

障害者の自立支援と就業支援の 効果的連携のための実証的研究

(調査研究報告書 No. 100、別冊資料1・2) サマリー

【キーワード】

障害のある本人の視点、職業についての課題、必要としている取組、効果的な取組、ICF

【活用のポイント】

障害や病気のある人が、職業に就き、あるいは職業生活を続けていくためには、どのような課題があって、これを解決していくためには地域の支援機関や職場やあるいは本人のどのような取組が効果的であるかを、本人に対するアンケート調査、及び、難病と発達障害についてのモデル事業（先進的団体における支援事例の蓄積）を実施し、そこから得たデータをもとに、統計的手法を用いて取組の効果を数的に計測して明らかにしようとした。

2011年4月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1 執筆担当（執筆順）

亀田 敦志（障害者職業総合センター社会的支援部門 統括研究員）

春名 由一郎（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員）

田村 みつよ（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員）

2 研究期間

平成20年度～平成22年度

3 報告書の構成

はじめに

研究の枠組み

要旨

第1章 本調査研究の目的、実施方法及び実施経過

第2章 アンケートによる実態調査の実施経過

第3章 アンケートによる実態調査の結果

第4章 アンケートによる実態調査の結果分析

第5章 モデル事業の実施結果

第6章 考察

終わりに

報告書は3分冊で構成され、本報告書のほかに別冊資料1及び別冊資料2がある。その内容は次のとおり。

(1) 別冊資料1

アンケートによる実態調査の解説資料であり、障害の主な大分類の中からデータ数等を勘案して選択した障害について、調査結果の一部を解説している。

(2) 別冊資料2

アンケートによる実態調査の結果について障害・疾患別（分析可能となるデータ数が得られたもの）により集計・分析を行った結果を記載している。

障害・疾患別に分析結果を利用する場合には「別冊資料1」及び「別冊資料2」を目次等により検索して該当部分を確認することができる。

なお、本研究では、効果的取組みは障害のある本人からの調査の回答をもとに分析している。つまり本人の目から見た課題、解決の状況であり、これがこの研究の新しい視点であり、特徴といえる。しかし、一方で職場から見た場合、未解決であったり、問題がないということも考えられ、また、個々の障害の状況や仕事の内容、職場環境等によって効果的な取組は多様と考えられるため、効果的取組をご覧いただく際にはこの点に留意されたい。

4 調査研究の背景と目的

現在、障害のある人の就業準備を支援する取組が、労働・福祉・医療・教育等の社会の各分野で大きく拡大してきており、また就業準備の局面だけでなく就職後の局面においても、本人及び企業の職場適応や就業継続の取組を生活・医療を含めた関係機関が連携して支えていくことが重要になってきている。

障害のある本人や家族等の自立と就業に向けた取組は、就業準備、就職、職場適応、就業継続、キャリアアップ等と一貫したものであり、その実現は受け入れる企業（職場）とこれを支える労働・福祉・医療等の関係機関（地域）の環境整備と直結している。このため、本人の自立と就業に向けた多様な取組を一体的に捉え、効果的な連携の中で実現・調整していくためには、従来の就業支援と自立支援を別々のものとして捉える支援提供者側の枠組ではなく、就業支援と自立支援を表裏一体のものとして捉える障害者本人の視点から必要な環境整備がなされているかどうかを検討していくことが重要である。

このようなことから、本研究は、多様な障害を持つ本人の視点から、現在進められている多様な職場と地域の自立支援と就業支援の取組を評価し、生活自立と職業生活実現に向けての課題状況との関係を実証的に明らかにすることにより、就労支援に携わる方に参考となる、アンケートによる実態調査の解説資料を作成することにした。

5 調査研究の方法

(1) 本研究の中核と実態調査及びモデル事業の意義

上記のように、障害や病気（以下「疾患」という。）のある人の就職支援を進めていくに当たっては、これらの人々が職業に就き、あるいは職業生活を続けていくためには、どのような課題があって、これを解決していくためには地域の支援機関や職場やあるいは本人がどのような取組をしたら効果的であるかを明らかにしていくことが必要である。

そこで、本研究は、①障害・疾患の状況、②職業についての課題の解決状況、③取組の有無の状況の3つの状況を、本人を対象とした調査データにより取組がある場合とない場合の課題の解決状況を比較し、その「改善幅」を客観的な指標として用い、効果的な取組を明らかにしようとした。

具体的には、障害者本人に対するアンケートによる実態調査、及び、難病と発達障害についてのモデル事業（先進的団体における支援事例の蓄積）を実施し、そこから得られたデータをもとに、統計的手法を用いて取組の効果を数的に計測して、課題に対する効果的な取組を浮かび上がらせることを試みた。

(2) ICFの考え方の活用

職場や地域の取組により、課題解決の状況がどのように変化するかという考え方は、WHOが2001年に採択したICF（国際生活機能分類）の考え方（活動や参加等の生活機能の状況は、個人（疾患、機能障害、個性等）と環境の相互作用による）を下敷きにしてあり、本研究にお

けるアンケートによる実態調査における「課題」及び「取組」の設定にはICFの詳細分類の「活動と参加」及び「環境因子」における枠組みとコードの一部を用いた。

(3) 研究委員会等の設置・運営

本研究を円滑に実施するため、当事者団体、事業主、学識経験者、関係行政、当センター研究員で構成する研究委員会、及びモデル事業を推進するため選定団体の代表者等を構成員とする推進部会を設置して検討を行った。

(4) アンケートによる実態調査の実施

調査設計に当たっては、ICFを職業場面の課題や取組に活用した先行研究を参考として、就職準備、就職後等の職業上の局面ごとに「課題」と「取組」を作成した。作成した項目数は、「課題」が69個、「取組」が134個となった。

調査は、当事者団体等の協力を得て、障害や疾病を有する本人14,448人に対して調査票を郵送し、4,546人から回答があった（回収率31.5%）。

(5) モデル事業の実施

モデル事業の実施方法は、公募により選定した団体（難病4団体、発達障害2団体）に就労支援を行うコーディネーターを配置して就業支援事例をつくり、団体からの実施状況報告や聞き取り調査により具体的な支援状況を把握しつつ、支援事例を収集・分析した。その上で、(4)の実態調査と同様のアンケートにより、支援の対象となった障害・疾患のある本人の職業についての課題と支援の取組についてデータを収集した。

支援期間中に3回（当初、中間、終了時点）、同内容のアンケートを行い変化の把握を試みた。この結果をもとに、実態調査と同様の考え方に基づいて、統計的な分析を行い、取組の効果について数的な計測を行った。

このモデル事業をとおして、難病を有する人90人、発達障害を有する人34人の支援事例を収集することができた。

6 調査研究の内容

(1) アンケートによる実態調査の結果に基づく、取組による職業的課題の改善効果の推計方法と具体例

イ 取組による職業的課題の改善効果の推計方法

まず、障害ごとに、69すべての「課題」と134すべての「取組」の組み合わせ（ $69 \times 134 = 9,246$ 通り）において、下記を積算する。

- ①「取組」がない場合の「課題」解決の割合
- ②「取組」がある場合の「課題」解決の割合

次に、それぞれの組み合わせの場合において、「②取組がある場合の課題解決の割合」から

「①取組がない場合の課題解決の割合」を引いて、差を求め、この差を本研究では「改善幅」とした。このようにして得られたデータをもとに、ある障害において、ある「課題」について、それぞれの「取組」に係る「改善幅」を比較することができ、これによって、改善幅の大きな、つまり、「効果的な取組」を明らかにした。

これらの課題と取組の組み合わせを、障害・疾患別、就職準備、就職後等の局面別に明らかにした。

□ 課題と取組の関係の分析の具体例

イによる分析の具体例として、統合失調症の場合の就職前の課題及び就職後の課題に対する効果的な取組を以下に記載する。

表の見方は以下のとおり。

表の左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものである。グラフの目盛は課題がある人のうち課題が改善されている人の割合であり、緑色部分が現状の取組（現状の取組率を（ ）内に記載）による改善割合を、水色部分が課題のある人全員に取組が実施されたと仮定した場合（取組率100%）の改善割合を示している。

また、「効果的な取組」については、なるべく多くの職業的課題に影響しているものを選んで記載しており、また他の取組とあわせて効果がでているものがあると考えられるため、一体的な取組として、職業的課題への効果が同様にあり、かつ、当該取組と統計的に有意な相関のある取組についても記載している。

○統合失調症

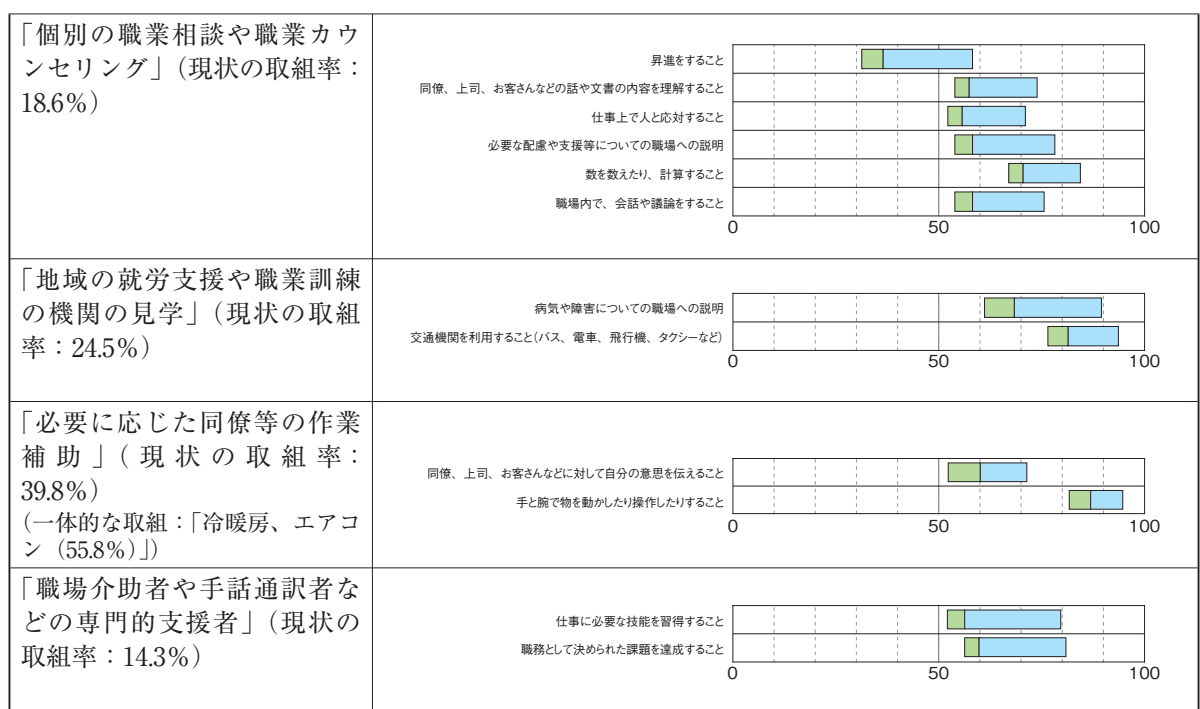
i 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「生活リズムや労働習慣の訓練」（現状の取組率：49.5%） （一体的な取組：「就職面接や履歴書作成等の練習※（29.8%）」「資格取得支援や職種別の技能訓練（24.5%）」）</p>	
<p>「資格取得支援や職種別の技能訓練」（現状の取組率：24.5%） （一体的な取組：「就職先のあっせん・紹介（22.1%）」「就職面接や履歴書作成等の練習（29.8%）」「個別の職業相談や職業カウンセリング（18.6%）」「トライアル雇用（15.3%）」）</p>	

<p>「職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト」(現状の取組率：24.2%) (一体的な取組：「就職先のあっせん・紹介 (22.1%)」「障害や病気の定期的なチェックや支援 (17.8%)」「個別の職業相談や職業カウンセリング (18.6%)」「就職面接や履歴書作成等の練習 (29.8%)」)</p>	<p>希望の会社についての情報を集めること 本人が能力を発揮できる仕事について調べること 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 就職面接を受けること</p>
<p>「トライアル雇用」(現状の取組率：15.3%) (一体的な取組：「就職先のあっせん・紹介 (22.1%)」「ジョブコーチ支援、企業への同行支援 (16.0%)」「資格取得支援や職種別の技能訓練 (18.6%)」)</p>	<p>企業に障害や病気を説明されずまく説明すること 企業に対して自分をうまくアピールすること 実際の職場の見学や職場実習・体験をすること 就職面接を受けること 企業に就職について連絡・申し込みすること 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p>「就職後の日常生活、地域生活の支援」(現状の取組率：13.3%)</p>	<p>本人が能力を発揮できる仕事について調べること</p>

ii 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「通院への配慮」(現状の取組率：58.4%) (一体的な取組：「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解 (33.0%)」)</p>	<p>昇進をすること 精神的ストレスに適切に対処すること 仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 適当な報酬を得ること 問題解決や判断を行うこと 危険のある事態や状況に適切に対処すること 仕事上で人と応対すること 上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること 同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること 同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること 職場内で、会話や議論をすること 職務として決められた課題を達成すること 仕事に過度に休憩して能率を下げないようにすること 仕事集中に注意を集中すること</p>
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」(現状の取組率：33.0%) (一体的な取組：「通院への配慮 (58.4%)」「必要に応じた同僚等の作業補助 (39.8%)」「短時間勤務 (44.6%)」)</p>	<p>仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 精神的ストレスに適切に対処すること 問題解決や判断を行うこと 危険のある事態や状況に適切に対処すること 職場内で、会話や議論をすること 上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること 仕事で要求されている責任に十分に応えること 職務として決められた課題を達成すること 仕事集中に注意を集中すること 仕事に過度に休憩して能率を下げないようにすること 運搬すること 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること 仕事集中にトイレを利用すること 様々な場所をあらかじめ移動すること(車椅子を含む)</p>
<p>「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」(現状の取組率：19.3%)</p>	<p>フルタイム(約8時間)の労働を行うこと 適当な報酬を得ること 書籍、本、説明書等を読むこと 遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること 上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること 立った姿勢で仕事をする 仕事に過度に休憩して能率を下げないようにすること 運搬すること</p>



上のグラフから、統合失調症のある人では、職業的課題の改善に対して効果的な取組として代表的なものには、就職前には「生活リズムや労働習慣の訓練」、「資格取得支援や職種別の技能訓練」や「職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト」、就職後には「通院への配慮」、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」や「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」等があり、課題の解決に効果的であると考えられる。

(2) モデル事業

支援事例の登録者から得られたアンケート回答結果により、職業的課題と取組を因子分析し、職業的課題については13、職場・地域・本人の取組については19の意味ある因子を特定した。特定されたそれぞれの因子間の相関関係について、有意な相関関係が認められた主なものは以下のとおり。

- イ 難病（全身性エリテマトーデス、クローン病、潰瘍性大腸炎、ベーチェット病等）
 - (イ) 就職前の課題と主観的満足や自信と関連する取組
 - ・就職活動全般の問題は、トライアル雇用制度を活用した場合や、本人が将来展望への楽観性がある場合には少なくなっていた。
 - ・就労状況は、職場の個別確認や企業への同行支援がある方が状況は改善していた。
 - ・就職活動や就労状況の課題の多い人たちは、職業検索機の利用等の職探しの説明を受けている場合が多いが、問題解決には至っていなかった。
 - ・職業生活への全般的満足については、就職セミナー・面接の練習、モデル事業就業支援コーディネーターの密接な支援、本人の楽観性、職場での研修・指導が関連していた。
 - ・病気があっても職業人としてやっていけるという自信については、本人の楽観性と就労へのモチベーション、及び、主治医の就労への理解と協力が関係していた。

(ロ) 就労の一般的課題と関連する取組

- ・病気や配慮についての企業に対する説明や職場での人間関係については、就労支援コーディネーターの密接な支援、及び、職場の同僚等との良好なコミュニケーションが関係していた。
- ・職場側から本人の話を聴いて仕事内容や仕方の個別調整・変更をしていることは、企業に対する病気や配慮についての説明に関係していた他、通院時間の確保にも関係していた。
- ・職場での処遇や安定就業については、トライアル雇用が関係していた。
- ・通勤や通常勤務については、本人の仕事へのモチベーションが関係していた。

ロ 発達障害

(イ) 就職前の課題と主観的満足や自信と関連する取組

- ・何らかの就労をしている人は、職場での同行支援・職場実習を経験した人が多かった。
- ・モデル事業での就労支援コーディネーターの密接な支援は、障害をもちながら社会参加することに対する自信の強さと関連していた。
- ・障害をもちながら社会参加することに対する自信の強さは、本人が楽観的なこととも関連していた。

(ロ) 就労の一般的課題と関連する取組

- ・職場の理解があり無理のない仕事につくことは、理解のある同僚・上司の存在や、職場での様々な配慮・ナチュラルサポートの存在、障害者就業・生活支援センターの利用と関連していた。
- ・職場での同行支援や職場実習を受けた人では、一般就労で自分に合った仕事への就職に成功している人が多かった。
- ・本人に合った仕事への就職には、その他、就職セミナーの利用や、職場での理解のある同僚・上司の存在が関係していた。