

令和 6 年 6 月 24 日現在

機関番号：30110

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2023

課題番号：19K13977

研究課題名（和文）就労支援におけるマッチングのための職務分析チェックリストの運用

研究課題名（英文）A study of the usefulness of a job analysis checklist for matching in employment support of PwDs

研究代表者

宮本 雅央（Miyamoto, Masao）

北海道医療大学・看護福祉学部・准教授

研究者番号：10515753

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,100,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の趣旨に同意を得られた2事業所において、チェックリストを用いた職務分析を実施できた。実際に障害者の就労先として見込まれている二つの仕事について目標を可視化した。それらの結果は、作業中の様子の写真とともに職務分析の結果を示す資料とした。作業の特性や要件を可視化できたことで、従事する際に必要なスキルを共有でき、就職に向けての目標値を示すことができる可能性が示唆された。現時点は、職務分析チェックリストの用語の整理とチェックリストの実施マニュアルを作成した段階である。今後、本研究の成果を基に実施事例を蓄積していく予定である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

障害者の就職の可否を判断する時点では、適合度評価を企業の採用担当者の判断に委ねる割合が大きい現状がある。そのため、就職に関する本人へのフィードバックは就職先企業の採用担当者と就労支援担当者との関係性に左右されている。このことは、後に支援対象者の目標を新たに作りなおすために非常に重要な判断であったとしても詳細な結果がフィードバックされない可能性があり、採用可となった場合でもあり得るとも考えられる。これらの雇用に関する判断の過程を可視化することができれば、就労支援実践者や雇用担当者、障害者の全てが雇用に関する判断に納得し合意できる可能性があり、雇用に向けた目標設定にも非常に有益といえる。

研究成果の概要（英文）：We were able to conduct a job analysis at two establishments that agreed with the purpose of this study. We visualized the goals of the two jobs that were actually expected to be available to people with disabilities. These results, together with photographs of the work in progress, were used as documents to show the results of the job analysis.

The visualization of the characteristics and requirements of the tasks showed that it is possible to share the skills needed to get a job and to indicate the goals for finding a job. At present, we have organized the terminology of the job analysis checklist and created a manual for implementing the checklist. In the future, we plan to accumulate examples of implementation based on the results of this study.

研究分野：社会福祉学

キーワード：就労支援 マッチング 職務分析

1. 研究開始当初の背景

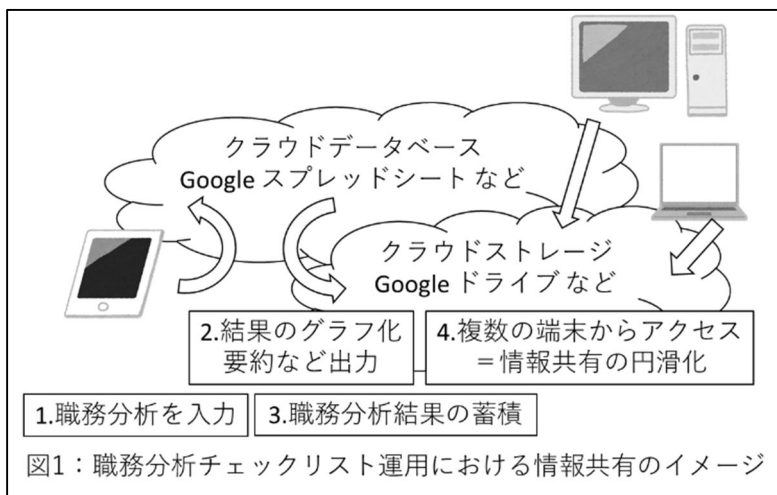
障害者の就労支援に関して、松為らは「障害者の企業就労こそが『究極の社会参加』である」と述べ¹⁾、田口は「障害者がもてる能力を十分に発揮し、健常者とともに職場で働くことは、ノーマライゼーションの理念を実現した成熟した社会の姿である」²⁾と述べており、障害者が一般就労することは本人の生活の質の向上のみならず、社会全体の向かうべき姿であることを指摘している。わが国の障害者雇用政策の観点からも、ジョブコーチによる就労支援、支援つき雇用事業の充実など、障害の種別や程度に関わらず就労を望む障害者がその個人の能力にあった職を得られる支援体制の確立が期待されている。

他方、雇用される障害者数の増加の一方で離職率への注目もあり³⁾、職場定着は関心の高い課題といえる。障害者の職場定着には、採用時の支援の有無が影響することが挙げられており、障害者の意向と企業の意向との調整も影響することが指摘されている⁴⁾。しかしながら、採用時点で障害者と企業との意向を調整する実践に関する研究はされておらず、学術的知見に乏しい現状にあった。各種の事例報告で障害者本人のアセスメントに基づいたマッチングの重要性が指摘されていても、就職先の環境や仕事に対する分析のフレームワークや汎用性の高いツールはなく、マッチングの判断は支援者や採用担当者の手腕にかかっている現状にあったといえる。

2. 研究の目的

本研究は、障害者の就労支援において職務分析チェックリストを運用しその効果や課題を分析することを目的とした。採用時点でのマッチングの精度を上げ、定着率向上を図る上で重要な仕事の難易度や要件に関する情報を可視化できるところに本研究の意義があるといえる。さらに、チェックリスト運用には ICT を活用し、データ収集と分析結果データの共有や比較などを円滑化することを構想した(図1)。

情報共有の適時性を担保できる運用システムを構想することで、支援者と利用者本人や職業紹介者、企業の採用担当者などの関係者間での情報共有を円滑化できる地域システムづくりに貢献できると考えた。



また、本研究は、一般就労のマッチングに職務分析が有効であるという視座に立っている。ILO が示した職務分析の視点は、企業情報や職場環境に関する情報と併せて、作業特性(作業の難易度評価)と職務要件の二つの領域⁵⁾で従事する仕事の特性を明らかにする。得られた分析結果は、企業ごとや作業種ごとのデータとして蓄積し、就労を希望する障害者の現状と照らし合わせながら採用可能性に見通しを立てたり訓練の目標設定に活用したりできる。分析結果が蓄積されれば、障害者と企業との意向を調整する土台作りにもつながり、マッチングの精度は高まるといえる。しかしながら、我が国において職務分析が障害者の就労に活用された研究は、就労支援や訓練の実践報告と比較し極端に少ない。障害者の職場定着を見越した就労支援を展開する上で、採用時点の職務分析の効果や成果は重要な検討材料であり、意義のある研究といえる。

3. 研究の方法

職務分析チェックリスト

本研究では、仕事に対する分析を就労支援に活用した事例の蓄積と、職務分析の有用性を評価し運用上の課題を探索的に明らかにする。ILO が示している職務分析は、企業情報や職場環境に関する情報のほか、作業特性(作業の難易度評価)として“集中力”や“仕事の速さ”などの10項目、職務要件として“言語的コミュニケーション”や“計算”などの12項目で構成されている。筆者がこれまで実施してきた研究成果からは、上記の「及び」に関する職務分析チェッ

クリストを用いた評価には、評価単位とする作業範囲の設定に工夫が必要である点や、職務要件の領域の評価が障害者の能力評価と照らし合わせやすいことを明らかにしている⁵⁾。

作業特性の評価に関しては、評価単位のあり方（作業の切り取り方）に関する分析を試みる。一つの仕事に対する評価を複数パターンの単位で行い、その仕事に従事する者へ評価結果の差異をフィードバックしながら分析し、評価の適正なあり方や必要なプロセスについて検討する。また、職務要件の評価内容を障害者のアセスメントツールに組み込めるか、就労支援サービス事業所のアセスメントツールと比較し、就労支援事例を通して検討する。いずれの分析においても、運用事例の蓄積が重要な条件である。評価の入力システムによるデータ作成の省力化や、複数端末からクラウドストレージへのアクセスによって分析結果を共有し即時性を高めることで、運用事例件数の増加が期待でき、条件を充たせると考えた。

分析方法

本研究は、チェックリストの評価プロセスに関する分析と、情報共有などのチェックリスト運用に関する課題の分析を実施することを想定した。チェックリスト活用の主旨に賛同した就労支援事例の関係者（利用者、支援者、採用担当者など）へのインタビュー調査を主なデータとテキストデータに対して、質的コーディング手法（SCAT⁶⁾など）を用いてコンテキストを分析するよう計画した。

4. 研究成果

2019年中に、本研究の趣旨に同意を得られた2事業所において、チェックリストを用いた職務分析を実施できた。実際に障害者の就労先として見込まれている二つの仕事について目標を可視化した。それらの結果は、作業中の様子の写真とともに職務分析の結果を示す資料とした。作業の特性や要件を可視化できたことで、下記の可能性が示された。

- 作業難易度や複雑性を付記することによって、従事する際に必要なスキルを共有できる。
- 就職に向けての目標値を示すことができ、関係各者の共通認識を形成する資料にできる可能性がある。
- 就労支援プロセスにおいて、マッチングを強化できる可能性がある。

これらは、就労継続支援事業所において軽作業を分析した先行研究⁷⁾でも調査協力事業所から同様のフィードバックがあり、事例の蓄積によってこれらの可能性を検証する必要が示された。また、翻訳した用語を整理し、チェックリストの内容を理解しやすくする課題も明らかになった。

研究開始当初は機縁法による調査協力者の確保を計画していたものの、コロナ禍における感染拡大防止や外出自粛等の影響により、2020年度から2021年度の間、調査協力事業所を確保することが困難であった。また、研究代表者の異動により2022年度以降、新規協力事業所が確保できない状況であった。そのため、研究計画時点で構想していた情報共有の仕組みを実施するには至らなかった。現時点は、職務分析チェックリストの用語の整理とチェックリストの実施マニュアルを作成した段階である。今後、本研究の成果を基に実施事例を蓄積していく予定である。

- 1) 松為信雄・菊地恵美子・依田昌男：地方公共団体における障害者雇用関連単独事業の現状と課題、「日本保健科学学会誌」, 7(4), pp330-339,(2005)
- 2) 田口豊郁：障害者雇用の現状（第78回日本産業衛生学会講演集(2005年4月東京)）--（ワークショップ 障害者雇用と産業保健）、「産業衛生学雑誌」,47(-)（臨増）,pp251-253(2005)
- 3) 福井信佳・酒井ひとみ・橋本卓也：精神障がい者の離職率に関する研究 - 最近10年間の分析 - ,「保健医療学雑誌」, 5(1), pp15-21,(2014)
- 4) 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：障害者の就業状況等に関する調査研究報告書,(2017)
- 5) Robert Heron: JOB AND WORK ANALYSIS Guidelines on Identifying Jobs for Persons with Disabilities, ILO Skills and Employability Department ,(2005)
- 6) 大谷尚：4ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案--着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き,「名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 教育科学」, 54(2), pp27-44,(2008)。
- 7) M, Miyamoto & M, Suzuki (2015) "Networking for Employment Support of PwDs: Creation of Job and Work Analysis Checklist". 23rd Asian and Pacific Association for Social Work Education Conference.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 宮本雅央
2. 発表標題 就労支援ネットワークにおける職務分析チェックリストの活用可能性
3. 学会等名 日本職業リハビリテーション学会第49回宮城大会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------