

# 医療機関における脳卒中復職支援

## －職業および機能評価票の開発－

- 齊藤 陽子（医療法人社団 KNI 北原国際病院 リハビリテーション科 就労支援室）  
豊田 章宏（独立行政法人労働者健康福祉機構中国労災病院 勤労者リハビリテーションセンター）  
八重田 淳（筑波大学大学院 人間総合科学研究科 生涯発達専攻 リハビリテーションコース）

### 1 はじめに

近年、勤労者世代における脳卒中発症数は増加傾向を認めており、脳卒中患者の復職支援が求められている。脳卒中患者は多様な後遺症を有することなどから、復職支援に際しては医療機関からの関わりが重要となる。しかし、一般の医療機関における就労支援への関わり少なく、医療機関側の視点での支援方法は確立されていない。加えて、医療機関と職業リハビリテーション機関との連携も十分に確立されていない現状である<sup>1)</sup>。

そこで今回、脳卒中復職支援に関して、医療機関における円滑な支援方法を探ることを目的とし、復職支援のための支援ツールとなる「職業および機能評価票（以下「職業機能評価票」という。）の開発を行ったため、報告する。なお、本研究は、平成 22・23 年度厚生労働省委託事業「治療と職業生活の両立等の支援方法の開発一式（脳・心疾患）<sup>2)</sup>（以下「両立支援事業」という。）による成果の一部である。

### 2 職業機能評価票の概要

#### (1) 職業機能評価票の開発目的

職業機能評価票の開発目的は、①支援対象者が医療機関を利用する段階から復職支援に必要な情報収集を行い、復職に向けた評価や訓練等を進めること、②就労支援機関や職場とのスムーズな情報共有や連携作りをすすめる際のコミュニケーションツールとして活用することである。

#### (2) 職業機能評価票の構成

職業機能評価票は、基本情報（フェースシート）、職業情報収集票、機能評価票、支援計画票で構成されている（表 1）。各票を構成する項目を表 2～5 に示す。

表 1 職業機能評価票の構成内容

1. 基本情報 (フェースシート)	支援対象者に関する基本情報の確認や、障害評価などを行う
2. 職業情報収集票 (本人・家族用、 職場用、まとめ用)	発症前の職務内容や、復職への意向などの確認を行う
3. 機能評価票	日常生活能力や社会生活能力、職務に必要な能力などの評価を行う
4. 支援計画票	復職に向けた課題の確認、支援スケジュールの検討などを行う

#### (3) 職業機能評価票の使用方法

脳卒中発症後復職を希望する方のうち、職業機能評価票使用への承諾が得られた方に対して、脳卒中発症後の治療や訓練に関わっている医療機関において、まず「基本情報（フェースシート）」の作成を開始する。次に「職業情報収集票（本人・家族用）」の記載を本人や家族に依頼し、復職に向けた情報収集を開始する。そして、職場関係者から承諾が得られた場合には、「職業情報収集票（職場関係者用）」への記載を依頼し、職場側からも情報収集を行う。これに並行して、担当リハビリスタッフが中心となり「機能評価票」を用いて現在の能力についての確認を行う。最後に得られた情報や評価結果などをもとに、「支援計画票」を活用して目標設定や訓練課題などを検討し、復職に向けた準備をすすめていく。

また、就労支援機関と連携する段階では、「基本情報」と「職業情報収集票（まとめ用）」、「機能評価票」を、職場関係者へ情報提供する段階では、「基本情報」と「機能評価票」を活用し、復職に向けた情報提供を行う。なお、提供する情報は、支援対象者の意向を確認し、内容を一緒に検討した上で提供する。

表2 基本情報(フェースシート)の項目

基本情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・氏名・生年月日・住所・電話番号・家族構成</li> <li>・診断名・発症日・現病歴・既往歴・リスクファクター・かかりつけ病院・主治医・服薬</li> <li>・障害者手帳・傷病手当金・障害年金・利用しているリハビリ、サービス</li> </ul>
障害評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意識障害・知的障害・麻痺・感覚障害・不随意運動、協調性運動障害・筋力低下・関節可動域制限・疼痛</li> <li>・褥瘡・摂食機能障害・排泄機能障害・呼吸、循環機能障害・音声、発話障害・高次脳機能障害・移動能力</li> <li>・腕、手の機能</li> </ul>

表3 職業情報収集票の項目

①本人・家族、職場関係者より収集する共通項目	
入院前の仕事について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所名・事業所住所・仕事の内容(産業分類、職業分類)・勤務形態・勤務日数・勤務時間・役職</li> <li>・勤務年数・職務内容・職務に必要な具体的能力、動作(詳細は表4参照)・主な仕事環境・職務に伴う危険性</li> <li>・通勤手段・通勤時間</li> </ul>
②本人・家族より収集する項目	
学歴について	(最終学歴を選択)
職業歴について	(自由記載)
復職について	・復職希望・復職時の希望職務・復職時の希望配慮内容・復職に対する不安や相談事項・療養中の勤務の取り扱い
生活面について	・家族構成・療養中の経済面・療養に伴う家族の変化・入院前の過ごし方
③職場関係者より収集する項目	
復職について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入院、療養中の保障・休職期限・産業医の有無・復職時利用可能な制度・勤務時間の検討可否</li> <li>・配置転換の検討可否・職務内容変更の可否・外部支援スタッフ介入の可否・障害者雇用の実績</li> <li>・復職に向けた相談窓口・復職に対する不安や相談事項</li> </ul>

表4 機能評価票の項目

健康管理能力	・服薬管理・栄養管理・精神衛生管理・身体機能の維持管理
社会生活能力	・身辺処理・家事、家庭管理・応用移動・公共機関の利用・コミュニケーション・生活リズム
職務に必要な基本的情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・見る・聴く・話す・読む・書く・計算・注意、集中力・記憶力・指示の理解力・行動計画能力</li> <li>・報告、連絡、相談能力・対人関係能力・耐久性・疲労自己コントロール</li> <li>・自分自身の作業能力の把握・必要に応じた代償手段の活用・復職への意欲・復職に対する家族の協力</li> </ul>
職務に必要な具体的能力・動作	<ul style="list-style-type: none"> <li>・座位での活動・立位での活動・しゃがんでの活動・屋外歩行(平地、足場が悪い所)・走る・階段昇降</li> <li>・ハンゴ昇降・重量のあるものを扱う・精密作業(細かい手作業)・機械操作・自動車運転</li> <li>・パソコン作業(指示された文字文章の入力、指示された数値の入力、書類などの作成、表・グラフの作成、特定のソフトの使用、その他)・電卓計算・電話対応・接客、対人業務・その他</li> </ul>
まとめ	・リハビリテーション経過および予後予測・復職を妨げる要因・仕事に活かせる強み

表5 支援計画票の項目

対象者評価	・復職ニーズ・健康管理能力・社会生活能力・職務に必要な基礎的能力・職務に必要な具体的能力、動作
事業所評価	・復職への協力度・障害の理解
まとめ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・復職に向けた支援段階・復職時の業務等について・社会資源の活用・今後の対応課題(目標)</li> <li>・今後のスケジュール</li> </ul>

#### (4) 職業機能評価票の特徴

職業機能評価票の特徴として、①復職支援に必要な情報収集を具体的かつ明確に把握することができる、②日常生活能力から職務に必要な能力まで、復職にむけて必要となる項目について、全般的に確認することができる、③職務に必要な具体的な動作・能力について情報収集や評価をすることができ、復職に向けてより具体的な支援を行いやすい、④脳卒中の後遺症の特徴を考慮し、医療機関と職場とでは発揮される作業能力に違いが生じる可能性があることに配慮して判定ができるような評価項目を設定している、⑤支援対象者だけでなく、様々な立場の職種が職業機能評価票の内容を把握しやすいように、医学的な専門用語を極力使用していない、⑥就労支援機関や職場関係者が求めるより具体的な情報を提供できるように配慮していることなどが挙げられる。

### 3 職業機能評価票の効果

平成 22 年度両立支援事業において介入した 15 症例の内、14 症例に対して評価票を使用した。そして、平成 22 年度両立支援事業終了時に、介入した 14 症例に対する支援に携わった医療機関のリハビリスタッフや医療ソーシャルワーカーを対象にアンケートを実施した。具体的には、職業機能評価票が、「支援対象者の職務の把握に参考になったか?」「復職を視野に入れたリハビリを行う上で参考になったか?」という質問を提示し、「参考になった」「参考にならなかった」「わからない」のうち該当するものを選択してもらった。

また、職場関係者や地域障害者職業センターより、職業機能評価票についての意見を自由に述べてもらった。

#### (1) 医療機関スタッフに対するアンケート結果

リハスタッフ 12 名、医療ソーシャルワーカー 1 名の計 13 名より回答を得た。まず、職業機能評価票が「支援対象者の職務の把握に参考になったか?」という問いに対しては、70%が「参考になった」と回答した。また、「復職を視野に入れたリハを行う上で参考になったか?」という問いに対しては、77%が「参考になった」と回答した。

#### (2) 職場関係者からの意見

職業情報収集票への記載にご協力頂いた職場関係

者より、「機能評価票の結果から、復職後出来そうな仕事内容について具体的にイメージをすることができる」という意見を頂いた。

#### (3) 地域障害者職業センターからの意見

地域障害者職業センターの職業カウンセラーより、評価票について、「通常の診断書だけでなく、こういう内容の資料があるとありがたい」という意見を頂いた。

### 4 考察

脳卒中復職支援において、医療機関における円滑な支援方法を探ることを目的として、復職支援のための支援ツールとなる「職業機能評価票」の開発を行い、実際の症例での使用を試みた。その結果、医療機関のスタッフが職業機能評価票を用いることにより、支援対象者の職務内容を具体的に把握することや、復職を視野に入れた医療リハビリを行う効果について一定の可能性が示唆された。

現在の医療機関におけるリハビリについて、深川<sup>3)</sup>は、「ADLの自立に重点が置かれ、復職を視野に入れたプログラムの作成やプロセスを体験する機会が減少」していると指摘している。また、香田<sup>4)</sup>は、医療機関において就労支援の業務を担うことが期待される作業療法士が就労支援を出来ない理由として、「経験不足からくる自信のなさや、就労支援に関する哲学、知識、技術の実践方法を学んでいない」ことを挙げている。このように、医療機関における復職支援が進んでいない問題点として、就労支援への経験の少なさが考えられるが、それを補うツールの一つとして、職業機能評価票が活用されることが期待できる。

また、医療機関と就労支援機関や職場との連携については、「両立支援事業内」で職業機能評価票を活用した件数が少ない状況ではあったものの、職業機能評価票の結果が復職後の仕事内容を検討する機会につながることや、職業機能評価票が従来の医療機関から提供する診断書などを補う情報として一定の効果が期待できる可能性があることが認められた。

障害者職業総合センターの調査報告<sup>5)</sup>によると、医療機関から提供される情報の内容について、「医療専門職向きで専門的なことが多いとの回答が 45.5%」「医療専門職以外にも配慮されているとの回

答が 18.2%」と報告されており、医療機関からの情報提供の内容は、復職支援の過程の中で効果的に活用されているとは言い難い。今回開発した職業機能評価票が医療機関と職業リハビリテーション機関とのコミュニケーションを円滑にするツールとしてどの程度有効となり得るかについては、今後の課題として残される。したがって、今後は、今回作成した職業機能評価票の内容妥当性を確認し、脳卒中患者の復職支援に積極的に関わることが難しいとされている医療機関において、職業機能評価票を導入することによる効果がどの程度得られるかについて検証する必要があると考える。

### 【文献】

- 1) 田谷勝夫:高次脳機能障害者の就労支援の現状と課題、「Monthly Book Medical Rehabilitation No.119」、p.1-5、全日本病院出版社(2010)
- 2) 豊田章宏:「第19回職業リハビリテーション研究発表会論文集」、p.287-290、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2011)
- 3) 深川明世:就労支援における作業療法の技術 障害特性を踏まえた就労計画の立て方 身体障害(脳血管障害)について(働くことの意義と支援)、「作業療法ジャーナル Vol.43、No.7」p.771-775、三輪書店(2009)
- 4) 香田真希子:OT が就労支援を実施するにあたってのバリアーパラダイムの転換の必要性(特集 就労支援の技術)、「作業療法ジャーナル Vol.40、No.11」p.1128-1131、三輪書店(2006)
- 5) 高次脳機能障害者の就労支援—障害者職業センターの利用実態および医療機関との連携の現状と課題—、「調査研究報告書 No.63」、p.23-46、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(2004)

# 就労アセスメントおよび就労パスの検討

○臼井 正弘(和歌山県福祉事業団 海草圏域障害者就業・生活支援センター一と 主任就業支援担当者)  
川乗 賀也(国保野上厚生総合病院 障害福祉サービス事業所)

## 1 はじめに

これまで支援者として、相談に来た当事者が、どの程度就労が可能なのか？どのような内容なら可能なのか？について、経験からある程度判断していた。しかし、職員の異動等の事情もありスタッフに一定した判断基準を設けることが望まれた。

そこで当事者の過去の経歴から、①必要な支援を導くためのアセスメント②当事者に就労までのステップを視覚的に提示できる就労パスを試作的に作成し、その有用性について検討する。

## 2 就労アセスメント

### (1) 障害者就業・生活支援センターの現状

障害者就業・生活支援センターにおいては、「個別支援計画」作成の義務はない。アセスメントについても、特定の聞き取り内容(技法)はない。

全国にある各センター(315センター)がそれぞれ独自の方法で支援を行っている。

※厚生労働省より、障害者就業・生活支援センターによる就労系サービスの利用に関するアセスメント及びその後の相談支援事業者との協議等にかかる課題を検討・整理するため、モデル事業を実施している。

### (2) 当センターの現状

アセスメントについては、当センターが導入している、「障害者就業・生活支援センター相談記録システム」におけるアセスメントシートを活用。

登録者の情報(周辺情報、就業経験、既往歴等)のアセスメントはあるが、就業能力に関するアセスメントはない。

就業能力の聞き取りや能力判断に関しては、これまでの就業経験や、聞き取る側の判断・経験で実施している。

### (3) アセスメントの提案(別紙①)

#### ①就業能力の細分化

これまでのアセスメントには、就業能力について、細分化した聞き取り内容が無かったので、就業能力を判断するため、聞き取り内容を細分化した。

聞き取り内容を明確にすることで、だれが聞いても同じ結果となるようにした。

#### ②簡素化

聞き取った内容を書記するのではなく、質問項目の該当欄にチェックをするだけとし、簡素化を図った。

#### ③判定機能搭載

アセスメントにおける項目のチェックの有無により、就業能力を簡易に判定できるようにした。

また、判定を視覚で提示することで、登録者に分かり易く説明が可能となるようにした。

#### ④項目の変更・追加機能搭載

エクセルによりアセスメントシートを作成しており、項目の追加、得点配分の変更ができるなど、バージョンアップが可能となるようにした。

詳細な聞き取り項目があることで、これまでにくらべ、利用者の就業能力の判断が容易になった。

なお、このアセスメントシートは、生活状況のアセスメントをまず行い、就労があり、精神・身体状態が安定している方に対し行うものである。

別紙① 就労アセスメントシート

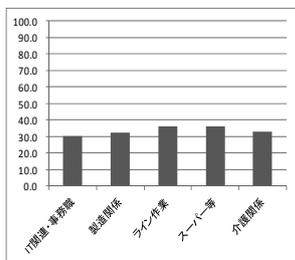
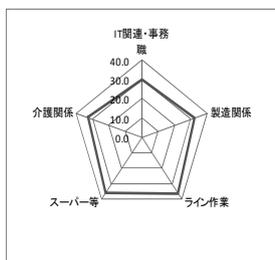
海草圏域障害者就業・生活支援センター一と

就労アセスメントシート(Ver1)

氏名	年齢	性別
障害種別	等級	

自分が働くことを想定し回答してください。

設問	チェック	IT関連・事務職	製造関係	ライン作業	スーパー等	介護関係
体力	屋内で6時間～8時間の立ち作業が可能	<input checked="" type="checkbox"/>	3	5	5	3
	屋外で6時間～8時間の立ち作業が可能	<input type="checkbox"/>	0	0	0	0
	10kgの物を持ち上げることが可能	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
	20kgの物を持ち上げることが可能	<input checked="" type="checkbox"/>	1	4	2	4
	常に体を動かしたい	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
	これまでも体を使った仕事をし、体力的に問題はなかった	<input checked="" type="checkbox"/>	2	5	4	4
コミュニケーション	人と話をするのは得意・好き	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
	敬語が使える	<input checked="" type="checkbox"/>	5	3	3	5
	大きな声ではきはきと話せる	<input checked="" type="checkbox"/>	4	4	4	5
	電話対応は可能(敬語・取次)	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
	対人関係でのトラブルは今までない	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
	体を使う仕事をしたい	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
集中・持続	定型作業(単純な同じ作業)ができる	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	3
	定型作業(単純な同じ作業)が得意である	<input checked="" type="checkbox"/>	3	5	5	3
	定型作業(単純な同じ作業)が好きである	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
	同じ作業を4時間程度続けられる	<input checked="" type="checkbox"/>	4	4	4	3
	同じ作業を6時間～8時間程度続けられる	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
	手先は器用である	<input checked="" type="checkbox"/>	3	5	5	3
基礎能力	プラモデルが作れる or 裁縫ができる	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
	レジが打てる	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
	簡単な計算ができる	<input checked="" type="checkbox"/>	4	3	3	4
	読み書きができる	<input checked="" type="checkbox"/>	4	3	3	4
	読み書きが得意である	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
	IT	パソコンが使える	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0
キーボード操作ができる		<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
簡単な入力は可能である		<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
キーボード操作が両手・指を2～3本使える		<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
WARDで文書が作成できる		<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
EXCELで簡単な計算式が使える		<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
EXCELで簡単な関数が使える		<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
これまでにPCを使う仕事ができている		<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
自動車の運転免許を持っている		<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
自動車の運転免許を持っている運転ができる		<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0
業務で自動車の運転ができる	<input checked="" type="checkbox"/>	0	0	0	0	
11	36	45	43	45	39	
得点	30.0	32.4	36.1	36.0	33.1	
チェック得点	36	45	43	45	39	



その他確認事項

項目	チェック	備考
症状が落ち着いている。	<input type="checkbox"/>	
集団内での対人関係はうまくできている。	<input type="checkbox"/>	
身障みがきちんとできている。	<input type="checkbox"/>	
金銭管理ができる。	<input checked="" type="checkbox"/>	
集中力がある。	<input checked="" type="checkbox"/>	
人とうまく付き合うことができる。	<input checked="" type="checkbox"/>	
就労経験がある。	<input checked="" type="checkbox"/>	
職業マナーが理解できており身につけている。	<input checked="" type="checkbox"/>	
困った時に相談できる。	<input type="checkbox"/>	
週4日・1日3時間以上働ける	<input checked="" type="checkbox"/>	
週5日・1日4時間以上働ける	<input checked="" type="checkbox"/>	
週5日・1日6時間以上働ける	<input type="checkbox"/>	
週5日・1日8時間以上働ける	<input checked="" type="checkbox"/>	
公共交通機関が利用できる	<input type="checkbox"/>	
原付等車で通勤できる	<input checked="" type="checkbox"/>	
自動車通勤できる	<input checked="" type="checkbox"/>	
特殊能力・資格	パソコン検定等を持っている	<input checked="" type="checkbox"/>
	大型免許を持っている	<input type="checkbox"/>
	2種免許を持っている	<input checked="" type="checkbox"/>
	看護師・准看護師資格を持っている	<input type="checkbox"/>
介護福祉士・ホームヘルパー2級を持っている	<input checked="" type="checkbox"/>	

3 就労支援クリニカルパス

(1) 支援機関現状

現在、障害者の就労支援における支援機関については下記がある。

- ① 就労移行支援事業所
- ② 就労継続支援事業所A型・B型
- ③ 地域障害者職業センター
- ④ 障害者就業・生活支援センター
- ⑤ ハローワーク
- ⑥ 相談支援事業所
- ⑦ ケアホーム・グループホーム
- ⑧ 特別支援学校等

上記事業所において、連携で支援を行うことが重要不可欠

(2) 連携方法の現状

現状では各支援機関がそれぞれに支援計画を作成し支援を行っている。

- ① 就労継続支援事業等障害福祉サービス事業所→個別支援計画
- ② 相談支援事業所→サービス利用計画書
- ③ 障害者職業センター→職業リハビリテーション計画書

同じ方を同じ方向で支援をしているにも関わらず、それぞれが独自に支援計画を作成している。

それぞれの機関で作成義務があり、統一様式での作成は不可能。

当センターにおいても、他機関との連携により就労支援を行っており、連携・連絡を重要視しているが、大枠は共通理解があっても、支援の中で齟齬が生じることがある。

(3) 就労支援クリニカルパスの提案 (別紙②)

上記の現状から、就労支援における関係機関の支援の標準化を図るため、就労支援クリニカルパスを提案する。

なお、クリニカルパスの作成においては、各機関が連携において就労支援をおこなった事例を振り返り作成をおこなった。

①クリニカルパスとは

クリニカルパス(クリティカルパス)とは、良質な医療を効率的、かつ安全、適正に提供するための手段として開発された診療計画表。

ももとは、1950年代に米国の工業界で導入されはじめ、1990年代に日本の医療機関においても一部導入された考え方。

診療の標準化、根拠に基づく医療の実施（EBM）、インフォームドコンセントの充実、業務の改善、チーム医療の向上などの効果が期待されている。

特に、地域連携が必要とされている、精神保健医療分野で有効と言われている。

## ②就労支援クリニカルパスとは

- 各支援機関のミッションが明確化されるためのもの
- 各支援機関が統一した支援を導くためのもの
- 各支援機関の支援計画と連動したもの
- 各支援機関が同じ時間軸で支援を行うためのもの
- 提示することで視覚的に利用者が関係機関の役割を理解するためのもの
- それぞれの関係機関がそれぞれの役割を理解するためのもの

## 別紙② 就労支援クリニカルパス

障害者就労支援地域連携クリニカルパス

氏名	和歌山 太郎	男	生年月日	平成0年0月0日	年齢	0			
障害種別	精神障害	手帳	3級	重度判定	無	職業評価	済		
本人ニーズ	就職がたい								
総合支援	短期目標	実習(就職先)の確保、実習を実施し、就職につなぐ。							
	長期目標	安定した就職							

	役割	平成23年10月1日	平成23年10月10日	平成23年10月20日	平成23年11月23日	平成23年12月1日
支援状況		実習前支援	実習支援		実習終了	雇用支援
本人達成目標			体調管理	休まず実習に行く		就職に向けた体調管理
障害者就業・生活支援センター	就労支援コーディネート 実習・就労連携調整	本人の意向確認 (アセスメント)	ハローワーク同行 就職先・実習先の確保	実習同行 問題点把握	実習評価(企業) 本人意向確認	企業雇用依頼
福祉ホーム	生活支援 生活面連絡調整	本人の意向確認 (アセスメント)	健康状態把握	健康状態把握 生活状況把握	本人意向確認 の意見聴取(体調面)	
就労移行支援事業所	訓練		訓練状況把握	問題点改善(訓練)		
障害者職業センター	定着支援 専門的技術指導			企業・本人状況確認 (職業評価)	ジョブコーチ調整	
ハローワーク	企業対応 雇用支援全般	本人意向確認 就職先情報収集	企業情報把握	企業状況確認 (助成金)	企業雇用依頼 助成金等説明	
進捗状況		10月5日 ケース会議		実習状況・健康状態の 連絡	11月24日 ケース会議	11月25日企業訪問 11月28日ケース会議

各関係機関の支援内容（ミッション）を1枚の紙にまとめることで、共通認識の把握が容易となった。

## 3 まとめ

今回、個人の判断能力のみで支援を行っている現状から、障害者就業・生活支援センターにおける、支援の標準化を目的とし、①就労アセスメント ②就労支援クリニカルパス の2つの有用性について検討した。

検討に際し、現状を振り返る作業を行った結果、「個人判断」「個人能力」により、センターを運営していることが浮き彫りとなった。

当センターに限らず、事業所において人事異動はつきものである。

人事異動により、センター運営が影響を及ぼされるのは仕方がないが、システム化を図ることで、その影響を最小限にとどめることが必要である。

就労アセスメント及び就労支援クリニカルパスの2つのツールを活用することで、就労支援に関する判断材料と、各機関の支援方針・内容（to do）が明確化された。

障害者の就労は今後も重要視されてくる現状の中、今回の提案が「就労支援のシステム化・標準化」に少しでも役立てれば幸いである。

なお、①就労アセスメント ②就労クリニカルパスについては、下記HPよりダウンロード可能である。アプリケーションは「Microsoft Excel」

□「海南・海草障害者就業支援ネットワーク情報サイト」

<http://kainankaisojiritusien.com/>

□「和歌山県福祉事業団ホームページ」

<http://www.wfj.or.jp/>

## 【連絡先】

社会福祉法人 和歌山県福祉事業団

海草圏域障害者就業・生活支援センター一と

主任就業支援担当者 臼井 正弘

TEL 073-483-5152

FAX 073-483-5159

E-Mail usui1103@wfj.or.jp

# 就労前の能力把握と整理

前田 亮（特定非営利活動法人じりつ 障害福祉サービス事業所アバンティ 就労支援員）

## 1 就労前の能力把握と整理の背景と必要性

- (1) 仕事をする多くの精神障害者が、短期間で離職をしている。私は、就労移行支援事業所で就労支援員をしている。精神障害者の就労支援の現場に携わる中で、仕事を継続するための支援の難しさを感じている。
- (2) 現在、ハローワークを通じて仕事を探す精神障害者の数が急増している。推移をみると平成14年度は約6千人であったが、平成23年度には約4万8千人となっている。それに伴って就職件数も増加傾向にあり、平成22年度には精神障害者の就職件数が、知的障害者を初めて上回った。しかし一方で、障害者雇用で精神障害者の高い離職率が大きな問題になっている。仕事に就いても長く続かない。何度も離職を繰り返す。埼玉県産業労働部の調査では「障害者離職状況調査による通算雇用期間では精神障害者では3ヶ月未満35.2%、1年以上3年未満が33.8%<sup>1)</sup>」と離職率が高い結果である。離職の要因は、症状の再燃、体力の課題、能力の低下、適応性の問題、人間関係の悪化などがあげられる。中でも最も大きな要因として考えることは、アイデンティティ（自分らしさ）の喪失である。精神障害者の多くが以下の理由からアイデンティティを喪失し、仕事の継続を難しくさせている。①身体的に認知の障害で自己理解が難しいこと、②心理的に多くの離職経験から負の思考になりやすいこと、③社会的に社会で活動する機会が失われていること、である。「どんな仕事をしたいのか」「何ができて、何ができないか」「どんな仕事に向いているか」といったことが見えない。病気になる前の自分自身との区別もつかなくなっている。精神障害者が安定的に仕事を継続するために、就労前準備として「自信回復」と「自己理解」を深めることが重要である。気づきから自信へとつながり、自分らしさを取り戻すプロセスを通して、安定的に仕事が継続できる。

その支援の体系を3つのステップから考察する。

## 2 能力把握と整理の方法

- (1) ステップ①：「インテーク（話す）」「マイストーリー（書く）」「ワークサンプル（動く）」の初期アセスメントからの能力把握と整理。
  - ① 「話す」「書く」「動く」の表現されるものから、仕事をする際の特徴を整理する。「話す」では、インテークなどの面接場面で、過去の仕事内容、人間関係、離職理由を1社ずつ丁寧に聞く。対話を通して「聞く力」「思考の変化」など見立てる。「書く」では、マイストーリーというシートを使用し、過去の出来事を一緒に振り返る。論理的に記述できるかを確認する。「動く」では、ワークサンプルを利用して、運動性や職業スキルをアセスメントする。
  - ② この時点では、本人の主観と支援者の見立ての間にギャップがみられる。そのギャップを埋めようとしても、本人は実感が伴わず受け入れに抵抗感を持つ場合がある。支援者の見立てを無理に押し付けることは、主体性が失われて、信頼関係構築の阻害要因に繋がってしまう。否定的な第一印象は後々の支援に影響を及ぼすため、このステップでは避けた方がよいだろう。「話す」「書く」「動く」の表現から、本人の世界観や認知の仕方を理解し、信頼関係を築くことが重要である。
- (2) ステップ②：「職場実習」「フィードバック」「セキアベース（心の安全地帯）」の3層構造による能力把握と整理。職場実習を通して、感覚的体感的に自己理解を深め、支援者とのフィードバックを通して、論理的に自己理解を深める。
  - ① ステップ②のポイントは3つある。1つは、ストレングスに注目しながら活動をフィードバックすることである。先述したように精神

障害者の多くが、上手くいかない経験を繰り返していることで負の思考に陥りやすい。自己評価も低くみている。たとえ上手くできていたとしても肯定的に受け入れられないという心理的障壁がある。その障壁を理解しながら自己理解は深めていく必要がある。障壁を取り除くためにストレングスの視点のフィードバックが出発点になる。そのフィードバックの積み重ねが、自信となり、あるがままの自分を受容するベースとなる。

② 2つ目は、失敗が許容される環境であることである。他者評価を意識し、失敗しないことに気を取られてしまう環境下では、自己理解と自信回復は進まない。複数の実習先の確保と実習先の従業員の理解が必要になってくる。

③ 最後は、就職を目指す仲間同士によるセキユアベース化が欠かせない。セキユアベースとは、心理学者ボウルビィの理論で、幼児には「愛着」による心の安全地帯がある。これがあるからこそ、幼児が未知の世界へ自ら探索できるという。安全という確実性があるから、不安やリスクという不確実性にも挑戦できる。離職を繰り返す精神障害者にとって仕事をすることは、大きなリスクと不安が伴う。挑戦するには、その両輪として必ず安全の場、セキユアベースが必要になる。就職を目指す仲間同士のグループは、セキユアベースとなり、お互いに分かち合い高め合い、存在を確かめ合っている。

④ 「職場実習～フィードバック～セキユアベース」の3層構造から支援する。職場実習の活動を取り組みこと、評価することや上手くいく方策をその都度話し合いこと、仲間との分かち合うこと。「強さ弱さはどこか」「自分らしさとは何か」、また「上手くいく方策は何か」などを確認できる。ステップ①でとらえることができなかったアセスメントを明らかにしていく。

(3) ステップ③：「職業選択」「履歴書記入」「面接のロールプレイ」の場面を、共に行動していくプロセスからの能力把握と整理。

①この段階は、実際に厳しい就職活動場面で本

人がやる気になっている状況である。「絶対合格して仕事に就きたい」と切実に願って、初めて明らかになっていく姿がある。実存主義者ヤスパースでいう「限界状況」に近い。ステップ①②と異なる、より実践に役立つアセスメントができる。「職業選択」「履歴書記入」「面接のロールプレイ」の場面を通して、本人と支援者との真剣な対話から、より深い自己理解のプロセスを踏むことが可能になる。ここで注意すべき事は、いざ実践になると失敗体験のフラッシュバックで弱気になることや、自己理解の視野が狭くなることがある。その都度、一緒に確認したストレングスや成功体験を思い出させる声掛けなどが必要になってくる。また職業選択や面接の場面でも、同様に確認し、伝えながら進めることが大切である。このステップ③は、「就職活動」という緊張状況から意識が高まる「時間」「場面」を活用することになる。そのタイミングを見逃さないことがポイントになる。

### 3 事例

30歳男性Dさんは、職場で自分の気持ちを出せず、人間関係のトラブルで離職を繰り返していた。本人は元気な時のイメージが強く、今の自分を認めず、安心できる場がなく、素直に相談できないことが課題になっていた。従って、各ステップを踏んでいく中で、上記に課題を中心に自己理解と自信回復を進めた。ステップ①で今までの自分を振り返り、当時の思いや出来事を整理した。そして、現在の作業能力を整理し向き合った。実習では、体験の中から上手くいったエピソードを取り上げ、評価しながら成功体験を作っていた。また同じ環境の中で活動する人達の中で、心を許せる仲間を作り、自己理解と自信を高める事に成功した。苦手であった相談も、安心できる人にするようになった。その後、小さな成功体験を職場で繰り返し、さらに自信を高め「今のまま継続したい」という思いで仕事の継続が出来ている。

### 4 今後の課題

このような過程から本人の仕事の力を見ていくが、いくつか課題も孕んでいる。このステッ

プを踏む方法は、自分に向き合う長い時間や我慢が必要である。時には、向き合うことに我慢できず、途中で仕事に向けて動いてしまうこともある。興味を失わず、自分に向き合ってもらい工夫やまたやり直しが出来る環境や関係づくりが必要である。

## 5 まとめ

最後に精神障害者の就労継続率を高めるためには、就労前の把握と整理として「自信回復」と「自己理解」が最も重要である。必要なことは、信頼関係を壊さずに本人の特徴を確認すること、安心して取り組める環境下であること、ストレングスに着目したフィードバックがあること、気を許せる仲間がいること、就活時での本気になったアセスメントがあること、である。自信の回復や自己理解の視野を広がることより、社会の荒波を乗り越える力、レジリエンスが育まれ、精神障害者離職率低下につながると考える。

### 【参考文献】

- 1)平成23年3月埼玉県産業就労支援課:障害者離職状況報告書

# 職業的障害のICFによる実証的構造分析

○片岡 裕介 (障害者職業総合センター 研究協力員)

春名 由一郎 (障害者職業総合センター)

## 1 はじめに

障害者の就労支援には、狭義の就労支援機関だけでなく、福祉・教育・医療等の支援者、障害者本人・家族、企業関係者等が関わるようになってきている。それに伴い、これら専門性や立場の異なる関係者の共通理解の促進が重要である。ICF国際生活機能分類は、このような分野や立場を超えた共通言語として期待されている<sup>1)</sup>。

障害者職業総合センターでは、ICFの概念枠組を活用し、職業場面で想定される構成要素を網羅する調査を既に実施している<sup>2)</sup>。しかし、ICFで想定される職業場面での状況やそれに影響する要因は多岐にわたり、その分析結果を理解しやすい形で統合的に示す方法は確立していない。ICFを共通言語として活用する場合、様々な構成要素を関係づけた視覚的表現が有効とされることが多く、調査データをそのような視覚的な構造として表現する手法の開発には大きな意義がある。

## 2 目的

本研究では、ICFの概念枠組に基づく調査データを用い、構成概念間の複雑な関係をパス図で表現する多変量分析である共分散構造分析により、就職前と就職後における「活動」「参加」「環境因子」「個人因子」等の構成要素の構造的な関係性を分析し、視覚的に示すことを目的とした。本研究では特に知的障害を対象とした。

## 3 方法

### (1) 調査データ

調査データは、平成20年12月から平成21年7月の間に実施された上述の調査<sup>2)</sup>における、15歳～65歳の知的障害者430名からの回答による（保護者や支援者等の回答補助を含む）。このうち「何らかの就労」の経験があったのは327名であった。

### (2) 調査項目

調査項目はICFの概念枠組を網羅するように、

先行研究による調査項目を参考に作成した。具体的には、就職前から就職後の職業場面における具体的な問題状況（活動・参加）と、地域の支援機関利用や職場配慮等（環境因子）、及び、障害以外の個人特性（個人因子）、今後の検討が必要とされている「主観的次元」を網羅している。

なお、これらの調査項目は身体・知的・精神障害等にかかわらず多岐にわたるため、共分散構造分析には知的障害に関係する変数だけを用いた。具体的には、事前に行った正準相関分析の結果から、各変数の正準負荷量に着目し、「活動・参加」「主観的次元」項目に対しては0.4以上のもの、「環境因子」「個人因子」項目に対しては0.3以上の変数を選び、その他の重要と思われる項目についても適宜追加した。

### (3) 共分散構造分析

共分散構造分析は、多重指標モデルにより、就職前についての430名と、就職後についての327名についてそれぞれ行った。欠損値については当該項目の平均値により置換し分析に供した。

共分散構造分析における構成概念として、「活動・参加」については、就職前については「職業準備」「就職活動」「就労状況」の下位の潜在変数を想定し、就職後については「職業上の課題」とした。同様に「環境因子」は「地域支援」と「職場内支援」に分けた。「個人因子」と「主観的次元」は一つの潜在変数でまとめた。

分析に使用した観測変数と潜在変数の一覧は、後の分析結果を示した表1と表2を参照されたい。

正準相関分析はSPSS Amos 18.0を用い、多重指標モデルにより潜在変数間の関係を分析した。

## 4 結果

共分散構造分析の結果、知的障害の職業的障害を構成する様々な潜在変数間の関係性を示したパス図は、図1（就職前）、図2（就職後）となった。各潜在変数と関係する観測変数については、図中に示しているが、全ての潜在変数から各観測

変数へのパス係数の標準化推定値は表1（就職前）および表2（就職後）に示した。

(1) 就職前の状況（図1、表1）

知的障害を持った人の就職前の状況においては、活動・参加の下部構造である「職業準備」は「能力にあった仕事を調べる」「仕事に必要な能力の取得」「職場実習」等を主要な要素としていた。同様に、「就職活動」では「企業への申込」「会社の情報収集」「就職面接」等が主要な要素であった。このような「職業準備」と「就職活動」には強い関係があったが、一方、それらと実際の就職の有無を示す「就労状況」との関係はより弱いものであった。

環境因子の下部構造である「地域支援」の主要要素としては、「就職面接等の練習」「職業紹介」「キャリア支援」「職場実習」「実際の仕事内容等の確認」等があった。その他にも、「職業評価」「ジョブコーチ支援等」「トライアル雇

用」「仕事の探し方等の説明」「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」もそれらに次ぐ重要な構成要素であった。一方、個人因子としては、就労動機よりも、本人の性格傾向（楽観性、積極性等）が主要な要素であった。

また、主観的次元については、満足度よりも、職業人としての自信や障害管理の自信が主要な要素となっていた。

さらに、これらの潜在変数間の関係をみると、上述のような「地域支援」は「職業準備」「就職活動」「就労状況」に同程度に影響していた。

「主観的次元」は「職業準備」や「就労状況」の客観的状況からの影響もあるが、最も大きな影響は「個人因子」である本人の楽観性等の性格傾向との関係が強かった。また、本人の性格傾向は「就労状況」や「地域支援」の利用状況とも関係していた。

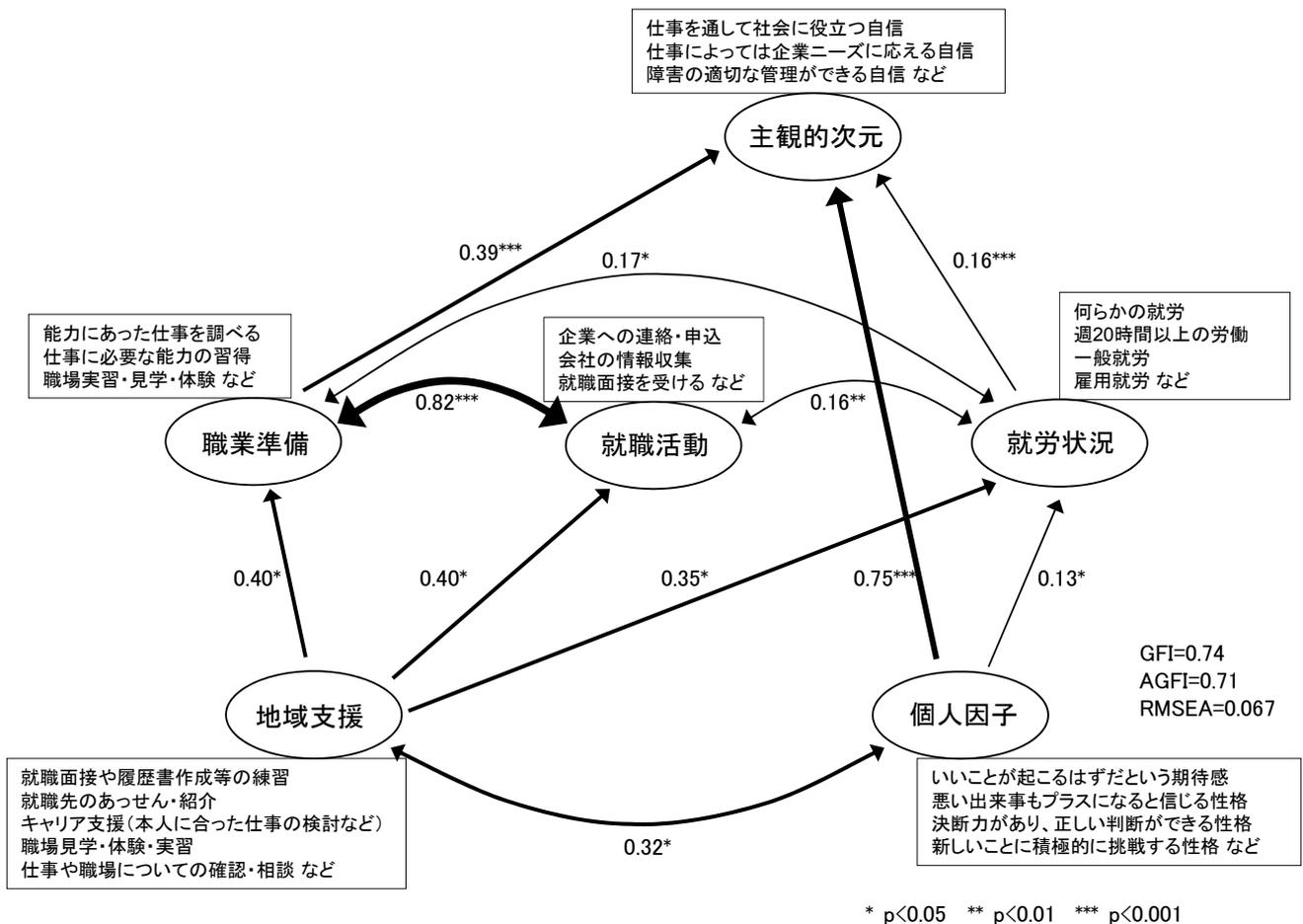


図1 共分散構造分析による知的障害者の就職前の職業的障害の構造

(図中の一方方向の直線の矢印は因果関係を表し、両方向の曲線の矢印は相関関係を表している。なお、矢印は効果があるとされたものについて表し、パス係数の値に応じて異なる太さの線を用いるとともに、パス係数の標準化推定値を図中に示した。)

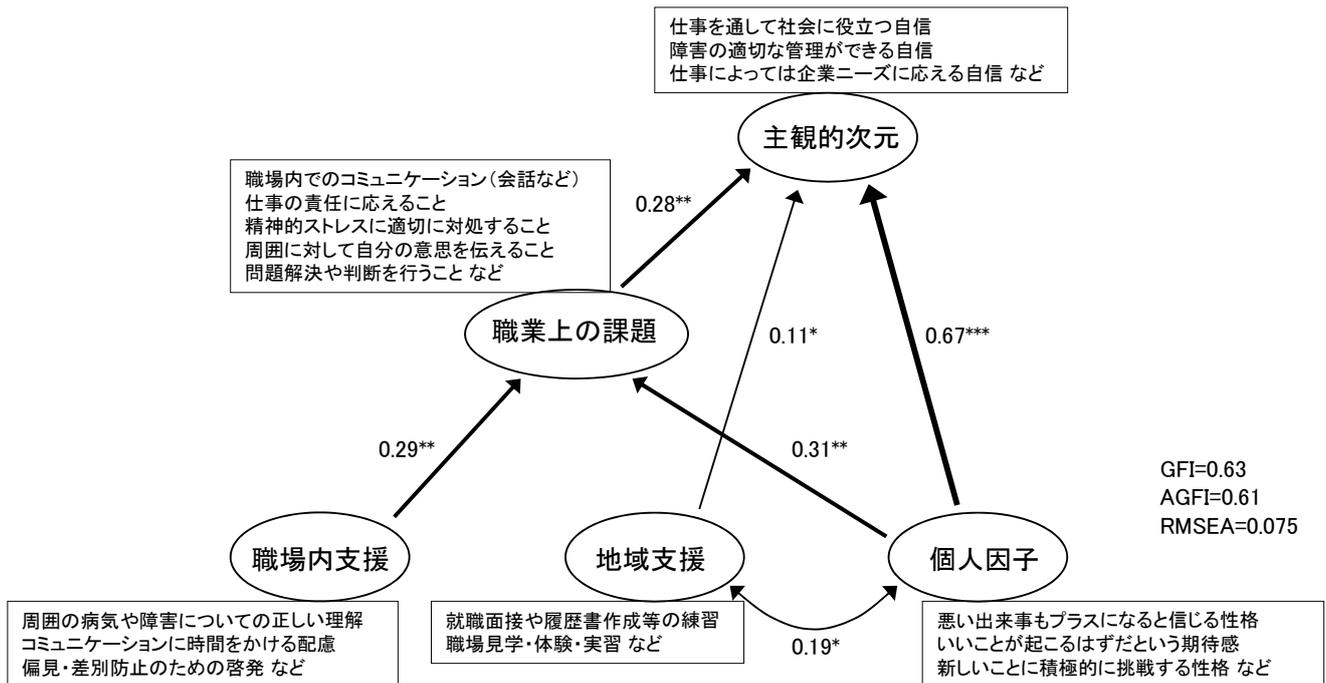
表1 共分散構造分析のパス係数(知的障害、就職前)

観測変数	潜在変数	パス係数
主治医、専門医等への就労相談	<---	0.14
特別支援学校の先生等への就労相談	<---	0.29
ハローワークの専門援助窓口への就労相談	<---	0.514
家族や親戚、知人、友人への就労相談	<---	0.32
仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明	<---	0.52
就職面接や履歴書作成等の練習	<---	0.737
職場見学、職業体験や職場実習	<---	0.635
職業能力の評価/自分に向く仕事のテスト	<---	0.588
本人に合った仕事を考える相談や進路支援	<---	0.676
就職先のあっせん、紹介	<---	0.734
ジョブコーチ支援、企業への同行支援	<---	0.551
トライアル雇用	<---	0.525
独立起業や自営のための助言や支援	<---	0.213
仕事内容や職場状況についての確認・相談	<---	0.631
障害や病気の定期的なチェックや支援	<---	0.386
職業人への発展、転職、退職時の支援	<---	0.372
「社会の一員になる」ために働くこと	<---	0.379
「経済的に自立するために働くこと	<---	0.435
「当たり前前の生活をする」ために働くこと	<---	0.378
「家族や他人に認められる」ために働くこと	<---	0.387
「チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する」性格の傾向	<---	0.759
「決断力があって、判断は正しいことが多い」性格の傾向	<---	0.762
「将来いいことが起こるはずだ」という期待感がある」性格の傾向	<---	0.789
「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている」性格の傾向	<---	0.787
就労したいという思いを周りの人に伝えること	<---	0.635
本人が能力を発揮できる仕事について調べること	<---	0.733
実際の職場の見学や職場実習・体験をすること	<---	0.672
希望の仕事に就くための能力を身につけること	<---	0.678
障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと	<---	0.596
希望の会社についての情報を集めること	<---	0.793
企業に就職について連絡・申し込みすること	<---	0.839
履歴書や応募書類を作成すること	<---	0.767
就職面接を受けること	<---	0.786
企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること	<---	0.772
企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること	<---	0.773
企業に対して自分をうまくアピールすること	<---	0.713
独立起業や自営の始め方の情報を集めること	<---	0.468
収入のある就労	<---	0.503
雇用就労	<---	0.719
一般就労	<---	0.727
フルタイム労働	<---	0.484
週20時間以上の労働	<---	0.799
何らかの就労	<---	0.871
障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信	<---	0.718
仕事をとおして、社会に役立つ自信	<---	0.806
仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信	<---	0.798
自分の障害や病気の適切な管理ができる自信	<---	0.789
世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信	<---	0.701
自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信	<---	0.741
職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信	<---	0.559
地域で安心して生活できること	<---	0.583
生活に十分な収入	<---	0.589
一般的に満足できる生活	<---	0.599

(2) 就職後の状況 (図2、表2)

一方、就職後の活動・参加としての「職業上の課題」としては「職場内コミュニケーション」「仕事上の責任対応」「ストレス対処」「問題可決」等が主要な要素であり、その他「仕事上での対人対応」「仕事中に適度な休憩」「危険対処」「職場内の人間関係」も関係していた。また、環境因子の下部構造である「職場内支援」については「職場での障害理解」「コミュニケーションに時間をかける配慮」「職場啓発」等が主要な要素であり、その他「社内の親睦活動等の参加しやすさ」「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司等」など、対人関係やコミュニケーションに関わる取組が中心であった。

このような就職後の「職業上の課題」に対しては、「職場内支援」と本人の楽観性や積極性という「個人因子」が同程度に関係していた。職業人としての自信や障害管理の自信に関する「主観的次元」に対しては「個人因子」の影響が最も強かったが、「職業上の課題」も関係していた。また、就職面接等の練習や職場実習等の「地域支援」は客観的な「職場内支援」との関係は認められなかったが「主観的次元」への影響が認められた。また、就職前と同様に「個人因子」と「地域支援」の関係も認められた。



\* p<0.05 \*\* p<0.01 \*\*\* p<0.001

図2 共分散構造分析による知的障害者の就職後の職業的障害の構造

表2 共分散構造分析のパス係数(知的障害、就職後)

観測変数	潜在変数	パス係数
就職面接や履歴書作成等の練習	<---	0.726
職場見学、職業体験や職場実習	地域支援	0.644
生活リズムや労働習慣の訓練	(環境因子)	0.473
ジョブコーチ支援、企業への同行支援	<---	0.41
職場の出入りの施設改善(ドア、スロープ、駐車場、非常口など)	<---	0.318
職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備	<---	0.441
偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	<---	0.586
上司・同僚の病気や障害についての正しい理解	職場内支援	0.742
コミュニケーションに時間をかける配慮	(環境因子)	0.722
社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	<---	0.534
仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	<---	0.506
生活全般について相談できる専任の相談員	<---	0.451
「生きがいを得る」ために働くこと	<---	0.473
「社会の一員になる」ために働くこと	<---	0.508
「仲間や友人を得る」ために働くこと	<---	0.436
「経済的に自立する」ために働くこと	<---	0.471
「当たり前」の生活をする「ために働くこと	<---	0.457
「家族や他人に認められる」ために働くこと	<---	0.478
「チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する」性格の傾向	<---	0.724
「決断力があって、判断は正しいことが多い」性格の傾向	<---	0.685
「将来いいことが起こるはずだという期待感がある」性格の傾向	<---	0.736
「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている」性格の傾向	<---	0.758
病気や障害についての職場への説明	<---	0.239
仕事に必要な技能を習得すること	<---	0.56
書類、本、説明書等を読むこと	<---	0.55
文章を書くこと	<---	0.544
問題解決や判断を行うこと	<---	0.644
職務として決められた課題を達成すること	<---	0.605
フルタイム(約8時間)の労働を行うこと	<---	0.457
仕事で要求されている責任に十分に 대응すること	<---	0.671
仕事中に適度に休憩して能率を下げないようにすること	<---	0.629
精神的ストレスに適切に対処すること	<---	0.648
危険のある事態や状況に適切に対処すること	<---	0.625
仕事上で人と対応すること	<---	0.64
上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること	<---	0.625
同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること	<---	0.581
同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること	<---	0.647
職場内で、会話を議論すること	職業上の課題	0.672
コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと	(活動・参加)	0.609
清潔な身なりや服装をすること	<---	0.399
食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること	<---	0.54
勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと	<---	0.447
運搬すること	<---	0.342
手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること	<---	0.398
手と腕で物を動かしたり操作したりすること	<---	0.374
様々な場所をあらかじめ移動すること(車椅子を含む)	<---	0.346
交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)	<---	0.325
乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフトなど)	<---	0.477
仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること	<---	0.529
昇進をすること	<---	0.441
適当な報酬を得ること	<---	0.452
能力やスキルに見合った適正な処遇(賃金、職位等)	<---	0.333
希望と合い満足できる職業生活	<---	0.397
地域で安心して生活できること	<---	0.674
生活に十分な収入	<---	0.595
一般的に満足できる生活	<---	0.642
障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信	<---	0.689
仕事をおして、社会に役立つ自信	<---	0.775
仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信	<---	0.743
自分の障害や病気の適切な管理ができる自信	<---	0.751
世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信	<---	0.671
自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信	<---	0.701
職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信	<---	0.53

(3) 分析モデルの適合度

モデル適合度の指標として、RMSEA(平均二乗誤差平方根)は就職前、就職後ともに0.1以下、GFI(決定係数)およびAGFI(自由度調整済み決定係数)の値はともに0.7~0.6前後と値が低く、今後のモデルの改良の余地が残されていた。

5 考察

本研究の結果得られた、知的障害者の就職前と就職後の職業的障害の視覚的に構造化された関連図については、これまでの知見の確認だけでなく、新たな情報をもたらすものであった。ICFの概念枠組に基づく網羅的な調査データについて、共

分散構造分析を用いることによって、ICFの概念枠組に従った視覚的な構造として再構成することに一定の成果が得られたと考える。

(1) 知的障害者に関する結果の評価

知的障害者の就労支援における、就職の有無だけでなく、職業準備や就職活動の独立した重要性、それらに対する地域の様々な支援の影響、また、職場における典型的な課題状況(コミュニケーション、仕事上の責任対応、ストレス対処等)に対する職場内支援(障害理解、積極的コミュニケーション等)の影響を示した本研究の結果は、従来からの知見や社会的動向を再確認するものであった。それを実証的データに基づき視覚的な構造として示したことに本研究の意義がある。

本研究では、それ以外にも、本人の楽観性や積極性という障害以外の個人因子が、地域支援の利用や就労状況にプラスの影響があることや、職業人としての自信や障害自己管理の自信等に対して強く影響していることが示された。障害/生活機能の主観的次元については、地域支援や職場内支援による客観的な問題解決により結果的に改善されるだけでなく、就職後に関しては面接練習や職場実習等の地域支援が直接的に職業人としての自信等につながっていることも示された。これらは、知的障害者への心理的な面での就労支援の重要性を示唆する新たな知見と考えられる。

(2) 今後の課題

今回の分析は最小限の潜在変数による単純なモデルにより改良の余地は大きい。就職前の地域支援をより専門的な支援に関する潜在変数や、就職後の職業上の課題を複数の課題に分けた潜在変数等を想定することにより、より適合性の高い分析モデルへと改良できるだろう。また、他の身体障害や精神障害等についても同様な分析をすることにより、機能障害等による職業的障害への影響についての理解を深めることが可能であろう。

【参考文献】

- 1) 世界保健機関:「ICF国際生活機能分類-国際障害分類改訂版-」,中央法規(2002)
- 2) 障害者職業総合センター:「障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究」(2011)

# 障害者就労支援のための地域支援活用、職場内支援、本人特性の総合的評価項目の検討

○春名 由一郎（障害者職業総合センター 主任研究員）  
片岡 裕介（障害者職業総合センター）

## 1 はじめに

近年では、障害者の就労支援は、福祉、教育、医療等との分野と連携し、就職前の職業準備段階から、就職後の様々な局面における課題への対応までの、個別的で継続的な支援となっている。これに伴い、障害程度や職業準備性の単純な職業評価の限界は明らかであり、地域の就労支援場面ではむしろ関係者の「顔の見える関係」での情報交換やケース会議等における様々な情報を総合しての支援計画立案の方が重視されることも多い<sup>1)</sup>。

しかし、的確な職業評価は職業リハビリテーションの専門性の中核であり、就労支援計画の策定、本人・職場・支援関係者の障害理解、支援成果のモニタリング等に必要である。従来障害評価の代表である1989年の「障害者用就職レディネスチェックリスト」は調査データに基づき就職状況に影響する本人特性を判別分析により明らかにしたものであったが、今後求められる職業評価の検討では、職業的課題はより多角的で、それに影響する要因には地域や職場の状況を含むことから、より総合的な統計的手法を活用する必要がある。

## 2 目的

本研究では、ICF国際生活機能分類の概念枠組による実態調査データを用い、地域や職場での配慮や支援の状況による、障害のある人の就職前から就職後の職業的課題への影響の分析には、正準相関分析を用い、新たな職業評価項目のあり方を明らかにすることを目的とした。なお、本報告では特に知的障害について検討した。

## 3 方法

### (1) 分析対象

平成21年に実施した、ICFの概念枠組に従った障害者本人に対する調査において、全国の知的障害者の当事者団体等の協力により実施した調査により得られた回答のうち、15～65歳の知的障害認

定のある人からの回答430を分析対象とした。そのうち327名には何らかの就労経験があった。調査方法の詳細は別に示した<sup>2)</sup>。

### (2) 調査内容

調査内容は、ICFの概念枠組による職業的視点からみた障害構造モデルに従って、就職前から就職後の諸局面における問題状況（参加）、就職後の諸課題（活動）、地域支援や職場内支援（環境因子）、障害以外の個人特性（個人因子）を網羅するように、先行調査を踏まえて調査項目を設定した。具体的調査項目や調査票も別に示した<sup>2)</sup>。

### (3) 正準相関分析

正準相関分析は重回帰分析と主成分分析を一般化した手法であり、2つの変数群間で互いの相関係数を最大化する、互いに独立な線形合成変量の組合せを決定するものである。多面的な調査データを、職業上の問題状況（活動・参加）と背景因子（環境因子、個人因子）を2つの変数群として正準相関分析を行うことにより、それぞれの変数群を主要な因子として要約するとともに、因子間の関係についても分析した。就職前の状況は430名のデータを用い、就職後の状況は就労体験があった327名のデータを用いた。分析はSPSSのCanonical correlationシNTAXにより行った。

## 4 結果

就職前と就職後に分けて分析結果を示す。

### (1) 就職前の活動・参加と背景因子の関係

就職前の活動・参加と背景因子の関係についての正準相関分析の結果、正準相関係数が有意となった正準変量が6つ特定された（表1）。各正準変量の解釈結果は、図1に要約して示した。

#### ア 第1正準変量

第1正準変量は、活動・参加は全て負の負荷量であり、背景因子も大部分が同符号であるが一部に逆符号があった。負荷量の絶対値が大きい変数は、活動・参加では、「雇用就労」「一般就労」

表1. 知的障害者の就職前の「活動・参加」と「背景因子」の関係の正準相関分析の結果

		正準変量	1	2	3	4	5	6	
正準相関係数			0.681	0.601	0.574	0.566	0.516	0.479	
寄与率(活動・参加)			27.5%	4.9%	3.7%	9.3%	4.3%	2.5%	
寄与率(背景因子)			6.3%	2.1%	2.8%	2.8%	1.5%	1.5%	
正準負荷量									
活動・参加(就職前)	職業準備	就労したいという思いを周りの人に伝えること	-0.353	0.124		-0.225			
		本人が能力を發揮できる仕事について調べること	-0.403	-0.145		-0.573	0.113		
		実際の職場の見学や職場実習・体験をすること	-0.455	0.501	-0.328	-0.359	-0.242	0.202	
		希望の仕事に就くための能力を身につけること	-0.411		-0.254	-0.415	0.153	-0.162	
		障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと	-0.387		-0.190	-0.420	0.280	-0.112	
	就職活動	希望の会社についての情報を集めること	-0.541	-0.136	0.182	-0.471		0.220	
		企業に就職について連絡・申し込みすること	-0.565			-0.286	0.147	0.156	
		履歴書や応募書類を作成すること	-0.507		0.162	-0.187	-0.143	0.117	
		就職面接を受けること	-0.561	0.252	0.120	-0.160	-0.152		
		企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること	-0.645	-0.144		-0.153		-0.218	
		企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること	-0.602			-0.111		0.237	
		企業に対して自分をうまくアピールすること	-0.499		-0.116	-0.296		-0.244	
	就労状況	独立起業や自営の始め方の情報を集めること	-0.334	-0.363	-0.524	-0.119	0.194	0.205	
		収入のある就労	-0.611		0.136	-0.370	-0.096		
		雇用就労	-0.642	0.348	0.190	0.163	0.462		
一般就労		-0.638	0.352	0.171	0.166	0.454			
フルタイム労働		-0.609		-0.141	0.457	-0.145			
環境因子	週20時間以上の労働	-0.566	0.238		0.102	0.139	0.235		
	何らかの就労	-0.453	0.283	0.124		0.249			
背景因子(就職前)	雇用支援制度	雇用率制度での雇用	-0.187	-0.185		-0.217	-0.298		
		特例子会社での就業	-0.214	-0.230	-0.115				
	地域の就労相談先	就労移行支援事業者への就労相談	-0.122		0.117	0.096			
		就労継続支援事業者への就労相談	0.185	0.181	-0.159	0.165			
		指定相談支援事業者への就労相談			-0.162				
		授産施設等への就労相談	0.272						
		主治医、専門医等への就労相談		-0.148					
		保健師等への就労相談	0.126		-0.101				
		ソーシャルワーカー等への就労相談			0.109			-0.170	
		特別支援学校の先生等への就労相談	-0.139	-0.251	0.109	-0.154		0.336	
		ハローワークの専門援助窓口への就労相談	-0.394		0.352	0.144	0.277	0.183	
		ハローワークの一般求職窓口への就労相談	-0.112		0.172	0.117	0.230		
		障害者職業センターへの就労相談	-0.202		0.194				
		障害者就業・生活支援センターへの就労相談	-0.160	-0.230	0.258		0.130	-0.133	
		職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談	-0.145	-0.176			0.203		
	市町村等の自治体相談窓口への就労相談	0.119			-0.170	0.115	-0.127		
	同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談		-0.122		-0.123				
	家族や親戚、知人、友人への就労相談	-0.174			-0.117		0.218		
	就労支援の内容	就職の説明会や学習会、起業等の講座	-0.237			-0.247		-0.120	
		仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明	-0.366	-0.174					
		就職面接や履歴書作成等の練習	-0.477		0.216	-0.110			
		職場見学、職業体験や職場実習	-0.399			-0.285		0.167	
		地域の就労支援や職業訓練の機関の見学	-0.309	-0.170				-0.144	
		職業能力の評価/自分に向く仕事のテスト	-0.299		0.115	-0.130			
		個別の職業相談や職業カウンセリング	-0.284	-0.122		-0.300	0.123		
		本人に合った仕事を考える相談や進路支援	-0.315			-0.332	0.104	-0.265	
		複数の支援機関のケース会議・面談等に参加	-0.167	-0.157	-0.144	-0.171		-0.179	
		生活リズムや労働習慣の訓練	-0.160	0.182				-0.139	
		資格取得支援や職種別の技能訓練	-0.254	-0.112		-0.151		0.150	
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練		-0.359	-0.135	0.125	0.176		
		ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	-0.194		-0.274	-0.181		-0.109	
		障害や疾患の自己管理の学習や訓練		0.170	-0.249	0.113		-0.273	
		就職先のあっせん・紹介	-0.462	0.306	0.138	-0.308	0.128	0.137	
		ジョブコーチ支援、企業への同行支援	-0.500	0.179	0.231	-0.153			
		トライアル雇用	-0.440	0.136		-0.145	0.140		
独立起業や自営のための助言や支援			-0.416						
仕事内容や職場状況についての確認・相談	-0.481			-0.347	0.169				
障害や病気の定期的なチェックや支援	-0.327	-0.190	-0.109			-0.194			
職業人生の発展、転職、退職時の支援	-0.130			-0.271	0.285	-0.097			
就労形態・職場状況	偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発		-0.117	0.161	-0.325	-0.155	-0.147		
	病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針	-0.111			-0.301				
	在宅勤務	-0.150	-0.208	-0.181	0.117	0.135			
	短時間勤務	0.122	-0.097	0.169	-0.356	0.210	-0.143		
個人因子	就労働機	「生きがいを得る」ために働くこと			-0.284		0.158		
		「社会の一員になる」ために働くこと	-0.213	0.121	-0.293				
		「仲間や友人を得る」ために働くこと			-0.244				
		「経済的に自立する」ために働くこと	-0.173	0.109		0.096			
	性格傾向	「当たり前の生活をする」ために働くこと	-0.274	0.098	-0.156				
		「家族や他人に認められる」ために働くこと	-0.261	0.232	-0.118		-0.142		
		「チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する」性格の傾向	-0.321		-0.164		0.244		
「決断力があって、判断は正しいことが多い」性格の傾向	-0.310			-0.181	-0.173	0.175			
「将来いいことが起こるはずだ」という期待感がある」性格の傾向	-0.266	0.197	-0.238	-0.233	0.111				
「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている」性格の傾向	-0.331	0.189	-0.359			-0.122			

(正準相関係数が5%水準で有意な変量のみ。正準負荷量は5%水準で有意なもののみ。)

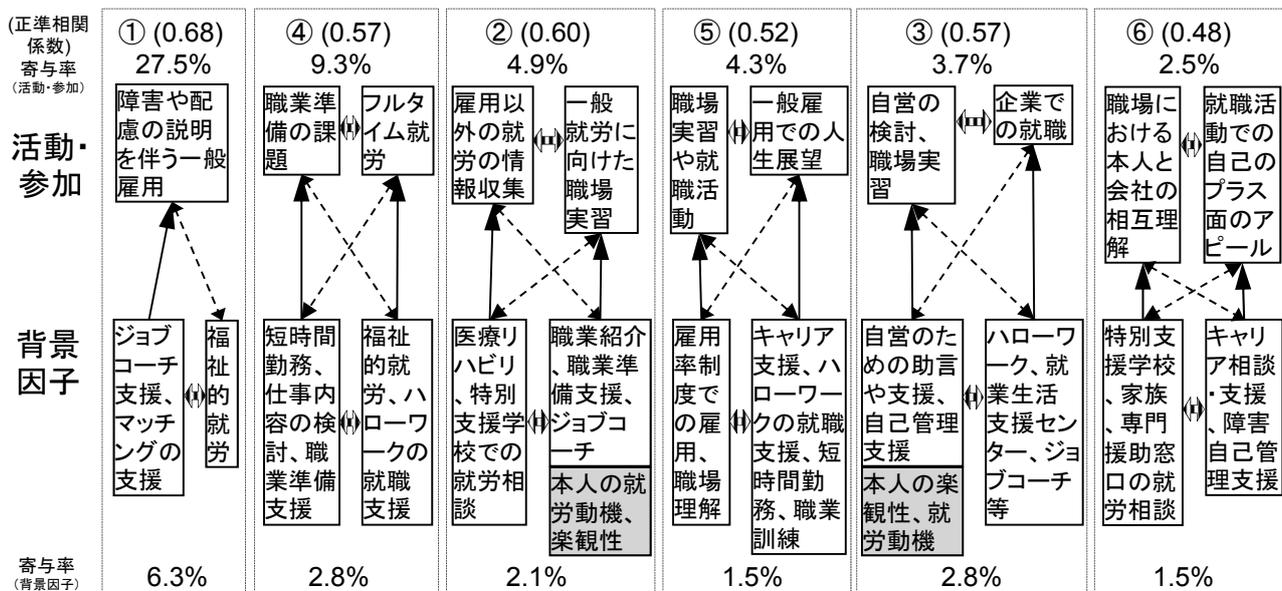


図1 知的障害者の就職前の活動・参加と背景因子の正準相関分析結果の解釈まとめ  
(片矢印・実線:正相関、両矢印・点線/縦線:逆相関)

「企業に障害を誤解されないようにうまく説明」「収入のある就労」「企業に必要な配慮等を伝えること」等であり、一方、背景因子では「ジョブコーチ支援等」「仕事内容等の確認・相談」「職業紹介」「面接等の練習」「トライアル雇用」等が同符号であり、「授産施設」「就労継続支援事業所」等への就労相談が逆符号であった。したがって、この正準変量は、「障害や配慮を説明して一般雇用」という活動・参加の課題に対して、「ジョブコーチやマッチング支援」という促進因子と「福祉的就労」という疎外因子が対立的関係にあることを示していると解釈できた。

### イ 第2～6正準変量

第2～6正準変量はいずれも、活動・参加と背景因子の両変量について負荷量が正と負に分かれていた。その内容を解釈すると、特定の活動・参加の問題状況に対して促進的な2つの背景因子が互いに一方の活動・参加に対して疎外因子となっている状況を示していると解釈できた。

このうち活動・参加の寄与率が最も大きな第4正準変数は、「短時間勤務、仕事内容の検討、職業準備支援」が「職業準備」に対して、また、「福祉的就労」や「ハローワークへの就労相談」による「フルタイム就労」に対して、それぞれ促進因子でありながら、実施状況が排他的であり互いに疎外因子となっている状況と解釈できた。

同様に、第2正準変量は、「医療リハビリや特

別支援学校での就労相談」が「雇用以外の就労の情報収集」に対して、また、「職業紹介、職業準備支援、ジョブコーチ支援、本人の就労動機」等が「一般就労に向けた職業体験」に対して、それぞれ促進因子であるが、互いには対立的であることと示していると解釈できた。また、第5正準変量は「雇用率制度での雇用」による「職場体験や就職活動」への効果と、「キャリア支援やハローワークの支援」等による「一般就労での人生展望」への効果に対立的になっていること、第3正準変量は、自営の選択肢の検討と一般企業での就職を目指す支援が対立的になっていることを示していると解釈できた。さらに、第6正準変量は、特別支援学校やハローワークの専門援助窓口による「職場実習での本人と職場の相互理解」では、キャリア支援等による「就職活動での自己のプラス面のアピール」が弱く、その逆の状況もあることを示していると解釈できた。

### (2) 就職前の活動・参加と背景因子の関係

就職後の活動・参加と背景因子の関係についての正準相関分析では有意な5つの正準変量が特定された。紙面の都合により、(1)と同様に結果を解釈した要約だけを図2に示した。知的障害の就職後の職業的課題は、「職場の上司・同僚やジョブコーチの支援、マッチング支援」が促進因子となる収入、処遇、安定就業、職務遂行等の「ディーセントワーク（働きがいのある人間らし

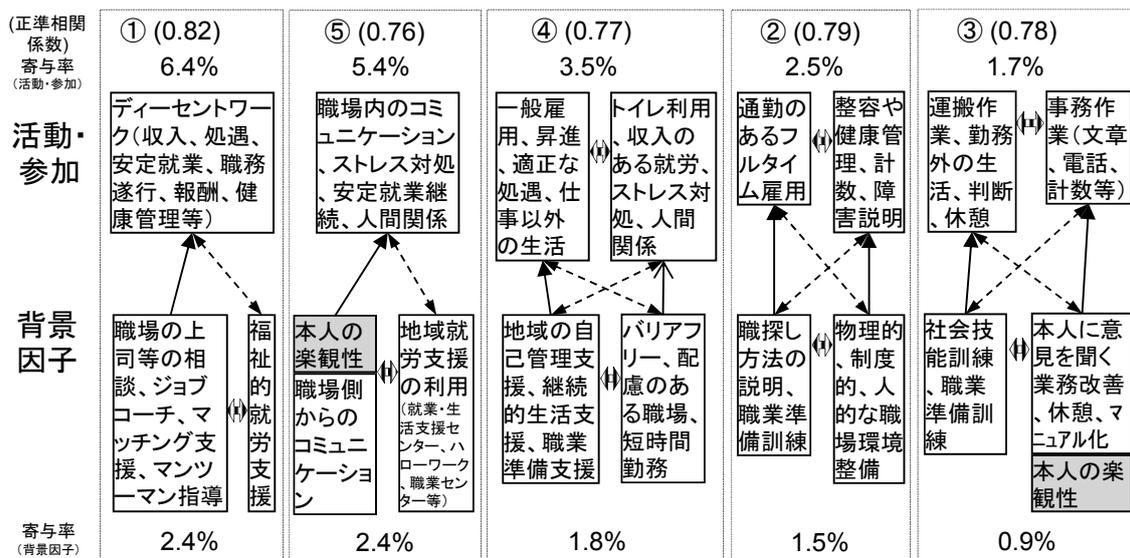


図2 知的障害者の就職後の活動・参加と背景因子の正準相関分析結果の解釈まとめ  
(片矢印・実践：正相関、両矢印・点線/縦縞：逆相関)

い仕事)」に関する課題と、「本人の楽観性」と「職場側からのコミュニケーション」が促進因子となる「職場のコミュニケーション、ストレス対処、人間関係等」に関する課題の寄与率が大きく、また、それぞれの課題に対して、福祉的就労や地域就労支援の利用が逆相関になっていた。また、第④②⑤変量は、地域支援と職場内支援が両立していない状況を示すと考えられた。

## 5 考察

ICFの概念枠組による調査データに対して、正準相関分析を適用することによって、知的障害者の、就職前と就職後の主要な職業的課題を地域や職場の環境因子の状況と一体的に捉えることができた。福祉分野と労働分野の就労支援、職場内支援と地域支援等での、職業的課題の捉え方や支援の特徴の差が明らかとなり、関係者の共通理解に資する多面的な職業的課題やそれに関連する支援等に関する職業評価項目が重要と考えられる。

### (1) 知的障害者の就労支援に必要な職業評価

就職前においては「ジョブコーチ支援やマッチング支援」による「障害や配慮の説明を伴う一般雇用」の達成、また、就職後においては「職場の上司等の相談、ジョブコーチ、マッチング支援、マンツーマン指導」を伴う「ディーセントワーク」の達成、また、「職場側からのコミュニケーション」による「職場内コミュニケーションやストレス対処、人間関係等」の達成が、知的障害者

の職業評価で特に重視すべき項目であると考えられた。これらは、知的障害者の就労支援において、福祉から雇用への移行や職場での配慮やナチュラルサポートが重視され推進されている、わが国の動向を反映し、その妥当性を確認するものである。

一方、本人の就労働機や性格傾向等の個人因子は、職場内コミュニケーションや人間関係、事務作業等へのポジティブな影響と関連していたが、その影響は環境因子と比較すると限定的であった。

なお、本研究は障害者本人の観点から職業的課題を把握しているものであり、雇用主等の異なる観点からは結果が異なることは十分に考えられる。

### (2) 関係分野の共通理解と連携の必要性

正準相関分析の利点として、就職前でも就職後でも、特定の職業的課題に対して効果的な支援が、他の効果的支援と互いに排他的な実施状況となり、別の職業的課題に阻害因子となっていることを示す分析結果が多く示された。これは、福祉分野と労働分野の就労支援、また、地域支援と職場内支援のいわゆる「縦割りの弊害」を示すものと考えられる。それぞれの長所と短所となる職業的課題を含めて各支援の利用状況をチェックすることで、知的障害者の多面的な職業的課題の総合的改善に向けた連携の促進に寄与すると考えられる。

### 【文献】

1. 障害者職業総合センター調査研究報告書 No.89, 2009.
2. 障害者職業総合センター調査研究報告書 No.100, 2011.