

高次脳機能障害者に対する医療機関から就労支援機関への移行期の支援状況と促進要因に関する研究

北上 守俊
(作業療法士・言語聴覚士)
新潟リハビリテーション大学
新潟県障害者リハビリテーションセンター

※本研究は、日本職業リハビリテーション学会による「青年による職業リハビリテーション研究の促進に係る助成事業」の助成を受けて実施した。

1

はじめに

- 高次脳機能障害者の就労支援には**長期的な支援**が必要である。
一就労者の発症から受診までの期間
2年3ヶ月(田中ら2006)、4年3ヶ月(用裕ら2008)、4年(赤嶺ら2015)
- 医療機関での**外来リハビリ**での就労支援(倉持ら2008)や**早期からの復職支援**(徳本ら2010)が有効である。
- 診療報酬の**算定日数制限**(脳血管疾患リハ180日等)や維持期リハの**医療保険から介護保険への移行推進、院外業務が困難**など。
- 今後より一層、医療機関と就労支援機関の**連携**が必要となる。

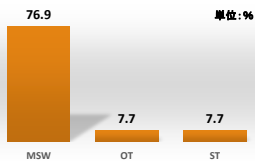
2

はじめに

■医療機関における就労支援の**ノウハウの乏しさ**や医療機関から就労支援機関への移行がスムーズに実現されず、**連携が不十分**な現状が指摘されている(田谷2004、齋藤2010)。

■医療機関と地域障害者職業センターの連携実態に関して、**52.9%**が「**連携はない**」と回答している(田谷2004)。

一地域障害者職業センターへの医療機関からの同行者一



3

はじめに

■障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書

✓一般就労に向けた支援に必要な**基本的な知識・スキルを有する人材を育成**していくことが早急に求められる。

✓基本的な知識・スキルは、**雇用、福祉、保健医療、教育等の分野、機関や人材の種別に問わず共通する部分が多い**。

【引用文献】厚生労働省:障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書、2009

4

研究目的

医療機関で高次脳機能障害者の就労支援に関わる割合が多いMSW、OT、STの医療機関から就労支援機関の**移行期の支援状況の程度と支援の促進要因**を明らかにし、今後の**人材教育の内容**を検討するための基礎資料とする。

5

先行研究

【著者】Anthony J. Plotner

【論文名】

Vocational rehabilitation professionals' identified transition competencies: Importance, frequency, and preparedness

【出典】University of Illinois at Urbana-Champaign, doctoral dissertation, (2009).

【内容】就労支援の移行期に求められる知識・技能について等

【対象】主に**認定リハビリテーションカウンセラー**(CRC)

【調査票】Vocational Rehabilitation-Transition Activity Inventory (49項目)

【結果】移行期に求められる**知識・技能7要因を明らかにした**。

「I. キャリア計画・立案」「II. 職業準備支援」

「III. 移行支援プログラムの実践」「IV. 移行支援プログラムの評価」

「V. 地域社会への参加」「VI. 社会資源の活用」「VII. 多機関・職種との連携」

6

リサーチ・クエスチョン(RQ)

RQ1: 先行研究 (Plotner 2009) が検証した**7つの因子構造は妥当か?**

RQ2: MSW、OT、STで移行期の**職務遂行度と職種間差**があるのか?

RQ3: 移行期の**職務遂行度を向上させる要因**は何か?

RQ4: **障害者雇用率が高値の都道府県**は、
移行期の職務遂行度も高値を示すのか?

7

研究方法

【対象】

高次脳機能障害のある方で**就労を希望されている方を担当した経験がある**医療機関に勤務するMSW、OT、STを対象とした。

【サンプリング】

2012年に厚生労働省が発表している**全国の障害者雇用率の上下位3県・府の医療機関**を対象とし、504名に調査票を郵送した。

✓上位群:「大阪府、神奈川県、沖縄県」

✓下位群:「山梨県、新潟県、栃木県」

8

研究方法

【調査票】

✓ **日本語版Vocational Rehabilitation-
Transition Activity Inventory (VR-TAI) 49項目**

✓対象への質問
「職務をどの程度、行って(職務遂行度)いますか?」

✓4件法

1=全くない **2**=やや少ない **3**=やや多い **4**=非常に多い

9

研究方法

【調査期間】

2014年10月21日～2014年11月25日

【倫理的配慮】

本研究は、新潟大学医学部倫理審査委員会の承認
(受付番号:1931)を得て実施した。

10

調査票(日本語版VR-TAI)の構成

I. キャリア計画・立案(10項目)

II. 職業準備支援(6項目)

III. 移行支援プログラムの実践(7項目)

IV. 移行支援プログラムの評価(7項目)

V. 地域社会への参加(3項目)

VI. 社会資源の活用(9項目)

VII. 多機関・職種との連携(7項目)

11

研究方法

【データ分析方法】

RQ1: 7つの要因に関して**確認的因子分析**

RQ2: **一元配置分散分析**または**Kruskal-Wallis検定**
(従属変数)職務遂行度 (独立変数)MSW、OT、ST

RQ3: **重回帰分析**(ステップワイズ法)
(従属変数)職務遂行度
(独立変数)仕事へのコミットメント、経験年数、
研修会への参加数、職員数等 **9要因**

RQ4: (上位群と下位群の2群間)**対応のないt検定**

12

結果

■回収数:153件(回収率:30.4%)

■7つの要因に関して一定の適合が得られた。

I. キャリア計画・立案

II. 職業準備支援

III. 移行支援プログラムの実践

IV. 移行支援プログラムの評価

V. 地域社会への参加

VI. 社会資源の活用

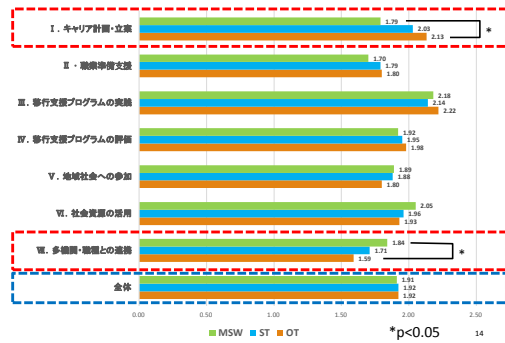
VII. 多機関・職種との連携

GFI=0.90, CFI=0.82, RMSEA=0.07

13

結果

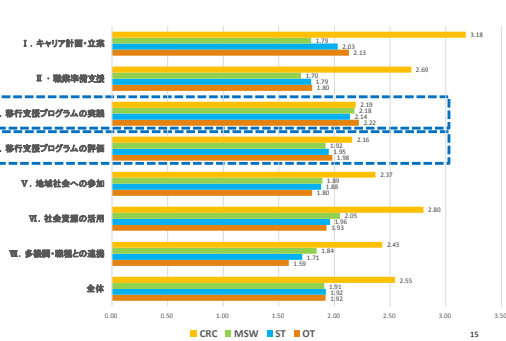
MSW・OT・STの職務遂行度と職種間差



14

結果

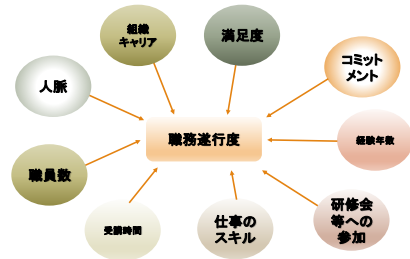
認定リハビリテーションカウンセラーとの差



15

結果

職務遂行度の促進要因



16

結果

職務遂行度の促進要因

職務遂行度

$\beta=0.26$ $p<0.01$

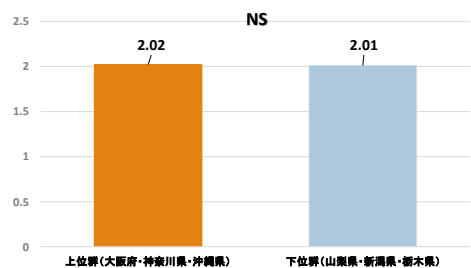
研修会等への参加

決定係数 R^2 :0.10

17

結果

障害者雇用率と職務遂行度の差



18

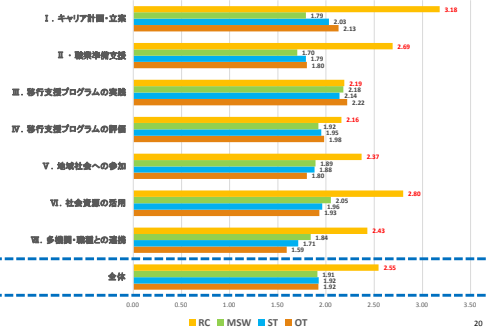
考察

本研究により、高次脳機能障害者の就労支援の移行期(医療機関から就労支援機関)にMSW、OT、STに共通して求められる7つの要因が明らかとなった。

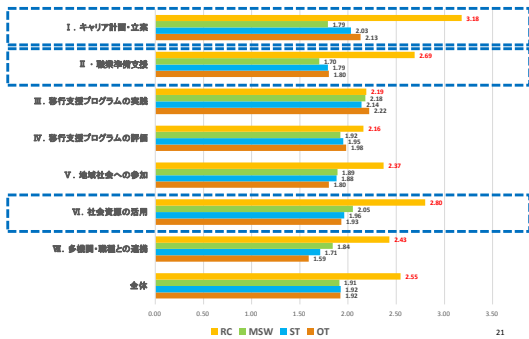
- I. キャリア計画・立案(10項目)
- II. 職業準備支援(6項目)
- III. 移行支援プログラムの実践(7項目)
- IV. 移行支援プログラムの評価(7項目)
- V. 地域社会への参加(3項目)
- VI. 社会資源の活用(9項目)
- VII. 多機関・職種との連携(7項目)

19

- ✓MSW、OT、STの全体の職務遂行度の差はほぼなし
- ✓CRCとの差は大きいと示唆

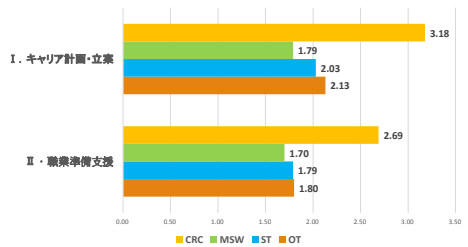


- ✓特に「I. キャリア計画・立案」、「II. 職業準備支援」、「VI. 社会資源の活用」がCRCと差が大きいと示唆



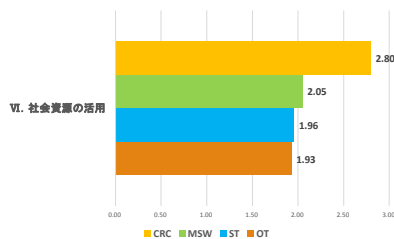
21

- ✓医療機関で統一された職業リハビリテーションプログラムが提供されていない。



22

- ✓地域にどのような施設や機関があるのか、また情報交換・共有がまだ不十分である。



23

考察

継続して高次脳機能障害の就労支援に関する研修会等を開催し、医療機関で出来る支援を多機関・職種と情報交換・共有し、双方の役割を具体化していくことが重要であると考えます。

24