令和6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の開発のための研究(23GC1010)

精神障害・発達障害のある者を対象とした就労定着支援事業の実態調査に関する研究

研究分担者　池田浩之 兵庫教育大学大学院

【研究要旨】

本研究は，障害者就労支援をあつかう専門機関が多く所属する全国的な組織 1 団体に対して、①精神障害、知的障害の伴わない発達障害のある方を対象の中心としている、②稼働から複数年経過しており、比較的高い実績加算を有しているという条件を満たす就労定着支援事業 5 カ所の抽出を依頼した。その事業所に対して、インタビュー調査と支援実績について聞き取りを行った。インタビューについては半構造化面接で行った。また支援実績については事業が開始された月から登録された利用者 15～20 名程度の実績について生存分析を行った。結果、運営組織の方針等に影響を受けた支援実態が明らかにされた。

A.研究目的

本研究では、就労定着支援事業等の支援期間終了後の安定した就労生活を実現するために、地域の実情や本人の生活環境や生活面も含めた課題の違い、企業のタイプの組み合わせに応じた質の高い就労定着支援の提供に失する支援マニュアルを作成し、普及することとした。そのための予備的調査として、就労系障害福祉サービス事業所の現状把握と課題整理、発達障害、精神障害等の多様な障害特性別の支援ノウハウの正さ、支援効果に関する情報収集を行っていくことを想定した調査を行うこととした。本報告はそれら調査の一部となる。

国内における障害者雇用における職場定着の現状は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下、障害者職業センター)による調査報告がなされている(2017)。そこでは、求人の種類や障害種別により職場の定着率が示されており、障害を開示した求人であることがより職場定着を高めていることや(1 年で 70.4%)、精神障害のある者の職場定着率が 1 年で 49.3%に留まっていることなどが報告されている。これらの数値は決して高いとは言えず、精神障害のある者の職場定着に関しては 10 年以上課題と言われ続けている。

現在職場定着を支える代表的な支援制度、機関としては、ジョブコーチ支援に基づく制度や、障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスにあたる就労系サービスの就労定着支援事業、障害者雇用促進法に基づく障害者就業・生活支援センターがあげられる。

このうち 2018 年度より制定された支援サービスとして就労定着支援事業は、障害者総合支援法に基づいた障害福祉サービスにあたる就労系サービスを受けた障害のある者が対象となる事業で、就労後半年以降から活用できるサービスとなっている。月

に 1 回雇用されている障害のある者との面談、雇用先企業への月 1 回の訪問をすることで、職場定着を支えるものとなっている。また職場定着を支援する機関として期待されているのが、障害者就業・生活支援センターである。地域の職場定着支援において重要な拠点とされており、2002 年から設置が開始され、2022 年現在 338 か所に設置されている。

職場定着に関する支援において、従来身体障害・知的障害のある者に対しては、「作業力（就労先で求められる作業遂行能力、作用支持の理解）」への関りを目的とした作業支援が中心であったが、支援のフェードアウトまでの時間がかかるとされている精神障害や発達障害のある者に対しては、「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」や「自分の特性の理解・受容」を目的とした関りを目的とした相談支援が増えている現状にあると言われている。その現状に対して、認知行動療法的視点に基づいた相談支援の重要性にも触れられており、職場適応援助者の養成研修では一部その要素が取り入れられた研修等も実施されている（池田ら，2024）。

本報告では、地域で実績のある就労定着支援事業所にヒアリングを行い、本研究に向けたデータの収集行うこととした。

B.研究方法

1. 対象者及び対象事業所

障害者就業・生活支援センターの多くが加盟する全国組織から推薦された 4 つの地域にある就労定着支援事業所 4 法人 4 事業所とした。また推薦にあたっては、以下の条件を満たす事業所とした。①精神障害、知的障害を伴わない発達障害のある者を支援対象の中心としている、②稼働から複数年経過しており、比較的高い実績加算を有している、の２つとした。また４事業所からは、事業開始してから登録をして支援を行った最初の者から 15～20 名を自動的に無記名で選定してもらい、その者の調査時点での就労継続の有無、就労継続期間のみを抽出した。

2. 調査時期

調査時期：2024 年 1 月～2 月

3. 調査内容

研究依頼はメールにて行い、研究の説明と同意確認は口頭にて行った。インタビューは１時間程度とし、オンラインツールにて行った。各事業所からは１～4 名の管理職や就労定着支援事業担当者が参加した。インタビュー内容は以下の通りであった。(1) 法人と就労定着支援事業の概要、(2) 支援や体制として工夫している点、(3) 困難に感じている点を主に聞き取った。

4. 倫理配慮について

本研究は 2023 年本研究チームの代表が所属する大学の倫理委員会にて承認を得た。（申請番号：高大研倫審 2023001）。

5. 分析方法

各事業所から得られた就労定着支援事業利用者の就労継続の有無、就労継続期間については、カプラン・マイヤー曲線による生存分析を行い、得られたインタビュー結果と支援実績との関係を明らかにするために累積離職率を算出することとした。

C.研究結果

1. インタビュー結果

表１　インタビュー結果図

	法人概要	支援として工夫している点	困難に感じている点
事業所【1】	2015年法人設立。 精神・発達の専門の事業所をつくりたいと思い、立ち上げた。IPSの支援モデルをしる機会があった。医療機関での勤務経験がある方をスタッフとして迎えている。	個別の面談で月1回以上、ZOOMでしている。就労移行支援でも全員毎週1回面談をしている。 職場訪問は不安が高い方は上司を交えて月1回面談している。メール、ラインでこまめに連絡している。年に1回会議室を借りて就職者対象にフォーラムをしている。JC支援は活用していない。	利用者へ対して対応することが多くなり、職員側の負担感が大きくなる方については2名で担当している。この負担感を減らしていくことが課題。定着支援事業の期間については難しさを感じている。引継ぎが上手くいっていない利用者がいる。定着支援レポートの作成を負担に感じることがある。
事業所【2】	1977年法人設立。61の事業をしている。 「～したい」を実現していくためにある法人。時には福祉サービスの枠外の挑戦もやってみようという法人。地域だけでなく働くわれわれも生きる誇りへの挑戦がミッション。福祉サービスの原点になるような取り組みをしている。	JC制度も配置として行っている。精神・発達でいくと、SPISを導入して企業と本人と共有している。本人が自分で発信していくような支援スタイル。自立訓練の時からSPISを利用している。就職半年前から就ポツへつなげて、定着支援事業終了後、就ポツへつなげている。	有期限の雇用やステップアップの就職という方もちらほらいる。そういった方が退職した際に、1か月以内の転職であれば率を下げないって何を根拠にしているのか。ステップアップの雇用をどう含めるか。支援の頻度などを定着支援事業として、経営的な観点からも評価してほしい。SPISなどの支援ツールの導入費用助成はあれば良いと思う。
事業所【3】	2012年設立。本社は企業のコンサルをしている。また障害者雇用もしており、そこは特例会社として稼働している。その企業のグループ会社として、就労移行支援事業をしている。作業能力スキルを大事しており、愛される社員になるように支援をするという方向性。	就労移行支援時から、地域の連携を大事にしており、30～40機関を定期的に訪問巡回している。全職員が支援に入れる体制を敷いている。OBOG会を年に1回やっている。3か月に1回のモニタリング時には、家族も参加してもらうようにしている。オンラインや庁舎の会議室を借りて実施している。	定着支援事業担当者だけでは、月1回以上の対応は難しい。障害特性的に金銭管理の難しさを感じる。課題感を職員側が感じる方には、メールや電話で体調を聞くようにしている。企業側にも確認している。定着支援レポートが大変。作業現場に入りにくい環境だと本人の様子がわからない。
事業所【4】	2006年法人設立。もとの法人は40年前から。家族会からできている。良い意味、悪い意味で大雑把。あんまり縦割りではない。歴史が長い分、お金よりやる気でという感じ。楽しく生きてられたらいいんじゃないという(良い意味での)組織風土がある。	外に出るので、通所のスタッフがいないと事業所が回せないので、午前・午後で担当職員がどちらもかぶらないようにしている。仕事終わりに事業所に寄ってもらったり、Zoomの活用などしている。JC制度も活用している。体制がきついよねというのは共通認識としてある。支援量の調整などはしている。	体制の部分、経営的なところ。利用者が増えた場合の支援体制。仕事の課題が解決しないまま、就労にいくと大変。安定していない方に対して、働きながらの課題解決には支援コストがとてもかかる。定着支援レポート作成が大変。

インタビュー結果より、対象となった4事業所のうち2事業所では職場適応援助者(以下、ＪＣ)も併用しながら、就労定着支援事業をお子なっていることが話された。サービス利用者とコミュニケーションをとるために、ＳＮＳやオンラインコミュニケーションツールを活用し、状態のモニターや困りごとの抽出等を行っていることが共通して、語られた。また就職者を対象とした、OBOG会なども実施していることが、語られた。本調査の対象者は実績のある事業所を選定したが、取り組みにおいてはおおよその内容が複数の事業所が取り組んでいる内容と合致していた。先行研究等からもこのような取り組みの実態も示唆されており、改めてそれらの内容を支持する内容を抽出する結果となった。

また困難に感じている点では、支援対象の人数が増えていくことへの負担感や、就職して以降職場内で働く上での課題を改善していくことの難しさなどが語られた。また制度自体に対する意見もあがっていた。「経営的な観点からの発言」というコメントも2事業所からあがっており、支援体制の継続的な維持の難しさも語られていた。

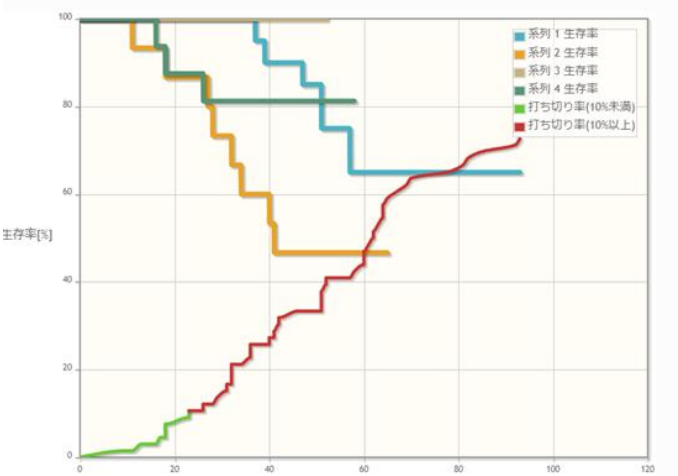


図１　離職率に関する生存分析結果

(横軸の単位は月数)

次に生存分析の結果であるが、対象となったデータは 66 名であり、国立がん研究センターがん臨床情報部が Web にて一般公開している分析ツールを用いて、解析を行った。4 事業所の生存分析の結果であるが、打ち切り率を参照しながら確認すると、打ち切り率 10%で 4 事業所の定着期間が 25 か月の場合、累積離職率が 20%以下であることが明らかになった。また累積離職率が 50%となる事業所が出てくるのが 40 か月となっており、就労定着支援事業を終えてからの離職者が徐々に増えていることが予想される結果となっている。定着期間 40 か月であっても、離職率 20%以下である事業所もあることがわかる。

D.考察

本予備調査は、実績をあげている就労定着支援事業所にインタビューを行い、支援内容と実績の程度を明らかにすることを目的に行った。結果として、先行研究で明らかになっている精神障害のある者の 1 年の定着率 41%を大幅に超えていることが明らかになった。その中で各事業所に離職率のばらつきがあるのは、母体となる法人の立ち上げ時期や運営している福祉サービス数に違いがあることなどが主に考えられた。地域から求められる役割など、どのような状態像の者がサービスを利用しているかが、率に影響しているのではないかと考えられた。今回研究対象者の中には就労定着期間が 5 年をこえている者がいるが、その割合は徐々に減っていることがわかる。今後は就労定着支援事業期間を終えた後の支援をどのように行っていくかが重要となると思われる。インタビューの結果から、既に明らかになっている就労定着支援上必要な支援要素(利用者の状態のモニター、就職者のセルフヘルプグループ立ち上げ、支援側の持続可能な体制整備など)をどの事業所も複数行っており、今後はそれら要素の普及啓発を図ることや、ひとつひとつの支援要素の精度をあげていく技術や知見の共有が必要になることと思われる。

E.結論

本研究の成果より、就労定着支援事業所としての工夫や課題と実際の支援実績について照合することができた。

制度としての支援の節目を迎えるまでに何をおこなっていくのか、検討するデータとなったと考えている。

F. 健康危険情報

該当なし

G.研究発表

1. 論文発表

池田浩之・千田若菜・戸ヶ崎泰子 (2024) キャリア教育と就労支援における認知行動療法の現状と可能性－知的障害・精神障害に焦点を当てた展望－, 認知行動療法研究 50, 2, 67-76.

2. 学会発表

池田浩之 (2024) 精神障害・発達障害のある者を対象とした 就労定着支援事業の実態調査～就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発に向けた予備的研究～, 日本職業リハビリテーション学会第 51 回大会島根大会発表論文集.

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

池田浩之・谷口敏淳(2023)　職業リハビリテーションにおける認知行動療法の実践 精神障害・発達障害のある人の就労を支える，遠見書房.

池田浩之・千田若菜・戸ヶ崎泰子 (2024) キャリア教育と就労支援における認知行動療法の現状と可能性～知的障害・精神障害に焦点を当てた展望～ 認知行動療法研究,50, 2, 67-76.

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2017) 障害者の就業状況等に関する調査研究
https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku137.html<2024年6月時点>.

Suijkerbuijk,Y.B.,Schaafsma,F.G., Mechelen.J.C., et.al. (2017) . Interventions for obtaining and maintaining employment in adults with severe mental illness, a network meta-analysis. Cochrane Database of Systematic Reviews.
https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6483771/<2024年6月時点>.

内田空・池田浩之 (2022) セルフモニタリングを用いた就労支援が統合失調症患者の心理的状態に与える効果―Webシステムによる日報を通じて―, 認知行動療法研究, 48, 3, 261-271.