

テーマ9
障害者雇用の実態

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第6期）結果報告

－仕事をする理由と仕事の満足度の関係－

○大石 甲（障害者職業総合センター 研究員）
高瀬 健一・田川 史朗・田中 あや（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」（以下「職業サイクルに関する研究」という。）では、働く障害者の仕事の満足度への影響について、これまで就業条件、職場の配慮状況、仕事上の出来事、生活上の出来事など、様々な要因との関係を明らかにしてきた^{1) 2)}。本稿では職業サイクル研究において10年にわたる計6回の縦断調査（パネル調査）の結果のうち、第4期から追加調査している、本人側の「仕事をする理由」と「仕事の満足度」の関係について、新たに分析した結果を報告する。

2 方法

(1) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究

ア 研究の背景と目的

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う職業サイクルに関する研究は、障害のある労働者の職業生活の各局面における状況と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に資する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的として、障害のある労働者個人の職業生活等の変化を追跡する縦断調査である（表1）。最新の成果物は、2019年3月に第5期の調査結果をとりまとめた調査研究報告書No148¹⁾「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第5期）」（以下「第5期報告書」という。）であり、2021年3月に第6期の調査結果をとりまとめた調査研究報告書を発刊する予定である。

イ 対象者

視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害のいずれかの障害がある者とした。調査開始時点の年齢は下限を15才、上限を55才とした。企業や自営業で週20時間以上就労している者を対象として調査を開始し、その後、離職した場合でも対象として調査を継続している。対象者の募集は当事者団体、事業所、就労支援施設等を通

じて紹介を受け、本人の同意を得て対象者として登録した。なお、回収数低下のため第3期に対象者の補充を行った。

ウ 調査方法

調査開始時点で40才未満の対象者への調査を職業生活前期調査（以下「前期調査」という。）、40才以上の対象者への調査を職業生活後期調査（以下「後期調査」という。）としてそれぞれ2年に1回の頻度で郵送法による質問紙調査を行い、調査票は点字などの複数形式を作成し、障害状況に合わせて対象者に選択してもらっている。対象者による回答を原則とし、家族等周囲の支援を受けても構わないものとしている。

エ 調査内容

第1期から学識経験者や当事者・事業主団体関係者等により構成される研究委員会を開催し、その議論を踏まえて、障害のある労働者の職業生活について、幅広く確認している。具体的には、基本属性、就労状況（就労形態、職務内容、労働条件等）、仕事上の出来事（昇格・昇給、転職、休職等）、仕事に関する意識（満足度、職場への要望等、仕事をする理由を第4期後期調査から追加）、私生活上の出来事（結婚、出産、転居等）その他であり、偶数期のみ地域生活、医療機関の受診状況、福祉サービスの利用状況、体調や健康に関する相談先等を質問し、奇数期のみ、年金受給の有無、収入源、経済的なことに関する相談先等を質問している。

(2) 本稿の分析方法

調査項目「仕事をする理由」は第4期後期調査から追加調査しているため、前期調査、後期調査とも回答が得られた第5期、第6期の結果を分析データとした。第5期、第6期の調査結果それぞれについて、仕事の満足度4項目（「仕事の内容」「給料や待遇（労働条件等）」「職場の人間関係」「職場の環境（施設整備等）」それぞれについて、不満＝1から満足＝5までの5つの選択肢）を、平均0、分散1に標準化後に加算して作成した仕事の満足度総

表1 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」の研究実施計画

調査期	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
職業生活前期調査	第1回調査 平成20年度	第2回調査 平成22年度	第3回調査 平成24年度	第4回調査 平成26年度	第5回調査 平成28年度	第6回調査 平成30年度	第7回調査 令和2年度	第8回調査 令和4年度
職業生活後期調査	第1回調査 平成21年度	第2回調査 平成23年度	第3回調査 平成25年度	第4回調査 平成27年度	第5回調査 平成29年度	第6回調査 令和元年度	第7回調査 令和3年度	第8回調査 令和5年度
	実施済						実施中	実施予定

合点を目的変数、仕事をする理由7項目（「収入を得るため」「社会とのつながりを持つため」「社会の中で役割を果たすため」「自分自身が成長するため」「生きがいや楽しみのため」「生活のリズムを維持するため」「心身の健康のため」それぞれについて、あてはまらない=1からあてはまる=5までの5つの選択肢）を説明変数、加えて、障害の種類の影響を除くためダミー変数へ変換した障害の種類を調整変数とし、強制投入法により重回帰分析をおこない、仕事の満足度への影響を整理した。

3 結果

(1) 分析対象及び記述統計量

仕事の満足度4項目と仕事をする理由7項目すべて回答のあった者、第5期522人、第6期462人を分析対象とした。分析に使用した変数の記述統計量を表2に示す。

表2 分析に使用した変数の記述統計量

変数名	第5期 n=522		第6期 n=462	
	M	SD	M	SD
仕事の満足度総合点	-0.08	3.15	-0.05	3.20
仕事の満足度				
(仕事の内容)	(3.98)	(0.94)	(3.96)	(0.94)
(給料や待遇(労働条件等))	(3.47)	(1.22)	(3.57)	(1.19)
(職場の人間関係)	(3.60)	(1.13)	(3.71)	(1.06)
(職場の環境(施設整備等))	(3.69)	(1.06)	(3.75)	(1.05)
仕事をする理由				
収入を得るため	4.78	0.59	4.81	0.55
社会とのつながりを持つため	4.16	0.98	4.15	1.02
社会の中で役割を果たすため	4.05	1.03	4.05	1.03
自分自身が成長するため	4.07	1.05	4.02	1.03
生きがいや楽しみのため	3.96	1.09	3.93	1.11
生活のリズムを維持するため	4.09	1.03	4.15	0.99
心身の健康のため	3.93	1.10	3.92	1.10
障害種類				
視覚障害	55人		44人	
聴覚障害	106人		97人	
肢体不自由	105人		88人	
内部障害	65人		58人	
知的障害	138人		123人	
精神障害	53人		52人	

(2) 仕事の満足度と仕事をする理由の関係

分析の結果、第5期のモデル説明率は $R^2=.233$ であり有意であった ($F(12, 509)=12.85, p<.01$)。仕事をする理由のうち、「社会とのつながりを持つため」 ($\beta=.15, p<.01$)、「社会の中で役割を果たすため」 ($\beta=.13, p<.05$)、「生きがいや楽しみのため」 ($\beta=.15, p<.01$)を重視するほど、仕事の満足度総合点が有意に高かった(表3)。

第6期のモデル説明率は $R^2=.254$ であり有意であった ($F(12, 449)=12.75, p<.01$)。仕事をする理由のうち、「社会の中で役割を果たすため」 ($\beta=.22, p<.01$)、「生きがいや楽しみのため」 ($\beta=.14, p<.05$)を重視す

るほど、仕事の満足度総合点が有意に高かった(表3)。

なお、VIFは最大で3.44であり、両分析とも多重共線性の問題はなかった。

表3 仕事の満足度総合点を目的変数とした重回帰分析結果

変数名	標準偏回帰係数	
	第5期	第6期
説明変数		
収入を得るため	0.035	0.058
社会とのつながりを持つため	0.151 **	0.079
社会の中で役割を果たすため	0.133 *	0.225 **
自分自身が成長するため	0.019	-0.026
生きがいや楽しみのため	0.149 **	0.141 *
生活のリズムを維持するため	-0.048	-0.037
心身の健康のため	0.059	0.076
調整変数		
視覚障害ダミー	0.074	0.097
聴覚障害ダミー	-0.062	-0.057
肢体不自由ダミー	0.031	0.129
内部障害ダミー	0.092	0.065
知的障害ダミー	0.199	0.203

* $p<.05$, ** $p<.01$

4 考察

障害者が仕事をする理由として重視することと、主観的な仕事の満足度はどのように関連するだろうか。本分析で有意であった仕事をする理由のうち、「社会の中で役割を果たすため」と「生きがいや楽しみのため」では、その影響プロセスは不明ではあるが、調整変数として障害の種類の影響を除いてもなお、比較的一貫して仕事の満足度へ影響することが確認された。

ただし、本分析の分析モデルの説明率は2割程度に留まり、仕事の満足度全体の説明に十分なものではなかった。仕事をする理由として重視したことが実現または実現せず満足度が変化するには、本人の障害の状況や企業の状況、支援の状況など多くの要因が関係すると考えられる。

結論として、職業サイクルに関する研究では、「仕事の満足度」に多くの要因が関連することがこれまでに明らかにされていることを考慮すると、報告されている要因に加えて、本分析で扱った本人側の「仕事をする理由」を含めて検討を継続していく必要性が示唆された。

【引用文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第5期)「調査研究報告書No.148」, 障害者職業総合センター(2019)
- 2) 障害者職業総合センター：障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第4期)「調査研究報告書No.132」, 障害者職業総合センター(2016)

【連絡先】

障害者職業総合センター研究部門 社会的支援部門
Tel. 043-297-9025

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第6期）における新たな取組 ーヒアリング調査による事例報告ー

○高瀬 健一（障害者職業総合センター 主任研究員）
大石 甲・田川 史朗・田中 あや（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害のある労働者の職業生活の継続において、工夫していることや課題は何か。当事者の視点で具体的にどのようにとらえているのであろうか。

本稿では、「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」（以下「職業サイクルに関する研究」という。）の概要説明に加えて、計5回の縦断調査の結果を踏まえて、新たな取組として第6期から開始した調査対象者へのヒアリング調査の実施状況及び結果の一部を報告する。

2 方法

(1) 質問紙調査について

ア 研究の背景と目的

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う職業サイクルに関する研究は、障害のある労働者の職業生活の各局面における状況と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に資する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的として、障害のある労働者個人の職業生活等の変化を追跡する縦断調査である（表）。最新の成果物は、2019年3月に第5期調査の結果をとりまとめた調査研究報告書No. 148「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第5期）」（以下「第5期報告書」という。）であり、2021年3月に第6期調査の結果をとりまとめた調査研究報告書を発刊する予定である。

イ 質問紙調査の対象者

視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害のいずれかの障害がある者とした。調査開始時点の年齢は下限を15才、上限を55才とした。企業や自営業で週20時間以上就労している者を対象として調査を開始し、その後、離職した場合でも調査対象として継続している。対象者の募集は、当事者団体、事業所、就労支援施設等を通じて紹介を受け、本人の同意を得て対象者として登録した。なお、回収数低下のため第3期に対象者の補充を行った。

ウ 質問紙調査の方法

調査開始時点で40才未満の対象者への調査を職業生活前期調査、40才以上を対象者への調査を職業生活後期調査としてそれぞれ2年に1回の頻度で郵送法による質問紙調査を行い、調査票は点字などの複数形式を作成し、障害状況に合わせて対象者に選択してもらっている。対象者による回答を原則とし、家族等周囲の支援を受けても構わないものとしている。

エ 質問紙調査の内容

第1期から学識経験者や当事者・事業主団体関係者等により構成される研究委員会を開催し、その議論を踏まえて、障害のある労働者の職業生活について、幅広く確認している。具体的には、基本属性、就労状況（就労形態、職務内容、労働条件等）、仕事上の出来事（昇格・昇給、転職、休職等）、仕事に関する意識（満足度、職場への要望等）、私生活上の出来事（結婚、出産、転居等）その他であり、偶数期のみ地域生活、医療機関の受診状況、福祉サービスの利用状況、体調や健康に関する相談先等を質問し、奇数期のみ、年金受給の有無、収入源、経済的なことに関する相談先等を質問している。

(2) ヒアリング調査について

ア ヒアリング調査実施の背景と目的

第5期報告書では、調査結果を踏まえた詳細な実態の把握の必要性に言及している。調査結果の中には特徴的な事例があるものの質問紙調査のみから詳細な実態の把握は困難であるため、調査結果を補完することを目的として、ヒアリング調査を第6期研究計画に組み込み、研究委員会における議論及び機構の倫理審査を経て、第6期調査期間において実施した。

イ ヒアリング調査対象者

第6期におけるヒアリング調査では、特徴的な事例として「継続雇用されている者」とした。選定方法は、第5期調査の結果から10年以上同一企業に在籍している者について回答頻度等を踏まえて障害別に抽出し、ヒアリング調査

表 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」の研究実施計画

調査期	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
職業生活前期調査	第1回調査 平成20年度	第2回調査 平成22年度	第3回調査 平成24年度	第4回調査 平成26年度	第5回調査 平成28年度	第6回調査 平成30年度	第7回調査 令和2年度	第8回調査 令和4年度
職業生活後期調査	第1回調査 平成21年度	第2回調査 平成23年度	第3回調査 平成25年度	第4回調査 平成27年度	第5回調査 平成29年度	第6回調査 令和元年度	第7回調査 令和3年度	第8回調査 令和5年度
	実施済						実施中	実施予定

の説明を行い、同意を得た。

ウ ヒアリング調査の方法

ヒアリングはヒアリング対象者等との調整により自宅近くの貸会議室等とした。時間は1時間を目安とした。基本的にはヒアリング対象者1名とヒアリング担当研究員2名との面談としたが、知的障害者の場合は家族等の同席により緊張感の緩和及びヒアリング対象者の発言への追加説明を得た。半構造化面接法によりヒアリングを行い、ヒアリング内容をまとめたものについてヒアリング対象者に送付し確認を得たものをヒアリング調査の結果とした。

エ ヒアリング調査の内容

今までの職歴の振り返り、調査開始後の仕事内容・労働条件・職場に対する意識や仕事の満足度の変化、職業人生に大きく影響したこと、これから職業人生を歩み始める者へのアドバイスやメッセージ等を確認した。

3 結果

詳細については実践・研究発表会の研究・実践発表でとりあげたい。

(1) ヒアリング調査を実施した事例の概要について

同意を得た第6期のヒアリング調査対象者から本稿では、以下の3名を事例とした（ヒアリング調査時点の状況）。

- ・事例A：肢体不自由（疾病による下肢障害、電動車いすを利用、在宅勤務の事務職として在職期間は20年以上）
- ・事例B：知的障害（福祉施設利用後に就職、品出し・販売員として在職期間は約20年）
- ・事例C：精神障害（統合失調症の発症後にデイケア等を利用し障害者職業センターの支援により就職、製造工として在職期間は20年以上）

(2) 事例報告の整理にかかる一視点について

第5期報告書では質問紙調査の結果分析として、「仕事満足度」を決定する要因の検討を行っている。そこではランダム効果モデルを用いた統計解析の結果、就労継続意図と仕事満足度は密接に関係しており、仕事満足度を高めるには「会社や職場の関係者へ自身の障害の説明をしていること」、「配慮を必要としている項目数が少ないこと」、「援助者が継続していること」、「昇給があること」、「現職期間が一定以上長いこと」が決定要因として分析された。この結果とヒアリング調査の結果の関連について整理した。

- ・「会社や職場の関係者へ自身の障害の説明をしていること」が、全ての事例で確認できた。しかし、事例B及び事例Cは、職場メンバーの変化や上司の変更により十分に理解されていると感じられない時期があったこと、事例Aは、症状の変化や原因について、医療情報からは自分も不明な場合もあって、説明し難かったことを確認した。

- ・「配慮を必要としている項目数が少ないこと」について、事例Aは、身体的な状態の変化に伴い、時差通勤から在宅勤務へ、あわせて仕事内容も変わるといった必要な配慮も変化していくことがあったため継続的に話し合うことの重要性を感じていた。
- ・「援助者が継続していること」について、全ての事例で職場内の支援とあわせて、仕事を継続するうえで外部の援助者の存在の重要性を感じていた。関わりのある援助者は、事例Aは健康面や生活面の支援を行うケアマネージャー、事例Bは職場の課題への支援を行うジョブコーチ、事例Cは精神面の波を感じた時に話を聞いてもらう様々な支援機関の相談窓口であり、本人が抱える課題に応じて個別性がみられた。また、事例Bでは職場の体制が変わってしまったことで、職場で課題が生じた際の対応のタイムラグが生じ、課題解決自体が棚上げになってしまうことを確認した。
- ・「昇給があること」について、全ての事例で確認したが、職位の変化はなかった。
- ・「現職期間が一定以上長いこと」について、全ての事例は約20年以上同一の企業にて継続就労しているが、その間の仕事満足度の自己評価として「常に満足度が高い」、「昔に比べて高くなってきている」、「低くなってきている」ということではなく、波があることを確認した。また、全ての事例で仕事をすることが経済的な側面に加えて「社会参加」、「人とのつながり」としての価値を持っていることを確認した。このようなネットワーク形成への志向も満足度の変化のコントロールに影響していると推測される。加えて、全ての事例で加齢に伴い健康面の変化があるものの、意識的な予防や適切な対応を行っていた。

4 考察

ヒアリング調査は、職業生活において生じる具体的な課題、対処方法、感じていることに関する情報や、背景情報を得ることが可能であり、質問紙調査の結果を更に深めて解釈するうえで有効であると考えられる。今回は事例報告だが、今後、ヒアリング調査結果に対する質的研究の視点をもって進め、質問紙調査結果との融合を図り職業サイクルに関する研究を発展させていきたい。

※補足：ヒアリング調査の結果は、調査対象者全員に対して年1回配布しているニュースレターにおいて「職業生活で工夫していること」、「これから職業人生を歩み始める者へのアドバイスやメッセージ」等を取りあげて、その内容に対する本調査研究の研究委員からのコメントを添えたコラムとして掲載することにより、調査への関心を醸成して継続的な調査への協力につながるようになっている。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究部門 社会的支援部門
Tel. 043-297-9025

成人期に診断を受けた発達障害者とその家族への 就労前の支援ニーズに関する考察 —就労定着する本人と家族への調査を踏まえて—

○齋藤 淳子（株式会社グッジョブ 就労支援センターグッジョブ 施設管理者）
伊藤 ひろみ・佐々木 寛子（株式会社グッジョブ 就労支援センターグッジョブ）

1 はじめに

筆者は、成人期に発達障害の診断を受けた者の就労支援に従事している。本人を身近にサポートする家族への支援の必要性を痛感しながら試行錯誤で取り組んでいる。そこで、以下調査を踏まえ、家族の支援ニーズを考察したい。

2 問題と目的

発達障害者の長期予後について、就労や既婚等の指標を用いた調査ではその多くが予後は厳しいと報告している（Engstrom Iら、2003）。予後は個別性の高いものだが、主観的なQOLにおいても同様に厳しく、このため発達障害者支援では主観的QOLの向上に目を向け長期予後の向上を目標とするべきである（神尾ら、2010）。また、発達障害者の予後には途切れない支援、早期診断、母親の手助けが必要である（稲田、2010、神尾、2010）。加えて発達障害児者の母親はダウン症等他の障害の子を持つ母親より抑うつとなりやすいことも示唆されている（蓬郷ら、1987）。よって、成人期でも家族、とくに母親への支援の必要性は高いと考えられる。また、学童期までの家族支援の知見は多いが、Ciniiで発達障害・成人・家族支援で検索しても過去10年で数件である。

そこで、成人期に発達障害と診断を受け就労継続している者の家族が①診断時、②診断後就労移行利用時、③就職している現在の各プロセスを家族がどのように本人の変化を捉え、家族にはどのような体験をしたかを明らかにし、成人期発達障害者の家族の支援ニーズを考察することを目的とする。

3 方法

- ① 調査対象：18歳以降に発達障害の診断を受け、当就労移行支援（以下「通所施設」という。）を利用し、その後障害者雇用枠で6ヶ月以上就労している方の家族22名。
- ② 調査方法：質問紙による調査、選択式と自由記述式。記述式内容は支援経験10年以上の者2名でカテゴリ分けした。
- ③ 調査項目：記入者、子の年齢、性別、診断名、手帳有無、最終学歴など。
 - ・家族が障害に気づいた時期ときっかけ、その時に家族の支えになっていたものやあるとよかったもの。
 - ・①在宅時、②就労移行利用時、③就職した現在の各時期において、本人の生活と家族の心情。生活は障害年

金申立書のADL項目を参考に質問項目を作成し、5件法で聞いた。

4 結果

(1) 回収率

回答率は91%（n=20）で、回答者は全員母親である。

(2) 回答結果

ア 基本情報

子の診断時年齢は18歳～27歳、性別は男性14、女性6、診断は高機能自閉症4、広汎性発達障害12、ADHD4、アスペルガー症候群（重複あり）。診断時に発達障害以外の精神疾患の診断がある者は10、障害者手帳は精神保健福祉手帳所持18、療育手帳所持2、就労期間は7月～3年4月。最終学歴は、大学卒10、大学中退2、専門学校卒業8である。

イ 成人期に診断を受けるまでの経過

約8割の母親が中学卒業までに何らかの異変を感じ相談機関また教員等に相談していたが、何らかの理由で支援は途切れた。最終学校卒業後に就職に困り、在宅となった時期に医療機関等で診断を受けた。回答した母親の9割が、義務教育時は普通学級でやっていけるか悩み、障害を伝えず就職した際には全員が就職に大きな不安を感じたと回答している。

ウ これまで最も気になっていた行動や言動（複数回答）

- ① コミュニケーションに関すること(14)：親子で会話が続かない、話が一方通行、語彙が少ない、自分の考えを伝えられない、友達の会話に混ざれない。
- ② 感情のコントロールに関すること(8)：怒りやすい、興奮すると止まらない、暴言、癩癪。
- ③ こだわりに関すること(8)：決まった順序でないと気が済まない、同じことを何回も繰り返す、決まったポーズをとる、時間が守れない。
- ④ その他(7)：幼稚な興味がある、多動である、偏食がある、独り言が多い、自傷行為、自殺未遂、金銭管理。
- ⑤ 家族関係に関すること(4)：親を責める言動（なぜ早くわからなかったか等）。

エ これまでに家族が支えとなった支援や必要だった支援
医療機関(14)、通所施設(10)、相談機関(6)、学校(6)、同じ障害を持つ親の集まり(2)。

以下は自由記載。親の心の避難場所(1)、親同士の集まりで嫌な思い(1)、転勤で以前受けていた支援が途切れた(3)、郡部は理解してもらえるところがなかった(2)、親戚の専門職(1)。

オ 通所時と就労時の本人の生活状況の変化

(7) 起床時間

通所時も就職後も約3割は午前11時以降に起きていた。通所時より早く朝7時まで起きるのは10%から30%と増えた。

(イ) 食事

就職後に改善されている傾向があった。1食だったものが2食や3食食べるようになっていた。その理由は、昼食を食べないと上司から指導を受ける、食べるタイミングがないから等の就職後の変化により、自然に改善していた。

(ウ) 家事手伝い

就職後は家事手伝いを行う割合が顕著に増えていた。通所時は全く家事を手伝っていないが3割、まあ手伝っているが7割だったが、就職後は全く家事を手伝わないは0となり、とてもよく手伝っている割合が増加した。

(エ) 家族とのコミュニケーション

通所時はまあ取れているが4割、全く取れていないが3割だが、就職後は改善し全く取れていないという回答は0だった。就職後は父親との会話が増える傾向がみられた。

(オ) 外出・余暇活動

外出頻度には大きな変化はなかった。休日は外出せず過ごす割合は約3割である。就職後は旅行やスポーツクラブへ行くなど余暇活動の幅が広がっている報告が3件あった。

以下は障害に気付いた時から現在までの体験についての自由記述で、似たような回答をカテゴリ別に記載する。

【本人の様子】

○ 本人が障害に気付いた時

何も話してくれない(16)、これまでの経験と診断が結びつき納得している(10)、自分なりに調べて自分を知らうとする(9)、漠然とした違和感でもやもやしている(6)。

○ 通所時

自信を取り戻す(12)、悩みを話すようになる(12)、生活リズムが整う(8)、同じ悩みを持つ仲間ができる(6)、表情が明るい(3)、頭の中が整理できる(1)、トラブルが減る(2)。

○ 就職している現在

規則正しい生活(20)、家の役割を果たそうとする(18)、仕事の話をする(12)、父親の大変さを口にする(6)、困ったら第三者に相談できる(18)、親を攻撃しなくなる(2)。

【家族の心情】

○ 本人の障害に気付いた時

ショックを受けた(14)、障害の知識や情報がなく不安(12)、本人が話をしてくれないため困る(10)、罪悪感(9)、何かあったら対応せねばという緊迫感(7)。

○ 通所時

親の考えより本人の気持ちを尊重したい(18)、障害特性がわかってきて見通しが持てる安心感(13)、日頃の相談先ができ面談により救われる(12)、本人が自分の気持ちを話すようになる嬉しさ(10)、子を受け入れてもらえる安心(9)。

○ 就職している現在

理解してもらって働いている安心感(18)、親なき後に誰

が守ってくれるか(12)、家族関係が良好になった嬉しさ(8)、今後継続した支援が受けられるか不安(10)、小さな成長を喜ぶ(8)、父親が本人の頑張りを認める(4)。

5 考察

(1) 成人期も母親へのサポートが必要・情緒的サポートだけでなく情報面のサポートも必要

成人期も母親が本人の表情や行動を丁寧に捉え、支えていたが、本人との会話は不十分でどう関わっていいか悩んでいた。診断時、家族はショックや罪悪感等マイナス感情が主で、障害がどのようなことか大きな不安と責任を感じていた。話を聞いてもらうことで気持ちが楽になる事はあったが、具体的解決につながらないと不安は解消しなかった。

(2) 日頃から本人のことを具体的に相談できる場

通所するようになり、母親の相談先ができ本人の状態を支援者と情報交換する中で、母親は本人の障害特性や考え、行動の理由を理解するようになっていった。就職後は、本人が父親や母親が果たす様々な役割に目を向け家庭での役割を果たそうとした。これまで母親が準備した様々な生活の準備も自分でする傾向があり、家族が本人をプラスに評価することが増え、家族の会話が増える傾向が見られた。

(3) 本人の特性を的確に理解し、間に入って意図を通訳する

通所施設では、毎日本人と関わりを持つ。支援場面から本人の特性や考えを的確に把握し、家族には子の特性や行動の背景を伝えたり、子には家族の意図を伝えるなど、誤解を解き、関係調整することが有効であると推察された。

(4) 親亡き後の継続した支援への不安

就労定着支援は3年間の期限つきであり、その後の継続した支援はどうなるか、親亡き後にどこに相談するか新たな不安が生じ、その後の次の支援につなぐ課題がある。以上を踏まえ、更に質の高い途切れない支援を目指し実践していきたい。なお、本調査は1就労支援施設の調査であり、妥当性については相当の限界があることを申し添える。

【参考文献】

EngstomI,EkstromL,EmilssonB,psychosocialfunctionin in a group of Swedish adults with Asperger syndrome or high functioning autism.Autism 2003

蓬郷さなえ・中塚善次郎・藤居真路(1987)発達障害児をもつ母親のストレス要因—子供の年齢、性別、障害種別要因の検討— 鳴門教育大学学校教育研究 センター紀要 1, 39-47.

稲田尚子 (2010), 高機能広汎性発達障害成人の主観的QOLとその関連要因, 平成21年度厚生労働省障害保健福祉総合研究推進事業報告書

今橋久美子 (2010), 青年期発達障害者の主観的Quality of Life評価に関する研究, 平成21年度厚生労働省障害保健福祉総合研究推進事業報告書
野田香織(2010)広汎性発達障害児の家族支援—専門家の支援内容に関する調査研究— 臨床心理学 10 (1), 63-74.

神尾陽子 (2009), ライフステージに応じた広汎性発達障害者に対する支援のあり方に関する研究 厚生労働科学研究費補助金疾病障害対策研究分野, <https://mhlw-grants.niph.go.jp/niph/search/NIDD00.do? Resrch Num=200929005B> (令和2年6月2日及び6月3日閲覧)

【連絡先】

齋藤 淳子 e-mail : atsuko.saito@gj-lab.co.jp

職務特性が職務満足および離職意思に与える影響

－特例子会社の障がい者を対象とした定量的分析－

○福間 隆康（高知県立大学 准教授）

1 はじめに

厚生労働省¹⁾によると、雇用している障がい者への配慮事項として、「短時間勤務等勤務時間の配慮」「配置転換等人事管理面についての配慮」「能力が発揮できる仕事への配慮」「工程の単純化等職務内容の配慮」「業務実施方法についてのわかりやすい指示」といった項目が上位に並んでいる。これは、雇用している障がい者個人と仕事環境を適合させようとする企業側の姿勢を物語っている。つまり、企業は働く個人に合わせて仕事の構造を変えることができるため、働きやすさと働きがいのある仕事を提供することは可能であるというスタンスと解釈できる。

人的資源管理の中心をなす施策の一つは、「仕事に人を合わせる」のではなく、「人に仕事を合わせる」ことを基本とする職務設計（job design）である。職務設計とは、意識的に仕事の幅（range）を拡大し、仕事の深さ（depth）を充実する方向に仕事の構造を変えることである²⁾。前者は職務拡大（job enlargement）であり、後者は職務充実（job enrichment）である。

職務拡大とは、ヨコの方向に仕事を複雑にすることであり、複数の単純化・断片化された職務をまとめ、意味のあるひとまとまりの作業の幅を広げて新たな職務を形成することである。職務拡大を通じて作業の種類が増えたり多様性が広がったりするため、単調感や繰り返し作業による身体的負担の軽減を図ることができる³⁾。一方、職務充実とは、タテの方向に仕事を複雑にすることであり、意思決定に関わる度合いを高めたり、責任の範囲を広げたりすることである。職務充実では、仕事を通じて労働者のより高次の欲求を満たしていくことができる⁴⁾。仕事の拡大化と充実化を実行すれば、組織成員はより強く動機づけられ、より多くの満足を得ることになると仮定されている⁵⁾。

このように、職務設計のあり方は、働く人の満足感や内発的モチベーションを高めることに影響を与える。したがって、職務の設計は、組織にとって重要な行為であるといえる。

職務特性理論によると、職務はつぎの5つの要素に分けることができ、これらの仕事の特性が喚起する特有の心理状態を介して、内発的モチベーション、満足、欠勤や離職に影響を及ぼすとされている⁶⁾。具体的には、技能多様性（仕事をうまく遂行するうえで必要なスキルの多様さ）、タスク完結性（仕事の流れの全貌にかかわっている度合い）、タスク重要性（仕事の出来ばえが他者にインパクト

を与える度合い）は、仕事の有意義性という心理状態を喚起する。自律性（自身の仕事のなかで自分なりに工夫して仕事のやり方を決められる度合い）は、責任の認識という心理状態を生み出す。職務自体からのフィードバック（仕事の遂行それ自体を通じてのフィードバックを受けること）は、結果の知識という心理状態を生み出す。これらは合わさって、効用を発揮するとされている⁷⁾。

では、職務満足を高め、離職意思を抑制するためには、職務を拡大化、充実化する方向に再設計することが有効ではないのか、これが本研究の主要なリサーチクエスションである。以上のような問題意識に基づき、本研究では、職務特性が職務満足および離職意思に与える影響を明らかにすることを目的とする。

2 調査対象・方法

本研究は、上記の研究目的を達成するため、職務特性、職務満足、および離職意思測定尺度を用いて、特例子会社の障がい者140名を対象に、質問紙調査を行った。まず、職務特性が職務満足に与える影響を調べるため、重回帰分析を行った。次に、職務特性および職務満足が離職意思に与える影響を調べるため、階層的重回帰分析を行った。

3 結果

分析の結果、仮説モデルについて、つぎのような発見事実が得られた。

タスク重要性は職務満足に正の影響を与える。

タスク完結性は職務満足に正の影響を与える。

職務満足はタスク重要性和離職意思との関係を媒介する。

職務満足はタスク完結性和離職意思との関係を媒介する。

4 考察

(1) 職務特性の動機的効果

分析の結果、職務特性の職務満足に対する促進効果が、ある程度立証された。タスク重要性、タスク完結性は、職務満足への直接効果が確認された。

期待理論によると、職務に努力を投入することが成果をもたらす（努力→業績）期待、成果をあげることが達成感・成長感をもたらす（業績→内発的報酬）期待という認知的なプロセスが、内発的モチベーションの強度を決定する⁸⁾。それぞれの仮定における認知的心理状態、すなわち、(a) 有意義性の知覚、(b) 責任が自分に任されている

という知覚、(c)作業活動の結果を知っていることは、達成感・成長感といった内発的報酬が職務遂行を通じて得られるという個人の知覚をもたらすための必要条件である⁹⁾。内発的報酬への期待を形成するためには、認知的心理状態の3条件すべてが職務特性によって喚起されなければならない。有意義性の知覚 (meaningfulness : M)、自己責任の知覚 (responsibility : R)、結果の知識 (knowledge of result : K) の3要因がモチベーションに与える効果は、加算的ではなく、相乗的であるとされている¹⁰⁾。

金井¹¹⁾によると、「タスク完結性は、まとまりのある作業プロセスを全体にわたって可視的な成果が生じるまでみとどけることができる程度によって定義される」ことから、タスク完結性は結果の知識に影響を与えるとされている。したがって、本研究の結果は、タスク重要性、タスク完結性がもたらすMと、タスク完結性がもたらすKの相乗効果によって職務満足が促進されたと解釈することができる。

(2) リテンション・マネジメントにおける職務満足の機能

職務特性が職務満足に直接影響するとともに、職務特性が職務満足を媒介して離職意思に影響するモデルの妥当性が明らかにされた。したがって、先行研究で認められてきた職務再設計の動機効果は、特例子会社のリテンション・マネジメントにおいてもある程度成立するといえる。つまり、有効なリテンション・マネジメントを展開する上で、職務再設計で影響を受ける従業員個人の仕事自体への満足といった感情的反応を十分考慮することが、組織に求められる。先行研究でも、職務満足は職務特性と離職意思との関係を媒介することが認められており、これまでの研究と同様の結果がみられた。

Lawler¹²⁾は、職務再設計によって、(業績→内発的報酬) 期待を高めるための条件を以下のように述べている。それは、(a)職務遂行の結果である業績について、有意義なフィードバックを受けられること、(b)職務遂行者自身が貴重な価値をもつとみなしている自分ならではの能力の使用が要請されること、(c)職務上の目標設定が他律的に決められてしまうのではなく、目標設定に対して何らかの自律的な責任を負えることの3条件である。(a)はフィードバックに該当し、(b)は技能多様性に当てはまり、(c)は自律性に該当するであろう。

実際にフィードバック、技能多様性、自律性を高めるための手続きとして、以下のような方針が明示されている¹³⁾。それは、(a)フィードバック経路の開放、(b)仕事要素の結合、(c)組織内外の顧客との関係の確立、(d)垂直的負荷の4つである。(a)は、仕事の出来不出来などに関する情報が多方面から得られることで学習の機会を増大させる。上司や同僚といった他者からのフィードバックではなく、仕事そのものからのフィードバックを工夫することは直接

的な動機効果の有する。(b)は、過度に細分化された仕事を結びつけて、まとまりのある仕事に作り変えることで、仕事の多様性を増したり、まとまりを明示したりすることで、全体的な関係を知ることができる。(c)は、顧客と直接接することによって可否の評価を受け取り、フィードバックを得ることができる。また、対人的スキルも必要であるため、技能多様性の度合いも増すことになる。(d)は、スケジュールに関する裁量や作業方法の決定など権限の委譲が合意され、自律性の拡大に結びつく。

職務特性 (タスク重要性、タスク完結性) は、特有の認知的心理状態 (有意義性の知覚、結果についての知識) を喚起し、それが期待メカニズム ((努力→業績) 期待、(業績→内発的報酬) 期待、内発的報酬の有意性) に働きかけ、その結果、仕事自体への満足が高まり離職意思が低下したと解釈することができる。

以上の結果から、職務再設計およびそれによって促進される職務満足を考慮することが、リテンション・マネジメントにとって重要であることが明らかにされた。

(3) 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界として、まず横断的調査であった点があげられる。そのため、因果関係の方向性は必ずしも確定的ではない。したがって、今後は時系列データを用いた分析を行う必要があるだろう。また、媒介効果の一般化に向けて、サンプルを障害種別に分けて検証することが求められる。

付記

本研究は、JSPS科研費18K12999の助成を受けたものである。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省『平成30年度障害者雇用実態調査結果』, (2019)
- 2) 田尾雅夫『組織の心理学 (新版)』, 有斐閣, (1999)
- 3) 森田雅也『職務設計』奥林康司編著「入門人的資源管理」, 中央経済社(2003), p. 52-67
- 4) 同書
- 5) 田尾雅夫『仕事の革新』, 白桃書房, (1992)
- 6) Lawler III, E.E., Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View (安藤瑞夫訳『給与と組織効率』, ダイヤモンド社, (1972))
- 7) Hackman, J.R. and Oldham, G.R., Work Redesign, Reading Mass : Addison-Wesley, (1980)
- 8) 前掲書6)
- 9) 金井壽宏(1982)『職務再設計の動機効果についての組織論的考察』「経営学・会計学・商学研究年報」28, (1982), p. 103-245
- 10) 前掲書7)
- 11) 前掲書9)
- 12) Lawler III, E.E., Job Design and Employee Motivation, Personnel Psychology, 22(4), (1969), p. 426-435
- 13) 前掲書5)

障害のある求職者が必要としている合理的配慮について

－障害のある求職者の実態調査結果より－

○井口 修一（障害者職業総合センター 主任研究員）

武澤 友広（障害者職業総合センター）

1 はじめに

厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」¹⁾において指摘されているように、障害者の実態、希望に応じて安心して安定的に働き続けられる環境を整備していくことが課題となっており、2016年4月から事業主に障害者への合理的配慮の提供が義務化されたことに伴い、障害のある求職者が職場でどのような合理的配慮を希望しているかを明らかにすることが障害者雇用の課題改善のために必要となっている。

本発表は、2018年に実施した「障害のある求職者の実態調査」（以下「実態調査」という。）で得られたデータを分析し、障害のある求職者が必要としている合理的配慮を障害種類別に比較検討した結果²⁾を報告する。

2 方法

(1) 実態調査の実施

実態調査は、2018年6月にハローワークに新規求職申込みを行った障害のある求職者について、ハローワーク担当者が職業相談等において把握した事例情報（個人情報を除く。）を全93項目の調査項目から構成する調査票ファイルに入力することにより実施し、47都道府県のハローワーク417所から障害のある求職者4,962人分のデータを収集して集計した。

(2) 職場で必要な配慮項目のデータの分析

実態調査の調査項目のうち、就職にあたって「職場で必要としている配慮」（調査項目15-18）の回答項目（表1）の選択率について、障害種類別に差があるかどうかを明らかにするため、 χ^2 検定および残差分析を実施した。

なお、重複障害による他障害の影響を排除するため、単一障害のみのケースを対象に不明と回答したケースを除外してデータ分析を行った。

表1 職場で必要としている配慮回答項目（15選択肢：複数回答）

- 調子の悪いときに休みをとりやすくする
- 能力が発揮できる仕事への配置
- 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮
- 短時間勤務など労働時間の配慮
- 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
- 業務内容の簡略化などの配慮
- 上司や専門職員などによる定期的な相談
- 作業を容易にする設備・機器の整備
- 移動のための配慮（点字ブロック、スロープ等）

- 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置
- 職業生活、生活全般に関する相談員の配置
- 教育訓練・研修の充実
- その他の配慮
- 必要なし
- 不明

3 結果

(1) 障害別分析結果

職場で必要としている配慮の回答項目の選択率について、障害別に差があるかどうかを明らかにするため、 χ^2 検定および残差分析を行った。その結果は表2のとおりであり、以下の有意差を認めた。

表2 職場で必要としている配慮（障害別）

職場で必要としている配慮（11項目）	身体障害 (n=1,076)	知的障害 (n=394)	精神障害 (n=1,527)	発達障害 (n=334)	その他の障害 (n=131)	χ^2	df	p	V
調子の悪いときに休みをとりやすくする	28.9%	19.0%	54.0%	24.0%	40.5%	288.2	4	<.001	.29
調整済み残差	-8.02	-8.55	16.27	-5.86	0.40				
能力が発揮できる仕事への配置	28.8%	49.5%	21.5%	47.0%	26.0%	172.9	4	<.001	.22
調整済み残差	-0.66	9.20	-9.27	7.34	-0.93				
通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	28.6%	7.9%	37.1%	18.3%	48.9%	174.0	4	<.001	.22
調整済み残差	-0.97	-10.09	8.36	-4.83	4.88				
短時間勤務など労働時間の配慮	18.0%	14.2%	28.8%	16.8%	20.6%	69.7	4	<.001	.14
調整済み残差	-4.08	-4.11	8.14	-2.57	-0.48				
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	7.8%	37.3%	17.2%	39.8%	6.1%	292.1	4	<.001	.29
調整済み残差	-10.73	10.36	-1.56	10.69	-3.68				
業務内容の簡略化などの配慮	7.8%	33.8%	9.4%	22.2%	7.6%	224.2	4	<.001	.25
調整済み残差	-5.93	13.20	-5.41	5.37	-1.81				
上司や専門職員などによる定期的な相談	2.7%	17.0%	9.8%	20.7%	3.8%	140.6	4	<.001	.20
調整済み残差	-8.91	5.68	0.98	7.61	-2.18				
作業を容易にする設備・機器の整備	9.1%	2.0%	0.9%	1.2%	2.3%	132.3	4	<.001	.20
調整済み残差	11.43	-1.84	-7.65	-2.53	-0.86				
移動のための配慮（点字ブロック、スロープ等）	6.5%	0.0%	0.1%	0.0%	1.5%	147.6	4	<.001	.21
調整済み残差	12.09	-3.09	-7.43	-2.82	-0.47				
業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	5.7%	28.4%	12.0%	24.9%	6.1%	182.9	4	<.001	.23
調整済み残差	-8.56	9.73	-1.39	6.82	-2.38				
必要なし	12.1%	4.6%	6.8%	2.7%	8.4%	47.1	4	<.001	.12
調整済み残差	6.20	-2.58	-2.03	-3.69	0.23				

p<.05

・知的障害では、「能力が発揮できる仕事への配置」「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」「業務内容の簡略化などの配慮」などが多い。

- 精神障害では、「調子の悪いときに休みをとりやすくする」「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」「短時間勤務など労働時間の配慮」が多い。
- 発達障害では、「能力が発揮できる仕事への配置」「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」「業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置」などが多い。
- その他の障害では、難病が多数を占めており、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」が多い。
- 身体障害では、「必要なし」「作業を容易にする設備・機器の整備」などが多くなっているが、身体障害の合理的配慮を検討するためには、厚生労働省の「合理的配慮指針」別表³⁾にも示されているようにその下位分類である身体障害種類別にデータ分析することが適切である。

(2) 身体障害種類別分析結果

職場で必要としている配慮の回答項目の選択率について、身体障害種類別に差があるかどうかを明らかにするため、 χ^2 検定および残差分析を行った。その結果は表3のとおりであり、以下の有意差を認めた。

表3 職場で必要としている配慮（身体障害種類別）

職場で必要としている配慮（10項目）	視覚障害 (n=74)	聴覚言語 障害 (n=108)	肢体 不自由 (n=499)	内部障害 (n=366)	χ^2	df	p	V
調子の悪いときに休みをとりやすくする	18.9%	12.0%	22.0%	44.5%	73.8	3	<.001	.27
調整済み残差	-1.92	-4.03	-4.51	8.33				
能力が発揮できる仕事への配置	43.2%	28.7%	37.1%	14.2%	62.4	3	<.001	.24
調整済み残差	2.88	0.01	5.75	-7.58				
通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	21.6%	10.2%	18.6%	48.4%	114.5	3	<.001	.33
調整済み残差	-1.34	-4.43	-6.66	10.52				
短時間勤務など労働時間の配慮	10.8%	7.4%	17.8%	23.5%	18.1	3	<.001	.13
調整済み残差	-1.72	-3.08	-0.33	3.23				
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	6.8%	50.0%	2.8%	1.9%	308.2	3	<.001	.54
調整済み残差	-0.30	17.50	-5.62	-5.12				
業務内容の簡略化などの配慮	8.1%	8.3%	9.8%	4.4%	9.0	3	.029	.09
調整済み残差	0.16	0.29	2.53	-2.92				
作業を容易にする設備・機器の整備	17.6%	8.3%	13.2%	2.5%	35.7	3	<.001	.18
調整済み残差	2.56	-0.35	4.22	-5.57				
移動のための配慮（点字ブロック、スロープ等）	21.6%	0.9%	9.2%	1.6%	53.0	3	<.001	.22
調整済み残差	5.41	-2.51	3.27	-4.73				
業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	10.8%	14.8%	5.8%	1.6%	31.9	3	<.001	.17
調整済み残差	2.00	4.37	0.24	-4.11				
必要なし	6.8%	10.2%	14.2%	11.2%	4.7	3	.195	.07
調整済み残差								

※調整済み残差の空欄：非有意

p<.05

- 視覚障害では、「能力が発揮できる仕事への配置」「移動のための配慮」などが多い。

- 聴覚言語障害では、「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」「業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置」が多い。
- 肢体不自由では、「能力が発揮できる仕事への配置」「作業を容易にする設備・機器の整備」などが多い。
- 内部障害では、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」「調子の悪いときに休みをとりやすくする」「短時間勤務など労働時間の配慮」が多い。

4 考察

障害種類別に職場で必要としている代表的な配慮を抽出した結果は表4のとおりである。代表的な配慮とは、上記3の結果から、選択率が20%以上でかつ障害（種類）別に見て5%水準で有意に多いと判定した項目とした。

ただし、表4の代表的な配慮項目は、選択率が多いものでもほとんどが半数を下回ることに留意して、障害種類による機械的な予断は避けなければならない。

表4 必要としている代表的な配慮（障害種類別）

障害名	職場で必要としている配慮項目（選択率）	
身体障害	視覚障害	能力が発揮できる仕事への配置(43.2%) 移動のための配慮(21.6%)
	聴覚言語障害	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(50.0%)
	肢体不自由	能力が発揮できる仕事への配置(37.1%)
	内部障害	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(48.4%) 調子の悪いときに休みをとりやすくする(44.5%) 短時間勤務など労働時間の配慮(23.5%)
知的障害	能力が発揮できる仕事への配置(49.5%)	
	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(37.3%)	
	業務内容の簡略化などの配慮(33.8%) 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置(28.4%)	
精神障害	調子の悪いときに休みをとりやすくする(54.0%)	
	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(37.1%)	
	短時間勤務など労働時間の配慮(28.8%)	
発達障害	能力が発揮できる仕事への配置(47.0%)	
	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(39.8%)	
	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置(24.9%)	
	業務内容の簡略化などの配慮(22.2%) 上司や専門職員などによる定期的な相談(20.7%)	
その他の障害	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(48.9%)	

【参考文献】

- 1) 厚生労働省「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」(2018)
- 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)
- 3) 厚生労働省「合理的配慮指針」(2015), p. 10-13

文献調査に基づく就労困難性（職業準備性と就労困難性）の構成要因に関する検討

○武澤 友広（障害者職業総合センター 研究員）

古田 詩織・井口 修一・内藤 眞紀子・宮澤 史穂・伊藤 丈人・田中 歩・知名 青子・村久木 洋一・國東 菜美野（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者の就労（就労系障害福祉サービスを含む。以下同じ）への移行にあたっては、移行前の相談支援において障害者本人の現状に適した就労の場や必要な支援サービスを検討するため、職業準備性を評価することが必要である。ここでの職業準備性とは「個人に職業生活の開始と継続に必要な条件が用意されている状態」のことを指す¹⁾²⁾。職業準備性は障害のあるなしにかかわらず、職業生活を継続していくために必要なものであり、疾患や機能障害の影響はあるにしても「障害特性」としてではなく、原則的には個人因子に関わる領域として考えるべきであるとされる¹⁾。また、職業準備性を評価する目的は、職業生活のために本人が努力すること、企業が配慮すること、支援者が支援することを整理することで¹⁾、必要な支援や合理的配慮の検討に資することにある。

一方、障害者の就労困難性は、職業準備性と比べるとなじみのない表現かもしれない。例えば、国内論文データベースのJ-STAGE (<https://www.jstage.jst.go.jp/browse/-char/ja/>) を用いて「職業準備性」を検索語として文献検索を行うと43件の文献がヒットするのに対し、「就労困難性」を検索語とした場合はわずか3件しかヒットしない（2020年7月20日時点）。障害者職業総合センター（2015）³⁾では、就労困難性を「仕事に就く前から就いた後までに経験される具体的な「活動」「参加」の困難や困りごと」として定義している。ここでいう「活動」「参加」はICF（International Classification of Functioning, Disability and Health, 国際生活機能分類）モデルで定義されている生活機能を指し、「活動」は生活上の目的を持つ一連の動作からなる具体的な行為を、「参加」は人生の様々な状況に関与し、そこで役割を果たすことをそれぞれ指す⁴⁾。ICFでは、活動や参加は個人因子や環境因子といった様々な因子と相互作用することが想定されている。したがって、就労困難性が包含する領域は、個人因子に関わる領域とされる職業準備性よりも広範にわたると推測できる。

以上のように職業準備性と就労困難性は両方とも障害者の就労の開始と継続に必要な条件を考える上で参照すべき概念ではあるが、両概念の関連性はこれまで十分に整理されてはいない。特に就労困難性に関しては、その構成要因が明らかにされていないため、職業準備性との共通点と相違点が不明確なままである。そこで、本研究では、職業準備性または就労困難性に言及した文献から就労困難性として認識されている事柄を抽出し、それらの分類を行うことで就労困難性の構成要因の把握を試みた。

2 方法

(1) 文献検索

CiNii (<https://ci.nii.ac.jp/>) とJ-STAGE (<https://www.jstage.jst.go.jp/browse/-char/ja/>) という2種類の国内論文データベースを用いて、2020年5月に電子検索を行った。検索する文献を絞り込むための検索条件は、障害を表す用語「障害者、Work disability」、就労/雇用状況を表す用語「就労、雇用、職業」、困難/準備状況を表す用語「困難、課題、準備、Readiness、レディネス」、職業準備性/雇用可能性を表す用語「Vocational readiness、雇用可能性、エンプロイアビリティ、employability」を組み合わせて設定した。ただし、わが国では障害者権利条約を2014年1月に批准しており、合理的配慮の導入が職業準備性や就労困難性の評価の在り方に影響を及ぼした可能性を考慮して、文献の検索範囲は2014年1月から2020年4月までとした。

検索された論文のタイトル及び要旨を確認し、本研究で独自に設定した以下のa～cに示す抽出対象への言及が期待できる文献を選定した。

- 職業人としての役割を果たすことが困難な状態
- 一般企業への就職、または就業を継続するために要請される心理的・行動的条件（能力を含む）
- aの状態またはbの条件の充足状況を確認できる行動

なお、上述の国内論文データベースには、障害者職業総合センターが発刊した調査研究報告書等は登録されていない。そこで、職業リハビリテーション活動による課題領域の体系図 (<http://www.nivr.jeed.or.jp/>) を用いて、2014年3月から2017年4月までに障害者職業総合センターが発刊した調査研究報告書及び資料シリーズ（以下「報告書」という。）のうち、下記に示した研究課題領域（研究課題の類似性に基づく分類）に含まれる報告書の要旨を確認した。

- 障害者雇用の状況等の把握
- 雇用管理の状況/方法等の把握（主に事業主自らが行うもの）
- 障害特性/課題の把握
- 就労支援に関する状況等の把握
- 就職/職場定着要因の分析

以上に加えて、2017年5月から2020年4月までに発刊された報告書も確認し、上記a～cの抽出対象への言及が期待できる報告書の選定を行った。

また、上記の文献に加え、研究担当者が独自に把握した関連文献も分析対象に加えた。

(2) 就労困難性に関する記述の抽出及び分類

選定した文献及び報告書を通読して、上述のa～cのいずれかに該当する記述を抜粋した。次に、各記述を「職業準備性」「就労困難性」「それ以外」の3種類の記述に分類した。さらに「就労困難性」に関する記述を意味の類似性に基づきカテゴリにまとめ、共通する意味を表すカテゴリ名を付けた。

3 結果

(1) 文献検索

選定の結果、抽出対象の文献及び報告書は重複を除き103件であった。

(2) 就労困難性に関する記述の抽出及び分類

就労困難性に該当する記述を分類した結果、以下の10のカテゴリに分類できた。以下、各カテゴリの概要と具体的な記述例を示す。なお、【 】でカテゴリ名を示す。

【障害・疾病による活動制限】は障害・疾病により職業準備性の要件が充足できない状態を指す。このカテゴリには服薬の副作用による活動制限も含まれる。具体的には「積雪時、車いすの自走による通勤は困難（身体障害）」「言葉を字義通りに理解するため、対人面でトラブルが絶え間なく起こった（知的・発達障害）」などである。

【予期せぬ活動制限】は障害・疾病の変動性または職場以外の要因が関連する活動制限を指す。いつ活動制限が生じるかの予測がつかないことが困難性の制御をより難しくしていると言える。具体的には「急に体調が悪くなると、すぐにそこで横にならなければならないので会社の決めた休憩時間に合わせられない（難病）」などである。

【進行性の活動制限】は進行性の障害・疾病が関連する活動制限を指す。いつ困難が生じるかの予測がつかない点で前述の【予期せぬ活動制限】と共通している。具体的には「病気の進行があり、視野の欠けが進んだ場合は現職の継続は困難（難病）」などである。

【過剰適応】は職場環境に適応しようとするあまり、かえって就労が困難になることを指す。具体的には「周囲を気にしすぎて疲れてしまう、他者から嫌われたくないという思いから何もできなくなってしまうといった過剰適応の傾向が見られていた（精神・発達障害）」などである。

【自信の不足】は就労に対する自信のなさ・不安により職業生活を開始できない状態を指す。具体的には「急な体調変化があるため、毎日定時に出勤できる自信がない（難病）」などである。

【障害・疾病の開示または配慮要請の困難】は障害・疾

病を職場に開示すること、または合理的配慮を要請することが困難な状態を指す。障害・疾病を職場が理解してくれ、配慮してくれるという展望を本人が持てない場合などに生じうる。具体的には「難病であれば雇ってもらえず、隠して働くから無理がたたり、入院してバテてやめざるをえなくなる（難病）」などである。

【職場による障害・疾病の理解・受容困難】は職場の上司・同僚が障害・疾病を正しく理解することが困難な状態を指す。具体的には「同じことを何度も聞くのでやる気がないと叱られる（高次脳機能障害）」などである。

【職務設計の困難】は企業が障害者に適した職務を設計できない状態を指す。企業に障害者の雇用ノウハウが蓄積していない場合などに生じうる。具体的には「あらゆる手段を尽くしても任せられる仕事が見つからず、途方にくれた（知的障害）」などである。

【職場における配慮実施の困難性】は職場において障害者への配慮を実施することが困難な状態を指す。具体的には「確認が多くなると、その分職場のフォロー度も増す（高次脳機能障害）」などである。

【職務と障害・疾病の特性のミスマッチ】は配置された職務と障害・疾病の特性間の不整合のために就労継続が困難な状態を指す。具体的には「お客様に直接接していたので、具合が悪いからといって、実際に休んだり座ったりできなかった（難病）」などである。

4 考察と今後の展望

就労困難性に関する記述を分類した結果、障害・疾病による影響がいつ現れるかの予測可能性、職場の障害理解・雇用ノウハウの有無、主観的体験（自信、不安など）といった就労困難性の構成要因を把握することができた。

今後も、文献調査の対象を拡大したり、専門家や実務家の意見を収集したりすることによって、上述の分析結果を適宜見直すことで、就労困難性の概念を検討していく予定である。

【参考文献】

- 1) 相澤欽一『職業準備性の向上』、「職業リハビリテーションの基礎と実践」、中央法規（2012）、p. 134-141
- 2) 相澤欽一『職業準備性の向上のための支援』、「就労支援ハンドブック」、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職業リハビリテーション部（2019）、p. 27-33
- 3) 障害者職業総合センター『難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究』、「障害者職業総合センター調査研究報告書No. 126」、障害者職業総合センター（2015）
- 4) 上田敏『ICF（国際機能分類）の理解と活用—一人が「生きること」「生きることの困難（障害）」をどうとらえるか』、きょうされん（2005）

国立大学法人における障害者雇用に関する実態調査

—コロナ禍が与えた影響もふまえて—

- 宇野 京子（岡山大学 総務・企画部人事課グッドジョブ支援センター サブリーダー）
伊藤 美和（富山大学大学院 人間発達科学研究科）
齋藤 大地（宇都宮大学 共同教育学部）
前原 和明（秋田大学 教育文化学部）
水内 豊和（富山大学 人間発達科学部）

1 背景と目的

国立大学法人（以下「国立大学」という。）では、2004年の法人化にともない障害者雇用促進法が適用されることになった¹⁾。国立大学は雇用の分類上は一般就労となるが、一般企業や特例子会社とは異なり地域に開かれ社会的貢献が求められる。本稿では、近年の動向と2020年前半の特徴でもある新型コロナウイルス（COVID-19）感染症防止対策「緊急事態宣言」が、業務や障害のある職員に与えた影響を把握することを主たる目的として、全国調査を実施し分析した結果をここに報告する。

2 方法

(1) 対象

研究対象は、一般社団法人国立大学協会名簿に掲載されている国立大学86校である（令和2年3月末時点）。

(2) 調査方法・内容・期間及び倫理的配慮

国立大学の人事課に質問紙を郵送し、障害者雇用の部署の管理責任者への配布を依頼した。回答者の優先順位は、大学法人化以降の動向を把握することを目的としていることから、大学の運営会議等に出席する常勤職員、次に障害者雇用部署に所属する常勤職員、そして非常勤職員の順で依頼した。質問の内容は、組織運営や障害がある職員及び支援する職員の概要、学内外の連携や定着支援等の取り組みについては31項目、コロナ禍における影響については6項目を設定した。また「障害者雇用の担当者として普段感じていること」についての自由記述を求めた。調査期間は令和2年7月～8月、調査依頼にあたっては、調査の趣旨やプライバシーの保護等を示した文書と返信用封筒を同封し、この趣旨に同意できる場合に返送してもらうことにより同意を得たものとした。

3 結果

国立大学86校のうち、32校の障害者雇用人事担当者から回答が得られた（回収率37%）。法定雇用率を過去5年間継続し達成している大学は20校（62%）であった。また労働契約法18条1項に基づく無期雇用転換制度は、実施開始には平成25年から31年度と幅があるものの31校（97%）が実施していた。以下に、調査の結果を一部報告する。

(1) 障害がある職員について

障害がある職員の基本となる就業時間は、「6時間/日」が27校（84%）であった。昇給や継続雇用にむけて「評価査定」を導入している大学は20校（62%）であった。基本給与以外の特殊勤務手当を支給している大学は1校みられ、環境整備をする職員に対して「草刈機等の機材使用1ポイント100円/30分」の手当を導入していた。所属長（または課長級）との面談は、23校（71%）で実施されていた。家族を対象とした職場見学を実施している大学は6校（19%）であった。障害者就業・生活支援センターなどの支援機関との定期面談は17校（53%）で実施されていた。

障害がある職員に対し、障害特性や業務遂行上の障壁となることについて雇用主と協議し可能な範囲での配慮を行う合理的配慮は、11校（35%）から回答があった。「通勤時のトラブル防止のための通勤経路の変更」「勤務場所に近い駐車場の確保」「手すりやスロープの設置」「直腸機能障害者対応としてウォシュレットやオスメイトの整備」「手話・筆記通訳者の配置」、視覚障害者やてんかん発作の予防のための「サングラスの着用」などの何らかの対応をとっていた。

(2) 国立大学内の連携について

学内の人材活用や部署との連携については表1に示す。また障害者雇用の部署として教育に寄与することを目的に、医療系や特別支援教育学生の実践の場として連携している大学は12校（38%）、障害学生の職場体験の受け入れを行っている大学は10校（31%）であった。

表1 大学内の連携（複数回答）

項目	回答数
無い	11
大学附属高等学校からの実習生受け入れ	8
保健管理センターの医師・心理士によるカウンセリング	8
大学内の教職員による職員向け研修会	7
大学内の医療系・教育系科学学生の職場体験等	3
その他	4

大学として障害者雇用を進めていくうえで重要と考えている点は、表2のとおりであった。また課題として認識している点は「障害者の採用や離職」や「他部署における障害者雇用」などがあげられた（表3）。

表2 国立大学法人として重要だと思う点（複数回答）

項目	回答数
業務運営の改善及び効率化に関する事項	19
障害者の持病悪化の予防と対策	16
一般就労の雇用の場として、スキルアップの獲得支援	13
大学運営費のコスト削減に貢献する	9
サポート職員の離職や燃え尽き症候群にしない職場環境	9
地域貢献活動	5
教育研究の質の向上に寄与する	4
組織の自己評価や情報発信に関する事項	4
ESD(持続可能な開発のための教育)	2
その他	0

表3 障害者雇用を進めていく中での課題（複数回答）

項目	回答数
障害者の採用や離職	22
他部署における障害者雇用	18
障害特性から発生する課題対応	16
出勤が安定してない障害者への対応	12
人件費等のコスト	10
知的障害を伴わない発達障害の特性のある職員への対応	10
サポートする職員の採用や離職	9
その他	2

(3) コロナ禍における影響

ア 障害がある職員の心理的影響

2020年4月、政府から「緊急事態宣言」発令後障害がある職員に心理的影響があったかについて確認した。「特でない」「把握していない」と回答した大学は23校（74%）であったが、変化を把握している大学6校（19%）からその内容について複数回答があった（表4）。また2校（6%）では「出勤制限」や職務専念義務が免除される「職専免」などは行わなかったとの回答も得られた。

表4 障害のある職員に与えた影響（複数回答）

項目	回答数
新型コロナウイルス感染による不安	6
メンタルケアの必要性が増した	3
環境変化に対する不適応	2
集中できないことによるパフォーマンス低下	1
雇用に関する不安	1
離職者が出た	0
昼夜逆転による生活習慣の乱れ	0
通院・服薬の中断	0

イ 新たな職域の開拓

コロナ禍を機に業務開拓したかの質問に、24校（75%）が無いと回答した。一方、感染症対策のアルコール清拭を実施した大学が7校（23%）、従来大学職員が担当していたPCでのデータ入力を新規に請け負った大学が1校あった。

ウ コロナ禍から明らかになった今後取り組み

自由記述から得られた個別回答について、意味内容を損なったり改変したりしないよう複数の研究者で検討し、まとめたものを以下に示す（「」は元の表記、（）は補足）。

『今後、コロナ禍の影響から採用段階において「感染予防」や「オンライン選考」が検討されるのではないかとの回答があった。その理由として「労務作業等、テレワークの実施が困難な職への応募が減少することが予想される。

また、雇用の安定性の面から期限付採用の求人の応募の減少がこれまで以上に予想される」。働き方については「現時点で働き方について変更は生じていない。また、テレワークには対応困難な業務内容である。」との回答がある一方、「洗浄(清掃)業務に従事する職員は(非常事態宣言時は)特別休暇としたが、このような状況が長期化する場合、在宅で行うことができる業務や自己啓発等を検討する必要がある」。「今後は新型コロナウイルス(感染予防)だけではなく、(働き方改革など)様々な場面で在宅勤務を実施していくことが予想されるため、在宅でも勤務可能な環境整備や業務内容の見直しなどを検討する必要がある」。障害者は障害特性による差異はあるが「テレワークに対応可能な業務(スキル)を習得する必要がある」、人事管理者や直接支援をする職員は「オンラインで障害者のサポートを行うことができるような取り組みが必要になる」と考える。

4 考察

国立大学における障害者雇用について、雇用維持のための取り組みや課題、コロナ禍の影響などが明らかになった。

2019年度、ハローワークを通じて就職した障害者は、延べ10万3163人で10年連続過去最多を更新した。しかし障害者雇用の現場では、本調査結果と同様に企業側からは「雇用管理が難しい」「せっかく採用してもなかなか定着しない」「人材育成が思うように進まない」という声がある²⁾。障害者の定着と活躍のミスマッチを防ぐには、雇用前の本人と企業側との十分なすり合わせや環境調整、フォローアップが重要になる。特に人事部門を中心に会社全体でサポート体制をつくり、現場の不安を解消することが大切である³⁾。これまでの障害者雇用は入社を前提としたものであったが、コロナ禍によりテレワークへの移行が加速していくものと思われ、障害者雇用においても今後は「働き方」の柔軟性が求められる。それは厚生労働省職業安定局が2020年4月から開始した「障害者雇用に関する優良な中小企業主に対する認定制度」を参考に、双方が合意可能な量と質のバランス、そして企業とは異なる大学という文化に則した持続可能な雇用の在り方を検討する時期が到来していると推察する。

今回全国調査を行ったが、大学間での学部数の違いや地域特性があることから障害者雇用においても一概に論じることが難しい。今後は項目間の関連性を明らかにすることや特徴ある取り組みを行う大学の協力を得て、質的調査を組み合わせて分析していくことが必要である。

【参考文献】

- 1) 梅山貴美子ら『大学における障害者の雇用に関する一考察—「シュレッダー作業」と「書棚整理」の試み—』。群馬大学教育学部紀要(2007), p. 217-227
- 2) 厚生労働省『令和元年度障害者の職業紹介状況等』。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11992.html
- 3) 荒金雅子「ダイバーシティ&インクルージョン経営」, 日本規格協会(2020), p. 161-163

障害者雇用管理と職場ソーシャルキャピタルの関連

— 中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究から —

○永野 惣一（障害者職業総合センター 研究員）
高瀬 健一（障害者職業総合センター）

1 背景

障害者職業総合センター研究部門は「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」において、職業生活再設計の実態を明らかにするために、障害者雇用を行っている企業と行っていない企業を併せて、アンケート調査を実施した。この調査では、職場風土のひとつとして近年注目されている「職場のソーシャルキャピタル」の状況について、企業の障害者雇用の取組状況との関連を研究的疑問に置き訊ねている。

ソーシャルキャピタルは、社会の効率性を高める、人との間の信頼、規範、ネットワークによる協調的な行動を意味し、地域や職場における健康の保持増進等にとって重要であることが明らかになっている^{1) 2)}。本稿では、中高年齢障害者の雇用管理に資する職場のソーシャルキャピタルについての分析の第一段階として、企業の基本的属性と職場のソーシャルキャピタルとの関係を検討した結果を報告する。

2 目的

障害者雇用の有無にかかわらず、企業全体を対象とした場合、人事労務担当者がみる「職場のソーシャルキャピタル」の評価に対して、企業の基本的な属性、障害者雇用や外部機関への相談の有無との関係を明らかにすることを目的とした。

3 方法

(1) 調査対象・回答者

調査対象は、事業所所在地、産業分類、従業員規模に基づいて無作為に抽出された7000社とした。回答者は、事業所において人事労務管理を担当する者とした。

(2) 調査方法と期間

令和2年3月～5月を回答期間として、郵送による質問紙調査を行った。

(3) 調査項目

本稿に関連する質問項目として以下に示す。

ア 事業所の属性

事業所所在地（北海道・東北、北関東・甲信越、南関東、東海・北陸、近畿、中国・四国、九州・沖縄の7地域）、産業分類（日本標準産業分類に基づいた17分類）、従業員数規模（30人未満、30～49人、50～99人、100～299人、300～999人、1000人以上の6分類）、障害者雇用の有無、障害者雇用の有無にかかわらず福祉・医療・労働等の各分野における相談窓口への相談の有無

イ 職場のソーシャルキャピタルの把握

職場のソーシャルキャピタル尺度（日本語版）³⁾を使用した（図）。

1. 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある。
2. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている。
3. 私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています。
4. 私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある。
5. 私たちの職場では、お互いに信頼し合っている。
6. 笑いや笑顔がある職場だ。

「1. 違う」「2. やや違う」「3. まあそうだ」「4. そうだ」の4件法で回答

図 職場のソーシャルキャピタル尺度（日本語版）

4 結果

(1) 事業所の属性

アンケート調査で回答を得られた事業所は1243社であり、そのうち回答に不備のあった4件を除く1239社を分析の対象とした。

事業所所在地は、北海道・東北209社（16.9%）北関東・甲信越220社（17.8%）南関東152社（12.3%）東海・北陸142社（11.5%）近畿140社（11.3%）中国・四国167社（13.5%）九州・沖縄183社（14.8%）無回答26社（2.1%）であった。

産業分類は、農業、林業、漁業69社（5.6%）鉱業、採石業、砂利採取業14社（1.1%）建設業107社（8.6%）製造業132社（10.7%）電気・ガス・熱供給・水道業26社（2.1%）情報通信業73社（5.9%）運輸業、郵便業78社（6.3%）卸売業、小売業83社（6.7%）金融業、保険業76社（6.1%）不動産業・物品賃貸業30社（2.4%）学術研究、専門・技術サービス業60社（4.8%）宿泊業、飲食サービス業47社（3.8%）生活関連サービス業、娯楽業30社（2.4%）教育、学習支援業87社（7.0%）医療、福祉101社（8.2%）複合サービス事業（協同組合等）58社（4.7%）サービス業（他に分類されないもの）158社（12.8%）無回答10社（0.8%）であった。

従業員規模は、30人未満75社（6.1%）30～49人287社（23.2%）50～99人278社（22.4%）100～299人301社（24.3%）300～999人186社（15.0%）1000人以上108社（8.7%）無回答4社（0.3%）であった。

障害者雇用の有無は障害者雇用ありが744社（60.0%）障害者雇用なしが495社（40.0%）であった。外部相談機

関との相談の有無については相談ありが490社 (39.5%) 相談なし (「相談を希望」と「知らない」の合計) は114社 (9.2%) 無回答635社 (51.3%) であった。

(2) 各属性間の関連性

「事業所の所在地」「産業分類」「従業員規模」「障害者雇用の有無」「外部相談機関への相談の有無」の関連性を把握するために、これらの変数の連関をファイ係数とクラメールのVにより求めた。その結果、高い連関 (0.7以上) が認められず、それぞれを独立した変数として、以下の分析に用いた。

(3) 事業所の属性別の職場のソーシャルキャピタルの比較

上記各属性による職場のソーシャルキャピタルの水準の差を検討するために、回答を得点化し6項目の合計点による有意差検定を行った。分析対象1239社について事業所所在地、産業分類、従業員規模の違いによる平均値の差を一元配置分散分析によって確認したところ、「事業所の所在地」「従業員規模」については有意差が確認されなかった。また、「産業分類」は有意差が確認されたが、多重比較においては有意な値が認められなかった。「障害者雇用の有無」の比較では、障害者雇用を行っている企業の方が行っていない企業よりも有意に得点が高かった。「外部相談機関への相談の有無」の比較では、外部に相談を行っている企業の方が、相談を行っていない企業よりも有意に得点が高かった (表1)。

表1 企業の属性による一元配置分散分析の結果

事業所所在地	(n=1213)	$F(6, 1206) = 1.74, p = n.s.$
産業分類	(n=1229)	$F(16, 1212) = 1.97, p < .05$
従業員規模	(n=1235)	$F(5, 1229) = 0.84, p = n.s.$
障害者雇用の有無	(n=1239)	$F(1, 1237) = 17.29, p < .01$
外部相談機関への相談の有無	(n=604)	$F(1, 602) = 17.75, p < .01$

なお、表1で有意差が確認された「障害者雇用の有無」「外部相談機関への相談の有無」の平均値と標準偏差を、表2に示す。

表2 企業の属性による平均値と標準偏差

	あり	なし
障害者雇用の有無	19.44 ± 2.79	18.77 ± 2.80
外部相談機関への相談の有無	19.35 ± 2.88	18.06 ± 3.16

注) 数値は平均値 ± 標準偏差

さらに、有意差が示された「障害者雇用の有無」と「外部相談機関への相談の有無」について、これらを独立変数として「職場のソーシャルキャピタル」を従属変数とする重回帰分析を行ったところ、障害者雇用がある場合におい

てのみ正の影響関係が示され ($\beta = .19, p < .01$)、外部相談機関への相談の有無は、影響関係が示されなかった ($\beta = -.06, p = n.s.$)。

5 考察

人事労務担当者がみる「職場のソーシャルキャピタル」の評価は、事業所所在地や従業員規模とは関係が示されなかった (産業分類については、個別の差異が示されなかったため、解釈は保留とする)。一方、事業所の障害者雇用や外部相談機関への相談がある場合に高くなっていたが、職場のソーシャルキャピタルから双方への影響関係については、障害者雇用のある場合のみ職場のソーシャルキャピタルが高い状態が示された。

障害者雇用を行っている職場ほど、職場のソーシャルキャピタルが高いことが示された。働く障害者に対する個別的な配慮が、他の従業員に知覚される形で共有されることによって、従業員同士の結束が高まる職場風土が構築されることも推察される。これは、国内における職場のソーシャルキャピタルについては、職場内の信頼や規範によって生じる結束が重視されること³⁾に整合的である。また、外部相談機関の相談を利用している方が、職場のソーシャルキャピタルが高いことも示したが、障害者雇用と併せて職場のソーシャルキャピタルへの影響を検討したところ関連は見られなかった。これは障害者雇用を行っている企業において、障害者の雇用管理等について外部への相談が発生しやすいことが考えられるため、差異として示されていたものと解釈される。

本稿では、回答を得た事業所において、障害者雇用の有無と職場のソーシャルキャピタルとの関連が示された。このことについては、企業の障害者雇用の雇用管理における、一つの観点になることが示唆されるため、今後は他の側面との関連を含め詳細な分析を進めたい。

【謝辞】

本稿の分析に関しては、産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室教授の江口尚先生より多大なご助言とご示唆を頂いた。ここに記して御礼申し上げる。

【引用文献】

- 1) 厚生労働省 : 『住民組織活動を通じたソーシャル・キャピタル醸成・活用にかかる手引き』 (平成27年3月) Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000092042.html> (令和2年7月閲覧)
- 2) 江口 尚 : 『働く人たちの参加する個人と組織の活性化手法—職場のソーシャル・キャピタルとジョブクラフティング—, 『労働の科学』73巻, 第9号 (2018)
- 3) Eguchi, Hisashi, Tsutsumi, Akizumi, Inoue, Akiomi & Odagiri, Yuko. (2017). Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. PLoS ONE, 12

【連絡先】

障害者職業総合センター研究部門 社会的支援部門
Tel. 043-297-9025