

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 — 障害者の状態像別の分析結果から —

- 宮澤 史穂 (障害者職業総合センター 研究員)
 佐藤 敦 (障害者職業総合センター)
 野澤 紀子 (元 障害者職業総合センター(現 佐賀障害者職業センター))
 依田 隆男 (障害者職業総合センター)
 内藤 眞紀子 (元 障害者職業総合センター)

1 はじめに

企業で雇用されている障害者数が増加する中、採用後の職場定着に向けた企業の取組や、企業への支援が求められている。先行研究からは、同僚等との人間関係が障害者の離職に関わっていることや、同僚等からサポートを受けることで、働く障害者の職場のストレスが緩和され、障害者の雇用継続につながる可能性が示唆されている¹⁾。このように同僚等が障害者の雇用継続に果たす役割は大きいと考えられるが、従来の研究では、障害者とともに働く職場の同僚等にはあまり焦点が当てられてこなかった。

そこで、本調査研究²⁾では障害者と働くことに対する意識や行動について明らかにすることを目的とし、障害者の同僚等(以下「同僚従業員」という。)を対象とした調査を実施した。本稿では、障害者の状態像(どのような障害や困難があるか)による結果の違いに焦点を当て報告する。

2 方法

(1) 調査手続

2021年10月に調査会社が保有するモニターを対象としたweb調査を実施した。スクリーニング調査を実施し、年齢が18-69歳に該当する者を対象に①配慮が必要な障害者と同じ職場で働いている、②障害者の採用に関わる立場にない、という2つの条件を満たす1,000名を抽出した。

(2) 調査項目(本稿で報告するもの)

①回答者の属性、②回答者と同じ職場で働く障害者(以下「障害者従業員」という。)の障害や困難の状況、③障害者従業員に対し、会社等が実施する配慮の状況、④障害者従業員と働く上での課題、⑤障害者従業員に提供するサポート。

3 結果

(1) 回答者の属性

回答者の平均年齢は50.2歳(SD = ±10.14)であり、職業は「会社勤務(一般社員)」(40.5%)が最も多かった。

(2) 障害者従業員の障害や困難の状況

障害者従業員(想定する1名)について、どのような障害や困難があるか、最も配慮が必要な内容について1つ選

択を求めた。その結果、「歩行や上り下りの障害」(35.6%)が最も多く選択された(図1)。

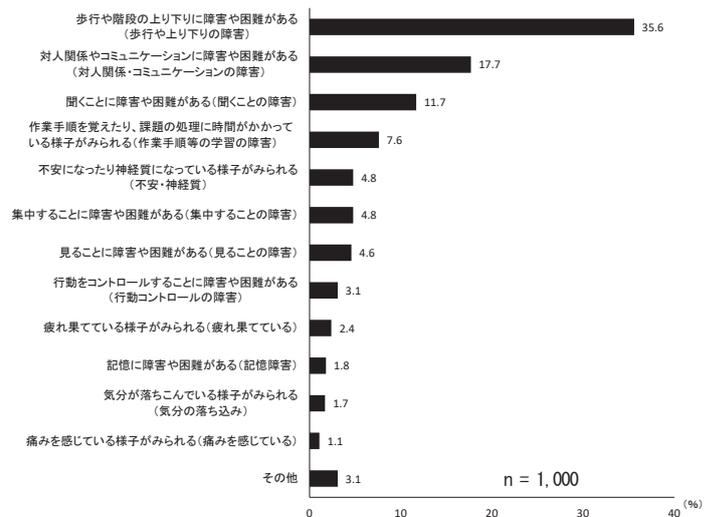


図1 障害者従業員の障害や困難

(3) 障害者従業員への配慮の状況

障害者従業員が会社等の所属している組織から受けている配慮について、当てはまるものすべてに選択を求めた。その結果、「作業の負担を軽減するための配慮」(46.5%)が最も多く選択された。さらにこの項目は、障害者従業員の状態像別の集計において、9つの状態像で最も選択率が高く、多くの状態像に共通している配慮であることが示された(表1)。色のついているセルは、状態像ごとに選択率が最も高い配慮を示す。

(4) 障害者従業員と働く上での課題

障害者従業員と働く上で課題に感じていることについて、当てはまるものに全て選択を求めた。その結果、「特になし」が64.9%であり、半数以上は課題を感じていないことが示された。課題の内容では、「困っている様子は見られるが、自分が何をすればよいかわからない」(14.8%)が最も多く選択された。

次に、課題の有無について障害者従業員の状態像別の集計を行ったところ、「課題あり」の選択率が最も高かったのは、「不安・神経質」(54.2%)であり、「作業手順等の学習の障害」(50.0%)とともに、「課題あり」の選択

表1 障害者従業員への配慮の状況（状態像別）

	職場内移動の負担を軽減(%)	業務遂行を可能にする(%)	業務遂行を容易にする(%)	作業の負担を軽減(%)	疲労やストレス等(%)	通院・体調等への配慮(%)	集中しやすい環境(%)	通勤に関する配慮(%)	相談に関する配慮(%)	その他(%)
見ることの障害 (n=46)	28.3	39.1	23.9	39.1	6.5	15.2	4.3	2.2	8.7	8.7
聞くことの障害 (n=117)	13.7	46.2	31.6	33.3	9.4	12.8	9.4	4.3	15.4	2.6
歩行や上り下りの障害 (n=356)	60.1	8.4	12.4	37.9	11.0	26.4	3.7	32.0	11.2	0.8
記憶障害 (n=18)	5.6	11.1	44.4	50.0	11.1	16.7	11.1	0.0	22.2	0.0
集中することの障害 (n=48)	14.6	16.7	22.9	37.5	22.9	12.5	10.4	2.1	20.8	0.0
対人関係・コミュニケーションの障害 (n=177)	6.2	10.2	33.3	59.3	22.0	26.0	6.2	4.5	20.9	1.1
行動コントロールの障害 (n=31)	9.7	9.7	29.0	58.1	32.3	16.1	3.2	12.9	9.7	0.0
作業手順等の学習の障害 (n=76)	14.5	6.6	40.8	75.0	15.8	21.1	6.6	5.3	15.8	0.0
不安・神経質 (n=48)	2.1	8.3	29.2	60.4	25.0	37.5	8.3	8.3	31.3	2.1
気分の落ちこみ (n=17)	11.8	0.0	29.4	35.3	35.3	35.3	11.8	5.9	11.8	11.8
痛みを感じている (n=11)	9.1	9.1	18.2	36.4	9.1	45.5	0.0	0.0	18.2	0.0
疲れ果てている (n=24)	16.7	8.3	4.2	20.8	20.8	29.2	8.3	12.5	37.5	4.2
その他 (n=31)	6.5	12.9	25.8	71.0	6.5	22.6	0.0	3.2	9.7	9.7
全体	28.6	14.9	24.0	46.5	15.3	23.5	5.8	14.6	15.9	1.9

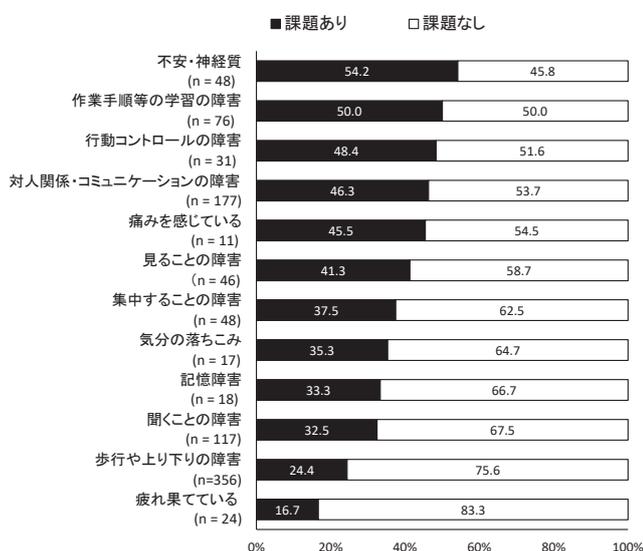


図2 障害者従業員と働く上での課題の有無（状態像別）

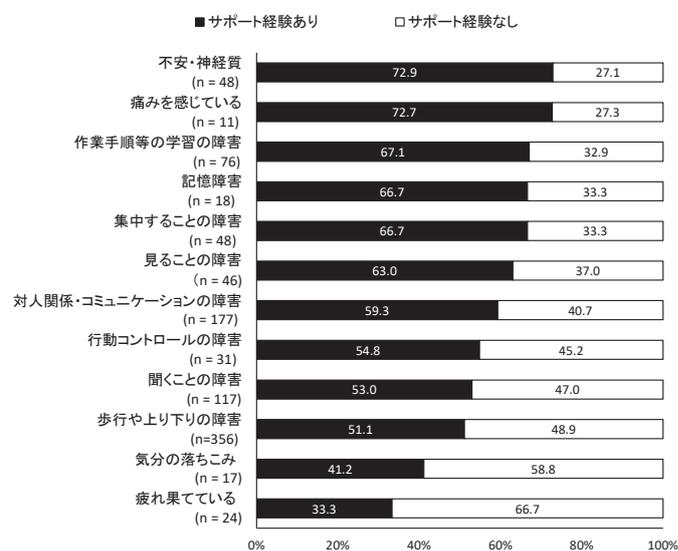


図3 障害者従業員へのサポート経験の有無（状態像別）

率が50%以上であった。一方で、「疲れ果てている」(16.7%)は、「課題あり」の選択率が最も低く、状態像によって課題を感じる程度に違いがあることが示された(図2)。

(5) 障害者従業員に提供するサポート

障害者従業員に対して提供したことがあるサポートについて、当てはまるものすべてに選択を求めた。その結果、「特に何もしていない」が43.7%であり、最も多かったが、半数以上の回答者が何らかのサポートを提供していることが示された。サポート内容では、「障害のある方に声をかけている」(31.2%)が最も多く選択された。

次に、サポート経験の有無について障害者従業員の状態像別の集計を行ったところ、「サポート経験あり」の選択率が最も高かったのは、「不安・神経質」(72.9%)であり、最も選択率が低かったのは、「疲れ果てている」(33.3%)であった(図3)。

4 まとめ

障害者従業員の状態像別の集計結果から、配慮の実施内容や、課題を感じる程度について状態像による違いが示された。特に特徴的な結果が得られた状態像として、「不安・神経質」が挙げられる。この状態像は、課題があると認識している割合及びサポートを提供している割合が最も高かった。同僚従業員から障害者従業員へサポートが提供されていても、同僚従業員が「課題がある」と認識している割合が高いことから、雇用管理が難しい状態像であることがうかがえる。

【引用文献】

- 1) 久芳尚子『働く知的障害者・精神障害者の職場ストレスに関する研究』、『筑波大学大学院人間総合科学研究科ヒューマン・ケア科学専攻学位取得論文』(2019)
- 2) 障害者職業総合センター『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』、『資料シリーズNo.105』(2022)