

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 17 日現在

機関番号：32623

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24530729

研究課題名(和文) 知的障害者の離職プロセスを手がかりとした就労支援モデルの構築

研究課題名(英文) Establishment of Employment Support Model for Intellectually Disabled Persons from the Process of Leaving a Job

研究代表者

根本 治代 (NEMOTO, Haruyo)

昭和女子大学・人間社会学部・講師

研究者番号：70386340

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では知的障害者の離職について、就労を継続できなくなったという帰着点ではなく、次の就労へとつなげるプロセスとしてとらえ、それまでに至る問題や課題を整理・分析した。その結果、就労意欲の阻害要因として、对人的要因、技術的要因、社会的要因の3つのカテゴリーを抽出した。離職後支援には、就労支援者による阻害要因への対処や、問題解決のためのシステムづくりを通して、本人の発達を見極めた多面的なアセスメントと、就労上の課題から生活全般に及ぶ課題への対応を含んだ、横断的な支援機関との連携の必要性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：In this study, we considered that the process of leaving a job for intellectually disabled persons is not just a conclusion that they could no longer work but rather a process of moving on to the next job. With this concept, we organized and analyzed issues and challenges that they may confront until they find a new job. As a result, we extracted three categories: personal-relation factors, technical factors, and social factors, as inhibiting factors for their work motivation. It was suggested that interdisciplinary collaborations with other supportive organizations would be necessary to support them after they left their jobs by performing multifaceted assessments based on careful observations of their development and by dealing with a variety of concerns including employment issues and life issues in general, through management of inhibiting factors by employment-supporting staff or establishment of a system to resolve their problems.

研究分野：障害者福祉

キーワード：知的障害者 離職 就労支援

1. 研究開始当初の背景

(1) 知的障害者の一般雇用問題に関する研究は、①職業能力、②知的障害者雇用要因・非雇用要因、③職業能力への認識調査、④職業スキル、⑤職業キャリア、⑥地域生活における支援方法等に分けられ、共通して職業リハビリテーションにおける一般就労に向けた個人の能力開発に焦点を当てた評価と訓練が中心とされている。離職、生活再構築、再就職を含む離職後支援には、介入に関わる個々の変動要素と再構築要素とのダイナミックな相互関係へとアプローチするソーシャルワークの視点が求められる。

(2) 国内の障害者離職研究には、①景気の循環から離職理由をとらえたもの、②離職にいたるメカニズム等が報告されている。従来の研究では就業後3年以内に離職率が上昇し、自発的離職よりも事業主都合による離職の増加や、コミュニケーションや人間関係の悪化など、離職研究の範囲はマクロからミクロに及ぶ広範囲な環境的側面から分析されている。また、研究傾向としては離職後、再就職に至る雇用実態は不明確なため、個々の事例から離職後の実態が報告されているが、一般雇用から離職へのプロセスには障害者手帳の取得、福祉サービス利用等の生活変容や、本人、家族、支援者、関係者間に複雑な環境変容をもたらすため、離職前後の相互作用に着目した支援のあり方を論じる必要がある。

2. 研究の目的

知的障害者の離職前後の支援に焦点をあて、生活を再構築するうえで生じる環境との相互作用の変容過程を分析し、離職後における就労支援モデルを構築する。

3. 研究の方法

(1) 離職前後における本人、家族、就労支援者、雇用者との相互変容過程をとらえた7事例について質的データ分析法 (Flic=2002) を用いて分析した。具体的な手順は、知的障害者 (以下、本人) に対してエピソード・インタビュー (episodic interview) の手法を用い、離職前後から現在にわたる就労状況から、本人が経験した出来事 (エピソード) を聞き取った。データの客観性を高めるためのトライアンギュレーションとして、事例に応じて就労支援者、家族、雇用者への半構造化インタビューや、個別支援計画等の支援記録からデータを収集した。次にエピソードのうち離職後の支援に影響を与えたと思われる内容を抽出し、文脈から離れた先行研究による概念的カテゴリーとで検討し、再度エピソードによるデータを行き来させ、下位概念化を行った。それらのデータから形成した下位概念

から、上位概念によるカテゴリー化を行った (佐藤 2008)。本人へのインタビューは「就職前」、「就職時」、「離職後」、「就労移行支援の利用時期」、「就職後」の時系列で、絵や写真、紙に書いたインタビューガイドを用いて聞き取った。家族、就労支援者、雇用者には、本人のインタビューデータに基づき、相互作用として語られた内容を本人と同様に時系列で聞き取った。調査は、2012年8月～2013年10月に実施した。

(2) 障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、市区町村就労支援機関へのアンケート調査を実施し、一般就労した知的障害者への継続的な離職時および離職後支援の分析を通して具体的な支援内容を明らかにし、離職前後に求められる就労支援について検討する。調査対象は、全国の障害者就業・生活支援センター196か所、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県における区市町村障害者就労支援センター89か所、就労移行支援事業所41か所で、1か所につき1名、合計326名の就労支援者を調査対象とした。調査方法は、郵送でのアンケート調査とし、2015年10月～12月に実施した。調査票では、回答者とセンター及び事業所の基本的事項 (属性、所有資格、就労経験年数、運営主体、併設サービス、登録者数、就職者数、離職者数) と、回答者がここ5年以内に一般就労した軽度の知的障害者の離職時および離職後支援事例から、支援内容および支援評価について選択肢を設けて回答を得た。選択した理由については自由記述形式により回答を得た。

4. 研究成果

(1) 本人、家族、就労支援者、雇用者との相互変容過程をとらえた7事例分析の結果は以下のとおりである。

①一般就労した知的障害者が職場を通して、自分の期待や組織での仕事、所属の実際とのギャップに初めて出会うことから生じるリアリティ・ショックの側面として、1) コミュニケーションに関するギャップ、2) 職務内容に関するギャップ、3) 生活基盤に関するギャップ、という配慮の不足から生じる对人的要因、経験の不足から生じる技術的要因、生活の変化に伴う社会的要因の3つのカテゴリーを抽出した。そこでのリアリティ・ショックは、就労意欲の阻害要因となるネガティブな側面として影響し、否定的な自己形成につながっていた。

②リアリティ・ショックへの対応として果たされた就労支援者による支援機能は、1) 引きこもり防止、2) 感情の交流、3) 就労意欲の確認、4) 情報提供、5) 問題解決に向けての合意形成、6) 対等に向き合うための共通

項の形成、7) 他機関との連携、以上の7つの機能が果たされていた。

③就労支援者は就労意欲が低下した事例に対して、1) 就労移行支援事業での利用者との作業を通して構築する「同じ目標をもつ同士の関係形成」、2) 互いの存在が相互により影響を与え合えるよう「同士が協力し合う場所の提供」、3) 一緒に行う作業プログラムを増やし、「同士が話し合う時間の設定」など問題解決のためのシステムづくりとしての働きかけが、本人への新たな気づきや就労意欲の向上につながっている。

(2) 障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、市区町村就労支援機関へのアンケート調査結果は以下のとおりである。

① 支援内容

離職する際に支援者として重視した点として、「就職する際の本人の意向」56.3%、「工程の単純化等、職務内容の配慮」49.4%があげられた。離職した企業での職場定着として、「フォローアップとしての職場訪問」86.5%が最も高く、次いで「本人への電話やメール連絡」が68.4%であった。離職理由は、「職場の人間関係」51.8%、「就労意欲の低下」45.3%、「勤務態度」37.4%の順で高かった。就労継続困難の情報入手時期は、「1年未満」が43.9%で最も高く、就労継続が困難となった際の情報収集については、「企業からの連絡」36.4%、「本人からの連絡」26.9%の順であった。

② 支援評価

5件法による回答の結果、「本人の意思に基づき離職を確定する」については、肯定的評価80.9%、否定的評価19.2%で、否定的評価の理由として、「離職を確定する前に本人と連絡がとれなくなった」「意思決定に必要な情報提供をする期間がなかった」「就労継続が難しくなるサインを見過ごす」等、企業側との連携不足からなる要因があげられた。「本人の自己理解のための支援」については、肯定的評価57.9%、否定的評価42.1%で、否定的評価として、「離職後の精神的不安定な状況に関われない」「表面的に返事はしても実行できない」等、支援の方法に困難が示された。肯定的評価では、「本人、家族、支援機関との生活面を重視した継続的な面接の実施」「具体的なビジョンが描ける支援計画の作成」等、本人の自己理解を促すうえでの他機関との連携や具体的な支援ツールおよび工夫があげられた。

③ その他

自由記述として、離職時支援には、1) 引きこもり防止、2) 就労意欲の確認、3) 情報提供、4) 企業との連携の重要性が示された。離職後支援には、情緒の安定、生活面、ゴー

ルの設定において、本人を含めた定期的な支援機関との連携と、自己肯定感を高めるための本人の自己理解を促す支援ツールの必要性があげられた。

以上の結果から、離職前後の支援には仕事を失うといった経験と、そこに生じる問題を克服して肯定的なものを獲得するというより、就労支援での日々の活動における就労支援者や利用者同士の感情の交流を通して、離職後に生じた課題を継続的に解決するプロセスが必要であることが見いだされた。そこでは離職後の定着を主眼においた支援よりも、離職前後の本人の体験に注目し、本人が感じる社会との相互関係から生じる不利益に対して、ともに向き合うことで支援の方向性が明らかにできると考えられる。離職から再就職に至る生活の再構成をとらえていくうえで、企業側からの視点を含めた環境要因との相互作用を分析していくことが今後の課題である。

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 1 件)

- ① 根本 治代「一般就労した知的障害者の就業意識に及ぼす影響とその要因—リアリティ・ショックに焦点をあてて—」東洋大学大学院紀要、査読有、51 集、2015、pp.141-158

[学会発表] (計 7 件)

- ① 根本 治代 (2015/09/20)「知的障害者の離職経験を通じた就労支援に関する研究—離職後支援の事例分析から—」日本社会福祉学会第 63 回秋季大会 久留米大学 (福岡県久留米市)
- ② 根本 治代 (2015/07/05)「知的障害者の離職後支援に関する研究」日本発達障害学会第 50 回研究大会 東京学芸大学 (東京都小金井市)
- ③ 根本 治代 (2014/08/24)「一般就労した知的障害者のリアリティ・ショック—就業意識に及ぼす影響とその要因—」日本発達障害学会第 49 回研究大会 宮城教育大学 (宮城県仙台市)
- ④ 根本 治代 (2013/08/25)「軽度知的障害者の離職後における就労支援—トランジション・モデルによる分析—」日本発達障害学会第 48 回研究大会 早稲田大学国際会議場 (東京都新宿区)
- ⑤ 根本 治代 (2012/10/20)「離職を体験した知的障害者への支援—家族の意味づけ

による生活の変容プロセスを中心に」
日本社会福祉学会第 60 回大会 関西学
院大学（兵庫県西宮市）

- ⑥ 根本 治代（2012/08/11）「軽度知的障害者の離職後支援に関する考察—家族の立場から—」日本発達障害学会第 47 回研究大会 横浜国立大学（神奈川県横浜市）
- ⑦ 根本 治代（2012/06/03）「離職を経験した軽度知的障害者の家族にみる変容プロセス」第 20 回記念大会全国大会社会福祉士学会 岡山コンベンションセンター（岡山県岡山市）

6. 研究組織

(1)研究代表

根本 治代 (NEMOTO, Haruyo)
昭和女子大学・人間社会学部・講師
研究者番号：70386340