知的障害者の離職経験を通じた就労支援に関する研究

—離職後支援の事例分析から—

○ 昭和女子大学 氏名 根本治代(会員番号 4984)

キーワード: 知的障害・離職・リアリティ・ショック

1. 研究目的

これまでの障害者の離職問題は、離職前後に生じた職務上の要求水準への充足を図る「職務充足度」や、仕事への満足の程度を図る「職務満足度」に関する研究など、労働生産性やソーシャルスキルの観点から、障害者本人の側に問題を還元したアプローチが検討されてきた。しかし、障害者自身の戸惑いや悩みなど、本人がどのように離職を受け止め離職に至るのかといった、障害者本人の主観を焦点とした研究は少ない。その間には離職に伴う雇用継続の困難、状況に応じた段階的な移行、ライフステージに伴う課題への対応等、就労支援者には、就労希望者の就労に向けての訓練、企業とのマッチングを行うといった従来の支援に加え、就労を望む多様な生活背景をもつ障害者のこれまでの生活を見渡し、離職後の生活を想定した支援が求められる。このような研究背景から、本人の離職体験を焦点にあてることで、離職が多いとされる知的障害者の中長期における就労支援の検討材料になると考えた。そこで本研究では、離職後継続的に支援した事例の分析を通して、知的障害者の離職体験がその後の就業意識にどのように影響するのかを明らかにし、再び就労への移行を目指すうえで求められる支援について検討していく。

2. 研究の視点および方法

本研究の実施時期は2011年8月～2013年10月の2年間で、過去の離職経験のある程度時系列で振り返り、語れる利用者を調査対象事業所2か所の施設長および主任支援員に紹介を依頼し、7事例の承諾を得た。データ収集は、離職後に就労移行支援事業を利用した本人7人、本人の家族4人、就労支援者10人、雇用者1人の合計22人から収集した。研究方法は、質的データ分析法(Flic=2002)を用いた事例研究方法である。具体的な手順は、本人に対してエピソード・インタビュー(episodic interview)の手法を用いて、離職前後から現在にわたる就労状況から、本人が経験した出来事(エピソード)を聞き取った。データの客観性を高めるためのトライアングレーション(Flic=2002)として、事例に応じて就労支援者、家族、雇用者への半構造化インタビューや、個別支援計画等の支援記録からデータを収集した。

3. 倫理的配慮

倫理的配慮として、東洋大学研究等倫理審査委員会にて承認された文書をもって、調査協力者に対して秘密保持に関する口頭説明をした。調査協力者の個人が特定できないように配慮することを厳守する旨の誓約書を文書で提出し、同意書への署名に基づき承認を得た。本人と家族への説明、および同意書へのサインは就労支援者の同席のもとで行った。

4. 研究結果

7 事例の離職の背景として、①コミュニケーションに関するギャップ、②職務内容に関するギャップ、③生活基盤に関するギャップ、という配慮の不足から生じる対人的要因、経験の不足から生じる技術的要因、生活の変化に伴う社会的要因の3つのカテゴリーを抽出した。個人と環境との相互作用による二者関係・集団・組織に関わる力動的な過程を分析していくうえで、手がかりとなるのがリアリティ・ショックの概念である。リアリティ・ショックはこれまで組織行動論において研究の蓄積があり、そのうち Schein (=1991)¹⁾ はリアリティ・ショックをある組織への参入者が、参入する以前に抱いていた理想と参入後の現実とのギャップに出会うことで陥る心理状態と定義している。Kramer (1974)²⁾ は自分の職業に対して向上心をもって臨む人は、職業の現実と自らの職業的な理想や価値との間に生じるずれによって、成果がえられないネガティブな反応を指すと定義している。また一方でリアリティ・ショックには、自己発見や人としての充実した成長をもたらすなど、ポジティブな側面があることも提示している。これらの定義からリアリティ・ショックは、ネガティブな側面とポジティブな側面との両義的な意味を含む概念であるが、本研究のデータから抽出した3つのギャップは、就労意欲の阻害要因となるネガティブな側面として影響し、本人の否定的な自己形成につながっていた。リアリティ・ショックへの対応として果たされた就労支援者による支援機能として、①引きこもり防止、②感情の交流、③就労意思の確認、④情報提供、⑤問題解決に向けての合意形成、⑥対等に向き合うための共通項の形成、⑦他機関との連携、以上の7つの機能が果たされていた。

5. 考察

リアリティ・ショックからの回復には、仕事を失うといった経験とそこに生じる問題をすべて克服して肯定的なものを獲得するというより、就労移行支援サービスでの日々の活動における就労支援者や利用者同士との感情交流を通して、離職後に生じた課題を継続的に解決するプロセスが必要である。そこでは離職後の定着を主眼においた支援よりも、離職前後の本人の体験に注目し、本人が感じる社会との相互関係から生じる不利益に対して、就労支援者がともに向き合うことで支援の方向性が明らかにできると考えられる。なお本研究は質的研究の方法を用いたものであり一般化への限界がある。更に離職後支援の事例を増やし、離職から再就職に至る生活の再構成をとらえていくうえで、雇用者も含めた内部・外部の環境要因との交互作用を分析していくことが今後の課題である。

本研究は、平成 24-26 年度科学研究費助成事業基盤研究 (C) (課題番号 24530729) 「知的障害者の離職プロセスを手がかりとした就労支援モデルの構築」による補助を受けた。

1) Schein, E. H. (1978) *Career Dynamics*, Addison-Wesley (=1991, 二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房.)

2) Kramer, M. (1974) *Reality Shock: Why Nurses Leave Nursing?*, The C. V. Mosby Co.