

令和3年度 調査研究の成果 活用のポイントと知見

- ◆ 精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査
～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～
- ◆ 高次脳機能障害者の障害理解と職業リハビリテーション支援に関する研究
～自己理解の適切な捉え方と支援のあり方～
- ◆ 障害者雇用及び雇用継続において事業主が抱える課題の把握方法及び
提案型事業主支援の方法に関する研究
- ◆ 障害の多様化に対応した職業リハビリテーションツールの効果的な活用に関する研究
- ◆ 障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究

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/>

精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査 ～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～

小池 磨美、渋谷 友紀（障害者職業総合センター）、國東 菜美野（元障害者職業総合センター）

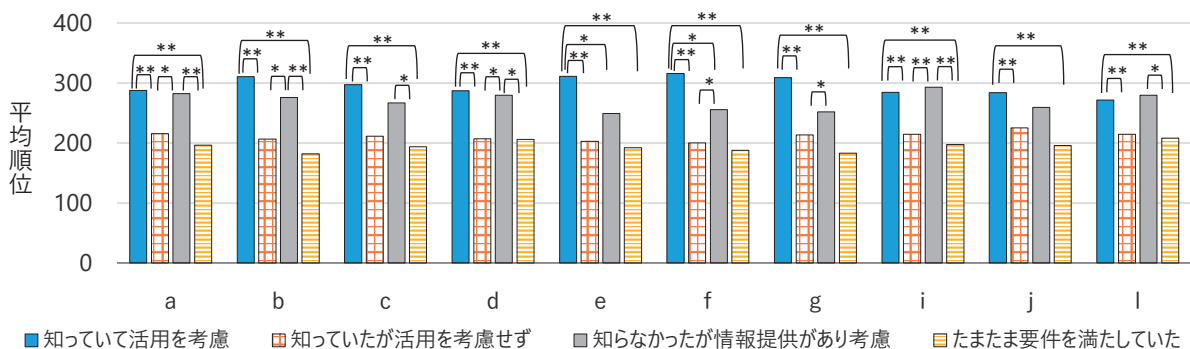
● 研究の目的

2018年4月に施行された「精神障害者である短時間労働者の算定方法に係る特例措置」の暫定措置期間終了後の取扱いに係る施策の企画立案に資するため、厚生労働省の要請を受けて実施しました。具体的には①精神障害者を雇用する企業の状況及び特例措置の適用状況、②特例措置が適用されている事業所（以下「特例適用事業所」という。）の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見、③特例適用事業所で働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなどを把握することを目的としています。

● 活用のポイントと知見

3つの目的に応じて主に以下のような知見が得られており、今後の施策検討において活用されることが考えられます。

- 【目的①】（労働者数、産業が同様である場合）特例措置の適用企業は、それ以外の企業より雇用率を達成しやすかったことが示されています。
- 【目的②】 特例措置について、精神障害者の雇用管理に際してその活用を考慮した事業所では、考慮しなかった事業所に比べ、「同僚の理解の得られやすさ」や「特性に応じた配慮のしやすさ」のような、精神障害者への配慮等の行いやすさに関わる項目に「当てはまる」と回答する傾向があります（下図参照）。
- 【目的③】 特例適用事業所で働く精神障害者には、労働時間の希望について「フルタイム勤務への移行」と「短時間勤務のまま」という2つの志向性が示されました。



- 特例適用事業所に、特例措置の特徴として考えられる15項目について、「よく当てはまる」から「全く当てはまらない」の5段階で印象を尋ねました。特例措置をあらかじめ知っていたか否か、精神障害者の雇用管理等に際して考慮したか否かの組合せで分けた4グループ間で比較したところ、図に示した10項目は、考慮したグループで「当てはまる」と回答する傾向が見られ、特例措置の活用を考慮した事業所では、特例措置について精神障害者の職場定着や様々な配慮の実施しやすさに関わる項目に「当てはまる」という印象を抱く傾向があると考えられます。
- 特例適用事業所491件の回答を得点化して1～491までの順位をつけ（同順位はその平均値を採った）、グループごとの平均を「平均順位」として示しています。ただし、分析に当たって無回答は除外しました。
- 図の10項目を表すアルファベットは、a = 同僚の理解の得られやすさ、b = 特性に応じた配慮のしやすさ、c = 職務選定のしやすさ、d = 障害者一般の雇用体制の作りやすさ、e = 職場定着の促進、f = 無理のない労働時間、g = 定着の見通しの立てやすさ、i = 本人の意欲向上、j = 職務のミスマッチの減少、l = 適用終了後の雇用継続の負担を示しています。
- グループ間の比較は、マン・ホイットニーのU検定を用いて行い、有意水準はボンフェローニの方法によって調整しました。**は $p < 0.01$ 、*は $p < 0.05$ を表します。

特例措置の活用状況カテゴリごとの印象項目の平均順位

高次脳機能障害者の障害理解と職業リハビリテーション支援に関する研究

—自己理解の適切な捉え方と支援のあり方—

竹内 大祐、小野 年弘（障害者職業総合センター）

●研究の目的

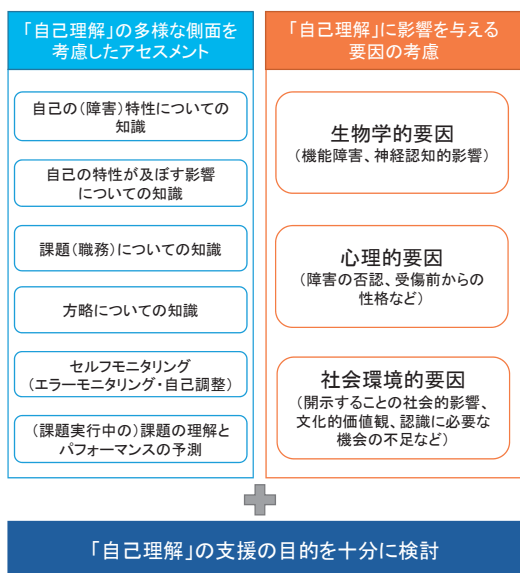
職業リハビリテーション従事者が高次脳機能障害者の支援で用いている「自己理解」の捉え方や支援の実態及び医療等領域における「障害理解」に関する知見や動向について整理した上で、高次脳機能障害者の「自己理解」と職業リハビリテーション支援の望ましいあり方及び残る課題を明らかにすることを目的としています。

●活用のポイントと知見

職業リハビリテーションにおいて、高次脳機能障害者の「自己理解」をどのように捉え、どのようなことに留意して支援を行う必要があるのか、グループインタビューや文献調査の結果を基に整理していますので、支援を行う際の指針としてご利用いただけます。

巻末資料として、高次脳機能障害者の「自己理解」をアセスメントする視点及び支援を選択する際の視点を分かりやすくまとめた『高次脳機能障害者の「自己理解」の性質を踏まえた支援ポイント』を掲載しています。

「自己理解」を捉えるための視点



「自己理解」の支援を行う際に、前提として持つべき考え方・取組方

考え方・取組方の内容	具体例（グループインタビューより）
信頼関係、協働関係の構築	・気持ちに寄り添った支援により信頼関係を構築する ・問題や目標に向けて一緒に考える姿勢をもつ
支援対象者の目標達成に向けた支援	・パフォーマンスの向上や社会参加を目標にする ・ターゲット行動の解決に目を向けた支援をする
残存能力や「できるようになったこと」に焦点	・補完手段の活用によりできるようになったことが分かるようフィードバックする ・就職（復職）先に「できていること」「こうすればできる」を伝える
多角的な視点でアプローチ	・家族、医療機関、同じ障害のある仲間など支援対象者にとって重要な他者との関りを通じて「自己理解」を深められるように、社会資源等を活用する
長期的な視点をもち支援体制を整える	・「自己理解」の支援は長期的に見ることが必要との認識をもち、支援機関との連携を図る
支援内容や活動の記録を見える化して共有	・相談内容は紙面に書いて共有。次回相談時に書いた内容を一緒に確認してから相談を始める

障害者雇用及び雇用継続において事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究

内藤 眞紀子、岩佐 美樹、永登 大和、依田 隆男、野澤 紀子、石原 まほろ（障害者職業総合センター）

●研究の目的

地域障害者職業センターの提案型の事業主支援等での活用を意図し、地域センターにおける事業主援助業務の状況等を踏まえたツールを開発するとともに、個別の事業主のニーズ・課題を把握し、それに応じて作成した研修プログラムを活用した事業主支援の試行に取り組むこととしました。

ツールは、いわばアセスメントシートで、これをもとにヒアリング等を行うことにより、担当者の知識や経験に関わらず、ある程度、均質な情報を得ることができ、また、事業主の持つ課題を可視化し、関係者で課題を共有できるものとするを目的としています。

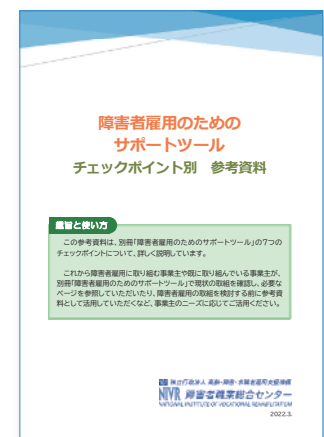
研修プログラムを活用した事業主支援については、単なる情報提供にとどまることなく、研修を通して、障害者雇用に対する潜在的・抽象的なニーズを顕在化・具体化するような提案を行うことにより、更なる事業主のニーズを引き出し、より積極的な事業主支援を展開することを目的としています。

●活用のポイントと知見

- 事業主には、特に初めての障害者雇用に際して、何に取り組めばよいかをご検討いただくための参考資料として、ツールをご活用いただけます。
- 支援者・支援機関には、障害者雇用に関する事業主との相談でツールをご活用いただけます。また、事業主の障害者雇用の取組を支援する際、研修を活用した事業主支援の試行結果をご活用いただけます。



障害者雇用のためのサポートツール



障害者雇用のためのサポートツール
チェックポイント別 参考資料

障害の多様化に対応した 職業リハビリテーションツールの効果的な活用に関する研究

山科 正寿、村久木 洋一、田村 みつよ、武澤 友広、渋谷 友紀（障害者職業総合センター）

●研究の目的

「セルフマネジメントスキルを活用しつつ、必要な支援を受けながら自立した職業生活を送れるよう支援することを旨とした総合的な職業リハビリテーションサービス」である「職場適応促進のためのトータルパッケージ」の活用状況や活用促進に向けての課題を整理し、トータルパッケージが効果的に活用されるように活用促進の方策を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

トータルパッケージが効果的に活用されるための方策を検討した結果として、①「支援者がトータルパッケージの理論的知識を実践に生かせること」を目標とした伝達プログラムの開発、②「支援者のトータルパッケージの導入意欲を喚起すること」を目標とした「職場適応促進のためのトータルパッケージツールを活用した実践事例集」の作成、③学習者の知識の状態や所属機関の役割・機能に応じて、必要な情報を参照して学習できる「トータルパッケージ学習テキスト」の作成を行いました。

「トータルパッケージ学習テキスト」は伝達プログラムの前段階の学習として、トータルパッケージの実施手順について学ぶことができます。また、「伝達プログラム講師用手引」は、開発した伝達プログラム（全3回）の実施について解説したものであり、講師の方にご活用いただけます。

「実践事例集」では、トータルパッケージのツールの活用実態をイメージしてもらいやすいよう、トータルパッケージの活用場面や各施設に応じた活用の工夫等を掲載しており、多岐にわたる活用実態に触れていただくことができます。

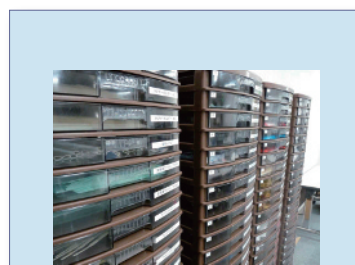
トータルパッケージに関する知識を深めるとともに、トータルパッケージを活用した支援ノウハウを習得するにあたって、これらをご活用いただけます。



トータルパッケージ学習テキスト/
伝達プログラム講師用手引

2022年3月
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
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

NIVR



職場適応促進のためのトータルパッケージツールを
活用した実践事例集

2022年3月
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
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

NIVR

障害者の週 20 時間未満の短時間雇用に関する調査研究

岩佐 美樹、野澤 紀子、永登 大和（障害者職業総合センター）

● 研究の目的

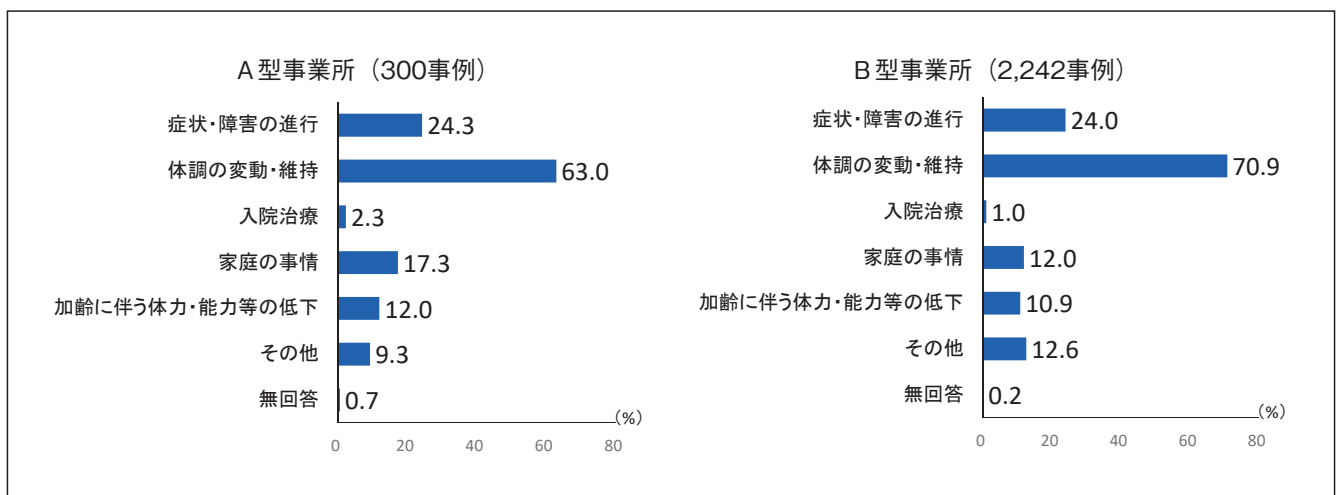
週所定労働時間20時間未満で就労している又は就労を希望している障害者や、こうした障害者を雇用している又は雇用することを検討している企業のニーズや実態を把握し、週所定労働時間20時間未満での就業実態、支援の現場における工夫や課題等から週所定労働時間20時間未満での雇用の可能性等について探り、そのために必要な支援や制度のあり方を検討することを目的としています。

● 活用のポイントと知見

調査結果をもとに、週所定労働時間20時間未満での障害者の就業実態、支援の現場における工夫や課題等を整理しています。

様々な理由により週所定労働時間20時間未満の雇用を希望している障害者の雇用又は週所定労働時間20時間以上から20時間未満の雇用への移行を希望している障害者の継続雇用のための支援に取り組む上での参考資料としてご活用いただけます。

就労継続支援事業所に対するアンケート調査結果のうち、利用者が週所定労働時間20時間未満の就職を希望する理由の選択結果を事業所別に示すと下図のとおりです。



週所定労働時間20時間未満の就職を希望する理由（複数回答）

障害者職業総合センター

ホームページのご案内

各種研究成果物は、障害者職業総合センター(NIVR)ホームページからダウンロードできます。



NIVR で検索！

各種研究成果物は、ホームページの下記のアイコンから検索できます。
<https://www.nivr.jeed.go.jp>

研究成果物・刊行物の検索 >

障害者の雇用の実態や企業の取組状況など様々なテーマの研究報告書や、現場で活用可能なマニュアル等を多数掲載しています。



その他にも障害別コミック版マニュアルや雇用事例の検索サービスなどの障害者雇用に関するリンク集が充実しており、障害者雇用の基礎知識が学べます。

ぜひご利用ください！



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