

知的及び知的+発達障害の方が職場適応と就労継続する上で、企業側指導者が実践すべき事項

○伊東 一郎（元 法政大学大学院中小企業研究所 特任研究員）

1 はじめに

企業の人手不足は深刻化しており、帝国データバンクの「人手不足に対する企業の動向調査」によると、2025年4月時点では正社員の不足は51.4%、非正社員では30.0%と、どちらも高止まりが続いている。この調査で対象となっている企業のうち84.9%が中小企業であることから人手不足を感じている企業の大部分が、中小企業であることが分かる。

一方、R5年1月の第123回労働政策審議会障害者雇用分科会での議論を経て、R6年から40人以上の企業が障害者雇用対象となり、R8年7月から37.5人以上の企業に障害者雇用が義務付けられることになった。そんな中、就労移行支援事業所からお願いされたケースや、人手不足の解消として地元の就労支援機関にお願いして障害者を雇用した中小企業の中に、単純作業ではなく、精神的な負担の大きい業務を知的や発達障害のある方が担っている例も報告されている¹⁾。

知的や知的+発達の重複障害を持つ方が、企業で職場に適応し、継続的に就労するためには、企業内の支援のあり方が極めて重要となる。本稿では、障害特性を踏まえた職場での適応と定着を実現するうえで、企業側の担当者（指導者）がどのような姿勢と対応を求められるかについて、質的分析の結果をもとに報告する。

知的障害者の就労上の課題として、職場の人間関係や同僚とのコミュニケーション、キーパーソン（上司や同僚）の離職・転属更には、雇用先の障害に対する理解不足²⁾が挙げられている。更にコミュニケーション能力に起因する横断的研究³⁾や縦断的研究として就労先での「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」⁴⁾などが挙げられている。こうした研究の蓄積により、就労継続の阻害要因として、職場の人間関係・コミュニケーション、キーパーソンの離職・転属や職場の障害への理解不足といった点は明らかにされてはいるが、こうした課題を解決する具体的方策は、十分にはなされていない。

2 方法

本報告では、企業就労する知的や知的+発達障害もある重複障害の方が、就労継続する上で、先行研究で問題とされる人間関係・コミュニケーションの問題に対して

指導者は、日頃どのような対応を行っていけば良いのか、次のリサーチクエスチョン（RQ）を設定して調べた。そのために実際に企業で障害者を指導している企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）3名と精神保健福祉士の資格をお持ちの方1名を対象に、一人あたり約50分の面談を行いSCAT（Steps for Coding and Theorization）⁵⁾による質的分析を行った。

RQ：知的障害者が就労継続する上で、指導者に求められることは何か（知的障害者とは上記重複障害者も含む）。

SCATは、意味のまとまりごとに発話を切片化し、注目すべき語句の抽出、言い換え、背景概念の導出を通してテーマを形成し、ストーリーラインと理論記述へと収束させる分析手法である（表1）。

3 結果

SCAT分析の結果、4人の指導者の発話データから87のテーマが抽出され、それを13のサブカテゴリーに整理し、さらに3つのカテゴリー【指導者としての姿勢】【自立に向けた対応】【環境対応】に統合した。

カテゴリー【指導者としての姿勢】では、指導者が本気で障害者と向き合い、個々の特性に応じた具体的な指示や説明を行い、愛情と厳しさをもって育成することの重要性が確認された。さらに丁寧な傾聴姿勢と肯定的な働きかけにより、障害者本人の自己効力感や信頼関係の醸成が促進される。【自立に向けた対応】では、知的障害者を「社会人として育てる」視点での支援が重視され、未経験業務や役割を意図的に経験させ、誰とでも関係を築ける社会性や、「経験を積ませる」「頑張って乗り越える」など、成長の機会を与えることが就労継続につながる要因として示唆された。また、チーム作業を通じて連携や責任感を育てる工夫も指摘された。【環境対応】では、安心して働く「安全な場所」を提供し、活躍できる「場を作る」ことで、障害者が能力を発揮しやすくなることも示唆された。また、行動や気持ちを丁寧に観察し、必要に応じて早期介入や適切なフォローができる環境整備も重要とされた。これらの要素は相互に関係し合いながら、就労の継続を支えており、指導者の過剰な配慮を避けた関わり方が障害者の成長と定着に大きく影響していることが明らかになった。以上を「知的障害者の就労指導者役割モデル」として図1に示す。

表1 SCATによる分析プロセス（調査者の語りの一部とストーリーライン、理論記述）

No.④	語り（文書セグメント）④	(1)テクスト中の↓注目すべき語句④	(2)テクスト中の↓語句のいいかえ④	(3)左を説明するようなテクスト外の概念④	(4)テーマ↓構成概念④	(5)疑問・課題④		
F13④	コミュニケーションの話になりますけど、やっぱり自分が伝えたいことを上手く伝えられてなくて、僕らとかすごくわかっている人だったら、それを聞いて、聞いてって、それってこういうことって聞きますけど、親御さんとかが、時間がなかったりすると、ねかった、わかったよって言うんですけど、ちゃんと話を聞いてくれてないって、彼らはわかるんですね。聞いてくれないので、フラストレーション溜まつたまま、会社に来ても、やっぱフラストレーション溜まって、調子が悪かったりとか、発散する場所がなくて自転車を蹴とばしたり、壁にその思いをぶつけるだろうなっていうのは感じます。④	自分が伝えたいこと／上手く伝えられなくて／わかっている人／聞いて、聞いて／それってこういうこと／わかった、わかったよ／ちゃんと話を聞いてくれてない／彼らはわかるんです／フラストレーション溜まつたまま／発散する場所がなくて／	自分の言いたいこと／うまく説明できずに／理解している人／深く聴く／要するに、こういうこと／わかったから／しっかり耳を傾けてくれない／彼らはわかっているんです／ライラが解消されないまま／気分転換出来る場所がない	自己表現／表現の難しさ／共感者／傾聴／要約／理解の確認／無関心な態度／確認／フラストレーション／リフレッシュベース	効果的なコミュニケーションと感情コントロール④	知的の方の両親のどちらかが知的である可能性や、共働き、生活保護家庭、彼らの生活環境にもよるのではないだろうか。		
ストーリーライン④	コミュニケーションの効果性を確認しながら効果的な情報伝達と指導を行い、フロア毎に個別化された継続的な指導とスキルと特性の調和がストレス管理とパフォーマンス向上につながる。更に心理的健康と人間関係のダイナミックスの中で感情と行動の調和を取りながら効果的なコミュニケーションと感情コントロールを行っている。また、包括的なコミュニケーションと心理サポート更には、包括的なストレス管理と行動サポートを実施し、協働的な問題解決とサポートが出来たことで深い理解と対応力が生まれ、協調的なコミュニケーションと関係構築が出来るようになった。更にバランスの取れた職場環境の構築と早期介入による回復支援をはかることで、効果的な指導と職場の安定化が可能となる。その結果、職場における情緒的・対人関係の困難が職場での信頼関係と雇用の安定を促進するコミュニケーションプロセスを作り、職場での感情管理と安定的な業務遂行のためのプロセスにつながっている。それが職場での変化と成長を促すプロセス構築への自信と自己効力感につながり、自己主張と持続可能なリーダーシップを行うことが出来、それが彼らの可能性を引き出すための持続的な成長プロセスとなっている。才能と潜在能力の発見と開発における障壁と促進要因が明確になれば、持続可能な職場と充実した人生の実現に向けた個人の成長が促進される。④	コミュニケーションの効果性を確認しながら効果的な情報伝達と指導を行い、フロア毎に個別化された継続的な指導とスキルと特性の調和がストレス管理とパフォーマンス向上につながる。更に心理的健康と人間関係のダイナミックスの中で感情と行動の調和を取りながら効果的なコミュニケーションと感情コントロールを行っている。また、包括的なコミュニケーションと心理サポート更には、包括的なストレス管理と行動サポートを実施し、協働的な問題解決とサポートが可能となったことで、深い理解と対応力が生まれ、協調的なコミュニケーションと関係構築が出来るようになった。更にバランスの取れた職場環境の構築と早期介入による回復支援をはかることで、効果的な指導と職場の安定化が可能となる。その結果、職場における情緒的・対人関係の困難が職場での信頼関係と雇用の安定を促進するコミュニケーションプロセスにつながっている。それが職場での変化と成長を促すプロセス構築への自信と自己効力感につながり、自己主張と持続可能なリーダーシップを行うことが出来、それが彼らの可能性を引き出すための持続的な成長プロセスとなっている。才能と潜在能力の発見と開発における障壁と促進要因が明確になれば、持続可能な職場と充実した人生の実現に向けた個人の成長が促進される。④	コミュニケーションの効果性を確認しながら効果的な情報伝達と指導を行い、フロア毎に個別化された継続的な指導とスキルと特性の調和がストレス管理とパフォーマンス向上につながる。更に心理的健康と人間関係のダイナミックスの中で感情と行動の調和を取りながら効果的なコミュニケーションと感情コントロールを行っている。また、包括的なコミュニケーションと心理サポート更には、包括的なストレス管理と行動サポートを実施し、協働的な問題解決とサポートが可能となったことで、深い理解と対応力が生まれ、協調的なコミュニケーションと関係構築が出来るようになった。更にバランスの取れた職場環境の構築と早期介入による回復支援をはかることで、効果的な指導と職場の安定化が可能となる。その結果、職場における情緒的・対人関係の困難が職場での信頼関係と雇用の安定を促進するコミュニケーションプロセスにつながっている。それが職場での変化と成長を促すプロセス構築への自信と自己効力感につながり、自己主張と持続可能なリーダーシップを行うことが出来、それが彼らの可能性を引き出すための持続的な成長プロセスとなっている。才能と潜在能力の発見と開発における障壁と促進要因が明確になれば、持続可能な職場と充実した人生の実現に向けた個人の成長が促進される。④	コミュニケーションの効果性を確認しながら効果的な情報伝達と指導を行い、フロア毎に個別化された継続的な指導とスキルと特性の調和がストレス管理とパフォーマンス向上につながる。更に心理的健康と人間関係のダイナミックスの中で感情と行動の調和を取りながら効果的なコミュニケーションと感情コントロールを行っている。また、包括的なコミュニケーションと心理サポート更には、包括的なストレス管理と行動サポートを実施し、協働的な問題解決とサポートが可能となったことで、深い理解と対応力が生まれ、協調的なコミュニケーションと関係構築が出来るようになった。更にバランスの取れた職場環境の構築と早期介入による回復支援をはかることで、効果的な指導と職場の安定化が可能となる。その結果、職場における情緒的・対人関係の困難が職場での信頼関係と雇用の安定を促進するコミュニケーションプロセスにつながっている。それが職場での変化と成長を促すプロセス構築への自信と自己効力感につながり、自己主張と持続可能なリーダーシップを行うことが出来、それが彼らの可能性を引き出すための持続的な成長プロセスとなっている。才能と潜在能力の発見と開発における障壁と促進要因が明確になれば、持続可能な職場と充実した人生の実現に向けた個人の成長が促進される。④	コミュニケーションの効果性を確認しながら効果的な情報伝達と指導を行い、フロア毎に個別化された継続的な指導とスキルと特性の調和がストレス管理とパフォーマンス向上につながる。更に心理的健康と人間関係のダイナミックスの中で感情と行動の調和を取りながら効果的なコミュニケーションと感情コントロールを行っている。また、包括的なコミュニケーションと心理サポート更には、包括的なストレス管理と行動サポートを実施し、協働的な問題解決とサポートが可能となったことで、深い理解と対応力が生まれ、協調的なコミュニケーションと関係構築が出来るようになった。更にバランスの取れた職場環境の構築と早期介入による回復支援をはかることで、効果的な指導と職場の安定化が可能となる。その結果、職場における情緒的・対人関係の困難が職場での信頼関係と雇用の安定を促進するコミュニケーションプロセスにつながっている。それが職場での変化と成長を促すプロセス構築への自信と自己効力感につながり、自己主張と持続可能なリーダーシップを行うことが出来、それが彼らの可能性を引き出すための持続的な成長プロセスとなっている。才能と潜在能力の発見と開発における障壁と促進要因が明確になれば、持続可能な職場と充実した人生の実現に向けた個人の成長が促進される。④	コミュニケーションの効果性を確認しながら効果的な情報伝達と指導を行い、フロア毎に個別化された継続的な指導とスキルと特性の調和がストレス管理とパフォーマンス向上につながる。更に心理的健康と人間関係のダイナミックスの中で感情と行動の調和を取りながら効果的なコミュニケーションと感情コントロールを行っている。また、包括的なコミュニケーションと心理サポート更には、包括的なストレス管理と行動サポートを実施し、協働的な問題解決とサポートが可能となったことで、深い理解と対応力が生まれ、協調的なコミュニケーションと関係構築が出来るようになった。更にバランスの取れた職場環境の構築と早期介入による回復支援をはかることで、効果的な指導と職場の安定化が可能となる。その結果、職場における情緒的・対人関係の困難が職場での信頼関係と雇用の安定を促進するコミュニケーションプロセスにつながっている。それが職場での変化と成長を促すプロセス構築への自信と自己効力感につながり、自己主張と持続可能なリーダーシップを行うことが出来、それが彼らの可能性を引き出すための持続的な成長プロセスとなっている。才能と潜在能力の発見と開発における障壁と促進要因が明確になれば、持続可能な職場と充実した人生の実現に向けた個人の成長が促進される。④		
理論記述④	・知的障害者雇用においては、コミュニケーションの効果性を確認しながら、効果的な情報伝達と指導を行う必要がある。④ ・個別化された継続的な指導とスキルと特性の調和が必要であり、それが出来るとストレス管理とパフォーマンス向上が可能となる。④ ・心理的健康と人間関係のダイナミックスの中で感情と行動の調和が取れると、効果的なコミュニケーションと感情コントロールが出来る。④ ・包括的なコミュニケーションと心理サポートと包括的なストレス管理と行動サポートを実施することで、協働的な問題解決とサポートが可能となったことで、深い理解と対応力が生まれ、協調的なコミュニケーションと関係構築が出来るようになる。④ ・バランスの取れた職場環境の構築と問題が起きた時に早期介入による回復支援をはかることで、効果的な指導と職場の安定化が可能となる。④ ・職場における情緒的・対人関係の困難が、職場での信頼関係と雇用の安定を促進するコミュニケーションプロセスにつながり、職場での感情管理と安定的な業務遂行のためのプロセス構築に役立っている。④ ・職場での変化と成長を促すプロセス構築への自信と自己効力感が高まることで、自己主張と持続可能なリーダーシップを行うことが出来る。④ ・障害者の可能性を引き出すための持続的な成長プロセスが明確になる。④ ・才能と潜在能力の発見と開発における障壁と促進要因が明確になれば、持続可能な職場と充実した人生の実現に向けた個人の成長が促進される。④							

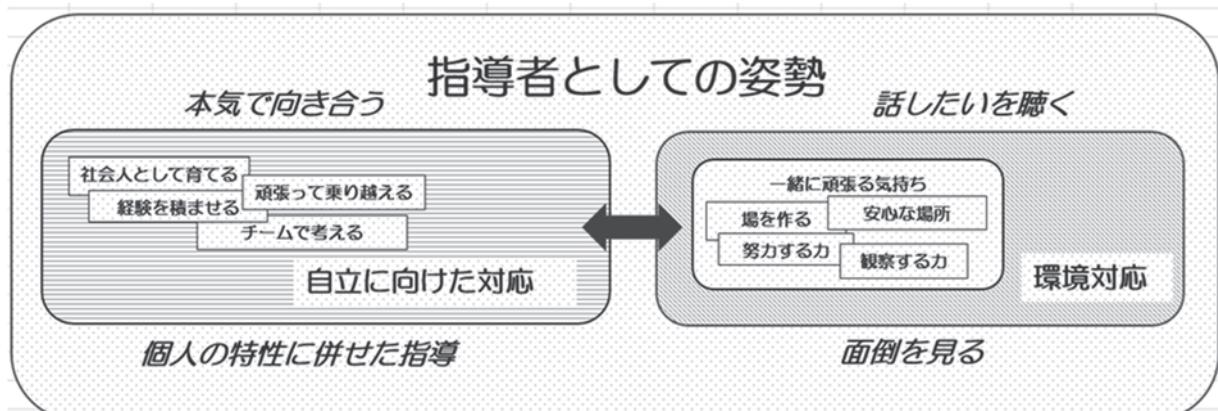


図1 知的障害者の就労指導者役割モデル

4 結論

本報告は、企業で採用した知的障害、知的と発達の重複障害の方の職場適応と就労継続を行うために、図1で示した通り、実効性のある指導の在り方を示唆するものであり、戦力として長期雇用を促す上で企業にとって有効な人材活用戦略の一環となる可能性を提示している。更に2023年の障害者雇用促進法改正により、職業能力の開発・向上が事業主の責務として明確化されたことから单一作業の習熟にとどまらず、今後は、職業能力の開発に向けた実践的知見の蓄積が必要となる。

【参考文献】

- 小高由起子(2024)「製造業中小企業の職場における障害者の役割と位置づけに関する一考察 担う業務と雇用形態に着目して」経済学論纂（中央大学）第65巻第1号, pp. 239-255
- 伊藤修毅・越野和之(2009)「高等部単置型知的障害特別支援学校の現状と意義」『奈良教育大学紀要』8(1), pp. 79-99
- 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), pp. 35-149.
- 榎慶太郎・今林俊一(2019)「特別支援学校（知的障害者）における就労支援に関する研究(4)就労継続力の観点から」『鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要』第28巻, pp. 151-160.
- 大谷尚『質的研究の考え方』,名古屋大学出版会 (2022), pp. 270-335

【連絡先】

伊東一郎

E-mail : ANA79262@nifty.com