

2022年11月15日(火)13:15～

パネルディスカッションⅠ

『同僚』のちょっとした理解とサポートが力になる

～障害のある社員が働きやすい職場づくりについて～

障害者雇用場面における同僚 のサポート：研究の観点から

若林 功(常磐大学)

自己紹介

- 元・就労支援機関職員(元・障害者職業カウンセラー)
- 研究者として
 - 「ナチュラルサポート」「職場での配慮」の研究に取り組んで来ている
 - ナチュラルサポートはどのようにすると発生するのか？
 - サポート・配慮の結果、どのような状況となるのか？

単に「このようなノウハウを用いれば障害者雇用が進む」ということだけでなく、受け入れ側の職場の方々の感情等、実態に即した現象の記述に興味をもちます。

若林からの発表の目的

- 同僚のサポートの発生に関する概念、理論の紹介
⇒ 実践への概念や理論の適用の試み
- お二方への質問

実践上も、また学問の進展にも、双方にメリットがあるのでは。

障害者就労の研究と 「同僚からのサポート」

<p>障害者雇用に関する研究で 焦点があてられることの多 い要素</p>	<p>実際に日常的に接することの 多い「同僚」も、就労継続のた めの重要な要素</p>
<p>○働く障害者の能力開発、 アセスメント</p> <p>○働く場の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どんな仕事をやってもらうのか ・地域コミュニティとの関係 	<p>○同僚との円滑な人間関係を構築 するための対人スキルの習得</p> <p>○同僚の認識自体への焦点(ただし それほど多くはストレートに当てら れてきていない。</p>

ナチュラルサポートとは(1)

- 定義:「一般の従業員が職場において、障害のある人の就労継続に必要な様々な援助を自発的または計画的に提供すること」(小川、2000)
- ジョブコーチの文脈で使用されることが多い。
- 本日のテーマ「同僚からのサポート」を含む用語
- 事業所内のサポート体制を築くことの重要が指摘されている。
- ※重要:小川の定義に「ナチュラルとは何か」が含まれていないことに留意。

ナチュラルサポートとは(2)

- 合理的配慮との異同
 - 合理的配慮・前もって決めておく要素が多い
 - ナチュラルサポート・前もって決めておく場合も、自然発生的なサポートも双方含まれる
- その他の類似概念<厳密な区別は難しい>
 - ソーシャルサポート、援助行動、組織市民行動

同僚からのサポートに関する理論、研究(1)



同僚からのサポートに関する理論、研究(2)

- 同僚のサポートがあることによる結果(メリット)
 - 就労定着
 - 能力開発など
- 同僚サポートの発生要因、および理論的解釈の可能性
 - 物理的距離、共同作業の設定、多忙さ(抑制要因)、職場の文化への参加等
 - Novak & Rogan(2010)・・・偏見低減のための「接触仮説」を適用
 - 「援助行動の規定因」の観点も使えるのでは。

接触仮説を基にしたNovak & Rogan (2010)の報告

- オールポートの接触仮説(※偏見を低減するために、以下の条件を整え、接触する機会があることが必要という仮説)
 - 権威者のサポート
 - 平等な地位
 - 共通な目標がある
 - 協力関係
- Novak & Rogan (2010)
 - 知的障害者等の雇用場面(雇用先の職場)で、上記の要件が揃っていることで、同僚からのサポート・同僚の障害者への態度に影響を与えるかどうかを検討。
 - →特に「**権威者のサポート**」が影響を与えていた。

援助行動の規定因

- 人が人を援助する「援助行動」がどのような要因により発生するのかを説明するもの
- 性格など個人的要因と状況的要因に大別される⇒特に状況的要因が同僚のサポートの発生を考える上で有用では
- Latene & Darley(1970)が代表的
- Weiner(1980)の原因帰属に関する考え方も有用であると思われる
- その他「互惠性」の重要性も指摘されている。

援助行動の生起プロセス (Latene & Darley, 1970)

1. 状況の発見

援助が必要だという状況を認識しなければ援助行動は発生しない

2. 援助の必要性

状況を認識しても、援助の必要性を認識しなければ行動は発生しない

3. 自分が援助することの責任の確認

援助の必要性を認識しても、他者でなく自分が援助をする責任があると思わなければ援助行動は発生しない

4. 援助方法の決定

援助の責任を感じても、援助方法がわからなければ、援助行動は発生しない

5. 得失の計算

援助方法がわかっても、援助するコスト・手間が大きく、援助しないことで失うものが小さければ、援助行動は発生しない

6. 援助の実行

原因帰属理論と援助行動

- ある状況に至った原因をどこに求めるか、ということ。
- 具体的には、
 - 本人の内部(能力、意欲など)に原因があると捉えるか、外的環境(不運、課題の難しさ等)に原因があると捉えるか。
 - 本人にとって変えられる状況か、変えるのが難しい状況か。
- 原因が本人の内部にあり、かつ本人の努力で環境を変えられそうだと援助提供者が判断すると、援助は提供されにくくなる。(自己責任だ！！)
- ⇒要するに・・・「(障害のある人が)わざとそうした問題を起こしている」と認識される⇒援助は提供されない

同僚と上司のサポートの違い

- 「ナチュラルサポート」概念では、特にサポート提供者による違い(上司か同僚か)は十分に検討されていないものの……、
- 上司・・合理的配慮の要素がある
- 同僚・・自然(発生)的な面もある
 - スティグマ(ネガティブなレッテル)感 少
 - 心理的負債感(サポートを受けることで当事者の感じる負債感) 少

同僚からのサポートのメリット・ デメリット

- メリット
 - (障害のある人にとって)スティグマ感、心理的負債感の少なさ
 - (職場にとって)結束力向上、援助提供者にとっても自己有用感
- デメリット
 - 自然発生的な部分もあり、サポート量が不安定なこともある
 - 濃厚なサポートが苦手な人(当事者)もいる。「距離の取り方」の難しさ
 - サポート提供者に偏りがあると負担感が生じることもある。
 - 同僚のサポートだけでは解決が困難な問題の場合もある(職場の問題であったとしても)。

お二方への質問

※理論で扱われていない面を中心にお聞きしたい。

- 日常的なサポートを提供する同僚の人たちの状況把握(過度に負担感がないか等)もしているか<会社として「同僚」もどう支えるか?>
- 同僚 — 当事者間の「適切な距離」についてどのように考えているのか