

障害者雇用研修の開発に向けた領域密着理論の生成

○竹下 浩 (筑波技術大学)

加藤 宏 (筑波技術大学)

キーワード：視覚障害、事務系職種、就労スキル

問題と目的

近年、障害者雇用率や就労移行支援事業等の施策により企業の採用と当事者の求職（入社）が促進された結果、入社後における職務の確保と拡大が現場の重要な課題となっている。職場の環境整備は上司・同僚の支援が不可欠（白井, 2008）であるが、障害者雇用では現場の最大の不安が「適した業務が無い」ことである（應部, 2004）。

研修等で障害知識を習得しただけでは、任せられる仕事を見つけ・増やすことはできない。そのためには、当事者が就労スキルをどう発達させていくのか、周囲はどう支援できるのかを説明・予測できる理論が必要である。

そこで本研究は、事務系職種での職務確保・拡大が急務となっている視覚障害を対象に、当事者と上司から質的データを収集し、就労スキル獲得と上司の支援プロセスを説明する理論を構築する。

方 法

分析 1

2018 年 11-12 月、勤務経験 2 年以上の視覚障害者 7 名と上司 10 名（8 社）から半構造化面接法により質的データを収集、M-GTA（木下, 1999）で分析した。結果、当事者と上司の相互作用が可視（スキルとタスク）・不可視（就労観と雇用観）要素で構成されることを示す結果図が得られた。コア・カテゴリーは生成されなかった（Takeshita, 2020）。

分析 2

2019 年 7 月・12 月・2020 年 1 月、視覚障害者 8 名と上司 7 名（4 社）から追加データを収集、逐語記録を作成しながら、逐語記録へのコメント入力及び手書きの理論的メモ・ノートによる分析を行った。結果、3 社 2 人目でコア・カテゴリーが生成された。

結果と考察

結果

コア・カテゴリー（「できる・させるの決定」文脈）及び 4 つのカテゴリー（本人・上司間相互作用のパターン）が浮上した。以下、カテゴリーごとに移行条件と方略及び帰結を述べる。

1. 双方の遠慮

本人と上司は、要求や指示をしない。補助的業

務（上司は無理な仕事は与えず、本人は仕事を貰っていると感じる）や、障害者視点を活用できる業務（上司の評価は高い）などがある。結果、スキルとタスクの増加は殆ど無い。前者では双方がリストラ不安を、後者では上司が業務存続の、本人が転職後の不安を抱いている。

2. 本人の要求

本人が、自己の解釈に基づき「できる／できない」範囲を決め、上司に要求する。上司や周囲が譲歩することでタスクが増える可能性がある。結果、スキルの増加は限定的となり、自己中心的と評価された場合キャリアが停滞する。

3. 上司の指示

上司が「させる／させない」ことを決め、本人に指示する。本人はスキル向上で答えるしかなくストレスを感じる。上司が障害特性を理解しないと、双方で不満が蓄積する。結果、タスクの増加は限定的となり、本人が高スキルの場合退職の可能性はある。

4. 双方の連帯

互いに打診しながら一緒に「できる／させる」を決める。見えないところで、本人は周囲の支援を獲得する方略を実践し、自発的なスキル訓練も行っている。上司は、ペア／チームを編成、部門内外で調整し、業務プロセスを変更する。結果、スキル発達とタスク拡大が可能となる。

考察

今回コア・カテゴリーが得られたことで、理論的枠組みに準拠して各当事者向けに状況別方略を示すこと（Glaser & Strauss, 1965 の Part III）が可能になったことは研究の社会的アウトカム実現の点で意義があると考えられる。

今回のデータは視覚障害領域で収集したが、分析結果の協力者共有セッションでは晴眼者にも応用できるとのコメントが得られており、既存領域密着理論のある他障害領域にも応用することが可能である。

今後の課題

本人・上司とも概念的スキル向上が課題としており、専用の訓練ツール開発が課題である。

付 記

本研究は JSPS 科研費 JP19K02471 の助成を受けた。