# 平成28年度 調査研究の成果 活用のポイントと知見

- ◆精神障害者及び発達障害者の雇用 における職務創出支援に関する研究
- ◆保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等 を促進する地域支援のあり方に関 する研究
- ◆発達障害者に係る地域の就労支援 ネットワークの現状把握に関する 調査研究
  - 発達障害者支援法施行後10年を迎えて -
- ◆発達障害者のコミュニケーション・ スキルの特性評価に関する研究 (その2)
  - -新版F&T感情識別検査の試行に基づく検討-
- ◆ 障害者の就業状況等に関する調査研究

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。

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

# 調査研究報告書 №133

# 精神障害者及び発達障害者の雇用における 職務創出支援に関する研究

岩佐 美樹、宮澤 史穂 (障害者職業総合センター)

# ●研究の目的

障害のある方の雇用を進める上で課題となることが多い「担当職務」の考え方として、特に多様な障害特性に対する 十分な配慮が必要である精神障害者や発達障害者を対象とした職務再設計の方法等の調査を行い、職務創出支援モデ ルを提案することを目的としました。

(職務再設計:既に存在している職務を、個人が抱える問題や適性に合わせて改善を図る試み)

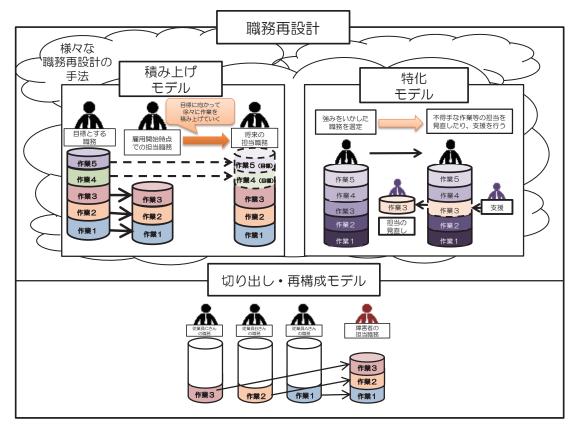
# ●活用のポイントと知見

障害がある方の雇用を検討している企業や就労支援機関において、以下のような取組に関する参考資料としてご活用いただけます。

●障害者の担当職務の選定 ●さらなる能力発揮の支援 ●キャリア形成の支援

この報告書では、地域障害者職業センターにおける支援の状況を把握し、さらに企業での具体的な事例を分析することで、従前の「切り出し・再構成モデル」をベースとした「積み上げモデル」と「特化モデル」という新たな2つの職務創出支援モデルを提案しています。

- ●職務創出支援モデル「積み上げモデル」と「特化モデル」
- ●27 の職務創出支援事例



新たな職務創出支援モデル

# 保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と 就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究

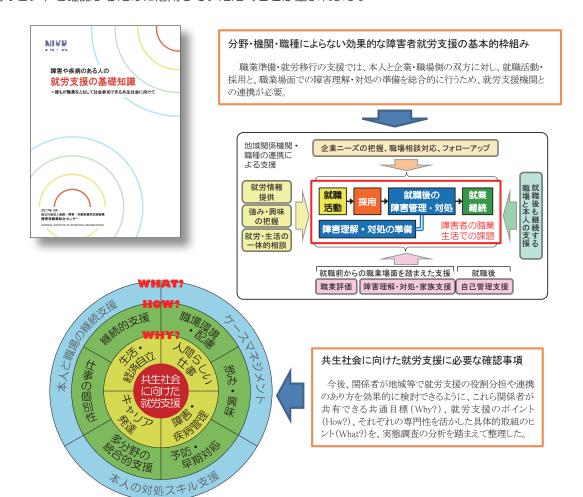
春名 由一郎、鈴木 徹、清野 絵、野元 葵、三輪 のり子、榎並 公平 (障害者職業総合センター)

## ●研究の目的

障害や疾病があっても職業をとおして社会参加できる共生社会の理念は、保健医療、福祉、教育分野にも広がり、就労支援はこれら関係分野と共通認識をもって取り組むことが重要となっています。本研究では、このような関係機関・職種を対象とした障害者就労支援の取組と課題等に関する調査・分析を行い、これらの関係機関・職種が、なぜ、どうやって、何に取り組めばよいのかを明らかにすることを目的としました。

## ●活用のポイントと知見

本研究では、障害者の職業準備と就労移行等を促進する支援を効果的に実施するに当たって、最も基本的な内容であるにもかかわらず、保健医療、福祉、教育分野を含む地域機関・職種の関係者の多くに共有されていない分野横断的な「障害者就労支援の共通基盤」があること、またそれは「①障害者就労支援の基本的枠組み」と「②多分野間の障害者就労支援の共通理解のポイント」の2点であることを新たに明らかにしました。今後、関係者が地域で就労支援の役割分担や連携を検討する際、これら関係者が共有できる共通目標、就労支援のポイント、それぞれの専門性を活かした具体的取組のヒントを確認するために活用していただくことが望まれます。



# 発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの 現状把握に関する調査研究

-発達障害者支援法施行後10年を迎えて-

遠藤 雅仁、望月 葉子、浅賀 英彦、榎本 容子 (障害者職業総合センター)

## ●研究の目的

平成 17 年に発達障害者支援法が施行され 10 年余が経過したことを踏まえ、発達障害者の就労支援のための支援機関のネットワーク形成の状況を探るとともに、その課題を抽出することを目的として、全国の発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターへのアンケート調査及びヒアリング調査を実施しました。

## ●活用のポイントと知見

#### <利用者の状況>

知的障害を伴わない広汎性発達障害の利用者が特に増加しました(図 1)。増加の背景として、インターネット等で情報を得て自ら発達障害の疑いを持った者、企業から発達障害が疑われて相談に来る社員やその上司の相談の増加があります。

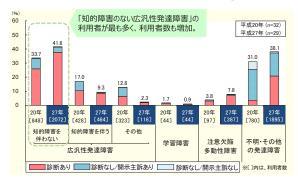
#### <支援体制>

連携できる機関がない、他機関の支援体制・ノウハウが不足しているという課題が認識されていました(図 2)。ネットワーク機能が実態として手詰まりであることが把握されました。

地域の就労支援機関において、発達障害者の就労支援ネットワークの現状と課題を共有し、地域におけるより効果的な支援を考える際の資料としてご活用いただけます。

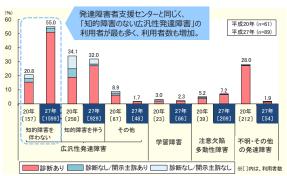
#### 図1.1 発達障害者支援センター における発達障害者の利用状況

~平成20年調査と27年調査で、「障害特性別の利用者の構成比」を算出し比較~



#### 図1.2 障害者就業・生活支援センター における発達障害者の利用状況

~平成20年調査 と 27年調査で、「障害特性別の利用者の構成比」を算出し比較~



#### 利用者増加の背景(ヒアリング調査結果から)

センター開設当初から比べ、発達障害という言葉が普及し福祉分野に限らず、一般社会の中で浸透してきた社会的背景もあるためか、「上司に発達障害かもしれないと言われた」、「自分が発達障害かもしれない」と疑う未受診・未診断の就業している方(20~50代)の相談は増加傾向にある。また本人には認識がなく、対応に苦慮していると本人に関わる周囲の方(上司や同僚、バートナー)の相談も多い。

(首都圏 発達障害者支援センター)

発達障害者支援法の施行当時は、本人、家族、社会全体でも発達障害に対する理解は十分でなく、診断医も非常に少ない時代であった。そこから10年経過して、診断できる医師が増えてきた。 インターネット情報も増え、もしかしたら自分は発達障害かなとか家族も情報収集する中で自分の子供は発達障害かもしれない、という

ことに気付くことが多くなっている。 (首都圏以外 地域障害者職業センター)

#### 図2 知的障害のない広汎性発達障害の利用者への支援体制の課題



# 発達障害者のコミュニケーション・スキルの 特性評価に関する研究(その2)

-新版F&T感情識別検査の試行に基づく検討-

武澤 友広、知名 青子、望月 葉子 (障害者職業総合センター) 、 向後 礼子 (近畿大学)

## ●研究の目的

この研究は、音声や表情による曖昧な感情表現から他者の感情を読み取る際の特性を評価する検査用ソフトウェア 「新版 F&T 感情識別検査 快・不快評定版」の基準値を整備して完成させること、また、発達障害者の感情の読み取りに関する特性を明らかにすることを目的としています。

# ●活用のポイントと知見

- ・発達障害者への検査実施とヒアリングから、①検査結果が対象者や支援者の予測と一致しない場合等があること、② 対象者の職業経験やストレス体験等の情報が、検査結果の理解、コミュニケーションの課題の整理などの手がかりと なる可能性が高いこと、③表情識別の正確性の向上を目指すか、補完手動の獲得を目指すかは、評価結果を踏まえて 検討する必要があることなどが明らかとなりました。
- ・快 不快評定版の検査得点から、音声のみの呈示では、発達障害者は定型発達者よりも不快に評定する(図1)傾向が明らかとなりました。
- ・この報告書及び検査の利用により、発達障害者のコミュニケーション上の課題整理やその向上に向けた取組に活用することができます(図 2、3)。

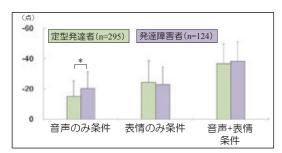


図1 定型発達者と発達障害者の快-不快評定版 の得点(\*p<.05)



図2 4感情評定版結果(イメージ)

呈示条件		タイル順位 △B検査(低)	0	15 	30	50	70 	85	100	読み取り 快→不快	
音声	28	5	<u> </u>		o					0	0
表情	12	10	``	7						0	0
音声+表情	11	8		3						0	0
				不快によ	む傾向		快は	こよむ傾	响		

図3 快-不快評定版結果(イメージ)

# 障害者の就業状況等に関する調査研究

高瀬 健一、大石 甲、西原 和世 (障害者職業総合センター)

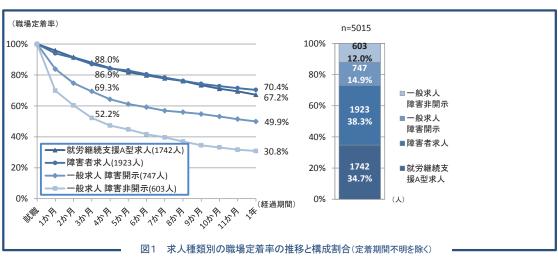
## ●研究の目的

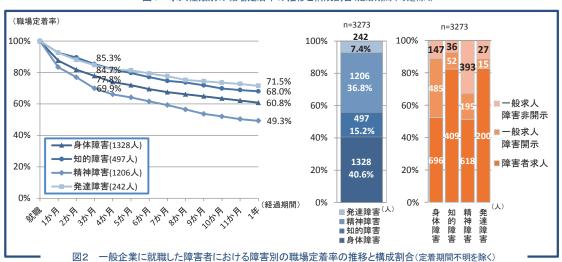
障害者職業総合センターは、2015 年度から 2 年間の計画により、公共職業安定所の職業紹介により就職した身体障害者・知的障害者・精神障害者・発達障害者の就職状況、職場定着状況及び支援状況等の就業実態を把握する本調査研究に取り組みました。

# ●活用のポイントと知見

この報告書は、障害者の職場定着状況等に関する調査を集計・分析した結果を提供する基礎資料です。行政機関を始めとして、就労支援機関、企業においてご活用いただけます。

統計分析した結果、全ての障害者において3か月未満の定着状況が、障害者求人による就職の場合、一般求人による 就職の場合より離職リスクが低下しています。精神障害者の場合、3か月~1年の定着状況においても同様でした。この結果に加えて、この報告書では様々な職場定着要因について分析し、考察しています。







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

