

平成 23 年 2 月 22 日現在

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2007～2010

課題番号：19730380

研究課題名（和文）知的障害者の一般就労の定着を支援するためのプログラムの開発

研究課題名（英文）On a Development of a Supporting Program for Job Retention of Individuals with Intellectual Disabilities

研究代表者

森川 洋 (MORIKAWA HIROSHI)

東海学院大学・健康福祉学部・講師

研究者番号：60442183

研究成果の概要（和文）：相談機関としての機能を持つ障害者就業・生活支援センターと、障害がある人の一般就労への移行のための訓練機関としての機能を持つ就労移行支援事業所を、同一フロア内に併設する機関を対象とし、次のような研究を行った。(1)当事者やその家族と、支援者である指導員などが共有できる、当事者の一般就労への定着を志向した有効な判断材料づくり、および(2)就労移行支援機関における実践過程の検討である。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to explore of support for competitive in a Vocational Support Center which cooperates with the Employment and Living Support Center for the Disabled. The analysis focuses on (1) an attempt to develop an evaluation model on people with intellectual disabilities, which their family and facility staff can use, and (2) the practice and its assessment of challenges by the institution.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
平成 19 年度	1,300,000	0	1,300,000
平成 20 年度	600,000	180,000	780,000
平成 21 年度	500,000	150,000	650,000
総計	2,400,000	330,000	2,730,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：知的障害、定着支援、評価、主体性、社会性、就労移行支援事業、就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター

1. 研究開始当初の背景

障害者自立支援法の施行から、障害がある人々が主体的に生活していくことに焦点があてられ、そのための支援について検討がすすめられている。就労の観点から、今後は障害がある人々の雇用について能力開発を行い、職務上のマッチングを図り、雇用の機会を広げていくことも、新たな方向性として検

討の余地があると考え。現状では福祉施設から一般就労への移行は、約1%という指摘がなされており、就労支援に積極的かつ先進的な取り組みを行っている機関に焦点をあてて次のことを行った。

- (1) 訓練生の主体性及び社会性に関する評価を活用した取り組みの検討
- (2) 実践過程の検討

そこで就業・生活支援センターを同一フロア内に設置し、障害者雇用支援センターから就労移行支援事業に転換した機関を対象とした。

2. 研究の目的

障害者自立支援法の施行や障害者雇用促進法の改正に伴い、就労移行支援機関や障害者就業・生活支援センターの設置がすすめられている。平成 20 年 4 月現在、就労移行支援機関から一般就労への移行は 14.4%、福祉施設全体では約 1～2% である。障害がある人の一般就労への支援については更に検討する必要がある。このようなことから X 県内の就労移行支援を行っている Y 雇用支援センターおよび同一フロア内に設置されている Z 就業・生活支援センターを対象として次の研究を実施した。(1) Y 雇用支援センターにおいて作成された評価表の検討を行った。また(2) Y 雇用支援センターおよび Z 就業・生活支援センターの実践過程について考察し、障害がある人の一般就労への定着のための支援を活性化させる要因を検討した。

3. 研究の方法

(1) 評価表の検討

対象

Y 雇用支援センターの訓練を経て一般就労した就職者 27 名のうち、知的障害がある 24 名の訓練生を対象とした。これらの対象者に「主体性 社会性評価」とする 6 項目(26 設問)からなる評価表を作成し、評価を行った。6 つの項目は、「身辺処理」「意志交換」「集団参加」「自己統制」「対人関係能力」「認知能力」である。詳細は表 1 の通りである。

表 1 主体性 社会性評価に関する項目

身辺処理	排せつ、身だしなみ、移動(生活の場から当センター)、作業準備性
意志交換	挨拶・返事、傾聴の態度、報告・連絡・相談
集団参加	積極性・柔軟性・他者の受容
自己統制	自他の区別、注意力・集中力、謙虚さ、情緒安定性、責任力・決断力
対人関係能力	素直さ、適応性、ルールの遵守、行動抑制、協調姿勢、共感性
認知能力	障害の認知・受容、自己理解・認識、他者の理解、役割行動(社会認知)、問題処理能力

評価方法

評価は、Y 雇用支援センター指導員 4 名が障害者職業センターの職業評価および Y 雇用支援センターの訓練状況に関する記述などを参考にした上で行った。その際、評価を複数の指導員で行った場合、各指導員の評価において得られたスコアの平均値を算出し

た。次に評価表の作成に携わった指導員と、評価者が検討した上で、各評価を 7 名の職員で協議した。設問ごとに「自立している(3 点)」「自己認識があり指導によって改善が可能(2 点)」「再三の指導によっても改善が見られず、かつ準備訓練期間内での改善が期待できない(1 点)」とする。従って最低 26 点から最高 78 点までの得点範囲であり、78 点に近い値を示すほど、主体性および社会性に関する能力を有していると判断する。

分析方法

得点化された主体性・社会性評価(以下、主体性・社会性スコア)を属性ごと(性別、年代、生活の場、知的障害の程度)および就労実態ごと(現在の就労状況、離職歴の有無、就労期間、定着指導の状況)に平均値と標準偏差を算出した。その後、性別、生活の場、知的障害の程度、現在の就労状況、離職歴の有無、定着指導の状況は t 検定を用い、年代、就労期間は一元配置分散分析を用いて、それぞれの属性による相違を検討した。統計的解析には SPSS 16.0j for Windows を用いた。

なお、本評価は、本人および保護者に対して個人情報として取り扱い、第三者への開示はしないとの了承を得て実施している。

(2) 就労移行支援機関の実践過程に関する考察

対象

X 県内の Y 雇用支援センターの所長も含めた職員 4 名、および同一フロア内に設置された Z 就業・生活支援センターの職員 2 名、計 6 名である。

調査方法

予備調査を平成 20 年 2 月、3 月、5 月に行い、同年 7～8 月、12 月～翌年 3 月に本調査を実施した。調査にあたり趣旨の説明を前所長および現所長に、続いて対象者に行い承諾を得、実施した。本調査における面接では、回顧的な質問を中心とした非構造化面接法を採用し、そのために s 式浮沈図調査票を用いた。

面接は当該センター内の個室にて行い、その内容を IC レコーダーに記録し、後日文字変換した。文字変換したものを対象者に確認してもらい、必要があれば加筆および修正を行った。

なお s 式浮沈図調査票は、横軸を時間、縦軸を気持ちの浮き沈みとした用紙を用い面接を行う。具体的には、まず対象者に Y 雇用支援センター入職直後から、現在に至るまでの就労支援に関する実践を、支援者としての視点で振り返りながら、その際の順調度をプロットし、一本の線で結んでもらった。同時にプロットした年月と、その時点での出来事

も記述してもらいその後、入職直後から振り返る形で用紙を見ながら面接を試みた。

分析方法

面接により語られた内容を分析する際には次の手順で行った。1.記述された出来事とその出来事を表す time-point(年月)に注目。2.就労支援の分岐イベントを抽出。3.複数の職員が語る分岐イベントの抽出。4.3で抽出した分岐イベントをもとに時期を区分。5.期間ごとにおける就労支援の実践過程を考察した。

4.研究成果

(1)評価表の検討

主体性 社会性のスコアは、世代、特に「20歳未満」と「30歳代以上」において差がみられ、項目別では「自己統制」と「対人関係能力」において「20歳未満」の方が「20歳以上」の者よりも高いこと、定着指導の状況において「規定を超えた」者よりも「規定の範囲内」の定着指導が行われている者が高く、中でも「意志交換」「集団参加」「自己統制」「対人関係能力」「認知能力」において差がみられること、現在「離職」している者よりも「就労中」の者が高く、各項目においても差がみられることが明らかになった。

特に、 のように定着指導の状況や現在の就労状況と、主体性 社会性評価との関連がみられた点は、この評価が、就労実態の予測、就労の開始する時期や支援のポイントを検討する上での判断材料になりうる可能性が示唆された。Y雇用支援センターでは、現在でもこの評価表をもとにした訓練生のアセスメントが行われており、一般就労への移行率は、平成20年度59.4%、平成21年度62.1%（厚生労働省障害福祉課によれば就労移行支援事業の一般就労への移行は平成20年4月現在14.4%）、移行後の6ヶ月経過時点での定着率が平成20年度、21年度ともに94.4%である。今後さらに対象者を広げ、評価表の再検討を行い、得られた評価に対する個別的な支援のあり方についてすすめていきたい。

(2)就労移行支援機関の実践過程に関する考察

実践過程について面接を行った結果、表2のような回答が得られた。特に多くの対象者が語った共通の出来事は、「前所長Aの入職」と「就労移行支援事業の開始」の二点である。これらを区切りとし、実践過程を3期に区分した。具体的には、「前所長Aの入職前(期)」「前所長Aの入職後(期)」「就労移行支援事業の開始以降(期)」である。表2は3期に区分した中で、各時期における実践内容や課題である。

表2 各時期において挙げられた実践内容や課題

前所長Aの入職前(期)	前所長Aの入職後(期)	就労移行支援事業開始以降(期)
1.職員間の情報共有の難しさ	6.画一的な訓練への疑問	24.職員間の連携促進
2.職員間の就労支援に対する考え方の違い	7.訓練生の立場を理解した支援	25.評価表を用いた検討時間の不足
3.指導方法のばらつき	8.小さな成功体験の積み重ねを意識した支援	26.親教育の必要性
4.訓練生の人数の確保	9.絶対評価の導入	27.就労移行支援の必要性への理解
5.生活面の支援の必要性	10.職員間の意見交換の促進	28.職場実習の充実や必要性
	11.指導員の意識改革	29.求人の確保
18.評価表の作成	12.保護者の意識改革	30.訓練生の確保
19.事業主の障害の特性への理解	13.作業能力のデータ管理とマニュアルの作成	31.就職者の休日の訪問
20.訓練生の課題点の明確化	14.職場定着支援の強化	32.特別支援学校との意見交換
21.訓練生の確保	15.離職原因の分析	33.市町村との連携の強化
22.トップからの就労支援への提案	16.再訓練の実施	34.ハローワークとの連携強化
23.職員からの就労支援への提案	17.就職者の休日の訪問	35.事業主の障害の特性への理解

表3 就労移行支援機関の成果のためのプロフィール1

職員間での情報共有	支援に関する提案の機会	保護者の意識改革
3.指導方法が統一されている	22.トップからの就労支援への提案	1.2.就労支援への方針の共有
1、2.就労支援の方針の共有	23.職員からの就労支援への提案	6,13,18,20.各訓練生の作業量のデータ化
10、22、23.職員同士の意見交換の機会	10.職員間の意見交換の促進	7,9,13,18,20.各訓練生の能力の把握
6、13、18,20.各訓練生の能力の把握		13.作業マニュアルの作成
13.作業マニュアルの作成		18.評価表の作成
		26.親教育の必要性
18.評価表の作成		5.生活面の支援
		27.就労移行支援の必要性への理解

表4 就労移行支援機関の成果のためのプロフィール2

訓練生への理解	職場定着支援の強化	訓練生の確保
7.訓練生の立場を理解した支援	15.離職原因の分析	4,21,30.訓練生の確保
8.小さな成功体験を意識した支援	16.再訓練の実施	32.特別支援学校との意見交換
9.絶対評価の導入	10.職員間の意見交換の促進	33.市町村との連携強化
19、35.障害の特性への理解	17、31.就職者の休日訪問	34.ハローワークとの連携強化
	19、35.障害の特性への理解	18.評価表の作成
	28.職場実習の充実や必要性	26.親教育の必要性
	29.求人の確保	

表2をもとに得られた回答をもとに、項目とその下位項目に整理したものが表3および表4である。

前述したように(4.(1)) Y雇用支援センターでは、一般就労への移行率および就職後6ヶ月経過時点での定着率は、厚生労働省における調査において得られた割合と比較しても高い値を示している。今回の調査では、Y雇用支援センターにおいて得られた成果として、「職員間での情報共有」「支援に関する提案の機会」「保護者の意識改革」「訓練生への理解」「職場定着支援の強化」「訓練生の確保」といった側面が抽出された。

今後はこれらの側面及びその下位項目をもとに、就労移行支援機関を対象とした調査を実施し、就労移行支援を活性化させるための要因を検討していきたい。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計2件)

森川洋・黒岩直人・黒岩美喜，障害者就業・生活支援センターとの連携下における就労移行支援機関の実践過程に関する考察，日本保健福祉学会誌 17(1)，2011，21-35 (印刷中)(査読あり)

森川洋・黒岩直人・黒岩美喜，障害者雇用支援センターにおける知的障害がある訓練生の一般就労に向けた支援 主体性および社会性に関する評価を活用した取り組み，東海学院大学紀要 4，2010，59-66 (印刷中)

[学会発表](計5件)

森川洋，就労支援機関における支援者の障害を持つ訓練生に対する価値変容過程，日本ヘルスプロモーション学会第7回学術大会，2009年12月6日，東洋大学朝霞キャンパス。

森川洋・黒岩直人・黒岩美喜，障害を持つ人の就労支援機関における支援者の実践過程の検討，日本保健福祉学会第22回学術集会，2009年11月14日，東北福祉大学ステーションキャンパス。

森川洋，就労移行支援事業への業務移行における支援の実践過程 浮沈図調査票を用いた職員への面接を通して，第37回日本職業リハビリテーション学会，2009年8月21日，神戸学院大学ポートアイランドキャンパス。

黒岩直人・黒岩美喜・森川洋，一般就労に向けた指標作りの試み 評価表作成における項目抽出要因と支援の実際，第16回職業リハビリテーション研究発表会，2008年12月5日，障害者職業総合センター。

森川洋・黒岩直人・飯田美喜，茨城障害者雇用支援センターにおける知的障害を持つ人々の一般就労の定着に向けた取り組み 就労支援員への面接を通して，第36回日本職業リハビリテーション学会，2008年8月29日，福岡市ふくふくプラザ。

6. 研究組織

(1)研究代表者

森川 洋 (MORIKAWA Hiroshi)

研究者番号：60442183

(2)研究分担者

なし

(3)連携研究者

なし

(4)研究協力者

黒岩 直人 (KUROIWA Naoto)

黒岩 美喜 (KUROIWA Miki)