

平成26年度 調査研究の成果 活用のポイントと知見

- ◆ 訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する支援・対応に関する研究

－ポリテクカレッジ等における
取組の現状と課題－

- ◆ SSTを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究

－ジョブコミュニケーション・
スキルアップセミナーの普及－

- ◆ 発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究

- ◆ 難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究

調査研究報告書 No.123

訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する 支援・対応に関する研究 －ポリテクカレッジ等における取組の現状と課題－



松本 安彦（障害者職業総合センター）

活用のポイント

教育・訓練機関における発達障害を有する学生等に対する配慮・支援の重要性が広く認識されつつある中で、当機構では、ポリテクカレッジ等の職業能力開発業務と、障害者職業リハビリテーション業務を併せ持つことのシナジー効果を追求しながらの取組を行ってきた。本報告書の第Ⅰ部はポリテクカレッジ等における取組の背景、内容、経過、論点、残された課題等についての調査研究報告書であり、第Ⅱ部は取組の成果物である「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」を掲載。

研究の目的と方法

- 目的** 当機構が運営するポリテクカレッジ(職業能力開発大学校、同短期大学校)等における、発達障害を有する等により「特別な配慮が必要な学生」への支援・対応のレベルアップを図る取組について、その経緯、内容、意義等を中間的に総括するとともに、これら学生等に対する配慮・支援に関する論点・課題の抽出等を行うこと。
- 方法** ①発達障害の定義・分類、特性等及び発達障害に関する支援等制度の状況の概観(第1章)、②発達障害等により特別な配慮が必要な学生・生徒の状況、これら学生・生徒に対する支援の状況や課題等の概観及び「職業リハビリテーションセンター」における発達障害者等に対する先導的な職業訓練の状況の概観(第2章)、③ポリテクカレッジ等における今回の取組についての背景、課題認識、方法、経過、事例等の整理、今回の取組の成果物として作成された「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」(第Ⅱ部に掲載)の紹介(第3章)を行った。そのうえで、①～③を踏まえ、発達障害(の可能性)を有する等により「特別な配慮が必要な学生等」に対する教育・訓練機関における支援・対応に関する論点の抽出・整理を行うとともに、今回の取組の成果と残された課題について整理した(第4章)。

研究の結果得られた知見

第Ⅰ部では、a)「特別な配慮が必要な学生等」という対象設定について、b)発達障害の「気づき」・「受容」・「診断」・「障害者手帳」・「オープン・クローズ」をめぐって、c)発達障害者に対するアセスメントと配慮・支援のサイクルについて、d)「集団的な指導」と「個別的な配慮・支援」の調和と「グループ作業」について、e)教育・訓練機関における体制・研修等について、f)制度改正の影響についての論点を抽出・整理するとともに、残された課題として、次の点を挙げた。

- ポリテクカレッジ等における更なる取組と各種の教育・訓練機関間の相互参照等
 - ・ 全国のポリテクカレッジが今回の取組の成果を活用するほか、各種の教育・訓練機関がそれぞれ自助努力を行いつつ、相互の交流・参照をさらに推進すること。
 - ・ ポリテクカレッジ等におけるノウハウを蓄積し、職業の現場における配慮・支援の参考とすること。
- 障害に関する専門機関の課題 — 特別な配慮が必要な学生等への支援・対応上の課題を抱える機関に対する地域での間接支援(バックアップ・ネットワークの充実) —
 - ・ 発達障害者支援センター、児童相談所、医療機関、地域・広域障害者職業センター等に関しては、通常の教育・訓練機関等に対する間接支援機能(教職員に対する研修の実施や教職員へのアドバイス等)の明確化と充実を図ること。

SSTを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究 ージョブコミュニケーション・スキルアップセミナーの普及ー



岩佐 美樹、宮澤 史穂（障害者職業総合センター）

活用のポイント

障害者の一般就労を支える人材の育成、就業支援機関における事業主支援の進め方を検討する際の資料として活用されることが期待される。

研究の目的と方法

- 目的** 平成23年度から24年度に開発した「SSTを活用した人材育成プログラムージョブコミュニケーション・スキルアップセミナー」の普及方法等の検討を行い、普及促進のためのポイントを整理する。
- 方法** ① イノベーションの普及理論を踏まえたプログラムの内容及び実施方法の検討
② 改訂プログラムの試行実施
③ 試行協力者に対するアンケート調査、ヒアリング調査

研究の結果得られた知見

- プログラムの水平方向の普及、すなわち、プログラムの認知度、活用度の拡大を図る上では、いかに多様なコミュニケーションを創出していくかがポイントとなった。その具体的な方策としては、就業支援ネットワーク内のコミュニケーション・チャンネルを活用した広報、就業支援ネットワークという社会システムにおけるプログラムの実施、プログラムの観察や試行機会の確保といったことが挙げられた。さらに、プログラムの実施過程においては、参加者の所属先が企業のみではなく、就労支援機関、教育機関、福祉機関等へと広がり、新たな就業支援ネットワークの形成という効果も見られた。
- プログラムの垂直方向の普及、すなわち、企業においては、事業主によるプログラムの自主的・発展的運営を促していくこと、個人においては、SSTの手法を活用した障害者支援を促していくということについては、技術支援がポイントとなった。その具体的な方策としては、SSTの実施者としてのリーダースキルの獲得・向上支援を目的として開発したリーダーパートナー研修及び導入支援が効果を発揮した。また、自主運営によるプログラムを効果的に進める、研修で学んだスキルの職場での実践を促す上では、事業主主導のもと、リーダーパートナー研修と並行し、複数の支援者社員チームによるSST研修の実施が効果的であることが示唆された。

ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナーの3つの研修ユニット

	SST研修	パートナー研修		リーダーパートナー研修
目的	コミュニケーションスキルの向上	障害者支援スキルの向上		SST研修の実施スキル（SSTのリーダースキル）の向上
対象者	障害者社員	支援者社員及び管理職		パートナー研修の受講経験（伝達研修を含む）のある支援者社員
実施内容	SSTのセッション（ステップ・バイ・ステップ方式）	①認知行動療法の理論及び障害特性等に関する講義、SSTのメンバー体験等（理論編） ②当日のSST研修に係る解説等（解説編）		外部講師によるSST研修の見学後、見学したSST研修の解説及び演習
実施回数等	月1回 約60分×7回（うちオリエンテーション1回）	平成23～24年度の試行		月1回 120～180分×7回
		月2回（①②を1回ずつ実施） ①約60分×8回（うちオリエンテーション1回） ②約30分～60分×7回（SST研修直後に実施）	平成25～26年度の試行 SST研修とパートナー研修のセットで実施（試案版） 月2回（①②を1回ずつ実施） ①120分×5回 ②約30分～60分×7回（SST研修見学後に実施）	
			3つの研修をセットで実施（拡充版） 月1回 ①180分×3回 ②パートナー研修としては実施せず。	

※平成23年度及び24年度においては、SST研修とパートナー研修の2部構成のプログラムを企業単位で実施。
平成25年度及び26年度のパートナー研修、リーダーパートナー研修は複数企業の合同開催とし、1事業所にてSST研修を実施、試行協力者については見学可とした。

発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究



鈴木 徹、鴫田 陽子、田川 史朗（障害者職業総合センター）

活用のポイント

発達障害者は、他の障害者及び一般の労働者より、現在の仕事に満足していない者が多いことが各種調査から窺え、職場定着が課題となっている。本研究では、就業中の発達障害者を対象として、職業生活に対する満足度と就業の実態、生活環境について調査結果をとりまとめ、職業生活の満足度に影響を与えている要因について明らかにした。発達障害者の職場定着を促進するための基礎資料として活用が期待される。

研究の目的と方法

- 目的** 発達障害者の職業生活に対する満足度と職業生活に関する属性を把握することにより、満足度に影響を与えている要因を把握し、効果的支援や配慮のための基礎資料とする。
- 方法** 障害者及び一般労働者の就業実態に関する資料の収集、学識経験者、当事者団体、就労支援機関等からなる研究委員会における検討、就業中の発達障害者を対象とするアンケート調査。

研究の結果得られた知見

- 発達障害者の就業の現状は、賃金、賞与、就業形態、労働時間、勤続年数等の雇用形態・待遇等労働条件において、一般労働者と比較すると、厳しい状況に置かれており、離職率も高いことから雇用の安定という観点から様々な問題が内在し自立した生活を送りにくい状況にある。職業的自立が後退しないよう留意する必要がある。
- 正社員の 22.2% は障害者手帳等を所持していない者であり、就職先への提示にためらいがあること、一般社会での理解度・認識度が十分でないことが推測される。
- 因子分析の結果、職業生活の満足度を構成する主要要素は①「周囲の人たちの理解」、②「仕事のやりがい」、③「否定的な対応が少ない」の 3 因子が抽出された。
- 満足度を高めるようにするには、特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えることが第 1 歩であるが、対象事業所の個別性、事業所のどのような立場の人に伝えるか、伝える者の専門性により、結果は異なる。
- 支援機関は円滑な作業遂行を支援するほか、発達障害者に替わって、困っていることや自身の特徴や配慮してほしいことを適確に事業所に伝える役割もまた重要である。
- 事業主及び支援者は個々の発達障害者の特性について事前に把握し、職務遂行の指示や職場環境に関し、当該特性に応じた配慮を行うことが望まれる。
- 職場内での配慮等受入体制整備に向け、発達障害の特性に関する正しい知識習得や理解の促進等啓発、相談・援助者の配置や当該者の専門知識・支援技術の付与、向上が必要であり、専門支援機関の支援を得ながら、個々の発達障害者の特性に合わせて配慮することが望まれる。また、これら配慮等は、多様性かつ個性が高いものであることから、発達障害者の個々の事情と事業主との相互理解の中で提供されることが重要で、事業主は発達障害者等との相談・話し合いを踏まえ、発達障害者の特性、ニーズや意向を十分に尊重しつつ具体的な措置を検討し、講ずることが望まれる。
- 行政機関、専門支援機関、教育機関、医療機関等の関係機関は、さらに連携を強化し企業等雇用主並びに発達障害者本人及びその家庭に対し一層きめ細く、適時適確な支援により対応できる体制を構築することが望まれる。

満足度に関する質問項目の因子分析結果

質問項目	因子の名前		
	周囲の人たちの理解	仕事のやりがい	否定的な対応が少ない
困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる	.897	-.121	.021
職場の人は自分の話をきいてくれる	.785	.007	.020
相談ののってくれる人がいる	.742	.000	-.026
職場の人のおかげで仕事を続けることができています	.725	.083	-.067
分かりやすく説明してくれる	.700	-.021	-.019
職場の人は自分のことを受け入れてくれている	.689	.150	.029
ほめられる	.536	.178	.039
「仕事をしてくれて助かる」と言われる	.520	.117	.066
新しい仕事を任せられる	.454	.033	-.058
仕事に行くのが楽しみだ	-.058	.904	-.008
この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ	-.070	.783	.008
仕事をしているとうれしいと思うことがある	.121	.662	-.014
今の仕事を続けたい	.157	.600	-.033
自分の仕事は会社や社会の役に立っている	.156	.567	-.005
収入についてどのように感じているか	.031	.188	-.054
よくミスを指摘される	-.112	.090	.811
「仕事が遅い」と言われる	.129	-.016	.725
言葉遣いを注意される	-.027	-.155	.572

難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究



春名 由一郎（障害者職業総合センター）

活用のポイント

本研究により、難病の症状の程度は、ある程度病気に応じて固定的な面もあるが、「全身的疲れやすさ等の体調変動」を主とする症状が、病気の種類に横断的に難病に特徴的な就労困難性の原因となっていること、また、これに対して、疲労回復や体調管理に適切な勤務時間や休日等のある無理なく能力を発揮できる仕事の選択、及び、治療と仕事の両立のための職場での配慮等の促進等が、効果的な就労支援であることが明らかとなった。

研究の目的と方法

目的 本研究では、今後拡大する難病対策の対象疾患について可能な限り広い範囲で、難病患者への郵送質問紙調査を行い、それぞれの難病に特有の多様な症状と程度、機能障害と、それに伴う就労困難性の実態を把握し、必要な職場や地域の就労支援のあり方を明らかにすることを目的とした。

方法 本研究では、平成 27 年 1 月 1 日施行段階における難病法の対象 110 疾患について、関係する患者団体から調査への協力を得られたものを調査対象とした。発送数 5,789 に対して、血液系、自己免疫系、内分泌系、神経・筋、視覚系、循環器系、消化器系、皮膚・結合組織、骨・関節、腎・泌尿器の幅広い疾患群の患者からの 2,439 の回答が得られた（回収率 42.1%）。生産年齢にある回答者中、現在就業中は 54.2%（休業中 3.0%を含む）であった。最近 10 年間に難病をもつての就業経験があるのは全体の 71%（炎症性腸疾患や自己免疫系疾患で多い）、難病による離職経験者は全体の 32%（パーキンソン病等の神経・筋疾患で多い）、難病をもつての就職活動経験者は全体の 55%（神経線維腫症、クローン病等で多い）で、就職・再就職に成功した経験があるのは全体の 45%（就職活動経験者のうち 82%）であった。

研究の結果得られた知見

本調査結果により、難病の症状の程度は、ある程度病気に応じて固定的である面もあるが、難病に特徴的なものとして「全身的疲れやすさ等の体調変動」を主とする症状が、病気の種類に横断的に見られることがわかった。

また、これにより、調子のよい時は普通に働ける者も多いこと、しかしながら、体調が変動するため、体調が悪い際に休養がとりやすいことや仕事内容が調整しやすいこと等が重要であることがわかった。

加えて、こうした就職後の体調変動への対応には、就職する際に、企業に対して症状や必要な配慮を明確にすることが重要であり、これを行わない場合、正規雇用では葛藤が大きく、非正規雇用では離職につながりやすいこともわかった。

こうしたことに対応するため、疲労回復や体調管理に適切な勤務時間や休日等のある無理なく能力を発揮できる仕事の選択、及び、治療と仕事の両立のための職場での配慮等の促進を中心として、難病患者が経験している多様な就労困難性を軽減・解消できる効果的な就労支援・配慮が多く確認できた。

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。

<http://www.nivr.jeed.or.jp/>



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