

第31回

# 職業リハビリテーション 研究・実践発表会 ご案内

第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会を  
下記のとおり開催します。

ぜひご参加ください。

また、昨年までの開催内容を  
ホームページに掲載していますので  
ご参照ください。

カメラで読み取ったQRコード\*のリンク先が、  
<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/vrhappyyou-index.html>  
であることを確認のうえアクセスしてください。



## 日 時

令和5年11月8日(水) 13時00分～16時40分  
11月9日(木) 9時30分～16時50分  
発表会に先立ち、基礎講座及び支援技法普及講習を行います。  
(11月8日(水) 10:30～12:00)

## 会 場

東京ビッグサイト 会議棟  
～国際会議場・レセプションホール・各会議室～  
(東京都江東区有明3-11-1)

## 開催目的

職業リハビリテーションに関する調査研究や実践経験の成果等を広く周知するとともに、参加者相互の意見交換、経験交流等を行うことで、職業リハビリテーションの支援技法の向上を図り、障害者の雇用を促進することを目的としています。



独立行政法人  
高齡・障害・求職者雇用支援機構



## はじめに

第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会においては、障害者雇用をテーマとした「特別講演」、「パネルディスカッション」、分科会形式による「口頭発表」を行うほか、発表者と直接意見交換や質問ができる「ポスター発表」を4年ぶりに再開しますので、ぜひご参加ください。

このうち、「特別講演」、「パネルディスカッション」の開催模様については同日ライブ配信し、ライブ配信中に収録した動画についても、後日、当機構ホームページ(<https://www.nivr.jeed.go.jp>)にてオンデマンド配信します(12月頃を予定)。また、研究・実践発表等の概要は、「第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集」としてとりまとめ、開催前にホームページに掲載し、詳しい発表資料は開催後にホームページに掲載します。遠方のため会場にお越しになれない場合や、当日のご都合がつかない場合等には、ぜひご活用いただければ幸いです。

昨年度の動画や発表資料はこちらからご覧いただけますのでご参照ください。

カメラで読み取ったQRコード\*のリンク先が、  
<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/30kaisai.html>  
であることをご確認のうえアクセスしてください。



# 1 内容

## 研究・実践発表会

### (1) 第1日目:11月8日(水)

#### ○ 開会挨拶 (13:00~13:15)

輪島 忍(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長)

#### ○ 特別講演 (13:15~14:45)

「アフターコロナの障がい者雇用 ~障がい者雇用の質向上に向けて~」

講師:有村 秀一 氏 (トヨタグループ株式会社 代表取締役社長)

新型コロナウイルスは障がい者雇用に大変大きな影響(変革)をもたらしました。

トヨタ自動車の働き方改革による間接業務激減に伴う特例子会社であるトヨタグループでのトヨタ本業へのチャレンジを始めとする業務変革と、トヨタ社員への障がい理解の浸透による業務拡大について現場での具体的事例を含め紹介すると共に、コロナ感染によりひっ迫した医療現場でも活躍した事例についても紹介します。

#### ○ パネルディスカッション I (15:00~16:40)

「情報通信技術の活用の進展を踏まえた障害者雇用のあり方について」

コーディネーター	秋場 美紀子	障害者職業総合センター 主任研究員
パネリスト (五十音順)	相良 佳孝	国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 上席職業訓練指導員
	西岡 幸智 氏	大東コーポレートサービス株式会社 RPA推進事業部 次長
	松尾 謙師 氏	総合メディカルグループ株式会社 管理本部 総務部 業務支援グループ シニアマネージャー

近年、AI等の情報通信技術の進展が、産業構造そのものの転換を促し、働き方や雇用に大きな影響を与えることが想定され、障害者雇用においても、良質な雇用機会をどのように確保していくかが大きな課題となっています。

このような中で、本パネルディスカッションにおいては、障害者が現在従事している業務の状況や情報通信技術の進展に伴って障害者の職域がどのように変化しているかについて報告するとともに、今後の見通しについて意見交換を行います。

### (2) 第2日目:11月9日(木)

#### ○ 研究・実践発表 (口頭発表 60題)(第1部 9:30~11:20、第2部 13:00~14:50)

分科会毎に発表者による発表(15分)と質疑応答、意見交換(5分)を行います。「10 研究・実践発表」の発表テーマ名や発表概要をもとに、参加希望の分科会を選択してご参加ください(事前申込みが必要です。「2 会場参加申込」参照)。

#### ○ 研究・実践発表 (ポスター発表 20題)(11:30~12:30)

ポスター発表は発表者と直接意見交換や質問ができる発表形式です。「10 研究・実践発表」の発表テーマ名や発表概要をもとに、興味や関心のあるポスターを選び、発表者(発表当日は、緑色のタグをつけています)と討議を深めてください(事前申込みが必要です。「2 会場参加申込」参照)。

## ○ パネルディスカッションⅡ（15:10～16:50）

「アセスメントを活用した就労支援の今後のあり方について」

コーディネーター	武澤 友広	障害者職業総合センター 上席研究員
パネリスト (五十音順)	青山 貴彦 氏	社会福祉法人桑友 理事長
	古野 素子	障害者職業総合センター職業センター 主任障害者職業カウンセラー
	前原 和明 氏	秋田大学 教育文化学部 教授
	吉田 あおき 氏	新宿公共職業安定所 専門援助第二部門 統括職業指導官

現在、障害者本人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アセスメントの活用が課題となっています。

このような中で、本パネルディスカッションにおいては、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス(就労選択支援)が法改正により創設されることを踏まえて、就労支援のためのアセスメントの目的や視点を確認し、共有した上で、アセスメントを介した多機関連携支援をはじめとした就労支援の今後のあり方について意見交換を行います。

### 基礎講座・支援技法普及講習

研究・実践発表会に先だち、1日目の11月8日(水)(10:30～12:00)に、基礎講座及び支援技法普及講習を行います。受講を希望する場合は、次の4つの講座等の中から1つのみ選択してご参加ください。

#### <基礎講座>

##### I 「発達障害の基礎と職業問題」

講師:知名 青子(障害者職業総合センター 上席研究員)

発達障害者の障害特性や就労支援にあたっての留意点、雇用上の配慮点を紹介するとともに、職場定着に向けた課題等を整理します。

##### II 『就労支援のためのアセスメントシート』を活用したアセスメント」

講師:石原 まほろ(障害者職業総合センター 上席研究員)

障害者職業総合センター研究部門が開発した「就労支援のためのアセスメントシート」の概要やアセスメントシートを活用したアセスメントの実施方法などについて解説します。

#### <支援技法普及講習>

##### I 「高次脳機能障害者の復職におけるアセスメント」

講師:坏 千弘(障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー)

高次脳機能障害者の復職支援における各種支援ツールの内容や活用方法等をご紹介します。本ツールは障害特性や支援課題に係る情報収集と整理、自己理解の促進、支援方針の策定、事業主との連絡調整等様々な場面で活用できます。

##### II 「心の健康を保つための生活習慣 ～日常生活基礎力形成支援の紹介～」

講師:小沼 香織(障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー)

うつ病等の精神疾患のある方が安定した職業生活を送るためには、生活習慣(「食事」「運動」「睡眠)」を確立し、確立した生活習慣を維持することが大切であるため、習慣化のための支援方法や留意点をご紹介します。

## 2 会場参加申込

### (1) 申込方法

当機構ホームページ(<https://www.nivr.jeed.go.jp>)にアクセスの上、「第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会の参加者募集について」のページ内の「**会場参加申込はこちらから**」をクリックすると、参加申込事務局(株式会社ステージ)の申込フォームに移りますので、所定事項を入力の上、お申し込みください。「ライブ配信視聴申込」のページとは異なりますのでご注意ください。

ホームページからの申込みが難しい場合に限り、18ページの「会場参加申込書」に所定事項を記入し、「第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会 参加申込事務局(株式会社ステージ)」まで郵送してください(「8 お問合せ先」参照)。

#### (郵送で申し込む際のご注意)

- ①現在の空席状況を参加申込事務局(株式会社ステージ、「8 お問合せ先」参照)までお問合せの上、下表を参考に参加希望のプログラムを選択してください。
- ②定員に達した場合、ご希望に沿えないことがあります(参加申込事務局(株式会社ステージ)より連絡します)。
- ③手話通訳・要約筆記・会場内誘導等の介助を希望される方は、必要事項を具体的に記載し、希望するプログラムの番号(①～⑦)を選択してください。
- ④申込内容を忘れないよう各自で控えてください。

日 時		プログラム	番号	備考
11月8日(水)	13:15～14:45	特別講演	①	参加の有無
	15:00～16:40	パネルディスカッションⅠ	②	参加の有無
11月9日(木)	9:30～11:20	口頭発表 第1部	③	第1～第6分科会より1つ選択
	11:30～12:30	ポスター発表	④	参加の有無
	13:00～14:50	口頭発表 第2部	⑤	第7～第12分科会より1つ選択
	15:10～16:50	パネルディスカッションⅡ	⑥	参加の有無
11月8日(水)	10:30～12:00	基礎講座・支援技法普及講習	⑦	受講希望の場合は、「基礎講座Ⅰ・Ⅱ」または「支援技法普及講習Ⅰ・Ⅱ」より1つ選択

### (2) 申込期限

令和5年9月27日(水)13時まで(郵送は9月26日(火)必着)

先着順。期限内でも定員に達したプログラムより順次申込みを締め切ります。

### (3) 会場参加登録証

- ①e-mail の添付ファイルにて会場参加登録証をお送りしますので、添付ファイルが受信できる e-mail アドレスを登録してください(e-mail 不可の方のみ郵送します)。
- ②会場参加登録証が届かない場合、参加申込事務局(株式会社ステージ)まで必ず連絡してください(「8 お問合せ先」参照)。
- ③会場参加登録証に記載されている「QRコード※」を、発表会当日に受付で提示してください(携帯電話・スマートフォン等、または会場参加登録証をプリントアウトしたもの)。

- ④会場参加登録証に「QRコード※」が表示されていない場合は、参加申込事務局(株式会社ステージ)まで必ず連絡してください。
- ⑤この会場参加登録証はご本人のみ有効となります。

### 3 ライブ配信視聴申込

#### (1) 配信内容

日	時	プログラム
11月8日(水)	13:00~13:15	開会挨拶
	13:15~14:45	特別講演
	15:00~16:40	パネルディスカッション I
11月9日(木)	15:10~16:50	パネルディスカッション II

ライブ配信中に収録した動画は、後日当機構ホームページ(<https://www.nivr.jeed.go.jp>)に掲載します(12月頃を予定)。

#### (2) 申込方法

当機構ホームページ(<https://www.nivr.jeed.go.jp>)にアクセスの上、「第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会の参加者募集について」のページ内の「ライブ配信視聴申込はこちら」をクリックすると、参加申込事務局(株式会社ステージ)の申込フォームに移りますので、所定事項を入力の上、お申し込みください。「会場参加申込」のページとは異なりますのでご注意ください。

ホームページからの申込みが難しい場合、電話または e-mail により参加申込事務局(株式会社ステージ)(TEL:03-3554-5039)までお問合せください(「8 お問合せ先」参照)。

なお、視聴にあたっては以下の点にご留意ください。

- ①視聴中アクセスが集中した場合、配信が途切れる可能性がございますので、あらかじめご了承ください。
- ②安定したインターネット環境を確保してください。
- ③チャット機能はありません。
- ④質疑応答機能はありません。
- ⑤撮影、録画、録音、転送、転用、転載等は禁止です。

#### (3) 申込期限

令和5年11月7日(火)13時まで

先着順。期限内でも定員になり次第申込みを締め切ります。

#### (4) 視聴方法

- ①申込完了後、配信視聴用 URL と併せて、ログイン ID 及びパスワードが記載されたメールをお送りします。
- ②メールが届かない場合、参加申込事務局(株式会社ステージ)まで必ず連絡してください(「8 お問合せ先」参照)。
- ③配信日の両日とも、プログラム開始60分前よりアクセス可能となります。
- ④視聴推奨環境は次のとおりです。
  - 【パソコン(以下の HTML5 プレーヤーで h.264 MP4 動画が再生可能なブラウザ)】
    - ・「Chrome 30～」, 「Firefox 27～」, 「Microsoft Edge」, 「Safari 9～」
  - 【モバイル/タブレット】
    - ・「Android バージョン(Lollipop) 5.0～」, 「iOS バージョン 9.3.5～」
- ⑤視聴の不具合等については、参加申込事務局(株式会社ステージ)まで連絡してください。

## 4 参加費

「会場参加」「ライブ配信視聴」ともに無料です。

## 5 会場参加の諸注意

- ①受付は、東京ビッグサイト会議棟(逆三角形の建物)の6Fロビーです。ご来場の際は必ず受付を済ませてから事前に申し込んだプログラムや分科会等の会場にお入りください。会場は受付でお渡しする「プログラム」でご確認ください。
- ②会場内では、検温の実施、アルコール消毒液の設置等感染症対策を行います(「7 新型コロナウイルス感染防止のためのお願い」参照)。
- ③発表会会場内・ロビー等での食事はお控えいただき、会場周辺の飲食店をご利用ください。東京ビッグサイト内の飲食店は、イベントの開催状況により営業日、営業時間が変更になる場合がありますので、東京ビッグサイトのホームページ(<https://www.bigsight.jp/>)等でご確認ください。
- ④宿泊施設・交通機関の手配は各自でお願いします。
- ⑤障害等により駐車場が必要な方は、東京ビッグサイト駐車場管理担当へお問い合わせください(TEL: 03-5530-1111(代表))。障害者手帳等の提示により割引が受けられる場合があります。

## 6 個人情報の取扱い

申込時に頂戴した個人情報は、職業リハビリテーション研究・実践発表会に関する事務処理のみに利用し、当機構の個人情報の取扱いに関する規程等に基づき適正に取り扱います。

なお、公衆衛生の向上等のために特に必要のある場合であって、保健所等からの求めがある時には、参加者の個人情報を提供します。

## 7 新型コロナウイルス感染防止のためのお願い

新型コロナウイルス感染症の影響による社会全体の対応状況や、会場の利用条件等に依りつつの開催となるため、無観客での開催やプログラムの変更等の可能性があります。変更が生じた際はホームページ(<https://www.nivr.jeed.go.jp/>)にて速やかに周知させていただきますので、あらかじめご了承ください。変更に伴う交通費、宿泊費等の解約料については負担しかねますので、ご承知おきください。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが変更されましたが、基本的な感染防止対策として、次の点にご協力をお願いします。

### 【来場前】

以下の症状がある場合には、当日の来場をご遠慮ください。

- ①風邪の症状がある。
- ②37.5度以上の熱がある。
- ③倦怠感(強いだるさ)がある。
- ④呼吸が困難である(息苦しい)。
- ⑤味覚、嗅覚に異常がある。

### 【会場にて】

当日の会場では、以下の事項にご協力ください。

- ①検温の実施(検温で37.5度以上の熱がある場合には、発表会への参加及び発表をご遠慮いただきます)。



②手指の消毒。

③発表会会場内・ロビー等での食事はお控えください(会場周辺の飲食店をご利用ください)。

④ポスター発表会場内では会話することが想定されるため、マスクの着用にご協力ください。

以上の対策と併せて、当日の会場では当機構スタッフの指示に従い、安全な発表会の運営にご協力をお願いします。

## 8 お問い合わせ先

### 【参加申込事務局(株式会社ステージ)】

「第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会」参加申込事務局(株式会社ステージ内)

〒108-0022 東京都港区海岸3-5-1

TEL:03-3554-5039 (受付時間:9:00~17:00 土日・祝日を除く)

○「会場参加」専用問合せ窓口 e-mail:jeed2023\_kaijyo@stage.ac

○「ライブ配信」専用問合せ窓口 e-mail:jeed2023\_live@stage.ac

\* 株式会社ステージはプライバシーマーク制度認定事業者で、当機構と参加申込業務に関する委託契約を結び「個人情報保護に関する事項」に基づく厳重な情報管理を行っています。

### 【事務局】

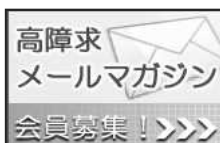
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター 研究企画部企画調整室

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-3

TEL:043-297-9067 / e-mail:vrsr@jeed.go.jp

ホームページ:<https://www.nivr.jeed.go.jp>



右のQRコード\*から読み込み、表示される登録ページからご登録ください。

・カメラで読み取ったリンク先が、  
<https://www.jeed.go.jp/general/merumaga/index.html>  
であることを確認のうえアクセスしてください。



※QRコードは(株)デンソーウェーブの登録商標です。

## 9 プログラム

### ○ 研究・実践発表会

【第1日目】令和5年11月8日(水)

時間	内 容	
12:30	受 付	6F ロビー
13:00	開 会	挨拶：輪島 忍 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長
13:15	特別講演	「アフターコロナの障がい者雇用 ～障がい者雇用の質向上に向けて～」
14:45		講師：有村 秀一 氏 トヨタグループ株式会社 代表取締役社長
	休 憩	
15:00	パネル ディスカッション I	「情報通信技術の活用の進展を踏まえた障害者雇用のあり方について」
		コーディネーター：秋場 美紀子 障害者職業総合センター 主任研究員
		パネリスト：相良 佳孝 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 上席職業訓練指導員
		(五十音順) 西岡 幸智 氏 大東コーポレートサービス株式会社 RPA推進事業部 次長
16:40		松尾 謙師 氏 総合メディカルグループ株式会社 管理本部 総務部 業務支援グループ シニアマネージャー

【第2日目】令和5年11月9日(木)

時間	内 容	
9:00	受 付	6F ロビー
9:30	研究・実践発表	口頭発表 第1部（第1分科会～第6分科会） 分科会形式で6つの会場に分かれて同時に行います。
11:20		ポスター発表 発表者による説明、質疑応答を行います。 ※11時30分から12時30分以外の時間帯は入室できません。
11:30		口頭発表 第2部（第7分科会～第12分科会） 分科会形式で6つの会場に分かれて同時に行います。
12:30		
13:00	休 憩	
14:50		
15:10	パネル ディスカッション II	「アセスメントを活用した就労支援の今後のあり方について」
		コーディネーター：武澤 友広 障害者職業総合センター 上席研究員
		パネリスト：青山 貴彦 氏 社会福祉法人桑友 理事長
		(五十音順) 古野 素子 障害者職業総合センター職業センター 主任障害者職業カウンセラー
16:50		前原 和明 氏 秋田大学 教育文化学部 教授
		吉田 あおき 氏 新宿公共職業安定所 専門援助第二部門 統括職業指導官
	閉 会	

### ○ 基礎講座・支援技法普及講習

令和5年11月8日(水) ※ 上記の研究・実践発表会に先立ち、下記の基礎講座及び支援技法普及講習を行います(4つの会場に分かれて同時に行います)。

10:00	受 付	6F ロビー
10:30	基礎講座	I 「発達障害の基礎と職業問題」 講師：知名 青子 (障害者職業総合センター 上席研究員)
		II 「『就労支援のためのアセスメントシート』を活用したアセスメント」 講師：石原 まほろ (障害者職業総合センター 上席研究員)
	支援技法普及講習	I 「高次脳機能障害者の復職におけるアセスメント」 講師：坏 千弘 (障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー)
12:00		II 「心の健康を保つための生活習慣 ～日常生活基礎力形成支援の紹介～」 講師：小沼 香織 (障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー)

# 10 研究・実践発表

【口頭発表 第1部】 11月9日(木) 9:30~11:20

※タイトル及び概要は、発表者からいただいた内容を掲載しています。  
※共同研究者については省略しています。

## 第1分科会:採用・職域拡大

<p><b>1 特例子会社における採用活動の振り返りと今後の展望 ～専門職の視点から～</b></p> <p>SOMPOホールディングス株式会社の特例子会社として、2018年4月に設立され、丸5年が経過した。設立時のミッションは「5年で障がい者社員100名の雇用」。このミッションを達成するために試行錯誤をしてきた。これまでの採用フローのあり方を専門職の視点で振り返り、考察し、会社としての更なる成長のために課題を整理し、今後の展望を述べたい。</p>	<p>廣司 美幸</p>	<p>SOMPOチャレンジド株式会社 事業開発部 キャリア開発支援グループ サポーター</p>
<p><b>2 公的機関と連携する採用活動職域開拓 ～ハローワーク等の 社会的資源の有効活用・仕事の幅の広げ方SDGs・CHO理念を大切に～</b></p> <p>障がい者の仕事が多様化する中障がいを持つ社員も採用活動を主体的に行う。ハローワーク等の社会的資源と連携し障がい者雇用を促進させる。盲学校とも連携しヘルスキーパーの発掘により当事者の仕事の幅も広がる。誰一人取り残さないSDGsの概念を大切に精神・身体・知的・発達障がいを持つ社員がお互いにサポートしながら職域を開拓しグループ会社の心身の健康維持・健康経営CHOにも取り組む。就労は障がいを軽減する。</p>	<p>遠田 千穂 高橋 綾子 町田 宣和</p>	<p>富士ソフト企画株式会社 企画開発部 部長 富士ソフト企画株式会社 企画開発部 サブリーダー 富士ソフト企画株式会社 マッサージ室 ヘルスキーパー</p>
<p><b>3 企業における障がい者採用とインクルーシブ(適性配置)の取り組み</b></p> <p>身体・精神・発達・知的障がい者一人一人の適性を見極め、各所属内での業務創出と活躍支援を応援できる体制の整備と定着支援による長期就労支援とキャリア形成支援(成長の後押し)の取り組みについて成功事例を踏まえてご説明したい。</p>	<p>佐々木 俊太郎</p>	<p>朝日生命保険相互会社 人事部 チャレンジドサポート推進部長</p>
<p><b>4 障害者雇用の職域拡大への挑戦 ～戦力として活躍を目指すキャリアアッププログラムの実践～</b></p> <p>弊社は戦力としての障害者雇用を目標に掲げ、職域拡大へ取り組んできた。現在、160名程度の当事者メンバーが勤務しているが、会社設立から年次も経つことで活躍している者も多く、更なるキャリアアップの可能性も見出すことができた。そこで2022年4月より1年間をかけ個別育成プログラムを開始し、マネジメント領域へ職務を拡大させる取り組みを行なった。弊社の仕組み作りや育成、サポートの実践について発表をしたい。</p>	<p>藤澤 隆也</p>	<p>株式会社マイナビパートナーズ パートナー雇用統括部パートナー雇用開発部 部長</p>
<p><b>5 ワークダイバシティを目指した岐阜市における「超短時間雇用モデル」の 実践 ～介護現場を支える人材の創出から～</b></p> <p>岐阜市は、令和4年度より東京大学先端科学技術センターと研究契約し、同センターの近藤武夫教授が提唱する「超短時間雇用モデル」を導入。岐阜市での超短時間雇用創出に取り組んできた。今回、雇用開拓やマッチングを行う中間支援機関である「岐阜市超短時間ワーク応援センター」が介護施設と取り組んだ「超短時間の仕事」を取り上げ、支援機関、雇用企業の立場から振り返り、更なる雇用の拡大に向け取り組みを検証する。</p>	<p>大原 真須美 森 悠弥</p>	<p>社会福祉法人舟伏 岐阜市超短時間ワーク応援センター センター長 メディカル・ケア・サービス株式会社 西日本事業統括部 岐阜事業部 岐阜第3エリアマネージャー</p>

## 第2分科会:企業における雇用定着の取組 I

<p><b>1 専門職によるサポート体制の構築と働きやすく活躍できる職場づくり ～一人ひとりに寄り添いたい～</b></p> <p>弊社はこれまで外部障がい者支援企業との連携により障がい者雇用を進めてきた。積極的なM&amp;A等によるグループ全体の従業員数の増加を受け、障がい者採用ペースを急激に上げていく必要が生じた。雇用人数の拡大のみならず、障がい者の成長意欲を引き出し、会社の成長につなげるためサポートスタッフを自社化することを決断。専門職からなる自社サポートグループ体制構築と支援内容について紹介する。</p>	<p>塩田 大樹</p>	<p>株式会社オープンハウス オペレーションセンター 横浜事務所</p>
<p><b>2 多様性が織り成す創造する力 ～想像し創造へ～</b></p> <p>当行では様々な障がいのある行員がそれぞれの適性を活かし、各部門で活躍している。「障がいのある行員が気兼ねなく話することができること」「障がいのある行員の考えを尊重すること」「皆で共有していくこと」を大切に、誰もが働きやすい、そしてやりがいを感じられる職場を目指している。多様な個性をお互い尊重し合い、また集まることで出てきたアイデアも多く、今回はそこから生み出された新しい取り組みについて発表する。</p>	<p>星 希望</p>	<p>株式会社 あおぞら銀行 人事部 人事グループ 調査役/精神保健福祉士</p>
<p><b>3 清掃検定制度による雇用定着</b></p> <p>長年に渡り多くの企業で取り扱われてきた清掃業務であるが、障がい者社員のモチベーション向上につながるようなやり方を模索したく改めて見つめ直したいと考えた。個々の能力の把握の為に清掃作業分析を行っていた事から、そこから発展させた清掃検定制度による雇用定着の取り組みをご紹介します。</p>	<p>是枝 恵美子 高谷 圭一</p>	<p>げんねんワークサポート株式会社 業務部 業務課長(副部長) げんねんワークサポート株式会社 業務部 業務課長</p>
<p><b>4 たのしいおしごとにつき ～Power Platformによる日報管理システムの構築とデータ活用～</b></p> <p>弊社ではPower Platformを用いて自社開発した日報管理システムを導入しています。各個人ごとの就業状態、健康状態の記録および情報共有を行い、必要に応じて業務内容の調整、業務指導を行っています。また、通院レポートを用いて、医師との連携を図り、日々の健康管理にも活用しています。タイムリーにその人の就業状態と体調を把握し、適切なフォローアップを行うことで、職場定着に繋がっています。</p>	<p>原 真波</p>	<p>三井金属鉱業株式会社 経営企画本部 人事部 労政室 ステップ&amp;サポートセンター</p>
<p><b>5 職場適応を促進するための相談技法の開発 ～ジョブコーチ支援における活用に向けて～</b></p> <p>精神・発達障害者の就職者数の増加に伴い、ジョブコーチ支援の現場では、作業支援を主とした支援からストレス対処や職場の人間関係に関する相談を中心とした支援が増加している。障害者職業総合センター職業センターではこのような状況を踏まえ、これまで当センターで開発した支援技法を、ジョブコーチの相談支援場面でも活用できるよう相談技法の開発に取り組んでいる。本発表ではその開発のポイント等について、中間発表を行う。</p>	<p>古野 素子</p>	<p>障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー</p>

## 第3分科会:テレワーク

<p><b>1 障害者のテレワーク支援に関する研究Ⅰ</b>  <b>－事業所のテレワーク支援の現状と研修ニーズ－</b></p> <p>本研究は障害のある人のテレワークによる就労を推進する上で、就労系事業所の現状とテレワーク支援に関する研修ニーズについて、オンライン調査した結果を報告する。対象者627名の内、31.3% (196名)は、新型コロナウイルス感染拡大後在宅訓練を常時実施しており、26.0% (163名)は、今後在宅訓練の導入を検討していた。</p>	<p>山口 明乙香 高松大学 発達科学部 教授</p>
<p><b>2 障害者のテレワーク支援に関する研究Ⅱ</b>  <b>－ASD者を中心とした職場開拓と職場定着の実践から－</b></p> <p>本研究では、ASDを中心とする発達障害者のテレワーク支援における【職場開拓と職場定着支援の効果的な支援要因】についてまとめた。具体的には、実践者に対しインタビュー調査を実施した。職場開拓では、【職務の切り出し】【雇用管理体制】【緊急対応】などが効果的な支援要因として確認された。また職場定着支援では、【利用者に対する支援だけではなく、体制構築を目的とした企業支援の重要性】も明らかとなった。</p>	<p>縄岡 好晴 明星大学 人文学部福祉実践学科 准教授</p>
<p><b>3 障害者のテレワーク支援に関する研究Ⅲ</b>  <b>－地方地域における作業療法士の認識するテレワーク支援－</b></p> <p>地方地域(群馬、栃木、茨城)において就労支援に従事する作業療法士4名を対象とし、障害者のテレワーク支援に関する経験と考えについてインタビュー調査を行った。【支援経験】【メリット・デメリット】【必要な支援者の技術・知識】【テレワークが普及しない要因】などがコアカテゴリとして生成された。医療職である本研究対象者は、障害特性への影響を考へる傾向にあり、成功事例や支援のノウハウの蓄積が必要であると考へる。</p>	<p>野崎 智仁 国際医療福祉大学 保健医療学部作業療法学科 講師/ NPO法人那須フロンティア 理事</p>
<p><b>4 障害者のテレワークに関する企業ヒアリング調査の報告</b>  <b>－配慮と工夫に注目して－</b></p> <p>2022年4月から5月にかけて、障害者職業総合センターでは、テレワークで働く障害者を雇用する6企業に対して、テレワークでの業務内容、労務管理、コミュニケーション方法等に関するヒアリング調査を実施した。本報告では、この調査の結果を紹介する。特に、採用時や日々の業務遂行において、企業が実施している配慮や工夫について取り上げる。</p>	<p>伊藤 丈人 障害者職業総合センター 上席研究員</p>
<p><b>5 テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発について</b></p> <p>令和2年以降、新型コロナウイルス感染症への対応等非常時の事業継続への備えや業務の効率性の向上を目指してテレワークが多様な働き方の1つとして定着しつつある。そのため、障害者がテレワークにおける職場適応に向けた基礎力を習得するための技法開発に、令和4年度より取り組んでいる。本発表では、テレワークにおける職場適応を図るための支援の試行モデルの作成状況と試行実施の状況について報告する。</p>	<p>山浦 直子 障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー</p>

## 第4分科会:地域就労支援

<p><b>1 「働きたい」から「働き続ける」へ ～就労移行支援と自立訓練(生活訓練)事業の一体的運営の変遷を振り返る～</b></p> <p>精神障がい、発達障がいを抱える方の就労支援に取り組んで30年。この10年間は「通うこと」に必要な職業準備性のなかでも土台にあたる力について、メンバーと共に試行錯誤を重ねた。通所訓練の必要性から始まった自立訓練(生活訓練)事業の立ち上げを通じ、メンバーの「働きたい」という思いにどう関わってきたのか。そして「働き続ける」に効果は出ているのか。利用者統計を基に私達の実践を振り返り、その変遷をまとめる。</p>	<p>長野 志保 社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 ピアス 精神保健福祉士/就労支援員</p>
<p><b>2 就労移行支援事業所を利用された重度失語症の方の支援報告 ～医療情報と就労訓練から見た強みと企業に求める配慮、採用の決定打</b></p> <p>利用開始前に医療機関から検査結果やリハビリ内容を共有し、その情報をもとに就労訓練を行うことで、会社でどのような配慮が得られると指示の理解がスムーズに伝わるかがわかった。そして、医療機関との情報共有、就労訓練のアセスメントをもとに、企業に対して「強み・障害特性・配慮」を伝えるアイテムを作成。言葉で直接伝えられなくても、アイテムを活用することで本人が戦力となるのが伝わり採用に至った事例を報告する。</p>	<p>柏谷 美沙 特定非営利活動法人クロスジョブクロスジョブ札幌 就労支援員</p>
<p><b>3 就労移行支援事業所でのABAを用いたスキル獲得訓練</b></p> <p>スカイ・アンドロメダの就労移行支援は、主に知的障害、精神障害、発達障害のある方が利用されています。今までの社会生活の中で、機会がなくて就職に向けてのスキルが身に付いていない方も少なくありません。今回、ABAを用いてどのようなスキルを獲得していったのか、いくつかの事例を用いて発表させていただきます。</p>	<p>福井 樹男 特定非営利活動法人スカイ・ラヴ スカイ・アンドロメダ サービス管理責任者</p>
<p><b>4 自閉を伴う成人における時間自己管理の支援を通じての復職支援</b></p> <p>本研究は、再就職を目指す知的障害と自閉症を合わせ持つ成人を対象とし、作業開始時間に遅刻を繰り返すという逸脱的な問題行動としての「不安全行動」に対して、それを抑制的かつ一方的に統制するのではなく、対象者に作業室での社会的役割を与え、タイマーを補助的に活用してセルフコントロールを身に付ける事で、「不安全行動」を低減させることを目指し、その効果を実証的に検証する事を目的とし、最就職の可能性を探った。</p>	<p>堀田 正基 特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー事務局 理事長</p>
<p><b>5 就労定着支援事業における転職支援と今後の連携先について</b>  <b>～雇用期間満了、雇用未継続、家族の転居による転職の場合～</b></p> <p>平成30年から開始した就労定着支援事業ですが既に3年間の支援期間が終わり他関係機関に繋いだ方も出てきています。また就労定着支援のサービスを提供している内に転職する方もいます。今回は令和4年度に実施した3件の転職支援について、「転職する背景」「転職するまでの経過」「他関係機関との連携」について報告する。</p>	<p>貫洞 正一 特定非営利活動法人ほっぷの森 就労定着支援センターほっぷの実 サービス管理責任者</p>

## 第5分科会:知的障害

<p><b>1 知的ボーダーライン者に対する就労支援の必要性</b></p> <p>障害者雇用率の対象となるには障害者手帳を取得していなければならない。しかしながら、障害者手帳を取得できない知的ボーダーライン者も就労においては支援が必要である。知的ボーダーラインとは、IQが70～85の間であり、統計学的にはわが国には約1,700万人が存在することになる。本研究では、知的ボーダーライン者が就労上抱えている問題、およびその必要な支援対策について報告を行う。</p>	<p>梅永 雄二 早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授</p>
<p><b>2 知的障害者雇用の就労及び就労継続における促進要因と阻害要因</b></p> <p>総務省発表の特別支援学校高等部の生徒数は、東京などの大都市圏でも減少傾向に転じはじめている。すなわち、労働人口の次の担い手となる特別支援学校の生徒数も減る中で、障害者雇用率が5年毎に確実に上昇すると企業側としても手を拱くわけにはいかない。そこで、知的障害者の就労継続が上手くいっている企業では、先行研究で離職理由とされている処をどのような視点に立って対処して来たのかを質的研究で明らかにする。</p>	<p>伊東 一郎 法政大学大学院 中小企業研究所 特任研究員</p>
<p><b>3 重度知的障がい者の就労/職場定着支援 -企業就労後、継続的に個別の移行支援計画を活用・更新を続けた支援事例-</b></p> <p>重度知的障がい者の就労/職場定着支援を実施した。結果、以下のような支援の結果が得られた。① 個別の移行支援計画を媒介として、就労後も、職業・生活両面で、必要な支援が継続されたこと。② 立場によって異なる情報を、個別の移行支援計画に集約することで、共通した支援が可能となったこと。③ オンラインも含め、関係者が一堂に会する機会を設定することで、職業・生活両面を支えるチーム感が醸成されたこと。</p>	<p>大澤 淳一 トライフル鎌倉 就労移行支援 管理者/サービス管理責任者</p>
<p><b>4 畑作業と体操、座学を通じた学習が、知的障がいのある青年のストレスや心身の状態に与える影響について</b></p> <p>順天堂大学千葉研究員、都城三股農福連携協議会岡元一徳代表理事、法政大学大学院吉廣氏と前川は畑作業等が知的障害者の心身状態やストレス状態に与える影響を計測するため、知的障がいのある青年を対象に畑作業と体操、座学を組合せて実施している人を育てる畑受講生を対象に活動前後の唾液を採取し、αアミラーゼ、コルチゾール等の変化を測定した結果、活動が受講生のストレスを下げ、心身状態を活性化していることが分かった。</p>	<p>前川 哲弥 株式会社夢育て 代表取締役/NPO法人ユメソダテ 理事長</p>
<p><b>5 畑作業と体操、座学を通じた学習が、知的障がいのある青年の認知発達に与える影響について</b></p> <p>夢育ては、2022年10月に知的障がいのある青年を主たる対象として畑作業と体操、座学を組合せて認知身体機能の発達を促す”人を育てる畑”を開講した。開講当初とその半年強後の2回の認知アセスメント(レイの複雑図形検査とレーヴン色彩マトリックス検査)を比較することで、視空間知覚・構成機能と非言語性視覚記憶等の成長を確認することができた。加えて、我々の方法論の課題や展望とその普及について考察する。</p>	<p>外山 純 NPO法人ユメソダテ 理事/よむかくはじくLLP 代表</p>

## 第6分科会:高次脳機能障害・難病

<p><b>1 ニーズが高まる高次脳機能障がいのある方の復職支援に関する実践報告からの提言 ~誰もが安心して働ける時代を目指して~</b></p> <p>高次脳機能障害のある方に対する復職支援については、クロスジョブ札幌開所以来、医療機関をはじめとした地域への周知に積極的に取り組んできた。その結果、2020年度より相談及び利用件数が増加し、これまで5名の方が職場復帰され、現在も雇用継続されている。この実践を踏まえ、そこから見えてきた課題と誰もが障害者となり得る時代の中で重要となってくる「高次脳機能障害のある方の復職支援のあり方」に関して提言する。</p>	<p>伊藤 真由美 特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 所長</p>
<p><b>2 回復期リハビリテーション病棟退棟後の脳卒中者の障害に応じた就労支援の提案 -地域障害者職業センターとの連携を視野に</b></p> <p>脳卒中者の障害は、身体障害と高次脳機能障害を併発することが多く、障害の重症度も様々である。ゆえに、残存した障害の程度に応じて、就労支援の方法・時期は大きく異なる。今回は、就労支援のデータベースをもとにフローチャートを作成した上で、3つに大別し就労支援をモデル化したため報告する。加えて、各モデルの典型例を示す。これらをもとに脳卒中者における医療機関と障害者職業センター等の連携について検討したい。</p>	<p>大島 埴生 岡山リハビリテーション病院 リハビリテーション部 理学療法士</p>
<p><b>3 身体障害と高次脳機能障害のあるN様の再出発に向けて ~事例を通して就労支援の難しさが見えてきた地域課題~</b></p> <p>回復期リハビリテーション病院である当院では復職支援チームを中心に支援しているが、身体障害と高次脳機能障害の複数の障害をもつ患者の就労支援に困難さを感じている。課題分析の為、N様の事例を通して関連機関との連携の難しさや市域が抱える地域課題の考察を行った。</p>	<p>高津 華奈 医療法人三九会 三九朗病院 地域連携推進部 MSW</p>
<p><b>4 左被殻出血により運動麻痺と高次脳機能障害を呈した40代男性の就労支援 ~医療機関と就労移行支援事業所間の連携~</b></p> <p>症例は左被殻出血により運動麻痺と高次脳機能障害を呈した40代男性である。男性は営業職としてビルメンテナンス会社に勤めており、休職期間は発症日より2年間とされていた。入院時から就労移行支援事業所と連携を図り、病院・事業所・本人で役割を明確にしたことで、円滑に機能訓練から就労支援に移行する事ができた。退院後は無事期間内に復職を果たすことができた。</p>	<p>石澤 匠 原宿リハビリテーション病院 リハビリテーション科 作業療法士</p>
<p><b>5 千葉県総合難病相談支援センターにおける難病患者の就労支援と今後の展望</b></p> <p>千葉県総合難病相談支援センターでは2014年から難病患者の就労支援に取り組んでいる。県内の地域難病相談支援センター及び保健所を対象に、研修会、シンポジウム、ワークショップを開催し、関係機関との連携を推進する一方で、2017年には社会保険労務士を採用し、患者家族を対象に直接支援も担ってきた。本発表では、これまで取り組んできた事業内容を振り返り、医療・保健が担う就労支援の在り方や今後の展望を考察する。</p>	<p>横内 宣敬 千葉大学医学部附属病院 患者支援部 ソーシャルワーカー</p>

## 【口頭発表 第2部】 11月9日(木) 13:00~14:50

### 第7分科会:雇用の実態・職域拡大

<p><b>1 障害者の職域拡大 ～福祉職員だった私が、当事者になって今できる事～</b></p> <p>障害者施設職員が脳出血を発症し、後遺症から就労継続支援B型事業所に通う。利用者となった男性の実体験談と、そのような経験者だからできる事、目指せる事の支援を実践報告します。</p>	岩崎 宇宣	社会福祉法人相模原市社会福祉事業団障害者支援センター 多機能型事業所 福祉サービス課就労サービスチーム 主任
<p><b>2 障害者の雇用の実態等に関する調査研究① :障害のある労働者自身が考える合理的配慮の必要性和実施状況</b></p> <p>障害のある労働者に対して実施した雇用の実態等に関する質問紙調査から、合理的配慮の必要性和実施状況についてまとめる。</p>	渋谷 友紀	障害者職業総合センター 上席研究員
<p><b>3 障害者の雇用の実態等に関する調査研究② :雇用事例にみる障害者の従事職務の実態</b></p> <p>障害者を雇用する事業所に対して実施した質問紙調査および一部の事業所に実施したヒアリング調査から、障害者が従事する具体的な職務内容、合理的配慮等についてまとめる。</p>	三浦 卓	障害者職業総合センター 上席研究員
<p><b>4 デジタル化に伴う障害者雇用への影響等に関する企業アンケート調査の結果から</b></p> <p>障害者職業総合センターでは、AI等の技術進展に伴う障害者が従事している業務の状況や障害者雇用への影響等について把握することを目的に、2021年度から2023年度にかけて「AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究」を行っている。本発表では、その一環として行った企業アンケート調査のうち、デジタル化に伴う障害者雇用への影響に関する結果について報告する。</p>	秋場 美紀子	障害者職業総合センター 主任研究員
<p><b>5 特例子会社で障害者が従事する業務の状況 ～過去5年間の業務の増減に着目した報告</b></p> <p>障害者職業総合センターでは、AI等の技術進展が障害者の職域にどのように変化しているか把握するため、「AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究」を実施しているところである。本発表では同研究において実施した企業アンケート調査の結果のうち、自由記述により取得した、特例子会社で障害者が従事する業務を分類・集計した結果とあわせてデジタル化の影響を報告する。</p>	大石 甲	障害者職業総合センター 上席研究員

### 第8分科会:企業における雇用定着の取組 II

<p><b>1 特例子会社におけるポジティブ行動支援の観点を取り入れた チャレンジの育成・支援体制構築の試行</b></p> <p>当部署は、精神・発達障がいのあるチャレンジが多種の事務補助業務に従事しており、従来よりポジティブ行動支援(以下、PBS)などさまざまな実践をしてきた。規模拡大に伴う育成・支援体制の課題を組織的に解決するために、教育分野で取り組まれているスクールワイドPBSを参考に、部署全体・小集団・個別の三層に整理した効果的・効率的な支援の実施を試みた。今後の本格的な導入や会社規模での実践のための課題も検討する。</p>	山田 康広	中電ウイング株式会社 東新町支社 係長
<p><b>2 障がいの雇用管理を行う指導社員が抱える負担事項の整理について ～ストレスチェック制度の集団分析の活用から～</b></p> <p>弊社では雇用する障がい者が多様化し、特性に応じた個別対応が必要となっている。一方で現場指導社員は指導方法に苦慮することや他の障がい社員から挙げられる不平等感の調整に難航することが多い。また、指導業務以外に自身が担当する業務もあるため、精神的・身体的負担が高くなり、退職に至るケースも少なくない。本研究では、ストレスチェックの集団分析を活用することで指導社員の悩みや課題を整理する。</p>	横峯 純	株式会社JR西日本あいウィル 総務部企画課 兼 総務部ワーク・ライフ・サポートチーム 副課長
<p><b>3 認知機能強化トレーニングを用いた定着支援についての事例研究</b></p> <p>弊社は阪急阪神ホールディングス株式会社の特例子会社として、障がいのあるスタッフを160名以上雇用している。順調にキャリアを伸ばすスタッフがいる一方、対人関係や業務習得に困難さを示すスタッフもいる。そこで、認知強化トレーニング(ノグトレ)を実施し、対人関係の苦しさや業務習得状況に改善が見られるか、事例研究を行った。</p>	城 美早	株式会社あしすと阪急阪神 雇用推進室 相談窓口担当兼雇用推進担当 リーダー
<p><b>4 Prosocialの概念を導入した多職種でのグループワークの実践および その効果の検討</b></p> <p>昨今、進化論・文脈的行動科学・経済学を取り入れた組織的活動の実践方法であるProsocialが目目されている。そこで、文脈的行動科学による支援スキル向上を目的とした多職種による研究会にてProsocialの概念を導入したグループワークを実践した。Prosocialを体験的に学ぶことをグループの価値と定めて実践する中で、グループ内で心理的安全性向上や利他的な行動の増加が見受けられた。</p>	岩村 賢	株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員
<p><b>5 障がい者主体による花壇メンテナンス作業の実現への取り組みについて</b></p> <p>関西電力株式会社の事業所にある花壇のメンテナンス作業に、障がい者のみのチーム(精神障がい・知的障がい)で会社からトラックを運転して事業所を回り帰社する、という取り組みにより、障がい者の自立、健常者の負担軽減につなげています。その取り組みの工夫、苦労等を紹介します。</p>	小泉 輝久	株式会社かんでんエルハート 園芸・商事グループ 主任

## 第9分科会:テレワーク・情報通信技術の活用

<p><b>1 実務から見た障害者テレワーク～15年の経験から得たこと～</b></p> <p>コロナ禍で一般企業や障害者雇用でもテレワーク導入が激増した。また「合理的配慮」の視点からもテレワークを有用するケースも出てきている。しかし順調に導入出来たかはかなりバラつきがある…。これからますます増えてくるであろう障害者テレワークについて、企業・管理者側・障害者側・支援者側に必要なことは何かを、これまで15年の障害者テレワークの経験からお伝えできたらと思う。</p>	青木 英	株式会社BSプラットフォーム 在宅事業部 取締役
<p><b>2 「ポストコロナの逆風下」で安定的な完全在宅就労を支える 体調セルフマネジメントツールと業務管理ツールの併用事例</b></p> <p>ポストコロナ。多くの人々が「在宅よりも出勤の方がやはり効率的」と薄々感じていた本音をさらけ出す。特例子会社出向中に厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」受賞した発表者と言えども、本社でのフル在宅障がい者雇用(しかも精神障がいの方)はまさに「ファースト・ペンギン」。多くの課題に直面した。その克服を支えた「キモチプラスbyネクストワン社」と「エンカクラウドbyD&amp;I社」による体調＆業務管理事例を披露。</p>	福元 邦雄	三菱商事株式会社 人事部 健康推進・DE&Iチーム 担当シニアマネージャー
<p><b>3 ちょっとだけ、やる気になるDX！タブレットPCで、障害者本人が 簡単入力、リアルタイムで、画面に反映見ればわかります！</b></p> <p>作業を、日報用紙に正の字を書いて記録していましたが、作業量だけの把握から時間も把握するために、タブレットPCによる入力システムを、導入しました名前を選び作業を選んで、出来ボタンを都度押すだけのシステムです。作業時間は各人の能力に応じて個別に設定が可能で、その時間より早ければ花火など賞賛動画が、遅ければ爆弾マークが表示され動機づけに繋がります。少しだけやる気になりました。その苦労話をお話します。</p>	伍嶋 善雄	SBフレームワークス株式会社 人事総務部 障害者雇用担当
<p><b>4 オンラインによる就労支援に関する調査① ー障害者本人を対象としたオンライン支援事例の分析からー</b></p> <p>障害者職業総合センターでは、オンラインによる就労支援の現状と課題、効果的な実施方法の可能性を把握することを目的に、2022年度から2023年度にかけて、「オンラインによる就労支援サービスの提供に関する調査研究」を行っている。本発表はその中で、支援機関を対象としたアンケート調査によって把握した「障害者本人を対象としたオンライン支援事例」(のべ518件)の分析結果について報告する。</p>	中山 奈緒子	障害者職業総合センター 研究員
<p><b>5 オンラインによる就労支援に関する調査② ーヒアリング調査から 把握されたオンライン支援の課題を補完するための方法や取組ー</b></p> <p>障害者職業総合センターでは、オンラインによる就労支援の現状と課題、効果的な実施方法の可能性を把握することを目的に、2022年度から2023年度にかけて、「オンラインによる就労支援サービスの提供に関する調査研究」を行っている。本発表はその中で、支援機関を対象としたヒアリング調査(15件)から把握した、オンライン支援の課題を補完するための方法や取組等について報告する。</p>	高木 啓太	障害者職業総合センター 上席研究員

## 第10分科会:障害者雇用を取り巻く諸課題

<p><b>1 ノーマライゼーション推進事業における地域との連携</b></p> <p>コロナ禍でなかなか思うような活動ができない中、利用者のみなさんがテイクアウト販売を通じて市民の方と交流する取り組みを提案しました。これが「ノーマライゼーション推進事業」です。コミュニケーションに課題を抱える利用者の方、コロナ禍で収益が落ち込んだ飲食店の皆様、入場制限等で活気を失いつつあった公共施設。それぞれが笑顔になった取り組みの様子を皆様にお伝えしたいと思います。</p>	角 智宏	社会福祉法人清流苑 法人本部 本部長
<p><b>2 聴覚障害のある社会人を対象としたリカレント教育プログラムの実践報告 ー時代の潮流に合わせたDX、D&amp;Iスキルの育成ー</b></p> <p>筑波技術大学は聴覚・視覚障害者のための大学であり、卒業生をはじめとした障害のある社会人に対するリカレント教育に意欲的に取り組んでいる。特に2021年度からは3年連続で文部科学省が募集するリカレント教育推進事業に採択され、聴覚・視覚障害者向けカリキュラムの開発・改善を続けてきた。本発表では、聴覚障害者向けリカレント教育プログラムの変遷と今年度の実施事業概要について紹介する。</p>	後藤 由紀子	国立大学法人筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 助教
<p><b>3 地域就労支援機関の支援実務者のやりがいと人材育成の課題 ー全国調査結果からー</b></p> <p>2021年12月から2022年1月にかけて、全国の障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所等の人材育成の実態を把握した。その結果、就労支援の支援効果を高める人材育成の多面的なポイントが明らかになった。本発表では、その中から、就労支援実務者のやりがい(成長、有用感、社会的評価)に影響する、組織目標と事例の共有、支援課題の解決の実感、障害者の権利実現等に焦点を当て紹介する。</p>	竹内 大祐	障害者職業総合センター 上席研究員
<p><b>4 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 結果報告 ー第1期～第7期調査に関する通貫分析の試行結果からー</b></p> <p>障害者職業総合センターは、2008年度から2023年度まで16年間の継続した質問紙によるパネル調査を約1,100名の障害者(視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害)を対象に実施している。第7期調査研究では、第1期から第7期まで14年間のパネルデータを用いて、試行的に通貫分析を行った。その結果の概要について報告する。</p>	野口 洋平	障害者職業総合センター 主任研究員
<p><b>5 障害・仕事・支援の総合的捉え方による諸外国の 新たな職業リハビリテーションの動向</b></p> <p>就労困難性による障害認定、雇用の質、雇用と福祉の連携、支援者の人材育成等は、我が国の職業リハビリテーションの古くて新しい課題である。近年、国際的に障害・仕事・支援の捉え方の総合化とノウハウ共有が急速に進展し、諸外国で新たなアプローチが成果を上げている。代表例として、障害の人権モデル、ダイバーシティ&amp;インクルージョン、ビジネスサービスと援助付き就業の統合、健康・労働・障害の一体的支援体制がある。</p>	春名 由一郎	障害者職業総合センター 副統括研究員

## 第11分科会：職業評価

<b>1 OCRデータ転記・PC入力課題をベースとした職場実習生の職能判定に関する取り組み</b>	志村 恵	日総びゅう株式会社 事業運営室 企業在籍型職場適応援助者
<p>職場実習生(障害者)の職業能力を把握することを目的として、当社の業務で実際に使用したOCR(Optical Character Reader)データの文字(英数漢字・ひらがな・カタカナ)転記課題を取り入れている。この課題を通して、エラーパターン、形知覚能力、処理速度、修正への反応、作業姿勢などを把握し、職能判定に活用している。2022年度実習生の取り組みの報告と今後の展望について発表する。</p>		
<b>2 専門的スキルを有する患者に対する就労の支援の実際～回復期リハビリテーションにおける就労にむけた評価・訓練について～</b>	栗本 靖子	公益財団法人操風会 岡山リハビリテーション病院 リハビリテーション部 言語聴覚士
<p>特殊な技能を有する職業に従事している患者は多く存在し、そのスキルに沿ってどこまで病院で評価・訓練を行うかは回復期リハビリテーション病院の課題である。今回は美容師に従事していた患者の職業評価としてシャンプー・ブローを行い問題点を抽出し訓練に繋げた。この症例から学んだことを回復期リハビリテーション病院の位置づけも踏まえて発表する。</p>		
<b>3 「働く態度」の評価・育成 ー「態度のチェックリスト」の作成と就労支援における活用ー</b>	小笠原 拓 木村 恵理	株式会社ドコモ・プラスハーティ事業運営部 業務企画担当 担当社員 社会福祉法人光明会就労移行支援サービス 就職するなら明朗アカデミー・白井キャンパス 指導員
<p>障がい者の社会的自立のために、働くことを通じた課題解決に向かう「態度」の醸成が重要である。本発表では「態度の6階層」理論(菅野2015)をもとに「態度のチェックリスト」を作成による障がい者の作業・就労支援の体系的な整理と、就労支援における同リストの活用に関する報告を行う。</p>		
<b>4 MWSを使用した回復期での就労支援の一例 ～機能訓練から復職に至るまで～</b>	阿部 幸栄	浜松市リハビリテーション病院 リハビリテーション部 作業療法士
<p>2015年時点における脳卒中患者の約3割は30～50代が就労年齢と推計されており、彼らにとって社会復帰は課題である。回復期病院の就労支援としてMWSを用いたリハビリテーションを実施している事例は少ない。今回、若年の脳血管障害患者に対し、機能訓練と共に自主トレーニングとMWSを使用した就労支援を行い、当院の外来リハビリテーションへ移行し、早期に復職に至った事例を経験した為、報告する。</p>		
<b>5 ワークサンプル幕張版(MWS)新規3課題の活用ハンドブックの作成について(経過報告)</b>	藤原 桂	障害者職業総合センター 主任研究員
<p>2021年より販売が開始されているMWS新規課題について、課題の特徴を踏まえた上で地域の支援施設での活用方法を提案するため、「活用ハンドブック」の作成経過の報告を行う。</p>		

## 第12分科会：精神障害・発達障害

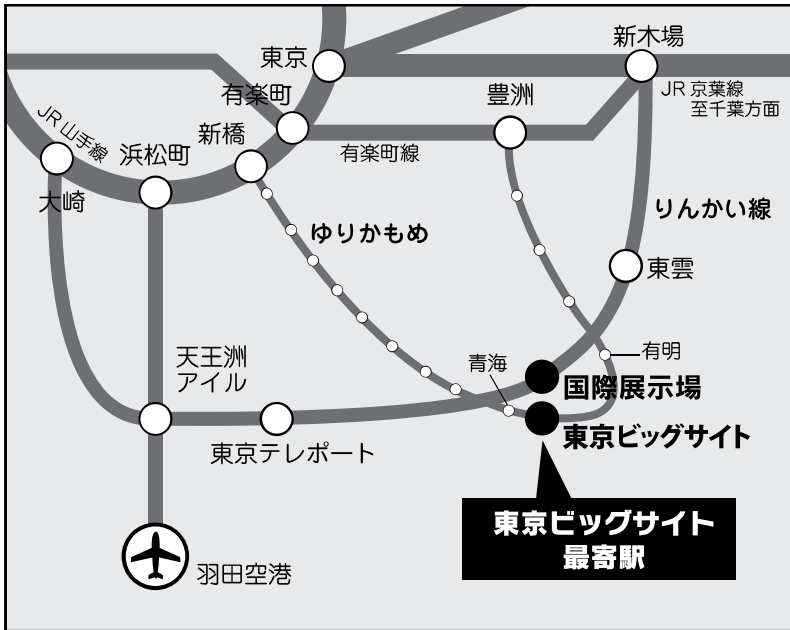
<b>1 引きこもり傾向や対人関係に苦手のある人であるがグレーゾーンとも言えない人たちの就労支援事例～ハローワークと医療の連携～</b>	石井 雅也	千葉公共職業安定所 専門援助部門 発達障害者雇用トータルサポーター
<p>「グレーゾーン」という言葉は、近年の発達障がい分野で主に使われている。一方、演者が支援する対象者の中には「引きこもり傾向や対人関係に苦手のある人」が一定数存在する。しかしながら、これら対象者が「グレーゾーン」にあたるかという点、グレーゾーンというひと言葉でも説明できない。今回の発表では、こうした発達障がいだけでなく、グレーゾーンでもなく、ましてや精神障がいでもない人たちの支援事例を発表したいと思う。</p>		
<b>2 発達障害者と支援者を支援する個人特性に応じた協働型ICT支援システムの紹介</b>	小越 康宏	福井大学 学術研究院工学系部門 准教授
<p>近年、発達障害者の就労支援について、自己理解を促し働きやすい環境を構築することや、強みを活かした支援が期待されている。一方、支援者の業務負担軽減と教育機関との情報連携が課題となっている。そこで、当事者と支援者間を繋ぐICTにより日々の状況を即時的に記録・蓄積し、密に情報共有する仕組みの必要性と、それを実現する協働型支援システムの紹介を行う。さらに、就労支援施設における実証事例について報告する。</p>		
<b>3 発達障害児の就労をめざしたライフスキルの獲得 ～放課後等デイサービスにおける調査から～</b>	康 一輝	早稲田大学大学院 教育学研究科修士課程 修士2年
<p>発達障害の子どもが大人になってからの就労や社会参加の困難性の原因として、ライフスキルを十分に獲得できていないことが大きな要因となっている。放課後等デイサービスでは、ライフスキルの指導や職業教育を取り入れている。本研究では、BWAP2アセスメントを通して、今後放課後等デイサービスで実施すべきライフスキルにおける指導内容について検討する。</p>		
<b>4 社会生活を営む中で精神障害を発症した方が障害者雇用を受容するまで</b>	真喜志 未夢	就労移行支援事業所ラ・レコルト茨木 サービス管理責任者
<p>精神障害者にとって発症から受容、そして社会復帰を果たすまでには『障害者としての雇用』を新たに受け入れる必要がある。2018年度より就労移行支援事業を開始した当事業所では個別支援計画に沿って障害受容から自己理解、就労における職場環境の選定及び配慮事項の整理、その後の定着支援までを目指してきた。今回は個別支援計画をもとに実践してきた事例について報告する。</p>		
<b>5 プロアクティブ行動の組み合わせによる組織適応状態の特徴 ー民間企業の精神障がいのある従業員を対象とした定量的分析ー</b>	福間 隆康	高知県立大学 社会福祉学部 准教授
<p>本研究は、プロアクティブ行動タイプと組織適応タイプの関係性を明らかにすることを目的とした。調査は民間企業の精神障がいのある従業員(入社3年目まで)を対象に行われ、245名から有効回答を得た。分析の結果、以下の発見事実が得られた。①精神障がい者の組織適応を促進するプロアクティブ行動タイプは、高プロアクティブ行動型である。②反対に、低プロアクティブ行動型は、高離職リスク型の組織適応タイプが多い。</p>		



<p><b>1 社内支援スタッフの支援技術向上に係る人材育成の取組みについて ～スタッフの職責に応じた階層別集合型研修の開発～</b></p>	<p>菊池 ゆう子</p>	<p>株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 主任研究員</p>
<p>弊社は、障害者及び事業主の双方に対して、採用準備から職場定着までのトータルなサポートを行っており、社内支援スタッフによる専門的な職業リハビリテーションサービスの提供を事業の基盤としている。本発表では、厚生労働省における『障害者就労を支える人材の育成・確保』に則り、社内支援スタッフの支援技術向上を目的とした職責に応じた集合型研修について、研修のカリキュラム、評価方法の見直しを行なった内容を報告する。</p>		
<p><b>2 チーム活性化に役立つPROSOCIALアプローチについて事例発表</b></p>	<p>金 貴珍</p>	<p>株式会社スタートライン コンサルティングサービスチーム サービス責任者</p>
<p>コンサルティングサービスチームは、障害者雇用における企業内の課題に合わせてサービスを提供する部署である。チームメンバーは、様々なバックグラウンドを持っており、また業務特性上各メンバーの働き方も担当業務に左右される。2022年より新チームへの変遷に伴いProsocialをチーム運営に導入し、現在も実施し続けている。本発表ではProsocialを導入したことで、チームがどう変化したかについて発表する。</p>		
<p><b>3 業務上のコミュニケーションに課題があったてんかんを持つ成人に対する 関係フレームスキル訓練の実施とその効果</b></p>	<p>香川 紘子</p>	<p>株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員</p>
<p>関係フレームスキル(RFS)は人の言語の基盤と考えられ、RFS訓練は言語・認知能力の向上に有効な手段とされている。本発表では、自身の知らないことに気づきづらく業務遂行に課題のあるてんかんを持つ成人に対して、RFSの評価を行った上で、約3ヶ月間、PC上で実施できるRFS訓練を行った。訓練の結果、RFSの評価結果は改善され、職場でのコミュニケーションや業務遂行にポジティブな効果が見られた。</p>		
<p><b>4 職業リハビリテーションにおけるPBTの活用に向けて ～EEMMグリッドについての理解を深める～</b></p>	<p>芻田 文記</p>	<p>株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 主幹主任研究員</p>
<p>PBT(Process Based Therapy)は、進化科学に基づき変化のプロセスをネットワークを使って整理することで、そのプロセスの中での不応答を見だし、適応への介入を検討する新しい、心理的アプローチである。PBTはEEMM(拡張進化型マトモデル)を変化プロセスのモデルとしている。本稿では、PBTで用いられるEEMMグリッドの構成や活用方法について、仮想事例を交えて解説する。</p>		
<p><b>5 障害者雇用支援システム「Enable360」について</b></p>	<p>小倉 玄</p>	<p>株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 所長</p>
<p>「Enable360」は、株式会社スタートラインが開発した障害者雇用支援のためのオンラインシステムです。ヘルスログの記録や心理的柔軟性向上のためのアクセプタンス&amp;コミットメント・セラピーのエクササイズなどを提供しています。さらに、関係フレームスキルトレーニングの機能を追加し、職業生活だけでなく特別支援教育での活用も視野に入れ開発しています。「Enable360」の概要と活用事例を報告します。</p>		
<p><b>6 PBT(プロセスベースセラピー)に基づくアセスメントと マインドフルネストレーニングの効果</b></p>	<p>豊崎 美樹</p>	<p>株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 支援SV</p>
<p>近年、診断名によらず当事者の機能に着目してアプローチを検討するPBTの有用性が確認されている。当社のサポーターも入社時の様々な評価のみを根拠とするのではなく、課題発生時点での当事者の心のネットワークを分析し、必要なアプローチを講じている。本発表では、障害者のサテライトオフィスで働く中で困難が生じた当事者1名への、PBTのEEMMグリッドを使ったアセスメント・分析・支援の効果について検討し発表する。</p>		
<p><b>7 発達障害のある学生の教育から就労への移行支援のための 研修教材の開発</b></p>	<p>清野 絵</p>	<p>国立障害者リハビリテーションセンター 研究所 研究室長</p>
<p>我々は、これまで発達障害のある学生(疑いのある学生を含む)の、教育から就労への移行と職場定着を支援するため、文献調査や大学(キャリアセンター)、企業への質問紙調査等を行ってきた。その結果、大学の支援人材育成や学生・保護者への支援、企業との連携に活用できる教材の必要性が示唆された。本発表では、一連の研究を基に、現在開発中の大学職員、発達障害学生、保護者、企業向けの移行支援に関する研修教材を紹介する。</p>		
<p><b>8 障害のある生徒への就労のアセスメントの活用状況と課題① :発達障害者支援センター・障害者就業・生活支援センターへの調査から</b></p>	<p>榎本 容子</p>	<p>独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 発達障害教育推進センター 主任研究員</p>
<p>本研究では、地域の就労支援ネットワークの中で、高等学校への就労に関する相談支援を行うことが想定される発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターを対象とし、高等学校等との連携状況と、障害のある生徒の進路指導に当たり活用している就労に関わるアセスメントツールを尋ねた調査結果を報告する。</p>		
<p><b>9 障害のある生徒への就労のアセスメントの活用状況と課題② :特別支援学校への調査から</b></p>	<p>相田 泰宏</p>	<p>独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 情報・支援部 主任研究員</p>
<p>本研究では、特別支援教育に関する地域のセンター的機能として、高等学校への相談支援を行うことが想定される特別支援学校を対象とし、高等学校等との連携状況と、障害のある生徒の進路指導に当たり活用している就労に関わるアセスメントツールを尋ねた調査結果を報告する。</p>		
<p><b>10 肢体不自由がある生徒の就労に関する現状と課題への一考察</b></p>	<p>愛甲 悠二</p>	<p>埼玉県立越谷特別支援学校 進路指導部 進路指導主事</p>
<p>本校は児童生徒数230人の肢体不自由特別支援学校である。卒業後はほとんどの生徒が福祉事業所を利用しており、就職希望者は少ない。筆者としては、その人に合った柔軟な環境(勤務時間、雇用形態、雇用管理等)設定ができる企業が増えることで、「働いてみたい」と思える児童生徒が増えることに繋がると考えている。本発表では、肢体不自由特別支援学校における就労に関する課題について一考察を行うことを目的とする。</p>		
<p><b>11 生徒のキャリア形成に寄与するリフレクションガイドの開発</b></p>	<p>今井 彩</p>	<p>秋田大学教育文化学部附属特別支援学校 高等部 教育系スタッフ</p>
<p>生徒が自分の課題を認識し、日々の学習活動の中で自ら課題解決していけるような自律的・自発的な行動を引き出すため、教員が生徒と一緒に現場実習を振り返る場面で活用できる補助ツール「リフレクションガイド」の開発を目的に、特別支援学校教員(12名)に対してデルファイ法による調査を実施し、リフレクション項目を確定した。</p>		

<p><b>12 家庭と連携した発達障害のある子どものキャリア発達支援の課題と今後の展望:家庭向けキャリア教育の手引きの作成過程から</b></p> <p>我々は、発達障害のある子どもの就労を見据え、学齢期から家庭で取り組めるキャリア発達支援プログラムの作成を進めている。作成にあたっては、就労を見据え求められる力を整理し、それを家庭教育と関連付け整理した。現在、その内容を、学校や放デイの支援のもと、家庭で無理なく取り組んでいくための手引きの作成を進めている。本発表では、手引きの作成過程から見てきた家庭におけるキャリア発達支援の課題と展望を報告する。</p>	<p>新堀 和子 LD等発達障害児・者親の会「けやき」 会員</p>
<p><b>13 職場適応援助者からの援助が雇用現場に及ぼす影響 —自閉スペクトラム症者を雇用する事業所の調査から—</b></p> <p>職場適応援助者の援助が雇用現場に及ぼす影響を検討するため、自閉スペクトラム症者と直接関わりのある上司や同僚に面接調査を実施し、職場適応援助者の援助により、障害者雇用に対する意識がどのようなプロセスを経て変容するのかが検討した結果、職場適応援助者の援助は、上司や同僚の不安を低減させるだけでなく、彼らの自発的な行動を促し、障害者雇用のイメージをポジティブに捉えるきっかけになっていることが示唆された。</p>	<p>松田 光一郎 花園大学社会福祉学部 准教授</p>
<p><b>14 就労支援施設における当事者と支援者を支援する協働型ICT支援システムの紹介</b></p> <p>近年、障害者就労支援においてICTが効果的に活用されることが期待されており、その重要性も高まっている。一方で、支援者不足や支援者の業務負担の多さや教育現場とのデータ連携について、課題となっている。そこで、ICTを用いて日々の行動記録を蓄積・即時的・密に情報共有し、当事者と支援者を支援する、協働型ICT支援システムについて紹介を行う。さらに就労支援施設における実証実験の事例について紹介する。</p>	<p>小越 咲子 福井工業高等専門学校 電子情報工学科 教授</p>
<p><b>15 職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究</b></p> <p>メンタルヘルス不調や高次脳機能障害等により、やむなく休職に至った場合における社員の復職では、いわゆる外的キャリア(経験した仕事の内容や実績、組織内の地位等)の視点だけでなく、内的キャリア(職業生活における歩み等に対する自分なりの意味づけ)の視点も必要となるケースが多くみられる。本発表では、支援の実態や課題を把握するための支援機関に対する調査の考え方や今後の研究の方向性について報告する。</p>	<p>齋藤 友美枝 障害者職業総合センター 主任研究員</p>
<p><b>16 高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材の開発</b></p> <p>障害者職業総合センター職業センターでは、高次脳機能障害者を対象に、①高次脳機能障害について学び障害特性の理解を深めるためのグループワーク、②補完行動の獲得、③自己管理能力の向上を図るためのメモリーノート訓練などを実施している。今般、これらを個別支援やオンライン支援でも活用できるよう、内容を改めて整理した視聴覚教材の開発にも取り組んでいる。本発表では、その開発状況について中間報告を行う。</p>	<p>武内 洵平 障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー</p>
<p><b>17 精神障害のある求職者の疾患別の動向について ～2018障害求職者実態調査から～</b></p> <p>精神障害のある求職者を対象とした調査としては2018年に全国のハローワークを対象に行った障害求職者の実態調査があるが、この調査は三障害すべてを対象としたものであり、精神障害のみに着目した疾患別の詳細な分析は行われていない。今回はこの調査のデータを用いて障害の開示の意向や希望する配慮など精神障害のある求職者の状況について疾患別に分析する。</p>	<p>浅賀 英彦 障害者職業総合センター 主任研究員</p>
<p><b>18 中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する文献検討</b></p> <p>労働人口の高齢化に伴い、職業リハビリテーションの対象となる障害者の高齢化も予測される現状において、中高年齢障害者が職場や地域社会において活躍し続けることのできる社会を形成するための障害者と事業主双方への専門的支援のあり方の検討が急務となっている。本発表では、中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する先行研究の知見を整理し、今後明らかにすべき事項を検討した結果を報告する。</p>	<p>武澤 友広 障害者職業総合センター 上席研究員</p>
<p><b>19 企業における中高年齢障害者に対する配慮と課題に関する検討</b></p> <p>中高年齢障害者の就業継続に取り組む企業においては、若年障害者の雇用とは異なる課題に直面したり、新たな配慮を実施していることが想定される。本発表では、調査研究報告書No.159「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」で実施した企業調査の中から、企業で実施されている配慮と企業が抱える課題に関して実施した再分析の結果について報告する。</p>	<p>宮澤 史徳 障害者職業総合センター 上席研究員</p>
<p><b>20 在職障害者の余暇支援 ～ベビーリーフの活動～</b></p> <p>日頃、ジョブコーチ支援等を通じて在職中の障害者を支援する中で、休日等の余暇活動が就労のモチベーションや職業生活の満足度に影響を及ぼすなど、ワークライフバランスの重要性を感じる人が多い。そこで私達は、在職障害者の余暇活動を支援するボランティア団体を立ち上げ、昨年12月から活動を行ってきた。本発表では、当団体の活動とともに、参加者に実施した実態調査を分析し、今後求められる取組について報告する。</p>	<p>村上 想詞 在職者の余暇サポート Baby Leaf</p>

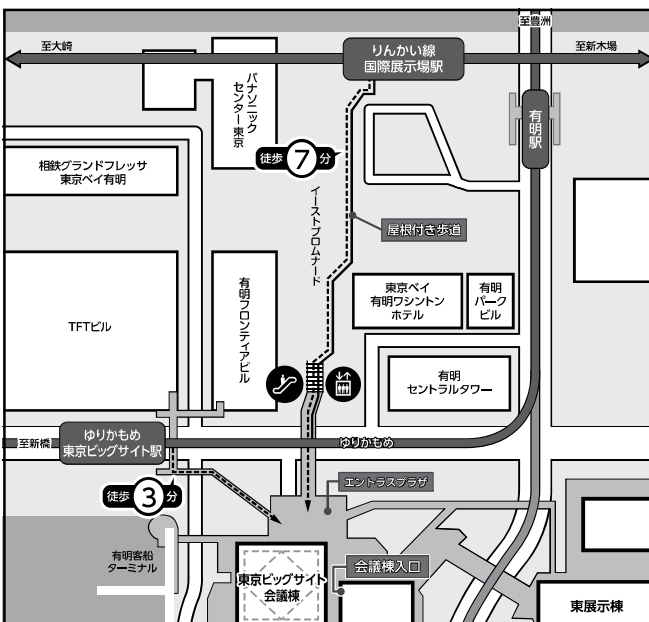
## 東京ビッグサイトへの交通アクセス



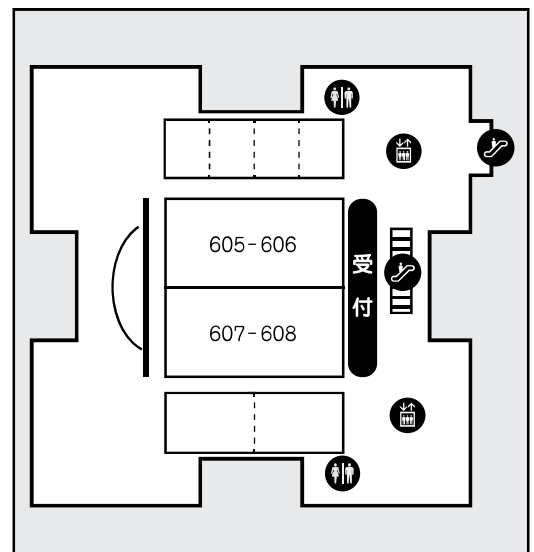
りんかい線		
新木場駅	約5分	国際展示場駅
大崎駅	約14分	国際展示場駅
		下車徒歩約7分 → 東京ビッグサイト
※大崎駅よりJR埼京線相互直通運転。国際展示場駅から渋谷(約20分)、新宿(約25分)、池袋(約31分)の各駅を直接結びます。		
ゆりかもめ		
新橋駅	約22分	東京ビッグサイト駅
豊洲駅	約8分	東京ビッグサイト駅
		下車徒歩約3分 → 東京ビッグサイト
バス		
<都営バス>		
東京駅八重洲口 (東16系統、豊洲駅前経由)	約40分	東京ビッグサイト
東京駅丸の内南口 (都05-2系統、勝どき駅前経由)	約40分	
門前仲町 (門19系統、豊洲駅前経由)	約35分	
空港バス(リムジンバス・京急バス)		
羽田空港	約25分	東京ビッグサイト

※ 詳しくは、東京ビッグサイトのホームページでご確認ください。  
<https://www.bigsight.jp/visitor/access/>

## 最寄駅からのアクセス



## 受付(会議棟6F)



※ ご来場の際は、必ず受付を済ませてから各会場にお入りください。