

令和5年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究研究事業）  
アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究  
分担研究報告書

就労アセスメントの専門性向上へ向けた障害者インタビュー調査

研究分担者 松繁 卓哉 追手門学院大学社会学部 教授  
研究分担者 湯川 慶子 国立保健医療科学院疫学・統計研究部 上席主任研究官  
研究代表者 丸谷 美紀 国立保健医療科学院生涯健康研究部 特任研究官

研究要旨

本調査では、就労支援を受けて実際に就労している障害者を対象にインタビュー調査を行った。インタビューでは、実際に受けた就労支援の中で、本人が有益であった／就労に役に立ったと感じている支援の内容について詳しくたずねた。分析結果として4つのカテゴリー、「個々の特性の理解に基づいた支援」「就労へ向けての自信につながる実習」「就職活動に直結したトレーニング」「共感」が抽出された。これら当事者が有益と評価する就労支援のカテゴリーについて、その特性を敷衍して述べるとすれば、「適切な対象理解」「意識変容」「実践性」「技術的側面に留まらない共感教育」であると言える。

**A. 研究目的**

本調査では、障害を持ち、実際に就労支援を受けて就労している人々を対象に、インタビュー調査を実施した。調査の目的は、障害者の当事者としての視点から、良い就労支援とはどのようなものであるのかという点を探索することである。

最終的に5名の方々の協力を得てインタビューを実施した。限られた人数であり、就労支援を得て就労する障害者一般の見解を提示するものではなく、むしろ、今後の検討ポイントを考えていく作業におけるたたき台となる基礎資料を作成するところに本調査の主眼が置かれている。

また、研究班全体が目的としている、就労支援員に求められるスキルを明らかにし、研修プログラムを組み立てる取り組みにお

いて、本調査の知見が、研究全体の成果を精査していく上での一つの参照ポイントとなることをねらいとしている。

**B. 研究方法**

障害があり、実際に就労支援を受けて就労をしている人々に対し、半構造化面接を実施した。予め、書面で研究の趣旨と倫理的配慮について説明を行い、同意を得られた人々から、同意書への署名をいただいた。

同意書が得られた人々に対し、再度、口頭にて説明を行い、インタビューを実施した。同意にもとづき、インタビューはICレコーダーで録音され、その後、個人や組織を特定しうる内容に関して全て匿名化の処理をしたうえで逐語録を作成し、その時点で、音声データは廃棄された。

インタビューは、協力者の健康面にも配慮し、Zoom を用いたリモート形式で実施し、1人につき45分程度の時間を取った。インタビュー内容は、就労移行支援事業所等の支援者から受けた支援のうち、自分の理解が深まり、納得できる就労に結び付いたと感じた支援について、質問項目は固く構造化はせず、協力者一人ひとりの特性・状況に応じて、インタビュー自体をゆるやかに進めた。

逐語録のテキストデータを精読し、研究目的に沿って、重要なポイントについてカテゴリの生成を行った。

(倫理面への配慮)

調査にあたっては、国立保健医療科学院の研究倫理審査委員会の承認を得た(承認番号 NIPH-IBRA # 23005)。

### C. 研究成果

就労支援を受けて就労している障害者5名のインタビューを終えた。インタビュー協力者の属性は表1に示すとおりである。

表1. インタビュー協力者属性

	性別	年代	障害の種類
A	男性	40	精神
B	男性	20	精神
C	男性	20	身体
D	男性	30	精神
E	女性	30	発達

分析の結果、インタビュー協力者にとって、実際に役に立った就労支援の構成要素として以下の4つのカテゴリが生成された。

「個々の特性の理解に基づいた支援」

「就労へ向けての自信につながる実習」  
「就職活動に直結したトレーニング」  
「共感」

以下、それぞれについて解説していく。

#### 1. 「個々の特性の理解に基づいた支援」

第一のカテゴリとして「個々の特性の理解に基づいた支援」が生成された。

就労する当事者として、それぞれに苦手分野や不得意な事柄が自覚されていて、それが本人の認識と一致する形で就労支援者にも共有されているときに、安心して、納得のいく就労支援が実感されていることを示す語りがあった。以下は、そうした語りの抜粋である。

「手を貸してくれるのは有り難かったのですが、世話役となるのではなく、当人の特性を理解して、これから社会に出る私達が自分から発信できるような力をつけさせてくれる支援員さんの存在が有難かったと思っています。」

「私は元々、自分のことについて発信するのが苦手だったのですが、私の支援員さんは、私が発信するのを、待ってくれる方だったんですね。私は発信するまでに時間がかかるのですが、そのような私の特性を理解してくれて支援してくれたのが、ためになりました。」

障害を持つ求職者の支援では障害者に対してのインプットやスキルアップが重視され、ともすると「待ち」の姿勢より「急かす/促す」ような姿勢になると想定される中で、

当事者にとって、そのような支援者のスタンスが大きな支えであったと感じられている側面は、しっかりと留意される必要があるだろう。

## 2. 「就労へ向けての自信につながる実習」

自身の障害等に起因して、就労支援を受けるにあたり、就労に対する不安や自信のなさについて振り返る語りがインタビューでは、しばしば聞かれた。そうしたケースにおいて、不安の払拭や、自信を強める契機となったものとして「実習」が挙げられた。以下は、「今、振り返って、就労のために一番役に立ったと思われる就労支援プログラムは何ですか」という問いに対して語られたものである。

「作業内容は職種によって異なり、単純作業であったり、ある程度複雑さを伴う作業であったりします。自分の場合は、実際の職場での単純作業を想定した実習だったので、私にとっては結構複雑に感じるところもあり、こなすのはたいへんでした。ただ、実習の終わりに行われる評価では、自分が考えていた以上に高い評価がありまして、それは大きな自信になりましたね。」

この語り手は、自分自身の感覚を上回って、高い評価を得たことが、何よりも自信につながったことを述べていた。

こうしたことから、当人のストレングスに着目して、これについての気づきを促していくことが、評価に関する様々な取り組みの中で中心に据えていくことの重要性がうかがえる。

今回の調査におけるインタビュー協力者

は、おしなべて、自身に対する自信面での不安を述べていた。そうした中で、「自分が考えていた以上」の評価を得たことが、ひとつのターニングポイントとなり、就職へ向けての重要な起点となった。

スキルアップが重要である一方で、自己意識の変容／モチベーション強化を念頭に置いたプログラムの充実の必要性が示唆された。

## 3. 就職活動に直結したトレーニング

就職活動に直結した支援内容が、当事者にとって、非常に大きなサポートであることがインタビューの中から示唆された。

「履歴書の書き方であるとか、就活に直結したことを、ひとつひとつ教えていただいたことが大きかったですね。慣れていないので、なかなか上手くできないところを、「むずかしいですよ」と、共感していただきながら学んでいくことが出来たので、必要な技術を身に付けることが出来ました。」

実際に就職活動において求職者が取り組む課題について、直接的に学習する機会は求職者にとって有益な機会であったことがうかがえる。

生成カテゴリー「2」の「就労へ向けての自信がついた実習」では、意識変容の面での促しの重要性が示唆されたわけであるが、「3」の「就職活動に直結したトレーニング」のように具体的・直接的な技術向上を目的としたプログラムも当事者にとって重要であると認識されていた。なお、上掲の「履歴書の書き方」についての語り手は、調査者から見ても非常に自身の強み・弱みについ

て、深く認識を有している様子がうかがえた。こうしたことから、当人の状況に応じて、意識返答や技術向上のプログラムの比重を適切に検討していくことの重要性が示唆された。

#### 4. 共感

第四の категорияとして抽出されたのは、就労支援の従事者から求職者に対して示される共感であった。すでに対人援助職の資質に関する研究等で、しばしば示されてきたことであるが、本研究の協力者の語りの中でも強調されていた。

「ことあるごとに共感をしてくれる人のことが、僕の中では良い支援員だったと記憶に残っています。逆のケースで言うと、障害に対する理解がないわけではないでしょうけれど、うわべだけのような「フンフン」といった反応で、あと、たまに高圧的な人もいて、相談するには難しさを感じました。」

求職者らにとって、身に染みて辛く感じてきた障害に対して就労支援の従事者らから示される「共感」については、真に寄り添ったものであるか、若しくは、表面的なものであるのかは、敏感に感じ取られている様子がうかがえた。

共感教育において、「スキル」としての側面だけでなく、対象者が共感をどのように感じ取っているかという点も含め、就労支援の従事者の育成を行っていくことが不可欠であるだろう。

#### D. 考察

本調査では、非常に限られた人数の協力

者へのインタビューをとおして、実際に就労支援を受けて就労している障害のある人々の感じ方に着眼した。

分析の結果から抽出された4 category、「個々の特性の理解に基づいた支援」「就労へ向けての自信につながる実習」「就職活動に直結したトレーニング」「共感」は、それぞれ、就労支援における4つの異なる側面を示していると考えられる。

第一に、「適切な対象理解」である。同一のアプローチがすべての求職者に適用できるわけではない以上、一人ひとりの支援対象者の特性を適切に理解できることが重要となる。本調査の協力者らは、自分自身が「正しく理解されている」と実感できたときに、受けた支援を高く評価し、また、就労へ向けての大きな支えと感じていた。

第二に、「意識変容」である。多くの求職者にとって、アルバイト等の経験はあっても、正規職員として就労することに関して大きな不安を抱いていた。スキルの習得とは別に、こうした不安を払拭する契機は自信の回復にあった。こうしたことから、能力の「評価」は、客観評価的な側面よりも、ストレングスの評価(発見)としての側面を重視したものを考えることも重要であると示唆された。

第三に、「実践性」である。「適切な対象理解」と「意識変容」が伴ったうえで、提供される就労に直結した支援プログラムは、技術力を伴った自信の向上につながるようである。反対に言えば、スキル向上にどれだけの注力がなされても、求職者と支援者との間の相互信頼が築けていない状況で、かつ、本人自身の自身の回復が図られてない状況では、スキル向上のプログラムがねらいど

おりの効果を得られるかどうかは慎重に見極めていくことが重要であると考えられる。

第四に、「技術的側面に留まらない共感教育」である。共感を「スキル」として位置づけるのではなく、姿勢として理解を深めることが、障害のある求職者との間の信頼関係の構築を生み出すだけでなく、就労支援プログラムにおける学びの準備態勢を整えることにつながることを本調査から示唆された。

## **E. 結論**

本調査は、限られた人数のインタビュー協力者ではあるが、障害のある求職者への就労支援において求められるポイントを、障害者視点から抽出した。

考察パートで述べたように、それらは「適切な対象理解」「意識変容」「実践性」「技術的側面に留まらない共感教育」と整理された。

これらの知見は、本研究班全体の研究成果と照らし合わせながら、支援対象者の感じ取り方を念頭におきつつ就労支援に従事する人々の育成プログラムの検討作業を進めていく際の一助になればと考える。

## **F. 健康機器情報**

## **G. 研究発表**

## **H. 知的財産権の出願・登録状況**

F・G・Hに関して本分担研究課題において該当なし。