

## 修士論文概要

一般就労における職員の意識や態度が障害者の職場定着に与えた影響

学籍番号：20MD0030

氏名：大庭英章

### 研究の方法と目的

障害の有無にかかわらず、働くことは、収入源・社会的承認・自己実現という社会参加や自立などの質の高い生活を実現することであり、誰をも排除しないインクルーシブな社会の重要な構成要素といえる。そのため、一人ひとりの障害者が、適性に応じて能力を十分に発揮して働くことができるようにすることが求められる。

障害者雇用については、各国による政治や社会・文化的背景、さらには地域格差や企業特性などにより一概に結論付けることはできない。しかし、障害者はその障害により生産性や能力が低いとされ、雇用機会の減少や労働条件・労働環境への配慮が欠けている状態で社会に許容されている。それは、「障害者の就労」という社会参加の場を阻害する要因といえ、我が国が目指す「地域共生社会」の理念とは明らかに異なる。

障害者が定着している職場では、事業主や職員の障害に対する理解や配慮、行政からの職場定着支援などにより、障害者の安定した職業生活が行えている。そのため、職員のどのような意識や態度が障害者の職場定着を促進しているかを知ることは、健常者も障害者も互いに尊重し合う共生社会のために必要と考えている。このように、職場環境で障害者と関わることにより、障害者や障害の特性に理解を持ち、援助や支援・配慮の視点を増やし、多様性のあるインクルーシブな職場環境づくりが行われ、すべての人が活躍できる社会につながっていくものといえる。

本研究の目的は、障害者の就労場面において、職員のどのような意識や態度が職場定着に影響を与えたかを明らかにすることである。これにより、障害者の職場定着の要因や障害者就労支援者が求められる意識と態度を示唆する。また、就労場面での意識と態度に対して具体的対応が可能になり、障害者の職場定着と社会参加の促進への助力となる。

本研究は調査手法として、文献調査、観察及び半構造化インタビューを用いた調査を行った。文献調査では、厚生労働白書をはじめとする先行研究などにより、障害者雇用制度や障害者雇用の現状と課題、離職・職場定着の要因などを明らかにした。調査地は静岡県内の介護施設とし、障害者の働いている様子や障害者と職員とのかかわりなど、職場全体を観察した。加えて、障害者と同僚・上司、計11名に半構造化インタビューを実施した。それらの結果を修正版グラウンデッド・セオリーを参照に分析し、障害者と共に働く職場において、職員のどのような意識と態度が障害者の職場定着に影響を与えているか考察した。

## 論文の構成

### 第1章 序論

- 1.1 研究の背景と問題の所在
- 1.2 研究の目的と意義
- 1.3 研究の方法
- 1.4 論文の構成

### 第2章 研究方法と分析枠組み

- 2.1 研究の方法論：社会構築主義
- 2.2 障害のモデル
- 2.3 障害者の社会参加
- 2.4 本研究の分析枠組み
- 2.5 小括

### 第3章 障害者雇用の現状と課題

- 3.1 障害者雇用制度の概観
- 3.2 企業における障害者雇用の現状
- 3.3 障害者の職場定着の要因と就労が困難な要因
- 3.4 「働く」ことの意義

### 第4章 障害者への意識や態度の現状

- 4.1 労働市場における障害者の排除
- 4.2 就労場面における障害者の格差
- 4.3 企業側の障害者に対する意識と態度
- 4.4 小括

### 第5章 障害者に対する意識や態度の影響

- 5.1 調査地の概要
- 5.2 調査の対象と方法
- 5.3 分析の方法と分析手続き
- 5.4 調査結果
- 5.5 小括

### 第6章 考察

- 6.1 障害者の職場定着を促す職員の意識と態度
- 6.2 その他の要因
- 6.3 小括

### 第7章 結論

- 7.1 結論
- 7.2 研究の限界と今後の課題

## 論文の概要

本論文は7章構成となっている。第1章では、研究の背景と問題の所在について触れ、研究の目的と意義、研究方法、論文構成について述べた。

第2章では、本研究の分析枠組みと研究方法について述べた。はじめに、研究の方法論として社会構築主義の立場から本論を進めていくことを示した。障害については、定義することが難しく、機能障害だけでなく、文化や社会、個人の経験などにより、障害の概念は変化することがわかった。そのうえで、障害の責任は「社会の構造上の問題である」とする「障害の社会モデル」を分析枠組みとして提示した。そして、就労機会が剥奪されてきた背景や障害や障害者への理解が不足していることなどの意識と態度の影響により、参加が困難になっていることを示した。そのような、意識や態度が障害者の就労場面への参加に影響を与えているとし、「障害者に対する意識と態度」を分析枠組みとして提示した。以上のことから、本章で「障害の社会モデル」と「障害者に対する意識と態度」を分析枠組みとし、本研究における立場を示した。

第3章では、障害者雇用の現状と課題を先行研究から整理した。障害者雇用制度の概観を世界の動向について整理し、障害者雇用においても市場経済の影響を受けることが明らかになった。わが国の障害者労働市場は、法定雇用制度などにより上昇傾向にあるが、法定雇用率の達成を目的化されるのではなく、障害者の能力を發揮し、職場で生かしていく視点や働く障害者を排除しない雇用の実現に向けた具体的手段として確認することが求められていることがわかった。また、企業における障害者雇用の現状から、わが国では、少子高齢化により、障害者雇用に期待されていた。さらに、産業の動向により、障害者の労働市場も変化し、具体的な支援が求められていた。企業における社会的責任は、ノーマライゼーションの理念の実現である中で、障害者は一般就労と福祉的就労以外の社会的雇用や起業など働き方や労働環境の選択の幅が広がっていることがわかった。障害者の職場定着には、障害の開示やジョブコーチの介入、就職後の継続した支援などにより職場定着率が向上することが質的・量的研究からも明らかになった。このような支援により、障害者の安心や就職先の障害理解の向上となり、職場定着の要因となっていた。就労の困難さの要因は個人因子と環境因子にあり、それらは、一人ひとり状況が異なり、固定したものとして捉えることが困難である。そのため、障害による個人因子ではなく、物理的・社会的環境などの環境因子も含めて、職場定着の困難さはそれぞれ質の違う困難さとなっていた。また、適切な外部支援の介入が就労の継続に影響していた。最後に、人が「働くこと」の意義について述べた。人が「働くこと」の意義は、障害者も同様に、経済的側面や自己実現、社会的連帯に加えて、治療的側面などがあり、「働くこと」の価値が高く、QOLへの影響も大きかった。しかし、障害者の場合、心身の二次的な機能障害の増悪などのリスクもある。「障害」の持つ多様な症状により、支援を含めた個々の環境設定の困難さも影響していることが先行研究から明らかになった。

第4章では、障害者の意識や態度の現状を先行研究の分析結果から、就労場面における

障害者の排除や格差をまとめ、さまざまな社会的障壁が障害者に不利な状況を招き、労働市場から排除されていたり、健常者との格差を生み出していることが明らかになった。また、企業における意識調査の結果から、障害者が働くことの重要性は理解しているものの、障害者雇用の失敗経験があると消極的になる傾向がうかがえた。それに対し、職員が障害者と向き合う意識や姿勢の重要であることが示された。

第5章では、障害者就労のフィールドワークを行った調査結果及び分析結果を示した。今回の調査地である静岡県の障害者雇用状況、調査協力施設の概要、調査対象者の情報を整理し、観察の結果やインタビューで得られた情報をもとに修正版グラウンデッド・セオリーを参照に分析した結果を示した。職員の分析の結果では、14の概念から、『意識しているコミュニケーションの方法』『障害者に対する理解と態度』『業務上の意識と態度』『仕事に対する責任と育成に関する意識と態度』『障害者への信頼的態度』の5つのカテゴリーを生成した。そして、障害者職員の分析結果から、14の概念から、『仕事以外の活動・参加』『働きやすい環境』『業務上の人との関わり』『良好な職員との関係』『仕事への動機』の5つのカテゴリーを生成した。

第6章では、第5章で示された双方の分析結果として生成された概念と施設側の対応に観察の視点を加え、職員の障害者に対する意識や態度がどのように障害者に伝わっているかという視点とその他の要因について考察した。その結果、職員の意識と態度では14の概念から「接する時の意識と態度」「伝える時の意識と態度」「障害や障害者に対する理解」「消極的な関わり」「業務上の配慮」「作業量や休憩の調整」「障害者の育成」「障害者と働くことに対する考え」「責任の促し」「仕事を任せる」「作業能力の評価の視点」の12の概念が障害者の職場定着に影響を与えていることが明らかになった。また、今回の調査では、職員の「仕事以外の会話」「健常者と変わらない意識と態度」の2つの概念は、障害者側に影響を与えている調査結果は得られなかった。その他として、施設の意識と対応や外部支援の要因は、「本来の業務との分離」「雇用形態」についても障害者の心理的負担の軽減や二次障害の予防、入社時の不安の解決などが、職場定着につながっていることが明らかになった。

第7章では、本研究の結論と今後の課題について述べた。結論として、職員の12の概念と施設側の対応や外部支援が障害者の職場定着の要因になっていることが明らかになった。また、今後の課題として、共生社会の中で障害者が就労場面でどのように参画していくか議論していくことは重要な課題である。先行研究からも、障害者の就労への参加は、労働力としても大いに期待されている。しかし、健常者と共に働く一般就労では、障害や障害者に対する理解の不足による意識や態度の影響は大きく、就労の継続が困難となることもある。

障害者に対する差別や偏見は、状況や環境によって複雑に変化し、障壁となっており、就労場面のさまざまな状況や環境における研究がなされていくことが必要である。それにより、障害者や障害に対する理解を深め、支援や配慮の手段を増やし、多様性のあるインクルーシブな職場環境作りが行われ、障害者の職場定着と社会参加の促進となることが期待される。