

知的・発達障害者の雇用促進に関連する要因

－ 企業・事業所へのインタビュー調査からの検討 －

○奥田訓子(小田原短期大学)・石川利江(桜美林大学)・松田チャップマン与理子(桜美林大学)・森和代(NPO なたなえる)

キーワード：知的・発達障害者, 雇用促進, サポート

目的

障害者の自立を支えていくうえで、就労支援は欠かせない。国も企業に障害者を積極的に雇うために 2%の法定雇用率を設定している。しかし障害者を雇い入れる側の企業の支援の体制や雇用システムの構築には課題も多く、2017年度の民間企業の法定雇用率達成企業の割合は 50.0%にとどまっている(厚生労働省, 2017)。このような背景の中、より現場に即した形で障害者を雇い入れることができるよう就労移行支援事業を展開した。そこでは就労スキルを段階的に習得できるように支援する機関を設置し、機関同士のネットワークを構築するなどして(厚労省, 2017; 塩津, 2016; 榎本ら, 2017)、雇用と定着を促進している。これまでの障害者への就労支援では、就労スキルの定着の目的で作業行動を分析し、様々な訓練方法や適した作業(仕事)を開発し現場に還元してきた(T. Hartmann, 1994; 樋口ら, 2010; 山本ら, 2013)。また、障害者の特性に応じた職場環境の統制が有効であることも明らかになっている(Lattimore et al, 2009; 梅永, 2009; 竹澤ら, 2017)。さらに多様化、複合化する障害者の生活問題に対応するために、ジョブコーチや専門機関を活用しながら就労支援を行っている企業もある(高障機構, 2009; 加瀬, 2014; 厚生労働省, 2017)。しかし、社員の理解が得られず(上村, 2013)、低賃金(矢野川ら, 2016)でキャリア支援がしにくい(新澤, 2009)など、結果的に短期間で離職に至るケースも多い(梅永, 2003; 田中, 2016)。また、障害者のためにあえて仕事を作るという企業も多く、採算に見合わないという課題も挙げられている(高橋ら, 2009; 阿部, 2009)。よって障害者雇用を促進する意義を見出せずにいる企業も多い(浅野ら, 2007)。そこで本研究では、障害者を支援している機関や障害者を雇用している企業を対象にインタビュー調査を行い、障害者雇用を促進する概念モデルを検討することとした。

方法

調査方法: インタビュー調査

時期: 2017年6月～11月

対象者: 関東甲信越地方の就労移行支援事業所、特例子会社5社の雇用部署担当者11名。うち1社は(株)クラレであった。

調査内容: 障害者を雇用する上での実質的な取り組み、スムーズな支援に向けて実践していること、工夫していること、難しいと感じていること、心配なことについて聴き取った。

分析方法: インタビューデータをカテゴリーに分類し、その関連を記した。

倫理的配慮: 協力企業には事前に(財)クラレとの共同研究であることを説明し了承を得た。また、調査内容の分析では企業名が特定されないことを説明し、賛同が得られた企業、担当

者を対象とした。発表に関しては研究協力者の同意を得た。

結果

すべてのインタビューデータをコード化し、カテゴリーに分類し、関連を検討した。その結果、各企業や事業所が積極的に取り組んでいる「企業・就労支援先に関するもの」と就労の条件や企業外の支援機関や家族を通じた支援を示す「個人・家庭に関するもの」、障害者を雇い入れたことによる予想外の効果を示す「間接的生産性」が抽出された。「個人・家庭に関するもの」6カテゴリーは、「生活のサポート」に関する3カテゴリー、「キャリア形成」に関する3カテゴリーに分けることができた。「企業・就労支援先に関するもの」4カテゴリーを「企業内サポート」と命名し直し、カテゴリー間の関連を検討した結果、Figure 1に示した概念図が構成された。

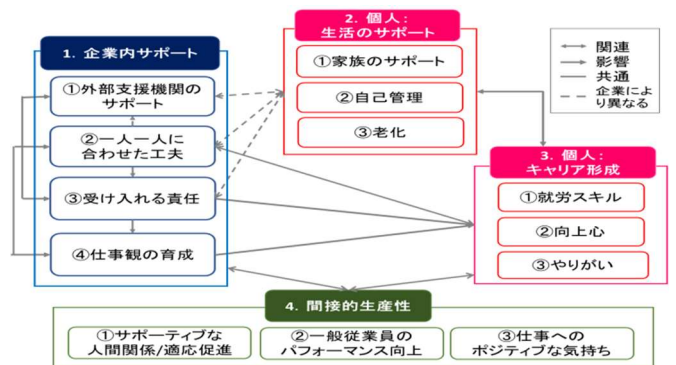


Figure 1 知的・発達障害者の就労促進に関連する概念図

考察

カテゴリー分析により、企業が障害者を責任を持って雇い、その特性や個別性に配慮しながらできる仕事を増やし、仕事への責任感、やりがい、向上心を支えながら支援する障害者雇用サポートに関する関連とそこからの間接的生産性への関連が明らかになった。間接的生産性は、障害者の業務そのものが採算に見合わなくても、障害者雇用により職場環境をよくする形で業務パフォーマンスが支えられるという内容の概念であり、障害者雇用の新たな意味づけとして今後さらにその内容を詳しく検討していく必要がある。一方、障害者の生活に関するサポートは、企業が直接的に介入する方向と、障害者職業センターなどの専門機関に任せ間接的な支援を行うという方向の異なる関連が示された。よって企業ごとの支援価値観の影響や就労継続などの効果への影響、また、量的な検討も加え、さらに詳しく検討していく必要がある。

利益相反開示: 発表に関連し、(財)クラレと利益相反関係にあります。

(OKUTA Noriko, ISHIKAWA Rie, MTSUDA C Yoriko, MORI Kazuyo)