

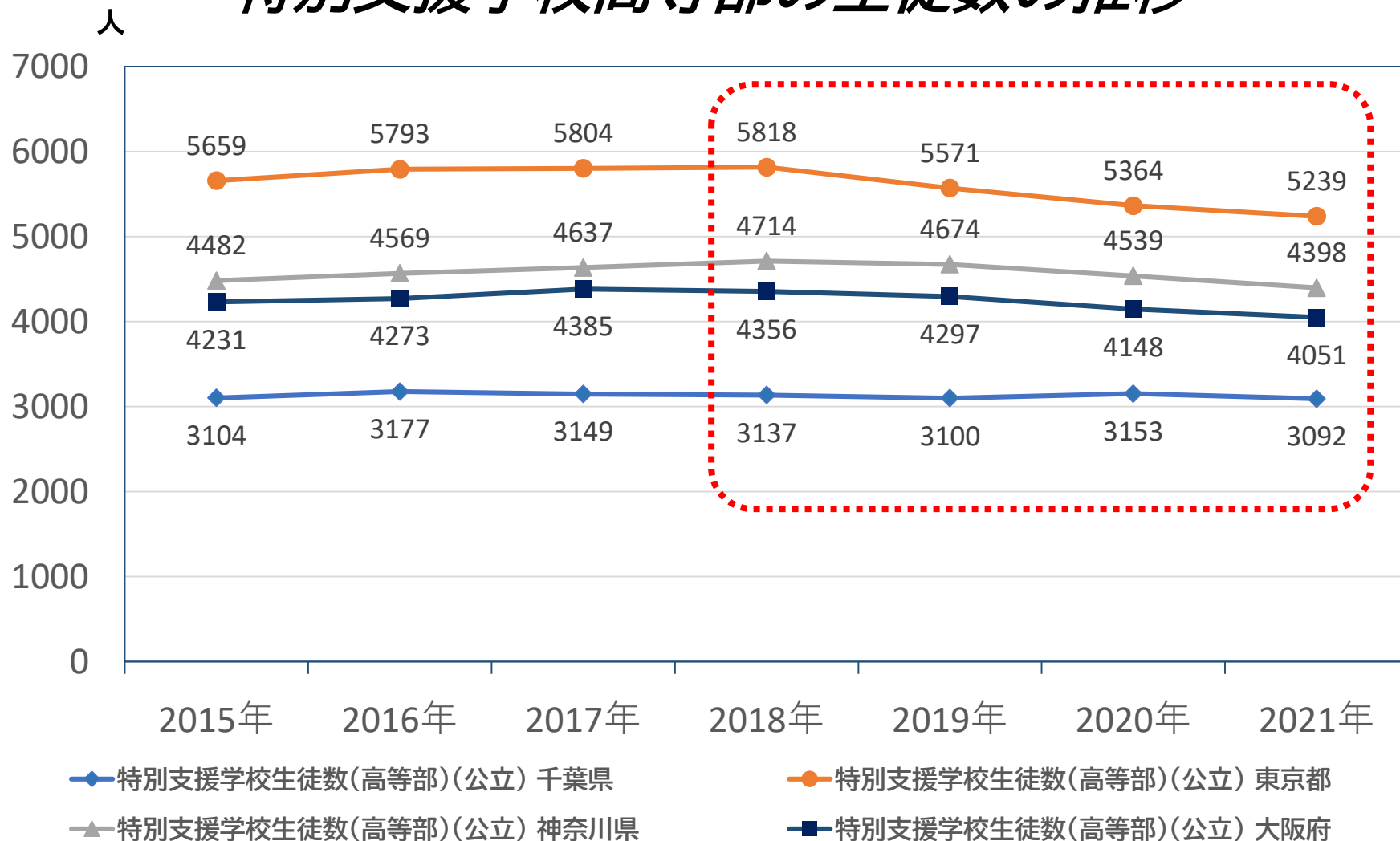
知的障害者雇用の就労及び就労継続 における促進要因と阻害要因

○ 伊東 一郎（法政大学大学院中小企業研究所 特任研究員）

1. はじめに

- 少子高齢化が進む中で、生徒数が多かった大都市圏の特別支援学校高等部の生徒数も、2018年をピークに減少傾向に転じ始めている
- 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して障害者雇用率を設定することとされており、既に労働政策審議会の障害者雇用分科会で2024年に2.5%、2027年に2.7%となることが決まっている。
- 一方、経済産業省は、2018年に「DXの崖」レポートを発表し、2025年までにDX化が進まなければ、毎年12兆円の損失になるとし、積極的にDX推進を行っている。その為、従来障害者が担当していたシステムへの受け渡しの為の入力作業が無くなくなりつつあり、入力業務を障害者に任せていた企業や特例子会社に依頼していた企業では、今後、雇用率が上昇しても現在の部署での雇用が難しくなることが推察される。
- 本報告は、企業で知的障害者を支援(指導)している方々が、普段からどのような対応をしているのかを調べ、その対応が先行研究で挙げられている就労課題に対して、就労を継続するための促進要因となっているのかを明らかにすることを目的とし、更にインタビューで明らかになった阻害要因の事例を紹介する。

特別支援学校高等部の生徒数の推移



出所:総務省による統計ダッシュボードで、特別支援学校高等部の生徒数を調査

1-2. 先行研究

栗林・野崎・和田¹⁾は、就労先での困難内容として「人間関係・コミュニケーション」と「仕事の指示理解・対処能力」を挙げている。一方、障害者職業総合センター²⁾の離職者に対するアンケート調査項目で、「離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮」の上位5項目としては、

- 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置
- 能力が発揮できる仕事への配置
- 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置
- 上司や専門職員などによる定期的な相談
- 業務内容の簡略化などの配慮



- 仕事の指示理解・対処を促進する手段
- 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置
- 能力に合わせた適正配置
- 配属部署にサポートメンバーの配置
- 定期的な面談
- 業務内容の簡略化などの配慮

2. 調査

(1) 対象者の選定

(ア) 企業在籍型職場適応援助者資格か障害者職業生活相談員資格などをお持ちで、実際に知的障害者を支援(指導)している方。

(イ) (ア)の対象者にスノーボールサンプリングを行って頂き、企業や業界に偏りが無いよう配慮し、20名(都内10名、奈良7名、福岡3名)を選んだ。

(2) 対象者の属性

(ア) 所属企業

一般企業・法人:16社 特例子会社:4社

(イ) 企業・法人の業種

病院・医療法人:3社、運輸系企業、通信系企業、自動車部品メーカー:2社、食品メーカー、飲料メーカー、保険調剤薬局チェーン、コンサルタント企業
人材派遣業、生活関連サービス、総合サービス、認定NPO法人、農産系
事業会社、OA通信機器販売、物流センター:各1社

(3) 2022年5月～7月に、筆者が直接訪問する形で、事前に作成したインタビューガイドに沿って一人、約1時間の半構造化インタビューを実施した。

3. 分析

企業、法人に就労している知的障害者を指導している支援者を対象に、就労継続する上で、どのような問題があるのか、就労を後ろ支えするような促進要因や逆に阻害する要因を調べる上では、質的研究方法(今福(2021)³⁾は、*質的研究について「研究対象者の視点から見える人々との関りや、その人の心情などの内面的世界を理解することにある」と述べている。*)が最適であると考えこれを選択した。

本研究では、2. 調査のインタビュー対象者で示すように業種、業態も違う企業や法人の中で、知的障害者に指導的立場で係わる方を研究対象者に絞って、インタビューを進めているので、データの依存性に問題はないと考える。

分析手順として、まず、インタビューによって得られた発話データからオープンコーディングにより、対象者毎の逐語録を作成し、発話内容を短く要約したもの作り、抽象化したコードを生成した。そこから、似たようなコードをまとめてサブカテゴリーを作り、更にそこから抽象度を上げカテゴリーにまとめた。

3-1. 促進要因と阻害要因

(1) 促進要因と阻害要因の定義

(ア) 促進要因

知的障害者の就労継続が進むのを促す事項で、就労先の企業・法人の雇用姿勢や、指導者の指導態度、それ以外に家族や環境も考えられる。

(イ) 阻害要因

知的障害者の就労継続を妨げる状態となる事項で、本人に起因するもの、就労先の企業・法人に起因するもの、この中には、企業姿勢、指導者や一緒に働く仲間も含まれる。それ以外に家族や環境も考えられる。

3-2. カテゴリーとサブカテゴリーの整理

逐語録から525のコードが作成され、指導者の考え方や方針としては、238のコードになった。更に、促進要因と阻害要因に相当するものを抽出すると207のコードが生成された

表1 カテゴリー サブカテゴリー コード

カテゴリー	サブカテゴリー	コード数
人としての見方(人間観)	一人の人生として捉える姿勢	19
	特徴・特性として捉える	31
成長できる環境づくり	指導上の姿勢	11
	指導方法とその配慮	14
	係わり方で、分かる・出来る	29
	本人を取り巻く環境及びその影響への配慮	25
	周囲の人々との関係性	57
指導者としての自覚	育つ期待感	7
	強い使命感・信念	14

4. 結果(先行研究との対比) その1

栗林・野崎・和田が、就労先での困難内容として挙げている「**仕事の指示理解・対処能力**」に付いては、仕事の指示を理解し対処するために【成長できる環境づくり】のサブカテゴリー、『指導方法とその配慮』のコード<分かなければ分かるように指導>で「**全員に同じことを伝えても、このことは、この子にはわかるけれど、この子にはわかっていないので、わからない子には、わかるように伝えていかなきゃいけない。だから伝え方を変える。**」で実践されている。或いは、コード<その人に合った指導の徹底>の意味内容は、「**同じ作業内容を教えるにも、その障害者に合った教え方をしっかりやらなきゃいけない。**」更には、<理解度レベル確認の必要性>の意味内容「**理解できたって聞けば、絶対おうむ返しで、ハイって大体言うので、理解できたかどうかのキャッチボールをおこなう。**」上述のすべてのコードが、就労継続する上での促進要因となっていると推察される。

4. 結果(先行研究との対比) その2

障害者職業総合センターの離職者に対するアンケート調査項目の「**職場でのコミュニケーションを容易にする手段や配置**」に付いて、例えば、【成長できる環境づくり】のサブカテゴリー『本人を取り巻く環境及びその影響への配慮』の中で、コード<離職は、職場組織風土の問題>の意味内容は、「上司が変わってコミュニケーションが上手く取れずに退職となるケースを聞きますが、それって、元々その職場にそういう定着できない組織風土のようなものが何かしらあったのかなっていう風を感じる。そういう意味で、我々の会社としては、なるべく複数でフォローし、社員とのたわいもない話をできるような形にしている。」或いは、サブカテゴリー『指導方法とその配慮』の中でコード<人それぞれに合わせた指導>を挙げたが、「**言って言葉で伝わらない方**の場合は、**写真とかでみせ、駄目なことは大きくアカメ**をするとか、**もうその人その人に合わせて様子を見ながらの指導**。」上記2つのコードも前項同様、促進要因となっていると推察される。

4. 結果(先行研究との対比) その3

先行研究の課題とした「**能力に合わせた適正配置**」に付いて、【成長できる環境づくり】のサブカテゴリー『指導上の姿勢』の中で、コード<障害特性の見極めの必要性>は、「**障害特性によってできる仕事、できない仕事があるので、特性に応じて業務の切り分けをしなくては**いけない。」更には、単に適正配置というだけでなく、サブカテゴリー『本人を取り巻く環境及びその影響への配慮』の中で、コード<本来の力が発揮できる安全な場所>の意味内容として、「**1人1人としてしっかり向き合うとか、安心安全な職場を作っていくとか、チャレンジできて自分が成長実感できるとか、何かそういったところが、彼らの意欲に繋がっている。今まで、いじめられたり、勉強ができなくてとか、いろいろと苦々しい経験をしてきた彼らなので、ここにいていいんだとか、ここに来て楽しいっていう感覚を持っているから、やっぱり会社にきたいし、来ているのかなというふうに思っている。**」も就労継続する上での促進要因となっていると推察される。

4. 結果(先行研究との対比) その4

先行研究の課題とした「**配属部署にサポートメンバーの配置**」に付いて、【成長できる環境づくり】のサブカテゴリー『本人を取り巻く環境及びその影響への配慮』の中で、コード<同一ラインで一緒に作業に従事>の意味内容は、「現場で障害者の方達と健常者が、既に一緒に作業を流れの中でやってるんで、大きく困ったと言うことは特にないですね。」或いは、コード<異動してきた支援者は固定>は、「障害者も指導する人がコロコロ変わると上手くいかないっていうのはきっとあると思うので、本社からの出向者は、ずっとここにいる状況です。」を就労継続する上での促進要因として挙げた。更に、コード<個性を理解し、一緒に働く意識>の意味内容は、「一緒に仕事していく皆さんのご理解、その人に対する理解というか、この人はこんな人だとかいうのを、やっぱりご理解いただいて、一緒に仕事をしていくって行くんだっていう意識、意識づけみたいなのが大切かなと思っています。」の上記3つも就労継続する上での促進要因となると推察される。

4. 結果(先行研究との対比) その5

先行研究の課題とした「**定期的な面談**」に付いて、例えば、カテゴリー【成長できる環境づくり】のサブカテゴリー『周囲の人々との関係性』の中で、コード<定期的な聴き取り>は、「現場のスタッフに関しては、その方が今どういう状態にあり、何か現場で困っていることはないかと言うことを定期的に聴き取りをしている。」或いは、コード<ランチ時間にスタッフをグループごとに配置>は、「以前は、一カ所にまとまって食べていたが、コロナなので、3, 4か所に分かれ、そこにスタッフが同席して、話を聞いてあげたりします。たまに現場同士で、口げんか的なトラブルもあるので、そういったことの抑止にもなります。」サブカテゴリー『係わり方で分かる・出来る』の中で、コード<本人指名の斜メンター>の意味内容は、「社員の本音を聞こうということで、直属の上司では話せないけども、ちょっと他の上司だったら話せるかも知れないので、本人に指名して貰って斜メンターっていうのをやっている。」の上記3つも就労継続する上での促進要因とな
っていると推察される。


4. 結果(先行研究との対比) その6

先行研究の課題とした「**業務内容の簡略化などの配慮**」に付いて、例えば、【成長できる環境づくり】のサブカテゴリー『指導方法とその配慮』の中で、コード<言葉、トーン、スピードを考慮>の意味内容は、「**知的の方の場合、選ぶ言葉や指導の仕方、声のトーンスピード、そういったものをすごく意識している。**」或いは、サブカテゴリー『係わり方で分かる・出来る』の中のコード<作業工程の組みなおしの必要性>の意味内容は、「**新規で仕事の依頼が入ってくると、スタッフとその依頼元とミーティングをしてどういうふうなスケジュールで、どういうところを受け取るか、全部まるっと受け取るかの判断が必要なので、そういった処とそちらの事業部で用意してもらったマニュアルだと、知的障害者には理解が難しいので、こちらで仕事の作業工程の組み立て直すとかいった調整をする。**」を就労継続する上での促進要因となっていると推察される。

4. 結果(阻害要因となるもの)

【成長できる環境づくり】のサブカテゴリー『本人を取り巻く環境及びその影響への配慮』の中で、コード<子供が収入源>は、「入社後も、会社のOKが出ないと直ぐにはフルタイムにはならないので、もっと働かせて欲しいという母親の要求を断ったことで、もっと稼がないと駄目なので、やめますって言って辞めていった子もいる。」或いは、コード<家族からの影響>の意味内容は、「退職された方は、家庭環境の問題があるのと、その方自身が軽度で、ご家族がファミレスで仕事されていて、兄弟からそこで働けるよって言われた。18、9歳ぐらいだったので、会社として何回も先生と一緒に話したものの、周りからも言われるし、彼自身も出来ると思っているので退職になった。」更にサブカテゴリー『周囲の人々との関係性』の中で、コード<口達者な方からのストレス>は、「職場に口が達者なメンバーがいて、その人に色々指示されるのがすごく嫌で、それがストレスになった方がいた。そこで、メンバー同士で指示を出しあうのを禁止し、気づいたことがあったらすぐにスタッフに言うルールを作った。その結果、口達者な方の指示回数は断然減ったものの仕事場でその人の顔を見ると、何も言われてないのに過去のことを思い出して、それが段々と積み重なって、仕事で来るの辛くなって退職された。」上記2つは、親や家族、仲間の行動を就労継続する上での阻害要因として挙げた。

5. まとめ

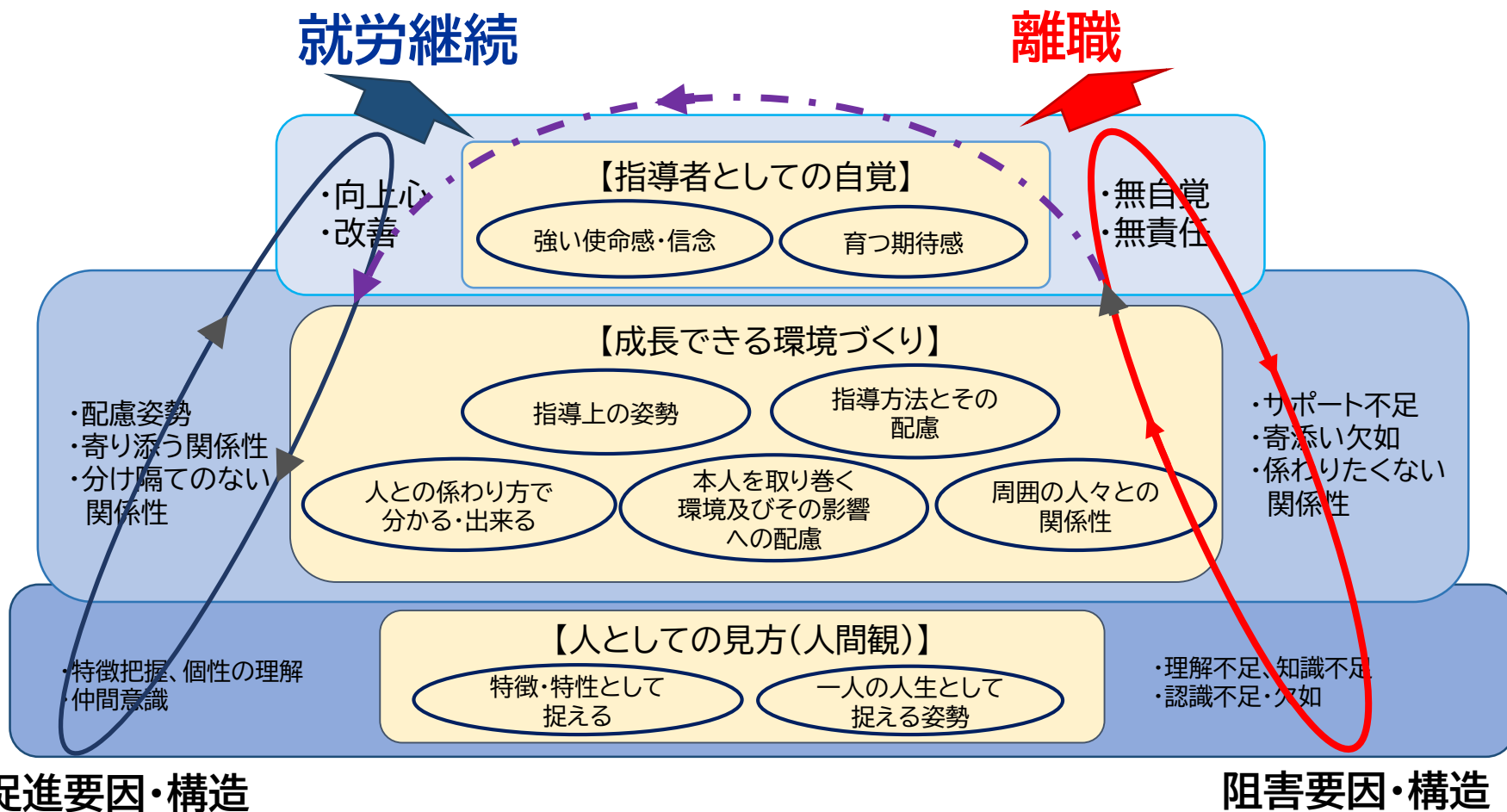
知的障害者の特徴・特性を把握し、雇用する側、及び保護者が、【成長できる環境づくり】の5つのサブカテゴリーで挙げられた促進要因・阻害要因の意味内容を理解し、図1で示される3層のカテゴリーの左側に書かれた楕円の  に沿って、対応していくことで、就労継続が可能となることが示唆された。更に当初は、上手くいかないケースでも支援者が、彼らの特性・特徴を理解し5つのサブカテゴリーの促進要因のどこかに気づけば、右側から左側に移行することで、継続就労が可能となる。

【参考文献】

- 1) 栗林睦美, 野崎美保, & 和田充紀. (2018). 特別支援学校卒業後における知的障害者の就労・生活・余暇に関する現状と課題: 保護者を対象とした質問紙調査から. 富山大学人間発達科学部紀要, 12(2), 135-149.
- 2) 障害者職業総合センター『障害のある求職者の実態等に関する調査研究』, 「調査研究報告書No.153」,(2020),55-71
- 3) 今福輪太郎.(2021).質的研究を実施するうえで知っておきたい基本理念.薬学教育,5,2020-002

就労継続・離職に至る概念図

【 】: カテゴリー
 : サブカテゴリー



連絡先: (株)前川製作所 コーポレート本部 人財部門 Email: ichiro-ito@mayekawa.co.jp