

平成 30 年 6 月 12 日現在

機関番号：33109

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K17229

研究課題名(和文) 障害者雇用を可能にする総合的支援システム構築とコーディネーター役割の理論化

研究課題名(英文) Construction of comprehensive support system enabling employment of disabled people and theorizing coordinator roles

研究代表者

海老田 大五郎 (Ebita, Daigoro)

新潟青陵大学・福祉心理学部・准教授

研究者番号：50611604

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：現在、障害者雇用の促進が提起されているが、障害者の雇用には採用と企業への定着に関する問題がある。そして、これら二つの困難が解消されているとは言い難く、障害者雇用率は低迷したままである。本研究は、先行研究によって解明することができなかった、雇用側の社長、上司、同僚から、就労支援施設の支援者、障害者本人と障害者の生活をサポートする家族や支援者までを束ねるコーディネーター役割を中心とする、障害者の長期的就労を可能にする総合的支援システムの研究である。高い雇用率を達成している企業の実践を解析し、障害者の長期的就労を可能にする方法論について、汎用性の高い記述をした。

研究成果の概要(英文)：At present, promotion of employment of persons with disabilities is being raised, but employment of persons with disabilities has problems concerning adoption and keeping a company employee in companies. And it can hardly be said that these two difficulties are being solved, and the employment rate of persons with disabilities remains sluggish. In this research, I focused on a bundle of the employer's president, advisers, and colleagues, supporters of work support facility, family members and supporters, which was unable to clarify by the previous research. It is a study of a comprehensive support system that enables long-term employment of persons with disabilities, centered on the role of coordinator. We analyzed the practices of companies that have achieved high employment rates and made a highly versatile description of the methodology that enables long-term employment of persons with disabilities.

研究分野：保健医療社会学、エスノメソドロジー、障害者雇用、就労支援

キーワード：障害者雇用 就労支援 エスノメソドロジー 方法論 総合的支援システム コーディネーター役割

### 1. 研究開始当初の背景

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、障害者雇用納付金制度の対象が拡大され、企業の社会的責任(CSR)が問われている。しかしながら、平成 25 年の民間企業における障害者雇用の全国平均は 1.76%(法定雇用率 2.0%)、法定雇用率達成企業が 42.7%にとどまっており、障害者雇用が促進されているとは言い難い。先行研究によれば、企業が障害者の雇用のためらう理由として「障害者に任せられる仕事がない」、「障害者の労働環境が整っていない」など、障害者の能力を過小評価する弁明が多い。他方で、ジョブコーチなどの企業外部からの就労支援施設に所属する専門職によるサポートのあり方が論じられたり、「専門職によるサポート」と対置される企業内部での上司や同僚などによる「ナチュラルサポート」の重要性を指摘する研究もある。これら先行研究を参照することで、支援者と利用者としての障害者、上司、同僚、雇用主と新任者としての障害者などの、部分的なサポートについて、申請者は知見を得ることができた。

しかしながら、障害者の一般雇用における採用及び定着のための、「企業」「就労支援機関」「障害者」「障害者の生活を支援する人びと(主に家族)」の連携の重要性を指摘する声はあるものの、これらの関係者を包括するような総合的な支援が解明されてきたとは言い難い。障害者の雇用についての「採用に関する問題」や「企業への定着に関する問題」も残されたままである。

そこで本研究は、先行研究によって解明することができなかった、雇用側の社長、上司、同僚から、就労支援施設の支援者、障害者本人と障害者の生活をサポートする家族や支援者までを束ねるコーディネーター役割を中心とする、障害者の長期的就労を可能にする総合的支援システムの研究であると位置づけられる。

### 2. 研究の目的

現在、国の主導により障害者雇用の促進が提起されているが、障害者の雇用には採用と企業への定着に関する問題がある。そして、これら二つの困難が解消されているとは言い難く、障害者雇用率は低迷したままである。そこで本研究は、これら二つの困難を別々に論じるのではなく、高い雇用率を達成している企業の実践を解析し、障害者の長期的就労を可能にする総合的支援システムやそのシステムの中心を担うコーディネーター役割のモデル化を行う。さらには、本研究の結果を一般企業や障害者支援機関へ広く提供することによって、モデルの精緻化し、方法論の水準についての、より汎用性の高い記述をする。

### 3. 研究の方法

障害者の一般雇用でどのような困難があ

ったのか、どのような創意工夫によって障害者の労働が可能になったかを明らかにする。そのため、すでに高い障害者雇用率を達成している企業や就労支援者に調査協力者となっていただき、その実践を検討するために参与観察やインタビュー調査を実施する。次に先行研究の検討によって得られた知見と調査によって得られた知見を検討し、総合的な支援システムとそのシステム構築過程におけるコーディネーターの役割の記述を行う。

### 4. 研究成果

(1) 障がいのある人に対する雇用差別の禁止は、2013(平成 25)年の障害者雇用促進法の改正(障害者雇用促進法 34 条・35 条)により、新しく規定された(長谷川 2017:15)。「障害者雇用促進法における雇用義務制度とは、障がいある人を法定雇用率以上雇用することを事業主に義務づける「障害者雇用率制度」と、雇用義務を達成できない事業主から障害者雇用納付金を徴収し、雇用義務を超えて多数の障がいある人を雇用する事業主に調整金または報奨金を支払う「障害者雇用納付金制度」を柱とする制度」(長谷川 2017:16)である。「障害者雇用納付金制度」とは、従業員 100 名を超える企業で法定雇用率(2.3-2.0%)を達成していない場合には不足 1 人あたり月額 5 万円(年額 60 万円)の納付金を徴収し、達成している場合には超過 1 名につき月額 2 万 7000 円(年額 32 万 4000 円)の調整金を支給する制度である。2018 年 4 月 1 日からは、精神障害者が法定雇用率を算出する算定基礎に位置づけられ、精神障害者の雇用が義務化されている(眞保 2017)。

他方、2013(平成 25)年の障害者雇用促進法の改正のもう 1 つの特徴と言われているのが、「合理的配慮」の明記である。合理的配慮の提供義務に関する規定は、募集・採用の場面(第 36 条の 2)と採用後の場面(第 36 条の 3)に分かれている。本研究の 1 つとして、障害者雇用促進法の改正における差別禁止と合理的配慮の提供について概観し、その問題点の指摘を行った。

(2) 本研究では、障害者を雇用する側が障害者の特性や抱える困難に配慮する労働の「デザイン」に焦点を定めて分析し、障害者を生産者として位置づけるための創意工夫を、インタビュー調査やフィールドワークによって明らかにする。その際、障害者の特性や抱える困難を「方法の知識」という切り口によって細分化し、その細分化された困難を克服するような「デザイン」がどのように組み立てられているかを記述する。ここでは 2 つのデザインを検討する。1 つは、障害者の雇用を可能にする作業のデザインである。もう 1 つは、障害者が会社に定着することを可能にする組織のデザインである。言いかえるならば、筆者らは、これら 2 つのデザインによって、知的障害者が採用され企業に定着す

ることが、どのように実現するのかを論証した。

(3) 本研究では、障害者の抱える困難に配慮したミシンがどのようにデザインされているか、障害者を実際に雇用する企業のワークプレイスの「実践」を通して記述した。そして、障害者と健常者の協働実践としてのデザインを検討することの重要性を、実際に使用されているミシンのデザインの記述によって示すことができた。本研究で研究対象となったミシンのデザインは、障害者の抱える困難への配慮はもちろんのこと、「モジュール化・ユニット化」という雇用者と被雇用者の双方への配慮を最適化する概念や、「シームレス化」という作業要素の応用可能性を示す概念と結び付けて説明可能なものとなっている。障害者は抱えている困難に配慮されたミシンを使用することで、企業内での「経済的な居場所」を得ることが可能になったことを明らかにした。その際のコーディネーター役割や分業体制についても詳細な記述を行い、その内実を明らかにした。

(4) 本研究の目的は、地域のストレンクスを生かして就労支援を行う精神障害者就労支援施設、カフェHにおける就労支援実践やそのデザインを記述した。とりわけ、「地域のストレンクスを活かすこととはどのような実践がなされることか?」を検討した。その結果、K 駅近辺在住のボランティア(ストレンクス)を最大限に活用することは、NPO 法人が運営するカフェとして、経済面で最適化されることになることが明らかになった。本研究は、「ストレンクスとは何か」と研究者の独断的な定義を避け、精神障害者に何らかのよきものをもたらされるであろうという支援実践者の見通しから遡及的に見出された、支援のデザインを記述する試みであった。

(5) 新潟市障がい者あぐりサポートセンター(以下「本センター」)でのインタビューの概要をまとめた。本インタビューは、新潟市内での農家、農業法人の求人ニーズと、新潟市内の障がい者就労支援施設における施設外実習のマッチングやコーディネートを行う本センターにて、「コーディネーターとは実際にどのような仕事をしているのか」を学ぶことを目的としていた。しかしながら、本センターの試みはコーディネーター役割を学ぶだけでは非常に惜しい、農福連携として豊富な内容であったため、本資料の公表に至った。新潟市は「平成26年5月1日に「大規模農業の改革拠点」として国家戦略特区に指定され、高品質な農作物、全国有数の食品製造力を活かし、農業の国際競争力強化の拠点形成を目指して」<sup>1)</sup>いる。併せて、農業分野の創業、雇用拡大を支援しており、障がい分野での就農支援も期待されている。本セン

ターの試みは、新潟市の全国トップクラスの農業力(水田耕地面積、水稲作付面積、水稲収穫量、農業就業人口がすべて全国1位)を活かした行政主導の就農支援の試みである。全国的に見ても本インタビューは貴重な資料ではないかと判断し、実名で公表ことにした。本資料が貴重である理由を少し単純化して言えば、農福連携を試みたいと考えたところで農業的環境が整っていなければ、農福連携を行うことはできない。そういう意味では、新潟市の農福連携の実践は、農業的環境の不備という要因をあまり考慮する必要が無く、農福連携のあり方そのものに焦点化して考察できるためである。

(6) 本研究では、障害者支援施設における意思決定支援職を狭義の意思決定支援と広義の意思決定支援に区別し、前者はとりわけ意思決定支援を可能にする常識的知識について、後者は意思決定におけるオーサーシップの問題について、それぞれ検討した。分析対象となったデータは、障害者支援施設で働く職員によって報告された「意思決定支援が問題となるケース」である。これらのデータをエスノメソドロロジーの分析手法の1つである論理文法分析によって分析し、分析によって得られた知見について考察した。障害者の就労移行支援における就職のような狭義の意思決定支援においては、ある種の常識的知識が知的障害者の意思決定を見えにくくする可能性について示唆した。広義の意思決定支援においては、意思決定のオーサーを単一の人物に絞る必要がないならば、オーサーは主にクライアントと支援者の2人であることを示した。

(7) 本研究は、障害者雇用における企業と障害者家族との関わりを検討するための、一つの報告を提供することを目的とした。本研究では二社の理解と調査協力を得て、障害者雇用に固有の家族との関わりについて検討した。とりわけ雇用される障害者の家族による二種類の支援体制がどのように構築されているかを明らかにした。一つは働くことの基礎となる生活ならびに健康管理に関する支援体制として、指導的な支援体制と個別対応的な支援体制が明らかになった。もう一つは障害者の適正な労働条件に関する家族との合意形成と権利擁護の支援体制である。とりわけ最低賃金の減額特例の契約に関しては、細心の配慮がなされていた。そこでは、一人の障害者の権利の享受を最大化するか、障害者の社会的自立の促進を最大化するかという、決着のつけづらい二つのデザイン志向を明らかにした。こうした家族機能の順機能的側面がある一方で、逆機能的側面として、経済的搾取を雇用主が発見し、児童相談所へつなげたケースについても検討した。

(8) 本研究では、この研究プロジェクトで

採用される、社会学の一潮流であるエスノメソドロジー&会話分析(EMCA)研究法が、保健医療における様々な実践にたいしてどのようにアプローチしてきたのかを、メディアの利用、ならびに臨床への介入的な貢献という角度からレビューし、保健医療のEMCA研究の意義の一端を描くことを目的とする。検討の結果、第1に、利用可能なメディアの拡張に合わせて、EMCA研究がアプローチすることのできる保健医療の実践が大きく広がられてきたことが確認できた。そして、第2に、広い意味で直接的な観察をとおした実践の秩序の分析的解明を主眼とするEMCA研究が、何らかの点でその解明に基づきながら、臨床の現場に多様な形で介入的な貢献を果たすということは、可能であるばかりでなく、既にそれなりの規模において展開されていることを確認した。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

#### 〔雑誌論文〕(計4件)

意思決定支援における常識的知識とオーダーシップ

海老田 大五朗

新潟青陵学会誌 11(1) 1-12 2018年3月

#### 障害者が使用するミシンのデザイン

海老田 大五朗・佐藤 貴洋・藤瀬 竜子

新潟青陵学会誌 9(1) 33-43 2017年3月

保健医療の実践のエスノメソドロジー&会話分析研究 録音・録画メディアの利用と臨床への介入的貢献

中村和生・海老田大五朗

保健医療社会学論集 27(1) 51-61 2016年7月

地域のストレングスに基づいた就労支援のデザイン カフェHのエスノグラフィ

海老田 大五朗・野崎 智仁

新潟青陵学会誌 8(3) 29-38 2016年3月

#### 〔学会発表〕(計5件)

芸術の機能/装置としての芸術 重度障害者の絵をまちに飾るアカウント

海老田 大五朗

日本職業リハビリテーション学会第45回(栃木)大会 2017年8月26日

あるカフェの実践から就労支援のデザインを考える

海老田 大五朗

日本職業リハビリテーション学会関東ブロック研修会 2017年2月18日

データセッションに何ができるか

海老田 大五朗

日本スポーツ社会学会 2015年度第2回研究例会 2016年1月24日

T学園/C社の組織デザインと商品開発

海老田 大五朗

2015年EMCA研究会秋の研究大会 2015年10月24日

就労を支援することと質的研究の関係について

海老田 大五朗

日本職業リハビリテーション学会第43回(東京)大会 2015年8月23日

#### 〔図書〕(計2件)

『コミュニティビジネスで拓く地域と福祉』

諫山正, 平川毅彦, 海老田大五朗他, ナカニシヤ出版, 2018, (担当; 序章「本書の構成」(pp. ; 1章「ソーシャルビジネス/コミュニティビジネス」2つの概念はどのように区分されてきたか ; 8章「コミュニティに根ざした喫茶店「ホリデー」の就労移行支援と経営」精神障害者の就労と定着を可能にするデザイン ; おわりに)

『地域資源を活かした発達障害のある子どもへの支援～療育・保育・教育の視点から～』中村恵子他, ウェストン, 2017, (担当; 範囲: 第11章 第14・15節)

#### 〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

取得状況(計 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

#### 〔その他〕

【地域貢献活動】(計12件)

コミュニケーションが「合理的配慮」を可能にする!

【講師】新潟市 人権講座 新潟市「ともにプロジェクト」 2017年12月7日

「働く」をデザインする ～地域との連携と合理的配慮～

【講師】南魚沼市立総合支援学校 南魚沼市立総合支援学校特別支援教育基礎研修 2017 NO.8 2017年10月23日

コミュニケーションが「合理的配慮」を可能にする！

【司会, 講師, 企画, 運営参加・支援】新潟青陵大学地域貢献センター 公開講座「ふわりとつつむ新潟青陵インクルージョン講座」 2017年7月1日

障がい者たちの「働く」はどのようにして可能になったか？

【講師】新潟県社会福祉協議会 新潟県高齢者大学 2017年6月21日 - 2017年9月26日

意思決定支援を解剖する

海老田 大五朗  
第14回新潟市知的障がい施設連絡会 2016年11月26日

障害者の就労 雇用促進へ一歩ずつ

【情報提供, 寄稿】新潟日報社 新潟日報 2017年3月5日

平成28年度 知的障がい学生チャレンジ講座「人間関係とコミュニケーション」

【講師】ノザワコーポレーション(新潟市) 知的障がい学生チャレンジ講座実行委員会 2017年1月5日

お子さんは働けます！ 障がい者を雇用する企業からのメッセージ

【司会, 講師, 助言・指導, 企画】新潟青陵大学地域貢献センター 公開講座 2016年8月24日

組織エスノグラフィ研究会

【司会, 企画, 運営参加・支援】新潟青陵大学 海老田大五朗 組織エスノグラフィ研究会 2016年3月19日

障害者の「働く」をデザインする

海老田 大五朗  
京都大学デザイン学大学院連携プログラム Design Visions 2015年12月25日

障害者就労支援における「農福連携」先進事例参加型検討会

【司会, 講師, 企画】新潟青陵大学エクステンションセンター 2015年度後期公開講座 2015年12月12日

産・学・官 連携の障害者雇用 ～インクルーシブデザインとネットワークの構築～

【司会, 講師, 企画】新潟青陵大学エクステンションセンター 2015年5月29日

6. 研究組織

(1) 研究代表者

海老田 大五朗 (EBITA, Daigoro)  
新潟青陵大学福祉心理学部臨床心理学科・准教授  
研究者番号: 50611604

(2) 研究分担者

( )

研究者番号:

(3) 連携研究者

( )

研究者番号:

(4) 研究協力者

野崎 智仁 (NOZAKI, Tomohito)  
佐藤 貴洋 (SATO, Takahiro)  
藤瀬 竜子 (FUJISE, Ryuko)  
牧 裕夫 (MAKI, Hiroo)  
前原 和明 (MAEBARA, Kazuaki)  
小泉 隆文 (KOIZUMI, Takafumi)  
高木 江麻 (TAKAGI, Ema)