National Insnstitute of Vocational Rehabilitation

高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

平成22年度調査研究の成果　活用のポイントと知見

- ◆ 高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定
- ◆ 発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題
- ◆ 難病のある人の雇用管理と雇用支援
- ◆ 障害者の自立支援と就業支援の効果的連携
- ◆ 農業の特性を生かした障害者の職域拡大
- ◆ 失語症のある高次脳機能障害者の就労支援
- ◆ 雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策

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/research/research.html

NIVR
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
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

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

調査研究報告書 No.99

高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究

川村博子、望月葉子、田谷勝夫、知名青子（障害者職業総合センター）
永吉美砂子（福岡市社会福祉事業団心身障がい福祉センター）

活用のポイント

医療機関調査・公共職業安定所調査・職業リハビリテーション機関調査を通して、診断から求職登録を経て紹介就職に至る過程における高次脳機能障害・発達障害のある者の現状と課題を把握。障害認定のあり方を検討する際に活用することが期待される。

研究の目的と方法

目的 高次脳機能障害、発達障害の診断における障害認定の現状を把握したうえで、求職活動において問題となる診断の有無、手帳取得の有無、障害の開示・非開示等の現状を明らかにし、あわせ、問題の所在を明らかにし、障害認定のあり方について検討するための基礎的研究。

方法 アンケート調査、専門家ヒアリング

研究の結果得られた知見

高次脳機能障害・発達障害に共通する課題として以下の知見が得られた。

- 効果・効率的な就労支援の展開にとって、「障害の診断」「障害者手帳の交付」による障害認定が必要となる。しかし、障害者手帳の取得が難しい背景として、診断の困難さや診断できる医療機関並びに専門医の不足、障害者手帳の理解が課題である。
- 「障害者手帳の交付」においては地域差の問題が指摘されており、都道府県・政令指定都市・市区町村内での情報共有が課題。地域支援体制における障害者手帳の認定のあり方について検討が求められており、機会不平等の解消が必要である。
- 障害認定の際に、職業上の困難に関する問題についても検討・確認することが職業リハビリテーション機関において期待されており、医療機関と職業リハビリテーションにおける「問題の共有」及び「連携」が課題となっている。
- 医療機関を中心とした利用状況からみると、福祉・教育・職業リハビリテーション機関等との連携が図られているとはいえない状況があり、各支援を担当するそれぞれの専門領域の人材育成や配置について、量的な拡大及び質的な充実を図り、密接な連携を図る必要がある。

高次脳機能障害における課題として、① 身体障害者手帳の対象外とされた高次脳機能障害者が、精神障害者保健福祉手帳の対象として支援を利用するための認定の運用の改善、② 職業リハ前段階の訓練を要する高次脳機能障害者を適切に支援できる機関の人材育成、配置、が必要である。

発達障害における課題として、① 青年期・成人期に初めて診断を行う場合の診断体制の整備とともに、「診断名の説明や伝え方」「障害の伝え方に対する本人への支援体制の構築」等、診断や障害を伝える時期や伝え方への対応、② 障害者手帳の認定において、「療育手帳の範囲」「精神障害者保健福祉手帳の認定に対する考え方」が地域によって異なる、「手帳認定に関する考え方が周知・徹底されていない」を背景とした問題の解消、が必要である。

調査研究報告書 No.100

障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究

別冊資料１ 就労支援に携わる方々のご参考のために
「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査」解説資料

別冊資料２「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査」障害・疾患別集計分析結果

亀田敦志、春名由一郎、田村みつよ
（障害者職業総合センター）

活用のポイント

①「調査研究報告書No.100」は、研究の全体像（アンケートによる実態調査、難病・発達障害についてのモデル事業の実施結果等）を提示。

②「別冊資料１」は実態調査の解説資料、データ数等を勘案して選択した障害について調査結果を概説。

③「別冊資料２」は実態調査の障害・疾患別（分析可能なデータ数が得られたもの）の集計・分析結果を記載。

研究の目的と方法

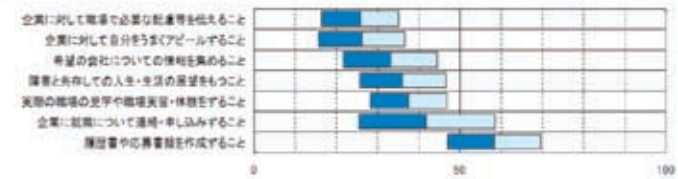
目的 障害や病気のある人々が職業に就き、あるいは職業生活を続けていくためには、どのような課題があって、これを解決していくためには地域の支援機関や職場やあるいは本人のどのような取組が効果的であるかを明らかにする。

方法 障害者本人に対するアンケートによる実態調査、難病・発達障害についてのモデル事業（先進的団体における支援事例の蓄積）を実施し、得られたデータをもとに、取組のある場合とない場合の課題の解決状況について統計的手法を用いて取組の効果を数的に計測して、効果的な取組を明らかにする。

研究の結果得られた知見

- 身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害及び難病といった多くの障害を対象とし、就職準備から就職後までの多くの職業的課題とこれに対する地域関係機関、職場及び本人の取組の把握と分析を試みた。
- 報告書ではデータが得られた障害・疾患別について、多くの課題別に効果的な取組を明らかにしている。１例として、統合失調症の場合の就職前の課題に対して効果的な取組の１つを下表に示す。表の左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものである。グラフの目盛は課題がある人のうち課題が改善されている人の割合であり、青色部分は現状の取組（現状の取組率を（　）内に記載）による改善割合を、水色部分は取組がある場合の改善割合を示している。

統合失調症（就職前の課題に対する効果的取組の１例）

効果的な取組（注）	この取組の有無で異なる職業的課題
「生活リズムや労働習慣の訓練」 （現状の取組率:49.5%） （一体的な取組： 「就職面接や履歴書作成等の練習（29.8%）」 「資格取得支援や職種別の技能訓練(24.5%)」）	

（注）「効果的な取組」については、なるべく多くの職業的課題に影響しているものを選んで記載しており、また他の取組とあわせて効果がでているものがあると考えられるため、一体的な取組として、職業的課題への効果が同様にあり、かつ、当該取組と統計的に有意な相関のある取組についても記載している。

調査研究報告書 No.101

発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する調査研究

望月葉子、知名青子（障害者職業総合センター）
向後礼子（近畿大学教職教育部）

活用のポイント

特例子会社と企業を対象に実施した調査に基づき、特例子会社における発達障害者の支援体制、一般企業における発達障害者の適応要件、コミュニケーションやビジネスマナーについての期待水準や達成時期等を明らかにしている。これらの知見は、就業前支援のための、また、企業で当事者の障害特性に即した配慮を行う際の内容や範囲等の理解啓発にあたっての活用が期待される。

研究の目的と方法

目的 発達障害者の企業における職場適応上の課題と対処方法、発達障害者に対する就労の実現と定着のための支援に必要となる指導課題を明らかにする。法定雇用率制度を利用する者並びに、一般扱いの雇用を選択する発達障害者の職場適応上の課題についても検討。

方法 特例子会社および企業に対するアンケート調査、専門家ヒアリング

研究の結果得られた知見

- 特例子会社の39社（37%）が従業員の発達障害を把握していた。これら発達障害のある従業員に対しては、特性の把握により、知的障害や精神障害者への雇用経験を通して蓄積されたノウハウに基づいた個別・具体的な適応支援が行われていた。
- 特例子会社の親会社（一般企業）で働く発達障害者の適応・定着支援においては、担当業務等において本人の特性が考慮されていること、支援が専任の従業員によって行われること、支援機関や特例子会社等から支援と助言を得ること等が必要な条件となっていた。こうしたことからは、障害者手帳を取得していない者については、必ずしも障害者雇用における雇用管理や配慮の経験が活用されるとは限らず、障害開示をしない場合は、周囲の理解や配慮のための調整は成立しがたい可能性があるといえる。
- 企業は、若者の新規採用に際して、コミュニケーションやビジネスマナーを重視していたが、重視する水準や達成される時期は項目によって異なっていた。職業準備の視点から比較的優先性が高い項目にてらして、発達障害者の現在の行動特徴に支援が必要となった場合、雇用後の一般研修等で達成を見込めるのか、代償手段を獲得するのか、開示して理解と配慮を求めるのかといった点の検討が必要となる。
- 発達障害者の就労支援においては、ルールの行動化が重要なテーマである。企業と特例子会社ではルールに関する期待（理解と対応）に違いがあった。特例子会社では、了解される行動の範囲が広く、特例に対応する体制と的確な支援とが関連していた。したがって、障害を非開示とした場合、企業の期待する行動にどの程度応えられるか、障害を開示した場合はどのような対応が可能であるかが、職場適応を左右する要因となることが予想された。

発達障害者における支援・対応の例

	作業遂行上の課題	企業での対応	発達障害名
療育手帳の例	工程変更に対応できない	作業切り替えの時の確認	自閉症
	作業工程が曖昧だと対応できない	作業工程の工夫	自閉症
	曖昧な表現が理解できない	明確な言語による指示と行動確認	自閉症
	計算ができない。国語が苦手	特性に応じた業務の切り出しと、作業工程の工夫	学習障害
精神障害者保健福祉手帳の例	一般の研修や配置では作業困難	本人の障害特性に即した支援・指導と配置の考え方を企業に促す	高機能自閉症
	情報の取りまとめができない	具体的な作業指示	アスペルガー症候群

調査研究報告書 No.102

農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大に向けて

佐渡賢一、河村恵子（障害者職業総合センター）

活用のポイント

障害者を雇用し、安定的な経営を進めている農業事業所の事例調査を踏まえ、さまざまな制約を軽減、回避するための要件や工夫、作業を容易にするためになされている配慮や工夫を提示。さらに、農業分野での障害者雇用を後押しする周辺領域での取り組み、農業の技術革新等、産業としての広がりの現状にも触れる。職業リハビリテーションの観点から農業分野での障害者就業を検討するために活用。

研究の目的と方法

目的 農業の季節性や小規模性等は、障害者の雇用促進にとって制約になる部分が多く、これまで職業リハビリテーション分野において注目されることは多くはなかった。そうした中、農業分野の特性を踏まえつつその就業の場としての可能性を探るため、実現に向けての課題とその解決策について明らかにする。

方法 農業分野における障害者雇用に関する先行研究および関連する分野にかかる文献調査をはじめ、事業所、自治体、教育機関、職業訓練機関等への訪問を中心とした聴き取り調査等を通して、障害者雇用の先進的な事例、自治体等における推進・支援策の実態を把握。また、独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所が取り組む農業分野における障害者就労にかかる研究・事業への参画を通して同研究所の事業への協力を行う一方、これら協力を通して得た知見を本研究の活動および成果に反映。

研究の結果得られた知見

- 近年の日本の農業は、就業者の減少・高齢化の進行に伴う担い手不足や耕作放棄地の拡大、食糧自給率の低下の課題に直面する一方、食の安全への意識の高まり等、さまざまな形で注目を集めている。本研究に直結するものとして、まず担い手確保の課題があげられ、人材育成の一環として障害者の就労も関心の対象となってきている。農作業を取り入れる障害者福祉施設は年々増加傾向にあり、また、企業、個人双方の側から農業参入の機運もみられる中、特例子会社における農業への参入事例も散見される。
- 農業自体の特性に注目すると、季節性、事業所規模の小ささ等障害者の雇用促進への制約が少なくない中、障害者を戦力として雇用し、利益を生み出す事業所として運営している事例が存在する。これら事例においては作物の選択、その組み合わせ（複数の作物を取り入れる等）や事業展開の仕方（加工や販売まで行う等）等、通年の作業量の確保や安定的な経営のためのさまざまな工夫がみられた。併せて、作業内容や従業員である障害者の特性を踏まえた工夫や配慮もなされていたが、それらは職業リハビリテーションの視点や手法を大いに活かし得るということも認識できた。
- 今後の農業分野での障害者就業の広がりに期待のもてる取り組みが地方自治体や教育機関等で行われていることも確認された。さらに、産業としての発展（６次産業化、技術革新等）の実態からは、これまでの農業のイメージから視野を広げ、「変わろうとする農業における障害者雇用」という視点で農業における障害者の雇用拡大を目指すことも意義あることと示唆された。

農業における障害者雇用のメリット

障害者雇用による事業所のメリット	障害者にとっての農業就業のメリット
○他産業に比して人員が集まりにくい中、障害者から就業ニーズがあることで、人手不足の解消および安定した労働力の確保に繋がる。 ○健常者と障害者がともに働くことにより、それぞれの特性を踏まえ役割分担をすることができ、作業の効率化に繋がる。	○表情や対人面での変化や改善等、精神的安定がみられる。 ○自然相手の作業であることから生産量の制約が必ずしも厳密なものにならないこと、判断基準が緩やかに設定されやすいこと等によって、障害者にとってストレスのかかりにくい作業環境となっている。

調査研究報告書 No.103

難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究

別冊　就業場面における難病データ集

春名由一郎、東明貴久子、香西世都子
（障害者職業総合センター）

活用のポイント

これまでの難病対策等の成果により、難病のある人の多くは、通院への配慮やデスクワーク等の無理のない仕事への配置があれば就労可能になっている。本研究では、そのような現状や課題、職場の雇用管理、地域の医療･労働等の雇用支援のあり方を実証的データに基づいて示す。また、別冊において、疾患管理や安全配慮と就労支援を両立させる適切な雇用管理や雇用支援を行うための、多様な疾患別のデータを提供。

研究の目的と方法

目的 難病のある人の職業的課題について、実証的データに基づき、身体･知的･精神等の障害のある人の職業的課題の状況との比較を含め、効果的な職場での雇用管理や地域等での雇用支援のあり方を明らかにするとともに、就職前から就職後の様々な局面における難病による職業的困難性の特徴を明らかにする。

方法 ①難病患者に特化した2005年の調査、②身体･知的･精神等の多様な障害（難病を含む）のある人を対象とした2009年の調査の２つの調査データを再分析。両調査は、難病や障害のある人本人の回答による郵送調査であり、調査項目の多くが共通しているため適切な範囲でデータをプールして分析。これにより難病については最大5,915名、25疾患、障害者手帳の有無別に８疾患の分析が可能となった。

研究の結果得られた知見

- 職業的課題における問題の有無と、職場や地域の様々な取組の有無のクロス集計により、「特定の取組のある場合に特定の問題が少なく、その取組がない場合にその問題が多くなっている」ことが統計的に有意に認められることで、効果的な取組を特定するとともに、効果的な取組の有無による職業的課題の状況の変動も明らかにした。また、地域の支援機関の利用者に多くみられる職業上の問題も同様に明らかにした。
- 難病のある人の多くが、デスクワーク等の無理のない仕事で働いていた。その一方で、障害認定の有無にかかわらず、通院への配慮、デスクワーク等の無理のない仕事への配置、休憩の取りやすさ、体調に合わせた柔軟な勤務体制等が得られない状況で働き、疾患管理と職業生活の両立が困難となっている事例も多くみられた。
- 職場において本人が病気や必要な配慮について説明しにくい状況もあり、効果的な雇用管理としては、通院への配慮等はもちろん、仕事の進め方についての職場での良好なコミュニケーション、病気の正しい理解、病気や障害があってもキャリアアップできる人事方針等が重要となっていた。
- 地域の雇用支援においては、主治医等の保健医療側の就労相談とハローワーク等の雇用支援が重要であるが、就職はできても就職後に問題が多発していたことから、就職前から就職後までのより効果的な連携が重要である。

調査研究報告書 No.104

失語症のある高次脳機能障害者に対する就労支援のあり方に関する基礎的研究

田谷勝夫、青林　唯（障害者職業総合センター）

活用のポイント

医療と連携して失語症者の就労支援を行うに際し、①情報共有のための基礎知識を整理し、②医療機関・就労支援機関調査を通して、失語症者支援の現状と課題を把握するとともに、それぞれの機関が相手側に求める情報や役割などを明らかにした。研究成果に基づくリーフレットも併せ、両機関の連携支援において活用が期待される。

研究の目的と方法

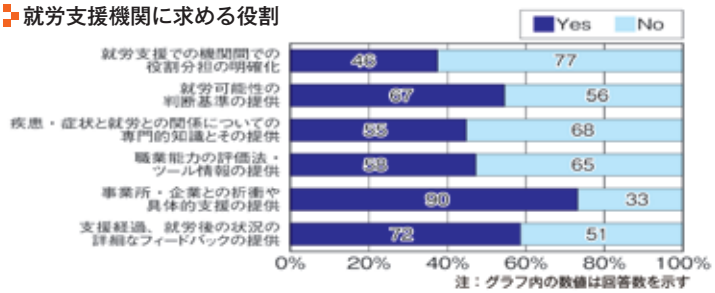
目的 失語症者の社会復帰に関し、本人の特性（年齢、原因疾患、失語症のタイプと重症度、身体機能、知的能力等）や医療機関での言語訓練（訓練開始時期、訓練期間等）との関連を検討した医療機関等の調査研究は散見されるが、就労支援機関との連携に言及したものは少ない。そこで、本研究は、就労支援機関と医療機関における失語症者の就労支援の現状と課題を把握するとともに、両機関の連携のあり方を提言。

方法 就労支援機関（地域障害者職業センター）と医療機関（病院、リハビリテーションセンター等）の両者を対象とするアンケート調査およびヒアリング調査。

研究の結果得られた知見

- 医療機関単独利用の失語症者の復職率は２～３割程度（現職復帰は１割程度）であり、失語症者の復職が難しく、また、受傷前の職業を同じレベルで維持することが非常に困難であるが、「職場との折衝」「職リハ機関への橋渡し」「職業前訓練」など就労支援への取り組みを行っている医療機関は１割以下と極めて少ない。
- 他方、就労支援機関（障害者職業総合センター職業センター）利用後の失語症者の復職率は約６割で、医療機関単独支援の約２倍となっていることから、医療機関と就労支援機関の連携支援の重要性が示唆されるが、就労支援機関と連携した支援を行っている医療機関は３割程度にとどまっているのが現状である。
- 支援内容に関しては、地域障害者職業センター利用の失語症者のうち、ジョブコーチ支援利用者の９割強が就労可能であったのに対し、ジョブコーチ支援利用なし者では就労可能者が３割弱にとどまることから、ジョブコーチ支援が失語症者の就労支援に効果的であることが示された。
- 就労継続（職場定着）に重要視される要因として、就労支援機関からは「本人の就労意欲」「企業・職場の理解促進」「企業・事業所の取り組み」「ジョブコーチ支援・職場内での支援」等が、医療機関からは「本人の意欲」「失語症の重症度」「企業の取り組み」等があげられ、就労支援機関、医療機関ともに『本人の意欲』『企業の取り組み』が重視されている。連携支援の観点からも就労支援機関の事業所に対する直接的支援が重要となる。

就労支援機関に求める役割



注：グラフ内の数値は回答数を示す

調査研究報告書 No.105

雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究

佐渡賢一、平川政利、指田忠司、杉田史子、佐久間直人
（障害者職業総合センター）

活用のポイント

第Ⅰ部では、障害者を雇用するに当たって、事業主が行う配慮や支援の実態をアンケート調査と聴取り調査を通じて明らかにしている。第Ⅱ部では、障害者権利条約の背景にある差別禁止、合理的配慮、割当雇用制度に関する施策をめぐるドイツ、フランスにおける最近の変化を踏まえて、障害者権利条約批准に向けた課題について論じている。

研究の目的と方法

目的 2000年、欧州連合は、「雇用均等一般枠組み指令」により障害を理由とする差別禁止、雇用の場における合理的配慮の考え方を導入。2006年、国際連合は障害者の権利に関する条約を採択。差別禁止と合理的配慮をめぐる各国の対応が注目されている中、わが国は、2007年に条約に署名し、批准に向けた検討を進めている。本研究は、このような動向を踏まえ、雇用関係において障害者の均等待遇を実現するために採られている方策について、民間企業等における実態を明らかにするとともに、国際的潮流に則した諸方策の実現に向けた課題について検討。

方法 民間企業において事業主が障害者の雇用促進のために実施している各種支援の実態について、アンケート調査及び聴取り調査を実施。欧米諸国における障害者雇用施策、判例等の最新動向について専門家ヒアリングを行い、内外文献を収集、分析。

研究の結果得られた知見

- 事業主が提供する支援には、①障害者採用時の支援、②雇用管理に関する支援、③職場環境整備に関する支援の３領域があり、①については企業規模との関係が、②及び③については障害種類との関係が顕著な違いとしてあらわれた。
- 雇用管理に関する支援において、職務に直結する業務遂行上の支援と健康管理に関する支援は、障害の種類に関係なく実施率が高かった。これらは実際に仕事をし、職業生活を送る上で不可欠な支援といえる。
- 各種支援の提供に際して企業側が感じる限界については、経済的･人的な負担が大きく影響すると考える回答のほか、経済的･人的な援助でできるならいくらでもするが、それ以外に職務とのアンバランスなど、解決の難しい問題があることを指摘する企業も見られた。
- 職場のバリアフリー化については、建物の所有権の帰属や、建替え時期の違いなど、費用にとどまらない制約が実施を妨げている実情が見られた。
- ドイツとフランスは両国とも割当雇用制度を維持しつつ、障害者権利条約を批准しているが、EU指令や権利条約の法制化への対応には、それぞれ特徴が見られる。ドイツについては、割当雇用制度発足後の憲法判断を中心に法定雇用率をめぐる議論を検証し、その考え方の変化がわかった。フランスについては、救済機関(HALDE)が雇用率と非差別という２つの原則が両立するとの見解を示し、この２つのアプローチをつなぐために支援制度や枠組み作りが行われていることがわかった。

職場環境整備に関する企業規模別の支援状況

職場環境整備		企業規模				
		56～100人	101～200人	201～300人	301～999人	1000人以上
視覚障害	点字ブロックの敷設や誘導ライン、大きく見やすい表示板の設置	－	◇	－	◇	◇
	音声ガイド付きのエレベータの設置	－	◇	－	◇	◇
	音声パソコン（画面読み上げソフト等）の設置	－	◇	－	◇	◇
	拡大読書器など視覚の視力を活用する為の機器の配備	－	◇	－	◇	◇
	作業場の採光や照明の工夫	－	◇	－	◇	◇
	コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保	－	◇	－	◇	◇
聴覚障害	磁気誘導ループ（補聴器に直接音声を送る機材）	－	－	－	－	－
	非常用警告装置（パトライト）などの設置	－	－	－	－	－
肢体不自由	床面の段差解消（スロープ化）など、構造的な改善	◇	◇	◇	○	○
	エレベータの設置	◇	◇	◇	○	○
	階段の手すり、昇降用リフトの設置	◇	◇	◇	○	○
	専用駐車場、スペースの設置	◇	◇	◇	◇	○
	障害者用トイレの設置	◇	◇	◇	○	○