

【ポスター発表】

障害者支援施設（就労移行支援事業所）における 就労移行決定のプロセスに関する検討

○徳島大学大学院 ヘルスバイオサイエンス研究部 竹内 祐子 (8200)

白山 靖彦 (徳島大学大学院 ヘルスバイオサイエンス研究部・4973)

キーワード：障害者、就労移行支援事業、就労移行決定プロセス

1. 研究目的

知的障害者の就労は社会的自立を果たす上で、障害者自身にとっても社会にとっても有益である。しかし、障害者個人の自助努力や家族の支援だけでは限界があり、そのため就労移行支援が重要である。就労移行支援事業は、障害者総合支援法に位置づけられたサービスであるが、一般企業などへの雇用就労への移行を決定する場合、職業能力や家庭・職場の環境要因などの評価が曖昧であり、就労を決定する合意形成についても不十分なまま決定している場合が多い。本研究では、障害者の就労移行決定プロセスの実態を定性的、定量的に調査し効果的な支援策について検討した。

2. 研究の視点および方法

厚生労働省の報告によると、全国的に障害者の就労は過去3年連続で増加しており、新規求職者は655人(32.9%増)に上っている(徳島県公共職業安定所調べ)。障害者全体の就労ニーズはより高まっているものの、法定雇用率の低い推移を概観するに、まだそのニーズに対応しきれていないという現状がある。そこで、障害者の一般就職をより促進するためには、客観的かつ透明性のある就労移行決定のプロセスを明確にすることが必要と考えた。

かねてより障害者の就労支援における判断基準の必要性や能力評価システムの検討などの必要性が示唆されており(安岡 2006、鈴木ら 2008)、このことは企業との信頼関係や就職後の継続性への影響も懸念される。そこで、障害者の一般就職をより促進するためには、客観的かつ透明性のある就労移行決定のプロセスを明確にすることが必要と考えた。

予備調査として、徳島県下の障害者総合支援法による就労移行支援事業所(2012.10.11現在の提供事業所数:22事業所)のうち、すでに学術的に交流のある事業所で、障害者の就労移行における決定プロセスや支援者から見た課題を明らかにするため、半構造化インタビューを実施した。それを基に、就労支援に関するキーワードを抽出後に質問紙を作成し、22事業所に対して郵送した。

方法は、定量的分析に関して就労移行決定の担当者会議を実施している事業所とそうでない事業所に分け、一般就労に必要な要因として重視している項目(障害者職業センター:就労移行のための現状把握を行うチェックリスト)数の差異を求めた。この際、母平均の等分散が認められた場合はt検定を、そうでない場合はwilcoxonの符号付順位検定を実施した。定性的分析に関しては、KJ法を用いて一般就労を希望する利用者と企業とのマッチング条件については、カテゴリー分類してレーザーチャートを作成し、一般就労における課題抽出については、図式化した。

3. 倫理的配慮

予備調査の障害者就労移行支援事業所の職員には施設名や個人名等が特定される質問の設定はない。しかし、本研究への協力における同意確認を得ている。研究に着手する前には徳島大学病

院臨床研究倫理審査委員会に倫理審査に申請し承認を受けている。

4. 研究結果

質問紙の回収状況は、就労移行支援事業所（2012. 10. 11 現在の提供事業所数：22 事業所）のうち、15 事業所であった。その内利用者が、就労移行支援事業を利用して一般就労する際に担当者会議を開催していると答えたのは11 事業所であり、本人や保護者も同席していると回答したのは4 事業所である。

また、担当者会議を実施している事業所は、実施していない事業所と比較すると一般就労に必要な要因として重要視している「仕事の自発性」、「家族の理解」などの項目の数に有意な差が認められた。

さらに、マッチングの際に重要視している項目に関する自由記載された内容のカテゴリー分類では、担当者会議を開催している事業所の傾向として、「企業の評価」、「企業の理解」、「企業の条件や環境」、「支援者の評価」、「本人の意欲」、「家族のサポート」の6 項目に記載があった。しかし、担当者会議を実施していない事業所は無回答あるいは、利用者の現状や意向と企業側の意向のみを重要視しているという記載に留まっていた。

また、一般就労における課題に関しては、4つのカテゴリー「制度の問題」、「条件や環境」、「支援者のスキルアップ、支援システム」、「本人や保護者の意欲」に分類した。その中で、制度上の仕組みや就職先の地理的環境や障害者への偏見があるという記述がみられた。さらに支援者のための教育システムや、就労を決定する際のプロセスが明確にされていないと答えた支援者も散見された。

5. 考察

本調査の結果から、担当者会議の実施有無に関して支援過程における評価項目やマッチング時に重要視している点に差異が生じている。その理由として、就労支援を行う職種の他に利用者の生活支援を行う職員や本人、家族等が同席することで多面的評価を行う機会や意見交換できる機会があるか否かの違いによるものと考えられる。

自由記載からは、現行制度の問題と事業所における運営上の都合により、利用者の困り込みが行われていることを課題と認識しながらも、その打開策を見いだせていない。そのことは、効果的な支援システムの確立や職場開拓が進んでいないことも一因に挙げられる。

また、就労の可否や職業選択を行う際に、ノウハウや就労支援事業所と企業間の連携システムがないという記述があり、支援者の蓄積した経験や企業との信頼関係に基づいた就職の可否決定や職業選択がなされていることが推察される。

[文献]

安井秀作、2006、「障害者自立支援法における雇用・就労支援システムの課題」『近畿福祉大学紀要』7-2、209

鈴木良子、八重田淳、菊池恵美子、2008、「知的障害者の職場定着のための支援要因」『職業リハビリテーション』22-2、13～20