

就労支援における職業リハビリテーション機関との連携状況について

研究代表者 前原和明（秋田大学）
・研究分担者 八重田淳（筑波大学）

研究要旨

近年、障害者の就職件数が大幅に増加する中で、就労系障害福祉サービスから一般企業への就職に向けた移行支援の取組みにも期待が高まっている。本研究では、この移行支援の質の向上に向けて、就労支援における連携状況と就労支援に関する知識及びスキルの実態について調査した。L県の全246所とM県の全435所（いずれも2020年4月1日現在）の就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所、相談支援事業所を調査対象として郵送調査を行った。職業リハビリテーション機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、公共職業安定所）との連携状況及び役割理解と就労支援に関する知識及びスキルの所持状況の関係を分析した。いずれの機関も職業リハビリテーション機関との連携状況は低かった。また、知識及びスキルにおいて特にアセスメントによって把握される就労支援の実践に有用な情報については知識及びスキルが生活面の情報に比べて、より低いという状況が確認できた。就労支援の機会を活用してこの種の伴走型の支援機関と連携することは、事業所内での支援の充実や移行支援の促進につながると考えられた。

A. 研究目的

近年、障害者の職業紹介件数及び就職件数が大幅に増加している（厚生労働省、2020）。このような中で、就労系障害福祉サービスなどから一般企業への就職といった移行支援の機運も高まってきた。厚生労働省（2019）によると、就労系障害福祉サービスの利用者は、平成20年度と平成29年度の比較で約4.56倍に増大し、さらに利用者の内、一般企業の就職へと移行する者も平成20年度と平成29年度の比較で約4.95倍と増え

ている現状にある。しかし、その一方で、就労継続支援事業所の一般就労への移行状況は横ばいとなっており、一般企業に就職させた割合が就労継続支援A型事業所は54.8%、就労継続支援B型事業所（以下、「B型事業所」）は80%である。加えて、そもそも企業への移行の実績のない事業所も多く存在している。今後の障害者の職業的自立の拡大に向けては、就労移行支援事業所を含めた就労系障害福祉サービス全体で一般就労への移行を促していくことができるような取組

みが必要である。特に社会資源や就労支援に関する研修などの機会が少ない地方部において、このような移行支援の質の向上を目指していくことは大変重要な課題となっている。

このために有効と思われる実践的な方法論として多機関連携が挙げられる。連携は、様々な水準と次元のサービスを総合的に提供することを可能とするため、利用者に提供するサービスの質を高めることを可能とすると言われている

(Harley et al. 2003)。しかし、単に支援対象者に提供する支援サービスの質を向上させるだけでない。野中ら (2007) は、連携促進の具体的な方法であるケース会議の意義として、①複数の人々が一緒に考えることによる総合的で適切な判断の達成と担当者の負担軽減、②参加者それぞれが、自らの知らない領域の知識や技術を学ぶことができる、③互いの存在や機能を知ることにより、支援者同士のネットワークが形成される、④ストレス性の高い業務において、参加者同士の情緒的支え合いが生まれる、⑤事例から学ぶことで、職員の研修機会となる、⑥事例を取り巻く地域の課題を発見する機会となるの6つを挙げている。このように連携は、支援サービス自体の質の向上だけでなく、その後の地域における就労支援の質の向上に寄与することが言われている。

単に専門家が集まれば、連携は上手くいくということは幻想だと指摘されるように (Bowen et al. 1965)、簡単そうにみえて難しいのが連携であるが、上記のように実践上は価値のある支援方法として

捉え直すことができる。しかし、これまで就労支援においては連携の重要性が多く指摘されてきている反面、この連携の実行の難しさや連携に伴うやり取りの煩わしさなどから、実践現場においては後回しにされがちな現状にある。連携はしているものの、実際的にその連携は形骸化している状況も実態としてあるようである。この種の連携の有効性が就労支援に携わる支援者間に共有され、実際上も十分に実行されることになれば、大変有益であると考えられる。

そこで、本研究では、就労支援機関の実施する連携状況、就労支援に関する知識及びスキルの所持状況について明らかにする。

B. 調査方法

1.1 調査対象機関

就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所、相談支援事業所を調査対象とし、L 県の全 246 所と M 県の全 435 所 (いずれも 2020 年 4 月 1 日現在) を調査対象機関とした。

1.2 調査期間および方法

調査期間は、L 県については 2020 年 7 月 20 日～2020 年 8 月 31 日、M 県については 2020 年 12 月 5 日～2021 年 1 月 15 日であった。調査票を郵送し、回答は郵送にて返送をしてもらった。

1.3 調査項目

調査票は、基本情報・支援対象障害者の支援状況・アセスメントの実施状況・

関係機関との連携状況・就労支援に関する知識及びスキルの5パートから構成される。本稿では、関係機関のうち、職業リハビリテーション（以下、「職リハ」）を実施する支援機関である地域障害者職業センター（以下、「職業センター」）、障害者就業・生活支援センター（以下、「就業生活センター」とする）公共職業安定所（以下、「安定所」）の機関間連携の状況及び機関に関する役割理解の状況と、就労支援に関する知識及びスキルの所持状況を分析対象とする。

職リハ機関との連携状況については、聞いたことがない・知らない=0、全く連携をしていない=1、あまり連携をしていない=2、どちらともいえない=3、時に連携をしている=4、十分な連携をしている=5の6段階で評定を求めた。また、職リハ機関の理解状況については、聞いたことがない・知らない=0、全く理解をしていない=1、あまり理解をしていない=2、どちらともいえない=3、少し理解をしている=4、十分な理解をしている=5の6段階で評定を求めた。

また、就労支援に関する知識及びスキルについては、Yaeda et al. (2013) が作成した SASC-J (the Japanese version of the Self-Assessment for Students or Counselors) を用いた。これは職リハを学ぶ学生及び実践する実践者の知識及びスキルの所持状況を自己評価するための計80項目から構成される尺度である。これには、対象者に関すること（以下、「対象者」）、教育に関すること（以下、「教育」）、健康に関すること（以下、「健康」）、家族生活に関すること（以

下、「家族」）、社会に関すること（以下、「社会」）、雇用主支援に関すること（以下、「雇用」）、ジョブコーチ支援に関すること（以下、「ジョブ」）、資金等に関すること（以下、「資金」）の8つの下位領域がある。

SASC-Jは、Kundu et al. (2005) によって英語版として開発され、項目内容のチェック及び妥当性の確認が行われている。SASC-Jは、この英語版をバックトランスレーションを用いて翻訳したものである。本研究では、就労支援に関する知識及びスキルの所持状況を把握するために用いた。各項目は、知識やスキルを持っていない=1、知識やスキルを少し持っている=2、一般的なスキルを少し持っている=3、ある程度の専門的な知識、スキルを持っている=4、専門職として、知識、スキルを十分に持っている=5の5段階で評定を求めた。

1.4 分析方法

連携及び理解の状況、関係機関との連携及び理解状況について集計を行った。

1.5 倫理的配慮

本研究は、秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た（令和2年度5月22日付 第2-3号）。

C. 結果

1.1 回収率

L県については、246所に送付し、121所からの回答を得た。M県については、435所に送付し、134所からの回答を得

た。回収率は順に 49.2%、30.8%であった。全体の回収率は、37.4%であった。

また、回収率の詳細は、表 2-5-1 の通りであった。

表 2-5-1 回収率の詳細

地域	就労移行支援		A 型		B 型		相談支援		その他		合計
	所数	%	所数	%	所数	%	所数	%	所数	%	所数
L 県	5	4.1	10	8.3	62	51.2%	39	32.2	5	4.1	121
M 県	17	12.7	25	18.7	60	44.8%	31	23.1	1	0.7	134
合計	22	8.6	35	13.7	122	47.8%	70	27.5	6	2.4	255

1.2 資格等の所持状況

回答者の資格所持状況について複数回答で回答を求めた。結果は、表 2-5-2 の通りであった。最も多く所持する資格として、介護福祉士（54.2%）であり、次

いで、社会福祉士（38.2%）、精神保健福祉士（23.3%）であった。職場適応援助者養成研修修了者は、全体の 10.7%に留まっていた。

表 2-5-2 資格の所持状況

資格等	該当	%
介護福祉士	142	54.2
社会福祉士	100	38.2
精神保健福祉士	61	23.3
職場適応援助者	28	10.7
作業療法士	14	5.3
臨床心理士（公認心理師）	8	3.1
産業カウンセラー	4	1.5
障害者職業カウンセラー	1	0.4
その他	80	30.5

1.3 各障害の支援頻度

身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害の支援頻度について回答を求めた。その結果は、表 2-5-3 の通りであった。

身体障害、発達障害、高次脳機能障害に比べ、知的障害及び精神障害に対する支援頻度が高い状況がうかがわれた。高次脳機能障害については全く支援しない場合もあることが確認できた。

1.4 各障害についての知識所持の状況

身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害についての知識所持の状況について回答を求めた。その結果は、表 2-5-4 の通りであった。

いずれの障害についても十分な知識を持つとの回答割合が頻度比べて下がっていた。特に、精神障害、発達障害、高次脳機能障害についての知識については割合が下がっていた。

表 2-5-3 各障害の支援頻度

	身体障害		知的障害		精神障害		発達障害		高次脳機能障害	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
全く支援しない	28	10.9	3	1.1	9	3.5	16	6.2	79	31.1
あまり支援しない	36	14.0	3	1.1	5	1.9	14	5.4	29	11.4
どちらともいえない	9	3.5	6	2.3	5	1.9	12	4.7	14	5.5
時々支援する	79	30.7	37	14.1	55	21.2	72	27.9	83	32.7
頻繁に支援する	105	40.9	213	81.3	186	71.5	144	55.8	49	19.3
合計	257	100.0	262	100.0	260	100.0	258	100.0	254	100.0

表 2-5-4 各障害についての知識所持の状況

	身体知識		知的障害		精神障害		発達知識		高次脳機能障害	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
全く知識なし	1	0.4	0	0.0	1	0.4	3	1.2	11	4.3
あまり知識なし	21	8.2	4	1.5	9	3.5	10	3.9	28	11.0
どちらともいえない	31	12.1	15	5.8	22	8.6	31	12.1	45	17.6
少し知識あり	132	51.6	109	41.9	128	49.8	138	53.9	132	51.8
十分な知識あり	71	27.7	132	50.8	97	37.7	74	28.9	39	15.3
合計	256	100.0	260	100.0	257	100.0	256	100.0	255	100.0

1.5 アセスメントの実施状況

アセスメント及び職業的アセスメントの実施状況について回答を求めた。その結果は、表 2-5-5 と表 2-5-6 の通りである。

アセスメントについては、時々実施及び十分に実施と回答した機関は約 85%程度であり、多くの機関が何らかのアセスメントを実施していると回答した。

表 2-5-5 アセスメント実施状況

	度数	%
全く実施なし	10	3.9
あまり実施なし	15	5.9
どちらともいえない	11	4.3
時々実施あり	79	31.1
十分に実施あり	139	54.7
合計	254	100.0

職業的アセスメントについては、十分に実施と回答した機関は、約26%に留まっており、時々実施及び十分に実施を合

わせても約60%程度の機関に過ぎなかった。

表 2-5-6 職業的アセスメント実施状況

	度数	%
全く実施なし	17	7.1
あまり実施なし	35	14.7
どちらともいえない	41	17.2
時々実施あり	83	34.9
十分に実施あり	62	26.1
合計	238	100.0

1.6 職業リハビリテーション機関の理解及び連携状況

職業リハビリテーション機関として、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、公共職業安定所の理解及び連携状況について回答を求めた。

まず、地域障害者職業センターの理解状況を表 2-5-7、連携状況を表 2-5-8 に示

した。地域障害者職業センターについて少し理解していると回答している割合が多く、また、連携状況に関して、就労移行支援事業所で半分程度の割合で時に連携をしていると回答しているが、B型事業所などではあまり連携をしていないと回答する割合が最も多かった。

表 2-5-7 地域障害者職業センターの理解状況

	聞いたことがない、知らない		全く理解していない		あまり理解していない		どちらともいえない		少し理解している		十分な理解をしている		合計	
就労移行	0	0.0%	0	0.0%	2	9.1%	2	9.1%	11	50.0%	7	31.8%	22	100.0%
A型	3	8.8%	0	0.0%	7	20.6%	6	17.6%	9	26.5%	9	26.5%	34	100.0%
B型	1	0.8%	5	4.2%	22	18.3%	19	15.8%	49	40.8%	24	20.0%	120	100.0%
相談支援	3	4.3%	4	5.7%	14	20.0%	11	15.7%	26	37.1%	12	17.1%	70	100.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	1	16.7%	2	33.3%	2	33.3%	6	100.0%
合計	7	2.8%	9	3.6%	46	18.3%	39	15.5%	97	38.5%	54	21.4%	252	100.0%

表 2-5-8 地域障害者職業センターの連携状況

	聞いた ことが ない、 知らな い	全く連 携をし ていな い	あまり 連携を してい ない	どちらと もいえな い	時に連携 をしてい る	十分な連 携をして いる	合計
就 労 移 行	0 0.0 %	3 13.6 %	3 13.6 %	3 13.6 %	10 45.5 %	3 13.6 %	22 100.0 %
A 型	3 9.7 %	4 12.9 %	7 22.6 %	4 12.9 %	11 35.5 %	2 6.5 %	31 100.0 %
B 型	0 0.0 %	42 35.0 %	26 21.7 %	20 16.7 %	28 23.3 %	4 3.3 %	120 100.0 %
相 談 支 援	2 2.9 %	22 31.9 %	23 33.3 %	11 15.9 %	10 14.5 %	1 1.4 %	69 100.0 %
そ の 他	0 0.0 %	1 16.7 %	1 16.7 %	0 0.0 %	1 16.7 %	3 50.0 %	6 100.0 %
合 計	5 2.0 %	72 29.0 %	60 24.2 %	38 15.3 %	60 24.2 %	13 5.2 %	248 100.0 %

次に、障害者就業・生活支援センターの理解状況を表 2-5-9、連携状況を表 2-5-10 に示した。障害者就業・生活支援セン

ターについて多くの機関が十分な理解をしていると回答し、また、多くの機関が時に連携をしていると回答した。

表 2-5-9 障害者就業・生活支援センターの理解状況

	聞いた ことが ない、 知らない	全く理 解をし ていな い	あまり 理解を してい ない	どちら ともい えない	少し理解 をしてい る	十分な理 解をして いる	合計
就 労 移 行	0 0.0 %	0 0.0 %	0 0.0 %	0 0.0 %	7 31.8 %	15 68.2 %	22 100.0 %
A 型	0 0.0 %	0 0.0 %	4 11.4 %	1 2.9 %	14 40.0 %	16 45.7 %	35 100.0 %
B 型	1 0.8 %	2 1.6 %	12 9.8 %	6 4.9 %	53 43.4 %	48 39.3 %	122 100.0 %
相 談 支 援	0 0.0 %	2 2.9 %	4 5.7 %	5 7.1 %	24 34.3 %	35 50.0 %	70 100.0 %
そ の 他	0 0.0 %	0 0.0 %	0 0.0 %	0 0.0 %	2 33.3 %	4 66.7 %	6 100.0 %
合 計	1 0.4 %	4 1.6 %	20 7.8 %	12 4.7 %	100 39.2 %	118 46.3 %	255 100.0 %

表 2-5-10 障害者就業・生活支援センターの連携状況

	聞いたことがない、知らない		全く連携していない		あまり連携していない		どちらともいえぬ		時に連携をしている		十分な連携をしている		合計	
就労移行	0	0.0%	1	4.5%	1	4.5%	3	13.6%	12	54.5%	5	22.7%	22	100.0%
A型	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	2	6.1%	17	51.5%	9	27.3%	33	100.0%
B型	0	0.0%	17	14.0%	21	17.4%	19	15.7%	41	33.9%	23	19.0%	121	100.0%
相談支援	0	0.0%	8	11.4%	8	11.4%	7	10.0%	30	42.9%	17	24.3%	70	100.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	50.0%	3	50.0%	6	100.0%
合計	0	0.0%	26	10.3%	35	13.9%	31	12.3%	103	40.9%	57	22.6%	252	100.0%

最後に、公共職業安定所の理解状況を表 2-5-11、連携状況を表 2-5-12 に示した。公共職業安定所について多くの機関が十

分な理解をしていると回答し、また、多くの機関が時に連携をしていると回答した。

表 2-5-11 公共職業安定所の理解状況

	聞いたことがない、知らない		全く理解をしていない		あまり理解をしていない		どちらともいえない		少し理解をしている		十分な理解をしている		合計	
就労移行	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	31.8%	15	68.2%	22	100.0%
A型	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	14.3%	30	85.7%	35	100.0%
B型	0	0.0%	0	0.0%	4	3.3%	11	9.0%	53	43.4%	54	44.3%	122	100.0%
相談支援	0	0.0%	0	0.0%	2	2.9%	8	11.4%	28	40.0%	32	45.7%	70	100.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	4	66.7%	6	100.0%
合計	0	0.0%	0	0.0%	6	2.4%	19	7.5%	95	37.3%	135	52.9%	255	100.0%

表 2-5-12 公共職業安定所の連携状況

	聞いたことがない、知らない		全く連携をしていない		あまり連携をしていない		どちらともいえない		時に連携をしている		十分な連携をしている		合計	
就労移行	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	1	4.5%	10	45.5%	10	45.5%	22	100.0%
A型	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.9%	12	35.3%	20	58.8%	34	100.0%
B型	0	0.0%	24	20.0%	25	20.8%	24	20.0%	37	30.8%	10	8.3%	120	100.0%
相談支援	0	0.0%	13	18.6%	19	27.1%	11	15.7%	21	30.0%	6	8.6%	70	100.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	2	33.3%	3	50.0%	6	100.0%
合計	0	0.0%	38	15.1%	45	17.9%	38	15.1%	82	32.5%	49	19.4%	252	100.0%

1.7 職業リハビリテーションの知識及びスキルの所持状況

SASC-Jの各項目に対する回答の平均値を表 2-5-13～表 2-5-20 に示した。

表 2-5-13 対象者に関すること

項目	平均値	標準偏差
健康維持に関する助言ができる	3.4	0.72
自立生活に必要な能力を教えられる	3.5	0.76
その人の成果にふさわしい住まい（アパート、GH等）を紹介できる	3.3	1.05
健康維持のための基本的な方法を教えられる	3.4	0.73
基本的なコミュニケーションスキルを教えられる	3.5	0.76
人間関係を上手くとる方法を教えられる	3.5	0.78
本人の職歴や仕事へ向かう能力から職業評価できる	3.2	0.96
地域の交通機関の利用方法について教えられる	3.4	0.79
仕事の探し方を教えられる	3.4	0.89
適性検査について説明できる	2.7	1.03
職業能力検査について説明できる	2.6	1.09
興味・関心検査について説明できる	2.4	1.08
知能検査について説明できる	2.7	1.10
就職への動機付けの方法を教えられる	3.0	0.94
障害受容の程度を判断できる	3.2	1.01
合計	3.1	0.68

表 2-5-14 教育に関すること

項目	平均値	標準偏差
対象者の自己学習に関して助言できる	2.7	0.96
高等学校への入学の方法を紹介できる	2.6	1.00
短大から大学院教育までの入学方法を紹介できる	2.5	1.00
職業技術訓練プログラムへのエントリー方法を紹介できる	2.1	1.03
OJT プログラムへのエントリー方法を紹介できる	2.0	0.98
援助付雇用のトレーニングを紹介できる	2.0	1.06
合計	2.3	0.84

表 2-5-15 健康に関すること

項目	平均値	標準偏差
一般健康診断の受診を勧め、手続きできる	3.2	0.84
一般健康診断の結果を読む、内容を伝えられる	3.2	0.78
専門医の受診を勧め、手続きできる	3.2	0.92
専門医の診断書を読み、内容を伝えられる	3.1	0.99
心療内科医への受診を勧め、手続きできる	3.2	1.02
心療内科医の診断書を読み、内容を伝えられる	3.1	1.01
義肢装具士・リハエンジニアへ紹介し、手続きできる	2.4	1.12
義肢装具士・リハエンジニアの診断・報告書を読み、内容を伝えられる	2.3	1.12
合計	3.0	0.82

表 2-5-16 家族生活に関すること

項目	平均値	標準偏差
対象者と家族との関係調整を支援できる	3.5	0.87
家族（親類）の障害への適応（受容）を支援できる	3.4	0.88
家族内のコミュニケーションを促進することができる	3.2	0.91
家族の家計について助言できる	2.8	1.02
ふさわしい介護者であるかどうかを見極めることができる	3.1	0.95
合計	3.2	0.82

表 2-5-17 社会に関すること

項目	平均値	標準偏差
言葉のバリアについての知識を持っている	2.7	1.03
言葉の壁に対する支援方法について伝えられる	2.6	1.08
文化や民族間の壁についての知識を持っている	2.3	0.94
文化や民族間の壁に対する支援方法について伝えられる	2.2	0.95
倫理、道德上の壁に関する知識を持っている	2.7	1.01
倫理、道德上の壁に対する支援方法について伝えられる	2.5	1.00
宗教上の壁に関する知識を持っている	2.2	0.96
宗教上の壁に対する支援方法について伝えられる	2.2	0.96
障害のある人に対する、様々な意見について認められる	3.2	0.90
他者からの中傷によって悩んでいる人を地域のふさわしい機関（サポートグループ、精神科など）に紹介できる	3.0	0.97
合計	2.6	0.83

表 2-5-18 雇用主支援に関すること

項目	平均値	標準偏差
組織内の構造的バリアに関する知識を持っている	2.4	1.08
組織内の構造的バリアへの支援が当事者にどのような影響を与えるか説明できる	2.4	1.12
雇用主の障害者への態度（偏見）に関する知識を持っている	2.8	1.03
雇用主の障害者への態度（偏見）を緩和させる支援が当事者にどのような影響を与えるか説明できる	2.8	1.07
同僚の当事者に対する態度を評価できる	2.9	1.03
同僚の態度によって傷つけられた当事者を支援できる	3.0	1.02
組合と当事者との問題に対応することができる	2.3	1.05
組合と当事者との問題に対し、具体的に支援することができる	2.3	1.08
建物の物理的なバリアについて調査できる	2.4	1.11
建物の物理的なバリアの解消について具体的に支援できる	2.4	1.10
会社に職域開発できる部分があるかどうかを評価できる	2.2	1.09
職場の改善ニーズがあるかを調査できる	2.3	1.10
当事者にあった職務再構築の支援を提供できる	2.3	1.12
職務分析することができる	2.2	1.08
合計	2.5	0.93

表 2-5-19 ジョブコーチ支援に関すること

項目	平均値	標準偏差
ジョブコーチに関する情報や資源を紹介できる	2.8	1.18
所属機関のジョブコーチに関する方針を理解している	2.5	1.18
所属機関のジョブコーチに関する情報を持っている	2.4	1.21
ジョブコーチに関する倫理的な問題について理解している	2.4	1.14
職業リハやジョブコーチに関する法律について理解している	2.2	1.14
仕事へ向かう態度を評価できる	2.9	1.10
移動スキルについて評価できる	2.8	1.10
対象者の身体機能の可能性と限界について評価できる	2.7	1.12
賃金や労働市場について評価できる	2.4	1.11
専門職としての資格、知識、経験、能力について理解している	2.7	1.12
合計	2.6	0.99

表 2-5-20 資金等に関すること

項目	平均値	標準偏差
障害者雇用に関する助成金の知識を持っている	2.9	1.01
奨学金についての知識を持っている	2.5	1.02
育英基金についての知識を持っている	2.3	1.06
医療保険制度についての知識を持っている	2.9	0.97
障害基礎年金についての知識を持っている	3.5	0.95
一般的な職業サービスについての知識を持っている	3.0	0.94
地方公共団体独自のサービスについての知識を持っている	2.8	1.00
労働保険法についての知識を持っている	2.7	1.03
職業リハビリテーションセンターについての知識を持っている	2.6	1.04
民間保険（生保・損保等）についての知識を持っている	2.7	0.94
民間の社会資源に関する情報を持っている	2.9	0.97
市区町村の資源に関する知識を持っている	3.1	1.03
合計	2.8	0.79

また、各領域の合計得点の平均値を図2-5-1に示した。

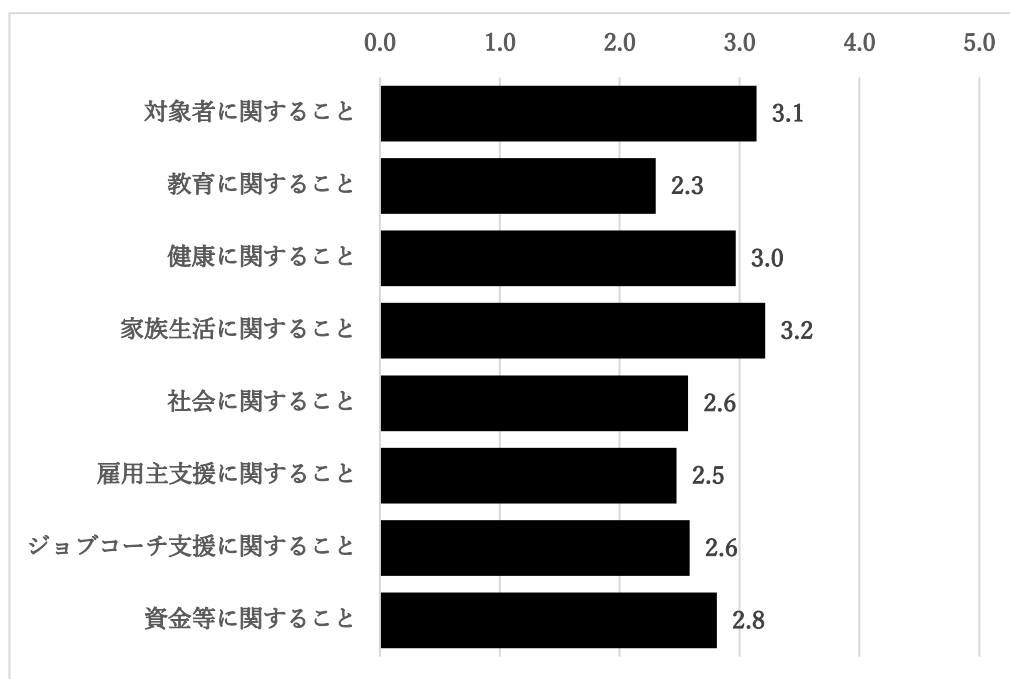


図 2-5-1 各領域の合計得点

知識及びスキルの所持状況として、対象者、健康、家族生活に関するものが他のものよりも高く、社会、雇用主支援、ジョブコーチ支援に関するものが他のものよりも低い状況がうかがわれた。

D. 考察

現状の課題として、就労支援に関する知識及びスキルの不足と職リハ機関との連携の少なさが考えられた。就労支援を可能性として将来的な就職へのプロセスとして捉えたときに、このような知識等の不足と連携の少なさは課題になると考えられる。就労支援を単に窓口の移行として捉えるのではなく、一連の多機関連

携から構成されるプロセスとして捉えることが必要と考えられる。

このような連携による知識及びスキルの向上には、職業センターの職リハ計画に基づく伴走型の支援によるものが大きいのではないかと考えられる。実際、職業センターによる実践報告では、支援者同士のコミュニケーション（協議の場）をタイムリーに持つというような連携が長期的な職場定着のために必要であるとの指摘（北口 2011）、支援者間の協力関係、複数の担当者からの一貫したフィードバック、支援過程の共有といったチームでの支援が重要かつ有意味であったとの報告（新木ら 2012）、共通認識の形成、支援ノウハウの提供と情報共有、継

続的関わりといったことが連携に必要なとの指摘（村久木ら 2011）が確認できる。

B型においては、特に施設内での支援が主としてあり、外部の支援機関とつながることや一般企業への移行支援を見越して就労支援を展開する状況はまだまだ稀である。機会をもって職業センターのような伴走型の支援に連携を通して参画することは、事業所内での支援の充実や移行支援の促しにつながると考えられる。今後の一般就労への移行の促進に向けては、このような連携の取組も有効であると考えられる。

E. 結論

本研究は、限られた地域におけるデータに基づく分析によるものである。連携という観点からは何らかの効果が想定されるが、地域によって社会資源施設の量などが違うことが想定されることから、職リハ機関との関わりが異なるなどの状況の違いが考えられる。よって、本調査の結果の更なる根拠を得るためには、調査地域などを広げて検討することも必要である。

F. 引用文献

新木香友里・太田幸治・日高幸徳・芳賀美和（2012）公共職業安定所と地域障害者職業センターの連携に関する一考察-精神障害者雇用トータルサポーター実習を活用し就労に至った事例を通して-. 第20回職業リハビリテーション研究発表会論文集, 211-214.

Bowen, W. T., Marler, D. C. & Androse, L. (1965) The psychiatric team: Myth and Mystique. *American Journal of psychiatry*, 122, 687-690.

Harley, D.A., Donnell, C. & Rainey, J. A.(2003) Interagency Collaboration: Reinforcing Professional Bridges to Serve Aging Populations with Multiple Service Needs. *Journal of Rehabilitation*, 69 (2), 32-37.

北口由希（2011）企業で働き続けるため支援者に求められること-職業センター利用者の事例からの考察-. 第19回職業リハビリテーション研究発表会論文集, 115-118.

Kundu, M., Geist, C.S. & Dutta, A. (2005) A systems approach to placement: A holistic technique. *Journal of Forensic Vocational Analysis*, 8, 21-30.

厚生労働省（2020）令和元年度・障害者の職業紹介状況等.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000641906.pdf>（2020年6月23日閲覧）

厚生労働省（2019）障害者の就労支援対策の現状.
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/service/shurou.html（2019年12月31日閲覧）

村久木洋一・豊川真貴子・鈴木修・水野美知代・岩倉寛子・寺本健（2011）新規事業を立ち上げた事業主への支援に関する一考察①-地域の就労支援機関が連携して特例子会社の新規事業立ち上げを支える取り組み-. 第

19回職業リハビリテーション研究発表会論文集, 226-229.

野中猛・高室成幸・上原久 (2007) ケア会議の技術. 中央法規

障害者職業総合センター (2018) 障害者の就業状況等に関する調査研究. 調査研究報告書 No.137, 独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構.

Yaeda, J., Kundu, M. & Nishimura, S. (2013) Self-perceived Knowledge and skills of job coaches in japan. *Work*, 45, 279-285.

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし