

企業におけるトータルパッケージを用いたキャリア形成支援の可能性 —ADHD傾向を伴う知的障害のある社員における職務行動の安定化の過程—

○長谷川 浩志（株式会社メディアベース 専務取締役）
若林 功（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害のある人の職業自立・キャリア形成のためには、その人なりに自律性を獲得していくことが重要であろう。そして、自律性を習得していく手段として、ワークサンプル（MWS）や自己理解のためのシート（MSFAS）等から成るトータルパッケージ（以下「TP」という。という。）が障害者職業総合センターにより開発されている。勿田¹⁾はTPについて、「対象者が作業遂行能力、対処行動、補完手段・補完行動を獲得し、個々の力に応じたセルフマネジメントスキルを身に付けられるよう、また支援者が、個々に必要な指導・支援を総合的に提供することができるよう開発した」と述べている。

当社ではTPのセルフマネジメントスキル獲得支援の側面に着目し、平成19年より特別支援学校からの移行手段として、実習時よりTPを導入し（詳細は第16回²⁾、第17回³⁾職業リハビリテーション研究発表会発表論文集参照）、さらに採用後も社員の指導の基本として企業内で活用している。

さて、TPがセルフマネジメントや自己理解の向上に有用との報告はあるものの、採用以降の長期間において、企業内キャリア形成にどのように活用され、その結果どのような影響が及ぼされたのかは、これまであまり報告されていない。

一般的な企業内のキャリア形成に関する制度的枠組みについて、中村他⁴⁾は、(i)個々人の職業能力・成長に関するもの（能力開発・成長因子）、(ii)個々の特性に応じた担当職務の調整に関するもの（職務・配置調整因子）、(iii)障害の影響を緩和し個々人の能力開発・成長を促進することに繋がる支援・配慮に関するもの（支援環境因子）の3要素に整理している（表1）。

もし、TPによる支援・指導が短期的なセルフマネジメントスキル向上のみならず、キャリア形成に貢献するものなのであれば、その支援・指導というものはキャリア形成の枠組みからでも捉えられるものであろう。しかし、TPによる採用後の社

員への指導は、この3要素のいずれに該当するのか検討している報告は、今まであまり見受けられない。そこで本報告では、企業によるTPを基本とした指導がどのように職務行動の安定化につながり、さらにはどのようにキャリア形成に影響を及ぼしたのか、企業のキャリア形成制度の3要素の観点から、事例を基に明らかにしていきたい。

表1 企業の一般的なキャリア形成制度の3つの要素

因子	因子名	項目(制度・運用上の仕組)
第一因子	能力開発・成長因子	集合教育 昇格昇進 個別教育 組織の理念・目標等の伝達 自己啓発支援 配置転換 目標管理制度
第二因子	職務・役割調整因子	職歴上の役割を固定する(例:特定の役割への習熟を促す) 職歴上の役割を減らす(例:職務の難易度・量・種類・量等の軽減) 職歴上の役割を増やす(例:職務の難易度・量・種類・量等の付与) 能力・適正に合わせた職務の再設計と創出 負担軽減のための施策
第三因子	支援環境因子	社内の組織体制(配置部署以外) 健康管理上の特別体制 外部機関と交えた連携 柔軟な勤務形態 職場適応の推進を目的とする人材配置(職場上可以外) 入社前のインターシップ(その他実習に関するもの)

2 事例

T子さん、20代前半女性、ADHD傾向がある知的障害、職業判定は重度、特別支援学校高等部卒業後、当社総務部入社4年目。

3 T子さんの段階的なキャリア形成

TPを活用したことにより、特別支援学校から無事に入社を果たしたT子さんであるが、移行段階では精選した業務と限定的な量での遂行であったため、入社後は企業側として

① T子さんの職域を広げる

② 確実な業務遂行を追求する

ため次のような段階的なキャリア形成を計画した。

1年目＝担当する業務を探索する段階

2年目＝安定した作業遂行が可能な担当業務を
1つ確定する段階

3年目＝担当する業務を拡大する段階

4年目＝担当業務を拡大確定し自分で判断ができるようになる段階

4 具体的な推移

(1) 1年目

1年目はTPで目指すところの、セルフマネジメントスキルの向上、自己理解、職種の理解、を課題とした。具体的にはセルフインストラクション（作業開始時等を守るべき内容について声に出して宣言する）の徹底により精神的な安定に繋がり、MWS（OAワーク）を定期的に活用することで事務作業では「読み上げ」「ポインティング」などの補完行動が定着した。このようにMWSを日常的におこなう中で、補完行動を取ることによって「できる」体験を重ね、自主的に行動しようとする姿勢や積極的に課題へ向かう意識が芽生えた。

ただし、様々な業務を体験させてゆく中で、得意な業務と苦手な業務との差が大きすぎる事が判明したため、苦手な業務をいったん中止し、得意な業務の延長線上にある業務を切り出して遂行させた。

また、得意作業であっても、あれこれと複数作業に対応することが難しいことも判明した。

(2) 2年目

先述の結果から、まずは中心作業を清掃とし安定を目指した。この理由は、事務作業として1年目からおこなっていた「ファイリング」「穴開けパンチ」「パンチシール貼り」に関して、パンチ穴のズレやファイリングの場所間違いが時折発生したことから、作業時間が不安定となったため、作業量が定まっている清掃作業を優先配分することが作業態度の安定につながると判断したためである。また、事務作業に毎日少しでも従事させるため、清掃作業が終了した後の時間内で完遂が可能なように、日々の作業量を細かく調整した。

この理由は、T子さんにとって事務仕事の職種拡大が個人目標となってきたことで事務仕事の希少価値が高まり、強化刺激としての意味が強まったためである。この清掃作業では、大きな失敗やパニックとなることは無かったが「きれい」「不十分」の判断が難しく（明らかにゴミが残っている、拭き忘れの場合は別）、Tさんと会社側との認識のズレが時々見られたため、その都度見本を呈示して「確実な清掃」「効率的な清掃」を指

示していたが、完全な改善には至らなかった。

(3) 3年目

前年度から中心作業として設定した清掃において清掃場所の増加（職務拡大）に伴い、設定した時間内に終わらないことから事務作業が徐々に溜まりだし社内業務に支障が出てきた。また、清掃場所の増加という物理的な要因だけでなく、清掃の作業遂行そのものの不安定さも課題として残っていた。この時期のTさんは社内清掃の他に、社外（委託）清掃の補助にも入っていたが、そのどちらでも細かいミスが発生していたため、課題分析をおこない、抽出された課題を踏まえ「清掃チェックリスト」を作成し活用した（図1）。

項目	内容	確認	担当者	
1	1. エレベーター前	両側壁面・床面を拭く 奥に奥まで拭ける パンチを動かして拭ける	<input type="checkbox"/>	
	2. だんご前	壁に沿って奥に奥まで拭ける 奥まで拭ける	<input type="checkbox"/>	
	3. 待合室前	エレベーター前と同様に拭ける ソファが奥の下の隅まで拭ける ソファの前を拭く	<input type="checkbox"/>	
	4. 廊下	壁に沿って奥に奥まで拭ける 奥まで拭ける	<input type="checkbox"/>	
2	5. 受付前	壁に沿って奥に奥まで拭ける 奥まで拭ける 受付で受付の奥まで拭ける	<input type="checkbox"/>	
	6. 待合室前	エレベーター前と同様に拭ける ソファが奥の下の隅まで拭ける ソファの前を拭く	<input type="checkbox"/>	
	7. 廊下	壁に沿って奥に奥まで拭ける 奥まで拭ける	<input type="checkbox"/>	
	8. 会議室	壁に沿って奥に奥まで拭ける 奥まで拭ける 会議室の下の隅まで拭ける	<input type="checkbox"/>	
3	9. 会議室前	壁に沿って奥に奥まで拭ける 奥まで拭ける 会議室の下の隅まで拭ける	<input type="checkbox"/>	
	10. 半端い	壁に沿って奥に奥まで拭ける 奥まで拭ける 半端い	<input type="checkbox"/>	
	11. 受付前	壁に沿って奥に奥まで拭ける 奥まで拭ける 受付で受付の奥まで拭ける	<input type="checkbox"/>	
	12. 待合室前	エレベーター前と同様に拭ける ソファが奥の下の隅まで拭ける ソファの前を拭く	<input type="checkbox"/>	
4	13. 廊下	壁に沿って奥に奥まで拭ける 奥まで拭ける	<input type="checkbox"/>	
	14. 会議室	壁に沿って奥に奥まで拭ける 奥まで拭ける 会議室の下の隅まで拭ける	<input type="checkbox"/>	
	15. 受付前	壁に沿って奥に奥まで拭ける 奥まで拭ける 受付で受付の奥まで拭ける	<input type="checkbox"/>	
	16. 待合室前	エレベーター前と同様に拭ける ソファが奥の下の隅まで拭ける ソファの前を拭く	<input type="checkbox"/>	

図1 清掃チェックリスト

このチェックリストにより、作業の順番が明確になるだけでなく量（場所）も予想が付くことから不安が解消され、安心して業務に入ることが可能となり、さらにチェックを付けてゆくことで自己有用感や達成感が得やすくなったようであり、業務遂行の安定に寄与し確実な業務遂行と時間短縮に繋がった。導入後2ヶ月目には今までは無い機敏な動きで業務遂行をしている姿や、常に手順書を傍らに置いて着実にチェックしながら業務遂行する姿が多く見られるようになった。

しかしその後、T子さんから報告時の度重なる失敗に関し、①セリフを間違えているのか？②話すタイミングなのか？どちらなのか知りたい。という、自発的な訴えがあった。会社側ではこの対

処方法として、報告時は毎回、その都度事前に報告する内容を紙に書いておき、それを読み上げることで確実に失敗が無くなる方法の「報告マニュアル」を提案した(図2)。



図2 報告マニュアル

この方法は着実に効果をあげ、言葉づかい、簡潔さでの失敗は軽減されてきたが、その前段の行動「報告のタイミングが分からないこと」が失敗に大きく影響していることが判明したため、さらに「タイミングカード」も導入した(図3)。



図3 タイミングカード

企業の基幹業務である総務では日々、来客対応、電話対応、様々な書類整理やデータ入力がおこなわれ、業務遂行援助者といえども自分の業務処理に追われておりある意味業務の切れ目というものが無い。そのような状況下どこで声をかけて良いのか、一般社員でも迷う場面が多い。このような環境下でT子さんも3年目に入り業務サイクルを肌で感じ、仕事の邪魔をしてはいけないという洞察、さらには気遣い・優しさも加わり、ハードルの高い課題となっていたと考える。

このタイミングカードは信号機を模した物で、誰にでも視覚的に理解し易いことと、物理的に報告対応できない状況が多いことを鑑み、セルフマネジメントの要素を組み込み、次の行動に迷わないように明示したことがポイントと考える。

以上、様々な補完手段とセルフマネジメントにより、清掃作業では業務遂行能力が向上・安定し作業時間が短縮した。また「報告マニュアル」「タイミングカード」の導入により、報告時の不安や混乱が解消され、作業全体がスムーズに流れるようになった。

このため、日々一定量の事務作業をおこなえる時間が創出され、過去におこなっていたが中止し

ていた業務、「タイムカードチェック」「転記作業」「在庫チェック」の復活となった。これらの業務の再チャレンジ時は、多少の手順忘れが見受けられたものの、確立した報告、相談でカバーしているため大きなミスが発生には至っていない。また、新しい業務として「スキヤニング」「簡単な受付対応」「郵便局での切手購入」などさらなる業務拡大にもつながった。つまり、従前おこなっていた事務仕事の復活がT子さんにとって自己啓発となり、新しい業務も積極的に受け入れる素地が形成されてきたと考える。

また、当時のヒアリングの中で、「OAワークでパソコンを使えるようになりたい」と希望が出たため、“清掃作業と事務作業の両立が定着した後にトレーニングを再開”することで本人から了承を得た。「OAワーク」「数値チェック」は、学校～職場への移行時と入社後一定期間実施し、本人並びに我々支援側も確実に効果があり、実務に般化し易いことを理解している。この慣れた作業での「成功体験の積み重ね」はTさんのキャリア形成の上では非常に重要であったと考えている。

(4) 4年目

担当業務を拡大し自分で判断ができるようになる、という目標は、様々な補完手段は用いているもののセルフマネジメントの観点からは着実に達成されつつあると判断する。特にMWS(OAワーク)では、長期間「数値入力連続テスト」の試行をおこなった結果(試行数=8,520回、エラー数=8回、正答率=99.9%)では、数値入力に関して確実に身に付けたことの証明になると考える。この再試行に関しては本人の希望もあったが、「データ入力実務」の前段階として数値入力の習熟度を上げたいという、会社側の意図もあった。

このMWSの結果を踏まえデータ入力の試行を始めたが、「日付、時間の読み上げ」「確認のポインティング2回」を確実にこなっていることは、まさしく課題間般化したことになる。1日あたり15分程の時間であるが、現時点で4ヶ月間連続して入力ミスは一度も無く、いつ実務に移っても可能な状態までに習熟している。

5 まとめ

(1) TPの有効性

T子さんとは平成20年から関わってきたが、そ

の中で、着実に全般的な自律性（セルフマネジメント）が形成されてきたと感じている。

このことは、TPの系統的・構造的な支援手段により、一つ一つの作業課題や行動における「セルフマネジメント」「対処方法」「ストレスマネジメント」がその都度明確にできるようになった事に起因すると考える。現在でも課題が発生すると必ずこの基本をチェックすることで、大きなミスや問題行動まで発生していないことから、このことは支持できよう。また、この構造化された取り組みで、本人のみならず我々支援側においても安心感となり継続できたことは、TPで習得した「進め方」や「こうすれば出来る！」といった自己肯定感が培われた結果であると考えられる。

つまり、TPによる指導はセルフマネジメントの向上のみならず、自己肯定感を通じ、キャリア形成につながっていったと考えられる。

(2) TPによる指導とキャリア形成制度との関係

T子さんへの当社の関わりを、中村他⁴⁾のキャリア形成制度の3つの要素から見てみると以下の通りになると考える。まず、第一因子（能力開発・成長）部分では、T子さんの作業遂行能力の向上を目指した中で、物の工夫・動きの工夫・対処方法など具体的な行動を調整するよう取り組み、第二因子（職務・役割調整）では、役割を決める前段階として様々な職務を体験させ職務適合性を分析することで適切な職務選択をおこない、第三因子（支援環境）では、メンタル面の補完・強化を中心に支援側のアプローチ方法・手順を、TPで示されているとおりに実践した（表2）。

表2 T子さんのキャリア形成の3要素

因子	因子名	T子さんの項目	トータルパッケージで対応する内容
第一因子	能力開発・成長因子	(物の工夫)(動きの工夫)(対処方法)の確立 壁・質のフィードバック 段階的な職務体験 設定した職務での自己有用感	補充手段、補充行動 修正、要約方 MNS、OAワーク セルフレイアウト
第二因子	職務・役割調整因子	できること、苦手なことの精選 得意な職務を中心とした職務スケジュール フレックスタイム制の導入	課題分析 最小限の介入 セルフモニタリング
第三因子	支援環境因子	作業手順の明確化(チェックシート、働きマニュアル) 主訴、相談、悩み、重なり、ストレスへの対処 支援側の共通アプローチ	セルフモニタリング MSFAS、M-メモリーノート 指示の4段階

これにより、キャリア形成制度の3つの要素を構成するにあたり、全ての項目でTPの支援技法が

活用され、T子さんのキャリア形成において重要な要素となっていることが伺える。

つまりTPによる指導・支援は、一般的なキャリア形成のための取り組み、という観点からも捉えることができるものなのである。

(3) TPの汎用性

先述したように、TPの企業現場での継続的活用の結果、セルフマネジメントスキルの獲得により業務遂行の安定だけではなく、生活面でもT子さんなりに活用しているように感じる。これは、直近で採ったMSFAS等での、自己認識の深化、プライベートでの多彩な活動、組織内での役割認識、などが顕著に表れたことから確認できる。

以上から企業内のTPの体系的活用は、加賀⁵⁾が述べたようにメンタル不全休職者等の職場復帰における企業内リハビリテーションとしての位置づけだけでなく、本事例のとおり高等部新卒で初職の障害者にも適用可能であり、かつ有効であることが実証されたと考える。また、当事者の職務上だけでなく、ライフキャリア形成における支援の中でも、十分に活用してゆけることの可能性が示唆されたと考える。

T子さんの職業生活はいまだ初期段階であるが、今後のライフステージ毎のキャリア形成やキャリア変化においても、TPは有効なツールとして存在することであろう。

【参考文献】

- 1) 剱田文記:障害者の職場適応促進のためのトータルパッケージ,職リハネットワークNo.55,(2004)
- 2) 長谷川浩志・徳増五郎・大畑智里:特別支援学校(知的障害)の職場実習の受け入れについての一考察-トータルパッケージを活用した事業所と学校の連携について-,第16回職業リハビリテーション研究発表会論文集,(2008)
- 3) 長谷川浩志・徳増五郎・川口直子:特別支援学校から企業への移行と連携についての考察-トータルパッケージの体系的利用による成果-,第17回職業リハビリテーション研究発表会論文集,(2009)
- 4) 中村梨辺果・若林功・内田典子・村山奈美子・鈴木幹子・下條今日子・森誠一・望月葉子・白兼俊貴:企業で働く障害者のキャリア形成に関する調査 その1-企業のキャリア形成に関する制度・枠組みに関する基礎情報について-,第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集,(2011)
- 5) 加賀信寛・小池磨美・野口洋平・位上訓子・小松まどか・村山奈美子・望月葉子・河村博子:トータルパッケージの多様な活用の視点について,第16回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集,(2008)

特例子会社における知的障害者の仕事能力形成タイプとマネジメント

—特例子会社へのアンケート調査の結果から—

眞保 智子（高崎健康福祉大学健康福祉学部 准教授）

1 はじめに

近年企業が地域や社会の人々の要請に応える社会的存在であることが強く求められ、障害者雇用もそうした関心のもとで、進められてきた側面がある。しかし企業は、自らの組織を維持発展するために、利益を志向しなければならない。福祉的な意味合いだけで雇用するのであれば、安定的な雇用継続は難しい。安定継続的な雇用の拡大のためには、知的障害者が、日々の仕事の中で、その仕事をこなす能力を身に付け、それらを高めていくことが重要であり、そのためには、質の高い仕事と環境が必要である。

そこで、知的障害者を雇用している特例子会社では、どのような方法でマネジメントをしているのか。本研究は、小池和男の一連の研究¹⁾である知的熟練の理論で指摘する「ふだんと違った作業」をこなす「知的熟練」を構成する要素の一部を知的障害者が担う、すなわち「判断を伴う」仕事を担うことについて検討する。また「判断を伴う」仕事を担う労働者に職場で必ずなされているはずであるOJTについてキャリアに注目して仕事能力形成の方法とそれを促すマネジメントについて明らかにする。

「キャリア」に注目するとは、知的障害者の仕事経験、特に1つの組織や企業での関連のある仕事経験に注目するということである。そしてこれは仕事経験によりなされるOJTを確認することである。さらに、仕事能力形成とそれを促すマネジメントとして目標設定、目標達成度の賃金への反映等を切り口に分析を試みる。

2 先行研究と本研究の意義

わが国の障害者雇用を促進する政策立案のための研究機関として独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構とその前身である日本障害者雇用促進協会は、障害者雇用に関わる幅広い研究の蓄積がある。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、都道府県に設置されている障害者職業セン

ターにおいて、職業カウンセラーを通じて、障害者の職業リハビリテーションを支援する実践機関でもある。そのため、求職者の職業選択行動を支援するという観点から、特別支援学校から企業や福祉的就労への移行や福祉的就労から一般雇用への移行を円滑にする支援のあり方や政策に関わる研究が多く、就職した後の職場における仕事配置や異動などキャリアに関わる研究は比較的少ないが、高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター（2004）²⁾は、知的障害者だけを対象とした研究ではないが、研修を受講し、自社の障害者の支援を現場で行う障害者職業生活相談員1200人に対するアンケート調査（事業所調査）から、「総合的に見て能力や仕事の質の向上がみられる」と回答した事業所が71%と多数であったとしている。しかしその水準としては十分ではないとして、その理由は、本人の能力向上・学習意欲の向上」をあげている事業所が72%あったが、一方でこれからの課題として「いろいろな種類の仕事を経験させる」46%、「職業能力・訓練機会の拡大」41%と現在の職務配置や仕事内容が十分でないこと示唆している、としている。能力開発に関わる質問項目として、障害種別ごとに集計されていないが、「採用直後の訓練実施」、「社内の研修等の集合教育」、「社外の研修等の集合教育」、「指導者を決めたOJT」、「指導者を決めないOJT」、「技術革新対応の特別訓練」、「自己啓発学習への資金的・時間的援助」について聞いており、多くの従業員が参加している訓練としては、「指導者を決めたOJT」、「指導者を決めないOJT」であるとしている。

特例子会社に限定した職場での能力開発について、社団法人日本経済団体連合会（2004）³⁾は、全国の特例子会社を対象としたアンケート調査の結果の分析から、特例子会社の経営課題の1つとして障害者の能力開発をあげている。

青木（2008）⁴⁾は知的障害者が働く現場の仕事に注目し、能力開発についても企業内援助者の

ナチュラルサポートによる知的障害者の職務遂行能力の向上について言及している。しかし、仕事能力形成を目標設定や評価の賃金との関係で分析した研究は少なくこの点に注目する意義がある。

3 調査対象と調査方法

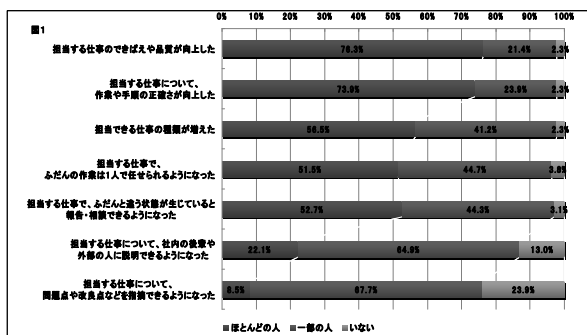
本研究の課題を明らかにするためにアンケート調査を実施した。調査は、平成22年4月末日現在で厚生労働省が公表した全国の特例子会社281社を対象とし「特例子会社における知的障害者の能力開発と雇用管理に関する調査」として実施した。調査票を廃業、所在不明の3社を除いた278社に対し平成22年12月に郵送し、153社（回収率55.03%）より回答を得た。回答のあった153社のうち知的障害者を雇用している企業は132社であった。したがって、この132社のデータが主な分析対象となっている。

アンケート調査の分析は単純集計の結果をもとに、本研究の課題を明らかにするために、重要な質問項目についてクロス集計を行い、その結果をもとに考察する。

4 職場における仕事能力と配置

入社後の仕事能力の伸長を明らかにするために表1に示した質問項目を設定した。

	回答数			割合		
	ほとんどの人	一部の人の人	いない	ほとんどの人	一部の人の人	いない
担当する仕事のできばえや品質が向上した	100	28	3	76.3%	21.4%	2.3%
担当する仕事について、作業や手順の正確さが向上した	96	31	3	73.9%	23.9%	2.3%
担当できる仕事の種類が増えた	74	54	3	56.5%	41.2%	2.3%
担当する仕事で、ふだんの作業は1人で任せられるようになった	68	59	5	51.5%	44.7%	3.8%
担当する仕事で、ふだんと違う状態が生じると報告・相談できるようになった	69	58	4	52.7%	44.3%	3.1%
担当する仕事について、社内の後輩や外部の人に説明できるようになった	29	85	17	22.1%	64.9%	13.0%
担当する仕事について、問題点や改良点などを指摘できるようになった	11	88	31	8.5%	67.7%	23.9%



自社の知的障害のある社員のほとんどの人が「担当する仕事のできばえや品質が向上した」としている企業は76.3%、「担当する仕事について、作業や手順の正確さが向上した」73.9%と7割以

上の企業で全般的に仕事能力が伸長したことを示唆する結果となった。より具体的な項目で聞いている「担当できる仕事の種類が増えた」「担当する仕事で、ふだんの作業は1人で任せられるようになった」「担当する仕事で、ふだんと違う状態が生じていると報告・相談できるようになった」については、自社の社員のほとんどの人という回答はいずれも50%強となるが、一部の人を入れるとほぼ100%と多く企業でそうしたことができるようになった社員がいることがわかる。

一方で小池他の研究で「判断を伴う」高い仕事能力とされる「担当する仕事について、社内の後輩や外部の人に説明できるようになった」が自社の社員のほとんどの人である企業は22.1%、「担当する仕事について、問題点や改良点などを指摘できるようになった」は8.5%となるが、一部の人を入れると8割前後の企業でそうした社員がいることが明らかになった。

では、こうした仕事能力の形成はどのように行われたのであろうか。OJTとそれを効果的に成すための配置であると考えられる。そこで、職場での仕事能力形成のための訓練であるOJTを個別の訓練内容ではなく、「関連ある領域での仕事を経験」すなわち「キャリア」に注目して見ていく。そのため調査では、表2に示した5つの質問を設定した。

	回答数			割合		
	ほとんどの人	一部の人の人	いない	ほとんどの人	一部の人の人	いない
担当する仕事のできばえや品質が向上した	100	28	3	76.3%	21.4%	2.3%
担当する仕事について、作業や手順の正確さが向上した	96	31	3	73.9%	23.9%	2.3%
担当できる仕事の種類が増えた	74	54	3	56.5%	41.2%	2.3%
担当する仕事で、ふだんの作業は1人で任せられるようになった	68	59	5	51.5%	44.7%	3.8%
担当する仕事について、社内の後輩や外部の人に説明できるようになった	29	85	17	22.1%	64.9%	13.0%
担当する仕事について、問題点や改良点などを指摘できるようになった	11	88	31	8.5%	67.7%	23.9%

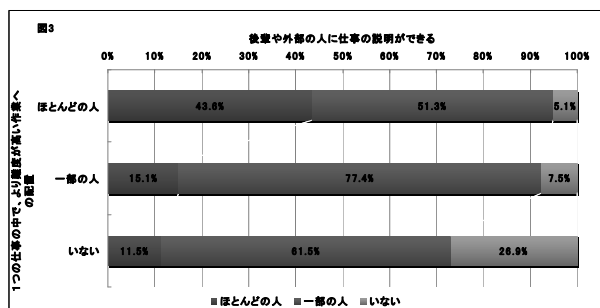


表2・図2のとおり、小池他の研究で示されているOJTによる仕事能力形成のキャリアである、関連のある仕事の中で、簡単な作業からむつかし

い作業に移動することを確認する質問項目である「1つの仕事の中で、より難度の高い作業への配置」を自社の社員のほとんどの人、一部の人に行っている企業が77.97%で最も多い。ついで、できる作業の幅を広げる「1つの仕事の中で、難度が同じ、別の作業への配置」が74.79%と多く、また「1つの仕事の中で、最初に担当した作業のみを継続」については、自社にそうした社員がいない、とする企業が半数にものぼることから企業で、知的障害のある社員も健常者の先行研究と同様に「関連ある領域での仕事を経験」すなわち「キャリア」が確認できる。仕事能力形成にOJTが有効であることは広く知られているところであるが、OJTにより実際に仕事能力が伸長していることが、こうした配置、キャリアを確認することで明らかになった。

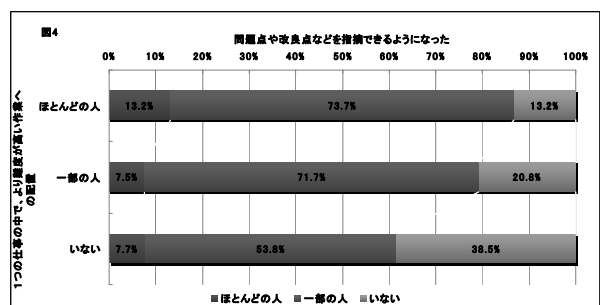
	後輩や外部の人に仕事の説明ができる		
	ほとんどの人	一部の人	いない
1つの仕事の中で、より難度が高い作業への配置	17	20	3
	9	41	4
	3	18	7

	後輩や外部の人に仕事の説明ができる		
	ほとんどの人	一部の人	いない
1つの仕事の中で、より難度が高い作業への配置	43.6%	51.3%	5.1%
	18.1%	77.4%	7.5%
	11.0%	61.5%	26.9%



	問題点や改良点を指摘できるようになった		
	ほとんどの人	一部の人	いない
1つの仕事の中で、より難度が高い作業への配置	5	28	5
	4	28	11
	2	14	10

	問題点や改良点を指摘できるようになった		
	ほとんどの人	一部の人	いない
1つの仕事の中で、より難度が高い作業への配置	13.2%	73.7%	13.2%
	7.5%	71.7%	20.8%
	7.7%	53.8%	38.5%



OJTの代理指標である「1つの仕事の中で、より難度の高い作業への配置」と「担当する仕事について、社内の後輩や外部の人に説明できるようになった」（表3・図3）、「担当する仕事につ

いて、問題点や改良点などを指摘できるようになった」（表4・図4）をクロス集計した。

「1つの仕事の中で、より難度が高い作業への配置」を自社の社員のほとんどの人に行っているとする企業が「担当する仕事について、社内の後輩や外部の人に説明できるようになった」「担当する仕事について、問題点や改良点などを指摘できるようになった」が自社の社員のほとんどの人とする企業の割合が最も高い。

関連のある仕事の中で、簡単な作業からむつかしい作業に移動する配置とそれに伴うOJTにより改善の提案ができる「判断を伴う」仕事能力が形成される知的障害者は多くの企業で見られ、限定的である可能性は否定できないが存在することが明らかになった。

5 仕事能力形成を促すマネジメント

仕事能力形成を促すマネジメントはどのようなものか、目標管理と賃金への反映、昇給制度から見えていく。「判断を伴う」難度の高い仕事能力である「担当する仕事について、問題点や改良点などを指摘できるようになった」と「従業員が仕事能力向上のための目標を立てる」（表5・図5）クロス集計した。

	従業員が仕事能力向上のための目標を立てる	
	たてる	たてない
問題点や改良点などを指摘できるようになった	ほとんどの人	9
	一部の人	81
	いない	17

	従業員が仕事能力向上のための目標を立てる	
	たてる	たてない
問題点や改良点などを指摘できるようになった	ほとんどの人	81.8%
	一部の人	89.3%
	いない	54.8%

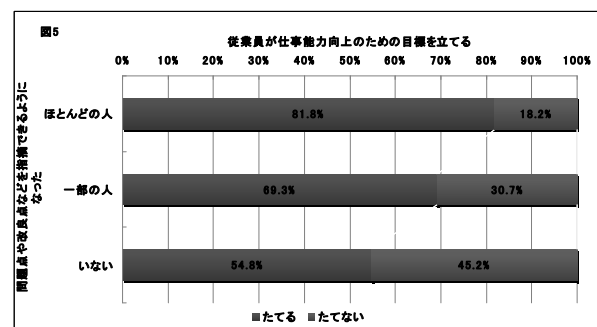


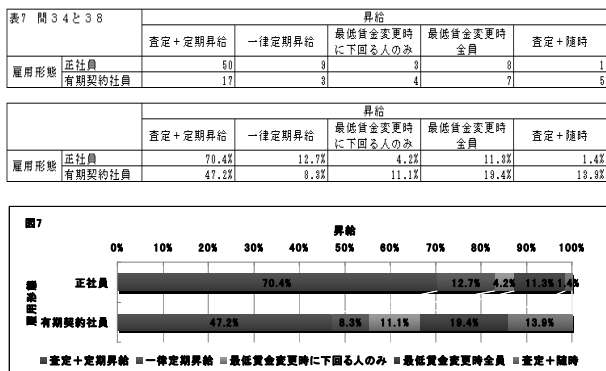
表5と図5から「担当する仕事について、問題点や改良点などを指摘できるようになった」が自社の社員のほとんどの人とする企業が「知的障害のある従業員自身が助言を受けながら仕事能力向上のための目標を立てる」とする割合が81.1%と

最も高い。一部の人でも7割弱であり、目標設定をすることは、知的障害者の仕事能力の形成に有効であることが示唆される。

「目標の達成度を評価し賃金に反映させる」とのクロス集計では、「担当する仕事について、問題点や改良点などを指摘できるようになった」のが自社の社員のほとんどの人とする企業で、「反映しない」が9.1%なのに対し、そうした従業員が「いない」とする企業は、25.8%である（表6・図6）。



難度の高い仕事に挑戦させて仕事能力を形成するためには、新たな仕事に挑戦し一時的に仕事のきばえが下がることが賃金の低下を招くとしたら誰も新たな仕事に挑戦しOJTを受けようとは思わない。人的資源管理の研究の蓄積から、これらの対策として一定期間は査定つきの定期昇給が仕事能力形成には有効であるとされる。知的障害者が雇用されている職場ではどのような昇給制度であろうか。正社員と有期契約社員に分けてクロス集計を行った（表7・図7）。



正社員として雇用している企業の7割が査定つき定期昇給制度となっており、有期契約社員で

あっても5割弱がこの制度をとっている。健常者を対象とした先行研究で示されてきた仕事能力形成を促すマネジメントが知的障害者の職場においても取り入れられていることが明らかになった。

6 おわりに

本研究のデータから職場での仕事能力形成タイプについて考察すると現時点では以下の3つの型が考えられる。(I) キャリア形成型「高い技能で経験により仕事能力形成あり」は、「問題点や改良点を指摘できるようになる」「担当する仕事について社内の後輩や外部の人に説明できるようになった」レベルの人たちである。(II) 反復訓練達成型「やや低い技能で経験により仕事能力形成あり」は、「担当できる仕事の種類が増えた」「担当する仕事で、ふだんの仕事は1人で任せられるようになった」、「担当する仕事で、ふだんと違う状態が生じていると報告・相談できるようになった」レベルの人たちである。(III) 入門職タイプ「やや低い技能で経験により仕事能力形成あまりなし」は、「担当する仕事のできばえや品質が向上した」、「担当する仕事について、作業や手順の正確さが向上した」、「担当できる仕事の種類が増えた」の設問にそうした従業員は「いない」と回答した2.3%（3社）の企業の社員が該当すると考えられる。また、「1つの仕事の中で、最初に担当した作業のみを継続している」の設問に、そうした社員が「ほとんどの人」と回答した22%（26社）については今後さらに精緻に検討する必要がある。

【参考文献】

- 1) 小池和男:「仕事の経済学(第3版)」, p.11-25, 東洋経済新報社(2008)
- 2) 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター:「障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 障害者のキャリア形成調査研究報告書No. 62」, p.23-51, 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター(2004)
- 3) 日本経済団体連合会:「特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査」, p.33, 日本経済団体連合会(2004)
- 4) 青木律子:知的障害者の職務遂行能力の向上における企業内援助者の役割「大原社会問題研究所雑誌 No.597」, p.38-49, (2008)

知的障害者を見守る・地域と施設の役割

前田 齊（練馬区立貫井福祉工房(就労サポートねりま) 支援員）

1 はじめに

本稿では、就労支援において練馬区立貫井福祉工房(以下「就労サポートねりま」という。)が、就労支援をしていくうえで欠かすことのできない他事業との関わりを考えると共に、就労サポートねりまが地域においてどのような役割を担ってきたか、事例を交えながら検討していく。

2 施設概要

当施設は平成16年2月、東京都練馬区に区立民営の知的障害者授産施設として開設し、平成19年4月より自立支援法に基づく就労移行支援事業を実施している。

利用者はパン製造、喫茶、バックヤード、印刷の4つの作業班で、毎日作業訓練を行っている。また、毎週金曜日の午後の時間を使い社会生活を送る上での体験的な学習(以下「生活活動」という。)も併せて行い、就職のための準備をしている。

定員20名となっており、平成24年9月現在で述べ69名の就職者を出している。ハローワークや障害者支援センター、生活支援センター、東京ジョブコーチなどと連携しながら就労支援やアフターフォローを行っている。

3 就労サポートねりまから見るネットワーク

(1) 練馬区内のネットワーク構築と連携

練馬区では行政の働きかけにより、就労移行支援事業所や障害者就労支援センター、練馬区の管轄をしている池袋ハローワーク、区内の特別支援学校、生活支援センターなど、障害者の就労支援に携わる関係者が定期的に集まりネットワーク会議を開催している。

ネットワーク会議では情報交換や情報共有、各機関の見学会を行っている。また、事例検討や就労支援研修を行い職員のスキルアップを図っている。施設同士がお互いの特徴や役割を共有し練馬区としてどのように就労支援をしていくか、検討する場となっている。就労支援に関わる機関のス

タッフが顔を見ながら話し合いの場を持つことで、より強固なネットワークが築かれ、情報交換がスムーズになり、在籍利用者に対して情報が常にリアルタイム提供できることが出来るようになっていく。

①障害者就労支援センター

障害者就労支援センター(以下「レインボーワーク」という。)は練馬区の求人情報、就労情報収集の中心的役割を担っている。

前述した練馬区内のネットワーク会議も中心となり実施しているため、就労サポートねりまとしても関わる機会の多い機関である。

生活活動の場でも協力を仰ぎ、模擬面接で面接官役を担っていただいたり、レインボーワークで行っている訓練の体験をさせていただくこともある。

また、年に数回、当施設へスタッフを招き、在籍利用者の情報交換を行ない、就労支援におけるアドバイスや、職場の紹介などを頂くなど、様々な場面でバックアップを受けている。

②福祉事務所(福祉司)

練馬区には練馬、石神井、光が丘、大泉と4つの福祉事務所がある。利用者についての情報交換を行い、生活面のことや行政手続きなどについての相談をしながら支援をしている。

また、就労サポートねりまでは、年3回、個別支援計画作成会議を行っているが、福祉司に出席していただいている。利用者が何を目標にして就職活動を実施しているか確認していただくと共に、会議には家族も参加していることから、必要とされている生活面のニーズなどの把握する場となっている。

③生活支援センター

練馬区内には光が丘に『すてっぷ』、大泉に『さくら』という2か所の生活支援センターがある。

相談支援を中心に、地域交流、余暇プログラムなどを実施している。

就労サポートねりまとの関わりでは主にOB・

OGの余暇支援、相談窓口の場となっている。相談事や悩みを生活支援センター経由で知ることもある。

在籍利用者も利用することはあるが利用率は、1～2割程度に留まる。生活活動の中で生活支援センターの見学をしたり、プログラムの体験などをしながら、在籍利用者が生活支援センターを利用しやすい環境作りなどもしている。

練馬区の企画で就職者を対象とした「たまり場」という余暇支援プログラムを実施しており、就労サポートねりまのOB・OGも参加している。

(2) 東京ジョブコーチとの連携

東京ジョブコーチ支援事業の一つに、企業や施設からの支援依頼に応じてジョブコーチを派遣する「職場定着支援事業」がある。就労サポートねりまの就労支援は、この事業を活用することが多い。

就労サポートねりまの特徴の一つとしてアフターフォローの充実が上げられる。

現在、約50名のOB・OGがいるが最低でも3か月に一度の定期訪問を実施している。しかし、限られたスタッフで在籍利用者への施設内訓練、就労支援を行い、更にアフターフォローを実施しているため支援が行き届かず、会社からの報告で会社訪問をすると問題が大きくなっていることもあった。

平成21年1月に東京ジョブコーチ事業が立ち上がった以来、様々な場面で連携を組んでいる。特に、就労前提実習や定着支援では東京ジョブコーチの支援を要請している。

東京ジョブコーチを利用することにより、支援に出向く負担が軽減された。また、支援員や職場スタッフとは違う第三者の視点で利用者の様子を観察してもらうことができ、課題の早期発見、早期支援にも役立っている。

(3) その他機関との連携

①池袋ハローワーク

就労サポートねりまに入所した利用者は、練馬区を管轄している池袋ハローワークに求職登録をしている。また、年に2回ハローワークの協力により、面接練習の場を提供していただいている。

その他にも、練馬区のネットワーク会議に参加していただき情報交換をしたり、就労関係の各種制度の指導を仰いだりと、様々な場面で連携している。

②学生ボランティアサークル

就労サポートねりまでは毎月第2土曜日を在籍利用者とOB・OGに余暇活動の一環として施設開放している。毎回テーマは決まっており、参加した利用者が主体となって活動を実施している。

その活動には大学の福祉系学科のボランティアサークルが参加している。

また、毎月第4木曜日の18時からOB・OGを対象にバスケットボールサークルを実施している。OB家族会が中心となって実施しているが、こちらにも学生ボランティアが参加している。

余暇活動に関しては、職員だけでは支援しきれない分野だったが、学生ボランティアが参加することにより、安全に活動が出来、OB・OGにとって、リフレッシュの場となっている。

4 事例について

今回の事例では、就労、定着そして離職に至るまで、就労サポートねりまがどのような支援をして、どのように地域との関わりを持ったかを紹介する。

また、本人を支えるために構築された様々な機関とのネットワークの中で、就労サポートねりまが担ってきた役割について見ていく。

【プロフィール】

Aさん 男性(サポートねりま利用開始時37歳)
東京都 愛の手帳3度(職業重度判定あり)

岡山県の授産施設に通っていたが、父親の病气療養のため東京都練馬区に転居する。練馬区に転居後、平成18年7月より就労サポートねりまを利用する。

家族構成は父親と二人暮らしをしている。姉は結婚してさいたま市に住んでいる。

穏やかで、会話は可能だが吃音(きつおん)が強く、丁寧に聞き取る必要がある。体調の変化などは支援者の気付きが必要となる。

(1) 就労サポートねりま在籍時の状況

就労サポートねりまに入所後は、バックヤードでパンの配達準備、道具の拭き上げ、パンの店だしなどの作業を行う。身だしなみ、コミュニケーション、話の聞き方が課題としてあがり、個別支援計画で目標として課題に取り組んでいる。

土曜日は生活支援センター『すてっぷ』へ行き各種プログラムに参加、日曜日は渋谷教会でミサに参加するなどして休日を過ごしている。

就労サポートねりまには1年3か月在籍して就職に至っている。

(2) 就労支援、定着支援

都内のブライダル関連会社で、清掃業務の障害者雇用を始めるということで求人があり応募、実習、トライアル雇用を行い平成19年10月に就職している。知的障害者10名と部署の立ち上げメンバーとして働く。

作業内容は建物内の床清掃、備品の拭き上げなどを行う。定着するまでは職場スタッフと協力をしながら、就労サポートねりまの職員が支援を行った。

(3) 家庭環境の変化

平成23年2月に父親が他界する。

就労先のスタッフが身だしなみの乱れや様子の変化に気づき、就労サポートねりまに連絡をする。すぐに福祉事務所と連絡をとり、福祉司と『すてっぷ』の職員が自宅訪問をして、父親の死亡を確認する。

本人は現状を自ら訴えることが出来ず、父親の遺体の横で2～3日生活していた可能性がある。姉と連絡を取り、しばらくさいたま市にある姉の家で生活をする。

(4) 生活支援

姉の家で一緒に生活することは難しいとのことから、練馬区内にある緊急一時サービスを3か月利用する。

就労先の見解としては、本人の住居が安定するまでは、有給休暇などを使い欠勤しても良い、という柔軟な対応をいただく。

練馬区内のグループホーム、ケアホームは空き

がなかったため、平成23年5月に豊島通勤寮への入寮が決まる。生活面での課題(身だしなみ、洗濯、入浴など)について取り組み、改善が見られる。

ゴールデンウィーク明けには職場復帰をしている。通勤支援を通勤寮職員、東京ジョブコーチ、就労サポートねりま職員で順番に行う。何度か練習することで、通勤の問題はなくなっている。

土日の過ごし方としては通勤寮のプログラムに参加している。また、『すてっぷ』へ行き、各種プログラムに参加している。『すてっぷ』は、練馬に住んでいた頃からよく利用していた。また、毎週日曜日の午前中は、渋谷の教会へ行き、ミサに参加している。

(5) 仕事をしていくうえでの課題

職場訪問を重ねることで、職場担当者から課題について話をいただくことが多くなってきた。

就労サポートねりまに在籍していた頃から身だしなみや整容には課題があった。その課題が完全に克服できずに就職し、就労先のスタッフも理解を示していただいた。就労先としては、父親の支援力(頑固な性格や病状)を理解しており、仕事をする上での最低限の身だしなみのみを求めている。

父親の他界を境に豊島通勤寮を利用することで、身だしなみについては施設で重点的に取り組み、少しずつ改善が見られるようになってきた。その反面、改善が見られたことで隠れていた食事の摂り方や身支度、清潔感など、身だしなみ以外の生活スキルの課題が目立つようになってきた。

もともと、巧緻性は低く、模倣する力も弱い。また、自分のやり方で作業を進めることが多く、指摘された作業を修正する力もそれほど高くないが、これらのことが会社の支援力ではまかないきれなくなっていた。それと付随して、清掃の能力にも課題が出てきたり、コミュニケーション面の課題を指摘されることが増えてきた。

課題に対する支援としては、仕事方法の改善、本人とのコミュニケーションの取り方、余暇の過ごし方の提案を中心に行う。しかし、容易に修正することが出来るような課題ではなく、時には、就職先スタッフと姉や通勤寮の職員とが打合せを

して、本人の現状を確認いただくと共に、生活面から改善を図ろうとすることもあった。

また、精神科へ通院し精神的なストレスがないか確認をしたり、本人の現状の能力を把握するため『すてっぷ』でIQの再診断を実施した。

(6) 離職支援

本人が仕事に復帰してからは1か月に1回程度の職場訪問を実施して、本人の現状確認を行い、福祉司や通勤寮に状況報告をしている。場合によっては、通勤寮職員との同行訪問をしている。

23年11月頃から離職の話が出てくる。就労先から離職の話が出てから何度か本人と面談を行っている。その中で、本人は就労への意欲を口にしていく。

その話を受けて、実習が出来る会社を探している。通勤寮よりIT企業の特例子会社(建物内清掃)の紹介を受けた。会社には事情を伝え、有給休暇を取得しながら実習を受ける。実習支援には就労サポートねりまと通勤寮の職員が行う。結果は残念ながら不採用となった。

24年5月に離職をしている。

何度か本人と面談をしたが、以前から住み慣れた練馬区内での生活を希望しており、離職を期に豊島通勤寮から練馬区内の区型のグループホームに転居する。

併せて、今後の就労準備のため、本人や姉、福祉司や生活支援センター職員と相談し練馬区内で就労移行事業所と就労継続B型施設の見学、実習をしている。結果、就労継続B型に入所することとなる。

5 まとめ

ネットワークを辞書で調べると『個々の人のつながり。特に、情報の交換を行うグループ』と記されている。

地域の支援機関がお互いに顔の見える位置で連携を取ることで、それぞれのサービスを理解し、より強固なネットワークを構築できるのではないかと考える。

Aさんの事例では、同居していた父親が他界し

たことで、本人を取り巻く環境が大きく変わった。本人の訴えにより福祉事務所が中心となり連絡、調整をしていくことが本来の姿かと思われるが、今回のケースでは、本人や家族からの訴えが弱く、消極的だった。このような状態が、地域の社会資源を結束させて、支えていく体制を作り上げたのだろう。

就労先の企業が本人の様子の変化に気付き、就労サポートねりまに連絡をくれた。これをきっかけに、ネットワークの中心となり本人を支えていく形となった。

就労サポートねりまは普段から多くの企業との関わりがあり、就労部分だけではなく、事例のように生活部分の課題を指摘されることがある。

対人支援をするためには、タイミングやスピードが求められる。問題が起こってからネットワークを構築するのではなく、普段からの連携が必要となってくる。地域全体で障害者を支えることで、安心して生活を送ることが出来るのだと改めて感じた。

知的障害者の転職へ向かう要因に関する研究

—インタビュー調査から—

○佐藤 智子（世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ 支援員）

西村 周治（社会福祉法人東京都知的障害者育成会）

1 はじめに

世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ（以下「すきっぷ」という。）は、就労移行に特化した授産施設として平成10年に開設され、自立支援法施行後、就労移行支援事業に移行した。また、東京都単独事業である、区市町村障害者就労支援事業を受託し、世田谷区における就労支援センターとして、相談部門を併設している。主な支援対象者は知的障害者であるが、相談部門では発達障害者、高次脳機能障害者も対象としている。

開設以来、一般企業等への移行者で現在就労継続中の人は、236名である（平成24年3月末現在）。その業務内容の内訳は図1のとおりである。

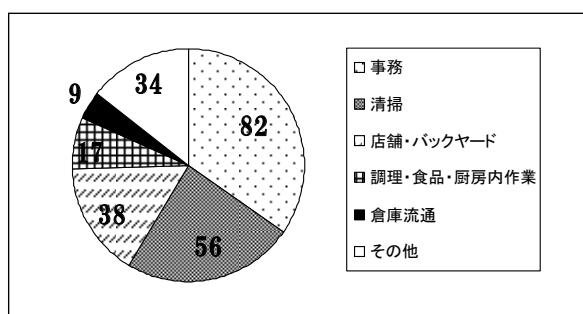


図1 就職者の業種別内訳(名) n=236

このうち、延べ81名（34.3%）が、1回以上の離転職を経験している。このカウントにはすきっぷ利用以前に離転職を経験したケースは含んでいないため、実際に離転職を経験した人の割合はさらに多いと言える。

そこで本研究では、知的障害者の転職事例を検証し、以下の3点について調査をする。

- (1) 離職したいという気持ちに向かわせる要因は何か？
- (2) 離職から転職に向かう意欲を向上させる手立ては何か？
- (3) 離職・転職支援を行うにあたり、必要とされる支援者のコーディネート力とは何か？

これらを明らかにすることにより、当事者の転

職へのモチベーションを向上させ、スムーズな転職活動へ結びつける支援方法を見出すことを目的とする。

2 研究の方法

(1) 調査対象者

すきっぷの支援により転職した81名に対し、インタビュー調査依頼書及び承諾書を郵送した。事前に調査承諾を得られた14名（17.3%）を調査対象とした。

(2) データ収集と分析方法

月に1度すきっぷにて開催される「すきっぷフレンドパーク」（余暇活動・自主活動支援）の場でインタビューを行うこととし、対象者1名に対し1名の調査者が半構造化面接を行った。平成24年7月に7名、8月に7名のインタビューを行った。面接時間は被調査者の負担を考慮し、1人概ね20分程度とした。内容は事前に承諾を得たうえでICレコーダーに録音し、得られたデータより逐語録を作成したところ、総計約6万字であった。

逐語録を精読し、文脈を損なわないように抽出し、その内容を解釈しコード化した。コードは意味内容の類似性に着目してサブカテゴリー化し、さらに得られたサブカテゴリーを同じ意味をもつものをまとめて検討し、カテゴリー化した。

離職から転職に至るモデルとしては図2のように定義し、この2要因ごとに分類を行った。

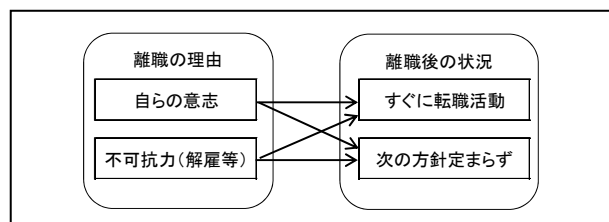


図2 離職から転職へ至る経緯

(3) 倫理的配慮

被調査者には、事前の承諾書に加え、聞き取り前に口頭で、調査への協力は自由意志によるものであり、途中でも調査を中止できること、データ

の匿名性とプライバシーの厳守を確保することなどを説明した。

また、被調査者の家族に対し、「すきっぷファミリー会（すきっぷOB利用者の家族会）」にて、事前に調査の趣旨説明を行った。

3 結果

(1) 対象者の概要

インタビュー対象者は、男性6名、女性8名であった。

離職から転職に至る経緯を図2のモデルに当てはめた人数の内訳は表1のとおりである。

表1 離職から転職へ至る経緯(人数内訳)

自らの意志	すぐに転職活動	4
自らの意志	次の方針定まらず	6
不可抗力(解雇等)	すぐに転職活動	2
不可抗力(解雇等)	次の方針定まらず	2

自らの意志で離職した人が10名、解雇、業務縮小等、不可抗力な理由で離職した人が4名であった。

分析の結果、101の意味項目を抽出し、5つのカテゴリー、19のサブカテゴリーを抽出した(表3)。以下、カテゴリーを項目とし、サブカテゴリーは【 】、カテゴリーを代表する面接内容を「 」、面接内容が分かりにくい部分は、調査者が前後の文脈から()内に補足した。

表3 離職から転職に至る要因

カテゴリー	サブカテゴリー
離職へのきっかけ	人間関係
	仕事内容
	健康
	気持ち
	会社事情
	職場環境
転職を決めた理由	会社事情
	支援機関
	健康
離職の際の気持ち	ポジティブ
	ネガティブ
転職活動中の気持ち	気持ち
	経済的
	見通し
	周囲の理解
相談できた気持ちと周囲の反応	現状での励まし
	後押し
	気持ち

(2) 離職へのきっかけ

このカテゴリーは、被調査者が離職を考える(または決める)きっかけとなった言葉を表している。この中でも、表1のとおり、自らの意志によるものと会社都合などの不可抗力の理由によるものとに分けられる。

①【人間関係】

「(会社の人から)きつい言葉を言われた」「うるさい人がいた」等があった。また、「暴力を振るわれた」などのクリティカルな状況にあったことも窺える発言があった。

②【仕事内容】

「他の仕事がしたい」「もっと仕事がしたい」「仕事を任せてもらえない」等、仕事に対しては前向きな言葉が見られた。

③【健康】

「体力的に疲れた」「心的疾患になった」「アレルギーがあって(アトピーがひどくなった)」等の言葉があった。

④【気持ち】

「お客に(声をかけられて)聞かれるのが嫌だ」「仕事を辞めたくなくなった」「(会社が)不景気なのがわかった」等の言葉があった。

⑤【会社事情】

「面倒みきれないって言われた」「リストラされた」「契約が満期になった」「次の仕事を紹介された」等、一方的な理由が多かった。

⑥【職場環境】

「休憩がとれない」「働く時間が短くなった」「給料が安かった」「話し相手がいなかった」等の言葉があった。

(3) 転職を決めた理由

このカテゴリーは、離職が理由となるものから、離職から気持ちを切り替え転職に向かおうとする気持ちが表されている。

①【会社事情】

「職場が引越す」「上司に言われた」等一方的な事由から転職せざるを得ない状況となったことが分かる。

②【支援機関】

「(相談したら支援機関から)辞めましようと言われた」「(次の仕事を)支援機関に決められた」「(就職できる)他の会社があることを知った」等、支援機関が積極的に転職を勧めた様子が

窺える。

③【健康】

「会社に行けなくなつて」「うつ的一步手前までいって」等、ネガティブな理由から転職を決めた様子が窺える。

④【職場環境】

「うるさい人がいて嫌だった」等、離職へのきっかけと類似する理由が見られた。

(4) 離職の際の気持ち

このカテゴリーは【ネガティブ】な内容と、【ポジティブ】な内容に分類できた。【ネガティブ】な内容は14項目あったのに対し、【ポジティブ】な内容は3項目であった

①【ネガティブ】

「辞めたくなかった」「さみしかった」「これでいいのかな」「次の仕事が見つかるか不安」「途方に暮れた」「仲間と離れるのはさみしい」等、現在の職場への未練や、将来への不安が見られた。

②【ポジティブ】

「第二の人生でまた働けるのだったら、また働こう」「楽になった」「誰にでもあることだから」等、前向きな言葉があった。

(5) 転職活動中の気持ち

このカテゴリーには、実際の転職活動を行う上での不安感や周囲からの影響、収入を失ったの経済的な問題などが現れてきている。

① 気持ち

転職活動初期では、「特に不安はなかった。気楽な男だから」「このまま負けてはいけない」等、前向きな発言が見られる。しかし、実際に転職活動を行っていく過程では、「会社を受けて落ちた時は辛かった」「(仲間同士で)会社のことを紹介する時に、自分は言えなくて嫌だった」等のネガティブな発言も見られた。一方で、「辛いとは思わなかった」「やらなくちゃ」といった前向きな発言も見られた。

② 経済的

「とりあえず失業保険もらって」「生活がきつくなる」「お金がないとどこにいても楽しくない」「税金もらって生活するのは息苦しい」等、生活に必要な金銭への欲求や現実的な不安が見られた。

③ 見とおし

「もう1回就職できるのか」「テレビを観てい

ると本当にできるのかって」「早く就職したい」等、見通しが立たないことへの不安感を伴う発言があった。一方で、「ゆっくりやればいいかな」「(支援機関に)お世話になればいいかなって」といった内にこもろうとせず前向きな発言も見られた。

④ 周囲の理解

「(新たな就職先を)家族に賛成してもらえてよかった」「母も支援機関も作業所より企業の方がいいって」といった、周囲からの励ましについての意見があがった。

(5) 相談できた気持ちと周囲の理解

このカテゴリーでは、周囲からの理解を得られた気持ちやその発言内容が見られた。中でも家族や支援機関からの意見が大半を占めた。

① 現状での励まし

「もう少しがんばってみたら」「急だったからはじめは“えっ”て感じ」「不景気でいい求人ないから、焦らない方がいい」など、離職前の職場でもう少し続けた方がよいという意見が周囲からは多かった。

② 後押し

家族からの助言として、「ワーカーさんに聞いてみる」「次の仕事を探すならそれはそれでいいんじゃない?」。支援機関からの助言として「辞めていいと言われた」「求人を紹介してくれた」。ハローワークからは、「専門部署の人が相談に乗ってくれた」「支援機関を紹介してくれた」。

これらから、周囲を取り巻く人、機関に対し、離職や転職にまつわる相談をした際、本人の辞めたいという意見を受けとめ、肯定的に捉えて助言されている様子が多いことが窺える。

③ 気持ち

これらの相談相手からの助言を受け、「心強かった」「落ち着いた」「相談できなかつたらずっと家にいることになったかも」など、安心感を得た発言があった。

4 考察

(1) 相談相手の種別

相談相手で最も多かったものは、家族及び就労支援センターであった(表4)。出身施設の職員へ相談をした事例や、その他として生活支援機関、行政機関に相談をした事例も見られた。ハローワ

ークへの直接の相談事例は1件だが、相談先の第2段階として、支援者と一緒に相談に行った事例は多く見られた。

表4 転職の際の相談相手

家族、(両親・兄弟)	10
就労支援センター	10
出身施設	2
その他	2
ハローワーク	1
なし	0

相談相手として最も多かった家族からは、「もう少し頑張ってみたら」「焦らなくていい」など、現状に踏みとどまるような励ましの言葉もあったが、応援や相談といった当事者の気持ちに沿う助言が多いことが窺えた。

(2) 離職から転職への道筋

離職へ至る理由としては自らの意志によるものが多く、転職等、次への道筋が定まらないまま、とりあえず辞めたいという希望から離職する事例が多く見られた。

離職当時、両親と同居している、失業給付を受給しているなど、すぐに生活が困窮する事例はなかった。しかし、「自分で稼がなきゃっていう気持ち」「税金もらって生活するのは息苦しい」など、離職状態の不安に与える影響として、経済的事由による意見が多く挙がっていた。

(3) 離職後の日中活動

次の転職先が見つかっていない事例でも、「しばらく家にいて、たまにすきっぷに行ったり」「ボランティアなど社会的な関わりを続けた」「遊ぶところ（生活支援機関）に通った」など、離職後の生活リズムの維持のため、なんらかの社会資源とのつながりを持っていたことが分かった。

5 結論

今回の被調査者の相談相手として多かったのは親と、就労支援センターであった。「希望を聞いてくれた」「アドバイスをくれた」などの発言からも、身近に相談できる相手があることは、就労生活を送る上で重要である。

転職に至る当事者の気持ちには、周囲から転職を後押しする助言が多分に影響していると言える。「応援してくれた」「次の仕事探すならそれはそれでいいんじゃない」といった、一見気軽とも思

える発言が、当事者の気持ちをほぐし、結果として後押ししていると言える。

被調査者の生活状況としては、前職在職時は全員が家族と同居であった。（調査時は、独居またはグループホームでの自立生活を行っている事例もあった）。それにも関わらず「暴力を振るわれた」といった権利侵害に陥った事例も見られた。同居している家族がいたとしても、当事者の抱える問題に即座に気付き対応できないケースも想定される。

これらのことから、定着支援を行う職員のスキルとして、当事者の状況を見極め、状況に応じて転職を勧めることも重要である。当事者の気持ちを重視して次の仕事を探すための転職、当事者を権利侵害から守るための転職など、当事者をクリティカルな状況から救出する手立てとしての転職活動は当然行われるべき支援である。

一方で、「もっと仕事がしたい」「他の仕事がしたい」といった、積極的な理由から転職を志願する発言があった。転職志願の場面においては、（転職という）自己決定を認める方向での態度をとる支援者は少数派であることが多い²⁾。しかし、キャリアアップに向けた積極的な転職希望を後押しできる、支援体制の確立も必要である。

謝辞

本調査のインタビューにご協力いただいた14名の被調査者及びそのご家族のご協力に感謝申し上げます。

【参考文献】

- 1)川喜田二郎:発想法-創造性開発のために-,1967,中公新書
- 2)田中敦士、奥住秀之、加瀬進:転職志願場面での知的障害者の自己決定に関する専門職の対処態度,琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要5,pp57-66,2003

【連絡先】

佐藤 智子
社会福祉法人東京都知的障害者育成会
世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ
TEL03-3302-7911 FAX03-3302-7925

働く知的障害者に対する職場同僚等からのサポート要因の構造の検討

○若林 功 (筑波大学大学院生涯発達科学専攻 大学院生)
八重田 淳 (筑波大学大学院)

1 はじめに

働く知的障害者の職業適応やキャリア形成のためには、知的障害者本人のスキルを就職前や採用後に伸ばすだけでなく、周囲の職場同僚等からの人的援助（以下、同僚援助行動）の存在の重要性が指摘されてきた。また同僚援助行動が自然発生するのを待つだけでなく、支援者が意図的に同僚援助行動の発生を促進することの必要性も指摘されている（Callahan, 1996; 小川, 2000）。同僚援助行動を支援者が意図的に促進するためにも、また同僚援助行動が発生しやすい職場を選ぶためにも、同僚援助行動の要因探索は有意義だろう。

同僚援助行動の要因については、海外先行研究を中心に様々なものが指摘されてきているが（若林, 2011）、それらは①知的障害者本人の要因（コミュニケーション等のスキルの高さや、障害程度等基本的属性）、②職場の状況要因（キーパーソンの同僚の存在、知的障害者と同僚の休憩時間や作業場面での接触機会等）、③支援者の活動方法の要因（同僚への障害特性・適切な接し方の説明の実施、支援利用障害者への社会的スキル習得支援等）、④その他（企業の規模、人的コネを使った就職か等）に大別できる。一方、わが国でも同僚援助行動の要因を扱っている研究はあるものの、質的研究が中心であり、系統的に要因を探る研究は行われていない。また一口に同僚援助行動といってもいくつかの種類に分かれ、その発生機序も異なることが考えられるが、この点についても先行研究ではあまり検討されてこなかった。

そこで、本報告では先行研究で指摘されてきた同僚援助行動の要因のうち、知的障害者本人の要因（研究1）及び職場状況要因（研究2）に焦点を当て、これらの変数がいずれの種類と同僚援助行動の要因としてどの程度予測力があるのか、量的データにより検討することを目的とする。

2 (研究1)知的障害者本人要因が同僚援助行動発生に及ぼす影響

(1) 背景及び目的

知的障害者本人の要因（社会的スキルの高さ等）は同僚援助行動の要因の一つとして指摘されてきている（Hagner他, 1995）が、一方でこれらは職務充足（職務で要求される水準を満たしているかどうか、すなわち仕事ぶりの評価）に影響を与える変数としても考えられてきた。これらを統合すると、以下の2つの仮説が考えられる。

一つは社会的スキルの高さが同僚援助行動を直接的に引き出し、同僚援助行動が発生することで職務充足が高まるという仮説であり、もう一つは社会的スキルはまず職務充足を高め、職務充足が高いことが（あるいは高くないことが）同僚援助行動を発生させるという仮説である。これらの仮説のいずれが現実のデータと適合するのか、今まで検討されてきていない。

また関連して、同僚援助行動が存在することは知的障害者の職務充足を高めるのか、逆に職務充足が高いこと（あるいは低いこと）が引き金となり同僚援助行動が発生するのか、についても検討されてきていない。この影響の方向性については見方が分かれており、Butterworth他(1996)は、同僚援助行動（ナチュラルサポート）を職業的能力の先行要因（サポートがあることによって能力が高まる）として捉えているのに対し、Stone & Collella(1996)は障害者本人の職務遂行レベルを同僚援助行動の要因として位置付けている。

これらの関係性の検討は適切な支援のあり方と関わる問題である。もし、職務充足の程度が同僚援助行動の発生に影響を与えているのであれば、まずは支援者は職務充足向上に注力すべきであろうし、逆に同僚援助行動の存在が職務充足を高めるのであれば支援者は職務充足向上ではなく、支援利用者と周囲の同僚との間の関係性形成にまず注力すべきであろう。

そこで研究1では、①知的障害者本人の社会的スキルは同僚援助行動と職務充足のいずれと直接的に関係しているのか、②同僚援助行動と職務充足度はどちらからどちらへの影響が大きいのか

(因果関係の方向性) についての同僚援助行動の種毎の検討、③基本的属性(性別・年齢層・障害程度)と社会的スキル・同僚援助行動・職務充足との関係の検討を行った。

(2) 方法

①調査対象・調査時期：全国の障害者就業・生活支援センター、自治体運営の障害者就労支援機関および知的障害者を支援する特別支援学校、計866か所を対象に、(a)概ね1年以内に関わった生徒・利用者で、(b)知的障害があり、(c)企業現場で関わり、(d)担当支援者(学校の教諭・就業支援担当者等)が知的障害者本人の状況だけでなく、企業現場の周囲の同僚の方の反応・物理的環境など、職場側の状況についても把握している、(e)思い出しやすい、の5つの基準に該当する事例を1つ記入してもらった。2012年5月に実施した。

②研究1で扱う調査項目：(a)企業規模・業種、知的障害者本人の従事職種、基本属性(性別、年齢層、療育手帳上の障害程度)、(b)知的障害者本人の社会的スキル(7項目、表1)、(c)支援開始後2～3週間後の同僚援助行動(11項目、表2)、(d)職務充足度(3項目)。「職場の人たちはご本人の仕事ぶりに満足していた」「ご本人の作業レベルは、会社の要求水準を満たしていた」「ご本人の勤務態度は、会社の要求水準を満たしていた」。なお(b)(c)(d)は「全くあてはまらない」～「非常にあてはまる」の5件法であった。

③分析方法：(b)(c)については因子分析を最尤法にて行い、固有値1以上基準、因子負荷量0.35以上の項目を選択し、構成概念を抽出した。その後、その構成概念に関する項目の合計値を項目数で除し、概念得点とした。続いて、独立グラフ(小島,2004)の考え方を参考に、(b)(c)(d)の間の関係が直接的な関連なのか、間接的関連なのかを検討した。続いて道具の変数を用い共分散構造分析(同時方程式モデリング)を実施し、複数のモデルを作成し、適合度を比較した。

(3) 結果

251事例が収集された(回収率28.9%;障害者就業・生活支援センター・市町村運営の障害者就労支援機関の事例131、特別支援学校の事例119)。

①事例の基本属性：事例の所属企業規模は従業員数56人未満規模の企業が29.5%、300人以上規

模は39.8%であり、所属企業業種は製造業(29.5%)、卸売・小売(15.9%)、医療・福祉(15.1%)、職種は運搬・清掃・包装等36.3%、生産工程24.9%、サービス21.5%であった。事例の性別は男性66.9%、女性32.3%、年齢層は20歳未満54.2%、20～29歳28.7%、30歳以上16.4%、療育手帳上の障害程度は最重度・重度5.7%、中度22.7%、軽度54.6%、中度または軽度(区別なし)12.0%、手帳非所持2.4%であった。

②知的障害者本人の社会的スキル・同僚援助行動・職務充足度に関する項目の構造：因子分析の結果、知的障害者本人の社会的スキルについては3因子が抽出され(表1)、同僚援助行動については3因子が抽出された(表2)。職務充足度に関しては $\alpha=0.83$ と一貫性が認められた。この後、同僚援助行動については、教育・助言、補償、叱咤激励の3種の行動別に検討を行っていくこととした。

表1 社会的スキル項目因子分析結果

項目	パターン行列		
	I	II	III
1. 整理スキル(M=3.49, SD=1.03, $\alpha=0.89$)			
・人に言われなくても、身辺を清潔にできる。	1.011	-0.033	.004
・髪の手入れや、ひげそりなどが行き届いている。	.808	.001	.053
2. コミュニケーションスキル(M=3.23, SD=0.99, $\alpha=0.84$)			
・わからないことがある時、自主的に質問することができる。	-.086	.950	.087
・わからないことは「わかりません」と言うことができる。	.041	.771	-.030
3. 不適切な言動(M=2.57, SD=1.08, $\alpha=0.55$)			
・話すことがある。	.072	.138	.759
・同じ単語や言い回しを何度も繰り返すことがある。	.013	-.074	.553
・上司や同僚の指示や助言に従うことができる。	.165	.350	-.357
回転後の負荷量平方和	1.92	1.85	1.04
因子相関行列			
	I	II	III
I	1.00	.36	-.13
II		1.00	.02
III			1.00

表2 同僚援助行動に関する項目因子分析結果

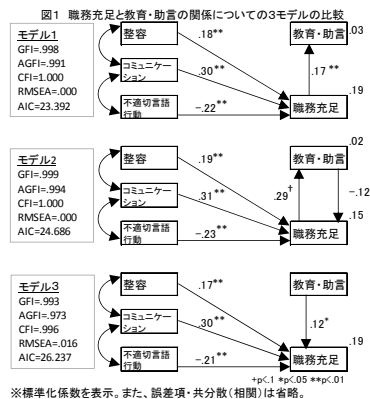
項目	パターン行列		
	I	II	III
1. 教育・助言(M=3.86, SD=0.89, $\alpha=0.81$)			
・ご本人に分かりやすく伝える工夫をしていた。	.741	-.107	-.104
・ご本人に、明るく接していた。	.702	.018	-.374
・ご本人に、仕事のコツを教えた。	.689	.069	.152
・仕事の手順や仕事の優先順位について教えた。	.659	.002	.315
・ご本人がミスなく効率的に仕事ができるよう、助言していた。	.588	.112	.078
2. 補償(M=3.25, SD=0.98, $\alpha=0.87$)			
・ご本人の仕事が終わらない時に手伝っていた。	-.057	.892	-.061
・ご本人の仕事の一部を協力していた。	.028	.858	-.002
・ご本人にとって仕事が難しかったら手伝っていた。	.059	.781	.031
3. 叱咤激励(M=3.06, SD=0.88, $\alpha=0.77$)			
・ご本人に問題がある場合、努力して直すように伝えていた。	.101	-.061	.790
・ご本人にもっと一生懸命仕事をするように叱咤していた。	-.244	.115	.724
・ご本人に問題がある場合、「ここでは、それでは認められない」と忠告していた。	.024	-.078	.693
回転後の負荷量平方和	2.87	2.73	2.38
因子相関行列			
	I	II	III
I	1.00	.38	.32
II		1.00	.36
III			1.00

③属性による社会的スキル・職務充足・同僚援助行動の差：性別、障害程度による有意差は認められなかった。ただし、社会的スキルに関しては年齢で有意差があり、コミュニケーションスキルでは20歳未満>30代以上、不適切な言動では20歳未満<20代・30代以上となった。

④職務充足と同僚援助行動の因果関係：独立グラフを参考に、社会的スキル・職務充足・同僚援助行動の間の関係が直接的なものか否か検討したところ、社会的スキル3変数と職務充足、職務充足と同僚援助行動はそれぞれ直接的関係があった

ものの、社会的スキルと同僚援助行動の直接的関係は認められなかった。

次に共分散構造分析により、職務充足と同僚援助行動の因果の方向性を探るため、社会的スキルの3変数が職務充足の道具的変数とし、職務充足が同僚援助行動（教育・助言）の要因となっているモデル（1）、相互に影響を与えあっているモデル（2）、教育助言が職務充足の要因となっているモデル（3）の適合度を比較した。結果として、モデル3は適合度が他の2つより低く、職務充足から教育・助言への影響が大きいことが示された（図1）。ただし、教育・助言への社会的スキルや職務充足からの影響（決定係数）は、モデル1で.03、モデル2では.02と大きいとは言えなかった。補償については職務充足と関係性がないモデルが最も適合度が高く、叱咤激励は教育・助言同様職務充足が要因となって叱咤激励の発生に影響を与えるモデルが最も適合度が高かった。



(4) 考察

性別・障害程度は同僚援助行動発生を予測していなかった。この結果から性別・障害程度という変化しない要因ではなく、職務充足（同僚等からの評価）という改善可能な要因を扱うことの重要性が指摘できよう。

また、社会的スキル（整容、コミュニケーション、不適切な言語行動の低さ）は、直接的に同僚援助行動の生起に影響を与えているのではなく、直接的には職務充足を高め、間接的に同僚援助行動に影響を与えていた。さらに、同僚援助行動が職務充足を高めるのではなく、職務充足が高いことで同僚援助行動が高まるという関係が見られた。今までわが国では、まずジョブコーチ等が集中的支援を行い、徐々に「ナチュラルサポート」に移行するという支援方略が紹介されてきた。今回の

結果はこの方略を根拠づけるものかもしれない。

研究1では、働く知的障害者本人側の要素に絞り、同僚援助行動の要因を探ったが、本人要因のみでの同僚援助行動に対する説明力は大きくなかった。つまり、同じようにスキルがあったり職務充足が高くても、同僚援助行動の程度には、依然ばらつきがあるということであり、知的障害者への同僚の受け止め方（認識）も関係している可能性がある。そのため、企業側や職場側の要因（特に職務構成、同僚の意識）、さらには支援者の要因（支援方法）を含めて、同僚援助行動の要因を探っていく必要がある。

3 (研究2) 職場の状況要因が同僚援助行動発生に及ぼす影響

(1) 背景及び目的

同僚援助行動発生に関する職場の状況要因としては、職場同僚等の認識、職場の物理的環境等多くのものを取り上げられている（若林,2011）。しかしながら、理論的な観点からのそれらの要因について扱った先行研究はあまりない。ただし、Novak & Rogan(2010)はAllport (1954)の言う「接触機会」「平等な地位」「目標の共有」「権威等のサポート」といった偏見低減の条件があること（接触仮説と呼ばれる）が、働く障害者の被サポート感や同僚の態度等に関連していることを示している。一方、同僚援助行動の発生は、「援助への責任」「援助コスト」「被援助者(知的障害者)の状況に対する原因帰属」といった、援助行動生起の規定要因(Latane & Darley, 1971など)という観点からも理解が可能であろう。

そこで研究2では、同僚援助行動の要因としての職場状況因について、Allport(1954)の接触仮説や援助行動の生起の規定因から説明することが可能か、検討することを目的とした。

(2) 方法

①調査対象・調査時期：研究1と同じ。

②研究2で扱う調査項目：(a)知的障害者本人の障害程度・社会的スキル、(b)職務充足度、(c)支援開始後2～3週間後の同僚援助行動、(d)支援者から見た職場の環境・職場の同僚の認識等（うち接触仮説関連11項目、援助行動の規定因関連12項目をオリジナル作成、項目は表3・表4、5件法）。(a)～(c)は研究1と同データ。

③分析方法：(d)については研究1同様因子分析を行い、概念得点を算出した。次に(c)を従属変数とし、(a)のみを独立変数としたモデル、(a)(b)を独立変数としたモデル、(a)(b)(d)(接触仮説項目のみ)を独立変数としたモデル、(a)(b)(d)を独立変数としたモデル、の4モデルについて階層的重回帰分析により説明力上昇の有意性の検討を行った。

(3) 結果

①職場の環境・職場の同僚の認識等の項目の因子分析結果：職場の環境・職場の同僚の認識等のうち、接触仮説に基づく項目については2因子が抽出され(表3)、援助行動の規定因に基づく項目については3因子が抽出された(表4)。接触仮説の項目については「平等な地位」に関する項目が、援助行動規定因の項目については援助コストに関する項目が抽出されなかった。

表3 同僚援助行動の要因としての接触仮説に関する項目因子分析結果

項目	パターン行列	
	I	II
1. 接触機会 (M=3.62, SD=1.12, $\alpha=0.70$)		
・ご本人の作業には、ご本人と職場の人が共同で取り組むような内容が含まれていた。(例:一緒に物を持ち上げる)	1.004	-0.072
・ご本人の作業時は、3ヶ月程度以内に職場の人たちが常にいた。	.527	.172
2. 権威サポート・目標共有 (M=3.66, SD=0.73, $\alpha=0.63$)		
・人事担当者や経営者は、ご本人を受け入れた職場に障害者雇用の意義を十分に説明していた。(雇用職務や会社の責任など)	-0.003	.751
・人事担当者や経営者は、外部の支援者(教諭、就業支援担当者)が関わっていることを、職場の人たちに伝えていた。	-0.020	.644
・職場の人たちは、職場の目標(例:接客態度向上、安全徹底等)が、自分たちとご本人とで共有されていると感じていた。	.130	.429
回転後の負荷量平方和	1.40	1.30
因子相関行列	I	II
	1.00	.23
	II	1.00

表4 同僚援助行動の要因としての援助行動規定因に関する項目因子分析結果

項目	パターン行列		
	I	II	III
1. 責任回避・負担感 (M=2.32, SD=0.69, $\alpha=0.78$)			
・ご本人が職場に入った際、ご本人に積極的に関わってくれそうな職場の人がいた。	-.769	.090	.270
・誰がご本人のサポートをするのか、責任が明確化されていた。	-.637	.078	.122
・職場の人たちは、ご本人と関わる自信があまりなさそうだった。	.505	.000	.477
・職場の人たちは、ご本人への支援(教育は、自分たちでなく、外部支援者(教諭、就業支援担当者など)が行うべきと考えていた。	.474	.097	.076
・職場の人たちにとって、ご本人に必要なサポートを行う余裕がなかった。	.465	.201	.048
・ご本人の課題は、改善する見込みがないと、職場の人たちは思っていた。	.458	.230	.087
2. 内的原因帰属 (M=3.33, SD=0.98, $\alpha=0.84$)			
・本人の問題の原因は、職場環境ではなく本人自身にあると、職場の人たちは思っていた。	-.115	1.078	-.053
・ご本人の課題改善は、本人の努力次第だと、職場の人たちは思っていた。	.097	.689	-.012
3. 難容不安 (M=2.79, SD=0.91, $\alpha=0.69$)			
・職場の人たちは、障害のある人と関わった経験が不十分のことを気にしていた。	-.043	-.085	.860
・職場の人たちは、ご本人の気持ちを傷つけることを恐れていた。	-.249	.028	.747
回転後の負荷量平方和	2.77	2.61	2.23
因子相関行列	I	II	III
	1.00	.55	.47
	II	1.00	.43
	III		1.00

②階層的重回帰分析の結果：従属変数を教育・助言、補償、叱咤激励としたときのそれぞれの階層的重回帰分析の結果を示した(表5~表7)。予測する対象である同僚援助行動の種類を教育・助言とした場合、本人要因のみを扱っているモデル(1・2)では、整容や職務充足は教育・助言発生を予測する力を有する傾向が見受けられたが、権威サポートや責任回避と負担といった職場要因を含めると、整容や職務充足の予測力は低下した。また補償行動については接触機会が関連していること、叱咤激励については内的原因帰属が大きな

影響を与えている可能性があることが示された。なお、教育助言及び補償についてはモデル3以降において、叱咤激励においてはモデル2以降で説明力が確保されることが示された。

表5 従属変数を教育・助言とした時の階層的重回帰分析結果

独立変数	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4
	β	β	β	β
整容	.125 [†]	.103	.076	.055
コミュニケーション	.028	-.012	-.021	-.074
不適切言語	-.091	-.062	-.045	.010
職務充足		.126 [†]	.075	.047
接触機会			.121 [†]	.073
権威サポート			.355 ^{**}	.195 ^{**}
責任回避と負担				-.427 ^{**}
内的原因帰属				.039
不安				.108 [†]
R ²	.026	.038 [†]	.190 ^{**}	.299 ^{**}
ΔR^2	.026	.013 [†]	.151 ^{**}	.109 ^{**}

†p<.1 *p<.05 **p<.01

表6 従属変数を補償とした時の階層的重回帰分析結果

独立変数	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4
	β	β	β	β
整容	.002	.025	.052	.044
コミュニケーション	.023	.063	.043	.040
不適切言語	-.068	-.099	-.057	-.045
職務充足		-.125 [†]	-.169 [†]	-.154 [†]
接触機会			.286 ^{**}	.278 ^{**}
権威サポート			-.070	-.078
責任回避と負担				-.057
内的原因帰属				.005
不安				.122 [†]
R ²	.005	.017	.091 ^{**}	.105 ^{**}
ΔR^2	.005	.012 [†]	.074 ^{**}	.014

†p<.1 *p<.05 **p<.01

表7 従属変数を叱咤激励とした時の階層的重回帰分析結果

独立変数	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4
	β	β	β	β
整容	-.064	-.024	-.005	.006
コミュニケーション	-.041	.033	.022	.019
不適切言語	.109	.052	.075	.066
職務充足		-.230 ^{**}	-.250 ^{**}	-.129 [†]
接触機会			.152 [†]	.156 [†]
権威サポート			-.091	-.011
責任回避と負担				.001
内的原因帰属				.333 ^{**}
不安				-.013
R ²	.018	.060 ^{**}	.085 ^{**}	.170 ^{**}
ΔR^2	.018	.042 ^{**}	.025 [†]	.085 ^{**}

†p<.1 *p<.05 **p<.01

(4) 考察

先行研究で同僚援助行動の要因として指摘されてきた社会的スキル及び職務充足(知的障害者本人要因)については、これらのみを扱っている場合では、同僚援助行動の発生の若干の予測力を有する可能性が示された。しかしながら、Allportの接触仮説に基づく観点、援助行動規定因に基づく観点を含めて同僚援助行動の要因を検討すると、知的障害者本人要因の予測力は低下した。つまり、職場の環境や同僚の認識が、同僚援助行動要因として重要である可能性が示された。

また、職場環境や同僚の認識を捉える理論的視点として、接触仮説(Allport)と援助行動規定因理論を取り上げた。そして、接触仮説に関する項目を独立変数に加えることで有意に説明力が上昇したものの、さらに援助行動規定因に関する項目を加えるとさらに有意に説明力が上昇した。同僚援助行動の要因を捉える上で、接触仮説に加え、援助行動規定因の観点を持つことが有効である可能性が指摘される。