

日本におけるIPSに基づく就労支援に関する 検討 -IPSの長所および未採用理由を中心に-

○岡山県立大学大学院博士後期課程 原田武彦 (9495)

岡山県立大学 村社卓 (2119)

[キーワード] IPS (Individual Placement and Support) 、
精神障害者、就労支援

I 問題設定

1. 研究背景
2. 研究目的
3. 先行研究
4. 研究意義

1. 研究背景

1) 就労政策の動向

・わが国の精神保健医療福祉施策は、「入院医療中心から地域生活中心へ」という基本方針が推し進められている(立石2010)。

2018年から精神障害者が法定雇用率の算定基準に加わること(民間企業は雇用率2.0%を2.2%、国・地方公共団体等2.3%から2.5%、都道府県等の教育委員会2.2%を2.4%)に引き上げられる。

・精神障害者の雇用の促進等に関する法律により2018年から精神障害者が法定雇用率の算定基準に加わることで、精神障害者の雇用にかかる企業の理解や雇用管理のノウハウ等が普及してきていること、各種助成措置や精神障害者トータルサポートの配置など雇用促進を図ることで職業紹介の増加を目指している。

・2018年4月1日より障害者雇用義務の対象に精神障害者が正式に加わり、雇用率の算定基準に含まれるようになったことである。基準となる雇用率を維持すれば企業は特定の助成を受けられ、満たさない場合はペナルティーを課せられるため、企業側の雇用ニーズは高まりをみせている(林2019)。

精神保健医療福祉白書 (2018/2019)

2. 研究目的

- ・日本におけるIPS (Individual Placement and Support) に基づく就労支援の特性を明らかにするものである。
- ・特に、IPSの長所および未採用理由について検討を行う

3. 先行研究

- ・立石は、IPSの長所を明らかにし、IPSプログラムを利用した個別就労支援の効果を明らかにしている（立石2010）。
- ・片山は、IPSを利用する対象者のリハビリを信じて支援者が支援することの重要性を明らかにしている（片山2020）。
- ・宇野木は、IPSがわが国で採用されない原因について着目し、IPS就労支援での就労支援の意識の低さ、支援スタッフの人数不足を明らかにしている（宇野木2010）。

4. 研究意義

- ・障害者の就労支援に関する研究では、「職業準備訓練」についての研究は多いものの、就職後、定着支援に関する研究はほとんど見られない。さらに、当事者や就労支援管理者へのインタビューを通じてのIPSの長所や未採用理由に関する研究も同様である。
- ・精神障害者への就労支援は本格的な展開が求められている。しかし、現段階では、就労支援や定着支援は十分に機能しているとは言えない。
- ・本研究では、IPSの長所とIPSの未採用理由を明らかにしている。本研究の成果は、職場定着支援を含め、就労を目指す精神障害者のための支援プログラム開発にも役立つものである。

II 研究方法

1. 調査概要
2. 調査方法
3. 分析方法
4. 倫理的配慮

定性的（質的）研究法

本研究では定性的（質的）研究を用いている。

定性的（質的）研究とは、おもに参与観察やフォーマル・インタビュー、あるいは文章資料や歴史資料の検討などをおして、文字テキストや文章が中心となっているデータを集め、その結果の報告に際しては、数値による記述や統計的な分析というよりは日常言語に近い言葉による記述と分析を中心にする研究法である。

また、定性的（質的）研究の場合には、少数の事例を取りあげて、徹底的に詳しく調べ上げる事例研究（ケーススタディ）のアプローチを採用することが多い（佐藤2006）。

1. 調査概要

- 調査地域は大都市A区のB地区、B区のC地区、C区のD地区、E区のF地区である。
- B地区の「障害者就労支援施設」は、精神障害者の就労支援に重点を置いている「就労継続支援B型」、「就労定着支援事業所」を運営する障害者総合支援法下の施設である。1名の当事者からインタビューを行った。
- C地区の「就労移行支援施設」は、精神障害者の主体性を尊重しており、IPSの理念に沿って支援している障害者総合支援法下の施設である。1名の管理者からインタビューを行った。
- D地区の「学習支援センター」は、日中活動や研修等で使用できる地域の施設である。プライバシーがしっかり保てるように、個室を利用できる。個人情報の厳守に従い、鍵付きの部屋で2名の当事者からインタビューを行った。
- F地区の「就労移行支援施設」は、精神障害者や発達障害者をIPSの原理・原則を重視して支援している障害者総合支援法下の施設である。1名の管理者からインタビューを行った。

調査協力者の属性

氏名	性別	年齢	病名	一般就労期間	備考
A氏	女性	20代	社会不安障害	2年	一般企業に就労中
B氏	男性	50代	統合失調症	15年	施設に就労中
C氏	男性	50代	うつ病	25年	一般企業に就労中
D氏	男性	40代	精神保健福祉士	経験年数	就労移行支援施設管理者
E氏	男性	30代	精神保健福祉士	経験人数	就労移行支援施設管理者

2. 調査方法

インタビュー

期間：2018年4月、5月。2019年4月、7月。

回数：5回

場所：面接室など

人数：5名

時間：40～120分

機器：ICレコーダーを使用

3. 分析方法

・分析では、着目したデータ部分からコードを生成し、解釈の可能性をデータで確認する作業を繰り返すなど、データの解釈の「厳密性」と「妥当性」の要請に応えている。

・コード同士、コードとカテゴリー、カテゴリー同士についても、比較分析作業を継続している。

・データ分析の結果は、調査協力者に説明し内容について、継続的に確認してもらうことで「妥当性」を確保している。

定性的（質的）コーディングの手続き

理論・モデル
↑ 統合化
カテゴリー
↑ 第2段階の抽象化
コード
↑ 第1段階の抽象化
データ

- ①フィールドノーツ（＝参与観察の記録）
②逐語記録（＝インタビューの記録）（佐藤2006；村社2012）

4. 倫理的配慮

調査では、研究目的・方法などを調査協力者全員に説明し、同意を得ている。その結果についても、調査協力者に協力してもらった上で、発表の許可を得ている。

本論文では、氏名、調査年月日、地域などを伏せることで個人が特定できないようにした。

調査の実施にあたっては、岡山県立大学倫理委員会（番号18-37）の承認を得ている。

Ⅲ 研究結果

本研究では、下記の内容が明らかにされた。

- ①IPS（Individual Placement and Support）の長所
②IPS（Individual Placement and Support）の未採用理由

本発表では、①と②について報告を行う。

「医療との協働と生活へ目を向けた個別就労支援」のカテゴリー、コード、データの一部の一覧表①

カテゴリー	コード	データの一部
迅速な求職活動	すぐに職を探す	働きたいといえばすぐに行動（H）、すぐに職探し、やめても再チャレンジできる（N）、働きたいって希望する人には迅速に対応する（I）。
利用者本位	希望を聞いてくれる	希望を聞いてくれる（N）、だからその人に必要なだけの支援をしていくこと（S）。
	受け入れてくれる	ありのままの自分を受け入れてくれる（H）、IPSは相手を思いやる気持ちが大事（S）、ストレングを生かすことができる（N）。
医療の協力	近い職場を紹介する	定着するには通勤は1時間以内がいい（H）、職場が近いことですね（N）。
	主治医に協力を求める	IPSは主治医とも連携しますからね（N）、主治医が協力してくれるところ（H）、IPSの重要な支援は、医療機関との密な連携ですね（N）。

「医療との協働と生活へ目を向けた個別就労支援」の 카테고리、コード、データの一部の一覧表②

カテゴリー	コード	データの一部
継続的な支援	支援者との二人三脚	支援者の働きかけがありましたね、あとはフィードバックも (H). 支援者との二人三脚ですね、これはIPSの強みだと思います (N). 何かあれば支援者が入ってくれる (H).
	継続的に支援する	継続的に支援が入りますと、ここまで違いますね (N). 本人が支援が必要ならば、ずっと支援が続く (H). 本人が困ったら継続的に介入し、聞いてあげたり (I).
	担当を変わらない	ハローワークでも職場でも違う人、担当が変わったり、その都度、自分をわかってもらわなくてはならないので、担当が変わらないことは重要 (H). 担当が変わらないから安心感がある (N).
個別支援	個別的に支援する	本人の特性を生かした就労支援、個別就労支援ですね (H). やっぱり個別支援ですね。それに勝るものはない (N). 個別によって違わないとね。支援量と支援の質は個別で決まってきます (S).
	相談に応じる	IPSは常にスタッフが相談してくれる (S). 仕事が終わってから相談できる環境です (S). それができる場所だって言われたんですよ (I).

「医療との協働と生活へ目を向けた個別就労支援」の 카테고리、コード、データの一部の一覧表③

カテゴリー	コード	データの一部
生活への注目	環境を調整する	IPSの考えに基づいた環境調整してまず (I). 生活環境や職場環境も調整したり (S). 調整もしてくれます (S).
	生活部分に目を向ける	支援者は職場に目を向けがちだが、生活部分に目を向けるようにしているので定着のポイント (I). 定着は困った時に困ったって言える人ができた、生活にも目を向けてくれる (S).
	生活面の介入	生活訓練の一環として就労支援もできる (S). 企業は生活面の介入ができないので、ここで支援者の力が発揮できる (I). IPSは生活課題にも踏み込める (I).

「従来の支援と制度の未整備によるIPSへの欠如」の 카테고리、コード、データの一部の一覧表①

カテゴリー	コード	データの一部
訓練重視の風潮	社会へ出すことへの抵抗	反対されるのもあるんじゃないですか (N). 守るべき患者なのに社会に出すってことが抵抗あるんじゃないですか (H). 伝統的な就労支援のほうが良いのでしょうか (H).
	失敗の回避	精神障害者だからって失敗する権利も剥奪されている現状です (I). 施設も医療もですが、失敗を回避させている (I). 失敗を回避させてますね (S).
医療との連携困難	医療との連携困難	日本では医療との連携ってところが難しい (I). 医療機関との連携がやりにくい (S). 医者に利用者のことを聞くのに書類作成から何日もかかるので (S).
担当職員の不足	人的な確保	施設に利益がでなければ人員も増やせない (I). 制度や人的な確保ですよ (S).
現状適応の欠如	原理・原則の厳守	IPSを勉強しても、IPSを語るなみたいなさ、すごく距離があいてしまう (S). IPSの原理・原則を厳守しても保険医療機関からは心配されたり (I).

「従来の支援と制度の未整備によるIPSへの欠如」の 카테고리、コード、データの一部の一覧表②

カテゴリー	コード	データの一部
就労意欲の弱さ	必要としていない	問題点があるとすればIPSをやりたいくない人ですよ。IPSをそのままいろんな人にぶつけようってやり方にすれば良くない (S). IPSはその人にとって必要としているかどうか (I).
	制度の壁	制度的なもの、制度の壁が大きいですね、できない機関が多いです利益にならないので (I). 制度や人的な確保とか、枠の中でどうやってやっていくのが難しいです (S).
認知度の低さ	認知度の低さ	認知度が低いでしょ、日本では (N). 勉強不足ですね (H). IPSではないやり方はIPSを語るなって言われるから (S). そもそもIPSを知らない。IPS細胞ですか？みたいな (I).

「IPS (Individual Placement and Support) の長所」の 카테고리

- 迅速な求職活動
- 利用者本位
- 医療の協力
- 継続的な支援
- 個別支援
- 生活への注目

コードの定義①

コード	定義
すぐに職を探す	すぐに職を探すとは、支援者がすぐに利用者の職を探すため、就労できることである。
希望を聞いてくれる	希望を聞いてくれるとは、支援者が利用者の希望を聞いてくれるため、就労できることである。
受け入れてくれる	受け入れてくれるとは、支援者が利用者を受け入れてくれるため、就労できることである。
近い職場を紹介する	近い職場を紹介するとは、支援者が利用者に近い職場を紹介するため、就労できることである。
主治医に協力を求める	主治医に協力を求めるとは、支援者が主治医に協力を求めることで、就労できることである。
利用者との二人三脚	利用者との二人三脚とは、支援者が利用者との二人三脚により、就労できることである。
継続的に支援する	継続的に支援するとは、支援者が継続的に支援をするため、就労できることである。

コードの定義②

コード	定義
担当を変わらない	担当を変わらないとは、支援者が利用者の担当を変わらないため、就労できることである。
個別的に支援する	個別的に支援するとは、支援者が個別的に支援するため、就労できることである。
相談に応じる	相談に応じるとは、支援者が利用者から相談に応じるため、就労できることである。
環境を調整する	環境を調整するとは、支援者が利用者の環境を調整するため、就労できることである。
生活部分に目を向ける	生活部分に目を向けるとは、支援者が利用者の生活部分に目を向けるため、就労できることである。
生活面の介入	生活面の介入とは、支援者が利用者の生活面に介入するため、就労できることである。

「IPS(Individual Placement and Support) の未採用理由」の 카테고리

- 訓練重視の風潮
- 医療との連携困難
- 制度の未整備
- 担当職員の不足
- 認知度の低さ
- 現状適応の欠如
- 就労意欲の弱さ

コードの定義

コード	定義
社会へ出すことへの抵抗	社会へ出すことへの抵抗とは、支援者が利用者を社会へ出すことへの抵抗のため、就労できないことである。
失敗の回避	失敗への回避とは、支援者が利用者を失敗させないため、就労できないことである。
医療との連携困難	医療との連携困難とは、支援者が医療との連携が困難なため、就労できないことである。
人的な確保	人的な確保とは、支援者は人的な確保ができないため、IPSが活かせないことである。
原理・原則の厳守	原理・原則の厳守とは、支援者が原理・原則を厳守しても他機関から心配されるため、IPSが活かせないことである。
必要としていない	必要としていないとは、支援者がIPSを必要としていない人にもIPSを押し付けるため、就労できないことである。
制度の壁	制度の壁とは、わが国の制度の壁のため、就労できないことである。
認知度の低さ	認知度の低さとは、IPSの認知度が低いため、就労できないことである。

4. 考察

- ・ IPSの長所は、「利用者の就労意欲を生かした継続的な個別支援」によるところが大きい。
- ・ IPSの未採用理由は、「訓練重視の風潮のなかでの制度の未整備と認知不足」によるところが大きい。

4. 考察①

- ・ IPSの長所について、「IPSプログラムは徹底した個別支援が効果的である」（立石2010）、「IPSは対象者のリカバリーを信じて支援者は支援することが重要である」（片山2020）という指摘には、本研究では【利用者本位】【個別支援】【継続的な支援】の категорияがそれに該当していた。
- ・ IPSの未採用理由についても、「援助付き雇用での就労支援の意識の低さ支援スタッフの人数不足」（宇野木2010）という指摘には、本研究では【制度の未整備】【担当職員の不足】【認知度の低さ】の категорияがそれに該当していた。

4. 考察②

- ・ 本研究では、IPSの長所として、【迅速な就職活動】【継続的な支援】を示すことができた。IPSの未採用理由についても、IPSが「就職してから訓練を行う」という特徴を有するのに対して、「訓練してから就職する」というわが国の【訓練重視の風潮】を明らかにした。

V おわりに: 研究の課題

インタビュー人数を増やし、企業側にもインタビューを行い、その他のIPS就労支援の効果も明らかにする。

文献

- ・ 馬場順子・石井良和・谷村厚子・ほか (2018) 「精神障害者の就労を継続している状態に関する主観的認識について」『職業リハビリテーション』23, 12-22.
- ・ 福井信佳・中川広宣・橋本卓也・ほか (2011) 「大阪府における精神障害者の離職に関する研究」『日本職業・災害医学学会誌』60, 32-37.
- ・ 福井信佳・高畑進一・橋本卓也 (2014) 「統合失調症者における障害の非開示者の就業特徴に関する研究」『日本職業・災害医学学会誌』62, 247-252.
- ・ 福井信佳・酒井ひとみ・橋本卓也 (2014) 「精神障がい者の離職率に関する研究—最近10年間の分析」『保健医療雑誌』5, 15-21.
- ・ 林輝男 (2019) 「精神障害者の『働きたい』を実現するために—IPS個別就労支援の効果と可能性—」『精神神経学雑誌』121, 91-106.
- ・ 木下隆志・正井佳純 (2013) 「精神障害者の就労実態からみる疾患・障害の自己開示についての調査研究」『関西国際大学研究紀要』14, 31-39.
- ・ 木下一雄 (2017) 「精神障害者の就労支援に関する一考察—就労支援フォーラムNIPPON 2016の事例から見てきたこれからの精神障害者支援のあり方とは」『名寄市立大学コミュニティケア教育研究センター 年報』1, 51-60.
- ・ 木下一雄 (2018) 「社会復帰への困難さを抱える精神障害者を取り巻く現状と課題—K市障がい者就業・生活支援センター職員への聞き取り調査から見てきたこと」『名寄市立大学社会福祉学科学研究紀要』8, 41-61.
- ・ 木下一雄 (2018) 「農福連携から見えてきた精神障害者の就労支援の可能性—北海道十勝茅芽町での挑戦」『コミュニティ福祉学会 まなびあい』11, 102-115.
- ・ 片山優美子 (2020) 『一般企業への重度精神障害者の就職をどう支援していくか—包括的な支援のためにIPSを利用する—』ミネルヴァ書房.

- ・ 川村真輝 (2018) 「精神障害者の職場定着の要因に関する一考察—合理的配慮の提供が及ぼす影響」『東京成徳大学研究紀要』25, 137-147.
- ・ 三城大介 (2009) 「精神障害者の就労に関する現状と課題—大分県内の精神障害者を対象に実施した就労を中心とした生活に関する2次調査調査を基に」『別府大学紀要』50, 73-83.
- ・ 村社 卓 (2011) 「介護保険制度下でのケアマネジメントの実践モデル研究に関する研究—調整・仲介機能を特化させた給付管理業務」に焦点をあてた質的データ分析」『社会福祉学』52(1), 55-69.
- ・ 村社 卓 (2018) 「高齢者の孤立予防を目的としたコミュニティカフェに参加する住民ボランティアの継続特性—ボランティアの『楽しさ』に焦点をあてた定性的データ分析」『社会福祉学』58(4), 32-45.
- ・ 村上清 (2003) 「精神障害者の地域就業支援に関する一考察」『長崎ウエスレヤン大学地域総合研究所研究紀要』1, 25-32.
- ・ 中村泰久・朝倉起巳・中島綾子・ほか (2017) 「統合失調症患者の就労関連技能へ影響を及ぼす要因の検討」『リハビリテーション科学ジャーナル』13, 33-46.
- ・ 大石甲・加賀信寛・松浦兵吉 (2018) 「職業リハビリテーションの支援を受けて就職した精神障害者の職場定着要因—地域障害者職業センター利用者の結果から」『職業リハビリテーション』32, 2-11.
- ・ 関井露紀子・飯田亘・五十嵐正徳・ほか (2015) 「農村地域で暮らす統合失調症患者への支援の検討—地域生活継続の促進要因と阻害要因の視点から」『新潟大学保健学雑誌』12, 1-9.
- ・ 佐藤郁也 (2006) 『フィールドワーク 増訂版一書を持って街へ出よう』新曜社.
- ・ 多田ゆりえ・細羽竜也 (2018) 「就労継続支援A型事業所を利用する精神障害者の一般就労移行への関心に関する予備的検討」『人間と科学 県立広島大学保健福祉学部誌』18(1), 51-58.
- ・ 立石宏昭 (2009) 「精神障害者のケアマネジメントに関する研究動向 (2) —ACT/IPSの視点から—」『人間福祉研究』7, 9-14.
- ・ 立石宏明 (2008) 「精神障害者の訪問個別型就労支援における職業評価の効果」『人間福祉研究』6, 39-50.
- ・ 宇野木康子 (2009) 「精神障害者の個別的な就労支援方式 (IPS) の導入をめぐる課題 (一) —高齢・障害者雇用支援機構のモデルを手がかりに—」『社会関係研究』14, 105-135.
- ・ 宇野木康子 (2010) 「精神障害者の個別的な就労支援方式 (IPS) の導入をめぐる課題 (二) : 高齢・障害者雇用支援機構のモデル事業を手がかりに」『社会関係研究』15, 127-155.
- ・ 宇野木康子 (2010) 「精神障害者の個別的な就労支援方式 (IPS) の導入をめぐる課題 (三) : 高齢・障害者雇用支援機構のモデル事業を手がかりに」『社会関係研究』15, 43-93.