

連合総研シンポジウム
障害者雇用と労働組合
～インクルーシブな職場の創造に向けて～
2022年11月18日

働く障害者へのサポート・配慮 を実施する職場風土の醸成と 労働組合の役割

若林 功（常磐大学）

障害者雇用分野で注目されてきた「ナチュラルサポート」

- ナチュラルサポート・・・一般の従業員が職場において、障害のある人の就労継続に必要な様々な援助を自発的または計画的に提供すること
- 障害のある従業員の職場適応に有用であることが示されてきた
 - 勤続年数が増加、組織コミットメントの向上

ナチュラルサポートに関わる要素の関連



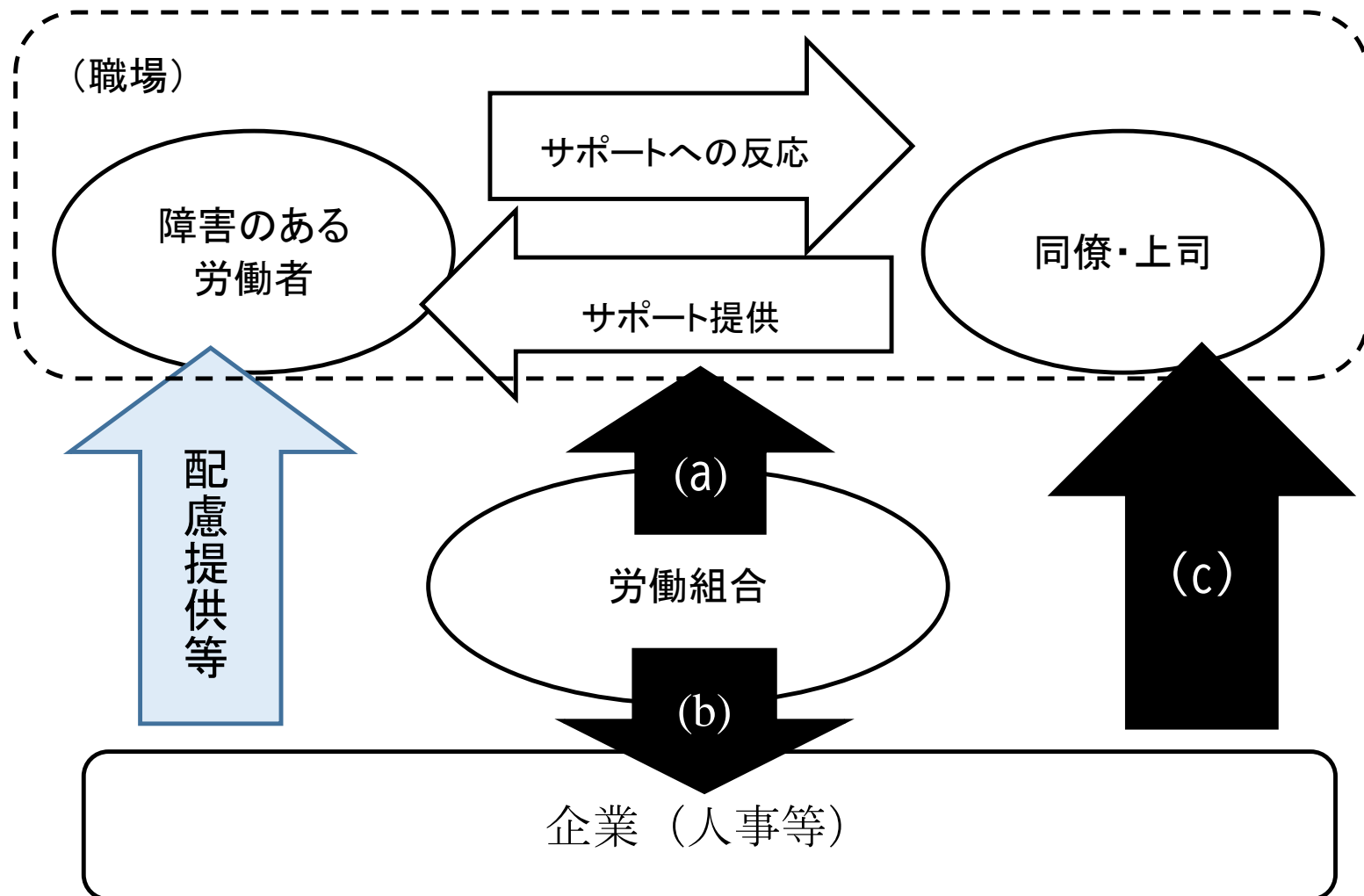
ナチュラルサポートの発生・促進に関する疑問

- ⇒有用であるなら、ナチュラルサポートはどのように発生させるといいのだろうか？
- ⇒ナチュラルサポートの発生・促進に、労働組合の活動はどのように関係しているのだろうか？
 - ⇒このような活動は、差別低減や援助行動の発生といった現象を説明する既存の理論の観点から解釈することができるか？

差別低減や援助行動の発生といった現象を説明する既存の理論の例

- オールポートの接触仮説(※偏見を低減するために、以下の条件を整え、接触する機会があることが必要という仮説)
 - 権威者のサポート
 - 平等な地位
 - 共通な目標がある
 - 協力関係
- Novak & Rogan (2010)
 - 知的障害者等の雇用場面(雇用先の職場)で、上記の要件が揃っていることで、同僚からのサポート・同僚の障害者への態度に影響を与えるかどうかを検討。
 - →特に「**権威者のサポート**」が影響を与えていた。

本研究で設定した、労働組合の活動とナチュラルサポート等の関連



インタビュー調査で得られたエピソードの分析(1)

- (a)労働組合からの職場に対する取り組み
 - ①障害のある従業員についての労働組合・企業の方針・表明の存在
 - ②障害の有無にかかわらず組合員として平等に扱う方針
 - ③勤務時間以外での接触機会の設定や参加支援
 - ④労働組合からの職場への働きかけ

インタビュー調査で得られたエピソードの分析(2)

- (b)労働組合の会社に対する取り組み
 - ①職場の規定人員数に余裕を持たせる
 - ②障害者の合理的配慮についての調整・交渉
 - ③会社の障害者雇用に関する責任感を強める

インタビュー調査で得られたエピソードの分析(3)

- (c)会社からの職場(配属現場)に対する取り組み
 - ①障害についての情報を職場の人に伝える
 - ②障害について理解啓発のための社内イベントの開催
 - ③社内の多様性促進を支援するための部署の設置

以上の(a)～(c)の諸活動は、理論的な観点から捉えても適切なものであると考えられる

本報告の結論

- 現在労働組合や会社の行っている障害者の職場定着を目指すための様々な取り組みというものは、理論的な観点から見ても適切なものであることが示唆された。
- 「障害のある労働者に当組合は特別なことはしていない」と捉える労働組合もあるかもしれないが……
- ⇒ 当該組合の構成員への(一般的な)施策・取り組みが、障害のある労働者の職場適応にも良好な影響を与えている可能性がある。