

【論 文】

# 障害者の就労移行後，就労継続を可能にする 就労支援ネットワークの効果的な要素に関する研究 —首都圏を中心とした障害者就労移行支援事業所に対する 聴き取り調査の結果から—

方 真雅\*，新藤 健太\*\*，大島 巖\*\*\*，植村 英晴\*\*\*

**要旨：**本研究は，障害者の就労移行支援事業所が，就労継続のために有効と思われる企業・医療・就労関係機関との就労支援ネットワークの中で，有効に活用できる支援の要素を質的研究から具体的に明らかにすることを目的としている。調査は，就労継続に実績がある 21 の就労移行支援事業所を対象に半構造化面接による聴き取り調査を実施し，質的データ分析法を用いて分析を行った。その結果，就労継続のために有効と思われる「企業との連携」，「フォーマルな機関との連携」，「インフォーマルな支援者（団体）との連携」，「医療機関との連携」の就労支援ネットワークにおいて有効に活用できる具体的な支援の要素を 20 のサブカテゴリとして抽出した。本調査の結果である 20 の具体的な支援の要素から就労支援ネットワークを有効に活用する支援のあり方を考察した。

**Key Words:** 障害者，就労，移行支援，就労継続，就労支援ネットワーク

## 1. 緒言

### 1. 本研究の背景と目的

障害者就労移行支援事業（以下，就労移行支援事業）は 2006 年，障害者自立支援法（現，障害者総合支援法）の制定によって，一般就労を希望している障害者に 2 年間という利用期限を設けて，一般就労への移行を目指すプログラムとして制度化された。就労移行支援事業所数とその利用者数は増加しているものの（厚生労働省 2018），離職率も増加している（福井 2010）。この離職率を障害の種類別に見てみると，就職後 1 年経った時点で，身体障害 60.8%，知的障害 68.0%，精神障害 49.3%，発達障害 71.5%と報告されており比較的に安定しているように見える。だが，企業規模別の定着率を見てみると，1 年経った時点で，大企業（1,000 人以上）が 65.8%，中小企業（50 人未満）が 46.9%と，半数以上が 1 年の間に離職している。この現状から中小企業の定着率が低い傾向が見られる（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 2017）。このように，就労定着については大きな課題がある（深堀 2012），また，毎年度 3 割弱

2019 年 12 月 31 日受付 / 2021 年 1 月 8 日受理

\* 日本社会事業大学大学院社会福祉学研究科 博士後期課程

\*\* 群馬医療福祉大学社会福祉学部

\*\*\* 日本社会事業大学

にあたる就労移行支援事業所の就労移行率が 0%と報告されており（厚生労働省 2017）、就労移行支援事業所間の格差が指摘されている。

これらの課題を解決するために、就労継続支援については、2018 年 4 月からは就労定着支援事業を創設し、利用者との対面による相談等や利用者を雇用した企業への訪問、関係機関との連絡調整等を一体的に実施する支援が行われるようになった。このような状況の中で、長期間に亘る継続的なフォローアップのために、必要な時に本人と職場の両面を支援するために、就労関係機関と連携したアセスメントや支援の具体的な方法を明らかにすることが求められている。

加えて、障害者の職業生活を支えるためには、継続的な医療面の支援、生活面の支援が必要であり、関係機関・職種の役割が重要となる（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 2017）。また、前野（2016）は、障害のある方が地域で働き、暮らし続けるためには、労働や福祉・教育等の行政と、実際に雇用を行う企業、就業生活を支える支援機関が互いに連携し、地域に支援ネットワークを持つことが必要であると指摘している。更に、就労支援の関係機関や行政にとどまらず、各地域のインフォーマルな市民・ピアサポーターによるボランティアなどの市民資源を積極的に活用する必要があると指摘されている（野村 2013）。

そのためには成果を上げている就労移行支援事業所から就労継続のための就労支援ネットワークの構築についてノウハウを学ぶ必要がある。また、医療・福祉・雇用の各分野にわたるさまざまな制度が関係してくることから、これら各種制度の連携・関係機関のネットワークの構築は重要な課題である（指田 1998）。南（2008）は、就労支援ネットワークの現状について、「先駆的と言われる実践例が各地に点在するにとどまっておらず、その構築はこれからの課題である」と指摘している。

このように、障害者の就労継続のためには、効果的な就労支援ネットワークの構築が必要とされているが、有効に活用できる就労支援ネットワークの支援の要素について具体的に検討した実証的な研究は見当たらない。

そこで本研究では、就労継続に実績のある就労移行支援事業所に対する聴き取り調査に基づく質的研究を行い、企業・医療・就労関係機関との就労支援ネットワークにおいて就労継続のために有効に活用できる具体的な支援の要素を明らかにすることを目的とした。

## 2. 定義

本研究では、「就労支援ネットワーク」という用語を「職場生活と日常生活の両方を一体的に支援するために、地域で障害者に就労支援サービスを提供する機関ならびに人材間のネットワーク」（小川 2009）と定義する。

## II. 研究方法

### 1. 調査対象

21 の就労移行支援事業所の抽出は、① 2013 年 5 月時点で「障害福祉サービス事業所情報」に就労移行支援事業として登録した全 520 事業所を抽出し、「試行評価調査プロジェクト（介入調査）」の説明会に関する案内文を郵送した。②説明会に参加した事業所に対して試行評価調査プロジェクトの概要や就労移行支援と就労継続支援について話した後、就労移行支援事業所の手上げ式で、試行評価調査プロジェクトへの協力を 23 事業所から同意を得た。そのうち、就労移行

表1 事業所の基本情報

		N = 21	
基本情報		N	%
地域	東京都	8	38.1
	千葉県	3	14.3
	埼玉県	4	19.0
	神奈川県	2	9.5
	大阪府	2	9.5
	長野県	1	4.8
	北海道	1	4.8
対象とする 主な障害	精神障害	12	57.1
	知的障害	2	9.5
	発達障害	1	4.8
	特になし	9	42.9
法人格	社会福祉法人	11	52.4
	NPO法人	6	28.5
	株式会社	2	9.5
	医療法人	1	4.8
	一般財団法人	1	4.8
種別	就労移行支援事業単独	13	61.9
	多機能型事業所	8	38.1

※対象とする主な障害については重複回答あり。

表2 対象者の基本属性

N = 21			
ID	年代	性別	役職
A	60代	男性	理事長
B	20代	男性	副所長
C	40代	男性	総務部長
D	30代	男性	マネージャー
E	30代	男性	所長
F	30代	男性	施設長
G	40代	女性	施設長
H	40代	男性	管理者
I	30代	女性	所長
J	50代	女性	所長
K	20代	男性	サービス管理責任者
L	60代	男性	所長
M	40代	女性	支援員
N	30代	女性	支援員
O	20代	女性	支援員
P	40代	女性	施設長
Q	30代	女性	サービス管理責任者
R	30代	男性	支援員
S	60代	男性	所長
T	50代	男性	支援員
U	50代	女性	チームリーダー

と就労継続について実績があるいくつかの事業所であるとの情報に基づき、依頼して協力の同意を得た2事業所も含まれる。いずれも、就労移行後、6ヶ月以降も継続支援に努力している就労移行支援事業所として、6ヶ月以上の就労継続率が50%以上であった。

しかし、事業所のうち2事業所は、途中で、法人側の事情によりプロジェクトへの参加を撤回したため、インタビュー調査は、21事業所となった。21事業所の管理者もしくは、事業所の支援内容に詳しい職員に依頼した。基本情報の詳細を表1、2に示す。

また、本研究は2007年度以来、「効果のあがる就労移行支援プログラムのあり方研究会」が設計・開発し、発展させてきた就労移行支援事業の効果モデル（以下、効果モデル）を補強・充実させて改訂するために大島ら（2015）が実施した全国試行評価調査プロジェクト（介入研究）の研究の一環として行われたものである。

## 2. 調査方法

半構造化面接によるインタビュー調査は、用語の定義を説明したうえで「就労継続のために関係機関と支援を行う時、実際にどのような配慮・工夫をして経験を積み重ねてきたのか」をインタビューの柱に据えた。そのうえで、「今までの工夫・経験の中、効果的で有効に活用できる支援内容や課題」を質問に織り交ぜながら、自由に語ってもらった。また、インタビュー調査の記録は、対象者の承諾を得て、ICレコーダーを用いた。インタビュー時間はそれぞれ2時間程度だった。調査期間は2013年10月20日～2013年11月30日である。

## 3. 調査項目

就労支援ネットワークに関する項目は、①就労継続のために、他機関と連携して支援できること、②他機関と連携関係を形成するうえで配慮・工夫していること、③他機関と連携していくう

えで効果的で有効に活用できる支援，あるいは課題になっていることなどである。

#### 4. 分析方法

本研究で目的とする就労継続のための，効果的な就労支援ネットワークの具体的な支援内容の要素について示唆を得るために，インタビュー調査の分析はまず，先行研究で明らかになった「企業との連携」，「フォーマルな機関との連携」，「インフォーマルな支援者（団体）との連携」，「医療機関との連携」に関して，「天下り式」コーディングにより分類した．その後，それぞれの連携に対する具体的な支援内容の要素について明らかにするために帰納的アプローチである「たたき上げ式」コーディング（佐藤 2011, 2013）を参考に実施した．その理由としては，実践家個々の具体的な事実をもとにして一般的な原理や法則を導き出す手続きであるために，かなり抽象度の高い，概念的カテゴリーに対するコードを選択的に割り振っていき，またそれらの概念同士の関係について明らかにしていく作業として，以下の，4段階のコーディング（①データの中の着目すべき語句の切片化②短文で表すコーディング③集約されたコードを説明するサブカテゴリー④類似のサブカテゴリーを集約したカテゴリー）を踏み，概念を形成し，対象の行っている事象を整理して，知見や理論を導き出す分析方法であり，本調査に適していると判断し採用した．

また，質的な情報を一種のデータベースにまとめ上げることによって，有効かつ効果的な分析作業を進めていくことを可能とする各種の機能が備える MAXQDA を用いた．MAXQDA は主に 4 つの機能がある．①文書データセットの管理，②文書データに対する編集およびコーディング，③コード同士の関係に対応した分析モデルの構築，④特定のコードに対応するカードの検索・抽出する機能がある．このなか，電子化された文字テキストのデータを幾つかのグループに分類して整理しておくための機能である文書データセットの管理と整理された文書を 1 件ずつ取り出してその内容をじっくりと読みこみながら，その特定部分をカードのように切り抜いたり，その切り抜いた断片に対してコードを割り当てたりしていく作業ができる文書データに対する編集およびコーディングの機能を主に用いて，分析を行った（佐藤 2015）．これらの作業を繰り返しながら生成されたコードを更に説得力のあるものにするためにコードの分類と配列を検討し，本研究の目的である効果的な就労支援ネットワークの具体的な支援内容の要素をサブカテゴリーとして抽出することができた．

具体的には，①逐語記録から一つのコードを切り出す際には，1 つの文脈につき 1 つの意味単位ごとに抽出した 384 の文章をコードとして設定し，②似た意味のコードごとに集約してサブカテゴリーを抽出，③抽出されたサブカテゴリーを集約し，カテゴリーを抽出した．分析に当たっては，質的研究の専門家が調査の時から同行しながら助言を受け，継続的に比較分析しながらスーパービジョンを受けた．なお，調査に応じた 21 名の対象者にも内容を確認してもらい，分析結果の妥当性の確保に努めた．

#### 5. 倫理審査

対象事業所の管理者および調査対象者に対し，1) 研究の趣旨，2) 調査結果は研究目的以外には使用しないこと，3) 回答者および管理者の匿名性を保持すること，4) 調査によって得られたデータは厳重に保管することなどを説明し，同意を得た．なお本研究は研究代表者が所属する日本社会事業大学社会事業研究所倫理審査委員会の承認を受けて行われた（課題番号：13-0203）．

### III. 結果

分析の結果、先行研究で明らかになった就労継続のための有効的な「企業との連携」、「フォーマルな機関との連携」、「インフォーマルな支援者（団体）との連携」、「医療機関との連携」それぞれの連携に対する具体的な支援内容の要素をサブカテゴリとして明らかにすることができた。

以下、それぞれのカテゴリについて語ったものを、サブカテゴリとコードごとに表中において、太字で表し、事例を挙げて説明する。事例について、調査対象者が述べたことは“ ”で引用した。またカテゴリなどの分類に該当する発言については下線を付した。なお、コード名は〈 〉、サブカテゴリ名は[ ]、カテゴリ名は{ }で示した。

1) 就労継続のための有効な {企業との効果的な連携に関する支援内容の要素} については、表 3 に示したとおりに、[本人をよく知ってもらうための情報共有]、[スムーズな移行とパートナーシップの形成]、[移行支援事業所が配慮すべき基本的なマナー]、[企業のタイミングで提供する支援]、[企業の支援力を高める支援] のサブカテゴリが具体的な支援要素として抽出された。[企業のタイミングで提供する支援] サブカテゴリは、“支援機関の使い方みたいなものをご存じの会社は少ないと思うね。だから、ピンチの時にしっかり対応するということです (ID:J)”、“SOS を出して頂いて支援に入ること、初めて企業の方は支援機関の使い方を学習されて「こうすれば良かったんですね」というようなことを仰います (ID:I)”。と〈タイミングの良い支援で企業が事業所の使い方を学習することを促進する〉について語った。また、[企業の支援力を高める支援] サブカテゴリは、“「こんなことやっていますが、大丈夫ですか」ということがあります。(中略) 「危ない時なんかは結構きつく言う場面もあるけど、あの言い方はまずかったのかなと気に病んだりとか」、それで「大丈夫ですよ」と言うと「これで良かったんだ」と安心してもらえるのかなと思います (ID:J)”。と〈職場の同僚と一緒に利用者支援を考える〉について語った。

2) 就労継続のための有効な {フォーマルな機関との効果的な連携に関する支援内容の要素} については、表 4 に示したとおりに、[支援に繋がる日常的な情報交換]、[成果のあがる関係者会議の工夫]、[システム化した情報の活用]、[合理的なネットワークの範囲]、[ネットワーク同士の間繋がり]、[本人を混乱させない役割分担]、[協働作業のための信頼関係の形成] のサブカテゴリ

表 3 生成されたカテゴリ・サブカテゴリ・コード

{カテゴリ}	[サブカテゴリ]	<コード>
企業との効果的な連携に関する支援内容の要素	本人をよく知ってもらうための情報共有	本人の障害特性が書いてあるものを渡す 本人の緊急時の対応方法を伝える 本人の登所や訓練時間の状況を伝える 本人の得意なことを伝える
	スムーズな移行とパートナーシップの形成	企業に事業所の理念と役割を伝える 企業に中心となる支援機関を伝える 企業に労働時間の変更時には連絡を依頼する
	移行支援事業所が配慮すべき基本的なマナー	企業のニーズを正直に伝える 事業所のスタッフがビジネスマナーを身に着ける 強引に介入せず企業の立場を尊重する
	企業のタイミングで提供する支援	上司が変わったタイミングで挨拶に伺う 見守りながら企業の SOS を待つ タイミングの良い支援で企業が事業所の使い方を学習することを促進する
	企業の支援力を高める支援	福祉系の研修について企業に情報を提供する 現場の同僚と一緒に利用者の支援を考える

表 4 生成されたカテゴリ・サブカテゴリ・コード

{カテゴリ}	[サブカテゴリ]	<コード>
フォーマルな機関との効果的な連携に関する支援内容の要素	支援に繋がる日常的な情報交換	生活面を担当する支援機関と必要に応じて文書のやり取りをする 支援機関の担当者同士で研修会など顔を合わせた際に個人的に話をする 関係機関に機関誌を配布する
	成果のあがる関係者会議のための工夫	関係者会議で困った事例について検討する <b>基本的には本人不在で関係者会議をしない</b> 関係者会議では共通のフォーマット使って議論する 関係者会議は必要に応じて開催する 関係者会議には多方面の専門家が集まるように配慮する
	システム化した情報の活用	本人の情報をシステム化して共有する システム化したデータをグラフなどで視覚化する 視覚化したデータを相談やミーティングに活用する 関係者間で共通のアセスメント項目を共有する
	合理的なネットワークの範囲	<b>主に市内のネットワークを活用する</b> 無理をして遠くの地域と連携をしない
	ネットワーク同士の繋がり	他の地域のネットワークと連携する 研修会で名刺を交換する 実際に行われている支援をまとめて学会で発表する
	本人を混乱させない役割分担	関係者間で同じ情報を共有する どの機関が本人の生活課題を把握するか決めておく 中心となる支援機関が変わる場合、本人にその理由を説明する 連携する関係機関を1箇所だけではなく地域に分散して確保する
	協働作業のための信頼関係の形成	連携する関係機関には窓口になる担当者を確保しておく 確保した担当者と一緒に考えて支援する

表 5 生成されたカテゴリ・サブカテゴリ・コード

{カテゴリ}	[サブカテゴリ]	<コード>
インフォーマル支援者（団体）との効果的な連携に関する支援内容の要素	本人支援のための家族との情報共有	事業所のイベントに家族を招待する ケース会議に家族の参加が可能である 家族会の時に家での様子を聞く
	就労継続に繋がる家族との協力	家族と企業の仲人になる 生活問題を家族と一緒に解決する
	ピアに活躍してもらうための工夫と配慮	<b>働き始めたことを本人の同意なしに公開しない</b> 近い地域同士で仕事終わりの遊びの機会を設定する ピアカウンセラーとして当事者を雇用する
	ボランティアを活用した生活面の支援	<b>地域のボランティアサークルの食事サービスを利用する</b> 知人の伝手を利用してボランティアを探す 社会福祉協議会のボランティアセンターを利用してボランティアを探す

りが具体的な支援要素として抽出された。

[成果のあがる関係者会議の工夫] のサブカテゴリは、“利用者さんと一緒に考えていくスタンスを取っていかないと良くないと思う。本人に内緒みたいなことを提案されると非常にやりづらいし、後もやりづらくなる (ID:I)”。と〈基本的に障害者本人の不在で関係者会議をしない〉ことについて語った。また、[合理的なネットワークの範囲] サブカテゴリは、“県南地域では、移行支援事業所同士で顔を合わせる機会を設けていますが、圏域が広すぎて事業所の情報が違い過ぎる。市内の移行支援の事業所が集まって情報交換をした方が良いと思う(ID:G)”。と〈主に市内のネットワークを活用する〉ことについて語った。

表 6 生成されたカテゴリ・サブカテゴリ・コード

{カテゴリ}	[サブカテゴリ]	<コード>
医療機関との効果的な連携に関する支援内容の要素	医療機関との上手な付き合い方	医療機関のソーシャルワーカーと顔見知りになる 医療機関のソーシャルワーカーと連絡を取る 支援方針は医者任せにしない
	本人の想いを尊重した情報交換	本人の同意の下でクリニックへ同行する 服薬などで医者との連絡をする時には本人の確認を取ってからにする 緊張して医者と話せない人には医者宛てに手紙を書くようにする
	良い医者のポイント	症状を治すだけではなく就労支援まで考えている 障害者の就労支援に精通している（障害者雇用率制度など） 医者との就労支援スタッフがお互いに専門職として話ができる
	本人のタイミングで連絡	本人の状況の変化によって病院と連絡を取り合う 労働時間の変更時には相談をする

3) 就労継続のための有効な {インフォーマルな支援者（団体）との効果的な連携に関する支援内容の要素} については、表 5 に示したとおりに、[本人支援のための家族との情報共有]、[就労継続に繋がる家族との協力]、[ピアに活躍してもらうための工夫と配慮]、[ボランティアを活用した生活面の支援] のサブカテゴリが具体的な支援要素として抽出された。[ピアに活躍してもらうための工夫と配慮] サブカテゴリは、“働き始めた人は「いつ中断するか分からないのでここで働いているかと暫くは言わないで下さい」という方がいます。戻って来づらくなるし。自分でコントロール出来る範囲でしかやりたくない方が多いです(ID:I)”。と〈働き始めたことを本人の同意なしに公開しない〉について語った。また、[ボランティアを活用した生活面の支援] サブカテゴリは、“今まで独り暮らしで、ご飯も作っていた方が就職するとご飯を作るエネルギーが残っていないので食生活が貧困になって働くことについて相談が来ます。そこで、食生活については、地域のボランティアのサークルがランチサービスをしているので、そういうところを紹介したりします(ID:I)”。と〈地域のボランティアサークルの食事サービスを利用する〉について語った。

4) 就労継続のための有効な {医療機関との効果的な連携に関する支援内容の要素} については、表 6 に示したとおりに、[医療機関との上手な付き合い方]、[本人の想いを尊重した情報交換]、[良い医者のポイント]、[本人のタイミングで連絡] のサブカテゴリが具体的な支援要素として抽出された。[医療機関との上手な付き合い方] のサブカテゴリは、“医者が「就労移行支援事業所の持っているものをどう活かせるの」などもうちよつと対等の立場で任せてくれたら良いのにね。だから、顔見知りになって連絡を取るのはワーカーさんだね(ID:E)”。と〈医療機関のソーシャルワーカーと顔見知りになり、連絡を取る〉ことについて語った。また、[本人の想いを尊重した情報交換] サブカテゴリは、“服薬についても必ず確認を取ってから伝えます。頭越しにやってしまうと非常に信頼関係が崩れる場合があります。メンバーさんは就職してもずっと医療との関係は切れない訳ですよ(ID:I)”。と〈服薬などで医者との連絡をする時には本人の確認を取ってからにする〉と語った。

## IV. 考察

### 1. 「企業との効果的な連携に関する支援内容の要素」について

本研究では、企業との効果的なネットワークのために、有効に活用できる支援内容の要素を得た。

そもそも障害者を雇用する企業などが存在しなければ、就労支援は成り立たない(小川 2009)。そのため、中小企業などが安心して障害者雇用に取り組むためには、障害者への対応方法や人的支援の方法などについてどういった機関に相談すべきかなど情報提供が必要になる(厚生労働省 2012)。これに対しては、図 1 に示したとおり、[企業のタイミングで提供する支援]と[企業の支援力を高める支援]を明らかにすることができた。理由としては、障害者を採用している企業側が困っていない時に就労移行支援事業所が無理をして何か対応しようとする、企業側と就労移行支援事業所との信頼性の構築が難しくなるからである。つまり、企業が困っている時に、就労移行支援事業所が対応していくことが一番良いタイミングだと考えられる。このように〈企業が自らのタイミングで就労移行事業所の使い方などについて学習していくこと〉が企業と就労支援ネットワークの関係のために、有効に活用できる支援要素として明らかにすることができた。

また、企業のタイミングで就労移行支援事業所が対応していく際、全面的な対応ではなく、指示の出し方など悩みや不安感を抱えながら〈現場で働く同僚と一緒に考える〉ことを明らかにすることができた。就労移行支援事業所がいつまでもフォローし続けるのには限界がある。そのため企業は就労移行支援事業所の使い方を学習すると共に企業の支援力を高める必要がある。これに対して、関哉(2016)は、障害がある人も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が、障害の特徴に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であると述べている。

つまり、[企業の支援力を高める支援]や[障害の特徴などについて知ってもらうための情報提供]、[パートナーシップの形成]など企業へ連携する際には、企業のタイミングで行うことが有効に活用できる支援要素であると考えられる。

### 2. 「フォーマルな機関との効果的な連携に関する支援内容の要素」について

本研究では、フォーマルな支援機関との就労支援ネットワークのために、有効に活用できる支援内容の要素を得た。

朴(2014)は、様々な機関が連携し一人の方に対する支援を行う際、各機関同士の深い連携や信頼関係が必要と考えている。しかし、実際には、各機関がお互いの支援について相互に理解していない状況に陥り、各機関の間に意見の相違が生まれると、課題解決に至らず、課題解決に向けて具体的な支援方針が出てくるのが少なくなると、就労関係機関の連携について指摘している。これに対して本研究では、図 1 に示したとおり[成果があがる関係者会議のための工夫]と[合理的なネットワークの範囲]を明らかにすることができた。具体的に[成果があがる関係者会議の工夫]では、〈本人が参加する会議に〈多方面の専門家が集まり〉、〈共通のフォーマットを用いて困った事例などについて検討する〉というコードにより生成された。これらの一つの理由は、事業所が検討できるタイミングに本人不在の状態の関係機関同士が会議を持つと、各機関で意見の相違が生まれ、課題の解決や具体的な支援方策へと至ることが困難になるからである。そのため、利用者本人が必要な時に必ず利用者自身が参加して、主体的に自分の支援に関わるこ

とが有効であると考えられる。なお、これらの関わり方により、利用者がエンパワメントされることも期待できると考えられる。

また、利用者を中心に会議を開催する時、関連する機関の関係者のうち、どこまで参加すべきなのかは、ポイントになる。なぜなら、地域ごとに、文化、歴史、保健福祉事業者や教育機関など様々な面で就労支援ネットワークの状況が変わってくるからである。小川（2009）も地域の支援において、どれぐらいの規模のネットワーク構築を指向するかは重要な要素であると述べている。これに対して本研究では、[合理的なネットワークの範囲]を明らかにすることができた。〈無理して遠くの地域と繋がっても地域によって使える制度や文化が異なるため、継続的に連携することは難しい〉。したがって、利用者本人が参加した〈市内のネットワークを活用する〉ことが有効に活用できる支援内容の要素であると考えられる。

最後に、現在 2013 年には、就労移行支援事業所の利用による就労移行した障害者については、就労移行後、継続的な支援をするフォローアップ期間を設け、障害者就業・生活支援センターなどの就労支援の関係機関と連携をしながら就労継続支援について一体的にサポートすると制度化された。しかし、就労継続支援がスムーズに実施することができない状況が続いており、これらの課題を解決するために 2018 年 4 月から「就労継続支援事業」が障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスとして新たに実施することになった。

そこで、本研究は、効果のあがる就労移行支援プログラムのあり方研究会が開発・発展させた「効果モデル」の内容中、特に就労継続支援を補強・充実させて改訂する研究の一環として行われたものであるために、就労支援のスタッフへのヒントになり、効果的なネットワークの形成が期待できると考えられる。

### 3. 「インフォーマルな支援者(団体)との効果的な連携に関する支援内容の要素」について

本研究では、家族、ピアサポート、ボランティア、地域住民、NPO 法人(団体)などインフォーマルな支援者(団体)との効果的なネットワークのために、有効に活用できる支援内容の要素を得た。

インフォーマルな資源を積極的に活用することがますます必要となる(野村 2013)。更に、フォーマルとインフォーマルな就労支援ネットワークにより地域密着型のサポートネットワークを形成する必要があると考えられる(山崎・六波羅 2009)。これに対しては、図 1 に示したとおり、[ピアに活躍してもらうための工夫と配慮]と[ボランティアを活用した生活面の支援]を明らかにすることができた。野村(2013)は、一定の効果があるピアサポーターの活用しやすい環境を整え、必要な時に活用できるようにシステムを構築する必要があると示した。例えば、働き始めた人は、これから職場に慣れていく時期であるため安定しておらず、いつ辞めるかわからない不安定な時期である。もし、途中で辞めたら戻れなくなる人が多い。したがって、移行した本人が、安定した就労生活を過ごし、〈同意を得た上で公開する〉と、〈ピアカウンセラーとして当事者を採用する〉ことができるなど〈近い地域同士で仕事終わりに会える機会を設定する〉ことが可能になるからである。また、限られた地域資源の中で、〈地域の知人〉や〈社会福祉協議会のボランティアセンターを利用〉して〈地域の食事サービスを利用する〉というコードより生成された[ボランティアを活用した生活面の支援]のように社会資源が少ない地域において有効な資

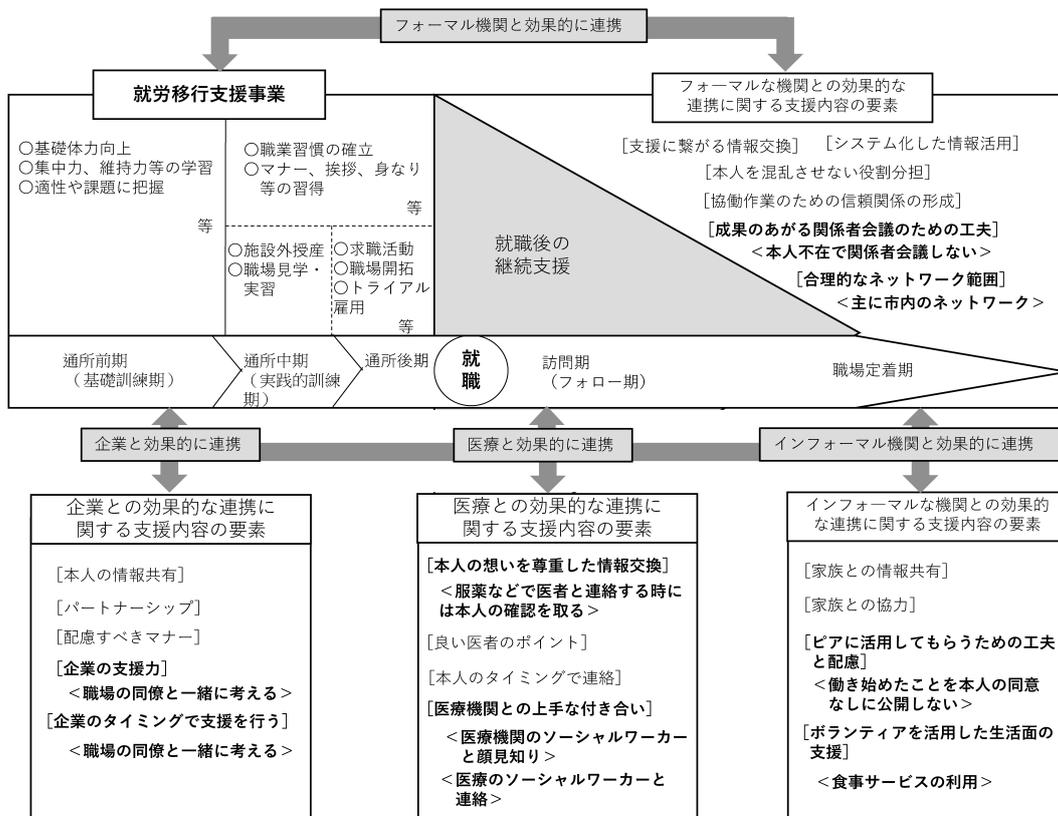
源の一つになると考えられる（野村 2013）。

#### 4. 「医療機関との効果的な連携に関する支援内容の要素」について

本研究では、医療機関との効果的なネットワークのために、有効に活用できる支援内容の要素を得た。

労働機関を中心とした取組と医療機関を中心とした取組を、それぞれの専門性を活かしつつ効果的に連携させることが、障害のある人への就労支援において重要な課題になっている（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 2012）。

これに対して、本研究では、図 1 に示したとおり、[医療機関との上手な付き合い方]と[本人の想いを尊重した情報交換]を明らかにすることができた。その理由としては、就労支援の関係者は無理をしながらも直接医療機関の医者と話したが。しかし、医者と十分なコミュニケーションを取れないため、医者に任せきりすることもある。これらについては、本人や就労支援の関係者は〈支援方針について医者に任せきりにせず〉、〈医療機関のソーシャルワーカーと顔見知りになり〉、何か細かいことでも相談が必要な時には〈医療機関のソーシャルワーカーと連絡を取り〉しながら就労支援を進めることができる。また、〈本人の同意の下でクリニックへ同行〉をしたとしても〈服薬など医者との連絡をする時には本人の確認を取ってからする〉ように[本人の想いを尊重した上で情報交換]することが実践的なノウハウとして、有効に活用できる支援要素であると考えられる。



出典：障害者白書(2016)を参考に筆者が作成

図 1 就労移行支援事業所が効果的に連携する要素の関係図

## V. 結論

本研究では、就労移行支援事業所において、就労継続のために職員に求められる企業・医療・就労関係機関との効果的な就労支援ネットワークの具体的な支援内容の要素について半構造化面接を行った。その結果、表 3~6 に示したように就労継続のために有効と思われる「企業との連携」、「フォーマルな機関との連携」、「インフォーマルな支援者（団体）との連携」、「医療機関との連携」の就労支援ネットワークにおいて有効に活用できる具体的な支援の要素をサブカテゴリとして明らかにすることができた。就労支援ネットワークについて効果的な関係をつくる要素となる支援内容に関する知見を得ることができた。

本結果から、就労移行支援事業所の職員が企業・医療・就労関係機関と効果的な就労支援ネットワークを形成するときのポイントとなる要素が明らかになったので、今後、それを基に効果的な関係をつくり支援内容を広げていく必要がある。

## VI. 研究の限界

本研究で行った調査は、効果のあがる就労移行支援プログラムのあり方研究会が実施した試行評価調査プロジェクトの参加事業所を対象にしたため、得られた結果が「就労継続支援」や「就労支援ネットワーク」について特に関心の強い事業所に偏っている可能性がある。また、対象事業所の地域についても、21 の就労移行支援事業所の半数以上が首都圏の東京都・千葉県・神奈川県にあるため、都心部から離れている地域においては、状況が変わってくる可能性がある。

今後の課題として、他の地域での調査、縦断的研究における因果関係の確認などが望まれる。

## 付記

本研究は文部科学省・科学研究費補助金基盤研究 (A) 実践家参画型効果的プログラムモデル形成評価研究班の一部として実施した。

## 引用文献

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2012) 『医療機関における精神障害者の就労支援の実態についての調査研究』資料シリーズ No.71, 7-11.
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2017) 『障害者の就職状況に関する調査研究』No.137, 21-2.
- 深掘俊朗 (2012) 「知的障害のある人の「地域移行」に関する検討課題——地域生活支援の立場から」『リハビリテーション研究』151, 14-9.
- 福井信佳 (2010) 「わが国における障害者の離職率」『日本職業・災害医学学会誌』58 (6), 266-9.
- 厚生労働省 (2012) 地域の就労支援の在り方に関する研究会 第 6 回 地域の就労支援の在り方に関する研究会議事次第.
- 厚生労働省 (2017) 「平成 30 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見」12.
- 厚生労働省 (2018) 『平成 30 年社会福祉施設等調査の概況—— 2. 障害福祉サービス等事業所・障害児通所支援等事業所の状況』5-7.
- 前野哲哉 (2016) 「地域支援ネットワーク形成における障害者就業・生活センターの役割」『日本職業リハビリテーション』30 (1), 41-4.

- 南多恵子 (2008) 「大阪府交野市における就労支援ネットワーク構築への試み——社会復帰施設を利用する精神障害者への聴き取り調査を通して」『夙川学院短期大学研究紀要』37, 27-35.
- 野村恭代 (2013) 「障害者地域移行支援・地域定着支援ガイドブック」『特定非営利活動法人全国精神障害者地域生活支援協議会』125-6.
- 小川 浩 (2009) 「地域における障害者の就労支援ネットワークに関する調査研究」『NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク』
- 大島 巖・植村英晴・ほか (2015) 「効果的障害者就労移行支援プログラム全国試行評価調査を通じた効果モデルの改善と実践家評価者の形成・育成——全国試行評価調査とその準備活動の経験かたの示唆」『文部科学省・科学研究費補助金基盤研究 (A) 実践家参画型効果的プログラムモデル形成評価研究班効果のあがる就労移行支援プログラムのあり方研究会』.
- 朴 明生 (2014) 「障害者就業・生活支援センターに求められるコーディネートの役割について事例を通じて考察する」『日本職業リハビリテーション』28 (1), 32-7.
- 指田忠司 (1998) 「中途視覚障害者の雇用継続支援の現状と課題——雇用支援制度・支援方法を中心として」『職リハネットワーク』42, 24-7.
- 佐藤郁哉 (2011) 『QDA ソフトを活用する実践質的データ分析入門』新曜社.
- 佐藤郁哉 (2013) 『質的データ分析法原理・方法・実践』新曜社.
- 佐藤郁哉 (2015) 「質的データ分析の基本原則と QDA ソフトウェアの可能性 (特集 労働研究と質的調査)」『日本労働研究雑誌』57(12), 81-96.
- 関哉直人 (2016) 「差別禁止・合理的配慮の提供に企業はどう向き合うか——企業法務の観点から」『職業リハビリテーション学会』29 (2), 31-6.
- 山崎順子・六波羅詩朗 (2009) 「地域でささえる障害者の就労支援——事例をとおしてみる職業生活支援のプロセス」『中央法規』21.

## **A Study on Employment Support Network at Transition Support Facilities for Persons with Disabilities Extraction of Effective Factors for Continuation of Job**

Jina BANG, Kenta SHINDO, Iwao OSHIMA, Hideharu UEMURA

The purpose of the study is to get the idea on the effective employment support network at transition support facilities for persons with disabilities. The investigation was targeted at twenty-one transition support facilities for persons with disabilities mainly in and around Tokyo. It was conducted in the form of semi-structured interview and analyzed using qualitative data analysis method. As a result, “cooperation with companies”, “cooperation with formal institutions”, “cooperation with informal supporters (groups)”, “cooperation with medical institutions” that seem to be effective for continued employment. The specific elements of support that can be effectively used in the employment support network were extracted as 20 subcategories. From the 20 concrete elements of support that are the results of this survey, we considered how to effectively utilize the employment support network.

**Key Words:** Person with disabilities, Employment, Transition support, Continuation of job, Job services network