令和4年度 調査研究の成果 活用のポイントと知見

- ◆ 発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と 課題に関する調査研究
- ◆ 就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究
- ◆ 就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究 -「就労支援のためのアセスメントシート」の開発-
- ◆ 諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究
- ◆ 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第7期)−第7回職業生活前期調査(令和2年度)・第7回職業生活後期調査(令和3年度) -
- ◆ テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査

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/

発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による 就労支援の現状と課題に関する調査研究

知名 青子、井口 修一 (障害者職業総合センター)

●研究の目的

発達障害のある学生に対する就労支援においては、大学等と就労支援機関との連携の必要性が一層高まっています。本調査研究は、就労支援の必要性から発達障害の診断の有無に関わらず発達障害のある学生を広く捉え、発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援に関する実態の把握と今後の課題を検討することを目的として実施しました。

●活用のポイントと知見

- ○大学等及び就労支援機関を対象にした調査結果に基づき、発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題について検討しています。
- ○発達障害のある学生の就労支援関係者にとって、発達障害のある学生への就労支援の現状と今後の課題を理解するうえでご活用いただけます。
- ○大学等の調査結果から、発達障害のある学生の対応部署(障害学生支援部署及びキャリア支援部署)の状況を表 1 、2 に示しています。
- ○発達障害のある学生の就労支援に関係する方々の参考となるように、「発達障害のある学生の就労支援に向けて -大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集-」を作成しました。

表 1 障害学生の対応部署の機能内訳(障害学生支援部署)

回答部署の機能	障害学生支援部署	
障害学生支援の専門部署である	102	23.2%
障害学生支援の専門部署ではないが対応している	317	72.0%
障害学生支援の専門部署でなく対応もしていない	21	4.8%
計	440	100.0%

セル左側:校数/セル右側:%

表2 障害学生の対応部署の機能内訳(キャリア支援部署)

回答部署の機能	キャリア支援部署	
障害学生支援の専門部署である	10	2.3%
障害学生支援の専門部署ではないが対応している	379	88.6%
障害学生支援の専門部署でなく対応もしていない	39	9.1%
計	428	100.0%

セル左側:校数/セル右側:%



発達障害のある学生の就労支援に向けて -大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集-

就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の 現状と課題に関する調査研究

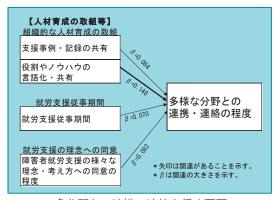
竹内 大祐、桒木 裕貴、魏 燕、春名 由一郎、堀 宏隆 (障害者職業総合センター)

●研究の目的

本調査研究は、①就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の取組の現状と課題を明らかにすること、②今後の 研修等を行う際にポイントとすべき内容として、就労支援担当者が共通認識すべき内容(効果的支援ノウハウ)を整理す ること、③就労支援担当者の人材育成における効果的な方法や重要なポイント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

- ○就労支援機関の支援実施状況、知識・スキル等の充足状況、人材育成の取組状況、支援課題、研修ニーズ等の実態を整 理していますので、就労支援に係る研修等の実施内容を検討するための基礎的資料としてご活用いただけます。
- ○就労支援力向上に向けて効果的な人材育成の取組内容を分析し、支援ノウハウや事例の言語化・共有等の組織的取組の 重要性を示しています。就労支援機関の今後の人材育成の方針を検討するための基礎的資料としてご活用いただけます。
- ○支援ノウハウの言語化・共有の試みとして、様々な支援実務者から公募があった事例を基に整理した効果的支援ノウハ ウを分かりやすくまとめた「様々な関係者による職業リハビリテーションの事例集」を巻末に掲載しています。ポイン トを押さえた就労支援や支援のより効果的な実施に向けたアイデアの情報収集にご活用いただけます。



多分野との連携・連絡を促す要因 (効果的な人材育成の取組内容)

- *本調査研究の結果により支援成果向上に関連することが 明らかになった支援実務者の「多様な分野との連携・連 絡の程度 | の高さに関連する要因を明らかにするために 実施した重回帰分析(ステップワイズ法)の結果をまと めた図です。
- * 所属組織の組織的な人材育成の取組や支援実務者の研修 受講経験、就労支援従事期間、就労支援の理念への同意 の程度に関連する様々な変数を投入し、分析した結果、 図の左側に示した要因の関連が明らかになりました。
- *最も関連が大きかったのは、所属組織が「役割やノウハ ウの言語化・共有 | の取組を行っていることでした。

(1) 就職前から、職務調整や職場環境整備を想定する支援が効果的 ~個人の課題に焦点を当てすぎ、就労の可能性を狭くしていませんか?

☆ ポイント・留意点

- 献労可能性は、障害者本人への支援や訓練だけでなく、実際の職務調整や職場環境 整備によって大きく広げることができる。どのような仕事、どのような職場配慮等があれば仕事ができるかを想定しながら、就職前からの支援を行う必要がある。
 ●企業就労を熟知しているジョブコーチ等が就職前から就職後まで関わることで、受
- ■正来机力を添加しているションコープーが小帆間がつればなると調が心こと、文人 入れ企業への説明や支援、障害者の課題設定等も、具体的で心強いものにできる。●企業就労の支援の経験・知識やスキルのない支援者による就労支援では、就職後の 支援の可能性が想定しにくく、就労可能性を過小評価してしまう危険性がある。

実例

- ●地域センターの職業準備支援利用者に対し、職業準備支援開始当初から担当ジョブコー チを選任し、就職活動支援から就職後のジョブコーチ支援を継続して行うことで就職や職 場定着がスムースとなっている
- ョブコーチが職業準備支援の作業支援で利用者のアセスメントを行ったり、職業講 話・職場見学同行等を担当することで、利用者との円滑なラポール形成や的確なジョ チングが可能となっている。
- ●就業・生活支援センターが在宅ワークを行っている就労継続支援事業所との連携を図り、 地方在住のこれから就職活動を開始する障害者の在宅就労を可能とするスキル付与等に貢
- ●就労移行支援事業所で、ストレス等により生活習慣が不安定になりやすい利用者に対し、 脳科学者や精神科医が監修した食事や睡眠、運動など日々の生活習慣の改善に関する グラムを実施することで、働く上での土台となる生活習慣や健康維持を確立でき、職場定 着がよりスムースとなっている。

「様々な関係者による職業リハビリテーションの事例集」の例

*「様々な関係者による職業リハビリテーション事例集」全14項目 のうちの1つを例として挙げています。事例集には、各項目のポ イント・留意点や、実例が記載されています。

就労困難性 (職業準備性と就労困難性) の評価に関する調査研究 – 「就労支援のためのアセスメントシート」の開発 –

井口 修一、武澤 友広、石原 まほろ (障害者職業総合センター)

●研究の目的

障害者の支援ニーズや就労能力の現状等を把握して適切な支援につなげていくための新たな評価ツールを開発することを目的としました。

●活用のポイントと知見

新たな評価ツールとして「就労支援のためのアセスメントシート」を開発し、「就労支援のためのアセスメントシート活用の手引」を併せて作成しました。

<就労支援のためのアセスメントシート>

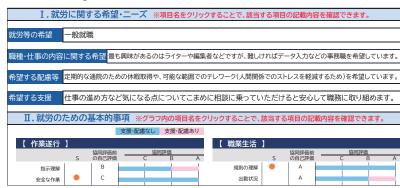
- ・就労を希望する障害者ご本人と支援者が、就労に関する情報を協同で収集、整理する際にご活用いただけます。
- ・ご本人のストレングス(長所)や成長可能性、就労するうえでの課題等を適切に理解し、就労に向けた必要な支援や 配慮を検討する際にご活用いただけます。

<就労支援のためのアセスメントシート活用の手引>

・「就労のためのアセスメントシート」の目的、内容、アセスメント方法、使用上の留意事項について解説しています。

【就労支援のためのアセスメントシート】





アセスメント結果シート

【就労支援のためのアセスメントシート活用の手引】



4. 職場の設備・機器等				
チェッ ク項目	アセスメントの視点	望ましい (避けた方がよい) 環境や必要な支援や配 慮に関する取組例		
感覚過 敏や身 体症状 の影響	●この項目は、感覚過敏や身体症状の影響を緩和するために必要な支援や配慮について検討するためのものです。 ●支援や配慮が必要かどうか判断するための視点の例 > 感覚過敏(音(機械音、人の話し声)、照度、におい、衣服の調整など)で職場環境で配慮が必要なことはないか。	●感覚過敏や身体症状の影響への配慮に関する企業の取組例 ➤ 光に対して過敏であるため、蛍光灯を一本少なくする、サングラスの着用を認める等の配慮を行っている(発達障害)。 ➤ 聴覚過敏があり、フォークリフトで物を運ぶ時等の大きな音が苦手なため耳栓の使用を勧め、業務中使用している(発達障害)。		

アセスメントの視点と望ましい環境や必要な支援や配慮に関する取組例の記載例

諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向 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

本調査研究は、障害者権利条約の要請による、多様な障害種類・程度の障害者の就労支援ニーズを捉え、障害者と企業の両面からの仕事の意義を実現し、職業生活を社会全体の多分野連携で支えていく、諸外国の職業リハビリテーションの新しい動向から、我が国の参考になる取組等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

- ○本報告書では、諸外国における職業リハビリテーションの取組や関連制度等を、我が国との共通課題へのヒントとなる、 新たな問題の解決のための総合的な取組に焦点を当ててまとめています。
- ○障害の人権モデル、ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と包摂)、障害予防と一体的な総合的リハビリテーションなど、今後の職業リハビリテーションで重要な考え方や実践をまとめています。
- ○就労困難性による障害認定や重度判定、障害者手帳のない障害者への就労支援や障害開示の支援、雇用と福祉の連携強化、障害者雇用の量だけでない質の向上、地域関係機関の効果的連携、障害者就労支援の人材育成等、我が国とも共通する課題への諸外国の取組を知ることができます。

我が国に参考とできる可能性のある諸外国における多様な発展による取組の例

障害の捉え方の発展による取組

仕事の捉え方の発展による取組

支援の捉え方の発展による取組

- 多様な障害種類・程度、職業場面で 蓄積された効果的な合理的配慮や就 労支援に関する体系的な情報
- 従来、一般就業が最も困難と考えられてきた障害者の就労可能性の実証プロジェクトの成果
- 障害者の職業能力と支援ニーズの両 面のバランスがよく、分かりやすい 啓発方法
- 障害を個人だけに帰さず、企業の雇用上の課題、支援機関の支援の課題に切り分けた各々への対応
- 福祉制度の対象でなく支援ニーズが 分かりにくい軽度障害者の把握と合 理的配慮や専門的支援の提供
- 各人の能力・適性・希望に応じた職業リハビリテーションを実施できる 専門職の倫理指針や支援内容

- 積極的差別是正措置としての雇用率 制度、障害者が活躍できる職場づく り等の指標化やレベル設定
- 合理的配慮や人的環境整備を企業の 業務に位置付けた社内体制整備と、 公的な技術支援や経済的支援
- 従来特に一般就業が困難とされてき た障害者グループのための職場開拓 や職場づくり等の専門的支援
- 企業の人材ニーズや経営ニーズに対応できる、職業リハビリテーションサービスの転換と全国展開
- 先端業種等での人材不足に対応できるニューロ・ダイバーシティ人材としての発達障害者の失業対策
- AI等の技術革新を障害者雇用促進に 活用するための障害者、開発業者、 企業、行政等による検討成果

- すべての障害者の就労可能性を実現 するための、障害者就労支援に必要 な知識・スキル・能力水準
- 地域の障害者就労支援関係者を対象 とした、必要な知識・スキルを明確 にした担当者研修や資格認定
- 障害者の一般就業を前提とした政策 転換のための国レベルでの多様な関 係者による議論と整理
- 地域における制度・サービス等のタ テ割りを防止し、効果的な連携を促 進するための覚書等の作成
- 精神科医療、教育、障害者福祉等に おける就労支援との効果的連携のた めの業務体制整備や人材育成
- 医療や生活等の多分野の制度・サービス・資金源の組合せで個別支援 ニーズに対応する実践的手法

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第7期) -第7回職業生活前期調査(令和2年度)・第7回職業生活後期調査(令和3年度) -

大石 甲、野口 洋平、田川 史朗 (障害者職業総合センター)

●研究の目的

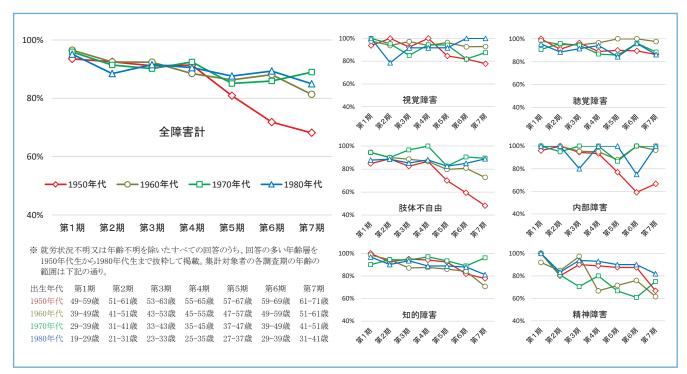
本調査研究は、障害のある労働者の職業サイクルの現状と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的としています。本報告書では第1期から第8期まで16年継続調査する研究活動のうち、第7期の結果を報告しています。

●活用のポイントと知見

本報告書は、長期縦断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ご活用いただけます。

本調査研究では、第1期から第8期までの結果を取りまとめる際の参考として試行分析を実施しています。

例えば、就労状況の変化を可視化するため、出生コホート別に就労状況の変化を集計しました。その結果、全体としては1960年代生(第7期に51歳から61歳)及びそれより若いコホートでは高い就労率を維持していましたが、1950年代生では第5期(57歳から67歳)以降に就労率が低下していました。また、障害種類別にみると違いがあることが分かりました。



出生コホート別の就労状況

調査研究報告書 №171

テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査

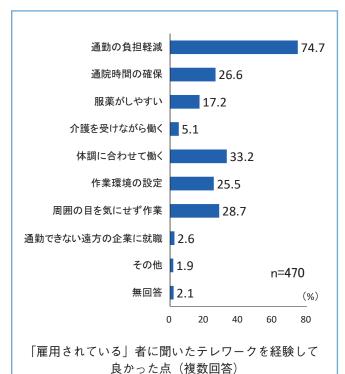
堂井 康宏、伊藤 丈人 (障害者職業総合センター) 野澤 紀子 (元障害者職業総合センター、現佐賀障害者職業センター) 安房 竜矢、布施 薫 (障害者職業総合センター)

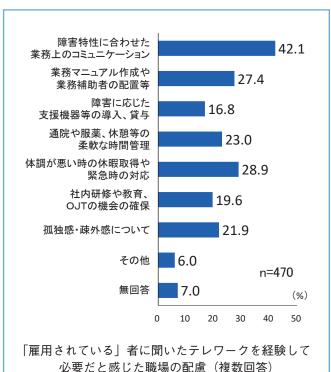
●研究の目的

本調査研究では、ICT (情報通信技術) を活用したテレワークに対する障害者のニーズを明らかにすることを目的として、 就労や求職活動を行っていない人々も含めたアンケート調査を実施しました。また、テレワークを経験した障害当事者と、 障害のある社員がテレワークで働いている企業の人事担当者等にヒアリングを行い、 障害者のテレワークが直面する課題 とそれらへの対処法を多角的にとらえることとしました。

●活用のポイントと知見

本報告書では、障害者へのアンケート調査とヒアリング調査の結果として、障害者がテレワークを希望する理由や、テレワーク時に障害者が必要とする配慮事項などを整理しています。また企業ヒアリングを行った結果明らかになった、テレワークを実施する際に企業が行っている配慮や工夫について紹介しています。テレワークで障害者を雇用する事業主の方々や、テレワークで働く障害者を支援する方々にご活用いただけます。







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

