

令和5年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書

就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究(23GC1001)

障害種別や就業形態に合わせた就労定着支援事業所の課題に関する研究

研究分担者 島村 聡 沖縄大学 人文学部

【研究要旨】

本研究では、就労定着支援事業の質の向上に向けた事業所向けのマニュアルを作成するために、就労定着支援事業に関わる事業所や関係者から就労定着支援を実施する上での課題を明らかにしつつ、各者が行っている実務上の工夫についても聴取して、より実地的なマニュアルづくりに寄与することを目的とする。今回の調査では、就労定着支援事業に関係する沖縄県内の複数の事業者に対して個別にインタビューを行い、就労定着支援における「役割の意識」、「重要だと思うこと」、「困難なこと」、「連携において課題となっていること」、「利用者のアプローチへの課題・困難」「企業など関係者に求めること」、「工夫して上手くいった事例」について聴き取りを行った。この結果、障害種別や就業形態に特化した取り組みにより就労定着の実績を上げている事業所が存在していることが確認され、就労定着支援事業が効果を上げるためには、利用者の特性や就業の動機に合わせた支援の方法を明確にすること、企業の状況を理解して、利用者の強みを引き出すことで企業の協力を得るといった工夫が重要となることが示唆された。

A.研究目的

本研究は、就労定着支援事業の質の向上に向けた事業所向けのマニュアルを作成するために、就労定着支援を実施する上での課題と実務上の工夫に焦点をあてて、就労定着支援事業が効果を上げるために必要な事項を明らかにすることを目的としている。

本報告では、沖縄県内の7つの事業所を対象に行ったインタビュー調査の結果を報告する。

B.研究方法

1. 対象者

本調査は、就労定着支援事業所の中から、2021年度までに沖縄県に指定登録された事業所の中で就労定着実績のある事業所に絞

り、そのうち了解の得られた4事業所（利用対象者を特化していない2カ所、在宅ワークに特化、復職支援に特化）と県教育庁就労支援コーディネーター、就業・生活支援センター、農福連携技術指導者をインタビューの対象として選んだ。個性的な就労移行・定着手法を持つこれらの事業所から共通した就労定着にあるべき機能を引き出すことが狙いである。

2. 調査時期

2024年1月9日から2024年2月20日であった。

3. 調査内容

調査内容は、本研究チーム内で示された

1 定着支援利用者の全体像

- 2 就労定着支援の実施タイプ
- 3 就労定着支援における役割の意識
- 4 就労定着支援において重要なこと
- 5 就労定着支援において困難なこと
- 6 就労定着支援における連携上の課題
- 7 就労定着支援の中で利用者のアプローチへの課題・困難
- 8 企業へ求めること
- 9 家庭やグループホームへ求めること
- 10 相談支援機関に求めること
- 11 好事例だと思われるケースの特徴を設定した。

4. 倫理配慮について

調査依頼時には、本調査の趣旨及び内容、調査データの取り扱いについて書面を提示して説明し、合意する場合にのみ回答を依頼した。

C. 研究結果

1. インタビュー調査のまとめ

- 1 制度の立て付け
 - ・就労移行支援の後、就労後 6 ヶ月がとても大切な期間であるという認識は一致していた。制度的には加算対象となるその期間のフォローアップがまちまちであるため、何らかの形でしっかりとした立て付けにするべきだという意見が多い。
 - ・できれば、就労移行をした事業所がそのまま定着を図ることが望ましいという点は一致している。他の法人の就労移行支援事業所に対しては、利用者に関する細かな情報提供を要求することになり、過去の経験も含めて包み隠さず引き継いでほしいという不満が出ていた。
- 2 企業の主体性
 - ・企業（復職支援の場合は元の職場）が障害

者の就労定着に関して真剣に取り組むことが前提となるという点も一致している。その主体性を引き出すための取り組みが就労定着支援での必須項目となっている。企業側の人事異動による体制の変化や本人の職場環境の変化、復職時の受け入れ体制などについて指摘が多い。

3 本人と周囲の理解

- ・本人自身がモチベーションを保つための取り組みについてはどの事業者も重要視している。また、家族や支援施設、特別支援学校など周囲の理解に心を砕く場面が多い。さらに、福祉サービスを利用しているときはサービス管理責任者や計画相談の果たす役割が大きいとする点も合致する。

4 利用者の背景や就業形態に特化した取り組み

- ・今回は独自の工夫により障害種別や就業形態に特化した取り組みを行うことで就労定着の実績を上げている事業所があることが確認できた。その取り組みは、① 復職者に限り就労移行支援事業終了後の 6 ヶ月を独自の有料サービスによりカバーする、② 在宅就労の利用者に限って支援を行い、企業とのパイプ役に徹する、③ 新卒者の支援に特化して在学中から学校と企業との密な関係を築いていくといったものであった。

D. 考察

就労定着支援事業に求められる機能に関する考察

本研究の結果から、就労定着支援事業に求められていることの一つは、「利用者本人と企業との橋渡し役としてお互いが歩み寄れるように関わること」だと考えられた。

そのための条件として、① 本人の側だけ

に寄りすぎない、踏み込みすぎない。② 企業の目線に立って考えることができ、企業と共通言語で話し合えるようにすること、③ 支援者が社会人基礎力を身につけており、本人のみならず、企業との信頼関係をつくることができること、が挙げられた。そこで行われていた本人に対する 3 つの役割は、① 掘りどころ・ガス抜き・逃げ場、② アドバンストリーチ（前に一緒に進む）、③ エンパワーメント（気持ちに火を灯す）であり、企業への 3 つの関わり方として、① コンサルテーション（視点の提供）、② フォロー（啓発・周知・理解）、③ アプローチ（環境調整）があった（別図参照）。

E. 結論

上記の考察により、就労定着支援事業が効果を上げるためには、利用者の特性や就業の動機に合わせた支援の方法を明確にすること、企業の状況を理解して、利用者の強みを引き出すことで企業の協力を得るといった工夫が重要となることが示唆された。また、本調査の過程において、障害種別や就業形態に特化した取り組みにより就労定着の実績を上げている事業所が複数存在していることが確認され、就労定着支援の形態についても示唆をえることとなった。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

未定

2. 学会発表

山口明日香ほか（2024）「就労定着支援事業所の現状と課題に関する考察-報酬改定

の方向性から見るこれからの変化-」日本リハビリテーション連携科学学会 第 25 回大会

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 該当なし
2. 実用新案登録 該当なし
3. その他 該当なし

引用参考文献

朝日雅也、大橋秀行（2019）「重度障害者に対する社会支援に基づく多様な就労形態に関する研究」科研費助成事業研究成果報告書、研究代表者：朝日雅也、基盤研究（C）（一般）課題番号 15K03924

小池 眞一郎、大石 甲、浅賀 英彦ら（2018）「障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究」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資料シリーズ No.101