

している。

こうした素晴らしい研究成果を土台とした今後の研究課題について評者の考えを簡単に示しておくたい。まずアンラーニングの構成概念についてである。棄却と獲得の両方を含めているが本来両概念は独立なので、統合的に扱う理由の明示ないしは2つの独立したプロセスから成るものとして接近する必要があろう。第2に内省と批判的内省を独立の概念として扱っているが批判的内省は内省に含まれる。また内省は批判的内省に対し必要条件ではあるが十分条件ではない。内省が批判的内省に至るより詳細な説明が必要だろう。学習志向が内省、そして批判

的内省を促進するというのも同様である。これらはアンラーニングをKolb(1984)の経験学習モデルによる説明から、より固有のモデルに発展させることを志向するものである。

個人のアンラーニング研究は緒に就いたばかりである。本書が示した実証データやそれに基づくプロセスモデルは、アンラーニングの研究者には大きな拠り所と刺激を与え、実務家に指針を与える大変有意義なものと考えている。著者に敬意を表したい。

#### 参考文献

Kolb, D. A. (1984) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice Hall.

長谷川珠子・石崎由希子・永野 仁美・飯田 高 著

## 『現場からみる 障害者の雇用と就労』

——法と実務をつなぐ

米澤 旦

(明治学院大学社会学部准教授)

障害者雇用・就労の環境はこの10年間で大きく変化した。法律については障害者差別解消法の施行や、障害者雇用促進法などの改正があった。また、現場では、特例子会社の増加や新しい分野への拡大、社会福祉分野の障害者就労支援事業の急増が見られた。法と実務、労働分野と福祉分野にまたがる変化のなかで、障害者雇用に関する多くの研究成果が生まれつつある。

本書は、労働法学者と法社会学者による障害者雇用の「実態調査」(質問紙調査とインタビュー調査)の成果が示されている。本書は、二つの意味で、障害者雇用・就労にかかわる距離のあった研究領域を結んでいる。ひとつは法と実務(現場)である。本書の意図はサブタイトルにも示されており、これまで必ずしも有効に結び付けられなかった法と実務の



●はせがわ・たまこ 福島大学行政政策学類准教授。  
●いしざき・ゆきこ 横浜国立大学大学院国際社会科学部研究員准教授。  
●ながの・ひとみ 上智大学法学部教授。  
●いいた・たかし 東京大学社会科学研究所教授。

●弘文堂  
2021年4月刊  
A5判・390頁  
定価3300円(本体3000円)

双方に目配りがされた研究結果が示されている。もうひとつは、雇用と福祉である。本書の調査は、雇用領域の特例子会社と福祉領域の就労継続支援事業所(A・B型)の双方が含まれるリサーチデザインがとられており、雇用と福祉にまたがる障害者の働く場についての包括的な姿を描き出している。

本書は5章から構成される。1章では、研究の背景が整理されており、障害者雇用・就労の概況と各種の法律制度の概要が示されている。2章は質問紙調査とインタビュー調査の概要が示されており、特に現場の実態が描かれている。3章では運営方針について主として因子分析による多変量解析がなされ

ており、運営方針が4つのタイプに分類されている。4章では、法制度の現場への影響や組織を取り巻くネットワークの果たす各事業体への影響が分析されている。5章では現場への調査結果をもとに現状の法制度の検討や提言がなされている。

本書は障害者雇用にかかわる幅広い読者にとって参考になる情報が数多く示されている。あえて分ければ、特に1, 2章は現場の実践者や学生も含めた初学者に特に有益であろうし、3章や4章, 5章は研究者や政策担当者に有効な知見や刺激を与えるだろう。

本書は豊富な知見を示しているが、ここでは3章の結果を一部紹介しよう。3章では、事業所の運営方針について「ビジネススコア」（一般企業との働き方の類似性）と「外部支援スコア」（家族や支援機関との連携）が因子分析により指標化される。これらをもとに、4つの類型が示される。分析の含意のひとつは、特例子会社, A型事業所, B型事業所について法制度では違いが強調されているにもかかわらず、運営方針では重なっている部分が多い点である。この結果は研究者や関係者には暗黙のうちに意識されていた側面はあるかもしれないが、実際に志向性の重なりが可視化された点が重要だと考え

る。障害者雇用・就労のような複数の制度にまたがる領域では、個別制度だけではなく複数の制度にまたがるリサーチデザインを採用する意義が示されている。

また、4章では、配慮の提供や賃金・工賃の設定など、法制度の実践への影響が描き出されている。個人的に興味深いと感じられた結果は、特例子会社やA型事業所への最低賃金法の影響であり、B型事業所が「職務内容や能力に応じた工賃を設定する傾向」にあるという傾向である。障害者雇用における工賃（賃金）決定のメカニズムの複雑性を示しているように感じられた。

最後に示された、法改正の提案も質問紙調査とインタビュー結果に基づいたものであり、説得的なものである。ここでは触れることができなかったが、同業団体のネットワークが配慮や経営において重要な意味をもつことなど、幅広い論点を含んでいる。今後も本研究のような調査が定期的になされることは障害者雇用や働きづらさを抱える人の生活や就労の場の改善にとって役に立ち、現場を踏まえた法制定につながると考える。本書は、法と実務（現場）、雇用と福祉をつなぐ試みとして貴重であり、幅広い人々に読まれてほしい1冊である。