

令和5年度職業リハビリテーション研究発表会（群馬開催）

群馬障害者職業センター 令和5年度第1回「職場適応援助者養成研修修了者サポート研修」
「職場適応援助者支援スキル向上研修修了者サポート研修」

令和5年8月30日（水）

NIVR 調査研究報告書NO. 163

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

【研究担当者：事業主支援部門】

内藤 真紀子 依田 隆男 野澤 紀子
岩佐 美樹 石原 まほろ
永登 大和 柴山 清彦

発表者：安房 竜矢

障害者職業総合センター
研究部門（事業主支援部門）

研究の背景

研究の背景 1

障害者雇用における提案型事業主支援の重要性

- 事業主には、障害者雇用に向けた更なる取組が求められてきている
- 支援機関には、個別の事業主の課題・支援ニーズを把握・共有した上で、改善方策の検討・提案を行っていく提案型の事業主支援が求められてきている

【背景】 障害者の雇用の促進等に関する法律の改正

- 2016年施行部分
雇用の分野における障害者に対する差別の禁止
合理的配慮の提供が義務付け
- 2018年施行部分
精神障害者の雇用義務化
- 2021年施行部分
法定雇用率が2.3%に引き上げ

研究の背景 2

事業主支援における課題・ニーズの把握について

- 事業主支援のプロセスのポイント
 - 事業主の課題・ニーズの把握・共有
 - 課題の改善方策の提案、同意の得られた計画の実行支援、効果検証
 - 必要に応じて更なる改善方策の提案

- しかし、現状、事業主の課題・ニーズの把握方法は必ずしも定まっていない
 - また、企業と支援機関とで課題の認識に様々なギャップが存在

- 事業主と支援機関が課題・ニーズを互いにすり合わせていくことが必要

- 事業主の持つ課題を可視化し、事業主と支援機関の間で課題を共有するためのツール（以下「ツール」という）が必要

研究の背景 3 (1)

事業主の抱える課題の改善方策

(1) 事業主の障害者雇用の意思決定の支援

- 支援機関を訪れる事業主の多くは、障害者を雇用しよう（雇用しなければならない）と考えていることが多いと思われる
 - ▣ その時点ではまだ障害者雇用に対する具体的なイメージを持っていないことも多いと考えられる
 - ▣ 支援者はそれらのニーズを顕在化、具体化させることにより、障害者雇用の意思決定を支援していくことが重要

研究の背景 3 (2)

事業主の抱える課題の改善方策 (2) 職場定着支援の充実

- 事業主が、障害者雇用・定着の課題へ取り組めるよう支援
 - ▣職場内で障害者の就労支援を行う人材（以下「支援者社員」という）の育成が必要
 - ▣しかし、現状では、支援者社員育成のための研修の実施や、その効果の把握等の検証が十分実施されているとは言い難い
 - ▣支援者社員の人材育成のための研修の実施やその効果の検証等に係る事業主支援の充実が重要な課題

研究の背景 3 (3)

事業主の抱える課題の改善方策

(3) より積極的な事業主支援の展開

- 事業主の課題を把握し、そのニーズを充足するための支援を実施する過程において、
 - ▣ 障害者雇用をしたいという漠然とした事業主のニーズが、より具体的なニーズへ変化したり、新たなニーズが生じる場合もある
 - ▣ 課題の改善を支援することを通し、更なるニーズを引き出すような提案、ニーズの具体化を図るような提案を行うことにより、より積極的な事業主支援を展開することが可能となる

◀ 目的と方法

研究の目的

- 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、
 - ▣ 事業主と支援機関の間で課題を共有するためのツールを開発
 - ▣ 個別の事業主のニーズ・課題に応じて作成した研修プログラムを活用した提案型事業主支援の試行を実施

研究の方法

●全障害者職業センターに対するアンケート（2020年調査）

- ▣事業主援助業務の実施内容についてのアンケート調査を実施

●ツールの作成

- ▣上記調査結果や既存のツールを踏まえて、事業主が抱える課題やニーズを抽出
- ▣支援の専門家や事業主へのヒアリング、障害者職業センターの支援対象企業への試用等を経て、障害者職業センターの実態を踏まえたツールを作成

●研修プログラムを活用した提案型事業主支援の試行

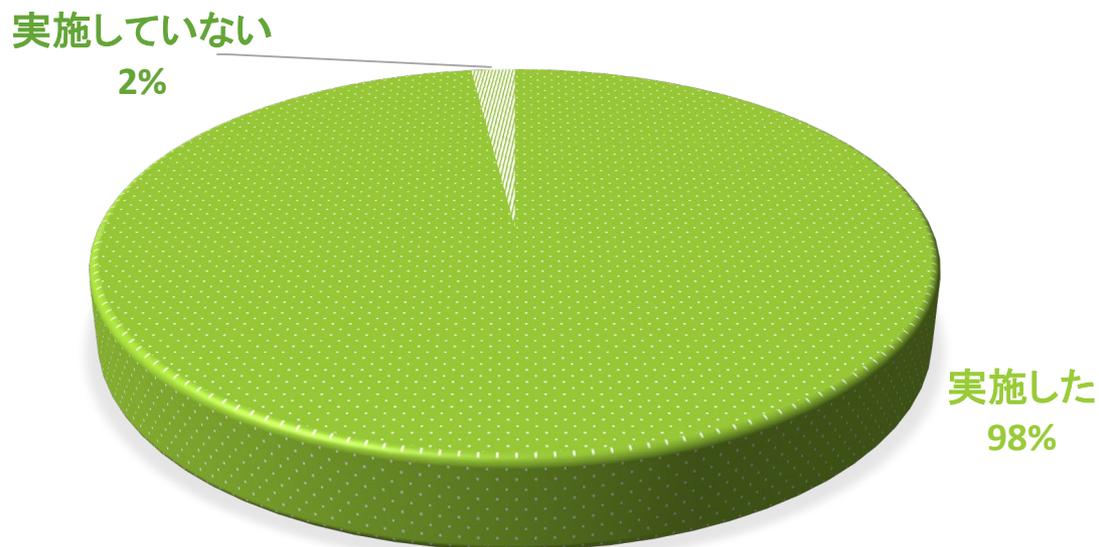
- ▣研修を通じて事業主の課題やニーズを把握し、支援を行うことを目的とした研修プログラムを開発、試行
- ▣アンケートやヒアリングを通じて研修プログラムの効果を検証

研究の結果

研究結果 1 障害者職業センターアンケート(2020年2月調査)結果

結果の概要(1)

- 雇用を検討する障害者等が、まだ特定されていない段階（雇用の拡大含む）での事業主支援の実施の有無

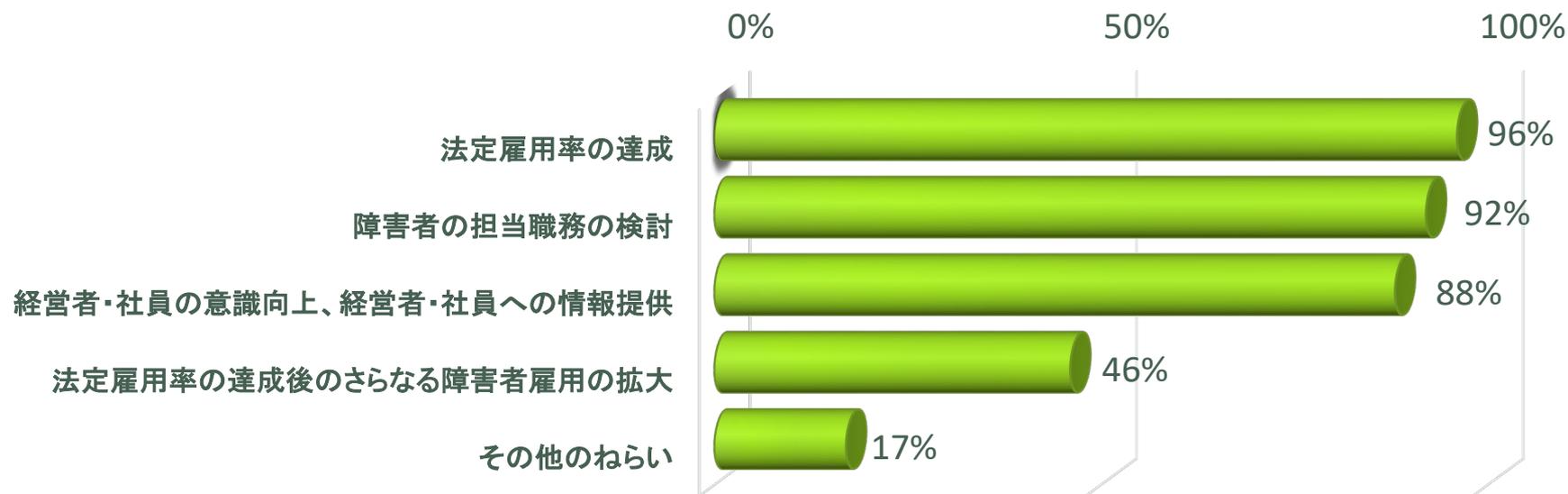


※2019年4～2020年2月の間に障害者職業センターが実施した事業主支援のうち、障害者等が特定されていない段階での事業主支援を実施した（又はしていない）センターの割合

研究結果 1 障害者職業センターアンケート(2020年2月調査)結果

結果の概要(2)

- 障害者等が特定されていない段階（雇用の拡大含む）の事業主支援の（事業主にとっての）ねらいについて（複数回答）

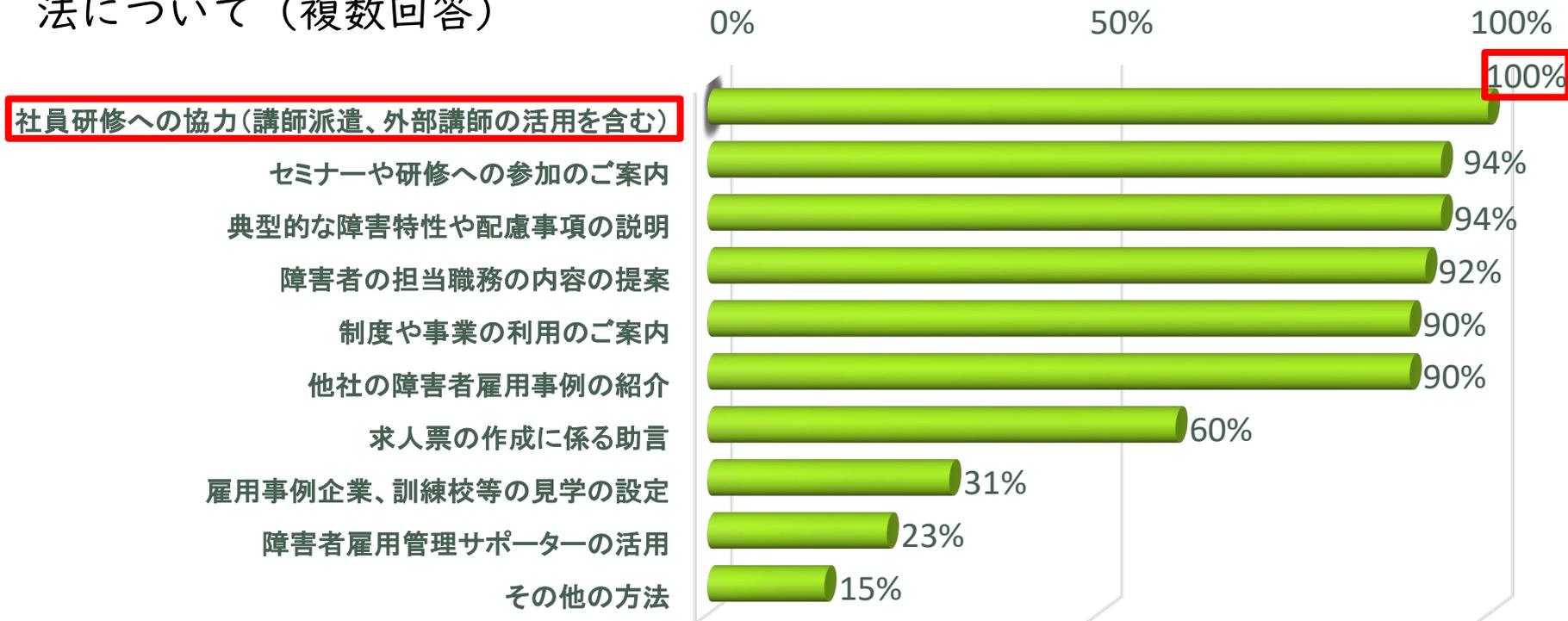


※2019年4～2020年2月の間に障害者職業センターが実施した事業主支援のうち、障害者等が特定されていない段階で実施した事業主支援のねらい別該当センターの割合

研究結果 1 障害者職業センターアンケート(2020年2月調査)結果

結果の概要(3)

- 障害者等が特定されていない段階（雇用の拡大含む）の、事業主支援の方法について（複数回答）



※2019年4～2020年2月の間に障害者職業センターが実施した事業主支援のうち、障害者等が特定されていない段階で実施した事業主支援の方法別該当センターの割合

研究結果 1 障害者職業センターアンケート(2020年2月調査)結果

結果の概要(4)

● 社員研修のテーマとねらいについて

研修のテーマ	障害者雇用の現状、制度とサービス
	障害特性、配慮事項
	職場での対応の仕方
	事例の紹介
	雇用開発・職務創出
	その他

研修のねらい	障害者雇用に向けた経営層の理解促進
	障害者雇用に向けた社内の理解促進
	職場の雇用管理ノウハウ、具体的接し方の理解、演習
	雇用開発・職務創出
	その他（セルフケア・ラインケア、ダイバーシティの推進等）

※2019年4～2020年2月の間に障害者職業センターが事業主の社員研修に協力した際の、当該研修のテーマとねらい

研究結果 2 障害者雇用のためのサポートツール

ツール作成のプロセス

障害者職業センターアンケート(2020年2月調査)の結果(研究結果1)を解析し、障害者雇用の課題傾向(9種類の階層的クラスター)を抽出

1. 発達障害者と精神障害者の雇用上の課題
2. 求人活動における支援機関の活用
3. 企業全体の視点と職場の視点
4. 支援困難な諸課題への対応
5. 地域の社会資源の活用
6. 事業主支援の方法・内容
7. 事業主のニーズと障害者のニーズとの調整
8. 雇用開発・職務創出
9. そもそも的人员不足と育成体制の課題

障害者雇用の課題解決のための事業主の取組を既存の資料から抽出し、背景となる課題と併せ「障害者雇用のための取組 チェックポイント一覧」を試作

◆ 既存資料の一部



障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目									
①以下の労働基準に基づき、20名(特子会社は35名)以上採用すること (注)以下の労働基準とは、労働基準法(以下「労基法」)、労働契約法(以下「労働契約法」)、労働時間法(以下「労働時間法」)を指すこと									
②安定雇用率を達成していること (雇用開発がない場合でも、雇用期間満了の対象となる障害者(年)1名以上雇用していること (雇用期間満了後当該障害者の再雇用率を参照)									
③過去1年間に認定を受けた場合、取り組む日付から起算して3年以上経過していないこと (※障害者雇用促進法に基づき行う命令その他の取組命令に違反する重大な事実がないこと また①②③のいずれも満たすこと。労働基準法第9条第1項第2号に該当しないこと。労働時間法第10条第1項に該当しないこと。)									
大区分	中区分	小区分	評価項目	評価基準	大区分	中区分	小区分	評価項目	評価基準
採用	採用率	採用人数	採用率	1.0	採用率	採用率	採用人数	採用率	1.0
			採用率	0.8				採用率	0.8
			採用率	0.6				採用率	0.6
			採用率	0.4				採用率	0.4
			採用率	0.2				採用率	0.2
育成	育成率	育成人数	育成率	1.0	育成率	育成率	育成人数	育成率	1.0
			育成率	0.8				育成率	0.8
			育成率	0.6				育成率	0.6
			育成率	0.4				育成率	0.4
			育成率	0.2				育成率	0.2

障害者を支援する機関の専門家の意見を踏まえ修正、事業主支援での試用

企業の人事担当者の意見を踏まえ修正の後「障害者雇用のための取組 7つのチェックポイント」完成

研究結果 2 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取組 7つのチェックポイント

- 経営者は**障害者雇用の方針**を広く社内に示していますか
- 職務内容**、配属部署は決まっていますか
- 上司や同僚**は障害者への関わり方を理解していますか
- 社内の**サポート体制**はありますか
- 募集・採用**の方法は決まっていますか
- 障害者雇用が**社内に理解**されていますか
- 障害者雇用をサポートする**支援機関**を利用していますか

研究結果 2 障害者雇用のためのサポートツール

作成したツール

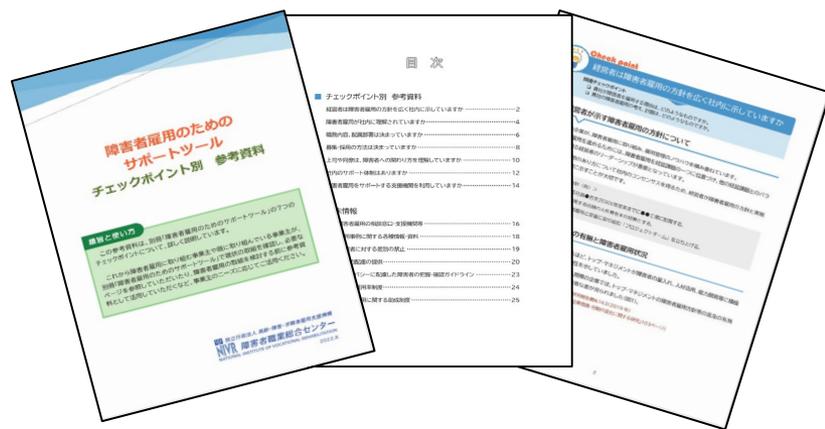
●障害者雇用のためのサポートツール

- 障害者雇用を円滑に進めるためのヒントになるような7つのチェックポイントをまとめたツール



●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

- 7つの各チェックポイントについて、その背景等をわかりやすく説明した冊子
- 関連するデータや調査結果、事例、制度の概要等についてまとめたもの



研究結果 2 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取組 チェックポイント一覧

- 既存の職務の中に障害者に合った仕事が見当たらない場合は、次のような方法で既存の仕事の枠組みを見直し新たな職務を創出します。
 - (1) 仕事の手順や職場環境を改善する
 - (2) 複数の仕事の一部を切り出し、一人分の仕事として段階的に積み上げる
 - (3) 障害者の不得手な作業等の担当を見直し強みを生かす

[取組状況]

- 障害者専用の求人公開募集することができます。
- 障害者専用求人、一般の求人のいずれにおいても、募集の対象から特定の障害種別の障害者を排除しないようにすることが求められます。

[取組状況]

- 障害者の相談窓口(担当者)や困っていること等の対応を検討する体制を社内に整えることが望まれます。
- 担当者が孤立したり、過度な負担を抱えることがないように、社内の協力体制を整えておくことが大切です。

[取組状況]



- 障害者雇用をサポートする支援機関をご活用ください。
- 活用方法がわかりにくい場合は、地域障害者職業センターへご相談ください。
*就労支援機関については、裏面をご覧ください。

[利用している支援機関]

- 経営者が障害者雇用に対する具体的な取組の方針を示すことは、障害者雇用のあり方について社内のコンセンサスを得ることにつながります。

[取組状況]

- 障害者雇用について人事管理部門の担当者や配属先の上司など特定の社員のみならず社内の幅広い社員に理解され、一人一人が取り組む意識を持つことが大切です。

[取組状況]

- 障害者と一緒に働く上司や同僚が、障害者の障害特性や必要な配慮事項を理解することは、仕事上の適切な配慮の提供と職場の良好な関係構築につながります。

[取組状況]

研究結果 2 障害者雇用のためのサポートツール

ツール作成上のポイント

- 事業主と支援者が同じツールをもとに話し合いながら課題を把握することができるようポイントを押さえた**わかりやすい言葉**でチェックポイントを整理
- 事業主の状況等に応じて、**取り組みやすいものから始める**ことができるよう、7つのチェックポイントを直線型ではなく**円環状に配置**
- 障害者の職務創出、採用や配置など、障害者の受入れに当たって、事業主が**悩みを抱えやすいポイント**を整理
- 初めての障害者雇用にとどまらず、その後の職場定着も見据えて、障害者の**モチベーションの向上、スキルアップ、戦力化**を図る事業主の取組を意識
- 各チェックポイントの背景や、より詳しい情報等が必要な事業主に向け、別冊の**参考資料を作成**

研究結果 2 障害者雇用のためのサポートツール

補足

★報告書には、アンケート調査、ヒアリング調査及び試用結果から得られた意見を基に、ツール等を活用した事業主相談の流れや留意点も記載しています。

【相談の流れの段階】

- ①事業主が話す
- ②支援者が情報を提供する
- ③事業主が当面の取組を話す
- ④支援者が支援策を提案する

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

研修プログラムの活用について

- 障害者職業センターへの調査結果等から、研修の実施は、事業主支援の有効な方策と考えられた
 - ※スライド13「障害者職業センターアンケート（2020年2月調査）結果」参照
- ▣障害者雇用の課題解決を支援する方策として、研修プログラムを活用した提案型事業主支援を試行した

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

ねらいと方法

把握した課題	研修のねらい	対象事業主の属性	内容又は方法
事業主の障害者雇用の意思決定	○障害者雇用ニーズの顕在化・具体化	グループ企業の複数企業	意思決定に有効と思われる情報提供及び障害者雇用の進め方の提案
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 I	○支援者社員として身に付ける情報一般 ○地域のネットワークづくり	ある地域の複数企業	認知行動療法の4つの技法 [※] 及びエゴグラムの講義・演習
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II-I	○社内の支援者のより専門的な育成	個別企業	SSTの講義・演習
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II-II	○地域の支援力の向上 ○地域のネットワークづくり	ある地域の複数企業	SSTの講義・演習

※ 4つの技法：認知再構成法（コラム法）、問題解決技法

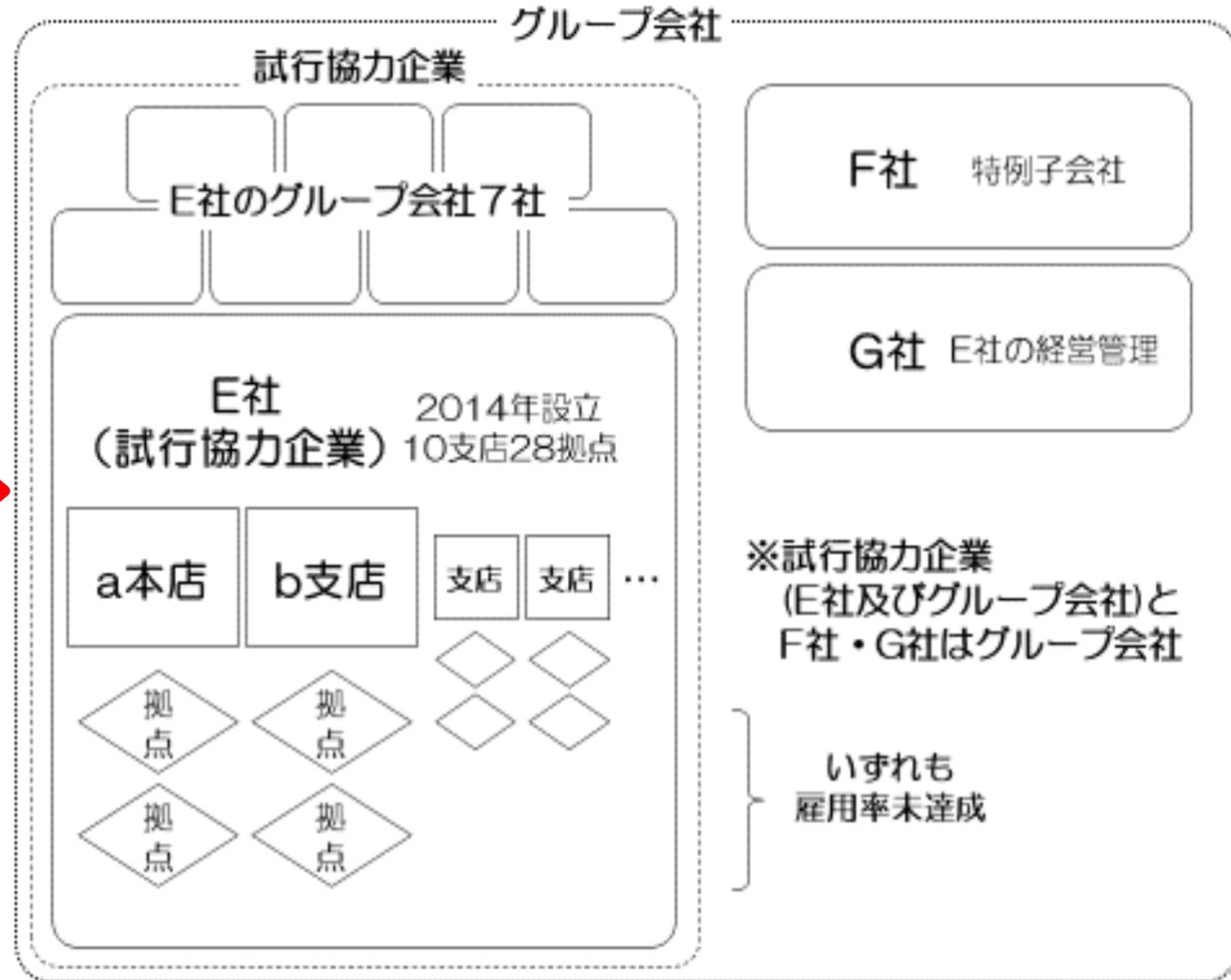
アサーショントレーニング、Social Skills Training (SST)

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

「事業主の障害者雇用の意思決定」の 試行協力企業

把握した課題	研修のねらい	対象事業主の属性	内容又は方法
事業主の障害者雇用の意思決定	○障害者雇用ニーズの顕在化 ○具体化	グループ企業 の複数企業	意思決定に有効と思われる情報提供及び障害者雇用の進め方の提案
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 I	○支援者社員として身に付ける情報一般 ○地域のネットワークづくり	あつち地域の 複数企業	認知行動療法の4つの技法、及びエゴグラムの講義・演習
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II-I	○社内の支援者のより専門的な育成	個別企業	SSTの講義・演習
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II-II	○地域の支援力の向上 ○地域のネットワークづくり	あつち地域の 複数企業	SSTの講義・演習

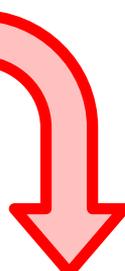


研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

「企業内で障害者雇用を支える人材の育成 I」の 試行協力企業

把握した課題	研修のねらい	対象事業主の属性	内容又は方法
事業主の障害者雇用の意思決定	○障害者雇用ニーズの顕在化・具体化	グループ企業の複数企業	意思決定に有効と思われる情報提供及び障害者雇用の進め方の提案
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 I	○支援者社員として身に付ける情報一般 ○地域のネットワークづくり	ある地域の複数企業	認知行動療法の4つの技法、及びエコゲニシスの講義・演習
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II-I	○社内の支援者のより専門的な育成	個別企業	SSTの講義・演習
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II-II	○地域の支援力の向上 ○地域のネットワークづくり	ある地域の複数企業	SSTの講義・演習



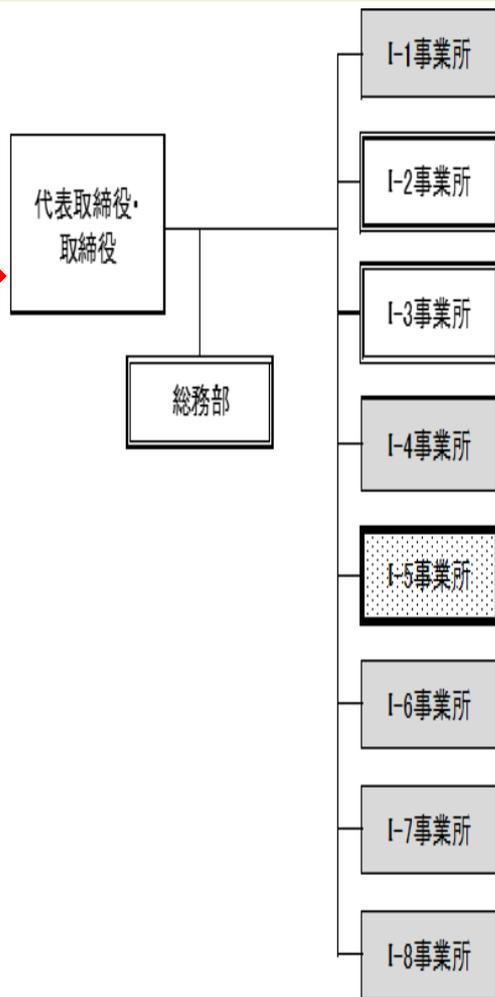
企業ID	H社	I社	J社
産業分類	その他サービス業	その他サービス業	その他サービス業
従業員数 (うち障害者数)	296名 (76名)	123名 (76名)	320名 (126名)
設立年 (認可年)	2000年 (2005年)	2013年 (2014年)	2004年 (2004年)
試行協力 支援者社員数	3名	3名 (うち1名は役員)	3名

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

「企業内で障害者雇用を支える人材の育成Ⅱ-I」の 試行協力企業（組織図と障害者社員の配属部署）

把握した課題	研修のねらい	対象事業主の属性	内容又は方法
事業主の障害者雇用の意思決定	○障害者雇用ニーズの顕在化・具体化	グループ企業の複数企業	意思決定に有効と思われる情報提供及び障害者雇用の進め方の提案
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 I	○支援者社員として身に付ける情報一般 ○地域のネットワークづくり	ある地域の複数企業	認知行動療法の4つの技法、及びエゴグラムの講義・演習
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 Ⅱ-I	○社内の支援者のより専門的な育成	個別企業	SSTの講義・演習
企業内で障害者雇用を支える人材の育成 Ⅱ-II	○地域の支援力の向上 ○地域のネットワークづくり	ある地域の複数企業	SSTの講義・演習



	身体				知的	精神	計
	肢体	聴覚	視覚	内部			
事務サービス・管理部門	4	2	3	1	8	4	22
清掃・緑地管理	0	0	0	0	47	1	48
再生紙製造	0	0	0	0	6	0	6
計	4	2	3	1	61	5	76

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

「企業内で障害者雇用を支える人材の育成ⅡーⅡ」の 試行協力企業

把握した課題	研修のねらい	対象事業主の属性	内容又は方法
事業主の障害者雇用の意思決定	○障害者雇用ニーズの顕在化・具体化	グループ企業 の複数企業	意思決定に有効と思われる情報提供及び障害者雇用の進め方の提案
企業内で障害者雇用を支える人材の育成Ⅰ	○支援者社員として身に付ける情報一般 ○地域のネットワークづくり	ある地域の 複数企業	認知行動療法の4つの技法、及びエゴグラムの講義・演習
企業内で障害者雇用を支える人材の育成ⅡーⅠ	○社内の支援者のより専門的な育成	個別企業	SSTの講義・演習
企業内で障害者雇用を支える人材の育成ⅡーⅡ	○地域の支援力の向上 ○地域のネットワークづくり	ある地域の 複数企業	SSTの講義・演習

企業ID	K社	L社	M社	N社	O社	P社
産業分類	情報サービス業	酒類製造業	輸送用機械器具製造業	その他の事業サービス業	社会保険・社会福祉・介護事業	通信サービス業
従業員数 (うち障害者数)	29名 (24名)	597名 (16名)	358名 (4名)	226名 (186名)	13名 (3名)	3,052名 (56名)
設立年	2012年	1949年	2017年	1985年	2016年	1989年
備考	特例子会社			特例子会社		
試行協力 支援者社員数	4名	1名	3名	3名	1名	3名

※L社～P社は、K社からの広報により試行に参加した企業

※ワークショップに参加した支援者社員（10名）については、ワークショップ後に退社した1名以外は全員本試行に参加

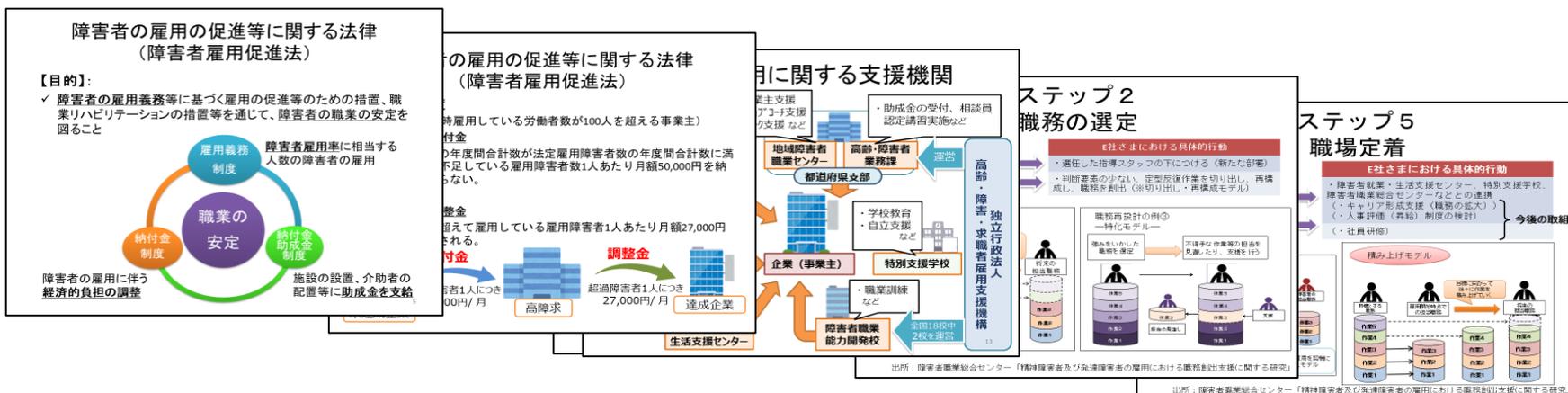
※試行協力支援者社員数については一部参加の者も含む

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

提案したプログラムの内容(事業主の障害者雇用の意思決定の支援)

	内 容	実施者
1部	・a本店における障害者雇用の取組について	a本店長
2部	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用制度に関すること ・障害に関すること ・支援制度に関すること ・支援機関に関すること ・障害者の職務の創出 ・受け入れ態勢の整え方 	研究員
3部	・特例子会社として行うことができる支援について	関係特例子会社担当者

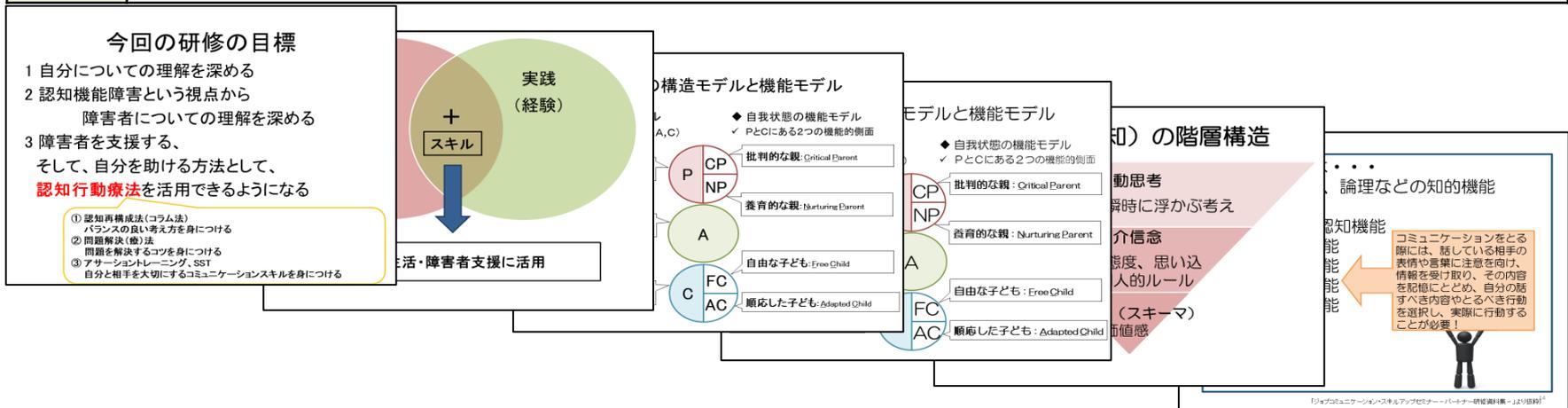


研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

提案したプログラムの内容(人材育成 I)

	内 容
1回	•エゴグラムを活用した自己及び他者理解、認知機能障害、認知行動療法の紹介
2回	•認知再構成法(コラム法)
3回	•問題解決技法(問題解決法)
4回	•アサーショントレーニングとSST
5回	•まとめ(総合演習)



研究結果 3 研修プログラムを活用した提案型事業主支援

提案した研修プログラムの内容(人材育成Ⅱ-I)

内 容	実施者
SSTに関する講義・演習(3時間)	研究員
SSTのメンバー(障害者社員)に対するアセスメント面接	支援者社員
個人目標の設定	支援者社員及び研究員
第1グループのSSTのメンバー(障害者社員)の個人目標とグループ目標の設定及びカリキュラムメニューの策定	研究員
SSTのセッション(全4回)	第1グループ リーダー:研究員 コ・リーダー:支援者社員 コ・リーダー以外の支援者社員は見学参加 第2グループ リーダー、コ・リーダー:支援者社員 研究員は進行等をサポート リーダー、コ・リーダー以外の支援者社員は見学参加 上記以外のグループ リーダー、コ・リーダー:支援者社員

グループ目標	コミュニケーションスキルをアップして、頼られる先輩として大活躍しよう	
SSTの カリキュラム メニュー	第1回	オリエンテーション～スキル体験「相手をほめる」～
	第2回	「相手の話に耳を傾ける/質問する」
	第3回	「頼みごとをする/バックアップスキル」
	第4回	「相手の意見を受け止める/話し合っ折り合う」

本日の内容

1. SSTとは
2. 社会的学習理論
3. 認知機能
4. アセスメント 面接(演習)



で、「社会生活技能訓練」や
れている。

つけられる対人関係を中心と
学習できるように構造化され

ser. K. T

利な点を評価すること。
提供すること。
るモデリングが行われる

を当てた指示が行われ

パーソナルが行われること。
正のフィードバックと矯正

と。

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

提案した研修プログラムの内容(人材育成Ⅱ-Ⅱ)

内 容	実施者
SSTに関する講義・演習(4時間)	研究員
SSTのメンバー(障害者社員)に対するアセスメント面接	支援者社員
個人目標の設定	支援者社員及び研究員
グループ目標の設定及びカリキュラムメニューの策定	研究員
SSTのセッション(全5回※)	<p>試行協力各社の障害者社員の混合メンバーによるグループ</p> <p>リーダー:研究員 コ・リーダー:会場提供企業の支援者社員</p> <p>コ・リーダー以外の支援者社員は見学参加</p> <p>会場提供企業の障害者社員のグループ</p> <p>リーダー、コ・リーダー:支援者社員</p> <p>研究員は進行等をサポート</p> <p>リーダー、コ・リーダー以外の支援者社員は見学参加</p> <p>※試行協力企業各社において、希望に応じた形でSSTを支援者社員のリーダー、コ・リーダーによるSSTを実施</p>

グループ目標	職場で役立つコミュニケーションスキルを学び、仕事で支え合う関係を作ろう	
SSTのカリキュラムメニュー	第1回	オリエンテーション～スキル体験「相手をほめる」～
	第2回	「肯定的(前向き)な気持ちを伝える」
	第3回	「相手の話に耳を傾ける/質問する」
	第4回	「頼みごとをする/バックアップスキル」
	第5回	「不愉快な気持ちを伝える」

SSTの背景となる社会的学習理論

社会的学習理論
社会的行動は、他人の行動の観察と自分の行動から生じる結果との組み合わせにより学習され身についていく。

社会的学習理論の5つの原理

- ・モデリング: モデルの観察を通じて行動を学習すること
- ・強化: ある行動をした場合、その行動をまた実行する可能性を高めるため、行動に対して好ましい結果を与えること
- ・行動形成: 望まれる目標に向けて、連続的にステップを踏んで強化を行っていくこと
- ・過剰学習(反復学習): ある技能を自動的にできるようにするまで繰り返し練習すること
- ・般化: ある場面で獲得された技能を、それ以外の場面でも使えるようになること

プロセス

①記憶 GOOD!

②認知機能

認知機能に障害があると、どこかでつまずき、うまく学習ができない!!

スキル不足、誤学習

コミュニケーションをとる際には、聴いている相手の本意や意図に注意を向け、情報を受け取り、その内容を記憶にとどめ、自分の話や考え内面やとるべき行動を選択し、実際に行動することが必要!

研究結果 3 研修プログラムを活用した提案型事業主支援

研修の効果の確認の視点

カークパトリックの「4レベル_(※)」を活用した研修の効果の評価

効果の水準	効果の現れ方(例)	効果の評価方法(例)
レベル1	受講者の反応	満足度アンケート等
レベル2	受講者の知識・スキル習得度	ペーパーテスト等
レベル3	受講者の行動変容	上長へのアンケート調査等
レベル4	組織へのインパクト	費用対効果(ROI)等

※ 研修の4レベル評価・・・米国ウイスコンシン大学 D. L. Kirkpatrick 教授が考案した研修の評価区分

研究結果 3

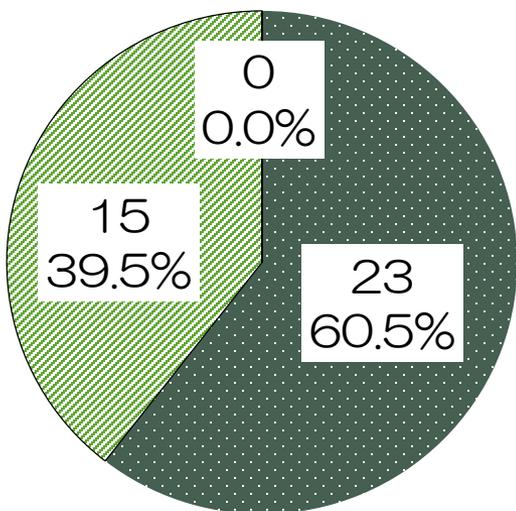
研修プログラムを活用した提案型事業主支援

支援の過程、結果

事業主の障害者雇用の意思決定

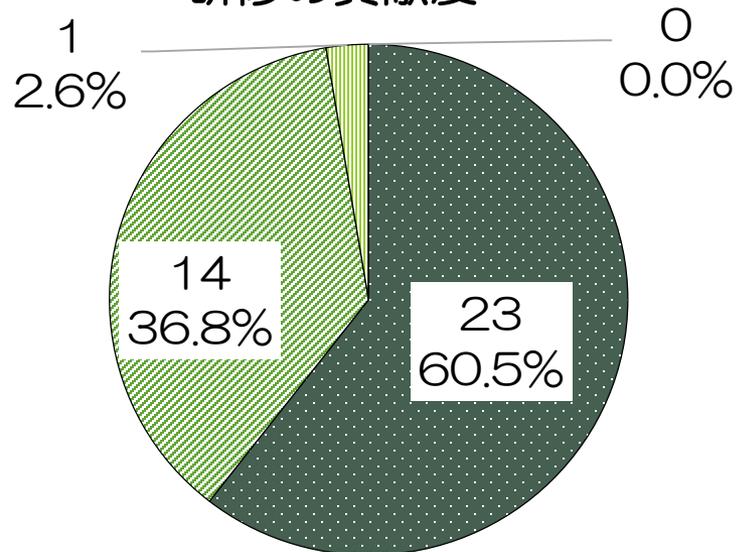
●効果(レベル1)をアンケート調査で測定

研修の満足度



- 大変満足
- やや満足
- どちらとも言えない
- やや不満
- 大変不満

研修の貢献度



- とても役立った
- 役立った
- どちらとも言えない
- 役立たなかった
- 全く役立たなかった

研究結果 3

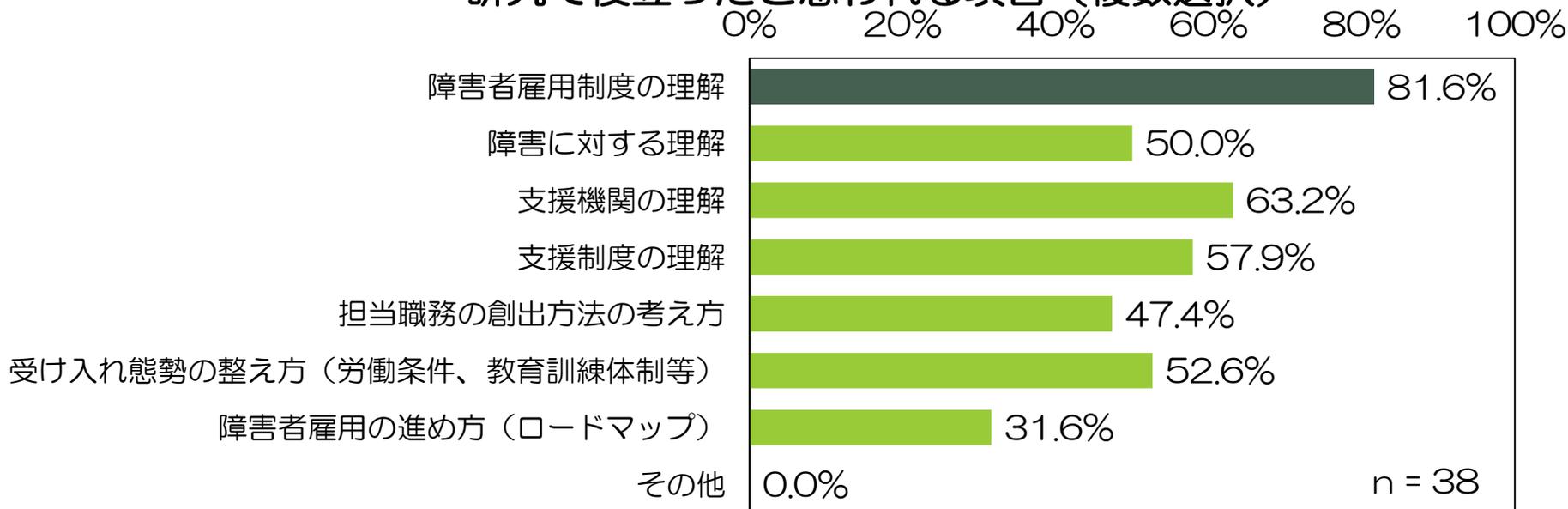
研修プログラムを活用した提案型事業主支援

支援の過程、結果

事業主の障害者雇用の意思決定

●効果(レベル1)をアンケート調査で測定

研究で役立ったと思われる項目(複数選択)



●効果(レベル3)をインタビュー調査で確認

- ☛ 2支店が地域センターを活用して障害者採用に向けた取組を展開(レベル3の効果である行動変容を確認)

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

支援の過程、結果

企業内で障害者雇用を支える人材の育成 I

●効果(レベル1)をアンケート調査で測定

研修の満足度	とても満足		満足		どちらとも言えない		やや不満		不満	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
第1回 (n=8)	6	75.0%	2	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第2回 (n=5)	4	80.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第3回 (n=8)	6	75.0%	2	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第4回 (n=7)	5	71.4%	1	14.3%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
第5回 (n=9)	7	77.8%	2	22.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

支援の過程、結果

企業内で障害者雇用を支える人材の育成 I

●効果(レベル1)をアンケート調査で測定

研修内容の 業務への貢献度	とても 役立つ		役立つ		どちらとも 言えない		あまり 役立たない		役立たない	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
第1回 (n=8)	4	50.0%	4	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第2回 (n=5)	3	60.0%	2	40.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第3回 (n=8)	4	50.0%	4	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第4回 (n=7)	3	42.9%	4	57.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第5回 (n=9)	4	44.4%	4	44.4%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

支援の過程、結果

企業内で障害者雇用を支える人材の育成 I

●効果(レベル2~4)をインタビュー調査で確認

- ☛ 研修で学んだ知識について、理解できたことがわかるコメント（レベル2の達成例）
- ☛ 「アサーティブなコミュニケーションを心掛けるようになった。他の支援者社員についても、障害者社員に対するコミュニケーションの取り方が変わったように感じる」（レベル3の達成例）
- ☛ 研修の内容・方法を参考に、事業所の社員教育体系等を見直したとのコメント（レベル4の達成例）

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

支援の過程、結果

企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II - I 個々の企業対象プログラム

●効果(レベル1)をアンケート調査で測定

研修の満足度	とても満足		満足		どちらとも言えない		やや不満		不満	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
講義・演習 (n=6)	5	83.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第1回 (n=6)	5	83.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第2回 (n=6)	5	83.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第3回 (n=7)	5	71.4%	2	28.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第4回 (n=6)	5	83.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

支援の過程、結果

企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II - I 個々の企業対象プログラム

●効果(レベル1)をアンケート調査で測定

研修内容の 業務への貢献度	とても 役立つ		役立つ		どちらとも 言えない		あまり 役立たない		役立たない	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
講義・演習 (n=6)	5	83.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第1回 (n=6)	3	50.0%	3	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第2回 (n=6)	4	66.7%	2	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第3回 (n=6)	4	57.1%	3	42.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第4回 (n=6)	4	66.7%	2	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

支援の過程、結果

企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II-I 個々の企業対象プログラム

●効果(レベル2~4)をインタビュー調査で確認

- ☛ 研修で学んだ知識について、理解できたことがわかるコメント（レベル2の達成例）
- ☛ 「メンバー個人それぞれが人の話をよく聞くようになり、意見交換が活発になった」（レベル3の達成例）
- ☛ 「支援者社員と総務の結びつきが強くなり、一体となった支援ができるようになり、ともに研修を受け共通の知識を得たことで、会話がしやすくなった」（レベル4の達成例）

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

支援の過程、結果

企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II-II 地域の複数企業対象プログラム

●効果(レベル1)をアンケート調査で測定

研修の満足度	とても満足		満足		どちらとも言えない		やや不満		不満	
講義・演習 (n=10)	6	60.0%	4	40.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第1回SST (n=8)	5	62.5%	3	37.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第2回SST (n=10)	7	70.0%	3	30.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第3回SST (n=8)	5	62.5%	3	37.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第4回SST (n=8)	8	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第5回SST (n=10)	7	70.0%	3	30.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

支援の過程、結果

企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II-II 地域の複数企業対象プログラム

●効果(レベル1)をアンケート調査で測定

研修内容の 業務への貢献度	とても 役立つ		役立つ		どちらとも 言えない		あまり 役立たない		役立たない	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
講義・演習 (n=10)	8	80.0%	2	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第1回SST (n=8)	4	50.0%	4	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第2回SST (n=10)	8	80.0%	2	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第3回SST (n=8)	5	62.5%	3	37.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第4回SST (n=8)	5	62.5%	3	37.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第5回SST (n=10)	6	60.0%	4	40.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

研究結果 3

研修プログラムを活用した提案型事業主支援

支援の過程、結果

企業内で障害者雇用を支える人材の育成 II-II 地域の複数企業対象プログラム

●効果(レベル2~4)をインタビュー調査で確認

- ☛ 研修で学んだ知識について、理解できたことがわかるコメント (レベル2の達成例)
- ☛ 「何がどうよかったのか」を具体的に伝えるようになった。(レベル3の達成例)
- ☛ 他社の支援者社員と情報交換ができるネットワークができた。これをきっかけに定期的に勉強会や情報交換会を行うことを予定している。(レベル4の達成例)

◀ 今後の課題等

今後の課題等

ツールについて

- ツールの内容の検証・改訂の必要性
- ツールの効果的な活用のための検討
- ツールを活用する支援者のスキルの向上

研修プログラムについて

- 研修プログラムの検証方法等
- 研修プログラムの内容・実施方法の更なる工夫
- 研修プログラムの的確な実施のためのカスタマイズと支援者スキルの向上

今後の課題等

まとめ

- ツール及び研修プログラムについては、今後、実際の支援現場での活用を通じてカスタマイズやブラッシュアップが図られていくべきもの
- ツール等の有効活用のためにも、より一層の支援スキル向上に向けての取組が必要
- 支援者は、常に事業主の視点に立って、共同で問題解決を図る姿勢を忘れてはならないとの専門家の指摘
- 今後、障害者雇用における事業主支援の重要性が増してくると想定され、多様な事業主のニーズや課題への対応が求められる

本日は、ありがとうございました。

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

