

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 24 日現在

機関番号：21201

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2011～2013

課題番号：23653160

研究課題名(和文)精神障害者の在宅勤務の促進要因と支援のあり方に関する実践的研究

研究課題名(英文)Action Research on Promotional Factors of Teleworking for Mentally-Impaired

研究代表者

山岡 由美(YAMAOKA, YUMI)

岩手県立大学・社会福祉学部・講師

研究者番号：30410442

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円、(間接経費) 600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究で明らかになったことは、在宅勤務を希望する精神障害のある人たちは増加しているが、在宅勤務の対象者としての社会的認知は低く、先駆的な取り組みはあるものの支援の方法については模索段階であると言える。

早急の課題として実現可能なことは、在宅就業障害者支援制度における登録支援団体の位置づけを明確にし、少なくとも福祉施設と同等な財源的保障を行うことである。さらに、地域の福祉施設との交通整理の役割を担う機関の必要性である。障害者就業・生活支援センターは、医療、教育、福祉そして雇用に関する機関の連絡調整および総合的援助を行うものであり、本業務が遂行できるよう機能強化を図ることであろう。

研究成果の概要(英文)：What this research revealed was that, while there are more and more mentally impaired people who desire to be engaged in the teleworking, the level of the social recognition on them as the candidates is still low, and despite some pioneering programs, the supporting methods are still in experimental phase.

The immediate solution that can be realized is to clarify the positioning of the registered supporting organizations for the support system of the teleworking for the mentally-impaired, and to ensure they get at least the same level of financial backups as social welfare organizations. And furthermore, the need for 'traffic control' body to coordinate social welfare groups of the community. Employment and Life Support Center for the Handicapped is an organization that should provide coordination of medical, educational and social welfare and employment organizations and comprehensive support for the handicapped, and we should enhance their capability to carry out this role.

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：精神障害者 在宅勤務 促進要因

1. 研究開始当初の背景

(1)障害者雇用の促進が求められているが、精神障害者個々の希望やそれまでの経験を生かした職業の選択肢は限られており、一人ひとりの障害の態様に応じた就労に対する支援は必ずしも進んでいない。

(2)就職はしたものの、その継続に困難を抱えた人々への対応は遅れている。

(3)近年の就労支援の対象者は、精神障害者や発達障害者、また長期にわたって引きこもりを経験した人たちの比重が高まっている。したがって、従来の障害区分では対応が出来づらくなっている状況がある。個々の障害や職業上の困難に着目し、就労に向けての支援をすすめていくには、従来の縦割りのな施策では困難となっている。

(4)国が掲げる障害者雇用率の向上や、それを実現していくための企業の受け入れ体制の構築が急務であり、そのノウハウを明らかにしていくことが求められる。

2. 研究の目的

精神障害者の就労を阻む要因には、その障害特性から生じる通勤等の移動上の制約や、企業における通常の勤務形態では就労が継続できないということがある。近年の就労支援の対象者のもつ困難は、複雑かつ多様化しており、従来の障害区分では対応が困難な状況が見られる。

本研究では、ITを活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の一形態である在宅勤務に着目し、その促進要因を実践的に分析し、支援のあり方を構想する

3. 研究の方法

(1)精神障害者を対象としている在宅就業支援団体（厚生労働省登録団体）及び在宅勤務・在宅就業を支援する団体に対する実地調査

精神障害者への在宅就業および在宅勤務への支援の実態について調査し、障害特性に応じた支援内容について把握する。また、支援者側だけでなく、就労した当事者自身へのヒアリングを通して当事者が実感した有効な支援内容について把握する。

(2)全国の就労移行を目的とした精神障害者を対象とする障害者福祉事業所に対して郵送によるアンケート調査と実地調査

障害の特性に応じた支援の方法について分析を行うことを目的に、障害者福祉事業所が行った利用者企業双方に対する支援内容、企業の事業内容・職種、他の機関との連携、アフターケアなどについて調査を実施する。また、職員配置や体制など運営形態も把握する。

握する。

(3)在宅勤務制度を導入し、精神障害者を雇用している企業への実地調査および促進要因の分析と支援のあり方の検討

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に掲載されている事例集や文献から収集した事例を補助的資料としながら、上記(1)及び(2)で得られた企業での取り組みからその特色の把握

4. 研究成果

(1)障害者福祉事業所等（以下、支援事業所と言う。）へのヒアリング調査を通して、就労移行を促進する要因について分析すると共に、先行調査における支援事業所の活動実態の検討を通じて、就労に結びつきにくい要因について抽出すること、そしてこれらを踏まえ、精神障害のある人たちが利用する支援事業所における機能と課題を提示した。

具体的には、内的要因である支援事業所が抱える諸要因が就労に結びつかない状況を示していたが、これは制度との関連要因及び外的要因とも関連しあっていた。今後の課題としては、制度上の支援事業所の機能の再編成と横の連携体制の構築、及び中核的役割を担う機関の機能強化を図ることが重要であることが明らかになった。

就労移行を進めていく上での支障要因を、個人要因、内的要因、外的要因および制度上の要因の4つに分類したのが次頁の表である。

このように支障要因間の影響を検討すると、制度上の、具体的には利用者本位のサービス体系となっておらず、それぞれの事業の機能は重複しており十分に整理されていない。さらに、多機能型のもつ曖昧さがある。多機能型であることによる機能の混在化が「事業の方向性がぶれる危険性」につながる。そして実際にこのような事態が生じている。

では多機能型であることのメリットは何か。まず、同じ経営のもと継続した支援が受けられるということが考えられる。そして、就労継続支援から就労移行支援へ利用形態が変わっても本人の状況を職員間で共有できるということもある。また、地域的な問題による支援事業所の少なさをカバーできること、一歩先をいく利用者の姿が見えやすいこと、職員間の移動ができること等である。

しかし、どちらにしても各々の支援事業所が、就労移行にむけたトレーニングの場であるのか、「働く場」でありそこでその工賃の支払いを重視するのといったそれぞれの事業のもつ機能を明確にした、本来の利用者のニーズに沿った事業展開には、現行のサービス体系では不十分であり再編が必要だと考える。

個人要因	内的要因(支援事業所)	外的要因	制度的要因
<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力、生活スキル不足、体力不足・精神的な不安定さ ・動機づけ・知識・経験不足 ・体力不足・精神的な不安定さ ・車の運転ができない（移動手段がない） ・家族の理解不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・上司の理解が得られない・支援体制が作れない・職員労働条件の悪さ ・精神障害のある人たちの就労支援のノウハウ不足・プログラムが立てられない ・授産活動等の業務が多い・工賃の確保が求められている ・関係機関との連携が上手くいかない 	<ul style="list-style-type: none"> ・不景気、企業の絶対数の少なさ ・企業の理解不足・偏見 ・本人の希望と一致する企業がない ・実習受け入れ先や就労受け入れの会社が少ない ・過疎地、施設の立地、地理的条件、交通手段等による困難 	<ul style="list-style-type: none"> ・工賃の確保と就労移行の促進の両面が求められている。特に B 型支援事業所の機能が多样 ・就労者が増加すると定員割れ・助成制度がない ・支援事業所間の職員配置がアンバランス ・報酬単価の低さ ・週 20 時間のハードルが高い ・法律の未整備（障害者権利条約の批准など）

本調査では、精神障害者のみが利用する支援事業所を抽出することはできなかった。これは障害者自立支援法が 3 障害を対象としたものであり、統一したサービス体系のもので行われていること。また、主たる対象が精神障害のある人たちであっても、重複障害や発達障害のある人たちの利用が大幅に増加しており、支援の方向性は、障害名というよりは職業的課題に焦点をあてたものに向かっていると考えられた。

しかし、精神障害者の職業的課題が障害の特性とは無関係ということではない。就労支援の専門性とは、障害による特性と個人個人の職業的課題の双方に焦点を当てるといった視点が必要である。

今後の方向性として、支援事業所では就労を希望する人たちに対して、就労支援（就労移行）を中心的課題として位置づけることができるよう事業の機能を整理していくことと同時に、就労に関わる諸機関との連携による役割分担がより重要となってくる。つまり横の連携体制をいかにつくるのかといったことである。

制度的には制度的要因としてある事業の機能の再編の検討が求められるとともに、地域でセンター的な役割を担う機関の機能強化を図ることが重要である。

(2) 情報通信技術：IT を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の一形態である在宅就業・在宅勤務（以下、テレワークと言う。）に着目し、障害のある人々を対象とした在宅就業支援団体でのヒアリング調査を通して、その支援のあり方と精神障害者テレワークの可能性を考察した。

テレワークを希望する精神障害者は増加しているが、テレワークの対象者としての社会的認知は低く、先駆的な取り組みはあるものの支援の方法については模索段階であると言える。

その要因としては、まず、在宅就業障害者支援制度の抱える課題が多く、そのメリットのなさから登録支援団体が一向に増えないことである。つぎに、障害のある人たちの就労に関わる機関が統一されておらず、制度利用にあたっての窓口も複雑で一貫性がないことである。これはわが国の縦割り行政の弊害であるが、早急の課題として実現可能なことは、在宅就業障害者支援制度における登録支援団体の位置づけを明確にし、少なくとも福祉施設と同等な財源的保障を行うことである。このことによって、非登録支援団体の登録が飛躍的に進むはずである。さらに、地域の福祉施設との交通整理の役割を担う機関の必要性である。以下の図は、在宅就業支援をしている団体の全国的な分布である。

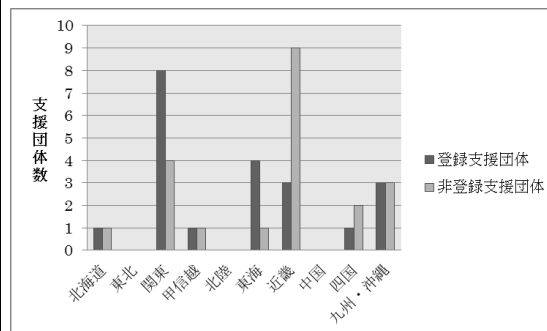


図1 在宅就業支援団体数（平成 24 年 9 月 1 日現在）
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、チャレンジホームオフィスをもとに筆者作成

精神障害とはいってもその障害特性だけでなく、それぞれの人の持つ職業的課題は多様である。現在の精神障害の範疇にはいる人は、従来の統合失調症圏の人たちだけでなく、神経症圏であったり慢性的なうつ病であったり、中には明確な診断名のない人もいる。また、それまでの職歴等の経歴も高度な IT 技術で勤務していた人もいれば、パソコンが好きといったレベルの人まで幅広い。そして、

このような個別性にもとづいて在宅就業支援団体はその対象者に応じて先駆的に支援が行われてきたのも事実である。

精神障害者をはじめとする、いわゆる従来の主たる対象者ではなかった人たちの在宅就業支援について、その成果と課題をまとめ発信していくことは、今後の制度のあり方について貢献できると考える。さらに、全国各地で多くの障害者が利用している就労移行支援事業所や就労継続支援事業所等の福祉施設をはじめ、障害者が働くことに関わる機関が、在宅就業という働く形態に関心を寄せ今後の方向性について議論をしていくことも求められる。

(3) 障害者の在宅勤務を導入している企業数についてその総数を掴むことは困難であるが、独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構のHPで検索した、記事事例における在宅勤務業務別数と、該当事業所の所在地の分布を調べたところ、業務については、WEBサイト編集が最も多く、所在地に関しては東京と大阪で大半を占め、都市圏に集中していた。このような状況下、精神障害者の在宅勤務を導入している企業2社へのヒアリング調査を行った。

結果、共通することとして、複数体制で業務を遂行していることでの不安感・孤独感を取り除いていること。また、合議が必要な場合にはテレビ会議やスカイプ（音声通話ソフト）で顔を合わせられるようになっていることなどである。またセキュリティ対策への対応しており、労働時間管理、セキュリティ対策、職場コミュニケーションの3つがクリアできれば、在宅勤務の導入は十分可能であると考えられた。

現段階では、精神障害者の在宅勤務の導入事例はごくわずかであるが、その要因として、「精神障害者は、コミュニケーションに問題があるのだから、集団での就労（通常勤務）の中で力を身につけていくべきではないか」といった意見が根強く、このことは、事業主だけでなく就労支援関係者においてさえも、精神障害者は在宅勤務の対象者としての認識が乏しく、支援体制や方法についても十分に検討されていない段階であると言える。

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)

1. 山岡由美「精神障害のある人たちの就労移行における支援事業所の機能と課題 - 支援事業所へのヒアリング調査を通して - 」『岩手県立大学社会福祉学部紀要』査読なし 第16巻 35 - 41 頁、2014年

2. 山岡由美「精神障害のある人たちのテレワ

ークの可能性と在宅就業支援の課題 在宅就業支援団体へのヒアリング調査を通して」『岩手県立大学社会福祉学部紀要』査読あり 第15巻 21 - 29 頁、2013年

〔学会発表〕(計 5 件)

1. 山岡由美「精神障害のある人たちが利用する支援事業所における就労移行に関する支障要因の検討」日本社会福祉学会第61回秋季大会 北星学園大学 2013年9月

2. 山岡由美「精神障害のある人たちが在宅就業における展望と課題」日本職業リハビリテーション学会第41回埼玉大会 埼玉県立大学 2013年8月

3. 山岡由美「在宅就業障害者支援団体におけるテレワークの実施状況と就業をめぐる課題 - 精神障害のある人たちに焦点をあてて - 」日本精神障害者リハビリテーション学会第20回神奈川大会 横須賀市 2012年11月

4. 山岡由美「精神障害のある人たちが利用する支援事業所における就労支援活動に関する考察」日本職業リハビリテーション学会第40回熊本大会 熊本県 2012年8月

〔その他〕

1. 山岡由美・坂元（安藤）寛美『精神障害のある人たちが利用している就労移行支援事業所・就労継続支援事業所における就労支援活動に関するアンケート調査報告書』科学研究費補助金挑戦的萌芽研究 研究成果報告書、中部学院大学 1 - 28 頁、2012年

6. 研究組織

(1) 研究代表者

山岡 由美 (YAMAOKA, Yumi)
岩手県立大学・社会福祉学部・講師
研究者番号：30410442

(2) 研究分担者

安藤 寛美 (ANDOU, Hiromi)
中部学院大学・人間福祉学部・講師
研究者番号：50440582
(平成24年度まで)