

【ポスター発表】

**障害者の長期にわたる就業定着要因に関する研究**

～障害者就業・生活支援センターAを通じて～

○ 常磐大学 宮本 秀樹 (006676)

[キーワード] 2年、就業定着、障害者就業・生活支援センター

**1. 研究目的**

障害者雇用促進法によれば、2013年4月1日から、従業員50人以上の企業の法定雇用率が2.0%になり、2015年6月1日現在、民間企業の＜実雇用率＞は1.88%である。近年、実雇用率は、基調として右肩上がりである。このことは、雇用政策上、法定雇用率未達成企業数(2015年/民間/47.2%)がまだまだ多いことの問題はあるものの、雇用される側の立場としては一定の成果をあげていると筆者は評価している。

就業状況を評価する際、「職に就いているか、いないか」という＜点の側面＞の後にくるものとして、「いかに就業を継続しているか」という＜線の側面＞が問われてくる。本研究は全体として、支援者の就業定着にかかる考え方に焦点を当てながら、後者の障害当事者の就業定着を可能とするための必要な背景への探求を目的としているが、本発表においては、＜就業定着を左右する条件＞に絞って、考察を行う。

**2. 研究の視点および方法**

本研究にあたり、障害当事者の就業定着がうまくいっている事業所の支援担当者には「配慮、目配せ、心遣い」等の共通的な行動特徴が認められるだろう、という仮説を立てた。このことを踏まえ、目安として2年以上の就業継続者がいる事業所の支援担当者に対する下記の項目を配置した調査票(表1)に基づく半構造化面接を研究方法に据えた。

表1 面接調査項目の柱(概略)

|                       |                                  |            |                  |                 |                    |              |                    |         |                           |                          |                    |              |   |
|-----------------------|----------------------------------|------------|------------------|-----------------|--------------------|--------------|--------------------|---------|---------------------------|--------------------------|--------------------|--------------|---|
| ●事業所自体と障害者雇用に関する基本的情報 | ●障害当事者の良いところ、良くなった点(性格、行動)をほめること | ●就業時間等への配慮 | ●障害当事者に対する定期的な相談 | ●関係諸機関との連絡・情報交換 | ●障害当事者の家族への連絡・情報交換 | ●就業の成果を求めること | ●就業の成果と報酬額(給与)との関係 | ●給与の使い方 | ●余暇活動など就業内容とは異なる事項に介入すること | ●障害当事者に関して他の従業員の理解を求めること | ●障害当事者と他の従業員とのトラブル | ●就業定着を左右する条件 | ●障害当事者の就業定着支援において、課題・困難が生じた場合の相談のキーパーソン |
|-----------------------|----------------------------------|------------|------------------|-----------------|--------------------|--------------|--------------------|---------|---------------------------|--------------------------|--------------------|--------------|---|

定着の指標として、どの程度、就業が継続すれば、定着と言えるのかは、客観的な指標があるわけではない。本研究においては、その尺度として＜2年以上の就業継続者＞としているが、念頭にあるのは「就労移行支援」における標準移行期間の＜2年＞である。

また、面接調査の協力者は、筆者が別の研究で関わりのあるB県C圏域(C市・D市・E市・F市等)の中で、障害者就業・生活支援センターAが本調査依頼に対して協力可能と判断された事業所である。

### 3. 倫理的配慮

聞き取り調査に際しては、協力依頼文を基に対象の就労支援担当者に対し研究の趣旨を説明した。さらに、データの一部を論文等で活用する際には、個人が特定できないように情報の加工を行なうことを含め、ICレコーダー使用の了解を調査協力者から得た。

### 4. 研究結果

- ① 調査協力者 8事業所 8名 ② 調査時期 2014年1月～3月 ③ 就業定着を左右する条件・背景として、下記の(ア)～(オ) (表2)を順番に並べることの問いについて

表2 就業定着にかかる条件・背景について(概略)

|                          |                |
|--------------------------|----------------|
| (ア)障害当事者が有する能力、障害等       | (イ)経営のトップの考え方  |
| (ウ)障害者雇用に対する担当者の関わり方、考え方 |                |
| (エ)他の従業員の理解              | (オ)その時の経済・雇用状況 |

- ④ 順位付けの結果について

表3 (ア)～(オ)にかかる順位一覧について

|     | 第1位 | 第2位 | 第3位 | 第4位 | 第5位 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| (ア) | 3   | 3   | 1   | 1   | 0   |
| (イ) | 4   | 2   | 0   | 2   | 0   |
| (ウ) | 0   | 1   | 5   | 2   | 0   |
| (エ) | 1   | 2   | 2   | 3   | 0   |
| (オ) | 0   | 0   | 0   | 0   | 8   |

### 5. 考察

(ア)～(オ)の順番は、障害当事者 → 意思決定者 → 実務担当者及びその関係者 → 社会経済環境という並びになっている。表3の結果について、統計的な意味は持たないが、就業定着を左右する条件・背景のメイン(第1～2位)として障害当事者と意思決定者とをあげていることと、社会経済環境は8名全員が5位としていることから、就業定着を左右する条件・背景としては弱いということの読み取りが可能である。

意思決定者が及ぼす影響として、企業規模によって障害者雇用の前提としてコンプライアンスの問題は大きい。法定雇用率の達成が、企業に求められる最低基準としてコンプライアンスのことは受け取っており、見方によっては、意思決定者の意思の上位にあるもの(「...会社の方針ですので...」)として位置づけられる。また、障害者雇用は通常の雇用とは異なる制度であることへの理解を従業員に求めながら、しかし、障害者雇用の成否は従業員の理解次第であるという前提の中で、「...(現場から)ノーと言われた場合、(エントリーしている障害当事者を)基本は入れないです。入れていいことはない...」とあるように意思決定者と現場との間に立つ実務担当者のソーシャルワーク的立場の重要性がうかがえる。