

《論 文》

障害のある労働者の心理的健康度向上に向けた配慮の在り方
—ワーク・エンゲイジメントに注目して—

小田切 岳士・森 浩平・田中 敦士

要 旨

本研究では、障害者の雇用や労働についての職場の現状と配慮の実際、及び日本の労働者の心理的健康への取り組みに関する調査研究のレビューを通じて、「障害者がいきいきと働けるような配慮や職場環境整備」を検討することを目的とした。日本国内においては、法定雇用率制度が主軸となっているため、企業が障害者を雇用することには強制力が置かれるものの、雇用後の職場環境整備や配慮は企業の自主判断に任されているという現状であった。また、既に行われている実際の配慮は、「働きやすさ」にアプローチしたものと「働き続けたいという意欲」にアプローチしたものとで分類でき、特に後者について、ポジティブメンタルヘルスやワーク・エンゲイジメントの観点から検討することによって、障害者がいきいきと働きたくなり、安定した就労や生産性向上に繋がる可能性が示唆された。

キーワード：職場環境、合理的配慮、障害者の権利、心理的健康、ワーク・エンゲイジメント

I. 問題と目的

今日の世界各国における障害者を対象とした政策は、生存のための最低限の所得補償などといった「福祉」という観点から、障害者がより人間らしく生きていくための「機会均等」や「人権保障」などの視点に立った内容へと転換が図られており、そのような政策の具体例の一つとして、「障害者の雇用機会の確保・拡大」を目的とした各種政策群が挙げられる（工藤，2008）。この目的を達成することは、障害者に対して機会均等・人権保障を実現するだけでなく、特に、生産年齢（15～64歳）人口が1995年以降19年連続で右肩下がりとなっている日本において（総務省，2014）、「労働力の確保」という喫緊の社会的問題（神林，2016）の解消に繋がる一つの方策となりうるであろう。しかし、障害者の就業・雇用継続には様々な課題が存在しているとされる。例えば、精神障害者における就労上の課題として、服薬の影響により活動性や意欲が抑制されること、家庭や病院などの限られた生活環境で過ごした事による人間関係構築能力の乏しさが挙げられる（高島，1993）ほか、発達障害、特にASD（自閉症スペクトラム障害）者におい

ては対人関係や仕事に対するモチベーションなど、仕事に直結しないが就労生活に間接的に関連した内容に関する問題が離職理由として挙がっている(梅永, 2010)。そのため、政策・制度によってただ障害者雇用数を増加させようとするのは、障害者とその当人が働く職場組織、双方にとって不利益が生じることが考えられる。しかしながら、実際日本で施行されている制度は「障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」)における法定雇用率制度のように、一定数雇用できているか否かによって罰則の有無が判断される仕組みとなっている。

上記のような課題や現状が存在する中で、職場としてどのような配慮を行っていくことが望ましいかを検討するため、本研究では、日本の障害者雇用、特に「機会創出・拡大」にまつわる現行の制度の性質や効果について改めて確認することと並行して、「ワーク・エンゲイジメント(WorkEngagement)(Schaufeli, et al, 2002)」という概念に着目し、この向上に向けた配慮のあり方について検討することを目的とした。この概念は、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態を指し、ワーク・エンゲイジメントが高いということは、仕事に誇りややりがいを感じ、仕事に没頭し、熱心に取り組み、仕事から活力を得ていきいきしている状態を表す。また、ワーク・エンゲイジメントは、今日の産業精神保健領域におけるトレンドとなっている「ポジティブメンタルヘルス(川上・小林, 2015)」という考え方において重要な地位を占めている。これは、既に健康で元気な労働者に対して、その状態を維持しつつやりがいを持っていきいきと働いてもらうこと、ひいては、それによって労働生産性を高めていくことを目的としたものであり、そのために職場環境をどのように改善していくか、という視点が重要視されている。このような視点で障害者雇用について検討することは、障害者の安定した雇用継続の一助となると考えられる。

II. 障害者雇用の現状と課題

障害者の雇用政策における「機会創出・拡大」を目的とした各国の法的なアプローチとして、工藤(2008)は「障害者差別禁止法」もしくは「法定雇用率制度」の2パターンがあるとしている。前者は、募集や採用、解雇、報酬といった雇用条件において、基本的な業務遂行が可能な障害者を、障害があることで差別することを禁止し、差別した場合には罰則することを定めたものである。代表例としては1990年に制定されたアメリカのADA(Americans with Disability Act)があり、そこでは個々人の障害状態に応じた「合理的な配慮(Reasonable Accommodation)」を求めている。その中で、職務の再編成や労働時間の変更、施設へのアクセシビリティなどの対応を定めている。近年では世界的に機会均等と人権保障に重きを置いており、労働市場への積極的な参加を目標とする施策への転換を図るなど、障害者差別禁止法によるアプローチが強化されてきている(O'Reilly, 2007)。

一方、法定雇用率制度によるアプローチは、全従業員のうち、一定の比率で障害者を雇用する割合を設定し、強制力が強い制度では、雇用率が未達の場合に納付金を徴収する、というもので

ある。強制力には各国によりばらつきがあるが、ドイツやフランス、アジアなど多くの国で導入されている。日本においても長らくこのアプローチのみが採用されていたが、課題として、①企業が障害者を雇用することよりも納付金を納付する傾向が見受けられること②完全雇用の状態となれば雇用率を上げる仕組みとして機能するが、経済的に不況な状態では効果が減少してしまうなど、そもそも障害者雇用の促進につながっているかが不明確であると指摘されている点などが懸念されていた（障害者職業総合センター，2002；Waddington, 1995）。実際に厚生労働省が公表している障害者雇用状況によると、2018（平成30）年6月時点における民間企業の障害者実雇用率は2.05%であり、過去最高を突破している。従業員45.5人以上の民間企業に雇用されている障害者は534,769.5人で、2017（平成29）年より7.9%（38,974.5人）増え、2002（平成14）年から15年連続で増加し続けており、単に「障害者の雇用を増やす」という意味では、法定雇用率制度が一定の効果をもたらしているとも捉えられる。

これら2つのアプローチには次のような違いがあるとされている（工藤，2008）。まず、障害者差別禁止法によるアプローチは、労働市場への間接的介入であり、企業が障害者を雇用した際にその個々人の状態に合わせた職場環境改善を強制するものである。一方で、法定雇用率制度によるアプローチは、労働市場への直接的介入であり、企業が障害者を雇用することに強制力が置かれ、雇用した後の職場環境の調整や改善などは企業の自主的な判断に任されている。従って、障害のある労働者が他の従業員と同様に一個人として尊重されることや、自主性ややりがいを持って働き続けることを目的とした合理的配慮や職場環境改善が、企業組織の責任の下に行われることが確実ではない。このことが、単に障害者の雇用数は増加したものの継続雇用の困難さに繋がる一因であると考えられる。また、障害者雇用促進法改正前の調査ではあるものの、河村・佐久間（2010）が実施した調査において、約1000社のうち障害者雇用を自社のCSR（Corporate Social Responsibility；企業の社会的責任）に含めていない企業が約7割にのぼった。企業組織側の意識の現状としても、障害者雇用の促進や障害者が働きやすい職場づくりを実施できていない企業が多いことが浮き彫りとなっている。

なお、日本においても2014年の障害者権利条約の批准のための環境整備として、2013年に「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」）」の改正が行われた。この改正により、法定雇用率の引き上げに加えて、障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務が追加され、国際基準での障害者雇用施策が進められた。ただし現状の法制上では、実際に差別が行われたり合理的配慮がなされなかったりした際の罰則は直ちに課されるものではなく、実質的な効力は依然として法定雇用率制度が強いといえるであろう。

Ⅲ. 障害のある労働者に対する配慮の実際

前章で述べた通り、日本における障害者雇用対策は「法定雇用率制度」を主軸としたアプロ

チが行われており、雇用した障害者への対応については各企業に一任されているものの、企業側としてはそれを実践する意識が低いという現状がある（障害者職業総合センター，2010）。しかしながら、自社で雇用する障害者を親会社の実雇用率に合算できる制度である特例子会社や、その他の一部民間企業では、障害者も重要な人財（＝リソース）として捉え、障害者が働きやすい職場作りに取り組んでいる事例もみられる（山田，2015，表1；三平，2012，表2）。

表1 特例子会社に取り組んでいる障害への配慮例（山田，2015）

<p>A社（身体障害者12名，知的障害者10名，精神障害者2名，発達障害者1名，健常者15名）</p> <p>＜障害のある従業員と対話し相談する仕組みの充実＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専任手話通訳士，職業生活相談員，心理相談員の配置 ・職業コンサルタント，産業カウンセラーの活用 ・特例子会社社長と総務課長が年1回の査定時に障害のある従業員から希望を聴取 <p>＜業務上の障害への配慮＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務分担（例：清掃業務は誠実に業務を行う知的障害者が，判断力が求められる業務は60歳以上のリーダーが行う） ・障害ゆえの定期通院を諸休暇として認定 ・障害に関わらない適材適所・能力開発 <p>B社（身体障害者5名，知的障害者42名，精神障害者2名，健常者17名）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者への配慮は特例子会社の管理部・営業部と「定着支援室」が合同で取り組む ・障害のある従業員への面談を実施。実施後，各支援機関・団体と連携調整を図る ・障害のある従業員の家族との会合・地域との連携
--

表2 企業が取り組んでいる障害への配慮（三平，2012）

<p>1. 職務配置への配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害のある従業員の能力と，その職務に必要とされる要件との適合を図るために，本人の能力に合わせた職務（作業）の内容を改善するための「職務の再設計」を行う。 ・本人の作業を容易にするための工具や機器の改善，職場環境の改善を行う。 <p>2. 能力開発への配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の習熟度と意欲に応じて，新たな職務に挑戦できる道が用意されている。 ・採用前における職場適応訓練，短期職場適応訓練や採用後もジョブコーチ，公共職業訓練などの社会資本を活用する。 ・「個人の現有機能」と「職場の要請」との間に生ずる，あるいは生ずる恐れがあるギャップを取り除くか未然に防ぐ。 ・教育訓練の内容は，業務を遂行するうえでの技能の向上・開発の面や，企業内の諸設備の利用，就業規則などの公式ルールだけでなく，職場慣習等のインフォーマルなルールも対象とする。 <p>3. 職場環境の配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建物，設備，視覚障害者の拡大読書機や点字ディスプレイなどの支援機器の積極的活用を行う。 ・ITに精通した指導者・援助者の配置によって，パソコンの分解・再生などPC関連の作業をできるようにする。 <p>4. 通勤への配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・朝夕のラッシュ時の通勤を避けるために，時差出勤を可能にするフレックスタイム制度の導入 ・月，年の繁閑に応じた変形労働時間制の活用 ・在宅勤務制度や短時間勤務制度の併用
--

国外における配慮の一例として、前述のアメリカのADAでは、個々人の障害の状態に応じた「合理的な配慮（Reasonable Accommodation）」の内容を、①施設へのアクセシビリティ、②職務の再編成、③パート化または労働時間の変更、④空席職位への配置転換、⑤機器・装置の取得・改造、⑥試験・訓練教材又は方針の変更、⑦朗読者や通訳の配置などの対応の重視と定めており、その対応がない場合が差別に該当するとしている（工藤，2008）。

山田（2015）、三平（2012）の挙げた例や、ADAで規定されているような労働環境の整備は、障害のある労働者の働きやすさを向上するためにも早急に実践が望まれるものである。しかし Herzberg（1966）は、職場環境一般に対して、「衛生要因」の充実が職務に対する従業員の「不満足度」を低減することは可能であるが、それとは別に「満足度」を向上するための「動機づけ要因」が独立して存在しているとしている。特に後者に関連して、現在の産業精神保健分野における労働者一般の心理的健康度向上に向けた取り組みとして「ポジティブメンタルヘルス（川上・小林，2015）」が注目されている（廣，2016）。障害のある労働者への配慮も同様に、二要因理論（Herzberg，1966）、ならびにポジティブメンタルヘルスの観点から検討する必要があると考えられる。

IV. 労働者の心理的健康度とポジティブメンタルヘルス

今日の日本の産業精神保健分野では、労働者のメンタルヘルスを良好にすることが、職場活性化、ひいては生産性向上につながる可能性があることから、メンタルヘルス不調を対象としたものに限定せず、ポジティブな視点でのメンタルヘルス対策、いわゆる「ポジティブメンタルヘルス（川上・小林，2015）」を推進する動きがみられる（廣，2016）。

このポジティブメンタルヘルスを実践する上での重要な概念として、「ワーク・エンゲイジメント」が挙げられる。この概念を最初に提唱したSchaufeli, et al（2002）によれば、ワーク・エンゲイジメントとは「仕事に誇り（やりがい）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きしている」心理状態とされる。また、ワーク・エンゲイジメントの高い従業員は心理的苦痛や身体愁訴が少ない（Schaufeli & Bakker, 2010）ほか、離転職の可能性が低くなる傾向があることも示されている（Halbesleben, 2010）。ワーク・エンゲイジメントは前述の健康経営銘柄・健康優良法人の選定基準にも含まれており、今後の我が国の働き方の検討において主要な位置を占めると考えられる。このワーク・エンゲイジメントの高低を規定する要因として、Schaufeli, Bakker, Van（2009）はQEEW（Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work）を使用した研究の中で、業務や職場内における心理社会的要素がワーク・エンゲイジメントの変動に与える影響について検証した。結果として、「ソーシャル・サポート」「自主・自立」「学びと成長の機会」「フィードバック」の4つの因子が、ワーク・エンゲイジメントの向上に影響を与えることが示された（表3）。

表3 ワーク・エンゲイジメントに影響を与える要因 (Schaufeli, 2009)

1. ソーシャル・サポート	自分が困難に直面した際、周囲から支援を受けることはできるか。また、どの程度支援を希求しやすい環境であるか。 支援を得ることができやすい環境であればあるほどワーク・エンゲイジメントは高くなる。
2. 自主・自立	自分自身の仕事の進め方について、どの程度裁量を持って自由に決めることができるか。 自分で自由に決められるほど、ワーク・エンゲイジメントは高くなる。
3. 学びと成長の機会	仕事を通じた新たな学びがあったり、自分自身の成長を実感できたりする機会があるか。 機会が頻繁にあるほどワーク・エンゲイジメントは高くなる。
4. フィードバック	業務を行った後、その結果がどのようにフィードバックされるか。 直接的かつ即時的であるほど、ワーク・エンゲイジメントは高くなる。

なお、ここで挙がっている「ソーシャル・サポート (Caplan, 1974)」については、前述の Schaufeli (1974) の言及している定義のみでは不十分であるため補足する。ソーシャル・サポートは2000年台初頭まで、その機能・内容から、複数種 (道具的サポート、情動的サポート、情緒的サポート、評価的サポートなど) に分類されることが多かった (Cobb, 1976; 和田, 1989; 片受・庄司, 2003など)。しかしながら近年では、そのサポートがどのような内容であるかよりも、誰からのものか、つまり「サポート源」に注目しその分類を行っている研究が増加している (Chu, Saucier & Hafner, 2010; Yalcin, 2015)。また、労働安全衛生法にて実施が義務付けられているストレスチェック制度において、国が使用を推奨している質問尺度である「職業性ストレス簡易調査票 (大野・下光・中村ら, 1999)」においても、「上司のサポート」「同僚のサポート」などからのサポート状況について問う項目が存在している。

また、小田切・森 (2018) が日本国内の労働者約3万名を対象に、新職業性ストレス簡易調査票 (川上・下光・原谷ら, 2012) を用いて行った研究によれば、「今の仕事は働きがいがある (仕事の意義)」「今の仕事は自分に合っている (仕事の適性)」「仕事を通じて自分の強みを伸ばせている (成長の機会)」といった個人の作業レベルでの職場環境・業務性質が良好であることがワーク・エンゲイジメント向上に資する可能性があることが示されている。

V. まとめ、今後の展望

本研究では、日本の障害者雇用、特に「機会創出・拡大」にまつわる制度の性質や効果についての現状把握と併行して、労働者の心理的健康に関する近年の動向を追うことで、「障害者がいきいきと働きたくなる職場づくり」に着目した、今後の職場環境や障害者に対する配慮の在り方について検討することを目的とした。まず、障害者雇用の現状としては、機会均等と人権保障に重きを置いた、労働市場への積極的な参加を目標とする施策への転換を図ろうとする、障害者差

別禁止法的アプローチが国際的に優勢になってきている。それに対し、日本では企業が障害者を雇用することに強制力が置かれるものの、雇用した後の職場環境の調整や改善などは企業の自主的な判断に任されている法定雇用率制度の効力が実質的に強いという現状が存在した。また、特例子会社や一部民間企業で実際に行われていたり、ADAが規定している配慮としては、職場・施設へのアクセシビリティ、機器・装置類の整備などといったハード面と、勤務時間や職務配置、能力開発といったソフト面の両面での対応が挙げられた。これらの配慮は、障害のある労働者が働きやすくなることを目指したものと、ワーク・エンゲイジメントの向上など働き続けたいという意欲の向上を目的としたものに分類できると考えられる。働きやすさについてはハード面の整備が必要な一方で、ワーク・エンゲイジメントは、自身の役割の明確さ、周囲からの支援の得やすさ、自身の仕事に対する裁量度、学びと成長の機会の頻度などといったソフト面の要素によって向上することが示されていることを鑑みると、今後日本の障害者雇用において必要と考えられる配慮は、表4のようにまとめることができると考えられる。ハード・ソフト両面での配慮・整備の必要性については諸研究により言及されてきたが、配慮・整備を行った先の最終的な目標はなにか、そこに紐付いた配慮・整備の内容という点について、心理的健康度という観点から整理することができたと言えるであろう。

表4 障害者雇用において必要と考えられる配慮・職場環境整備の一例

【「働きやすさ」の向上を目的とした、ハード面での配慮・整備】	
① 柔軟な通勤・勤務形態を可能とする制度の充実	
② 勤務する物理的職場・各種施設内、あるいは職場／施設間でのアクセシビリティ向上	
③ 業務遂行が簡便となるような、機器・装置の取得・改造	
④ 朗読者や通訳の配置	
⑤ 当人の特性や理解度に合わせた、訓練教材の調整	
⑥ 受けること自体が簡便となるような、試験問題・受験環境の整備	など
【「働き続けたいという意欲」の向上を目的とした、ソフト面での配慮・整備】	
① 適性を感じることができるとような職務への配置	
② 当人のペース・裁量に従って業務遂行ができるような、職務内容の再編成	
③ 業務を通じた成長を実感できるような、フィードバック・能力開発の機会の設置	
④ ソーシャル・サポートを得やすい環境の整備	など

障害者雇用数は実際に年々増加しており、障害者雇用は特例子会社などといった特定の一部企業のみが向き合うものではなく、広く民間企業でも直面する事象である。ただし、今後は単に一時的な障害者雇用率の増加を目指すのではなく、勤続年数や心理的健康度にも着目し、「働き続けたい会社づくり」に向けた配慮や職場環境整備が行われる必要がある。そのような取り組みや、取り組みを行おうとする職場風土は、障害の有無にかかわらず、そこで働く全ての労働者の働きやすさ・働き続けたいという意欲の向上にも好影響を及ぼすと考えられる。

文献

- Caplan G. (1974) Support systems and community mental health: Lectures on concept development. Behavioral Publications.
- Chu P. S., Saucier, D.A., & Hafner, E. (2010) Meta-Analysis of the Relationships Between Social Support and Well-Being in Children and Adolescents. *Journal of Social & Clinical Psychology*, 29, 624-645.
- Cobb S. (1976) Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Halbesleben, J. R. B. (2010) A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. *Work engagement: Recent developments in theory and research*, 102-117.
- Herzberg F. (1966) Work and the Nature of Man. 北野利信(訳) (1968) 仕事と人間性動機づけ—衛生理論の新展開. 東洋経済新報社.
- 廣尚典(2016)働き盛り世代のメンタルヘルスの現状と課題. 総合健診, 43(2), 304-312.
- 神林龍(2016)人手不足と統計. 日本労働研究雑誌, 673, 26-40.
- 河村恵子・佐久間直人(2010)調査研究報告書No.94企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究.
- 片受靖・庄司一子(2003)ソーシャルサポートにおける欲求及び実行と満足感との関係—ある製造メーカー従業員を対象として. 産業カウンセリング研究, 6, 1-10.
- 川上憲人・小林由佳(2015)ポジティブメンタルヘルス—いきいき職場づくりへのアプローチ. 培風館.
- 川上憲人・下光輝一・堤明純・原谷隆史・吉川徹・島津明人ら(2012)新職業性ストレス簡易調査票の開発(1)新職業性ストレス簡易調査票の完成. 厚生労働省構成労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究, 253-264.
- 工藤正(2008)障害者雇用の現状と課題. 日本労働研究雑誌, 578, 4-16.
- 倉知延章(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.
- 厚生労働省(2018)平成30年障害者雇用状況の集計結果. 2019年5月6日最終閲覧.<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000499992.pdf>
- 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター(2002)資料シリーズNO.26障害者の雇用率・納付金制度の国際比較.
- 小田切岳士・森浩平(2018)ストレスチェックサービス結果データからみえること:ワーク・エンゲイジメント. 産業精神保健研究, 9, 33-37.
- 大野裕・下光輝一・中村賢・横山和仁(1999)Ⅲ-2. 主に個人評価を目的とした職業性ストレス簡易調査票の完成. 労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書, 126-164.
- O'Reilly A. (2007) The Right to Decent Work of Persons with Disabilities, ILO.
- 三平和男(2012)障害者が働きやすい職場づくりに関する一考察. 労務理論学会誌, 22, 163-171.
- Schaufeli WB., Salanova M., González-Romá V., & Bakker AB. (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli WB., Bakker AB. (2010) Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24.
- Schaufeli WB., Bakker AB., & Van Rhenen W. (2009) How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational behavior*, 30(7), 893-917.
- 総務省(2014)平成26年版情報通信白書我が国の労働力人口における課題. 2019年5月6日最終閲覧.
<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h26/html/nc141210.html>
- 高島克子(1993)精神科リハビリテーションを考える(3)作業所における働くことの意味. 病院・地域精神医学, 35(1), 71-74
- 梅永雄二(2010)TEACCHプログラムに学ぶ自閉症の人の社会参加. 学研.
- 和田実(1989)ソーシャルサポートに関する一研究. 東京学芸大学紀要1部門, 40, 23-38.
- Waddington L. (1995) The Quota System, Disability, Employment and the European Community.
- Yalcin I. (2015) Relationships between well-being and social support: A meta-analysis of studies conducted in Turkey. *Turkish journal of psychiatry*, 26(1), 21-32.

山田雅穂(2015)特例子会社制度の活用による障害者雇用拡大のための方策について—特例子会社と親会社への全国調査から—。日本経営倫理学会誌, 22, 165-182.

Consideration for Enhancing the Psychological Health of Workers with Disabilities
- Focusing on Work Engagement

ODAGIRI Takeshi

MORI Kohei

TANAKA Atsushi

Abstract

The purpose of this study was to examine the development of working conditions as a way to enable people with disabilities to work more vigorously. Thus, this study reviews the employment and working conditions of people with disabilities in Japan. In addition to this, a review of survey research on the psychological health of workers in Japan was conducted. The labor laws in Japan require companies to hire people with disabilities; however, there are no specific guidelines in place to improve the work environment and benefits for workers. This study suggests, from the perspective of mental health and work engagement, people with disabilities may be able to work more vigorously if their working conditions improve, which may lead to stable employment and increased productivity.

Keywords: Work Environment, Reasonable Accommodation, Disability Rights, Psychological Health, Work Engagement

(おだぎり たけし 医療法人社団弘富会 神田東クリニック/MPSセンター 主任研究員)

(もり こうへい 三重大学教育学部 専任講師)

(たなか あつし 札幌学院大学人文学部人間科学科 教授)