

【ポスター発表】

障害者の就労支援における職場適応援助者に必要な知識・スキル

—支援経験年数による相違—

○ 国立障害者リハビリテーションセンター 清野 絵 (8651)

若林 功 (常磐大学・8307)

〔キーワード〕 障害者雇用、職場適応援助者、ジョブコーチ

1. 研究目的

就労支援の専門職の養成に資するため、職場適応援助者（以下、JC）に必要な知識・スキルの必要性と定着度（どの程度身につけているか）、および必要性と定着度の差の支援経験年数による相違を明らかにすることを目的とする。

2. 研究の視点および方法

平成29年度～令和1年度の民間の職場適応援助者養成研修の修了者を対象に、ウェブで質問紙調査を行った。内容は、基本属性、現在の業務29問、JCの知識・スキルの必要性と定着度各37問（6段階評価）であった。支援経験年数は「1年以上（以下、1年）」「3年以上（以下、3年）」「5年以上（以下、5年）」「10年以上（以下、10年）」であった。

3. 倫理的配慮

本研究は、大妻女子大学生命科学研究倫理審査で承認を得た（承認番号2019-029）。調査は、日本社会福祉学会研究倫理規程を遵守し匿名性と人権等に十分な配慮を行った。

4. 研究結果

（1）必要性・定着度：等分散性が確認できないためKruskal-Wallisの検定を行った。結果、有意差があったのは定着度の「障害者の権利擁護とエンパワメントに関する知識(p=0.000)」「障害特性および障害特性に応じた職業的課題に関する知識(p=0.000)」「障害者雇用促進法および労働関係法に関する知識(p=0.003)」「教育機関から職場への移行支援の知識(p=0.002)」「職場環境のアセスメントのスキル(p=0.001)」「職務適性・職務能力等のアセスメントのスキル(p=0.002)」「対象者の強み、興味、才能および課題の発見と整理に関するスキル(p=0.000)」「行動観察と記録作成のスキル(p=0.039)」「提供する支援に関する説明(p=0.036)」「対象者への障害特性に応じた支援(p=0.001)」「職業相談、カウンセリングのスキル(p=0.041)」「金銭管理、異性関係などの生活面の支援(p=0.003)」「不安・緊張・ストレス軽減支援のスキル(p=0.030)」「体調・服薬管理支援のスキル(p=0.007)」「休日の過ごし方・余暇活動支援のスキル(p=0.010)」「職務マッチングを行う知識・スキル(p=0.037)」「職務遂行支援の知識・スキル(p=0.006)」「人間関係・コミュニケーション支援の知識・スキル(p=0.017)」「家族との相談、連絡調整、意見調整の知識・スキル(p=0.001)」「関係機関との連携、連絡調整、意見調整の知識・スキル(p=0.034)」「経験の

浅いジョブコーチ等への指導、助言(p=0.031)」であった。次に、多重比較(Wilcoxonの順位和検定とBonferroni法)の結果、有意差があったのは次の定着度であった。「障害者の権利擁護とエンパワメントに関する知識」は1年より3年、5年、10年が高い。「障害特性および障害特性に応じた職業的課題に関する知識」は1年より5年が高く、1年、3年より10年が高い。「障害者雇用促進法および労働関係法に関する知識」は1年より5年、10年が高い。「教育機関から職場への移行支援の知識」「職場環境のアセスメントのスキル」は1年、3年より10年が高い。「職務適性・職務能力等のアセスメントのスキル」は3年より10年が高い。「提供する支援に関する説明」「対象者への障害特性に応じた支援」「職業相談、カウンセリングのスキル」「体調・服薬管理支援のスキル」「関係機関との連携、連絡調整、意見調整の知識・スキル」は1年より10年が高い。「職務遂行支援の知識・スキル」は1年より3年、10年が高い。「対象者の強み、興味、才能および課題の発見と整理に関するスキル」「対象者への障害特性に応じた支援」「金銭管理、異性関係などの生活面の支援」「職務マッチングを行う知識・スキル」「職務遂行支援の知識・スキル」「人間関係・コミュニケーション支援の知識・スキル」「経験の浅いジョブコーチ等への指導、助言」は1年より5年が高い。「家族との相談、連絡調整、意見調整の知識・スキル」は1年より5年、10年が高い。

(2) 必要性・定着度の差：等分散性を確認し、1元配置の分散分析を行った。結果、有意差があったのは「障害者の権利擁護とエンパワメントに関する知識(F値=4.714, p=0.001)」「障害特性および障害特性に応じた職業的課題に関する知識(F値=4.345, p=0.005)」「教育機関から職場への移行支援の知識(F値=3.878, p=0.010)」「職務適性・職務能力等のアセスメントのスキル(F値=3.641, p=0.013)」「対象者の強み、興味、才能および課題の発見と整理に関するスキル(F値=3.401, p=0.018)」「対象者への障害特性に応じた支援(F値=5.351, p=0.001)」「職業相談、カウンセリングのスキル(F値=2.931, p=0.034)」「職場見学や職場実習支援に関する知識・スキル(F値=3.180, p=0.024)」「人間関係・コミュニケーション支援の知識・スキル(F値=3.195, p=0.024)」であった。次に、多重比較(Bonferroni法)の結果、次の項目で有意差があった。「障害者の権利擁護とエンパワメントに関する知識」は1年より3年、5年、10年は差が小さい。「障害特性および障害特性に応じた職業的課題に関する知識」「教育機関から職場への移行支援の知識」「職務適性・職務能力等のアセスメントのスキル」は1年より10年は差が小さい。「対象者の強み、興味、才能および課題の発見と整理に関するスキル」「対象者への障害特性に応じた支援」「人間関係・コミュニケーション支援の知識・スキル」は1年より5年、10年は差が小さい。「職業相談、カウンセリングのスキル」は1年より3年は差が小さい。「職場見学や職場実習支援に関する知識・スキル」は1年より5年は差が小さい。

5. 考察

知識・スキルの定着度は、年数が多いほうが定着度が高い項目があり、支援経験年数により差があった。必要性と定着度の差は、年数が多いほうが差が小さい項目があり、支援経験年数により差があった。支援の経験がスキル・知識の定着に影響していることが示唆された。