

# 令和7年度 調査研究の成果 活用のポイントと知見

- ◆ 職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究
- ◆ 企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究
- ◆ 「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究
- ◆ 中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究
- ◆ 障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究
- ◆ 諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究

障害者職業総合センターの研究成果には調査研究報告書のほかに、資料シリーズ、マニュアル等があり、下記のホームページからダウンロードできます。

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>



# 職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究

堂井 康宏、近藤 光徳、浅賀 英彦、宮澤 史穂、知名 青子、八木 繁美（障害者職業総合センター）

## ●研究の目的

本調査研究は、精神疾患（発達障害による二次障害も含む）や高次脳機能障害により休職し、復職した社員に対する職場復帰支援機関（医療機関、地域障害者職業センター、リハビリテーションセンター、EAP 機関）による支援体制構築に資するため、①職場復帰支援機関による支援が当該社員のキャリア形成に与える影響、②当該社員に対する企業のキャリア形成支援、③支援機関の支援や企業のキャリア形成支援に対する当該復職した社員の受け止め及び、当該復職した社員のキャリア観の変化について把握することを目的としています。

## ●活用のポイントと知見

精神疾患や高次脳機能障害により休職し、復職した社員に対する職場復帰支援実施機関による支援が社員のキャリア形成に与える影響や、企業・職場復帰支援実施機関の支援内容、支援に対する復職した社員の受け止めやキャリア観の変化を明らかにすることにより、障害者職業総合センター職業センターにおける支援技法の開発・改良に役立てることを目的としています。

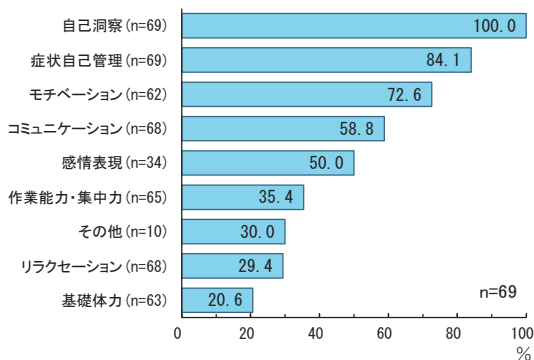


図1 「利用者のキャリアの見つめ直しに影響を与えた支援」医療機関の回答

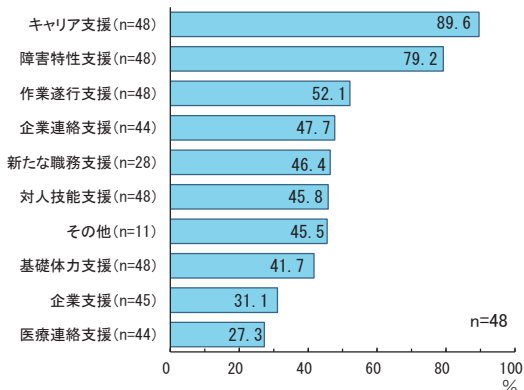


図2 「利用者のキャリアの見つめ直しに影響を与えた支援」地域障害者職業センターの回答

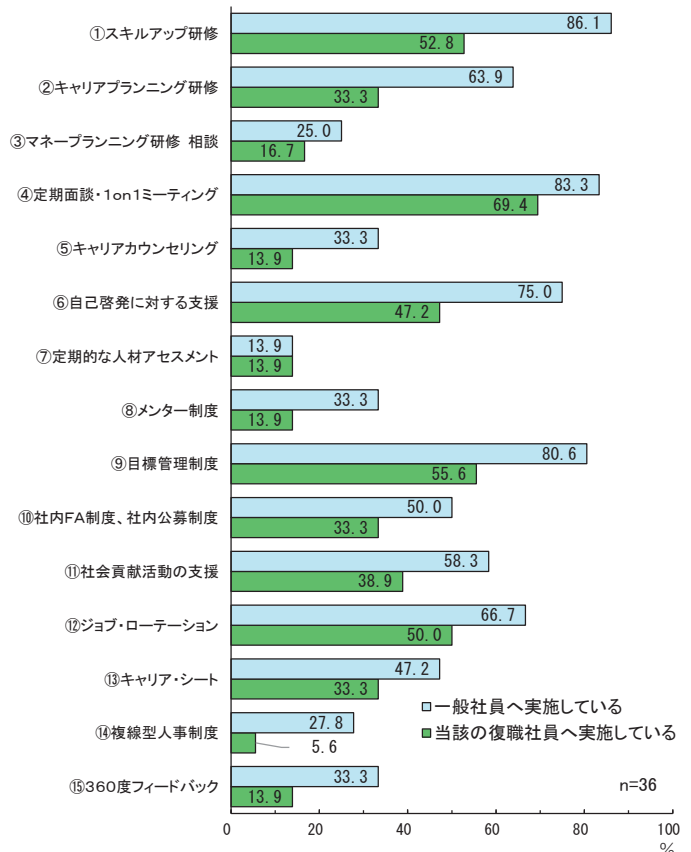


図3 各取組を実施していると答えた事例の割合（企業回答）

# 企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究

中山 奈緒子、桃井 竜介、山科 正寿、高木 啓太、永登 大和（障害者職業総合センター）  
大谷 真司（元障害者職業総合センター）

## ●研究の目的

本調査研究は、企業における障害者雇用の質の向上に関する取組の現状と課題及び必要な支援の内容を明らかにするとともに、企業の具体的な取組事例を紹介することで、障害者雇用の質の向上に資するための政策の検討や、地域障害者職業センター等の支援機関による企業への支援等に役立つものとするを目的としました。

## ●活用のポイントと知見

- 本調査研究は、企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の実施状況、取組の効果、課題、必要な制度や支援等についてまとめています。
- 企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状を知るための基礎的資料としてご活用いただけます。また、支援機関が障害者雇用の質の向上に取り組む企業を支援する際の参考資料としてご活用いただけます。
- 企業アンケート調査の集計・分析結果や、企業ヒアリング調査で把握された取組事例をまとめたパンフレット（「障害者雇用の質の向上に向けて」）を作成しましたので、ご活用ください。

### 能力開発、評価・処遇等の取組

カテゴリ	能力開発、評価・処遇等の取組
業務とのマッチング	・複数の手段による、障害者の能力や特性の把握(面接、作業観察、支援機関からの情報提供等)
	・入社前の実習やインターンシップ
	・担当職務についての障害者本人の希望の確認
	・個々の障害者の能力や特性に合った職務の創出又は再構成
	・障害者の能力や特性と業務とのマッチングの定期的な状況確認
教育訓練(OJT)	・多様な業務への取組機会の提供
	・担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与
	・障害者が指導役やチームリーダー役を経験する機会の提供
教育訓練(Off-JT)	・障害のない従業員と共通の研修
	・障害のある従業員に向けた独自の研修
	・自己啓発に関する補助金の支給
	・資格取得に対するインセンティブの付与
評価・処遇	・社内表彰制度
	・昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用
	・障害に配慮した昇進・昇格・賞与等の基準の設定または基準の明確化
	・障害者の希望・能力を踏まえた業務目標の設定
	・業務実績等を踏まえた人事評価の実施
中長期的なキャリア形成	・人事評価に基づく待遇の実施
	・会社の人材育成方針や身につけるべき知識・能力の伝達
	・個別のキャリアプラン、教育訓練の計画等の作成
	・特定の仕事を極める、様々な業務を経験する、リーダーや管理職に昇進するなど、複数のキャリアパスの提示
	・キャリアラダー(職階や年次等の段階ごとに職務内容や必要なスキルを整理したもの)等の適用
・障害者も参加可能なキャリアに関する研修の実施(キャリアデザイン研修等)	
・キャリアに関する相談の実施(上司、人事担当者、キャリアコンサルタント等)	

本調査研究では、「能力開発、評価・処遇等の取組」(表)などの、企業における障害者雇用の質の向上に向けた様々な取組の状況等について把握しています。



障害者雇用の質の向上に向けて  
(パンフレット)



# 「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究

浅賀 英彦、田中 規子、井口 修一（障害者職業総合センター）

## ●研究の目的

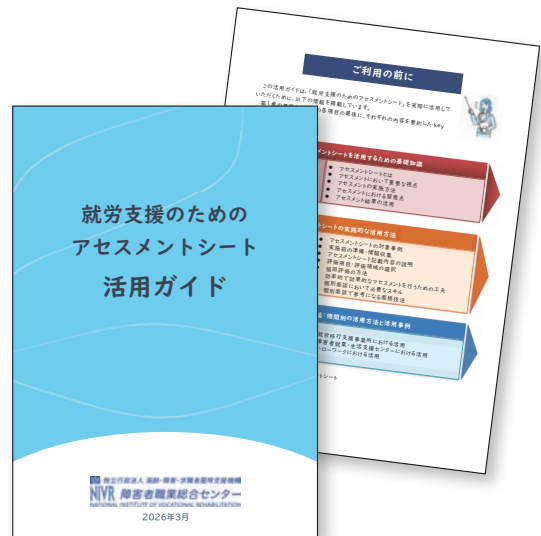
「就労支援のためのアセスメントシート」（以下「アセスメントシート」といいます。）については、効果的に活用するための実践知の蓄積が十分でないことが課題になっています。このような現状を踏まえ、アセスメントシートの活用方法、活用事例等の実践知を収集し、アセスメントシートの効果的な活用方法を検討することを目的としました。

## ●活用のポイントと知見

- 本調査研究の結果をもとに、調査研究報告書のほか、アセスメントシートの効果的な活用方法を支援者に読みやすいかたちで提供するための「活用ガイド」を作成しました。
- 「活用ガイド」の構成は以下のとおりであり、アセスメントシートによるアセスメントを実施する際にご活用いただけます。

「活用ガイド」の構成

<b>第1章 基礎編</b>
1. アセスメントシートとは
2. アセスメントにおいて重要な視点
3. アセスメントの実施方法
4. アセスメントにおける留意点
5. アセスメント結果の活用
<b>第2章 実践編</b>
1. アセスメントシートの対象事例
2. 実施前の準備・情報収集
3. アセスメントシート記載内容の説明
4. 評価項目・評価領域の選択
5. 協同評価の方法
6. 効率的で効果的なアセスメントを行うための工夫
7. 個別面談において必要なスキル
8. 個別面談で参考になる面接技法
<b>第3章 就労支援機関別活用編</b>
1. 就労移行支援事業所における活用
2. 障害者就業・生活支援センターにおける活用
3. ハローワークにおける活用



<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai87.html>

- ・ 活用方法の基礎から学びたい方は、「第1章 基礎編」から読み進めてください。
- ・ すでに活用されている方や「活用の手引」の内容を理解されている方は、「第2章 実践編」から読み始めてください。
- ・ 就労支援機関別（就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク）の活用状況や活用事例を知りたい方は、「第3章 就労支援機関別活用編」をお読みください。

# 中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究

武澤 友広、宮澤 史穂、中野 善文、山口 春夫（障害者職業総合センター）

## ●研究の目的

本研究は、障害のある労働者が年齢を重ねる中で生じる困りごとや、事業主が直面する雇用管理上の課題、その対応として行われる配慮の実態と効果を明らかにすることを目的としています。中高年齢層の障害のある労働者の活躍を推進する上での雇用継続支援やキャリア形成支援のあり方を総合的に検討しています。

## ●活用のポイントと知見

- 中高年齢層の障害のある労働者が直面する困りごとの理解に向けた基礎的資料として活用できます。
- 事業所や支援機関における中高年齢層の障害のある労働者の困りごとへの対応や相談体制、職場づくりの改善策等の検討に活用できます。
- 収集したデータに基づき、企業にとって参考となる好事例や取組のポイントなどをまとめた事例集『取組事例から学ぶ「中高年齢障害者の雇用継続・キャリア形成支援」のポイント』を作成しました。

取組事例から学ぶ  
「中高年齢障害者の雇用継続・  
キャリア形成支援」のポイント  
～生き活きと長く働ける環境づくりのヒント～

Case. 8 作業の理解力の低下に対処して働く

作業の理解力が低下し、チームの他のメンバーと同様の作業ができなくなったことに伴い自信も低下し、支援が必要になった事例です。

経年的変化の状況

知的障害があるHさん（50歳代）は、指導員1名を含む3人体制で行う清掃作業を担当していました。

年齢を重ねるにつれて、作業の理解力が低下し、他の従業員と同じペースで作業を終わらせることが難しくなりました。

そのため、Hさんが担当する作業範囲をこれまでよりも狭く設定しました。しかし、今度はHさんの作業がほかの従業員よりも早く終わってしまい、手持ち無沙汰になる状況が見られました。

仕事上の困りごと

Hさんはチームの他のメンバーと同様の作業ができなくなったことが辛くなり、仕事を辞めたいと訴えました。

対応・取組

作業の理解力の低下への対応として、**ジョブコーチ**の研修を受けた指導員と**障害者就業・生活支援センター**にHさんの理解力に合わせた支援方法に関する助言を行っていただきました。

職場

自信の低下への対応として、単独で清掃できる場所を選んで、チームでの清掃作業とは別に担当してもらいました。作業速度は遅くても、責任のある仕事を自分にまかせてもらえたこと、ひとつの場所の清掃を自分の力でやり遂げることで自信が回復したようです。

取組のポイント

理解力や自信の低下に対して、職場内外の支援制度を活用しながら、本人の状況に寄り添った支援を行った事例です。

支援機関から助言をうけることで障害特性だけではなく、本人の自尊心にも配慮した業務の見直しができることは雇用継続だけでなく本人の働きがいの向上につながります。

本人が職場に相談しないまま既に退職の意向を固めた場合でも、あらかじめ気持ちや状況を丁寧に把握し、支援体制を整えることで、雇用継続につながる可能性があります。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

企業にとって参考となる好事例や取組のポイントなどをまとめた資料

取組事例から学ぶ  
「中高年齢障害者の雇用継続・キャリア形成支援」のポイント  
～生き活きと長く働ける環境づくりのヒント～

<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai88.html>



## 障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究

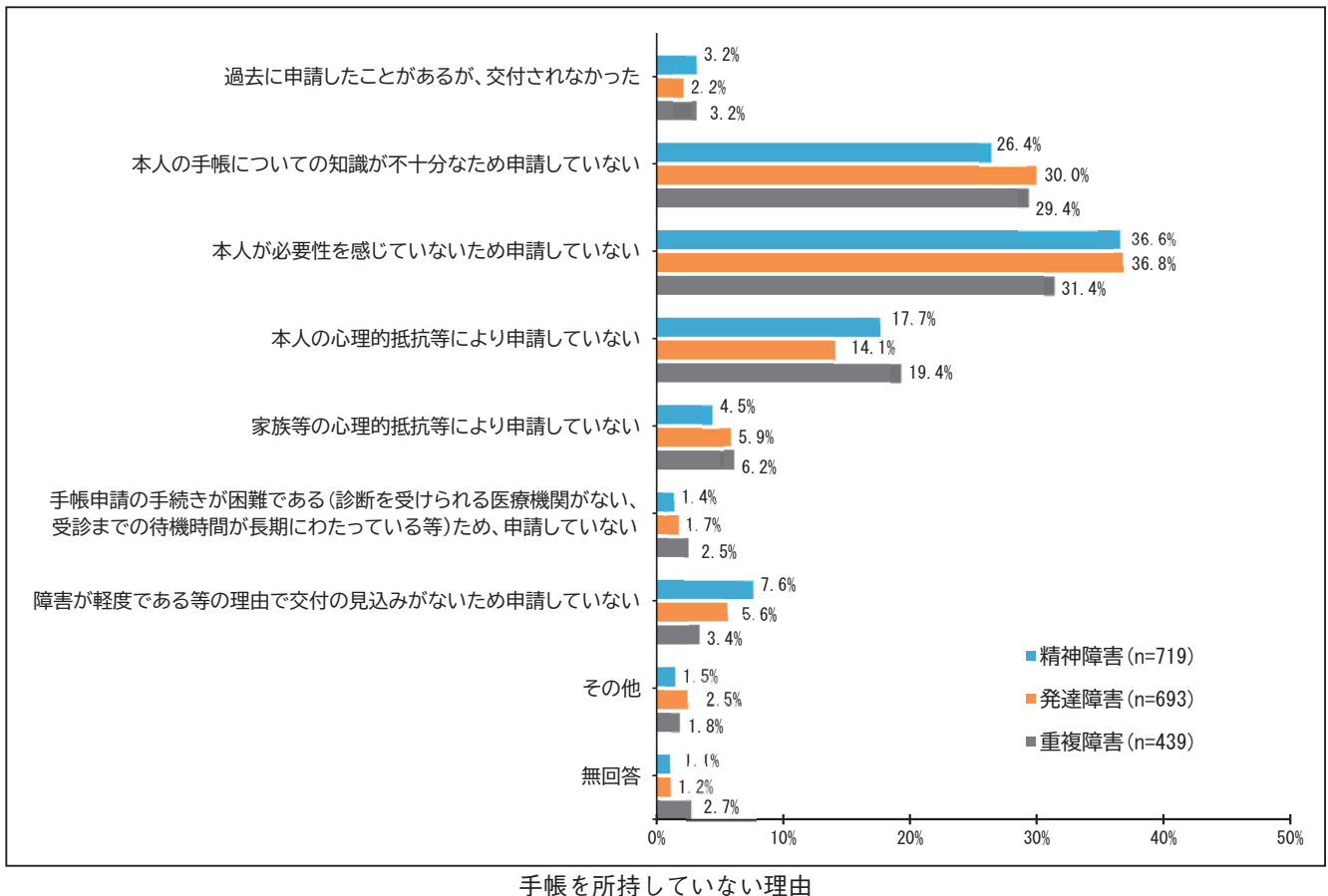
根本 友之、桃井 竜介、高木 啓太、大石 甲、佐藤 涼矢、布施 薫（障害者職業総合センター）  
増田 保美（元障害者職業総合センター）

### ●研究の目的

本調査研究は、障害者の雇用の促進等に関する法律上の障害者であって、精神障害又は発達障害を有して診断を受けているが障害者手帳を所持していない者について、就労支援機関における就労支援の状況、就労上の課題、手帳を取得しない理由、支援事例等について把握を行い、政府における施策の検討や就労支援機関における効果的な支援方法、課題への対処等の検討に資することを目的として行いました。

### ●活用のポイントと知見

- 本調査研究は、手帳を所持していない者についての就労支援機関における就労支援の状況や取組事例等を整理しています。
- 就労支援機関等において、効果的な支援方法、課題への対処等の検討を行う際の参考資料としてご活用いただけます。



## 諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究

下條 今日子、武澤 友広、藤本 優（障害者職業総合センター）

春名 由一郎（Next Being ラボ）、清野 絵（国立障害者リハビリテーションセンター研究所）、浜島 恭子（明治学院大学）  
石崎 由希子（横浜国立大学大学院）、佐々木 達也（名古屋学院大学）、永野 仁美（上智大学）、小澤 真（大阪公立大学）

### ● 研究の目的

本調査研究は、労働政策審議会の答申を踏まえ、日本における今後の障害者雇用施策の在り方の検討を進める上で、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの4か国の就労支援の対象となる障害者、包摂的な働く場の確保、多様で個別的支持ニーズに対応する専門支援制度・サービスなどの具体的な施策とその成果を明らかにするとともに、日本と諸外国を比較することで、日本の障害者雇用施策の特徴や成果・強みを整理することを目的としました。

### ● 活用のポイントと知見

- 現状における日本と諸外国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス）における障害者雇用施策を比較する場合の基礎的な資料として活用できます。
- 歴史的な変遷等も含めた障害者雇用施策の詳細について、国毎に確認することができます。

日本と諸外国の障害者雇用施策を比較するための3つの枠組み

枠組み	観点
雇用に関する支援の対象となる軽度から重度までの障害者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害種類・程度別の生産年齢人口</li> <li>・障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲</li> <li>・重点的な雇用支援を必要とする障害者の範囲</li> <li>・障害者の就労可能性と配慮・支援の相互作用の認識</li> </ul>
多様な障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な働き方での障害者の就労状況</li> <li>・障害者雇用率制度等の数値目標と雇用促進策</li> <li>・障害者雇用の質の向上とその評価指標等</li> <li>・障害者の雇用促進と福祉制度との連携（福祉的就労から一般就労の移行等）</li> </ul>
多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者と事業主に対する支援制度・サービス</li> <li>・専門知識の蓄積を踏まえた障害者と事業主への支援</li> <li>・医療、福祉、教育、就労等の総合的支援の実現方法</li> <li>・職業リハビリテーションの人材育成と体制整備</li> </ul>



**NVR**

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

**障害者職業総合センター**

研究企画部企画調整室

**TEL 043-297-9067**

**FAX 043-297-9057**