

〈研究ノート〉

障害者の雇用にかかわる調整者が経験した支援のありかた —医療機関での調査から—

二階堂名奈* 坪倉繁美**

*伊藤病院 **国際医療福祉大学大学院 医療福祉学研究科 看護学分野

Methods of Support as Experienced by Employment Coordinators Servicing People with Disabilities: Results of Studies at Healthcare Institutions

Nana Nikaido* Shigemi Tsubokura**

* ITO Hospital

** Division of Nursing, Graduate School of Health and Welfare Sciences, International University of Health and Welfare

〈要旨〉

本研究は、医療機関で障害者の雇用にかかわる調整者が、どのような合理的配慮や調整を行ったかの経験を明らかにすることを目的とした。研究の対象者は、医療機関の中で障害者の雇用を調整する立場にある者7名、研究方法は半構造化面接を実施し、質的帰納的分析を行った。

その結果、調整者の経験として、【障害者の旺盛な働く意欲に触発される】【障害者の能力が発揮されるような支援】【周囲の人々へ障害者の理解を促すための行動】【経験を次にいかすため深く省みる】ことが明らかになった。調整者は障害者の働き方を調整した経験から、障害者が有する潜在能力の発見と活性化に向けた姿勢に関わる「障害者の潜在能力の自覚」と、組織的なマネジメントに関連する「障害者の働き方を組織や職場にいかすための調整者としての役割の自覚」が存在した。

〈Abstract〉

The purpose of this study was to clarify the experience of the types of reasonable accommodations and adjustments that were made by coordinators involved in the employment of people with disabilities at healthcare institutions. The study subjects were seven individuals who were in a position to coordinate the employment of people with disabilities in healthcare institutions. The research method consisted of semi-structured interviews and qualitative inductive analysis.

The results showed the following experiences of coordinators: [the strong desire to work among people with disabilities], [support for demonstrating the abilities of people with disabilities], [promotion of the understanding of people with disabilities among surrounding people], and [deep self-reflection to make the most of the experience the next time]. The coordinators' experience of coordinating and supervising the way people with disabilities work was two-fold: 1) "self-awareness of the potential of people with disabilities," which was related to discovering and activating the potential of these people, and 2) "self-awareness of their role as a coordinator to make the most of the working style of people with disabilities in an organization and workplace," which was related to organizational management.

キーワード

障害者の雇用

employment of people with disabilities

合理的配慮

reasonable accommodation

潜在能力

potential

調整者

coordinators

医療機関

healthcare institutions

I. はじめに

障害者の雇用は拡大しつつある。『国民の福祉と介護の動向 2021/2022』では、障害者が働くことは、生活の糧を得ること、生きがい、所得保障、社会参加等の意味からも重要であるとしている。そのために企業等における雇用（一般雇用）や施設や作業所等における支援（福祉的就労）等多様な働き方が促進され、福祉的就労から一般就労への移行の支援が重視されるようになってきた¹⁾。

そのような変化の一方、一般勤労者を対象とした松中の調査では、回答者の半数以上が障害者と共に働いたことがない。そして障害者と共に働いた経験のない者は、障害者の勤務可能性について否定的であると述べている²⁾。雇用する側が、障害者の勤務可能性について十分に認知していなければ、障害者は本来もっているはずの権利を享受することができない。雇用する側の無理解や認知不足によって、働く障害者は、職場で能力を十分に発揮されないことが懸念される。一般雇用にあたっては、雇用に関わる者は、障害者に適用される法律上の権利や受けるべき配慮について理解しておくことが必要である。

2016年に制定された障害者差別禁止法では、「障害者に対する不当な差別的扱いの禁止」と「合理的配慮の提供」が義務化された。厚生労働省は「合理的配慮指針」で合理的配慮に関する基本的な考えを示した³⁾。合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものであるとしている。合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、事業主にとって過重な負担とならないよう、当該障害者との話し合いのもと、より提供しやすい措置を講じる必要がある。障害者も共に働く一人の労働者であるという認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害者の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であることを示した。つまり雇用する機関において障害者の働き方を調整する者は、障害者の個々のニーズを雇用者が理解しながらも、雇用者にとっては過重な負担が生じないよう調整しなければならない。雇用者、共に働く職場のいずれにおいても、障害者の特性の理解をしながら、労働者として受け入れるという認識が必要である。

合理的配慮を提供するうえでは、障害者の働き方を調整する者（以下調整者とする）は、障害者、組織、職場などあらゆる立場を理解しながら調整することが必要である。これらの調整は障害者と調整者との1対1で完結するものではなく、全体的な視野に立って調整やマネジメントを行っていくことが重要である。

一般雇用の雇用状況について、「障害者の雇用促進等に関する法律」で設定されている法定雇用率は、民間企業では2.3%である。令和3（2021）年障害者雇用状況の集計結果から、民間企業の実雇用率は2.20%で、対前年比では0.05ポイント上昇している。産業別の実雇用率でみると、医療福祉分野は2.85%と群を抜いて他の分野を上回っている⁴⁾。他の産業に比べて医療機関の一般就労が比較的多い現状にあっても、必ずしも雇用する医療機関においては、障害者の働き方についての深い理解に基づいた雇用や合理的配慮が行われているかについては明らかではない。

福田らは、病院での障害者の雇用の実践事例を通して、医療の現場における障害者の雇用の意義と可能性を述べている。医療専門職が必ずしも担わなくてよい業務のうちの、限定した業務を障害者が担うことで、有資格者は業務に専念でき業務効率が上がったと評価している。医療専門職チームからは、確実な業務遂行と業務への取り組みの姿勢を通して、働く者としての手本にもなっていると述べている⁵⁾。医療機関における障害者の雇用に関する取り組みの事例や障害者雇用の成果は公表されているが、労働者の障害の特性に配慮した職務遂行上の援助や合理的配慮を実現するために調整者が行った、実際の体験を通して見出したところの、調整者の役割や意義、支援のあり方については、未だ手探りをしている状況である。

本研究では、医療機関で雇用される障害者にかかわる調整者へのインタビューを通し、障害者とともに働く職場で行われている合理的配慮や工夫、直面した困難、それに対する解決策などの調整者の経験を明らかにすることで、障害者に対する支援のありかたを考える手がかりになる。また、医療機関で障害者の雇用を管理、調整する立場にある調整者に必

要な総合的なマネジメントのあり方について、検討する資料となり得ると考えた。

II. 目的

医療機関で障害者の雇用に関わる調整者が、どのような合理的配慮、調整を行ったかの経験を明らかにすることである。

III. 研究方法

1. 用語の定義

合理的配慮

本研究における「合理的配慮」は、厚生労働省「合理的配慮指針」⁴⁾を活用して定義する。雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮して、事業主が過重にならない範囲で職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助者の配置などの必要な措置を講じることと定義した。

調整者

障害者と障害者を直接受け入れる現場との間で、双方が働きやすくするように働き方の調整を行う立場にある者とした。調査対象者である調整者は、医療機関で雇用する障害者の働き方の調整の役割を担う者であるとした。

2. 研究デザイン

半構造化インタビュー法による質的記述的研究とした。

3. 対象、調査方法

1) 研究対象者

関東地方の都県において、障害者を雇用している医療機関を選定し、研究協力の依頼を行った。障害者の受け入れの経験については、雇用する障害者の人数・障害の種類や程度は問わず、障害者の雇用の調整者の経験をもつ者を調査対象とした。候補者の紹介を受け、そのうえで研究への同意が得られた者を研究対象者とした。

選定の基準は、①障害者を雇用している部署の担当責任者②障害者と、障害者を直接受け入れる現場との間で、働き方の調整を行う役割にある者とした。

2) データ収集方法

データ収集については、同意の得られた対象者に対して半構成的面接法でインタビューを実施した。

インタビューの実施期間は、2020年7月から9月であった。

インタビュー内容は、①対象者の勤続年数、所属部署、職位 ②雇用前の準備としてあらかじめ配慮し準備工夫したこと ③実際に行われた業務の支援の内容 ④直面した困難やそれに対する解決策 ⑤障害者の能力を最大限に発揮するために相互で調整したことであった。

面接は一人1回とし、対面またはリモートで行った。面接内容は研究対象者の許可を得て、ICレコーダーに録音、それらを逐語録にしたものをデータとした。

4. 分析方法

インタビュー内容のなかで、医療機関で雇用される障害者にかかわる調整者の経験について得られた文脈を抽出した。抽出した内容の意味を損なわないように切片化し、コード化した。それらの内容を分類・整理し、サブカテゴリ化、カテゴリ化と帰納的に分析を行いながら概念化を行った。いずれの分析過程においても、医療機関で雇用される障害者の支援の実態を表している内容や示唆に富む考えの表現を、語りの内容から抽出・選択した。

データの分析にあたっては、質的研究に精通した共同研究者とともに、意味内容の解釈、分類、分析の過程において、討議を重ねながら、精度を高めた。

語られた内容については、客観的な立場をとりながらも、できる限り経験した対象者の立場で意味を解釈しながら深く掘り下げていき、分析結果の精度と信頼性を高めるように努めた。さらに、抽出されたカテゴリを、障害者と調整者とのかかわりや支援の経験を関係図に表した。

5. 倫理的配慮

本研究は、国際医療福祉大学の倫理委員会の承認を受けて実施した（承認番号 19-Ig-168）。

IV. 結果

1. 対象者の背景

対象者7名に個別にインタビューを行った。性別は、男性3名、女性4名であった。対象者の職種は、事務職が5名、看護職が2名であった。7名全員が管理の立場にある者であった。

コロナ禍の状況でのインタビューであったため、2名はリモートで、5名は感染対策を行いながら対面で行った。インタビュー時間は、最短27分、最長48分の幅があり、平均インタビュー時間は37分であった。

2. 医療機関で雇用される障害者にかかわる調整者の経験

インタビューの逐語録より、医療機関に雇用される障害者にかかわる調整者の経験についての記述を、意味内容の類似性に基づき分類をおこなった。その結果、【障害者の旺盛な働く意欲に触発される】【障害者の能力が発揮されるような支援】【周囲の人々へ障害者の理解を促すための行動】【経験を次にいかすため深く省みる】の4カテゴリ、13のサブカテゴリ、69のコードが抽出された(表1)。

本文中の表記については、カテゴリには【 】を、サブカテゴリは< >で示した。

3. 分析結果の記述

障害者の働き方を調整し見守る調整者の経験から抽出されたカテゴリとサブカテゴリには、二つの自覚が存在していた。(図1)。

一つは、かかわるほどに障害者のもつ潜在能力や可能性に気が付き、障害者に触発されるがごとく個々に対する配慮の意味を再認識した「障害者の潜在能力の自覚」である。二つは、障害者を受け入れる側の反応に対する気づきを、双方が働きやすくなるための調整にいかすとともに、障害者が社会で働く意味付けや組織への貢献を意識することで調整者としての役割を自覚した「障害者の働きかたを組織や職場にいかすための調整者としての役割の自覚」である。

合理的配慮を提供するうえでは、「障害者の潜在能力の自覚」と「障害者の働きかたを組織や職場に

いかすための調整者としての役割の自覚」の両者は、いずれも重要な経験であり、相互に関係する。

1) 障害者の潜在能力の自覚

ここでいう自覚には、【障害者の旺盛な働く意欲に触発される】と【障害者の能力が発揮されるような支援】の2つのカテゴリが位置づけられる。

【障害者の旺盛な働く意欲に触発される】

このカテゴリは、<働いている障害者の懸命な姿から学び取る><成長したいという障害者自身の本音の気持ちを汲み取る><かかわりから知る能力と可能性の気づき>の3つのサブカテゴリから構成される。

調整者からは、障害者が業務をひたむきに遂行する姿を見てとり、学びとる様子が語られた。障害者に内包される働く意欲やそれに対する懸命な姿など、ポジティブな面に目を向けていたことがわかった。障害者とのかかわりや受け取った発信が、障害者の仕事のしやすさにつながる配慮への気づきにつながっていた。

【障害者の能力が発揮されるような支援】

このカテゴリは、<親の心配を把握し関係者とのつながりを密に保つ><表現されない思考や感情を理解する><障害者の行動に存在する危険の回避><潜在的な力を見出すかかわり><個々の特性に応じた柔軟なかかわり>の5つのサブカテゴリから構成された。障害者の意思や反応は表現されづらく、それを補完するため、ときに親を含めたキーパーソンからの情報を得て、障害者の能力が発揮されるように支援が行われていた。

2) 障害者の働き方を組織や職場にいかすための調整者としての役割の自覚

ここでいう自覚には、【周囲の人々へ障害者の理解を促すための行動】【経験を次にいかすため深く省みる】の2つのカテゴリが位置づけられる。

【周囲の人々へ障害者の理解を促すための行動】

このカテゴリは、<障害者の理解に対する周囲と

表 1：医療機関で雇用される障害者にかかる調整者の経験のカテゴリ生成結果

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
障害者の旺盛な働く意欲に触発される	働いている障害者の懸命な姿から学び取る	周囲の雑音に左右されない強い意思を感じる 業務を遂行することへの強い責任感を知る 態度から表される仕事に対する熱意や真剣さに気づく 与えられた仕事を懸命に遂行する姿をとらえる 仕事へのひたむきな態度を見て取る
	成長したいという障害者自身の本音の気持ちを汲み取る	第三者との面談の機会に仕事への本音を聞く 態度で表現される障害者の前向きさに心が動く 母親から仕事意欲の情報を得る リーダーを自ら志願する積極性に触れる
	かかわりから知る能力と可能性の気づき	手の回りにくい業務を率先して行う姿を目にする 普段見落としがちな面によく気が付くと感じる 他部署から障害者の仕事ぶりに対して良い反応がある 技術を伴うケアの丁寧さを患者から認められたことを知る 技術に信頼がおけることを指導者から報告をうける 細々とした書類整理に貢献していることを実感する 健常者職員と同じ業務をこなせている
障害者の能力が発揮されるような支援	親の心配を把握し関係者とのつながりを密に保つ	母親と直接対話する 家族が心配していることを知る さまざまな手段で親と連絡をとる 母親から感謝のこぼれをもらう 保護者や支援センターに協力を得る 仕事を通じた社会とのつながりを親が望む
	表現されない思考や感情を理解する	障害者自身が自分のつらさを他者に伝えづらいことを理解 機微な変化をキャッチしタイミングよく声掛けする 自分から話しかけて障害者の様子を知る そばで見ているでも困りごとに気づけないことがある 相手に気になってこちらから声かけする 仕事上の楽しそうな様子を見てうれしく感じる 普段のかかわりの積み重ねからこころの通い合いを感じる
	障害者の行動に存在する危険の回避	予測していなかった行動に戸惑う 災害などの有事の対応に懸念を抱く 心が折れる前に助けを求めて欲しいと感じる 職場で差別があると障害者の雇用を引き受けられない 遠慮がちな障害者をおもんばかる
個々の特性に応じた柔軟なかかわり	潜在的な力を見出すかかわり	相手を信じ任せる 相手に合った言葉を選んで励ます 出来栄を確認し承認する 仕事に集中できるよう気配りする 仕事を任せることが障害者の成長につながる
	個々の特性に応じた柔軟なかかわり	ルール内のことであれば注意せず見守る 失敗を否定せず次からのやり方を教える 自分の気持ちを相手のペースに合わせる 得意不得意を見極める 自部署だけでなく院内での仕事を集めて割り振る
	周囲の人々へ障害者の理解を促すための行動	障害者と周囲に誤解が生じる経験をした 周囲の職員の理解が得られにくい経験があった 周囲の人たちの不理解に対して孤軍奮闘する 障害者と職員の間で生じる意見の食い違いに折り合いをつける
経験を次にいかすため深く省みる	受け入れる場での役立ち感と負担感の差	自然と部署になじんでいる姿に安堵する 職場での分け隔てがない状態を感じる 忙しい部署では新たな雇用はむずかしい 障害者の雇用の拡大の見通しが見えない
	職場になじむうえで関係者とのへだたりを埋める	自分ひとりでは障害者の雇用は成り立たない 障害者に温かく接する職場に安心を感じる 障害者と健常者どちらも一緒に注意する 現場で障害者に直接関わる職員の努力を支持する ともに働く職員の理解が必要と感じる
	受け入れた経験の意味の振り返り	調整の難しさのなかにも可能性を見出す 病院経営の視点から障害者の雇用をとらえる 組織の任務を部下に伝える 調整の難しさのなかにも可能性を見出す 現状維持が精一杯と感じる 健常者職員の障害者に対する否定的な感情に戸惑う よりよい方法で院内周知ができるように工夫する
		障害者が働くことの意味づけを振り返る 障害者の雇用を機会にふだん足りていなかった点に気付く 仕事を通して障害者のステップアップをねがう 他院での障害者の雇用の情報が得られない 支援機関との連携が欠かせない

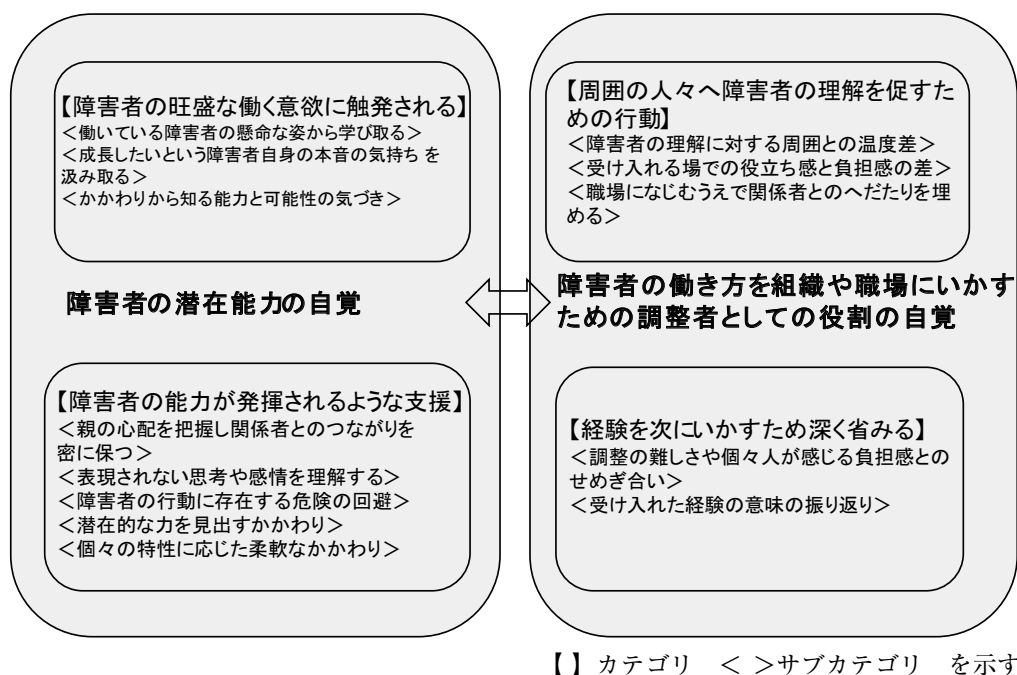


図1：医療機関で雇用される障害者にかかわる調整者の経験

の温度差><受け入れる場での役立ち感や負担感の差><職場になじむうえで関係者とのへだたりを埋める>の3つのサブカテゴリから構成される。障害者とともに働く職場では、同僚たちの理解が十分でないことがある。周囲の人々の反応をいかす行動として、調整者が試行錯誤しながらさまざまに工夫をし、障害者が職場になじむことができるように努めていることが示された。

【経験を次にいかすため深く省みる】

このカテゴリは、<調整の難しさや個人が感じる負担感とのせめぎあい><受け入れた経験の意味の振り返り>の2つのサブカテゴリから構成される。調整者は障害者を雇用することを通して学び取った経験を振り返り内省し、組織から求められる任務を意識していた。障害者がもたらす社会への貢献や、組織で障害者を受け入れた経験を、発展的にとらえていることが語られた。

V. 考察

研究結果より、医療機関で雇用される障害者にかかわる調整者の支援の経験は、障害者と直接対峙した経験から、【障害者の旺盛な働く意欲に触発され

る】【障害者の能力を発揮するための支援】【周囲の人々へ障害者の理解を促すための行動】【経験を次にいかすため深く省みる】の4つのカテゴリが存在した。これら4つのカテゴリの意味することは、障害者との直接的なかわりに関連する「障害者の潜在能力の自覚」と、組織的なマネジメントに関連する「障害者の働き方を組織や職場にいかすための調整者としての役割の自覚」に大別できる。

1. 障害者の潜在能力の自覚

「障害者の潜在能力の自覚」は、調整者と障害者のかかわりが濃厚、かつ直接的な状況のなかから自覚したものである。調整者は障害者のかかわりから、障害者の懸命で前向きな姿、成長したいという思いに触れ、旺盛な働く意欲に触発され、潜在的な能力を見出すかわりが行われていた。さらに、表現されない障害者の思考や感情を理解し、障害者の能力が発揮されるような支援につながっていた。いずれも障害者の「潜在的な能力の発揮」に関連した経験である。

Sen は、「潜在能力」は、ある人が選択することのできる「機能」の集合であるとし、差別を受けていて、できることが限られる場合には、「潜在能力」

がそれだけ小さくなる。「潜在能力」が大きいくほど、価値ある選択肢が多くなり、行動の自由も広がると述べている⁶⁾。調整者は、【障害者の旺盛な働く意欲に触発され】ている。調整者が受け取った障害者の旺盛な働く意欲からは、差別的な見方や感情はなく、むしろ障害者に触発されて自己のかかわり方や調整能力を見直すきっかけも感じている。障害者の生き生きとした働きかたや仕事に対する向き合う姿から、調整者は大いに学び、刺激をうけるとともに、旺盛な働く意欲に応えようと考えて対応することによって、障害者の自由度と選択肢の幅を広げ、障害者の生きがいへの支えや社会参加を拡大・充実させていく機能と社会的な意義を有しているともいえる。これは、最初から調整者が「潜在能力」というものを引き出すために意図し計画したものではなく、障害者から発する障害者の働く姿勢より触発されたものである。

障害者が一般の雇用者と共に働くという経験は、一般の雇用者に対しても働く意味を再認識させるほどの強いインパクトをもたらす出来事である。障害者が働くことの「潜在能力」が社会で発揮され理解が深まることによって、障害者にとっても選択肢の幅や自由度が広がると同時に、無理解であった社会への刺激となる。このような好循環をもたらすことや、障害者と一般雇用者の相互理解が推進されることによって、障害者の一般雇用が進展することが期待されるものと考えられる。

障害者の行動や能力の理解不足や、組織からの制約のいかんによっては、調整者は「潜在的な能力の発揮」という観点ではなく、労働者である障害者に対し統制や押さえつけを行うという対応になりかねない。障害者が働く場で日々感じていることや解決・調整しなければならない状況を見逃すことのないよう、日常の気持ちや感情を知る身近な人々から情報を得ていくことが必要である。〈親の心配を把握し関係者とのつながりを密に保つ〉〈表現されない思考や感情を理解する〉は、潜在している配慮すべき課題や感情に焦点をあてながら対応していくことを考えるうえで、重要な情報が存在することが示された。

小野寺が、障害のある本人への支援には、自宅での家族のサポートや家族からの本人に関する情報が

必要であるため、家族と定期的に連絡をとり連携していくことが重要と述べるとおり⁷⁾、調整者は、家族がとらえている障害者個々人が有する潜在能力や感情の変化についての情報から「潜在的な能力の発揮」につなげるような情報をキャッチし対応をしていく必要がある。組織の制約や圧力によって「潜在的な能力の発揮」に必要な、貴重な情報を見落としにならないということがいえる。

「調整者」を経験することによって、障害者の人間力や潜在能力を深く理解するとともに、「合理的配慮」が示す意義を自覚している。障害者雇用における「調整者」の存在意義を自覚した一連の経験は、広く社会へ発信され共有されるべきであるといえる。広く社会に発信することによって、障害者の人間力や潜在能力の総合的な理解が深まり、障害者雇用が促進する助力になると考えられる。

2. 障害者の働き方を組織や職場にいかすための調整者としての役割の自覚

障害者の雇用にかかわる調整者の役割の経験からは、調整の難しさや負担感を感じる経験とともに、障害者が働くということの意味を深く考え省みることにつながっていた。結果、障害者の働き方を組織や職場にいかすための調整者としての役割の自覚ができていったものと考えられた。

医療機関では命にかかわる緊迫した場面も存在し、そのような場面では関わる職種や人数も多く複雑性を増すこともある。緊迫し複雑化した状況下では労働者である障害者に対する理解や認識にも差が生じやすいが、調整者はさまざまな角度から調整を行っていた。〈障害者の理解に対する周囲との温度差〉〈受け入れる場での役立ち感と負担感の差〉〈調整の難しさや個々人が感じる負担感とのせめぎ合い〉で象徴されるように、現場での調整の経験からは、より複雑な調整が必要であり、その難しさが存在することを経験しているのである。難しさの中から、障害者に対する認識の差を埋めるために必要な人間関係や、障害者に対する理解を支える知識や行動などの見識、経験して得た結果から学びとった人間に対する本質的理解や障害者が働く意味など、多くの要素を振り返りながら学び、調整者の役割を

自覚している。

Katzは優れたマネージャーのスキルとは、人間関係に関連する「ヒューマンスキル」、物事の本質をとらえ、それがどのように全体に影響が及ぶかを認識する「コンセプチュアルスキル」、業務内容や知識技術を理解し、発揮するところの「テクニカルスキル」の3つの基本的スキルが存在することを述べている⁸⁾。障害者の一般雇用を支える調整者は、複雑で難しい調整能力が必要とされ、優れたマネージャーのスキルを持ち合わせているといえる。障害者が医療機関で働くうえで必要な合理的配慮の提供を実現するうえでも、本研究で調整者が経験し見出した「障害者の働き方を組織や職場にいかすための調整者としての役割の自覚」ができるようなシステムづくりが構築されることが望まれる。

VI. 研究の限界と今後の課題

本研究結果は、医療機関で障害者の雇用に関わる調整者が、どのような合理的配慮、調整を行ったかの経験が抽出されたが、対象者は関東圏の医療機関の管理職者と限定的であったため、その経験の特徴の一般化には限界がある。障害者雇用にかかわる調整者の果たす役割や意義については、今回行った医療機関の調査を基礎にして、調査機関や対象者数を拡大し、広く一般化を目指したい。今後は、障害者を雇用している一般企業など異なる立場で実際におこなわれた支援効果の検証を試みたい。

VII. 結論

医療機関で雇用される障害者の雇用を、調整する調整者の経験として、【障害者の旺盛な働く意欲に触発される】【障害者の能力が発揮されるような支援】【周囲の人々へ障害者の理解を促すための行動】【経験を次にいかすため深く省みる】ことが行われていることが明らかになった。

調整者は障害者の働き方を調整した経験から、障害者が有する潜在能力の発見と活性化に向けた姿勢が重要であり、「障害者の潜在能力の自覚」と、組織的なマネジメントに関連する「障害者の働き方を組織や職場にいかすための調整者としての役割の自覚」が存在しているといえる。

謝辞

本研究にあたり協力くださいました、研究対象者の皆様に心より感謝申し上げます。

本研究は2020年国際医療福祉大学大学院看護学分野に提出した修士論文の一部を加筆・修正したものである。また、本研究の一部は第35回日本保健医療行動科学会学術大会において発表した。

利益相反

本研究における利益相反はない。

引用文献

- 1) 厚生統計協会：国民の福祉と介護の動向 2021/2022：68, 148-150, 東京, 2021
- 2) 松中久美子：職場における合理的配慮に関する勤労者の認識, 関西福祉科学大学 EAP 研究所 紀要, 15：29-35, 2021
- 3) 厚生労働省：合理的配慮指針
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouteikyoku/0000082153.pdf>
検索日 2022年10月2日
- 4) 厚生労働省：令和3年障害者雇用状況の集計結果
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23014.html
検索日 2022年9月19日
- 5) 福田一行, 那須和子：スタッフに歓迎される障害者雇用の実現, 看護管理, 26：262-267, 2016
- 6) Sen Amartya: Inequality Reexamined, Russell Sage Foundation, New York, 1992(池本幸生, 野上裕生, 佐藤仁訳：不平等の再検討－潜在能力と自由, 59-62, 岩波書店, 東京, 1999)
- 7) 小野寺敦志：合理的配慮とは, 高次脳機能障害のある方と働くための教科書, 57-82, 日本法令, 東京, 2020
- 8) Katz RL: Skills of an Effective Administrator, Harvard Business Review, 75-89, 1955(山藤泰訳：スキル・アプローチによる優秀な管理者への道, ハーバードビジネス, ダイヤモンド社, 東京, 1982)