

障害者と職場の双方を支える就労支援

—大阪府内障害者就業・生活支援センターの訪問調査結果とその分析—

○ 県立広島大学 氏名 江本 純子 (会員番号 005702)

[キーワード]障害者、就労支援、障害者就業・生活支援センター

1. 研究目的

平成 25 年度障害者雇用状況報告によれば、民間企業における雇用障害者数は 40 万 8,947.5 人、実雇用率 1.76%で、いずれも過去最高を更新している。この一方で、なお就労を希望しつつ、就職に結びつかない者や離職する者も少なくない。障害者の就職やその継続を支援するには、障害者とその職場とを仲介して、きめ細やかに調整すること（以下、「マッチング」とする）が鍵となる。しかし、その具体的な内容や方法について定まったものはない。

本研究の目的は、以下 2 点を明らかにすることである。第 1 に、障害者雇用をすすめるためには、障害者と職場のマッチングが重要である点、第 2 に、マッチングがうまくゆけば、雇用やその継続につながる点である。これらを明らかにする方法として、大阪府内 17 か所の障害者就業・生活支援センターの支援者を対象に、マッチングの位置づけとポイントについて、インタビュー調査を実施した。本報告は、この調査結果をもとに就労支援の在り方について検討する。

2. 研究の視点および方法

障害者就業・生活支援センターは、就職を希望する障害者や在職中の障害者が抱える課題に応じて、雇用及び福祉関係機関と連携の下で就業面・生活面を一体的に支援を行っており、地域における就労支援の要である。また大阪府は、全国 47 都道府県中最多の就業生活支援センターを有する。本研究は、大阪府下の障害者就業・生活支援センターを訪問し、インタビュー調査で得た情報をもとに、就労支援の在り方について分析した。

インタビュー調査は、以下の手順で実施した。まず、調査対象者は、大阪府下全 18 か所の障害者就業・生活支援センターの支援者で、17 か所から協力を得た。インタビューは、事前に送付したガイドに基づき、事業状況の確認（相談件数・内容、障害状況等）、及び就労支援について質問した。調査実施時期は、平成 25 年度 9 月から 12 月まで、所要時間は 60 分から 90 分である。

この後、インタビュー内容を施設名および個人が特定できないように配慮し、就労支援の在り方について分析した。具体的には、まず、調査協力者の回答のうち共通項を見出し、その項目ごとの割合を分析した。次に、事業者別に支援の視点、施設の特徴について、事業者別の傾向と項目間の関連性を分析した。

3. 倫理的配慮

本研究は、県立広島大学保健福祉学部の研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（平成25年9月19日承認・承認番号 第13MH031号）。調査によって得られたデータは、個人及び施設が特定されないように対応している。

4. 研究結果

調査の結果は、以下の通りである。

まず確認事項として挙げた中で、相談件数の平均は、4509.1である。利用者数は、平均469.2である。利用者の就業状況は、求職中の平均497.7、在職中は、平均223.4である。相談内容のうち、就職相談の平均1890、職場定着相談は、平均1278.6である。

調査協力者への面接で得た回答の中で、就労支援に関する回答は、次のようになった。

- (1) 障害者の就労支援をする上で重要なことは、①障害者基礎力（意志・能力）19.0% ②支援者：障害者の基礎力向上のための支援、14.2% ③支援者が障害者をアセスメント3.3% ④支援者の意識・基本姿勢 14.2% ⑤支援者：関係機関との連携14.2%⑥その他4.8%、
- (2) 障害者と職場のマッチングをうまく行うためのポイントやコツは、①障害者支援（精神面）24.0% ②支援者障害者のアセスメント16.0% ③障害者を支援するための基本姿勢16.0% ④職場のアセスメント28.0% ⑤障害者・支援者・職場等の総合システム12.5% ⑥一般の労働環境整備4%
- (3) 障害者の就業・生活支援にあたり、施設で特に力を入れていることは、①障害者の支援25.0%（a 心理的支援 b 就業と生活の両面の支援） ②職場支援（障害者と職場の双方支援）20.8% ③地域のネットワーク作り33.3% ④地域資源の資源力向上のための取り組み12.5% ⑤啓発20.8%

5. 考察

調査分析の結果、以下4点が明らかになった。第1に、調査協力者の8割は、就労支援で重要なこととして、障害者自身の能力にかかわることを指摘している。第2に、マッチングがうまくいったときは、障害特性と仕事がマッチした例は約25%であり、むしろ障害者自身と職場、またその双方の支援体制が有効だったと考える人が7割である。そこで、マッチングのポイントとして、障害特性に合わせて、本人や職場を支援したり、支援のためのシステム構築が考えられる。第3に、施設の特徴として地域特性、特に圏域に関するものが5割である。このうち圏域が広い場合は、エリア内の会議数も多く、かつ移動に時間を要するが、その分、地域のネットワーク作りに力を入れている。対して、都心部は、障害者雇用に関する啓発に力を入れている。第4に、施設の特徴として独自のプログラムを挙げた場合は、雇用継続・定着支援を課題と考えることが多かった。