

# 障害者の就労継続を妨げる要因とは何か

## ーテキストマイニングによる内容分析ー

○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）

### 1 背景と目的

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。また、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雇用障害者の増加が見られる中、障害者の職場定着支援は重要な課題と認識されている。職場定着支援の課題は、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するため、系統立って全体像を把握することが難しい<sup>1)</sup>。先行研究で明らかにされた課題として、身体障害者は職場内の物理的環境整備やコミュニケーション、知的障害者は職場内のルールの遵守や生活面での課題、精神障害者は安定した出勤や職場内での相談体制の整備などが挙げられ、就職後の経過期間や障害種別によってその内容は異なるとされる<sup>1)</sup>。

特定の領域において経験や教育を通じ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であるとされるが<sup>2)</sup>、対人援助職もその例外ではない。障害者の就労支援の近隣領域であるソーシャルワーク分野における熟達者は、高度な面接スキルを活用し深い利用者理解を行い、多面的な情報収集に基づくアセスメントが可能であることが明らかにされている<sup>3)</sup>。したがって、障害者の就労支援分野においても、就労支援者（以下「支援者」という。）の経験年数の違いによってアセスメントの質が異なるものと推察される。

職場定着支援を効果的に行うためには、支援者が、「障害者と職場環境のバランスが適切に保たれていることを常に確認し」<sup>4)</sup>、障害者と障害者を取り巻く環境の変化が就労継続に及ぼす影響を可能な範囲で事前にアセスメントし、雇用後に生じうる変化に上手く対処するための備えを講じておく必要がある。しかし、就職前のアセスメントでは十分に予測できなかった就労継続を妨げる要因にはどのようなものがあり、それらの見立ては支援者の経験年数によってどのように異なるのかを明らかにした先行研究は少ない。

そこで本研究では、就職前のアセスメント段階では予測困難な障害者の就労継続を妨げる要因が、支援対象者の障害種別や支援者の経験年数によって異なるかを明らかにすることを目的とする。

### 2 方法

#### (1) 調査対象者及び機関

障害者就業・生活支援センター335所、就労移行支援事業所3,000所、地域障害者職業センター52所の支援者を対象に郵送または電子メールによる調査を行い、障害者の就労支援の経験が豊富な支援者に回答を求めた。調査協力の同意は回答を持って得られたものとした。調査期間は2021年1月～2月であった。最終的に1,373所で勤務する1,382人の支援者から有効回答を得た（回収率40.5%）。支援者の平均支援経験年数は8年3か月であり、5年未満474人、5年以上10年未満495人、10年以上389人であった。

#### (2) 分析内容及び分析方法

本稿では、(1)で得られたデータのうち、就職前のアセスメントでは十分に予測できなかった就労継続を妨げる要因について取り上げる。障害種別ごとに自由記述を求めることで取得した5,210の文、総抽出語（分析対象ファイルに含まれている全ての語の延べ数）121,413語をローデータとし、支援対象者の障害種別6群（全障害種共通、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害）及び支援者の経験年数3群（5年未満、5年以上10年未満、10年以上）を外部変数とする対応分析を実施した。分析には、KH-Coder（Version:3.Beta.03）を用いた。

### 3 結果

#### (1) 障害種別の就労継続を妨げる要因

障害種別を外部変数とした対応分析を実施した結果、就労継続を妨げる要因は障害種別群ごとに異なる抽出語を伴って付置された（図1）。本稿では、抽出語が用いられた文脈を確認し得られた結果を述べる。全障害種共通の要因には、家庭環境の変化や職場担当者の変更などがあった。障害種別の要因には、身体障害や高次脳機能障害は指示理解の不足などによる作業遂行面での課題、知的障害は異性との関わり方や金銭管理などの生活面での課題、精神障害はストレスなどによる体調の悪化、発達障害は障害特性への理解の不足など上司・同僚や支援者とのコミュニケーション上の齟齬などがあった。

