



障害者が障害のない労働者とともに働く職場環境で醸成される価値と
障害者とともに働く労働者の取組に関する研究

2024年3月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

**障害者が障害のない労働者とともに働く職場環境で醸成される価値と
障害者とともに働く労働者の取組に関する研究**

2024年3月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

この資料シリーズは、当センター研究部門が実施した「障害者が障害のない労働者とともに働く職場環境で醸成される価値と障害者とともに働く労働者の取組に関する研究」の結果をまとめたものです。

障害者雇用の質を巡る近年の動向を踏まえ、国連の障害者の権利に関する条約の「インクルーシブ」の一般原則を勘案しつつ、障害者が障害のない労働者とともに働く非特例子会社で障害者とともに働く労働者が、障害者雇用に前向きに捉える価値を醸成していくプロセスを、障害者の働きやすさを考慮した取組と関連付けながら明らかにすることを試みました。

本書が、障害者の働きやすい環境づくりにつながるとともに、多くの方の参考となりましたら幸いです。

最後に、本調査研究の実施に当たりご協力いただきました皆様に対し、心より御礼申し上げます。

2024年3月

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
研究主幹 下村 直樹

執筆担当者

石原 まほろ 障害者職業総合センター 上席研究員 概要、第1章、第2章、第3章

謝 辞

本調査研究を実施するに当たり、ヒアリング調査において多くの皆様からのご協力を賜りました。また、株式会社 JH 産業医科学研究所 林葉子所長には、インタビューガイドの作成方法や結果の分析方法について、貴重なご指導を賜りました。厚く御礼申し上げます。

<研究担当者>

本調査研究は、2023 年度に障害者職業総合センター事業主支援部門で担当した。
研究担当者及び研究担当時の職名は、以下のとおりである。

堂井 康宏	障害者職業総合センター 統括研究員
高木 啓太	障害者職業総合センター 上席研究員
大石 甲	障害者職業総合センター 上席研究員
佐藤 涼矢	障害者職業総合センター 研究協力員

目次

概要	1
第1章 背景と目的	5
第1節 背景	5
1 障害者雇用の質を巡る近年の動向	5
2 障害者雇用の価値と労働者の取組に関する先行研究	7
第2節 先行研究から明らかになった課題と本調査研究の目的	9
第2章 方法	11
第1節 ヒアリング調査	11
1 調査対象者（調査協力者）	11
2 実施期間	12
3 ヒアリング調査の方法	12
4 倫理的配慮	12
第2節 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチについて	13
1 本調査研究における分析方法の選択	13
2 M-GTA の特徴	13
3 M-GTA の分析方法	14
4 本調査研究の分析方法	15
5 分析結果に対する質の確保	16
第3章 結果と考察	19
第1節 結果図とストーリーライン	19
1 結果図	19
2 ストーリーライン	22
第2節 生成された概念及びカテゴリーの内容	24
1 【まずは、働き始める】	26
2 【障害者の課題と向き合う】	26
3 【周囲との協力】	27
4 【働く力の探索】	28
5 【障害者のよい面に気づいていく】	28
6 【障害者を貴重な戦力としてみなしていく】	29
7 【ともに働く喜びを知る】	30

8	【援助の成功の実感】	31
第3節	本調査研究の意義と就労支援実践に向けた示唆	33
1	結果のまとめと本調査研究の意義	33
2	先行研究との比較検討	33
3	労働者にとっての障害者とともに働くことの意義と障害者雇用の質	33
4	就労支援実践に向けた示唆	34
第4節	本調査研究の限界と今後の課題	36

概 要

1 障害者雇用の質を巡る近年の動向

近年、障害者の就労意欲の高まりや企業の受け入れ努力等を背景に、障害者の活躍の場は広がっている。しかし、障害者雇用義務を履行するための「数量」的な側面が重視された結果として、ノーマライゼーションの考えにそぐわないような取組が行われているケースも見受けられる。2013年に改正された障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）では、障害を理由とする差別が禁止されるとともに、2022年の改正では雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化が行われるなど、障害者の雇用機会の確保を更に進めることに加えて、雇用の質の向上に取り組んでいくことが重要になってきている。障害者雇用の質を巡る近年の動向を踏まえると、障害のある労働者と障害のない労働者が分け隔てなく働く職場において労働者が働きやすい環境を整備し、両者にとっての雇用の質を担保することには大きな意義があると考えられる。

そこで、本調査研究は、障害の有無にかかわらず労働者にとって満足度の高い職場環境の創出につながる手がかりを得ることを目的に、国連の障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）の「インクルーシブ」の一般原則を勘案しつつ、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な企業で醸成される価値や取組に着目する。

2 先行研究から明らかになった課題と本調査研究の目的

労働者が障害者とともに働くことで醸成される価値や取組に関する先行研究は少数ながら存在し、障害者が働きやすい職場環境は、障害のない労働者にとってもメリットを生むことが示されている。また、先行研究で得られた知見から、障害者が働く職場環境では、障害者、健常者双方にとって時として困難さを伴う障壁が生じうるが、それらを乗り越えることで障害者雇用を前向きに捉える価値が醸成され、その価値の下で行われる取組の蓄積が、障害の有無にかかわらず労働者にとって働きやすい環境の整備につながることを示唆されている。しかしながら、先行研究の多くは1事業所など限られた事業所を対象としたものにとどまり、障害者が働く職場で障害者とともに働く労働者を対象とし、障害者雇用を前向きに捉える価値が醸成されるプロセスに関する理論が生成されているとは言い難い。

障害者雇用において、障害を問わず労働者が働きやすい職場環境を整えるための取組の根底にある価値が醸成されるプロセスが明らかとなり、それらが障害者とともに働くことの意義として多くの職場で共有されれば、障害者が働きやすい職場が広がる可能性がある。したがって、本調査研究では、障害者が障害のない労働者とともに働く職場環境において、障害者雇用を前向きに捉える価値が醸成されるプロセスを障害者の働きやすさを考慮した取組と関連付けながら明らかにすることを目的とする。

3 方法

本調査研究では、障害のある労働者と障害のない労働者が分け隔てなく働く非特例子会社 10 社

で障害者とともに上司または同僚として働いた経験が概ね5年以上の労働者を中心とする11名の労働者にヒアリング調査への協力を依頼した。データの収集方法は、半構造化面接によるヒアリング調査とし、調査は令和5年6月から令和5年8月に実施した。ヒアリングの内容は、「障害者とともに働き始めた当初、感じていたことについて」「実際に障害者とともに働き始めてからの障害者との関わりについて」「障害者とともに働く中で苦慮したことについて」「障害者とともに働くことの意味付けについて」とした。

本調査研究では、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下「M-GTA」という。）を用いた分析を行うこととした。その理由は、以下のとおりであり、M-GTAに適した研究として挙げられている要件に照らして検討した結果、本調査研究においてM-GTAを用いることが適していると考えたためである。

- ①障害者と障害者とともに働く労働者との間の社会的相互作用に関わる研究である。
- ②障害者の就業支援の実践現場において事業主支援などを行う際に、能動的応用が可能な理論生成を目的としている。
- ③研究対象とする現象がプロセス的性質を有している。

本調査研究における分析テーマは、「非特例子会社である一般企業において、障害者とともに働くことになった労働者が、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を持てるようになるまでのプロセス」とし、分析焦点者は「非特例子会社である一般企業で知的障害者、精神障害者又は発達障害者とともに働き、障害者の働きやすさを考慮した取組を実施した経験がある労働者」とした。

4 結果

ヒアリング調査で得られたデータを解釈して概念を生成し、複数の概念やカテゴリーの関係を検討したところ、28個の概念が生成され、概念間の関係性から8つのカテゴリーに収斂された。分析結果の全体的な流れを概念名及びカテゴリー名を用いて説明したストーリーラインは以下のとおりである。なお、分析の最小単位である概念名は< >、概念間の関係から構成されるサブカテゴリー名は《 》、これらの関係から構成されるカテゴリー名は【 】を用いて記述する。

非特例子会社である一般企業において、障害者とともに働くことになった労働者が、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を持てるようになるプロセスは、【まずは、働き始める】ことから始まる。労働者が働く職場では多くの場合、障害者雇用方針が示されているため、労働者は<障害者雇用方針から始める>ことになるが、障害者がどのような方なのか分からず<関わり方への戸惑い>を感じ、<未経験課題との対峙>に至る。【障害者の課題と向き合う】ことになった際にはまず、<原因を探る>が、障害者を《知ろうとする》、<障害者の適職を見極める>といった【働く力の探索】が行われ、【周囲との協力】を行いながら、ともに働く労働者が<できることを考える>ことで、<指示方法を見直す>、<健常者と区別せずに指導する>、<休息を提案する>などの《障害者の課題に向けた方略の試行》を実施していく。その結果、<手ごたえを得る>ことで、<障害者の自立の場提供のやりがい>を覚えることができたり、障害者を《知ろうとする》ことを通じて<障害者が働く意義

を知る>ことができたりすることで、障害者と【ともに働く喜びを知る】ことに至る一方で、上手く課題解決につながらず<未経験課題との再対峙>となる場合もあり、その場合には再び<原因を探る>ことになる。障害者の【働く力の探索】を行った結果【障害者のよい面に気づいていく】ことは、【障害者を貴重な戦力としてみなしていく】ことにつながる。【障害者を貴重な戦力としてみなしていく】過程では、<分かりやすく指示>、<習得できるまで指導>が行われたり、<持ち味を生かしたマッチング>、<壁を作らず期待する>などが行われたりし、労働者は<障害者の成長に触れる>ことで<成長を支えることへのやりがい>を感じることができるようになる。障害者に対して<親しみの思いを抱けるようになる>、【障害者を貴重な戦力としてみなしていく】、【ともに働く喜びを知る】といった経験を経た労働者は【援助の成功の実感】を得て、ともに働く障害者の<障害は個性>であり、ともに働く障害者は<一緒に働く仲間>であるとの認識に至る。

5 本調査研究の意義と就労支援実践に向けた示唆

本調査研究は、障害者雇用の質を巡る近年の動向を踏まえ、国連の障害者権利条約の「インクルーシブ」の一般原則を勘案しつつ、障害者が障害のない労働者とともに働く非特例子会社で障害者とともに働く労働者が、障害者雇用を前向きに捉える価値を醸成していくプロセスを、障害者の働きやすさを考慮した取組と関連付けながら明らかにすることを試みた。その結果、非特例子会社で障害者とともに働くことになり当初は戸惑いを覚えていた労働者が、障害者のことを知ろうとし、障害者の働きやすさを考慮した取組を行う過程を経て、障害者を貴重な戦力としてみなしていくとともに、自らが障害者の自立の場を提供できることにやりがいを実感し、障害者は一緒に働く仲間であるとの価値観を持てるようになっていくプロセスを具体的に明らかにすることができた。今回明らかとなったプロセスの中には、労働者が障害者と働くことを通じて障害者の自立の場を提供できることにやりがいを感じ、自立援助の喜びを感じていくことが含まれていたが、この結果は、従来、困難性を伴うこととして言及されることが多かった障害者とともに働くことが、労働者にとってのやりがいや意義につながることを示唆する重要な結果であると考えられた。得られた知見は、障害者と初めて働くことになり戸惑いを覚えがちである労働者が、障害者とともに働いていく中で、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を見出していくまでのプロセスを呈示するものであり、障害者とともに働く労働者や彼らを援助する支援者などが、障害の有無に関わらず労働者にとって働きやすい職場環境整備を目指す際に、活用可能であると考えられる。

本調査研究で得られた知見から、障害者とともに働くことになった労働者が、障害者雇用に対して肯定的な価値観を持てるようになるプロセスを促進するために、就労支援機関の支援者が果たすことのできる役割について考察した。その結果、本調査研究で得られたプロセスを構成するカテゴリーのうち、労働者と就労支援機関との相互作用を示すカテゴリーとして、周囲から助言を得る及び周囲とともに障害者を支えるの2つの概念から構成される周囲との協力が抽出された。このことから、支援者は労働者に対して、障害者への関わり方に関する情報提供、労働者が障害者の課題に対峙した際の助言等の、課題を解決するための役割を果たせることが示された。

また、障害者雇用を前向きに捉える価値が醸成されるプロセスにおいて、労働者が障害者を貴重な戦力とみなしていくことは、障害者を一緒に働く仲間とみなしていく上で大きな影響を及ぼしていることが示された。支援者は、本調査研究で明らかとなった、障害者がともに働く労働者に戦力としてみなされていくプロセスを念頭に置き、労働者に対して障害者が持てる力を十分に発揮するための雇用管理のノウハウを提供することが肝要であると考えられた。

6 本調査研究の限界と今後の課題

本調査研究の限界として、分析結果が M-GTA を用いた分析にとどまり、生成した理論の実践的活用までは進めることができなかったことが挙げられる。そのため、今後は、障害者が障害のない労働者とともに働く職場において理論の検証作業を行い、より説得力のある理論として更新していく必要がある。また、障害のある労働者を対象とし、彼らが障害のない労働者との相互作用を経て働きがいを見出していくプロセスについて明らかにしていくことも、今後の課題として残された。

第 1 章

背景と目的

第1章 背景と目的

第1節 背景

1 障害者雇用の質を巡る近年の動向

(1) シェルタード・エンプロイメントと障害者雇用の質

近年、障害者の就労意欲の高まりや企業の受け入れ努力等を背景に、障害者の活躍の場は広がっている。しかし、障害者雇用義務を履行するための「数量」的な側面が重視された結果として、ノーマライゼーションの考えにそぐわないような取組が行われているケースも見受けられる。2022年6月に労働政策審議会障害者雇用分科会が取りまとめた「今後の障害者雇用施策の充実強化に関する意見書」（厚生労働省、2022）においても「今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して活き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められる」と明記され、障害者総合支援法及び障害者雇用促進法の改正に反映された。

企業が雇用の受け皿を増やすための取組には、就労継続支援A型事業所の設置・運営、特例子会社の設立、本社・支社・営業所と異なる場所で障害者専用の貸農園等を提供し法定雇用率の達成を支援する「農園等を活用した障害者遠隔雇用サービス」の活用がある（農林水産政策研究所、2021）。こうした障害者を一般の職場から隔離された保護的な職場で雇用する形態は「シェルタード（sheltered）・エンプロイメント（一般に、「保護雇用」と訳される。）」と呼ばれ、1955年に国際労働機関で採択されたILO 99号勧告（身体障害者の職業更生に関する勧告）以来、障害者の労働権に関する国際規約で尊重されてきた（伊藤、2012）。直江（2022）は、その利点として、分離した方が障害者は意思疎通や有意義な仕事を担いやすいこと、障害者の本業でも就業し得る能力を企業が認識する契機となることなどを挙げている。

障害者職業総合センター（2018）によれば、障害者雇用の質に影響する諸要素は、①社会からの期待への対応（より良い働き方、企業経営等）、②障害者雇用の位置付けと全体的な取組、③障害者のキャリア形成と能力の発揮（戦力化）、④障害者理解に基づくきめ細かな対応、⑤働く価値や意味—賃金、自己実現等（障害者から見た雇用の質）、⑥障害者雇用の波及効果（障害者雇用と企業経営・共に働く労働者の雇用との相互作用）の6分類とその他の7つに分類・整理されている。そして、これらは、経営者・雇用管理担当者等の雇用者側、雇用される障害者側、ともに働く労働者側という社内のものに加えて、障害者の入職や雇用関係の維持を支援する就労関係の支援機関、さらには、消費者・顧客、株主といったステークホルダーとしての立場など、さまざまな立場から論じられている（障害者職業総合センター、2018）。この分類に依拠するならば、「シェルタード」による雇用では、上記④の障害者理解に基づくきめ細かな対応が行われている点においては、質の高い障害者雇用が行われていると捉えることができる。

以上のように、「シェルタード」による雇用には、一定の価値を見出す立場が存在する。

(2) 障害者権利条約と障害者雇用の質

我が国においては、上述のとおり「シェルタード」による雇用に一定の価値を見出す立場が存在するが、2006年に国連で採択された障害者権利条約では、一般原則の1つとして「インクルーシブ（inclusive）」という考え方が盛り込まれている。「インクルージョン（inclusion）」とは、特別なニー

ズ、障害の種類・程度にかかわらず、すべての人が分け隔てなく、同じ学校、職場、地域に「含まれている」ことを意味する（八重田，2020）。国連の障害者権利条約の「インクルーシブ」と一見、矛盾する「シェルタード」であっても、①通常の競争に耐えられない障害者が対象であること、②一般の労働法規が適用されること、③より開かれた労働市場への移行が促進されること、④適当な政府援助があることといったILOが定めた保護雇用の条件を十分に満たすものであれば、障害者権利条約第27条に定められた「あらゆる形態の雇用」に含めることができ、問題はないとの見解もある（伊藤，2012）。しかしながら、この見解（伊藤，2012）においても、我が国の特例子会社はILOが定めた上記の保護雇用の諸条件を総じて満たしていないと指摘されている。

江本（2017）は、我が国では2000年前後から障害者の就労関係法・制度の改正を重ね、障害者雇用の量的拡大を図った結果、障害者の就職件数が上昇しつづけてきた半面、その弊害として、障害者雇用の質の問題が置き去りにされてきたと問題提起している。2013年に改正された障害者雇用促進法では、障害を理由とする差別が禁止されるとともに、2022年の改正では雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化が行われるなど、障害者の雇用機会の確保を更に進めることに加えて、雇用の質の向上に取り組んでいくことが重要になってきている。江本（2017）は、障害者雇用の究極目的は、障害者雇用を量的に増大することではなく共生社会の実現であり、障害者雇用をうまく進め障害者が働きやすい環境整備ができれば、他の労働者にとっても働きやすい環境、ディーセントワークにつながると述べている。

（3）本調査研究における課題認識

障害者雇用の質を巡る近年の動向を踏まえると、障害のある労働者と障害のない労働者が分け隔てなく働く職場において労働者が働きやすい環境を整備し、両者にとっての雇用の質を担保することには大きな意義があると考えられる。しかし、障害者の就職に向けた事業主支援を行う中では、障害のない労働者が抱く、障害者とともに働くことへの漠然とした不安や生じうる負担感への懸念が障壁となり、障害者が働く機会を得ることができない場面に遭遇することが少なくない。一般的に障害者雇用を推進するためには、経営者が障害者雇用に関する方針をトップダウンで示すことが重要である（障害者職業センター，2022a）と認識されている。しかし、近年、後述するように、障害者とともに働く労働者の立場から障害者雇用のメリットを論じた先行研究が複数、認められるようになってきた（影山，2013；江本，2017；奥田・佐野・斎藤・酒井，2019；和泉・小関，2020）。トップダウンで示される理念だけではなく、障害者とともに働く労働者の立場から、障害者雇用のメリットなどを含めた障害者とともに働くことの価値がどういった契機で形成され醸成されていくのか、そのプロセスを示した理論を提起することができれば、障害のない労働者が当初抱きがちな懸念を軽減するための手がかりとなり、障害のある労働者と障害のない労働者が分け隔てなく働く職場の拡大につながるのではないかと考えられる。

そこで、本調査研究は、障害の有無にかかわらず労働者にとって満足度の高い職場環境の創出につながる手がかりを得ることを目的に、国連の障害者権利条約の「インクルーシブ」の一般原則を勘案しつつ、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な企業で醸成される価値や取組に着目する。

2 障害者雇用の価値と労働者の取組に関する先行研究

(1) 障害者雇用の困難さや障害者雇用のメリットに関する先行研究

先行研究において、障害者が働く職場で障害者とともに働く労働者からは、障害者の個別的な課題への対応の困難さが語られることがある(奥田ら, 2019)。特に管理職からは、障害のある労働者が適応できるかどうか、他の同僚に悪影響を与えるのではないかと、障害者の低い生産性を補うために同僚がより多く働かなければならないことに腹を立てるのではないかと懸念が表明されている(Bonaccio, Connelly, Gellatly, Jetha, & Martin Ginis, 2020)。しかし、障害のある労働者が障害のない労働者に比べて低いパフォーマンスを示した場合にはその理由を確認する必要があり、適切な合理的配慮が提供されていないことで障害のある労働者のパフォーマンスが低下していることがあることに着目すべきとの指摘もある(Bonaccio et al., 2020)。

障害者雇用の困難さに言及した研究が数多く存在する一方で、障害者を雇用することのメリットについて論じた文献も複数存在する。その一例として、障害者が働きやすいように作業工程を見直すことにより、職場全体の生産性が向上する(奥田ら, 2019)、障害者の存在が、職場の雰囲気や他の従業員による影響を与える(影山, 2013; 江本, 2017)、障害者に分かりやすい指示をすると、教える方のスキルがアップする(江本, 2017)、障害者の個性(特性)を活かすことで、仕事の創出や新規事業開拓に結びつく(江本, 2017)、議論し粘り強く関わるという姿勢や本音を分かち合う点を学んだり、新しい目的や目標を持つきっかけとなり行動変容につながる(和泉ら, 2020)などが挙げられ、事業主、人事労務担当者、同僚等、障害者とともに働く労働者の立場から障害者雇用の幅広い効果が明らかにされつつある。

(2) 障害者雇用が進展するプロセスや障害者とともに働く労働者の意識に関する先行研究

障害者雇用が進展するプロセスで行われる取組や、ともに働く労働者の意識に着目した先行研究も少数ながら存在する。例えば、同僚として働く立場にある社員が、障害者雇用に積極的な姿勢を示すまでのプロセスを検討した結果、社員は、障害者雇用納付金制度により障害者を雇用しなければならないことへの不満を感じ、トライアル雇用や職場実習での失敗経験などから自閉症者と働くことに抵抗を感じるものの、外部支援機関と連携した現状改善が進むにつれ、自閉症者を共に働く存在として意識化し、社会参加の確信を得ていくことが明らかにされている(松田, 2017)。また、靴メーカーにおいて障害者を受け入れていくプロセスでは、予期せぬ事態や問題が発生し調整が必要なことがあるものの、障害者のスキルや興味を生かして訓練し定期的なモニタリングを行うとともに、生産体制や人事制度を整えることでインクルーシブな職場が実現され、生産性への悪影響もなかったことが報告されている(Bitencourt & Guimaraes, 2012)。

人々が障害への考え方を形成する上では、障害者と実際に関わりを持つことが重要な役割を果たす(Lindsay & Cancelliere, 2018)。障害のある子どもとのボランティア活動に従事した若者を対象とした先行研究では、障害に対する肯定的な態度や考え方は、①知識の不足から障害に対する不快感を抱く段階、②障害に対する理解を深め、違いに過敏になる段階、③より多くの知識を得、偏見に挑むことで見通しを拓ける段階、④障害者に対する知識を深め、障害者に対して包摂的で肯定的な態度を醸成する段階といった4段階のプロセスを経て形成されていくことが明らかにされている(Lindsay &

Cancelliere, 2018)。障害者の職場への統合に関する先行研究においても、障害者が新たな従業員として当該の職場社会に組み込まれるためには、障害のある従業員が障害のない従業員と同じ環境の職場で同じ時間帯に、同じ業務を行うことが望ましいとされている（障害者職業センター，2022b）。

したがって、障害者とともに働く労働者の障害者雇用を前向きに捉える価値は、障害のある労働者と障害のない労働者との社会的相互作用の下で形成されるものであり、障害者とともに働き始めてから一定期間を経る中で醸成が図られるプロセス的性質を有するものであると推察される。

第2節 先行研究から明らかになった課題と本調査研究の目的

上述のとおり、労働者が障害者とともに働くことで醸成される価値や取組に関する先行研究は少数ながら存在し、障害者が働きやすい職場環境は、障害のない労働者にとってもメリットを生むことが示されている。また、先行研究で得られた知見から、障害者が働く職場環境では障害者、健常者双方にとって時として困難さを伴う障壁が生じうるが、それらを乗り越えることで障害者雇用を前向きに捉える価値が醸成され、その価値の下で行われる取組の蓄積が、障害の有無にかかわらず労働者にとって働きやすい環境の整備につながることを示唆されている。しかしながら、先行研究の多くは1事業所など限られた事業所を対象としたものにとどまり、障害者が働く職場で障害者とともに働く労働者を対象とし、障害者雇用を前向きに捉える価値が醸成されるプロセスに関する理論が生成されているとは言い難い。

障害者雇用において、障害を問わず労働者が働きやすい職場環境を整えるための取組の根底にある価値が醸成されるプロセスが明らかとなり、それらが障害者とともに働くことの意義として多くの職場で共有されれば、障害者が働きやすい職場が広がる可能性がある。したがって、本調査研究では、障害のある労働者が障害のない労働者とともに働く職場環境において、障害者雇用を前向きに捉える価値が醸成されるプロセスを障害者の働きやすさを考慮した取組と関連付けながら明らかにする。なお、本調査研究では、労働者のうち、主に知的障害者、発達障害者、精神障害者とともに働いた経験のある労働者を対象とすることとする。その理由は、これらの障害を有する方々は、就労支援機関の支援を受けながら就労することが多いためである。得られた知見は、障害の有無に関わらず労働者が働きやすい職場環境整備のあり方及び企業における障害者雇用の推進、並びにそうした企業に対する支援のあり方に示唆を与える点で意義がある。なお、本調査研究における研究設問は以下のとおりである。

研究設問1：障害者が障害のない労働者とともに働く職場で、障害者雇用を前向きに捉える価値が醸成されるプロセスとはどのようなものか。

研究設問2：障害者が障害のない労働者とともに働く職場で実施される障害者の働きやすさを考慮した取組とはどのようなものか。

引用文献

- Bitencourt, R. S., & Guimaraes, L. B. de M. (2012) Inclusion of people with disabilities in the production system of a footwear industry, *Work*, 41, 4767-4774.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020) The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence, *Journal of Business and Psychology*, 35, 135-158.
- 江本純子 (2017) システムとしての「職場」における障害者雇用の効用—障害者雇用を通じたディーセントワークの実現—, *社会政策*, 8(3), 92-105.
- 伊藤修毅 (2012) 障害者雇用における特例子会社制度の現代的課題—全国実態調査から—, *立命館産業社会論集*, 47 (4) , 123-137.
- 和泉亮・小関球音 (2020) 障害者雇用が生み出す多様性の価値についての研究, *研究・イノベーション*

- 学会年次学術大会講演要旨集, 35, 458-461.
- 影山摩子弥 (2013) なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか, 中央法規出版.
- 厚生労働省 (2022) 今後の障害者雇用施策の充実強化について (労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書) < <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000952801.pdf> >, <2023年10月17日アクセス>
- Lindsay, S., & Cancelliere, S. (2018) A model for developing disability confidence, *Disability and Rehabilitation of Business and Psychology*, 40(18), 2122-2130.
- 松田光一郎 (2017) 障害者雇用の継続を阻害する要因に関する質的研究—自閉症者を雇用するA事業所社員の意識調査から—, *自閉症スペクトラム研究*14(2), 15-21.
- 直江修一郎 (2022) 農園型障害者サテライト雇用と障害者雇用促進法の理念等との整合性に関する一考察, *日本職業リハビリテーション学会第49回宮城大会抄録集*, 46-47.
- 農林水産政策研究所 (2021) 農福連携の地域経済・社会への効果と効果的な発揮に関する研究.
- 奥田訓子・佐野友美・斎藤進・酒井一博 (2019) 知的・発達障害者の雇用促進に関連する要因の検討—企業・事業所へのインタビュー調査での検討— *小田原短期大学研究紀要*, 49, 109-116.
- 障害者職業総合センター 資料シリーズNo. 101 (2018) 「障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究」
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 163 (2022a) 「障害者雇用及び雇用継続において事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究」
- 障害者職業総合センター 資料シリーズNo. 105 (2022b) 「障害等により配慮が必要な従業員の上司・同僚の意識に関する研究」
- 八重田淳 (2020) II 近隣領域の法律及び基本用語, *インクルージョン, 職リハ用語集編集委員会 (編), 職業リハビリテーション用語集*, 36-37, やどかり出版.

第2章

方法

第2章 方法

第1節 ヒアリング調査

1 調査対象者（調査協力者）

本調査研究では、障害のある労働者と障害のない労働者が分け隔てなく働く非特例子会社で、障害者とともに上司または同僚として働いた経験が概ね5年以上の労働者を中心に協力を依頼した¹（表2-1）。労働者の経験年数を概ね5年以上とした理由は、先行研究（松田，2017）において、勤務年数が3年未満の社員は障害者との関わりが少なく障害者への理解が十分ではなかったが、5年以上の社員は障害者の可能性への気づきを得ていたと報告されており、ともに働く中で醸成された価値に気づくためには一定の期間を要するのではないかと考えたためである。本調査研究において、ともに働く労働者の属性を上司または同僚と幅を持たせた理由は、障害のある労働者とともに働くさまざまな属性の労働者への支援を行う際に活用可能な説明範囲の広い理論生成を試みたためである。

表2-1 調査協力者の属性

No	調査協力者	業種	常用雇用労働者数	年代	性別	雇用形態	障害者とともに働いた年数	障害者の障害種別
1	A氏	金融業	100人以上 1,000人未満	50代	女性	正社員	8年	発達障害 精神障害
2	B氏	不動産業	100人未満	40代	女性	正社員	12年5か月	知的障害
3	C氏	食品加工製造業	100人未満	40代	女性	正社員	5年	知的障害
4	D氏	同上	同上	50代	男性	正社員	16年	知的障害
5	E氏	部品製造業	100人未満	40代	男性	正社員	9年	知的障害 精神障害
6	F氏	複合サービス業	1,000人以上	50代	男性	正社員	29年	知的障害 精神障害
7	G氏	児童・高齢福祉業	100人以上 1,000人未満	50代	男性	正社員	1年半	知的障害 精神障害
8	H氏	小売業	100人以上 1,000人未満	50代	男性	正社員	6年	精神障害
9	I氏	学術研究・ 専門・技術サービス業	100人以上 1,000人未満	40代	女性	正社員	8年4か月	知的障害 精神障害
10	J氏	小売業	1,000人以上	40代	男性	正社員	12年	知的障害
11	K氏	医療業	1,000人以上	60代	女性	正社員	2年	知的障害 精神障害

¹ 調査協力者のうち障害者とともに働いた経験が5年未満の労働者については、障害児等との関わりが30年あったり、障害者の採用担当で日々、障害者と関わっていたりするなどして、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を持てるようになるまでのプロセスに関連した経験を豊かに語っていただけることが期待できると判断し、調査協力を依頼することとした。

対象事業所は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成している「障害者雇用事例リファレンスサービス」に障害者雇用の事例が掲載されている事業所等の中から以下の条件に合致する10社を選定した。

- ①特例子会社ではない一般企業であること。
- ②障害のある労働者が障害のない労働者とともに働く機会に大幅な限定が伴わないこと（多数の障害者がチームを組んで業務に従事し、そのチームの補佐を障害のない労働者が行っており、チームに所属していない障害のない労働者とともに働く機会が少ないなどの職場環境ではないこと）。
- ③障害者の働きやすさを考慮した取組を実施していること。
- ④障害者雇用枠で就労支援機関の支援を受けながら一般就労している方が多い障害種別である、知的障害者、精神障害者、発達障害者のいずれか又は複数を雇用していること。
- ⑤日本標準産業分類に基づく産業、常用雇用労働者数に著しい偏りが生じないこと。

2 実施期間

調査は令和5年6月から令和5年8月に実施した。1人当たりのヒアリング時間は37分～1時間2分であり、平均52分であった。

3 ヒアリング調査の方法

半構造化面接によるヒアリング調査を実施した。ヒアリングはオンライン会議システム、電話または調査協力者の職場を訪問して行った。ヒアリングの内容は、「障害者とともに働き始めた当初、感じていたことについて」「実際に障害者とともに働き始めてからの障害者との関わりについて」「障害者とともに働く中で苦慮したことについて」「障害者とともに働くことの意味付けについて」とした。ヒアリングの内容は調査協力者の同意を得てICレコーダーに録音した。

4 倫理的配慮

調査協力者には、文書及び口頭により、調査研究の趣旨、個人情報への扱い、成果の公表等について説明を行い、同意を得た上でヒアリングを実施した。本ヒアリング調査は障害者職業総合センター調査研究倫理審査委員会の承認を受けた。

第2節 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチについて

1 本調査研究における分析方法の選択

第1章で言及したとおり、本調査研究が着目する障害者とともに働く労働者の障害者雇用を前向きに捉える価値は、障害のある労働者と障害のない労働者との社会的相互作用の下で形成されるものであり、障害者とともに働き始めてから一定期間を経る中で醸成が図られる、プロセス的性質を有するものであることが推察される。このような特徴を有する現象を明らかにするに当たり、本調査研究ではM-GTAを用いた分析を行うこととした。その理由は、以下のとおりであり、M-GTAを考案した木下（2003）がM-GTAに適した研究として挙げた要件に照らして検討した結果、本調査研究においてM-GTAを用いることが適していると考えたためである。

- ①障害者と障害者とともに働く労働者との間の社会的相互作用に関わる研究である。
- ②障害者の就業支援の実践現場において事業主支援などを行う際に、能動的応用が可能な理論生成を目的としている。
- ③研究対象とする現象がプロセス的性質を有している。

2 M-GTAの特徴

M-GTAとは、質的研究法の一つとして広く知られているグラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下「GTA」という。）に独自の修正を加えたものである（木下，2003）。GTAは、1960年代にグレーザーとストラウスという二人のアメリカの社会学者によって提唱された方法であり、データに密着した分析から独自の理論を生成し、社会的相互作用²の解明を目的としている（木下，2003；竹下，2020）。

M-GTAは、GTAから「理論生成への志向性³」、「grounded-on-dataの原則⁴」、「経験的実証性（データ化と感覚的理解）⁵」、「応用が検証の立場（分析結果の実践的活用）⁶」の4点を基本特性として継承した上で、GTAが十分になし得なかったコーディング法と深い解釈を統合した新たな方法を提案している（木下，2003；木下，2007）。そのため、GTAはデータの切片化を分析の要においたコーディングを説いているのに対し、M-GTAは分析する際にデータの切片化をせず、分析テーマと分析焦点者を設定し分析ワークシートを用いた分析を行うことで、データに対して研究者の意識化、言語化を促しながら多角的に解釈を行い、できるだけ深い理解に到着できるような開発が行われている（木下，2020）。M-GTAを考案した木下（2003）が明示したM-GTAに適した研究の条件は、①人間と人間が直接的にやり取りをする社会的相互作用に関わる研究であること、②研究結果としてまとめられたグラウンデッド・セオリーを実践

² 竹下（2020）によれば、「社会的相互作用」研究とは、人々が相互に「相手に対してどのように考え・感じ・行動するか」についての、（単なる記述を超えた）一般的な説明的法則性を見つけることであり、社会的相互作用の理論には、社会的要素（構造・文脈）と心理的要素（思考・感情・行動）が含まれるとされる。

³ 木下（2020）は、GTAを「調査をすることは理論を生成することという立場であり、その目的のために考案されたのがGTA特有の質的データの分析方法」であり、理論とは「一定程度体系化された知であり、他者との共有により成立するものである」と説明している。

⁴ 木下（2020）によれば、多様なデータとの詳細な照らし合わせにより理論を構成する上で説明力のある概念を生成し、概念間の関係であるカテゴリーを生成するために「grounded-on-dataの原則」が重要視される。

⁵ 木下（2020）によれば、研究者が解釈すべき内容をデータ化し、データに対しての解釈を積み重ね、アイデアの試行錯誤を経て自分の解釈内容に納得感をもつことを指す。

⁶ 木下（2020）によれば、理論として導かれた分析結果は、現実場面に応用されることでその有効性が評価されるという考え方のことを指す。

現場に戻し、そこでの能動的応用が可能なヒューマンサービス領域の研究であること、③研究対象とする現象がプロセス的性格をもっていることである。

M-GTA は看護・保健、ソーシャルワーク・社会福祉、作業療法、臨床心理、社会学などの領域で研究例が蓄積されつつあり（木下，2003）、障害者の就労支援分野でも M-GTA を用いた複数の研究が実施されている（障害者職業総合センター，2009；阿部，2013；末吉・柘植，2020；竹下，2020）。

3 M-GTA の分析方法

以下、M-GTA で用いられる基本的用語を木下（2003；2007；2020）から引用し、M-GTA の分析方法について説明する。

M-GTA は、「データの解釈から説明力のある概念の生成を行い、そうした概念の関連性を高め、まとまりのある理論を創る方法」（木下，2007）である。M-GTA では、「その人が何を目的に、なぜその研究を行うのかを問う視点として「研究する人間」という考え方を導入している（木下，2007）。そして、「研究する人間」を軸に、「分析テーマ」と「分析焦点者」の2つの点からデータの分析を行う。分析テーマとは、「分析によって明らかにする問いにあたるもの」であり、分析焦点者とは、「研究計画上設定される分析上の抽象的存在で、その人間の視点を介してデータの解釈を行う」ものである（木下，2007）。

M-GTA は、「分析ワークシート」を用いることで grounded-on-data の原則に基づく分析を行う。分析ワークシートは、「データから概念生成を行う作業用のフォーマット」であり、概念名、定義、ヴァリエーション（具体例）、理論的メモの4つの欄で構成されている（木下，2007）。分析ワークシートを用いた分析では、データの意味を読み取るという難しい作業が行われるため、自分の解釈を自分で確認するとともに、他者にも論理的に説明するための意識化が必要不可欠であり、データに根拠を求めつつ思考の言語化を徹底することが求められる。

データのある部分の意味を解釈しそれを説明した内容を「概念」と呼び、これが分析の最小単位となる。M-GTA でデータを分析し説明概念を生成する際には、分析テーマと分析焦点者の視点からデータを見ていき、関連する箇所（ヴァリエーション）を分析ワークシートのヴァリエーション欄に転記する。そして具体例の解釈を「定義」として定義欄に記入し、定義欄に記入した内容を短く凝縮表現したものを「概念名」として概念名欄に記入する。その際、抽出した具体例になぜ着目したのか、その具体例の意味は何か、自分が明らかにしようとしているプロセスの中で生成している概念がどのように位置付けられるのかなどについて検討した結果を「理論的メモ欄」に記入しておく。データ分析を進める中で、新たな概念を生成し、分析ワークシートは個々の概念ごとに作成する。

同時並行で抽出した具体例の意味と類似した意味を持つ他の具体例がないか他のデータを見ていき、類似例が見つかった場合には分析ワークシートのヴァリエーション欄に追記を行い、その都度、定義と概念名を変更することにより概念を精緻化していく。そして具体例が豊富に出れば概念として成立させることができるが、具体例が豊富に出なければその概念は有効でないと判断する。また、生成した概念の完成度は類似例の確認だけでなく、対極性についての比較の観点からもデータを見ていくことにより、解釈が恣意的に偏る危険を防ぐようにする。分析対象としたデータに関して対極例が見られ

なかった場合には、その旨を「理論的メモ欄」に記録し、対極例の有無についても検討したことを記しておく。

分析ワークシートを用いて概念を生成し始めると、生成した概念と他の概念との関連性を検討しカテゴリーの生成、そして分析結果全体の完成へと進んでいく。そして複数の概念の関係からなるカテゴリーを生成し、概念同士の関係やカテゴリーの関係性を示した関係図である結果図を作成する。結果図の概要を簡潔に示した文章をストーリーラインと呼ぶが、結果図を作成した後にストーリーラインを作成する。

これらの一連のデータ解釈は「研究する人間」が行う。分析結果は、生成した概念、概念の関係であるカテゴリー及びその相互の関係をデータで確認していきながら網羅的にひとつのまとまりのある理論として示されることとなる。

4 本調査研究の分析方法

本調査研究における分析テーマは、「非特例子会社である一般企業において、障害者とともに働くことになった労働者が、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を持てるようになるまでのプロセス」とし、分析焦点者は「非特例子会社である一般企業で知的障害者、精神障害者又は発達障害者とともに働き、障害者の働きやすさを考慮した取組を実施した経験がある労働者」とした。ヒアリング内容の逐語録を作成し、M-GTAの分析方法（木下，2020）に基づき以下の手順により分析を行った。

- ①まず調査協力者3名の逐語録を作成した。詳細な分析に入る前に「このデータは何の研究のものだろうか?」「このデータは何のカテゴリーを示唆しているのだろうか?」「このデータでは、一体何が起きているのだろうか?」（木下，2020）との問いかけをデータ全体に対して行いながら逐語録を読みいき、分析作業の軌道をイメージするようにした。
- ②分析テーマについて、最も詳細で多彩な内容を語っている調査協力者1名分の逐語録を丁寧に読み込み、分析テーマに関連する箇所を一つの具体例として抽出し概念を生成した。概念を生成する際には、一定程度の多様性を説明できるように意識した。分析を行う際には、概念名、定義、最初の具体例（ヴァリエーション）、理論的メモを記入する分析ワークシートを作成した。分析ワークシートの定義欄には、抽出した具体例の意味を考えて記入した。定義は、分析焦点者を主語として行為の内容を動詞的に文章化し、できるだけ“うごき”として捉えるよう心掛けた。その後、定義の内容を凝縮した言葉を考え、それを「概念」として概念欄に記入した。概念は分析焦点者を主語としたものとし、分析テーマで設定したプロセスに何らかの意味で関係しているものを生成するようにした。
- ③分析ワークシートの定義に照らして、他の具体例がないかどうかデータを見ていき、類似例があった場合にはヴァリエーション欄に記入していった。ここでの類似例とは、定義にはあてまはるが具体的内容は相互に異なるものを指す（木下，2020）。他の具体例の追加に当たっては、概念が具体例を十分に説明しているかを確認するとともに、概念と定義の整合性がとれているかなどを検討しながら概念名と定義の修正を繰り返した。また、抽出した具体例に着目した理由、具体例の意味などについて解釈し定義に反映した理由、他の概念との関係性などについて検討を加え、理論的メモ欄に記入した。

- ④生成した概念の完成度は、類似例の確認によって行うだけでなく、定義に照らした対極例についても比較の観点からデータを見ていくことにより、解釈が恣意的に偏らないよう心掛けた。
- ⑤2つ目以降の概念生成も、1つ目の概念生成と同じ方式で進め、新たな概念を生成する際は、分析ワークシートを概念ごとに作成した。
- ⑥1人目の調査協力者のデータ分析終了後は、2人目のデータ分析に進め、3名分の調査協力者のデータを対象に分析ワークシートを完成させていった。
- ⑦生成した概念と他の概念の関係を個々の概念ごとに検討するとともに、複数の概念の関係からなるカテゴリを生成し、カテゴリ相互の関係から分析結果をまとめた。その結果について、M-GTA に精通した専門家からスーパービジョンを受け、分析方法の修正を行った。
- ⑧M-GTA の専門家からスーパービジョンを受けた分析方法に倣い、3名の調査協力者のデータについて再分析を実施した後、残りの8名分のデータについても、順次分析を継続していった。
- ⑨調査協力者のデータから新たな概念が生成されず、個別の概念ごとの類似例、対極例の検討の結果、概念名と定義を確定できた時点で、その概念の理論的飽和化⁷を判断した。
- ⑩上述⑦のスーパービジョンを踏まえ、複数の概念の関係からなるカテゴリを生成した後、生成した概念と他の概念の関係を個々の概念ごとに検討するとともに、複数の概念の関係からなるカテゴリを生成し、カテゴリ相互の関係から分析結果をまとめた。その結果について再びM-GTA に精通した専門家から指導を受け、結果を確定させた。

5 分析結果に対する質の確保

分析結果については複数の研究者間で内容の確認を実施した。また、インタビューガイドの作成方法や分析方法などについて、M-GTA に精通した専門家から3回に渡る指導を受け、分析に対する質の確保に努めた。

引用文献

- 阿部好恵 (2013) 精神障害者の福祉的就労における主体性獲得過程に関する研究, 帯広大谷短期大学紀要, 50, 99-116.
- 木下康仁 (2003) グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践, 弘文堂.
- 木下康仁 (2007) ライブ講義M-GTA 実践的質的研究法, 弘文堂.
- 木下康仁 (2020) 定本 M-GTA 実践の理論化をめざす質的研究方法論, 医学書院.
- 松田光一郎 (2017) 障害者雇用の継続を阻害する要因に関する質的研究—自閉症者を雇用するA事業所社員の意識調査から—, 自閉症スペクトラム研究, 14(2), 15-21.
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 90 (2009) 「精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究」

⁷ 木下 (2020) によれば、「理論的飽和化」とは、目的とする理論生成の完成度の判断のことで、データを見ていっても、すでに解釈した内容の具体的追加になるだけで、新たな解釈（概念やカテゴリの新規生成）には発展しない段階に達したとき、理論的飽和化に達したと判断する。

末吉彩香・柘植雅義（2020）自閉スペクトラム症傾向のある学生に対する就業体験における振り返り面談の実態調査, 障害科学研究, 44（1）, 19-32.

竹下浩（2020）精神・発達・視覚障害者の就労スキルをどう開発するか, 遠見書房.

第3章

結果と考察

第3章 結果と考察

第1節 結果図とストーリーライン

1 結果図

M-GTA は質的データの解釈が中心となるため、結果と考察を分けて論じることは非常に困難である(酒井・岡田・塚越, 2005)。したがって、本調査研究では、結果と考察をまとめて論じることとする。分析テーマとして設定した「非特例子会社である一般企業において、障害者とともに働くことになった労働者が、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を持てるようになるまでのプロセス」の視点からヒアリング調査で得られたデータを解釈して概念を生成し、複数の概念やカテゴリーの関係を検討したところ、28個の概念が生成され概念間の関係性から8つのカテゴリーに収斂された。生成された概念及びカテゴリーの関係を示した結果図は、図3-1のとおりである。

なお、分析の最小単位である概念名は〈 〉、概念間の関係から構成されるサブカテゴリー名は《 》、これらの関係から構成されるカテゴリー名は【 】を用いて記載している。また、分析の過程で作成した分析ワークシートの例として概念〈一緒に働く仲間〉の分析ワークシートを図3-2に示す。

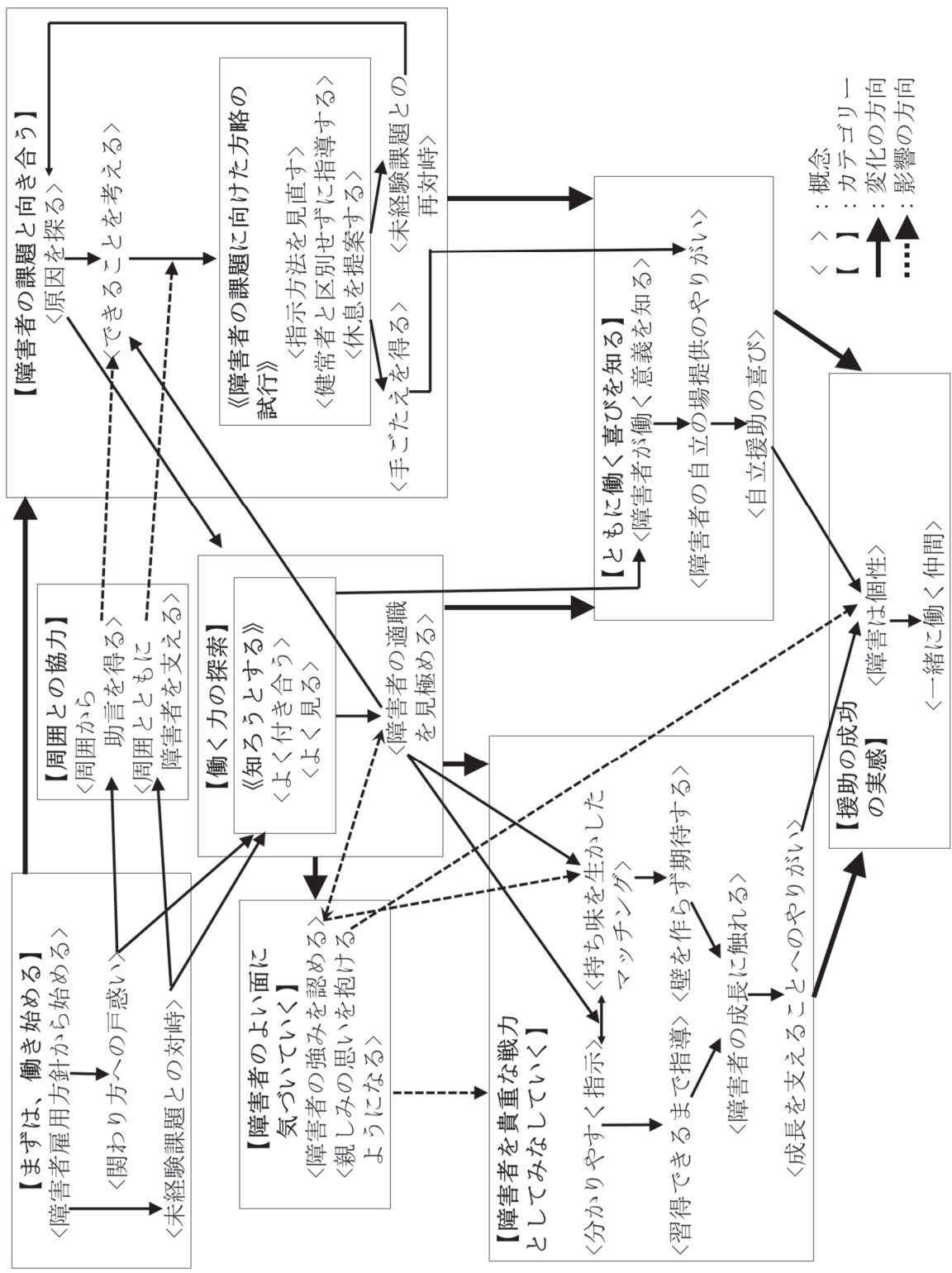


図3-1 結果図 非特例子会社である一般企業において、障害者とともに働くことになった労働者が、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を持てるようになるまでのプロセス

●分析テーマ：非特例子会社である一般企業において、障害者とともに働くことになった労働者が、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を持てるようになるまでのプロセス

●分析焦点者：非特例子会社である一般企業で知的障害者、精神障害者又は発達障害者とともに働き、障害者の働きやすさを考慮した取組を実施した経験がある労働者

概念名	一緒に働く仲間
定義	障害のある労働者を特別視することなく、ともに働き支え合う相手の一人として認識すること
ヴァリエーション	
<p>・一緒に働く仲間っていうことの中では、障害者だからっていうことの語りはもう、ないのかなって思っていますので (B氏 L242-244)。</p> <p>・まあ、ともに、一緒に働いていくんですが、やはり障害者の方だからと言って大目に見たり、甘えとかではなくて、普通の社員さんとかと同じように役割を持っていると思うんで、それを行っていきけるように、一緒に同じように指導してる、指導というか、指導というアレで、やっているつもりです。はい。だから仲間です。一緒に仕事を続けていく仲間、いなくてはならない存在です (C氏 L100-104)。</p> <p>・だからあんまり障害が何とか、障害に対してとか、特にそこに対してっていうよりは、健常者・障害者含めて皆が楽しくとにかく辞めていく人が少ない、あと勘違いだとか誤解からのトラブルがとにかくないように意識してとにかくそのところの動きがすごく一生懸命っていうか、敏感にアンテナを巡らせて、あそこで誰かが泣いているってそうゆうのはすごく気にするようにはしていますね。特に障害だからとかそういうのはないですね (G氏 L335-340)。</p> <p>・実際障害のある方と仕事をした経験がないうちは正直、全く無関心だったんですけど。一緒にお仕事をやるようになってからは、あんまりこう、障害のある方と健常者の方との壁っていうのはなくても、なくていいんじゃないかっていうか、壁を作る必要はないんじゃないかな、という風に思います (H氏 L268-275)</p> <p>・誰でも得意なところとか苦手なところがあって、健常者であってもそれは同じように苦手な部分はあると思うので。それをお互いが協力して補い合うことによって、こう一緒に働く仲間として支え合うのがうちのよい社風をつくるひとつになっているっていう風に言っているの (I氏 L308-311)。</p> <p>・障害があるとかないとかではなくてですね、一緒に働く仲間として、こういう商売を通じて世の中とか地域に貢献できるような経験であったり、それがやっぱり働く楽しさにつながる、お互いが楽しくつなげられたらいいかなという風には思っています (J氏 L437-440)。</p> <p>・やはり現場では、障害者と健常者を分けてないんですね。気持ちは。全く。ただ実際に新しく入ってこられた健常者の方にも同じような教え方をしますし、障害者の方にも同じ教え方をします (K氏 L283-285)。</p> <p>——以下のヴァリエーションは省略——</p>	

図3-2 分析ワークシートの例

理論的メモ	<p>【ヴァリエーションに着目した理由】障害者だからと特別視するのではなく、一人の労働者、仲間として受け入れることは、障害者とともに働くことに対する肯定的な価値観であると考えたため。</p> <p>【定義のように解釈した理由】障害者だからと区別するのではなく、障害の有無に関係なく一緒に働き、働き手としての期待をし、支え合う相手であるといった語りが複数認められたため。in-vivo 概念⁸である。</p> <p>【対極例の有無】障害者を特別視し、ともに働き支え合う相手としては認識しない：障害者と働き始めた当初は身構えたり特別視したりしていた時期があったとの語り有（J氏 L335-342）。</p> <p>【プロセスの中のどの辺りに位置付くのか】〈障害は個性〉の後に続く概念。</p>
-------	---

図3-2 分析ワークシートの例（続き）

2 ストーリーライン

分析結果を示す結果図の全体的な流れを概念名及びカテゴリー名を用いて説明したストーリーラインは以下のとおりである。

非特例子会社である一般企業において、障害者とともに働くことになった労働者が、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を持てるようになるプロセスは、【まずは、働き始める】ことから始まる。労働者が働く職場では多くの場合、障害者雇用方針が示されているため、労働者は〈障害者雇用方針から始める〉ことになるが、障害者がどのような方なのか分からず〈関わり方への戸惑い〉を感じ、〈未経験課題との対峙〉に至る。【障害者の課題と向き合う】ことになった際にはまず、〈原因を探る〉が、障害者を《知ろうとする》、〈障害者の適職を見極める〉といった【働く力の探索】が行われ、【周囲との協力】を行いながら、ともに働く労働者が〈できることを考える〉ことで、〈指示方法を見直す〉、〈健常者と区別せずに指導する〉、〈休息を提案する〉などの《障害者の課題に向けた方略の試行》を実施していく。その結果、〈手ごたえを得る〉ことで、〈障害者の自立の場提供のやりがい〉を覚えることができたり、障害者を《知ろうとする》ことを通じて〈障害者が働く意義を知る〉ことができたりすることで、障害者と【ともに働く喜びを知る】ことに至る一方で、上手く課題解決につながらず〈未経験課題との再対峙〉となる場合もあり、その場合には再び〈原因を探る〉ことになる。障害者の【働く力の探索】を行った結果【障害者のよい面に気づいていく】ことは、【障害者を貴重な戦力としてみなしていく】ことにつながる。【障害者を貴重な戦力としてみなしていく】過程では、〈分かりやすく指示〉、〈習得できるまで指導〉が行われたり、〈持ち味を生かしたマッチング〉、〈壁を作らず期待する〉などが行われたりし、労働者は〈障害者の成長に触れる〉ことで〈成長を支えることへのやりがい〉を感じるようになる。障害者の【働く力の探索】を行った結果として障害者に対して〈親しみの思いを抱けるようになる〉、【障害者を貴重な戦力としてみなしていく】、障害者と【ともに働く喜びを知る】といった経験を経た労働者は【援助

⁸ in-vivo 概念とは、インタビューから得られたデータの中にある特定の表現をそのまま取り出して概念とするものを指す（木下，2020）。

の成功の実感】を得て、ともに働く障害者の〈障害は個性〉であり、ともに働く障害者は〈一緒に働く仲間〉であるとの認識に至る。

第2節 生成された概念及びカテゴリーの内容

結果図を構成する概念の一覧は表3-1に示したとおりである。

表3-1 生成した概念一覧

No	概念	定義
1	障害者雇用方針から始める	障害者雇用に関する自社の企業理念や法定雇用率を守るための方針に従って、障害者とともに働き始めること
2	関わり方への戸惑い	障害者がどのような方なのか情報が少なかったり、障害特性が外見では判断できなかったりすることにより、障害者にどのように接したらよいか分からず不安などを感じる事
3	未経験課題との対峙	障害者とともに働く中で、健常者と働いてきた中では経験したことがなかった障害者の課題に向き合うことになること
4	周囲から助言を得る	障害者を支援している支援機関や同僚などから助言を得ること
5	周囲とともに障害者を支える	障害者の家族や支援者、同僚などに役割を分担してもらったり、同僚に障害者への理解を求めたりして障害者が働きやすい環境を整えること
6	原因を探る	障害者の課題を解決するために、課題が生じている要因を探ろうとすること
7	できることを考える	未経験課題に対応するため、自分が行うことができる方略を考えること
8	指示方法を見直す	障害者の課題解決場面において、障害者に対して分かりやすい指示を出すための見直しを行うこと
9	健常者と区別せずに指導する	障害者の職場における不適切な言動が改善されるように、健常者同様の基準で指導した方が障害者の成長につながる場合には、健常者とは区別しない基準で説明したり叱ったりすること
10	休息を提案する	障害者が職場に上手く適応できない状況になった際に、休暇や休憩について提案すること
11	手ごたえを得る	障害者が有する課題に対処するための方略を試した結果、課題の解決につながりそうであることを実感すること
12	未経験課題との再対峙	障害者の課題解決に向けた取組を行っても上手く課題解決につながらなったり、課題解決に至った場合でも、時間が経過すると再び課題に対峙することになり苦労すること
13	よく付き合う	障害者のことをよく知るためにコミュニケーションを図ること
14	よく見る	障害者のことをよく知るために障害者の言動を観察して情報収集を行うこと

表3-1 生成した概念一覧（続き）

15	障害者の適職を見極める	障害者の実際の作業ぶりを見たり話を聞いたりすることで、個々の障害者の職務遂行能力や障害者に適した職務を見極めること
16	障害者の強みを認める	障害者が有する自分にはない長所を認めること
17	親しみの思いを抱けるようになる	障害者のことを知ろうとした結果、障害者を親しみやすい相手だと感じられるようになること
18	分かりやすく指示	障害者が慣れない作業に取り組む際、手順を理解できるよう分かりやすい指示を出すこと
19	習得できるまで指導	障害者が慣れない作業に取り組む際、習得できるよう、繰り返し指導や支援を行うこと
20	持ち味を生かしたマッチング	障害者の興味関心や強みを生かして職務とのマッチングを行うこと
21	壁を作らず期待する	障害があることを理由に健常者と働く上での区別をせず、障害のある方にも障害のない方と同様の期待をすること
22	障害者の成長に触れる	障害者とともに働くことを通じて、障害者の成長（できるようになったり、自信を持つようになったりした姿）を目の当たりにすること
23	成長を支えることへのやりがい	障害者が成長できるように援助を行うことへのやりがいを感じることに
24	障害者が働く意義を知る	障害者が一般企業で職を得ることの大変さや、働くことの意義について知ること
25	障害者の自立の場提供のやりがい	障害者が自社で働くことができ、経済的または精神的な自立に向けた場が提供できていることにやりがいを感じることに
26	自立援助の喜び	経済的または精神的な自立に向けた場を提供した結果、障害者の働く姿からともに働くことに喜びを感じることに
27	障害は個性	障害は、人々が有するさまざまな個性のひとつにすぎないと考えることに
28	一緒に働く仲間	障害のある労働者を特別視することなく、ともに働き支え合う相手の一人として認識すること

以下、結果図を構成するカテゴリーごとに、各概念の説明を行う。なお、調査協力者から得られたヒアリング内容は「斜体」で表記し、意味の分かりにくい箇所については（ ）内に意味を補足するための記述を追記した。

1 【まずは、働き始める】

非特例子会社である一般企業において障害者とともに働くことになった労働者は、障害者とともに【まずは、働き始める】ことになる。労働者は、障害者雇用に関する企業理念や法定雇用率を遵守するための企業方針に従い障害者とともに働き始めるものの、障害者と関わった経験が少ない労働者も多い。そのため関わり方が分からないまま、【まずは、働き始める】ものの、障害者の職場適応上の課題に対峙せざるを得ないことがある。このカテゴリーは3つの概念（〈障害者雇用方針から始める〉、〈関わり方への戸惑い〉、〈未経験課題との対峙〉）を包含する。

〈障害者雇用方針から始める〉ことに関して、ある労働者は「方針のきっかけが、私が入社前の、その当時いた役員がきっかけだったんですけども、障害者雇用にすごく前向きな方がいらしたようでして、身近にありますが特別支援学校との交流を切り出したというのがきっかけだったんですけど（B氏）」と語っている。このように障害者雇用方針に従って働き始めるものの、「障害のある方とお仕事するのが初めてでしたので（A氏）」、「そもそも統合失調症というその症状が全く、知識がないっていうのと、ぱっと見は、いたって普通の健常者の方と変わらないというところで、何ができて何ができないのか、っていうところの見極めというのが、非常に、難しいんだろうな（H氏）」といった語りにもみられるように、多くの労働者は障害者とともに働いた経験が少なく〈関わり方への戸惑い〉を覚えることが少なくない。そうした戸惑いを抱えながら働き続ける中で、「徐々に目を重ねていくにつれて、こちらからの指示の仕方とか、そういったものに敏感にしていけないと、上手く伝わらないということが分かりまして、それらの点について、なかなか難しい点がいくつか出てきました（A氏）」といった語りにもみられるように、健常者と働いてきた中では経験がなかった〈未経験課題との対峙〉に至ることがある。

2 【障害者の課題と向き合う】

障害者の課題に対峙した労働者は、障害者の課題を解決に導くための方略を試行していくことになる。このカテゴリーは3つの概念（〈指示方法を見直す〉、〈健常者と区別せずに指導する〉、〈休息を提案する〉）を内包する1つのサブカテゴリー（《障害者の課題に向けた方策の試行》）と4つの概念（〈原因を探る〉、〈できることを考える〉、〈手ごたえを得る〉、〈未経験課題との再対峙〉）から構成される。

障害者の課題に対峙した労働者は、「寝てしまう方のことなんですけど、私、てっきりお薬とか飲んでて寝てしまうんだと思っちゃったんです。で、障害者の方をサポートしている会がありまして、そこへお電話したら、全く薬とかも飲んでないので、作業中に寝るってことはあり得ません、おかしいですって話になったんです（C氏）」など、なぜ課題が生じるのかその原因を明らかにすべく〈原因を探る〉。そして得られた情報を基に、「自分からの接し方としては、話している中で気づいていったことは、どうしても年齢よりも理解度っていうのが通常の方に比べて低いということが分かったので、まあ話す内容ですよ。難しい内容は言わないということであったりとか、複数のことを一気に言わないっていうことで（J氏）」といったように労働者自身が障害者の課題を解決するために〈できることを考える〉。そして、《障害者の課題に向けた方策の試行》を行っていく。

労働者は主に3つの方略を行うが、第一の方略は、「昨日指示したことを忘れちゃう人もいれば、ちょ

っと作業中に寝てしまう人もいて。まあ、そういうところで不安というか、それをどう伝えていったらいいかというか、改善していったらいいかというところがあります（C氏）」といった指示方法を見直す>である。そして、第二の方略は「障害者雇用の方に関してもちろんと戦力として、ちゃんとやらしてもらわなきゃ困るので、できないときはできない、ちゃんと指摘もしますし、作業効率が落ちていたりとか、まあさぼっていたりとかですね、そういうことをすると管理者のほうからはちゃんと注意をしたりとかっていうことはちゃんとしているので（F氏）」といった、障害者同様の基準で指導した方が障害者の成長につながる場合に<健常者と区別せずに指導する>である。最後に、第三の方略は「真面目に出社はしてくれるんですけど、逆にそこは、うん。体の調子悪いなら、無理して来なくても、うん。っていうのは感じますね（E氏）」など、体調が優れない時やパニックを起こしてしまった際などに<休息を提案する>ことである。

《障害者の課題に向けた方略の試行》を行った結果、「変わりましたね。ルールとして、女の人に水着の話をしなとか、それはダメだよってことを会社だからそれはその話はしません、っていう風に言うと、しなくなりました（I氏）」といった語りにもられるように、障害者の課題の改善に向けた<手ごたえを得る>ことができる。一方で、一旦は解決に至っても、時間が経過し<未経験課題との再対峙>を余儀なくされた場合には、再び課題が生じた<原因を探る>ことになる。そのため【障害者の課題と向き合う】プロセスは、時として継続的・循環的な経過を辿るものであるが、《障害者の課題に向けた方略の試行》を繰り返す、徐々に課題解決に向けた<手ごたえを得る>機会が増えていくものと考えられる。

3 【周囲との協力】

障害者とともに働くことになった労働者が、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を持つようになるプロセスにおいて、労働者を取り巻く周囲の人々との相互作用が及ぼす影響は大きい。このカテゴリーは、2つの概念（<周囲から助言を得る>、<周囲とともに障害者を支える>）を包含する。

障害者とともに働き始めた当初、障害者との<関わり方への戸惑い>を覚えた労働者は、障害者を支援している支援機関や同僚などに相談をし<周囲から助言を得る>。また、障害者の課題と向き合い課題解決を試みるプロセスにおいても<周囲から助言を得る>ことで自身ができることを考えたり、また、「当時は情報共有するってことを徹底したと思っています。このパニックを起こした時には、すぐに連絡をしていただいて状況を確認して、対応がしやすいタイプのスタッフをその場に、現場ですね、その場に行くようにして、1対1で困っている人と障害者っていう状況から、複数人関わるような状況を随時作るような形で対応していました（B氏）」、「我々には言えないことを、（障害の就労支援を実施している支援機関である）センターの先生とかには話されてるかもしれないので、何かその、職場のことで彼自身が言ってることを、愚痴でも何でもいいんですけども、そういったことがあれば教えてもらいたいと、相談というかお願いというのは、してましたね（H氏）」との語りから示すように、同僚や支援機関の支援者に課題解決に向けた役割を担ってもらい<周囲とともに障害者を支える>ことが行われている。

4 【働く力の探索】

障害者とともに働き始めた労働者は、次第に障害者のことを理解しようと試みていく。こうした試みは日常的に行われているが、特に障害者と関わることへの戸惑いを覚えたり、障害者の課題と対峙したりした際に積極的に行われている。このカテゴリーは2つの概念（〈よく付き合う〉、〈よく見る〉）を包含する1つのサブカテゴリー（《知ろうとする》）と1つの概念（〈障害者の適職を見極める〉）から構成される。

障害者とともに働く労働者の多くは、日ごろから障害者と〈よく見る〉及び〈よく付き合う〉行動をとっている。これは、「障害のある方が普通の方と混ざって仕事をする際に、本当に重要になっていうか、仕事以外のところの関わり合い、いわゆる昼休みですとか、そういったところの関わりがすごく大きいのかな、と感じています（A氏）」との語りが示しているように、障害者とこまめにコミュニケーションを図ったり、親睦を深めるための機会を設けたりするなどして障害者のことを《知ろうとする》ことを意味している。障害者のことを《知ろうとする》ための手立てには、「ちょっと、離れたところから見て、見てよ、というそういった意識が大事なのかな、と。放置するわけでもなく、孤立させるわけでもなく、かといってこれはこうして、これはああして、とか、こう、できないことに対して細かく注意をするとか、それをしすぎちゃダメというようなことかな、と私自身は感じてますけど（H氏）」の語りが示すように、適度な距離を保ちつつ障害者の言動を観察し、障害者の変化などに気づけるようにすることも含まれる。このようにして障害者のことを《知ろうとする》ことを継続することにより、労働者は〈障害者の適職を見極める〉ことが可能となっていく。

障害者とともに働き始めた当初、障害者のことがよく分からないまま、まずは、働き始めた労働者にとって、障害者のことを理解しようとし障害者の働く力を探索しようとするこのカテゴリーは、「非特例子会社である一般企業において、障害者とともに働くことになった労働者が、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を持てるようになるまでのプロセス」の中核に位置付けられ、このカテゴリーを軸に全体的な流れを構成できるため、コアカテゴリーである。障害者とともに働くことに対する肯定的な価値観は、障害があり自分とは異なると認識していた他者を《知ろうとする》ことを基軸として醸成されていくものであると推察できる。

5 【障害者のよい面に気づいていく】

障害者の【働く力の探索】を行った結果、障害者の強みなどに気づいていく労働者は多い。このカテゴリーは2つの概念（〈障害者の強みを認める〉、〈親しみの思いを抱けるようになる〉）を包含する。

障害者のことを《知ろうとする》行動をとった結果、多くの労働者は、「本当の素直な気持ちで言うんですね、彼ら彼女たちは、私たちよりも本当に素直で、素直な方たちで。一生懸命でっていうところが、正直忘れかけている部分を思い出させてくれるような方たちでして（B氏）」、「単純に言うところですね。やはり集中力だったりとか、そこはやっぱり突出している子が多いので。やっぱり作業効率が普通の子、普通って言ったらい方悪いのかもしれないですけど、私たち職員が、まあ例えば蓄冷材とか、同じことをずっと3時間も4時間もやっていると絶対に飽きるというか、作業効率が落ちるんです

けども、彼らはそうじゃない (F氏)」といった語りが見えるように、障害者が有する自分にはない長所に気づき、〈障害者の強みを認める〉ことになる。そして、「距離が近くなったと思います。(障害者と一緒に働いていなかった部署から障害者とともに働くことになった現在の部署に) 移った当初より、もうすごく近い存在になっているような。あの、毎日よく話しかけますし、向こうからも話しかけてくれるので (C氏)」といった形で障害者に対して〈親しみの思いを抱けるようになる〉。

なお、このカテゴリーは、後述する【障害者を貴重な戦力としてみなしていく】プロセスや、〈障害は個性〉と受け止めるプロセスに影響を及ぼすものとなる。

6 【障害者を貴重な戦力としてみなしていく】

障害者の【働く力を探索】した労働者は、障害者の働く力の育成に取り組み、その結果として障害者の成長を実感していく。このカテゴリーは、6つの概念(〈分かりやすく指示〉、〈習得できるまで指導〉、〈持ち味を生かしたマッチング〉、〈壁を作らず期待する〉、〈障害者の成長に触れる〉、〈成長を支えることへのやりがい〉)を包含する。

労働者がともに働くことになった知的障害、精神障害及び発達障害を有する多くの障害者にとって、「一日来て帰るまで単純にプログラムですね、仕事の順番だとか紙で書いてあげて、常に自分の目に見えるところにつけてあげて、あとその予定がちょっと狂ったり、自分が掃除する場所に来客の人が居るよってだけでその人は一回止まってしまうので (G氏)」といった形で〈分かりやすく指示〉されることは、新たに担当することになった作業の手順を理解する上では重要な手がかりとなる。また労働者は、「とにかく少しずつこれができたら、じゃあ、次、これができたら次っていう風に、こちらのペースで私たちのペースで教えるのではなくて、その人ができた、じゃ、次行けるかなっていう、自信を持っていただける段階までずっと待って、で、ゆっくりと教えていく、それを実践されていたので、今もそのやり方は継続しています (K氏)」との語りが見えるように、障害者が作業を〈習得できるまで指導〉していく。

障害者の働く力を育成する過程では、〈障害者の適職を見極める〉ことを行った後、「理解力もあってコミュニケーション能力もあってっていう方であると、ある程度難易度の高い仕事も覚えていける方もいるので、そういった理解力とかコミュニケーション能力がある社員は比較的難易度の高いような部署に配属していて (I氏)」の語りが見えるように、障害者の興味関心や強みと担当職務とが合致するよう〈持ち味を生かしたマッチング〉が行われる。ここで注目すべき重要な点は、マッチングを行う際には、「こちら側から準備したっていうものは、特段、他の社員とは区別はないと私は思っています。他の社員と同じように同じ環境にしっかり慣れるっていう、彼ら自身の能力を引き出すっていうことをやってきたかなと思っています。できないことに合わせるんじゃなくて、できるように頑張るっていう風にやってきたかなっていう風には思っています (B氏)」との語りが見えるように、障害者と障害のない者との間に〈壁を作らず期待する〉ことが行われている点である。こうした期待は、一般的には、遂行可能な職務に一定の制約があるとみなされることが多い知的障害者に対しても抱かれている点は特筆に値する。また、障害者の適職を見極めた結果として、任せることができる範囲に一定の制約があると判断された

ケースにおいても「その子は今これだけの仕事ができる。ひょっとしたらもっと広い仕事を任せたり、本当の意味の責任ある仕事まで、ひょっとしたらさせられるんじゃないか。という、先の期待感というのはすごく出てきています(D氏)」といったように、障害者の将来的な能力発揮に対する期待感が抱かれており、こうした期待感が障害者に対してさまざまな挑戦の機会を与えることにつながっていく。一方で、障害者と親密なコミュニケーションを図り障害者のことを《知ろうとする》よりも職務を遂行することを優先する職場風土の下で働く労働者からは、障害者と働くことには「あきらめ(E氏)」が伴うといった語り対極例として得られた。この語りが意味するところは、障害者に障害のない労働者同様の職務遂行の発揮を期待したものの、障害者の仕事ぶりからは期待に見合う成果を見出すことができなかったために、期待をせずにあきらめることで対処しているというものであったが、労働者がこうした対処をせざるを得ない背景には、職場風土が影響している可能性が示唆された。したがって、労働者が障害者を《知ろうとする》ことを通して障害者の人となりを知っていくことは、障害者に対して前向きな期待を抱けるようになることに影響を及ぼしているものと推察された。

以上のように、障害者の特性に応じた丁寧な指導と、障害の有無に関わらず期待し挑戦の機会を与えることは、車の両輪のように作用し合い障害者の働く力の涵養につながっていく。そしてその成果は、労働者にとって〈障害者の成長に触れる〉形で実感されていくことになる。ある労働者は障害者の成長を目の当たりにした経験について、「正社員としての仕事として教えていることでもあるので、どうかなってというのはもちろんあるんですけど。そこはしっかりと習得しながらやっていただいているってことなんです。まあ非常にいいよねって。今朝も丁度ほめてきたとこなんで。まあすごい覚えた。こりゃ助かるわ。じゃあ次にこれやってみようって話してはいるんです(D氏)」と語っている。また、障害者の成長を援助できたことは「なんとか辞めずに、やってもらえたってことに対して私はすごく障害者を雇用する中で意味があったかな、自分が少しでも手助けになれたかな、という風に思ったことがあったので(A氏)」との語り示すように、労働者にとって障害者の〈成長を支えることへのやりがい〉として認識されていくことになる。

7 【ともに働く喜びを知る】

障害者と働くことになった労働者は、障害者の自立の場を提供できることにやりがいを覚え、喜びを感じるようになっていく。このカテゴリーは3つの概念(〈障害者が働く意義を知る〉、〈障害者の自立の場提供のやりがい〉、〈自立援助の喜び〉)を包含する。

障害者との〈関わり方への戸惑い〉を覚えながらも障害者とともに働き始め、暗中模索の中で【障害者の課題と向き合う】ことになった労働者は、障害者の課題の改善に向けた〈手ごたえを得る〉ことにより、障害者とともに働くことに対するの効力感を抱けるようになっていく。また、障害者を《知ろうとする》ことを経て、〈障害者が働く意義を知る〉経験をする。そうした経験とは、例えば、「うちで働いてもらう前にも、いろんな職場を転々とされてたようなんですけれども。で、話を聞くと、もう、大抵の職場でこう、ま、言葉悪く言えば、使い物にならない、というような扱いをされてたようなんです(H氏)」といった語り示すように、障害者が一般企業で職を得て働き続けることの困難さを知り、障害者にと

っての働くことの意義を感じられるようになる経験のことである。そして、「(障害があっても) 生きる上で働けるのであればしっかり働いて生活できる、自立するということを、もし少しでも支援できているんだったら、っていう風に思うと、とてもやりがいがあるなあと思います (B氏)」との語りにもられるように、〈障害者の自立の場提供のやりがい〉を得ていく。そして「こちらも頑張ろうって、あなたたちも頑張ってるんだから私たちも頑張ろうっていうね、そういうお互いに高め合うようなモチベーションにはなるかなっていう風に思います (K氏)」といった語りが見え、〈自立援助の喜び〉を感じていく。

多くの労働者は、まずは〈障害者雇用方針から始める〉形で障害者と働き始め、障害者の課題と向き合い、解決に向けた〈手ごたえを得る〉ことや〈障害者の成長に触れる〉ことを通して、障害者と【ともに働く喜びを知る】ことに至っていた。一方で、障害児の子育てに悩む保護者との対話経験が豊富にあり、保護者を安心させるために障害者の自立の場を提供していきたいとの強い熱意を抱いて障害者とともに働き始め、熱心に障害者の支援に従事している労働者も認められた。以上のことから、一般的に、障害者雇用を推進するためには、経営者が障害者雇用に関わる方針をトップダウンで示すことが重要である(障害者職業センター, 2022) ことが明らかにされているものの、障害児及び障害者と関わるさまざまな経験を通じて障害者とともに働く喜びを内在化している労働者を障害者とともに働く職場に迎え入れることは、障害者雇用を円滑に進めていく上での一助になり得ることが示唆された。

8 【援助の成功の実感】

障害者とともに働くことになった労働者は、障害者に対する援助の成功を実感し、障害者を一緒に働く仲間として認識していく。このカテゴリーは、2つの概念(〈障害は個性〉、〈一緒に働く仲間〉)を包含する。

障害者とともに働くことになり、障害者への〈関わり方への戸惑い〉を覚えることもあった労働者は、障害者に対して〈親しみの思いを抱けるようになる〉、【障害者を貴重な戦力としてみなしていく】、障害者と【ともに働く喜びを知る】といった意識の変容を経て、当初は特別視していた障害者が有する〈障害は個性〉、つまりは誰もが有する多様性のひとつとして受け止められるようになる。この認識に関して労働者からは、「個性の部分だけをちゃんと押さえておいて、それ以外のできない部分を我々がフォローすればいいんだっていう風に思うとそんなに特別視しなくても、後は普通に接していればいいんだなあ、という考え方には変わったかなという気はしますね (J氏)」といった語りが見え、〈障害は個性〉として受け止めた労働者は、「障害者の方だからと言って大目に見たり、甘えとかではなくて、普通の社員さんとかと同じように役割を持っていると思うんで、それを行っていけるように、一緒に、同じように指導してる、指導というか、指導というアレで、やっているつもりです。はい。だから仲間です。一緒に仕事を続けていく仲間、いなくてはならない存在です (C氏)」や「誰でも得意なところとか苦手なところがあって、健常者であってもそれは同じように苦手な部分はあると思うので。それをお互いが協力して補い合うことによって、こう一緒に働く仲間として支え合うのがうちのよい社風をつくるひとつになっているっていう風に言っているので (I氏)」といった語りで見られるように、障

害者を<一緒に働く仲間>として認識していく。<一緒に働く仲間>とは、障害に対して必要な配慮はしつつも、障害の有無に関わらず働き手としての役割を果たすことを期待し、ともに働き支え合う相手の一人であることを意味している。

第3節 本調査研究の意義と就労支援実践に向けた示唆

1 結果のまとめと本調査研究の意義

上述のとおり、労働者が障害者とともに働くことで醸成される価値や取組に関する先行研究は少数ながら存在しているものの、障害者とともに働く労働者が障害者雇用を前向きに捉える価値を醸成していくプロセスに関する理論は未だ生成されていない現状にあった。そこで、本調査研究は、障害者雇用の質を巡る近年の動向を踏まえ、国連の障害者権利条約の「インクルーシブ」の一般原則を勘案しつつ、非特例子会社で障害者とともに働く労働者が、障害者雇用を前向きに捉える価値を醸成していくまでのプロセスを、障害者の働きやすさを考慮した取組と関連付けながら明らかにすることを試みた。その結果、非特例子会社で障害者とともに働くことになり当初は戸惑いを覚えていた労働者が、障害者のことを知ろうとし、障害者の働きやすさを考慮した取組を行う過程を経て、障害者を貴重な戦力としてみなしていくとともに、自らが障害者の自立の場を提供できることへのやりがいを覚え、障害者は一緒に働く仲間であるとの価値観を持てるようになっていくプロセスを具体的に明らかにすることができた。得られた知見は、障害者と初めて働くことになり戸惑いを覚えがちである労働者が、障害者とともに働いていく中で、障害者とともに働くことに対して肯定的な価値観を見出していくまでのプロセスを呈示するものであり、障害者とともに働く労働者や彼らを援助する支援者などが、障害の有無に関わらず労働者にとって働きやすい職場環境整備を目指す際に、活用可能であると考えられる。

2 先行研究との比較検討

今回得られた結果を先行研究に照らして検討すると、労働者が障害者への関わり方に戸惑いを覚えた際や、障害者の課題と向き合い労働者自身がくできることを考える際に、同僚や支援機関などから助言を得るプロセスが示された。これは障害者雇用が進展するプロセスにおいて外部支援機関との連携が重要な役割を果たすとの指摘（松田，2017）を支持するものであった。また、職場へ障害者を受け入れていくプロセスにおいて、予期せぬ事態や問題が発生し調整が必要なことがあるものの、障害者のスキルや興味を生かして訓練することがインクルーシブな職場の実現につながっていくとの知見（Bitencourt & Guimaraes, 2012）は、本調査研究においても労働者が障害者の課題と向き合ったり、障害者を貴重な戦力としてみなしていく過程で障害者の持ち味を生かしたマッチングを行ったりする取組として示された。以上のことから、本調査研究で明らかとなったプロセスに含まれる概念は、先行研究で言及されてきた内容との類似が認められたが、概念同士がどのように関連し合いながら一連のプロセスが形成されていくのかについて、労働者から得られた語りに基づき示すことができた点が、本調査研究で得られた成果であると考えられる。

3 労働者にとっての障害者とともに働くことの意義と障害者雇用の質

本調査研究では、労働者は障害者と働くことを通じて障害者の自立の場を提供できることへのやりがいを覚え、自立援助の喜びを感じていくことが明らかになった。こうした労働者自身が認識する障害者とともに働くことへの意味付けは、障害者雇用の質的要素を整理した研究（障害者職業総合センター、

2018)において、「社会からの期待への対応」として示された内容に合致するものであると思料された。この結果は、従来、困難性を伴うこととして言及されることが多かった障害者とともに働くことが、労働者にとってのやりがいや意義につながることを示唆する重要な結果であると考えられた。

また、今回明らかとなったプロセスには、労働者が障害者に分かりやすく指示を出し、障害者が作業手順などを習得できるまで繰り返し指導したり、障害者の持ち味を生かして職務とのマッチングを図り、障害のない労働者同様の期待を抱いたりすることが内包されていた。これらは先行研究（障害者職業総合センター、2018）において障害者雇用の質的要素として示されたもののうち、「障害理解に基づくきめ細かな対応」や「障害者のキャリア形成と能力の発揮（戦力化）」を体現したものであると考えられる。以上のことから、本調査研究が射程に捉えた、障害者とともに働く労働者が障害者雇用に対して肯定的な価値観を持てるようになるまでのプロセスにおいては、障害者が働きやすくなるような取組が積極的に行われ、障害者にとっても質の高い雇用が実践されていることが示唆された。

4 就労支援実践に向けた示唆

本項では、本調査研究で得られた知見から、障害者とともに働くことになった労働者が、障害者雇用に対して肯定的な価値観を持てるようになるプロセスを促進するために、就労支援機関の支援者が果たすことのできる役割について論じる。

本調査研究で得られた結果図を構成するカテゴリーのうち、労働者と就労支援機関との相互作用を示すカテゴリーとして周囲との協力が抽出された。このカテゴリーは、周囲から助言を得る及び周囲とともに障害者を支えるの2つの概念から構成された。得られた結果から、支援者が果たすことのできる役割について論考する。

支援者が果たすことのできる第1の役割は、労働者に対して障害者への関わり方に関する情報を提供することである。障害者とともに働くことになった労働者の多くは、障害者への関わり方が分からず戸惑いを覚える経験をする。その際、労働者は周囲に助言を求めることになるが、労働者にとって上司や同僚と並んで障害者との関わり方に関して有益な情報を提供してくれる相手は、当該事業所に就職する以前から障害者への支援を実施し、障害者のことをよく知っている就労支援機関の支援者となる。障害者が有する障害や障害者の人柄などは非常に多様であり、障害者が働いていく中で周囲が留意しなければならない事項は個別性に富む。そのため、障害種別に応じた一般的な対応方法だけでなく、ともに働くことになった障害者に関する個別性の高い情報提供を行い、労働者の関わり方への戸惑いを軽減するための助言を行うことは、就労支援機関が果たすことのできる重要な役割であると考えられた。

支援者が果たすことのできる第2の役割は、労働者が障害者の課題に対峙した際に助言を行ったり、課題を解決するための役割を担ったりすることである。労働者が支援機関に求める助言の内容として、障害者の課題に向けて労働者ができる具体的な方略や、障害者の課題に向けた方略のひとつである健常者と区別せずに指導する際に、どこまでは健常者と区別する必要がなく、どこからは配慮する必要があるのかといった指導の基準を示すことが挙げられた。また、障害者の課題を解決するために支援者が担える役割として、障害者の家族との連携や生活面での支援の実施、障害者が職場の上司や同僚には相談

しにくい事項についての相談に乗ることなどが示された。労働者にとって障害者の課題に向き合うことは困難性を伴う経験であるため、支援者は労働者の負担軽減を目指した支援を積極的に展開する必要がある。

次に、障害者が障害のない労働者とともに働く職場環境で、障害者雇用を前向きに捉える価値が醸成されるプロセスを構成するカテゴリーの特徴から、支援者が事業主支援を行う上で参考にできる点について考察する。障害者が障害のない労働者とともに働く職場環境で、障害者雇用を前向きに捉える価値が醸成されるプロセスにおいて、労働者が障害者と十分なコミュニケーションを図り障害者のことを知ろうとする行為は、労働者が障害者雇用を前向きに捉えていく上での中核的な要素であることが示された。したがって、支援者は、労働者がともに働く障害者のことを知ろうと思えるように両者の橋渡しを行うことが、労働者が障害者を一緒に働く仲間とみなしていくための有効な手立てになり得ると考えられる。また、障害者雇用を前向きに捉える価値が醸成されるプロセスにおいて、労働者が障害者を貴重な戦力とみなしていくことは、障害者を一緒に働く仲間とみなしていく上で大きな影響を及ぼしていることが示された。先行研究において、障害者を雇用していない企業では、障害者雇用のあらゆる面において懸念や不安感を抱きやすく、とりわけ「生産性への懸念」においてその傾向が顕著であることや、その懸念は実際の雇用により軽減される面が大きいことが明らかにされている（障害者職業総合センター，2010）。本調査研究では、障害者の持ち味を生かしたマッチングを行うとともに、分かりやすい指示を出し、障害者が作業手順を習得できるまで丁寧な指導や支援を行うことが、障害者が持てる力を発揮し成長を遂げるために有効であることが示された。そのため、支援者は、本調査研究で明らかとなった、障害者がともに働く労働者に戦力としてみなされていくプロセスを念頭に置き、労働者に対して、障害者が持てる力を十分に発揮するための雇用管理のノウハウを提供することが肝要であると考えられた。

さらに、本調査研究においてヒアリング調査の協力を依頼した、障害者の働きやすさを考慮した取組を積極的に行っている障害者雇用の優良企業においても、障害者とともに働く過程では障害者の課題に繰り返し対峙し得ることが示された。障害者の定着支援では、職場における上司や同僚から障害のある従業員へのサポートであるナチュラルサポートを形成することが必要であるとされる（障害者職業総合センター，2008）。しかし、ナチュラルサポートが形成されている事業所であっても、障害者の定着に向けては、就労支援機関の定期的な訪問機会を通じて障害者が抱えている悩みに応えてもらうなどの支援を活用しているケースが複数認められた。

以上のことから、労働者が障害者とともに働くことを肯定的に捉えるためには、就労支援機関との連携を図ることが重要であり、障害者やともに働く労働者が困難さを覚えた際に、それに応えることができる支援体制の構築が必要であることが示された。加えて、本調査研究で協力を得た障害者の雇用主からは、障害者を新たに採用する際に中心的な役割を果たす人事担当者を対象としたセミナーは多数開催されているものの、ともに働く労働者を支援するためのセミナーは少ない現状にあるため、労働者同士が気軽に情報交換を行うことができる機会を提供してほしいとの声が聞かれた。就労支援機関は、本調査研究で得られた結果を参考に、障害者とともに働く労働者のニーズに応える支援のあり方について、更なる検討を行うことが望まれる。

第4節 本調査研究の限界と今後の課題

本調査研究では、上述のとおり非特例子会社で障害者とともに働くことになった労働者が、障害者と一緒に働く仲間であるとの価値観を持てるようになっていくプロセスを具体的に明らかにすることができた。しかし、本調査研究の分析結果はM-GTAを用いた分析にとどまり、生成した理論の実践的活用までは進めることができなかった。本調査研究で得られた理論は、「普遍性を志向し広く一般化できる性質のものではなく、分析に用いたデータに関する限りという限定つきのものである」（木下，2003）。そのため、今後は「データが収集された現場と同じような社会的な場に戻されて、そこでの現実的問題に対して試されることによってその出来ばえが評価されるべきである」（木下，2003）。今後は、障害者が障害のない労働者とともに働く職場において理論の検証作業を行い、より説得力のある理論として更新していく必要がある。

また、本調査研究は障害者とともに働く労働者に焦点を当てた調査の実施にとどまった。しかしながら、障害の有無に関わらず誰もが働きやすい職場環境のあり方を検討することがめざすべき到達点であることを勘案すれば、今後は障害のある労働者を対象とし、彼らが障害のない労働者との相互作用を経て働きがいを見出していくプロセスについて明らかにしていくことも、今後の課題として残された。

引用文献

- Bitencourt, R. S., & Guimaraes, L. B. de M. (2012) Inclusion of people with disabilities in the production system of a footwear industry, *Work*, 41, 4767-4774.
- 木下康仁 (2003) グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践, 弘文堂.
- 松田光一郎 (2017) 障害者雇用の継続を阻害する要因に関する質的研究—自閉症者を雇用するA事業所社員の意識調査から—, *自閉症スペクトラム研究*, 14(2), 15-21.
- 酒井都仁子・岡田加奈子・塚越潤 (2005) 中学校保健室頻回来室者にとっての保健室の意味深まりプロセス及びその影響要因—修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた分析—, *学校保健研究*, 47(4), 92-105.
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 85 (2008) 「障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程—ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究—」
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 94 (2010) 「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」
- 障害者職業総合センター 資料シリーズNo. 101 (2018) 「障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究」
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 163 (2022) 「障害者雇用及び雇用継続において事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究」

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。(著作権法第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル(文章のみ)を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No.107

障害者が障害のない労働者とともに働く職場環境で醸成される価値と
障害者とともに働く労働者の取組に関する研究

編集・発行 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
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2024年3月