

「職業リハビリテーション事例集（関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助業務編Ⅱ）」の作成に当たって

職業リハビリテーション部では、平成３年度から、地域障害者職業センター（以下「センター」という。）の職業リハビリテーション業務に役立てることを目的に、「職業リハビリテーション事例集」を作成し、センター等に提供してきた。

地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助業務（以下「助言・援助業務」という。）は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、平成21年度からセンターの業務として法的に位置づけられ、各センターにおいては、地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所その他の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施できるよう取組んでおり、平成22年度には、これまで蓄積されている支援ノウハウを共有することを目的に、「職業リハビリテーション事例集（関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助業務編）」をとりまとめ、各センターにおける助言・援助業務の効果的な実施を図ってきた。

さらに、今年度は、各センターにおいて、重点的に助言・援助業務を実施する職リハ関係機関に対して、助言・援助業務の取組み、職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の提供や就業支援基礎研修の活用等を組み合わせた総合的な支援計画を策定して、当該機関の職業リハビリテーションの推進を図ることとし、助言・援助業務の一層の充実及び推進に取り組んでいるところである。

これらの取組みについて職業リハビリテーション部に報告いただいた事例のうち、特徴的な事例及び資料等を「職業リハビリテーション事例集（関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助業務編Ⅱ）」としてとりまとめた。

本事例集が各センターにおける助言・援助業務をはじめとする職業リハビリテーション業務の積極的な推進の一助になれば幸いである。

平成24年 3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

事例の概要	1
1 重点的に助言・援助業務を実施する職リハ関係機関を選定し、助言・援助を行った事例	
(1) これまで地域センターとの連携が少なかった職リハ関係機関に対する取組み	
事例 1 利用者の職業評価の活用を促し、その機会を契機に助言・援助につなげた事例	4
事例 2 昨年度の実施状況を踏まえジョブコーチ支援を通じた協同支援を重点的に周知し、助言・援助につなげた事例	8
事例 3 アンケート調査結果の再分析をもとに事業所訪問を行い助言・援助につなげた事例	13
(2) 新設の職リハ関係機関に対する取組み	
事例 4 就業支援基礎研修の受講を積極的に勧奨し、助言・援助につなげた事例	15
事例 5 就労移行支援事業所の開設前からセンターとの連携方法等について協議し、助言・援助につなげた事例	20
事例 6 新設される就労移行支援事業所のニーズを踏まえて支援計画を提案し助言・援助につなげた事例	25
(3) 地域センターと一定の連携関係があった職リハ関係機関に対する取組み	
事例 7 サテライト方式での実習を企画・提案し、助言・援助につなげた事例	28
事例 8 人事異動により就労移行支援事業所の職員が刷新されたことを契機に助言・援助を提案し、実施につなげた事例	34
事例 9 ケースカンファレンスを通じてニーズ把握を行い、個別の助言・援助につなげた事例	37
2 複数の職リハ関係機関に包括的に助言・援助を実施した事例	
事例10 3機関が連携して実施する講座への講師依頼を契機に助言・援助につなげた事例	45
事例11 就労支援センターからのニーズ把握を契機に、当該センター及びその圏域内の職リハ関係機関に対する助言・援助につなげた事例	52
3 関係機関と連携して効果的に助言・援助業務に対するニーズ把握を行った事例	
事例12 県との連携により福祉施設に対する調査を行い、個別の助言・援助につなげた事例	56
事例13 障害者就業・生活支援センターを通じて圏域内のニーズ把握を行い、助言・援助につなげた事例	62
参考事例	
ニーズ形成のための取組み	65
参考資料	
参考資料一覧	67
参考資料 1～10	68

事 例 の 概 要

1 重点的に助言・援助業務を実施する職リハ関係機関を選定し、助言・援助を行った事例

(1) これまで地域センターとの連携が少なかった職リハ関係機関に対する取組み

事例 No.	事例テーマ	事例概要
1	利用者の職業評価の活用を促し、その機会を契機に助言・援助につなげた事例	◇他機関が開催する会議で同席した際の状況等から、助言・援助に対するニーズの可能性があると想定。まず利用者の職業評価の活用を提案して、センターの利用につなげるとともに、職業評価実施の際に当該機関の支援員の同行を依頼する。職業評価の実施とあわせて、就労支援上の課題を把握し、ニーズに応じた総合的な支援計画にもとづく助言・援助を提案する。
2	昨年度の実施状況を踏まえジョブコーチ支援を通じた協同支援を重点的に周知し、助言・援助につなげた事例	◇昨年度、ジョブコーチ支援に職リハ関係機関の職員が同行し、事業所及び対象者に対する支援技術の付与を行う「ジョブコーチ協同支援」を実施した結果を踏まえ、今年度はさらに積極的に実施することとする。昨年度実施した職リハ関係機関から確認した実施効果を反映させたリーフレットの作成やメールマガジンの活用により、未実施の職リハ関係機関に積極的に周知し、ニーズの把握につなげる。
3	アンケート調査結果の再分析をもとに事業所訪問を行い、助言・援助につなげた事例	◇関係機関に対して一昨年度実施したアンケート調査の結果を再度分析し、就労支援に対する課題は把握しながらも、明確な支援要請が示されていなかったため、助言・援助の取り組みが滞っていた職リハ関係機関を抽出して、電話および訪問によるヒアリングを実施する。ジョブコーチの配置を検討している就労移行支援事業所に対して、技術的助言、協同支援を組み合わせた助言・援助を実施して、就労支援スキルの向上やセンターとの連携実績をつくり、第1号ジョブコーチの配置に至る。

(2) 新設の職リハ関係機関に対する取組み

事例 No.	事例テーマ	事例概要
4	就業支援基礎研修の受講を積極的に勧奨し、助言・援助につなげた事例	◇今年度新設された就労移行支援事業所への積極的な働きかけ及び就業支援基礎研修受講修了者に対する集合型の実習を実施することとし、個別に電話で就業支援基礎研修の参加勧奨を行う。就業支援基礎研修での意見交換等の状況から、就労支援に対して意欲的な機関からさらに個別に就労支援の取り組み状況等について聞き取りを行い、助言・援助のニーズ等を把握し、その課題に応じた助言・援助業務の実施を提案する。
5	就労移行支援事業所の開設前からセンターとの連携方法等について協議し、助言・援助につなげた事例	◇就労移行支援事業所が新設される情報を把握したため、開設前から当該機関の代表者と開設後のセンターとの連携による就労支援の実施について意見交換を行う。その中でニーズを把握し技術的助言を実施するとともに、開設後に就労支援の進め方に対する助言・援助を実施することについて提案する。開設後に、改めて当該機関を訪問し、就労支援の各段階に応じた支援方法に関する助言・援助業務の支援計画を策定し、実施につなげる。
6	新設される就労移行支援事業所のニーズを踏まえて支援計画を提案し助言・援助につなげた事例	◇関係機関との情報交換により、就労移行支援事業所が新設されるという情報を把握し、母体の社会福祉法人を訪問する。意見交換の中で、新設する就労移行支援事業所の作業種目や支援内容に関するニーズを聞き取り、それを踏まえて円滑な立ち上げに向けた総合的な支援計画を策定し、助言・援助の実施につなげる。

(3) 地域センターと一定の連携関係があった職リハ関係機関に対する取組み

事例 No.	事例テーマ	事例概要
7	サテライト方式での実習を企画・提案し、助言・援助につなげた事例	◇アンケート調査を実施し、ニーズが把握された機関を訪問してさらに具体的な課題等について情報収集を行う。その結果、センターから遠隔地にある第1号認定法人（就労移行支援事業所）において、発達障害者の利用が増加している状況が把握されたことから、当該事業所を活用した、障害特性に応じた就職前段階での支援方法や相談場面でのアセスメント方法についての実習等を提案することで、助言・援助の実施につなげる。
8	人事異動により就労移行支援事業所の職員が刷新されたことを契機に助言・援助を提案し、実施につなげた事例	◇平成21年度までは地域センターとの連携関係がとれていた就労移行支援事業所が新体系への移行を機にほとんどの職員が異動し、就労支援の経験が少ない職員が配置されたことから、改めて就労支援のノウハウの付与や連携体制の整備に取り組む必要があると確認。就業支援基礎研修のアンケート調査のフォローを糸口として事業所を訪問して具体的なニーズを把握し、助言・援助の実施につなげる。
9	ケースカンファレンスを通じてニーズ把握を行い、個別の助言・援助につなげた事例	◇助言・援助に取り組んでいたが、個々のケースを通じた助言に留まりやすい、支援要請を得にくい、等の課題が見られた。そのため、ケース検討を通じて当該機関の支援方針、支援内容等について検討する「ケースカンファレンス」を実施することとし、就労移行支援事業所等に周知する。「ケースカンファレンス」を通じて把握されたニーズを踏まえ実習や実務的研修を提案し、助言・援助の実施につなげる。

2 複数の職リハ関係機関に包括的に助言・援助を実施した事例

事例 No.	事例テーマ	事例概要
10	3機関が連携して実施する講座への講師依頼を契機に助言・援助につなげた事例	◇就労支援に取り組む機関が少ない圏域において、就労支援への意識が高い3機関（障害者就業・生活支援センター、地域生活支援センター、若者サポートステーション）が精神障害者を対象にした職業準備講座を実施することになる。当該講座の講師依頼を受けたことを契機に、講座をより充実させ、継続的に実施するために、講座の開催を通じて3機関それぞれに求められる役割に応じた助言・援助を提案し、実施につなげる。
11	就労支援センターからのニーズ把握を契機に、当該センター及びその圏域内の就労移行支援事業所に助言・援助につなげた事例	◇障害者就業・生活支援センター（就労支援センター含む）及び就労移行支援事業所に対して、平成21年度に実施したアンケート調査及び訪問調査で把握したニーズを踏まえ、関係機関に個別の研修会や実習を行うことを周知する。就労支援センターからの研修依頼を契機に、当該機関が抱える課題を把握し、依頼された助言・援助だけでなく、圏域内の就労移行支援事業所を含めた助言・援助の実施につなげる。

3 関係機関と連携して効果的に助言・援助業務に対するニーズ把握を行った事例

事例 No.	事例テーマ	事例概要
12	県との連携により福祉施設に対する調査を行い、個別の助言・援助につなげた事例	◇県の障害福祉課と調整を図り、県が実施する就労移行支援事業所の実態調査に「就労支援機関への要望」や「職業センターによる訪問の希望」の項目も盛り込んでもらう。把握した結果から、職業センターの訪問を希望する就労移行支援事業所すべてを訪問し、就労支援上の課題やニーズを把握する。うち、まだ就職の実績も少ない事業所に対して、就業支援基礎研修や実習等を提案し、具体的な助言・援助につなげる。
13	障害者就業・生活支援センターを通じて圏域内のニーズ把握を行い、助言・援助につなげた事例	◇障害者就業・生活支援センターを通じて助言・援助業務の周知や各圏域の状況及びニーズ把握に取り組んだところ、障害者就業・生活支援センターでは、就労移行支援事業所等と連携して円滑に就職活動を進めるため、登録者が所属する就労移行支援事業所等の支援員に対するスキル向上についてのニーズがあることが把握される。圏域内の就労移行支援事業所に対する協同支援及び実習を提案し、障害者就業・生活支援センターに就労支援に意欲があり、助言・援助の効果が見込める職リハ関係機関について情報提供を依頼し、個別の助言・援助の実施につなげる。

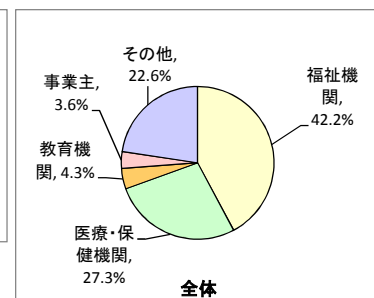
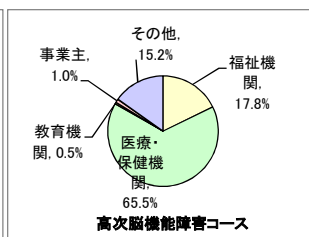
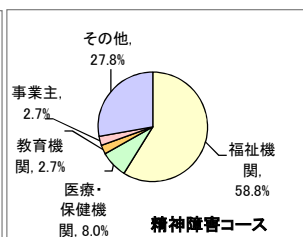
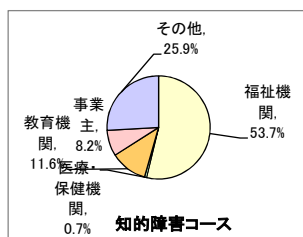
平成23年度研修実施状況

研 修 名 称	対 象 者	研 修 内 容	実施日数	実施状況				備 考
				平成23年度		平成22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	154	3	141	
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	25	○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) 障害者雇用に係る企業へのコンサルティングの概念と方法	4日	3	83	3	68	
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	108	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	18	3	23	
	合計			7	126	7	131	
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	332	2	306	
職業リハビリテーション実践セミナー	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	147	2	165	○土日を含めて3日間で開催
	精神障害コース		3日	2	187	2	165	
	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。		3日	2	197	2	86	
	共通講座のみ		-	-	-	-	-	
	3コース合計			2	531	2	416	

研修受講者等の所属機関別状況(平成23年度)

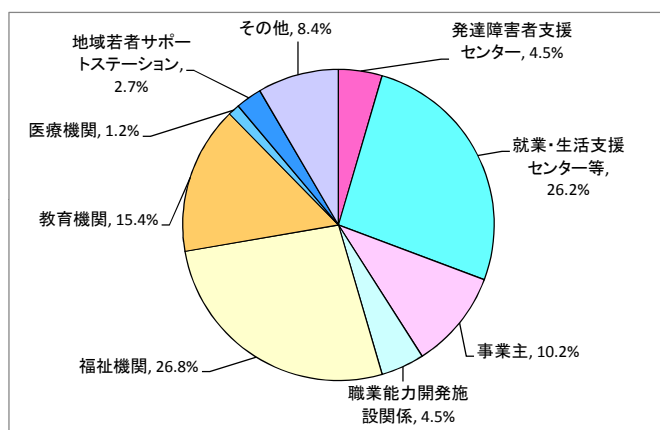
1. 職業リハビリテーション実践セミナー

	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	79	53.7%	110	58.8%	35	17.8%	224	42.2%
医療・保健機関	1	0.7%	15	8.0%	129	65.5%	145	27.3%
教育機関	17	11.6%	5	2.7%	1	0.5%	23	4.3%
事業主	12	8.2%	5	2.7%	2	1.0%	19	3.6%
その他	38	25.9%	52	27.8%	30	15.2%	120	22.6%
合計	147	100.0%	187	100.0%	197	100.0%	531	100.0%



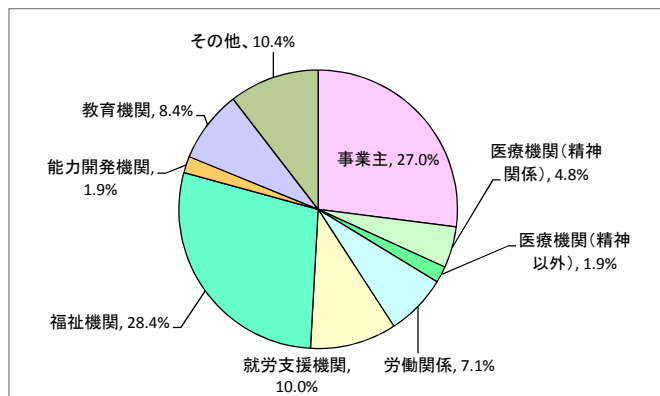
2. 発達障害者支援センター就労支援担当者等研修

	受講者	構成比(%)
発達障害者支援センター	15	4.5%
就業・生活支援センター等	87	26.2%
事業主	34	10.2%
職業能力開発施設関係	15	4.5%
福祉機関	89	26.8%
教育機関	51	15.4%
医療機関	4	1.2%
地域若者サポートステーション	9	2.7%
その他	28	8.4%
合計	332	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	1,097	27.0%
医療機関(精神関係)	194	4.8%
医療機関(精神以外)	77	1.9%
労働関係	290	7.1%
就労支援機関	407	10.0%
福祉機関	1,151	28.4%
能力開発機関	78	1.9%
教育機関	340	8.4%
その他	424	10.4%
合計	4,058	100.0%



研 修 名 称	受講直後アンケート	
	満足度 (%)	回収率：％ (回答者数)
職業支援担当者研修	99.3%	94.2% (145)
	100.0%	85.7% (24)
主任就業支援担当者研修	97.5%	97.6% (81)
	98.8%	94.3% (250)
合計		
ジョブコーチ養成研修	99.1%	100.0% (108)
	100.0%	100.0% (18)
	合計	
発達障害者就業支援セミナー	99.2%	100.0% (126)
	97.6%	78.3% (260)
職業リハビリテーション実践セミナー	99.2%	86.4% (127)
	97.3%	81.8% (153)
	98.1%	83.8% (165)
	合計	
合計	98.3%	86.2% (1081)
職場適応援助者支援スキル向上研修	100.0%	100.0% (34)
	100.0%	100.0% (8)
	100.0%	100.0% (42)
就業支援総研修	98.1%	89.0% (1997)

追跡調査(集計済みのみ)										所属長アンケート(集計済みのみ)									
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)	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 等と、発達障害 者への資料活用 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 雇用機会に役 立った			所属施設にお ける就業支援 の促進に役立 った	就業支援の専門 的な技術や知識 が深まった	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	就業主に対する 支援・援助の取 組が積極的 になった	情報の共有化や 情報分担など、関 係機関のネット ワークを活用し た支援につな がった	中堅職員として の自らの業務の 進め方や業務 改善に向けた取 組に役立った	自らの業務の 進め方や業務 改善に向けた取 組に役立った			
97.9%	48.5% (49)	89.8%	81.6%	81.6%	63.3%				96.4%	63.6% (91)	93.4%	80.2%	68.1%	74.7%	78.0%				
100.0%	53.6% (15)	100.0%	73.3%	86.7%	80.0%				92.9%	53.6% (15)	80.0%	73.3%	60.0%	80.0%		86.7%			
100.0%	62.5% (35)	88.6%	85.7%	91.4%	74.3%				93.6%	68.7% (57)	94.5%	80.7%	81.8%	82.1%	87.3%				
99.0%	53.5% (99)	90.9%	81.8%	85.9%	69.7%				95.1%	64.2% (163)	92.5%	79.8%	72.0%	77.8%	73.9%	8.0%			
100.0%	68.0% (34)	100.0%	97.1%	73.5%	61.8%				97.8%	69.3% (52)	94.2%	86.5%	75.0%	84.6%	88.5%				
100.0%	100.0% (6)	83.3%		50.0%	33.3%		50.0%		81.8%	78.6% (11)	90.9%	72.7%		45.5%	63.6%	63.6%			
100.0%	71.4% (40)	97.5%	97.1%	70.0%	67.6%		50.0%		94.6%	70.8% (63)	93.7%	84.1%	75.0%	77.8%	84.1%	63.6%			
89.2%	57.4% (97)	91.4%	55.8%	49.5%	50.0%				95.3%	59.4% (148)	94.6%	76.2%	47.2%	67.1%	64.2%				
92.9%	45.7% (126)	90.5%	68.8%	57.9%	47.6%				93.2%	48.7% (165)	89.6%	76.8%	58.5%	67.1%	82.4%				
94.8%	52.8% (362)								94.6%	57.9% (539)									

- 満足度：当該研修、セミナーが「大変参考になった」「参考になった」と答えた割合
- 有用度：当該研修、セミナーが実際に「大変役立っている」「役立っている」と答えた割合
- 追跡調査は、研修終了6ヶ月後（職業リハビリテーション実践セミナー-H21年度から6ヶ月後）に実施
- 所属長アンケートは、研修終了2ヶ月後に実施

アンケート自由記述欄の内容(抜粋)

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
	開設後まもない状況で、試行錯誤しながら従事している。今回の研修では業務の全体像やセンターの役割を学び、また、関係機関との連携の大切さを知り、とても有意義な3日間でした。
	色々な地域の障害者就業・生活支援センターの現状や課題を知り、所属する障害者就業・生活支援センターの状況を客観的に知ることができ、自分の支援を振り返ることができて良かった。
	受講前は、自分で何が分かっているのさえ分からない状態で不安でしたが、基礎から具体的な実践方法まで学べ、大変有難い研修だった。
	就労支援を行う際の基本的な視点を、丁寧な講義により知ることができた。また、障害者への支援について、企業との関係性のつくり方、現場でのサポートの仕方や制度を学べ、大変参考になった。
	同じ仕事をしている者同士で、悩みなどを相談、共有でき、大変良い機会だった。
	初めての業務で何をして良いか分からず、環境に慣れるのに精いっぱいだったが、今回の研修を受講したことで、来週からの業務に利用者への対応等に活かしていきたい。
	要望等
	失敗例・成功例といった視点での事例検討も、グループワーク等で取り入れていただきたい。
	障害者に対するコミュニケーションの取り方、自信の持たせ方等、支援スキルに係る研修も検討いただきたい。
	他のセンターの取組を情報交換できる場や、都道府県を越えたネットワークづくりのテーマも、検討いただきたい。
	高次脳機能障害について、長期雇用されている方や、高齢になってきた方のモチベーションの維持、作業能力の維持についての支援方法などが知りたい。
	就労支援に必要なスキルについて、自己チェックの方法に係る研修があると、役に立つのではないだろうか。

追跡調査	肯定的意見
	関係機関と連携する際の知識や資料として、研修内容が活用できた。また、研修中に他の県の障害者就業・生活支援センターと知り合え、一人の利用者をそのセンターにつなぎ現在も支援をいただく等、実際の支援でも連携ができたことが良かった。
	他のセンターの職業評価のチェック表・アセスメントシートを活用し、センター独自のチェック表を作成することができた。また、企業向けのリーフレット作成の際も参考になった。
	基礎知識が習得でき、利用者・事業所双方に対する支援にとっても役立った。
	要望等
	研修後実際の業務ですぐに活かすことができるので、「障害者の就業支援におけるケースマネジメント」や「ケーススタディ」等のカリキュラムの時間を増やして欲しい。
	支援員としての心構えや相談スキル(カウンセリング)、自身のストレスコントロールについても勉強したい。
	精神障害者の登録や相談が増えてきている。例えば、失敗事例から学ぶ等の講座があると支援に役立てられるように思うので、検討願いたい。

所属長アンケート	肯定的意見
	障害者就業・生活支援センターの設置根拠や位置づけ、職務に対する理解等が深まり、自信をもって支援を行えるようになった。
	利用者の障害特性に合わせたアセスメントや相談ができるようになってきている。
	特に発達障害者支援についての理解が深まり、研修で学んだ手法を活用するなど、具体的な支援につながった。
	ケース会議、ミーティング等における発言内容に幅が出てきました。より多角的に見ることができるようになってきたと感じられる。
	多くの知識を学び、受講後の意識が高まったように感じる。また、意見交換や各地域の支援者と交流することで、地域の支援ネットワークの必要性やその支援ネットワークの一つを担っている責任感を学んだように思う。
	より専門的な研修を受けられたことにより、日々の就労支援を携わる際、これまで以上に気づきも多く、モチベーションも高くなっていると思う。
	要望等
	これまでは、企業を知ることが事業主支援の要であったが、今後は「企業への提案方法」など、一歩踏み込んだ支援技法に関する研修を期待したい。
	関係機関と連携を行う際に、チーム支援の形成方法と、そのそれぞれの役割分担のあり方など、具体的にイメージできる研修を望みたい。
	増加傾向にある発達障害者について、特に本人、家族が障害を受容するためのアプローチ方法の研修を要望したい。
	今後の厳しい経済情勢の中で就労支援を行うことを踏まえ、雇用対策や各種制度が効果的に理解できるような研修をお願いしたい。

2 就業支援スキルアップ研修

直後アンケート	肯定的意見
	少ない人数でコミュニケーションが多くとれた点良かった。後期に他の受講生と再会し、更に話し合えることも楽しみにし、日々の支援と課題に取り組みたい。
	普段、感覚や勘で行っていることを、理論を踏まえフェースシート等紙に落とし込むことで、自分を振り返ったり、客観的にケースの分析が可能となるように思えた。
	ロールプレイ等、少人数での参加型研修が多く、他の参加者とも、今までの研修と比較すると多く情報交換ができたように思う。
	普段忙しく動いており、なかなかスキルアップの勉強する機会がないので、とても良かった。
	就労支援の質や課題が概ね同じレベルの人達とともに、実践の中での課題を共有できた、とても勉強になった。
	要望等
	各センターの取組内容の記載をもう少しわかりやすく記入できるような工夫があれば、それぞれのセンターの支援状況が、より受講生に平易に伝わったように思う。
所屬長アンケート	アセスメント、カウンセリング等の基本となる部分の勉強が初めてであり、今まで見まねでやっていた部分の振り返りができたが、更に時間をとって勉強できるとありがたかった。
	研修内容はどれも重要なものばかりであり、もう少し時間をかけて一つひとつを学べたらありがたかった。

所屬長アンケート	肯定的意見
	他の支援者と意見交換できたことで、自信が付きメンタル面でも成長がみられた。
	自分の力に頼りがちであったが、各機関との連携を一層深めていくことが重要と認識するようになった。また、具体論ではないが、より積極的な取組姿勢が見られている。
	他機関の役割を踏えて、個別の支援計画を作成できるようになってきている。対象者と事業所両者に対する支援を具体的に想定し、計画性をもち支援するようになった。
	要望等
	就業と裏表一体である医療も含む生活支援について、具体的な関わり方の範囲や支援ノウハウに係る研修を充実して欲しい。
直後アンケート	制度に関する研修は、地域でも受けれるので、支援の要である「相談支援」のさらなる向上ができる研修を検討願いたい。

3 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
	主任就業支援員といっても、法人内での役割・役割は様々である等、同じ立場の方と意見交換でき知り得たことが多く、とても有意義でした。
	スーパービジョンや支援ネットワークの構築方法等、主任に必要なスキルについてのカリキュラムが組まれており、とても参考になった。
	主任として考えさせられる時期であったため、他の方の意見がたくさん聞け、自分だけで考え込まないことの大切さが分かった。
	グループでの事例を話し合う中で、同じ悩みや喜びを共有することができ、大変励みとなる内容だった。
	要望等
追跡調査	効果的な支援方法や、ネットワークづくりの例等、より実践的な事例を、盛り込んでいただければありがたい。
	1コマ1コマが重要であり、ゆっくり話を聞けたらより深められたと思うので、更に演習時間を増やす等を工夫いただきたい。
	各センターで職員研修をどのようにおこなっているのか、情報交換してみたい。

追跡調査	肯定的意見
	関係機関と連携する際の知識や資料として、研修内容が活用できた。また、研修中に他の県の障害者就業・生活支援センターと知り合い、一人の利用者をそのセンターにつなぎ現在も支援をいただく等、実際の支援でも連携ができたことが良かった。
	他のセンターの職業評価のチェック表・アセスメントシートを活用し、センター独自のチェック表を作成することができた。また、企業向けのリーフレット作成の際も参考になった。
	要望等
	講義形式よりも、ワークショップ形式が多かったため、意見交換が活発に出来ありがたかったが、「主任」の役割やセンター内での職員の育成、関係機関との連携強化に関わるテーマを更に増やしてほしい。
	他機関に説明する機会や、研修時の資料を引用することが多い。
所屬長アンケート	日々の就労支援でたくさんのケースと出合い、対応に迷った時、研修でいただいた資料やその時のノートを見直すとヒントが記してあり、その情報を手掛かりとしている。また、研修受講時に知り会えた方とその後情報交換ができるようになったことが心強い。
	主任という立場での、センターの運営という視点においても、研修を参考にさせていただいている。

所屬長アンケート	肯定的意見
	業務マニュアルをチームで作成する働きかけを行っている。法人内の障害者就業・生活支援センター（3ヶ所）業務における統一システムの導入に、リーダーシップを発揮している。
	全国各地にある障害者就業・生活支援センターの担当者との意見交換を行うことで、地域ごとにある課題を知ることができたとともに、その後の情報交換を行うネットワークが拡大した。
	あらためて基本的なことから学べて良かった。スーパービジョンについては学ぶ機会がなく、勉強になった。
	研修後、支援の際に研修をもとにした発言が多く聞かれるようになった。
	要望等
	主任研修のその次のフォローアップ研修により、スーパービジョンや運営をより深く学んでいきたい。
	障害者就業・生活支援センター以外の連携機関からの、センターへ期待すること等の意見を聞ける講座があれば、主任の業務を進める上で参考になると思われる。
直後アンケート	リスクマネジメントについての研修を盛り込んで欲しい。

ジョブコーチ養成研修

第1号ジョブコーチ

直後アンケート	肯定的意見
	職場適応援助者の位置付けや職務内容・方法等、細かく事例や演習等も交えてあり、大変参考になりました。
	企業・対象者・家族への支援について、ジョブコーチの役割を分かりやすく学ぶことができた。
	ジョブコーチ支援に係る事例を通して支援方法を学べ、大変勉強になり、今後実際に現場での支援に参考になった。
	ジョブコーチとして必要な知識を身に付けるためのテーマが網羅されていた。
	職場適応援助者の求められる支援について、深く理解することができました。また、演習を通して、言葉だけでは支援は難しく、さまざまなツールを活用することが必要であることを知った。
	職場適応援助者の役割、支援のあり方について、具体的なイメージを捉えることができたと思う。
	障害特性から企業・家族支援をどう進めていくか等、はば広く勉強になりました。特に企業との関係づくり、アプローチの仕方など参考になった。
	これまでの自己流で行ってきた支援方法を、この研修で得た専門知識を活用し、さらに専門的に利用者・企業の支援に役立て、関係者全ての方に喜んでいただける支援を行っていきたいと思う。
	障害特性、また特性への働きかけなど、基礎の部分もていねいに教えてくださり、とても参考になった。特性を考慮した支援が必要だと学び直せる機会だった。ジョブコーチの役割はしっかりと頭に入った。地域研修でさらに深めるよう努力したいと思う。
	第2号の方や配置型の方とも意見交換できる場もたくさんあり、勉強になった。また、どの講師の方も分かりやすくお話しいただき良かった。
	要望等
	講師の方の丁寧な説明で結果的には理解が深まったが、専門的な用語等が有り、難しい一面もあった。
	実際にジョブコーチとして働いておられる方のお話を聞くことができたと思う。現場での成功、失敗事例を聞くと、自分の身になりやすい。

追跡調査	肯定的意見
	課題分析や作業指導について、演習を交えながらの講義は、特に指示の実践の中でとても役立った。
	事業所の方へ、障害特性などを伝える際に、研修資料を活用することができた。
	支援記録の記入方法は、支援の実際の場面で参考にさせていただいている。
	ケーススタディを通じて学んだ、多くの方々の意見やアイデアは、支援現場に出る前にイメージ作りができ、役に立ちました。
	研修の受講により、障害特性に合わせた支援が可能となった。
	要望等
	良い研修を受けられた。研修を受けた方々の活動報告会がしたい。今後も機会があれば、報告会、レベルアップ研修にも参加させていただきたいと考えている。宜しく願いたい。
	照明が席によって暗く、学ぶにくいときがありました。空調の調整に配慮をいただければと思います。
	事業所との連絡調整、連携の取り方等をさらに深く掘り下げて学ぶことができれば有難い。さまざまな分野の事業所の方に来ていただいて、事業所が本当に求めているもの、ジョブコーチに期待していること等、さらに具体的にお聞きできれば、今後の支援に役立てられて有難い。

所属長アンケート	肯定的意見
	受講後、研修した内容に沿い、十分努力している様子がうかがえる。
	今まで以上に積極的に取り組んでいる様子が見られ、意見を明確に伝達できるようになった。
	研修後、内部で勉強会を開き情報を共有した。就労支援以外の通常の支援にも活用できており、支援の質の向上につながっている。
	習得した研修内容より、理論的側面から支援を具体化することができるようになり、受講以前の体感的な支援から、専門性の高い支援に変化した。
	研修後、フォローアップや新規の実習先での職務分析・課題分析も積極的に実施している。
	研修後、支援機関を活用した支援が可能となった。
	要望等
	職場実習先の開拓に係る具体的なノウハウが知れる講座を導入して欲しい。
	事業主支援については、人事や雇用管理の考え方など知る機会があると良いと思う。

第2号ジョブコーチ

直後アンケート	肯定的意見
	現場での問題点について、研修と参加者との意見交換で解決できたり、ヒントになり、とても参考になった。
	ジョブコーチとして、必要な多方面の事柄が学べ、とても参考になった。第2号ジョブコーチとして職場で活かしていきたい。
	障害者役を担当して、説明される側の不安や焦りを実感することができた。1号ジョブコーチ・配置型ジョブコーチとの意見交換も大変参考になった。
	課題分析についてあらためて体系化して学ぶことで、これまでの支援がフィードバックの要素が多かったことに反省させられた。社内の指導員とも、ぜひとも共有したいと思った。
	現場で走りながら考えることが多かったため、現場を離れて勉強できる機会は貴重だった。スキルアップ研修も楽しみにしている。
	複数の人が集まって課題について話し合えたため、自分の考えでは思いつかないことに気付かされた。
	家庭に対する支援については、企業としてどこまでできるものか悩みどころでもある。他の機関の活用により、チームとして支援していく手法をとっていく必要を感じた。
	支援計画の記入例、記録の工夫例は非常に参考になった。現場ですぐ使用させていただく。
	企業内で活用できる支援ノウハウがありましたので、実行していきたいと思う。
	要望等
	同業者の方々と話し合え、参考になった研修であったが、研修予定をもう少し早い段階で知らせていただけると有り難い。
	事例や演習は理解しやすかったが、専門用語にはなじみがないので難しかった。
	それぞれの研修カリキュラムの位置づけを事前に教えていただけると、より理解が深まる。
	自分自身と同様に、2号で小企業の中で、障害者の方々と毎日指導をしておられる方の講義・実践を聞き、参考にしたい。
	企業内で様々な問題が発生した際に、それぞれの専門分野の相談窓口を教えて欲しい。
	3日目のグループワークは非常に有意義だった。できれば、1号・配置型の方とも、事例を通じての意見交換を行いたい。事例を通じての意見交換の方が、本音やこんなことがあったということ共有しやすいと思った。
	事前に知りたい障害特性をアンケートにとり、その障害特性を中心に講義を行うなど、受講生を分けるのも一つと考える。
	専門用語が多く、理解するのに戸惑いがあった。

追跡調査	肯定的意見
	講義の中で情報提供のあった雇用管理で活用できる作業習得度・確認表などを、我が社に合うよう再作成し使っている。
	業務を自信をもって行うことができ、後輩の育成に役立てられた。
	この研修で学んだ障害特性についての知識や課題分析は、実際の支援で役に立っている。
	研修で学んだ方法で支援計画を作成した。その支援計画により、支援を進めていくにつれて、対象者の職域を広げられた。
	要望等
	更に知識・技能を深めるスキルアップ研修があれば、受講してみたい。
	他社の2号ジョブコーチの実務的な部分について、もっと教えてほしい。
	研修が終了した後も勉強を続けたいので、半年に一度ケーススタディなどを開催してほしい。

所属長アンケート	肯定的意見
	より広い視野で判断できるようになり、障害特性を配慮した発言が多くなった。
	他のスタッフに知識がないため、研修受講者が学んだ指導方法等のアドバイスがすぐに行え、ありがたい。
	障害者雇用における問題点とその情報提供等々において、専門的知識を得ることで視野が広がり、問題解決への対策が立てやすくなった。
	業務分析や記録等について、改善提案がなされるようになった。
	作業指導や支援の仕方が具体的にできるようになり、知識も共有化できるようになった。
	研修前後で支援に対する姿勢が変わった。知識のない中で不安になりながら従事していたが、研修受講後は自分自身で考え行動でき、支援等に関して改善する意欲が出てきた。
	要望等
	1回の研修のみでなく、スキルアップを図る研修や、企業見学等も検討したい。
	実践経験が豊富な企業担当者の講義を盛り込んでいただきたい。
	連続して業務を離れてしまうのはかなり厳しい状況にあるため、一日の研修時間を増やし日数を短縮してもらえるとありがたい。
	障害者が従事する職務設定に苦労しているため、他社の職務内容等の事例を多く紹介するような場がほしい。

直後アンケート	肯定的意見
	ケーススタディ等の演習が多く、様々な人の意見や考え方を幅広く知ることができた点が、勉強になった。
	卒業後の就労支援について、セミナーを通して理解できました。在学中からのネットワークづくりは、進路の担当者として重要であると思った。
	企業が就業支援者に求めることが整理でき、具体的なアプローチを考えることができた。
	企業の現状、就労支援の現状について、あらためて整理し幅広く学ぶことができ、大変有意義だった。
	当事者、企業側、支援者といういろいろな方の立場にたった視点からの研修を受けることができ、参考になった。
	自分自身の支援が、自分自身で完結してしまう傾向があったが、今回支援ネットワーク形成の重要性が理解できた。
	自分の所属機関に就労支援を行う上で何が足りていないのか、実感として感じられた。参加できて良かったと思う。
	初日は午後から等々、カリキュラムの構成や時間割合も考えられた研修であった。講義も大変勉強になり、また全国からの受講者の様々な意見交換のできる素晴らしい研修でした。
	要望等
	セミナー二日目の朝の当事者が話す生の声がとても良かったし、自分のもっている事例の他に、利用者さんの思いが分かって良かった。もっと時間を取れたらと思う。
	意見交換自体は積極的に行われていたのですが、周囲の声が大きく、聞こえにくいことがあったので、配慮願いたい。
	講義内容が重なる部分をできるだけ少なくした方が、時間的にゆとりができたり、聴いている側も新鮮だと思う。昼食後の一番集中しにくい時間に意見交換を行う等、気分転換できると良いと思われる。
	高次脳機能障害の方を支援するうえで、どんな社会資源があるのか、ネットワークに視点をのいた各支援機関の連携の在り方についての講義を受けてみたい。センターの支援プログラムについて、見学等によりもう少し詳しく知りたい。
	他機関に求める役割等、ネットワーク形成に対してどのようなことが問題になるのかを教えてほしい。
	もっと講師の先生の体験談を、成功、失敗を含め詳細に聴いてみたかった。

追跡調査	肯定的意見
	研修で学んだ課題分析を用いて、作業内容を分析した。支援対象者のつまづきが明確になり、個別に支援を行う上で大変参考になった。
	精神障害者等への対応について、利用者の抱える課題へのアドバイスの際に、知識・情報の引き出しが増えた。
	回復期リハ病院に勤務しているが、復職を希望する患者に対して、メモリーノート等の具体的な支援ツールを活用することができている。
	支援を行う際に、起こっている事象を見るのではなく、それに至った原因や経緯を見ることが、その先の計画も考えながら支援を行うようになった。
	当事者の意見が聴けたことは大変勉強になった。利用者本位の視点で支援にあたることができている。
	要望等
	就労に伴う生活支援として、「所得の保障」(給料だけでは生活をまかなえない方への支援)、「権利擁護」(金銭管理が困難な方への支援)をテーマとした研修を受けてみたい。
	今後の自立支援法、生活総合福祉法の具体的な変更点と、それに応じて各機関の取り組みに何が求められているのかについて研修できると良い。

所属長アンケート	肯定的意見
	企業側への配慮についても理解が深まったことにより、研修受講後の支援に自信が窺えるようになった。
	まだ二年目の職員ですが、今後、移行支援事業所での就労支援員として、更に地域のジョブコーチとしても育てていきたいと思っている。そのためにも、今回の研修内容は、将来の目標を見据えたとても有意義なものだった。
	精神障害や発達障害をお持ちの方に対する支援計画作成時に、具体的な支援方法の提示ができるようになった。
	セミナーの参加体験に基づいて、就労支援に係る疑問点などを聞き、職員育成に活かしている。
	訪問企業への支援や取組方法に、研修後、ニーズに対する対応に変化が現れた。また、障害者の特性と、企業の就業環境とのマッチングが重要であることが理解でき、双方のニーズを配慮しながら対応するようになった。
	要望等
	コース別講座が3つに分かれていたが、どの支援機関も全てのコースの障害の方が利用している状況にあると思われる。障害別のコースの他に、支援機関で分かれた方が共通の課題もあり、より得るものがあるのではないかな。
	事業主に対する支援方法について、支援者(障害福祉サービス事業所)が就労させる際に、支援者自身の取組や経験を意見交換する場がほしい。
	近年は精神障害、発達障害の雇用問題がクローズアップされているように感じますが、知的と精神の重複、知的と発達の重複という人も多く、重複障害に係る対処方法を盛り込んで欲しい。

直後アンケート	肯定的意見
	職業センターの就労移行支援のためのチェックリストや職業に対する希望調査を行い、利用者の希望やアセスメントを行っている。
	利用者の職業評価を行う上で、知識として活かされている。事業所に対して利用者の特性を説明しやすくなり、関係機関との連携を心掛けるようになった。
	障害について本人のが自己理解を、いかに進めていくかが大きな課題であることが再認識できた。多少時間がかかっても、ラポールを確かにし、相談者をきちんと受け止めていくことを続けていきたい。
	知的障害を対象とした訓練校に所属してるが、半分の方が発達を伴っており、訓練を円滑に行うために必要なスムーズに行くかと日々考えていたが、この研修で何をすべきかが分かった。
	発達障害の就労支援の制度や窓口などが分かり、今後、相談窓口での情報提供やアドバイス、方向性の幅が広がった。
	様々な支援機関や政策、雇用助成措置など、すぐに役立つ情報を提供いただき感謝している。
	用語ガイドが有難かった。何となくの理解が「わかった」になったところもあり、仕事上も活用していきたい。
	質の高いグループワークも含めた効果的な研修であり、多くの方々とネットワークを作ることもでき、ありがたかった。
	要望等
	知識的な部分では、大変参考になりました。実際に支援していく具体的な内容がもう少しあれば良かったです。
	全年代的な支援・連携が各地域(医療・企業・福祉・教育・子どもの発達)で重要と語られているが、内容的には少し狭いように感じた。他領域(就労支援と企業・本人だけでなく)からの講義もあるとより良い。
	グループワークの際、いろいろなグループ分けがあると思うが、1つの方法として、同じエリア(近いエリア・県)という分け方を1回入れてもらえると、近隣とのネットワークが作りやすく、研修後のネットワークづくりに役立つ。
	実際のアプローチ方法(ワークシステム・サポートなどの具体的な支援方法)について、時間を拡大して欲しい。

追跡調査	肯定的意見
	発達障害者の相談件数が増えつつあるが、実際発達障害について知識に乏しく、どう関わるべきか考えていた。今回のセミナーを通し、発達障害者への具体的な関わり方、特性について学ぶことができ、少しずつだが支援の方向性が見えてきた。企業に対し発達障害はどのような特性があるのか、障害に係る説明をする上で、今回のセミナーでの学びは大いに役立っている。
	アスペルガー症候群であると思われる在職者の職場での課題解決・定着支援・関係者の理解促進等の実務で大変役立った。
	SOCSS法をグループワークで取り入れる等、ワークシステム・サポートプログラムを参考にしながら、独自のプログラムを作るため検討している。
	このセミナーで学んだ発達障害の概念、様々な分野での支援方法や施策、SOCSS法など実際の支援方法については、教職員の発達障害に関する理解と対応などがテーマの情報交換会等の場面で、活用している。
	研修で学んだことを、注意欠陥多動性障害と思われる学生とのコミュニケーションに活かし、ラポールを築くことができた。最終的にある会社の障害者枠に応募し内定を得ることができた。
	要望等
	発達障害者の感情コントロールについて、具体的な取り組み例などが学習できたら良かった。企業への普及啓発・支援方法について、もっと知ることができたら良かった。
	今後情報のブラッシュアップのために、2回目以降の参加を検討したいのだが、複数回参加者が受講しやすいようなカリキュラムを組んでいただくと参加しやすい。

所属長アンケート	肯定的意見
	発達障害者の相談が増加傾向にあり、ケースも様々である。悩んでいる様子もあるが、研修受講後は理解も深まり少し自信がみえる。
	発達障害の方の利用・相談が増えてきており、対応や支援に関する知識不足を感じていた。研修を受講し、他職員の情報としても大いに役立つと感じる。意識が変わって積極的な取り組みがみられる。
	現場中心の仕事に従事しているが、障害者雇用を取り巻く環境を理解することにより、より実践的な指導・サポートができている。
	関係機関との連携と情報共有がスムーズにできるようになってきた。当事者から情報を聞き出すテクニックが少し向上した。
	専門的な知識が広がり、相談者に対して、見通しをもった支援がより円滑にできるようになった。
	要望等
	研修受講者の支援経験に差があったため、スキルアップと初めての方に分けてもらえると、それぞれの経験に応じたその後の支援に役立つ意見交換ができるのではないかな。
	就労後の定着支援について、生活全体を見た場合、本人に関わる家族への支援や全般的な活動支援の取り組み等がありましたらご教示いただきたい。
	発達障害に加え、精神症状を呈する方(精神疾患)も増えてきていると思われる。それらの方々の支援に際し、注意する点や精神医療の基礎的なレクチャーなども含めた研修があるとありがたい。

平成23年度調査・研究テーマ

1. 年度計画にかかげた調査・研究

(1)平成23年度(継続)研究テーマ

	研究テーマ名	研究期間
1	精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究	平成22～23年度
2	若年性認知症者の就労継続に関する研究－事業所における対応の現状と支援のあり方の検討－	平成22～23年度
3	障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第2期)	平成22～23年度
4	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	平成22～23年度
5	精神障害者の雇用管理のあり方に関する研究	平成22～23年度
6	欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究	平成22～23年度
7	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
8	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

(2)平成23年度(新規)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り組みに関する研究	平成23～24年度
3	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
4	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	平成23～25年度

2. その他の調査・研究

	研究テーマ名	研究期間
1	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	平成22～23年度
2	企業と非営利組織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	平成22～23年度
3	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	平成23年度
4	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	平成23年度
5	障害のある中高年齢求職者の就職活動に関する調査研究	平成23年度
6	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	平成23年度
7	ロービジョン用就労支援機器の利用状況と改善の方向性に関する研究	平成23年度
8	精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究	平成23年度
9	職業上の困難さに着目した障害認定に関する研究	平成23年度

平成23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					備 考	
			項 目 別 評 価						総合評価
			イ	ロ	ハ	ニ	ホ		
1	障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第2期) (No. 106)	A	1	1	1	1	1		
		B	1	1	1	1	1		
		C	1	1	1	1	2	1	
2	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 (No. 107)	A	1	1	1	1	1		
		B	1	1	2	1	1	1	
		C	1	2	2	1	2	2	
3	精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究 (No. 108)	A	1	1	2	1	1	1	
		B	2	2	2	2	2	2	
		C	2	3	3	2	2	2	
4	精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究 (No. 109)	A	1	1	1	1	1	1	
		B	1	2	2	1	1	1	
		C	1	2	2	1	1	1	
5	欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究 (No. 110)	A	1	1	2	1	1	1	
		B	2	1	1	2	1	1	
		C	1	1	2	2	1	1	
6	若年性認知症者の就労継続に関する研究－事業所における対応の現状と支援のあり方の検討－(No. 111)	A	1	1	2	1	2	1	
		B	1	2	2	1	1	1	
		C	1	1	2	2	2	2	

※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)

※項目別評価内容：イ (研究の目的・課題) ロ (研究方法) ハ (研究目的の達成度)
ニ (研究内容の独創性・論理性) ホ (研究成果の有用性)

平成23年度終了研究個別評価結果に関する理由・意見内容

研究テーマ 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第2期) (No.106)

研 究 評 価 委 員		
A	B	C
評 価 結 果 に 関 す る 理 由 ・ 意 見 等 (概 要)		
<p>(総合評価) 優れた成果と考える。</p> <p>(研究の目的・課題) 障害のある労働者個人に対して、期間、対象者を固定し、継続的に調査を行う非常に貴重な研究であり、今後のさらなるデータの蓄積と分析結果に大いに期待する。</p> <p>(研究方法) ワークキャリアについてライフキャリア上のイベントと関係づけの分析を可能にする設計であり、充実した職業生活の継続に求められる雇用管理制度や支援ニーズを把握する上で至当と考える。</p> <p>(研究目的の達成度) 現段階では短期間の観察だが、ワークキャリアとライフキャリアにおける変化の把握という成果を出しており、目的とする長期的な観察による分析を今後とも期待している。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 独創的と考える。今後「仕事継続意思」、「仕事を変えたい」意思がどのようなワークキャリアを形成するのか、分析に期待する。</p> <p>(研究成果の有用性) 雇用形態、離職、転職、異動と賃金の状況、満足度を合わせた分析は、障害のある労働者が充実した職業生活を送る上で、どのような要素が重要となるのか、新たな発見が期待され、そこに必要とされる環境や支援はどのようなものか明らかにするために有用な知見を提供する調査だと考える。</p>	<p>(総合評価) 長期的な継続研究の第2期調査であることから、今後の成果が期待される。パネル標本の確保に最大限の留意を払い、調査における回収率を最大限上げること努力されたい。</p> <p>(研究の目的・課題) 職リハ分野に関するNational Centerとして、直接的な実践的・技術的研究に留まらず、概念・理念・理論の構築にも寄与し得る中、長期的な視点に立ち、他の研究機関や施設では実施し得ない方法・内容に踏み込んだ研究についても手がけることが不可欠。それに相応しい研究といえる。障害者の職業サイクルに焦点をあてた長期にわたる追跡研究は、国内外で見聞したことがない。その意味での新規性・独自性もある。</p> <p>(研究方法) 長期的な継続研究のために前期と後期の2期に分けたことは、研究方法のみならず、組織運営や経費の上からも妥当な計画である。</p> <p>(研究目的の達成度) 第1期調査の結果を踏まえ新規の設問を加えるなど、情報取得に努めており目標を達成している。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 新規項目を加える等、第1期調査の視点をより深く掘り下げている。調査票の設計等の信頼性高い。</p> <p>(研究成果の有用性) 長期的な追跡が始まったばかりだが、変動が予見され、動向を注視。</p>	<p>(総合評価) 障害の有無に関わらず、理想的な職業サイクルは何か、それは海外ではどう異なるのか等の視点も含め総合的に考察し、我が国の知見として国際的にもアピールしていただければと思う。</p> <p>(研究の目的・課題) 「長期継続調査」は国レベルの研究として有用であり、意義もある。</p> <p>(研究方法) 実施期間として平成19年度から35年度までの17年間のうちの2年であるが、あと何回行うのかについての計画があれば記載して欲しい。</p> <p>(研究目的の達成度) 達成している。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 我が国初の当該研究課題に対する長期継続調査であり、社会・文化的背景を踏まえた研究として評価される。</p> <p>(研究成果の有用性) 「昇進」、「給与が上がった」等の声は他の障害者にとっても心強いデータなので、家族も含めた利用者にフィードバックして頂きたい。</p> <p>(その他) 貴重な研究と思う。</p>

平成23年度終了研究個別評価結果に関する理由・意見内容

研究テーマ 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 (No. 107)

研 究 評 価 委 員		
A	B	C
評 価 結 果 に 関 す る 理 由 ・ 意 見 等 (概 要)		
<p>(総 合 評 価) すぐれている研究と評価。</p> <p>(研究の目的・課題) ここ数年間、障害者雇用状況調査では実雇用率が上昇しているが、安定的な継続雇用ができるかが課題であり、対応する重要な研究。</p> <p>(研究方法) 第1章で職場定着支援の構造化を試み、①障害別配慮、②職場定着支援の枠組みの2点にわたる必要な諸条件の検討と、諸条件を歴史的に把握し、課題設定を行ったうえで調査が実施されている。</p> <p>(研究目的の達成度) アンケート調査の回収率を上げるための工夫、業種に広がりのある回収のための事前検討が必要であったと思われるが、ヒアリング調査で補われた部分も多く、目的は達成できたと考える。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 独創性は、研究の必要性の観点から、職場定着の基礎的研究の開始として評価。論理性も、障害別、短期・長期の視点で、ヒアリング(本人、職場管理者、関係機関等)ではマトリックス分析、考察を行っており、評価できる。</p> <p>(研究成果の有用性) 基礎的な研究として、企業、学校、関係機関での支援のための手がかりとなる。</p>	<p>(総 合 評 価) 実践に役立つ具体的な分析が見られ、当初の目的を達成していると思われる。</p> <p>(研究の目的・課題) 障害者の職場定着について調査し、雇用の安定・促進に資するという観点は、障害者職業センターが行う研究ニーズに合致しており、実践現場に有効な独自性のある研究課題である。</p> <p>(研究方法) 先行研究調査による知見の把握とともに研究委員会の設置により検討を深めており、研究は妥当かつ効果的に進められている。</p> <p>(研究目的の達成度) 研究課題の達成に向け着実に進められている。課題設定段階から当事者の意見聴取等ができるとさらに深いものになったかもしれない。事例研究は図解を取り入れると課題の解明がよりわかりやすくなったのではないかと考える。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 職場定着支援の枠組みの理論的構造化等独創的なアプローチが見られ、工夫が凝らされた研究内容となっている。</p> <p>(研究成果の有用性) 本研究に基づき作成された就労支援機関向け資料は、職リハ実践現場や大学研究機関での活用が期待でき、多くの示唆を与えてくれる。</p>	<p>(総 合 評 価) 大変有用な研究であるが、さらなる資料収集、分析深化を期待し「2(やや優れている)」とする。</p> <p>(研究の目的・課題) 障害者が企業内でのキャリア形成の重要性、支援機関の職場定着支援の必要性から時宜に適う研究。</p> <p>(研究方法) 調査票の設計と実施は妥当な手法。無作為抽出法による統計学的な処理は行っていないが、効率的な事例収集の観点からの実施方法であり、適切である。</p> <p>(研究目的の達成度) 障害者雇用企業の配慮事項に関する有用な情報が収集されているが、多様な障害に係る事例を扱ったため、事例数が限定されている。さらなるデータ収集等が必要。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 障害者雇用企業がどのような配慮を行っているかについて、対象領域、取組み主体など、構造的に分析している。今後の同種の調査研究に大変有用な枠組みを与えるもので示唆に富んでいる。</p> <p>(研究成果の有用性) 企業における障害者の定着支援を行う上で、企業及び支援機関に大変参考となる事例が収集されている。また、本研究に基づき作成された就労支援機関向け資料もわかりやすく、有用な資料である。</p>

平成23年度終了研究個別評価結果に関する理由・意見内容

研究テーマ 精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究 (No. 108)

研 究 評 価 委 員		
A	B	C
評 価 結 果 に 関 する 理 由 ・ 意 見 等 (概 要)		
<p>(総合評価) ステップアップ雇用制度が更に浸透していくための方策を検討する上で、適正な現状把握、問題点の抽出がなされており、優れた研究成果と判断する。</p> <p>(研究の目的・課題) ①障害者雇用促進の精神に基づき、ステップアップ制度の定着に資するための研究として行われ、総合センターの役割として適正。 ②ステップアップ制度の持つ意義、定着に対する問題点に焦点をあてた研究で、独創的観点から適正な研究課題が設定されている。</p> <p>(研究方法) ①適正な質問項目のアンケートや訪問ヒアリングを実施して現状及び課題が検討され、適正な研究方法が採用されている。 ②可能な対象には電話でのヒアリングを実施し、効率に配慮したデータ収集が試みられている。</p> <p>(研究目的の達成度) ステップアップ制度の潜在的有用性の確認、複数機関の連携の必要性の認識、連携支援、ジョブコーチ支援の周知、実施の必要性が指摘されている。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) ①経済状況が厳しい中で精神障害者を含む障害者の雇用実態について十分に把握された研究はなく、新施策を導入しつつ、障害者雇用の実態把握という独創性を有する ②研究対象機関は想定できる最大限であり得られたデータには信用性がある。また質問項目から今後の施策が検討されており、論理的な結論が得られている。</p> <p>(研究成果の有用性) ①障害者の雇用促進への隘路をリハビリテーション学的側面から研究し、幕張ストレス・疲労アセスメントシート導入の可能性が示され、利用者の就労促進に資する。 ②段階的障害者雇用の方策やトータルパッケージを利用した支援法の研究等に資する可能性は高く、障害者雇用促進に相当の貢献が期待できる。</p>	<p>(総合評価) ステップアップ雇用を利用した当事者へのヒアリングが実施されていれば利用者からの視点が加わり、より多面的な研究成果が得られたのではないかと。その他については整合性のある妥当な研究と判断する。</p> <p>(研究の目的・課題) 短期間で離職する者に対して段階的な移行支援の具体的な方策を検討することは、喫緊の課題であり、本研究がその点を明らかにすることは目的に掲げていることは評価できる。</p> <p>(研究方法) 特にトータルパッケージを用いた点が、より具体的な方策を探る為の方法として評価できる。本報告の今後の課題にも記載されているように、ステップアップ雇用を利用した当事者へのヒアリングが実施されていないことが残念な点。</p> <p>(研究目的の達成度) 良好であると判断する。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 理論性については問題ないと判断する。</p> <p>(研究成果の有用性) ステップアップ雇用の利用度などを含めた調査結果は、本制度の活用に向けた方策を考えていく上で有用な視点を提供している。</p>	<p>(総合評価) ステップアップ雇用制度について研究する必要性は理解できる。常用雇用が企業側の雇用状況では厳しい状況であることから、企業が活用してみようと思えるものとする視点や、本人ニーズを掘り下げる必要がある。</p> <p>(研究の目的・課題) 常用雇用に向けた支援のあり方についての研究であったが、ステップアップ制度に焦点化されており、研究テーマををそのようにした方が研究目的に沿っていたのではないかと。</p> <p>(研究方法) ステップアップ制度の利用者本人へのアンケート調査が望まれる。</p> <p>(研究目的の達成度) ステップアップ制度の問題点はある程度明らかになった。さらに客観的な調査等が必要ではないかと。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 以前の調査との重複もあり、独創性があったとは言い難いが、ステップアップ制度の活用方法や他の制度との関係やステップアップ制度の問題点を明らかにした点は評価できる。</p> <p>(研究成果の有用性) ステップアップ制度の現状と今後の課題について、企業、支援機関の参考となる示唆が得られた。また、常用雇用に移行する上での問題点等も明らかになった。</p>

平成23年度終了研究個別評価結果に関する理由・意見内容

研究テーマ 精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究 (No. 109)

研 究 評 価 委 員		
A	B	C
評 価 結 果 に 関 す る 理 由 ・ 意 見 等 (概 要)		
<p>(総合評価) 優れた成果と考える。</p> <p>(研究の目的・課題) 2005年の障害者雇用促進法の改定により精神障害者として新たに雇用する動きが本格化した経緯から、他障害より少ないながら企業において雇用管理に関わる事例が示されるようになってきている。こうした中で、先行研究で示された企業内での雇用管理に関わる諸施策が広く事業所で行われているのかを把握しようとした貴重な研究と考える。</p> <p>(研究方法) 実現可能性と調査の限界を踏まえた妥当な設計である。一部質問項目には、企業側の把握しづらさ等からいささか回答しにくい表現もあったかもしれない。</p> <p>(研究目的の達成度) 当初の目的を達成していると考ええる。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) (研究の目的・課題)に述べた観点から、独創性のある貴重な研究と考える。</p> <p>(研究成果の有用性) 特に、雇用している聴覚障害者が精神疾患を発症する事例の把握では、今後さらなる実態調査と対応策を検討する必要性の指摘は重要である。</p>	<p>(総合評価) 総合的に高く評価したい。さらに研究を進めていくために、研究調査結果から出てきた課題を遂行されたい。</p> <p>(研究の目的・課題) 調査を通して、精神障害者の雇用管理ノウハウが、仕事の環境や内容が違ってもある程度適用されるものかを把握することは、今後の精神障害者雇用を拡大する上で大変意義ある研究。特にガイドブック作成は、新規に精神障害者を採用する会社に関心を持って活用してもらえることが期待できる。</p> <p>(研究方法) 新規就職・復職者本人の会社対応、支援機関の支援状況調査が実施されたことは、総合的な見地から調査されたこととなり、一定の評価ができる。支援機関の支援は以前から必要に応じ実施されており、より詳細な調査結果が期待できよう。今後職場定着支援の視点から、雇用先と本人、支援機関の3者の関係構築の為のノウハウも必要であり、次回に期待したい。</p> <p>(研究目的の達成度) 研究目的の達成度は高く、ガイドブック作成でさらに高まった。精神障害者の対応として一般的にも活用できる点が大いにある。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 独創性というよりも、現在最も必要とされていた研究調査であったと考える。その点で大変有意義。</p> <p>(研究成果の有用性) 本研究の成果物としてガイドラインが作成されたことにとっても感激している。本来研究・調査は、対象者に還元され役立っていくものであり、それが目に見える形で実現できたことは大変意義深い。</p>	<p>(総合評価) 今後、調査結果を広く情報発信し、事業所や支援者に届けるのであれば、大変有用な研究であるといえる。</p> <p>(研究の目的・課題) 精神障害者の雇用について、多面的に評価を試みた、時宜を得た調査研究である。</p> <p>(研究方法) かなり大規模な調査を展開し回収率もまずまずであることが、調査の妥当性を裏付ける。事業所調査、本人調査、支援者調査と多面的な調査で障害者雇用の実態を示したことは評価できる。</p> <p>(研究目的の達成度) 能力開発、キャリア形成の検討、医療との協同作業、復職支援のニーズ対応、復職後のフォローの必要性など、今後取り組むべき課題の発掘に有用であった。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 多面的に状況把握に努めており、他機関ではできない調査となっている。</p> <p>(研究成果の有用性) 「精神障害者雇用管理ガイドブック」は、体験談やわかりやすい図表などが豊富であり、有用である。積極的普及が望まれる。</p> <p>(その他) 精神障害をもつ者の支援の場合、医療とのアクセスが長期的には必要と考えられる。そこをどこが担うのか、医療サイドの就労支援への取り組みの積極性をいかにして引き出すか、といった課題もあるかと思われる。</p>

平成23年度終了研究個別評価結果に関する理由・意見内容

研究テーマ 欧米の障害者雇用法制及び施策に関する調査研究 (No. 110)

研 究 評 価 委 員		
A	B	C
評 価 結 果 に 関 する 理 由 ・ 意 見 等 (概 要)		
<p>(総合評価) 総合的にみて、すぐれた研究であると評価することができる。第1に研究対象が体系的に設定されていること、第2に研究課題について十分な研究がなされていること、第3に研究が十分である一方で非常にわかりやすい内容となっていること、第4にわが国の今後の障害者雇用施策を考える上で貴重な資料となりうることで、その理由として挙げられる。</p> <p>(研究の目的・課題) 欧米諸国における障害者雇用法制・施策の動向と課題をあきらかにしようとする研究であり、体系的、包括的に鳥瞰している点は他の研究とは一線を画すもの。近時のニーズに合致した有用な研究であるといえる。</p> <p>(研究方法) 統一基準に基づき各国の施策を紹介、分析するという方法がとられており、内容が複雑であるにもかかわらず非常に理解しやすいものとなっている。また比較基準を明確化により、研究対象が明確化し、研究内容が深化している印象を受ける。</p> <p>(研究目的の達成度) 統一化された比較基準を前提に各国の施策を鳥瞰する目的は十分に果たされているといえる。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 独創性については3点が挙げられ、近時の障害者権利条約批准を前提とした研究では十分に取られてこなかった内容である。さらには調査対象国が差別禁止法を有しながら就業能力が十分でない障害者への就労支援を積極的に実施していることの指摘は、差別禁止法が全てを解決するわけでないことを暗に示しており、興味深い。</p> <p>(研究成果の有用性) ①我が国の現状における制度の不備を指摘している点で本研究の意義は非常に大きい。②障害者の就労やその可能性を高める施策のあり方、公的資金の使い方についても大きな示唆を与える。</p>	<p>(総合評価) 障害者権利条約の批准、障害者制度改革の検討がなされている現在、労働及び雇用については、障害者の範囲、雇用率制度の検証・検討、職場での合理的配慮確保のための方策などが検討されているが、諸外国の雇用法制・施策の動向と課題は、わが国の制度を見直し、今後を考える上で意義のある内容である。</p> <p>(研究の目的・課題) 障害者権利条約の批准に係る障害者雇用法制の見直しが進んでいる国について総合的にまとめることは新規性・独自性が見られる。</p> <p>(研究方法) 調査研究会の設置、文献・資料の収集、海外調査等、海外の障害者雇用法制・施策の現状を把握、分析するための妥当な研究方法であると考えられる。</p> <p>(研究目的の達成度) それぞれの国のそれぞれの法制・施策について十分研究がなされていると考える。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 直近の情報を把握した上で総合的に分析、考察、結論がなされている点が良い。</p> <p>(研究成果の有用性) データの新鮮さもあって、政策立案の参考資料として、また大学・研究機関の研究資料としてとても有用なものであると考える。</p>	<p>(総合評価) 本研究の成果に関する総括部分がないのは惜しまれるが、研究目的を十分達成しており、成果が有効に活用されることを考えれば高く評価できる。</p> <p>(研究の目的・課題) 英独仏米の障害者雇用法制及び施策について最近の動向等を把握分析し、国内関連法制の見直しに資するという研究目的は時宜にかなっている。</p> <p>(研究方法) 目的を達成するための方法としては妥当。ただし、現地調査の日数をより多くとる必要があると思われる。</p> <p>(研究目的の達成度) 各国の法制度等をまとめた簡易表の作成も含め十分達成している。ただし先に出した資料シリーズの総括部分がないのは物足りない。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 対象国の法制等を体系的に整理し、対比したことは独創性・論理性がある。しかし、総合センターでは以前にも同様の調査研究がなされており、それを踏まえた検討がなされてもしかるべきと思われる。</p> <p>(研究成果の有用性) 簡易表をはじめ、本研究の成果はわが国の国内法制の見直しをすすめる上できわめて有用な資料となる。なお、有効に活用されるためにはより読みやすく、正確な表現が求められる。</p>

平成23年度終了研究個別評価結果に関する理由・意見内容

研究テーマ 若年性認知症者の就労継続に関する研究
－事業所における対応の現状と支援のあり方の検討－(No.111)

研 究 評 価 委 員		
A	B	C
評 価 結 果 に 関 する 理 由 ・ 意 見 等 (概 要)		
<p>(総合評価) 当初、本研究には困難な点が予測され、成果を上げることは難しいのではないかと考えた。しかし報告書を読み、予想以上の成果を上げることができたことを評価する。</p> <p>(研究の目的・課題) 若年認知症が増加している今日のニーズにフィットした研究課題である。とりわけ、若年性認知症には働き盛りの男性が多いことから、就労継続の可能性を探ることには重要な意味がある。</p> <p>(研究方法) 地域職業センターにおける過去12年間の利用実績に遡及した第1回調査と、直近2年間の第2回調査の結果を比較することで、今日的な課題をクローズアップさせることができた。また、職業センターという送り出し側のみならず、雇用側である職場や中立的立場の専門医という3者の意見を把握することで、総合的な視点からの調査となっている。</p> <p>(研究目的の達成度) 事業所訪問ヒアリングという困難な調査を実施したことは評価できるが、部分的にとどまったことで、十分達成できたとは言えない。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 3者のデータを補完する形で、就労継続事例調査を取り上げ、それらに基づいて論理的に結論が導き出されている。</p> <p>(研究成果の有用性) より多くの就労継続事例を集積し、連携を含めて支援の具体的なノウハウを提示できれば、有用性がより高まると考えられる。</p>	<p>(総合評価) 若年性認知症者の就労継続という重要な研究課題に関し、文献調査をはじめ関係機関等を対象とした包括的な調査研究が行われ、貴重な成果が得られたと評価できる。</p> <p>(研究の目的・課題) 若年性認知症は、本人等が深刻な困難を持つことに社会的注目度も対応も未だ不十分な中で、その就労継続に焦点を当て、支援体制整備のあり方の検討を目的に実施したことは独自性が高く、総合センターが実施する研究として極めて有意義である。</p> <p>(研究方法) 研究目的に沿い包括的に実施。アンケートのほかヒアリング調査も行い、きめ細かい情報を得るに適切。専門医、事業所への調査等は結果の一般化には回収率が低く、十分な協力が得られなかったという課題は明示されていて、こうした限界を前提に研究成果を考察し活用していると考えられる。専門医への調査は、焦点化した情報が得られた点で妥当な方法と評価し得る。</p> <p>(研究目的の達成度) 就労継続支援に重要な点は、実証もしくは示唆されたと考えられ、目的の前段は達成と認められる。後段の発症初期段階での支援体制整備のあり方に関しては、得られた成果、問題点をどう検討し社会還元するかが課題。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 本テーマは未解明の点も多く、まずその意味で独創性が高い。地域職業センター、医療機関、事業所に調査した点も評価。新たな成果も得られ、目的に照らし対象の選択、方法も適切。目的の設定、調査の実施、結果及び考察も論理的一貫性を有する。</p> <p>(研究成果の有用性) 調査対象が限られたという課題もあるが、職リハ領域での多くの貴重な研究成果が得られており、いずれも有用性が高い。</p>	<p>(総合評価) 全体的には、大変勉強になった。</p> <p>(研究の目的・課題) 前回研究の内容と合わせて、若年性認知症者に対する就労支援ということに適っていると考ええる。</p> <p>(研究方法) アンケート調査とインタビューによる具体的な事例収集を組み合わせてあり、妥当。</p> <p>(研究目的の達成度) アンケート調査は、地域職業センターの回収率が高いが、企業や専門医への調査では事例が少ないこともあり、回収率が低い。特に専門医からの回収率は低く、医師に対する調査方法として課題が残るが、収集された事例に関しては興味深い結果と考える。</p> <p>(研究内容の独創性・論理性) 調査対象や調査方法に関しては独創的とは言えないが、それぞれの調査の少ない事例から、共通点や課題を導く等参考になる内容である。</p> <p>(研究成果の有用性) 本報告にもあるように、若年性認知症に対する職リハは、進行しない原因疾患では可能かもしれない。だが大部分の進行する神経変性疾患では就労支援を行う時期がポイントとなり、早期発見され能力が残存している時期でなければ困難であり、高次脳機能障害や他の障害者のようにはいかないところがある。企業にとっても障害者として雇用するにはまだまだ課題が多いと言わざるを得ず、若年性認知症者に対する職リハは、事例の積み重ねとその分析が必要と考ええる。</p>

「第19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23年12月19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	
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。
10:30 ～ 12:00	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) 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 主任研究員) 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 主任研究員)

○研究発表会

時 間	内 容	
12:30	受 付	※午前中に受付を済ませた方は結構です。午後から参加される方のみ受付してください。
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)
13:15 ～ 14:45	特別講演	「資生堂における障がい者雇用と雇用継続の取組みについて」 講 師: 真下 隆幸 氏(株式会社資生堂 人事部 次長 / ダイバーシティ推進グループリーダー)
	休 憩	
15:00 ～ 17:00	パネル ディスカッション	「障害者の職業生活を支えるために」 司 会 者: 白兼 俊貴 (障害者職業総合センター 統括研究員) 天野 聖子 氏(社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 理事長) パネリスト: (五十音順) 鈴木 千春 氏(スターバックスコーヒージャパン株式会社 人事本部 部門人事部 東日本人事チーム) 藤原 敏 氏(株式会社日立製作所 人材統括本部 勤労部 労務・雇用企画グループ 主任)

【第2日目】平成23年12月20日(火) 会場:幕張メッセ 国際会議場内各会議室

時 間	内 容	
9:00	受 付	※1日目に受付を済ませた方は結構です。2日目から参加される方のみ受付してください。
9:30 ～ 11:10	研究発表	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。
	休 憩	
11:20 ～ 12:30	研究発表 (昼食)	ポスター発表 発表者による説明、質疑応答を行います。
	休 憩	
13:00 ～ 14:40	研究発表	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。
	休 憩	
15:00 ～ 17:00	テーマ別 パネル ディスカッション	I 「雇用継続～発達障害者に対する取組み～」 司 会 者: 有澤 千枝 (神奈川障害者職業センター 所長) 神谷 和友 氏(株式会社NTTデータいち ITサービス事業部 事業部長 / オフィス事業部 部長) パネリスト: (五十音順) 鈴木 慶太 氏(株式会社Kaiken 代表取締役) 成澤 岐代子 氏(株式会社良品計画 総務人事・J-SOX担当 人事課) II 「雇用継続～中小企業における取組み～」 司 会 者: 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) 伊澤 壯樹 氏(立川公共職業安定所 雇用指導官) パネリスト: (五十音順) 小林 信 氏(全国中小企業団体中央会 労働政策部長) 鈴木 厚志 氏(京丸園株式会社 代表取締役)
17:00	閉 会	※各会場ごとに閉会、解散

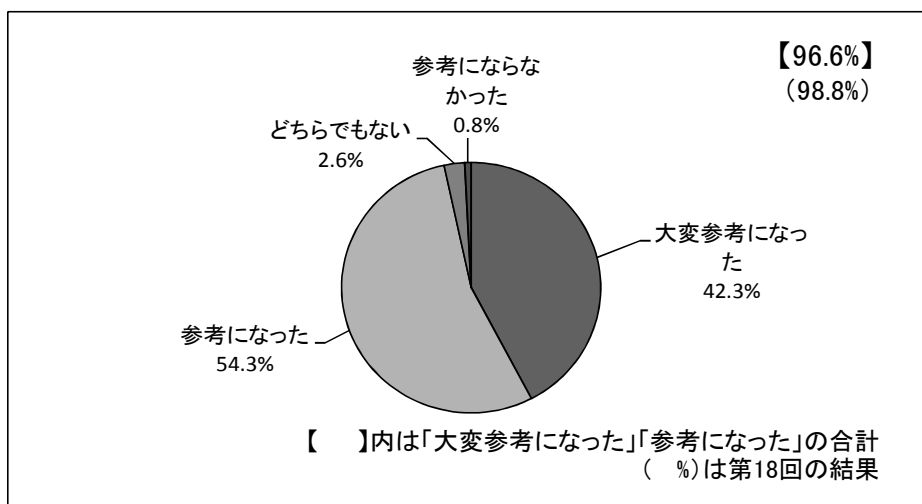
「第19回職業リハビリテーション研究発表会」実施状況及びアンケート結果

1 参加者数および発表題数

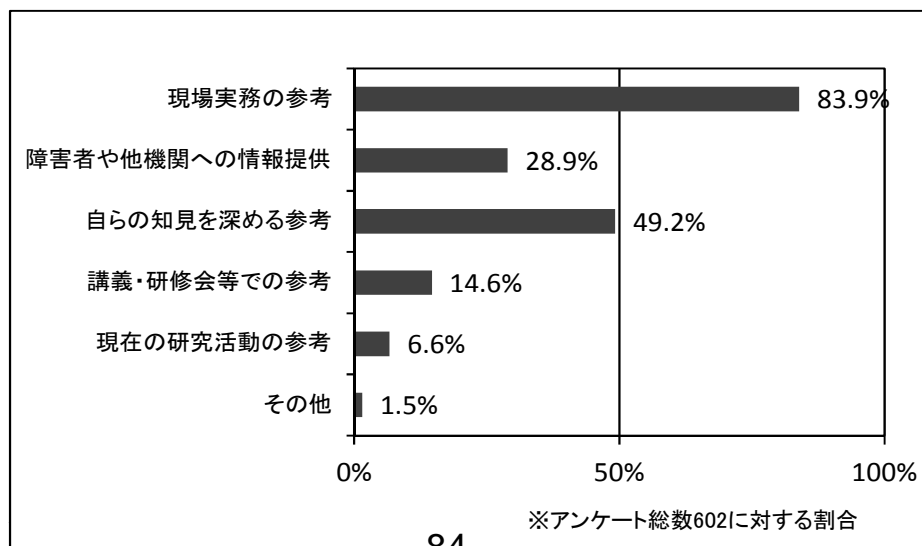
分 類	参加者数	発表題数		
		口頭	ポスター	合計
職業安定関係	60	2	0	2
職業能力開発関係	11	2	1	3
企業・企業団体	219	18	3	21
福祉関係	295	21	5	26
教育関係	77	1	1	2
医療・保健関係	76	4	4	8
大学・研究機関	31	8	4	12
その他	40	2	0	2
雇用支援機構	194	30	9	39
合 計	1,003	88	27	115
(第18回実績)	1,010	78	23	101

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 23 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

平成 24 年 3 月 31 日
研究企画部企画調整室

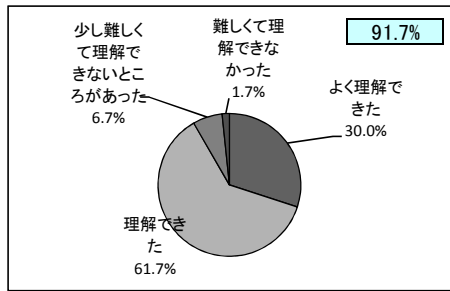
- 1 沖縄 （後援：農村工学研究所、協力：沖縄障害者職業センター）
普及する内容 「農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大のための具体的方策に関する調査研究」（報告書No.102）
（事業主支援部門 久保村統括研究員）
日 時 平成 24 年 2 月 8 日（水） 13:00～16:30
普及対象 沖縄県内の企業、労働、福祉、能開関係機関等
参加人数 90 名
- 2 佐賀 （協力：佐賀中部保健福祉事務所、佐賀障害者職業センター）
普及する内容 「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」（報告書No.95）及び「精神障害者相談窓口ガイドブック」
（障害者支援部門 相澤主任研究員）
日 時 平成 23 年 10 月 28 日（金） 15:00～17:00
普及対象 主に佐賀県内の精神障害者支援機関関係者で構成される精神障害者支援ネットワーク会議参加者
参加人数 38 名
- 3 山形 （協力：山形障害者職業センター）
普及する内容 「ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究」、「職場適応援助者制度の現状と今後のあり方に関する研究」及び「職場適応援助者による支援の現状と支援終了後の雇用継続に向けた支援体制のあり方に関する研究」成果の発表と意見交換における助言
（障害者支援部門 若林功研究員）
日 時 平成 23 年 11 月 21 日（月） 13:30～16:30
普及対象 事業主、労働、福祉、教育、医療機関
参加人数 34 名
- 4 宮崎 （協力：宮崎県、宮崎労働局、宮崎障害者職業センター）
普及する内容 「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」（報告書No.88）及び「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」（報告書No.101）
（障害者支援部門 望月主任研究員、知名研究員）
日 時 平成 23 年 12 月 5 日（月） 13:00～16:45
普及対象 事業所、職業安定行政、教育関係、医療・保健等
参加人数 73 名
- 5 香川 （協力：香川県発達障害者支援センター、香川障害者職業センター）
普及する内容 「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」（報告書No.101）及び「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」（報告書No.88）
（障害者支援部門 望月主任研究員、知名研究員）
日 時 平成 24 年 1 月 20 日（金） 14:00～16:30
普及対象 ハローワーク、就労支援機関、福祉、教育機関等
参加人数 74 名

平成23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—

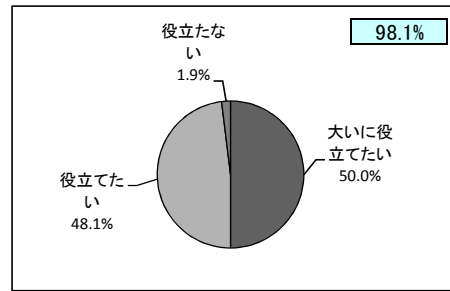
1 講演・報告に関する感想

(1) 沖縄(回答者 61人/参加者 90人：回収率 67.8%)

① 報告に関する感想

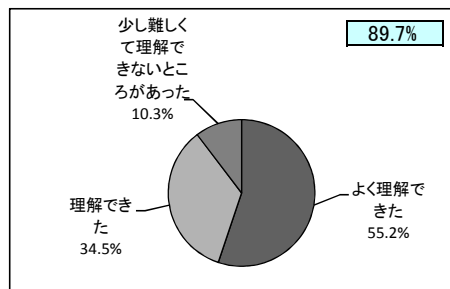


② 今後の業務への活用

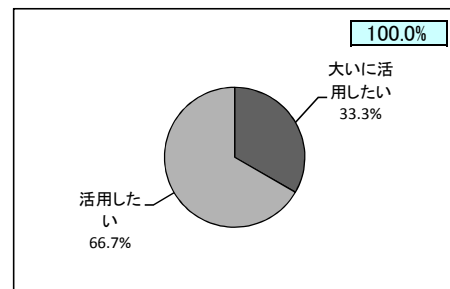


(2) 佐賀(回答者 30人/参加者 38人：回収率 78.9%)

① 講演に関する感想

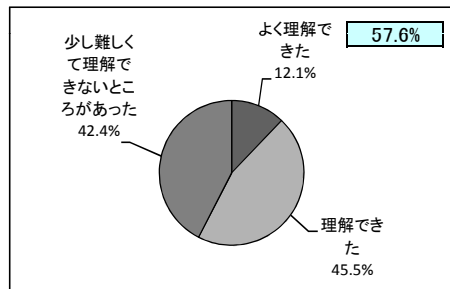


② 今後の業務への活用

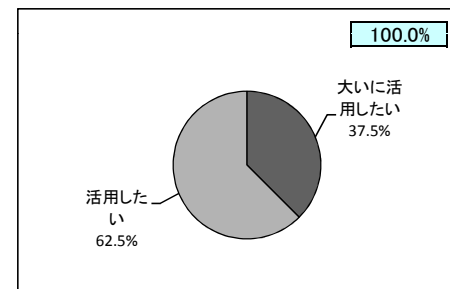


(3) 山形(回答者 34人/参加者 34人：回収率 100%)

① 講演に関する感想

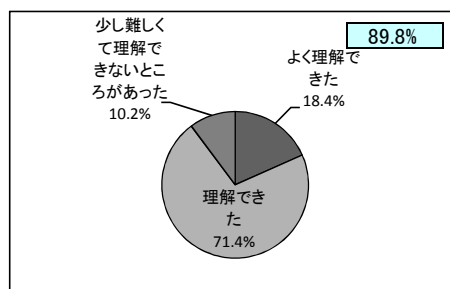


② 今後の業務への活用

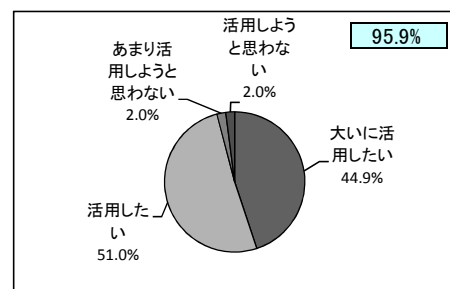


(4) 宮崎(回答者 49人/参加者 73人：回収率 67.1%)

① 講演に関する感想

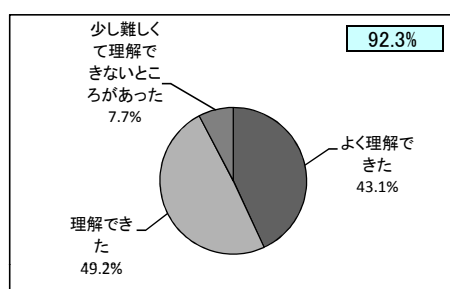


② 今後の業務への活用

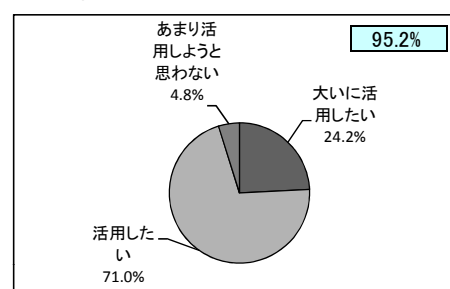


(5) 香川(回答者 66人/参加者 74人：回収率 89.2%)

① 講演に関する感想



② 今後の業務への活用



平成23年度学会等における発表状況

No.	学会名	発表テーマ	実施日
1	第20回視覚障害リハビリテーション研究発表大会	視覚障害者の雇用・就業問題に関する国際比較	H23.8.19～21
2	日本職業リハビリテーション学会第39回(愛知)大会	大会企画分科会「失語症者の『働きたい』を支えるには」話題提供	H23.8.25～26
3		企業と非営利組織等との協業による障害者雇用の取組み	
4		障害者の円滑な就業の実現等に向けた長期継続調査 第2回報告	
5		障害者の職場定着における最近10年の配慮事項について	
6		精神障害者の雇用管理に関する調査の概要について	
7		ステップアップ雇用奨励金制度の活用実態調査について 中間報告(1)	
8		ステップアップ雇用奨励金制度の活用実態調査について 中間報告(2)	
9		認知に障害のある人に対する相談補助シートの作成(1) ー支援技法に焦点をあててー	
10		認知に障害のある人に対する相談補助シートの作成(2) ー支援における視点・留意点に焦点をあててー	
11		公正性判断と合理的配慮の提供; 米国における研究の概観	
12		ドイツにおける視覚障害者の就業状況と職域開拓の動向について ーEU指令の実施と障害者権利条約の批准を背景としてー	
13		中小企業における障害者雇用に関する実態と意識について ー各種支援の実態調査からー	
14	日本発達障害学会第46回研究大会	自主シンポジウム「発達障害者の企業における就労・定着支援の課題」 ー一般企業における配慮の考え方ー	H23.8.20～21
15		自主シンポジウム「発達障害者の企業における就労・定着支援の課題」 ー特例子会社における配慮の現状ー	
16	日本特殊教育学会	医療に従事する視覚障害者の職業的課題について ー国家試験から職場環境整備までー	H23.9.24
17	日本精神障害者リハビリテーション学会第19回 京都大会	明日から使える就労支援のスキル	H23.11.11～ 13
18	全国難病センター研究会第16回研究大会(東京)	難病患者の「就労支援」の現状と課題についての整理	H23.11.13
19	第35回日本高次脳機能障害学会	若年性認知症者の就労継続に関する事業所の対応の現状	H23.11.11～ 12
20	第48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失語症者の実態	H23.11.2～3
21	SST開発普及協会第16回学術集会in長崎	人材育成のためのSSTー事業所を実践フィールドとしてー	H23.12.2～3
22	第15回日本精神保健・予防学会学術集会	職場のメンタルヘルスの現状と復職支援における課題	H24.12.4
23	日本発達心理学会第23回研究大会	コミュニケーションに関する企業の期待水準と発達障害者の支援課題	H24.3.9～11
24		コミュニケーションとビジネスマナーに関する指導の現状と発達障害者の支援課題	

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23年度アクセス件数

(単位：件)

全ホームページアクセス件数	8,020,466 (4,344,611)
研究成果へのアクセス件数	7,787,974 (4,161,465)
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	7,381,714 (3,586,272)
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	406,260 (575,193)

(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：186,930件
- 調査研究報告書No.57
精神障害者等を中心とした職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（最終報告）：78,274件
- 調査研究報告書No.84
地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究：77,827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－：251,322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：196,756件
- 資料シリーズNo.7
障害者の高齢化と疲労に関する基礎的研究：127,680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：394,310件
- 各種教材・ツール・マニュアル等
地域就労支援における情報の取得と活用のガイドブック：158,449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」：155,250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：214,500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：78,043件
- 英文ホームページ：12,320件

平成23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 調査実施予定時期

平成24年度第2四半期～第3四半期

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、障害者雇用支援センター

平成24年6月に研究成果物を送付する、障害者就業・生活支援センター及び障害者雇用支援センター

4 調査予定項目

(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、リーフレット、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10～21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、障害者雇用支援センター

- ① 調査研究報告書、サマリー、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

e-mailによる調査

(2) 障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター

質問紙票の郵送調査

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・生活支援センター等 56か所/256か所(回収率21.9%)

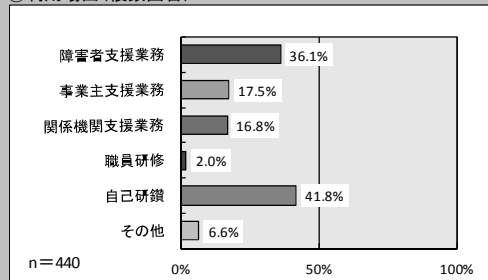
研究成果の利用状況について

1 広域・地域センター

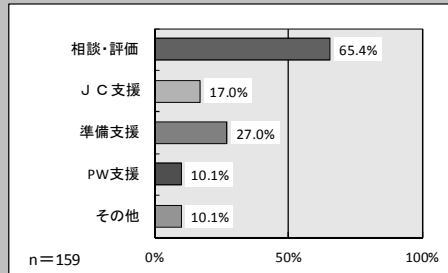
※調査件数(27ヶ所、31回答)

調査研究報告書・資料シリーズ

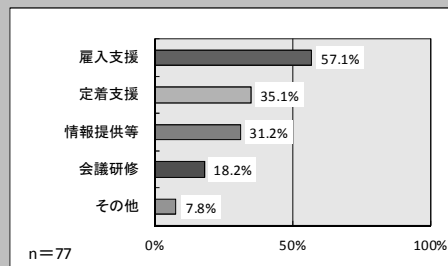
①利用場面(複数回答)



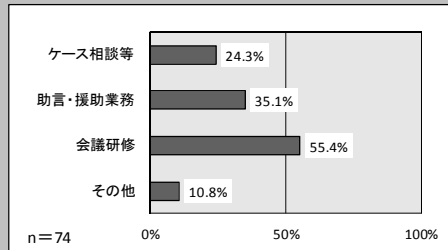
①-2障害者支援業務に係る利用場内訳(複数回答)



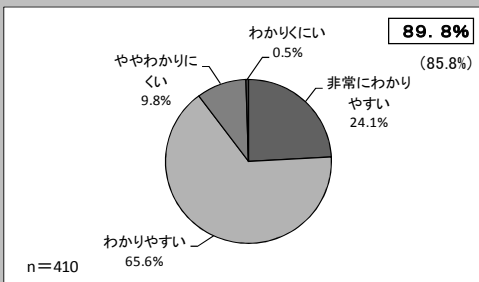
①-3事業主支援業務に係る利用場内訳(複数回答)



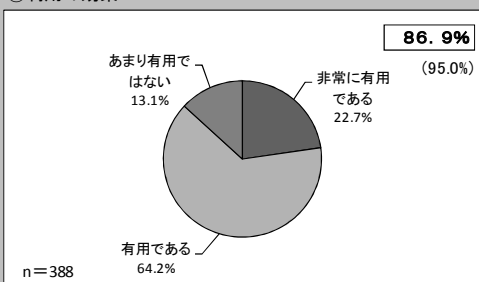
①-4関係機関支援業務に係る利用場内訳(複数回答)



②わかりやすさ

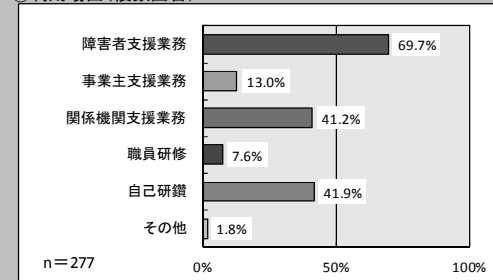


③利用の効果

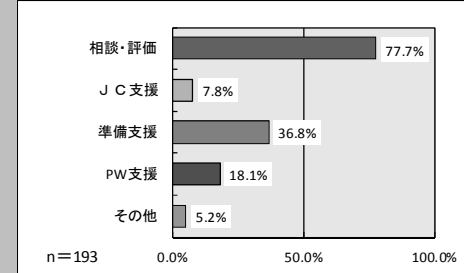


マニュアル・教材・ツール等

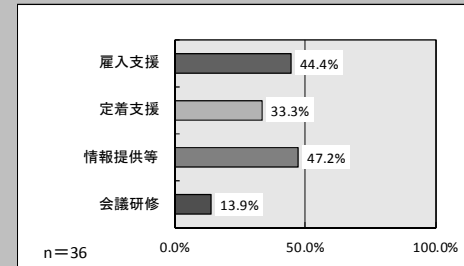
①利用場面(複数回答)



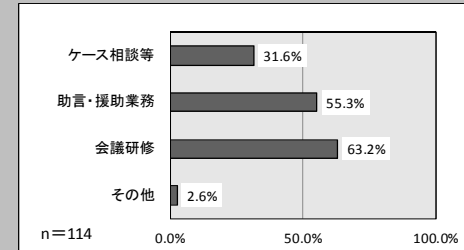
①-2障害者支援業務に係る利用場内訳(複数回答)



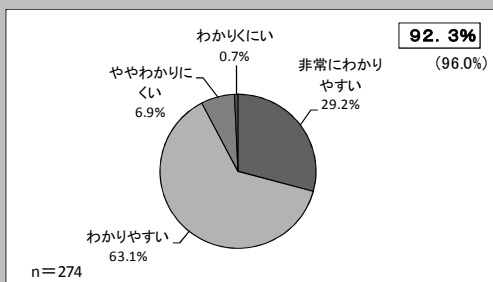
①-3事業主支援業務に係る利用場内訳(複数回答)



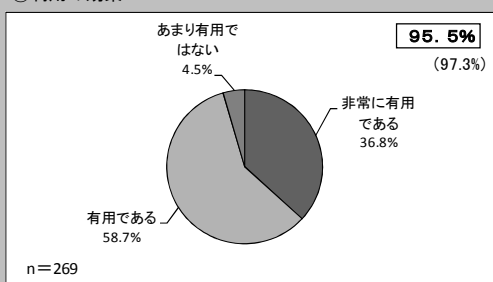
①-4関係機関支援業務に係る利用場内訳(複数回答)



②わかりやすさ



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22年度実績。

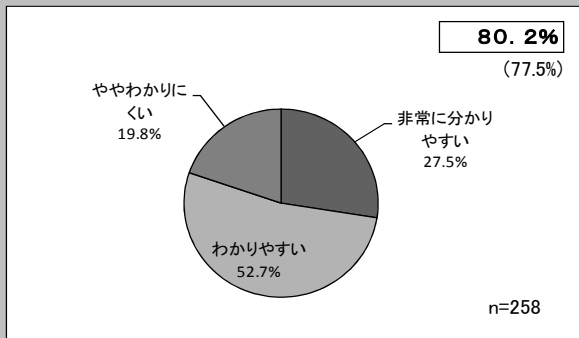
※3 グラフ左下のnは、利用のあった「調査研究報告書・資料シリーズ」または「マニュアル・教材・ツール等」の延数。

2 障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター

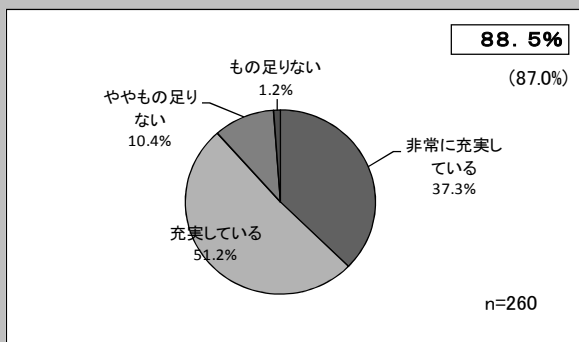
※ 56ヶ所

調査研究報告書・資料シリーズ

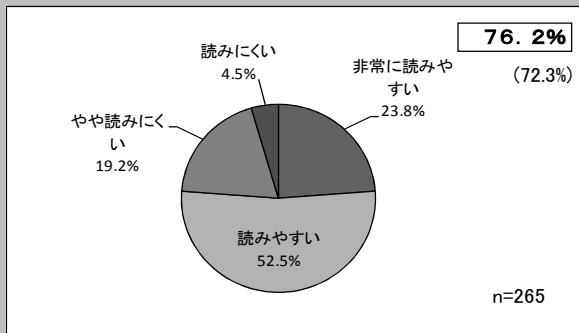
①わかりやすさ



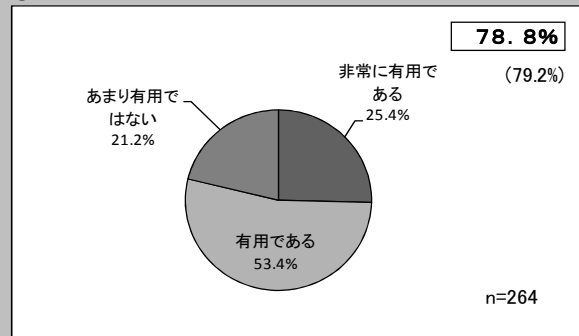
②内容の充実度



③読みやすさ

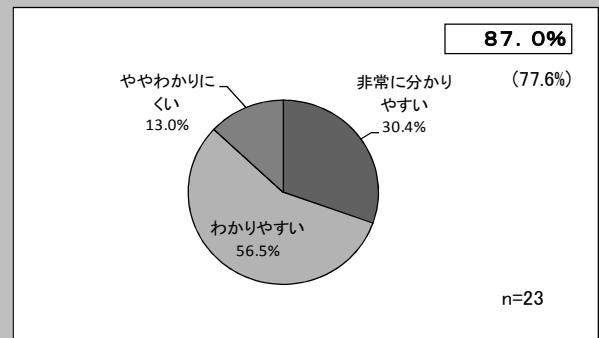


④利用の効果

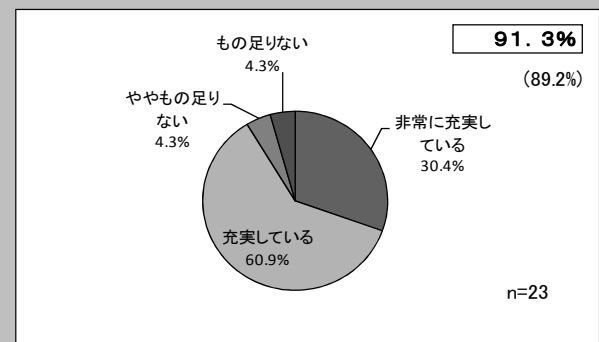


マニュアル・教材・ツール等

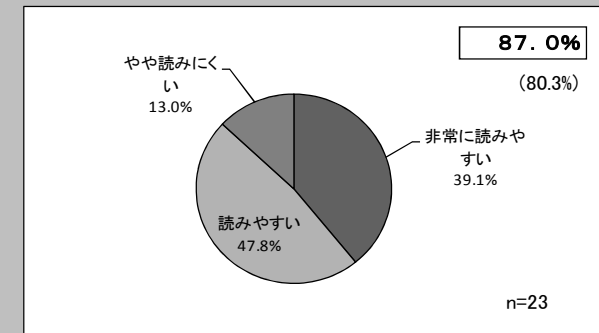
①わかりやすさ



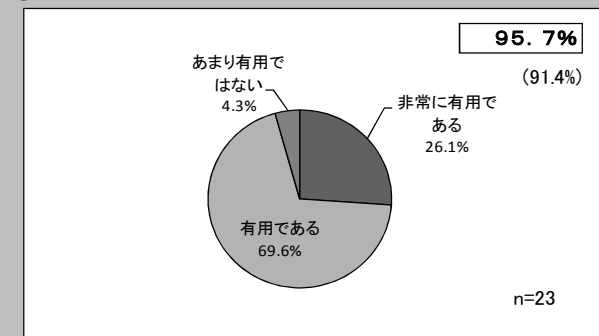
②内容の充実度



③読みやすさ



④利用の効果



※1 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22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。

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																計	職業の重度 障害者の割合	
		精神	高次脳	発達	知的		身体計		身体障害											
					重度	軽度	重度	軽度	視覚		聴覚		肢体		内部					
									重度	軽度	重度	軽度	重度	軽度	重度	軽度				
平成 17 年度	中央校	10	7	—	2	33	110	138	8	10	40	41	55	78	7	9	188	85.1%		
	吉備校	—	5	—	0	7	40	66	1	4	6	11	29	46	4	5	78	66.7%		
	両校計	10	12	—	2	40	150	204	9	14	46	52	84	124	11	14	266	79.7%		
平成 18 年度	中央校	10	15	—	0	32	112	144	13	13	34	40	64	87	1	4	201	84.1%		
	吉備校	—	5	7	0	9	48	63	0	1	16	20	31	40	1	2	84	82.1%		
	両校計	10	20	7	0	41	160	207	13	14	50	60	95	127	2	6	285	83.5%		
平成 19 年度	中央校	10	19	—	2	33	86	122	14	17	22	29	45	69	5	7	184	80.4%		
	吉備校	—	9	4	0	12	47	61	2	3	16	23	26	31	3	4	86	83.7%		
	両校計	10	28	4	2	45	133	183	16	20	38	52	71	100	8	11	270	81.5%		
平成 20 年度	中央校	20	26	12	0	16	76	112	12	15	20	25	42	68	2	4	186	80.6%		
	吉備校	2	4	13	0	9	43	59	1	2	14	18	25	36	3	3	87	81.6%		
	両校計	22	30	25	0	25	119	171	13	17	34	43	67	104	5	7	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	195	80.5%		
	吉備校	4	6	18	0	7	37	54	4	5	7	9	23	37	3	3	89	80.9%		
	両校計	33	32	31	1	17	116	171	13	16	32	42	61	101	9	12	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	206	83.0%		
	吉備校	5	7	17	0	7	36	48	4	5	7	9	23	31	2	3	84	85.7%		
	両校計	37	35	32	0	23	116	163	14	18	34	43	58	88	10	14	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	200	79.5%		
	吉備校	5	8	23	0	6	33	42	1	3	6	8	26	31	0	0	84	89.3%		
	両校計	38	28	51	0	18	99	149	7	16	32	44	54	76	6	13	284	82.4%		

2. 職業訓練上特別な支援を要する障害者の受入状況

		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19年度	中央校	14	0	0	11	4	10	19	0	58	31.5%
	吉備校	2	1	0	6	2	0	9	4	24	27.9%
	両校計	16	1	0	17	6	10	28	4	82	30.4%
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%

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。

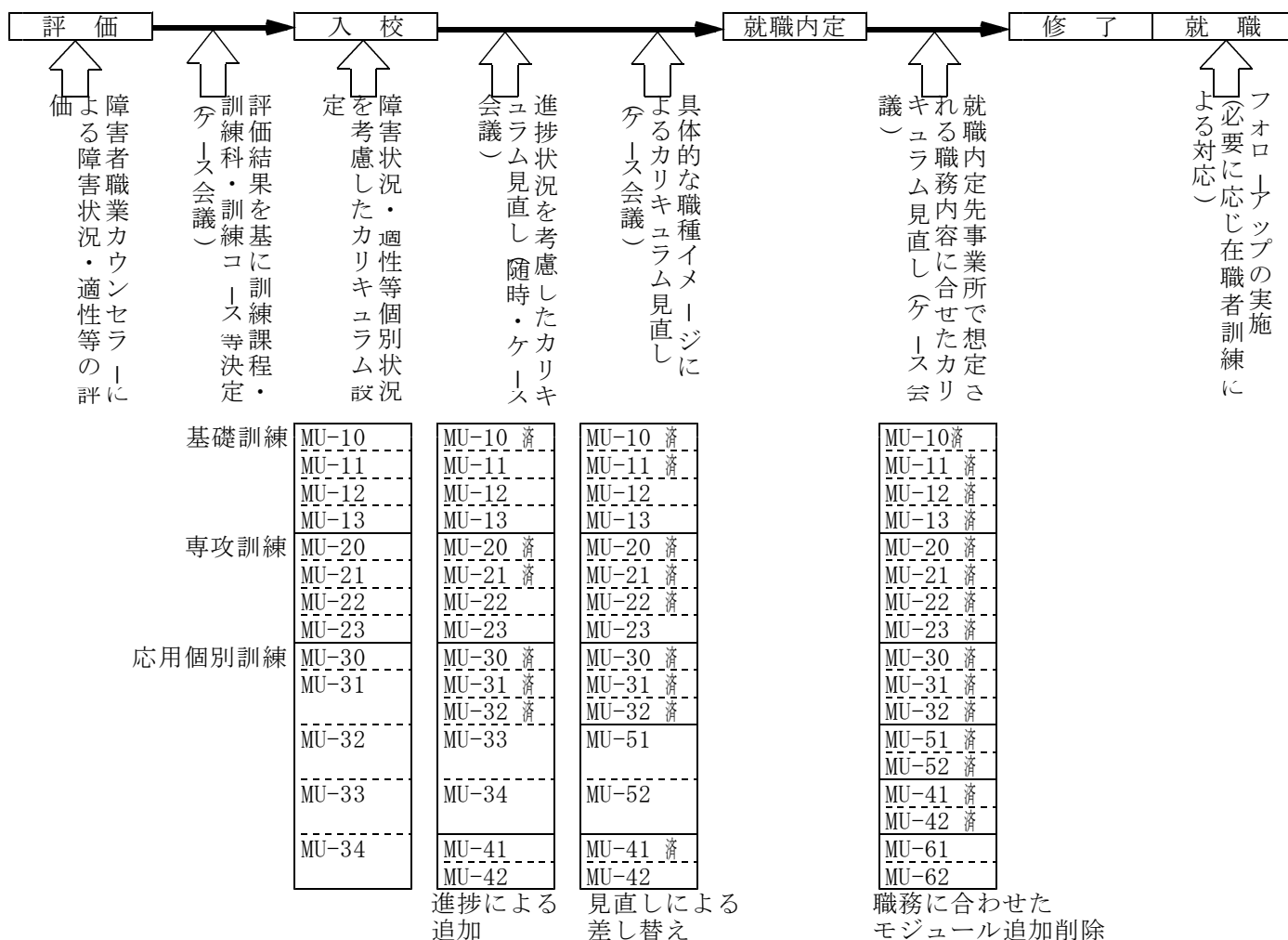
入校後においては、訓練の進捗状況、訓練実施中や就職活動場面において見出された本人の課題点や具体的な希望職種、就職内定先の事業所の状況や要望等を考慮し、職業訓練指導員、障害者職業カウンセラー等によるケース会議において、カリキュラムを見直しつつ、より就職に結びつく訓練を実施している。

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Ⅱ

～施設内訓練～

平成24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.64）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3月に「入校から導入訓練」、平成20年3月に「本訓練から就職支援・フォローアップ」をそれぞれ取りまとめました。平成22年度には事前調査により要望の多かった「知的障害を伴う発達障害者」を対象とし、「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。）を作成・配布したところです。

本マニュアルは、発達障害者に対する職業訓練に関して、これから職業訓練を開始する能開施設や経験の浅い能開施設はもとより、既に一定の経験を持ったうえで更にサービスの質の向上を目指される能開施設にもご活用いただけるよう工夫しました。

第1の「障害特性及び配慮事項について」は、発達障害の特性や障害の影響・配慮方法について、第2の「職業訓練実施上のポイント」は訓練カリキュラム設定のポイント及び訓練カリキュラムの例、障害特性に対応した指導の実践例、指導員の考え方の留意点について、第3の「職業訓練のさらなる充実に向けて」は、家族との連携、関係機関との連携、各種制度について具体例を盛り込んだ構成としています。したがって一定の経験をお持ちの能開施設は第3から読んでいただき、必要に応じて第1、第2を参照していただければと思います。また、本マニュアルは普通課程の普通職業訓練（1年間）だけではなく、短期課程の職業訓練や障害者の態様に応じた多様な委託訓練を実施されている能開施設にもご活用いただけるものと考えています。

本マニュアルに添付しているCDには、各種訓練教材やシートなどを収録しています。これについてはそのままあるいは必要な加工を加えて自由に使用していただきたいと思っています。

平成24年度については、知的障害を伴う発達障害者も含め、職場実習や就職支援等についてマニュアルに取りまとめていくこととしています。

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

平成24年2月

職業訓練実践マニュアル（発達障害者編Ⅱ）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 発達障害について	1
(1) 広汎性発達障害	1
(2) 学習障害 (LD)	2
(3) 注意欠陥多動性障害 (ADHD)	2
2 発達障害者の職務遂行上の特性と配慮事項の例について	2
第2 職業訓練実施上のポイント	24
1 カリキュラム構成のポイントについて	24
(1) 標準的カリキュラムの設定	24
(2) 特性の把握と訓練目標設定	24
(3) 訓練教材の作成	25
(4) カリキュラムの変更	25
2 標準カリキュラムの例	26
(1) 事務関連職種の訓練目標及びカリキュラム例	26
(2) 物流関連職種の訓練目標及びカリキュラム例	28
(3) 清掃関連職種の訓練目標及びカリキュラム例	30
(4) 販売関連職種の訓練目標及びカリキュラム例	32
3 訓練コース設定の例	34
(1) 入校時に単一職種による訓練コースを選択する場合	34
(2) 複数の職種を体験した後に訓練コースを選択する場合	34
(3) 職種毎の訓練コースを設定せず複数の職種を並行して実施する場合	34
4 障害特性に対応した指導の実践例について	35
(1) 事務関連職種の職業訓練を受講した訓練生の例	36
(2) 物流関連職種の職業訓練を受講した訓練生の例	38
(3) 清掃関連職種の職業訓練を受講した訓練生の例	40
(4) 販売関連職種の職業訓練を受講した訓練生の例	42
(5) 個別のアプローチが必要な訓練生への対応例	44
5 指導員の言動や考え方の留意点について	46
第3 職業訓練のさらなる充実に向けて	50
1 家族との連携について	50
(1) 家族との連携の必要性について	50
(2) 家族との連携における留意点について	51
(3) 家族との連携におけるポイントについて	52
(4) 家族との連携による支援の事例	53
(5) 家族の課題へのアプローチの事例	54

2	関係機関との連携について.....	55
(1)	関係機関との連携の必要性について.....	55
(2)	各関係機関の役割について.....	55
(3)	各段階で連携する関係機関について.....	56
(4)	連携体制の構築、情報の共有、役割の分担について.....	57
(5)	関係機関との連携による支援の事例.....	58
3	各種制度について.....	60
(1)	雇用施策の対象となる障害者の範囲について.....	60
(2)	雇用施策について.....	61
(3)	訓練手当等について.....	62
(4)	障害年金について.....	62
	資料編.....	63
	資料1 技法普及用リーフレット.....	64
	資料2 訓練場面で見られる行動とその配慮の事例一覧表.....	68
	資料3 支援計画サンプル.....	70
	資料4 参考HPリスト.....	73
	資料5 用語集.....	74
	資料6 各種検査.....	82
	(1) 厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB).....	82
	(2) WAIS-Ⅲ (ウェクスラー成人知能検査 第3版).....	86

<CD収録リスト>

- ・ 本編
- ・ 技法普及用リーフレット
- ・ 技能訓練指導案
- ・ 技能訓練作業分解票
- ・ 技能訓練教材
- ・ 職業生活支援案
- ・ 職業生活支援教材

職業訓練実践マニュアル

重度視覚障害者編Ⅱ

～企業との協力による職業訓練等～

平成24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

障害者施策推進本部が平成19年12月に決定した「重点施策実施5か年計画」において、障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）では、「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」という。）に重点を置いた支援を実施する」とされています。

国立職業リハビリテーションセンター（中央障害者職業能力開発校）では、特別支援障害者である重度視覚障害者に対する事務系職種の職業訓練において、企業や事務系職種で勤務されている重度視覚障害者へのヒアリングを通じて得られた訓練ニーズを基に訓練カリキュラムの見直し等を行い、就労場面で活用できるより実践的な職業訓練の実施に取り組んできました。

当機構が運営する障害者校については、「障害者職業能力開発推進会議報告書～障害者職業能力開発施策の当面の課題と対応のあり方について～」（平成20年7月）において、「機構営障害者校においては、特別支援障害者を重点的に受け入れ、引き続き高い就職率を維持、向上させるための指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等に取り組むことが必要であり、また、そこで得られた訓練技法やノウハウを他の障害者校等でも活用できるよう、普及を図ることが必要である。」とされていること等を踏まえ、これまでに開発した指導技法等を他の職業能力開発施設等（以下「訓練施設」という。）へ提供しており、平成22年度は、重度視覚障害者の事務系職種の職業訓練に関する指導技法等の一層の普及を図るため、訓練教材等を収録したCDも添付した『職業訓練実践マニュアル重度視覚障害者編Ⅰ～施設内訓練～』を作成・配布しています。

本年度においては、その続編として、重度視覚障害者の受入れ企業の拡大、とりわけ事務系職種への就職促進を図るための支援方法等について引き続き検討するため、新たにマニュアル作成検討委員会を設置し、重度視覚障害者に対する効果的な就職活動支援や障害者雇用を検討している事業所との連携による職業訓練等の技法を中心に取りまとめました。

本マニュアルでは、重度視覚障害者の事務系職種での職業訓練に取り組まれている訓練施設及び今後新たに取組みを開始することを検討している訓練施設において、広くご活用いただけるよう、就職活動の準備から、就職活動の実施、職場実習、入社に向けての支援、就職後のフォローアップまでの一連の過程に沿って、可能な限り具体的な事例を盛り込み取りまとめました。

平成23年2月に作成・配布したマニュアルと本マニュアルにより、重度視覚障害者に対する指導技法等に関する理解を深めていただき、訓練施設での受入れ拡大と、一人でも多くの重度視覚障害者を就職に結びつけていただく一助としていただければ幸いです。

平成24年2月

職業訓練実践マニュアル（重度視覚障害者編Ⅱ）作成検討委員会

目 次

第1	重度視覚障害者の就職にあたっての課題	1
1	事業所が重度視覚障害者を雇用するにあたっての懸念	1
	(1) 移動	1
	(2) 設備改善	1
	(3) 作業環境	1
	(4) 職務内容	2
2	重度視覚障害者にとっての就職活動における困難点	2
	(1) 情報収集	2
	(2) 移動	2
	(3) 応募書類の準備	3
	(4) 自己アピール	3
第2	就職活動の開始にあたって	4
1	事業所の理解促進に向けて	4
	(1) 就職活動指導・支援における前提	4
	(2) 事業所に対する自己PR力向上に向けた指導・支援内容	6
2	就職活動に際して必要な職業訓練の内容	7
	(1) 電子メールの利用	7
	(2) インターネットの利用	7
	(3) ワープロ・表計算ソフトの利用	8
	(4) プレゼンテーションソフトの利用	8
	(5) プリンタ・コピー機操作	9
3	訓練生に対する就職活動指導	9
	(1) 就職活動に向けた相談	9
	(2) 応募書類の作成指導	11
	(3) 面接指導	15
	(4) プレゼンテーション指導	16
4	訓練生単独で対応が困難な内容への補完支援	17
	(1) 情報の補完	18
	(2) 移動に関する支援	20
	(3) 応募書類の準備に関する支援	20
5	事業所・訓練生双方の理解促進のための支援	21
	(1) 職務への対応スキルを説明するための資料作成	21
	(2) 事業所が利用可能な制度に関する資料作成	23
6	関係機関との連携	26
	(1) 歩行訓練等の実施主体との連携	26
	(2) 就労支援機器貸出制度及び助成金制度の利用	26

第3 就職活動の実施	29
1 受入事業所の開拓	29
(1) ハローワークとの連携	29
(2) 就職面接会への参加	29
(3) 訓練施設内での会社説明会の実施	30
(4) 求職情報の周知（ホームページへの掲載）	35
2 事業所に対する受入れ促進に向けた具体的な働きかけの方法等	35
(1) 面接・面談等	35
(2) 訓練状況の見学	36
(3) 職場実習の促進	36
第4 職場実習	38
1 職場実習のメリット	38
参考・重度視覚障害者雇用事業所への聞き取り調査の実施	40
2 職場実習の具体的な支援内容	42
(1) 通勤方法（経路）の確認および環境認知	42
(2) 作業環境の調整	42
(3) 担当職務の抽出	43
(4) 職務に合わせた事前訓練	47
(5) 指導・支援方法についての助言	48
(6) さまざまな状況における対応方法の確認	49
3 実施事例	49
【事例1】	52
【事例2】	57
【事例3】	62
第5 入社に向けて	66
1 訓練生に対する支援	66
(1) 通勤や職場環境の理解に関すること	66
(2) ビジネスマナーに関すること	66
(3) 住宅の確保に関すること	66
2 事業所に対する支援	67
(1) 雇用援護制度の情報提供・活用提案に関すること	67
(2) 雇用管理等の相談に関すること	68
(3) 社内の理解促進に関すること	68
第6 フォローアップ	69
1 フォローアップの必要性	69
2 フォローアップの内容	69
(1) 周囲の社員の人事異動・配置転換	69

(2) 担当職務・作業内容の変更	69
(3) 就業場所の変更	70
資料編	71
資料1 関係機関一覧	72
資料2 就職活動指導・支援ツール一覧（添付 CD 収録リスト）	74

「障害者能力開発指導者交流会」参加者数及び報告書送付数の推移

	参加者数						送付数					
	H18年度	H19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	H18年度	H19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
能力開発施設(民間)	10	12	4	5	1	3	22	21	20	18	18	-
障害者職業能力開発校(国立)	10	10	17	20	23	24	26	24	32	32	31	-
障害者職業能力開発校(府県立)	4	5	2	2	5	8	6	6	6	6	6	-
職業能力開発校(都道府県立一般校)	22	18	7	10	15	28	29	37	39	34	40	-
各都道府県能開主管課	-	9	3	5	4	3	47	47	47	47	47	47※
専門学校等	-	3	0	0	2	10	-	3	0	0	2	-
独立行政法人雇用・能力開発機構	-	8	2	6	10	11	-	2	3	5	4	-
企業	-	12	19	2	-	-	-	10	20	3	-	-
福祉施設	-	1	2	2	-	1	-	1	3	2	-	-
その他	-	1	7	12	2	2	-	3	8	55	54	-
合　　計	46	79	63	64	62	90	130	154	178	202	202	0

※23年度は、厚生労働省より各都道府県能開
主管課へ送付し、各能開施設への配布を依頼

障害者職業訓練推進交流プラザ 概要

日 時 : 平成23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	..	1
2	事例発表		
	「発達障害者を対象とした職業訓練の取組」	..	9
	「発達障害者を対象とした障害者委託訓練の取組み」	..	3 1
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 効果的な職業訓練を実施するために」	..	4 4
	「知的障害を伴う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」	..	6 9
4	講演		
	「発達障害者の障害特性と効果的な支援方法」	..	8 5
5	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 2 3
	第2 グループ（知的障害を伴う発達障害者の職業訓練）	..	1 2 5
	第3 グループ（発達障害者の職業訓練）	..	1 2 7
	第4 グループ（発達障害者の職業訓練）	..	1 2 9
	第5 グループ（発達障害者の職業訓練）	..	1 3 1
6	アンケート結果	..	1 3 3

「平成 23 年度障害者職業訓練推進交流プラザ」アンケート結果の概要

- 1 開催日時 平成 23 年 11 月 1 日（火） 9：30～17：30
- 2 開催場所 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
- 3 参加者数 53 団体 90 名
- 4 アンケート集計結果の概要
回答者数 84 名（回収率 93.3%）

＜各プログラムについて＞

1 行政説明、2 事例発表（①発達障害者を対象とした職業訓練、②発達障害者を対象とした障害者委託訓練）、3 訓練技法等の紹介（①重度視覚障害者に対する事務系職種での職業訓練、②知的障害を伴う発達障害者に対する職業訓練）、4 講演（発達障害者の障害特性と効果的な支援方法）を行った後に、5 「重度視覚障害者の事務系職種での職業訓練」及び「発達障害者」の各テーマごとにグループ別検討会を行う形式で開催した。

各プログラムについて今後の業務の参考になったとの感想が多かった（1 71.1%、2-①92.7%、2-②92.7%、3-①76.3%、3-②85.2%、4 94.9%、5 91.8%）。

＜開催時期等について＞

開催時期及び開催時間については、ともに「今年度同様」という意見が多かった（時期 89.0%、時間 73.7%）。

＜全体をとおして＞

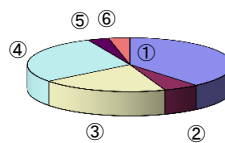
多くの参加者（97.6%）から今後の業務の参考になったとの回答を得ている。

なお、自由記述には、グループ別検討会の充実を図ること、地域ごとの交流会開催を望む意見などが挙げられている。

所属施設

項目	人数	割合
① 障害者能力開発施設	35	38.9%
② 「一般校を活用した障害者職業能力開発事業」実施施設	5	5.6%
③ 「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」実施施設	18	20.0%
④ ①～③に該当しない能開施設	26	28.9%
⑤ 都道府県能開主幹部局	3	3.3%
⑥ その他	3	3.3%
合計	90	100.0%

1. 所属施設

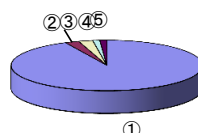


1. 交流プラザを知ったきっかけ

項目	人数	割合
① 案内文書	78	92.9%
② ホームページ	2	2.4%
③ 広報記事(働く広場)	2	2.4%
④ 知人の紹介	1	1.2%
⑤ その他	1	1.2%
合計	84	100.0%

※無回答1

1. 交流プラザを知ったきっかけ

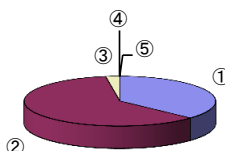


2. 今後の業務への参考

項目	人数	割合
① 大変参考になった	31	36.9%
② 参考になった	51	60.7%
③ どちらともいえない	2	2.4%
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	84	100.0%

※無回答1

2. 今後の業務への参考

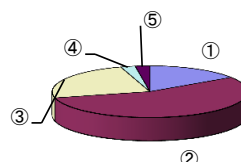


3. 「行政説明」の今後の業務への参考

項目	人数	割合
① 大変参考になった	13	15.7%
② 参考になった	46	55.4%
③ どちらともいえない	20	24.1%
④ 参考にならなかった	2	2.4%
⑤ 全く参考にならなかった	2	2.4%
合計	83	100.0%

※無回答2

3. 「行政説明」の今後の業務への参考



障害者向けデュアルのコーデ配置。率だけでなく、就職者数も明記してあれば、更に参考になります。

今後の業務規模や方向性が聞かれて参考になった

資料に対する分析結果を含め、配布で十分。説明としては現状を十分把握してのものではない。

全国的な職業訓練の方向性を知ることが出来た

自分自身が未熟なので参加してよかった。群馬県は昨年からの知的障害者の訓練が始まり我々は2度目の委託を受けた。今後はもっと充実した講座訓練を継続したい。

直接今回のセミナーに関連する業務を担当していないため、大枠的なこの分野の行政の動向に認識が浅いため

なるほどと思った

特別支援学校早期訓練コースの増加(対前年度比)については、先日の中国担当者ブログ会議でも再認識したところ。担当する管内の特別支援学校等、連携を更に強化し、事業説明に取り組み一人でも多くの就労支援につなげたいと思います。

声が小さく聞き取りにくかった

内容があまりよく分からなかった

予算についてもっと詳しくお伺いしたかったです。

今後の施策について理解が深まりました

予算状況により今後の施策が理解できました

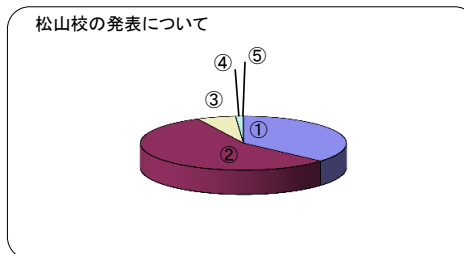
タイトルと内容の結びつきが分からない。説明が聞き取りにくかった
せっかくの機会だったのでもっと時間をかけて説明してほしい
他の校の入校に関する工夫などを聞くことが出来、今後用いてみたいアイデアがあった。
予算も良いと思うが、5カ年計画の中での障害者訓練の位置づけ(国の考え、方針)を具体的に示してもらいたいと思う
委託訓練後の就職率について参考になりました
様々な障害の受入に対応できていないので、それに対応する施策等
声が小さく聞き取りにくかった
来年度も障害者委託訓練の事業があるということはあるがありがたい
全国の状況、取り組み結果が分かり参考になりました
今後の展望などを重点的に話してほしい
声が小さく聞き取りにくかった
H24年度の予算についてもご説明いただけたので、大変参考になりました
具体的な数値が分かってよかった
声が小さく聞き取りにくかった
障害者職業訓練の状況が分かったが、今後の対応、方針についての情報提供がほしい
行政の概要や推進、また開発支援の推進や指導体制など詳しく分かりやすい理解が出来た
一般向け資料の説明では交流会でわざわざ時間をとる必要があるのか疑問。より具体的な内容の情報提供があればありがたいと思う
予算、目標について具体的に知ることが出来た
声が小さく聞き取りにくかった
特別支援学校の早期委託訓練やデュアルシステム等、初めて知ったから。
声が小さく聞き取れませんでした
資料提供で十分。声が聞き取りづらい
訓練の有無による就職率の差について参考になった
予算による力の入れ方が理解できた。

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松山校

項目	人数	割合
① 大変参考になった	30	36.6%
② 参考になった	46	56.1%
③ どちらともいえない	5	6.1%
④ 参考にならなかった	1	1.2%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	82	100.0%

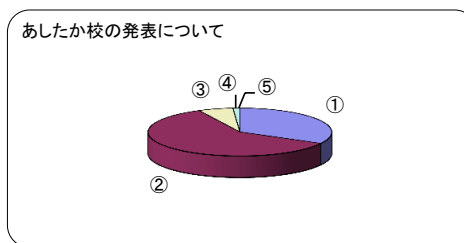
※無回答3



②あしたか校

項目	人数	割合
① 大変参考になった	27	32.9%
② 参考になった	49	59.8%
③ どちらともいえない	5	6.1%
④ 参考にならなかった	1	1.2%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	82	100.0%

※無回答3



人員や企業ニーズが違いすぎて即実践にまでは行かない。発達の委託の事例(浜松)は参考に出来る点は多かった。
各施設の取り組みが具体的に聞くことができ、訓練内容が理解できた。
①共通する課題、特に入学選考にあたっての留意は本校取り入れたい
具体的な事例を含め、参考にさせていただきたいと思いました。

我々が未熟なので整理された運営方法が参考になった。このような情報をもっと身近に、キャッチできればありがたいと思った。
現在発達障害の訓練は行っておりませんが、今後対象になるかもしれないので、具体的な例をあげていただいで分かりやすかったです。
他県の事例を当県でも参考に出来ればと思う。
他のところで実施されている障害者訓練について知ることができたから
①については当校常設科(介護サービス科)においても発達&知的重複者の例があり、持ち帰って担当に案内します。②については、多様な事例提供が大変参考になりました。今後の委託訓練に役立てたらと思っています。
実践的、具体的に良く分かった。同じようなことをされているようで、ある意味安心したので・・・
発達障害者職業訓練においては個々のニーズにあった訓練を行う必要がありますが、本人の就労意欲、自己理解等さまざまであり就職に結びつくことが困難な場合があると感じています。訓練技法の充実をすることが大切だと感じ、何か成果の上がる技法を知りたいと思います。
勤務先以外の取り組みについての取り組みが聞け参考になった
発達障害者は受け入れていないから。しかし、委託訓練が充実されることには興味がある
昨年度、岡崎高等技術専門学校で発達対象訓練を担当していたため
具体的なイメージ例を聞いてよかった
重複障害の方の受入について様々な方が相談されている状況です。答えは無いかもしれませんが。
浜松市独自の支援形態が大変興味深かった。委託訓練の可能性、問題点が良く分かりました
委託訓練の取り組みについてよく分かっていない所があったのでよかった。短期間での訓練のよさ、難しさを自校でも参考にさせていただきたい
事例紹介がたくさんあり、対応方法や苦労した点が良く分かった。障害は十人十色なので、事例を多く聞くことで参考になります。
事例も含めてどのような形で取り組みをされているのかがわかりよかったです。
委託訓練は担当したことが無く参考になりました
症例を交えて聞けたので参考になった
一般の訓練校の取り組みも充実してきたことが聞いてうれしかった
受入準備から指導体制など比べられたこと、また同じ訓練校なので生徒募集から修了までより細かく説明されていて大変参考になった
視覚障害者の訓練に取り入れるべき方法が分かった
委託先の開拓方法について知りたかったが内容が違っていたため
今後発達障害者の訓練を行おうとしているため参考になった
発達障害を有する訓練生が増えているので、自分の施設でも取り組みたい
発達障害者を対象としたコースの設置する流れが良く分かった
発達障害者への対応の参考となりました
経験に基づいた改善策が組み込まれていて理解しやすかった
オープンキャンパスに参加した80名に対して訓練生が説明を行ったことはすばらしいことだと思います
発達障害のみの障害者に対する訓練ではなく、内容的に知的障害を伴った者の訓練内容でしたので、少し期待とは違いました。
現場での具体的な話が参考になりました
入校選考の注意点が特に参考になりました。

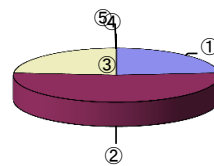
5.「技法普及」の今後の職業訓練の実施及び受入の検討への参考

①重度視覚障害者

項目	人数	割合
① 大変参考になった	19	23.8%
② 参考になった	42	52.5%
③ どちらともいえない	19	23.8%
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%

※無回答5

・「重度視覚障害者」について

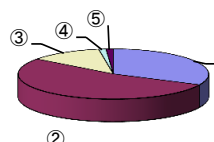


②知的障害を伴う発達障害者

項目	人数	割合
① 大変参考になった	26	32.1%
② 参考になった	43	53.1%
③ どちらともいえない	10	12.3%
④ 参考にならなかった	1	1.2%
⑤ 全く参考にならなかった	1	1.2%
合計	81	100.0%

※無回答4

・「知的障害を伴う発達障害者」について



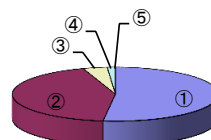
人員と企業ニーズが違いすぎた。理想や今後目指していかないとならない形であることは分かった。
②本科の入学生も同様の能力、特性を有しているが、具体的な指導法方面の例示がほしかった。特性に応じた根本的な考え、方法は承知事項であると思われるので・・・実践マニュアルⅡを期待したい。
重度視覚障害に関しては注目すべき指導法、勉強になった。知的を伴う発達障害に関しては話の間が長く、もっと多くの説明が可能と思われる。
視覚障がいの方に対するテキストや環境設備等、知ることが出来てよかった。知的・発達への対応の発表はとても分かりやすく、参考にさせていただきます。
現在混在した中での訓練を行っているから
①は、まだ経験の無い重度視覚障害者の訓練ケースが生じた場合の参考とします。②については過去セミナー等で学んだ知識の復習+気付きでした
具体的で良かったと思う。もう少し時間を拡大しても良かったのでは？
PC操作の教材について、とても興味を持ちました
自律的な作業を促す仕組み設定に興味がある。しかし、テキストの充実が難しい
知的を担当しているため視覚については現状あまり気にしていない
①まだ手探りな部分も多い部門であるように感じ、当校にも科がある中、将来的に参考になるかもしれない
知的障害を伴う発達障害について再確認することが出来た
訓練技法について工夫されていることが分かり、日々の業務で使わせてもらおうと思いました
実際の訓練状況を見てみたい
視覚障害の等級が分かったが、重度視覚障害者の訓練は不可能と思っていたが、障害を理解したり訓練の工夫など、責任を持って取り組むことで可能になると思った。知的障害者は実践マニュアルをいただいたので参考にします。
①普段から訓練を行っているため、概略発表での判断が出来ません②視覚障害者+α（他の障害、発達障害）の訓練について参考になった
知的障害の訓練に取り入れたいと思うポイントがいくつかあった
業務で今後役に立てられる内容だった
非常に分かりやすい説明でした。重度視覚障害の発表については知的障害者のみ対象としている訓練でも大いに参考になる内容でした
重度の視覚障害者を受け入れる状態ではないため、今後の参考とします。

6.「講演」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	41	51.9%
② 参考になった	34	43.0%
③ どちらともいえない	3	3.8%
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6

6.「講演」の今後の訓練実施、受入への参考



発達について非常に確認また新しい知識として一番参考になりました。現実、職業訓練としてはどうすべきかを今後考えていきたいですが、また今までと違った配慮ができそうです。

内容は参考になったが、講演時間は1時間程度が適当ではないか。

全般的に内容が網羅されていて、大いに参考になった

具体的な事例を分かりやすくご説明いただき、大変参考になりました。

原則論も分かりやすかった。事例も的確で同様な事例があるので、重ね併せて聞けました。

事例紹介とともに、どう進めるのか、方法等の説明が興味深かった。

具体例を交えながらの講演でよかった。とても聞きやすかった

事例も交えて分かりやすかったです。

How Toもやってほしい。

障害受容のされていない方への関わりは難しいと感じます。

支援の考え方が大変整理できました。

本人の得意な部分を活かした指導が十分に出来ていないと考えさせられた。カリキュラムを行うことも、就労に向けて取り組むことも大切であるが初心に戻って考えてみることを確認できた

真新しい情報がなかった

今まで色々発達についての研修に参加してきた中で一番良かった。

当校にも手帳は無いが発達障害に限りなく近い訓練生がいる。今後のヒントになった。

手帳を持たずに一般校に入校してくる発達障害のある入校生の話をもっと聞きたいと思いました

効果的な支援ポイントが分かりやすく参考になりました

資料はもう使わせていただいております。障害特性を本人、家族に理解していただく工夫が必要であると痛感しています

系統立てて説明していただき分かりやすかった

自己理解、障害開示について訓練がスムーズに出来るよう資料を参考にしていきたい

支援方法が大変参考になりました

改めて再認識ができ良かったです

職場開拓の情報提供がほしい

改めて特性の確認が出来てよかった

今まで色々な研修に参加した中で、実践的な話で一番良かった内容だったので勉強になりました。これからは中学や高校にも参加してもらい、この講演を広く広めることを教育者にも理解してもらいたいと思う

今後発達障害がある視覚障害者が入校したときの参考になった。少し時間が長すぎる。講演をその他の発表に違いが余り無いため、時間差に違和感を感じた

事例を交えた分かりやすい説明だった

知的を伴わない発達障害とその支援について、分かりやすく説明していただけた。

障害者から聞き取りしたことが記載されており理解が深まりました

様々な事例の紹介があつてよかった

まさしく、この話を聞きたかったです

発達障害についての理解が深まりました

とても分かりやすく参考になりました。支援への熱意が伝わりました

具体的な事例が分かりやすかった

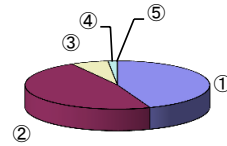
発達障害に対する理解が深まりました

7.「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	27	44.3%
② 参考になった	29	47.5%
③ どちらともいえない	4	6.6%
④ 参考にならなかった	1	1.6%
⑤ 全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	61	100.0%

※無回答24

・「グループ別検討会」の今後の訓練実施、受入の参考



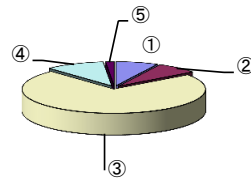
抱えている問題に対して意見が聞けてよかった
障害者訓練に関わる全国の方々との意見交換会は、その都度勉強になることが多いです。今回は担当する委託訓練について、多くの方のお話が伺え、持ち帰って説明いたします。
各校の取り組みが聞けて参考になりました
他県の状況が分かり、良い場になったと思います。
少人数なのであまり活発に意見が出なかったのが丁度良かった。事前に質問事項を集めておくのと質疑が活発になるかとおもいました。しかし、どのような所属の人が集まるのか分からない状況でしたので、それも難しいですね。
全ての面で参考になりよい勉強になった。検討会の時間を長くしてほしい
一般校での発達障害者に対する取り組みの話がうかがうことが出来て参考になりました
重度視覚障害の訓練体制及び就職状況の厳しい現状が分かった
もう少しじっくり話が聞きたかった
自分の知らないことをここまでたくさん聞ける機会はとても貴重であった。
これから本音が出るか、というところで修了となりました
的確なアドバイスをいただき参考になりました
具体的な方向性の示し方が良く分かった
担当者になっているが、現在動いていないので実際に訓練実施しているところなど行ってもいいと思う。
大変参考になりました。吉備リハの見学にも行かせていただき、教えていただきたいと思います。
講演の時間を短縮してグループ別検討会の時間を延長してほしい
時間はほぼちょうど良いと思います。あと30分程度長くても良いと思います。
発達障害の方への接し方、教育の仕方、企業とのマッチング方法等、参考になりました。
議題からは少しそれている部分の発言者が多かった
それぞれがどのような形で訓練をされているか分かり、参考になりました
生徒さんへのアプローチの参考になった
各施設の取り組みが良く分かりよかった
各校の苦勞していることや入校選考の方法や工夫など色々な意見が出てその対応策や考え方が出て、大変勉強になりました。グループ別検討会だけでも実施してほしい
いかに視覚障害者への訓練が難しいか改めて感じた。もう少し就労支援についての議論を行いたかった
都道府県の別や施設の形態によって様々ということが分かった。色々な話が聞けて有意義だった。
各県の取り組みが色々あり、とても参考になりました。
この研修の中で一番参考になりました
色々な話を聞けてよかった
発達障害についての生の意見が聞けてよかったです。
ライトハウスさんの話はとても参考になりました
発達障害に関する支援経験が無いためとても参考になりました。もう少し時間がほしかったです。

・討議時間

項目	人数	割合
① とても長い	5	7.5%
② 長い	5	7.5%
③ ちょうどよい	49	73.1%
④ 短い	7	10.4%
⑤ とても短い	1	1.5%
合計	67	100.0%

※無回答18

・討議時間について

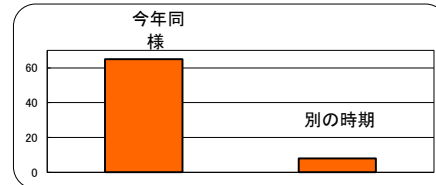


8. 今後の「障害者職業訓練推進交流プラザ」の開催について

・開催時期について

	人数	割合
今年同様(11月上旬)	65	89.0%
別の時期	8	11.0%
合計	73	100.0%

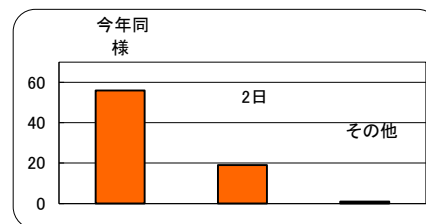
※無回答12



・開催時間について

	人数	割合
今年同様	56	73.7%
2日に分けて	19	25.0%
その他	1	1.3%
合計	76	100.0%

※無回答9



9. 交流プラザに対する意見等

全国的な交流会も数年先が見えてよいが、地方ごとの交流会も現状を知る上で参加してみたい。開発校のみでもよいかも。
大変参考になりました。多くの開催(機会)を増やしていただければと思います。
行政、機構がともに歩むことは大変よろしいと思います。
大変有意義な会であるので、今後も続けてもらいたい。
今回が初めての参加でしたが、本当に来れてよかったと思います。ありがとうございました。
ありがとうございました。
交流と言いながら発達を中心とした研修会。何の交流にもならなかった。このような内容なら職業大の研修としてやるべき内容
グループ別検討会がとても参考になりました。
新しい内容の訓練だけでなく、既存業務の問題点について知りたい
重度視覚障害者に対する訓練は、障害種別に区別したほうが良かったのではないかとと思われる。知的や発達と一緒にというのは難しい。
共同開催でよいと思う
1日ありがとうございました
午前に講演、午後からは分科会として深い議論を望みます
とても参考になる研修でした。また参加できれば幸いです。

＜「一般校を活用した障害者能力開発事業」に係る訓練指導員研修への協力＞

1. 基礎研修

(1) 目的 一般校を活用した障害者職業能力開発事業を担当する指導員に、知的障害者等の職業訓練を指導するために必要な基礎的な知識と指導ノウハウを修得する。

(2) 時期 平成23年7月

(3) 期間 5日間

(4) 対象者 「一般校を活用した障害者職業能力開発事業」実施指導員等

日	午 前	午 後
1日目	開講式、オリエンテーション 知的・発達障害とは	障害者就労に関する実情
2日目	都道府県における障害者職業能力開発校の現状と取り組み	特別支援教育の動向と職業生活への移行 障害者職業センターの業務について
3日目	情報交換 障害者雇用をめぐる最新の動向	訓練実施における現状の課題・問題点に関するグループディスカッション
4日目	知的・発達障害者等の職業能力開発の基礎	
5日目	知的・発達障害者等の職業能力開発の基礎	閉講式

(6) 協力内容 ①協力期間 2日間(上記の4日目及び5日目)

②協力施設 国立職業リハビリテーションセンター(中央校)

③実施内容 1日目 講義、センター内見学、参加型見学、意見交換

2日目 参加型見学、社会生活指導の講義、意見交換

④実施数 中央校 15人

2. 実践研修

(1) 目的 一般校を活用した障害者職業能力開発事業実施指導員研修(基礎研修)を受講した指導員を対象に、実際の訓練現場における指導実習等を通じて、知的障害者等の職業訓練を指導するために必要な知識と指導ノウハウを修得する。

(2) 時期 1回目 平成23年6月 2回目 平成23年11月

(3) 期間 5日間

(4) 対象者 基礎研修修了者等

(5) 研修内容

○国立職業リハビリテーションセンター：知的障害者対象

日	午 前	午 後
1日目	開講式、オリエンテーション	訓練指導補助、訓練準備等
2日目	職場定着指導	訓練指導補助等
3日目	訓練指導補助等	訓練指導補助等
4日目	訓練指導補助等	社会生活指導等
5日目	訓練指導等	意見交換、まとめ、閉講式

○国立吉備高原職業リハビリテーションセンター：発達障害者対象

日	午 前	午 後
1日目	開講式、オリエンテーション	訓練準備等
2日目	訓練指導補助、訓練準備等	訓練指導補助等
3日目	職場定着指導	訓練準備等
4日目	訓練準備、訓練指導等	訓練指導等
5日目	訓練指導等	意見交換、まとめ、閉講式

(3) 協力内容 ①協力期間 5日間

- ①協力施設 国立職業リハビリテーションセンター(中央校)
国立吉備高原職業リハビリテーションセンター(吉備校)
- ③実施コース 中央校 オフィスワークコース、販売・物流ワークコース、
ホテル・アメニティワークコース
吉備校 簡易事務作業コース
物流・組立作業コース
- ④実施数 中央校 5日間 × 2回 計7人
吉備校 5日間 × 2回 計4人

平成23年度事業主説明会開催状況

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)	%
①納付金・調整金関係 説明会	回 343	社 25,988	社 10,855	41.8	88.7	% (とても理解できた)	% (理解できた)
②報奨金関係説明会	115	2,375	836	35.2	90.0	12.1	77.8
③合 計(①+②)	458	28,363	11,691	41.2	88.8	21.1	72.1
					90.1	12.7	77.4

平成23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 件	収 納 未済額 B-C 百万円	収納率 C/B %
	納付対象事業主		合 計	零申告 事業主 件						
	全納	延納								
23	件	件	件	件	百万円	百万円	百万円	件	百万円	%
	10,000	2,536	12,536	8,752	18,595	18,461	18,437	16	23	99.87
300人超	5,600	1,982	7,582	5,084	15,500	15,366	15,346	11	21	99.87
200人超	4,400	554	4,954	3,668	3,095	3,095	3,092	5	3	99.91
300人以下										
22	5,006	1,929	6,935	5,669	13,413	13,411	13,384	13	27	99.80
対前年度増減	4,994	607	5,601	3,083	5,182	5,050	5,053	3	△ 4	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

年 度	支 給 実 績	
	事業主数	支給額 百万円
23	6,384	8,952
300人超	4,349	7,409
200人超	2,035	1,543
300人以下		
22	3,900	7,134
対前年度増減	2,484	1,818

3 報奨金支給状況

年 度	支 給 実 績	
	事業主数	支給額 百万円
23	1,907	4,420
200人超	192	157
300人以下		
200人	1,715	4,263
以下		
22	1,853	4,742
対前年度増減	54	△ 322

4 特例調整金支給状況

年 度	支 給 実 績	
	事業主数	支給額 千円
23	9	4,442
300人超	8	4,111
200人超	1	331
300人以下		
22	7	3,780
対前年度増減	2	662

5 特例報奨金支給状況

年 度	支 給 実 績	
	事業主数	支給額 千円
23	3	115
200人超	1	51
300人以下		
200人	2	64
以下		
22	1	51
対前年度増減	2	64

平成23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)

調 査 実 施 状 況																				
年 度	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		返還金	件 数		返還金	件 数		返還金	件 数		返還金	
		実	延	金額	金額	金額	金額	実	延	金額	実	延	金額	実	延	金額	実	延	金額	
23	2,254	(5)	(7)	(12,600)	(1,260)	(2)	(2)	(200)				(1)	(2)	(662)						
		177	228	160,120	13,987	122	139	58,575	81	133	46,292	37	72	42,974	0	0	0	0	0	0
内 訳	300人 超	92	137	119,570	11,884	75	92	48,555	64	116	43,903	37	72	42,974	0	0	0	0	0	0
	300人 以下	85	91	40,550	2,104	47	47	10,020	17	17	2,390	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	1,154	(3)	(4)	(3,500)	(350)				(1)	(1)	(2,457)									
		80	110	87,075	8,708	66	88	46,400	33	54	22,370	19	37	32,355	0	0	0	0	0	0
対前年度増 減	1,100	97	118	73,045	5,279	56	51	12,175	48	79	23,922	18	35	10,619	0	0	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23年度は376社、平成22年度は180社。

(注2) 平成23年度欄及び平成22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。

平成23年度障害者助成金アンケート調査結果

1. 調査対象

平成22年度の認定事業所であって、平成23年12月末日までに支給を行った事業所

2. 調査時期

平成24年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 400 件 回答数 258 件 回収率 64.5 %

5. 調査結果

(1) 総数

調 査 ・ 回 答 内 容		回答比率	備 考
1	制度を最初にどこで知ったか	100.0%	
	① 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ	21.3%	
	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	30.4%	
	③ 職業安定所からの紹介	20.9%	
	④ 新聞雑誌等	1.6%	
	⑤ その他	25.7%	
2	手続きについて、どう思うか	100.0%	
	① 利用に特に問題はない	33.3%	
	② 煩雑であるがやむを得ない	48.8%	
	③ 煩雑で利用が容易でない	16.7%	
	④ 無回答	1.2%	
3	ホームページを利用したか	100.0%	
	① 利用した	68.2%	
	② 利用しなかった	31.8%	
3-1	(3で①を選択) 具体的に何を利用したか		(注)
	① 「各種助成金のご案内」を閲覧	61.4%	
	② 「助成金申請手続きについて」を閲覧	75.6%	
	③ 「様式」をダウンロードして活用	61.4%	
	④ 「様式」をダウンロードして閲覧	81.8%	
	⑤ 「記入方法」をダウンロードして閲覧	63.1%	
	⑥ 「障害者雇用助成金のご案内」を閲覧	44.9%	
3-2	(3で②を選択) 利用しなかった理由は？		(注)
	① 窓口の説明で十分だった	50.0%	
	② リーフレット又はパンフレットで十分だった	37.5%	
	③ 当機構のホームページを知らなかった	28.8%	
	④ その他	18.8%	
4	窓口の説明に満足か	100.0%	
	① たいへん満足	22.1%	
	② 満足	64.7%	
	③ 不満	9.3%	
	④ たいへん不満	1.9%	
5	窓口の対応（接遇）に満足か	100.0%	
	① たいへん満足	26.4%	
	② 満足	62.4%	
	③ 不満	6.6%	
	④ たいへん不満	2.3%	
	④ 無回答	2.3%	

(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258件のうち、問3に回答したものは全件(100%)、問3-1に回答したものは176件(68.2%)、問3-2に回答したものは80件(31.0%)である。

(2) 窓口対応や説明についての事業主の記述

① 良い点

- ・具体的に記入の仕方や要件を説明いただいた。
- ・同じことを何度聞いてもいやな顔をされなかった。
- ・明るく気持ちよく接してもらった。
- ・数回書類のやり取りを行ってから、細かな点(記入上の注意等)もアドバイスをいただけるようになり、助かっている。対応も早い。
- ・電話でのフォローが大変助かった。

② 悪い点

- ・言葉は丁寧だが、態度が威圧的。入口で戸惑っていても、手が空いているにも関わらず案内してくれる職員がいなかった。
- ・聞いても担当者が内容を把握できていない曖昧な回答だった。
- ・途中で担当が退職され、引継ぎがされていなかった。
- ・窓口担当者の記入説明が誤っており、請求書を再作成したことがあった。
- ・言葉づかいを丁寧に。サービス業になっていない。

平成23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

「多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題の把握・分析に関する調査」

近年、その数を増やしている特例子会社における雇用管理や経営の実態・課題を把握するため、アンケート調査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、特例子会社の設置・運営にあたっての留意事項等について考察している。

2 障害者雇用改善好事例

「発達障害者のための職場改善好事例集 ―平成23年度 障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例から―」

発達障害者を対象として、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研修カリキュラムや作業マニュアル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5 「発達障害者と働く ～よく知ることから始まるとともに働く環境づくり～」」

発達障害の特性や、わかりやすい作業指示の出し方、コミュニケーション上の留意事項等のノウハウをコミック形式で紹介している。コミック部分では、発達障害者が働く中で、生じることの多い課題場面を幅広く取り上げ、場面ごとに対応を解説するとともに、解説ページを設け、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 23 年度就労支援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

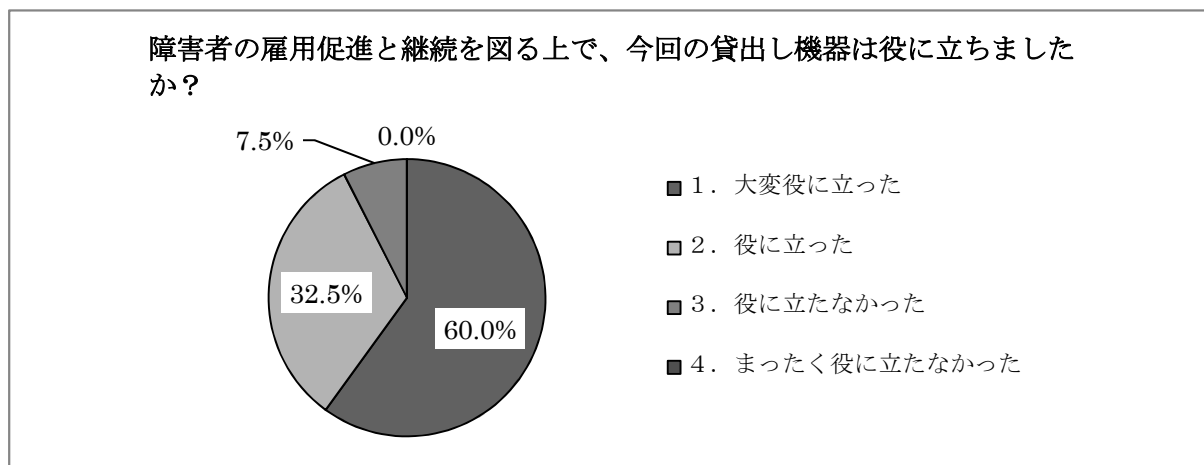
平成 23 年 4 月 1 日から平成 24 年 3 月 31 日までの間に、就労支援機器の貸出しを終了した 102 事業所のうち、アンケート協力の同意が得られた 74 事業所に対し、アンケート用紙を送付した（郵送またはメール）。

(2) 有効回答数

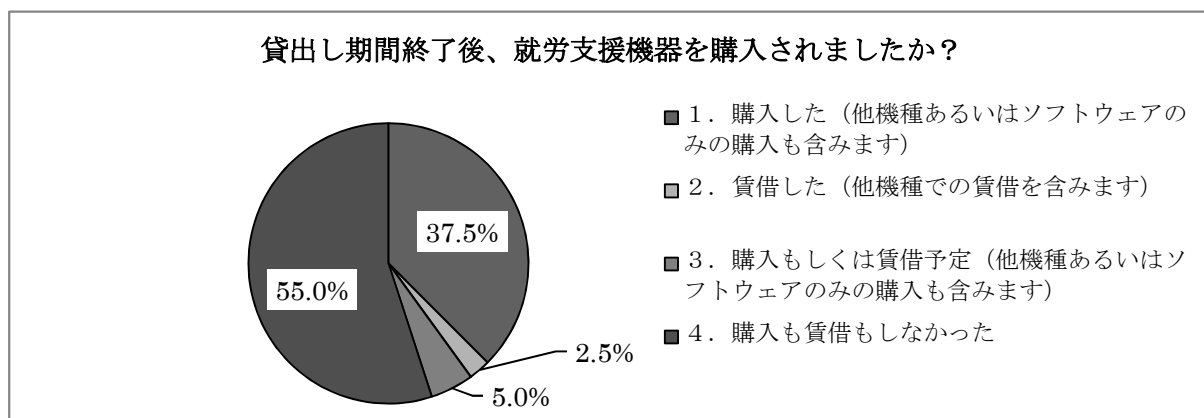
41 事業所（回収率 55.4%）

2. アンケート調査結果

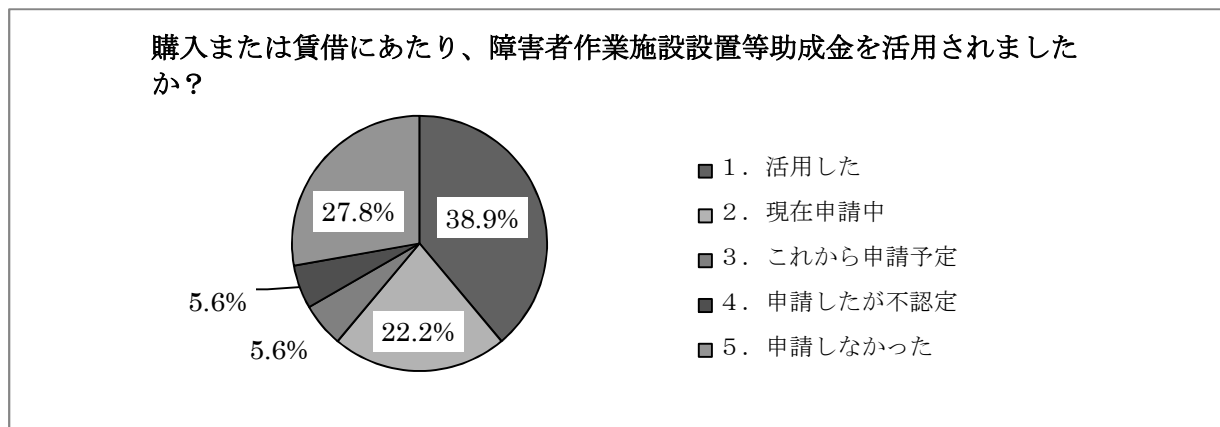
(1) 機器の満足度について（N=41）



(2) 機器の導入状況について（N=41）



(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=18）



(4) 事業主の自由記述

- (意見)・高額なものが多いので購入する前に実際に使ってみることができるのは、有難い。
- ・手続きが比較的簡単で利用しやすいと思いました。
 - ・今回お借りしたような機器の場合、効果を試すのに、ある一定の期間を要するので、このようなサービスは大変助かります。
- (要望)・メーカーに返却する際、うまくダンボールに入らず、苦劳しました。返却の際、このような順番で梱包するというような案内図のようなものがあると助かります。
- ・提出書類が煩雑でややこしかったです。私のように本人がやらされる会社では、導入も難しいのでフォローしてくださる方がいたら（そこにたどりつくルートをわかりやすくしていただけたら）良かったです。
 - ・機器を探す事が困難であり、対象品の品数も少なかった。支援機器を増やしてほしい。
 - ・箱（搬送用）は出来れば、一度回収して頂けると助かります。

(5) 機器利用者（障害者）の自由記述

- (意見)・福祉機器以外にも日常生活に根付いているモノ（例えば携帯電話のＩＣレコーダー機能を利用しての記憶保持等）も含めて総合的な情報があれば、もっと身近な生活場面での活用イメージが広がり、より自分に合った福祉機器を選べるのではないかと感じました。
- (要望)・ソフトウェアの新ＯＳへの迅速な対応をしてほしいと思います。
- ・当事者が気軽に雇用主に機器の貸出し申請できるような仕組みだと利用しやすい。
 - ・メーカーとの間に入ってサポート体制を整えてほしい

3. 今後の対応

- 返却時の分解・梱包が難しい機器の説明書を作成し、箱に同梱する。作成にあたっては、メーカーの協力を得て段階的に進める。
- 機器の種類の増と、ソフトウェアのバージョンアップについて、アンケート結果、メーカーからの情報収集等を踏まえ、予算の範囲内で優先順位をつけて実施する。
- 事業所・機器利用者から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。

障害者ワークフェア2011 in さいたまアンケート結果

1 障害者ワークフェア2011 in さいたま開催状況

(1)会場及び日程

メイン会場：さいたまスーパーアリーナ（コミュニティアリーナ）

平成23年11月22日(火)、11月23日(水・祝)

サテライト会場：①さいたま市市民活動サポートセンター

平成23年10月10日(月)～平成23年10月16日(日)

②イオン与野ショッピングセンター

平成23年11月14日(月)～平成23年11月20日(日)

(2)出展企業・団体数 151企業・団体（昨年度：151企業・団体）

(3)来場者数 延約 37,100人（昨年度：延約 36,700人）

2 アンケート実施方法

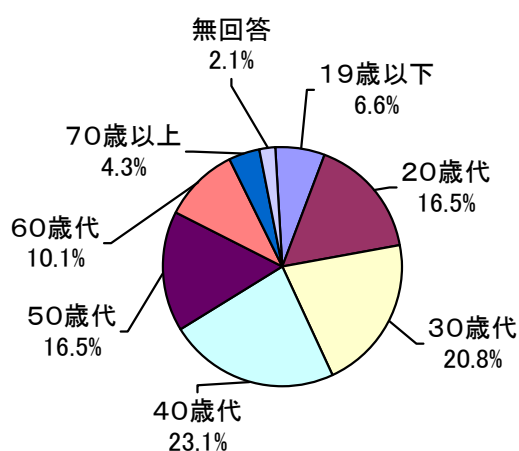
11月22日(火)及び23日(水・祝)に、さいたまスーパーアリーナ（メイン会場）において無作為にアンケート用紙を配布し、回収した。

回答数 741人

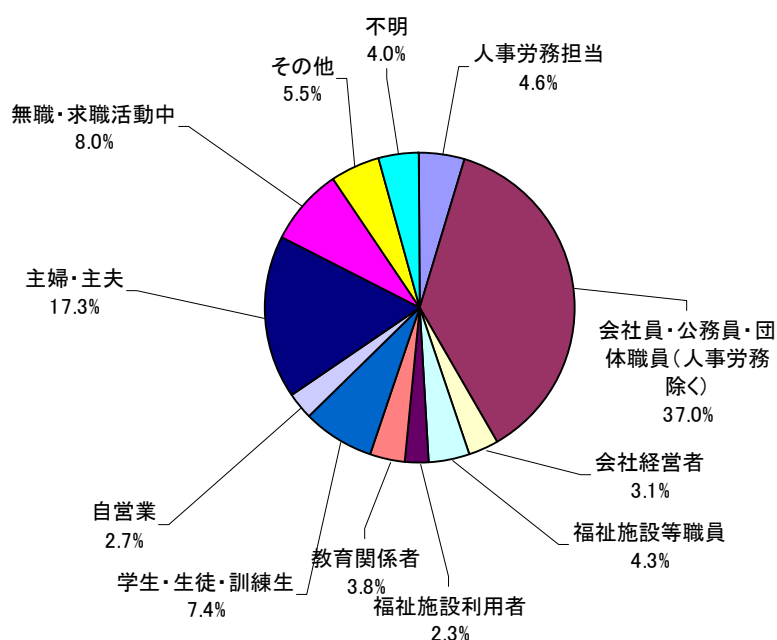
3 アンケート回答結果

<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（16.5%）、30歳代（20.8%）、40歳代（23.1%）、50歳代（16.5%）、60歳代（10.1%）、70歳以上（4.3%）と各年代にバラついている。



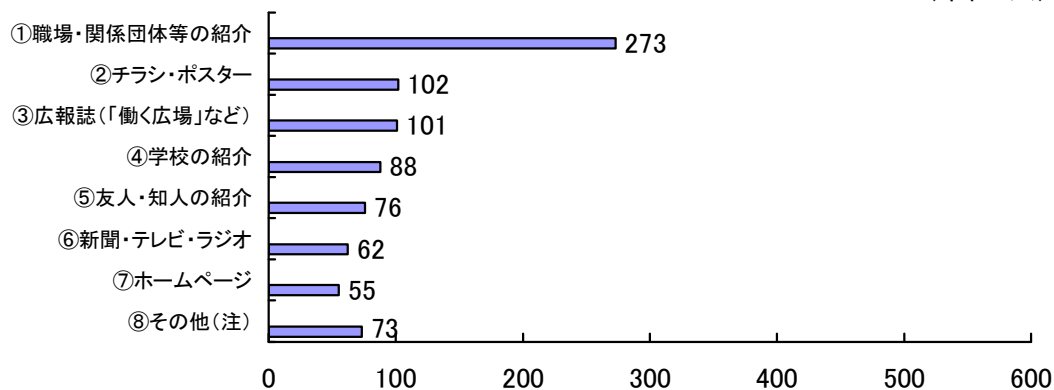
(2)アンケート回答者の職業は、会社員・公務員・団体職員（37.0%）、の割合が高くなっており、次いで主婦・主夫（17.3%）、無職・求職活動中（8.0%）、学生・生徒・訓練生の順になっている。



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、次いでチラシ・ポスター、広報誌、学校の紹介の順となっている。

(単位:人)

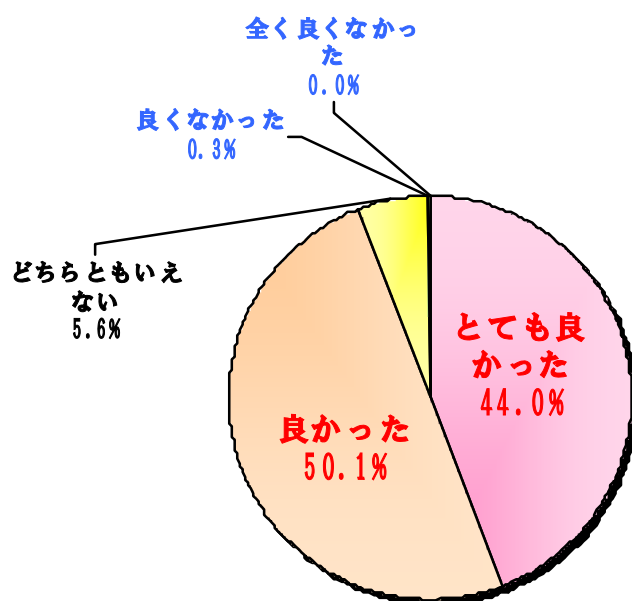


(注)その他の内訳

○ ハローワーク ○ サテライト会場 ○ 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)

ワークフェアを見て、「とても良かった、良かった」の割合は94.1%で、前回大会(第32回神奈川大会)の95.5%より1.5ポイント下回ったが、依然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:94.1%

<前回大会(第32回神奈川大会)の実績:95.5%>