

СОЦИОЛОГИЯ ИНВАЛИДНОСТИ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.6.16

Правильная ссылка на статью:

Хакумура Н. Расширение трудоустройства и усилия по повышению долгосрочной занятости инвалидов в Японии // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 6. С. 314—327. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.16>.

For citation:

Hakumura N. (2019) Expanding of employment frames and efforts for increasing long-term employment of disabled in Japan. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 314—327. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.16>.



Н. Хакумура

РАСШИРЕНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА И УСИЛИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ В ЯПОНИИ

РАСШИРЕНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА И
УСИЛИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ДОЛГО-
СРОЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ В
ЯПОНИИ

EXPANDING OF EMPLOYMENT FRAMES
AND EFFORTS FOR INCREASING LONG-
TERM EMPLOYMENT OF DISABLED IN
JAPAN

ХАКУМУРА Наоя — доцент, Государственный университет Гифу, Гифу, Япония
E-MAIL: hakumura@gifu-u.ac.jp
<https://orcid.org/0000-0002-6423-5592>

Naoya HAKUMURA¹ — Associate Professor
E-MAIL: hakumura@gifu-u.ac.jp
<https://orcid.org/0000-0002-6423-5592>

¹ GIFU University, Gifu, Japan

Аннотация. В последние годы ситуация с занятостью инвалидов в Японии быстро меняется вслед за мировыми тенденциями. В данной статье рассматривается вопрос, насколько повышается уровень занятости инвалидов и какие проблемы возникают в этом процессе. При этом акцент сделан на двух ключевых понятиях: «расширении» трудоустройства и «долгосрочной»

Abstract. In recent years, the employment situation of people with disabilities in Japan has been changing rapidly in the light of global trends. This process is being followed by social and economic changes in the provision of “disability”. Currently, not only the disabled, but also women and foreign citizens are gradually opened the doors to work.

занятости. Вначале рассмотрена история развития политики в отношении трудоустройства инвалидов и в этом контексте проанализирована текущая ситуация. Обращено внимание на законодательно установленные квоты приема на работу инвалидов. Компании, которые не достигают необходимого уровня занятости инвалидов, подвергаются штрафам. В последние годы постепенно расширяется список видов стойких расстройств функций организма, для которых законодательно установлен уровень занятости (квотирование рабочих мест). Принятие такого законодательства и совершенствование системы его применения ведут к тому, что занятость инвалидов постоянно возрастает. Однако это не означает, что в данном процессе не возникает проблем. Одной из самых больших трудностей в последние несколько лет является постепенное сокращение среднего периода работы. Этот показатель различается у людей с разными видами стойких расстройств функций организма, но особенно заметно с каждым годом он снижается у людей с ограниченными умственными способностями, а у людей с психическими заболеваниями период занятости совсем короток по сравнению с людьми с другим характером инвалидности. Конечно, влияние могут оказывать специфические особенности разных видов заболеваний. Для того чтобы понять, с чем связана такая разница, что происходит с рабочей средой инвалидов, был проведен анализ результатов социологических опросов представителей предприятий (организаций) и работников с ограниченными возможностями (особенно людей с психическими заболеваниями). В конце статьи рассмотрены спо-

In this article, we analyze how employment of people with disabilities is being expanded from economic point of view and in what problems arise in this process in Japan. For this purpose, we would like to focus on two keywords, the first is the “expansion” of employment, and the second is the “long-term” employment.

Firstly, we describe the historical development of labor policy in relation to people with disabilities and, in this context, its current statement. The attention here is focused on the percentage of employment for people with disabilities, protected by law that regulates its rate for each company or organization. Companies that do not reach the necessary legal rate of employment are subjected to fines. In the recent past, the policy has been expanded with regard to the types of disabilities, employment rate of which it protects. As the law and its application system were created, indicators of employment of people with disabilities grew steadily.

However, this does not mean that there were no difficulties in this process. Among the various problems, one of the major ones is gradual reduction of the average employment term duration over the past few years. This indicator varies for different types of disability. Especially for people with intellectual disabilities, the average period of work decreases from year to year, and for people with mental illness the period of work is extremely short compared to other types of disabilities. Why does such difference occur? Of course, the characteristics of each disability type may affect the employment term. What happens to their work environment? In order to analyze this point, we reduced the results of questionnaire performed for represent-

собы поддержки занятости инвалидов, которые потребуются от общества в будущем.

atives of enterprises (organizations) and employed people with disabilities (employees with mental illnesses in particular).

Based on this result, we approached the actual intentions of representatives of enterprises (organizations) and working people with disabilities, and added a sociological analysis. Lastly, we observed the method for support of people with disabilities that will be needed in the future.

Ключевые слова: инвалид, квотирование рабочих мест, расширение трудоустройства, долгосрочная занятость, поддержка занятости инвалидов

Keywords: disabled, legal level of employment, expansion of employment, long-term employment, support for disabled people

В декабре 2018 г. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) опубликовала доклад «Хорошая работа для всех в меняющемся мире труда: новая стратегия занятости ОЭСР»¹. В одной из таблиц представлены межстрановые сравнения по трем количественным характеристикам: «объем работы», «качество работы» и «инклюзивность», которые говорят о том, что на японском рынке труда уровень трудоустройства уязвимых групп (одиноких матерей с детьми, молодых людей без очного образования и профессиональной подготовки, работников в возрасте 55—64 лет, иностранцев, инвалидов) немного недотягивает до среднего по ОЭСР, доля лиц с низкими доходами примерно на 4 % выше среднего, а гендерный разрыв в заработной плате превышает средний уровень по ОЭСР на 20 %. Важно отметить, что правительство Японии обращает пристальное внимание на проблему «инклюзивности» в обществе, и в настоящее время реализуются различные инициативы, нацеленные на ее решение. Данная статья посвящена инклюзии инвалидов, которую мы рассмотрим сквозь призму возможностей и проблем трудоустройства в Японии этой группы населения.

1. Законодательное регулирование уровня трудоустройства инвалидов

При рассмотрении ситуации с трудоустройством инвалидов в Японии появляются два ключевых слова. Первое — «расширение» трудоустройства, второе — «долгосрочная» занятость. Отталкиваясь от этих двух ключевых слов, в данной статье будут представлены текущая ситуация и проблемы трудоустройства инвалидов в Японии. В статье использованы следующие официальные данные: 1) статистика трудоустройства инвалидов, представленная в сборнике «Исследование занятости инвалидов» (данные по состоянию на 2013 г., публикуются один раз

¹ *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*. URL: <https://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2018-7-EN.pdf> (дата обращения: 15.10.2019).

в пять лет) Министерства здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии², регулирующего занятость инвалидов; 2) статистика трудоустройства инвалидов (данные по состоянию на 2016 г.), публикуемая Государственным управлением безопасности труда при Министерстве здравоохранения, труда и социального обеспечения³ (известным как Hello Work; данная структура представлена в 544 населенных пунктах по всей стране). Hello Work оказывает существенную помощь при поиске работы и здоровым людям, но для ищущих работу инвалидов имеется возможность зарегистрироваться в базе данных, используя отдельное окно и при помощи специального персонала и консультантов по вопросам трудоустройства; 3) статистика, опубликованная в «Ежегоднике деятельности Центра трудоустройства и жизнеобеспечения инвалидов»⁴ (известного как Nakapotsu; филиалы Центра представлены в 322 населенных пунктах по всей стране), который проводит комплексное консультирование и поддержку инвалидов на бесплатной основе.

Известно, что на два ключевых показателя (уровень трудоустройства инвалидов и долгосрочность их занятости) значительно влияют социально-экономические факторы: с одной стороны, то, как инвалидов воспринимает общество, с другой — активность самих инвалидов: насколько они заинтересованы в работе и готовы к изменениям рабочей среды. К примеру, в СССР в 1920-х годах были созданы санкционированные государством общества инвалидов, благодаря их сотрудничеству с государством и другими организациями сформировалась культура, на основе которой выстраивалась система специализированного образования и занятости. В Японии подобные общества инвалидов формировались уже после Второй мировой войны, что было обусловлено необходимостью создания системы оказания государственной помощи, связанной с послевоенными нуждами (забота об инвалидах войны, детях-сиротах, бедных и т.д.). Опыт деятельности этих обществ был изучен в процессе развития правового обеспечения инвалидов.

В Японии, в соответствии с зарубежным опытом, на основе «медицинской» и «социальной» парадигм инвалидности возникло общественное движение, направленное на признание существования уникальной культуры инвалидов («культурная модель» инвалидности). Например, в 1996 г. журнал «Современная мысль» опубликовал статью «Декларация культуры глухих», которая привлекла внимание общественности. В статье подчеркивалось, что «глухие — это языковое меньшинство, которое говорит на отличном от японского языке — на японском языке жестов». Данная статья содействовала совершенствованию системы обучения переводчиков на язык жестов, который и сегодня используется в сфере труда, на телевидении и в политике.

В этом параграфе мы рассмотрим ситуацию с трудоустройством инвалидов в Японии. Акцент будет сделан на более формальных факторах, а именно на за-

² 厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査の結果」(2014) URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html> (дата обращения: 01.04.2019).

³ 厚生労働省「平成29年度 障害者の職業紹介状況等」(2017) URL: www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000208340.html (дата обращения: 01.04.2019).

⁴ 公益財団法人 日本知的障害者福祉協会「就業・生活センター実態調査報告」. URL: <http://www.aigo.or.jp/choken/chosa.html> (дата обращения: 01.04.2019).

конодательстве, направленном на содействие трудоустройству инвалидов, и его экономических аспектах.

В последние годы в Японии произошли серьезные изменения в законодательстве, направленном на поддержку инвалидов. Конвенция о правах инвалидов была принята Генеральной Ассамблеей ООН в 2006 г. Япония ратифицировала данную Конвенцию в 2007 г., в связи с чем потребовалось срочно прикладывать усилия к разработке внутреннего законодательства и совершенствованию социальных условий в различных областях. В рамках данной задачи в быстром темпе были внесены изменения в «Основной закон об инвалидах» (2011 г.), приняты «Закон о всесторонней поддержке повседневной и социальной жизни инвалидов» (2012 г.) и «Закон о ликвидации дискриминации в отношении инвалидов», внесены изменения в «Закон о содействии занятости инвалидов» (2013). 20 января 2014 г. акт о ратификации Конвенции о правах инвалидов был передан на хранение в ООН, и 19 февраля того же года она официально вступила в силу в Японии. Это широко освещалось в СМИ с целью усиления осознания гражданами своей социальной ответственности.

Рассмотрим кратко историю законодательной защиты прав инвалидов в Японии. Первый законодательный акт, направленный на поддержку трудоустройства инвалидов в Японии, «Закон о трудоустройстве инвалидов», был введен в действие в 1960 г. В рамках этого закона была установлена квота на рабочие места для инвалидов, обязательная не только для предприятий госсектора, но и для частных предприятий, что и было основной целью предпринимаемых усилий. Хотя данный закон стал важным шагом на пути расширения возможностей для трудоустройства инвалидов, гражданам с тяжелыми расстройствами функций организма было по-прежнему трудно найти работу в своем районе. Считалось естественным, что они сидят дома или находятся в специальных учреждениях, в том числе и после достижения своего совершеннолетия.

Требования закона постепенно распространялись в различные сферы, и в 1976 г. установленная законом квота стала обязательной для всех организаций. Размер квоты на трудоустройство граждан с ограниченными возможностями также постепенно рос. Первоначально, по закону 1960 г., квота составляла 1,5 %. В 1987 г. ключевые пункты Закона о содействии занятости инвалидов были пересмотрены: его нормы стали распространяться не только на людей с ограниченными физическими возможностями, но и на граждан с другими видами инвалидности, включая людей с ограниченными умственными возможностями и с психическими заболеваниями, не позволяющими работать на общих основаниях. В 1998 г. люди с ограниченными умственными способностями вошли в число категорий населения, уровень занятости которых установлен законодательно. В ходе дальнейших изменений этого закона в 2013 г. была введена квота для людей с психическими заболеваниями. С апреля 2020 г. в компаниях, штат которых насчитывает более 45,5 ставок, квота вырастет с 2,0 % до 2,2 %, включая граждан с психическими заболеваниями; кроме того, было установлено, что в частных фирмах квота для инвалидов также должна повыситься до 2,2 % и затем до 2,3 % в течение ближайших трех лет. В связи с установлением квот введена также система штрафов и субсидий. С организаций, не достигших законодательно установленного уров-

ня занятости инвалидов, предполагается взимание штрафов (штраф за одного недостающего сотрудника с ограниченными возможностями составляет 50 000 японских иен в месяц). В то же время для поддержки компаний, которые поддерживают официальные нормативы — поддерживают уровень трудоустройства инвалидов не ниже законодательно установленного, предусмотрена обширная система субсидирования, а также ежемесячное пособие в размере 27 000 японских иен на одного сотрудника с ограниченными способностями. Благодаря такой политике и постоянному совершенствованию трудового законодательства официальные показатели занятости инвалидов с каждым годом стабильно растут.

2. Расширение трудоустройства инвалидов

Согласно статистическим данным, опубликованным Кабинетом министров Японии в 2018 г. (см. табл. 1), общее число людей с ограниченными физическими и умственными возможностями, а также с психическими заболеваниями, составляет около 8 577 000 человек. Таким образом, в целом около 7 % населения Японии имеет какую-либо инвалидность.

Таблица 1. Число инвалидов (единица: 10,000)

	Общее число	До 17 лет	От 18 лет	Возраст неизвестен
Люди с ограниченными физическими возможностями	436	7,1	419,4	9,3
С ограниченными умственными возможностями	108,2	22,1	84,2	1,8
С психическими заболеваниями	392,4	До 19 лет	От 20 лет	1
		26,9	365,5	

Источник: 内閣府『平成30年版 障害者白書』(2018) URL: <https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h30hakusho/zenbun/index-w.html> (дата обращения: 01.04.2019).

Как и во всех странах мира, в Японии существуют различные способы поиска места работы. Среди них наиболее распространена и широко известна подача заявления о поиске работы в вышеупомянутую организацию содействия трудоустройству Hello Work. Рассмотрим статистику, опубликованную непосредственно Hello Work (см. табл. 2).

По статистике, отражающей ситуацию с трудоустройством инвалидов в последние годы, видно, что темпы роста занятости снизились по сравнению с предыдущим периодом, но уровень занятости (число случаев трудоустройства / число заявок новых соискателей) ежегодно продолжает расти. Важно отметить, что в табл. 2 указан показатель трудоустройства, а не число людей, которые нашли работу. Таким образом, в этих статистических данных учитывается и выход на новую работу после увольнения.

Таблица 2. Ситуация с трудоустройством инвалидов в Hello Work

Год	Число заявок на новых соискателей		Число действительных соискателей		Число случаев трудоустройства		Уровень занятости (3/1)	
		По сравнению с прошлым годом		По сравнению с прошлым годом		По сравнению с прошлым годом		По сравнению с прошлым годом
2012	161,941	9,2%	198,755	8,9%	68,321	15,1%	42,2	2,2%
2013	169,522	4,7%	207,956	4,6%	77,883	14,0%	45,9	3,7%
2014	179,222	5,7%	218,913	5,3%	84,602	8,6%	47,2	1,3%
2015	187,198	4,5%	231,066	5,6%	90,191	6,6%	48,2	1,0%
2016	191,853	2,5%	240,744	4,2%	93,229	3,4%	48,6	0,4%

Источник: 厚生労働省職業安定局 (ハローワーク)「障害者雇用の現状等」(2017) URL: www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai.../0000178930.pdf (дата обращения: 01.04.2019).

На повышение уровня занятости инвалидов большое внимание обращено в правительственной инициативе «Реформа стиля работы»⁵. Ее цель — создание общества, в котором люди смогут выбирать работу в соответствии с личными обстоятельствами, и каждый работающий человек будет иметь карьерные перспективы. Конкретное содержание реформы прописано в «Плане реализации реформы стиля работы», анонсированном 28 марта 2017 г. Реформа состоит из трех основных пунктов: 1) улучшение условий работы (преодоление разницы в заработной плате между штатными и внештатными сотрудниками и т. д.); 2) преодоление ограничений (ограничений рабочего времени и места, предоставление возможности достижения баланса между уходом за детьми и работой, содействие занятости инвалидов); 3) построение карьеры (возможность выбирать рабочее место в соответствии с изменениями образа и уровня жизни). В п. 12 раздела 2 «Продвижение поддержки занятости с учетом желаний и способностей инвалидов» указаны следующие направления: долгосрочная поддержка занятости; последовательная поддержка занятости инвалидов, начиная со школьных лет; содействие занятости на дому; укрепление сотрудничества между сельским хозяйством и социальным обеспечением. План составлен до 2027 г., но представляется, что он получит продолжение.

Этот правительственный план также призван поддержать экономику Японии, испытывающую острый дефицит рабочей силы. Ожидается, что такие меры положительно повлияют на увеличение числа рабочих мест в будущем. В табл. 3 отражены показатели трудоустройства инвалидов в зависимости от вида инвалидности. Эти данные показывают: в то время как у людей с ограниченными физическими

⁵ 厚生労働省「働き方改革」の実現に向けて. URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html> (In Japanese) (дата обращения: 19.04.2019).

возможностями уровень трудоустройства по сравнению с предыдущим годом уменьшился, у людей с ограниченными умственными возможностями он вырос, а у людей с психическими заболеваниями — вырос значительно (см. табл. 3).

Таблица 3. Число трудоустройств в зависимости от вида инвалидности

Год	Люди с ограниченными физическими возможностями		Люди с ограниченными умственными возможностями		Люди с психическими заболеваниями	
		По сравнению с прошлым годом		По сравнению с прошлым годом		По сравнению с прошлым годом
2012	26,573	6.9%	16,030	11.9%	23,861	26.6%
2013	28,307	6.5%	17,649	10.1%	29,404	23.2%
2014	28,175	△ 0.5%	18,723	6.1%	34,538	17.5%
2015	28,003	△ 0.6%	19,958	6.6%	38,396	11.2%
2016	26,940	△ 3.8%	20,342	1.9%	41,367	7.7%

Источник: 厚生労働省職業安定局(ハローワーク)「障害者雇用の現状等」(2017) URL: www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai.../0000178930.pdf (дата обращения: 01.04.2019).

В каких же отраслях работают инвалиды? Статистические данные показывают следующее: наибольшее число случаев трудоустройства инвалидов зарегистрировано в медицине и социальной сфере (38,0%), в производстве (13,2%), оптовой и розничной торговле (12,4%) — такая тенденция справедлива для инвалидов со всеми видами инвалидности. По сравнению с предыдущим годом наблюдается рост занятости в системе государственного и муниципального управления (на 14,0%), а также гостиничном бизнесе и сфере общественного питания (на 7,9%). Велика занятость инвалидов в следующих профессиях: «транспорт, уборка и упаковка» (34,9%), «офисная работа» (20,1%), «производственный процесс» (13,3%) и «сервис» (12,1%). Что касается связи профессии с видом инвалидности, то большая доля людей с ограниченными физическими возможностями занята «офисной работой» (26,3%), а с ограниченными умственными способностями — «транспортом, уборкой и упаковкой» (48,4%). Независимо от вида профессии, 51,6% инвалидов работают не более 30—40 часов в неделю, 25% — менее 20—30 часов; 40 часов в неделю заняты 13% инвалидов.

Таким образом, в последние годы трудоустройство инвалидов неуклонно растет благодаря различным экономико-политическим мерам — основанным на Законе о трудоустройстве инвалидов системам поддержки и показавшему свою эффективность совершенствованию планов по достижению уровня трудоустройства для инвалидов по программе Hello Work [川村宣, 2018].

3. Усилия по долгосрочной занятости

Расширение трудоустройства инвалидов не означает, что никаких проблем в этой сфере не существует. Можно сказать, что дверь в сферу труда постепенно открывается, частично из-за вышеуказанных мер в области законодательства. Рассмотрим проблемы, возникающие сегодня при трудоустройстве инвалидов в Японии, и меры, принимаемые для их решения. Среди проблем в последние нескольких лет одной из самых серьезных является постепенное сокращение периода занятости. У людей с ограниченными умственными способностями средний период занятости год от года снижается, а у людей с психическими заболеваниями период занятости очень короток по сравнению со страдающими другими видами инвалидности (см. табл. 4). Следует отметить, что сокращение периода занятости негативно влияет на последующее трудоустройство и карьерные перспективы.

Таблица 4. Средний период занятости инвалидов

Год	Люди с ограниченными физическими возможностями	Люди с ограниченными умственными возможностями	Люди с психическими заболеваниями
1998	12 лет	6 лет 10 мес.	-
2003	10 лет	9 лет 3 мес.	3 года 9 мес.
2008	9 лет 2 мес.	9 лет 2 мес.	6 лет 4 мес.
2013	10 лет	7 лет 9 мес.	4 года 3 мес.

Источник: 厚生労働省職業安定局 (ハローワーク)「障害者雇用の現状等」(2017) URL: www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai.../0000178930.pdf (дата обращения: 01.04.2019).

Последние статистические данные говорят о том, что среди инвалидов, продолжающих работать более трех месяцев, 77,8% составляют люди с ограниченными физическими возможностями, 85,3% — с ограниченными умственными способностями, 69,9% — с психическими заболеваниями, 84,7% — с нарушениями развития. Среди работающих более года 60,8% составляют люди с ограниченными физическими возможностями, 68,0% — с ограниченными умственными способностями, 49,3% — с психическими заболеваниями и 71,5% — с нарушениями развития [高瀬健一他, 2017].

Были выявлены три тенденции, касающиеся средней продолжительности периода работы инвалидов: 1) при любом виде инвалидности период работы в зависимости от типа вакансии убывает в следующем порядке: вакансия только для инвалидов; общее предложение работы, содержащее информацию о работе с инвалидами; предложение без такой информации; 2) период работы также зависит от размера компании: если компания крупная, то период работы длинный; кроме того, малые и средние предприятия чаще трудоустраивают инвалидов на общих основаниях; 3) период работы длительнее при наличии поддержки трудоустройства в виде обучения перед началом работы, сотрудничества с Hello Work и соответствующей местной организацией.

Данные последнего исследования о состоянии занятости инвалидов, реализуемого раз в пять лет Министерством здравоохранения, труда и социального

обеспечения, были опубликованы в 2013 г. В рамках этого исследования по всей стране был проведен опрос примерно 13 100 организаций, случайным образом выбранных из числа частных предприятий, в которых работают пять или более сотрудников (на вопросы анкеты ответили 66,0 % предприятий). Кроме того, был проведен опрос людей с ограниченными физическими возможностями, с ограниченными умственными способностями и с психическими заболеваниями, которые работают в половине указанных компаний (в частности, на вопросы анкеты ответили 552 инвалида с психическими заболеваниями (52,6 % всех опрошенных)). Результаты этих опросов позволяют проанализировать разницу в представлениях работодателей, которые трудоустраивают инвалидов, и самих инвалидов (людей с психическими заболеваниями), которые у них трудоустроены. В рамках этой статьи мы рассмотрим три вопроса из обследования предприятий: 1) проблемы при трудоустройстве инвалидов, 2) на какие особенности работы инвалидов обращается внимание, 3) причины, по которым инвалиду отказывают в трудоустройстве.

В отношении людей с психическими заболеваниями 77,3 % организаций указали на наличие проблем (72,2 % — в отношении людей с ограниченными физическими возможностями и 76,6 % — в отношении лиц с ограниченными умственными способностями). Респонденты сопроводили свои ответы следующими комментариями: «Не знаю, есть ли для людей с психическими заболеваниями подходящая работа в компании» (77,2 %), «Не ясно, могут ли сотрудники понять характер инвалидности» (47,4 %), «Можно ли в полной мере определить их способности и соответствующую им работу?» (43,2 %).

66,0 % предприятий «обращают внимание» на особенности работы людей с психическими заболеваниями (на особенности работы людей с ограниченными физическими возможностями — 73,8 %; с ограниченными умственными способностями — 68,4 %). Среди ответивших таким образом 48,0 % обращают внимание на «их хождение в больницу, принятие лекарств».

Кстати, компании, которые просят у соответствующих организаций помощи в обеспечении долгосрочной занятости людей с психическими заболеваниями, составляют 8,5 % от общего числа предприятий (людей с ограниченными физическими возможностями — 13,0 %; людей с ограниченными умственными способностями — 12,6 %).

Что касается причин отказа в трудоустройстве людям с психическими заболеваниями, то 80,1 % работодателей указали на то, что «нет работы, подходящей для инвалидов»; 36,6 % — на то, что инвалиду «трудно будет адаптироваться к рабочему месту»; 31,0 % — на то, что «устройство и оборудование на рабочем месте не подходят для работы инвалида». В отношении людей с ограниченными физическими возможностями были названы следующие причины: 84,3 % — «нет работы, подходящей для инвалидов», 46,7 % — «устройство и оборудование на рабочем месте не подходят для работы инвалида», 19,2 % — «инвалидам будет трудно адаптироваться к рабочему месту»; в отношении людей с ограниченными умственными способностями: 87,6 % — «нет работы, подходящей для инвалидов», 34,2 % — «устройство и оборудование на рабочем месте не подходят для работы инвалида» и 30,8 % — «инвалиду будет трудно адаптироваться к рабочему месту».

Теперь проанализируем мнение о трудоустройстве и рабочей среде трудоустроенных инвалидов, особенно людей с психическими заболеваниями. На вопросы анкеты ответили 552 работника с психическими заболеваниями (мужчины составили 63,3%, женщины — 35,2%; 1,5% респондентов воздержались от ответа), доля представителей преобладающей возрастной категории (35—39 лет, 52,6% всех участников анкетирования) оказалась среди них самой высокой и составила 20,9%. Что касается отраслей, в которых заняты эти респонденты, то 21,2% работают в промышленности, 20,5% — в оптовой и розничной торговле.

37,0% респондентов, которым диагноз психического заболевания был поставлен до прихода в нынешнюю компанию, ранее работали в других организациях. Среди причин ухода с прежней работы чаще всего назывались «личные причины» (56,5%), а среди них в качестве основных указывались «атмосфера и отношения между коллегами» (33,8%), «неудовлетворенность заработной платой и условиями труда» (29,7%), «быстрая утомляемость, невозможность поддерживать свои силы и мотивацию», «несоответствие должности (неподходящая, по мнению респондента, работа)» (28,4%).

Каково же мнение самих инвалидов об оказываемой им поддержке на рабочем месте? 72,3% людей с психическими заболеваниями ответили, что они получают связанную с инвалидностью помощь на рабочем месте. Наиболее распространенными видами поддержки оказались «облегчение процедуры получения отпуска при плохом состоянии» (50,6%), «возможность коррекции рабочего времени, например, сокращение рабочего дня» (40,9%), «изменение должности, позволяющее максимально показать свои способности» (38,3%). Респонденты, не получающие поддержку, называли следующие причины: «потому что не чувствую в этом особой необходимости» (41,0%) и «потому что в компании нет системы поддержки и т. д.» (35,1%). Кроме того, некоторые респонденты не получают поддержку в компании, поскольку не хотят, чтобы коллеги знали об их болезни (20,9%). Эта причина, как и ответ «не чувствую поддержку особенно необходимой», являются важными моментами при рассмотрении вопроса о занятости людей с психическими заболеваниями. В Японии инвалид при поиске работы может воспользоваться тремя видами вакансий: вакансии только для инвалидов, вакансии с информацией о работе с инвалидами и вакансии без такой информации. В последнем случае инвалид не может использовать государственную систему поддержки занятости (например, наставника по трудоустройству, который помогает инвалидам в поиске новой работы и в процессе адаптации к работе), и в результате вероятность увольнения с работы возрастает.

В Центре поддержки занятости и жизнедеятельности инвалидов был проведен крупномасштабный опрос сотрудников в рамках «Национального исследования по поддержке занятости людей с психическими заболеваниями» [佐藤さやか他, 2015]. При ответе на вопрос «С какими трудностями вы сталкиваетесь при взаимодействии с людьми с психическими заболеваниями?» (требовалось назвать три наиболее сильно ощущаемые трудности) 60,8% ответивших сотрудников (n = 199) отметили «отсутствие осознания заболевания или отсутствие прогресса в принятии инвалидности», 29,15% — «несоответствие между желанием инвали-

да и семьи или поддержкой окружающих», 25,63 % — «трудно оценить реальное состояние инвалида» и 12,56 % — «инвалид может избежать раскрытия своей инвалидности».

47,1 % инвалидов указали, что для продолжения работы необходимо улучшение отношения к ним в компаниях. В частности, инвалиды требуют «оценки профессиональных качеств и карьерного продвижения согласно способностям человека» (31,2 %) и «облегчения процедуры получения отпуска при плохом состоянии здоровья» (23,1 %).

Следует отметить, что примерно 50 000 инвалидов каждый год регистрируются в Центре поддержки занятости и жизнедеятельности инвалидов и получают какую-либо помощь в поиске работы (около 48 000 человек было зарегистрировано в 2016 г.). Среди зарегистрированных около половины — люди с ограниченными умственными способностями, около 30 % — с психическими заболеваниями и около 20 % — с ограниченными физическими возможностями. Большинство зарегистрированных инвалидов (приблизительно 50 %) живут с семьей, одиноко проживают менее 10 %, а остальные (за исключением случаев отсутствия ответа и неясной ситуации) живут в специализированных домах с групповым проживанием (дома, в которых при поддержке смотрителя в квартирах живут люди с ограниченными умственными и физическими возможностями, а также с психическими заболеваниями).

В отчете Центра поддержки занятости и жизнедеятельности инвалидов за 2017 г. были опубликованы статистические данные о числе увольнений людей с психическими заболеваниями за последние два года и их причинах (см. табл. 5).

Таблица 5. Число увольнений людей с психическими заболеваниями

Год	Общее число	Возраст					
		До 19 лет	20—29 лет	30—39 лет	40—49 лет	50—59 лет	60 лет и более
2015	661	3	137	240	208	57	16
2016	737	8	168	248	212	86	15

Источник: 公益財団法人 日本知的障害者福祉協会「就業・生活センター実態調査報告」. URL: <http://www.aigo.or.jp/choken/chosa.html> (дата обращения: 01.04.2019).

Статистика показывает, что большинство людей с психическими заболеваниями после тридцати лет уходят с работы. Но остаются вопросы, смогут ли они трудоустроиться сразу после увольнения, и что вообще происходит с карьерой инвалидов после ухода с работы.

Стоит отметить, что среди факторов ухода с работы быстрый рост наблюдался у «причин, связанных с ситуацией на рабочем месте». В связи с этим в последние годы Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии начало прикладывать новые усилия к решению этой проблемы. В частности, с сентября 2017 г. оно приступило к осуществлению учебной программы для сотрудников компаний, работающих вместе с людьми с психическими заболеваниями и нарушениями развития. Программа предусматривает проведение по всей стране

учебных курсов (около двух часов), направленных на воспитание социальной активности, а также передачу знаний, необходимых для понимания характера инвалидности людей с психическими заболеваниями и нарушениями развития. Целью курсов является формирование в компаниях сторонников людей с психическими заболеваниями и нарушениями развития, которые присмотрят за инвалидами на рабочем месте и проявят к ним теплое отношение.

В этой статье рассмотрены причины ухода с работы людей с психическими заболеваниями на основе двух исследований: 1) исследования о состоянии занятости инвалидов, проведенного Министерством здравоохранения, труда и социального обеспечения, и 2) исследования, проведенного Центром поддержки занятости и жизнедеятельности инвалидов (см. табл. 6).

Таблица 6. **Причина увольнения людей с психическими заболеваниями**

Год	Общее число	Причина					
		Рабочее место (1)	Личные причины (2)	Жизненная ситуация (3)	Поддержка (4)	Сезонная занятость (5)	Другое (в том числе неизвестные факторы)
2015	690	75	504	24	2	31	54
2016	757	128	515	27	5	32	50

Источник: 公益財団法人 日本知的障害者福祉協会「就業・生活センター実態調査報告」. URL: <http://www.aigo.or.jp/choken/chosa.html> (дата обращения: 01.04.2019).

Примечание:

(1) — причины, связанные с работой, такие как отсутствие понимания со стороны коллег по работе, личные отношения, издевательства, увольнение и т. д.;

(2) — факторы, связанные с самим человеком, такие как физическая сила и здоровье, болезнь, отсутствие или снижение профессиональных способностей, снижение готовности работать, отсутствие социальной активности, незначительное нарушение прав и т. д.;

(3) — причины, связанные с жизненной ситуацией, которые включают нестабильные условия жизни, непонимание со стороны семьи, непривычный стиль жизни и т. д.;

(4) — факторы, характеризующие получаемую поддержку: число и возможности оказывающих помощь людей, отсутствие системы поддержки, отсутствие координации с соответствующими организациями и т. д.;

(5) — сезонная занятость включает краткосрочную трудовую занятость.

Разница между этими исследованиями, помимо даты их проведения, заключается в том, что в первом случае, поскольку исследование проводилось министерством, была возможность требований административного характера, а во втором случае исследование проводилось организацией, ежедневно занимающейся поддержкой людей с психическими заболеваниями, поэтому в нем с большей вероятностью отражено истинное мнение респондентов. Указанные различия, по-видимому, повлияли на ответы. Общим для обоих случаев было указание на «личные причины» ухода с работы, но далее в первом исследовании люди с психическими заболеваниями указывали на «атмосферу и отношения между коллегами в компании» (56,5 %) и «неудовлетворенность заработной платой и условиями труда» (29,7 %), то есть проявляли неудовлетворенность

компанией, а во втором исследовании — искали причину ухода с работы в себе. Соответственно, можно полагать, что если до сих пор большое внимание уделялось созданию среды для занятости людей с психическими заболеваниями, то в будущем система поддержки занятости инвалидов в Японии будет сосредоточена на факторах, связанных с самим человеком (группа (2)), или на реконструкции рабочей среды с целью оказания положительного влияния на эти факторы. Предпринятая Министерством здравоохранения, труда и социального обеспечения попытка воспитать коллег — сторонников инвалидов на рабочем месте в этом смысле является первым шагом. Хотя результаты последнего проведенного Министерством опроса пока не обнародованы, важно уделять внимание тому, на каких направлениях политики поддержки занятости инвалидов необходимо поставить акцент.

Список литературы (References)

高瀬健一他「障害者の就業状況等に関する調査研究」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター調査研究報告書№ 137、2017年。

Kenichi TAKASE et al. (2017) Research on employment status of Persons with Disabilities. Research Report No. 137. National Institute of Vocational Rehabilitation.

川村宣輝「精神障害者の職場定着の要因に関する一考察: 合理的配慮の提供が及ぼす影響」東京成徳大学研究紀要第25号、2018年、137—147頁。

Nobuki Kawamura (2018) A Study of the Factors Contributing to Continued Employment of Persons with Mental Disabilities: The Effects of Reasonable Accommodation. Tokyo Seitoku University bulletin. Vol. 25. P. 137—147.

佐藤さやか他「障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者への就労支援に関する全国実態調査」(最終報告)

Sayaka Sato et al. (2015) National Survey on Employment Support for Persons with Mental Disabilities at the Employment and Living Support Center for the Disabled. Final Report. URL: <http://www.sien-nw.jp/wp/wp-content/uploads/2015/06/1507Investigation.pdf> (accessed: 01.04.2019).