



利用者が**意欲的**に取り組む
作業支援の実現に向けて

6

就労支援機関の方から、
よくいただくあるご質問

就労支援機関の方からいただく よくあるご質問①

Q質問

「MWSを利用者に提案しても、取り組みたがらない人がいます。どのように支援すればよいのでしょうか？」



A回答

「MWSを利用者に提案しても、取り組みたがらない人がいる場合、まず、その人にとっての課題設定が適切かどうかを見直す必要があります。」

段階的な目標設定の実施



重要ポイント

- 面接や相談の機会に、現状の段階での達成具合をフィードバック。
- 次の目標について対象者と支援者がともに検討しながら決定していく。



重要ポイント

- ステップの高さを上げすぎない。
- 確実にクリアーできる目標の設定を積み重ねることが重要。

目標設定のポイント

トータルパッケージは作業遂行力の向上についても、補完方法やストレス・疲労への対処行動の確立についても、セルフマネジメントを促進する方向で段階的な指導・支援を行っている。



重要ポイント

- 個々の対象者の状況に応じて設定する
- 今どの段階にいるのか、次はどのようなステップに進むのかを明確に示す



自分で調整
できることが
大事

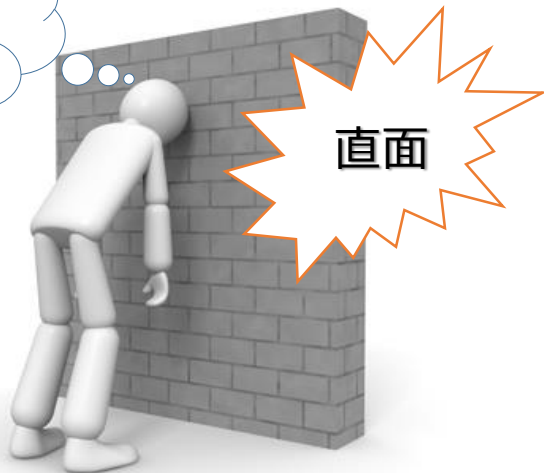


重要ポイント

- ステップの設定が明確でわかりやすい。
- 自分自身で調整が可能であることが対象者自身の意欲の安定につながる

障害特性そのものにフォーカスしすぎない

不安
喪失感



受け入れられない！！

- 以前の能力を失ったことへのショック
- 障害に直面することそのもの
- 自分に必要とされる特別な対応



乗り越えられる！！

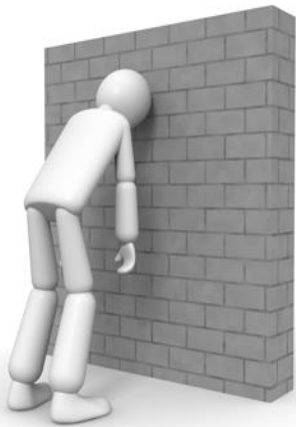
- 自分の存在の是非
- 自分自身の障害を本当に乗り越えられるのか？



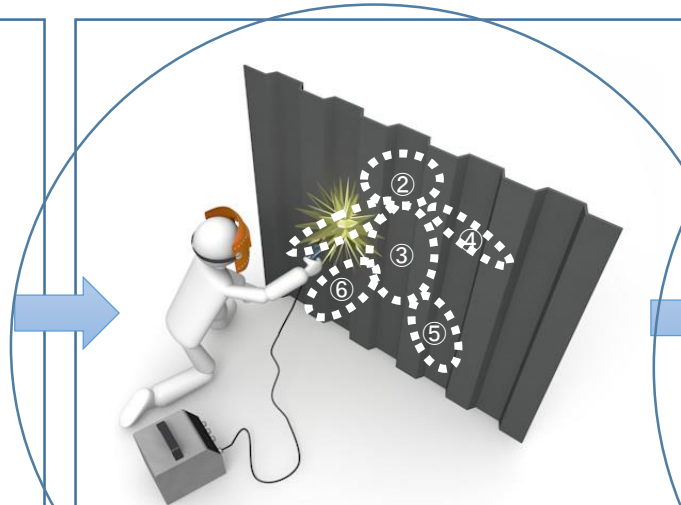
不安を**獲得感**や**肯定感**に変える支援

構造化した段階ごとの目標設定にしていく

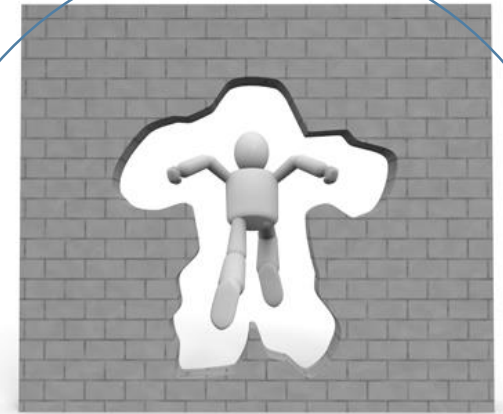
行動を強化するJ C支援における目標設定の考え方



たくさんの課題や大きな課題を
いっきに突破することは困難



課題を**見える化・整理**して順番
に解決していくことが大切



構造化と段階ごとの目標設定
が課題突破につながる

職場におけるセルフマネジメントスキルの向上を指導・支援する際に、これまでの経験を考慮せず、唐突に複数の事項を一日単位でマネジメントするよう求めても、その達成は難しい。

セルフマネージメントトレーニングに関して、就労支援機関の方から、よくいただくご質問②

Q質問

「利用者にMWSの訓練を開始しても、意欲がつつかない人がいます。どのように支援すればよいのでしょうか？」

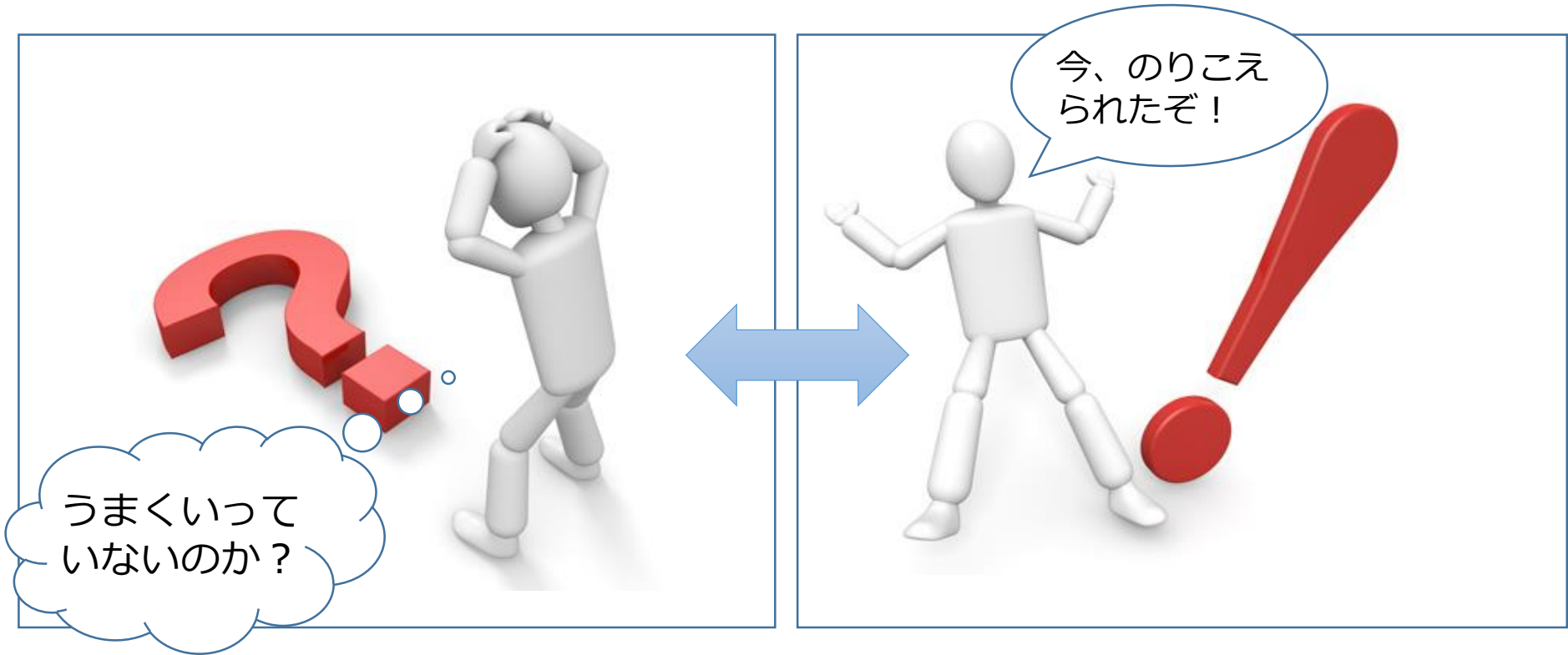


A回答

「MWSの訓練の実施は、フィードバックが重要なポイントになっています。」

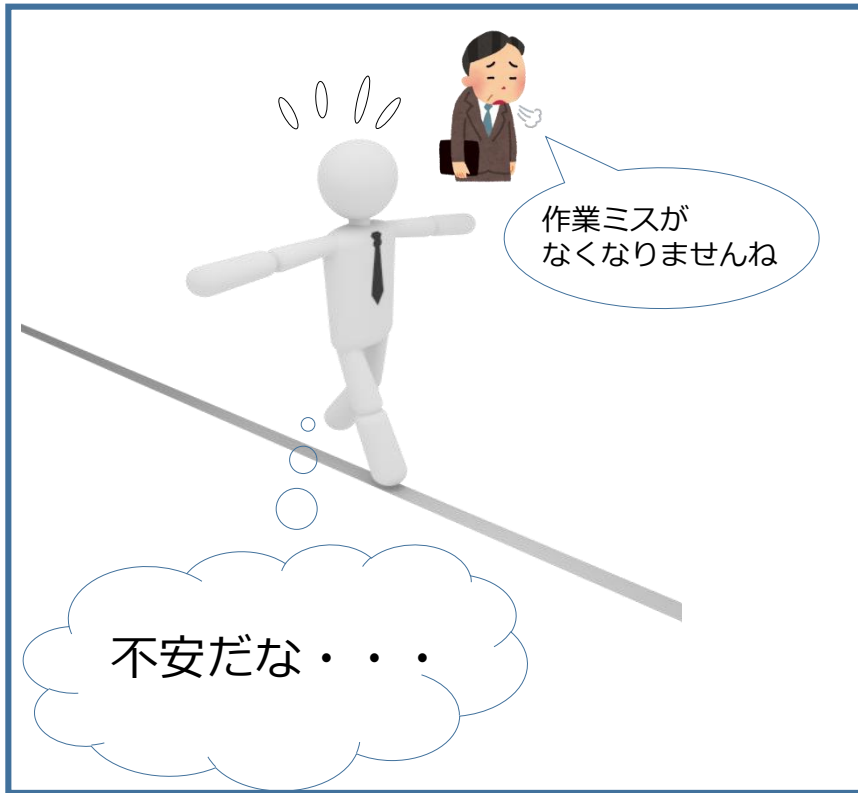
行動を強化するフィードバックのポイント

(乗り越えられた後のフィードバック)



- 作業中やその他の場面でも、対象者にとっての課題をうまく乗り越えることができた場合には、その都度フィードバックを与えることも重要である。

不安を獲得感や肯定感に変えるフィードバック



対象者が抱きがちな喪失感・不安感を、段階的に変化する環境の中で適切な方法を着実に身につけていけるという獲得感に変えていくように促していくことが重要である。

セルフマネージメントに向けた フィードバック

セルフモニタリング



自分自身で作業の
工程管理ができて
いるかを**モニター**

注意障害により**ミスが**
継続する場合



成功体験を十分に
味わえるよう支援

セルフレインフォースメント



自分自身で作業が
うまくできたとき
に自分を**褒める**

遂行機能障害により**意欲**
の低下が見られる場合

重要ポイント

※対象者自身が、自分の成功体験を十分に味わえるように、フィードバックや相談の機会に、**セルフモニタリング**や**セルフレインフォースメント**を徹底させるよう支援することが必要である

行動を強化するTP支援のポイント

(自分自身を誉めるよう促す)



ええ、
休憩を1時間ごと
にとるようにしてか
らは、集中して作業
ができて、ミスが少
なくなりました。
自分でもよくやれ
ていると思います。

〇〇さん、
休憩を1時間ごとに
自分でとれるように
なって、作業ミスが少
なくなり、仕事の成果
があがっています。す
ばらしいですね。
自分でも気づかれて
いましたか？

重要ポイント

支援者が成功体験を意識的に言語化しフィードバックしても、対象者がこれを受け止めていなければ、不安感・喪失感を軽減し障害認識の促進につなげることはできない。

適切な行動に対し支援者がフィードバックを行った際には、必ず、対象者自身の認識も確認し適切な行動を取った**自分自身を誉めるよう促す**ことが重要である。

行動を強化するTP支援のポイント (リアルフィードバック)



重要ポイント

「できるだけ**リアルフィードバック**すること」

※支援を実施する中で様々な状況があきらかになってくる。
これらを**的確にフィードバック**することが重要。



重要チェック！！

- 1 「できるだけ対象者の**行動の直後**に伝えているか？」
- 2 「具体的な行動を特定し望ましいものかどうかを**的確に伝える** (誉めているか?)」
- 3 「**適切**な行動をとるために努力してきたことを含めて**伝える** (誉めているか?)」

行動を強化する T P 支援の ポイント（強化の時間間隔）

● すぐ褒める

行動が生じてから**強化するまでの時間間隔**は非常に重要。



よい行動はできるだけ早く強化（褒める等）することが効果的

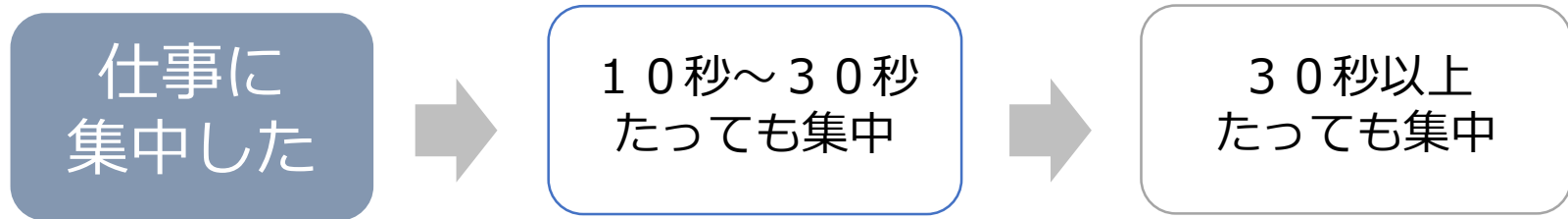
✖ 悪い例

「あの時は良かったよ」、「この前は良かったよ」等

行動を強化するTP支援のポイント (消去の原理)

● 何回も褒める

例 トラックの音が聞こえても仕事に集中する



「凄い！」 「今の良いよ！」 「その調子」「さすが！」 「頑張ってるねえ」
「よくここまでできたねえ」

※消去の原理 (⇔復帰の原理)

行動はある程度強化されていないと徐々に減少していく。
強化されていた行動に好ましい結果が伴わなくなること
で、将来その行動が起きにくくなる。

行動を強化する T P 支援の ポイント（トークンエコノミー）

● 何回も褒め、ご褒美（報酬）もプラスする

自分の作業場の片づけが苦手な対象者の支援事例（トークンエコノミー法）

- **目標設定**：自分の作業場を整理整頓する
- **強化子**：片づけをしたら表にチェックを入れる
- **報酬**：チェックが5つたまったら、自分へのご褒美（コンビニのケーキ）を買う※要対象者との相談

実施手順

1. 目標を決める。
2. 対象者にシステムを説明し報酬を決める。
3. ポイントカードやポイント表をつくる。
4. 片づけをしたら表にチェックを入れる。（強化子）
5. 同時に J C も褒める。（強化子）
6. チェックがたまったら自分へのご褒美（報酬）
7. 十分な強化が得られるまで継続

行動を強化する T P 支援の ポイント（トークンエコノミー）

● 何回も褒め、ご褒美（報酬）もプラスする

自分の作業場の片づけが苦手な対象者の支援事例（トークンエコノミー法）

トークンエコノミー法の実施ポイント

1. 罰は行動強化にならないので極力使わない
2. J C と対象者でよくコミュニケーションを取る。
（報酬や強化の方法を一緒に考える、相談するなどのサポートする。）
3. できるだけ褒めることを大切にする。
4. 本人の職場環境や職業能力などのアセスメント情報を十分考慮する。
5. 矯正するのではなく、一緒に問題解決していく姿勢が大切。

行動を強化する T P 支援の ポイント（目標の具体化）

● 行動を強化する



パートの人たちに嫌われない。
工場長に褒められるようにする



具体的ではない目標、～しない目標は行動の強化に不向き



「好かれるにはどうしたら」「褒められるためには何が」を具体的に課題分析したうえで目標設定

問題行動をアセスメントする ための視点

問題行動をアセスメントする ための視点



ここでポイント
ケーススタディー

今回のテーマは「**不安感・喪失感**への対応」です

考える内容

TP支援では、職場の様子を通じて、対象者に対して様々な課題を具体的に投げかけます。

しかし、以前の自分が持っていた能力を失ったことにショックを受ける人、障害に直面すること自体を拒絶する人、自分への特別な対応を受け入れられない人など、不安や喪失感を持つ人はいないでしょうか？

みなさんは、自分自身の障害が本当に乗り越えられるのかが不安な人に対して、どのように対応していけば良いと考えますか？



みんなで一緒に
考えましょう！

問題行動をアセスメントする ための視点



ここでポイント
ケーススタディー

事例検討

(対象者の概要)

「不安や喪失感が強くなり支援が中断になったケース」

●対象者

Aさん 52才 レンタル機材会社営業所 副所長



対象者の概要

Aさんは勤続30年以上の経験を持つベテラン営業マン。営業所のある地域に密着して顧客のネットワークを築き会社に貢献してきました。本社の営業戦略会議への出張途中に特急車両内で脳梗塞を発症し病院に搬送。その後の入院・リハビリ期間を経て、発症9カ月後に主治医から復職の準備をすすめることについてのOKが出ました。

本社の人事総務課に復職の準備をすすめたいとの意思を伝えると、人事総務課から以前他の社員が復職する際に利用歴のあった就労支援施設の利用を勧められたため、Aさんはホームページで確認した後に直接連絡を取りました。

Aさんが連絡をとった就労支援施設では、正式な通所の前に1週間の体験通所期間を設定しており、まずアセスメントもかねて通所を開始することを勧められたため、人事総務課にも連絡した後に、すぐに手続きを取り体験通所を開始しました。

問題行動をアセスメントする ための視点



ここでポイント
ケーススタディー

事例検討

(支援の概要)

「不安や喪失感が強くなり支援が中断になったケース」

● 支援者

Aさんが体験通所を開始した就労支援施設 B 支援員



支援の概要

B 支援員は、Aさんが通所を開始する前に、会社の人事総務課担当者に連絡を取りました。そして現在、Aさんの復職後の職務を関係部署と調整中であることや、会社に長期に貢献した人で復職をなんとか成功させたいとの意思を聞き取りました。

また、Aさんを通じて主治医の診断書を取得し、高次脳機能障害で記憶障害と行動障害（意欲や発動性の低下）が見られることや、日常生活や社会生活は普通にできるとの診断内容を確認しました。

B 支援員はAさんの通所が開始されると、「復職を成功させたい」という会社の気持ちをくみとり、復職後にPC作業ができるように、また、困難な作業を克服することで意欲や発動性が発症前の状態に戻るよう、施設内のPCを使って給与計算ソフトの訓練を実施しました。

また、作業時は自身の力で何事も取り組める力を養成するために、手順はソフトのマニュアルにすべて書いていることから、極力、ソフトのマニュアルを見てもらうようにし、自発性を養い周囲に依存する事を防ぐため、作業手順の質問を、すぐには支援員にすることを禁止しました。

しかし、作業課題を開始して直後から給与計算ソフトでミスが多発したため、注意障害があると判断し、注意を促すために、「マニュアルを確認すること!」と「作業が終わったら再チェックすること!」と「復職するために注意を怠らないこと!」という大きな貼り紙をPC画面横にすぐに見えて意識できるように貼って目標設定して、作業改善を指示しました。

それでも、ミスが無くならないため、「ミスが無くなるまで、ほかの作業をすることはできない」と指導したうえで、ミスが無くなるまで同じ課題を繰り返し実施して、意識と緊張感を持続するよう指導しました。

また、ミスが無くならないのは、チェックや確認が足りないことが原因だと考えられたため、一つ一つの入力に指さし確認を義務付けるようにしたうえで、作業経過30分ごとに3回確認することを必須としました。そのうえで、チェックの効果がAさんに分かるように、ミスの発生状況のフィードバックを都度行いました。

問題行動をアセスメントする ための視点



ここでポイント
ケーススタディー

事例検討

(対象者の概要)

「不安や喪失感が強くなり支援が中断になったケース」

●対象者

Aさん 52才 レンタル機材会社営業所 副所長



対象者の経過

Aさんは、自分自身の障害により職務を正確に行うことが困難であることに強い喪失感を感じ復職することに強い不安を感じるようになりました。

また、自身の復職が困難であると感じるようになってからは、施設利用にも意味を感じなくなり、継続通所はしない旨を施設に伝えました。

その後、Aさんは、通院している病院のリハビリ仲間から、転職の話や、復職後の苦勞の話を目にするようになり、自身でも、今後どのようにしてよいか判断がつかないまま、長期間の休職期間をすごすこととなりました。

望ましい行動の生起を邪魔している要因を明らかにする練習①

この事例で気になった「行動」を書き出してみましよう

Aさん

B 支援員

あなたであれば、Aさんをどのように支援しますか？

問題行動をアセスメントする ための視点

①行動目標の選定

職場定着に課題となっている行動は何かを明らかにし、課題となっている行動を改善するための支援方法を検討する。

②行動の観察と記録

現状での行動の頻度や実行状況を観察測定します。

③達成基準の選定

現状の記録から、どの程度改善できたら良いのかを決定します。

④行動随伴性の理論的分析

行動随伴性を明確にして、望ましくない行動の形成過程や維持要因、あるいは望ましい行動の生起を邪魔している要因を明らかにします。

※アセスメントが重要

問題行動をアセスメントするポイント

望ましくない行動が生起する要因

①望ましくない行動を強化する随伴性

Aさんが「復職は困難」と思うような出来事

望ましくない行動を強化する随伴性を弱化させる随伴性

「復職は困難」と思っても、それを超えて「復職できる」と思えるにはどうしたら良い？

②望ましくない行動を阻止する行動を弱化する随伴性

Aさんが「施設利用をやめたい」と思うような出来事

望ましくない行動を阻止する行動を弱化する随伴性を弱化・消去させる随伴性

「施設利用をやめたい」と思っても、「やはり施設利用を続けよう」と思えるような支援とは？

③望ましくない行動を弱化するのに効果のない随伴性

「復職しよう」と思わない。または「施設利用して職場復帰しなくても良い」と思ってしまう出来事

参考資料 ダウンロード先

本文へ



アクセシビリティ
開発支援ツール

サイトマップ

よくある質問

お問い合わせ

English



独立行政法人
高年齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

文字サイズ変更

小 中 大

背景色変更

白 青 黒

サイト内検索

ENHANCED BY Google

検索

機構ホーム

全国の施設

高齢者雇用の
支援

障害者の
雇用支援

職業能力開発
の支援

機構について

現在位置： [機構ホーム](#) > [障害者の雇用支援](#)

障害者の雇用支援



障害者の雇用支援に関する相談窓口、障害者雇用納付金の申告や助成金の受付、イベント・セミナーの開催や調査研究に関する情報等を提供しています。

トピックス

新着情報

1月25日 [障害者雇用納付金等の申告申請に係る各種Q&Aの掲載について](#)

12月3日 [【障害者雇用納付金関係】令和2年7月豪雨に係る手続きについて](#)

12月1日 [令和2年度支援技法普及講習（WEB開催）のお知らせについて\(障害者職業総合センター\)](#)

11月25日 [障害者雇用納付金制度事務説明会開催のお知らせ](#)

11月20日 [令和2年度 就業支援スキル向上研修の申し込みについて](#)

[トピックス一覧へ](#)

重要なお知らせ等

- [新型コロナウイルス感染症関連情報](#)
- [平成30年7月豪雨関連情報](#)
- [平成28年熊本地震関連情報](#)
- [障害者雇用納付金制度の対象事業主が拡大されます](#)

施設情報

- [都道府県支部](#)
- [地域障害者職業センター](#)
- [広域障害者職業センター](#)

目次

目次

▶ 障害者の方へ



障害者の方の就職や職場定着に関する支援のご案内

[→ 詳細へ](#)

▶ 支援者の方へ



障害者雇用の支援者、関係機関の皆様への支援のご案内

[→ 詳細へ](#)

▶ 障害者雇用納付金



障害者雇用納付金の申告・申請・納付等に関するご案内

[→ 詳細へ](#)

▶ 調査研究



障害者雇用に関する調査研究のご紹介（障害者職業総合センターのページへリンクします。）

[→ 詳細へ](#) 

▶ 事業主の方へ



障害者雇用に取り組む事業主の方への支援のご案内

[→ 詳細へ](#)

▶ イベント・啓発活動



アビリンピックや障害者雇用に関するイベント、啓発活動のご紹介

[→ 詳細へ](#)

▶ 助成金等



障害者雇用に関する助成金のご案内

[→ 詳細へ](#)

▶ 各種資料



障害者雇用に関する資料のご案内

[→ 詳細へ](#)

📖 研究成果物・刊行物



最新の研究成果等

最新の調査研究報告書・資料シリーズ・マニュアル等のご紹介です。

[一覧を見る >](#)



調査研究報告書

調査研究の成果をとりまとめた報告書です。

[一覧を見る >](#)



資料シリーズ

調査の結果、調査研究活動の過程で収集した情報等をまとめたシリーズです。

[一覧を見る >](#)



マニュアル、教材、ツール等

調査研究の成果を就業支援の現場で活用できるようにまとめたものです。

[一覧を見る >](#)



実践報告書

職業リハビリテーションサービスの実践を通じた支援技法の開発・改良の取組をまとめたものです。

[一覧を見る >](#)



支援マニュアル

就労支援者が支援技法を実施する際の具体的な実施要領（マニュアル）をまとめたものです。

[一覧を見る >](#)

[ホーム](#) > [職業リハビリテーションに関する研究](#) > [研究成果物紹介](#) > [調査研究報告書](#)

調査研究報告書

調査研究の成果をとりまとめた報告書です。

> [研究成果物の検索はこちら](#)

> [年度ごとのサマリーはこちら](#)

> [調査研究の活用のポイントと知見はこちら](#)

※調査研究報告書は詳細画面からダウンロードできます。

No.	タイトル	発行年月
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	2020年03月
153	障害のある求職者の実態等に関する調査研究	2020年03月
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	2020年03月
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－コミュニケーションパートナートレーニング－	2020年03月
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－	2020年03月

職業リハビリテーションに関する研究

> [研究成果物紹介](#)

● [調査研究報告書](#)

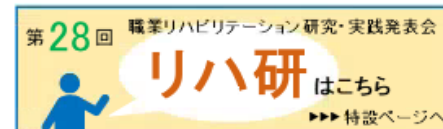
● [資料シリーズ](#)

● [マニュアル、教材、ツール等](#)

● [サマリー等](#)

> [研究体系図](#)

> [研究成果活用アドバンス](#)



64	<u>精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（活用編）</u>	2004年03月
63	<u>高次脳機能障害者の就労支援－障害者職業センターの利用実態および医療機関との連携の現状と課題－</u>	2004年03月
62	<u>障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 障害者のキャリア形成</u>	2004年03月
61	<u>サービス産業を中心とした未開拓職域における就労支援に関する研究</u>	2004年03月
60	<u>障害者の職域拡大のための職場改善及び就労支援ツールに関する研究</u>	2004年03月
59	<u>障害者を多数雇用する企業等への発注が障害者の雇用・就業に及ぼす影響に関する研究</u>	2004年03月
58	<u>高次脳機能障害を有する者の就業のための家族支援のあり方に関する研究</u>	2004年03月
57	<u>精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（最終報告書）</u>	2004年03月
56	<u>「学習障害」を主訴とする者の就労支援の課題に関する研究（その2）</u>	2004年03月
55	<u>多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技法に関する研究</u>	2003年09月
54	<u>精神障害者の雇用管理と就業支援</u>	2003年09月
53	<u>知的障害者の就業と生活を支える地域支援ネットワークの構築に向けて</u>	2002年12月
52	<u>精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（中間報告書）</u>	2002年11月
51	<u>ユーザーニーズに基づいた拡大読書器の開発－中途弱視者に配慮した拡大読書器の開発に関する研究－</u>	2002年09月

研究成果物・刊行物



最新の研究成果等

最新の調査研究報告書・資料シリーズ・マニュアル等のご紹介です。

[一覧を見る >](#)



調査研究報告書

調査研究の成果をとりまとめた報告書です。

[一覧を見る >](#)



資料シリーズ

調査の結果、調査研究活動の過程で収集した情報等をまとめたシリーズです。

[一覧を見る >](#)



マニュアル、教材、ツール等

調査研究の成果を就業支援の現場で活用できるようにまとめたものです。

[一覧を見る >](#)



実践報告書

職業リハビリテーションサービスの実践を通じた支援技法の開発・改良の取組をまとめたものです。

[一覧を見る >](#)



支援マニュアル

就労支援者が支援技法を実施する際の具体的な実施要領（マニュアル）をまとめたものです。

[一覧を見る >](#)

マニュアル、教材、ツール等

調査研究の成果を就業支援の現場で活用できるようにまとめたものです。

[> 各種教材、ツール、マニュアル等の検索はこちら](#)

※マニュアル、教材、ツール等は詳細画面からダウンロードできます。

No.	タイトル	発行年月
67	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～	2020年03月
66	企業在籍型ジョブコーチ活用好事例集 - 障害者雇用を支える企業在籍型ジョブコーチ -	2020年03月
65	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	2020年03月
64	ワークサンプル幕張版 新規課題（簡易版） - 携帯用マニュアル -	2019年04月
63	ワークサンプル幕張版（MWS）新規課題（給与計算・文書校正・社内郵便物仕分）	2019年03月
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）	2019年03月

職業リハビリテーションに関する研究

[> 研究成果物紹介](#)

- 調査研究報告書
- 資料シリーズ

● [マニュアル、教材、ツール等](#)

- サマリー等

[> 研究体系図](#)

[> 研究成果活用アドバンス](#)



36	<u>難病のある人の就労支援のために</u>	2016年06月改訂
35	<u>職場適応促進のためのトータルパッケージの理解と活用のために</u>	2011年04月
34	<u>認知に障害のある人に対する相談補助シート</u>	2011年03月
33	<u>幕張ストレス・疲労アセスメントシート MSFASの活用のために</u>	2010年03月
32	<u>ワークサンプル幕張版 MWSの活用のために</u>	2010年03月
31	<u>障害者職業相談補助シート</u>	2010年03月
30	<u>就労支援のためのチェックリスト（就労支援のための訓練生用チェックリスト、就労支援のための従業員用チェックリスト）</u>	2009年03月
29	<u>精神障害者相談窓口ガイドブック</u>	2009年03月
28	<u>就労支援ハンドブック 統合失調症者を支えるために</u>	2009年03月
27	<u>地域就労支援における情報の取得と活用のガイドブック</u>	2009年03月
26	<u>広汎性発達障害者・自閉症スペクトラム障害者の雇用支援のために ……事業主と自閉症・アスペルガー障害など広汎性発達障害や自閉症スペクトラム障害のある者のための雇用支援ガイド……</u>	2013年08月改訂

本文へ



アクセシビリティ
開発支援ツール

サイトマップ

よくある質問

お問い合わせ

English



独立行政法人
高年齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

文字サイズ変更

小 中 大

背景色変更

白 青 黒

サイト内検索

ENHANCED BY Google

検索

機構ホーム

全国の施設

高齢者雇用の
支援

障害者の
雇用支援

職業能力開発
の支援

機構について

現在位置： [機構ホーム](#) > [障害者の雇用支援](#)

障害者の雇用支援



障害者の雇用支援に関する相談窓口、障害者雇用納付金の申告や助成金の受付、イベント・セミナーの開催や調査研究に関する情報等を提供しています。

トピックス

新着情報

1月25日 [障害者雇用納付金等の申告申請に係る各種Q&Aの掲載について](#)

12月3日 [【障害者雇用納付金関係】令和2年7月豪雨に係る手続きについて](#)

12月1日 [令和2年度支援技法普及講習（WEB開催）のお知らせについて\(障害者職業総合センター\)](#)

11月25日 [障害者雇用納付金制度事務説明会開催のお知らせ](#)

11月20日 [令和2年度 就業支援スキル向上研修の申し込みについて](#)

[トピックス一覧へ](#)

重要なお知らせ等

- [新型コロナウイルス感染症関連情報](#)
- [平成30年7月豪雨関連情報](#)
- [平成28年熊本地震関連情報](#)
- [障害者雇用納付金制度の対象事業主が拡大されます](#)

施設情報

- [都道府県支部](#)
- [地域障害者職業センター](#)
- [広域障害者職業センター](#)

目次

目次

▶ 障害者の方へ



障害者の方の就職や職場定着に関する支援のご案内

[→ 詳細へ](#)

▶ 支援者の方へ



障害者雇用の支援者、関係機関の皆様への支援のご案内

[→ 詳細へ](#)

▶ 障害者雇用納付金



障害者雇用納付金の申告・申請・納付等に関するご案内

[→ 詳細へ](#)

▶ 調査研究



障害者雇用に関する調査研究のご紹介（障害者職業総合センターのページへリンクします。）

[→ 詳細へ](#) 

▶ 事業主の方へ



障害者雇用に取り組む事業主の方への支援のご案内

[→ 詳細へ](#)

▶ イベント・啓発活動



アビリンピックや障害者雇用に関するイベント、啓発活動のご紹介

[→ 詳細へ](#)

▶ 助成金等



障害者雇用に関する助成金のご案内

[→ 詳細へ](#)

▶ 各種資料



障害者雇用に関する資料のご案内

[→ 詳細へ](#)

📖 研究成果物・刊行物



最新の研究成果等

最新の調査研究報告書・資料シリーズ・マニュアル等のご紹介です。

[一覧を見る >](#)



調査研究報告書

調査研究の成果をとりまとめた報告書です。

[一覧を見る >](#)



資料シリーズ

調査の結果、調査研究活動の過程で収集した情報等をまとめたシリーズです。

[一覧を見る >](#)



マニュアル、教材、ツール等

調査研究の成果を就業支援の現場で活用できるようにまとめたものです。

[一覧を見る >](#)



実践報告書

職業リハビリテーションサービスの実践を通じた支援技法の開発・改良の取組をまとめたものです。

[一覧を見る >](#)



支援マニュアル

就労支援者が支援技法を実施する際の具体的な実施要領（マニュアル）をまとめたものです。

[一覧を見る >](#)

[ホーム](#) > [職業リハビリテーションに関する研究](#) > [研究成果物紹介](#) > [調査研究報告書](#)

調査研究報告書

調査研究の成果をとりまとめた報告書です。

> [研究成果物の検索はこちら](#)

> [年度ごとのサマリーはこちら](#)

> [調査研究の活用のポイントと知見はこちら](#)

※調査研究報告書は詳細画面からダウンロードできます。

No.	タイトル	発行年月
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	2020年03月
153	障害のある求職者の実態等に関する調査研究	2020年03月
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	2020年03月
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－コミュニケーションパートナートレーニング－	2020年03月
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－	2020年03月

職業リハビリテーションに 関する研究

> [研究成果物紹介](#)

● [調査研究報告書](#)

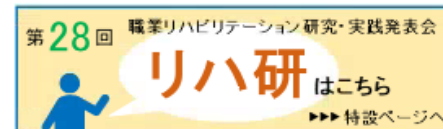
● [資料シリーズ](#)

● [マニュアル、教材、ツール等](#)

● [サマリー等](#)

> [研究体系図](#)

> [研究成果活用アドバンス](#)



64	<u>精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（活用編）</u>	2004年03月
63	<u>高次脳機能障害者の就労支援－障害者職業センターの利用実態および医療機関との連携の現状と課題－</u>	2004年03月
62	<u>障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 障害者のキャリア形成</u>	2004年03月
61	<u>サービス産業を中心とした未開拓職域における就労支援に関する研究</u>	2004年03月
60	<u>障害者の職域拡大のための職場改善及び就労支援ツールに関する研究</u>	2004年03月
59	<u>障害者を多数雇用する企業等への発注が障害者の雇用・就業に及ぼす影響に関する研究</u>	2004年03月
58	<u>高次脳機能障害を有する者の就業のための家族支援のあり方に関する研究</u>	2004年03月
57	<u>精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（最終報告書）</u>	2004年03月
56	<u>「学習障害」を主訴とする者の就労支援の課題に関する研究（その2）</u>	2004年03月
55	<u>多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技法に関する研究</u>	2003年09月
54	<u>精神障害者の雇用管理と就業支援</u>	2003年09月
53	<u>知的障害者の就業と生活を支える地域支援ネットワークの構築に向けて</u>	2002年12月
52	<u>精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（中間報告書）</u>	2002年11月
51	<u>ユーザーニーズに基づいた拡大読書器の開発－中途弱視者に配慮した拡大読書器の開発に関する研究－</u>	2002年09月

📖 研究成果物・刊行物



最新の研究成果等

最新の調査研究報告書・資料シリーズ・マニュアル等のご紹介です。

[一覧を見る >](#)



調査研究報告書

調査研究の成果をとりまとめた報告書です。

[一覧を見る >](#)



資料シリーズ

調査の結果、調査研究活動の過程で収集した情報等をまとめたシリーズです。

[一覧を見る >](#)



マニュアル、教材、ツール等

調査研究の成果を就業支援の現場で活用できるようにまとめたものです。

[一覧を見る >](#)



実践報告書

職業リハビリテーションサービスの実践を通じた支援技法の開発・改良の取組をまとめたものです。

[一覧を見る >](#)



支援マニュアル

就労支援者が支援技法を実施する際の具体的な実施要領（マニュアル）をまとめたものです。

[一覧を見る >](#)

マニュアル、教材、ツール等

調査研究の成果を就業支援の現場で活用できるようにまとめたものです。

[> 各種教材、ツール、マニュアル等の検索はこちら](#)

※マニュアル、教材、ツール等は詳細画面からダウンロードできます。

No.	タイトル	発行年月
67	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～	2020年03月
66	企業在籍型ジョブコーチ活用好事例集 - 障害者雇用を支える企業在籍型ジョブコーチ -	2020年03月
65	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	2020年03月
64	ワークサンプル幕張版 新規課題（簡易版） - 携帯用マニュアル -	2019年04月
63	ワークサンプル幕張版（MWS）新規課題（給与計算・文書校正・社内郵便物仕分）	2019年03月
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）	2019年03月

職業リハビリテーションに関する研究

[> 研究成果物紹介](#)

- 調査研究報告書
- 資料シリーズ

● [マニュアル、教材、ツール等](#)

- サマリー等

[> 研究体系図](#)

[> 研究成果活用アドバンス](#)



36	<u>難病のある人の就労支援のために</u>	2016年06月改訂
35	<u>職場適応促進のためのトータルパッケージの理解と活用のために</u>	2011年04月
34	<u>認知に障害のある人に対する相談補助シート</u>	2011年03月
33	<u>幕張ストレス・疲労アセスメントシート MSFASの活用のために</u>	2010年03月
32	<u>ワークサンプル幕張版 MWSの活用のために</u>	2010年03月
31	<u>障害者職業相談補助シート</u>	2010年03月
30	<u>就労支援のためのチェックリスト（就労支援のための訓練生用チェックリスト、就労支援のための従業員用チェックリスト）</u>	2009年03月
29	<u>精神障害者相談窓口ガイドブック</u>	2009年03月
28	<u>就労支援ハンドブック 統合失調症者を支えるために</u>	2009年03月
27	<u>地域就労支援における情報の取得と活用のガイドブック</u>	2009年03月
26	<u>広汎性発達障害者・自閉症スペクトラム障害者の雇用支援のために ……事業主と自閉症・アスペルガー障害など広汎性発達障害や自閉症スペクトラム障害のある者のための雇用支援ガイド……</u>	2013年08月改訂



この講座のテキスト

