

## 第12分科会

障害者の就労継続を妨げる要因とは何か  
— テキストマイニングによる内容分析 —

○ 石原 まほろ（障害者職業総合センター 研究員）  
武澤 友広・井口 修一・竹中 郁子・古田 詩  
織・宮澤 史穂・伊藤 丈人・内藤 眞紀子  
（障害者職業総合センター）

# 背景

---

- 近年、障害者の就労意欲の高まりと企業の理解の進展などにより、雇用障害者数は年々、増加傾向にある。
- 発達障害者や精神障害者などよりきめ細かな配慮を要する障害者の増加により、障害者の定着支援は重要な課題と認識されている。

# 先行研究（職場定着支援の課題）

---

- 障害特性、職務内容、本人の生活習慣、家族の対応や家庭内のトラブルなど複数の要因が絡みあって発生し、系統立って全体像を把握することが難しい（障害者職業総合センター,2012）。

# 先行研究（障害別の職場定着支援の課題）

障害種別	職場定着支援の課題
身体障害	障害に対する従業員の理解、職場内物理的環境整備、勤務時間や通勤への配慮、コミュニケーション面での配慮、健康管理
知的障害	障害に対する従業員の理解、職場のルールの遵守、職務内容の変化への対応、適切な作業態度の維持、生活面での課題への対処
精神障害	障害に対する従業員の理解、安定した出勤の維持、職場内相談体制の整備、作業効率の改善、生活面での課題への対処

出典：『障害者職業総合センター『企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究』，「調査研究報告書№153」，(2012)を基に筆者が作成

# 先行研究（就労支援経験年数による違い）

- 特定の領域において専門的なスキルや知識を習得し熟達を図るためには、最低でも10年の良質な経験が必要(Ericsson,2014)。
- 熟達したソーシャルワーカーは、深い利用者理解や多面的な情報収集に基づくアセスメントが可能(石原,2020)。

※支援経験年数の違いによってアセスメントの質が異なる可能性有。

# 目的

---

就職前のアセスメントでは予測困難な障害者の就労継続を妨げる要因が、障害種別や支援経験年数によって異なるかを明らかにする。

# 方法①

---

## ■ 対象者

■ 以下の施設で勤務する支援者 1,382人 (回収率40.5%)

・障害者就業・生活支援センター(134所)

・就労移行支援事業所(1,155所)

・障害者就業・生活支援センター&就労移行支援事業所  
(4所)

・地域障害者職業センター(48所)

■ 平均支援経験年数 8年3ヶ月

5年未満474人、5年以上10年未満495人、10年以上389人

■ 調査方法・実施時期

郵送・メールによる質問紙法(2021年1月~2月) 7

## 方法②

### ■ 分析対象

就職前に実施したアセスメントからは予測できなかった就労継続を妨げる要因に関する自由記述

5,210の文、総抽出語数121,413語

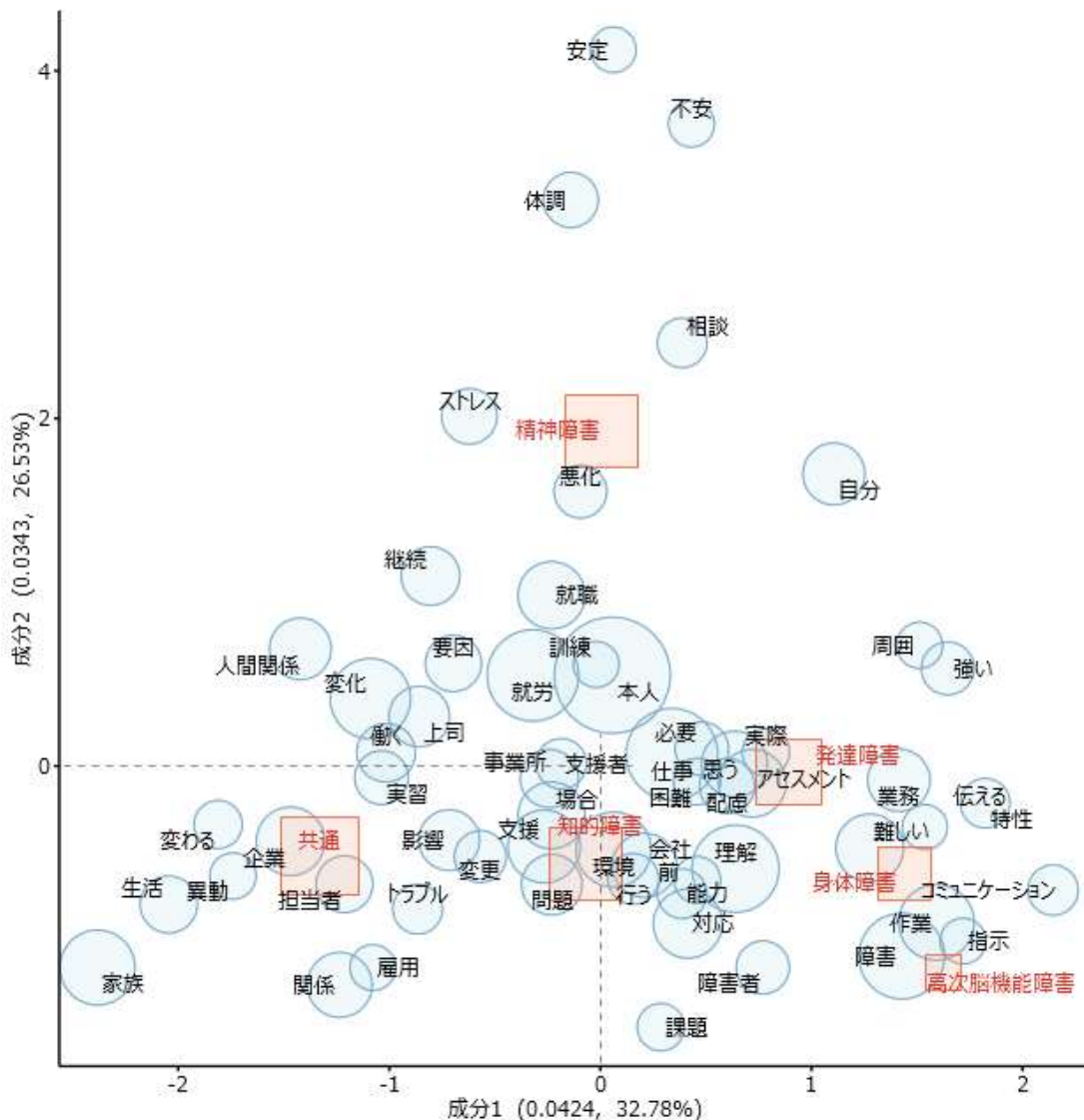
### ■ 分析方法

KH-Coder (Version: 3.Beta.03) を用い、障害種別6群及び支援者の経験年数3群を外部変数とした対応分析

※対応分析とは、特定のグループ内で出現パターンの似通ったコードが出現する傾向を把握するための分析手法



# 結果：障害別の就労継続を妨げる要因



## ■全障害共通:

- ・家庭環境の変化
- ・職場担当者の変更

## ■身体障害・高次脳機能障害

- ・指示理解の不足などによる作業遂行面での問題
- ・上司・同僚とのコミュニケーション上の問題

## ■知的障害:

- ・異性との関わり方・金銭管理・家庭内での問題
- ・職場の対象者への理解の不足

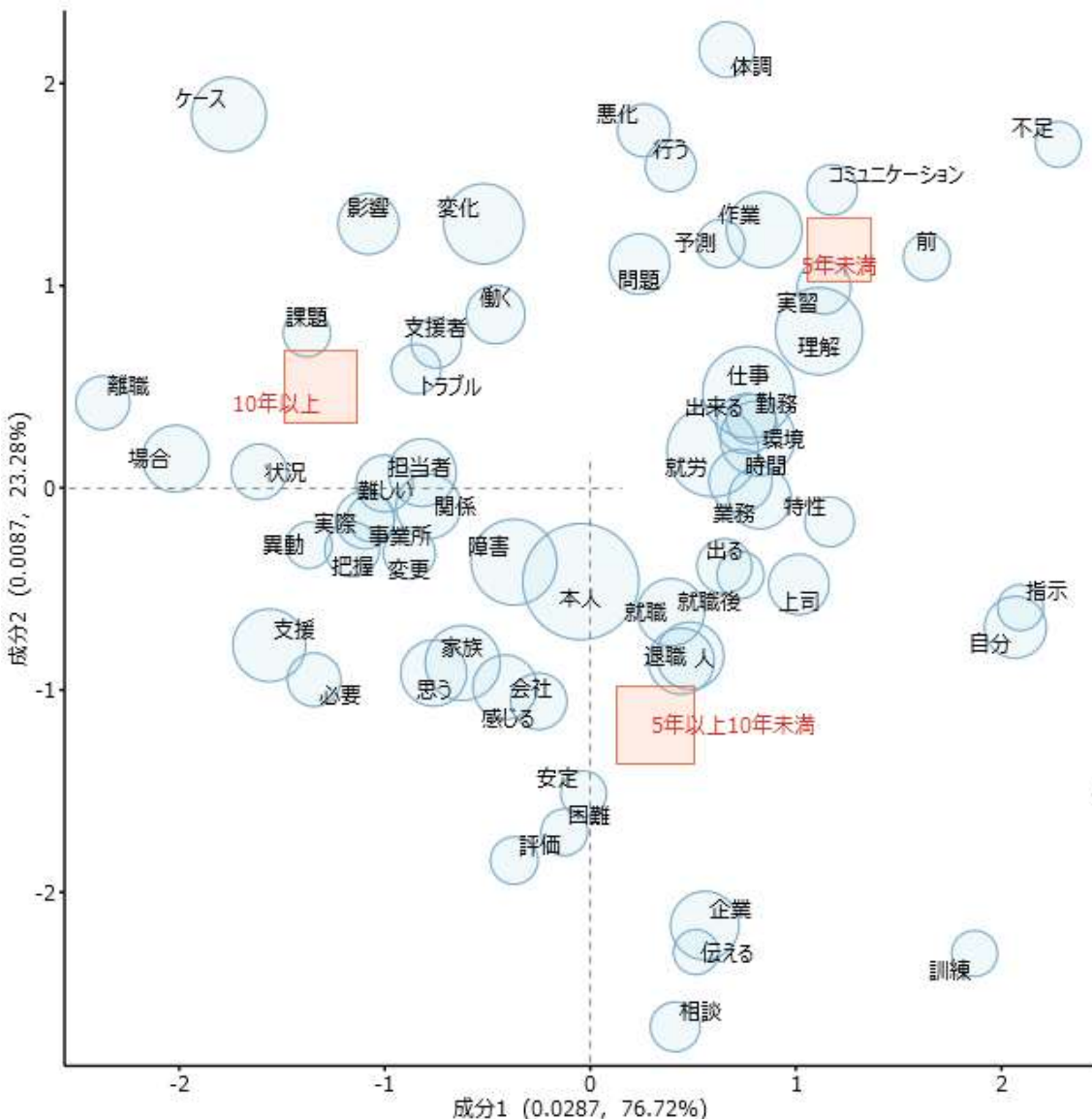
## ■精神障害:

- ・ストレスなどによる体調の悪化

## ■発達障害:

- ・上司・同僚や支援者とのコミュニケーション上の齟齬
- ・職場の障害特性への理解の不足

# 結果：支援経験年数別の就労継続を妨げる要因



- 全経験年数共通：
  - ・職場担当者の変更
  - ・職場での障害者本人のトラブル
- 経験年数5年未満：
  - ・職場で障害特性への理解が十分に得られないことによる人間関係や日常生活面等での問題(就職前のアセスメントでは顕在化していなかったもの)
- 経験年数5年以上10年未満：
  - ・家族や知人からの助言などの影響による退職
  - ・本人(家族)・企業・支援者間の情報共有や支援の方向性に関するコンセンサスの不足
- 経験年数10年以上：
  - ・障害者本人の課題(生活面、職場の人間関係、モチベーション)

# 考察：先行研究との比較

- 先行研究との比較(障害種別による違い)
  - ・ 就労継続を妨げる要因の障害種別による違いは、先行研究で得られた職場定着に関する課題を支持。
  - ・ 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、障害者が従事できる業務の縮小やマスク着用により聴覚障害者がコミュニケーションを取りにくくなるなどの要因も得られた。

# 考察：就労支援実践に向けた示唆

---

■就労継続を阻害する要因は障害種別によって異なる。**障害特性が就労後に及ぼしうる影響**を事前にアセスメントし、発生予防的な観点から備えておく必要がある。

# 考察：就労支援実践に向けた示唆

## ■就労支援経験が長くなると見られる特徴

- ・就労継続を妨げる要因の**数が減る**。
- ・就労継続を妨げる要因に**障害者本人の課題**を挙げる傾向が強まる。



## 〈経験年数が浅い支援者への支援の視点〉

- ・どのような要因が就労継続を妨げる要因になり得るのか**見通しを持ちやすくなるようなアセスメントの視点**の提供。
- ・就労継続を妨げる要因が主に環境要因または障害者本人の課題、どちらに起因しやすいか見極め、**職場環境調整を行う**ための助言の実施。

# 考察：研究の限界と今後の展望

## ■今後の課題

就労継続を妨げる要因の発生時期別の分析や就労継続を妨げる要因に対する有効な支援や配慮の在り方を明らかにすることが今後の課題である。

## ■今後の展望

令和4年度末に障害者の就労支援のためのアセスメントツールを公開予定。