業側の利益にもなるであろう要素を持っていれば採用可能性が拡大するかどうかという点を反映させたものである。

質問内容は、当団体が当事者と話し合いながら作成した。当事者との話し合いは 2023（令和 5）年 11 月上旬から 2024（令和 6）年 1 月上旬にかけて数回行い、この過程で社会調査の経験が複数回ある教員のエキスパートレビューを受けた。

調査時期は 2024（令和 6）年 1 月 18 日～22 日であり、回答した中小企業の総数（N）は 100 企業であった。インターネット調査のため、回収率は算出できなかった。

以上が当調査の概要である。

2. 結果と考察

1. 回答した中小企業の基礎属性

本調査に回答した企業の総数は、さきに述べたように 100 企業であった。

1-1. 回答した中小企業の従業員規模（N=100）

回答した中小企業の従業員規模は、50 人以下が最も多く 45 企業（45.0%）、次いで 51～100 人が 18 企業（18.0%）、151～200 人が 14 企業（14.0%）、101～150 人が 11 企業

(11.0%)、251～300人が7企業(7.0%)、201～250人が5企業(5.0%)の順であった(Figure-1)。なお、この質問では上記の各選択肢のほかに「301人以上」(中小企業の定義から外れるが、回答者の誤解や認識不足があるかもしれないため)、「わからない・覚えていない」、「(現在)働いていない」という選択肢をそれぞれ設けたが、いずれも回答は皆無であった。

1-2. 回答した中小企業の業種 (N=100)

回答した中小企業の業種は、「製造業」が14企業(14.0%)、次いで「卸売業及び小売業」と「金融・保険業・不動産業・物品賃貸業」がそれぞれ13企業(13.0%)、「建設業」と「医療・福祉」がそれぞれ12企業(12.0%)、「その他(分類外の業種)」が8企業(8.0%)、「宿泊業・飲食業・娯楽業・その他のサービス業」が6企業(6.0%)、「農林漁業」、「情報通信業」、「運輸・郵便業」がそれぞれ5企業(5.0%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」が3企業(3.0%)、「学術研究・専門・技術サービス業」、「教育・学習支援業」がそれぞれ2企業(2.0%)の順であり、「鉱業・採石業・砂利採取業」の回答は皆無であった(Figure 2)。

2. いわゆる「就労困難者」の雇用に対する中小企業の関心

これ以降は、結果を示すとともに考察を加える。

いわゆる「就労困難者」の雇用について、「ひきこもり経験者と若年性認知症者の両方に関心あり」と回答したのは47企業(47.0%)であり、「ひきこもり経験者のみ関心あり」と回答したのは43企業(43.0%)、「若年性認知症者のみ関心あり」と回答したのは10企業(10.0%)、そして「どちらでもない」、「両方の者に関心なし・雇用の権限がない」と回答した企業はそれぞれ皆無であり、何らかの「就労困難者」の雇用に関心を持っている中小企業は100%であった(Figure 3)。

この結果は、わが国の中小企業における「就労困難者」に対する雇用意向を代表しているとは到底考えられない。これは、回答した中小企業がもともと障害者雇用に関心や意欲があり、だからこそ当アンケートに回答したというバイアスが生じた可能性が極めて高い。すなわち、回答した中小企業はインターネット画面の「就労困難者の雇用可否に関する中小企業の意向アンケート調査」という題名に反応して回答したと考えられ、その時点で既に障害者雇用に対する関心や意欲が高く、逆に関心や意欲に乏しい中小企業はそれには反応しない。

その上で、ひきこもり経験者と若年性認知症者の雇用可能性の割合がそれぞれ43.0%、10.0%と大きな格差が生じたことは興味深い。これらの結果は、中小企業が2つの「就労困難者」をどれだけリアルなものとして認知あるいは想像できるかを反映していると考えられる。例えば、中小企業がいずれかの「就労困難者」を実際に雇用した経験があったり、質問に回答した企業担当者が実際に接した経験があったりすれば、その雇用の可否をイメー

ジしやすい。すなわち、これらの結果はひきこもり経験者、若年性認知症者と専門家以外の一般市民との心理社会的距離という側面から捉えることができよう。

3. ひきこもり経験者の「時間的な空白」に対する中小企業の重視度

次に、ひきこもり経験者にほぼ共通してみられる、学歴や職歴における「時間的な空白」を企業側がどの程度重視しているかについては（N=90）、「どちらでもない」が28企業（31.1%）、「重視する」が25企業（27.8%）、「あまり重視しない」が22企業（24.4%）、「全く重視しない」が8企業（8.9%）、「とても重視する」が7企業（7.8%）の順であった（Figure 4）。そして、「重視する」と「とても重視する」を合わせると重視32企業（35.6%）、「重視しない」と「全く重視しない」を合わせると非重視30企業（33.3%）と、両者の割合がほぼ拮抗した。

中小企業は、求職者の履歴に何らかの空白があることを経営リスクとみなし、回避したがるのが一般的であり、求職者たるひきこもり経験者もまた、自らの「時間的な空白」をネガティブな要素であると強く自覚し、「履歴書を見ただけで落とされる」と考え、就職活動の第一関門でパワーレスネスの状態に陥っていることが多い。

この質問に回答した90企業は、ひきこもり経験者の雇用に対する関心や意欲が高い群であり、「とても重視する」と回答したのは7.8%にとどまった一方、「重視する」と回答した中小企業も27.8%存在し、「どちらでもない」と回答を保留した中小企業も31.1%存在した。中小企業には、ひきこもり経験者に対する関心や意欲の高さと、中途退職や症状悪化などへの対応といった企業経営上のリスクとの間で、折り合いや落とし所をめぐる逡巡や葛藤のようなものが生じていることが窺える。

4. ひきこもり経験者の採用面接場面や実労働場面における中小企業側の配慮

次に、ひきこもり経験者の採用面接場面や実労働場面において中小企業側が配慮できることについては（N=90、複数回答）、「体調に応じて面接日程を臨機応変に変更できる」が36企業（40.0%）、「付き添い人と一緒に職場体験ができる」が35企業（38.9%）、「付き添い人と一緒に面接を受けられる」が34企業（37.8%）、「安心して相談できる体制を構築できる」が30企業（33.3%）、「体調が悪い場合に勤務時間を弾力的に変更できる」が29企業（32.2%）、「勤務時間中に本人のペースで休憩を取れる」、「勤務時間中にひとりになれる時間を取れる」がそれぞれ28企業（31.1%）と、これらの項目は30%以上の中小企業が配慮可能と回答した。一方、「体調が悪い場合は在宅勤務にできる」が16企業（17.8%）、「SNSを使って採用面接を実施できる」が14企業（15.6%）、そして「いずれの項目も配慮不可」が8企業（8.9%）と、これらの項目における配慮の可能性は20%以下にとどまった（Figure 5）。

これらの結果から、たとえひきこもり経験者の雇用に対する関心や意欲の高い中小企業であっても、当事者の障害特性に対して何らかの配慮ができる中小企業は4割以下であり、さらに「体調が悪い場合は在宅勤務にできる」、「SNSを使って採用面接ができる」という設問への許容度合いがいずれも20%を下回ったことから、出社、出勤、対面という側面において中小企業側には譲れない一線があると考えられる。

これらの選択肢群は、健康な人の判断基準からすれば「身勝手」で、社会的常識からかけ離れているとみなされるであろう。さきに述べたように、ひきこもり経験者の多くは強い対人不安と対人緊張を持っており、これは簡単に治癒しない。そして、こうしたニーズが健康な人の基準と相容れず、乖離していることを本人が強く自覚しており、まさにこの点において長い間苦悩している。ひきこもり経験者のニーズと中小企業が求める社会的常識や望ましさとの乖離をどのように接近させていくか、あるいは当事者と企業の双方がどこまで譲歩し合えるかを今後本気で考えていく必要があるだろう。

5. 仮に自企業の従業員が若年性認知症を発症した場合における配慮

次に、仮に自企業の従業員が若年性認知症を発症した場合に中小企業ができる配慮とは何かという質問については（N=57、複数回答）、「病状に応じて相談できる上司や担当者を配置できる」が30企業（52.6%）、「付き添い人を同伴しながら仕事をする体制の構築」が23企業（40.4%）、「1対1の指導体制の構築」、「若年性認知症理解のための研修参加」がそれぞれ20企業（35.1%）、「医療・福祉機関との協力体制の構築」が19企業（33.3%）と、これらの項目は30%以上の中小企業が配慮できると回答した。一方、「本人通勤時の困難に対する支援体制の構築」が14企業（24.6%）とやや低率にとどまったほか、「いずれの項目も配慮不可」が6企業（10.5%）存在した（Figure 6）。

これらの結果から、若年性認知症を発症した従業員に対する配慮については、相談できる上司や担当者の配置、付き添い人の同伴の許可、1対1の指導、研修参加など、中小企業側が比較的容易にできるような配慮に関する選択肢が上位に現れたと考えられる。ここでいう「比較的容易にできる」とは、状況をイメージしやすく具体化しやすいという意味である。これに対して、「医療・福祉機関との協力」や「通勤困難に対する支援体制」が低位にとどまった。認知症という病名の周知度は一般に高いといえるが、若年性認知症者に特有の生活ニーズを具体的にイメージすることは難しい。「通勤困難に対する支援体制」という選択肢がまさにその一つであり、若年性認知症者が就業する場合、まず勤務先に出勤することが困難なために支援を必要とし、多額の金銭コストが発生しているという実態にまで想像が及ばないと考えられる。

6. 若年性認知症者にどのような条件が整っていれば新規採用の可能性はあるか

若年性認知症者の就労について、中小企業側の配慮ではなく、当人にどのような条件が整っていれば新規採用の可能性はあるかを質問したところ（N=100、複数回答）、「障害者手帳の所持」が 29 企業（29.0%）、「ハローワークで職業適性検査を受けていること」、「業務上欠かせない実務経験」がそれぞれ 28 企業（28.0%）、「業務上欠かせない特定資格の所持」が 24 企業（24.0%）、「ジョブコーチ（職場適応援助者）の同伴」が 21 企業（21.0%）と続き、いずれの条件も 30%を切った。さらに、「医療専門スタッフの同伴」が 14 企業（14.0%）、「最低賃金を下回る賃金での労働が認められていること」が 13 企業（13.0%）と 10%台前半にとどまり、「いずれの条件が整っていても採用困難」が 12 企業（12.0%）あった（Figure 7）。

これらの結果は、解釈が困難である。まず、この質問は前掲した質問 3 において「ひきこもり経験者と若年性認知症者の両方の雇用に関心がある」もしくは「若年性認知症者の雇用に関心がある」と回答した中小企業のみが回答すべき質問であり、N=57 でなければならぬが、N=100 となり、ひきこもり経験者のみの雇用に関心がある中小企業にも回答させてしまっていた。これは回答者の誘導を誤ったためであり、手続き上のミスである。したがって、ここで示す結果と考察はあくまでも参考レベルにとどまり、信頼性を欠く。

我々は、「業務上欠かせない実務経験」や「業務上欠かせない特定資格の所持」という項目に対する選択率が高くなるであろうと予想していた。中小企業の中には、従業員に国家資格や公的資格、一定期間以上の実務経験年数を求めるなどの法的規制が課せられている業種があり、若年性認知症があっても中小企業側はそのような有資格者を重用するであろうと考えたのである。しかしながら、これらの選択肢を選択した中小企業は 3 割以下にとどまった（但し、この点は業種によるためクロス集計を行わなければならないが、インターネット調査のためクロス集計を行うことができなかった）。次に、我々は若年性認知症者の就労継続にあたって、当人と中小企業側とを結びエゾンとしてのジョブコーチが不可欠であると考えていた。にもかかわらず、「ジョブコーチの同伴」を選択した中小企業は 21%にとどまった。さらに、「障害者手帳の所持」や「最低賃金を下回る賃金での労働が認められていること」といった選択肢群はいずれも人件費の側面で中小企業側には有利な条件のはずであるが、やはり選択率はそれぞれ 29%、13%と低率にとどまった。これらのことから、中小企業の多くは若年性認知症者を含む障害者雇用に関する経営ノウハウをそもそも持っていない可能性がある。

3. まとめと課題

まず、当調査で得られた知見は以下の各点である。

- ①ひきこもり経験者、若年性認知症者の両方の雇用に関心がある中小企業は 47%、ひきこもり経験者の雇用に関心がある中小企業は 43.0%、若年性認知症者の雇用に関心がある中小企業は 10.0%と、これら就労困難者の雇用に関心を持っている中小企業は 100%と極めて高率であった。しかし、これらの結果は就労困難者の雇用にもともと関心があった中小企業のみが回答した可能性が高い。
- ②ひきこもり経験者の経歴上の「時間的な空白」を中小企業側がどの程度重視しているかについては、重視約 36%、非重視 33%と両者の割合がほぼ拮抗した。ひきこもり経験者の雇用に関心や意欲のある中小企業であっても、「時間的な空白」を経営リスクとするか否かの判断を迷っている傾向が窺える。この傾向は、「どちらでもない」と回答を回避した中小企業が 30%を超えたことによって補強される。
- ③ひきこもり経験者の採用面接場面や実労働場面における配慮については、たとえひきこもり経験者の雇用に関心や意欲のある中小企業であっても、当事者の障害特性に応じて配慮できる中小企業は 4 割以下であり、さらに体調悪化時の在宅勤務や SNS を使った採用面接の許容度合いは 20%を下回り、入社、出勤、対面という側面において中小企業側には譲れない一線があると考えられる。
- ④仮に自企業の従業員が若年性認知症を発症した場合に中小企業側ができる配慮については、相談体制の整備、同伴者の許可、個別指導、疾病理解の研修参加などの実現可能性は 3 割を超えたが、医療・福祉との連携や通勤困難に対する支援の実現可能性はやや低率にとどまり、若年性認知症者の就労ニーズに対するイメージ、認知度、理解度が不足していることが窺われた。
- ⑤若年性認知症者にどのような条件が整っていれば新規採用の可能性があるかについては、調査票進行の設定ミスにより、結果の信頼性が極めて乏しい。

これらの諸結果をふまえ、今後の課題を述べる。

ひきこもり経験者の雇用に関しては、a)中小企業がこれを経営リスクとして捉えるかどうか、b) a)の懸念を払拭できる何らかの専門的スキルやストレングスを当事者が提示できるかどうか、c) b)を誰がどのように支援するか、という 3 つの課題があると考えられる。

当団体は、ひきこもり経験者が安心できるソーシャルサポートがあれば高い付加価値を伴う生産性を示し、それが経営リスクではなくむしろ企業利益に寄与しうると考えている。こうしたことは、ジョブコーチのような第三者的立場からの制度的関与では不十分で、ソーシャルサポートの広がりや繋がり場を地域に醸成する能力のあるインフォーマルサポートの展開がますます重要となる。一方、中小企業側には、ひきこもり経験者の採用をめぐっ

て「譲れない一線」があることがわかった。毎日定時に出勤してタイムカードを押し、職場で働き、時間が来たら退勤するという一般的、常識的な就労形態を崩せない業種が現に存在し、このこと自体は別段悪いことではない。したがって、ひきこもり経験者には、その症状特性から業種や勤務形態に適-不適があると考えられる。どのような仕事に向いているかという職業適性評価ではなく、どのような勤務形態に向いているかという適性評価が求められるであろう。

若年性認知症者の就労について、当調査では発症後の就労継続と新規採用の可能性を問うたが、総じて、中小企業側が若年性認知症者の就労とそれに伴うニーズをどの程度具体的にイメージできているかが回答に反映されたと考えられる。つまり、多くの中小企業は若年性認知症者を雇用し、本人が労働するという具体的な状況を想定しにくく、さらに若年性認知症という疾病と病態、それがもたらす生活ニーズに関する知識と対応力が不足しているようである。このことに対しては、もちろん専門家や当事者による広報、啓発が必要であり、いま以上の積極的な発信が欠かせない。

最後に、当調査の方法論的な課題に言及しておく。まず、今回採用したインターネット調査には、ローデータが与えられずクロス集計ができない、誤字・脱字が多い、回答にバイアスが生じるような調査手続きを強いられる、回答すべきでない質問への誘導など、初歩的な問題点が数多くみられた。社会調査としての最低限の信頼性、妥当性を確保し、より正確な分析を行うためには、調査者がその設計から実施、データ解析までを主体的にコントロールすべきであった。この点を反省点とし、今後の調査に繋げたい。