

障がい者のキャリア形成に関連する要因の検討

— 職場で働く従業員の障がい者の働き方に対する 認識とサポートに関する検討 —

奥田 訓子¹・佐野 友美²・酒井 一博²

¹桜美林大学総合研究機構・²大原記念労働科学研究所

Examination of factors related to career development of persons with disabilities.
- Consideration of recognition and support of employees in workplace
for working styles of persons with disabilities.-

¹Noriko OKUTA, ²Yumi SANO, ²Kazuhiro SAKAI

¹Research Organization, J. F. Oberlin University

²The Ohara Memorial Institute for Science of Labour

キーワード：障がい者，雇用，サポート，キャリア

抄録：

本研究では、現場で働く従業員が認識する障がい者の就労サポートとキャリア形成に関連する概念を明らかにし、それらの関連を検討した。障がい者と共に働いた経験のある従業員105名を対象に自記式の質問紙から得たデータを因子分析によって検討した結果、【企業内サポート】【生活サポート】という2種類のサポートと、職場のポジティブな影響を示す【生産的な職場風土】、障がい者の【キャリア形成】の4概念が明らかになった。さらにこれらの関連を検討した結果、【企業内サポート】が【生活サポート】や【生産的な職場風土】を介して【キャリア形成】へ関連することが明らかになった。

I はじめに

障がい者の社会参加の一つの方略として就労が推進されている。施策としては障害者雇用促進法で民間企業にも障がい者の法定雇用率を満たす義務が制定された。2021年度か

らは法定雇用率が2.3%に引き上げられ、各企業は障がいをもつ従業員の雇用をますます促進する必要がある。

厚生労働省(2021)によると、雇用されている障がい者の大半は身体障がい者と知的障がい者で、近年は精神障がい者の雇用が増えてきている。また、雇用されている障がい者の障がいの程度は、身体障がい者は重度、知的障がい者は中軽度の者が多く採用されており、身分は身体障がい者は無期契約の正社員として、知的障がい者は無期契約の正社員以外の待遇で雇用されているケースが多い(厚生労働省, 2018)。障がい者の平均勤続年数は、身体・知的障がい者で7～10年、精神・発達障がい者で3年となっており、障がいの種別により、職場の定着には差がある(厚生労働省, 2018)。比較的便利な首都圏や大都市では、働く意欲と能力のある身体障がい者はすでに雇用されており、売り手市場であるという指摘もある(眞保, 2017)。

II 背景

1. 企業における障がい者雇用の目的と課題

法定雇用率の達成企業は、2020年度には48.6%となり、雇用者数、実雇用率が過去最高を更新している(厚生労働省, 2021)。各企業が法定雇用率の達成に向けて、様々な対策や支援策を講じてきた結果、雇用管理手法や障害特性に応じた仕事の選定などの知見も蓄積されてきた。障がい者の雇用率の遵守を企業の社会的責任(corporate social responsibility: CSR)^{※注)}の評価指標とすることもある。このような工夫のもと、各企業では障がい者を雇用している。

しかし多くの企業が障がい者の雇用が生産性に繋がらないことを課題として挙げている。雇用した障がい者のためにあえて仕事を作ることは企業にとって負担となっている(阿部, 2009; 高橋・名古屋・高橋, 2009)。製造を主たる業務としている特例子会社では、親会社の本業であるものづくりに携わり、従業員を戦力化している企業も多いが(眞保, 2010)、雇用した障がい者への支援や環境整備にはコストがかかると考えている企業は多い。現に障害特性に合わせた支援、配慮の設定を避けたいと思う傾向も報告されている(高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター, 2016)。さらに障がい者雇用は支援ありきの雇用となり、親亡き後の生活の問題や生活管理のサポート(浅野, 2008)、40代ごろから職務能力が低下する早期に訪れる老化への対応(日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター, 2001)なども負担となっている。

一方で、一般従業員が障がいを理解することで、社員と企業、社員同士の良好な人間関係が構築されること、従業員の仕事に対する姿勢や職場全体の雰囲気が向上するといった職場風土への好影響も報告されている(高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター, 2010)。障がい者と共に働くようになってからの職場や自身の変化について、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけとなる」というような仕事への取り組み姿勢の

変化も報告されている(厚生労働省, 2019)。しかしこのような報告は障がい者と共に働いたことのある従業員からの報告のみである。雇用を促進するにあたり、障がい者雇用における社会的・経営的評価が必要(青山, 1993)という指摘もあるが、差別・人権問題に発展しやすく、タブーと考えられてきたため、研究も公的な統計も少なく(立岡, 2001)、未だ十分に検討されていない。

2. 障がい者のキャリア形成

キャリア形成とは個人が職業能力を作り上げていくこと、関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくことと定義されている(厚生労働省職業能力開発局, 2002)。障がい者のキャリアは職業リハビリテーションを通して、職業選択、職業選択に至るまでの準備期間、選択行動そのもの、選択した職業的役割の継続という風に形成される(高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター, 2004)。このような流れから障がい者のキャリアは、これまで障がい者の雇用率、採用率、就業期間の長さや職業への定着率が主な指標とされてきた。特に生まれつき又は比較的早い段階から障がいがある者にとっては、就労の機会を得ること自体がキャリア形成と捉えられている。就労機会を得ることに関連する要因としては、就労する前に専門的な訓練機関を利用していたことや職場実習を経て就労することが挙げられており、これらが障がい者の職場への定着率を高めることも明らかになっている(吉光, 2006)。

仕事の継続や適応過程で遭遇する困難や苦境から立ち直る力としては、キャリアレジリエンスという観点から検討がなされている。キャリアレジリエンスは就労継続による時間的経過で高まることが示され、精神的健康度を高める効果は示されたものの就業現場での課題や困難への対処に関わる自己効力感を高める効果は示されていない(高橋・鈴木, 2019)。就労自己効力感そのものは、キャリアレジリエンス同様に時間的経過により高まる(高橋ら, 2019)ことから、仕事を継続することができれば、就労自己効力感も維持促進できると考えることができる。よって定着率を高めるためには、就労から離脱しないように障がい者を支えるサポートが必要であるといえる。

障がい者の職務能力との関連では、主に事例や質的分析により職業における様々経験を積むという観点と、職務能力の発揮という観点で検討されてきた。現在の職位や事業所間の異動経験に関連する要因の検討では、「自分なりの工夫や努力」、「様々な種類の仕事や難しい仕事」、「仲間から仕事の仕方を学ぶ」ことができた者ほど、職位が上がり、複数の部署での就労経験ができていた(吉光, 2006)。また、能力の向上との関連では、雇用主が障がい者の得意分野に専従させる配慮を行うことが障がい者の職務能力の発揮や生活環境改善意欲を高めていた(星加, 2008)。

キャリア形成に必要な能力の教育という観点では、障がい児童、生徒へのキャリア教育から検討されている。低学年では、「身だしなみを整えること」や「指示通りの作業ができる」という「生活の基本的な技能」を、学年が上がるごとに「仕事と給与の関連」や「働

く技能の習得」などの「卒業後の暮らしを支える力」を教育の中で重視する傾向があった(若林, 2014)。直接的な仕事上の技能に関連する「文字や数量の認識」は発話の有無など障害特徴に応じて教育されていた(若林, 2014)。就労支援事業所でも障がい者の作業行動を分析し、適した作業や仕事を明らかにし、工程の視覚化や構造化といった職場適応に有効な職場環境の統制方法が示されている(梅永, 2008)。職場への定着が難しい障がい者は、気分や体調の波があることや身支度や身だしなみなどの生活管理に課題があるという報告もあり(上村, 2013)。キャリア教育課程を経てこなかった者や基本的な技能の習得が難しい者のキャリア形成には、雇用後の企業内での配慮や支援が必要といえるだろう。

また、雇用された障がい者が直面する問題として、①幼少期の経験の限界、②キャリアの意思決定の難しさ、③労働者としての否定的な自己概念が指摘されている(Kosciulek, 2004)。つまり、障がい者は幼少期からキャリアや職業について考え、選択する機会が極端に少なく、自己理解や能力を試す機会がないために意思決定能力が十分に身につくおらず、偏見にさらされてきたことでネガティブな自己像が形成されているということである。発達障がい傾向がある者は、プランニングの拙さや不安から職業を選択できない傾向にあることも明らかになっている(篠田・篠田, 2017)。ゆえに、就労支援には障がい者の意思決定能力を育むことやポジティブな自己像が持てるような支援も必要だろう。さらに、雇用された障がい者が継続して適応的に働き続けるために、障がい者をエンパワメントし、受容的で居心地のよい職場環境を提供することも必要である。

Ⅲ 本研究の目的

以上のように障害特性(種別)による個別配慮の方法や就労訓練の方法はさまざまに提示、開発されているが、重複障がいのある者もあり、マニュアルに即した方法では、適応が難しい者もいる。また、企業での就労支援が役立っているかどうかの評価はほとんどなく、企業の不安や負担感へのアプローチはなされていない。一方で障がい者を雇用することによる一般従業員からのポジティブな変化が報告されているが、質的なデータの報告のみである。さらにあらかじめ障害特性とのマッチングからキャリア教育、訓練を実施するため、「自分から進んでキャリアを選択する」といった自己決定への支援はなされていない。

そこで本研究では、企業内での障がい者の就労支援とその効果を量的に把握するための概念について検討することとした。なお、キャリア形成そのものは就労を含んだ人生そのものであるが、本研究では就労にまつわる事柄に限定して検討することとした。さらに障がい者の就労機会と就労継続に有効な要因を検討するためには、障がい者を受容的に受け入れ、適当な支援が実施されていることが必要であるという観点から、障がい者と共に働く従業員の認識から検討することにした。

IV 方法

調査時期：2018年10月～11月

対象者：障がい者と共に働いたことがある会社員105名（男性56名，女性49名，年齢45.83（±12.37）才）。対象者は調査会社を介し，無作為に抽出した。（調査受託業者：株式会社クロスマーケティング）

項目整理の手順：特例子会社等で障がい者の指導にあたっている担当者へのヒアリング内容から分類した4つカテゴリー：【企業内サポート】，【生活サポート】，【生産的な職場風土】，【キャリア形成】（奥田・佐野・斉藤・酒井，2019）の1カテゴリーごとに，カテゴリー分類を行った。分類したカテゴリーは，主に小カテゴリーを見直し，アンケート項目とできるように内容を精査した。項目の内容や表現方法は産業医学，人間工学，心理学，福祉学を専門とする研究者4名と障がい者の就労支援サービス，企業で障がい者の就労支援に携わる実務者4名の計8名で検討した。

調査内容：①回答者の属性（勤続年数，職位，所属部署，業種，障がい者の雇用形態）と障がいについての知識や理解については，「障がい者と共に働くことについて：良いと思う－悪いと思う」，「障がいをもつ従業員は楽しく仕事をしている：とてもそう思う－全くそう思わない」，「障害をもつ従業員は仕事に満足をしている：とてもそう思う－全くそう思わない」について，それぞれ5段階で回答を求めた。

②整理した調査項目について，調査対象者に回答してもらった。回答は項目ごとに実施している度合やそう思う度合についてあてはまる度合を6件法で回答してもらった。得点の設定は得点が高いほどそう思う、あてはまるようになるように設定した。

【倫理的配慮】

調査対象者にはアンケートの前文で研究目的と個人情報の保護について説明し，承諾した者のみがアンケートに回答できるようにした。また，2018年10月に大原記念労働科学研究所の倫理委員会の承認を得た。

V 結果

1. 調査対象者の属性

対象者の平均勤続年数は9.74（±9.70）年，障がい者と共に働いた経験年数は3.19（±4.12）年であった。職位は一般職が70名（66.7%），管理職が14名（13.3%）だった（表1）。所属部署は製造・生産が25名，総務，営業がともに14名（13.3%）だった（表2）。業種はサービス業が21名（20.0%），卸売・小売業が15名（14.3%），製造業が14名（13.3%）だった（表3）。障がいをもつ従業員の働き方は，一般社員と共に働く人が96名（91.43%）であった。障がい者の雇用形態は正社員が41名（43.0%）と最も多かった（表4）。

また，障がいの知識や意識に関しては，いずれも5点満点で，障がいの知識（理解度）

は 3.00 ± 1.28 点, 障がい者と共に働く意識 (良悪) は $3.60 (\pm 1.11)$ 点, 障がい者の働く様子 (楽しそう) は $3.30 (\pm 1.12)$ 点, 障がい者の働きぶり (満足そう) は $3.20 (\pm 1.04)$ 点と肯定的に評価していた。

表1 回答者の職位

	職位	%
役員	8	7.6
管理職	14	13.3
一般職	70	66.7
その他	13	12.4

表2 回答者の所属部署

	所属部署	%
人事	5	4.8
CSR	3	2.9
総務	14	13.3
営業	14	13.3
製造・生産	25	23.8
その他	44	41.9

表3 回答者の所属業種

	n	%
農・林・漁業	2	1.9
建設業	3	2.9
製造業	14	13.3
情報通信業	4	3.8
運輸・物流業	6	5.7
卸売・小売業	15	14.3
金融・保険業	4	3.8
飲食・宿泊業	2	1.9
医療・福祉業	9	8.6
教育・学習支援業	4	3.8
サービス業	21	20.0
電気・ガス・水道・熱供給業	0	0.0
不動産業	1	1.0
その他の業種	20	19.0

表4 障がい者の雇用形態

	n	%
福祉的就労	20	19.0
正社員	41	39.0
契約社員(フルタイム)	16	15.2
パートタイム	23	21.9
その他	5	4.8

2. 尺度の構成

【企業内サポート】、【生活サポート】、【生産的な職場風土】、【キャリア形成】について、それぞれ項目を整理した結果、【企業内サポート】:49項目、【生活サポート】:15項目、【生産的な職場風土】:15項目、【キャリア形成】:18項目が構成された。尺度の概念構造を検討するため、因子分析と尺度の信頼性の検証 (α 係数の算出)を行った。

① 因子分析

【企業内サポート】、【生活サポート】、【生産的な職場風土】、【キャリア形成】の4概念についてそれぞれ探索的因子分析を行った。因子分析を行うにあたり、回答の偏りを調べるため各項目の平均点から $\pm 1SD$ を算出し、フロア効果と天井効果を確認した。その結果、該当する項目がなかったため、すべての項目を分析の対象とした。因子分析は主因子法 Promax 回転で行い、因子抽出の際、共通性.30未満の項目、因子負荷量.40未満の項目を除外した。

その結果、【企業内サポート】は25項目が除外され、最終的に24項目3因子の尺度が抽出された(表5)。3因子での説明率は74.76%だった。I因子は障がい特性に合わせた環境設定や制度の利用に関する内容であったため、『仕事がしやすい環境設定』と命名した。II因子は障がいをもつ従業員が1人で仕事ができるようになるための関わり方やモチベーションを上げる関わり方に関する内容であったため、『仕事上の関わり方』と命名した。III因子は家族が生活上の面倒が見きれなくなったときを想定したサポートに関する内容であったため『自立のサポート』と命名した。

表5 企業内サポートの因子構造と信頼性係数 (α)

全体 $\alpha=.97$	I	II	III	共通性
I 仕事がしやすい環境設定 ($\alpha=.96$)				
q7_38見てすぐわかるようにマーク・イラスト・色などでラベル等表示を工夫している。	.90	-.06	.05	.78
q7_47障がいのある従業員の生活上のサポートを会社でやること、他の機関に任せると役割分担している。	.84	.07	.03	.83
q7_49障がいのある従業員に仕事/生活上、困難が生じたとき、相談にのる専門職員を配置している。	.80	-.06	.11	.71
q7_45障がいのある従業員の生活サポートは外部機関や家庭に任せている。※生活サポート：睡眠の確保、食事・栄養摂取、清潔、通勤へのトレーニングなど	.79	.18	-.17	.67
q7_39特別支援学校、各就労支援施設から、インターンシップ(実習)を受け入れている。	.77	-.02	.03	.76
q7_48障がいのある従業員の働きぶり、仕事/生活上の課題を外部支援機関と定期的に相談、情報交換し、信頼関係を作っている。	.77	.14	.04	.82
q7_41両親や養育者、施設職員に会社の働き方を理解してもらえよう、話し合いの機会を設けている。	.68	.08	.08	.66
q7_40雇用契約する前に、障がいのある従業員や親(家族)と会社での働き方・本人のやりたいこと、本人ができることをすり合わせる機会を設けている。	.68	-.03	.20	.66
q7_33環境整備(わかりやすい機械のボタン、光・音・温度の調整、作業レイアウト等)を実施している。	.61	.14	.13	.69
q7_29仕事の手順を写真や図で示し、作業場のわかる所に掲示している。	.58	.25	.04	.68
II 仕事上の関わり方 ($\alpha=.94$)				
q7_5障がいのある従業員が仕事にわからないことがあった時には、自分から相談する事を促すためにしばらく声をかけないで待つようにしている。	.08	.82	-.07	.70
q7_4障がいのある従業員に提供した仕事はできるだけ一人で遂行できるように余計な手出しはしないようにしている。	-.06	.79	-.14	.44
q7_1障がいのある従業員ができる仕事を提供している。	.10	.77	-.11	.61
q7_6障がいのある従業員の仕事ぶりを声に出してほめている。	.13	.77	-.13	.63
q7_8自分が関わった商品にプライドを持たせている。	-.01	.75	.15	.72
q7_10障がいのある従業員に仕事を割り振るときには、本人のやりたい仕事を聴くようにしている。	.00	.72	.20	.75
q7_13障がいのある従業員が仕事しやすいよう、職場環境を設定している。	.04	.71	.13	.70
q7_2障がいのある従業員に役割(業務リーダー等)を提供している。	-.05	.67	.20	.60
q7_7障がいのある従業員が働きぶりや能力に応じて昇進/昇級している。	.25	.52	.13	.70
III 自立のサポート ($\alpha=.96$)				
q7_19障がいのある従業員の親(家族)に万が一のことがあったときのために、施設やグループホームへ入所させる準備がある。	.05	-.14	.98	.85
q7_20障がいのある従業員や親(家族)、共に働く周囲に老化に伴い出来ることが限られてくることを自覚させている。	.01	-.04	.96	.88
q7_18障がいのある従業員の親(家族)に万が一のことがあったときのために、一人暮らしの練習をさせている	-.01	-.02	.92	.82
q7_17障がいのある従業員の親(家族)が年をとり、介護が必要になったときのサポート体制を確保している。	.06	.06	.86	.89
q7_16障がいのある従業員の能力が加齢により減退してきたときのためにサポート体制を確保している。	.12	.21	.58	.70
因子間相関行列	II	.78	-	
	III	.74	.66	-

【生活サポート】は全15項目が採用され、2因子の尺度が抽出された(表6)。2因子での説明率は75.63%だった。I因子は障がい者が一人で生活することや健康管理をしながら仕事を行うことに関する内容であったため、『生活ケアと健康管理』と命名した。II因子は障がいをもつ従業員が一人で仕事に行く際に必要な身支度や勤務態度に関する内容であったため、『自己管理』と命名した。

【生産的な職場風土】は全15項目が採用された1因子の尺度構成であった(表7)。内容は障がい者と共に働くことでもたらされるポジティブな職場環境や職場の雰囲気に関するものであった。

【キャリア形成】は4項目が除外され、最終的に18項目2因子の尺度が抽出された(表8)。2因子での説明率は78.13%だった。I因子は昇給や昇進を目指す働き方や新たな仕事や人間関係の広がりに関する内容であったため、『向上心と能力開発』と命名した。II因子は時間厳守で決められたコミュニケーションを取り、楽しく仕事をする様子に関する内容であったため、『前向きな勤務態度』と命名した。

表6 生活サポートの因子構造と信頼性係数(α)

全体 α=.96	I	II	共通性
I 生活ケアと健康管理 (α=.96)			
q9_15ご家族に方が一のことがあったときのために、本人を施設やグループホームへ入所できるようにご家族が準備をしている。	1.00	-.15	.81
q9_4本人が生活に困ること等に必要な機関とご家族がつながっている。	.92	-.05	.79
q9_13ご家族が年をとり、介護が必要になったときのサポート体制をご家族自身が確保している。	.90	-.06	.74
q9_3本人の様子について、小さなことでもご家族に相談している。	.89	-.10	.68
q9_5定期的に通院し、本人の障がいの状況を把握し、適切なケアを行っている。	.88	.03	.81
q9_14ご家族に方が一のことがあったときのことを考えて、ご家族が本人に一人暮らしの練習をさせている。	.81	-.03	.62
q9_6本人は仕事のために、十分に睡眠をとっている。	.70	.19	.72
q9_12本人の能力が加齢により減退してくることをご家族が理解している。	.70	.19	.71
q9_2ご家族が本人の会社や仕事に対して理解を示している。	.64	.25	.71
q9_1ご家族が正しく障害のある従業員(本人)の障がいを理解している。	.63	.30	.75
q9_8本人は風邪をひかないよう(風邪などの感染症にかからないように)に自己管理している。	.60	.28	.68
II 自己管理 (α=.89)			
q9_10本人は自分で会社(事業所)まで通ってきている。	-.23	1.00	.72
q9_11本人は周りの人が不快と思わない程度の身だしなみを整えている。	-.02	.84	.68
q9_9本人は無断で遅刻・欠勤をしない。	.16	.70	.67
q9_7本人は一度休んでしまったら惰性で長期欠勤をせず、仕事に来る。	.29	.60	.70
因子間相関行列	II	.71	-

表7 生産的な職場風土の因子構造と信頼性係数 (α)

$\alpha=.97$	I	共通性
q8_6誰もが分かりやすい言葉でコミュニケーションをとるようになった。	.87	.76
q8_4誰かの失敗をフォローし合えるようになった。	.86	.74
q8_5入室時のチェック、指差し確認、手順などの遵守行動を忠実に行うようになった。	.86	.74
q8_13自分でできる仕事を一生懸命やろうという気持ちになった。	.86	.73
q8_7誰かが仕事がしやすくなるマニュアルや職場環境での工夫ができ、仕事がしやすくなった。	.85	.73
q8_2仕事が滞っている人や困っている人をサポートするようになった。	.85	.73
q8_10自分だけではやりきれない仕事を抱えたときに、周囲に助けを求められるようになった。	.85	.72
q8_15人の仕事や待遇をねたむことがなくなった。	.84	.71
q8_12仕事をするのが楽しくなった。	.84	.71
q8_3困っていることはないか、声を掛け合うようになった。	.84	.71
q8_9自分が苦手なところやできないところを正直に認められるようになった/恥ずべきことではないと思うようになった。	.84	.70
q8_8自分のできること、苦手なことが分かるようになった。	.84	.70
q8_1互いの短所を受け入れられるようになった。	.83	.69
q8_14人と自分の仕事を比較することがなくなった。	.81	.66
q8_11障がいのある従業員が懸命に仕事をしている姿に心が洗われた。	.78	.62

表8 キャリア形成の因子構造と信頼性係数 (α)

全体 $\alpha=.96$	I	II	共通性
I 生活ケアと健康管理 ($\alpha=.96$)			
q9_15ご家族に万が一のことがあったときのために、本人を施設やグループホームへ入所できるようにご家族が準備をしている。	1.00	-.15	.81
q9_4本人が生活に困ること等に必要な機関とご家族がつながっている。	.92	-.05	.79
q9_13ご家族が年をとり、介護が必要になったときのサポート体制をご家族自身が確保している。	.90	-.06	.74
q9_3本人の様子について、小さなことでもご家族に相談している。	.89	-.10	.68
q9_5定期的に通院し、本人の障がいの状況を把握し、適切なケアを行っている。	.88	.03	.81
q9_14ご家族に万が一のことがあったときのことを考えて、ご家族が本人に一人暮らしの練習をさせている。	.81	-.03	.62
q9_6本人は仕事のために、十分に睡眠をとっている。	.70	.19	.72
q9_12本人の能力が加齢により減退してくることをご家族が理解している。	.70	.19	.71
q9_2ご家族が本人の会社や仕事に対して理解を示している。	.64	.25	.71
q9_1ご家族が正しく障害のある従業員(本人)の障がいを理解している。	.63	.30	.75
q9_8本人は風邪をひかないよう(風邪などの感染症にかからないように)に自己管理している。	.60	.28	.68
II 自己管理 ($\alpha=.89$)			
q9_10本人は自分で会社(事業所)まで通ってきている。	-.23	1.00	.72
q9_11本人は周りの人が不快と思わない程度の身だしなみを整えている。	-.02	.84	.68
q9_9本人は無断で遅刻・欠勤をしない。	.16	.70	.67
q9_7本人は一度休んでしまったら惰性で長期欠勤をせず、仕事に来る。	.29	.60	.70
因子間相関行列	II	.71	-

② 信頼性の検証

探索的因子分析で得られた尺度の信頼性を検討するため、 α 係数を算出した。その結果を表5～8に示した。【企業内サポート】全項目では $\alpha = .97$ ：46項目、下位尺度の『仕事しやすい環境設定』で $\alpha = .96$ ：10項目、『仕事上の関わり方』で $\alpha = .94$ ：9項目、『自立のサポート』で $\alpha = .96$ ：5項目と十分な値が得られた。【生活サポート】全項目では $\alpha = .96$ ：15項目、下位尺度の『生活ケアと健康管理』で $\alpha = .96$ ：11項目、『自己管理』で $\alpha = .89$ ：4項目と十分な値が得られた。【生産的な職場風土】は全15項目で $\alpha = .97$ と十分な値であった。【キャリア形成】全項目では $\alpha = .97$ ：18項目、下位尺度の『向上心と能力開発』で $\alpha = .97$ ：9項目、『前向きな勤務態度』で $\alpha = .92$ ：5項目と十分な値が得られた。

3. 尺度の特徴

各尺度の特徴を検討するため各尺度得点を算出した。尺度により項目数が異なるため、合計得点を項目数で割り、標準化得点とした（記述統計量：表9）。各尺度の平均点は2.15点から3.34点であった。

表9 各尺度の記述統計量

	n	average	SD	min	max
企業内サポート(合計)	105	2.56	1.06	.00	5.00
I 仕事しやすい環境設定	105	2.52	1.20	.00	5.00
II 仕事上の関わり方	105	2.83	1.03	.00	5.00
III 自立のサポート	105	2.15	1.28	.00	5.00
生産的な職場風土	105	2.96	.96	.00	5.00
生活サポート(合計)	105	3.01	.98	.00	5.00
I 生活ケアと健康管理	105	2.89	1.02	.00	5.00
II 自己管理	105	3.34	1.09	.00	5.00
キャリア形成(合計)	105	2.97	1.00	.00	5.00
I 向上心と能力開発	105	2.87	1.07	.00	5.00
II 前向きな勤務態度	105	3.14	1.04	.00	5.00

これらの尺度得点を基本属性：障がい者と共に働いた経験、障がいの知識（理解度）、障がい者と共に働く意識（良悪）、働く様子（楽しそう）、障がい者の働きぶり（満足そう）の得点をそれぞれ平均点から高低の2群に分け、群間の得点を比較した。障がい者と共に働いた経験年数の高低群により各尺度得点を比較した結果では、得点差は見られなかった（表10）。次に障がい知識（理解度）の高低群により各尺度得点を比較した結果、【企業内サポート】全項目で理解度が高い群の方が有意に得点が高いか高い傾向で、【キャリア形成】

の『向上心と能力開発』で理解度が高い群の方が有意に得点が高い傾向であった(表11)。障がい者と共に働く意識の高低群(高:良, 低:悪), 共に働く障がい者の働く様子(楽しそう)高低群では, すべての尺度において高群の方が低群よりも有意に得点が高かった(表12,13)。共に働く障がい者の働きぶり(満足そう)高低群では【企業内サポート】の『自立のサポート』を除いたすべての尺度において高群の方が低群よりも有意に得点が高かった(表14)。ゆえに, この尺度は, 障がいの知識があるほど, 企業内でのサポート得点が高くなり, 障がい者が働いている姿を肯定的に捉えているほど, 得点が高くなる特徴のある尺度であった。

表10 障がい者と共に働いた経験年数の高低群による各尺度得点の比較

	障がい者と共に働いた経験低群			障がい者と共に働いた経験高群			t
	n	average	SD	n	average	SD	
企業内サポート(合計)	79	2.52	1.03	26	2.68	1.15	-.67
I 仕事しやすい環境設定	79	2.52	1.17	26	2.53	1.30	-.05
II 仕事上の関わり方	79	2.75	1.01	26	3.06	1.07	-1.31
III 自立のサポート	79	2.10	1.22	26	2.29	1.48	-.66
生産的な職場風土	79	2.95	1.00	26	2.99	.84	-.22
生活サポート(合計)	79	3.03	.97	26	2.95	1.01	.33
I 生活ケアと健康管理	79	2.91	1.02	26	2.82	1.04	.39
II 自己管理	79	3.35	1.08	26	3.32	1.12	.12
キャリア形成(合計)	79	2.97	1.03	26	2.96	.95	.03
I 向上心と能力開発	79	2.87	1.09	26	2.88	1.04	-.03
II 前向きな勤務態度	79	3.15	1.05	26	3.12	1.00	.13

表11 障がい知識(理解度)の高低群による各尺度得点の比較

	障がいの知識低群			障がいの知識高群			t
	n	average	SD	n	average	SD	
企業内サポート(合計)	65	2.37	1.02	40	2.86	1.06	-2.37 *
I 仕事しやすい環境設定	65	2.30	1.17	40	2.88	1.17	-2.44 *
II 仕事上の関わり方	65	2.66	.99	40	3.10	1.05	-2.18 *
III 自立のサポート	65	1.98	1.27	40	2.42	1.27	-1.68 †
生産的な職場風土	65	2.85	.95	40	3.13	.96	-1.44
生活サポート(合計)	65	2.90	.94	40	3.18	1.02	-1.46
I 生活ケアと健康管理	65	2.76	1.00	40	3.09	1.04	-1.59
II 自己管理	65	3.27	1.06	40	3.45	1.14	-.81
キャリア形成(合計)	65	2.86	.98	40	3.15	1.03	-1.47
I 向上心と能力開発	65	2.74	1.06	40	3.10	1.08	-1.69 †
II 前向きな勤務態度	65	3.07	1.00	40	3.25	1.10	-.86

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

表 12 共に働く障がい者の様子：「良し悪し」の高低群による各尺度得点の比較

	共に働く意識(良悪)低群			共に働く意識(良悪)高群			t
	n	average	SD	n	average	SD	
企業内サポート(合計)	45	2.14	.95	60	2.87	1.04	-3.71 ***
I 仕事がしやすい環境設定	45	2.05	1.12	60	2.88	1.13	-3.73 ***
II 仕事上の関わり方	45	2.40	.90	60	3.15	1.01	-3.98 ***
III 自立のサポート	45	1.86	1.18	60	2.36	1.33	-2.01 *
生産的な職場風土	45	2.49	.91	60	3.31	.85	-4.71 ***
生活サポート(合計)	45	2.62	.94	60	3.30	.91	-3.74 ***
I 生活ケアと健康管理	45	2.49	1.02	60	3.18	.92	-3.67 ***
II 自己管理	45	2.98	1.07	60	3.61	1.03	-3.03 **
キャリア形成(合計)	45	2.50	.90	60	3.32	.94	-4.55 ***
I 向上心と能力開発	45	2.39	1.00	60	3.24	.98	-4.38 ***
II 前向きな勤務態度	45	2.70	.91	60	3.47	1.01	-4.05 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 13 共に働く障がい者の様子：「楽しそう」の高低群による各尺度得点の比較

	楽しそう低群			楽しそう高群			t
	n	average	SD	n	average	SD	
企業内サポート(合計)	59	2.29	1.07	46	2.91	.95	-3.09 **
I 仕事がしやすい環境設定	59	2.25	1.24	46	2.87	1.05	-2.69 **
II 仕事上の関わり方	59	2.50	1.01	46	3.24	.91	-3.87 ***
III 自立のサポート	59	1.96	1.23	46	2.39	1.33	-1.70 †
生産的な職場風土	59	2.69	1.02	46	3.30	.76	-3.34 **
生活サポート(合計)	59	2.80	1.00	46	3.27	.88	-2.49 *
I 生活ケアと健康管理	59	2.68	1.06	46	3.15	.91	-2.40 *
II 自己管理	59	3.14	1.13	46	3.60	.98	-2.18 *
キャリア形成(合計)	59	2.71	1.01	46	3.30	.91	-3.12 **
I 向上心と能力開発	59	2.62	1.06	46	3.21	1.01	-2.89 **
II 前向きな勤務態度	59	2.88	1.06	46	3.47	.92	-3.04 **

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

表 14 共に働く障がい者の様子：「満足している」の高低群による各尺度得点の比較

	満足している低群			満足している高群			t
	n	average	SD	n	average	SD	
企業内サポート(合計)	66	2.35	1.05	39	2.91	1.00	-2.70 **
I 仕事しやすい環境設定	66	2.30	1.21	39	2.88	1.10	-2.46 *
II 仕事上の関わり方	66	2.59	1.01	39	3.23	.94	-3.21 **
III 自立のサポート	66	2.00	1.21	39	2.39	1.38	-1.52
生産的な職場風土	66	2.75	.98	39	3.30	.84	-2.90 **
生活サポート(合計)	66	2.81	.98	39	3.35	.88	-2.85 **
I 生活ケアと健康管理	66	2.69	1.04	39	3.22	.91	-2.63 **
II 自己管理	66	3.12	1.08	39	3.71	1.01	-2.78 **
キャリア形成(合計)	66	2.76	1.00	39	3.32	.92	-2.88 **
I 向上心と能力開発	66	2.67	1.05	39	3.22	1.03	-2.63 *
II 前向きな勤務態度	66	2.92	1.05	39	3.51	.92	-2.90 **

** $p<.01$, * $p<.05$

4. 障がいをもつ従業員へのサポートとキャリア形成との関連

企業でのサポートや家庭での生活サポートと職場への影響や障がい者のキャリア形成との関連を検討するため尺度間の相関係数を算出した。その結果を表15に示した。その結果、各尺度間には $r = .66 \sim .85$ ($p < .05$) の中高程度の有意な相関関係にあることが明らかになった。

表 15 各尺度間の関連

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 障がいの知識(理解度)	-	.53 ***	.40 ***	.36 ***	.24 *	.24 *	.26 **	.14	.21 *	.20 *	.21 *	.13	.23 *	.24 *	.17
2 障/障害者と共に働くことについて(良悪)		-	.49 ***	.44 ***	.36 ***	.36 ***	.40 ***	.20 *	.43 ***	.36 ***	.35 ***	.30 **	.43 ***	.41 ***	.40 ***
3 障がいのある従業員は楽しく仕事をしている			-	.78 ***	.37 ***	.32 **	.45 ***	.23 *	.40 ***	.39 ***	.39 ***	.32 **	.43 ***	.40 **	.42 **
4 障がいのある従業員は仕事に満足をしている				-	.40 ***	.34 ***	.42 ***	.33 **	.39 ***	.45 ***	.44 ***	.37 ***	.43 ***	.39 ***	.42 ***
5 企業内サポート(合計)					-	.96 ***	.92 ***	.86 ***	.70 ***	.64 ***	.68 ***	.39 ***	.68 ***	.70 ***	.54 ***
6 I 仕事しやすい環境設定						-	.81 ***	.77 ***	.71 ***	.59 ***	.64 ***	.34 ***	.66 ***	.68 ***	.53 ***
7 II 仕事上の関わり方							-	.69 ***	.69 ***	.64 ***	.64 ***	.49 ***	.66 ***	.65 ***	.59 ***
8 III 自立のサポート								-	.47 ***	.50 ***	.57 ***	.22 *	.49 ***	.56 ***	.30 **
9 生産的な職場風土									-	.73 ***	.73 ***	.57 ***	.80 ***	.78 ***	.73 ***
10 生活サポート(合計)										-	.98 ***	.84 ***	.83 ***	.77 ***	.82 ***
11 I 生活ケアと健康管理											-	.71 ***	.83 ***	.80 ***	.76 ***
12 II 自己管理												-	.67 ***	.55 ***	.80 ***
13 キャリア形成(合計)													-	.97 ***	.90 ***
14 I 向上心と能力開発														-	.78 ***
15 II 前向きな勤務態度															-

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$, † $p<.10$

5. 障がいをもつ従業員へのサポートからキャリア形成への影響

各サポートが障がい者のキャリア形成に影響を及ぼすかを検討するため、パス解析を行った。その結果を図1に示した。関連図では、【企業内サポート】が【生活サポート】と【生産的な職場風土】を介し【キャリア形成】を高める有意な影響が明らかになった。さらに、【生活サポート】は直接、また、【生産的な職場風土】を介し、【キャリア形成】を高める有意な影響が明らかになった。モデルの適合度も $\chi^2=1.84$ $df=1$ $p<.18$ $GFI=.99$ $AGFI=.91$ $RMSEA=.090$ とますますの値が得られた。

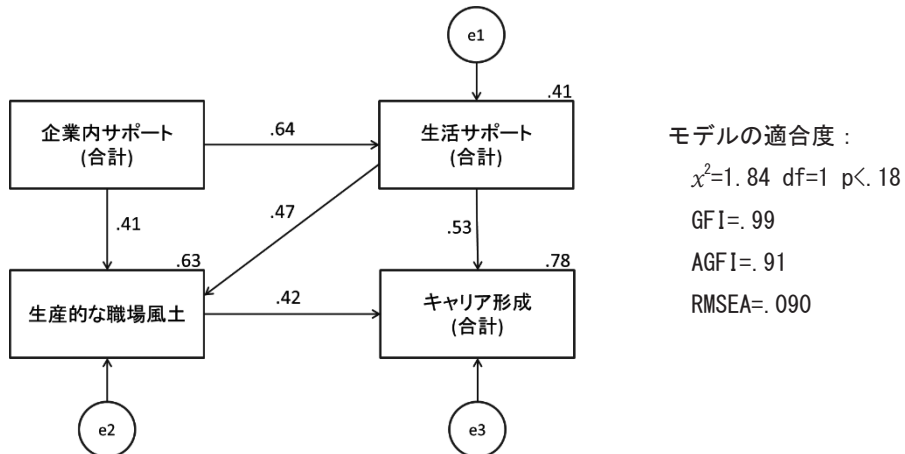


図1 障がい者への就労サポートの概念間の関連図

Ⅵ 考察

本研究では、企業での障がい者への就労サポートの内容と共に働く従業員が考える職場風土の変化、障がい者の働きぶりに関連する概念を確認した。また、概念間の関連を量的に把握し、企業における障がい者の就労支援と職場風土、就労に関わる障がい者のキャリア形成との関連が明らかになった。

1. 尺度の構成と特徴について

障がい者のキャリア形成やそれを支える概念として、【企業内サポート】、【生活サポート】、【生産的な職場風土】、【キャリア形成】という4概念を測定する尺度が構成された。また、尺度の信頼性も十分な値が得られた。また、尺度の特徴からは、共に働く一般従業員が障がいをもつ従業員を肯定的に理解し、障がいに対する理解があるほどより得点が高くなることが明らかになった。これらは一般従業員の障がい者の受容と特性の理解により、職場にポジティブな影響をもたらされる（高障機構, 2010; 厚生労働省, 2019）という知見とも一致する。また、【企業内サポート】の中には外部機関との連携が含まれており、【生活サポート】も家庭での就労のためのケアを示す概念であった。企業だけでは解決しにく

い生活上の問題や問題行動をサポート機関や家庭と連携をとることの有用性も示されており(松井・菅野, 2011), 障がいをもつ従業員が家庭でもケアされていると一般従業員が分かることが障がい者が働きやすい環境を作るうえでの必要条件であることも示唆された。

2. 尺度間の関連と影響について

尺度間の関連と影響では, 【企業内サポート】が家庭での【生活サポート】とすべての従業員にとって働きやすい職場環境である【生産的な職場風土】を向上し, 障がい者の【キャリア形成】を高める関連が明らかになった。これらの関連から, 障がい者へのサポートが一般従業員の働き方もポジティブに変えるという支援の相互性が示唆された。

特に, 【生産的な職場風土】という概念が明らかになった点は意義があると考えられる。障がい者の担う仕事は採算に見合わない仕事を中心に生産性には課題があるとして(阿部, 2009; 高橋ら, 2009), 障害者雇用を促進する意義を見いだせない企業も多かった(浅野・山本・平澤・井上, 2007)。本研究で概念化された【生産的な職場風土】は, 障がい者と共に仕事をする中で, 一般従業員が障がいをもつ従業員のモデルとなるためにわかりやすい言葉を使用し, 指差喚呼や服装、作業工程の遵守等の安全遵守行動を心がけ, 障がいをもつ従業員が一般従業員の不遵守行動を指摘し, 改善がなされることを示す概念であった。ゆえに, 間接的に生産性を支える概念としても着目できるだろう。また居心地のよい雰囲気は障がい者の職場適応を促進する可能性もある。職場の定着率を高めることができれば, キャリアレジリエンスが高められ, 困難や苦境を解決しながら仕事を継続できるようになる(高橋・鈴木, 2019)ことから, レジリエンスを高める要因としても着目できるだろう。

【キャリア形成】では自ら進んで仕事を行う要素が抽出された。よって, 企業内での就労支援過程で受容的, 相互的な職場環境の中で, 障がい者の自己像がポジティブに変化し, 意思決定能力が育まれる可能性も示唆された。

Ⅶ 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界は, 尺度構成の確認過程で妥当性と信頼性の検証が, 因子分析による構成概念妥当性(因子妥当性)と α 係数による内的整合性の検証のみで行ったことである。また調査対象者も少なかった。より正確な関連を検討していくために被検者を増やし, 再検査による信頼性の検証や基準関連妥当性の検証なども行って尺度化することが必要である。

また, 尺度項目はともに働く従業員から聞き取った項目で構成し, アンケート対象もともに働く従業員であった。障がい者本人のキャリア形成を把握するためには, 障がいをもつ従業員本人が有効だと感じるサポートや目指すキャリアについても調査が必要である。

さらにモデルの適合度ではRMSEAがやや高かった。今後は被検者を増やしより説明力

の高い概念間の関連を検討していく必要がある。

※注)

企業の社会的責任 (corporate social responsibility :CSR) : 企業活動の国際標準化の動きから、企業には自社の利益を上げるだけでなく、企業活動に関連するすべてのステークホルダーに対して企業の社会的責任 (corporate social responsibility :CSR) を負う義務が設定されている。

<付記>

本研究は クラレ財団と大原記念労働科学研究所の共同研究「知的障がい者雇用促進のための研究プロジェクト (共同研究者: 酒井一博, 齊藤 進, 佐野友美)」の一部である。

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る。

引用文献

- 阿部まさ子 [2009] 「大東コーポレートサービス-知的障害者の職域を拡大し、経費削減と利益貢献を実現 (特集 個人の特性を活かす障害者雇用)」 人事実務, 46 (1060), 18-24.
- 青山秀男 [1993] 「企業の障害者雇用をめぐる経営・行政及び雇用理念の展開と課題」 リハビリテーション研究, 76, 8-15.
- 浅野俊夫 [2008] 「障害者の自立支援にのぞむこと」 行動分析学研究, 23 (1), 82-84.
- 浅野俊夫・山本淳一・平澤紀子・井上雅彦 [2007] 「エビデンスに基づいた発達障害支援の最先端」 日本行動分析学会年次大会プログラム 発表論文集, 25, 19.
- 星加節夫 [2008] 「生活環境改善と障害者のキャリア形成-重度肢体不自由者の雇用事例より-」 職業リハビリテーション, 22 (1), 21-28.
- Kosciulek, J. F. [2004] Empowering people with disabilities through vocational rehabilitation counseling. *American Rehabilitation*, 28 (1), 40-47.
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター [2016] 「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する調査研究」 調査研究報告書, 128, 46-47.
- 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター [2004] 「障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 障害者のキャリア形成」 調査研究報告書, 62, 7-22.
- 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター [2010] 「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」 調査報告書, 94, 23-32.
- 厚生労働省職業能力開発局 [2002] 「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会 報告書」 <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html> (2022年1月8日現在)
- 厚生労働省 [2018] 「平成30年度障害者雇用実態調査結果 (別添)」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf> (2021年10月29日現在)
- 厚生労働省 [2019] 「平成30年度厚生労働白書 第2章 自立支援に関する国民の意識調査」 142-162.
- 厚生労働省 [2021] 「令和2年 障害者雇用状況の集計結果」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000747732.pdf> (2021年10月29日現在)
- 松井優子, 菅野和恵 [2011] 「知的障害者を雇用する特例子会社の現状と課題」 発達障害研究, 33 (4), 416-429.
- 日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター [2001] 「知的障害者の加齢に伴う雇用・職業上

- の課題と対策 障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する実証的研究報告書4 第Ⅱ部
加齢に伴う変化の様相」 調査研究報告書, 44, 59-70.
- 奥田訓子・佐野友美・斉藤進・酒井一博 [2019] 「知的・発達障害者の雇用促進に関連する要因の
検討－企業・事業所へのインタビュー調査での検討－」 小田原短期大学研究紀要, 49, 109-
116.
- 眞保智子 [2010] 「障害者のキャリア開発－雇用の質の向上に欠かせない企業・組織内人材育成の
視点」 職業リハビリテーション, 23 (2), 45-49.
- 眞保智子 [2017] 「障害者雇用進展期の雇用管理と障害者雇用促進法の合理的配慮」 日本労働研
究雑誌, 685, 4-19.
- 篠田晴男・篠田直子 [2017] 「青年期における自己成長を支える諸要因の検討－臨床心理の知を活
かした自己理解とキャリア開発支援－」 立正大学心理学研究所紀要, 15, 1-6.
- 高橋美保・鈴木悠平 [2019] 「ライフキャリア・レジリエンスプログラムの開発と効果評価－障害
者の就職と定着を目指して－」 教育心理学研究 67 (1), 26-39.
- 高橋岳志・名古屋恒彦・高橋早苗 [2009] 「食品加工事業における知的障害者就労支援の最適モデ
ルの構築に関する研究」 岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要, 8, 143-159.
- 立岡浩 [2001] 「NPOと企業の合併組織における人事労務管理－障害者従業員の人事考課の実証研
究－」 日本経営診断学会論集, 1, 158-167.
- 上村勇夫 [2013] 「知的障害者とともに働く特例子会社の一般従業員の支援実態と困難感」 社会
福祉学 54 (1), 14-27.
- 梅永雄二 [2008] 「アスペルガー症候群・高機能自閉症の人のハローワーク能力を伸ばし適切な仕
事をみつけるための職業ガイダンス」 明石書店.
- 若林上総 [2014] 「知的障害児童生徒へのキャリア教育で取り上げられる学習内容の調査」 埼玉大
学教育学部教育実践総合センター紀要, 13, 63-69.
- 吉光清 [2006] 「障害者のキャリア形成に関する調査－結果に基づく年代間比較－」 九州看護福
祉大学紀要, 8 (1), 93-102.