

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

総務省の学校基本調査によると、特別支援学校高等部の生徒数は、2017年をピークに東京、大阪、神奈川などの大都市圏では減少傾向に転じ始めている。その一方、障害者雇用率は、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。それに沿って企業側では、障害者の就労継続と併せて、新たに障害者を雇用していかざるを得ない。

一方、離職や就労課題に関する先行研究では、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。更に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²⁾では、知的障害者の離職を防ぐために、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や能力を発揮できる仕事への配置が上がっている。

そこで、本報告は、企業で知的障害者を指導している方々が直面する就労課題に、どのように対応しているのかを就労継続における促進要因、阻害要因という視点から、明らかにすることを目的とする。

2 調査

(1) 対象者の選定

- ① 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、実際に指導している方。
- ② ①を対象にスノーボールサンプリングを行い、企業や業界に偏りが無いよう配慮し、20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) 調査方法

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。

【インタビューガイド】

- ・健全者と知的障害者の仕事をされる上での違い
- ・知的障害者と仕事する上で、困ったこと
- ・知的障害者が就労継続していく上で、重要なこと
- ・知的障害の方との関係で、大切にされていること

3 分析

知的障害者が就労継続する上で、どのような問題があるのか、就労継続の背後にある真の要因を見つけるためには、質的研究方法が最適であると考えこれを選択した。

(1) 分析手順

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を作り、更にそこから抽象度を上げカテゴリにまとめた。

(2) カテゴリの整理

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。それを9つのサブカテゴリと3つのカテゴリに分類した。

表1 カテゴリ サブカテゴリ コード

カテゴリ	サブカテゴリ	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

その中で、知的障害者の特徴や特性と思われるコードをまとめ、それをサブカテゴリ『特徴・特性として捉える』とした。更に、各コードの意味内容から、それが就労継続を促進する要因或いは、阻害する要因として考えられるものを表1にコード数として表記した。

4 結果

重度を含めた知的障害者個人の特徴・特性にどのように向き合っているのか、【成長できる環境づくり】のサブカテゴリ『指導上の姿勢』＜褒め、認めて、意識した声掛けが必要＞という促進要因に分類したコードでは、「叱ることだけではなく、褒めたり、認めてあげたりってところが重要なので意識して声掛けするように心がけている」が語られている。サブカテゴリ『指導方法とその配慮』＜分からなければ分かるように指導＞という促進要因では、「全員に同じことを伝えても、このことは、この子には分かるけど、この子には分からないがあるので、

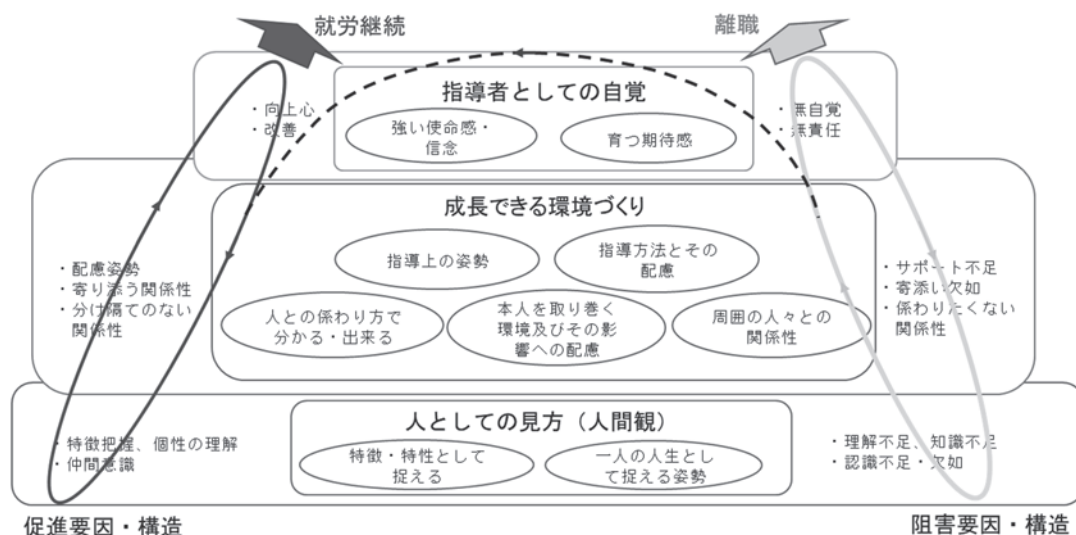


図1 就労継続・離職に至る概念図

わからない子には、わかるように伝え方を変えている」が語られた。また、サブカテゴリー『周囲の人々との関係性』<現場の理解が重要>という促進要因では、「現場の方達が理解してくれているということが重要で、此处を立ち上げた当時の方が、今でも17~8人いてサポートしてくれている」が語られている。一方、<寄り添う相手がいない>という阻害要因としたコードでは、「体調が悪くなり、休みがちになって会社に行っても何か上手くいかない。休んでいるし、出来ないし、みたいに捉え、段々会社に行きたくなって辞めた方がいる」が語られていた。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』<離職は、職場組織風土の改善が必要>という促進要因は、「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、元々その職場に定着できない組織風土のようなものがあつたのではと感じるので、当社としては、なるべく複数でフォローし、社員とのたわいもない話ができるような形にしている」が語られている。一方、<子供が収入源>というコードは、「入社後は、会社のOKが出ないと直ぐに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ら、もっと稼がないと駄目なので、辞めますって辞めていった子もいる」が語られ、これは、親の都合による阻害要因とした。更にサブカテゴリー『人との係わり方で分かる・出来る』<時間をかけて聴くことの必要性>という促進要因も、「時間を掛けて話を聴くことで、本人が安定し、暴れていた子がちゃんと仕事に集中できるようになる」が語られている。一方、<こころの問題の対処>というコードは、「問題の本質を解決しない限り、仕事もはかどらないし、どんどん引きずって休む回数が多くなり、休職パターンに移行する」は、阻害要因とした。また、第3層のカテゴリー【指導者としての自覚】のサブカテゴリー『育つ期待感』<やる気ワード「任せたら頼むよ」>

という促進要因では、「健常者も障害者も働く上では同じだと思っており、彼らにお願いをするときは、任せたら頼むよって言うと、前向きにどんどんやってくれる」が語られている。更に『強い使命感・信念』<社員を家族とみなす姿勢>という促進要因では、「当社で雇用した子は最後まで面倒見なきゃいけないと思っていて、そのためにより彼らを知ること、なんか家族みたいな関係でやっている」が語られている。以上から、知的障害者が就労継続となるか離職となるかは、指導者を含めた組織との関係性の中で決まってくるのが推察される。

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の意味内容を理解し、図1で示される3層のカテゴリー左側に書かれた楕円の→に沿って、対応していくことで、就労継続が可能であることが示唆される。更に当初は、上手くいかないケースでも指導者が彼らの特性・特徴を理解し、それに対して5つのサブカテゴリーの促進要因のどこかに気づけば、継続就労に移行することが可能となる。

【参考文献】

- 1) 栗林睦美・野崎美保・和田充紀『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)」, (2018), p. 35-149
- 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), p. 55-71

【連絡先】

伊東 一郎
株式会社前川製作所 コーポレート本部 人財部門
e-mail : ichiro-ito@mayekawa.co.jp