

一般就労を支援する就労支援機関管理者が感じている課題 －障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業での比較－

○大川 浩子（北海道文教大学 教授/NPO法人コミュニネット楽創）
本多 俊紀（NPO法人コミュニネット楽創）、宮本 有紀（東京大学大学院医学系研究科精神看護学分野）

1 はじめに

障害のある人の一般就労は年々増加し、令和6年度にハローワークを経由した就職件数は過去最高となり¹⁾、一般就労への支援に対する期待が高まっている。しかし、その支援を担う機関の管理者や運営する組織に関する検討は、不十分であると思われる。例えば、障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）と就労移行支援事業所は、一般就労を支援する点では共通するが、役割が異なるため、管理者の役割や課題が異なると考えられる。また、近年、リハビリテーション専門職が対象の研究²⁾において、組織風土が職務満足度や職業性ストレスと関連することが示されており、就労支援機関を運営する組織を検討する上でも示唆に富む知見と言える。

そこで、今回、我々は就業・生活支援センターと就労移行支援事業所の管理者を対象に郵送調査を実施し、就労支援の課題及び人材育成の課題について、組織風土にも注目して検討を行ったので、報告する。

2 方法

（1）調査対象と期間・倫理的配慮

対象は全国の就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の管理者とし、就労移行支援事業所はWAMNETの障害福祉サービス等情報公表システム（2023年9月末時点のオープンデータ）を参照し、全事業所数（3,280カ所）の約20%である660カ所を都道府県ごとの割合に考慮して無作為に抽出した。また、就業・生活支援センターは厚労省のリストにある全337カ所を対象とした。これらの機関に依頼文書及び調査票を郵送し、調査期間は2023年12月から2024年2月までとした。

なお、倫理的配慮として、本研究は本学の倫理審査委員会の承認を得て（承認番号：05012）実施し、調査票の返送をもって本研究に同意したものとみなした。

（2）調査内容

調査項目は所属機関及び管理者の基本情報、所属機関における就労支援・人材育成の課題に加え、組織風土尺度³⁾を含めた。組織風土尺度は「組織環境性尺度」（10項目）と「伝統性尺度」（10項目）の全20項目で構成され、組織環境性尺度は得点が高いほどマネジメントがいきどいでいる状況を、伝統性尺度は得点が高いほど指導者中心型組織で、組織構成員の参加度が低い状況と仮定している³⁾。評定は1（全くそう思わない）から5点（強くそう思う）で、2つの尺度の得点で4類型に分類される³⁾。本研究

では先行研究²⁾に従い、表1の通り分類した。

表1 組織風土尺度における4類型

類型	伝統性尺度	組織環境性尺度
伝統自由・組織活発型 (以下、イキイキ型)	29点以下	30点以上
伝統強制・組織活発型 (以下、シブシブ型)	30点以上	30点以上
伝統自由・組織不活発型 (以下、バラバラ型)	29点以下	29点以下
伝統強制・組織不活発型 (以下、イヤイヤ型)	30点以上	29点以下

※文献2）をもとに作成

（3）分析方法

就業・生活支援センターと就労移行支援事業所の2群について、就労支援の課題、人材育成の課題、組織風土の4類型の割合についてPearsonの χ^2 検定で比較した。なお、統計解析にはIBM SPSS ver. 30を使用した（ $p<0.05$ ）。

3 結果

（1）回答機関の属性

宛先に郵送が届かなかったため回答できなかった機関や無効回答の19カ所を除き、回収率は30.9%（302カ所）であった。内訳は就労移行支援事業所195カ所、就業・生活支援センターは107カ所であり、属性は表2のとおりである。

表2 回答機関の属性

項目	就労移行支援	就業・生活支援センター	
運営	社会福祉法人 NPO法人 一般社団法人 株式会社 その他	72 22 10 77 14	88 7 2 0 10
人数	10名未満 10～20名未満 20～30名未満 30～50名未満 50～100名未満 100～300名未満 300名以上	29 26 13 23 23 41 40	2 6 2 6 13 41 37

（2）回答者（管理者）の属性（表3）

回答者の性別は男性180名（59.6%）、女性119名（39.4%）、無回答・無記入3名（1.0%）であり、年代別では40代121名（40.1%）、50代89名（29.5%）を占めた。また、就労支援の経験年数は5～10年未満が78名（26.0%）、管理職の経験年数は3年未満の者が101名（33.4%）と多かった。

表3 回答者の属性

就労移行支援	項目	就業・生活支援センター
男性117 女性75 無回答・無記入3	性別	男性63 女性44
20代3名 30代35名 40代72名 50代52名 60代26名 その他6名 無記入1名	年代	20代1名 30代4名 40代49名 50代37名 60代15名 その他1名
3年未満34名 3~5年未満31名 5~10年未満56名 10~15年未満35名 15年以上39名	就労支援 経験年数	3年未満20名 3~5年未満7名 5~10年未満22名 10~15年未満23名 15年以上33名 無記入2名
3年未満77名 3~5年未満25名 5~10年未満53名 10~15年未満26名 15年以上14名	管理職 経験年数	3年未満24名 3~5年未満24名 5~10年未満31名 10~15年未満15名 15年以上11名 無記入2名

(3) 組織風土の類型

就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所(欠損を除いた295カ所)における組織風土の類型の割合は表4のとおりであり、有意差は認められなかった。

表4 組織風土の類型の割合

類型	就労移行支援		就業・生活支援センター		p 値
	n	%	n	%	
イキイキ型	130	67.7	68	66.0	
シブシブ型	13	6.8	9	8.7	0.943
バラバラ型	43	22.4	23	22.3	
イヤイヤ型	6	3.1	3	2.9	

(4) 所属機関における就労支援及び人材育成の課題（表5）

管理者の認識している所属機関の就労支援の課題では経営面の課題、組織の課題が、人材育成の課題では職員の遭遇面の課題が、就業・生活支援センターにおいて該当する割合が有意に高かった。

表5 就労支援及び人材育成の課題の比較

	就労移行支援		就業・生活支援センター		p 値 (φ)
	n	%	n	%	
経営面の課題					
就労支援	該当する	74	37.9	62	57.9 <0.001
	該当しない	121	62.1	45	42.1 (0.192)
組織の課題					
人材育成	該当する	18	9.2	27	25.2 <0.001
	該当しない	177	90.8	80	74.8 (0.215)
職員の遭遇面の課題					
	該当する	77	39.5	55	51.4 0.046
	該当しない	118	60.5	52	48.6 (0.115)

4 考察

今回、就業・生活支援センターの管理者は就労移行支援事業所と比較し、所属機関の就労支援の課題で経営面の課題と組織の課題が該当すると認識する割合が有意に高かった。この経営面の課題については、就労移行支援事業所は訓練等給付で、利用した件数の出来高で支払われることに対し、就業・生活支援センターは国の委託事業として運営費が出るため、利用件数で費用が変わらないことが一因と考えられる。この点は、人材育成の課題において職員の処

遇面での課題が就業・生活支援センターで該当する割合が高かった点とも一致し、就業・生活支援センターで職員の処遇を改善することが構造的に難しい状況にあることを示していると思われる。また、組織の課題については、従来、就業・生活支援センターは、大規模な社会福祉法人で運営されていることが多い⁴⁾、法人内で一般就労を担う部門が小規模となり、結果、事業の多くを生活支援部門が占めるため組織内の理解が得られにくく感じる管理者が多いことが考えられる。さらに、2機関の組織風土の類型割合に有意差は認められなかった。この結果は、課題の違いが組織風土よりも、事業の性質や運営法人による違いであることを示唆していると思われる。

そして、組織風土の類型割合はいずれも、イキイキ型、バラバラ型、シブシブ型、イヤイヤ型の順で多く、リハビリテーション専門職の先行研究²⁾と同様の傾向であった。また、イキイキ型が全体の約70%近くを占めていることから、多くの管理者が所属機関に関してマネジメントが行き届き、強制的な雰囲気が少ない³⁾と感じていると考えられた。一方、約20%を占めるバラバラ型は、組織構成員の参加度は低くはないが、マネジメントが行き届いていないと感じているタイプとされている³⁾。つまり、機関の職員各自が組織からのサポートが希薄と感じながら動いていることが考えられるため、管理者に対し、職員のサポートや教育のスキルが求められると思われた。

5 結語

本研究では、管理者が認識する就労支援・人材育成の課題を組織風土の類型を含め、検討を行った。しかし、横断的に2つの就労支援機関を比較したのみであり、般化できるものではないと思われる。今後、他のストレス尺度や質的なデータを用い、管理者の負担や求められるスキルについても検討を行う必要があると思われた。なお、本研究はJSPS科研費JP19K02163の助成を受けて実施した。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省：令和6年障害者雇用条項の集計結果. <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf>
- 2) 西郡亨, 他『病院に勤務するリハビリテーション専門職に認知する組織風土と職務満足度、職業ストレスの関連』『理学療法科学36』, (2021), p. 53-58
- 3) 外島裕, 他『組織風土の認知とモラール、職務満足、精神的健康との関連に関する研究 - 病院勤務職員を対象とした調査に基づいて -』『商学雑誌84』, (2015), p. 17-48,
- 4) 小塩靖崇・他『障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者の就労支援に関する実態調査』『日本社会精神医学会雑誌28』, (2019), p. 246-254

【連絡先】

大川 浩子
北海道文教大学
e-mail : ohkawa@do-bunkkyodai.ac.jp