

平成24年度業務実績評価シート添付資料

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

平成24年度業務実績評価シート添付資料目次

資料1	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 評議員名簿・・・・・・・・・・	1
資料2	外部評価委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
資料3	平成24年度 ホームページアクセスログ数・・・・・・・・・・・・・・・・	4
資料4	平成24年度 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助に関する 追跡調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	6
資料5	高齢者雇用アドバイザー等活動事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・	9
資料6	平成24年度 高齢者雇用に関する実践的手法の 開発・提供〔補足資料〕・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
資料7	平成24年度 実践的調査研究にかかる成果について・・・・・・・・・・	27
資料8	平成24年度 「70歳まで働ける企業」実現に向けた シンポジウム開催結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	29
資料9	平成24年度 共同研究一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	30
資料10	平成24年度 高齢者ワークシェアリング推進事業 における取組企業一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	31
資料11	平成24年度 産業団体策定ガイドライン概要・・・・・・・・・・	32
資料12	平成24年度 高齢者雇用開発フォーラム（コンテスト表彰式） に関するアンケート調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・	33
資料13	平成24年度 『エルダー』発行一覧・・・・・・・・・・・・・・・・	34
資料14	「エルダー」アンケート調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・	35
資料15	地域センター利用者数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・	36
資料16	アンケート調査結果（職リハ計画内容）・・・・・・・・・・	37
資料17	職業リハビリテーション事例集 〔発達障害者就労支援カリキュラム導入に係る取組み編〕・・・・・・・・	38
資料18	職業準備支援実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・	42
資料19	アンケート調査結果（職業準備支援）・・・・・・・・・・	43
資料20	ジョブコーチ支援実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・	45
資料21	アンケート調査結果（ジョブコーチ支援事業）・・・・・・・・	46
資料22	リワーク支援の実際について・・・・・・・・・・・・・・・・	48
資料23	職場復帰支援（リワーク支援） ーご利用者の声ー・・・・・・・・	49
資料24	アンケート調査結果（精神障害者総合雇用支援）・・・・・・・・	61
資料25	「事業主支援ワークショップ」の概要・・・・・・・・・・	64
資料26	全国の支援ネットワークを活用した事業主支援の取組・・・・・・・・	65
資料27	アンケート調査結果（事業主援助業務）・・・・・・・・・・	67

資料 2 8	平成 2 4 年度 研修実施状況	6 9
資料 2 9	研修受講者等の所属機関別状況（平成 2 4 年度）	7 0
資料 3 0	平成 2 4 年度実施した研修受講者に対するアンケート集計 （集計済み分のみ）（H25.6月12日現在）	7 1
資料 3 1	アンケート自由記述欄の内容（抜粋）	7 2
資料 3 2	平成 2 4 年度 調査・研究テーマ	8 0
資料 3 3	平成 2 4 年度終了研究に係る研究評価委員による評価結果一覧	8 1
資料 3 4	「第 2 0 回職業リハビリテーション研究発表会」実施状況 及びアンケート結果	8 7
資料 3 5	平成 2 4 年度 職業リハビリテーションに関する 調査・研究成果の地域普及の実施について	8 9
資料 3 6	平成 2 4 年度 学会等における発表状況	9 2
資料 3 7	障害者職業総合センター研究部門ホームページアクセス件数	9 3
資料 3 8	平成 2 4 年度 研究成果物の利用状況調査結果	9 4
資料 3 9	中央障害者職業能力開発校及び吉備高原障害者職業能力開発校 における受講者数等	1 0 4
資料 4 0	訓練生の状況に応じた弾力的な職業訓練の実施	1 0 5
資料 4 1	職業訓練実践マニュアル 発達障害者編Ⅲ ～企業との協力による職業訓練等～	1 0 6
資料 4 2	職業訓練実践マニュアル 精神障害者編Ⅰ ～施設内訓練～	1 1 1
資料 4 3	障害者職業訓練推進交流プラザ 概要	1 1 6
資料 4 4	平成 2 4 年度 事業主説明会開催状況	1 2 1
資料 4 5	平成 2 4 年度 障害者雇用納付金の申告納付等状況並びに障害者雇用調整金、 報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給状況	1 2 2
資料 4 6	平成 2 4 年度 障害者雇用納付金関係業務調査実施状況	1 2 3
資料 4 7	平成 2 4 年度 障害者助成金アンケート調査結果	1 2 4
資料 4 8	平成 2 4 年度 「障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供」 に係る成果物一覧	1 2 6
資料 4 9	平成 2 4 年度 就労支援機器等の貸出し終了後の状況について	1 2 7
資料 5 0	障害者ワークフェア 2 0 1 2 アンケート結果	1 2 9
資料 5 1	平成 2 4 年度 『働く広場』発行一覧	1 3 4
資料 5 2	「働く広場」アンケート調査結果	1 3 5
資料 5 3	第 3 3 回全国障害者技能競技大会アンケート結果	1 3 6
資料 5 4	就職支援マップの概要	1 4 1

資料 5 5	就職支援行動ガイドの概要・・・・・・・・・・・・・・・・	1 4 2
資料 5 6	離職者訓練 施設別実績（平成 2 4 年度）・・・・・・・・	1 4 3
資料 5 7	高度技能者養成訓練の訓練カリキュラム （総訓練時間に占める実習時間の割合）・・・・・・・・	1 4 4
資料 5 8	高度技能者養成訓練 施設別実績（平成 2 4 年度）・・	1 4 5
資料 5 9	職業能力開発大学校における地域社会との連携につい	1 4 6
資料 6 0	平成 2 4 年度 「ものづくり体験教室」実施状況・・	1 4 7
資料 6 1	在職者訓練 訓練区分別・訓練分野別実施状況・・	1 5 3
資料 6 2	アンケート調査結果（在職者訓練）・・・・・・・・	1 5 4
資料 6 3	訓練カルテ方式について・・・・・・・・	1 5 5
資料 6 4	在職者訓練 習得度測定の概要・・・・・・・・	1 5 6
資料 6 5	指導員養成訓練における訓練コーディネート、キャリ	
	ア、コンサルティング、就職支援関連科目の実施計画	1 5 7
資料 6 6	応用課程新科：生産電気システム技術科の概要・・	1 5 8
資料 6 7	平成 2 4 年度 能力開発分野における政府間技術協力	1 5 9
資料 6 8	機構版教育訓練ガイドライン概要・・・・・・・・	1 6 2

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 評議員名簿

平成25年4月1日現在

	氏 名	現 職
使用者代表	くりはら としろう 栗原 敏郎	(社)全国重度障害者雇用事業所協会 会長
	こかい ながはる 小海 長治	株式会社イトーヨーカ堂 勤労厚生部 総括マネジャー
	こばやし しん 小林 信	全国中小企業団体中央会 労働政策部長
	さかた こういち 坂田 甲一	トッパン・フォームズ株式会社 総務本部長
	たかやま ゆうしろう 高山 祐志郎	日本商工会議所 産業政策第二部 副部長
労働者代表	かねこ しょういちろう 兼子 昌一郎	日本基幹産業労働組合連合会 中央副執行委員長
	すぎやま とよじ 杉山 豊治	日本労働組合総連合会 総合労働局雇用法制対策局 局長
	すみの としひこ 住野 敏彦	日本私鉄労働組合総連合会 中央副執行委員長
	たかまつ のぶゆき 高松 伸幸	全日本運輸産業労働組合連合会 副執行委員長
	なかむら よしお 中村 善雄	UAゼンセン 常任中央執行委員・政策・労働条件局長
障害者代表	おがわ えいいち 小川 栄一	(社福)日本身体障害者団体連合会 会長
	かわさき ようこ 川崎 洋子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長
	たけした よしき 竹下 義樹	(社福)日本盲人会連合 会長
	まつもと まさし 松本 正志	一般財団法人 全日本ろうあ連盟 理事
	みやたけ ひでのぶ 宮武 秀信	(社福)全日本手をつなぐ育成会 事務局長
学識経験者	やまおか しゅう 山岡 修	一般社団法人日本発達障害ネットワーク 副代表
	いまの こういちろう 今野 浩一郎	学習院大学経済学部 教授
	おおくま ゆきこ 大熊 由紀子	国際医療福祉大学大学院 教授
	こうしろ かずとし 神代 和俊	横浜国立大学 名誉教授
	ふかお ときこ 深尾 凱子	ジャーナリスト
	ふじむら ひろゆき 藤村 博之	法政大学専門職大学院 教授
者	まつや かつひろ 松矢 勝宏	東京学芸大学名誉教授

計 22名 (敬称略 五十音順)

外部評価委員名簿

(委嘱期間:平成25年4月1日～平成27年3月31日)

平成25年4月25日現在

	委 員 氏 名	役 職
外部評価委員会	今野 浩一郎	学習院大学 教授
	大熊 由紀子	国際医療福祉大学大学院 教授
	神代 和俊 (委員長)	横浜国立大学 名誉教授
	深尾 凱子	ジャーナリスト
	藤村 博之	法政大学 専門職大学院 教授
	松矢 勝宏 (副委員長)	東京学芸大学 名誉教授
職業リハビリテーション専門部会	松井 亮輔 (副部会長)	法政大学 名誉教授
	渡辺 三枝子	筑波大学 名誉教授
	飯島 節	国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局長
	中川 正俊	田園調布学園大学 教授
	朝日 雅也	埼玉県立大学 教授
	石渡 和実	東洋英和女学院大学 教授
	大南 英明	全国特別支援教育推進連盟 理事長
	松矢 勝宏 (部会長)	東京学芸大学 名誉教授

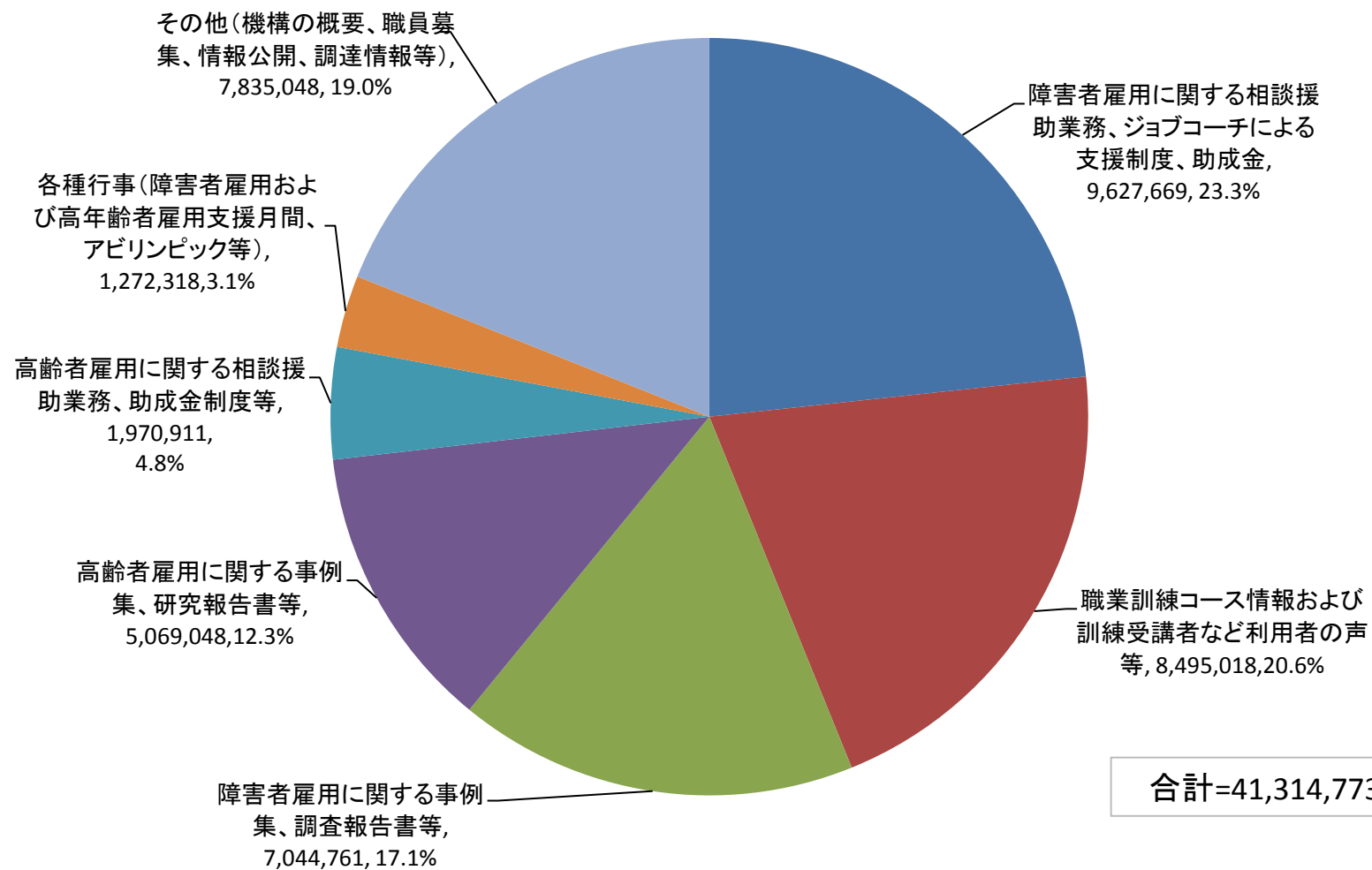
(敬称略:区分別 五十音順)

※飯島委員の委嘱期間は平成25年4月16日～平成27年3月31日

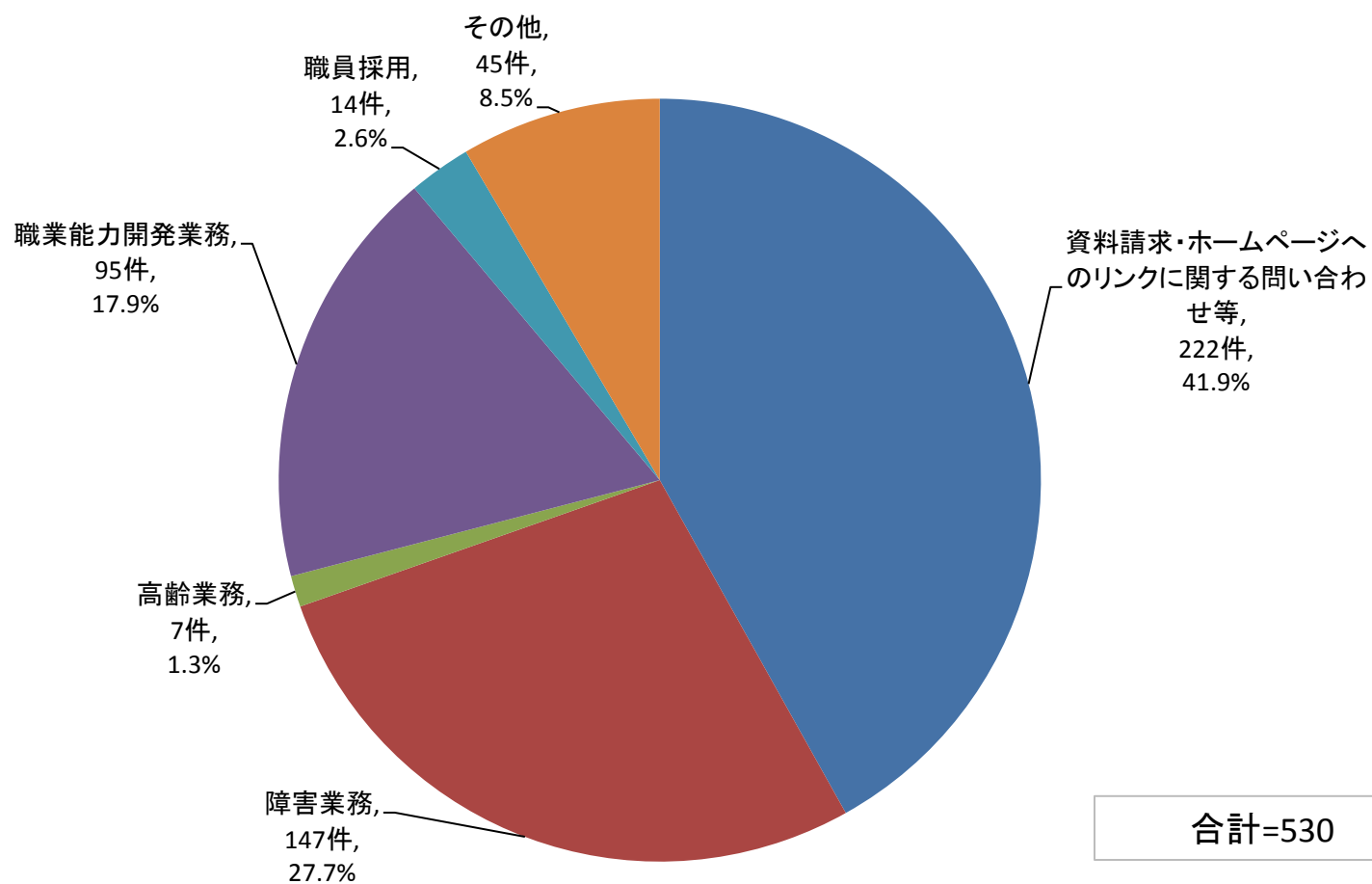
	委 員 氏 名	役 職
職業能力開発専門部会	今野 浩一郎 (部会長)	学習院大学 教授
	黒澤 昌子	政策研究大学院大学 教授
	関口 正雄	全国専修学校各種学校総連合会 常任理事・総務委員長
	野崎 薫子 (副部会長)	弁護士
	間瀬 和子	東京都立中央・城北職業能力開発センター 所長
	江森 孝至	日本食品関連産業労働組合総連合会 会長
	澤田 和男	日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員長代行
	新谷 信幸	日本労働組合総連合会 総合労働局長
	中村 善雄	UAゼンセン常任中央執行委員(政策・労働条件局長)
	苧野 恭成	全国商工会連合会 企業支援部長
	小林 信	全国中小企業団体中央会 労働政策部長
	高橋 弘行	日本経済団体連合会 労働政策本部長
	間部 彰成	日本商工会議所 産業政策第二部長

(敬称略:区分別 五十音順)

平成24年度ホームページアクセスログ数



平成24年度ホームページに寄せられた質問等の内容



平成24年度 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助に関する追跡調査結果

調査結果

1. 調査対象: 平成24年10月の1ヶ月間に高年齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが相談・助言を実施した企業及び企画立案サービスを終了した企業 (調査対象企業数: 3, 816社)
2. 調査方法: 郵送調査
3. 調査実施期間: 平成25年2月1日から10日まで
4. 有効回答企業数: 2, 167社
うち、課題改善効果 80. 0%

高年齢者雇用確保措置等に係る
相談・援助に関する追跡調査

有効回答企業数: 562社

うち、課題改善効果 90. 4%

「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る
相談・援助に関する追跡調査

有効回答企業数: 1, 605社

うち、課題改善効果 76. 4%

(指標)

高年齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査における課題改善効果がみられた旨の評価

(目標値) 70%以上

調 査 概 要

～ 高齢者雇用確保措置等に係る相談・援助後 ～

有効回答企業(562社)のうち、
9割(90. 4%、508社)の企業から、
課題改善効果ありとする旨の回答
(※1)

有効回答企業のうち、
7割弱(69. 6%)の企業は、具
体的に「雇用管理の改善を実施
した」、「取組みを進めている」又
は「検討している」と回答

雇用管理の改善の取組みが進んだ内容
(上位3項目)

- ① 継続雇用制度の改善(54. 3%)
- ② 継続雇用制度の導入(30. 5%)
- ③ 人事・処遇制度の見直し(10. 2%)
- ③ 賃金・退職金制度の見直し(10. 2%)

(※1)9割の内訳は、

- | | |
|--|----------|
| ① 雇用管理の改善を実施した(実施予定を含む).....23. 5% | } 69. 6% |
| ② 雇用管理の改善に向けて具体的な取組みを進めている、検討している ...46. 1% | |
| ③ 雇用管理の改善に向けた取組みについて、今後検討する予定、課題や情報を整理することができた、社内の理解を前進させることができた ...20. 8% | |
- となっている。

～ 「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る相談・援助後 ～

有効回答企業(1, 605社)のうち、
7割強(76. 4%、1, 225社)の企業
から、**課題改善効果ありとする旨の**
回答(※2)

有効回答企業のうち、
継続雇用制度等の導入を実施
した(実施予定を含む)との回答
は、8. 7%にとどまったものの、
その他、**44. 3%の企業が「『70**
歳まで働ける企業』に向けて取
組みが必要なことが理解でき
た」と回答

今後希望する、高齢者に係る継続雇用制度
の導入等についての情報提供や助言等
(上位3項目)

- ① 人事・処遇制度の見直し (42. 6%)
- ② 賃金・退職金制度の見直し(38. 9%)
- ③ 職務内容の見直し (25. 4%)

(※2)7割強の内訳は、

- | | |
|---|----------|
| ① 継続雇用制度等の導入を実施した(実施予定を含む).....8. 7% | } 18. 6% |
| ② 「70歳まで働ける企業」に向けて課題を検討している、課題の検討を進めることとした.....9. 9% | |
| ③ 「70歳まで働ける企業」に向けて課題や情報を整理することができた、社内の理解を前進させることができた、取組みが必要なことが理解できた...57. 8% | |
- となっている。

高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助に関する追跡調査　＜自由記述欄要因分析＞

区分	具 体 的 意 見 等	分 析	今後の対応	高齢者雇用確保措置等に係る相談・援助時	「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る相談・援助時
効果（積極的評価）があった	現在の自社の継続雇用制度の規定が法改正に対応していない事をお教え頂いた。これを機に、今回の法改正に対応する各種諸規定を作成していく。	高齢者雇用アドバイザーより改正高齢法の理念・趣旨を正確に周知・説明するとともに、高齢者雇用に企業として取り組むべき必要性等が説明された事により、改正高齢法に対応した制度改正が行われているものと思われる。	今後とも企業等からの課題改善効果があった旨の回答率等の向上を目指し、「相談・助言」、「企画立案等サービス」及び「企業診断システムの活用」についてアドバイザーへの指導、研修等を実施する。 具体的には、アドバイザーが直接支援した事例を中心とした経験交流会、実務のかつ専門的な研修の実施、事例集の作成等、ノウハウの向上を図るための取り組みを行う。 高齢者雇用確保措置が未実施であり、法違反状態となっている企業へは、職業安定機関と連携し、機構と職業安定機関の役割分担を元に、効果的に連携し、支援を行う。 経過措置実施企業については、できるだけ早期に「希望者全員65歳」が達成されるよう、制度導入の必要性、メリット等を説明し、啓発を行うとともに、各企業の実情に応じた支援を行う。 高齢者雇用確保措置が実施され、「70歳まで働ける企業」への理解もある事業所に対しては、生涯現役社会の実現に向けた「70歳まで働ける企業」への取り組みについて、具体的な提案を含む継続的な支援を実施する。	○	
	本人の希望に基づき定年年齢（60～65歳）を設定する選択定年制度の導入及びそれに伴う賃金・退職金の水準見直しを行うこととした。	高齢者雇用アドバイザーより具体的な相談・援助が実施され、個別企業の高齢者雇用に係る課題等の抽出が行われ、各企業の実情に合った高齢者雇用に係る制度・就労環境の改善が行われているものと思われる。		○	
	中途採用者が多いため賃金と職務内容のミスマッチが発生しておりその是正のため、賃金制度と人事考課制度運用の再構築を行なっている。			○	
	就業規則にて70歳までの定年を規定する為、他社の就業規則を参考にいろいろな助言をいただきました。	70歳雇用支援アドバイザーより「70歳まで働ける企業」の進め方等の説明等がなされたことにより、事業主における当該企業の実現に向けての取組が進んだものと思われる。			○
	希望者全員65歳までの継続雇用制度を設け、現在、定年70歳による「70歳まで働ける企業」に向けて就業規則等の見直しを検討しています。	70歳雇用支援アドバイザーより「70歳まで働ける企業」の概念・その進め方等の説明等がなされたことにより、事業主における当該企業の実現に向けての理解と取組への意欲が深まったものと思われる。			○
	「70歳まで働ける企業」に向けて少しずつながら理解、検討をしている。				○
	前向きに取り組んでいる。体力的に無理と思われる職種は業務内容の見直しを行ない補助業務への振り分けを行なって継続雇用ができるシステムを導入する事を検討している。	70歳雇用支援アドバイザーより高齢者雇用に係る説明等がなされたことにより、70歳雇用の必要性の理解が深まったものと思われる。今後、「70歳まで働ける企業」の実現に向けて、阻害要因の洗い出し等による具体的な提案等、継続的な支援が必要と思われる。			○
効果（消極的評価）がなかった	現時点でも70歳まで働いているのが実状です。ただし、規定が合致していないことが課題と判断しています。				○
	高齢者の雇用も必要と考えるが、その前に若年層の雇用を考えている。	改正高齢法の理念・趣旨を正確に周知・説明するとともに、高齢者雇用に企業として取り組むべき必要性及びそのメリット等について、中長期的な観点から事業主の理解を深めるための支援が必要と思われる。	アドバイザーに対する研修、交流会等において一層の相談・助言の能力の向上を図る。 ・高業績のアドバイザーを講師とした実践的研修の積極的実施 ・賃金制度、職務再設計、従業員の能力開発等課題別の個別具体的な提案能力の向上 ・中長期的な視点からの問題提起能力の向上 ・業種別・業態別・規模別の課題に対する提案力の向上 ・企業の“キーマン”に対するアプローチ方法の修得 等	○	
	グループ会社で統一した動きが必要になっているため、単独で動けないところがある。ただしH25. 4. 1の改正高齢法の施行には間に合うようにはしている。			○	
	当社グループにおいては、65歳までの雇用制度は導入済みですが、厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げ（65歳）に伴い、現行制度に代わる新たな人事・賃金制度の導入に向け検討を開始したところであり、当面はそちらの課題が優先されるため、「70歳まで働ける企業」に向けては、現在の課題解決後、次のステップとして、グループ全体で取り組む課題であると考えています。	同規模・同業種企業における具体的取組事例（職種変更や多様な勤務形態の導入等）の紹介等を通じた実践的な相談・援助が必要と思われる。			○
今後の要望・意見等	人手不足であるため、現状では、定年や継続雇用（65歳まで）の終了の理由で退職に至るのではなく、70歳以上の方もいるが制度として導入することがどうなのか、検討していない。				○
	法律改正等についての対応は、会社としても判断が難しいこともあるため、こちらから直接問い合わせることができる機関があるのは助かります。またご教授いただけますとありがたいです。	高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言等の機能が、改正高齢法の施行直前にあって、制度の周知、説明において、適正に機能した結果と思われる。	引き続き、地域の職業安定機関等との緊密な連携の下、相談・援助業務を実施する。	○	
	会社の高齢化が進む事が考えられる。当社の様に小中企業にとっては、人材の活性化をどう維持していくか等課題は多い。高齢者の雇用確保は、その時々経営状況に左右されることもあり、支援制度の充実が期待される。	高齢者雇用に企業として取り組むべき必要性及びそのメリット等について説明し、啓発を行うとともに、機構、行政の助成制度等、企業の要望にあった情報提供が必要と思われる。		○	
	現在、ようやく65歳までの雇用環境が出来た段階でありこの運用の確実な定着を図っている。それ以降の70才までは諸環境づくりに十分な期間が必要である。				○
	継続雇用は、希望者本人の資質アップという自己努力（勤労可能な体力を維持する努力も含めて）が最優先であり、行政主導で対応していくには限度があると考えます。先ずは、いかに個人の資質向上を図る手助けができるかを考えることが先決だと思います。	同規模・同業種企業における具体的取組事例（職種変更や多様な勤務形態の導入、従業員の能力開発等）の紹介等を通じた実践的な相談・援助が必要と思われる。			○

高年齢者雇用アドバイザー等活動事例
(希望者全員が65歳まで働ける制度の導入事例)

会社概要	業種	企業規模
	電気機械器具製造業	常用労働者数 105名
概要	定年年齢	継続雇用制度（現行）
	60歳	労使協定に基準を定めて65歳まで再雇用

1 職務、賃金・処遇についての現況（要点）

1. 職務 定年前と同じ職務を継続する
2. 勤務 フルタイム勤務
3. 賃金決定方法 本人の担当業務・業績に応じて個別に決定
4. 賃金水準 定年到達時の約75%
5. その他 若年者への技能伝承を図るため熟練者で教育力ある者を優遇する
(技能士1級、2級のチャレンジや合格者を多く輩出している)

2 阻害要因及び提案内容

(1) 阻害要因

ワンマンな経営者で社長、専務は夫婦。品質や納期、コストに厳しく、そして高い技能を社員に求めていた。その結果、顧客から信頼され企業規模を拡大してきた。平成24年3月には高度技術集積団地への移転や初めて大卒（工学部がメイン）を採用するなどベンチマーク企業への目標もあった。65歳以上2名（加工1名、技能伝承1名（70歳））、ISO9001認証登録、ISO14001（ローカル版）認証登録の会社である。

(2) 提案内容

- ① いっきに60歳にならない。入社時からのキャリア形成を計画的に実施しませんか。
- ② マネジメントシステムを労務管理にも適用させる。Plan（計画）～Do（実施）～Check（評価）～Act（対策・再計画）を廻させる。同業他社事例を多く紹介した。
- ③ 雇用力評価チェックリストを活用する。結果は高齢者活用にネガティブであったので同業他社のベンチマーク企業を多く紹介した。

3 結果

60歳定年後、基準該当者65歳を希望者全員65歳までの再雇用を決定した。

先端分野活路補助金にも採択された。厳しい業種にありながら業績も良い。

今後、65歳定年制の導入と同時に基準該当者を70歳まで再雇用する制度導入を予定している。職務分掌の規定化や賃金制度の改定に着手している。

高年齢者雇用アドバイザー等活動事例
(「70 歳まで働ける企業」の実現事例)

会社概要	業種	企業規模
	道路旅客運送業	常用労働者数 32 名
概要	定年年齢	継続雇用制度（現行）
	60 歳	希望者全員 65 歳

1 職務、賃金・処遇についての現況（要点）

役 職	職務により異なる
職務内容	定年前と同じ職務を継続
勤務形態	定年前と同様（交替勤務）
賃金決定方法	本人の担当職務・業績に応じて個別に決定

2 阻害要因及び提案内容

(1) 阻害要因

加齢に伴う視力や集中力・注意力の低下等による安全に対する懸念があり、社員にも定年後交通事故を起こす前に退職したいとの希望もある。また命を預かる仕事になるがあまり高齢を感じる乗務員だとお客様も不安になることもあるように思う。しかし元気で働いている65歳以降の再雇用もある。70歳雇用を考えた場合、社員の健康維持・確保が課題になる。

(2) 提案内容

当社としては60歳以降も雇用継続を望んでいた。今後年金支給開始年齢の引上げに伴い60歳以降も働く必要が高まるという背景もあり、健康管理診断システムを紹介、現状把握・確認また診断結果に対応が必要な場合は現状の見直し・改善、健康管理体制整備・充実を図ることで健康職場づくりにも役立つとして実施するよう、また雇用維持・確保の視点から、希望による65歳までの継続雇用から、定年を65歳に引上げ、その後70歳まで希望者全員継続雇用する制度の検討・導入を提案した。

3 結 果

企業診断を実施した結果、概ね良好ではあるが項目ごとに課題も見られた。基本方針からの計画～実施まで体系的管理に改善が必要であることを確認、個別的には救急処置訓練等、社員のみでなくお客様にも役立つ情報・内容があったとして対応を図ることになった。その後改善に目途が立ち、社員の意見も聞いたが元気なうちは長く働きたいという希望であり、高齢短時間勤務制度も導入して、定年を65歳、希望者全員70歳までの継続雇用制度への変更をすることになった。

平成24年度高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供 〔補足資料〕

1. 実践的手法の開発・提供業務の目的・内容

希望者全員を対象とした雇用確保措置の導入、「70歳まで働ける企業」の普及・促進、といった高齢者雇用の促進のために、高齢者等の雇用管理改善、相談・援助のための手法の開発等に関する調査研究を行うほか、先進的な事例に取り組む事業主等と共同研究を実施する。また、高齢者等の雇用の促進のために解決すべき課題について事例の収集・提供、支援を行う。調査研究等の成果については、事業主等に対し広く情報提供して有効活用を図るとともに、高齢者雇用の効果的な推進に資することを目的とする。

これらの目的を達成するために、以下の取組を行う。

(1) 実践的調査研究の実施

高齢者が働き続けられる企業の普及・促進を進めていく上で阻害となる要因を除去するため、賃金・人事処遇制度等に関する調査研究等を実施し、併せてその研究成果を高年齢者雇用アドバイザー等の行う相談・援助業務等への活用を図る。

(2) 共同研究等の実施

高齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、「職務再設計」「人事・賃金」「能力開発」「健康管理」をテーマとした共同研究を実施する。

(3) 高齢者ワークシェアリング推進事業

多様な就業形態を設定することにより、高齢者等の就業機会を確保・拡大している企業の事例収集・提供を行うとともに、新たな就業形態を実施しようとする企業を支援する。

(4) 産業別高齢者雇用推進事業の実施

産業別に高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、産業団体がその結果に基づき高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援する。

2. 実践的手法の開発・提供の結果（平成24年度）

(1) 実践的調査研究の実施

1) 「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会（2年計画1年目）

a. 研究目的

標記委員会の研究目的は、2つある。第一は、高齢者雇用アドバイザー向けの研修プログラム開発である。企業の人事担当者から相談を受ける内容のひとつに、高齢者向けの賃金制度設計がある。企業内に高齢者数が増加することに伴い、相談・援助サービスにおいて中小企業からは総額人件費を抑制し、かつ従業員の就業意欲や公平観を担保するための賃金制度設計（人事評価を含む）の支援の要望が多く

寄せられている。更に今後、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、公的年金の受給に依存しない賃金制度設計が求められることから、賃金制度設計の相談件数の増加が予想される。しかしながら、企業の要求水準を満たす相談・援助サービスを提供できるアドバイザーは十分配置されているとはいえない。当機構において彼らの早期育成が課題になっている。そこで標記調査研究では、賃金制度の相談・援助サービスに対応できるアドバイザーの育成を目的とする研修プログラムの開発を進めてきた（継続中）。

第二は、人事担当者への情報提供である。団塊世代の先頭集団は既に 65 歳を超え、また後方集団も 60 歳を超えている。加えて、平成 24 年改正の高年齢者雇用安定法では、65 歳までの雇用確保措置の完全実施を企業に求めている。このため、企業の人事担当者は、①数量的に増加した 60 歳代前半層を対象とする人事制度の設計と、②今後徐々に増加する 65 歳以降の従業員への効果的な管理のあり方を考える必要に迫られている。アドバイザーが相談・援助サービスを行うという支援方法以外に、人事担当者を支援する方法として、人事担当者が自社の取組状況を確認し、自社の検討課題を把握・確認できる情報を提供するという方法がある。この方法を選択すると、不特定多数の企業への情報提供が可能となる。この具体的な方法として、アンケート調査から大量の企業データを収集し、分析結果を示すことが効果的な手段となる。そこで標記調査研究では、高齢者向けの人事制度設計状況（60 歳代前半層）と 65 歳超高齢者の活用上の工夫を数量的に捉えるために、アンケート調査の実施を企画し、当該調査票の設計を進めてきた（継続中）。

b. 研究委員会メンバー（外部委員のみ記載）

委員長：今野浩一郎（学習院大学経済学部教授）
委 員：永野仁（明治大学政治経済学部教授）
委 員：内田賢（東京学芸大学人文社会科学系社会科学講座教授）
委 員：大木栄一（東京大学社会科学研究所特任研究員）
委 員：山崎京子（アテナ HROD）
委 員：瀬木久視（高年齢者雇用アドバイザー）
委 員：樋口智成（高年齢者雇用アドバイザー）
委 員：中島啓子（高年齢者雇用アドバイザー）

c. 平成 24 年度実績と今後の予定

a) 研修プログラム開発

標記委員会において、研修対象者のターゲット設定と育成目標の設定等の研修プログラムの構想設計を行った。加えて、研修プログラム（2 日間）の叩き台を作成した。

平成 25 年度は、平成 24 年度に作成した研修プログラムをもとに研修トライアルを実施する予定である。その成果を踏まえ、研修内容や講義法の精査を行いつつ、補足資料を取りまとめる。平成 26 年度以降の運用に向け、研修プログラムの詳細設計の完成を目指している。

b) アンケート調査設計

標記委員会において、アンケート調査の構想設計と詳細設計を行った。アンケ

ート調査は、企業の人事担当者を対象とし、①平成 24 年改正の高年齢者雇用安定法の影響、② 60 歳代前半層の人事制度設計、③ 65 歳以降従業員の活用状況の把握、以上の 3 点から構成するものとした。この構想設計を踏まえ、調査票の詳細設計を進めてきた。

平成 25 年度は、アンケート調査を実施することに加えて、これまで研究開発課で実施してきた調査結果の再分析を行うことにより、生涯現役社会実現に向けた人事管理の包括的な研究を行う予定である。

2) 団塊世代の就業・生活意識実態調査研究会

a. 研究目的

高齢者雇用政策の対象を数量的に多い「団塊世代」（1947 年～ 1949 年生まれ）としてきたこともあり、団塊世代の就業状況や今後の就業意向を捉えることは、政策課題の抽出に貢献することになる。また、団塊世代が 65 歳を迎えはじめ、企業内の雇用のみによらない新たな啓発事業の企画・立案が求められる。そこで標記委員会では、インターネットモニターを用いた Web 調査を実施し、団塊世代の就業状況や社会活動状況、及びその変化の捕捉を目的とした調査を進めてきた。

b. 研究委員会メンバー（外部委員のみ記載）

委員長：永野仁（明治大学政治経済学部教授）

委員：田中丈夫（田中人材戦略事務所長）

c. 平成 24 年度調査結果概要

前述した Web 調査は、平成 18 年に開始し、毎年 1 回の頻度で実施（2 回目以降は 8 月に実施）し、平成 24 年度で計 7 回目の調査となった。この調査は同一人物の変化を捉えるパネルデータとなっている。平成 24 年度調査のサンプルサイズは 2100 件となり、就業者数は 56.1 %であった。この割合は、昨年度調査と比較（横断面データ）すると、約 5 %減少していた。

調査結果を見ると、就業者のうち、働くことを希望する人（「働きたい」＋「働きたくはないが、働かざるを得ない」＋「働きたいが、働けそうもない」の合計）は約 90%で、そのうち、70 歳を超えて働くことを希望する人は約 38 %を占めている。また不就業者のうち、働くことを希望する人は 52.4 %を占めており、就業ニーズは依然として高い水準にあった。

d. 実績と調査結果及び今後の展開

前述した Web 調査の速報値は、「平成 24 年度高年齢者雇用開発フォーラム」にて、パネル展示するとともに、事業所向け啓発用資料にも活用した。

更にこの調査結果を踏まえながら、詳細分析を行った。調査結果の概要は、第一に、収入は女性が低く、定型業務に従事するのは女性のほうが多いが、就業満足度は女性が高い等、男女差があること。第二に、就業形態別に見ると、「役員や正社員」が恵まれている状況にあり、一方で「非正社員」として就業する人の生活満足度や就業満足度が低い状況にあること。第三に、方法や手段に熟慮しながら仕事に取り組む姿勢（探索行動）は定年前後で変化が起りにくく、一方で周囲と意思疎通を図る姿勢（調和行動）は定年前後で変化が起りやすいこと、等を始めとした

分析結果と、今後の検討課題を提示している。

平成 25 年度も継続して Web 調査を実施する。同調査では、雇用確保措置の上限年齢となる 65 歳を超える団塊世代が増加することから、企業間の労働移動や地域社会での活躍を見据えた就業や社会活動の変化、新たな活動の場への適応課題を持つ層の抽出を行う予定である。これらの分析結果を踏まえ、課題解決を目的とする研究事業や啓発事業への展開を検討している。

3) 65 歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究（2 年計画 2 年目）

a. 研究目的

70 歳雇用という政策課題を受け、60 歳代前半層は制度設計を通じた戦力化を図ることが求められる。また 65 歳以降も、団塊世代の先頭集団が 65 歳を超えるために、従来の個別対応では困難となり、職場の上司と人事部門の協力関係の構築が強く求められるようになる。

更には、現役の高齢社員への対策に限らず、これから高齢社員になる従業員への対策も視野に入れる必要がある。高齢者が高齢期に能力を発揮するには、中高年期に必要な職業能力を獲得し、意識面で適応するための準備が求められる。多くの企業では、その取組みに課題を抱えており、キャリア支援を進めるときの仕組みづくりが人事部門の課題になっている。

上記 2 つの問題への解決策を提示するには、先進事例や大量データから、①「高齢社員への期待役割」と高齢社員が持つ「能力・意欲・希望」との組み合わせを行うために、人事部門と高齢社員、職場の管理職が実施する対策を捉えること。②すり合わせの効率性を高めるために、将来高齢者になる中高年者向けに実施する教育訓練制度を捉えること。以上 2 点の把握を必要とする。

加えて、70 歳雇用を促進させるには、人事部門が個別対策の企画と実行を進める上で関係部署から積極的な協力を得る必要がある。この協力獲得には、具体的な解決策の提示に留まらず、「高齢者雇用の推進が、企業業績にどのような与える影響を与えるか」という効果に関する情報提供も必要となる。65 歳超高齢者の数量的な増加を見据えた対策を進めるために、上記①②の解明に加えて、③高齢者雇用と企業業績との関係性の解明を含めた計 3 点を検討する研究プロジェクトを企画した。

b. 研究委員会メンバー（外部委員のみ記載）

委員長：梶原豊（高千穂大学名誉教授）

委員：大木栄一（東京大学社会科学研究所特任研究員）

委員：小熊栄（公益財団法人連合総合生活開発研究所主任研究員）

委員：大嶋江都子（株式会社前川製作所人事採用研修グループ係長）

委員：川上淳之（学習院大学学長付国際研究交流オフィス准教授）

委員：佐野保次（一般社団法人中高年齢者雇用福祉協会理事・事務局長）

委員：柚木俊弘（ダイキン工業株式会社総務部総務グループ）

c. 検討課題

上記 a の 3 点を検討するために、標記委員会では、以下の 8 つの研究テーマを設定した。

- (a) 高齢者雇用が企業業績に与える影響（上記研究目的③）
- (b) 高齢社員への「期待役割の伝達」と高齢社員の「意欲・能力」の把握状況と管理職に高齢者活用の情報提供を進める企業の特徴（上記研究目的①）
- (c) マネジメントや職場コミュニケーションの状態が、労働者の就労意識に与える影響（上記研究目的①）
- (d) 役割範囲設定をめぐる高業績者の行動特性と、高齢者増加時に求められる管理職のマネジメント（上記研究目的①）
- (e) 60 歳以上の部下がいる管理職の評価行動と部下活用に関する管理職への支援状況（上記研究目的①）
- (f) ダイバシティ・マネジメントと従業員教育（技能者）の変遷（上記研究目的②）
- (g) 教育訓練制度の設計・運用時における現場と制度設計者の利害調整の実態と対策（上記研究目的②）
- (h) 高齢社員を含めた人材活用に向けた教育訓練制度の現状と課題（上記研究目的②）

d. 分析方法

調査方法は、上記 8 つのテーマ毎に異なる。

- (a) テーマでは、旧高年齢者雇用開発協会「60 歳台前半層の雇用延長に関する企業調査」（2001 年）のデータを使用し、再分析を行った。
- (b) テーマでは、当機構が 2011 年に実施した「60 歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究－人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究」において実施した企業や高齢社員を対象としたアンケート調査を用いて、再分析を行った。
- (c) テーマでは、中堅規模の百貨店（2 社）を対象に、総務部、労働組合、販売担当者、総計 6 名へのヒアリング調査結果を用いている。
- (d) テーマでは、大手企業 1 社を対象に、人事担当者、高齢者、管理者、総計 8 名へのヒアリング調査結果を用いている。
- (e) テーマでは、「「管理職の評価行動と高齢者活用の管理職への支援」に関するアンケート調査」の調査結果を用いている。対象者は、① 60 歳以上の正社員の部下がいる管理職（課長・次長・部長）でかつ部下の人事評価をしている人（546 票）、② 60 歳以上の非正社員（継続雇用者）の部下がいる管理者でかつ部下の人事評価をしている人（439 票）、③ 59 歳以下の年上の正社員の部下がいる管理職（3017 票）である。調査方法は、インターネット調査会社のモニターを用いた。調査実施期間は 2012 年 11 月 9 日～11 月 26 日である。
- (f) (g) テーマでは、大手企業 1 社を対象に、教育訓練担当者 1 名へのヒアリング調査結果を用いている。
- (h) テーマでは、大手企業 5 社の人事担当者、教育訓練担当者へのヒアリング調

査結果を用いている。

e. 分析結果と高齢者雇用推進の課題

分析結果の概要は以下のとおりである。

- ①高齢者雇用と企業業績の見通しとの関係を見ると、(a)定年年齢引き上げは製造業には影響はなく、継続雇用制度の導入は非製造業と中小企業で業績を高める効果があること、(b)高業績者には高い賃金で厚遇すること、他方でそうでない人には賃金を下げることが、業績向上の条件となること、(c)上司との面談が、企業業績に正の影響を与えること、(d)製造業では、制度導入後に制度を継続することにより効果が表れるという経年効果があること。
- ②高齢者活用に係る管理職への情報提供について、(a)情報提供を積極的に行う企業では、高齢社員の活用方針の明確化と現役世代への浸透を行っていること。
(b)当該企業では45歳以上の正社員に「60歳以降の職業生活を考えてもらう場」「60歳以降の職業生活の相談やアドバイス」を整備していること。(c)60歳代前半層の活用が非正社員の場合、管理職へ的高齢社員活用を目的とした情報提供を積極的に行っていること。
- ③小売業の事例調査からは、(a)労働組合や管理職による意見調整機能の存在が、高齢者の仕事への取り組み姿勢やモチベーションに影響を与えること、(b)定年延長などの人事制度改定を含む、職場からの協力を獲得する場合も、利害調整役として労働組合が大きな役割を果たしていること。
- ④製造業の企業事例からは、新規事業を立ち上げる高齢者の特徴として、役割範囲を決めるときに、(a)事業選択と職場内の役割選択時には現役世代の棲み分けと、現役世代の積極的な関与が見込めない業務や仕事の選択をしていること、(b)現役世代に業務移管を行うこと、(c)高齢者は更に新たな業務を探索すること。
(d)その行動を通常の高齢者に水平展開するには、それを支援する管理職の役割が大きくなること。
- ⑤60歳以上の部下を持つ管理職の評価行動（アンケート調査）からは、(a)人事評価項目は現役正社員と大きな差はないこと、(b)評価の中心は目標管理制度であること、(c)目標管理制度が仕事量と質を事前に設定し、それを評価するために社内請負制度の機能を果たすこと、(d)しかし、量と質を示す期待役割の提示を管理職は十分に行っていないこと、(e)業務量を決める面接回数や面接時間が少ないこと、(f)目標設定時の調整が十分ではないこと。以上から、管理職はより高度なコミュニケーション能力が必要になり、企業はその能力向上への支援が必要になること。
- ⑥ダイバシティ・マネジメントを進めてきた製造業の教育訓練制度の事例からは、
(a)技能伝承は、長期的な視野に立ち、継続的な取組みにする体制を整備すること。そのためには、(b)長期的視点から目標を設定し、見直しを行うこと、(c)技能伝承を経営課題とすること、(d)技能の洗い出しと技能の明確化を行うこと、(e)教育訓練担当者の自己革新のための体制を整備すること、以上が必要になること。
- ⑦上記⑥の事例から、教育訓練制度の設計・運用時には、(a)教育効果を高める

ために計画（到達目標設定、教授法設定）、評価・支援（学習の動機づけ、学習支援）を行うこと、(b) 関係部門からの協力を得るために、利害一致を図る制度設計と事後的な利害調整を図ること、以上が必要になること。

⑧大手企業の事例分析からは、(a) 特にホワイトカラーの再雇用者の配置管理を問題視していること。このため、以下 (b) ～ (e) の対策を行っていること。(b) 受け皿はグループ企業や他社を含めて検討していること、(c) 高齢者を特別とせず多様な人材の一形態として対応していること、(d) 受入側の管理職の意識転換を図っていること、(e) 高齢期に限らず、早期からのキャリア開発を進めていること。高齢者数の増加に伴い、今後これらの対策が重要性を増すこと。

4) 高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究（2年計画2年目）

a. 研究目的

高齢者向けの雇用政策において、外部労働市場の整備を通じた労働移動を促進する対策と比較して、同一企業内での雇用確保を充実させる内部労働市場政策を重視してきた。行政の執行機関である当機構では、アドバイザーの相談・援助サービスにおいて、同一企業の就業機会を確保する対策を念頭においてきた。しかしながら今後は、転職市場において、①同一企業での就業を希望するが、61歳以降にそれが叶わない人など、きめ細かな就業支援を必要とする人、②団塊世代の高齢化を受け、雇用確保措置の上限年齢を超えた65歳以上の就業希望者、以上の2つの層が数量的に増加することになる。

このことから、外部労働市場の整備を念頭に置いた雇用政策の重要度が高まることが予想される。この整備には、媒介組織（公共職業安定所、民間人材ビジネス企業、シルバー人材センター等）のマッチング効率を高める対策に限らず、あわせて再就職先企業を対象に、中途採用者の早期戦力化を図る対策も講じていく必要がある。特に当機構が果たす役割も大きくなることが予想される。それゆえ、外部労働市場政策の政策課題や当機構の事業展開を探索するための基礎的情報を収集するため、標記研究プロジェクトを企画した。

b. 研究委員会メンバー（外部委員のみ記載）

委員長：永野仁（明治大学政治経済学部教授）

委員：石川淳（立教大学経営学部教授）

委員：大木栄一（東京大学社会科学研究所特任研究員）

委員：大山宏（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会業務部長）

委員：河邊彰男（一般社団法人日本人材派遣協会統括研究員）

委員：木村琢磨（法政大学キャリアデザイン学部准教授）

委員：齋藤衛（アネックスリサーチ株式会社取締役社長）

委員：塚本成美（城西大学経営学部教授）

c. 検討課題

高齢期の労働移動を促進する対策を捉える方法として、標記委員会では、以下の6点を明らかにする。第一は、行政サービスを必要とする対象者の抽出である。この

抽出は、調査時点別（平成 18 年改正の前後）に、転職者の職業経歴を類型化することにより行う。第二は、エンプロイアビリティの高い人材育成方法の抽出である。この抽出は、転職成功者の職業経歴と職業能力を把握することにより行う。第三は、企業の教育訓練ニーズの抽出である。この抽出は、企業の高齢者活用方針と関連づけて教育訓練の実態やニーズを把握することにより行う。第四は、高齢者雇用と若年雇用の代替関係の検証である。この検証は、企業（事業所）の採用管理の実態を数量的に捉えることにより行う。第五は、転職者の効果的な戦力化対策の抽出である。この抽出は、企業の中途採用者の戦力化策と活用効果を捉えることにより行う。第六は、媒介組織の組織運営課題の抽出である。この抽出は、媒介組織の事業戦略と組織体制を捉えることにより行う。

d. 分析方法

上記テーマに接近するために、以下の調査結果を用いた。第一は、「雇用動向調査」（厚生労働省）の個票データの活用である。活用データは、事業所が回答する「事業所票」（上半期）と新規採用者が回答する「入職者票」である。対象年度は、高年齢者雇用安定法の施行（平成 16 年改正、18 年施行）時期を含む、2005 年・2007 年・2009 年の 3 時点とした。

第二は、『高齢者の社外からの受け入れと教育訓練』に関するアンケート調査である。この調査では、①高年齢者（50 歳代）向けの教育訓練の実態とニーズ把握、②高齢者（50 歳以降）の転職市場整備に向けた課題、③採用（受け入れ）した中途採用者や出向・転籍者の早期の戦力化をはかる方法を捉えている。調査票の配布件数は 10000 件（事業所）、回収数は 1,855 票である（回収率 18.6 %）。

第三は、「高齢期の転職に関するアンケート調査」である。この調査では、転職成功者の職業経歴、職務態度や能力を捉えている。上記（第二）調査票配布企業の協力のもと、対象者は① 55 歳以上で、②過去 3 年間転職した実績があり、③ 50 歳代で主に正社員であった者、2 名に配布をした。調査票配布数は 2 万件であり、上記の要件にあう回収数は 951 票であった。推計回収率（事業所から個人向けに配布した調査票数から算出した値）は 70.6 %であった。

第四は、「高齢化社会における人材サービスに関する実態調査」である。この調査は、人材ビジネス企業の事業内容、高齢人材向けのサービス内容、今後の事業展開に向けた課題を捉えている。調査票の配布数は 2000 事業所であり、業種は職業紹介や労働者派遣を営む事業所とした。回収数は 475 票であり、回収率は 23.8 %であった。

第五は、ヒアリング調査である。ヒアリング調査先は、人材ビジネス企業（再就職支援企業、派遣会社、職業紹介企業）は計 7 社、公共職業安定所は都内 2 箇所、シルバー人材センターは神奈川県内の 2 拠点、神奈川県とハローワークの共同運営の事業組織、シルバー人材センター会員に行った。

e. 分析結果

分析結果の概要は以下のとおりである。

- ①「雇用動向調査」の分析から 2005 年と 2007 年では、「高齢者が優遇されているので若年層が仕事を奪われている」という関係はないこと。景気低迷期の 2009

年には、若年層の採用は経営状況の影響を受けなくなり、経営状況が良好になれば高齢者がその恩恵に浴する関係があること。

- ② 60 歳代男性前半層の入職ルートを「雇用動向調査」から見ると、他のルートと比べて「継続雇用」は、大企業勤務者や事務従事者が選択する傾向が高いこと。
- ③ 転職者の職業能力と満足度との関係について（アンケート調査）、最も長く勤務した会社で、「役割範囲自己効力感」（広い役割をこなすことができる信念）、「キャリア成功感」（自らのキャリアを築くことに成功していると感じること）を経験し、「EI」（自らの感情をコントロールする能力、相手の感情を理解できる能力）が高いという認識を持つ場合に、現在の満足感が高くなること。
- ④ 企業が 60 歳以降に求める能力は、「第一線で働く能力」よりも「現役世代の力になる能力」であり、後者の能力を求める企業では、意識改革に関する研修が重要という認識をもっていること（アンケート調査）。
- ⑤ 転職者を受け入れた企業のうち、早期に戦力化した出向・転籍者と中途採用者は人的ネットワークを用いていた。特に、中途採用者（中高年正社員）の早期戦力化には、中途採用者が採用後に社内で自律的に活動できる支援内容に効果があること（アンケート調査）。
- ⑥ 就業機会を提供する媒介組織のうち、民間人材ビジネス企業において、専門性の高い業務ではなく、また単純作業でもない、これまで蓄積した経験や知識を活かせる仕事に労働力需要は低い状況にあること。高齢人材向けのサービスについて、積極的に推進する事業者は少ないが、様子見的な積極派を含めると全体の 3 分の 1 を占めるまでになること（ヒアリング調査）。
- ⑦ 公共職業安定所では需給調整機能の強化、求人者向けのサービス拡充、求職者サービスの充実・強化の取り組みを進めているが、高齢者支援の窓口が縮小・撤廃されていること。また、民間ビジネス企業では、求人開拓や求職者開拓の手段のひとつに公共職業安定所を活用しており、公共職業安定所が民間ビジネス企業の事業の一部を支えていること（ヒアリング調査）。
- ⑧ 高齢者のセーフティネットの機能を果たすシルバー人材センターでは、就業機会を求めて登録する会員が増加していること。センターは「生きがい就業」と「生活のための就業」という異なる経営理念の調整が求められている。しかし、高齢者の就業を進める役割が期待されていたこともあり、全国シルバー人材センター事業協会は、センターを地域の高齢者を対象とするワン・ストップサービスセンターとして、職業紹介や派遣、再就職支援事業も扱う総合的な就労支援サービスを提供する事業体として位置づけていること（ヒアリング調査）。

f. 提言の要点

- ① 「d.①」の結果（2009 年調査の分析結果）を受け、特に景気低迷期において高齢者雇用を議論する場合には、他の年齢層への影響も考慮し、全体調和を図ることが必要である。
- ② 「d.②」の結果に加えて、専門的・技術的職業や管理的職業の人は継続雇用が少ないという事実から、継続雇用制度における人材マネジメントの改善を図り、制度の充実を目指す必要がある。

- ③「d.③と④と⑤」の結果を受け、高齢期の企業間移動に関しては移動前の企業、移動後の企業という双方における支援を充実させる必要がある。更に、移動前の支援は、実行されにくいこともあるため、企業に代わって個人の意識改革や能力開発を促進する仕組みを作る必要がある。
- ④移動そのものをサポートする職業紹介機関も必要であるが、「d.⑥」の結果を受け、「中間層」を主たるターゲットとすることが、社会的ニーズにも合致したものなる。そのニーズに応えるには、「紹介予定派遣」の推進や中小企業向けの派遣を進めていくことが効果的な対策となる。
- ⑤公共職業安定所は、就業困難者も含めた支援を展開し、求職者にとっての最後の拠り所としての役割を担うことも期待されている。「d.⑦」の結果を受け、定着支援などの場面で、例えば高年齢者雇用アドバイザーの活用など、他の機関との連携が必要になる。
- ⑥シルバー人材センターは、「生活のための就労」者が増える中で、「d.⑧」の結果を受け、「生きがい就労」という枠を越えて、新しい役割を担うこと（総合的な就労支援サービスを提供する事業体としての役割）が必要となる。高齢人材ビジネスモデルの民間ビジネス企業への水平展開を図るためにも、実績のあるシルバー人材センターの更なる機能拡充が求められる。

5)「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」事例の収集・提供

急速な高齢化の進行と少子化による労働力人口の減少に伴い、年齢や障害の有無にかかわらず安心して働ける社会の実現を図ることが国民生活の安定のために重要となる。高齢者雇用促進と障害者雇用促進の相乗効果による雇用促進を図るという観点から、平成 23 ～ 24 年度の 2 年間の高年齢者雇用開発コンテスト応募事例のうち「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」の事例を再整理した。これらの事例は、企業が参考にできるように、当機構ホームページに掲載し、取組み事例の普及を図った。

6)「70歳いきいき企業100選」等の作成・周知

a. 目的

70 歳雇用を推進するステップとして、①企業に 65 歳超従業員を一人雇用してもらい、成功体験やノウハウを企業に蓄積し、②その蓄積をもって 65 歳超高齢者の受け入れ人数を増加させていく、という方法が考えられる。企業に上記①の着手を促すには、当機構は世間に (a) 70 歳以上の従業員を雇用する企業が多数あることを知らせること、(b) 取組み意欲のある企業が参考にできる対策を知らせること、が必要な支援策となる。

b. 成果物（「70歳いきいき企業100選」「70歳雇用先進事例集」）

この目的から、平成 20 年度より、人事担当者が 70 歳以上従業員の労働条件や就業状況、活用の工夫等の要点を把握できる事例を、見開き 1 ページでまとめた「70 歳いきいき企業 100 選」の刊行を開始した。平成 24 年度は、過去と同様に、取組み事例を当機構の全国の地方業務部門を通じて収集した。本年度は、約 271 件の事例を

収集し、内田賢東京学芸大学教授を委員長とする委員会の選定を経て、約 100 事例を選出し、「70 歳いきいき企業 100 選 2012 年版」（以下、「100 選」と記述する）を作成した。

また、70 歳雇用に着手し（a.①）、それを拡大させる過程において（a.②）、企業は想定される課題について未然に対策を講じること、更には発生した問題を把握し、解決を図ることが求められる。このときの参考情報を提供する目的から、上記「100 選」の中から雇用形態、就業分野、高齢者の活躍ぶり等の観点から先進的な 24 事例を選定し、「70 歳雇用先進事例集 2012 年版」（以下、「先進事例集」と記述する）を作成した。

c. 啓発方法と啓発効果

「100 選」は 1 万 8 千部、「先進事例集」は 1 万 6 千部を印刷し、企業への配布を行っている。また、広範囲に直接情報を伝達するため、当機構の HP においても 2 種の内容を掲載している。さらに、地方業務部門においても、100 選の作成過程で収集した事例をもとに全都道府県で「地域版事例集」を作成している。

なお啓発事業の効果を紹介すると、高年齢者雇用アドバイザーの約 95 %が、「100 選」を企業への情報提供に活用できると回答（「報告書等の活用調査アンケート」）している。

(2) 共同研究の実施

a. 目的・概要

高年齢者が意欲と能力を発揮し、働きやすい職場にするために、制度の見直しや働く環境の改善を行うための研究を、企業と機構が共同で行い、その成果を広く普及する。

当年度は、5 府県の 5 事業所において、事業主と機構（外部の専門的知識を有する学識経験者等を含む）と共同で先駆的事例の構築に向けた 5 件の研究を行った。研究テーマは、高齢者等の能力の有効活用、職域開発、健康管理、モチベーションの向上等の観点から、事業主のニーズに応じて設定した。

b. 実施内容

〔実施企業名〕 〔業種〕 〔研究テーマ〕 〔成果〕

①ボルテックスグループ（（株）ボルテックスセイグン、（株）ボルテックスサポート）

業種：運送業（ほか倉庫業、通関業、産業廃棄物収集運搬業 等）

研究テーマ：運送業における高齢化に配慮した能力要件適正評価システムと危険物取扱対応型 I T 点呼システムの開発により 65 歳を超えても安全かつ健康的に働ける職場づくりに関する調査研究

成果：・高齢者が「危険物取扱ドライバー」として働く為の能力要件を適正評価するシステムの構築

・高齢者でも対応可能な「タッチパネル方式危険物取扱事業者向け I T 点呼システム」の研究開発

外部委員：岸田孝弥（高崎経済大学教授）他 2 名

② ウエルシア関東グループ（ウエルシア関東（株）、ウエルシアオアシス（株））

業種：調剤併設型ドラッグストアチェーン

研究テーマ：調剤併設型ドラッグストアチェーンにおける雇用期間の長期化に対応可能な人事・賃金制度の見直しと障害者雇用促進を視野に入れた高齢者の職務再設計及び高齢者作業の身体的負担軽減に関する調査研究

成果：・ピラティスエクササイズは低下した高齢者の身体機能を向上させ、業務上の本人負担を軽減し業務効率の改善結果

- ・高齢期のライフスタイルに応じた嘱託就業規則の見直し
- ・各種清掃等作業における高齢者（障害者）の身体的作業負荷軽減

外部委員：水澤良昭（高年齢者雇用アドバイザー）、小林美木（高年齢者雇用アドバイザー）、石井文由（明治薬科大学教授）他 2 名

③（株）滋賀カツラ

業種：ゴム生地、ゴムローラ、ニューモール製造

研究テーマ：熟練高齢者の経験と知恵を活用したワークブック方式によるマニュアルの設計構築と高齢者の職域拡大のための職場環境改善・整備推進活動の効果的な運用及び作業負荷軽減に関する調査研究

成果：・標準業務マニュアルを基に、職域拡大に繋がるように業務を習得する高齢者のための各自マニュアルの作成

- ・重量物取扱い作業における作業負荷軽減及び成形工程・研磨工程における重筋作業の改善

外部委員：松尾安藏（高年齢者雇用アドバイザー）、岡本眞（高年齢者雇用アドバイザー）

④ 医療法人河北会河北病院

業種：一般病床（障害者）、療養病床（医療、介護）

研究テーマ：医療介護現場における 70 歳までいきいきと働けるためのモチベーションの維持につながる制度設計と看護・介護関係業務の身体的負荷軽減に関する調査研究

成果：・高齢になっても働き続けることができる職場づくりの実現に関する調査研究（若年者と高齢者の仕事の融合、院内での支援資格制度の周知等）

- ・高齢者になると作業負荷の高い業務（汚物収集作業、湯沸しや配膳作業など）の作業負荷軽減

外部委員：杉本友彦（高年齢者雇用アドバイザー）、岡本眞（高年齢者雇用アドバイザー）

⑤ 丸徳海苔（株）

業種：海苔の加工・販売

研究テーマ：海苔加工販売業における希望者全員 70 歳まで働けるための健康管理を含めた人事・能力開発制度の構築及び高齢者の作業負担軽減に関する調査研究成果：・70 歳まで引き続き働けるように、職務要件表の作成、実現可能な勤務体系の選定など

・原材料投入裁断・自動補填作業支援機器の開発及びボトル容器運搬供給作業支援機器の開発による鋳物部品塗装ラインにおける高齢者の作業負荷軽減
外部委員：松浦和夫（高年齢者雇用アドバイザー）、稲川章（医師）

c.成果物

共同研究年報

周知・活用方法は、後掲「3.実践的手法のアウトプットとその周知」による

（3）高年齢者ワークシェアリング推進事業の実施

a.目的・概要

高年齢者の就業ニーズに応じた多様な就業機会の確保を図るため、高年齢者の意欲や能力等を活用した新たな就業形態を自らが検討・計画・試行し、あるいは実施しようとする企業を支援するとともに、実施企業の検討等から得られた成果を具体的事例として整理し、普及啓発を行う。

また、ワークシェアリング等多様な就業形態の導入により、就業機会の確保・拡大の取組を行っている企業事例を収集し、上述の支援事例と併せて高年齢者の多様な働き方事例集として作成し普及啓発を行う。

b.実施内容

〔実施企業名〕 〔業種〕 〔検討内容〕

①東豊観光㈱（道路旅客運送業）選択式フレックス勤務の導入と高齢者職場の創出
外部委員：高年齢者雇用アドバイザー岡本眞、高年齢者雇用アドバイザー松尾安藏

②都心運送㈱（運輸業）高齢者の経験とスキルを活用した多様な働き方の構築による
安定的人材の確保と安全・効率性に考慮したノウハウの継承
外部委員：石井志津子（高年齢者雇用アドバイザー）

③㈱日本電工（設備工事業）高齢従業員に対する在宅勤務、同社 OB、新規高齢者に対する請負契約による就労機会拡大
外部委員：杉本友彦（高年齢者雇用アドバイザー）

④(有)さくらい（通所介護）短日勤務による夜勤勤務者の確保、短時間勤務導入による介護補助・入浴介助業務の確立
外部委員：山縣勝治（高年齢者雇用アドバイザー）

⑤㈱お佛壇のやまき（仏壇・仏具製造販売業）高齢者のスポット勤務制度の導入及び

短時間勤務者（スポット勤務を含む）評価・報酬制度の導入
外部委員：布川日佐史（静岡大学教授）他 1 名

⑥医療法人社団永生会（医療、福祉業）シニア・コンシェルジュナース（外来受付相談員）の新規開発
外部委員：佐野哲（法政大学教授）他 2 名

⑦（社福）長円寺福祉会中村保育園（児童福祉業）高齢者のスポット勤務制度及びフレキシブルな勤務制度による 70 歳までの継続雇用制度の導入
外部委員：小山田政義（高年齢者雇用アドバイザー）

c.成果物

高年齢者の多様な働き方事例集

周知・活用方法は、後掲「3.実践的手法のアウトプットとその周知」による

（4）産業別高齢者雇用推進事業の実施

a.目的・概要

高齢者雇用を推進していくために、産業毎に、労働力人口の高齢化の状況や、置かれている経営環境、求められる労働者の性質、形態など、高齢者雇用に関する諸条件が異なっていることを踏まえ、当該産業に属する企業で構成される産業団体が自主的に高齢者雇用に取り組むことを支援する。

当年度は 10 産業団体に対して、産業別雇用推進ガイドラインの策定等に係る支援を行った。

b.実施内容

【2 年計画 2 年目】

〔業種〕	〔実施団体〕	〔座長〕
学習塾業	（社）全国学習塾協会	木村琢磨（法政大学准教授）
内装工事業	（社）全国建設室内工事業協会	平野文彦（日本大学教授）
乳製品製造業	全国乳業協同組合連合会	笹島芳雄（明治学院大学名誉教授）
金属プレス加工業	（社）日本金属プレス工業協会	佐野哲（法政大学教授）
製紙業	日本製紙連合会	高田一夫（一ツ橋大学教授）

【2 年計画 1 年目】

自動車車体製造業	（一社）日本自動車車体工業会	藤村博之（法政大学教授）
造園工事業	（社）日本造園組合連合会	田口和雄（高千穂大学教授）
鋳造業	（社）日本鋳造協会	梶原 豊（高千穂大学名誉教授）
新聞業	全国地方新聞社連合会	大木栄一（東京大学特任研究員）
味噌製造業	全国味噌工業協同組合連合会	笹島芳雄（明治学院大学名誉教授）

- 推進委員会：39 回（うち作業部会 3 回）
- 普及啓発セミナー：19 回（参加者数 799 名）

c.成果物

平成 24 年度策定ガイドライン：5 種

- ①学習塾業高齢者活用推進ガイドブック
- ②ベテランとともに歩み続ける内装工事業高年齢者雇用ガイドブック
- ③牛乳・乳製品製造業高齢者雇用推進の手引き
～ベテランの知識・経験はかけがえのない企業の宝 職場に輝きと活力をもたらそう～
- ④金属プレス加工業高齢者雇用推進の手引～高齢者雇用の義務化対策は 50 歳代から～
- ⑤パルプ・紙・紙加工品製造業高齢者雇用推進の手引き

周知・活用方法は、後掲「3.実践的手法のアウトプットとその周知」による

3. 実践的手法のアウトプットとその周知

（1）実践的調査研究

研究成果を報告書やパンフレットに取りまとめ、関係諸機関を通じて全国の事業主をはじめ広く一般に配布した。また、各種イベントの来場者に報告書等を配布するほか、雑誌記事に掲載したり、高齢者雇用開発フォーラム表彰式におけるパネル展示やシンポジウムの際のデータ活用などによりわかりやすく解説するなど、積極的に広報を行った。さらに、高年齢者雇用アドバイザーや70歳雇用支援アドバイザーが行う相談援助業務において効果的な活用を図るよう研修等において働きかけた。

（2）共同研究等

企業等との共同研究の成果について、広く周知するため様々な方法により情報を提供した。

- ・共同研究年報
- ・当機構ホームページ
- ・高年齢者雇用開発フォーラム等
- ・相談援助活動の参考情報

また、前年度に実施した企業に対して、フォローアップ調査を行い、企業内における効果のみならず、他企業からの問合せ及び外部機関への情報提供状況についても把握した。

（3）高年齢者ワークシェアリング推進事業

企業との取り組みの成果について、広く周知するため様々な方法により情報を提供した。

- ・事例集の作成

- ・当機構ホームページ
- ・高齢者雇用開発フォーラム等
- ・相談援助活動の参考情報

(4) 産業別高齢者雇用推進事業

各産業団体の取り組み内容及び作成したガイドラインについて、広く周知するため様々な方法により情報を提供した。

- ・各産業団体会員企業に対する周知活動
- ・当機構ホームページ
- ・高齢者雇用開発フォーラム等
- ・相談援助活動の参考情報

最終年度において、各産業団体会員企業に対して普及啓発セミナーを開催することとし、併せて会員企業への普及効果を確認するためのアンケート調査を行った。同調査において、参加企業の97.4%から「役に立った」との回答を得た。また、同調査の自由記述から「ガイドラインには、同業者の事例が多数掲載されており、同じ悩みを抱える身として参考になった」「トークセッションの内容は自社で取り組む際の良いヒントになった」といった意見を得ている。

(5) 各調査研究事業の連携

高齢者雇用に関する調査研究業務について、その実施過程をはじめ検討成果に関する情報の共有化を各部と図り、その普及・啓発活動についても各部と連携を図りながら行った。

平成24年度実践的調査研究にかかる成果について

テーマ	成果	概要	成果の活用等
「70歳まで働ける企業」基盤作り推進のための調査研究	・アドバイザー向けの賃金研修プログラム（案）の作成及びアンケート調査設計	・高年齢者雇用アドバイザーが実施する賃金制度設計の相談・援助サービスの質的向上とサービス拡充を図る目的から、学識経験者や人事労務管理の企業実務家、高年齢者雇用アドバイザーを委員とする委員会を設置し、平成24年度は、2日間の研修プログラム案を作成した。また、企業の人事担当者への情報提供を通じた啓発事業のため、高齢者向けの人事制度設計、65歳超従業員への個別管理の実態、改正高年齢者雇用安定法施行による人事制度への影響を捉えるためのアンケート調査票の基本設計を行った。	・平成25年度には開発中の研修プログラム（案）を活用し、高年齢者雇用アドバイザーを対象とする研修（トライアル）を実施する予定である。この研修結果をもとに、研修目標や教授法を再設定し、かつ講義内容を精査する。この検討を経て、2日間と2時間の研修プログラムを完成させる。また、アンケート調査は、新規プロジェクトを設置し、実施する予定である。
高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究	・報告書2種（「高齢期の労働移動の現状と課題－高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究報告書－」と「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書－高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究報告書－」）の作成	・高齢者雇用対策において、同一企業内の就業機会拡充を図る内部労働市場政策に主眼を置いてきたが、①団塊世代が65歳を超えること、②61歳以降に継続雇用が叶わない人は一定数存在すること、以上から、高齢者の雇用政策において外部労働市場の整備も重要な政策課題となる。この課題抽出のため、平成23・24年度に学識経験者や実務家等で構成する委員会を設置し、検討を進めた。検討内容は、①転職成功者の職業能力の把握、②企業における高齢者の新規採用状況と戦力化対策、③媒介組織（公共職業安定所、民間人材ビジネス企業、シルバー人材センター等）の事業戦略（と事業展開の方向性）、④企業における教育訓練政策、以上の4点である。この検討には、官庁統計（「雇用動向調査」）やアンケート調査、及びヒアリング調査の分析を行い、分析結果や政策的含意を報告書に取りまとめた。	・取りまとめた報告書の配布（高年齢者雇用アドバイザー、行政機関（厚生労働省）、ヒアリング調査協力機関（労働局、職業安定所等））やHPへの公開（報告書の一部）を通じた情報提供を行う。また、企業における教育訓練ニーズの把握を行ったが、この成果を新規事業の企画立案に反映させる予定である。

平成24年度実践的調査研究にかかる成果について

テーマ	成果	概要	成果の活用等
65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究	・報告書2種（「65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究報告書」と「管理職の評価行動と高齢者活用の管理職への支援－65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究報告書－」）の作成	・70歳雇用は、①60歳代前半層の人事制度の整備と②65歳超の個別管理、という2つの対策から推進する必要がある。(A) 後者②においては、職場では65歳超の従業員数が増加することから従来の個別対応では難しくなり、職場の上司と人事部門の協力関係の構築が強く求められる。(B) 同時に、生涯現役を貫くには、現役時代からのキャリア支援を進めることも必要になる。(C) 加えて、企業が高齢化対策を検討・推進する際は、高齢者雇用が企業業績に与える影響を把握しておく必要がある。上記(A)の解決策の提示、(B)の現状把握、(C)の影響を抽出するために、平成23・24年度に学識経験者や実務家等で構成する委員会を設置し、検討を進めてきた。この検討には、アンケート調査（年上の部下をもつ管理職対象）や貸与したアンケート調査（人事担当者対象）、ヒアリング調査（労働組合、人事担当者、高齢者、教育訓練担当者）の分析を行い、分析結果や政策的含意を報告書に取りまとめた。	・取りまとめた報告書の配布（高年齢者雇用アドバイザー、行政機関（厚生労働省）、ヒアリング調査協力機関（企業）やHPへの公開（報告書の一部）を通じた情報提供を行う。また、この成果を新規事業・プロジェクトの企画立案に反映させる予定である。
団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査	・コンテスト表彰式におけるパネル展示及び「団塊世代の就業・生活意識実態調査研究報告書－2012年度－」の作成	・団塊世代の就業状況や社会活動状況、その変化を捉えるために、学識経験者からなる委員会を設置し、インターネットモニターを用いたWebアンケート（7年目）を実施し、分析結果や政策的含意を報告書に取りまとめた。	・取りまとめた報告書の配布（高年齢者雇用アドバイザー、行政機関（厚生労働省））やHPへの公開（報告書の一部）を通じた情報提供を行う。また、この成果を新規事業・プロジェクトの企画立案に反映させる予定である。
「70歳いきいき企業100選」の作成・周知	・70歳まで働ける雇用就業環境を整備している企業の事例収集及び情報提供	・70歳まで働ける雇用就業環境を整備している企業の事例情報の収集（約271事例）を行い、このうち100事例を選定し冊子に取りまとめた。 ・「100選」の中から24事例を選定し、雇用形態、就業分野、活躍ぶり等の状況を詳しくまとめた「70歳雇用先進事例集」を作成した。 ・地方業務部門においても、100選の作成過程で収集した事例を基に47都道府県で地域版事例集を作成した。	・「70歳いきいき企業100選」及び「70歳雇用先進事例集」は経済団体、業種団体及び各地域の企業等に広く配布するとともに、70歳雇用支援アドバイザーの必携資料として事業主に対する相談・援助活動に活用している。 ・地域版事例集については、地方業務部門における70歳雇用の啓発活動の際に活用している。

平成24年度「70 歳まで働ける企業」実現に向けたシンポジウム開催結果

【東京会場】

日 時： 平成25年1月18日（金） 13:00～16:15
 場 所： 品川THE GRAND HALL（港区港南2-16-4グランドセントラルタワー3F）
 来場者数： 378名
 内 容： 講演 「70歳まで活躍する！ ～キャリア時間軸の延長～」
 諏訪 康雄 氏 （法政大学大学院政策創造研究科 教授）
 パネルディスカッション 「どう進める70歳雇用」
 （コーディネーター）
 諏訪 康雄 氏 （法政大学大学院政策創造研究科 教授）
 （パネリスト）
 板谷 直正 氏 （協和工業株式会社代表取締役会長）
 落合 寛司 氏 （西武信用金庫理事長）
 辻井 一男 氏 （株式会社辻井製作所代表取締役社長）
 西澤 孝枝 氏 （株式会社西澤電機計器製作所代表取締役社長）

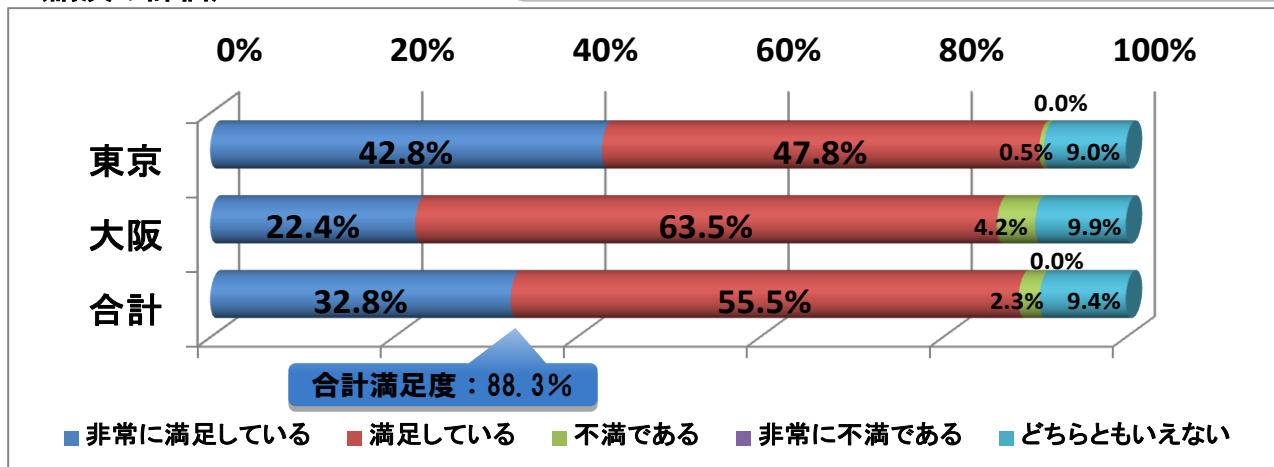
【大阪会場】

日 時： 平成25年1月24日（木） 13:00～16:15
 場 所： 大阪新阪急ホテル 紫の間（大阪市北区芝田1-1-35）
 来場者数： 287名
 内 容： 講演 「70歳雇用時代 どう働く」
 今野 浩一郎 氏 （学習院大学経済学部経営学科 教授）
 パネルディスカッション 「こうして進める 70歳雇用」
 （コーディネーター）
 今野 浩一郎 氏 （学習院大学経済学部経営学科 教授）
 （パネリスト）
 武部 吉輝 氏 （株式会社川島織物セルコン人事総務部上席主幹）
 加藤 一博 氏 （協伸静塗株式会社代表取締役社長）
 藤田 敏子 氏 （株式会社クック・チャム代表取締役社長）
 能村 盛隆 氏 （大和ハウス工業株式会社人事部長）

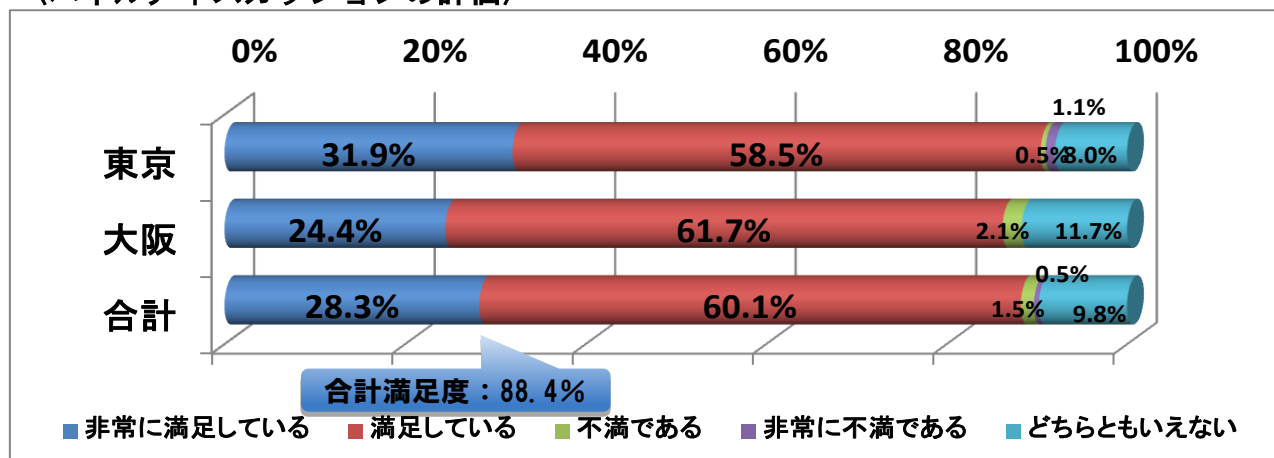
【両会場のアンケート結果】

講演とパネルディスカッションを併せた合計満足度
 : 88.3%

〈講演の評価〉



〈パネルディスカッションの評価〉



平成24年度 共同研究一覧

企業No	事業内容	研究テーマ	研究成果(例)	外部研究者
共-24-1	運送業(ほか倉庫業、通関業、産業廃棄物収集運搬業 等)	運送業における高齢化に配慮した能力要件適正評価システムと危険物取扱対応型IT点呼システムの開発により65歳を超えても安全かつ健康的に働ける職場づくりに関する調査研究	①高齢者が「危険物取扱ドライバー」として働く為の能力要件を適正評価するシステムの構築 ②高齢者でも対応可能な「タッチパネル方式危険物取扱事業者向けIT点呼システム」の研究開発	大学教授1名 大学講師1名
共-24-2	調剤併設型ドラッグストアチェーン	調剤併設型ドラッグストアチェーンにおける雇用期間の長期化に対応可能な人事・賃金制度の見直しと障害者雇用促進を視野に入れた高齢者の職務再設計及び高齢者作業の身体的負担軽減に関する調査研究	①ピラティスエクセサイズは低下した高齢者の身体機能を向上させ、業務上の本人負担を軽減し業務効率の改善結果 ②高齢期のライフスタイルに応じた嘱託就業規則の見直し ③各種清掃等作業における高齢者(障害者)の身体的作業負担軽減	アドバイザー2名 大学教授1名 障害者関連支援事業主1名 ピラティスインストラクター
共-24-3	ゴム生地、ゴムローラ、ニューモール製造	熟練高齢者の経験と知恵を活用したワークブック方式によるマニュアルの設計構築と高齢者の職域拡大のための職場環境改善・整備推進活動の効果的な運用及び作業負担軽減に関する調査研究	①標準業務マニュアルを基に、職域拡大に繋がるように業務を習得する高齢者のための各自マニュアルの作成 ②重量物取扱い作業における作業負担軽減及び成形工程・研磨工程における重筋作業の改善	アドバイザー
共-24-4	一般病床(障害者)、療養病床(医療、介護)	医療介護現場における70歳までいきいきと働けるためのモチベーションの維持につながる制度設計と看護・介護関係業務の身体的負担軽減に関する調査研究	①高齢になっても働き続けることができる職場づくりの実現に関する調査研究(若年者と高齢者の仕事の融合、院内での支援資格制度の周知等) ②高齢者になると作業負担の高い業務(汚物収集作業、湯沸しや配膳作業など)の作業負担軽減	アドバイザー
共-24-5	海苔の加工・販売	海苔加工販売業における希望者全員70歳まで働けるための健康管理を含めた人事・能力開発制度の構築及び高齢者の作業負担軽減に関する調査研究	①70歳まで引き続き働けるように、職務要件表の作成、実現可能な勤務体系の選定など ②原材料投入裁断・自動補填作業支援機器の開発及びボトル容器運搬供給作業支援機器の開発による鋳物部品塗装ラインにおける高齢者の作業負担軽減	アドバイザー 大学講師

平成24年度 高年齢者ワークシェアリング推進事業における取組企業一覧

【高年齢者就業形態開発支援事業】

■ 1年計画

No.	主な事業内容	事業実施結果	外部委員
1	道路旅客運送業	選択式フレックス勤務の導入と高年齢者職場の創出	高年齢者雇用アドバイザー2名
2	運輸業	高年齢者の経験とスキルを活用した多様な働き方の構築による安定的人材の確保と安全・効率性に考慮したノウハウの継承	高年齢者雇用アドバイザー
3	設備工事業	高年齢従業員に対する在宅勤務、同社OB、新規高年齢者に対する請負契約による就労機会拡大	高年齢者雇用アドバイザー
4	通所介護	短日勤務による夜勤勤務者の確保、短時間勤務導入による介護補助・入浴介助業務の確立	高年齢者雇用アドバイザー
5	仏壇・仏具製造販売業	高年齢者のスポット勤務制度の導入及び短時間勤務者（スポット勤務を含）評価・報酬制度の導入	学識経験者2名
6	医療、福祉業	シニア・コンシェルジュナース（外来受付相談員）の新規開発	学識経験者1名、社会保険労務士等2名
7	児童福祉業	高年齢者のスポット勤務制度及びフレキシブルな勤務制度による70歳までの継続雇用制度の導入	高年齢者雇用アドバイザー

平成24年度 産業団体策定ガイドライン概要

産業団体が策定した高年齢者雇用推進ガイドラインの概要	
団体名	ガイドライン概要
学習塾業	○産業として比較的新しい学習塾業界における高年齢化の進展と市場環境変化に対応した有意義な高齢者活用策について、①キャリアモデル設計、②人材開発、③業界特有の課題解決要員、④職域開発、新サービス開発、⑤組織の活性化サポート、⑥評価と給与体系、⑦長く働ける仕組み作りの7つの視点で整理。若手講師しか活躍できないイメージや先入観を払拭した、高齢者活用のためのガイドラインを作成した。
内装工事業	○少子高齢化の影響等により、若年労働者の確保が困難となってきた内装工事業界において、現場で働くベテラン従業員がより長く働ける環境づくりのポイントとして、「いくつになっても働きやすい現場づくり」「継続雇用の場合のコツ」など、高齢者雇用に関する“気がかりに”を解決するヒントとして、高齢者雇用ガイドブックを作成した。
牛乳・乳製品製造業	○すでに多くの高齢者が働いている牛乳・乳製品製造業における、さらなる高齢者雇用の推進を目的として、①高齢者の適性、就労ニーズに応じた職務の提供による負荷の軽減、②賃金・処遇のあり方と意欲・モチベーションの維持・向上、③作業環境改善、④意識改革、⑤高齢に至るまでに求められる取組の5つのポイントから、各乳業者の実情に応じて活用できる手引としてとりまとめた。
金属プレス加工業	○業界を取り巻く厳しい経営環境の下、経営環境の変化に応じて高齢者役割や就労形態も多様化しているため、各企業の経営戦略(Aタイプ:精力的に海外進出を図る企業、Bタイプ:国内を開発、海外を量産ビジネスとしてすみ分ける企業、Cタイプ:試作事業にシフトし、下請けからメーカーを目指す企業、Dタイプ:関連新規分野への進出を図る企業)に応じた、高齢者の活用策について整理、検討した内容を手引としてとりまとめた。
パルプ・紙・紙加工品製造業	○装置産業である紙・パルプ等製造業界における、高齢者雇用推進策について、現職継続を基本としながらも、職域拡大やワークシェアの可能性の検討を踏まえ、先進企業事例を盛り込みながら、その他、業界が抱える高齢者雇用に関する課題対応の実践的手引として、高齢者雇用推進の手引を作成した。

平成24年度高年齢者雇用開発フォーラム（コンテスト表彰式）に関するアンケート調査結果

1. 調査実施日

平成24年10月5日（金）

2. 調査対象

平成24年度高年齢者雇用開発フォーラム参加者

3. 回収率

高年齢者雇用開発フォーラム参加者数	回収数	回収率
310名	156名	50.3%

合計満足度：89.9%

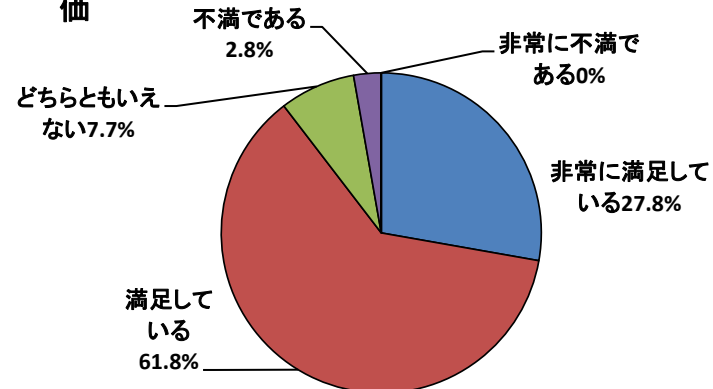
4. アンケートから

「高年齢者の雇用・就業について理解が深まった」55.1%

「検討している高年齢者雇用・就業の課題のヒントが得られた」42.3%

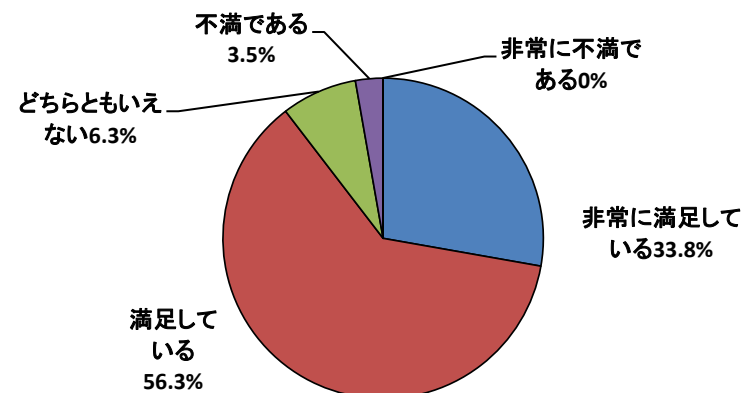
「高年齢者の雇用・就業に対する新たな課題に気がついた」37.8%

〈問1〉「コンテスト表彰式・記念講演」についての評価



満足度（「非常に満足」＋「満足」）**89.6%**

〈問2〉「事例発表・トークセッション」についての評価



満足度（「非常に満足」＋「満足」）**90.1%**

平成24年度『エルダー』発行一覧

月号	記事項目	記事概要
2012 4 (4/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	コミュニティと高齢者雇用 技を支える215 お客の身になって饗する百万一心の日本料理 ・高齢者雇用 A to Z 最終回 ・江戸のビジネスマン列伝 179 ・日本史にみる長寿食 223
2012 5 (5/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	シニア社員の能力開発 技を支える216 自然木の温もりが優しい手彫りの小枝印鑑 ・こうして実現!! やればできる継続雇用制度 第1回 ・江戸のビジネスマン列伝180 ・日本史にみる長寿食224
2012 6 (6/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	高齢者が健康で働くためには何が必要か 技を支える217 ジャズ文化の担い手を育てる最前線の評論家 ・こうして実現!! やればできる継続雇用制度 第2回 ・江戸のビジネスマン列伝181 ・日本史にみる長寿食225
2012 7 (7/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	現役世代を支援する高齢者の新しい働き方 技を支える 218 体感温度を察知してミクロの加工を究める ・こうして実現!! やればできる継続雇用制度 第3回 ・江戸のビジネスマン列伝182 ・日本史にみる長寿食226
2012 8 (8/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	高齢者雇用と賃金制度 技を支える 219 繊細な指先感覚と集中力で時計を甦らせる ・こうして実現!! やればできる継続雇用制度 第4回 ・江戸のビジネスマン列伝183・日本史にみる長寿食227
2012 9 (9/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	どのように高齢者の仕事を創るか 技を支える220 熟練技とハイテクが融合した超精密加工 ・こうして実現!! やればできる継続雇用制度 第5回 ・江戸から東京へ 第1回 ・日本史にみる長寿食228
2012 10 (10/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	実践に学ぶ!平成24年度 高齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰受賞企業事例から 技を支える221 太刀盛り名人の謙虚、該博深遠なる盤作り人生 ・こうして実現!! やればできる継続雇用制度 最終回 ・江戸から東京へ 第2回 ・日本史にみる長寿食229
2012 11 (11/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 特別記事 4 その他	徹底取材! 高齢者の職場づくり 平成24年度 高齢者雇用開発コンテスト 機構理事長表彰受賞企業事例から 技を支える222 本格衣裳と“振りつけ”で人形に命を吹き込む くえるだぁ最前線>西武信用金庫 ・江戸から東京へ 第3回 ・日本史にみる長寿食230
2012 12 (12/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	派遣労働と高齢者 技を支える 223 紫色の一瞬の輝きを体感して羊羹を練る ・継続雇用者から見た高齢者雇用 第1回 ・江戸から東京へ 第4回 ・日本史にみる長寿食231
2013 1 (1/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	高齢者雇用安定法改正 技を支える224 名器を提供し、至高の音をつくる ・継続雇用者から見た高齢者雇用 第2回 ・江戸から東京へ 第5回 ・日本史にみる長寿食232
2013 2 (2/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	高齢期まで働くためのワーク・ライフ・バランス 技を支える225 天日干しと徹底選別の落花生で地域おこし ・継続雇用者から見た高齢者雇用 第3回 ・江戸から東京へ 第6回 ・日本史にみる長寿食233
2013 3 (3/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	ダイバーシティの時代 技を支える226 和洋融合を実現したフラワー装飾の新世界 ・継続雇用者から見た高齢者雇用 第4回 ・江戸から東京へ 第7回 ・日本史にみる長寿食234

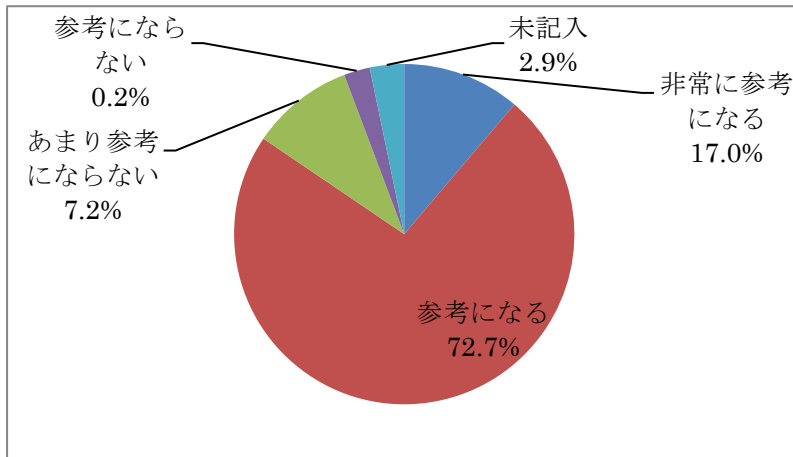
「エルダー」アンケート調査結果

【9・10月号実施】

設 問：「エルダー」は参考になっていますか

「非常に参考になる 17.0%」＋「参考になる 72.7%」

理解度 89.7%



送付部数：60000 部

回答数：483 件

回収率：0.8%

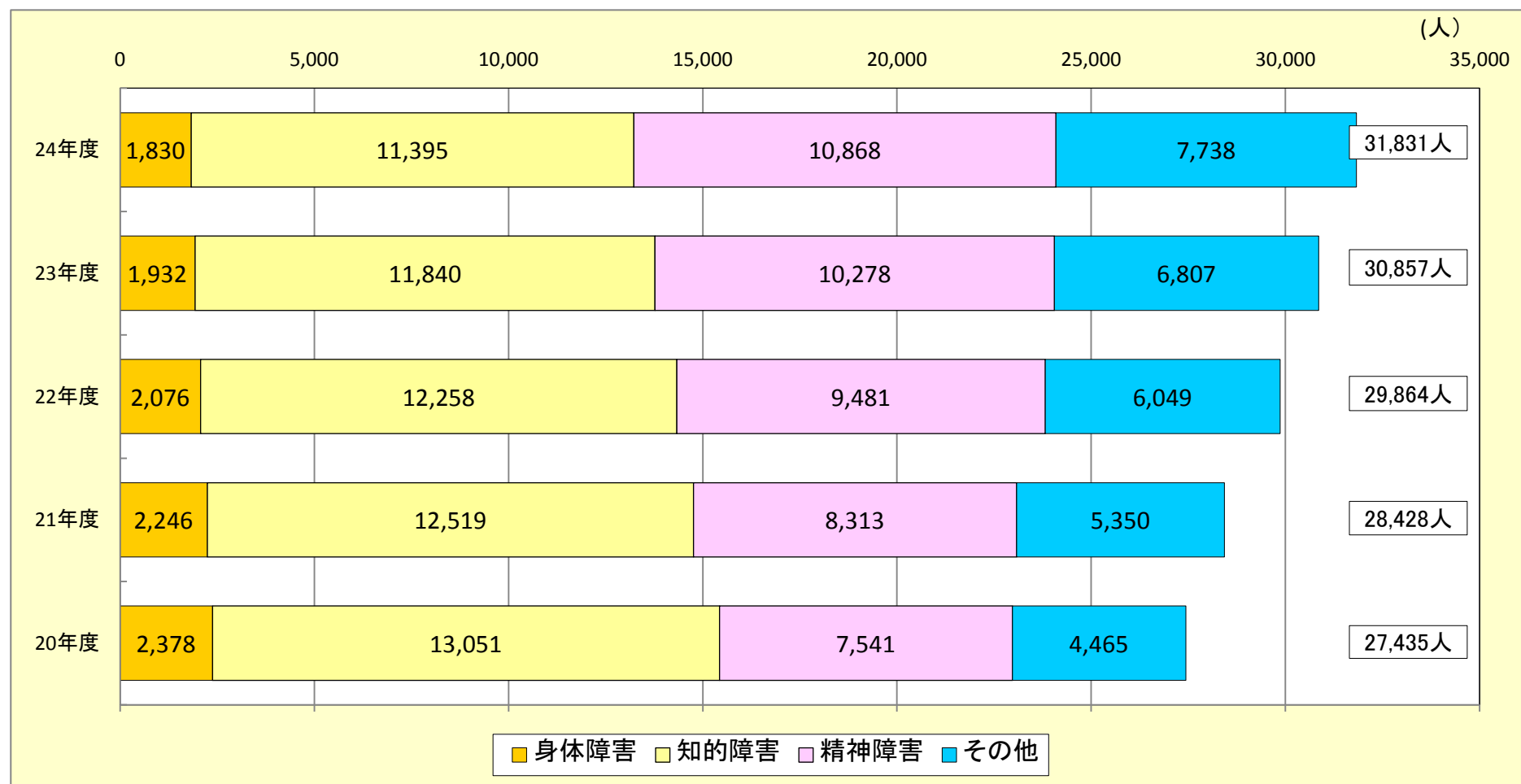
「非常に参考になる」の理由

- ・ 高齢者雇用に関する最新の情報が手に入るから（類似意見 4 件）
- ・ 各企業の取組みと工夫が参考になる
- ・ 高齢者が多いので、雇用や賃金のあり方などが資料として大いに参考になる
- ・ 高齢者雇用の諸制度について、理論から実践まで非常に勉強になる
- ・ 高齢者雇用の専門誌として、経営・労務管理面はもとより、高齢者特有の問題点やその対処などがたいへん役に立っている
- ・ 定年到達者の増加に伴う社内体制構築にたいへん役立つ など

「参考になる」の理由

- ・ 情報を入手するため（類似意見 5 件）
- ・ 取材記事が役にたつ
- ・ 内容がわかりやすい
- ・ 高齢者に職務意識をわからせる方法など
- ・ 自社の制度をつくるため
- ・ 特集が参考になる
- ・ 他社の動きが参考になる など

地域センター利用者数の推移



調査対象者	各地域センターにおいて、平成25年1月7日から同年3月8日までの2カ月間にジョブコーチ支援事業、職業準備支援又は精神障害者総合雇用支援におけるリワーク支援を終了した者を対象として、調査協力をお願いする。 ○ 回答者数: 1,128人 (対象者数 1,153人:回収率 97.8%) [障害種類別内訳] <table> <tr> <td>身体障害者:</td><td>29</td></tr> <tr> <td>知的障害者:</td><td>275</td></tr> <tr> <td>精神障害者:</td><td>524</td></tr> <tr> <td>その他:</td><td>286</td></tr> <tr> <td>不明:</td><td>14</td></tr> </table>	身体障害者:	29	知的障害者:	275	精神障害者:	524	その他:	286	不明:	14
身体障害者:	29										
知的障害者:	275										
精神障害者:	524										
その他:	286										
不明:	14										
調査実施年月	平成25年1月～3月										
調査方法	①センター職員が、支援終了日において、対象者に調査の目的を説明し、調査への協力をお願いする。 ②センター職員が、アンケート調査用紙と職業リハビリテーション計画の写しを見せながら、調査の内容と回答方法をわかりやすく説明し、返送用封筒(返送先は本部)をわたして返送をお願いする。 ③対象者は、(センター職員がいないところで)回答を記入し、返送用封筒で回答用紙を本部に送付する。										

(調査内容)

「職業リハビリテーション計画に書いてある支援計画や具体的目標などの内容は満足できるものですか？」

(ジョブコーチ支援、職業準備支援については、文中の漢字にはふりがなをつけて実施)

回答選択肢	回答結果	構成比
A: 大変満足している/とてもよかった	446	39.5%
B: 満足している/よかった	533	47.3%
C: どちらでもない	106	9.4%
D: 不満である/わるかった	9	0.8%
E: 大変不満である/とてもわるかった	1	0.1%
無回答	33	2.9%
計	1,128	100.0%

全体の86.8%の回答者が満足(A又はB)と回答している。

職リハ計画の満足度

満足度	割合
大満足している	39.5%
満足している	47.3%
どちらでもない	9.4%
不満である	0.8%
無回答	2.9%

部 内 限

職業リハビリテーション事例集

発達障害者就労支援カリキュラム導入に係る取組み編

平成24年11月

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
職業リハビリテーション部

「職業リハビリテーション事例集（発達障害者就労支援カリキュラム導入に係る 取組み編）」の作成に当たって

地域障害者職業センター（以下「センター」という。）では、発達障害者に対する支援ニーズの高まりに応えるため、平成19年度から一部のセンターの職業準備支援において、発達障害者就労支援カリキュラム（以下「就労支援カリキュラム」という。）の試行実施を開始し、平成23年度には13カ所のセンターにおいて、個々の障害特性や職業上の課題等に応じてより効果的な支援を実施し、円滑な就職及び職場適応を図ることを目的に、発達障害者に係る支援ノウハウの蓄積及びセンターでの効果的な支援技法等の検証を行ってきたところである。

この試行実施の取組みを踏まえ、平成24年度及び平成25年度の2カ年で、全国のセンター及び多摩支所の職業準備支援において就労支援カリキュラムを導入し、職業準備支援における発達障害者の受入れを拡大することとしており、併せて、関係機関との連携及び地域の就労支援ネットワークの構築に向けた取組みを実施することにより、発達障害者に対する職業リハビリテーションサービスの強化を図ることとしている。

本事例集は、試行実施したセンターにおける就労支援カリキュラムの取組みの実際についてとりまとめたものである。掲載した計25事例は、関係機関との連携体制の整備に向けた取組みや所内体制を工夫した取組み、対象者を就職等次の段階に確実に移行させるための取組み等、就労支援カリキュラムを円滑に導入し、効果的に実施する上で押さえておくべきものである。また、教育機関や当事者団体との連携については、今後その効果の検証や更なる検討が必要な取組みではあるが、センターとして新たな支援ニーズの拡大に向けて取り組んでいるということもあり、参考事例として掲載している。円滑かつ効果的な支援を実施する上で参考となる知見や情報が多く盛り込まれているので、各センターにおいて積極的に活用されたい。

本事例集が各センターにおける就労支援カリキュラムをはじめとする職業リハビリテーション業務の推進の一助になれば幸いである。

平成24年11月

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
職業リハビリテーション部

目 次

1. 関係機関との連携及び就労支援ネットワーク構築の取組み

(1) 対象者の確保に係る関係機関との連携の取組み

事例1	若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムにより配置されている就職チューターとの連携に向けた取組み	・・・1
事例2	発達障害者支援センターとの連携に向けた取組み① ー現場担当者レベルでの会議や協同支援の取組みにより発達障害者支援センターとの連携体制の構築を図った取組みー	・・・3
事例3	発達障害者支援センターとの連携に向けた取組み② ー発達障害者支援センターとの連携強化を通じて他機関も含めた連携体制の拡大を図った取組みー	・・・5
事例4	発達障害者支援センターとの連携に向けた取組み③ ー定期的な意見交換会の開催により相互の役割や機能について理解を深めた取組みー	・・・7
事例5	発達障害者支援センターとの連携に向けた取組み④ ー発達障害者支援センターに対する助言・援助を通じて地域障害者職業センターの支援内容に関する理解を促した取組みー	・・・9
事例6	地域若者サポートステーションとの連携に向けた取組み① ー地域障害者職業センターとの連携関係構築が期待できる地域若者サポートステーションを選定し具体的な連携方法について働きかけた取組みー	・・・12
事例7	地域若者サポートステーションとの連携に向けた取組み② ー就労支援カリキュラム対象者が利用していた地域若者サポートステーションに働きかけて連携体制の構築を図った取組みー	・・・25
事例8	障害者就業・生活支援センターとの連携に向けた取組み	・・・27
事例9	医療機関との連携に向けた取組み① ー個別ケースの取組みを契機に地域障害者職業センターの支援内容の理解促進を図った取組みー	・・・32
事例10	医療機関との連携に向けた取組み② ー個別ケースの取組みを通じて相互の支援内容等を把握した上で機関としての連携方法の整理を行った取組みー	・・・34
事例11	就労移行支援事業所との連携に向けた取組み	・・・38

(2) 効果的な連絡協議会の開催

- 事例12 地域の主要な関係機関を参集して各機関の役割について整理し連携要領を作成した取組み ……43
- 事例13 比較的小規模の連絡協議会を開催することにより機関同士の役割分担等を整理した取組み ……51
- 事例14 参加機関による事例検討を通じて発達障害者支援センターを中心に各機関との役割分担について整理した取組み ……53

2. 効果的な支援の実施に係る工夫の取組み

(1) 現行の人員体制において発達障害者就労支援カリキュラムを円滑に実施するための実施体制及びカリキュラム構成の工夫の取組み

- 事例15 就労支援カリキュラムの導入を契機に業務再構築の趣旨を踏まえて業務実施体制や支援方法の整備を図った取組み ……56
- 事例16 所内検討委員会を立ち上げて実施体制の改善を図った取組み ……64
- 事例17 就労支援カリキュラムを効率的に実施するために他事業との連動等を図った取組み ……67

(2) 職業準備支援開始前の的確な職業指導及び職業評価の実施の取組み

- 事例18 支援開始前に対象者の就職活動の進め方等を整理することにより支援課題を明確にし、現実的な就職活動支援を実施した取組み ……71
- 事例19 支援開始前に就労支援カリキュラム等の体験受講を通じて的確な個別カリキュラムを作成し、支援を実施した取組み ……73

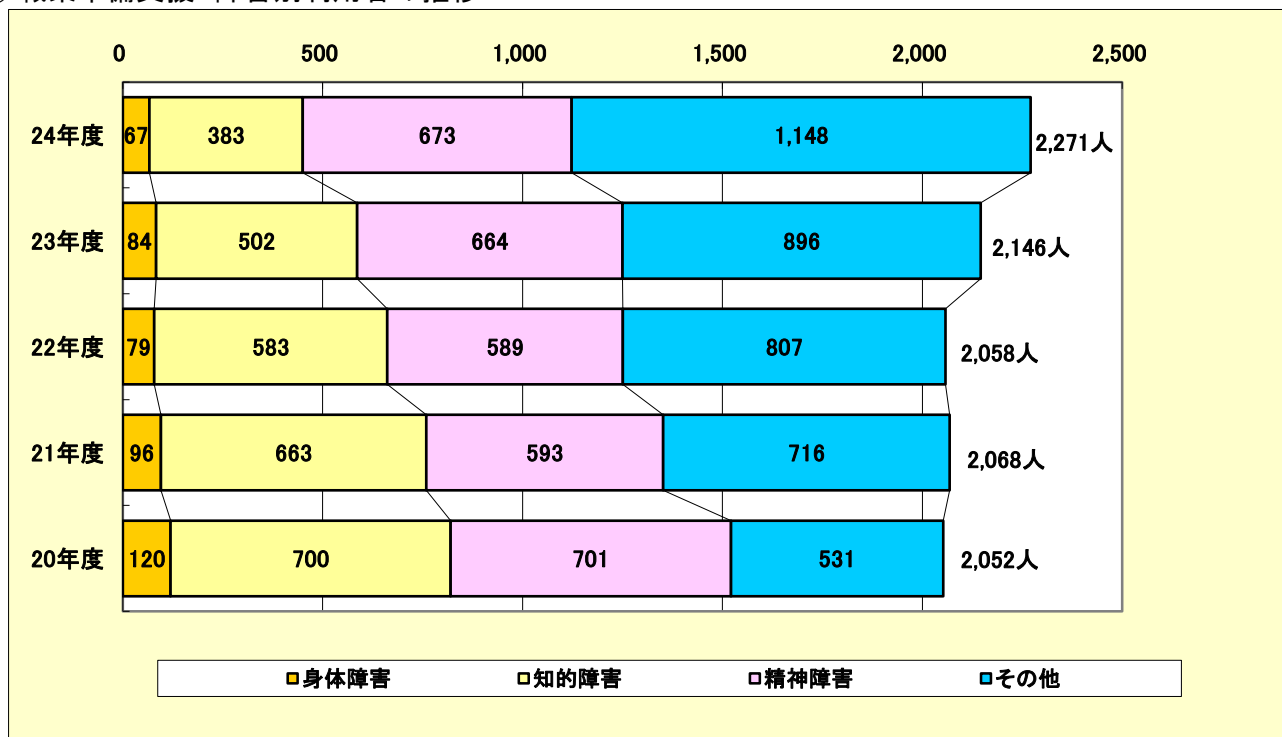
(3) 効果的・効率的な就職支援に係る取組み

- 事例20 事業所体験実習の効果的・効率的な取組み ……76
- 事例21 各種シート等を活用した効果的・効率的な支援の取組み ……84
- 事例22 振り返りシート等の作成を通じて自己理解の促進に繋げた取組み ……98
- 事例23 就職活動シートの活用により対象者の主体的な就職活動を促した取組み ……103

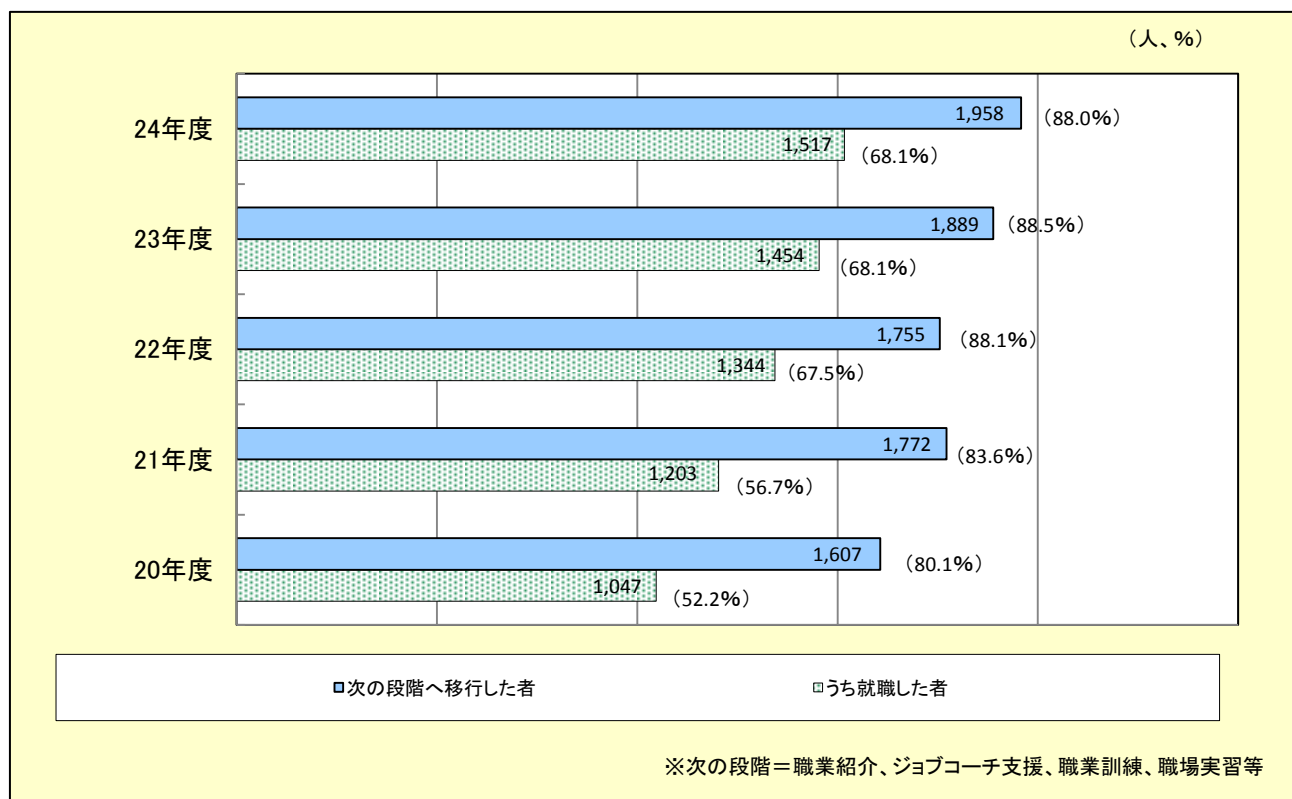
3. 参考

- 事例24 大学との連携に向けた取組み ……106
- 事例25 精神保健福祉センターと連携して家族会に働きかけ地域障害者職業センターに関する理解を促した取組み ……109

① 職業準備支援 障害別利用者の推移



② 職業準備支援等修了者の状況



【注】本調査は毎年度の10月31日（中間報告）、翌年度の4月30日（最終報告）に集計
当該年度に支援を開始した障害者のうち翌年度4月末現在の状況

調査対象者

調査実施年月

調査方法

調査結果

各地域センターにおいて、平成25年1月7日から同年3月8日までの2カ月間に職業準備支援を終了した者を対象として、調査協力をお願いする。

○ 回答者数：332人（対象者数 338人：回収率 98.2%）

〔障害種類別内訳〕

身体障害者：	8
知的障害者：	69
精神障害者：	92
その他：	162
不明：	1

平成25年1月～3月

①センター職員が、支援終了日において、対象者に調査の目的を説明し、調査への協力をお願いする。

②センター職員が、アンケート調査用紙と職業リハビリテーション計画の写しを見せながら、調査の内容と回答方法をわかりやすく説明し、返送用封筒（返送先は本部）をわたして返送をお願いする。

③対象者は、（センター職員がいないところで）回答を記入し、返送用封筒で回答用紙を本部に送付する。

（調査内容）

「職業準備支援は、就職活動や職場ではたらくために効果がありましたか（役に立ちましたか）？」

（文中の漢字にはふりがなをつけて実施）

回答選択肢	回答結果	構成比
A: 大変効果があった/とても役に立った	145	43.7%
B: 効果があった/役に立った	178	53.6%
C: どちらでもない	7	2.1%
D: 効果がなかった/役に立たなかった	0	0.0%
E: まったく効果がなかった/まったく役に立たなかった	1	0.3%
無回答	1	0.3%
計	332	100.0%

全体の97.3%の回答者が効果があった（A又はB）と回答している。

職業準備支援の効果度

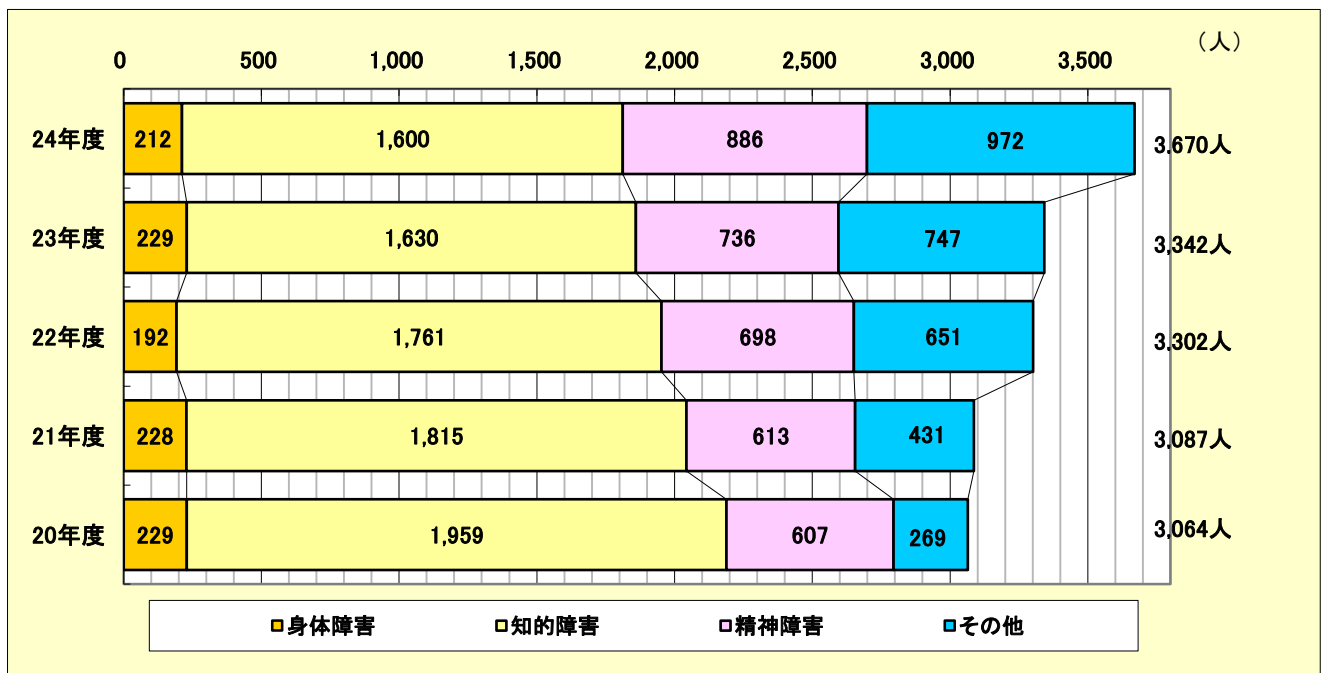
<効果があった支援項目（複数回答）>

	身体障害		知的障害		精神障害		その他		不明		総数	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
回答者数	8		69		92		162		1		332	
a: いろいろな作業を体験する	3	37.5%	51	73.9%	65	70.7%	100	61.7%	1	100.0%	220	66.3%
b: 生活リズムを整える	3	37.5%	35	50.7%	73	79.3%	90	55.6%	0	0.0%	201	60.5%
c: 作業の仕方を覚える	3	37.5%	44	63.8%	42	45.7%	84	51.9%	0	0.0%	173	52.1%
d: 職場の人との接し方を身に付ける	3	37.5%	37	53.6%	47	51.1%	103	63.6%	0	0.0%	190	57.2%
e: 職場のルールを知る	2	25.0%	33	47.8%	32	34.8%	75	46.3%	0	0.0%	142	42.8%
f: 基礎体力をつける	2	25.0%	19	27.5%	45	48.9%	40	24.7%	0	0.0%	106	31.9%
g: 面接の受け方を知る	2	25.0%	27	39.1%	35	38.0%	66	40.7%	1	100.0%	131	39.5%
h: 履歴書の書き方を知る	1	12.5%	24	34.8%	38	41.3%	67	41.4%	1	100.0%	131	39.5%
i: 職場について知る（会社見学など）	2	25.0%	16	23.2%	14	15.2%	40	24.7%	0	0.0%	72	21.7%
j: 自己理解を深める	2	25.0%	24	34.8%	51	55.4%	111	68.5%	0	0.0%	188	56.6%
k: ストレス対処方法を身に付ける	0	0.0%	12	17.4%	41	44.6%	62	38.3%	0	0.0%	115	34.6%
l: その他	1	12.5%	1	1.4%	11	12.0%	14	8.6%	0	0.0%	27	8.1%
無回答	2	25.0%	0	0.0%	1	1.1%	2	1.2%	0	0.0%	5	1.5%

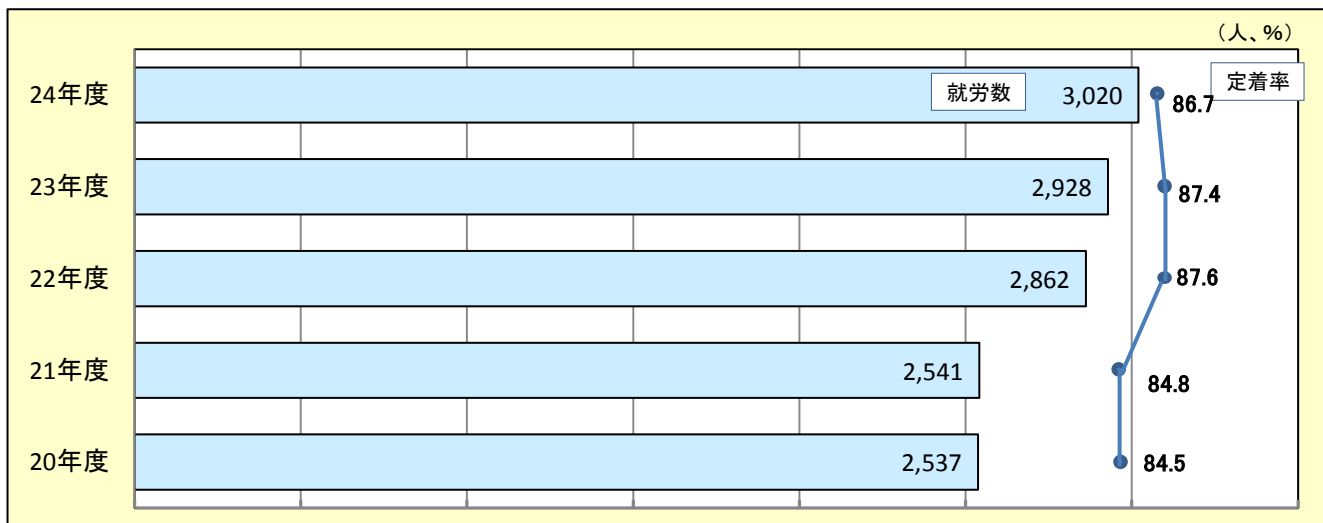
職業準備支援 利用者アンケート自由記述欄 要因分析表

内容	区分	障害 種類	意 見 ・ 要 望	分析	今後の対応
肯定的意見	職リハ計画	精神	自分の意見も聞き入れてもらって、計画をつくってもらえたことがよかった。ゆっくりと自分のペースを作っていけるよう設定していただけたのが良かった。	【職リハ計画について】 ○対象者の希望や障害特性、体調など個々の状況を考えて計画がたてられていた、職業上の課題や目標が具体的に示されていて分かりやすく取り組みやすかったとの意見がみられた。 ○対象者のニーズや職業上の課題を的確に把握したうえで職リハ計画を策定し、個々の対象者に応じた説明を行っていたと推察される。また、支援実施期間中も職リハ計画をもとに個別相談を行う等の対応が有効であったと考えられる。 【支援内容について】 ○課題に対する自己理解が進んだ、就職に必要な知識等を知ることができたなどの意見が多数見られた。柔軟に「作業支援」「職業準備講習カリキュラム」「自立支援カリキュラム」を組み合わせ、対象者のニーズ、課題等に沿った個性の高い支援を提供することにより、肯定的評価が得られたと推察される。	○職リハ計画の提示、説明が一方的なものにならないように、インフォームド・コンセントを徹底するとともに、可能な限り、本人のニーズに沿った支援が実施できるよう、努める。 また、支援実施期間中においても、支援の目的や支援の実施状況を適宜確認し、対象者の状態を把握したうえで、対象者がカリキュラムに取り組みやすい環境を設定するように努める。 ○就職等の困難性の高い障害者に対応するため、作業課題や講習カリキュラム等の内容を見直し、障害者の個々の障害特性やニーズに応じた柔軟なカリキュラムを設定できるよう努める。
		精神	自分の現状に対して、臨機応変に対応した内容だった点が良かった。		
		精神	具体的な目標がわかりやすく、目標に向かい自分から進んで作業するなど、訓練ができた。		
		精神	自分では把握しきれない問題点や改善点が記載されており、これまでの支援の蓄積が感じられた。		
		精神	今の自分に合った作業レベルや、必要な作業に変更してもらえたり、無理をすることなく、自信を持てる状態になるよう工夫してもらえた。また、アドバイス等も分かりやすく説明してもらえて良かった。		
		発達	障害を考慮した上で、私の長所等の特徴も活かしつつ、支援計画を組み立ててもらえた。		
		発達	目標や方針を文書でまとめる事によって、自分が何の目標をたてれば良いのか分かりやすかった。		
		発達	具体的目標を①と②と③に分けて、1つずつ説明がしてあり分かりやすかった。		
		高次脳	明確な目標が設定されている計画だった。		
	支援内容	知的（発達）	JST(技能体得講座：対人技能)が分かりやすくておもしろかった。		
		精神	入院後、人との壁があったが、支援によりその壁を取ることが出来てきた。やはり“餅は餅屋”であり、職の支援の専門機関に相談して良かった。		
		精神	短期間での支援の中でも、自分が不安に思っていたこと(ストレス対処や集団の中での自分はどうなのか?)を体験できたという点が良かった。		
		精神（発達）	面接の練習・ナビゲーションブックの作成に際しての助言で、自分自身の特徴等を具体的に書くことができるようになった。また、様々な作業をこなす中で、自分自身への自信を得られる事ができた。自分の悩みや、その悩みの相談に必要な状況の見方も再認識できた。		
		発達	職場でのストレス対処や人間関係の事で学ぶ所が多かった。また、職場実習で自信をつける事ができた。		
		発達	自分にとって一番の課題であった、「対応可能な職種を検討する」上で役に立った。		
		発達	見落としが減り、確認できるようになった。休憩時間に話すことができたこと等が良かった。		
		発達	受講により、得意な事・苦手な事・職場で気をつける事等が具体的にわかり、感謝している。		
		発達	JST・履歴書の書き方・ピッキング等、実践的な事をたくさん体験できたのが良かった。		
		その他	体調面が不安定になった際や不眠の際にも、適時対応を細やかにしてもらえた。		
否定的意見および要望	職リハ計画	精神	説明はうけたが、どのようなものかつかみにくかった。実際にやってみて、理解した。	【職リハ計画及び支援内容について】 ○計画について、納得いくものでなかった、説明が分かりにくかったとの意見があった。また、作業内容や支援期間に係る要望、支援方法に対する不満等が寄せられた。 ○これらの意見の背景として、職リハ計画や作業等の説明をする際に、「利用者の状況等に応じた説明を行い、同意を得る」という、一連のインフォームド・コンセントの手続きが不十分であったことが推察される。	
		高次脳	最初は具体的な説明がなく、何を何のためにするのか不明だったが、後半は何のために作業を行うのか明確になって満足した。		
		精神	職場の人との接し方をもう少し学びたかった。		
	支援内容	精神	人数に対して狭い。また、準備支援利用者が増え、ルールの徹底がされなくなっている。		
		精神	期間が決まっているが、通所が終わった後も身体的・精神的にトレーニングが出来る場所であってほしい。		
		精神	カリキュラムの自己選択がもう少し多い方が良かった。		
		精神	教え方が様々だったため、統一してほしい。		
発達	作業内容や目標スピード等を明確に説明することで、焦りやストレスがたまらないようにしてほしい。				

① ジョブコーチ支援事業 障害種別の支援対象者の推移



② 職場定着の状況(支援終了後6ヶ月経過時点で雇用されている者の数及び定着率)



【注】・前年度10月～当該年度9月までの支援修了者の定着率

調査対象者	各地域センターにおいて、平成25年1月7日から同年3月8日までの2カ月間にジョブコーチ支援事業を終了した者を対象として、調査協力をお願いする。																																																																																																																																															
	○ 回答者数：503人（対象者数523人：回収率 96.2%） [障害種類別内訳] 身体障害者： 21 知的障害者： 206 精神障害者： 139 そ の 他： 124 不 明： 13																																																																																																																																															
調査実施年月	平成25年1月～3月																																																																																																																																															
調査方法	①センター職員が、支援終了日において、対象者に調査の目的を説明し、調査への協力をお願いする。 ②センター職員が、アンケート調査用紙と職業リハビリテーション計画の写しを見せながら、調査の内容と回答方法をわかりやすく説明し、返送用封筒（返送先は本部）をわたして返送をお願いする。 ③対象者は、（センター職員がいないところで）回答を記入し、返送用封筒で回答用紙を本部に送付する。																																																																																																																																															
調査結果	(調査内容) 「ジョブコーチ支援は、就職や職場で働き続けるために効果がありましたか(役に立ちましたか)?」 (文中の漢字にはふりがなをつけて実施)																																																																																																																																															
	<table><tr><th>回答選択肢</th><th>回答結果</th><th>構成比</th></tr><tr><td>A: 大変効果があった/とても役に立った</td><td>264</td><td>52.5%</td></tr><tr><td>B: 効果があった/役に立った</td><td>205</td><td>40.8%</td></tr><tr><td>C: どちらでもない</td><td>22</td><td>4.4%</td></tr><tr><td>D: 効果がなかった/役に立たなかった</td><td>7</td><td>1.4%</td></tr><tr><td>E: まったく効果がなかった/まったく役に立たなかった</td><td>2</td><td>0.4%</td></tr><tr><td>無回答</td><td>3</td><td>0.6%</td></tr><tr><td>計</td><td>503</td><td>100.0%</td></tr></table>	回答選択肢	回答結果	構成比	A: 大変効果があった/とても役に立った	264	52.5%	B: 効果があった/役に立った	205	40.8%	C: どちらでもない	22	4.4%	D: 効果がなかった/役に立たなかった	7	1.4%	E: まったく効果がなかった/まったく役に立たなかった	2	0.4%	無回答	3	0.6%	計	503	100.0%																																																																																																																							
	回答選択肢	回答結果	構成比																																																																																																																																													
	A: 大変効果があった/とても役に立った	264	52.5%																																																																																																																																													
B: 効果があった/役に立った	205	40.8%																																																																																																																																														
C: どちらでもない	22	4.4%																																																																																																																																														
D: 効果がなかった/役に立たなかった	7	1.4%																																																																																																																																														
E: まったく効果がなかった/まったく役に立たなかった	2	0.4%																																																																																																																																														
無回答	3	0.6%																																																																																																																																														
計	503	100.0%																																																																																																																																														
ジョブコーチ支援事業の効果度	全体の93.2%の回答者が効果があった(A又はB)と回答している。																																																																																																																																															
ジョブコーチ支援事業の効果度																																																																																																																																																
<効果があった支援項目(複数回答)>																																																																																																																																																
	<table><tr><th></th><th colspan="2">身体障害</th><th colspan="2">知的障害</th><th colspan="2">精神障害</th><th colspan="2">その他</th><th colspan="2">不明</th><th colspan="2">総数</th></tr><tr><th></th><th>人数</th><th>%</th><th>人数</th><th>%</th><th>人数</th><th>%</th><th>人数</th><th>%</th><th>人数</th><th>%</th><th>人数</th><th>%</th></tr><tr><td>回答者数</td><td>21</td><td></td><td>206</td><td></td><td>139</td><td></td><td>124</td><td></td><td>13</td><td></td><td>503</td><td></td></tr><tr><td>a: 職場での良い人間関係をつくる</td><td>7</td><td>33.3%</td><td>89</td><td>43.2%</td><td>52</td><td>37.4%</td><td>54</td><td>43.5%</td><td>4</td><td>30.8%</td><td>206</td><td>41.0%</td></tr><tr><td>b: 職場のルールを知る</td><td>5</td><td>23.8%</td><td>93</td><td>45.1%</td><td>33</td><td>23.7%</td><td>46</td><td>37.1%</td><td>4</td><td>30.8%</td><td>181</td><td>36.0%</td></tr><tr><td>c: 職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける</td><td>7</td><td>33.3%</td><td>72</td><td>35.0%</td><td>42</td><td>30.2%</td><td>47</td><td>37.9%</td><td>3</td><td>23.1%</td><td>171</td><td>34.0%</td></tr><tr><td>d: 働くペースをつかむ</td><td>8</td><td>38.1%</td><td>76</td><td>36.9%</td><td>78</td><td>56.1%</td><td>63</td><td>50.8%</td><td>7</td><td>53.8%</td><td>232</td><td>46.1%</td></tr><tr><td>e: 仕事の仕方を覚える</td><td>13</td><td>61.9%</td><td>104</td><td>50.5%</td><td>55</td><td>39.6%</td><td>59</td><td>47.6%</td><td>8</td><td>61.5%</td><td>239</td><td>47.5%</td></tr><tr><td>f: 困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう</td><td>11</td><td>52.4%</td><td>99</td><td>48.1%</td><td>88</td><td>63.3%</td><td>76</td><td>61.3%</td><td>7</td><td>53.8%</td><td>281</td><td>55.9%</td></tr><tr><td>g: その他</td><td>2</td><td>9.5%</td><td>4</td><td>1.9%</td><td>17</td><td>12.2%</td><td>15</td><td>12.1%</td><td>1</td><td>7.7%</td><td>39</td><td>7.8%</td></tr><tr><td>無回答</td><td>0</td><td>0.0%</td><td>10</td><td>4.9%</td><td>6</td><td>4.3%</td><td>9</td><td>7.3%</td><td>0</td><td>0.0%</td><td>25</td><td>5.0%</td></tr></table>		身体障害		知的障害		精神障害		その他		不明		総数			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	回答者数	21		206		139		124		13		503		a: 職場での良い人間関係をつくる	7	33.3%	89	43.2%	52	37.4%	54	43.5%	4	30.8%	206	41.0%	b: 職場のルールを知る	5	23.8%	93	45.1%	33	23.7%	46	37.1%	4	30.8%	181	36.0%	c: 職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける	7	33.3%	72	35.0%	42	30.2%	47	37.9%	3	23.1%	171	34.0%	d: 働くペースをつかむ	8	38.1%	76	36.9%	78	56.1%	63	50.8%	7	53.8%	232	46.1%	e: 仕事の仕方を覚える	13	61.9%	104	50.5%	55	39.6%	59	47.6%	8	61.5%	239	47.5%	f: 困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう	11	52.4%	99	48.1%	88	63.3%	76	61.3%	7	53.8%	281	55.9%	g: その他	2	9.5%	4	1.9%	17	12.2%	15	12.1%	1	7.7%	39	7.8%	無回答	0	0.0%	10	4.9%	6	4.3%	9	7.3%	0	0.0%	25	5.0%
	身体障害		知的障害		精神障害		その他		不明		総数																																																																																																																																					
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%																																																																																																																																				
回答者数	21		206		139		124		13		503																																																																																																																																					
a: 職場での良い人間関係をつくる	7	33.3%	89	43.2%	52	37.4%	54	43.5%	4	30.8%	206	41.0%																																																																																																																																				
b: 職場のルールを知る	5	23.8%	93	45.1%	33	23.7%	46	37.1%	4	30.8%	181	36.0%																																																																																																																																				
c: 職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける	7	33.3%	72	35.0%	42	30.2%	47	37.9%	3	23.1%	171	34.0%																																																																																																																																				
d: 働くペースをつかむ	8	38.1%	76	36.9%	78	56.1%	63	50.8%	7	53.8%	232	46.1%																																																																																																																																				
e: 仕事の仕方を覚える	13	61.9%	104	50.5%	55	39.6%	59	47.6%	8	61.5%	239	47.5%																																																																																																																																				
f: 困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう	11	52.4%	99	48.1%	88	63.3%	76	61.3%	7	53.8%	281	55.9%																																																																																																																																				
g: その他	2	9.5%	4	1.9%	17	12.2%	15	12.1%	1	7.7%	39	7.8%																																																																																																																																				
無回答	0	0.0%	10	4.9%	6	4.3%	9	7.3%	0	0.0%	25	5.0%																																																																																																																																				

内容	区分	障害種類	意見・要望	分析	今後の対応		
肯定的意見	職リハ計画	身体	支援のポイントが分かりやすく、特に体調管理、休憩の取り方について、アドバイスを得られてよかった。	【職リハ計画について】 ○希望や話し合ったことが反映されていた、課題や目標、支援内容が具体的に書いてあり分かりやすかった等、肯定的な評価が多数あった。 対象者の職業上の課題、個々の障害特性や支援ニーズを踏まえた具体的でわかりやすい計画内容、個々の障害特性や能力に配慮した分かりやすい説明がなされていたことが推察される。 【支援内容について】 ○作業遂行にかかる支援、職場のルールやマナーについての助言、職場の人間関係やコミュニケーションについての支援など、対象者の障害特性や課題、支援ニーズに応じて、個々の対象者の心理的側面（不安等）に配慮したきめ細かい支援を実施したことが肯定的評価につながったと推測される。	○対象者の障害特性や多様な支援ニーズに対応するために、個々の要望や気持ちを的確に把握し、きめ細かい支援計画の策定を心掛ける。 ○支援計画の説明の際は、障害特性に応じて説明方法を工夫するなど、具体的で分かりやすく説明し、インフォームド・コンセントを徹底する。 ○支援期間中も、職場環境の変化、対象者の支援ニーズや心理的な変化等を継続的に把握し、支援の各段階において、支援ニーズに沿った支援が実施できているか検証しながら、支援者側の一方的な判断で支援を進めないようにする。 ○個々の特性を踏まえた適切な支援を提供できるよう、障害特性や支援方法について、Off-JTによる事例検討や学習機会を確保して、更なるジョブコーチの資質向上に努める。		
		知的（発達）	理解しやすいように計画を立ててもらい、職場で集中して仕事出来る様に支援してもらった。				
		発達	支援事項がハッキリとしており、どう対処すべきかが丁寧に書かれていて、安心した。				
		発達	面談の際に伝えた内容を十分に理解されているので、とてもよかった。				
		発達	単純作業に終始せずに、能力に合わせて、仕事の幅を少しずつ広げていけるように配慮いただき、大変嬉しかった。				
	支援内容	身体	指導がきめ細かく、相談に対しても具体的な問題解決策があり、更に2名体制で偏りのない支援を行ってもらった。				
		発達	苦手な事は、工夫して乗り越えようとするようになった。				
		発達	仕事そのものについての相談だけでなく、飲み会や退職される方への寄せ書きの書き方など、細かなコミュニケーションについてのことも相談にのってもらえた。体調管理について相談した際、記録のための表をつくってもらった。				
		発達	自分にあった作業を、職場と調整してくれたことが助かった。				
		発達	自分の考えに捉われすぎて、現状を理解出来ず自分の殻に閉じこもりがちだったが、支援により、精神的に楽になり、仕事に対して意欲が出せるようになった。				
		高次脳	障害の特性を職場の方に伝えてもらい、職場の方が徐々に声かけをしてくれるようになった。仕事をスムーズに進められるよう配慮してもらえてよかった。				
		知的（発達）	ジョブコーチが考えてくれた支援内容をあまり守れなかった。自分のパターンを切り替える気持ちが薄かったため、改善しにくかったと思う。ジョブコーチの方には、よく考えて指導していただいてとても感謝している。				
否定的意見および要望	職リハ計画	発達	入社後に気づいた課題などをジョブコーチに伝えて、計画を見直すことはできないか。	【職リハ計画について】 ○「内容が分かりにくい」「説明が難しい」など、個々の対象者の障害特性に配慮した説明が不十分であったり、インフォームド・コンセントの手続きに沿った説明がなされていない事例が認められた。 【支援内容について】 ○対象者の気持ちや要望を的確に把握できず、支援ニーズに的確に応えられていない事例が認められた。			
		知的	もう少し沢山訪問して欲しかった。				
	支援内容	知的	緊張してしまうので、来る回数を減らしてほしい。				
		発達	自分の場合、特に大きな問題がないと思っており、たびたび訪問してくれるのはすごくありがたいですが、特に支援して欲しいこと等今のところはないので、どうしたらいいか分からない。				
		発達	障害者本人よりも企業との良好な関係を優先されていると感じた。				
		発達	もっと、相談を積極的にしていければ良かったと思う。				

リワーク支援の実際について

障害者

事業主

職場復帰のコーディネート

職業リハビリテーション計画及び事業主支援計画の策定と同意

- 面接
- 厚生労働省編一般職業適性検査
- 東大式エゴグラム
- Y-G性格検査 等

○主治医から本人の病状に応じた支援方法の助言

基礎評価
(3週間程度)

- 事業所訪問
- 職場復帰に関する意見、職場の状況等の把握・分析

支援計画の策定

通所頻度例：前半2日／週 2時間

センター内支援(常設の模擬的就労場面を活用しての作業支援)

- 職場復帰時に事業所で想定される作業
- 籐作業、紙細工
- ビジネス文書作成、エクセルによる表計算

センター内支援(ストレス対処講習等)

- リワークノートの活用：自責的な考え方が多く、適応的な思考に変えるため問題の考え方、解決の仕方など整理
- アサーショントレーニング：「残業の断り方」のロールプレイ等
- 体調管理指導：夜更かしによる遅刻が目立つため、睡眠時間と疲労度の関連を見るチェック表を作成
- キャリアプランの再構築：本人自身が現状を踏まえた上で復職する職場、職種やその後のキャリアプランに関して検討・整理、キャリアプランを作成し本人が事業主に対しプレゼンテーションを実施

職場復帰支援
(2ヶ月程度)

- センター内支援の状況を報告

- 社内支援体制構築のために、総務部、復帰部署担当者との支援状況の情報共有、拡大ケース会議の実施

- 職場復帰の環境整備の一環として、病気等の理解を促進するための従業員を対象とした講習会の実施

- 事業所を訪問し、事業所内の体制、職務の分析に基づき、業務内容、業務量、出勤ペースなどに関して助言

- 主治医に対して
- ・センターから支援状況の報告
- ・本人の病状の変調を把握したときは、センターより連絡

リハビリ出勤支援(1ヶ月程度)

出勤頻度例：1～2週目 1日／週 2時間
3週目 2日／週 3時間

- 出勤に対する不安を軽減するため、導入時に同行して出勤
- 休憩時間にあわせて会社訪問し、ストレッチなどを実施しストレスの軽減を図る
- 電話、メールによるフォローアップ
- 日誌による体調、気分の自己管理指導(睡眠、外出、疲労度のチェック)

- 主治医に対して
- ・センターから支援状況の報告
- ・本人の病状の変調を把握したときは、センターより連絡
- 主治医から病状に応じた支援方法の助言

職場復帰

うつ病などで休職しており、職場復帰をお考えの方に対する

職場復帰支援（リワーク支援）

— ご利用者の声 —



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

大手保険会社で長年営業に携わっていたAさん（40代、男性）は、地方事務所の責任者に就任した後うつ病を発症。5ヶ月間の休職後に職場復帰しましたが、その後、他県への異動をきっかけにうつ病が再発し、再び休職することになりました。

Aさんは、「2回目の休職なので、しっかりウォーミングアップしてから職場復帰したい。」と考え、主治医の勧めもあり、リワーク支援を利用することになりました。

Aさんの職場復帰に当たっての課題は、働く上での生活リズムが整っていないことと、自分の能力等について自信をなくしていたことでした。一方、会社では、Aさんの職場復帰を認める基準をかなり厳しく考えていました。

そこで、地域障害者職業センター（以下「センター」）では、Aさんに対して、生活リズムを適切に自己管理するためのツールを用意して支援するとともに、会社に対して、主治医と連携しながら、Aさんの病気や配慮事項について理解を深めていただくための助言を行いました。

112日間のリワーク支援を通じて、Aさんは適切な生活リズムと自信を取り戻すことができました。また、会社でも、Aさんの職場復帰受入れのための労働条件等が整備され、Aさんは、会社の「緩和出勤制度（3ヶ月間、10:00～15:30勤務）」を活用して職場復帰することができました。緩和出勤終了後、Aさんは、フルタイムで勤務し、営業担当社員に対する研修・スーパーバイズ等に携わっています。

Aさんは、リワーク支援の効果について、次のように話しています。

◆ スケジュールに沿った活動を通じて生活リズムを立て直し、気分や体調もコントロールできるようになりました。

初めのうちは辛い時期もありましたが、リワーク支援の規則的なスケジュールは、自分の生活のリズムを立て直す上でとても効果がありました。

また、リワーク支援の一環として記録し始めた『週間活動記録表』も、自分の行動や気分を振り返り、気分や体調をコントロールしていく点で大変役に立ちました。『週間活動記録表』は、職場復帰した現在も毎日活用しています。

＜Aさんの週間活動記録表＞

（記録する気分：イライラ（うつ）気分
各欄に「1」→活動を表す、下は→その気分の程度を点で書き込む（0～100）

時間	月	火	水	木	金	土
起床	7	7	7	7	7	7
午前6時～7時	7	7	7	7	7	7
午前7時～8時	7	7	7	7	7	7
午前8時～9時	7	7	7	7	7	7
午前9時～10時	7	7	7	7	7	7
午前10時～11時	7	7	7	7	7	7
午前11時～12時	7	7	7	7	7	7
午後0時～1時	7	7	7	7	7	7
午後1時～2時	7	7	7	7	7	7
午後2時～3時	7	7	7	7	7	7
午後3時～4時	7	7	7	7	7	7
午後4時～5時	7	7	7	7	7	7
午後5時～6時	7	7	7	7	7	7
午後6時～7時	7	7	7	7	7	7
午後7時～8時	7	7	7	7	7	7
午後8時～9時	7	7	7	7	7	7
午後9時～10時	7	7	7	7	7	7

良かったです。私の場合は、ビジネスコンピューティングの勉強に時間を使いました。

これらの課題を達成することの積み重ねによって、職場復帰に向けた自信が高まってきました。



◆ 面談を通じて悩みを解決、自分の良さを再発見できました。

会社では、自分の話を丁寧に聴いてもらえる機会がありません。でも、リワーク支援では、障害者職業カウンセラーやリワークアシスタントが自分の思いを丁寧に受けとめてくれたので嬉しかったです。自分の思いを率直に伝えることで、自分の悩みを解決するためのヒントを得ることができました。

リワーク支援のような支援を受けている人たちは、どちらかと言えば、自信を喪失して自分の本来の良さを見いだせなくなっている人たちが多いのだと思います。

私は、リワーク支援のプログラムを通じて、自分の本来の良さを再発見でき、リワーク支援を受ける前より一回りも二回りも成長することができたと思います。



◆ 職場を意識した課題を達成していくことで、職場復帰に向かう自信が高まってきました。

リワーク支援では、物品請求書の作成等の事務課題に取り組みました。また、与えられた課題だけに取り組むのではなく、自分が主体的に決めたテーマに取り組む時間も設定されていたことが

リワーク支援を受けようかどうか迷っている方へ

（Aさん）

是非、リワーク支援を受けられることをお勧めします。自己管理を自分ひとりで完璧にできる人はいません。リワーク支援において、専門家による客観的なモニタリングを受けながら、職場復帰の準備を続けていくことがとても効果的です。

Aさんの主治医より

Aさんに係るリワーク支援を通じて感じられたリワーク支援の効果等について、次のように話しています。

◆ 就労をイメージしたプログラムを通じて、Aさんは、職場復帰に向けた自信を取り戻せました。

Aさんは、2回目の職場復帰をどのように進めていくかについて、ずっと悩んでいました。

しかし、リワーク支援を利用し、就労をイメージした事務課題や対人コミュニケーションの練習等のプログラムをこなしていくことで、Aさんは、自分の気分をしっかりと把握できるようになり、職場復帰に向かっているという確実な手ごたえと自信を得ることができたのでしよう。

リワーク支援を利用し始めてAさんが明るくなってきたことは、診察の時にも感じられました。

◆ 仲間ができ、励ましあうことで、Aさんに前向きな気持ちが出てきました。

リワーク支援を通じて、Aさんは、自分と同じように職場復帰を一度失敗している人と知り合い、お互いに激励しあっていました。診察の際、Aさんは「仲間ができて良かった。職場復帰も楽しみになった」と笑顔を見せていました。

◆ 会社の方が病気について理解を深めるための働きかけを実施したことで、職場復帰の受入れがよりスムーズになりました。

会社では、当初、Aさんの職場復帰の受入れについてかなり厳しい見方をしており、「主治医から『100%完治した』というお墨付きがほしい」という話もありました。

そこで、センターが、私と会社の方が面談する機会をセッティングしてくれました。私からは、「病気は治りますが、すぐに100%治って職場復帰できるわけではありません。仕事をずっと休んでいたことに配慮して周囲が上手に支えてほしいです」と説明し、勤務時間やノルマ等の配慮事項について障害者職業カウンセラーと相談した内容を文書で伝えました。

こうした働きかけによって、職場の環境や労働条件が整備され、Aさんの職場復帰の受入れがよりスムーズになりました。



《 患者さんのスムーズな職場復帰を支えるために ～ Aさんの主治医 ～ 》

● 再発するケースでは規則正しいスケジュールに基づいたプログラムが有効

うつ病の方の職場復帰を考える場合、軽いうつ病の方や休職が1回目の方については、本人の自主的な活動を尊重してあまり周囲が関わりすぎない方がよいと思いますが、Aさんのように、一度職場復帰した後に病気が再発して休職し、再び職場復帰を目指す方については、十分な休養と、生活リズムの回復の時期を経て、リワーク支援のようなスケジュールが決まっているプログラムを利用する方が、職場復帰のための準備がしっかりできます。

● 医療機関と職場復帰支援を行う機関との連携が大切

医療の世界でも、附属施設等で軽作業やロールプレイ等の職場復帰を意識した取り組みを行う病院やクリニックが増えています。

しかし、すべての医療機関がそれらを行うスタッフを持つことはできませんし、内容的にも十分ではありません。患者さんのスムーズな職場復帰を実現させるためには、患者さんへの支援は、職場復帰支援を行う専門機関と連携して取り組むことも効果的だと思います。

部品製造会社で部品加工の仕事をしていたBさん（30代、男性）は、家庭の事情がきっかけで体調を崩してうつ病と診断されました。3ヶ月間の休職後に職場復帰しましたが、頻繁に不良品を出したり言葉がうまく出ない状態が続いて、すぐに2回目の休職に入りました。

早期の職場復帰を希望していたBさんは、病院のデイケアを利用して職場復帰の準備をしていましたが、何ヶ月か過ぎた時に、担当の医師からリワーク支援の利用を勧められました。

Bさんの職場復帰に当たっての課題は、不規則な生活リズムと体力の低下でした。一方、会社でも、Bさんとの接し方や職場復帰の進め方について悩みを抱えていました。

そこで、センターでは、Bさんに対して、規則的なスケジュールに基づいてより仕事に近い内容の作業に取り組むプログラムを用意して支援するとともに、会社に対してもBさんの職場復帰受入れの準備について支援しました。

リワーク支援を通じて、Bさんは、フルタイムの勤務に必要な体力と規則的な生活リズムを取り戻すことができました。また、会社でもBさんの職場復帰受入れに対する心構えができ、3ヶ月後にBさんは、長年携わっていた部品加工の仕事で職場復帰できました。

Bさん、Bさんの職場の上司及び主治医は、リワーク支援を利用した感想等について次のように話しています。

仕事に近い取り組みができて、生活リズムや仕事の感覚を取り戻すことができました。
(Bさん)

◆ **実際の職場に近い環境なので、仕事に取り組むのと似た感覚でできました。**

私が利用している病院では、作業療法として約4～5ヶ月、軽スポーツや簡単な料理、ビーズつなぎのような手作業を、それぞれ90分くらいずつ取り組んでいましたが、職場での仕事のイメージからはだいぶ離れた内容でした。

リワーク支援のプログラムは、実際の職場環境に似せた作業室で、パソコンを使った文章入力・校正作業等の、より仕事らしさのある作業に取り組むものだったので、実際に会社に出勤するような感覚で通えましたし、職場復帰に向けて活動しているという実感も持てました。



また、以前は良くも悪くも時間が自由に使えてしまったので、「職場に戻っていきなり8時から17時まで就業できるだろうか」と心配でしたが、リワーク支援のプログラムを通じて、生活のリズムや仕事の感覚を取り戻すことができました。

◆ **職場復帰した後もセンターと相談できるので、悩みを抱え込まずに、現在は安心して働いています。**

リワーク支援を終えて職場復帰する時には、以前と同じように同僚とつきあえるか少し不安でした。しかし、職場復帰後も、センターの職員が会社に来てくれて、自分の話、悩み等を聞いてもらっていますので、悩みを抱え込まず、安心して働くことができます。

最初は不安が強かったですが、Bさんとの接し方等いろいろ教えてもらい、助かりました。
(Bさんの職場の上司)

◆ **Bさんに直接訊きにくいことを代わりに把握してもらい、その上でアドバイスをもらったことが一番助かりました。**

Bさんの職場復帰に関する不安や悩みについて、センターに相談し、いろいろ教えてもらって助かりました。

一番助かったことは、私たちがBさんを傷つけてしまわないかと心配でなかなか訊けないような本人の気持ちや希望を、代わってセンターの障害者職業カウンセラーが専門的な立場から把握してくれたこと、そして、それを踏まえて、Bさんにどのように接したらよいか、何をどこまで言ってもよいか等についてアドバイスしてくれたことです。



◆ 残業時間の設定方法等、職場復帰の進め方についてアドバイスを受けることができました。

当社には、職場復帰のために短時間勤務を認めるという制度がないのですが、そのあたりの事情もわかってもらった上で、職場復帰の進め方について現実的なアドバイスをしてもらえたことが良かったです。Bさんの場合は残業時間の調整で何とかいけそうだということになり、センターからのアドバイスを参考に、職場復帰直後の1～2ヶ月間は残業なし、その後、残業時間を段階的に増やすというプランを立てました。それによって、会社としても大きな負担にならずに、Bさんは無理なく仕事になじむことができました。



職務内容や労働条件等の調整が必要な場合は、センターの専門的な支援の活用が有効です。

(Bさんの主治医)

◆ センターがBさんと会社の間に入ることによって、職場復帰に向けた取り組みがスムーズに進みました。

当病院でも、患者さんの職場復帰に向けて、会社の方に病院に来てもらい、患者さんの症状や治療の経過を説明する等の取り組みを行っていますが、患者さんの職務や勤務条件についての調整等、会社に一歩踏み込んだ関わりが必要な場合は、センターの活用が有効だと感じています。Bさんとは別な事例ですが、当病院が職務内容の調整について助言しようとしても抵抗感を示された会社もありましたが、その会社でも、センターのリワーク支援によって調整がスムーズに進んだということがありました。

今回、Bさんの職場復帰の受入れに当たって、会社の方の戸惑いや不安も大きかったと思います。しかし、センターのような公共性の高い機関にBさんと会社の間に入ってもらい、他の会社に対する支援を通じて蓄積されたノウハウに基づく専門的な支援を行ってもらうことによって、会社における職場復帰に向けた取り組みがスムーズに進んだのだと思います。

◆ リワーク支援のプログラムは、職場復帰に当たって会社が求める体力や集中力を身につける点で効果があると思います。

センターのリワーク支援のプログラムは、当病院のデイケアのプログラムよりも会社での取り組みに近いことから、職場復帰に当たって会社が求める体力や集中力、持続力を身につける点で効果があると思います。実際にBさんにはその効果が見られました。

また、センターが会社に対して、必要な期間、訪問等によるフォローを定期的実施できる点も良いことだと思います。

このような支援が今後も病院と連携しながら行われることを期待します。

社員の職場復帰でお悩みの事業所の方へ

～ Bさんの上司 ～

● 病気の原因を理解し、皆でサポートすることが、職場復帰受入れのポイント。

周りの人たちが本人の病気の原因を理解した上で、皆で本人をサポートしていくことが大切でしょう。

私の場合、他の部下たちには、「Bさんに声を掛けてほしい」、「Bさんにいつもと違った様子が見られたら自分に教えてほしい」と日頃から言いかけしています。



● 完全に元どおりの状態まで回復していなくても、一定の戦力に。

以前と同じだけ仕事ができるようになってから職場復帰してもらいたいという考え方が一般的にあるかと思いますが、私たち現場の者からすれば、Bさんは既に十数年勤務している経験者ですから、職場復帰した時点で、たとえ休職前の半分の仕事しかできていなかったとしても、採用1～2年目の人と比べれば戦力になっていました。人事部門が前向きに考えてくれて良かったと思っています。

学校法人の事務職員として働くCさん（50代、男性）は、30代後半にうつ病を発症し、これまでに3度休職をしています。2回の復職は、症状の悪化や薬の副作用のため、いずれも短時間で休職を繰り返すという状況でした。そのため、リハビリを重視する診療所に転院し、約1年間のデイケアへの通所を経て、主治医や産業医の勧めで、センターが行うリワーク支援を利用することになりました。

Cさんの職場復帰に当たっての課題は、集中力等の低下、疲労をためやすい傾向があることでした。一方、復職先の職場は、Cさんが復職した際の対応について、専門家からの助言を必要としていました。

そこでセンターは、Cさんに対して、約4ヶ月間のセンター内での支援と、その後のリハビリ出勤支援を通じて、体力・集中力等の向上、疲労のマネジメントやストレスへの対処方法の習得を図るとともに、職場に対して、Cさんの状況を踏まえ、職場環境や作業内容について必要なアドバイスを行いました。

リワーク支援を通じて、Cさんは、自分自身のストレスに気づき、うまく対処することの必要性を理解できるようになり、体力も向上しました。また、職場でも、Cさんの受入れに対する心構えができ、3ヶ月間のリハビリ出勤支援を経て、職場に復帰しました。

Cさん、Cさんの職場の上司及び主治医は、リワーク支援を利用した感想等を次のように話しています。

Cさんから

◆生活リズムの記録をつけることで、気分や体調などの自己管理ができるようになりました。

リワーク支援では、「週間生活リズムチェック表」をつけていたのですが、読み返してみると、気分の調子や体調が悪くなる時の予兆みたいなものが分かってくるのです。その時の気分や疲れを記録することによって自分の状態を整理し、振り返ることによって、自分をコントロールできるようになってきたように思います。

＜Cさんが活用した週間生活リズムチェック表＞

		/ (月)		今週の目標...
起床	:			
	:			
	:			
	:			
	:			
	:			
	:			
就寝	:			感想...
睡眠時間				
中途覚醒				
服薬	朝・昼・晩・就寝前	朝		
体調・気分	朝:	点		
	夕:	点		
メモ				

◆他のメンバーとのグループワークを通じて、視野が広がり、コミュニケーションのとり方を学ぶことができました。

以前の自分は、白黒主義とか完璧主義とか言われるようなところがありました。また、自分一人で考えていると、同じ考えしか思い浮かばないし、何でも悪い方向に考えてしまうようなところがありました。

リワーク支援での他のメンバーとの話し合いやコミュニケーションに関するプログラムにおいて、「こういう考え方もあるよ」、「決めつけは早いんじゃない?」といった他のメンバーの意見を聞き、いろいろな考え方があることが分かりました。

自分で処理できない量の仕事を背負い込んでしまった時は、自分の仕事は自分でやらなければならないという思いがあって、周りの人に相談できなかった。それが原因で病気になってしまったと思うのですが、今は、SSTのプログラムで対応の仕方を学び、できないときは「No」と言える大切さを知りました。

◆実際の仕事に近い事務作業課題の取り組みは、よい練習になりました。

休職中、家で何もしていない時は、復職後に仕事ができるだろうかと不安だけが一杯になっていました。リワーク支援では、自分自身の仕事に近いパソコンでの事務作業課題を行いました。だんだんと短い時間でできるようになり、自信がわいてきて、よい練習になりました。



Cさんの職場の上司から

◆ 休職者をうまく職場復帰させるためのノウハウがなかったので、相談に乗ってもらえて助かりました。

当法人では、うつ休職者の職場復帰のための試みとして、少し前から「リハビリ出勤」制度を設けて取り組んできましたが、人事担当部署の職員も、復職先の上司も、基本的にはノウハウがないので、実際、何をさせればよいかわからず、対応に苦慮していました。

これまで会社が独自に実施していたリハビリ出勤では、時間だけは決めて通ってもらうのですが、仕事を与える訳にもいかず、ずっと誰かがついて見ていることもできないので、何をして過ごすかについては本人任せのところがありました。そして、何日か続けて通ってくることができたことを確認し、復帰させてみると、うまく復帰できないということもありました。

リワーク支援では、センターの障害者職業カウンセラーが、リハビリ出勤時の時間設定や取組課題、職場復帰後の配慮事項などについてさまざまな相談に乗ってくれたので、心強く、助かりました。

◆ 休職者の円滑な職場復帰を図るために、リワーク支援は、休職者が自信をとり戻す場所として有効です。

リワーク支援を活用する以前は、リハビリ出勤において、その日実施することを休職者自身に決めてもらい、一人だけで一定の時間を過ごしてもらっていましたが、そのようなリハビリ出勤だけが続けても、本人にとってつまらないだろうし、充実感が得られないようで、なかなか自信につながりませんでした。

Cさんは、リワーク支援において、同じ悩みや同じ境遇を共有する仲間もでき、作業課題に取り組むことを通じて、自信をつけることができたようです。

◆ 障害者職業カウンセラーのコーディネートにより、休職者、主治医、職場の三者が共通認識をもって取り組むことができました。

本人の主治医と会社の産業医の認識とが違うことがありますが、関係者が同じ認識を持って対応していかないと、結果として遠回りになっているように思います。

リワーク支援では、障害者職業カウンセラーが間に入って調整してくれたので、私たち職場の関係者を含め、共通認識をもって対応することができました。

Cさんの主治医から

◆ 焦らず、デイケアからリワーク支援へと段階的に進めたことが復職につながりました。

当時、Cさんは、薬が強く、だるく、立ちくらみがして家にいました。うつ気分は目立たず、副作用と思われたので、薬を整理して、デイケアに通ってもらいました。

デイケアの利用目的は、生活リズムを整えることです。デイケアから帰ったら疲れて寝込んでしまう、デイケアで何かあると落ち込んでしまう状態では、リワーク支援を利用してもうまくいきません。

そこで、デイケアを休まずに通うことができるようになった段階で、リワーク支援の利用を勧めました。

職場復帰を目指す休職者は、復帰への焦りがあり、早期に復職したがるものです。Cさんも、今でこそ「デイケアは必要だし、リワークももっとあってもいいくらいだ」と言っていますが、初めは、何故支援を受けなければならないのかという反応でした。それで、「決まったスケジュールどおりに通い、いろいろ我慢できるようになくては、ストレスのかかる職場に戻ってもうまく行きませんよ」と説明し、支援の必要性を理解してもらったのです。

電機メーカーに勤めるDさん（30代、男性）は、出向先でのストレスからうつ病を発症し、3度目の休職中でした。これまでは、自宅療養中も規則正しい生活を送る等、自分なりに努力し復職していましたが、復職後しばらくたつと、ストレスから症状が再発し、休職を繰り返していました。今回は、主治医の勧めもあり、リワーク支援を利用し段階的に復職を目指すことになりました。

Dさんの職場復帰に当たっての課題は、疲労やストレスを溜め込む傾向があり、また、そのことを職場の同僚などにうまく相談できないことでした。一方、職場は、復職後、Dさんが安定して勤務できるようになるためには、職場復帰に当たって、医療的なケアに加えて、就労面に関する支援が必要と考えていました。そこで、センターは、Dさんに対し、約4ヶ月間のセンター内支援を通じて、体調の自己管理の仕方やストレス対処方法の習得、職場でのコミュニケーション・スキルの向上等のための支援を行うとともに、職場に対し、支援の進捗状況等の定期的な報告等により、復帰後の職務内容や受入体制等の検討のための協力を行うこととしました。

Dさんは、リワーク支援を通じて、体力や生活リズムを取り戻すとともに、自分に合った働き方を理解し、また、必要な時には、周囲に相談したり援助を求めることができるようになりました。一方、職場も、Dさんの状況を踏まえて、受入れ準備を計画的に進め、スムーズに復職を果たすことができました。Dさん、Dさんの職場の関係者及び主治医は、リワーク支援を利用した感想等を次のように話しています。

Dさんより

◆ リワーク支援に通うことは、職場復帰のためのウォーミングアップとして有効です。

休職中は、人に会って話す等の気遣いが必要な場面を、できるだけ避けて生活していました。そのため、支援に通い始めた頃は、疲れを多く感じましたが、継続して支援を受けることにより徐々に人との関わりにも耐性がつきました。また、生活リズムを整えることもできました。

職場に復帰した当初は、戸惑いや不安がありましたが、リワーク支援を通じて事前にウォーミングアップを行っていたので、何とか持ち堪えることができました。ウォーミングアップをしないで職場に復帰していたら、想像以上にきつかったらと思います。

◆ アサーション・トレーニングにより、臆せずに相談できるようになりました。

以前は、調子が悪い時でも、なかなか職場の上司や同僚などに相談することができませんでしたが、リワーク支援の「アサーション・トレーニング」^(注)を受講し、自分の考えをきちんと人に伝えることの大切さや方法を学びました。

職場復帰後は、何か気がかりなことがあった時には、トレーニングのことを思い出しながら、臆せずに相談できるようになりました。

(注) 「アサーション・トレーニング」は、相手のことも大切にしながら、自分の気持ちや考え、欲求などを、その場の状況にあった適切な方法で率直に表現することを学ぶためのプログラムです。

＜「アサーショントレーニング」の実施例＞

アサーショントレーニング ノート

氏 名 *****

1. 表現したい思い
 (仕事または日常生活上の人間関係の中で、ストレスに感じる事、気になっていること等)

【相手】
 上司

【思い】
 依頼された仕事の進捗状況が思わしくないときに、遅れていることと責任を果たしたい思いを伝えたい。



2. アサーショントレーニング (練習内容) 実施日 *****年**月**日

●場 面●	上司に、依頼された仕事の進捗状況を確認される。	例) 上司から残業を頼まれる
●相手役●	上司	例) 上司
●目 標●	仕事が予定より遅れていることを説明し、いつまでに仕事を仕上げる事が出来るかを報告。期限の延長の依頼など自分の意見が気持ちを伝える。	例) 残業を断り、自分の気持ちを伝える

3. やり終えた思い (感想、新たな気づきなど何でも)

仕事が遅れてしまったことを素直に謝ることで、その仕事に対する自分の希望や意見を相手の気分を害さずに伝えることができ、良かったと思う。

(※ Dさんが作成したノート)

◆ ストレス対処講習において、不調のサインやリラクゼーション方法を学んだことが、職場復帰後も役立っています。

以前は、動悸や発汗等のストレスや疲れのサインに注意していませんでしたが、ストレス対処講習で、動悸や発汗等が不調時のサインであることを学び、また、ストレス・チェック表で疲労度を自己チェックする習慣が、職場復帰後に役に立っています。

今では、「今日の疲労度は何%かな」と思い浮かべ、疲れが溜まっているようなら、少し控え目にしておこうとか、身体を休めた方がよいなどと考えることができるようになりました。また、ストレスのサインを感じたときは、リラクゼーションのプログラムで学んだ軽いストレッチを行い、ストレス解消に役立っています。

◆ 作業課題への取組みを通じて、作業面での自分の癖に気付き、復帰後も気をつけるようになりました。

リワーク支援では、納品書の作成等の事務作業課題に取り組みましたが、思いのほかミスがたくさんありました。それまではあまり気に止めていなかったのですが、細かい表を作成する時にミスが生じやすい癖に気が付き、復帰後の仕事でも注意するようになりました。



Dさんの職場より

◆ 障害者職業カウンセラーが提供してくれる客観的な情報をもとに、職場復帰に向けた相談をスムーズに進めることができました。（人事担当者）

リワーク支援では、センターの障害者職業カウンセラーから、本人や産業医なども交えたケース会議の場で、節目ごとに、センター内支援におけるDさんの様子や支援の進捗状況について説明を受けました。

このことは、当社にとって、復帰時機の見極めや復帰後の配置・職務内容等の検討等、社内での受入れ準備を進めるうえで、非常に役立ちました。

当社では、従来から、休職者本人や家族と誠意をもって話し合いをしながら、職場復帰を進めていますが、センターの障害者職業カウンセラーが本人の状況等についての客観的な情報を提供してくれたおかげで、職場復帰に向けた話し合いをよりスムーズに進めることができました。



Dさんの職場から～産業医の声

◆ 職場の関係者や医師だけでは十分対処しきれない部分について、支援を行ってくれるので助かっています。

Dさんのように、復帰後しばらくして再び調子を崩し、休職を繰り返す方の場合、復職を進めるための手段として、リワーク支援が有効と考えます。

一番助かっているのは、職場の関係者や医師だけでは十分対処しきれない、例えば、ストレス対処法やコミュニケーション・スキルの習得など、就労に焦点を当てたさまざまな支援を行ってくれたことです。

リワーク支援の利用を通じて、Dさんは、自分自身や周囲との関係を見つめ直し、よい意味での割り切りができるようになってきました。リワーク支援を利用したことは、本人のものの見方や考え方により影響を与えており、復帰後の職業生活に役立っているようです。

Dさんの主治医より

◆ リワーク支援は、休職者にとって、復職へ向けた、より具体的な目標設定ができるので、とても有意義な制度です。

休職している患者が、休職後、ある程度活動できる状態まで回復すると、次の目標設定として、一時的に、家庭内で家事をすることを勧めます。しかし、家事自体は、復職に向けた展望をひらくものにはなりません。家事ができるまで回復したことを始め喜んでいた家族も、そのうち、復職への期待が高まってくるので、本人も焦るようになります。

そこで、「復職がうまくいくためには焦りは禁物です。どのように復職を進めるか一緒に考えてもらえる機関がありますよ」と話し、リワーク支援の利用を勧めます。

リワーク支援は、通勤して仕事をするのと同じような体験ができ、休職者にとっては、復職に向けた、より具体的な目標設定ができるので、とても有意義な制度であると考えています。

職場復帰支援に関する Q & A

このような私たちが支援を行います

Q 地域障害者職業センターとはどのような施設ですか？

A 地域障害者職業センター（以下「センター」）は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定に基づいて、厚生労働大臣が、障害のある方の職業生活における自立を促進するために設置する施設のひとつです。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」）は、同法の規定するところにより、その設置及び運営の業務を厚生労働大臣から委ねられています（第 19 条）。センターは全国 52 ヶ所（本所 47 ヶ所、支所 5 ヶ所）に設置され、①障害のある方に対する職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職業講習、②事業主に雇用されている知的障害のある方等に対する職場への適応に関する事項についての助言・指導、③事業主に対する障害のある方の雇用管理に関する事項についての援助、④職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び研修、⑤関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助などの業務を実施しています。

Q 障害者職業カウンセラーとはどのような人たちですか？

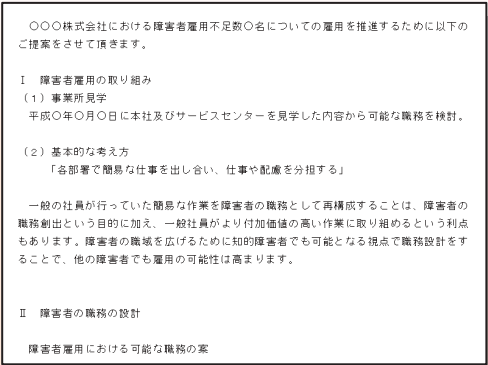
A 「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定により、センターには、厚生労働大臣が指定する試験に合格し、かつ、厚生労働大臣が指定する講習を修了した者を「障害者職業カウンセラー」として配置しなければならないこと（第 24 条）、また、機構が設置・運営する障害者職業総合センターが、その養成及び研修の業務を行うこととされています（第 20 条）。

障害者職業カウンセラーは、心理学、社会福祉学等の分野の専門試験に合格して機構に採用された後に、1 年間の厚生労働大臣指定講習を受講して、身体、知的、精神等各種別の障害のある方の障害特性についての知識や、職業評価や職業指導等の職業リハビリテーションを実施するための専門的な知識と技能を身につけており、センターの中核を担う職員として、ジョブコーチやリワークアシスタント等他のスタッフを指揮監督して業務を実施する立場にあります。

Q 障害者職業カウンセラーの専門性は、精神保健福祉士や臨床心理士とどう違うのですか？

A 障害者職業カウンセラーの特長は、障害のある方を、身体、精神及び社会的側面からだけでなく職業的側面からも評価して、労働意欲、職業適性、作業能力・技能及び職業興味の各特性を把握する高度な能力を有していることです。また、障害のある方が企業で従事する実際の職務を分析して、1 日の仕事の時間的な流れ、場所、必要な準備等の概要をリストアップして把握したり、仕事の手順を小さな行動単位に分割して時系列に沿って並べて把握したりすることによって、障害のある方が職場に適応するための課題を明確にし、必要な支援を具体的に計画にまとめ上げる能力にも秀でています。

〈障害のある方の雇用に関するご提案書〉



〇〇〇株式会社 様 清掃作業スケジュール					
時間	曜日	作業員	作業内容	器具	備考
8:30	月曜日	田中 太郎	・廊下清掃 ・モップ掛け ・ゴミ収集 ・ラッシュ・コは廊下の隅まで ・「ゴミ」の回収 ・ゴミの処理	ほうき モップ 雑巾（拭き拭き） 雑巾（拭き拭き）	15分
10:30	月曜日	佐藤 花子	・廊下清掃 ・モップ掛け ・ゴミ収集 ・ラッシュ・コは廊下の隅まで ・「ゴミ」の回収 ・ゴミの処理	ほうき モップ 雑巾（拭き拭き） 雑巾（拭き拭き）	15分

事業主との相談、職場環境の分析をもとに、障害のある方が携わる職務の設計について提案

「障害のある方を雇用したいが、どのような職務に配置してよいかわからない」とお悩みの事業主に対しては、事業主との相談、職場環境の分析等をもとに、障害のある方が遂行できる職務内容やその職務に適応させるための指導方法等の提案等を行っています。

このように、障害者職業カウンセラーの専門性は、精神保健福祉領域の専門家である精神保健福祉士や臨床心理学の専門家である臨床心理士とは異なる種類のものであり、直接の比較対象とすることはできません。障害者職業カウンセラーのなかには、独自に臨床心理士等の資格を取得している者もありますが、そのことと、障害者職業カウンセラーとしての専門性とは関係がありません。

Q センターには医療スタッフはいないのですか？

A 職業リハビリテーションの専門施設であるセンターには、医療・保健分野の専門職員は勤務していません。

しかし、センターでは複数の医師を「医療情報助言者」として委嘱しており、このことによって、障害のある方の有する疾患、職業生活を送る上で必要な配慮事項、知的障害者判定に係る医学的検査等について、障害のある方の同意をいただいた上で、必要な場合にはいつでも、専門医に対して医学的な側面からの所見を求めることができる仕組みが整っています。

また、特に、精神障害のある方の職場復帰のための支援を行う場合には、主治医と連携して、支援のための計画についてあらかじめ主治医の同意を得、支援を開始した後も、精神障害のある方の同意をいただいた上で、定期的に実施状況等を主治医に報告して助言を得るという手続きが、全国共通で定められています。

リワーク支援のご利用に際して

Q リワーク支援を利用する場合には、精神障害者保健福祉手帳が必要ですか？

A 精神障害者保健福祉手帳の取得は必要ありませんが、主治医から診断書等により、うつ病等の精神疾患を有していることを確認できる方を対象としています。

なお、主治医の方には、必要に応じて患者を通じて、日常生活能力の程度や就労に際しての留意事項等について確認する目的で、当機構指定の様式により主治医の意見書を作成していただくようお願いする場合があります。

Q センターに毎日通所する自信がないのですが、リワーク支援は受けられないのですか？

A そのようなことはありません。活動スケジュールは、個々の状況・ニーズに応じて柔軟かつ段階的に設定しています。例えば、当初は週2回、半日程度の頻度から開始し、徐々に日数・時間を増やしていくことができますし、また、週3回の活動スケジュールでセンターに通っていただいた後、そのまま職場復帰することもできます。

Q リワーク支援では、必ずセンターのリハビリ出勤支援を利用しなければいけませんか？

A リハビリ出勤支援と同様の試験的な出社制度を整備していて、当該制度により職場復帰をすすめることを希望する会社の場合には、リハビリ出勤支援は行いません。

また、独自の試験的な出社制度を整備していない会社の場合であっても、支援対象者の状況等によっては、リハビリ出勤支援を伴わないリワーク支援を行うことができますので、お気軽にご相談ください。

地域障害者職業センター所在地一覧

センター名	郵便番号	所 在 地	電話番号	FAX番号
北海道障害者職業センター	001-0024	札幌市北区北二十四条西5-1-1 札幌サンプラザ5F	011-747-8231	011-747-8134
旭川支所	070-0034	旭川市四条通8丁目右1号 ツジビル5F	0166-26-8231	0166-26-8232
青森障害者職業センター	030-0845	青森市緑2-17-2	017-774-7123	017-776-2610
岩手障害者職業センター	020-0133	盛岡市青山4-12-30	019-646-4117	019-646-6860
宮城障害者職業センター	983-0836	仙台市宮城野区幸町4-6-1	022-257-5601	022-257-5675
秋田障害者職業センター	010-0944	秋田市川尻若葉町4-48	018-864-3608	018-864-3609
山形障害者職業センター	990-0021	山形市小白川町2-3-68	023-624-2102	023-624-2179
福島障害者職業センター	960-8135	福島市腰浜町23-28	024-522-2230	024-522-2261
茨城障害者職業センター	309-1703	笠間市鯉淵6528-66	0296-77-7373	0296-77-4752
栃木障害者職業センター	320-0865	宇都宮市睦町3-8	028-637-3216	028-637-3190
群馬障害者職業センター	379-2154	前橋市天川大島町130-1	027-290-2540	027-290-2541
埼玉障害者職業センター	338-0825	さいたま市桜区下大久保136-1	048-854-3222	048-854-3260
千葉障害者職業センター	261-0001	千葉市美浜区幸町1-1-3	043-204-2080	043-204-2083
東京障害者職業センター	110-0015	台東区東上野4-27-3 上野トーセイビル3F	03-6673-3938	03-6673-3948
多摩支所	190-0012	立川市曙町2-38-5 立川ビジネスセンタービル5F	042-529-3341	042-529-3356
神奈川障害者職業センター	252-0315	相模原市南区桜台13-1	042-745-3131	042-742-5789
新潟障害者職業センター	950-0067	新潟市東区大山2-13-1	025-271-0333	025-271-9522
富山障害者職業センター	930-0004	富山市桜橋通り1-18 住友生命富山ビル7F	076-413-5515	076-413-5516
石川障害者職業センター	920-0856	金沢市昭和町16-1 ヴィサージュ1F	076-225-5011	076-225-5017
福井障害者職業センター	910-0026	福井市光陽2-3-32	0776-25-3685	0776-25-3694
山梨障害者職業センター	400-0864	甲府市湯田2-17-14	055-232-7069	055-232-7077
長野障害者職業センター	380-0935	長野市中御所3-2-4	026-227-9774	026-224-7089
岐阜障害者職業センター	502-0933	岐阜市日光町6-30	058-231-1222	058-231-1049
静岡障害者職業センター	420-0851	静岡市葵区黒金町59-6 大同生命静岡ビル7F	054-652-3322	054-652-3325
愛知障害者職業センター	453-0015	名古屋市市中村区椿町1-16 井門名古屋ビル4F	052-452-3541	052-452-6218
豊橋支所	440-0888	豊橋市駅前大通り1-27 MUS豊橋ビル6F	0532-56-3861	0532-56-3860
三重障害者職業センター	514-0002	津市島崎町327-1	059-224-4726	059-224-4707
滋賀障害者職業センター	525-0027	草津市野村2-20-5	077-564-1641	077-564-1663
京都障害者職業センター	600-8235	京都市下京区西洞院通塩小路下る 東油小路町803	075-341-2666	075-341-2678
大阪障害者職業センター	541-0056	大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル4F	06-6261-7005	06-6261-7066
南大阪支所	591-8025	堺市北区長曽根町130-23 堺商工会議所5F	072-258-7137	072-258-7139
兵庫障害者職業センター	657-0833	神戸市灘区大内通5-2-2	078-881-6776	078-881-6596
奈良障害者職業センター	630-8014	奈良市四条大路4-2-4	0742-34-5335	0742-34-1899
和歌山障害者職業センター	640-8323	和歌山市太田130-3	073-472-3233	073-474-3069
鳥取障害者職業センター	680-0842	鳥取市吉方189	0857-22-0260	0857-26-1987
島根障害者職業センター	690-0877	松江市春日町532	0852-21-0900	0852-21-1909
岡山障害者職業センター	700-0821	岡山市北区中山下1-8-45 NTTクレド岡山ビル17F	086-235-0830	086-235-0831
広島障害者職業センター	732-0052	広島市東区光町2-15-55	082-263-7080	082-263-7319
山口障害者職業センター	747-0803	防府市岡村町3-1	0835-21-0520	0835-21-0569
徳島障害者職業センター	770-0823	徳島市出来島本町1-5	088-611-8111	088-611-8220
香川障害者職業センター	760-0055	高松市観光通2-5-20	087-861-6868	087-861-6880
愛媛障害者職業センター	790-0808	松山市若草町7-2	089-921-1213	089-921-1214
高知障害者職業センター	781-5102	高知市大津甲770-3	088-866-2111	088-866-0676
福岡障害者職業センター	810-0042	福岡市中央区赤坂1-6-19 ワークプラザ赤坂5F	092-752-5801	092-752-5751
北九州支所	802-0066	北九州市小倉北区萩崎町1-27	093-941-8521	093-941-8513
佐賀障害者職業センター	840-0851	佐賀市天祐1-8-5	0952-24-8030	0952-24-8035
長崎障害者職業センター	852-8104	長崎市茂里町3-26	095-844-3431	095-848-1886
熊本障害者職業センター	862-0971	熊本市大江6-1-38 4F	096-371-8333	096-371-8806
大分障害者職業センター	874-0905	別府市上野口町3088-170	0977-25-9035	0977-25-9042
宮崎障害者職業センター	880-0014	宮崎市鶴島2-14-17	0985-26-5226	0985-25-6425
鹿児島障害者職業センター	890-0063	鹿児島市鴨池2-30-10	099-257-9240	099-257-9281
沖縄障害者職業センター	900-0006	那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎5F	098-861-1254	098-861-1116

※旭川、豊橋、南大阪、北九州の各支所においては、職場復帰の相談は行っていますが、リワーク支援は実施しておりません。



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構 (URL <http://www.jeed.or.jp/>)

13.01

アンケート調査結果 (精神障害者総合雇用支援)

調査対象者	各地域センターにおいて、平成25年1月 7日から同年3月 8日までの2カ月間に精神障害者総合雇用支援(リワーク支援、ジョブコーチ支援)を終了した者を対象として、調査協力をお願いする。 ○回答者数:432人(対象者数437人:回収率98.9%)																																																																																												
調査実施年月	平成25年1月～平成25年3月																																																																																												
調査方法	①センター職員が、支援終了日において、対象者に調査の目的を説明し、調査への協力をお願いする。 ②センター職員が、アンケート調査用紙と職業リハビリテーション計画の写しを見せながら、調査の内容と回答方法をわかりやすく説明し、返送用封筒(返送先は本部)をわたして返送をお願いする。 ③対象者は、(センター職員がいないところで)回答を記入し、返送用封筒で回答用紙を本部に送付する。																																																																																												
調査結果	(調査内容) 「リワーク支援は、職場復帰に向けて効果がありましたか？」 「ジョブコーチ支援は就職や職場で働き続けるために効果がありましたか？」 <table><tr><th>回答選択肢</th><th>回答結果</th><th>構成比</th></tr><tr><td>A:大変効果があった</td><td>264</td><td>61.1%</td></tr><tr><td>B:効果があった</td><td>151</td><td>35.0%</td></tr><tr><td>C:どちらでもない</td><td>9</td><td>2.1%</td></tr><tr><td>D:効果がなかった</td><td>4</td><td>0.9%</td></tr><tr><td>E:まったく効果がなかった</td><td>2</td><td>0.5%</td></tr><tr><td>無回答</td><td>2</td><td>0.5%</td></tr><tr><td>計</td><td>432</td><td>100.0%</td></tr></table> 全体の96.1%の回答者が効果があった(A又はB)と回答している。 精神障害者総合支援の効果度 精神障害者総合雇用支援支援の効果度 <効果があった支援項目(複数回答)> ◆リワーク支援 <table><tr><th></th><th>精神障害者人数</th><th>%</th></tr><tr><td>回答者数</td><td>293</td><td></td></tr><tr><td>a:生活リズムの構築</td><td>248</td><td>84.6%</td></tr><tr><td>b:基礎体力の向上</td><td>120</td><td>41.0%</td></tr><tr><td>c:集中力・持続力の向上</td><td>173</td><td>59.0%</td></tr><tr><td>d:ストレス場面での気分・体調の自己管理</td><td>210</td><td>71.7%</td></tr><tr><td>e:場面に応じたコミュニケーション方法の習得</td><td>171</td><td>58.4%</td></tr><tr><td>f:自己理解を深める</td><td>202</td><td>68.9%</td></tr><tr><td>g:復職時の職務や環境への対応力の向上</td><td>128</td><td>43.7%</td></tr><tr><td>h:仕事の将来設計の見直し</td><td>70</td><td>23.9%</td></tr><tr><td>i:その他</td><td>30</td><td>10.2%</td></tr><tr><td>無回答</td><td>9</td><td>3.1%</td></tr></table> ◆ジョブコーチ支援 <table><tr><th></th><th>精神障害者人数</th><th>%</th></tr><tr><td>回答者数</td><td>139</td><td></td></tr><tr><td>a:職場での良い人間関係をつくる</td><td>52</td><td>37.4%</td></tr><tr><td>b:職場のルールを知る</td><td>33</td><td>23.7%</td></tr><tr><td>c:職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける</td><td>42</td><td>30.2%</td></tr><tr><td>d:働くペースをつかむ</td><td>78</td><td>56.1%</td></tr><tr><td>e:仕事の仕方を覚える</td><td>55</td><td>39.6%</td></tr><tr><td>f:困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう</td><td>88</td><td>63.3%</td></tr><tr><td>g:その他</td><td>17</td><td>12.2%</td></tr><tr><td>無回答</td><td>6</td><td>4.3%</td></tr></table>			回答選択肢	回答結果	構成比	A:大変効果があった	264	61.1%	B:効果があった	151	35.0%	C:どちらでもない	9	2.1%	D:効果がなかった	4	0.9%	E:まったく効果がなかった	2	0.5%	無回答	2	0.5%	計	432	100.0%		精神障害者人数	%	回答者数	293		a:生活リズムの構築	248	84.6%	b:基礎体力の向上	120	41.0%	c:集中力・持続力の向上	173	59.0%	d:ストレス場面での気分・体調の自己管理	210	71.7%	e:場面に応じたコミュニケーション方法の習得	171	58.4%	f:自己理解を深める	202	68.9%	g:復職時の職務や環境への対応力の向上	128	43.7%	h:仕事の将来設計の見直し	70	23.9%	i:その他	30	10.2%	無回答	9	3.1%		精神障害者人数	%	回答者数	139		a:職場での良い人間関係をつくる	52	37.4%	b:職場のルールを知る	33	23.7%	c:職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける	42	30.2%	d:働くペースをつかむ	78	56.1%	e:仕事の仕方を覚える	55	39.6%	f:困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう	88	63.3%	g:その他	17	12.2%	無回答	6	4.3%
回答選択肢	回答結果	構成比																																																																																											
A:大変効果があった	264	61.1%																																																																																											
B:効果があった	151	35.0%																																																																																											
C:どちらでもない	9	2.1%																																																																																											
D:効果がなかった	4	0.9%																																																																																											
E:まったく効果がなかった	2	0.5%																																																																																											
無回答	2	0.5%																																																																																											
計	432	100.0%																																																																																											
	精神障害者人数	%																																																																																											
回答者数	293																																																																																												
a:生活リズムの構築	248	84.6%																																																																																											
b:基礎体力の向上	120	41.0%																																																																																											
c:集中力・持続力の向上	173	59.0%																																																																																											
d:ストレス場面での気分・体調の自己管理	210	71.7%																																																																																											
e:場面に応じたコミュニケーション方法の習得	171	58.4%																																																																																											
f:自己理解を深める	202	68.9%																																																																																											
g:復職時の職務や環境への対応力の向上	128	43.7%																																																																																											
h:仕事の将来設計の見直し	70	23.9%																																																																																											
i:その他	30	10.2%																																																																																											
無回答	9	3.1%																																																																																											
	精神障害者人数	%																																																																																											
回答者数	139																																																																																												
a:職場での良い人間関係をつくる	52	37.4%																																																																																											
b:職場のルールを知る	33	23.7%																																																																																											
c:職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける	42	30.2%																																																																																											
d:働くペースをつかむ	78	56.1%																																																																																											
e:仕事の仕方を覚える	55	39.6%																																																																																											
f:困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう	88	63.3%																																																																																											
g:その他	17	12.2%																																																																																											
無回答	6	4.3%																																																																																											

内容	区分	意見・要望	分析	今後の対応
肯定的意見	職リハ計画	家庭環境も考慮のうえ、無理のない支援計画を組んでもらった。利用者がクリアすべき目標を具体的にあげてもらった。	【職リハ計画について】 ○対象者の希望や状況に応じた計画で取り組みやすかった、具体的目標が明確になったなど肯定的な意見が多く寄せられた。 ○個々の病状や状況を踏まえ、復職に向けて段階的に取り組める目標設定、計画策定がなされていたこと、対象者の体調等に応じて、目標や計画を見直すなど、柔軟な対応がなされていたと推察される。 ○計画策定が、事業所・主治医との共通認識形成の一助となっていることも窺える。	○対象者の支援ニーズや体調等を的確に把握し、個々の状況に沿った具体的な支援計画を策定するとともに、わかりやすい説明を心掛け、インフォームド・コンセントを徹底する。 ○対象者の支援ニーズに応じたきめ細かな支援を提供するために、各支援段階において、継続的に対象者の状況や支援ニーズを把握し、対象者と振り返りを行うことで、必要に応じて支援計画の見直しをするなどして、個々の対象者にとって必要な支援の実施に努める。
		自分にとって必要と思われる支援目標、トレーニングの内容・視点がきちんと網羅されていた。		
		支援目標を自分が納得いく形で定めていただき、何をすべきかが明確であったため、復職に向けた準備を自分のペースで安心して行うことができた。面談をとおして自分の症状や考えていることをしっかり聞いていただいた上で、プログラムを組んでもらったため、毎日気持ちよく、リラックスして作業や課題に取り組めた。		
		適切にヒアリングを行ってもらった。また、こちらの言葉足らずのところは”こういうことですか”と聞き返してもらったことで、補完し自分の頭の中も整理できた。		
		申込時は、本当に復職出来るのか不安で一杯だったが、受講するにつれ、回復に向けた具体策が明確になり、不安が解消できた。有意義で密度の濃い3カ月だった。		
		復職に向けて、カウンセラーや主治医・会社と相談しながら、計画を作り、具体的な受講プログラムを受けられて良かった。実際の受講プログラムも具体的・実践的な内容であった。センターに通うことで、一人では難しい生活リズムの構築ができた。		
		今後の指針として、また振り返りの記録として残したい計画書だった。		
	支援内容	リワーク実施計画書において、復職までの目標及び具体的な行動目標をたて、1ヶ月ごと3ヶ月の日程により行動目標をチェックすることができ、カウンセラーの方との面談においても、的確な助言を頂くことができ、とても有意義な3ヶ月を送ることができた。	【支援内容について】 ○生活リズムが構築できた、自分を知ることができた、ストレスや不安感への対処法を習得できた、相談や他の利用者との意見交換により自分を振り返ることができた等の感想も多く寄せられた。 ○職場を意識した取り組みについても肯定的評価を得た。 ○カウンセラーやアシスタントとの相談を適宜行うことで、本人の体調や状況に配慮した支援を提供することができ、復職に向けて、自己の課題に応じた取り組みができたものと推測される。	○引き続き、増加する支援ニーズに対応するために、支援体制や支援方法を工夫し、出来るだけ多くのニーズに対して、良質な支援が提供できるよう努めるとともに、他の機関による支援の実施状況も把握しつつ、その後の役割分担や協力関係など連携の確保を図るとともに、必要に応じて支援技法の技術移転等を行い、適切な支援の実施を依頼する。
		プログラムは決まっているものの、自己判断で参加・不参加を選択できる点が良かったと思う。		
		立位作業は仕事をしている実感があり、かなり有効だった。グループワークは、会議・打合せの実感がもて、良かった。何よりもスタッフ・カウンセラーの方の1日も復職させたいという姿勢が、心に伝わった。		
		体調の安定や復職の準備だけでなく、病気の知識や再発予防の対策、自己のスキルアップにもつながった。		
		面談の対応は毎回大変満足した。「リワーク実施状況報告書」、「生活リズム表」を準備して面談できたのは、とても効果的で参考になった。		
		グループワークやアサーションを通じて、コミュニケーションスキルの向上が図れたのが良かった。また、作業プログラムを通じて、集中力や持続力の向上が図れた。生活リズムも整えられた。		
否定的意見および要望	職リハ計画	様々な検査により、自己理解を深めることができ、ストレス対策が可能となった。また、講義で薬や会社に対しての知識を深めることもでき、会社とのやり取りや対策についても、カウンセラーの方に指導して頂け、非常に満足している。	【職リハ計画及び支援内容について】 ○支援内容に対して具体的な説明が欲しかったなどの意見が寄せられた。 ○満足しているとの意見が多かったが、支援の進め方やプログラム内容等に、より個々のニーズに応じた対応を求める声があり、対象者への的確な説明により納得性を高める必要がある。	
		事前の手続きに時間がかかる感じがした。短縮できる部分があるとよいと思います。		
		リワーク期間の最低ラインの目標は理解できたが、やや具体性を欠いている様に感じた。		
		計画よりも実際にリワークを進めながら課題を見つけ、対応方法を検討する部分が重要なのではないかと思った。		
		12週にわたるルーティンの活動だけでなく、1週～12週に至るまでの支援ステップも書いてあるとより良かった(自分が能動的に参加するまで、3～4週かかったため)。		
	支援内容	支援計画の内容が、会社要望を中心としており、自分の目的がぶれてしまった。		
		もう少し短期間の利用の方が良かった。		
		様々なストレス対処方法について学習することができた。ワークシートを使うことで、より具体的に理解できたことがよかった。ただし多種にわたりすぎており、もう少し一つ一つのテーマを深めていく方法もあっていいと思う。		
		自分を含めリワーク支援を受ける人の中には、プログラム受講中に、終了後の効果に不安を感じる人がいたと思う。そういった不安について、サポート頂ける内容があるといいと思う。		
		体験期間中にカウンセラーと会社との連絡がうまくいっておらず、本リワーク開始まで時間が空いてしまった。また、本リワーク開始日の連絡がなく、状況確認が必要になってしまった。		
		申込から開始までのタイムラグが、少ないとありがたいです。		

内容	区分	意見・要望	分析	今後の対応
肯定的意見	職リハ計画	身体の調子が整うまで、ショート(短期間の)勤務の提案をして下さって、とても助かった。	【職リハ計画について】 ○目標、支援内容が具体的で分かりやすかった、支援体制が明確になった等の肯定的意見が多数あった。 ○対象障害者の職業上の課題、個々の障害特性や支援ニーズを踏まえた具体的でわかりやすい計画内容、心理的側面に配慮した説明がなされていたと推察される。 【支援内容について】 ○作業遂行に係る支援の他、職場の人間関係構築や就労継続するための課題解決に役立っているとの意見が多く、個々の対象者の障害特性や課題に配慮した、決め細やかな支援を実施したことが肯定的評価につながったと推察される。	○対象者の障害特性や多様な支援ニーズに対応するために、個々の要望や気持ちを適確に把握し、きめ細かい支援計画の策定を心掛ける。 ○支援計画の説明の際は、障害特性に応じて説明方法を工夫したり、心理的側面に配慮した表現を使うなどして、具体的に分かりやすく説明し、インフォームド・コンセントを徹底する。 ○支援期間中も、職場環境の変化や対象者の支援ニーズや心理的な変化等を継続的に把握し、支援の各段階において、支援ニーズに沿った支援が実施できているか検証しながら、支援者側の一方的な判断で支援を進めないようにする。 ○個々の特性を踏まえた適切な支援が提供できるよう、障害特性に応じた支援方法について、OFF-JTによる事例検討や学習機会を定期的に設定し、更なるジョブコーチの資質向上に努める。
		障害の特性や体調面から、勤務計画を見直す等、その都度対応してもらった。		
		目標を分かりやすく書いてもらって、良かった。		
	支援内容	自分の不安を、しっかりヒアリングしてもらえて良かった。また、いざという時に、支援してもらえた。		
		コミュニケーションの取り方や、仕事のペースをアドバイスしてもらい、役に立った。		
		座学の勉強から、ストレス対処法、コミュニケーション等と広く教えてもらった。		
		上司と自分の間で適切に調整してもらい、職場の方からペースについて配慮してもらうことで、自分自身が仕事をがんばりすぎている事がわかった。		
		チェックリストが役に立っている。職務内容に配慮してもらえた。		
		話しやすく、いろいろな意見やアドバイスをいただけたのが良かった。会社との調整で、安心できた。		
		こまめに訪問してもらい、情報交換や体調の相談をできるのは、安心感があって心強かった。		
		一人で就職した場合には、自分の言いたい事や聞きたい事、不安な事等言えなくて悩んだと思う。作業面の方法等、たくさんの支援をしていただいたので、上手く行ったのだと思う。		
否定的意見および要望	職リハ計画	頭で理解できていないのか、理解しようとしていないのか、内容がわからなかったが、今考えると良い事だと思う。	【職リハ計画について】 ○「分かりにくい」など、支援計画を提示する際に適切な説明がなされていない、個々の対象者の障害特性に配慮した説明が不十分であるなど、インフォームド・コンセントの手続きに沿った説明がなされていない事例が認められた。 【支援内容について】 ○対象者の気持ちや要望を的確に把握できず、対象者に心理的な負担をかけてしまった事例が認められた。また、職員の態度等に関する指摘もあった。	
	支援内容	職業センターとの距離が物理的に遠く、気軽に行けるような感じではありませんので、配慮してほしい。		
		支援基準期間が、3ヶ月となっているが、できれば、半年や一年など長く支援してほしい。		
		体調の悪い時、すぐれない時は、うまく自分の体調のことを相談できないかも知れない。その時の職場の雰囲気や判断されることのないようお願いしたい。個人的には、メンバーにもジョブコーチの体制にも、すごく恵まれているとおもっている。		

「事業主支援ワークショップ」の概要

1. 目的

グループワーク方式により企業同士が主体的に討論、意見交換等を行うことにより、各企業が自社の雇用管理上の課題に気づき、その解決に向けた糸口を掴むきっかけを提供するとともに、専門的な知識・技術に基づいて課題解決のための助言・援助を実施。

さらに、これを通して事業主支援ニーズを把握し、事業主支援計画に基づく体系的支援の実施へと繋げる。

2. 出席者

障害者雇用や障害者の雇用管理に課題を有する企業の人事・労務担当者

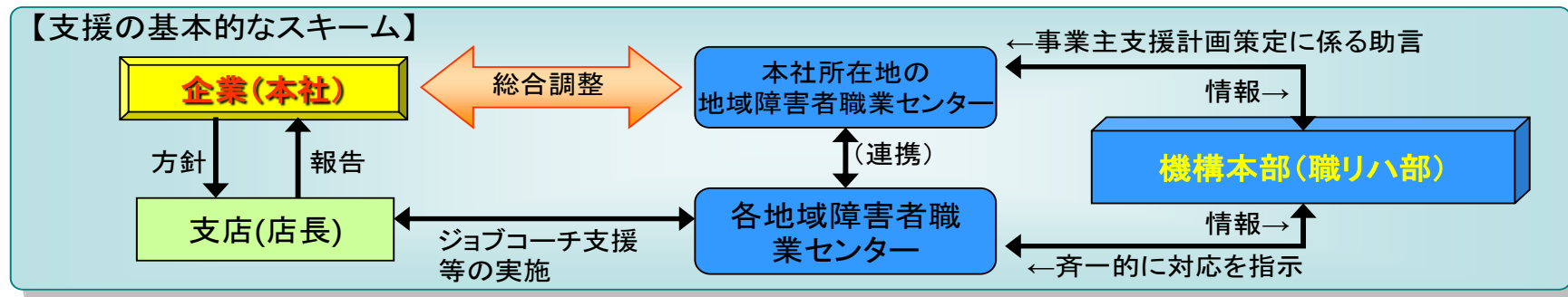
3. 開催時期・回数

開催時期は任意に設定、開催回数は年間2回程度

4. 実施方法

- 障害者の雇用管理等に関するテーマを設定し、半日程度のスケジュールで実施
- 出席者が自由闊達に討論、意見交換が行えるよう、開催規模や時間配分等適切な環境を設定
- 障害者職業カウンセラーが、出席者の気づきや課題解決へ向けた前向きな思考が促進されるよう、場面に応じてカウンセリング的要素を取り入れた的確な援助を実施
- アンケート調査等により事業主の支援ニーズを把握
- 雇用管理サポート事業における協力専門家を有効活用
- 出席企業に対して、ワークショップ終了後も継続的・体系的な事業主援助を実施

全国の支援ネットワークを活用した事業主支援の取組



◆ 事業主支援の事例1 (A社)

<支援課題>

全国各地に店舗を設置するA社は、「1店舗1人以上」の障害者雇用の方針の下で障害者雇用を推進し、小売業界では最も高い水準の実雇用率を実現するも、採用を急ぐ余り離職者が多く発生。

<A社の要請に対する支援内容>

- 地域センターの職業評価結果と事業所の職務内容のマッチングを踏まえたハローワークの職業紹介の実施
- ジョブコーチ支援(トライアル雇用併用)を活用した職場適応のための支援の実施
 - ⇒ 障害者が担当する職務のマニュアル化に係る助言
 - ⇒ 事業所の上司、同僚に対する職務遂行に係る指導方法及び障害者との係わり方に関する助言
- フォローアップ計画に基づくジョブコーチ支援終了後のフォローアップの実施

<支援後の成果>

ジョブコーチ支援等のきめ細かな支援を全国の地域センターが実施した結果、定着状況の改善が図られ、A社の実雇用率は翌年度0.7ポイント(6.8%⇒7.5%)向上、その後も高水準(7%台)を維持。

◆ 事業主支援の事例2(B社)

<支援課題>

全国各地に事業拠点を置くB社は雇用率未達成の状況で、CSRの考え方の下、知的障害者を中心に障害者雇用の拡大を図ることとしたが、知的障害者雇用の経験がなく、知的障害者の採用から採用後の雇用管理に至るまでの全般的なノウハウが不足していた。

<B社の要請に対する支援内容>

- 人事担当者等に対する知的障害者の特性に関する研修、事例見学のコーディネートの実施
- 雇用管理サポート講習会(事業主支援ワークショップ)の実施
- 知的障害者の雇用管理のための参考資料作成、提供
- 雇用管理マニュアル作成(採用計画の立案)に係る助言・援助
 - ⇒ 外注していた清掃業務について新たな職域を提案。
 - ⇒ 上記の取り組みを進めるための社内における支援体制の整備(障害者支援担当者の配置)について助言。
- B社の障害者支援担当者に対する研修カリキュラムの作成、研修機会の提供等に協力
- 職業準備支援終了者等の情報提供に基づくハローワークの職業紹介の実施、雇用前の職場実習(職務試行法)の実施

<支援後の成果>

ジョブコーチ支援を活用した体系的支援を全国の地域センターがB社の支社に対して実施した結果、支援開始1年後時点で、全国で約160名の知的障害者の雇用を実現。B社においては、その後も既存の職域や支社所在地域以外の都道府県に拡げ障害者雇用を推進。

アンケート調査結果（事業主援助業務）

調査対象者

調査実施年月

調査方法

調査結果

各地域センターにおいて、平成25年1月7日から同年3月8日までの2カ月間に事業主支援計画又はジョブコーチ支援計画又はリワーク支援計画に基づく支援を終了した事業主(ジョブコーチ支援計画又はリワーク支援に係る事業主支援については計画中止したケースも含む。)を対象として、支援終了時から3ヵ月後に追跡調査協力をお願いする。

○ 回答事業主数： 879（実施事業主数981:回収率 89.6%）

平成25年1月～3月

①センター職員が、支援終了日から3ヵ月経過後において、対象事業主に調査の目的を説明し、調査への協力をお願いする。

②センター職員が、アンケート調査用紙と支援計画の写しを見せながら、調査の内容と回答方法を説明し、返送用封筒(返送先は本部)をわたして返送をお願いする。

③対象事業主は、(センター職員がいないところで)回答を記入し、返送用封筒で回答用紙を本部に送付する。

(調査内容)

「職業センターの支援(又は、職業センターが実施したジョブコーチ支援)は、就職や職場で働き続けるために効果がありましたか(役に立ちましたか)?」もしくは、「職業センターが実施したリワーク支援は、休職者の職場復帰のために効果があった(効果が見込める)と思いますか?」

回答選択肢	回答結果	構成比
A: 大変効果があった	343	39.0%
B: 効果があった	450	51.2%
C: どちらでもない	59	6.7%
D: 効果がなかった	17	1.9%
E: 全く効果がなかった	4	0.5%
無回答	6	0.7%
計	879	100.0%

全体の90.2%の回答者が効果があった(A又はB)と回答している。

事業主援助業務の課題改善効果度

<効果があった事業主支援の支援項目(複数回答)>

	身体障害		知的障害		精神障害		その他		不明		総数	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
回答者数											39	
a: 採用計画の策定											12	30.8%
b: 障害者雇用に係る従業員への教育											19	48.7%
c: 障害者特性の理解と障害に配慮した対応方法											32	82.1%
d: 職務内容の設定											14	35.9%
e: 対象者に応じた指導方法											26	66.7%
f: 従業員と対象者の関係構築											12	30.8%
g: 家族との関係調整等											6	15.4%
h: 障害者雇用に関する情報提供											16	41.0%
i: その他											1	2.6%
無回答											1	2.6%

<効果があったジョブコーチ支援の支援項目(複数回答)>

	身体障害		知的障害		精神障害		その他		不明		総数	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
回答者数	24		245		120		112		16		517	
a: 障害特性の理解と障害に配慮した対応方法	16	66.7%	167	68.2%	89	74.2%	75	67.0%	12	75.0%	359	69.4%
b: 職務内容の設定	6	25.0%	74	30.2%	41	34.2%	31	27.7%	6	37.5%	158	30.6%
c: 対象者に応じた指導方法	12	50.0%	173	70.6%	78	65.0%	85	75.9%	15	93.8%	363	70.2%
d: 従業員との関係構築	7	29.2%	88	35.9%	34	28.3%	33	29.5%	8	50.0%	170	32.9%
e: 家族との関係調整等	2	8.3%	51	20.8%	10	8.3%	22	19.6%	1	6.3%	86	16.6%
f: 作業に応じたマニュアルやツールの作成	6	25.0%	65	26.5%	20	16.7%	24	21.4%	4	25.0%	119	23.0%
g: 指導担当者の負担・不安の軽減	11	45.8%	109	44.5%	53	44.2%	55	49.1%	9	56.3%	237	45.8%
h: 医療機関等の他支援機関との連携・調整	2	8.3%	6	2.4%	16	13.3%	10	8.9%	1	6.3%	35	6.8%
i: その他	0	0.0%	1	0.4%	5	4.2%	4	3.6%	0	0.0%	10	1.9%
無回答	3	12.5%	15	6.1%	6	5.0%	6	5.4%	0	0.0%	30	5.8%

<効果があったリワーク支援の支援項目(複数回答)>

	精神障害	
	人数	%
回答者数	323	
a: 職場復帰に係る労働条件、職務内容等の設定	76	23.5%
b: 病気や障害特性について、他の社員の理解促進	89	27.6%
c: 復帰後の状況把握や適切な対処方法	139	43.0%
d: 家族・医療機関等との連絡や連携体制の整備	48	14.9%
e: 会社として復職支援に積極的に取り組む契機	65	20.1%
f: リワーク支援を受けた社員自身の適応力が向上	234	72.4%
g: その他	13	4.0%
無回答	37	11.5%

事業主支援 利用者アンケート自由記述欄 要因分析表

内容	区分	意 見 ・ 要 望	分析	今後の対応
肯定的意見	支援計画	障がい者雇用が初めての職場であり、従業員も不安が大きかったが、障がい者の特性・支援計画等丁寧に説明いただき、安心して接することが出来た。	【支援計画について】 ○事業主の要望や対象者の障害特性を踏まえた、具体的に分かりやすい計画、説明であったとの意見が寄せられた。また、事業主側の課題認識や対応方法検討等に役立っているとの意見もある。 ○事業主、対象者双方の支援ニーズを把握し、双方への支援のポイントや事業主、本人、家族、センター等の役割を明確にし、具体的に、分かりやすい計画策定及び説明がなされていたと推察される。	○事業主のニーズを的確に把握し、対象者の障害特性を踏まえた、具体的に適切な支援計画の策定、インフォームドコンセントの徹底に努める。 ○支援の目的・内容を明確にし、適宜、事業主に支援の実施状況等を報告し、情報共有を図りながら、計画的な支援の実施に努める。 ○対象者及び事業主の状況に応じ、タイムリーな対応を図るとともに、創意工夫しながら、より質の高い専門的な支援を提供する。
		障害の内容に合わせた企業の支援について具体的であることと、本人がパニックになったときにどんな行動をとるのかその時に備えることができた点が良かった。		
		雇用開始時にしっかりと面談・打ちあわせをして頂き、指示の出し方や休憩の取り方など、具体的に教えていただけたことで、非常に助かった。		
		仕事の手順・方法等本人にあった計画であり、困った時には相談に来ていただく等の助言があり、実際支援いただいていること。		
		受入職場とのヒアリングを密にした上で、計画を立てていただいたので、満足している。		
		支援計画があったことで休職中、復職後の業務に馴染むまでの間、関係者で情報共有できた。また第三者からの専門的・客観的な助言をいただいた事で、職場での配慮の程度が分かり対応しやすかった。		
		復職後の計画表を作成(プラン)し、復職者に理解していただけた事が効果もあり、会社と本人との意思疎通がスムーズになった。		
		会社側の状況や就業規則に沿える計画になっていた。		
	支援内容	障害者の職場復帰にあたり、当該者のみならず職場としての対応方法等についても指導いただけたこと。	【支援内容について】 ○対象者の特性や指導方法の理解が図られた等、事業主が障害者雇用を推進するために有効な支援が得られたとの評価が多く寄せられた。また、企業にとって対応に苦慮する精神障害者については、医療機関との連携や対応方法等を学ぶことができたとの意見もあった。 ○対象者の障害特性や事業主のニーズを踏まえた支援計画をもとに支援を行うだけでなく、支援の状況を適宜、事業主に報告するなど情報共有を図り、事業主の対応を具体的に示したことが肯定的評価に繋がったと推察される。	○事業所内での支援ノウハウの構築、社員の障害者雇用に対する理解の促進等、事業主のニーズに沿った支援の提供に努める。 ○センターの業務内容について、障害者、事業主、関係機関をはじめ、一般市民、事業主団体等に対して、広く周知を図る。
		弊社社員の問題点等を的確に捉え、計画立案からフォローアップまで一貫した支援をいただき、とても助かった。		
		当企業のみでは不可能であった、本人のモチベーションや体調管理等の状況が把握ができ、感謝している。		
		知的障がい者の方との関わり方指導方法について、具体的な事例を交えながら細かくアドバイスしていただいた。障害者を雇用している事業所の見学をコーディネートしてもらい、非常によい参考となった。		
		障害者雇用の実情や配慮すべき事項を全管理職に説明いただき、障害者雇用に係る理解を深めることができた。		
		本人の仕事の内容を充分把握した上で意見を言われ、業務の流れの調整・改善を協同して行うことが出来、規律が守られ効率の良い作業が遂行されている。的確なアドバイスに学ぶことが多かった。		
否定的意見および要望	支援計画	発達障害者の雇用が増え、事業所だけの対応や支援に限界を感じていたが、職業カウンセラーの対応が素晴らしくとても助かった。	【支援計画及び支援内容について】 ○支援中の対象者及び事業主の状況の変化等を含め支援ニーズに対応できていなかったことに対する意見が寄せられた。また、より個々の状況やニーズに応じた支援を期待する意見もあった。 ○事業主が必要とする情報を的確に把握すること、支援開始前の調整だけではなく、支援日程に係る相談や進捗状況に対するフィードバック等、支援期間中も事業主との情報共有を図り、よりきめ細かい支援を行う必要があると推察される。	
		渡すだけでなく、説明するのであれば計画書はシンプルがいい。		
		支援計画作成時にお願いした内容が、実施されていない面がある。計画はよいが内容は不満な点がある。		
	支援内容	初期の頃に説明を受けたので、意味がわからなかった。		
		精神障がい者の職業に関しての考え方が、波がありよく理解できない。人材育成について、もう少し詳しく教えていただきたい。		
		職業センターの実施するプログラムを見学できるようにお願いしたい。カウンセラーの方は、ていねいに説明してくださるのだが、実際に支援内容を見てみたい。		

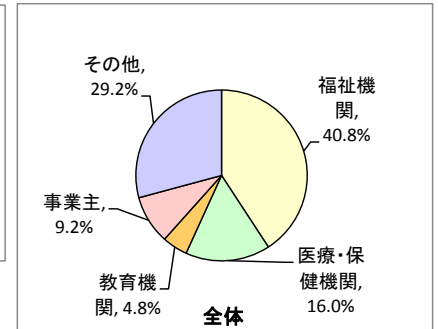
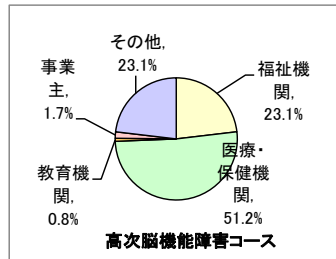
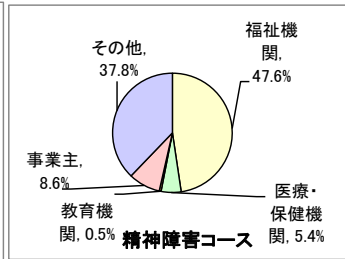
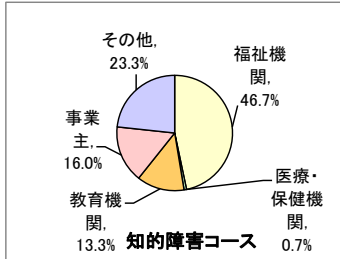
平成24年度研修実施状況

研 修 名 称		対 象 者		研 修 内 容		実施日数	実施状況				備 考
							平成24年度		平成23年度		
							実施回数 (回)	受講者数 (人)	実施回数 (回)	受講者数 (人)	
障害者就業・生活支援センター 職員研修	障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修	新任の障害者就業・生活支援センター就業支援担当者を対象とする。		(1) 障害者雇用対策の体系と支援センターの役割、関係機関との連携の方策 (2) 知的・発達・精神・身体・高次脳機能障害に係る障害別の障害特性・職業的課題、就業支援に係るニーズ、支援技法等 (3) 企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎		4日	3	165	3	154	
	障害者就業・生活支援センター就業支援スキルアップ研修	障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者であって、3年程度の就業支援経験を有し、中堅職員として支援技法等のスキルアップを図ることが望まれる者		(1) アセスメント、職業相談の技法等 (2) 職場(作業)改善と職務再設計		前期 3日 実践期 10週間 後期 3日	1	28	1	28	○前期・実践期・後期と3期に分け、集合研修と実務が連動した構成
	障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修	新任の障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者を対象とする。		(1) 障害者雇用対策の体系と支援センターの役割、関係機関との連携の方策、支援センターの業務運営と管理者の役割 (2) 企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎		4日	3	55	3	83	
職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修			第1号職場適応援助者	(1) 職リハの基本概念、障害者雇用対策の体系と職場適応援助者の役割、関係機関との連携の方策 (2) 知的・発達・精神・身体・高次脳機能障害に係る障害別の障害特性・職業的課題、就業支援に係るニーズ、職場適応援助者の支援技法等 (3) 企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎（第1号）		9日	4	112	4	108	○総合センターで行う本部研修と地域センターで行う地域研修により構成
			第2号職場適応援助者			9日	3	39	3	18	
			合計				7	151	7	126	
発達障害者就業支援セミナー		発達障害者支援センター及び発達障害者支援を実施している機関において就業支援を担当する者を対象とする。		(1) 発達障害者の雇用対策の体系と就業支援者の役割、関係機関との連携の方策 (2) 発達障害者の障害特性・職業的課題、就業支援に係るニーズ、支援技法等		3日	2	387	2	332	
職業リハビリテーション実践セミナー		医療・保健、福祉機関等の職員等であって、障害者の就業支援を担当する者を対象とする。	知的障害コース	(1) 障害者雇用対策の体系と就業支援者の役割、関係機関との連携の方策 (2) 企業における就業支援に係るニーズ、障害者の雇用管理の実際 (3) 障害別の障害特性・職業的課題と就業支援に係るニーズ、支援技法等（コース別に実施）		3日	2	150	2	147	○土日を含めて3日間で開催
			精神障害コース			3日	2	185	2	187	
			高次脳機能障害コース			3日	2	121	2	197	
			共通講座のみ			－	－	－	－	－	
			3コース合計				2	456	2	531	

研修受講者等の所属機関別状況(平成24年度)

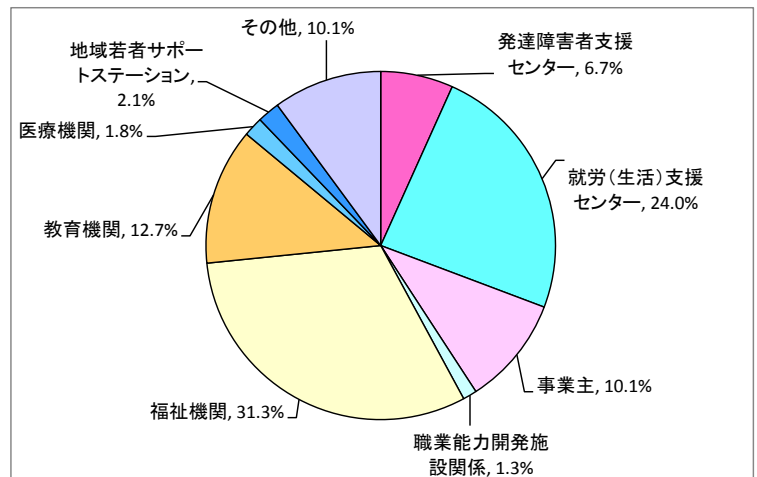
1. 職業リハビリテーション実践セミナー

	知的障害コース		精神障害コース		高次脳機能障害コース		全体	
	受講者(名)	構成比(%)	受講者(名)	構成比(%)	受講者(名)	構成比(%)	受講者(名)	構成比(%)
福祉機関	70	46.7	88	47.6	28	23.1	186	40.8
医療・保健機関	1	0.7	10	5.4	62	51.2	73	16.0
教育機関	20	13.3	1	0.5	1	0.8	22	4.8
事業主	24	16.0	16	8.6	2	1.7	42	9.2
その他	35	23.3	70	37.8	28	23.1	133	29.2
合計	150	100.0	185	100.0	121	100.0	456	100.0



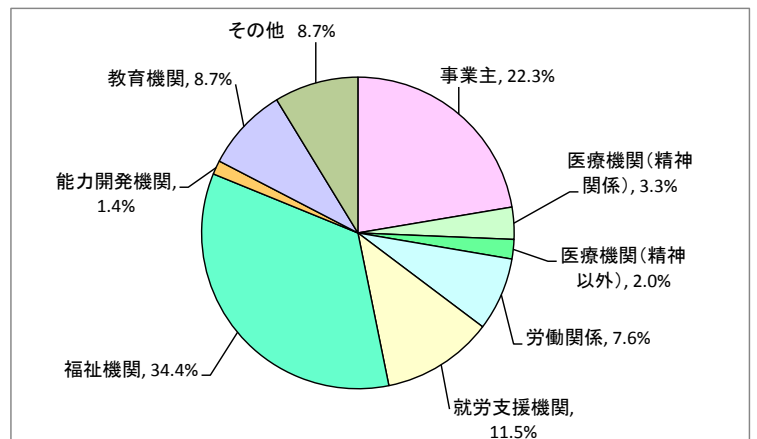
2. 発達障害者支援センター就労支援担当者等研修

	受講者	構成比(%)
発達障害者支援センター	26	6.7
就労(生活)支援センター	93	24.0
事業主	39	10.1
職業能力開発施設関係	5	1.3
福祉機関	121	31.3
教育機関	49	12.7
医療機関	7	1.8
地域若者サポートステーション	8	2.1
その他	39	10.1
合計	387	100.0



3. 地域職業リハビリテーション推進フォーラム

	参加者数(名)	構成比(%)
事業主	773	22.3
医療機関(精神関係)	115	3.3
医療機関(精神以外)	70	2.0
労働関係	263	7.6
就労支援機関	399	11.5
福祉機関	1,189	34.4
能力開発機関	50	1.4
教育機関	300	8.7
その他	301	8.7
合計	3,460	100.0



平成24年度実施した研修受講者に対するアンケート結果(集計済み分のみ) (H25.6月12日現在)

研 修 名 称		受講直後アンケート		追跡調査(集計済分のみ)								所属長アンケート(集計済分のみ)													
		満足度 (%)	回収率：％ (回答者数)	有用度 (%)	回収率：％ (回答者数)	具体的活用状況						有用度 (%)	回収率：％ (回答者数)	具体的効果											
						利用者に対する 支援や情報 提供に役立っ た	事業所に対す る支援や情報 提供に役立っ た	就業支援に係 る関係機関と の連携が促進 された	地域や所属施 設における研 修会・勉強会 での資料活用 など、就業支 援に関する啓 発活動に役立 てた	施設の運用に 役立った	企業における 雇用管理に役 立った			所属施設にお ける就業支援 の取り組みの 促進につな がった	「障害特性や職業 的課題を踏ま え、個々に応じ た効果的な支援 が行えるよう になった」	「事業主に対する 支援・援助の取 組みが積極的 になった」	「情報の共有化や 役割分担など関 係機関のネット ワークの活用が 意識した支援が できるようにな った」	「法定雇用率・助 成金制度など、 中堅企業として 自らの業務の 振り返りや業務 改善に向けた取 組みに役立っ た」	「企業における雇 用の管理に役立 た」	「自らの業務の 振り返りや業務 改善に向けた取 組みに役立っ た」					
障害者就業・生活支援センター職員等研修	就業支援担当者研修	100.0%	98.2% (162)	98.5%	69.9% (72)	90.3%	73.6%	73.6%	54.2%				94.7%	64.8% (103)	93.2%	78.6%	71.6%	72.5%	79.2%						
	就業支援スキルアップ研修	100.0%	92.9% (26)	100%	64.3% (18)	94.4%	88.9%	77.8%	83.3%				88.9%	75.0% (21)	81.0%	66.7%	42.9%	57.1%							
	主任就業支援担当者研修	96.2%	100.0% (55)	100.0%	69.8% (30)	100.0%	93.1%	75.9%	82.8%				93.5%	70.4% (38)	86.8%	65.8%	78.9%	78.9%	60.5%						
	合計	99.2%	98.0% (243)	99.1%	69.0% (120)	93.3%	80.7%	74.8%	65.5%				93.7%	67.2% (162)	90.1%	74.1%	69.6%	72.0%	64.4%	7.4%					
ジョブコーチ養成研修	第1号ジョブコーチ	100.0%	100.0% (112)	97.2%	72.7% (40)	95.0%	90.0%	65.0%	55.0%				95.1%	62.2% (51)	88.2%	78.0%	68.6%	68.6%	70.6%						
	第2号ジョブコーチ	97.4%	100% (39)	100.0%	71.4% (10)	66.7%		55.6%	22.2%		100.0%		92.9%	69.6% (16)	93.8%	87.5%		75.0%	68.8%		75.0%				
	合計	99.3%	100.0% (151)	97.8%	72.5% (50)	89.8%	90.0%	63.3%	61.5%		100.0%		94.5%	63.8% (67)	89.6%	80.3%	68.6%	70.1%	70.1%		75.0%				
発達障害者就業支援セミナー		97.9%	77.3% (299)	95.2%	48.5% (97)	89.7%	64.9%	58.8%	59.8%			0.0%	92.5%	58.4% (187)	88.6%	72.4%	44.5%	61.2%	63.6%						
職業リハビリテーション実践セミナー	知的障害コース	95.8%	84.0% (126)																						
	精神障害コース	97.6%	91.4% (169)																						
	高次脳機能障害コース	99.1%	89.3% (108)																						
	合計	97.5%	88.4% (403)	90.0%	44.9% (111)	80.9%	72.2%	59.6%	47.7%			67.9%	89.3%	48.9% (154)	88.1%	76.0%	53.9%	59.9%	78.4%						
合計		98.2%	88.2% (1096)	95.5%	54.8% (378)											92.2%	58.1% (570)								
職場適応援助者支援スキル向上研修	第1号ジョブコーチ	100.0%	100.0% (25)	95.5%	88.0% (22)	86.4%	72.7%	36.4%	61.9%	0.0%			100.0%	64.0% (16)	93.8%	81.3%	68.8%	75.0%		81.3%					
	第2号ジョブコーチ	100.0%	100.0% (4)	75.0%	100.0% (4)	50.0%		25.0%	75.0%	0.0%	25.0%		100.0%	75.0% (3)	100.0%	100.0%		66.7%			100.0%	66.7%			
	合計	100.0%	100% (29)	92.3%	89.7% (26)	80.8%	72.7%	34.6%	64.0%	0.0%	25.0%		100.0%	65.5% (19)	94.7%	84.2%	68.8%	73.7%		81.3%	100.0%	66.7%			
就業支援基礎研修		98.1%	89.6% (2,256)											95.1%	67.2% (1,425)										

1 就業・生活支援センター等新任担当者研修

直後アンケート	肯定的意見
	就業支援について欠かせない支援のあり方が分かるとともに、今後に役立つ資料等を得ることができ、大変参考になりました。
	資料等が具体的であり、これから実践に役立て、折にふれ読み返していきたいと思いました。明日からの業務に活力をいただいたように感じました。
	各障害の障害特性や職業的課題、就業支援における基礎を学べ、さらに事例検討では様々な意見を聞くことができ、大変勉強になりました。
	未経験でこの仕事に就き、業務をしながらでは勉強をする時間の確保が難しいため、まとめて教えていただけて大変助かりました。他地域の就業・生活支援センターの方々との交流も今後に役立てたいと思います。
	業務上疑問に思っていたことが、この研修で分かりかけました。何が分からないのかも分からず、気持ち悪い思いをしていたのが、研修で答えをいただきすっきりしました。今回の研修を早く自分のものにし、業務に反映させていけたらと思っています。
	障害者就業・生活支援センターと周りの環境や資源のあり方や利用方法、手段をより具体的に理解することができた。
	要望等
	困難性の高い事例の対応方法も知りたい。
	心の病が多様化しており、適応障害、人格障害などについては、相談者も増加している。もっと知識を深めたかったです。
追跡アンケート	時間の足りない講師の方々がおられ、せっかくの資料が消化不足で、もっと吸収したかった思いが残り残念でした。時間配分について一考願いたい。
	DVD、CD等の教材提供が、あっても良いのではないかと思います。
	難しいと思うが、例えば特別支援学校の進路担当や就労移行支援事業所など、受講者の枠を広げると、少し違う立場からの気づきが生まれるのかもしれない。
	肯定的意見
	事業所側はどう思っているかを把握することの重要性が研修で理解でき、今日の就労支援に役立っている。
	具体的場面よりも、業務を行う上での立場や考え方などの基本的理解に役立っている。
	時々もらった資料を見直しています。研修時点では見過ごしていたことで、後で重要性に気づいたこともあります。少し盛りだくさんぐらいいでも、詰め込んでもらえれば後で役立つのでありがたいです。
	労働関係法規の研修は大変参考になり、支援の際に役立っている。また、他センターで使用しているアセスメントシート等も現場に生かすことができ参考になった。
	要望等
	障害者就業・生活支援センターの運営について、学ぶ時間がほしかった。また、グループワークをたくさん取り入れていただき、他府県の現状等も知ることができて、大変勉強になりました。
所属長アンケート	歴史的な背景(方向性含む)や世界の現状等も知れたら有難い。インターネットが発達したとはいえ、地方にいと変化や、新しい決めごとが入ってきた状況がありますので、メールでの発信(常時)をお願いできたらと思います。
	カリキュラムが盛りだくさんで、ケーススタディや経験の浅い私たちの意見交換や発表等に時間を費やし、肝心の基礎研修や講義に配分される時間が足りず、途中終了が多かったのは非常に残念でした。遠方からの参加者がほとんどで、実務経験の少ないものにとつて、経験豊富な方々の実践的講演や専門の諸先生方の講義こそ、職務上必要とされる知識、技能を学ぶ研修なのではないかと感じました。一考を！
	各講師陣の方々の話は大変参考になりましたが、1コマの時間が足りなく、最後は駆け足で終わっている印象を受けました。時間配分に配慮が出来れば良かったかなと思います。
	肯定的意見
	事例をグループワーク検討することで、多角的な手法・考え方等を参考にできた。
	研修受講後、相談支援にあたり、一人ひとりの障害特性に配慮した支援がみられる。また、同行支援(HW等への)についても回を重ね、関係機関(ハローワーク担当者)との連携も意識しているようにみえる。
	就業支援の基礎知識の修得には理解を深められた。また、他のセンターの職員との交流で学べることが多かったようです。
	積極的な企業訪問ができるようになった。
	企業へのアプローチが積極的になり、職業センター、ハローワークへの連絡、利用も適切になってきている。
	内部研修において、これまでも知識・技能の習得を図っていたが、特に助成金制度、関係機関とのネットワーク等より専門的な領域での内容について、受講者にとって研修効果が得られた。
所属長アンケート	経験が浅いため、いただいた資料等が支援時に参考となることがたくさんある。障害特性についても詳しく調べることができるため、とても役に立っています。
	要望等
	最近多くなっている発達障害、精神障害を有する方への支援について、具体的ケースを引用、検討することでその支援力をさらに習得させたい。
	ケーススタディやグループワーク等、各地域のワーカーと交流し、思いを共にする内容は充実すべき。研修内容に限られた期間、時間の中で詰め込み過ぎて、受講者側で内容整理がしづらい。
	障害者就業・生活支援センターの職員は、法人内でも浮いた存在である場合が多く、意見交換の場等「分かり合える場」がほしいようです。
	受講者の中には、ベースになる就業支援の経験や素養に差があるためか、受ける研修が八方美人的なものになっているように感じられる。就労経験のレベルによって、受講内容を変えてもらえれば有難い。
	これからの就業支援とは本人支援、企業支援に加えて、調整力が求められる。10月の虐待防止法施行以降は、支援対象者を守りつつ、自分を守るスキルも必要になるため、調整や発信力、説明力が求められる。同時に「自ら考える力」が必要になるのではないだろうか。そのような研修があるとありがたい。

直後アンケート	肯定的意見
	カウンセリングの実践やプレゼンテーション技術など、実際の場面での演習ができて、自分なりにスキルアップできたと思います。
	各地域の障害者就業・生活支援センターでの対応、取り組み方など、普段聞くことができない情報を得ることができ、これからの支援の参考になりました。
	地域に戻ると、同じ活動を行っているもの同士の意見交換の場がないため、有難い研修だった。
	演習を多く取り入れた今回の研修は、これまでの支援経験や、自分自身の支援の在り方について振り返る良い機会となりました。
	研修のグループワーク等のやり方が勉強になりました。法人内や圏域内での研修に活かしたいと思います。
	支援を行う中で、アセスメントから企業へのアプローチへとの一連の流れが、今まで以上に深く掘り下げて学べ、自分自身のスキルに幅が出た。
	断片的だった従来の知識を、系統的に整理する機会となった。また、支援者の姿勢を再認識する機会ともなった。
	研修が単発ではなく、実践期を間に挟むことで、長期的な課題を意識しながら業務に取り組むことができたのは良かったと思います。
	課題は大変でしたが、見直しながら業務を行うことができたので良かったです。
	アセスメントとカウンセリングは即実践できる内容で良かった。
	講義演習、ケーススタディ、グループ討議とバラエティに富み集中できた。
	ケーススタディ、グループ討議の形式が中心だったため、地域の現場の活動が目に見え、受講することができ参考となった。
	要望等
	時間をかけて、自分の支援の振り返りができて良かったが、他センターがどんなふうに行っているのか、困っていること、実践等をさらに共有できれば…と思った。
	初任者研修と異なり少人数なので、もっとセンター間、地域間の情報の交流（交換）ができる時間があればと思う。中堅以上だからこそある悩みのようなものも共有できれば良いなと思いました。
	支援のレベルや経験がまちまちであるため、経験年数に応じて受けられる研修にしてほしい。
	ナビゲーションブック作成にあたり、障害受容のあり方について具体例を多く聞きたいと思いました。
	スキルアップだけではなく、求められる役割が変化しているため障害者就業・生活支援センターの役割やあり方について話し合える時間がほしい。

所属長アンケート	肯定的意見
	研修内容のみならず、他のセンターのスタッフの意見や考え方を知り、支援の幅が広がっていること。
	他センターのスタッフとの交流により、刺激を受け意欲が増した。
	会社側に雇用をお願いするためのプレゼンテーションが、支援を行う際に役立っています。
	研修で学んだことを活かして、所内での研修の企画や、他のスタッフの指導を実施しています。
	研修で得た知識を活用できる分野ではさっそく活かしているようです。ただ、受けた知識を全面的に受け入れる（自分にはまれに）傾向があり、全般的判断に欠ける点もあり、それは本人の資質と当センターの資質が問われますが、研修でも柔軟性を担保できるアドバイスがあればなお有難いです。
	アセスメントを基にした個別支援技術等において、支援項目の絞り込みや優先度についての判断力等が向上した。
	要望等
	障害者雇用施策や各種制度が複雑なため、分かりやすいテキスト（サブノートのような書き込み式）の開発や、研修した受講生が継続して知識を積み上げられるようなものがあれば良いと思っています。
	相談に必要なアセスメント技法や、その聞き取り内容からの支援の組み立て方を基にした工夫等を教えてもらえたら有難いです。

就業・生活支援センター等新任主任就業支援担当者研修

直後アンケート	肯定的意見
	昨年度の担当者研修を経て今年度主任研修を受けたが、それぞれの役割がとてよく分かり、今後どのように業務を進めていけばよいか理解できた。
	主任としての立ち位置を確認することが出来た。
	他センターの取組み、地域の状況を知ることができて良かった。たくさんの資料、豊富な事例をいただき今後の活動に役立てていきたいです。
	とても参考になりました。やらなければならない仕事量が多く、少し後ろ向きになっていましたが、職場に戻ってまた頑張ろうという気持ちになった。1年後にまた研修があると良いと思う。
	障害者就業・生活支援センターとしての在り方、主任就業支援担当としての役割について具体的に知ることができ、他県での障害者就業・生活支援センターとしての支援も分かり、刺激になった。
	他のセンターでの取り組みや、日常業務の中で近視眼となっていたところへの良いアドバイス、刺激をいただくことができました。センターでの日常業務を今一度見直してみます。
	参加当初は、内容や参加立場(主任)からとてもプレッシャーになっていたため、「主任なんだからここまでできて当たり前・・・」のような重苦しい研修を想定していたのですが、参加者、スーパーバイザー、総合センターの職員も含め、分かりやすく親切丁寧な対応をして下さり、とても理解しやすく楽しく参加した。
	他地域の実践を学ぶことができた。今後の障害者就業・生活支援センターの方向性を考えさせられる研修でした。
	要点をまとめられたテキストを使用しており、解説内容も、研修後業務を遂行するにあたっての良きアドバイスとなりました。
	基礎が学べたこと、他センターの苦悩など勉強・共感でき、充実した研修だった。
	要望等
	できればケースマネジメント、事業主支援基礎知識、職場定着の取組についても受講したかったです。
	スーパービジョンについてより深く知りたい。また組織マネジメントなどの手法も勉強したい。
	テーマを絞った研修も大切だが、自由トークでの研修もあれば、困りごとや、自センターのしていることの不安等のアドバイスがもらえるかも・・・。
	成果を上げている障害者就業・生活支援センターの取組み等をカリキュラムに入れてみてはどうでしょうか？
	他のセンターが抱えている課題について知りたい。
	主任研修としては、スーパービジョンの実践とケーススタディの時間が、もっとあっても良かったのではと感じました。

アンケート 追跡	肯定的意見
	講義にあった支援者として必要な視点を講話等で活用している。
	要望等
	他県の障害者就業・生活支援センターの取り組み等の話を、もう少し聞ける時間があれば良かったと思います(最終日の半日程度しかなかった)。それぞれの取り組みの情報交換や動向などを詳しく聴きたいと思いました。

所属長アンケート	肯定的意見
	主任としての自覚ができた様子で、担当外の登録者や事業所の状況把握を適時に行うようになっている。課内会議等においては、まずは他のスタッフの話をしっかり聴くことから始めるように努めており、日々のスタッフへの対応に関しても、指示と助言を使い分けるような様子も見受けられる。
	主任業務であり、圏域の就労支援ネットワーク構築という視点を踏まえて、就労支援業務のマネジメントに関してヒントを得て帰って来れる意見交換の場や助言者があると良いので、これからの継続を期待しています。
	ネットワークを意識した支援体制を考えるよう行動している。
	研修後、他機関との連携や情報の共有ができている。また、他の支援員に対しても、積極的な指導ができている。
	研修の中身については役に立っていることが多いです。それよりも研修生との横のつながりが強くなり、特に他県とのつながりができることが、就労支援についての奥行きが出ていて感じています。
	企業や特別支援学校から、高次脳機能障害・発達障害に関するセミナーや講師を頼まれた際に、研修時に学んだ知識や資料を活用し、分かりやすく伝えることができた(アンケート結果より)。
	他センターの主任と話し合いをしたことで、業務遂行に自信が持てている。
	要望等
	ケーススタディ等の中で、新規受付や支援の担当制について意見交換を行う機会があったものの、センターの運営自体についての時間はなかったため、そういったことを意見交換する時間があっても良かった。
	事業主支援と関係機関とのコーディネートとケーススタディで、さらに深く研修すると良い。
	一定以上の経験を有する支援者を対象に、ブラッシュアップ研修があると良い。その際、ケース事例を活用したものなど、実践に即したプログラムでスキルアップの場がほしい。
	主任就業支援担当者といっても、就業支援の経験年数にバラつきがあり、意見交換に差が出ていることが少し気になっています。主任としての役割を認識できる意見交換だと非常に有難いです。

第1号ジョブコーチ

直後アンケート	肯定的意見
	ジョブコーチの専門性を感じ、また就業支援のプロという不安も大きいですが、早く現場を経験したいという意欲がわいてくるような研修でした。
	漠然としたジョブコーチのイメージが研修を受けていくうちにはっきりとしてきた。それは講義だけではなく、研修で一緒になった方たちと一緒に考えたり、互いの経験を話すことができたことも大きい。
	高次脳機能障害、発達障害の方の特性や支援の方法など、不安に思っていたことが少し解消できて良かった。
	グループでの討議など、各県の方との交流ができ、新しい考え方や情報交換など、いろいろな発見をすることができました。
	ジョブコーチの基本とする支援方法から障害特性についてなど、様々な視点から学ぶことができた。普段の職務を離れじっくり取り組むことができ、感謝しています。ありがとうございます。
	障害特性について認識が深められたことや、講義が進むにつれ、職場適応援助者の役割、責任の重さなどが分かり、気が引き締まると思いました。役に立てる支援者になりたいと思った。
	グループワークでは他の施設の視点を取り入れることができ、とても勉強になった。視野が広がった。講師の方々がジョブコーチは難しいと思わず楽しんでトライするよう導いてくださった。
	ジョブコーチの支援の関わり方や、また、ジョブコーチの基礎知識が学べ、良かった。実際の支援では、あらゆる失敗があると思いますが、頑張って業務に就きたいと思う気持ちが高まりました。
	第1号ジョブコーチとしての立ち位置、支援記録の作成の仕方など、自分が不安に思っていたことを組み込んだ研修でしたので、大変参考になりました。
	課題分析の方法や企業風土に対する配慮等、間に立つジョブコーチの立場や、チームという視点の重要性を学ぶことができました。
	人の前で話すのも苦手だし、きちんと説明ができるのだろうか？私にできるのかな、と今回研修を受けることになり不安がありました。けれど研修を終えてみて、利用者を支援して企業に定着させたい。辞めさせたくない。そのためには何が必要かを考えることが大事なんだというふうに、考えが変わりました。
	支援方法、事業者支援など、多様なアプローチ方法について学ぶことができ、また、全国の施設関係者の方と情報交換や交流ができて良かった。
	細かく分かりやすく講習をしていただき、資料も見やすく、何度か繰り返してもらえたため、初めての研修が理解できた。
	要望等
	企業の方のお話は大変参考になったため、実際に就労していच्छる方にもできれば参加していただいて、少しでもお話等が聴ければ良かったかなと思います。
	せっかく全国から来られている皆さんとの会話する場面が少なかった。最終日の午後で1、2時間くらいフリースークの時間があつたら嬉しいと思います。
	時間と内容のバランスが厳しく、講師の皆様が熱心であり、盛り沢山に教えていただくためだと思いますが、メモして重要なことを聞き逃したりしてしまいました。
	資料配布は前日にしていただけたらと思いました。あらかじめ目を通すことで学習内容が見えやすし、質問事項も整理できるような気がしました。
	ケーススタディは講義内容を実践する上で、非常によく勉強になりました。講義の量と時間制約の中で、話し手はいろいろ工夫してくださったと思いますが、一部駆け足だったかなと感じたところもありました。
	相談支援業務で地域の障害者と関わる中で、仕事と生活をセットに支援することが非常に多く、その支援なしでは継続就労は難しいと思っています。生活支援をより絡めた内容等を講演できる方がいらっしゃれば良い講義になると感じました。
	本部研修の日程を見直してほしい。(5日間は長い)地域研修でなるべくできると助かります。遠方であり、また主婦ですので、家を空けることはなかなか難しいです。旅費や宿泊等の経費も削減できると思います。
	地方から来られる方向けに、月曜の午後から金曜日の昼までという日程ではあると思いますが、1日のボリュームが時間的に大きいと考えます。金曜日については、もう少し時間を延ばして、その分各日の時間配分をもう少し短くできると、全体を通してもう少し集中が継続できるのではないのでしょうか。
	第1号、第2号、配置型に区切ることなく、いろいろな部門の情報を得られるように配席を配慮願いたい。第2号の方と4日目に交流でき、企業側の気持ちを知った。初日に一緒に良かったね話をした。

追跡アンケート	肯定的意見
	実際の支援にあたる際の、作業遂行力の評価などが役立っています。
	相談支援専門員との業務で仕事をしていますが、対象者が「今、働けるのか？」「(福祉サービスの)日中活動などを通して就労を目指すのか？」の見立てに役立っている。
	改善を図る内容はないと思いますが、事例を基にした支援方法の話や、企業の方の話はとても参考になりました。
	要望等
	具体事例に関して意見交換すると、理解の幅も広がるため、ケーススタディのワークを増やしてほしい。また、支援を利用した障害者の講話も聴いてみたい。
	事業運営にあたっての書類作成等の事務手続きについての講義や実践が増えると、よりスムーズに事業を開始できるように感じました。

所属長アンケート	肯定的意見
	日々の業務の中で専門的な知識等を学ぶ時間がとれないため、しっかり時間をとったこと、社外の支援者と障害者雇用について議論できたことは良い体験だったと思う。
	専門的な知識・技能の向上はもちろん、関係機関との連携の重要性に対する理解が深まった。
	障害特性によって利用者への提示の仕方、声かけの仕方がより具体的になり、他職員に対してもフィードバックができています。
	専門的な知識が深まり、企業へのアプローチや職業生活を支える生活支援に課題設定ができるようになった。
	今まで行ってきた支援に理論的な裏付けができ、自信を持って支援ができるようになってきている。
	職場適応援助者として個々に応じた対応ができるようになってきたと共に、本人に対する支援に加え、事業主からの視点で本人を見て、積極的なアドバイスをすることが見られるようになった。
	要望等
	今後、発達障害をもった方が多く雇用されていくと思うので、本人と事業主、双方の支援方法を学びたい。
	子育て中の職員が研修を受けやすいように、本部研修の日数を少なくしていただけると幸いです。
	他施設の方と話をする機会が少なかった。労働基準法や助成金制度が重要であるため、詳しく知りたい。

第2号ジョブコーチ

直後アンケート	肯定的意見
	具体的な事例と学術面の、両側から支援方法を学ぶことができた。
	今までしてきた動きを理論的に解釈できました。その理論全般の全てを実行することは難しいけれど、姿勢自体が大事と改めて感じました。
	ここまで対象者への気持ち、自尊心をうまく尊重できずに、支援をしていたことに気づくことができました。
	専門的な知識や実践を交えた内容など、聞くのとやってみるでは大きく異なった。指導方法など具体的に記載されており、説明も分かりやすく大変参考になった。会社に戻って実践したいと思います。
	噂レベルや間違った知識を今まで多く蓄積していたことや、実際の支援での効率を優先し障害者に対し、急に手順を変更したりしていた自分の事実を反省する良い機会になった。
	今まで職場で実際に支援を行う上で困った事、あやふやだったことを確認することができた。
	要望等
	専門用語が難しい部分がありました。システムティック・インストラクション、課題分析の必要性を強く感じました。
	分からない単語があると理解が止まってしまいます。利用者と支援者を中心とした相互関連の図などありませんでしょうか？
追跡調査	目的のためには致し方ないカリキュラムであるが、もう少しかみくだいた研修やOJTの必要性、現場経験を積むことの大事さを感じている。
	支援する側のモチベーションや、メンタル面での意識づけ等のテーマ設定も必要ではないでしょうか。
	全体を総括し、多くの情報をいただき勉強になりました。ただ残念なことは、情報の提供方法であり、まずは全体像を絵図で描いた上で、次にそれぞれの細部についての専門知識が得たかった(理解しやすい絵図がほしかった)。
	成功例、失敗例、取組中の苦労点など、泥臭い経験談を積極的に教えてほしい。
	実際の第2号職場適応援助者の方のお話や、会社内で工夫している点などを聞ける研修をより多くしていただきたいと思います。
	肯定的意見
	対象者が継続就労を続ける上で、問題点が発生した時のご家族との関わり方、情報発信の取り方や支援機関との関わり方の手法として参考にできた。企業として取り組めるところを徹底して取り組むことで、継続就労が困難となっても、ご本人のご家族の方とのつながりももちつつ、円満に対応できた。
	支援する上で、具体的に必要とされる側面など、障害特性から汲み取りやすいと感じました。また、支援の方法など、とてもヒントになることが多いと思います。具体的事例が役立ちました。
	地域の福祉関係者、高齢・障害・求職者雇用支援機構の各部門との関係が、障がい者を中心として輪が広がり、個人的にも組織的に理解が深まり、大きな収穫になりました。知識、技術レベルはもちろんですが、関係機関との連帯が重要と考えております。この機会を与えてくれた当研修に関しても感謝申し上げます。
	要望等
	関係機関・利用できる機関の紹介がほとんどなかったように感じます。具体例と併せて利用できる機関の紹介があれば良かったと思います。
	学ぶべき事項が多く、時間的にも足りない印象が残った。時間を確保することは現実的には難しい問題もあると思うが、本部研修と地域研修の重複部分等について、もう少し工夫の余地はあったのではないかと思います。また、研修を受けられる場所や回数が多い方が良いと思う。

所属長アンケート	肯定的意見
	会社での障害者スタッフへの対応に、自分からのアイデアによる実践を行うようになり、知識の深まりを感じました。
	本部・地域の研修を通じて、個々の従来の定着支援等について、理論と実践が融合した質の高い支援が可能になったと感じています。
	障害者への接し方を学んだことにより、接し方が以前に比べて良くなっており、就業支援活動もスムーズに行われているものと評価しております。また、障害者のご家族、支援学校、支援センターとのコミュニケーションも円滑に行われており、今後の活動に期待がもてるようになっております。
	現在サポートされている社員の方が劇的によくなる指導は難しいが、研修を受けることで理論を学び、サポートする者の心構えが変化し成長したと思う。サポートする者が変わることによって余裕ができ、本人の成長が自然に促せるようになっていくと思う。
	要望等
	少ない支援者にて様々な業務を実施しているため、期間を少し短くしていただければ、業務に対する負荷が減少するので、検討していただければ幸いです。
	研修内容の中に、一日または半日企業の中に入って障害者の方と一緒に作業できる時間があると良いと思う。2号はなかなか他の企業に行く機会がないので。

5 職業リハビリテーション実践セミナー

直後アンケート	肯定的意見
	研修内容が幅広く、就労支援していく上での技法や支援体制について、多くの知見が得られた。
	講義を通じて様々な事例を知り、グループワークを通して、各支援機関が取り組んでいることを知ることができ、参考になった。
	企業への情報提供書、さっそく参考につくってみたいと思います。グループに企業の方がおり、現状についてお聞きすることができました。
	当事者、企業、支援者といういろいろな立場から内容が組まれていて良かったです。特に、今回企業からの立場について学べられたのが良かったです。
	実践にすぐ活用できる内容で大変良かった。
	3日間はほど良い日程と思いました。あまり詰め込まれてもオーバーフローしてしまうかもと考えていたので、良かったと思っています。
	高次脳機能障害を理解するキーワードや手立てとなるキーワードを知ることができて有益だった。高次脳の方が、就労上または就労に向けてどんなことが課題になっているのかということや、いろいろな面から考えるきっかけとなりました。
	他地域の他業種の方々との意見交換はとても興味深く、新たな視点の発見にもつながると思います。
	3日間本当に充実した研修でした。全国各地から集まることで、地方ごとによる課題、都心と圏外の抱える問題、機関ごとに抱える悩みを共有でき、本当に勉強になった。
	3日間かけてじっくり学ぶ盛りだくさんの内容で、大変有意義なものでした。また、他県、他の立場の目線、考え、取り組み等ざっばらんに聞くことができましたのも良かったです。
	土曜の講義は健常者、障害者と分けて考えず、接することの大事さを改めて感じました。健常者が0.1秒で考え、示し、行動することが障害者にはとても時間がかかると感じました。行政の説明のネットワークの必要性は理解するものの、もっと統合してはと思いました。
	要望等
	今回、土日をはさんでいたこともあり、最終日バタバタしてしまい、遠方から来た私にとっては少し余裕がなかった(金曜日終了ならもう少しゆっくりできたと思う)。しかし、内容はとても良く、またこのセミナーに参加したいと思う。
	グループワークのみでは地域の特性がつかみにくく、(企業の数や規模など)話の合わないこともあったので、大まかな地域特性についての講義をしてほしい。
	全体的に見て良いカリキュラムでした。ただ、職場の都合で、一度参加すると次回は参加できないので、全障害の講座を受講してみたかったです。
	講師が伝えたいことが多く、内容も多い場合は理解できにくい。これだけは覚えてほしいことを絞って伝えてもらった方が良い。質問も思い浮かばない。
	実践例などももう少し多めに勉強できると嬉しいです。成功例より失敗例から学ぶべきこともあるかと思います。
	参加者が医療機関の方が多く、多地域に渡っているので仕方ないとは思いますが、状況が少し違うように思えました。もう少し近隣の方とのグループワークなどの方がやりやすいように思えました。
	グループ分けの際、前日と同じグループになった人がいたのは残念だった。他の人の意見をたくさん吸収したかった。
	社会資源が少ない地域と多い地域、日本の北から南、いろいろな考え方や地域性を考えると、一緒にグループワークをするのが決してすべて良いとは思えないような気がします。ブロック別で開催するのも良いのかなと思いました。確かに刺激はありますが・・・。
	福祉サイドと企業サイドに温度差のようなものがやはり問題ではないかと感じました。双方の歩み寄りが課題ではないでしょうか？
	レベルをどこに置けば難しいと思いますが、概要的なところや高次脳機能障害とは？といったところは省いていただき、実際の評価や訓練の内容をもう少し踏み込んで説明していただけると、大変参考になると思います。事例を挙げるなどもあるのかと思いました。

追跡アンケート	肯定的意見
	就業支援の考え方の基本やベースとなる知識を学び、また、就労希望者への就業準備に必要なアドバイスや資料作りに、セミナーでの学習が役に立っていると感じます。具体的な支援内容を考えやすくなったからだと思います。
	企業担当者であり、就業支援の立場ではないが、就業支援の仕組みが理解できて、支援機関の利用の仕方が分かった。
	「職業的課題と対応方法～障害特性の理解と支援のあり方」での講義では、精神障害の方への雇用管理等に関するノウハウや、接し方等を学び、地域のハローワークでガイダンスを行う際等で役立った。
	現在、特別支援学校2年生を進路担当として支援しているので、生徒、保護者、学年の教員への情報発信や啓発、企業開拓と各関係機関との連携など役立っていると感じている。
	企業との会話がしやすくなり、信頼感を得ることができました。
	要望等
	発達障害者の特性や職場で直面しうる問題が予測できても、本人にその対応策が入らなかったり、定着が難しいなど、実践の場での対応で日々苦戦しています。その部分について詳しく話を聞けると嬉しいです。
	バズセッションの班分けで、この研修の成果が大きく変わってくると思いました。似た分野での構成を考えていただいたようですが、偏りがあり、ディスカッション前の紹介にとどまった。時間が限られていますが、アイスブレイクや名刺交換タイム等、所属の紹介時間を始めにもてると良いかと思いました。異なる分野でのディスカッションも面白いと思う。
	知的障害者の加齢現象に対する対策。

所属長アンケート	肯定的意見
	就業支援業務をとりまとめている職員が参加しましたが、実践セミナーで得た貴重な経験を、さっそく業務の中に取り入れて業務の推進を図っている。とりわけ、職業準備訓練→職場実習→職業訓練→就職の促進といった流れを的確に把握し他の職員を指導するなど、積極性がうまれてきているように感じている。
	企業側が支援機関に求めることを理解した上で、相談支援にあたることができるようになった。他の相談機関の所属職員との情報交換により、支援者側の悩みや問題点も分かり、今後の支援に役立つと思う。
	施設の中にいると、利用者への支援の評価について、施設側からの考え方が色濃く反映されているため、セミナーにおいて、他施設の方々との意見交換や講師の話を通じて、改めて見つめ直すことができた。
	実際に就労支援の現場に立ち、対事業主、当事者の間で堂々とした振る舞いができ、自信と積極性が向上した様子である。また、関係機関との連携にも良い変化が見られている。
	施設内で独自の強化プログラムを準備、リーダー的存在となっている。
	要望等
	企業とのコミュニケーションの取り方、交渉術を学べる内容があると良いと思う。
	大企業の少ない地域における成功事例等のノウハウを、修得できる講座等があればと思います。
	企業に障害者の就労を働きかける上で具体的な成功・失敗例等を、学びたい。
	指導者同士の人間関係を保つために、メンタルの維持に関するセミナー。
	都市部と地方では対象利用者が異なり、地域の特性に合ったグループでの研修をお願いしたい。
	職場開拓のための営業方法についての研修など、実施していただけると有難いです。
	特に高次脳機能障害者を対象として雇用している企業等、障害者の働く企業訪問など行いたいです。

6

発達障害者就業支援セミナー

直後アンケート	肯定的意見
	たくさんの気づきがあり、自分に足りないところが明確になりました。今後も当事者のためにどうすれば良いのかということからブレずに、様々な方の意見を踏まえらる支援者になっていきたいと思いました。
	大変勉強になりました。特に、バズセッション・企業の方のお話は、実際の事例に基づいた話なので、自分の経験にも照らして理解できました。
	これまで勉強してきたことが間違っていなかったと、改めて確認することができて良かった。また、支援機関や企業等違った立場からの話を聞くことができて参考になった。
	網羅的な知識から具体的な方法論まで、現場でさっそく取り入れてみたいアイデアがたくさんありました。
	3日間を通して、発達障害者の特性等、基本的なところから実際に働いている人たちのお話や企業の方の話まで、いろいろな角度からお話を聞くことができて、とても参考になりました。
	事業所に戻り、発達の受け入れについて検討してみようと思った。
	技術的なことから現場の声まで聞けて、大変有意義でした。職場に戻って実践できることもあるかと思います。
	要望等
	失敗事例や、うまくいかなかったことに対する対応方法等についても、勉強できたら良いと思います。
	就労移行支援の現場では、構造化等を用いた利用者の安定した日常生活の確保が重要視され、雇用に向けての支援スキルがまだまだ足りない。不適応行動がどうしても多く、就業支援に向けての意欲がわからない現状が支援者にはある。どうすれば底上げできるか、広い意味での発達障害の就業支援のスキルがほしい。
	せっかくなので、年間の開催回数を増やしてほしい。その際、職種別に分けていただけると講義内容も専門的に絞れるのではないのでしょうか？
	障害理解が最終日だったり、全体的に3日間の研修の組み立てが内容がとびとびになっているような印象がある。もう少し流れに工夫があればもっと分かりやすくなると思います。

追跡アンケート	肯定的意見
	支援方法や障害特性について、さらに知識等獲得の必要性を再確認できた研修であり、自分でも情報収集し、今後の地域支援に役立てたいと思う等、自己意識の向上につながりました。
	進路(高校)決定の際に障害特性を理解しておくことができ、指導を含めた支援が的外れにならないようになった。
	セミナーを通じて知り合えた方々と関係づくりができ、研修終了後も情報交換させていただいている。
	要望等
	問題解決技法をはじめとする技法を、実践研修のような形で別途開催いただければと思っています。
	個々のケースで就労支援に悩むことが多いので、スーパーバイズを受けられたり、支援者との悩み相談ができるような仕組みはないか教えてほしい。また、引きこもり→日中の居場所→就労へ向け、現在の当事者の居場所を含めた支援のステップを地域でどう作ったらよいか

所属長アンケート	肯定的意見
	講習内容を職場内で共有したことにより、他の職場のメンバーも新たな知識等を確認した上で、仕事に取り組めるようになった。
	持ち帰った資料は職場で共有している。
	実際の支援経過を例に挙げて、具体的に討議していただいたことや、バズ・セッション他のグループワーク等で、各地域の事例も報告していただき、意見交換により、多様で複雑な発達障害の方々への基本的理解がより深まりました。
	軽度発達障害の生徒に関わる私たちが、就労等将来を考えるときに使えるサービスや機関を知ることができ、安心と希望につながりました。また、学校の成績に気持ちがいきがちの保護者たちに、就労に必要な教育や支援などの現状を少しでも伝え始めたことは、大きな成果だと感じています。
	発達障害児者の相談支援に係る担当業務を遂行するにあたっては、障害理解とさらなる知識・技術の蓄積が欠かせません。発達障害の概念が拡がり、支援体制が途上で、就労をはじめ各分野において取り組みの充実強化が進められてきている中、off-JTの形式で最新の状況や先進事例等を学ぶことができる貴重な機会と考えます。
	発達障害に限らず、コミュニケーションに関する評価と対処法の検討を、以前より系統的行えるようになった。
	支援ツールに関するたくさんの情報が得られる機会となり、実際の施設内での準備訓練の支援の参考にしたいと思う。
	当社の場合、「知的」を主体として雇用を拡大しておりますが、メンタル系、自閉症やLDなどの発達障害的傾向も含まれると認識しています。時々ご案内いただく研修案内には、障害全般が網羅されていると認識しており助かっています。このような開放的な教育の機会をつくっていただけること自体に感謝しております。
	要望等
	好事例が少ないので、事例集などを作成し配布願いたい。発達障害に係る支援体制が不十分であるので、制度的な確立を願いたい。
	就労支援は障害者支援とともに事業主支援が重要であるが、まだまだ障害者側に偏り過ぎた視点や考えの支援者が多い印象があります。企業の方が講師や演習のファシリテーターなどを行い、企業の視点や考え、企業が支援者に求める役割などについて実感できる研修があると良いと思います。
	改善の要望ではないが、特にこの内容について充実、継続的な研修を今後お願いしたい。特に事業主等への啓発に関する研修が重要のように思う。
	発達障害と一口にいっても、一人一人特徴が違います。受講者が直面している問題や課題について、検討、アドバイスいただける時間を多くとっていただくと有り難いと思います。
	企業が障害者雇用にためらいがあるのは、作業内容と相談・支援先が分からないからとの回答が多い。企業との接点やアプローチの仕方のノウハウを知りたい。
	年1回の研修ではなく、年間を通してシリーズ化の方が良いと思います。1回きりの研修だと、研修後に忘れることもあり、また、シリーズ化することで、受講者同士が仲間意識をもつようになり、情報交換がスムーズに行え、研修効果が増すと思います。

1. 年度計画にかかげた調査・研究

(1)平成24年度(継続)研究テーマ

	研究テーマ名	研究期間
1	若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究	平成23～24年度
2	視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取組に関する研究	平成23～24年度
3	中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究	平成22～24年度
4	医療機関等における難病のある人の就労支援の実態についての調査研究	平成24年度
5	障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究	平成22～24年度
6	SSTを活用した事業主による支援プログラムの開発	平成23～24年度

(2)平成24年度(新規)研究テーマ

	研究テーマ名	研究期間
1	精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究	平成24～25年度
2	訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究	平成24～26年度
3	高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究	平成24～25年度
4	地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する企業のニーズに関する調査研究	平成24～25年度
5	発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究～F&T感情識別検査拡大版に基づく検討～	平成24～25年度
6	障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第3期)	平成24～25年度

2. その他の調査・研究

	研究テーマ名	研究期間
1	精神障害者・発達障害者の雇用における課題と配慮の推進に関する調査研究	平成24年度
2	企業と非営利法人等との協業による障害者雇用の可能性を検討するための研究 ー全国的な実態の把握と可能性の検討ー	平成24～25年度
3	障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版(MWS)改訂に向けた基礎調査	平成24年度
4	ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究	平成24年度
5	欧米における障害者雇用差別禁止法制度に関する調査研究	平成24年度
6	手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する研究	平成24年度
7	地域の障害者就労支援の実態に関する調査研究ー都道府県単位の指標を中心としてー	平成24年度

平成24年度終了研究に係る研究評価委員による評価結果一覧

No.	研 究 テ ー マ	評価委員	評 価 結 果					
			項 目 別 評 価					総合評価
			研究の 目的・課題	研究方法	研究目的の 達成度	研究内容 の独創性 ・論理性	研究成果 の有用性	
1	若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究(No.112)	A	1	1	1	1	1	1
		B	1	2	1	1	2	1
		C	2	1	1	2	3	2
2	SSTを活用した事業主による支援プログラムの開発(No.113)	A	1	1	1	1	1	1
		B	1	2	1	1	1	1
		C	1	1	1	1	1	1
3	中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究(No.114)	A	1	1	2	2	1	1
		B	1	1	2	1	1	1
		C	1	3	3	3	2	3
4	障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究(No.115)	A	1	1	1	2	1	1
		B	2	2	2	2	2	2
		C	1	2	2	2	2	2
5	視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みに関する研究(No.116)	A	1	2	2	1	1	1
		B	1	1	1	1	1	1
		C	1	1	2	1	1	1

※ 評 価 段 階 : 1(優れている) 2(やや優れている) 3(やや劣っている) 4(劣っている)

平成24年度終了研究個別評価結果に関する理由・意見内容(概要)

研究テーマ 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究(No.112)

評価項目	研究評価委員		
	A	B	C
総合評価	時宜にあった必要な研究として評価したい。	緊要な課題に取り組んでおり、研究目的の達成度も高く先進的な優れた研究であると評価する。	本研究において掲げられた「課題や状況の把握」という目的のレベルでは十分評価できる研究である。しかし、職業リハビリテーションサービスの中核機関である障害者職業総合センターに現状で求められる研究レベルからみるとさらに高い研究を求めたい。
研究の目的・課題	今年4月より、障害者法定雇用率2%時代がはじまり、また労働政策審議会障害者雇用部会の答申により、平成30年度から精神障害者の雇用義務化を図るための障害者雇用促進法改正案が国会に上程されている。このような時点で、もっとも必要とされる研究目的と課題である。	大学においても発達障害学生への対応は喫緊の課題となっているがまだ学修支援が中心である。今回の研究を先進的に取り組んでいること自体高く評価できる。	目的①「若年者就労支援機関における発達障害のある若者の就労支援の課題を明らかにすること」目的②「関係機関の連携状況と地域資源における連携体制の状況、職業リハビリテーション機関と若年者就労支援機関との連携現状と課題を明らかにすること」を目指した二つの調査研究はこの分野で今日、最も必要な研究課題であると評価できる。
研究方法	発達障害のある人が相談支援をうける可能性のある若年支援機関である若コミ、新卒応援、サポステ、ジョブカフェの4機関、高等教育機関、職業リハビリテーション機関等への実態調査およびヒアリング、現状と課題を明らかにする好事例の収集・分析、外部専門家の協力による検討等の研究方法と手続きは、まず本研究が日本における当該テーマの最初の試みとして妥当であるといえる。	実態調査(アンケート調査)とヒアリング調査を併用する研究方法は妥当なものと評価する。	本研究において採られた研究方法である調査法は効率的であり妥当な方法である。また調査内容も適切であると言える。
研究目的の達成度	研究担当者の「研究の実施結果に関する報告」の「5. 研究内容・成果についての自己評価」について、おおそ研究の目的は達成されたと評価する。	質的にも量的にも十分な研究がなされており研究目的の達成度は高いと評価する。また今後どのようなことに取り組むべきか明確化されていることも高く評価できる。	目的①「発達障害のある若者の就労支援の現状と課題の整理」については利用者の共通の課題、支援における課題が明確化されたこと、課題を解決するための具体的方法に課題があること、解決のために機関同士の連携の必要性が明確化されたことは非常に重要かつ妥当な知見であること、目的②「地域資源における連携体制の状況と課題の把握」について職業リハビリテーション機関と若年者就労支援機関との連携体制の未整備の現状が把握されたことで目的が達成されたと言える。
研究内容の独創性・論理性	発達障害のある人の支援に関連して、法改正により発達障害者は精神保健福祉手帳に位置づけられたこともあり、この研究は支援体制を整える基礎的な研究として、独創的というよりも論理性をもたらすための研究作業の一段階として評価したい。	全体的に独創性や論理性はある。特に「若年者就労支援機関、高等教育機関、職業リハビリテーション機関における支援の現状と課題」、「若年支援と専門支援をつなぐ役割」については内容も新しく優れていると評価する。	調査内容から導き出す過程は論理性があり、結果も適切かつ妥当なものであったと評価できる。ただ、連携に関して、各機関がどのように機能すべきかを示す結果が得られるような研究デザインを組み入れてほしかった。
研究成果の有用性	研究成果により、職業リハビリテーションの支援利用への道筋および情報提供のためのリーフレットが作成されるという。この調査研究の対象となった若コミ、新卒応援、サポステ、ジョブカフェの4機関、高等教育機関、職業リハビリテーション機関等の支援者がこの研究成果を共有し、連携による支援が実現することが可能になるだろう。	有用な研究と判断する。ただボリュームがあるため、もう少しコンパクトな方が有用性が高まると思われる。	「発達障害のある若者の就労支援の現状と課題の整理」「地域資源における連携体制の状況と課題の把握」というレベルから見ると本研究で得られた成果は十分なものであったと言える。しかし、各関係機関における研究結果を踏まえた支援メニューの改善や開発の可能性という視点や「連携のあり方」に関する検討、若年支援機関における効果的な問題解決の流れの構想、職業リハビリテーションへつなぐ支援体制整備の実施機関まで示されていないという点では有用性があるとは評価しづらい。
その他	この研究の対象となった関係機関と支援者の協力・連携を促し、相互に情報を共有できるような、わかりやすいリーフレットを作成してほしい。	膨大な報告書ではあるが、内容は読み易く、また割り付けも工夫されており優れた報告書である。	若年者就労支援機関や高等教育機関における発達障害のある若者の就労支援において、どのような機能を持ち、役割を果たす必要があるのかという視点に立った研究を望みたい。

平成24年度終了研究個別評価結果に関する理由・意見内容(概要)

研究テーマ SSTを活用した事業主による支援プログラムの開発(No.113)

評価項目	研究評価委員		
	A	B	C
総合評価	実践活動に貢献しうる研究であると認められる。	本研究はさまざまな障害の方が就労に従事するようになった時代のニーズをくみ取り、各事業所でいかに現場の中でスキルトレーニングをしながら就労に活用していくか、様々な対象者にどのようなプログラムで行うのがよいかといった検証を行った優秀研究であると思われる。	本研究は、課題設定から準備、試行、さらには成果の分析に至る諸過程で膨大なエネルギーを要し、かつ高いレベルを保持しながらのSST実践に関わる研究でもあり、本研究報告書はまさに労作と言える。 本研究に示されたSSTがその本来の有効性を発揮し、職場を構成する障害者社員・支援社員の働きがい向上させるためにも、労働政策の変化や労働環境の諸課題も注意深く見ていかなければならない。
研究の目的・課題	職業リハビリテーション関連の制度や支援施策が整備されるにつれて、この分野における人材育成のあり方が益々重要になってきている。本研究はそれに応える具体的なプログラムを提言している。その意味で、障害者職業総合センターが求められている研究ニーズを十分に反映したものと思なされ得る。 また本研究は先行研究でも少数しか行われていない、極めて新規で独創的な研究課題の設定である。	障害者雇用で常に問題となる障害者と支援者の育成ということに着目し、両方を同時に連動してトレーニングするツールの開発は、世のニーズとマッチし、今までありそうでなかった新規性、独自性を有している。	法定障害者雇用率の上昇により、企業における障害者雇用、特に発達障害を含む精神障害者の雇用拡大が期待される状況下で、職場全体のコミュニケーションを高める取り組みに関わる研究は現場からの障害者職業総合センターの研究ニーズに極めて合致した課題である。
研究方法	育成プログラムの開発に当たり、作成した「ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー」の妥当性や信頼性を向上させるために2年間で延べ7社9事業所で実際に活用し、長期的な追跡結果を踏まえた検証を行っている。 この研究方法は実践的プログラム開発としては妥当であるとともにその全体の手続きは「証拠に基づいた」実証的な成果を十分に意識している点で、高く評すべきである	実施方法については、プログラムの作成に当たり、十分なニーズ調査、情報収集が行われ、各事業所の傾向に配慮したオーダーメイドのプログラムを思案しているところは大変素晴らしい。そしてその試案を基に思考もされており、妥当でかつ十分な方法が用いられている。これらの評価方法については、認知面と他者による行動評価も行われていて今回の研究は適切であると考ええる。よりこのプログラムやツールの有用性を示すためには、ロールプレイテストなどの客観的評価も今後加えられることが望ましい。	・対象事業所も研修対象者の障害特性のバリエーションも今日性を反映し、適切であること、1年目の成果と課題を具体的に分析し、2年目の支援方式に柔軟に反映させながら個別的な支援とそれによる成果を具体的に明らかにしつつ、評価尺度を用いてその客観性を図るなど、対象と方法も良く吟味されている。 ・SST研修も「働く場」であることを前提に、ベラック方式を採用し、事前のアセスメントや研修、カリキュラムメニューも含め、職場や対象者の実情に沿って柔軟かつ緻密に組み立てられている。
研究目的の達成度	2か年に及ぶ研究結果から、①スキル活用度の自己評価と他者評価がいずれも向上し、その相乗効果により職場に望ましい変化がもたらされたこと、②基本プランにおけるパートナー研修、SST研修、フォローアップ研修、個別研修のいずれにも効果が確認されたことなどから、研修プログラムの信頼性や妥当性が認められたと見なされている。その意味で、研究目的は達成されたと言える。	画一的な支援プログラムとツールの開発ではなく、事業所のニーズや状況を十分にアセスメントした上できめ細かなプログラムとツールを作られたことで、十分に目的は達成されている。またその効果について、量だけでなく、質的研究もされていて効果も検証されている。	・当初の目的である①障害者社員のコミュニケーションスキルや自己効力感の向上、②支援社員の支援スキルや認知への変容効果に加え、③職場全体が障害者雇用を受け入れる点で良い方向に変化している、との成果は非常に貴重である。 ・障害者社員と支援社員を併せて育成するための「効果的な研修プログラムのデザイン」とした研究目的は十分に達成していると考ええる。
研究内容の独創性・論理性	研究の内容には独創的な点が十分認められるとともに、信頼性のあるデータ等に基づいて論理的な展開により結論が導かれている。	本研究は支援者のスキルや認知の変容も目指し、職場環境の改善を目指したところは実に独創的である。また、質問紙だけではなく、参加者の声もデータとして収集し、整理しているところはこのプログラムの有用性をダイレクトに示すものと言える。	・個人ではなく職場全体を対象にしたこと、そのために障害者社員と支援社員を併せて研修対象にし、職場を研修と実践フィールドの場としてSSTも職場実態に沿ったものに工夫し、「般化」を促進させたことは独創性として挙げられる。 ・成果が23年度においては対象者に対する具体的に分かりやすい評価尺度とアンケート、事業所へのアンケートも総合して分析されていること、24年度でも評価とともに詳細な事例報告も加えて分析している点など総合的であり、かつ論理的に結果が導かれていると考える。
研究成果の有用性	本研究の成果とそれを踏まえた「ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー」は職業リハビリテーションの充実や障害者雇用の促進にとり有用なものであると認められる。また、障害者雇用の事業所などに活用されることが期待される。	障害者と支援者が一体となってトレーニングを受け、それが終わった後も般化が持続するような仕組みは、今後障害者の職場定着の中では重要なツールとなりうる。また、障害者雇用だけでなく若者の雇用などへの応用が期待できる。	ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー(SST研修資料)は、具体的に分かりやすく、かつレベルの高いものであり、事業所でのSST実践に有用性が高く、かつ期待も大きいと考える。今後、障害者を雇用する事業所が増加するであろうが、障害者社員や支援社員双方のコミュニケーションスキルとモチベーションを高めることを通して、職場のメンタルヘルスと事業成果の向上を図る上で、本研究成果は大きな意味を持つ。上記の意味でもこれからのわが国の職業リハビリテーションの充実や障害者雇用の促進にとり、その有用性は極めて大であると考ええる。
その他		今後の期待として①今回の調査結果のその後の追跡をぜひ行ってほしいこと、②より効果を示すために客観的評価を加えてほしいこと、③近年増加している発達障害など障害別にトレーニングプログラムの工夫などを明確に示してもらえるとありがたい ことの3つを求めたい。	・SST普及に関わる大学教員である当方として、本研究に見られる障害者雇用事業所のニーズに対応できるだけの力量を有するSSTスタッフの育成並びに質の高い研究に発展させることの緊急性と重要性も痛感していることを付言したい。

平成24年度終了研究個別評価結果に関する理由・意見内容(概要)

研究テーマ 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究(No.114)

評価項目	研究評価委員		
	A	B	C
総合評価	方法、分析、表現法などの面で従来のものと比べると明らかに進歩がみられており、特にパンフレットを通じて多くの利用者が有益な情報を分かりやすく得られることが期待される。	研究目的、方法、目的の達成度、研究内容の論理性、成果の有用性などから、本研究は優れていると言える。	精力的に取り組まれた研究であることは理解できるが、研究としては、目的を明確化し、その目的を達成することをもっと重視していただけるともっと良い研究となるのではないと思われる。 定性的研究方法をもう少し重視するのはどうだろうか。
研究の目的・課題	アンケート調査において、障害者雇用の推移・方針については民間企業からの回答、雇用・就労機関からの回答がいずれも1,300を超える回答が得られていることから、その分析結果は統計的に有意なものになる。 また、ヒアリングにおいては、専門家、中小企業、雇用・就労支援機関から幅広く意見を聞いており、多角的な調査となっている。	障害者雇用への取り組みの強化が求められる中小企業及び雇用・就労支援機関の現状と課題、及びその対応方策のあり方に焦点を当てた本研究は、行政ニーズに沿った時宜にかなったものであり、まさに総合センターに期待される研究と言える。	障害者雇用が企業の規模で異なること、そのために中小企業に焦点化し、現状把握と共に、必要な支援を提言するという目標は重要で価値ある研究であると思われる。
研究方法	アンケート、ヒアリングを多方面に行っており、偏りのない調査方法となっている。また、素直な分析方法であり、分析結果の表現の仕方も良くなっている。ただ、インターネットをもっと活用して、より回答率が上がるような工夫をし、多くの人たちの目に留まってもっと手軽に情報を得られるようにすると良いと思う。	中小企業及び雇用・就労支援機関へのアンケート及びヒアリング調査並びに専門家ヒアリング調査などは本研究の目的を達成する方法として適切なものである。	
研究目的の達成度	調査方法、分析結果の表現法、促進の方策の示し方などが素直になってきており、多くの人が利用しやすくなっていることから、目的はほぼ達成していると言える。	本研究の目的はほぼ達成しえていると思われるが、有効回答のあった雇用・支援機関の8割近くを占める就労移行支援事業所が有効な機能を発揮しえていない要因についてより突っ込んだ分析があってもよかったのではないかと。 また、国外の文献調査結果から欧米諸国の中小企業における障害者雇用への取り組みからも参考となるとと思われる事例などについても言及があったほうがよかったのではないかと。	中小企業の障害者雇用の現状はある程度明らかになったが、支援策は新鮮な内容ではないと思われる。たとえば1992年当時と異なる取り組みに対して新たな示唆はほしかった。
研究内容の独創性・論理性	貴センターでなければ実施できない課題に取り組んでおり、その意味では独創性は高い。また、促進の方策に至る過程に飛躍が少ないことから論理性も高いと言える。	中小企業と雇用・就労支援機関の双方を関連付けた、全国的規模のアンケートやヒアリング調査などの実施は先駆的な試みと言える。また、それらの調査結果から得られたデータの分析などをベースに、中小企業と雇用・就労支援機関の現状と課題、及び課題解決への対応方策について論理的かつ詳細な考察が行われていることは評価できる。	研究から得られた知見は意味があり、研究の視点も優れているが、研究方法・手法はそれに答えるように十分に検討されたであろうか、少々疑問が残るのが残念である。 中小企業への支援策に役立つ知見を得るためには、もっと具体的な調査が必要ではないか。その意味では両グループに対するヒアリングの内容を比較可能にするなどの工夫は必要なかったか？ もっと新奇な知見が得られることを期待したい。
研究成果の有用性	啓発用パンフレットを通じて研究成果をレイアウトも考えながら分かりやすく記述しており、パンフレットを手に取り、目を通す人も増えることが予想され、本研究の有用性は高くなっている。	研究結果を踏まえ、障害者雇用を進めるために取り組む具体的な方策などについて中小企業及び雇用・就労支援機関の双方に対して示していること、また、それらを関係者にわかりやすく説明するための啓発用パンフレットが作成されていることは、その成果の有用性を高める上で有効であり評価できる。	中小企業に焦点をあてたことは中小企業にとっても支援機関にとっても非常に期待する研究であるが、結論に独創性がだせる研究手法、分析がなされることが求められる
その他	結果を踏まえ、作業遂行能力、企業・障害者間のマッチング、支援者人材面など、これから解決していかなければならない多くの課題を浮き彫りにしている点も評価できる。	雇用率制度及び納付金制度が、中小企業における障害者雇用への取り組みの大きな動機付けになっていることは事実。しかしこれらの制度の対象となっている企業の大半は基本的には法定雇用率の達成がゴールであり、それ以上の障害者雇用は考えていないように思われる。したがって、労働年齢の障害者と障害のない者との就業率の格差を是正するためには現在の雇用率制度などの対象となっていない常用労働者数50人未満の企業も含む、障害者雇用機会の拡大・創出が不可欠であり、そのための方策のあり方などについても是非研究テーマとして検討していただきたい。	

平成24年度終了研究個別評価結果に関する理由・意見内容(概要)

研究テーマ 障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究(No.115)

評価項目	研究評価委員		
	A	B	C
総合評価	グローバル化や少子高齢化の時代に入り人的資源のレベルアップの観点からも職業センターの役割は大きくなっており、障害者のQOLの向上のためにもこれからも持続した研究成果を期待している。	一般の労働市場とそこに見出された論理を前提とした研究であり、その限りにおいては多くの事実と知見を含む研究成果となっている。しかしながら、障害を有するものにとつての望ましい働き方と、それに対応した雇用制度、新たな雇用規制、さらには労働市場の適切な改革の方向性が示唆されるような研究も期待したい。	国の研究ならではの大規模な調査であり一定の成果が認められる。キャリア支援に寄与する要因が何であり、それを誰がどう伸ばして評価するかというわかりやすい実践的なモデルを示すことが今後の課題ではないだろうか。
研究の目的・課題	障害者職業総合センターの行う研究に対するニーズに沿った内容になっている。また、25年度調査・研究計画との継続性も十分確保されている。先行研究を踏まえての進展も見られる。	あらかじめ設定された研究に対するニーズを反映したものとなっているように思われる。また、多様な障害実態を認識した上で、より適切な対応を探ろうとした点において、先行した研究から踏み込みが感じられる。ただ、「障害の多様化」に着目するものであれば、むしろそれぞれの障害の特性が十分生かされるための労働市場改革の方向も視野に入れていく研究が望まれるように思われた。	重要なテーマだと思う。
研究方法	研究方法は適切である。各研究者の個人的研究が研究者相互の議論によりさらに格段に刺激を受けて深められると思われるので、研究委員会や両専門委員会の頻度を高めることが望ましいのではないだろうか。	本研究では企業調査、従業員調査が実施されているが、これは効率的な研究方法として選択されたことは想像に難くない。しかしながら、むしろ効率的な研究方法を若干犠牲にしてでも、具体的な目的に即した調査対象の有効な選定であってほしかったという感を抱いた。	キャリア形成支援活動の構造分析で使用した尺度が妥当とは思えない。
研究目的の達成度	新しい知見が多く出されており研究の目的は達せられている。成果の活用・普及活動にも工夫が期待される。	できるだけ多くのデータを収集して、それでもって「データの客観性」を獲得した上で、その分析を進めるという方法は、「量的成果」に追われる現代においては特有なものと言えようから、その限りにおいては十分な研究がなされたものと判断される。	研究方法の制限による
研究内容の独創性・論理性	アンケートだけでなく、ヒアリングやケース研究により現場の実態に当たることによって新たな課題の発見と解決への糸口の探索が試みられている。もう少しヒアリングとケース(モデル)研究を進めることによって研究方法や課題設定が充実する可能性がある。	障害種別による詳細な実態把握の試みは一定の評価が与えられよう。本研究において設定された研究目的との関連性においては、独創性よりも「手堅い」研究成果となっているという印象を持った。それゆえに十分な論理的結論に至っているものと評価できよう。	キャリア形成支援モデル編で、トータルパッケージが使われているが唐突な印象を持った。その有効性検証もできないデザインであると思われる。
研究成果の有用性	職業リハビリテーション・キャリア形成・定着管理に有用なヒントや指摘が数多く出されているのでアンケート・ヒアリング・モデルから得られる具体策を小冊子にまとめて施設等の担当者や大学・研究機関に提言、PR普及することが重要である。	「障害を持つ側」と「障害を雇用する側」との間のダイナミックな関係の把握を不可欠に必要なとする研究分野であるだけに、本研究成果をもって、職業リハビリテーションの充実や障害者雇用の促進に即座に活用することを期待すべきものではないことは適切に理解されなければならない。本研究成果を基礎にして、改めて実践的活用の方策を探る研究が進められることが望まれる。	様々な障害特性と職場特性に応じた個別のキャリア形成を企業と支援者が明日からどう使えばよいのか読み取れなかった。
その他			ヒアリング調査による質的データ分析の手法についても検討の余地が残される。

平成24年度終了研究個別評価結果に関する理由・意見内容(概要)

研究テーマ 視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みに関する研究(No.116)

評価項目	研究評価委員		
	A	B	C
総合評価	視覚障害者の事務職での雇用を進めるために、本研究の重要性は高い。海外の成功事例の比較という新たな研究分野を発展させていってほしい。	本研究では、障害当事者のニーズに基づいて設定された重要度の高いテーマを扱っており、その研究成果も、学会等の学術的な場のみならず、わかりやすいパンフレットにもまとめられており、バランスのとれた良い研究だと考えられる。	事例を巡る情報は、視覚障害者の雇用を今後検討する企業やそれを支援する関係機関にとって極めて有用なものになる。特に、問題点や課題を明確に提示することは、就業の質の向上を図る取り組みを促進させる。本研究は、その意味からも極めて有意義であり、成果は有効に活用されるものと思われる。さらに、この成果は、視覚障害当事者に対して職業情報を提供し、就業についての意識を向上させるものであり、教育用資源としても貴重と言える。これらを総合して、本研究の成果を高く評価する。
研究の目的・課題	事務系職種の職域拡大は視覚障害者の雇用における重要な課題であり、非常に意義のある研究である。	本研究は、視覚障害者の社会参加を推進し、インクルーシブな社会を構築する上で極めて重要なテーマだと思われる。特に、障害者権利条約を批准するに際して、その理念を具現化する上で、具体的な指針と方法論を構築する役割を担うと考えられる貴重な研究だと考えられる。	厳しい視覚障害者の職業事情の改善には、三療分野での就業機会の創出と、事務系分野での職域の拡大のための取り組みが求められる。このうち後者については、障害当事者や支援機関だけを対象とした従来の調査研究では不十分であり、雇用する企業の側の実態や可能性にも言及した多面的な検討が必要である。そのような視点から、本研究は現実のニーズに即した有効で適切な取り組みと言える。
研究方法	研究方法は妥当である。ただし、海外の状況に関する文献情報の収集は、国および情報が限定されており、十分とはいえない。反対に、海外の事例調査は新たな方法であり、評価できる。	国内だけでなく、国外の先進事例に関する情報収集、専門家のヒアリング、国内外の多様な事例調査を組み合わせ、多角的にアプローチしている点が優れていると思う。	本課題の遂行においては、事例調査が最も重要と言える。しかしながら、有用な事例情報の収集は一般に容易ではない。そうしたなか、本研究では、偏りのない適切な事例群を対象に調査・分析が行われており、その情報の収集には国内外の関係組織の機能や人的ネットワークを有効に活用する方法が採られたものと推察できる。また、事例についての検討の基盤になる関連情報についても、的確に収集され、系統的に整理されている。資料収集やアンケート調査にインターネットを活用して研究の効率化を図っているほか、専門家からの意見聴取を実施して信頼性の確保に努めるなど、研究方法の適正化についての配慮が十分になされていると評価できる。
研究目的の達成度	事務系職種での企業内における職域拡大の取組の課題を明らかにするという研究目的は概ね達成できている。しかし、視覚障害者が事務系職種で採用されるためには、技術的な側面以外にも制度的な要素もあると考えられる。海外の事例の分析においてもう少し突っ込んで欲しかった。	国内外の情報、事例等、必要十分なデータが収集されていると考えられる。特にこの領域の事例収集の情報収集が困難な中、丁寧なヒアリングがおこなれていると思う。	多彩な就業事例について一貫性のある分析が行われ、職務の状況がはっきりと浮き彫りになり、問題点や課題も明らかにされている。研究のまとめとして、職域の拡大を図るための今後の方向性が具体的に示されており、これは大変に有意義であるが、願わくば、それらへの対応の方策を示すもう一步の踏み込みが欲しかった。
研究内容の独自性・論理性	論理性に問題はない。海外の事例の収集、および、海外の被雇用者に日本へのアドバイスを求めていることの独自性は評価できる。日本の成功事例は、数も少なく、日本文化による制約を受けている可能性もあるので、海外の成功事例を分析することは、視覚障害者の事務職での雇用という困難な取り組みを研究する方法として、新境地を開く可能性がある。	本研究テーマは当事者の特性だけでなく、職場のインタラクションを考える必要があるため極めて研究が困難な領域にあることや事務系職種就職している視覚障害者の人数が少なく事例収集が容易ではないことという研究が困難な問題に対して、国内外の事例や情報を巧みに組み合わせ、論理的に結論を導く研究スタイルには独自性があると考えられる。	国内と海外の制度や事例を比較するなど、この分野の従来の研究には見られなかった独創的な側面が本研究にはある。だが、それよりも、本研究については、確実性と具体性を高く評価したい。すなわち、国内外の確実な情報を厳選し、それらを綿密に分析して具体的な結論へと導いている研究内容は、十分に信頼できるものである。
研究成果の有用性	視覚障害者の事務職での雇用を進めるという大きな目標に貢献するためには、事例研究が非常に重要である。また、一定の間隔で研究を実施することで、この目標の達成状況を把握することができる。その意味で、本研究は、有用性が高い。	事務系職種への視覚障害者の就労を増やすことは、視覚障害領域の研究者・当事者にとって、長年切望されている課題である。社会の視覚障害に対する理解にも依存しているため、一朝一夕に成果が上がるわけではないが、本研究の成果は重要な取り組みだと考えられる。	事務系分野での視覚障害者の就業について総合的かつ一元的にまとめられた本研究の成果は、就業支援機関の担当者や企業関係者のみならず、視覚障害当事者や教育・福祉関係者、さらには研究者にとっても有用なものになる。特に、事例の紹介や分析結果は他では得られない貴重な参考資料である。支援技術、資格試験、インターンシップ、社内研修、変化への対応などに関する具体的な提言は、関係方面への有効な示唆であり、職業リハビリテーションの充実や雇用の促進の可能性の拡大をもたらす助けとなることが期待できる。
その他		本研究をさらに発展させ、諸外国、特に、RNIBのモデルを日本で実現できるようにするための社会システムの提案や試行がなされることを期待する。	本研究の成果のまとめとして提言されている、職域の拡大を図るために取り組むべき各事項について、今後更なる調査研究が進められることを願う。 □

「第20回職業リハビリテーション研究発表会」実施状況及びアンケート結果 プログラム

【第1日目】平成24年11月26日(月) 会場:幕張メッセ 国際会議場内コンベンションホール、各会議室

○基礎講座

時 間		内 容	会 場
10:00	受 付	※事前にお送りした「資料引換証」をご提出ください。資料をお渡しします。	ロビー(2F)
10:30	基礎講座	I 「精神障害の基礎と職業問題」 講 師: 野中 由彦 (障害者職業総合センター 主任研究員)	201(2F)
		II 「発達障害の基礎と職業問題」 講 師: 望月 葉子 (障害者職業総合センター 特別研究員)	国際会議室 (2F)
12:00		III 「高次脳機能障害の基礎と職業問題」 講 師: 田谷 勝夫 (障害者職業総合センター 特別研究員)	301(3F)

○研究発表会

時 間		内 容	会 場
12:30	受 付	※午前中に済ませた方は不要です。午後から参加される方のみ受付をしてください。	ロビー(2F)
13:00	開会式	挨拶: 小林 利治 (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長)	コンベンション ホール (2F)
13:15 特別講演 14:45		「障害者雇用における企業と支援機関の役割、連携について」 講 師: 秦 政 氏 (特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長)	
	休 憩		
15:00	パネル ディスカッション	「就労支援ネットワークのさらなる強化、発展のために」 司 会 者: 谷口 大司 (静岡障害者職業センター 所長)	コンベンション ホール (2F)
		小田島 守 氏 (岩手中部障がい者就業・生活支援センター しごとネットさくら 副所長)	
		パネリスト: (五十音順) 鈴木 良尚 氏 (厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 障害者雇用専門官)	
17:00		関野 之法 氏 (株式会社カネボウ化粧品 生産技術部門 小田原工場 製造部 就業推進係長)	

【第2日目】平成24年11月27日(火) 会場:幕張メッセ 国際会議場内コンベンションホール、各会議室

時 間		内 容	会 場
9:00	受 付	※1日目に済ませた方は不要です。2日目から参加される方のみ受付をしてください。	ロビー(2F)
9:30 研究発表 11:10		口頭発表 第1部(第1分科会～第9分科会) 分科会形式で各会場に分かれて行います。	会場案内図 参照(P.9)
	休 憩		
11:20 研究発表 (昼食) 12:30		ポスター発表 発表者による説明、質疑応答を行います。	コンベンション ホールA (2F)
	休 憩		
13:00 研究発表 14:40		口頭発表 第2部(第10分科会～第18分科会) 分科会形式で各会場に分かれて行います。	会場案内図 参照(P.9)
	休 憩		
15:00	テーマ別 パネル ディスカッション	I 「中小企業が期待する支援と就労支援ネットワークの役割」 司 会 者: 野中 由彦 (障害者職業総合センター 主任研究員)	コンベンション ホールB (2F)
		尾崎 正秀 氏 (株式会社大山どり(だいせんどり) 製造部工場長 / 株式会社大山どりーむ(だいせんどりーむ) 代表取締役)	
		パネリスト: (五十音順) 笹川 俊雄 氏 (埼玉県障害者雇用サポートセンター センター長)	
		土井 善子 氏 (有限会社思風都(しいふうど) 代表取締役会長)	
		II 「職リハネットワークによる高次脳機能障害者の早期復職支援を目指して」 司 会 者: 加賀 信寛 (障害者職業総合センター職業センター 開発課長)	国際会議室 (2F)
		泉 忠彦 氏 (神奈川総合リハビリテーションセンター 神奈川リハビリテーション病院職能科 科長)	
		パネリスト: (五十音順) 柴本 礼 氏 (イラストレーター 『日々タコウジ中』作者)	
17:00		田谷 勝夫 (障害者職業総合センター 特別研究員)	
17:00	閉 会	※各会場ごとに閉会、解散	

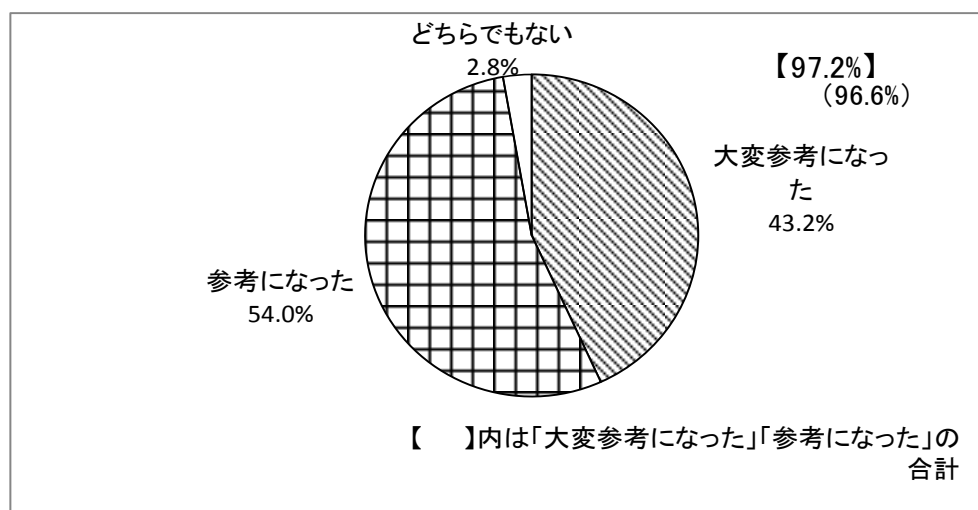
「第20回職業リハビリテーション研究発表会」実施状況及びアンケート結果

1 参加者数および発表題数

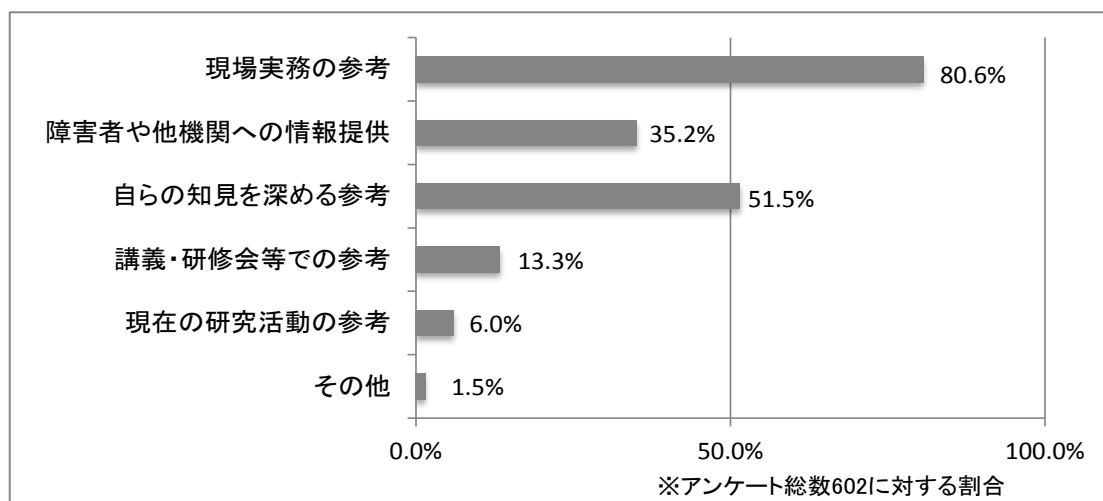
分 類	参加者数	発表題数		
		口 頭	ポスター	合 計
職業安定関係	38	2	0	2
職業能力開発関係	12	0	0	0
企業・企業団体	201	18	2	20
福祉関係	261	19	3	22
教育関係	70	3	2	5
医療・保健関係	65	6	4	10
大学・研究機関	34	8	6	14
その他	48	2	0	2
雇用支援機構	221	23	12	35
合 計	950	81	29	110
(第19回実績)	1,003	78	23	115

2 参加者アンケート

(1) 満足度(回答数 506名)



(2) 発表会で得た知識・情報の今後の活用方法(複数回答)



平成24年度職業リハビリテーションに関する調査・研究成果の地域普及の実施について

研究企画部企画調整室

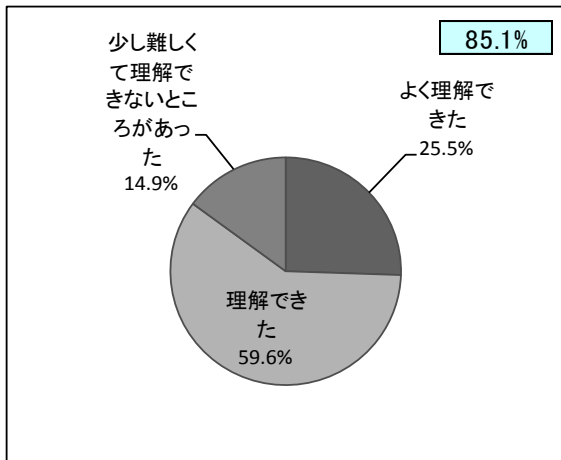
	開催地	内 容	開催日	場 所	普及対象	参加人数
1	鳥取	報告書No.101 「発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究」 リーディングスNo.1 「発達障害者の就労支援に関する総合的研究」	10.31	(倉吉市) 鳥取県立倉吉未来中心	就労支援機関 教育機関 職業安定機関 事業主等	61人
2	山梨	報告書No.114 「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」	11.29	(甲府市) 山梨職業訓練支援センター	就労支援機関 職業安定機関等	57人
3	和歌山	資料シリーズNo.59 「認知に障害のある障害者の自己理解促進のための支援技法に関する研究」 ツール・マニュアル 「認知に障害のある人に対する相談補助シート」	11.3	(和歌山市) 和歌山県勤労福祉会館	就労支援機関等	76人
4	福島	報告書No.109 「精神障害者の雇用管理のあり方に関する研究『精神障害者雇用管理ガイドブック』」	12.7	(郡山市) 郡山市労働福祉会館	就労支援機関 精神科医療機関 職業安定機関 事業主等	73人
5	埼玉	報告書No.103 「難病のある人の雇用管理と就労支援に関する研究から」	2.13	(さいたま市) ラフレさいたま	就労支援機関等	60人
6	茨城	リーディングスNo.1 「発達障害者の就労支援に関する総合的研究」	2.28	(水戸市) 茨城県立健康プラザ	就労支援機関等	71人

平成24年度における職業リハビリテーションに関する調査・研究成果の地域普及 —アンケート集計結果—

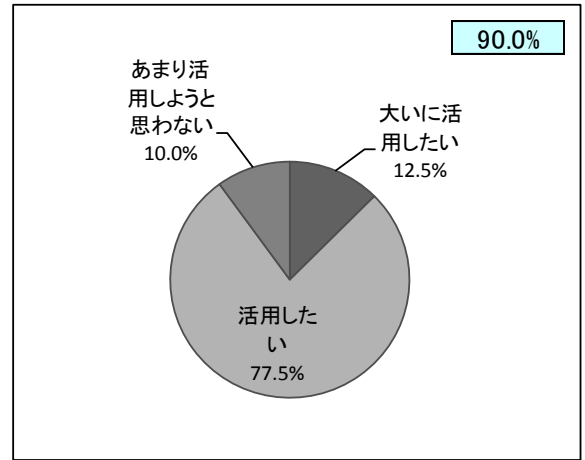
1 講演・発表に関する感想

(1)鳥取(回答者 47人/参加者 61人：回収率 77.0%)

①発表に関する感想

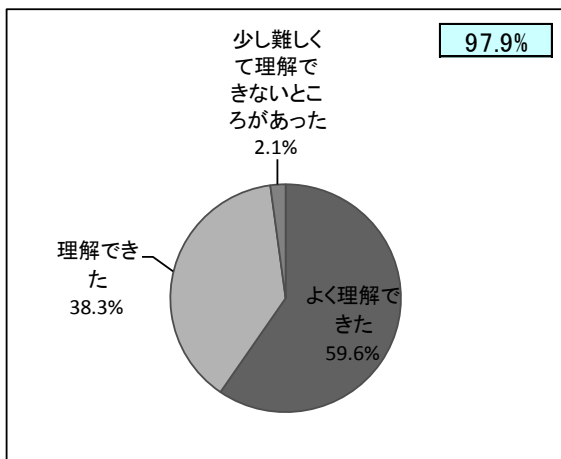


②今後の業務への活用

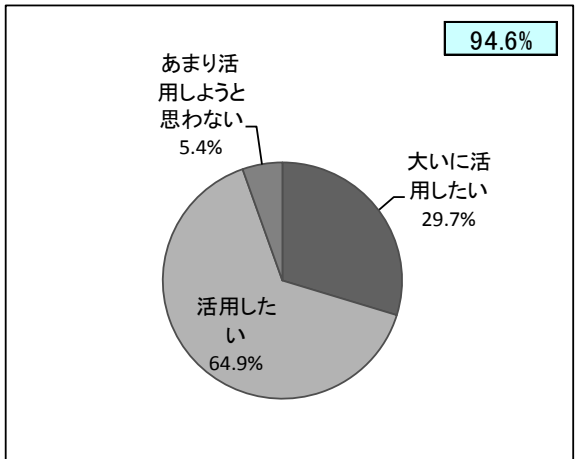


(2)山梨(回答者 49人/参加者 57人：回収率 86.0%)

①講演に関する感想

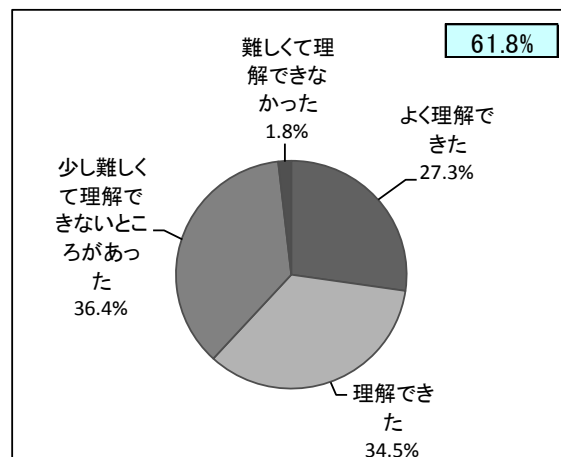


②今後の業務への活用

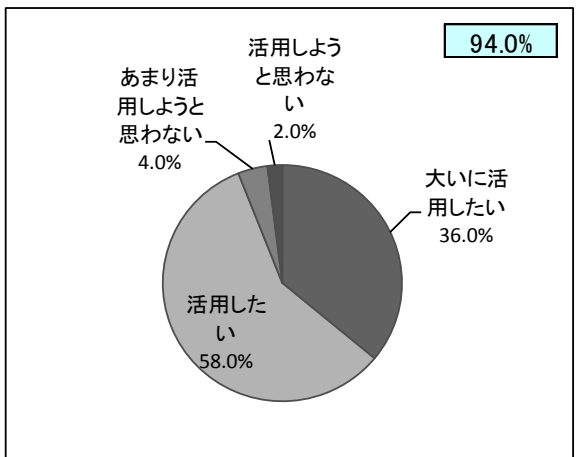


(3)和歌山(回答者 61人/参加者 76人：回収率 80.3%)

①発表に関する感想

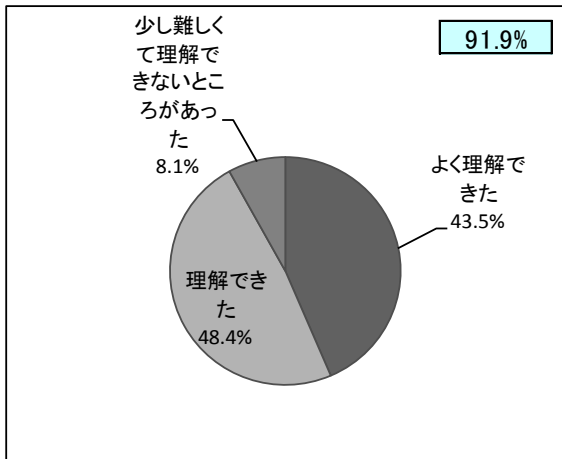


②今後の業務への活用

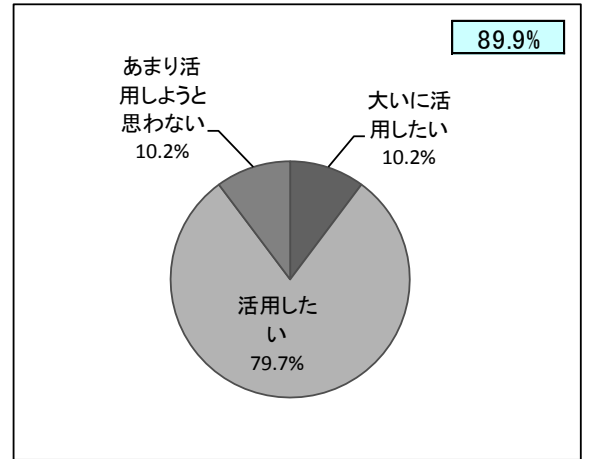


(4)福島(回答者 63人/参加者 73人：回収率 86.3%)

①発表に関する感想

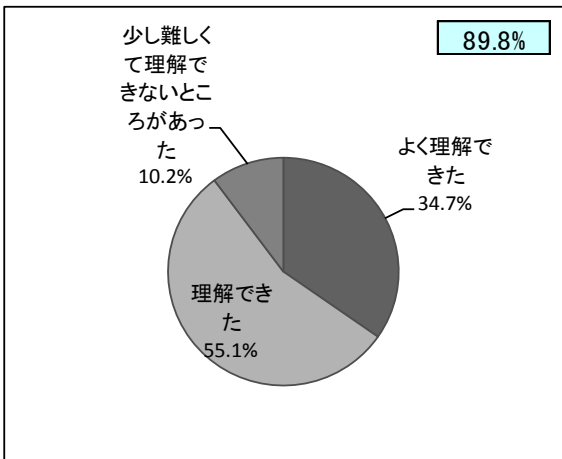


②今後の業務への活用

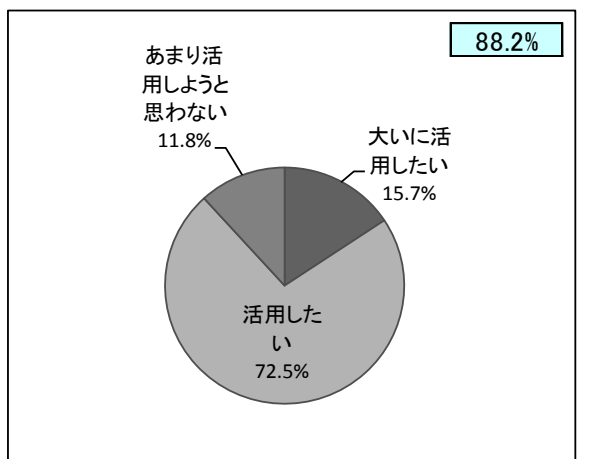


(5)埼玉(回答者 55人/参加者 60人：回収率 91.7%)

①講演に関する感想

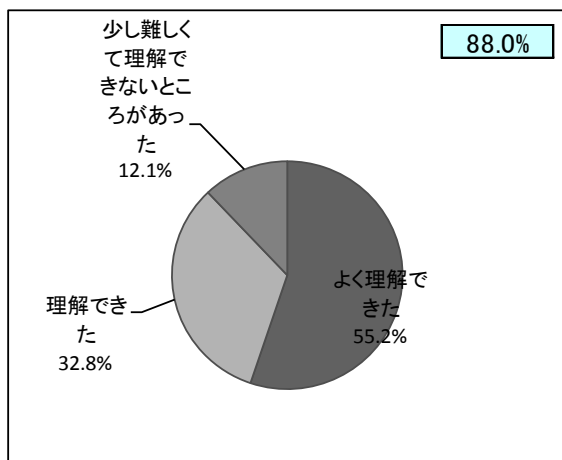


②今後の業務への活用

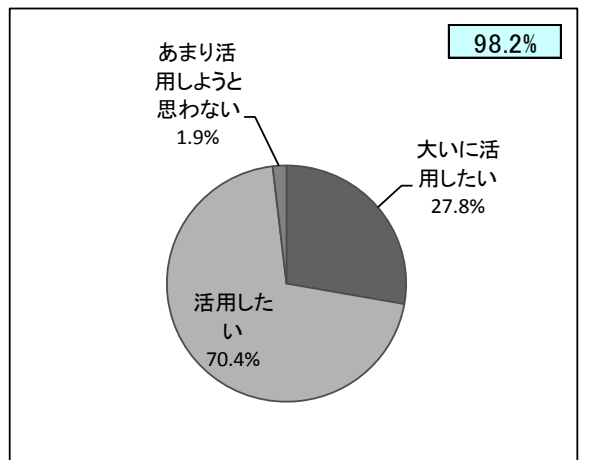


(6)茨城(回答者 60人/参加者 71人：回収率 84.5%)

①講演に関する感想



②今後の業務への活用



注: 右上の数字は、「よく理解できた(大いに活用したい)」「理解できた(活用したい)」の合計

平成24年度学会等における発表状況

資料36

No.	学会名	発表テーマ	実施日
1	第49回日本リハビリテーション医学会	地域障害者職業センターを利用する若年性認知症者の実態(その2)	5月31日
2	日本職業リハビリテーション学会第40回大会	障害者の円滑な就業の実現等に向けた長期継続調査 第3回報告	8月30日～ 8月31日
3		「医療と統合された援助付き雇用」としてのIPS(海外文献レビューから)	
4		若年性認知症者の就労支援－認知症専門医調査より－	
5		精神障害者等ステップアップ雇用を活用した支援者へのヒアリング調査結果(1)活用事例の実態	
6		精神障害者等ステップアップ雇用を活用した支援者へのヒアリング調査結果(2)企業担当者及び支援者の使用感	
7		視覚障害者の職域拡大に関連する資格試験のアクセシビリティの現状と課題	
8		企業と非営利法人とのパートナーシップ	
9		中小企業における障害者雇用の推移・方針に関するアンケート調査－障害者雇用開始時期に着目して－	
10		障害者の職場定着に関する調査報告－長期課題の取り組み結果への考察－	
11		ハローワークに求職登録した精神障害者の登録3年経過後の就業状況	
12		企業で働く障害者のキャリア形成に関する研究その1－身体障害従業員の職場定着に有効な企業の取り組み	
13		企業で働く障害者のキャリア形成に関する研究その2－知的障害在職者の就労状況について－	
14	日本発達障害学会第47回研究大会	自主シンポジウム「発達障害のある若者に対するよりよい就労支援を目指して－若年就労支援機関調査と高等教育機関調査から－	8月11日～ 8月12日
15		自主シンポジウム「発達障害のある若者に対するよりよい就労支援を目指して－若年就労支援機関調査と高等教育機関調査から－	
16	日本精神障害者リハビリテーション学会 第20回神奈川大会	精神科医療機関における就労問題の認識と「就労支援」の取組状況との関係	11月17日～ 11月18日
17		シンポジウム「精神障害者リハビリテーションの新たな20年を拓く」シンポジスト	
18		企業の実施した支援の有効性に基づく気分障害のある在職者事例の類型化～人事担当者への調査から～	
19	第71回日本公衆衛生学会総会	精神科医療機関における医療・生活・就労支援の連携の実態	10月24日～ 10月26日
20	第16回日本精神保健・予防学会	併存する障害を持つ従業員の復職	12月15日
21	SST普及協会第17回学術集会in埼玉	人材育成のためのSST－障害者社員、支援者社員双方のリカバリーを目指して－	12月17日～ 12月8日
22	希少性難治性疾患患者に関する医療の向上及び患者支援のあり方に関する研究班会議	難病の就労支援への保健医療分野での取組みの課題と可能性	12月12日～ 12月14日

障害者職業総合センター研究部門ホームページアクセス件数

平成24年度アクセス件数

(単位：件)

全ホームページアクセス件数	13,917,213 (8,020,466)
研究成果へのアクセス件数	13,650,335 (7,974,730)
調査研究報告書、資料シリーズ、マニュアル・教材のPDFファイル	13,255,909 (7,550,600)
調査研究報告書、資料シリーズ、マニュアル・教材の概要等のHTMLファイル	394,426 (424,130)

(前年同期アクセス件数)

主な研究成果へのアクセス先<PDFファイル>

- 調査研究報告書No.88
発達障害者の就労支援の課題に関する研究：474,662件
- 調査研究報告書No.101
発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する調査研究：221,717件
- 調査研究報告書No.104
失語症のある高次脳機能障害者に対する就労支援のあり方に関する基礎的研究：189,629件
- 資料シリーズNo.19
障害・種類別「就業上の配慮事項」－企業の経験12,000事例から－：308,005件
- 資料シリーズNo.44
米国等における発達障害者の就労支援の現状に関する研究：280,304件
- 資料シリーズNo.71
医療機関における精神障害者の就労支援の実態についての調査研究：219,786件
- 各種教材・ツール・マニュアル等
広汎性発達障害者の雇用支援のために：841,053件
- 各種教材・ツール・マニュアル等
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：288,451件
- 職業センター実践報告書No.17
「発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援方法」：228,632件
- 支援マニュアルNo.4
発達障害者のワークシステム・サポートプログラム「障害者支援マニュアルⅡ」の概要：524,073件

主な研究成果へのアクセス先<HTMLファイル>

- 難病等慢性疾患の特性と就労実態の疾患別まとめ：52,681件
- 英文ホームページ：11,989件

平成24年度 研究成果物の利用状況調査結果

1 調査目的

研究部門の研究業務推進にあたり、①研究成果物の利用状況と利用効果、②今後の研究テーマのニーズ、③研究成果の普及に関する意見、要望等を把握するための調査を実施し、その結果を踏まえて、今後の研究業務の充実に資することとする。

2 調査実施時期

- (1) 広域・地域センター 平成24年12月～平成25年1月
- (2) 障害者就業・生活支援センター 平成24年12月～平成25年1月

3 調査対象

- (1) 広域・地域センター
広域障害者職業センター（1か所）及び地域障害者職業センター（26か所）の合計27か所
- (2) 障害者就業・生活支援センター
平成23年6月に研究成果物を送付した障害者就業・生活支援センター294か所。

4 調査項目

- (1) 広域・地域センター
 - ① 平成22年度及び平成23年度に作成した調査研究報告書、サマリー、パンフレット、資料シリーズ及びマニュアル・教材・ツール等に関するテーマの関心度、利用場面、わかりやすさ及び利用効果について
 - ② 平成11～21年度に作成した調査研究報告書、資料シリーズ及びマニュアル・教材・ツール等に関する利用場面、わかりやすさ及び利用効果について
 - ③ 今後の研究のニーズについて
 - ④ 研究成果の普及に関する意見・要望について
- (2) 障害者就業・生活支援センター
 - ① 調査研究報告書、サマリー、パンフレット、資料シリーズ及びマニュアル・教材・ツール等に関する利用度、わかりやすさ、利用効果等について
 - ② わかりやすさ、利用効果等を向上させるための意見・要望について
 - ③ その他研究に関する意見・要望について

5 調査方法

- (1) 広域・地域センター
研究企画部と職業センター合同による質問紙票をe-mailにより送信、回収した。
なお、広域障害者職業センターは部又は課単位での回答も可とした。
- (2) 障害者就業・生活支援センター
質問紙票の郵送調査とし、返信用封筒、FAX、e-mailのいずれかによる回収とした。

6 回収状況

- (1) 機構内部施設 27か所/27か所(回収率100%)
- (2) 障害者就業・生活支援センター 85か所/294か所(回収率28.9%(なお、昨年度は21.9%))

1 広域・地域センター

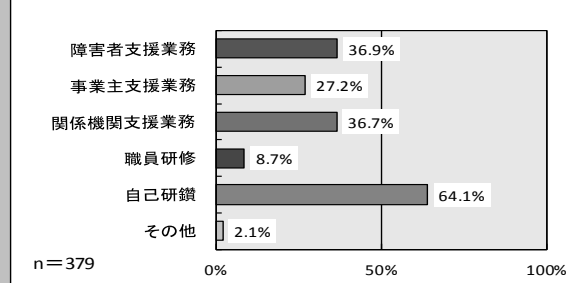
(1) 概要

※調査件数(27ヶ所、30回答)

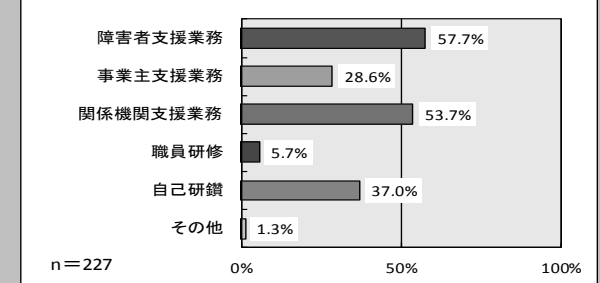
調査研究報告書・資料シリーズ

マニュアル・教材・ツール等

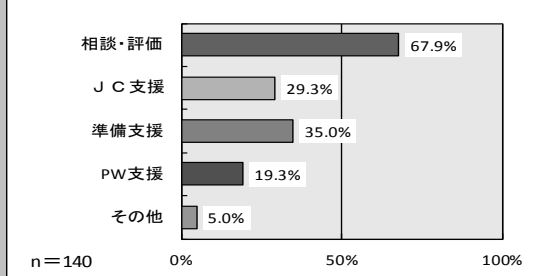
①利用場面



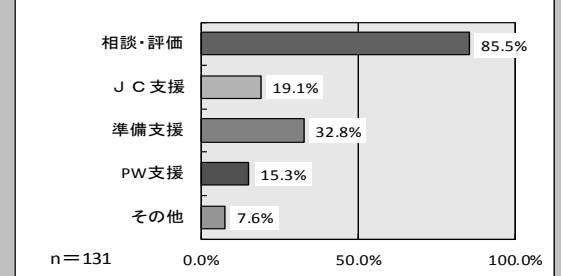
①利用場面



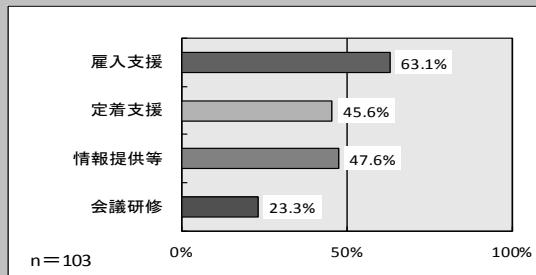
①-2障害者支援業務に係る利用場面内訳



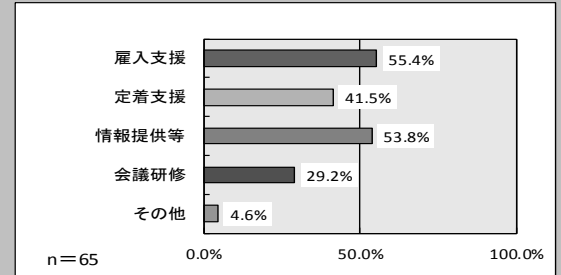
①-2障害者支援業務に係る利用場面内訳



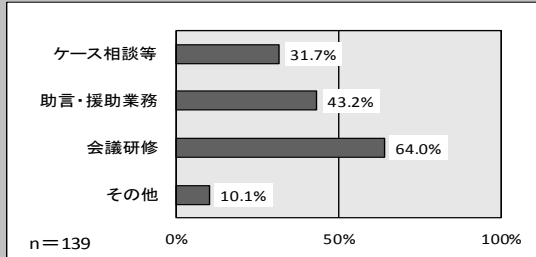
①-3事業主支援業務に係る利用場面内訳



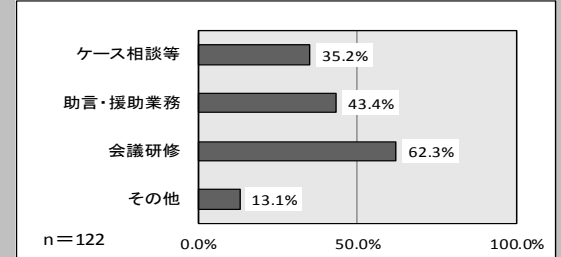
①-3事業主支援業務に係る利用場面内訳



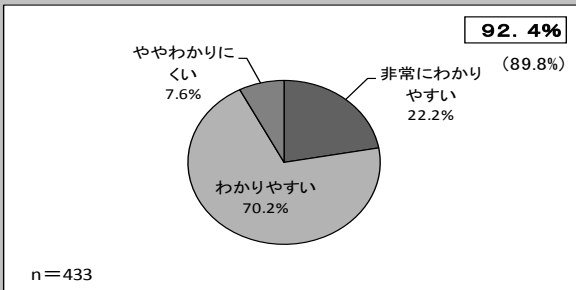
①-4関係機関支援業務に係る利用場面内訳



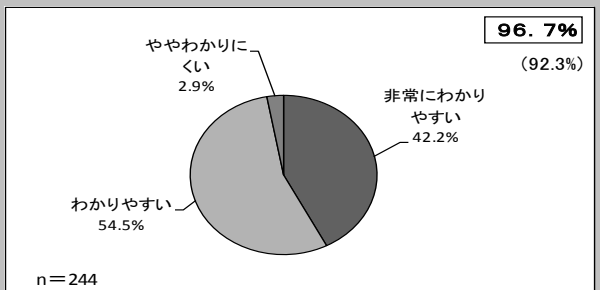
①-4関係機関支援業務に係る利用場面内訳



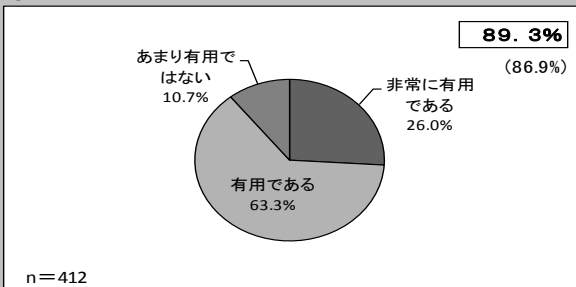
②わかりやすさ



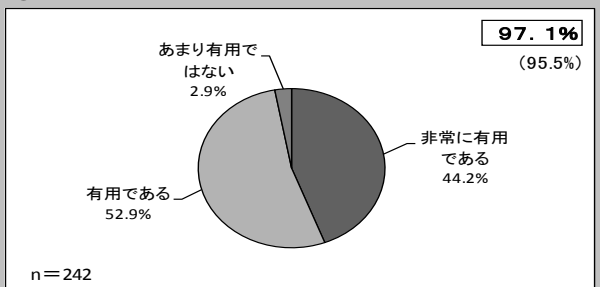
②わかりやすさ



③利用の効果



③利用の効果



※1 グラフの右上枠内の%は、「非常にわかりやすい(非常に有用である)」「わかりやすい(有用である)」の合計。

※2 グラフ右上の()内は、平成23年度実績。

※3 グラフ左下のnは、利用のあった「調査研究報告書・資料シリーズ」または「マニュアル・教材・ツール等」の延数。

(2)「報告書」、「資料シリーズ」、「教材等」に関しての要望等(自由記述)

①わかりやすさを向上するための意見

効率的に検索できよう、索引を工夫してほしい。(類似1件)

各報告書冒頭にも簡単なサマリーやキーワードが記載されていると参照しやすい。

4色化、フォント拡大、写真、イラスト、図の活用により視覚情報を提示するとわかりやすい。(類似2件)

レイアウトは民間のノウハウを活用するとよい。

マニュアルは、文章量を少なくし、図や要点を中心に挙げるとよい。

本人・企業・支援機関等に説明する際に利用できるよう、基本的な内容を簡潔に平易に表現して欲しい。(類似2件)

いずれの成果物もおおむね分かりやすい。(類似2件)

「わかりやすさ」について外部ユーザーの意見を参照しながら、発行するとよい。

②利用効果を向上させるための意見

利用ターゲットを絞ることが必要。「障害者職業相談補助シート」や「認知に障害のある人に対する相談補助シート」は、連絡会議や職員研修、職業評価前の事前資料として作成を依頼する等、ツールとして利用している。

専門職向け資料なのか広く支援者に普及する資料なのか戦略的な使い分けが必要。普及目的のツールは写真や絵を多くし、分量を薄めにした方がよい。

事業主や関係機関に提示しやすいよう、コンパクトで平易な表現を心がけるとよい。

実践的内容が掲載されていると利用効果が向上する。

地域センターでの活用事例を収集し事例集を作成したり、チームウェアに掲載する。(類似1件)

CDがついていると、実際の活用につながると思う。データを電子化しCDとして添付する。(類似1件)

全カウンセラーから意見を収集するとよい。

③活用事例

高次脳機能障害について本人・家族・事業所に説明を行う上で、支援マニュアルを活用している。

利用件数が少なく、相談の進め方や情報提供に関する知識が乏しい難病者への対応について、研究報告書等を活用している。

「認知に障害のある人に対する相談補助シート」を公共職業安定所職員対象の職員研修の参考資料として活用

「障害者職業相談補助シート」を公共職業安定所との連絡会議の資料として活用(類似1件)

精神障害者相談窓口ガイドブックなどは関係機関の就労支援者を対象とした研修に活用している。(類似1件)

「職場における心の病の多様化と事業主支援に関する研究」は最近の多様な心の病とその対応等についてわかりやすくまとめられているため、事業主支援ワークショップ等の資料作成の参考資料として活用した。

発達障害者をテーマとした報告書やツールの利用頻度が多い。対象者の相談・評価、職業準備支援、面接対策、関係機関や事業主への情報提供等あらゆる場面で活用している。

難病の当事者団体にマニュアル「難病のある人の就労支援のために」や研究成果のホームページを紹介したところ大変喜ばれた。(類似1件)

幕張ストレス・疲労アセスメントシートはリワーク支援対象者の状況把握に利用している。「マニュアル・教材・ツール等」は効果的なものが多く、各支援に参考にしている。(類似2件)

地域の就労支援機関がアセスメントのツールとしてトータルパッケージのMWSを購入する機関が増えてきており、地域センターに活用研修のニーズがしばしば寄せられ、活用マニュアルを参考に地域センターでの活用事例を交え研修を実施している。

「就労支援のためのチェックリスト」を支援機関へのアセスメント研修の際に使用した。利用者のアセスメントに使用する機関が増えてきている。

障害者職業生活相談員認定講習会の際や企業向けの研修で、障害者雇用の理念や制度の歴史や概要を説明する場合に、各国の制度との比較や障害者権利条約の批准に向けた国内法の整備として差別禁止法の制定が急務であることなどを伝えるが、研究報告書などから最新の情報を収集し情報提供に活用している。

全盲ろう者の就労に関する情報がなかなか収集できなかった時に研究報告書を参考に情報収集を行った。

研修講師として資料作成する機会が多くなっており(障害別・アセスメント方法等)、より説得力のある内容にするために報告書の一部を活用することが多い。

「農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大に向けて」を農業分野における職務設計を検討している事業主の相談の際に、事前準備及び事例の情報提供時に利用した。

(3)「サマリー(調査研究報告書のダイジェスト版)」に関する要望等(自由記述)

①わかりやすさ、利用効果を向上するための意見等

ホームページでのキーワード検索ができるとよい。

図表が多く、分かりやすくなっている。関連の写真があるとよい。(類似4件)

より図表を多用し、文章を少なくするとダイジェスト効果がある。(類似1件)

研究の結果得られた知見として、実際の成果物(資料表紙等)が掲載されているのは効果的。

ホームページで個別に紹介している報告書とサマリーを統合し「まずこちらを一読下さい」とサマリーを紹介するとよい。

②サマリーを読んだ感想

ポイントのみ知りたい場合「活用のポイント」(パンフレット)で十分だが、もう少し詳しい内容を知りたい場合、サマリーが必要。精読するより知りたいことが掲載されているか否か探すことが多いので、キーワード検索が出来るるとよい。

短時間で内容が把握できるよう研究成果を簡潔にまとめてありわかりやすい。(類似14件)

報告書はじっくり読む時間がないので短時間で概要が分かるサマリーはありがたく、内容も読みやすい。(類似1件)

サマリーとしては分量が多い。

これまでの研究成果との相関図があるとさらに利用が促進されるのではないかな。

(4)「パンフレット」「活用の知見とポイント」に関する要望等(自由記述)

①わかりやすさ、利用効果を向上するための意見等

1研究1ページにまとめられており、とてもわかりやすい。これ以上コンパクトにはできないと思う。

パンフレットで大まかな内容がわかるので、どのような報告書があるか把握し、必要な時に改めて報告書を参照できる。

Team Wearを活用して周知すると良い。

②パンフレットを読んだ感想

各研究の概要がコンパクトにまとめられているので、大まかに内容を知るにはよい。

研究の目的と内容、研究の方法、得られた知見等を一覧できるようになっており、わかりやすい資料になっている。

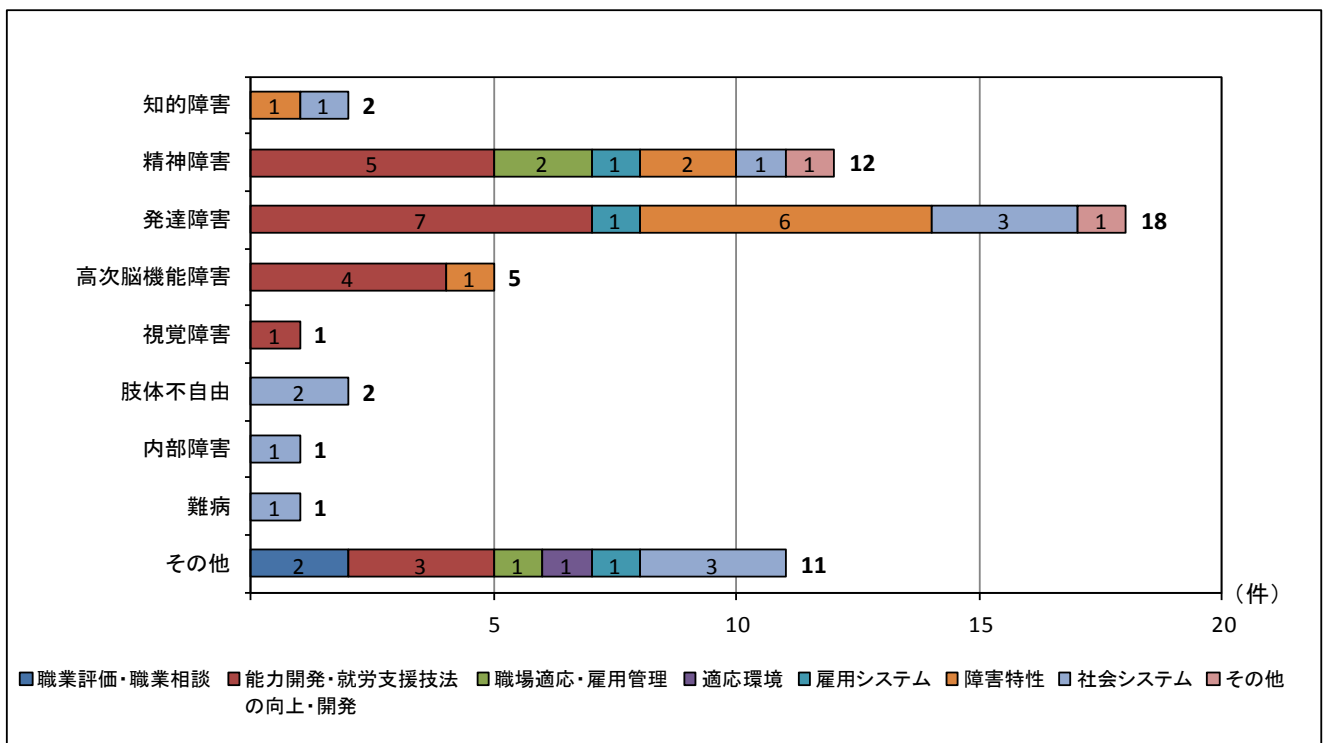
内容や構成について、読みやすい工夫がされている。

研究内容が一目で分かるため、非常にありがたい。

サマリーのさらなるダイジェスト版として、大変わかりやすくコンパクトにまとまっており活用している。

時間をかけて検討されていると感じた。

(5) 今後必要とされる研究分野について(障害種別・研究内容別)



(6) 必要と思われる研究について(障害別・自由記述)

精神障害関連
職リハサービスにおける認知行動療法の需要と供給の現状及び人材育成のための研修の実施方法に関する研究
てんかんを有する者の雇用実態調査、事業主側の雇用管理の実態等に関する調査研究
職場復帰者への定着支援のあり方に対する研究
リワーク支援者に対する問題解決行動、行動活性化に係る動機付けを高める支援技法に関する研究

高次脳機能障害関連
感情抑制が難しいケースへの効果的な対応法に関する研究
高次脳機能障害者の復職後の職務分析に関する研究

発達障害関連
雇用後に発達障害の診断を受けた者、もしくは疑い有りとされた者とその家族の障害理解・受容に関する研究
ハローワーク一般窓口の求職者や、在学中で診断を受けていない発達障害(精神疾患周辺領域を含む)を疑われる対象者についての相談ガイドブック等の作成
発達障害が疑われるものの本人に”困り感”がなく、障害者雇用援護制度による支援が難しい方が支援に結びつくためのネットワークのあり方に関する研究(類似1件)
障害状況が軽度あるいはボーダーライン等により、自己理解が深まらない当事者、家族への支援方法に関する研究
自己理解促進のためのツール・パンフレットの作成、研究(類似3件)
発達障害者の心理教育、集団場面における特性研究、キャリア形成に関する事例検討
知的発達の遅れのある発達障害者向けの効果的なリラクゼーション技法・ストレス発散法に係る研究

その他(上記以外の障害及び障害が特定できないもの)
触法障害者への適切な支援のあり方、社会資源の活用についての研究(類似1件)
女性障がい者の職業参加の実態に関する研究
障害者の就労意識向上のための教育・福祉機関における支援の在り方に関する研究
最低賃金減額特例に関する研究
就労支援機関における支援方法の研究(類似1件)
地域センターと職業能力開発施設との効果的な連携に関する研究
障害者を雇用する際の労働条件の研究
障害を有する労働者の職業場面における人権の問題に関する研究
地域の就労支援機関が職業センターに求めるニーズに関する研究

2 障害者就業・生活支援センター

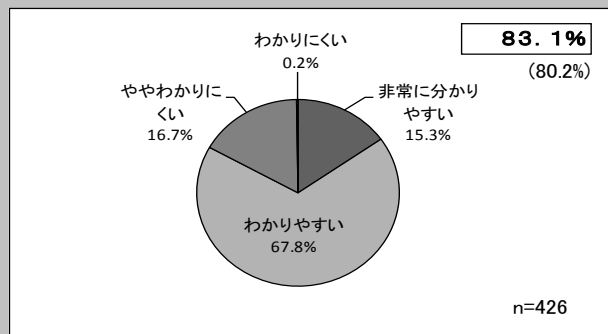
(1) 概 要

※回答センター 85ヶ所

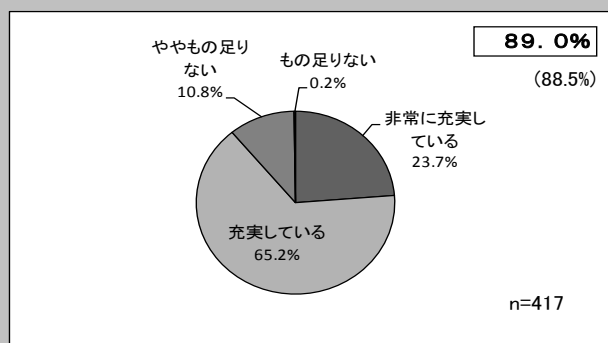
調査研究報告書・資料シリーズ

マニュアル・教材・ツール等

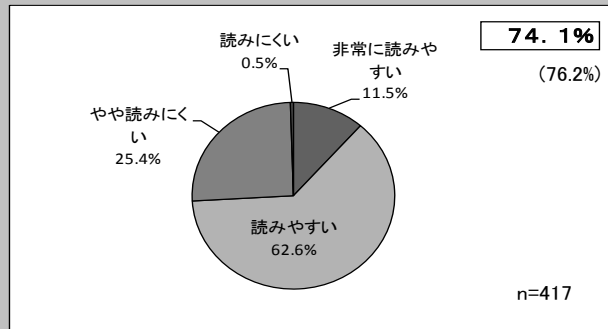
①わかりやすさ



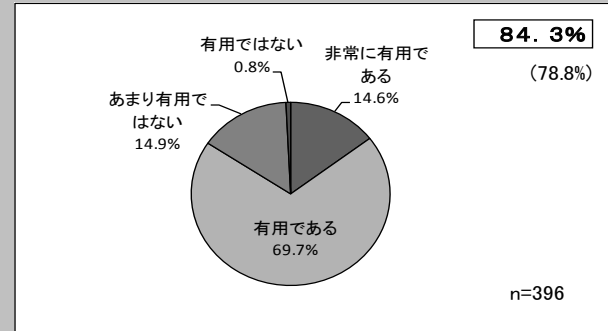
②内容の充実度



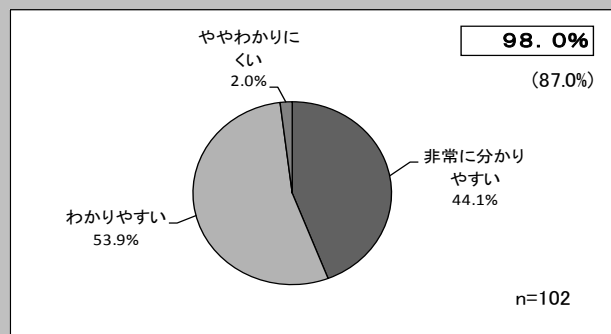
③読みやすさ



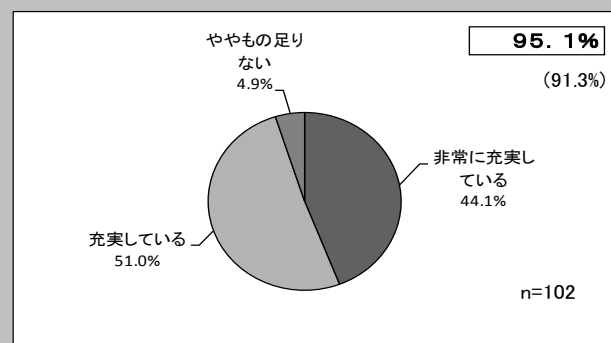
④利用の効果



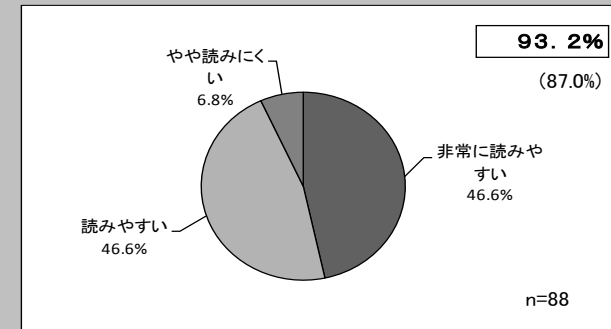
①わかりやすさ



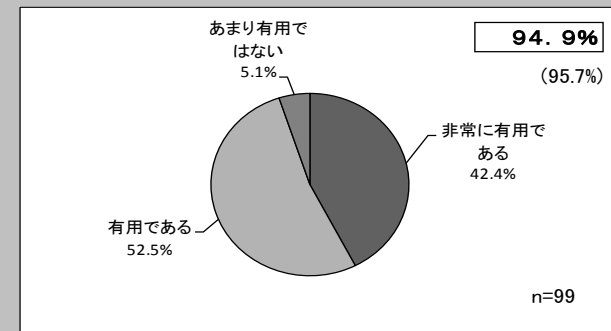
②内容の充実度



③読みやすさ



④利用の効果



※1 グラフの右上枠内の%は「非常にわかりやすい(非常に有用である)」「わかりやすい(有用である)」の合計

※2 グラフ右上の()内は平成23年度実績

※3 グラフ右下のnは、利用のあった「調査研究報告書・資料シリーズ」または「マニュアル・教材・ツール等」の延数。

(2)「報告書」、「資料シリーズ」、「教材等」に関しての要望等(自由記述)

①わかりやすさ、読みやすさを向上するための意見等
図表を多用し、分量やサイズのスリム化、リングファイル等形態を見直して欲しい。(類似11件)
就労支援現場の指標となる、具体的事例が掲載されていると参考になる。(類似7件)
図表のカラー化、文字サイズ拡大等、視認性向上を心がけて欲しい。(類似6件)
パンフレット(「活用のポイントと知見」)に目を通してから読むと、分かりやすい。(類似1件)
テーマが長いので知りたい内容を探すのが大変。背景紙が障害別に色分けされていると探しやすい。
現行のままで十分わかりやすいので、継続して頂きたい。(類似3件)
②内容の充実、利用効果を向上させるための意見
マニュアル・ツールはサイズの縮小を図り、コンパクトにしてみたい。(類似4件)
そのままコピーし企業に提示できる図表(数値の根拠が示せるもの)を希望する。(類似3件)
アセスメントに利用出来るチェックシート等、書き込み式のツールがあるとよい。(類似1件)
様式等がホームページでダウンロードできるとよい。
冊子巻末に内容をまとめたポイントをつけてもらえると読みやすい。
「精神障害者の常用雇用者への移行のための支援に関する研究」でステップアップ雇用を活用した企業の職種に関するデータがあれば今後の職場開拓の参考になる。
サマリーとの関連で「全体のガイド」があるとよい。
③活用事例
「精神障害者雇用管理ガイドブック」はよく利用している。特に「精神疾患の特徴と留意すべきポイント」は企業への説明の際に役立つ。非常にわかりやすく簡潔にまとめられている。(類似15件)
「就労支援のためのチェックリスト」は必要な準備が示され、アセスメントツールとしても役立つ。(類似7件)
「障害者の職場定着支援のために 就労支援機関向け資料」は取組主体別に事例が整理され参考になった。(類似6件)
資料シリーズNo.69「教育から雇用への円滑な移行のための連携のあり方に関する研究」は、教育関係機関との就労支援連絡会で特別支援学校と就業・生活支援センターの連携を考える際に役立った。(類似2件)
資料シリーズNo.66「職場における心の病の多様化と事業主支援に関する研究」は企業説明の際に役立った。(類似1件)
資料シリーズNo.56「就労支援機関が就労支援を行うに当たっての課題等に関する研究」は、就労移行事業所同士の連携資料作成の参考にした。
資料シリーズNo.63「気分障害を有する者への雇用促進・雇用継続支援技法に関する研究」は参考になった。
資料シリーズNo.67「職業上の困難さに着目した障害認定に関する研究」障害程度・等級と就職の可否、就職までに要した期間、困難さとの関連は目標設定の指標として参考になる。
資料シリーズNo.71「医療機関における精神障害者の就労支援の実態についての調査研究」は、登録者と面談の際に資料として一部使用した。
リーディングスNo.1「発達障害のある人がよりよい就労を続けるために」は、対象者を理解し、支援する上で役立った。
調査研究報告書No.90「精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究」は、対象者の支援全般の参考になり役だった。
調査研究報告書No.107「企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究」は、実習時の企業へのアドバイスや自分の情報源として活用した。

(3)「サマリー(調査研究報告書のダイジェスト版)」に関する要望等(自由記述)

①わかりやすさ、利用効果を向上するための意見等
時間的余裕がないので、ダイジェストはありがたい。分かりやすいので継続を望む。(類似12件)
前年度の資料、タイトルも記載があれば、さらに活用しやすい。
知りたい情報が集約されている。最初はダイジェスト版、詳細は通常版と使い分けができて良い。
文章量を抑えるともっとよみやすい。(類似3件)

②読んだ感想
カラー仕様で見やすく、要点が短くまとめられわかりやすい。コンパクトなのがよい。(類似12件)
研究成果物を使う時に、サマリーは不可欠だと思う。
報告書は分厚くてなかなか必要に迫られないと手をつけられないが、サマリーは手軽に情報収集できるのでありがたい。
サマリーを読むことで、相対的に支援の必要性や方法が見てとれ、参考になった。
とても参考になる。(類似2件)
資料シリーズにも、サマリーのようにまとめたものがあるとよい。
表の文字が小さく見にくい。

(4)「パンフレット(「活用の知見とポイント」)」に関する要望等(自由記述)

①わかりやすさ、利用効果を向上するための意見等
図なども入れてありわかりやすくしてあるので、言うことはない。(類似5件)
スマートフォン等若い支援者が取り入れやすい方法があれば良いと思う。
年度としての重点と課題が、経年でわかると幸いである。
適宜、カラーになっており、ポイントがしっかり記載されておりわかりやすいものになっていると思う。

②読んだ感想
ポイントと目的が掴みやすく、報告書の要点をすぐに確認することができた。(類似 15件)
障害者雇用について障害種別(特に精神障害)の理解ということで事業所対象の会議などで利用したい。
少し字が小さいと思われ目が疲れてしまう。
ポイントがまとまっていて良いと思う。しかしそれで満足する感もあり、文字の多い研究報告書へは気持ちが向かなかった。パンフレットのページを増やしもっと部分的に必要な箇所(現場で使える所など)があるとよいと思う。
パンフレットとして別紙にするのではなく、報告書内に記載してもらった方が見やすいし活用しやすいと思う。

(5) 取り組んでほしい研究テーマや研究に対する意見

【障害別】
発達障害(類似4件)
知的障害
難病
高次脳機能障害(類似1件)
人格障害
(重度身体障害者)通勤手段確保の具体的例と在宅就労(類似1件)
触法障害
【アセスメント】
WCST(ウェスコンシンカードソーティングテスト)
ワークサンプル、心理検査等を実施し、どのような点から支援を検討したのか
【就労支援・海外情報】
特別支援学校在学生の職業教育
過疎地域における事業所開拓・中小企業支援の事例
地域における就労支援のあり方の研究
海外の障害者雇用の現状(職域、助成制度、支援体制、支援ツール、マニュアル等)
新しいテーマではなく、過去に研究されたテーマをより深く研究してほしい
障害という枠ではなく社会全体の枠組みの中での研究
【意見・感想】
毎年様々な研究テーマについて報告があり、大変参考になっている。(類似4件)
インターネットで公開されているので印刷物は必要ない。(類似2件)
資料をゆっくり読む時間がないのが現状。簡素化した資料があれば目を通しやすい。(類似3件)

中央障害者職業能力開発校及び吉備高原障害者職業能力開発校における受講者数等

1. 受講者及び受講者に占める職業的重度障害者(知的・精神・高次脳機能・発達・重度身体)の割合の推移

		職業の重度障害者							身体障害										難病	計	職業の重度 障害者の割合
		精神	高次脳	発達	知的		身体計		視覚		聴覚		肢体		内部						
					重度		重度		重度		重度		重度								
平成 20 年度	中央校	20	26	12	0	16	76	112	12	15	20	25	42	68	2	4	0	186	80.6%		
	吉備校	2	4	13	0	9	43	59	1	2	14	18	25	36	3	3	0	87	81.6%		
	両校計	22	30	25	0	25	119	171	13	17	34	43	67	104	5	7	0	273	81.0%		
平成 21 年度	中央校	29	26	13	1	10	79	117	10	11	25	33	38	64	6	9	0	195	80.5%		
	吉備校	4	6	18	0	7	37	54	4	5	7	9	23	37	3	3	0	89	80.9%		
	両校計	33	32	31	1	17	116	171	13	16	32	42	61	101	9	12	0	284	80.6%		
平成 22 年度	中央校	32	28	15	0	16	80	115	10	13	27	34	35	57	8	11	0	206	83.0%		
	吉備校	5	7	17	0	7	36	48	4	5	7	9	23	31	2	3	0	84	85.7%		
	両校計	37	35	32	0	23	116	163	14	18	34	43	58	88	10	14	0	290	83.8%		
平成 23 年度	中央校	33	20	28	0	12	66	107	6	13	26	36	28	45	6	13	0	200	79.5%		
	吉備校	5	8	23	0	6	33	42	1	3	6	8	26	31	0	0	0	84	89.3%		
	両校計	38	28	51	0	18	99	149	7	16	32	44	54	76	6	13	0	284	82.4%		
平成 24 年度	中央校	31	28	39	0	11	69	96	6	10	29	32	27	42	7	12	0	205	86.8%		
	吉備校	5	12	17	0	5	35	43	3	3	8	13	23	25	1	2	2	84	88.1%		
	両校計	36	40	56	0	16	104	139	9	13	37	45	50	67	8	14	2	289	87.2%		

2. 特別支援障害者の状況

		視覚障害 1・2級	上肢障害 1級	脳性まひ 上肢1級	2級以上 両上下肢	3級以上 脳性まひ 上肢移動	精神	高次脳	発達	合計	特別支援障害 者の割合
平成 20 年度	中央校	12	2	1	11	3	20	26	12	87	46.8%
	吉備校	1	0	0	2	3	2	4	13	25	28.7%
	両校計	13	2	1	13	6	22	30	25	112	41.0%
平成 21 年度	中央校	10	0	0	8	6	29	26	13	92	47.2%
	吉備校	4	1	1	7	1	4	6	18	42	47.2%
	両校計	14	1	1	15	7	33	32	31	134	47.2%
平成 22 年度	中央校	10	0	0	12	3	32	28	15	100	48.5%
	吉備校	4	0	0	7	2	5	7	17	42	50.0%
	両校計	14	0	0	19	5	37	35	32	142	49.0%
平成 23 年度	中央校	5	0	1	11	4	33	20	28	102	51.0%
	吉備校	1	2	1	2	1	5	8	23	43	51.2%
	両校計	6	2	2	13	5	38	28	51	145	51.1%
平成 24 年度	中央校	6	0	0	6	4	31	28	39	114	55.6%
	吉備校	3	0	4	2	1	5	12	17	44	52.4%
	両校計	9	0	4	8	5	36	40	56	158	54.7%

訓練生の状況に応じた弾力的な職業訓練の実施

入校前の職業評価や導入訓練により、個々の訓練生の状況（障害・適性・希望・職歴・経験・求人状況等）を十分把握した上で、訓練目標（仕上がり像）を定めるとともに、必要となるモジュールユニット（科目）を適切に組み合わせることにより個別のカリキュラムを作成する。科目ごとの時間についても、訓練生の状況に応じて弾力的に設定している。

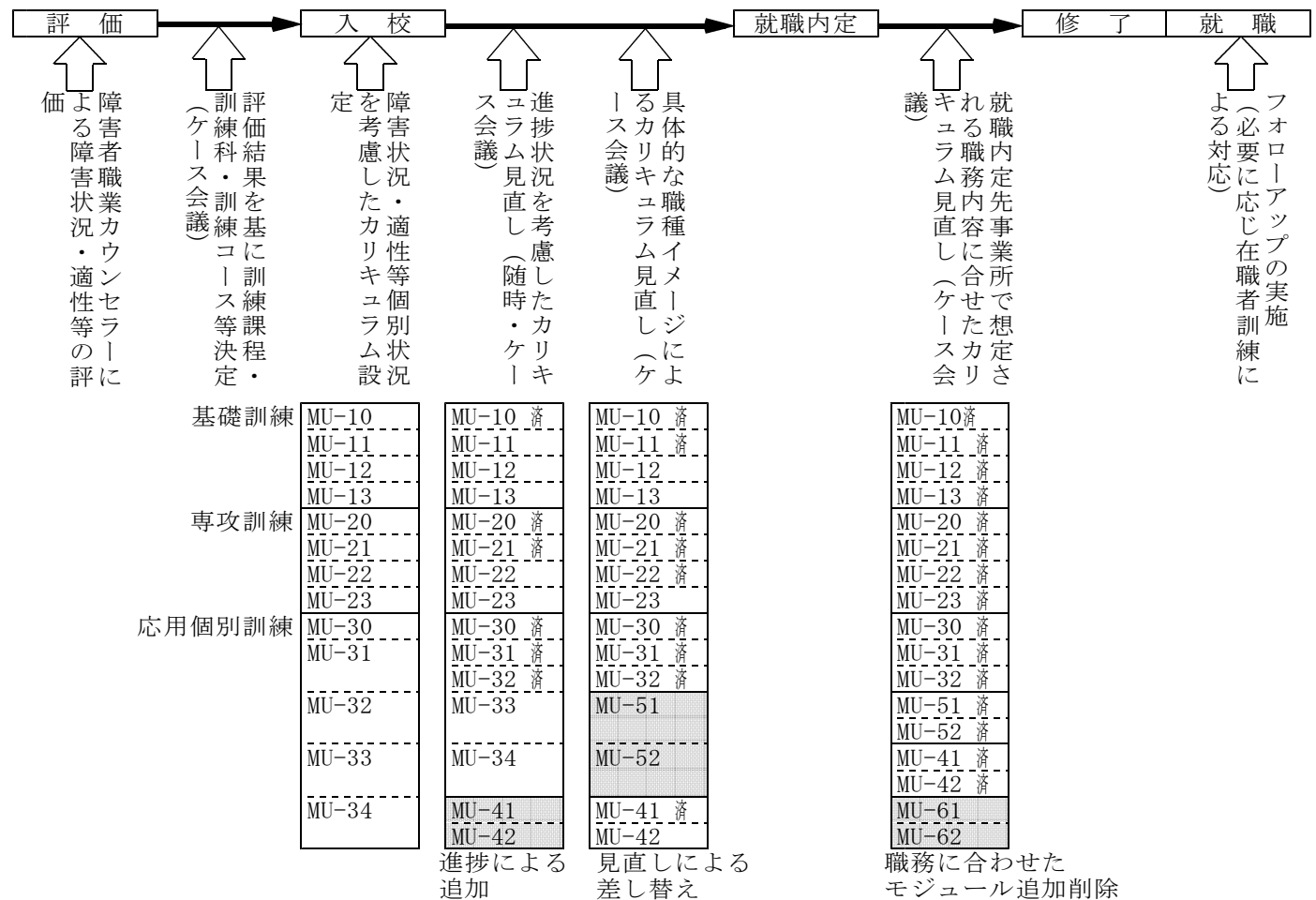
入校後においては、訓練の進捗状況、訓練実施中や就職活動場面において見出された本人の課題点や具体的な希望職種、就職内定先の事業所の状況や要望等を考慮し、職業訓練指導員、障害者職業カウンセラー等によるケース会議において、カリキュラムを見直しつつ、より就職に結びつく訓練を実施している。

年間複数回の入所時期を設けることにより入校希望者の待機期間を短くするとともに、就職による早期修了等にも対応している。

○＜個別カリキュラムにおけるモジュールの例＞

モジュール ユニット群	個別カリキュラム	
	訓練生 A	訓練生 B
MU-1		
MU-2		
MU-3		
MU-4		
MU-5		
MU-6		
MU-7		
MU-8		
MU-9		
MU-10		

○＜個別カリキュラムの作成及び見直し＞



※ MU-○ 済 …修了モジュール

（注）障害状況等により、入校後、導入訓練を実施し、訓練科・訓練コースの決定等を行う。

職業訓練実践マニュアル

発達障害者編Ⅲ

～企業との協力による職業訓練等～

平成 25 年 2 月



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

はじめに

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「当機構」という。）が運営する国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（以下「当センター」という。）では、平成20年2月29日付で厚生労働大臣から指示のあった当機構第2期中期目標の達成に向けて、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練を積極的に実施することとしています。また、同中期目標に挙げられているとおり、当センターで蓄積した指導技法等を報告書やマニュアルに取りまとめ、他の障害者職業能力開発施設等（以下「能開施設」という。）に提供してきました（「資料1 技法普及用リーフレット」（p.86）参照）。

発達障害者に対する職業訓練の実践研究会報告書に関しては、平成19年度に「入校から導入訓練」、平成20年度に「本訓練から就職支援・フォローアップ」をそれぞれ当センターで開発した最新の指導技法等を基に取りまとめました。平成22年度には「職業訓練実践マニュアル発達障害者編Ⅰ：知的障害を伴う人の施設内訓練」（以下『発達障害者編Ⅰ』という。）、平成23年度には「職業訓練実践マニュアル発達障害者編Ⅱ：施設内訓練」（以下『発達障害者編Ⅱ』という。）を、これから受入れを開始する能開施設から、既に一定の経験を持った上で更にサービスの向上を目指される能開施設まで幅広くご活用いただけるよう、基礎的な内容から応用的な内容までを工夫して取りまとめ、配布したところです。

本マニュアルは、発達障害者編Ⅰ及び発達障害者編Ⅱの続編として、発達障害者（知的障害を伴う人を含む）に対する企業との連携による職業訓練や就職支援について、対訓練生支援と対事業主支援に分けることで、時系列あるいは項目別に読んでいただけるよう工夫しました。また、昨年度調査で要望の多かった事例については、本編に3件掲載した他、CDにも数件収録しています。参考としていただける事例があれば幸いです。

資料編及びCDには『発達障害者編Ⅱ』の一部を加工した事業所向け説明用資料を掲載・収録しています。発達障害者雇用を検討されている事業所への説明用にご活用ください。

本マニュアルが、能開施設における発達障害者の職業訓練機会の拡大や就職促進のお役に立ちますとともに、職業訓練及び就職・職場定着支援の場で実践的に活用されることを期待しています。

平成25年2月

職業訓練実践マニュアル（発達障害者編Ⅲ）作成検討委員会

目 次

第1 就職に向けた支援の概要.....	- 1 -
1 就職・職場定着の流れ.....	- 1 -
2 就職に向けた支援の概要（訓練生に対する支援）.....	- 2 -
3 就職に向けた支援の概要（事業主に対する支援）.....	- 3 -
4 職場定着に向けた支援（関係機関との連携）.....	- 4 -
第2 訓練生に対する支援.....	- 5 -
1 特性に配慮した技能訓練.....	- 5 -
（1）特性に配慮した技能訓練の考え方.....	- 5 -
（2）訓練生の技能習得状況に応じた実践的な職業訓練の実施.....	- 6 -
2 就業イメージの確立及び職業準備性の向上.....	- 10 -
（1）就業イメージの確立及び職業準備性の向上に関する支援の考え方.....	- 10 -
（2）訓練生ニーズの把握及び職場適応力の把握.....	- 10 -
（3）支援計画の再策定.....	- 14 -
（4）職業準備性の向上に関する支援の実施.....	- 17 -
（5）就業イメージの確立のための支援の実施.....	- 24 -
（6）支援結果の活用.....	- 24 -
3 就職活動準備支援.....	- 25 -
（1）自己紹介状の作成.....	- 25 -
（2）希望職種の選定.....	- 29 -
（3）面接に向けた準備.....	- 29 -
4 具体的就職活動支援.....	- 36 -
（1）就職活動の方向性の検討.....	- 36 -
（2）求人情報の収集・提供.....	- 36 -
（3）求人情報の検討.....	- 40 -
（4）事業所見学.....	- 40 -
（5）面接同行.....	- 40 -
（6）職場実習.....	- 40 -
（7）労働条件確認.....	- 41 -
（8）就職後の支援.....	- 41 -
第3 事業主に対する支援.....	- 42 -
1 事業主ニーズの把握.....	- 42 -
2 特性と対応の説明.....	- 43 -
（1）発達障害者の特性と対応の説明.....	- 43 -
（2）対象訓練生の特性と対応の説明.....	- 43 -
3 事業主・現場従業員が抱えている不安の具体的な軽減方法.....	- 44 -

(1) 職場実習	- 44 -
(2) 従業員向け研修会	- 44 -
(3) ジョブコーチ支援制度	- 44 -
(4) 事業主に対する援護制度	- 45 -
(5) 障害者を支援する関係機関	- 45 -
(6) 発達障害者の雇用に役立つマニュアルや事例集	- 45 -
第4 職場実習	- 46 -
1 体験的職場実習	- 46 -
(1) 事業所の選定	- 48 -
(2) 事業所との事前調整	- 48 -
(3) 訓練生の事前準備	- 49 -
(4) 職場実習期間中の支援	- 51 -
(5) 振り返り（施設内訓練への活用）	- 51 -
2 就職を目指した職場実習	- 53 -
(1) 事業所との事前調整	- 54 -
(2) 訓練生の事前準備	- 59 -
(3) 職場実習期間中の支援	- 61 -
(4) 振り返り	- 64 -
第5 職場定着に向けた支援（関係機関との連携）	- 66 -
1 能開施設によるフォローアップ	- 66 -
2 関係機関によるフォローアップ	- 66 -
(1) 支援体制の検討	- 66 -
(2) 能開施設から提供する情報の整理	- 67 -
(3) ケース会議の開催	- 67 -
3 連携先としての主な関係機関と支援内容	- 69 -
(1) ハローワーク	- 69 -
(2) 地域障害者職業センター	- 69 -
(3) 障害者就業・生活支援センター	- 70 -
(4) 発達障害者支援センター	- 70 -
第6 事例紹介	- 71 -
1 訓練生に対する支援に主眼を置いた事例	- 71 -
(1) 施設内訓練の実施	- 72 -
(2) 職場実習に向けた事業所との調整	- 72 -
(3) 職場実習前の事前訓練の実施	- 73 -
(4) 職場実習の実施（1回目）	- 74 -
(5) 施設内での補完訓練の実施	- 74 -
(6) 職場実習の実施（2回目）	- 75 -
(7) 支援ポイント	- 75 -
2 事業主に対する支援に主眼を置いた事例	- 76 -

(1) 受入れ相談の実施.....	- 77 -
(2) 職場実習に向けた事業所との調整.....	- 77 -
(3) 職場実習の実施.....	- 77 -
(4) 事業所従業員向け研修会の実施.....	- 78 -
(5) 支援ポイント.....	- 79 -
3 関係機関との連携に主眼を置いた事例.....	- 80 -
(1) 関係機関からの情報収集（事前ケース会議）.....	- 81 -
(2) 職業訓練期間中の連携.....	- 81 -
(3) 職場実習における連携.....	- 82 -
(4) 就職後のフォローアップにおける連携.....	- 83 -
(5) 支援ポイント.....	- 83 -
資料編.....	- 85 -
資料1 技法普及用リーフレット.....	- 86 -
資料2 事業所向け説明用資料.....	- 90 -
資料3 就労支援のための訓練生用チェックリスト.....	- 119 -
資料4 職場で求められるコミュニケーション.....	- 125 -
資料5 グループワーク.....	- 126 -
資料6 ケース会議用資料（サンプル）.....	- 129 -
資料7 職場実習関係様式（当センター使用分）.....	- 132 -
資料8 発達障害者雇用開発助成金のご案内.....	- 137 -
おわりに.....	- 139 -

CD収録リスト

- ・本編
- ・技法普及用リーフレット
- ・事例
- ・ツール・教材
- ・各種様式
- ・その他

職業訓練実践マニュアル

精神障害者編 I

～施設内訓練～

平成 25 年 2 月



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

はじめに

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が運営する国立職業リハビリテーションセンターでは、職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」（資料4 P.123 参照）という。）を積極的に受け入れ、訓練修了者の高い就職率の維持、向上に資するため指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等に取り組むとともに、先導的な職業訓練実施の成果を基に、特別支援障害者に対する職業訓練内容、指導技法等を報告書やマニュアルにとりまとめ、他の障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）等に提供しています。

精神障害者については、平成18年3月に統合失調症の人に対して職業訓練を実施する際の留意点や配慮事項をQ&A形式でとりまとめ、平成19年3月には統合失調症の人に対するより実践的な訓練カリキュラムや効果的な指導技法を実践報告書としてとりまとめました。そして、平成22年3月には徐々に訓練ニーズが増加していた気分（感情）障害の人への対応も含めた新たな指導技法等を中心に実践研究報告書を取りまとめました。

本年度においては、新たに精神障害者の受入を検討している施設から受入経験が豊富な施設まで幅広くご活用いただけるよう、障害特性や配慮事項、受入準備、職業訓練の実施、家族・関係機関との連携といった基礎的な内容から、さらなる訓練機会の拡大を図るための応用的な内容までを、施設内訓練での対応を中心にとりまとめました。

また、障害者職業能力開発推進会議の報告書「障害者職業能力開発施策の課題と今後の対応策について」（平成24年7月）において、今後特別支援障害者等の訓練機会の拡大を図るためには専門訓練コースの設置を促進する必要があると提言されたことを踏まえ、精神障害者を専門に受入れる訓練科・訓練コースでの対応を念頭に作成しています。

なお、平成25年度においては、精神障害者編Ⅱとして職場実習等の企業との協力による効果的な訓練方法や就職支援等についてとりまとめる予定です。

求職中の精神障害者は大幅に増加しており、平成25年4月から予定されている法定雇用率の引き上げや厚生労働省の「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等のあり方に関する研究会報告書」（平成24年8月3日）において「精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当である」とされたことを踏まえると、障害者校や一般の公共職業能力開発校（以下「一般校」という。）への訓練ニーズがより一層高まるものと思われます。

本マニュアルが障害者の職業訓練に携わる施設（以下「能開施設」という。）における精神障害者の受入れの拡大、特に専門訓練コースの設置拡大に資することとなれば幸いです。

平成25年2月

職業訓練実践マニュアル（精神障害者編Ⅰ）作成検討委員会

目 次

第1 障害特性及び配慮事項について.....	-1-
1 精神障害について.....	-1-
(1)「精神障害者」の定義.....	-1-
(2)精神障害者支援を行うにあたっての考え方.....	-1-
【コラム1】精神障害者保健福祉手帳の交付者の増加.....	-2-
【コラム2】精神障害者雇用を取り巻く環境の変化.....	-2-
【コラム3】障害者雇用率への算入と義務化.....	-2-
2 主な精神疾患.....	-3-
(1)統合失調症.....	-3-
(2)気分障害.....	-5-
(3)神経症性障害.....	-6-
(4)てんかん.....	-7-
(5)その他の精神疾患.....	-8-
3 精神障害の職務遂行上の特性と対応方法について.....	-9-
(1)精神障害者に共通する職業訓練上の特性.....	-10-
(2)統合失調症の人に特によく見られる職業訓練上の特性.....	-18-
(3)気分障害の人に特によく見られる職業訓練上の特性.....	-25-
第2 受入れ準備のポイント.....	-28-
1 訓練コースの設置.....	-28-
(1)専門の訓練コース設置の重要性.....	-28-
【コラム4】専門の訓練コースの設置の重要性.....	-29-
(2)訓練期間の設定.....	-30-
(3)訓練内容・支援内容の決定.....	-31-
(4)環境整備.....	-40-
(5)先行実施校の見学.....	-40-
【コラム5】精神障害者受入に関する先行実施訓練施設について.....	-41-
【コラム6】精神障害者や発達障害者等を専門に受入れる訓練科・訓練コースの 設置・運営に係る支援.....	-41-
2 職員体制の整備.....	-42-
(1)技能面以外の専門性を有する職員の配置.....	-42-
(2)指導員研修.....	-42-
3 精神障害者の受入れルート.....	-43-
(1)関係機関の情報収集と協力要請.....	-43-
(2)広報活動.....	-44-
(3)当事者への周知.....	-44-
(4)受入れ準備のスケジュール例.....	-46-

【コラム7】東京障害者職業能力開発校における精神障害者等の受入について	-47-
第3 入校選考のポイント	-48-
1 訓練対象者像	-48-
(1) 職業訓練の受講が適当な健康状態	-49-
(2) 職業生活や日常生活の状況	-51-
(3) 職業訓練の受講によって職業的自立を見込めるかどうか	-51-
2 入校選考方法	-52-
(1) 入校申請書類	-53-
(2) 基礎学力（国語、数学、職業適性検査）	-55-
(3) 作業能力の把握	-55-
(4) 面接	-56-
(5) 家族や主治医への問い合わせ	-57-
第4 職業訓練実施上のポイント	-59-
1 職業訓練実施にあたっての障害特性の把握について	-59-
(1) 障害特性を把握する目的	-59-
(2) 障害特性把握のツール	-59-
(3) 障害特性把握の流れ	-62-
(4) 補完方法の検討	-64-
2 効果的な職業訓練の実施について	-67-
(1) 技能訓練のポイント	-67-
(2) 適応支援等について	-72-
(3) 能開施設内におけるチーム支援によるアプローチ	-78-
(4) 支援計画の策定	-79-
3 障害特性に対応した指導の実践例について	-80-
(1) 支援計画の策定例	-80-
(2) 訓練生の障害特性と訓練受講時の対応例	-83-
4 家族との連携について	-92-
(1) 家族との連携の必要性について	-92-
(2) 家族との連携における留意点について	-92-
(3) 家族との連携におけるポイントについて	-93-
(4) 家族との連携による支援の事例	-95-
5 関係機関との連携について	-96-
(1) 関係機関との連携の必要性について	-96-
(2) 各関係機関の役割について	-96-
(3) 各段階で連携する関係機関について	-98-
(4) 関係機関との連携方法	-100-
(5) 関係機関との連携による支援の事例	-101-
第5 職業訓練機会の拡大を図るために	-103-
1 実践的な職業訓練について	-103-

(1) 訓練教材について.....	-103-
(2) 実践的な訓練カリキュラムの構成について.....	-111-
2 一般訓練科での受入れについて.....	-113-
3 入寮による受入れについて.....	-113-
(1) 入寮による受入れについての検討事項や確認事項.....	-113-
(2) 寮における生活支援のポイント.....	-115-
(3) 緊急時の対応.....	-116-
第6 各種制度について.....	-118-
1 訓練手当等について.....	-118-
2 障害年金について.....	-118-
資料編.....	-120-
資料1 HPリスト（参考資料等）.....	-121-
資料2 特別支援障害者.....	-123-
資料3 SST教材.....	-124-
資料4 用語集.....	-129-

<CD収録リスト>

- ・ 本編
- ・ 技能訓練指導案
- ・ 技能訓練教材
- ・ 職業生活支援案
- ・ 職業生活支援教材
- ・ 技法普及用リーフレット
- ・ 厚生労働省 「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書」
- ・ 厚生労働省 「障害者職業能力開発施作の課題と今後の対応策について」（平成24年7月）
- ・ 各種検査（厚生労働省一般職業適性検査、ウェクスラー成人知能検査 第3版）

障害者職業訓練推進交流プラザ 概要

日 時 : 平成24年11月1日(火) 9:30～17:30

開催場所: 障害者職業総合センター(千葉県千葉市美浜区)

主 催 : 厚生労働省

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

目次

1 行政説明

「障害者職業能力開発施策の課題と今後の対応について」	..	1
----------------------------	----	---

2 事例発表

「重度視覚障害者の職業訓練の現状と課題」	..	5 5
----------------------	----	-----

「休職中の高次脳機能障害者に対する職場復帰支援の取組み」	..	7 1
------------------------------	----	-----

「精神障害者の職業訓練に関する取組み」	..	8 3
---------------------	----	-----

「知的障害者の職業訓練に関する取組み」	..	9 6
---------------------	----	-----

「障害者委託訓練に関する取組み」	..	1 1 2
------------------	----	-------

3 訓練技法等の紹介

「重度視覚障害者に対する事務系職種での企業との協力による効果的な職業訓練を実施するために」	..	1 2 4
---	----	-------

「発達障害者に対する効果的な職業訓練を実施するために」	..	1 3 7
-----------------------------	----	-------

4 グループ別検討会

第1グループ（重度視覚障害者の事務系職種での職業訓練）	..	1 8 1
-----------------------------	----	-------

第2グループ（精神障害者の職業訓練）	..	1 8 4
--------------------	----	-------

第3グループ（高次脳機能障害者の職業訓練）	..	1 8 7
-----------------------	----	-------

第4グループ（発達障害者の職業訓練1）	..	1 9 0
---------------------	----	-------

第5グループ（発達障害者の職業訓練2）	..	1 9 3
---------------------	----	-------

第6グループ（発達障害を伴う知的障害者の職業訓練1）	..	1 9 7
----------------------------	----	-------

第7グループ（発達障害を伴う知的障害者の職業訓練2）	..	2 0 0
----------------------------	----	-------

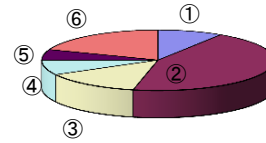
第8グループ（障害者委託訓練）	..	2 0 3
-----------------	----	-------

5 アンケート結果	..	2 0 6
-----------	----	-------

所属施設

項目	人数	割合
① 障害者能力開発施設(民間)	8	9.1%
② 障害者能力開発施設(公立)	39	44.3%
③ 職業能力開発校(公立一般校)	12	13.6%
④ ①～③に該当しない能開施設	7	8.0%
⑤ 都道府県能開主管部局	5	5.7%
⑥ その他	17	19.3%
合計	88	100.0%

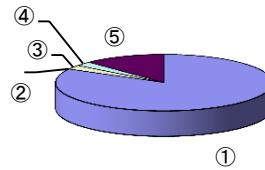
1. 所属施設



1. 交流プラザを知ったきっかけ

項目	人数	割合
① 案内文書	68	82.9%
② ホームページ	0	0.0%
③ 広報記事(働く広場)	2	2.4%
④ 知人の紹介	2	2.4%
⑤ その他	10	12.2%
合計	82	100.0%

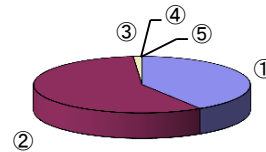
1. 交流プラザを知ったきっかけ



2. 今後の業務への参考

項目	人数	割合
① 大変参考になった	32	41.0%
② 参考になった	45	57.7%
③ どちらともいえない	1	1.3%
④ 参考にならなかった	0	0.0%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	78	100.0%

2. 今後の業務への参考

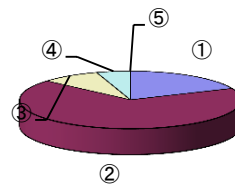


※無回答4

3. 「行政説明」の今後の業務への参考

項目	人数	割合
① 大変参考になった	15	18.5%
② 参考になった	55	67.9%
③ どちらともいえない	7	8.6%
④ 参考にならなかった	4	4.9%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	81	100.0%

3. 「行政説明」の今後の業務への参考



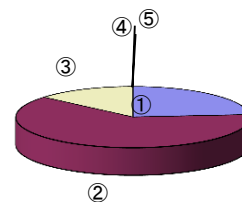
※無回答1

4. 「事例発表」の今後の職業訓練の実施及び受入の検討への参考

①福岡校

項目	人数	割合
① 大変参考になった	19	23.8%
② 参考になった	50	62.5%
③ どちらともいえない	11	13.8%
④ 参考にならなかった	0	0.0%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	80	100.0%

福岡校の発表について



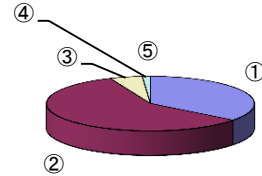
※無回答2

②中央校

項目	人数	割合
① 大変参考になった	20	25.0%
② 参考になった	55	68.8%
③ どちらともいえない	5	6.3%
④ 参考にならなかった	0	0.0%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	80	100.0%

※無回答2

中央校の発表について

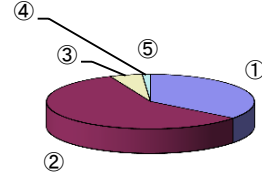


③千葉校

項目	人数	割合
① 大変参考になった	28	35.4%
② 参考になった	46	58.2%
③ どちらともいえない	4	5.1%
④ 参考にならなかった	1	1.3%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	79	100.0%

※無回答3

千葉校の発表について

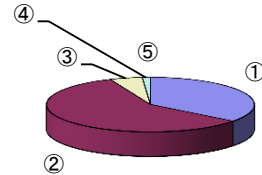


④滋賀校

項目	人数	割合
① 大変参考になった	21	26.3%
② 参考になった	54	67.5%
③ どちらともいえない	4	5.0%
④ 参考にならなかった	1	1.3%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	80	100.0%

※無回答2

滋賀校の発表について

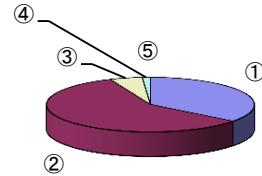


⑤鹿児島校

項目	人数	割合
① 大変参考になった	21	26.6%
② 参考になった	47	59.5%
③ どちらともいえない	11	13.9%
④ 参考にならなかった	0	0.0%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	79	100.0%

※無回答3

鹿児島校の発表について



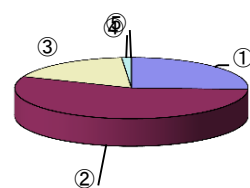
5.「技法普及」の今後の職業訓練の実施及び受入の検討への参考

①重度視覚障害者

項目	人数	割合
① 大変参考になった	19	25.7%
② 参考になった	41	55.4%
③ どちらともいえない	13	17.6%
④ 参考にならなかった	1	1.4%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	74	100.0%

※無回答8

・「重度視覚障害者」について

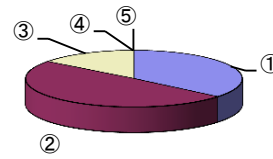


②発達障害者

項目	人数	割合
① 大変参考になった	27	36.0%
② 参考になった	37	49.3%
③ どちらともいえない	11	14.7%
④ 参考にならなかった	0	0.0%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	75	100.0%

※無回答8

・「発達障害者」について

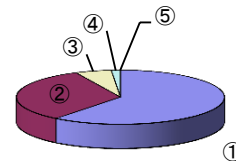


6.「グループ検討会」の今後の職業訓練の実施及び受入の検討への参考

項目	人数	割合
① 大変参考になった	43	60.6%
② 参考になった	23	32.4%
③ どちらともいえない	4	5.6%
④ 参考にならなかった	1	1.4%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	71	100.0%

※無回答11

・「グループ別検討会」の今後の訓練実施、受入の参考

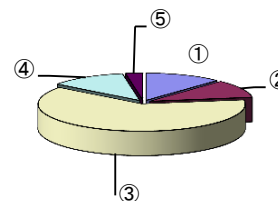


・討議時間

項目	人数	割合
① とても長い	9	12.0%
② 長い	8	10.7%
③ ちょうどよい	47	62.7%
④ 短い	9	12.0%
⑤ とても短い	2	2.7%
合計	75	100.0%

※無回答7

・討議時間について

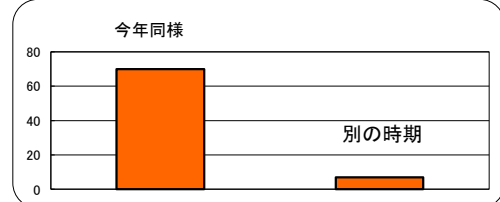


8. 今後の「障害者職業訓練推進交流プラザ」の開催について

・開催時期について

	人数	割合
今年同様(11月上旬)	70	90.9%
別の時期	7	9.1%
合計	77	100.0%

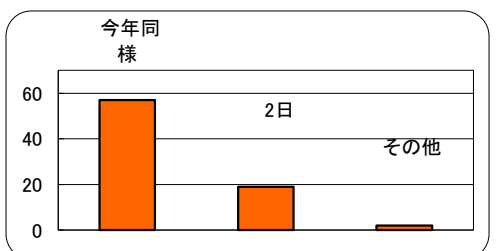
※無回答5



・開催時間について

	人数	割合
今年同様	57	73.1%
2日に分けて	19	24.4%
その他	2	2.6%
合計	78	100.0%

※無回答4



平成24年度事業主説明会開催状況

年度	区分	開催回数	出席状況			アンケート			
			開催案内状 差出し件数	出席者数	出席率	回収率	肯定評価率		
							(内訳)		
		回	社	社	%	%	%	% (とても理解できた)	% (理解できた)
24	①納付金・調整金関係説明会	352	26,279	10,049	38.2	88.7	94.5	17.6	76.9
	②報奨金関係説明会	122	3,159	905	28.6	91.4	94.0	26.4	67.7
	③合計(①+②)	474	29,438	10,954	37.2	88.9	94.4	18.3	76.1
23		458	28,363	11,691	41.2	88.8	90.1	12.7	77.4
前年度の比較		16	1,075	△ 737	△ 4.0	0.1	4.3	5.6	△ 1.3

平成24年度障害者雇用納付金の申告納付等状況並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給状況

1 障害者雇用納付金申告納付等状況

年 度	事 業 主 数					徴収決定 済額 A	納付 確定額 B	収納済額 C	未納付 事業主	収 納 未済額 B-C	収納率 C／B	
	納付対象事業主			零申告 事業主	合 計							
	全納	延納	計									
24	件 9,589	件 2,420	件 12,009	件 9,679	件 21,688	百万円 18,315	百万円 18,315	百万円 18,304	件 12	百万円 11	% 99.94	
	300人超	5,648	1,857	7,505	6,001	13,506	14,397	14,397	14,392	6	5	99.96
	200人超 300人以下	3,941	563	4,504	3,678	8,182	3,918	3,918	3,913	6	6	99.85
23	10,000	2,536	12,536	8,752	21,288	18,595	18,461	18,437	16	23	99.87	
	300人超	5,600	1,982	7,582	5,084	12,666	15,500	15,366	15,346	11	21	99.87
	200人超 300人以下	4,400	554	4,954	3,668	8,622	3,095	3,095	3,092	5	3	99.91
対前年度増減	△ 411	△ 116	△ 527	927	400	△ 280	△ 145	△ 134	△ 4	△ 12	0.07	

(注) 納付確定額は、特例調整金による納付金の減額対象額を減額している。

さらに、23年度については、対象期間が「4月～6月」と「7月～3月」に分かれるため、いずれかの期間について調整金又は報奨金の支給がある場合は、支給額と納付額(上表の「徴収決定済額」)を相殺後の納付すべき額となっている。

2 障害者雇用調整金支給状況

3 報奨金支給状況

4 特例調整金支給状況

5 特例報奨金支給状況

年 度	支 給 実 績	
	事業主数	支給額
24	件 6,585	百万円 10,425
300人超	4,450	8,401
200人超 300人以下	2,135	2,023
23	6,384	8,952
300人超	4,349	7,409
200人超 300人以下	2,035	1,543
対前年度増減	201	1,473

年 度	支 給 実 績	
	事業主数	支給額
24	件 1,697	百万円 4,237
200人超 300人以下		
200人 以下	1,697	4,237
23	1,907	4,420
200人超 300人以下	192	157
200人 以下	1,715	4,263
対前年度増 減	△ 210	△ 182

年 度	支 給 実 績	
	事業主数	支給額
24	件 10	千円 4,410
300人超	9	4,347
200人超 300人以下	1	63
23	9	4,442
300人超	8	4,111
200人超 300人以下	1	331
対前年度増減	1	△ 32

年 度	支 給 実 績	
	事業主数	支給額
24	件 1	千円 51
200人超 300人以下		
200人 以下	1	51
23	3	115
200人超 300人以下	1	51
200人 以下	2	64
対前年度増 減	△ 2	△ 64

平成24年度障害者雇用納付金関係業務調査実施状況

(単位：千円、件)

年 度	調 査 実 施 状 況																					
	調査 件数	納 付 金							調 整 金			報 奨 金			特例調整金			特例報奨金				
		追 加 納 付		追徴金	還 付 金																	
		件 数		金 額	金 額	件 数		金 額	件 数		返還金	件 数		返還金	件 数		返還金	件 数		返還金		
		実	延			実	延		実	延		実	延		実	延		実	延			
24	2,122	(4) 120	(6) 168	(12,580) 59,760	(1,270) 5,976	(2) 87	(2) 114	(2200) 43,960	(4) 61	(4) 92	(3,915) 29,756	(4) 97	(16) 179	(11,645) 81,764		0		0		0		0
23	2,254	(5) 177	(7) 228	(12,600) 160,120	(1,260) 13,987	(2) 122	(2) 139	(200) 58,575				(1) 37	(2) 72	(662) 42,974		0		0		0		0
対前年度 増 減	△ 132	△ 57	△ 60	△ 100,360	△ 8,011	△ 35	△ 25	△ 14,615	△ 20	△ 41	△ 16,536	60	107	38,790		0		0		0		0

(注1) 件数欄の「延」は、1事業主で複数年度にわたり金額の変動が生じたものを複数計上。
 なお、追加納付、還付、返還のあった合計の実事業主数は、平成24年度は321社、平成23年度は376社。

(注2) 平成24年度欄及び平成23年度欄の上段()内は、前年度に調査を実施し、当年度に調査結果を確定した事業主に係る件数及び金額で外数。

1. 調査対象

平成23年度の認定事業所であって、平成24年11月末日までに支給を行った事業所

2. 調査時期

平成25年1月～2月

3. 調査方法

郵送

4. 調査票送付数及び回答数

調査票送付数 350 件
回答数 255 件
回収率 72.9 %

5. 調査結果

(1) 総数

調 査 ・ 回 答 内 容		件 数	回答比率	備 考
1	制度を最初にどこで知ったか	255	100.0%	
	① 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ	100	39.2%	
	② 都道府県受託法人または高齢・障害者雇用支援センターからの紹介	47	18.4%	
	③ 職業安定所からの紹介	47	18.4%	
	④ 新聞雑誌等	3	1.2%	
	⑤ その他	52	20.4%	
	⑥ 無回答	6	2.4%	
2	手続きについて、どう思うか	255	100.0%	
	① 利用に特に問題はない	71	27.8%	
	② 煩雑であるがやむを得ない	135	52.9%	
	③ 煩雑で利用が容易でない	47	18.4%	
	④ 無回答	2	0.8%	
3	ホームページを利用したか	255	100.0%	
	① 利用した	188	73.7%	
	② 利用しなかった	65	25.5%	
	③ 無回答	2	0.8%	
3-1	(3で①を選択) 具体的に何を利用したか	872		(注)
	① 「各種助成金のご案内」を閲覧	147	78.2%	
	② 「助成金申請手続きについて」を閲覧	159	84.6%	
	③ 「様式」をダウンロードして閲覧	116	61.7%	
	④ 「様式」をダウンロードして活用	170	90.4%	
	⑤ 「記入方法」をダウンロードして閲覧	141	75.0%	
	⑥ 「障害者雇用助成金のご案内」を閲覧	107	56.9%	
	⑦ 「障害者雇用事例リファレンスサービス」を閲覧	32	17.0%	
3-2	(3で②を選択) 利用しなかった理由は？	98		(注)
	① 窓口の説明で十分だった	37	56.9%	
	② リーフレット又はパンフレットで十分だった	30	46.2%	
	③ 当機構のホームページを知らなかった	20	30.8%	
	④ その他	9	13.8%	
	⑤ 無回答	2	3.1%	
4	窓口の説明に満足か	255	100.0%	
	① たいへん満足	87	34.1%	
	② 満足	123	48.2%	
	③ 不満	33	12.9%	
	④ たいへん不満	6	2.4%	
	⑤ 無回答	6	2.4%	
5	窓口の対応（接遇）に満足か	255	100.0%	
	① たいへん満足	96	37.6%	
	② 満足	118	46.3%	
	③ 不満	28	11.0%	
	④ たいへん不満	6	2.4%	
	⑤ 無回答	7	2.7%	

(注) ・複数回答を認めているため、各選択肢の合計は100%とならない。
・全回答件数255件のうち、問3に回答したものは253件（99.2%）、
問3-1に回答したものは188件（73.7%）、問3-2に回答したものは65件（25.5%）である。

平成24年度障害者助成金アンケート調査結果

(2) 窓口対応や説明についての事業主の記述

① 良い点

- ・親切、丁寧に対応していただいた。
- ・わかりやすく説明していただき、こちらの質問にも電話対応で何度も回答していただいた。
- ・書類の作成方法について、具体的かつ丁寧に教えていただいた。
- ・詳しく説明していただき、何回も足を運ぶことがないよう、できるだけじっくりと書類に見落としがないようチェックしてくださったことがよかった。

② 悪い点

- ・態度・言葉使いが非常識な方がいた。
- ・担当者の態度が「上から目線」で親切でなかった。
- ・途中で担当者が変わったことで、当初の説明と違っていることもあり、書類作成に困った。
- ・専門用語的な言葉はあまり使用しない方がよいと思う。そちらはプロで日常業務のことだが、申請する側にとっては難しいこともある。
- ・1回でまとめて修正箇所を指摘してほしい。何度も足を運び時間がかかりすぎる。

平成24年度「障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供」に係る成果物一覧

1 障害者雇用に関する実態把握・分析

「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」

中小企業において障害者を雇用するに当たり、課題となるポイント及び課題に対する具体的な対応方法を把握するため、アンケート及びヒアリング調査を実施し、その結果を紹介するとともに、それらの結果を踏まえ、中小企業が初めて障害者を雇用する際のポイントとなる事項を提言として取りまとめている。

2 障害者雇用改善好事例

「継続(長期)雇用のための障害者のキャリアアップ、加齢に対応した職場改善好事例集 ―平成24年度 障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例から―」

障害者のキャリアアップや加齢に伴う問題への対応に取り組み、継続雇用を推進する事業所を対象として、様々な業種、職種における雇用管理や職場環境の整備等職場における改善・工夫を行った事例を収集・分析し、コンパクトに紹介している。

事例ごとに、「改善前の状況」「改善内容」「改善後の効果」から構成される「取り組みの概要」を掲載しポイントをわかりやすくするとともに、実際に使用されている目標管理シートや社内作業検定課題等を豊富な写真等で紹介し、他の企業における取り組みの促進を図っている。

3 障害者雇用マニュアル

「障害者雇用マニュアルコミック版1 視覚障害者と働く ～理解と配慮で、ともに働く環境づくり～」

視覚障害に関する基礎知識、就労支援機器や支援制度の活用例、職場での具体的な支援方法などを盛り込みながら、雇入れと職場定着に必要な雇用管理の手法等について、コミック形式で紹介している。

コミック部分では事例を中心に職場定着までの流れに沿って支援のポイントとなる事項を幅広く取り上げ、解説ページではコミック部分で十分説明できなかった事項を補完している。

平成 24 年度就労支援機器等の貸出し終了後の状況について

1. アンケート実施状況

(1) 実施対象及び実施方法

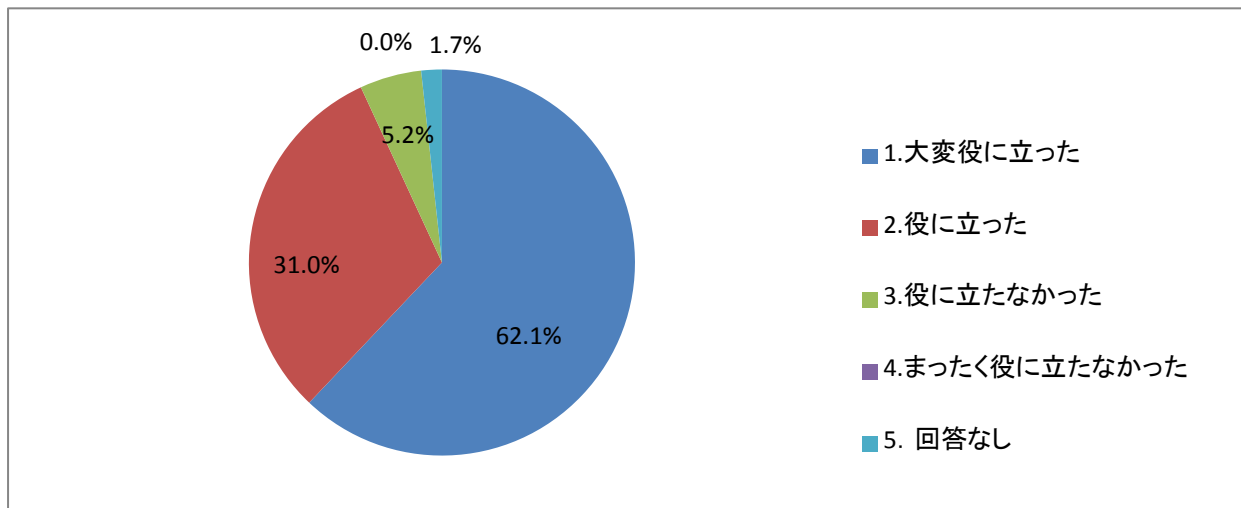
平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までの間に、就労支援機器の貸出しを終了した 96 事業所のうち、アンケート協力の同意が得られた 79 事業所に対し、アンケート用紙を送付した（郵送またはメール）。

(2) 有効回答数

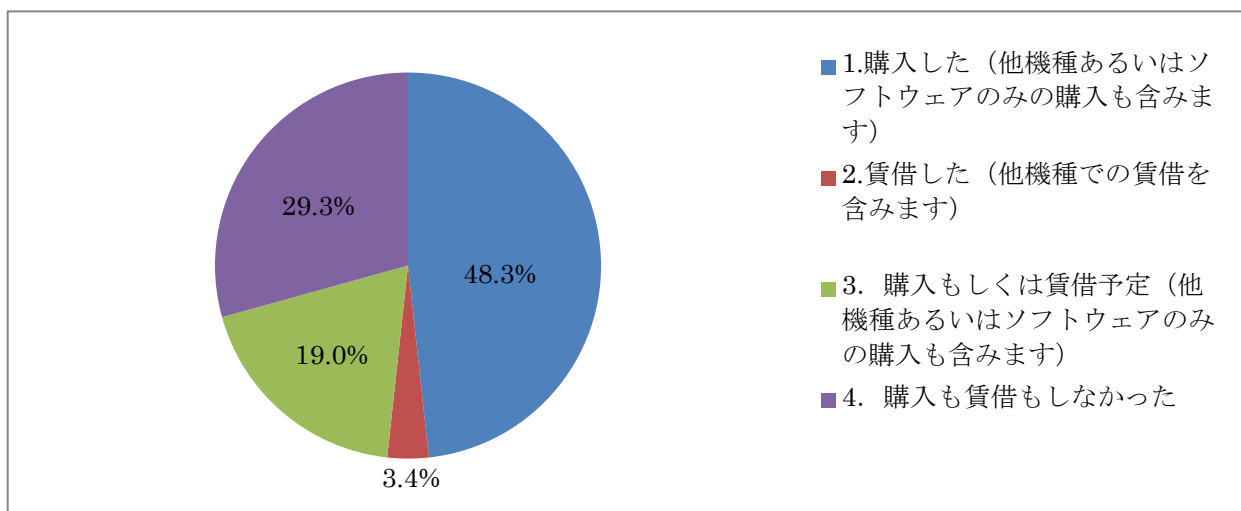
58 事業所（回収率 73.4%）

2. アンケート調査結果

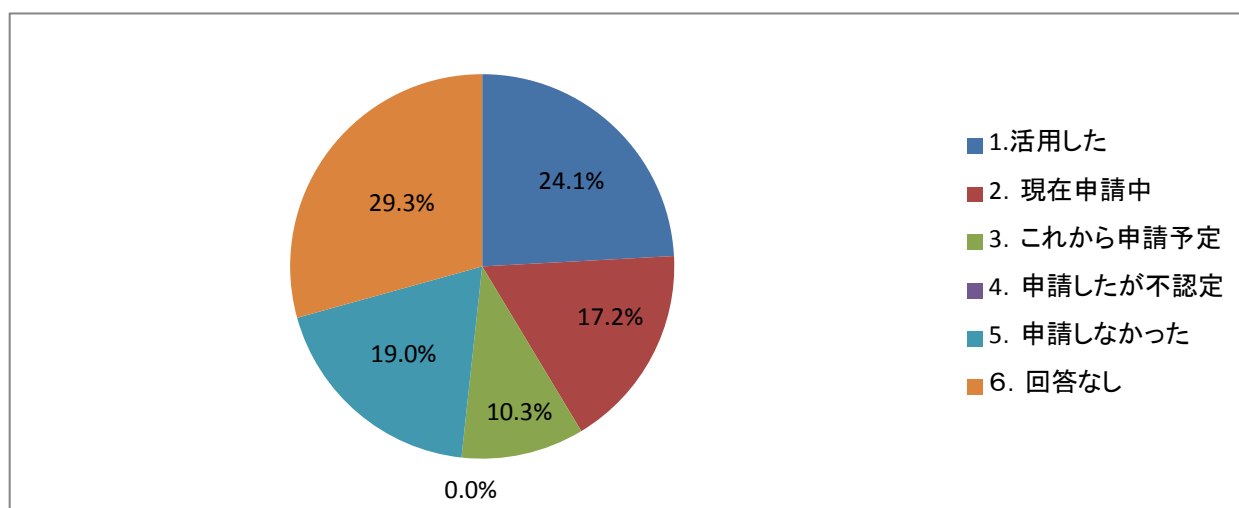
(1) 機器の満足度について（N=58）



(2) 機器の導入状況について（N=58）



(3) 機器導入の際の助成金（障害者作業施設設置等助成金）の活用状況について（N＝58）



(4) 事業主の自由記述

（意見）

- ・ 機器の貸し出しにより、購入前に試すことができたため、今後真に必要なかの検討ができて良かった。
- ・ 障害者の職場環境改善のための取り組みができて有意義だった。
- ・ 機器の利用により当事者の仕事の効率化につながったが、周りの職員（健常者を含む）にも刺激があり、機器を利用すれば障害を持った者でも仕事がしっかりできることを示すことができた。

（要望）

- ・ 貸出希望の機器の在庫がなく、納入までに期間を要した。人気のある製品の在庫数は多目に確保されたほうがよい。
- ・ 機器の導入に当たり、操作方法等に係る指導者の派遣があるとよい。
- ・ 聴覚障害者向けの支援機器を増やしてほしい。

(5) 機器利用者（障害者）の自由記述

（意見）

- ・ 一部の機能は練習次第で使えるようになるが、様々な機能を使うには指導者がいないので独力では困難である。

（要望）

- ・ 機器の操作に関して質問できる窓口を充実させてほしい。

3. 今後の対応

- アンケート結果や貸出し希望状況を勘案し、必要な支援機器について見極めを行い、予算の範囲内で優先順位をつけてリース契約の見直しを行う。
- 使い勝手の向上やミスマッチを防ぐために、貸出しの2～3か月後に中間アンケートを実施。使用状況に問題がないか確認するとともに、問題があれば解決策の相談（別機器の提案等）を行う。
- 事業所から操作方法等に係る詳細を知りたい等の要望があった場合、メーカーの担当者やサポート窓口を紹介する。また、地域でITサポートを行える支援機関等について情報収集し、事業所に提供する。

障害者ワークフェア2012 アンケート結果

1 障害者ワークフェア2012開催状況

(1) 会場及び日程

第1会場:ビッグハット アリーナ及び屋外駐車場並びに若里市民文化ホール

平成24年10月20日(土)、10月21日(日)

第2会場:ホワイトリング メインアリーナエントランスホール

平成24年10月20日(土)、10月21日(日)

サテライト会場:ケーズタウン若里

平成24年10月6日(土)～平成24年10月21日(日)

(2) 出展企業・団体数 113企業・団体(昨年度:151企業・団体)

(3) 来場者数 延約 43,000人(アビリンピック及び併催イベント含む)(昨年度:延約 36,700人)

2 アンケート実施方法

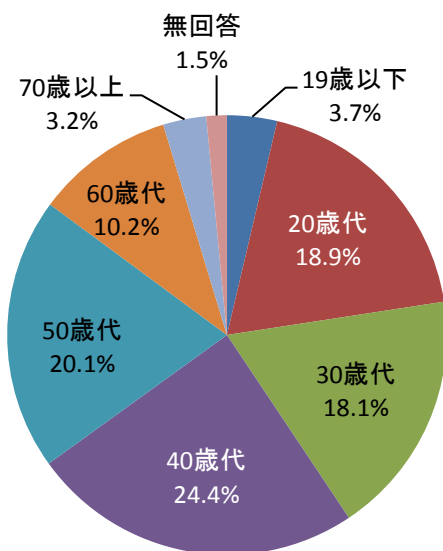
10月20日(土)及び21日(日)に、ビッグハット(第1会場)及びホワイトリング(第2会場)において無作為にアンケート用紙を配布し、回収した。

回答数 600人

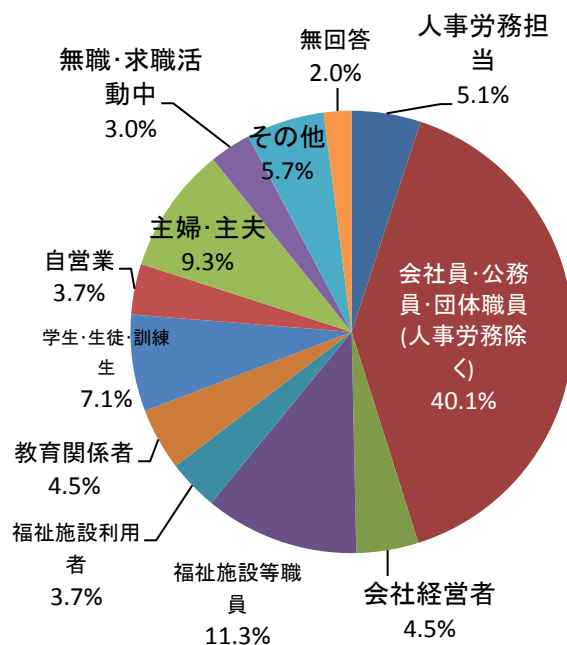
3 アンケート回答結果

＜アンケート回答者の属性＞

(1) アンケート回答者の年齢は、20歳代(18.9%)、30歳代(18.1%)、40歳代(24.4%)、50歳代(20.1%)と各年代にばらついている。

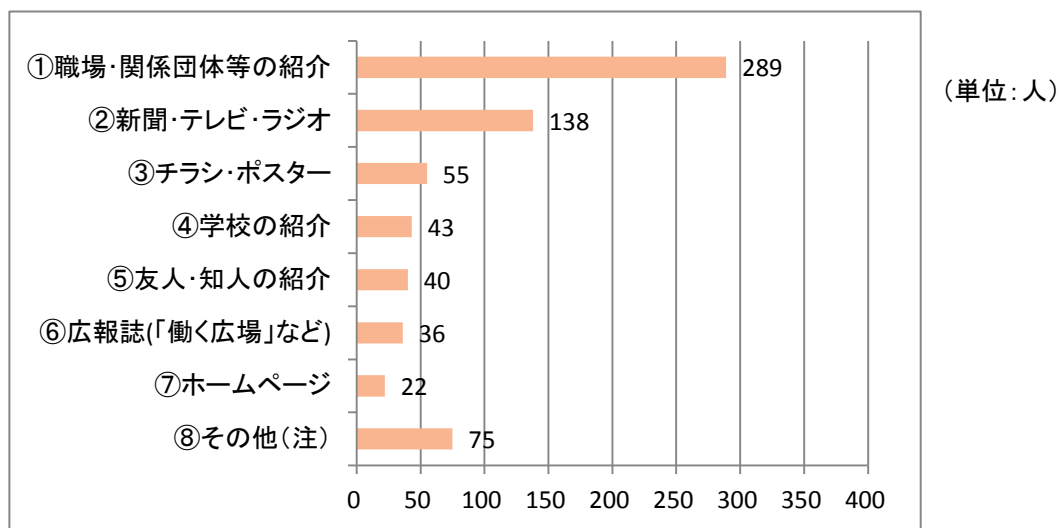


(2) アンケート回答者の職業は、会社員・公務員・団体職員(40.1%)の割合が高くなっており、次いで福祉施設等職員(11.3%)、主婦・主夫(9.3%)、学生・生徒・訓練生の順になっている。



Q1 このイベントの開催を何で知りましたか。（複数回答）

ワークフェア2012の開催を何で知ったかについては、職場・関係団体等の紹介が最も多く、次いで新聞・テレビ・ラジオ、チラシ・ポスター、学校の紹介、友人・知人の紹介の順となっている。

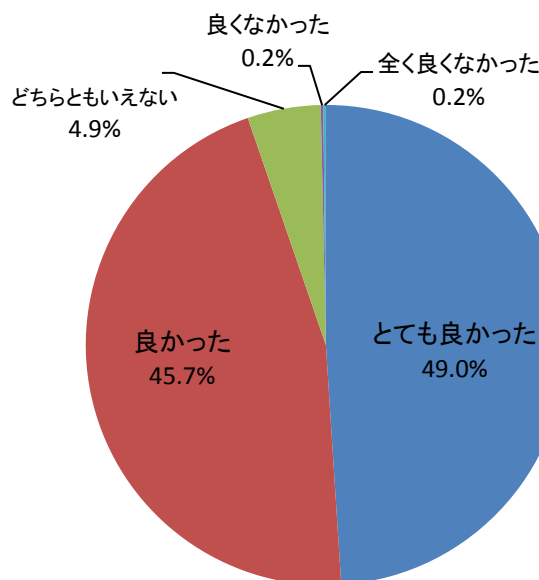


(注)その他の内訳

・選手本人 ・選手家族、関係者 ・就労支援センター ・通りがかり 等

Q2 このイベントを見てどう思われましたか。（単一回答）

ワークフェア2012を見て、「とても良かった」「良かった」の割合は94.7%で、前回開催(障害者ワークフェア2011)の94.1%を0.6ポイント上回り、高い評価を得ている。



「とても良かった」及び「良かった」の割合：94.7%

＜前回開催(障害者ワークフェア2011)の実績:94.1%＞

Q2-1 ワークフェア2012を見てどう思われましたか。(自由記述)

<肯定的評価の主な理由>

●出展者・出演者に対する高い評価(計38件)

「障害者の技能の高さと、障害者を雇用する企業が多いことを知ることができた。」

「障害者雇用に対する各企業の取組などを知ることができた。」

「ブースごとに丁寧に説明があった。」

「普段、どのような職場、職種で頑張っておられるのか知ることが出来た。」

「障害者向け製品の新情報を知ることが出来た。」

「1つ1つのブースが、それぞれの個性を生かしている。」

「職業の体験ができたので良かった。」

●ワークフェアの意義・効果(計100件)

「障害者への理解がある会社がたくさんあることが分かった」

「障害を持たれた方、企業の方達と接点があった」

「新しい視点で職業を見ることができた。」

「障害者の方々がいろいろな会社で、生き生きと働いているのに感心した」

「いろんな情報を得ることができた。」

「就職を希望する障害者にとっては、とてもいい勉強ができる場であった。」

「知らない種目の内容や企業の方達が、私達を支援していることを知ることができた。」

「障害者雇用についての理解を深める場になったと思う。」

「一般の人から見ると、障害者の雇用の流れについては分からないことが多いと思うので、こういったイベントで知することは重要である。」

「自分の子どもも障害を持っており、将来の参考になった。」

●ワークフェアの運営に対する評価(計82件)

「明るく活発な雰囲気が良かった。」

「職場紹介エリア他、広くスペースを取ってあり、ゆったりしていて良い」

「障害を持っていても、皆さん、とても生き生きしているのが分かった。」

「多数の職場があることを再認識した。色んな物を作られており、初めて見るものが多かった。」

「沢山の方が来てくれたことが良かった」

「障害者がイベントに参加しているところが良かった。」

「スタッフの案内に好感が持てた。」

「あらゆる立場にある人の取り組みを見ることが出来た」

「見たことのない内容がよく分かった。」

<否定的な主な感想・意見>

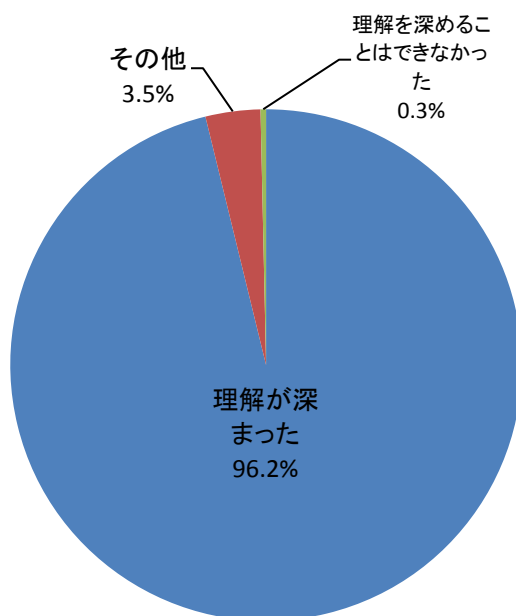
「人が少ないので、もっと人を集める工夫が必要。」

「職場紹介エリアと能力開発エリア、就労支援エリアが分散しており、一体感と言う点で、若干、問題がある。」

「障害者の種類別(身体、精神等)の総合的な相談窓口がほしかった。」

Q3 このイベントを見て障害者の雇用についてどのように思われるようになりましたか。

障害者の雇用に対する理解が深まった者の割合は、中期目標の80%以上に対し96.2%で、前回開催(障害者ワークフェア2011)の97.2%より1ポイント下回ったが、ワークフェアが障害者雇用への理解を促進している割合は、依然高いと言える。

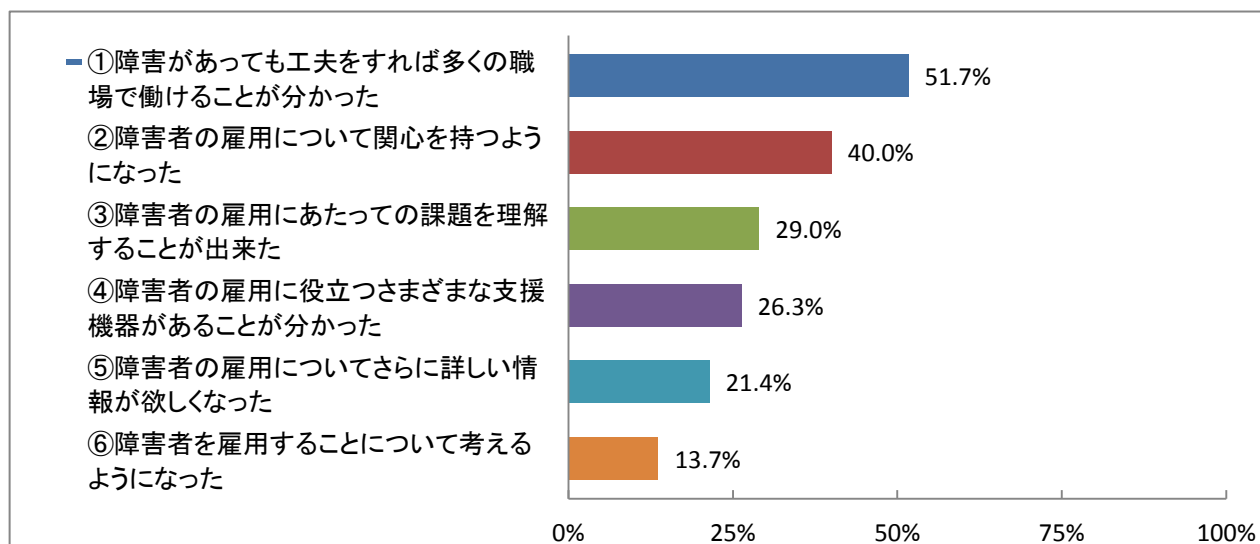


理解が深まった人の割合：96.2%

<中期目標数値:80%以上>

<「理解が深まった」の内容の割合(複数回答)>

障害者の雇用に対する理解が深まった内容では、回答者の半数以上が「障害があっても工夫をすれば多くの職場で働けることがわかった。」と回答している。



Q4 (略)

Q5 ワークフェア2012を見ての感想・ご意見をご自由にお書きください。(自由記述)

<肯定的な主な感想・意見>

●出展者・出演者に対する感想(計59件)

「障害者の就労のための様々な設備や仕組みがあることが分かった。」
「雇用に力を入れている会社が増えると良いなと思った」
「懸命に働く障害者の努力する姿や、支援する企業団体があるのが見られて良かった。」
「多くの仲間がいることが分かり、心強く思えた。」
「楽しい雰囲気が伝わってきた。」
「これを見た経営者の感想を知りたい。」
「こんなにも沢山の企業で障害者が活躍していて驚いた。初めて来たが、とても良かった。」
「私の働いている会社にも何名かいますが、なかなか接する機会がなかった。このフェアを通じ、関心を持った。もっと積極的に接したい。」
「前向きな視点をもらえる情報提供の機会だと思う。」

●ワークフェアの運営や広報に関する意見(計20件)

「県内で見ることができ、嬉しく思う。多くの方に見ていただき、障害者雇用が多く増えて欲しいと思った。」
「一般の人から見ると、障害者の雇用の流れについては分からないことが多いと思うので、こういったイベントで知ることは重要だと思った。」
「もっと機会が多くあればいい。」(他、1件)
「その地域ならではの出展があったりと、毎年地域が変わっていて良いと思った。」
「もっと企業の方に参加して欲しい。」
「もう少し障害者への広報と、より具体的な提案があれば良いと思った。」

●今後への希望(計50件)

「是非、これからも続けてほしい。とても意義深い。」
「健常者も障害者も力を合わせ、お互い良い所を理解して、発展できたら良いと思う。」
「この様なイベントの機会をたくさん設けて、障害のある方の雇用につなげて欲しい。」
「いろいろな地方でも開催して欲しい。」
「ワークフェア自体は素晴らしい。しかし、ワークフェアを行わなくても障害者が働ける環境が整うと良いと思う。」

<否定的な主な感想・意見>

「来場した多くの方に見てもらえるよう、スタッフが積極的に声かけをすると良い。」
「障害についての説明が少ない。その他の障害についての説明も増やして欲しい。」
「話をよく聞いてもらえなかった。」
「障害者にとって、トイレが遠いところにあるのは少し不便」
「販売が中心になっているブースがあった。」

平成24年度『働く広場』発行一覧

月号	記事項目	記事概要
2011 4 (3/20発行)	1 この人を訪ねて 2 職場ルポ 3 グラビア 4 編集委員が行く	「難病女子、生きる!」作家 大野更紗 「IT企業でも、仕事はできる!」株式会社アイエスエフネットハーモニー 「国際航空貨物会社で働く」フェデックス 新砂営業所 「就職支援のプロ集団を訪ねて「就職するなら」を冠する新たなチャレンジ」就職するなら明朗アカデミー・明朗塾
2011 5 (4/20発行)	1 私のひとこと 2 職場ルポ 3 グラビア 4 編集委員が行く	「知的、精神障がい者が事務職で働くために」 「FTLビジネス・スクール」運営/フェスティナレンテ株式会社 代表取締役 佐藤悟 「クッキー、お菓子の売上げ2億円!」社会福祉法人 共生シンフォニー「がんばカンパニー」 「私たちのホテルは花いっぱい緑いっぱいで、アットホームです」ホテル フリーゲート白浜 「ネットワークで進める就業促進」岐阜県の特別支援学校の事例から
2011 6 (5/20発行)	1 この人を訪ねて 2 職場ルポ 3 グラビア 4 編集委員が行く	「乗り越えられない人には、高い壁はこない」視覚障害から復職した 相馬久弥さん 「障害者に責任ある仕事を任せる」アイテックス株式会社/特例子会社アイコール株式会社 「パイオで山葵づくり 活躍する障害者たち」WBSパイオ 「公共輸送拠点のバリアフリーを考える」JR博多シティの官民協働事業（サインボード統一化など）は何を支えたか
2011 7 (6/20発行)	1 私のひとこと 2 職場ルポ 3 グラビア 4 編集委員が行く	「わたしは会社で働きたい! ユニバーサル就労のすすめ」生活クラブ風の村（社会福祉法人生活クラブ）理事長 池田徹 「夢は、お豆腐やさん開店」有限会社斉藤商店おやべ 「一筆啓上。わが校の給食はおいしいです。そして楽しいです。」福井・丸岡南中学校、C・ネットふくい 「安全と安心をお届け」あけぼの123株式会社（曙ブレーキ工業の特例子会社）
2011 8 (7/20発行)	1 この人を訪ねて 2 職場ルポ 3 グラビア 4 編集委員が行く	「「福祉乗馬」で、心と体をすこやかに」NPO法人若駒の郷・ふれあい乗馬センター センター長 三枝綾さん 「「若手の戦力」として活躍中」株式会社エーコープ鹿児島 「鳥取発! 農福連携事業 障害者の農業分野への進出」鳥取県の取組み 「東日本大震災の20日後には営業再開 宮古・カレー亭に黒い津波の跡残る」NPO法人イーハトーブとりもと
2011 9 (8/20発行)	1 この人を訪ねて 2 職場ルポ 3 グラビア 4 編集委員が行く	「罪を犯した障害者の社会復帰を支える」作家 山本譲司さん 「「障害」のない会社でありたい」立積住備工業株式会社 平成24年度 障害者雇用支援月間ポスター原画 入賞作品 「仙台で評判のビュッフェレストラン」六丁目農園（株式会社アップルファーム）
2011 10 (9/20発行)	1 私のひとこと 2 職場ルポ 3 グラビア 4 編集委員が行く	「サポートがあれば「できること」、「できないこと」が変わる」公立はこだて未来大学 システム情報科学部 情報アーキテクチャ学科 准教授 伊藤精英 「グループ長は「生え抜き」職員」株式会社スミセイハーモニー 国際アビリンピック（韓国・ソウル大会）「メダリストたちの職場を訪ねて」 「アビリンピック金メダリストのその後」第8回国際アビリンピック「データベース（基礎）」金メダリスト 木戸健裕さん
2011 11 (10/20発行)	1 この人を訪ねて 2 職場ルポ 3 グラビア 4 編集委員が行く	「難病人生、いつも前向きに」銀嶺食品工業株式会社 代表取締役会長 大橋雄二さん 「「民主的に運営」障害による差別はない」株式会社アイワード 「障害者の働くフレンチ! ハープの演奏を聞きながらランチはいかが?」レストラン アンシェーヌ藍（東京・三軒茶屋） 「いつもの暮らし、いつもの仕事、そんな当たり前の社会を目指して」NPO法人ワークスみらい高知の新しい事業展開
2011 12 (11/20発行)	1 私のひとこと 2 特集・職場ルポ 3 グラビア 4 編集委員が行く	「福祉職場だからこそ障害者の新たな雇用領域を担う」社会福祉法人東京都社会福祉協議会 総務部 企画担当統括主任 森純一 「医療・介護現場」で働く「国立がん研究センター東病院で先進的な取組み始まる!」 「ヘルパーさん、ありがとう」特別養護老人ホーム まちかどホーム すずらん（大阪） 「精神障害者がホームヘルパー! 姫路こころの障害者自立支援の動きとともに」有限会社サポートセンターれいめい
2012 1 (12/20発行)	1 この人を訪ねて 2 特集 3 グラビア 4 編集委員が行く	「豊かに幸せに生活できる社会づくりを」ブライト・ソレイルズ株式会社 代表取締役 山中晶子さん アビリンピック アビリンピック2012 in 長野（第33回全国障害者技能競技大会） 競う技 未来を拓く ゆめ長野 「特別支援学校と地域就業促進ネットワーク～島根県の展開」
2012 2 (1/20発行)	1 私のひとこと 2 職場ルポ 3 グラビア 4 編集委員が行く	「働く人と仕事のマッチングを促す「比較優位」の視点」高崎健康福祉大学 健康福祉学部 准教授 眞保智子 「スーツ姿で勤務。あこがれの職場で働く」株式会社高島屋 横浜店 「めぐみせんせい、あのね…」熊本・さつきヶ丘保育園 村山恵さん 「全国に広がる「ぷれジョブ」新潟のぷれジョブは3人の教師から始まった」
2012 3 (2/20発行)	1 東日本大震災 2 グラビア 3 知っておきたい 4 公開座談会	カナリシーフーズ（福島県）、社会福祉法人大洋会（岩手県）、特別養護老人ホームおながわ/六丁目農園/宮城障害者職業センター（宮城県） 東日本大震災 復興へ向かって 震災から2年。被災地の障害者雇用は リワーク支援 平成24年度 内閣府主催 障害者週間連続セミナー 発達障害者の雇用を促進するために Vo1.3 ～雇用事例から見る職場定着のポイントと課題～

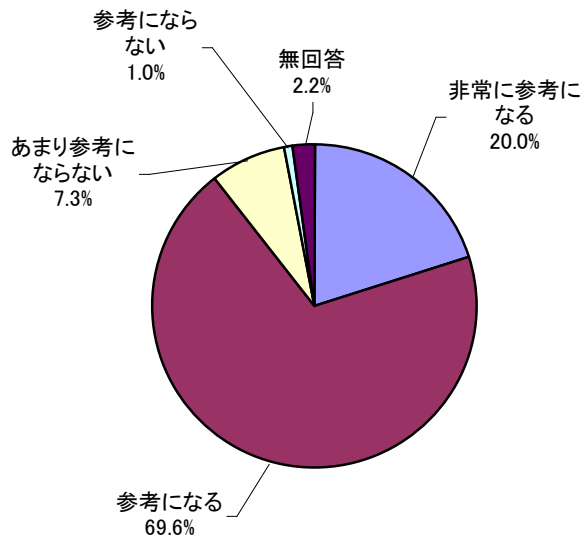
「働く広場」アンケート調査結果

【9・10月号実施】

設 問：「働く広場」は参考になっていますか

「非常に参考になる 20.0%」＋「参考になる 69.6%」

理解度 89.6%



今回 n=1199

送付部数：54000 部

回答数：1199 件

回収率：2.2%

「非常に参考になる」の理由

- ・各企業の障害者雇用への取り組みや情報収集(類似意見35件)
- ・雇用事例が参考になる(37件)
- ・障害者を雇用している企業の生の声が聞けて参考になる(28件)
- ・職務上の知識や情報、最近の話題等が参考になる(14件)
- ・身内に障害者がいるので(3件)
- ・進路指導を担当しており、全国の福祉・就労などの方向性や具体例がわかり希望がもてる
- ・さまざまな障害や、それぞれの特性を知るよいきっかけになる(7件) など

「参考になる」の理由

- ・労務担当者として参考になる。
- ・行政情報や他社の取り組みを知る事ができる(類似意見33件)
- ・障害者の就労状況を知ることができる(42件)
- ・障害者雇用に取り組む企業を知ることができる(53件)
- ・助成金等の情報が入手できる
- ・生徒の就労支援をする際に参考する(4件)
- ・雇用に対する経営側の考え方がわかる(16件)
- ・障害者の雇用に関する様々な実例や、障害者を雇用する上での課題や対応策を学ぶことができる(36件) など

第33回全国障害者技能競技大会アンケート結果

1 第33回アビリンピック開催状況

- (1) 日程 平成24年10月20日(土) 開会式
平成24年10月21日(日) 技能競技
技能デモンストレーション
平成24年10月22日(月) 成績発表、閉会式
- (2) 会場 開・閉会式会場：ホクト文化ホール
技能競技等会場：ビッグハット、ホワイトリング
- (3) 競技種目数等 技能競技：23種目 技能デモンストレーション：3職種
- (4) 参加選手数等 技能競技：302名 技能デモンストレーション：11名
- (5) 来場者数 延約43,000人(障害者ワークフェア及び長野県等が主催する併催イベントへの来場者を含む)

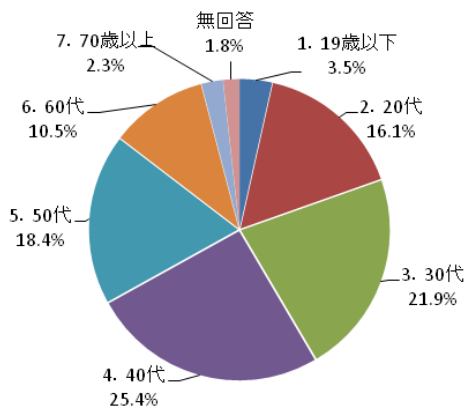
2 アンケート実施方法

10月21日(日)に、大会会場において無作為にアンケート用紙を配布し、回収した。
回答数 342人

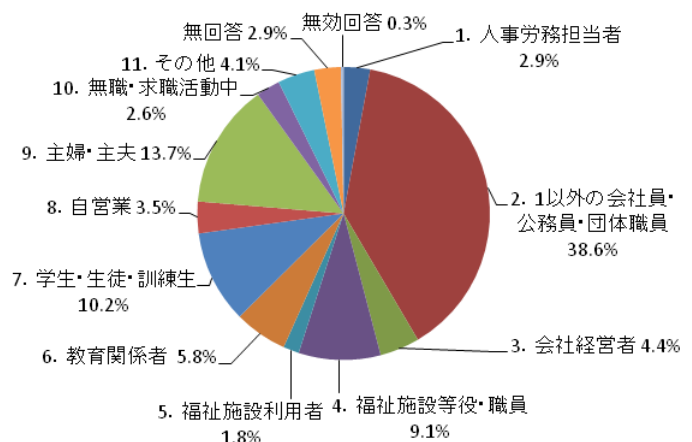
3 アンケート回答結果

＜アンケート回答者の属性＞

- (1) アンケート回答者の年齢は、30歳代(21.9%)、40歳代(25.4%)、50歳代(18.4%)と各年代にバラついていて、

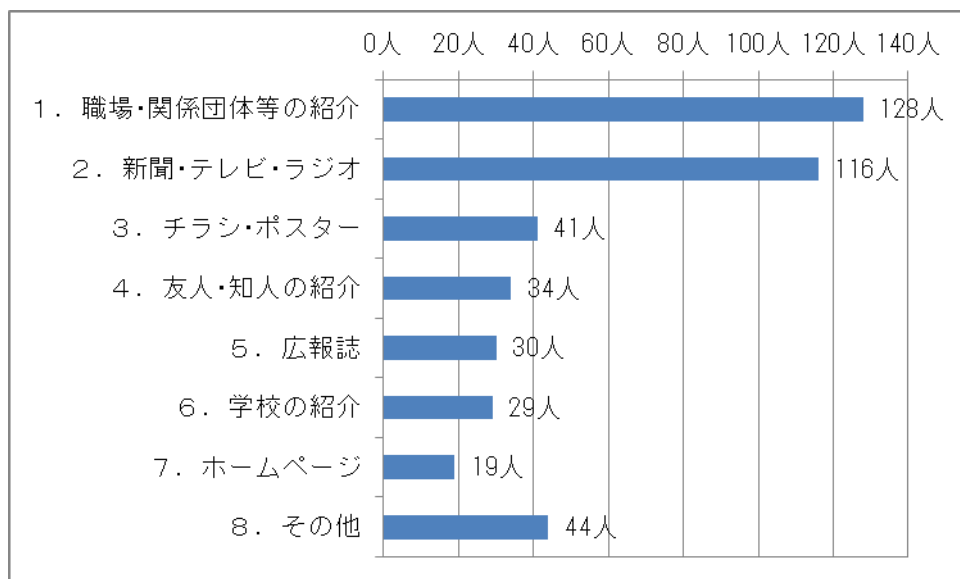


- (2) アンケート回答者の職業は、会社員・公務員・団体職員(38.6%)の割合が高くなっており、次いで主婦・主夫(13.7%)、学生・生徒・訓練生(10.2%)の順である。



Q1 アビリンピックの開催を何で知りましたか。(複数回答)

アビリンピックの開催を何で知ったかについては、職場・関係団体等の紹介（128人）が最も多く、次いで新聞・テレビ・ラジオ（116人）の順である。

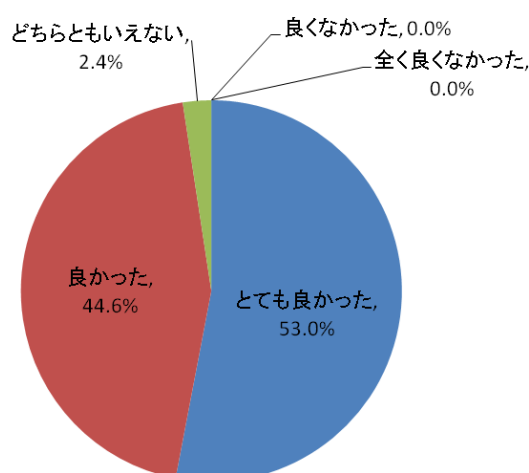


(注)その他の主な内訳

○選手・参加者の家族・親類 ○前回大会参加者 ○駅の会場案内所

Q2 アビリンピックを見てどう思われましたか。(単一回答)

アビリンピックを見て、「とても良かった、良かった」の割合は97.6%で、前回大会（第32回神奈川大会）の96.7%より0.9ポイント高くなった。



「とても良かった」及び「良かった」の割合：97.6%
 <前回大会（第32回神奈川大会）の実績：96.7%>

Q2-1 アビリンピックをみてどう思われましたか。(自由記述)

〈肯定的評価の主な理由〉

●選手の活躍、技能に対する高い評価（計95件）

「一生懸命競技に打ち込む選手の姿に感銘を受けました。」

「頑張っている姿がカッコイイ！」

「素晴らしい技術力と高い集中力に驚いた。」

「自分と同じ障害を持っている人の頑張っている姿を見て、自分も明日から頑張ろうと思った。」

「選手の皆さんの日ごろの努力を思うと、言葉ありません。」

●アビリンピックの意義、効果（計52件）

「様々な競技があり、仕事としての魅力が溢れていた。障害者の雇用促進につながると思う。」

「身近に障害を持つ人がいないので、知らないことが多かったが、認識を深めることができた。」

「障害者の職域が広く専門的な分野にわたっており、個々の能力を活かすことができるということを知った。」

「子供に頑張っている選手の姿を見せることができた。」

「障害の種類や程度に関係なく、一人ひとりが輝ける場所である。」

●大会運営に対する評価（計40件）

「地域ぐるみでアビリンピックの開催に力を入れていた。」

「競技エリアが集約されていて、見学しやすかった。」

「スタッフ、関係者など、みなさんとても親切でした。」

「活躍する選手と、応援する方々との一体感に感激。」

「全国大会として相応しい。」

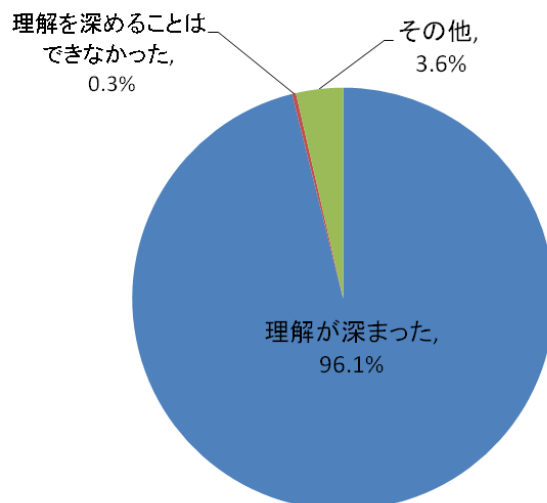
〈否定的評価の主な理由〉

「競技をもう少し近くで見学したい。」

「一般の来場者の方が少ないのでは。」

Q3 この大会を見て障害者の職業能力(技能)及び雇用についてどのように思われるようになりましたか。

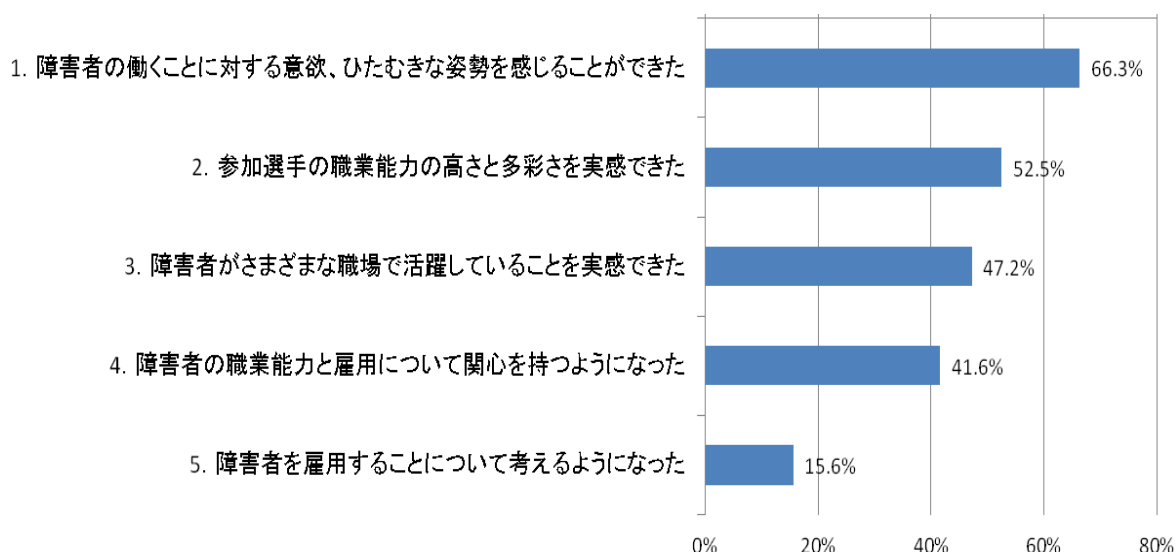
大会を見て障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった者の割合は、中期目標の80%以上に対し96.1%で、前回大会(第32回神奈川大会)の96.3%より0.2ポイント低くなっているものの、依然として高い割合である。



理解が深まった人の割合：96.1%
(中期目標数値：80%以上)

<「理解が深まった」の内容の割合(複数回答)>

障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった内容では、回答者の約3分の2が「障害者の働くことに対する意欲、ひたむきな姿勢を感じることができた」と回答している。



Q4 アビリンピックを見ての感想・ご意見をご自由にお書きください。

〈肯定的な主な感想・意見〉

●選手の活躍を見ての感想・意見（計51件）

「障害者の雇用をもっと増やしてほしいと思った。」

「普段は感じることの出来ない障害者の雇用について考えさせられました。」

「障害者の方々が自分のやりたい事が出来る社会にしなければいけないと強く思いました。」

「障害者の方と一緒に働けると思いました。」

「又、来年も来ます。」

●競技の内容・実施方法に対する感想・意見（計61件）

「真剣に努力している所を見て感動しました。」

「出場している方たちの職業能力の高さと、その多彩さに驚きました。」

「自分も頑張ろうと思った。」

「参加できて良かったです。今後もこのようなスキルを発揮できる場があるといいと思います。」

●大会運営や広報に対する意見（計28件）

「今後も継続開催をお願いしたい。」

「多くのスタッフが加わって、運営が見事だと思いました。」

「競技だけでなく、交流の場、イベントがあり楽しめて良いです！」

「会場間の移動もスムーズで良かった。」

●今後への希望（計20件）

「各競技、もっと参加人数が増える事を期待します。」

「もっと多くの方に見てもらえると良い。」

「企業がもっと関心を持ってもらいたい。」

「PRを大々的にしてほしい」

〈否定的な感想・意見〉

「競技会場が分かれていると見に行くのが大変。」

「競技やイベントなど、もっと広く知って頂けるような広報が必要だったのではないか。」

「競技によって、参加者が少ないものもあり、残念な感じでした。」

就職支援マップの概要

就職支援の取組

厳しい雇用失業情勢に応じて就職支援の重点事項を設定し、就職支援項目ごとの進捗管理を実施。
【就職支援マップの活用】

高い就職率を達成している指導員の就職支援に係る行動特性やノウハウを集約し、共有化。
【就職支援行動ガイドの活用】

訓練開始時から段階的できめ細かい面接指導の実施。

職業能力開発施設が詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、求人開拓先企業に提供。

潜在的に採用意欲のある求人企業の開拓及び公共職業安定所との連携等による求人情報の提供。

事業主との橋渡しのため、訓練生の採用面接や企業訪問に職業訓練指導員が同行。

就職支援の流れ



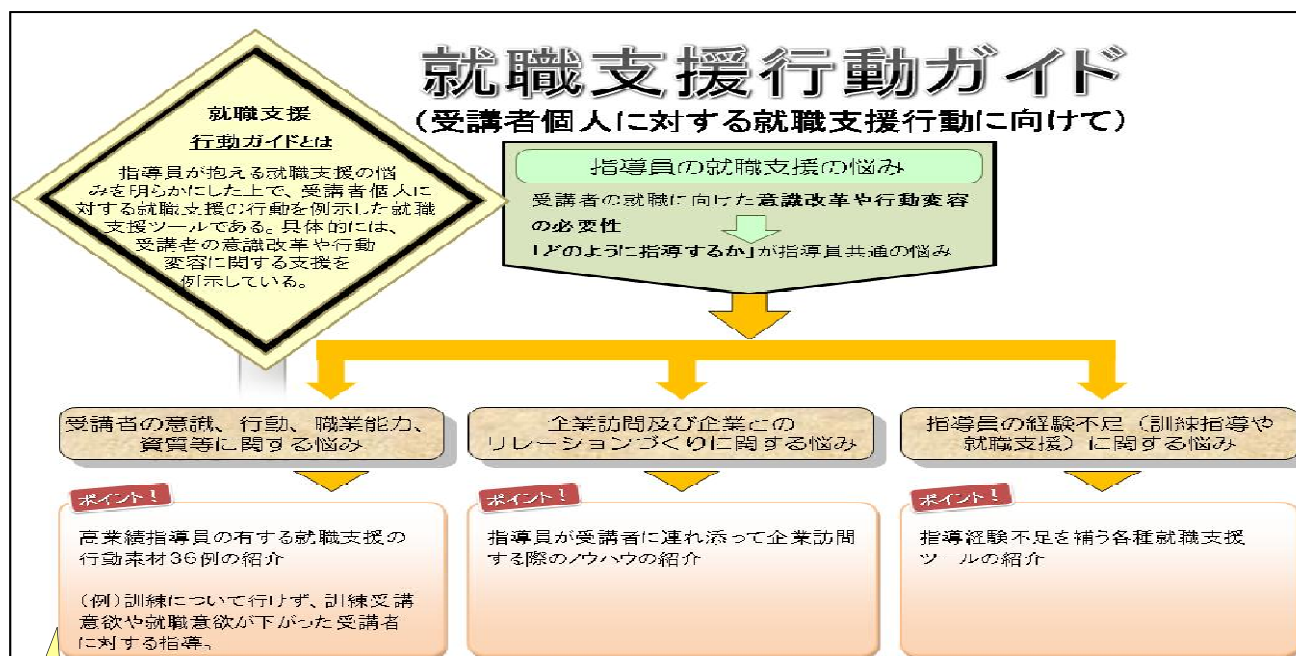
- 1 訓練受講及び再就職に向けた心構えに関するオリエンテーションを実施。
- 2 就職意識の高揚と就職希望職種等の把握のため、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングや三者面談等を実施。
- 3 応募書類作成指導や面接ロールプレイングなど、就職活動状況に応じた個別指導を実施。
- 4 就職意識の啓発のため、就職活動の心構えや雇用失業情勢等の講話を実施。
- 5 指導員等が企業訪問を行い、人材情報の配布を通じた求人開拓を実施。
- 6 未就職修了者に対して、再就職に向けた就職意欲の喚起を行い、訓練修了後のフォローアップを説明。
- 7 未就職修了者に対して、追跡調査の状況に応じてフォローアップ(求人情報の提供や就職相談等)を実施。



就職支援マップ 離職者訓練(施設内訓練)



就職支援行動ガイドの概要



「指導員が抱える就職支援の悩み」の具体的な事例に対して、指導員がどのように受講者に接し、指導するかの参考例を収集し、「就職支援行動シート」等にまとめていること。

具体的には、受講者の就職に向け、指導員はどのような指導によって、受講者を意識変革や行動変容させるのか、対応事例や参考資料を本ガイドで紹介。



就職支援行動ガイド
第1部 就職支援行動シート(36の行動シート)

「就職支援行動シート」の構成は、受講者の一連の変化を例示し、「受講者の行動がどのようなときに【先行条件】、指導員がこのような支援や行動をしたら【行動】、その後受講者の行動や環境が変化し、このようになった【結果】という関係」が理解できるよう区分していること。

指導員の指導(支援や行動)後に受講者の様子・反応がどう変化したか?【結果】について、指導方法を分析するとともに自主的かつ継続的な就職支援の結果を振り返ることにより、指導員の就職支援のレベルアップを図っています。



悩み区分		流れの中でつまづく	就職支援行動シート	
悩みに応じた指導の類型		何らかの“つまづき”により、訓練受講意欲や就職意欲が下がった受講者に対する指導	【支援形態】	
悩みを生む受講者の行動や要因		幾度も採用試験に失敗	■訓練指導 ■就職支援 □その他()	
目標達成に向けた支援行動	受講者の状況・態度がどんなとき(変化、きっかけ) 【先行条件】	【訓練指導面】 ①実習時には指導員の説明を最後までしっかりと聞かないため早合点が多く、時々失敗が見られる。 ②悪気は感じ取れないが、自己中心的で指示事項を聞かず自己流で実習に取り組む状況が見られる。 ③就職試験で失敗を繰り返すため訓練受講意欲の低下が見られる。	【区分】	
	具体的な支援・行動の内容(どんな行動) 【行動】	【就職支援面】 ①三者面談において、自分ばかり話そうとして説明を最後まで聞けない様子が見られる。 ②緊張感からくるあがり症のため、模擬面接において面接者の質問をしっかりと聞かずしどろもどろに回答する状況が見られる。	■意識改革 ■行動変容 □その他()	
	期待する受講者の様子・反応(どうなった) 【結果】	①VTRを活用して自信が持てるまで繰り返しロールプレイングによる面接練習を行った。 ②模擬面接で気づいたことなどを中心にキャリア・コンサルティングを行った。 ③緊張感を取る練習として毎朝3分間スピーチを実施し、あがり症の緩和対策を行った。 ④伝えたいことの要点を整理して的確にまとめる対策として、職務経歴書の作成支援を通じて自己理解と仕事理解の整理を行った。		
		①自己理解を深めたことにより、落ち着いて相手の話を聴くようになる。 ②仕事理解を深めたことにより、自信を持って就職活動ができるようになる。 ③失敗の原因を認識したことにより、訓練に集中するようになる。 ④就職試験に失敗しても、前向きに原因と課題を整理するようになる。		

離職者訓練 施設別実績(平成24年度)

施設名	就職率	常用就職率 (就職者のうち常用労働者の割合)	(参考)定員充足率	(参考)定員
函館職業能力開発促進センター	85.7% (82.3%)	53.8% (47.2%)	85.5% (73.2%)	332
旭川職業能力開発促進センター	86.5% (85.6%)	74.7% (67.5%)	67.4% (72.6%)	387
釧路職業能力開発促進センター	95.1% (87.8%)	62.1% (46.5%)	100.0% (100.0%)	100
北海道職業能力開発促進センター	87.6% (86.1%)	62.0% (64.5%)	99.1% (97.1%)	755
青森職業能力開発促進センター	84.7% (90.9%)	67.2% (52.0%)	73.9% (61.0%)	376
岩手職業能力開発促進センター	87.5% (83.6%)	63.5% (62.7%)	70.7% (75.8%)	560
宮城職業能力開発促進センター	83.5% (82.2%)	80.6% (61.4%)	87.1% (93.3%)	556
秋田職業能力開発促進センター	82.0% (82.5%)	62.0% (60.2%)	55.6% (75.3%)	586
山形職業能力開発促進センター	84.6% (89.4%)	76.6% (77.1%)	68.8% (72.9%)	420
福島職業能力開発促進センター	79.4% (80.0%)	76.9% (66.2%)	50.6% (71.0%)	650
いわき職業能力開発促進センター	83.9% (92.2%)	75.5% (70.2%)	44.4% (44.1%)	376
会津職業能力開発促進センター	76.7% (90.6%)	67.6% (60.7%)	65.4% (74.1%)	292
茨城職業能力開発促進センター	83.0% (82.9%)	70.0% (66.3%)	73.6% (79.5%)	454
栃木職業能力開発促進センター	82.9% (80.4%)	66.5% (63.5%)	69.1% (89.7%)	855
群馬職業能力開発促進センター	85.7% (90.2%)	67.6% (76.8%)	82.2% (56.5%)	544
埼玉職業能力開発促進センター	86.4% (88.0%)	77.1% (78.5%)	73.8% (79.2%)	530
千葉職業能力開発促進センター	89.9% (86.0%)	74.7% (71.7%)	89.4% (89.5%)	800
君津職業能力開発促進センター	82.3% (81.5%)	84.5% (75.5%)	91.7% (92.8%)	180
高度職業能力開発促進センター	77.4% (78.6%)	50.0% (63.6%)	96.7% (96.7%)	30
関東職業能力開発促進センター	87.6% (90.3%)	72.2% (78.1%)	89.2% (91.3%)	688
新潟職業能力開発促進センター	81.8% (81.2%)	71.8% (65.7%)	78.8% (72.5%)	546
富山職業能力開発促進センター	87.5% (86.2%)	75.4% (75.0%)	80.2% (75.6%)	495
石川職業能力開発促進センター	82.5% (83.2%)	74.5% (67.3%)	75.5% (80.7%)	436
福井職業能力開発促進センター	87.5% (84.7%)	77.1% (81.1%)	59.0% (50.0%)	200
山梨職業能力開発促進センター	82.0% (83.3%)	65.1% (67.3%)	85.5% (70.0%)	408
長野職業能力開発促進センター	81.3% (84.8%)	70.4% (71.5%)	61.9% (66.1%)	407
松本職業能力開発促進センター	77.2% (81.6%)	69.2% (72.2%)	76.5% (77.5%)	324
岐阜職業能力開発促進センター	89.6% (88.7%)	81.0% (74.6%)	80.3% (76.6%)	304
静岡職業能力開発促進センター	82.8% (82.3%)	74.3% (72.7%)	69.2% (71.2%)	598
中部職業能力開発促進センター	85.4% (85.2%)	76.7% (70.5%)	89.0% (85.9%)	728
三重職業能力開発促進センター	88.8% (88.4%)	73.3% (75.8%)	69.9% (67.9%)	492
南伊勢職業能力開発促進センター	88.5% (82.8%)	91.3% (86.7%)	67.4% (63.1%)	328
滋賀職業能力開発促進センター	78.5% (81.0%)	70.7% (73.2%)	68.3% (67.4%)	564
京都職業能力開発促進センター	83.7% (80.8%)	79.9% (76.2%)	78.7% (69.5%)	738
関西職業能力開発促進センター	86.3% (84.2%)	89.6% (81.2%)	90.4% (90.1%)	584
兵庫職業能力開発促進センター	86.0% (84.9%)	82.4% (78.2%)	92.6% (92.1%)	828
加古川職業能力開発促進センター	91.5% (86.7%)	81.8% (79.8%)	91.5% (93.4%)	412
奈良職業能力開発促進センター	85.2% (83.9%)	79.0% (83.2%)	80.1% (92.3%)	442
和歌山職業能力開発促進センター	78.6% (79.1%)	86.7% (71.7%)	63.9% (72.4%)	438
鳥取職業能力開発促進センター	91.5% (92.4%)	61.2% (56.6%)	63.5% (59.4%)	342
米子職業能力開発促進センター	95.7% (88.8%)	76.1% (79.0%)	67.1% (64.3%)	292
島根職業能力開発促進センター	85.6% (82.8%)	63.1% (53.5%)	92.9% (92.7%)	496
岡山職業能力開発促進センター	83.0% (84.3%)	80.7% (78.7%)	69.2% (71.0%)	620
広島職業能力開発促進センター	83.7% (83.3%)	73.0% (67.3%)	84.8% (79.5%)	728
山口職業能力開発促進センター	83.1% (83.3%)	76.6% (74.3%)	83.6% (88.0%)	426
徳島職業能力開発促進センター	80.6% (84.1%)	62.7% (64.5%)	77.5% (76.8%)	432
香川職業能力開発促進センター	86.6% (84.3%)	72.9% (67.8%)	71.0% (75.1%)	442
愛媛職業能力開発促進センター	84.6% (82.1%)	70.8% (72.3%)	74.3% (82.6%)	536
高知職業能力開発促進センター	89.3% (88.5%)	80.7% (74.6%)	81.3% (82.2%)	396
飯塚職業能力開発促進センター	82.9% (79.8%)	78.2% (76.3%)	74.3% (82.8%)	530
八幡職業能力開発促進センター	87.0% (83.3%)	66.6% (70.0%)	75.5% (76.4%)	932
佐賀職業能力開発促進センター	79.2% (80.8%)	46.4% (46.7%)	83.4% (85.5%)	477
長崎職業能力開発促進センター	89.1% (89.5%)	78.3% (74.6%)	93.5% (91.1%)	448
佐世保職業能力開発促進センター	81.9% (87.0%)	71.5% (69.8%)	89.4% (92.9%)	348
熊本職業能力開発促進センター	84.3% (87.6%)	53.4% (57.3%)	96.2% (92.7%)	762
荒尾職業能力開発促進センター	77.4% (87.4%)	71.9% (71.8%)	93.6% (90.9%)	357
大分職業能力開発促進センター	83.9% (86.5%)	67.5% (66.9%)	91.8% (92.9%)	512
宮崎職業能力開発促進センター	85.4% (88.2%)	77.2% (78.7%)	77.4% (79.2%)	500
延岡職業能力開発促進センター	85.8% (88.5%)	64.9% (59.9%)	88.7% (83.0%)	468
鹿児島職業能力開発促進センター	88.0% (77.4%)	75.7% (67.7%)	91.2% (82.6%)	532
沖縄職業能力開発促進センター	86.5% (88.7%)	72.5% (65.8%)	92.5% (92.4%)	614
北海道職業能力開発大学校	50.0% (61.5%)	75.0% (43.8%)	17.5% (22.5%)	40
青森職業能力開発短期大学校	84.2% (72.0%)	68.8% (50.0%)	57.8% (93.3%)	45
東北職業能力開発大学校	85.7% (60.0%)	66.7% (66.7%)	80.0% (30.7%)	30
秋田職業能力開発短期大学校	79.3% (70.3%)	78.3% (76.9%)	82.5% (90.0%)	40
職業能力開発総合大学校	— (78.6%)	— (72.7%)	—	—
京都職業能力開発短期大学校	100.0% —	54.5% —	90.0% —	20
港湾職業能力開発短期大学校神戸校	— (55.6%)	— (100.0%)	—	—
島根職業能力開発短期大学校	83.3% (81.8%)	60.0% (72.2%)	65.0% (60.6%)	40
高知職業能力開発短期大学校	100.0% (85.7%)	50.0% (50.0%)	52.5% (50.0%)	40
川内職業能力開発短期大学校	71.9% (93.0%)	65.2% (60.0%)	97.5% (97.5%)	40
沖縄職業能力開発大学校	76.1% (80.0%)	57.1% (60.7%)	97.5% (100.0%)	40
合計	84.8% (84.6%)	72.1% (69.5%)	79.0% (79.7%)	30,268

* () は平成23年度実績(4月末)。平成24年度は4月末実績であること。

高度技能者養成訓練の訓練カリキュラム（総訓練時間に占める実習時間の割合）

養成する人材像

応用課程（2年）：生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材の養成（生産現場のリーダー）
 専門課程（2年）：技術革新に対応できる高度な知識・技能を兼ね備えた実践技能者（テクニシャン・エンジニア）

カリキュラム設定

総訓練時間数の8割は標準カリキュラムで設定している。
 残りの2割については、地域の実情等に応じて、各大学校において設定する。

機械システム系の例※

<特長>

■ワーキンググループ方式による生産現場に密着した製品の企画開発から製作までのものづくり能力を習得するため、課題実習、企業実習などを設定

■総合的なものづくりに必要となる知識等を習得するために、生産管理、品質管理、工業法規、開発技法等を設定

■生産現場において必要となる設計・製作能力等を中心に習得するために、加工実習、総合制作実習、制御実習などを設定

■設計から製作・施工に至る一連の技能技術に直結した理論や知識を習得するために、力学、製図、コンピュータ基礎、制御等の基礎的学科を設定

■実践技能者としての必須科目である「数学」、「物理学」、「工業英語」等を設定

応用課程：生産機械システム技術科

専攻実技

2,124h（75.6%）

開発課題実習
972h/2,124h
(45.8%)

専攻学科

684h（24.4%）

+

専門課程：生産技術科

基礎実技

専攻実技

1,476h（52.6%）

総合制作実習
216h/1,476h（14.6%）

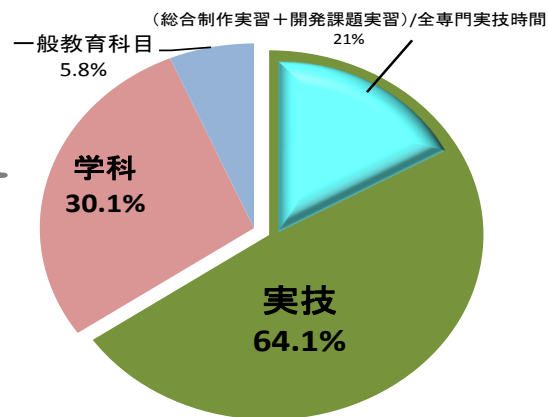
基礎学科＋専攻学科

1,008h（35.9%）

一般教育科目 324h（11.5%）

合計 5,616H

4年間の教科割合



※ H24年度関東職業能力開発大学校カリキュラム参考

高度技能者養成訓練 施設別実績(平成24年度)

施設名	就職率	常用就職率 (就職者のうち常用労働者の割合)	(参考)定員充足率	(参考)定員
北海道職業能力開発大学校	97.8% (98.9%)	96.6% (98.9%)	109.4% (101.8%)	170
東北職業能力開発大学校青森職業能力開発短期大学校	100.0% (100.0%)	97.8% (97.0%)	117.1% (94.3%)	70
東北職業能力開発大学校	97.4% (100.0%)	99.1% (100.0%)	100.5% (107.3%)	183
東北職業能力開発大学校秋田職業能力開発短期大学校	100.0% (100.0%)	96.9% (100.0%)	98.3% (96.7%)	60
関東職業能力開発大学校	97.6% (96.8%)	98.4% (100.0%)	109.3% (120.8%)	183
関東職業能力開発大学校千葉職業能力開発短期大学校	100.0% (96.3%)	98.9% (97.4%)	95.8% (102.5%)	120
職業能力開発総合大学校	97.8% (98.2%)	100.0% (96.3%)	105.0% (106.7%)	160
港湾職業能力開発短期大学校横浜校	97.2% (100.0%)	100.0% (100.0%)	117.5% (112.5%)	40
北陸職業能力開発大学校新潟職業能力開発短期大学校	95.4% (93.3%)	100.0% (97.6%)	100.0% (94.4%)	90
北陸職業能力開発大学校	100.0% (100.0%)	100.0% (99.1%)	86.7% (105.1%)	158
北陸職業能力開発大学校石川職業能力開発短期大学校	93.8% (100.0%)	96.7% (100.0%)	78.0% (88.0%)	50
東海職業能力開発大学校	97.8% (98.9%)	100.0% (100.0%)	86.7% (102.9%)	143
東海職業能力開発大学校浜松職業能力開発短期大学校	100.0% (96.6%)	100.0% (98.2%)	97.1% (95.7%)	70
近畿職業能力開発大学校滋賀職業能力開発短期大学校	98.1% (96.6%)	98.0% (96.5%)	110.0% (108.6%)	70
近畿職業能力開発大学校京都職業能力開発短期大学校	91.9% (92.1%)	100.0% (100.0%)	81.7% (88.8%)	60
近畿職業能力開発大学校	95.3% (99.4%)	98.1% (98.8%)	104.9% (111.3%)	184
港湾職業能力開発短期大学校神戸校	94.3% (93.0%)	100.0% (100.0%)	105.0% (112.5%)	40
中国職業能力開発大学校島根職業能力開発短期大学校	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	73.3% (85.0%)	60
中国職業能力開発大学校	100.0% (100.0%)	100.0% (98.1%)	117.5% (110.1%)	143
中国職業能力開発大学校福山職業能力開発短期大学校	100.0% (97.8%)	100.0% (95.5%)	114.3% (114.3%)	70
四国職業能力開発大学校	98.9% (99.0%)	100.0% (96.8%)	99.3% (106.5%)	143
四国職業能力開発大学校高知職業能力開発短期大学校	95.0% (97.0%)	89.5% (93.8%)	110.0% (100.0%)	50
九州職業能力開発大学校	98.6% (97.0%)	100.0% (99.2%)	109.8% (126.1%)	193
九州職業能力開発大学校川内職業能力開発短期大学校	91.4% (98.4%)	100.0% (96.7%)	111.4% (117.1%)	70
沖縄職業能力開発大学校	99.1% (97.6%)	98.3% (94.3%)	106.5% (111.8%)	170
総計	97.7% (98.1%)	99.0% (98.2%)	102.5% (107.0%)	2,750

※1 ()は平成23年度実績であること。

※2 実績は専門課程及び応用課程の合計であること。ただし、職業能力開発総合大学校における平成24年度の「定員充足率」は、総合課程を含んでいること。

職業能力開発大学校における地域社会との連携について

○ 産業界との連携

【事例1】

青森短大において、五所川原商工会議所などと協力し、地域の農家や食品加工業者などが参加する「農業機械研究会」を開催し、農業機械の改良研究に関する技術支援を行った。

(概要)

青森短大は五所川原商工会議所と1994年に地域の人材育成や技術向上を図ることを目的とし、「産業技術高度化振興会」を設立しており、「農業機械研究会」は同振興事業の一環として開催された。

研究会には、青森短大や地域の農家、工業、食品加工業者ら約20名が参加し、既存の農業機械（まき割り機、クリの皮むき機）に対して意見交換を行い、機能の向上を図るために改良できる点を確認した。

出された意見は改良策として、青森短大で実用化に向けた取り組みを行っている。

【事例2】

東海能開大において、岐阜県商工労働部が主催するセミナー（岐阜県内企業の製造現場の管理者等を対象とした生産管理等に関するセミナー）に講師を派遣するなどの技術支援を行った。

(概要)

岐阜県商工労働部が一般社団法人岐阜県工業会に委託し、県内企業の工場長及び製造現場の管理者、またその候補者等を対象とする計5日間のセミナー「工場長塾」を開催した。

「工場長塾」は、工場改革を牽引する管理者を目指し、その職務・役割の基本を理解した上で、生産管理及びマネジメントの知識・手法について多方面において学ぶことを目的としたセミナーであり、そのテーマの一つである「省エネ管理」については、東海能開大からテーマの提案を行い、講師を派遣した。

なお、当該セミナーには27名が受講した。

(講習内容)

当該講習では、企業の成長を損なうことなく、効率的に省エネを推進するための技法、特に、エネルギー計画の手法や電気料金を最適化するデマンド制御について、具体的事例を紹介しながら講義を行った

平成24年度「ものづくり体験教室」実施状況

	実施回数	参加者数
能開大等	160回 (190回)	17,898人 (17,195人)
ポリテクセンター	107回 (95回)	16,279人 (16,091人)
計	267回 (285回)	34,177人 (33,286人)

() 内は平成23年度の実施状況

平成24年度ものづくり体験教室の開催例

1 機械加工

【NC旋盤を使用したアルミニウム製こまの製作】

実施施設 福井ポリ、滋賀ポリ、米子ポリ、岡山ポリ

体験内容 太いアルミ棒からNC旋盤（プログラムで自動加工する旋盤）を使って、「こま」を削り出す。金属の塊から製品を作り上げるプロセスと、コンピュータへ入力したプログラムで加工機械を動かす仕組みを学習する。



【穴あけボール盤を使用したさいころの製作】

実施施設 和歌山ポリ

体験内容 やすりや穴あけボール盤を使って、金属（真鍮）のピカピカ輝くサイコロを製作する。



【レーザー加工によるネームプレートの製作】

実施施設 福井ポリ、静岡ポリ、徳島ポリ、秋田短大、北陸能開大

体験内容 CAD/CAMでネームプレートの文字入力・プログラム作成を行い、プログラムデータをレーザー加工機に転送し、プレートを加工する。



【文鎮づくり】

実施施設 福島ポリ、群馬ポリ、米子ポリ、愛媛
ポリ、飯塚ポリ

体験内容 やすりを使って、オリジナル文鎮を
制作する。



2 金属加工

【銅板レリーフの製作】

実施施設 宮城ポリ、千葉ポリ、滋賀ポリ、岡山ポリ

体験内容 板金技術を学ぶ。薄い銅板に自分で書いた絵や文字を転写して、下絵に沿って釘を打ち、裏から打ち出して絵や文字を浮かび上がらせる。



【鋳造キーホルダーの製作】

実施施設 佐賀ポリ、熊本ポリ、秋田短大、関東能開大、北陸能開大、石川短大、千葉短大（成田校）

体験内容 実際に船などの機械部品にも使われている錫（すず）と亜鉛、銅などの合金を熱して液体にした後、型に流し込み、冷やし固めて加工する「鋳造（ちゅうぞう）」という方法を学習する。コルク板で好きな形の型を作り、オリジナルのキーホルダーを製作する。



3 電子技術（電子制御・電子情報）

【ライントレースロボットの製作】

実施施設 千葉ポリ、千葉短大、東海能開大、滋賀短大
中国能開大

体験内容 内蔵された光センサがラインを読み取り、ライン上を自動的に動くロボットの仕組みを学習し、ハンダ付けをしながら組み立てる。



【ソーラーカー、ソーラーロボの製作】

実施施設 いわきポリ、福井ポリ、米子ポリ、北海道能開大、近畿能開大

体験内容 太陽電池で動くソーラーカーを作って太陽光発電を体験し、その仕組みを学習する。



【LEDセンサーライトの制作】

実施施設 宮城ポリ、福島ポリ、栃木ポリ、富山ポリ

体験内容 暗くなるとLEDが点灯するセンサーライトを作って、その仕組みを学習する。



4 木材加工

【いすの製作】

実施施設 静岡ポリ、佐賀ポリ、熊本ポリ、南伊勢ポリ

体験内容 木材を釘打ちやボンドで組み立て、いすを製作する。建築大工の道具と技術を学習する。



【ブックスタンドの製作】

実施施設 宮城ポリ、秋田ポリ、長野ポリ、岡山ポリ、長崎ポリ

体験内容 木材を加工して本立てを制作する。



●在職者訓練 訓練区分別実施状況(平成20～24年度)

(単位:コース、人)

訓練区分	平成24年度		平成23年度		増減(平成24年度-平成23年度)		平成22年度		平成21年度		平成20年度	
	実施コース数	受講者数	実施コース数	受講者数	実施コース数	受講者数	実施コース数	受講者数	実施コース数	受講者数	実施コース数	受講者数
在職者訓練	6,303	49,555	5,571	39,332	732	10,223	4,722	35,778	4,782	42,367	4,892	43,803
うち ポリテク実施分	5,081	38,782	4,509	31,200	572	7,582	3,859	28,434	3,868	33,148	4,350	38,964
うち 大学校等実施分	1,222	10,773	1,062	8,132	160	2,641	863	7,344	914	9,219	542	4,839

●在職者訓練 訓練分野別実施状況(平成20～24年度)

(単位:コース、人、%)

訓練分野(系)	平成24年度			平成23年度			増減(平成24年度-平成23年度)			平成22年度			平成21年度			平成20年度		
	実施コース数	受講者数	全体に占める割合	実施コース数	受講者数	全体に占める割合	実施コース数	受講者数	全体に占める割合	実施コース数	受講者数	全体に占める割合	実施コース数	受講者数	全体に占める割合	実施コース数	受講者数	全体に占める割合
機械系	3,353	28,779	58.1	2,877	21,329	54.2	476	7,450	72.9	2,464	19,080	53.3	2,606	24,089	56.9	2,532	23,344	53.3
電気・電子系	2,496	17,530	35.4	2,295	15,043	38.2	201	2,487	24.3	1,933	14,087	39.4	1,925	16,228	38.3	2,024	17,320	39.5
情報・通信系	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	1	4	0.0
居住系	454	3,246	6.6	399	2,960	7.5	55	286	2.8	325	2,611	7.3	251	2,050	4.8	245	2,127	4.9
管理・事務系	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	90	1,008	2.3
合 計	6,303	49,555	—	5,571	39,332	—	732	10,223	—	4,722	35,778	—	4,782	42,367	—	4,892	43,803	—

(注)四捨五入の関係から、全体に占める割合の合計が100にならない場合があること。

アンケート調査結果(在職者訓練)

● 在職者を対象とする職業訓練

(1) 受講者アンケート

区 分	受講者数	満足度(①+②)		①大変役立った	②役立った	③役立たなかった	④全く役立たなかった
		割 合 (回答者数)					
24年度	49,555人	割 合 (回答者数)	98.8% (42,046人)	47.3% (19,880人)	51.5% (21,654人)	1.1% (474人)	0.1% (38人)
23年度	39,332人	割 合 (回答者数)	98.7% (34,348人)	46.9% (16,104人)	51.8% (17,810人)	1.2% (413人)	0.1% (21人)
22年度	35,778人	割 合 (回答者数)	98.6% (31,985人)	45.0% (14,391人)	53.6% (17,145人)	1.3% (416人)	0.1% (33人)
21年度	42,367人	割 合 (回答者数)	98.3% (37,934人)	43.9% (16,668人)	54.3% (20,611人)	1.6% (589人)	0.2% (66人)
20年度	43,803人	割 合 (回答者数)	98.3% (39,587人)	43.2% (17,096人)	55.1% (21,829人)	1.5% (601人)	0.2% (61人)

(2) 事業主アンケート

区 分	満足度(①+②)		①大変役立っている	②役立っている	③役立たない	④全く役立たない
	割 合 (回答事業所数)					
24年度	割 合 (回答事業所数)	97.9% (8,503事業所)	24.9% (2,115)	73.0% (6,207)	2.0% (174)	0.1% (7)
23年度	割 合 (回答事業所数)	97.6% (7,417事業所)	21.3% (1,582)	76.3% (5,654)	2.2% (167)	0.2% (14)
22年度	割 合 (回答事業所数)	97.5% (6,869事業所)	20.6% (1,416)	76.9% (5,279)	2.4% (165)	0.1% (9)
21年度	割 合 (回答事業所数)	97.6% (6,960事業所)	22.3% (1,555)	75.3% (5,237)	2.2% (156)	0.2% (12)
20年度	割 合 (回答事業所数)	97.7% (8,805事業所)	19.3% (1,700)	78.4% (6,904)	2.2% (193)	0.1% (8)

訓練カルテ方式について

訓練カルテ方式とは、訓練コースごとにアンケート等の分析結果の内容(この記録文書を「医療カルテ」にならい、「訓練カルテ」という。)をPDCAサイクル上で循環させ、訓練コースの評価・改善に役立てる流れであり、PDCAサイクルを可視化しています。



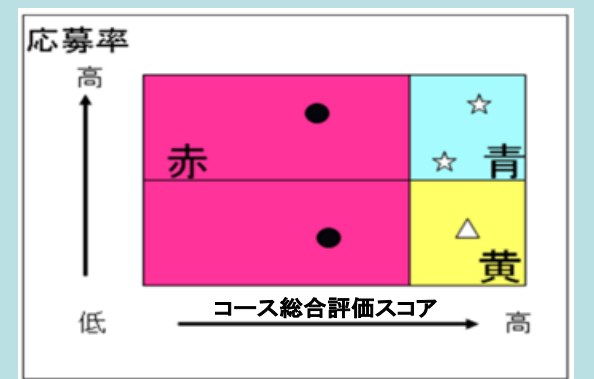
資料 63

(参考)

(コース別PPMチャート)

「PPMチャート(Product Portfolio Management)」とは、多品種の製品を製造・販売したり、複数の事業を行ったりしている企業が、戦略的観点から経営資源の配分が最も効率的・効果的となる製品・事業相互の組み合わせ(ポートフォリオ)を決定するための経営分析・管理手法です。

訓練カルテ方式における「コース別PPMチャート」は、**訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に「コース総合評価スコア」**をとり、時系列的な訓練コース評価ができます。

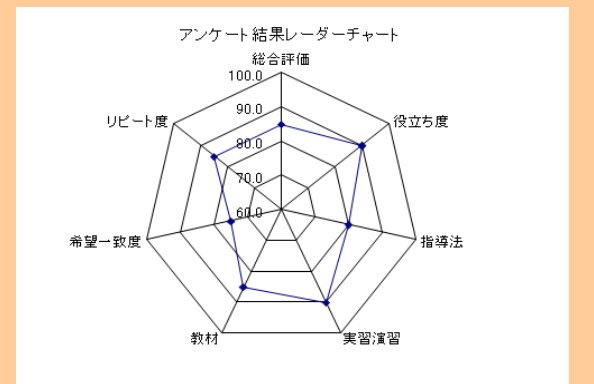


(アンケート結果レーダーチャート)

「レーダーチャート」とは、複数の項目の大きさや量を比較することのできるグラフで、各項目は円状または正多角形状に配置されており、「クモの巣グラフ」とも呼ばれています。

訓練カルテ方式における「アンケート結果レーダーチャート」は、**訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、右図のとおり7つの項目が比較**できます。

(①役立ち度、②教材、③講師の指導法、④実習、⑤希望一致度、⑥リピート度、⑦コース総合評価スコア)



○ 実施施設

職業能力開発促進センター

(各道府県センター及び高度センターの47施設で実施)

○ 実施方法

各施設 6コース以上のサンプル調査

○ 実施内容

測定項目は訓練の主な技能・技術の内容(教科の細目)である。

《訓練終了時》

- ・訓練開始前と訓練終了後の理解状況を比較する(受講者対象)

《訓練終了後1ヶ月後》

- ・訓練で習得した技能・技術について、現場での適用状況を確認する
(受講者派遣事業主・受講者の双方を対象)

○ 分析・評価による改善

カリキュラムに含まれる技能・技術(訓練内容)を改善する。

実施状況(平成24年度)

測定実施コース数:662コース(実施率:10.5%(6,303コース)

- ・ 受講者 訓練内容が身についた割合 96.1%
(回答受講者数:1,542人)
- ・ 事業主 訓練内容を職場で適用している割合 86.3%
(回答事業主数:1,040社)

指導員養成訓練における訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、
就職支援関連科目の実施計画表

長期課程 24年度関連講座

科目	単位数 講義-演習-実技	必選 別	推奨 年次	当該科目における下記要素の関連性		
				コーディネート	キャリア・コン サルティング	就職支援
カウンセリング法	0-1-0	必	2		○	○
人的資源管理論	2-0-0	必	2		○	○
教育訓練計画	2-0-0	必	2	○		
教育訓練評価	2-0-0	必	3	○		
キャリア形成支援	2-0-0	必	3		○	○
キャリア形成支援法	2-0-0	選必	3・4		○	○
教育訓練経営	2-0-0	選必	3・4	○		
中小企業論	2-0-0	選必	3・4	○		
創業支援論	2-0-0	選必	3・4		○	

応用課程新科:生産電気システム技術科の概要

背景と目標

化石燃料枯渇によるエネルギー問題、地球温暖化対策におけるCO₂排出削減課題、福島第一原発事故後の原子力発電依存度の見直しなど、高度経済社会を支えるエネルギーを巡る対応と課題は時代と共に変化してきました。現在、太陽光・風力発電等の自然エネルギーの利用技術、余剰電力の蓄電・有効利用技術、電動機の回生運転等によるエネルギー回収技術、LED照明等の節電技術など、電気に関する新技術が持続型社会の実現をサポートしています。

生産電気システム技術科では自然エネルギー利用技術、電動力応用技術、工場自動化技術の能力を養い、電気電子回路の設計製作を基本として、企画開発能力や生産管理能力及びプロジェクト推進能力を付加して、省エネルギー化や環境を考慮したシステムや製品の企画・開発から生産工程の改良・改善・運用・管理等に対応できる高度なテクニシャンエンジニアの育成を目指します。

生産電気システム技術科が取り組む専門分野イメージ



取得を目指す国家資格等

- 第3種電気主任技術者(電力設備を管理するための資格)
- 技能検定「電気機器組立て」「電子機器組立て」「電気製図」「機械保全」
- ※専門課程で技能照査に合格している方は学科試験が免除されますので、実技試験に合格すれば取得できます。

生産電気システム技術科の主な科目

【電気技術】

- ・電動力応用
- ・電気設備設計

【エネルギー技術】

- ・環境・エネルギー技術
- ・パワーエレクトロニクス

【制御技術】

- ・計測制御
- ・自動化システム応用

【課題学習方式】

【標準課題】

- ・装置製作(提示仕様)
- ・グループ製作
- ・成果発表会

【問題解決】

- ・創造的開発技法

【開発課題】

- ・生産システム技術系3科の学生が力を合わせるグループ製作
- 生産電気システム技術科
- 生産電子情報システム技術科
- 生産機械システム技術科
- ・企画から製作まで取り組む
- ・成果発表会

ポリテックビジョンでの
成果発表会

エネルギーのイノベーションに対応し、産業界で必要とされる生産現場等のリーダーの育成

就職想定先

電気電子、エネルギー、機械に関連するあらゆる業種のエンジニアとして就職を目指します

電気、ガス、水道業 電力・ガス会社、上下・工業用水道会社における装置の設計・運転・管理など
製造業 電気機器関連会社、機械・自動車関連会社、鉄鋼・非鉄金属関連会社、食料飲料関連会社、その他(石油・化学・医薬・ゴム・ガラス・繊維等)関連会社における装置の設計や製造ラインの構築など

運輸・情報通信業 電気通信関連会社、鉄道・航空関連会社、倉庫・運輸関連会社におけるシステムの設計・管理・運用など

建設業 電気設備工事関連会社における電力設備の設計など

その他 公務員に就職(4年制大学卒業と同等の扱い)、大学院にも進学が可能です。

平成24年度 能力開発分野における政府間技術協力事業実績

2013/3/31 現在

1. 技術研修受入

No.	国名	案件名／研修分野	受入施設名	人数	研修区分	受入期間	日数
1	セネガル	職業訓練機能強化 建築設備保守	神奈川	2	国別研修	2012.07.24～09.07	46
2	ベトナム	ハノイ工業大学技能者育成支援 マイクロコントローラー実践技術	千葉短大	2	国別研修	2012.08.28～09.14	18
3	マレーシア	EPP産業技術研修 情報通信技術	職業大	5	国別研修	2012.10.30～11.28	30
受入合計			9 名				

2. 調査団員派遣(海外へ当機構職員を派遣)

No.	派遣国	案件名・担当業務	人数	所属施設	派遣期間	日数
1	ベトナム	職業技術教育訓練指導員育成機能強化 詳細計画策定調査	3	宮崎 千葉短大 企画部企画調整課	H24.10.21～11.03	14
派遣合計			3 名			

3. 短期専門家派遣(海外へ当機構職員を派遣)

No.	派遣国	案件名・担当業務	人数	所属施設	派遣期間	日数
1	ベトナム	ハノイ工業大学技能者育成支援 MC技術評価	1	浜松短大	2012.08.12～09.01	21
2	セネガル	職業訓練機能強化 建設設備保守科 電気通信・情報設備	1	東北能開大	2012.11.6～12.13	38
3	タイ	厚生労働省技能評価システム移転事業 技能評価技法研修・技能評価者講習 電工	1	職業大	2013.01.05～01.12	8
4	セネガル	職業訓練機能強化 建築設備保守科 冷凍・空調設備	1	神奈川	2013.01.28～02.28	32
5	タイ	厚生労働省技能評価システム移転事業 技能評価トライアル実施指導 電工	1	職業大	H25.2.18～2.23	6
派遣合計			5 名			

平成24年度 能力開発分野における政府間技術協力事業実績

2013/3/31 現在

4. 講師派遣（国内で実施される研修等に対し当機構職員を派遣）

No.	国名	案件名・担当業務	人数	所属施設	実施日	研修員数
1	11ヶ国	集団研修 職業訓練管理(A 管理者コース)				16
		国が実施する職業訓練の概要	1	企画調整課	2012.06.27	
2	スーダン	国別研修 職業訓練運営管理				16
		公共職業訓練の特徴(学卒者訓練) 就職支援の進め方	1	東北能開大	2012.08.23	
		プロセス管理	1	青森短大	2012.08.23～08.24	
		課題解決	1	企画部企画調整課	2012.09.03	
3	14ヶ国	集団研修 職業能力開発行政				14
		国が実施する職業訓練の概要	1	企画部企画調整課	2012.10.19	
4	4ヶ国	厚生労働省 技能評価システム移転促進事業 技能評価技法研修「機械加工フライス盤」	1	職業大(小平)	2012.10.28～30	8
5	マレーシア	EPP産業技術研修・職業訓練				15
		CUDBAS手法を用いた 職業訓練指導員業務の改善	1	職業大	2012.11.19～20	
		プロセス管理	1	青森短大	2012.11.29～30	
6	ブータン	国別研修 産業連携と雇用支援	1	神奈川	2012.12.19	10
7	ルワンダ	国別研修 障害のある元戦闘員と障害者の社会復帰のための技能訓練および就 労支援	3	企画部企画調整課	2013.01.16	5
派遣合計		12 名				

平成24年度 能力開発分野における政府間技術協力事業実績

2013/3/31 現在

5. 視察型研修受入

No.	国名	案件名／目的	実施機関	人数	受入施設名	実施日	日数
1	EU	労働専門家	厚生労働省 大臣官房国際課	8	神奈川	2012.04.17	0.5
2	パナマ	職業訓練研究所長ほか	パナマ大使館	4	千葉	2012.05.17	0.5
3	韓国	職業能力開発院長ほか	韓国大使館	3	職業大	2012.06.05	0.5
4	11ヶ国	集団研修 職業訓練管理(A 管理者コース)	JICA横浜	16	職業大	2012.07.04	1
					神奈川	2012.07.11	0.5
					宮城(名取実習場)	2012.07.18	0.5
					東北能開大	2012.07.19	0.5
5	スーダン	国別特設研修 職業訓練運営管理	JICA横浜	16	浜松短大	2012.08.30	0.5
					千葉	2012.08.31	0.5
6	8ヶ国	技能評価技法研修	厚生労働省海外協力課 JAVADA	16	千葉	2012.09.04	0.5
7	8ヶ国	集団研修 職業訓練管理(B 指導員コース)	JICA横浜	13	職業大	2012.09.07	1
					宮城(名取実習場)	2012.09.18	0.5
					東北能開大	2012.09.19	0.5
8	セネガル	CFPT校長表敬	JICA横浜	1	神奈川	2012.09.14	0.5
9	9ヶ国	青年研修事業 「アフリカ(仏語)職業教育訓練コース」	JICA横浜	17	職業大	2012.10.19	1
10	14ヶ国	集団研修 職業能力開発行政	JICA横浜	14	松本	2012.10.29	0.5
					関東能開大	2012.10.31	0.5
11	マレーシア	EPP産業技術研修・職業訓練指導官	JICA横浜	15	職業大	2012.11.15	1
					関西	2012.11.26	0.5
					近畿能開大	2012.11.27	0.5
12	メキシコ	国別研修 プラスチック成型技術人材育成プロジェクト	JICA横浜	5	高度	2012.12.3	0.5
13	マレーシア	JMTI副所長ほか	在マ日本大使館	5	本部	2012.12.6	0.5
					千葉短大	2012.12.6	0.5
					千葉	2012.12.7	0.5
14	コンゴ民	国別研修 産業連携と就業支援	JICA横浜	11	福島	2012.12.14	0.5
15	ルワンダ	国別研修 障害のある元戦闘員と障害者の社会復帰のための技能訓練および就労支援	JICA東京	5	浜松短大	2013.1.21	0.5
16	コンゴ民	雇用労働社会保障省大臣ほか	海外職業訓練協会	5	本部・高度	2012.2.6	0.5
17	ILO	ILOアジア太平洋地域技能就業能力計画(SKILLS-AP) アジア太平洋地域ワークショップ・研究プログラム 若年者雇用のための技能・雇用可能性の向上に向けて	厚生労働省海外協力課 JAVADA	23	宮城(名取実習場)	2013.3.7	0.5
18	タイ	専門資格院長ほか	厚生労働省海外協力課	4	千葉	2013.3.25	0.5
19	イギリス	下院議員	外務省欧州局西欧課	1	愛知(中部)	2013.3.29	0.5
受入合計			182 名				

ガイドライン策定の意義

【序文】～何のためのガイドラインか

- ① 雇用のセーフティネット確保、ものづくり産業の基盤を支える人材育成等、機構の訓練事業への要請に応える事業システムの継続的な質の維持・向上
- ② 利用者に対する教育訓練の品質保証宣言
- ③ 民間教育訓練機関における参照・品質向上のための活用
 - * 委託訓練を通じ民間に一定の適用
- ④ ISO29990 の規格化に当たり国内基盤整備と国際規格の策定議論に貢献
 - * 機構の訓練事業・組織全体と、各教育訓練プログラムがともに対象
 - * 関係法令、中期計画の遵守

品質保証に関する基本

理念【2章】～ガイドラインとこれを踏まえた教育訓練サービス・事業が備えるべき性格は

- ① 利用者・労働市場のニーズ・動向の事業への不断の反映
- ② 技術革新等の先進性・産業構造等の地域性への対応
- ③ ニーズ変化等に対する機動性・即応性の確保
- ④ 利用者への貢献・コスト両面の成果・効率性の確保・向上
- ⑤ 国民各層に対する公平性・平等性確保
- ⑥ 組織全体の知識・ノウハウの共有化、人的資源・データベースの成長性の確保
- ⑦ ルール・手続きの明確化、透明性の確保

品質方針・計画【2章】～資源・プロセス・結果について何が達成されたら品質保証がなされていると言えるか

(資源)

- ① 職業訓練指導員等人材の質の向上
- ② 生涯職業能力開発体系、モデルカリキュラムの絶えざる進化
- ③ 安全・快適な教育訓練環境整備 等

(プロセス)

- ④ 産業界との連携等による教育訓練ニーズの的確な把握
- ⑤ 雇用・人材育成政策、訓練ニーズのカリキュラム・訓練計画数への反映
- ⑥ カリキュラム・ガイドラインの点検、その成果の蓄積・公開 等

(結果*かつプロセス)

- ⑦ 就職率(例: 離職者訓練(施設内)80%以上(委託)65%以上)、常用雇用率(離職者訓練)、満足度、定員充足率、習得度等の数値目標の設定・達成、達成状況に応じた業務プロセスの点検・見直し
- ⑧ 経費と教育訓練サービスの品質の関連の点検・見直し 等

具体的な要件【3～8章】～品質保証・向上のために何をしなければならないか

① 組織・運営【3章】

- 研究組織の活用、要員の計画的異動・応援
- 内部・外部監査の実施・外部有識者による協議会の組織
- 体系的な文書管理 等

② 事業資源(教育訓練プログラムを除く)【4章】

- 職業訓練指導員の役割・配置、人材育成プログラムの策定運用、基準を満たす外部講師の選任
- 情報通信ネットワーク、データベース、所定の基準を満たす設備等の整備
- ナレッジマネジメントの整備(生涯職業能力開発体系、モデルカリキュラム等) 等

③ 利用者サービス【5章】

- 受講者の受講記録、成果・満足度等の蓄積
- 教育訓練コースに関する基本的情報の公開
- 受講者に対する継続的な相談援助(ジョブカードの活用等)
- 地域の団体、企業に対するサービス 等

④ 教育訓練プログラム【6章】

- 所定の基準による全国・地域的教育訓練ニーズの的確な把握、これを踏まえたモデルカリキュラム開発、教育訓練コース設定、評価
- 訓練の準備、実施の手順(習得度測定等) 等

⑤ 測定・調査と評価【7章】

- 習得度測定、アンケート調査、数値目標達成度の評価 等

⑥ 教育訓練プログラム等の改善【8章】

- 測定・調査と評価等の結果に基づく改善

基本ルール【序文・1章】～ガイドラインの策定・運用に当たり共通して守るべきルール・経営者・施設管理者の責任は～

- PDCA サイクルを本ガイドラインのプロセス管理の基本ルールとして採用⇒
 - ① 目標設定、評価、改善(個々の教育訓練コース・プロセス全体ともに)の継続的・循環的プロセスの確立
 - ② このための各組織・経営者の責任の明確化(経営者が品質管理システム全体の計画策定・実行、施設長が各施設・プログラムの品質保証の責任者⇒マネジメントレビューを確実に実施)
 - ③ ガイドラインに関わる関連文書の整備・公開