National Institute of Vocational Rehabilitation

令和元年度
調査研究の成果
活用のポイントと知見

◆発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究
ー精神疾患を併存する者を中心としてー

◆高次脳機能障害者の職場適応促進を目的とした職場のコミュニケーションへの介入
ーコミュニケーションパートナートレーニングー

◆企業在籍型職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ）による支援の効果
及び支援事例に関する調査研究

◆障害のある求職者の実態等に関する調査研究

◆障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究
～フランス・ドイツの取組

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

調査研究報告書 No.150

発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究
－精神疾患を併存する者を中心として－

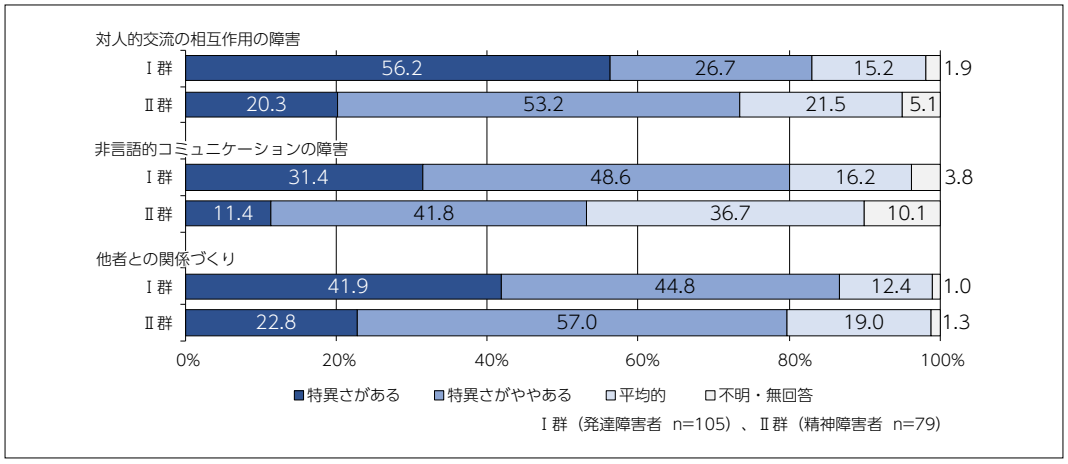
知名 青子、清水 求、大隅 薫（障害者職業総合センター）

●研究の目的

本研究では、地域障害者職業センターの利用者のうち、発達障害の診断以外に気分障害等の精神障害を併存する者の存在や、主たる障害が精神障害であるものの“発達障害特性”を有している対象者の存在に注目し、これら対象者の実態について基礎的な資料整備を行いました。また、地域センターにおける対象者への支援の実態把握を通じて、発達障害特性と精神障害を併存する対象者の課題と支援について検討しました。

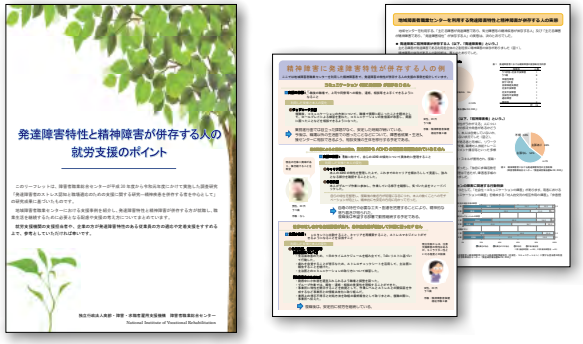
●活用のポイントと知見

- 発達障害に精神障害が併存する人や、精神障害があり発達障害の特性がうかがえる人の課題解決の参考として活用いただけます。
- 地域障害者職業センターを利用する発達障害者、精神障害者の属性（男女比、年代分布、障害者手帳の所持状況、職業経験等）や、発達障害特性と精神障害を併存する人の特性と課題に関する参考資料として活用いただけます。



発達障害者と精神障害者（発達障害の特性がうかがえる群）における
発達障害関連特性（社会性・コミュニケーション）に関する担当者の所見

- 調査の結果に基づいて発達障害特性と精神障害が併存する人の就労支援のポイントについて示したリーフレットを作成しました。発達障害特性のある人の就労支援や職場定着支援をすすめるうえで活用いただけます。



発達障害特性と精神障害が併存する人の就労支援のポイント

調査研究報告書 No.151

高次脳機能障害者の職場適応促進を目的とした職場のコミュニケーションへの介入
ーコミュニケーションパートナートレーニングー

土屋 知子、松尾 加代（障害者職業総合センター）

●研究の目的

高次脳機能障害者の職場適応を支援する上で、職場でのコミュニケーションに着目することは重要です。コミュニケーションパートナートレーニング（CPT）は、高次脳機能障害者の周囲の人に対して、適切なコミュニケーションについての情報提供や助言を行い、練習機会を提供する介入方法です。本研究では、高次脳機能障害者の職場の人的環境（上司や同僚、企業在籍型JCなど）を対象とするCPTを開発し、その効果を検討しました。

●活用のポイントと知見

高次脳機能障害者の上司や同僚、企業在籍型ジョブコーチ等は、CPT に参加することで高次脳機能障害者とのコミュニケーションに関する知識、自信、意欲が向上することが確認されました。本研究は、職業リハビリテーション支援者が高次脳機能障害のある人を雇用する事業主へ助言する際の参考として、また、事業主が高次脳機能障害のある人との職場でのコミュニケーションを考える際の参考としてご活用いただけるものと考えます。

本研究の CPT プログラムで使用したスライドの一部

調査研究報告書 No.152

企業在籍型職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ）による支援の効果及び支援事例に関する調査研究

内藤 眞紀子、野澤 紀子、岩佐 美樹、伊藤 丈人（障害者職業総合センター）

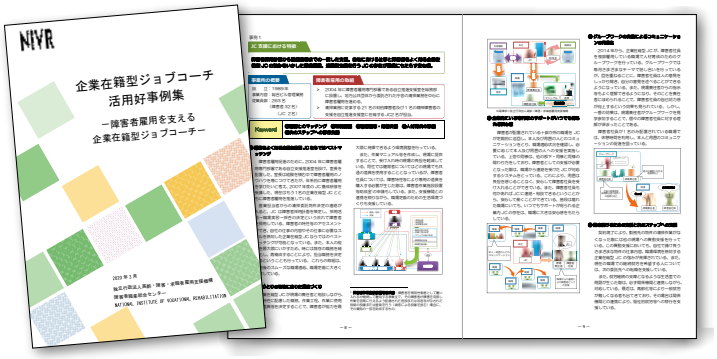
●研究の目的

本調査研究では、企業在籍型ジョブコーチ養成研修修了者が所属する企業の管理職や、企業在籍型ジョブコーチ本人に対するアンケート調査、さらには企業在籍型ジョブコーチを配置している企業の訪問ヒアリングを通じて、その配置の実態を明らかにし、支援事例を収集することで、今後の企業在籍型ジョブコーチによる効果的な支援の進め方や支援の課題、課題解決のためにどのような条件整備が必要か等について検討することを目的としています。

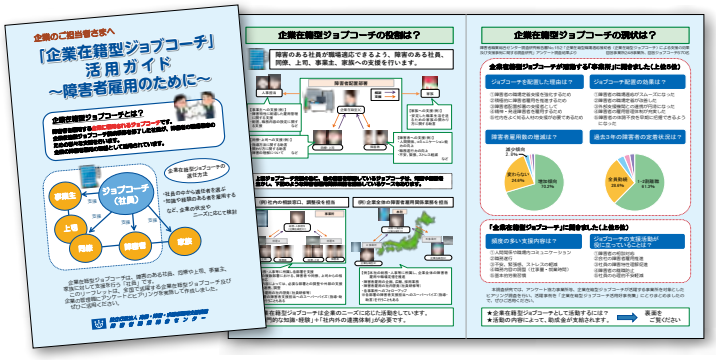
●活用のポイントと知見

企業に雇用されジョブコーチとして活躍する「企業在籍型ジョブコーチ」が、どのような役割を担っているのか、支援内容や支援効果、課題等についてアンケート調査とヒアリング調査の結果をもとにまとめています。今後、企業在籍型ジョブコーチの配置やその活躍をさらに進めたい企業の方に参考にしていただけます。

また、「企業在籍型ジョブコーチ活用好事例集ー障害者雇用を支える企業在籍型ジョブコーチー」及びリーフレット「企業のご担当者さまへ「企業在籍型ジョブコーチ」活用ガイド～障害者雇用のために～」を作成しましたので、障害者雇用及び職場定着における社内支援体制構築のための資料としてご活用ください。



企業在籍型ジョブコーチ活用好事例集



「企業在籍型ジョブコーチ」活用ガイド

調査研究報告書 No.153

障害のある求職者の実態等に関する調査研究

井口 修一、武澤 友広（障害者職業総合センター）

●研究の目的

本調査研究は、ハローワークに新規求職申込みを行った障害のある求職者の実態について幅広く調査を行うことにより、正確な実態把握に基づく施策の企画･立案に資することを目的としています。

また、厚生労働省が事業所を対象に実施した平成30年度障害者雇用実態調査結果データの二次分析を行い、障害のある求職者の実態調査結果とあわせて障害者雇用の現状を明らかにしようとするものです。

●活用のポイントと知見

- 障害のある求職者の実態を踏まえた職業リハビリテーション施策や支援のあり方を検討するための基礎的資料として活用することができます。
- 障害のある求職者が必要としている合理的配慮や重視する労働条件、事業所の課題認識や合理的配慮の提供状況等は、障害のある求職者および雇用する事業主に対する支援において参考になります。
- 障害のある求職者の障害種類別の詳細な実態調査結果を掲載しています。

障害別に見た職場で必要としている代表的な配慮項目

障害名		［希望］必要としている配慮項目（選択率）	［就職］職場での配慮項目（選択率）
身体障害	視覚障害	能力が発揮できる仕事への配置（43.2%）	（5%水準で有意に多いと判定した項目がなかった）
		移動のための配慮（21.6%）	
	聴覚言語障害	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置（50.0%）	（5%水準で有意に多いと判定した項目がなかった）
	肢体不自由	能力が発揮できる仕事への配置（37.1%）	能力が発揮できる仕事への配置（41.3%）
	内部障害	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮（48.4%）	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮（43.8%）
		調子の悪いときに休みをとりやすくする（44.5%）	調子の悪いときに休みをとりやすくする（36.3%）
		短時間勤務など労働時間の配慮（23.5%）	
知的障害		能力が発揮できる仕事への配置（49.5%）	能力が発揮できる仕事への配置（50.4%）
		職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置（37.3%）	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置（33.6%）
		業務内容の簡略化などの配慮（33.8%）	業務内容の簡略化などの配慮（35.3%）
		業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置（28.4%）	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置（23.5%）
			上司や専門職員などによる定期的な相談（20.2%）
精神障害		調子の悪いときに休みをとりやすくする（54.0%）	調子の悪いときに休みをとりやすくする（50.5%）
		通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮（37.1%）	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮（38.6%）
		短時間勤務など労働時間の配慮（28.8%）	短時間勤務など労働時間の配慮（27.0%）
発達障害		能力が発揮できる仕事への配置（47.0%）	能力が発揮できる仕事への配置（48.9%）
		職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置（39.8%）	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置（43.5%）
		業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置（24.9%）	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置（34.8%）
		業務内容の簡略化などの配慮（22.2%）	業務内容の簡略化などの配慮（33.7%）
		上司や専門職員などによる定期的な相談（20.7%）	上司や専門職員などによる定期的な相談（25.0%）
その他の障害		通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮（48.9%）	（5%水準で有意に多いと判定した項目がなかった）

※ 水色の網掛け部分は両欄に共通している配慮項目を示す。

（注）重複障害による他障害の影響を除外するため、障害別の場合は単一障害のみのケースを対象に、身体障害種類別の場合は単一障害種類のみのケースを対象にデータ分析を行った。

調査研究報告書 No.154

障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組

春名 由一郎、小澤 真（障害者職業総合センター）、石田 真耶（元 障害者職業総合センター）、永嶋 麗子（障害者職業総合センター）

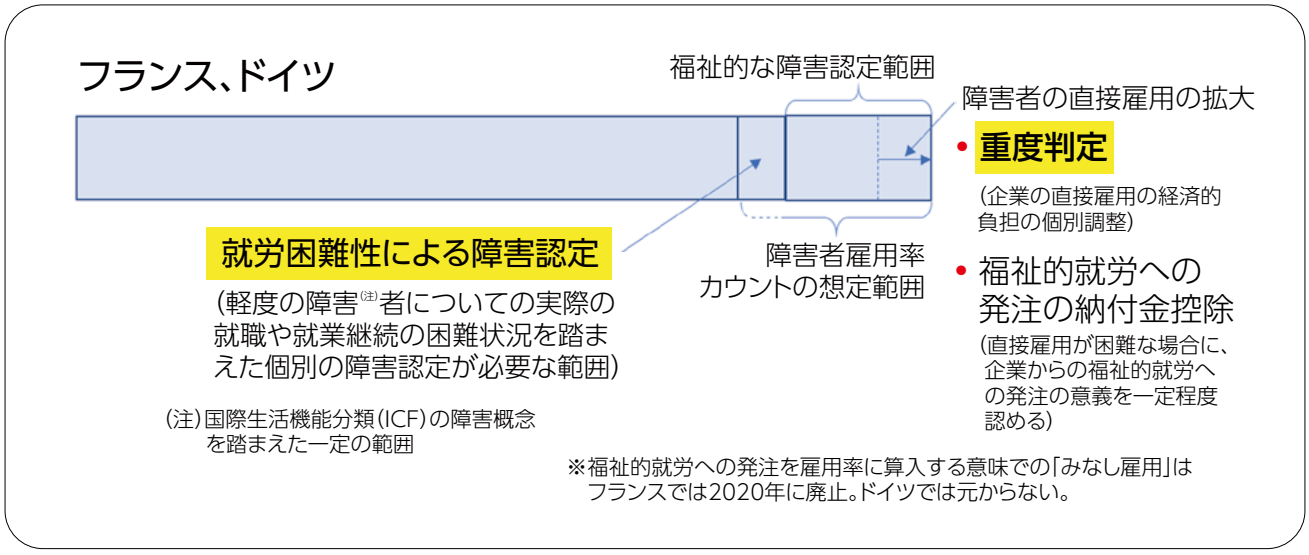
●研究の目的

障害者雇用促進法第2条の「障害者」の定義に沿った就労困難性による障害認定や、重度障害者を雇用する事業主の経済的負担の調整のための障害重度判定の在り方について、フランスやドイツにおける具体的実務も含めた取組と意義や課題等を総合的に調査分析することを目的としました。

●活用のポイントと知見

フランスやドイツにおいては、障害者手帳等だけでは障害者雇用率制度の対象範囲外になる障害者に対応したり、障害者雇用を行う企業の経済的負担を補償するために、事業主支援を含む職業リハビリテーション業務と一体的に、個別具体的にニーズを評価しています。障害認定・重度判定だけでなく、地域関係機関を含む職業リハビリテーションや、事業主支援の実務、さらには、福祉と雇用の連携の在り方等についても参考になります。

また、就労困難性を踏まえた障害認定や重度判定の実務に関係する資料を収集・翻訳し、資料シリーズNo.103の1「フランスにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料」、No.103の2「ドイツにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料」としてまとめましたので、併せてご活用ください。



フランス・ドイツの就労困難性による障害認定・重度判定

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

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。