

職業リハビリテーション従事者の 専門性の影響要因に関する研究

藤井明日香¹ 八重田淳²

Study of Influence factor with competencies of vocational rehabilitation counselor

FUJII Asuka YAEDA Jun

要旨

本研究は、職業リハビリテーション従事者（以下、職リハ従事者）の専門性に対する意識に影響を与えている要因を明らかにすることを目的とした。全国の障害者就業・生活支援センター職員 394 名を対象に質問紙調査を実施した。184 名の職員から回答を分析した結果、職リハ専門性は、「関係形成やマネジメントに関する知識・スキル」、「就業支援に関連する法制度や施策動向に関する知識・スキル」「実践場面における就業支援の知識・スキル」の3つの領域から構成されていることが明らかになった。またこの専門性に対する意識は、回答者の研修経験の有無によって異なることが明らかになった。よって職リハ専門性に対する意識には、関連領域の学習経験が影響を与えていることが示唆された。

キーワード：職業リハビリテーション従事者、専門性、研修経験

Abstract

The purpose of this study was to clarify the influence factors with competencies of vocational rehabilitation counselors (VRC). The questionnaires were sent to 394 VRCs who work at Employment and Life Support Center for persons with disabilities. A total of 184 VRC's replies were received. As a result of a factor analysis, The competencies of VRC were found to consist of three domains as "make a relationship and management of cooperation with related agencies" "related law and support systems" "practice on transition support". These competencies were influenced by an experience of training as the job coach.

Key Words: Vocational rehabilitation counselor, Competencies, Experiences of in-serve training

1. 問題の所在

職業リハビリテーションとは、障害のある者の職業自立を支援するものであり、その支援プロセスは、職業に関する方向付けのための支援、職業準備性の向上のための支援、就職から雇用継続に向けた支援から構成されている。具体的な支援の内容としては、就職に向けての相談、就職に向けての準備・訓練、就職活動、雇用前・定着支援、離職・転職時の支援、再チャレンジ支援、企業等への支援、在宅就業の支援がある（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、障害機構）、2016）。

職業リハビリテーションの実施機関は、ハローワーク、地域障害者職業センター、特別支援学校、就労移行支援事業所等があげられるが、障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う機関として障害者就業・生活支援センター（以下・センターとする）が各都道府県の障害保健福祉圏域に最低1か所設置されるものとされており、平成26年度4月1日現在では、322か所のセンターが設置されている。・センターでは、就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施している。このように・センターは、地域の障害のある者の雇用と福祉のネットワークの中核に位置付けられ、就業支援と生活支援を一体的な支援として提供する。また、ハローワーク、地域障害者職業センター、特別支援学校、地域の就労移行支援事業所等などと連携しながら、職業リハビリテーションを実施しており、地域の中核的な役割を担っている。

専門性とは、その専門職に求められる業務・役割から構成される。これらの役割・業務を遂行するために必要な知識・スキルは表層的な能力であり、これらの知識・スキルの中核に専門職としての価値観や意識・態度が位置づけられる。職業リハビリテーション従事者に求められる役割・業務は、職業自立を目指す障害者への職業訓練、職場見学、職場開拓、職場定着支援、事業主に対する相談及び情報提供である（八重田,2003）。その中でも、職業リハビリテーション従事者の支援に有効な専門的知識・スキルとしてジョブコーチの知識・スキル獲得の有効性が指摘されている（小川、2006）。ジョブコーチとは職場適応援助者のことであるが、これは援助付き雇用モデルにおいて、障害のある者の職場への定着支援を専門とする専門職であり、国内では職場適応援助者として厚生労働省の指定を受けた指定機関が養成している。本稿では、ジョブコーチとして用語を統一する。このジョブコーチは地域障害者職業センターに配置される配置型ジョブコーチ、社会福祉法人等に在籍する1号ジョブコーチ（現訪問型ジョブコーチ）、障害のある者が雇用されている企業に在籍する2号ジョブコーチ（現企業在籍型ジョブコーチ）がある。ジョブコーチの支援内容は、障害者への支援として、仕事に適應する（作業能率を上げる、作業のミス減らす）ための支援、人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援があり、事業主への支援には、障害を適切に理解し配慮するための助言、仕事の内容や指導方法を改善するための助言・提案がある。またその支援は障害者の家族も対象となっており、対象障害者の職業生活を支えるための助言などを実施する。ジョブコーチの知識・スキルの

獲得には、研修受講者の性差及び経験年数によって獲得状況が異なる（西村，2010）ことが報告されている。

2. 研究目的

本研究は、職業リハビリテーション従事者に求められている知識・スキルを明らかにし、これらの知識・スキルに対する意識と回答者の性別、障害者福祉従事年数及びこれまでのジョブコーチ研修経験との関連を検証する。よって以下の2つの研究設問を設ける。

研究設問1 「職業リハビリテーション従事者の専門性を構成する知識・スキルとは何か」

研究設問2 「職業リハビリテーション従事者の専門性を構成する知識・スキルに対する意識に性別、障害者福祉従事年数及びジョブコーチ研修経験は影響しているか」

3. 方法

3.1 対象者

全国の障害者就業・生活支援センター202カ所（2008年時点）のうち、移転によって調査依頼のできなかったセンターを除く197カ所の就業支援担当者各センター2名、計394名を対象者とした。

3.2 調査方法

自記式質問紙調査を郵送法にて実施し、回答後は各センターより一括して返送を依頼した。調査時期は、2009年12月24日から2010年1月6日であった。

3.3 調査内容

本調査では、設問項目として①回答者の性別、回答者の障害者福祉領域に従事年数、②職場適応援助者研修の受講経験の有無、③就業支援担当者に求められる専門性の3つを設問した。③就業支援担当者に求められる専門性は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修及び就業支援スキルアップ研修の研修内容及びこれまでの先行研究より就業支援に関わる知識及びスキル20項目（表1参照）を設定し、5件法を用いて回答を依頼した。

3.4 分析

SPSS Statistics Ver.19 Advance を用いて以下の分析を実施した。分析1（研究設問

①）：「就業支援担当者に求められる専門性」を基に、Bartlett 検定及び KMO 検定後、探索的因子分析（重みなし最小二乗法，プロマックス回転）を実施した。分析2（研究設問②）：分析1の結果である専門性の因子分析結果と回答者の性別、障害者福祉領域従事年数（以下従事年数とする）及びジョブコーチ研修経験の有無（以下研修経験とする）による4要因分散分析を実施した。回答者の従事年数を分析に用いるにあたり、従属年数が研修経験の有無に影響を与えているか検証するために判別分析を実施した結果、判別精度は56.1%であり有意性は確認されなかった。よって研修経験の有無に回答者の従属年数が影響を与えていないことが確認されたことから、回答者を、従事年数6年未満を「若手」、

6年以上 12年未満を「中堅」、12年以上を「ベテラン」の3群に分類した。

4. 結果

4.1 回収率及び回答者属性

調査の結果、184名（回収率：46.7%）から回答があり、欠損値の無い177名（有効回答率：44.9%）を分析対象者とした。回答者のうち男性104名、女性73名であり、回答者全体の平均従事年数は、11.20年（ $SD=8.27$ ）であった。若手群は62名（平均従事年数, SD ：3.37, 1.75）、中堅群54名（9.31, 1.85）、ベテラン群61名（20.85, 5.78）であった。また研修経験の有無は、有群61名（12.24, 7.69）、無群116名（10.66, 8.54）であった。研修経験の有無を従事年数によって予測できるか、判別分析を用いて検証したところ、判別精度は56.1%であり、 $\chi^2(1) = 1.568$ 、 $p > 0.05$ であり、有意差は確認されなかった。つまり従事年数では、研修経験の有無は予測されないことが明らかになった。よって本分析における研修経験の有無による影響は従事年数の影響を受けていないものと考えられる。

4.2 職業リハビリテーション従事者の専門性

「就業支援担当者に求められる専門性」の回答にBartlett検定（ $\chi^2(171)=2478.86$ 、 $p < 0.01$ ）及びKMO検定を実施した結果、標本妥当性が確認されたため、20項目全てを用いて探索的因子分析（重み付けのない最小二乗法）を実施した。また抽出される因子間の相関が予測されたため因子分析ではプロマックス回転を用いて分析を実施した。因子寄与率が0.40に満たない1項目を削除した結果、3因子が抽出された。これらの3因子はいずれも、 α 係数が0.8以上を示して内的整合性が確認された。

因子1は、「連携する機関と課題の共有することができる」、「地域の就業支援ネットワークを活用することができる」、「連携する各種機関担当者や信頼関係の構築をすることができる」などの9項目に高い因子負荷量を示していた。この因子を「関係形成及びマネジメントに関する知識・活用スキル（ $\alpha=0.94$ ）」と命名した。

因子2は、「就業支援の支援内容について理解している」、「雇用現状について知っている」、「障害者雇用促進法について理解している」などの6項目に高い因子負荷量を示していた。この因子を「就業支援に関連する法制度や施策動向に関する知識・活用スキル」と命名した。

因子3は、「課題把握のためにチェックリストなどを用いて評価できる」、「作業場面で用いる課題分析の概要について理解している」などの4項目に高い因子負荷量を示していた。この因子を「実践場面における就業支援の知識・活用スキル（ $\alpha=0.83$ ）」と命名した。

4.3 専門性と研修経験及び従事年数の関連

抽出された3つの知識・スキルに対する回答者の性別及び従事年数と研修経験の影響を

検証するために、4要因の分散分析を実施した。結果、4要因の交互作用およびいずれの交互作用も確認されず、3つの知識・スキルの主効果($F(2,170)=89.77$, $p<0.01$)及び研修経験の主効果($F(1,171)=1.41$, $p<0.01$)のみ確認された。それぞれの単純主効果を検証したところ、3つの知識・スキルは、「就業支援に関連する法制度や施策動向に対する知識・活用スキル」「関係形成及びマネジメントに関する知識・活用スキル」「実践場面における就業支援の知識・活用スキル」の順で求められていると認識していることが明らかになった。また、研修経験有群と無群では、有群が3つの知識・スキルの全てに対して求められる知識・スキルとして有意に高い認識を示していることが明らかになった。

表1 職リハ専門性の因子負荷量

	因子			α
	1	2	3	.955
F1 関係形成やマネジメントに関する知識・スキル				
Q17連携する機関と課題の共有することができる	.928	-.145	-.004	.939
Q18地域の就業支援ネットワークを活用することができる	.822	.106	-.092	
Q12連携する各種機関担当者と信頼関係の構築をすることができる	.766	.248	-.247	
Q14各種業務の内容と必要な能力や人材について理解している	.720	-.070	.173	
Q15支援する事業主と円滑な関係を形成することができる	.709	.296	-.148	
Q16ケースマネジメントについて理解している	.667	.030	.236	
Q19就業支援における支援計画の作成することができる	.540	-.116	.412	
Q20作業遂行能力や適応能力などから職業準備性の把握することができる	.514	.120	.226	
Q4各障害の障害特性について理解している	.442	.236	.151	
F2 就業支援に関連する法制度や施策動向に関する知識・スキル				
Q2就業支援の支援内容について理解している	-.010	.832	-.033	.879
Q3雇用現状について知っている	.037	.701	.016	
Q1障害者雇用促進法について理解している	-.011	.617	.151	
Q6労働基準法や最低賃金法等について理解している	.064	.563	.132	
Q10事業主支援の在り方や心構えを身につけている	.174	.467	.204	
Q7就労支援機関の役割と業務内容について理解している	.358	.450	.008	
F3 実践場面における就業支援の知識・スキル				
Q8課題把握のためにチェックリストなどを用いて評価できる	-.198	.073	.860	.833
Q9作業場面等で用いる課題分析の概要について理解している	.017	.028	.776	
Q13トータルパッケージを用いて支援をすることができる	.297	-.080	.541	
Q11JOBコーチとしての支援技術を獲得している	-.024	.302	.525	
分散の%	53.352	4.655	3.423	
累積%	53.352	58.007	61.430	
F1	1.000	.758	.685	
F2		1.000	.656	
F3			1.000	

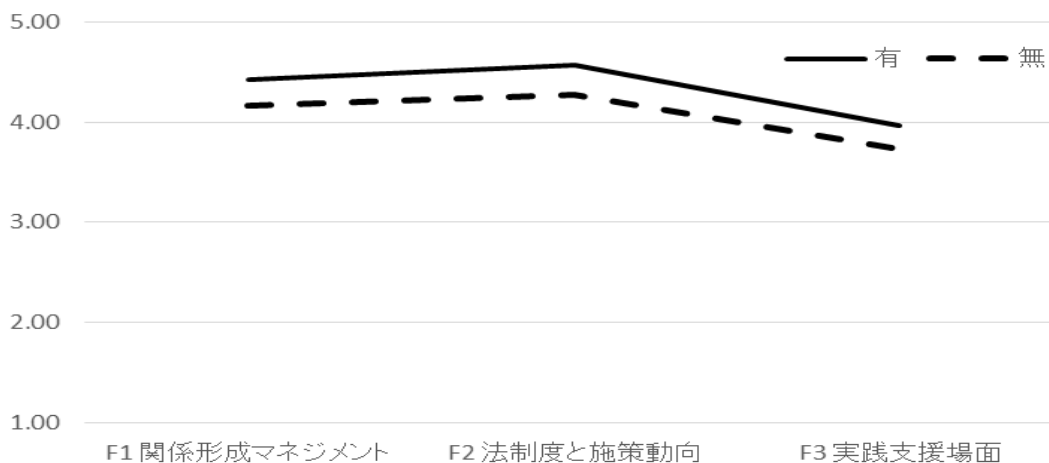


図 1 専門性得点とJC研修経験有無の影響

5. 考察

5. 1 職業リハビリテーション従事者の専門性

本調査の結果、職業リハビリテーション従事者の専門性として考えられているのは、関係機関や連携する機関との関係形成やマネジメントに関する領域、就業支援に関連する法制度や施策の動向に関する領域、実践場面における就業支援技術に関する領域の3つの領域の知識・スキルから構成されていることが明らかになった。

関係形成やマネジメントに関する知識・活用スキルは、職リハ従事者の業務や役割として、障害のある者の職業自立を実現するために外部資源を活用しながら、働きたい障害者と障害のある者を雇用したい事業主のニーズをマッチングさせることが求められていることから、関係機関や関係者との関係形成や就業支援を実施していく上でのマネジメントに関する知識・スキルが求められているものと考えられる。またこの因子の中には「就業支援における支援計画の作成をすることができる」、「作業遂行能力や適応能力などから職業準備性の把握をすることができる」の2項目もふくまれており、こうした支援計画の作成やその事前情報として本人の障害特性の把握や職業準備性の把握も関係形成及びマネジメントに関連する項目であると捉えられていると考えることができる。

法制度や施策の動向に関する知識・活用スキルは、障害のある者の職リハでは、障害者雇用促進法をはじめとして、この数年で大きく取り巻く法制度の変化している。また平成28年度からは、精神障害のある者も雇用率への算定されることや、2018年の障害者差別解消法の施行によっては、企業へも障害のある従業員への合理的配慮が求められるようになることから、障害のある者の就業支援を行うには、この支援に関連する法制度や支援システムに関する知識や活用できるスキル、これらの政策動向について理解を深めることが、効果的に法制度を活用する上で重要になると考えられる。またこの法制度や施策の動向に関する知識・スキルは、3つの因子の中でも最も高く求められていたことから、

これらの知識・スキルが質の高い支援を実現する上で重要になると考えられているものと思われる。

実践場面における就業支援技術の知識・活用スキルは、支援する者の職業アセスメントや能力開発に求められる知識・スキルである職リハ従事者の専門性は、「法制度や施策の動向に関する知識・スキル」や「関係形成やマネジメントに関する知識・スキル」が求められているが、これらは、外部資源の活用の仕方に関する因子であり、ICFでいう環境因子を調整ことに着目した内容である。しかし、この「実践場面における就業支援技術の知識・活用スキルは、本人の職業能力を最大限に引き出すための方策に関する知識・スキル」であり、職リハ従事者の専門性は、こうした環境調整の視点と本人の能力開発の視点の、両方をその専門性を構成する要素として捉えていると考えられる。

5. 2 職業リハビリテーション従事者の専門性に対する意識と研修経験の影響

本研究の結果、職リハ従事者の専門性に対する意識に影響を与える要因として、ジョブコーチの研修経験の有無に有意差が確認された。この結果は、ジョブコーチ研修を経験することによって、回答者自身が就業支援担当者として求められている知識・スキルへの意識が高くなることが示唆されている。これは、職リハ従事者の専門性として体系化されているジョブコーチ研修を受講することで、職業リハビリテーションの知識やスキルを獲得し、その役割や業務について改めて他の専門職との相違点が明確になり、回答者自身の職リハ従事者としての意識の高まりや、その知識・スキルに対する意識が高まったものと考えられる。西村(2010)は、ジョブコーチに関する知識・スキルの獲得は、性別及び従事年数によって異なることを確認しているが、本研究では、障害者福祉領域への従事年数では、若手群、中堅群、ベテラン群いずれの従事年数条件及び性別条件による群間比較でも有意差は確認されなかった。よって、性別及び従事年数のいずれの条件でも、職業リハビリテーション従事者に求められている知識・スキルへの意識に対する違いは確認されなかった。本研究では、職リハ従事者としての専門性に対する意識に影響する要因にはジョブコーチ研修の受講経験の有無があることが示唆された。

6. 本研究の限界点と今後の課題

本研究では、障害者就業・生活支援センター就業支援担当者の性別及び従事年数と研修経験が、求められる知識・スキルに対する意識に影響をしているのか検証したが、回答者の日頃の知識・スキルの活用の程度及び獲得状況は考慮していない。よって今後は、回答者の知識・スキルの獲得状況及び日常業務における活用の程度が、職業リハビリテーション従事者に求められる知識・スキルにどのような影響を与えているのか検証することが課題である。

7. 引用文献

- 1) 西村周治(2010)東京ジョブコーチの養成とその知識・スキルに関する研究. 第 38 回職業リハビリテーション学会神奈川大会論文集, 122-123.
- 2) 小川浩(2006)ジョブコーチ制度の変化と今後のジョブコーチのあり方について. 職業リハビリテーション, 19(2),62-65.
- 3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2016)平成 28 年度版就業支援ハンドブック .
- 4) 八重田淳(2003)職業リハビリテーション従事者に期待される役割と専門性. 職業リハビリテーション,16, 33-42.