

**保健医療、福祉、教育分野における
障害者の職業準備と就労移行等を促進する
地域支援のあり方に関する研究**

2017年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

本調査研究「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究（平成 26～28 年度）」においては、研究成果を読者の関心や問題意識の深まりに応じご利用いただけるように、本調査研究報告書を含め、研究成果のポイントの普及のための理解しやすさの順に、次の3つの成果物としてまとめています。

1. ツール・マニュアル等「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識～誰もが職業をとおして社会参加できる共生社会に向けて」

本研究により明らかとなった障害者就労支援の共通基盤について、理解しやすさを重視してまとめたものです。

2. 調査研究報告書 No. 134「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」（本書）

1の根拠となる、本調査研究で実施した研究概要とそれにより明らかとなった結果をまとめたものです。

3. 資料シリーズ No. 97「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する関連データ・資料」

本研究で実施した調査の粗集計結果や関連資料をまとめたものです。

まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することを目指して、職業リハビリテーションに関する調査・研究、効果的な職業リハビリテーション技法の開発、職業リハビリテーション施設の運営・指導、職業リハビリテーションに関する人材の育成などの業務を行っており、これら調査・研究の成果は、調査研究報告書等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本調査研究報告書は、当センター研究部門における「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究（平成 26～28 年度）」の成果を取りまとめたものです。

本研究では、これまでの当センターでの障害者本人の視点による就労支援のあり方の研究成果を踏まえ、我が国の地域関係機関の多様な就労支援の取組の分析及び米国の関係分野における障害者就労支援の取組の拡大等の調査分析を行いました。その結果、我が国のみならず、国際的にみて普遍的であるものとして、①従前、就職活動、採用、就職後の対応、職場定着において必要とされてきた対応が、各機関において必ずしも共通的な認識を持って受け入れられていなかったこと、②就職前の支援においては、就職活動や採用を目的とした支援の重要性が一段と高まっていること、③就職後の就業継続には、本人と職場の継続的フォローアップ体制の構築が重要であることが明らかになりました。

障害者や難病患者等、障害や疾病があっても各人の能力や興味を活かして職業人として活躍できるようにすることは、現在の我が国において喫緊の課題となっており、各分野の支援者が各々の専門性を活かした支援を行えることが不可欠です。また、「障害があると働けないという前提での分野別支援」から「障害があっても、就職し、職場定着できるための多職種チーム支援」といった基本的な支援枠組みの転換は、就労支援分野だけでなく関連する専門分野の支援のあり方や専門職の人材育成の大きな課題でもあります。これらの課題に対応するための保健医療、福祉、教育、労働の幅広い分野における機関・職種による障害者就労支援のあり方の共通基盤づくりに向けて、本書がお役に立てれば幸いです。

なお、本研究では、障害者就労支援のあり方についての共通基盤の内容をまとめた小冊子も作成しておりますので、あわせてご活用下さい。

2017年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 樫葉 伸一

執筆担当

春名 由一郎（障害者職業総合センター 社会的支援部門 主任研究員）

清野 絵（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員）： 第3章 第2節
第4章 第2節1

野元 葵（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）： 第3章 第2節

榎並 公平（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）： 第3章
第4章 第2節2

研究担当

○春名 由一郎 障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員
鈴木 徹 障害者職業総合センター社会的支援部門 統括研究員
清野 絵 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員
野元 葵 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員
三輪 のり子 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員
榎並 公平 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員

目 次

概要	1
第1章 研究課題と研究目的	9
第1節 背景と研究課題 (Research Questions)	10
1 障害者就労支援の基本的枠組や内容の明確化	10
2 障害者就労支援の多分野連携での支援体制	20
3 障害者就労支援の多分野の人材育成	23
第2節 本研究の目的と方法の概要	29
1 我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題の調査	30
2 障害者就労支援の社会システム変革への国際的動向の調査	31
3 障害者就労支援の専門職間連携教育等への共通基盤の普及ツールの開発	32
第2章 我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題	33
第1節 目的・方法	33
1 調査目的	33
2 調査方法	34
3 調査項目	35
4 分析	36
第2節 調査回答者の概要	38
1 調査票の回収状況	38
2 回答者の所属機関・職種	39
3 分析のための機関・職種分類、専門分野分類	40
第3節 職業生活の諸局面の課題への効果的な就労支援	41
1 本節のポイント	41
2 一般化線形モデルによる関係性の分析	43
3 効果的就労支援の分析の構成要素の詳細内容	46
第4節 効果的就労支援行動の構造	62
1 本節のポイント	62
2 一般化線形モデルによる関係性の分析	66
3 効果的就労支援行動の構造の構成要素の詳細内容	70
第5節 障害者就労支援のやりがいの要因	81
1 本節のポイント	81
2 障害者就労支援のやりがいと関連要因の関係	82
3 障害者就労支援のやりがいの類型	83

第6節 考察	84
1 本調査デザインの可能性と限界	84
2 障害者就労支援の課題と効果的支援の分野・機関・職種によらない共通枠組	86
3 関係機関・職種における障害者就労支援の課題	88
4 地域の就労支援のあり方のシステムと人材育成の課題	90
第3章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性（米国との比較）	95
第1節 目的・方法	96
1 米国の Employment First における多機関連携と人材区政の取組の文献及び訪問調査	96
2 米国の「認定就業支援専門職（CESP）」の試験内容の検討	96
第2節 米国の Employment First における多機関連携と人材育成	97
1 共通理念としての「Employment First」	97
2 障害者就労支援の共通基盤の普及と人材育成の取組	100
3 APSE 年次大会の講演・発表演題	104
第3節 米国の「認定就業支援専門職（CESP）」の試験範囲にみる共通基盤の普遍性	112
1 CESP 試験範囲①「基本的価値と原則の実践への適用」に係る具体的支援内容	114
2 CESP 試験範囲②「個別評価、就業／キャリア計画」に係る具体的支援内容	117
3 CESP 試験範囲③「地域調査と職務開発」に係る具体的支援内容	121
4 CESP 試験範囲④「職場及び関連する支援」に係る具体的支援内容	124
5 CESP 試験範囲⑤「継続的な支援」に係る具体的支援内容	128
第4節 精神障害者への就労支援の内容の比較	129
第5節 その他の関連する国際的な動向	130
1 Supported Employment ハンドブック	130
2 第1回 Supported Employment 国際会議	131
第6節 考察	132
1 普遍的な障害者就労支援の共通基盤としての Supported Employment	132
2 フォーマルな社会システム変革へ	134
第4章 障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発	137
第1節 障害者就労支援の共通基盤を中心とした研修の実施と評価	137
1 目的	137
2 方法	139
3 結果	140
4 考察	147
第2節 我が国の地域での障害者就労支援の共通基盤の普及の現状	149
1 地域障害者職業センターの地域関係機関への助言・援助業務についての調査	149
2 職場適応援助者養成研修における「理念」「プロセス」の講義内容の調査	153

第3節	関係機関・職種への障害者就労支援の共通基盤の普及のポイント	156
1	地域における効果的な障害者就労支援の基本的枠組みの共通認識の普及の必要性	156
2	障害者就労支援行動に向けた関係機関・職種の動機づけを踏まえた普及の重要性	158
3	関係機関・職種に対する障害者就労支援の共通基盤の普及の留意点	159
第4節	普及ツール「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」の概要	162
1	ツールの開発趣旨	162
2	想定する読者	162
3	内容構成	162
4	具体的内容	163
5	活用上の留意事項	163
第5章	結論と今後の課題	165
第1節	本研究の結果の総括	165
1	我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題の調査（第2章）	165
2	障害者就労支援の社会システム変革への国際的動向の調査（第3章）	166
3	障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発（第4章）	166
第2節	研究課題に関する本研究の新たな知見	167
1	障害者就労支援の基本的枠組の明確化	167
2	障害者就労支援の多分野の地域体制と人材育成の課題の明確化	167
3	共通基盤の普及における課題の明確化	168
第3節	今後の課題	169
1	地域や職種等における障害者就労支援への役割分担と連携の検討	169
2	効果的な障害者就労支援の普及と継続的な発展のサイクル	170
3	国際的に普遍的な障害者就労支援の発展への取組	170
卷末資料		171
資料1	「障害者の就労支援ニーズの拡大に応える関係機関・専門職の現状と課題に関する調査」 調査票	173
資料2	障害者就労支援研修による認識等の前後比較アンケート調査票	181
資料3	「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援 のあり方に関する研究委員会」議事録要旨	183

概要

近年、我が国では、障害者雇用が進展する中で、障害者就労支援への取組は、直接には就労そのものの支援を専門とはしない保健医療、福祉、教育等の関係分野の機関・専門職にまでその範囲を広げている。その一方で、障害者就労支援の経験を積んだ支援者と新規に就労支援に参入した支援者との間における認識の格差や地域格差が課題となっている。

本研究においては、この状況に関する国内と海外の状況の調査分析により、多分野の機関・職種における横断的な「障害者就労支援の共通基盤」として、「①障害者就労支援の基本的枠組み」と「②多分野間の障害者就労支援の共通理解のポイント」の2点を新たに明らかにした。これらは効果的な障害者就労支援を実施するための最も基本的な内容であるにもかかわらず、地域の関係者の多くには共有されておらず、今後の普及が特に重要である。

1 共通基盤①「障害者就労支援の基本的枠組み」

我が国の関係機関・職種に対する調査、分析結果により、障害者の就職前から就職後の職業生活を効果的に支えるための、関係機関・職種にかかわらない支援の基本的枠組みを明確にした。これは、国際的に普及が進められている「Supported Employment」の内容とも共通性が高く、一定の普遍性があると考えられる。

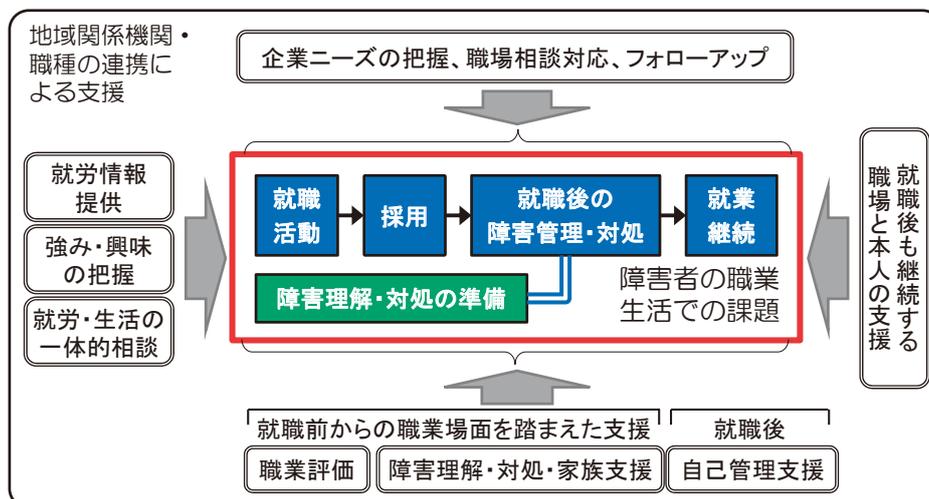


図1 障害者就労支援の共通基盤①「効果的な障害者就労支援の基本的枠組み」

現在、我が国における地域の関係機関・職種では、このような就職前から就職後の全体的な基本認識が必ずしも十分ではなく、以下のように就職前、就職時、就職後での、それぞれの機関・職種による問題把握と対応が行われる状況が多くみられる。こうした課題は、本人、企業、支援者の間で悪循環を形成しかねず、この解決に当たっては、就労支援の基本的枠組みの共通認識をもって、広く社会システム全体からのアプローチが必要である。

- 就職前：職業場を必ずしも十分に想定していない評価や訓練が行われ、就職活動そのものへの支援が少ないこと
- 就職時：就職そのものの支援を過度に重視することによって、採用数自体は増加するものの、就職後に、障害者である本人のみならず、企業・職場も困難に直面すること
- 就職後：就職そのものを支援のゴールとしてしまうことで、就職後に発生する問題に本人も職場も対応できず、就業継続が困難となること

2 共通基盤②「多分野間の障害者就労支援の共通理解のポイント」

障害者就労支援についての支援者間、地域間の認識の格差について、保健医療、福祉、教育における障害者支援関係機関・職種は、本来、就労支援の専門ではないにもかかわらず、なぜ就労支援に取り組む必要があるのかとい

ったこと、また各機関・職種の専門性を活かして取り組むことができる具体的な役割分担や連携のあり方はどのようなものかといったことに関し、従来、研修等においては十分に伝えられていなかった。これら多分野の関係者の間で障害者就労支援の共通理解を確立していくためのポイントについて、以下のように明らかとなった。

- 障害者が職業生活を送ることを当然とする共生社会の理念の下では、就労支援を専門としていない保健医療、福祉、教育といった分野であっても、それぞれの専門性や価値観を踏まえた共通目標の認識の下で、多職種の連携による継続的かつ総合的な支援を実施するという役割認識と意向を有する場合には、就労支援機関と相まって、より効果的な就労支援の取組を行うことができること
- 「就労支援が、障害者本人と雇用企業の両面にとって益となる」という基本的な考え方・信念が、効果的な障害者就労支援への取組に重要であること
- これを短期間で体得し、さらに高めていくことは、各専門機関の本来的な支援業務と対立するものではなく、次のような共通目標を有することを確認するとともに、現段階でのエビデンスを明らかにする研修等により、これを可能とするものであること
 - 本人側と職場側の両面への支援により、治療や生活管理と就労の両立を可能とすること
 - 職業生活の多様性や個別性を踏まえ、各人の生活自立や経済的自立の可能性を広げること
 - 各人の個性や強みを生かしたキャリア発達、職業を通じた自己実現の可能性を広げること
 - 障害者が職業人として社会に貢献し、働きがいのある人間らしい仕事を実現すること
- その他の障害者就労支援の基本的なポイント（職場環境整備・配慮、本人の強み・興味、職業場面での課題への予防的・早期対応等）や関連制度等の知識は、このような基本的な考え方・信念の確認と併せて、伝達が可能であること

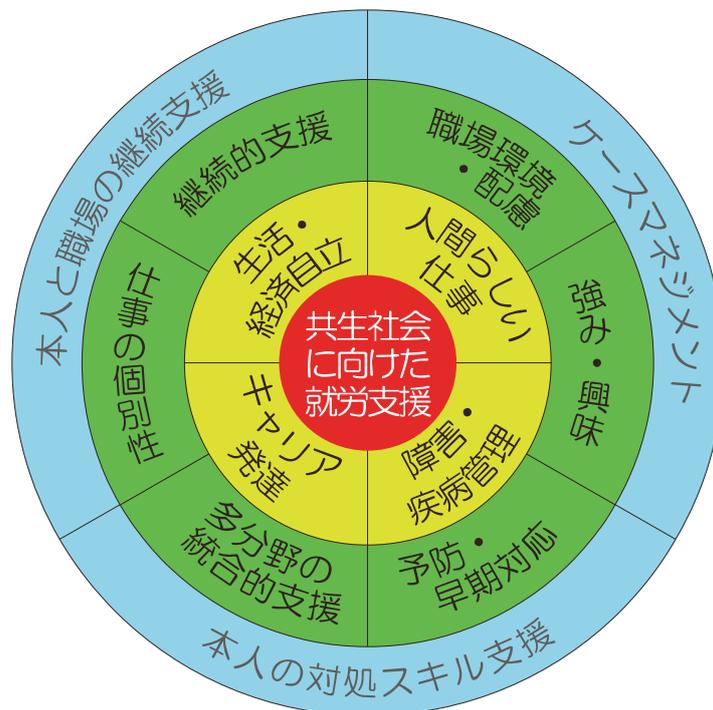


図2 共通基盤②「多分野間の障害者就労支援の共通理解のポイント」

以上の成果を得るために、以下に示す、3つの調査研究等を行った。詳細は、それぞれの章で示す。

- 我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題の調査（第2章）
- 障害者就労支援の共通基盤の普遍性（米国との比較）（第3章）
- 障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発（第4章）

1 我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題の調査（第2章）

現在、我が国で、関係分野を含めて多様に実施されている「就労支援」の取組を、一種の意図しない「社会的実験」とみなして、現時点にいたる過去の状況も含め、支援内容や経験している課題状況等を調査し、関係機関・職種等によらない効果的な障害者就労支援のあり方やそれを促進する要因について、統計的な分析を行った。

（1）方法

郵送による全国アンケート調査により、就労支援機関だけでなく、地域において障害者の職業準備や就労移行にかかわりを有する関係機関・専門職（精神保健福祉士、医療ソーシャルワーカー、福祉就労機関の支援者、特別支援学校の進路担当者等）に対し、障害者の職業準備性や就労移行の見通しと、就労支援や関連情報へのアクセス状況等の実態調査を実施した。

（2）職業生活の諸局面の課題への効果的な就労支援

多様な機関・職種にわたる調査回答全てを用い、因子分析（主因子法プロマックス回転）により、地域の多様な機関・職種の担当部署において把握している障害者の職業上の課題についての3因子、その解決状況についての5因子、多様な就労支援についての16因子を抽出した。これらの因子の因子得点は機関・職種等による差だけではなく、機関・職種内でのバラツキも非常に大きく、これらの因子得点間の関係について、機関・職種、専門分野、対象障害種類、利用者の支援ニーズの特徴を調整して一般化線形モデルにより分析した。その結果、地域の様々な専門分野／機関／職種／対象障害種類に共通した、効果的な就労支援の特徴や、それに比較した現状での地域の取組の課題等について、次のような全般的状況が明らかとなった。

- 障害者が仕事に就き、仕事を続けていく上での具体的課題に対する効果的な就労支援の内容は、以下のよう
に常識的にも比較的理解しやすいものである。

解決が必要な職業的課題	効果的な就労支援の取組
就職活動実施	企業へのアプローチ、就労情報提供、就労・生活の一体的相談（以上連携による）、個性・強み・興味の把握（自機関による）
採用決定	企業へのアプローチ、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、職業場面を踏まえた職業評価
障害理解・対処・職業準備性 就職後の疲労とストレス対処	職業場面を踏まえた職業評価、企業へのアプローチ、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、就職後の自己管理支援・検査（自機関による）
職場定着・就業継続	職業場面を踏まえた職業評価、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、就職後も継続する職場と本人の支援（自機関による）

- 「障害理解・対処・職業準備性」と「就職後の疲労とストレス対処」は、地域関係機関・職種では就職前と就職後の支援場面の違い等から別の課題として捉えられる傾向が強いが、効果的支援の観点からは同じ支援によって同程度に解決・軽減可能なものである。
- 現在、地域の支援者が障害者の就労問題に直面して取り組んでいる就労支援には、多くの効果的な取組が含まれているが、重要な効果的支援の要素が不足している状況があった。ただし、一部の取組を、それに類似しながらも、より職業場面での課題を踏まえた取組（例えば、「各機関・職種での自己管理支援や検査」よりも、「職業場面を踏まえた職業評価」や「障害理解・対処・家族支援」を連携して実施すること）を追加・変更することで、当該課題の解決に効果的な就労支援の取組内容を網羅できる。

（3）効果的就労支援行動の構造

専門分野、機関・職種、対象障害、主な支援場面等の違いにかかわらず効果的な障害者就労支援行動の構造について、Ajzenの計画的行動理論（2006）に基づき一般化線形モデルを用いて分析した結果、図3のように、効果的な就労支援の取組に関連する役割認識・意向として、特に関連の強い順から「連携による職業生活支援のケースマネジメント」「総合的職業評価」「就職後の本人と事業所支援」「職場への障害説明・アピール支援」があった。

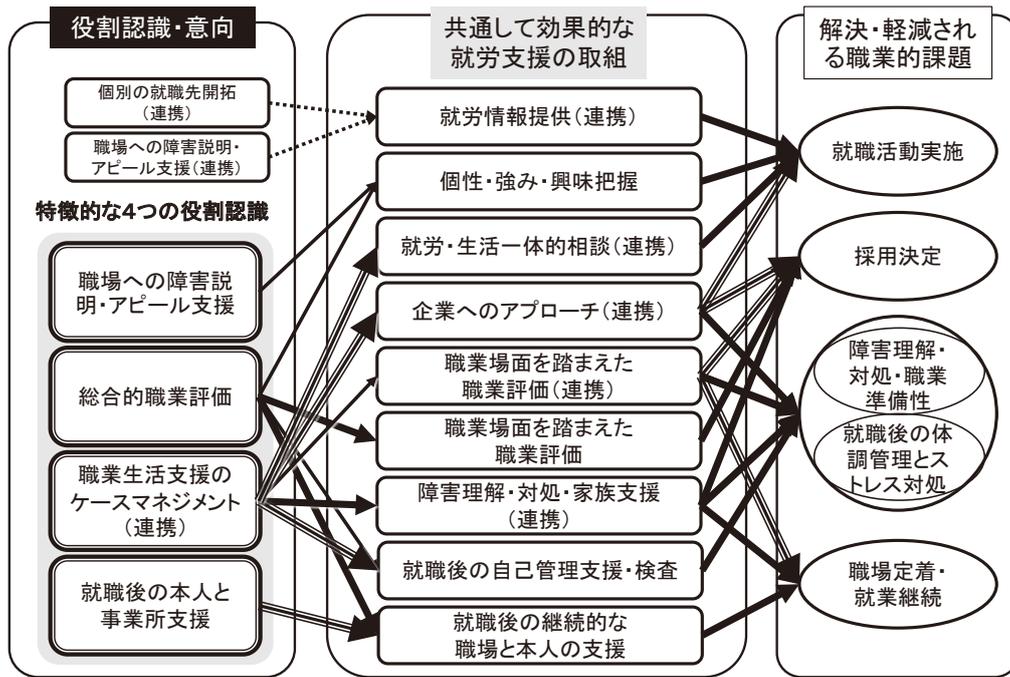


図3 分野・機関・職種等によらない共通的な効果的な就労支援についての分析結果の要約

このうち、効果的な障害者就労支援行動に最も強く関連していた役割認識である「連携による職業生活支援のケースマネジメント」とは、障害者の職業生活場面も生活場面の一つとして、実際の職業場面での課題の評価・計画・支援・フォローアップを多職種ケースマネジメントの課題とするものである。

図4は、そのような障害者就労支援の役割認識・意向の動機付けの構造をさらに分析した結果であり、「連携による職業生活支援のケースマネジメント」の役割認識には、所属組織や地域の影響の他、障害者就労支援の基本的な考え方・信念が重要であるとともに、障害者就労支援の専門的知識には依存しないという特徴が明らかとなった。

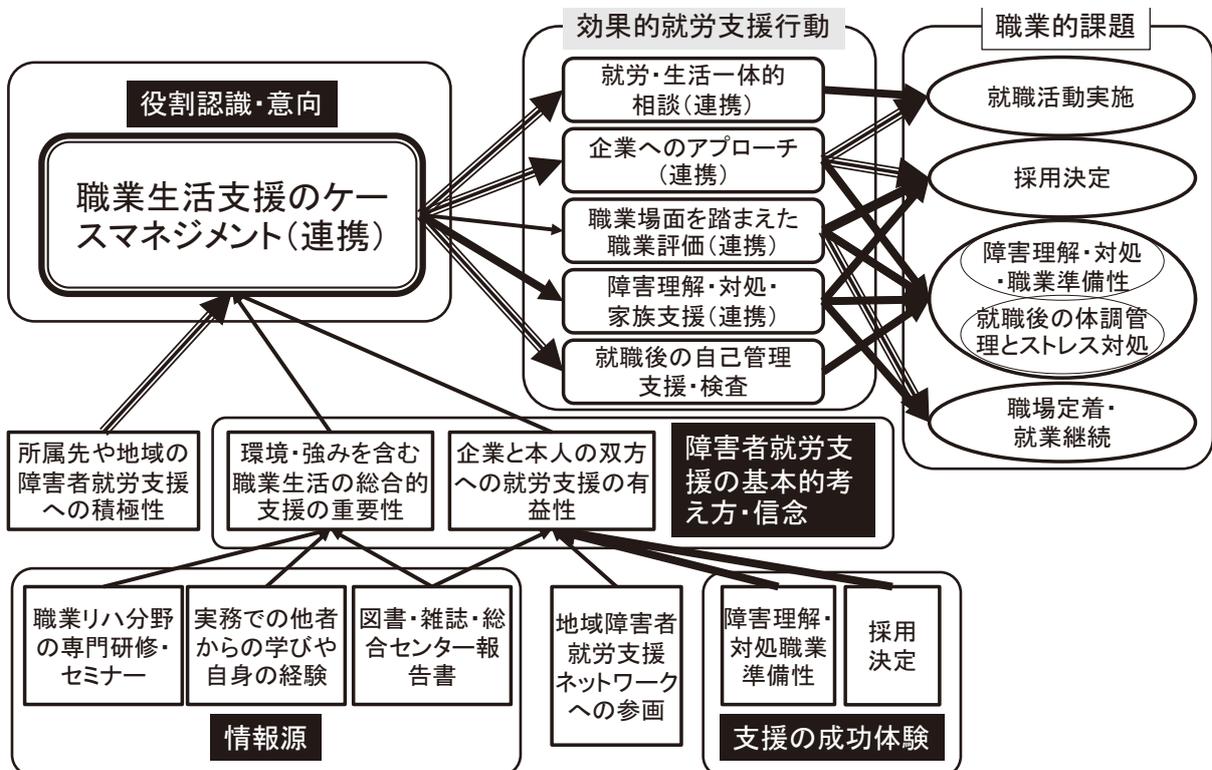


図4 「連携による職業生活支援のケースマネジメント」の役割認識に関する就労支援行動の構造

2 障害者就労支援の共通基盤の普遍性（米国との比較）（第3章）

障害者就労支援における分野を超えたシステムづくりや人材育成の課題について、海外での課題の状況や具体的な取組の調査を行い、我が国における課題や取組との比較により、効果的な障害者就労支援のあり方について、国際的観点からの普遍性について検討した。その結果、米国においては、本研究の課題である、障害者就労支援の多分野の地域体制と人材育成の課題に対して、我が国よりも直接的な取組を大規模に開始していることが明らかとなった。また、国際的にも障害者就労支援の基本的なあり方として提唱されている「Supported Employment」について、第2章で明らかとなった我が国でのあり方と共通する普遍性を確認した。

- 米国では「Employment First」の理念の下、連邦政府・州政府、専門支援者、障害当事者・家族等が、「障害者就労支援が障害者支援の関係者の共通目標である」という共通認識の普及を進めていること
- 米国では、障害者就労支援における分野を超えた社会システム改革や人材育成の課題に焦点を置き、分野を超えた関係者の協働や、障害者就労支援の専門職の資格認定制度等の取組が進められていること
- 国際的に普及が進められている「Supported Employment」は、過去30年の発展を経て、我が国とも共通する障害者就労支援のあり方として普遍性が認められること

（1）分野や立場を超えた共通理念としての「Employment First」

米国においては、共生社会について障害者就労支援の文脈でより具体的な理念として「Employment First」として「全ての障害者の統合的就業の実現」に向けて、分野・機関・職種を超えた多分野での統合的取組の方向性が示され、連邦・州政府、当事者、支援者の共通認識の形成や組織転換のための具体的な取組が実施されていた。

- 先進的な州や支援者が、他の州の担当者を指導する育成事業
- 州内の各分野の関係機関の担当者の出席が義務付けられた実践コミュニティ
- Employment Firstに取り組める障害者就労支援専門職の認定試験（CESP）
- 全米や州別の関係者の集会、インターネットセミナー等

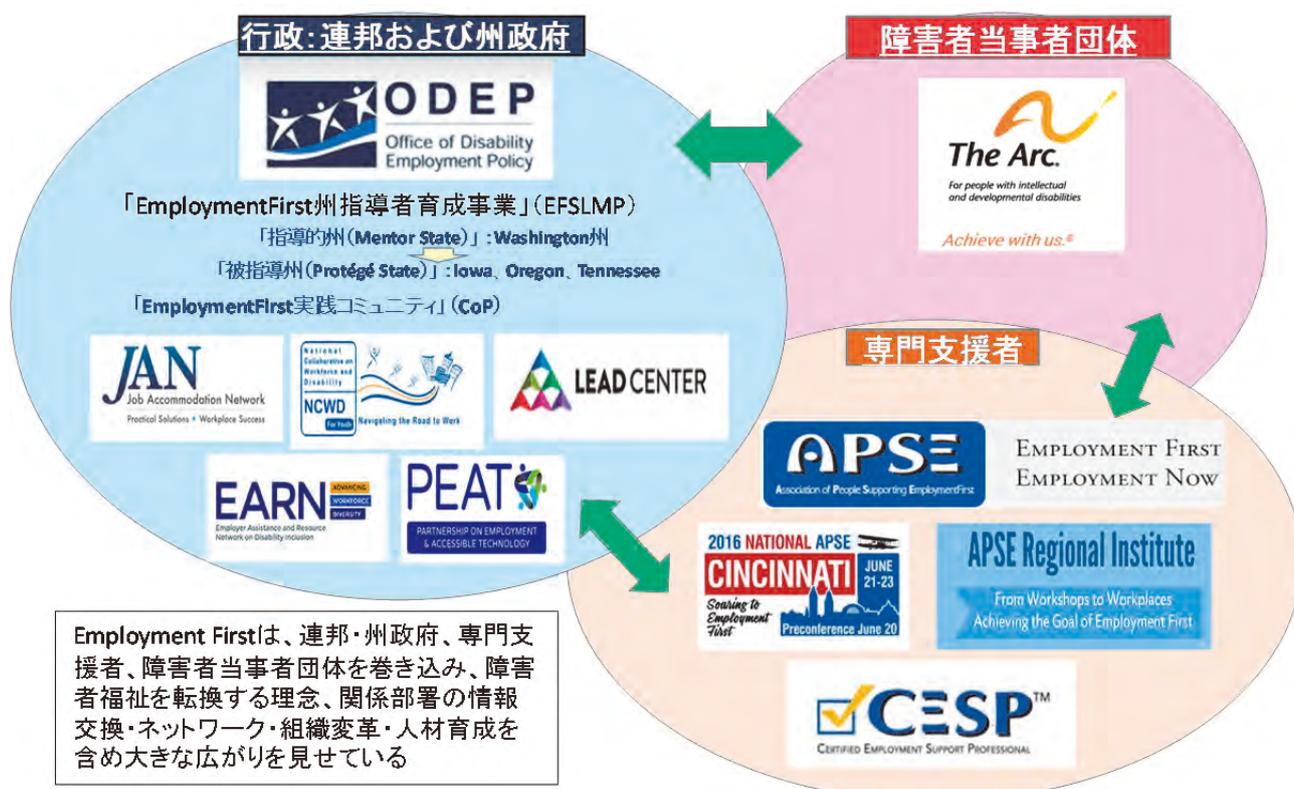


図5 米国における「Employment First」の理念への取組の広がり

(2) 普遍的な障害者就労支援としての「Supported Employment」

米国の障害者就労支援関係支援者向けの認定試験（認定就労支援専門職CESP）の出題内容は、我が国における障害者就労支援における基本的考え方・信念、知識、及び4つの職業的課題と対応させることができるものであり、また、各職業的課題に対して、我が国とも共通した就労支援の具体的内容が網羅されているものであった。

- 基本的理念として、障害者の職業生活を当然として社会の中で支えることや、環境面や強み等を含む職業生活の総合的な支援、また、多分野の制度やサービスの効果的活用が重視されること
- 障害者就労支援の主要局面として、就職活動、採用、職場適応、就業継続があり、それぞれの局面で障害者が直面しやすい具体的な課題への予防的支援や早期対応が重視されること
- 就職前から就職後まで、一貫して障害者と企業・職場の両面の課題を踏まえ、その中で、障害にかかわらない一般的な就職活動や職場適応の課題、障害や疾病に起因する課題、日常生活や地域生活での課題、職場での理解や配慮の課題等への総合的対応が重視されること

表1 我が国の障害者就労支援の共通認識と米国の「認定就業支援専門職」(CESP)認定の出題範囲の対応

我が国の障害者就労支援の共通理解の内容		米国CESPの認定試験の出題内容		
		認定試験範囲の領域	項目数	出題割合
基本的考え方・信念、知識		⇔ ①基本的価値と原則の実践への適用	12	13-17%
障害者 課題の 分野的	就職活動実施	⇔ ②個別評価、就業/キャリア計画	22	23-29%
	採用	⇔ ③地域調査と職務開発	18	19-25%
	障害理解・対処・職業準備性 & 就職後の体調管理とストレス対処	⇔ ④職場および関連する支援	23	27-33%
	職場定着・就業継続	⇔ ⑤継続的な支援	5	6-8%

表2 我が国の障害者就労支援の共通認識とCESP「④職場および関連する支援」の対応

我が国の障害者就労支援の基礎認識		米国CESPの認定試験の出題内容	
「障害者合理的な・就職後支援の対処等に	企業へのアプローチ(連携)	⇔	雇用主からの仕事に対する期待を明確にしてまとめること
			仕事のパフォーマンスを向上させるための配慮の調整と勧告
			ユニバーサルデザインの原則の利用の促進
			求職者/従業員、及びそのナチュラルサポート提供者あるいは専門支援者とのコミュニケーション
			同僚に対する従業員の紹介の確保
	職業場面を踏まえた職業評価(連携)	⇔	雇用主からの一般的な最初の説明やガイダンス等の確保
			一般的な研修プログラムへの従業員の出席
			研修スケジュールと教育手順
			支援のフェイディングへ向けた計画ならびに戦略を開発・実行するための、従業員、雇用主、同僚、支援チームとの協力
			職務分析の開発と実行
障害理解・対処・家族支援(連携)	⇔	タスク分析によるベースライン評価	
		進捗状況の把握のためのデータ収集の活用	
		肯定的/否定的行動と介入支援	
		偶発的な強化要因および自然なきっかけを含んだ強化手順	
		職場文化に関する雇用主からの期待を従業員が達成できるようにする支援	
		雇用主による訓練プロセスの特定と、必要な場合のその補助	
		個々の学習スタイルおよびニーズの認識に基づく支援の調整	
		勤務初日の準備と調整	
		職場への交通手段	
		同僚との関係および職場とのつながりの促進	
家族支援			
居住/住宅スタッフの協力			
社会保障に対する勤労所得の影響			

3 障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発（第4章）

以上で明確となった効果的な障害者就労支援の共通基盤について、関係者への研修とその効果の評価を行い、従来の普及方法の限界を克服するために新たに開発した普及ツールが、効果的に活用できる可能性を次のとおり確認し、普及ツールとして小冊子「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」を作成した。

- 保健医療、福祉、教育の関係分野の機関・職種に対して、近年の法制度の整備を踏まえ、障害者の職業生活の充実を共通目標として、各専門性を活かして連携で取り組む意義を確認しつつ、障害があっても職業生活で活躍できるようにする基礎的な考え方と方法論に焦点を当てた研修を実施することによって、それらの基本的認識を効果的に改善することが可能であること
- 障害者就労支援のテキストや研修等の内容は多面的であるが、一方で、障害があっても職業生活で活躍できるようにする基礎的な考え方とそのための方法論について、我が国では、関係者の教育や研修において明確には取り上げられていないこと

（1）障害者就労支援の有益性の認識を改善する研修の評価

障害者職業総合センターにおける職場適応援助者養成研修の「職業リハビリテーションの理念」及び「就労支援のプロセス」の講義（受講者162名：保健医療13、福祉58、教育7、雇用支援31、ビジネス30、心理1、無回答28、重複6）、特別支援学校教師への移行・就労支援の講義（受講者20名）、難病担当保健師への就労支援の講義（受講者72名）において、特に、「障害者就労支援の共通目標」と「障害者就労支援の基本的取組」に焦点を置いた講義を行い、その前後のアンケートにより、障害者就労支援の基本的取組の重要性、障害者就労支援の有益性、今後の効果的な障害者就労支援についての役割認識・意向についての認識の変化を確認した。

研修受講者において、研修前後で、「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識の改善は特に大きかった。「障害者就労支援の基本的取組」については研修前から理解が高い項目が多かったが、重要性の認識がさらに強められていた。一方、就労支援の役割認識・意向については、職場適応援助者と難病担当保健師では多くの項目で統計的に有意に高まった。

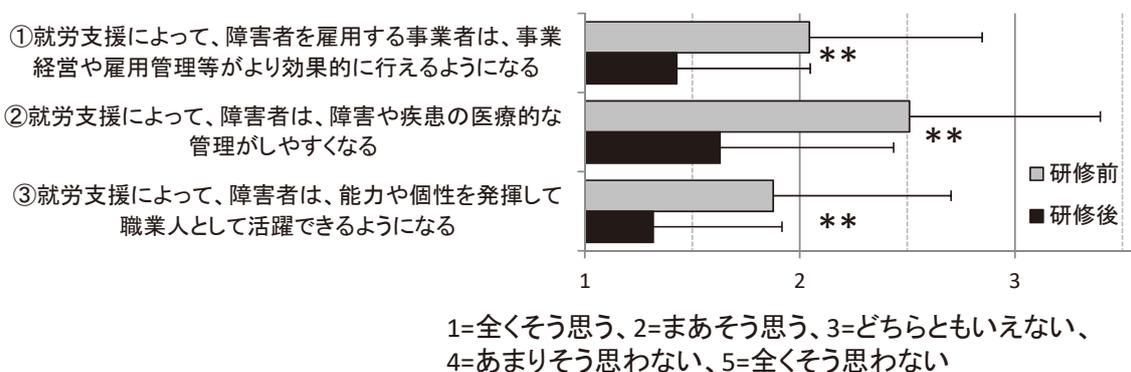


図6 研修前後の「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識(職場適応援助者)
(平均+標準偏差)

（2）我が国の関係分野への障害者就労支援の普及の取組の具体的内容

現在、我が国における地域関係機関への障害者就労支援の普及は、主に障害者就労支援に積極的に関わろうとする支援者のニーズを踏まえた知識や技術の伝達や、障害者に関する基本的理念・制度の発展、多職種で共有できるケースマネジメントの取組等の確認が多かった。一方、積極的な障害者就労支援の有益性の普及や、障害者就労支援の全体像の確認等の共通基盤についての確認には、確立された具体的な取組は未だ十分でなかった。

ア 地域障害者職業センターの関係機関に対する助言・援助業務

地域障害者職業センターの関係機関に対する助言・援助業務の内容について、調査票による予備調査で概要

概要

を把握した後、5所を訪問し半構造化面接法によるインタビューによりその内容や課題、取組を把握した。

その結果、地域障害者職業センターの関係機関に対する助言・援助業務の状況は、主に、地域関係機関からの就労支援サービスを向上させたいというニーズの高まりに対応していることが明らかとなった。そのようなニーズに対して、地域障害者職業センターは、研修を始め、様々な取組、工夫を行い、知識や技術の伝達や普及を行っていた。一方、サービス向上のために関係機関の支援者が理解しておくべき就労支援の基本認識や基礎知識には、それ以外に様々な内容があることが認識されていた。

イ 職場適応援助者養成研修の「理念」「プロセス」の講義内容

全国5団体で実施されている職場適応援助者養成研修の内容について、特に、共通基盤として確認が重要と考えられる「職業リハビリテーションの理念」及び「就労支援のプロセス」の講義内容について分析した。

その結果、団体による内容や強調点の違いが大きいものの、障害者就労支援の基本的考え方については、障害者政策の国際的・国内的な歴史的発展、現行制度（最近では障害者差別禁止・合理的配慮提供義務等）の説明として行われ、障害者就労支援の有益性については、一般的な働くことの意義、職業リハビリテーションの基本的枠組の説明が多かった。また、障害者就労支援の取組については、一般的なアセスメント→計画→支援→フォローアップというサイクルや本人中心の多職種支援等のケースマネジメントの文脈での説明が多かった。障害者就労支援に特有の支援内容やそれによる障害者や企業・職場への有益性については、少なくともこれら最初の2コマでの明確な説明はなされていなかった。

(3) 障害者就労支援の基礎的な共通基盤の普及ツールの開発

これらの結果及び関係機関の調査結果に基づいて、特に効果的な障害者就労支援に重要であるにもかかわらず、理解が不十分になりやすい項目にポイントを絞り、専門分野・機関・職種を通じて、障害者就労支援に共通目標をもって連携できる共通基盤を効果に普及するためのツールとしての小冊子を作成した。

マニュアル・ツール等「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識～誰もが職業をととして社会参加できる共生社会に向けて」



第1章 研究課題と研究目的

本章では、本研究がどのような研究課題に取り組もうとし、本研究において具体的にどこまでを達成することを目的とするのかについて述べる。

我が国では、近年、障害があっても職業を通して社会参加できることを当然のこととする「共生社会」の理念の普及が進み、狭い意味での就労支援分野だけでなく、保健医療、福祉、教育分野での障害者支援においても、これが共通認識となっている。しかし、このように関係者が広がるにつれて、以下のような様々な課題について、関係者は試行錯誤を行っている状況が増えることとなり、依然として障害者の就労可能性についても共通認識が十分に構築されているとは言い難い。

- 障害者の就労ニーズに対応したくても、どのような支援をすれば就労可能な状態となるかわからない。
- 近年の障害者雇用への企業の意欲の高まりを背景に就職者数は増加したが、反面、職場定着の問題が増えている。
- 生活の質や疾病管理のことを考えると、障害者によっては就労が必ずしも望ましいのか疑問とせざるを得ない。
- 専門でない就労支援に取り組むことが、自らの機関や職種の役割としてふさわしいのか悩ましいところがある。

従来、障害者の職業問題については障害者本人や雇用した企業における課題が注目されやすいが、本研究「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」では、上記のような支援者が抱えている課題に注目する。この研究課題に関する先行研究としては、厚生労働省が、障害者就労支援の地域支援と人材育成のあり方として、平成19年（2007年）から次の4つの研究会で取り組み、4つの報告書をまとめている。

- 「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書」（平成19年8月）
- 「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」（平成21年3月）
- 「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」（平成24年8月）
- 「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（第2次）」（平成26年3月）

これらの研究会報告書においては、最近の10年間に、我が国で障害者就労支援を地域で支えるという課題が急速に深まり、そのために幅広い分野・機関・職種を含む就労支援体制づくりや支援者の人材育成が必要となってきた状況が詳細に記録されている。これらを踏まえ、地域において障害者就労支援を今後発展させていくためには、分野・機関・職種にかかわらず、理解すべき障害者就労支援の共通基盤を明確にして普及していくことが喫緊の課題であることが指摘されている。こうした課題は、主に次の2点に整理できる。

- 障害者就労支援のあり方として、就職前から就職後まで障害者本人と企業・職場の両面への継続的な多職種連携による支援が大きな成果を上げている一方で、そのような障害者就労支援の取組や成果の認識について、地域や分野・機関・職種の格差が拡大していること
- 障害者就労支援のあり方には、分野・機関・職種にかかわらない共通基盤が認められるが、それは研修等の機会だけでなく、支援現場でのインフォーマルな学びや経験での体得を必要とするものとなっており、その効果的な普及のための内容や方法が明確でないこと

本章では、以下に述べるように、このような長期的な研究課題を整理し、本研究において取り組むべき、現時点で可能であり必要となる達成目標を明確にすることとした。

- 研究課題： 障害者が職業生活を送ることを当然とする共生社会の理念の下、障害者就労支援を分野・機関・

職種を超えた共通課題と捉え、効果的な障害者就労支援のあり方を普遍的な共通基盤として確立すること

- 達成目的： 分野・機関・職種にかかわらず、理解すべき障害者就労支援の共通基盤を現時点で可能な限り明確化し、その普及の促進／疎外要因を踏まえ、効果的な普及を進めるためのツールを開発すること

第1節 背景と研究課題(Research Questions)

本研究の「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方」のテーマの背景には、近年における障害者の就業に関する認識が抜本的に変化したこと、法整備を踏まえた関係分野における就労支援への取組が急速に拡大したことがある。こうした中において、各支援機関、あるいは各専門職の者が、その専門性を活かしつつ、役割分担や緊密な連携を図っていくためには、効果的な障害者就労支援のあり方についての共通基盤を明確化し、これを定着・普及させていくことが喫緊の課題である。

本節では以下に、このような本研究のテーマについて、これまで明らかとなっておらず、本研究で明らかにしていく必要のある3つの研究課題が含まれていることを明らかにする。

- 障害者就労支援の基本的枠組や内容の明確化
- 障害者就労支援の多分野連携での支援体制
- 障害者就労支援の多分野の人材育成

1 障害者就労支援の基本的枠組や内容の明確化

近年、就労支援機関の支援の進展、職場における配慮・支援の充実、また、地域における継続的支援体制の整備等の社会的支援の充実により、障害者の就労可能性が急速に拡大している。

このような動向は、近年、我が国だけでなく国際的にも「障害」という概念自体の抜本的な見直しと並行して進行してきた。従来、障害者の問題は、障害者個人の問題として捉えられてきたが、近年、障害は、個人と社会の相互作用の中で捉えられるようになってきた。

これにより、障害者本人の評価と訓練だけによる支援の限界を超えて、より企業や社会の理解や配慮、また、地域の支援における就職前から就職後の多様な職業的課題への個別的で継続的な支援が、障害者就労支援の要素として重視されることを意味する。そのような地域の関係分野の機関・職種の支援のあり方の抜本的な変化を伴う多様な制度やサービスが成果を上げることで、障害があっても、職場での配慮や地域の支援によって、職業人として活躍できるという認識がさらに強められてきた。

(1) 障害者就労支援の基本的概念枠組の変化

我が国の障害者支援に係る法制度は、我が国だけでなく世界的な障害概念の発展を踏まえて抜本的な改正が続いてきた。これにより、障害者就労支援に限らず、障害者支援の関係者にとって、制度や人材育成が、よりクローズアップされてきた。

ア 障害概念の変化と法制度の改正

そのような新しい障害観の概要は、1980年のICIDH国際障害分類を改定した2001年のICF国際生活機能分類の概念枠組に示されている。これは、従来、障害を保健医療分野の問題の延長として捉える「医学モデル」の立場をとってきた我が国やドイツ、フランス等と、障害を公民権や人権の問題の延長として捉える「社会モデル」の立場をとってきた米国やカナダ、北欧等との間の認識の根本的相違、また、専門支援者や障害当事者の考え方の対立等を踏まえ、その統合を目指した国際的かつ分野横断的な総合的な障害観を踏まえたものである。

その特徴は、「障害」を少数者の医学・心理学的な問題としてではなく、より普遍的に健康問題（変調や病気）に関連した「生きること」を個別の困難状況として把握することや、障害の問題を本人だけの問題としてではなく社会・環境との相互作用として捉えるという総合的な概念を示していることである。

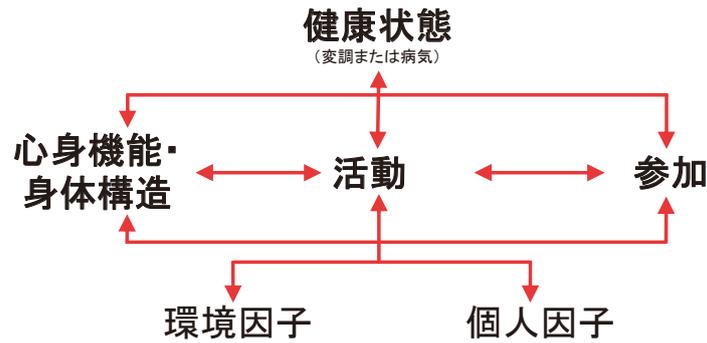


図 1-1-1 ICF 国際生活機能分類の概念枠組

我が国でも、障害者基本法、障害者総合支援法、障害者雇用促進法における障害の定義は、社会的障壁によるものも含むという改正がなされている。また、障害者総合支援法の正式名称「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に端的に示されるように、障害者を特別な措置を必要とする存在ではなく、他の人と同じ生活上のニーズを持ちながら、その実現のために支援や配慮が必要な人として捉えるという、障害概念の進展を反映したものとなっている。

さらに、2014年に我が国は、国際連合の障害者権利条約を批准し、その前提として、「社会モデル」的な発想を法制度上も明確に統合するように、障害者差別禁止や合理的配慮提供を定めた障害者差別解消法の制定や障害者雇用促進法の改正を行った。これらによって、我が国においても、従来の「医学モデル」中心の障害概念と米国等で先行してきた「社会モデル」の障害概念が法制度上統合され、障害者問題は障害者個人の医学的問題だけではなく、より社会的な問題として捉えられるようになったと言える。

イ 障害者就労支援の近年の発展

上述の厚生労働省の4つの報告書においては、最近10年間で、障害者の就労支援ニーズの高まりや障害者雇用企業の広がり、障害者就労支援の社会的認識や理念の進展が急速に進み、それを支える関係分野も、福祉や教育に加え、精神障害者を支える保健医療に広がってきた状況が指摘されている。

(ア) 障害者雇用の課題の深化

最近10年に、障害者の就労意欲の高まり、企業の障害者雇用の増加が継続的に進み、より重度の障害のある障害者への対応、中小企業等の障害者雇用の経験のない企業への支援へと課題が拡大した。それに対して、福祉的就労も含めた多様な就労の選択肢の検討とともに、特に平成30年度からの精神障害者の雇用義務化への対応を踏まえ、重度の障害があっても本人と職場の両面の支援による職場定着や就業継続の支援が課題となっている。

(イ) 障害者就労支援の基本理念の発展

平成19年の報告書においては、障害者の就労希望の増加に応じていくことが課題であったが、平成24年には共生社会の理念による障害者の勤労権の保障や、障害があっても配慮や支援があれば職業人として活躍できるという認識が示され、最近では、さらに就労の質の面でも障害者が企業の一員としてキャリア形成ができる社会の実現を視野に入れるようになっている。

(ウ) 関係分野での就労支援への取組の広がり

平成19年には福祉や教育での支援現場から雇用を希望する障害者の増加に対応していく必要や、福祉から雇用への移行の社会経済面の利点が重点とされていた。それが近年では、専門分野を超えて、障害者が社会

の一員として、職業生活を送ることを支えていくことを、関係者での共通課題とする認識が広がってきており、精神障害への対応のため、保健医療分野も就労支援の関係機関に含まれるようになってきた。

(2) 障害者と職場・地域支援の相互作用による障害状況

障害者の就労課題の原因を本人だけでなく、職場や地域支援との相互作用で捉えるという視点は、従来の専門分野別の視点を越えた総合的な認識を必要とする。当センターでは、既に、障害者や事業主の視点から就労支援のあり方を検証する調査を既に実施している。それによると、多様な障害者の就職前から就職後の職業的課題の問題解決には、地域の関係機関・職種が、就職後の職場の配慮や支援についての情報がなく、障害者本人だけを対象とした支援を行う枠組では就労支援の成果に限界があり、就職後の課題を踏まえた本人と職場の両面への継続的な支援が重要であることが示されている。

ア 障害者本人に対する調査からの例

当センターにおいて、2008~2009年に実施した多様な障害者に対する全国郵送調査による回答者4,546名(回収率32%)の分析結果(当センター調査研究報告書No.100)によると、障害者が職業生活で経験する様々な問題状況には特定の支援や職場での配慮の有無が強く影響しており、我が国ではそのような効果的な支援や配慮が未だ十分に実施されていないために、多くの就職前、就職後の障害者の問題状況が生じていることが明らかとなっている。

例えば、図1-1-2は、就労経験のある統合失調症のある人たちは、平均的には「職務として決められた課題を達成すること」が問題なくできている人は60.6%であったが、それが通院の配慮のない状況では49.4%となり、一方、職場介助者などの専門的支援者がいた状況では81.2%に上がっていたことを示している。通院への配慮の実施率は56.9%と比較的高かったが、職場介助者などの専門的支援者は16.3%しか活用されていなかった。

職業的課題「職務として決められた課題を達成すること」：
現状で問題のない人=60.6%

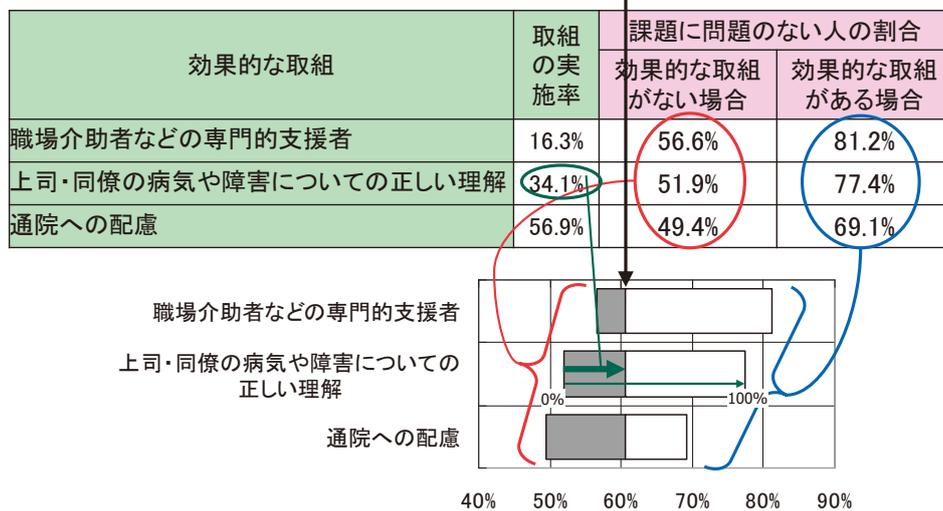


図 1-1-2 「統合失調症のある人」における効果的な取組の影響の例

また、図1-1-3は、就労経験のある統合失調症のある人において、「就業継続」は、「通院への配慮」がない場合最も困難で26%しかできた人がいなかったが、「障害にかかわらない人事方針」のある職場では65%が可能であったことを示している。

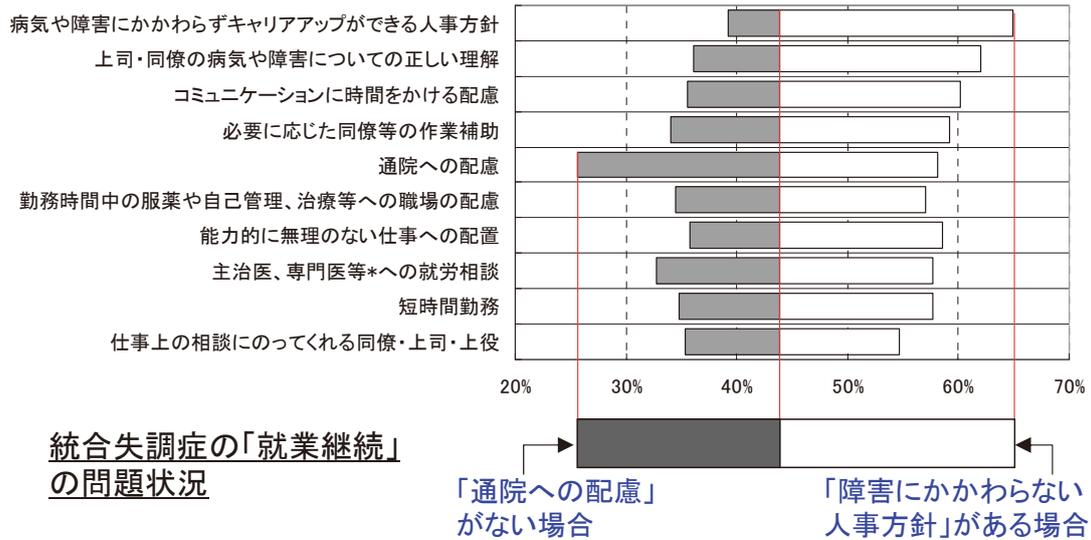


図 1-1-3 様々な職場配慮の有無による統合失調症の「就業継続」の状況

図1-1-4は、そのような分析結果をまとめて、統合失調症のある人の就職前から就職後の様々な職業的課題の状況を示したものである。平均的状況をみると、統合失調症のある人は「運動や移動」を除いて、多くの職業的課題で大きな困難を有しており、効果的な支援や配慮がない場合、さらに困難な状況にあること、また、効果的な支援や配慮があれば、他の障害種類と比較して中程度の困難に改善されていることを示している。

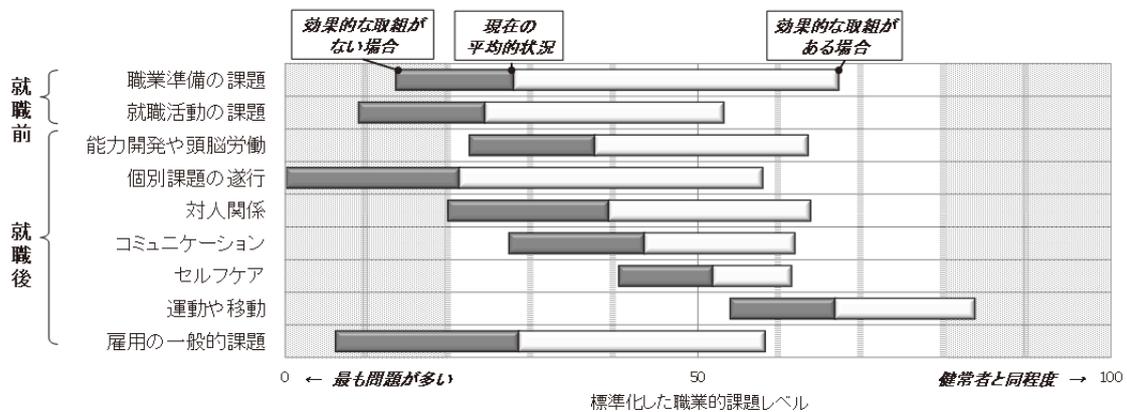


図 1-1-4 職場配慮の有無による職業上の問題状況の違い(統合失調症)

(横軸の尺度は、我が国の身体・知的・精神障害等の多様な職業的課題の発生状況と比較して、0＝最も問題発生が多い状況、100＝健常者と同程度で最も問題発生が少ないレベルとして標準化した職業的課題レベルである。詳細は、当センター調査研究報告書 No.100 を参照。)

さらに、図1-1-5は、そのような就職前から就職後に、統合失調症のある人が経験しやすい様々な課題と、それらに対する効果的な支援や職場配慮を関係づけて図示したものである。これによって、単純に統合失調症のある人の視点からみると、就職前から就職後の課題に対して、労働分野や、医療分野、福祉分野等の様々な支援が、適切に提供されることが重要であると言えよう。また、職場内での配慮の実施が、就職前からの職探し、ジョブコーチ支援やトライアル雇用と連動した課題であることや、就職時のキャリア支援や職業相談が就職後のキャリアアップの指導にも関連することなどが示唆される。

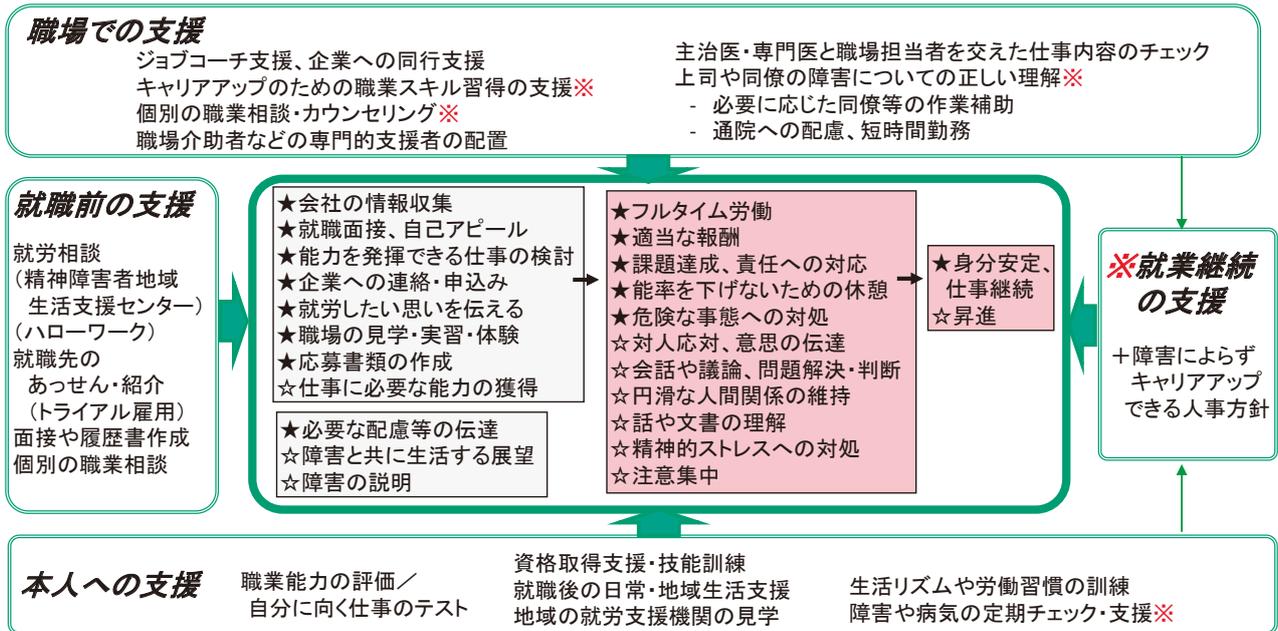


図 1-1-5 統合失調のある人の就職前から就職後の課題に対する効果的な支援や配慮の対応の概略

このような職業場面での困難状況や効果的な支援のあり方は、当然、障害種類により異なる。

図1-1-6は、頸髄損傷のある人の場合の結果である。頸髄損傷のある人の場合、職場での配慮や支援がないと「運動や移動」が最も困難な状況であるが、適切な配慮があれば就職後の問題はほとんどないという状況が示されている。また、就職前も適切な支援があれば問題はほとんどなく、現状では適切な支援の利用が少ないため多くの問題があることが示されている。

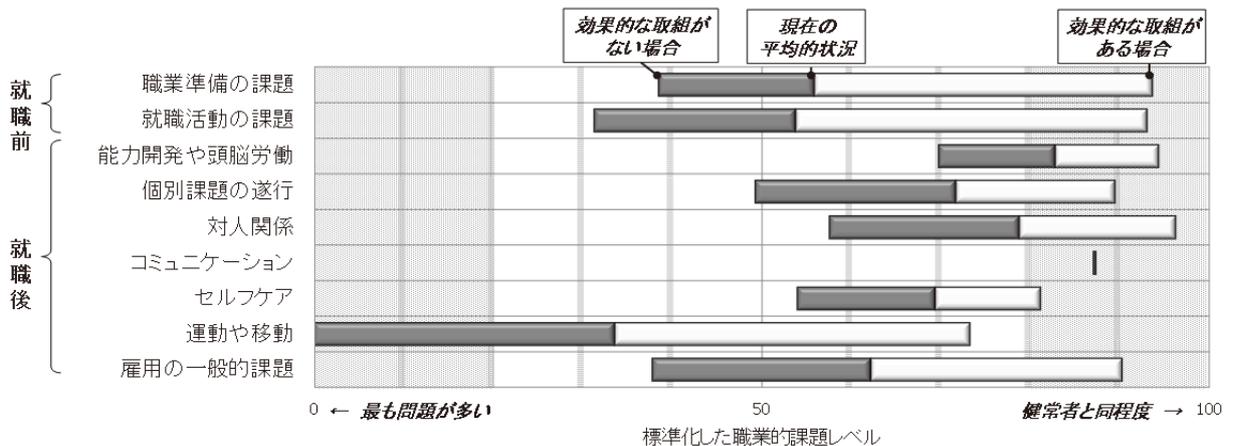


図 1-1-6 職場配慮の有無による職業上の問題状況の違い(頸髄損傷)

図1-1-7は、頸髄損傷のある人の場合の、就職前から就職後の問題状況に対して、効果的支援や配慮を対応させて図示したものである。頸髄損傷の場合、本人のニーズへの対応を考えると、就職活動に向けての専門相談や技能訓練等から職業紹介を受けるという流れが重要であり、また、職場内での様々な配慮や環境整備が重要であることが示されている。

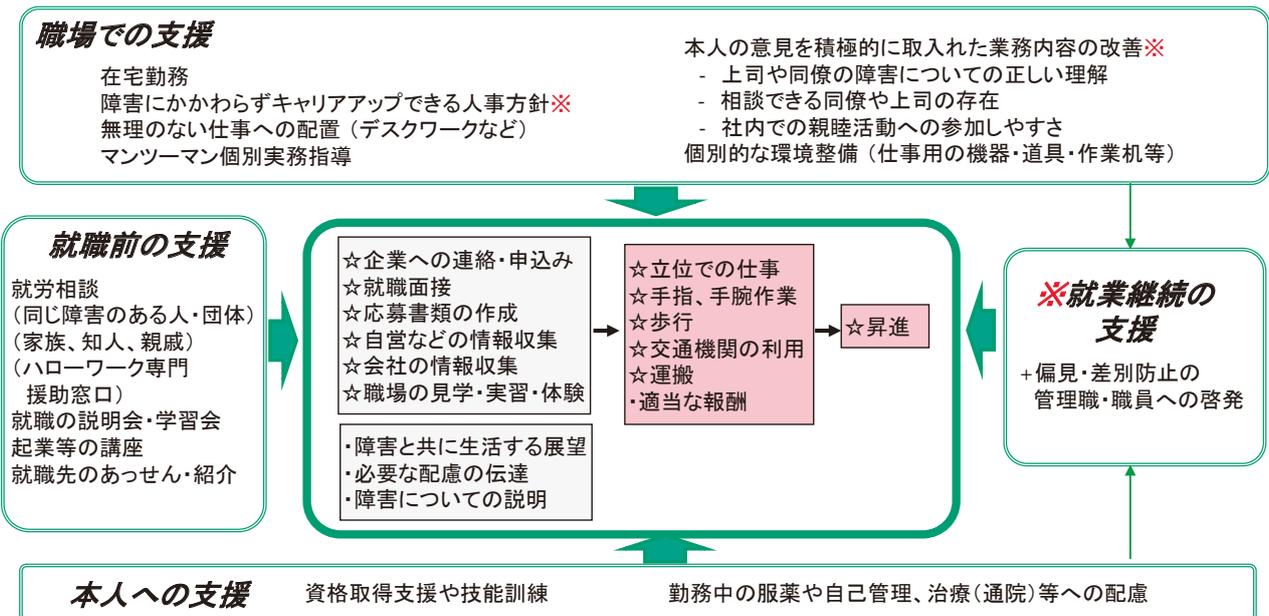


図 1-1-7 頸髄損傷のある人の就職前から就職後の課題に対する効果的な支援や配慮の対応の概略

もう一例挙げると、重度聴覚障害者の場合、図1-1-8に示すように、職場での配慮がない場合、「対人関係」と「コミュニケーション」が非常に大きな困難となるが、適切な配慮があれば、ほぼ問題なく職業生活を送ることが示されている。ただし、そのような効果的な支援の利用や職場での配慮の実施は低いレベルであるため、平均的には就職前から就職後にわたって様々な課題を経験していると言える。

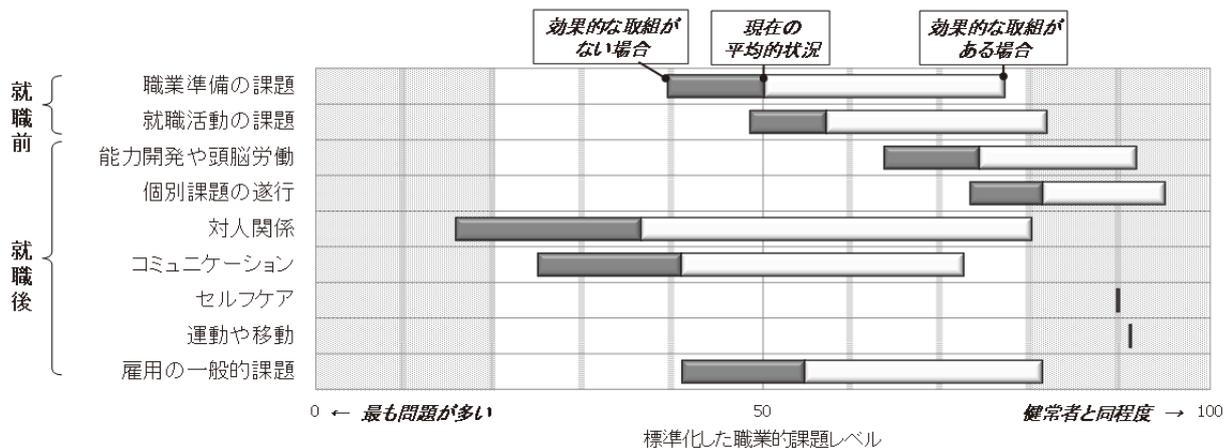


図 1-1-8 職場配慮の有無による職業上の問題状況の違い(重度聴覚障害)

図1-1-9は、同様に、重度聴覚障害者が就職前から就職後に経験する問題状況に対して、効果的な支援や職場の配慮を関連付けて図示したものである。重度聴覚障害者の場合も、就職前の就業活動の専門的な支援と、就職後の職場配慮、特に、十分なコミュニケーションによる合理的配慮の取組や事業主支援が重要であることが示されている。

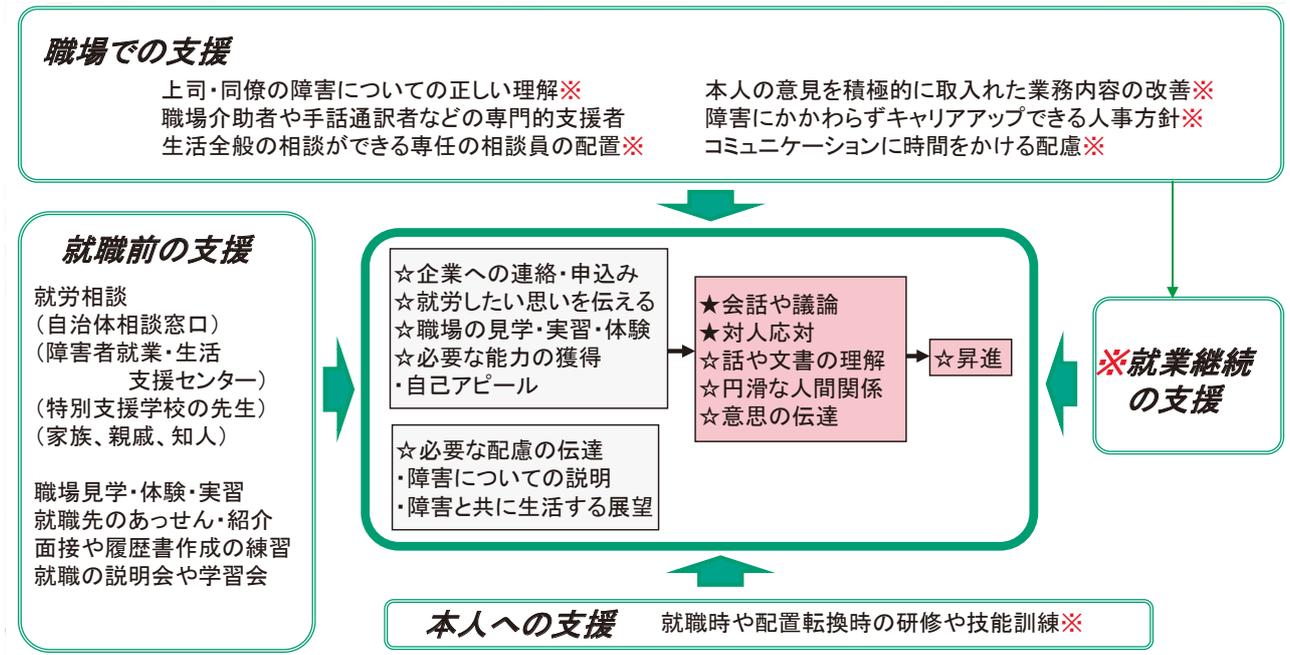


図 1-1-9 重度聴覚障害者の就職前から就職後の課題に対する効果的な支援や配慮の対応の概略

図1-1-10は、知的障害者の就職前の職業的課題と、就職前に利用している様々な支援との関係を、正準相関分析によって総合的に把握した際の、最も強い関係性が示された第1正準相関の概略である。その結果、知的障害者の就職活動や実際の採用の成果には、ジョブコーチ支援やハローワーク等の本人とマッチング支援の利用が最も強い関係があった。さらに、福祉的就労支援の利用者では、そのようなジョブコーチ支援やハローワーク等の本人とマッチング支援の利用が少なく、就労成果も少ないという関係も同時に明らかとなった。これは、就労支援のあり方の選択によって、就労成果が大きく異なるという社会システム上の課題を示唆する。

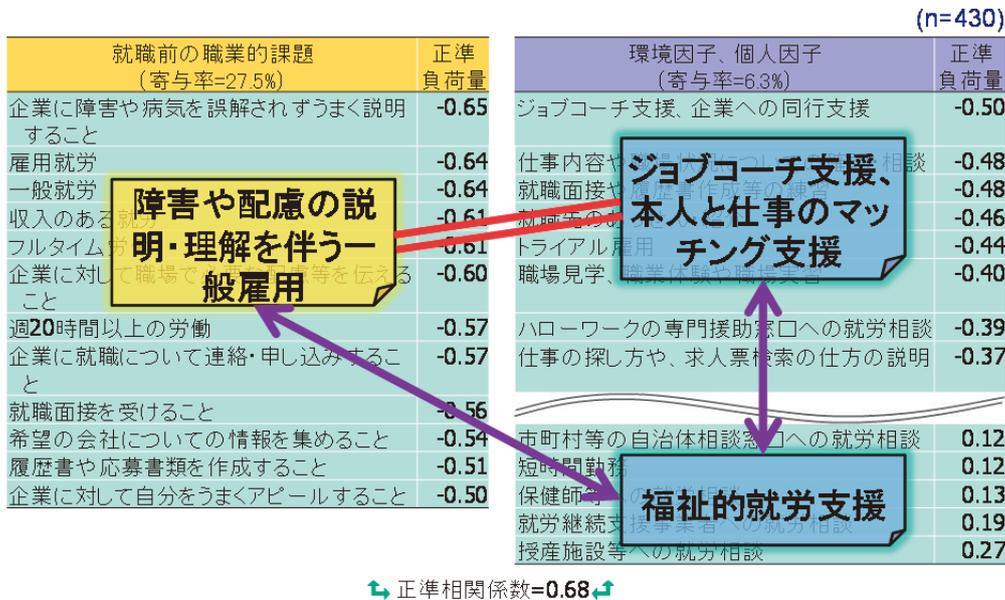


図 1-1-10 知的障害者の就職前の就労課題と活用している就労支援との関係

図1-1-11は、就労経験のある知的障害者の、就職後の課題と、利用した支援や職場の配慮等との関係を示しており、ここでも、最も重要な関係として、収入、処遇、安定就業、職務遂行等の課題で問題なく働いている

場合は、職場での仕事上の相談、作業補助、通院配慮等があり、ジョブコーチ支援や仕事とのマッチング支援を利用していたという関係性が示されている。このような条件のよい就業状況は福祉的就労支援の利用者では少なく、また福祉的就労では、効果的な支援や配慮が得られていない状況が明らかとなった。

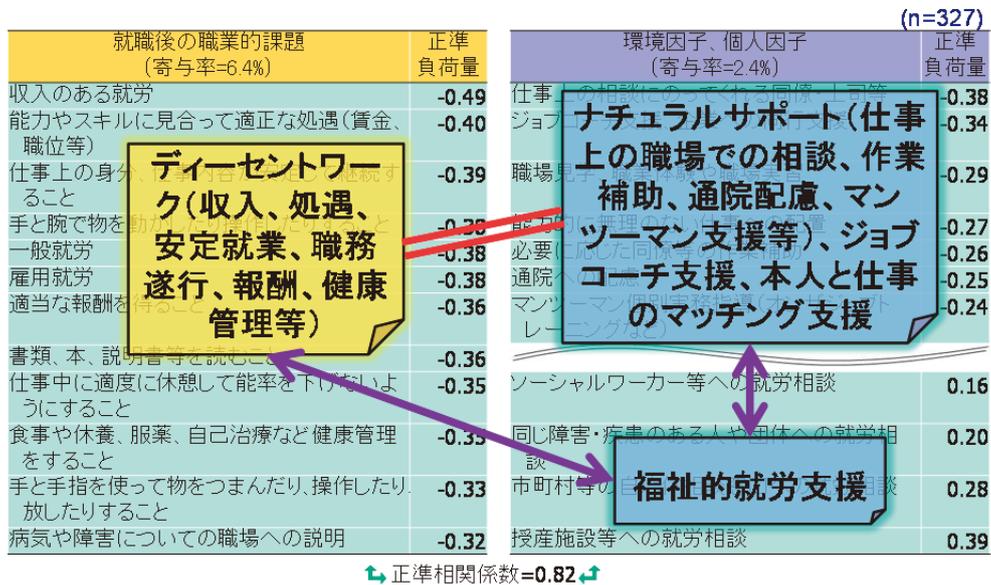


図 1-1-11 知的障害者の就職後の就労課題と活用している就労支援との関係

この結果も、知的障害者の就職後の可能性や問題状況を理解するためには、職場での配慮や効果的な支援を踏まえた上で検討することが不可欠であるにもかかわらず、福祉的就労支援においてはそのような支援や配慮が得られず問題解決可能性が理解できなくなることを示唆している。

イ 障害者雇用事業所に対する調査からの例

また、当センターでは、2001年に障害者雇用事業所1,611事業所（回収率36.7%）における3,850名の雇用障害者の状況に関する調査（資料シリーズNo.27）を実施しており、それによっても、職場での配慮状況が、障害者の就職後の問題状況に大きく影響していることが明らかになっている。

知的障害者は、職場での「コミュニケーション」や「人間関係」の問題が起りやすいとされることが多いが、その状況は、職場の配慮の実施状況によって何倍も異なることが図1-1-12、図1-1-13に示されている。

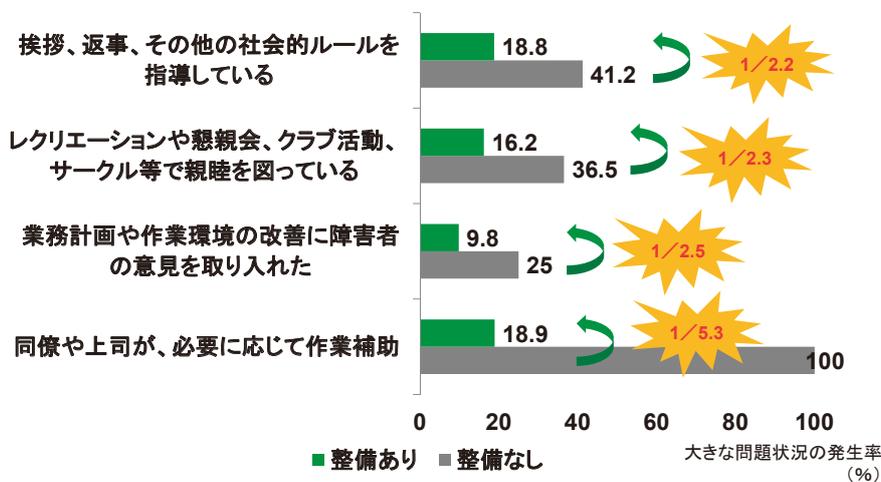


図 1-1-12 知的障害者の職場での「コミュニケーション」問題の発生と環境整備状況の関係

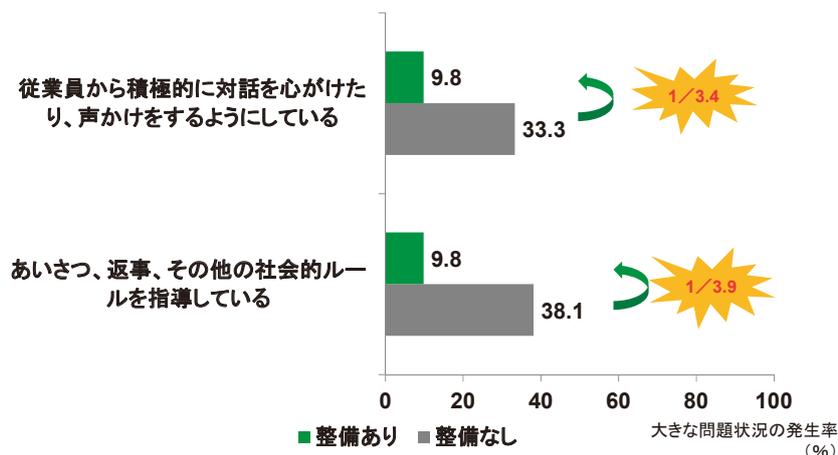


図 1-1-13 知的障害者の職場での「人間関係」問題の発生と環境整備状況の関係

図1-1-14は、知的障害者が職場で経験している様々な問題状況の解決につながる配慮や支援を、問題解決の程度の大きな順に並べ、その実際の整備率とともに示したものである。15年以上前の調査であるが、「本人の意見も尊重した職場全体での仕事の品質管理への取組」という近年の合理的配慮の考え方に近い取組が最も効果的な取組となっていたが、実際の職場での実施率は21%にすぎなかった。

この調査時期は、いまだジョブコーチ支援が十分に普及していなかった時期であるが、職場における環境整備や、マニュアルやテキストの整備、職務内容の検討等、ジョブコーチ支援の専門支援と重なる内容が多い。この調査時期には、障害者雇用事業主の取組に委ねられており、実際は整備率が低く、知的障害者の職場での問題状況が多かったが、その後、ジョブコーチ支援等による環境整備が広がったことが、近年の知的障害者の就労可能性の拡大に貢献してきたことを示唆している。

効果順位	重度知的障害者雇用の職場の配慮や環境整備	整備率
😊 1	本人の意見も重視した職場全体で仕事の品質管理への取組	21%
😊 2	避難設備の障害者対応	19%
😊 3	マニュアルやテキストの整備	18%
	4 時間をかけたコミュニケーション	63%
	5 親睦活動	60%
	5 エアコン整備	43%
😊 7	関係者による職務内容の検討	34%
😊 7	マニュアルやテキストの障害者対応	13%
😊 7	研修条件の配慮	32%

図 1-1-14 重度知的障害者の職場での職業課題改善に関連の強い環境整備とその整備率

(3) 障害者就労支援に必要な制度・サービスの要素

我が国の障害者就労支援は、独自に発展したことに加え、海外の異質な支援プログラムや制度を大胆に導入し定着させるなど総合的に発展を続けてきた。例えば、ジョブコーチ支援は米国が起源であり、また、障害者権利条約の基本的な発想である社会モデルも米国が起源である。上述のような共生社会の理念や、機能障害だけでなく社会

的障壁も含んだ障害概念、最近では障害者差別禁止や合理的配慮提供義務の導入と並行して、障害者就労支援においても、障害者個人の就職を目指した訓練等の支援のあり方から、就職前から就職後にわたる職業生活の様々な局面での個別的支援ニーズを捉え、本人側だけでなく職場や地域との相互作用の中で問題解決を図る事業やサービスが次々と導入された。

一方、米国では、障害者雇用率制度はなく、1990年から障害者差別禁止や合理的配慮提供義務が制度化されていた等、我が国とは、障害者就労支援の歴史、障害者の定義も就労支援システムも大きく異なる。しかし、近年、米国においても多様な制度やサービスの改革が進められてきた結果、現在では、日米の障害者就労支援の制度やサービスに多くの共通点があり、また、米国には障害者雇用率制度がないにもかかわらず、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者の一般就業率は、我が国と似た水準となっていることも明らかになってきた。

表 1-1-1 日米における障害者就労支援の制度やサービスの発展の共通する動向

共通する動向		米国	日本
永久的な職業準備訓練ではなく、実際の職業生活を支援		援助付き雇用(1986)	ジョブコーチ支援(2002)
権利としての合理的配慮、公正な能力評価		障害のあるアメリカ人法(1990)	差別解消推進法、障害者雇用促進法改正(2013～)
障害者雇用の企業への数値目標		連邦政府と契約する企業に7%の活用目標(2014～)	障害者雇用率制度
隔離的な障害者福祉から就労を含む自立支援への転換		Olmsted判決(1999)	障害者自立支援法(2006) (→障害者総合福祉法(2013))
地域の医療、生活、教育訓練等と連携した就労支援		労働力投資法によるOne-Stopセンター(1998)	ハローワークのチーム支援(2006)、障害者就業・生活支援センター(2002)
関連動向(例)	就業形態の多様化	(1990年代～)	(2000年代～)
	成人前後の移行	個別支援教育(1997)	個別教育支援計画(2004)
	精神科医療	根拠に基づく実践(EBP)の普及(2005～)	医療と労働支援の連携の推進(2012～)

このような収斂現象は、障害者の職業上の障害が、障害特性や職種や職場状況等の相互作用によって発生する普遍的な現象であり、それに対する効果的な障害者就労支援のあり方は国際的にも一定の普遍性をもつことを示唆している。

そのような代表的取組には次のようなものがある。

- 就職前から就職後の職場適応を支援するジョブコーチ支援
- 障害者雇用事業主に対する合理的配慮提供の義務化
- 障害者雇用の企業の数値目標（米国では連邦政府との契約企業は7%の障害者雇用目標が課せられている）
- 福祉から雇用への移行支援
- 就職前から就職後まで継続したワンストップでの職業生活と日常生活面の一体的支援
- 教育や精神科医療分野との連携による就労支援

2 障害者就労支援の多分野連携での支援体制

前項のような障害者就労支援のあり方の変化による影響は労働分野にとどまらない。

従来、保健医療、福祉、教育分野では、障害者の就労可能性について本人を対象とした評価で判断し、それぞれの分野での専門的支援を行うことで、究極的には就労を目指すという取組が主であった。しかし、障害者の職業生活を当然のこととして社会全体での支援課題とする共生社会の理念の下では、保健医療、福祉、教育分野においても、それぞれの専門性を活かして、障害者の労働意識や知識・スキル等を含む職業準備性を高め、一般就労が可能な障害者の就労移行、さらには、就職後の生活の継続的支援を行うことが求められる。

しかし、そのためには、地域の多様な機関・職種が、障害者が就職前から就職後に経験しうる多様な課題に共通認識を持ち、それぞれの専門性を活かした役割分担や連携のあり方を検討する必要がある。現在、そのような取組には地域格差が大きくなっており、また、関係者の範囲も拡大していることから、障害者就労支援の地域体制と人材育成が喫緊の課題となっている。

(1) 障害者の職業生活を支える多職種連携の意義

従来、就労支援に関係しなかったような分野や専門職が、新たな法制度の整備や障害者の支援ニーズの高まりに応じて、新たに障害者就労支援に取り組む必要が生じ、各地域において地域協議会等での共通認識に向けた議論や、それら支援者に対する研修等のニーズが高まっている。

本研究においては、このような状況は、障害者が職業生活を送ること当然のニーズとして捉える共生社会の理念そのものから発しているものと捉える。現在、共生社会の理念による社会システム変革に伴って、従来の専門分野別の評価と支援によって一部の障害者だけが就労可能とされる社会システムが根本的な見直しを迫られ、関係分野・機関・職種における支援や人材育成の課題にも波及しているのである。

このことによる各分野の機関・専門職における認識や取組の格差・温度差を抜本的に解決するためには、各分野の機関・専門職において、それぞれの専門性を活かしながら、どのように障害者の就労支援で役割分担や連携を行っていく必要があるのかを明確にし、なるべく早く新たな社会システムに転換する必要がある。したがって、本研究の課題は専門職教育や関連制度の変化を伴う大きな課題として認識すべきものである。

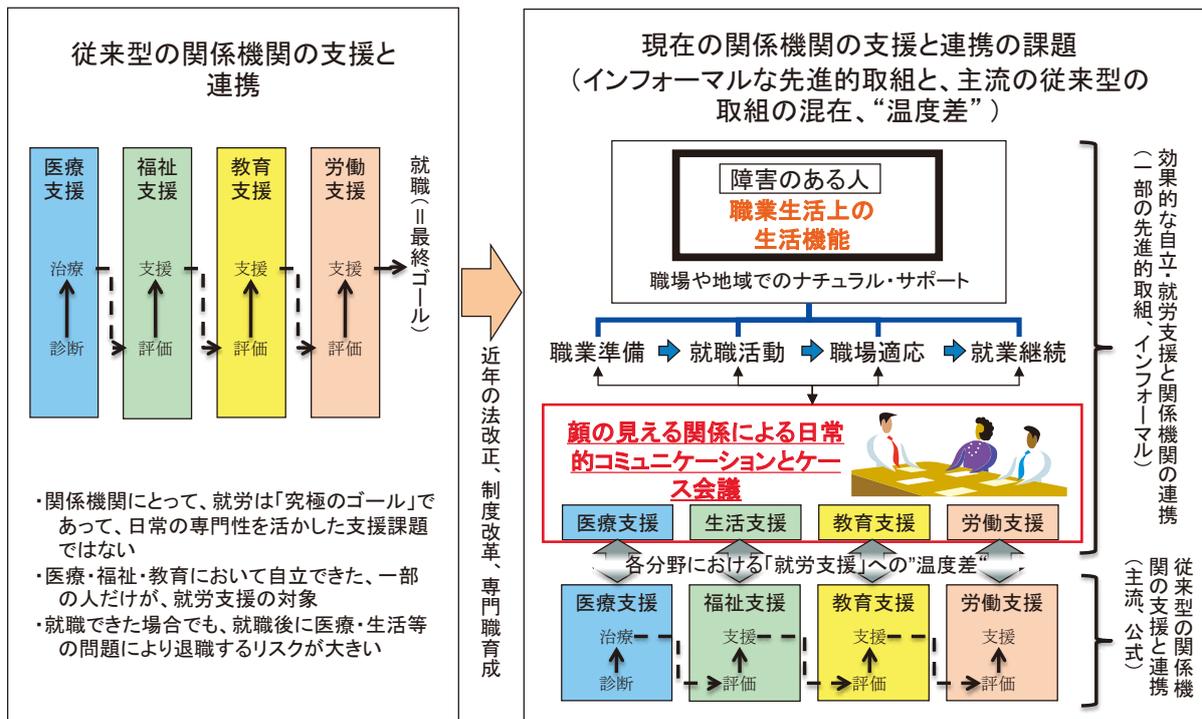


図 1-1-15 関係分野・機関・職種が障害者就労支援に取り組む必要が生じた基本的な障害者支援の枠組の変化

(2) 就労支援への多職種連携支援の課題と取組

上述の厚生労働省の4つの報告書においては、障害者が就職し、仕事を継続することを支えることを、地域の関係機関・職種の共通の支援課題とする認識が広がる一方で、地域格差が課題となってきたり、としている。他方、地域の多機関の協議会や各種連携事業を通じた現場での多職種の「顔の見える関係」が重視されるようになり、先進的な就労支援のノウハウを普及させる研修等の事業も進められるようになっている状況が指摘されている。

ア 多分野・機関・職種の協働の必要性

知的障害者が就労するに当たって、医療や生活面の支援との連携が不可欠であるという認識から始まり、近年では、精神障害、発達障害、難病等、多様な障害に対応する必要から、多職種連携の必要性が、ますます高まっている。また、社会福祉士等の生活支援分野での障害者の職業生活を支える必要性や、教育・保健医療分野での就職前の早期の段階から就職や復職の準備をする必要性等から、就労支援での協働が求められている。さらに近年では、精神障害者等の職業生活と治療や生活の両立を長期に継続的に支えていくため、障害者と企業の両面へのフォローアップ体制での協働も課題となっている。

イ 地域の就労支援ネットワーク構築の重要性

平成19年から、障害者や家族に対する就職前の段階から就職後の長期にわたるライフステージにおける様々な局面において、医療、生活、教育、就労の複合的な課題に対し、多様な機関・専門職がワンストップで相談対応ができ、専門性を発揮した支援が統合的に行われることが可能となるよう地域ネットワークの構築の重要性が謳われてきた。近年では、ネットワーク構築に成功している地域とそうでない地域の格差が認識され、各地域や現場の状況に応じた関係機関・職種の役割分担と連携体制の構築が課題となっている。

ウ 地域の就労支援ネットワーク構築・維持の取組

平成19年には、地域の関係機関・専門職において高まる就労支援ニーズに対応するため、地域障害者職業センターや障害者職業総合センターで蓄積されたノウハウ等の活用が提言され、職場適応援助者養成研修や各種セミナー、また、地域障害者職業センターによる関係機関への助言・援助業務が開始された。さらに、各地域の団体等でのノウハウの蓄積により、職場適応援助者養成研修の実施団体は現在5団体となり、その他でも人材育成が取り込まれるようになっている。

平成19年から一貫して、医療、生活、教育、就労等の複合的支援ニーズに対応できる地域ネットワークの構築と維持のためには、自立支援協議会等の関係機関のマクロネットワークによる地域体制づくりと、実際の現場での連携事業での「顔の見える関係」の他分野の担当者同士のミクロネットワークでの協働や人材育成が重要とされている。この10年で、ハローワークのチーム支援等での地域の就労支援での分野を超えた担当者の関係づくりは大きく進展してきた。

(3) 障害者就労支援の関係者の拡大

共生社会等の理念による法制度の整備が進展する中、従来、就労支援は課題となっていなかった関係分野・職種においても、各分野での検討課題の一環として、障害者や難病患者等の就労ニーズへの対応が課題となっている。

ア 難病

平成27年の「難病の患者に対する医療等に関する法律」の施行により、難病医療の進歩等により症状を安定させられる患者の増加に対応して、患者の治療と就労の両立支援が課題となっている。難病対策地域協議会において、保健医療、福祉、教育、就労支援の担当者等が連携して地域の支援体制を協議することとされている。また、そのために関係者に対して就労支援の研修も実施され、障害者職業総合センターから講師を派遣し、研修を実施している。

表 1-1-2 平成 27 年度の難病の就労支援に関する関係分野からの当センターへの研修依頼

研修等対象者	テーマ	時間
難病担当保健師	難病の就労支援	90 分
難病相談支援センター相談員	難病の就労支援	180 分
小児難病自立支援員	難病の就労支援	60 分
医療ソーシャルワーカー	障害者や患者の就労支援	6 時間

イ がん等の慢性疾患

がん対策基本法において就労支援の重要性が謳われている。また、産業保健分野において、一般に慢性疾患のある人たちの治療と職業生活の両立のための支援のあり方の検討が進められている。

ウ 軽度の障害者

軽度の発達障害者等は普通学校で教育を受けていることが多いことや、障害者差別禁止や合理的配慮提供を必要とする人は必ずしも障害者手帳の対象でない軽度の障害の人も含まれることから、従来の障害者支援の機関・職種よりも広い範囲への障害者就労支援の普及が課題となっている。

エ 生活困窮者に含まれる障害者

生活困窮者自立支援法の施行によって、生活困窮者への就労支援が課題となっているが、生活困窮者の中には精神障害者等の障害者が一定の割合で含まれている可能性が高いことから、これらの取組においても障害者就労支援との連携の必要性が示唆される。

3 障害者就労支援の多分野の人材育成

効果的な障害者就労支援のあり方を、保健医療、福祉、教育分野を含め地域で普及させ、それぞれの分野での地域関係機関の専門職における効果的な職業準備や就労移行の取組を促進していくことが、障害者職業センター等の労働関係機関の機能として重要となっている。

特に、現在、地域のネットワークで障害者就労支援の経験を積んだ支援者と、各分野から新しく就労支援に取り組むようになった支援者の間の認識の大きな格差が問題となっている。したがって、分野・機関・職種や対象障害にかかわらず理解が必要とされる効果的な障害者就労支援の共通基盤を、可能な範囲でより明確にし、効果的に普及していくことが重要となっている。

(1) 我が国の地域での障害者就労支援の格差解消の重要性

上述の厚生労働省の4つの報告書においては、共生社会等の理念による障害者の職業生活を社会全体で支えていく法制度の整備が進展する中、地域のネットワークで障害者就労支援の経験を積んだ支援者と、各分野から新しく就労支援に取り組むようになった支援者の間で支援の成果の大きな格差が生じている状況が指摘されている。特にこれらの関係分野では、障害者と雇用企業の関係性の中で実施される効果的な障害者就労支援のあり方について理解が不足していることから、そのような障害者就労支援の共通基盤を明確化して普及していくことが重要な課題となっている。

ア 障害者就労支援の人材育成・啓発の対象

厚生労働省の4つの報告書によると、地域の障害者就労支援についての人材育成は、専門性の高い就労支援専門職の養成だけでなく、就労支援の取組の地域格差の是正のために、各機関・職種、企業、当事者・家族による障害者就労支援の理解の裾野を広げるためにも重要となっている。

(ア) 新たな障害者就労支援担当者の人材育成

近年では、裾野の広がりとして、医療での治療と職業生活の両立、福祉の生活支援、就労との関係における障害者就労支援の基礎的知識に係る必要性等のニーズが明確になってきた。また、一方で、障害者と企業の両面を実際の職業場面で支えることができる高度な就労支援専門職の資格要件についての議論もあった。

(イ) 地域の就労支援の認識の底上げの必要性

障害者就労支援ネットワークを、地域で積極的に広げていく必要性については、精神障害、発達障害、難病等、平成19年時点で就労相談先がなかった障害への対応として指摘された。その後、障害者就労支援の地域格差への対応のために、より積極的に地域の関係機関に就労支援の取組を働きかける必要性、さらに、近年では各分野の専門職が広く就労支援の知識をもつ必要性も論じられている。

(ウ) 企業の障害者就労の人材育成・啓発の重要性

企業や職場は、平成19年には就労支援の支援対象の位置付けであったが、その後、職場支援における評価や支援、定着支援の実施担当当事者としての人材育成の必要性が指摘され、企業内ジョブコーチの制度も創設された。また、中小企業等において障害者就労支援についての基本的理解の不足が雇用の障壁になっていることから、周知・啓発が重要であるとされている。

(エ) 障害当事者、家族への啓発の必要性

障害者本人や家族が障害者就労支援について早期から理解できるようにすることが、障害者の社会参加や就労の促進のために重要であるとの指摘は平成19年からあった。

イ 障害者就労支援の共通基盤の普及の課題

また、厚生労働省の4つの報告書によると、地域のネットワークで障害者就労支援の経験を積んだ支援者と比較すると、各分野から新しく就労支援に取り組むようになった支援者においては、分野・機関・職種や対象

障害にかかわらず、障害者と雇用企業の関係性の中で実施される効果的な障害者就労支援の基本的なあり方の理解が不足していることが指摘されている。したがって、研修や実地経験により、障害者就労支援の共通基盤の普及を図るとともに、地域において各分野・機関・職種の固有の目標や価値観を踏まえながら、就労支援に共通目標を確認し、役割分担と連携のあり方を検討していくことが重視されるようになっている。

(ア) 障害者就労支援の基本の確認の必要性

平成21年には「一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキルは、雇用、福祉、保健医療、教育等の分野、機関や人材の種別に関わりなく共通する部分が多いと考えられる」として、理念や基本的プロセス、地域における障害者就労支援マネジメントの必要性等、その具体的な内容が整理され、その後の職場適応援助者養成研修のカリキュラムにも取り入れられた。

表 1-1-3 厚生労働省の研究会(平成 21 年)で示された一般就労に向けた支援を行うための基本的な知識・スキル～就労支援の共通基盤～

大項目	中項目	主な内容	研修方法
① 就労支援の基本的知識・理念	A 障害者が働くということ	・障害者が働くということ(特に企業において) ・職業準備性の考え方	講義、演習、見学、当事者等の声
	B 職業リハビリテーション概論	・職業リハビリテーションの基本的理念	講義
	C 障害特性と職業的課題	・障害別(身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、その他)の障害特性と職業的課題、支援上の留意点	講義
	D 就労支援におけるケアマネジメント	・ケアマネジメントの理念	講義
	E 就労支援のプロセスと自らの役割	・就労支援のプロセス(インテーク、アセスメント、準備訓練、求職活動、ハローワークの利用方法、初期・中長期の定着支援) ・全体のプロセスにおける自らの役割	講義
	F 職業生活支援と家族支援	・職業生活を支える支援の考え方と方法 ・家族への支援の考え方と方法	講義
② 就労支援に関する制度	A 障害者雇用の現状と障害者雇用施策の概要	・障害者雇用の現状 ・障害者雇用対策や障害者雇用支援策(トライアル雇用や各種助成金等)の概要	講義
	B 労働関係法規の基礎知識	・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	講義
	C 障害者福祉・教育関連の制度	・就労支援と関係の深い障害者福祉・教育関係の制度	講義
③ 関係機関の役割・連携	A 関係機関の役割	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割(ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業、特別支援学校、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター等) ・自らの役割の認識	講義
	B 関係機関の連携	・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方、守秘義務と情報の共有化 ・就労支援におけるネットワークの重要性の理解	講義、意見交換
④ 企業の障害者雇用の実際	A 企業経営の基本と企業の視点	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化	講義
	B 事業所における障害者の雇用管理	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・就労支援における企業のニーズ	講義
	C 事業所見学・実習	・事業所における障害者雇用の実際	見学、実習、意見交換
⑤ 就労支援の実際	A 就労支援機関の見学	・ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活センター等における就労支援の実際	見学、意見交換
	B ケーススタディ	・就労支援の全体的なプロセスの実際 ・関係機関の関わり方	事例研究

※これらの知識・スキルに関して研修を行う際には、全てを盛り込むのではなく、対象者やニーズに応じて、特に重要なもの、不足しているものを中心に研修プログラムを組む必要がある。また、研修を受講するだけでなく、実際の支援を通じたOJT、自己啓発等により身につけることが必要である。

出典:「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」(平成 21 年3月)

平成21年の段階で、保健医療、福祉、教育の関連分野での就労支援への取組が増加するにつれ、障害者就労支援の基礎的理解の不足が共通の課題であることが指摘されるようになった。その大きな要因としては、これらの分野の支援者にとって、施設内での障害者の支援の経験が中心で、企業文化との接点が少なく、障害者が実際の職業場面で直面する課題や雇用企業側における課題の理解が少ないことが指摘されている。その後、職場実習や企業見学の機会により、これらの支援者が障害者を雇用する企業の課題を理解することが重要であることも指摘されている。

(イ) 障害者就労支援の共通基盤の研修と実地経験

ジョブコーチの人材育成には、研修受講だけでなく、実地でのスーパーバイザーの下でのトレーニングや実地での経験の積み重ね等が重要であることは、平成19年段階から指摘されていた。

ジョブコーチの養成研修を受講しても、実際の支援は施設内での障害者の訓練や生活支援を実施している支援者が多く、地域の就労支援の人材が広がっていかないことが課題となり、近年では、あらためて企業と障害者の両面への支援の経験を通して人材育成ができることが重要とされている。

(ウ) 分野・機関・職種を超えた連携と役割分担の検討

平成19年の段階で、各分野の関係機関には異なる目的、目標、価値観等があるが、障害者就労支援には共通の認識と目標を持ってネットワークの中でマネジメントする必要性が指摘されていた。その後、それぞれの価値観等を踏まえつつ相互理解を深めるために、分野・職種を超えた研修機会や地域でのネットワークでの人材育成の重要性とともに、各分野・機関・職種別の支援ニーズを踏まえた対応を充実するための個別の研修についての重要性も指摘されている。

(2) 障害者就労支援の共通基盤の明確化の課題

従来、我が国では、国レベルでは国際動向も踏まえた法制度上の整備や労働分野中心で専門家の研究会での討議等、現場レベルでは関係者のインフォーマルな関係づくりや学びが中心となってきた。

しかし、分野や専門職の間の支援目標や価値観の違いを超えた役割分担や協働のあり方についての共通認識を今後より効果的に普及していくためには、実践とその評価の繰り返しにより、障害者就労支援のあり方についての科学的根拠を段階的に明確化していくことが重要である。

ア 障害者就労支援についての科学的根拠（エビデンス）のレベル

従来、我が国で普及していた障害者就労支援のあり方は、障害者本人に対して就職前の評価や訓練を行うものであり、これは現在でも福祉分野や保健医療分野では比較的多い。一方、近年、効果を上げている障害者就労支援のあり方は、就職前から就職後まで本人と企業・職場の両方の課題の把握と支援を、多職種連携により継続的に実施するものである。このような新旧の支援のあり方を比較し、継続的に支援のあり方を改善していく科学的方法として、「科学的根拠（エビデンス）に基づく実践」がある。支援のあり方を、科学的厳密さに基づいて共通認識とできるレベルは表のように整理されている。

表4-a エビデンスレベル分類

Level	内容
1a	ランダム化比較試験のメタアナリシス
1b	少なくとも一つのランダム化比較試験
2a	ランダム割付を伴わない同時コントロールを伴うコホート研究（前向き研究, prospective study, concurrent cohort studyなど）
2b	ランダム割付を伴わない過去のコントロールを伴うコホート研究（historical cohort study, retrospective cohort studyなど）
3	ケース・コントロール研究（後ろ向き研究）
4	処置前後の比較などの前後比較、対照群を伴わない研究
5	症例報告, ケースシリーズ
6	専門家個人の意見（専門家委員会報告を含む）

(出典:Minds 診療ガイドライン選定部会『Minds 診療ガイドライン作成の手引き 2007』)

表4-b 推奨の強さの分類と表示

グレードA :	行うよう強く勧められる
グレードB :	行うよう勧められる
グレードC1 :	行うことを考慮してもよいが、十分な科学的根拠がない
グレードC2 :	科学的根拠がないので、勧められない
グレードD :	行わないよう勧められる

グレードA :	少なくとも1つのレベル1 (1a/1b) の研究がある
グレードB :	少なくとも1つのレベル2 (2a/2b) の研究がある

(出典:Minds 診療ガイドライン選定部会『Minds 診療ガイドライン作成の手引き 2007』)

その考え方によると、現在の我が国の障害者就労支援のあり方については、様々なレベルでのエビデンスが示されていると言える。

先述の厚生労働省の専門家による研究会報告は、我が国の効果的な障害者就労支援のあり方への多くの示唆・提言があり、それは、単に専門家個人の意見だけではなく、実際の支援の現場での事例の経験や全国の支援現場の実態調査の結果に基づいているものである。全般的な国の統計をみても、現在も福祉的就労支援から雇用への移行率は極端に低いことと比較して、雇用分野での就労支援は、地域としてみても、歴史的経緯としてみても、非常に高い成果を上げており、これは説得力のある一定のエビデンスであると言える。

したがって、我が国の障害者就労支援のあり方については、エビデンスレベルで考えれば3～6となっていると言える。しかし、これらについて、保健医療、福祉、教育等の関係分野や、障害当事者・家族にとって、完全な説得力という点で依然不十分となる点があり、これが関係分野を含む共通基盤の確立には重要である。

当センターの資料シリーズNo.71「医療機関における精神障害者の就労支援の実態についての調査研究」の第2章では、米国における精神障害者への就労支援のあり方が、エビデンスレベルが1aに達していることを確認している。そのような高いエビデンスに基づいて、米国では精神保健医療分野において、精神障害者に対して就職前から就職後まで本人と企業・職場の両方の課題の把握と支援を多職種連携により継続的に実施する支援のあり方の全国的な普及が図られるようになってきている。

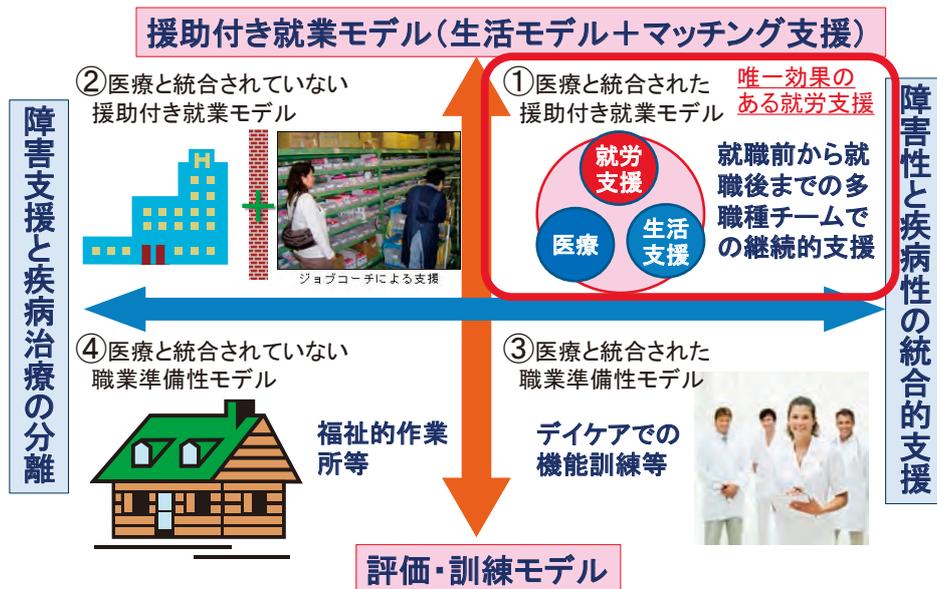


図13 精神障害者の就労支援モデルの特徴による定義の例

(障害者職業総合センター資料シリーズ No.71 第2章に基づく図示)

そこでは、次のような厳密な科学的手続きにより、説得力が向上している。

- 明確に定義された支援プログラムの間での比較を行っている。これにより、個別の支援ではなくそれらの支援の全体による効果を評価でき、当該の支援プログラムを選択すべき理由が明確になる（例えば、米国における医療と統合された援助付き就業モデルについての研究は、その支援内容が適合性尺度等によって定義されており、他の就労支援モデルを対照群として支援の成果の比較を行うものとなっている。）。
- 同一の支援対象者群を無作為に2つのプログラムに割り振って、その効果を同一の指標で評価している。これによって、支援プログラムによって支援対象者の障害種類・程度等が大きく異なっていたり、別々の支援成果について互いに優劣を比較するという、共通認識を困難とする要因を排除できる（例えば、精神科デイケア、福祉事業所、ハローワーク、障害者職業センターでの支援成果の比較は困難なことが多い。）。
- 異なる地域、異なる支援者、異なる背景のある多様な取組の結果で、一貫した成果を確認している。

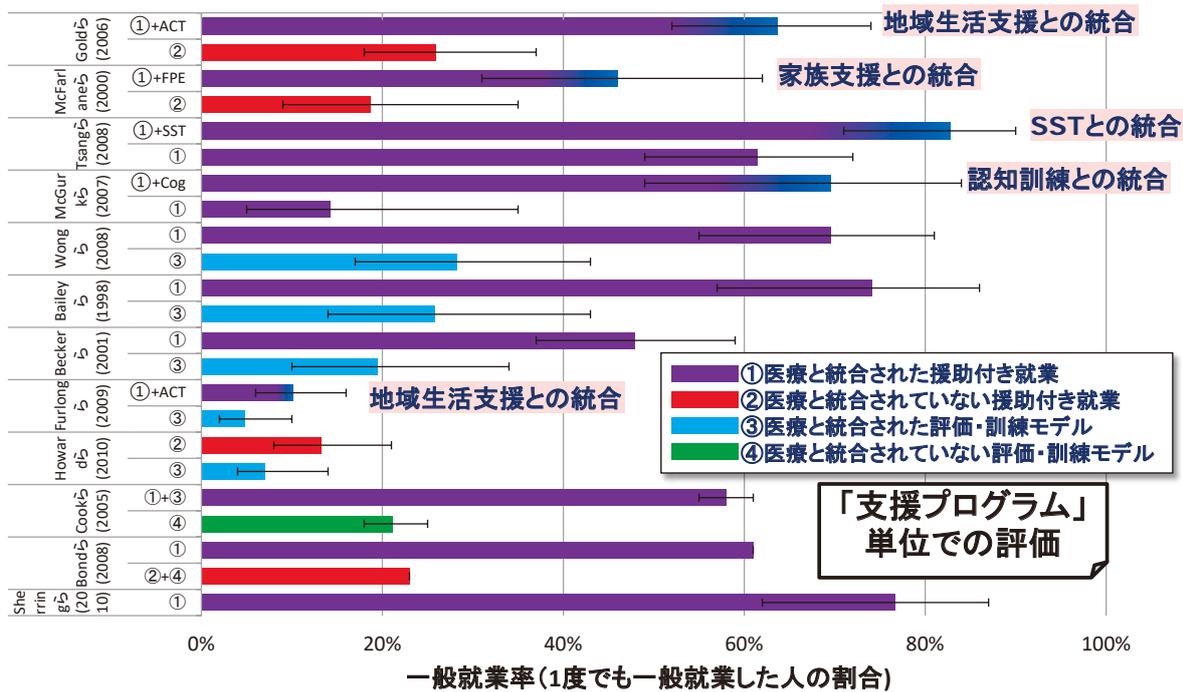


図14 精神障害者への就労支援プログラムの成果の比較

文献調査(1998年以降の2つのシステムティックレビューを含む13文献):「医療と統合された援助付き就業」以外の就労支援は一貫して成果が低い。(対象は精神科医療機関における就労希望者全員)
(障害者職業総合センター資料シリーズNo.71 第2章)

そのような米国を中心とした複数のプログラム評価研究の結果、一貫した結果として、精神障害者への就労支援としては「医療と統合された援助付き就業」が、他のモデルによる就労支援と比較して高い効果を示すことが明らかとなっている。

イ 我が国における障害者就労支援のエビデンス研究の課題

現在の我が国でも、障害者就労支援の経験者の間では「従来型の各分野での障害者への評価と訓練を中心としたあり方では成果が上がりにくく、一方、就職前から就職後まで本人と企業・職場の両方の課題の把握と支援を多職種連携により継続的に実施するあり方によって、より成果が上がる」ということはおそらく共通認識となっていると考えられるが、他の分野の支援者や障害者就労支援の経験の少ない支援者では、未だそのような認識には反対が多いと考えられる。

これを、先のエビデンスレベルの考え方からみると、以下に述べるように、我が国においては効果的な障害者就労支援のあり方についての認識は、エビデンスレベルが3～6という段階であり、関係者間での科学的な

説得力が十分でないことに対応する。したがって、障害者就労支援のあり方の共通基盤の明確化と普及のためには、より説得力のあるエビデンス研究が必要と考えられる。しかし、最もエビデンスの高いプログラム評価研究の積み重ねを可能とするためには、その前提として現時点で最も妥当な共通基盤となるエビデンスを必ずしも完全な説得力があるとは言えない段階で多分野・多職種の関係者で共有し、説明と同意のプロセスにより採用できるようにし、その支援成果を検証可能にすることが重要である。

①分野・機関・職種を超えた我が国での障害者就労支援の実施状況と成果の科学的評価

我が国では、障害者就労支援について、計画された介入的なプログラム評価研究は未だ少ない一方で、各地域、機関、職種によって多様な障害者就労支援の取組が繰り広げられている。それらは各支援者が支援対象者への説明と同意の手続きにより実施されているものであることが多いが、必ずしも就労支援のエビデンスが確立したものではない。したがって、我が国の地域の障害者就労支援の状況は、ある意味で意図しない社会的実験の状況にあると言える。当然、計画された介入・実験に比較すると限界はあるが、そのような我が国の現状を評価する研究は重要である。

特に、多職種で分野を超えた就労支援のあり方について、我が国では限られた地域でのインフォーマルな関係性の中で「好事例」が生まれていることが多い一方で、地域格差が大きいと言われている。その好事例とうまくいっていない事例についてより分析して評価することにより、ある程度の効果的な支援についてのエビデンスを明らかにすることが必要である。

②分野・機関・職種を超えて共有できる対照的な新旧の障害者就労支援のあり方の定義

これまで障害者就労支援の専門職向けのカリキュラムやテキストは用意されているが、就労支援を専門としない専門職を含め、分野・機関・職種を超えて共有できる障害者就労支援のあり方を現時点で可能な範囲で明確にすることが重要である。

特に、これら関係者が施設内の障害者個人を対象とした支援に偏りがちで、本人と企業・職場の関係で就職前から就職後の課題に多職種で対応していく支援のあり方への理解が十分でないことが、現在、我が国の地域で大きな課題となっていることを踏まえ、それらの支援と対照的に、効果的な障害者就労支援のあり方を理解しやすく示すことが重要である。

③分野を超えた役割分担と連携の具体的なあり方の検討による明確化

地域において、今後、関係機関・職種が役割分担、連携した障害者就労支援について、介入的なプログラム評価研究を実施するためには、その前に、役割分担と連携の具体的なあり方について関係者間で実施内容を定義していく必要がある。しかし、それぞれの専門性を活かした役割認識や取組は、それぞれの地域や、各機関、各職種の主体的な検討なしに明確にすることはできない。

したがって、②で明確にしたような共通基盤の普及においては、職種別の就労支援研修、専門職連携教育・協働といった枠組を想定し、それによって、それぞれの障害者就労支援の共通基盤の理解と、今後の取組の促進に資するものであることが必要である。

④多様な機関・職種による障害者就労支援のあり方の転換のプログラム評価

本研究の課題は、障害者本人や企業・職場に対する個別的な支援技法ではなく、保健医療、福祉、教育、労働の分野にまたがる社会システムや専門職の人材育成である。その結果によっては、社会システムや専門職教育の転換につながるものであり、社会的に説得力のある根拠が重要となると考えられる。

したがって、それらの分野・機関・職種に対して、効果的な障害者就労支援のあり方を普及していくにあたっては、普及した内容について、関係分野との協働によりプログラム評価による検証を行うことを想定する必要がある。

第2節 本研究の目的と方法の概要

以上のように研究課題を整理することにより、本研究「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方」は、究極的には、障害者就労支援のあり方の厳密なプログラム評価研究が我が国の各地で実施されることで徐々に明らかになり、これが普及・定着し、共通基盤となっていくものであると考えられる。

しかし、現時点の我が国では、これら関係分野・機関・職種が役割分担と連携を行う前提としての障害者就労支援のあり方の共通基盤が依然として明確になっていない段階である。したがって、各地においてプログラム評価研究を実施しようとしても、支援モデル自体が関係者に明確でなく実施自体が困難な状況である。一見、卵が先か鶏が先かの議論のようであるが、科学的認識の進歩は段階的なものであるため、現時点で最も妥当な「共通基盤」を多分野・職種の関係者で共有することを第1段階とすればよい。

そこで、本研究では、「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方」という大きな研究課題に対して、地域における障害者就労支援のあり方の共通基盤を長期的に確立していく長期的な展望の下で、現時点で特に必要であり、また達成可能なものとして、目的を次のとおりとした。

本研究の目的

地域関係機関における職業準備と就労移行等の成果を改善する取組、人材、知識、関係機関との連携等の社会システムの要因を調査分析し、その結果に基づき、今後の労働機関による関係機関向けの効果的な地域支援のあり方とそれを支える地域関係機関向けの就労支援・連携マニュアル等のツールを開発し検証することを目的とした。

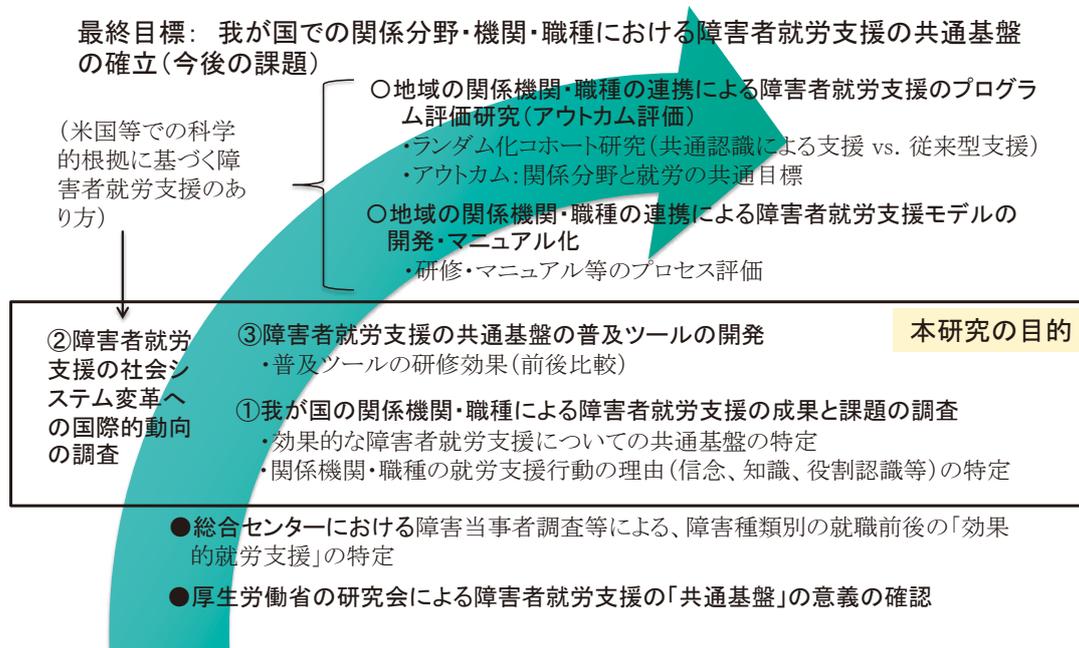


図 1-2-1 本研究の研究課題への体系的なアプローチ全体における本研究の達成目的

そのために、次章以降で示す、以下の研究を、多分野の学識経験者や支援者等からなる「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究委員会(座長:松為信雄)」から専門的な助言を得つつ実施した(巻末資料3参照)。

- 我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題の調査（第2章）
- 障害者就労支援の共通基盤の普遍性（米国との比較）（第3章）
- 障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発（第4章）

1 我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題の調査

第2章においては、現在、我が国で、関係分野を含めて多様に実施されている「就労支援」の取組を一種の意図しない「社会的実験」とみなし、その状況を後ろ向きに分析することによって、関係機関・職種等によらない効果的な障害者就労支援の在り方やその促進のための課題や方策について示唆を得ることを目的とした。

（1）調査対象

調査票郵送調査の対象者には、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の狭義の就労支援担当者に限らず、地域において障害者の職業準備や就労移行に何らかの関わりを有する関係機関の専門職等（精神保健福祉士、医療ソーシャルワーカー、福祉就労機関の支援者、特別支援学校の進路担当者等）を含めた。

（2）調査デザイン

一時点での郵送調査という限界の中で、調査票の設計と統計的調整により、疑似的な後ろ向き(retrospective)コホート調査とみなすことが可能とするような調査デザインとし、職業上の問題についての認識と効果的な就労支援の関係や、効果的な就労支援の促進/阻害要因を特定できるような調査項目を設計した。

ア 職業上の問題についての認識と効果的な就労支援の関係

ICF国際生活機能分類においては、職業生活上の問題状況は障害者本人の機能障害等の状況だけでなく、利用している支援等の環境因子との相互作用で捉えるものとしている。すなわち、適切な支援や配慮の下で評価された「能力 (Capacity)」と、現実の状況での「実行状況 (Performance)」を区別する必要があり、その両者の違いを埋めるものとして、効果的な支援が定義される。



図 1-2-2 ICF 国際生活機能による能力・実行状況と環境改善・支援の関係

このような関係性を、本調査においては、各支援担当部署の支援対象者における支援前の問題状況（「実行状況」）についての認識と、支援によるその問題の解決可能性（「能力」）の認識の差と、それに対する各部署で実施されている様々な就労支援の取組状況との関係を分析することによって明らかにすることとした。これによって、各分野・機関・職種における障害者の職業上の問題状況の認識は、支援対象となっている障害種類や程度等の状況だけによるのではなく、当該部署で実施されている多様な「就労支援」の内容にも影響されているという仮説を検証することとした。

一時点での郵送調査という限界があるが、以下のような各部署における問題認識、支援の取組、問題解決可能性の認識との時系列的流れを想定した質問内容とすることによって、一定の因果関係を前提とした分析を可能とすることとした。また、多分野・機関・職種においては、対象としている障害者の障害種類や程度、生活状況（就職前支援が多い/就職後の支援が多い、身体障害者が多い/知的・精神障害者が多い、保健医療機関では雇用支援機関よりも重度の障害者が利用者となっていることが多い等）等が大きく異なる。これについては、統計分析において、これらの要因を調整することによって対応することとした。

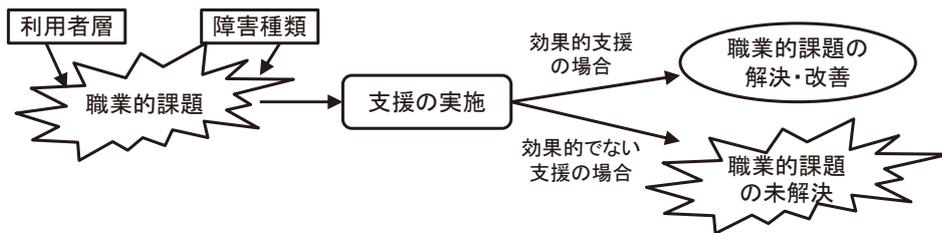


図 1-2-3 1 時点調査において職業的課題と支援の時系列的流れとして把握するための調査票設計の枠組

イ 障害者の就労支援やその成果に関する定義と尺度化

障害者の就労支援の内容やその成果について、保健医療、福祉、教育、労働の分野での共通認識はなく、障害者本人の機能訓練による機能改善なのか、生活の場の確保による社会参加や生活の質の向上なのか、キャリア支援による個性を活かした就職なのか、それとも就職成果なのか、あるいは就業継続なのか、就職後の満足なのか等々、分野を超えた共通認識も共通言語も存在しない。

そこで、本研究においては、今後の共通認識の明確化の予備的な調査も兼ねて、これらの地域の関係機関における職業的課題や支援内容の網羅的調査とその因子分析により構成概念を明確にし、それによってその定義と尺度化を行うこととした。分野を超えた共通的な枠組みとして、障害者が就職前から就職後までに共通して経験する職業生活の局面での課題、また、それに影響する可能性のある多様な支援内容について、多分野の学識経験者と支援者からの意見を踏まえて、網羅的な調査内容を作成した。

ウ 多分野・機関・職種の障害者就労支援の取組の促進／阻害要因の分析

効果的な就労支援の実施を促進／疎外する要因については、「計画的行動理論」(Icek Ajzen, 2006) の概念枠組に従って、各機関・専門職の個々の就労支援の「実際の行動」と、「行動するつもり (役割認識・意向)」、及びその背景となる「知識・信念」「規範」「外的要因」との関係を分析し、特定することとした。

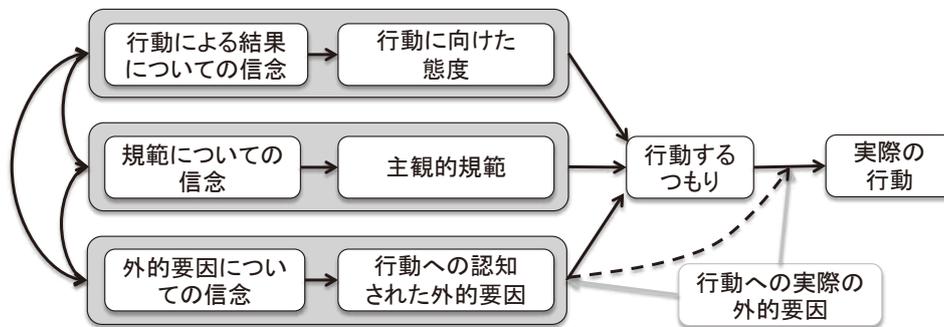


図 1-2-4 「計画的行動理論」(Icek Ajzen, 2006) の概念枠組

2 障害者就労支援の社会システム変革への国際的動向の調査

第3章においては、障害者就労支援の共通基盤について、我が国の分野・機関・職種にかかわらずの普遍性があるだけでなく、国際的にも普遍性があるものである可能性について検討することを目的とした。このような検討は、今後、海外での障害者就労支援の先進事例等を我が国の就労支援分野で効果的に応用するためだけでなく、現在、各分野の専門職が国際的な情報共有を進め、海外の障害者就労支援情報に触れる機会が増える中において、関係者の共通理解の促進のためにも重要である。

特に、米国は歴史的に我が国とは全く異なる理念と制度の下で障害者就労支援の取組が始められたにもかかわらず、近年では、制度やサービス上の多くの共通点があり、現在の障害種類別の障害者就業率等の現状の課題にも共通点が多いことが明らかになっている。第3章では、さらに詳しく、障害者就労支援の地域連携体制と人材育成の

課題と具体的取組、及び関係者の障害者就労支援の共通基盤の具体的内容について、米国の状況を調査し、制度や文化的背景等との関係での普遍性と特殊性について検討した。

(1) 米国の「Employment First」における多分野のシステム変革と人材育成の調査

米国の障害者就労支援の取組において「Employment First」の理念に基づき、関係分野の行政担当者や支援者、障害当事者を巻き込んで、大きな社会システム変革と人材育成が進んでいることは注目に値する。そこで、インターネットでの資料収集及び米国での全国的な障害者就労支援関係者（APSE）の年次大会に出席することにより、関係情報を収集整理した。

(2) 米国の「認定就業支援専門職」（CESP）の試験内容の検討

APSEでは、全米において、就労支援担当者がEmployment Firstの実現のための専門性を有しているかどうかの認定資格「認定就業支援専門職（CESP）」を開発して運用している。この資格認定の特徴は、障害者の統合的就业の実現、Employment Firstの実践という方向性を明確にした、障害者就労支援のあり方の全国標準の知識やスキルのガイドラインとなっていることである。そのために、APSEが全米レベルの専門家グループによって、その必要な事項や、試験内容を検討して開発している。

CESPの認定試験の範囲が公開されており、5つの領域（原則的価値観・原理の実践への適用、個別評価・就業／キャリア計画、地域の研究と職務開発、職場や関連する支援、継続的サポート）にわたる80の項目の知識やスキルについて問うものとなっている。そこで、その項目を基にして、我が国における障害者就労支援の共通基盤の内容との比較を行い、共通点と相違点を明らかにした。

3 障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発

現在、我が国において、関係分野において新たに障害者就労支援に取り組もうとする支援者は、近年大きく発展してきた効果的な障害者就労支援のあり方の基本的内容ですら十分に理解できていないことで、地域での支援内容の大きな格差が生じていることが指摘されている。これらの支援者に対する障害者就労支援の研修や専門的助言も開始されているが、未だ多くの場合、基本的な理解は現場での関係者の交流や実際の支援での経験の蓄積といったインフォーマルなプロセスに大きく依存している。

そこで、第4章においては、第2章で調査した我が国の地域の支援者による障害者就労支援の普及の課題とその促進／阻害要因を踏まえ、本研究の目的である「今後の労働機関による関係機関向けの効果的な地域支援のあり方とそれを支える地域関係機関向けの就労支援・連携マニュアル等のツールの開発・検証」を行った結果を示す。

(1) 障害者就労支援の共通基盤を中心とした研修の実施と評価

我が国の地域の支援者による障害者就労支援の普及の課題とその促進／阻害要因の分析結果を踏まえて、地域の関係者の理解が不十分な内容や、従来の研修等で十分に伝えられていない内容の理解を、効果的に改善させるための新たな研修内容を開発し、研修前後での比較により、研修効果を評価した。

(2) 我が国の地域での障害者就労支援の共通基盤の普及の現状の調査

現在、我が国の関係分野の支援者に対して普及が進められている具体的な障害者就労支援のポイントについて、地域障害者職業センターによる関係機関への助言・援助業務、及び職場適応援助者養成研修で取り扱われている内容について調査した。

(3) 関係機関・職種への障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発

障害者就労支援の経験の少ない支援者を対象に研修を実施した効果を検証した結果、及び地域において活用される場面を想定し、最終的な普及用の冊子を開発した。

第2章 我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題

我が国では、障害者就労支援について、計画された介入的なプログラム評価研究は未だ少ない一方で、各地域、機関、職種によって多様な障害者就労支援の取組が繰り広げられている。それらは各支援者が支援対象者への説明と同意の手続きにより実施しているものであることが多いが、必ずしも就労支援のエビデンスが確立したものではない。したがって、我が国の地域の障害者就労支援の状況は、ある意味で意図しない社会的実験の状況にあると言える。計画された介入・実験に比較すると限界はあるが、そのような我が国の現状を評価する研究は重要である。

特に、多職種で分野を超えた就労支援のあり方について、我が国では限られた地域でのインフォーマルな関係性の中で「好事例」が生まれていることが多い一方で、地域格差が大きいと言われている。その好事例とうまくいっていない事例についてより分析して評価することにより、ある程度の効果的な支援についてのエビデンスを明らかにすることが必要である。

そこで本章では、今後、我が国における関係機関・職種による効果的な連携による障害者就労支援への取組を促進するため、現在、関係分野を含めて多様に実施されている「就労支援」の取組を一種の意図しない「社会的実験」とみなし、その状況を後ろ向き(retrospective)に分析することによって、関係機関・職種等によらない効果的な障害者就労支援のあり方やその促進のための課題や方策についての示唆を得ることを目的とした。

その結果、効果的な障害者就労支援のあり方やそれを促進する要因について、統計的な分析によって次のとおり明らかとなった。

- 分野・機関・職種等によらない効果的な障害者就労支援の基本的なあり方とは、障害者や企業・職場が就職活動、採用、職場適応、就業継続の各局面で直面しやすい課題を理解した上で、就職前から就職後まで継続的に本人と職場の両面からのアプローチにより、その課題の解決・軽減のための予防的または早期対応による支援を行うことであること
- 現在、我が国において関係分野の多様な機関・職種における障害者就労支援への取組は就職前、就職、就職後の課題への対応が十分に連動せず、上記のような総合的認識や取組が不十分になりやすいこと
- 障害者就労支援の共通基盤の関係機関・職種への普及のために次が重要であること
 - 障害者支援の理念や法制度等の整備等による関心や取組の広がりを踏まえること
 - 障害者の職業生活の充実を共通目標として、各専門性を活かして連携で取り組む意義を確認すること
 - 障害があっても、職業生活で活躍できるという基本的認識とそのための方法論を普及すること

第1節 目的・方法

1 調査目的

本調査は、障害者の就労支援ニーズに公式、あるいは非公式にかかわらず対応している全国の保健医療、福祉、教育、雇用等の様々な機関・専門職における、効果的な役割分担と連携、そのための情報提供や研修等のあり方について、実態調査による以下のデータの分析により実証的に明らかにすることを目的とした。

(1) 各機関・専門職の就労支援の役割分担と連携の具体的なあり方

関係機関・職種の役割分担や連携のあり方については、一義的には、多様な障害者の就労問題の状況に対して、効果的な支援を提供可能な機関・専門職の対応関係から検討するものとした。

保健医療、福祉、教育、労働といった幅広い分野に渡る障害者支援の共通の概念枠組として、ICF国際生活機能分類の障害概念に基づくこととした。すなわち、機能障害等により職業場面での様々な問題状況が生じるが、環境

第2章 地域関係機関調査結果

因子としての専門的支援の有無によってその問題状況は軽減・解消しうるものであり、そのような関係性から、効果的な障害者就労支援を定義し、各機関・専門職が実施している「就労支援の実施内容」と「就労支援成果」との関係から、各機関・専門職別の就労問題解決に効果的な就労支援の内容を特定するものとした。



図 2-1-1 ICF 国際生活機能による能力・実行状況と環境改善・支援の関係(再掲)

(2) 各機関・専門職の役割分担と連携の効果的な促進方法

各機関・専門職の「知識・信念」「規範」「制約・強制要因」と「就労支援の実施内容」との関係について、「計画的行動理論」(Icek Ajzen, 2006) の概念枠組に従って、(1) の効果的支援の実施を促進するための要因を特定することとした。効果的な就労支援と、その促進のための対策実施（情報提供、研修、地域連携体制整備等）の可能性の点から、総合的に、役割分担と連携の促進方法を検討することとした。

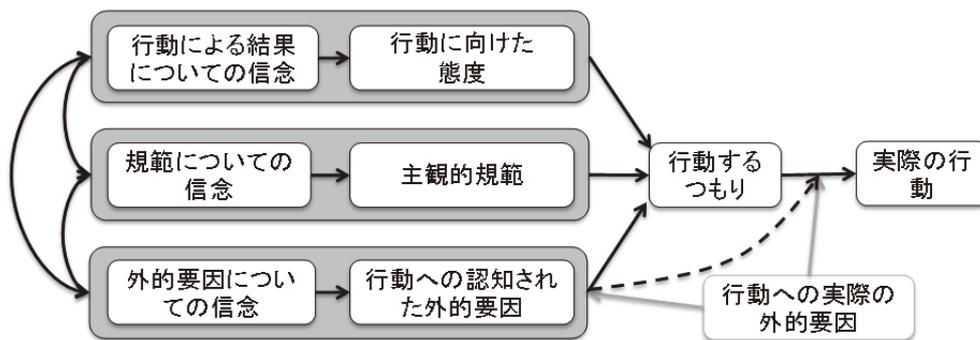


図 2-1-2 「計画的行動理論」(Icek Ajzen, 2006) の概念枠組(再掲)

2 調査方法

障害者職業総合センターから、対象者に調査票を郵送し、任意により無記名で回答し、障害者職業総合センター宛てに郵便で返送する、質問紙郵送調査とした。

(1) 調査対象

障害者*の就労支援ニーズに公式、あるいは非公式にかかわらず対応している全国の保健医療、福祉、教育、雇用等の様々な機関の担当者及び専門職を調査対象とした。

(※本調査の「障害者」には、身体・知的・精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病を含むものとした。)

ア 調査対象数

機関×専門職×経験年数の組合せでの分析を想定して必要最小限の調査対象とするため、各機関・専門職について1,200名未満の場合は全数調査とし、それ以上の場合は無作為抽出の標本調査とした。

イ 調査対象機関・専門職

調査票は、機関別の調査では機関の担当部署長あてに送付し、専門職は本人あてに送付した。部署内に複数の該当者が想定される部署に対しては、調査票と返信用封筒を2セット送付する。担当部署長あての調査票への回答は、各部署で実質的に就労支援を最も担当している方に依頼するものとした。

【機関別の調査】 先行研究において就労支援の調査の回収率が高かった機関とした。

①医療機関：病院リハビリテーション科、地域連携支援室等、＜精神障害＞病院（WAM-NETのデイケア・ナイトケア・デイナイトケア・作業療法ショートケア、入院、就労支援実施機関）、精神科デイケア、精神保健福祉センター、＜難病＞病院（大学・国立以外）、クリニック、神経難病ネットワーク所属機関、保健所、難病相談・支援センター

②教育機関：特別支援学校中学部・高等部

③福祉機関：就労移行支援事業所、就労継続A型事業所、就労継続B型事業所、発達障害者支援センター

④労働機関：ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター

【専門職別の調査】 先行研究において就労支援の実施率や意識が高いと推測されるが、機関別の調査票では回答を得られにくい専門職に個別に送付することとした。

①認定作業療法士（一般社団法人日本作業療法士協会）

②医療社会福祉士（公益社団法人日本医療社会福祉士協会）

（2）機関あての調査票における、回答依頼の手順

各部署長に送付する調査票については、各部署長に、各部署で「障害者の就労支援ニーズに実質的に最も多く対応している（または、対応する役割が最も大きな）方」を選別し、当該者に調査票と返信用封筒を渡すように依頼する。部署全体としての回答が適当と判断された場合は、個人として回答者を特定せず、担当部署の組織としての回答でもよいものとした。

（3）倫理的配慮

調査の実施に当たっては、回答者である難病患者への説明と同意の確保、回答負担についての配慮、個人情報保護やデータ管理について検討し、その内容について、事前に障害者職業総合センターの調査研究倫理審査委員会の審査を受け、妥当と認められた（承認通知：H26.9.4）。

3 調査項目

調査項目は、巻末資料1 調査票のとおり、「障害者就労支援者としての基本属性」「障害者就労問題の状況」「障害者就労支援の実施内容」「障害者就労支援の促進・阻害因子」とし、その構成要素を構造的に聞くものとした。

ただし、これら調査内容の構成概念について、専門分野や機関・職種を超えた共通の標準的な調査尺度はないため、調査においては内容の区別が可能な具体的な内容を多項目で聞き、回答の因子分析により基本的な構成概念を明らかにするものとした。

（1）障害者就労支援者としての基本属性（機関・専門職別分析、および、調整因子）

- 地域（都道府県）（問1）
- 回答者の所属機関（保健医療、福祉、教育、労働、等）（問2）
- 回答者の部署、役職・役割等（問3）
- 専門職・資格（問4）
- 障害者就労支援の関連の経験（問5）
- 部署の相談・支援内容と対象障害種類・程度（問6）

（2）障害者就労問題の状況（支援のアウトカム）

- 部署の職業準備、就職活動、就職後の問題経験とその解決状況（問7）

（3）障害者就労支援の実施内容（支援内容）

- 部署の職業準備、職業評価、就職、職場適応、スキル向上等への取組（連携を含む）（問8）

（4）障害者就労支援の促進・阻害因子

第2章 地域関係機関調査結果

- 障害者就労支援についての基礎的知識の有無（問9）
- 障害者就労支援についての基本的原則の認識（問10）
- 障害者就労支援についての機関・職種の役割認識（問11）
- 障害者就労支援についての情報アクセス状況（問12）
- 地域就労支援ネットワークへの参加状況（問13）
- 所属組織、専門職種、地域等の障害者就労支援への積極性、消極性（問14）
- 障害者就労支援の支援者自身のやりがい（問15）

4 分析

各機関・専門職の専門性や支援対象の障害種類・程度の影響について多変量解析により調整し、障害者の就労問題の解決と関連する各機関・専門職別の効果的な就労支援の内容を明らかにする。さらに、効果的な就労支援の実施に対する促進・阻害因子の影響を分析する。これらを踏まえ、各機関・専門職別の効果的な就労支援の促進のための情報提供、研修、環境整備等のあり方に資する情報を整理することとした。

(1) 調査項目間の関係性の分析モデル

ア 機関・専門職別の効果的な支援内容の特徴（支援内容とアウトカムの関係）

各回答者の所属部署等における障害者の職業的課題の解決・改善状況に対する支援内容の影響を分析するため、ICFの概念枠組に従って、「実行状況」に対する「機能障害」等と「環境因子」の相互作用として、該当する調査項目の関係性を分析した。

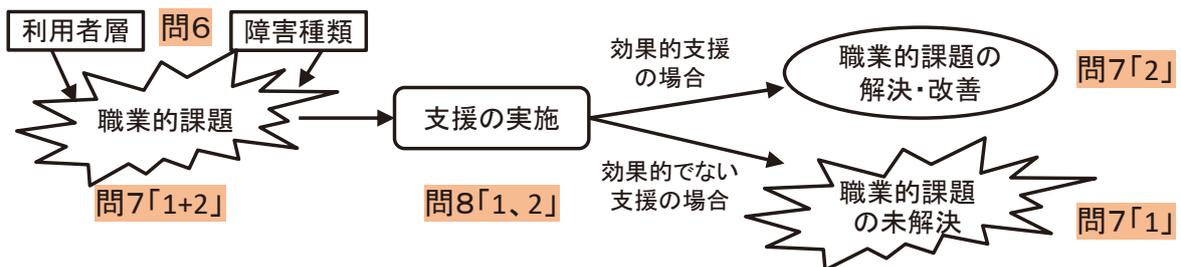


図 2-1-3 ICF 国際生活機能分類の概念枠組に基づく、本調査における問題状況と支援の調査内容の設計

イ 機関・専門職別の役割分担・連携の必要性、効果的情報提供・研修のあり方の総合的分析

計画的行動理論 (Ajzen, 2006) に基づき、アの各効果的就労支援行動を促進する「意図」として役割認識を用い、さらにそれを促進/阻害する「行動的信念」「規範的信念」「規制的信念」については行動の信念、基本的知識、組織体制・社会動向を用いて関係性を分析した。

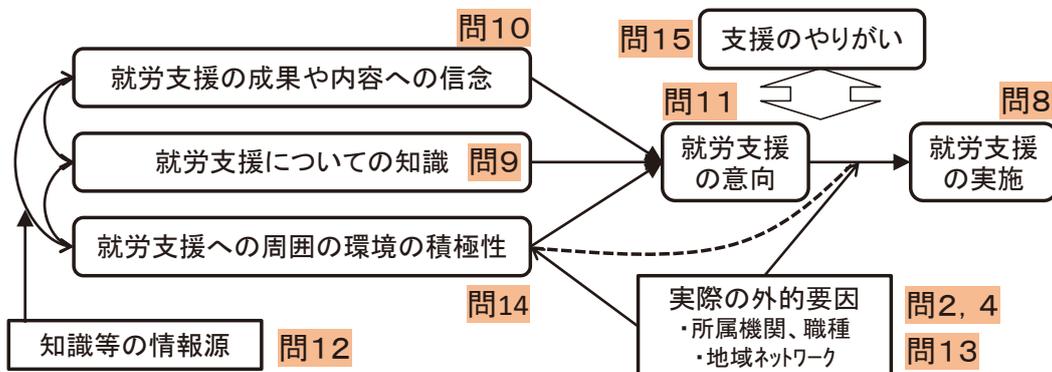


図 2-1-4 「計画的行動理論」に基づく、本調査における効果的就労支援の要因の調査内容の設計

(2) 多変量解析

上記の各調査内容の構成概念については、該当する複数回答項目の因子分析により抽出した。その上で、各調査項目の構成因子の因子得点間の関係を分析した。

ア 分析用の変数

調査票においては、複数視点での設問（例えば、一つの設問で支援の実施の有無だけでなく、実施の場合、さらにそれが自機関によるものか連携によるものかを、あわせてきいている場合）があるため、その場合、別の変数として変換して分析に用いた。

イ 因子分析

保健医療、福祉、教育、労働の分野においては、障害者就労支援について多様な問題状況把握や支援内容があり、分野を超えた連携支援について統一的なアウトカムと介入の指標は存在しない。そこで、本研究においては、そのための予備的な調査も兼ねて、分野を超えた共通的な枠組みでの網羅的調査、調査結果からの因子分析による職業的課題や支援内容等についての構成概念の明確化と尺度化を行った。

因子分析は、SPSS ver.24により、主因子法、プロマックス回転のパターン行列により抽出した。因子得点の算出はBartlett法によった。

ウ 一般化線形モデル

本研究では、我が国の多機関・職種にわたる多様な支援プログラムについて、後ろ向き(retrospective)の調査の枠組みでのアンケート調査により可能な範囲で因果関係を分析するため、モデル化やより詳細な統計的調整を行うものとし、一般化線形モデルを用い、関連要因を全てモデルに加えて調整し、分野、機関・職種、対象障害、支援場面等の違いについての効果を別に特定し、その効果を除き調整した上で、目的とする関係性の分析を行った。分析にはSPSS ver. 24の一般化線形モデルを用いた。

- 因果関係のモデルによる分析：分析モデルの因果関係に沿って、結果の項目を従属変数、原因の項目を予測変数とした。一般化線形モデルによって、複数の予測変数間の相関関係を調整し、従属変数と予測変数のみかけの相関関係ではなく、より従属変数を独立に予測する本質的な要因を明らかにするものとした。
- 複合的要因の調整： 障害者の職業的課題の解決困難性には多くの要因が関わっており、一つひとつの要因との関係を独立して分析した場合、別の要因が互いにかく乱要因となってしまう明確な関係が見出せなかったり、また、それら多要因が独立でない場合には、みかけの相関によって誤った結論を得てしまう危険性がある。さらに、多分野・機関・職種にわたる調査の場合は、対象としている障害者の障害種類や程度、生活状況（就職前支援が多い／就職後の支援が多い、身体障害者が多い／知的・精神障害等が多い、保健医療機関では労働関係機関よりも重度の障害者が利用者となっていることが多い等）等が大きく異なるため、単純な職業的課題の解決状況の比較では効果的な就労支援等を明らかにすることはできない。
- 階層的な影響の調整： 階層的な影響として、例えば就労支援機関では全般的に職業的課題の軽減が多かった場合、単純に分析すると、効果的な支援として就労支援機関の支援内容を誤って結論してしまう危険性がある。そのため、分野、機関・職種、対象障害、支援場面等の影響を調整要因として加え、分析を行った。

第2節 調査回答者の概要

1 調査票の回収状況

・病院宛てには病院内の複数部署での回答を想定して2通の調査票を送付したが、実際の回答は1通の場合もあり、正確な回収率の計算はできない。

・回収率の高かった機関は次のとおり；就労継続支援B型事業所、地域障害者職業センター、ハローワーク、職業訓練校（委託訓練機関も含まれる）、特別支援学校高等部、発達障害者支援センター

表 2-2-1 本調査の調査対象、調査票の発送と回収状況

機関・部署・職種		発送先 部署数	返送 部署数	最終送付 部署数	調査票 の最終 発送数	回答調 査票数	機関数に よる回収 率	調査票 数による 回収率
保健医療 機関	病院2224ヶ所・診療所・クリ ニック495ヶ所（リハビリ・精神 科・MSWがいる・難病医療機 関）	2,719	235	2,484	4,544	751	30.2	16.5
	保健所549 精神保健福祉センター69	1,236	1	1,235	1,235	345	27.9	27.9
	保健医療機関他			0		45		
	難病相談・支援センター	66	1	65	65	33	50.8	50.8
教育機関	特別支援学校中学部	600	1	599	599	53	8.8	8.8
	特別支援学校高等部	600		600	600	371	61.8	61.8
	教育機関他			0		49		
福祉機関	就労移行支援事業所	600	11	589	589	285	48.4	48.4
	就労継続A型事業所	600		600	600	185	30.8	30.8
	就労継続B型事業所	600		600	600	543	90.5	90.5
	発達障害者支援センター	88		88	88	51	58.0	58.0
	福祉事務所			0		11		
	福祉機関他			0		58		
労働機関	ハローワーク	538		538	538	378	70.3	70.3
	地域障害者職業センター	52		52	52	45	86.5	86.5
	障害者就業・生活支援センター	327	1	326	326	156	47.9	47.9
	職業訓練校	20		20	20	26	130.0	130.0
	障害者委託訓練	121	4	117	117	37	31.6	31.6
専門職 所属機関	認定作業療法士	693	2	691	691	-	-	-
	上記以外・不明			0		55		
	無回答			0		6		
小計		8,860	256	8,604	10,664	3,054	35.5	28.6

※認定作業療法士の所属機関は、医療機関、教育機関、福祉機関等が含まれる。

合計以外は、複数回答の数

（送付部署以外からも、該当機関・職種の回答が多かった場合もあり、回収率は目安である。）

2 回答者の所属機関・職種

- ・病院からは、医療、福祉分野からの多様な専門職種の回答があった。
- ・他の機関は、一定の範囲の職種からの回答となっていた。

表 2-2-2 回答者の所属機関と職種のクロス表

職種・資格等 所属機関		保健医療					福祉					教育		雇用支援					他		回答数(計)		
		医師	保健師	看護師	作業療法士	理学療法士	言語聴覚士	医療ソーシャルワーカー	社会福祉士	精神保健福祉士	サヘル管理責任者	相談支援専門員	当事者の相談員	進路指導主事	特別支援コーディネーター	障害者職業カウンセラー	雇用指導官	就職促進指導官	職業指導官	職場適応援助者/ジョブコーチ		その他	無回答
保健医療	病院	1%	0%	3%	22%	5%	1%	45%	34%	27%	2%	3%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	8%	2%	672
	クリニック・診療所	29%	3%	5%	11%	4%	0%	15%	10%	20%	8%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	18%	4%	79
	保健所・保健福祉センター	0%	77%	7%	3%	0%	0%	0%	4%	16%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	1%	345
	難病相談支援センター	0%	30%	27%	0%	0%	0%	12%	18%	9%	0%	21%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	12%	6%	33
	保健医療機関他	2%	9%	9%	40%	4%	0%	0%	2%	11%	18%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	4%	2%	22%	0%	45
福祉	就労移行支援事業所	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	18%	14%	45%	12%	3%	0%	0%	0%	0%	2%	3%	13%	23%	9%	285
	就労継続支援A型事業所	0%	0%	2%	0%	1%	0%	0%	9%	8%	60%	8%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	5%	19%	8%	185
	就労継続支援B型事業所	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	16%	13%	56%	10%	4%	0%	0%	0%	0%	1%	4%	6%	19%	8%	543
	福祉事務所	0%	27%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	46%	0%	11
	発達障害者支援センター	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	35%	28%	6%	28%	28%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	4%	35%	4%	51
	福祉機関他	2%	0%	3%	10%	0%	0%	5%	26%	17%	40%	21%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	12%	28%	2%	58
教育	特別支援学校中学部	0%	0%	0%	2%	2%	0%	0%	2%	2%	0%	0%	0%	70%	17%	0%	0%	0%	0%	2%	15%	0%	53
	特別支援学校高等部	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	80%	5%	0%	0%	0%	0%	1%	13%	5%	371
	教育機関他	2%	0%	2%	45%	0%	0%	0%	2%	0%	2%	2%	0%	20%	8%	0%	0%	0%	0%	2%	18%	10%	49
雇用支援	ハローワーク	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	2%	2%	2%	0%	0%	0%	1%	18%	38%	30%	1%	13%	4%	378
	障害者職業センター	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	4%	9%	4%	2%	0%	0%	0%	87%	0%	0%	2%	2%	4%	2%	45
	障害者就業・生活支援センター	0%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	31%	19%	11%	22%	17%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	19%	26%	12%	156
	職業訓練校	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	4%	8%	8%	0%	0%	4%	0%	4%	8%	12%	69%	0%	26
	障害者委託訓練実施機関	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	5%	3%	14%	11%	11%	3%	3%	3%	0%	0%	5%	19%	46%	8%	37
他	上記以外・不明	2%	2%	4%	31%	0%	0%	4%	13%	7%	2%	6%	6%	2%	0%	0%	2%	2%	0%	4%	46%	7%	55
	無回答	17%	0%	0%	17%	17%	17%	33%	17%	33%	17%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	0%	0%	0%	17%	6
職種・資格別合計		1%	10%	2%	7%	1%	0%	11%	15%	13%	15%	5%	3%	11%	1%	1%	2%	5%	5%	3%	16%	5%	3,054

3 分析のための機関・職種分類、専門分野分類

保健医療機関では多様な職種からの回答があったのに対して、他の機関では機関と職種の関係が強いため、機関と職種の影響の分析の冗長さを避けるため、表2-2-2の機関と職種のクロス集計での重なり、及び機関と職種別の粗集計結果での傾向の類似性より、各回答者の機関・職種について、表2-2-3の一つの分類で一意に扱うものとした。

この分類でも回答に重複のある場合、回答を一意にするための優先順位は、難病相談支援センター、発達障害者支援センター、保健所、特別支援学校高等部、特別支援学校中学部、地域障害者職業センター、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、職業訓練校／委託訓練機関、就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所、作業療法士、理学療法士、医療ソーシャルワーカー、精神保健福祉士、社会福祉士とした。

表 2-2-3 本調査分析用の機関・職種分類の割り当て(重複なし)

	回答者の所属機関／職種	図表略称	略称	該当数(人)
機関別	ハローワーク	ハローワーク	ハ	372
	地域障害者職業センター	職業センター	職	44
	障害者就業・生活支援センター	就業・生活センター	生	149
	職業訓練校／委託訓練機関	職業訓練校等	訓	55
	就労移行支援事業所	移行支援	移	276
	就労継続支援A型事業所	就労継続A型	A	137
	就労継続支援B型事業所	就労継続B型	B	329
	特別支援学校中学部	特別支援中学部	中	27
	特別支援学校高等部	特別支援高等部	高	371
	難病相談支援センター	難病センター	難	33
	発達障害者支援センター	発達センター	発	51
	保健所	保健所	保	344
職種別	作業療法士	作業療法士	OT	204
	理学療法士	理学療法士	PT	38
	医療ソーシャルワーカー	医療ソーシャルワーカー	MS	317
	精神保健福祉士	精神保健福祉士	PS	97
	社会福祉士	社会福祉士	SW	29

表 2-2-4 本調査分析用の専門分野分類の割り当て(重複なし)

回答者の所属部署の専門分野	略称	該当数(人)
保健医療	医	1,138
福祉	福	808
教育	教	433
雇用支援	雇	625

第3節 職業生活の諸局面の課題への効果的な就労支援

1 本節のポイント

多様な機関・職種にわたる調査回答全てを用い、因子分析（主因子法プロマックス回転）により、地域の多様な機関・職種の担当部署において経験されている障害者の職業的課題（問7）の経験状況についての3因子、その解決状況についての5因子、多様な就労支援についての16因子により、それぞれの類型が明らかになった。

- 『経験されている障害者の職業的課題』の類型：「就職活動の実施と採用決定」「職場定着、就業継続、就職後の体調・ストレス」「障害理解・対処・職業準備性」
- 『解決が困難な職業的課題』の類型：「障害理解・対処・職業準備性」「就職活動の実施」「職場定着・就業継続」「就職後の体調管理とストレス対処」「採用決定」
- 「企業へのアプローチ（連）」「求人開拓（自）」「職業場面を踏まえた職業評価（自）」「個性強み興味把握（自v連）」「就職後継続的の職場・本人支援（自）」「職業場面を踏まえた職業評価（連）」「障害理解・対処・家族支援（連）」「就労意思確認（自v連）」「無理なく活躍できる仕事検討（自v連）」「就職後の自己管理支援・検査（自）」「職場への障害・配慮説明支援（自）」「就労障害者との交流・情報収集（自）」「就労情報提供（連v自）」「職場実習での評価（自v連）」「支援ニーズ評価相談（連v自）」「就労・生活一体相談（連）」

これらの因子得点は機関・職種等による差だけではなく、機関・職種内でのバラツキも非常に大きく、これらの因子得点間の関係について、機関・職種、専門分野、対象障害種類、利用者の支援ニーズの特徴を調整して分析した結果、共通的な関係性は図のように要約された。詳細は次項以降に示す。

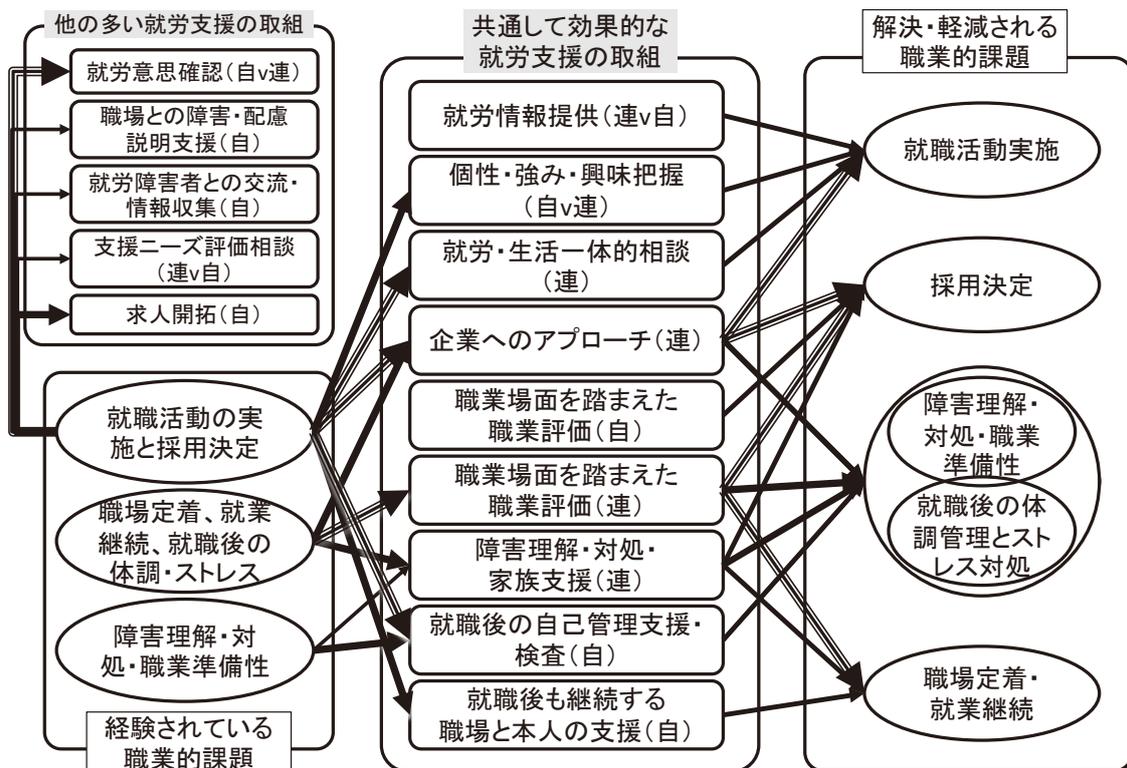


図 2-3-1 分野・機関・職種等によらない共通的な効果的な就労支援についての分析結果の要約

(因子分析による因子得点間の関係[各因子は次項以降に示す]、矢印は一般化線形モデルでの従属変数[矢先]と予測変数[矢元]と推定係数[太さ]を示す。一定以上の関係性のみを表示。)

((連):連携による実施、(自):自機関による実施、(連v自):自機関ではなく連携で実施、(自v連):連携ではなく自機関で実施)

詳細は次項以降で述べるが、この図に示されている関係性によって、地域の様々な専門分野／機関／職種、対象

第2章 地域関係機関調査結果

障害種類にかかわらず共通している障害者就労支援の全般的状況が、次のように明らかとなった。

- 障害者が仕事に就き仕事を続けていく上での具体的課題に対する効果的な就労支援の内容は、以下のように常識的にも比較的理解しやすいものである。

解決が必要な職業的課題	効果的な就労支援の取組
就職活動実施	企業へのアプローチ、就労情報提供、就労・生活の一体的相談（以上連携による）、個性・強み・興味の把握（自機関による）
採用決定	企業へのアプローチ、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、職業場면을踏まえた職業評価
障害理解・対処・職業準備性 就職後の疲労とストレス対処	職業場면을踏まえた職業評価、企業へのアプローチ、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、就職後の自己管理支援・検査（自機関による）
職場定着・就業継続	職業場면을踏まえた職業評価、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、就職後も継続する職場と本人の支援（自機関による）

- 上項に示されているように、「障害理解・対処・職業準備性」と「就職後の疲労とストレス対処」は、就職前と就職後の支援場面の違い等から別の問題状況として捉えられる傾向が強いが、効果的支援の観点からは、同じ就労支援の取組によって同程度に解決・軽減可能な職業的課題である。
- 地域の支援者は、「就職活動実施と採用決定」の問題に対応して多様な就労支援を実施しており、機関・職種・対象障害等による共通性を必ずしももたない個別的で多様な内容となっていた。
- 地域の支援者が、障害者の就労問題に直面して取り組んでいる就労支援には、多くの効果的な取組が含まれているが、重要な効果的支援の要素が不足している状況があった。ただし、一部の取組を、それに類似しながらも、より職業場面での課題を踏まえた取組（例えば、「各機関・職種での自己管理支援や検査」よりも、「職業場면을踏まえた職業評価」や「障害理解・対処・家族支援」を連携して実施すること）を追加・変更することで、当該課題の解決に効果的な就労支援の取組内容を網羅できる。

経験されている職業的課題	実施が多い取組	左に類似した追加的効果が期待される取組
就職活動実施と採用決定	就職後の自己管理支援・検査（自機関による）	職業場면을踏まえた職業評価、障害理解・対処・家族支援（連携による）、就労情報提供（連携による）
職場定着・就業継続、就職後の体調管理・ストレス対処	企業へのアプローチ（連携による）	就職後も継続する職場と本人の支援（自機関による）
障害理解・対処・職業準備性	就職後の自己管理支援・検査（自機関による）、障害理解・対処・家族支援（連携による）	職業場면을踏まえた職業評価、企業へのアプローチ（連携による）

以下の項では、上記のまとめの元となった調査分析結果の詳細を示す。実際の分析においてはまず因子分析により各構成要素を特定し、その後に各構成要素間の関係（図2-3-1の矢印の太さ）を分析しているが、以下ではポイントを絞って結果を示すため、まず構成要素間の関係（矢印の太さ）の分析結果を示し、その後で、各構成要素の特徴についての分析結果を示す。

2 一般化線形モデルによる関係性の分析

「職業的課題の経験→就労支援への取組」及び「就労支援の取組→職業的課題の解決・軽減」の2つの関係性について、回答全データを使い、それぞれ原因側を予測変数、結果側を従属変数として一般化線形モデルにより分析した。その際、予測変数には就労支援の16因子だけでなく、機関・職種、分野、経験されている職業的課題、対象障害、支援ニーズの各得点も調整要因として加えた。図2-3-1は、これらの分析結果について、推定係数の絶対値が0.06以上となる特に関係性の強いものを図示したものである。

(1) 「職業的課題の経験→就労支援への取組」の関係の分析

表2-3-1a～cの一般化線形モデルでの分析により、地域の多様な支援者による「就労支援」の取組内容には、分野、機関・職種、対象障害種類、主な支援ニーズ（既就業者への支援、就職に向けての支援、療養・生活支援）による影響が顕著であるが、それを調整しても、就労支援の取組には就労問題の経験の影響が大きいことが示された。

ただし、「職業場を踏まえた職業評価（自）」「無理なく活躍できる仕事検討」「就労情報提供」「職場実習での評価」については、就労問題の経験に対応するのではなく、特定の機関・職種の業務や支援ニーズの特徴を反映して実施されていると考えられるものであった。

表 2-3-1a 「職業的課題の経験→就労支援への取組」の関係の一般化線形モデルによる分析結果(1/3)

予測変数	従属変数	企業へのアプローチ(連)		求人開拓(自)		職業場を踏まえた職業評価(自)		個性・強み・興味把握(自連)		就職後継続する職場・本人支援(自)		職業場を踏まえた職業評価(連)	
		モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数
機関／職種		0.00	保<PT<MS<OT<<<ハ<高<職<生	0.00	ハ	0.00	移<職	0.00	保<SW<PT<難<MS<移<生<中<高<訓	0.00	発<ハ<保<PT<SW<<<高<移<職<生	0.00	ハ<職<発<MS<PS<<<難<移<中<生<高
調整要因	専門分野	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	多い障害	0.00	-0.05	0.00	0.05	-	-	-	-	0.00	0.06	-	-
	精神的障害	0.01	0.04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	主な支援ニーズ	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.06	0.01	0.06
	離職・休職・復職支援	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	就職や職場適応への支援	0.00	0.12	0.00	0.14	0.00	0.18	0.00	0.09	0.00	0.07	0.00	0.10
	療養・生活支援	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	就職活動実施と採用決定	0.00	0.18	0.00	0.10	-	-	0.00	0.10	0.00	0.10	-	-
	経験が多い職業的課題	0.00	0.12	-	-	-	-	0.02	-0.05	-	-	0.00	0.22
	職場定着／就業継続、就職後の体調管理・ストレス対処	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	障害理解・対処・職業準備性	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

表 2-3-1b 「職業的課題の経験→就労支援への取組」の関係の一般化線形モデルによる分析結果(2/3)

予測変数	従属変数	障害理解・対処・家族支援(連)		就労意思確認(自連)		無理なく活躍できる仕事検討(自連)		就職後の自己管理支援・検査(自)		職場との障害コミュニケーション支援(自)		就労障害者との交流・情報収集(自)	
		モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数
機関／職種		0.00	中<B<移<<<<職<生<ハ	0.00	ハ<SW<中<保<PT<<<発<職<MS<高<A<PS<B<移	0.00	難<SW<ハ<MS<保<<<<高<B<A<移	0.00	保<SW<職<<<<B<中<発<CA	0.00	ハ<訓<難<SW<<<<A<高<移	0.00	生
調整要因	専門分野	0.03	雇<医<<<<福	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	雇<医<<<<福
	多い障害	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	精神的障害	0.02	0.06	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-0.07
	主な支援ニーズ	-	-	-	-	0.03	0.05	-	-	-	-	-	-
	離職・休職・復職支援	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	就職や職場適応への支援	-	-	0.01	0.07	-	-	0.00	0.09	0.00	0.11	0.00	0.11
	療養・生活支援	-	-	0.04	0.05	-	-	0.00	0.13	-	-	-	-
	就職活動実施と採用決定	-	-	0.00	0.15	-	-	0.00	0.26	0.01	0.07	0.04	0.07
	経験が多い職業的課題	0.00	0.11	0.02	-0.06	-	-	-	-	-	-	-	-
	職場定着／就業継続、就職後の体調管理・ストレス対処	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	障害理解・対処・職業準備性	0.00	0.08	-	-	-	-	0.00	0.10	-	-	-	-

表 2-3-1c 「職業的課題の経験→就労支援への取組」の関係の一般化線形モデルによる分析結果(3/3)

予測変数	従属変数	就労情報提供(連v自)		職場実習での評価(自v連)		支援ニーズ評価相談(連v自)		就労・生活一体相談(連)	
		モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数
機関/職種		0.00	職<ハ<OT<保<SW<MS<PT<<<B<高<A<中<移<訓<難	0.00	発<A<<<訓<高<職<生	0.00	職<OT<PT<MS<保<<<<中<発<難<ハ	0.00	保<SW<PT<MS<PS<<<<高<生<職
調整要因	専門分野	-		-		-		-	
	多い障害	-		-		-		-	
	身体的障害	-		-		-		-	
	精神的障害	-		-		0.03	0.06	0.00	0.09
	主な支援ニーズ	-		-		-		-	
	離職・休職・復職支援	-		-		-		-	
	就職や職場適応への支援	-		0.02	0.07	-		0.00	0.11
	療養・生活支援	-		-		-		-	
	就職活動実施と採用決定	-		-		0.01	0.08	0.00	0.20
	経験が多い職業的課題	-		-		-		-	
	職場定着/就業継続、就職後の体調管理・ストレス対処	-		-		-		-	
	障害理解・対処・職業準備性	-		-		-		-	

(2) 「就労支援の取組→職業的課題の解決・軽減」の関係の分析

表2-3-2の一般化線形モデルでの分析により、地域の多様な支援者による「職業的課題」の解決困難性の認識については、機関・職種、経験している職業的課題、対象障害種類、主な支援ニーズ（既就業者への支援、就職に向けての支援、療養・生活支援）による特徴的な影響が顕著であるが、それを調整しても、「職業的課題」の解決困難性の認識を改善している（推計係数がマイナス符号）就労支援の取組が特定された。

本分析によって、「障害理解・対処・職業準備性」と「就職後の疲労とストレス」の課題解決困難性の認識は、前者は就職前を中心とした本人支援の枠組みで捉えられ、一方、後者は既に就業している障害者の職場定着・就業継続の問題の経験と関連して捉えられているが、効果的支援の観点からは、職業場面を踏まえた職業評価、障害理解・対処・家族支援、企業へのアプローチを地域で連携して行うことが必要であるという同様な支援により、解決・軽減される問題であることが明らかとなった。

また、就職後の支援課題には、上述のように就職前からの支援課題との共通性の高い就職後の疲労とストレス対処の課題だけでなく、就職後に継続して本人と職場の両面の相談支援を行う必要性のある職場定着・就業継続の課題が別にあることも明らかとなった。

表 2-3-2 「就労支援の取組→職業的課題の解決・軽減」の関係の一般化線形モデルによる分析結果

予測変数	従属変数	障害理解・ 対処・ 職業準備性		就職活動の 実施		採用決定		就職後の体 調管理とスト レス対処		職場定着・ 就業継続	
		モデル効 果p値	推定 係数	モデル効 果p値	推定 係数	モデル効 果p値	推定 係数	モデル効 果p値	推定 係数	モデル効 果p値	推定 係数
		A<発<移 <B<MS< PS<<<ハ <SW<PT <職<高< 生		発<PS< 保<難 <MS<<< 訓<生 <PT<高< 中<B				訓<ハ <SW<職 <<<PT< 発<難< 中<高		移<訓 <B<A<職 <発<<< 保<生 <MS<OT <高<中< 難	
機関・職種		0.00		0.00		-		0.00		0.03	
専門分野		-		-		-		-		-	
調整要因	就職活動実施と採用決定	-		0.00	0.25	0.00	0.25	-		-	
	職場定着／就業継続、就職後の体調管理とストレス対処	-		-		-		0.00	0.15	-	
	障害理解・対処・職業準備性	0.00	0.10	-		-		-		-	
	対応障害	-		0.04	-0.05	0.04	-0.05	-		-	
主な支援ニーズ	精神的障害	-		-		-		0.02	0.05	-	
	身体的障害	-		-		-		-		-	
「就労支援」の内容	離職・休職・復職支援	-		-		0.00	-0.08	0.04	-0.05	-	
	就職や職場適応への支援 療養・生活支援	0.03	-0.06	0.00	-0.09	-		-		-	
「就労支援」の内容	企業へのアプローチ(連)	0.03	-0.07	0.00	-0.15	0.00	-0.18	0.01	-0.09	-	
	職業場面を踏まえた職業評価(連)	0.00	-0.09	-		0.00	-0.11	0.00	-0.10	0.00	-0.11
	障害理解・対処・家族支援(連)	0.00	-0.08	-		0.00	-0.08	0.00	-0.08	0.00	-0.08
	就職後の自己管理支援・検査(自)	0.03	-0.05	-		-		0.03	-0.05	-	
	職業場面を踏まえた職業評価(自)	-		-		0.00	-0.09	-		-	
	個性強み興味把握(自v連)	-		0.00	-0.08	-		-		-	
	就労・生活一体相談(連)	-		0.00	-0.08	-		-		-	
	就職後継続的職場・本人支援(自)	-		-		-		-		0.01	-0.06
	就労情報提供(連v自)	-		0.00	-0.06	-		-		-	
	就労障害者との交流・情報収集(自)	-		-		-		0.04	-0.04	-	
	求人開拓(自)	-		-		-		-		-	
	就労意思確認(自v連)	-		-		-		-		-	
	無理なく活躍できる仕事検討(自v連)	-		-		-		-		-	
	職場との障害コミュニケーション支援(自)	-		-		-		-		-	
職場実習での評価(自v連)	-		-		-		-		-		
支援ニーズ評価相談(連携v自)	-		-		-		-		-		

3 効果的就労支援の分析の構成要素の詳細内容（因子分析）

これまで示してきた分析の構成要素を設定した因子分析の設定について、職業的課題と就労支援の内容についての各因子の詳細内容について説明する。

（1）多様な地域支援者が経験している障害者の職業的課題（因子分析）

多様な機関・職種にわたる調査回答全てを用い、因子分析（主因子法プロマックス回転）により、地域の多様な機関・職種の担当部署において経験されている障害者の職業上の課題（問7）を3つの因子として、また、その解決が困難な課題を5つの因子として要約した。また、利用者に多い障害種類を2因子、利用者多い日常的支援ニーズ（問6）を3因子、として主要な特徴により典型的に整理することができた。

多様な支援者は、障害者の就労問題に触れる機会によって問題認識が大きく異なる。また、就労支援の経験がない支援者は、就労問題の解決を困難と考える傾向が強い。これらの要約された因子により、地域の各機関・職種が経験している障害者の職業的課題や認識の特徴と、ばらつきの大きさが明らかになった。

ア 『経験されている障害者の職業的課題』の類型

問7の回答選択肢の「1」「2」に回答された各部署で経験されている課題の因子分析により、表2-3-3に示すような3つの因子が抽出された。

表 2-3-3 『経験されている障害者の職業的課題』の因子分析結果（パターン行列）

元の変数	因子	「就職活動実施と採用決定」	「職場定着・就業継続、就職後の体調管理とストレス対処」	「障害理解・対処・職業準備性」
就職への強みや意欲の確認		0.890	-0.021	-0.038
希望の仕事への経験やスキル		0.889	-0.083	0.034
無理のない仕事・条件の明確化		0.874	-0.069	0.033
応募先へ障害・配慮の説明		0.860	-0.008	-0.001
就職活動方法の知識		0.770	-0.031	0.070
職場見学・実習の経験		0.740	0.018	0.048
地域での無理のない仕事の確保		0.696	0.042	0.026
求人応募からの採用決定		0.679	0.229	-0.113
実習やトライアル雇用からの本採用		0.472	0.271	-0.008
就職後、3ヶ月以内の離職なし		-0.064	0.796	-0.061
就職後、3年以内の離職なし		0.033	0.785	-0.111
遅刻、早退、欠勤のないこと		-0.014	0.748	0.070
報酬や昇進等への満足		-0.049	0.746	0.044
雇用事業所からの苦情なし		-0.046	0.719	0.053
定年退職より早期に離職なし		-0.047	0.654	-0.058
就職後の疲労や体調		0.144	0.608	0.093
職場の上司・同僚の理解や配慮		0.193	0.563	0.070
就職後の精神的ストレス		0.228	0.539	0.087
障害の課題の自覚		0.040	-0.034	0.801
障害や病気の自己管理		0.001	-0.026	0.798
基本的な生活・労働習慣		0.050	-0.021	0.776
自尊心や生活上の自信		0.075	-0.060	0.762
家族の理解・応援		-0.054	0.093	0.724
就労意欲		0.027	-0.048	0.713
安定的な生活・経済基盤		-0.179	0.145	0.711
障害と共に働く自己イメージ		0.177	-0.052	0.640

また、各因子は、機関・職種間だけでなく、各機関・職種内のばらつき（標準偏差）も大きかった（図2-3-1～3）。

課題経験：『就職活動実施と採用決定』

就職に向けて、本人の強みや意欲、希望の仕事への経験やスキルを確認するとともに、障害や病気があっても無理なく働ける仕事内容や就業条件を明確化し、職場に障害や必要な配慮を説明する等により就職活動や職場実習を実施し、地域で仕事を確保し採用決定につなげるという就業課題。

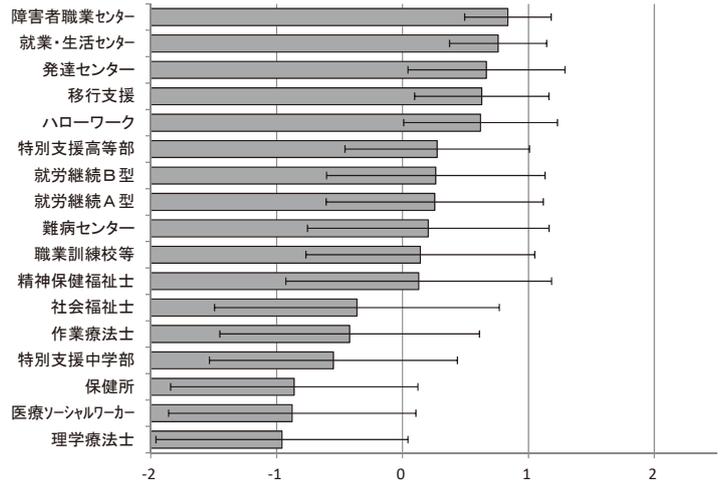


図 2-3-1 機関・職種別の『就職活動実施と採用決定』課題の経験状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

課題経験：『職場定着・就業継続、就職後の体調管理/ストレス対処』

就職しても数か月～数年の間に仕事を辞めてしまう、遅刻、早退、欠勤等が多く安定した就業ができない、報酬や処遇への本人の不満足あるいは就職した事業所からの問題への苦情等、就職後の疲労等の体調管理や精神的ストレス対処、職場の理解の問題も関連する。

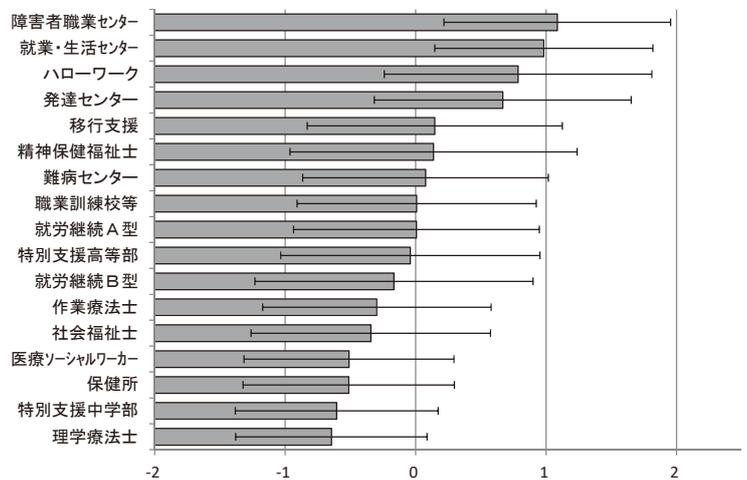


図 2-3-2 機関・職種別の『職場定着・就業継続、就職後の体調管理/ストレス対処』課題の経験状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

課題経験：『障害理解・対処・職業準備性』

本人の自分の障害による課題の自覚や、障害や病気の自己管理、また基本的な生活習慣や労働習慣の不十分さといった職業課題である。自尊心や自信の不足、家族の理解や応援の不足、就労意欲の不足等の問題も関連する。

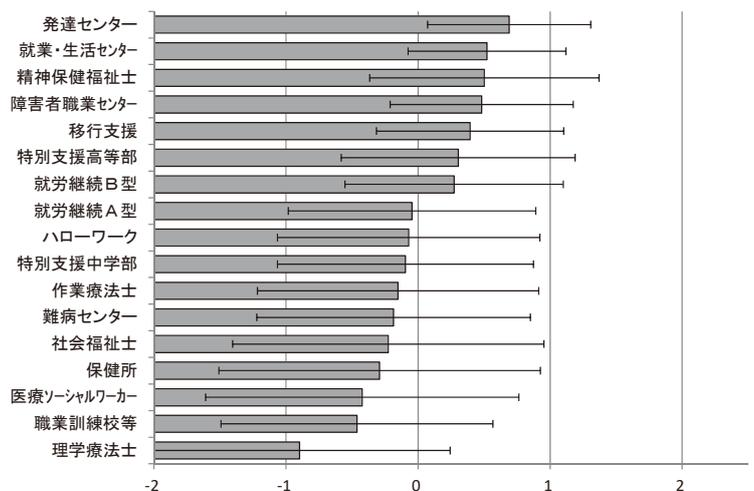


図 2-3-3 機関・職種別の『障害理解・対処・職業準備性』課題の経験状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

イ 『解決が困難な職業的課題』の類型

問7の回答選択肢の「1」「2」に回答された各部署で経験されている課題をさらに、「1＝未解決が多い」「2＝解決可能なことが多い」により、解決が困難な職業的課題についての因子分析により、表2-3-4に示すような5つの因子が抽出された。

表 2-3-4 『解決が困難な職業的課題』の因子分析結果(パターン行列)

元の変数	因子	「障害理解・対処・職業準備性」	「就職活動実施」	「職場定着・就業継続」	「就職後の体調管理／ストレス対処」	「採用決定」
障害の課題の自覚		0.699	-0.078	0.039	-0.042	-0.034
障害や病気の自己管理		0.662	-0.032	-0.066	0.066	-0.056
基本的生活・労働習慣		0.610	-0.056	-0.047	0.041	0.053
就労意欲		0.561	-0.022	0.057	-0.070	0.006
障害と共に働く自己イメージ		0.496	0.236	-0.017	-0.065	-0.042
家族の理解・応援		0.482	0.005	0.062	-0.013	-0.058
自尊心や生活上の自信		0.473	0.089	-0.008	0.016	-0.002
安定的な生活・経済基盤		0.356	-0.027	0.012	0.004	0.084
就職活動方法の知識		-0.061	0.833	0.086	-0.017	-0.181
応募先へ障害・配慮の説明		-0.023	0.723	0.008	0.066	-0.089
職場見学・実習の経験		-0.062	0.555	0.030	-0.087	0.148
就職への強みや意欲の確認		0.148	0.485	-0.096	0.040	0.146
無理のない仕事・条件の明確化		0.054	0.427	-0.052	0.052	0.209
就職後、3年以内の離職なし		-0.004	0.069	0.692	-0.052	-0.029
就職後、3ヶ月以内の離職なし		-0.006	-0.001	0.579	0.026	0.041
定年退職より早期に離職なし		-0.012	0.026	0.569	-0.056	0.034
報酬や昇進等への満足		0.049	-0.076	0.296	0.142	0.066
雇用事業所からの苦情なし		0.054	0.036	0.279	0.241	0.002
就職後の疲労や体調		0.002	0.018	-0.032	0.792	-0.079
就職後の精神的ストレス		-0.037	0.006	-0.014	0.741	0.016
職場の上司・同僚の理解や配慮		-0.081	0.061	0.086	0.314	0.142
遅刻、早退、欠勤のないこと		0.132	-0.106	0.256	0.308	-0.001
求人応募からの採用決定		-0.044	-0.038	0.012	-0.004	0.745
実習やトライアル雇用からの本採用		-0.073	0.042	0.019	0.026	0.627
地域での無理のない仕事の確保		0.118	0.007	0.116	-0.096	0.410
希望の仕事への経験やスキル		0.112	0.243	-0.056	0.047	0.338

また、各因子は、機関・職種間だけでなく、各機関・職種内のばらつき（標準偏差）も大きかった（図2-3-4～8）。

解決困難課題：『就職活動の実施』

障害者が就職活動自体を行うことが困難と認識されている状況であり、具体的な障害者の就職活動の方法を知らない、応募先への障害や必要な配慮の説明ができない、職場実習等をしたことがないといった課題の解決困難性である。

雇用支援分野では一般に、この課題は解決可能との認識が多い傾向があるが、その他は回答者の個人差が大きい。

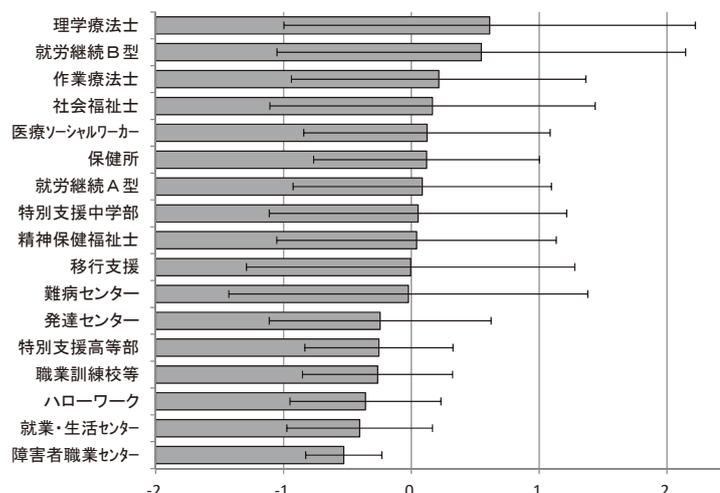


図 2-3-4 機関・職種別の『就職活動の実施』課題の解決困難状況 (標準因子得点の平均±標準偏差)

解決困難課題：『採用決定』

実際に採用決定を得ることが解決困難な課題と認識している状況である。求人応募や職場実習からの採用、トライアル雇用後の本採用につなげることが困難という認識である。

就業継続B型事業所や保健医療機関でより困難な認識が多く、労働関係機関で解決可能との認識が多い傾向があるが、個人差が大きい。

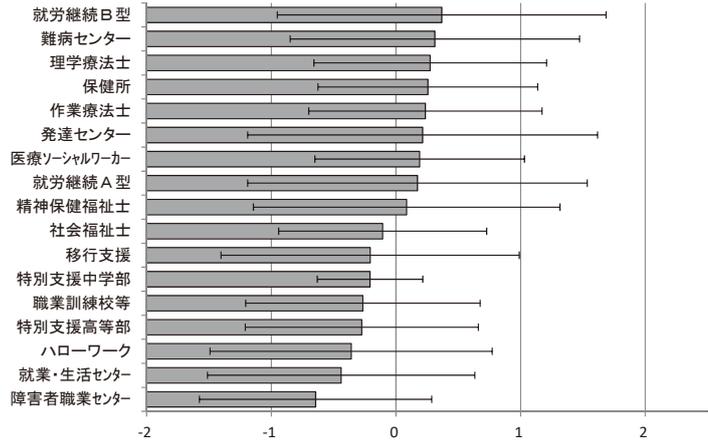


図 2-3-5 機関・職種別の『採用決定』課題の解決困難状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

解決困難課題：『障害理解・対処・職業準備性』

本人の自分の障害による課題の自覚や、障害や病気の自己管理、また、基本的な生活習慣や労働習慣の不十分さといった職業課題の解決が困難という認識である。同時に就労意欲のなさ、障害とともに働く自己イメージができていないこと等の課題も解決困難とされている。

機関や職種による認識の差よりも、個人差が大きい特徴がある。

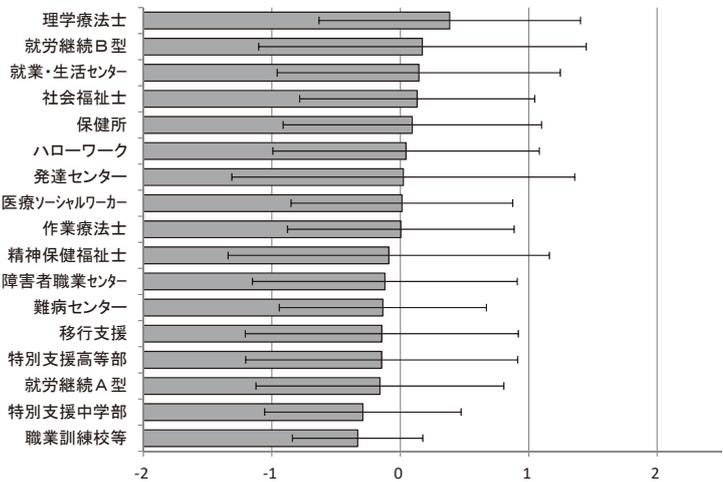


図 2-3-6 機関・職種別の『障害理解・対処・職業準備性』課題の解決困難状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

解決困難課題：『就職後の体調管理／ストレス対処』

就職後に疲労や体調を悪化させないように働くことや、就職後の精神的ストレスの問題に対処していくことが解決困難とする認識である。職場の理解を得ることの困難についての認識も関連している場合がある。

機関や職種による認識の差よりも、個人差が大きい特徴がある。

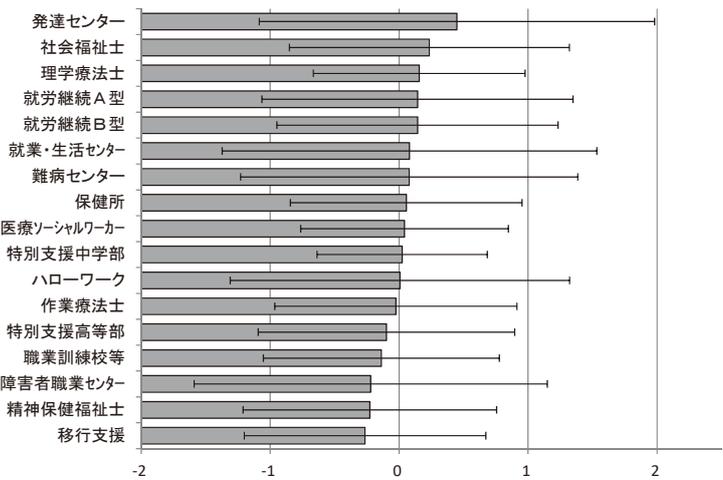


図 2-3-7 機関・職種別の『就職後の体調管理／ストレス対処』課題の解決困難状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

解決困難課題:『職場定着・就業継続』

就職しても数か月～数年の間、あるいは通常よりも早期に仕事を辞めてしまうという問題の解決が困難という認識である。

機関や職種による認識の差よりも、個人差が大きい特徴がある。

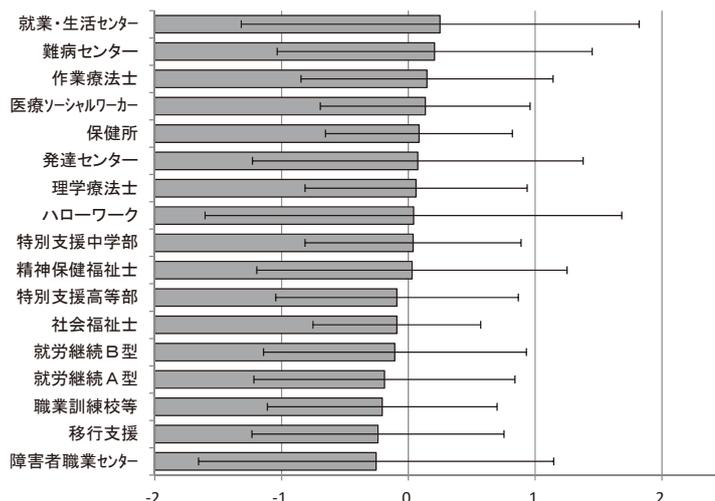


図 2-3-8 機関・職種別の『職場定着・就業継続』課題の解決困難状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

ウ 『利用者に多い障害種類』の類型

問6の日常的に対応している障害種類の因子分析により、表2-3-5に示す2つの因子が抽出された。

表 2-3-5 『利用者に多い障害種類』の因子分析結果(パターン行列)

元の変数	因子「身体的障害」	因子「精神的障害」
内部障害	0.759	-0.051
肢体不自由	0.712	-0.079
聴覚障害	0.556	0.188
視覚障害	0.550	0.106
難病	0.522	-0.151
高次脳機能障害	0.408	0.095
発達障害	-0.044	0.820
知的障害	0.021	0.657
精神障害	0.005	0.611

また、各因子は、各機関・職種内のばらつき(標準偏差)も大きかった(図2-3-9~10)。

対象障害種類:『身体的障害』

内部障害、肢体不自由、感覚障害等の主に身体面の機能障害のある人たちを支援対象としているという、回答者の所属部署の特性である。

ハローワークや就業継続支援A型事業所、医療ソーシャルワーカー等での対応が多い他、難病相談支援センターで多く、一方、発達障害者支援センターや精神保健福祉士で対応が少ないという特徴もある。

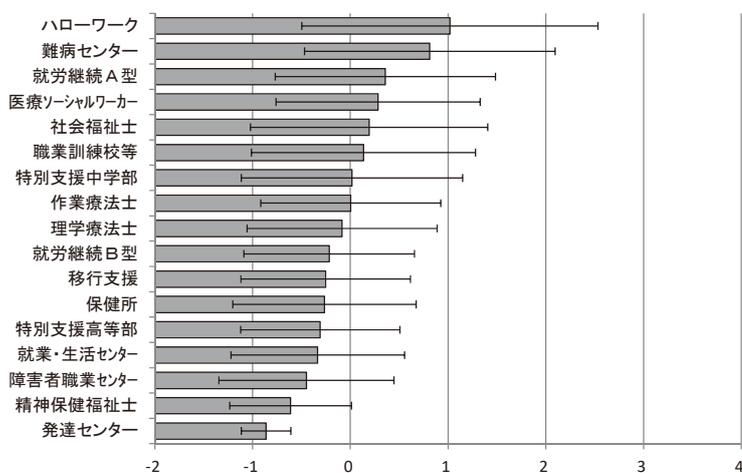


図 2-3-9 機関・職種別の『身体的障害』のある利用者への対応状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

対象障害種類:『精神的障害』

発達障害、知的障害、精神障害等の主に精神面の機能障害のある人たちを支援対象としているという、回答者の所属部署の特性である。

地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、ハローワークや就業継続支援A型事業所等での対応が多い一方、精神保健福祉士以外の保健医療分野で対応が少ないという特徴もある。

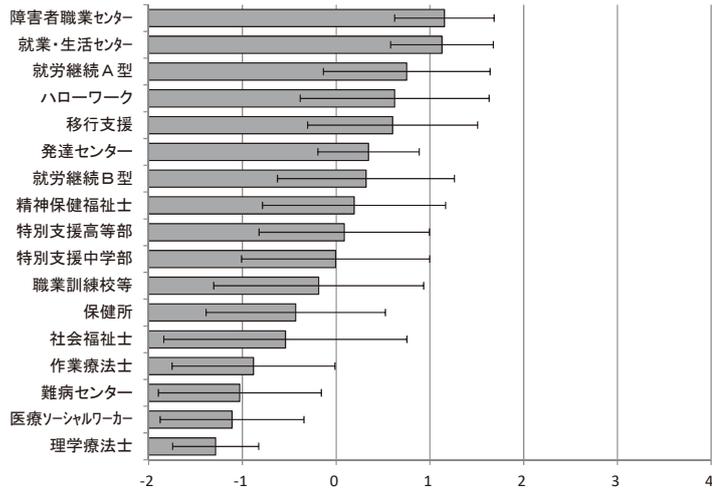


図 2-3-10 機関・職種別の『精神的障害』のある利用者への対応状況 (標準因子得点の平均±標準偏差)

エ 『日常的支援場面』の類型

問6の部署の利用者に日常的に対応している支援内容の因子分析により、表2-3-6に示す3つの因子が抽出された。

表 2-3-6 『日常的支援場面』の因子分析結果(パターン行列)

元の変数	因子 「既就業者の離職・ 休職・復職支援」	「就職や職場適応 への支援」	「療養・生活支援」
離職退職対応	0.991	-0.136	-0.107
休職復職対応	0.643	0.017	0.165
就職支援対応	0.124	0.734	-0.032
職場適応対応	0.316	0.512	0.013
職業訓練対応	0.073	0.495	0.094
進路相談対応	-0.195	0.477	0.067
入院療養対応	0.067	-0.223	0.727
生活支援対応	-0.123	0.245	0.612
生活困窮対応	0.117	0.052	0.535

また、各因子は機関・職種間だけでなく、各機関・職種内のばらつき(標準偏差)も大きかった(図2-3-11~13)。

第2章 地域関係機関調査結果

日常的支援場面：『既就業者の離職・休職・復職支援』

既に就業している障害者の離職や退職の課題、休職と復職の課題に対応しているという、回答者の部署の特徴である。

リワーク支援を実施する地域障害者職業センターや、就職後の継続的支援を担当する障害者就業・生活支援センター等がそのような特徴が強い一方で、他の機関・職種ではそうではなく、回答者の個人差も大きかった。

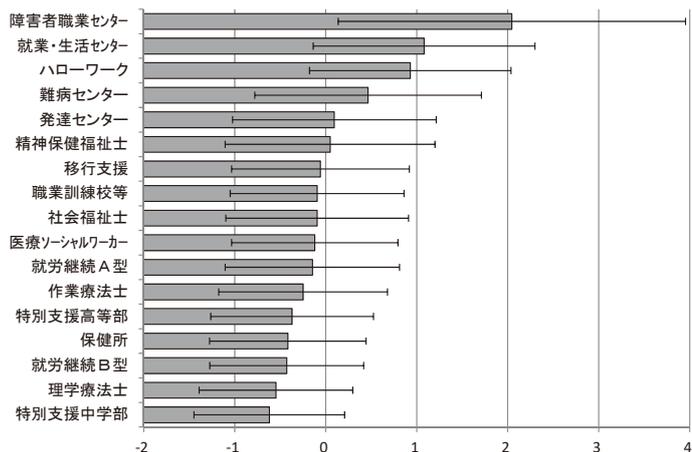


図 2-3-11 機関・職種別の『既就業者の離職・休職・復職支援』の対応状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

日常的支援場面：『就職や職場適応への支援』

就業していない障害者の就職支援をしている回答者の部署の特徴である。その支援に関連して就職前後の職場適応の支援や、職業訓練や進路相談の対応が行われている場合もある。

労働関係機関や特別支援学校高等部や発達障害者支援センター等がそのような特徴が強いが、保健医療分野ではその傾向は弱い。

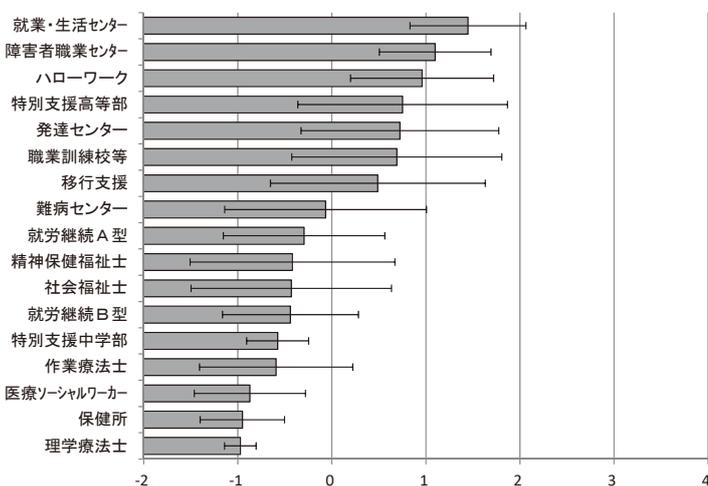


図 2-3-12 機関・職種別の『就職や職場適応への支援』の対応状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

日常的支援場面：『療養・生活支援』

障害者、精神障害者や難病患者等の入院や療養生活支援、生活支援に対応している回答者の部署の特徴である。生活困窮支援の対応がある場合もある。

保健医療機関・職種でその傾向が特に強かった。

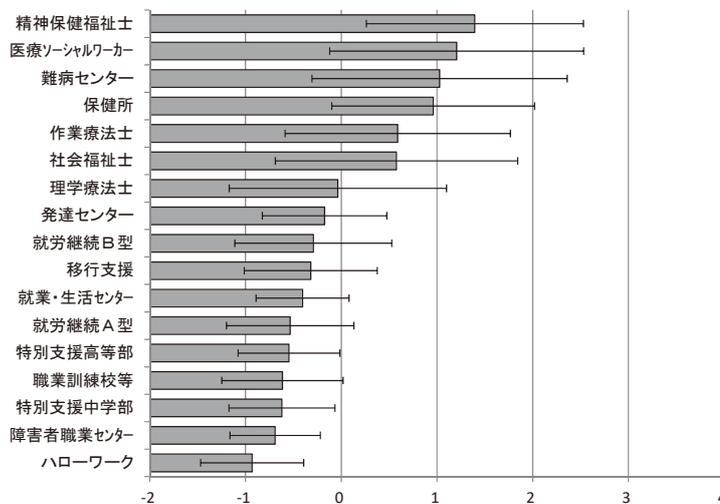


図 2-3-13 機関・職種別の『療養・生活支援』の対応状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

(2) 多様な地域支援者が実施している多様な「就労支援」(因子分析)

多様な機関・職種にわたる調査回答全てを用い、因子分析(主因子法プロマックス回転)により、地域の多様な機関・職種の担当部署において実施されている就労ニーズへの何らかの対応としての「就労支援」の内容(問8)を自機関によるものと連携によるものを区別して要約したが、因子は次の16となった。

表 2-3-7a 多様な地域支援者が実施している多様な「就労支援」の因子分析結果(パターン行列)(1/2)

元の変数	因子	「企業への アプローチ (連)」	「求人開拓 (自)」	「職業場面 を踏まえた 職業評価 (自)」	「個性強み 興味把握 (自v連)」	「就職後継 続的の職 場・本人支 援(自)」	「職業場面 を踏まえた 職業評価 (連)」
(連)個別的な求人情報や会社情報の収集		0.885	-0.314	-0.052	0.067	0.111	-0.100
(連)雇用管理・職場定着への企業相談対応		0.867	0.111	0.072	-0.044	-0.342	0.001
(連)障害や配慮の理解への事業主支援		0.815	0.194	-0.044	0.083	-0.042	-0.075
(連)実習等からの職場理解・採用への支援		0.804	-0.027	0.086	-0.052	0.042	0.033
(連)障害者雇用制度による職業紹介・相談		0.744	-0.304	-0.011	0.042	0.047	0.020
(連)障害者求人のない企業への職場開拓		0.739	-0.249	0.026	-0.035	0.187	0.040
(連)就職後の本人/職場両面のフォローアップ		0.733	0.230	0.003	-0.058	-0.384	-0.003
(連)希望の職への職業訓練等の情報提供		0.715	-0.304	-0.035	-0.030	0.183	0.083
(連)障害や配慮の職場説明への本人支援		0.713	0.136	-0.074	0.064	0.134	-0.074
(連)雇用企業への継続的な地域支援体制		0.516	0.155	0.027	-0.042	-0.296	0.069
(連)就職後のフォローアップでの問題把握		0.442	0.157	0.150	0.008	-0.089	0.117
(連)同じ障害・疾病者の就業の情報収集		0.331	0.066	0.057	0.037	0.005	0.232
(連)障害者の加齢に対応する具体的支援		0.327	-0.016	-0.052	-0.048	-0.188	0.059
障害者求人のない企業への職場開拓		-0.041	0.802	-0.005	-0.002	0.033	0.070
個別的な求人情報や会社情報の収集		-0.099	0.778	0.027	-0.031	0.120	0.063
障害者雇用制度による職業紹介・相談		-0.027	0.770	-0.041	-0.002	0.167	-0.069
希望の職への職業訓練等の情報提供		-0.062	0.769	0.063	0.004	0.023	0.029
実習等からの職場理解・採用への支援		-0.039	0.481	-0.026	0.026	0.204	-0.025
ワークサンプルの活用		0.023	-0.017	0.884	-0.054	0.095	-0.130
就職予定の仕事の模擬的場面の設定		0.049	0.028	0.724	-0.086	0.051	-0.114
集団的生活・作業場面の設定		0.003	-0.085	0.569	0.195	-0.023	-0.111
SST等による職場対処スキル訓練		0.042	-0.004	0.558	-0.005	-0.057	0.054
支援機器、ツール、アプリ等の活用		-0.037	0.052	0.491	0.045	-0.010	0.089
障害以外の本人の個性の理解・把握		-0.008	-0.070	-0.008	0.860	-0.046	-0.069
仕事への興味・強みの丁寧な把握		0.021	0.027	0.022	0.776	-0.023	-0.068
(連)障害以外の本人の個性の理解・把握		0.200	-0.009	0.050	-0.675	0.028	-0.011
(連)仕事への興味・強みの丁寧な把握		0.316	0.020	0.010	-0.631	0.030	-0.040
本人希望を尊重した仕事や職場の検討		0.058	0.116	0.056	0.625	0.017	0.005
(連)本人希望を尊重した仕事や職場の検討		0.315	0.011	-0.023	-0.460	0.014	-0.060
雇用企業への継続的な地域支援体制		-0.009	0.158	0.060	-0.058	0.715	0.037
就職後の本人/職場両面のフォローアップ		-0.118	0.095	0.024	0.031	0.706	0.000
雇用管理・職場定着への企業相談対応		-0.144	0.322	-0.034	0.024	0.611	-0.005
障害者の加齢に対応する具体的支援		-0.008	0.100	0.030	-0.059	0.570	0.072
就職後のフォローアップでの問題把握		0.003	0.044	0.105	-0.071	0.354	-0.011
(連)ワークサンプルの活用		0.047	0.064	-0.152	-0.011	-0.002	0.647
(連)就職予定の仕事の模擬的場面の設定		0.139	0.033	-0.050	-0.004	0.058	0.590
(連)集団的生活・作業場面の設定		0.082	-0.021	-0.128	-0.116	-0.030	0.534
(連)医学的・心理的検査		0.033	-0.003	0.156	-0.007	0.075	0.417

表 2-3-7b 多様な地域支援者が実施している多様な「就労支援」の因子分析結果(パターン行列)(2/2)

元の変数	因子	「障害理解・対処・家族支援(連)」	「就労意思確認(自v連)」	「無理なく活躍できる仕事検討(自v連)」	「就職後の自己管理支援・検査(自)」	「職場との障害コミュニケーション支援(自)」	「就労障害者との交流・情報収集(自)」	「就労情報提供(連v自)」	「職場実習での評価(自v連)」	「支援ニーズ評価相談(連v自)」	「就労・生活一体相談(連)」
(連)就職後の障害・疾病自己管理の支援		0.699	0.007	0.062	-0.065	0.068	0.062	0.031	0.004	0.075	0.054
(連)家族の障害理解や支援能力向上		0.603	-0.003	0.025	0.018	-0.039	0.055	0.018	0.059	0.027	0.119
(連)障害理解による職場対処スキルの支援		0.598	0.073	-0.044	0.004	0.089	-0.006	0.040	-0.026	0.048	-0.045
(連)SST等による職場対処スキル訓練		0.481	0.050	0.009	0.046	-0.023	-0.027	-0.024	-0.019	-0.064	-0.067
(連)支援機器、ツール、アプリ等の活用		0.421	0.054	-0.044	0.065	-0.008	-0.001	-0.070	-0.037	-0.052	-0.098
就労の意思表示や自己決定の支援		0.023	0.738	0.042	-0.057	0.047	0.020	-0.020	0.027	0.033	0.197
(連)就労の意思表示や自己決定の支援		0.114	-0.578	-0.024	0.264	-0.034	0.090	0.078	-0.025	-0.023	0.070
医療・生活相談での就労状況等確認		0.039	0.571	-0.020	0.285	-0.001	0.141	0.048	0.019	-0.007	-0.112
就労・生活・経済等の一体的相談支援		0.132	0.557	-0.026	0.333	0.005	0.016	0.022	0.035	0.010	-0.407
(連)医療・生活相談での就労状況等確認		0.165	-0.405	0.026	0.076	-0.001	0.022	-0.013	0.040	0.023	0.286
無理や危険のない仕事や配慮の助言		0.058	0.050	0.727	0.116	0.025	-0.031	0.004	0.020	0.021	0.101
(連)無理や危険のない仕事や配慮の助言		0.016	0.023	-0.686	0.053	-0.013	0.013	0.001	-0.024	0.036	0.099
興味や強みを活かせる就職の相談		0.011	0.008	0.677	-0.059	0.053	-0.009	0.001	-0.020	0.011	0.123
(連)興味や強みを活かせる就職の相談		-0.002	0.078	-0.634	0.135	-0.014	-0.017	0.026	-0.021	0.054	0.063
就職後の障害・疾病自己管理の支援		-0.354	0.104	0.006	0.582	0.041	-0.017	0.003	0.051	0.007	0.006
医学的・心理的検査		0.112	0.059	-0.035	0.451	0.017	0.051	-0.024	0.006	-0.073	-0.064
家族の障害理解や支援能力向上		-0.274	0.077	0.010	0.363	0.116	-0.010	0.011	-0.002	0.021	-0.033
障害理解による職場対処スキルの支援		-0.320	0.015	0.106	0.351	0.036	0.021	-0.032	0.035	-0.013	0.108
障害や配慮の職場説明への本人支援		0.029	0.047	0.051	0.038	0.720	0.032	0.070	-0.042	-0.018	-0.001
障害や配慮の理解への事業主支援		0.026	0.019	-0.014	-0.028	0.588	-0.008	0.029	0.062	-0.009	0.049
就職活動で障害非開示希望時の支援		0.000	0.020	0.012	0.138	0.548	0.012	-0.037	-0.163	-0.005	-0.274
(連)就職活動で障害非開示希望時の支援		0.041	0.040	-0.003	-0.049	-0.522	-0.023	0.012	0.156	0.009	0.328
同じ障害の働いている人との交流機会		0.078	0.039	-0.030	0.055	0.056	0.619	0.040	0.075	-0.006	0.074
同じ障害・疾病者の就業の情報収集		0.039	0.086	-0.002	0.080	0.024	0.530	-0.135	0.038	-0.003	0.084
(連)同じ障害の働いている人との交流機会		-0.009	-0.012	0.020	0.001	-0.082	-0.353	0.051	0.016	-0.014	0.059
(連)就職希望者への就職・復職の情報提供		0.008	0.026	0.012	-0.051	0.027	0.082	0.596	0.021	0.014	0.102
就職希望者への就職・復職の情報提供		-0.007	0.048	0.009	0.021	-0.021	0.023	-0.584	-0.011	-0.036	0.013
(連)全利用者向け就職・復職のイベント等		0.023	0.040	-0.008	-0.051	0.088	-0.068	0.493	0.029	-0.025	-0.013
全利用者向け就職・復職のイベント等		-0.037	-0.035	0.016	-0.075	-0.066	0.179	-0.486	-0.036	0.024	0.147
(連)実際の職場での実習等での情報収集		0.030	-0.020	-0.014	-0.085	0.093	0.025	0.007	-0.554	0.008	0.022
実際の職場での実習等での情報収集		0.027	0.029	0.005	-0.027	-0.042	0.053	0.006	0.500	-0.078	0.020
(連)職業体験等による働くイメージづくり		-0.008	-0.009	-0.023	0.042	0.037	-0.093	-0.096	-0.457	-0.056	0.353
職業体験等による働くイメージづくり		0.063	0.041	0.056	-0.030	-0.006	0.106	0.101	0.397	0.092	-0.137
(連)相談等での支援ニーズ評価		0.111	0.057	-0.003	-0.008	-0.035	0.010	0.007	-0.074	0.757	0.092
相談等での支援ニーズ評価		0.020	0.045	0.039	0.277	0.026	0.022	-0.007	-0.009	-0.669	0.125
(連)就労・生活・経済等の一体的相談支援		0.035	-0.305	0.059	-0.042	-0.030	0.142	0.037	-0.030	0.000	0.515

また、各因子は、機関・職種間だけでなく各機関・職種内のばらつき(標準偏差)も大きかった(図2-3-14~29)。以下に、各因子の解釈(構成する変数の構成からの因子名の命名)について、図2-3-1で示した「共通して効果的な就労支援の取組」9因子+1因子、「他の多い就労支援の取組」4因子、その他2因子を順に詳しく説明する。

ア 共通して効果的な就労支援の取組(9因子+1因子)

表2-3-7の16因子のうち、図2-3-1に示したように、機関・職種、分野、対象障害種類や支援場面の違いにかかわらず、障害者の職業上の特定の課題の解決・軽減に顕著な効果が認められたのは、以下の9因子、及び図2-3-1には示されていないが一定の有意な効果のあった1因子であった。

支援内容:『就労情報提供(連v自)』

就労希望のある障害者に就職や復職の支援等についての情報を提供したり、幅広く利用者全般に就職・復職支援に関するセミナー等を、自機関単独ではなく、地域関係機関との連携によって実施することである。

難病相談支援センターがそのような傾向が強く、一方、地域障害者職業センターやハローワークはむしろ自機関単独での情報提供が多い傾向にあった。

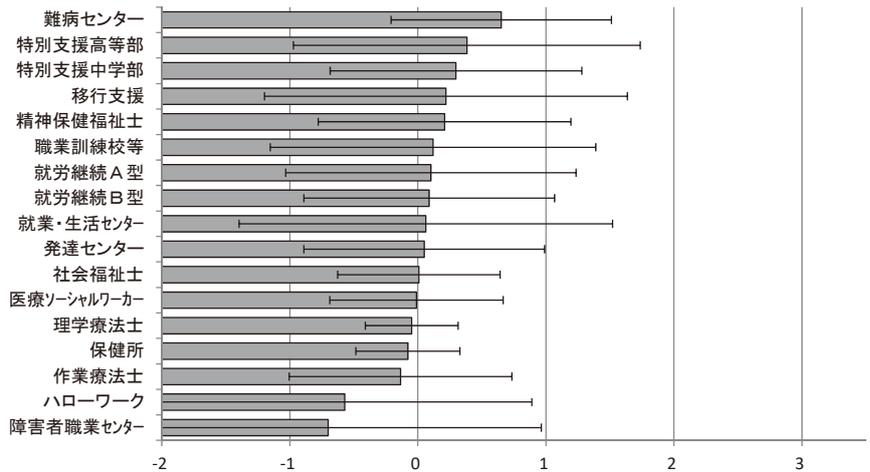


図 2-3-14 機関・職種別の『就労情報提供(連v自)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

支援内容:『個性・強み・興味把握(自v連)』

障害者支援であっても、自機関・部署において、障害以外の本人の個性、仕事への興味・強みを丁寧に理解・把握し、本人希望を尊重した仕事や職場の検討につなげる取組であり、他機関との連携によらない傾向がある。

特別支援教育、職業訓練校、就労系福祉サービスでその傾向が強かったが、個人差も大きかった。

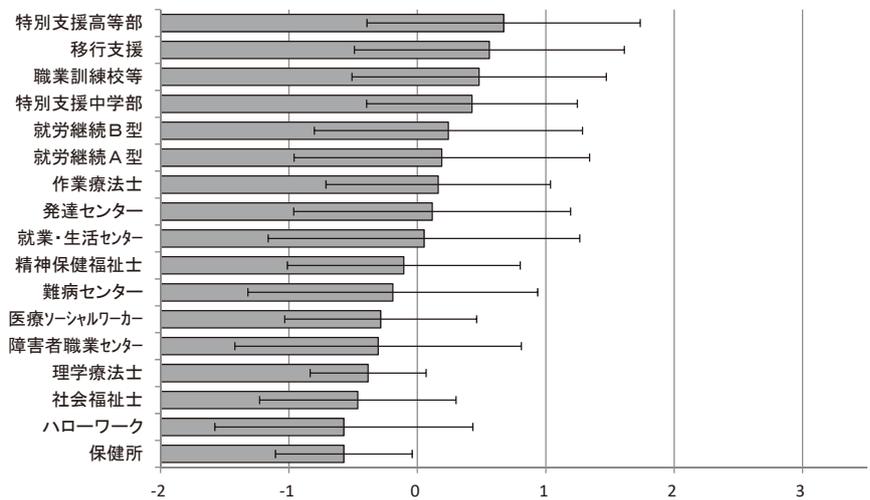


図 2-3-15 機関・職種別の『個性・強み・興味把握(自v連)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

支援内容:『就労・生活一体相談(連)』

障害者の就労、生活、経済問題等について縦割りを超えて一体的に関係機関の連携により行う取組である。

地域障害者職業センター、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等で取組が多く、保健医療機関・職種での取組は少ない傾向にあった。

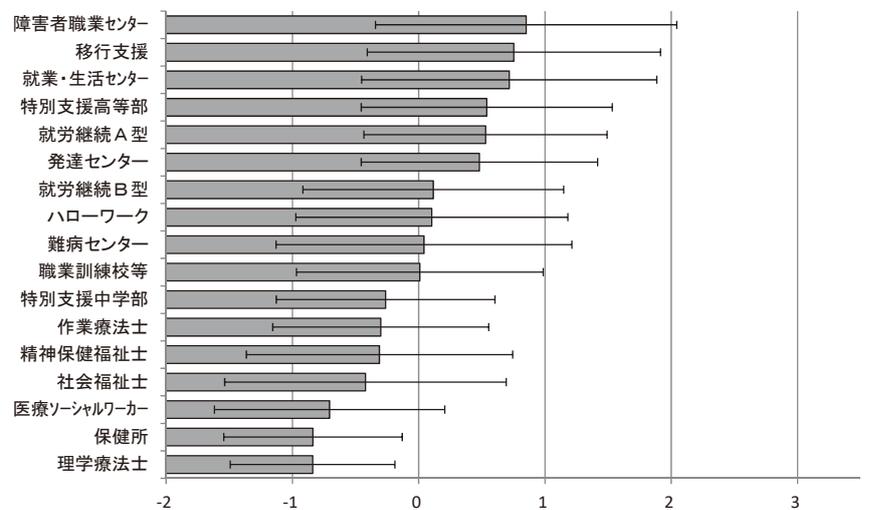


図 2-3-16 機関・職種別の『就労・生活一体相談(連)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

第2章 地域関係機関調査結果

支援内容:『企業へのアプローチ(連)』

関係機関との連携による企業側との積極的な関係づくりによる取組である。求人情報や会社情報を収集するだけでなく、企業側からの相談に対応して、障害者雇用管理や職場定着、障害内容や必要な配慮について企業側を支援し、職場実習や職業紹介、障害者求人のない企業への職場開拓、就職後の障害者と職場の両面のフォローアップを行う。また、障害者本人にも希望の仕事への職業訓練等の情報提供や、職場側への障害や必要な配慮についての説明ができるように支援したりする。

保健医療機関・職種の取組は少ない。

支援内容:『職業場面を踏まえた職業評価(自)』

単に医学的・心理学的な機能やADL等の一般的な評価ではなく、実際の職業場面の課題を踏まえ、ワークサンプル、就職予定の仕事の模擬的場面の設定、集団生活場面や職場での対処困難場面での訓練等による、職業アセスメントを自機関で実施することである。

地域障害者職業センターによる実施が特に多い。

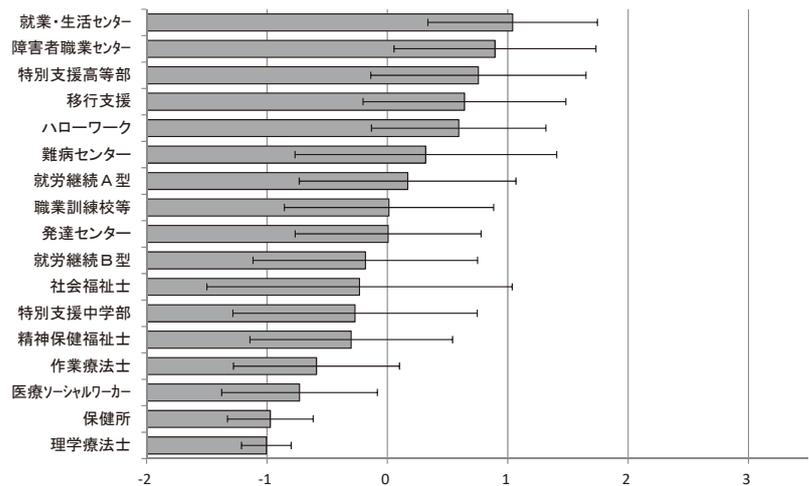


図 2-3-17 機関・職種別の『企業へのアプローチ(連)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

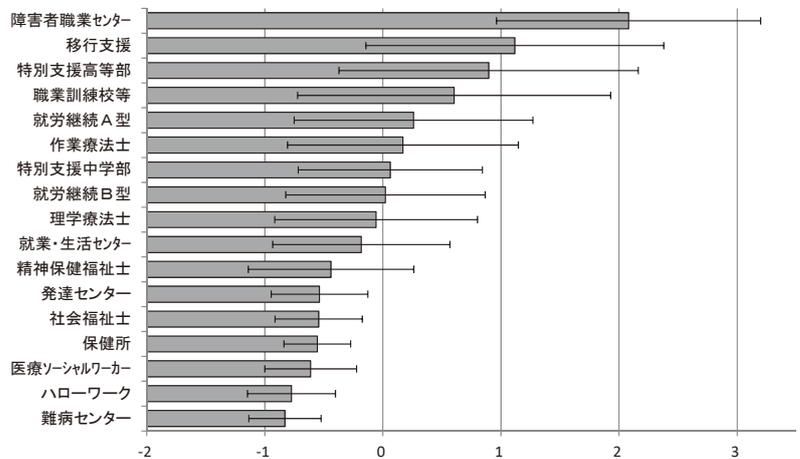


図 2-3-18 機関・職種別の『職業場面を踏まえた職業評価(自)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

支援内容：『職業場面を踏まえた職業評価(連)』

実際の職業場面の課題を踏まえ、ワークサンプルの活用、就職予定の仕事の模擬的場面の設定、集団生活場面での課題評価等の職業アセスメントを、関係機関との連携によって実施することである。

機関・職種による取組の違いよりも、回答者の個別的な取組の違いが大きかった。

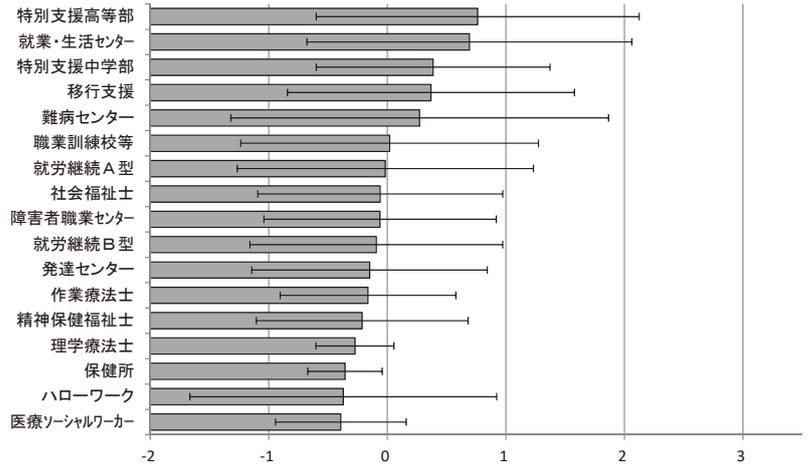


図 2-3-19 機関・職種別の『職業場面を踏まえた職業評価(連)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

支援内容：『障害理解・対処・家族支援(連)』

関係機関との連携による、障害者が就職した後の障害や疾病の自己管理や障害理解による職場での課題への対処スキル向上の支援、また、家族の障害者就労支援への理解や本人を支える能力の向上のための支援である。

労働関係機関での取組が強かったが、個人差も大きかった。

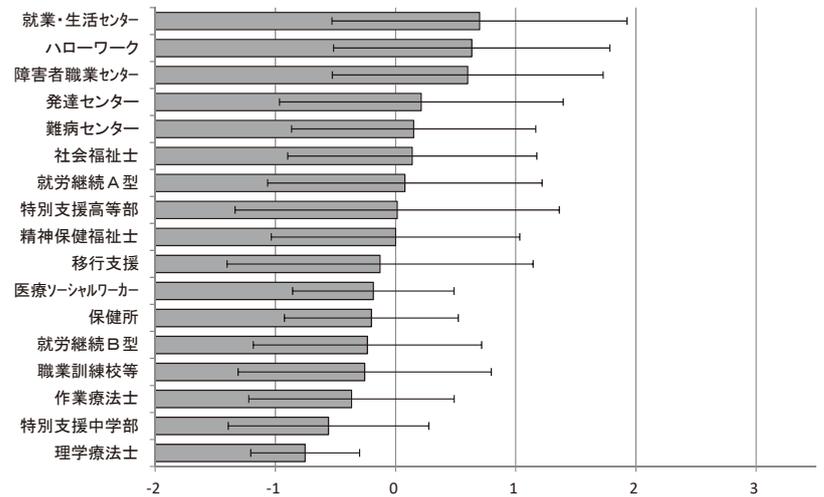


図 2-3-20 機関・職種別の『障害理解・対処・家族支援(連)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

支援内容：『就職後の自己管理支援・検査(自)』

自機関・職種の専門性を活かした、障害者が就職した後の障害や疾病の自己管理の支援や、そのための医学的・心理的検査の取組である。家族の理解や支援への支援や、本人の職業的な対処能力についての支援を伴う場合もある。

発達障害者支援センター、精神福祉士、難病相談支援センター等で多い傾向があるが、個人差も大きい。

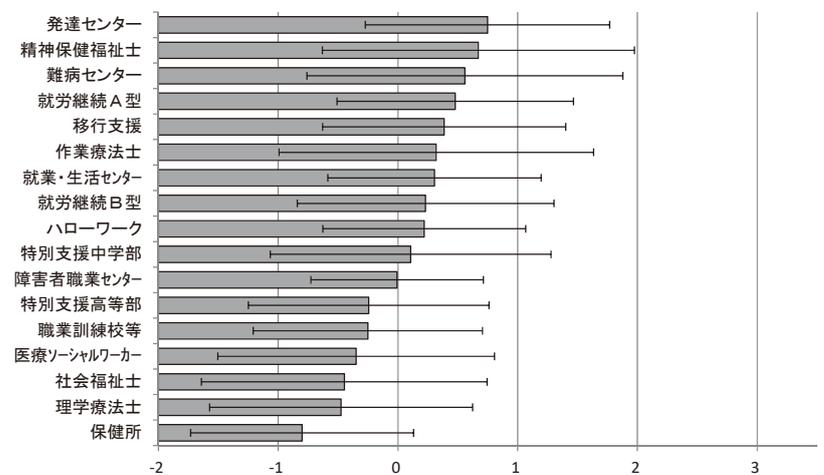


図 2-3-21 機関・職種別の『就職後の自己管理支援・検査(自)』の取組状況(標準因子得点の平均±標準偏差)

支援内容:『就職後も継続する職場と本人の支援(自)』

自機関が主体となって障害者が就職後も雇用企業を継続的に支え、雇用管理や職場定着、雇用障害者の加齢等の企業相談に対応するとともに、就職後の障害者本人と職場の両面での問題把握と支援のフォローアップを行う取組である。

障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センター等で多い傾向があったが個人差も大きかった。保健医療機関・職種では少なかった。

支援内容:『就労障害者との交流・情報収集(自)』

支援対象の障害者や難病患者等が、同じ障害や病気がありながら就労している人たちと交流できる機会をつくったり、そのような働いている人たちが就いている仕事や支援ニーズについて情報を収集する自機関での取組である。

障害者就業・生活支援センターで多かったが、個人差も大きかった。

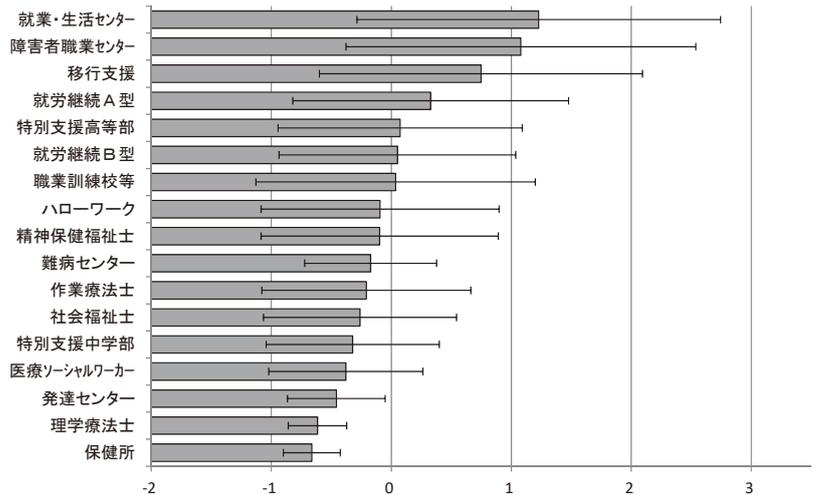


図 2-3-22 機関・職種別の『就職後も継続する職場と本人の支援(自)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

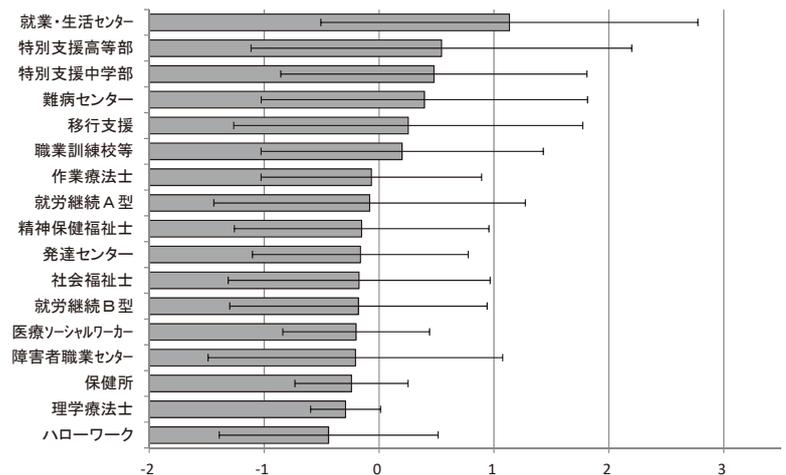


図 2-3-23 機関・職種別の『就労障害者との交流・情報収集(自)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

イ 他の多い就労支援の取組（4因子）

障害者の職業的課題に対して、上記の9+1因子以外で、機関・職種、分野、対象障害種類や支援場面の違いにかかわらず共通して実施されていることが多かったのは、以下の4因子であった。これらのいくつかは、機関・職種、分野、対象障害種類に限定された取組として一定の支援効果が認められる場合もあった。

支援内容:『就労意思確認(自v連)』

医療や生活支援場面において、障害者の就労への意思表示や自己決定の支援や就労状況等の確認を行い、就労・生活・経済等の問題を一体的に支援する取組であり、自機関で実施する。自機関で実施しない場合、他機関との連携による傾向がある。

就労移行支援や就労継続支援B型事業所等で多かったが、個人差も大きかった。

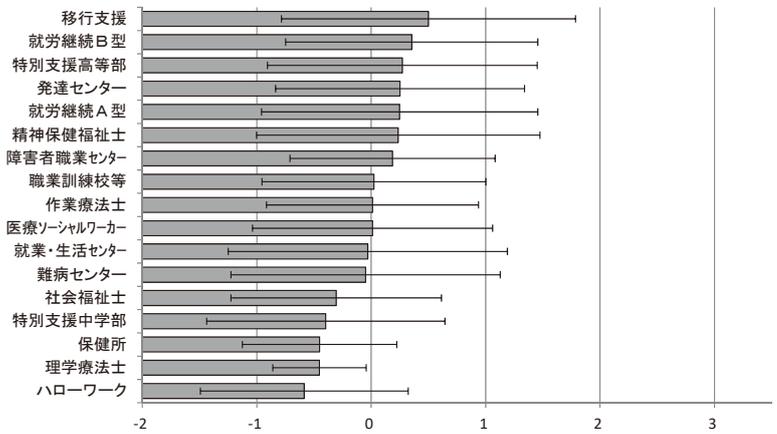


図 2-3-24 機関・職種別の『就労意思確認(自v連)』の取組状況 (標準因子得点の平均±標準偏差)

支援内容:『職場との障害・配慮説明支援(自)』

障害状況や必要な配慮について、本人から職場に説明できるように就職活動時の障害開示／非開示の判断を含めて支援し、また、直接、企業や職場側の理解を進めるように助成金等も含めて、自機関が主体となって支援する取組である。

地域障害者職業センター等で多く、保健医療分野では少なかった。

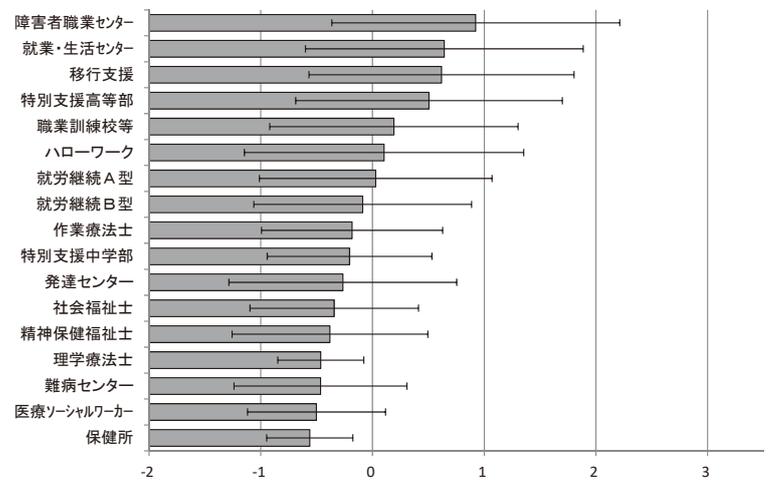


図 2-3-25 機関・職種別の『職場との障害コミュニケーション支援(自)』の取組状況 (標準因子得点の平均±標準偏差)

**支援内容:『支援ニーズ評価相談(連
v 自)』**

障害者の支援ニーズについて、相談場面での聞き取りを中心に把握しアセスメントしていく取組であり、他機関等との連携による場合が比較的多いが、連携によらない場合は自機関で実施される傾向がある。

難病相談支援センターやハローワークでは連携による取組が多かった。

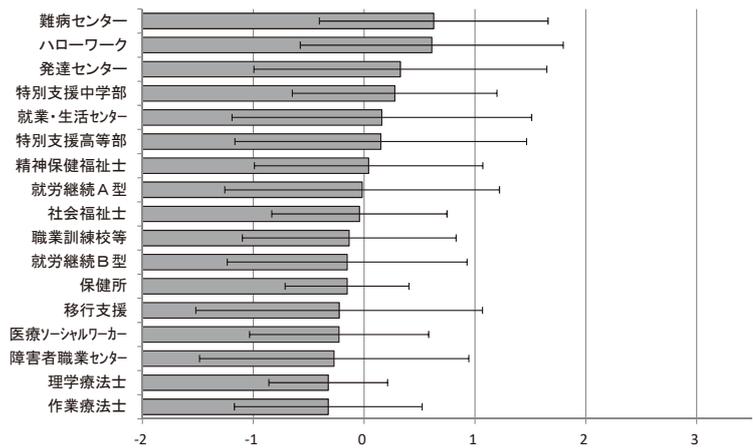


図 2-3-26 機関・職種別の『支援ニーズ評価相談(連 v 自)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

支援内容:『求人開拓(自)』

企業から障害者求人が出ていなくても個別に求人情報や会社情報の収集を含めて新たな求人が出るように開拓したり、障害者雇用率制度による事業主側への指導とも連携して職業紹介を行ったり、また、障害者の希望の仕事に合わせて職業紹介等を行う取組である。

ハローワークによる実施が特徴的に多かったが、そのレベルには個別的な差も認められた。

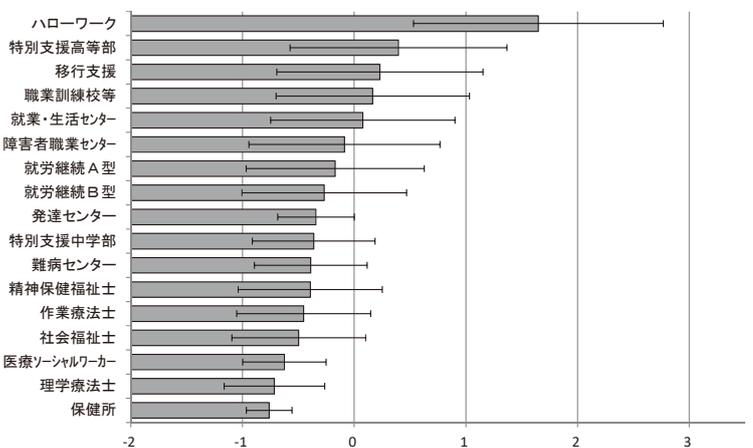


図 2-3-27 機関・職種別の『求人開拓(自)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

ウ 他の因子（2因子）

以上の取組以外で、地域で特徴的に実施されている就労支援の取組が2つあった。ただしこれらは、障害者の職業的課題への解決・解消との関係では、以上で取り上げられた取組の中に含まれる等の理由で、独立した取組として効果は認められなかった（必ずしも、これらの取組自体に全く効果が認められないわけではない）。

支援内容：『無理なく活躍できる仕事検討(自 v 連)』

障害や病気があっても無理なくでき、かつ、本人の興味や強みを活かせるような仕事内容や職場での配慮の助言を合わせて行う取組について、自機関で主体的に実施し連携は少ない状況である。自機関での実施が少ない場合は連携によって実施されることが多い。

自機関か連携によるかについて、機関・職種、個人差が大きかった。

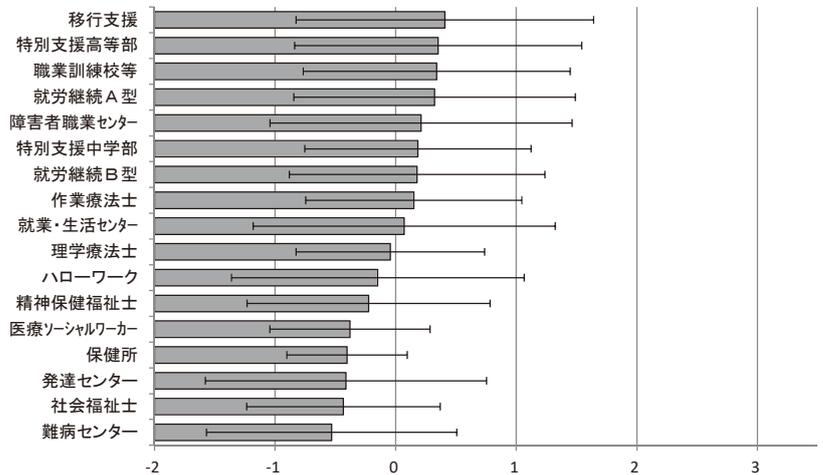


図 2-3-28 機関・職種別の『無理なく活躍できる仕事検討(自 v 連)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

支援内容：『職場実習での評価(自 v 連)』

実際の職場での実習等での状況を踏まえた職業アセスメントや、職業体験等を通した障害者本人の働くイメージづくりを行う取組で、自機関で主体的に実施し連携は少ない状況である。自機関での実施が少ない場合は連携によって実施されることが多い。

自機関か連携によるかについて、機関・職種、個人差が大きかった。

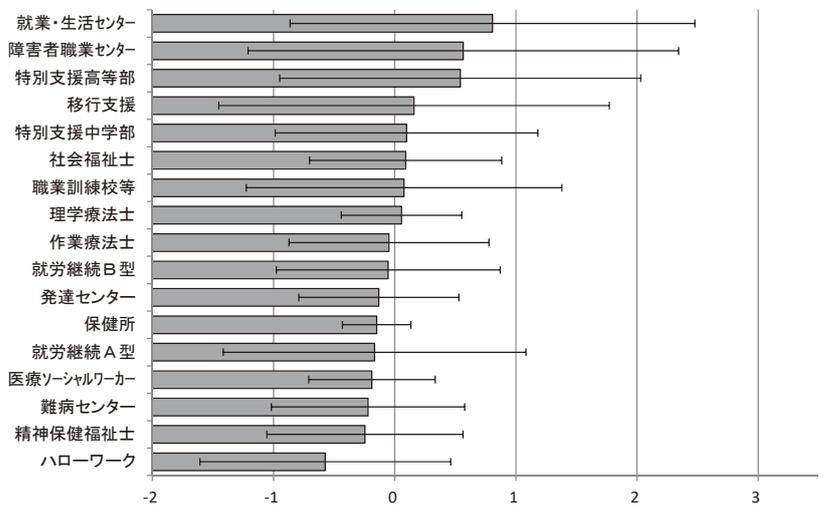


図 2-3-29 機関・職種別の『職場実習での評価(自 v 連)』の取組状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

第4節 効果的就労支援行動の構造

1 本節のポイント

前節において、地域の多様な支援者が、障害者の職業的課題の経験に応じて様々な「就労支援」を実施している中で、その一部は職業的課題の解決・軽減につながっている状況や、一部では必ずしも直接の問題対応ではない取組であっても問題解決・軽減につながっている場合もあった。本節では、このような効果的な就労支援行動に対して、専門分野、機関・職種、対象障害、主な支援場面等の違いを超えて関連している動機付けの要因として、Ajzenの計画的行動理論（2006）に基づき分析したところ、特徴的な4つの役割認識・意向についての、組織や社会的要因、支援者本人の基本的考え方・信念、基本的知識、等の違いによる構造が明らかとなった。

- 『職業生活支援のケースマネジメント（連）』：障害者の職業生活場面を、機関・職種の壁を超えた共通支援課題と捉え、そのための実際の職業場面での課題の評価・支援・フォローアップを多機関・職種チームによるケースマネジメントの課題とするという役割認識である。障害者就労支援の基本的な考え方・信念が重要であり、障害者就労支援の専門的知識には依存しない。
- 『総合的職業評価（自）』：単なる医学・心理的機能評価や一般的なADL等の評価を超えて、職業場面での課題や支援ニーズを実際の職業場面での確認、専門的職業検査等での評価、さらに職業人としての障害以外の興味や強み等を含めて総合的な職業アセスメントを自部署で実施するという役割認識である。障害者就労支援の基本的な考え方・信念だけでなく、障害者雇用支援の基本的な専門知識を必要とする。
- 『就職後の本人と事業主への支援（自v連）』：障害者の就職後の問題や雇用企業側の問題状況について他の支援者の課題としてしまうのではなく、より主体的に自部署の課題として、就職後の障害者や職場の両面での課題状況を把握し、安定して就業継続できるように本人、家族、職場に対して就職後もフォローを続け、必要に応じて、企業側の障害理解や配慮・雇用管理・職場定着のための支援も行うという役割認識である。障害者支援だけでなく、雇用企業側の支援の在り方についての基本的な考え方・信念や知識が必要である。
- 『職場への障害説明・アピール支援（自v連）』：障害者が職場に対して障害や必要な配慮について説明するという課題に対して、自部署で障害者本人に助言等の支援を行い、必要に応じて障害以外の本人の興味や強みを活かした就職のための相談や、本人の障害理解や対処スキル向上のための支援も行うという役割認識である。障害者雇用や雇用企業の課題についての基本的知識を必要とする。

これは、Ajzenの計画的行動理論による構造に基づく、前節で明らかになった効果的な就労支援に関連する共通的な支援者の役割認識・意向の分析と、その役割認識・意向に関連する構造の分析を踏まえたものである。

（1）効果的な就労支援行動に関連する共通的な支援者の役割認識・意向

多様な機関・職種にわたる調査回答全てを用い、因子分析（主因子法プロマックス回転）により、本調査による地域支援者による障害者就労支援に対する役割認識・意向（問11）について自機関による場合と他機関との連携による場合に分けて因子分析したところ7因子が抽出された。

これらの因子の因子得点は機関・職種等による差だけではなく、機関・職種内でのバラツキも非常に大きく、これらの因子得点間の関係について、機関・職種、専門分野、対象障害種類、利用者の支援ニーズの特徴を調整して分析した結果、それらの因子のうち、一般化線形モデルによる分析によって、前節における効果的な就労支援行動に共通して顕著に関連していたものは4因子で、その他が3因子であった。

- 効果的な就労支援行動に共通して関連する役割認識・意向：「職業生活支援のケースマネジメント（連）」「総合的職業評価（自）」「就職後の本人と事業所支援（自v連）」「職場への障害説明・アピール支援（自v連）」
- 多様な支援者による上記以外の多様な役割認識・意向：「仕事内容や健康安全配慮の助言（自v連）」「地域就

労支援体制づくり（自）」「個別の就職先の開拓（自v連）」

効果的な就労支援行動との共通な関係性は図のように要約された。詳細は次項以降に示す。

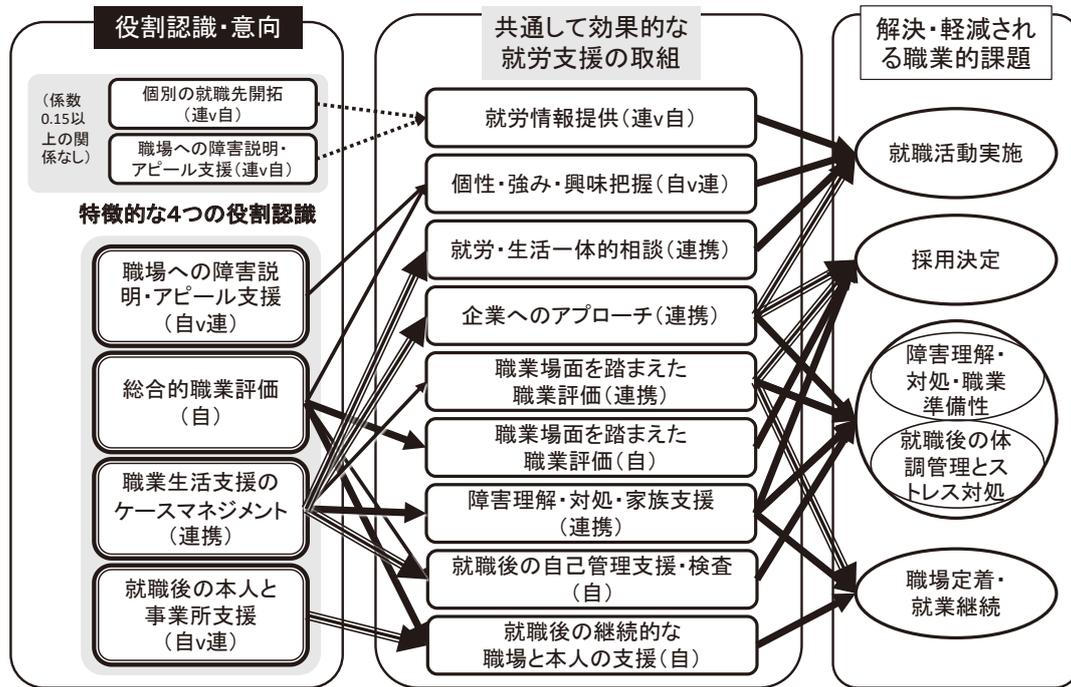


図 2-4-1 効果的な就労支援の取組に関連する役割認識・意向の分析結果の要約

(因子分析による因子得点間の関係[各因子は次項以降に示す]、矢印は一般化線形モデルでの従属変数[矢先]と予測変数[矢元]と推定係数[太さ]を示す。一定以上の関係性のみを表示。)

((連): 連携による実施、(自): 自機関による実施、(連 v 自): 自機関ではなく連携で実施、(自 v 連): 連携ではなく自機関で実施)

(2) 特徴的な障害者就労支援の役割認識・意向のさらなる要因の構造

上記の特徴的な4つの役割認識・意向のさらなる要因の構造をAjzenの計画的行動理論(2006)により分析するため、多様な機関・職種にわたる調査回答全てを用い、因子分析(主因子法プロマックス回転)によって、以下の、組織や社会の外的要因の1因子、基本的考え方・信念の2因子、基本的知識の3因子、等の類型が明らかになった。

- 『組織や社会の外的要因』の類型: 「所属組織や地域社会の障害者就労支援への積極性」
- 『障害者就労支援の基本的考え方・信念』の類型: 「職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性」「企業と本人への就労支援の有益性」
- 『障害者就労支援の基本的知識』の類型: 「障害者雇用の特徴 (vs 一般雇用や福祉)」「企業の雇用管理・事業主支援」「地域就労支援ネットワーク」
- 『地域ネットワークへの参加』の類型: 「障害者就労支援ネットワーク」「医療・福祉・教育のネットワーク」
- 『障害者就労支援の情報源』の類型: 「職業リハ分野の専門研修・セミナー」「実務での他者からの学びや経験」「図書・雑誌・障害者職業総合センター調査研究報告書」

次項以降で示すように、これらの因子の因子得点は機関・職種等による差だけではなく、機関・職種内でのバラツキも非常に大きかった。これらの要因と、前項の4つの特徴的な障害者就労支援の役割認識・意向との関係について、一般化線形モデルにより、機関・職種、専門分野、対象障害種類、主な支援場面の特徴を調整して分析した結果、機関・職種、専門分野、対象障害種類、主な支援場面によらない共通な関係性は図のように要約された。

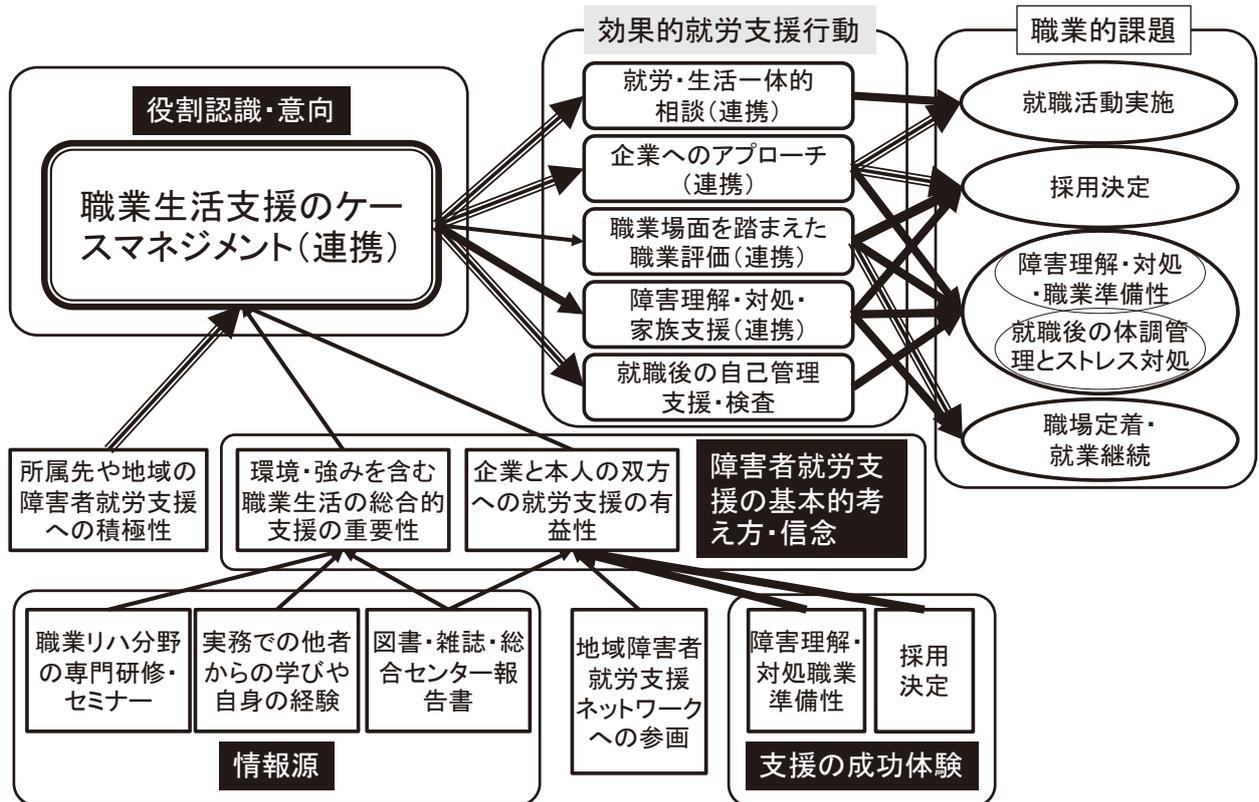


図 2-4-2 「職業生活支援のケースマネジメント(連)」の役割認識の構造の分析結果の要約

(因子分析による因子得点間の関係[各因子は次項以降に示す]、矢印は一般化線形モデルでの従属変数[矢先]と予測変数[矢元]と推定係数[太さ]を示す。一定以上の関係性のみを表示。)

((連):連携による実施、(自):自機関による実施、(連v自):自機関ではなく連携で実施、(自v連):連携ではなく自機関で実施)

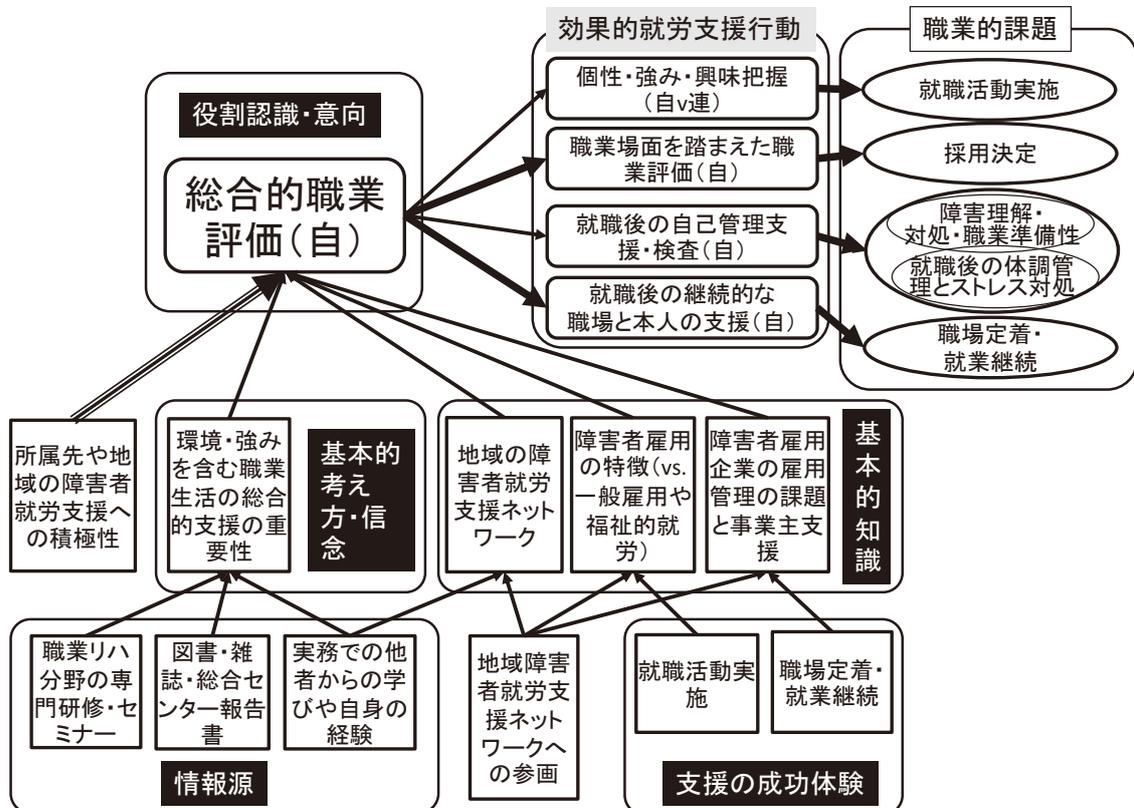


図 2-4-3 「総合的職業評価(自)」の役割認識の構造の分析結果の要約

(因子分析による因子得点間の関係[各因子は次項以降に示す]、矢印は一般化線形モデルでの従属変数[矢先]と予測変数[矢元]と推定係数[太さ]を示す。一定以上の関係性のみを表示。)

((連):連携による実施、(自):自機関による実施、(連v自):自機関ではなく連携で実施、(自v連):連携ではなく自機関で実施)

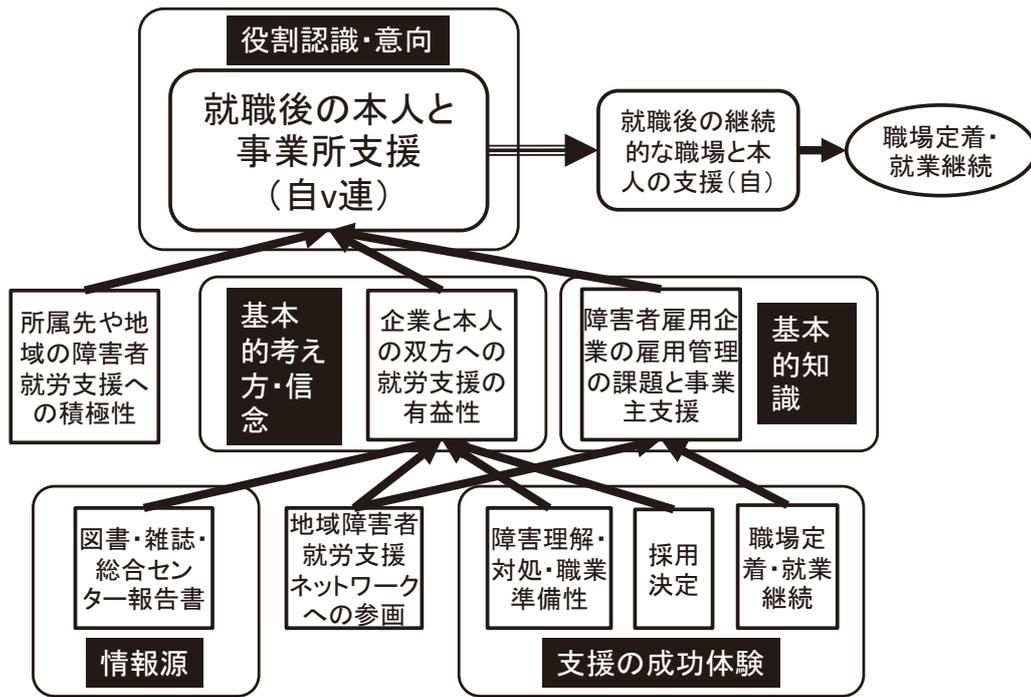


図 2-4-4 「就職後の本人と事業所支援」の役割認識の構造の分析結果の要約

(因子分析による因子得点間の関係[各因子は次項以降に示す]、矢印は一般化線形モデルでの従属変数[矢先]と予測変数[矢元]と推定係数[太さ]を示す。一定以上の関係性のみを表示。)

((連):連携による実施、(自):自機関による実施、(連v自):自機関ではなく連携で実施、(自v連):連携ではなく自機関で実施)

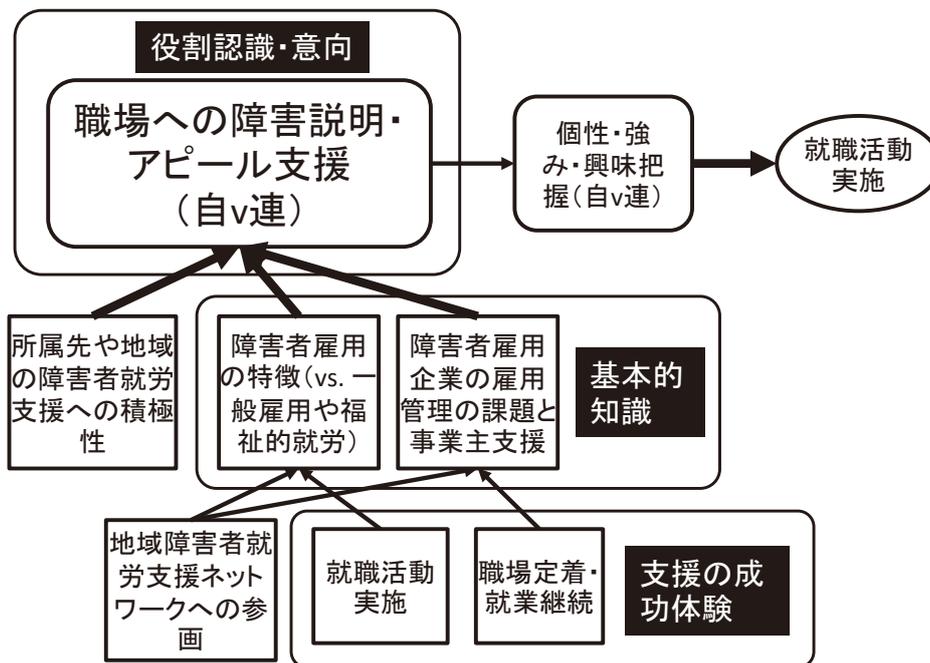


図 2-4-5 「職場への障害説明・アピール支援」の役割認識の構造の分析結果の要約

(因子分析による因子得点間の関係[各因子は次項以降に示す]、矢印は一般化線形モデルでの従属変数[矢先]と予測変数[矢元]と推定係数[太さ]を示す。一定以上の関係性のみを表示。)

((連):連携による実施、(自):自機関による実施、(連v自):自機関ではなく連携で実施、(自v連):連携ではなく自機関で実施)

2 一般化線形モデルによる関係性の分析

「役割認識・意向→就労支援行動」及び「役割認識・意向の関連要因」の2つの関係性について、回答全データを使い、それぞれ原因側を予測変数、結果側を従属変数として一般化線形モデルにより分析した。その際、予測変数には、機関・職種、分野、経験されている職業的課題、対象障害、支援ニーズの各得点も調整要因として加えた。前項の図2-4-1は、これらの分析結果について、推定係数の絶対値が0.15以上となる特に関係性の強いものを図示したものである。

(1) 「役割認識・意向→就労支援行動」の関係の分析

表2-4-1の一般化線形モデルでの分析により、地域の多様な支援者による「就労支援」の取組内容には、機関・職種、専門分野、対象障害種類、主な支援ニーズ（既就業者への支援、就職に向けての支援、療養・生活支援）による影響が認められたが、それを調整しても、支援の役割認識としての「職業生活支援のケースマネジメント（連）」「総合的な職業評価（自）」や「所属先や社会の就労支援への積極性」等の顕著な影響が認められた。

表 2-4-1a 「役割認識・意向→就労支援行動」の関係の一般化線形モデルによる分析結果(1/2)

予測変数	従属変数	企業へのアプローチ(連)		職業場面を踏まえた職業評価(連)		障害理解・対処・家族支援(連)		就職後の自己管理支援・検査(自)		職業場面を踏まえた職業評価(自)	
		モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数
		保<PT<MS<OT<発<PS<<<<ハ<職<難<移<生<高		ハ<職<<<<生<移<難<中<高		0.00 中<B<移<PT<<<ハ<職<生		0.00 職<保<SW<<<<B<中<A<発		0.00 ハ<難<<<<移<職	
機関／職種		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	
調整要因	専門分野	-		-		0.04	雇<医<教<福	-		0.02	福<<<<雇<医
多い障害	身体的障害	0.00	-0.04	-		-		-		-	
	精神的障害	0.01	0.04	-		0.00	0.08	-		-	
	主な支援ニーズ										
	離職・休職・復職支援	0.00	0.05	0.00	0.08	0.00	0.07	-		-	
	就職や職場適応への支援	0.00	0.12	0.01	0.07	-		-		0.00	0.12
	療養・生活支援	-		-		-		0.00	0.16	-	
支援の役割認識	職業生活支援のケースマネジメント(連)	0.00	0.29	0.00	0.15	0.00	0.23	0.00	0.34	-	
	総合的な職業評価(自)	0.01	0.03	0.00	0.06	0.00	-0.08	0.00	0.16	0.00	0.21
	職場への障害説明アピール支援(自v連)	0.00	-0.06	0.03	0.05	0.00	-0.13	-		0.00	0.14
	就職後の本人と事業所支援(自v連)	0.03	-0.03	0.00	0.07	0.00	-0.07	0.00	0.11	0.00	0.07
	個別の就職先開拓(自v連)	0.00	-0.08	-		0.00	0.08	0.01	0.05	-	
	仕事内容や健康安全配慮助言(自v連)	0.01	0.03	-		0.01	-0.05	0.00	0.08	-	
	地域就労支援体制づくり(自)	0.00	0.04	-		-		0.00	0.09	-	
所属先や社会の就労支援への積極性		0.00	0.10	0.02	0.05	-		-		0.01	0.05
地域	障害者就労支援ネットワークへの参画	-		-		0.03	0.05	-		-	
	医療福祉教育のネットワークへの参画	-		-		0.01	-0.05	-		-	

表 2-4-1b 「役割認識・意向→就労支援行動」の関係の一般化線形モデルによる分析結果(2/2)

予測変数	従属変数	個性強み興味把握(自v連)		就労・生活一体相談(連)		就職後継続的の職場・本人支援(自)		就労情報提供(連v自)		就労障害者との交流・情報収集(自)	
		モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数
		保<SW<PT<MS<難<<<<中<生<高<訓		保<MS<SW<PT<PS<<<<発<A<移<生<高<職		発<保<PT<SW<MS<ハ<<<<A<高<移<職<生		職<ハ<保<OT<<<<訓<A<高<中<B<難<移		雇<医<<<<福	
機関/職種		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	<<生
調整要因	専門分野	-		-		-		-		0.00	雇<医<<<<福
	多い障害					0.02	0.04	-		-	-
	身体的障害	-		-		-		-		-	-
	精神的障害	0.02	-0.05	0.00	0.10	-		0.03	0.05	0.00	-0.08
	主な支援ニーズ										
	離職・休職・復職支援	-		-		-		-		-	-
	就職や職場適応への支援	-		0.00	0.08	-		0.04	0.06	0.00	0.08
	療養・生活支援	-		-		-		-		-	-
支援	職業生活支援のケースマネジメント(連)	-		0.00	0.28	0.00	0.06	0.05		-	-
	総合的な職業評価(自)	0.00	0.17	0.05		0.00	0.19	0.00	-0.06	0.00	0.09
の	職場への障害説明アピール支援(自v連)	0.00	0.15	0.00	0.13	0.00	0.09	0.00	-0.07	0.00	0.09
役割	就職後の本人と事業所支援(自v連)	0.00	0.07	0.00	0.09	0.00	0.28	-		-	-
認識	個別の就職先開拓(自v連)	-		-		-		0.00	-0.11	-	-
	仕事内容や健康安全配慮助言(自v連)	0.00	0.12	-		-		-		-	-
	地域就労支援体制づくり(自)	-		-		0.00	0.08	-		-	-
	所属先や社会の就労支援への積極性	-		0.02	0.05	-		0.00	0.08	-	-
地域	障害者就労支援ネットワークへの参画	-		-		-		-		0.00	-0.09
	医療福祉教育のネットワークへの参画	-		-		-		-		0.02	0.05

(2) 「役割認識・意向の関連要因」の関係の分析

「就労支援に向けた役割認識（意向）」には7種類あったが、それぞれに対して、分野・機関・職種による影響だけでなく、「信念（障害者就労支援の基本的考え方）」、「知識（障害者就労支援の基本的知識）」、「所属先や社会の就労支援への積極性」の影響、それらへの情報源や実務経験の影響も示唆された。

ア 『就労支援に向けた役割認識（意向）』と背景的な信念や知識の関係

「就労支援に向けた役割認識（意向）」の様々なものに対して、表2-4-2の一般化線形モデルでの分析により、「所属先や社会の就労支援への積極性」の共通的な影響の他、異なる「信念（基本的考え方）」や「知識」の組み合わせが関連していることが明らかとなった。例えば、「職業生活支援のケースマネジメント（連）」に対しては「信念」の2つの要素が関連して「知識」は関係がなかったが、「総合的な職業評価（自）」には「知識」との関係が強かった。

表 2-4-2a 『就労支援に向けた役割認識(意向)』と背景的な信念や知識の関係の一般線形モデルによる分析結果(1/2)

予測変数	従属変数	職業生活支援のケースマネジメント(連携)		総合的な職業評価(自)		職場への障害説明アピール支援(自v連)		就職後の本人と事業所支援(自v連)	
		モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数
調整要因	機関・職種	0.00	保<PT<MS<<<職<生<ハ	0.00	保<PT<SW<ハ<難<<<A<B<職<高<移	0.00	ハ<発<難<SW<保<<<<OT<訓<中<生<移<高<職	0.00	ハ<訓<職<<<<OT<移
	専門分野	-	-	-	-	-	-	-	-
信念	職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性	0.00	0.09	0.00	0.09	-	-	-	-
	企業と本人への就労支援の有益性	0.00	0.06	-	-	-	-	0.00	0.06
知識	障害者雇用の特徴(vs一般や福祉)	-	-	0.01	0.07	0.00	0.11	-	-
	企業の雇用管理・事業主支援	0.00	-0.08	0.02	0.05	0.00	0.10	0.00	0.09
	地域就労支援ネットワーク	-	-	0.01	0.06	-	-	-	-
	所属先や社会の就労支援への積極性	0.00	0.16	0.00	0.16	0.00	0.11	0.00	0.09

表 2-4-2b 『就労支援に向けた役割認識(意向)』と背景的な信念や知識の関係の一般線形モデルによる分析結果(2/2)

予測変数	従属変数	個別の就職先開拓(自v連)		仕事内容や健康安全配慮助言(自v連)		地域就労支援体制づくり(自)	
		モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数
調整要因	機関・職種	0.00	職<生<A<<<保<ハ	0.00	職<ハ<生<<<<A<移<B	0.00	訓<ハ<B<発<生<保<高<<<PS<SW<OT<職
	専門分野	-	-	-	-	-	-
信念	職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性	-	-	-	-	-	-
	企業と本人への就労支援の有益性	-	-	-	-	-	-
知識	障害者雇用の特徴(vs一般や福祉)	0.03	0.06	-	-	0.04	-0.06
	企業の雇用管理・事業主支援	0.00	0.10	-	-	-	-
	地域就労支援ネットワーク	-	-	0.01	0.06	0.01	0.07
	所属先や地域社会の就労支援への積極性	-	-	-	-	0.01	0.06

イ 障害者就労支援の『信念』『知識』と関連要因の関係

また、「信念（障害者就労支援の基本的考え方）」、「知識（障害者就労支援の基本的知識）」に対して、情報源や実務経験の影響も示唆された。「職場環境、強み、職業生活の総合支援の重要性」の信念については多くの情報点がある一方で、「企業と本人への就労支援の有益性」についてはより実務実績での「職業準備性」や「採用決定」の問題解決が多い状況や、障害者就労支援ネットワークへの参画の影響が大きかった。

さらに、障害者就労支援の基本的知識についても、「企業の雇用管理・事業主支援」については情報源がなく、職場定着の支援実績や障害者就労支援ネットワークへの参画の影響が大きかった。

表 2-4-3 障害者就労支援の『信念』『知識』と関連要因の関係の一般線形モデルによる分析結果

予測変数		障害者就労支援の信念				障害者就労支援の知識					
		職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性		企業と本人への就労支援の有益性		障害者雇用の特徴(vs一般や福祉)		企業の雇用管理・事業主支援		地域就労支援ネットワーク	
		モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数	モデル効果p値	推定係数
調整要因	機関・職種	0.00	PT<A<B<<<難<訓<ハ<職<生	0.00	PT<B<SW<A<MS<中<<<高<生<職<難<発<ハ	0.00	保<MS<<<生<職<ハ	0.00	生<訓<B<移<<<難<ハ<職	0.00	A<B<訓<保<<<難<発<生<職
	専門分野	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
障害者就労支援の情報源	職業リハ分野の専門研修セミナー	0.00	0.06	-	-	-	-	-	-	0.03	0.04
	実務での他者からの学びや経験	0.00	0.08	-	-	0.00	0.04	-	-	0.00	0.08
	図書、雑誌、総合センター報告書	0.01	0.05	0.00	0.08	0.03	0.03	-	-	-	-
実務での実績	職業準備性	-	-	0.00	-0.12	-	-	-	-	-	-
	就労問題の未解決状況	-	-	0.01	0.06	0.01	-0.05	-	-	-	-
	職場定着	-	-	-	-	-	-	0.01	-0.05	-	-
	疲労とストレス	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	採用決定	-	-	0.00	-0.12	-	-	-	-	-	-
地域連携への参画	障害者就労支援ネットワーク	-	-	0.00	0.09	0.00	0.06	0.00	0.07	0.00	0.09
	医療福祉教育のネットワーク	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(「就労問題の未解決状況」については推定係数マイナスの部分が、問題解決状況との関係が強いことを示す。)

3 効果的就労支援行動の構造の構成要素の詳細内容（因子分析）

これまで示してきた分析の構成要素を設定した因子分析の設定について、職業的課題と就労支援の内容についての各因子の詳細内容について以下で説明する。

（1）障害者就労支援への役割認識・意向（因子分析）

問11の回答において、各部署の現在の取組も含む就労支援への取組意向のある内容について、自機関によるものと連携によるものを区別した因子分析により、表2-4-1に示すような7つの因子が抽出された。

表 2-4-4 『就労支援に向けた役割認識(意向)』の因子分析結果(パターン行列)

元の変数	因子	「職業生活支援のケースマネジメント(連)」	「総合的な職業評価(自)」	「就職後の本人と事業所支援(自v連)」	「職場への障害説明アピール支援(自v連)」	「仕事内容や健康安全配慮助言(自v連)」	「地域就労支援体制づくり(自)」	「個別的就職先開拓(自v連)」
(連)実際の仕事や職場での個別的就労支援ニーズの明確化		0.847	-0.437	0.101	-0.012	0.093	0.144	-0.012
(連)施設内検査・評価による一般的就労支援ニーズの明確化		0.739	-0.268	0.078	0.135	0.060	0.037	-0.028
(連)職業場面での障害理解・管理、対処スキル獲得の支援		0.679	-0.026	0.026	-0.224	0.089	-0.084	0.176
(連)就職後の本人／職場両面の課題把握に基づく支援		0.666	0.133	-0.437	0.047	-0.004	0.079	0.059
(連)本人、家族、事業主等への安定就業継続へのフォローアップ		0.651	0.121	-0.392	0.142	-0.061	0.031	0.090
(連)医療・福祉・教育場面での就労支援ニーズの確認		0.647	-0.190	0.073	0.189	-0.099	-0.027	-0.077
(連)職業人としてのプラス面の全人的な把握・理解		0.646	-0.279	0.064	-0.043	-0.120	0.096	0.084
(連)地域関係機関・専門職の就労支援への専門的助言・援助		0.635	0.125	0.190	-0.041	-0.013	-0.358	0.036
(連)医療・生活・就労等の総合的な多機関連携支援体制づくり		0.576	0.175	0.160	0.016	-0.059	-0.446	-0.005
(連)障害障害や配慮、雇用管理、職場定着への事業主支援		0.573	0.189	-0.261	-0.239	0.071	0.040	-0.086
(連)興味や強みを活かした就職のための相談助言		0.386	0.036	0.132	-0.317	-0.334	0.114	-0.115
実際の仕事や職場での個別的就労支援ニーズの明確化		-0.173	0.712	0.061	0.129	-0.068	-0.008	0.066
施設内検査・評価による一般的就労支援ニーズの明確化		-0.182	0.617	0.086	-0.068	-0.060	0.103	0.013
職業人としてのプラス面の全人的な把握・理解		-0.039	0.531	0.089	0.138	0.133	0.029	-0.076
医療・福祉・教育場面での就労支援ニーズの確認		-0.115	0.459	0.110	-0.174	0.093	0.161	0.101
就職後の本人／職場両面の課題把握に基づく支援		0.002	0.180	0.701	0.036	0.042	0.055	0.031
本人、家族、事業主等への安定就業継続へのフォローアップ		0.012	0.194	0.661	-0.040	0.093	0.097	-0.012
障害障害や配慮、雇用管理、職場定着への事業主支援		0.076	0.079	0.422	0.358	-0.061	0.076	0.206
障害や配慮の職場説明への本人支援		0.146	0.110	0.047	0.769	0.004	0.025	0.026
(連)障害や配慮の職場説明への本人支援		0.463	0.114	0.036	-0.682	0.030	0.099	0.039
興味や強みを活かした就職のための相談助言		0.208	0.162	-0.039	0.384	0.372	-0.006	0.157
職業場面での障害理解・管理、対処スキル獲得の支援		-0.044	0.348	0.148	0.359	-0.062	0.192	-0.153
(連)無理のない仕事内容や健康・安全留意事項の相談助言		0.321	0.098	-0.016	0.042	-0.781	0.041	0.067
無理のない仕事内容や健康・安全留意事項の相談助言		0.156	0.116	0.133	-0.018	0.779	0.052	-0.040
医療・生活・就労等の総合的な多機関連携支援体制づくり		-0.005	0.148	0.126	-0.036	0.011	0.637	0.076
地域関係機関・専門職の就労支援への専門的助言・援助		-0.034	0.231	0.104	0.040	-0.026	0.600	0.033
求人情報収集や企業訪問等による個別的就職先開拓		0.140	0.100	0.065	0.067	-0.030	0.093	0.765
(連)求人情報収集や企業訪問等による個別的就職先開拓		0.545	0.149	0.015	0.082	0.049	0.026	-0.559

また、各因子は、機関・職種間だけでなく、各機関・職種内のばらつき（標準偏差）も大きかった（図2-4-6～12）。

ア 効果的な就労支援行動に顕著に関連する役割認識・意向（4因子）

表2-4-4の7因子のうち、図2-4-1に示したように、機関・職種、分野、対象障害種類や支援場面の違いにかかわらず、障害者の職業上の特定の課題の解決・軽減に顕著な効果が認められたのは、以下の4因子であった。

役割認識・意向：『職業生活支援のケースマネジメント(連)』

障害者の職業生活場面を機関・職種の壁を超えた共通支援課題と捉え、そのための実際の職業場面での課題の評価・支援・フォローアップを多機関・職種チームによるケースマネジメントの課題とするという役割認識である。

機関・職種による違いだけでなく、個人差も大きかった。

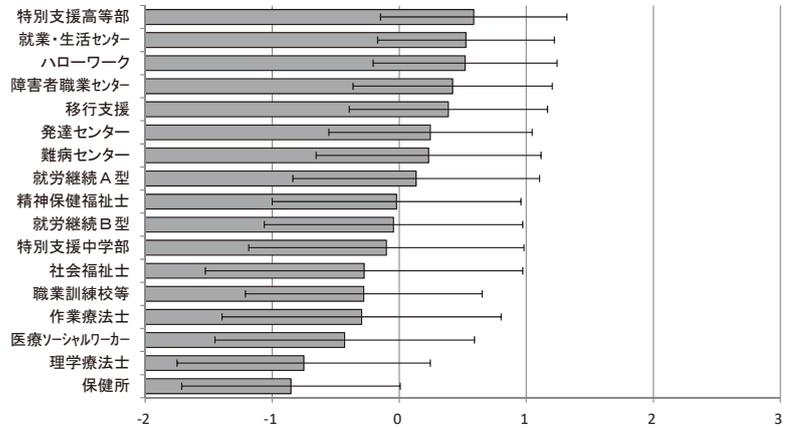


図 2-4-6 機関・職種別の『職業生活支援のケースマネジメント(連)』の役割認識・意向
(標準因子得点の平均±標準偏差)

役割認識・意向：『総合的な職業評価(自)』

職業場面での課題や支援ニーズを実際の職業場面での確認、専門的職業検査等での評価、職業人としての障害以外の興味や強み等を含めて総合的な職業アセスメントを自部署で実施するという役割認識である。

地域障害者職業センター、就労移行支援事業所等で意向が強いが、機関・職種による違いだけでなく、個人差も大きかった。

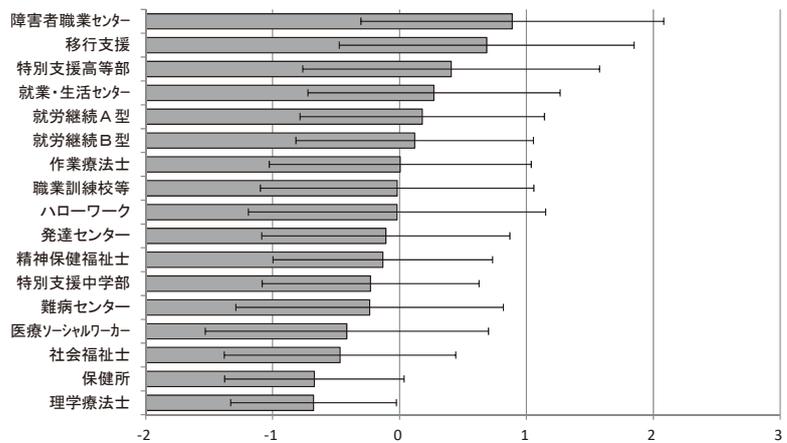


図 2-4-7 機関・職種別の『総合的な職業評価(自)』の役割認識・意向
(標準因子得点の平均±標準偏差)

役割認識・意向：『就職後の本人と事業所支援(自v連)』

自部署の課題として、就職後の障害者や職場の両面での課題状況を把握し、安定して就業継続できるように本人、家族、職場について就職後もフォローを続け、必要に応じて企業側の障害理解や配慮・雇用管理・職場定着の支援も行うという役割認識である。

障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター所等で意向が強いが、機関・職種による違いだけでなく、個人差も大きかった。

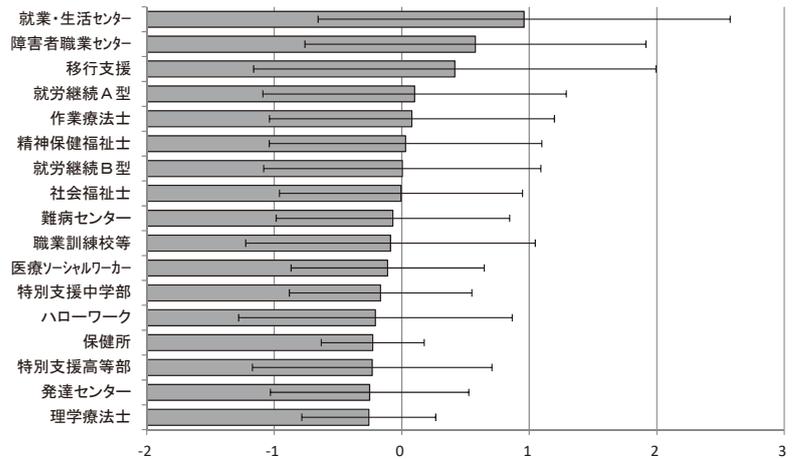


図 2-4-8 機関・職種別の『就職後の本人と事業所支援(自v連)』の役割認識・意向

識・意向

(標準因子得点の平均±標準偏差)

役割認識・意向：『職場への障害説明アピール支援(自v連)』

自部署で障害者が職場に対して障害や必要な配慮について説明できるようにする本人に助言等の支援を行い、必要に応じて障害以外の本人の興味や強みを活かした就職のための相談や本人の障害理解や対処スキル支援についての支援も行うという役割認識である。

地域障害者職業センター等で意向が強いが、機関・職種による違いだけでなく、個人差も大きかった。

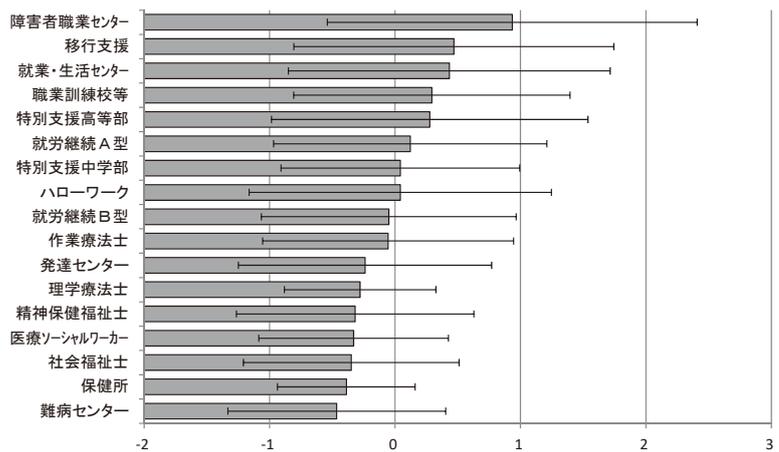


図 2-4-9 機関・職種別の『職場への障害説明アピール支援(自v連)』の役割認識・意向

認識・意向

(標準因子得点の平均±標準偏差)

イ その他の就労支援に関連する役割認識・意向 (3 因子)

以上以外の障害者就労支援への役割認識・意向としては次の3つがあった。これらは、特定の支援機関・職種に限定された役割認識・意向(個別の就職先開拓：ハローワーク、地域就労支援体制づくり：地域障害者職業センター)、あるいは、障害者就労支援の実際の取組への影響としては上記の4つの役割認識・意向による効果に含まれ、独立でないと考えられるもの(「仕事内容や健康安全配慮助言」)であった。

役割認識・意向：『個別の就職先開拓（自v連）』

他機関との連携なしで自部署において、求人情報収集や企業訪問等による個別的な就職先の開拓を行うという役割認識である。自部署で行わない場合には、連携で行う意向となる傾向が強い。

ハローワークで特にこの意向が強く、逆に地域障害者職業センターでは連携による実施の意向が大きかったが、個人差も大きかった。

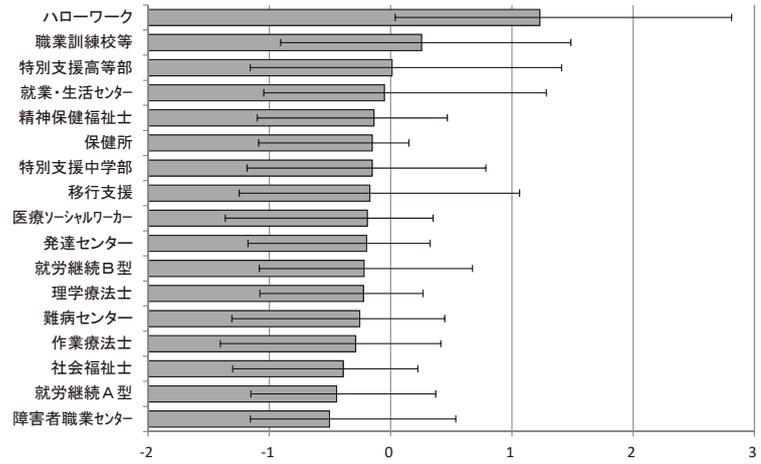


図 2-4-10 機関・職種別の『個別の就職先開拓（自v連）』の役割認識・意向 (標準因子得点の平均±標準偏差)

役割認識・意向：『仕事内容や健康安全配慮助言（自v連）』

他機関との連携なしで自部署において、無理のない仕事内容や健康・安全留意事項の相談助言を行うという役割認識である。自部署で行わない場合には、連携で行う意向となる傾向が強い。

機関・職種による差よりも、個人差が大きかった。

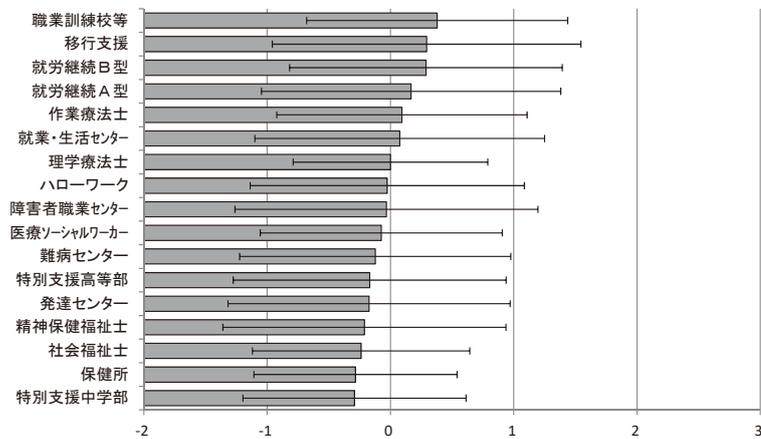


図 2-4-11 機関・職種別の『仕事内容や健康安全配慮助言（自v連）』の役割認識・意向 (標準因子得点の平均±標準偏差)

役割認識・意向：『地域就労支援体制づくり（自）』

自部署において、医療・生活・就労等の総合的な他機関連携支援体制づくりや、地域関係機関・専門職に対して障害者就労支援の専門的助言や援助を行うという役割認識である。

地域障害者職業センターが特にその意向が強かったが、その他の機関・職種では機関・職種による差よりも、個人差が大きかった。

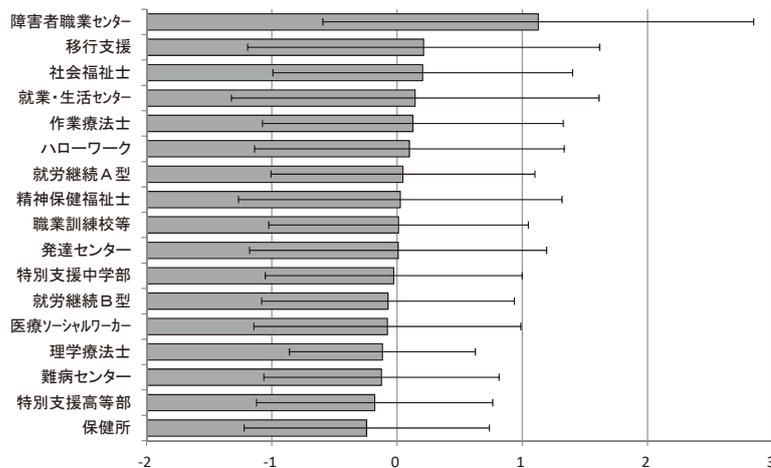


図 2-4-12 機関・職種別の『地域就労支援体制づくり（自）』の役割認識・意向 (標準因子得点の平均±標準偏差)

(2) 地域や組織の促進的要因の類型 (因子分析)

問14の「回答者の周囲の組織や地域の障害者就労支援への積極性/消極性」の回答を因子分析した結果、表2-4-5の単一因子が抽出された。

表2-4-5 『所属先や地域社会』の因子分析結果(パターン行列)

元の変数	因子	「所属先や地域社会の就労支援への積極性」
上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度		0.827
所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針		0.825
所属組織の業績評価基準		0.822
同業・専門職種内における規範や考え方		0.789
地域の支援関係者の考え方や態度		0.761
就労支援に使える資金源、就労支援の報酬基準		0.716
障害者の当事者・家族の考え方や態度		0.673
地域の企業の障害者雇用への意欲や意識		0.659

外的要因:『所属組織や地域社会の障害者就労支援への積極性』

地域の支援者を取り巻く外的環境について、所属組織、同業者・専門職種、地域の支援関係者や当事者、企業にかかわらず比較的一貫して矛盾なく認識されている障害者就労支援の促進に向けた外的状況についての積極性の認識である。これは、単に各組織等の個別の客観的な状況を示すものではなく、むしろ、それら外的状況の動向を総合した関係者自身の認識状況を示すものと考えられる。

機関・職種による差は大きかったが、個人差もまた大きかった。

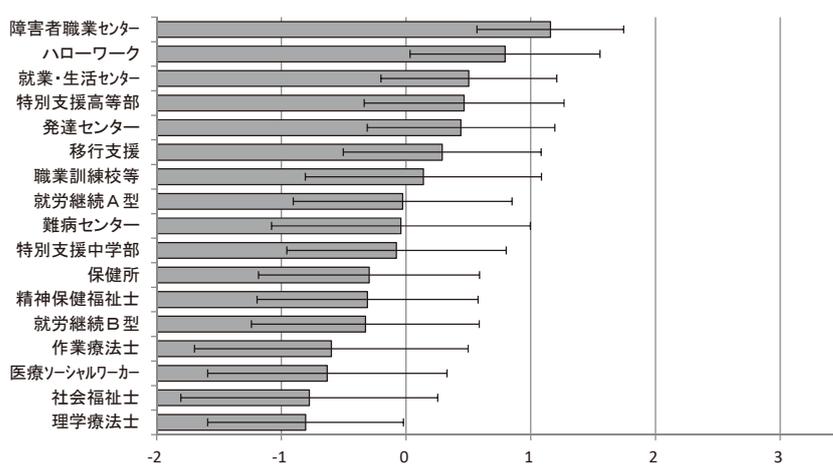


図2-4-13 機関・職種別の『所属組織や地域社会の障害者就労支援への積極性』の認識状況

(標準因子得点の平均±標準偏差)

また、問13の「障害者就労支援のための地域連携体制・取組の回答者の部署の参画(実施、連携)」の回答を因子分析した結果、表2-4-6の2つの因子が抽出された。

表 2-4-6 『地域の支援機関ネットワークへの参画状況』の因子分析結果(パターン行列)

元の変数	因子 「障害者就労 支援ネット ワーク」	「医療福祉教 育のネット ワーク」
障害者就業・生活支援センターの取組み	0.772	-0.028
地域障害者職業センターでの拡大ケース会議	0.696	0.004
ハローワークを中心としたチーム支援	0.635	-0.043
就労移行支援事業所の取組み	0.403	0.238
発達障害者支援センターの取組み	0.014	0.734
難病相談支援センターの取組み	-0.061	0.730
個別の教育支援計画(学校教育法)	0.017	0.302
自立支援協議会・サービス協議会等	0.214	0.265

地域ネットワークへの参画:『障害者就労支援ネットワーク』

障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターの拡大ケース会議、ハローワークを中心としたチーム支援等の地域関係機関との連携による障害者就労支援の取組への参画である。

この3機関が多かったが、他の機関・職種も含め、個人差もまた大きかった。

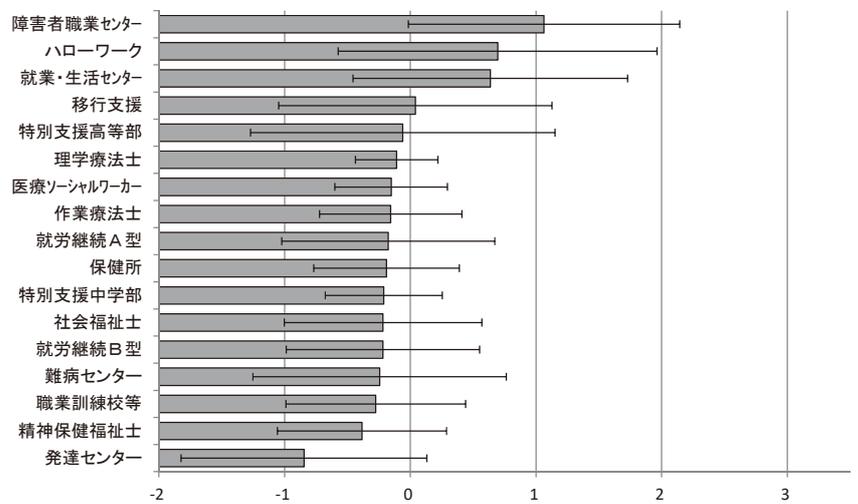


図 2-4-14 機関・職種別の『障害者就労支援ネットワーク』への参画状況 (標準因子得点の平均±標準偏差)

地域ネットワークへの参画:『医療・福祉・教育のネットワーク』

発達障害者支援センター、難病相談支援センター、教育分野の個別の教育支援計画等の地域関係機関との連携による就労支援の取組への参画である。

難病相談支援センターや発達障害者が多かったが、地域障害者職業センターも個人差は大きいものの参画が多かった。

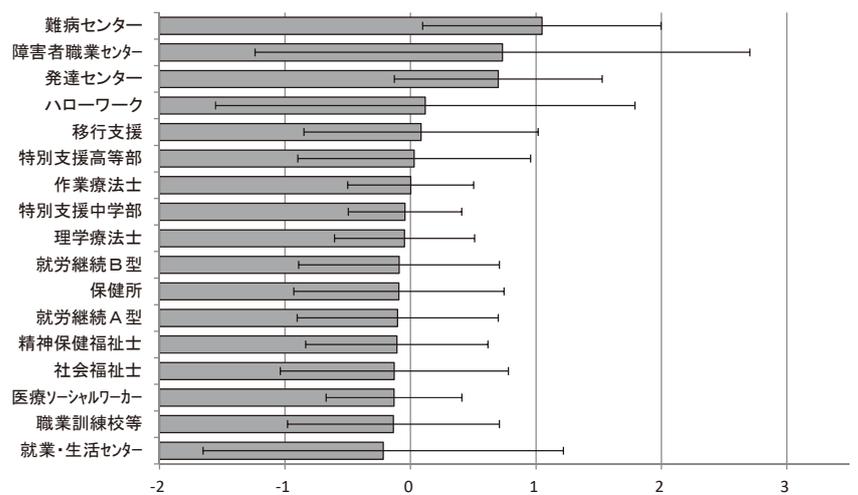


図 2-4-15 機関・職種別の『医療・福祉・教育のネットワーク』への参画状況 (標準因子得点の平均±標準偏差)

(3) 就労支援の役割認識（意向）に関する信念（基本的考え方）や知識等

問7の回答選択肢の「1」「2」に回答された各部署で経験されている課題の因子分析により、表1-4-1に示すような3つの因子が抽出された。

ア 障害者就労支援の『基本的考え方（問10）』の類型（因子分析）

問10の「障害者就労支援に関する様々な考え方について、[全くそう思う]から[全くそう思わない]」の5段階の回答について、因子分析により、表2-4-7に示す2つの因子が抽出された。

表 2-4-7 『障害者就労支援の基本的考え方(信念)』の因子分析結果(パターン行列)

元の変数	因子	「職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性」	「企業と本人への就労支援の有益性」
職場配慮や環境整備の重要性		0.734	-0.066
職業場面での強みや興味の考慮の重要性		0.706	-0.001
職業場面での課題の理解の重要性		0.687	-0.063
多専門職種との役割分担と連携の重要性		0.684	0.002
仕事内容との個別的マッチングの重要性		0.673	-0.003
就職後の職場適応・就業継続の重要性		0.645	0.022
企業の雇用義務と経済的動機付の重要性		0.370	0.202
障害者雇用企業の経営・管理への効果		-0.052	0.763
障害や疾患の医療的管理改善への効果		-0.052	0.696
障害者の職業人としての活躍への効果		0.155	0.602
障害者の生活・経済的自立への効果		0.121	0.516
全障害者への一般就業の支援の重要性		-0.092	0.400

障害者就労支援の考え方・信念：『職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性』

障害者就労支援の方法論として、職場での配慮や環境整備、障害者本人の職業場面での強み・興味や課題の理解、多職種連携での支援、仕事との個別マッチング、就職後の継続支援等について総合的に重要であるとの考え方・信念である。

機関・職種による差に比べ、個人差が大きかった。

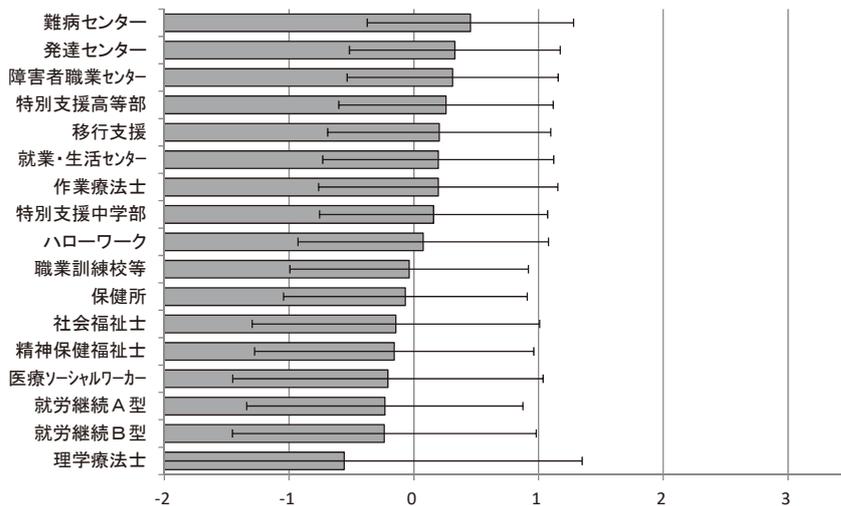


図 2-4-16 機関・職種別の『職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性』の信念状況 (標準因子得点の平均±標準偏差)

障害者就労支援の考え方・信念：『企業と本人への就労支援の有益性』

障害者就労支援に期待されるアウトカムとして、障害者雇用企業側にとって経営や雇用管理への有益性があり、同時に、障害者側にも職業場面での障害・疾病管理の改善、職業人としての活躍、生活・経済的自立等の有益性があるという考え方・信念である。

機関・職種による差に比べ、個人差が大きかった。

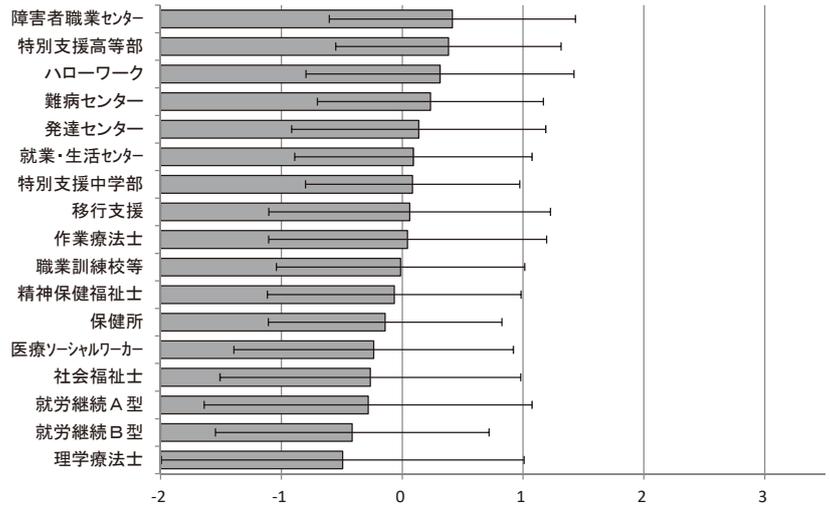


図 2-4-17 機関・職種別の『企業と本人への就労支援の有益性』の信念状況
(標準因子得点の平均±標準偏差)

イ 障害者就労支援の『知識 (問9)』の類型 (因子分析)

問9の「回答者の障害者就労支援についての各項目への知識」の4レベルの回答の因子分析により、表2-4-8に示す3つの因子が抽出された。

表 2-4-8 『障害者就労支援の知識』の因子分析結果 (パターン行列)

元の変数	因子	「障害者雇用の特徴(vs一般や福祉)」	「企業の雇用管理・事業主支援」	「地域就労支援ネットワーク」
最低賃金(最低賃金法による)	0.843	-0.099	-0.041	
一般求人と障害者求人の職業相談・紹介の違い	0.842	-0.108	0.038	
障害者雇用率制度	0.733	0.016	0.034	
一般就業と福祉的就労の違い	0.528	-0.064	0.179	
障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題	-0.185	0.755	0.023	
事業主の合理的配慮の提供義務	0.213	0.554	-0.046	
職務再設計(職務分析、切り出し、創出等)	-0.175	0.529	0.097	
企業の安全・健康配慮義務	-0.062	0.458	0.007	
現在の職業別の有効求人倍率の傾向	0.201	0.448	-0.099	
雇用の分野での障害者差別の禁止	0.351	0.434	-0.015	
特定求職者雇用開発助成金等の制度	0.305	0.393	0.014	
地域障害者職業センターの職業準備支援	-0.134	0.067	0.900	
障害者就業・生活支援センター事業	0.154	-0.107	0.735	
職場適応援助者(ジョブコーチ)	0.198	0.039	0.563	
ハローワークを中心としたチーム支援	0.256	0.148	0.422	

第2章 地域関係機関調査結果

障害者就労支援の基本的知識：『障害者雇用の特徴(vs 一般や福祉)』

障害者雇用は福祉的就労とは異なり、最低賃金が適用される雇用契約に基づくものである一方で、特別な個別の職業相談や職業紹介等、障害者雇用率制度による企業の雇用義務等の社会的な支援があること等の主に社会的制度についての基本的な知識である。

労働関係機関で高かったが、他の機関・職種では個人差が大きかった。

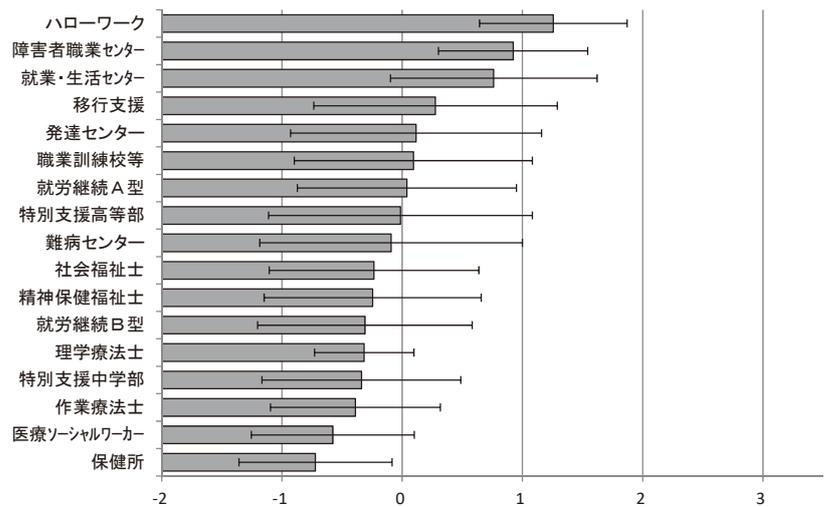


図 2-4-18 機関・職種別の『障害者雇用の特徴(vs 一般や福祉)』の知識状況 (標準因子得点の平均±標準偏差)

障害者就労支援の基本的知識：『企業の雇用管理・事業主支援』

障害者を雇用する企業側からみた障害者雇用に係る雇用管理の課題、合理的配慮提供や安全健康配慮等の義務、人材採用や経営の課題等の理解や職務再設計等の具体的な企業側への支援方法についての基本的な知識である。

地域障害者職業センターとハローワークで特に高かったが、他の機関・職種では個人差が大きかった。

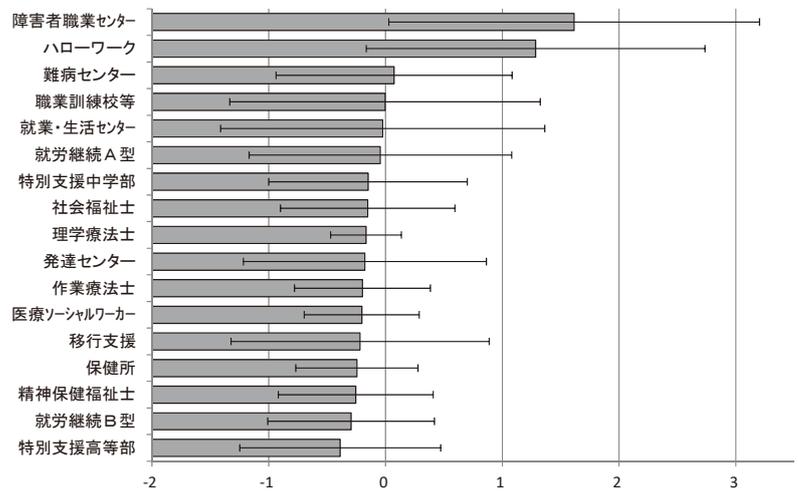


図 2-4-19 機関・職種別の『企業の雇用管理・事業主支援』の知識状況 (標準因子得点の平均±標準偏差)

障害者就労支援の基本的知識：『地域就労支援ネットワーク』

地域で活用できる障害者就労支援の専門的支援について、地域障害者職業センターの職業準備支援、障害者就業・生活支援センター事業、ジョブコーチ支援事業、ハローワークのチーム支援等についての、基本的な知識である。

労働関係機関等で高かったが、個人差が大きかった。

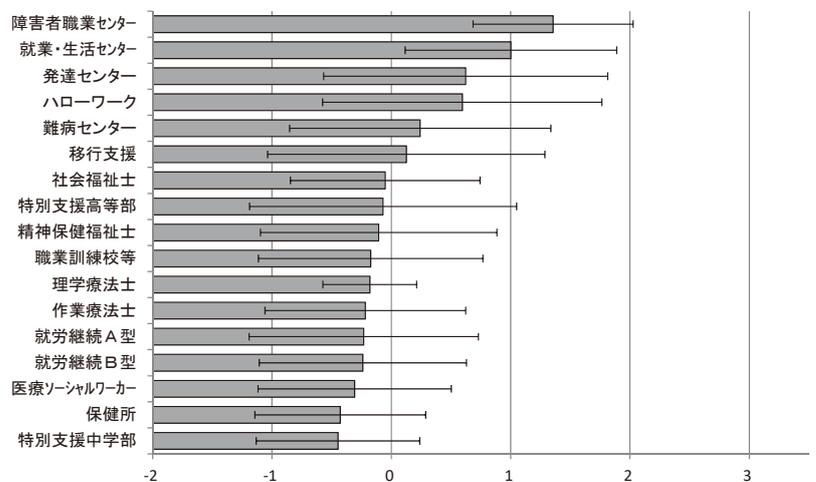


図 2-4-20 機関・職種別の『地域就労支援ネットワーク』の知識状況 (標準因子得点の平均±標準偏差)

ウ 障害者就労支援の『情報源』（問12）の類型（因子分析）

問12「回答者の就労支援についての知識やスキルの情報源の活用状況」の回答の因子分析により、表2-4-9に示す3つの因子が抽出された。

表 2-4-9 『障害者就労支援の情報源』の因子分析結果（パターン行列）

元の変数	因子	「職業リハ分野の専門研修セミナー」	「実務での他者からの学びや経験」	「図書・雑誌・総合センター報告書」
障害者職業総合センターにおける研修・セミナー等		0.743	-0.076	0.000
各機関・専門職別に受講が定められた研修・教育課程		0.607	0.058	-0.040
民間機関・NPO等のジョブコーチ養成・就労支援研修		0.479	-0.001	0.009
地域障害者職業センターやハローワーク等の助言・援助		0.333	0.201	-0.026
職業リハビリテーション研究・実践発表会		0.313	-0.035	0.259
実務場面における他の支援者との情報交換・交流		-0.031	0.747	-0.018
実務場面における自らの経験の蓄積		0.013	0.495	0.006
実務場面におけるスーパーバイザーの助言・指導		0.050	0.448	0.049
図書、論文、雑誌・ジャーナル等		-0.136	0.019	0.730
障害者職業総合センターのホームページ、報告書等		0.071	-0.015	0.481
上記以外の学会、研究会、セミナー、研修		0.152	0.039	0.406

障害者就労支援の情報源：『職業リハ分野の専門研修・セミナー』

障害者就労支援について、障害者職業総合センターや他のジョブコーチ養成研修等機関での専門的研修やセミナーの受講を情報源としている状況である。

地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターで比較的多かったが、他の機関・職種を含め個人差が大きかった。

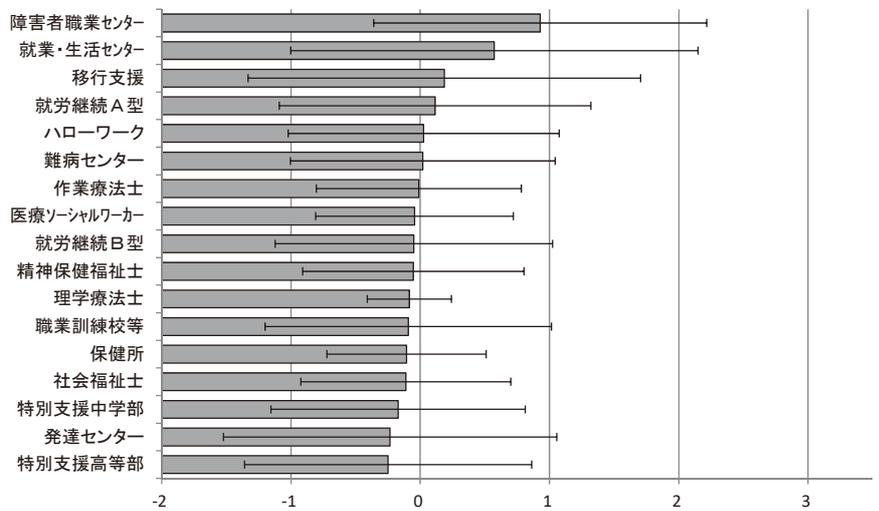


図 2-4-21 機関・職種別の情報源としての『職業リハ分野の専門研修・セミナー』
(標準因子得点の平均±標準偏差)

障害者就労支援の情報源：『実務での他者からの学びや経験』

障害者就労支援について、実務場面での他の支援者との情報交換・交流を中心とし、自らの支援経験の蓄積やスーパーバイザーの実務場面での助言・指導を情報源としている状況である。

機関・職種による差よりも、個人差が大きかった。

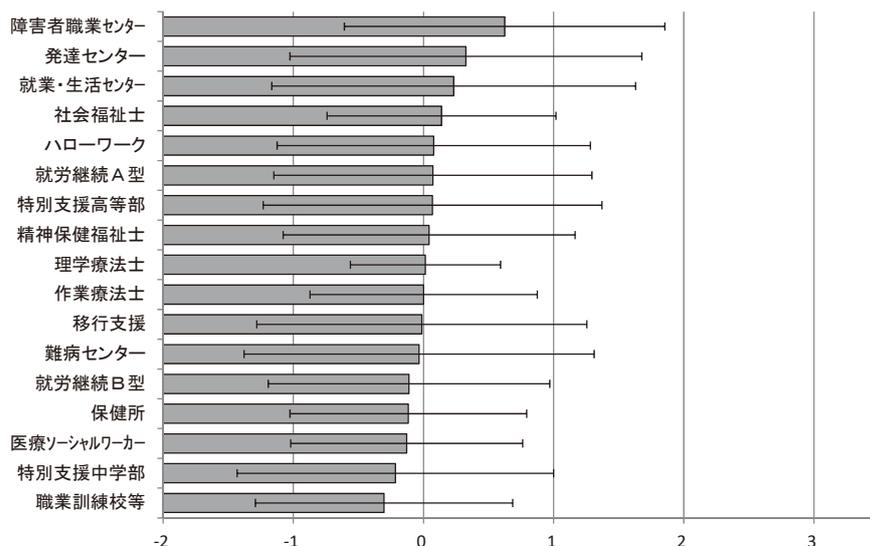


図 2-4-22 機関・職種別の情報源としての『実務での他者からの学びや経験』
(標準因子得点の平均±標準偏差)

障害者就労支援の情報源：『図書・雑誌・総合センター報告書』

障害者就労支援について、関連する図書、論文、ジャーナル等、また、障害者職業センターのホームページや報告書等、学会や研究会等を情報源としている状況である。

地域障害者職業センターや作業療法士が比較的多かったが、それらを含め、個人差が大きかった。

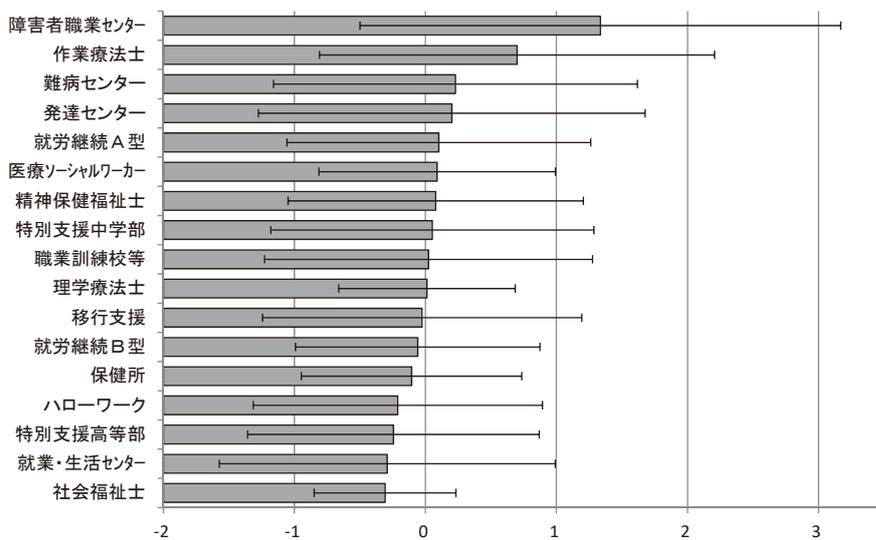


図 2-4-23 機関・職種別の情報源としての『図書・雑誌・総合センター報告書』
(標準因子得点の平均±標準偏差)

第5節 障害者就労支援のやりがいの要因

1 本節のポイント

前節までで、地域の、必ずしも障害者就労支援を専門としない多様な支援者を含めて障害者就労支援に取り組んでいる状況が明らかになった。本節では、そのような地域の多様な支援者が、障害者就労支援に取り組むことを主観的にどのように評価しているかについて、障害者就労支援のやりがいの観点から分析し、やりがいの要因を明らかにした。

図に示し、また次項以降で詳しく示すように、地域の分野・機関・職種等によらない障害者就労支援のやりがいの要因としては、専門支援者としての貢献や成長の面と、仕事としての障害者就労支援についての処遇や業務量に関する面があり、それぞれの特徴が明らかになった。

- 『障害者や企業への貢献、能力発揮、成長』：所属組織や職種、地域の障害者就労支援への積極性を強い要因として、障害者就労支援の基本的考え方や知識をもって、自らの専門性も発揮することにより効果的な就労支援を実施し、従来就労が困難とされていた障害者の就労可能性を広げることができることによるやりがいである。ただし、就職後の課題が未解決で定着や継続に課題を抱えている場合が多い。
- 『仕事の処遇の公正さや適正な業務量』：所属組織や職種、地域の障害者就労支援への積極性を強い要因として、また、支援が企業と障害者に役に立つことの信念をもって障害者の就職活動の実施を支えることについて、処遇面でも業務量面でも公正さと適正さのある業務であると感じることによるやりがいである。ただし、就職後の職場定着や継続に課題を抱えている場合が多い。

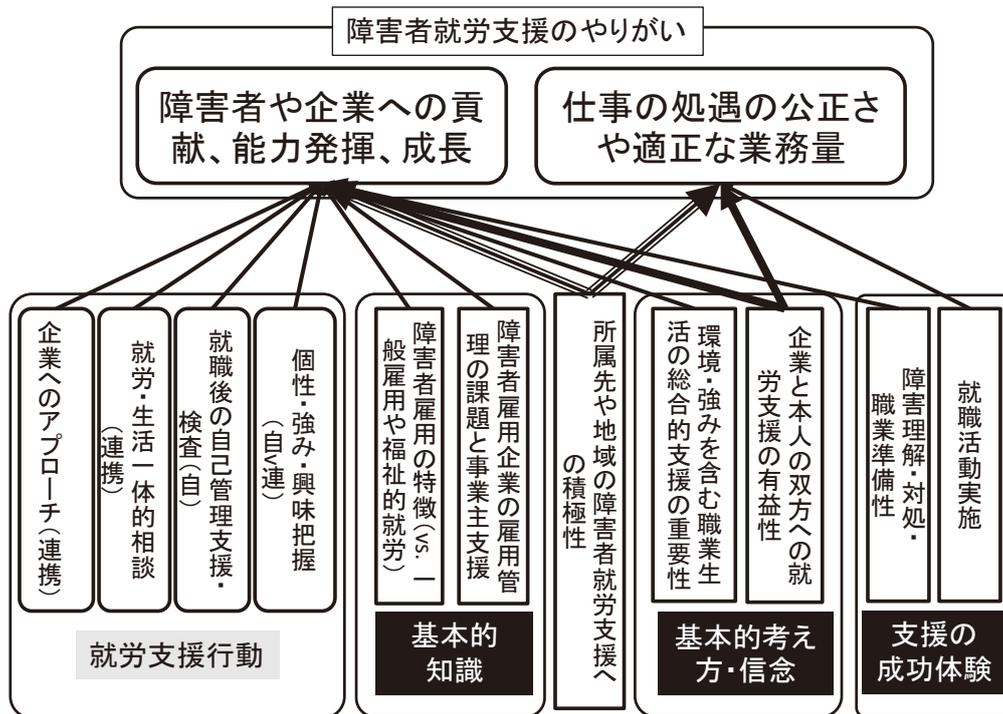


図 2-5-1 分野・機関・職種等によらない障害者就労支援のやりがいの要因の分析結果の要約

(因子分析による因子得点間の関係[各因子は次項以降に示す]、矢印は一般化線形モデルでの従属変数[矢先]と予測変数[矢元]と推定係数[太さ]を示す。点線は負の関係を示す。)

((連):連携による実施、(自):自機関による実施、(連v自):自機関ではなく連携で実施、(自v連):連携ではなく自機関で実施)

2 障害者就労支援の『やりがい』と関連要因の関係

表2-5-1の一般化線形モデルでの分析により、障害者就労支援の「やりがい」として、職種・機関の影響を調整後、「所属先や地域者の就労支援への積極性」の強い影響の他、「企業と本人への就労支援の有益性」の信念の影響も強かった。「障害者や企業への貢献、能力発揮、成長」のやりがいについては、その他、就労支援の実際の取組内容の影響も強かった。

表 2-5-1 障害者就労支援の『やりがい』と関連要因の関係の一般化線形モデルによる分析

予測変数	従属変数	障害者や企業への貢献、 能力発揮、成長		仕事の処遇の公正さや 適正な業務量	
		モデル効果 p値	推定係数	モデル効果 p値	推定係数
機関・職種		0.00	MS<保<PS<難 <<<<中<B<移<A< 訓	0.01	職<生<ハ<<<<移 <B<A<発
調整要因	専門分野	-		0.04	福<教<医<雇
多い障害	身体的障害	-		-	
	精神的障害	-		-	
主な支援 ニーズ	離職・休職・復職支援	-		-	
	就職や職場適応への支援	-		-	
	療養・生活支援	-		-	
	所属先や地域社会の就労支援への積極性	0.00	0.24	0.00	0.30
信念	職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性	0.00	0.09	-	
	企業と本人への就労支援の有益性	0.00	0.13	0.00	0.12
知識	障害者雇用の特徴(vs一般や福祉)	0.00	0.07	-	
	企業の雇用管理・事業主支援	0.04	0.04	-	
	地域就労支援ネットワーク	-		-	
実務での実績	職業準備性	0.00	-0.05	-	
	就労問題	-		0.04	-0.06
	の未解決	0.01	0.04	0.03	0.06
	状況	0.04	0.03	-	
	採用決定	-		-	
	地域連携	-		-	
	への参画	-		-	
	企業へのアプローチ(連)	0.04	0.06	-	
	就労・生活一体相談(連)	0.00	0.06	-	
	就職後の自己管理支援・検査(自)	0.02	0.05	-	
個性・強み・興味把握(自v連)	0.03	0.04	-		
求人開拓(自)	-		-		
職業場面を踏まえた職業評価(自)	-		-		
就職後継続的の職場・本人支援(自)	-		-		
支援の実	職業場面を踏まえた職業評価(連)	-		-	
施内容	障害理解・対処・家族支援(連)	-		-	
	就労意思確認(自v連)	-		-	
	無理なく活躍できる仕事検討(自v連)	-		-	
	職場との障害コミュニケーション支援(自)	-		-	
	就労障害者との交流・情報収集(自)	-		-	
	就労情報提供(連v自)	-		-	
	職場実習での評価(自v連)	-		-	
	支援ニーズ評価相談(連v自)	-		-	

3 『障害者就労支援のやりがい』（問14）の類型（因子分析）

問14の「障害者の就労支援ニーズへの対応に対する回答者自身のやりがい」の因子分析により、表2-5-2の2つの因子が抽出された。

表2-5-2 『障害者就労支援のやりがい』の因子分析結果（パターン行列）

元の変数	因子 「障害者や企業への 貢献、能力発揮、自分 の成長」	「仕事の処遇の公正さ や適正な業務量」
自分の支援は障害者の役に立つ	0.875	-0.036
支援において自分の能力・知識・経験を発揮できる	0.856	-0.017
自分の支援は障害者を雇用する企業の役に立つ	0.818	-0.034
支援において自分自身が成長することができる	0.644	0.033
仕事の報酬等の処遇で公正さを感じることができる	0.183	0.583
障害者の就労支援関連の業務量は特に過大でない	-0.140	0.528

障害者就労支援のやりがい：『障害者や企業への貢献、能力発揮、自分の成長』

支援者が障害者就労支援において、自らの能力・知識・経験を発揮し、障害者と雇用企業の双方に役に立ち、自らも成長できることによるやりがいである。

障害者就労支援の専門性のある機関・職種で高い傾向があるが、個人差が大きかった。

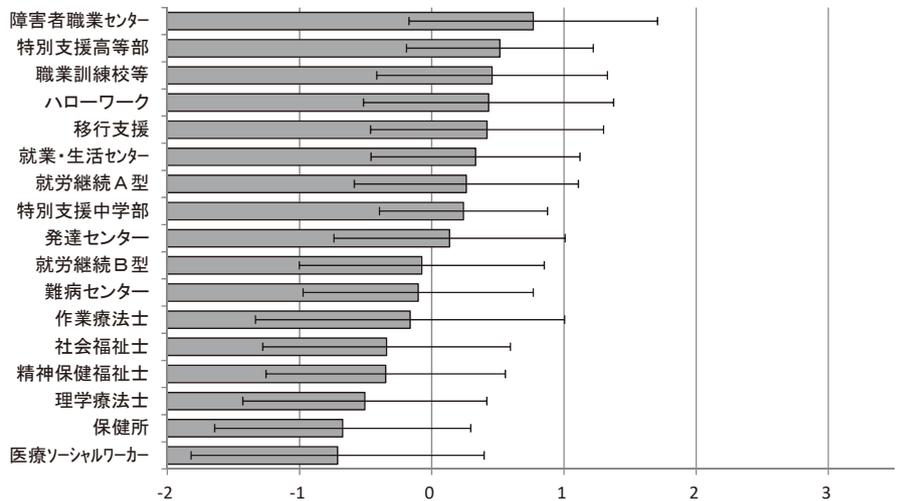


図2-5-1 機関・職種別の『障害者や企業への貢献、能力発揮、自分の成長』による障害者就労支援のやりがい (標準因子得点の平均±標準偏差)

障害者就労支援のやりがい：『仕事の処遇の公正さや適正な業務量』

支援者が障害者就労支援において、仕事の報酬等の処遇で公正さを感じることができ、業務量的にも特に課題ではないことによるやりがいである。

機関・職種による差よりも、個人差が大きかった。

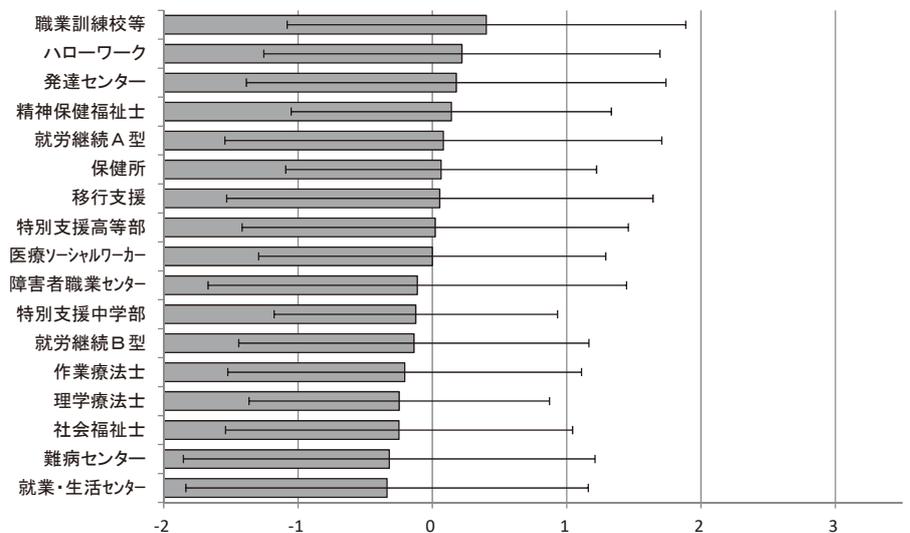


図2-5-2 機関・職種別の『仕事の処遇の公正さや適正な業務量』による障害者就労支援のやりがい (標準因子得点の平均±標準偏差)

第6節 考察

今回の調査では、現在、我が国で、関係分野を含めて多様に実施されている「就労支援」の取組を一種の意図しない「社会的実験」とみなし、その状況を後ろ向き(retrospective)に分析することにより、関係機関・職種等によらない効果的な障害者就労支援のあり方やその促進のための課題や方策についての示唆を得ることを目的とした。

本節では、まず、今回初めて試みたこの調査デザインについて、障害者就労支援の共通基盤の科学的根拠を蓄積するための方法論としての可能性と限界について考察し、その後、本調査で明らかとなった、以下に示すような関係機関・職種等によらない効果的な障害者就労支援の在り方やそれを促進する要因に関する知見について考察する。

- 分野・機関・職種等によらない効果的な障害者就労支援の基本的なあり方とは、障害者や企業・職場が就職活動、採用、職場適応、就業継続の各局面で直面しやすい課題を理解した上で、就職前から就職後までの継続的な本人と職場の両面からのアプローチにより、その課題の予防的な支援や解決・軽減のための早期対応による支援を行うことであること
- 関係分野の多様な機関・職種における障害者就労支援への取組は就職前、就職、就職後の課題への対応が十分に連動せず、上記のような総合的認識や取組が不十分になりやすいこと
- 障害者就労支援の共通基盤の関係機関・職種への普及のために次が重要であること
 - 障害者支援の理念や法制度等の整備等による関心や取組の広がりを踏まえること
 - 障害者の職業生活の充実を共通目標として、各専門性を活かして連携で取り組む意義を確認すること
 - 障害があっても、職業生活で活躍できるという基本的認識を持つこととそのための方針を普及すること

1 本調査デザインの可能性と限界

障害者就労支援の社会システムのあり方について最も信頼性の高い科学研究は、無作為化コホート研究の枠組みによるプログラム評価研究であるが、現時点で実施するためには、多機関・職種の連携による各地域での体系的な支援実施と評価、その支援内容や評価指標の定義、また、統計的に厳密な効果の評価等、多くの課題がある。本研究は、より簡便な一時点でのアンケート調査によるものであるが、地域での意図しない「社会的実験」の状況を活用し、調査結果から帰納的に支援内容や評価指標を定義し、複雑な関連要因を調査票の設計と統計的分析により調整することにより、現時点で可能な範囲で、共通認識とすべき内容を明らかにすることができた。

(1) 障害者就労支援の意図しない「社会的実験」の状況

現在、我が国では、障害者の就労支援ニーズへの対応は、基本的に、支援者と本人の説明と同意の枠組みで進められているが、その内容に確立された科学的根拠があるわけではなく、具体的内容については多様性が大きい。

地域関係機関・職種においては、多様な障害者就労支援が実施されており、その障害者の職業的課題の認識、支援についての認識や具体的な取組には大きな差があり、それは機関・職種による違いだけでなく、機関・職種内であっても個人差が大きいことが、本調査において確認された。

特に、機関・職種、利用者特性等を調整しても、ある支援内容の実施の有無によって就労問題の解決可能性の認識が異なっている状況を特定できたことによって、我が国において現在、効果的な就労支援と、そうでない就労支援が混在している状況が特定されたとと言える。これは、厚生労働省の4つの研究会報告書で、地域格差、経験のある支援者とそうでない支援者の格差として指摘されてきたことを、確認したものと言える。

(2) 共通用語と指標の開発

保健医療、福祉、教育、労働の分野においては、障害者就労支援について、多様な問題状況や支援内容があり、分野を超えた連携支援について統一的なアウトカムと介入の指標は存在しない。そこで、本研究においては、その

ための予備的な調査も兼ねて、分野を超えた共通的な枠組みでの網羅的調査、調査結果からの因子分析による職業的課題や支援内容等についての構成概念の明確化と尺度化を行った。

本調査によって、障害者就労支援の成果としては、例えば「採用」だけがアウトカムなのではなく、就職前から就職後の職業生活全般の支援からすると、「就職活動（就職活動への取組ができていくかどうか）」「採用」「就職後の体調やストレス管理」「職場定着・就業継続」の4つの重要なアウトカムがあることが明らかとなった。

また、障害者就労支援の実施内容についても、就労支援専門職において重要となる詳細な支援技法よりもより基本的な幅広い対象への「就労情報提供」「強み・興味の把握」「就労・生活の一体的相談」から、実際の就労支援としての一連の取組としての「企業ニーズの把握、職場相談対応、フォローアップ」「職業場面を踏まえた職業評価」「職業場面での障害理解・対処・家族支援」「就職後の障害自己管理支援」及び「就職後も継続する職場と本人の支援」といった内容が重要であることが明らかとなった。

これらの共通用語は、調査回答の因子分析によって抽出されたものであるため、より具体的な状況での回答から得点化することができ、今後の指標の尺度化にも用いることが可能である。

（3）因果関係についての可能な範囲での推定

特定の支援が効果的かどうかについては、最も確実な研究方法は、明確に定義された総合的な支援プログラムと対照となる支援プログラムに、同一の対象者群からの支援対象者を無作為に両プログラムに割り当て、その成果を比較するものである。本研究では、一時点でのアンケート調査という限界の中、後ろ向きの調査の枠組みで因果関係についてもモデル化やより詳細な統計的調整によって、可能な範囲で交絡要因¹による影響を軽減することを試み、一定の結果を得た。これは、今後のプログラム評価研究の予備的な研究成果として意義がある。

ア 効果的支援のエビデンス研究の課題

本調査は、アンケートによる横断調査であるが、その内容として、問題状況と支援、そしてその解決・軽減についての因果関係を想定し、また、就労支援行動の要因についても理論的なモデル化により因果関係を想定し、一般化線形モデルにより分析した。これにより、変数間の単純な相関関係と、より本質的な因果関係を区別して分析した。

例えば、単純な相関関係では、「職業的課題の解決状況」と「企業と本人の双方への就労支援の有益性の信念」の間には他の信念や知識より高い相関関係がみられたが、これを「企業と本人の双方への就労支援の有益性の信念」が効果的支援に最も重要であると解釈することは、因果関係のモデルに従った分析により否定され、他の要因に比べて重要性はより低いことが明らかになった。これはむしろ、「職業的課題の解決状況」が「支援の成功体験」として、それが原因となって「企業と本人の双方への就労支援の有益性の信念」が結果となっている強い関係性により説明された。

しかし、このようなモデルに基づく分析の結果については、因果関係をより明確にできるような、今後の介入的評価が求められる。

イ 分野、機関・職種、対象障害、支援場面等の違いの統計的調整

分野、機関・職種、対象障害、支援場面等の違いによる影響については、一般化線形モデルを用い、これらの関連要因を全てモデルに加え、その効果を除き調整した上で、支援内容による職業的課題の軽減効果等の、様々な構成要素間の関係についての分析を行った。

本研究の分析結果では、分野、機関・職種、対象障害、支援場面等の違いの影響は大きいことが確認され、その上で、これらによらない、共通的な結論を得ることができた。

¹ 統計モデルの中の従属変数と独立変数の両方に相関する要因。

2 障害者就労支援の課題と効果的支援の分野・機関・職種によらない共通枠組

本調査結果によって、分野・機関・職種等によらない効果的な障害者就労支援の基本的なあり方とは、障害者や企業・職場が就職活動、採用、職場適応、就業継続の各局面で直面しやすい課題を理解した上で、就職前から就職後まで継続的に本人と職場の両面からのアプローチにより、その課題の解決・軽減のための予防的または早期対応による支援を行うことであることが明らかとなった。

(1) 効果的な障害者就労支援の基本的枠組

第3節の分析結果は、図2-6-1のように概略を整理することができる。これは、地域の関係機関・職種において、効果的な就労支援が実施されている状況で、障害者の就職前から就職後までの課題に対応され、問題解決可能性が最も高まっている状況を表している。

このような理想的な状況を障害者就労支援の基本的枠組として共通理解を進めることによって、多様な関係者における障害者の就労可能性や必要な支援のあり方についての共通認識が可能となると考えられる。

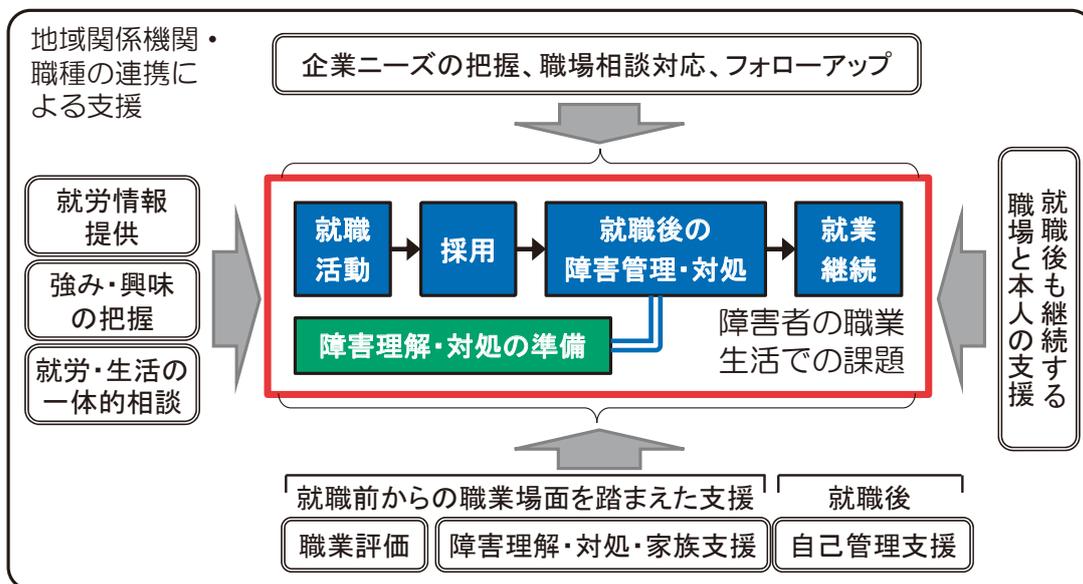


図 2-6-1 分野・機関・職種が共有する必要がある効果的な障害者就労支援の基本的枠組

ア 就職活動実施の支援

地域の保健医療、福祉の機関・職種、就労継続B型事業所のように、障害者の就職活動の進め方自体に困難を感じている支援者が多い。一方、労働関係機関の多くでは職場実習、職場への説明等を含め、解決可能な課題とみなされている。

障害者が就職活動を行うことと実際に採用されることについては、地域の支援機関・職種では問題が混同して捉えられているが、それぞれ異なった支援課題がある。

この課題に対して最も重要な観点、障害者側の支援だけでなく、労働関係機関との連携により、自機関・職種の専門性を活かして、障害者を雇用する企業・職場側が採用、雇用管理、継続雇用等の支援ニーズを理解し支えていくことも、障害者就労支援の役割であるということである。

それに加え、専門分野の縦割りで医療や生活支援の問題対応だけの支援にならないように、地域の労働関係機関・職種も含めた多職種連携チームにおいて、医療、生活、就労の一体的な相談支援を行うことが重要である。さらに、関係機関の相談支援場面において、障害者や患者として医学モデルによる障害や問題状況を把握するだけでなく、職業人としての本人の個性や興味や強み等の理解に自ら努めることも重要である。また、労働関係機関等と連携して、障害者本人や家族に障害者の就労情報を提供することも、関係機関において重要

な支援である。

イ 採用決定のための支援

障害者が求人に応募したり、職場実習したりして本採用につなげるという職業的課題に対しては、機関・職種による違いよりも各支援者によって問題解決の可能性の認識が大きく異なる。

地域関係機関では、この課題と就職活動実施の課題を混同し、医療や生活支援等の各分野での評価や本人の支援を行う傾向にあるが、そのような支援では効果はあがりにくい。

この課題に対しても、最も重要な観点は、障害者本人だけの支援ではなく、労働関係機関との連携により、障害者を雇用する企業・職場側の支援ニーズを理解して支援することである。また、各障害者が就職した場合、その実際の職業場面でどのような課題に直面するかについて、職業場面に即した職業アセスメントを労働関係機関と関係機関・職種の連携によって行うことも重要である。さらに、その職業場面における課題を障害者本人が理解し対処できるように、本人や家族を含めた支援を関係機関の連携によって行うことも重要である。

ウ 職業場面での障害理解・対処、体調・ストレス管理の支援

地域関係機関においては、「障害理解・対処、職業準備性」は就職前の支援課題、就職後の体調管理・ストレス対処」は就職後の職場定着・就業継続の課題として別のものと捉えられていることが多いが、就労支援の課題としてはほぼ同じ問題として理解する必要がある。

障害者は就職後の職業場面において、各人の障害特性や個々の仕事内容や職場との相互作用によって問題状況が生じる可能性がある。そのような状況について、主に就職前に障害者本人や家族が対処できないと判断される状況が「障害理解・対処、職業準備性」の課題であり、一方、そのような問題に対処できない状況で就労することが「就職後の体調管理・ストレス対処」の課題である。

この課題に対しては、各障害者が就職した場合、その実際の職業場面でどのような課題に直面するかについて、職業場面に即した職業アセスメントを労働関係機関と関係機関・職種の連携によって行うこと、その職業場面における課題を、障害者本人が理解し対処できるように、本人や家族を含めた支援を関係機関の連携によって行うといった、職業場面における問題発生の予防や早期対応のための支援が重要である。また、連携により就職前から就職後まで、障害者だけでなく、雇用企業・職場についても情報収集し支援対象としていく就職活動・採用時から継続する支援が重要である。加えて、関係機関・職種が専門性を踏まえて就職後の自己管理に資する評価や支援を行うことも効果的な支援である。

エ 職場定着・就業継続のための支援

就職後、数年間にわたって就業を継続していくという職業的課題は、就職当初の職業的課題以外に、様々に発生してくる多様な問題状況を予防したり早期対応していくという課題である。

就職前後における職業場面に即した職業アセスメントや、その職業場面における課題を障害者本人が理解し、対処できるように、本人や家族を含めた支援を関係機関の連携によって行うことは、長期の職場定着・就業継続のために、各支援機関・職種が、自ら主体的に、就職後も継続して、障害者本人と職場をフォローアップし、職場側、本人側の問題に相談対応することが重要である。

(2) 機関・職種による障害者就労支援の取組の特徴

我が国の現状では、効果的な障害者就労支援の取組の普及には大きな格差がある。それは必ずしも機関・職種によるものだけでなく個人差が大きいものであったが、それでも特定の取組について機関・職種による取組の差は大きかった。表2-6-1に、第3節の機関・職種別の取組を簡単に整理した。効果的な就労支援への取組の少ない機関・職種が今後の取組のために取組の多い機関・職種から助言を受けたり相互学習を行ったりする相

第2章 地域関係機関調査結果

談先の検討等に活用できる可能性がある。

表 2-6-1 機関・職種による障害者就労支援の取組の特徴

	保健医療					福祉					教育		雇用支援				
	保健所	作業療法士	理学療法士	医療ソーシャルワーカー	精神保健福祉士	難病センター	発達センター	社会福祉士	移行支援	就業継続A型	就業継続B型	特別支援中学位	特別支援高等部	ハローワーク	地域障害者職業センター	就業・生活センター	職業訓練校等
共通して効果的な就労支援	就労情報提供(連v自)					連								自	自		
	個性・強み・興味把握(自v連)	連							自			自	連				
	就労・生活一体相談(連)	×		×	×				○	○		○		○	○	○	
	企業へのアプローチ(連)	×	×	×	×				○			○	○	○	○	○	
	職業場面を踏まえた職業評価(自)	×			×		×	×	○			○	×	◎			○
	職業場面を踏まえた職業評価(連)											○				○	
	障害理解・対処・家族支援(連)			×								×		○	○	○	
	就職後の自己管理支援・検査(自)	×				○	○	○									
	就職後も継続する職場と本人の支援(自)	×		×						○					○	○	
就労障害者との交流・情報収集(自)											○				○		
他の多い就労支援の取組	就労意思確認(自v連)								自				連				
	職場との障害コミュニケーション支援(自)	×			×				○			○		○	○		
	支援ニーズ評価相談(連携v自)						連							連			
	求人開拓(自)	×		×	×									◎			
他の取組	無理なく活躍できる仕事検討(自v連)					連											
	職場実習での評価(自v連)											自	連	自	自		

(◎:Z値(平均からのズレの標準偏差との比)が1.5以上、○:同0.5以上、×:同-0.5以下; 自:自機関の取組のZ値が0.5以上、連:連携による取組が同0.5以上)

3 関係機関・職種における障害者就労支援の課題

また、各機関・職種における障害者の就労問題の認識と、それに対する支援の実施状況の分析結果によると、現在、我が国の関係分野の多様な機関・職種における障害者就労支援への取組は、図2-6-2のように就職前、就職、就職後の課題への対応が十分に連動せず、前項の図2-6-1で示したような総合的認識や取組が不十分になりやすい状況や、その改善のための課題についての示唆が得られた。

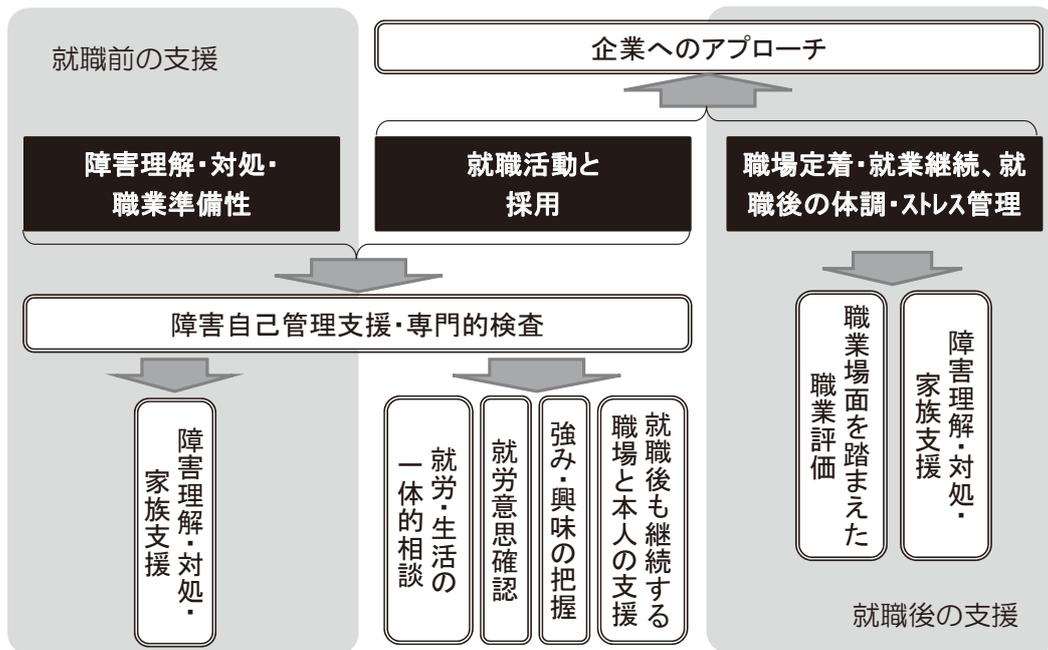


図 2-6-2 現在の我が国における障害者の就労問題の認識と対応する支援内容の概略

(1) 就職前の支援の課題

就職前の段階では、例えば保健医療や福祉の分野において、障害者が実際の職業場面で直面する様々な課題についての問題意識のないままで、本人に対する支援に終始し、就職活動や採用に向けた支援が実施されない状況がある。これらの障害者の就職前の課題に対応する機関・職種においては以下の認識の普及が重要と考えられる。

- 職業場面における支援ニーズを予測し、的確に予防的、あるいは早期対応的な支援につなげるためには、仕事内容や職業場面の個別性や多様性を踏まえ、かつ、職業生活を送りながらの日常生活等の課題等も含めた総合的な職業アセスメントを関係機関と連携して実施することが重要であること
- 障害者本人の機能回復訓練や治療だけでなく、適切な就職活動や採用に向けた支援（就労情報提供、就労・生活の一体的相談、強み・興味の把握等）も並行して実施できるように関係機関と連携していくことが重要であること

(2) 就職時の支援の課題

近年では、企業の障害者雇用への意欲が拡大していることで、就職活動から採用までに支援の重点が置かれる一方で、適切な障害理解や職業場面での対処についての支援のないまま採用まで進んでしまい、就職後の職場適応や就業継続の支援が問題発生の事後対応となりやすい状況がある。

これらの障害者の就職時の課題に対応する機関・職種においては以下の認識の普及が重要と考えられる。

- 単に障害者求人に対して紹介、就職させるという支援ではなく、障害特性等を踏まえた支援についての専門的知識や、雇用企業側の雇用管理等の相談ニーズへの対応のために、職業場面を踏まえた総合的な職業評価や、本人の障害理解や対処のための支援を並行して行うことが重要であること
- 障害者本人や雇用企業・職場において就職後に発生する問題への事後対応ではなく、専門的評価により問題を予測して予防的に早期対応で支援を行うことが重要であること

(3) 就職後の支援の課題

地域関係機関・職種では、障害者本人の就職までの支援が目標となり、支援のやりがいとなっていることが多い。しかし、障害者の職業生活を支えるためには、継続的な医療面の支援、生活面の支援等における、関係機関・職種

第2章 地域関係機関調査結果

の役割が重要となる。特に、精神障害や難病では、定期的通院の場面が本人のよいフォローアップの機会ともなる。

従来、ジョブコーチ支援では、就職後に、支援の主体を職場側のナチュラルサポートに移行させるために、「フェーディング」としてジョブコーチ支援は長期に継続しないことが重視されている。しかし、そのような職場のナチュラルサポートは、職場での上司や同僚が変わったり、仕事内容が変わったりすると崩れやすい。長期的で継続的なフォローアップが不可欠であるため、必要時に、改めて本人と職場の両面からの支援のために、労働関係機関と連携したアセスメントや支援が実施される必要がある。

4 地域の就労支援のあり方のシステムと人材育成の課題

本調査においては、多分野にわたる機関・職種における、障害者就労支援の現状の認識や、障害者就労支援に取り組む動機付けや支援のやりがいの分析を行った。表2-6-2に、第4節、第5節の機関・職種別の障害者就労支援への取組の背景的要因を整理した。このような背景的要因には、機関・職種による差は一部ではみられるが、それほど顕著ではなく、むしろ、機関・職種によらない支援担当者の個人差が大きかった。これは、関係分野・機関・職種にかかわらず普及する必要がある共通基盤として、次の点を踏まえることの重要性を示すものである。

- 障害者支援の理念や法制度の整備等による関心や取組の広がりを踏まえること
- 障害者の職業生活の充実を共通目標として、各専門性を活かして連携で取り組む意義を確認すること
- 障害があっても職業生活で活躍できるという基本的認識とそのための方法論を普及すること

表 2-6-2 機関・職種による障害者就労支援の役割認識・意向や背景因子の特徴

	保健医療					福祉				教育		雇用支援					
	保健所	作業療法士	理学療法士	医療ソーシャルワーカー	精神保健福祉士	難病センター	発達センター	社会福祉士	移行支援	就業継続A型	就業継続B型	特別支援中学位	特別支援高等部	ハローワーク	地域障害者職業センター	就業・生活センター	職業訓練校等
共通して効果と関連する役割認識	職業生活支援のケースマネジメント(連)	×	×									○	○		○		
	総合的な職業評価(自)	×	×						○						○		
	就職後の本人と事業所支援(自v連)														○	○	
	職場への障害説明・アピル支援(自v連)														○		
他の役割認識	個別の就職先開拓(自v連)												○	×			
	仕事内容や健康安全配慮助言(自v連)														○		
	地域就労支援体制づくり(自)														○		
地域や組織	所属先や社会の就労支援への積極性		×	×	×			×						○	○	○	
	障害者就労支援ネットワークへの参画							×						○	○	○	
	医療福祉教育のネットワークへの参画					○	○								○		
基本的考え方	職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性		×														
	企業と本人への就労支援の有益性																
知識	障害者雇用の特徴(vs一般や福祉)	×		×										○	○	○	
	企業の雇用管理・事業主支援													○	◎		
	地域就労支援ネットワーク							○						○	○	○	
情報源	職業リハ分野の専門研修セミナー														○	○	
	実務での他者からの学びや経験														○		
	図書雑誌総合センター報告書		○												○		
就労支援のやりがい	障害者や企業への貢献、能力発揮、成長	×		×	×							○		○			
	仕事の処遇の公正さや適正な業務量																

(◎:Z値が1.5以上、○:同0.5以上、×:同-0.5以下; 自:自機関の取組のZ値が0.5以上、連:連携による取組が同0.5以上)

(1) 障害者支援の理念や法制度の整備等による関心や取組の広がりの確認

近年、障害者就労支援の促進に向け、共生社会の理念により、分野にかかわらず法制度の整備が進み、外的環境は大きく変化している。そのような地域の支援者を取り巻く外的環境や社会動向を認識することが、所属組織、同業者・専門職種、地域の支援関係者や当事者、企業にかかわらず、障害者就労支援への取組の第一の理由となっていた。保健医療、福祉、教育等の関係分野を含む各機関・職種の役割認識の延長線上で、障害者の職業生活を支えていくという共生社会の理念による法制度・サービスへの社会動向等の認識の向上が重要と考えられる。

(2) 障害者の職業生活支援を共通目標とした各専門性を活かした連携の意義の確認の確認

多くの機関・職種は就労支援を専門としていないため、障害者就労支援の共通基盤の普及においては、あくまでも本来の専門支援の成果の向上を目指して、障害者の職業生活の支援に取り組む共通目標を踏まえることが適切である。特に効果的支援につなげるためのポイントを押さえた支援の方法論や必要な知識について、必要最小限のレベルから効果的、効率的に普及し、各支援者が障害者就労支援の成功体験を持てるようにし、その後、必要に応じて取組や知識を広げていけるようにすることが重要である。

ア 障害者就労支援の共通達成目標の確認

「障害者就労支援が障害者と企業の双方に有益となること」についての考え方・信念については、効果的な障害者就労支援の実施には非常に重要であるにもかかわらず、従来、地域関係者に対して効果的に伝えられていなかった。今回の調査の因子分析により、幅広い関係機関・職種の間で考え方・信念の違いを反映し、かつ効果的な就労支援行動に関連の強い考え方・信念として、この「障害者就労支援が障害者と企業の双方に有益となること」が抽出された。この因子を構成する具体的な調査項目は負荷量の大きい順に以下のとおりである。この順番の先のものほど幅広い関係機関・職種の間におけるこの考え方・信念との関連が強く、逆にその反対の考え方・信念も幅広い関係機関・職種には多いことを示しており、特に留意すべき項目の優先順位を示すものと考えられる。

- 障害者雇用企業の経営・管理への効果：「障害者就労支援は障害者に対する支援が中心である」「障害者雇用は雇用企業の負担への理解を求めることが重要である」といった誤解に対して、障害者就労支援により、障害者だけでなく企業側にも負担の少ない効果的な支援や配慮等により、障害者も職業人として活躍して企業に貢献できることの確認が重要である。
- 障害や疾患の医療的管理への改善効果：「障害者は就職すると体調管理や生活管理が困難になるため仕事は困難である」「医療や生活面の自立ができないと就労支援の対象にはできない」といった誤解に対して、障害者就労支援は、職業場面において医療や生活面も一体的に支援を行い両立を目指すことによって、職業面だけでなく、医療や生活面の問題改善につなげられるという確認が重要である。
- 障害者の職業人としての活躍の効果：「障害者には個人に適した職業選択の可能性は少ない」「障害者はあえて一般就業するよりも福祉的就労で十分である」といった誤解に対して、障害者就労支援は、本人の興味や強みを活かした職業人としてのキャリア発達や生きがいを目指すことが中心であり、その一環として障害や病気の特性に応じた支援や配慮を行うものであるという確認が重要である。
- 障害者の生活・経済的自立への効果：「障害者は働けないのだから、まず生活支援や経済的支援が必要」「生活・経済面は福祉的支援で十分であり、就労支援は必ずしも必要でない」といった誤解に対して、障害者就労支援は、障害者も同じ社会の中で職業を通して社会に貢献し、経済活動に参加できるようにするものであり、それによって、社会的存在としての社会統合や、報酬レベル、生きがいの面でも質を向上させるものであるという確認が重要である。

イ 各機関・職種の役割認識・意向

就労支援を専門としない保健医療、福祉、教育等の関係分野の機関・職種が、労働関係機関と連携して企業へのアプローチを含む効果的な就労支援に取り組む理由としては、各機関・職種の役割認識と関連して、障害者の生活場面での課題を多職種チームで支えるケースマネジメントの取組を職業生活場面にも広げるという意向と、そのための、よりよい専門的アセスメントや支援を行えるように、新たに専門性を獲得するという意向が特に重要であった。これらは、労働関係機関にとっても重視されていた。

(ア) 障害者の職業生活への多職種ケースマネジメント

機関・職種の縦割りの評価・支援ではなく、支援対象者の医療・生活等の支援ニーズを中心として関係者が多職種チームとしてケース会議等、コミュニケーションを取り合って支援を行うあり方は、障害者支援の関係機関・職種において普及している。そのような取組を踏まえ、障害者の生活場面の延長として、実際の職業生活場面における課題についても、評価・支援・フォローアップを多機関・職種チームによるケースマネジメントの課題とする役割認識・意向が生じているものと考えられる。このような役割認識には、障害者就労支援の基本的な考え方・信念が重要であり、障害者就労支援の専門的知識には依存しないという調査結果もそのことを支持していると考えられる。

(イ) よりよい支援のための新たな専門性獲得

一部の支援者においては、より専門的な就労支援への意向があった。それは、単なる医学・心理的機能評価や一般的なADL等の評価を超えて、職業場面での課題や支援ニーズを実際の職業場面での確認、専門的職業検査等での評価、さらに障害以外の職業人としての興味や強み等を含めて総合的な職業アセスメントを自部署で実施するという役割認識である。これには、障害者就労支援の基本的な考え方・信念だけでなく、障害者雇用支援制度や企業の雇用管理等の基本的な専門知識を必要とする。

ウ 支援者としてのやりがい

自らの専門性を発揮して、障害者と職場の双方にとって益となる支援を提供できるという成功体験は支援者のやりがいを高めていた。ただし、そのためには効果的な就労支援についてある程度の考え方や知識を持っていることが重要であった。適切な専門性のないままで支援を行うことは、逆に支援のやりがいを失わせる要因となっていた。

専門職として、就労支援への取組のあり方を検討するには、このような専門職としてのやりがいを考慮して、適切な人材育成を行うことが重要と考えられる。

(3) 障害があっても職業生活で活躍できるという基本的認識とそのための方法論の普及

障害者就労支援への役割認識・意向には、所属組織や社会的動向といった外的要因以外にも、障害者就労支援についての基本的な考え方・信念、知識が強く関係しており、それらは専門的研修によって習得されるものだけでなく、支援の成功体験によってインフォーマルに得られているものもあった。

ア 障害者就労支援の基本的な方法論の確認

「職場環境、強み、職業生活の総合支援の重要性」についての考え方・信念については、効果的に障害者就労支援を実施するためには非常に重要であり、従来から、職業リハビリテーション分野の専門的研修によって伝えられてきたものである。ただし、一般の機関・職種においては普及はまだ十分ではない。この考え方・信念を因子分析により抽出した際の、この因子を構成する具体的な調査項目は負荷量の大きい順に以下のとおりである。先述のとおり、この順番の先のものほど、特に留意すべき項目の優先順位を示すものと考えられる。

- 職場配慮や環境整備の重要性：「障害者就労支援は、障害者本人の機能訓練や能力向上だけによる」「現状の企業や職場の状況を前提とすると障害者の就労は困難である」という誤解に対して、職場側の支援や配慮を

整備する支援が重要となっており、法制度でも障害者雇用企業への相談支援、合理的配慮提供の義務化、ジョブコーチ支援、各種助成金等、整備が進んでいるという確認が重要である。

- 職業場面での強みや興味の考慮の重要性：医学モデルによる問題把握とその改善を目指す評価や支援に偏りがちな見方、あるいは「障害者の強みや興味を把握しても支援には役立たない」という誤解に対して、障害者雇用する企業にとって、その人が当該仕事ができるか（強み）、意欲をもって取り組んでくれるか（興味）、ということは重要であり、障害者本人が仕事を続けていくためにも、これら強みや興味の考慮は、就労支援成果に直結するという確認が重要である。
- 職業場面での課題の理解の重要性：「専門的評価とは医学的・心理的検査、ADL等の機能評価である」「職業的課題は日常生活場面での問題状況から、その人の課題として判断できる」という誤解に対して、仕事内容や職場状況は個別的多様であり、日常生活で問題があっても仕事内容によっては問題がなかったり、日常生活場面で問題がなくても職業場面では支援が必要となる場合もあり、ワークサンプルや模擬的職場環境を用いた評価や職場実習等での現場の継続的評価が重視されているという確認が重要である。
- 多専門職種との役割分担と連携の重要性：「障害者の医療や生活上の問題はそれぞれの専門分野だけで独立して評価・支援できる」「就職前までの支援が関係機関・職種の役割であり、就職や就職後については専門的就労支援機関や企業に支援の役割がある」という誤解に対して、障害者の医療、生活、就労の問題はしばしば複合的であり、就職前から就職後に継続する多職種チームによる総合的支援が、基本的な障害者就労支援の枠組みとなっているという確認が重要である。
- 仕事内容との個別のマッチングの重要性：「障害者の就労可能性は本人の特性として決定できる」「障害者の職業紹介とは障害者雇用や福祉的就労といった制度に当てはめること」といった誤解に対して、障害者にとっても、普通の職業紹介と同様に地域にある仕事と本人の適性等とのマッチングが重要であり、また、仕事内容等により、職業的課題も大きく異なるという確認が重要である。
- 就職後の職場適応・就業継続支援の重要性：「就職後に支援なく自立できる障害者だけが就労可能である」「就職が関係機関・職種の専門支援のゴールである」という誤解に対して、現在は、就職後の本人の医療や生活面の支援や、雇用企業への継続的支援も含めて障害者の就労支援を実施するようになっており、関係機関・職種も障害者が職業生活と両立して医療管理や生活管理を行えるようにすることが求められているという確認が重要である。

イ 障害者就労支援の基本的知識

先述のとおり、関係機関・職種による障害者就労支援への役割認識・意向が、多職種ケースマネジメントによって生活場面の延長として職業生活での課題に取り組むというものである場合には、その役割認識・意向には就労支援についての専門的な知識は特に関係がなかった。これは就労支援の専門機関等との連携により専門的な知識が支援に反映されるからと考えられる。

一方、より主体的に障害者就労支援に取り組もうとする機関・専門職には以下の基礎知識が重要であり、その具体的内容は各知識を構成する内容の負荷量の大きさに基づいて以下のものであった。

- 障害者雇用の特徴（vs. 一般雇用や福祉的就労）：福祉的就労に対して、障害者雇用は最低賃金法が適用される雇用契約に基づく雇用であるが、特別な職業相談や職業紹介による支援や、障害者雇用率制度による支援があるということについての基本的知識。
- 企業の雇用管理・事業主支援：障害者を雇用する企業側の雇用管理や人材採用等の具体的課題、企業の義務としての合理的配慮提供義務、事業主の職務配置や雇用管理等への専門的支援の手法等についての基本的知識。

第2章 地域関係機関調査結果

- 地域就労支援ネットワーク：地域において障害者就労支援を専門的に実施するために利用できるサービスとして、地域障害者職業センターの職業準備支援及びジョブコーチ支援、障害者就業・生活支援センター事業、ハローワークを中心としたチーム支援等があることについての基本的知識。

第3章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性（米国との比較）

第1章でみたように、現在、我が国では保健医療、福祉、教育における関係機関・職種の間で障害者就労支援の取組が広がっている一方で地域格差が大きくなっており、障害者就労支援の地域連携体制と人材育成が喫緊の課題となっている。これに対して本研究では、第2章に示したように、我が国の関係機関・職種の障害者就労支援の取組を分析することにより、分野・機関・職種にかかわらない障害者就労支援の共通基盤を一定程度明確にすることができた。

そこで本章においては、さらに障害者就労支援の共通基盤について、我が国の分野・機関・職種にかかわらない普遍性があるだけでなく、国際的にも普遍性がありうるものという可能性について検討することを目的とした。このような検討は、今後、海外での障害者就労支援の先進事例等を我が国の就労支援分野で効果的に応用するためだけでなく、各分野の専門職が国際的な情報共有を進め、海外の障害者就労支援情報に触れる機会が増える中、関係者の共通理解の促進のためにも重要である。

特に、第1章で紹介したように、米国は歴史的に我が国とは全く異なる理念の制度の下で障害者就労支援の取組が始められたにもかかわらず、近年では、制度やサービス上の多くの共通点があり、現在の障害種類別の障害者就業率等の現状の課題にも共通点が多いことが明らかになっている。そこで本章では、さらに詳しく障害者就労支援の地域連携体制と人材育成の課題と具体的取組、及び関係者の障害者就労支援の共通基盤の具体的内容について、米国の状況を調査し、制度や文化的背景等との関係での普遍性と特殊性について検討した。

その結果、米国においては、現在、障害者就労支援の地域連携体制と人材育成の課題が行政、支援者、当事者等を含めた大きな課題として認識され、その解決のための大規模な取組が開始されていることが明らかとなった。また、米国で創設された障害者就労支援専門職資格認定の標準的知識やスキルの内容が、第2章で明らかとなった我が国でのあり方と共通していることを確認した。

- 米国では「Employment First」の理念の下、連邦政府・州政府、専門支援者、障害当事者・家族等が、障害者就労支援が障害者支援の関係者の共通目標であるという共通認識の普及を進めていること
- 米国では、障害者就労支援における分野を超えた社会システム改革や人材育成の課題に焦点を置き、分野を超えた関係者の協働や、障害者就労支援の専門職の資格認定制度等の取組が進められていること
- 米国で「Employment First」に向けて標準化を目指している障害者就労支援の内容は、次のような点で我が国とも共通しており、普遍性があるものと考えられること
 - 基本的理念として、障害者の職業生活を当然として社会の中で支えることや、環境面や強み等を含む職業生活の総合的な支援、また、多分野の制度やサービスの効果的活用が重視されること
 - 障害者就労支援の主要局面として、就職活動、採用、職場適応、就業継続があり、それぞれの局面で障害者が直面しやすい具体的な課題への予防的支援や早期対応が重視されること
 - 就職前から就職後まで、一貫して障害者と企業・職場の両面の課題を踏まえ、その中で、障害にかかわらない一般的な就職活動や職場適応の課題、障害や疾病に起因する課題、日常生活や地域生活での課題、職場での理解や配慮の課題等への総合的対応が重視されること

第1節 目的・方法

本章では、障害者就労支援のあり方の共通基盤については、我が国の分野・機関・職種にかかわらずの普遍性をもっているだけでなく、国際的にも普遍性があるとする可能性について検討することを目的とした。そのために、米国における障害者就労支援の地域連携体制と人材育成の課題と具体的取組、関係者の障害者就労支援の共通基盤の具体的内容の調査等を行い、我が国における課題や取組との比較により、効果的な障害者就労支援のあり方について、国際的観点からの普遍性について検討した。

1 米国の Employment First における多機関連携と人材育成の取組の文献及び訪問調査

米国の障害者就労支援の取組については、2001年に連邦労働省に障害者雇用政策局（Office of Disability Employment Policy：以下、ODEPという）が創設され、最初の政策として実施された「カスタマイズ就業」の実証事業等について、当センターでも調査研究報告書等をまとめてきたところである¹⁾²⁾。

現在、米国ではそれらの実証事業等の成果を踏まえ、ODEPの主導の下、「Employment First」の理念に基づき、関係分野の行政担当者や支援者、障害当事者を巻き込んで、大きな社会システム変革と人材育成が進んでいる。

その状況について、インターネットで公開されている資料等の収集、及び、米国において「Employment First」の推進を目的とする唯一の障害者就労支援関係者の団体である Employment First 支援者協会（Association of People Supporting Employment First：以下、APSEという）の年次大会への出席による関係者の具体的取組や課題認識等の情報収集を行った。

APSEの年次大会は、2015年と2016年の2回参加した。

- フィラデルフィア大会：2015年6月23日～25日（+22日プレ会議）
- シンシナティ大会：2016年6月21日～23日（+20日プレ会議）

2 米国の「認定就業支援専門職」（CESP）の試験内容の検討

上述の Employment First を推進する就労支援者協会（APSE）では、全米において、就労支援担当者が Employment First の実現のための専門性を有しているかどうかの認定資格「認定就業支援専門職（Certified Employment Support Professional: CESP）」を開発して運用している。

この資格認定の特徴は、障害者の統合的就業の実現、Employment First の実践という方向性を明確にした障害者就労支援のあり方に必要な全国的に標準的な知識やスキルについての支援者のガイドラインとなっていることである。そのために、APSEが全米レベルの専門家グループによって、その必要な事項や、試験内容を検討して開発している。

CESPの具体的内容について、現時点では統一的な教科書や、過去問等も公開されていない。ただし、その認定試験の範囲については公開されており、5つの領域（原則的価値観・原理の実践への適用、個別評価・就業／キャリア計画、地域の研究と職務開発、職場や関連する支援、継続的サポート）にわたる80の項目の知識やスキルについて問うものとなっている。

そこで、その項目を基にして、第2章で示した我が国における障害者就労支援の共通基盤の内容との比較を行い、共通点と相違点を明らかにした。

第2節 米国の Employment First における多機関連携と人材育成

米国においては、共生社会について障害者就労支援の文脈でより具体的な理念として「Employment First」として「全ての障害者の統合的就業の実現」に向けて多分野での統合的取組の方向性が示され、連邦・州政府、当事者、支援者の共通認識の形成や組織転換のための具体的な取組が実施されていた。また、人材育成について、障害者就労支援関係支援者向けの認定試験CESPが開発・実施され、障害者就労支援のあり方についての共通基盤の普及が進められるとともに、より広い関係分野の関係者との共通認識の形成のためにフォーマルな取組が行われるようになってきていることが明らかとなった。

1 共通理念としての「Employment First」

「Employment First」とは2006年に米国連邦政府の労働省雇用政策局（ODEP）により提唱され、「重度の障害者も職場や地域への参加を促進するための理念であり、重度の障害を持つ青年や成人に対しても、地域ベースの統合的就業を第一の選択肢とすること」⁵⁾と米国労働省によって定義されている。「統合的就業」とは、障害者が、障害のない人が多数働くような典型的な職場環境で、最低賃金以上の賃金が雇用主から直接支払われるような形で働くこととされる。そのような統合的就業は、専従的な支援がないものも、通常の業務を果たせるようになるための支援があるものも、また障害者の特性と雇用主のニーズに合わせてカスタマイズされた仕事も含む⁴⁾。

連邦政府による提唱後、2014年時点で全米50州のうち46の州において何らかのEmployment Firstの活動がみられ、うち32の州において正式な政策的措置がとられている（図 3-1-1.）⁵⁾。また、最近の連邦法制度の改正の動きにおいても、Employment Firstの理念や成果と軌を一にすると見受けられるものがある。さらにこの理念は、就労支援者、当事者団体を巻き込んだ広がりを見せており（図 3-1-2.）、連邦政府以外にも、米国での援助付き就業を推進してきたEmployment First支援者協会（Association of People Supporting Employment First:以下、APSEという）等、「Employment First」の定義、普及に向けての取組のポイントなどの指針を設けている団体がある。

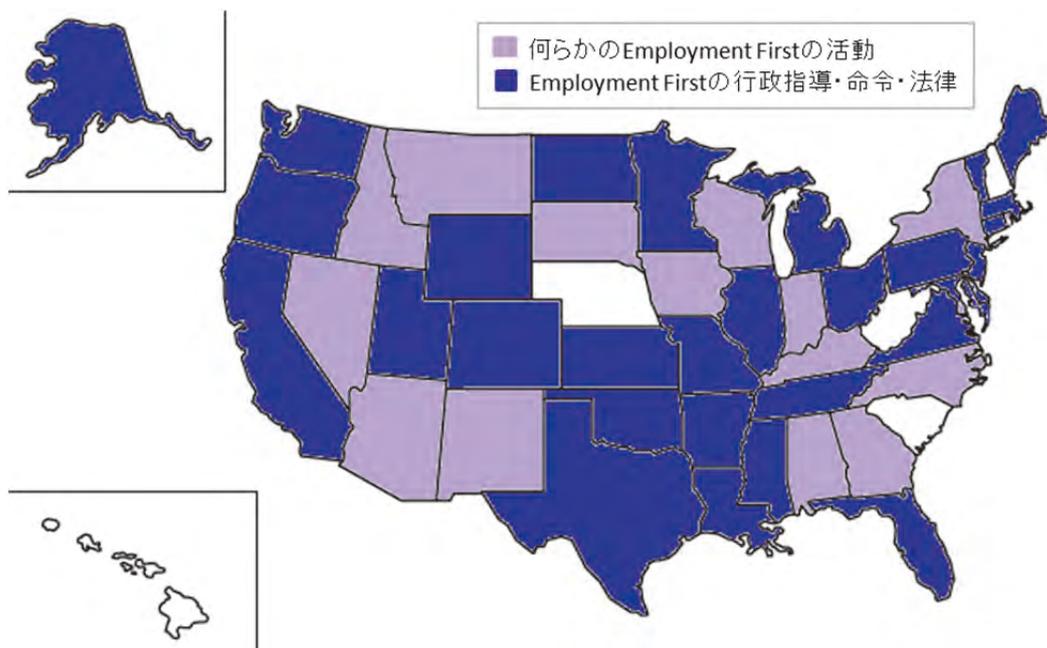


図 3-1-1. 米国での Employment First の広がり⁵⁾



図 3-1-2. 米国における「Employment First」の理念への取組の広がり

(1) 連邦政府 障害者雇用政策局 (ODEP) による定義と取組

ODEPは障害者就労に関する連邦政府の様々な省庁にわたる政策の統合を目的に2001年に創設された政策研究・提言機関であり、その使命は、全ての障害のある人の就業の機会や質を向上させるような政策と実践を開発し促進させることである。Employment Firstは、そのようなODEPの使命を実行していくための概念的枠組みであると言える。ODEPは、Employment Firstの理念と取り組みを全米の州に普及していくために助成事業を実施し、先行的な州に重点的な投資を行い、その経験を他の州にも広げていくこととしており、その実施ポイントとして、以下を挙げている。

- 中心的な州 (Core State) に対して専門的指導や、先進的支援者による相談支援、集中的な技術支援とトレーニングを提供し、既存の政策、サービス、福祉的的制度等をEmployment Firstの理念を反映したものに改革する。
- ウェブ等を活用した研修訓練や、効果的実践のノウハウの他地域での活用可能性を高める。
- Employment Firstの実践・政策の開始時の経験等についての情報交換等を促進する。
- Employment Firstに関連した連邦政府の取組により、改革を進めている州と参加州の関係を強める。
- Employment First実施に向けての変革を行った州における投資の影響の評価として、州政府による共通課題の認識、Employment First導入の成功に向けた革新的戦略や有効な実践を確認する。

(2) 就労支援者協会 (APSE) による定義と取組

「就労支援者協会」 Association of People Supporting Employment First (APSE) は、1988年に米国で設立された非営利団体であり、ジョブコーチ等の支援者の協会である。障害者の統合的就業やキャリア発達を専門に支援

を行っている支援者の唯一の機関として、独自に、Employment Firstを推進している。APSEは、38の州に支部があり、当事者、家族や専門家など、多彩な経歴の人が活動している⁶⁾。

APSEはEmployment Firstを「障害の重さにかかわらず生産年齢にある障害者に公的資金によるサービスを提供するに当たっては、一般的な環境の中での就業することが、第一に考えられるべき望ましいアウトカムである。」⁷⁾と定義し、特に、啓発（アドヴォケート（Advocate））と教育を重視している。

- 啓発（アドヴォケート）としては、①就労やキャリアこそが当たり前であり望ましい障害者の公費負担サービスのアウトカムであるというEmployment Firstの原理を提唱（擁護、支持）すること、②障害者の就労や、キャリア開発、経済的発展を進展させるように考え方や、政策、実践、資金（財政的支援）を変革することを挙げている。
- 教育としては、①障害者を経済的、社会的メインストリームの一部となるように、また、皆と同じようにキャリアやライフスタイルを築くことができるような態度や信念を促進すること、②障害者自身が自分の能力を認識できるようエンパワー（Empower）すること、③ビジネス界に対して、障害者を雇うことのメリットの認識を高めることを挙げている。

（3）当事者団体やその他の関連団体による取組

その他、当事者団体や、関連団体も、Employment Firstの理念に共鳴して取組を行っている。ここでは、知的発達障害者の当事者団体であるArc of the United States（以下「Arc」という）と、1967年に創設されたInstitute for Community Inclusion (ICI)とNational Association of State Directors of Developmental Disabilitiesの共同ネットワークとして創設されたState Employment Leadership Network（就業リーダーシップ州ネットワーク：SELN）について示す。

ア 当事者団体による取組

知的発達障害者の当事者団体であるArcは、1950年に障害者の子供を持つ両親を中心に創立され、今では（米）国中に700の支部がある。基本理念として、「人中心」（障害によって判断されるのではなく、個人の長所や能力によって判断されるべきである）、「公正（Equity）」（他者と法の下平等である）、「地域」（地域のどんな側面にも参加する権利を持つ）、「自己決定」（自己決定、セルフ・アドボカシーが必要と考えている）、「多様性」（多様な人材を活用する必要性）を掲げている。

Arcは、2012年にEmployment Firstを支持し「知的・発達障害のある人は、彼らの希望、興味・関心、強みに基づいて地域社会において職を探し、就業を継続し、障害のない人と一緒に働き、相当の賃金を得て、職場での差別がないように、人々や制度からの必要な支援があるべき」⁸⁾との声明を発し、就業への妨げとなっているものとして、障害者本人や周囲からの期待感が低いことや、手当の不足や誤った知識などを挙げた。

Employment Firstの取組については次のポイントを示した。

- 実践方法：最善の方法を用いるべきであり、障害者自身のトレーニングも行うべきである
- 移行支援：なるべく早い段階で移行を計画しはじめ、給与のないインターンシップに限定せずに経験を必要とする
- トレーニング：スタッフと障害者自身のトレーニングを行い、例えば、職場までが遠い場合には、運転免許の取得の支援をする
- システム：障害のない人と同様の就業環境を第一に考えてあるような補助プログラムを作成すること

イ 就業リーダーシップ州ネットワーク：SELN

SELNでは、Employment Firstを州レベルの取組として、従来の保護雇用等の隔離された環境ではない就労を障害者の選択肢の一つにしている⁹⁾。SELNの役割として、①就労に関する共通の疑問や課題につい

第3章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性

て話し合う、②有効な戦略を共有する、③データを利用して日常的システム管理の指針とする、④連邦政府の政策に情報を提供する、という目的のために州が議論する場を提供することを挙げている¹⁰⁾。

また、Employment Firstを含む全ての就労支援の取組として、Hall et al. (2007)¹¹⁾ の考え方（理論）を提唱しており、あらゆる機関の連携がより良い統合的就労アウトカムにつながるとしている（図 3-1-3.）。

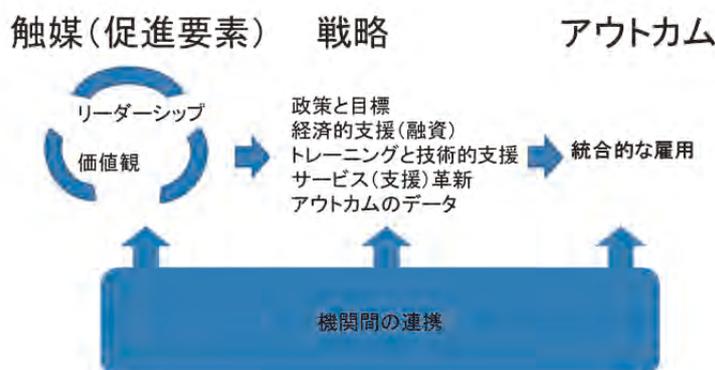


図 3-1-3. Hallら(2007)の考え方を取り入れた SELN の就労支援のフレームワーク¹⁰⁾

その実現に向けて、下記の7つの要素を重要視している¹⁰⁾。

- リーダーシップ：体制のあらゆるレベルにおいて、個々の地域の雇用に対して明確な責任を持つ。地元や州レベルの行政官を就労擁護者と認識することができる。
- 計画的な目標と経営方針：州の発達障害政策において就労こそが好ましいアウトカムとして認識され、それを達成することを目標としたプログラム目標や経営方針がなされている。
- 融資や契約の獲得方法：州の資源配分、費用償還、単価決定方式の中で地域の中での統合的就労アウトカムが強調・支持されている。
- トレーニングと技術的支援：人材に投資し、ジョブコーチ、職務開発者、監督者など中心的な雇用スタッフのスキルを向上させる。
- 機関間の協力と協調関係：当事者や家族、企業、市民団体、重要な州や地元の機関（職業リハビリテーション、教育、精神、州のメディケイド局）と関係を築き、就労支援への障壁を取り除く。
- サービスとサービス革新：サービスの形や支援戦略は、ニーズの強度にかかわらず全ての発達障害者に対する就労支援の提供を促進できるようにデザインされている。
- パフォーマンス測定とデータ管理：進捗やパフォーマンス基準を測定し、アウトカムを記録するために総合的データシステムが使用されている。集められた情報は結果の評価と追跡や、政策への情報提供、支援の向上等に使用され、結果の報告や質の向上のために機関同士でも共有される。

2 障害者就労支援の共通基盤の普及と人材育成の取組

Employment First の理念を反映した政策や支援内容の普及のため、障害者就労支援の共通基盤の普及と人材育成に関連して、上述の連邦政府が主導となっている取組や、APSEや当事者団体、その他の関連団体が主導となっている取組などが、多様に実施されている。近年これらの機関の間での連携・協調が行われており、Employment Firstの多職種、多機関によるさらなる広がりや動向もある。

(1) 連邦政府・州政府による取組

ODEPはEmployment Firstを全米で推進するに当たり、各州が技術や知識などのノウハウ蓄積を促進する諸事

業を2006年から実施している。

ア 「Employment First州指導者育成事業」 (「EFSLMP」)

「Employment First州指導者育成事業」(Employment First State Leadership Mentor Program : 以下、EFSLMPという)は、2006年に最初にEmployment First政策として「Working Age Adult Policy (生産年齢成人政策)」を実施したWashington州を「指導的州 (Mentor State)」とし、Iowa、Oregon、Tennesseeの3州を「被指導州 (Protégé State)」として、Employment Firstについての指導を進めていくものであった。このうちアイオワ州とテネシー州という2つの被指導州の経験を比較検討した論文によると、両州は指導州 (ワシントン州) から指導、訓練、技術的支援を得て、協働とパートナーシップの増大、家族との連携、就労支援サービスのビジネスモデルの変容、サービス費用の再構築、サービス提供者の能力開発という5つの分野において努力が払われ、Employment Firstの実施が前進したという¹²⁾。

①Employment 1st State Ambassadors

EFSLMPの活動の一環として、ODEPはEmployment 1st State Ambassadors のネットワークを始めた。これは、Employment Firstを促進する制度の改革を推し進める際に模範的なリーダーシップを発揮した州・地域職員を明らかにすることを目的としている。2015年のEmployment 1st State Ambassadorには、8人の職員が選ばれている。

②Employment Firstにおける州のシステム変革とサービス提供者の変容の基準

EFSLMPの活動を通して、州政府およびサービス提供者がEmployment Firstの枠組みの中でシステムをうまく変化させていくことを手助けするための基準が開発された。この基準 (Employment First州システム変革・サービス提供者転換実施評価基準 : Criteria for Performance Excellence in Employment First State Systems Change and Provider Transformation) の目的は州政府とそのサービス提供システムがEmployment Firstに関するシステムを変化させる計画をつくるためのたたき台となること、そして競争的・統一的雇用につながるような重要な概念、効果的实践、サービス提供戦略を明らかにすることであった。その基準は、リーダーシップ、戦略的計画、利用者の視点、労働力の視点、業務実施の視点、結果、継続的計測・分析・知識といった各要素について、州とサービス提供者がそれぞれ何をすべきかを示している¹³⁾。

③ACL/ODEP Memorandum of Agreement (国の機関同士の連携)

ODEPと「米国保健福祉省地域生活局」(U.S. Department of Health and Human Services, Administration for Community Living : 以下、ACLという)が、互いの連携と競合的統一的就業の促進を目的に、合意覚書を2015年9月11日に結び、特に重度障害者におけるEmployment Firstのさらなる促進を支援している。

イ 「Employment First実践コミュニティ」(CoP)

その後、さらに、この4州を中心として「Employment First実践コミュニティ」(Employment First Community of Practice (CoP))を推進し、2016年時点で、33の州が参加するという広がりをみせている³⁾。参加州においては、最低6つの州内の関係機関(教育、医療保険、知的・発達障害支援、精神保健、就労支援、職業紹介機関)の参加が求められるとともに、毎年実施される全国会議には最低2つの州政府組織が参加することが求められている。

Employment First実践コミュニティ (CoP) の2014年の具体的取組として、各州の関係機関の就労支援の改善や専門的支援を行うための、「ビジョンの探求 (Vision Quest) 2014」がある。参加州は、毎月2回、テレカンファレンスに参加し、関連分野(政策・予算調整、医療保険、精神保健、地域生活支援、経済的自立、教育と移行)のうちから1つを選択し、1年間をかけて、選択した分野の政策の現状評価、修正案の提案、修正された政策の実施という3段階にわたって、Employment Firstの計画・実施を推進することとしている。

第3章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性

各関連分野について、指導的州のテーマ別専門家（subject matter expert: SME）が、テレカンファレンスでの助言等を行うとともに、月末には、各州の担当者とSMEとの個別のテレカンファレンスも行われ、各関係分野の状況について情報交換を行い、現状評価の進め方等に対して技術支援を受けるものとなっている。

ウ ODEPの助成事業

ODEPは雇用主の支援、障害者・雇用者間の問題解決、障害者雇用の経済的改善、若者の移行支援などを行っている下記の5つの技術支援センターや団体に助成金を支給している。

①「雇用主支援情報ネットワーク」The Employer Assistance and Resource Network（EARN）は雇用主に対して、技術的な支援、個別相談、ウェブ講習やイベントを通じたトレーニングなどを行っている。他にも、障害者に対する配慮（適切な環境作りや言葉使い）についての情報を提供している。

②「ジョブ・アコモデーション・ネットワーク」Job Accommodation Network（JAN）は、雇用主による合理的配慮の提供に関する課題について、専門スタッフの電話やウェブでの相談や情報提供により、障害者側にとっても雇用者側にとっても良い問題解決策を提案するものである。

③「障害者の雇用と経済的成長のための全国指導センター」The National Center on Leadership for the Employment and Economic Advancement of People with Disabilities（LEAD Center）は障害者の就労環境の向上と能力の活用や、雇用者の経営の向上に焦点をあてて活動している機関である。この機関では、2015年10月に、全国のEmployment First活動のウェブサイトを開始し、各州のEmployment Firstの活動内容を9項目（州のデータ、法律制定、行政命令、政策、協力関係、制度改革の資金提供、トレーニングや能力強化、実行活動、メディケイドと就労）について公開している。さらに、全国データに加えて、各州のデータについてアウトカムや政策について州間比較（一度に3つの州まで）も可能であり、さらには州の行政機関別、政策の種類別などといった詳細な検索も可能となっている。

④「労働力と障害青年に関する全米協業」National Collaborative on Workforce and Disability for Youth（NCWD/Youth）は、若者の就業支援について、現状の分析、制度変革、戦略開発を行っている。

⑤「雇用と参加支援工学の連携」Partnership on Employment and Accessible Technology（PEAT）は、アクセシブルな技術の発達・採用・促進を通して障害者の雇用の保持、キャリアの発展に貢献することを目的としている。

（2） 専門家を中心とした機関による取組

APSEの主な活動内容には、全国大会や、ウェブ会議、ウェブによるトレーニング、支部のイベント、大学が提供する通信教育（面接のトレーニング、情報の提供）などがあり、障害者の就職のための情報のみならず、雇用主側を対象としたものや、法律に関する情報などを提供している。全国大会は、各州政府の担当者、ジョブコーチ等の就労支援者、大学等の研究者、当事者等、1000名以上が参加して情報交換や議論を行っている。

また、Employment Firstの普及が広がる中、近年では、それぞれの機関の活動に加えて、国の機関同士、さらには国の機関（主にODEP）と専門支援家（主にAPSE）との交流、合同のワークショップなどを通じてさらに広く系統的なEmployment Firstの普及・実践が実行されている。

ア 「認定就業支援専門職」（CESP）

APSEはさらに、「認定就業支援専門職（CESP）」という、就業支援専門家の役割やその仕事に必要な知識とスキルを持つことを証明するための資格を創設している。これは、全米レベルの専門家グループの提唱を基にAPSEが開発したものであり、援助付き就業の5つの領域（原則的価値観・原理の実践への適用、個別評価・就業／キャリア計画、地域の研究と職務開発、職場や関連する支援、継続的サポート）についての知識やスキルを問うものである。

CESPホームページ (<http://apse.org/certified-employment-support-professional/>) では次のように概要が説明されている。

(ア) CESPの特徴

訓練プログラムにより修了証明を出すのとは異なり、CESP認定は知識の標準レベルを示し、必要な職務を遂行するスキルと能力を示した就業支援専門職を識別するためのものである。

CESPは、障害者就業分野の各分野の専門家と指導者が生み出したものであり、この分野における知識の能力の基準を、以下の領域において定義することを目指している。

- 基本的価値と原則の実践への応用、及び法制度と資金
- 個別評価、就業／キャリア計画
- 地域調査と職務開発
- 職場及び関連する支援
- 継続的な支援

(イ) CESPの資格取得が想定されている支援者

就業支援専門職認定協議会 (ESPCC) はCESPを、知的障害、精神障害、自閉症スペクトラム障害、多様な身体的・感覚的障害等の多様な障害者の就労支援を提供する専門職に向けて開発した。

ジョブコーチ、職務開発者、移行就労支援専門家、職業紹介職員、就業専門家／コンサルタントは、CESP試験に合格することにより、CESPを称することができる。

(ウ) CESPの資格取得の意義

CESP認定事業は、訓練を受け経験のある就業専門家を特定するという社会制度上の要求が増大していることに対応して作られた。CESP認定は、支援事業者にとっても専門職にとっても多くの利益がある。

支援機関や地域リハビリテーション事業にとってCESPは以下の利点がある。

- 能力のある専門職を識別しやすくする
- 利用者が信頼できる専門職につながりやすくする
- 就業支援専門職の役割と責任を定義する標準をつくる。
- 雇用可能性を改善し給与や昇進への機会を提供する。
- この分野でのプロフェッショナリズムを正当化し拡大する。

就業支援専門職にとって、CESP認定には以下の利点がある。

- 雇用主やビジネス関係者への自分の売りを増加させる
- 一般社会や利用者に対して最高の実践への自らの約束を保証できる
- 倫理的で安全な標準への自らの約束を確証できる

APSEは2011年からCESPの認定を開始し、2017年1月現在2,043人（合格率82%）が認定されている（図3-1-4; 2016年9月時点）¹⁴⁾。

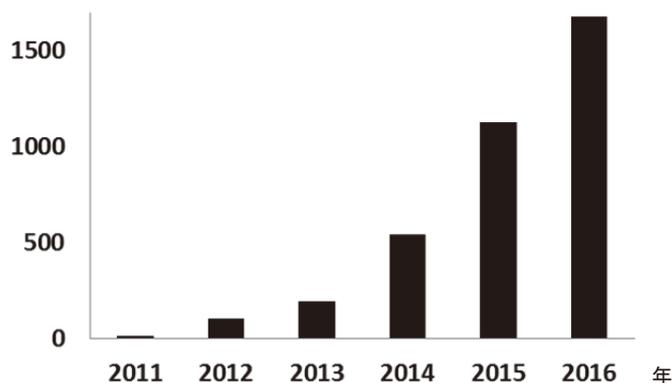


図 3-1-4. CESP の年別の認定者数(出典:APSE ホームページ, 2016)

イ APSE年次大会

2015年と2016年のAPSE大会においては、全米の様々な立場の就労支援関係者が1,000名以上参加していた。両年とも連邦政府労働省障害雇用政策局（ODEP）や各州政府の担当者、ジョブコーチ等の就労支援者、大学等の研究者、当事者等が参加していた。なお、主催団体であるAPSEの会員数は約3,000名である。

ウ 意見の発表（2010年）

APSEはODEPが2010年に米国全国6か所で障害者の就業に関する情報、意見の交換を目的として開催した聴聞会において、ODEPの役割、今後の課題に関するコメントを発表している¹⁵⁾。その中で、Employment First について、統合的環境下での働きに見合った賃金に重点を置き、各州での広がりをさらに支援する必要があると提言している。また、「Employment First」という用語についても、従来の用語（カスタマイズ就業、援助付き雇用[Supported Employment]など）にとらわれず、本人の期待感の向上とよりよい環境を作ることに焦点が置かれていると指摘している。

エ APSE Regional Institute(連携ワークショップ、2015年～)

また、地域レベルでも、「APSE Regional Institute」を設け、ODEPと連携してワークショップを2015年から開催している。そこでは、各地域の支援提供者にビジネスモデルの改革方法を学ぶ機会を提供し、より多くの障害者に対して競合的（competitive）統合的就業に就く支援を提供できることを目的とする。

3 APSE 年次大会の講演・発表演題

筆者らは、APSE年次大会には、2015年フィラデルフィア大会、2016年シンシナティ大会に参加した。それぞれ、プレ会議1日と本会議2日半であった。

演題のテーマは主催者により選抜され、1演題に与えられたセッション時間は1時間～1時間半であり、1日には、4つの時間帯があり、同一時間帯に次のテーマ別に10～12程度の会場に分かれてセッションが並行して行われた。演者には、セッション参加者とやり取りしながら発表することが求められていた。

- 革新的実践（3～5会場）
- 将来へのリーダーシップ（2～3会場）
- 公共政策と資金源（2会場）
- 学校から成人への移行等（1～2会場）
- 家族と自己決定等（1会場；シンシナティ大会のみ）
- APSE支部のリーダーシップ（1会場）

各大会では80～90の演題が発表された。このため全ての演題を聴講することはできなかったが、抄録集も含め演題内容の傾向を以下に整理した。

一般的傾向として、Employment Firstへの各州の取組の情報交換、地域連携、人材育成、基本理念の確認等が中心となり、個々の障害者への支援に関する演題数を大幅に上回っていた。

(1) 社会システム変革と人材育成への取組

APSE年次大会で最も多い演題は、各地におけるEmployment Firstの取組が進む際の社会システム変革や人材育成の課題についての情報交換であった。これには、地域関係機関の連携や、各機関の組織変革等の課題も含まれていた。

ア 各州でのEmployment Firstの経験の情報交換

各州でのEmployment Firstの経験を共有し、先進的取組を普及するセッションが最も多かった。その具体的な演題名は次のとおりである（演題名の後の記号は、P：フィラデルフィア大会（2015年）、C：シンシナティ大会（2016年）、番号は各大会での連番を示す。以下同様）

- 先端に行く：エンプロイメント・ファーストのブートキャンプ(P4)
- 異なる州の共通課題：制度変更—同じことと異なること：テネシー、アイオワ、ワシントンDCの対話(C36)
- エンプロイメントファースト：単に職域開発だけでなく、文化変容の考慮によって、事を起こす(C107)
- エンプロイメントファースト：1年以内にあなたの州が取り組んで実施する方法(C108)
- 戦略について語ろう：実際面におけるエンプロイメント・ファースト(C23)
- 一時点で一つのサービスで山を動かす：異なる州で共通した課題(C58)
- Scary Broad(女性支援者グループ)から学ぶ全国的なシステム転換(P5)
- Scary Broadから学ぶ全国的なシステム転換(C1)
- パートナーシップと就労を実現する「就労特別専門委員会」(P34)
- エンプロイメント・ファーストのためのプロジェクトとパートナーの合併(P38)
- メイン州でのエンプロイメント・ファーストの促進(P15)
- ペンシルベニア州での「働きたい」運動(P39)
- フィラデルフィア州の就労の取組(P94)
- オハイオ州のエンプロイメント・ファースト・パートナーシップ(P65)
- オハイオ州のエンプロイメント・ファースト：当事者や家族に向けた情報(P72)
- オハイオ州の事例(C70)
- オレゴン州の効果的な移行支援(P76)
- アリゾナ州のエンプロイメント・ファーストまでの過程(P78)

イ 就労支援専門職の人材育成

就労支援専門職の人材育成のあり方についてのセッションも多かった。

- 効果的な就業支援：支援専門家へのインタビューからの知見(C50)
- 非常に効果的な就業専門家における個人的特性(C57)
- 理想的な職業開発者の育成(P14)
- 21世紀の就労専門家の支援(P48)
- 就業支援者認定プログラムCESPのセッション(C67)
- ジョブコーチをコーチする：新人と就業支援者の教育のためのメンタリングとコーチング(C98)
- 次世代リーダーの創造：認定、育成、資格：全てを行っているのは(C79)
- 卒業後の教育：オープンフォーラム(C110)
- 卒業後教育を通じた就業成果の改善(C102)
- 次世代リーダーの育成(P93)

第3章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性

- ディスカバリーとカスタマイズ就業の適合性保持における困難課題(C76)
- 継続的な職員開発のための組織・州の訓練の考え方(C97)

ウ 地域での多機関連携の構築

地域の関係機関の連携のためのノウハウ等の共有のセッションも多かった。

- システム間、機関間の連携の構築(P20)
- 機関間の連携を上手に行うコツ(P9)
- 協同がカギ：地域就業ネットワークの開発(C75)
- 成功のためのパートナーシップの構築：事例研究(C111)
- 低コスト、低技術(ローテク)による地域ベースの就労支援(P33)
- 就業への道筋としての諸サービスの組み合わせ活用(C24)
- あなたの村を作る：あなたが活用していない資源を活用する(C52)
- 比較と対比：統合的就業を支える全国の関係性構築(C74)
- ユニバーサル・プロフィール・ツールを用いた「ディスカバリー」での機関連携の促進(P7)
- 地域全体であなたの職員を効果的に支える(C68)
- 就業におけるパートナーシップ：移行システムのモデル(P1)

エ 地域における社会システム・組織変革

従来の施設中心の障害者サービスの機関の就労支援サービスへの転換についてのセッションも多かった。

- 包括的・協働的な就労への移行計画(P18)
- 福祉施設から就労へ：ディスカバリーを通じた旅のビデオ事例研究(C45)
- 福祉的就労からの転換：顔の見える支援の構築(C78)
- 介護職からキャリアコンサルタントへ：施設サービスからの転換(C99)
- 地域統合への組織変更の事例研究(C22)
- 在宅地域ベースのサービスと就労、デイサービスへの影響(P75)
- 就業への道筋：デイサービスにとっての新しい日(C104)
- 障害者作業施設から仲間同士(ピアツーピア)の支援への移行(P49)

オ 組織変革の基礎

さらに、より一般的に、旧来からの組織を新たなサービスに向けた組織に変革していくための意識変革等の基礎的な講演やセミナーも多かった。

- 基調講演「Whyから始める」(C)
- 現状に変化を起こす方法(P36)
- 組織の将来に向けた変革(P63)
- 革新的実践による積極的リスクテイクの促進(P58)
- 競争力のある就労への期待・知識に対する文化の影響(P17)
- 変化のための協同：責任追及や他罰から協同へ(C13)
- 学習する組織：現状にノーを(C43)
- はい、そして！：仕事の変革の力をつける(C77)
- 機能的フィードバック：幸福で成功するチームのカギ(C88)
- 組織変革：オープンフォーラム(C44)

カ プログラム評価・研究

Employment Firstの取組を実証的に評価したり、科学的根拠に基づく情報を提供したりするためのセッションもあった。

- 全米エンプロイメントファースト政策・データ基盤：実証及び実験的学習セッション(C80)

- 援助付き就業の補助金受給者の追跡方法とデータ蓄積のための総合的システム(P50)
- 援助付き就業におけるデータ主導のリーダーシップ(C56)
- 活動の追跡による組織責任・パフォーマンスの向上(P13)
- 研究のための実践と実践のための研究(P83)
- APSE公共政策委員会:最新情報と参加方法(P95)
- APSE公共政策委員会:社会保障改革、選挙、他(C59)

キ APSEの州支部の運営

より実践的課題として、APSEの州支部の運営についての課題についてノウハウを提供したり情報交換したりするセッションもあった。

- APSEの支部リーダーとしてのチームの効果的な活用方法(P30)
- コミュニケーション、仲間意識、共同:強力なAPSE支部構築のカギ(C39)
- 支部のリーダーシップ:ソーシャルメディアへの支部の露出(C28)
- 革命家:支部のソーシャルメディア戦略の見直し(P19)
- わずかな資金でのAPSE会議の成功する運営(C48)

ク その他の組織運営の課題

その他、一般的な組織運営の課題のセッションもあった。

- 非営利団体の後継者育成計画の重要性(P6)
- 個性的な経歴・職務履歴をもつスタッフの効果的な雇用と活用方法(P92)

(2) 関係分野の障害者支援制度・サービスとの連携

教育分野からの移行、様々な障害者支援サービスとの連携、関連する分野の法制度の整備と有効活用、福祉サービス等から雇用への移行、それを本人の自己決定に基づいて行えるようする支援方法等のセッションも多かった。

ア 教育からの移行、若年者支援

幼少期からの取組も含めた教育から雇用への移行支援、若年者支援に関するセッションが多かった。

- 基調講演「若年障害者の社会参加とインクルージョン」(P)
- 地域ミーティング:学校と成人プログラムの連携と移行支援を促進する方法(P53)
- 学校との連携:青年の就業成果の改善に向けて(C6)
- 自己決定ができる子どもを育てる(C47)
- 幼少期からの就労への期待感の向上(P66)
- キャリア準備への大学:統合的就業に導く革新的な実践(C15)
- キャリア計画とディスカバリー:メイン州でのやり方(C84)
- 学校との連携:就労支援者が知っておくべきこと(C60)
- 障害のある学生の就業成果の改善(C26)
- 待たずに今すぐ始める!より若年での移行計画を始めるための戦略(C82)
- 学生が就労するための社会資本の活用方法(P40)
- 若者の就労移行を支援するための社内就労専門家の配置(P90)
- 教育とヘルスケアを統合した移行支援(P29)
- 仕事クラブの再生:初年の結果(C94)

イ 困難な障害への移行支援等

特に障害種類別の課題に対して、就職や職場定着等の支援のセッションもあった。

- カスタマイズ就業による身体障害のある若者の移行支援(P46)
- 知的・発達障害者の統合的就業を拡大するための次の段階(P31)

第3章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性

- 変革への刺激: 自閉症スペクトラム障害の成人への統合的就業(C85)
- 移行の重要性: 自閉スペクトラム障害者の卒業後の就業・教育戦略(C101)
- 精神障害者のための就労支援(P12)
- 職探しと就業継続を課題とする精神障害者の支援(C72)
- 積極的行動支援: 精神障害と発達障害の重複障害者と就労(P2)
- 移行の努力: 回復後の就労継続(P59)
- 社会資源の活用支援: 脳損傷者の復職の成功事例(C51)
- 精神保健と就業: 公開フォーラム(C40)
- 困難な背景のある人への就業支援(C73)
- 様々な障害の機関の視点からのエンプロイメント・ファーストの促進(P74)

ウ 関連する法制度の整備との連携・活用

関連する労働関係、教育関係、福祉関係、保健医療関係の最近の法制度の整備とその活用に関するセッションもあった。

- 労働力革新・機会法(WIOA)と地域ジョブセンターの就労成功の事例(P10)
- 労働力革新・機会法(WIOA)の現状(P51)
- 好事例: 障害者雇用とWIOAの公共・民間のパートナーシップ(C81)
- インクルーシブな就業機会に向けて: ルール設定と労働力投資法の影響(C14)
- 就労チケットを活用した経済的自立への道(P86)
- 第503条: 連邦規則を就業成果の向上のために効果的に活用する(C86)
- オレゴン州での画期的雇用判例Lane v. Brownにおける権利擁護の役割(C17)
- 個人資源の管理における住居地域サービス最終規則: 戦略とツール (C41)
- ABLE法を理解する(C38)
- SSA給付カウンセリングと就労チケット～地域就労インセンティブ調整員の専門技法(C95)
- マネジクエア～エンプロイメント・ファーストの新たなパートナー(C92)

エ 福祉サービスから雇用サービスへの移行

福祉から雇用、貧困支援における就労支援等についてのセッションもあった。

- 際立った移行チーム: 就業成果を支援する連携システムを造る(C93)
- 移行と就業: オープンフォーラム(C46)
- 共通の核と移行支援の効果的な統合による就労(P52)
- 就労移行事業の評価: 制度横断アプローチの活用(C71)
- 貧困からの脱出策としての就労(P26)
- 援助付き就業利用障害者の経済的情報理解能力の改善のための成功戦略(C106)

オ 就労に向けた本人の自己決定支援

また、福祉等の関係分野のサービス利用者において、就労に向けた障害者本人の自己決定を支えるための、多様な支援方法のセッションがあった。

- 給付カウンセリング: 経済的自立への道(C29)
- 就労の選択肢: 雇用促進のための本人中心アプローチ(P98)
- 職業リハビリテーションの早期支援(リーチ)の取組(P97)
- 本人と家族の就業への関わりを作る(C27)
- 援助付きの意思決定(C100)
- この道は歩いたことがある(就労ピア・メンター)(P71)

(3) Employment Firstの理念の確認・明確化

Employment Firstへの取組をこれから実施しようとする参加者も多いため、Employment Firstの理念の基礎に関して、社会システム転換や、障害者の視点からの意義や本人中心の支援の進め方、障害者の統合的就業についての考え方等を確認するセッションも多かった。

ア 社会システム転換としてのEmployment First

Employment Firstの理念の第一である、施設中心の就労成果につながらない障害者支援から、統合的就業の成果につながる支援に向けた社会システムに転換していくことに関する全般的意義についてのセッションが最も多かった。

- 施設ベースから地域ベースへの移行の要点と課題(P84)
- 施設ベースのサービスからのシステム転換:移行プロジェクト(P11)
- 既存のシステムの変革の必要性とその方法(P96)
- 変化のための対話:福祉就労から一般就業へ(C11)
- 地域での統合的就業への転換を起こす(C90)
- 州・地域パートナーに必須なシステム変革(P64)
- エmployment ファーストの拡大:包括的モデルに向けたエビデンスの統合(P62)
- 統合的就業のための影響力が大きい戦略(P16)
- 就労と障害についての考え方の大きな変革(P32)
- 本物の支払いのための本物の仕事:変化に向けた公共政策と法的な課題(C25)
- 移行と就労への包括的アプローチ(P28)
- 創造的就業と地域連携を支えることによって毎日の生活を生きること(C63)
- 統合的就業と地域生活関与のための対話(C34)
- 「良い状態」ではもう不十分:「すばらしい状態」への移行に向けて(P25)
- 人生全てにわたるEmployment ファースト:政策と実践の革新(就労移行)(C2)
- 人生全てにわたるEmployment ファースト:政策と実践の革新(就業継続)(C5)
- 障害と雇用の将来への投資(P79)
- 質の高い成果を伴うEmployment ファースト文化の創造に向けた青写真(C91)
- はじめよう:地域での就業に向けた組織変革を意味あるものにする(C66)
- スタートが肝心(APSE新委員のためのオリエンテーション)(P54)

イ 障害当事者の視点からのEmployment First

また、Employment Firstが障害当事者の視点から見ても意義があることについてのセッションも多かった。

- 基調講演「障害の当事者から見た障害者雇用のあり方」(P)
- 障害を持ちながら働くことの真実(P27)
- 限界はない:将来の夢を実現するステップ(C16)
- 仕事は可能:歴史的連携がEmployment ファーストを本人と家族に提供した経緯(C89)
- Employment ファースト政策をあなたのために役立てる:権利擁護の観点から(C32)
- 偏見の探求:貧困と障害についての信念がいかに実践を決めてしまうか?(C33)
- 立場を変える:ニーズを持つことの何がそんなに特別なことなのか?(C61)
- 本人中心の支援と就労アウトカムの統合(P56)
- 相互に有益なパートナーシップとしてのカスタマイズ就業(P80)
- カスタマイズ就業の基本(P3)
- カスタマイズ就業は全ての人に活用できる(C65)
- カスタマイズ就業の成功に必要なこと(C10)
- カスタマイズ就業、Employment・ファーストの時代での計画戦略(P73)
- 州の権利擁護活動の拡大方法(P42)

第3章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性

ウ 統合的就業・経済的自立のためのEmployment First

障害者の「統合的就業」につながる公正な能力の見方や賃金のあり方についてのセッションもあった。

- 本当(一人前)の仕事と賃金のための主張(P23)
- 障害者のモチベーション、生産力の向上と雇用主の満足を目指して、障害者に就労と賃金の関係を明確化しよう(P44)
- 短時間、低賃金～改善は可能か?(C12)
- 経済的なウェルビーイング:対話の枠組みを変える(C19)
- 統合的就業の成功のための革新的なコミュニケーション方法(P89)

(4) 企業・雇用主へのアプローチ

障害者側だけでなくビジネス側に着目し、企業・雇用主のニーズを理解・把握し、就職支援、職業紹介、就業継続支援、自営・起業の支援を行うことについてのセッションも多くあった。

ア 企業ニーズへの対応

雇用主を就労支援サービスの顧客と捉えて関係づくりやニーズの把握・理解をするためのセッションには次があった。

- サービス提供者と連携したビジネス経営者の支援(P8)
- ビジネス的解決策としての就労のパートナー(P21)
- 雇用主との交渉による雇用機会の拡大(P35)
- 雇用主に焦点を当てた就労:仲間同士(ピアツーピア)の訓練と教育(P45)
- ダイバーシティ連携プロジェクト:事業主との連携構築(C9)
- 5つ星の事業主支援:地域と国全体でのパートナーシップの作り方(C42)
- 変化:いつもの経営(C54)
- 雇用主のニーズ発見の鍵(P22)
- 事業主との関係づくりのブレインストーミング:思考、戦略、情報交換しよう(C53)
- 知的・発達障害者の雇用を促進する「I'm In To Hire(私は採用します)」の紹介(P88)
- 雇用主のパネルディスカッション:雇用主の参画(C3)
- 労働市場のニーズと適合した才能を得るビジネス資源(P70)

イ 職場開拓と就職支援

障害者の就職に向けての職場開拓や職業紹介についての新たな取組についてのセッションには次があった。

- 職場開拓による地域生活参加の向上:雇用への道(P67)
- 合理的配慮を求めるための障害開示の技術(C103)
- 公共職業安定制度と連携する支援付きグループ又は個人のディスカバリ-(C62)
- 職業紹介の成功のための革新的職業開発(P77)
- インターンシップの効果的な活用方法(P87)
- 青年のための卒業後の職場見習い制度:機会の創造(C8)
- 都市、郊外、田舎など地域別で職業開発のアウトカムを成功させる方法(P91)
- バリアを破る:本当にうまくいく職場開拓の戦略(C31)
- 限られた時間内での雇用主の説得術(P55)
- 職場開拓:公開フォーラム(C87)

ウ 就業継続のための地域ネットワーク

就業継続支援での企業を支えるための地域ネットワークについてのセッションがあった。

- うまくいくビジネス主導採用モデル:採用成功と就業継続の戦略(C30)
- 就労継続と長期的な支援(P68)

- 事業主ニーズに対応するための支援者ネットワークの構築(C96)

エ 自営・起業の支援

重度障害者への支援方法として、援助付きの自営や起業についてのセッションがあった。

- 地域ミーティング: 援助付き自営業(P82)
- アイデアから開始まで: 自営と零細事業の詳細について(C7)
- エンプロメント・ファーストの手段としての起業: どうすればうまくいくのか?(C105)

(5) 就労支援のスキルや知識の向上

ジョブコーチ等の個別の支援技法やツール等についてのセッションもあった。

ア ジョブコーチのスキルアップ

ジョブコーチ等がスキルアップするための、支援技法の情報交換や、新しい支援技法・ツールについてのセッションには次があった。

- 自分自身で考えることを学ぶ～援助付き就業のスキルの向上(C21)
- 就職支援とジョブコーチ支援: 公開フォーラム(C83)
- ツールボックスの検証: 的確な就労までの支援方法(P43)
- 就労支援について: 新しい支援ツールや技法の追加(C4)
- 職場でのソフト・スキルの利用の習得(C64)
- 移行のためのツール、コツ、手法(C37)
- 支援技術(アシスティブ・テクノロジー)の探索、選択、資金調達の方法(P24)
- 就労支援に有効なアプリケーションの紹介(P81)
- 全ての人へのアプリの活用: 就業の成功は手元にある(C18)
- AからAVへ: 21世紀の就業のためのテクノロジーの重視(C49)

イ 関連情報源

ジョブアコモデーションネットワークが職場配慮についての情報提供サービスのセッションを実施していた。

- ジョブアコモデーションネットワークの概要・活用方法(P69)
- ジョブアコモデーションネットワーク: 効果的な配慮の戦略(C20)

第3節 米国の「認定就業支援専門職」(CESP)試験範囲にみる共通基盤の普遍性

「認定就業支援専門職 (CESP)」認定の特徴は、障害者の統合的就業の実現、Employment Firstの実践という障害者就労支援のあり方に必要となる全国的に標準的な知識やスキルについての支援者のガイドラインとなっていることである。

CESP認定に必要な知識等の具体的内容について、現時点では統一的な教科書や、過去問等も公開されていない。ただし、その認定試験の範囲については公開されており、5つの領域（原則的価値観・原理の実践への適用、個別評価・就業／キャリア計画、地域の研究と職務開発、職場や関連する支援、継続的サポート）にわたる80の項目の知識やスキルについて、3時間の受験時間で、135問の具体的な就労支援場面における適切／不適切な対応として選択式で問うものである。

筆者の一人は2016年6月にCESPを受験し合格し、その内容は、第2章で示した我が国における「障害者が就職し職場定着できる支援」のあり方と共通するものであることを感じた。CESPの出題範囲は5つの領域に整理されているが、その内容は、大まかに第2章でみた我が国における障害者就労支援における基本的考え方・信念、知識、及び、4つの職業的課題（第2章で示したように、我が国においても「障害理解・対処・職業準備性」と「就職後の体調管理とストレス対処」は支援課題としては同一と考えられる）と対応させることができるものであった。

表 3-3-1 我が国の障害者就労支援の共通理解と、米国の「認定就業支援者」(CESP)認定の出題範囲の対応

我が国の障害者就労支援の共通理解の内容		米国CESの認定試験の出題内容		
		認定試験範囲の領域	項目数	出題割合
基本的考え方・信念、知識		⇔ ①基本的価値と原則の実践への適用	12	13-17%
障害者 課題 の 分 野 的	就職活動実施	⇔ ②個別評価、就業／キャリア計画	22	23-29%
	採用	⇔ ③地域調査と職務開発	18	19-25%
	障害理解・対処・職業準備性 & 就職後の体調管理とストレス対処	⇔ ④職場および関連する支援	23	27-33%
	職場定着・就業継続	⇔ ⑤継続的な支援	5	6-8%

そこで、本節では、日米の障害者就労支援の共通基盤の比較として、このような対応する領域別に、CESP認定試験の出題範囲の具体的な内容について、第2章でみた我が国における障害者就労支援の共通認識の内容（次ページに再掲）と比較検討した。

その結果、全ての領域において、CESPの内容は、第2章で明らかになった我が国の効果的な障害者就労支援のあり方とよく符合しながらも、各職業的課題の局面での就労支援専門職としての支援内容やポイントをより具体的に示しているものと考えられた。

ただし、我が国における「職業場面を踏まえた職業評価」が、ワークサンプルや模擬的職場を想定したものが主であったのに対して、CESPでは趣旨としては職業場面における総合的な職業評価として一致としているものの、実際の就職先での職業場面での職業評価となっていたことが特徴的であった。CESPでは、職場実習等でのアセスメントについては、就職活動支援の一環として位置付けられていた。また、就職後の継続支援として、我が国では重要な要素となっていた障害者本人だけでなく企業側への相談支援体制も重視することについては、CESPでは含まれていなかった。

我が国における障害者就労支援における基本的考え方・信念、支援内容の構成要素の一覧
(第2章の分析結果から)

○基本的考え方・信念

「企業と障害者本人への就労支援の有益性」

元変数	負荷量
障害者雇用企業の経営・管理への効果	0.763
障害や疾患の医療的管理改善への効果	0.696
障害者の職業人としての活躍への効果	0.602
障害者の生活・経済的自立への効果	0.516
全障害者への一般就業の支援の重要性	0.400

「職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性」

元変数	負荷量
職場配慮や環境整備の重要性	0.734
職業場面での強みや興味の考慮の重要性	0.706
職業場面での課題の理解の重要性	0.687
多専門職種の役割分担と連携の重要性	0.684
仕事内容との個別的マッチングの重要性	0.673
就職後の職場適応・就業継続の重要性	0.645

○支援内容

「企業へのアプローチ(連)」

元変数	負荷量
(連)個別的な求人情報や会社情報の収集	0.885
(連)雇用管理・職場定着への企業相談対応	0.867
(連)障害や配慮の理解への事業主支援	0.815
(連)実習等からの職場理解・採用への支援	0.804
(連)障害者雇用制度による職業紹介・相談	0.744
(連)障害者求人のない企業への職場開拓	0.739
(連)就職後の本人／職場両面のフォローアップ	0.733
(連)希望の職への職業訓練等の情報提供	0.715
(連)障害や配慮の職場説明への本人支援	0.713
(連)雇用企業への継続的な地域支援体制	0.516
(連)就職後のフォローアップでの問題把握	0.442
(連)同じ障害・疾病者の就業の情報収集	0.331
(連)障害者の加齢に対応する具体的支援	0.327

「就労・生活の一体的相談」

元変数	負荷量
(連)就労・生活・経済等の一体的相談支援	0.515

※元変数名の(連)は、その取組が他機関等の連携によるものであることを示す。それ以外は自ら実施。

「個性・強み・興味把握」

元変数	負荷量
障害以外の本人の個性の理解・把握	0.860
仕事への興味・強みの丁寧な把握	0.776
(連)障害以外の本人の個性の理解・把握	-0.675
(連)仕事への興味・強みの丁寧な把握	-0.631
本人希望を尊重した仕事や職場の検討	0.625
(連)本人希望を尊重した仕事や職場の検討	-0.460

「就労情報提供」

元変数	負荷量
(連)就職希望者への就職・復職の情報提供	0.596
就職希望者への就職・復職の情報提供	-0.584
(連)全利用者向け就職・復職のイベント等	0.493
全利用者向け就職・復職のイベント等	-0.486

「職業場面を踏まえた職業評価」

元変数	負荷量
ワークサンプルの活用	0.884
就職予定の仕事の模擬的場面の設定	0.724
集団的生活・作業場面の設定	0.569
SST等による職場対処スキル訓練	0.558
支援機器、ツール、アプリ等の活用	0.491

「障害理解・対処・家族支援」

元変数	負荷量
(連)就職後の障害・疾病自己管理の支援	0.699
(連)家族の障害理解や支援能力向上	0.603
(連)障害理解による職場対処スキルの支援	0.598
(連)SST等による職場対処スキル訓練	0.481
(連)支援機器、ツール、アプリ等の活用	0.421

「就職後も継続する職場と本人の支援」

元変数	負荷量
雇用企業への継続的な地域支援体制	0.715
就職後の本人／職場両面のフォローアップ	0.706
雇用管理・職場定着への企業相談対応	0.611
障害者の加齢に対応する具体的支援	0.570
就職後のフォローアップでの問題把握	0.354

「就職後の自己管理支援・検査」

元変数	負荷量
就職後の障害・疾病自己管理の支援	0.582
医学的・心理的検査	0.451
家族の障害理解や支援能力向上	0.363
障害理解による職場対処スキルの支援	0.351

1 CESP 試験範囲①「基本的価値と原則の実践への適用」に係る具体的支援内容

CESPの試験範囲①「基本的価値と原則の実践への適用」については、障害者も障害のない人と同等の職業人となる権利と能力のあることを認め、また、施設内における支援者中心の問題修正型といった支援でなく、実際の職業生活場面での本人中心の強みや興味を活かした支援を重視し、さらに、雇用に関する法律と多分野サービス調整について示していた。これらは、第2章で明らかになったように、我が国においても、効果的な障害者就労支援を促進する背景として、基本的考え方、障害者就労支援を推進する法制度や社会資源等の基本的知識が重要であることと符合しているものと考えられた。

表 3-3-2 我が国の障害者就労支援の共通認識と CESP「①基本的価値と原則の実践への適用」の対応

我が国の障害者就労支援の基礎認識		米国CESPの認定試験の出題内容
基本的考え方・信念	企業と障害者本人への就労支援の有益性	⇔ 一般就業への完全なインクルージョン 障害ではなく「人」を主体とした話し方 障害に関するエチケット(礼儀作法、マナー等) 自己決定とエンパワーメント 除外なし(全ての人への就労支援提供)
	環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性	⇔ 全ての人的一般就業での労働の権利と雇用機会の均等の権利 求職者の強み、興味、才能 施設・作業所外でのサービス提供 求職者の就業プロセスへの関与(有給および無給の支援を含む共同作業のプロセスにおける)
基本的知識		⇔ 雇用に関連する法律および規則 就労支援サービスのための資金源 雇用サービスの歴史の現在の実践への影響

(1) 我が国の基本的考え方「企業と障害者本人への就労支援の有益性」に対応する項目

我が国の基本的考え方「企業と障害者本人への就労支援の有益性」においては、障害者就労支援に期待されるアウトカムとして、障害者雇用企業側にとって経営や雇用管理への有益性があり、同時に、障害者側にも職業場面での障害・疾病管理の改善、職業人としての活躍、生活・経済的自立等の有益性があるという考え方・信念がポイントであった。これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

CESPにおいては、障害者であっても障害のない人と同等に職業人として社会が認知する必要があり、職業生活を当然の権利として、それを可能なものとして就労支援を行うという人権や理念の側面に焦点が当てられていた。

一般就業への完全なインクルージョン

援助付き就業の目指すところは、障害者が継続的支援を受けつつ一般労働市場において統合された仕事環境の中で有給の仕事をするることである¹⁶⁾。

障害ではなく「人」を主体とした話し方

話し方は偏見や障害者の自己認識につながる。「人」を主体とした話し方(People First Language)とは、人を障害の前に置き、その人が何であるかではなく、その人が何を持っているかという形で話す方法である。診断をその人のあり方を決定付けるような要素として用いることは偏見に基づいており、その人が自分自身のあり方を考える機会を奪うものである¹⁷⁾。プログラムのスタッフは就労支援サービスの利用者を、サービスの受け手としてではなく、個人として扱うべきである¹⁸⁾。

障害に関するエチケット

職場において上司や同僚が障害に関するエチケットを使うことにより、障害のある従業員の居心地がよくなり、より生産的に働くことができる。障害があるからといって常に助けを必要としているわけではなく、逆に大人の障害者は自立した個人として扱われることを望むので、助けが必要そうに見えるときに限って助けが必要か聞くべきである¹⁹⁾。

自己決定とエンパワーメント

援助付き就業の専門職は、援助付き就業のプロセスの中で、個人の最大限の参加、意思決定および自律性を積極的に促進しなければならない²⁰⁾。

除外なし(全ての人への就労支援提供)

働くことに関心がある全てのクライアントは職業準備性、薬物乱用、症状、暴力行為の前歴、認知障害、治療に従わないこと、振舞い方といった要素に関わらず援助付き就業サービスにアクセスできる²⁰⁾。

(2) 我が国の基本的考え方「職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性」に対応する項目

我が国の基本的考え方「職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性」においては、障害者就労支援の方法論として、職場での配慮や環境整備、障害者本人の職業場面での強み・興味や課題の理解、多職種連携での支援、仕事との個別マッチング、就職後の継続支援等について総合的に重要であるとの考え方・信念がポイントであった。これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

CESPにおいては、施設内での支援者中心の問題修正型の支援ではなく、実際の職業生活場面に焦点を当てた職場環境整備や本人中心の強みや興味を活かすタイプの支援の重要性を明確にしていた。米国では、障害の「社会モデル」による合理的配慮の考え方や、障害者ではなく「有資格労働者」としての能力評価等を行うことなどが、障害のあるアメリカ人法(ADA)の基本的理念として示されていると考えられた。

全ての人的一般就業での労働の権利と雇用機会の均等の権利

障害のあるアメリカ人法(Americans with Disabilities Act; ADA)は障害に基づく雇用上の差別を禁じている。これにより求職、採用、解雇、昇進、報酬、訓練、その他待遇といった全ての雇用上の慣行における差別が禁じられている。またこれは募集、広告、雇用期間、雇い止め、休暇、福利厚生といった全ての雇用に関する活動に当てはまる。またADAは合理的配慮を実行する義務、すなわち障害者が仕事上の機能を果たせるように、仕事または職場環境を変える義務を負う²¹⁾。

求職者の強み、興味、才能

援助付き就業は障害(できないこと)にではなく能力(できること)に焦点を置く。そのプロセスにおいては求職者の強み、興味、才能を探索し、それらを雇用主のニーズと合致させることが強調される¹⁶⁾。

施設・作業所外でのサービス提供

就労支援サービスが行うのは、求職者が地域の中でその地域の典型的な市民を雇用するような普通の企業において職を得ることを支援することである。プログラムは地域の中でそれぞれの人に特有の関心、スキル、理想的な雇用条件を満たす企業における雇用を支援する¹⁸⁾。

求職者の雇用プロセスへの関与(有給および無給の支援を含む共同作業のプロセスにおける)

障害者の強み、興味、才能を探索し、雇用主のニーズを分析し、また求職者の周りの人から情報を得る一方、求職者自身を雇用プロセスに積極的に関与させなければならない¹⁶⁾。

(3) 我が国の障害者就労支援の基本的知識に相当する項目

我が国の障害者就労支援の基本的知識でポイントとなっていた『障害者雇用の特徴 (vs一般や福祉)』『企業の雇用管理・事業主支援』『地域就労支援ネットワーク』に対応すると考えられるCESPには以下の内容が示さ

第3章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性

れていた。

CESPにおいては、雇用に関する法律、総合的な就労支援サービスに活用することができる多分野にわたる資金源についての知識、また、歴史の中で年輪のように積み重なる制度やサービスを適切に理解し活用することを重視していた。我が国では、他にも企業の雇用管理の課題等の基本的知識も重視されていたが、それについてはCESP出題範囲の③や④においてより具体的内容として取り上げられていた。

雇用に関連する法律および規則

雇用支援サービスの品質とアウトカムに影響を与える法規・政策・実践の知識を持っている。良い変化のために立法および公共政策に関わる運動に積極的である¹⁸⁾。

就労支援サービスのための資金源

プログラムの安定性を確保するために複数の資金源を探すべきである。必要に応じてそれぞれの個人に対して異なる資金源を求めべきである。資金源としてプログラムの人的コストを支えるものだけでなく、求職者本人が就職のために直接使える資金源も探すべきである¹⁸⁾。また、資金提供機関との信頼関係を築くことも重要である²²⁾。

雇用サービスの歴史の現在の実践への影響

歴史的な変化と改善の理解に基づいて、雇用サービスにおけるベストプラクティスを確保しなければならない。職業プログラムはベストプラクティス、新しい実践、エビデンスに基づく実践に基づき発展していかなければならない

¹⁸⁾。

2 CESP 試験範囲②「個別評価、就業/キャリア計画」に係る具体的支援内容

CESPの②「個別評価、就業/キャリア計画」に関する具体的支援内容等として、我が国の「就職活動実施」の支援の内容とよく符合して以下の内容が含まれていた。

- 「企業へのアプローチ」に関して、就労プロセスに積極的につなげるという企業へのアプローチの基本的重要性、積極的な企業側からの情報収集、職場実習等の活用、障害や配慮の職場への説明/理解促進支援(障害の職場への開示の支援)等
- 「就労・生活の一体的相談」に関して、学校生活からの移行、また、就労による福祉的支援の受給と経済的状況の変化、その他、関連する様々な要因についての総合的支援
- 「個性・強み・興味把握」に関して、「問題・弱み」についての従来の評価の限界についての全般的事項から、具体的な「個性・強み・興味把握」の内容とその方法
- 「就労情報提供」に関して、地域の就労支援機関だけでなく、関連する住居・生活や経済、医療等の支援やネットワークについても含めた情報提供や、自営に関する社会資源の情報の提供

なお、CESPでは、「職業場面を踏まえた職業評価」に相当する職場実習でのアセスメントが「④職場および関連する支援」ではなく、この就職前の支援に含まれていた。

表 3-3-3 我が国の障害者就労支援の共通認識と CESP「②個別評価、就業/キャリア計画」の対応

我が国の障害者就労支援の基礎認識		米国CESPの認定試験の出題内容
「就職活動実施」に効果的な就労支援の取組	企業へのアプローチ (連携)	就労プロセスに迅速につなげる対応
		情報収集のためのインタビュー
		トライアル雇用や職場実習
		⇔ ボランティア
		職場見学、実習
		障害の開示に関連する権利と責任
	就労・生活の一体的相談 (連携)	⇔ 学校から仕事への移行への特有の支援内容
		求職者の年金や給付状況の分析
		⇔ 社会保障手当の縮小あるいは離脱のための戦略
		雇用成立に影響を与える可能性のある仕事外のニーズ(例:通勤、カウンセリング、食料支援、資金、住宅)
個性・強み・興味把握 (自部署 vs 連携)	⇔ 重度障害のある求職者に対する従来の職業評価の限界	
	求職者の性別・年齢等、文化的、社会的背景の影響	
	日常生活および日常環境における現在の求職者の状況	
	求職者の記録の確認と適切な雇用情報の収集	
	⇔ 求職者の興味、目的、願望を反映する職業プロフィールと雇用情報の統合	
	求職者本人及び求職者の能力と就業経験について詳しい者からの聞き取り調査	
	求職者が希望する能力開発学習法およびコミュニケーションの手段	
⇔ 動機づけ面接のテクニック		
就労情報提供 (連携 vs 自部署)	⇔ 地域生活場面におけるシチュエーションアセスメント	
	⇔ キャリア計画に基づいた適切な機関、組織、ネットワークへの紹介	
		⇔ 求職者が自営を行うにあたっての社会資源

(1) 我が国の就職活動支援での「企業へのアプローチ」に対応する項目

我が国の就職活動支援での「企業へのアプローチ」においては、関係機関との連携による、企業側との積極的な関係づくりによる取組として、求人情報や会社情報を収集するだけでなく、企業側からの相談に対応して、

第3章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性

障害者雇用管理や職場定着、障害内容や必要な配慮について企業側を支援し、職場実習や職業紹介、障害者求人のない企業への職場開拓、就職後の障害者と職場の両面のフォローアップを行い、障害者本人にも希望の仕事への職業訓練等の情報提供や、職場側への障害や必要な配慮についての説明ができるように支援したりする取組がポイントであった。就職活動支援の場面で、これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた

就労プロセスに迅速につなげる対応

地域での雇用は迅速なものでなければならない。求職者を「準備性」プログラムや何ヶ月も続くアセスメントの中で停滞させてはならない。照会された時点から求職者とプログラムのスタッフが協力して、迅速かつ効果的な実践を用いて雇用を選び、得て、続けるための活動が始まる¹⁸⁾。

情報収集のためのインタビュー

仕事の探索過程における情報収集のためのインタビューの目的は、事業主や管理者と話をし、同じような職業上のテーマを持った人々が地域社会においてどのような仕事をしているかを知ることである。経験のある事業主や管理者にキャリア計画について助言を求めることもできる²³⁾。

トライアル雇用や職場実習

有給のトライアル雇用や職場実習によってアセスメントが行われる¹⁸⁾。

ボランティア

賃金が必要でない場合、またはその人がさらに職業訓練を得たい場合にはボランティアとして働くことは優れた選択肢となる。ただし、他の人が有給で同じ仕事をしているところではボランティアをすることはできない。図書館や配食サービスなどで、他の人がボランティアをしているようなところでボランティアをすることができる²⁴⁾。

職場見学・実習

職場見学・実習(ジョブ・シャドウイング)も地域生活場面におけるアセスメントの一つである¹⁸⁾。

障害の開示に関連する権利と責任

障害を持つアメリカ人法(Americans with Disabilities Act; ADA)とリハビリテーション法(Rehabilitation Act)は障害に基づく差別を禁止し、雇用主に合理的配慮の提供を要求している。ただし、これらの法によって保護されるためには、障害者は障害を開示しなければならない²⁵⁾。

障害の開示における求職者のカウンセリング

どのタイミング(応募時、面接前、面接中、第三者からの連絡、仕事のオファーがあったとき、採用後、ずっと開示しない等)で障害を開示するかについてメリット・デメリットを比較考量しながらもっとも適切なタイミングを選ばなければならない²⁵⁾。援助付き就労専門職の役割はこのような比較考量と意思決定を支援すること、開示をするかどうかの意思決定を尊重すること、いつ、誰に、どのような形で開示を行うかについて助言を行うことである²⁶⁾。

(2) 我が国の就職活動支援での「就労・生活の一体的相談」に対応する項目

我が国の就職活動支援での「就労・生活の一体的相談」においては、障害者の就労、生活、経済問題等について縦割りを超えて一体的に関係機関の連携により行う取組がポイントであった。就職活動支援の場面で、これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

学校から仕事への移行への特有の支援内容

学校から仕事へ移行しようとしている人々は効果的な計画、協働、そして就職に向けた具体的な戦略を必要とする。プログラムは学校から仕事への移行に向けた、役割、責任、資金源を決めた戦略を持っているべきである。また、効果的な実践においては学校を出る前に有給の仕事を決めており、必要に応じて成年サービス提供者にスムーズに移行する¹⁸⁾。

求職者の年金や給付状況の分析

就労支援専門家は年金、メディケイド(医療保険)、その他公的な給付に関する指導を継続して行う。それらの給付を失うかもしれないという心配が顧客が求職しない大きな要因である。顧客が仕事を始め、またその後賃金と労働時間の変化に対して意思決定をすることを助けるためには給付のカウンセリングを通して正確な情報を提供することがきわめて重要である²⁷⁾。

社会保障手当の縮小あるいは離脱のための戦略

前項参照。

雇用成立に影響を与える可能性のある仕事外のニーズ(例: 交通に関するカウンセリング、食料支援、資金、住宅)

キャリアプロフィールの作成において、雇用成立に影響を与える可能性のある仕事外のニーズを探索しなければならない²⁸⁾。

(3) 我が国の就職活動支援での「個性・強み・興味把握」に対応する項目

我が国の就職活動支援での「個性・強み・興味把握」においては、障害者支援であっても、自機関・部署において、障害以外の本人の個性、仕事への興味・強みを丁寧に理解・把握し、本人希望を尊重した仕事や職場の検討につなげる取組がポイントであった。就職活動支援の場面で、これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

重度障害のある求職者に対する従来の職業評価の限界

職業評価とは学力、手の器用さ、短期・長期記憶、可動範囲、職業上の関心、分類能力等を測る一式のテストとワークサンプルのことである²⁰⁾。こうした職業評価は典型的には求職者が一定の基準を満たすかどうかを判定するために行われる。しかし多くの場合、この方法で得られる情報は、一般就労においてその人が仕事をする上で必要なスキルとは関係がない²⁹⁾。

求職者の性別・年齢等、文化的、社会的背景の影響

個人の関心、スキル、可能なタスクや貢献、その人が好む学習スタイル、雇用条件を知る方法として地域生活場面におけるアセスメントツールが含まれていなければならない¹⁸⁾。その人をよく知るためにその人の文化的・社会的背景、すなわち階層、人種、性別、文化、エスニシティ、家族、宗教、地域社会や、母語および会話言語、世帯所得の影響を理解しなければならない²⁸⁾。

日常生活および日常環境における現在の求職者の状況

また同様に、その人の関心、スキル、可能なタスクや貢献、希望の学習スタイルと雇用条件をよく知るために、求職者と一緒に行動してその人の日常生活および日常環境における状況を観察するべきである¹⁸⁾。

求職者の記録の確認と適切な雇用情報の収集

前項と同様に、求職者の記録を確認し、雇用に関する情報を収集して個人のキャリアプロフィールを作成しなければならない²⁸⁾。

求職者の興味、目的、願望を反映する職業プロフィールと雇用情報の統合

職業プロフィールには雇用に関するアセスメントからの情報を含めなければならない、またそのようなプロフィールは求職者の関心、目標、願望を明らかにするものでなければならない。地域生活場面でのアセスメントから得られた情報は客観的な叙述によって具体的に書かれなければならない。求職者の地域の環境での仕事ぶりやスキルを示すような写真やビデオを含めることもできる¹⁸⁾。

求職者本人及び求職者の能力と就業経験について詳しい者からの聞き取り調査

就労支援を始めるにあたって重要な第一歩は顧客に関する情報を集めてそのプロフィールを作成することである。伝統的に顧客アセスメントと呼ばれてきたこのステップはその後の職務開発、訓練、長期的支援の基礎となる。情報は求職者本人との面会のほか、家族、サービス提供者、学校関係者、雇用主など、本人をよく知るものとの面会によって集められる²⁹⁾。

求職者が希望する学習法、スキル、才能、およびコミュニケーションの手段

キャリアプロフィールを作成するために、求職者が好む学習法、スキル、作業耐性、才能、コミュニケーション手段に対するアセスメントをしなければならない²⁸⁾。

動機づけ面接のテクニック

動機づけ面接(motivational interviewing)とは、クライアントのアンビバレンス(相反する感情や態度)を探りそれを解消する方向に行動の変化を促していくという、クライアント中心かつ目的志向的なカウンセリング技法である³⁰⁾。動機づけ面接の就労支援分野への応用の可能性が示唆されている³¹⁾。

地域生活場面におけるシチュエーションナルアセスメント

地域における雇用の活動を通じて個人のスキル、関心、可能な活動とタスクについて知ることができる。またこうしたことを経験することにより、求職者が自身の仕事に関する好き嫌い、スキルや能力を知ることができる¹⁴⁾。地域生活場面におけるシチュエーションナルアセスメントはこうしたアセスメント活動の一つで、求職者を実際の仕事の環境で観察して、長期的にどのような種類のサービスが必要かを判断するものである³²⁾。

(4) 我が国の就職活動支援での「就労情報提供」に対応する項目

我が国の就職活動支援での「就労情報提供」においては、就労希望のある障害者に就職や復職の支援等についての情報を提供したり、幅広く利用者全般に就職・復職支援に関するセミナー等を実施する取組がポイントであった。就職活動支援の場面で、これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

キャリア計画に基づいた適切な機関、組織、ネットワークへの紹介

キャリア計画のプロセスを通して支援プログラムのスタッフは求職者の雇用支援に加えて、それ以外の、住居、金銭的リテラシー、医療、子育て等のニーズを明らかにすることができる。雇用支援専門家はそうして明らかになったニーズに対応する地域の各機関やネットワークに関する情報提供を行い、紹介を行う¹⁸⁾。

求職者が自営を行うにあたっての社会資源

経済システムの変化や技術革新により、障害者が自営をすることによって経済的に自立するという選択肢の可能性が広がっている。障害者が創業をしようとするときにはしばしば情報や資金などの面で障壁に直面する。しかし、そうした障壁を乗り越えるための資源もある。そうした資源には公的なプログラムもあれば、マイクロボード(障害者の自営を助ける個人的支援の輪をフォーマルな形にしたもの)のような、より新しいアプローチもある^{33) 34)}。就業支援専門職は自営の可能性の一つとして検討し、求職者にビジネス計画、実行可能性テスト、支援計画、資金源、政府給付との関係、資金計画、製品開発を含むあらゆる面で資源を提供しなければならない¹⁸⁾。

3 CESP 試験範囲③「地域調査と職務開発」に係る具体的支援内容

CESPの③「地域調査と職務開発」に関する具体的支援内容等として、我が国の「採用」の支援の内容と符合して以下の内容が含まれていた。この中で「職業場面を踏まえた職業評価」についてはCESPでは直接的なアセスメント方法に関する内容よりも、その目的や成果を強調したものと考えられた。

- 「企業へのアプローチ」に関して、実際の求人情報や実際の職場からの情報収集、地域の関係機関が障害者支援だけでなく、企業や職場側へのサービスを行う基本的考え方、企業や職場の障害についての懸念事項への効果的な相談対応、職場の障害理解や配慮促進への支援、求職者と雇用主ニーズとの効果的なマッチングの戦略、障害者雇用の企業へのインセンティブ等
- 「職業場面を踏まえた職業評価」に関して、その職業評価の目的として単に医学的・心理的な検査ではなく、実際の職業場面で当該障害者がどのような仕事ができるかを確認し、それを雇用主がイメージできるようにする総合的な内容の評価であること
- 「障害理解・対処」に関して、企業・職場の障害への誤解や無理解等を想定して、それに対処できる効果的な障害の説明等の支援や、企業と接触する就職活動中の求職者への心理面も含めたサポート

表 3-3-4 我が国の障害者就労支援の共通認識と CESP「③地域調査と職務開発」の対応

我が国の障害者就労支援の基礎認識		米国CESPの認定試験の出題内容
「採用」に効果的な就労支援の取組	企業へのアプローチ（連携）	各地域における求人内容や職場の所在についての最新の情報の確保
		企業との情報収集のためのインタビュー
		労働動向の情報の収集、分析
		雇用市場の特徴の特定
		雇用サービスとしての各機関の位置づけ
		求職者の能力および興味に関する事業主からの懸念事項への対応
		求職者の障害に関する事業主の懸念への対応
		⇔ 職場文化・風土の啓発や感受性向上
		障害に関するエチケット（礼儀作法、マナー等）
		業務内容及び求職者の希望の両面に基づく雇用の提案
		ジョブマッチングのための戦略
		障害のある求職者の雇用時の、企業のインセンティブ（例：税控除、OJT、ダイバーシティ目標の達成）
		特定の聞き手を意識したメッセージ
事業主との連絡や情報交換のための戦略		
職業場面を踏まえた職業評価	⇔	求職者の能力と興味を強調する言語やイメージの使用
		求職者ポートフォリオの開発
障害理解・対処・家族支援（連携）	⇔	雇用のための効果的なマーケティング、メッセージングツールの開発とコミュニケーション
		就職活動中の求職者のメンタリング

(1) 我が国の採用のための支援での「企業へのアプローチ」に対応する項目

我が国の採用のための支援での「企業へのアプローチ」においては、関係機関との連携により、求人情報や会社情報を収集するだけでなく、企業側からの相談に対応して、障害者雇用管理や職場定着、障害内容や必要な配慮について企業側を支援し、職場実習や職業紹介、障害者求人のない企業への職場開拓、就職後の障害者と職場の両面のフォローアップを行い、障害者本人にも希望の仕事への職業訓練等の情報提供や、職場側への障害や必要な配慮についての説明ができるように支援したりする取組がポイントであった。採用に向けた支援の場面で、これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

各地域における求人内容や職場の所在についての最新の情報の確保

定期的には会うビジネス関係者、ロータリークラブなどの組織、といったネットワークはとても有効である。障害者の家族、友人、同僚を含めた関係者の一人一人が関連する情報を追加してくれるかもしれない。地域において利用可能な資源のリスト(公共交通を含む)を作成することも推奨される¹⁶⁾。

企業との情報収集のためのインタビュー

情報収集のためのインタビュー(informational interview)は、特定の分野に関心のある求職者が、ある会社とその業務や文化、仕事の環境や機会を知り、助言をもらうために行われる。これは職務開発のための面会とは異なり、後の雇用開発活動への準備としての情報収集という目的で行われる¹⁸⁾。

労働動向の情報の収集、分析

地域の雇用主の関心とニーズ、ビジネスの成長と衰退の動向、現在及び将来(推定)の失業率、人口に関するデータといった情報が収集されるべきである³⁵⁾。

雇用市場の特徴の特定

前項を参照。また、スタッフがすぐに使えるように、地域企業の最新の情報を保持していなければならない¹⁸⁾。

雇用サービスとしての各機関の位置づけ

援助付き就業機関は求職者の能力と関心および雇用主のニーズをよく知ることで最適なマッチングを実現できる¹⁶⁾。

求職者の能力および興味に関する事業主からの懸念事項への対応

事業主の懸念事項に効果的に対応することは職務開発プロセスを続けていくにあたりきわめて重要である。職務を開発する人が情報収集目的のインタビューなどの手法を用いれば、事業主は求職者を知ったり、その人に会ったりする機会を得られる。こうしたことによりお互いの共通点を絞ったり、障害に関する懸念を軽減したり、求職者の能力と関心を示すことができる¹⁸⁾。

求職者の障害に関する事業主の懸念への対応

前項参照。また、雇用支援スタッフは、障害者雇用を一般論で語るのではなく、障害者が有意義な職業生活を送り、労働力として重要な役割を果たすことができるだけのスキルを持っていることを示すことができる¹⁸⁾。

職場文化・風土の啓発や感受性向上

職務分析において考察されるべき事柄の一つが職場文化である。¹⁸⁾ 職場文化とは特定の職場の人々の「生き方」として定義できる。これには規則、言葉遣い、服装、職権、力関係、習慣、紛争管理プロセス、紛争解決プロセスなどさまざまな要素を含む³⁷⁾。

障害に関するエチケット

雇用支援機関は障害のある労働者の尊厳を高めるような言葉遣いを用いるべきである。スタッフは人を主体とした話し方を用い、利用者に個人として敬意を持って接するべきである¹⁸⁾。

業務内容及び求職者の希望の両面に基づく雇用の提案

雇用の提案とは、求職者と雇用主が個々のタスクを話し合っ決めて基本的な職務を再配分することによって職場の全体的な生産性を高めるという柔軟なアプローチである。このプロセスにおいては、求職者が従業員としての役割を果たすためには支援と配慮が必要であるかもしれないことが考慮される¹⁸⁾。

ジョブマッチングのための戦略

求職者と支援チームが潜在的な雇用主と協働して、求職者と会社のニーズをうまくマッチさせるような仕事内容を開発する。そのための戦略は採用の申し出の前に効果的に職務分析を行うことを含む(職務、タスク、スピード、生産性、質の測定法、必要なツール、指導者・上司、会社の文化など)¹⁸⁾。

障害のある求職者の雇用時の、企業のインセンティブ(例: 税控除、OJT、ダイバーシティの目標)

障害者を雇用する企業へのインセンティブが、企業が雇用する際の最後の決め手となるかもしれない。雇用支援スタッフは企業にとって何が重要かを考えるべきで、そうした事柄への対応として税控除、訓練期間における経済的支援、人事面でのダイバーシティ(多様性)に関する目標を達成すること、および地域での評判を挙げることができる¹⁸⁾。

(2) 我が国の採用のための支援での「職業場面を踏まえた職業評価」に対応する項目

我が国の採用のための支援での「職業場面を踏まえた職業評価」においては、実際の職業場面の課題を踏まえ、ワークサンプルの活用、就職予定の仕事の模擬的場面の設定、集団生活場面での課題評価等の職業アセスメントを、関係機関との連携によって実施する取組がポイントであった。採用に向けた支援の場面で、これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

求職者の能力と興味を強調する言語やイメージの使用

診断の話をするのではなく、個人の能力や働き方を売り込む。また、障害者の雇用における成功例や、雇用支援専門家自身の成功体験の話を用意しておく³⁵⁾。

求職者ポートフォリオの作成

求職者とともに、求職者の強みを潜在的な雇用主に訴えかけるようなポートフォリオを作成する。ポートフォリオには文章と視覚的効果を用いて求職者の職務、スキル、能力、関心、好みを企業のニーズに合うような形で入れる³⁵⁾。

(3) 我が国の採用のための支援での「障害理解・対処・家族支援」に対応する項目

我が国の採用のための支援での「障害理解・対処・家族支援」においては、関係機関との連携による、障害者が就職した後の障害や疾病の自己管理や障害理解による職場での課題への対処スキル向上の支援、また、家族の障害者就労支援への理解や本人を支える能力の向上のための支援の取組がポイントであった。採用に向けた支援の場面で、これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

雇用のための効果的なマーケティング、メッセージングツールの開発とコミュニケーション

雇用支援専門家は、仕事探しや職務開発を始める前に、特定の目的にかなった資料を準備しておかなければならない。それらのマーケティングツールは次のようなものを含む: 紹介の手紙、それに続く電話、チラシ、小冊子、名刺。こうしたマーケティングツールの開発に当たっては利用者がそれらのツールのレイアウトやデザインに参加しなければならない³⁵⁾。

特定の聞き手を意識したメッセージ

地域の労働市場の分析によって目標とする雇用主を特定したあと、その雇用主の特定の仕事上のニーズが援助付き就業を通じてどのように満たされるかを宣伝しなければならない³⁵⁾。

事業主との連絡や情報交換のための戦略

雇用主とのコミュニケーションは、雇用主に求職者の価値を分かってもらうような形で行われる¹⁸⁾。情報収集のためのインタビューにおいては、求職者が企業のコア業務や文化に合うことを明確にし、仕事を作ったり再構築することで企業とその顧客にとって効率や質が上がる可能性があることを強調する²³⁾。

就職活動中の求職者のメンタリング

求職者と協働して利用者を中心とした就職計画が立てられる。その計画においては個人のスキル、能力、および関心と雇用主のニーズとがマッチしたものになっていなければならない。就職活動期には雇用支援スタッフは求職者を、職探しの全ての面に参加させるようにしなければならない。一方、会社との面会や仕事環境においては、求職者の安全、尊厳、評判を確保しなければならない¹⁸⁾。

4 CESP 試験範囲④「職場および関連する支援」に係る具体的支援内容

CESPの④「職場および関連する支援」に関する具体的支援内容等として、我が国で、「障害理解・対処・職業準備性」への支援と「就職後の体調管理とストレス対処」への支援が実質上同じものであることが明らかとなったことともよく符合して以下の内容が含まれていた。

- 「企業へのアプローチ」に関連して、就職後の具体的な職場からの期待内容の整理、業務改善のための配慮や雇用管理の助言等やナチュラルサポート構築のための取組、また、就職後の職場適応の局面としての職場への紹介、職場の理解促進、ガイダンスや研修プロセスの局面での支援、及び、その職場が支援できるようにしてジョブコーチがフェイディングする局面での支援
- 「職業場面を踏まえた職業評価」に関して、就職後の具体的な職場の職務分析、職場での支援前のベースライン評価、支援による状況改善等の進捗状況の評価
- 「障害理解・対処・家族支援」に関して、障害者本人の行動変容や、具体的職場の期待を想定した対処スキルの支援、追加的な職業スキル訓練や支援の調整、勤務初日の準備と調整、通勤手段、家族支援、同僚との関係づくり等の様々な対処支援、また、就職後の住居や経済的状況の変化に対応した支援

表 3-3-5 我が国の障害者就労支援の共通認識と CESP「④職場および関連する支援」の対応

我が国の障害者就労支援の基礎認識		米国CESPの認定試験の出題内容
「障害理解効果的な就職後の対処等に」	企業へのアプローチ（連携）	雇用主からの仕事に対する期待を明確にしてまとめること
		仕事のパフォーマンスを向上させるための配慮の調整と勧告
		ユニバーサルデザインの原則の利用の促進
		求職者/従業員、及びそのナチュラルサポート提供者あるいは専門支援者とのコミュニケーション
		⇔ 同僚に対する従業員の紹介の確保
		雇用主からの一般的な最初の説明やガイダンス等の確保
		一般的な研修プログラムへの従業員の出席
		研修スケジュールと教育手順
	職業場面を踏まえた職業評価（連携）	⇔ 職務分析の開発と実行
		⇔ タスク分析によるベースライン評価
		進捗状況の把握のためのデータ収集の活用
		肯定的/否定的行動と介入支援
障害理解・対処・家族支援（連携）	偶発的な強化要因および自然なきっかけを含んだ強化手順	
	職場文化に関する雇用主からの期待を従業員が達成できるようにする支援	
	⇔ 雇用主による訓練プロセスの特定と、必要な場合のその補助	
	⇔ 個々の学習スタイルおよびニーズの認識に基づく支援の調整	
	⇔ 勤務初日の準備と調整	
	職場への交通手段	
	同僚との関係および職場とのつながりの促進	
	家族支援	
居住/住宅スタッフの協力		
社会保障に対する勤労所得の影響		

- (1) 我が国の障害理解／就職後の対処等の支援での「企業へのアプローチ」に対応する項目
 関係機関との連携による、企業側との積極的な関係づくりによる取組として、求人情報や会社情報を収集するだけでなく、企業側からの相談に対応して、障害者雇用管理や職場定着、障害内容や必要な配慮について企

業側を支援し、職場実習や職業紹介、障害者求人のない企業への職場開拓、就職後の障害者と職場の両面のフォローアップを行い、障害者本人にも希望の仕事への職業訓練等の情報提供や、職場側への障害や必要な配慮についての説明ができるように支援したりする取組がポイントであった。障害理解／就職後の対処等の支援の場面で、これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

雇用主からの仕事に対する期待を明確にしてまとめること

仕事内容(作業内容)、つまり、個人(障害者)にはどんな課題が求められており、雇用主は何を期待すればよいのか、作業の流れの決定などを仕事開始前に明確に(決定)する。そのようなことを明確にしなかった為に、失業した障害者はこれまで多数いる¹⁶⁾(仕事の再デザイン(Re-design)ともいう。)

仕事のパフォーマンスを向上させるための配慮の調整と勧告

労働者と雇用主のニーズを適合させるために、労働者にスティグマを与えない形で配慮および変更にどのようなものがあるかを検討し、個別化された調整策を作成し、支援機器の利用法を教え、調整と配慮の必要性および適切性を判断する²⁸⁾。

ユニバーサルデザインの原則の利用の促進

ユニバーサルデザインとは製品、環境、作業システム、サービスを可能な限り多様な人々にとって使いやすいものにするという戦略である。その原則は単純さ、柔軟性、効率性である。ユニバーサルデザインを用いるということは施設・プログラム・サービスがその労働力や顧客がその能力、年齢、読解力、学習方法、言語、文化においてさまざまであるということ考慮に入れることを意味する³⁶⁾。

求職者/従業員、及びそのナチュラルサポート提供者あるいは専門支援者とのコミュニケーション

地域の中で良い雇用アウトカムを実現するためには、家族や居住施設のスタッフも含めた求職者の支援ネットワークの中の全ての主要な人々と継続的にコミュニケーションをとることが必要である。着替え、仕事準備、交通、休みの設定、給料を政府の給付プログラムに報告することなど、仕事に関する重要事項についての役割と責任をあらかじめ明確におこななければならない。そうすることにより全て必要な支援が整い、就職後に発生する支援の問題が最小化される¹⁸⁾。

同僚に対する従業員の紹介の確保

効果的に仕事を始められるようにするために、新しい従業員が同僚に紹介され、典型的な新入社員向けオリエンテーションおよび訓練に可能な限り近いものを行う一方、必要な変更および配慮が行われていることを確認する²⁸⁾。

雇用主からの一般的な最初の説明やガイダンス等の確保

前項参照。

一般的な研修プログラムへの従業員の出席

プログラムのスタッフはいわばコンサルタントとして働く。仕事現場での訓練と指導は自然な訓練者(上司や同僚)が行うことが基本となり、プログラムのスタッフは追加的な支援が必要なきのみ促しや手助けを行う。プログラムのスタッフは学習の原則と体系的指導を活用することに長けていなければならない。また指導法を利用者個人の学習スタイルや好みに柔軟に合わせるようにしなければならない¹⁸⁾。

研修スケジュールと教育手順

訓練スケジュールと教育手順は、求職者が適切な継続的支援を得て有意義な仕事を続けることを可能にするようなものでなければならない。雇用支援専門家はその求職者と事業主に相談して訓練で発生する問題において、企業文化・組織のプロセス・規則・手順を尊重する形で支援しなければならない。全ての訓練と教育は学習および体系的教育の原則に根ざしており、求職者の学習スタイルや好みに合うように修正される¹⁸⁾。

支援のフェイディングへ向けた計画ならびに戦略を開発・実行するための、従業員、雇用主、同僚、支援チームとの協力

就労支援専門職は雇用主や同僚と連携して現場での支援をフェイディングする(徐々に減らしていく)ための計画を立てる。援助付き雇用機関はフェイディングとナチュラルサポートへの移行を含む全ての訓練・支援に関する意思決定に雇用主と同僚を含めるための標準的な決まりを設ける¹⁸⁾。

(2) 我が国の障害理解／就職後の対処等の支援での「職業場を踏まえた職業評価」に対応する項目

実際の職業場面の課題を踏まえ、ワークサンプルの活用、就職予定の仕事の模擬的場面の設定、集団生活場面での課題評価等の職業アセスメントを、関係機関との連携によって実施する取組がポイントであった。障害理解／就職後の対処等の支援の場面で、これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

職務分析の開発と実行

可能性のある仕事を見つけたら、その仕事の職務分析を行い、実際に仕事を始めた際の課題・作業内容を詳細に分析する必要がある。また、どの作業が可能である・可能でないかを明確化するためにも仕事に含まれる作業内容を細分化。さらに、現在の従業員の作業内容も分析し、(障害者)個人が行う方が効率的かどうかの判断も行う¹⁶⁾。

タスク分析からのベースライン評価

タスク分析とは仕事を従業員に達成可能な部分ごとに教えるために、複数の小さなステップに分解する作業のことである³⁷⁾。ベースラインデータは指導が始まる前に収集され、それは就労支援職員からの手助けや強化なしに自立的に働けるかについての判断材料となる³⁸⁾。

進捗状況の把握のためのデータ収集の活用

データに基づいた意思決定がスキル習得の評価と教育方法の選択の基礎となる¹⁸⁾。

(3) 我が国の障害理解／就職後の対処等の支援での「障害理解・対処・家族支援」に対応する項目

関係機関との連携による、障害者が就職した後の障害や疾病の自己管理や障害理解による職場での課題への対処スキル向上の支援、また、家族の障害者就労支援への理解や本人を支える能力の向上のための支援の取組がポイントであった。障害理解／就職後の対処等の支援の場面で、これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

肯定的/否定的行動と介入支援

ポジティブ行動支援(positive behavior support)は新しいスキルを教え環境を変えることで個人の生活の質を向上させ成功を助け、問題行動を低減させるというアプローチである。行動の機能を理解し、良いアウトカム(雇用における成功)に向かって計画し、成功する可能性の高い環境へのマッチング、計画を協調して実行することなどが職場での行動介入の要素である¹⁸⁾。

自然に起こる強化要因および自然なきっかけを含む強化手順

強化要因を体系的に届けることは利用者が職場で成功することにつながる。典型的には、最も強い強化要因は仕事の結果として自然に起こるもの、たとえば同僚からのほめ言葉、上司からの良い評価、昇給やボーナスなどである。しかし重い障害を持つ労働者の中には働くこととそうした自然に起こる強化要因との関係を見出せない人もいる。このような場合にはより分かりやすい強化要因が用いられるべきである。

自然なきっかけとは仕事の環境・タスクなどに含まれる要素で、従業員が次に何をすべきかを示すものである。たとえば、ライト、ブザー、電話の音、資材の置かれ方、同僚のボディランゲージなどを含む。もし利用者がこうした自然なきっかけに対応できれば、指導は必要がない。そうでなければ、就労支援員は利用者、雇用主、同僚とともにこうした自然なきっかけを特定して、利用者が仕事をうまくできるように支援しなければならない³⁸⁾。

職場文化に関する雇用主からの期待を従業員が達成できるようにする支援

現場での支援は新しい従業員が会社に完全に統合されるために職場文化を考慮することを含む。プログラムの職員は職場文化と統合の重要性を理解し、新しい従業員に会社の行事や通常の仕事関係の交流に参加するように助けなければならない¹⁸⁾。

雇用主による訓練プロセスの特定および必要な場合それを補足すること

プログラムの職員は雇用主とともに訓練と支援を提供する計画を実施する。その訓練と支援はしばしば典型的な上司と同僚であり、それにあたって雇用支援プログラムが助言を行う¹⁸⁾。

個々の学習スタイルおよびニーズの認識に基づく支援の調整

全ての訓練と教育は学習および体系的教育の原則に根ざしており、求職者の学習スタイルや好みに合うように修正される¹⁸⁾。

勤務初日の準備と調整

勤務開始前にオリエンテーリングを計画し、その際に同僚や上司とも顔を合わせる。また、職場のルール(明確な者に加えた暗黙のルールを含む)、職場での仕事の流れ(例えば、作業は許可を取ってから行うのか、進んで行うのか、など)、就労関連の安全・健康に関する事項の詳細について(障害者)本人が知ること。また、休憩・お昼休み等についても明確化する¹⁶⁾。

職場への交通手段

信頼できる交通手段が利用できることは多くの障害者にとり最も重要な雇用関連の要素のひとつである。仕事に行くための信頼できる交通手段がなければ就職は成功しない。交通に関する考慮は認知障害のある人の移動のトレーニングや交通手段の手配を必要とするかもしれない³⁹⁾。

同僚との関係および職場とのつながりの促進

プログラムの職員は新しい従業員が職場に統合されるように支援しなければならない。雇用主と同僚は新しい従業員と直接対話できる状態でなければならない。ほとんどの問題は直接(プログラムの職員を介さず)話し合うようにしなければならない¹⁸⁾。

家族支援

家族や居住施設のスタッフも含めた求職者の支援ネットワークの中の全ての主要な人々と継続的にコミュニケーションをとることが必要である。着替え、仕事準備、交通、休みの設定、給料を政府の給付プログラムに報告することなど、仕事に関する重要事項についての役割と責任をあらかじめ明確にしておかなければならない。¹⁸⁾

居住/住宅スタッフの協力

前項参照。

社会保障に対する勤労所得の影響

政府からの給付を受けている全ての求職者は、勤労所得がそれぞれの給付プログラムにどのような影響を与えるかについての分析を必要とする。そうした人々はまた、障害や仕事に関するコストを低減する税制優遇や資産形成と起業支援へのインセンティブ等、金銭に関する教育、資産形成、税制優遇に関する情報を得なければならない^{18) 40)}。

5 CESP 試験範囲⑤「継続的な支援」に係る具体的支援内容

CESPの⑤「継続的な支援」に関する具体的支援内容等として、我が国の「職場定着・就業継続」の支援の内容と符合して、就職後の継続的支援は、就労支援分野だけでなく地域の多様な社会資源を活用して実施していく必要があること、また、本人のキャリアアップも含む長期的支援、離職につながる多様な要因への職場や家族の協力等が含まれていた。ただし、我が国では重要な要素であった就職後の企業側への相談支援体制はCESPには含まれておらず、逆にCESPでは継続的な支援のための資金源の確保が重要な課題として認識されていることが伺えた。

表 3-3-6 我が国の障害者就労支援の共通認識と CESP「⑤継続的な支援」の対応

我が国の障害者就労支援の基礎認識	米国CESPの認定試験の出題内容
「職場定着・就業継続」に効果的な支援としての就職後も継続する職場と本人の支援（自部署）	地域社会資源と支援へのアクセス(例:交通機関、カウンセリング、食糧支援、資金、住宅)
	継続的支援のための資金源の範囲と限界
	職務やキャリアアップのための従業員の支援
	就業を成功させるための、従業員、雇用主、家族の協力
	勤労所得の変化に伴う給付/社会保障への影響、及び、給付カウンセリングの継続的活用(例:地域就労インセンティブコーディネーター)

我が国の職場定着・就業継続の支援での「就職後も継続する職場と本人の支援」、すなわち、自機関が主体となって障害者が就職後も雇用企業を継続的に支え、雇用管理や職場定着、雇用障害者の加齢等の企業相談に対応するとともに、就職後の障害者本人と職場の両面での問題把握と支援のフォローアップを行う取組の取組がポイントであった。これに対応すると考えられるCESPには以下の内容が示されていた。

地域社会資源と支援へのアクセス(例:交通機関、カウンセリング、食糧支援、資金、住宅)

職場のみではなく、職場外でも支援を行う。例えば:経済状況の管理・交通手段の提供・公共交通手段の使用のトレーニングを行う・(障害者)個人と家族間の問題を解決する・特定の障害関連支援の受給を支援・活動の計画を手助け・公務員(公的機関の職員)との仲介をする。このような支援を怠ることも、失業につながる可能性がある(例えば、時間通りに仕事に行けないため、解雇される、など)¹⁶⁾。

継続的支援のための資金源の範囲と限界

就労支援専門家は積極的に継続的支援に必要な資金を探し、計画し、確保しなければならない。援助付き就業機関は長期的な資金源を探すための標準的な方針を持っていなければならない。また、機関は長期的資金を確保していない利用者についての紹介を拒否してはならない¹⁸⁾。

職務やキャリアアップのための従業員の支援

キャリアアップのためにはタスクや、追加的な職責、昇進、昇給、支援について雇用主と再交渉をすることが必要かもしれない。キャリアアップは新しい会社での仕事を開発して、現在および新しい関心、知識、スキルをキャリア上の成長・向上につなげることを含む¹⁸⁾。

就業を成功させるための、従業員、雇用主、家族の協力

認定就業専門職は雇用主や同僚と連携して現場での支援をフェイディングするための計画を立てる。地域の中で良い雇用アウトカムを実現するためには、家族や居住施設のスタッフも含めた求職者の支援ネットワークの中の全ての主要な人々と継続的にコミュニケーションをとることが必要である¹⁸⁾。

勤労所得の変化に伴う給付/社会保障への影響、及び、給付カウンセリングの継続的活用(例:地域就労インセンティブコーディネーター)

認定就業支援職は年金、メディケイド(医療保険)、その他公的な給付に関する指導を継続して行う。顧客が仕事を始め、またその後賃金と労働時間の変化に対して意思決定をすることを助けるためには給付のカウンセリングを通して正確な情報を提供することがきわめて重要である²⁷⁾。地域就労インセンティブコーディネーター(Community Work Incentive Coordinator)は労働が給付に与える影響に関する詳細なカウンセリングを提供する⁴¹⁾。

第4節 精神障害者への就労支援の内容の比較

我が国では、IPS（Individual Placement and Support：個別職業紹介とサポート）として紹介されてきた米国を中心とした精神障害者への就労支援について、米国では現在これも「Supported Employment」と呼ばれている。

第1章で紹介した当センター資料シリーズNo. 71で整理したとおり、その取組は「Supported Employment」の基本的枠組を踏まえ、その上で、特に精神障害の特性に応じて、精神科医療や生活支援の専門支援との密接な連携体制により、医療・生活・就労の一体的で継続的な支援を実現していることが特徴となっている⁴²⁾。

表3-4-1は、今回、あらためて、いわゆる「IPSの原則」を、米国CESP認定試験、我が国の障害者就労支援の共通理解の内容と対比させて比較したものである。「IPSの原則」の多くはCESPに含まれるものであったが、[精神保健サービスと職業リハビリテーションの統合]だけはCESPでは強調がなく、就労支援専門職の視点からの地域の関係機関・職種あるいはサービス・資金源の活用として示されているに過ぎなかった。

一方、我が国の障害者就労支援の共通理解の内容では、この「精神保健サービスと職業リハビリテーションの統合」は、関係機関・職種の視点から「職業生活を支える多職種ケースマネジメント」の役割認識に対応し、具体的な支援内容としても、職業場面を踏まえた職業評価、職業場面での障害理解・対処・家族支援、就職後の障害自己管理支援といった、CESPでは明確に取り上げられていない内容が対応するものであった。

CESPが就労支援専門職の観点によるもので障害特性を踏まえた内容が弱い特徴がある一方で、このように精神障害者の特性を踏まえた内容については、むしろ我が国の分野・機関・職種等によらない障害者就労支援の共通基盤の方が網羅的によく対応していたことは、この共通基盤の普遍性を確認するものと考えられる。

表 3-4-1 いわゆる“IPSの原則”と、米国と我が国の障害者就労支援の共通基盤との比較

“IPSの原則”	米国CESP認定試験の内容	我が国の障害者就労支援の共通理解の内容
[除外基準なし]	除外なし	障害者の職業生活を当然のこととして支える・共生社会の理念
[一般就業が目標]	Employment First・全ての人に統合的就業は望ましい	福祉から雇用への移行支援、多様な就業形態の活用
[素早い求職活動]	就労プロセスに迅速につなげる対応	就職前の支援場面から、就職活動実施と採用につなげる支援の重要性
[当事者の好みは重要である]	求職者の強み、興味、才能	強み・興味の把握の重要性
[フォローアップは継続的に行われる]	継続的な支援	就職後も継続する本人と職業の両面への支援
[個別的給付カウンセリングの提供]	<ul style="list-style-type: none"> ● 求職者の年金や給付状況の分析 ● 社会保障手当の縮小あるいは離脱のための戦略 ● 社会保障に対する勤労所得の影響 ● 勤労所得の変化に伴う給付／社会保障への影響、及び、給付カウンセリングの継続的活用 	就労・生活の一体的相談
[精神保健サービスと職業リハビリテーションの統合]	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労支援サービスのための資金源 ● 雇用サービスとしての各機関の位置づけ ● 求職者/従業員、及びそのナチュラルサポート提供者あるいは専門支援者とのコミュニケーション ● 居住/住宅スタッフの協力 ● 地域社会資源と支援へのアクセス 	職業生活を支える多職種ケースマネジメント <ul style="list-style-type: none"> ● 職業場面を踏まえた職業評価 ● 職業場面での障害理解・対処・家族支援 ● 就職後の障害自己管理支援

第5節 その他の関連する国際的な動向

障害者就労支援の在り方について、従来、国際的に制度上の大きな違いがあったにもかかわらず、近年、その普遍性を国際的に確認し普及を進めようという動向として、2013年のILO（国際労働機関）等による「Supported Employmentハンドブック」の刊行、及び第1回Supported Employment世界大会の開催予定を確認した。そのような動向自体が、本研究の開始と前後しており、十分な状況把握はできていないが、注目すべきであり、より国際的な取組が進む可能性があり、今後さらに調査が必要である。

1 Supported Employment ハンドブック

2013年刊行のILO（国際労働機関）及びWASE（国際援助付き就業協会）による「Supported Employmentハンドブック」において、国連障害者権利条約の批准国の義務となっている、同条約第27条によって示されている「障害のある人が他の人と同等の働く権利」「障害のある人が、開かれた、インクルーシブかつアクセス可能な就労環境において、選択した就業で生計を立てる権利」を実現するための効果的方法として「援助付き就業」が挙げられ、その原則は地域、文化的背景、労働市場の動向に適応することによって、世界中で適用できる普遍的なものであるとしている¹⁶⁾。

「Supported Employmentハンドブック」の具体的内容は、第2章で確認した我が国の「障害者が就職し職場定着できる支援のあり方」と基本的な考え方・信念、また、障害者が就職前から就職後に直面する課題に対して、本人と職場の両面で継続的に支援すること、多職種での連携で、大きな社会システム上の変革につながるという認識等、共通性が高いことを確認した。



International Labour Organization
Organisation internationale du Travail
Organización Internacional del Trabajo



Supported Employment ハンドブック 目次

はじめに	5
背景	7
世界 Supported Employment 協会 (WASE)	7
Supported Employment の定義	8
新しい進展	8
Supported Employment の利点	9
Supported Employment には何が含まれるか	13
・ アセスメント	15
・ 職探し	18
・ 職務分析	20
・ 仕事のマッチング	21
・ 職務 (再) 設計	21
・ 職場への紹介	21
・ ジョブコーチ/現場訓練 (OJT)	22
・ 職場外での支援	25
・ Supported Employment 機関の役割の変化	26
・ 継続的支援	27
Supported Employment の始め方	27
Supported Employment の実施は大きな変化を意味する	30
付録 (I ~ V)	31

2 第1回 Supported Employment 国際会議

WASE (国際Supported Employment協会) に関連した、米国のAPSEの他、EU、カナダ、オーストラリア、北アイルランドの同様の団体が主導し、2017年6月には第1回のSupported Employmentの国際会議が「全ての人への就業～国際的な視点」のテーマで、北アイルランドのベルファストにて開催される。

この会議においては、これらの国だけでなく、世界各国の障害者就労支援の取組についての情報交換が、初めて行われることとなる。

1st WORLD CONFERENCE

ON SUPPORTED EMPLOYMENT
EMPLOYMENT FOR ALL - A GLOBAL PERSPECTIVE
14TH - 16TH JUNE 2017
BELFAST 2017

**CALL FOR PAPERS
NOW OPEN**

GO TO:
WWW.EMPLOYMENTFORALL2017.COM
CLOSING DATE 15TH DECEMBER 2016
AT 16.00 HRS GMT

Hosted by:
European Union of Supported Employment
European Association of Service Providers for Persons with Disabilities

In Partnership with:
World Association of Supported Employment
Canadian Association for Supported Employment
Disability Employment Australia
Association of People Supporting Employment First (APSE)

Organised by:
Northern Ireland Union of Supported Employment

第6節 考察

第2章において、我が国の障害者就労支援の共通基盤を明らかにしたが、本章においては、その内容が、制度や歴史が大きく異なる米国においても、基本的に共通し、また国際的にも「Supported Employment (援助付き就業)」として普及が進められていることが明らかとなった。

障害者就労支援の共通基盤が、分野・機関・職種によらないだけでなく、国際的にも普遍性をもつものとして確立されようとしている動向を踏まえ、今後、米国等、海外での先行事例についても我が国の制度や歴史等の背景を踏まえて効果的に参考としていくだけでなく、我が国で発展してきたノウハウが国際的な障害者就労支援の発展に貢献できる可能性も考えられる。

1 普遍的な障害者就労支援の共通基盤としての Supported Employment

障害者雇用は、日本、ドイツ、フランス等の障害者雇用率制度による国と、米国、カナダ、北欧等の障害者差別禁止やノーマライゼーションのアプローチをとる国に分かれ、国によって障害者の定義が異なり、就業率の定義も異なり、国際的な比較や共通理解が長い間困難であった。しかし、障害者就労支援の共通基盤については、本章でみたように我が国でも国際的にも普遍性が確認されるようになってきている。これは、国際的には「Supported Employment」と呼ばれているが、現在、我が国ではその内容が必ずしも十分に理解されておらず、その概念の正しい普及が重要である。

(1) 障害者就労支援の在り方の国際的な普遍性

障害者就労支援への歴史的経緯も制度も大きく異なる日米において、基本的な課題やその解決のための方法についての枠組みに共通性がみられた。また日米では、障害者の就業率や課題となっている障害種類の動向にも共通性が多い。さらに、法制度の整備についても共通性がみられる。これらに加えて、今回、効果的な障害者就労支援のあり方について、基本的理念等、支援の局面（就職活動、採用、職場適応、就業継続）、さらに支援内容として障害者本人と企業側の両面からの問題把握と対応といった基本的内容にも共通性が確認できた。

これは、障害者が就職し、就業継続するということについての課題が、障害特性と職業の相互作用から生じ、また、このことは国際的に共通性が高いことから、両国ではスタートが大きく異なったにもかかわらず、効果的な支援への取組の結果、機能的な収斂現象が生じているものと考えられる。ILO等の援助付き就業ハンドブックでも指摘されているように、地域や文化的背景等によらない普遍的な障害者就労支援のあり方に、国際的に近づきつつある可能性がある。

ただし、米国のAPSEで強調される内容は、我が国よりも障害特性等による個別課題への評価や理解・対処の支援については強調が少ないという特徴も明らかとなった。これはAPSEがジョブコーチが母体となった団体であり、これら障害別の支援に特化したことは各障害別の支援機関の役割が大きいことや、米国では伝統的に障害者就労支援において医学モデルの要素よりも社会モデルの要素に強調の力点が置かれてきたということが背景にあるものと考えられる。米国の支援事例等を参考にすると、これらの米国の歴史的、文化的要因を考慮する必要がある。

2017年6月にはSupported Employmentについての初めての国際会議も開催されることから、国際的な情報交換により、障害者就労支援の普遍的な在り方についての理解が今後大きく進むことが期待される。

(2) 我が国における「Supported Employment」の正しい普及の必要性

我が国の障害者就労支援分野では、1990年代初頭から、主に米国からジョブコーチ支援を中心としてSupported Employmentの取組が紹介されてきたが、米国でもさらに国際的にもその概念は発展を続けてきた。過去の狭い意味でのSupported Employmentの理解を更新し、現在のより普遍的なあり方についての理解を普及することも、我

が国での共通理解上の問題状況の解決に重要である。

我が国は1990年代初頭から、当時の米国のSupported Employmentで中心となっていたジョブコーチ支援を参考に、職場適応援助者(ジョブコーチ)事業を実施してきた。そのため、現在も我が国では、Supported Employmentが「援助付き雇用」として、ジョブコーチ支援と同一視される傾向がある。一方、米国では精神障害者への支援にも拡大し、就職前から就職後まで継続した精神保健医療と就労支援の統合的支援もまたSupported Employmentの一環として位置づけている。2000年代にODEPが提唱したカスタマイズ就業(Customized Employment)はSupported Employmentの進化形とされていたが、現在、米国では、むしろ、そのような進化形をSupported Employmentの基礎的概念として、カスタマイズ就業はそのうち特に重度の障害のある人への職務創出等を含む支援の考え方という理解が一般的になっている。CESPの内容は、そのような米国での最新の認識に基づいているものであり、ジョブコーチ支援の範囲を超えたものとなっている。

我が国では、「援助付き雇用」が主に知的障害者が対象であった時代のジョブコーチ支援と同一視されていることが多いため、就職後の支援は「フェーディング」として期間が限定され継続しないことが原則とされる。これにより、「就職後も継続する支援」の意義が軽視される可能性もある。知的障害者の就職前後での職場での本人と職場の両面での支援によって職場でのナチュラルサポートを形成することがジョブコーチ支援の目的であるため、ジョブコーチ自身は「フェーディング」し、職場自身がサポートできるようにすることが重要である。しかし、それは就職前後の場面での支援であり、就職後しばらくして職場の上司や同僚が変わったり、仕事内容が変わったり、家庭状況が変わったりすることで、知的障害者であっても、継続的な支援は不可欠であり、これについては障害者就業・生活支援センター等が担っているので、これを含めて、効果的な障害者就労支援となっている。また、「就職後も継続する支援」は、精神障害や難病では、保健医療機関との連携による「治療と職業生活の両立支援」として実施されることも想定される。

また、精神障害者へのSupported Employmentについては、米国の精神科保健医療機関での取組を中心として、IPS(Individual Placement & Supports)として我が国に紹介された。「訓練してから就職」ではなく「就職してから訓練」であるとされ、「職業準備モデル」と対立するものとして紹介されることが多いが、その趣旨は、これまで精神科医療機関では適切な就職支援や採用に向けた支援がなされないまま治療や機能訓練等が行われてきたのに対して、適切な就職支援や採用に向けた支援を早期から実施し、それと同時に精神科保健医療・生活支援を就職前から就職後まで密度が高く継続的に本人と職場の両面に実施する必要があるというものである。したがって、これは、我が国の地域障害者職業センターで職業準備支援とジョブコーチ支援が精神科医療機関等との密接な連携によって継続して実施される状況と本質的に大きく異ならない。従来、「職業準備支援」という言葉上の誤解だけで関係者の共通理解や連携が進みにくくなる状況もあった可能性があり、正しい理解の普及が必要である。

(3) 雇用と福祉の垣根のない多様な「統合的就業」の概念

米国の「Employment First」でも国際的な「Supported Employment」でも、その基本的理念は、障害のある人とない人の同等の統合的就業の実現を目的とすることである。これについても、我が国では雇用と福祉の間で共通理解が十分でなく、「障害者では統合的就業が困難であるから福祉的就労が必要」という考えが一般的である。

これについて、米国において最も重度な障害のある人の統合的就業を目指す「カスタマイズ就業」の取組の例をみると、実際に遂行できる仕事内容の限界から米国であっても仕事内容自体は我が国の福祉的就労と違いはないことが多い。ただし、それが「障害者向け」として誰に対しても同じ仕事として提供されたものでないことが本質的な違いとされ、本人が一般の就職活動と同様に自分の興味や強みを踏まえて自己決定した仕事で、雇用主の事業に貢献し、それによって正当な報酬を得て、その仕事を通して本人が成長でき社会の一員となれるような仕事を一人ひとりの障害者に対して提供することが、統合的就業とそうでない就業を区別している。

第3章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性

これは、第2章で示されたように、我が国の地域の支援者においても、障害者就労支援の基本的考え方として重視されている「企業と本人の双方に対する就労支援の有益性」について雇用と福祉の関係機関の共通目標とすることで、福祉的就労における就労支援のあり方も含めて統合的就業について検討することが重要であることを示すものである。したがって、本研究における障害者就労支援の共通基盤は、一般就業を目指す支援だけでなく、福祉的就労のあり方についても該当する。また、一般雇用と障害者雇用、特例子会社等の多様な就業形態を活用しながらの統合的就業のあり方についても、普遍的なSupported Employmentの概念で整理できるものと考えられる。

2 フォーマルな社会システム変革へ

我が国では、障害者雇用を促進し働く障害者と障害者を雇用する企業を支えていくため医療、教育、福祉、労働分野の連携の必要性が指摘されてきたが、共通理解や統合的な支援のあり方等については、現場のインフォーマルな取組によるところが多く、その普及には多くの課題がある。

第2章の調査結果によると、従来、我が国では、障害者就労支援のための基本的な考え方・信念は一部の先進的な支援者では共通認識となっているが、地域の関係分野の機関・職種では認識が進んでおらず、また、就労支援の担当者であっても理解にはバラツキが大きく、適切な研修等も十分でない。我が国では従来、地域の関係者の「顔の見える関係」での共通理解や連携の促進、インフォーマルな人材育成が重要とされることも多かった。

しかし、現在、我が国でも、より本格的なシステムの変革や人材育成が要請され、取組も一部では始まっている。障害者就労支援の基本的なあり方についての明確化と普及、さらに、従来から相互理解が少ない関係者の共通理解を進めるための具体的なコミュニケーションや協働の促進の仕組みづくりについて、米国での社会全体での障害者就労支援に向けたフォーマルな社会システム変革の取組については我が国でも参考にできる点は多い。

(1) 共通理念の明確化

我が国では、法制度上は、共生社会の理念等で障害者就労支援の推進についての法制度上の整備が進んでいるにもかかわらず、依然として、関係分野・機関・職種において障害者就労支援の共通基盤の確認や人材育成が大きな課題となっている。

同様な課題に対して、米国では連邦政府が、統合的就業に向けた制度等の整備だけでなく、「Employment First」として「重度の障害者に対する個別的統合的就業が障害者にとって望ましく達成可能である」という理念を示し、就労支援のエビデンスに基づく制度転換、関係者の意識転換、人材育成等を総合的に進めている。

第2章の我が国の調査結果で明らかになったように、我が国においても障害者就労支援についての基本的考え方・信念として「企業と障害者本人への就労支援の有益性」が重要でありながら、地域関係機関・職種における認識は一定せず、特に従来の研修等ではなく、支援の成功体験によって得られている状況が確認されている。

したがって、我が国においても、関係者への障害者就労支援の普及に当たっては、我が国の障害者支援の全般的な法制度の整備を踏まえながら、「企業と障害者本人への就労支援の有益性」等の障害者就労支援の共通基盤について、関係者に効果的に普及していくことが重要と考えられる。

(2) 関係機関・職種の目的指向的なコミュニケーションの促進

米国においては、Employment Firstの理念が明確になっていることから、連邦政府、先導的な州の行政担当者、APSEやICI等の支援者や研究者、さらに障害当事者団体等が、Employment Firstを推進する主導役を担うという人材育成の方向性が明確になっている。また、CESP認定を通して、障害者就労支援の専門性についても明確化している。

APSE年次大会では、演題のテーマは主催者により選抜され、Employment Firstへの各州の取組の情報交換、地域連携、人材育成、基本理念の確認等が中心となり、個々の障害者への支援に関する演題数を大幅に上回っている。我が国の障害者就労支援においては、このような基本的事項は地域の支援現場でのインフォーマルな学びによ

るところが大きいですが、米国では、よりフォーマルで明示的な形で課題を取り上げ、関係者の一定の方向性のあるコミュニケーションを促進する仕組みが作られていると言える。

このような内容の3日間の大会に全米から1000名以上の参加者があるということは、逆に、米国においても関係分野・機関・職種に対して、効果的な障害者就労支援を普及させることが簡単な課題ではなく、それ自体が大きな事業としての意義があることを示唆している。我が国においても、関係機関・職種における障害者就労支援の共通基盤の普及ニーズは高いことから、米国におけるこのようなフォーマルな普及と人材育成の仕組みづくりを参考にできる可能性がある。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：カスタマイズ就業マニュアル，障害者職業総合センター資料シリーズ，No.36（2007）
- 2) 障害者職業総合センター：米国のカスタマイズ就業の効果と我が国への導入可能性，障害者職業総合センター調査研究報告書，No.80（2007）
- 3) United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy. “Employment First.”
URL: <http://www.dol.gov/odep/topics/EmploymentFirst.htm>
- 4) United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy. “Integrated Employment Toolkit.” URL: https://www.dol.gov/odep/ietoolkit/index_video.htm
- 5) Nord, D. & Hoff, D. (2014). “Employment First Across the Nation: Progress on the Policy Front.” Policy Research Brief, 24 (1), Minneapolis, MN: Research & Training Center on Community Living at the University of Minnesota. URL: <http://rtc.umn.edu/prb/214/>
- 6) Association of People Supporting Employment First. “About APSE.” URL: <http://www.apse.org/about/>
- 7) Association of People Supporting Employment First. “Employment First.”
URL: <http://www.apse.org/employment-first/>
- 8) The Arc (2012). “Employment.” URL: <http://www.thearc.org/page.aspx?pid=2369>
- 9) State Employment Leadership Network. URL: <http://www.selnhub.org/home>
- 10) State Employment Leadership Network. “2014-2015 SELN Accomplishments Report.”
URL: [http://static.smallworldlabs.com/umass/content/seln/Public%20Docs/SELN%202014-15%20accomplishments%20report%20\(1\).pdf](http://static.smallworldlabs.com/umass/content/seln/Public%20Docs/SELN%202014-15%20accomplishments%20report%20(1).pdf)
- 11) Hall, A.C., Butterworth, J., Winsor, J., Gilmore, D., & Metzler, D. (2007). “Pushing the Employment Agenda: Case Study Research of High Performing States in Integrated Employment,” *Intellectual and Developmental Disabilities*, Vol.45, No.3, pp.182-195.
- 12) Morrow, Sue Ann et al. (2015). “Working with ODEP to Create Systems Change: The Story of Two Protégé States,” *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 42 no. 3 pp.195-200.
- 13) LEAD Center. “Employment First Technical Brief #3: Criteria for Performance Excellence in Employment First State Systems Change & Provider Transformation.” URL: http://www.leadcenter.org/system/files/resource/downloadable_version/Employment_First_Technical_Brief__3_0.pdf
- 14) CESP Statistics. URL: <http://www.apse.org/certified-employment-support-professional/cesp-statistics/>
- 15) Association of People Supporting Employment First (2010). “Comments.” URL: <http://www.apse.org/wp-content/uploads/docs/ODEP%20Listening%20Comments%20-%20Final%203.2.101.pdf>
- 16) Kamp, M., Lynch, C., & Haccou, R. (2013). “Handbook Supported Employment,” World Association for Supported Employment, International Labour Organization.
URL: <http://www.wase.net/handbookSE.pdf>
- 17) Snow, K. “A Few Words about People First Language.”
URL: <https://www.disabilityisnatural.com/pfl-articles.html>
- 18) Keeton, B., Brooks-Lane, N., Cassidy, P., & Griffin, C.C. (2015). “Florida Employment First Collaborative Training Toolkit: A Resource for Funders and Employment Service Providers.” Florence, MT: Center for Social Capital/Florida DD Council.
- 19) United Spinal Association. “Disability Etiquette.”
URL: <https://www.unitedspinal.org/pdf/DisabilityEtiquette.pdf>
- 20) Becker, D.R., Swanson, S., Bond, G.R., & Merrens, M.R. (2011). “Evidence-based Supported Employment Fidelity Review Manual.”
- 21) U.S. Department of Justice, Civil Rights Division. “Americans with Disabilities Act Questions and Answers.” URL:

第3章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性

- <https://www.ada.gov/qandaeng.htm>
- 22) Hutcheson, S. & Revell, G. (2005). “Q and A on Customized Employment: Developing a Business Plan for Organizational Change.” URL: <https://www.hdi.uky.edu/setp/Materials/developingbusplan.pdf>
 - 23) Griffin, C. “Career Discovery Tools.”
URL: http://www.ohioemploymentfirst.org/up_doc/Career_Discovery_Tools_Updated.pdf
 - 24) National Down Syndrome Society. “Employment & Volunteer Work.”
URL: <http://www.ndss.org/Resources/Transition-and-Beyond/Employment-Volunteer-Work/>
 - 25) United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy. “Youth, Disclosure, and the Workplace Why, When, What, and How.” URL: <https://www.dol.gov/odep/pubs/fact/ydw.htm>
 - 26) Whaley, B. (2016). “Disability Disclosure: Practical & Ethical Issues for Supported Employment Professionals.” URL: <http://apse.org/wp-content/uploads/2016/07/The-Art-of-Disclosure-in-Seeking-Reasonable-Accommodation-Whaley.pptx>
 - 27) Dartmouth Psychiatric Research Center. (2011). “Practice Principles of IPS Supported Employment.” URL: <https://www.dartmouth.edu/~ips/page48/page79/files/ips-practice-principles-002880029.pdf>
 - 28) Dileo, D. “APSE Adopts Supported Employment Competencies.”
URL: <https://www.hdi.uky.edu/setp/Materials/APSE%20SE%20Competencies.pdf>
 - 29) Parent, W., Unger, D., & Inge, K. (1997). “Customer Profile,” in Brooke, V., Inge, K., Armstrong, A. & Wehman, P. eds. Supported Employment Handbook: A Customer-Driven Approach for Persons with Significant Disabilities.
 - 30) Rollnick, S. & Miller, W.R. (1995). “What Is Motivational Interviewing?” Behavioral and Cognitive Psychotherapy, Vol.23, Issue 4, pp.325-334.
 - 31) Secker, J. & Margrove, K.L. (2014). Employment support workers’ experiences of motivational interviewing: Results from an exploratory study. Psychiatric Rehabilitation Journal, 37(1), 65-67.
 - 32) State of Maine, Department of Labor. “Community Based Situational Assessment Report.”
URL: http://www.maine.gov/rehab/crp/crp_forms/crp_cbsa_report.docx
 - 33) United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy. “Entrepreneurship: A Flexible Route to Economic Independence for People with Disabilities.”
URL: <https://www.dol.gov/odep/pubs/misc/entrepre.htm>
 - 34) Virginia Microboard Association. URL: <http://virginiamicroboards.org/>
 - 35) Flippo, K., Gibson, K., & Brooke, V. (1997). “Job Development: The Path to Careers,” in Brooke, V., Inge, K., Armstrong, A. & Wehman, P. eds. Supported Employment Handbook: A Customer-Driven Approach for Persons with Significant Disabilities.
 - 36) United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy. “Universal Design.”
URL: <https://www.dol.gov/odep/topics/UniversalDesign.htm>
 - 37) Employment Support Professional Certification Commission. “Certification Handbook 2015-2016.”
URL: <http://apse.org/wp-content/uploads/2014/01/CESP%E2%84%A2-handbook.pdf>
 - 38) Inge, K. 1997. “Job Site Training,” in Brooke, V., Inge, K., Armstrong, A. & Wehman, P. eds. Supported Employment Handbook: A Customer-Driven Approach for Persons with Significant Disabilities.
 - 39) United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy. “Transportation.”
URL: <https://www.dol.gov/odep/topics/Transportation.htm>
 - 40) United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy. “Financial Capability, Asset Development, and Work and Tax Incentives.”
URL: <https://www.dol.gov/odep/topics/FinancialEducationAssetDevelopment.htm>
 - 41) United States Social Security Administration. “Work Incentives Planning and Assistance.”
URL: <https://www.ssa.gov/work/WIPA.html>
 - 42) 障害者職業総合センター：医療機関における精神障害者の就労支援の実態についての調査研究，障害者職業総合センター資料シリーズ No.71 (2012).

第4章 障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発

第1章でみたように、現在、我が国では、地域で新たに障害者就労支援に取り組む支援者は、近年大きく発展してきた効果的な障害者就労支援のあり方の十分な理解がないことだけでなく、保健医療、福祉、教育等の異なる観点による共通認識や調整の困難さによっても、地域での支援内容の大きな格差が生じている。我が国の実態調査の結果からは、例えば、就労継続支援事業所や保健医療機関・職種では、効果的な障害者就労支援の経験が少ないため、就労支援が障害者本人の益にならないと考えたり、成果が上がりにくいと考えたりすることにより、就労支援への取組が進まないという悪循環が生じている可能性がある。また、就労支援について、職業場面で障害者が直面する支援課題についての認識がなく、また、本人だけでなく職場側も一体的に就職後も継続して支援していく取組についても認識のないまま、障害者本人の評価や訓練だけを行いやすい状況もある。

このような状況を改善するために、関係者に対する研修や専門的助言も開始されているが、障害者就労支援の基本的知識やノウハウの習得の多くは、現場での関係者との交流や支援経験の蓄積といったインフォーマルなプロセスに依存してきた。これに対して、第2章の我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の取組の分析によると、保健医療、福祉、教育の関係者が障害者就労支援に効果的に取り組むためには、各機関等の組織や地域社会の積極性という社会システム整備の課題と、支援者自身の基本的な認識や知識という人材育成の要因が共に重要であることが明らかとなった。特に、障害があっても職業生活で活躍できるという基本的認識とそのための方法論については、従来の研修等では十分に普及されておらず、実際の支援での成功体験が重要であることも示されていた。

そこで、本章においては、これらの関係機関・職種が障害者就労支援に効果的に取り組むために最も基本的な共通基盤となる内容を、研修やツール等により効果的に普及するための検討を以下のとおり行った。

- 第1節では、上述のような障害者就労支援の共通基盤となる内容について、第2章の調査結果に基づく従来よりもポイントを明確にした研修による普及効果の改善を検証した。
- 第2節では、従来の地域関係機関への障害者就労支援のノウハウ等の普及の取組について、その具体的内容と課題について整理した。
- 第3節では、従来の地域関係機関への障害者就労支援のノウハウ等の普及の取組を補完するように、より広い範囲の地域関係者向けに、障害者就労支援の共通基盤を普及するための方策を考察・整理した。
- 第4節では、以上に基づき本研究の成果として開発した「今後の労働機関による関係機関向けの効果的な地域支援のあり方とそれを支える地域関係機関向けの就労支援・連携マニュアル等のツール」の概要を述べた。

第1節 障害者就労支援の共通基盤を中心とした研修の実施と評価

本節では、地域において障害者就労支援の共通基盤の認識が不十分と考えられる関係機関・職種に対して、従来、研修等では十分に普及させることが困難とされる内容を含め、短時間の研修によって認識を改善させる方法について、予備的ではあるが検討しその成果を検証した結果を示す。

その結果、保健医療、福祉、教育の関係分野の機関・職種に対して、近年の法制度の整備を踏まえ、障害者の職業生活の充実を共通目標として各専門性を活かして連携で取り組む意義を確認しつつ、障害があっても職業生活で活躍できるようにする基礎的な考え方と方法論に焦点を当てた研修を実施することによって、それらの基本的認識を効果的に改善することが可能であることが明らかとなった。

1 目的

本節においては、障害者就労支援を必ずしも専門としない関係機関・職種に対して、従来よりも、障害者就労支

第4章 共通基盤の普及ツールの開発

援の共通基盤のポイントを明確にした短時間の研修・講義により、障害者就労支援の共通基盤となる基本的認識を改善できるかどうかを検証することを目的とした。

そのような基本的認識として『職業生活支援のケースマネジメント（連携による）』『職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性』『企業と本人への就労支援の有益性』を取り上げた。第2章の調査結果を再掲するが、これらについては、機関・職種による格差が大きいだけでなく、それ以外の個人差も大きかった。特に『企業と本人への就労支援の有益性』については、従来、研修等が効果的な情報源となっておらず、現場での支援の成功体験が重要であることが、調査結果から示唆されているものである。

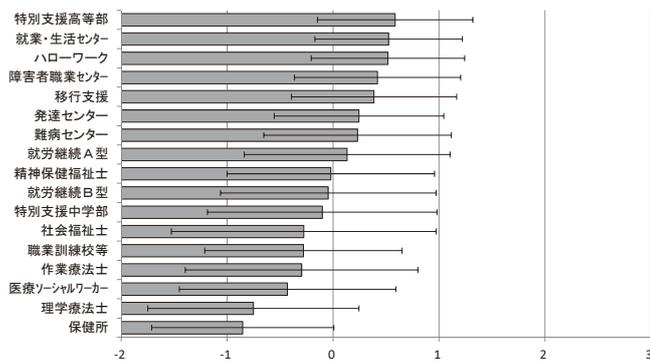


図 4-1-1 機関・職種別の『職業生活支援のケースマネジメント(連)』の役割認識・意向(再掲)
(標準因子得点の平均±標準偏差)

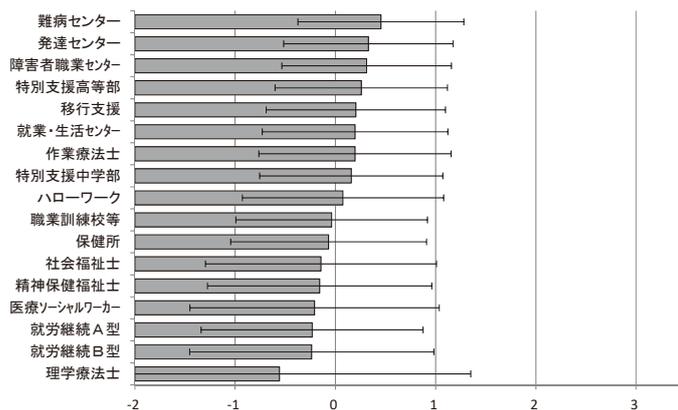


図 4-1-2 機関・職種別の『職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性』の信念状況(再掲)
(標準因子得点の平均±標準偏差)

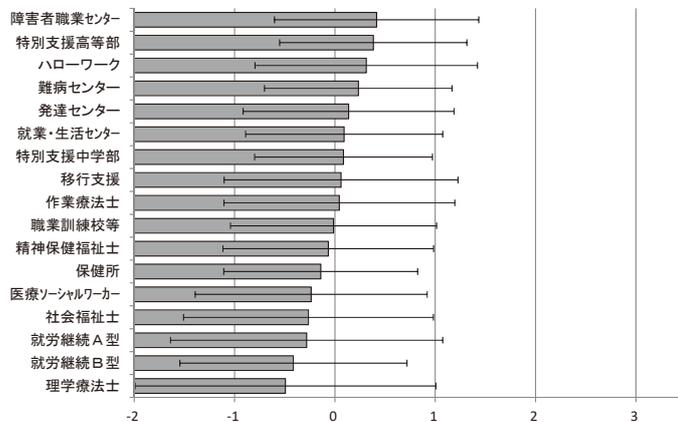


図 4-1-3 機関・職種別の『企業と本人への就労支援の有益性』の信念状況(再掲)
(標準因子得点の平均±標準偏差)

2 方法

(1) 対象

平成26年度に、本研究担当者が担当した以下の研修において、研修前後のアンケート回答についての協力依頼を行い、同意を得られた研修受講者を対象とした。研修時間は研修主催者からの要請に従った。

- 障害者職業センターにおける職場適応援助者養成研修の「職業リハビリテーションの理念」及び「就労支援のプロセス」の講義120分（受講者162名：内、保健医療分野13、福祉分野58、教育分野7、雇用支援分野31、ビジネス分野30、心理分野1、無回答28、重複6）
- 特別支援学校教師（小学部、中学部、高等部）への移行・就労支援の講義180分（受講者20名）
- 難病担当保健師への就労支援の講義90分（受講者72名）

(2) 研修内容

研修内容も、基本的に研修主催者の要請に従うものであるが、以下については、第2章に示した関係機関・職種 の理解が困難となりやすいポイントとして、より明確な説明を行うこととした。

「障害者就労支援の共通目標」について、関係分野の支援目標と対立的に考えられがちな内容として、「治療や生活管理と就労の両立」「各人の生活自立や経済的自立の可能性の拡大」「各人の個性や強みを活かしたキャリア発達、職業を通じた自己実現の可能性の拡大」「障害者が職業人として社会に貢献し、働きがいのある人間らしい仕事の実現」のテーマに焦点を当てて説明した。

また、それを実現する障害者就労支援の「基本的取組」についてそれによる効果のデータや事例を含めて、特に調査結果から関係者の理解度が低かった順に次の6点に整理して説明した。①障害者だけでなく職場内容の配慮や環境整備を重視、②問題改善だけでなく、仕事のための本人の意欲や能力を重視、③就職前から就職後に直面する課題の理解に基づく予防的・早期対応、④医療・生活・就労の問題を一体的に支援、⑤仕事内容や職場の個別性や多様性を活用、⑥就職後の本人と職場の困り事に継続的に対応。

(3) 評価方法

第2章に示した関係機関・職種を対象とした調査票の項目から、次の内容に該当する質問項目を抜粋した調査票（巻末資料2）を作成し、研修前後の各5分程度で、同一の項目に回答するものとした。

(4) 分析

前後差の統計的比較は、一般化推定方程式により、研修前後の対象者を被験者効果として対応させ、被験者内効果として前後を設定した。これとは別に、グラフ作成のために、前後それぞれの平均値と標準偏差を求めた。

また、本研究では、研修実施の倫理的配慮から、対照群を設定することが困難であった。そのため、第2章で実施した関係機関・職種の調査の職種別の結果と比較し、妥当性の検討の参考とすることとした。

3 結果

職場適応援助者、特別支援学校教師、難病担当保健師に対して、今回、障害者就労支援の共通基盤のポイントを強調した研修によって、「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」についてはほぼ共通した認識の改善があっただけでなく、従来の研修等では十分な改善が得られていなかった「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識について大きな改善が確認できた。ただし、障害者就労支援の役割認識・意向については、研修対象職種によって大きな差があり、職場適応援助者ではほぼ確信レベルに意向が高まったのに対して、特別支援学校教師に対しては意向改善の効果がほとんど確認できなかった。

(1) 「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」の考え方・信念の変化

職場適応援助者、特別支援学校教師、難病担当保健師に対して、今回の研修では、ほぼ同様の認識の改善効果と、同様の今回の研修では改善できなかった項目が確認できた。

研修前から「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」の認識は全般的に「そう思う」という認識が高かったが、「①職場環境整備の重要性」「②強みや興味の重要性」「④多職種連携の重要性」「⑤マッチングの重要性」について、研修後には、ほぼ研修受講者が「全くそう思う」に近い認識になった。

ただし、本研修では、「③職業場面での問題状況の理解の重要性」について、他の項目と比較して十分に改善ができていなかったことを確認した。

ア 職場適応援助者 (n=162)

研修前から、「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」の認識は全般的に高かったが、それでも、研修後には、「①職場環境整備の重要性」「②強みや興味の重要性」「④多職種連携の重要性」「⑤マッチングの重要性について」に関しては、ほぼ研修受講者が「全くそう思う」に近い認識となった。一方、本研修では、「③職業場面での問題状況の理解の重要性」について、他と比較して十分に改善ができていなかったことを確認した。

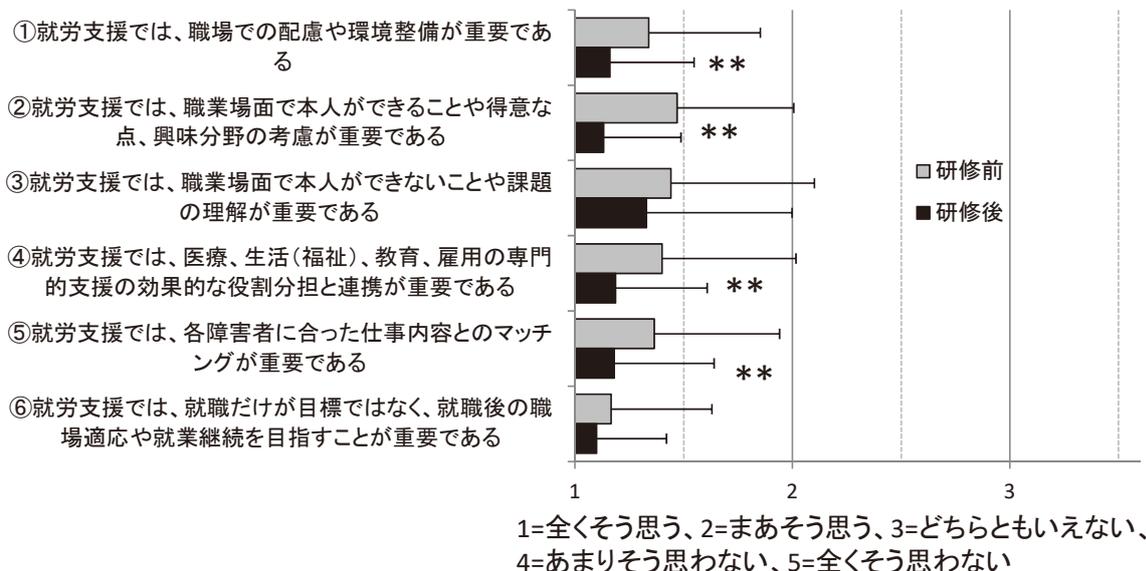


図 4-1-4 研修前後の「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」の認識(職場適応援助者)
(平均±標準偏差)(**：一般化推定方程式により1%水準で前後で有意差)

イ 特別支援学校教師 (n=27)

アの職場適応援助者と比較するとやや認識が低かったが、それでも研修前から「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」の認識は全般的に高かった。

研修効果は、アの職場適応援助者と同様で、研修後には、「①職場環境整備の重要性」「②強みや興味の重要性」「④多職種連携の重要性」「⑤マッチングの重要性について」に関しては、ほぼ研修受講者が「全くそう思う」に近い認識となった。一方、本研修では、「③職業場面での問題状況の理解の重要性」について、他と比較して十分に改善ができていなかったことを確認した。

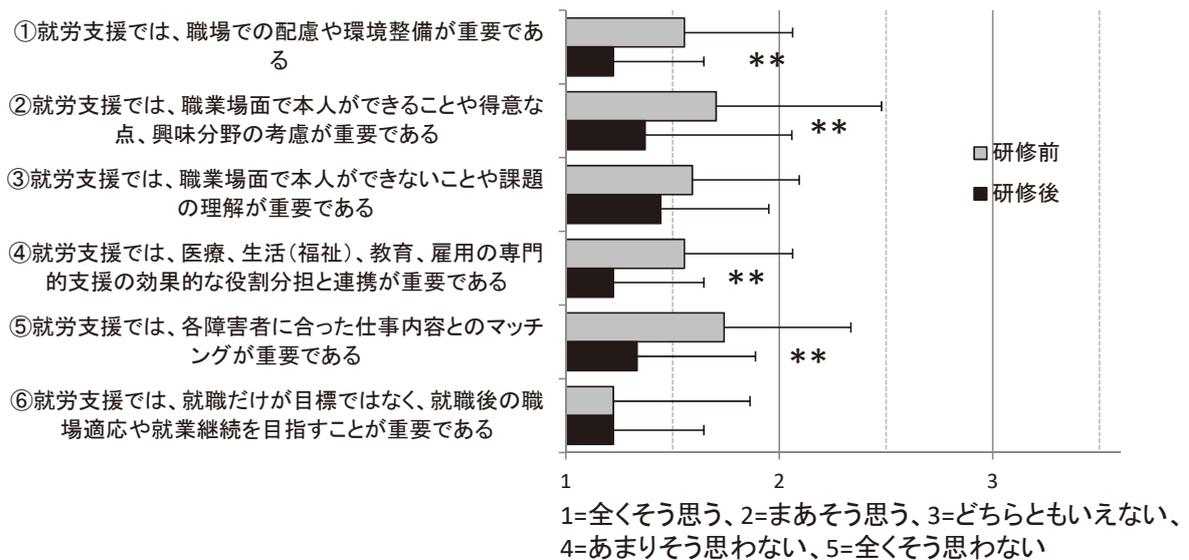


図 4-1-5 研修前後の「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」の認識(特別支援教師)
(平均±標準偏差)(**：一般化推定方程式により1%水準で前後で有意差)

ウ 難病担当保健師 (n=67)

アの職場適応援助者と比較するとやや認識が低かったが、それでも研修前から「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」の認識は全般的に高かった。

研修効果は、ア、イとほぼ同様で、研修後には、「①職場環境整備の重要性」「②強みや興味の重要性」「④多職種連携の重要性」「⑤マッチングの重要性について」に関しては、ほぼ研修受講者が「全くそう思う」に近い認識となった。また、加えて「⑥就職後の職場適応や就業継続支援の重要性」についても改善していた。

一方、本研修では、「③職業場面での問題状況の理解の重要性」について、他と比較して十分に改善ができていなかったことを確認した。

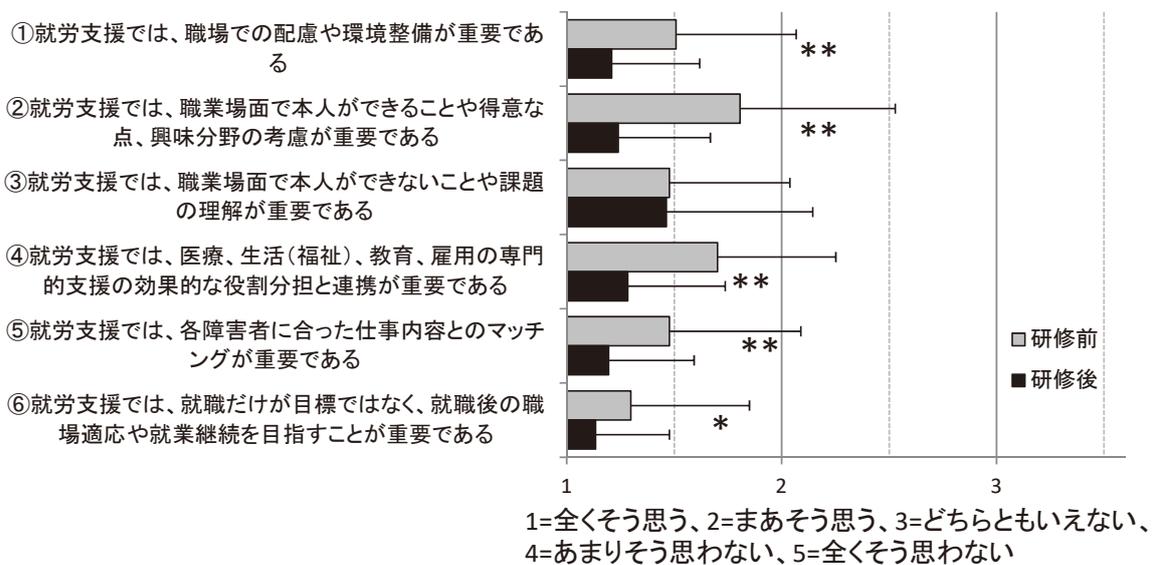


図4-1-6 研修前後の「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」の認識(難病保健師)
 (平均+標準偏差) (**:一般化推定方程式により 1%水準で前後で有意差;*:同 5%水準)

(2) 「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の考え方・信念の変化

「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の考え方・信念は、研修前には、「まあそう思う」～「どちらともいえない」のレベルが多かったが、研修後には「全くそう思う」～「まあそう思う」のレベルに改善されていた。ただし、その改善は、職場適応援助者や難病担当保健師に比べ、特別支援学校教師でやや少ない傾向があった。

ア 職場適応援助者 (n=162)

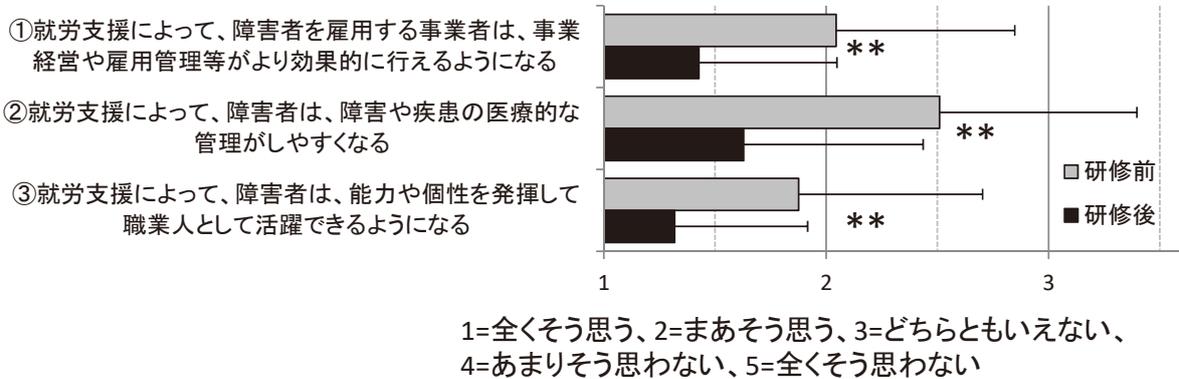


図 4-1-7 研修前後の「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識(職場適応援助者)
(平均±標準偏差) (**:一般化推定方程式により1%水準で前後で有意差)

イ 特別支援学校教師 (n=27)

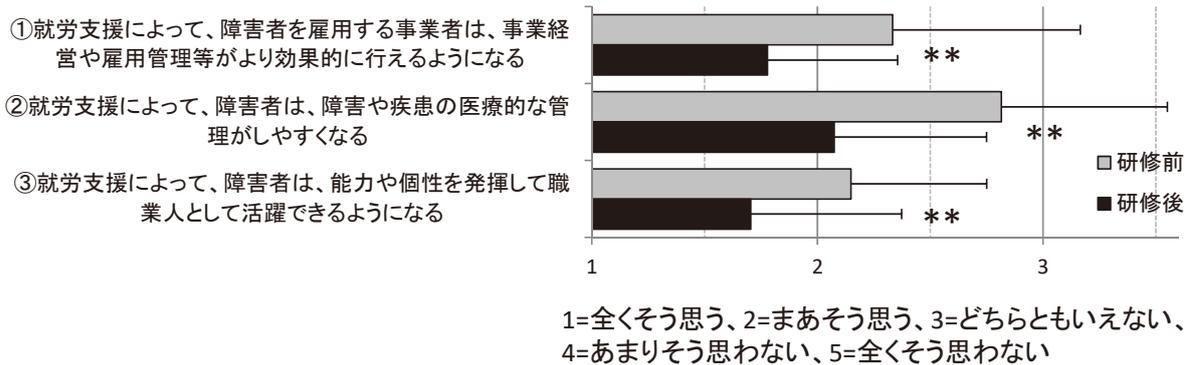


図 4-1-8 研修前後の「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識(特別支援教師)
(平均±標準偏差) (**:一般化推定方程式により1%水準で前後で有意差)

ウ 難病担当保健師 (n=67)

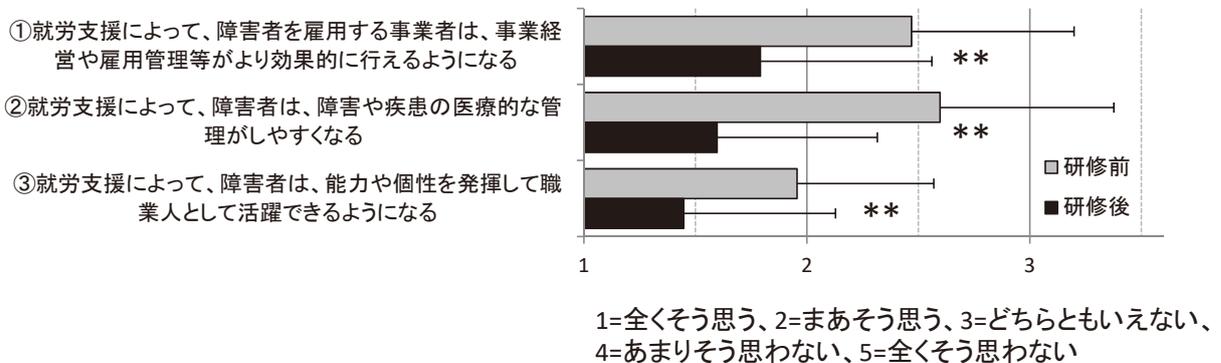


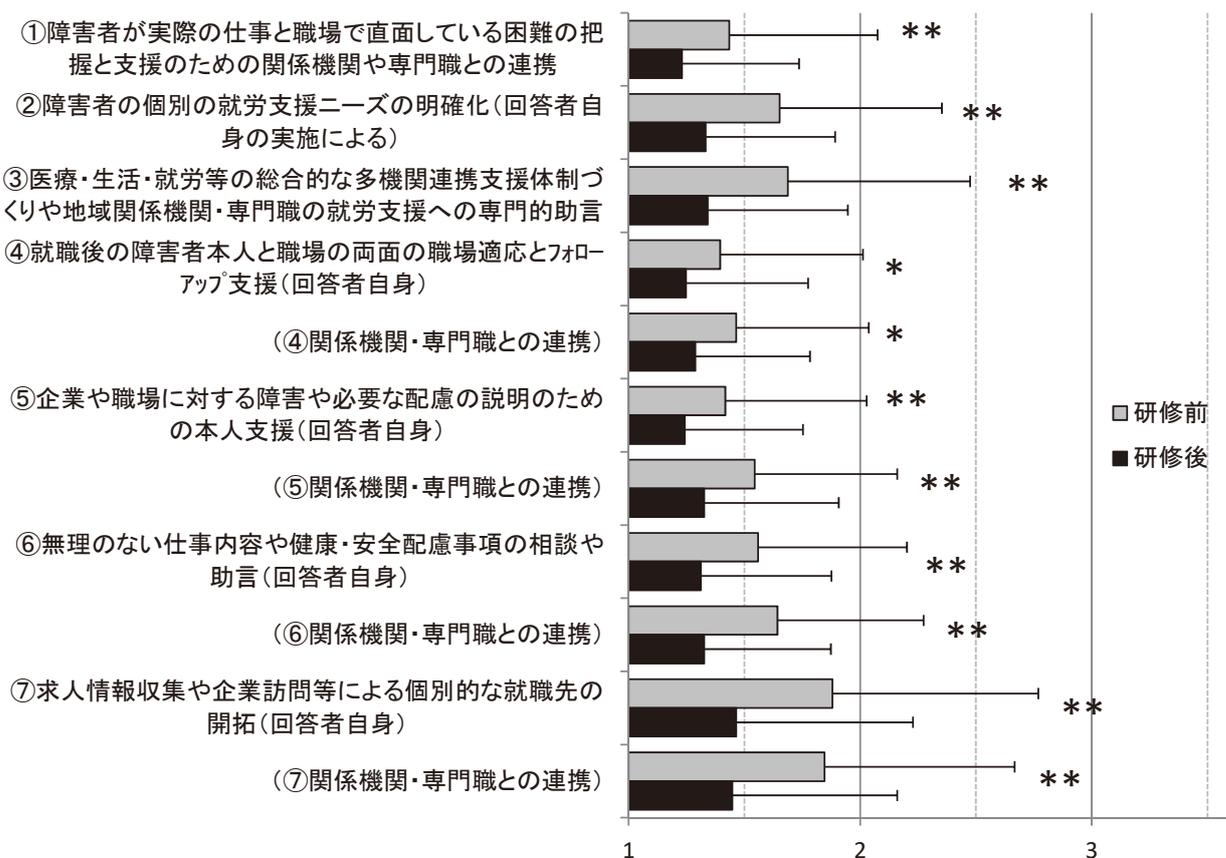
図 4-1-9 研修前後の「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識(難病保健師)
(平均±標準偏差) (**:一般化推定方程式により1%水準で前後で有意差)

(3) 障害者就労支援への取組の役割認識・意向の変化

障害者就労支援への取組の役割認識・意向（今後の関連事項の学習意欲を含む）については、職場適応援助者と難病担当保健師では、ほぼ全ての項目で意向が高まった一方で、特別支援学校教師では対象者数の少なさによる統計的限界を加味しても意向への効果が限られたという特徴が認められた。

ア 職場適応援助者 (n=162)

職場適応援助者では、研修前から全ての項目への意向は高かったがそれでも個人差が認められる項目があった。それが、研修後は全ての項目への取組・学習の意向が「全くそう思う」のレベルとなっていた。



1=全くそう思う、2=まあそう思う、3=どちらともいえない、4=あまりそう思わない、5=全くそう思わない

図 4-1-10 研修前後の障害者就労支援への取組の役割認識・意向(職場適応援助者)
 (平均+標準偏差)(**：一般化推定方程式により1%水準で前後で有意差;*：同5%水準)

イ 特別支援学校教師 (n=27)

特別支援学校教師では、研修前と研修後で、ほとんどの項目への取組・学習の意向がほとんど変化していなかったが、唯一、「③医療・生活・就労等の総合的な多機関連携支援体制づくり等」への移行だけがわずかに改善して、その意向が「全くそう思う」レベルとなっていた。

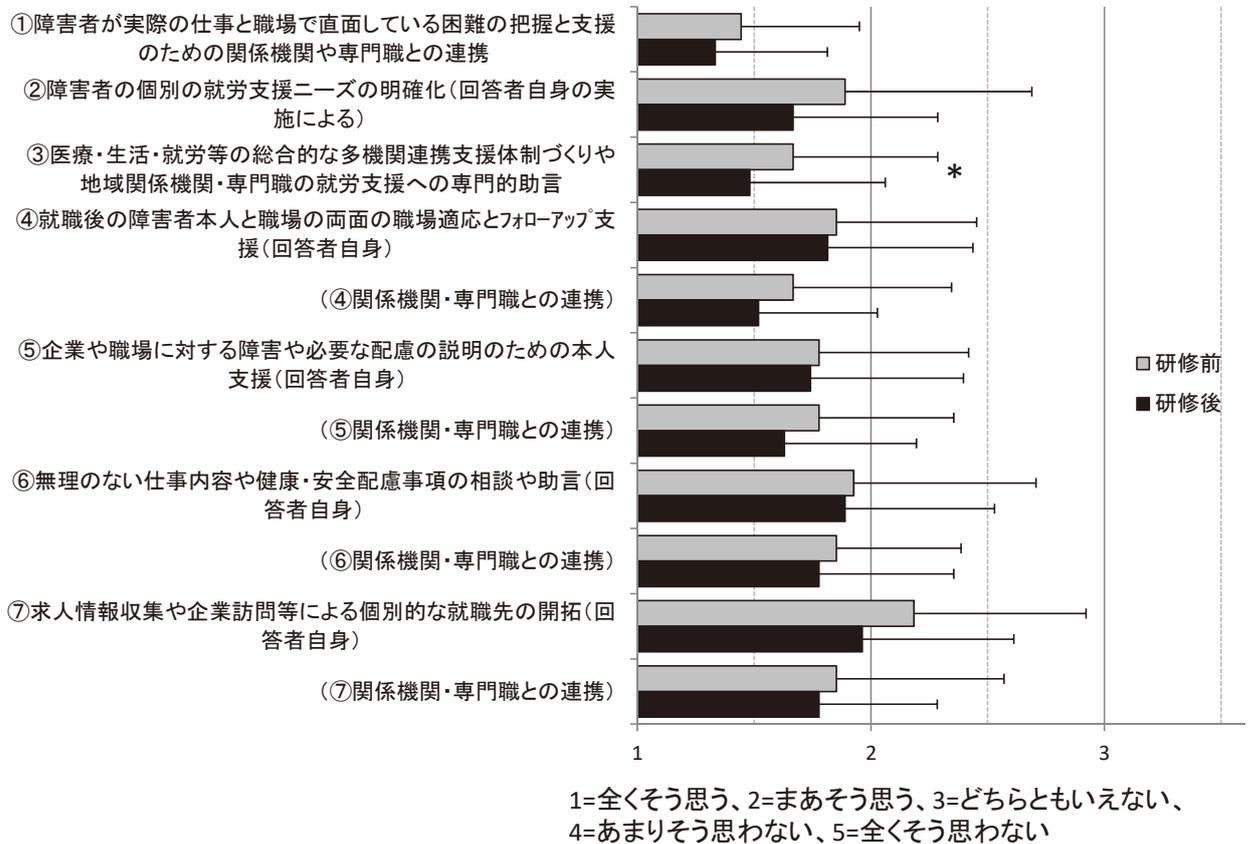
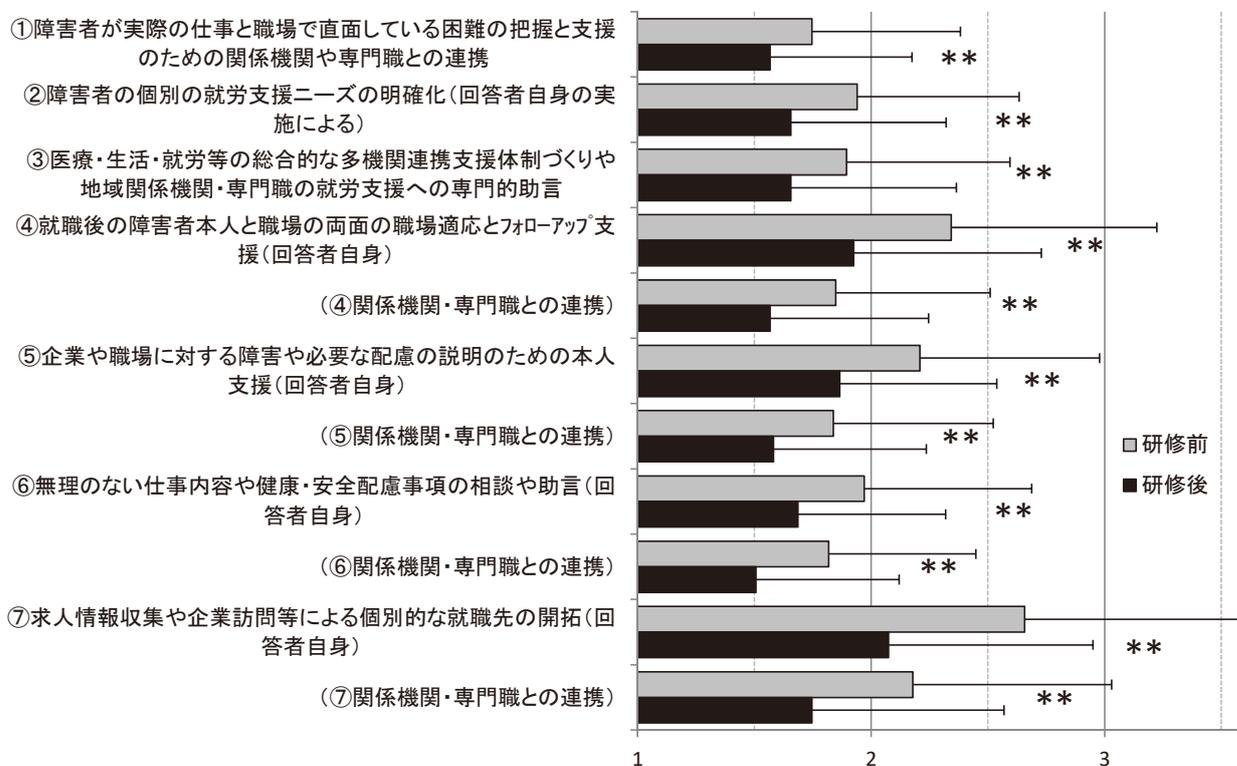


図 4-1-11 研修前後の障害者就労支援への取組の役割認識・意向(特別支援教師)

(平均+標準偏差) (*:一般化推定方程式により 5%水準で前後で有意差)

ウ 難病担当保健師 (n=67)

難病担当保健師では、研修前に比べると研修後は全ての項目への取組・学習の意向が改善していたが、それでも、意向が「全くそう思う」レベルとなっていたのは「⑥（連携による）無理のない仕事内容や健康・安全配慮事項の相談や助言」だけであり、個人差も大きい結果となった。



1=全くそう思う、2=まあそう思う、3=どちらともいえない、4=あまりそう思わない、5=全くそう思わない

図 4-1-12 研修前後の障害者就労支援への取組の役割認識・意向(難病保健師)

(平均±標準偏差) (**:一般化推定方程式により1%水準で前後で有意差)

4 考察

本章においては、第2章で明らかとなった、障害者就労支援の共通認識として重要であるにもかかわらず地域の関係者の共通認識となっていない事項について新たな研修を実施し、それによる認識の変化を評価した。これは、予備的な研究であるが、いくつかの重要な示唆が得られたため、今後の検証がさらに必要である。

今回の研修で、受講者の認識等が改善できた項目とできなかった項目があり、これを踏まえて、今後の研修内容の改善につなげる必要がある。また、従来、研修では十分に普及できないと考えられてきた内容についても、短時間で効果的に普及できる可能性が示唆された。さらに、関係者への障害者就労支援の人材育成においては、その前提として、制度や組織の方針で障害者就労支援への取組の意義を明確にすることが重要である可能性も改めて示唆された。

(1) 障害者就労支援で重要な取組についての認識への影響

今回実施した研修で強調した障害者就労支援における重要な取組について、重要性の認識は受講前から高かったが、ほぼ全ての項目でさらに重要性について「全くそのとおり」と認識するレベルまで改善されていた。これは、第2章の調査結果において、「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」の認識については、研修受講との関連が強かったこととも関連している可能性がある。

ただし、「職業場面での問題状況の理解の重要性」については今回の研修では改善できず、認識水準も完全なレベルとはできなかった。これは、研修内容として、従来型の障害者支援が「問題を把握してそれを改善する」アプローチであったことと対比させて「強みや興味の重視」等の説明を行ったことで、この「職業場面での問題状況の理解の重要性」が逆に軽視される結果となった可能性が考えられる。この内容について、単に医学的・心理学的検査で問題状況を把握するものではなく、職業場を踏まえた課題状況を理解することの重要性として強調して説明する等の改善が必要と考えられた。

(2) 企業と本人の双方への就労支援の有益性の認識への影響

「企業と本人の双方への就労支援の有益性」については、受講前の認識は比較的低いものであったが、受講後には全ての項目で、全ての職種で改善がみられた。

これは、第2章の調査結果では、「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識は研修受講の影響が少なく、むしろ、現場での成功体験の影響が大きく、研修よりも実践の場での体験が重要と考えられやすい項目である可能性が示唆されていたことを踏まえると重要な結果と考えられる。

今回の研修においては、特に、関係分野において「就労支援が必ずしも企業と本人の双方への益とはならないのではないか」という認識が多いという調査結果に基づき、その誤解を払拭できる研修内容となるようにした。内容自体は、職業リハビリテーションの基本的内容であるが、次のような関係者の一般的誤解の可能性を踏まえてポイントを強調することが効果的であった可能性がある。

- 「治療や生活管理と就労の両立」⇔「就職すると体調を崩したり、生活上の問題が起こるのではないかな」
- 「各人の生活自立や経済的自立の可能性の拡大」⇔「無理に働かなくても福祉の保護の下にいたほうがよいのではないかな」
- 「各人の個性や強みを活かしたキャリア発達、職業を通じた自己実現の可能性の拡大」⇔「障害者には職業選択の自由はなく、職業以外での自己実現や生活の質の向上の方がよいのではないかな」
- 「障害者が職業人として社会に貢献し、働きがいのある人間らしい仕事の実現」⇔「障害者の雇用は企業の負担であり、障害者の一般就労には無理があるのではないかな」

また、これらの一般的な誤解に対して、(1)の効果的支援内容を組み合わせ、また、関係者が連携することにより、このような「企業と本人の双方への就労支援の有益性」を実現するという方法論も合わせて説明することに

第4章 共通基盤の普及ツールの開発

より説得性を増すことができた可能性もある。

従来、現場の実践においても、必ずしもこのような一般的懸念事項を払拭できる機会が保障されているわけではないことを考えると、説得力のある短時間の説明で、これらの認識を改善できる可能性が見出されたことは重要と考えられる。今後、さらに、その可能性について検証していくことが重要である。

(3) 障害者就労支援の役割認識・意向への影響

第2章の関係機関・職種への調査によると、障害者就労支援の役割認識・意向に対しては、個人の認識の影響もあるが、より大きな影響は組織や社会の就労支援への積極性の認識にあることが示されている。それを踏まえると、職場適応援助者は当然として、難病担当保健師も平成27年の「難病の患者に対する医療等に関する法律」の施行後、保健所が主導して難病対策地域協議会を設置することが努力規定となり、就労支援関係の取組が課題となっていることから、それがよい影響があった可能性がある。一方、特別支援学校教師の場合は小学部や中学部の教師も多く、就労支援への取組が制度上明確に位置付けられていないことが、就労支援への意向の変化に結びつかなかった可能性がある。

これは、研修の準備段階で、特別支援学校教師に小学部や中学部の教師が多く含まれるという認識が不十分であったため、そのような対象者における就労支援に向けた関連法制の整備等との関係を意識した講義内容にできなかったことも原因としては考えられる。これについては、今回の講義を通して、一部の受講者からは重度の障害者に対して小学部からでも早い時期から就労を意識して保護者とともにキャリア支援を考えることの意義等があることの情報提供があった。そのような講義内容の改善によって、関係法制や社会動向との関係を意識しやすくすることで、さらに障害者就労支援の役割認識・意向を改善できるかどうかについては、今後の検証が必要である。

また、職場適応援助者だけでなく難病担当保健師まで「自身での就職先の開拓」等の意向まで高まっていたことは、必ずしも研修の意図ではないため、今後、より機関・職種別の役割分担や連携について受講生がよく考えられる機会等も重要と考えられる。

第2節 我が国の地域での障害者就労支援の共通基盤の普及の現状

第1節で開発した障害者就労支援の普及の方法は、第2章で行った我が国の関係機関・職種への調査結果の分析を踏まえて得られたものであり、この点で、これまでの現場での経験の積み重ね、関係者のコンセンサス、一部の有識者等の見解に基づくものよりは、科学的根拠のレベルが高いものとなっている。この研究の意義を確認するため、本節では、従来の障害者就労支援の普及方法についての課題を確認することとした。

地域障害者職業センターによる関係機関への助言・援助業務、及び職場適応援助者養成研修は、現在、我が国の関係分野の支援者に対する障害者就労支援の普及のための主要な取組である。これらの取組における具体的な障害者就労支援の普及の内容を調査した。

その結果、これら現在の我が国の地域関係機関への障害者就労支援の普及の現状として、以下が明らかとなった。

- 障害者就労支援の普及の対象は地域の関係機関・職種のうち、特に就労支援に積極的に関わろうとする関係者が主であり、その他の機関・職種への普及の課題の指摘はあっても、実際の普及は十分でないこと
- 支援者のニーズを踏まえた基本的知識や技術の伝達や、障害者雇用に関する基本的理念・制度の発展、多職種で共有できるケースマネジメントの取組等の確認といった一般的内容についての普及が進められていること
- その一方で、第1節で検討した、次のような障害者就労支援の共通基盤の普及のポイントは、これらの従来の取組では十分に強調されていないこと
 - 保健医療、福祉、教育等の観点からの就労に関する懸念事項を踏まえた就労支援における共通目標
 - 職場環境整備、強みや興味、障害特性に応じた予防的・早期対応等を重視する総合的な障害者就労支援のポイント

1 地域障害者職業センターの関係機関への助言・援助業務についての調査

地域障害者職業センターでは「関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助の業務（以下、助言・援助業務）」が実施されている。助言・援助業務は、これまでも、障害者の雇用の促進、事業主の雇用支援を目的とした関係機関への「情報提供」等として実施されていた。これが、平成20年12月の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正において、関係機関を支援することを目的として、地域障害者職業センターの基幹業務の一つとして位置づけられた（平成21年4月1日施行）。平成27年に改訂された「地域障害者職業センターにおける関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助業務実施要領」によると、各地域におけるより効果的な職業リハビリテーションの実施を目指して、「関係機関からの要請に応じ、当該機関の職業リハビリテーションの実施状況、ニーズ等を把握した上で」実施されるものである。

本項では、地域障害者職業センターの関係機関に対する就労支援の助言・援助業務の内容について、調査票による予備調査でその概要を把握した後、5か所を訪問し訪問調査によりその内容や課題、取組を把握した結果を示す。なお、本調査についての詳細は、当センター資料シリーズNo.95の第2章にまとめてあり、以下はその要旨である。

- 地域障害者職業センターでは、関係機関からの「支援方法や支援サービス向上のための助言、援助」ニーズに対して、「研修等による就労支援の基礎知識、支援方法の伝達」を進めており、関係機関の障害者就労支援への関心の高まりや連携機会の増加ともあわせて、障害者雇用支援制度の知識等の普及は進んでいたこと
- 一方、「関係機関の人材育成、機関育成」の課題として次があること
 - 総合的な職業アセスメントや定着支援、また事業主支援の観点の普及の必要性
 - 関係分野において各機関・職種の専門性を活かして就職後の生活や病気の管理能力を向上させるために、関係機関と連携して本人と事業所の両面から支えたりする支援の全体像を理解できるようにする

第4章 共通基盤の普及ツールの開発

ツールの必要性

- ▶ 地域障害者職業センターで活用されている総合的な職業評価のためのツールを関係機関にも普及することの必要性

(1) 調査票による予備調査

関係機関の地域障害者職業センターに対する助言・援助のニーズとしては、「支援方法や支援サービス向上のための助言、援助」が、具体的な内容としては「研修等による就労支援の基礎知識、支援方法の伝達」、さらに関係機関の就労支援の課題としては「関係機関の人材育成、機関育成」が最も多かった。

ア 関係機関の助言・援助のニーズの概要

関係機関からの助言・援助のニーズについては、支援方法や支援サービス向上のための助言・援助や、支援方法の習得のための支援者に対する助言・援助が多かった。また、就労支援の実施やプログラムの提供という対象者への直接援助も多かった。

イ 助言・援助の内容

助言・援助の内容は、研修等による支援者への就労支援の知識や方法の伝達が最も多く、次いで支援方法に関する情報提供や助言が多かった。協同支援の過程でも就労支援の知識、技能伝達を行っていた。

ウ 助言・援助を行った成果と課題

助言・援助の成果としては、支援機関の就労支援やアセスメント技術等の支援力やサービスの向上、作業課題の追加や改善等による施設プログラムの充実が最も多く、地域の関係機関の情報共有や連携強化、就労支援方法の普及や技術移転等が多かった。

助言・援助の課題には、関係機関内部での連携不足とその改善や、ツール導入の困難性があった。

エ 地域の好事例

職業準備性を向上させる好事例として、地域障害者センターとの連携や協同支援による効果的支援の実施が比較的多かった。

オ 地域の就労支援の課題と効果的と考えられる取組

効果的と考えられる取組としては説明資料やツール等が多く、課題としてはより基本的知識の提供や事業所支援等の人材育成、機関育成が最も多かった。

(2) ヒアリング調査

地域の就労支援の促進のために、関係機関で共有する必要がある就労支援の共通基盤として必要な情報を把握することを目的として、地域障害者職業センター5か所を訪問して、ヒアリング調査を行った。

その結果、以下に示すように、関係機関に必要な就労支援の基本認識については、職業準備性、アセスメント、障害種類や障害者への配慮の認識があげられ、障害者が職場で活躍するための支援の視点の必要性が指摘された。また、必要な基本知識については、事業主支援の視点やノウハウ、就労支援の専門機関や専門職の役割の実践的な理解、継続や定着の重要性が指摘された。基本認識や基本知識の普及状況は地域や分野、支援者個人の状況等によって違いがみられ、そのような認識や知識の普及のために、地域障害者職業センターでは、研修、ケース会議や協同支援、ワークショップ、時間をかけた理解や信頼の獲得等の様々な機会や方法により取組や工夫を行っていることが明らかになった。

ア 関係分野との共通認識の形成に向けた取組と課題

就労支援の共通認識については、就労支援を専門としない関係分野では、職業準備性やアセスメント等の共

通認識の理解の必要性や、機関や職場適応援助者の役割の理解の必要性が報告された。一方、就労支援の分野では、実際に就労支援を行うための具体的な知識やスキルの必要性が報告された。

(ア) 障害者就労支援の基本認識の共有

就労支援の共通認識については、職業準備性やアセスメント等の重要性が報告された。

①「障害者が就職し職業定着できる支援のあり方」の共通認識

関係機関は、就労支援に必要な情報を共有して連携して支援を行っていた。また、就労支援の見立て、評価という概念、定着支援の重要性等についてが指摘された。さらに就労支援の共通認識を促進するための様々な工夫、取組としては、関係機関に対して研修、ケース会議、ケースへの支援を通じた伝達、様々な機会に地域障害者職業センターの業務を改めて伝達すること等が行われていた。

②事業主や本人の双方が利益になる就労支援

関係機関にとって、支援者が本人支援の視点だけではなく、事業主支援の視点を持つことの必要性や、事業主支援のノウハウの重要性が指摘された。また、事業主支援の共通認識の促進のためには、事業主支援ワークショップの開催の取組、支援者の企業での実習といったアイデアが報告された。

(イ) 障害者就労支援の基本的知識の普及

全般的には知識の普及は進んでおり、今後もさらなる基本知識や共通認識の普及が必要である状況が報告された。また、雇用管理のうち合理的配慮については、事例の整理等のニーズが指摘された。また、就労支援の専門機関の知識については、機関の役割や職場適応援助者の支援の知識の普及の課題が報告された。

①障害者雇用支援制度の知識

全般的には知識の普及は進んでいるが、就労支援の専門機関の知識については、機関の役割や職場適応援助者の支援の知識の普及の課題が報告された。そして、知識を普及するため、資料の配布、関係分野の研修会の案内等の取組が行われていた。

②雇用管理の課題の知識

合理的配慮については、事例を教えてほしいといった要請が増えており、各分野の支援者の関心事であるとの報告があった。

③地域の社会資源の知識

地域障害者職業センター業務の内容や進め方については、関係機関に丁寧に伝えていく必要があることが指摘された。また、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターの機能の違いの知識の普及には課題が見られた。

(ウ) 各職種・機関の専門性を活かした分担と連携の在り方

就労支援のための分担や連携に際しては、多様なポイントや課題が指摘された。また、各機関の専門性としては就労支援の中核は専門機関であるハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターであり、各地域での支援の流れが一定程度できていた。一方で、医療、教育、福祉分野では就労支援の認識の違いも見られ、共通認識や情報共有の必要性が示唆された。

①就労支援についての役割分担や連携の全般的課題

就職させるだけでなく就職してからの課題の解決にも関係機関の分担や連携が重要であり、連携の際は、本人の訓練・努力だけではなく、職場の環境調整が重要であることの共通認識をもつことが重要であることが指摘された。また、連続性を持った支援、お互いの機関の立場や背景等の理解や、情報の共有の必要性が指摘された。

②各機関の専門性

就労支援や事業主支援については地域障害者職業センターが専門性を持っているが、関連サービスや障害者本人の生活状況等には関係機関の方が詳しいことが多い。事業主への障害者本人の説明には、事業主の立場を知り、かつ、本人のことも詳しい必要があるため、どちらの機関の役割についても重要とする意見があった。

③分担と連携の実際

就労支援の中核は専門機関であるハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターであり、各地域での支援の流れが一定程度できていることが報告された。また、医療機関との連携は重要であり、医療分野と労働分野で連携や役割分担について共通認識を持つ必要があることが指摘された。さらに、就職後のフォローアップのニーズに対して、対応できる機関の調整が難しい場合があることが報告された。

イ 助言・援助業務を行うためのツールに求められる内容

助言・援助業務を行うための共通認識の内容として、就労のための生活や病気の管理の重要性、職業準備性の概念の理解や、職業アセスメントのノウハウの普及、医療機関との連携の方法や、連携のための情報の必要性が報告された。また、関係機関のツールの使い方を考慮して、使いやすいものとするについての意見が出された。

(ア) 就労のための生活の部分や病気の管理の重要性／職業準備性

就労のための生活や病気の管理の重要性／職業準備性の概念を伝えることが必要である。

(イ) 総合的な職業アセスメント・評価

関係機関からの総合的な職業アセスメントへのニーズが多く、障害者職業センターで活用している、MSFAS、ナビゲーションブック、レディネスチェック、就労移行のためのチェックリスト等を紹介することも有効な可能性がある。

(ウ) 医療機関との連携

共通認識の内容として、医療機関との連携の方法や、連携のための情報があると良い。

(エ) 使いやすさ・使い方

関係機関のツールの使い方を考慮して、使いやすいものとする必要がある。

2 職場適応援助者養成研修における「理念」「プロセス」の講義内容の調査

職場適応援助者養成研修の最初の2コマ（計2時間）である「職業リハビリテーションの理念」及び「就労支援のプロセス」は、障害者就労支援において最も基礎的な内容と言える。第1節における職場適応援助者への研修は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構で行われている職場適応援助者養成研修のこの最初の2コマの研修として実施したものである。

職場適応援助者養成研修は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構によるもの以外に、現在、全国5団体で実施されており、厚生労働省による標準カリキュラムに従いつつ、その具体的内容には、各団体の専門性や経験を踏まえた創意工夫が施されている。5団体における「職業リハビリテーションの理念」及び「就労支援のプロセス」の内容については、これまで全国的には共有されていなかった。

第1節の検討では、関係機関・職種が効果的に障害者就労支援に向けた役割認識・意欲を持てるようにするために効果的な研修内容を検討し、障害者就労支援の共通目標の理解、障害者就労支援の基本的な方法論の理解だけでなく、組織方針や地域社会の積極性の理解も重要であることが示唆された。

そこで、今回、5団体から「職業リハビリテーションの理念」及び「就労支援のプロセス」の2コマの最新の講義に用いられたスライドの提供を受け、その内容を整理することにより、現在、我が国において共通して重視されている障害者就労支援の基本的内容を明らかにすることを目的とした。

その結果、これら5団体で実施されている研修には、組織方針や地域社会の積極性の理解、障害者就労支援の共通目標の理解、障害者就労支援の基本的な方法論の理解についての内容が含まれていることが明らかになった。その一方で、その具体的内容については、第2章で明らかになった関係機関・職種に普及する必要がある内容に関連する内容は多いものの、団体によって強調点が異なり必ずしもポイントが網羅され明示的に示されているとは言いなかつた。

- 「障害者就労支援の目的・意義」について、保健医療、福祉、教育等の観点からの就労に関する懸念事項を想定して明示的に、これらの分野との就労支援における共通目標を意識した説明はなかつた。
- 「障害者就労支援の基本的な方法論」について、職場環境整備、強みや興味、障害特性に応じた予防的・早期対応等を重視する総合的な障害者就労支援のポイントについて明確な説明はなかつた。

(1) 方法

第2章の調査結果から、関係機関・職種が効果的に障害者就労支援に向けた役割認識・意欲をもてるようにするため、次の3点の確認が重要であることが明らかになっている。

- 障害者就労支援の理念・制度・社会状況
- 障害者就労支援の目的・意義
- 障害者就労支援の基本的な方法論

そこで、「職業リハビリテーションの理念」及び「就労支援のプロセス」の2コマの最新の講義に用いられたスライドを、この3点を大分類として分類し、さらにその具体的内容の共通性によって中分類を作成し内容を分類整理することとした。

(2) 結果

5団体において、「職業リハビリテーションの理念」及び「就労支援のプロセス」の2コマの最新の講義に用いられたスライドの内容は、表のように分類・整理できた。団体によって講義内容が多様であることが明らかとなった。ただし、これは研修カリキュラム全体のバランスには各団体での考えがあり、最初の2コマで必ずしも共通な内容となることは期待できないことを考慮する必要がある。そのような限界を踏まえつつ、この5団体において示されている障害者就労支援の基礎的内容は、表2-4-1のとおりであった。

表 2-4-1 各研修機関での「職業リハビリテーションの理念」「就労支援のプロセス」の内容(講義スライド枚数)

	団体 A	団体 B	団体 C	団体 D	団体 E
1 障害者就労支援の理念・制度・社会状況	17	34	13	23	15
①障害者就労支援の理念や制度の発展	0	0	2	0	8
②我が国の障害者就労支援の制度・統計	0	28	11	23	4
③障害者差別禁止・合理的配慮提供義務	17	6	0	0	3
2 障害者就労支援の目的・意義	41	6	18	6	4
①働くことの一般的な意義	7	3	0	3	0
②職業リハビリテーションの目的・意義	34	3	18	3	4
3 障害者就労支援の基本的な方法論	64	33	27	20	24
①多職種ケースマネジメント	30	0	0	14	24
②障害者就労支援のプロセスの概略	34	33	27	6	0

ア 障害者就労支援の理念・制度・社会状況

「障害者就労支援の理念・制度・社会状況」の説明は、団体による内容や強調点の違いが大きいものの、障害者就労支援の基本的考え方については、障害者政策の国際的・国内的な歴史的発展、現行制度（最近では障害者差別禁止・合理的配慮提供義務等）、我が国の障害者就労の統計による現状の説明として行われることが多かった。

(ア) 障害者就労支援の理念や制度の発展

障害者福祉政策の歴史、障害の定義、国際的宣言等と国内法の関係、リハビリテーションの枠組の変化等

(イ) 我が国の障害者就労支援の制度・統計

多様な就業形態、労働人口の減少、一般就業率・定着率・離職率、福祉的就労と障害者雇用、対象障害種類の歴史的変化（身体→知的→精神）、障害者雇用率の進展、障害者総合支援法と就労系福祉サービス等

(ウ) 障害者差別禁止・合理的配慮提供義務

障害者雇用促進法の改正、差別禁止／合理的配慮指針、苦情処理・紛争解決等

イ 障害者就労支援の目的・意義

「障害者就労支援の目的・意義」については、一般的な働くことの意義、障害のある労働者としての雇用企業の観点と障害者への支援の両面からの説明が多かった。その一方で、保健医療、福祉、教育等の観点からの就労に関する懸念事項を想定して明示的に、これらの分野との就労支援における共通目標を意識した説明はなかった。

(ア) 働くことの一般的な意義

人の発達と社会生活や多様な生活場面の中での職業生活、ライフキャリア、人間にとっての労働の意味、勤労の権利、個人と社会の関係、役割の遂行、キャリア形成、よい仕事とは等

(イ) 職業リハビリテーションの目的・意義

「障害のある労働者」としての捉え方、個人と社会の関係づくり、リハビリテーションと職業リハビリテーション、役割遂行と障害、障害構造から、多様な働く場の開拓、企業の求める人材、キャリア支援、コンプラ

イアンス、社会的責任、ダイバーシティ等

ウ 障害者就労支援の基本的な方法論

「障害者就労支援の基本的な方法論」については、多職種支援等のケースマネジメントの一般的なアセスメント→計画→支援→フォローアップというサイクルや本人中心の文脈での説明が多かった。積極的に障害者雇用に取り組む際のアセスメントや就職後の支援等の重要性を強調する団体がある一方で、就労系福祉サービスを中心とした生活支援との連携を強調する団体もあった。職場環境整備、強みや興味、障害特性に応じた予防的・早期対応等を重視する総合的な障害者就労支援のポイントについては、この最初の2コマでは明確な説明はなかった。

(ア) 多職種ケースマネジメント（ケアマネジメント）

本人中心、多機関・職種のネットワーク、アセスメント→計画→支援→フォローアップ（モニタリング）のサイクル、社会資源のコーディネーター、個別支援計画等

(イ) 障害者就労支援のプロセスの概略

障害者側の支援と雇用主側の支援、受理・査定→計画→介入→追跡→評価、就労相談→アセスメント／準備訓練→職業紹介→職場適応支援→フォローアップ、関係機関でのチームでの就労支援、就労支援と地域生活支援の連携等

第3節 関係機関・職種への障害者就労支援の共通基盤の普及のポイント

第1節においては、関係機関・職種における障害者就労支援の共通基盤の普及状況を踏まえ、特にこれらの関係者で理解が困難となっている内容について、ポイントを強調した研修内容の可能性が示された。また第2節では、現在の我が国では、そのような関係機関・職種向けの障害者就労支援の共通基盤の最も基本的な普及の取組が十分でないことを確認した。

そこで本節では、従来の地域関係機関への障害者就労支援のノウハウ等の普及の取組を補完するように、より広い範囲の地域関係者向けに、可能な限り短時間で効果的に障害者就労支援の共通基盤を普及させていくための具体的な課題を検討した。そのために、本研究の結果に基づき、効果的な障害者就労支援を行うために重要な共通認識の内容や関係機関・職種の動機づけを踏まえるだけでなく、さらに現在の我が国の関係者で普及が十分でない内容に関して重点的な普及を進める方策について、考察し整理した。

1 地域における効果的な障害者就労支援の基本的枠組の共通認識の普及の必要性

第2章において、専門分野・機関・職種等にかかわらず障害者の就職前から就職後の職業上の問題の解決に効果的な支援の全体像として、図4-3-1のように、職業生活の各局面での問題発生の予防・早期対応により、障害者の職業上の問題が最も軽減されている状態として明らかとなった。ただし、これは理想的な状態であり、現在の我が国の地域では、就職前の支援、就職の支援、就職後の支援が、それぞれ別々の専門分野や機関の縦割りとなっている状況が多く、第2節でみたように、このような全体像は関係者の共通認識として普及していない。

したがって、このような全体像は、地域関係機関・職種が障害者就労支援のあり方を理解する上での最も重要な共通基盤であり、従来の共通理解が困難となっていた状況を踏まえて効果的な普及が必要なものと考えられる。

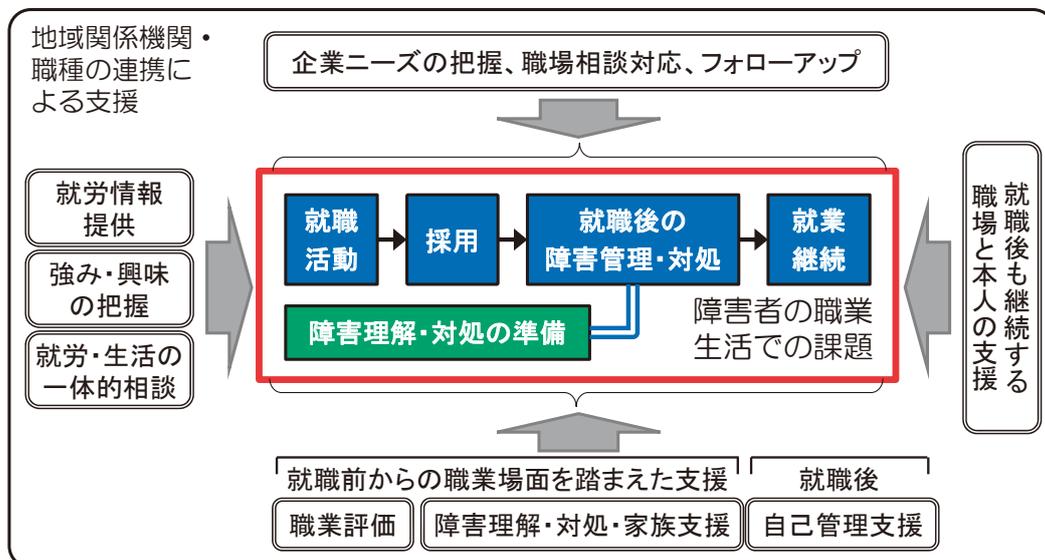


図4-3-1 分野・機関・職種が共有する必要がある効果的な障害者就労支援の基本的枠組(再掲)

(1) 「職業準備性」についての共通理解の普及

従来、地域の関係機関・職種では障害者の「職業準備性」の概念が、障害者が仕事に就き仕事を続けるための本人の基礎的条件として、関係者の総合的支援の共通目標という積極的な意味、関係分野において就労の可能性を判断する前提としての判断基準という消極的な意味、これらどちらの解釈も許容する曖昧なものとなっていた。今後は、障害者就労支援の全体像を関係者で共通認識とすることにより、積極的な意味としてだけ使われるように誤解をなくし、普及していくことが重要と考えられる。

ア 「職業準備性」の積極的解釈と消極的解釈の混在状況

第2節でみたように、地域障害者職業センターにおいても、関係機関に対してあらためて「職業準備性」の概念を正しく普及していく必要性が高まっていた。ただし、そのためには、次の第1点の積極的意義の側面を正確に強調し、第2点の消極的状況を追認することと誤解されないように留意することが必要である。

- 現在、我が国では、企業の障害者雇用の意欲が増加していることで、就職を第一として十分な職業準備性の支援がなされないまま就職することになり、特に精神障害者の就労支援では、就職後の問題が生じやすくなっている。
- その一方で、就労継続支援事業所や保健医療機関において、就職活動や採用のための支援につながりにくい状況として、各分野において、障害者の就職前の職業準備性の評価や支援を主に実施しているが、その問題解決が困難となっていることがある。

イ 「職業準備性」の問題解決のための職業場面を踏まえた本人と職場の両面の支援の必要性

本研究の調査により、従来、地域の関係機関において支援場面等の違いにより、「職業準備性」と「就職後の疲労・ストレス対処」に分けられてきた課題が、効果的な就労支援の観点からは、ほぼ同一の課題として総合的に理解される必要があることが明らかとなった。

すなわち、障害者が就職後に直面しやすい医療・障害管理や生活上の課題を「職業準備性」として、就職前の障害者本人だけを対象とした支援となっている場合が多くあるが、その課題の解決のためには、職場側との密接な関係性において、本人の職業場面における課題についてのアセスメント、さらに実際の職業場面における障害理解や対処スキルのための支援を要するという基本的理解の普及が重要である。

そのために、職業場面での課題を踏まえた職業評価や支援のあり方の普及だけでなく、これら関係機関が就職後に職場や多機関・職種との役割分担・連携によって、就職前の本人支援だけの限界を克服する必要性についての理解の普及も必要である。

- 地域障害者職業センターでは、ジョブコーチ支援と連動した職業準備支援の取組、職業場面を想定した職業評価や障害理解・対処の支援に用いられているツール等を、地域の保健医療、福祉、教育の関係機関・職種にも普及していくことが既に進められており、そのような取組・ツールの重要性を共通基盤としていくことが重要である。
- 医療や生活支援も、障害者が職業生活を送ることを前提として、就労と両立した治療や障害管理、生活支援を就職後も行っていくことが、関係機関・職種の「職業準備性」の問題解決に必要なことの普及が必要である。

(2) 「就職前」の支援機関・職種で可能な就職活動や採用に向けた支援の内容の普及

保健医療や福祉の機関・職種、特別支援学校の中学部においては、障害者の就労問題の認識自体が乏しいことも多いが、このような、通常、就労支援には直接関わらないと考えられることが多い支援機関・職種であっても、上述のような「職業準備性」の支援だけでなく、利用者に対する就職活動や採用のための適切な支援が可能であることについての理解の普及によって、就労支援への理解・取組のすそ野を広げていくことも重要である。

例えば、次のような就職活動や採用のための効果的支援は、一部の機関・職種において既に実施されており、そのような具体的な事例を他の機関・職種にも紹介していくことも、普及の促進に有益と考えられる。

- 就労情報提供：学校において、障害児・生徒や保護者に対して卒業生等の就労状況の情報を提供したり、卒業生との交流の機会を提供したりすること。医療機関において、同じ病気や障害のある児・者の就労状況の情報を提供したり、そのような経験者との交流の機会を提供したりすること。病気で入院した際等に、復職のための支援情報を提供していくこと等。

第4章 共通基盤の普及ツールの開発

- 強み・興味の把握：福祉分野等で、ハローワーク等と連携した就職に向けた相談を実施すること。医療機関の診療場面等で就労状況や復職希望等についても把握すること。教育機関でキャリア支援の一環として、様々な仕事を学んだり経験したりする機会を作ること等。
- 就労・生活の一体的相談：福祉分野等で障害者の長期の失業や生活困窮の相談において就労支援の専門機関・職種と連携して就労相談を合わせて実施すること。仕事に就いている障害者について、治療と就労の両立、生活と仕事の両立、経済的状況等について、医療や福祉の支援現場でも留意してフォローすること等。

(3) 「就職後」の支援機関・職種で可能な就業継続支援の内容の普及

既に、上記(1)(2)でも述べたとおり、従来、障害者が職業生活を送っていくために直面する課題を解決していくためには、就職前から就職後まで継続して、障害者本人と雇用する企業・職業のいずれかが困難状況となった場合に、適切な相談・支援が提供されるような地域体制の構築が重要である。

このような就職後の継続的なフォローアップについては、現在は、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターが主に担っているが、今後、精神障害、難病等の治療と就労の両立が課題となるような障害では、保健医療機関における定期的診療の機会でのフォローアップ等、現実的な対策を検討するため、基本的な支援の必要性の普及が重要である。

2 障害者就労支援行動に向けた関係機関・職種の動機付けを踏まえた普及の重要性

保健医療、福祉、教育の関係機関・職種は各々の立場で障害者支援に関わるが、そこから障害者就労支援に取り組むことは必ずしも自然なことではない。逆に、各々の機関・職種には独自の価値観や支援の優先順位があり、就労は必ずしも最も優先される支援目標ではない。

第2章で明らかになったように、保健医療、福祉、教育の関係機関・職種が、効果的な障害者就労支援に取り組む最大の動機付けは、障害者の職業生活を当然のこととして各機関・職種の専門性を活かして支えていくという役割認識にある。関係機関・職種への障害者就労支援の共通基盤の普及においては、このような動機付けを意識することが重要かつ特に留意が必要であると考えられる。

(1) 関係機関・職種による効果的な障害者就労支援の促進要因

本研究の第2章で示したとおり、「計画的行動理論」に基づけば、特に就労支援を専門としない関係機関・職種における効果的な障害者就労支援への取組の主要な理由は、「職業生活も障害者の主要な生活場面の一つとして関係機関・職種が連携してケースマネジメントを行うこと」への役割認識（「行動するつもり」）であった。

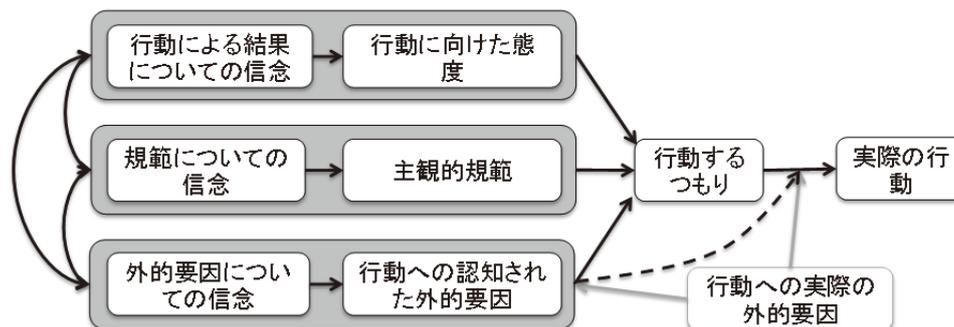


図 4-3-2 計画的行動理論(Icek Ajzen, 2006) (再掲)

さらに、これら関係機関・職種がそのような役割認識を持つためには、次の3点が重要であった。第1節で示したように、これらは、それぞれの内容を強調した研修によって効果的に普及できる可能性があるものである。

- 障害者就労支援の理念・制度・社会状況：組織、職種、地域社会における障害者就労支援への積極性の認識
- 障害者就労支援の目的・意義：就労支援が障害者本人と雇用企業の双方に益となることの理解

- 障害者就労支援の基本的な方法論：職場環境整備、本人の強みや興味の重視、障害特性に応じた予防的・早期対応等の各分野だけの支援では限界のある取組の必要性の理解

(2) 関係機関・職種の動機づけを踏まえた効果的な説明の順序

これに関連して、米国のEmployment First支援者協会（APSE）の2016年の年次大会の基調講演では、「Whyから始めよ！」として、地域関係機関への障害者就労支援への取組の普及において、具体的な支援技法や制度等の知識を中心とした普及から始める傾向があるが、その方法では、関係者の理解や地域のシステム変革にはつながりにくいことが訴えられていた。これは、第3章でみたように、米国でのEmployment Firstでは、直接就労支援に関係しない多様な機関・職種が、就労支援の共通目標を持てるようにすることが大きな課題となっていることによるものと考えられる。

当該講演では、そもそも何故、障害者就労支援に取り組むのかという根本的な理由（Why）から、それを行うための戦略（How）、そして具体的な支援技法や知識（What）へと説明することの重要性が強調されていた。このような考え方は、具体的行動の前にその動機付けとして、基本的考え方・信念等の要因が重要であるというもので、基本的に上述の「計画的行動理論」と基本的に同様に、一定の妥当性のある仮説として活用し、実際の成果等により検証していくことが必要と考えられる。

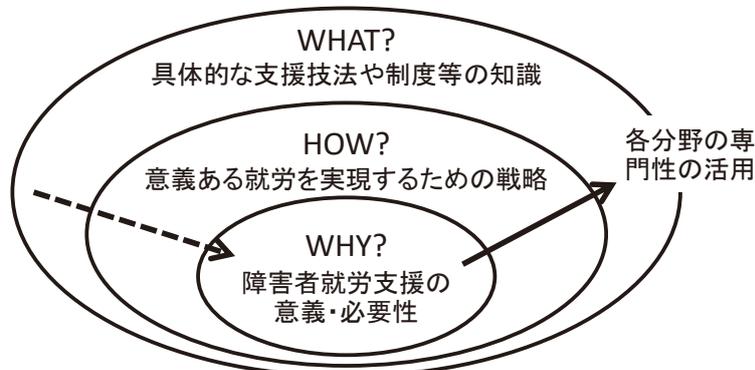


図 4-3-3 障害者就労支援の共通基盤の普及のための効果的な説明の順序の基本的仮説
 （「Whyから始めよ！」サイモン・シネック, 2012 に基づく）

我が国においても、障害者就労支援への取組が関係分野に広がるにつれて、直接就労支援に関わらない関係機関・職種が障害者就労支援について学ぶ必要が生じている。このようなニーズに対しては、本来業務に直接関係しない就労支援分野での具体的な支援技法や制度等の知識について学習・習得することは、必ずしも動機づけが強いものではない。

保健医療、福祉、教育の関係機関・職種による具体的な障害者就労支援の取組、支援技法、知識等は、現状では限られており、むしろ今後の開発が必要なものである。したがって、我が国においても、障害者就労支援に取り組むのかという核心的な理由（Why）から、それを行うための戦略（How）の普及を重視し、具体的な支援技法や知識（What）については各地域や各職種での話し合いや協働によって可能性を考えられるようにするという取組が効果的である可能性がある。

3 関係機関・職種に対する障害者就労支援の共通基盤の普及の留意点

関係機関・職種に対する障害者就労支援の共通基盤の普及においては、可能な限り短時間で効果的にその内容を伝えていくためには、上述のような効果的な障害者就労支援を行うために重要な共通認識の内容や関係機関・職種の動機づけを踏まえるだけでなく、さらに現在の我が国の関係者で普及が十分でない内容に関して重点的な普及を進めることが重要である。

第2章において、障害者就労支援の役割認識の促進要因としては「所属組織の方針、専門職、地域社会の積極性

第4章 共通基盤の普及ツールの開発

の認識」が最も大きかったが、その一方で、障害者就労支援の基本的考え方として、「障害者就労支援が障害者と企業の双方に有益となること」と「職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性」の認識内容が、現在の我が国の地域関係者の認識格差を代表する因子として明確になっている。これらの認識が高いほど、効果的な障害者就労支援への役割認識も高くなっていた。

これらの要因は因子分析により代表的に抽出されたものであって、それぞれを構成する元の変数とその因子負荷量によって、いわば重要な内容の順序が示されている。因子負荷量の高い変数が表す内容ほど、地域関係者の認識の格差が大きなものであり、特に普及が必要な内容であると言える。そのような観点から、以下に認識の格差の大きさを踏まえた内容別の普及の課題を整理した。

(1) 「障害者就労支援の意義・必要性」について

地域の関係機関・職種が障害者就労支援に取り組む基本的理由に関して、地域関係者の認識格差が特に大きな内容としては、そもそも「共生社会の理念により障害者の職業生活を当然のこととして社会で支える」ことが、多かれ少なかれ全ての関係機関・職種の役割となっていることの基本的認識と、より具体的に就労支援が障害者のために本当に必要なかどうかということについての認識のズレがある。これらについて、具体的な理解促進の課題を明確にする必要がある。

ア 共生社会に向けた障害者就労支援の意義

障害者就労支援の役割認識の最も強い促進要因である「所属組織の方針、専門職、地域社会の積極性の認識」については、単に各組織等の個別の客観的な状況を示すものではなく、むしろ、それら外的状況の動向を総合した関係者自身の認識状況を示すものである。したがって、これは、我が国において共生社会の理念により障害者就労支援に社会全体で取り組んでいく法制度の整備や、専門職の理解、あるいは地域社会の理解が進んでいることの反映と考えられ、そのような状況への関係者の認識を示すものであり、「障害者就労支援の意義・必要性」の基礎となるものと考えられる。因子負荷量から、認識格差の軽減には次の理解が重要である。

- 各機関・職種による障害者就労支援への正当な取組理由（組織の考え方、根拠法令、評価基準等）
- 専門職としての規範との整合性
- 地域の他の支援者との共通認識
- 各機関・職種の支援において就労支援に使える資金源

イ 障害者就労支援の共通目標

障害者就労支援の基本的考え方「障害者就労支援が障害者と企業の双方に有益となること」の認識について地域関係者の格差が大きかったことは、逆に障害者就労支援は必ずしも障害者や企業のためにはならないという認識が、関係者には多いことを示している。またこの認識は、効果的な障害者就労支援の実施には非常に重要であるにもかかわらず、従来、専門研修によっては効果的に伝えられていなかったものである。

因子負荷量から、認識格差の軽減には次の理解が重要である。

- 障害者雇用企業の経営・管理への効果：「障害者就労支援は障害者に対する支援が中心である」「障害者雇用は雇用企業の負担への理解を求めることが重要である」といった誤解に対して、障害者就労支援によって、障害者だけでなく企業側にも、負担の少ない効果的な支援や配慮等により障害者も職業人として活躍して企業に貢献できることの確認が重要である。
- 障害や疾患の医療的管理改善への効果：「障害者は就職すると体調管理や生活管理が困難になるため仕事は困難である」「医療や生活面の自立ができないと就労支援の対象にはできない」といった誤解に対して、障害者就労支援は、職業場面において医療や生活面も一体的に支援を行い両立を目指すことによって、職業面だけでなく、医療や生活面でも問題改善につなげるものであるという確認が重要である。

- 障害者の職業人としての活躍の効果：「障害者には個人に適した職業選択の可能性は少ない」「障害者はあえて一般就業するよりも福祉的就労で十分である」といった誤解に対して、障害者就労支援は、本人の興味や強みを活かした職業人としてのキャリア発達や生きがいを目指すことを中心として、その一環として障害や病気の特性に応じた支援や配慮を行うものであるという確認が重要である。
- 障害者の生活・経済的自立への効果：「障害者は働けないのだから、まず生活支援や経済的支援が必要」「生活・経済面は福祉的支援で十分であり、就労支援は必ずしも必要でない」といった誤解に対して、障害者就労支援は、障害者も同じ社会の中で職業を通して社会に貢献し、経済活動に参加できるようにするものであり、それによって、社会的存在としての社会統合や、報酬レベル、生きがいの面でも質を向上させるものであるという確認が重要である。

(2) 「意義ある就労を実現するための戦略」について

地域の関係機関・職種による障害者就労支援への取組の具体的戦略について、地域関係者の認識格差が特に大きな内容としては「職場環境、強み、職業生活総合支援の重要性」がある。これは、逆に、地域関係者においては「就労支援」として、単に障害者本人の機能障害等に注目して自機関だけで、

本人の訓練等を行うことに終始するようなこととして誤解されていることが多いことを示す。

因子負荷量から、認識格差の軽減には次の理解が重要である。

- 障害者本人だけでなく職場の配慮・環境整備も含めていくことが重要であること
- 問題点やできないことの評価・改善だけではなく職業につながる本人の興味や強みの把握が重要であること
- 障害特性に応じて就職前から就職後に本人が経験しやすい支援ニーズの理解を踏まえた予防的・早期対応が重要であること
- 医療・生活・就労の問題は縦割りではなく多職種チームでのケースマネジメントで対応することが効果的であること
- 仕事内容や職場の個別性・多様性を踏まえて本人が無理なく能力を発揮できる仕事とマッチングさせていく支援が重要であること
- 就職が支援のゴールではなく本人と職場は継続的に問題対応のための相談・支援体制が必要であること

(3) 「具体的な支援方法や制度等の知識」について

地域の保健医療、福祉、教育の関係機関・職種の障害者就労支援への役割認識としては「職業生活への多職種ケースマネジメント」が最も重要なものであり、その場合、障害者就労支援に関わるとしても、必ずしも就労支援の高い専門的知識を必要とするわけではなく、むしろ今後、各々の専門性を活かした支援内容を検討していくことが重要である。一方、より就労支援の専門性を高めたい役割認識をもっている支援者には知識が必要となる。

したがって、そのような障害者就労支援の役割認識に応じて必要な知識が異なることを踏まえ、必要な知識を提供することが重要である。

- 「職業生活への多職種ケースマネジメント」を役割認識とする場合
 - (特に、就労支援についての専門的知識の必要はないこと)
- 「総合的な職業評価」「障害者と職場の継続的支援」等を役割認識とする場合： 次の知識が必要。
 - 一般雇用や福祉的就労と比較した障害者雇用の特徴（最低賃金、職業紹介、雇用率制度）
 - 障害者雇用企業の雇用管理や事業主支援（雇用管理、合理的配慮提供義務、職務再設計等）
 - 地域の障害者就労支援で活用できる社会資源・ネットワーク
 - ◇ 地域障害者職業センターの職業準備支援
 - ◇ 障害者就業・生活支援センター事業、等

第4節 普及ツール「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」の概要

以上を踏まえ、本研究の目的である「今後の労働機関による関係機関向けの効果的な地域支援のあり方とそれを支える地域関係機関向けの就労支援・連携マニュアル等のツール」を具体的に開発した。

1 ツールの開発趣旨

保健医療、福祉、教育の関係分野を含め、新たな関係者が障害者就労支援に新たに取り組むようになっている状況で障害者就労支援の共通基盤の確認を容易にするための実用的なツールとして開発する。

障害者就労支援の共通基盤として、効果的な支援を行うためには不可欠で基本的な内容であるにもかかわらず、地域の支援者での理解のバラツキが大きいため、特に普及の必要性が大きくなっている内容の効果的な普及に特化したツールとした。障害者就労支援に関して、詳細な研修やテキスト、地域障害者職業センターにおける関係機関への助言援助業務、また制度やサービス等の関連情報等が既に提供されているため、それらについて詳細に示すことはせず必要に応じてアクセスできるように案内するものとした。

2 想定する読者

- 初めて障害者就労支援に取り組む必要が生じた様々な背景をもつ専門職、当事者、事業主等
 - ・就労支援を専門としないが、専門性を活かした就労支援を検討している関係機関や専門職
 - ・各種地域協議会、地域連携事業、多職種ケースマネジメント、地域啓発セミナー等
- 従来では対応が困難な課題に新たに取り組む就労支援経験者
 - ・精神障害、発達障害、難病等への多職種連携
 - ・合理的配慮や差別禁止についての取組

3 内容構成

前節で検討した、関係機関・職種への障害者就労支援の共通基盤の普及のポイントを骨子として内容を構成した。具体的な法制度・サービスや事例については、これらの内容に関連して適宜説明するものとした。

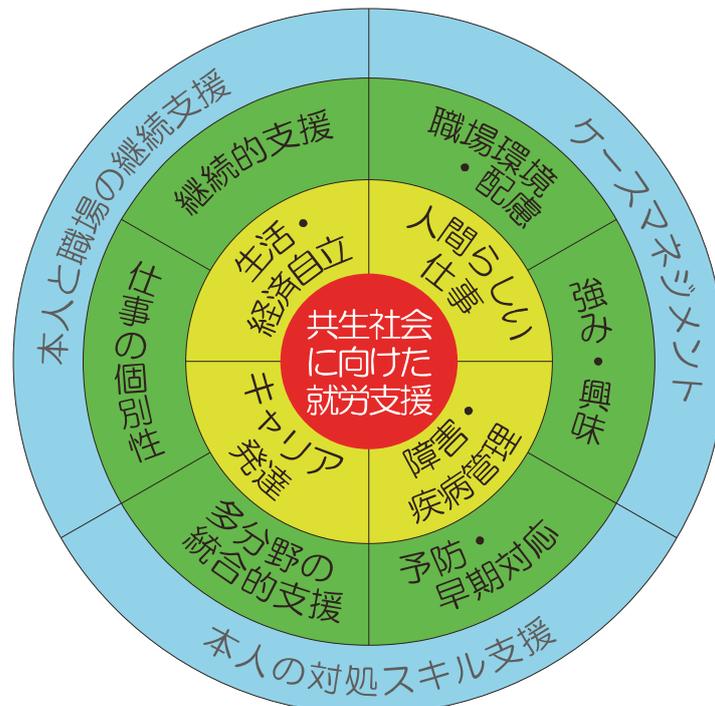


図 2-6-1 分野・機関・職種が共有する必要がある効果的な障害者就労支援の基本的枠組

4 具体的内容

基本的枠組に沿って、我が国でも知見が蓄積され、国際的にも確立されつつある障害者就労支援のあり方を専門分野にかかわらない共通基盤として現時点で可能な範囲で整理するものとした。具体的内容としては、本研究の調査分析結果による概念整理や、従来から障害者職場適応援助者養成研修等で説明されてきた内容、必要に応じて海外の関連する内容を適宜用いるものとした。

内容は、なるべく短時間で効果的に必要な内容を普及することを目的とし、理解しやすさを重視して、簡潔な内容・編集とするものとした。ただし、読者の問題意識や関心に応じて理解を深めていけるように、適宜、本調査研究報告書、詳細なデータを示す資料シリーズ、さらに、参考図書等を参照できるようにすることとした。

また、全般的に障害種類によらない共通基盤となる情報を強調しているが、その一方で障害特性に応じた対応についての理解も必要であるため、第1章でも紹介した当センターによる多様な障害者本人の調査結果に基づく資料を参考のため掲載するものとした。



5 活用上の留意事項

本ツールは、保健医療、福祉、教育の関係分野を含め、新たな関係者が障害者就労支援に新たに取り組むようになっている状況で共通基盤の確認を容易にするための実用的なツールであり、その内容は確立された支援のあり方を示すものではない。

したがって、従来の障害者就労支援や障害者支援の基本的な手続きと同じく、利用者主体のケースマネジメント

第4章 共通基盤の普及ツールの開発

の考え方に沿って、このツールに基づいて関係支援者が当事者への説明と同意に基づいて支援を実施し、その結果を評価し、支援が効果的であるかどうか、どのように改善する必要があるかを継続的に検討していく必要がある。

むしろ、これを一つのたたき台として、関係者のコミュニケーションや協働を促進し、今後、さらに、保健医療、福祉、教育、労働等の多職種ケースマネジメントによる取組が活発になることによって、障害者就労支援への新たな取組と検証が進められることが必要である。

謝辞

第2節 1の質問紙調査、ヒアリング調査に協力いただいた地域障害者職業センター職員の皆様に感謝申し上げます。第2節 2「職場適応援助者養成研修における「理念」「プロセス」の講義内容の調査」において、今後の当該研修のさらなる充実のためという趣旨をご理解いただき、講義スライドを快くご提供をいただきました松為信雄・文京学院大学人間学部客員教授、小川浩・NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク理事長、社会福祉法人南高愛隣会他、研修実施団体に感謝いたします。また、本章で指摘した今後の研修に向けての課題は、各々の団体個別の課題ではなく、我が国全体での課題として捉えられるべきもので、むしろ各団体の創意工夫による研修内容の多様性から学ぶべきものが多くあることを追記いたします。

第5章 結論と今後の課題

近年、障害者雇用が進展する中で、障害者就労支援への取組は、従来の障害者就労支援における専門職の範囲を超え、直接には就労そのものの支援を専門とはしない保健医療、福祉、教育等の関係分野の機関・専門職にその範囲を広げている。また、こうした状況にあつて、これらの関係分野は、従来は就労支援の対象となりにくかった重度の障害者の就労ニーズにも対応しようとしている。

本研究は、このような「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方」の課題を、共生社会の理念の普及に伴う関係分野・機関・職種の大きな社会システム変革と人材育成の長期的課題と捉えた。その上で、現在、我が国で、地域の関係機関・職種において障害者就労支援の取組が拡大している一方で、その認識や地域格差が広がっている状況への対応が喫緊の課題であることから、「障害者就労支援の共通基盤」の明確化と普及方法の開発を達成目的とした。

そのために、国内の保健医療、福祉、教育、労働の関係機関・職種に対する実態調査、海外状況の調査、さらに、共通基盤の普及方法の検証を行った。その結果、従来、我が国で十分に明らかとなっていなかった次の3つの課題について、分野・機関・職種にかかわらず国際的にも普遍的な「障害者就労支援の共通基盤」を現時点で可能な範囲で明確にした。これを踏まえ、本研究の成果として、「障害者就労支援の共通基盤」の普及ツールとして小冊子「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」を作成した。

- 障害者就労支援の基本的枠組
- 障害者就労支援の多分野の地域体制と人材育成の課題
- 障害者就労支援の共通基盤の普及の課題

今後の課題として、「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方」は長期的な研究課題であり、今後、本研究の成果を活用しつつ、分野・機関・職種を超えて、効果的な障害者就労支援のあり方についての取組の促進と検証が継続的に行われることが必要である。

第1節 本研究の結果の総括

本研究では、分野・機関・職種にかかわらず理解すべき障害者就労支援の共通基盤を、我が国の関係機関・職種を対象とした実態調査及び海外情報収集を行うことにより、現時点で可能な限り明確化することができ、それは専門分野にかかわらない共通基盤であるとともに、国際的にも普遍性のあるものであることが明らかになった。

具体的には、従来、障害者就労支援の経験者においては暗黙的に共有されていたながら、地域の多くの関係機関・職種においては理解が不十分な障害者就労支援の共通基盤の具体的な内容を明らかにした。また、それを関係機関・職種に効果的に普及していくための課題を踏まえ、従来困難となっていた障害者就労支援の共通基盤の普及のためのツールを開発し、一定の可能性を確認した。これらにより、本研究の目的である「労働機関による関係機関向けの効果的な地域支援のあり方とそれを支える地域関係機関向けの就労支援・連携マニュアル等のツールの開発・検証」を達成した。

1 我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題の調査（第2章）

第2章で示したように、現在、我が国で、関係分野を含めて多様に実施されている「就労支援」の取組を一種の意図しない「社会的実験」とみなし、その状況を分析することにより、関係機関・職種等によらない効果的な障害者就労支援のあり方やそれを促進する要因について、統計的な分析によって次のとおり明らかとなった。

- 分野・機関・職種等によらない効果的な障害者就労支援の基本的なあり方とは、障害者や企業・職場が就職活動、採用、職場適応、就業継続の各局面で直面しやすい課題を理解した上で、就職前から就職後まで継続

第5章 結論と今後の課題

的に本人と職場の両面から、その課題の解決・軽減のための予防的または早期対応による支援を行うことであること

- 現在、我が国において関係分野の多様な機関・職種における障害者就労支援への取組は、就職前、就職時、就職後の課題への対応が十分に連動せず、上記のような総合的認識を持って行うことが必要であること
- 障害者就労支援の共通基盤の関係機関・職種への普及のために、次が重要であること
 - 障害者支援の理念や法制度等の整備等による関心や取組の広がりを踏まえること
 - 障害者の職業生活の充実を共通目標として各専門性を活かして連携で取り組む意義を確認すること
 - 障害があっても職業生活で活躍できるという基本的認識とそのための方針を普及すること

2 障害者就労支援の社会システム変革への国際的動向の調査（第3章）

第3章に示したように、障害者就労支援における分野を超えたシステムづくりや人材育成の課題について、海外での課題の状況や具体的な取組の調査を行い、我が国における課題や取組との比較により、効果的な障害者就労支援のあり方について、国際的観点からの普遍性について検討した。その結果、米国においては、本研究の課題である、障害者就労支援の多分野の地域体制と人材育成の課題に対して、我が国よりも直接的な取組を大規模に開始していることが明らかとなった。また、国際的にも障害者就労支援の基本的なあり方として提唱されている内容について、第2章で明らかとなった我が国でのあり方と共通する普遍性を確認した。

- 米国では「Employment First」の理念の下、連邦政府・州政府、専門支援者、障害当事者・家族等が、障害者就労支援が関係者の共通目標であるという共通認識の普及を進めていること
- 米国では、障害者就労支援における分野を超えた社会システム改革や人材育成の課題に焦点を置き、分野を超えた関係者の協働や、障害者就労支援の専門職の資格認定制度等の取組が進められていること
- 国際的に普及が進められている「Supported Employment」は、過去30年の発展を経て、次のような点で我が国とも共通する障害者就労支援のあり方として普遍性が認められること
 - 基本的理念として、障害者の職業生活を当然として社会の中で支えることや、環境面や強み等を含む職業生活の総合的な支援、また、多分野の制度やサービスの効果的活用が重視されること
 - 障害者就労支援の主要局面として、就職活動、採用、職場適応、就業継続があり、それぞれの局面で障害者が直面しやすい具体的な課題への予防的支援や早期対応が重視されること
 - 就職前から就職後まで、一貫して障害者と企業・職場の両面の課題を踏まえ、その中で、障害にかかわらず一般的な就職活動や職場適応の課題、障害や疾病に起因する課題、日常生活や地域生活での課題、職場での理解や配慮の課題等への総合的対応が重視されること

3 障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発（第4章）

第4章においては、以上で明確となった効果的な障害者就労支援の共通基盤について、関係者への研修とその効果の評価を行い、従来の普及方法の限界を克服するために新たに開発した普及ツールが効果的に活用できる可能性を次のとおり確認し、普及ツールとして小冊子「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」を作成した。

- 保健医療、福祉、教育の関係分野の機関・職種に対して、近年の法制度の整備を踏まえ、障害者の職業生活の充実を共通目標として各専門性を活かして連携で取り組む意義を確認しつつ、障害があっても職業生活で活躍できるようにする基礎的な考え方と方法論に焦点を当てた研修を実施することによって、それらの基本的認識を効果的に改善することが可能であること
- 障害者就労支援のテキストや研修等の内容は多面的であるが、一方で、障害があっても職業生活で活躍できるようにする基礎的な考え方とそのための方針について、我が国では、関係者の教育や研修において明確には取り上げられていないこと

第2節 研究課題に関する本研究の新たな知見

今回の調査研究をとおして、「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方」について、従来、明確ではなかった、①障害者就労支援の基本的枠組み、②障害者就労支援における保健医療、福祉、教育分野の地域体制と人材育成の課題、③障害者就労支援において求められる共通的な基盤の普及にかかる課題について、以下のような新たな知見を得ることができた。

1 障害者就労支援の基本的枠組みの明確化

障害者就労支援のあり方は、近年大きく変化し、より効果的なものとなってきたが、具体的に如何なるものであるか、如何なる方向に向かっているのかについては、いまだ関係者の間で「共通基盤」が確立されていなかった。

こうした課題に対し、本研究では、我が国の関係機関・職種に対する調査、分析結果により、就職前から就職後の職業生活におけるこれらの連携に基づく総合的支援の基本的枠組みを明確にすることができた。

この基本的枠組みは、関係機関・職種にかかわらないものであり、国際的に普及が進められている「Supported Employment」の内容とも共通性が高く、一定の普遍性があると考えられる。

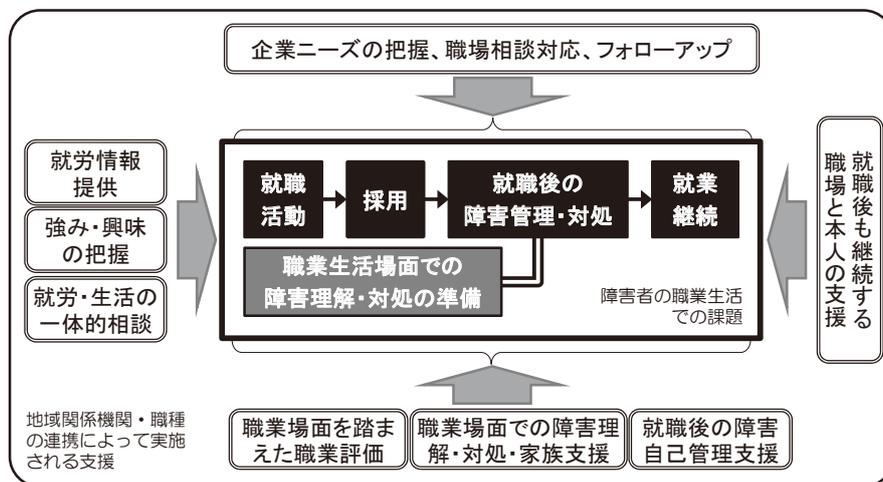


図 5-1 効果的な障害者就労支援の基本的枠組み(再掲)

現在、我が国における地域の関係機関・職種では、このような全体像に関する基本認識が必ずしも十分ではなく、障害者の就労問題について、就職前、就職時、就職後に分けて、それぞれの機関・職種が問題把握と対応を行っているため、以下のような課題がある。こうした課題は、本人、企業、支援者の間で悪循環を形成しかねず、この解決に当たっては、広く社会システム全体からのアプローチが必要である。

- 就職前：職業場面を必ずしも十分に想定していない評価や訓練が行われ、就職活動そのものへの支援が少ないこと
- 就職時：就職そのものの支援を過度に重視することによって、採用数自体は増加するものの、就職後に、障害者である本人のみならず、企業・職場も困難に直面すること
- 就職後：就職そのものを支援のゴールとしてしまうことで、就職後に発生する問題に本人も職場も対応できず、就業継続が困難となること

2 障害者就労支援の多分野の地域体制と人材育成にかかる課題の明確化

保健医療、福祉、教育における障害者支援関係機関・職種は、本来、就労支援の専門ではないにもかかわらず、なぜ就労支援に取り組む必要があるのかといったこと、また各機関・職種の専門性を活かして取り組むことができる具体的な役割分担や連携のあり方はどのようなものかといったことに関し、関係者の間で共通基盤が確立されて

第5章 結論と今後の課題

いなかった。

これについて、地域における関係機関・職種の障害者支援への役割認識・意向、業務のやりがいに関する調査分析の結果、以下の点が明らかとなった。

- 障害者が職業生活を送ることを当然とする共生社会の理念の下では、就労支援を専門としていない保健医療、福祉、教育といった分野であっても、それぞれの専門性や価値観を踏まえた共通目標の認識の下で、多職種の連携による継続的かつ総合的な支援を実施するという役割認識と意向を有する場合には、就労支援機関と相まって、より効果的な就労支援の取組を行うことができること
- 「職業場面の課題を踏まえた総合的な職業評価」「就職後の本人と事業所の継続的支援」「職場への障害説明・アピールの支援」といった就労支援における専門性の高い取組についても、就労支援機関だけでなく、保健医療、福祉、教育分野の各機関・職種には、一定程度、自ら実施したいという意向があること
- 関係者がやりがいを持って障害者就労支援に取り組むためには、その者の所属組織の有益な知識と成功体験によって、関係者自らが成長を感じることに、及びその者の所属組織における本来業務との関係で、就労支援の業務量やその者の処遇が適正であること

3 共通基盤の普及における課題の明確化

現在、我が国では、障害者就労支援の経験を積んだ支援者と新規に就労支援に参入した支援者との間における認識の格差が課題となっている。この要因として、分野、機関・職種や対象障害にかかわらず、障害者就労支援において優先的な理解が必要となる共通基盤の具体的な内容が明らかになっていないことや、共通基盤を現場でのインフォーマルな経験の積み重ねだけでなく、より効果的にツールとして普及する方法が明らかになってなかったことが考えられる。

本研究においては、障害者就労支援における共通基盤普及の具体的な課題とツールの普及についての可能性が、以下のとおり、明らかになった。

- 「就労支援が、障害者本人と雇用企業の両面にとって益となる」という基本的な考え方・信念が、効果的な障害者就労支援への取組に重要であるにもかかわらず、我が国では、こうした考え方・信念が、研修等においては十分に伝えられておらず、依然として、現場での成功体験の積み重ねといった実践面により、これを認識していること
- こうした基本的な考え方・信念を短期間で体得し、さらに高めていくことは、各専門機関の本来的な支援業務と対立するものではなく、次のような共通目標を有することを確認するとともに、現段階でのエビデンスを明らかにする研修等により、これを可能とするものであること
 - 保健医療での就労支援；本人と職場での両面における支援により、治療や生活管理と就労の両立を可能とすること
 - 福祉での就労支援；職業生活の多様性や個別性を踏まえ、各人の生活自立や経済的自立の可能性を広げること
 - 教育での就労支援；各人の個性や強みを生かしたキャリア発達、職業を通じた自己実現の可能性を広げること
 - 労働での就労支援；障害者が職業人として社会に貢献し、働きがいのある人間らしい仕事を実現すること
- その他の障害者就労支援の基本的なポイントや関連制度等の知識は、このような基本的な考え方・信念の確認と併せて、伝達が可能であること
- 一方で、関係機関・職種による就労支援への役割認識については、基本的な考え方・信念に加え、各分野、機関・職種等での障害者支援への取組についての法制度や組織の方針等の裏付けが最も重要であること

第3節 今後の課題

第1章で示したように、本研究のテーマは長期的な研究課題であり、本研究で開発した障害者就労支援の共通基盤の普及ツールは、今後関係者が障害者就労支援のあり方について一定の共通認識をもって取り組める基礎を作るところまでを目的としたものである。今後、多分野・機関・職種における専門性等を活かした就労支援への役割分担と連携のあり方を各地域等で検討し、各地で多職種連携による就労支援の実施とその成果の検証が進められて初めて、本当の意味での関係分野・機関・職種における障害者就労支援の共通基盤の確立が可能であると言える。

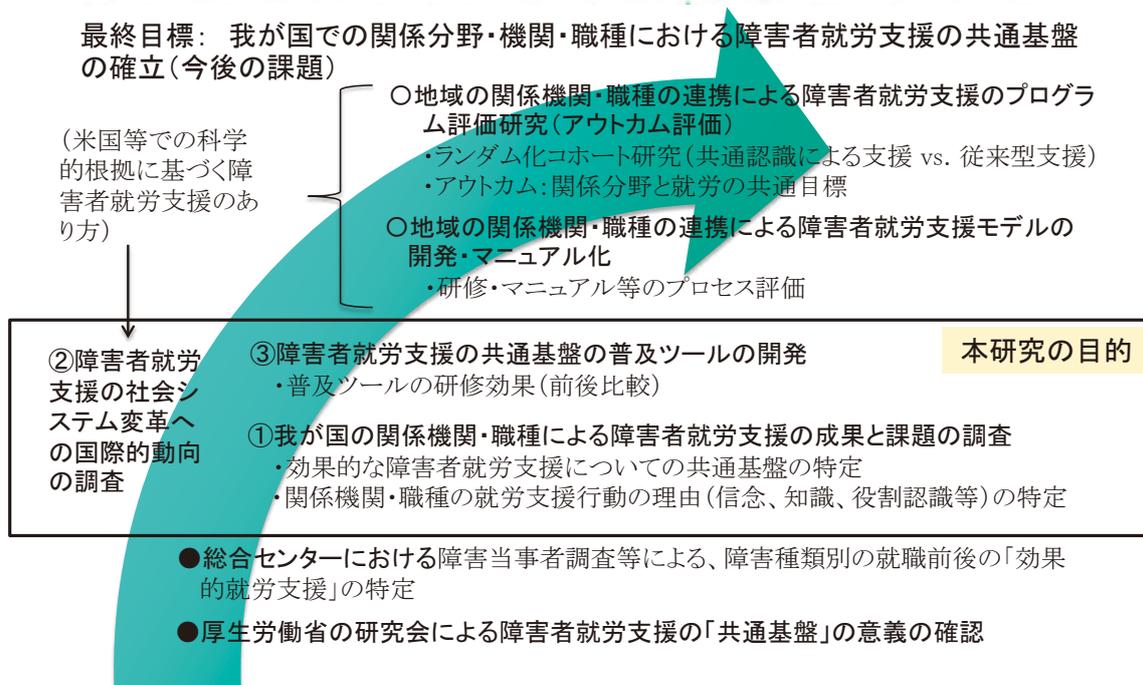


図5-2 本研究の研究課題への体系的なアプローチ全体における本研究の達成目的(再掲)

1 地域や職種等における障害者就労支援への役割分担と連携の検討

本研究においては、分野・機関・職種によらない障害者就労支援の共通基盤を明らかにしたが、今後、実際の各地のサービスは各地の社会資源や背景を踏まえて構築される必要があり、各機関・職種の役割分担や連携のあり方はそれぞれの専門性を踏まえて、それぞれに検討される必要がある。

現在、障害者地域支援協議会、難病対策地域協議会等様々な関係分野・機関・職種が、保健医療、福祉、教育、労働の分野を超えて課題を共有し、各地域において役割分担や連携のあり方を検討する取組が行われている。また、より現場レベルにおいても、ハローワークを中心としたチーム支援、地域障害者職業センターの拡大ケース会議、障害者就業・生活支援センター事業、さらに教育分野の個別の支援計画、障害種類別にも発達障害者支援センター事業や難病相談支援センター等地域の多機関・職種が連携して個別的継続的な支援を行う取組が広がっている。加えて、近年では、専門職教育においても、障害者就労支援のテーマを含む多職種連携教育が重視されるようになってきている。

このような取組は、米国における同様の取組の意義と比較すると、社会システム変革の現場、多職種の人材育成の場としての意義が大きいと考えられる。我が国では、そのような意義が認識されている地域と認識されていない地域の格差、また、認識されていても「インフォーマル」な属人的な取組として安定しない等の状況がある。従来、障害者支援分野では就労支援のあり方についての共通基盤がなかったため、これらの機会でも効果的な意見交換や

議論が行われにくかったと考えられる。本研究の成果である「障害者就労支援の共通基盤」の普及を通して、各地、各職種等での建設的な議論の促進を期待したい。

2 効果的な障害者就労支援の普及と継続的な発展のサイクル

また、今回の普及ツールの主眼は地域における障害者就労支援の認識や取組の格差の解消であったが、これを始まりとして、地域の中でより効果的な障害者就労支援への多職種連携による取組を継続的に発展させる好循環を作り出し、その中で職業リハビリテーション研究のエビデンスレベルの向上も連動させていく必要がある。

障害者就労支援は、障害者個人や企業・職場への支援技法の改善も重要であるが、より大きな障害者支援に関わる保健医療、福祉、教育の分野も含めた社会システムの要因が、障害者の全般的な就業率、就業継続率等に大きく影響する。その観点からは、本研究で明らかにした効果的な障害者就労支援のあり方の比較対照となるのは、保健医療分野、福祉分野、教育分野等で行われている「就労支援」である。今後、各分野での旧来の取組を、より就職活動、採用、就職後の体調・ストレス管理、就業継続の面で効果的なあり方に変革していくために、本研究で示した「効果的な障害者就労支援」の基本的な枠組をもとに地域関係機関・職種とも連携して検討し、各分野でその成果の検証が進むことを期待したい。

また、従来からの障害者就労支援分野においても、本研究で示した「効果的な障害者就労支援」の基本的な枠組は、次の一見二律背反にみえる状況をより総合的に解決する方法を示していると考えられる。

- 就職後の問題発生を防ぐために就職前の準備と就労可能性の判定を重視することで就労可能な障害者の範囲が限定されてしまうこと
- 広く就職活動と採用の支援を行うことによって障害者の就職の成果を重視することで就職後の職場適応や職場定着の問題が多くなってしまうこと

就労継続支援事業所、就労移行支援事業所、ハローワークの職業相談・職業紹介、地域センターの職業準備支援、ジョブコーチ支援、障害者就業・生活支援センター等が、「効果的な障害者就労支援」の基本的な枠組を踏まえて、多くの障害者に就職活動や採用に向けた支援と、職業場面での課題を踏まえた障害管理や対処能力を身につけられる支援、また、企業や職場側へのアプローチと、就職後の本人と職場の両面への継続的相談支援体制を構築していくことは、現在、既に法制度上でも基本的な枠組みではあるが、今後、これを各地で実現し、その成果を検証していくことが重要である。

3 国際的に普遍的な障害者就労支援の発展への取組

「障害者就労支援の共通基盤」が、我が国だけで通用するものであったり、一時点の制度やサービスに依存したりするものでなく、一定の普遍性をもつことは、保健医療、福祉、教育も含めた分野・機関・職種を超えた共通基盤となるために重要である。各分野の専門職は、それぞれ普遍的な専門的知識や技術を追求しており、そのための情報共有は国際的に行われている。

本研究において、米国における多職種連携による障害者就労支援の基本的な課題や取組の枠組みが、そのあり方としては、我が国と共通していることを明らかにしたことは、今後の障害者就労支援の発展が、我が国だけでなく、国際的な情報共有によって加速させられる可能性を示している。従来、障害者就労支援は、国際的には、国による基本理念や制度、障害者の定義等の基本的な枠組みの大きな差により、海外の好事例であっても我が国に導入することは困難とされる場合が多かった。我が国でも障害者差別禁止や合理的配慮提供が法制化されたが、なお現在でも、歴史的背景や制度の差は国際的に大きく、それにより、各国で抱える問題は異なるが、むしろ、効果的な障害者就労支援のあり方として目指すべきゴールには普遍性があることに着目することで、相互に学び合えることが多いと考えられる。

卷末資料

- 資料1 「障害者の就労支援ニーズの拡大に応える関係機関・専門職の現状と課題に関する調査」調査票
- 資料2 障害者就労支援研修による認識等の前後比較アンケート調査票
- 資料3 「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究委員会」議事録要旨

障害者の就労支援ニーズの拡大に応える 関係機関・専門職の現状と課題に関する調査



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

●幅広い関係機関・専門職の皆様の公式／非公式な取組についてのご回答のお願い

本調査は、近年拡大している障害者の就労支援ニーズに対して公式／非公式にかかわらず対応されている、全国の保健医療、福祉、教育、雇用等の様々な機関・専門職に現状についてご回答をいただき、今後の効果的な役割分担と連携、そのための情報提供や研修等のあり方を検討するために実施します。

※本調査の「障害」には、障害者手帳の有無によらず、発達障害、高次脳機能障害、難病等も含まれます。

※「障害者の就労支援ニーズへの対応」には、関連する医療、生活支援、教育・訓練等、また、

公式業務だけでなく、インフォーマルな対応も含め、現場の実態をありのままにご回答ください。

●ご回答上のお願い・注意事項

1. 本調査では、①所属部署の基本属性、②障害者就労課題の状況、③就労支援ニーズへの対応状況、④就労支援の知識や役割認識、⑤地域や組織等の環境整備状況、についてお聞きします。
2. 部署の長あてに本調査票が送付された場合は、貴部署で、障害者の就労支援ニーズに実質的に最も多く対応している（または、対応する役割が最も大きな）方に、ご回答をお願いいたします。（回答者を特定せず、担当部署の組織としてのご回答でも結構です。）
3. 太枠内に、数字に○、又は、記述でご回答下さい。非該当についても「対応なし」等、もれなく○をおつけ下さい。（⇒回答例）
4. ご回答いただいた調査票は、12月11日（金）までを目安に、同封の封筒で（切手は不要です）ご返送下さい。
5. 調査データは厳重に管理し、個人情報をご特定しない分析結果について報告書等で公開します。

回 答 例	1 病院 ② クリニック 3 保健所
	部署 地域連携室
	対応なし
	1 2 ③

実施・問合せ：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 研究部門(社会的支援部門)
担当：清野(せいの) 三輪(みわ) 野元(のもと) 春名(はるな)
〒261-0014 千葉県美浜区若葉3-1-3 電話：043-297-9028(月～金 9:15～17:30) FAX：043-297-9057
電子メール：ssdiv@jeed.or.jp ウェブサイト：http://www.jeed.go.jp/(機構) http://www.nivr.jeed.go.jp/(センター)

1 回答者が所属する部署の基本属性

問1. 回答者の所属機関の所在地

都・道・府・県

問2. 回答者の所属する機関（あてはまる全ての機関種類の01～18の数字に○、その他は記述）

■保健医療機関

- 01 病院 02 クリニック・診療所 03 保健所・保健福祉センター 04 難病相談支援センター
05 他()

■福祉機関

- 06 就労移行支援事業所 07 就労継続支援 A 型事業所 08 就労継続支援 B 型事業所
09 福祉事務所 10 発達障害者支援センター 11 他()

■教育機関

- 12 特別支援学校中学部 13 特別支援学校高等部 14 他()

■雇用支援機関

- 15 ハローワーク 16 障害者職業センター 17 障害者就業・生活支援センター
18 職業訓練校 19 障害者の態様に応じた多様な委託訓練実施機関

■上記以外・不明

- 20 具体的に()

問3. 回答者の所属する機関内の部署名、役職名(部・課・係長、主任等、ジョブコーチ等の専門的役割等を含む)

貴部署 の名称		役職/ 役割等	
------------	--	------------	--

問4. 回答者の現在の職種及び資格等を下記からお選びください。(該当する選択肢全てに○をご記入ください。)

01 医師	02 保健師	03 看護師	04 作業療法士	05 理学療法士	06 言語聴覚士
07 医療ソーシャルワーカー	08 社会福祉士	09 精神保健福祉士	10 サービス管理責任者		
11 相談支援専門員	12 当事者の相談員				
13 進路指導主事	14 特別支援コーディネーター				
15 障害者職業カウンセラー	16 雇用指導官	17 就職促進指導官	18 職業指導官		
19 職場適応援助者/ジョブコーチ	20 その他()				

問5. 回答者の障害者・児(難病患者を含みます。以下同じ)への支援、就労支援関連の経験年数

支援関連経験	経験なし	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上
①障害者の生活自立支援	1	2	3	4	5	6
②障害者の職業準備訓練・支援	1	2	3	4	5	6
③障害者の就職活動の支援	1	2	3	4	5	6
④障害者の職場適応援助支援	1	2	3	4	5	6
⑤一般就業での障害者の雇用管理	1	2	3	4	5	6

問6. 貴部署で、最近1年間に直接対応した(電話相談を含む)、障害者・児への全ての相談・支援の対象者数

※特に、就労支援ニーズへの対応に限らず、貴部署の相談・支援等の対象者全体でお答え下さい。

1 0～10人/年	2 11～50人/年	3 51～100人/年	4 101～300人/年	5 301人/年～
-----------	------------	-------------	--------------	-----------

■相談・支援の内容別に(それぞれに回答)

	日常的に対応	時々対応	ほとんど/全く対応なし
①入院、在宅療養について	1	2	3
②生活困窮状態(生活保護等)について	1	2	3
③日常生活や社会生活について	1	2	3
④学校の進路相談について	1	2	3
⑤職業訓練や資格取得について	1	2	3
⑥就職・再就職について	1	2	3
⑦就職後の職場適応について	1	2	3
⑧休職と復職について	1	2	3
⑨離職、退職について	1	2	3

■利用者の障害種類(重複を含む)別に(それぞれに回答)

	日常的に対応	時々対応	ほとんど/全く対応なし
①視覚障害	1	2	3
②聴覚障害	1	2	3
③肢体不自由	1	2	3
④内部障害(心臓、腎臓、呼吸器、等)	1	2	3
⑤知的障害	1	2	3
⑥精神障害(⑦発達障害、⑧高次脳機能障害に該当分は除く)	1	2	3
⑦発達障害(自閉症スペクトラム、学習障害等)	1	2	3
⑧高次脳機能障害	1	2	3
⑨難病、小児慢性特定疾病	1	2	3
⑩障害のある疑いがあるが明確でない	1	2	3
⑪上記以外(具体的に:)	1	2	

2 障害者の就労課題と支援による解決可能性について

問7. 貴部署の利用者には、以下の就労課題のある人は多くいますか。また、その課題は、貴部署等（連携によるものを含む）の支援により、通常、解決や改善が可能ですか。（各課題について、最も近い状況1つに○）

7-1 職業準備の課題

職業準備の課題	課題のある利用者は多い		課題のある利用者は少ない	不明／把握していない
	解決は とても困難	支援により 解決・改善可能		
①障害をもちながら働く自己イメージを持ってない	1	2	3	4
②就労意欲がない	1	2	3	4
③本人の家族からの就労への理解や応援が得られない	1	2	3	4
④自尊心や生活上の自信が低い	1	2	3	4
⑤障害の課題について、本人や家族の自覚が十分でない	1	2	3	4
⑥障害や病気について自己管理が十分にできない	1	2	3	4
⑦安定的な住居等の生活基盤や経済基盤がない	1	2	3	4
⑧基本的な生活習慣や労働習慣が十分でない	1	2	3	4

7-2 就職活動の過程と結果における課題

就職活動における課題	課題のある利用者は多い		課題のある利用者は少ない	不明／把握していない
	解決は とても困難	支援により 解決・改善可能		
①応募先にアピールする強みや意欲が明確になっていない	1	2	3	4
②希望の仕事に就くための経験やスキルが不足している	1	2	3	4
③無理なく能力を発揮できる仕事内容や条件が明確になっていない	1	2	3	4
④無理なく能力を発揮できる仕事がない	1	2	3	4
⑤職場見学や職場実習の経験がない	1	2	3	4
⑥就職活動の方法（相談先、応募書類・面接等）を知らない	1	2	3	4
⑦応募先へ障害や必要な配慮の説明がうまくできない	1	2	3	4
⑧求人に応募しても不採用になることが多い	1	2	3	4
⑨職場実習やトライアル雇用から本採用に至らない	1	2	3	4

7-3 就職前後の職場適応、職場定着における課題

職場適応、職場定着における課題	課題のある利用者は多い		課題のある利用者は少ない	不明／把握していない
	解決は とても困難	支援により 解決・改善可能		
①就職先の上司や同僚の理解や配慮が不足している	1	2	3	4
②就職後の本人の精神的ストレスが大きい	1	2	3	4
③就職後の本人の疲労や体調悪化が大きい	1	2	3	4
④本人の遅刻、早退、欠勤が多い	1	2	3	4
⑤本人の報酬や昇進等の処遇への不満が大きい	1	2	3	4
⑥雇用した事業所からの苦情や問題報告が多い	1	2	3	4
⑦就職後、3ヶ月以内に離職する人が多い	1	2	3	4
⑧就職後、4ヶ月～3年以内に離職する人が多い	1	2	3	4
⑨定年退職より早期に離職する人が多い	1	2	3	4

7-4 上記、それ以外の課題の状況や解決策について具体的にご記入下さい（任意）。

3 障害者の就労支援ニーズへの現在の対応状況について

問8. 以下の就労支援ニーズに対する貴部署、貴機関の他部署、外部機関の現在の対応状況はいかがですか。

(インフォーマルな取組も含めた、ありのままの現状について、最も近い状況1つに○をして下さい。)

■ 8-1 幅広い障害者の就労支援ニーズの確認

幅広い障害者等の就労支援ニーズの確認の内容	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①就労希望者に対する、就職・復職に関する情報提供	1	2	3	4	5
②全ての利用者に対する、就職・復職に関する案内、相談、イベント等の実施	1	2	3	4	5
③同じ障害があつて働いている人から学んだり、交流する場の設定	1	2	3	4	5
④利用者と同じ障害・疾病のある人の就業状況についての情報収集	1	2	3	4	5
⑤医療・生活相談が中心の利用者に対しても、就労状況や就労希望を確認すること	1	2	3	4	5
⑥就労の意思表示や自己決定がしやすくなるような、障害特性を踏まえた配慮や支援の提供	1	2	3	4	5
⑦就労と、生活・経済・住居等、障害年金や生活保護等との一体的な相談・支援	1	2	3	4	5

■ 8-2 就労場面において必要となる支援ニーズのアセスメント

就労場面での支援ニーズのアセスメントの内容	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①相談等で本人と一緒に課題や支援ニーズを評価	1	2	3	4	5
②医学的・心理的検査	1	2	3	4	5
③集団的な生活場面や作業場面の設定	1	2	3	4	5
④ワークサンプル(模擬的なOA・事務作業、工場内作業等)の活用	1	2	3	4	5
⑤就職予定の特定の仕事や環境の模擬的場面の設定	1	2	3	4	5
⑥実際の職場での実習やリハビリ出勤等での情報収集	1	2	3	4	5
⑦就職/復職後の実際の職場における、支援の提供と並行した問題の把握	1	2	3	4	5

■ 8-3 本人の課題を超えた、「職業人」としてのプラス面の全人的な把握・理解

本人のプラス面の全人的把握・理解の内容	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①職業人としての本人の夢、大切にしていること、興味や強みの丁寧な把握	1	2	3	4	5
②日常の人間関係や生活状況から、障害以外の個性の理解・把握に努めること	1	2	3	4	5
③非現実的と思われる希望も、本人に合った仕事や職場の検討に考慮	1	2	3	4	5
④職業体験や職場実習等による、本人・家族・支援者等が実際に働くイメージを持てるような支援	1	2	3	4	5

■ 8-4 無理なく能力を発揮できる適切な条件の仕事への就職のための支援

適切な条件の仕事への就職のための支援	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①障害や病気があっても無理や危険のない仕事内容や、健康・安全上の留意事項の相談・助言	1	2	3	4	5
②興味分野やアピールポイントを活かせる仕事に就くための相談・助言	1	2	3	4	5
③障害者雇用の支援制度を活用した、求人や関連情報の提供、職業紹介、相談	1	2	3	4	5
④様々な手段による、本人に適した求人情報や会社情報の収集	1	2	3	4	5
⑤障害者求人を出していない企業に対する、積極的な職場開拓	1	2	3	4	5
⑥希望の仕事に必要な職業訓練や資格取得支援等の選択肢の提供	1	2	3	4	5

■ 8-5 職場の理解・配慮、職場定着と就業継続のための支援

職場の理解・配慮、職場定着等のための支援	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①就職活動で障害の開示を望まない／開示に不安のある利用者への特別な相談・支援	1	2	3	4	5
②本人への、応募先や職場で障害や必要な配慮についてうまく説明できるようにする助言や支援	1	2	3	4	5
③応募先や就職後の職場への、障害についての正しい理解や配慮についての助言・支援	1	2	3	4	5
④職場実習やトライアル雇用等による、職場側の理解を深めながら本採用につなげていく支援	1	2	3	4	5
⑤障害者の雇用管理や職場定着についての企業からの相談への対応	1	2	3	4	5
⑥就職・復職後の体調や課題等の詳細な把握に基づく本人と職場の両方への支援	1	2	3	4	5
⑦採用後の企業負担軽減のため、地域における継続的な連絡・支援体制を構築すること	1	2	3	4	5
⑧障害者が加齢等で働くことが困難になった場合の、本人、家族、事業主等に対する具体的支援	1	2	3	4	5

■ 8-6 本人の自己管理や対処スキル向上のための支援

本人の自己管理や対処スキル向上のための支援	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①仕事に就いても、障害や疾病が悪化・進行しないような自己管理ができるようにする	1	2	3	4	5
②障害や疾病の特性を踏まえて、職業場面の個別課題に対処できるようにする	1	2	3	4	5
③社会生活技能訓練(SST)やロールプレイ等を用いた、職業上の困難場面での対処スキルの訓練	1	2	3	4	5
④支援機器、ツール、アプリ等の活用	1	2	3	4	5
⑤本人家族への障害理解や支援能力向上	1	2	3	4	5

■ 8-7 上記、それ以外で貴部署で実施している支援や連携状況について具体的にご記入下さい(任意)。

--

4 障害者の就労支援についての知識、役割の認識について

問9. 回答者は、障害者の就労支援についての次の内容について、どのくらいご存じですか。

障害者の就労支援の知識の内容	相談対応が可能なレベル	おおまかに知っているレベル	あまり知らない	
			今後、知りたい	特に知る必要はない
①障害者雇用率制度	1	2	3	4
②一般求人と障害者求人の職業相談・紹介の違い	1	2	3	4
③最低賃金(最低賃金法による)	1	2	3	4
④現在の職業別の有効求人倍率の傾向	1	2	3	4
⑤職務再設計(職務分析、職務切り出し、職務創出、等)	1	2	3	4
⑥企業の安全・健康配慮義務(労働安全衛生法による)	1	2	3	4
⑦障害者雇用に係る企業の雇用管理、業務調整の課題	1	2	3	4
⑧一般就業と福祉的就労(就労継続支援事業所等)の違い	1	2	3	4
⑨雇用の分野での障害者に対する合理的配慮の提供義務	1	2	3	4
⑩雇用の分野での障害者差別の禁止	1	2	3	4
⑪特定求職者雇用開発助成金等の企業への助成金制度	1	2	3	4
⑫職場適応援助者(ジョブコーチ)	1	2	3	4
⑬ハローワークを中心としたチーム支援	1	2	3	4
⑭障害者職業センターにおける職業準備支援	1	2	3	4
⑮障害者就業・生活支援センター事業	1	2	3	4

問10. 障害者の就労支援に関する様々な考え方について、ご自身の率直なお考えをお答え下さい。

障害者の就労支援に関する様々な考え方	全く そう思う	まあ そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
①就労支援によって、障害者は、能力や個性を発揮して職業人として活躍できるようになる	1	2	3	4	5
②就労支援によって、障害者を雇用する事業者は、事業経営や雇用管理等がより効果的に行えるようになる	1	2	3	4	5
③就労支援によって、障害者は、障害や疾患の医療的な管理がしやすくなる	1	2	3	4	5
④就労支援によって、障害者は、生活自立や経済的な自立を達成することができるようになる	1	2	3	4	5
⑤就労支援では、各障害者に合った仕事内容とのマッチングが重要である	1	2	3	4	5
⑥就労支援では、職場での配慮や環境整備が重要である	1	2	3	4	5
⑦就労支援では、事業者に対する法的な障害者雇用義務と経済的動機付けが重要である	1	2	3	4	5
⑧就労支援では、障害種類・程度にかかわらず全ての障害者が一般就業を目指すことが重要である	1	2	3	4	5
⑨就労支援では、就職だけが目標ではなく、就職後の職場適応や就業継続を目指すことが重要である	1	2	3	4	5
⑩就労支援では、職業場面で本人ができないことや課題の理解が重要である	1	2	3	4	5
⑪就労支援では、職業場面で本人ができることや得意な点、興味分野の考慮が重要である	1	2	3	4	5
⑫就労支援では、医療、生活(福祉)、教育、雇用の専門的支援の効果的な役割分担と連携が重要である	1	2	3	4	5

上記に関連して、具体的なご意見・ご見解があればご記入下さい(任意)。

問11. 以下の障害者の就労支援について、回答者の意向として、貴部署が関わって実施したいものはありますか（現在、実施中のものを含みます。それぞれ、最も近いもの一つに○）。

障害者の就労支援の具体的実施内容	貴部署が関わって実施したい		貴部署の実施意向なし	
	主に 貴機関内で	外部機関と 密接に協力して	支援の必要 性はある	支援の必要 性なし
①医療・福祉・教育の支援場面で就労困難とされてきた障害者を含む、幅広い障害者の就労支援ニーズの確認	1	2	3	4
②施設内の専門的検査や評価ツールに基づく一般的な就労可能性や支援ニーズの明確化	1	2	3	4
③実際の仕事や職場条件の個性や多様性を踏まえた個別的な就労可能性や支援ニーズの明確化	1	2	3	4
④本人の課題を超えた、「職業人」としてのプラス面の全人的な把握・理解	1	2	3	4
⑤障害や病気があっても無理のない仕事内容や、健康・安全上の留意事項の相談・助言	1	2	3	4
⑥本人の興味分野やアピールポイントを活かせる仕事に就くための相談・助言	1	2	3	4
⑦求人情報収集や企業訪問等による本人に適した就職先の開拓	1	2	3	4
⑧本人に対する、就職先への障害の状況や必要な配慮の効果的な説明ができるようにする助言・支援	1	2	3	4
⑨就職先の職場に対する、障害・疾患に応じた配慮、雇用管理や職場定着の情報提供や支援、相談対応	1	2	3	4
⑩就職・復職後における体調や課題等の詳細な把握に基づく本人と職場の両方への支援	1	2	3	4
⑪安定した就業継続を目指した、本人、家族、事業主等に対する継続的なフォローアップ	1	2	3	4
⑫職業生活場面における障害特性の自己理解とマネジメント、対処スキル獲得の支援	1	2	3	4
⑬地域関係機関・専門職の連絡調整による医療・生活・就労等の総合的な支援体制づくり	1	2	3	4
⑭地域関係機関・専門職の就労支援の取組の促進のための専門的助言や援助	1	2	3	4
上記、その他について、貴部署における実施の可能性と連携の必要性について、具体的にご記入下さい（任意）。				

問12. 回答者の就労支援についての知識やスキルの情報源とその活用状況（それぞれ、最も近いものに○）

障害者の就労支援の知識・スキルの情報源	利用したことがある		利用したことはない	
	主な 情報源	補助的な 情報源	今後、 利用したい	特に利用の 必要性はない
①各機関・専門職別に受講が定められた研修・教育課程	1	2	3	4
②障害者職業総合センターにおける研修・セミナー等	1	2	3	4
③民間機関・NPO等のジョブコーチ養成・就労支援研修	1	2	3	4
④職業リハビリテーション研究・実践発表会	1	2	3	4
⑤地域障害者職業センターやハローワーク等の助言・援助	1	2	3	4
⑥上記以外の学会、研究会、セミナー、研修	1	2	3	4
⑦障害者職業総合センターのホームページ、報告書等	1	2	3	4
⑧図書、論文、雑誌・ジャーナル等	1	2	3	4
⑨実務場面におけるスーパーバイザーの助言・指導	1	2	3	4
⑩実務場面における他の支援者との情報交換・交流	1	2	3	4
⑪実務場面における自らの経験の蓄積	1	2	3	4
上記について、又は、上記以外のものがあれば、ご意見等を含め、具体的にご記入下さい（任意）。				

5 障害者の就労・社会参加の推進への環境整備について

問13. 障害者の就労支援のための地域連携体制・取組への貴部署の参画(実施、連携)の状況をお答え下さい。

就労支援のための地域関係機関、連携体制	規定・取決 め上、参画 は必須	規定・取決 めはないが 個別参画	現在、特に参画はない	
			今後、参画 したい	参画の意向なし ／分からない
①ハローワークを中心としたチーム支援	1	2	3	4
②地域障害者職業センターにおける拡大ケース会議	1	2	3	4
③障害者就業・生活支援センターの取組み	1	2	3	4
④就労移行支援事業所の取組み	1	2	3	4
⑤個別の教育支援計画(学校教育法)	1	2	3	4
⑥発達障害者支援センターの取組み	1	2	3	4
⑦難病相談支援センターの取組み	1	2	3	4
⑧自立支援協議会・サービス協議会等	1	2	3	4
⑨上記以外(具体的に:)	1	2	3	

上記について、具体的にご記入下さい(任意)。

問14. 回答者の周囲の組織や地域は、障害者の就労支援に対して積極的ですか、それとも消極的ですか。

周囲の組織・地域の状況	障害者の就労支援に対して:			
	非常に 積極的	どちらかといえ ば積極的	どちらかといえ ば消極的	非常に 消極的
①所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針	1	2	3	4
②所属組織の業績評価基準	1	2	3	4
③就労支援に使える資金源、就労支援の報酬基準	1	2	3	4
④上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度	1	2	3	4
⑤地域の企業の障害者雇用への意欲や意識	1	2	3	4
⑥同業・専門職種内における規範や考え方	1	2	3	4
⑦地域の支援関係者の考え方や態度	1	2	3	4
⑧障害者等の当事者・家族の考え方や態度	1	2	3	4

上記の状況等について、具体的にご記入下さい(任意)。

問15. 障害者の就労支援ニーズへの対応に対する、あなた自身のやりがいについてどのようにお感じですか。

障害者の就労支援ニーズへの対応のやりがい	全く そう思う	まあ そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
①自分の支援は、障害者の役に立つ	1	2	3	4	5
②自分の支援は、障害者を雇用する企業の役に立つ	1	2	3	4	5
③支援において、自分の能力・知識・経験を発揮できる	1	2	3	4	5
④支援において、自分自身が成長することができる	1	2	3	4	5
⑤自分の仕事の報酬等の処遇で公正さを感じる事ができる	1	2	3	4	5
⑥障害者の就労支援関連の業務量は特に過大ではない	1	2	3	4	5

上記、その他の障害者就労支援への、あなたの仕事としてのやりがいについて、具体的にご記入下さい(任意)。

本調査のために貴重なお時間をいただきまして、まことにありがとうございました。ご回答いただけましたら、本調査票は、同封の返信用封筒(切手を貼る必要はありません)でお早めにご返送下さい。

受講前アンケート

このアンケートは、障害者の就労支援についてのご自分の考えや関心等について振り返っていただき、講義の前後で比較し、研修内容をより役立つものとするために行います。ご協力は任意ですが、よろしくお願いいたします。
無記名であり、かつ、結果は統計的な処理のみとしますので、個人が特定されることはありません。

問(前0). あなたの学歴および職歴と関連があるものについて、最も近いものを教えてください。

回答者の背景	保健医療	教育	福祉	雇用支援	ビジネス	心理
--------	------	----	----	------	------	----

問(前1). 次のような障害者の就労支援内容が重要だと思うかどうか、率直にお答えください。

障害者の就労支援の内容	全く そう思う	まあ そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
①就労支援では、職場での配慮や環境整備が重要である	1	2	3	4	5
②就労支援では、職業場面で本人ができることや得意な点、興味分野の考慮が重要である	1	2	3	4	5
③就労支援では、職業場面で本人ができないことや課題の理解が重要である	1	2	3	4	5
④就労支援では、医療、生活(福祉)、教育、雇用の専門的支援の効果的な役割分担と連携が重要である	1	2	3	4	5
⑤就労支援では、各障害者に合った仕事内容とのマッチングが重要である	1	2	3	4	5
⑥就労支援では、就職だけが目標ではなく、就職後の職場適応や就業継続を目指すことが重要である	1	2	3	4	5

問(前2). 障害者の就労支援による効果について、率直にお答えください。

障害者の就労支援の効果	全く そう思う	まあ そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
①就労支援によって、障害者を雇用する事業者は、事業経営や雇用管理等がより効果的に行えるようになる	1	2	3	4	5
②就労支援によって、障害者は、障害や疾患の医療的な管理がしやすくなる	1	2	3	4	5
③就労支援によって、障害者は、能力や個性を発揮して職業人として活躍できるようになる	1	2	3	4	5

問(前3). 障害者の様々な就労支援について、今後取り組んだり、学んだりしたいか、関心を率直にお答えください。

障害者の就労支援の具体的内容	非常に 関心あり	まあ 関心あり	どちらとも いえない	あまり関 心はない	全く関心 はない	
①障害者が実際の仕事と職場で直面している困難の把握と支援のための関係機関や専門職との連携	1	2	3	4	5	
②障害者の個別的就労支援ニーズの明確化(回答者自身の実施による)	1	2	3	4	5	
③医療・生活・就労等の総合的な多機関連携支援体制づくりや地域関係機関・専門職の就労支援への専門的助言	1	2	3	4	5	
④就職後の障害者本人と職場の両面の職場適応とフォローアップ支援	回答者自身の実施	1	2	3	4	5
	関係機関・専門職との連携	1	2	3	4	5
⑤企業や職場に対する障害や必要な配慮の説明のための本人支援	回答者自身の実施	1	2	3	4	5
	関係機関・専門職との連携	1	2	3	4	5
⑥無理のない仕事内容や健康・安全配慮事項の相談や助言	回答者自身の実施	1	2	3	4	5
	関係機関・専門職との連携	1	2	3	4	5
⑦求人情報収集や企業訪問等による個別的な就職先の開拓	回答者自身の実施	1	2	3	4	5
	関係機関・専門職との連携	1	2	3	4	5

受講後 アンケート

質問内容は受講前アンケートと全く同じです。今回の講義を振り返って、現在のお気持ちで率直にお答えください。無記名であり、かつ、結果は統計的な処理のみとしますので、個人が特定されることはありません。

問(後1). 次のような障害者の就労支援内容が重要だと思うかどうか、率直にお答えください。

障害者の就労支援の内容	全く そう思う	まあ そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
①就労支援では、職場での配慮や環境整備が重要である	1	2	3	4	5
②就労支援では、職業場面で本人ができることや得意な点、興味分野の考慮が重要である	1	2	3	4	5
③就労支援では、職業場面で本人ができないことや課題の理解が重要である	1	2	3	4	5
④就労支援では、医療、生活(福祉)、教育、雇用の専門的支援の効果的な役割分担と連携が重要である	1	2	3	4	5
⑤就労支援では、各障害者に合った仕事内容とのマッチングが重要である	1	2	3	4	5
⑥就労支援では、就職だけが目標ではなく、就職後の職場適応や就業継続を目指すことが重要である	1	2	3	4	5

問(後2). 障害者の就労支援による効果について、率直にお答えください。

障害者の就労支援の効果	全く そう思う	まあ そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
①就労支援によって、障害者を雇用する事業者は、事業経営や雇用管理等がより効果的に行えるようになる	1	2	3	4	5
②就労支援によって、障害者は、障害や疾患の医療的な管理がしやすくなる	1	2	3	4	5
③就労支援によって、障害者は、能力や個性を発揮して職業人として活躍できるようになる	1	2	3	4	5

問(後3). 障害者の様々な就労支援について、今後取り組んだり、学んだりしたいか、関心を率直にお答えください。

障害者の就労支援の具体的内容		非常に 関心あり	まあ 関心あり	どちらとも いえない	あまり関 心はない	全く関心 はない
①障害者が実際の仕事と職場で直面している困難の把握と支援のための関係機関や専門職との連携		1	2	3	4	5
②障害者の個別的就労支援ニーズの明確化のための回答者自身の実施		1	2	3	4	5
③医療・生活・就労等の総合的な多機関連携支援体制づくりや地域関係機関・専門職の就労支援への専門的助言		1	2	3	4	5
④就職後の障害者本人と職場の両面の職場適応とフォローアップ支援	回答者自身の実施	1	2	3	4	5
	関係機関・専門職との連携	1	2	3	4	5
⑤企業や職場に対する障害や必要な配慮の説明のための本人支援	回答者自身の実施	1	2	3	4	5
	関係機関・専門職との連携	1	2	3	4	5
⑥無理のない仕事内容や健康・安全配慮事項の相談や助言	回答者自身の実施	1	2	3	4	5
	関係機関・専門職との連携	1	2	3	4	5
⑦求人情報収集や企業訪問等による個別的な就職先の開拓	回答者自身の実施	1	2	3	4	5
	関係機関・専門職との連携	1	2	3	4	5

保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究委員会

議事録要旨

「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究委員会 設置要綱」(別添1)に基づき設置された本研究委員会は、平成27年から平成28年の間に計5回開催された(別添2)。本資料では、研究委員会における委員の意見を議事録を基に整理して、要旨として示すこととした。

本研究委員会では事務局からの報告や議題に基づき、委員が意見を述べた。第1回研究委員会では、就労支援の人材育成、就労支援の現状と課題について、第2回研究委員会では、障害者就労支援の共通基盤、職業準備性の重要性について、第3回研究委員会では、マニュアルのあり方と研修の内容、障害者就労支援の共通基盤、職業準備性の重要性について、第4回研究委員会では、職業リハビリテーションの理念と概念の重要性、職場適応援助者研修の内容について、第5回研究委員会では、本研究の意義と今後の課題、共通基盤の活用と普及について意見が出された。また、その他として、本研究の目的やまとめ方、就労支援の現状と課題、就労支援の共通基盤について意見が出された。

本研究委員会では、医療、福祉、教育、労働等の幅広い分野の委員から、多様な意見が出された。その中で、本研究の意義として、本研究で整理した就労支援の共通基盤は、障害者雇用を進めるための社会全体のシステム作りに役立つ可能性があること、共通基盤は、就労支援の多職種連携や人材育成に活用できること等の意見が出された。また、今後の課題として、共通基盤をさらに明確化するには幅広い分野の関係者による十分な議論が必要であること、共通基盤の内容が実際に行われ、普及されるには、それを支える適切な制度が必要なことが指摘された。

今後、本研究で取り扱った「障害者が就職し職場定着できる支援」の共通基盤や就労支援の人材育成のあり方について、研究による根拠の蓄積や、関係者の十分な議論と検討が促進されることが期待される。

第1回研究委員会

- 第1回研究委員会では、①研究委員会設置要綱、②研究計画と趣旨、③調査実施案、④その他の議事について検討が行われた。その中で、委員から就労支援の人材育成、就労支援の現状と課題について意見が出された。
- 就労支援の人材育成のあり方については、本研究のテーマである就労支援の共通基盤、研修内容の整理の必要性について意見が出された。また、日本の人材育成を考える参考とするため、米国の人材育成について意見が出された。
- 就労支援の現状と課題については、連携や人材育成のための共通基盤やマニュアル等の必要性、チーム支援や連携の必要性、当事者の意志決定、自己決定、権利擁護の重要性、IPS¹型の就労支援の効果、早い段階からの就労支援、人材育成や制度の課題について意見が出された。

1 障害者就労支援の人材育成のあり方

(共通基盤や研修内容の整理の必要性)

- 各分野、各専門職の専門性を活かした就労支援を実施するために、支援者に必要な知識・技術のあり方を検討するには、社会全体が就労支援を支える形に仕組みを変えていく中で、機関や支援者のネットワークや協力をベースとした上で、それぞれの役割に応じて、また障害特性に応じて、どの職種がどの程度の範囲の支援を行う必要

¹ IPS (Individual Placement and Support) は、米国で開発された重い精神障害のある人を対象とした就労支援プログラムである (Becker DR, Drake RE: A working life for people with severe mental illness. Oxford University Press, New York, 2003)。

があるのかに基づき研修内容を整理することが必要である。

- 本研究のテーマである保健医療、福祉、教育分野における具体的な職業準備と就労移行等のための具体的な支援内容は、今後、各分野の専門性を活かし、各地域の事情を踏まえて具体的な検討が必要である。
- 日本において、様々な就労支援に関わる人達の共通認識を醸成し、共通の認定試験問題やそれに合わせた研修のプログラムを開発していくためには、今後、関係者がさらに時間をかけた検討や議論、整理を行っていくことが必要である。

(米国の人材育成の現状)

- 米国のリハビリテーションカウンセラーの研修は、実際には大学院等でやらざるをえない。そのため、教育省が主導して、援助付き雇用やリハビリテーションカウンセリングの拠点の大学が集まって、どういったエビデンスに基づいた職業リハビリテーションの研修をすれば良いのかを検討している状況である。
- 米国の教育省での職業リハビリテーションの研究については、支援者は自信がない、エビデンスといわれてもわからない、データベースの構築や活用が難しいということがあり、なかなか進んでいかない現状がある。
- 米国の就労支援の認定資格であるCESP²（認定就業支援者）は、現場の就労支援のスタッフの基礎力がなかなか上がらないという中で、就労支援者の協会であるAPSE³や大学の研究機関等が、全国的な就労支援の基礎専門性についての認定試験制度を作ったという経緯がある。CESPの制度を作るに当たっては、障害者就労支援の主導的な役割を果たしてきた支援者や学識経験者が中心となって、就労支援の原則的価値観や原理の実践への適用、どういうプロセスが必要なのかとか、どういう要素が必要なのかという点について、かなり綿密な議論と情報収集が行われた。また、多分野が関係しているので、基本的な用語の適切さ等を整理するのにかなり時間をかけて、最終的に試験問題を作っている。

2 就労支援の現状と課題

(共通基盤やマニュアル等の必要性)

- 教育分野では、進路担当の先生は就労支援についてよくわかっているが、担任の先生は就労支援に関してよくわからない。そこで上手くいかなくなってしまうということがある。
- 特別支援学校の進路指導担当はハローワークや専門機関とつながっているが、担任や管理職の校長との知識や認識の違いは大きい。学校全体として就労支援をどうとらえていくかを共有できると良い。
- 高等学校に通う発達障害を持った生徒の就労支援が増えてきている。その時に、高等学校の先生方、特別支援教育コーディネーターの先生方と連携して、専門機関につながりやすく、就労支援の役に立つ共通認識の形成が必要である。
- 教育分野では、教育委員会の研修がある。しかし、就労支援に関わる研修は少なく、OJT (On The Job Training) 中心である。具体的には、障害者地域自立支援協議会や、それぞれの機関と付き合いなかで身につけていく形になっている。効果的に専門性を身に付けるために、マニュアルやガイドライン等が必要な時期に来ている。
- 労働機関の課題として、地域差であったり、職員が転勤で、仕事を覚えても1年、2年で転勤してしまったりという課題がある。労働機関の職員にとっても共通基盤の内容を支援に反映できるのは良いのではないかと。
- 様々な機関が関わって、チーム支援をするときに、気遣いが重なって役割があいまいになったり、目標があいまいになったりすることがある。したがって、チーム支援を適切に行っていくために、共通基盤の内容にチーム形成について含められると良い。

(チーム支援や連携の必要性)

- 医療と雇用の連携が重要である。また、就労したり、職場に継続的に通えたりするには雇用と一体的な生活支援も必要である。
- 各専門家の連携やチーム支援というのが非常に大事である。医療やメンタルヘルスの領域では、医療機関と労働

² Certified Employment Support Professional

³ Association of People Supporting Employment First

系の支援機関との連携の時に、どうしても制度の隙間に落ちてしまう人達がいる。特に精神障害のある人の場合は、例えば、ある時には「働きたい」と言い、次の日には「働きたくない」と言うという不安定な特徴がある。そのため、既存の枠組みに乗せるのが難しいところがある。

- 相談関係の事業、医療機関からどういう視点を持って次のステップに送るか、就労移行支援事業でどういうアセスメントや準備訓練をするか、そこから職場適応援助者（以下、ジョブコーチ）等が支援するいくつかのステップがある。適切な就労支援について、そのエッセンスをどのように組み立てていくか、ジョブコーチ、移行支援事業、障害者就業・生活支援センター、医療機関は何をすべきというのを、個別でなく全体的なプロセスを見通した上で役割分担をして適切な就労支援をしていくこと重要である。
- 特別支援学校の就労支援については、キャリア教育の推進が取り組まれており、進路指導のあり方が変わってきている。具体的には、ジョブコーチによる支援が当たり前になってきたこと、ハローワークのチーム支援が入ってきたことで、進路指導の方法や内容に良い影響が出てきている。また、労働分野の機関が学校を訪れ、生徒の状況を把握したり、就労支援機関とつないだりすることによって、受入先の企業が、就労支援機関の支援とセットで就職という形が出てきている。つまり、就職後の定着の部分で、どのように就労支援機関と保護者、学校それぞれがチーム支援をしていくかが、企業の側から求められている。障害者の法定雇用率も上がり、障害者の就労率も上がってきた今だからこそ、定着に向けた取組が求められている。
- 特別支援学校では、福祉との関わりが強くなってきている。具体的には、各学校の進路指導主事が各地域の障害者地域自立支援協議会に委員として出たり、就労移行支援事業所B型のアセスメントに関わったりして、地域でのネットワークが大事になってきている。この反面の課題として、定着支援が求められるようになってきている。

（当事者の意志決定、自己決定、権利擁護の重要性）

- 障害のある当事者の意志決定、自己決定をどのように支援し反映させていくかが課題となっている。就労支援においても、当事者の声がどのように反映されるのかが重要である。
- 就労支援者が、就労の現場において、当事者の権利擁護をどのように考え、支援していくかについても検討を進めていく必要がある。
- 市町村の自立支援協議会の当事者部会において、障害のある人達の意見を聞くと、就労に関する思いはとて大きい。働くことが本当に社会との接点になっていくし、ただ単にお金を稼ぐための関わりだけではなく、そこから広がっていくものに対する期待がとて大きい。

（IPS型の就労支援の効果）

- 精神障害者への就労支援としてはリワーク等の蓄積がある。そうしたなか、近年、海外や国内でIPS型の支援が注目されている。IPS型の支援は就労前の職業準備に時間をかけずスピード感を持って支援することで、本人の就労へのモチベーションが下がらないように対応する。そういったスピード感や、そのために手厚く支援するという内容も共通基盤の内容として必要ではないか。
- 海外ではIPS型の就労支援が就労率を上げるのに非常に有効だというのは知られている。国内においては国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所で2011年から行われた研究⁴でRandomized Controlled Trial（RCT）デザインを用いてIPS型の就労支援に関する効果検討が実施されている。検討の結果、認知機能リハビリテーション⁵とIPS型の就労支援を一緒に行った対象者は従来型のブローカー型（仲介型）の就労支援を行った対象者と比べて就労率が有意に高かった。（IPS型就労支援+認知機能リハ群59.6%、ブローカー型就労支援群19.1%）。精神障害を含む障害特性を活かした形での支援というのは大変重要である。

（早い段階からの就労支援）

- 近年、教育分野は大きく変わってきている。学校段階では、早期からの取組や、家族の考え、価値観等の影響を

⁴ 「「地域生活中心」を推進する、地域精神科医療モデル作りとその効果検証に関する研究」（主任研究者：伊藤順一郎）

⁵ 認知機能リハビリテーションとはコンピューター等を用いて実施する注意や記憶等の認知機能を対象としたリハビリテーション技法である。

受ける。教育機関の教育内容は比較的体系立っているが、例えば就労支援は高等部段階、成人期の移行期で行えば良いというように、後回しにしないように、共通基盤が学校段階の横割りにならないように注意が必要である。具体的には、就労支援は高等部段階で行うという意識ではなく、小学部・中学部または小学校・中学校の段階で、成人期にどのような目標や可能性があるのかを考えるのが、教育の役割としては大事である。

(人材育成の課題)

- 雇う企業、就職したい本人、家族からの期待が強くなっている。一方で、就労支援を担う人材の部分が重要であるが、教育分野では教員が世代交代に入っているという課題が大きい。団塊の世代の教員が続々退職の時期を迎え、20代後半から30代の教員が非常に少なくなっている。そして、どこの自治体も異動の年限が短くなってきているという実態がある。そのため、様々な地域にネットワークが出来てきて、これから機能し始めようという時に、十分な引き継ぎや人材育成ができないまま、教員が異動する状況が出始めている。本当は当事者、家族支援も含めた層の厚い支援の可能性があるにもかかわらず、教育分野の人材育成ができていない状況が新たな課題となっている。

(制度の課題)

- IPS型の就労支援を国内に持ち込むには、現在は、制度の課題がある。具体的には、医療、生活、就労を融合した形の支援のシステムが制度化できていない。また、担当の行政も、厚生労働省の精神障害保健課、障害保健福祉の部、労働局系と分かれており、支援を普及する障壁となっている。本研究において一つの枠組みとして流れを集約することの意義は大きい。
- 既に様々な就労支援のガイドラインがあり、ガイドラインで知識とスキルが変えられても、制度的に対象者数が多すぎたり、現場の人員配置の問題があったりする。

第2回研究委員会

- 第2回研究委員会では、①研究計画、②調査要綱案・調査票案、③その他の議事について検討が行われた。そのなかで、委員から障害者就労支援の共通基盤や職業準備性の重要性について意見が出された。
- 障害者就労支援の共通基盤については、就労支援が拡充している現状を踏まえた、分野を超えた共通基盤の必要性、共通基盤のあり方について意見が出された。
- 職業準備性の重要性については、改めて職業準備性が重要であること、職業準備性の内容の検討の必要性、職業準備性のグッドプラクティスの例として「ふれジョブ」について意見が出された。

1 障害者就労支援の共通基盤

(分野を超えた共通基盤の必要性)

- 地域の障害者就労支援においては、家族や当事者も含めて、もっとフォーマル・インフォーマルな幅広い人達が参加することになっていくと考えられる。その中で、そういった幅広い人達に必要な情報、最低限のことが行えるようになるための共通基盤を誰もが理解しやすくすることは、将来的な就労支援のあり方の検討のために重要である。

(共通基盤のあり方)

- 就労支援の基礎については、例えば、今、地域の障害者職業センターで就業支援基礎研修が行われている。それをみると確かに就労支援の知識や技術の裾野の部分である。したがって、知識として必要なものを整理しているという点では、既にある。ただ、それを学べば、本当に良い就労支援ができるようになるのかという点、制度等の知識というのは時代によって変化していく。そのため、そういうところはチームとして連携をしていって、専門のことは専門の人に確認をするというプロセスさえ、忘れなければ良いのではないかと。

2 職業準備性の重要性

(職業準備性の重要性)

○就労支援の実践現場では、ジョブコーチの支援で、改めて準備性が大事だということが言われている。だから就労移行支援事業で適切な準備性の構築と、その後のジョブコーチ支援に必要なアセスメントを取ることが必要である。

(職業準備性の内容の検討の必要性)

○IPS が日本に入ってきたとき、IPS は従来型のトレイン-アンド-プレイス（訓練後に就労）ではなくて、プレイス-アンド-トレイン（就労して訓練）だと強調された。しかし、いきなりプレイス-アンド-トレインというのは難しい。日本における就労支援のあり方としては、働くこともできない、働くことの意識も分からない人間に、いきなり企業にプレイスさせる訳にはいかない。そういった意味ではトレインの部分は何か、トレインの中身がどんなレベルなのかというのが問われている。

○これまでの職業準備支援というのは、場合によっては押しつけのように8時間働くと言ったら8時間というようなどころがあった。これについて本人がしっかりと必要性を理解して進めていくということが、ガイダンス機能として重要である。これがあって初めて、取り組む本人の姿勢やモチベーションにつながるのではないか。決してこの8時間働かなければいけない事実を否定している訳ではなく、そこにきちんとした本人のモチベーションを持っていることが大切である。

○福祉の現場では、職業教育のようなトレーニングについては、例えば軽度の知的障害のある人達に対しては、働くことの意味は何かという、まずそこからスタートしていかないと、何も支援が入っていかないという現状がある。ただ単に、8時間働く体力とか、コンピテンシー⁶みたいなものではなく、そういったものが大事になる。

(職業準備性のグッドプラクティス)

○グッドプラクティスとして、例えば、今、全国に少しずつ広がっている就業体験の「ふれジョブ」等が考えられる。「ふれジョブ」は、知的障害のある小学部・小学校特別支援学級の子供達がボランティアさんと地域に出て行って、商店街等の様々な作業を体験し、人から褒められる、感謝される取組である。そういった地域のなかでの教育、フォーマルな経験と一体化した、準備性を高める仕組みというようなものもキャリア発達の有効なモデルとしてあり得る。まだ研究のレベルでのエビデンスがあるわけではないが、こういったものも含めて、広く捉えていく必要がある。

○「ふれジョブ」では、当事者が、どういう仕事があるのかを体験して、仕事の仕組や人との関わりが分かってくる。そうすると、ここのところをもっと伸ばしたい、ここのところをもっと勉強したい、というように非常にモチベーションの高まりがある。そういう、体験と学習の行き来がある。その行き来が、高等部段階だけで育成しようとするというのはなかなか難しい。そのため、早い段階からそうした学習を開いてくれるような仕組みができてくると、長いスパンでの就労支援につながっていく可能性がある。

第3回研究委員会

○第3回研究委員会では、①「障害者の就労支援ニーズの拡大に応える関係機関・専門職の現状と課題に関する調査」結果（粗集計）、②平成28年度の人材育成研修の進め方、③その他の議事について検討が行われた。そのなかで、委員からマニュアルのあり方、研修の内容について意見が出された。

○マニュアルのあり方については、支援の方法と方向性が明確であると使用者が使いやすいという意見が出された。

○研修の内容については、受講者のレベルを考慮する必要性や、優先的な研修ニーズに対応した研修の可能性について意見が出された。

(マニュアルのあり方)

○本研究の調査では、問題に対して自ら行うか、連携しながら行うかを回答する形となっている。この他に、支援

⁶単なる知識や技能だけではなく、技能や態度を含む様々な心理的・社会的なリソースを活用して、特定の文脈のなかで複雑な要求（課題）に対応できる能力のこと（文部科学省 HP）。

の方向として、本人に対して行っているのか、本人の外側の社会的な環境に対して行っているのかというのがあると良い。また本人と社会的な環境の両方に対し行っているというのもあり得る。マニュアルを使う際に、自ら行うことなのか、連携して行うことなのか、本人に対して行うことなのか、地域や企業等の社会的な環境に対して行うことなのか、見えていたほうが使いやすいのではないかと。

(研修の内容)

- 研修のあり方については、受講者がどのレベルのベースを持っているのかによって内容が違ってくる可能性がある。
- 各機関の課題ごとにプログラム・カリキュラムを作る優先順位が高いのではないかと。
- 特化したニーズやテーマに絞った研修というのがあり得るかもしれない。例えば、ある分野の研修ニーズ3つや知識やスキルが足りていないワースト3に焦点を絞った研修といったものが考えられる。

第4回研究委員会

- 第4回研究委員会では、①「障害者の就労支援ニーズの拡大に応える関係機関・専門職の現状と課題に関する調査」結果に基づく就労支援の研修プログラム、②その他の議事について検討が行われた。そのなかで、委員から職業リハビリテーションの理念と概念の重要性、職場適応援助者研修の内容について意見が出された。
- 理念と概念の重要性については、共通基盤を普及するには理念と概念が重要であること、ジョブコーチ研修のプログラムの比較整理の必要性等の意見が出された。
- ジョブコーチ研修の内容については、企業との連携の重要性や、時代に合った研修内容の必要性について意見が出された。

(理念と概念の重要性)

- 共通基盤を作るために支援者に情報を提供をするなら研究の結果だけではなく、理念と概念を伝えなければいけないのではないかと。
- ジョブコーチ、移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、医療機関は何をすべきかを、個別ではなく全体のプロセスを見通したうえで役割分担して適切な就労支援をしていく。それについては共有できているが、何が重要なのかはまだ整理できておらず、これから整理が必要なのではないかと。
- ジョブコーチ研修の内容について、職業リハビリテーションの概念と就労支援のプロセスは基本的なプログラムとして、今、全国5か所やっているが、比較されていない。それらを集めて比較していくと、最新の現場で行われているジョブコーチにおける基本的な理念等が分かるのではないかと。内容は、国で決められているが講師によって、少しずつ内容は違っている。それらを集めながら、今回の調査結果とのすり合わせを考える必要があるのではないかと。

(職場適応援助者研修の内容)

- 現在、就労支援の研修では、職場でどういう事が要求されていて、相談、評価、アセスメントは何が大事なのか、そこを伝える必要がある。アセスメントでとれた情報を職場につなげていくこと、総合的な意味での環境調整がジョブコーチの役割である。そこで企業との連携が必要かつ重要である。職場適応援助者研修で伝える必要がある内容は、昔と今ではずいぶん変わってきているのではないかと。研修は雇用就労に向けてどういう支援をしているら良いのかという基本的な注意点を喚起するものなので、現実を踏まえた役割と注意点を工夫する必要がある。

第5回研究委員会

- 第5回研究委員会では、①研究委員会議論の取りまとめ（本研究の意義と今後の課題・障害者就労支援の共通基盤とその普及）、②その他の議事について検討が行われた。そのなかで、委員から本研究の意義と今後の課題、共通基盤の活用と普及について意見が出された。
- 本研究の意義と今後の課題については、障害者雇用の促進に向けた社会システム作りのための共通基盤の必要性、トップダウン的な取組だけではなくボトムアップ的な取組の蓄積や研究の必要性について意見が出された。
- 共通基盤の活用と普及については、就労支援サービスの向上への活用、多職種連携や多職種連携教育への活用、普及のための制度について意見が出された。

1 本研究の意義と今後の課題

(障害者雇用の促進に向けた社会システム)

- 本研究は、本格的に、特に保健医療・福祉・教育の関係分野において改めて就労支援に関してパラダイムを変えていくための基礎的な内容の整理となっている。
- 就労支援は、これまでは医療から始まって順番に系列的であった。しかし、これからは医療分野であろうと福祉分野であろうと教育分野であろうと、そこに来た利用者を、ワン・ストップで、どこに行っても最初の段階で受け入れられるような社会全体のシステム作りが必要になってきている。そのための就労支援のネットワークを作る前提として、就労支援の専門家でない人達が、幅広い共通基盤として、働くことのもつ意味や、ネットワークが必要であるという基礎的な共通基盤の知識を持つ必要がある。
- 障害者就労支援についての認識は、障害のある人の就労支援の分野の充実のためだけでなく、保健医療、福祉、教育等の分野での障害者支援のあり方を、制度面や人材育成面で改善するためにも重要である。

(ボトムアップ的な取組の必要性)

- 市町村の自立支援協議会の就労支援専門部会における、障害のある人の就労支援のための話し合いでは、一般企業の人、ハローワークの人、当事者、学校の先生達が参加し、職場実習のあり方を、それぞれの立場で、もう一度検討している。政策的なトップダウンの提言やエビデンスの蓄積と並行して、このような市区町村レベルで行われているボトムアップ的な取組を取り上げることも重要である。

2 共通基盤の活用や普及

(就労支援サービスの向上への活用)

- 機関や職種によって、普段は「一般就労の支援は難しい」と感じて積極的な就労支援を実施していないとしても、働いている職員は就労支援のノウハウを学びたいというニーズがある。共通基盤を学ぶことによって、それらの機関・職種の就労支援への取組が変わる可能性がある。
- 精神や発達や知的といった対象者の障害によって具体的な方法論は違い、専門化したジョブコーチ、例えば統合失調症の専門家、視覚障害の専門家というのも考えられる。そのためにも、共通基盤の確認は重要である。

(多職種連携への活用)

- 就労支援においては、多職種連携(Interprofessional Work : IPW)が必要不可欠である。そのための保健医療、福祉、教育等の関係分野における障害者支援の関係者の人材育成、多職種連携のための教育や研修、関係機関における就労支援のワン・ストップ的な支援システムへの転換に本研究の成果が活用されることが期待される。
- 就労支援においては、多職種連携教育 (Interprofessional Education : IPE) のように全く違う領域の人達が、就労支援の共通基盤の内容について、グループワークで話し合うこと等は、各専門職にとってお互いに効果があると考えられる。
- 違う職種間でのIPEが何なのかを明確化することは意義がある。専門職だけでなく一般の人達にも関わってもらう点では、IPE、IPWを広める視点が必要である。福祉分野では、従来、介護、福祉、医療との連携が多かったが、現在は教育や就労との連携が必要となっている。
- IPEに本研究の成果を使い、例えば、それぞれの支援対象者の年齢に合わせて就労支援の課題が出てくるので、それに対して各専門職が何ができるのかを専門職教育のなかで取り扱ったりすることは重要である。

(普及のための制度)

- 「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）（H26.3）」では、障害者就業・生活支援センターのジョブコーチ、人材育成をどうするかが議論されてきた。しかし、共通基盤として示された適切な就労支援の内容が、実際に行われ普及していくためには、それを支えるための適切な制度が必要である。

その他の意見

- その他として、メールやヒアリングでの委員の意見として、本研究の目的やまとめ方、就労支援の現状と課題、就労支援の共通基盤について意見が出された。
- 就労支援の現状と課題については、準備段階の課題、ジョブコーチの制度的な研究の必要性、営利目的の事業の課題について意見が出された。

1 本研究の目的やまとめ方

(本研究の目的)

- 発達障害や精神障害の人は、移行支援事業等に籍を置いたり、民間の人材紹介事業を利用したりすることが多い。そうした機関の多くは、本人が働きたいと望んでいるからと、求人が出るとその企業に簡単に送り出して、アセスメントの引き継ぎや、職場の環境調整の助言等を行わない、あるいは行えない場合があるのではないかと。そして、その場合、職場に入ってから問題が起きるので、その問題を予防・解決するために職場定着支援というのが重要となっている。
- このように職業リハビリテーションの理論や就労支援の基本プロセスが瓦解しつつある地域の状況を、もう一度、職業リハビリテーションや就労支援の基本に向けて、体系化していく、そのためのツールを作成するというのが本研究の目的と考えている。

(本研究のまとめ方)

- 今、地域の様々な立場の人達が就労支援に関わっている。その人達に最低限必要な共通基盤を明確にしなければならないというのが本研究の目的である。それについては、研修や、米国のCESPのような試験のようなことを核にした研修制度や、あるいは冊子といういろいろな伝達手段がある。そして、本研究では簡易な冊子を選択することにした。
- 就労支援の課題として、現状の就労移行支援事業の現場のスタッフのスキル、相談支援事業の人達の就労支援の知識や実際のコーディネート力、マネジメント力の課題、移行支援事業の就労支援員の対外的な活動の状況や対企業の交渉の知識や技術の現状、訪問型ジョブコーチを持っている就労移行支援事業の現状と課題、そういう中でジョブコーチの養成研修はどのように役に立っているのか、立っていないのか等がある。今回、本研究の調査で明らかになったことと、それらの現実的、具体的内容をできるだけ、関連づけて論じていく必要がある。

2 就労支援の現状と課題

(準備段階の課題)

- 障害者の法定雇用率が機能し、大企業による積極的な雇用が進み、特に都市部における雇用機会は広がっている。実際の雇用場面で要求されるスキルやレディネスよりも、もっと手前のレベルにある人達が雇用ステージにどんどん送り出されていると考えている。そこが、今、就労支援業界の問題となっているということを確認し、それをどう解決するかという視点が必要とされている。

(ジョブコーチの制度的な研究の必要性)

- 制度としての職場適応援助者助成金の訪問型は、困難な状況を迎えている。これまでの単価だと、社会福祉法人はジョブコーチを抱えきれない。その条件を良くして欲しいということは、就労支援の分野における重要な論点であった。しかし、ジョブコーチの単価を一律に引き上げても、民間法人のすべてのジョブコーチが、その単価に見合った仕事を行うということは現実的ではない。したがって、上級ジョブコーチのようなものを作って、力のあるジョブコーチを、やる気のある法人が抱えられる制度にして欲しいと考えている。それは、「地域の就労支援の在り方の研究会」でも言及されてきたことである。
- このようなジョブコーチの制度的な研究が必要である。社会福祉法人がなぜジョブコーチに取り組まないのか、それは助成金の問題なのか、他の問題なのか。助成金の問題であれば、どれくらいの額で、どういう仕組みであればジョブコーチということに専門性が蓄積されるのか。今、ジョブコーチを抱えている認定法人の数が減っているため、このタイミングで法人に調査を行い、その理由を把握し、どうしたら良いのか明らかにする必要があるのではないかと。

(営利目的の事業の課題)

- 障害者自立支援法の誕生、規制緩和で、民間企業、営利法人が就労移行支援事業等に参入できるようになり、就労支援の世界が変わってきている。選択肢が増えたというのは、障害者にとっては良い点であるが、営利を目的とした事業運営と、必要な支援の提供と、2つを両立させるにはどういふ運営をしたら良いのかということが、営利系の就労支援事業の問題になっている。その問題は、理念や技術を伝えてもあまり解決できない。もっと根本的な制度の問題ではないか。この状況は、いくら人材養成や適切な就労支援の方法を検討しても歯止めがかからない。今回の研究の論点ではないが、性善説では解決できない別の大きな課題があることは、認識しておく必要がある。

3 就労支援の共通基盤

(共通基盤の内容)

- 今の時代、就労移行支援事業の中で、アセスメントやレディネスの養成をどのように行うのか、具体的な方法論や技法を伝えることが重要だと考える。また、就労支援の目標や、そこに向かう就労支援のプロセスが、今、日本の法体系、制度体系ではどうなっているのかを整理して伝えることが必要である。
- 例えば、発達や精神の障害のある人の場合は、雇用の手前のところで自己概念の修正や、自分のストレングスやウィークネスを認識することが重要になってきている。自分のストレス要因について、本人も周辺も予測するためには、どのような準備支援が必要であるか。どのような経験の付与やフィードバックの仕方が、自己概念の修正に有効であるのか。このような発達や精神障害に対応した今までと違うレディネス訓練やアセスメントをどうしたらいいのかという具体的な方法や技術の展開が求められている。
- 具体的に、就労移行支援事業で何をやるべきなのか、その手前の相談支援事業のところでの基本的なアセスメントと方向付けはどのようにするべきか。そのために相談支援事業では、どういふ情報収集や連携が必要なのか。より具体的なことについて議論が求められている。
- 現実の研修や冊子で扱われる共通事項としては、通常の雇用就労と障害者雇用、通常の職場での障害者雇用と特例子会社、就労継続支援 A 型、B 型、どこまでが雇用で、どこまでが福祉サービスなのか、それぞれのメリット、デメリット、これらの多様な就労形態を理解することが重要ではないか。
- 研修の内容をどうするかについては、就労支援の基本プロセスをベースに組み立てることが考えられる。今日のような労働と福祉が複雑な連携で就労支援に取り組む現状においては、どの部門を担当する人にとっても、全体プロセスがイメージできること、つまり就労支援の流れの中で、自分の役割が理解できることが重要である。現状では、タコつぼ化、自分の事業の守備範囲しか見ない、知らない人が増えているのではないか。
- 例えば、内容としては就労相談の段階で求められる関係機関の基礎知識、ケースマネジメント、支援計画の立案等がある。就労移行支援事業の段階で求められる個別支援計画、レディネストレーニング、アセスメント、本人の自己意識・職業意識の形成、送り出しに当たっての関係機関との連携、その後の企業への橋渡し役としてジョブコーチに求められる内容、さらに、企業側の安定した採用、職場配置、職場適応支援、雇用管理、一般従業員の理解、啓発等が考えられる。

(今後の課題)

- 就労支援といっても、現状の制度では、労働と福祉、国と地方自治体等、様々な機関が連携し、複雑な役割分担がある。そして、それぞれ異なる専門性が要求されていて、それぞれについて研修がある。相談支援従事者研修、就労移行支援事業でいえばサービス管理者研修、就労支援員研修、ジョブコーチ研修があって、職業生活相談員研修と企業内ジョブコーチ研修がある。現実的なアプローチでいうと、そういうことの精査、現状の確認ということの議論が必要である。
- 例えば、今後の調査の方向性として、それぞれの人達に対して、自分達が必要としている研修ニーズ、必要としているスキルを調査し、共通する部分を抽出して、やはり最低限共通な基盤というのはこういう要素であるというのを明らかにして、そうしたエビデンスを基に、共通基盤の内容とその伝達・表現方法を専門家に議論させて欲しい。そのようなデータを基にすれば、研修については、講義で伝えるべきこと、演習で伝えるべきことを整理できる。また、中長期的には最終的な確認テストのあり方等の研究へと発展できるのではないか。

保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を 促進する地域支援のあり方に関する研究委員会 設置要綱

1 目的

「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」（以下「本研究」という。）は、地域関係機関における職業準備と就労移行等の成果を改善する取組、人材、知識、関係機関との連携等の社会システム的な要因の調査分析に基づき、今後の労働機関による関係機関向けの効果的な地域支援のあり方とそれを支える地域関係機関向けの就労支援・連携マニュアル等のツールを開発し検証することを目的としている。本研究の実施にあたり専門的な助言を得るため、「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究委員会」（以下「研究委員会」という。）を設置するものとする。

2 内容

研究委員会は、次の事項について検討するものとする。

- イ 地域関係機関における障害者の就労支援のあり方に関すること。
- ロ 地域関係機関における障害者の就労支援の人材育成に関すること。
- ハ 調査の企画・実施・分析に関すること。
- ニ 研究成果の活用に関すること。
- ホ その他、本研究の企画・運営に関し必要な事項に関すること。

3 運営

- (1) 研究委員会は、障害者雇用支援の学識経験者を座長とし、医療専門家、教育専門家、福祉専門家、行政担当者、支援担当者等から構成し、障害者職業総合センター研究主幹が委嘱するものとする。
- (2) 研究委員会は、必要に応じて他の関係者の出席を求めることができる。
- (3) 研究委員会の事務局は、障害者職業総合センター社会的支援部門に置く。
- (4) 研究委員会の議事内容については、本研究の報告書に反映することとし、その成果は障害者職業総合センターに帰属するものとする。

4 設置期間等

研究委員会の設置期間は平成27年1月から平成29年3月までとする。委員の任期も同様とする。

5 研究委員会委員

別紙1のとおり。

(別紙1)

「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等
を促進する地域支援のあり方に関する研究委員会」
委員名簿

委員（敬称略 50音順）

委員		
相澤 欽一 (H27年度～)	(相談・支援担当者) 障害者職業カウンセラー	福島障害者職業総合センター・所長 (H27年度) 障害者職業総合センター 障害者支援部門・主任研究員 (H28年度)
阿部 賢一 (H27年度)	(行政) 労働局	神奈川県労働局 職業安定局 職業対策課・課長補佐 (H27年度)
有坂 孝祐 (H28年度)	(行政) 労働局	神奈川県労働局 職業安定局 職業対策課・課長補佐 (H28年度)
小川 浩	(福祉・学識) 就労移行支援事業所 ジョブコーチ	大妻女子大学人間関係学部・教授
志村 健一	(福祉・学識) 社会福祉分野	東洋大学社会学部・教授
高瀬 健一 (H26年度)	(相談・支援担当者) 障害者職業カウンセラー	沖縄障害者職業センター・所長 (H26年度)
戸塚 岳 (H26年度)	(行政) 労働局	神奈川県労働局 職業安定局 職業対策課・課長補佐 (H26年度)
原 智彦	(教育) 教育分野 特別支援教育進路指導担当	東京都立青峰学園・進路指導主幹
○ 松為 信雄	(学識) 職業リハビリテーション	文京学院大学人間学部・客員教授
八重田 淳	(学識) 職業リハビリテーション 人材開発	筑波大学人間系・准教授
吉田 光爾	(医療・学識) 精神保健分野 プログラム評価	日本社会事業大学社会福祉学部・准教授 (～H27年度) 昭和女子大学社会学部・准教授 (H28年度)

(○：座長)

吉田委員関係のオブザーバー（敬称略 50音順）：座長の了解を得て発言した。

オブザーバー	
佐藤 さやか	国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所 社会復帰研究部・精神保健相談研究室長
山口 創生	国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所 社会復帰研究部・援助技術研究室長

**「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等
を促進する地域支援のあり方に関する研究委員会」
開催状況**

1. 第1回研究委員会

日時：平成27年1月29日（木） 14時～16時

場所：オフィス東京 A4 会議室

議題

- (1) 研究委員会設置要綱について
- (2) 研究計画と趣旨について
- (3) 調査実施案について
- (4) その他

2. 第2回研究委員会

日時：平成27年3月3日（火） 9時30分～12時

場所：東京交通会館 第二会議室A

議題

- (1) 研究計画について
- (2) 調査要綱案・調査票案
- (3) その他

3. 第3回研究委員会

日時：平成28年3月17日（木） 10時～12時

場所：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部

議題

- (1) 「障害者の就労支援ニーズの拡大に応える関係機関・専門職の現状と課題に関する調査」結果（粗集計）について
- (2) 平成28年度の人材育成研修の進め方について
- (3) その他

4. 第4回研究委員会

日時：平成28年7月12日（火） 13時15分～15時15分

場所：東京交通会館 第二会議室A

議題

- (1) 「障害者の就労支援ニーズの拡大に応える関係機関・専門職の現状と課題に関する調査」結果に基づく就労支援の研修プログラムについて
- (2) その他

5. 第5回研究委員会

日時：平成28年11月8日（火） 14時30分～16時30分

場所：東京交通会館 第二会議室A

議題

- (1) 研究委員会議論のとりまとめについて
 - ① 本研究の意義と今後の課題について
 - ② 障害者就労支援の共通基盤とその普及について
- (2) その他

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めております。その際は下記までご連絡ください。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No.134

保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する
地域支援のあり方に関する研究

編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2017年3月
印刷・製本	情報印刷株式会社
