

| | | | |
|---------|-------------------------------|-----------|-------|
| 氏名 | 松井 優子 | | |
| 学位の種類 | 博士（生涯発達科学） | | |
| 学位記番号 | 博甲第 7807 号 | | |
| 学位授与年月 | 平成 28 年 3 月 25 日 | | |
| 学位授与の要件 | 学位規則第 4 条第 1 項該当 | | |
| 審査研究科 | 人間総合科学研究科 | | |
| 学位論文題目 | 特例子会社における知的障害者と働く従業員の職務に関する研究 | | |
| 主査 | 筑波大学教授 | 博士（保健学） | 小澤 温 |
| 副査 | 筑波大学准教授 | Rh. D | 八重田 淳 |
| 副査 | 筑波大学准教授 | 博士（心身障害学） | 佐島 毅 |
| 副査 | 東海大学准教授 | 博士（教育学） | 菅野 和恵 |

論文の内容の要旨

（目的）

知的障害者の雇用促進に関しては、国の障害者政策として重要課題であり、そのための社会資源として特例子会社は重要性を増している。本論文では、特例子会社の経営管理者・職員が、障害者雇用についてどのような意識や考えを持っているのか、障害者雇用を進める中で起きる問題や課題は何かを明らかにし、知的障害者雇用をはじめたばかりの企業や、これから雇用を始めようとしている企業にとって役立つ知見を提供することを目的とした。さらに、雇用を進める中で、次のステップとしてどのような目標を設定しているのかを明らかにすることを目的とした。

この目的に対応して、研究 1、研究 2 で、知的障害者を雇用する特例子会社の中で、雇用することによって組織の中でどのような変化があったのか、またそれに携わる人たちの意識の変化などを明らかにしていく。次に、研究 3 では、知的障害者と一緒に働く人たちの職務満足度の解明、研究 4、5 では、障害に関する知識や経験がない従業員が多い中で、一緒に働く従業員を採用するとき、企業側はどのような点を重視しているのか、求める資質についても明らかにすることを目的とした。

（対象と方法）

第 1 研究では、特例子会社 198 社（2006 年 11 月時点）を対象に質問紙による郵送調査を行い、117 社（回収率 59.1%）であった。調査項目（基本情報、知的障害者雇用の影響、知的障害者雇用の課題と対応など）、分析方法（基本集計、因子分析、群間比較、自由回答分析）である。第 2 研究では、特例子会社 3 社の雇用管理者に対しての半構造化面接、分析方法（M-GTA による質的データ分析）である。

第 3 研究では、特例子会社 368 社の担当職員 368 名（2013 年 5 月時点）を対象に質問紙による郵送調

査を行い、111社（111名）（回収率30.2%）であった。調査項目（基本情報、職務満足度、職場の環境、人間関係など）、分析方法（基本集計、U検定、ロジスティック回帰分析）である。第4研究では、特例子会社10社の雇用管理者に対しての半構造化面接、分析方法（KJ法による質的データ分析）である。第5研究では、第3研究の対象の特例子会社のうち直接支援に関わっている企業内ジョブコーチ139名を対象に質問紙による郵送調査を行い、112名（回収率80%）であった。調査項目（基本情報、知的障害者雇用の影響、知的障害者雇用の課題と対応など）、分析方法（基本集計、因子分析、群間比較、自由回答分析）である。

（結果）

第1研究と第2研究から、特例子会社の存在価値は、知的障害者が労働力以外に副次的な影響を周囲の親会社等に与えることや、一般社員（指導員）が知的障害者社員の育成に関わることであり、その結果、一般社員（指導員）の教育、コミュニケーションに力を注いでいることが明らかになった。

第3研究と第4研究から、知的障害者と一緒に働く従業員の基本属性や、どのような点に仕事のやりがいを感じているのかに関しては、一緒に働く知的障害者社員が成長したと実感することや周囲の支援が確実に実を結んでいることが仕事の魅力となっていることが示唆された。一方で、日々繰り返し教えることへの疲れ、指導員間での考え方の違いや方向性の不一致などのストレスがあることも示された。

知的障害者と一緒に働く社員に求める資質として、「関係の構築」、「対人関係理解」、「柔軟性」、「セルフ・コントロール」、「チームワークと協調」があげられた。「技術的、専門的、マネジメント専門能力」についての意見は多かったが、この点については専門性やスキルがあることに対して肯定的な意見よりも否定的な意見の方が多かった。

第5研究から、企業内ジョブコーチの仕事の姿勢に関する項目として、「ニーズに合わせた工夫と実践」、「つながりの場づくりと情報収集」、「適切な状況判断と先見性」、「ジョブコーチ対象者へのよりそいと尊重」の4点があげられ、行動特性に関する項目として、「状況に合わせたコミュニケーション力」、「人間観察力」、「感情コントロール」、「情報共有とアドバイス」の4点、物事の捉え方に関する項目として、「自分の言動に自信をもつ」、「自分の信念の尊重」、「自分の評価への意識」の3点があげられた。

（考察）

知的障害者と働く従業員に求める資質とジョブコーチのコンピテンシーを比較すると、知的障害者社員と一緒に働くときに重視している点が明らかになった。重複する部分が多くあり、共通している点を見ると、「対人関係理解」や「関係の構築」、「チームワークと協調」といった知的障害者社員や同僚、就労支援等の機関との対人的な関係作りや相互理解に関する項目と、「セルフ・コントロール」、「柔軟性」といった自身の感情や行動をコントロールすることや柔軟に物事を考えるなど、本人自身の変化や抑制に関する項目の2つに分類された。相違点は、技術的、専門的な能力に関する点と、自分の信念の尊重という点だった。技術的、専門的な点については、障害に関する知識や経験を求めるかに関して必要であると回答した企業は少なく、あってもよいがそれにはこだわらないとする企業が多かった。

企業内ジョブコーチが、その役割として意識していることは職場定着と親会社を含めた周囲の理解を深めていくことの2点であった。職場定着については、知的障害者社員が働くことの楽しさを感じることや成長することに注意が向けられていた。社会人としてのルール、マナーに関しては、健常者職員と同じ理念で教育を行っていることや、障害者としてではなく、一人の人間として尊重し、一社会人としての成長を考えることを大切にしている意見が多くみられ、「手を出しすぎない、やってあげるではな

審査様式 2 - 1

く、できるように導く」努力をしていた。親会社の理解を深めていくことに関しては、親会社と障害者社員関わりは少ないため、障害者雇用の基本的なこと、障害者が行えている業務や仕事を通じて成長できている点を伝えていくことを役割と考えている人が多かった。

審査の結果の要旨

(批評)

本論文は、知的障害者の雇用促進において重要な施策である特例子会社に対して、経営管理者、職員、企業内ジョブコーチを対象にした5つの調査研究により、特例子会社における障害者雇用に関する意識や問題点を実証的かつ多角的に解明し、そのために必要な支援のあり方に関して考察を加えている点で評価できる。特に、障害者の雇用促進に関わる特例子会社は日本独自の施策であり、世界的にも注目されているため、この研究によって得られた知見は意義深いものがあると考えられる。

平成 28 年 1 月 23 日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

よって、著者は博士（生涯発達科学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。