

平成30年度 調査研究の成果 活用のポイントと知見

◆ 障害者雇用制度の改正等に伴う
企業意識・行動の変化に関する研究

◆ 支援困難と判断された精神障害者及び
発達障害者に対する支援の実態に
関する調査

ー地域の支援機関から地域障害者職業センターに
支援要請のあった事例についてー

◆ 障害の多様化に対応した職業リハビリ
テーション支援ツールの開発(その2)
ーワークサンプル幕張版(MWS)新規課題の開発ー

◆ 効果的な就労支援のための就労支援
機関と精神科医療機関等の情報共有に
関する研究

◆ 地域関係機関・職種による障害者の就職
と職場定着の支援における役割と連携の
あり方に関する研究

◆ 障害のある労働者の職業サイクルに
関する調査研究(第5期)

ー第5回職業生活前期調査(平成28年度)・
第5回職業生活後期調査(平成29年度)ー

◆ 視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究

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。

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

障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究

木野 季朝、三輪 宗文、浅賀 英彦、宮澤 史穂（障害者職業総合センター）

●研究の目的

平成25年の障害者雇用促進法の改正では、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供が平成28年4月から義務付けられました。さらに、平成30年4月からは法定雇用率の算定基礎に精神障害者が算入され、併せて法定雇用率も2.3%（当面は2.2%）に引き上げられることとなり、企業は対応を迫られているところです。

そこで、障害者雇用制度の改正等が、企業の意識・行動の変化にどのような影響を及ぼしているかを明らかにするとともに、有効な企業支援の在り方について検討しました。

●活用のポイントと知見

- ・ヒアリングによる企業調査の内容については、企業の障害者雇用に向けた独自の工夫や活動事例が障害者雇用に苦慮している企業にとっての課題解決の参考として活用いただけます。
- ・質問紙による企業調査の結果は、障害者雇用制度に対する企業の意識・行動を俯瞰することができることから(右図参照)、企業支援に向けた対応策を検討するための基礎的資料として活用いただけます。
- ・また、合理的配慮提供義務規定に関する企業の認知状況やニーズを踏まえて、「合理的配慮提供のポイントと企業実践事例」を作成しました。適切な合理的配慮の提供に向けたマニュアルとして企業を始め就労支援機関等で幅広く活用いただけます。



合理的配慮提供のポイントと企業実践事例

～「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」企業調査結果より～

平成25年「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正

障害者差別禁止
H28.4.1～

合理的配慮提供義務
H28.4.1～

精神障害者雇用率算入
H30.4.1～

法定雇用率見直し
H30.4.1～

法改正情報

	障害者差別禁止規定	合理的配慮提供義務規定	精神障害者雇用率算入	法定雇用率見直し
企業の認知割合 (よく知っている)	69.7% (22.0%)	49.0% (14.6%)	68.0% (36.5%)	79.1% (46.7%)

【企業行動】障害者雇用改正事項等の社内周知状況（意識を社内に広げる行動）

周知対象	周知範囲	A: 本社・本店雇用管理の責任者・担当者	B: 事業所・事業部雇用管理の責任者	C: 一般正社員	D: A～C以外 全労働者
障害者雇用の方針		94.9%	86.7%	61.1%	40.6%
障害者差別禁止規定		81.4%	66.1%	31.2%	21.6%
合理的配慮提供義務規定		82.6%	66.9%	32.6%	22.5%
法定雇用率見直し		89.6%	78.3%	25.4%	12.8%

※ 障害者差別禁止規定及び合理的配慮提供義務規定については、「A: 本社・本店雇用管理の責任者・担当者」への周知割合が最も高い項目を取り上げている。
※ 周知割合は「該当なし」を除いたものを母数にしている。

【企業行動】障害者雇用方針の策定状況（障害者雇用制度の改正を踏まえた対応）

対象時期	雇用方針・方向性	あり	なし	わからない / 無回答
H24年度までの時期		20.6%	59.9%	19.5%
H25～28年度までの時期		37.2%	49.8%	13.0%
H29～30年度の時期		41.9%	44.8%	13.3%

【企業行動】障害者差別禁止を踏まえた対応（障害者雇用制度の改正を踏まえた対応）

順位	40～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1000人以上
1	対応の在り方を社労士等に相談(35.8%)	情報収集の積極的な実施(40.0%)	情報収集の積極的な実施(33.3%)	情報収集の積極的な実施(47.9%)	情報収集の積極的な実施(63.1%)
2	情報収集の積極的な実施(26.6%)	対応の在り方を社労士等に相談(24.8%)	対応の在り方を社労士等に相談(26.0%)	対応が適切に行われているか点検(25.2%)	事業所での対応をする責任者を周知(29.5%)
3	事業所での対応をする責任者を周知(15.6%)	対応が適切に行われているか点検(20.0%)	対応が適切に行われているか点検(22.0%)	事業所での対応をする責任者を周知(20.2%)	当社の方針や方向性の策定・見直し(26.7%)

【企業行動】合理的配慮提供義務を踏まえた対応（障害者雇用制度の改正を踏まえた対応）

順位	40～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1000人以上
1	情報収集の積極的な実施(39.8%)	情報収集の積極的な実施(47.9%)	情報収集の積極的な実施(43.7%)	情報収集の積極的な実施(51.1%)	情報収集の積極的な実施(65.1%)
2	対応の在り方を社労士等に相談(31.3%)	対応の在り方を社労士等に相談(24.7%)	・対応の在り方を社労士等に相談(24.4%) ・対応が適切に行われているか点検(24.4%)	対応が適切に行われているか点検(26.6%)	事業所での対応をする責任者を周知(28.5%)
3	事業所での対応をする責任者を周知(19.3%)	・対応が適切に行われているか点検(19.2%) ・事業所での対応をする責任者を周知(19.2%)	・事業所での対応をする責任者を周知(19.4%) ・対応の在り方を社労士等に相談(19.4%)	事業所での対応をする責任者を周知(19.4%)	当社の方針や方向性の策定・見直し(23.8%)

支援困難と判断された精神障害者及び発達障害者に対する 支援の実態に関する調査

ー地域の支援機関から地域障害者職業センターに支援要請のあった事例についてー

高瀬 健一（障害者職業総合センター）

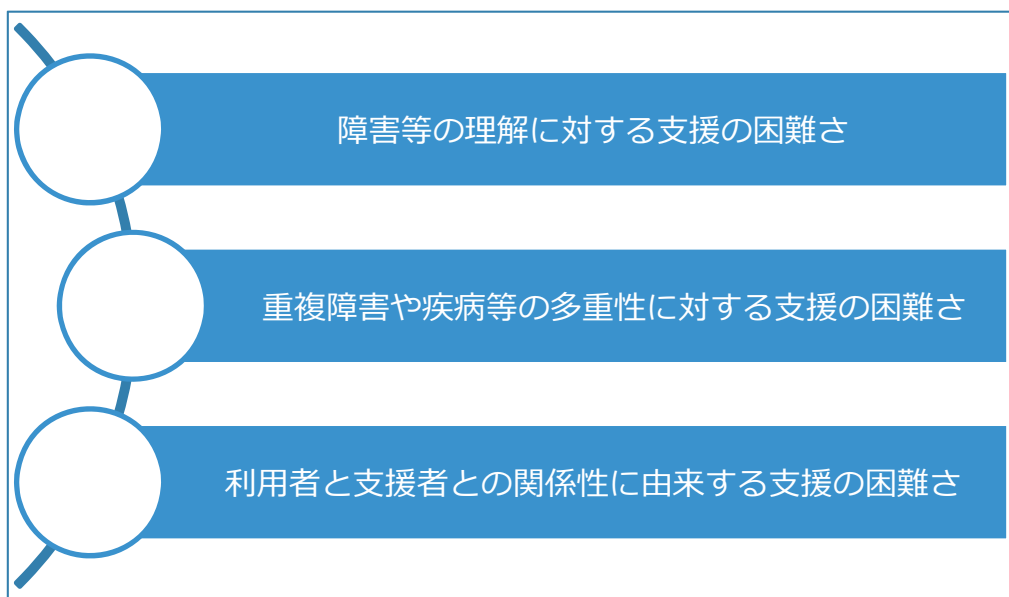
●研究の目的

職業リハビリテーションにおいて、支援困難な事例の対応について一定の整理を行うことは、適切な支援行動を進めるために重要であると考えられます。そのために精神障害者及び発達障害者の支援における「支援困難な事例の調査」「障害特性等のうち支援困難につながる要因や課題の整理」「地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターへのヒアリングによる支援の困難さのとりえ方の把握」を行いました。

●活用のポイントと知見

本報告書は、支援困難に関する要因について一定の整理を行い示した基礎的な資料です。行政機関をはじめとして、就労支援機関等において活用いただけます。

- ・本調査研究では、地域障害者職業センターに対し他の機関から支援の要請のあった精神障害者及び発達障害者の実態調査に加えて、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターにおいて、実際の支援を担う職員が「支援の困難さをどのようにとらえているか」についてPAC分析を援用したヒアリングを10名に対して実施しました。
- ・調査及びヒアリングの結果から「支援の困難さ」は幅広く存在し、個別性が高いと考えられました。
- ・本報告書では、以下の3つの支援困難性の類型に焦点をあてて考察しています。



考察で取りあげた3つの支援困難性の類型

障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発（その2） ーワークサンプル幕張版（MWS）新規課題の開発ー

八木 繁美、前原 和明、知名 青子、渋谷 友紀（障害者職業総合センター）

●研究の目的

本研究では、「ワークサンプル幕張版」について、難易度が高く、より実務に即したワークサンプルを開発して欲しいとの要望に応え、「給与計算」「文書校正」「社内郵便物仕分」の3つの新たなワークサンプルを開発しました。

復職や再就職を目指す支援対象者（気分障害、適応障害、発達障害、高次脳機能障害などのある人）に活用した事例を紹介し、新規課題で強化及び追加されたMWSの機能、障害特性に応じた効果的な活用方法、実施上の留意事項を記載しています。また、新規課題に関する一般参考値も掲載しています。

●活用のポイントと知見

<新規課題の対象者像>

- ・従来のMWSではエラー傾向やストレス・疲労の現れ方の把握が難しかった人
- ・トレーニングにより従来のMWSは安定して行えるようになり、より難易度の高いワークサンプルの活用が求められる人
- ・新規課題に類似したスキルが求められる職場への復職を目指している人 など

<新規課題の活用場面>

職業評価、休職者に対する復職支援、就職を目指したトレーニング など

<新規課題の特徴>

資料や手引きを活用する作業を想定し、サブブック（作業に必要な図表や手続きを示したもの）の活用を前提としています。そのため、「文書に記載されたルールを理解する力」「理解したルールを的確に運用する力」を把握することも狙いとしています。

新規課題の構成及び各ワークサンプルの内容

領域	名 称	内 容
OA	給与計算	画面に表示された社員1名分のデータをもとに、給与計算に必要な各項目の値を算出し、指定されたセルに数値を入力する。算出方法を記載したサブブックと別添資料（保険料額表・源泉徴収税額表）を参照しながら作業を行う。
事務	文書校正	事務文書、報告書等の印刷原稿を用いて、校正作業を行う。原稿と校正刷の文字等を引き合わせ、サブブックや報告書作成規定にしたがい、校正記号を用いて誤りを修正する。
実務	社内郵便物仕分	仮想の会社へ届いた葉書や封書などの郵便物を、仕分のルールにしたがって、組織図・社員名簿・あいいうお索引を参照しながら、適切なボックスやフォルダーに仕分ける。

新規課題により強化及び追加された主な機能

- 新規課題を活用したトレーニングにより、「サブブックを丁寧に読む」「自分の行った作業を適切な方法で確認する」という行動が形成される
- 実務に近い疲労やストレスの現れ方を把握し、休憩の取り方やペース配分など、疲労やストレスに対する対処方法を検討することができる
- 対象者にとって、自身のエラー傾向や疲労・ストレスの現れ方、学習スタイルなどに気づく体験となる
- 従来のMWSよりも難易度が高く、復職や就職に向けたトレーニングに対するモチベーションにつながる

調査研究報告書 No.146

効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等の情報共有に関する研究

相澤 欽一、武澤 友広（障害者職業総合センター）

●研究の目的

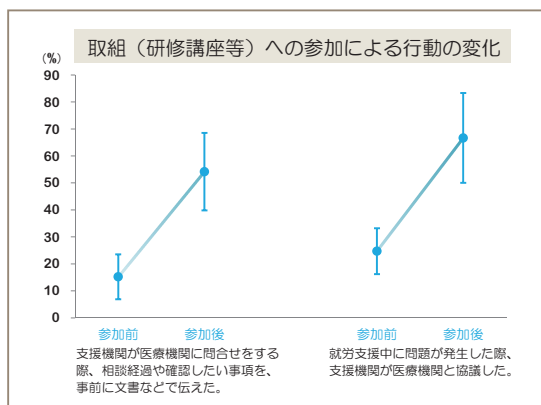
本研究の目的は下記の2点です。

- ・ 支援機関と医療機関等の情報共有の視点やスキルの効果的な普及方法を明らかにします。
- ・ 情報共有により職場定着に資するための情報共有シートをはじめとした情報を共有するためのツールの開発や「主治医の意見書」の検討を行います。

●活用のポイントと知見

効果的な就労支援のための就労支援機関と医療機関等との情報共有のノウハウを普及するための方法が紹介されており、機関間連携を促す研修等の企画・実施の参考になります。また、開発した「情報共有シート」は本人が自分の状況が見える化し、その情報を関係者と共有することで、適切なセルフケアやラインケア、外部の専門的なケアにつながるコミュニケーションを円滑にし、職業生活の継続に資することが期待できます。

基本的な知識の付与（研修講座）、地域事情の共有（パネルディスカッション）、地域課題改善のための方策の検討（グループワーク）、地域課題の継続的な検討（フォローアップ）、分からないことを質問できる仕組み（助言者の設置）といった取組により、支援者の情報共有行動の実施頻度が増加する等の知見が得られました。



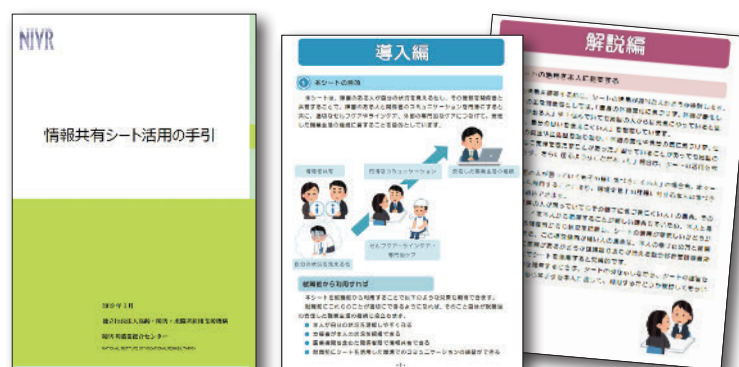
情報共有シートを1か月以上利用した32事例について下記の効果を実感した**支援者の割合**

支援者が障害のある本人（以下「本人」という）のセルフケアを意識して支援するようになった。 **100%**

本人が自分の状態を意識するようになった。 **97%**

本人が必要な対処行動をとれるようになった。 **72%**

（回答した機関以外の）関係者の支援や配慮につながった。 **72%**



情報共有シート活用の手引

地域関係機関・職種による障害者の就職と職場定着の支援における役割と連携のあり方に関する研究

春名 由一郎、高瀬 健一、永野 惣一（障害者職業総合センター）

●研究の目的

本研究は「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえた職業リハビリテーションの周辺領域の関係機関・職種のモデル的ワークショップ等の実施、及び国内外の関連情報の収集・分析により、就職前から就職後まで障害者と企業の両面から支えていくための関係機関・職種の役割分担と連携の具体的なあり方を明らかにするものです。

●活用のポイントと知見

障害者の就職と職場定着の総合的支援とは、究極的には幅広い関係者が「障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくり」を目指すものです。国内外の好事例とワークショップ等による新たなアイデアを、地域の幅広い関係機関・職種向けの啓発用冊子としてまとめました。幅広い関係者が、成功ビジョンを共有しワークショップ等により共通目標の下に役割分担・連携に取り組むために活用いただけます。

現在、国際的に、障害者の就職と職場定着の支援は、個別支援や多職種チームによるプログラムによる取組を超え、企業・職場、多様な地域関係者が関わる総合的な取組として発展しており、そのための人材育成とネットワーク促進が本格化しています。国内でも、幅広い分野の関係者から、障害や疾病のある人たちの職業生活を支える役割分担・連携の可能性を確認することができ、その促進の方法論としてワークショップも効果的であることがわかりました。



目次

1 関係機関・職種が専門性を発揮する就職・職場定着の支援	1
1-1 障害や疾病のある人の就労支援の発展	1
1-2 職場と地域関係機関・職種が共に取り組む障害者就労支援	2
1-3 職業の個別性・多様性を活かす職業生活での「生活機能」向上支援	3
2 関係機関・職種の専門性を活かせる就労支援での連携	4
2-1 障害や疾病のある人の職業生活を職場と地域で支える総合的連携	4
2-2 障害や疾病のある労働者を支える職場の役割と支援ニーズ	5
2-3 多様な機関・職種が専門性を発揮できる役割や連携の例	7
【支援対象者が「職業人」であることを踏まえた支援】	7
【本人と企業の個別・具体的な職業課題への予防的・早期対応】	8
【継続的な本人と職場のフォローアップ体制】	9
3 関係機関・職種の人材育成とネットワーク構築のために	10
3-1 支援が問題発生の原因に？	10
3-2 「顔の見える関係」「インフォーマル・ネットワーク」の長所と短所	10
3-3 障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップ：モデルプログラム	10

幅広い関係者からの障害や疾病のある人の就職・職場定着の支援への役割分担・連携の関心の広がり

実施した「ワークショップ」の問題意識	ワークショップへの参加者
社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討	社会保険労務士中心
地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興	青年会議所、特別支援学校、行政
難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携	地域の難病対策関係者、当事者
地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組	障害者福祉関係者
障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	障害者雇用事業所
神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割	難病保健医療関係者、難病当事者
高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	大学学生相談担当者等

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第5期）

ー第5回職業生活前期調査（平成28年度）・第5回職業生活後期調査（平成29年度）ー

高瀬 健一、大石 甲、田川 史朗、荒井 俊夫、伊芸 研吾（障害者職業総合センター）

●研究の目的

障害者の安定した円滑な就労をすすめていくためには、障害者の就職、就労継続、離職の各局面における状況と課題を把握し、これに応じたきめ細かい雇用対策を進めていくことが不可欠です。このため、長期継続調査により、現状と課題を継続的に把握し、企業における雇用管理の改善や今後の施策展開のための基礎資料を得るため、2008年度から16年計画で本調査研究を行っています。本報告書は9年目・10年目の調査結果を基に報告します。

●活用のポイントと知見

本報告書は、長期継続調査の中間報告としての集計結果及び現時点で検討された分析結果になります。行政機関をはじめとして、当事者団体、事業主団体及び事業主、就労支援機関等において活用いただけます。

- ・視覚障害者113人、聴覚障害者228人、肢体不自由者234人、内部障害者119人、知的障害者282人、精神障害者115人、計1,091人を対象に調査を実施しました。
- ・回答者の就労率は、視覚障害者93%、聴覚障害者91%、肢体不自由者77%、内部障害者85%、知的障害者88%、精神障害者75%となりました。
- ・就労者556人の「障害のある方への差別禁止指針と合理的配慮指針の把握状況」「2016年4月以降の職場での合理的配慮に関する話合いの機会の状況」は図1、2のとおりです。
- ・「職場での確認や話合いの機会と仕事の満足度の関係」「仕事満足度を決定する要因の検討」を分析した結果、話合いの機会がある場合、仕事の満足度が有意に高くなること等が確認されました。

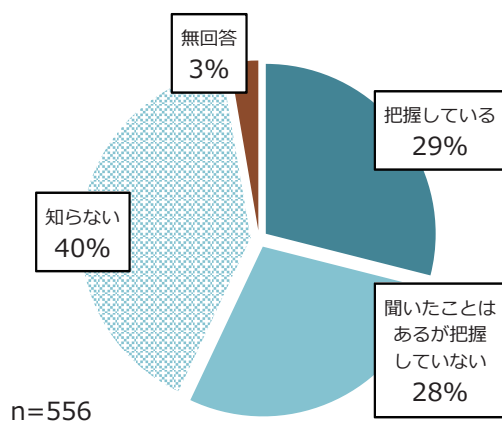


図1 差別禁止指針と合理的配慮指針の把握状況

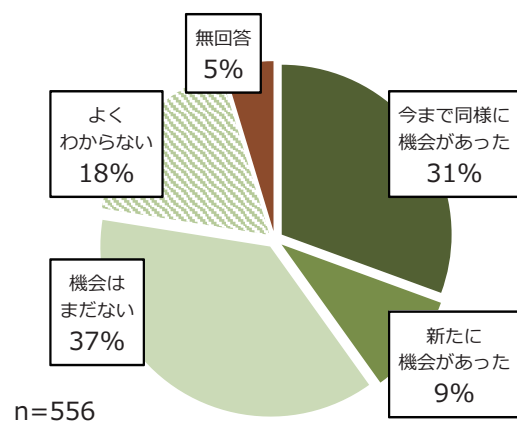


図2 職場での合理的配慮に関する話合いの機会の状況

視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究

依田 隆男、指田 忠司、伊藤 丈人、野中 由彦（障害者職業総合センター）

●研究の目的

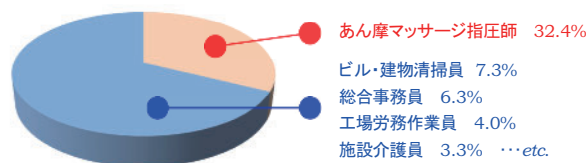
視覚障害者雇用の拡大及び中途視覚障害者の再就職・職場復帰の促進に資するため、事業所調査を通じた視覚障害者の雇用の実状の把握、ハローワーク調査を通じた視覚障害者の求職登録、職業相談等の状況の把握、視覚障害者調査を通じた新規就職、再就職及び雇用継続支援のモデル事例の収集を多角的に行って整理・分析することを目的としています。

●活用のポイントと知見

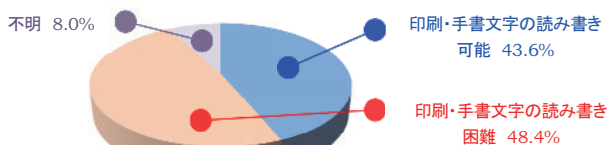
- ・事業主には、視覚障害者雇用に取り組む際の雇用管理上の留意点や他社の実状を把握する際等に参考としていただけます。
 - ・視覚障害当事者には、就職、再就職、職場復帰、継続就業等に際し、ハローワークでの求職活動の状況や、事業主の受入れの状況等を把握する際に活用いただけます。
 - ・ハローワーク、就労支援機関、障害福祉機関、医療機関等には、視覚障害者の職業紹介、事業主支援、職業評価等の支援に際して、雇用上の課題、支援のポイントを検討する際に参考としていただけます。
 - ・リーフレット「目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために（企業の人事担当者、管理者の皆さまへ）」も併せて活用いただけます。
- ・ハローワーク紹介で雇用された視覚障害者の職業は、図示した職業以外にも調理補助者、施設警備員、稲作・畑作作業員、倉庫作業員、百貨店・スーパーマーケット販売店員等々多様です。
- ・雇用されている視覚障害者のうち印刷・手書文字の読み書き可能な者は43.6%です。



●雇用されている視覚障害者の職業



●雇用されている視覚障害者の印刷文字・手書文字の読み書き



ホームページのご案内

先に紹介している調査研究報告書は、障害者職業総合センター研究部門ホームページからダウンロードできます。



障害者職業総合センター研究部門ホームページ <http://www.nivr.jeed.go.jp>

マニュアル・ツール

関連する調査研究報告書

マニュアル No.58	合理的配慮提供のポイントと企業実践事例 ～「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」 企業調査結果より～	No.143
マニュアル No.59	ワークサンプル幕張版 (Makuhari Work Sample (MWS)) 改訂・新ワークサンプル開発 ご案内	No.145
マニュアル No.60	情報共有シート活用の手引	No.146
マニュアル No.61	地域関係機関・職種の連携による障害者の就職と 職場定着の支援	No.147
マニュアル No.62	目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために (企業の人事担当者、管理者の皆さまへ)	No.149



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