

精神障がい者の雇用と定着支援 ～短時間勤務から正社員化への取り組み

樋口 安寿（株式会社リクルートオフィスサポート 経営企画室 リーダー）

1 株式会社リクルートオフィスサポートについて

(1) 会社概要

株式会社リクルートオフィスサポート（以下「ROS」という。）は、1990年2月に設立された。当時、リクルートの従業員数約6,500名に対し、障がい者は7名で、雇用率は0.12%と当時の法定雇用率1.6%には程遠い状況であった。

設立に際し、自社ビルをバリアフリー化し、車椅子中心に下肢障害を積極的に雇用し、社内報印刷の業務からスタートした。

以来、リクルートグループ各社のオフィスワークや従業員の暮らしに関わる業務を全方位的にサポートし、「対価をいただけるサービス」にこだわり、事業を拡大してきた。

① 設立からの歩み

印刷事業に加え、総務系領域のサービスカウンター・マッサージサービス・名刺一括請負と職域を広げ雇用を拡大し、1993年には法定雇用率を達成した。

2003年には事務センター（経理の伝票業務の受託）を立ち上げ、大幅に雇用を拡大し、グループ会社の連結雇用に踏み切った。

それ以降もグループの成長に伴い、情報関連事業等新たな領域への挑戦を続け、法定雇用率を達成し続けている。

② 雇用状況と従業員の内訳

2013年6月現在、従業員数217名のうち四分の三にあたる168名が障がいを持つメンバーである。採用に当たっては、下肢障害を中心にあらゆる障がい部位の人を雇用しており、配属も部位に拘らず、様々な部署に様々な障がい部位を持つ人が一緒に働いている。

2013年6月現在の雇用率は、グループ16社（従業員数12,352人）に対し2.129%である。

③ 企業理念の実現

ROSは、障がい者も健常者も区別なく働く会

社を目指し、障がいへの配慮はするが、期待もかけ共に成長していくことを求めている。

現在、マネジャー11名のうち7名が障がいを持っており、健常者も含めた10～20名の組織のマネジメントを行っている。

企業理念

私たちはあらゆる人が能力・意欲の発揮できる機会を創造し成果を高めることにより豊かで人に優しい社会の実現をめざします

経営の三原則

- ① 個の尊重
- ② 可能性の追求
- ③ 社会への貢献

図1 企業理念と経営の3原則

(2) 事業概要

ROSは、情報管理領域、オフィスサービス領域、経理事務代行領域の3軸でグループ各社のサポートを行っている。

① 事業スタイル

グループ各社に点在する事務業務を【集約化】→【定型化】→【分業化】のプロセスを踏むことで、専門化を進め品質及び生産性の向上を図り、分業化することで障がい部位別の対応を可能とし、更に定期通院・体調不良などでの欠勤時の相互フォローを行いやすくしている

② 事業運営と変遷

他のアウトソーサーと同レベルの品質と価格でサービスを提供しながら、障がい者雇用にかかるコストを差し引いたら全社黒字となる事を目指し、特例子会社でありながら事業会社として健全な運営を行っている。

また、外部環境の変化やグループ内の事業やニーズの変化に応じ、職域を開拓してきた。

イ 創業期

社内報の印刷、営業資料のコピー、名刺作成など印刷事業を中心とした事業展開

ロ 拡大期

グループ連結・法定雇用率の見直しに合わせ、データ入力・総務カウンター業務・経理事務業務などオフィスワークのサポートを中心とした事業を開拓

ハ 環境変化

個人情報保護法・Web化の進展・エコロジー志向など外部環境の変化による紙事業の縮小に伴い、アンケート集計加工・紙文書のPDF化・機密文書管理・リサイクルボックスの運用など、環境配慮・情報管理に特化した事業を開拓

2 精神障がい者雇用へのシフト

急激な環境の変化により、大幅な雇用の拡大が必要となり、2012年度より、精神障がい者(主に気分性障がい)の雇用拡大を決定。

従来、身体を中心と雇用から大きな転換を図るべく、制度の見直しも行う

(1) 背景

① 外部要因

イ 法定雇用率

2013年6月の0.2%引き上げに伴い、25ポイントの新規雇用が必要となる。

ロ グループ会社の事業拡大

連結対象のグループ従業員増加に伴い、雇用分母が拡大した。

ハ 雇用市場の変化

首都圏の身体障がい者の就労率が向上し、優秀な人材の確保が困難となる。

② 内部要因

イ 成功事例

5年前に採用した精神障がいのメンバーが安定的な働き方が出来ており、事業への貢献も大きいことから、働き方の工夫次第で、精神障がい者にも活躍の場が提供出来るという実感値があった

(2) 制度見直し

精神障がい者の、環境変化や負荷に対する弱さを鑑み、長期的・安定的に雇用し続けられるよう、

専用の制度・仕組みを導入した。

① 時短勤務

これまでの障がい者の採用は、正社員雇用を前提とし、7.5時間のフルタイム勤務での雇用が必須であったが、今回の精神障がい者採用に当たっては、負担軽減の為当初は6時間勤務のアルバイトとしてスタートし、勤怠状況・仕事ぶり・人間関係などを確認しつつ徐々に労働時間を延長し、1年後の正社員化を目標とした制度を導入。

正社員化までの流れ

1. アルバイター(6~7時間勤務)
2. 契約社員(7時間30分勤務)
3. 正社員(+αの残業)

図2 正社員化までの流れ

② 定期面談制度

気持ちの変化、環境への適応や負荷をタイムリーにキャッチし、きめ細かな対応できるよう面談制度を導入。

- ・ 人事担当(カウンセラー資格保持者)との面談(30分/2週間)
- ・ 受入部門管理職と人事担当の情報交換会(1回/月)

3 精神障がい者雇用の現状と課題

(1) 第1期(2012年4月~2013年1)

① メンバーの状況

		2012			2013	
		4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	4-6月
Aさん	うつ	⇒		△		★
Bさん	双極性		⇒		△	★
Cさん	双極性		⇒	△		
Dさん	双極性		⇒		△	★
Eさん	うつ		⇒	△		★
Fさん	うつ			⇒	△	
Gさん	てんかん			⇒	△	■
Hさん	うつ			⇒	■	
Iさん	双極性			⇒	△	
Jさん	うつ				⇒	■

図3 第一期採用精神メンバーの状況

10か月の間に10名の採用を進め、職場への適応度を総合的に判断し、3か月~半年後に契約社員化し、2013年9月現在4名が正社員化を果たす。

またその後、3名が契約社員となり、現在も順調に業務を続けている。

一方、この期間に再発によって仕事継続が出来なかったものは1名。この1名への対応が後述②の課題に繋がっている。

この他2名が「体調は安定していたが、職務適性が低い」という理由で、双方の合意のもと契約満了となった。

② スタートして分かった課題

業務コントロール・勤怠・心的なフォローも含めて事業に委ねたものの、精神障がい者に対しては、既存の身体・知的メンバーに対するノウハウだけでは対応が難しく、本人・事業共に混乱をきたす。

イ 組織適応度の差

自身の障がいの受容度により、配属先で与えられた業務や周囲のメンバーへの関わり方など組織適応度合いが大きく異なり、受容できていない場合自身の今の働き方と理想とする働き方の間で不安定となる傾向にあり、時に攻撃的な言動となって現れる場合がある。

ロ 受入部門の負荷

事業の中で不安定なメンバーが生まれると、勤怠の不安定さに加え、周囲との軋轢や気持ちのフォローやなど想定以上に時間とパワーを割かれ、マネージャーが日々の対応に追われる結果となる。

③ 新制度の導入

イ 人事の里親制度

上記②の課題解決に向け、入社後半年間(契約社員化まで)は、所属先を人事付とし、各事業へ応援という形で派遣し、マッチングを図ることとした。

人事では、出退社時にチェック表を用いて体調・気持ちの状況を確認し、本音で話ができる場をつくり、事業では、業務コントロールを通じ、職場・業務とのマッチングを確認することで、環境の変化への不安・負担の軽減及び、契約社員化した際の本配属先決定までの組織適応を図る。

組織役割分担

- ・人事: 所属組織として、主にメンタル・勤怠の管理・フォロー
- ・事業: 将来の配属先候補として、業務指導、組織マッチングの確認

図4 人事と事業の役割分担

(2) 第2期(2013年3月以降)

① メンバーの状況

		・:入社、▲:契約社員、☆:正社員、■:満了		
		2013 1-3月	4-6月	7-9月
Kさん	うつ	⇨		△
Lさん	うつ	⇨		△
Mさん	うつ	⇨		△
Nさん	うつ	⇨		△
Oさん	うつ	⇨	△	
Pさん	うつ	⇨		△
Qさん	うつ	⇨		■
Rさん	双極性	⇨		△
Sさん	双極性	⇨		△
Tさん	てんかん		☆	
Uさん	双極性		⇨	
Vさん	双極性		⇨	
Wさん	双極性		⇨	
Xさん	双極性			⇨

図5 第2期採用メンバーの状況

3月に採用した9名は、6月～9月にかけて契約社員化を果たす。

一方、1名が前述の自身の障がいの受容が難しく力が発揮できず、双方の合意の上、契約期間満了をもって契約終了となった。

4月以降も、正社員からスタート1名(長期間状態の安定した方)、短時間労働からのスタート4名と採用を進めている。

② 新たに生まれた課題

イ 登用基準のばらつき

時間延長・契約社員化・正社員化の判断が管理者に委ねられており、登用時期の差について、説明材料が不十分であり、ともすると不平等感につながる。

ロ 人事担当者の負担

雇用が拡大する中、人事側の面談パワーが飛躍的に増大し、対応できるカウンセリング資格保持者1名に負担が集中し、専任化しても過重労働せざるを得ない状況となる。

③ 制度の見直し

イ 正社員への登用基準設定

客観的な指標を定め、全てのメンバーが、入社から時間延長、契約社員化を経て正社員化するまで同じルールに則り、不公平感の無い登用を行うこととした。

基本ルールは、2か月間の勤怠が基準値を超える毎に30分の労働時間延長を行い、7時間30分の勤務が可能になった段階で、契約社員化とし、正社員化は、契約社員化後半年間の勤怠状況、勤務態度、業務成績の3軸で基準に達することを条件とした。



図6 正社員登用までのステップ

ロ フォロー体制の強化

面談を担当する人事担当者の負荷を軽減し、更なる雇用の拡大にも対応できる体制を整える為、外部より専門機関の導入を決定。

④ 職域の開拓

長期的安定的な雇用の実現と、雇用の拡大に向け、より精神障がいメンバーの特性に合った、職域の開拓を進めている。

2013年10月より、グループ会社が運営する情報サイト内にある顧客の投稿内容に、誹謗中傷・差別用語など不適切な表現がないかチェックし、言葉の置き換え・削除を行う業務を開始した。

職域開拓基準

- ・対人ストレスが少ない
- ・時間(シフト)のコントロールがしやすく、面談・通院時間の確保、多少の勤怠の不安定さの吸収が可能

図7 精神障がい適職判断基準

この業務は、グループに多数の情報サイトがある為、ノウハウを蓄積し、今後の雇用拡大に伴い横展開が見込まれ、更に、基準の理解・解釈・判断などの読解力・PCスキルなど精神メンバーの高スキル・経験を活かした、質の高い事務サービスの実現可能性もある。

4 最後に

精神障がい者の雇用を本格的に開始して、まだ1年半ではあるが、この期間に採用したメンバーからは「ROSに救われた」「ROSのノウハウを横展開して世の中に広めたい」といった声も聞かれ、今までの試みは軌道に乗りつつある。

これからも、ROS及びリクルートグループは精神を含め、あらゆる障がいを持つ人が力を発揮できる、より良い働き方の実現への挑戦を続けていきたいと考えている。

就職準備プログラムを通じた公共職業安定所と就労支援機関との連携 ～就労移行支援事業所における事例を中心に～

- 太田 幸治（大和公共職業安定所 精神障害者雇用トータルサポーター）
 今若 恵里子（大和公共職業安定所）
 大長 和佳奈（大和市障害者自立支援センター）
 関野 由里子（大和公共職業安定所）
 芳賀 美和（相模原公共職業安定所）

1 はじめに

(1) 就職準備プログラム

精神障害、発達障害のある求職者に対し就労から職場定着までを支援する精神障害者雇用トータルサポーター（以下「サポーター」という。）が大和公共職業安定所（以下「安定所」という。）には2名配置されている。安定所では専門援助部門の担当官とサポーターが協働し、精神障害者の就労に成果を上げており¹⁾、就労支援機関につながっていない精神障害者に対する支援の一環として、平成24年度より就職準備プログラム（以下「プログラム」という。）を体系化した。

表1 プログラムの内容

項目	内容
職業適性・志向性（検査・ワーク等）	職業適性検査（GATB）
	職業興味検査（職業レディネステスト、VPI職業興味検査）
	チェックリスト（MSFAS、考え方のくせチェック、職業準備ステップチェック）
就職準備スキル（就職準備について）	オープン・クローズ
	活用できる就労支援制度
	自分に合った働き方を考えよう
	ストレスと病気のサイン
	再発防止のためのストレスマネジメント
	応募準備1 応募書類作成について
	応募準備2 面接について
サポーター実習	

表1のとおり、職業適性検査等からなる「職業適性・志向性」と、障害の開示・非開示等から

なる「就職準備スキル」の2つに大別している。実施については、サポーターが面談の中で求職者のニーズを把握したうえでメニューを提示し、求職者が選ぶ形式をとっている。求職者によっては複数のメニューを選択している。平成24年度にプログラムを受講した求職者の概要は表2、表3のとおりであり、平成25年6月30日現在のプログラム受講後の求職者の状況は表4のとおりである。

表2 プログラム受講者の年代（単位：人）

	20代	30代	40代	50代	計
男性	1	5	3	1	10
女性	1	4	1	1	7
計	2	9	4	2	17

表3 プログラム受講者の診断名（単位：人）

	統合失調症	気分障害	発達障害	その他	計
男性	2	6	1	1	10
女性	2	4	1	0	7
計	4	10	2	1	17

表4 プログラム受講後の状況（単位：人）

	就労	職業訓練受講	未就労	計
男性	4	3	3	10
女性	4	0	3	7
計	8	3	6	17

17名中8名が就職に至り、3名が職業訓練につながった。就労・訓練群と未就労群を選択したプログラム別に比較したところ、表5のとおり就労・訓練群が未就労群より「職業適性・志向性」のプログラムを選ぶ傾向が見られ、精神障害者に

対し、自らの振り返りを促す「職業適性・志向性」プログラムの実施が、就労の方向性を再考する一助になっていることがわかれた。

表5 プログラム別の実施回数(単位:回)

内容	就労・訓練	未就労	計
職業適性検査(GATB)	4	1	5
職業興味検査(職業レディネステスト、VPI職業興味検査)	2	1	3
チェックリスト(MS-FAS、考え方のクセチェック、職業準備ステップチェック)	8	5	13
オープン・クローズ	2	2	4
活用できる就労支援制度	0	1	1
自分に合った働き方を考えよう	0	1	1
ストレスと病気のサイン	1	0	1
再発防止のためのストレスマネジメント	1	0	1
応募準備1 応募書類作成について	3	3	6
応募準備2 面接について	1	0	1
サポーター実習	2	0	2

(2) 支援機関とのプログラム実施の意義

ところで、安定所では地域の支援機関との連携を念頭にチーム支援を実践している²⁾³⁾。支援機関より依頼があれば、安定所の担当官、サポーターが出張し職業講話を行い、支援機関を対象としたジョブガイダンス(平成25年度より「就労支援セミナー」に改称)を実施している⁴⁾。このように安定所が地域の支援機関との連携を図ることによって、支援機関の利用者ならびにスタッフには、安定所が求人を紹介するだけでなく、利用者中心の支援ネットワークを構築していることに理解を深めてもらっている。支援機関に安定所が出向きプログラムを実施することは、利用者の就労の一助となるだけでなく、支援機関スタッフと安定所スタッフ間の支援ネットワークの構築につながると思われる。

今回、表5の実施状況を踏まえ、就職活動の見直しのニーズがある就労支援施設通所者に対し、「職業適性・志向性」を含むプログラムを実施することは、安定所の地域支援という観点からも意義があると考えられる。

本研究は、就労移行支援事業所にて精神障害者等に実施したプログラムについて報告し、地域でプログラムを行うことの意義について考察することを目的とする。

2 就労移行支援事業所でのプログラム実施

平成24年12月、安定所で毎月実施されている、障害者を対象としたワンストップサービス²⁾に参加している支援機関に対し、安定所からプログラムの実施について情報提供を行うと、就労移行支援事業所Z(以下「Z」という。)より、平成25年1月から3月の間、通所者に対しグループ形式での実施依頼があった。担当官、サポーターが同年1月Zを訪問し、実施に向けて打ち合わせを行った。参加者について、Zに継続通所し、Zのスタッフから見ると就労意欲の高い軽度知的障害者、精神障害者、発達障害者、計5名を推薦してもらった。プログラムは、Zで行ってきた訓練が有効に働くよう、振り返り重視の内容で構成し合計5回とした。日程はZの作業の関係上、隔週で実施した。受講については必ずしも毎回出席ではなく、Zのスタッフと相談のうえ、必要に応じプログラムを選択してもらった。毎回、Zのスタッフが1名、プログラムに立ち会った。プログラム受講者の概要および出席状況は表6、表7のとおりである。

表6 プログラム受講者の概要

	性別	年齢	障害	通所歴	職歴
A	男	40代	精神	11か月	あり
B	男	30代	精神	5か月	あり
C	男	30代	知的	10か月	あり
D	女	20代	発達	2か月	なし
E	女	30代	精神	5か月	あり

表7 プログラムの内容および受講状況

回数	内容	受講者
1	働くために必要なこと(身だしなみ、会社でのあいさつ等の確認、講師:サポーター)	A、B、C
2	就労支援制度について知ろう(オープン・クローズのメリット・デメリットを考える、講師:担当官)	A、D、E
3	自分の状況を知ろう(考え方のクセをチェック、講師:サポーター)	A、D、E
4	自分に合った働き方を考えよう(自分自身の希望と自分に合った働き方を考える、講師:サポーター)	A、D
5	働き続けるために(ストレスのサインに気づき対処する方法を考える、講師:サポーター)	A、D

表8 受講者の感想およびスタッフのコメント

	受講者本人	スタッフ
A	就労前にストレスサインを知っておくことも仕事を長続きさせるコツであることがわかったので、自分の病気や考え方の癖について整理するきっかけとなった。	自分に合った働き方を振り返る機会となり、予めストレスのサインを知り、病気の開示をした方が安定した就労生活につながると理解したようである。
B	将来のために必要なことがわかって勉強になった。身だしなみや返事についても意識して就労の準備を進めていきたい。	生活習慣確立の面で効果があり、受講前より飲酒をコントロールできるようになった。
C	スタッフから言われたことを安定所の人からも言われ、身だしなみや挨拶の大切さが改めてわかった。受講内容を意識し早く就職したい。	身だしなみへの意識が高まり、受講前に比べ着衣の乱れで注意を受けることが少なくなり、着衣の乱れに自ら気づき直せるようになった。
D	就労に必要な準備について整理ができた。一人で考え悩んでいたが、相談できる人をつくることの大切さを感じることができた。今後、どのように自分の気持ちを伝えていくか考えていきたい。	希望の働き方と自分に合った働き方を整理するのに効果があった。受講を通して早めに相談することが自分を助けることとなることを認識でき、相談しながら問題解決の方法を学ぶことができた。
E	障害開示のメリット、デメリットを知ることができよかった。就労に必要な準備について考えるきっかけとなった。	障害開示のメリットを理解でき、長く働き続けるために職場に病気のことを知ってもらう必要性を感じたようである。

BとCはZのスタッフの依頼により、身だしなみ、職場での振る舞いについて見直す機会を設けた方が効果的との判断から初回のみ参加となった。Dは初回、外部実習と重なり参加できなかった。Eは初回、4回目、5回目は体調不良等により不参加であった。受講者の感想および各受講者に対する、Zのスタッフのコメントは表8のとおりである。

プログラム終了後も受講者は通所を継続し、中には就職活動に移行し就職した者もいた。受講者の状況は表9のとおりである。

表9 プログラム終了後の受講者の状況

受講者	終了後の状況
A	安定所からの求人紹介により、障害者雇用で就労(製造業、週20時間)
B	通所日数の増加および施設外実習への参加
C	Zによる職場開拓により、障害者雇用で就労(清掃、週30時間)
D	通所日数の増加および施設外実習への参加
E	通所日数の増加

3 考察

受講者5名全員が活動の幅を広げたと、Zのスタッフから報告された。プログラム受講時に通所期間が10か月を越えていたAとCに関しては、プログラム終了後に安定所あるいはZの職場開拓により就職を決めた。Aに関しては就労後Zと安定所が連携し職場定着支援を行った。プログラム実施後も求人紹介、定着支援の面で地域連携が図られた。Cのようにプログラムへの受講回数が1回のみであっても通所期間が長い者にとって、プログラムがZでの訓練の振り返りを促し、就労への仕上げとして機能したと思われる。また、BとDは施設外実習に参加し、Eも通所日数を増やしている。Dの「今後、どのように自分の気持ちを伝えていくか考えていきたい」との言葉にあるとおり、表8の受講者の感想は各自の変化を裏付けるものであり、就職に向けての留意点を各受講者が振り返る機会を持ったことがうかがわれた。

一方、プログラムについて、安定所側で決めたものを一方的に提示するのではなく、実施前にZのスタッフと内容について話し合い、各受講者に対し効果的と思われるプログラムを提供したことが受講後の肯定的な変化につながったと考えられる。しかし、表8のCの「スタッフから言われたことを安定所の人からも言われ」との言葉にあるように、プログラムの一部は受講者がこれまでZで提供されてきた内容と重複していたと思われる。こうした重複に関しても、安定所のスタッフが同じことを伝えたことによって、表8のスタッフのコメントからうかがえるとおり、Zのスタッフが発信してきた内容を裏付ける効果があったと考えられ、受講者の就職に向けて役に立つものとなった旨の感想につながったと考えられる。就労移行支援事業所等の就労支援施設で提供されている内容は、ともすると施設の中だけの知識として完結されてしまうかもしれない。しかし、安定所という公的機関が入り、中立な立場でプログラム等の講話をすることによって、施設内の知識を強化する機能があるのではないだろうか。したがって、支援機関の連携の強化のみならず、支援機関の通所者がエンパワメントされ肯定的な変化につながることが、支援機関におけるプログラム実施の意義として考えられた。

【文献】

- 1) 太田幸治・芳賀美和：公共職業安定所における精神障害者就職サポーターと障害者相談窓口との連携－支援機関につながっていない求職者に対する支援を中心に－、「第18回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.268-271（2010）
- 2) 太田幸治・芳賀美和・塩田友紀・柳川圭介・大箭忠司・和賀礼奈・松川亜希子：公共職業安定所における障害者ワンストップサービス－地域の支援者との連携による就労前支援について－、「第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.251-254（2011）
- 3) 新木香友里・太田幸治・日高幸徳・芳賀美和：公共職業安定所と地域障害者職業センターの連携に関する－考察－精神障害者雇用トータルサポーター実習を活用し就労に至った事例を通して－、「第20回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.211-214（2012）

4) 太田幸治：ジョブガイダンスを通じた公共職業安定所とデイケアの連携による就労支援、「精神保健福祉士 Vol.43 No.3」、p.197-198（2012）

精神障害者の職場定着要因に関する事例分析

～健康生成論の視点で～

○加賀 信寛（障害者職業総合センター 主任研究員）

武澤 友広・大石 甲（障害者職業総合センター）

1 研究の目的

障害者職業総合センター研究部門（障害者支援部門）では、ハローワークの障害者窓口を通じて就職した精神障害者の職場定着について、就職後1年時点の追跡調査を実施し、調査研究報告書No95「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」¹⁾にとりまとめた。

この結果を踏まえ、「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究」（平成24～25年度）（以下「本研究」という。）において、3年後の職場定着状況と職場定着要因等を明らかにするための調査を平成24年度に実施し、量的・質的分析を進めている。

本報告においては、3年以上職場定着している精神障害者の職場定着要因について、健康生成論（後述）の視点に沿って試行的に実施した質的分析の結果について概要を述べる。

2 方法

(1)分析の対象者

前記した平成24年度に実施した調査において、3年以上の職場定着が確認できた者に加え、地域障害者職業センターにおけるフォローアップ業務の過程で、3年以上の職場定着が確認できた者の中で、職場定着の経過に関するヒアリング調査に協力して良いとの回答を得られた者とその就労支援担当者、企業担当者、8事例（分析対象精神障害者の概要は当日配付資料を参照）。なお、1事例に対し3者に調査を実施した理由は、支援の実態を多角的に分析するためである。

本報告では平成25年8月末日現在で分析が終了している1事例（当日配付資料の事例No.7）について分析結果を述べる。

(2)調査期間

平成24年12月～平成25年7月

(3)調査方法

各対象者に対し半構造化面接調査を実施した。

(4)倫理的配慮

障害者職業総合センターの研究倫理審査委員会の承認を受けた上で、対象者に研究目的や匿名化への配慮を説明し、同意を得て調査を実施した。

(5)調査内容

①支援対象者に対する質問項目

就職経緯、職場環境に対する所感、役立った支援の内容、企業から得た配慮の内容、今後の希望等

②就労支援担当者に対する質問項目

支援対象者の生活歴・職歴、実施した支援の内容、職場定着上の課題等

③企業担当者に対する質問項目

職場内の支援体制、支援対象者を雇用した経緯、職務内容、雇用管理上の配慮事項、支援機関の活用状況等

3 分析の進め方

(1)健康生成論を視点に据えた背景

健康生成論は、人々の健康を左右する様々なストレス要因とその要因への対処方針に影響を及ぼす個人の認知面、心理面との関連性から、心身の健康の維持・回復・増進を図るための生活の構造を明らかにしようとする理論モデルである。この健康生成論の中核的概念として位置づけられるのが、首尾一貫感覚（Sense of Coherence : SOC）及び汎抵抗資源（Generalized Resistance Resources : GRRs）である。首尾一貫感覚は、①把握可能感（状況を合理的に把握できる感覚）、②処理可能感（物事に対処できるという見通しを得る感覚）③有意味感（出来事の中に意味や価値を見出せる感覚）から構成され、人が社会や集団に適応しながら心身の健康を維持・回復・増進していくために欠かすことのできない、いわゆる「生きていく力」として機能している。また、首尾一貫感覚の促進と強化は、汎抵抗資源（様々なストレスに抵抗していくための社会資源やストレス対

処スキル)の獲得と動員状況によって左右される
としており、個人の生育過程における教育や訓練、
経験の蓄積によって影響が見込まれる要因である。

このように、健康生成論は心身の健康の維持・
回復・増進を目的とした支援の構造を捉え得る包
括的な理論であることから、残遺症状の医療管理
と環境調整が就職と職場定着の実現を大きく左右
する精神障害者については、職業生活における心
身の健康の維持・回復・増進を視野に入れた職リ
ハ支援の構造を明らかにするための有益な視点を
提供できるものと考ええる。そこで、本研究の質的
分析では、首尾一貫感覚及び汎抵抗資源の概念を
職リハの領域において試行的に適用し、精神障害
者の職場定着支援の具体的方策と定着要因につい
て整理することとした。

(2) データの整理方法

定着先事業所において、対象者の汎抵抗資源が
動員され首尾一貫感覚が機能しているかどうかと
いう視点に加え、首尾一貫感覚が病的症状の後遺
障害あるいは残遺症状等によって損なわれている
側面がある場合は、これを補完するための汎抵抗
資源の獲得支援や動員がなされているかどうかと
いう視点に基づいて、ヒアリングのテキスト情報
を内容ごとの単位で抜粋(セグメント化)し、表
1のマトリクス上にプロットした。なお、プロッ
トするにあたっては、担当研究員間でセグメント
情報の内容を精査し、見解を一致させた上で行っ
た。

4 報告対象事例の概要

大学卒業後、障害非開示で就職。約1年間、販
売店員として就業するも対人サービス作業への過
緊張により不眠が続き不調となって退職。退職後、
小規模作業施設に1ヶ月間、通所。同作業施設か
ら地域障害者職業センターの自立支援カリキュラ
ムの利用を勧奨され受講。その後、ハローワーク
の紹介により障害を開示し、ジョブコーチ支援の
下でスーパーマーケットの惣菜部門に就職。就業
時間は9:00~16:00の6時間で週5日勤務。作業
内容は食材の下処理。惣菜部門は低温管理されて
おり室内が寒く、また作業空間も狭隘であるため
圧迫感が高じて作業効率が上がらず適応が困難と
なる。そこで商品管理部門へ配置転換。現在、商

品の賞味期限のチェック等を行っている。就業時
間は9:00~15:00の5時間で週5日勤務。調査時
点で4年1ヶ月間、定着。

5 ヒアリング結果の要点

(1) 対象者に対するヒアリング結果の要点

- ・状態に波があり、特に冬場、不調の波が長引く
傾向がある。主治医から、「緊張が強くなった
ら個室に移ってクールダウンを図るように」と
助言されている。個室で頓服を服用し5~6分
経てば作業現場へ復帰できる。
- ・一般従業員比で6~7割程度の作業量との自己
認識。惣菜部門で就業していた時は、「もっと
早くできるのでは?」と、上司や同僚から言わ
れ辛かった。今の部署では休憩を適宜取っても
注意を受けることはなくなったような気がする
し、作業量についても指摘を受けることはなくな
ったかもしれない。こうした周囲の配慮が負
担軽減に繋がっているように思う。
- ・医療機関、地域障害者職業センター、地域生活
支援センター、小規模通所施設の各支援機関ス
タッフに相談にのってもらっている。
- ・収入が得られることによって生活でき、趣味も
続けられるが、仕事の幅を広げたり就業時間を
伸ばそうという気持ちはない。
- ・上司から「あなたに辞められると仕事が回らな
くなる」と言われた記憶があるが、戦力として
認めてもらっているという実感はない。

(2) 就労支援担当者に対するヒアリングの要点

- ・障害に理解を得られる上司が配置されたこと
によって要求水準が緩和された。適応を促せな
かった惣菜部門では、物理的作業環境等により効
果的な作業遂行支援ができなかった。
- ・通院先の精神科医療機関から得た情報によると
被害念慮が残遺しているとのこと。「自分は作
業が遅いのでバカにされているように感じる」
という訴えが時々ある。特に疲労が蓄積すると
被害念慮が亢進するようなので、通院先の精神
科医療機関スタッフに対し、対象者の状態を適
宜伝達し、必要な助言を主治医、コメディカル
から得た上で、企業担当者に助言している。
- ・対象者が社会資源を自律的・積極的に活用でき
ていることが機関連携の実効性を高めている。

(3) 企業担当者に対するヒアリングの要点

- ・過去に2度、退職を申し出てきたことがある。退職希望の主な理由は、過緊張を伴う易疲労によって就業継続に対する不安感が高じたことにある。このため、対象者には戦力になれていることを幾度となく伝えたが、本人の感覚との間にはギャップがあるのかもしれない。
- ・現在の部署では戦力となっていることを、機会あるごとに対象者に伝えると共に、労働観（現状安定志向）を支持しながら職場定着を見守っていききたい。
- ・障害者雇用は、本部人事担当者から示された方針に基づいて実施しており、現場が独自の判断で就業条件等を調整することはない。一般従業員の障害に対する理解の促進についても、各支援機関から得た助言の下、本部人事担当者の雇用管理方針に沿って行われている。

6 分析結果

表1は、ヒアリング結果の内、職場定着に関連している情報をセグメント化し、セグメント情報の一部について、首尾一貫感覚を構成する3つの感覚ごとに汎抵抗資源の動員状況（動員内容）と動員結果を整理したものである。以下、3つの感覚ごとに分析結果の概要を記す。

表1 首尾一貫感覚ごとの汎抵抗資源に関するセグメント情報（一部）

	首尾一貫感覚	汎抵抗資源の動員状況	汎抵抗資源の動員結果
把握可能感	<ul style="list-style-type: none"> ①状態に波。特に冬場、不調の波が長引く傾向がある（障害の客観的自己認識） ②「自分は作業が遅いのでバカにされているように感じる」という訴えが時々ある（被害念慮の残遺） 	<ul style="list-style-type: none"> ①緊張が強くなったら個室に移ってクールダウンを図る（主治医の助言への理解と受容） ②特に疲労が蓄積すると被害念慮が亢進するようなので、通院先の精神科医療機関スタッフに対し、本人の状態を適宜伝達し、必要な助言を主治医、コメディカルから得た上で、企業担当者に助言している。（機関間の実効的連携） 	<ul style="list-style-type: none"> ①個室で頓服を服用し5～6分経てば作業現場に復帰できる（過緊張のマネジメント） ②適宜、休憩を取っても注意を受けることはなくなったような気がする。（企業担当者の理解促進と被害念慮亢進の抑制）
処理可能感	<ul style="list-style-type: none"> ①一般従業員比で6～7割程度の作業量（作業量の客観的自己評価） ②惣菜部門で就業していた時は、「もっと早くできるのでは？」と同僚従業員や上司から言われ辛かった。（作業量の限界の意識） 	<ul style="list-style-type: none"> ①配慮を得られる上司が配置された。（キーパーソンの配置） ②一般従業員の障害内容に対する理解についても、各支援機関からの助言に基づき本部人事担当者の雇用管理方針に沿って行われている。（障害者の雇用管理方針に関する指示内容の統一） 	<ul style="list-style-type: none"> ①作業量についても指摘を受けることはなくなったかもしれない。（要求水準の緩和） ②こうした配慮が負担軽減に繋がっているように思う。（負担の軽減）
有意味感	<ul style="list-style-type: none"> ①仕事の幅を広げたり就業時間を伸ばそうという気持ちはない（現状安定志向の労働観） ②過去に2度、退職を申し出てきたことがある。（労働継続への意欲低下） 	<ul style="list-style-type: none"> ①本人の労働観を支持しながら、定着を見守っていききたい。（無理のない働き方への支持） ②本人には戦力になっていることを伝えていく。（労働の有意味感の強化） 	<ul style="list-style-type: none"> ①収入があることで生活でき、趣味も続けられる。（経済生活の維持に対する有意味感の強化） ②上司から「あなたに辞められると仕事が回らなくなる」と言われた記憶があるが、戦力として認めてもらっているという実感はない（やや希薄な有意味感）

(1) 把握可能感

自己の障害に対する把握可能感は、ヒアリング実施時点では損なわれておらず、治療の過程で一定程度回復していることが推量される。このため、主治医の助言が理解・受容されており、これが汎抵抗資源となっている。その結果5～6分程度の短時間で作業現場に戻れている。これは、過緊張のセルフマネジメントという、新たな汎抵抗資源の獲得とも言える。しかしながら疲労が蓄積すると被害念慮が亢進するせいか、把握可能感が機能しにくくなる側面があることから、職業リハスタッフと精神科医療機関のスタッフが連携し、「バカにされているように感じる」という訴えは、残遺症状としての被害念慮によるものであることを企業担当者に対し伝え、この点の理解を求めている。こうした関係機関の実効的な連携と企業担当者への介入が汎抵抗資源となっており、その結果、把握可能感を毀損する可能性がある被害念慮の亢進が抑制されている。

(2) 処理可能感

処理可能感が機能しにくくなっている精神障害者の場合には、過剰な、あるいは過小な処理可能感によって作業の量・質の安定的保持が困難となることが少なくない。本対象者に関しては、調査時点においては作業量の客観的な自己評価ができ

ているが、同業務に継続的に従事し、経験の蓄積によって作業量の向上が図れることへの見通しの感覚、すなわち処理可能感が、やや損なわれている印象がある。一般従業員であれば、通常は作業量の向上に向けた取り組みや努力が求められるところであるが、本事例については障害に理解を示す上司（キーパーソン）の配置によって要求水準の緩和が図られている。これは、適応を促せなかった惣菜部門における就業経過を踏まえ、対象者に対する対応方針を従業員間で統一するための本部人事担当者の配慮の一環であり、これが重要な汎抵抗資源となっている。

(3) 有意味感

現状安定志向の労働観であり、この労働観が就労支援担当者や企業担当者から支持されていることが汎抵抗資源となっている。その結果、経済生活の維持に対する有意味感が強化されている。しかしながら、状態の不調によって労働に対する有意味感が損なわれてしまう側面があり、退職の申し出が2度ほどある。こうした経緯から、企業の戦力になれていることを対象者に適宜伝達し、有意味感の強化を図っているが、この介入は汎抵抗資源になるまでには至っていないようである。

7 結果の考察

表1に示したセグメント情報の一部に基づき、対象者の職場定着に寄与していると思われる要因を以下の4点に整理した。

- ① 惣菜部門での不適応要因を本部人事担当者が綿密に検討・整理し、その結果を踏まえ、就労支援担当者や企業担当者の連携の下、首尾一貫感覚を補完するための汎抵抗資源（商品管理部門への配置転換、キーパーソンの配置、作業量の要求水準の緩和、休憩の適宜取得の容認、就業時間の短縮等）が動員されている。
- ② 就労支援機関と医療機関との情報交換の下で、適切な症状管理がなされており、これが汎抵抗資源となっている。また、主治医の助言に基づき汎抵抗資源としてのストレス対処スキル（過緊張のセルフマネジメントスキル）が獲得されている。
- ③ 対象者の社会資源利用、すなわち汎抵抗資源を動員しようとする積極的、自律的な姿勢が関係

機関連携の実効性を強化している。

- ④ 無理のない働き方について、就労支援関係者と企業担当者が支持していることが汎抵抗資源になっており、労働継続の有意味感をある程度機能させている。

8 まとめ

望ましい職場定着支援の構造を明らかにしようとする本研究の目的に照らすと、首尾一貫感覚や汎抵抗資源の概念を適用することで分析の視点が多角化・明確化されるように感じる。例えば、現状安定志向の労働観を支持するという支援は、現在の適応状態の維持を目的とした支援であり、不適応状態の改善を目的とした支援には縛られない、健康生成論的視点が前面に出た支援である。この点を確認できたことは今回の試行的分析の一つの成果と言える。

他の7事例についても同様の視点で質的分析を実施し、事例間の共通事項を確認することとしたい。加えて、職リハの支援現場において活用可能な質的分析の方策になり得るかどうかという視点でも検討を加えたい。

なお、首尾一貫感覚や汎抵抗資源の概念は、障害者に特化されたものではなく、健常者もその説明の範囲に含んだ包括的な概念である。このため、支援者及び企業担当者の側にもこれらの概念を適用し、精神障害者雇用に対する把握可能感や処理可能感、有意味感、あるいは支援の過程で生じるストレス対処の様相（汎抵抗資源の動員状況）について焦点をあてることで、支援者及び企業担当者から、より安定した職場定着を実現する手掛かりを引き出す端緒となり得るのではないかと考える。

【参考文献】

- (1) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No95 精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究（2010/3）
- (2) Aaron Antonovsky：健康の謎を解く—ストレス対処と健康保持のメカニズム，（訳）山崎 喜比古，吉井 清子（2001/4）
- (3) 山崎喜比古，戸ヶ里泰典，坂野純子編：ストレス対処能力SOC（2008/5）

精神障害者の雇用に係る企業側の課題と制約について

— 先行研究における企業調査結果の再分析から —

○笹川 三枝子（障害者職業総合センター 研究員）

白石 肇・宮澤 史穂・佐久間 直人（障害者職業総合センター）

1 はじめに

厚生労働省の発表によると、平成24年の民間企業における実雇用率は1.69%となり過去最高を更新したという。ハローワークの職業紹介件数も増加しており、とりわけ精神障害者は求職者数、紹介件数状況とともに急激な伸びをみせている。こうした状況の中で、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）が改正され、現在雇用率算定対象ではあるが雇用義務の対象ではない精神障害者の雇用が平成30年には義務化される予定である。

障害者職業総合センター研究部門では、平成25年度から「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」に取り組み始めたところである。本稿では、当該研究の一環として当センターの先行研究「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」^{1) 2)}の企業調査結果を精神障害者雇用の観点から再分析したので報告する。

2 方法

(1) 調査の概要

企業データベースより層化無作為抽出法で抽出した従業員56人から999人規模までの企業5,000社のうち、東日本大震災の影響が大きいと判断された地域の企業を除外した4,858社に対して平成23年（2011年）6月から7月にかけて郵送によるアンケート調査を実施し、1,496社から有効回答を得た（回収率30.8%）。

(2) 調査項目

調査項目は、業種、従業員数、障害者雇用経験、障害者雇用開始時期、雇用障害者数と障害種類、障害者雇用のきっかけ、障害者が定着している理由、障害者雇用における課題や制約、今後の障害者雇用方針、障害者の採用基準などである。

3 結果と考察

(1) 企業規模と雇用障害者の障害種類

現在障害者を雇用している企業のうち身体障害者を雇用している企業は9割を超えているため、障害種別の状況を明らかにすることを目的に回答企業を身体障害者の存否に関わらず「精神障害者も知的障害者も雇用している」「精神障害者は雇用しているが知的障害者は雇用していない」「精神障害者は雇用していないが知的障害者は雇用している」3群と、「身体障害者のみ雇用している」「過去に雇用経験はあるが現在は雇用していない」「雇用経験や雇用障害者の障害種類が不明」「今まで障害者を雇用したことがない、あるいは無回答」の4群、計7群に分けて集計を行った。

4段階の企業規模ごとに雇用障害者の障害種類をまとめたのが図1である。

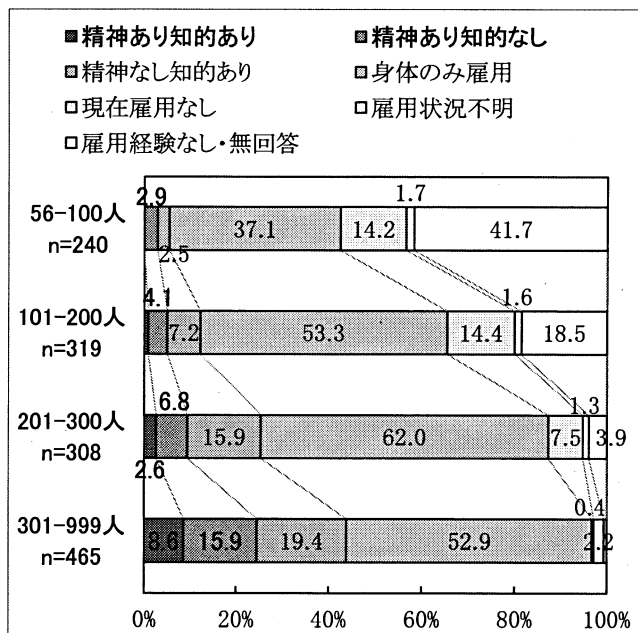


図1 企業規模と雇用障害者の障害種類

規模が小さいほど「過去に雇用経験はあるが現在は雇用していない」と「雇用経験がない」、すなわち現在障害者がいない企業の割合が高く、56-100人規模企業では過半数（55.6%）を占めて

いる。また、300人以下企業では過去に障害者を雇用していたが現在は雇用していない企業が7.5-14.4%となっており、中小企業においては障害者の新規雇用に係る支援だけでなく定着支援が重要と考えられる。

精神障害者の雇用状況を見ると、規模が大きいほど雇用企業の割合が高いものの、301-999人規模でも精神障害者雇用企業の割合は4分の1以下(24.5%)にとどまる。本調査で対象とした56-999人企業ではどの規模においても精神障害者を雇用している企業の割合は多くないことがわかった。

(2) 雇用開始時期と雇用障害者の障害種類

次に、障害者雇用経験のない企業を除いて、企業が障害者雇用を開始した時期ごとに雇用障害者の障害種類について集計を行った(図2)。

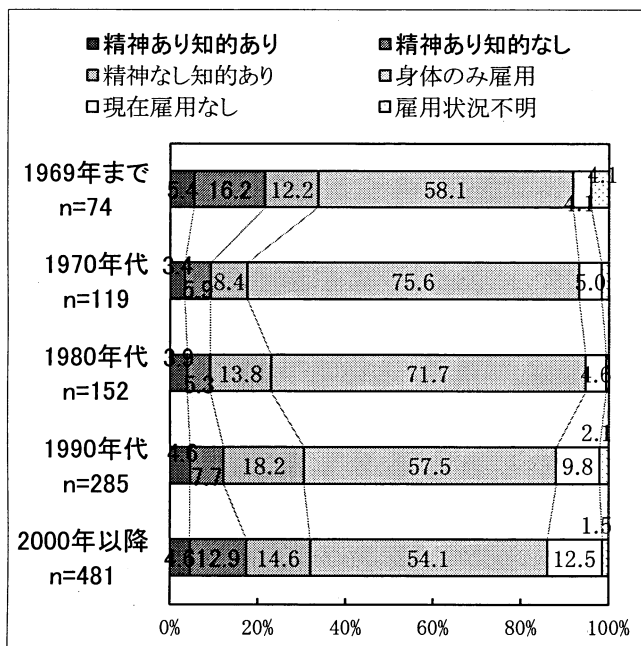


図2 雇用開始時期と雇用障害者の障害種類

1969年までに障害者雇用を開始した群では現在精神障害者を雇用している企業の割合が2割を超えている(21.6%)のに対し、1970-1990年代に障害者雇用を開始した群では1割前後(9.2-12.3%)にとどまるが、2000年以降に雇用を開始した群で17.5%と伸びている。障害種類によって雇用率に算定されはじめた時期が違う(1976年身体障害者雇用義務化、1987年知的障害者の実雇用

率算定開始、1997年知的障害者雇用義務化、2006年精神障害者実雇用率算定開始)が、図2をみると企業が障害者雇用を開始した時期の法制度が現在雇用している障害者の障害種類に影響を及ぼしている可能性があるのではないかと考えられる。

このことから、平成30年(2018年)に予定されている精神障害者雇用義務化が今後雇用される障害者の障害種類に少なくない影響を及ぼすことが予測できる。一方で、1990年以降に雇用を開始した企業群では過去に障害者を雇用していたが現在は雇用していない企業の割合が1980年代までに雇用をはじめた群の2倍以上になっていることにも注意が必要である。このことは、法制度の影響により精神障害者を雇用したが定着しなかった企業が少なからず存在することを示唆しているように思われる。

(3) 業種と雇用障害者の障害種類

障害者雇用経験や雇用障害者の障害種類の状況を業種別に調べたので図3に示す。ここでは56-999人企業から選択してもらった17の業種のうち、回答が1桁(n=8)であった「鉱業、採石業、砂利採取業」を除いた16業種について、(1)と同じ方法で企業を7群に分けて集計を行った。

精神障害者を雇用している企業の割合が最も多いのは「情報通信業」で23.4%、最も割合が少ない「建設業」では2.1%であり、本調査で対象とした56-999人規模ではどの業種でも精神障害者を雇用している企業の割合は少なかった。

精神障害者以外の雇用状況や障害者雇用経験を詳しくみると、業種によって大きな違いがあることがわかった。現在障害者がいない企業の割合が高いのは「生活関連サービス業、娯楽業」「建設業」など、現在身体障害者のみを雇用している企業の割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」などである。また、知的障害者の雇用状況に着目すると、雇用企業の割合が5割を超える「宿泊業、飲食サービス業」50.7%から雇用企業が全くない「電気・ガス・熱供給・水道業」まで、業種による違いが非常に大きかった。

業種による障害者雇用状況の違いは、職務の切り出しやすさをはじめいくつもの要因が関係していると考えられる。現在精神障害者の雇用はどの

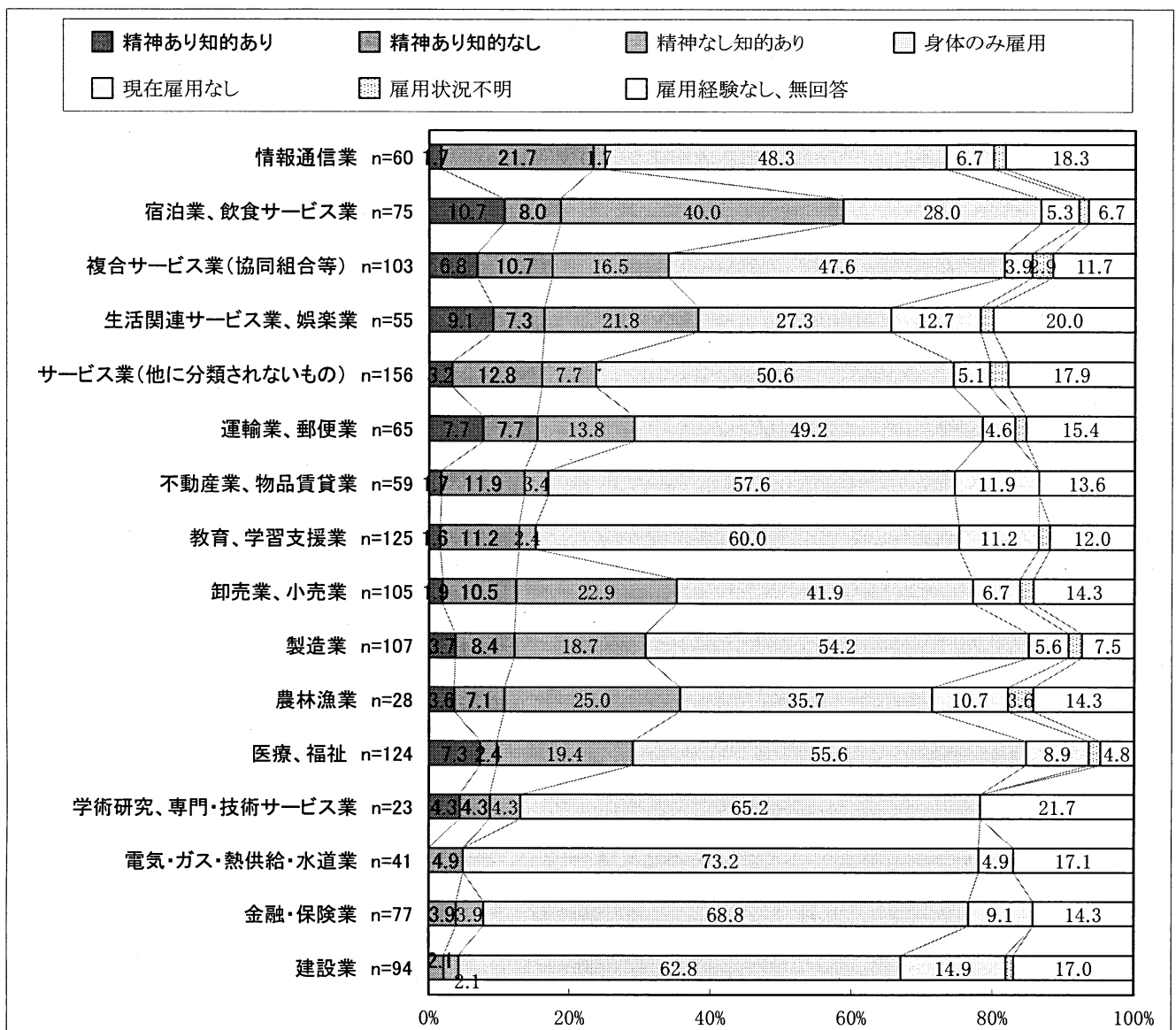


図3 業者と雇用障害者や障害種類

業種でもあまり進んでおらず、今後の多くの企業に対して精神障害者雇用への取組みが求められるだろうが、その際は他の障害者の雇用状況を含め業種ならではの状況を丁寧に把握し、対応可能な雇用の仕方を提案していく必要があるのではないかと。

(4) 課題・制約となる事項と雇用障害者の障害種類

本調査では、17項目を提示して企業が障害者を雇用するにあたって課題や制約となる事項を選んでもらった(複数回答)。図4は、17項目のうち上位10項目について雇用障害者の障害種類別に集計を行った結果である。

全体としては「作業内容・手順の改善」「物理的な環境整備」「作業を遂行する能力」などが上

位となったが、障害者雇用経験の有無や雇用障害者の障害種類によって課題・制約となる項目の選択率には差がみられた。このことから以下の事項が指摘できると思われる。

- ① 精神障害者を雇用している企業でそれ以外の企業より選択割合が高い項目は「現場従業員の理解」33.9-33.3%であり、精神障害者を雇用していない企業14.8-19.6%より13%ポイント以上高い。精神障害者の雇用にあたって現場従業員の理解を得ることの重要さが示唆される。
- ② 精神障害者と知的障害者両方を雇用している企業ではそれ以外の企業よりも「社内コミュニケーション」を課題・制約として選択する企業が多い。
- ③ 雇用経験のない企業では雇用経験のある企業

と比べて「物理的な環境整備」「社内支援者の配置」を選択する割合が高い。これらの課題・制約は実際に雇用することによって解消される可能性がある。

- ④ 現在障害者を雇用している企業では障害者がいない企業と比べて「作業を遂行する能力」「仕事に対する意欲」「遅刻や欠勤などの勤務態度」を選択する割合が高い。これらの課題・制約は実際の雇用にあたって重要になる事項と考えられる。

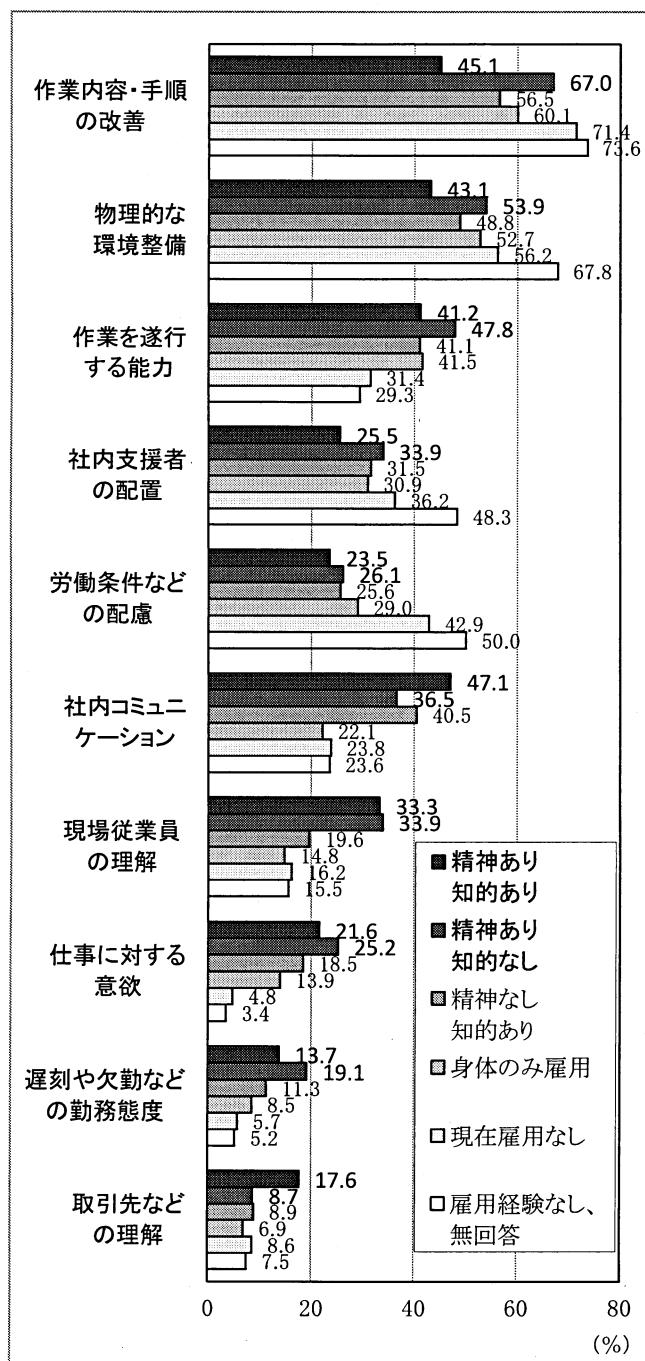


図4 課題・制約となる事項と雇用障害者の障害種類

4 まとめ

当センターの先行研究における企業調査結果を精神障害者雇用の観点から再分析したところ、企業規模や障害者雇用開始時期、業種によって精神障害者の雇用状況には違いがあることがわかった。また、雇用障害者の障害種類によって企業が雇用上の課題や制約と考える事項にも違いがあり、精神障害者の雇用にあたっては現場従業員の理解を得ることの重要性が示唆された。

今後は、精神障害者雇用にあたって企業が感じる課題や制約をより精密に把握しその解決方法を検討するために、情報収集や諸調査に取り組んでいきたい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No.114 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究（2013）
- 2) 障害者職業総合センター：ポイントでみる中小企業の障害者雇用（2013）

【連絡先】

笹川 三枝子
 障害者職業総合センター事業主支援部門
 Tel : 043-297-9065
 E-mail : Sasagawa.Mieko@jeed.or.jp

知的障害と精神障害の職業的障害の構造の実証的比較

○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

個々の障害者が経験する職業的障害（職業場面での困難性）は、障害特性の特徴だけでなく、それを軽減・解消する様々な職場の配慮等や就職支援へのアクセス状況等の相互作用による。様々な生活面のマネジメントが困難である知的障害における就労支援では、ジョブコーチ等による職場適応の支援や、就職後の生活面との一体的な障害者就業・生活センター事業等の支援が成果を上げてきた。一方、精神障害においては、治療と仕事の両立が課題となることから、精神科医療とのより密接な連携による就職前から就職後の継続的支援が重要とされる。現在、すでに地域においては、これらの取組が開始されていることから、これらの就業支援の成果を実証的に評価し、今後の改善につなげていくことが重要である。

我々は、ICFの概念枠組に基づく調査²⁾のデータを用い、知的障害者の職業的障害の構造的解析への多変量解析の可能性を昨年報告し、正準相関分析により職業的困難性と職場や地域の支援の構造的関連を探索的に分析できること³⁾、及び、共分散構造分析により障害構造を視覚的に示すことができること⁴⁾を示したところである。

そこで、本研究では、知的障害と精神障害、それぞれの職業的障害の構造の基本的な要素を正準相関分析により明らかにし、その要素間の構造を共分散構造分析により検討することにより、それぞれの職業的障害の特徴を反映した視覚的な障害構造モデルを明らかにすることを目的とした。

2 方法

(1) 調査データ

調査データは平成21年に実施された上述の調査²⁾における、15歳～65歳の知的障害者430名、および統合失調症149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それぞれ327名、および113名であった。

(2) 調査項目

調査項目はICFの概念枠組を踏まえ、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」を網羅するものとした。

(3) 正準相関分析による変数の選択

知的障害と精神障害の就職前および就職後のそれぞれの状況について、共分散構造分析で用いる潜在変数および観測変数を決定するために、職業上の課題に関わる変数群と、地域や職場による支援に関わる変数群との間で正準相関分析をおこなった。分析はSPSSのCanonical correlationシNTAXにより行った。

(4) 共分散構造分析

共分散構造分析はAmos 18.0を用い、多重指標モデルにより知的障害と精神障害のそれぞれについて潜在変数間の関係を分析した。正準相関分析により決定した共分散構造分析における潜在変数と、それを構成する観測変数（データ変数）の一覧は、後の分析結果を示した表1から表4（巻末に記載）を参照されたい。欠損値については当該項目の平均値により置換した。

3 結果

共分散構造分析のモデル適合度評価として、各指標値は、知的障害の場合では、就職前が χ^2/df （1自由度あたりの χ^2 二乗統計量）=2.10、CFI（比較適合度指標）=0.93、およびRMSEA（平均二乗誤差平方根）=0.051、また就職後が χ^2/df =1.78、CFI=0.90、およびRMSEA=0.049と適合度が十分に高かった。一方、精神障害の場合では、就職前が χ^2/df =1.72、CFI=0.79、およびRMSEA=0.070、また就職後が χ^2/df =1.62、CFI=0.72、およびRMSEA=0.075とやや低かった。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巻末の表1から表4に示した。

【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（2001）
- 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）

- 3) 春名，片岡：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、「第20回職業リハビリテーション研究発表会」（2012）
- 4) 片岡，春名：職業的障害のICFによる実証的構造分析、「第20回職業リハビリテーション研究発表会」（2012）

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
実際の職場の見学や職場実習・体験をすること	職場体験、職業能力獲得	0.707
希望の仕事に就くための能力を身につけること		0.633
企業に就職について連絡・申し込みをすること		0.861
就職面接を受けること	就職活動	0.826
履歴書や応募書類を作成すること		0.806
希望の会社についての情報を集めること		0.790
企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること	就職活動での障害開示や自己アピール	0.881
企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること		0.851
企業に対して自分をうまくアピールすること		0.770
何らかの就労		0.865
週20時間以上の労働		0.800
一般就労	就労状況	0.728
雇用就労		0.721
収入のある就労		0.495
フルタイム労働		0.482
全般的に満足できる生活		0.771
生活に十分な収入	生活満足感	0.740
地域で安心して生活できること		0.736
仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信	仕事や障害管理への自信	0.883
仕事をとおして、社会に役立つ自信		0.863
自分の障害や病気の適切な管理ができる自信		0.739
就職先のあっせん・紹介	就職支援	0.780
就職面接や履歴書作成等の練習		0.666
仕事内容や職場状況についての確認・相談		0.646
ジョブコーチ支援、企業への同行支援		0.631
職場見学、職業体験や職場実習		0.577
トライアル雇用		0.571
生活リズムや労働習慣の訓練	職業準備支援	0.477
病院等で身体や精神の「リハビリ」機能訓練		0.168
ハローワークの専門援助窓口への就労相談	労働関係機関の利用	0.739
障害者職業センターへの就労相談		0.639
授産施設等への就労相談	福祉的就労の利用	0.267
就労継続支援事業者への就労相談		0.260
「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	楽観的な性格、就労動機	0.851
「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		0.823
「家族や他人に認められるために働くこと		0.292

表3 共分散構造分析のパス係数(精神障害・就職前)

観測変数	潜在変数	パス係数
実際の職場の見学や職場実習・体験をすること	職場体験、職業能力獲得	0.791
希望の仕事に就くための能力を身につけること		0.769
就職面接を受けること		0.899
履歴書や応募書類を作成すること	就職活動	0.848
企業に就職について連絡・申し込みをすること		0.779
企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること	就職活動での障害開示や自己アピール	0.872
企業に対して自分をうまくアピールすること		0.826
企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること		0.648
週20時間以上の労働		0.819
フルタイム労働	就労状況	0.777
雇用就労		0.564
全般的に満足できる生活		0.724
生活に十分な収入	生活満足感	0.635
地域で安心して生活できること		0.627
仕事をとおして、社会に役立つ自信	仕事や障害管理への自信	0.855
仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信		0.759
障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信		0.710
自分の障害や病気の適切な管理ができる自信		0.703
トライアル雇用		0.564
就職先のあっせん・紹介	就職支援	0.477
地域の就労支援や職業訓練の機関の見学		0.442
職場見学、職業体験や職場実習		0.418
ジョブコーチ支援、企業への同行支援		0.340
障害や病気の定期的なチェックや支援	職業準備/疾患管理支援	0.645
仕事内容や職場状況についての確認・相談		0.643
生活リズムや労働習慣の訓練		0.518
資格取得支援や職種別の技能訓練		0.511
障害者職業センターへの就労相談	労働関係機関の利用	0.743
ハローワークの専門援助窓口への就労相談		0.718
職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談		0.456
授産施設等への就労相談	福祉や医療の利用	0.845
主治医、専門医等への就労相談		0.648
保健師等への就労相談		0.636
偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	障害差別のない職場	0.878
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		0.518
「当たり前前の生活をするために働くこと	ディーセントワークへの就労動機、積極的な性格	0.734
「経済的に自立するために働くこと		0.689
「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		0.256

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
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		0.583
書類、本、説明書等を読むこと	業務遂行	0.535
手と腕で物を動かしたり操作したりすること		0.440
職場内で、会話や議論をすること	コミュニケーション	0.873
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		0.795
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		0.573
能力やスキルに見合っただけで適正な処遇(賃金、職位等)	雇用上の適正処遇	0.699
適当な報酬を得ること		0.593
仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること		0.565
全般的に満足できる生活	職業生活満足感	0.855
生活に十分な収入		0.778
全般的に満足できる生活		0.772
仕事をとおして、社会に役立つ自信	仕事への自信	0.907
仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信		0.819
仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	職場内業務遂行支援	0.715
必要に応じた同僚等の作業補助		0.641
能力的に無理のない仕事への配置		0.541
コミュニケーションに時間をかける配慮	職場内コミュニケーション促進	0.766
上司・同僚の病気や障害についての正しい理解		0.760
上司などによる毎日の健康状態チェック	支援	0.394
職場見学、職業体験や職場実習	職場実習、ジョブコーチ支援	0.588
ジョブコーチ支援、企業への同行支援		0.434
障害者職業センターへの就労相談	労働関係機関の利用	0.695
ハローワークの専門援助窓口への就労相談		0.692
市町村等の自治体相談窓口への就労相談	福祉相談等の利用	0.628
同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談		0.567
授産施設等への就労相談		0.524
「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	楽観的な性格	0.849
「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		0.818

表4 共分散構造分析のパス係数(精神障害・就職後)

観測変数	潜在変数	パス係数
数を数えたり、計算すること		0.927
文章を書くこと	事務的仕事	0.674
書類、本、説明書等を読むこと		0.336
雇用就労		0.218
週20時間以上の労働		0.178
フルタイム労働		0.125
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	人間関係とコミュニケーション	0.863
仕事上で人と応対すること		0.863
職場内で、会話や議論をすること		0.622
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	障害説明、通院	0.570
必要な配慮や支援等についての職場への説明		0.875
病気や障害についての職場への説明		0.862
決められた通院を行うこと		0.264
仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること	就労継続と処遇	0.779
昇進をすること		0.689
適当な報酬を得ること		0.617
能力やスキルに見合っただけで適正な処遇(賃金、職位等)		0.262
地域で安心して生活できること	職業生活満足感	0.781
全般的に満足できる生活		0.613
生活に十分な収入		0.499
希望と合い満足できる職業生活		0.391
仕事をとおして、社会に役立つ自信	仕事や障害管理への自信	0.823
仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信		0.741
自分の障害や病気の適切な管理ができる自信		0.691
上司・同僚の病気や障害についての正しい理解	職場の障害への理解、コミュニケーション	0.849
コミュニケーションに時間をかける配慮		0.838
通院への配慮	職場の通院・疾患管理への配慮	0.789
能力的に無理のない仕事への配置		0.772
勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮		0.727
勤務中の休憩をとりやすくすること		0.639
トライアル雇用	トライアル雇用、職業紹介	0.766
就職先のあっせん・紹介		0.544
ジョブコーチ支援、企業への同行支援		0.361
生活リズムや労働習慣の訓練	職業準備支援	0.615
仕事内容や職場状況についての確認・相談		0.489
ハローワークの一般求職窓口への就労相談	一般求職窓口や職業訓練	0.560
職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談		0.483
同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談	福祉就労相談の利用	0.389
精神障害者地域生活支援センターへの就労相談		0.382
特別支援学校の先生等への就労相談		0.306
「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	楽観的な性格	0.849
「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		0.747