



# 障がい者就労支援機関における効果的な支援に関する調査

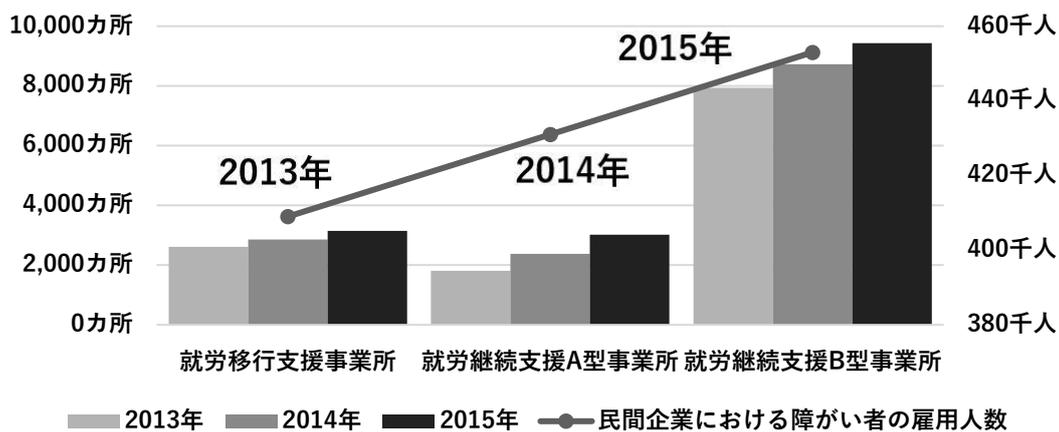
～当事者を対象にしたニーズ調査の結果から～

## 調査の背景

昨今、障がい者の就労支援機関の事業所数や利用者数は年々増加傾向にあります(※)。そのような中、就労支援機関は利用者の期待に応え、効果的な就労支援を実践することで、利用者により必要とされる存在になることが求められています。そこで、これらの就労支援機関に対し、障がい者がどのような支援を望んでいるのかを明らかにするため、アンケート調査を実施しました。

※参考：就労支援機関の事業所数推移（厚生労働省「平成 27 年 社会福祉施設等調査」）

民間企業における障がい者の雇用人数（厚生労働省「平成 27 年 障害者雇用状況の集計結果」）



### 用語の解説

【就労移行支援事業所】就職を目指す方々に、就職のためのスキルアップ研修や就職活動のサポートを行う事業所です。

【就労継続支援 A 型事業所】すぐに一般企業での就労が難しい方々を雇用し、就労の機会などを提供する事業所です。

【就労継続支援 B 型事業所】一般企業での就労が難しい方々に就労の機会などを提供する事業所です(A 型と異なり、雇用契約は結びません)。

## 調査の方法

### ■調査の概要

- 調査対象 : 障がい者総合研究所のアンケートモニター、および株式会社ゼネラルパートナーズ運営の就労移行支援事業の利用者
- 有効回答数 : 470 名
- 調査期間 : 2017 年 1 月 26 日～2017 年 2 月 1 日
- 調査方法 : インターネット調査
- 質問項目 : 以下に示した 5 つのカテゴリ、および 22 項目(以下では「就労支援機関における効果的な支援内容」と呼ぶ)をもとに就労支援機関の支援に対するニーズを調査しました。

◆ カテゴリ① 就労実現のための本人と支援者の協働的本人理解

- Q1 支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している
- Q2 面談などを通して、あなたの希望や状況について話を聞き、お互いの考えを話し合う

- Q3 支援機関内で多様な訓練メニューを実施し、また3ヶ所以上で実習を設定したうえで、それらの体験と一緒に振り返る
- Q4 状況や目標に合わせた課題が設定され、その達成度合いやプロセスを職員と一緒に振り返る
- Q5 他の利用者・家族・主治医・実習先・職場の同僚から、あなたの様子や状況を把握し、あなたとその内容を共有する
- ◆ カテゴリ② 希望実現のための本人・企業・支援者の協働的本人／企業理解
- Q6 あなたが就職したい企業に対し、障がい者雇用の経験の有無や、実務上関わる人が誰かを確認し、あなたと共有する
- Q7 働き続けることができる職場かどうかを、あなたや、あなたが就職したい企業と一緒に検討する
- Q8 あなたと就職先企業との相互理解を促進するための計画を、あなたと企業と一緒に立てる
- Q9 就職先企業において、部署や業務を複数体験し、あなたに合った職場環境と一緒に考える
- Q10 就職後に職場で葛藤が生じた際は、その葛藤が生じた過程をあなたと企業と一緒に振り返り、解決を試みる
- ◆ カテゴリ③ 希望実現のための本人・家族／関係者・支援者の協働的本人理解
- Q11 必要に応じてあなたの家族や他の支援機関と連絡を取り合い、相談にのる
- Q12 あなたの家族や他の支援機関に、あなたの就職についての考えなどを聞き取る
- Q13 あなたと家族と一緒に、支援計画の作成・振り返りを行う
- Q14 あなたの家族に、あなたの障がいの特性や、得意／不得意な環境・配慮事項を伝える
- Q15 あなたの家族に、相談にのることができることを伝える
- ◆ カテゴリ④ 本人の自己肯定感／自己効力感を高めるための協働
- Q16 支援の際に、あなたと合意形成を図りながら、安心感のある雰囲気を作る
- Q17 成功体験や達成感が得られる場面を多く設定する
- Q18 基本的に支援全体を通して肯定的な言葉を使用し、良いところを評価する
- Q19 支援機関の職員のみではなく、家族や関係者とあなたの成功体験を共有する
- Q20 あなたと境遇が近い事業所の先輩などの成功体験を、あなたへ共有する
- ◆ カテゴリ⑤ 働くイメージとライフスキルの向上
- Q21 働くことは、あなたや社会にとってどのような意義があるのかを一緒に確認する
- Q22 職場の人や家族・親戚・友人などの付き合い方や、お金の使い方、余暇の過ごし方などを一緒に考える

## 調査結果

### サマリー

「就労支援機関における効果的な支援内容」に対するニーズについて、『障がい別』『就労移行支援事業所の利用経験別』で分析しました。

#### 障がい別

[1] 『身体障がい者』『知的障がい者』『精神障がい者』『発達障がい者』のいずれにおいても、最も大切と回答された支援内容は「Q1 支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している」であった。

[2] 『身体障がい者』よりも、その他の障がいのほうが、「就労支援機関における効果的な支援内容」に対するニーズが高い傾向が見られた。

#### 就労移行支援事業所の利用経験別

[3] 『現在利用中の方』『過去に利用経験のある方』のほうが、『利用経験のない方』よりも、「就労支援機関における効果的な支援内容」に対するニーズが高い傾向が見られた。



## 詳細

### <サマリー[1]に関連する TOPICS> 障がい別×最も重要だと思う支援内容

#### ■身体障がい者（9 ページ参照）

- 1 位「支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している」（56 名）
- 2 位「面談などを通して、あなたの希望や要望について話を聞き、お互いの考えを話し合う」（28 名）
- 3 位「働き続けることができる職場かどうかを、あなたや、あなたが就職したい企業と一緒に検討する」（24 名）

#### ■知的障がい者（9 ページ参照）

- 1 位「支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している」（2 名）  
「必要に応じてあなたの家族や他の支援機関と連絡を取り合い、相談にのる」（2 名）
- 2 位「面談などを通して、あなたの希望や状況について話を聞き、お互いの考えを話し合う」など複数の項目（1 名）

#### ■精神障がい者（9 ページ参照）

- 1 位「支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している」（60 名）
- 2 位「働き続けることができる職場かどうかを、あなたや、あなたが就職したい企業と一緒に検討する」（18 名）
- 3 位「面談などを通して、あなたの希望や状況について話を聞き、お互いの考えを話し合う」（16 名）

#### ■発達障がい者（9 ページ参照）

- 1 位「支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している」（12 名）
- 2 位「働き続けることができる職場かどうかを、あなたや、あなたが就職したい企業と一緒に検討する」（8 名）
- 3 位「就職後に職場で葛藤が生じた際は、その葛藤が生じた過程をあなたと企業と一緒に振り返り、解決を試みる」（7 名）

「就労支援機関における効果的な支援内容」の中で、最も重要と回答された支援内容は、どの障がい種別においても「支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している」でした。これらの結果から、就労支援においては、障がいの種別に関わらず「障がい特性」を把握した対応や支援が必要とされていると言えそうです。また、「面談などを通して、あなたの希望や状況について話を聞き、お互いの考えを話し合う」「働き続けることができる職場かどうかを、あなたや、あなたが就職したい企業と一緒に検討する」の2項目についても、全ての障がいで比較的上位であり、必要とされていることが伺えます。

### <サマリー[2]に関する TOPICS> 障がい別×各カテゴリの必要度

「カテゴリ① 就労実現のための本人と支援者の協働的本人理解」に関する平均点（10 ページ参照）

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者	発達障がい者
18.32 点	21.57 点	20.97 点	22.14 点

「カテゴリ② 希望実現のための本人・企業・支援者の協働的本人／企業理解」に関する平均点（10 ページ参照）

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者	発達障がい者
19.91 点	22.29 点	22.23 点	22.78 点

「カテゴリ③ 希望実現のための本人・家族／関係者・支援者の協働的本人理解」に関する平均点（10 ページ参照）

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者	発達障がい者
15.71 点	18.71 点	18.73 点	17.94 点

「カテゴリ④ 本人の自己肯定感／自己効力感を高めるための協働」に関する平均点 （10 ページ参照）

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者	発達障がい者
17.69 点	21.14 点	21.04 点	20.65 点

「カテゴリ⑤ 働くイメージとライフスキルの向上」に関する平均点 （10 ページ参照）

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者	発達障がい者
6.65 点	7.43 点	7.77 点	7.24 点

一元配置分散分析および多重比較を行い、5つのカテゴリの平均点を障がい別で比較しました。その結果、『知的障がい者』『精神障がい者』『発達障がい者』の平均点は、全てのカテゴリにおいて『身体障がい者』よりも高い傾向にあり、これらの人たちに、より求められていることが分かりました。

#### 分析方法の解説①：一元配置分散分析

一元配置分散分析とは、ある1つの要因が、3つ以上のグループのどれに影響を与えているかを調べる手法です。それぞれのグループの平均値を比較することで、どこに有意な差があるかを判断することが出来ます。

※ここでは、障がい種別という要因が5つのカテゴリに関連しているかどうかを検証しています。

#### 分析方法の解説②：多重比較

多重比較とは、3つ以上のグループについて、各グループ間の平均値の差を見るものです。

※ここでは、『身体障がい者』『知的障がい者』『精神障がい者』『発達障がい者』というグループ間の、どこどこに差があるのかを特定しています。また10・11ページの「 $P < 0.05$ 」は、「差がないといえる確率は5%より小さい」⇔「差があるだろう」ということを意味しています。

### <サマリー[3]に関する TOPICS> 就労移行支援事業所の利用経験別×各カテゴリの必要度

※「就労移行支援」「就労継続支援 A 型」「就労継続支援 B 型」の3サービスのうち、回答数が多い「就労移行支援」のみ分析を行いました。

「カテゴリ① 就労実現のための本人と支援者の協働的本人理解」に関する平均点 （11 ページ参照）

現在利用中	過去に利用経験あり	利用経験なし
22.27 点	20.55 点	18.89 点

「カテゴリ② 希望実現のための本人・企業・支援者の協働的本人／企業理解」に関する平均点 （11 ページ参照）

現在利用中	過去に利用経験あり	利用経験なし
22.99 点	21.33 点	20.63 点

「カテゴリ③ 希望実現のための本人・家族／関係者・支援者の協働的本人理解」に関する平均点 （11 ページ参照）

現在利用中	過去に利用経験あり	利用経験なし
18.43 点	18.01 点	16.70 点

「カテゴリ④ 本人の自己肯定感／自己効力感を高めるための協働」に関する平均点 （11 ページ参照）

現在利用中	過去に利用経験あり	利用経験なし
20.76 点	20.30 点	18.84 点

「カテゴリ⑤ 働くイメージとライフスキルの向上」に関する平均点 （11 ページ参照）

現在利用中	過去に利用経験あり	利用経験なし
7.67 点	7.55 点	6.95 点

一元配置分散分析と多重比較を行い、5 つのカテゴリの平均点を就労移行支援事業所の利用経験別に比較しました。その結果、全てのカテゴリにおいて『現在利用中』『過去に利用経験あり』の方のほうが、『利用経験なし』の方よりも、平均点が高い傾向が見られました。このことから、5 つのカテゴリの支援は、これまでに就労移行支援事業所を利用し、一般就労を目指した経験のある方たちから、より必要とされているものと思われます。

## まとめ

### 1) 「就労支援機関における効果的な支援内容」のうち、特に必要とされている支援内容

障害者自立支援法施行後（現障害者総合支援法も含む）、様々な障害福祉サービスは「障がい種別ごと」ではなく「サービスごと」に再編され、提供されるようになりました。その結果、様々な障がい種別の方々が一緒にサービスを受けている状況は珍しくありません。これは就労支援機関においても同様で、個別支援計画は作成されるものの、利用者の障がい種別に関わりなく、画一的な「障がい特性の把握」が行われるという状況がしばしば確認されます。

しかし、本調査の結果からは、どの障がい種別においても「支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している」ことが最も求められているとの結果になり、「障がい特性の把握」という支援に対するニーズの高さが明らかになりました。

例えば就労移行支援事業においては、事業所内での画一的なプログラム提供だけでは、「障がい特性の把握」のための視点が偏ってしまう可能性があるため「仕事内容の変化」「物理環境の変化」「人的環境の変化」を意識し、特性を理解する事が大切だと思われます。

さらに、本調査では「面談を通じた希望の確認と話し合い」「働き続けることができる職場かどうかを企業と一緒に検討すること」についても高いニーズがあることが確認されました。前述した「障がい特性の把握」のみならず、利用者一人一人の「希望」の確認、企業（職場）の特性把握も併せて行うことで、より良いジョブマッチングが実現され、長期就労・職場での活躍が実現されるものと考えます。

### 2) 「就労支援機関における効果的な支援内容」を、特に必要としている層

本調査で示している5つのカテゴリのうち、カテゴリ①は「障がい者本人と支援者が協働で、就職に向けた本人の自己理解を深めていく支援」、カテゴリ②は「本人・支援者に加え、企業も協働で本人の自己理解・企業への理解を深めていく支援」、カテゴリ③は「本人・支援者に加え、家族や他の支援機関も協働で本人の自己理解を深めていく支援」を表しています。そして、これら①～③のいずれも、知的障がい者・精神障がい者・発達障がい者から特に必要とされている傾向が見られました。

また、カテゴリ④は「本人の自己肯定感を高めるための支援」、カテゴリ⑤は「本人の就労への意欲と生活環境の整備に向けた支援」を表していますが、こちらも同様の傾向が見られます。

このことから、知的障がい者・精神障がい者・発達障がい者の支援においては、本人と支援者だけでなく、企業や家族・他の支援機関なども含め、自己理解や企業理解を促すことが必要とされていると思われます。また、就労に必要な自信や意欲を養うこと、併せて就労継続のために必要な生活環境を整えることに対するニーズも高いことが分かりました。

# 研究協力者紹介

## 群馬医療福祉大学 社会福祉学部 助教 新藤健太 氏

大学では、ソーシャルワーカーの養成に関する授業を担当している。また、研究では日本社会事業大学の研究班にも所属し、欧米の社会プログラム領域で発展してきたプログラム評価の理論と方法論を用い、就労移行支援事業における効果的な支援モデル(効果モデル)の構築に関する研究に取り組んでいる。

<主な業績>

・新藤健太, 植村英晴, 大島巖, 他: 効果的な障害者就労移行支援プログラム形成に資する評価人材を介した支援ネットワークの構築-実践家参画型評価における実践家評価ファシリテータの機能と役割に注目して, 日本社会福祉学会第 62 回秋季大会, 2014 ほか

## 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 浦野由佳 氏

発達段階に応じた課題をご本人と一緒に乗り越えるという臨床を行なっている。また、彼らの将来を展望できるよう、困難を抱える方が就労するためにはどのような要因があるのか大学院で研究を行なっている。特に障害者就労移行支援事業所における効果的な発達障害者支援について研究している。

<主な業績>

・浦野由佳, 植村英晴, 大島巖, 他: 効果的障害者就労移行支援プログラムの実施・普及に資する評価支援ネットワークの有効性に関する研究-評価支援ネットワークが行う効果的プログラムモデルの実施支援・評価支援に注目して-」日本社会福祉学会第 63 回秋季大会, 2015

# アンケート調査

## ■調査概要

調査対象：障がい者総合研究所のアンケートモニター、および、株式会社ゼネラルパートナーズの就労移行支援事業の利用者

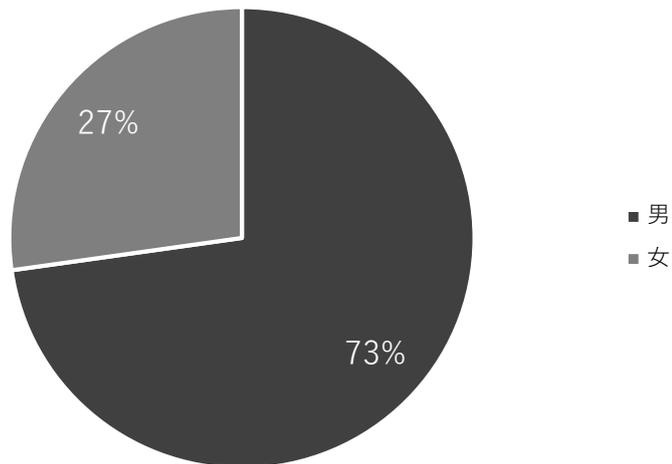
有効回答数：470名

調査期間：2017年1月26日～2017年2月1日

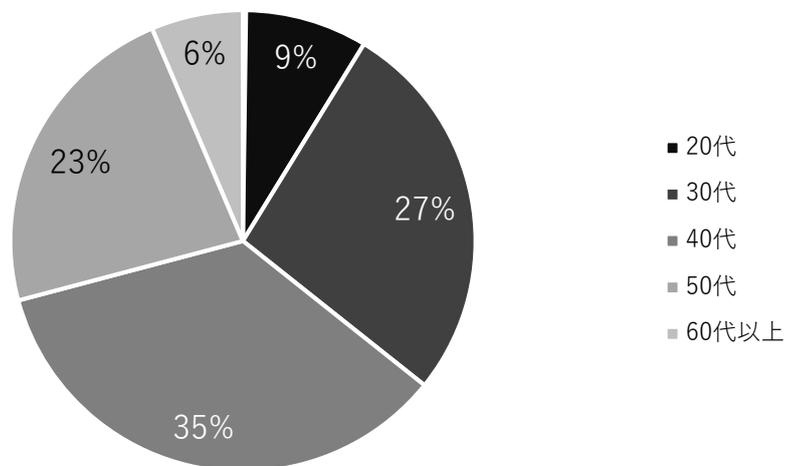
調査方法：インターネット調査

## アンケート回答者の属性

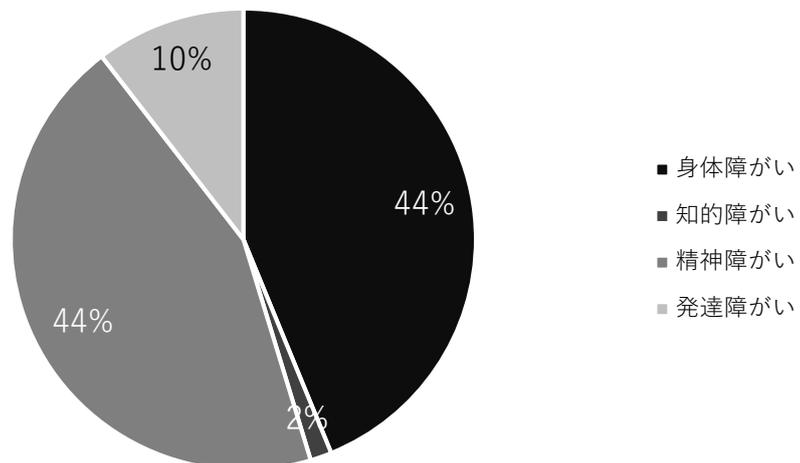
### <性別>



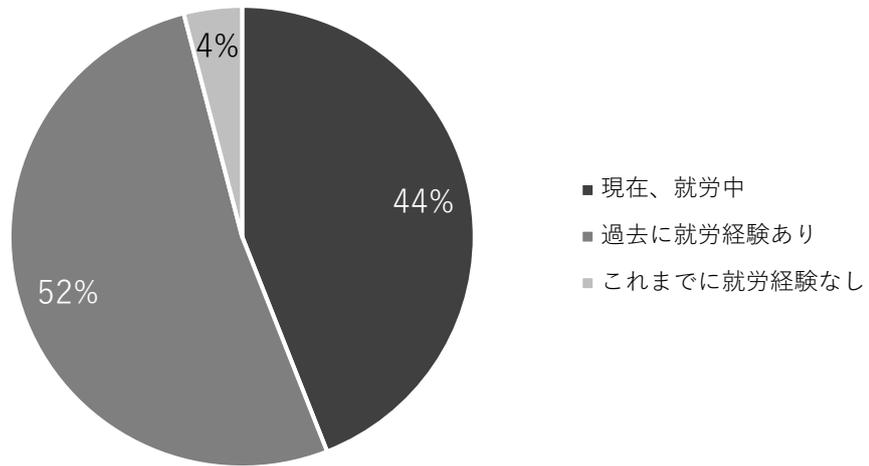
### <年齢>



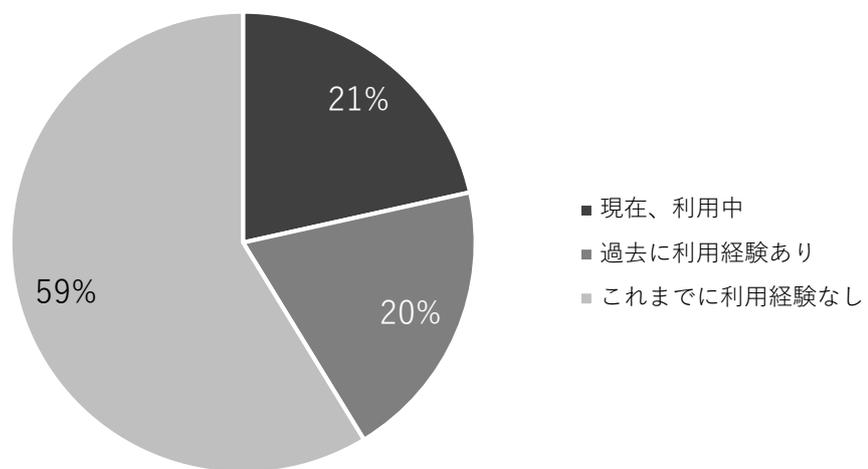
### <障がい種別>



<就労経験>



<就労移行支援事業所の利用経験>



分析結果

1. 就労支援機関における支援内容へのニーズ

以下の Q1～Q22 について「1. 全く必要と思わない」～「5. 必要と思う」までの 5 件法で回答を求めました。さらにそれぞれに 1 点～5 点を与え、得点化しました。

項目		平均 (標準偏差)
カテゴリ① 就労実現のための本人と支援者の協働的本人理解		19.94 (4.70)
Q1	支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している	4.35 (1.01)
Q2	面談などを通して、あなたの希望や状況について話を聞き、お互いの考えを話し合う	4.39 (0.98)
Q3	支援機関内で多様な訓練メニューを実施し、また 3ヶ所以上で実習を設定したうえで、それらの体験を一緒に振り返る	3.65 (1.22)
Q4	状況や目標に合わせた課題が設定され、その達成度合いやプロセスを職員と一緒に振り返る	3.84 (1.24)
Q5	他の利用者・家族・主治医・実習先・職場の同僚から、あなたの様子や状況を把握し、あなたとその内容を共有する	3.70 (1.28)

カテゴリ② 希望実現のための本人・企業・支援者の協働的本人／企業理解		21.27 (4.48)
Q6	あなたが就職したい企業に対し、障がい者雇用の経験の有無や、実務上関わる人が誰かを確認し、あなたと共有する	4.27 (1.04)
Q7	働き続けることができる職場かどうかを、あなたや、あなたが就職したい企業と一緒に検討する	4.40 (0.99)
Q8	あなたと就職先企業との相互理解を促進するための計画を、あなたと企業と一緒に立てる	4.25 (1.03)
Q9	就職先企業において、部署や業務を複数体験し、あなたに合った職場環境と一緒に考える	4.17 (1.10)
Q10	就職後に職場で葛藤が生じた際は、その葛藤が生じた過程をあなたと企業と一緒に振り返り、解決を試みる	4.18 (1.08)
カテゴリ③ 希望実現のための本人・家族／関係者・支援者の協働的本人理解		17.32 (5.87)
Q11	必要に応じてあなたの家族や他の支援機関と連絡を取り合い、相談にのる	3.76 (1.22)
Q12	あなたの家族や他の支援機関に、あなたの就職についての考えなどを聞き取る	3.52 (1.31)
Q13	あなたと家族と一緒に、支援計画の作成・振り返りを行う	3.20 (1.40)
Q14	あなたの家族に、あなたの障がいの特性や、得意／不得意な環境・配慮事項を伝える	3.42 (1.41)
Q15	あなたの家族に、相談にのることができることを伝える	3.42 (1.36)
カテゴリ④ 本人の自己肯定感／自己効力感を高めるための協働		19.53 (4.98)
Q16	支援の際に、あなたと合意形成を図りながら、安心感のある雰囲気を作る	4.19 (1.07)
Q17	成功体験や達成感が得られる場面を多く設定する	4.03 (1.16)
Q18	基本的に支援全体を通して肯定的な言葉を使用し、良いところを評価する	3.17 (1.26)
Q19	支援機関の職員のみではなく、家族や関係者とあなたの成功体験を共有する	3.50 (1.30)
Q20	あなたと境遇に近い事業所の先輩などの成功体験を、あなたへ共有する	3.87 (1.17)
カテゴリ⑤ 働くイメージとライフスキルの向上		7.22 (2.34)
Q21	働くことは、あなたや社会にとってどのような意義があるのかを一緒に確認する	3.86 (1.21)
Q22	職場の人や家族・親戚・友人などの付き合い方や、お金の使い方、余暇の過ごし方などを一緒に考える	3.36 (1.39)

## 2. 就労支援機関における支援内容のうち、最も重要だと思う支援内容

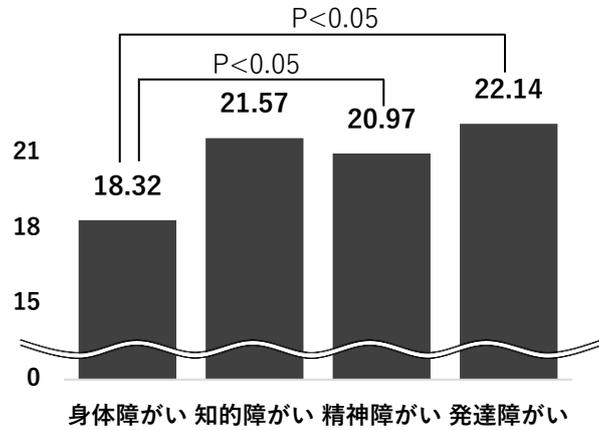
	身体障がい (206名)	知的障がい (7名)	精神障がい (208名)	発達障がい (49名)
1	Q1 支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している (56名)	Q1 支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している (2名)	Q1 支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している (60名)	Q1 支援機関の職員が、あなたの障がいの特性を把握している (12名)
2	Q2 面談などを通して、あなたの希望や状況について話を聞き、お互いの考えを話し合う (28名)	Q11 必要に応じてあなたの家族や他の支援機関と連絡を取り合い、相談にのる (2名)	Q7 働き続けることができる職場かどうかを、あなたや、あなたが就職したい企業と一緒に検討する (18名)	Q7 働き続けることができる職場かどうかを、あなたや、あなたが就職したい企業と一緒に検討する (8名)
3	Q7 働き続けることができる職場かどうかを、あなたや、あなたが就職したい企業と一緒に検討する (24名)	Q2 面談などを通して、あなたの希望や状況について話を聞き、お互いの考えを話し合う (1名)	Q2 面談などを通して、あなたの希望や状況について話を聞き、お互いの考えを話し合う (16名)	Q10 就職後に職場で葛藤が生じた際は、その葛藤が生じた過程をあなたと企業と一緒に振り返り、解決を試みる (7名)

### 3. 「就労支援機関における効果的な支援内容」に対する障がい別のニーズ

※「P<0.05」は、「差がないといえる確率は5%より小さい」≒「差があるだろう」ということを意味しています。

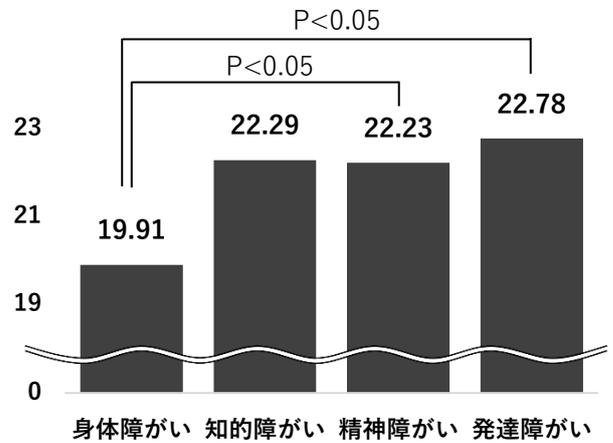
#### <カテゴリ① 就労実現のための

本人と支援者の協働的本人理解>



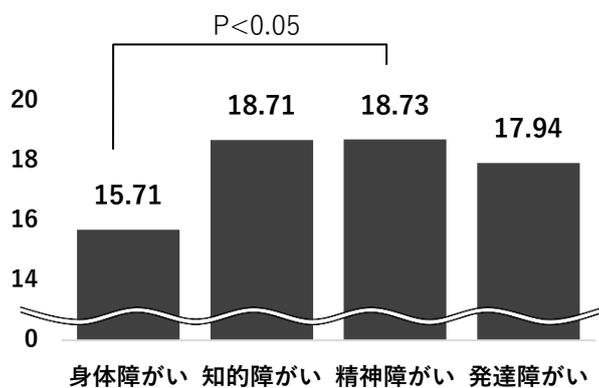
#### <カテゴリ② 希望実現のための

本人・企業・支援者の協働的本人/企業理解>



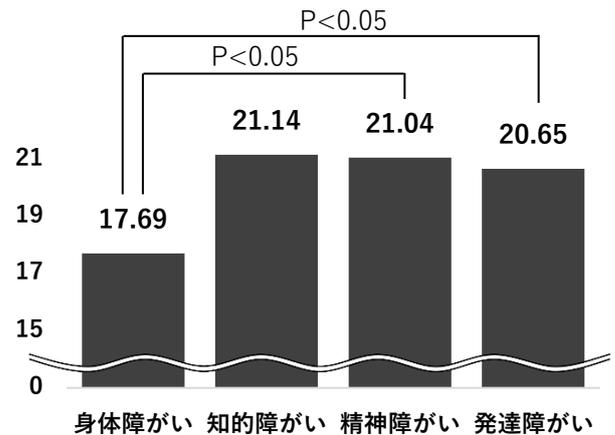
#### <カテゴリ③ 希望実現のための

本人・家族/関係者・支援者の協働的本人理解>

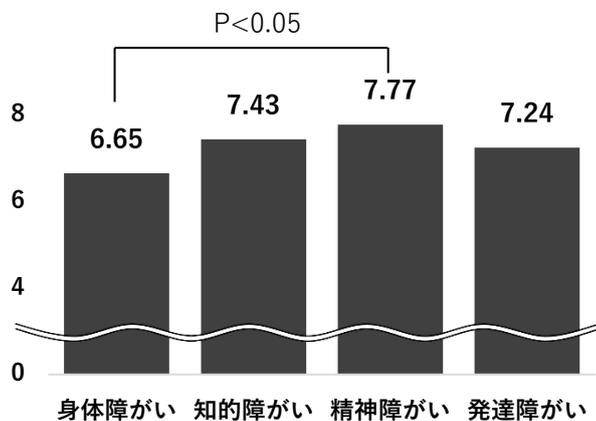


#### <カテゴリ④ 本人の自己肯定感/自己効力感を

高めるための協働>



#### <カテゴリ⑤ 働くイメージとライフスキルの向上>

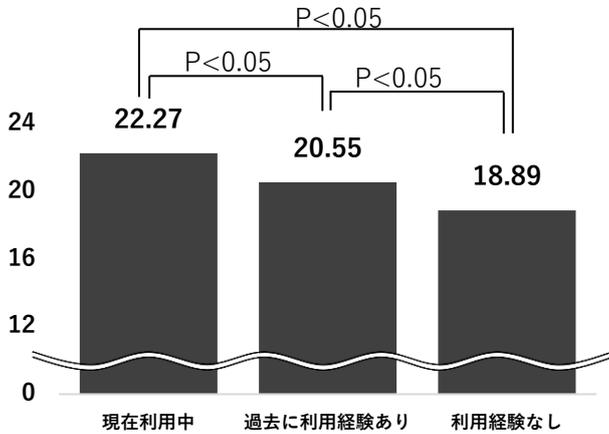


#### 4. 「就労支援機関における効果的な支援内容」に対する就労移行支援事業の利用経験別のニーズ

※「P<0.05」は、「差がないといえる確率は5%より小さい」≒「差があるだろう」ということを意味しています。

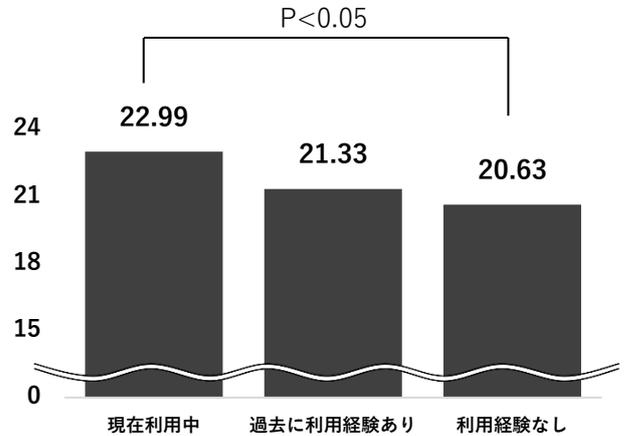
##### <カテゴリ① 就労実現のための

本人と支援者の協働的本人理解>



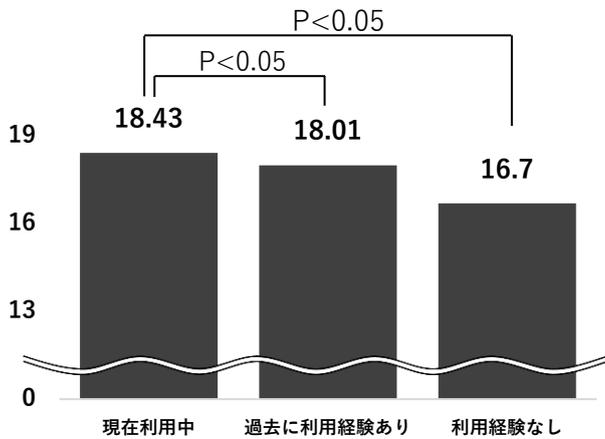
##### <カテゴリ② 希望実現のための

本人・企業・支援者の協働的本人/企業理解>



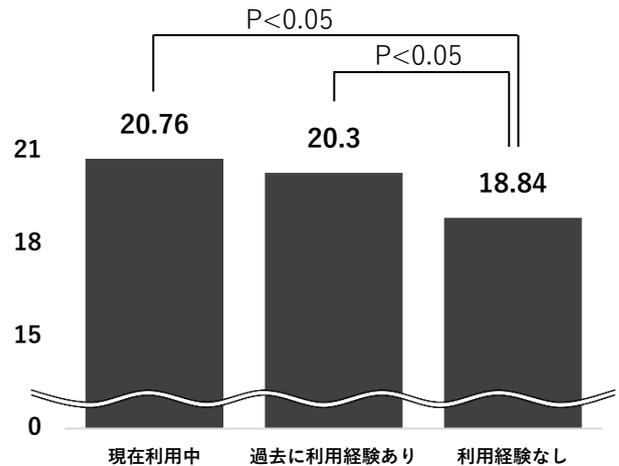
##### <カテゴリ③ 希望実現のための

本人・家族/関係者・支援者の協働的本人理解>

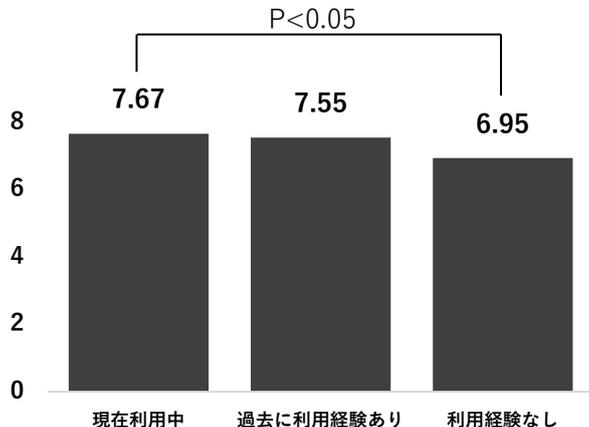


##### <カテゴリ④ 本人の自己肯定感/自己効力感を

高めるための協働>



##### <カテゴリ⑤ 働くイメージとライフスキルの向上>



## 増加する支援機関数と利用者数に対する、本調査の意義と今後への期待

### ～有識者のコメント～

2006年の障害者自立支援法（現、総合福祉法）の制定とその実施は、それまでの体系・制度の設計根拠でもあった「障がい種別」毎に異なる事業等を積み上げていくという基礎概念を覆し、新たに「人が望む基本的な支援機能」をベースに必要な体系づくりをしよう、との転換が明確に打ち出されたものであったと見るべきであろう。

図らずも、この新たな制度設計は「障がい者就労支援」というカテゴリーにも大きな影響を及ぼしたのだが、同法が成立する2年前（2004年）に「今後の障害保健福祉施策について（改革のグランドデザイン）」という極めて視野の広い画期的な構想が検討されていたことを知る方は意外と少ない。

それによれば、当時の基本的な視点は3つ。1つは「対応は市町村という身近な領域で、年齢・障がい種別・疾病等を超えた一元的な支援体制の充実」、もう1つは「個々のニーズと現状の適性に応じた自立支援の確立と社会貢献への側面的応援」であり、さらに「地域における必要なサービス体制に供する質の高い事業体の確保」を伴って、のちの法体系の機軸への経緯をたどることになる。これは言い換えれば専門体系から、地域全体で支えるインクルージョンプランへの転換であったのだと理解すべきである。

ここを出発点とした結果、本調査の原点とも言うべき「地域における就労支援の増大」に繋がっていくのだが、何よりも「現状における当事者の理解や、働くイメージ、自己肯定感等の一連の個人の想い」を取り上げたところに調査の秀逸さを感じられる。まさに時代は「当事者家族が優良な地域支援を選択する」ところに来ているのであり、選ばれた事業体は自ずからその力量を問われることにもなる。

ただし、ここで勘違いがあってはならないのかもしれない。本調査のまとめで明らかになったことの一つである「支援者に自分の障がい特性を十分に把握してほしい」という願いは、画一的な障がい者手帳の種別とか疾病の内容とかいう類の願いとは明らかに違っている。「ただただ、今の自分の取り巻く現状や立ち位置、漠然とした不安感、将来への不透明感等を支援者と共有したい…」これが彼らの叫びなのではないかと思うことがある。

詳細な分析項にも「面接等を通じて希望を聞き取り、支援側も現状で可能なことをしっかり伝える」、「働き続けるための検証を、就職先の企業も含めて多角的に検討し続ける」等が調査結果から伺えるとあり、それが「過去に福祉サービス等を利用した経験がある方」から多く挙がっていることも特徴的であり、これらは実は「支援機関・者が旧来から行ってきた、ごく普遍的な当たり前の支援」のことを指しているのだと気づかされる。また、彼らが「障がいではなく、障がいを伴う私自身を見て」と叫んでいるのだと、地域支援者はいち早くそこに気づかなければならないとも感じる。

本調査の結論項には極めて重要な課題がもう一つ含まれているのも興味深い。それは「就労継続に必要な自信の獲得が重要」とされている箇所である。支援機関の自己満足ではなく、障がい当事者の満足感を高めるための支援技術とはいかなるものか、今後の研究調査にぜひ期待したい部分でもある。



前野 哲哉 氏

大阪市障がい者就業・生活支援センター所長

重度心身障がい者支援学校に勤務後、障害者能力開発施設で職業指導員として、主に障がいのある成人期の方の就労支援を担当。2006年に省庁合併で厚生労働省がスタートした折に創設された「障害者就業・生活支援センター事業」の第1号就業支援ワーカー（大阪市）。

2008年からは、厚生労働省就労支援専門官として、「障害者自立支援法（現、総合福祉法）」の制度見直しに関与。NPO 大阪障害者雇用支援ネットワーク、NPO 全国就業支援ネットワークの理事を歴任。現在は、古巣の「大阪市障がい者就業・生活支援センター」で所長を務める。

#### <主な著書>

- ・「就労支援サービス―サービス管理責任者の地域展開のために―」（サービス管理責任者都道府県就労支援分野研修のあり方検討会編：Sプランニング）、2006年
- ・「精神保健福祉白書」（中央法規）、2007年
- ・「社会福祉士養成講座テキスト<18.就労支援サービス>」（中央法規）、2008、2009年

## 就労支援機関における効果的な支援に関する調査

～当事者を対象にしたニーズ調査の結果から～

発行・監修 : 株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所  
〒104-0031 東京都中央区京橋 2-4-12 京橋第一生命ビル 3F  
TEL: 03-3548-8052 FAX:03-3270-6600 Mail: sri@generalpartners.co.jp URL: <http://www.gp-sri.jp/>

発行日 : 2017年5月

お問い合わせ先 : 主任研究員 小牧 秀太郎

※本調査結果の引用の際は、「株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所調べ」とクレジットを明記ください

### 《株式会社ゼネラルパートナーズについて》

障がい者の良き認知を広め、差別偏見のない社会を実現することを目指し、民間企業初の障がい者専門の人材紹介会社としてスタート。その後、業界初の転職サイト atGP の開設をはじめ、障がい別の専門的なプログラムが受けられる教育・研修事業、就労困難な障がい者による農業生産事業など、数々の事業・サービスを創出してきました。これまで生み出した障がい者の雇用数はのべ5,000人以上です。

会社名 : 株式会社ゼネラルパートナーズ      本社所在地 : 東京都中央区京橋 2-4-12 京橋第一生命ビル 3F  
代表者 : 代表取締役社長 進藤 均      設立日 : 2003年4月  
URL : <http://www.generalpartners.co.jp/>      事業内容 : 障がい者の総合就職・転職サービス(求人情報サービス、人材紹介サービス、就労移行支援事業、就労継続支援 A 型事業など)