

# 文献調査に基づく就労困難性（職業準備性と就労困難性）の構成要因に関する検討

○武澤 友広（障害者職業総合センター 研究員）

古田 詩織・井口 修一・内藤 眞紀子・宮澤 史穂・伊藤 丈人・田中 歩・知名 青子・村久木 洋一・國東 菜美野（障害者職業総合センター）

## 1 背景と目的

障害者の就労（就労系障害福祉サービスを含む。以下同じ）への移行にあたっては、移行前の相談支援において障害者本人の現状に適した就労の場や必要な支援サービスを検討するため、職業準備性を評価することが必要である。ここでの職業準備性とは「個人に職業生活の開始と継続に必要な条件が用意されている状態」のことを指す<sup>1)2)</sup>。職業準備性は障害のあるなしにかかわらず、職業生活を継続していくために必要なものであり、疾患や機能障害の影響はあるにしても「障害特性」としてではなく、原則的には個人因子に関わる領域として考えるべきであるとされる<sup>1)</sup>。また、職業準備性を評価する目的は、職業生活のために本人が努力すること、企業が配慮すること、支援者が支援することを整理することで<sup>1)</sup>、必要な支援や合理的配慮の検討に資することにある。

一方、障害者の就労困難性は、職業準備性と比べるとなじみのない表現かもしれない。例えば、国内論文データベースのJ-STAGE (<https://www.jstage.jst.go.jp/browse/-char/ja/>) を用いて「職業準備性」を検索語として文献検索を行うと43件の文献がヒットするのに対し、「就労困難性」を検索語とした場合はわずか3件しかヒットしない（2020年7月20日時点）。障害者職業総合センター（2015）<sup>3)</sup>では、就労困難性を「仕事に就く前から就いた後までに経験される具体的な「活動」「参加」の困難や困りごと」として定義している。ここでいう「活動」「参加」はICF（International Classification of Functioning, Disability and Health, 国際生活機能分類）モデルで定義されている生活機能を指し、「活動」は生活上の目的を持つ一連の動作からなる具体的な行為を、「参加」は人生の様々な状況に関与し、そこで役割を果たすことをそれぞれ指す<sup>4)</sup>。ICFでは、活動や参加は個人因子や環境因子といった様々な因子と相互作用することが想定されている。したがって、就労困難性が包含する領域は、個人因子に関わる領域とされる職業準備性よりも広範にわたると推測できる。

以上のように職業準備性と就労困難性は両方とも障害者の就労の開始と継続に必要な条件を考える上で参照すべき概念ではあるが、両概念の関連性はこれまで十分に整理されてはいない。特に就労困難性に関しては、その構成要因が明らかにされていないため、職業準備性との共通点と相違点が不明確なままである。そこで、本研究では、職業準備性

または就労困難性に言及した文献から就労困難性として認識されている事柄を抽出し、それらの分類を行うことで就労困難性の構成要因の把握を試みた。

## 2 方法

### (1) 文献検索

CiNii (<https://ci.nii.ac.jp/>) とJ-STAGE (<https://www.jstage.jst.go.jp/browse/-char/ja/>) という2種類の国内論文データベースを用いて、2020年5月に電子検索を行った。検索する文献を絞り込むための検索条件は、障害を表す用語「障害者、Work disability」、就労/雇用状況を表す用語「就労、雇用、職業」、困難/準備状況を表す用語「困難、課題、準備、Readiness、レディネス」、職業準備性/雇用可能性を表す用語「Vocational readiness、雇用可能性、エンプロイアビリティ、employability」を組み合わせ設定した。ただし、わが国では障害者権利条約を2014年1月に批准しており、合理的配慮の導入が職業準備性や就労困難性の評価の在り方に影響を及ぼした可能性を考慮して、文献の検索範囲は2014年1月から2020年4月までとした。

検索された論文のタイトル及び要旨を確認し、本研究で独自に設定した以下のa～cに示す抽出対象への言及が期待できる文献を選定した。

- 職業人としての役割を果たすことが困難な状態
- 一般企業への就職、または就業を継続するために要請される心理的・行動的条件（能力を含む）
- aの状態またはbの条件の充足状況を確認できる行動

なお、上述の国内論文データベースには、障害者職業総合センターが発刊した調査研究報告書等は登録されていない。そこで、職業リハビリテーション活動による課題領域の体系図 (<http://www.nivr.jeed.or.jp/>) を用いて、2014年3月から2017年4月までに障害者職業総合センターが発刊した調査研究報告書及び資料シリーズ（以下「報告書」という。）のうち、下記に示した研究課題領域（研究課題の類似性に基づく分類）に含まれる報告書の要旨を確認した。

- 障害者雇用の状況等の把握
- 雇用管理の状況/方法等の把握（主に事業主自らが行うもの）
- 障害特性/課題の把握
- 就労支援に関する状況等の把握
- 就職/職場定着要因の分析

以上に加えて、2017年5月から2020年4月までに発刊された報告書も確認し、上記a～cの抽出対象への言及が期待できる報告書の選定を行った。

また、上記の文献に加え、研究担当者が独自に把握した関連文献も分析対象に加えた。

## (2) 就労困難性に関する記述の抽出及び分類

選定した文献及び報告書を通読して、上述のa～cのいずれかに該当する記述を抜粋した。次に、各記述を「職業準備性」「就労困難性」「それ以外」の3種類の記述に分類した。さらに「就労困難性」に関する記述を意味の類似性に基づきカテゴリにまとめ、共通する意味を表すカテゴリ名を付けた。

## 3 結果

### (1) 文献検索

選定の結果、抽出対象の文献及び報告書は重複を除き103件であった。

### (2) 就労困難性に関する記述の抽出及び分類

就労困難性に該当する記述を分類した結果、以下の10のカテゴリに分類できた。以下、各カテゴリの概要と具体的な記述例を示す。なお、【 】でカテゴリ名を示す。

【障害・疾病による活動制限】は障害・疾病により職業準備性の要件が充足できない状態を指す。このカテゴリには服薬の副作用による活動制限も含まれる。具体的には「積雪時、車いすの自走による通勤は困難（身体障害）」「言葉を字義通りに理解するため、対人面でトラブルが絶え間なく起こった（知的・発達障害）」などである。

【予期せぬ活動制限】は障害・疾病の変動性または職場以外の要因が関連する活動制限を指す。いつ活動制限が生じるかの予測がつかないことが困難性の制御をより難しくしていると言える。具体的には「急に体調が悪くなると、すぐにそこで横にならなければならないので会社の決めた休憩時間に合わせられない（難病）」などである。

【進行性の活動制限】は進行性の障害・疾病が関連する活動制限を指す。いつ困難が生じるかの予測がつかない点で前述の【予期せぬ活動制限】と共通している。具体的には「病気の進行があり、視野の欠けが進んだ場合は現職の継続は困難（難病）」などである。

【過剰適応】は職場環境に適応しようとするあまり、かえって就労が困難になることを指す。具体的には「周囲を気にしすぎて疲れてしまう、他者から嫌われたくないという思いから何もできなくなってしまうといった過剰適応の傾向が見られていた（精神・発達障害）」などである。

【自信の不足】は就労に対する自信のなさ・不安により職業生活を開始できない状態を指す。具体的には「急な体調変化があるため、毎日定時に出勤できる自信がない（難病）」などである。

【障害・疾病の開示または配慮要請の困難】は障害・疾

病を職場に開示すること、または合理的配慮を要請することが困難な状態を指す。障害・疾病を職場が理解してくれ、配慮してくれるという展望を本人が持てない場合などに生じうる。具体的には「難病であれば雇ってもらえず、隠して働くから無理がたたり、入院してバテてやめざるをえなくなる（難病）」などである。

【職場による障害・疾病の理解・受容困難】は職場の上司・同僚が障害・疾病を正しく理解することが困難な状態を指す。具体的には「同じことを何度も聞くのでやる気がないと叱られる（高次脳機能障害）」などである。

【職務設計の困難】は企業が障害者に適した職務を設計できない状態を指す。企業に障害者の雇用ノウハウが蓄積していない場合などに生じうる。具体的には「あらゆる手段を尽くしても任せられる仕事が見つからず、途方にくれた（知的障害）」などである。

【職場における配慮実施の困難性】は職場において障害者への配慮を実施することが困難な状態を指す。具体的には「確認が多くなると、その分職場のフォロー度も増す（高次脳機能障害）」などである。

【職務と障害・疾病の特性のミスマッチ】は配置された職務と障害・疾病の特性間の不整合のために就労継続が困難な状態を指す。具体的には「お客様に直接接していたので、具合が悪いからといって、実際に休んだり座ったりできなかった（難病）」などである。

## 4 考察と今後の展望

就労困難性に関する記述を分類した結果、障害・疾病による影響がいつ現れるかの予測可能性、職場の障害理解・雇用ノウハウの有無、主観的体験（自信、不安など）といった就労困難性の構成要因を把握することができた。

今後も、文献調査の対象を拡大したり、専門家や実務家の意見を収集したりすることによって、上述の分析結果を適宜見直すことで、就労困難性の概念を検討していく予定である。

### 【参考文献】

- 1) 相澤欽一『職業準備性の向上』、「職業リハビリテーションの基礎と実践」、中央法規（2012）、p. 134-141
- 2) 相澤欽一『職業準備性の向上のための支援』、「就労支援ハンドブック」、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部（2019）、p. 27-33
- 3) 障害者職業総合センター『難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究』、「障害者職業総合センター調査研究報告書No. 126」、障害者職業総合センター（2015）
- 4) 上田敏『ICF（国際機能分類）の理解と活用—一人が「生きること」「生きることの困難（障害）」をどうとらえるか』、きょうされん（2005）