

第3章 地域障害者職業センターのジョブコーチ支援の効果

第1節 はじめに

平成14年に日本障害者雇用促進協会（当時。現「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構」）によって、本格的に開始された職場適応援助者事業（ジョブコーチ支援事業、以下ジョブコーチについては「JC」と表記する）については、今までのわが国における障害者への就労支援方法の中でも、効果的なものであることが指摘されている。具体的なJC支援事業の効果については、厚生労働省や高齢・障害者雇用支援機構のホームページなどで公開されており、平成17年度は3,050人に対し支援を行い6ヵ月後定着率は83.6%（厚生労働省，2006）、また平成18年度については3,306人に支援を行い、6ヵ月後定着率は84.3%であったことが示されている（厚生労働省，2007）。

このように、6ヵ月後の定着率を根拠に効果があることが指摘されているJCによる支援ではあるが、わが国では、JC支援を受けた障害者の定着率は、逆に言えば終了6ヵ月後までしか示されてこなかった。また加えて、同事業の対象者がどのような要因で離職しているのか、十分に調べられていない。一方、援助付雇用の始まった米国では（やや古いデータではあるが）、6ヵ月後の定着率は62%であり、1年後には50%未満となっていることが示されている（West, 1992）。つまり決して長期的な定着は芳しいとは言えない状況が米国にはある。

さて小川(2007)は、わが国においてJC支援終了者の定着率が6ヶ月までしか調べられていないことについて不十分としており、定着率を調べる意義として、「定着率をきちんと見ていくということは、支援においては就職への移行支援だけではなく、フォローアップを重視していくということです。（略）きちんと定着状況を把握し、評価、訓練、移行支援に費やしたコストがどのように長期的に生きているのか検証することが必要と思います。」と述べている。

このような背景を基に、本章では、JC事業1年後の定着率はどうなっているのか、またJC事業対象者の離職要因はどのようなものなのかを探ることを目的とする。これらのことが明らかになることにより、今までの同事業に関する有効性に関する知見を拡張することができる。また、離職要因を明らかにすることによりJC事業の限界点は何か、またJC事業の有効性を改善するためにはどうしたらよいか示唆を得られることができよう。

本章では2つの調査についての結果を報告する。第2節ではJC事業の1年後定着率に関する調査の結果について述べる。続いて第3節ではJC事業の対象者の離職理由に関する調査結果について述べる。

第2節 1年後定着率に関する調査

1 目的

本節の調査は、①JC 事業終了者の1年後定着率ほどの程度か、また②JC 事業終了者の1年後定着率は支援契機によって異なるのか、③JC 事業終了者の1年後定着率は障害種類によって異なるのか、の3点を明らかにすることを目的とする。

①の目的については前節で述べたとおり、今までJC 事業終了者の6ヶ月以降の定着率について調べられていなかったため設定するものである。

②については、支援契機（各終了者のJC 支援の始まった時期。「雇用前支援のみ実施」「雇用前から雇用後支援にかけて支援実施」「雇用と同時に支援開始」「雇用後支援のみ実施」の4パターン）¹⁾によって定着率が異なるかどうかを調べるものである。特に「雇用後支援のみ実施」の場合、就職前や就職時から支援を行う場合（「雇用前から雇用後支援にかけて支援実施」「雇用と同時に支援開始」と異なり、その事例を取り巻く状況の問題が複雑化・重篤化してから支援に新たに入る場合も少なくないことが考えられる。そして、支援者にとって、より難しい判断を求められるため、結果的に定着率にも差が出る可能性がある。すなわち、「雇用後支援のみ実施」の場合の方が、他の場合よりも定着率が低い可能性が考えられる。この想定が実際にはどうなのかを明らかにするため、この問いを設定している。

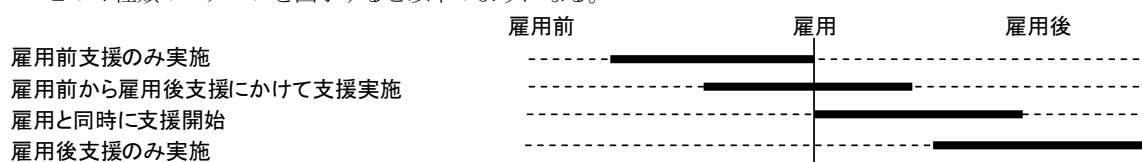
③については、JC 支援の対象者は、知的障害者や精神障害者が中心であるが、障害特性がそれぞれ異なり、定着率にも差が見られる可能性が考えられる。そのため実際にはどうなっているのかについて明らかにしようとするものである。

2 方法

(1) 調査対象群

全国の地域障害者職業センターのJC 事業終了者である障害者のうち、平成18年度8月及び平成18年度9月にJC 事業を終了した障害者を、1年後職場定着率に関する調査の対象群とした。平成18年度8月及び同年度9月のJC 事業終了者を選んだのは以下の理由による。

¹⁾ この4種類のパターンを図示すると以下のようになる。



まず、今まで JC 事業終了者の 1 年後定着率について調べられておらず、各事例の過去に遡って JC 事業 1 年の時点での終了調査を行うのは困難であること、一方で調査時点から 1 年程度の全ての JC 事業終了者を調査するのも困難であることから、サンプル調査を行うこととした。次いで、どのサンプルを選ぶかの検討を行った。その結果、回答者の便宜を図り回収率を高めるには、1 年程度の期間の JC 事業全終了者からランダムにサンプルを選ぶのではなく、ある一定の期間の終了者を設定し回答してもらった方が回答しやすいと考えられた。

続いて調査対象期間の検討を行った。まず、平成 19 年 8 月時点で最新のデータである、平成 18 年度 4 月～平成 18 年度 9 月を調査対象候補期間とした。続いて同期間の JC 事業終了者について、各終了月別に 1 ヶ月後及び 6 ヶ月後の職場定着率を算出した。さらに、1 ヶ月後及び 6 ヶ月後の定着率それぞれについて、各月毎にばらつきがないか否かをカイ二乗検定により検証した。

その結果、1 ヶ月後定着率については、月毎の有意なばらつきはないものの、6 ヶ月後定着率については、月ごとの有意なばらつきがある傾向が認められ(p=5.5%)、残差分析を行なったところ、平成 18 年 4 月～9 月終了者の全平均に比べ、4 月終了者は在職者が少なく離職者が多く、一方 5 月終了者は在職者が多く離職者が少ない傾向があることが示された(図表 3-1)。そのため、4 月及び 5 月終了者以外の期間から本研究の調査対象群を選ぶこととした。そのため、本調査では平成 18 年度 8 月及び同年度 9 月終了者について調査対象群とした。

図表 3-1 平成 18 年度 4 月～9 月までの JC 事業終了者の各月毎の 6 ヶ月後定着率及び離職率(単位：人)

| | 定着者 | (%) | 非定着者 | (%) | 計 |
|-------------|------|-------------|------|------------|------|
| 平成18年度4月修了者 | 174 | (*) (80.6)% | 42 | * (19.4)% | 216 |
| 平成18年度5月修了者 | 237 | * (90.8)% | 24 | (*) (9.2)% | 261 |
| 平成18年度6月修了者 | 347 | (85.9)% | 57 | (14.1)% | 404 |
| 平成18年度7月修了者 | 312 | (84.8)% | 56 | (15.2)% | 368 |
| 平成18年度8月修了者 | 267 | (86.7)% | 41 | (13.3)% | 308 |
| 平成18年度9月修了者 | 214 | (85.9)% | 35 | (14.1)% | 249 |
| 計 | 1551 | (85.9)% | 255 | (14.1)% | 1806 |

:p<.05で多い ():p<.05で少ない

(2) データ収集方法

ア. 1 年後定着率

全国の地域障害者職業センターに対し、平成 18 年度 8 月に JC 事業を終了した障害者については、終了後 1 年経過時である平成 19 年 8 月の時点で²⁾、その障害者が支援先事業所にて勤務しているか否か、また支援契機(各終了者の JC 支援の始まった時期。「雇用前支援のみ実施」「雇用前から雇

²⁾ 例えば、平成 18 年 8 月 10 日に JC 事業を終了した障害者については、平成 19 年 8 月 10 日時点についての調査を行った。

用後支援にかけて支援実施」「雇用と同時に支援開始」「雇用後支援のみ実施」の4パターン)、及び障害種類(「身体障害」「知的障害」「精神障害」「その他」の4種類)についての情報提供を求めた。また、同様に同年度9月にJC事業を終了した障害者については終了後1年経過時点である平成19年9月の状況について³⁾、情報提供を求めた。

イ. 1ヶ月後時点及び6ヶ月後時点の職場定着率

平成18年度8月及び同年度9月のJC事業終了者の1ヶ月後時点及び6ヶ月後時点の職場定着率については、地域障害者職業センターを統括する障害者職業総合センター職業リハビリテーション部より情報提供を受けた。

(3) データ分析

平成18年度8月及び同年度9月終了者を合わせ、JC事業1年後の定着率を算出し、同終了者の事業終了1ヵ月後定着率及び6ヵ月後定着率と比較した。また、加えて1年後定着率については、支援契機別及び障害種類別について算出し、それぞれの定着率に有意な差があるか否かを、カイ二乗検定を用い分析した。

³⁾ 例えば、平成18年9月10日にJC事業を終了した障害者については、平成19年9月10日時点についての調査を行った。

3 結果

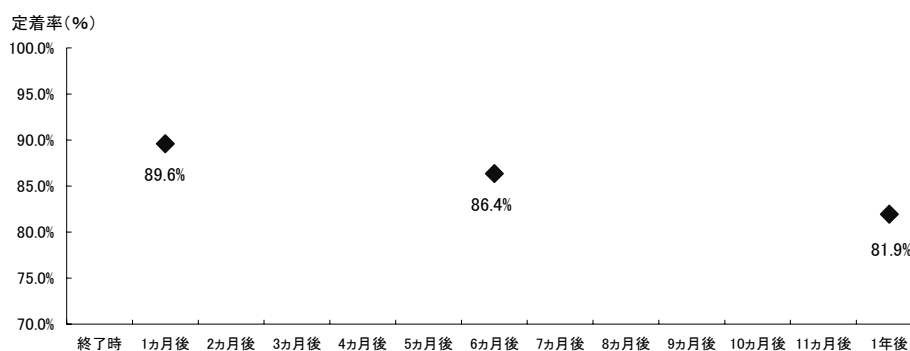
(1) JC 事業終了1ヶ月時点、6ヶ月時点、1年時点での定着率の推移

3名分の欠損データがあり、定着しているか否かが判明したのは554名であった（図表3-2）。母数が若干ではあるが異なるため、図表3-3にパーセンテージの推移を示した。

図表3-2 平成18年度8月及び平成18年度9月にJC事業を終了した障害者の事業終了1ヵ月後、6ヵ月後、1年後の職場定着率の推移

(単位:人)

| ジョブコーチ事業 修了からの時点 | 定着者 | 非定着者 | 計 |
|---------------------|-----|------|-----|
| 1ヶ月後 | 499 | 58 | 557 |
| 6ヵ月後 | 481 | 76 | 557 |
| 1年後 | 454 | 100 | 554 |



図表3-3 平成18年度8月及び平成18年度9月にJC事業を終了した障害者の事業終了1ヵ月後、6ヵ月後、1年後の職場定着率の推移

(2) 支援契機・障害種類別の1年後定着率の比較

ア. 支援契機別の1年後定着率

支援契機別の1年後定着率は図表3-3の通りとなった。カイ二乗検定を行ったが、有意な偏りは見られなかった ($p=0.77$ 、図表3-4)。

図表3-4 平成18年度8月及び平成18年度9月にJC事業を終了した障害者の1年後定着率の支援契機別の比較

(単位：人)

| 支援契機 | 定着者 | 非定着者 | 計 |
|--------------------|----------------|----------------|-----------------|
| 雇用前支援のみ実施 | 33 (76.7%) | 10 (23.3%) | 43 (100.0%) |
| 雇用前から雇用後支援にかけて支援実施 | 93 (83.0%) | 19 (17.0%) | 112 (100.0%) |
| 雇用と同時に支援開始 | 189 (81.5%) | 43 (18.5%) | 232 (100.0%) |
| 雇用後支援のみ実施 | 139 (83.2%) | 28 (16.8%) | 167 (100.0%) |
| 計 | 454 (81.9%) | 100 (18.1%) | 554 (100.0%) |

イ. 障害種類別の1年後定着率

障害種類別の1年後定着率は図表3-5の通りとなった。カイ二乗検定を行い、1%水準で有意な偏りが認められた ($p=0.0002$)。セル毎に残差分析を行なった結果、知的障害者では有意に定着者が多く、精神障害者では有意に定着者が少ないことが示された。

図表3-5 平成18年度8月及び平成18年度9月にJC事業を終了した障害者の1年後定着率の障害種類別の比較

(単位：人)

| 障害種類 | 定着者 | 非定着者 | 計 |
|------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| 身体障害 | 32 (72.8%) | 12 (27.3%) | 44 (100.0%) |
| 知的障害 | 353 ^{**} (86.1%) | 57 ^(**) (13.9%) | 410 (100.0%) |
| 精神障害 | 58 ^(**) (67.4%) | 28 ^{**} (32.6%) | 86 (100.0%) |
| その他 | 10 (76.9%) | 3 (23.1%) | 13 (100.0%) |
| 計 | 453 (81.9%) | 100 (18.1%) | 553 (100.0%) |

^{**}1%水準で有意に多い ^(**)1%水準で有意に少ない

4 考察

本調査の結果からは、JC支援終了後の定着率は、1ヶ月の時点で90%から、その後6ヵ月後(86%)、1年後(82%)と緩やかに低下することが示された。また、支援契機別の違いは認められなかった。1年後精神障害者定着率は他障害に比べ低い傾向が認められた。

まず終了後1ヵ月後時点で定着率が約90%であったことから、JC支援期間中の支援そのもの、すなわち作業や問題行動への改善や、そのことに対する企業内で理解を得ることなどが困難であった事例が一定程度存在することが示されたのではないかと考えられる。逆に言えば、JC支援期間に十分に効果的な支援を行ったにもかかわらず、すぐにその効果がなくなってしまうとは考えにくい。

また、6ヵ月後及び1年後の定着率は、米国でのデータ(West, 1992)に比べ高いことが示されている。要因は色々と考えられるが、米国との文化の違い(米国には社会的に離職が頻繁に見られること)や、技術的な違い(1992年当時の米国にはあまり「ナチュラルサポート」への意識があまりなかった可能性がある)が考えられる。なお、JC支援を受ける対象者層の違いが日米の結果の差の要因となっている可能性は考えにくいだろう。図表3-5に示した障害種別の割合は、知的障害は410÷553であるため74%、精神障害は同様に16%となっている。一方、West(1992)が記述している援助付雇用に関する概説書(Wehman et al., 1992)では冒頭に、米国においてJC支援を当時受けていた障害者の属性についてのデータがあり、それによると知的障害(71%)、精神障害(17%)となっている。すなわち障害種類の人数構成には大きな違いはない。そのため、先述した2つ(文化の違い、技術的な違い)が1992年の米国のデータと、今回のデータの相違に影響している可能性があるのではないかと考えられる。

また支援契機別での違いはなかった。調査前には、「雇用後のみ支援」を行っている群は、障害者の問題が重大化・複雑化してからJC支援を行っており、難しい問題を抱えている事例が多く、定着率は低い可能性があると考えたが、その予想に反し、支援契機別の定着率の差は誤差の範囲内であった。恐らく各支援契機毎のそれぞれに難易度の高い事例から支援がスムーズに進む事例まで、様々なものが含まれており、そのばらつきは支援契機別には差がないということになるのではないだろうか。

一方、障害種別では、有意な差が認められ、特に精神障害者の1年後に定着している人数は、全体と比較し有意に低かった。このことは障害特性と関係しているのかもしれない。統合失調症などを初めとする精神障害者はストレスに弱いことから疲れやすい特徴があることが指摘されている(倉知, 2006)。そのため、「短時間勤務から始める」「通院機会の保障」など、特に体調面での雇用管理が必要であるが、そのような管理を行っても、知的障害者と同水準まで安定性を確保するのは難しいのかもしれない。また、精神障害者の場合、全般的な知的能力の低下が起こるとは限らない。そのため、体調面の問題とは別に、現在の「仕事ができているか」「いないか」だけではなく、「今の仕事に満足している」「していない」という判断や意識を持ち、それらが情緒や行動に大きな影響を持つことが考えられる。そのため、そのような情緒的側面からの影響で離職に繋がっている可能性があるのではないだろうか。いずれにしても今後はさらに、精神障害者への職場定着に関する取り組みに力を入れていく必要性が示唆されよう。

以上のように、わが国でのJC事業の終了者の1年後定着率について、実態を見ることができたが、このような定着率だけでは、どのような要因によって職場定着が阻害されているのか明確にはわからない。そのため次節では、どのようなJC事業の終了者で離職する事例では、どのような理由で離職しているのか明らかにする。

第3節 離職要因に関する調査

1 はじめに

JC事業の対象者で離職した者の離職要因について明らかにすることが本節の目的である。第1節で触れたとおりわが国のJC支援対象者の離職要因について系統的に調査が行われたことがなく、本節で報告する調査結果は意義のあるものと考えられる。しかしながら、離職要因を捉えるのは簡単なことではない。それは離職要因を考える際には、その判断者の主観の問題があるからである。以下にその問題点及び対応方法について論ずる。

(1) 離職要因を判断する際に発生する主観に関する問題

離職要因を調べようとする場合、調査回答者やデータ収集者の捉え方や主観に、どうしても左右される問題点がある。それは、調査回答者が離職要因をどのように特定するかという問題（以下、「離職要因の捉え方問題」と呼ぶ）と、調査回答者がどのように離職要因を分類するか（以下、「離職要因の恣意的分類問題」と呼ぶ）という問題の2つに分類できると考えられる。

離職要因の捉え方問題とは、何が離職の原因だったかを尋ねても調査回答者によりその捉え方が全く違うことがある、ということである。ごく単純化して言えば、回答者が離職者である障害者であっても、障害者が辞めた事業所であっても、それぞれ「自分のせいで離職した」と自己帰属的な表明をするというよりは、各々相手（調査回答者が障害者であれば事業所の雇用管理態度などを挙げ、調査回答者が事業所であれば障害者の勤務態度などを挙げる）や、家庭事情などの統制不能・不可抗力的な要因に帰属する傾向がある。そして、今回離職したのは仕方ないことだったと、自己正当化する傾向があるのでないだろうか。実際、梅永他(1993)の報告では、離職要因について、事業所及び障害者から聴き取りを行い、要因を分類しているが、事業所の回答と障害者の回答がかなり異なることが示されている。このように、離職要因の特定には、回答者の主観に影響される側面が存在する。

このような問題があるため、回答者を障害者や事業所ではなく、就労支援担当者（支援者）としている報告もある。上記のような自己正当化による影響は、調査の回答者を支援者にしたからといって、全く離職要因の捉え方問題がなくなるわけではないが、当事者である障害者や事業所に尋ねる場合よりも小さくなる可能性があるだろう。

ただし、このように調査回答者を支援者にしても問題が残る。離職要因の恣意的分類問題である。離職要因分類問題とは、データ収集者が離職要因の分類を恣意的に行ってしまう側面があるということである。例えば、清水・門脇(1996)と田中他(2005)は、いずれも就労支援者である研究報告者が、離職要因を調べたものであるが、分類が異なっている。清水・門脇(1996)では「本人の問題行動」「健康上の

理由」「人間関係」「条件のよい方へ」「会社都合による解雇」「会社の倒産」「会社の移転」「理由不明」の8項目に分類している。一方、田中他(2005)は離職要因を「解雇退職、会社の経営的問題」「解雇退職、ソーシャルスキル」「自己都合退職、個人的要因」「自己都合退職、家庭的要因」「自己都合退職、不明またはその他」の5分類としている。このように支援者からデータ収集を行ったとしても、離職要因の分類が恣意的に行われるという側面があるのである。

(2) 「主観」問題への対応策

以上のように、ある労働者集団の離職要因について調べる場合、データ収集を支援者から行ったとしても、原理的に主観性を完全に排除するのは極めて困難であるが、その影響を最小限に留める方法があることも考えられる。それは、「要因」ではなく、「状況」と「離職」の関連を調べることである。しかもこの把握される「状況」とは、障害者だけ、事業所だけといった一つの「状況」ではなく、障害者、事業所、家庭環境など複数の状況と、「離職」の関係を調べるのである。

「状況」と「離職」の関連を調べるためには、多変量解析を活用することができよう。多変量解析とは、ごく単純化して言えば本人や事業所側の諸条件に関し数値的な情報を基にした複数の「要因」に関する変数と、離職という「結果」に関する変数（離職しているか否か、または在職時間数）、の関連を相関で捉えることである。例えば、本人や事業所といった「A条件の変数」「B条件の変数」「C条件の変数」と「離職に関する変数」の相関係数の大きさを比較する。そしてこの比較により、「A条件の変数」が離職に関する変数と相関が大きければ、A条件が離職の要因の可能性があると捉えることができるだろう⁴⁾。そして、こうすることにより、要因と考えられる変数の影響度（相関）を数値で比較することができるため、離職要因を回答者が判断して回答するよりも、主観的な判断の影響を少なくすることができると考えられる。このように、要因変数として、複数の状況に関する項目を設定することにより、「離職は障害者の準備性の不足が問題だ」「事業所の雇用管理の不十分さが離職の原因だ」などの、偏った「犯人探し」から脱することができるのではないだろうか。

なお、実際の分析にあたっては、単なる相関の算出ではなく、重回帰分析やデータの分布形に応じてそのバリエーションの利用が望ましい。その理由は、複数の変数の関連を考慮に入れた上で、どの変数が影響因として結果に与えているのか正確な比較が可能であること、また得られた影響因変数の結果の変数に対する影響の程度（標準化係数）が有意な結果であるか否か判定できるからである。

⁴⁾ 相関関係があるからといって、因果関係があるとは言えない。変数間に因果関係があると言う為には、①原因が結果に先行すること、②2変数に相関関係があること、③第3の変数がないこと（相関が別の変数によって説明されないこと）、の3つの基準が必要である(Berbie,2001)。しかし、この基準から分かるように相関は少なくとも前提となっている。

2 目的

以上のように、離職要因を捉えるためには、主観の影響（「離職要因の捉え方問題」「離職要因の恣意的分類問題」）をなるべく最小限にする必要があるが、その対応として、支援者から離職要因に関する情報を得て、その情報データに重回帰分析を適用する方法がある。そこで、本節では個別事例のデータを収集し、得られたデータについて重回帰分析を用い、どの要素が在職期間と関連しているのかを明らかにし、離職要因を捉えることを試みる。加えて、支援者の主観的な判断である、支援者の判断（それぞれの状況が離職の要因となったかどうかの判断）を把握し、支援者の主観的判断傾向と、分析の結果を比較し、その結果に差があるか否か明らかにする。

なお、本節でいう事例とは、労働者である障害者の状況のみを指すのではなく、その勤務先である事業所の状況など環境面も含んだ状況のことを指すものとする。

3 方法

障害者職業カウンセラーを調査協力者（調査回答者）として、個別の支援事例を取り上げてもらい、それぞれの事例に関し記入を求める質問紙調査を行った。

(1) 回答者（調査協力者）

全国の地域障害者職業センター（47センター）及び5支所の計52施設において、JC事業終了者のフォローアップに関わっている職員であった。原則として、JC支援事業を担当する障害者職業カウンセラーであった。

(2) 調査実施時期

平成19年8月～同年10月。

(3) 取り上げる事例

JC事業終了後、①6ヶ月未満で離職した事例1つ、②6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した事例1つ、③1年以上在職し現在も在職している事例1つ、の計3事例について、各事例につき1枚の調査票の記入を求めた。

本調査に取り上げる事例としては、基本的には、平成18年度8月及び平成18年度9月にJC事業を終了した障害者の中から、前記①～③に該当する者を調査協力者が選択し、記入することとした。また、もし平成18年度8月及び平成18年度9月にJC事業を終了した障害者の中で、①から③に該当する事例がない場合は、平成18年7月終了者・6月終了者と、先述した期間の前の期間の終了者の中から、も

しくは平成18年10月終了者・11月終了者と、先述した期間の後の期間の終了者の中から事例を選択し、その状況について記入するように求めた。

このようにして、計52センターに3事例ずつの記入を求めた。そのため、①6ヶ月以内で離職した事例群として52事例、②6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した事例群として52事例、③1年以上在職し現在（調査時点）も在職している事例群として52事例が、それぞれ最大で収集されることとなった。また全体では、52施設×3事例＝156事例が最大で収集されることとなった。

(4) 調査項目

基本的に調査項目は、3群（①6ヶ月未満で離職した事例群、②6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した事例群、③1年以上在職し現在も在職している事例群）で共通であった。しかし、③の1年以上在職している事例についてのみ、下記カの項目である「支援者がその状況を離職理由と捉えているか否か」は、（当然ながら調査時点で在職しているため）設定しなかった。いずれの設問も、選択式で1つのみ選択することを求めた。なお、調査票の実際については、資料として巻末に付してある。

ア. 基本属性

性別（男性、女性の2項目から選択）及び年齢（10代～60代までの6項目から1つ選択）

イ. 障害種類

就労に影響する主な障害について、身体障害、知的障害、精神障害、高次脳機能障害、発達障害、その他、の6つから1つ選択することを求めた。すなわち、障害が重複している場合は、回答者の判断により、就労に影響する障害を選択することを求めた。

ウ. 障害者手帳上の等級

障害者手帳を所持している場合はその等級を記入してもらった。なお、療育手帳の場合、各都道府県により等級の表現が異なるが、その都道府県のまま記入することを求めた。

エ. 継続雇用期間

JC事業終了後、どの程度の期間雇用が継続したのか、月単位で記入することを求めた。

オ. 各事例の状況

図表3-6に示す、その事例に関する16の状況（作業の出来具合、対人マナー等の出来具合、満足度、事業所の雇用管理方法、生活面などの状況等）について、5件法（「当てはまる」「やや当てはまる」「どちらともいえない」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」）での評定を求めた。ただし、16番目の「契約期間満了・定年」については、「当てはまる」「当てはまらない」のいずれかの回答を求めた。なお、回答用紙を巻末資料に示す。

カ. 支援者の主観的判断ではその状況は離職理由となったかどうか

支援者の主観的判断による離職理由について調べるために、6ヶ月未満で離職事例及び6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した事例については、オで尋ねた同じ16項目（図表3-6）につい

て、その状況が離職理由となったかどうかを尋ねた。調査協力者は「この状況は離職理由となりましたか？」という設問に対し、「はい」又は「いいえ」のいずれかを選択することを求めた。

(5) データ分析方法

ア. 基本的集計

各項目について単純集計（頻度のカウント）を行った。なお、16項目の各事例の状況に関する5段階評定については、結果（65ページの図表3-14）に示すとおり、正規分布型でない分布であったため（正規分布型であれば中央値に相当する「どちらでもない」あるいはその前後の「あまりあてはまらない」もしくは「ややあてはまる」が最多となる）、順序尺度と見なした。

イ. 離職理由に関する、支援者の判断による回答と重回帰分析による結果の差異

支援者はどのような理由で離職した事例が多いと考えているのか把握するため、離職者群（6ヶ月未満で離職した事例群、6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した事例群、の2群）について、16項目の各状況が離職理由となったかどうかについて集計した。また、何が離職に強く影響を与えていると考えられるのか多変量解析により把握するため、独立変数（影響要因）を各事例の状況、従属変数（説明される変数）を在職期間（月数）とする、順序尺度を扱うことのできる重回帰分析である「カテゴリカル回帰分析」を行なった。なお、このカテゴリカル回帰分析については、全ての事例で在職期間を利用することができるため、全事例を分析対象とした。

ウ. 離職者における、在職期間別の離職理由に関する支援者の判断と判別分析の差異

離職者の2つの群（6ヶ月以内で離職した事例群、6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した事例群）についても、支援者の判断による離職理由と、多変量解析による離職理由の違いを検討した。

「支援者の主観的判断ではその状況は離職理由となったかどうか」（支援者の考える離職理由）については、回答のばらつきの差をみるため、カイ二乗検定を行った。また、16項目の状況から2つの群が判別できるかを探るため、カテゴリカル回帰分析を行なった。このカテゴリカル回帰分析についても、先述同様に、全事例を分析対象とした。

(6) データ分析のための使用ソフト

SPSSver.14 を使用した。

図表3-6 各事例の状況及び離職理由を把握するための項目 (カッコ内は略称)

| |
|--|
| 1. 対象者は、職場に要求されるレベルの作業を行うことができていた。(作業技能) |
| 2. 対象者は、職場生活に必要な対人・生活マナーを行なうことができていた。(対人・生活技能) |
| 3. 対象者は、作業そのものに満足していた。(作業満足度) |
| 4. 対象者は、労働条件に満足していた。(労働条件満足度) |
| 5. 対象者は、社内の人間関係に満足していた。(人間関係満足度) |
| 6. 対象者は、この会社をずっと続けたいと考えていた。(継続勤務意志) |
| 7. 受入事業所の雇用管理や配慮方法は障害特性の観点から適切なものだった。(雇用管理適切度) |
| 8. 受入事業所の対象者の雇用管理の方針は社内上層部から現場まで浸透していた。(雇用管理方針浸透度) |
| 9. 事業所の対象者への態度は誠実なものであった。(事業所誠実度) |
| 10. 対象者は、職場以外での生活面は安定していた。(生活安定度) |
| 11. 対象者の就労前の就職意欲は高かった。(就労前意欲) |
| 12. 対象者の家庭事情に大きな変化があった。(家庭事情変化) |
| 13. 定例的な環境変化(周囲の異動、対象者自身の異動、作業方針の改定等)があった。(定例的環境変化) |
| 14. 事業縮小や工場移転など会社の経営上の事情によるイレギュラーな大きな変化があった。(イレギュラーな大変化) |
| 15. 対象者の健康状態に大きな悪化があった。(健康状態悪化) |
| 16. 契約期間満了又は定年を迎え雇用契約は更新されなかった。(契約期間満了・定年) |

注1：「状況について」という設問では、「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の5段階評定を、調査協力者に求めた。

注2：離職している事例については、「この状況は離職理由となりましたか」という設問で、「はい」又は「いいえ」の回答を調査協力者に求めた。

4 結果

(1) 基本的集計

合計 154 事例について収集でき、在職期間別の大きな内訳は、①6ヶ月未満で離職した 52 事例、②6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した 51 事例、③1年以上在職し現在も在職している 51 事例であった。

ア. 調査対象事例の属性分布

性別の分布は図表 3-7 のとおり、年齢の分布は図表 3-8 のとおりであった。性別では男性が 6 割弱、年齢層では 20 代が最も多く、また 30 代までで全体の 3/4 程度を占めている。

図表 3-7 調査対象事例の性別分布 (単位:人)

| 男 | 女 | 合計 |
|---------|---------|----------|
| 91 | 63 | 154 |
| (59.1%) | (40.9%) | (100.0%) |

図表 3-8 調査対象事例の年齢層分布 (単位:人)

| 10代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 合計 |
|---------|---------|---------|---------|--------|--------|----------|
| 18 | 61 | 39 | 28 | 8 | 0 | 154 |
| (11.7%) | (39.6%) | (25.3%) | (18.2%) | (5.2%) | (0.0%) | (100.0%) |

イ. 調査対象事例の障害種類の分布

障害種類の分布は図表 3-9 のとおりであった。知的障害者が最も多く、次いで精神障害者が多くなっている。

図表 3-9 調査対象事例の障害種類の分布 (人数及びパーセンテージ)

| 身体障害 | 知的障害 | 精神障害 | 高次脳機能 | 発達障害 | その他 | 合計 |
|--------|---------|---------|--------|--------|--------|----------|
| 10 | 89 | 40 | 7 | 6 | 2 | 154 |
| (6.5%) | (57.8%) | (26.0%) | (4.5%) | (3.9%) | (1.3%) | (100.0%) |

ウ. 調査対象事例の障害者手帳上の等級の分布

調査対象事例（身体障害）の障害等級の分布は図表3-10のとおりであった。1・2級が多くなっている。また、調査対象事例（知的障害）の障害程度の分布は図表3-11のとおりである。知的障害者の療育手帳については各都道府県により障害程度区分が2段階～4段階と異なるため、最も基本的な2段階（A又はB、Aが重度を、Bがそれ以外を示す）により分類した。今回の調査にはA度（重度）を所持している事例が含まれていなかった。また、調査対象事例（精神障害）の障害程度の分布は図表3-12の通りである。2級取得者が最も多い。

図表3-10 調査対象事例（身体障害）の障害等級の分布（単位：人）

| 1級 | 2級 | 3級 | 6級 | 合計 |
|---------|---------|---------|---------|----------|
| 2 | 5 | 1 | 2 | 10 |
| (20.0%) | (50.0%) | (10.0%) | (20.0%) | (100.0%) |

図表3-11 調査対象事例（知的障害）の障害程度の分布（単位：人）

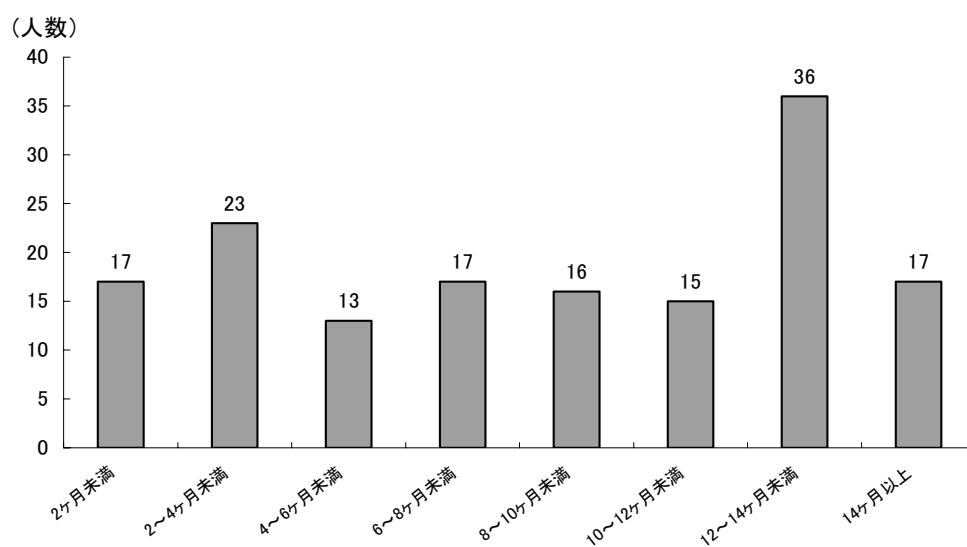
| A度 | B度 | センター 判定 | センター判定 かつ重度 | 不明 | 合計 |
|--------|---------|------------|----------------|--------|----------|
| 0 | 84 | 2 | 1 | 2 | 89 |
| (0.0%) | (94.4%) | (2.2%) | (1.1%) | (2.2%) | (100.0%) |

図表3-12 調査対象事例（精神障害）の障害等級の分布（単位：人）

| 2級 | 3級 | 不明 | 合計 |
|---------|---------|---------|----------|
| 30 | 5 | 5 | 40 |
| (75.0%) | (12.5%) | (12.5%) | (100.0%) |

エ. 調査対象事例の継続雇用期間の分布

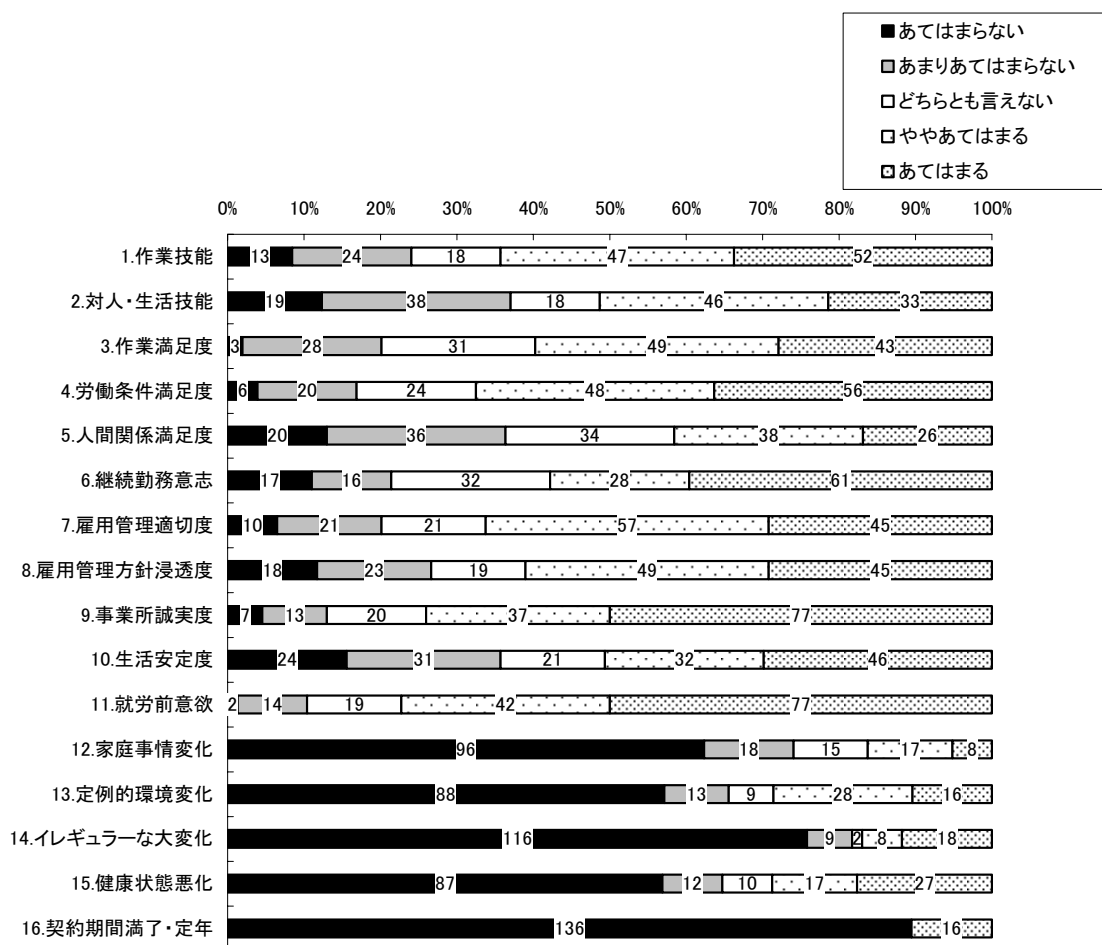
調査対象事例の継続雇用期間の分布は図表3-13のとおりである。6月未満離職者、6ヶ月以上継続したが1年未満で離職した者、1年以上継続雇用されている者、の3条件から事例を選択し回答を求めたが、継続雇用期間の分布では1年を少し超過した者が最も多く36人(23%)であったが、その他はほぼ一様である。



図表3-13 調査対象事例の継続雇用期間の分布(人数)

オ. 調査対象事例の状況

16項目からなる調査対象事例の状況に関する回答者による評定の分布は図表3-14のとおりである。5段階評定での回答を依頼しているが、項目により「あてはまる」「ややあてはまる」が多いものと、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」ものが多くなっている。いずれにしても、これらの項目はほぼ正規分布的な分布はしていないことが示された。そのためこの項目は5段階評定ではあるが、平均値度が算出できる間隔尺度ではなく、順序を示す順序尺度として扱うこととした。



注：グラフ内の数値は人数。

図表3-14 調査対象事例の状況

(2) 離職理由に関する、支援者の判断による回答と重回帰分析による結果の比較

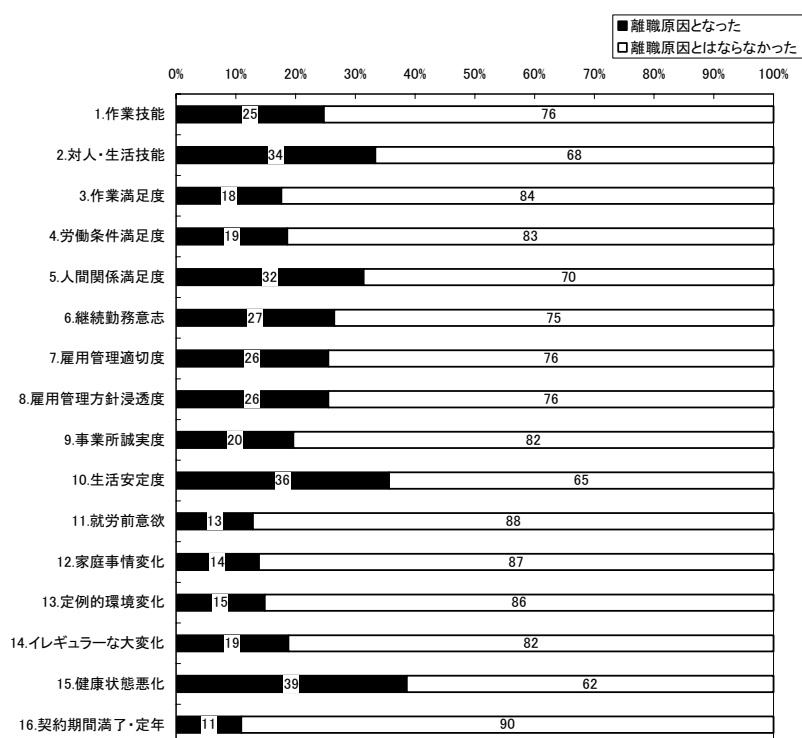
以下では、離職理由に関し、支援者の判断による回答とカテゴリカル回帰分析による結果についての比較を試みた。

ア. 支援者の判断による離職理由

支援者（障害者職業カウンセラー）の判断による離職理由の分布について示したものが図表3-15であり、同内容をグラフ化したものが図表3-16である。これらを見ると、支援者は離職の原因となったものとして、「対人・生活技能」「生活安定度」の不足、「障害者の人間関係」の不満、「健康状態の悪化」を多く挙げていることが示されている。

図表3-15 支援者の判断による離職理由の分布

| 項目 | 離職原因となった | 離職原因とはならなかった | 計 |
|---------------|------------|--------------|--------------|
| 1.作業技能 | 25 (24.8%) | 76 (75.2%) | 101 (100.0%) |
| 2.対人・生活技能 | 34 (33.3%) | 68 (66.7%) | 102 (100.0%) |
| 3.作業満足度 | 18 (17.6%) | 84 (82.4%) | 102 (100.0%) |
| 4.労働条件満足度 | 19 (18.6%) | 83 (81.4%) | 102 (100.0%) |
| 5.人間関係満足度 | 32 (31.4%) | 70 (68.6%) | 102 (100.0%) |
| 6.継続勤務意志 | 27 (26.5%) | 75 (73.5%) | 102 (100.0%) |
| 7.雇用管理適切度 | 26 (25.5%) | 76 (74.5%) | 102 (100.0%) |
| 8.雇用管理方針浸透度 | 26 (25.5%) | 76 (74.5%) | 102 (100.0%) |
| 9.事業所誠実度 | 20 (19.6%) | 82 (80.4%) | 102 (100.0%) |
| 10.生活安定度 | 36 (35.6%) | 65 (64.4%) | 101 (100.0%) |
| 11.就労前意欲 | 13 (12.9%) | 88 (87.1%) | 101 (100.0%) |
| 12.家庭事情変化 | 14 (13.9%) | 87 (86.1%) | 101 (100.0%) |
| 13.定例的環境変化 | 15 (14.9%) | 86 (85.1%) | 101 (100.0%) |
| 14.イレギュラーな大変化 | 19 (18.8%) | 82 (81.2%) | 101 (100.0%) |
| 15.健康状態悪化 | 39 (38.6%) | 62 (61.4%) | 101 (100.0%) |
| 16.契約期間満了・定年 | 11 (10.9%) | 90 (89.1%) | 101 (100.0%) |



図表3-16 支援者の判断による離職理由の分布

イ. カテゴリカル回帰分析による在職期間（月数）に及ぼす事例の状況（16項目）の影響の違い

16項目の各事例の状況に関する回答者の評定を要因（説明変数）、在籍期間（月数）を結果（被説明変数）とする、カテゴリカル回帰分析を行なったところ、 $R^2=0.57$ ($p<0.01$) の有意な回帰式を得ることができた。そして、16項目のうち、有意に在籍期間に影響を与えていると判別された項目は「作業技能」「労働条件満足度」「継続勤務意志」「雇用管理適切度」「生活安定度」「健康状態悪化」であり、特に標準化係数の大きさからは「作業技能」「継続勤務意志」がプラスの方向に、「健康状態悪化」がマイナスの方向に、在職期間の長さに影響を与えていることが示された(図表3-17)。

図表3-17 調査対象事例の状況（16項目）を原因、在職期間（月数）を結果としたカテゴリカル回帰分析の結果

| | 標準化係数 | F値 | 有意確率 | |
|---------------|-------|-------|------|----|
| 1.作業技能 | 0.31 | 19.86 | 0.00 | ** |
| 2.対人・生活技能 | 0.11 | 2.95 | 0.09 | |
| 3.作業満足度 | -0.10 | 1.52 | 0.22 | |
| 4.労働条件満足度 | 0.22 | 8.82 | 0.00 | ** |
| 5.人間関係満足度 | -0.09 | 1.40 | 0.25 | |
| 6.継続勤務意志 | 0.26 | 10.22 | 0.00 | ** |
| 7.雇用管理適切度 | 0.22 | 5.28 | 0.01 | ** |
| 8.雇用管理方針浸透度 | -0.13 | 2.24 | 0.09 | |
| 9.事業所誠実度 | 0.09 | 0.84 | 0.44 | |
| 10.生活安定度 | 0.21 | 8.63 | 0.00 | ** |
| 11.就労前意欲 | 0.09 | 1.99 | 0.16 | |
| 12.家庭事情変化 | 0.08 | 1.64 | 0.20 | |
| 13.定例的環境変化 | 0.08 | 1.28 | 0.26 | |
| 14.イレギュラーな大変化 | -0.10 | 2.31 | 0.13 | |
| 15.健康状態悪化 | -0.30 | 19.81 | 0.00 | ** |
| 16.契約期間満了・定年 | 0.06 | 0.83 | 0.44 | |

カテゴリカル回帰分析、 $R^2=0.57$ 、 $F=5.47$ 、 $p=0.00$

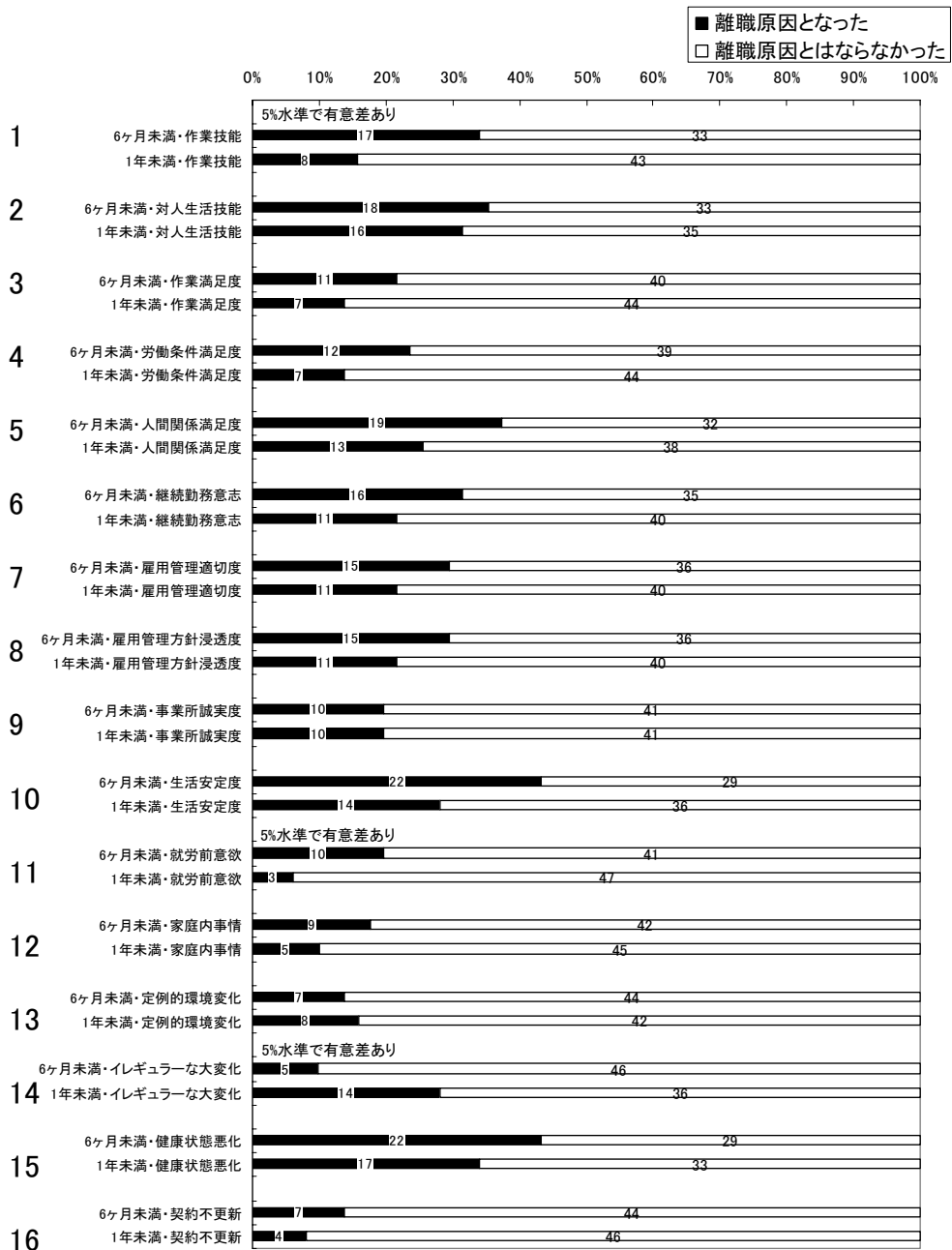
** $p<0.01$

ウ. 支援者の判断で挙げられた離職要因と、カテゴリカル回帰分析による離職要因の相違

支援者の判断による離職理由と、カテゴリカル回帰分析による離職理由分析を比較すると、支援者の判断による離職理由として挙げられた項目のうち、「生活安定度」「健康状態悪化」はカテゴリカル回帰分析の結果と一致するが、「対人・生活技能」「障害者の人間関係」についてはカテゴリカル回帰分析では有意とならなかった。また、カテゴリカル回帰分析で有意とされた「作業技能」「労働条件満足度」「継続勤務意志」「雇用管理適切度」のうち、「作業技能」「継続勤務意志」「雇用管理適切度」については支援者の判断でも20%代半ばであり、多いとは言えないものの、他の項目よりも低いとは言えない数値となっている。一方、「労働条件満足度」はカテゴリカル回帰分析では1%未満の水準で有意に影響していると判断されているが、支援者の判断の中では離職要因としてはあまり多く挙げられていないことが示された。

エ. 支援者の判断による在職期間別の離職理由の違い

支援者（障害者職業カウンセラー）の判断による離職理由の分布について示したものが図表3-18である。これらを見ると、支援者の判断による2群間での回答の相違は「1（作業技能）」「11（就労前意欲）」「14（イレギュラーな大変化）」にあることが示されており、最初の2項目は6ヶ月未満で離職した事例でより多く見られる離職理由であり、最後の「イレギュラーな大変化」は、6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した事例であると回答した傾向があることが窺える。



図表3-18 支援者の判断による在職期間（①6ヶ月未満で離職した事例群、②6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した事例群）毎の離職理由の違い（「1」～「16」は各事例の状況<図表3-17等>を参照）

オ. カテゴリカル回帰分析による在職期間分類（2分類）に及ぼす事例の状況（16項目）の影響の違い

16項目の各事例の状況に関する回答者の評定を要因（説明変数）、2群の分類を結果（被説明変数）とする、カテゴリカル回帰分析を行なったところ、有意な回帰式を得ることができなかった（ $p=0.12$ ）。そのため、各事例の状況を示す16項目によって、2群を分類することは困難であると解釈された（図表3-19）。

図表3-19 調査対象事例の状況（16項目）を原因、在職期間（2分類）を結果としたカテゴリカル回帰分析の結果

| | 標準化係数 | F値 | 有意確率 | |
|---------------|-------|-------|------|----|
| 1.作業技能 | 0.41 | 13.38 | 0.00 | ** |
| 2.対人・生活技能 | 0.08 | 0.49 | 0.49 | |
| 3.作業満足度 | -0.15 | 1.61 | 0.21 | |
| 4.労働条件満足度 | 0.25 | 5.09 | 0.03 | * |
| 5.人間関係満足度 | -0.16 | 2.32 | 0.13 | |
| 6.継続勤務意志 | 0.17 | 2.25 | 0.11 | |
| 7.雇用管理適切度 | 0.38 | 5.08 | 0.00 | ** |
| 8.雇用管理方針浸透度 | -0.04 | 0.11 | 0.74 | |
| 9.事業所誠実度 | -0.20 | 1.53 | 0.22 | |
| 10.生活安定度 | 0.14 | 1.29 | 0.26 | |
| 11.就労前意欲 | 0.17 | 2.39 | 0.13 | |
| 12.家庭事情変化 | -0.09 | 0.78 | 0.38 | |
| 13.定例的環境変化 | -0.11 | 1.18 | 0.32 | |
| 14.イレギュラーな大変化 | 0.12 | 1.16 | 0.32 | |
| 15.健康状態悪化 | -0.22 | 3.92 | 0.02 | * |
| 16.契約期間満了・定年 | 0.10 | 0.83 | 0.44 | |

カテゴリカル回帰分析、 $R^2=0.36$ 、 $F=1.43$ 、 $p=0.12$ (n.s.)

** $p<0.01$ * $p<0.05$

カ. 在職期間別の離職理由の違いに関する、支援者の判断とカテゴリカル回帰分析の結果の相違

支援者の判断による離職理由では、「作業技能」「就労前意欲」は6ヶ月未満で離職した事例でより多く見られる離職理由であり、「イレギュラーな大変化」は6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した事例でより見られる離職理由であることが示されたが、カテゴリカル回帰分析では2群を判別するのは困難であった。すなわち、支援者の判断では2群の離職理由には相違がある場合があるが、客観的な結果であるカテゴリカル回帰分析からはそのような相違があるとは言えないということが示されたことになる。

5 考察

支援者の判断によっても、カテゴリカル回帰分析の結果でも、「生活安定度」「健康状態の悪化」「作業技能」「継続勤務意志」「雇用管理適切度」については、離職理由として多い、あるいは職場定着に大きな影響を及ぼすものであることが示された。一方、「対人・生活技能」「障害者の人間関係」は、支援者の判断では離職要因として考えられる項目の中で比較的多いものであるが、カテゴリカル回帰分析の結果からは職場定着に大きな影響を及ぼす要因としては捉えられず、また「労働条件満足度」はカテゴリカル回帰分析では職場定着に有意に影響していると判断されているが、支援者の判断の中では離職要因としてはあまり多く挙げられていなかった。

また、①6ヶ月未満で離職した事例群、②6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した事例群、の2群の離職理由の違いについては、支援者の判断を分析すると、「作業技能」「就労前意欲」（①群の離職理由に多い）、「イレギュラーな大変化」（②群での離職理由に多い）として捉えられているが、カテゴリカル回帰分析では、これらのような項目で2群を分類するのは困難であることが示された。

これらのことから言えるのは以下のようなことであろう。まず支援者の判断でもカテゴリカル回帰分析の結果でも離職理由として挙げられている、あるいは職場定着に影響を有意に及ぼしているとされる項目は、職場定着を図る上では重要だということである。特に今までは「生活安定度」「健康状態の悪化」「作業技能」といった言わば障害者側の要因のみに目が向けられてきた観があるが、それだけではなく「雇用管理適切度」も重要であることが示されたのは印象的である。今までの就労支援者はどちらかと言えば、障害者側にばかり目を向け、ややもすると、障害者側のスキルのみを伸ばすことに邁進してしまう傾向があったように思われる。今回の結果からは、確かに障害者側への支援は重要なことではあるが、それだけではなく障害者を受け入れた企業側にも適切な雇用管理が行われていることが重要であることが示された。就労支援に携わる人は、障害者の職場定着を進めるためには、障害者側への支援だけではなく、環境側（企業側の雇用管理が適切に行われているのか）についても目を向ける必要があることが改めて示されたのではないだろうか。このような視点は、近年WHOで提唱されている枠組みであるICF(International Classification of Functioning, Disability and Health) (WHO,2002)とも共通する。このことが数量的に実証されたことは意義があることであると考えられよう。

また、これら結果から言える2つめのポイントは、支援者の判断と、数値に基づく客観的な判断では、相違があることが示されたが、それは画期的なことであるということである。今までの先行研究で、離職理由の判断者（研究によって、障害者や企業、支援者であったりするが）の判断と、多変量解析を用い客観的に取捨選択された離職要因の相違について、意識され、また実際に相違があることが示したものではなかった。このことは今後離職要因について研究を行なう際に、障害者であるにせよ企業であるにせよ支援者であるにせよ、誰か判断者を決めて、その上で離職要因を分析することは、正しい保障はないという警鐘を与えうるのではないかと考えられる。今後、より客観的に離職要因についての研究を進

める際には、離職理由を恣意的に挙げるのではなく、本研究で示したような多変量解析を用いた研究であることが望ましいと考えられる。

本節の結果から、実践へのいくつかの示唆も得られる。まず、支援者はどちらかと言えば、仕事やその他の重要な社会的行動が「できている」「できていない」について目を向けがちである。このことは「作業技能」や「対人・生活技能」「障害者の人間関係」が離職理由として多くカウントされていることから窺える。それらのことは重要なことかもしれないが、一方で「労働条件満足度」といった障害者側の主観については比較的見落としがちなのではないだろうか。この「労働条件満足度」は、支援者の判断では離職理由として多く挙げられていたとは言えないからである(18.6%、図表3-15(66ページ))。しかしカテゴリカル回帰分析の結果からは「労働条件満足度」は職場定着に重要な影響を与えている可能性があることが示された。これらのことを考えると、支援者は、つい見落としがちな障害者の「労働条件満足度」についても継続して把握していったり、必要に応じて企業側に(障害者を通じて)働きかけたり(労働条件の改善について検討を促すなど)、障害者側に働きかける(期待や要求が高すぎるのであれば再考を促すなど)などについて、取組んでいく必要があるということであろう。なお、この「労働条件満足度」が重要であるという知見は、若林(2007)の職務満足度が離職意図に影響を与えるという知見と重なるものである。支援者は、JC支援期間中、何とか障害者の職業スキルを様々な方略を通じて向上させようとするため、つい「できている」「できていない」に目が向いてしまうかもしれない。しかし、それだけでは不十分であり、障害者本人の仕事に関する捉え方・感じ方を把握していく必要があるのである。

またこのような支援者の認識のクセ(上記で言えば「できる」「できない」にばかり目が向いてしまうこと)は、離職理由についても言える。今回の結果から、支援者は、6ヶ月未満で離職した群と、6ヶ月以上在職したが1年未満で離職した群とでは、離職理由が異なると捉える傾向があることが示されたことと捉えることができる(68ページ、図表3-18)。しかし、カテゴリカル回帰分析の結果からはそのようなことは証明できなかった。これらから、就労支援者が完全に客観的に離職要因を捉えるのは困難であることが示されているものと考えられる。支援者のこのような思い込みを減らす方法は、本研究のように客観的なデータを示し、またその研究結果を普及・啓発していくことが必要なことが言えるのではないか。原理的に誰も完全に「客観的」にはなりえないだろう。しかし、そのような前提知識を支援者が持てば、離職要因や状況について、より多角的な側面から把握したり検討することができるものとする。そしてそのような多面的な検討を行うことで、より効果的な支援が行えるようになるのではないだろうか。

第4節 まとめ

本章では、JC 支援を受けた障害者の1年後定着率（合計、支援契機別、障害種類別）及び、離職要因・理由に関する支援者と多変量解析（カテゴリカル回帰分析）を用いた結果の相違について、取り上げた。結果として、1年後定着率は82%程度であること、精神障害者の定着率は他の障害に比べ有意に低いこと、支援者の判断でも多変量解析でも共通して示された職場定着に重要なことは、「生活安定度」「健康状態」「作業技能」「継続勤務意志」「雇用管理適切度」であることが示された。本章で報告したデータ数は、決して多いものではなく、研究結果を一般化するには慎重である必要があるかもしれない。しかし、まず第一歩としてJC 支援を受けた障害者の職場定着率や離職要因について、より客観的に実態把握を行うことができたと考える。今後は、本研究とは独立した研究で、同様に離職要因についてさらに検証することが必要である。