

令和4年度
職業リハビリテーション研究発表会（福井開催）

支援困難と判断された精神障害者及び発達障害者 に対する支援の実態に関する調査

－障害者職業総合センターの研究結果から－

2022年10月28日（金）



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部門
研究員 堀 宏隆

支援困難？

障害が重度である

障害の自己理解に乏しい

生活面の課題が大きくかつ多い

就職を本人は希望していない

居住地に希望の仕事が無い

強烈な焦燥感

支援者への極度の依存

まず治療が必要

支援経験の無い障害

支援者の経験やスキルで異なる

否、就職困難性が支援困難性

否、時間や労力のコスト大

チーム形成ができないこと,,,かな

支援困難とは玉虫色ともいえる

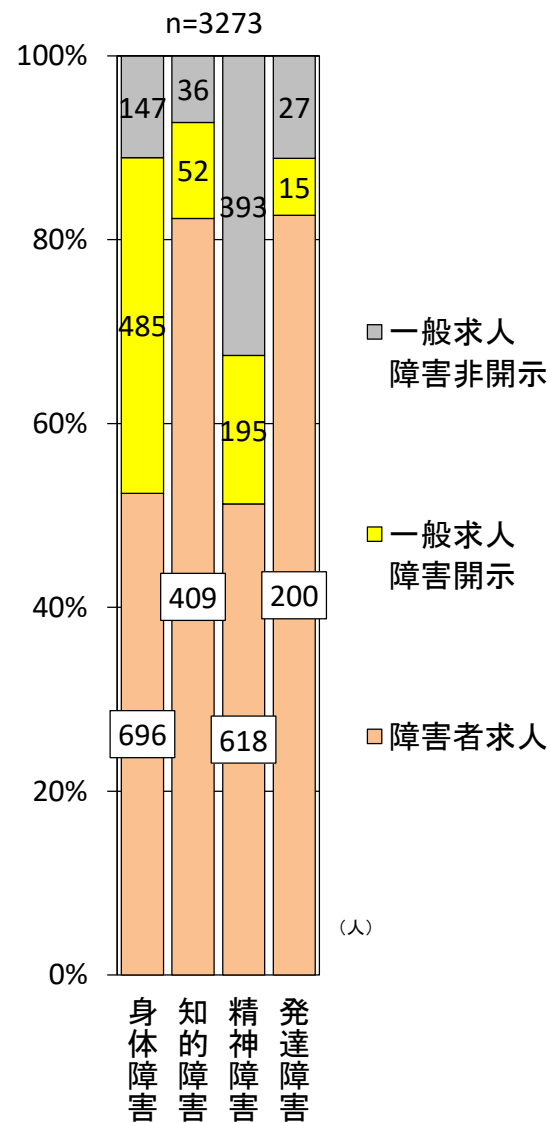
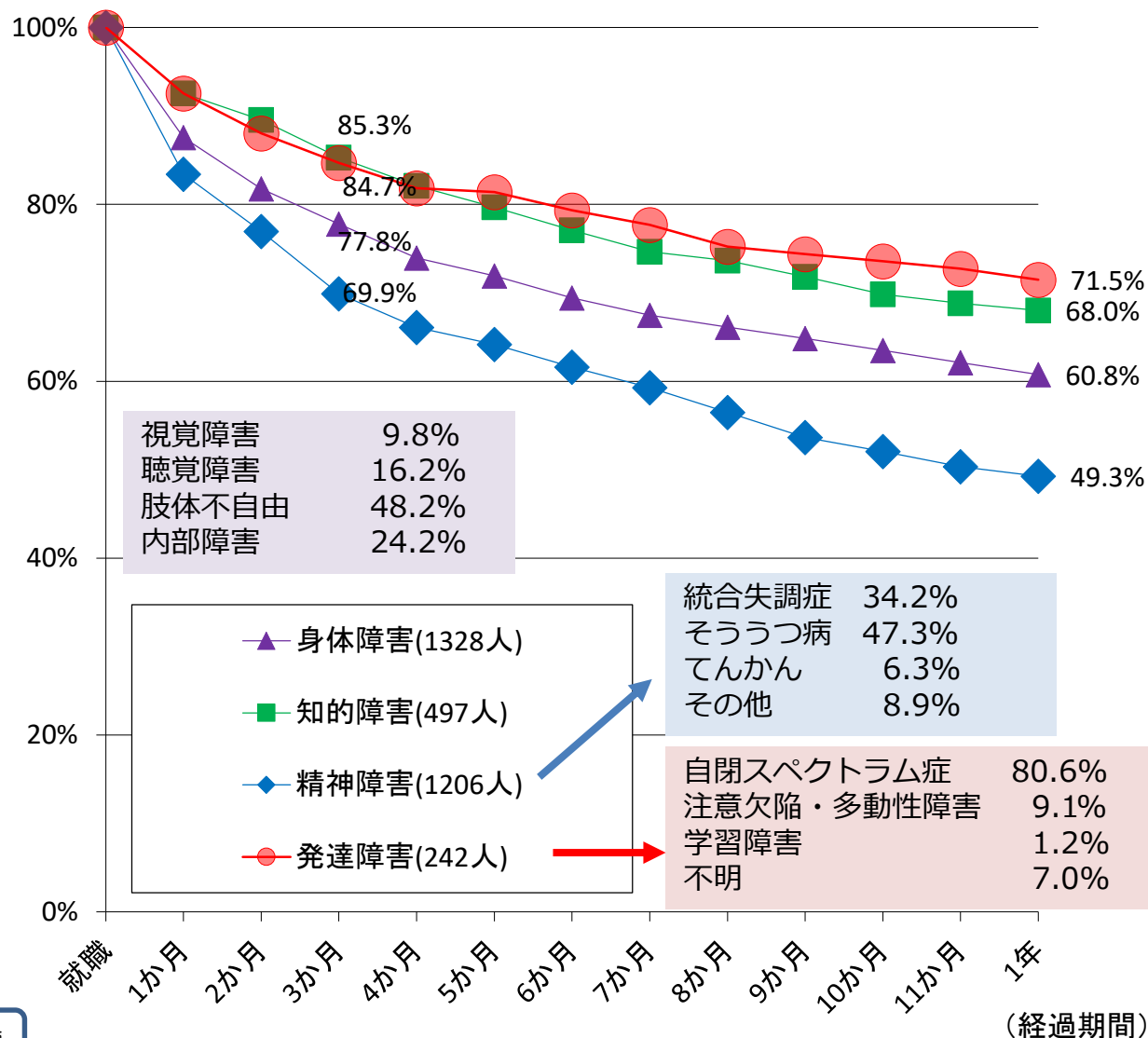
本調査研究報告の前に
精神障害者・発達障害者の職場定着の課題
について

実態調査 一般企業における障害別の職場定着状況（A型除く）

5

- 2015年7月及び8月に全国134所のハローワーク専門援助部門の紹介により就職した障害者5,015人を1年間追跡調査した。
- 調査は、調査項目についてハローワークが調査票に入力することで回答を得た。

（職場定着率）



検索

早期：3か月未満の離職

準早期：3か月以上1年未満の離職

		障害・病気のため	労働条件があわない	業務遂行上の課題あり	人間関係の悪化	職場以外の要因	労働意欲に課題あり	キャリアアップのため	基本的労働習慣に課題あり
視覚障害	早期(n=20)	②20.0%	②20.0%		①25.0%				
	準早期(n=25)	②12.0%	①16.0%			②12.0%			
聴覚障害	早期(n=33)		①30.3%	②21.2%					
	準早期(n=38)	②13.2%	①18.4%						
肢体不自由	早期(n=169)		①29.6%	②14.8%					
	準早期(n=108)		①14.8%	①14.8%	②13.9%				
内部障害	早期(n=70)	①14.3%	②12.9%	②12.9%					
	準早期(n=51)	①15.7%	②11.8%						
知的障害	早期(n=73)		②15.1%	①21.9%	準早期				
	準早期(n=86)	②12.8%		早期	①16.3%				
精神障害	早期(n=363)	②16.0%		①20.1%					
	準早期(n=269)	①23.3%			②10.8%				
発達障害	早期(n=37)	②16.2%		①18.9%					
	準早期(n=32)	①18.8%		②15.6%					

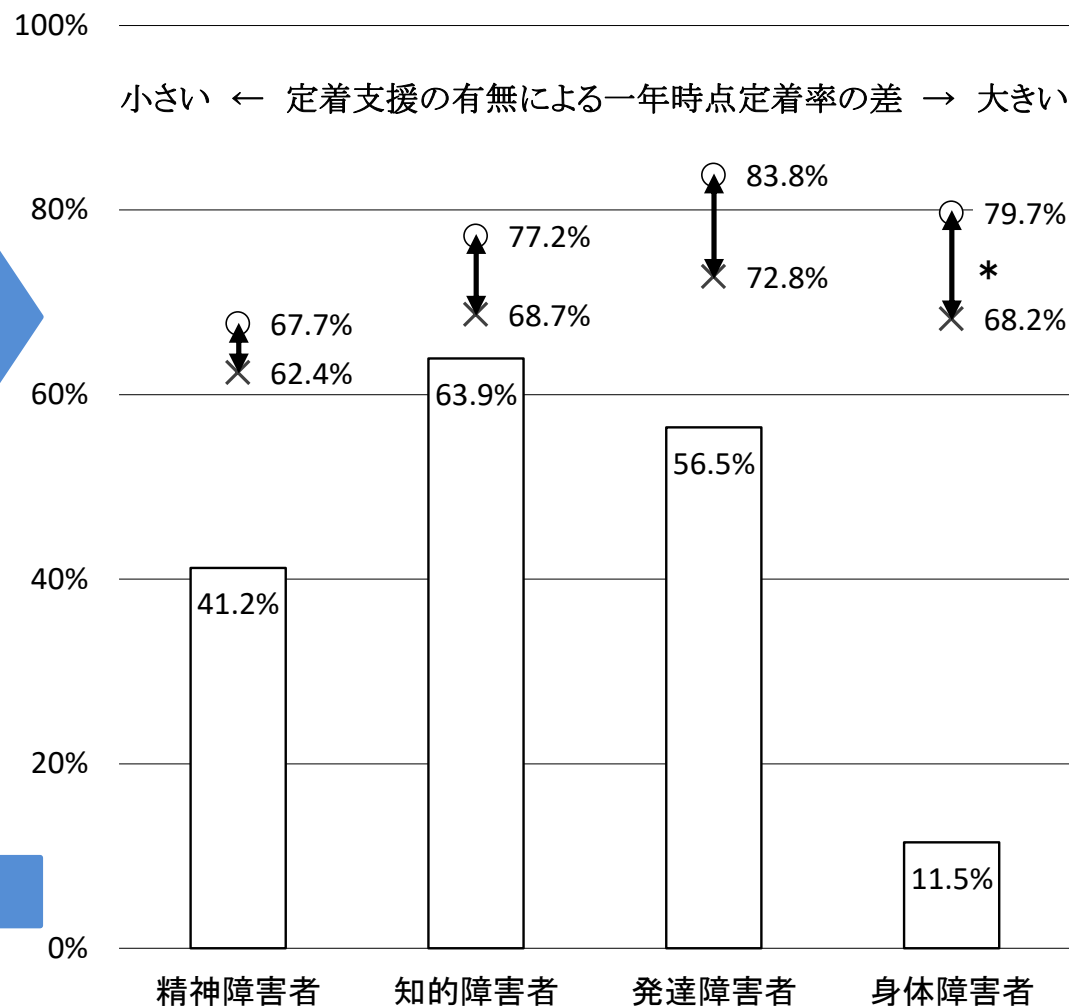
※「その他の理由」及び「不明」を除いた項目のうち、選択率の高かった項目の順位1位①、2位②を掲載

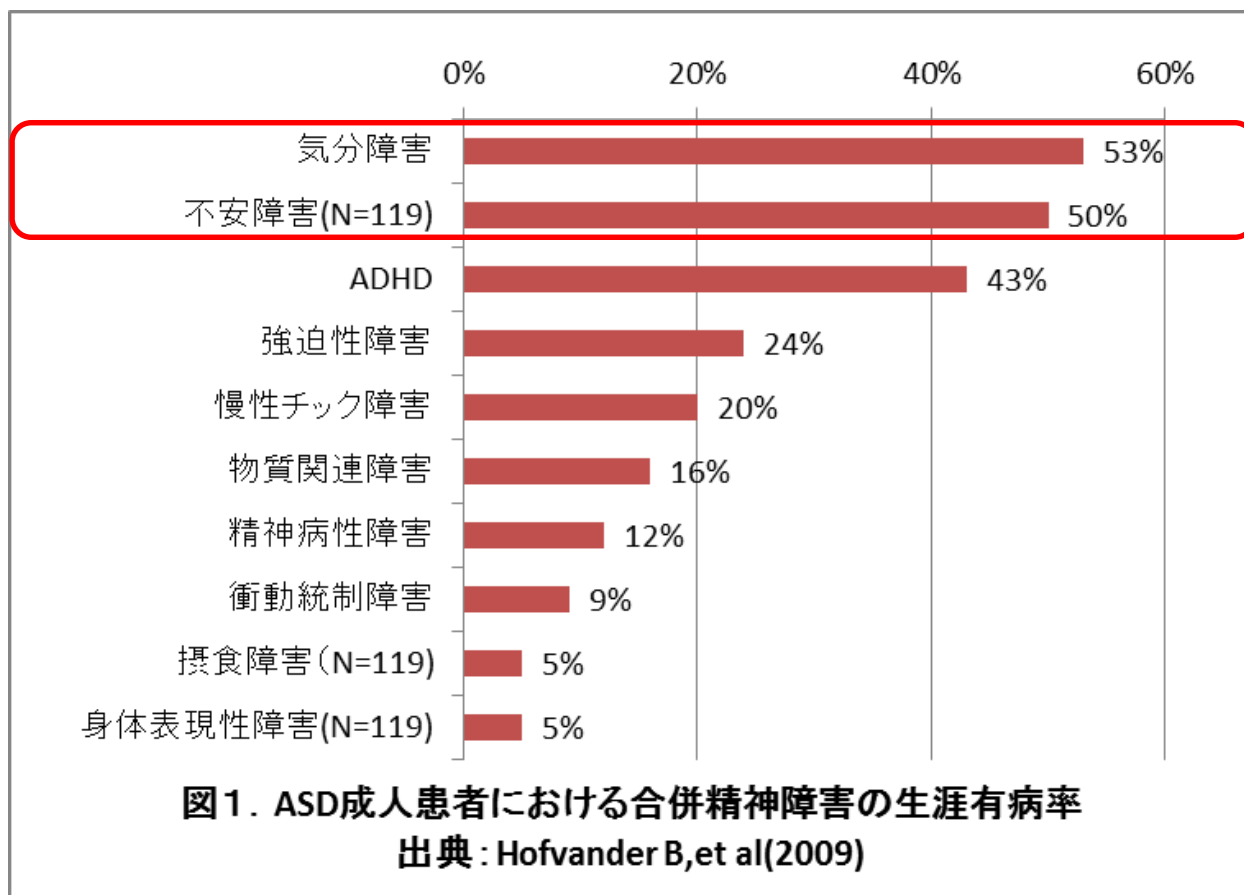
障害者求人により就職した障害者 1,923人
 (うち定着支援の実施割合 33.1%)
 (うちJ C支援の実施割合 5.4%)

J C支援以外の関係機関による定着支援は？

支援機関	人数	割合※
障害者就業・生活支援センター	269	42.2%
就労移行支援事業所	209	32.8%
地域障害者職業センター	126	19.8%
自治体設置の就労支援機関	80	12.6%
その他の支援機関等 計	77	12.1%
支援者不明	10	1.6%
※定着支援あり637人のうち		

企業の雇用管理により課題が生じない者には定着支援は不要。定着支援の有無にかかわらず適切な対応が進んでいれば有無別の定着率は変わらず双方とも高いと考えられる。身体障害者の場合、実施割合が低く、かつ有無による差が大きいため、就職前に課題等が予測できずに見過ぎてしまった、就職後に新たに課題が生じたものの定着支援の対応ができなかった可能性も考えられる。ただし聴覚障害においては、定着支援の有無による定着率の差はほとんどみられなかった。





他にも、Lai MCら（2014）は、ASDを有する児童および成人では約70%の症例で1つ以上の精神的または身体的併存症が認められることを指摘している。

引用：①板垣俊太郎(2016)「成人期の自閉症スペクトラム診療実践マニュアル第6章成人期におけるASDの鑑別診断」

②Lai MC, Lombardo MV, Baron-Cohen. 2014 Autism. Lancet 383 896-910.

著者	知見
渡辺	発達障害の社員がメンタル不調を招くきっかけは、 <u>環境の変化</u> やよき理解者の消失である
林、江川、染谷	発達障害の人々は、その特性ゆえストレスと直面する機会が多く、またストレスの受け止め方や <u>対処の仕方が適切でない</u> ため、環境への不適応を起こしやすい
清水	ASD者は過去に体験した日常的な深刻とは言い難い不幸な出来事についての想起に伴う <u>情動反応が、年余にわたってもなお減衰しない</u>
浜田、村山、明翫、辻井	ASD者においては胎生期以降に始まる脳機能の非定型発達によって一般的なストレス対処を行う上での、 <u>生物学的脆弱性を有する</u> と考えられる。
廣口、永田	発達障害者の職場適応は、 <u>本人の職種、職位、職務内容、就業する職場の業種、規模、その他の就労環境によって良否が大きく異なる。</u>

引用：ストレス科学研究誌（2015）における「発達障害とストレス」特集

支援の困難さに関係しているか

検索

2つの調査を実施

I

ハローワーク、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等



精神障害者または発達障害者で支援が困難



地域障害者職業センターへの支援要請
その量と内容について地域センターにアンケート調査

II

就業・生活支援センター、地域センター



精神障害者または発達障害者の支援において
どんな状況や場面で支援の困難さを感じるか



5地域にPAC分析を援用したヒアリング調査

I アンケート調査の結果（抜粋）

地域センターの支援につながった具体的な支援困難さの3類型

● 本人の状況に由来するもの

例：障害のとらえ方が曖昧、重複障害、離転職が多い、障害者向けの支援のメリットへの理解促進など

19項目

● 支援要請のあった機関の状況に由来するもの

例：設立後間もない、マンパワー不足や適した支援プログラム無し、支援経験、支援スキルの不足など

9項目

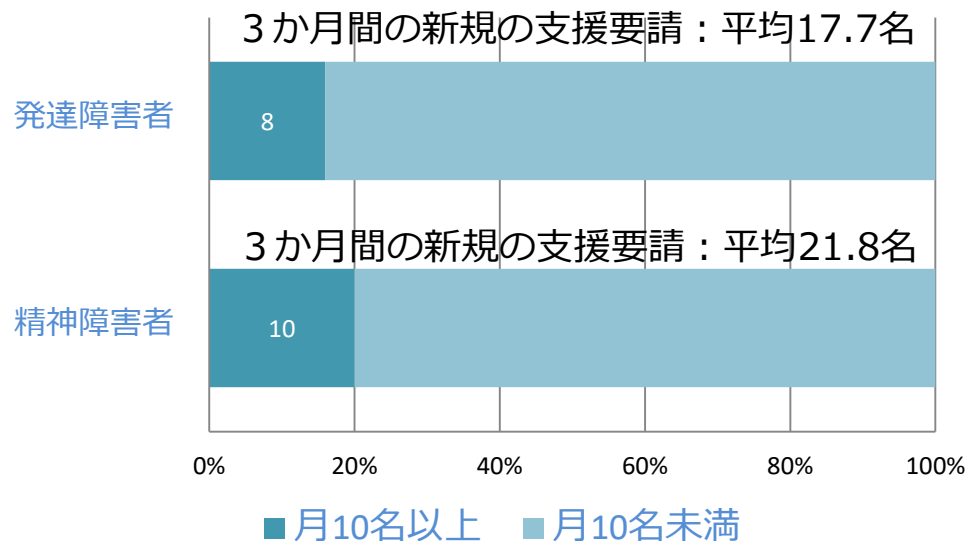
● 地域センター業務への直接的なニーズ

例：アセスメント、ナビゲーションブック、作業能力、支援計画、職業準備支援、RW、JC、事業所訪問同行

33項目

支援要請のあった新規利用者数（月あたり）n=50

2017.4～6の3か月の状況について回答

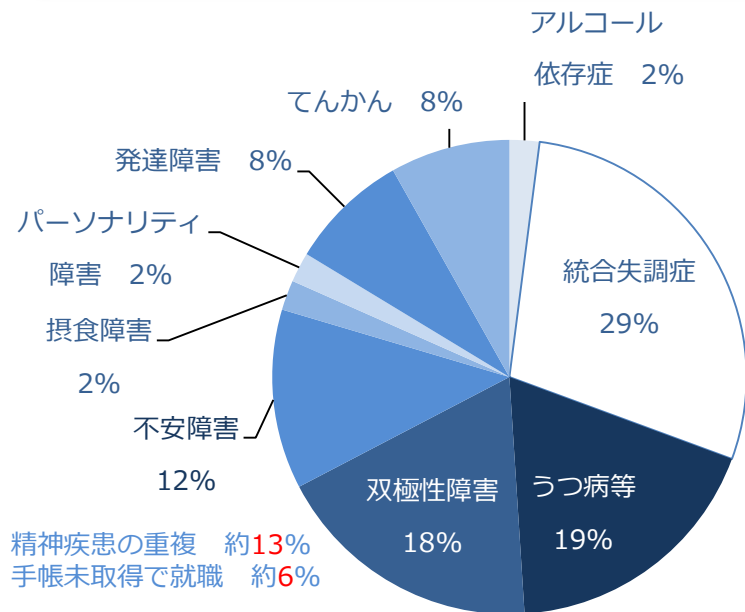


● ハローワーク、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所からの支援要請は、ほぼ全ての地域センターで確認。

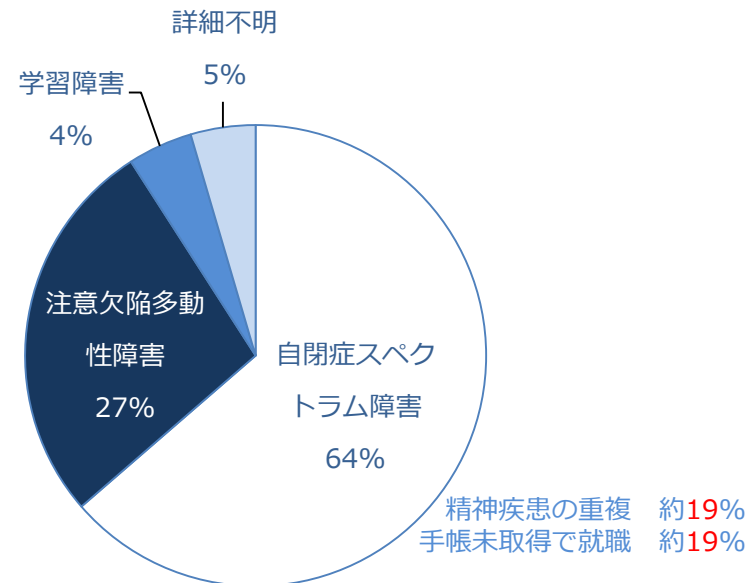
● 支援要請を受けた地域センターでは、ハローワーク、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所の別にかかわらず、支援困難である対象者への直接的な職業評価・相談の実施割合は8割以上。

● 準備支援、JC支援等の直接的な支援の実施割合は2～4割。

● また、就労移行支援事業所に対しては、協同支援の実施割合が3割と他の機関と比して高かった。



精神障害の詳細の状況 (n=46 重複回答含)



発達障害の詳細の状況 (n=48 重複回答含)

精神障害者事例 (2割以上の地域センターで確認された困難要因)

【心身機能】

- ・ 新たな環境への不安感、緊張感の強さ
- ・ 人間関係への不安感、緊張感の強さ
- ・ 対人面でのストレスの感じやすさ
- ・ 自信のなさ (自己肯定感の低さ)

発達障害者事例 (2割以上の地域センターで確認された困難要因)

【心身機能】

- ・ 自分の特性や病状についての理解の乏しさ
- ・ 自信のなさ (自己肯定感の低さ)
- ・ 感情抑制の難しさ

【活動・参加】

- ・ 職場での指摘や注意を受け入れることの難しさ
- ・ 口頭での指示を理解することの難しさ
- ・ 複数作業を同時並行することの難しさ
- ・ 臨機応変な対応の難しさ
- ・ 相手の意図・気持ちを汲み取ることの難しさ
- ・ 生活のリズムの乱れ

Ⅱ ヒアリング調査の結果（抜粋）

- アンケート調査の結果を基にヒアリング対象地域を選定
 - 1 ハローワークからの支援要請が多い
 - 2 就業・生活支援センターからの支援要請が多い
 - 3 就労移行支援事業所からの支援要請が多い
 - 4 その他の支援機関からの支援要請が多い
 - 5 都市圏
- 選定した **5つの地域**にある地域センター及び就業・生活支援センター 1 か所の職員に対してヒアリング調査を実施

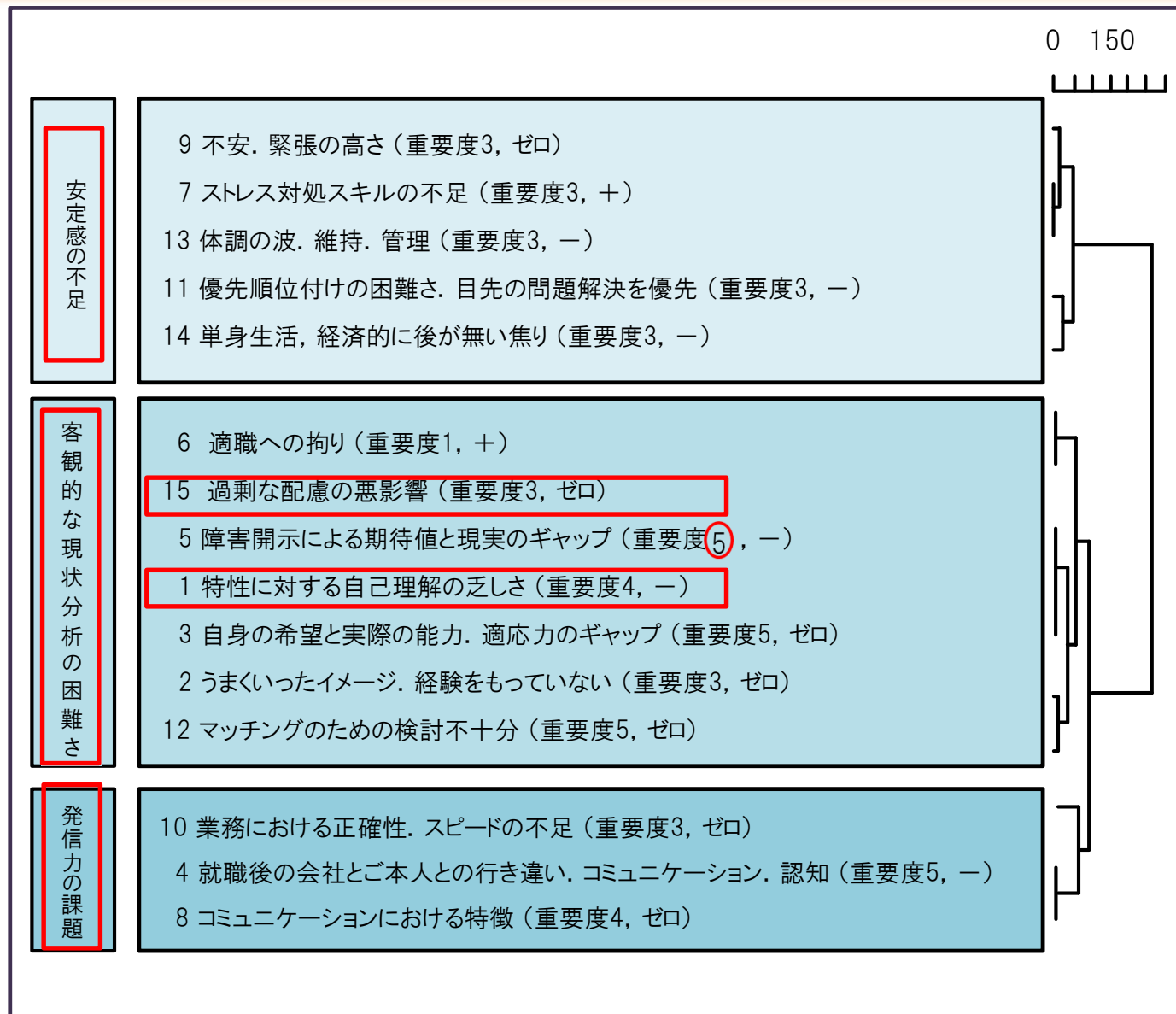
ヒアリング調査には P A C 分析を援用

- P A C（Personal Attitude Construct: 個人別態度構造）分析

内藤哲雄氏（元信州大学教授）が1993年に開発した手法であり、個人ごとに、研究テーマに関する態度や構造を分析する方法。「**研究テーマに関する自由連想**」「連想項目間の類似度評定（例：1:非常に似ていない～10:非常に似ている）」「類似度距離行列によるクラスター分析」「研究協力者によるクラスター構造のイメージや解釈の報告」「調査者による総合的解釈」という、質的分析と量的分析を組み合わせた手続きにより行われる。研究テーマに関する研究協力者の問題認識を明確化し、その認識構造をより深く探ることができる点に特徴があ

あなたは、現在の職場において、
どのような精神障害や発達障害のある人に対し、
どのような状況や場面で、支援の困難さを感じやすいでしょうか。
そのとき、あなたにとって何が難しいと感じるのでしょうか。

このように支援が困難な事例に関して自由に発想いただき、
頭に浮かんできたイメージや言葉を、思い浮かんだ順に、
単語または短文にしてください。



- 上記のような樹形図のデータを10名分取得。
- 樹形図の解釈をヒアリング対象者と共有した後に、具体的な支援策を確認した。

①障害等の理解に関する支援について

○支援が成果に繋がりにくい時には、まず本人のことをきちんと理解しているか振り返る。そのためには、支援計画もP D C Aを繰り返す。常に支援を組みなおしていくことが大事ととらえている。

○自分の状態を自己評価できるようにコンディショングラフを活用して、本人、職場、医療機関と共有し、不安定な予兆をとらえて介入している。

○現在従事している仕事のアウトプットに課題があっても職場から本人にうまくフィードバックできていない場合、コミュニケーションの課題でもあるが、まずは仕事の正確性やスピードを高めしていく取組から。その取組内容は個別性が高い。

②課題の多様性に関する支援について

○在職者の場合、会社との関係があると課題の多さは困難性に影響する。期限の問題など時間的な猶予がない場合は、まさに困難さである。

○医療機関との関わりがある者の場合、受診同行が基本である。生活面に課題がある場合は相談窓口にできるだけ同行している。相談の主体が他の機関となっても、つないで終了ではなく、その後も連絡をとることを心がけている。

○短期の離職を繰り返している場合には、一人の利用者に対して複数名の担当者が対応して多面的に状況を把握する場合がある。

○就職の準備性に課題がある場合、福祉施設の利用を検討するだけではなく、本人の希望と能力を踏まえて職業訓練の可能性も探るようにしている。

○経済面や自己理解など色々な問題のある者は、支援のコスト・手間はかかるが、一つひとつ解決していく過程は、利用者と支援者の信頼関係の醸成につながり、小さなことでも「こうすればうまくいった」という経験ができると、本人も他の困難に対して支援を受けることのモチベーションにつながる。

○支援において課題が多いことは、ケース会議の開催など他の機関との連携支援における関係者の調整等が煩雑になり負担感が増えるが、そのことを困難さと捉えないようにしたい。

③利用者への関わり方について

○本人が攻撃的な態度の場合、本人と支援者の間で課題の共有を阻害することになるため、関わり方の工夫が必要になる。例えば、ホワイトボードや紙にこちらの理解について書きながら相談し整理したものを渡す、音声情報のみとなる電話は、ゆっくり、声のトーンを落として短い文節で話し、分かりやすく伝える事を心がける。

○思っていることが言えない、話す内容が相談ごとに異なる、自分の課題を解決するというより相談することが目的となっている者に対しては、具体的な提案をするというより他の者の意見を聞いてみることも促しつつ、自分で選択肢を増やして考えられるようになることに気をつけている。

○支援者側の本人との関係性の影響が顕著なケースとしては、話しぶりの違いにより、ある人の助言は聞いてくれるがある人の助言は聞いてくれないということがある。担当者が変わるとうまくいくこともある。

- 地域別の特徴はみられなかった。
- 特定の疾患が総じて支援困難であると言及する者はみられなかった。
- 就業・生活支援センターは、**健康管理や生活面**の支援の困難さを取りあげる者が多かった。
- 一方、地域センターは職場の**環境調整の限界**、**労働条件への折り合い**をつけていくことを取りあげた者がいた。
- 共通した支援の困難さは、基本的な職業準備性に課題、家族に課題がある、生活や体調等の不安定さ、本人の性格面に起因する課題、**特性を深く理解すること**であった。
特に**支援者との関係性構築に関する困難さ**を多くの者が取りあげていた。
- 支援の困難さが生じている場合の具体的な対応として、**ケース会議の実施が重要かつ基本的な取組**であると考えられた。

全体のまとめと考察

統合

地域センターへの支援要請に関するアンケート調査
他の機関で支援困難と判断された事例のもつ特徴
職リハ実践現場の専門家へのヒアリング

I アンケート調査の結果（抜粋）

地域センターの支援につながった具体的な支援困難さの3類型

- **本人の状況に由来するもの**

例：障害のとらえ方が曖昧、重複障害、離転職が多い、障害者向けの支援のメリットへの理解促進など

19項目

- **支援要請のあった機関の状況に由来するもの**

例：設立後間もない、マンパワー不足や適した支援プログラム無し、支援経験、支援スキルの不足など

9項目

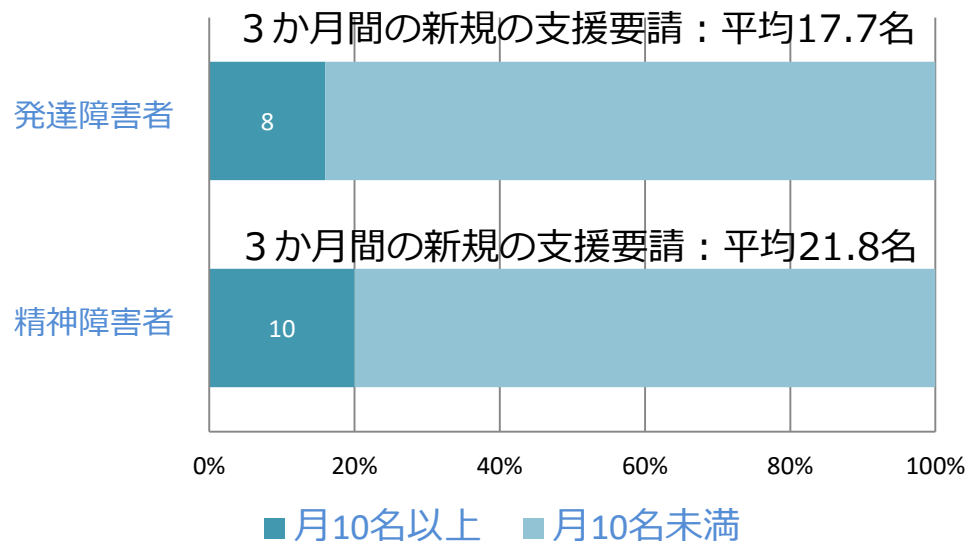
- **地域センター業務への直接的なニーズ**

例：アセスメント、ナビゲーションブック、作業能力、支援計画、職業準備支援、RW、JC、事業所訪問同行

33項目

支援要請のあった新規利用者数（月あたり）n=50

2017.4～6の3か月の状況について回答

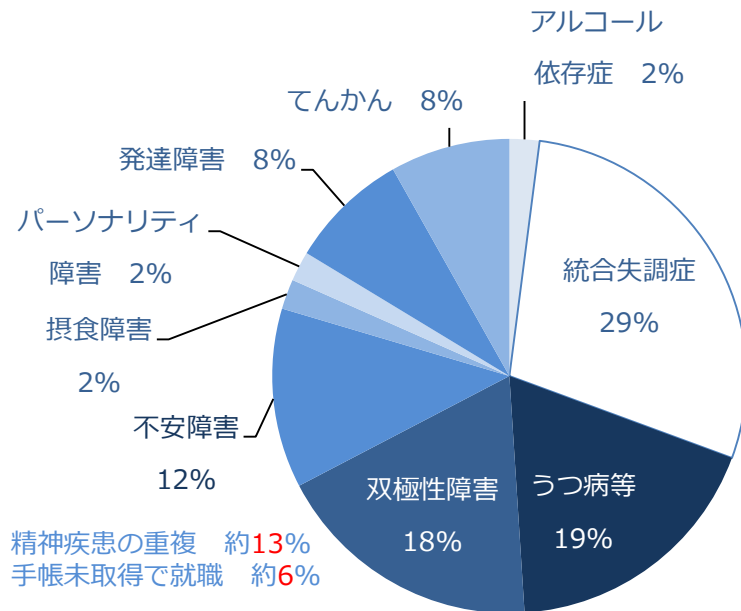


- ハローワーク、就労・生活支援センター、就労移行支援事業所からの支援要請は、ほぼ全ての地域センターで確認。

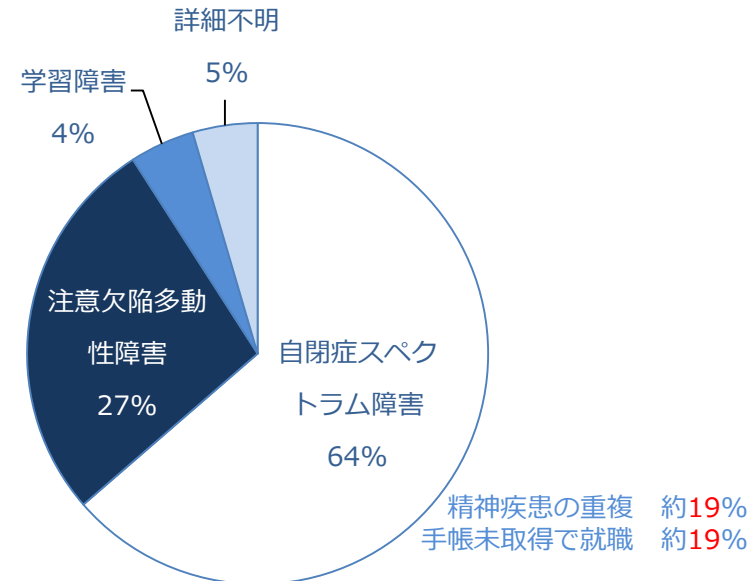
- 支援要請を受けた地域センターでは、ハローワーク、就労・生活支援センター、就労移行支援事業所の別にかかわらず支援困難である対象者への**直接的な職業評価・相談の実施割合は8割以上**。

- 準備支援、JC支援等の直接的な支援の実施割合は2～4割。

- また、**就労移行支援事業所**に対しては、**協同支援の実施割合が3割**と他の機関と比して高かった。



精神障害の詳細の状況 (n=46 重複回答含)



発達障害の詳細の状況 (n=48 重複回答含)

精神障害者事例
(2割以上の地域センターで確認された困難要因)

【心身機能】

- ・ 新たな環境への不安感、緊張感の強さ
- ・ 人間関係への不安感、緊張感の強さ
- ・ 対人面でのストレスの感じやすさ
- ・ 自信のなさ (自己肯定感の低さ)

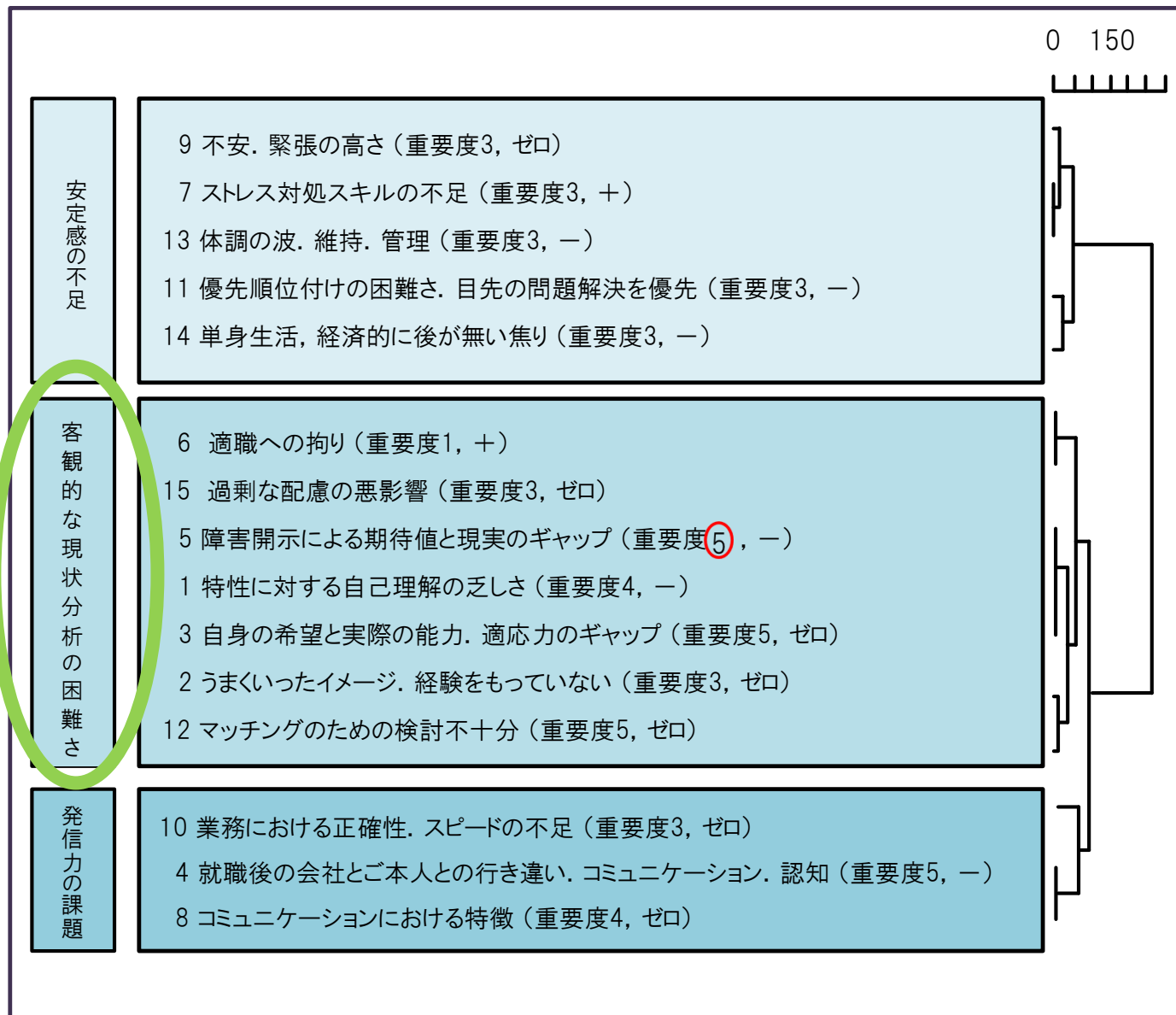
発達障害者事例
(2割以上の地域センターで確認された困難要因)

【心身機能】

- ・ 自分の特性や病状についての理解の乏しさ
- ・ 自信のなさ (自己肯定感の低さ)
- ・ 感情抑制の難しさ

【活動・参加】

- ・ 職場での指摘や注意を受け入れることの難しさ
- ・ 口頭での指示を理解することの難しさ
- ・ 複数作業を同時並行することの難しさ
- ・ 臨機応変な対応の難しさ
- ・ 相手の意図・気持ちを汲み取ることの難しさ
- ・ 生活のリズムの乱れ



- 上記のような樹形図のデータを10名分取得。
- 樹形図の解釈をヒアリング対象者と共有した後に、具体的な支援策を確認した。

全体のまとめと考察

統合

地域センターへの支援要請に関するアンケート調査
他の機関で支援困難と判断された事例のもつ特徴
職リハ実践現場の専門家へのヒアリング

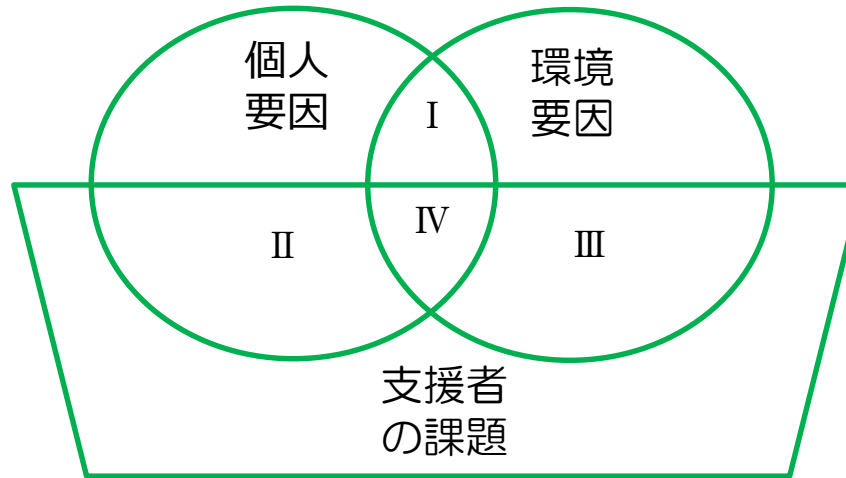
障害等の理解に対する支援の困難さ

重複障害や疾病等の多重性に対する支援の困難さ

利用者と支援者との関係性に由来する支援の困難さ

支援困難事例の3つの発生要因と4つの分析枠組

（岩間2014）



介護分野における困難事例の多面的なとらえ方（吉江2010）

基本的なとらえ方

- ・「困難」とは、主観的な概念であり、相対的な概念である
- ・「困難」自体は主観的な概念でも、その理由や原因は客観的に示すことができる

類型

- ・事例が有する特性による分類
 - a) 経験頻度が高く困難感も強い類型（典型例：独居高齢者のサービス拒否）
 - b) 経験頻度は低いものの困難感強い類型（典型例：虐待またはその疑い）
- ・ケアマネジメントプロセスによる分類
- ・倫理的ジレンマ（価値観の対立）

参考 支援者の心がけ

感情労働理論 (ホックシールド1982)

多くのビジネス現場では、意図的な感情表現が求められている

J Cも同様

サーフェイス・アクティング

自分の本心にギャップを持ったまま、感情表現すること

心理負担が増大

ディープ・アクティング

まず自分の意識・注意・視点の方向を変化させて、感情そのものを自分が表現したい方向に変化させてから、自然に感情表現すること

心理負担が軽い

自然な感情表現は周囲が影響を受けやすい

「何故だろう」と方向変化するには、障害特性を踏まえることも重要

入山章栄「世界標準の経営理論」ダイヤモンド社(2019)より引用

キャリア理論やカウンセリング理論を学ぶための参考資料

労働政策研究・研修機構, 資料シリーズNo.165

「職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査」(2017)

参考 ニーズをつかむ

良い面接者 10の条件

自分の面接をふりかえってチェックしてみましょう。



- ☐ 1 自分ばかり話さない、クライアントの話を引き出し、相手に充分話をさせる
- ☐ 2 質問を上手に行い、「聴き上手」であること、相手の言葉の奥にある心を聴く
- ☐ 3 相手に考えさせ、気づかせ、主体性・自主性を持たせる、なるべく最終の結論は本人に出させる
- ☐ 4 自分の考えを押し付けない、「…はどうでしょうか」と相手に提案する
- ☐ 5 事実に関する指摘は行っても、相手の人格、人間性についてとやかく批判はしない
- ☐ 6 説教したり、感情的になって議論をしたりしない
- ☐ 7 絶えず確認しあいながら面接を進める、ときどき要点を互いに復唱し、確認しあう
- ☐ 8 言いにくいことでも言うべき事は毅然と指摘し伝える
- ☐ 9 相手への偏見、思いこみをもたず、絶えず新たな視点で臨む
- ☐ 10 日頃からキャリア情報収集につとめ、最新の情報をもつよう自己啓発を行いクライアントに有効な情報を提供する

参考 伝わりやすさとは

よいコミュニケーションのための15のポイント

高次脳機能障害者への支援技法

コミュニケーションパートナーレーニングから

最初に

1 会話に集中できる環境作り・態度

2 話す前に相手の注意をひく

話すとき

3 わかりやすい言葉を選ぶ

4 ゆっくり話す

5 簡潔な文で話す

6 話す内容を整理する

7 大事なことは強調する

聴くとき

8 相手の様子をよく見る

9 返事をゆっくり待つ

ステップアップ

10 視覚情報を活用する

11 推測して確認する

しないこと

12 わかったふりはしない

13 急に話題を変えない

14 本質的でない誤りは指摘しない

15 相手を試す質問はしない

2. 話す前に相手の注意を引く

- 名前を呼ぶ
- お互いの顔が見える位置関係
- 自然なアイコンタクト
- 相手の注意が会話に向いていることを確認してから、本題に入る



〇〇さん、
ちょっといい
ですか？

半側空間無視がある人の場合、無視がない側から
(左半側空間無視の人の場合、右から)

15. 相手を試す質問はしない

× 「～を覚えていますか？」

× 「～の時はどうするんですか？」

- ・ 自分が正解を知っている質問をするのは失礼（例外：先生と生徒、親と子、学力試験）
- ・ 障害をつきつけることになり、ストレスになることも

- 伝えたことを相手が覚えているか心配なときは、試すよりも、もう一度、正しい情報を伝える



作業手順は、そちらのノートに書きま
したね。一緒に見てみましょう。

最初に戻る 研究結果を実践につなげるために（例）

精神障害者は、
他の障害と比べて
非開示による就職割合が高い
そして

非開示では職場の配慮が得られない
そのことが職場定着率の低下に影響する
よって

開示して就職すれば良い？

正しいが単純ではない

仮説 1

やりたいこと
できること
やらせてもらえること

→ 未 整 理

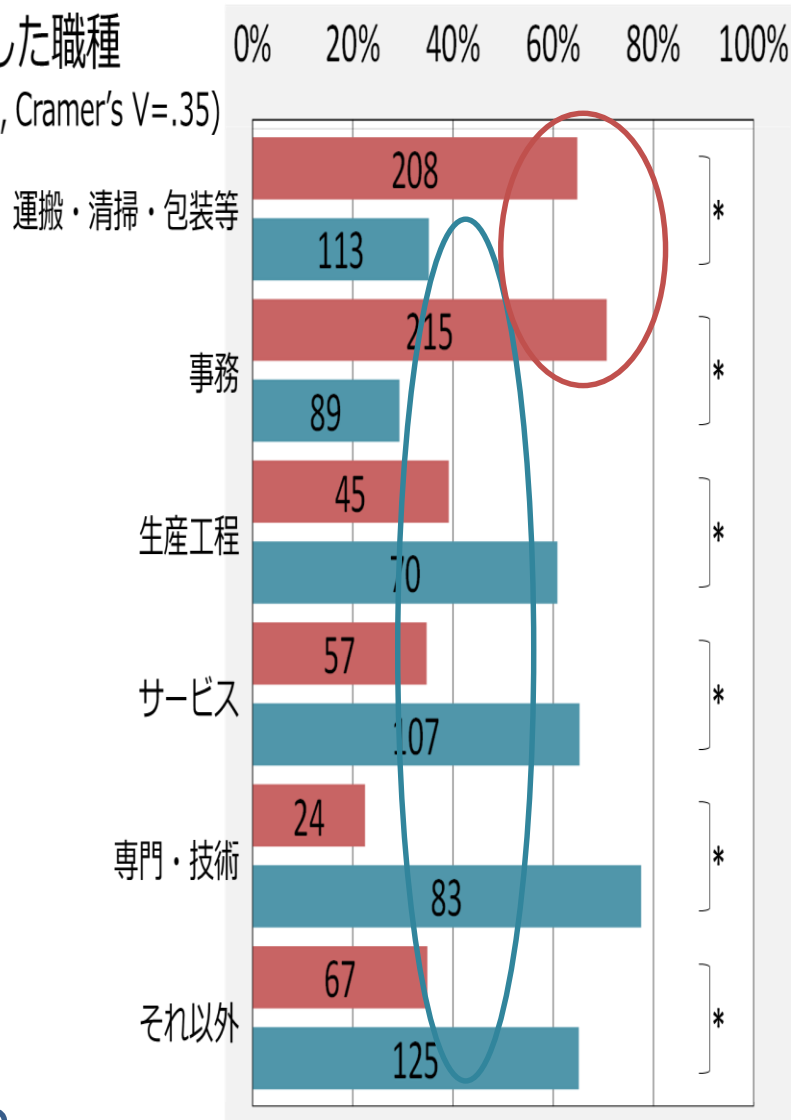
仮説 2

多様なニーズ → 一般求人

補足 精神障害者の一般求人・障害者求人の内容比較

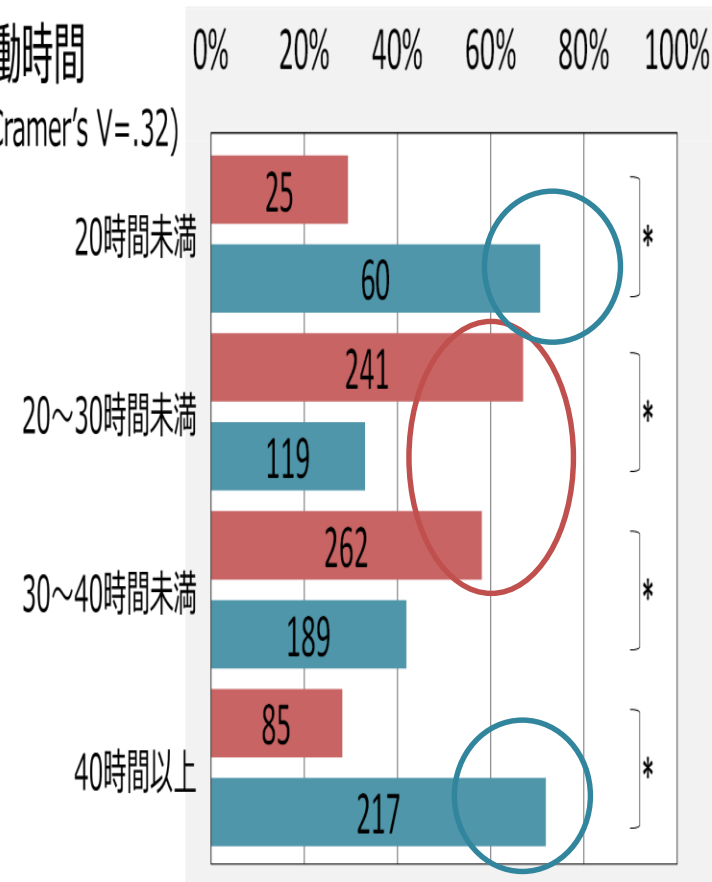
就職した職種

($p < .01$, Cramer's $V = .35$)



週の労働時間

($p < .01$, Cramer's $V = .32$)



* 統計的な差あり

■ 障害者求人

■ 一般求人(開示・非開示含む)

実数は該当者数(賃金額(月額)を除く)

そのために、支援を得つつ 試行的・探索的取組の効果

資料シリーズNo.87「障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究」NIVR,2015

就職準備の重要性 加えて職場開拓

★発達障害者へのアンケートの結果、労働条件面は決して恵まれている状況ではないこと、満足度を得るポイントとして、「周囲の理解」「仕事のやりがい」「本人の納得性を伴わない叱責がないこと」と分析されたところ。

★発達障害者は「喜び」や「悲しみ」の感情表現から「怒り」や「嫌悪」を読み誤る傾向が強かったことから、「他者の感情を必要以上に不快に解釈していないか」留意する必要がある。

受信の課題の整理を開始
情報処理過程におけるアセスメント
発達障害者就労支援リファレンスブック

F & T 感情識別検査

ナビゲーションブックの作成開始

MWSを活用したアセスメント

リアルな体験（職場実習など）

ポイント

障害者就業・生活支援センター

地域障害者職業
センター

能力開発校

就劳移行支援

相談支援

発達障害者支援センター

医療機関

企業

ツール
+
ノウハウ
配慮事項
を共有

ハロー
ワーク

ツール

職場環境適応プロフィール票

ツール

課題とセールスポイントの再整理 情報処理過程におけるアセスメント

MM 11

ナビゲーションブックの再整理

ツール

就職

職場定着

具体的な障害者の雇用事例に関するニーズに対して

障害者雇用事例リファレンスサービス

<http://www.ref.jeed.or.jp/>

障害者雇用事例リファレンスサービス

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

「障害者雇用事例リファレンスサービス」では、障害者雇用について調査した事例や、職場環境に改善を促すための事例や、合理的配慮の提供に関する事例を掲載しています。

インターネット上で協力をお願いします。

【事例検索】

● モデル事例

○ 合理的配慮事例

条件を記入して探す

業種	障害	就業環境
<input type="checkbox"/> 農・林・漁業 <input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 情報通信業 <input type="checkbox"/> 運輸・郵便業 <input type="checkbox"/> 卸売・小売業 <input type="checkbox"/> 飲食・宿泊業 <input type="checkbox"/> 教育・文化・スポーツ <input type="checkbox"/> 医療・福祉 <input type="checkbox"/> 社会福祉 <input type="checkbox"/> サービス業 <input type="checkbox"/> 電気・ガス・水道・熱供給業 <input type="checkbox"/> 不動産業	<input type="checkbox"/> 精神障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 発達障害 <input type="checkbox"/> 聴覚障害 <input type="checkbox"/> 視覚障害 <input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 発達障害 <input type="checkbox"/> 聴覚障害 <input type="checkbox"/> 視覚障害 <input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 発達障害 <input type="checkbox"/> 聴覚障害 <input type="checkbox"/> 視覚障害	<input type="checkbox"/> 30人以下 <input type="checkbox"/> 31人～99人 <input type="checkbox"/> 100人～499人 <input type="checkbox"/> 500人～999人 <input type="checkbox"/> 1000人～4999人 <input type="checkbox"/> 5000人以上 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 特種学校 <input type="checkbox"/> 養護学校 <input type="checkbox"/> 盲学校 <input type="checkbox"/> 聾学校 <input type="checkbox"/> 知的障害学校 <input type="checkbox"/> 発達障害学校 <input type="checkbox"/> 聴覚障害学校 <input type="checkbox"/> 視覚障害学校 <input type="checkbox"/> 身体障害学校 <input type="checkbox"/> 知的障害学校 <input type="checkbox"/> 発達障害学校 <input type="checkbox"/> 聴覚障害学校 <input type="checkbox"/> 視覚障害学校

障害者雇用についてさまざまな取組を行っている全国の事業所を取材してデータベースに蓄積し、インターネットで情報提供しています。業種や障害、指定するキーワード等によって障害者雇用事例を検索できます。

平成 29 年 1 月からアンケートご協力のお願いを始めました

平成 28 年 4 月から事業主に義務化されている「合理的配慮の提供」に関する事例（合理的配慮事例）を掲載しています

<活用事例>

「就職困難性の高い障害者のための職場改善好事例集」

精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害者のそれぞれの障害特性や職場環境に応じた工夫について、写真やイラストを使用して紹介されているのでわかりやすい。また、支援ツールも掲載されているため、自社での取組に当たり大変参考になった。

仕事を探るツール（日本版O-NET）

職業情報の“見える化”を実現!

職業情報提供サイト (日本版O-NET) スタート!



サイトアクセスは
こちらから

令和2年
3/19
START

! 主な4つの機能

様々な職業を知ることができる
職業検索



フリーワード、スキル・知識、職業分野など色々な切り口で職業を検索。約500職種すべての紹介動画が視聴可能です。

あなたの能力をデータで分析
キャリア分析



希望の職業との適合性を比較。これまでの履歴や身につけた能力から、これから必要な「学び」がわかります。

求めている人材がはっきりわかる
人材採用支援



採用したい人材を数値で明確化。人材採用の判断基準がわかります。

人材育成を支援
人材活用シミュレーション



在職者に身につけてもらうべき能力を明確化。計画的な教育訓練に役立ちます。

職業情報提供サイト
(日本版O-NET)は
こんなサイト!

職業を「適性」「知識」「スキル」などの観点から分析し、分かりやすい解説文と数値データを提供しています。それぞれの職業を具体的にイメージできる動画も掲載。職業を客観的に知ることができ、求職者等の就職活動や企業の採用活動が、的確で効果的なものとなります。

いろいろな人が、いろんな場面で活用!

01 学生・求職者の皆様

「どんな仕事があるのだろう」「○○になるには何を学ばないといけないのだろう」「○○を活かした仕事に就きたい」

そんなとき! 約500の職業を、動画・解説文・数値で知ることができます。自分の適性や、能力に合う未知の職業に出会えるかもしれません。



02 企業の人事担当者の皆様

「こんなスキルを持っている人材を探したい」「我が社の教育訓練に必要な内容は何だろう」

そんなとき! 人材に求める能力を数値で把握することができます。人材の採用や、教育訓練の検討に役立ちます。



03 就職支援機関や学校、 キャリアコンサルタントの皆様

「適性と能力にマッチした職業を紹介したい」「希望の職業に就くために必要な〈学び〉をアドバイスしたい」

そんなとき! 数値化されたデータにより、求人・求職のミスマッチを防ぐとともに、相談者や、学生・生徒に的確な「学び」をアドバイスできるようになります。



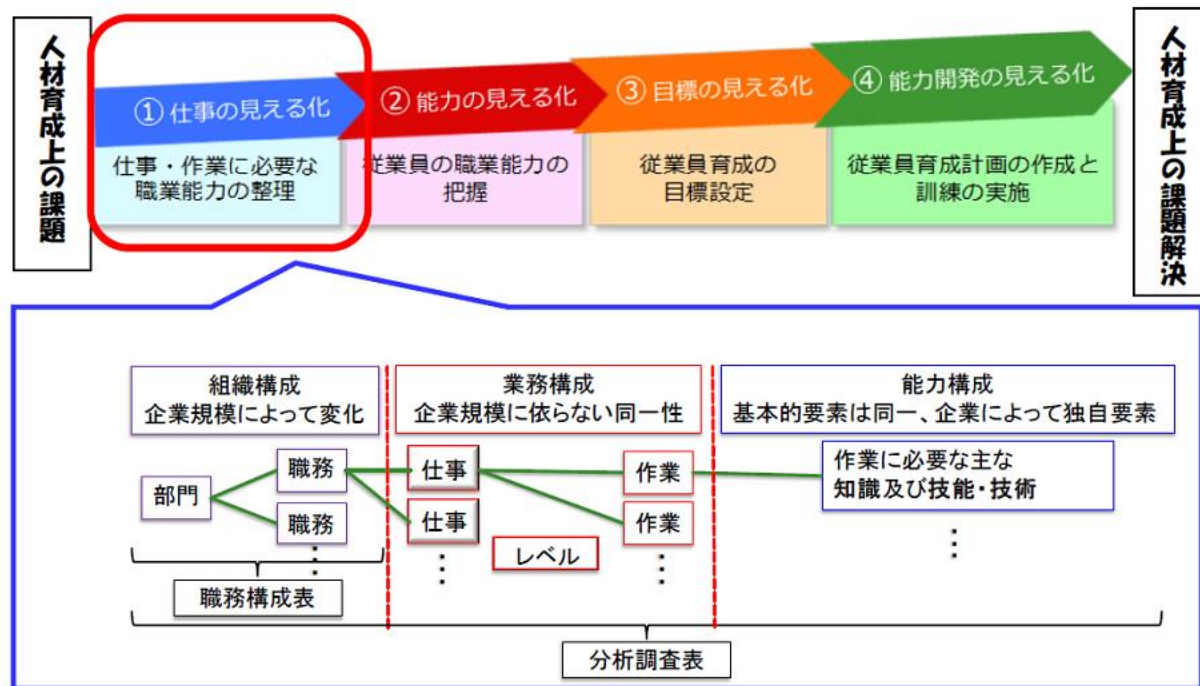
操作・活用マニュアルはこちら ▶ URL <https://shigoto.mhlw.go.jp/User/howto>

参考 キャリア形成への支援

① 職業能力の体系

当機構の基盤整備センターホームページにて約100業種について、体系的に仕事の内容、構成する作業に必要な知識、技術・技能のチェックリストを公開。

http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/statistics/system_list/index



作業に必要な知識及び技能・技術(主な動作とそのポイント)	
N/C	1 加工条件が設定できる 機械図面の読み方を知っている 各種材料の被削性を知っている 切削条件の3要素を知っている
	2 X・Y座標値が指示できる アブソリュート方式とインクリメンタル方式を知っている 機械座標系を知っている ワーク座標系を知っている
	3 各種特殊機能を使うことができる R補正機能について知っている 固定サイクルを知っている 複合固定サイクルを知っている
	1 材料を取り付けることができる チャックの取り付け取り外し方法を知っている 生爪の成形方法を知っている 油圧チャックの保持力の調整方法を知っている
	2 切削工具を取り付けることができる
「～できる」の動作の裏付けとなる直接的な「知識:知っている」として関係を整理した。	
	シリアル通信の設定を知っている LAN通信の設定を知っている DNC運転の設定を知っている
	1 各種補正機能を設定できる R補正機能について知っている 工具摩耗量の設定方法を知っている 工具形状補正量の設定を知っている
	2 機上でのプログラムチェックができる

② オープンキャンパスによる情報収集

当機構が運営する国立職業リハビリテーションセンター（所沢）、吉備高原職業リハビリテーションセンター（岡山）では毎年開催

精神障害者、発達障害者、内部障害者の 1年以内の離職理由は障害や症状の悪化が多い

中間報告「障害のある求職者の実態調査」NIVR,2019では、
精神障害者、発達障害者、身体障害者の前職の離職理由は、5割前後と多い。



症状や体調のコントロールは、
①セルフケア、②職場内、③職場外
の複合した取組を個別に設定

- ① 自己理解、医療との連携
- ② 職場における雇用管理
- ③ 職場定着にかかる継続した支援

就職希望者や在職者の支援で欠かせない医療機関との連携

まずは、情報共有

「就労支援と精神科医療の情報交換マニュアル」(NIVR,2017)

医療の課題認識

「精神疾患の克服と障害者支援に向けた研究推進の提言」(日本精神神経学会他,2018)から抜粋

☆12か月有病率は高い順に、うつ病(2.7%)、社会不安症(1.0%)、アルコール乱用(1.0%)

☆過去1年に精神疾患を経験した者の医師受診率 23.0% (世界精神保健日本調査セカンド,2016)

☆薬物療法以外の心理・社会的治療法として、うつ病や社会不安症に対する有効性が確認されている認知療法・認知行動療法の医療機関における実施率 6.7%

参考① 情報共有シートの例（１）

※本人の状況や希望に合わせ「生活面」「特記事項」等を削除したり、新たに「仕事上のストレス」等を付け加えたり、自由に設定する。

日にち	生活面			心身の状況		対処・工夫		仕事(活動)上の目標		相談ごと・困りごと	仕事内容 (日中活動)	特記事項 (本人のコメント)	情報を共有した 関係者からの コメント
	上段 就寝時間 下段 起床時間	食事	服薬	体調	意欲	ストレッチ	水分を補給する	分からないことは質問する	ミスがないかチェックする				
	A M												
	P M												
	A M												
	P M												

検索

参考① 情報共有シートの例（2）

日にち		生活面			良好サイン		注意サイン		
		上段 就寝時間 下段 起床時間	食事	服薬	気持ちが穏やか	通勤が苦にならない	頭痛	些細なことで イライラする	人の話が 頭に入らない
	出勤前								
	退社時								

＊ 使用目的、本人の状況、情報共有する人（医療機関、企業、その他の支援機関、家族等）の状況などに応じ、シートの枠組みを工夫する。

参考① 情報共有シートの利用効果

当てはまる

ある程度当てはまる

当てはまらない

0% 20% 40% 60% 80% 100%

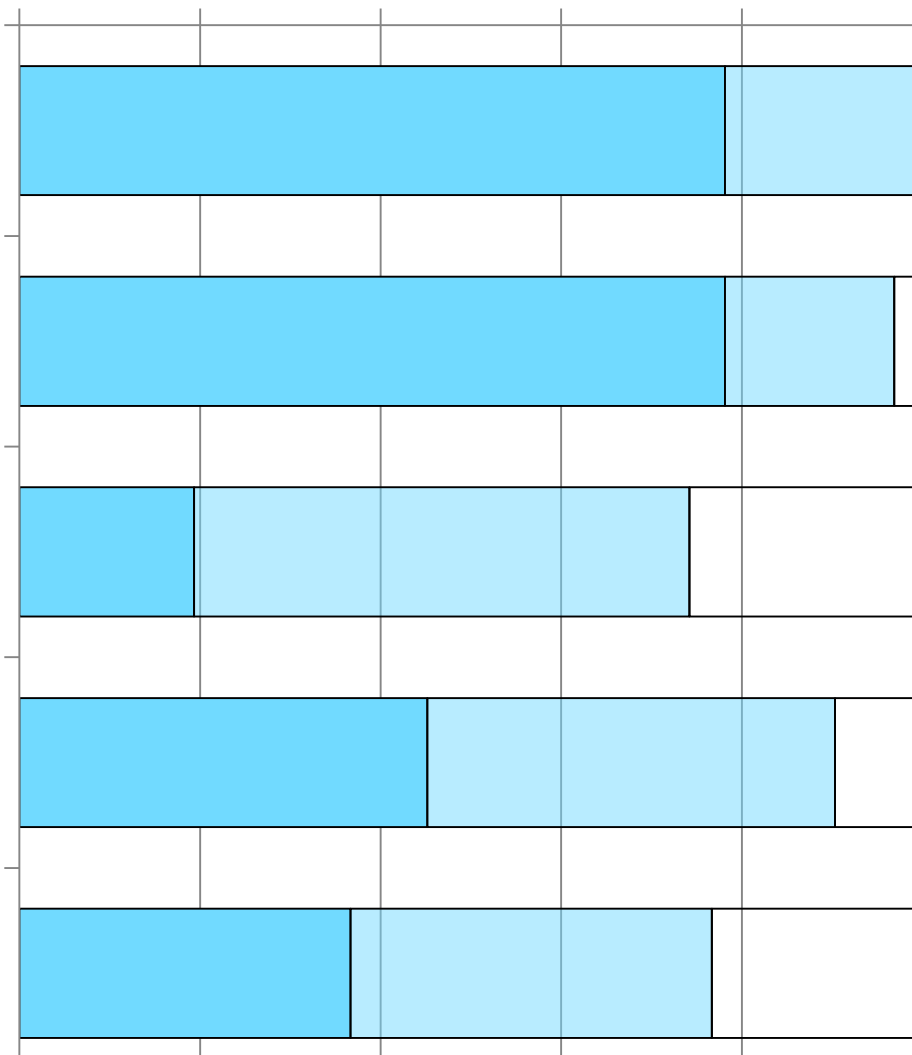
貴機関が本人のセルフケアに関連
することを意識して支援するよう
になった (n=32)

本人が自分の状態を意識するよう
になった (n=32)

本人が必要な対処行動をとれるよう
になった (n=31)

貴機関の支援や配慮につながった
(n=31)

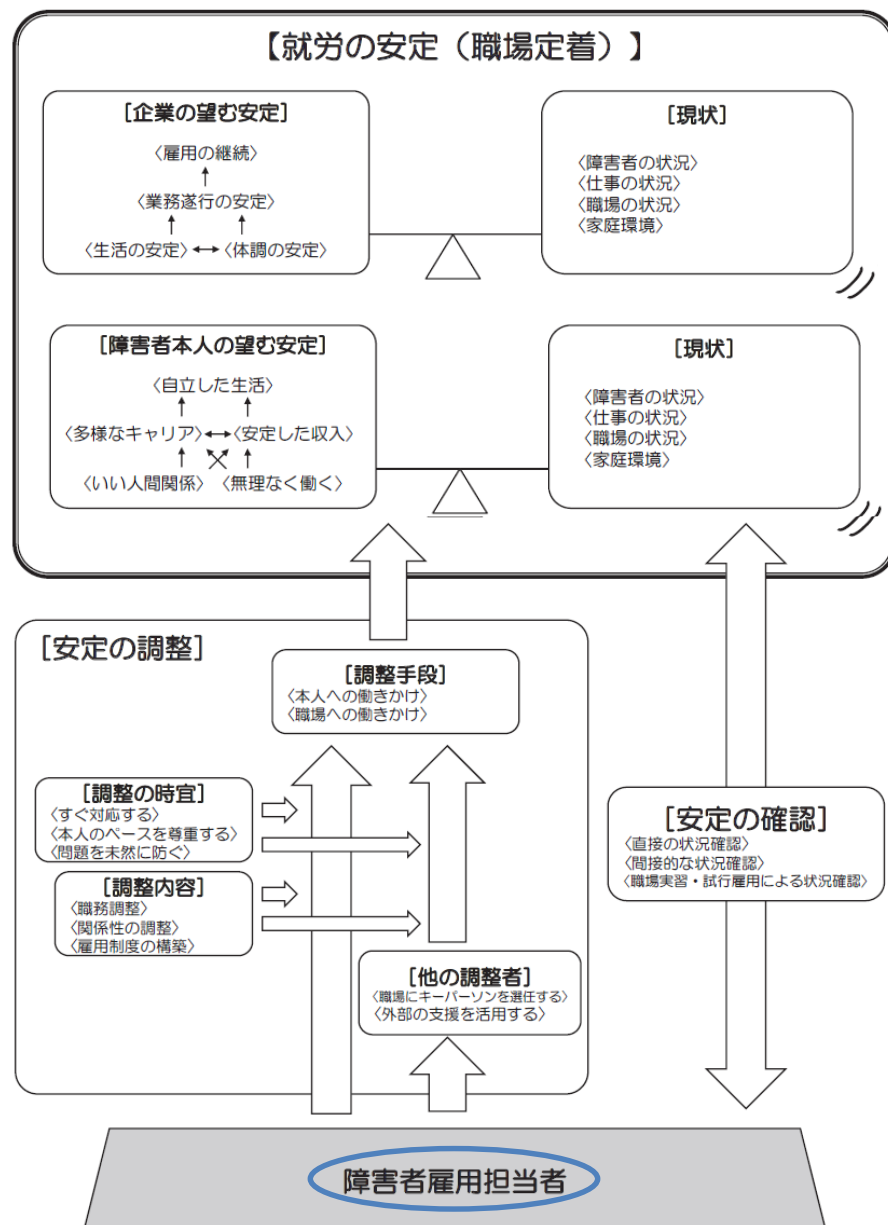
関係者の支援や配慮につながった
(n=30)



検索

参考② 職場における雇用管理の工夫

42



例

自己効力感
(バンデューラ1977)

やり遂げた経験を重ねる
褒められ認められる
他者をみて学ぶ
心身の落ち着き

そのために

謙虚に
問いかける

検索

検索

労働政策研究・研修機構, 資料シリーズNo.165「職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査」(2017)

参考③ 精神障害者の離職リスクの分析

精神障害者の 3か月定着に関連する 離職リスク低下要因

- ・就職の直前に訓練を利用した精神障害者は約2割
- ・3か月の定着→訓練を受けると離職リスクは低下
- ・さらに1年までの影響
→訓練を受けても受けなくても同じように離職者が発生
- ・具体的な訓練の内容
就労移行支援7.5% 職場実習6.1%
委託訓練、A型、B型、公共訓練、職業準備支援2%前後
地域活動支援やデイケアから直に就職する人はわずか

公共職業安定所の就職後の指導

障害を確認した後の職歴

障害を確認した後の職歴

障害を確認した後の職歴

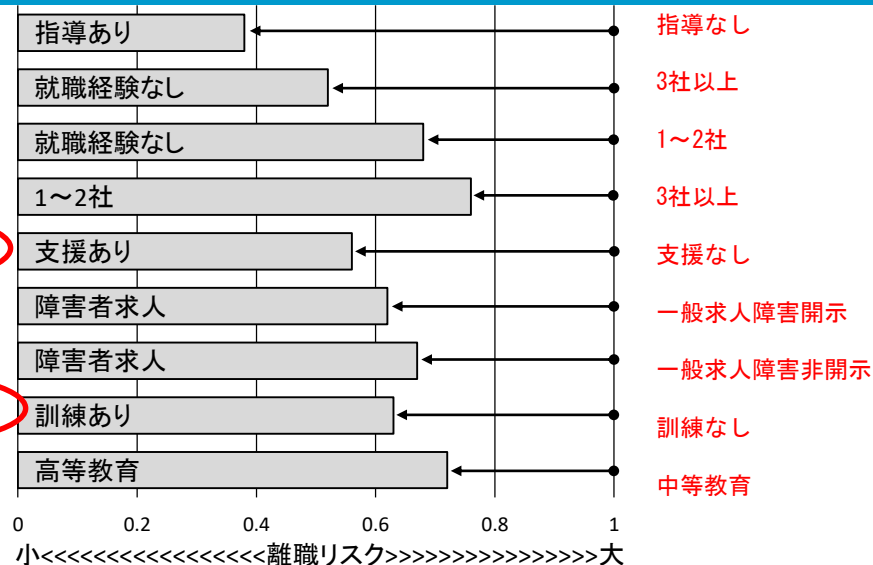
支援機関の定着支援

就職した求人の種類

就職した求人の種類

就職前の訓練

最終学歴



精神障害者の 1年定着に関連する 離職リスク低下要因

※支援制度
トライアル雇用、ジョブコーチ、特困金

※ジョブコーチ支援の定着率は90%以上
しかし実施割合は2.2%

就職した求人の種類

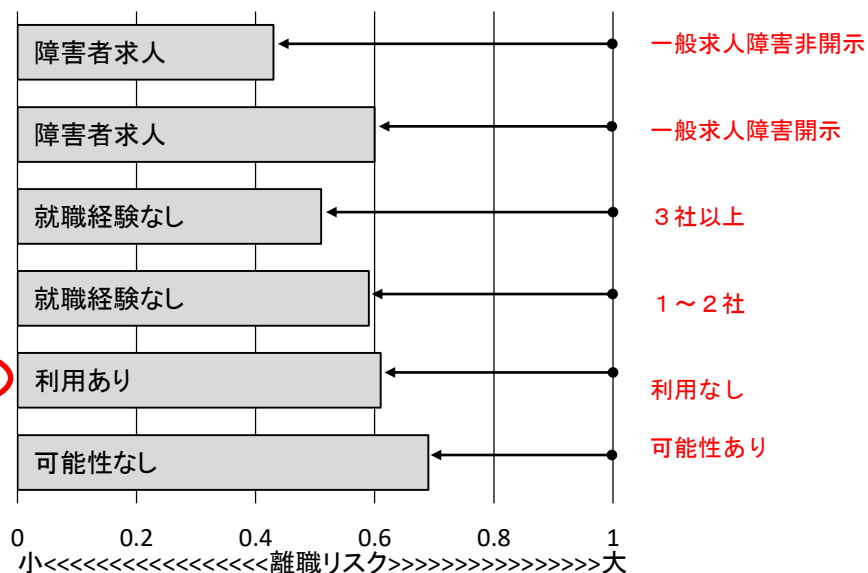
就職した求人の種類

障害を確認した後の職歴

障害を確認した後の職歴

支援制度

昇給の可能性



例

ICF(国際生活機能分類)の活用

