

障害者雇用継続のための取り組みプロセス ～就労支援担当者(分析焦点者)の声をM-GTAで分析して～

The processes for maintaining the employment of disabled persons - An analysis of the voices and thoughts of employment support service providers (the primary subjects of this analysis) using M-GTA -

宮本 秀樹*

MIYAMOTO HIDEKI

【要旨】

障害者の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。本稿は、「就業継続がどのようになされているのか」という〈線の側面〉について、支援者側(事業者)の立場に立ちながら、考察を進めることを目的とする。A県B障害者就業・生活支援センターの業務エリアにある障害者就労事業所で、同目的に理解をいただいた事業所に対して聞き取り調査を行った。その中から本目的に合致する事業所(5カ所)のインタビュー内容を分析対象とした。分析手法は、「修正版グラウデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)」を用いた。結果・考察として、〈A 障害者雇用と経営者〉〈B 現場の理解と認識〉〈C 仕事と関わり〉〈D 日常と非日常のソーシャルワーク〉の4つの次元が塩梅よくリンクした先に、【就労支援担当者から見て、就労継続に大きな困難性を有している当事者本人の就労継続状態】という姿が現われた。この姿は、現場の従業員、支援者はもとより【障害者雇用の方向性を決める経営者】に双方向的な影響を及ぼしてくる。

【Key Words】

就業継続、M-GTA、分析焦点者としての就労支援担当者、経営サイドと現場との相互作用

1 はじめに

障害者雇用促進法によれば、従業員45.5人以上の民間企業の法定雇用率は2.2%であり、2020(令和2)年6月1日現在、民間企業の〈実雇用率〉は2.15%である。近年、実雇用率は、基調として右肩上がりである。このことを踏まえ、雇用政策上、法定雇用率未達成企業数(2020年/民間/51.4%)がいまだ多いことの問題はあるものの、雇用する側の立場として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。

2018(平成30)年度障害者雇用実態調査結果(厚

生労働省)によれば、平均勤続年数について身体障害者が10年2カ月、知的障害者が7年5カ月、精神障害者が3年2カ月、発達障害者が3年4月となっている。平均勤続年数が長ければ価値判断的に良い、短ければ価値判断的に良くないという単純なものではない。その人の年齢や性別、障害の種類や程度、産業別区分や規模、本人の勤務条件、従事している業務内容や賃金などが個人の事情や意思などに複雑に絡んで、就労継続・不継続につながっている。個々人に視点をやれば、継続したいけど、その人自身や家族の事情で継続できない。仕事を辞めたいけど、諸事情があって辞めることができないなど、障害者個々人が置かれて

いる就業の風景はきわめて個性的である。

中島(2006)は、健常者の多くは働くことが普通であり、「社会的弱者」の扱いを受けている障害者は働かないことが普通だとする社会的コンセンサスがあると述べている。中島(2006)のこの意見は、障害者自立支援法(2006)以前に発出されたものであり、同法成立に際しては養護学校(現;特別支援学校)卒業者の55%は福祉施設に入所する、就労を理由とする施設退所者は1%である(厚生労働省)といった背景のもとに法制度的に就労支援の強化・充実がうたわれている。感覚的な物言いではあるが、上述の障害者は働かないことが普通だとする社会的コンセンサスという見方は大きく後退していると筆者は考えている。障害児支援事業や就労支援事業などの事業を展開している株式会社 LITALICO(一部上場)など民間企業の進出、農林水産省と厚生労働省のタイアップで進められている「農福連携」など、障害者雇用・就労の光景は大きく変化している。

2-1 就労継続にかかる先行研究/その1 (以下、「就労」にかかる文言については、特段のことわりがなければ、「障害者就労」のことを指す)

松田(2014, 2017)は、自閉症者への継続雇用のための条件として、当事者中心の視点を持つこと、社員一人ひとりが自閉症者を同僚として認めること、外部機関とのシームレスな関係構築の重要性を挙げている。

鶴見ら(2016)は、精神科リハビリテーションと医療観察制度の実践経験の中で、就労の準備性支援、マッチング支援、継続性支援、離職・転職支援の各ステージでの支援に触れながら、継続性支援において「1日目・3日目・7日目、1週間目・3週間目・7週間目、1カ月目・3カ月目・7カ月目、1年目・3年目・7年目」という節目での定期的・継続的な頻度での接触と支援の機会を設定したことの重要性に触れている。

中山(2019)は、精神障害者の継続雇用に必要な要素として、後遺障害及び残遺症状のセルフマネジメント、職務のマッチング、無理をさせない雇用管理方針の3点を挙げている

中西(2016)は、障害者の所得保障の視点から就業の継続性と安定性を得るために、庶民金融(頼母子講)による資金調達、そして「障害者の起業」のすすめを行っている。障害者の働きやすい環境が就業の継続性と安定性につながるとしている。また、済木ら

(2014)は、京丸園(株)での障害者雇用による大幅な売り上げ増の一因として、従前のやり方について障害者を教育するのではなく、各自の障害の内容や程度に合わせて仕事を考案していく実践を紹介している。中西(2016)を障害者自身が環境に働きかけるやり方とすれば、済木ら(2014)は周囲が障害者にとって働きやすい環境を提供していくやり方になる。

2-2 就労継続にかかる先行研究/その2

筆者は、本研究に先立ち、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～就労支援担当者の就業定着にかかる考え方に焦点を当てて～を目的とし、「就労継続」と「就労支援担当者の行動」という2つの軸を絡めて、障害当事者の就業定着がうまくいっている事業所の就労支援担当者には「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設定した。同仮説を検証するためにA県B障害者就業・生活支援センターの業務エリアにあり、同目的に理解をいただいた障害者就労事業所に対する聞き取り調査等を2013(平成26)年12月～2014(平成27)年3月にかけて実施した。協力事業所は11事業所である。なお、倫理的配慮として、同調査の実施に際して、協力依頼文を基に対象の就労支援担当者に対する研究の趣旨を説明し、本研究に関する包括的な同意を得た。また、データの一部を論文等で活用する際の条件として、個人が特定できないように情報の加工を行なうことやICレコーダー使用についての説明の実施と同意を得た。

調査方法は、1次調査としてのアンケート調査、2次調査として2年以上の就労継続者がいる事業所の支援担当者に対し、同1次調査項目に関するインタビュー調査を実施した。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が、定着の指標として〈2年以上の就業継続者〉とした。これは、「就労移行支援」における標準移行期間の〈2年〉を援用したものである。ただし、インタビュー調査の途中で障害者雇用を開始して2年未満の事業所があることも判明することになり、結果として〈2年以上の就業継続者〉と〈2年未満の就業継続者〉が混在する形となった。

また、〈就労支援担当者が最も関わりの困難さを実感する障害当事者〉を想定して、インタビュー調査を進めていく設計であったが、障害者雇用を開始して1年程度であったり、複数人の障害者雇用は未実施の事

業所があることも判明した。

アンケート調査、インタビュー調査で使用した調査項目の概略は表1のとおりである。

表1 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

同調査の結果(一部)は、日本社会福祉学会第64回秋季大会(2016)¹⁾、及び第75回日本公衆衛生学会(2016)²⁾において、表1の《就業定着を左右する条件》にかかる調査結果について、主に以下のことを報告した。

《就業定着を左右する条件》にかかる項目の調査票原本は下記のとおりである。

- 就業定着を左右する条件として、重要な条件(背景)を順番に並べるとどのようになりますか。
- ①障害当事者が有する能力、障害等
 - ②経営のトップの考え方
 - ③障害者雇用に対する担当者の関わり方、考え方
 - ④他の従業員の理解
 - ⑤その時の経済・雇用状況

①障害当事者が有する能力、障害等と②経営のトップの考え方を順位の1位、2位に持ってくる事業所が多く、その背景として以下のことが考察できるとした。意思決定者(経営のトップ)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。法定雇用率の達成について、企業に求められる最低基準としてのコンプライアンスのこととして受け取っており、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。

3 研究の目的と方法

「はじめに」で述べているように、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。その中で、同学会報告において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(経営のトップ)とをあげているが、これは通常、予測される範囲のことである。このことについて、表現を変えて言えば、障害当事者と意思決定者の二者にかかる「点」への視点はあがるが、たとえば意思決定者が障害者雇用に対してどのような影響力を持つのかといった「線」への視点は見えない。

筆者は「2-2」で触れた研究目的の背景として、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設定している。そしてこの仮説を検証するためには、関わりや流れといった「線」の視点が求められるところである。

以上のことを踏まえ、本稿は表1の項目について触れたインタビュー調査を通じ、仮説として設定している事業所の支援担当者の「配慮、目配せ、心遣い」等に強く留意しながら、「就業継続がどのようになされているのか」という〈線の側面〉について、支援者側(事業者)の立場に立ちながら、考察を進めることを本稿の目的とする。

同目的を達成するために、分析手法として、木下康仁が考案した「修正版グラウデッド・セオリー・アプローチ(以下、M-GTA)」を用いた。木下(2003)によれば、M-GTAは、データへの密着性、概念とカテゴリーから導き出す人間行動・相互作用に関し、説明力に優れた理論であるとしている。また、説明できる範囲が極めて狭い範囲であり、仮説的なものでありながら、一定程度の現象の多様性を説明できるものであるとして

いる。また、木下(2007)は、M-GTAは介護、ソーシャルワーク、教育、臨床心理、リハビリテーションなどのヒューマンサービスの領域で研究実績が上がってきており、研究のみならず、実践現場で働いている人達にも活用・応用ができる理論であるとしている。

以上のことを踏まえながら、就労支援担当者の「配慮、目配せ、心遣い」と「就業継続がどのようになされているのか」とを結びつけ説明するものとして、M-GTAは同目的を達成するためには、適した方法であると考えた。

M-GTAにおいては【研究する人間】(筆者)が、分析テーマと分析焦点者を定めて、考察が進められることになっている。本稿においては、分析テーマを「就労継続者のうち、就労支援担当者の〈配慮、目配せ、心遣い〉にかかる言葉に着目しながら、就業定着を左右する条件やプロセスの説明」、分析焦点者を「就労継続者のうち最も関わりの困難さを実感する障害当事者を想定しながら語る就労支援担当者」とした。同分析テーマと同分析焦点者の観点から、相対的に関

わりの困難さを実感する障害当事者を前提としたインタビューに至らなかった事業所のインタビューは、M-GTAによる分析の対象から除外した。その結果、表2の5事業所のインタビューをM-GTAによる分析の対象とした。

4 分析手順と結果・考察

木下(2003)によれば、M-GTAにかかる「結果」と「考察」の記述の仕方として、両者を分ける場合と分けなくて一体で書く場合があるとしている。本稿については、後者の《一体で書く》場合を採用した。カテゴリー、サブカテゴリー、概念、定義づけ、具体例がプロセスとして進行し、プロセスの中に考察の要素が含まれているので、全体像が読む側に提示しやすいうことがその理由として挙げられる。

4-1 分析手順

録音したインタビュー内容を文字化し、音声データを繰り返し聞きながら、分析ワークシート(表3/サン

表2 M-GTA対象事業所一覧

産業分類 ³⁾	就労継続者の具体的な業務	当事者本人の属性	就労継続期間	就労支援担当者としてのキャリア
生活関連サービス業、娯楽業	清掃業	女性、40代 知的障害	2年4か月	2年6か月
卸売業、小売業	食器洗浄	男性、20代 知的障害	0年9か月	3年0か月
農業、林業	収穫、選別、調整	男性、10代 知的障害	2年2か月	4年0か月
サービス業	DM作業	男性、30代 知的障害	6年9か月	3年8か月
サービス業	食器洗浄	女性	3年	3年

表3 分析ワークシートの一例

概念名	ほめることのプラス効果
定義	ほめることが就業意欲の向上につながること
ヴァリエーション(具体例)	①「良くなった等などは声をかけるなどして就業意欲が継続出来るようにこころがけています」 ②「指導したところまでできたということになれば、本当に良かったね」
理論的メモ	①支援者側が本人の良い点を見つけようとするのではないだろうか。 ⇒本人の中に良い点を見つければ、支援者側に力がついてきたと考えてよいのではないか。

文章中の〈 〉はカテゴリー、【 】はサブカテゴリー、{ }は概念、“ ”は概念の定義づけ、「 」は協力者の語り(ヴァリエーション[具体例])、《 》は筆者の強調である。なお、協力者の語り([具体例])については、基本は語りをそのまま載せているが、一部、読みやすさの観点から文意を損なわない範囲内で、追加を含む微修正を行っている。

図1にあるように、カテゴリーが4個、サブカテゴリーが9個となった。サブカテゴリーを構成する概念は全体で23個となった。

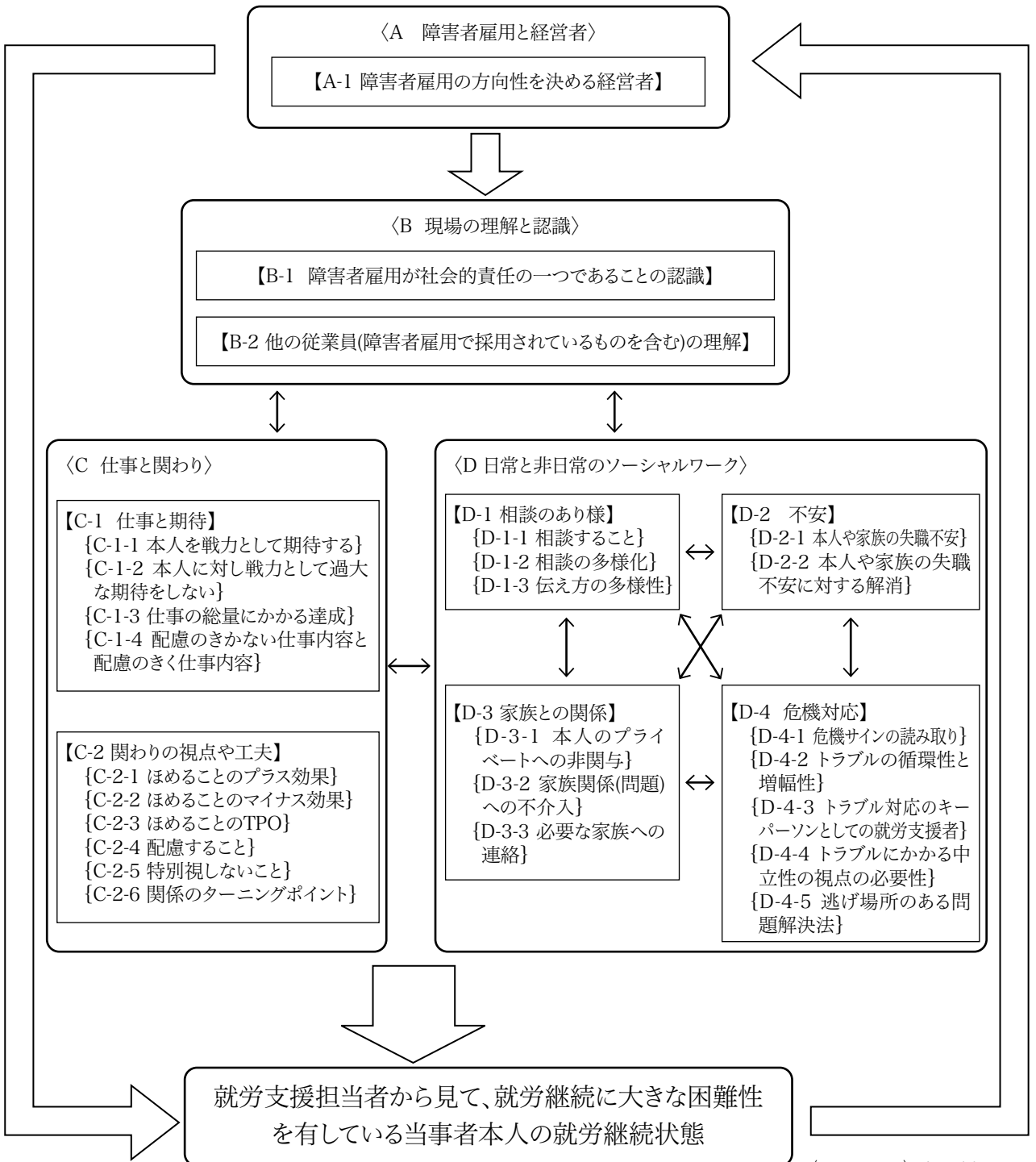


図1 関わりの困難性を有する人の就労継続を支えるための4つの骨組み
～就労支援担当者からの視点～

〈 〉 カテゴリー
 【 】 サブカテゴリー
 { } 定義
 ← → 変化の方向
 ↔ 相互関係
 ⇒ 影響作用

ブル)を作成し、そののちストーリーラインを作り上げ、カテゴリーごとの整理という手順で分析を進めた。

4-2 結果・考察

4-2-1 ストーリーライン

木下(2003)によれば、ストーリーラインを「分析結果を生成した概念とカテゴリーだけで簡潔に文章化すること」であり、「書くこと自体が解釈であり、最後の分析」であるとしている。

図1は、就労支援担当者(以下、「支援者」)が、関わりの困難性を有する人を想定して、その中で就労が継続されていることについて、その背景の枠組みを示したものである。A～Dの4つの枠組みの中で、就労継続が展開されているのだが、就労継続を左右する各枠組みの比重や位置づけは同じではない。

障害当事者自身がどんなに働くことを求めても、従業員が障害当事者(以下、「本人」「当事者」と一緒に働きたくても、障害者雇用の社会的な意義を唱えても、障害者雇用にかかる最終的な決定権は経営者にある。〈A 障害者雇用と経営者〉において、【A-1 障害者雇用の方向性を決める経営者】は、他の3つの(〈B〉、〈C〉、〈D〉)枠組みの前提となり、この前提の中で、障害者雇用のあり様が決定づけられる。もちろん、従業員が経営者に働きかけて従来の障害者雇用とは異なる形の実現することはあるが、それも理論上は経営者による最終的な意思決定の産物である。

【A-1 障害者雇用の方向性を決める経営者】の意思をベースにして、障害者雇用にかかる〈B 現場の理解と認識〉をどのように広め、深めていくかといった課題が次にくる。雇用率義務化、合理的配慮、障害者差別禁止等の観点から【B-1 障害者雇用が社会的責任の一つであることの認識】や、現実的に障害者雇用を取り入れる場合、日々障害当事者と関わることになる【B-2 他の従業員(障害者雇用で採用されているものを含む)の理解】が経営者の意志決定を担保するための実務的な土壌づくりとなる。

実際に障害者雇用が始まると、そこには各事業所が求める達成すべき仕事の量があり、それに伴って本人への関わりが規定される〈C 仕事と関わり〉をどのように考え、具体的にどのような形にしていくかが問われてくる。株式会社、特例子会社、NPO法人といった事業所の法的・社会的な位置づけ、事業所の業態や規模、利益に対する考え方など【C-1 仕事と期待】に対す

る事業所側の思いには相当な幅がある。そして、現場では少しでも当事者がうまく働けるようにと、ある行為に対して大きく褒める、少しだけ褒めるなどソーシャルワーク的な視点も含めた【C-2 関わり方の視点や工夫】が日々、展開される。

障害者雇用と一般雇用の差異の一つとして、ソーシャルワーク的な機能があらかじめ組み込まれているか否かがあると筆者は考えている。すんなり障害者雇用のルールに乗った人も、やっとのことで雇用された人もいる。働き始めることや働き続けることへの【D-2 不安】を当事者本人は有している。このことは【D-1 相談のあり様】に極めて大きな影響を及ぼす。相談事案が日常的に生起することが当り前の世界であると言い換えることができる。このような中で、定期的な相談や日常的な話しでは対処できなくなった【D-4 危機対応】というものが時に発生してくる。当事者の判断能力等を勘案して、雇用にかかる条件変更等の際に事業所側から家族への接触がある他、【D-4 危機対応】のときにも家族と接触する場合があるなど【D-3 家族との関係】は一般雇用に比して、大きくならざるを得ない。まさに〈D 日常と非日常のソーシャルワーク〉が入り混ざっている世界が障害者雇用の姿であると表現できる。

そして、〈A 障害者雇用と経営者〉〈B 現場の理解と認識〉〈C 仕事と関わり〉〈D 日常と非日常のソーシャルワーク〉の4つの次元が塩梅よくリンクした先に、【就労支援担当者から見て、就労継続に大きな困難性を有している当事者本人の就労継続状態】という姿が現われる。この姿は、現場の従業員、支援者はもとより【障害者雇用の方向性を決める経営者】に双方的な影響を及ぼしてくる。

4-2-2 カテゴリーごとの記述

次に前述の図1とそれにかかるストーリーラインの基本となる、各カテゴリーとその下にくるサブカテゴリー、サブカテゴリー生成の元となる概念、定義、具体例について記述する。

〈A 障害者雇用と経営者〉

一般的にも言われているし、本稿の先行研究の中でも触れているが、【A-1 障害者雇用の方向性を決める経営者】とは、当然のことながら、最終的な意思決定権は、経営者にあることを指す。具体例としては「現場サイドではやってあげられることが限りが出てしまう」「やっ

ばり社長の考えが1番ですね。あとは従業員ですね。そこで働く従業員の方の理解が絶対必要だと」「経営者が障害者雇用にOKを出さなければ、いくら他の従業員が障害者雇用をやりたいと言ってもやることはできない」がある。現場で障害者雇用の歴史を積み上げていくことの重要性はその通りであるが、「2-2 就労継続にかかる先行研究/その2」でも言及したように、その前提として経営者の判断は厳然として存在するし、論理的には現場で展開できる障害者雇用のあり様は、経営者の意思によって制限を受ける。

〈B 現場の理解と認識〉

障害者雇用のスタートや変更等について経営者と現場とのやり取りがあるにせよ、経営者の障害者雇用にかかるゴーサインが出されたのち、現場は動き始める。その際、【B-1 障害者雇用が社会的責任の一つであることの認識】が求められ、このことは、事業所の社会的責任として障害者の雇用義務が各事業所(法定雇用率対象事務所)にあることを従業員が理解することが必要条件となってくる。具体例としては、『「障害者雇用という一種別の採用なんです」という事を理解してもらうことが大切です。『社会的に、会社的に、そういったことをしないといけないというのがありますよ』ときちり伝えた上で、『こういう方を採用します』と」がある。社会的責任としての障害者雇用にかかる《理解》と《納得》と《合意》を事業所全体で作りが重要となってくる。

その後、本人について、ある基準をもって、従業員に説明したり、実習で本人の様子をみたりするなどして、本人を知ることを行いたいとする【B-2 他の従業員(障害者雇用で採用されている者を含む)の理解】がさまざまな場面を通じて、展開されていく。具体例としては、「入社前に全従業員に説明をして、入社日当日には顔合わせを行います。理解を深める意味で食事と休憩は従業員と同じ時間に同じ場所です」という文章がある。時間と空間を共有することは、障害者雇用のための本人理解にとって大切な条件となる。

しかしながら、従業員側からすれば、戸惑い、不安等の感情があることは自然的なものであり、その先に求められるものはお互いがさまざまなアプローチで歩み寄ろうとする姿勢である。具体例としては「休憩時間だと障害持ってる方も休みに取った携帯の写真を見せて、『昨日ここに行ったんですよ』という形に変わったので。こちらがどう接していいかわからないと思っている

と同時に相手もそう思っているだろうからそこは一緒だという感じで」「うちは従業員に対しての不満は一切無くて。もちろんどう接していいかという戸惑いはありましたけども」がある。従業員の抵抗感等はあつて当たり前であり、それをいかに減じていくかのために、時間と空間の共有が求められる。少しずつ近づくなど、日常生活の中で、相互理解を進めていくことがポイントとなる。休日に撮った写真を見せるなど、他愛のない関わりがお互いの距離を縮めることにつながる。また、理解のあり様として、《双方が歩み寄る関係》は、《遠くから近くへ》が基本となってくる。千田(2012)は、ジョブコーチのナチュラルサポートのあり様として、当事者は関係者との距離やコミュニケーションについて《つかず離れず》という表現を用いているが、《双方が歩み寄る関係》につながってくる。

また、採用の流れとして、本人自身を従業員に見てもらうこと、本人とのマッチングの場を用意することは、支援者の重要な役目となってくる。具体例としては、「採用前の『実習でまずは見てくださいよ』と。そこで会社としても誰でもいいわけではない。ある程度仕事ができる人を1週間か2週間やってもらって、実際責任者にそれを見てもらって、『どうですか』と」がある。現場からの採用にかかる抵抗に対しては、「まずは見てもらうこと」を支援者は提起する。採否の基準を用意しながら、経営者側、現場サイドの両方から実習の中で本人の様子を見ていくことがカギとなってくる。ただし、最終的な採否の判断は、基本的に《現場の意見》が優先されてくる。具体例としては、「私は現場の実習でノーと言われた場合、基本は入れないです。入れて良い事はないと思っているんで。結局その現場に預けてしまいますので、人間関係をその状態で働いても相互にとって良い事はないと思っているので」がある。

採否の判断が予定していた期間内でつかない場合もある。そうした場合、現場から実習延期の提案がなされることもある。その場合、「延ばすというのは基本現場の声なんです。現場に『採用が前提ですか』ということは聞きます。『そうだよ』というのであれば延ばします。そこで意図をちゃんと聞きます。延ばすのであれば採用前提ということでなければ延ばしません」となる。本人を理解するためには、採用後のことを考慮して、あせらない。ただし、採用のための実習延期の場合、採用前提という形で本人にとっての利益を反映させる。

(C 仕事と関わり)

【C-1 仕事と期待】

障害者雇用で入っても、それ以外の雇用形態で入っても、事業者側としては、【C-1仕事と期待】の中で、本人に対して求める内容、程度等は異なる。

{本人を戦力として期待する}とは、“その人が保有している諸能力を発揮してもらうこと”を指す。具体例としては、「できる能力というところでは、当然差があるんですが、その人個人ができることに関しても、ある意味目一杯やってもらって」「ぼくは成果を求めています。(中略)最終的にできたものに妥協してはダメだと思ってるんで。それこそ40年、50年作っている〇〇農家に負けないものを作らないといけなく思っているんで。(成果をあげたら賃金を)どんどん上げたいですね」がある。本人に対してステップバイステップで、最善を尽くして欲しいという期待がそこにはある。障害者雇用だからといって戦力としての期待値を下げてはならないということである。根底には、生活できる給料を出したいという事業者側の熱意、思いが流れているという読み取りもできる。

一方、{本人を戦力として期待する}と相対する形で、{本人に対し戦力として過大な期待をしない}という側面も見られる。“最低ラインでの仕事ができればよい”という見方である。具体例としては、「他の人と同じというのは難しいですね。(中略)私はそんなに成果は求めていないですね。あくまで仕事ができただければよいという感じですね」がある。このような見方について、支援者の考え次第という個人的な部分が影響することもあるが、支援者の組織上の位置付けや背景も大きいと思われる。前述の具体例につながることで、「障害者の方は、ある程度できないというのが前提として絶対あるはずなので。何か可愛がられる、そういうものを持っているれば、多少能力が低くともある程度許されると思います。(可愛がられることは)結構重要だと思います。かなり重要です」がある。スタートとして、固有性・独自性を有する障害者個々のことではなく、一般的なイメージとして障害者が有する諸能力についての言及である。《かわいがられる障害者》が前面に出ると、それはパターンリズムにつながってくる。これにかかる表現は難しい面があるものの、障害者雇用の現場ではときどき聞こえてくる声である。

支援者から発出された言葉と本人に対して期待する行動にズレが生じることもある。「障害を理由に遊んでいる人はダメ。戦力となって働いてもらうよう指示し

ている。(中略)みんなに関しては、これはやってもらいたいという方と、大丈夫だよ、もういいんだよという方とピンキリです」。事業所の立場としては、《戦力となって働く》ことを求めている言葉を発出しているが、根底のところでは何が何でも成果を求めるという姿勢ではないという解釈も可能である。

{本人を戦力として期待する}と{本人に対し戦力として過大な期待をしない}の中で、事業者側が期待する仕事量として{仕事の総量にかかる達成}という考え方が存在する。“本人の中で、できる仕事とできない仕事があっても、仕事の総量を達成することができればよいという考え方”を指す。具体例としては、「本来であれば、1から10の複数の仕事をしないといけなくですけど、その人は、1つ2つの仕事できるということであれば、1と2を長くやってもらおうか。結局仕事自体が10に取まればいいですよという考え方でいきます。本当に無理ならば、採用できないという話になる。その人の特性で若干変えられます」である。事業者側が本人に求める仕事の総量にかかる評価は、採否の基準となる。したがって、一定の仕事量が達成できなくなれば、採用には至らない。

{仕事の総量にかかる達成}の前提として、仕事には{配慮のきかない仕事内容と配慮のきく仕事内容}がある。つまり、“障害者雇用か否かに関わらず、仕事には変更のきかない範囲とその人の属性によって変更が可能な範囲がある”具体例としては、「午前中入って、お昼休憩を取ると、時計が読めないで、午後の作業に戻ることができないという子だったんですね。そのためにどうするかっていうと、周りの人が一緒にご飯を食べて、時間になったら連れて行くという事やってたんですけど」がある。このことは、仕事の大本は変えないことを前提として、事業者側に合わせて、本人側の勤務シフトを少し変えてもらう。あるいは、本人側に合わせて、事業者側の雇用形態を少し変えるという考え方である。前述の例でいうと、本人の行動特性を見ながら、就業時間帯を工夫するということである。柴田(2012)は、仕事の自立に向けて、①人と仕事のマッチング ②職場の要求水準の調整 ③ナチュラルサポートの調整 ④利用者の自立度の向上、の4つが必要な要素であるとしている。そして、この①と②の要素は、【C-1 仕事と期待】に直接的に関係するところである。

【C-2 関わりの視点や工夫】

具体的な業務の中で、従業員と本人、支援者と本人等は関わりを持つ。そこには本人への配慮があったり、本人のモチベーション向上のための関わりのコツだったりがある。

{配慮すること}とは、“本人側からの希望に対して対応すること。環境との関係の中で気配りすること。ただし、一定の条件の下で”を指す。具体例としては、「体調、気分、作業の内容に応じ、就業時間数、始業時間、終業時間、休憩時間を変えることがとても必要と思っています。(中略)しかし、ある程度の縛りは必要だと思っています。まあ、朝何時にきてもいいわけではないです」がある。環境、制約の中で、私たちは生き、生活している。何でもありの障害者雇用自体、ありえない。また、障害者に適合した環境を整備することは、事業者側にとって障害者雇用をうまく進めていくための重要な要件である。と同時に配慮には《足りない配慮》もあれば、《行き過ぎた配慮》もある。「最初はやってたんですよ。『トイレ、行っておいた方がいいんじゃないの』、『トイレ行きな』ということもやってたんですけど。でもそれは、雇用とか就職する以前の問題であり、それができる人が仕事に就けるのではないかという考え方になってきて。ベースを決めて、こういうことができない人は、お仕事をしてもらえませんかというのをある程度決めないといけない、ボーダーラインが必要かなと」。《配慮》とは、支援者が先回りして、本人が失敗しないようにお膳立てしてあげることではない。見方によれば、E.ロバーツらが自立生活運動の中で唱えた《失敗する権利》に抵触する関わりになるのかもしれない。ベースラインを引くことが雇用の前提であり、ベースラインをクリアすることが就労継続の条件である。

【B-2 他の従業員(障害者雇用で採用されている者を含む)の理解】とも関連することとして、{特別視しないこと}がある。これは“障害だけを取り出して本人を見ないこと”である。具体例としては、「支援機関の方からもアドバイスをいただいて、ただ普通に健常者と同じように会話をしてもらったら問題がないと。ダメなことをしたときは、理由を説明して、きちんと怒ってください」がある。《障害はあるけれど、通常の職業人としてみる》という具合に言い換えることができる。

対人支援の中で《ほめること》はよく話題に上る。{ほめることのプラス効果}としては、“ほめることが就業意欲の向上につながる”ことが挙げられる。具体例としては、「指導したところができたということになれば、本当

に良かったね」がある。この言葉の裏には、支援者側が本人の良い点を見つけようと努力している部分がある。そして、本人の中に良い点を見つけられたら、支援者側に力がついてきたと考えてよいのではないだろうか。《ほめること》が逆効果を生む場合もある。{ほめることのマイナス効果}であるが、“ほめることが就業意欲の向上につながらないこと”がある。「(ほめた後)ある意味言葉は悪いんですけど凶に乗るといふか。もういいんだという感じになっちゃうんですよ。これでいいんだ。これ以上やらなくていいんだという形になってしまうので」「いいところがあつたら私は口に出して。しかし、それを言ったことで良い影響があつたことはあまりなかった」。ただ、後者の具体例については{ほめることのマイナス効果}に分類することが妥当かどうか迷うところであるが、ほめることのプラス効果を期待しているにもかかわらず、変化が起きないわけであるので、マイナスに捉えてよいとした。

当然のことながら、《ほめること》のタイミング等がある。{ほめることのTPO}とは“ほめ方は、時・場所・場合に規定される”ことを指す。具体例として、「目一方杯ほめるのではなく、できたことに対してほめる」「ほめるときはほめるだけで、その日のうちに別のところで提示することもあります」「良いと思った時点でほめること、できたときにほめることが大切」「どの程度ほめたらいいのかというのは人それぞれだと思うんですよ。ほめすぎてもだめだし。人によってできることも違うし」がある。条件付きのほめ方と無条件のほめ方、ほめ方のレベルの問題、その人に応じたほめ方という個別性のこと、後でほめられても、時期を逸するとほめられたことが理解できない場合もあるので、ほめるタイミングなど様々な条件の中で《ほめること》が成り立つ。まさにほめることは、ほめる側とほめられる側との相互作用の中で成立する。ほめることは、生ものである。なお、《ほめること》が成立するためには、ほめることを伝えるように伝えることが求められる。《ほめること》を伝えただけでは《ほめること》は成り立たない。伝わったこと(相手に言葉が届く)が結果としてほめられる側の中に存在しなければならない。

人と人が関わる時、動かないと思っていた人間関係が何かの拍子に動き始めることがある。{関係のターニングポイント}とは、“一つのエピソードから本人と就労支援担当者との関係が根本的に変わる”ことを指す。「怒っても反応がない、注意しても反応がない、ほめても反応がない。ついひと月前に、ついに私も『こう

じゃないだろう!』と言ったら、棒を振り回して、ワッって暴れだしたんですよ。(中略) 何も口を開かない、その子が苛立ちを表現しているというか。(中略) そこからもう大声を上げながら、『頭にくるんですよ!』みたいなことを言い始めて。そこから少しずつ打ち解けてきましたね。それほどじゃないんですが、週に1回くらい電話をくれて、今日調子悪いので、休みます、休みたいんですとか電話くれたりして。それまでは無断欠勤」。内に向いていた心的エネルギーがやっ和外に向かっていった瞬間である。その瞬間は、理屈的に予測できるものではない。積み重ねられた関わりの中で、ある日突然訪れてくる。言い方を変えれば、関わりのないところでは、その瞬間はやってこない。その瞬間以後、無断欠勤の消失や休みをとる際は事前連絡をしてくるなど支援者からすれば望ましい行動が出現してくる。本人からすれば、一皮むけた状態とも言える。

言葉によって人の行動が変わる。行動化の中に《その人の本当》が出てくる。その先には、仕事を遂行することにおいて、プラスの影響が出現してくる。さらに、関係改善の影響は、本人、支援者の双方に出てくる。

〈D 日常と非日常のソーシャルワーク〉

障害者雇用において、日常的な相談、危機対応等の《関わり》は不即不離の関係にある。社会福祉以外の業態においても、これらの関係はあるが、障害のある本人、その家族という存在を考えたとき、障害者雇用特有のソーシャルワーク的な《関わり》は意識せざるを得ない。また、《関わり》の個性が多岐の場面で展開されている。

【D-1 相談のあり様】

{相談すること}とは、“本人側と定期・不定期に関わりを持つこと”である。「何かあった時は、個別に面談をやる場合もありますが、定期的なものは6ヶ月に1度、必ず面談をやります」「相談支援センターさんが定期的に巡回にいらして下さり、その際、悩みなどないかの話を聞いてくださっています。また職場内でも時間があれば話しをしています」「プライベートなことであり、仕事のことであり、全部、受けます」。障害者雇用において、きわめて日常的な風景と言える。相談内容に垣根なしの状態である。

相談の世界は極めて個別性に覆われており、“相談の場、相手、期間、場合は様々に存在する”ところの{相談の多層化}に支配されている。具体例としては、「もう

勤務が始まって、何ヶ月かたった方が、やっぱり休みが多くなったりとかという時に、やっぱり本人にも聞いたりはするんですけど、わりと支援機関のほうにお休みの時に行っているとかしている。こっちには話してくれないことでも支援機関の担当の方に話をしているということもある。(中略) 支援機関の方と一応連携を取って、また勤務ができるようにという方向性に持っていく」がある。相談の内容によって、関係者が変わる。当たり前のことだけれども、本人にとって相談にかかる問題の重さ、範囲が変わってくる。また、本人は相談相手を選ぶ。支援者側からすれば、本人以外の他の機関からの話しは本人理解を豊かにする。

日常的なストレス対処においても、本人は相談相手を選ぶ。「多分本人は〇〇〇事業所の方に、全部言っていると思います。そのうち私に話してちょっとストレスを発散して」。本人側からすると、逃げ道がたくさんあった方が健康に過ごすことができる。日常的なストレスに対して、本人なりに相談相手を選ぶことを通じて、うまくストレスを発散させることは、日常生活をうまく送る上で、重要なスキルとなる。本人の側から見ていくと、ただただ話しを聞いて欲しいなどあらかじめ結論が決まっている相談と、そうでない相談の区分けのように《相談の多層化》を形成していることに他ならない。

相談場面における多くの形は、《話し言葉》がメインとなるが、《話し言葉》がうまく使えない人達もいる。その場合には、伝え方に幅を持たせる必要がある。{伝え方の多層性}とは、“本人が自分の意思を他者に伝えるとき、その人のやり方を尊重すること”である。具体例としては、「うつ病の人は対面になるとしゃべれないと言われて。紙で、ここで対面して、紙でこう読んでいましたね。言いたいことがいっぱいあるんだけど、いろんなことがごちゃごちゃになって言えないという人だったんで」がある。相談は、必ずしも話しをすることだけに限定されない。《書き言葉》と《話し言葉》の中で、何が自分の気持ちを一番うまく伝えることができるかを見極め、本人と支援者側双方がそのことについて共通理解することが求められる。また、文章(手紙等)に対しては、文章(手紙等)で返すとといった対応もなされている。

【D-2 不安】

障害者雇用をしようとして、求人を出しても中々、当事者本人が応募してくれないといった求人難の声がある一方、やっとの思いで就職できた当事者本人もい

る。後者の人達には、必要以上に働き続けなければ仕事を失うかもしれないといった強迫的な思いをいだいている人もいる。⁴⁾{本人や家族の失職不安}とは、“本人や家族が仕事を休むことが仕事を失うことにつながると思考していること”である。具体例としては、「やはり最初に勤務してもらったときに、熱があっても来るということがあったんですよ、勤務に。(中略) 休むと辞めさせられるのではないかという気持ちが先に立っていたみたいで。家族も本人も」がある。雇用の解消に対する不安は、想像以上の強さ・大きさがある。通常の説明では、中々本人や家族の側に理解してもらうことは容易ではない。《無理に仕事をすること》が、雇用の継続につながる有効な方法だと信念に近い思考に本人達は支配されている。その信念は岩盤のように硬いし、乗り越えることが難しい高さのバーのようである。

根拠のない{本人や家族の失職不安}は当然のことながら、早急に解決すべき問題の一つである。{本人や家族の失職不安に対する解消}とは、“本人や家族が仕事を休むことが仕事を失うことにつながると思考していることが改善されること”である。具体例としては、「ご家族にも連絡をして、(体調不良等で休むことについては)問題ないので休んでくださいと。そこを理解してもらうまで時間かかりましたね。やっぱり無理して出てきて」「ちょっと平熱高いなあというときは、普段よりも注意深く、表情とかを見て、本当に具合が悪くなる前に体調が悪そうだからもう帰らなさいという指示が出せる」がある。合理的根拠のない{本人や家族の失職不安}を解消するためには、多くの時間、豊かな言葉、大きな心的エネルギーを要するが、失職不安を解決することは、雇用の安定につながる。そして、安定して働くための条件整備の一つとして、本人の表情等の観察とその後の対処が重要となる。

【D-3家族等との関係】

一般雇用において、被用者の家族が事業所と接触を持つことは緊急事態を除き、通常はない。しかし、障害者雇用においては、本人の後見的立場に置かれている家族は、事業所と接触を持つことがある。障害者雇用特有の風景と言えるかもしれない。

障害者雇用であっても、本人のプライベート領域に対しては、社会通念上の一定距離をとっている。{本人のプライベートへの非関与}とは、“仕事に関連・関係しないプライベートについて事業所としては、基本的に関与しない”を指す。具体例としては、「私生活には全

然口出してないですね。本人もそんなにお休みの日に何してるって言わないので。(中略) 話をしないということは多分干渉しないでほしいということでしょうかね。(中略) ちょっと1回パートさんがそういったこと(Ex.昨日、どこどこにいたね)言ったとき、あんまりおもわしくない顔をしていて」である。従業員から本人のプライベート行動に対して触れられるのは、抵抗があるようだが、本人から従業員のプライベートにかかる声かけは許容される面がある。つまり、プライベートへの関与について双方向的な非関与の状況ではないという見方が可能である。

基本は、本人と同様のスタンスを家族に対しても取る。{家族関係(問題)への不介入}とは、“事業所の基本的スタンスとして、家族関係(問題)に関わらない”ことである。「(本人の家族のことについて)全く触れていません。まったくわからないですね」。事業所の基本的な立場として、あくまで就労・就業という役割に限定させる。この限定された役割の中で、事業所と家族との接触がある。「会社都合退職および条件変更等に際し、ご家族の同席をお願いする場合があります」。条件変更など、双方(本人、事業所)からすれば絶対間違っただけではない場面での家族立ち合いの必要性はあるが、そういったこと以外で家族が本人の仕事に入ってくることは限定された役割を超える。しかし、限定された役割の中で判断できる事案だけではない。「本来なら家族に連絡をとったらいけないみたいです。(中略) 困ったことがあると、お父さんに状況報告をして、様子を見るようにしている。(中略) お父さんを通じて注意をしてもらって改善されたことがあった。(中略) 会社として連絡をとる場合、上司に報告します」。事業所のプライベート部分への介入不可という基本原則のもと、実際的には家族への連絡を行う場合がある。この関係をどのように考えるか。支援者の中で生起しているアンビバレントな感情の中で、支援者は揺れ動いている。しかし、実務的には上司に報告するなど支援者だけで問題を抱え込まない形で心のバランスをとっている。

条件変更等の場での家族の同席は、《障害者雇用特有の風景》として{必要な家族への連絡}に当たると言えるのかもしれない。{必要な家族への連絡}とは、“本人の理解のみならず、家族の了解が求められる変化に対して情報を提供すること”を意味する。具体例としては、「時給とかが変わる時もそうなんですけども。本人にも一応話はするんですけども、実際会話が成り立ってるというか、どこまで理解しているのか、やはり疑

問に残るところがある。親御さんの了解もきちんと得た上で、進めていくという形をとる」がある。ある面、本人と事業所側との間で齟齬のないコミュニケーションが成立するためには、担保として家族の理解が重要である。重要な節目には、本人の気持ち、環境面の変化に対応する形で、本人、家族との合同面接が雇用条件の変更などのスムーズな移行につながる。

【D-4 危機対応】

人が生きること、生活すること自体、問題解決の連続である。何をもって危機とするかは極めて個別的な側面があることを前提に、場面に応じた危機対応をせざるを得ないことを私達は経験的に了解している。

以前は身なりが整っていたのに、ここ最近、同じ服を着続けているという場面を福祉現場では時に観察される。その観察は{危機サインの読み取り}であり、“継続的に休みが続くなど、これまでの行動とは異なる事態であると認識すること”と定義される。具体例としては、「ホント1週間続いたりすると、これは危ないなあって。その前に、1回来たりはするんですけども。1日来て、また2、3日来ないとかという形なので」がある。危機サインにかかる読み取りの土壌となるのは、日常的な行動の観察にある。また、危機サインの先に発生するトラブルは再現されたり、複雑化・巨大化することもある。{トラブルの循環性と増幅性}とは、“トラブルがトラブルを生むような形で、放置していれば、トラブルは循環する。そのようになれば、その過程の中でトラブルの解決・軽減が難しくなってくる”を意味する。具体例としては、「職場でのトラブルであれば会社として介入し、早期に解決を図るようにしています」「障害者同士のトラブルになると、今度は親同士のトラブルになる。親同士が始まると収拾がつかなくなる。その段階で対処してもかなりこじれて」がある。様々のところで言われていることだが、《初期消火》が、トラブル対応の原則であることは言うまでもない。

トラブル対応に際して、トラブルの当事者とは別の立場に支援者が置かれていることもある。{トラブル対応のキーパーソンとしての就労支援担当者}とは、“本人と他の従業員、本人と他の障害のある従事者とのトラブル対応で直接的・間接的な調整等を行う就労支援担当者”のことを意味する。具体例としては「(トラブルが発生した際は、)私(就労支援担当者)がきっちり言った方がいいのかなって思いますね。(中略)でもそんなに深くは言わないです。本当に簡単に」支援

員と利用者とのトラブルはある。支援員と利用者との間に入って、仲裁することはあります。『こーゆーことで悩んでますよ』って。で3人で話し合うこともあります」がある。トラブル対応として、本人と他の従業員、本人と他の障害のある従事者などが直接トラブルにあたるというオーソドックスな方法はある。しかし、後々の人間関係や本人の性格等を考えて、直接的な対話よりも支援者が間に入って、心理的・精神的な摩擦ができるだけ起きないような形をとりながらのトラブル対応が選ばれることもある。また、トラブル解決の方向性として、支援者とトラブル当事者双方とで形成されるトライアングル(三角形)関係の中で行うことも重要である。このことは、解決の場に一方の当事者を外さないということである。外された当事者からすれば、外された場に対して、「どのような話し合いがなされているのだろうか」といった不必要な想像の領域を作ることになる。前述のトライアングル関係はそれを避けることが可能となる。

トラブル解決に向けて、支援者は《第三者の視点の導入》と《当事者達ができるだけ傷つかないような仕組みや配慮》が求められる。

前者は、{トラブルにかかる中立性の視点の必要性}のことであり、このことは“トラブルを当事者と事業者との関係だけでなく、第三者を入れる形で外部の意見を取り込むことが重要である”ことを指す。具体例としては「〇〇障害者職業センターの職員の方もいれたんです。公平性を保つために。(中略)最終的には会社側がジャッジをするんですけど。その保険といますかね」「(相談支援機関に対して)どこからどこまで相談するかどうかはケースバイケースで。(中略)〇〇さんの中でも誰に相談するか。その受け取り方もあると思うんですけども。その時の雰囲気だったり口調だったり。どうしても大事なところは三者、3人揃ったところで話をするようにしています」がある。トラブル仲裁にかかる保険として、外部の目は必要である。そこでは、当事者双方がいかに納得するかが問われている。一方、人は自分の都合のいいように話をする面がある。事業所側と相談支援機関側に対して本人が異なる語りをする場合など、外部の目について事業者側が期待したものにならないこともある。

後者については、{逃げ場所のある問題解決法}を指しており、このことは“トラブル対応として当事者を追い詰めないこと”を意味している。具体例としては、「私(就労支援担当者)は問題を迫り出すということは、まずここではしないですかね。(中略)支援スタッフのよう

に、仕事をしてもらおうという立場ではなくて、私はどちらかという、学校で言う保健室の先生のような立場なんです。何かあったら逃げてこられる場所が私のところなんで。それを追求するというは、私にとっては必要ない」がある。支援者が本人の受け入れを前提とする《保健室の役割》を担っている。現場の担当者の立場(≒指導者、厳しさ)を追求していくと、場合によっては本人が逃げられない場所を作っていくことになる。保健室の立場(甘さ)は本人が逃げられる場所を提供することになる。どちらが正しく、どちらが間違っていることではなく、障害者雇用の場にはその両方が必要なのかもしれない。

5 まとめに代えて

(1) 経営サイドと現場との相互作用の中で

～企業の社会的責任(CSR)の観点を絡めて～

障害者雇用を最終的に方向づけるのは、障害者雇用という社会的責任を果たすべく経営者の判断による。このことに対して異論をと能える人はいないであろう。本人のすぐ側で就労支援を行っている従業員、雇用支援責任者がいるからこそ、経営者はある面、安心して障害者雇用を進めることができる。と同時に、経営者の障害者雇用にかかる方向性の打ち出しがあるからこそ、現場サイドは様々な工夫をこらすことができる。この方向性の打ち出しをより良くするためには、現場の障害者雇用の体験にかかる蓄積と、経営者の意思のすり合わせが求められる。上村(2016)は、知的障害者の支援事例から就労継続ポイントの環境因子として、①経営環境 ②職場環境 ③教育環境 ④支援環境の4点を挙げているが、③教育環境の因子を除くと、本研究の〈A 障害者雇用と経営者〉〈B 現場の理解と認識〉〈C 仕事と関わり〉〈D 日常と非日常のソーシャルワーク〉の4つの次元と符合的な関係にある。なお、上村(2016)は、①経営環境の中で、関連部署より障害者雇用にかかる費用について反対意見が出たときにも、企業トップの働きかけにより、反対意見に対処できたと述べているが、このことは障害者雇用推進における《経営サイドの重み》を表す一例である。

従業員45.5人以上の場合、法定雇用率という社会的に求められる責任が発生するが、本稿において、法定雇用率対象の事業所と、そうでない事業が混在している。経営者の障害者雇用に対する意識、思い等は両者間で相当な隔たりがあることが推察される。猪俣

(2012)は、障害者雇用における企業の役割として、①参加者の動機の満足 ②組織の目標達成 ③社会貢献 ④企業自体の変革や自己創造をあげている。そして、③社会貢献について、制度上の法定雇用率といった《法的レベル》と法定雇用率未達成企業や法定雇用率を大きく超えて障害者雇用を展開している事業所など《倫理的レベル》の2つの役割に言及している。《法的レベル》の後に《倫理的レベル》の問題が伴うと考えるのが妥当である。したがって、論理的には《法的レベル》が生じていない事業所に対して社会的に問われる《倫理的レベル》の問題は発生しない。本稿の協力事業所の中には、法定雇用率の対象とならない小規模の事業所もある。〈B 現場の理解と認識〉において、【B-1 障害者雇用が社会的責任の一つであることの認識】について言及しているが、事業所個々に見ていくと、この言及が制度的に当てはまらない事業所もある。企業の社会的責任(CSR)の観点から、法定雇用率の対象とならない小規模事業所における《経営サイドと現場との相互作用》については、今後の研究課題として挙げられる。

(2) 就労継続にかかる万能薬はない

～障害者雇用とM-GTAとの新しい展開に向けて～

M-GTAは理論的飽和化に向けて、〈概念〉を生み出すが、その中で〈類似例〉や〈真反対例〉も併せて、抽出することになっている。例えば、家族の問題に関わることに、積極的な関わりを持つ事業所と基本的に家族との接触を持たないところがある。事業所の業態、経営者の考え方、障害者雇用の歴史など様々な背景がそこにはある。また、法人の性格にも強く関連しているのだが、本人の働きに対して一定以上の収益性を求めるところもあれば、本人に対する期待値がそれほど高くないところもある。《個別性》で説明することが最適解を提供していると筆者は考えている。

月刊誌『働く広場』等のカメラマンの小山(2015)は、取材の中で得た経験より、当事者に給料分ほど働いてもらわないといけなないので、企業主の方が障害者に適した教え方、アイデアの着想、システムの構築ができることと述べている。《個別性》の中に最適解を求める企業主の行動とも言い換えることができる。ウォルト・ディズニーの名言の一つに「ディズニーランドが完成することはない」がある。最適解とは、《完成することはない》個別性の積み重ねを進めていくことという言い方もできる。

木下(2003)によれば、グラウデッド・セオリー・アプローチによる理論生成について、「普遍性を志向し広く一般化できる性質のものではなく、分析に用いたデータに関する限り」といった「限定的であることを積極的前提とする立場」とをとっている。この立場はまさに《完成することはない》個別性の積み重ねにつながる。そして、このことは研究方法に内在する《限界》というよりも、分析対象の軸が多く設定できるという意味で、研究の《拡がり》につながっていくと考えられる。

【注】

- 1) 発表テーマ「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～」
- 2) 発表テーマ「障害者雇用における就業定着と周囲の理解についての質的研究」
- 3) 日本標準産業分類(2007年11月改定)の大分類による(インタビュー当時)
- 4) 圓谷ら(2018)は、一般企業で働く精神障害者が職業生活を語ったインタビューの中で、仕事が続いているからといって、決して順風満帆な気持ちでいるわけではないことの指摘を行っている。このことは本稿においても同様である。

【文献】

- 1) 猪俣正雄(2012)『障害者雇用と企業経営―共生社会に向けたスピリチュアル経営』明石書店 pp.203-228
- 2) 木下康仁(2003)『グラウデッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究への誘い』弘文堂、pp.23-30
- 3) 木下康仁(2007)『ライブ講義M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂、pp.66-68 224-229 238-239
- 4) 小山博孝(2015)『私たちの仕事 障害者雇用の現場から』岩波書店、pp.201-202
- 5) 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課(2019)『2018(平成30)年度障害者雇用実態調査結果』
- 6) 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課(2021)『2020(令和2)年 障害者雇用状況の集計結果』
- 7) 松田光一郎(2014)「自閉症者の雇用継続を可能

にする要因に関する研究―関西圏にあるT社を事例に-」『自閉症スペクトラム研究』第12巻第1号、pp.65-71

- 8) 松田光一郎(2017)「障害者雇用の継続を阻害する要因に関する質的研究―自閉症者を雇用するA事業所社員の意識調査から-」『自閉症スペクトラム研究』第14巻第2号、pp.15-21
- 9) 松岡克尚(2014)「反訓練 IL・ろう文化」小川喜道・杉野昭博編著『よくわかる障害学』ミネルヴァ書房、pp.180-181
- 10) 中島隆信(2006)『障害者の経済学』東洋経済新報社、p154
- 11) 中西孝平(2016)「障害者の起業と庶民金融」『パーソナルファイナンス研究』第3巻、pp.29-46
- 12) 中山和子(2019)「精神障害者の継続雇用支援に関する研究-法定雇用率発生事業所に焦点をあてて-」『東洋大学大学院紀要』第55巻、pp.79-95
- 13) 済木千恵子・河野恵伸(2014)「農福連携による新たなナレッジの創出―京丸園(株)を対象に-」『関東東海農業経営研究』pp.37-44
- 14) 千田若菜(2012)「ナチュラルサポートの形成」小川浩編著『障害者の雇用・就労をすすめるジョブコーチハンドブック』エンパワメント研究所、pp.95-110
- 15) 柴田珠里(2012)「仕事の自立に向けた支援」日本職業リハビリテーション学会編著『職業リハビリテーションの基礎と実践』中央法規、pp.170-172
- 16) 圓谷早苗・松岡広樹・森恭子「精神障害者の職場定着のプロセスに関する研究」『生活科学研究第40集』文教大学、pp.103-111
- 17) 鶴見隆彦、久保田清子(2016)「失敗から学ぶ精神障害者の就労支援」『精神科臨床サービス』第16巻、第3号、pp.80-85
- 18) 上村勇夫(2016)『知的障害者が長く働き続けることを可能とするソーシャルワーク―職場のソーシャルサポート機能を重視した就労・生活支援-』ミネルヴァ書房、pp.109-149