

## 保健医療、福祉、教育分野における 障害者の職業準備と就労移行等を促進する 地域支援のあり方に関する研究

(調査研究報告書No.134) サマリー

### 【キーワード】

職業準備支援 ジョブコーチ支援 職場定着支援 就業継続支援 人材育成  
多職種連携

### 【活用のポイント】

本研究では、保健医療、福祉、教育分野を含む地域機関・職種における障害者の職業準備と就労移行等を促進する支援を効果的に実施するにあたって、最も基本的な内容であるにもかかわらず、地域の関係者の多くには共有されていない分野横断的な「障害者就労支援の共通基盤」として、「①障害者就労支援の基本的枠組み」と「②多分野間の障害者就労支援の共通理解のポイント」の2点を新たに明らかにした。今後、共生社会の理念の広がりを踏まえて関係者が地域等で就労支援の役割分担や連携を検討する際、これら関係者が共有できる共通目標、就労支援のポイント、それぞれの専門性を活かした具体的取組のヒントを確認するために活用されたい。

2017年4月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## 1 執筆担当（執筆順）

春名 由一郎（障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員）  
清野 絵（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員）  
野元 葵（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）  
榎並 公平（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）

## 2 研究期間

平成 26 年度～平成 28 年度

## 3 報告書の構成

第 1 章 研究課題と研究目的  
第 2 章 我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題  
第 3 章 障害者就労支援の共通基盤の普遍性（米国との比較）  
第 4 章 障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発  
第 5 章 結論と今後の課題

## 4 調査研究の背景と目的

障害や疾病があっても、職業をととして社会参加できる共生社会の理念は、保健医療、福祉、教育分野にも広がっており、就労支援においてこれら関係分野と共通認識をもって取り組むことが重要となっている。本研究では、我が国の地域の多様な関係機関・職種を対象とした障害者就労支援の取組と課題等に関する調査・分析に基づき、これらの関係機関・職種が、なぜ、どうやって、何に取り組む必要があるのかについて、共通基盤を明確にすることを目的とした。

## 5 調査研究の方法

### （1）我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題の調査

現在、我が国で関係機関・職種において多様に実施されている「就労支援」の取組を一種の意図しない社会的実験とみなして取組内容と成果等を調査し、関係機関・職種等によらない効果的な障害者就労支援のあり方やそれを促進する要因について統計的な分析を行った。

#### ア 対象

就労支援機関だけでなく、地域において障害者の職業準備や就労移行に何らかのかかわりを有する保健医療、福祉、教育の関係機関・専門職を調査対象とした。

#### イ 調査内容

郵送による全国アンケートにより、障害者の職業準備性や就労移行の見通しと、就労支援への取組や今後の意向、基本的考え方、関連情報へのアクセス状況等の実態を調査した。

## ウ 分析

因子分析により、地域における関係機関・職種による障害者就労支援に関する構成要素を明確にし、機関・職種、専門分野、対象障害種類、利用者の支援ニーズの特徴を調整して、一般化線形モデルにより、それら構成要素間の関係性を分析した。

### (2) 障害者就労支援の共通基盤に関する米国の調査

米国は、歴史的に我が国とは全く異なる理念と制度の下で障害者就労支援の取組が始められたにもかかわらず、近年では、制度やサービス上の多くの共通点があり、現在の障害種類別の障害者就業率等の現状の課題にも共通点が多い。そこで、米国における関係分野を含んだ障害者就労支援の共通基盤の明確化と普及の取組と課題を調査した。

- 米国の「認定就業専門職（CESP）」の試験内容の検討
- 米国の「Employment First」に関する調査

### (3) 障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発

調査分析結果を踏まえ、効果的な地域支援のあり方とそれを支える地域関係機関向けの就労支援・連携マニュアル等のツールの開発・検証を行った。

## 6 調査研究の内容

### (1) 関係機関・職種による効果的な障害者就労支援の特徴

図1は、分野・機関・職種等の影響を調整し、一般化線形モデルにより、職業的課題の解決可能性、就労支援の取組、就労支援の役割認識・意向の間の関係を分析した結果の要約である。

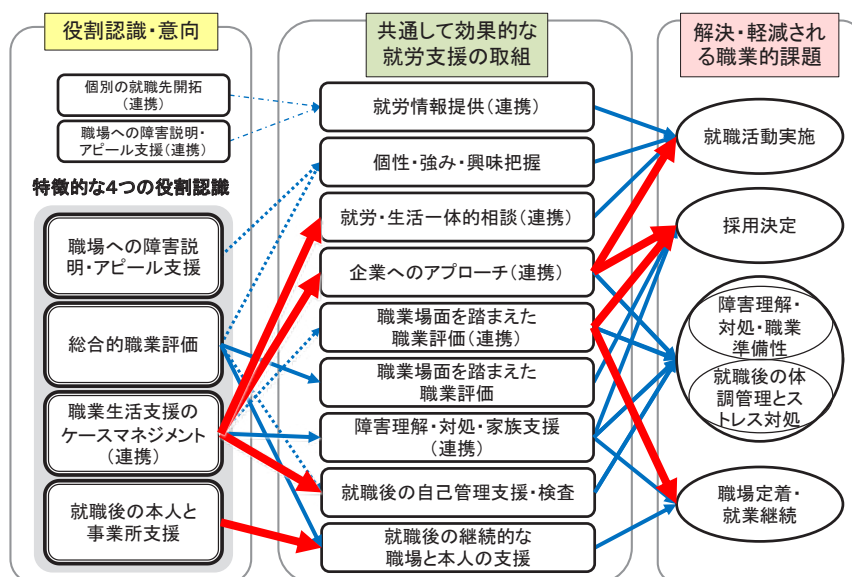


図1 分野・機関・職種等によらない効果的就労支援についての分析結果の要約  
 （因子分析による因子得点間の関係、矢印は一般化線形モデルでの従属変数〔矢先〕と予測変数〔矢元〕、及び推定係数〔関係の強い順に、赤太線、青実践、点線、一点鎖線〕を示す。一定以上の関係性のみを表示。）

| 解決が必要な職業的課題                    | 効果的な就労支援の取組                                                         |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 就職活動実施                         | 企業へのアプローチ、就労情報提供、就労・生活の一体的相談（以上連携による）、個性・強み・興味の把握（自機関による）           |
| 採用決定                           | 企業へのアプローチ、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、職業場面を踏まえた職業評価                       |
| 障害理解・対処・職業準備性<br>就職後の疲労とストレス対処 | 職業場面を踏まえた職業評価、企業へのアプローチ、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、就職後の自己管理支援・検査（自機関による） |
| 職場定着・就業継続                      | 職業場面を踏まえた職業評価、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、就職後も継続する職場と本人の支援（自機関による）        |

- 職業的課題に対する効果的な就労支援の内容は、常識的に理解しやすいものであった。
- 「障害理解・対処・職業準備性」と「就職後の疲労とストレス対処」は、就職前と就職後の支援場面の違い等から、別の課題として捉えられる傾向が強いが、同じ支援によって同程度に解決・軽減可能な同一の支援課題と考えられるものであった。

図2は、図1において効果的な一連の障害者就労支援行動に、分野・機関・職種にかかわらず最も強く関連していた役割認識・意向である「連携による職業生活支援のケースマネジメント」の動機付けの構造をさらに分析した結果である。所属組織や地域の影響の他、障害者就労支援の基本的な考え方・信念（「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」「企業と本人の双方への就労支援の有益性」）が重要であった。また、他の役割認識・意向では障害者就労支援の専門的知識との関係が認められたが、この「連携による職業生活支援のケースマネジメント」の役割認識・意向では関係が認められなかったことも特徴と言える。

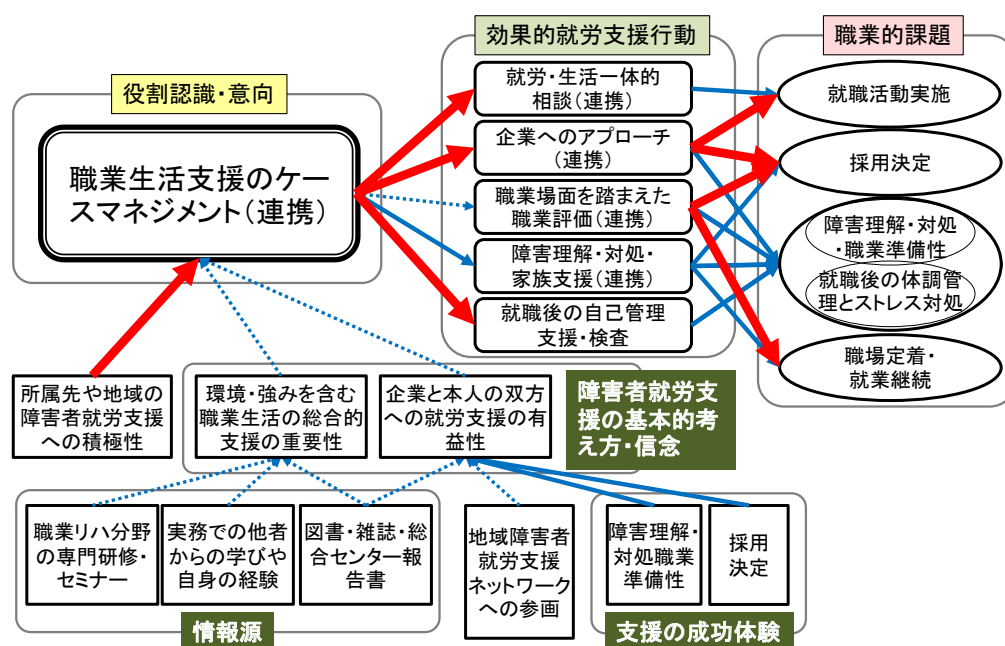


図2 「連携による職業生活支援のケースマネジメント」の役割認識に関する構造

## (2) 障害者就労支援の基本的考え方・信念を普及する研修の実施と評価

また、同じ図2において、重要な障害者就労支援の基本的考え方・信念である「企業と本人の双方への就労支援の有益性」は、現場の支援の成功体験との関係が強く、職業リハ分野の専門研修・セミナーや実務での学びや経験一般との関係が認められなかった。

このため、このような基本的考え方・信念を研修等によって効果的に普及するため、障害者就労支援の基本的な考え方・信念（「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」「企業と本人の双方への就労支援の有益性」）の普及の優先順位を因子分析結果から明確にした。それを踏まえ、障害者職業総合センターにおける職場適応援助者養成研修の「職業リハビリテーションの理念」及び「就労支援のプロセス」の講義内容について「障害者就労支援の共通目標」と「障害者就労支援のポイント」に焦点を当てて再構成した上で2時間の講義を行い、その前後のアンケートにより、障害者就労支援のポイント、障害者就労支援の有益性、今後の効果的な障害者就労支援についての役割認識・意向についての認識の改善を確認した。特に「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識の改善は大きかった（図3）。

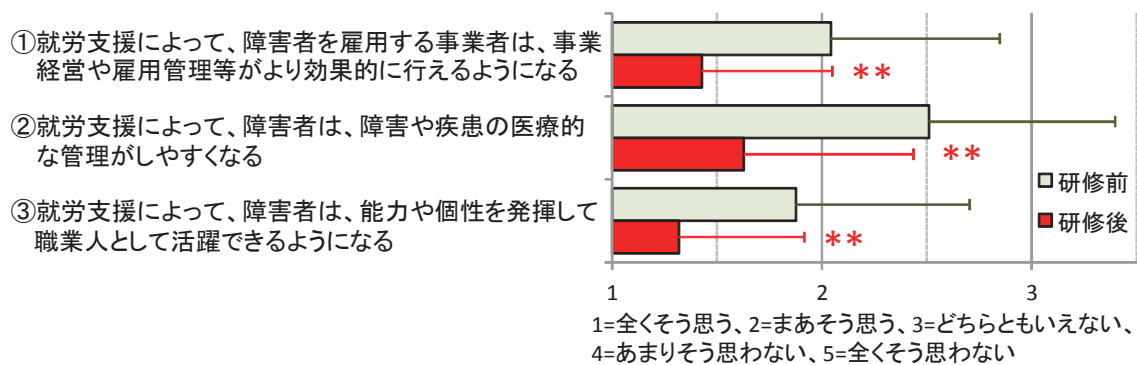


図3 研修前後の「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識変化  
(職場適応援助者 162 名) (平均+標準偏差; \*\*: 前後で 1% 水準の有意な統計的差)

## (3) 障害者就労支援の社会システム変革への国際的動向の調査

### ア 効果的な障害者就労支援の課題の国際的な普遍性

我が国の障害者就労支援の課題や効果的取組内容について、米国で急速に普及している認定就労支援専門職（CESP）の試験内容との対応（表1）を検討し、その普遍性を確認した。

表1 我が国の障害者就労支援と「認定就業支援専門職」（CESP）認定の出題領域の対応

| 我が国の障害者就労支援の共通理解の内容 |                                 | 米国CESPの認定試験の出題内容   |     |        |
|---------------------|---------------------------------|--------------------|-----|--------|
|                     |                                 | 認定試験範囲の領域          | 項目数 | 出題割合   |
| 基本的考え方・信念、知識        |                                 | ⇔ ①基本的価値と原則の実践への適用 | 12  | 13-17% |
| 障害者就労支援の課題分野        | 就業活動実施                          | ⇔ ②個別評価、就業/キャリア計画  | 22  | 23-29% |
|                     | 採用                              | ⇔ ③地域調査と職務開発       | 18  | 19-25% |
|                     | 障害理解・対処・職業準備性 & 就職後の体調管理とストレス対処 | ⇔ ④職場および関連する支援     | 23  | 27-33% |
|                     | 職場定着・就業継続                       | ⇔ ⑤継続的な支援          | 5   | 6-8%   |

## イ 分野や立場を超えた共通理念としての「Employment First」

米国においては、共生社会に向けた障害者就労支援のより具体的な理念として連邦政府労働省が「Employment First」を掲げ、「全ての障害者の統合的就業の実現」のために、分野・機関・職種を超えた多分野での統合的取組の方向性が示され、連邦・州政府、当事者、支援者の共通認識の形成や組織転換のための具体的な取組が実施されていた（図4）。

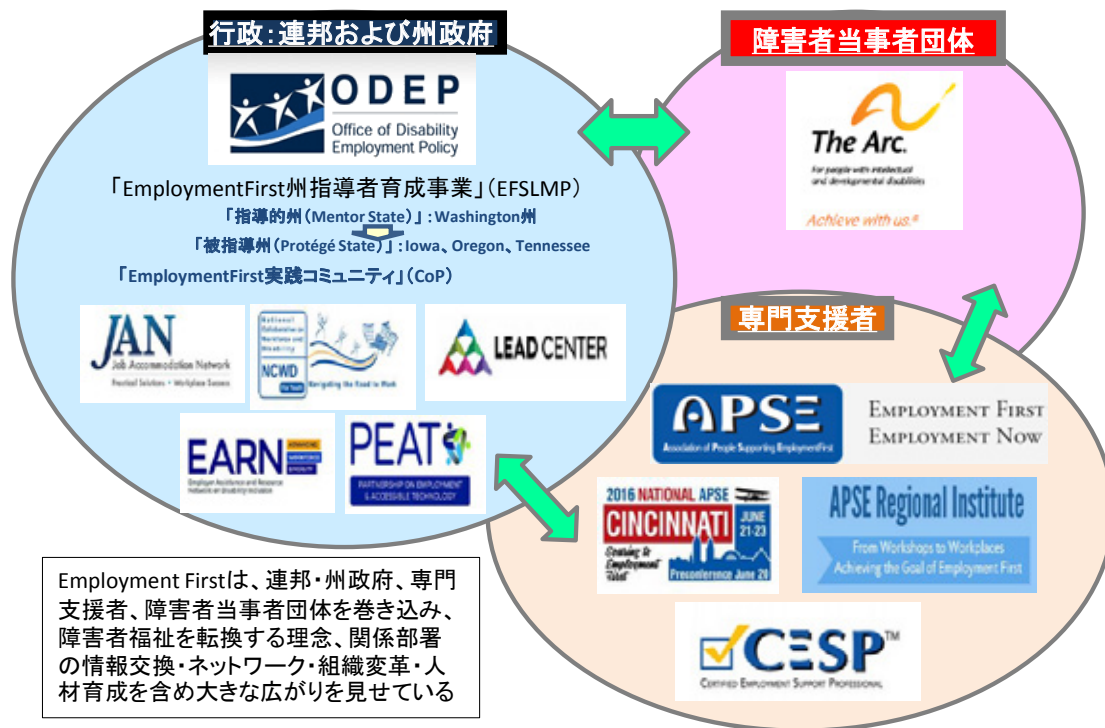


図4 米国における「Employment First」の理念への取組の広がり

## (4) 障害者就労支援の共通基盤の普及ツールの開発

### ア 障害者就労支援の共通基盤の内容の整理

以上の調査分析により、多分野の機関・職種における横断的な「障害者就労支援の共通基盤」として、「①障害者就労支援の基本的枠組み」と「②多分野間の障害者就労支援の共通理解のポイント」の2点を新たに明らかにした。これらは効果的な障害者就労支援を実施するための最も基本的な内容であるにもかかわらず、今後、共生社会に向けて広がり期待される関係分野の地域の関係者の多くには共有されておらず、今後の普及が特に重要である。

### (ア) 共通基盤①「障害者就労支援の基本的枠組み」

我が国の関係機関・職種に対する調査、分析結果により、障害者の就職前から就職後の職業生活を効果的に支えるための、関係機関・職種にかかわらない支援の基本的枠組みを明確にした（図5）。特に、職業準備・就労移行の支援では、障害の有無にかかわらない就職活動・採用と、職業場面での障害理解・対処の準備の課題への並行した支援が重要である。また、そのために、本人と企業・職場側の双方への就労支援機関と連携する等の支援が必要である。これは、米国

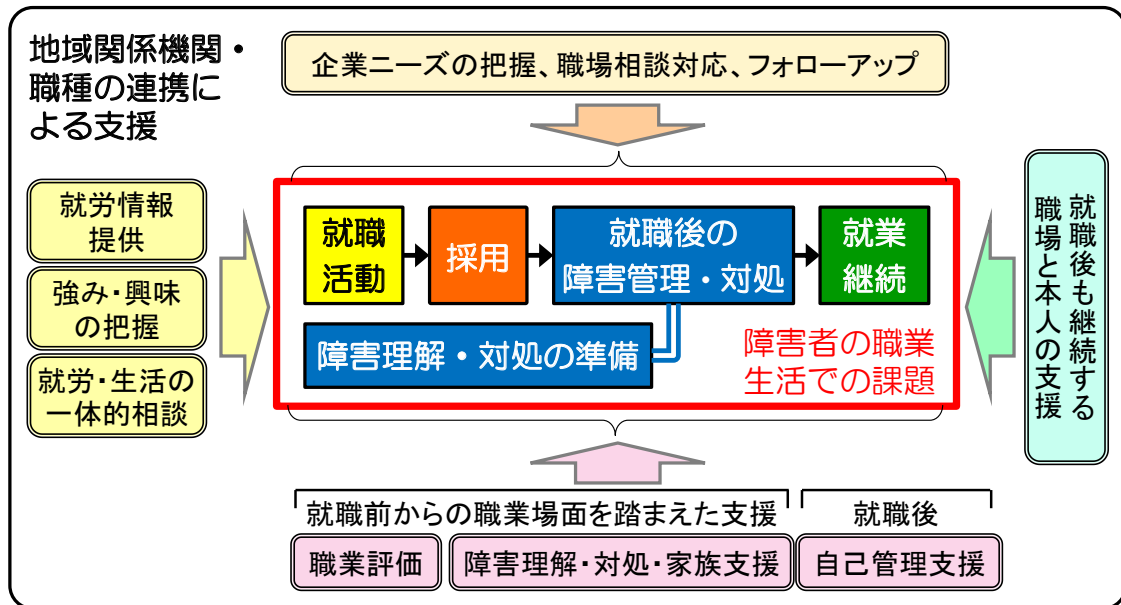


図5 障害者就労支援の共通基盤①「効果的な障害者就労支援の基本的枠組み」

の Employment First や国際的に普及が進められている「Supported Employment」の内容とも共通性が高く、障害者就労支援のあり方として普遍性があると考えられる。

現在、我が国における保健医療、福祉、教育分野の地域の関係機関・職種では、このような就職前から就職後の基本的枠組みの認識が必ずしも十分ではなく、以下のように就職前、就職時、就職後での、それぞれの機関・職種による問題把握と対応が多くみられる。こうした課題は、本人、企業、支援者の間で悪循環を形成しかねず、この解決に当たっては、就労支援の基本的枠組みの共通認識をもって、広く社会システム全体からのアプローチが必要である。

- 就職前：職業場面を必ずしも十分に想定していない評価や訓練が行われる一方で、就職活動そのものへの支援が少ないこと
- 就職時：就職そのものの支援に偏ることによって、採用数自体は増加するものの、就職後に、障害者である本人のみならず、企業・職場も困難に直面すること
- 就職後：就職そのものを支援のゴールとしてしまうことで数か月から数年後も含め就職後に発生する問題に本人も職場も対応できず、就業継続が困難となること

#### (イ) 共通基盤②「多分野間の障害者就労支援の共通理解のポイント」

障害者就労支援についての支援者間、地域間の認識の格差について、保健医療、福祉、教育における障害者支援関係機関・職種は、本来、就労支援の専門ではないにもかかわらず、なぜ就労支援に取り組む必要があるのか、また各機関・職種の専門性を活かして取り組むことができる具体的な役割分担や連携のあり方はどのようなものかといったことに関し、従来、研修等においては十分に伝えられていなかった。これら多分野の関係者の間で障害者就労支援の共通理解を確立していくためのポイントについて、以下のように明らかとなった。

- 障害者が職業生活を送ることを当然とする共生社会の理念の下では、就労支援を専門とし

ていない保健医療、福祉、教育といった分野であっても、それぞれの専門性や価値観を踏まえた共通目標の認識の下で、多職種の連携による継続的かつ総合的な支援を実施するという役割認識と意向を有する場合には、就労支援機関と相まって、より効果的な就労支援の取組を行うことができること

- 「就労支援が、障害者本人と雇用企業の両面にとって益となる」という基本的な考え方・信念が、効果的な障害者就労支援への取組に重要であること
- 効果的な障害者就労支援が、各機関・職種の本来的な支援業務と共通目標を有することを確認することが重要であること
- 障害者就労支援の基本的なポイント（職場環境整備・配慮、本人の強み・興味、職業場面での課題への予防的・早期対応等）や関連制度等の知識も、各機関・職種の取組のスタンスに応じて普及する必要があること

#### イ 障害者就労支援の共通基盤の普及のためのツールの作成

これらの結果及び関係機関の調査結果に基づいて、今後、関係者が地域等で就労支援の役割分担や連携のあり方を効果的に検討できるように、これら関係者が共有できる共通目標（Why?）、就労支援のポイント（How?）、それぞれの専門性を活かした具体的取組のヒント（What?）を効果に普及するためのツールとしての小冊子を作成した。

初めて障害者就労支援に取り組む必要が生じた様々な背景をもつ専門職、当事者、事業主等、及び従来では対応が困難な課題に新たに取り組む就労支援経験者に活用していただくことを想定している。



## 7 関連する研究成果物

資料シリーズ No.95 「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する関連データ・資料」

「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識 ～誰もが職業をとおして社会参加できる共生社会に向けて」