

吃音者の就労支援：採用側の合理的配慮と吃音者側の準備を促進するための 混合研究法による検討

研究代表者：森 弥生¹⁾

研究分担者：日高 友郎¹⁾ 黒澤 大樹²⁾

1) 福島県立医科大学 衛生学・予防医学講座

2) 吃音・ことばの相談室 くらさわ

背景

吃音は、いわゆる「どもること」であり、話し言葉がスムーズに出ない状態を指す。日本国内には約120万人の吃音当事者が存在するとされるが、その就労支援体制は未だ十分に整備されていない。成人期の主要なライフイベントである「就労」において、吃音のある人は面接で志望動機を十分に伝えられない、電話対応や会議、プレゼンテーション等で困難を感じやすいなどの不利を抱える。

2013年には、職場で吃音を責められた看護師が自死する事件が報じられ、吃音当事者が職場において抱える心理的ストレスの深刻さが社会問題として顕在化した。しかし現状では、採用担当者や産業保健スタッフによる合理的配慮の在り方、ならびに吃音当事者自身が就労に向けてどのような準備を行えばよいかといった実践的知見は乏しいのが実情である。全国に約120万人いるとされる吃音当事者の就労を円滑にすることは、産業保健の観点からも極めて重要な課題である。

目的

本研究は、吃音当事者の健康的かつ継続的な就労を支援するために、社会的動向および当事者の実践的経験の双方から、就労支援に資する知見を明らかにすることを目的とする。本研究では、量的・質的研究を組み合わせ、吃音当事者の就労支援の方策を提案する。具体的には、以下の2点を中心に取り組んだ。

- 研究課題①：吃音当事者の就労に関する新聞記事の量的調査（メディア分析）
社会全体における「吃音と就労」の議論の動向および合理的配慮の課題について、メディア分析（新聞記事）を通じて記述的、時系列的に明らかにする。具体的には、記事内容をカテゴリー化し統計解析することで、吃音当事者の就労において何が課題とされているのか、どのような議論が社会として共有されているのかを定量的に明らかにする。これにより、現在の議論における不足している論点や課題を考察し、今後の取り組みに向けた示唆を得ることを目的とする。
- 研究課題②：インタビューによる質的調査（質的分析）
実際に就労している吃音当事者へのインタビューを通じて、就職活動や職場での困難

とその対処、企業が求める能力、職場で求められる合理的配慮の具体像を質的に分析する。

研究方法

〈対象と手続き〉

研究課題①吃音当事者の就労に関する新聞記事の量的調査（メディア分析）について、国内主要紙である朝日新聞・毎日新聞の公式データベース（創刊時から現在までの全記事を収録）を用い、「吃音」「就労」「就職」のキーワードで関連記事を抽出した。朝日新聞では1989年から2025年7月までの267記事、毎日新聞では1994年から2024年までの187記事が抽出され、分析の対象となった。

研究課題②インタビューによる質的調査（質的分析）について、福島県および宮城県在住の吃音当事者を対象に、半構造化インタビューによる質的調査を実施した。半構造化インタビューとは、あらかじめ設定した質問項目を基にしながらも、対話の流れに応じて柔軟に質問を展開する方法であり、対象者の経験や考えについて幅広く情報を収集することができる。

対象者は、就職後5年以内の吃音当事者とした。これは、就職活動や就労初期の経験に関する記憶が比較的鮮明であることに加え、若い世代の経験から今後の就労支援に活用可能な知見が得られると考えたためである。

対象者数は5名とした。これは、質的研究として一定の妥当性を確保できる人数であり、就労経験のある吃音当事者から多様な語りを収集するとともに、共通点や相違点を比較・検討することが可能であるためである。また、研究期間や分析作業の負担を考慮し、個々の語りを丁寧に分析するうえで適切な規模であると判断した。

対象者の募集は、研究責任者が所属する吃音当事者支援団体のネットワークを活用し、選定基準を満たす可能性のある当事者に対して直接依頼を行った。研究責任者は長年にわたり吃音当事者支援活動に携わっており、そのつながりを通じて対象者の確保が可能であった。

主たる質問項目は以下3点とした。

- (1)就労の決め手（就職活動の際に生じた吃音による困難とその対処）
- (2)企業側の求める能力（就職後、仕事をする上で生じた吃音による困難とその対処）
- (3)専門職や採用担当者が配慮すべき事項（企業の産業医・産業保健師・心理職等に周知が望ましい事項や視点）。

インタビューは2025年6月から2026年3月にかけて一人につき原則1回、不足する情報があった場合は2回実施の機会を設けることとした。ICレコーダーに記録し、文字起こしし、質的データ解析（類似する発言内容をまとめ上げカテゴライズすることで、主旨の全容を解明する）を行った。プライバシーの保たれる会議室を使用、またはオンラインで実施した。

〈統計学的事項および質的分析に関する事項〉

研究課題①吃音当事者の就労に関する新聞記事の量的調査（メディア分析）において、収集した記事については、AIを用いて内容に応じたカテゴリー化を行い、カテゴリーごとの記事数を時系列で集計した。その後、分類結果に誤りがないか人の目による確認を行い、最終的なカテゴリー分類を確定した。

研究課題②インタビューによる質的調査（質的分析）において、半構造化インタビューの逐語録から(1)就労の決め手（就職活動の際に生じた吃音による困難とその対処）(2)企業側の求める能力（就職後、仕事をする上で生じた吃音による困難とその対処）(3)専門職や採用担当者が配慮すべき事項（企業の産業医・産業保健師・心理職等に周知が望ましい事項や視点）を抽出し、5名の研究対象者ごとの事項としてクロス表にまとめた。クロス表をもとにした分析を通じ、対象者らに一貫する要素や、逆に多様性が際立つ部分などを読み取り結果として整理した。

倫理的配慮

本研究は、福島県立医科大学倫理委員会の承認を得て実施した。（倫理委員会整理番号：REC2025-035、承認年月日：2025年6月12日）

結果および考察

吃音当事者の就労に関する新聞記事の量的調査（メディア分析）の結果

記事内容のカテゴリーは以下の9つに分類された。各カテゴリーの該当件数を示す。なお、単一の記事が複数のカテゴリーに該当する場合には、各カテゴリーに重複してカウントしたため、件数の合計値は記事全数と一致しない。

・「就労・仕事・就職」	95件
・「自助グループ・交流会」	130件
・「医療・支援・言語療法」	119件
・「教育・子ども・家族」	95件
・「文化・芸術・メディア」	74件
・「著名人・政治・社会」	15件
・「差別・いじめ・権利」	38件
・「当事者の人生・自己受容」	127件
・「その他」	65件

「就労・仕事・就職」のカテゴリーの代表的な記事例（趣旨）は以下のとおりである。

例1：職場で吃音を理由にからかいやいじめを受け、精神的苦痛を負ったとして弁護士会に人権救済を申し立てた。職場での差別やハラスメントの深刻さが示された。

例2：吃音があるため営業職は無理だと考えていたが、誠実な対応と努力で信頼を築き、大きな実績を上げた。吃音があっても職業的成功は可能であることを示す内容。

吃音当事者の就労に関する新聞記事の量的調査（メディア分析）の考察

1. 新聞記事にみる吃音と就労をめぐる議論の変遷

1994年から2024年までの新聞記事を通覧すると、吃音と就労をめぐる社会的議論は大きく三つの時期に区分できる。

(1) 1990年代：個人の克服と適応を重視する時代

1990年代の記事では、花沢研究所による無料相談や『吃音が治る』といった書籍紹介に代表されるように、吃音は主として「克服すべき個人の問題」として扱われていた。

就職面接や職場での会話への不安が繰り返し取り上げられるものの、その解決策としては呼吸法や話し方訓練、自信の獲得など、当事者自身の努力による改善が強調されていた。

また、営業職で成功した人物や公務員試験に合格した人物の紹介記事も多くみられ、「吃音があっても努力によって乗り越えられる」という成功物語が主要な語りとして位置づけられていた。

この時期の新聞報道では、就労上の困難は主として個人の適応課題として理解されていたといえる。

(2) 2000年代～2010年代前半：当事者ネットワークと社会的理解への関心

2000年代以降になると、言友会を中心とする自助グループ活動が繰り返し報道されるようになる。

記事では、面接での苦労、電話対応への不安、職場での孤立、恋愛や結婚への影響などが語られ、単なる発話症状ではなく生活全体の問題として吃音が捉えられ始めた。同時に、「吃音をなくすこと」よりも「吃音とともに生きること」を重視する考え方が目立つようになる。

神戸言友会や熊本言友会の活動紹介では、「どもっても生きていける力」という表現が繰り返し用いられ、治療中心モデルから社会参加モデルへの転換がうかがえる。この時期の特徴は、問題の所在が個人の発話能力から社会的孤立へと移行した点にある。

(3) 2010年代後半～2020年代：権利保障と合理的配慮の時代

2010年代後半以降の記事では、就労差別や障害認定、合理的配慮が中心的テーマとなる。特に、身体障害者手帳をめぐる訴訟、障害者雇用枠での就職、就労時の合理的配慮、職場でのハラスメント、新人看護師の自殺事例、ゼリア新薬研修問題などが集中的に報道された。

これらの記事では、吃音による困難の原因が当事者個人ではなく、職場環境や制度にあることが明示的に論じられている。特に2020年代の記事では、「吃音者が話せるようになること」ではなく、「話しにくさを前提として社会がどう対応するか」が問題化されている。

これは、障害の原因を個人ではなく社会との相互作用に求める社会モデルの視点が新聞報道にも浸透したことを示している。

2. 合理的配慮をめぐる課題

記事全体を通じて、合理的配慮には大きく四つの課題が見出された。

(1) 電話業務への依存

最も頻繁に登場した困難は電話対応であった。多くの記事で、電話が取れない、電話対応が評価基準になる、電話対応不能を理由に不利益を受ける、という問題が語られている。

しかし、メールやチャットなど代替手段が利用可能な職場であっても、電話能力が当然視されている現状が示されていた。

(2) 採用面接における不利益

就職活動関連記事では一貫して面接が大きな障壁として語られていた。近年の記事では、吃音を事前に説明する、必要な配慮を伝える、障害開示 (Disclosure) を行う、ことの重要性が強調されている。一方で、当事者側が説明責任を負わなければならない現状も示唆されている。

(3) 職場における無理解とハラスメント

JR 関連職場でのいじめ事案やゼリア新薬事件、新人看護師自殺事例などは、吃音への無理解が重大な健康被害を引き起こし得ることを示している。特に問題となったのは、発話を笑う、人前で話すことを強制する、吃音を人格の問題とみなす、といった対応であった。合理的配慮以前に、基本的理解の不足が深刻な課題として存在している。

(4) 障害認定をめぐる葛藤

近年の記事では、障害者手帳取得を選択する当事者が増えている。一方で、「働くためには障害として認められる必要がある」という現実と、「吃音を障害と呼びたくない」という当事者感情との間に葛藤が存在することも繰り返し報じられていた。これは制度利用とアイデンティティの間の緊張関係として理解できる。

3. 新聞記事総括

30年間の新聞報道を概観すると、吃音と就労をめぐる議論は、「治すべき個人の問題」→「仲間と支え合う生活上の問題」→「社会が配慮すべき権利の問題」へと変化してきた。しかし、電話対応や採用面接を中心とする職場慣行は依然として大きな障壁であり、合理的配慮の実施状況にもばらつきが認められる。また、障害認定を活用しなければ十分な支援が受けられない現状は、吃音者の多様なニーズと制度との間に残された課題を示している。

以上から、今後の課題は当事者の発話能力の改善だけではなく、職場環境の調整、採用プロセスの見直し、そして吃音に関する社会的理解の向上にあると考えられる。

インタビューによる質的調査（質的分析）の結果

インタビュー対象者は、24歳～42歳までの、就職もしくは転職してから5年以内の男性5名であった。対象者から聞き取った内容は以下のように整理された（表1）。

対象者 No. および就業背景	(1)就労の決め手	(2)企業が求める能力	(3)専門職や採用担当者が配慮すべき事項
①転職	吃音による職務上の困難を経験するなかで、新たな支援分野の仕事に魅力を感じたため。	円滑なコミュニケーション。電話での詳しい説明。	吃音専門の言語聴覚士に自分の吃音のことを話して、気持ちが整理できた。
②新卒	社会的意義のある仕事への関心と、発話負担の少ない職場環境を求めたこと。	電話対応。	管理職が、悩みを聞いてくれるようなシステムがあると伝えやすい。大学のキャリアセンターや、企業の採用担当の方にも吃音のことを知ってほしい。
③転職	何回か転職を経験している。今回の転職の決め手は、以前の勤務先で信頼関係のあった上司からの誘いがあったため。	電話対応。	採用担当者には吃音のことを知っていてほしい。
④転職	前職での実績が認められたことに加え、給与面の改善や自身の得意分野を活かせることが転職の決め手となった。	仕事の内容で評価されると考えている。	吃音が、周囲や採用側に、必ずしもマイナスイメージに取られるわけではないと吃音当事者自身に気づいてほしい。

⑤転職	興味のある仕事内容や通勤の利便性に加え、面接担当者自身に吃音があり、職場の理解が期待できると感じたこと。	仕事上、吃音で困ることはないが、挨拶などのコミュニケーションがとっさにできないことが気になる。	採用担当者に、吃音のことを知ってもらいたい。吃音があることだけで不採用にしないほしい。
-----	--	---	---

インタビューによる質的調査（質的分析）の考察

(1) 就労の決め手

この5名の語りからは、吃音のある人の就労・転職は、単に発話負担の少ない職業を選択することではなく、吃音による困難への対処と、自身の価値観やキャリア形成とのバランスの中で決定されていることが示された。

①②⑤では、吃音が職業選択に直接影響していた。対象者は発話負担を考慮しながらも、仕事内容への関心や社会的意義、職場の理解などを重視して就職先を選択していた。特に⑤では、面接担当者が吃音当事者であったことから、職場の理解を期待して就職を決定していた。

一方、③④では、転職の決め手は人的ネットワークや実績の評価、待遇改善、能力発揮の機会などであり、必ずしも吃音に直接関連するものではなかった。

これらのことから、吃音のある人の就労・転職には、発話負担や職場理解といった吃音に関連する要因だけでなく、キャリア形成や処遇改善、人間関係など、一般的な就労・転職要因も影響していることが示唆された。

(2) 企業が求める能力

対象者は、企業が円滑なコミュニケーションや電話対応を重視していると認識していた。一方で、業務遂行には大きな支障を感じていなくても、挨拶などの日常的なコミュニケーションに困難を感じる者もあり、吃音の影響は業務場面に限られないことが示唆された。

(3) 専門職や採用担当者が配慮すべき事項

対象者は、採用担当者や管理職など就労に関わる関係者に対する吃音理解の促進と、安心して相談できる環境の整備を求めている。また、吃音当事者自身が吃音を過度に否定的に捉えないことの重要性も示された。これらのことから、就労支援には当事者支援と環境整備の双方が必要であると考えられた。

総合考察：新聞記事と若年就労者インタビューを踏まえて

新聞記事の分析からは、吃音と就労をめぐる議論が、1990年代の「克服・治療」中心の語りから、2000年代以降の「自助グループ・仲間との支え合い」、さらに2010年代後半以降の「差別・障害認定・合理的配慮」へと移行してきたことがうかがえる。すなわち、吃音

はかつて、本人が努力して乗り越えるべき個人的困難として描かれる傾向が強かったが、近年では、職場や採用過程における理解不足、制度的支援の不十分さ、合理的配慮の必要性といった社会的課題として語られるようになってきている。

一方、就職または転職後 5 年以内の吃音当事者へのインタビューからは、こうした社会的議論の変化が、実際の就労場面ではまだ十分に浸透していないことが示唆される。5 名の語りにも共通していたのは、職業選択や転職の過程で「話すこと」を強く意識している点である。新卒者は、接客業や教員など発話を中心となる職業を避けており、転職者も営業職などコミュニケーション負荷の高い仕事を避ける傾向がみられた。これは、新聞記事で繰り返し報じられてきた「面接」「電話対応」「職場での会話」が吃音者にとって主要な障壁であることと一致する。

特に注目されるのは、企業が求める能力として「電話対応」や「円滑なコミュニケーション」が挙げられている点である。新聞記事においても、電話対応の困難は、退職勧奨、就職拒否、障害者手帳取得、労災・訴訟事例などと結びついて頻繁に登場していた。インタビューでも、電話対応は単なる業務スキルではなく、吃音者にとっては就労継続や職場適応を左右する重要な条件として経験されている。したがって、電話対応を当然の職務要件とみなす職場慣行そのものが、合理的配慮の検討対象となる。

また、インタビューでは、採用担当者や管理職に吃音を知ってほしいという要望が繰り返し語られている。これは、新聞記事における近年の「社会的理解」や「合理的配慮」を求める論調と重なる。ただし、当事者の語りからは、単に「吃音を知る」だけでは不十分であり、どの場面で困難が生じるのか、どのような配慮があれば能力を発揮できるのかを、採用側・管理職側が具体的に理解する必要があることが示される。

興味深いのは、すべての当事者が一律に「話す仕事」を避けているわけではない点である。ある転職者は、研究内容や仕事の内容で評価されると考えており、別の転職者は、面接担当者が吃音に理解のある会社だと感じたことを就職の決め手としている。これは、吃音そのものが就労不能を意味するのではなく、職場環境、業務内容、評価基準、上司や採用担当者の理解によって、就労可能性が大きく左右されることを示している。

以上を踏まえると、新聞記事が描いてきた「克服モデルから合理的配慮モデルへの移行」は、若年就労者の実際の経験にも対応している。しかし同時に、現場レベルでは、電話対応や面接、職場内コミュニケーションが依然として個人の努力や自己開示に委ねられており、合理的配慮が制度的・組織的に整備されているとは言い難い。吃音者が安心して就職・転職し、職場で能力を発揮するためには、採用担当者や管理職への啓発、電話業務の代替手段の導入、面接方法の柔軟化、職務内容に基づく評価の徹底が求められる。

したがって、吃音と就労をめぐる今後の課題は、吃音者本人に「うまく話すこと」を求めるのではなく、吃音があっても働ける職場条件をどのように整えるかにある。新聞記事とインタビューの双方は、吃音の問題を個人の発話障害としてだけでなく、職場・制度・社会的理解の問題として捉え直す必要性を示している。

謝辞

本研究にご協力いただいた対象者の皆様に深く感謝申し上げます。また、本研究は、公益財団法人福島県労働保健センターによる「産業医学・産業保健に関する調査研究助成」を受けて実施した。

参考文献

- 1) 飯村 大智：吃音者の就労と周囲の配慮に関する実態調査—予備的研究—。音声言語医学 57:410-415, 2016
- 2) 飯村 大智：吃音者の就労と合理的配慮に関する実態調査。音声言語医学 58:205-215, 2017
- 3) 宮腰辰男：学生相談を訪れる青年期吃音者への対応と留意点。一橋大学学生相談室年報, 3:17-27, 2021