

障害者雇用枠で働く社員の職場適応に寄与するソーシャルサポート

小松, 智子
九州大学大学院人間環境学研究院

岩崎, 龍太郎

内田, 若希
九州大学大学院人間環境学研究院

中村, 貴志
福岡教育大学

他

<https://doi.org/10.15017/6776455>

出版情報 : 健康科学. 45, pp.53-60, 2023-03-27. 九州大学健康科学編集委員会
バージョン :
権利関係 :

—原 著—

障害者雇用枠で働く社員の職場適応に寄与する ソーシャルサポート

小松智子^{1)*}, 岩崎龍太郎, 内田若希¹⁾, 中村貴志²⁾, 納戸美佐子³⁾

Social support that facilitates the workplace adaptation of employees
working under the framework for employment of persons with disabilities

Tomoko KOMATSU^{1)*}, Ryutaro IWAZAKI, Wakaki UCHIDA¹⁾,
Takashi NAKAMURA²⁾, and Misako NOTO³⁾

Abstract

The aim of the current study was to provide information to help enhance support for workplace adaptation as part of the employment of persons with disabilities. A single case analysis was performed in order to understand the experiences of persons with mental disorders without compromising their individuality. Results indicated that three providers of social support in this case provided instrumental support based on socioemotional support. This approach to providing support increased psychological safety and promoted problem-solving behavior in the workplace. In addition, working conditions that allowed workers to accumulate experience giving and receiving social support resulted in improved vocational and social skills as well as inner growth. Moreover, results suggested that the provision of support created a virtuous cycle of corporate management.

Key Words: employment of persons with disabilities, mental disorders, social support, workplace adaptation

(Journal of Health Science, Kyushu University, 45: 53-60, 2023)

1) 九州大学大学院人間環境学研究院 Faculty of Human-environment Studies, Kyushu University, Fukuoka, Japan

2) 福岡教育大学 University of Teacher Education Munakata, Japan.

3) 筑紫女学園大学 Chikushi Jogakuen University, Dazaifu, Japan

*連絡先：九州大学大学院人間環境学研究院 〒819-0395 福岡県福岡市西区元岡 744

*Correspondence to: Faculty of Human-environment Studies, Kyushu University 744 Motoooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan

E-mail: komatsu.tomoko.843@m.kyushu-u.ac.jp

問題と目的

近年、様々な精神疾患において認知機能障害が存在することが知られ、就労や家事、対人関係などの社会生活を円滑にすることの妨げとなっている¹⁾。例えば、精神疾患のある人に見られやすいとされる、新しいことに対して不安が強い、睡眠障害、心身が疲れやすい²⁾といった特性は、言語記憶、注意機能、遂行機能、言語流暢性など様々な情報処理の時に用いられる神経認知機能と、情動や人間関係に関わる社会認知機能が関連している³⁾。このような特性は、彼（彼女）らが就職や復職をした職場において、職務への意欲低下、出勤が安定しづらい、1日8時間勤務や6時間勤務への対応が難しいといった職業的な課題の表出にもつながる。この疾患や事故などにより何らかの障害を負ったことによる職業的な課題について、サポートを得ながら働く方法として障害者雇用枠がある。そして、障害者雇用について規定しているのが障害者雇用促進法である。

障害者雇用促進法では、民間企業や公的機関に対して、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者を雇うことを義務付けている。精神障害者については、2018（平成30）年4月から精神障害者の雇用が義務化されている。この雇用義務の対象となる精神障害者は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限られているが、脳血管疾患や頭部外傷による高次脳機能障害、発達障害、てんかん、さらにはアルコールおよび薬物依存なども精神障害者保健福祉手帳を取得すれば障害者雇用の対象となり³⁾、精神障害の範囲は広い。

また、精神障害者の雇用を促進する取り組みとして職場適応援助者（ジョブコーチ）による精神障害者への支援の強化、採用後精神障害者の復職支援、そして障害者自立支援法（現障害者総合支援法）において民間企業などへの就労移行に特化した就労移行支援事業の規定といった対策が進められてきた、このような取り組みの成果もあり、民間企業に雇用されている精神障害者の数は2011（平成23）年から右肩上がり続けており、厚生労働省の令和4年障害者雇用状況の集計結果⁴⁾によると、民間企業に雇用されている精神障害者の数は、初めて10万人を超えた。

以上のように、精神障害のある人をめぐる雇用情勢は時々刻々変化しており、さらなる職場適応支援の充実が必要となってきている。

この障害者雇用における職場適応支援の方法の1つとしてソーシャルサポートがある。ソーシャルサポー

トとは、ある人を取り巻く重要な他者（家族、友人、同僚、専門家など）から得られるさまざまな形の援助のこと⁵⁾である。ソーシャルサポートの種類には、道具的サポートと社会情緒的サポートの2種類がある⁶⁾。道具的サポートとは、問題を解決するのに必要な資源の提供や直接介入を行い、資源を得られるような情報を提供することである⁶⁾。障害者雇用の場面でたとえると、勤務時間や勤務日数を調整するといった直接的な介入をしたり、本人の問題解決行動につながりそうな機関や人の情報を提供したりすることが挙げられる。次に、社会情緒的サポートとは、情緒的側面に働きかけてその傷を癒したり、評価やフィードバックをして認知的側面に働きかけたりして、自ら問題解決にあたる状態に戻れるようなサポートを提供することである⁶⁾。障害者雇用におけるソーシャルサポートを扱った研究に、発達障害学生の就職プロセスにソーシャルサポートが与える効果を質的に検討し、ソーシャルサポートネットワークの形成に就労移行支援事業所が重要な役割を果たすことが明らかにされている⁷⁾。また、高次脳機能障害者の職場適応にソーシャルサポートが与える効果を質的に検討し、職場における当事者の自尊心に配慮した社会情緒的サポートと、障害特性に応じた道具的サポートが職場適応を促す要因の1つとして機能することが指摘されている⁸⁾。

精神障害者の就労支援に関する先行研究においては、障害者就業・生活支援センターにおける支援の実態を定量的に調査し、支援者側のマンパワーや専門性の向上が必要であること⁹⁾、また、精神障害者の就労準備性と作業への参加状況について定量的に調査し、就労の準備段階からコミュニケーションと交流技能の向上支援を継続的に行う必要性¹⁰⁾が指摘されている。つまり、精神障害者への就労支援には、専門性や継続性が必要であるとの知見が示されている。これら知見に示されているような、支援者側の専門性を向上させ、就労準備段階から精神障害者の職業準備性を高め、就職した後の職場適応を促進するためには、実際に障害者雇用枠で働く当事者の経験について、誰から、どのようなサポートを知覚しているのかを質的に捉え、具体的な人や状況に基づいた知見を得ることが重要ではないだろうか。

また、障害当事者の視点に関連することとして、令和4年労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（厚生労働省¹¹⁾）にも、障害当事者との協同によって雇用の質をあげることが提言されている。具体的には、「今後は、

障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して活き活きと活躍し、その雇用の安定につながるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められる」と指摘している。この意見書で「障害者本人、事業主、関係機関が協力して」とあるように、障害当事者が参加し、障害当事者と協同しての障害者雇用の取り組みは、共生社会の実現にもつながるものである。さらに、国際連合の障害者権利条約は、条約の成立過程において世界中の障害当事者が参加し、「私たちのことを私たち抜きで決めないで (Nothing About us without us)」という合言葉が障害当事者同士の間で使われた。

以上、精神障害の特性と職業的課題、精神障害者の雇用促進に関する取り組みの変遷、障害者雇用におけるソーシャルサポート、精神障害者の就労に関する先行研究に触れてきた。そして、精神障害者を含めた障害者雇用の質の向上に障害当事者の視点が重要であるとの問題意識のもと、精神障害者の就労支援における個別性の高さを踏まえ、働く障害者の経験したソーシャルサポートを質的に明らかにすることにより、障害者雇用における職場適応支援の課題解決に寄与する知見提供を目指したいと考えた。

そこで本研究では、障害者雇用枠で働く精神障害者の語りをソーシャルサポートの視点から質的に検討することとした。そして、ソーシャルサポートが職場適応と個人の成長に及ぼす影響を検討することを目的とした。精神障害は、障害の現れ方が多様で個別性が高いため、その個別性を損なうことなく当事者の経験を記述することを目的に、単一事例分析¹²⁾に基づき検討する。

方法

調査協力者と調査期間

調査協力者は、精神障害者保健福祉手帳を所持している30代男性1名（以下、Cさんと表記）であり、双極性障害I型の診断を受けている。Cさんは、前職でバイトを経験した後、現在の職場（保安職）に障害者雇用枠の正社員として就職し、5年を経過したところである。対象の選定にあたっては、書面および口頭での意思疎通が可能であること、調査時点において一般就労していること、を条件とした。20XX年10月に、インタビュー調査を1回実施した。

調査手続き

プライバシーが守られる環境下について、第1著者

が対面でのインタビュー調査を実施した。インタビューでは、①現在の仕事内容、②現在の職場で経験した体調の変動と周囲の対応、③その経験が勤務の継続にどう影響しているか、④働き続けていく上で支えになっている人について、聴き取りを行った。

倫理的配慮

本研究に際しては、筑紫女学園大学倫理審査委員会の承認を得てインタビュー調査を実施した。また、インタビュー調査を行うにあたり、Cさんに研究協力への依頼文書を提示しながら口頭で説明を実施した。研究の目的や実施方法、個人情報の取扱いについて了承を得た後、同意書に署名を得た。加えて、同意撤回書を提示して、研究への協力を撤回した場合でも、いかなる不利益も受けないことを保証した。

分析手続き

インタビュー終了後、逐語録化した。現在の職場での経験を、①ソーシャルサポートの受け手としての経験、②ソーシャルサポートの送り手としての経験、③ソーシャルサポートの受け手と送り手双方の経験から生じた思い、の3つの側面から捉え、エピソードを抽出した。抽出された結果を、質的研究法におけるライフストーリー法を用いて分析した。ライフストーリー法は、個人の主観的観点から経験の意味づけや人生の様相について考える¹³⁾。Cさん個人の主観的観点から職業経験におけるソーシャルサポートの意味づけを検討し、また、Cさん個人の成長に及ぼす影響を検討するには、ライフストーリー法が適していると考え用いることとした。分析に際しては、障害者科学を専門とする研究者や障害者雇用を実践している経営者からの意見や助言を得た。

結果

以下の記述において、逐語録におけるCさんの語りとインタビュー者の発話Qを斜体で記述している。Cさんの特徴的な語りに下線を引き、語りの中略や補足説明を加えた部分は〔 〕で示した。

ソーシャルサポートの受け手としての経験

インタビューアが5年間の勤務における体調の変動と、その時の周りの対応について質問したところ、2つの経験を語った。1つ目は、躁うつ波に関するサポー

ト、2つ目は、睡眠に関するサポートである。まず、1つ目の躁うつ波に関して、次のように語った。

C: [躁の波は] 現れましたよ。その時は、そうですね、事務所の方に病院行った方が良かったと言われて、病院に行きました。母親にも言われましたね、通院した方が良くないかっていうことを。

Q: その時は通院で済んだのか、休職期間とかもあったんですか?

C: ほぼほぼ休職期間なく、復職できました。

Q: 通院でお薬の処方済んだというのか?

C: もともとその時から薬を飲んでいたので大きかったですね。躁状態ではあったんですが、軽く済んだっていうところはありました。

躁状態の兆しが現れたときに、職場の人と母親から通院を勧められていた。通院して服薬治療を行っていることを母親だけではなく、職場の人にも把握しており、その双方から、通院することについて促されていた。Cさんは、母親と職場の人2者からの声かけもあり、躁状態の早い段階で通院するという行動を起こし、結果として、ほぼ休職することなく仕事に戻ることができた。その時の経験が、今働き続けていることにどのように影響しているかについて、次のように語った。

C: (躁の) 症状が現れても、何て言うんでしょう、拒絶されることなく、普通に、病院行ったら? ぐらいに済んでしまうことが、働きやすさにつながっていると思います。

Q: もしかしら、拒絶されてたかもしれないなっていう状況があったんですかね?

C: [前の職場では] 拒絶されることもあったんじゃないかと思います。う〜ん、一言でいうと、社会から要らないもの扱いにされるんですよ、やはり。そういう病気があるってことは、人はやっぱり、私の周りから離れていきますし、そういうことはあったと思いますね。

疾患に伴う体調の変動は、精神疾患に限らず、ほかの疾患においても起こりうる。そうした体調の変動が起きた時の、前職場での周囲の反応について、要らないもの扱いにされる、私の周りから離れていくという言葉で表現した。しかし、現在の職場では、体調の変動が起きたからといって距離を置くのではなく、普通に病院に行ったら? とCさんに声をかける、そうした関わり

が働きやすさにつながっていた。

また、2つ目の睡眠に関して、次のように語った。

C: 私の症状として、あんまり睡眠が安定しないというところがあるんですよ。それは致し方がないと言えば致し方がないんですが、やはり 1ヶ月に1回ぐらい、どうしても寝れない時っていうのが出てくるんですよ。

Q: 丸1日?

C: [間髪入れず] 丸1日、寝れない時っていうのが出てきた時に、気兼ねなく、勤務時間をずらしてもらたりとか、そういう対応をしてもらえるので、助かっておりますですね。

Q: 勤務時間をずらしてもらえるっていうのは、寝れなかった翌日は、お休みができるとか、そういう感じですか?

C: 融通が利くんですね。「何時に行きますね」と言ったら「はい、了解しました」というのはすぐに返ってきますし、良い意味での緩さと言いますか、そういうものがあるんじゃないかとは思いますが。

Q: それは、Cさんの仕事ぶりや人柄も評価いただいているからこそ、というのもあるんでしょうかねえ。

C: どうでしょう。その代わり、仕事はさぼらず、ちゃんとやるっていうのは、モットーにはしております。

Q: なるほど。周りの方もそういった時は、月1回ぐらいの調子があまり良くない時なんだなあ、っていうのを理解してくださっている、っていう感じなんですかねえ。

C: もう、空気のように理解してくれている。なので、普通の会社だったら、9時きっかりに出社できないとは何事だ、となってしまうとは思いますが、そういったことにならずに今までですね、やってこれたというのは大きいんじゃないかな、とは思いますが。

月1回ぐらいの頻度で入眠困難の症状が現れた時には、体調について連絡を行い、その日の出勤時間について相談することで、勤務時間をずらしてもらう、というサポートを受けていた。加えて、そうしたCさんのコンディションの特性を空気のように理解してくれ、何事だという扱いをせずに対応してきたからこそ、今日まで働き続けてこられたと語った。

そして、働き続けていく上で支えになっている人が、家族や職場にいるかを質問したところ、次のように話

した。

C: そ・うですね, 母ですかね。最近, 一人暮らしを始めておりました。その時に, 母がよく私に「これ持っていきなさい」ということで食料とか分けてくれるんですね。そういう時に非常にありがたいなと思えますね。

Q: 何かそこに, 温かみとかを感じるということ・・・

C: [間髪入れずに] もちろんです。

Q: 職場ではこの人がいてくれるから働きやすいと思うような方いらっしゃいますか?

C: そ・うですね, OOさんですかね。私よりも年上なので相談もしやすいですし, 話しやすいからですかね, はい。

Q: どんな時に話しやすいって感じますか?

C: たとえば・いつ話しかけても聞いてくれるとか, 何か無視しないとか, 話しやすい人と話しにくい人の違いとか, それぞれ自分なりにあるのかなあとは思いますが。[中略] 面倒くさがったり, そういう態度に出ることがないので。

働き続けていく上で支えになっている人として, 食生活の面では, 一人暮らしを始めて食料を分けてくれる母親の行為をありがたいと語った。また, 仕事の面では, 面倒くさがらずに聞いてくれる人を, 相談しやすく話しやすいと語った。そして, 働き続けていく上で支えになっている人が, 家族や職場の人以外にもいるかの質問には次のように語った。

C: 最近, 非常に助かったなって思ったことは, 私の仕事が先週ぐらいから一気に, まあ, 致し方ない状況ではあったんですが, 増えたことがあったんですよ。その時に結構きつくてですね。そんなときに, 普段仲良くしている [職場外の] 仲間から, O日ぐらいにカラオケいかない?という誘いがありまして。そういったことで非常に救われたなあ, って思いましたね。丁度, 私がきついタイミングでそういったことをパッと言ってくれというか, そういう存在っていうのは, ありがたいなと思いましたね。[中略] 普段から, そう気兼ねなく遊べる仲間に恵まれているんだな, ということは感じましたね。

仕事できついタイミングの時に「カラオケ行かない?」と誘ってくれたことが非常に救われた, と語った。

また, 気兼ねなく遊べる仲間恵まれているとも話した。

ソーシャルサポートの送り手としての経験

Cさんの現在の仕事内容を聴いていくなかで, Cさん自身が他の社員をサポートする役割を経験してきたエピソードについての語りがあった。

C: 私が従事している仕事の内容としては, ちょっと前までは, 書面の作成業務専門でやっていたのですが。最近は, 私の仕事も結構多様化しております。いろんな人の仕事のサポートと申しますか, いろんな部門からの仕事をサポートしていることが多いですね。

例えばですが, OO関連の書類集めだったりとか, 書類の整理も仕事です。あとは, [Cさんから後輩の社員に任せるようになった] 書面の作成業務の様子見ですね, 見守るといったことも仕事の一つだと思っておりますし。[中略] あと現場巡回とかも行きます。コミュニケーションが非常に大事になってくる仕事でもありますので。

このように, 5年間勤務するなかで, Cさん自身が携わってきた業務を, 後輩社員に任せて見守るという, サポートの送り手にもなっていた。また, 現場巡回にも行くようになり, 現場社員のサポートにも携わっていた。

そして, 現在の職場で働いていて評価してもらえたと思うことについて, 次のように話した。

C: 非常に地味なところであるんですが, 会社のトイレを掃除しているのって自分なんですよ。

Q: そうなんですか?

C: それで, 何て言うんでしょう。やっぱ自分がしばらく事務所にいなかったりすると, トイレが汚くなるんですよね。そういう時に, やっぱ僕がいなくちゃいけないんだな, という風に思いますね [少し声のトーンが明るくなるような, 嬉しそうなお声]。

Q: じゃあ, 他の方はCさんほどきれいにはトイレ掃除されていないってことなんですよ。

C: はい, たぶんどきないと思います。細かいところに目を付けて, きちっと対処するというか, そういったことで経営者の役に立てているのかな, って, そういうことを通して思いますね。

このように, 職場のトイレ掃除に主に携わることを

通して、職場のトイレをきれいに保つためには自分がいなくちゃいけない、細かいところに目を付けて対処することで経営者の役に立てている、との思いを語った。

ソーシャルサポートの受け手と送り手双方の経験から生じた思い

現在の職場で働き続けてきて良かったと思うエピソードについて、次のように語った。

C: 抽象的かもしれませんが、良い人と出会えたことでしょうかねえ。やはり、多様性に富んでいると思うんですよ、非常に。個性の強い人たちが多いいので、まあ、障害者雇用をしているということもありますし。なので、何でしょうかねえ。漠然とした言い方になるのですが、人間の本質を見る練習をしているような気がするんですよ。らしさっていうんですかね、人間らしさっていうのを、非常に見つめる機会というか、そういったものに、他の会社よりも数倍、恵まれているなど、私は感じております。

現在の職場で5年間働き、サポートを受け、またサポートを送る経験を通して、良い人と出会うことができたとの思いを持っていた。そして、多様性に富み個性の強い人たちと働くなかで、人間の本質を見る練習、人間らしさを見つめる機会に恵まれているとの思いを語った。

考察

本研究の目的は、障害者雇用枠で働く当事者の語りを、ソーシャルサポートの視点から質的に検討するとともに、ソーシャルサポートが個人の職場適応と成長に及ぼす影響を検討することであった。

サポート提供者とサポート内容との関係性

今回のインタビュー調査において語られた、職業生活に関するサポートの提供者は、職場の人、母親、職場外での友人であった。この3者は、躁の波や睡眠リズムの波が出てきた時、一人暮らしを始める時、そして仕事量が増えてきつかった時にサポートを提供していた。このタイミングは、Cさんにとってストレスフルな状況や新たな行動様式を求められるような状況⁹⁾であったと考えられる。

各々のサポート提供者におけるサポート内容を、ソーシャルサポートの種類(道具的サポート、社会情緒的サポート)に分けて検討する。

まず、職場の人は、躁状態の兆しが現れた時に、その対処につながる情報として、通院することを助言していた。また、眠れなかった日の翌日は勤務時間をずらすという、問題解決に結びつく直接的な介入を行っていた。Cさんに対処できそうなことと、職場の就業環境を少し調整することで対処できることを適時判断して、サポートの提供が行われていたと考えられる。つまり、道具的サポートが提供されていた。加えて、職場の人について、相談もしやすいし、話しやすい、面倒くさがる態度に出ることがない、空気のように理解してくれていると語っていた。話しかけても面倒くさがることなく、相談しやすく話しやすいということは、情緒的な安心につながる人的な職場環境を提供していると考えられる。つまり、社会情緒的サポートの提供体制が職場に存在していたと考えられる。Cさんは、前職場で要らないもの扱いにされた経験を語っている。この要らないもの扱いという言葉は、高次脳機能障害を負った後、復職と離職を経て、障害者雇用枠で働いている社員にインタビュー調査を用いて行ったソーシャルサポートに関する研究⁸⁾においても語られている。心理的な不快感を増長し、自尊心の維持・快復を妨げるような言葉や態度が向けられる背景には、個々人の障害に関する理解不足、ギリギリの人手で仕事を回しているために相手を思いやるゆとりがないという職場もあるかもしれない。結果として、要らないもの扱いされたという思いを持った働く側は心の傷を負って離職し、雇用する側は新たな人手を探すこととなっている。Cさんが現在の職場を5年間勤務し職場定着している要因には、職場に社会情緒的サポートが存在し、いつでも気兼ねなく言える心理的安全性¹⁴⁾の高いことがあると考えられる。職場に社会情緒的サポートが存在しているからこそ、職場の人からの助言や情報といった道具的サポートが有効に機能し、問題解決につながっているのではないかと考えた。

また、家族については、躁状態の兆しが現れた時に、母親が問題解決行動につながる情報として、通院することを助言していた。一人暮らしを始めた時には、食料を提供して、食生活が円滑に進むよう直接的な介入を行っていた。その時Cさんが語った言葉の背景にある思いをインタビュアーが推察して、母親からの支えについて温かみを感じていると応答した際に、間髪入れ

ずにももちろんです、との言葉が返ってきた。このことから、助言や食料の提供という道具的サポートと併せて社会情緒的サポートも提供され、Cさんもそれを知覚していたことがうかがわれた。

そして、職場外の友人は、Cさんの仕事量が増えてきつかった時にカラオケに誘い、そのことがCさんにとって非常に救われたとの思いにつながっていた。この何気ない一言がCさんのストレスフルな状況を癒していたことから、情緒的側面に働きかけた社会情緒的サポートが提供されていたと考える。

以上3者のサポートに通底しているのは、社会情緒的サポートがベースにあることにより、その心理的支えが原動力となり、道具的サポートの効果が増し、問題解決行動の促進や適応行動を促しているのではないかと考えた。

多様性を活かし支えあう職場環境での成長

本事例は、現在の職場において5年勤務するなかで、自身がサポートの受け手となり、また送り手ともなる経験をしていた。躁うつや波や睡眠といった体調に関して、その問題解決につながる情報の提供や、勤務時間をずらしてもらうというサポートは、受け手としての経験である。また、自らの意思で職場トイレの美化活動を行い続け、働き続けるなかで後輩社員育成の役割を担うようになり、後輩社員の見守りや巡回に携わるのは、サポートの送り手としての経験である。

こうしたサポートの受け手と送り手双方の経験をして働き続けてきたことで多様性に富む人たちと出会い、その出会いのなかで人間の本質、人間らしさを見つめる機会に恵まれているとの境地に至っていた。Cさんの場合、働くことを通したソーシャルサポート授受の経験が自身の置かれている状況を俯瞰して見つめることとなり、職場での自らの存在意義を見つめ、内面的な成長をもたらしたと考えられる。内田¹⁵⁾は、他者からのサポート提供可能性に対する気づきを高めるような社会的スキルトレーニングを行うことで、自分自身のサポート提供可能性に対する自信を高め、良好なメンタルヘルスにつながる可能性を提言している。この提言を本事例に適用すると、まず社会に出て働くことそのものがCさんにとって社会的スキルトレーニングの場として機能していた。そして、働くなかで遭遇したストレス場面で、職場の人や母親は自身の問題解決にとって有用なサポートを提供してもらえる存在であることを知覚し、その後職場の人や母親の助言を取り入れ

て適切な対処行動へと結びつき、メンタルヘルスを含めた体調を維持することにつながっていた。さらには5年間働き続ける過程でCさん自身がサポート提供者にもなり職場定着にも結びついていた。そこには、Cさんの就業状況に応じて、職場におけるCさんの役割をマネジメントし、サポートを受けながらサポートを送る経験を積み重ねていけるような職場環境を整えていった事業主側の雇用管理の実践が土台にあったと考える。つまり、職場でのソーシャルサポートが個人の職場適応や成長にプラスの影響を及ぼすためには、「人」の幸せを追求し、そのことを最も大切にされた経営活動¹⁶⁾が重要であることを示唆している。

総合考察と今後の課題

本研究の結果、本事例における3者は、社会情緒的サポートをベースにしながら道具的サポートを提供しており、そのことが職場での困難を乗り越えるサポートとして効果を高め、職場適応や職場定着につながっている可能性が示唆された。ソーシャルサポート提供者とソーシャルサポートの種類が、働く障害者の職場適応や職場定着、内面的な成長にどのように関連しているのかを、当事者の語りから検討し知見を提示したことは意義があると考えられる。また、ソーシャルサポート授受の経験を積み重ねていけるような職場環境は、働く者に職業的スキルや社会的スキルだけでなく、内面的な成長をもたらしていた。そして、経営にも好循環をもたらしていることが示唆された。今後、事例を増やして検討し、障害者の職場適応の充実に有用な知見を蓄積していくことが重要である。

謝辞

本研究の趣旨をご理解いただき、インタビュー調査に多大なるご協力をしていただいたみなさまに、心より感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 林良太・稲富宏之(2019): 精神疾患における認知機能障害と認知機能改善療法について. 大阪作業療法ジャーナル, 32(2):96-102.
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2018): はじめからわかる障害者雇用—事業主のためのQ&A集—. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構雇用開発推進部: 千葉.
- 3) 倉知信延(2014): 精神障害者の雇用・就業をめぐる現

- 状と展望. 日本労働研究雑誌, 646:27-36.
- 4) 厚生労働省(2022): 令和4年障害者雇用状況の集計結果. (<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001027391.pdf>) (参照日 2023年1月12日)
- 5) 久田満(1987): ソーシャル・サポート研究の動向と今後の課題. 看護研究, 20:170-179.
- 6) 浦光博(2012): 支えあう人と人. サイエンス社: 東京.
- 7) 小松智子(2021): 発達障害学生の就職プロセスにソーシャル・サポートが与える効果—事例分析を通して—. 質的心理学研究, 20:S29-S34.
- 8) 小松智子(2022): 高次脳機能障害者の職場適応にソーシャルサポートが与える効果. 健康科学, 44: 61-67.
- 9) 小塩靖崇・佐藤さやか・市川健・下平美智代・種田綾乃・山口創生・高井敏子・藤井千代(2019): 障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者の就労支援に関する実態調査. 日本社会精神医学会雑誌, 28(3):246-254.
- 10) 馬場順子・谷村厚子・石井良和(2022): 精神障害者の就労継続に影響する就労準備性と作業参加の特徴に関する検討—就労支援のための訓練生用チェックリストと人間作業モデルスクリーニングツールを用いた分析—. 作業行動研究, 26(2):73-80.
- 11) 厚生労働省(2022): 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書—今後の障害者雇用施策の充実強化について—. (<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000952801.pdf>) (参照日 2023年1月13日)
- 12) 日高直保(2021): ある乳がんサバイバーにおける対話の意義—Aさんのライフヒストリーを通じた考察—. 質的心理学研究, 20:S66-S73.
- 13) 木戸彩恵(2021): ライフストーリー. サトウタツヤ・春日秀朗・神崎真実(編), 質的研究法マッピング—特徴をつかみ, 活用するために—. 新曜社: 東京.
- 14) 石井遼介(2012): 心理的安全性のつくりかた—「心理的柔軟性」が困難を乗り越えるチームに変える—. 日本能率協会マネジメントセンター: 東京.
- 15) 内田若希・橋本公雄(2013): 大学生のメンタルヘルスの改善・増強に有効な理論モデルの検討—社会的スキルとソーシャル・サポートの互恵性に注目して—. 健康心理学研究, 26: 83-94.
- 16) 坂本光司&坂本光司研究室(2015): 「日本でいちばん大切にしたい会社」がわかる100の指標. 朝日新書: 東京.