

障害者雇用推進に向けた支援の条件に関する研究

—支援専門職のフォーカス・グループインタビューを用いて—

アリオカ シオリ トクタケ ケンタロウ サカヨリ マナブ ウルノ コウイチ
有岡 栞*1 徳竹 健太郎*2 酒寄 学*3 宇留野 功*4
ウルノ ミツコ タカヤマ タダオ アンメ トキエ
宇留野 光子*5 高山 忠雄*6 安梅 勅江*7

目的 本研究は、障害者の就労支援に携わる専門職を対象としたフォーカス・グループインタビューを実施し、障害者雇用推進に向けた支援の条件を明らかにすることを目的とした。

方法 対象は、障害者雇用に関わる福祉施設の相談員5名および介助員6名であり、フォーカス・グループインタビュー法を実施した。内容は、相談員および介助員としての活動と経験、障害者の楽しみやニーズ、障害者雇用の可能性について、であった。ICレコーダーに録音された記録から正確な逐語録を作成した。観察記録による参加者の反応を加味し、複数の研究者および専門職で確認しながらテーマに照合して重要な言葉（重要アイテム）を抽出した。抽出した重要アイテムからサブカテゴリーを抽出し、コミュニティ・エンパワメントの7原則を用いて演繹的アプローチにより整理した。

結果 障害者雇用推進に向けた支援の条件について語られた内容から、相談員グループでは24個、介助員グループでは23個の重要アイテムを抽出した。コミュニティ・エンパワメント実現の7つの要素に基づき「目標の明確化」「関係性を楽しむ」「共感のネットワーク化」「変化を加える」「柔軟な参加様式」「先を見据える」「活動の意味づけ」の7つの重要カテゴリーに整理した。さらにその中でサブカテゴリーを抽出した。

結論 障害者の就労支援に関わる専門職を対象としたフォーカス・グループインタビューにより、障害者雇用の推進に向け、強みを引き出す支援、社会性を育む支援、対象者を総合的に捉えた継続的な支援の重要性が示唆された。

キーワード 障害者雇用、コミュニティ・エンパワメント、フォーカス・グループインタビュー、支援

I 緒 言

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」では、障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応として、障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務、苦情処理・紛争解決援助、を提唱したうえで法定雇用率の算定基礎の見直しを掲げている¹⁾。

障害者雇用は、障害者自立支援法の施行以降、

実雇用率は毎年増加している。しかし障害者自立支援法の効果はみられるものの、2012年6月時点の実雇用率は1.68%であり²⁾、依然として法定雇用率には達していない。一方、事業所における障害者採用は増加しているものの、離職者が「実雇用率」に反映されていないとの指摘がある³⁾。

障害者の離職が課題となるなか、「就労後も終わりのない就業生活支援を行う仕組み」や、

* 1 社会福祉法人芳香会社会福祉研究所研究員 * 2 同主任研究員 * 3 同研究部長 * 4 同所長

* 5 社会福祉法人芳香会理事長 * 6 鹿児島国際大学福祉社会学研究科教授 * 7 筑波大学医学医療系教授

「就労後の中長期的な支援を、誰が、どのような役割で実施するか」の整備が求められている⁴⁾。

障害者雇用の推進および離職防止は、喫緊の課題である。本研究は、障害者の就労支援に携わる専門職を対象としたフォーカス・グループインタビュー（以下、FGI）を実施し、障害者雇用推進に向けた支援の条件を明らかにすることを目的とした。

Ⅱ 方 法

(1) 対象

対象は、障害者雇用を推進する福祉施設の相談員5名および介助員6名、合計11名である。各グループのメンバーについて表1に示す。

相談員は福祉施設内において障害者の就労支援に携わる専門職である。介助員とは今回の対象施設が独自に定める職名であり、職場において雇用障害者の指導をしつつ共に働く立場にある者を指す。

対象選定にあたり、障害者雇用推進に関する内容を発言可能なメンバーの紹介を施設管理者に依頼した。

本研究におけるインタビュー対象者が支援の対象としている障害者は、「18歳以上で知的に障害のある者」および「障害程度区分が4以上である者」である。障害の種類や程度が多様である「障害者」のなかで、本研究におけるインタビューは、上記の障害者に限定して語られたものと捉えられる。

(2) 調査方法

調査時期は、相談員グループは2012年7月、介助員グループは2013年3月であった。調査場所は静かな個室とし、参加者の承諾を得てICレコーダーとビデオを設置し記録した。情報を抜けもれなく整理するため、観察者は目立たない場所でFGIの様子を観察し記録した。所要時間は1時間～1時間半とし、参加者の話しやすい雰囲気づくりのためお茶を用意するなどの工夫をした。調査内容は、相談員および介助員と

表1 対象者属性

相談員グループ		介助員グループ	
性別	経験年数	性別	経験年数
男性	8年	女性	13年
男性	2年	女性	6年
男性	6カ月	男性	10年
女性	3カ月	男性	2年
男性	15年	女性	14年
		女性	16年

しての活動と経験、障害者の楽しみやニーズ、障害者雇用の可能性についてであった。

(3) 分析方法

1) 逐語記録の作成と重要アイテムの抽出

ICレコーダーに録音した記録から正確な逐語記録を作成した。

逐語記録から参加者の反応を加味し、テーマに照合して重要な言葉や文章の要約（以下、重要アイテム）を抽出した。

2) 重要カテゴリーの位置づけ

人びとや組織の持っている力を最大限に引き出し、元気にするしかけとして提唱されているコミュニティ・エンパワメント実現の要素⁵⁾を重要カテゴリーと位置づけ、重要アイテムを整理した。コミュニティ・エンパワメント実現の要素とは、「目的を明確に：価値に焦点をあてる」「プロセスを味わう：関係性を楽しむ」「共感のネットワーク：親近感と刺激感」「心地よさの演出：変化を加える」「ゆったり無理なく：柔軟な参加様式」「その先を見据えて：つねに発展に向かう」「活動の意味づけ：評価の視点」の7つである⁵⁾⁶⁾。

3) サブカテゴリーの作成

内容分析法を用いて、重要アイテムを類型化しサブカテゴリーを抽出した。

4) 複合分析

それぞれのグループで分析を行い、2グループの一致点、相違点を複合的に分析した（表2）。

(4) 倫理的配慮

対象者には事前に、研究目的、方法、名前が外に出ないこと、FGIに参加したことではいかな

る不利益も受けないことを説明し、FGI参加への同意を得た。ICレコーダーおよびビデオカメラによる記録は、理由を説明し承諾を得た上で実施し、鍵つきのケースに保管した。

Ⅲ 結 果

障害者雇用推進に向けた支援の条件について語られた内容から、相談員グループでは24個、介助員グループでは23個の重要アイテムを抽出した。コミュニティ・エンパワメント実現の7つの要素⁵⁾⁶⁾に基づき「目標の明確化」「関係性を楽しむ」「共感のネットワーク化」「変化を加える」「柔軟な参加様式」「先を見据える」「活動の意味づけ」の7つの重要カテゴリーに整理した。さらにその中でサブカテゴリーを抽出し

た(表2)。以下、重要カテゴリーは「」, サブカテゴリーは《》, 重要アイテムは〈〉, 逐語データは「」の記号を用いて記述する。

(1) 目標の明確化

「目標の明確化」には、実践されている支援の目的や目標の内容および雇用障害者が克服できるような支援すべき課題として語られた内容を分類し、《当事者の自己理解》《自立性を高める》《社会性を育む》のサブカテゴリーで構成された。《当事者の自己理解》は、相談員グループの「自己理解させるとするのがとても大事」など〈自己理解に向けた支援〉, 介助員グループの「自分でできないことを言わないし、認めない」など〈できないことを認めたくない〉であった。《自立性を高める》は、「主体性

表2 複合分析の結果

重要カテゴリー	サブカテゴリー	重要アイテム	
		相談員グループ	介助員グループ
1. 目標の明確化	当事者の自己理解	自己理解に向けた支援	できないことを認めたくない
	自立性を高める	整容面の自立, 困難の克服, 自発性を育む	整容面の自立, 生活習慣の修正
	社会性を育む	集団内での役割を自分で見つける	社会人としての態度, 他人との調和
2. 関係性を楽しむ	相互の信頼関係	頼れる存在, 本音の部分に触れる	根気強く向き合う, 障害の特性の理解, 愛着への欲求に応える, 一貫した態度
	自己効力感を高める	成功体験を積む, 困難の克服	ありがとうと言われることがうれしい
3. 共感のネットワーク化	当事者への理解, 受容	本人の基準の尊重	根気強く向き合う, 障害の特性の理解, 愛着への欲求に応える
	家族との情報共有	家族に現状を伝える, 保護者への支援	養育環境の影響
	職場への適応に向けた支援	中立の立場, 生産性の向上, 企業の合理化への協力	施設職員としての態度, モチベーションの維持, 仕事の質を守る工夫, 危険回避
4. 変化を加える	地域全体での支援	地域全体での受け入れ体制	
	経験の場	経験の重要性, 可能性の発見	他人との摩擦
	集団の効果	集団内での役割を自分で見つける	
5. 柔軟な参加様式	行事の活用		娯楽行事, 遊ぶ環境, 親しい人とのつながり
	主体性の尊重	主体的に行動できる環境, 自発性を育む	自己表現の機会
6. 先を見据える	強みを引き出す	経験の重要性, 可能性の発見, 長所を伸ばす, 成功体験を積む	好きな仕事に積極的
	継続的な支援	早い段階からの支援, 当事者の状況に合った支援, 信頼関係の継続	
7. 活動の意味づけ	家族へのフィードバック	家族に伝える, 家族の再生	
	変化への気づき		社会性の成長, 繰り返し関わる

の評価票のなかで一番上に整容があるが、そこがだめだと就労がもっとも難しいと判断する」など〈整容面の自立〉〈困難の克服〉〈自発性を育む〉〈生活習慣の修正〉であった。《社会性を育む》は、「集団内で責任感をもちリーダーシップなどがみられる」など〈集団内での役割を自分で見つける〉〈社会人としての態度〉〈他人との調和〉であった。これら3つのサブカテゴリーは、2グループで一致していた。

(2) 関係性を楽しむ

[関係性を楽しむ]は《相互の信頼関係》《自己効力感を高める》のサブカテゴリーで構成された。《相互の信頼関係》は、「頼れる存在がいるかいなか。就労させた後にポーンと投げたあとは知りませんよという環境をつくってしまうことが離職の原因」など〈頼れる存在〉〈本音の部分に触れる〉〈根気強く向き合う〉〈障害の特性の理解〉〈愛着への欲求に応える〉〈一貫した態度〉であった。《自己効力感を高める》は、「成功体験を積むことが大事。それが中心」など〈成功体験を積む〉〈困難の克服〉〈ありがたいと言われることがうれしい〉であった。これら2つのサブカテゴリーは、2グループで一致していた。

(3) 共感のネットワーク化

[共感のネットワーク化]には、雇用障害者を取り巻く環境と本人との関係をより良いものにする働きかけに関する内容を分類し、《当事者への理解、受容》《家族との情報共有》《職場への適応に向けた支援》《地域全体での支援》のサブカテゴリーで構成された。《当事者への理解、受容》は、「われわれの基準で測ってしまえば当たり前だけれど、本人の基準で測ろうとすれば、就労は大変なことだと思う」など〈本人の基準の尊重〉〈根気強く向き合う〉〈障害の特性の理解〉〈愛着への欲求に応える〉であった。《家族との情報共有》は、「親に本人の現状をはっきりわかってもらう」など〈家族に現状を伝える〉〈保護者への支援〉〈養育環境の影響〉であった。《職場への適応に向けた支

援》は、「われわれは就労支援をしているが、障害者の立場だけではなく、つねに中立でいる必要がある」など〈中立の立場〉〈生産性の向上〉〈企業の合理化への協力〉〈施設職員としての態度〉〈モチベーションの維持〉〈仕事の質を守る工夫〉、「水モップが絞りが足りなくて転びそうになったから、洗濯機でちょうどいい具合に絞ったものを置いておく。自分で濡らして絞ると、難しいし危ないから」など〈危険回避〉であった。これら3つのサブカテゴリーは2グループで一致していた。《地域全体での支援》は、「受け入れる体制を地域全体で支え合うことが大切」などの〈地域全体での受け入れ体制〉であり、相談員グループでみられた。

(4) 変化を加える

[変化を加える]は《経験の場》《集団の効果》《行事の活用》のサブカテゴリーで構成された。《経験の場》は、「職場体験をやっているが、経験は非常に大切だと思う」など〈経験の重要性〉〈可能性の発見〉〈他人との摩擦〉であり、2グループで一致していた。《集団の効果》は、「集団内で責任感をもちリーダーシップなどがみられる」など〈集団内での役割を自分で見つける〉であり、相談員グループでみられた。《行事の活用》は、「カラオケに行くと、療育園ではまったくしゃべらない子が歌を歌う」など〈娯楽行事〉〈遊ぶ環境〉〈親しい人とのつながり〉であり、介助員グループでみられた。

(5) 柔軟な参加様式

[柔軟な参加様式]は《主体性の尊重》《強みを引き出す》で構成された。《主体性の尊重》は、「主体的に行動できる環境をいかに提供できるか」など〈主体的に行動できる環境〉〈自発性を育む〉〈自己表現の機会〉であった。《強みを引き出す》は、「障害者にできるものを探して、そこに特化していく」など〈可能性の発見〉〈経験の重要性〉〈長所を伸ばす〉〈成功体験を積む〉〈好きな仕事に積極的〉であった。これら2つのサブカテゴリーは、2グループで

一致していた。

(6) 先を見据える

〔先を見据える〕は《継続的な支援》で構成された。「早い段階からその人の成長に合った支援をしていく」など〈早い段階からの支援〉〈当事者の状況に合った支援〉〈信頼関係の継続〉であり、相談員グループでみられた。

(7) 活動の意味づけ

〔活動の意味づけ〕は《家族へのフィードバック》《変化への気づき》で構成された。《家族へのフィードバック》は「家族の再生をもう一度見直すきっかけになるなどの効果があるのではないかと思う」など〈家族に伝える〉〈家族の再生〉であり、相談員グループでみられた。《変化への気づき》は「今は何とか、おはようと言えるようになった。その、おはようの一言がでるまでが、長い時間かかった。」など〈社会性の成長〉〈繰り返し関わる〉であり、介助員グループでみられた。

Ⅳ 考 察

(1) 参加者の性質とデータの信頼性、妥当性

本研究で用いたグループインタビュー法⁶⁾の信頼性、妥当性を高めるには、対象メンバーの選定法、インタビュー項目の設定法、妥当性のかく乱要因の除去、インタビュアーのトレーニング、記録の工夫が必要であるとされている⁷⁾⁻⁹⁾。そこで、次の4点を厳密に実施し、データの妥当性を高めるよう配慮した。

1) 対象者の選定

障害者の日常的生活を支援し、雇用に携わる専門職である相談員および障害者と共に働き、1日の大半を対象者と共に過ごす介助員を選定することで、多角的な視点から意見が得られるよう配慮した。

2) インタビュー項目

対象者が身近に経験する中から実態に即した内容を表現しやすいよう具体的な質問項目とし、半構造的に設定することで、参加者がインタ

ビュー中に自由に意見を述べ、討論が活発になるよう配慮した。

3) グループインタビュー進行

専門家のスーパーバイズのもと事前に作成したインタビューガイドに沿い、経験を積んだインタビュアーが実施した。インタビューは、できるだけ参加者の自由な発言を促し、効果的なグループダイナミクスにより、顕在的および潜在的な内容を把握できるよう配慮した。

4) 分析の過程

分析は、逐語記録と観察記録から重要アイテム、サブカテゴリー、重要カテゴリーの妥当性につき、複数の専門職および研究者間で議論を重ねて抽出した。また、グループインタビューに精通した専門家のスーパーバイズを受けた。

(2) 障害者雇用推進に向けた支援の条件

本研究において、相談員と介助員へのFGIにより抽出された重要アイテムおよびサブカテゴリーから、各専門職の役割および視点の違いが明らかになった。相談員は対象者への「支援」の立場からの、対象者を取り巻く地域社会、家族、就職後を見据えたマクロの視点が特徴的であった。介助員は対象者と関わるなかでの具体的な気づきから、対象者の家族背景や過去の養育環境、強みの発見やそれを生かす工夫に言及するミクロの視点が特徴的であった。相談員および介助員の立場から抽出された結果により、障害者雇用促進に向けた支援の条件として、以下の3点を提言する。

1) 「強み」を引き出す支援

対象者の強みを引き出す支援について、[目標の明確化]の《当事者の自己理解》《自立性を高める》から、専門職がそれらの目標を念頭に支援に携わっていることが明らかになった。

[変化を加える]の《行事の活用》《経験の場》《集団の効果》から、それらの機会を積極的に設け、強みを発見し、引き出す効果を得られていることが明らかになった。[柔軟な参加様式]の《主体性の尊重》《強みを引き出す》から、対象者の主体性を尊重し強みを引き出す支援への意識が明らかになった。[関係性を楽

しむ]の《相互の信頼関係》《自己効力感を高める》から、[変化を加える]や[柔軟な参加様式]による働きかけの具体的な効果が明らかになった。[共感のネットワーク化]の《職場への適応に向けた支援》から、様々な働きかけにより引き出された対象者の強みを、就労に活かせるような支援へとつなげていることが明らかになった。

坂本らは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」について、雇用障害者に関して「その有する能力を正当に評価」することを事業主に求めているにもかかわらず、障害者を経済的負担が伴う「労働能力が不十分なもの」として捉えている、偏見に基づいたものであると指摘しており、個人の尊厳を主張している³⁾。本研究において、相談員グループで〈成功体験を積む〉ことや〈可能性の発見〉のため〈経験の重要性〉が強調されていた。その具体的な機会として、職場体験や集団活動において自分で役割を発見することがあげられていた。そのような機会でも専門職が対象者の強みを発見し、〈長所を伸ばす〉働きかけにつなげることで、対象者自身が強みを自覚し就労に活かすことが望まれる。介助員グループでは、対象者とともに働くなかで〈好きな仕事に積極的〉である姿勢への気づきや、〈自己表現の機会〉を与える工夫をすることで対象者の考えや強みを把握していることが明らかになった。好きな仕事への積極性に対し、好きでない仕事への積極性が低いことが課題として議論されており、就労するなかで対象者の特性が把握されていく実態が明らかになった。

一方で相談員グループにおいて、就労支援のなかで強みを発見し、引き出して、自己実現に向けて特化させていく過程の重要さが明らかになった。このことから、就労する前から〈早い段階からの支援〉を継続する必要性が示唆された。

これらの支援の充実により、雇用障害者が「有する能力を正当に評価」され、個人の尊厳を遵守されることおよび事業主側へのメリットにつながる可能性があると考えられる。

2) 社会性を育む支援

[目標の明確化]のサブカテゴリーのひとつに《社会性を育む》支援があげられた。[関係性を楽しむ]の《相互の信頼関係》から、まず対象者と専門職の関係性の構築が小目標であることが明らかになった。[共感のネットワーク化]の《当事者への理解、受容》や《職場への適応に向けた支援》から、対象者のアセスメントを入念に行ったうえで職場への適応に向けた支援を展開する過程が明らかになった。[共感のネットワーク化]の《職場への適応に向けた支援》および[変化を加える]の《経験の場》《集団の効果》から、社会性を育む支援の具体的な方策の内容が明らかになった。具体的には、〈他人との摩擦〉など様々な経験を通じた、〈社会人としての態度〉や〈他人との調和〉など就労し社会のなかでの自立に向けた能力への働きかけがあげられた。[活動の意味づけ]の《変化への気づき》に含まれる重要アイテムに〈社会性の成長〉があり、介助員へのインタビューにおいて「長い時間をかけて繰り返し指導した結果、あいさつができるようになった」など、日常的なかかわりによる効果の実感が語られていた。

森川らの報告によると、20歳未満の知的障害者において「主体-社会性評価」の知的障害の程度による差がみられなかった¹⁰⁾。そしてこの結果を「職務を維持する能力は、障害の重さや程度よりも、対人関係技能などの作業遂行と直接関連しない技能のほうが大きく影響する⁶⁾」と考察している。つまり障害の程度に関わらず、専門職のかかわりによる社会性の向上は十分期待できるものであり、それは就労後に離職せず職務を維持するために重要な支援であるといえる。

2グループへのインタビューにより、対象者の社会性向上に向けて根気強く関わることおよびそれを目標とした活動を取り入れることによる、専門職の支援の効果が示唆された。

対象者が社会的に自立するための課題として、相談員グループ、介助員グループともに協調されていたのが〈整容面の自立〉であった。[共

感のネットワーク化]の《当事者への理解, 受容》および[柔軟な参加様式]の《強みを引き出す》から、長い時間をかけて障害の特性を踏まえ対象者を理解し、仕事への姿勢や強みを把握していることが読み取れる。そのうえで、「整容面が自立できればもっと仕事の幅が広がる」などの発言から〈整容面の自立〉が抽出された。このことから、対象者がもっている強みを生かすために〈整容面の自立〉は多くの障害者にとって克服すべき共通の課題であり、支援に力を注ぐべき点であるといえる。

3) 対象者を総合的に捉えた継続的な支援

《当事者への理解, 受容》を深めるにあたり、《家族との情報共有》は必要不可欠であると同時に、それが体系的になされていない現状が明らかになった。[共感のネットワーク化]の《家族との情報共有》から、家族を巻き込むことは対象者のアセスメントに必要不可欠であるといえる。具体的には、〈養育環境の影響〉の把握や、〈家族に現状を伝える〉ことがあげられた。また、[活動の意味づけ]の《家族へのフィードバック》から、支援による対象者の変化や強みを〈家族に伝える〉ことの効果が明らかになった。以上のことから、家族との双方向の情報共有の重要性が示された。

[先を見据える]の《継続的な支援》から、これまで述べたような家族を巻き込んだ支援を早い段階から就労後まで継続して行う必要性が示された。「支援の継続」という点について、先行研究¹¹⁾でもその重要性は示唆されており、就労後に支援が途切れることが離職の一因であることが指摘されている。以上のことから、対象者が孤立せず、地域のなかで自立していくために、対象者のみならず家族を巻き込んだアセスメントおよび支援を早期から継続的に行うことおよび《地域全体での支援》を目指すことの有効性が示唆された。

[共感のネットワーク化]の《職場への適応に向けた支援》のひとつである〈企業の合理化への協力〉は、相談員グループにおいて、就労支援を行う専門職の課題として述べられていた。企業にとって、法定雇用率を達成することと、

生産性の維持および増進は一見相反する課題である。企業の〈生産性の向上〉を考慮し、〈企業の合理化への協力〉をする〈中立の立場〉であることを念頭におき、障害者の就労支援と企業の合理化を調整する役割が、専門職に求められているといえる。《職場への適応に向けた支援》として、介助員グループにおける〈施設職員としての態度〉〈モチベーションの維持〉から、実際に障害者とともに働くなかで本人の特性を理解していき、直接教育をする働きかけがなされていることが明らかになった。また〈仕事の質を守る工夫〉や〈危険回避〉から、就労先の専門職が対象者に合わせて環境に工夫を加えることが明らかになった。

厚生労働省が提唱する「福祉的就労から一般就労へ」という流れ¹²⁾を推進するにあたり、特に課題となるのがこの点といえる。藤井¹³⁾は「労働および雇用」を支えるために、障害のある労働者個々の支援を法的に明確にすべきであると唱えており、例として労働能力の欠損部分を補う所得補償の仕組み、通勤時や職場での生活支援を含むパーソナルアシスタンス制度の導入をあげている。

今回のインタビューでは、そのような制度が整備されていない現在の状況において、「労働および雇用」を支えるために有効な支援について示唆を得ることができた。就労前から対象者の特性を把握し、強みを発見し引き出すことで、その強みを生かせる仕事にたどりつく可能性が高くなり、就労後に改めて模索する本人や雇用側への負担が軽減することが考えられる。そのためには、早い段階から家族を巻き込んだ支援を行うことにより対象者への理解を深め、情報を就業先につなぐ支援が必要である。そして、実際に働くなかで明らかになる特性があることや、本人および企業側の両者にメリットをもたらす働き方や職場環境の工夫が求められることから、就労先において対象者を支援する立場に高い専門性が求められることが示唆された。

(3) 本研究の限界と可能性

本研究では、FGIの対象者として、就労前に

障害者を支援する立場にある相談員、就労後に障害者とともに働きながら支援する立場にある介助員を選出した。今後は就労前の障害者、雇用障害者、雇用主を対象とし、各側面から複数のグループインタビューを行い、より信頼性の高い多角的な視点から支援の方向性を検討することができると思われる。

さらに、今後はアンケート調査の実施などによる量的研究と組み合わせることで検討を行い、よりエビデンスの高い示唆を得ることが期待される。

文 献

- 1) 厚生労働省. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律. 2012.
- 2) 厚生労働省. 障害者雇用の現状. 2012.
- 3) 坂本忠次, 有田伸弘. 障害者雇いをめぐる現状と課題－全国及び兵庫県の一般就労実態をもとに－. The Journal of the Department of Social Welfare, Kansai University of Social Welfare 2010 ; 13 : 95-104.
- 4) 志賀利一. 福祉から雇用・就労への移行. 職業リハビリテーション 2007 ; 21(1) : 36-42.
- 5) 安梅勅江. コミュニティ・エンパワメントの技法－当事者主体の新しいシステムづくり. 医歯薬出版, 2005.
- 6) 安梅勅江. エンパワメント科学入門－人と社会を元気にする仕組みづくり－. エンパワメント科学研究会, 2013.
- 7) 安梅勅江. グループインタビュー法Ⅱ／活用事例編 科学的根拠に基づく質的研究法の展開. pp16-9, 医歯薬出版, 2003.
- 8) 安梅勅江. グループインタビュー法Ⅲ／論文作成編 科学的根拠に基づく質的研究法の展開. pp16-9, 医歯薬出版, 2010.
- 9) 瀬島克之, 杉澤康晴. 質的研究の背景と課題 研究手法としての妥当性をめぐって. 日本公衆衛生雑誌 2001 ; 48(5) : 339-43.
- 10) 森川洋, 黒岩直人, 黒岩美喜. 障害者雇用支援センターにおける知的障害がある訓練生の一般就労に向けた支援－主体性および社会性に関する評価を活用した取り組み－. 東海学院大学紀要 2010 ; 4 : 69-76.
- 11) 松為信雄. 障害のある人のキャリア発達の形成と支援. 発達障害研究 2007 ; 29(5) : 310-21.
- 12) 厚生労働省「障害者の就労支援対策の状況」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/shurou.html>) 2014.8.1.
- 13) 藤井克徳. 障害者の労働および雇用の現状と展望. 総合リハビリテーション 2013 ; 41(11) : 991-6.