

# 平成29年度 調査研究の成果 活用のポイントと知見

◆ 視覚障害者の職業アクセスの改善  
に向けた諸課題に関する研究

◆ 社会的行動障害のある高次脳機能  
障害者の就労支援に関する研究  
～医療機関での取組についての調査～

◆ 職業リハビリテーション場面にお  
ける自己理解を促進するための支  
援に関する研究

◆ 難病のある者の雇用管理に資する  
マニュアルの普及と改善に関する  
調査研究

◆ 採用後障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究

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。

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



# 視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究

指田 忠司、石黒 秀仁、杉田 史子（障害者職業総合センター）

## ●研究の目的

職種開発や職域拡大を含む視覚障害者の「職業アクセス」の改善に向けた従来の取組について、職業に関する社会制度、技術開発、雇用支援サービスの各分野における歴史的変遷を明らかにし、今後の視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた方向性とそのために必要な方策のあり方について検討しました。

## ●活用のポイントと知見

- 重度の視覚障害があっても、伝統的職業の三療（あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう）のほか、障害のない人々と同様の業種に雇用されていることや、専門的な知識や経験を要する業務など、極めて多彩な業務に従事していることが明らかとなりました。
- 担当業務の幅を広げるため、画面読み上げソフト等の支援機器の機能の向上と、スキルアップのための多様な訓練機会を求める声が多く聞かれました。
- 職場環境の整備に関連して、パソコンやネットワークに精通し、かつ、視覚障害の特性や支援機器にも精通した支援者の配置、相談窓口の設置など、専門家による支援を求める指摘が目立ちます。
- 本人の意欲と一定の環境整備等があれば、視覚障害の程度に関わらず、業務の幅を広げながら働き続けることが可能であることが示唆されました。

アンケート調査における就業先の業種と業務内容（複数回答）の関係

業 種 \ 業 務	電話交換	三療等	コールセンター	営業	教職	システム	窓口相談	広報	経理事務	一般事務	計画立案	調査研究	管理職	その他
建設業				1						2				3
製造業		1				5				7	5	3		5
情報通信業		3				4		1		3	2	1		4
運輸業、郵便業				1			1	1		1	1	1		
卸売業、小売業	1	2	1	1			1	1		1	1			1
金融業、保険業		1				1	1			3				
不動産業、物品賃貸業						1				2	1	1		
学術研究、専門・技術サービス業										1	1			
宿泊業、飲食サービス業										1				1
教育、学習支援業				1	11		1	1		2	2	6		1
医療、福祉	1	6	2	2	2	3	11	6	1	4	7	1	5	18
サービス業（他に分類されないもの）										2				
公務（他に分類されるものを除く）							1				1	2		1
計	2	13	3	6	13	14	16	10	1	29	21	15	5	34

※ 業種と業務内容の両方が明らかな者のみ計上

## 社会的行動障害のある高次脳機能障害者の就労支援に関する研究 ～医療機関での取組についての調査～

土屋 知子、松尾 加代（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、職業リハビリテーション支援の現場からの要望を踏まえ、社会的行動障害のある高次脳機能障害者の職業上の課題に対する効果的な就労支援技法の開発を計画しています。本調査研究は、支援技法開発の基礎資料とするため、関連する情報を収集するものです。その目的に加え、得られた情報を整理して報告書にまとめることにより、広く職業リハビリテーション支援の参考に資することを目指しました。

### ●活用のポイントと知見

国内外の関連分野における研究成果の概要や、国内の専門機関での支援実施上の工夫を知るための資料として活用できます。例えば、以下のような事項について、文献調査とヒヤリング調査に基づいて情報提供しています。

コミュニケーションの問題に対して、どんな支援方法があるだろう？

怒りっぽさの背景には何があるのだろうか？ どんな支援方法があるだろう？

アンガーマネジメント支援とは何をやるのだろうか？ 高次脳機能障害者への実施例は？

発動性の低下がある人に職業リハビリテーションでできることは？

グループ形式で支援を行う場合のメリットと注意点は？

医療機関の受診を勧めることが必要なのはどんなとき？

関係機関との連携にあたって行うと良い工夫は？

支援者の過負荷を予防するための工夫にはどんなものがあるだろう？

今回紹介した支援技法の中には、実証的な研究によって効果が確認されたものや、専門機関での経験の蓄積から導き出されたものがある一方、研究途上のものもあります。また、医療分野において「治療」として実施されるものであり、職業リハビリテーションの実践には必ずしも適さないものも含まれています。そのため、紹介した支援方法の全てが職業リハビリテーション従事者の今日からの実践にすぐに活用できるとはいえませんが、日々の実践の中で良い方法が見つからないときに、新しい支援の方向性を考えるヒントになると考えます。

## 職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究

前原 和明（障害者職業総合センター）

### ● 研究の目的

この研究は、職業リハビリテーションにおいて、支援対象者の自己理解を促進するために支援者が取るべき行動を整理し、自己理解の支援の特徴と工夫について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

自己理解の支援を行う上で、以下のような特徴と工夫が明らかになりました。これらは、各機関が支援プログラムを作る際のヒントや支援者が自らの支援を振り返るための指針として活用できます。

- 支援行動は、精神障害者において①現状認識の促進、②実体験の提供、③現状整理の依頼、④情報収集機会の設定の4つ、発達障害者において①現状整理のための工夫、②現状認識の促進、③情報収集に基づく振り返りの3つに整理できました。
- これらの支援行動を提供する際には、統合失調症の精神障害者に対し「具体的な体験を通じた現状の確認や気づきを促すこと」、気分障害の精神障害者に対し「体調や症状等の確認からセルフマネジメントに繋げていくこと」、発達障害者に対し「課題や特性整理に基づき対処方法を検討していくこと」を支援者は意識しているという特徴が明らかになりました。

本報告書では、上記の結果に加えて、自己理解の支援事例の収集と当事者にとっての支援の意味の整理を行い、支援提供上の工夫について示しており、自己理解を促進するための支援の提供にむけた資料になると考えます。

「自己理解の支援」の具体的方法	
精神障害者 【統合失調症・気分障害】	発達障害者
<p>①現状認識の促進</p> <p>対象者が自分の課題を把握できるように、働く中で経験した困難な状況等について確認</p>	<p>①現状整理のための工夫</p> <p>現状や課題を整理する場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする</p>
<p>②実体験の提供</p> <p>様々な作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定</p>	<p>②現状認識の促進</p> <p>対象者が自分の課題を把握できるように、働く中で経験した困難な状況等について確認</p>
<p>③現状整理の依頼</p> <p>現在の生活状況の記録を対象者に依頼</p>	<p>③情報収集に基づく振り返り</p> <p>対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習の設定</p>
<p>④情報収集機会の設定</p> <p>他者と意見交換することのできるグループワークの場面を設定</p>	

# 難病のある者の雇用管理に資するマニュアルの普及と改善に関する調査研究

春名 由一郎（障害者職業総合センター）

## ●研究の目的

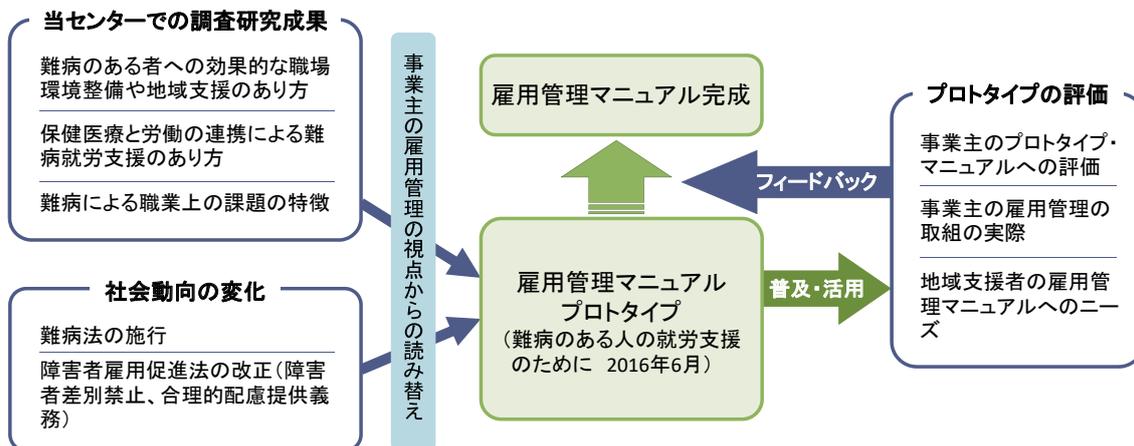
本研究は、これまで障害者職業総合センターにおいて蓄積されている難病に関する調査研究の成果や事業主からのヒアリング等をもとに事業主の雇用管理ニーズを把握し、事業主が難病のある人の雇用管理を効果的に実施できるようなマニュアルを開発することを目的としています。

## ●活用のポイントと知見

- 障害者雇用率の対象とならない障害者手帳のない難病のある者の雇用状況等の分析等から、「病気や障害があっても無理なく活躍できる」個人と事業主の雇用関係の構築を主眼とした雇用管理マニュアルを開発しました。
- 近年の社会的動向を踏まえ、障害者雇用率制度の対象とならなくても、活用が可能な支援制度や一定の配慮のもとで活躍している事例を多数紹介しています。
- これまでの難病のある人の雇用管理で課題となっていた「事業主の難病についての誤解・先入観の払拭／正しいイメージの普及」「具体的な募集採用時の課題の解決」「職場での良好なコミュニケーション／理解・配慮の促進」「休職や復職の支援」「障害進行への対応」等について、事業主の目線で整理し、具体的に取り組みやすいようにしています。
- 「障害者手帳がないと就労支援ができない」といった就労支援の現場からの声に対して、「難病のある者と雇用する事業主の双方に有益な雇用関係」の具体的支援方法を示しているため、支援の参考として活用できます。



本研究の成果物「難病のある人の雇用管理マニュアル」2018.3



本研究における雇用管理マニュアルの開発の概略

# 採用後障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究

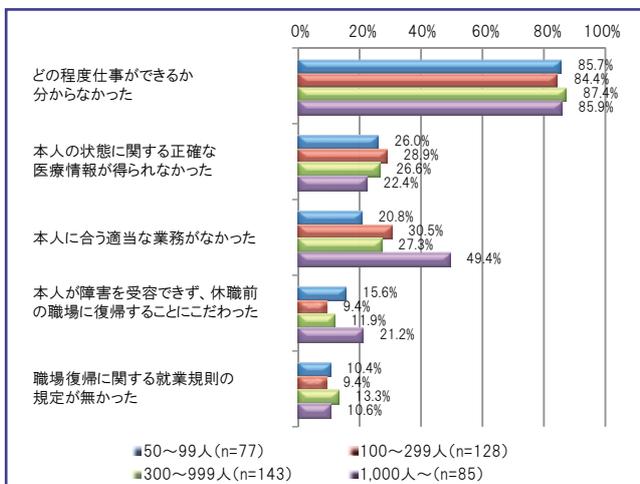
小池 眞一郎、岩佐 美樹、宮澤 史穂（障害者職業総合センター）

## ●研究の目的

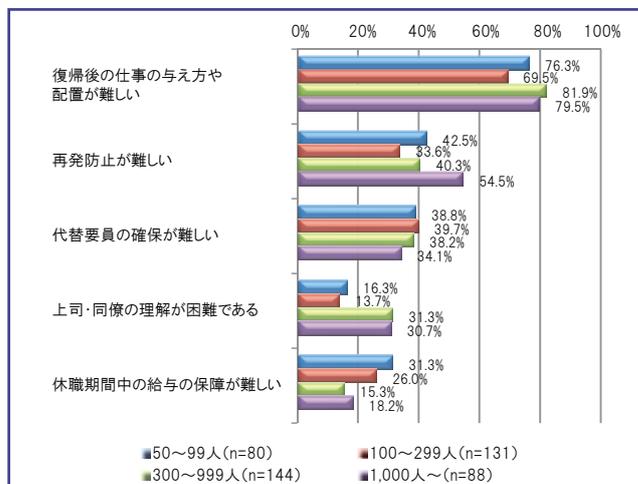
本研究では、特定の障害に限定せずに、採用後に障害者となった人の職場復帰の全般的な現状を把握した上で、効果的な支援の方法や配慮に関する情報の提供を行うことを目的としています。この報告書により職場復帰の支援が一層活発になることを期待しています。

## ●活用のポイントと知見

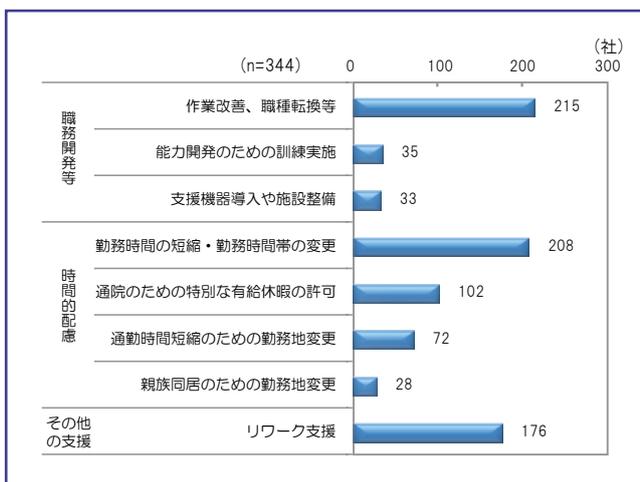
休職の開始時点から、復職時、復職後のフォロー時など採用後障害者への対応に対する課題は幅広いもので、比較的制度が充実していると考えられる規模の大きい企業でも課題が多く認識されていました。また、新規に雇用した精神障害者と比較すると多くの項目で職場復帰した採用後精神障害者に関して課題を指摘する割合が高く、今後必要となる支援や配慮の方向性を示すことができました。



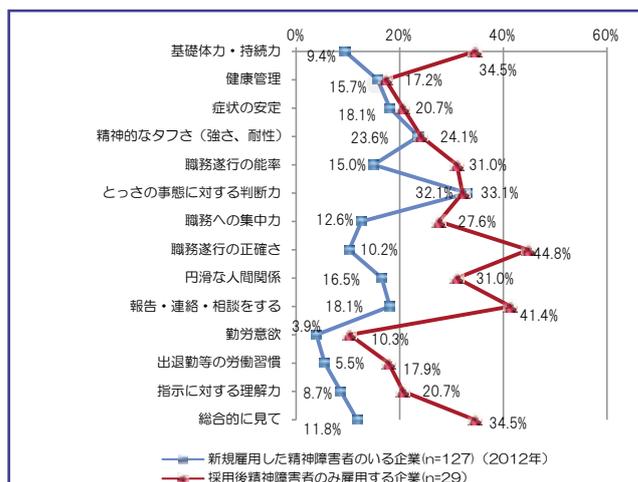
企業からみた復帰時の課題(規模別、上位5項目)



企業からみた復帰後の課題(規模別、上位5項目)



職場復帰時に行った対応や配慮



精神障害者の雇用において課題とする割合(新規雇用、職場復帰別)



# 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