資料1－4

平成２１年度業務実績評価シート添付資料

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

平成２１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　外部評価結果……３
資料４　ホームページアクセスログ数……４
資料５　ホームページに寄せられた質問・要望等の内容……５
資料６　平成21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……６
資料７　職場活性化研修アンケート集計結果……９
資料８　高年齢者雇用アドバイザー等活動事例……１３
資料９　高年齢者雇用管理研修アンケート集計結果……１５
資料１０　高年齢者雇用推進者講習アンケート集計結果……１８
資料１１　高年齢者雇用管理研修受講後の状況について（追跡調査結果）……２１
資料１２　高年齢者雇用推進者講習受講後の状況について（追跡調査結果）……２３
資料１３　平成21年度高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供（エグゼクティブサマリー）……２５
資料１４　平成21年度実践的調査研究にかかる成果について……２９
資料１５　平成21年度「70歳まで働ける企業」の実現に向けたシンポジウム……３１
資料１６　平成21年度共同研究一覧……３２
資料１７　平成21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……３３
資料１８　平成21年度産業団体策定ガイドライン概要……３４
資料１９　高齢者雇用フェスタに関するアンケート調査結果……３５
資料２０　平成21年度「エルダー」発行一覧……３６
資料２１　「エルダー」アンケート調査結果……３７
資料２２　平成21年度高年齢者雇用支援月間等に実施した各種啓発広報……３８
資料２３　高齢期雇用就業支援業務取扱状況……３９
資料２４　高齢期雇用就業支援コーナー相談利用者に関するアンケート集計結果……４０
資料２５　高齢期雇用就業支援業務 セミナー・講習会に関するアンケート集計結果……４４
資料２６　地域センター利用者数の推移……５０
資料２７　アンケート調査結果（職リハ計画内容）……５１
資料２８　職業準備支援（障害別利用者の推移）……５２
資料２９　アンケート調査結果（職業準備支援）……５３
資料３０　発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会報告書……５５

資料３１　職業リハビリテーション事例集・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５９
資料３２　ジョブコーチ支援事業状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６４
資料３３　アンケート調査結果（ジョブコーチ支援事業）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６５
資料３４　リワーク支援の実際について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６７
資料３５　職場復帰支援（リワーク支援）－ご利用者の声－・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６８
資料３６　アンケート調査結果（精神障害者総合雇用支援）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８０
資料３７　「事業主支援ワークショップ」の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８３
資料３８　全国の支援ネットワークを活用した事業主支援の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８４
資料３９　アンケート調査結果（事業主援助業務）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８６
資料４０　平成21年度研修実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８８
資料４１　研修受講者等の所属機関別状況（平成21年度）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８９
資料４２　平成21年度実施した研修受講者に対するアンケート結果・・・・・・・・・・・・・・・・・９０
資料４３　アンケート自由記述欄の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９１
資料４４　平成21年度に実施した研究テーマと作成した調査研究報告書等一覧・・・・・・・・・・９６
資料４５　平成21年度終了研究に係る研究評価委員による評価結果一覧・・・・・・・・・・・・・・９７
資料４６　第17回職業リハビリテーション研究発表会の結果の概要・・・・・・・・・・・・・・・・１０４
資料４７　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・・・・・・・・・・・・・１０６
資料４８　平成21年度研究成果物の利用状況調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１０７
資料４９　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・・・１１３
資料５０　訓練生の状況に応じた弾力的な職業訓練の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１４
資料５１　精神障害者に対する職業訓練の実践研究報告書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１５
資料５２　高次脳機能障害者に対する職業訓練の実践研究報告書・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１９
資料５３　「障害者能力開発指導者交流集会」参加者数及び報告書送付数の推移・・・・・・１２３
資料５４　平成21年度障害者能力開発指導者交流集会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１２４
資料５５　「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・・１３４
資料５６　平成21年度事業主説明会開催状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１３６
資料５７　平成21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・・・・・・１３７
資料５８　平成21年度障害者雇用納付金関係業務調査実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・１３８
資料５９　平成21年度障害者助成金事業所に対するアンケート調査結果・・・・・・・・・・・・・１３９
資料６０　平成21年度雇用相談の相談項目別状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４０
資料６１　相談・援助を行った事業所に対する追跡調査におけるアンケート集計結果・・１４１
資料６２　障害者雇用管理等講習受講者アンケート調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４２

資料６３　障害者雇用管理等講習に係る追跡調査のアンケート集計結果……１４３
資料６４　平成21年度就労支援機器等の貸出し終了後の状況について……１４４
資料６５　平成21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……１４７
資料６６　サマリー（要旨）一覧……１４８
資料６７　障害者ワークフェア2009アンケート結果……１４９
資料６８　「働く広場」アンケート調査結果……１５５
資料６９　平成21年度「働く広場」発行一覧……１５６
資料７０　第30回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）アンケート結果……１５７

資料1

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構　評議員名簿

氏　名	現　職
大熊　由紀子	国際医療福祉大学大学院　教授
大島　幹敏	ＵＩゼンセン同盟　政策局部長
小川　榮一	(社福)日本身体障害者団体連合会　会長
川﨑　洋子	ＮＰＯ法人全国精神保健福祉会連合会　理事長
川本　裕康	(社)日本経済団体連合会　常務理事
栗原　敏郎	(社)全国重度障害者雇用事業所協会　会長
神代　和俊	横浜国立大学　名誉教授
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
坂田　甲一	凸版印刷株式会社　人事部長兼人財開発部長
笹川　吉彦	(社福)日本盲人会連合　会長
佐藤　健志	日本商工会議所　産業政策部　副部長
副島　宏克	(社福)全日本手をつなぐ育成会　理事長
髙松　伸幸	全日本運輸産業労働組合連合会　中央副執行委員長
瀧澤　健二	日本基幹産業労働組合連合会　中央執行委員長代行
中橋　道紀	(財)全日本聾唖連盟　理事
花井　圭子	日本労働組合総連合会　総合労働局雇用法制対策局　局長
深尾　凱子	ジャーナリスト
藤村　博之	法政大学　大学院　教授
堀　峰夫	日本私鉄労働組合総連合会　中央副執行委員長
松矢　勝宏	目白大学　教授
山岡　修	日本発達障害ネットワーク　副代表

計　２１名　　（敬称略　五十音順）

任期　平成２１年４月１日から平成２３年３月３１日

※小海長治氏は平成２１年６月１日から平成２３年３月３１日

資料2

外部評価委員名簿

（委嘱期間：平成21年4月1日～平成23年3月31日）

平成22年4月1日現在

	委　員　氏　名	役　職
外部評価委員会	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）	目白大学　教授
職業リハビリテーション専門部会	朝日　雅也	埼玉県立大学　教授
	伊藤　順一郎	国立精神・神経医療研究センター　社会復帰研究部長
	江藤　文夫	国立障害者リハビリテーションセンター　自立支援局長
	大南　英明	放送大学 客員教授
	奥野　英子	筑波大学　シニア・アドバイザー
	松井　亮輔	（財）日本障害者リハビリテーション協会　副会長
	松矢　勝宏 （部会長）	目白大学　教授
	渡辺　三枝子	立教大学大学院　特任教授

（敬称略：区分別　五十音別）

資料3

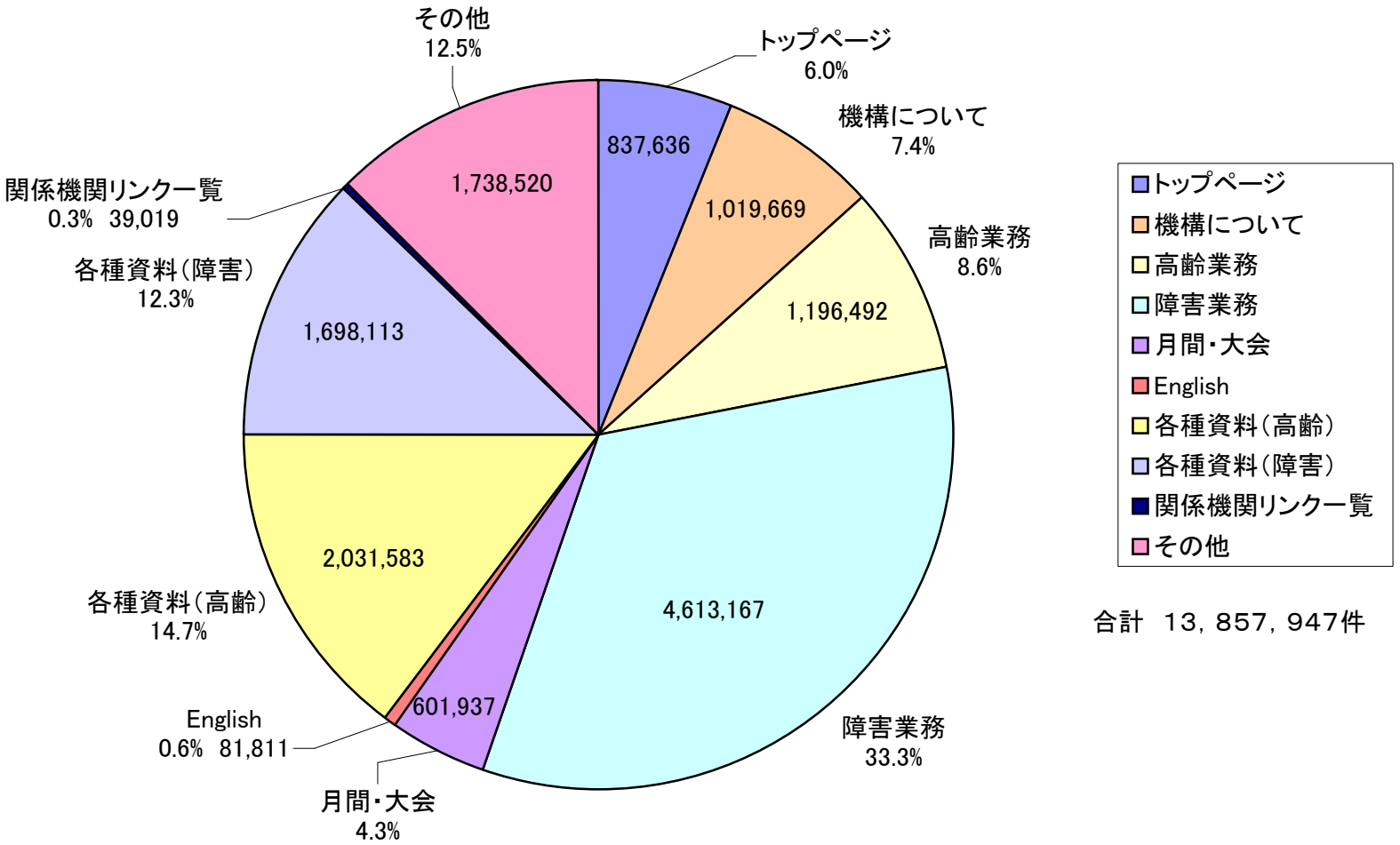
平成22年6月18日

外　部　評　価　結　果

ＮＯ	事業区分	平均評価点	評　定
０１	給付金・助成金業務の効率化	5.00	S
０２	高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供等	4.00	A
０３	給付金の支給業務	4.00	A
０４	高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助、各種講習等及び小規模企業に重点を置いた65歳までの雇用確保措置の導入・定着支援	4.00	A
０５	高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供	4.20	A
０６	啓発事業（高齢者関係）	4.00	A
０７	在職者を中心とした中高年齢者に対する業務等	4.00	A
０８	地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援	4.88	S
０９	地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	4.38	A
１０	職業リハビリテーションに係る調査・研究	4.00	A
１１	障害者職業能力開発校の運営	4.00	A
１２	障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務	4.80	S
１３	障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務	4.00	A
１４	障害者雇用アドバイザーによる相談・援助、各種講習等及び就労支援機器の普及・啓発	4.20	A
１５	障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供	4.40	A
１６	啓発事業（障害者関係）	4.40	A
１７	障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催	4.80	S

資料4

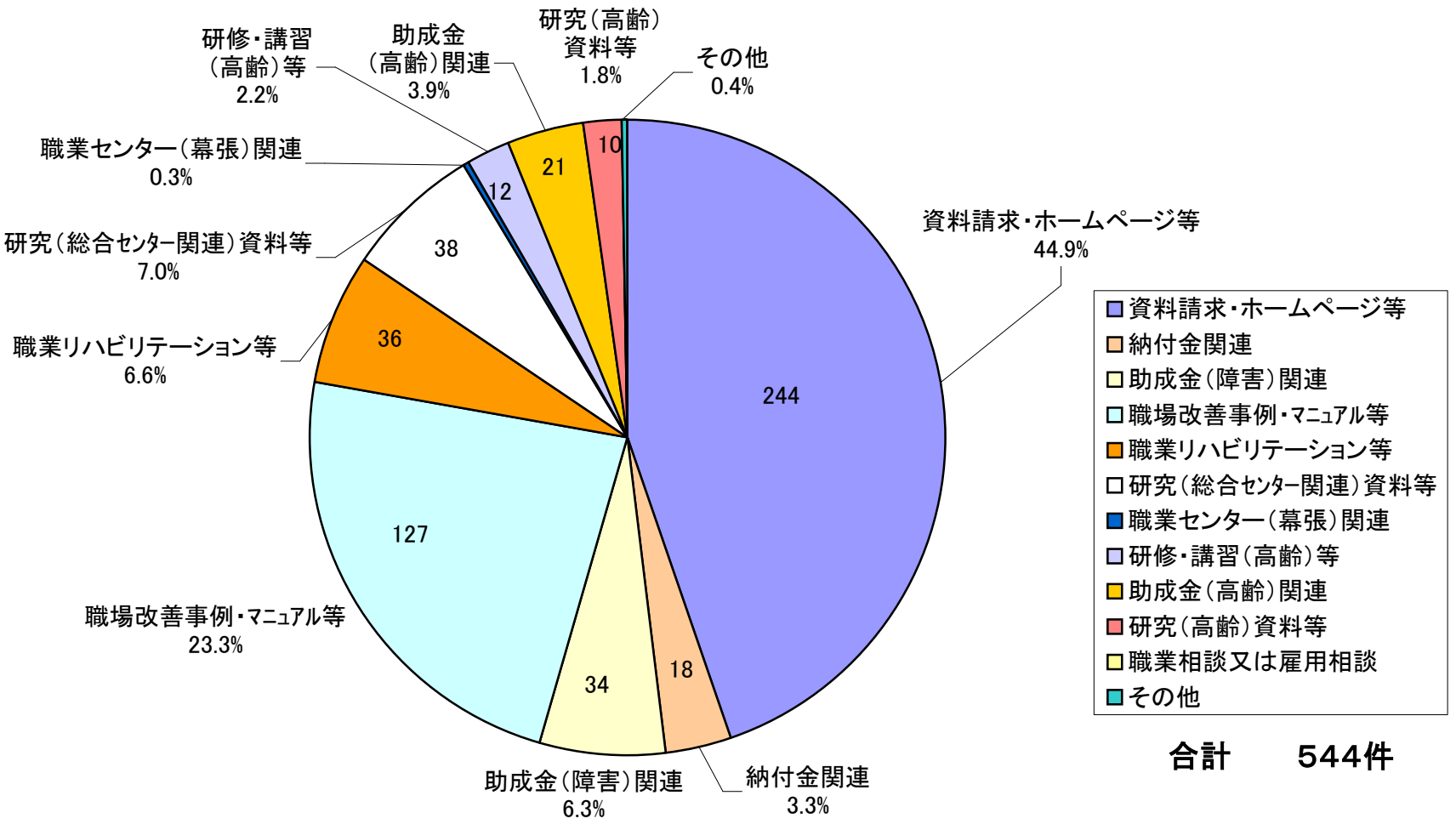
ホームページアクセスログ数



合計　13，857，947件

資料5

ホームページに寄せられた質問・要望等の内容



合計　　544件

資料6

平成21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　都道府県協会の月別実施計画に基づき平成21年10月の1ヶ月間に高年者雇用アドバイザー等が相談・助言を実施した企業及び企画立案を終了した企業
2. 調査方法　郵送調査
3. 調査期間　平成22年2月1日から12日
4. 有効回答企業数　1，814
   うち、課題解決効果　83．0%
   （調査対象企業数3，277）

高年齢者雇用アドバイザー

有効回答企業数　934
うち、課題解決効果　84．5%

70歳雇用支援アドバイザー

有効回答企業数　880
うち、課題解決効果　81．3%

（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

高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助後～

有効回答企業（934社）のうち、**8割強（84．5%、790社）の企業は、課題解決効果ありとする旨の回答(※1)**

有効回答企業のうち、**5割強（56．7%）の企業は、具体的に「雇用管理改善を実施した」、「取組みを進めている」又は「検討している」**

雇用管理改善の具体的内容
① 定年の廃止・引上げ（14．5%）
② 継続雇用制度の導入（49．8%）
③ 継続雇用制度の改善（27．2%）

(※1）8割強の内訳は、
①雇用管理の改善を実施した(実施予定を含む）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27．8%
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、検討をしている・・・・・28．9%　｝56．7%
③雇用管理の改善について、今後検討する予定、課題や情報の整理ができた、社内の理解が前進できた・・・・・27．8%
となっている。

70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助後～

有効回答企業（880社）のうち、**約8割（81．0%、713社）の企業から、課題解決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）と回答は、11．4%にとどまったものの、その他、**42．8%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、雇用管理改善について、希望する情報提供や助言（上位3）
① 賃金・退職金制度の見直し
② 人事・処遇制度の見直し
③ 従業員の能力向上

(※2）約8割の内訳は、
①継続雇用制度等の導入を実施した(実施予定を含む）・・・・・・11．4%
②「70歳まで働ける企業」に向けて課題を検討している、検討を進めることとした・・・・・11．8%
③「70歳まで働ける企業に向けて課題や情報の整理ができた、社内の理解を前進できた・・・・・15．0%
④「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・・・・・・42．8%
となっている。

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　＜自由記述欄要因分析＞

区分	具体的意見	分　析	今後の対応	高齢者雇用ADによる相談時	70歳雇用支援ADによる相談時
効果があった	継続雇用者の賃金改定に係る基準（考え方・方法）の整理ができました。	高年齢者雇用アドバイザーによる具体的な相談・援助がなされ、企業ニーズに合った高年齢者の雇用環境の改善が進展したものと思われる。	今後とも企業等の満足度向上を目指し、相談・助言及び企画立案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、研修の実施、事例集の作成・配布等、ノウハウの向上を図るための取り組みを行う。	○	
	本人の希望を考慮し、自宅近くの勤務地での短時間労働に切り替えたことにより、60歳以降の継続雇用に繋げることができた。	高年齢者雇用アドバイザーによる的確な相談・援助が行われ、具体的対応が実践されたことにより、高年齢者確保措置の導入に結びついたものと思われる。		○	
	継続雇用を希望する者がどのような形で会社に申し出るか、また会社がどのように対応するのかをマニュアル化するための取組みをはじめた。	高年齢者雇用アドバイザーによる個別企業のニーズに即した相談・援助が行われたことにより、より円滑な高年齢者雇用確保措置の運用が進展したものと思われる。		○	
	継続雇用制度について職員が理解しやすいよう就業規則を見直し、雇用時の契約書等についても改善した。従業員の職務能力の向上、職場環境等の改善についても取り組んでいる。			○	
	現状では原則63歳までの継続雇用制度であるが、上限年齢の引き上げを検討している。	高年齢者雇用アドバイザーによる高齢者雇用に係る法的制度の説明等がなされたことにより、高年齢者雇用確保措置の導入に対する事業主の理解が深まったものと思われる。		○	
	65歳以上の再雇用制度を就業規則に規定した。	70歳雇用支援アドバイザーによる的確な相談・援助がなされ、70歳までの雇用確保措置導入に向けた取り組みに結びついたものと思われる。			○
	社内における「70歳まで働ける企業」についての理解を深めるべく担当部署にて準備作業を進めている。	70歳雇用支援アドバイザーによる中長期的な労働力確保問題等に係る情勢分析等がなされ、「70歳まで働ける企業」実現への事業主の理解が深まったものと思われる。			○
	「70歳まで働ける企業」の実現について、その社会的取組としての必要性が十分理解出来た。				○
効果がなかった	現在の経済情勢を考えると、希望者全員を対象とした継続雇用制度への安易な拡大はリスクがある。本人の能力・技術を勘案した雇用延長がスジだと考える。希望者全員という考え方には賛同しかねる。	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、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、業態別の課題に対する提案力の向上　等	○	
	既に65歳までの継続雇用制度を導入しているが、今後の当該制度対象者の要件緩和については、グループ各社との調整もあり単独では進められない。	各企業のグループ形態及び組織形態等に即した柔軟な相談・援助のアプローチが必要だと思われる。		○	
	理想としては70歳まで働いてほしいと思っているが、現実問題として、当社（ガソリンスタンド）での勤務は難しいと思う。今現在、当社では65歳までの継続雇用制度を導入しているが、実際雇用継続する人はいない。	同規模同業種における職場環境や職務遂行能力の向上等に関する具体的取組事例を中心としたより実践的な相談・援助が必要と思われる。			○
	当社は外線工事を主体とする会社で、電柱に登り限られた時間内で工事を終わらせるには技術と共に体力を必要とします。その主要職以外の人数はそれほど必要としませんし、世代交代を進めないと会社が存続しません。	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。			○
今後の要望・意見	継続雇用になると賃金が下がることもあり、労働者の仕事に対する熱意が低下する傾向にあります。継続雇用後の職務遂行能力を上げる（又は維持する）具体的方法を助言願いたい。	同種の課題を克服した先行事例等に基づいた実践的な相談・援助が必要と思われる。	訪問による相談はもとより、企業毎の課題を踏まえた企業診断システムに基づく分析及び企画立案等を活用した相談・援助を行う。	○	
	医師、看護師などの専門職が定年後も継続して勤務できる（知識・技能を活かせる）職場環境の構築に向けた助言をいただきたい。	同規模同業種における職場環境や職務遂行能力の向上等に関する具体的取組事例を中心としたより実践的な相談・援助が必要と思われる。		○	
	現場作業以外の職務があまりない、当社のような小規模な会社は、どのような取り組みを行ったら良いか教えて欲しい。				○
	助成金等、高年齢者に係る雇用管理の改善に関する公的な支援制度についての情報提供を望みます。	ハローワーク等の関係機関と連携した公的支援制度に関する包括的かつ具体的な情報提供を行うとともに、再訪問を含めた相談･援助が必要と思われる。	地域の関係機関との緊密な連携による相談・援助を行う。		○

資料7

職場活性化研修（全体） アンケート集計結果

第1　アンケート実施内容

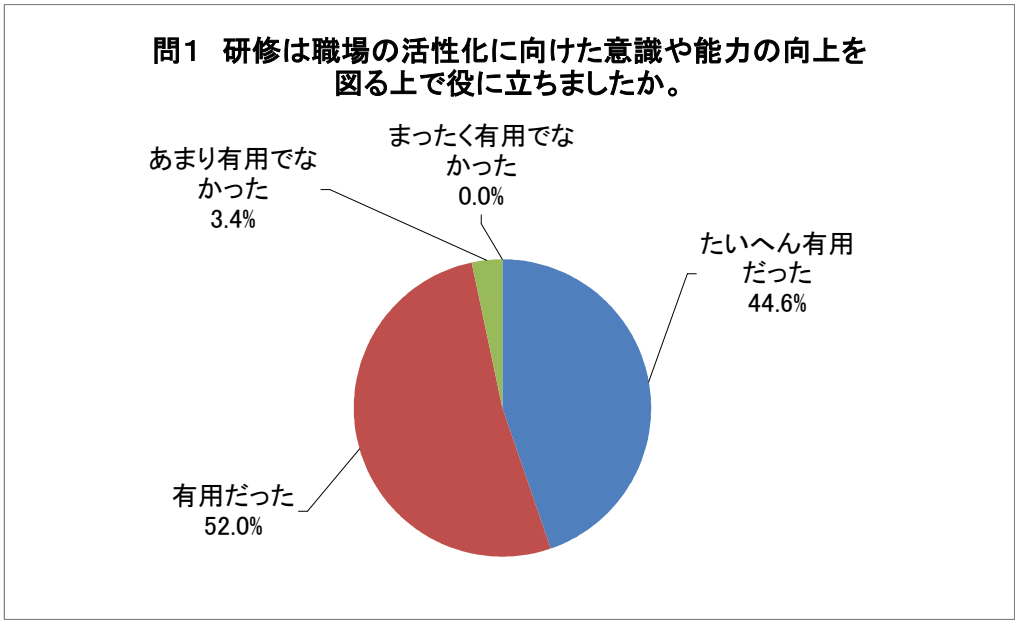
1	実施地域	47都道府県
2	実施期間	平成21年10月～11月の2ヶ月間
3	対象者	受講者　1,126名
4	回答者数	1,076名
5	回収率	95.6%

第2　研修全体の評価

問1　研修は職場の活性化に向けた意識や能力の向上を図る上で役に立ちましたか。

A	たいへん有用だった	480
B	有用だった	559
C	あまり有用でなかった	37
D	まったく有用でなかった	0
E	無回答	0

（自由記述は別紙のとおり）



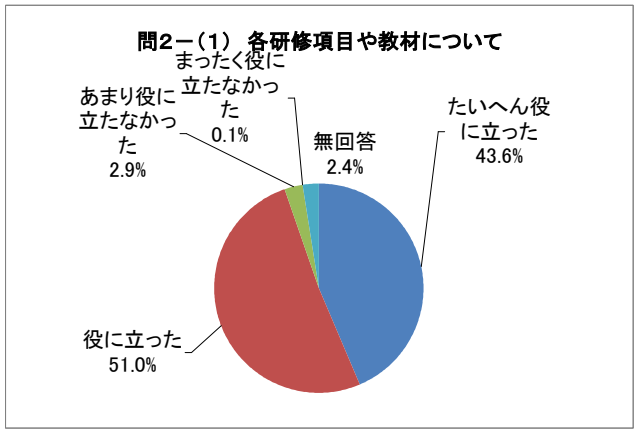
「たいへん有用だった」＋「有用だった」＝ 96.6%

第3　その他

問2　各研修項目や教材について

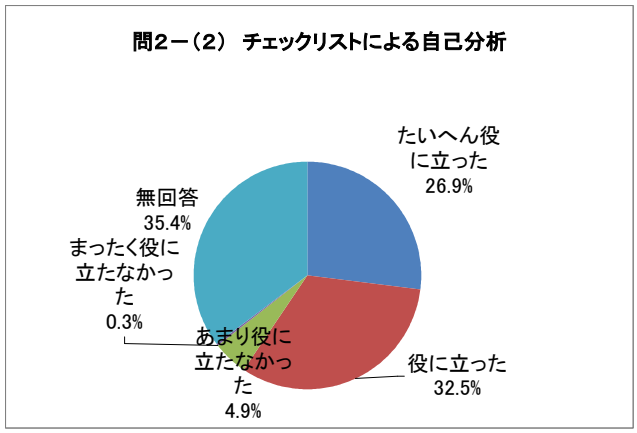
(1)研修趣旨説明と講義

A　たいへん役に立った	469
B　役に立った	549
C　あまり役に立たなかった	31
D　まったく役に立たなかった	1
E　無回答	26



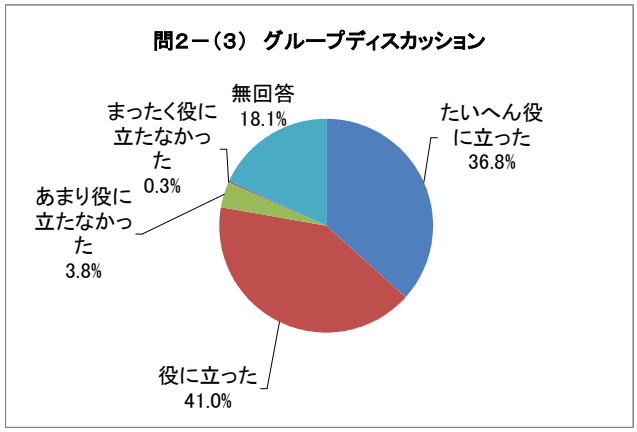
(2)チェックリストによる自己分析

A　たいへん役に立った	289
B　役に立った	350
C　あまり役に立たなかった	53
D　まったく役に立たなかった	3
E　無回答	381



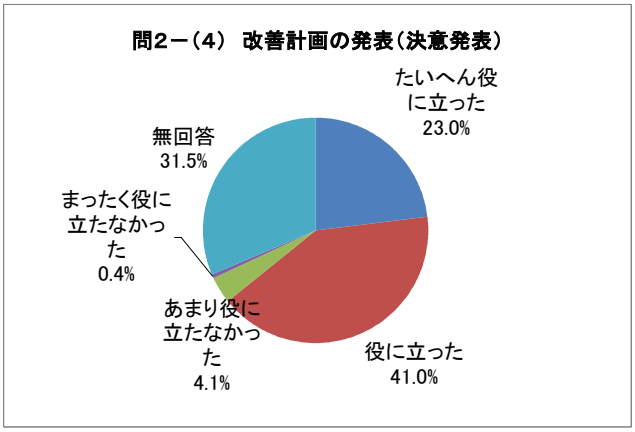
(3)グループディスカッション

A　たいへん役に立った	396
B　役に立った	441
C　あまり役に立たなかった	41
D　まったく役に立たなかった	3
E　無回答	195



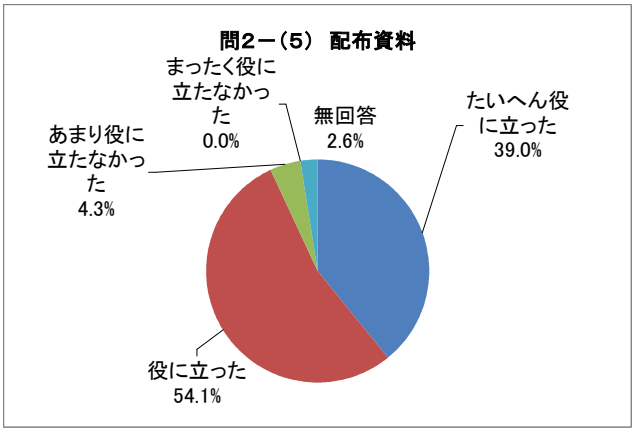
(4)改善計画の発表(決意発表)

A	たいへん役に立った	248
B	役に立った	441
C	あまり役に立たなかった	44
D	まったく役に立たなかった	4
E	無回答	339



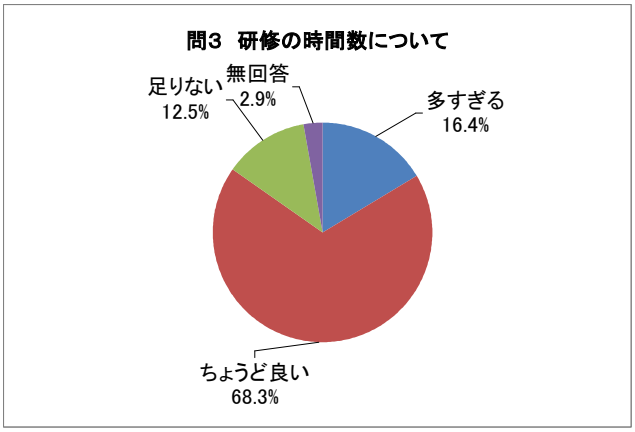
(5)配付資料

A	たいへん役に立った	420
B	役に立った	582
C	あまり役に立たなかった	46
D	まったく役に立たなかった	0
E	無回答	28



問3 研修の時間数について

A	多すぎる	176
B	ちょうど良い	735
C	足りない	134
D	無回答	31



職場活性化研修アンケート自由記述欄　要因分析

項目	主要意見	分析と対応
有用だった理由	○自分を客観的に見ることができた。意識が変わった。 ・自己評価することで、自分の弱い部分が把握できた。 ・自分の能力のレベル位置が確認されて、次のステップへの方法が見い出された気がする。 ・キャリアプランにしても、ライフプランにしても、考え、即行動を始めたい。 ・日常同じ様なペースで仕事をしているが、改善しなければならないとの動機付けとなった。 ○分かりやすい内容だった ・分かりやすい内容で自分を見つめ直すことが出来た。 ・分かり易い先生の言葉、内容が良い。はっきりした言葉で、資料のほうもくわしく書いてありよかった。 ○今後、活用していきたい ・プレゼンテーションの話し方としての手法が良かった。 ・一人一人の能力、問題点を知り、適切な指導をすることが大事だと感じた。 ・今後の部下育成に活かせそう。 ・人事考課に対するアプローチの方法が人により個人差がある事を良く理解でき、かつアプローチモデルをビデオを通して理解できたので、評価のバラツキを小さくすることに大いに役立った。 ・日常業務では、勉強出来ない事を学べてよかった。又、資料も充実していて今後も使えそうで良かった。	○研修のカリキュラム作成段階（企画段階）で、受講者に合わせてテーマを絞り込み、掘り下げた内容の講義ができた研修は満足度が高い。 ○昨年度の意見・要望を踏まえ、ビデオを活用し、資料づくりを工夫をした研修が評価されている。
有用でなかった理由	○実際の事例があれば、もう少しわかりやすい ・もっと具体的な事例を考えて貰っても良かった ・もっと事例を紹介してほしかった。 ・具体的な事例をもっと多くとりいれて欲しかった。 ・具体的事例に対する質疑応答などがあるともっと良かった。 ○理解できない項目があった ・REAチエックは、レベルが高く専門的で、管理者等の方には良いが、意味が良く分らなかった。 ・記号、横文字が分らない。	○講義に当たっては、講師自身の経験や他社事例の活用等理解しやすい内容となるよう講師に依頼するとともに、企業担当者との事前打ち合わせを十分に行い、受講者が満足しうる内容とすることが必要。 ○企業担当者との間で研修内容と受講対象者のすり合わせを十分に行い、講師との事前打ち合わせを充実することが必要。
意見・要望（改善すべき点等）	○研修時間について ・内容が多すぎで1日でたりない。 ・もう少し短い時間で2回行ってもらったほうが良い。 ・1回目と2回目の間が空きすぎたので忘れてしまったことがあり、集中的につめこんだほうが良かった。 ・研修時間を半日にしてほしい。 ・2回に分かれて行ったが、1日でやって頂きたかった。 ・業務との兼ね合いの中、時間をやりくりするため、もう少しコンパクトなスケジュールができると、本当はありがたい。 ○その他 ・もう少しテーマを絞って、当社の問題点、弱点、欠点を見据えた研修内容にしてほしい。グループディスカッションはテーマに対して有意義だった。 ・自己啓発のためにリーダーシップをとれる為に研修を企画参加したい。 ・このような研修は数年おきに続けていくべき。	○　研修時間や日程設定に関する意見が多いことから、企業との事前の打ち合わせを十分に行い、要望を聞くことが必要。 ＜今後の対応＞ 職場活性化研修は21年度をもって廃止。 平成22年度は、職場活性化研修により行ってきた事業主に対するサービスについてのニーズに応えるため、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行う事業主等への相談・援助の中で企業ニーズによる研修を実施する。 これまで職場活性化研修を実施する中で蓄積してきたノウハウやアンケート調査で寄せられた意見・要望を企業ニーズによる研修のカリキュラム設定や研修資料の作成等に活かすこととする。

資料8

高年齢者雇用アドバイザー等活動事例（その１）

会社概要	業　　種 紙製品加工業	企業規模 ３１人～５０人
	定年年齢 一律定年→６０歳	継続雇用制度 会社が認めたものを１年契約の更新により再雇用

１．職務・賃金・処遇についての現況

役　職　　継続しない
職務内容　　定年前と同じ
勤務形態　　フルタイム勤務
賃金決定方法　　再雇用後の賃金制度は定めていないが、運用により、定年時の賃金を 100%支給

○　希望者全員の継続雇用に関する経営者の認識

①能力や勤務成績の良くない者まで再雇用できない。
②継続雇用を完全実施すれば人件費が増大し問題。
③特に高齢者は体力、気力等の個人差が大きく同一条件での雇用はできない。

２．提案内容

○　継続雇用後の市場賃金等の提示

当社は、定年後も賃金の増減は行わず１００％支給を継続しており、従業員もこれが当然という認識。この意識を改革するためには、定年後の市場賃金や雇用情勢を直に知ってもらうことも必要。

―ハローワークの中途採用時賃金情報や他社情報を提示―

○　総人件費の増大を招かない継続雇用制度の提案

（イ）　定年とは、これまでの労働条件（職務、勤務形態、賃金等）での雇用契約は終了するものであり、再雇用は新たな労働条件の下で雇用契約を結ぶことになる。継続雇用後の賃金については、定年到達時賃金の 40～100%の範囲内において、各人の職務内容や能力、勤務成績等を総合的に判断して決定する。

（ロ）　公的給付（在職老齢年金、高齢者雇用継続給付金）を利用した賃金制度の導入により、手取額はそれほど減少しないシミュレーションにより説明する。

（ハ）　継続雇用における市場賃金等の提示

（ニ）　継続雇用後の士気の向上を図るため、賃金は毎年の契約更新時に各人の前年度の勤務成績を考慮して、(イ)の範囲内で見直しを行う。

（ホ）　継続雇用期間における退職金の支給はなし。

（ヘ）　短時間勤務制度の検討と導入について

・午前または午後の４時間勤務
・１日７時間３０分労働の隔日勤務
・１日７時間３０分労働の１ヶ月５日から１５日勤務
・その他、１週間を平均して３０時間未満の勤務

初回の訪問時から社長と直接面談できたことが、良い結果につながったと思われる。訪問を重ねることで信頼関係が醸成され、希望者全員の継続雇用制度（満 65 歳まで）の導入が決定され、企画立案サービスに結びついた。

今後は、従業員の労働意欲を高めるためにも、人事考課制度の導入を図ることを提案した。

高年齢者雇用アドバイザー等活動事例（その２）

会社概要	業　種 飲食業	企業規模 ５１～１００人
	定年年齢 一律定年　　６０歳	継続雇用制度 希望者全員　６５歳

１．職務、賃金・処遇についての現況

役　職　　人によって異なる。
職務内容　　定年前と同じ職務を継続
勤務形態　　本人と協議して決定
賃金決定方法　本人の担当職務・業績に応じて個別に決定
賃金水準　　定年時の６０～９０％

２．提　案　内　容

(阻害要因)・・・企業の現状と問題点

① 飲食業という業種柄、高齢労働力、女性労働力は貴重な戦力ではあるが、高齢者の長期活用にあたっては作業環境の改善が必要である。
② 特に高齢者が多数就業している厨房部門では作業性が悪く、食器等の運搬収納作業に相当な身体的負荷がかかる上に、建物・設備・床等の痛みが目立ち、安全・安心作業が損なわれている。
③ 改善の必要性は感じながら、昨今の経営環境の厳しさから改善実施に躊躇している。

(提案内容)

① 提案　1
◎ 作業環境、作業条件等の定量把握のために、職場改善診断システムの受診を提案。
◎ 診断の結果は、作業環境として、騒音、レイアウト、色彩、湿度、床の凹凸及び段差等の課題が指摘された。
◎ また、作業条件としては、重量物の取扱、作業姿勢による脚、腰部の疲労等が指摘され、作業の仕方の改善が求められた。

② 提案　2
◎ 環境改善の必要性については十分承知しているものの、厳しい経営環境の中での投資と機会損失（改修工事中の営業中断）のダブル負担に決断を躊躇していた。
◎ そこで、７０歳定年引き上げ等モデル企業助成金制度を紹介して、資金の一部として活用することを勧める。
※ 平成２１年６月１日付で希望者全員７０歳継続を制度化。
※ 作業性を考慮したレイアウトによる作業負荷の大幅軽減と、安全・安心な作業環境を整備できた。

資料9

高年齢者雇用管理研修　アンケート集計結果

1．アンケート実施内容

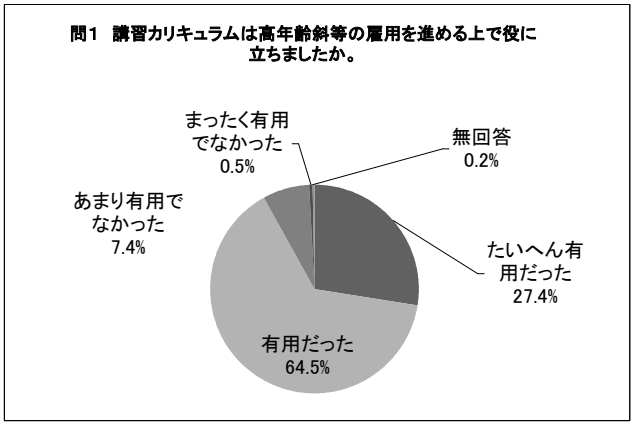
1	実施地域	47都道府県	アンケート実施期間
2	対象者	受講者　2,041名	平成21年10月～11月
3	回答者数	1,714名	
4	回収率	84.0%	

2．研修全体の評価

問1　講習カリキュラムは高年齢者等の雇用を進める上で役に立ちましたか。

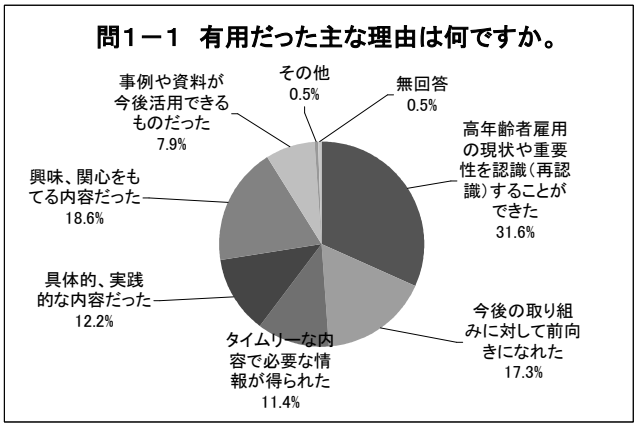
A	たいへん有用だった	469
B	有用だった	1,105
C	あまり有用でなかった	127
D	まったく有用でなかった	9
E	無回答	4

「たいへん有用だった」＋「有用だった」＝　92.0%



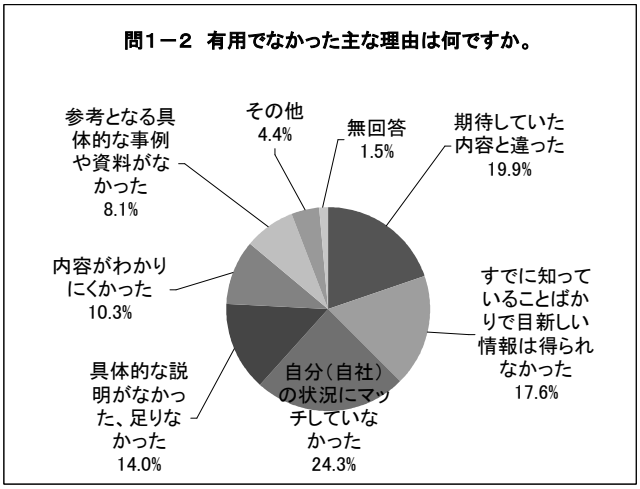
問1－1　有用だった主な理由は何ですか。

a	高年齢者雇用の現状や重要性を認識（再認識）することができた	498
b	今後の取り組みに対して前向きになれた	273
c	タイムリーな内容で必要な情報が得られた	179
d	具体的、実践的な内容だった	192
e	興味、関心をもてる内容だった	292
f	事例や資料が今後活用できるものだった	124
g	その他	8
h	無回答	8



問1－2　有用でなかった主な理由は何ですか。

a	期待していた内容と違った	27
b	すでに知っていることばかりで目新しい情報は得られなかった	24
c	自分（自社）の状況にマッチしていなかった	33
d	具体的な説明がなかった、足りなかった	19
e	内容がわかりにくかった	14
f	参考となる具体的な事例や資料がなかった	11
g	その他	6
h	無回答	2



3. その他

問2　今後希望する講習のテーマや内容（複数回答可）

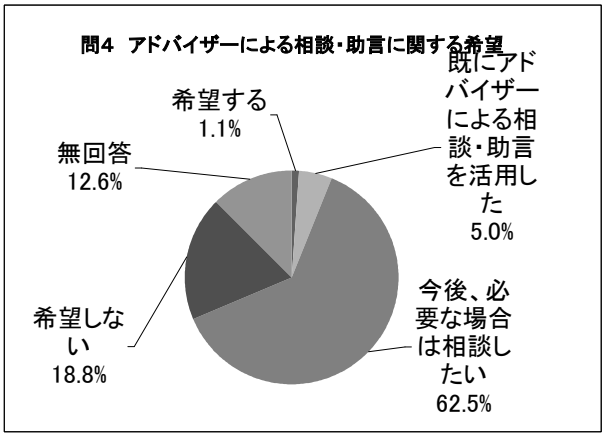
	回答者数（名）	割合（%）
A-1　高年齢者雇用の現状と課題	302	17.6%
A-2　高年齢者雇用に関する法令・施策	184	10.7%
A-3　高年齢者雇用確保措置の進め方	149	8.7%
A-4　高年齢者雇用に関する助成制度	281	16.4%
B-1　賃金・退職金制度の整備	377	22.0%
B-2　人事管理制度の整備	350	20.4%
C-1　中高年齢者の能力開発	270	15.8%
C-2　心身の健康管理・体力づくり	280	16.3%
D-1　職務再設計の考え方・進め方	153	8.9%
D-2　職場改善の考え方・進め方	332	19.4%
E-1　定年退職者等の再就職援助	153	8.9%
E-2　退職準備援助	109	6.4%

※割合（%）
有効回答者数のうち各項目を選択した人の割合

問3　研修に関する意見、要望

問4　アドバイザーによる相談・助言に関する希望

A　希望する	18
B　既にアドバイザーによる相談・助言を活用した	86
C　今後、必要な場合は相談したい	1,072
D　希望しない	322
E　無回答	216

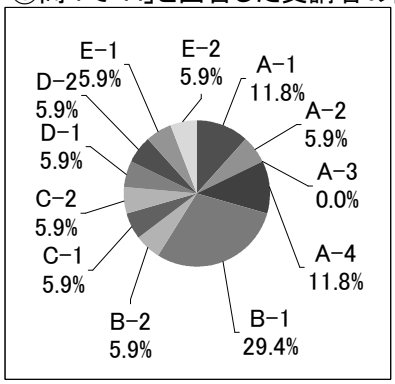


＜参考1＞　★クロス集計（問1と問4のクロス）

	A　希望する	B　既にアドバイザーによる相談・助言を活用した	C　今後、必要な場合は相談したい	D　希望しない
A　たいへん有用だった	4	32	192	56
B　有用だった	6	27	484	153
C　あまり有用でなかった	0	2	46	28
D　まったく有用でなかった	0	0	1	1

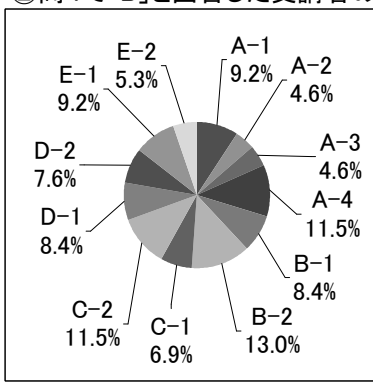
＜参考2＞　★クロス集計（問2と問4のクロス）

①問4で「A」と回答した受講者の問2の内訳



A-1	2
A-2	1
A-3	0
A-4	2
B-1	5
B-2	1
C-1	1
C-2	1
D-1	1
D-2	1
E-1	1
E-2	1

②問4で「B」と回答した受講者の問2の内訳



A-1	12
A-2	6
A-3	6
A-4	15
B-1	11
B-2	17
C-1	9
C-2	15
D-1	11
D-2	10
E-1	12
E-2	7

雇用管理研修アンケート自由記述欄　要因分析

項目	主要意見	分析と対応
有用だった理由	・社会における高齢者の現状が再認識できた。 ・パネルディスカッションが良かった。 ・具体的な数値の提示も有り現状を理解できた。 ・具体例を入れた説明で分かりやすかった。 ・体験による話であり大変参考になった。 ・資料が解りやすく高齢者雇用の現状や必要性が理解できた。 ・資料を使って解り易かった。資料のグラフ等がキチンと整理されていて見やすい。	・具体的なデータや事例を資料として提示することが受講者の理解につながっている。
有用でなかった理由	○内容について ・一般論でなく他社の事例も交えた具体論を話して欲しい。 ・高年齢者を雇用している具体的な話をもっとお伺いしたかった。 ・具体的に、事例を示した説明をしてもらいたい。（高年齢者の健康管理、各種保険を含めた給与・賃金体系のあり方） ○会場について ・会場の音響効果が良くない。ひびき過ぎて、聞きにくいのが気になった。	○意見を踏まえ、次のような対応を行った。 ・講師選定の際は、アンケートを示して、事例説明を講義に取り入れた。 ・研修内容及び講師の選定に配慮し、新しい資料（いきいき１００選、地域版事例集）等を講師に積極的に提供し、情勢の変化に対応した講演内容（身近にある小規模事業所の事例）にした。 ・施設の音響担当者と事前の打ち合わせを行い、説明中においても音響担当者が調整する体制をとった。
意見・要望（改善すべき点等）	○内容について ・パネルディスカッションを追加されてはと思います。 ・業種別のセミナーがあるとありがたい。どうしても製造業中心のセミナーが多いため。 ・高年齢者雇用に当たって異業種の情報が欲しい。 ・今後とも実践的なテーマで行って欲しい。 ・継続雇用制度そのものお話をもう少し聞きかった。 ・基調講演については高齢者・障害者の雇用についての内容が欲しい。 ○企業事例について ・モデルケース（具体例）の説明割合が少なかったようなので説明内容を確認する為にも今後考慮をお願いいたします。 ・高年齢者管理が優れている企業等の事例紹介。発表等できないものだろうか。 ・今後も高齢者雇用に当たってどのような方策などがあるかを事例等も合わせて研修会を開催していただければと思います。 ○資料について ・県内企業の活用資料（詳細）がもっと欲しい。 ○開催時間について ・もう少し深く説明が聞きたかったので時間を長くして欲しい。 ・今後こうした研修会を土・日に開いて欲しい。	○要望を踏まえ、次のような対応を行った。 ・講師には要望・マイナス評価の内容についての説明を行うとともに、以後のセミナー等では具体的な事例となる資料の提供や講師の経験、他社での事例を交えた内容となるよう各講師に依頼し実施した。 ・「70歳いきいき企業100選」を配布して、多くの職種や業種の改善について理解を促すこととした。 ・研修テーマのニーズが高かった「賃金・退職金の制度の整備」等具体的事例をテーマとし実施した結果、今後の取組み姿勢が明確になった等参考になった旨の感想が多く見られた。 ・具体的事例紹介を行う場合は、類似のビデオ等を使うよう講師と事前打ち合わせを行った。 ・講義に当たっては、講師の経験や具体的な事例を交えた内容となるよう講師と綿密な打ち合わせを行った。 ・講習資料に、職業対策課作成の「65歳～70歳高年齢者継続雇用のパターン（A41枚）」及び機構作成の「いきいき100選」「70歳雇用好事例集」を資料として提供するとともに具体的な説明を入れた。 （雇用管理研修は２１年度をもって廃止。）

資料10

高年齢者雇用推進者講習　アンケート集計結果

1. アンケート実施内容

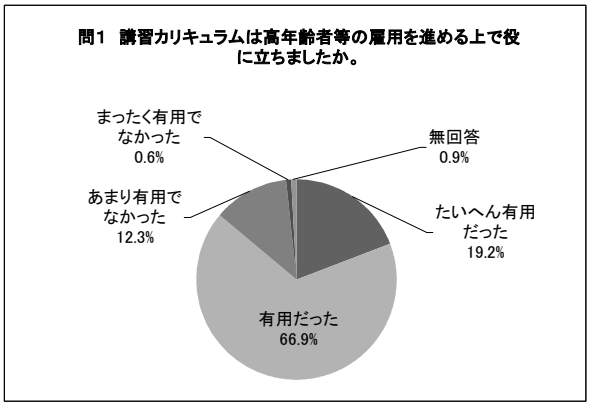
1	実施地域	47都道府県	アンケート実施期間
2	対象者	受講者　1,120名	平成21年10月～11月
3	回答者数	972名	
4	回収率	86.8%	

2. 研修全体の評価

問1　講習カリキュラムは高年齢者等の雇用を進める上で役に立ちましたか。

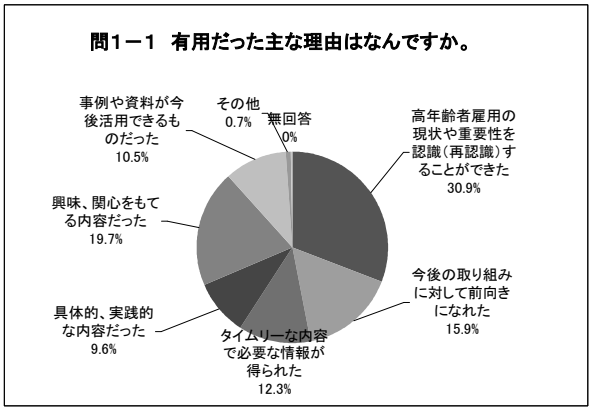
A たいへん有用だった	187
B 有用だった	650
C あまり有用でなかった	120
D まったく有用でなかった	6
E 無回答	9

「たいへん有用だった」+「有用だった」= 86.9%



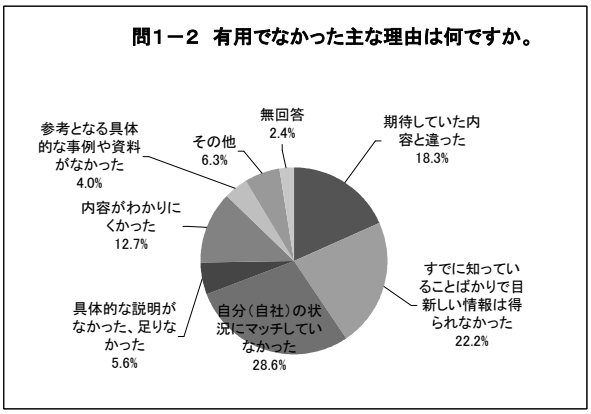
問1－1　有用だった主な理由は何ですか。

a 高年齢者雇用の現状や重要性を認識(再認識)することができた	259
b 今後の取り組みに対して前向きになれた	133
c タイムリーな内容で必要な情報が得られた	103
d 具体的、実践的な内容だった	80
e 興味、関心をもてる内容だった	165
f 事例や資料が今後活用できるものだった	88
g その他	6
h 無回答	3



問1－2　有用でなかった主な理由は何ですか。

a 期待していた内容と違った	23
b すでに知っていることばかりで目新しい情報は得られなかった	28
c 自分(自社)の状況にマッチしていなかった	36
d 具体的な説明がなかった、足りなかった	7
e 内容がわかりにくかった	16
f 参考となる具体的な事例や資料がなかった	5
g その他	8
h 無回答	3



3. その他

問2　今後希望する講習のテーマや内容（複数回答可）

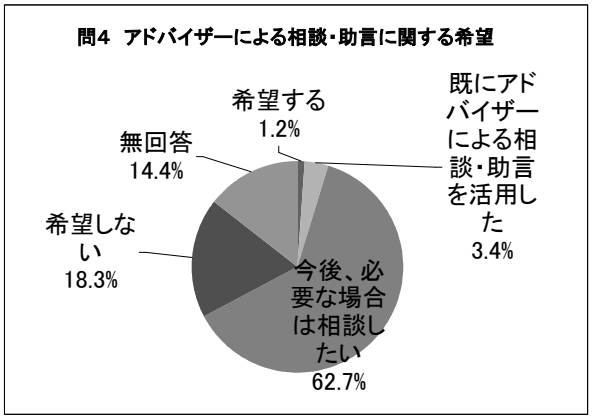
	回答者数（名）	割合（%）
A-1　高年齢者雇用の現状と課題	130	13.4%
A-2　高年齢者雇用に関する法令・施策	116	11.9%
A-3　高年齢者雇用確保措置の進め方	80	8.2%
A-4　高年齢者雇用に関する助成制度	171	17.6%
B-1　賃金・退職金制度の整備	228	23.5%
B-2　人事管理制度の整備	202	20.8%
C-1　中高年齢者の能力開発	117	12.0%
C-2　心身の健康管理・体力づくり	164	16.9%
D-1　職務再設計の考え方・進め方	69	7.1%
D-2　職場改善の考え方・進め方	190	19.5%
E-1　定年退職者等の再就職援助	100	10.3%
E-2　退職準備援助	65	6.7%

※割合（%）
有効回答者数のうち各項目を選択した人の割合

問3　研修に関する意見、要望

問4　アドバイザーによる相談・助言に関する希望

A 希望する	12
B 既にアドバイザーによる相談・助言を活用した	33
C 今後、必要な場合は相談したい	609
D 希望しない	178
E 無回答	140

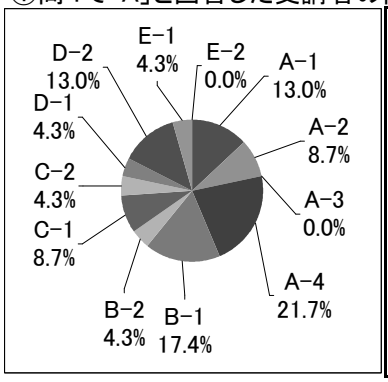


＜参考1＞　★クロス集計（問1と問4のクロス）

	A 希望する	B 既にアドバイザーによる相談・助言を活用した	C 今後、必要な場合は相談したい	D 希望しない
A たいへん有用だった	4	11	118	22
B 有用だった	6	21	429	116
C あまり有用でなかった	1	1	60	37
D まったく有用でなかった	1	0	1	2

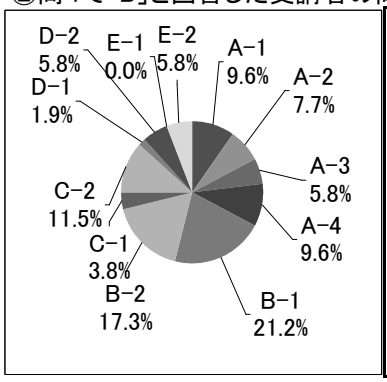
＜参考2＞　★クロス集計（問2と問4のクロス）

①問4で「A」と回答した受講者の問2の内訳



A-1	3
A-2	2
A-3	0
A-4	5
B-1	4
B-2	1
C-1	2
C-2	1
D-1	1
D-2	3
E-1	1
E-2	0

②問4で「B」と回答した受講者の問2の内訳



A-1	5
A-2	4
A-3	3
A-4	5
B-1	11
B-2	9
C-1	2
C-2	6
D-1	1
D-2	3
E-1	0
E-2	3

雇用推進者講習アンケート自由記述欄　要因分析

項目	主要意見	分析と対応
有用だった理由	・法制化の状況や心構えなど重要性を再認識でき興味が持てる内容だった。また、資料も後に読み返すことで本日の講義内容を思い返すのに有効なものだった。 ・60才以上の社員が居るので年金との関係を再検討したいと思う。就業規則を見直すきっかけが出来た。 ・すでに65才定年で就業規則を変更しているが継続雇用についての検討も良いと思った。 ・現在の状況が一年更新なので・・もっと対策を考えてみないといけないと感じた。 ・地域への貢献の一つとして位置付けたい。 ・労働条件等雇用側の留意点がわかりやすかった。 ・高年齢雇用推進について様々な助成金制度があることを知った。 ・資料に具体的な金額を入れてあったので大変参考になった。資料は、今後も活用できる。 ・70才雇用に向けての高年齢者雇用確保措置の進め方や高年齢者雇用に関する助成金制度について理解することが出来た。 ・優良会社をDVDで紹介されており大変参考になった。異業種の工場（現場）を見学することは良い体験になった。 ・健康管理については大変参考になった。講師の説明も分かり易かった。 ・雇用継続給付金・年金・定年後再雇用時の給与額等、具体的金額・事例を挙げてお話頂き分りやすかった。 ・実務者が講師でありとても有効であった。 ・助成金の説明指導はとても良く解った。今まではむずかくて制度を利用しづらかったが、今後利用させてもらう。 ・専門的な事でもとても分りやすくお話されていてわかりやすく聞く事が出来た。	1．テーマ・内容について ・タイムリーな法令改正の情報などが求められている。 ・具体的な事例に基づいた説明やプロジェクターやビデオを活用した講習が好評である。 2．講習の進め方等 ・限られた時間の中で内容の濃い詳しい説明が求められており、テーマを絞った講習も期待されている。 ○　次のような工夫がみられた。 ・講師には、具体例を交えての話や、研修資料の作成をお願いした。 ・研修会開催案内（事業所宛）文書に、講演内容のポイントを記して発送した。 ・講師資料についても内容の事前点検を徹底した。 ・講習当日は、資料等をプロジェクターを利用し講演を行い、参加者からは好評であった。
有用でなかった理由	・もう少し時間を取っていただき、詳しい説明もほしかった。 ・参考となる具体的な事例や資料がなかった。 ・企業人事のご経験がある方のお話が伺いたかった。 ・内容が難しく理解しにくい。	○意見を踏まえ、次のような対応を行った。 ・地域の雇用状況を勘案し、具体的な事例を紹介した。 ・高年齢者を取り巻く雇用環境についての理解のために、リーフレットを活用した。 ・高年齢者雇用アドバイザーと企業の現場の長がペアで講師を務め、具体例を多く取り上げた。 ・共催者等と事前打ち合わせを十分に行い、受講者ニーズに沿った内容の講演を設定した。 ・周知広報の段階からテーマ・内容等のポイントを明記した。
意見・要望（改善すべき点等）	・具体例についての講演を望みます。（高年齢者の活用事例） ・タイムリーな法令改正の情報などを今後も頂けると幸です。 ・プロジェクターを利用してスムーズにやって欲しかった。 ・もう少し時間を掛けてゆっくり説明していただけると良かった。専門用語が入ってくると分りにくくなってくるのでかみくだいて説明して頂き理解できるようになれればよいと思った。 ・参加者の立場をもう少し層別した方がより効果のある講習になると思う。 ・専門用語に対する解説をまとめた冊子があれば良い。 ・就業規則に載せる適切な文言について、書面で一例として書かれたものが欲しかった。	（雇用推進者講習は、21年度をもって廃止。）

資料11

高年齢者雇用管理研修受講後の状況について（追跡調査結果）

第1　回答者数

1	受講者数	1,737 名
2	アンケート依頼数	1,308 社
3	回答事業所数	760 社
4	回収率	58.1 %

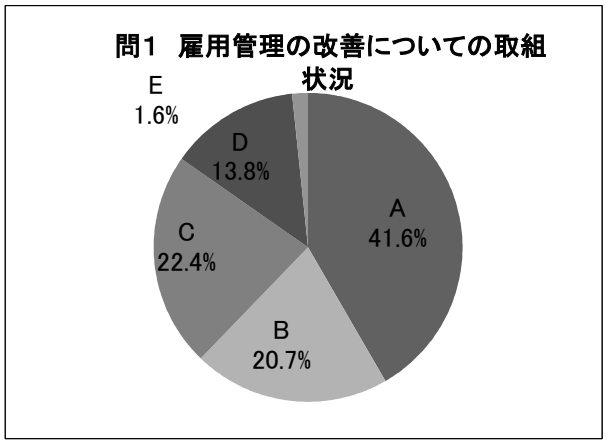
実施期間：平成21年9月～10月
調査対象：平成20年度に実施した研修の参加事業所

第2　回答内容

問1　雇用管理の改善についての取組み状況 ▶

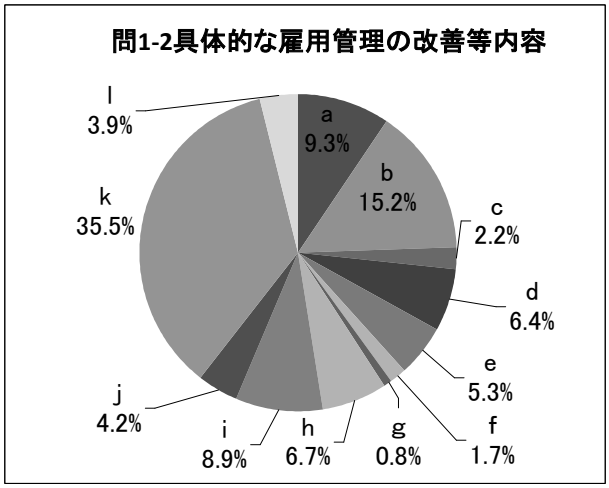
A	雇用管理の改善が進んだ	316
B	雇用管理の改善に向けた取組みが進んだ	157
C	雇用管理の改善に向けた検討に着手した	170
D	雇用管理の改善に向けた取組みは進んでいない	105
E	無回答	12

「A　雇用管理の改善が進んだ」＋「B　雇用管理の改善に向けた取組みが進んだ」＋「C　雇用管理の改善に向けた検討に着手した」＝　84.7%



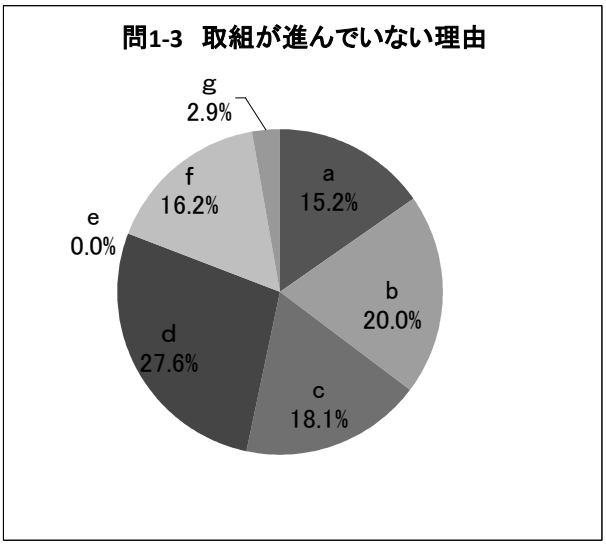
問1－2　具体的な雇用管理の改善等の内容 ▶

a	高年齢者雇用確保措置の導入	60
b	賃金・処遇制度の見直し	98
c	従業員の能力開発	14
d	職場環境や作業方法の改善	41
e	推進体制の見直し・整備	34
f	管理者向け又は従業員向けの研修・ｾﾐﾅｰの実施	11
g	b～f以外の具体的な取組みの実施	5
h	定年の引き上げ、継続雇用制度の年齢引き上げ又は対象者の要件緩和に向けた取組みについて、検討、着手	43
i	「希望者全員65歳まで働ける企業」の実現に向け検討、着手	57
j	「70歳まで働ける企業」の実現に向け検討、着手	27
k	その他	228
l	無回答	25



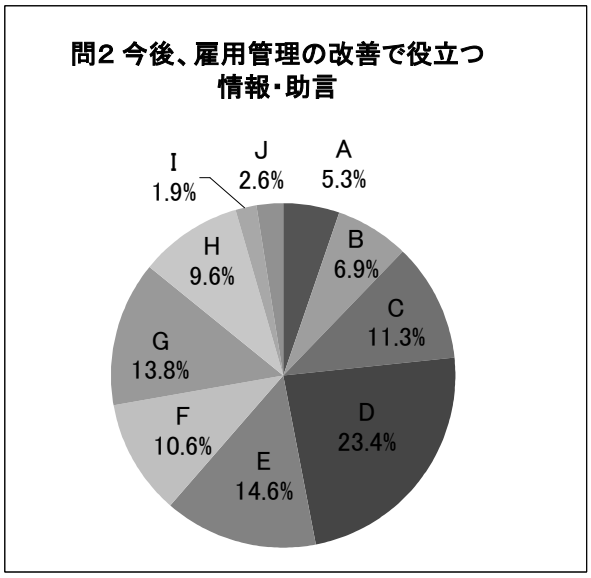
問1－3　取組みが進んでいない理由 ▶

a	具体的にどのように取組みや検討を進めればよいかわからないため	16
b	経営上の問題を抱えているためにすすめられないため	21
c	高齢者がいないので当面の課題ではないため	19
d	本社・親会社等の方針に従うので単独では進められないため	29
e	既に「70歳まで働ける企業」の導入が図られているため	0
f	その他	17
g	無回答	3



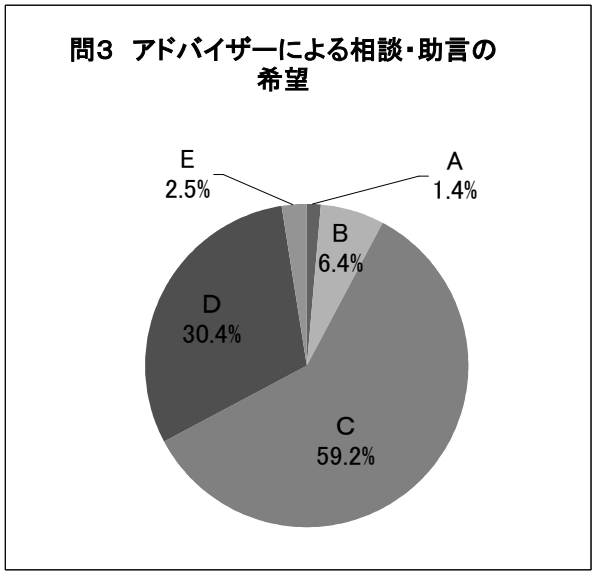
問2　今後、雇用管理の改善で役立つ情報・助言

A 定年の定めの廃止、定年の引き上げ	72
B 継続雇用制度の導入	94
C 継続雇用制度の改善	155
D 賃金・人事処遇制度の見直し	321
E 従業員の職務遂行能力の向上	200
F 職場環境・作業方法の改善	145
G 従業員の健康管理	189
H 管理者向け又は従業員向けの研修・セミナー	132
I その他	26
J 無回答	35



問3　アドバイザーによる相談・助言に関する希望

A 希望する	11
B 既にアドバイザーによる相談・助言を活用した	49
C 今後、必要な場合には相談したい	450
D 希望しない	231
E 無回答	19



＜参考1＞　問2・今後、雇用管理の改善について、役立つ情報提供や助言等

	雇用管理の改善				
	A 進んだ	B 取組みが進んだ	C 検討に着手した	D 取組みは進んでいない	E 無効
A 定年の定めの廃止、定年の引き上げ	18	11	10	33	0
B 継続雇用制度の導入	15	27	18	33	1
C 継続雇用制度の改善	17	51	34	53	0
D 賃金・人事処遇制度の見直し	38	66	80	135	2
E 従業員の職務遂行能力の向上	24	46	50	77	3
F 職場環境・作業方法の改善	17	27	43	57	1
G 従業員の健康管理	29	34	45	78	3
H 管理者向け又は従業員向けの研修・セミナー	16	25	32	56	3
I その他	6	0	1	18	1
J 無効回答(無回答を含む)	6	3	4	19	3

＜参考2＞　問3・アドバイザーによる相談・助言に関する希望

	A 希望する	B 相談・助言を活用	C 今後、必要な場合は相談したい	D 希望しない	E 無効
A 雇用管理の改善が進んだ	2	15	54	26	4
B 雇用管理の改善に向けた取組が進んだ	2	15	109	29	2
C 雇用管理の改善に向けた検討に着手した	3	9	111	43	4
D 雇用管理の改善に向けた取組みは進んでいない	3	10	173	128	6
E 無効回答(無回答を含む)	1	0	3	5	3

資料12

高年齢者雇用推進者講習受講後の状況について（追跡調査結果）

第1　回答者数

1	受講者数	956 名
2	アンケート依頼数	826 社
3	回答事業所数	566 社
4	回収率	68.5 %

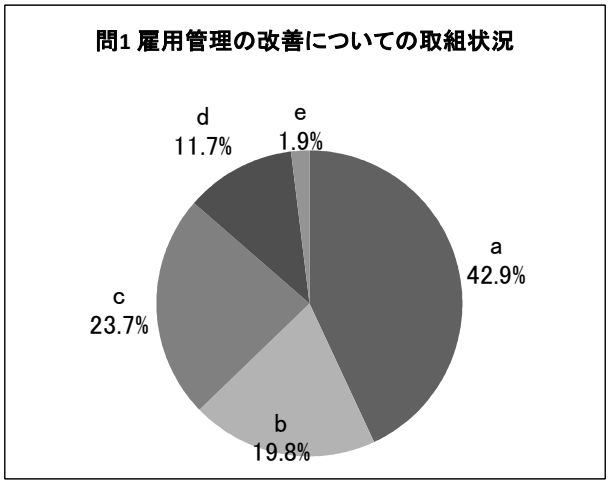
実施期間：平成21年9月～10月
調査対象：平成20年度に実施した講習の参加事業所

第2　回答内容

問1　雇用管理の改善についての取組み状況 ▶

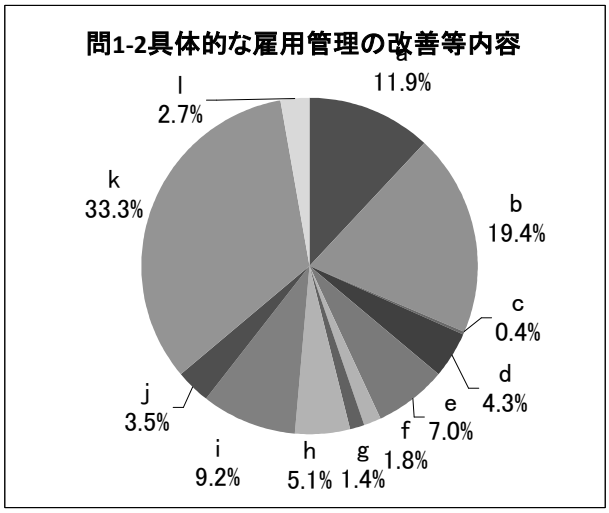
A	雇用管理の改善が進んだ	243
B	雇用管理の改善に向けた取組みが進んだ	112
C	雇用管理の改善に向けた検討に着手した	134
D	雇用管理の改善に向けた取組みは進んでいない	66
E	無回答	11

「A　雇用管理の改善が進んだ」＋「B　雇用管理の改善に向けた取組みが進んだ」＋「C　雇用管理の改善に向けた検討に着手した」＝　86.4%



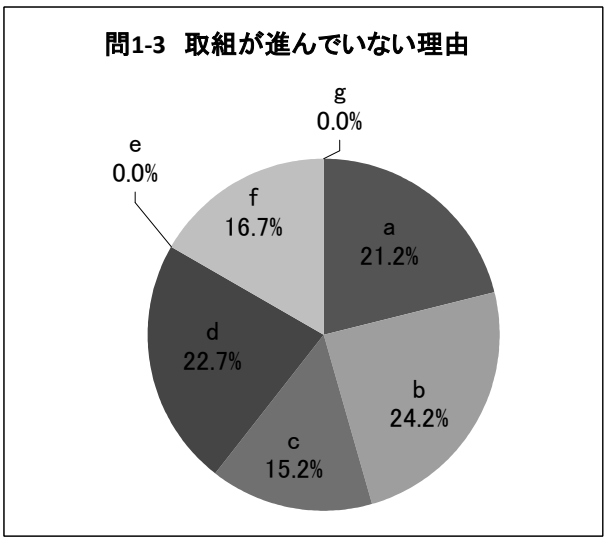
問1－2　具体的な雇用管理の改善等の内容 ▶

a	高年齢者雇用確保措置の導入	58
b	賃金・処遇制度の見直し	95
c	従業員の能力開発	2
d	職場環境や作業方法の改善	21
e	推進体制の見直し・整備	34
f	管理者向け又は従業員向けの研修・ｾﾐﾅｰの実施	9
g	b～f以外の具体的な取組みの実施	7
h	定年の引き上げ、継続雇用制度の年齢引き上げ又は対象者の要件緩和に向けた取組みについて、検討、着手	25
i	「希望者全員65歳まで働ける企業」の実現に向け検討、着手	45
j	「70歳まで働ける企業」の実現に向け検討、着手	17
k	その他	163
l	無回答	13



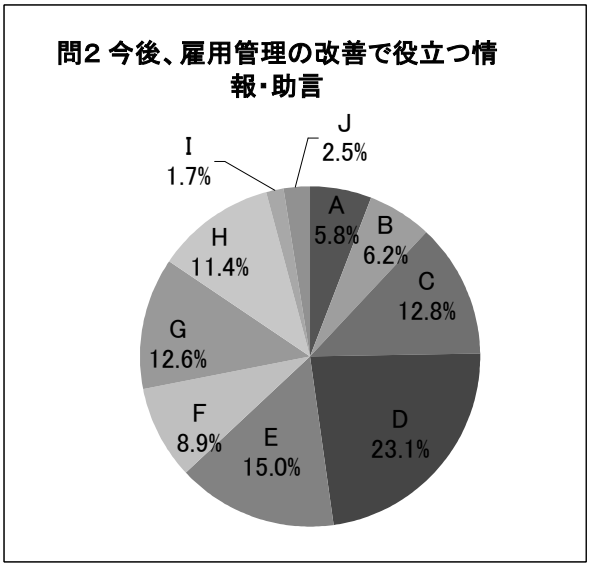
問1－3　取組みが進んでいない理由 ▶

a	具体的にどのように取組みや検討を進めればよいかわからないため	14
b	経営上の問題を抱えているためにすすめられないため	16
c	高齢者がいないので当面の課題ではないため	10
d	本社・親会社等の方針に従うので単独では進められないため	15
e	既に「70歳まで働ける企業」の導入が図られているため	0
f	その他	11
g	無回答	0



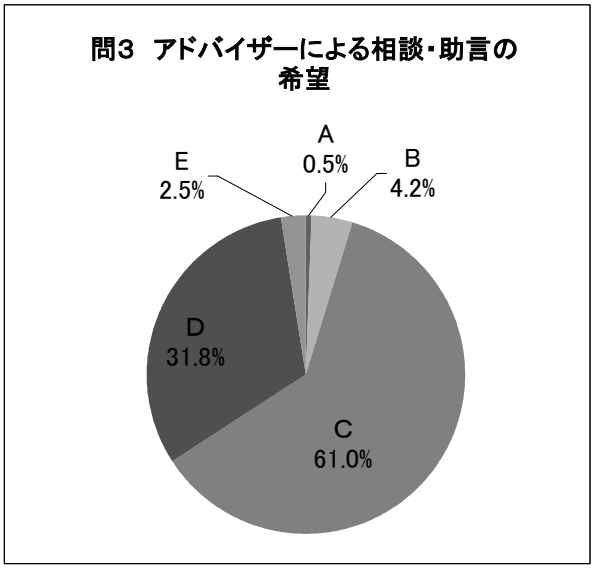
問2　今後、雇用管理の改善で役立つ情報・助言

A 定年の定めの廃止、定年の引き上げ	57
B 継続雇用制度の導入	61
C 継続雇用制度の改善	125
D 賃金・人事処遇制度の見直し	226
E 従業員の職務遂行能力の向上	147
F 職場環境・作業方法の改善	87
G 従業員の健康管理	123
H 管理者向け又は従業員向けの研修・セミナー	112
I その他	17
J 無回答	24



問3　アドバイザーによる相談・助言に関する希望

A 希望する	3
B 既にアドバイザーによる相談・助言を活用した	24
C 今後、必要な場合には相談したい	345
D 希望しない	180
E 無回答	14



＜参考1＞　問2・今後、雇用管理の改善について、役立つ情報提供や助言等

	雇用管理の改善				
	A 進んだ	B 取組みが進んだ	C 検討に着手した	D 取組みは進んでいない	E 無効
A 定年の定めの廃止、定年の引き上げ	9	8	16	23	1
B 継続雇用制度の導入	11	13	14	22	1
C 継続雇用制度の改善	11	30	37	45	2
D 賃金・人事処遇制度の見直し	36	38	64	86	2
E 従業員の職務遂行能力の向上	17	36	28	64	2
F 職場環境・作業方法の改善	11	20	19	37	0
G 従業員の健康管理	24	29	26	42	2
H 管理者向け又は従業員向けの研修・セミナー	14	26	21	50	1
I その他	2	3	3	9	0
J 無効回答(無回答を含む)	5	2	2	10	5

＜参考2＞　問3・アドバイザーによる相談・助言に関する希望

	A 希望する	B 相談・助言を活用	C 今後、必要な場合は相談したい	D 希望しない	E 無効
A 雇用管理の改善が進んだ	1	6	50	28	2
B 雇用管理の改善に向けた取組が進んだ	1	13	72	24	2
C 雇用管理の改善に向けた検討に着手した	0	2	101	30	1
D 雇用管理の改善に向けた取組みは進んでいない	1	3	119	95	4
E 無効回答(無回答を含む)	0	0	3	3	5

資料13

平成21年度高年齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供
〔エグゼクティブサマリー〕

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、高年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、高年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、以下の取り組みを行う。

（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

高年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）高年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、高年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

産業別に高年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年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21年度）

（1）実践的調査研究の実施

○ 「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会の開催及びアドバイザー用チェックリストの開発

今野浩一郎学習院大学経済学部教授を座長として、学識経験者、70歳雇用支援アドバイザー、企業実務家等で構成する委員会を設置し、平成20年度に実施したアンケート調査（回答数：5,205 社）を統計的に分析し、高年齢者雇用アドバイザー等が企業訪問による効果的な相談・援助を行うための「評価チェックリスト」を開発・完成した。

平成20年度に作成したチェックリスト(第一次案)を企業アンケートにより、企業の実態を調査・分析し、項目の精査、有意性の確認を行い、さらにこれを70歳雇用アドバイザーの委員が企業訪問により試行し、「評価チェックリスト」の運用版を検討のうえ完成した。

○高業績・活動的高齢者の職業経歴と活動状況に関する調査研究

森田一寿目白大学客員教授を座長として学識経験者等で構成する研究会を設置し、企業の人事管理及び高齢者の就業状況の２側面から70歳雇用実現のための要因を明らかにすることを目的として、65歳以上の従業員が3名以上在籍する事業所に対し、企業及び中高年従業員へのアンケート調査を実施し（回答数、企業4,338社、個人6,654名)、その結果を報告書に取りまとめた。

○70歳雇用に向けた高年齢者の体力、疾病に関する調査研究

産業保健人間工学専攻の学者、産業医、労働衛生の実務家で構成する研究会を設置し、60歳代後半を含む高年齢者の体力等の変化と、70歳以上までの就業に際してどのような配慮が必要かを明らかにする客観的・医学的な知見を基にした専門的資料を整備することを目的として調査研究を実施し、企業向けパンフレットを作成した。

○団塊世代の就業と生活に関する意識調査

大半が60歳代を超えた団塊の世代を対象として、世界的な金融危機の影響が高齢者雇用にも見られる中で、仕事や生活が現在どのような状況にあり、どのように自己評価しているか、今後についてどのように考えているか等についてＷＥＢアンケートによるパネル調査（４年目）を実施した（回答数2,087名)。分析結果を高齢者雇用フェスタにおいてパネルとして展示し、各種イベントの企画に反映するとともに、ホームページにて公表した。

○地域(首都圏)におけるエイジフリー社会の実現に向けた就労等に関する調査研究

地域特性を踏まえた高年齢者雇用施策の推進に資するため、永野仁明治大学経済学部教授を座長として、学識経験者等で構成する研究会を設置し、サラリーマン世帯が大半を占める首都圏において高齢者の就業状況及び民営企業(一般企業、人材ビジネス業等)、ＮＰＯ法人、シルバー人材センター、派遣会社等での人事管理の実態を把握するために、アンケート調査及びヒアリング調査を実施した。

○人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究

梶原豊高千穂大学名誉教授を座長として、学識経験者等で構成する研究会を設置し、継続雇用者の就業意欲向上という観点から継続雇用制度の質的充実を図ることを目的として、平成21年度は定年前後の人事制度の違いと人事管理上の工夫を把握するため、300人以上規模企業を対象にヒアリング調査及びアンケート調査を実施し、これらの結果を報告書に取りまとめた。

○「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」推進に関する調査研究

「高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくり」について企業に具体的な情報提供や提案を行うことを目的に、藤村博之法政大学専門職大学院教授を座長として、高齢者雇用分野・障害者雇用分野の学識経験者等で構成する研究会を設置し、高齢者と障害者の協働がうまく進んでいる企業の事例や課題の分析を行っている。平成21年度は先進企業6社のヒアリング調査を行い、研究会において事例報告を行った。

○「70歳いきいき企業100選」の作成・周知

全国から収集した約460事例の中から内田賢東京学芸大学教授を委員長とする委員会により約100事例を選定し、「70歳いきいき企業100選（2009年版）」を作成するとともに、「100選」の中から先進的な20事例を選定し、「70歳雇用先進事例集」を作成し、これらを広く配布した。

さらに、各受託法人においても、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た。

（2）共同研究の実施

９道府県の11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11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、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

（3）高年齢者ワークシェアリング推進事業の実施

高年齢者等についてワークシェアリングの導入により、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するとともに、導入の検討・試行を行う企業に対し専門家の参画を含む支援を行った。

（4）産業別高齢者雇用推進事業の実施

15産業団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドラインの策定等に係る支援を行った。

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、高齢者雇用フェスタにおいて、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ため、積極的な活用に向けて働きかけた。

（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、前々年度及び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
・高年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
・高年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、各産業団体が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94.8%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「ガイドラインの事例が非常に分かりやすく、当社でも近い事例があると考えられるので読み込んで参考にしたい」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。また、業務部が主として所掌する相談援助業務においても、十分活用ができるよう、研究の企画段階から両部で情報の交換を行った。

資料14

平成21年度実践的調査研究にかかる成果について

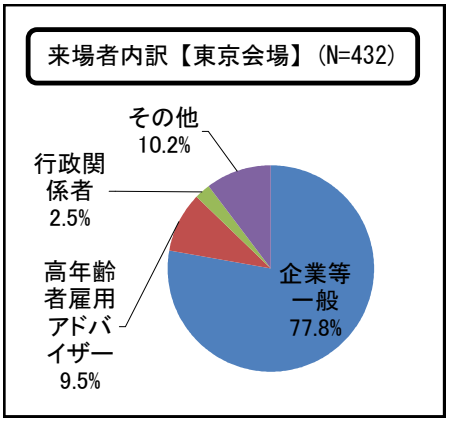
テーマ	成果	概要	成果の活用等
「70 歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会の開催及びアドバイザー用チェックリストの開発	・「70 歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会の報告書及びアドバイザー用チェックリスト運用版の策定	・平成20年度に実施したアンケート調査を統計的に分析し、高年齢者雇用アドバイザー等が企業訪問による効果的な相談援助を行うためのチェックリスト及び評価指標（ベンチマークデータ）を作成した。 ・さらにアドバイザーによる試行実施を行い、チェックリスト活用の手引きに掲載する事例を収集。これらの成果を報告書に取りまとめるとともに、「70歳まで働ける企業」実現に向けた雇用力評価チェックリスト運用版を作成した。	・報告書、チェックリストに加えて活用マニュアルを作成するとともにweb化により、70歳雇用支援アドバイザーの効果的な相談・援助業務の展開に活用する。
高業績・活動的高齢者の職業経歴と活動状況に関する調査研究	・高業績・活動的高齢者の職業経歴と活動状況に関する調査研究報告書及び事例集の作成	・企業の人事管理及び高齢者の就業状況の２側面から70歳雇用実現のための要因を明らかにすることを目的として、65歳以上の従業員が3名以上在籍する事業所に対し、企業及び中高年従業員に対しアンケート調査を実施し、報告書に取りまとめた。	・公共職業安定所、各受託法人、高年齢者雇用アドバイザー等に配布し、広く一般に普及するとともに、高年齢者雇用アドバイザー等の効果的な相談・援助業務に活用する。
70 歳雇用に向けた高年齢者の体力、疾病に関する調査研究	・高齢者の体力・疾病に関する企業向け資料の作成	・60 歳代後半を含む高年齢者の体力等の変化と、70 歳以上までの就業に際してどのような配慮が必要かを明らかにする客観的・医学的な知見を基にした専門的資料を整備するための研究を２年計画で実施。平成20年度は調査実施に向けた基礎調査に取り組み、文献研究を行い、平成21年度は健康と体力に関するアンケート調査及び高齢期の体力データ収集を実施し、企業向け資料を作成した。	・本研究から得られた知見を報告書のほか、事業主向けパンフレットとしてとりまとめ、広く一般に周知を図るとともに、高年齢者雇用アドバイザーの効果的な相談・援助業務に活用する。
団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査	・団塊の世代の定年後の仕事や生活についての意識の把握、及び既に定年を迎えた人の仕事や生活実態等の把握	・大半が60歳代を超えた団塊の世代を対象として、世界的な金融危機の影響が高齢者雇用にも見られる中で、仕事や生活が現在どのような状況にあり、どのように自己評価しているか、今後についてどのように考えているか、等についてＷＥＢアンケートによるパネル調査（４年目）を実施し、分析結果を取りまとめた。	・高齢者雇用フェスタ等で成果を発表し、各種イベントの企画に反映するとともに、分析結果を当機構ホームページで公表した。

地域(首都圏)におけるエイジフリー社会の実現に向けた就労等に関する調査研究	・首都圏近郊における高齢者の就業と生活に関する実態の把握	雇用継続者比率が高く、地域の絆が薄いサラリーマン世帯が大半を占める首都圏近郊における高齢者の活動状況や就労生活に関する潜在的なニーズを探るとともに高齢者の活動の場となる組織の経営戦略や経営管理を解明することを目的としてヒアリング調査及びアンケート調査を実施した。	・結果を報告書にとりまとめ、併せて広く企業やＮＰＯ法人、高年齢者雇用アドバイザー等向けパンフレットを作成する予定。
人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究	・人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究に関する報告書	継続雇用者等の人事管理をどのように設計するかという実践的な課題に対応する具体策を明らかにすることを目的として、「高齢期の人事管理のあり方と定年前の社員の働き方や処遇との調和」の視点を中心に、ヒアリング調査及びアンケート調査を実施し、これらの結果を報告書にまとめた。	・本研究から得られた知見を報告書にとりまとめ、高年齢者雇用アドバイザー等の相談･援助活動に活用する。
高齢者と障害者がともに働きやすい職場」推進に関する調査研究	高齢者と障害者の協働が進んでいる先進企業の事例収集と分析	高齢者雇用と障害者雇用の相乗効果、双方に適用できる改善手法、共通する雇用管理面、コスト面の問題等を明らかにすることにより、「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」について企業に具体的情報提供を行うことを目的に、高齢者と障害者の協働がうまく進んでいる企業の事例や課題の分析を行っている。	・事業主向けパンフレットを作成し、高年齢者雇用アドバイザー等の相談・援助活動にも活用する。
「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460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20 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。 ・各受託法人においても、100 選の作成過程で収集した事例を基に全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、各受託法人における70歳雇用の啓発活動の際に活用している。

平成21 年度
「70 歳まで働ける企業」の実現に向けたシンポジウム

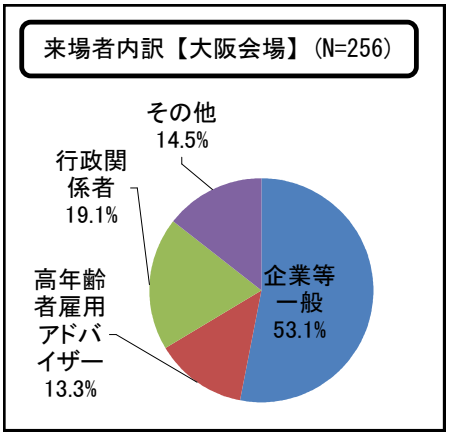
【東京会場】

日時：平成22 年1 月19 日(火) 13：00～16：00
場所：東京ドームホテル天空
内容：講演：「何をどうする『70 歳雇用』」
　　今野　浩一郎 （学習院大学経済学部教授）
　パネルディスカッション
　　「70 歳雇用」のこれからを展望する
　　今野　浩一郎 （学習院大学経済学部教授）
　　桐村幸雄　　（阿さ川製菓株式会社 代表取締役）
　　青木泰憲　　（株式会社シーエックスカーゴ取締役本部長）
　　遠藤勝己　　（東洋エンジニアリング株式会社元人事部長）
　　保々 賀右　　（協同組合足利給食センター）

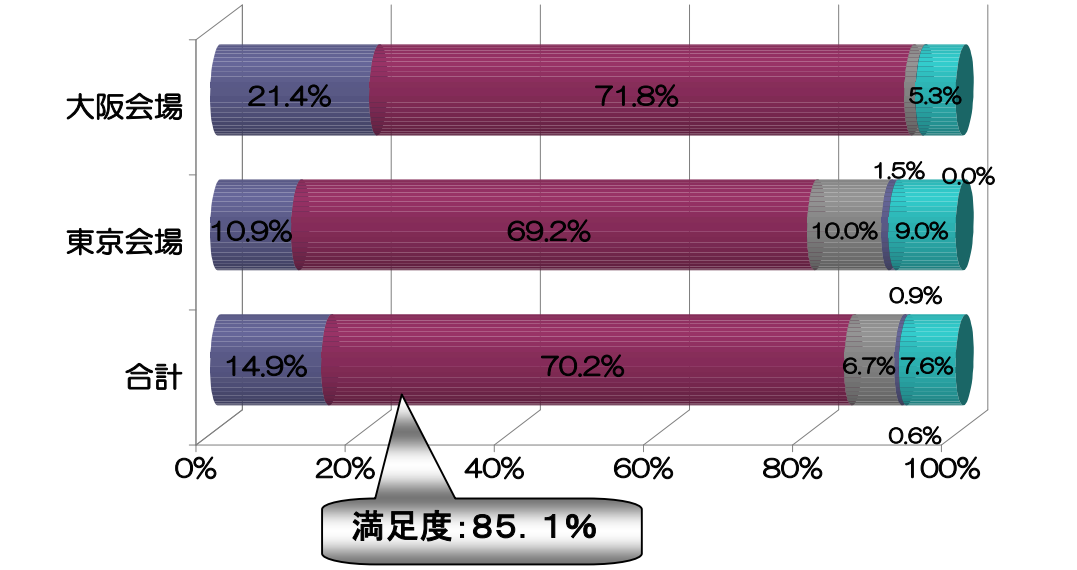


【大阪会場】

日時：平成21 年12 月8 日(水) 13：00～16：00
場所：大阪新阪急ホテル紫の間
内容：講演「生涯現役社会を考える」
　　藤村博之　　（法政大学大学院教授）
　パネルディスカッション
　　「70 歳雇用」どう考え、どうする
　　藤村博之　　（法政大学大学院教授）
　　江副弘隆　　（株式会社りそな銀行常務執行役員）
　　前田幹弘　　（有限会社湯元榊原館代表取締役）
　　馬場儀昭　　（協同組合アルタ・ホープグループ理事兼人事部長）
　　柴田　敬一　　（菱琵テクノ株式会社取締役総務部長）



【両会場のアンケート結果：シンポジウムの評価】



資料16

平成21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
1	縄文おやきの製造・販売、山菜・野菜の漬物加工	地域に密着した食品製造業における高齢者の知恵を活かした新製品の開発と新職場の創設に関する調査研究	①食品加工作業等の改善 ②新商品開発、販売方法、生産ノウハウの確立	アドバイザー コンサルタント
2	産業機械・電気製品・自動車金属部品の塗装加工	高齢者の活用を目的とした「意欲・やる気」の向上のための賃金制度の研究と金属塗装工程における重筋作業の作業負担軽減、高齢者の能力を有効に活用し、効率よく作業するための生産方法（生産性向上）の調査研究	①高齢者の活用を目的とした「やる気・意欲」の研究 ②重筋作業の作業負担軽減と効率よく作業するための生産方法の研究	アドバイザー 大学准教授
3	食材・総菜等の製造及びコンビニエンスストアー内における販売業務	外食産業における、地産食品製造の新職場創出と、高齢者のライフスタイルに対応した新職務形態による高齢者の積極的雇用に関する調査研究	①人事・教育・評価制度の構築 ②高齢者活用支援機器の研究開発による作業負担軽減	アドバイザー コンサルタント
4	総合レジャー事業	地域に密着した総合レジャーランドとして発展するために、経験とノウハウが豊富な高年齢者がいきいきと働きつづけるための人事・賃金制度の構築に関する調査研究	①目標管理制度による高齢者の能力発揮のための人事制度の確立 ②目標管理制度による高齢者の能力発揮のための賃金制度の確立	アドバイザー
5	ハーネス部品組立加工、パーツフィーダー製造、各種計測装置保守点検	地方都市のエレクトロニクス企業における高齢技術者のハイテク技術を積極活用することで中小製造業を再生する高齢化時代のモデル工場づくりに関する調査研究	①高齢者能力の有効活用のための新職務創設とその定着 ②各部門における重量物・長尺物取扱作業の負担軽減	コンサルタント
6	豆腐・蒟蒻製造販売	食品製造業における、７０歳雇用に向けた、いきいきと働き易い職場体制づくりと安全で快適に働ける職場環境の構築に関する調査研究	①やる気出し自己申告制度の開発・導入 ②「味づくり」の技の伝承・発展についての研究	アドバイザー
7	さつまいもの菓子製造・販売	芋菓子製造業における高齢者のための人事・教育訓練制度の整備と高齢熟練者の技能の標準化および高齢者の作業負担軽減に関する調査研究	①高齢者の熟練技能・ノウハウの活用を目的とした教育訓練システムの構築 ②芋けんぴの製造工程に係る作業負担軽減に関する研究および支援機器開発	アドバイザー 中小企業診断士２名
8	自動車用電装部品製造及び水中ポンプ組立製造	過疎地の自動車電装部品製造業における、高齢者の積極活用を図るための組織づくりとモデル工場づくりに関する調査研究	①中途採用の高齢者の職域を拡大する教育制度の確立 ②支援装置開発による高齢者の特質を活かす検査方法の開発	コンサルタント 大学講師
9	天然調味料、天然香辛料の製造・販売	天然調味料製造業での高齢者が能力発揮をするための作業環境の整備と高齢者の健康・安全・衛生意識の向上と健康管理支援体制の確立に関する調査研究	①高齢者の理解しやすい作業マニュアルの研究・開発 ②平釜ライン標準製造工程に関する調査研究	アドバイザー 一級建築士
10	製紙原料（古紙等）卸売	古紙等リサイクル業における70歳までいきいきと働くための高年齢者の職域拡大、身体的負担軽減並びに諸制度（人事・賃金制度、能力開発・教育訓練、健康管理）の構築に関する調査研究	①回収物運搬用フレコン取扱い作業の負担を軽減する支援装置の開発導入による職域開発 ②70歳まで生き生きと働ける労務管理制度の構築	アドバイザー
11	魚肉練り製品・惣菜・冷凍食品の製造販売、寿司具材全般の販売	食品加工業における70歳雇用の実現に向けたMan-Machine協働ラインの構築と高齢者のパフォーマンス活性化と健康維持管理に関する調査研究	①具材毎に人と機械が役割分担するMan-Machineシステムによる協働ラインの構築 ②体力増進、健康管理方法の見える化対策	大学教授 工業試験場職員

資料17

平成21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】

■2年計画2年次目

No.	主な事業内容	事業実施結果	外部委員
1	印刷業	・在宅勤務制度及びワークシェアリングの試行 ・45歳以上の従業員にライフプラン研修の実施	高年齢者雇用アドバイザー
2	金属製品製造業	・ワークシェアリング（短時間勤務、短日数勤務）の試行	高年齢者雇用アドバイザー

■1年計画

No.	主な事業内容	事業実施結果	外部委員
3	自動車部品加工業	・IT活用による柔軟な勤務制度の導入 ・短時間・隔日勤務などの新しい勤務形態の実施	高年齢者雇用アドバイザー

■2年計画初年次目

No.	主な事業内容	事業実施状況	外部委員
4	老人介護業	・総務業務における短時間勤務 ・専門（看護）業務における短日数勤務 ・入浴業務におけるスポット勤務	高年齢者雇用アドバイザー
5	農業	・短日数勤務の導入 ・高齢者のみの作業ラインの実施	社会保険労務士
6	食肉卸・小売業	・ワークシェアリング体制の検討 ・土日を優先した雇用形態の検討	高年齢者雇用アドバイザー
7	納豆・もやし製造販売	・コア人員とワークシェアリング人員の割合の検討 ・ワークシェアリングする人員の能力育成と技能レベルの維持	高年齢者雇用アドバイザー

資料18

平成21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
パン製造業	○パン製造業における高齢者雇用の現状、高齢者雇用推進の具体的な方策を7つにまとめた。
建築板金業	○建築板金業における高齢者雇用の推進に向けたポイントを10にまとめ、業界内アンケート調査等から得られた事例を掲載した。
造船業	○造船業における高齢者雇用の推進について、安全衛生分野での高齢者雇用にスポットをあて、活用のポイントを5つにまとめた。参考資料として従業員向けリーフレットが付属。
百貨店業	○百貨店業における高齢者雇用事例を多数紹介し、高年齢者雇用を推進する上で留意すべきポイントを5つにまとめるとともに高齢者雇用のためのチェックリストを掲載。
民営鉄道業	○民営鉄道業における高齢者雇用の現状と高齢者雇用の推進に向けた具体的な対応を事例を交えて紹介した。
衛生検査所業	○衛生検査所業において高齢者雇用を進めるうえで企業が考えておきたいポイントを5つにまとめ、活躍する高齢者の事例を紹介した。参考資料として従業員向けリーフレットが付属。
印刷業	○印刷業における高齢者雇用の現状と課題、高齢者を活用するためのポイントをまとめた。
専門店業	○専門店業における高齢者雇用の進め方を9つのポイントにまとめ、高齢者雇用の事例を多数掲載した。
広報PR業	○広報PR業における高齢者雇用の推進に向けて、業界内アンケート調査等から得た事例を掲載し、WEBサイトを活用した人材マッチングのための試行モデルを紹介した。
分析機器製造業	○分析機器製造業における高齢者雇用の推進に向けて、高齢者の評価・賃金制度や健康管理面などについての指針を取りまとめた。

資料19

高齢者雇用フェスタに関するアンケート調査結果

１．調査実施日

平成21年10月1日（木）

２．調査対象

高齢者雇用フェスタ来場者

３．回収率

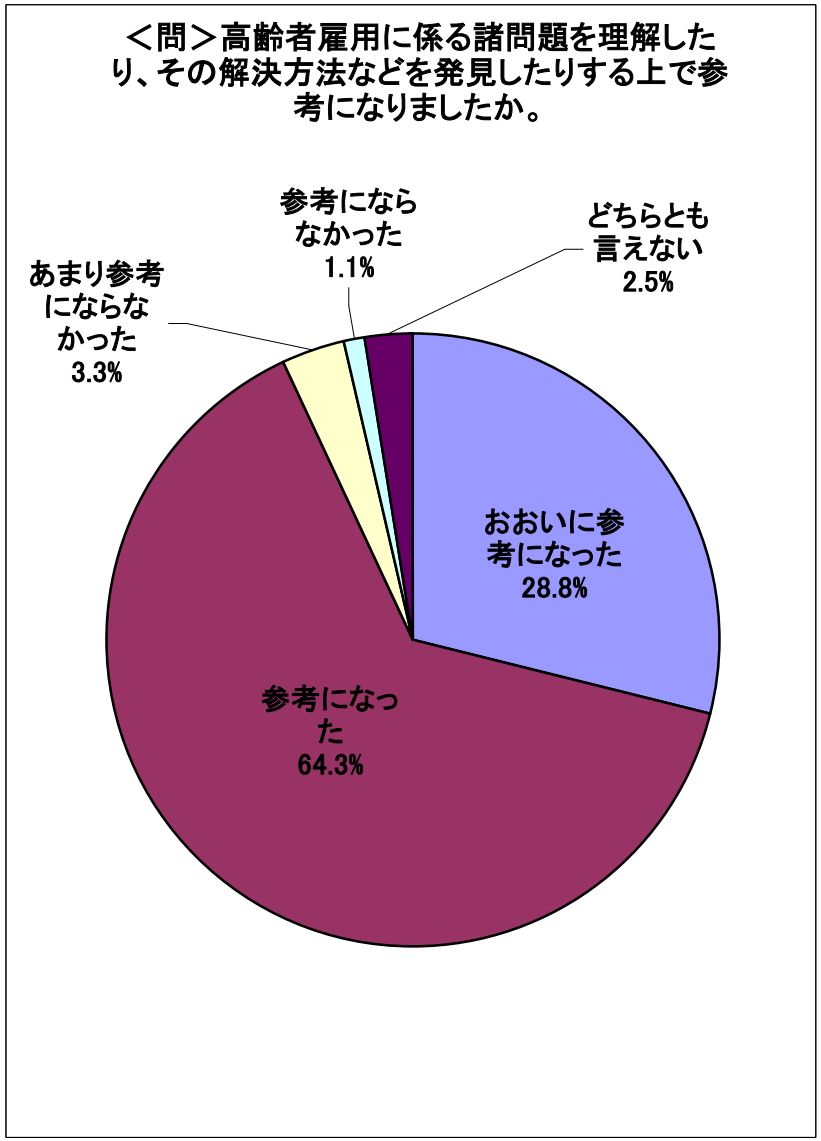
高齢者雇用フェスタ来場者数	回収数	回収率
2,724名	913名	33.5%

４．アンケートから

「自分の今後の働き方等を考えるきっかけとなった」……48.2%

「高齢者の働き方や雇用について興味を持った」……35.4%

「高齢者雇用について具体的に検討したいと思った」……11.5%



資料20

平成２１年度「エルダー」発行一覧

月　号	記　事　項　目	記　事　概　要
2009 4 （4/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	雇用情勢の変化と人事マネジメントの今後 技を支える 180　目にしにくい裏方部品で大型構造物の安全性を下支え 中高年齢者に関する最近の労働判例 最終回 ・ＮＰＯ法人活動レポート 24・江戸のビジネスマン列伝 143　・日本史にみる長寿食 187　他
2009 5 （5/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	自動車部品工業・プラントメンテナンス業・染色整理業 産業別高齢者雇用推進ガイドライン 技を支える 181　ナノレベルの切削加工技術を駆使して国家プロジェクトの一翼を担う ・いかに解決する!?高齢者と若年者のコミュニケーション問題 1 ・ワークアビリティとは? 1　・江戸のビジネスマン列伝 144　・日本史にみる長寿食 188　他
2009 6 （6/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	高齢者の能力を活用したベストミックスをどうつくるか 技を支える 182　大径管を真円にする拡管機の改善に努め自らを跳び超えよと後進の指導にも尽力 ・いかに解決する!?高齢者と若年者のコミュニケーション問題 2 ・ワークアビリティとは? 2　・江戸のビジネスマン列伝 145　・日本史にみる長寿食 189　他
2009 7 （7/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	日本の新しい“働き方システム”についての提言 技を支える 183　ハンマー 1 つで新幹線の先頭車両の「おでこ」部分を 300 車両以上製作 ・いかに解決する!?高齢者と若年者のコミュニケーション問題 3 ・江戸のビジネスマン列伝 146　・日本史にみる長寿食 190　他
2009 8 （8/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	70 歳時代の人生二毛作　―生涯現役の実践者たち― 技を支える 184　ハイブリッド車の“心臓部”に搭載される最先端技術にも、ルーツは戦時中の基盤技術 ・いかに解決する!?高齢者と若年者のコミュニケーション問題 4 ・江戸のビジネスマン列伝 147　・日本史にみる長寿食 191　他
2009 9 （9/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	加齢を補う力とはなにか 技を支える 185　精密測定の考案で足の悩みに対応する木型職人の半世紀 ・いかに解決する!?高齢者と若年者のコミュニケーション問題 最終回　・エイジマネジメント　働く人の健康を守る 1 ・江戸のビジネスマン列伝 148　・日本史にみる長寿食 192　他
2009 １０ （10/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	高年齢者雇用支援月間 技を支える 186　斬新な金型設計と職人技が融合した世界一の精密プレス技術 ・エイジマネジメント　働く人の健康を守る 2 ・江戸のビジネスマン列伝 149　・日本史にみる長寿食 193　他
2009 １１ （11/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	高年齢者雇用支援月間パートⅡ 高齢者雇用フェスタ２００９　働く喜び、活かす経験－ 70 歳の現役力－ ・エイジマネジメント　働く人の健康を守る 3 ・世界の高齢者雇用事情 1　・江戸のビジネスマン列伝 150　・日本史にみる長寿食 194　他
2009 １２ （12/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	公開シンポジウム「めざしたい! 70 歳現役」―70 歳、どう働く― 技を支える 187　高齢者、障害者と気持ちを通わせる自転車づくり 30 年 エイジマネジメント　働く人の健康を守る 4 ・世界の高齢者雇用事情 2　・江戸のビジネスマン列伝 151　・日本史にみる長寿食 195　他
2010 1 （1/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	新春特集　欧州各国から学ぶ雇用対策 技を支える 188　加賀屋の流儀が育む極上の「もてなしの心」 エイジマネジメント　働く人の健康を守る 5　　入門 職場のメンタルヘルス 1 ・世界の高齢者雇用事情 3　・江戸のビジネスマン列伝 152　・日本史にみる長寿食 196　他
2010 2 （2/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	民営鉄道・百貨店・専門店業界の高齢者雇用ガイドライン 技を支える 189　カンとコツの「袖ぐり」の裁断を数値化して後進に託す エイジマネジメント　働く人の健康を守る 6　　入門 職場のメンタルヘルス 2 ・世界の高齢者雇用事情 4　・江戸のビジネスマン列伝 153　・日本史にみる長寿食 197　他
2010 3 （3/1 発行）	1　特集 2　グラビア 3　連載講座 4　その他	70 歳雇用時代の新たな雇用システムを考える 技を支える 190　人は緑に守られている、大藤に込めた「樹恩」の思い エイジマネジメント　働く人の健康を守る 7　　入門 職場のメンタルヘルス 3 ・世界の高齢者雇用事情 5　・江戸のビジネスマン列伝 154　・日本史にみる長寿食 198　他

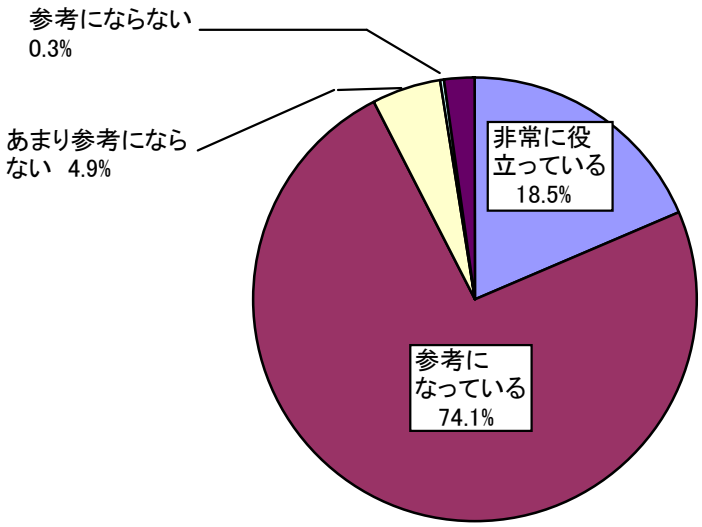
資料21

「エルダー」アンケート調査結果

「エルダー」アンケート
設問：「エルダー」は参考になっていますか？

【4月号実施】

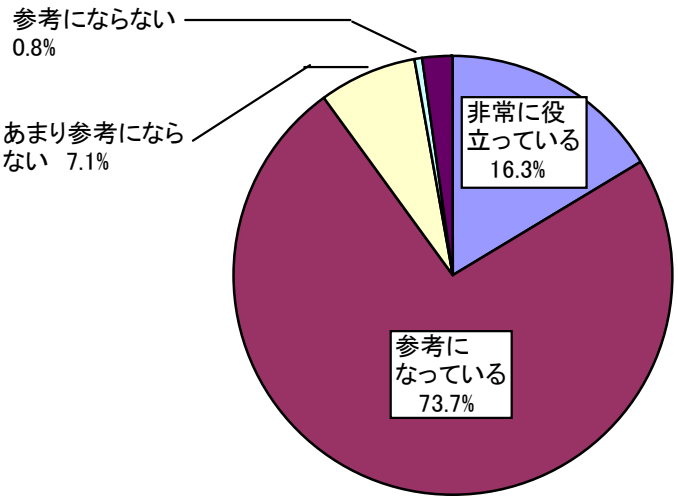
「非常に役立っている 18.5%」＋「参考になっている 74.1%」　　理解度　92.6%



送付部数	60，000部
アンケート回答数	950件
アンケート回収率	1．5

【10月号実施】

「非常に役立っている 16.3%」＋「参考になっている 73.7%」　　理解度　90.0%



送付部数	60，000部
アンケート回答数	1，246件
アンケート回収率	2．0

資料22

平成２１年度　高年齢者雇用支援月間等に実施した各種啓発広報

１．新聞広告

（１）読売新聞（１０月１日）朝刊に全面で掲載。
（「高年齢者雇用支援月間」ＰＲ）

（２）読売新聞（９月２７日、２９日）朝刊に半２段で掲載。
日経新聞（９月２９日）朝刊に半２段で掲載。
産経新聞（９月２７日）朝刊に半２段で掲載。
（「高年齢者雇用フェスタ 2008」ＰＲ）

２．ポスター

（１）制作枚数

①月間ポスター	１５,９０５枚（４サイズ作成）
②フェスタＰＲポスター	９,０５０枚（２サイズ作成）
③高齢者雇用啓発ポスター（７０歳まで働ける企業）	４２,８２１枚（４サイズ作成）

（２）車内広告

①ＪＲ主要７２駅
・駅　貼　　計１４４枚　　１０月１日～１４日の間の２週間掲出
（「高年齢者雇用支援月間」ＰＲ）

②ＪＲ山手線、京浜東北線、根岸線
・窓　上　　計２，１００枚　１０月１日～３１日掲出
（「高年齢者雇用支援月間」ＰＲ）

③東京メトロ丸ノ内線
・インターサイズ　計４００枚　　１０月５日～１０月３１日
（「高年齢者雇用支援月間」ＰＲ）

④羽田空港、伊丹空港、新千歳空港、福岡空港
・空港内　　計１００枚　　１０月１日～１０月３１日
（「高年齢者雇用支援月間」ＰＲ）

⑤ＪＲ東京近郊路線
・中　吊　　計５，１００枚　　9月２９日～３０日掲出
（「高齢者雇用フェスタ 2008」ＰＲ）

⑥東京メトロ全線
・中　吊　　計３，３００枚　　9月２９～9月３０日
（「高齢者雇用フェスタ 2008」ＰＲ）

３．テレビＣＭの放映

４７都道府県で高齢者雇用支援月間をＰＲするテレビＣＭを放映した。
内容は、「いかんさんともったいない（菅原文太）」編。テレビ朝日系列３１局

４．一般雑誌等への広告掲載等

（１）「７０歳まで働ける企業」ロゴマーク告知
産経新聞朝刊全国版題字ヨコ突き出しカラー　　１０月１日～１０月３１日

（２）「高齢者雇用支援月間」の普及促進に係る広告
航空会社機内誌（ＳＫＹＷＡＲＤ（ＪＡＬ）、翼の王国（ＡＮＡ））１０月号

（３）定期刊行物への広告の掲載（月間のＰＲ、「７０歳まで働ける企業」普及啓発）
先見労務管理、平成２１年度厚生労働省職員録、週間行政施策、財形福祉、
週間労働新聞、石垣、日本経団連タイムス

資料23

高齢期雇用就業支援業務取扱状況（平成21年度実績）

	区　　分		計
※	1．会員者数（当期末会員）		17,533　人
	在職者		4,677　人
	離職者		8,332　人
	事業主		4,524　人
※	2．相談者数（対象者別）		41,285　人
	在職者		7,355　人
	離職者		28,878　人
	事業主		5,052　人
※	3．相談件数（内容別）		41,285　件
	在職者等	キャリア設計	5,552　件
		再就職	19,698　件
		退職準備	9,548　件
		その他	1,435　件
	事業主	キャリア設計	1,970　件
		再就職	320　件
		退職準備	2,152　件
		その他	610　件
※	4．サポーターの個別相談件数		459　件
※	5．土日・夜間相談件数		4,176　件
※	6．合同相談会回数		40　回
	7．セミナー・講習		―
	開催回数		4,855　回
		在職者等	4,727　回
		事業主	128　回
	受講者数		164,042　人
	うち土日・夜間セミナー回数		1,286　回
		受講者数	39,068　人
	うち出張セミナー回数		2,039　回
		受講者数	60,830　人
	うち実体験セミナー回数		277　回
		受講者数	9,124　人
※	うちセカンドキャリア支援講習回数		117　回
		受講者数	2,445　人
	うち交流会回数		111　回
		参加者数	2,323　名
※	8．ホームページアクセス件数		168,311　件

※高齢期雇用就業支援コーナーのみ実施。
高齢期雇用就業支援コーナーは、従来の47箇所を平成20年度から14箇所に重点化。
支援コーナーを設置しない33県においてはセミナー業務のみ実施。

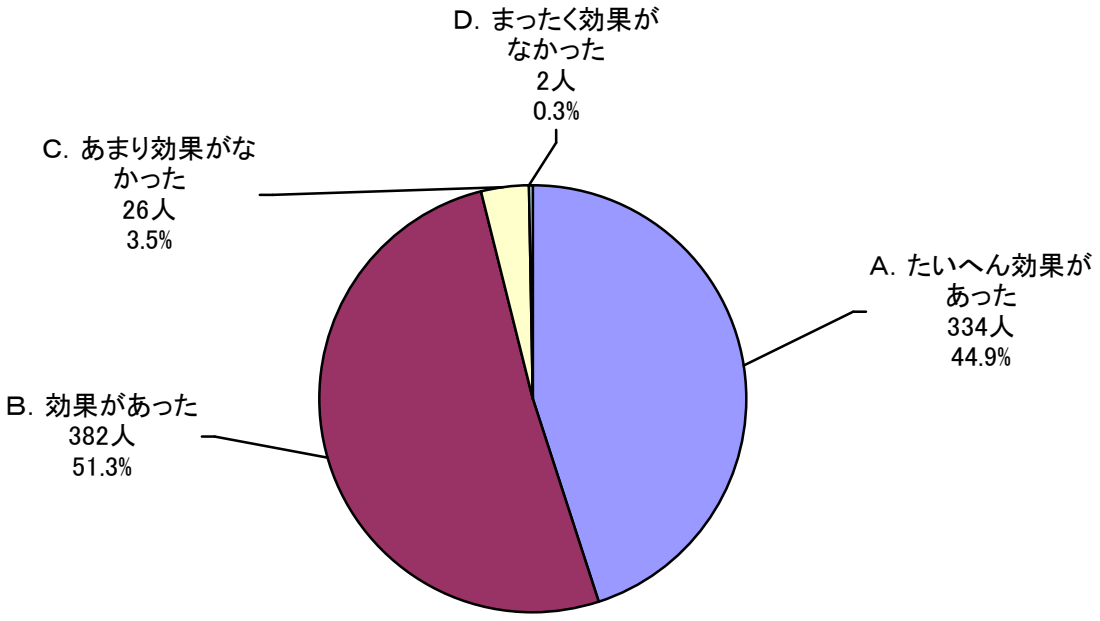
高齢期雇用就業支援コーナー相談利用者に関するアンケート　集計結果

回答者数は無効回答含む。
有効回答者数は 744 人、
有効回答率は 99.9%。

実施地域	14都道府県		
実施期間	平成21年11月1日～11月30日		
対象者	来所相談者数	774人	
回答者数	745人	回収率	96.3%

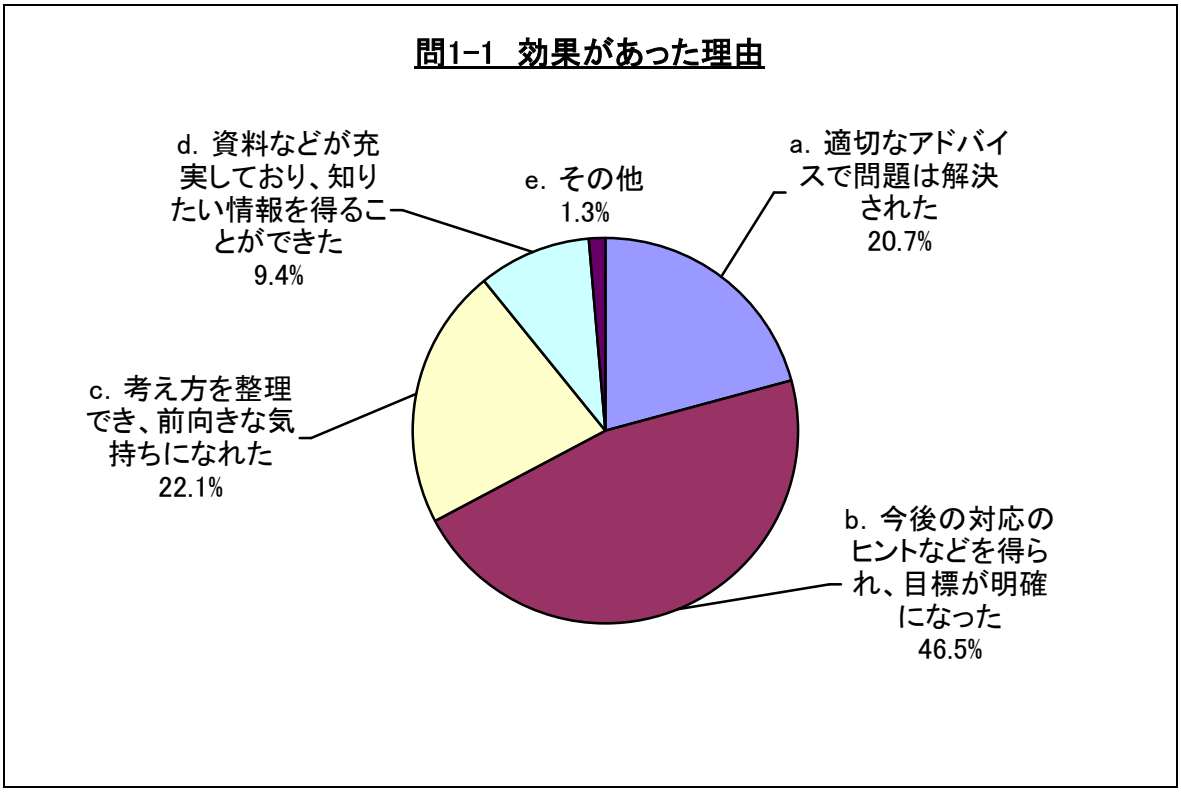
＜問１＞　当コーナーの相談・援助や情報提供は、あなたの高齢期における職業生活設計を考える上で効果がありましたか。

問1　相談･援助等の効果度

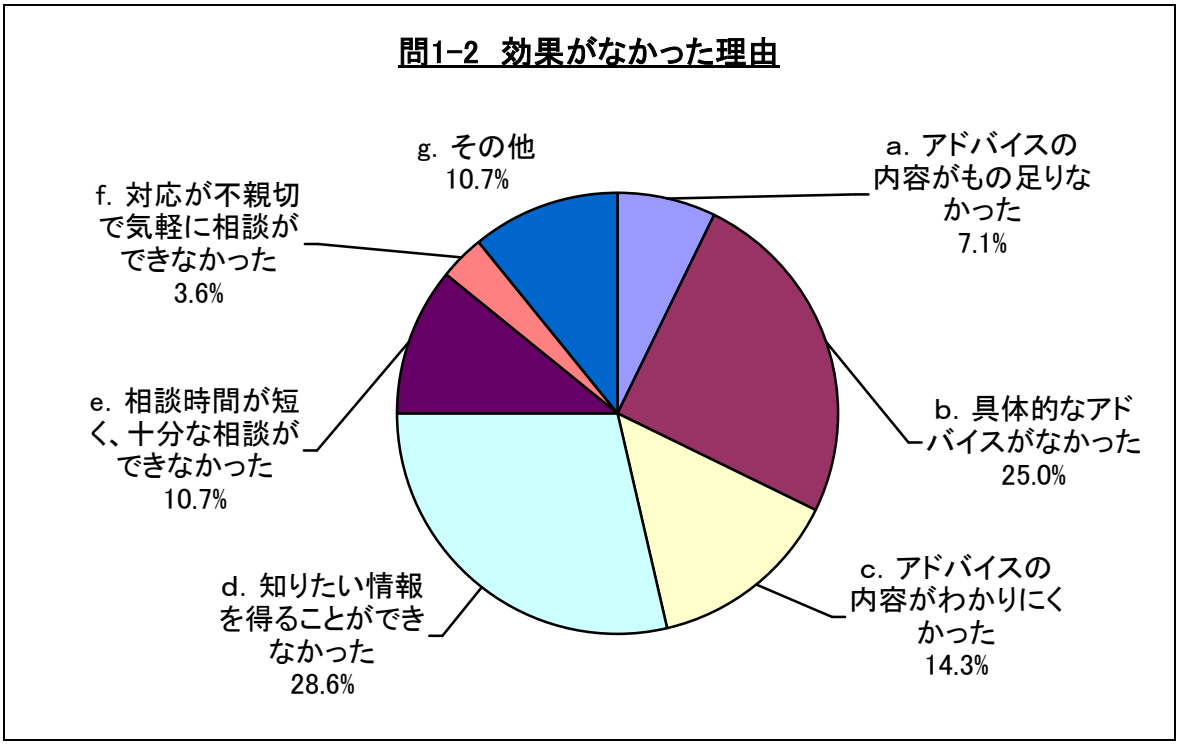


「たいへん効果があった」＋「効果があった」＝９６．２％

＜問１－１＞　（問１でＡ又はＢと回答された方）効果があった主な理由は何ですか。



＜問１－２＞　（問１でＣ又はＤと回答された方）効果がなかった主な理由は何ですか。



項目	概要	主な意見	分析
効果があった理由	適切なアドバイスで問題は解決された	○方向性を見失いそうになったが、自身のキャリアプランが明瞭になり、再就職活動がしやすくなった。 ○職務経歴書の書き方、面接の心構え等、適切なアドバイスによって自分のアピールポイントが明確になった。 ○応募書類一式を応募先企業にあわせ、丁寧に添削してもらい、自信をもって書類を送ることができるようになった。職員の対応も暖かい。 ○受けた企業の相談等大変親身になって対応していただき、精神的な面からも様々な指導を受け、苦しい時期を乗りこえることができた。	○アンケートの結果では、利用者の 96.2%から効果があった旨の回答が得られており、その理由については「今後の対応のヒントなどを得られ、目標が明確になった 46.5%」が最も多く、次いで「考え方を整理でき、前向きな気持ちになれた 22.1%」、「適切なアドバイスで問題は解決された 20.7%」の順となっている。 ○職員が利用者の状況や課題を適切に把握し、具体的で細やかなアドバイスを行っているものと考えられる。また、厳しい雇用状況の中、支援コーナーにおける相談が、特に離職者の精神的な支えとなっているものと考えられる。 ○応募先企業に合わせた職務経歴書の書き方や面接、資格取得方法など、実践的なアドバイスが行われているものと考えられる。 ○来所による相談後にも、電話によるフォローが行われ、再就職に結びつくなど、きめ細やかな援助が行われているものと考えられる。
	今後の対応のヒントなどを得られ、目標が明確になった	○きびしい雇用状況の中、再就職に対する動機付けと、目標設定が可能になった。悩みを聞いてくれただけで気持ちが前向きになった。 ○今後の就業活動に関して、資格取得の必要性を再認識すると共に、資格取得に関する資料を入手出来た。目標職種に役立つ資格等について、適切なアドバイスをいただいた。 ○希望職種を探す方法が明確になり、仕事内容をしぼり込めた。 ○ハローワークとは異なる分野のいろいろな支援機関の存在を知ったので今後の進路に活かしていきたい。 ○経済的な棚卸しや、今後の生活設計(マネープラン等)表の充実、年金、社会保険、雇用保険のポイントがよく理解できた。 ○個別に話を聞いてもらえて、精神的に楽になった。ハローワークとはちがう援助がしてもらえた。 ○今後についての指標が無く困っていたところ、社会保険関係、健康面、生活面での情報提供が参考になった。	
	考え方を整理でき、前向きな気持ちになれた	○65 歳までの仕事を計画を持って進めることの大事さを確認できた。 ○自分の方向性に、自信とまではいかないけれど目標が以前より見えるようになった。 ○引きこもりがちになっていた頃、支援コーナー担当者から直接電話をもらい、状況を聞かれたことがきっかけで再就職することができて感謝している。 ○自分の能力、専門技術が整理でき、元気が出てきた。 ○専門性を棚卸し、自信が持てるよう誘導してもらえた。	

	資料などが充実しており、知りたい情報を得ることができた	○職務経歴書のサンプルや作成マニュアルなどをもらえた。また、パソコンが不得手な私に親切に教えてくれた。 ○教育訓練の情報は有効だった。 ○ボランティア活動についての資料をもらい、専門機関の紹介をしていただいた。思っていた以上にいろいろあるので参考になった。	○教育訓練やボランティア活動など就業以外の情報に対するニーズがある。
効果がなかった理由	知りたい情報を得られなかった	○情報が古い。希望しても 60 歳以上では職業訓練は拒否される現状を踏まえてほしい。	○アンケートの結果では、利用者の 3.8%から効果がなかった旨の回答が得られており、その理由については「知りたい情報を得ることができなかった 28.6%」が最も多く、次いで「具体的なアドバイスがなかった 25.0%」、「アドバイスの内容がわかりにくかった 14.3%」の順となっている。 ○具体的な求人情報の提供や職業紹介に対するニーズがある。
	アドバイスの内容が物足りなかった／わかりにくかった／具体的なアドバイスがなかった	○自分の条件に合った求人情報がなかった。 ○再就職に関する情報提供、紹介がない。職業紹介ができる場所にしてほしい。 ○一般論に終始し、悩みが解消されなかった。就職を希望しているのに、相談者の立場にたった回答がなかった。 ○高度な知識のない者に一般論を勧めるのはいかがなものか。	
	相談時間が短く、十分な相談ができなかった	○相談希望者が多く、待ち時間が長かった。	
その他の意見・要望	相談内容について	○ハローワークと同様に企業への連絡、紹介状の発行、求人紹介等してもらいたい。 ○事業主団体、企業等の就職情報がほしい。ハローワークと連携した高齢者向けの情報を提供してほしい。 ○企業に関する情報提供をしてほしい。 ○団塊世代向けの就職情報を大量に集めてほしい。	○職業紹介機能や求人情報提供に対するニーズがある。
	支援コーナーの PR について	○何をしている所なのか知らなかった。もっと早くに知っていれば利用できた。 ○ハローワーク掲示板のポスターを見て電話番号はわかったが場所はわからなかった。ビル名と階数を書いてほしい。	○支援コーナーホームページ、支援コーナー通信、パンフレット等により、積極的な広報に努めてきたが、必ずしも周知が十分でなかったものと考えられる。
	支援コーナーの運営について	○相談申し込みや会員登録はインターネットでも対応してもらえるとありがたい。 ○ホームページを充実させてほしい。 ○ワンストップで情報を得られればよい。	○情報提供の手法として、インターネットの活用などさらに工夫の余地があったと考えられる。

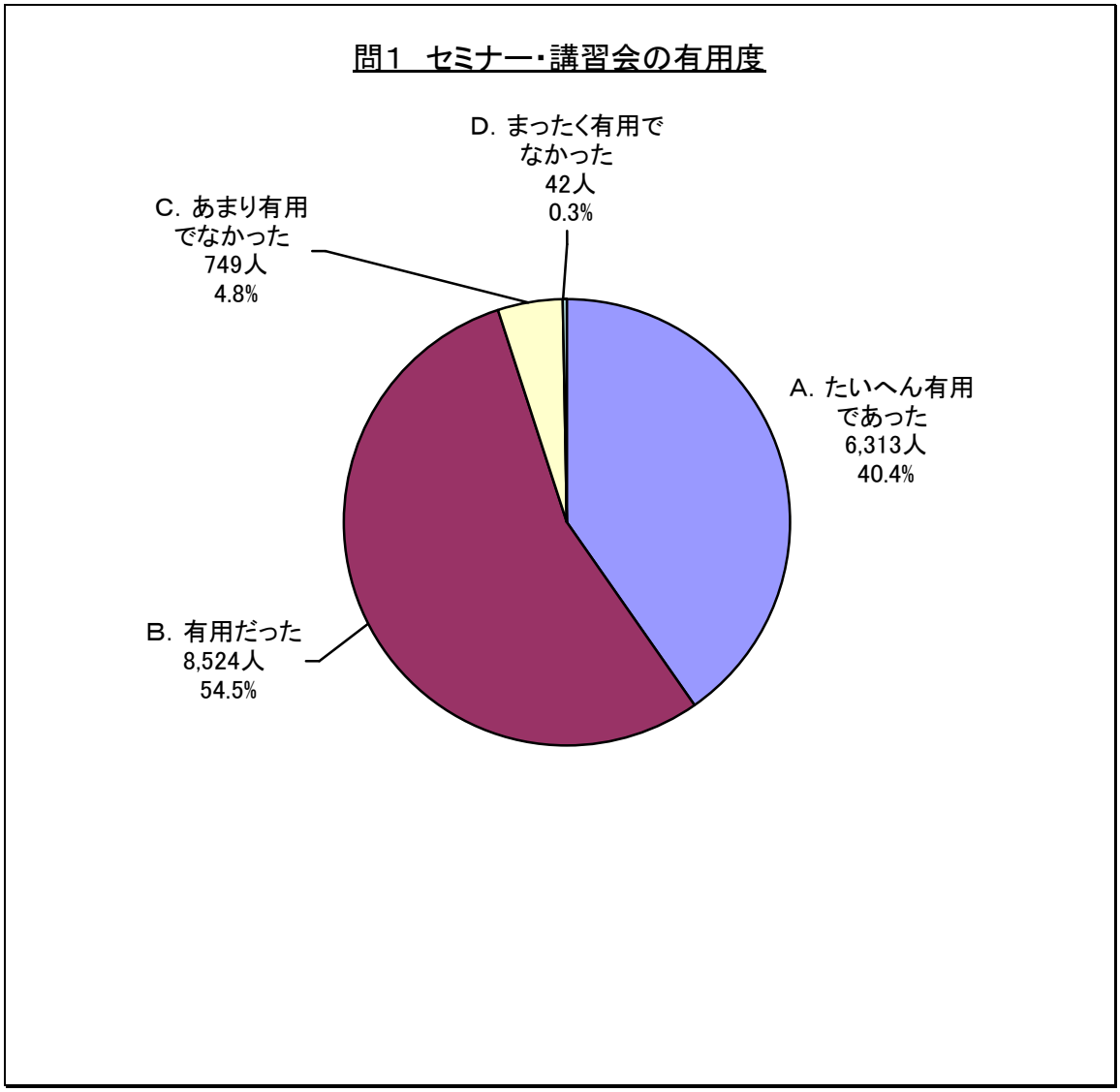
資料25

高齢期雇用就業支援業務　セミナー・講習会に関するアンケート　集計結果

回答者数は無効回答含む。
有効回答者数は 15,628 人、
有効回答率は 99.3%。

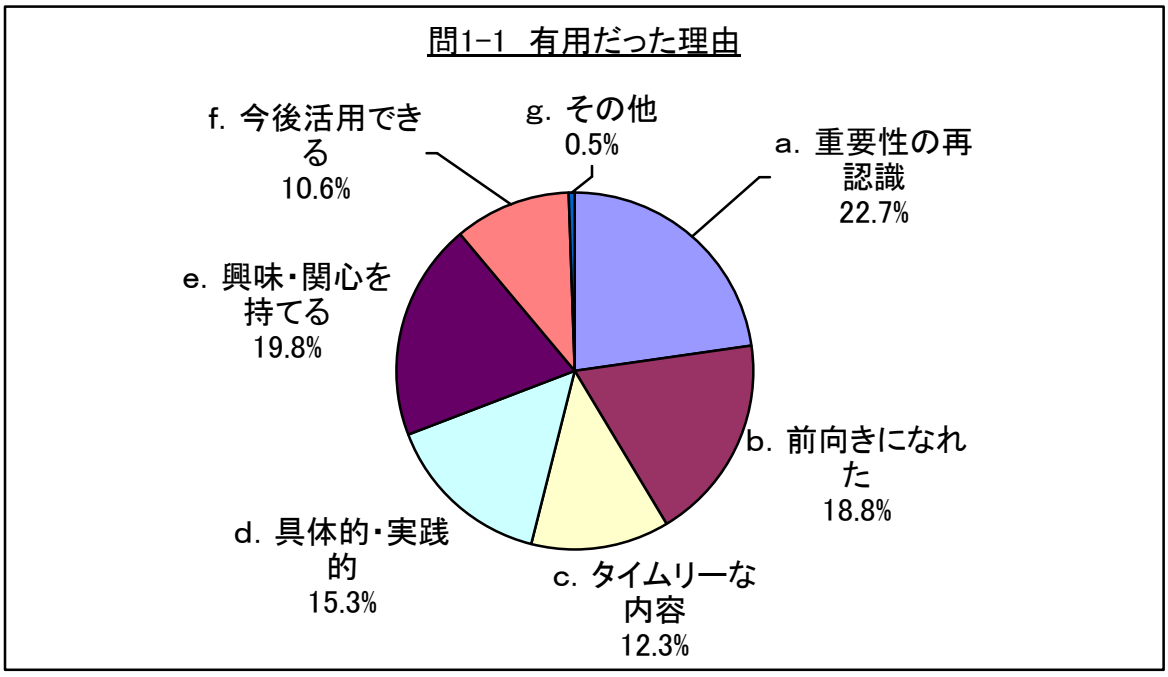
実施地域	47都道府県
実施期間	平成２１年１１月１日～１１月３０日
対象者	受講者数　16，684人
回答者数	15，736人　　回収率　94．3%

＜問１＞　本日のセミナー・講習会は、高齢期における職業生活設計を考える上で役に立ちましたか。

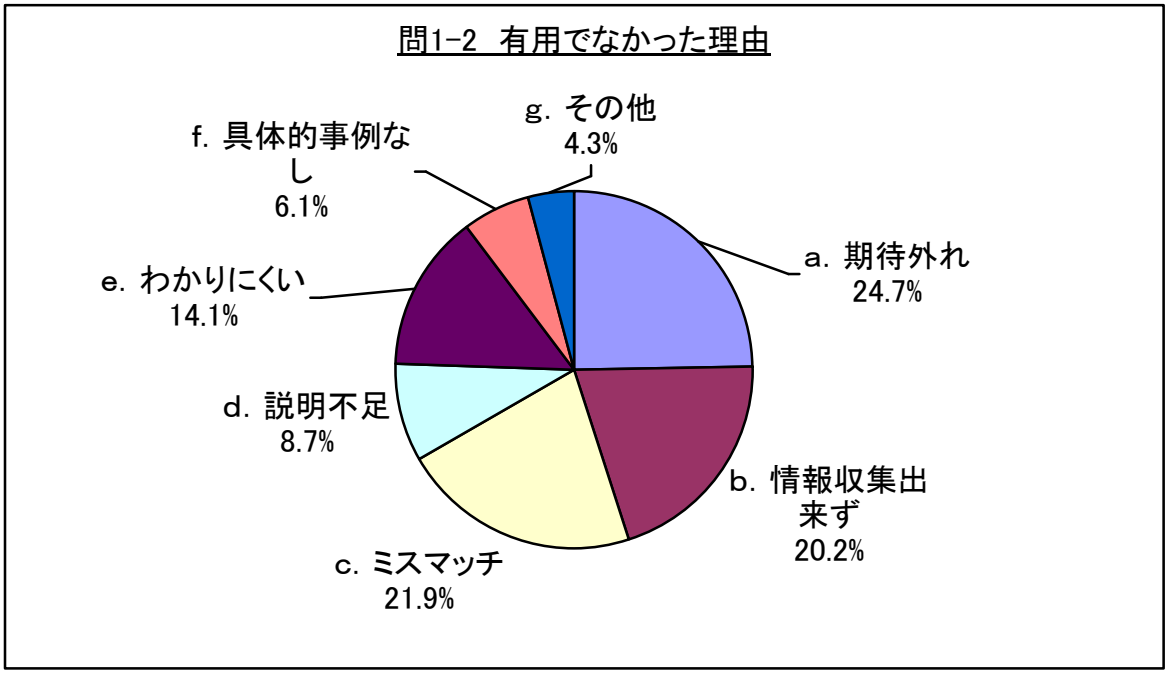


「たいへん有用であった」＋「有用だった」＝９４．９％

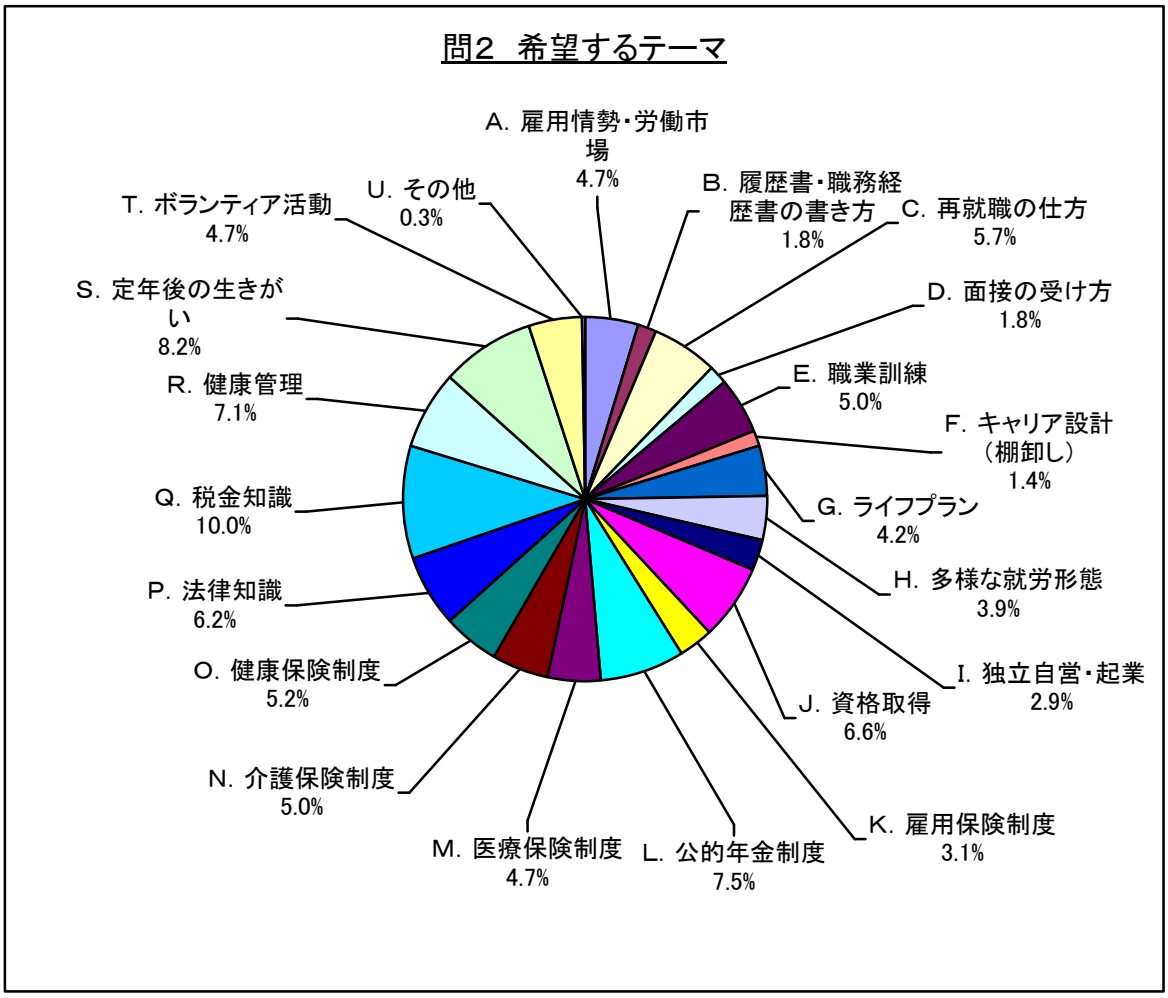
＜問１－１＞　（問１でA又はBと回答された方）有用だった主な理由は何ですか。



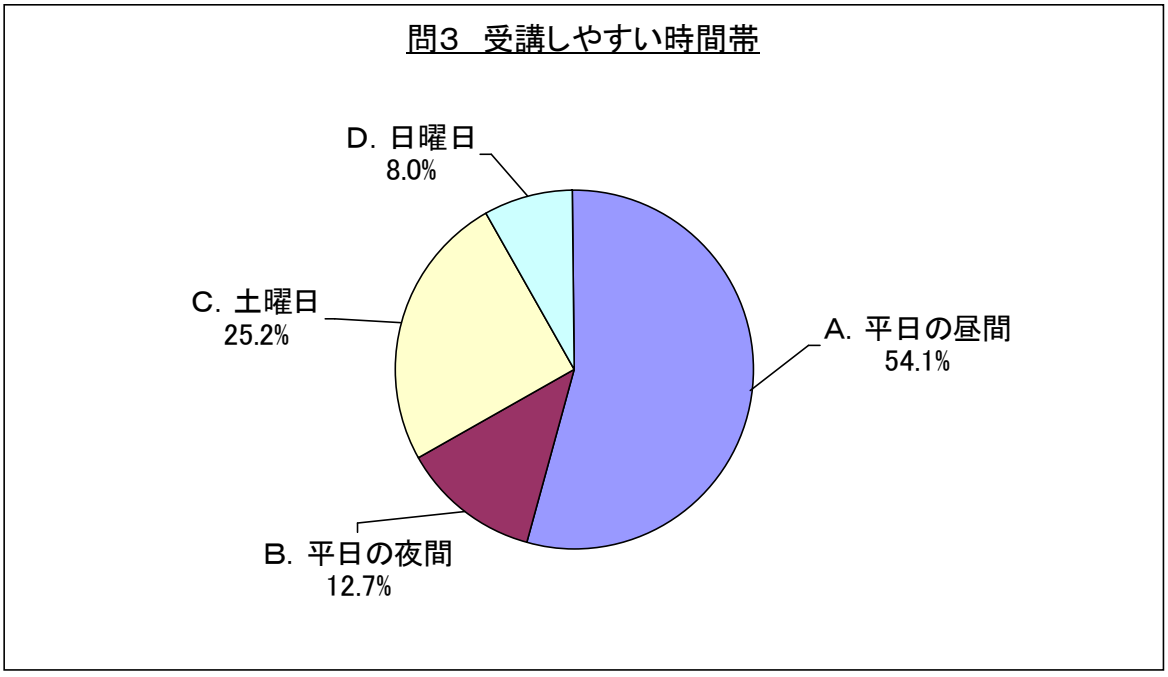
＜問１－２＞　（問１でC又はDと回答された方）有用でなかった主な理由は何ですか。



＜問２＞　今後、希望するセミナー・講習会のテーマや内容がありますか。



＜問３＞　受講しやすいセミナー・講習会はいずれですか。



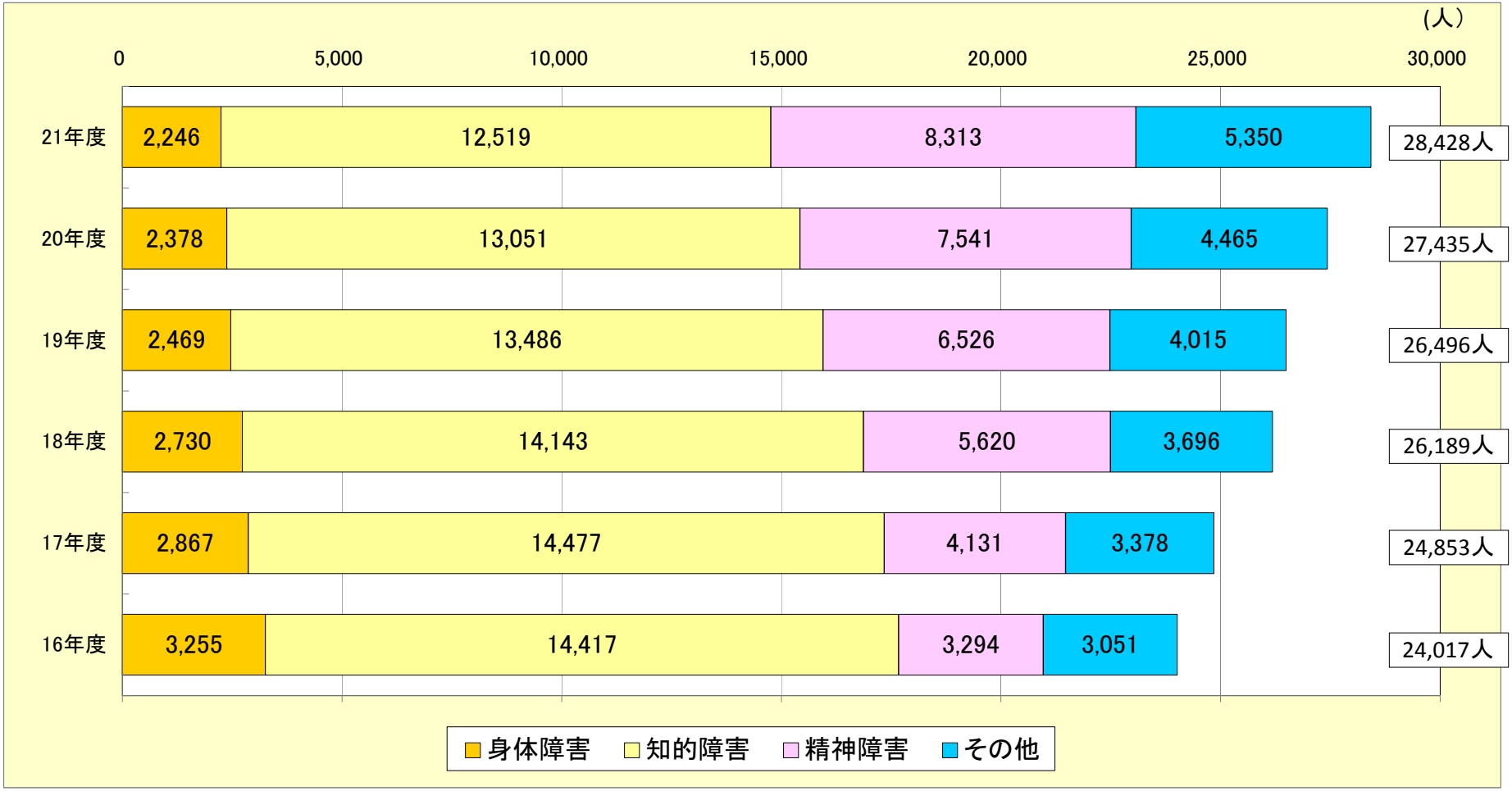
項目	概要	主な意見	分析
有用であった理由	生活設計や意識改革の重要性を認識（再認識）することができた	○1 年後に退職するのできっかけとして良かったし、具体的事例による説明があり理解しやすかった。 ○健康管理、生涯収支設計など具体的な数字で認識しなければならないと痛感した。 ○定年後の収入バランスとイベントとの関係を「お金」の面からイメージすることができた。 ○仕事優先から生きがい優先へとチェンジし、セカンドライフに向け準備していきたい。 ○再就職に当たって注意すべき点の再確認ができた。	○アンケート結果では受講者の 94.9％が有用であった旨の回答をしており、その理由については「生活設計や意識改革の重要性を認識（再認識）することができた 22.7％」が最も多く、次いで「興味、関心を持てる内容だった 19.8％」、「今後の取り組みに対して前向きになれた 18.8％」、「具体的・実践的な内容だった 15.3％」の順となっている。
	今後の取組に対して前向きになれた	○活動に参加する際の窓口が分かったのでいつでも行動する事ができると感じた。 ○定年後、毎日自由時間が有り、日々の生活がマンネリになってきつつあったが、更に生き甲斐のある日常を過ごす事が出来る前向きな生き方のキッカケを得る事ができた。 ○年齢が 60 才なのでもう出来る仕事は限られていると思っていたが、まだまだ前向きに考えればあると思った。 ○リタイヤを考えていたが再雇用制度で働く方向へと変えた。	
	タイムリーな内容で必要な情報が得られた	○定年直後に就職する場合と、年金のみで生活する場合との比較検討ができた。 ○60 歳間近なので、直前に何をすべきか再確認できたことがプラスとなった。失業保険との関連などわかりやすく有効だった。 ○定年直前にどのような働き方をするのか定まっていなかったが、方向性が見えてきた。 ○企業が求める「人財」と自分とのギャップがわかり、方向性を変えなければと思った。 ○企業の人事担当者として、定年者への面談時に活用できる。 ○在職中にも制度の説明を受けていたが、今回のほうが具体的数値を示した説明だったのでよくわかった。	○受講者が職業生活設計や再就職を考える際に、前向きに行動する手がかりとなるようなセミナーが実施されているものと考えられる。 ○受講者の置かれた状況を考慮した内容によって、今後の不安を解消できるようなセミナーが実施されているものと考えられる。 ○応用の利く具体的な資料の配布や事例を挙げた説明がなされているものと考えられる。
	具体的・実践的な内容だった	○講師の社会人としての経験に基づく具体的な講話から、再就職のための心構えや重要なポイントを得ることができた。 ○起業に関する具体的かつ貴重な情報が得られ、そのまま応用できる内容だった。 ○再就職訓練の内容が明確にわかった。 ○応募書類を実際に見てもらい、ダメ出しをしてもらった。さらに見直しを行ない、面接、採用にこぎつけられる内容にしたい。 ○面接に苦手意識があったが、ポイントが大変良く理解できた。 ○求職のための実践的なアピールポイントが聞けた。求められるスキルをどう表現するか良く理解できた。	
	興味、関心を持てる内容だった	○以前から自分なりにライフプランイメージを持っていたが、具体的に確認することができた。 ○ボランティアも自分のライフワークとして考えてみたい。 ○シニアの海外協力など考えたこともなかったが、興味を持った。 ○いろいろな生き方があるんだと視野を広げられ、思わぬ収穫だった。 ○交流会での参加者の意見が参考になった。	

	事例や資料が今後活用できるものだった	○モデルの試算が自分の実際値の概算に活用できる。わかりにくい税の仕組みが理解出来た。 ○今後必要になると思われる情報をタイムリーにもらえ、多様な資料が参考になった。 ○職務経歴書はこれまで書いた事がなかったが、今後提出する際に活用できるので有難い。	
有用でなかった理由	期待していた内容と違った	○心構えについてはわかったものの、具体的にどうしたら良いか実例(面接時の採用側のポイント、応募書類はここだけしか見ない等)を挙げた説明を聞きたかった。 ○現在の雇用情報等の情報がもう少し詳しく知りたかった。 ○当日にセミナー内容の変更を知らされたが、事前に知らせてほしかった。 ○今年定年したので確定申告に役に立つことと期待していたが、資料中心で補足説明程度であった。 ○受講者の対象年齢(60 歳)にしぼって話をしてほしかった。 ○在職者と離職者は別々にセミナーを開いたほうが良い。	○アンケート結果では受講者の 5.1%が有用でなかった旨の回答をしており、その理由については「期待していた内容と違った 24.7%」が最も多く、次いで「自分(自社)の状況にマッチしていなかった 21.9%」「すでに知っていることばかりで目新しい情報は得られなかった 20.2%」、の順となっている。
	目新しい情報は得られなかった	○45 歳時の研修内容と同様「心がまえ」的なものだったので内容が重複していた。 ○もっとポイントを絞って平易に説明してほしかった。テーマが広すぎる。 ○今回の講習は社員には無駄であり、管理職に重点を置いてやってもらいたい。製造業の現場の実態を知らない方の講習は理想論にしかすぎず、製造現場の経験者の講習を受けたい。	
	具体的な説明がなかった、足りなかった	○若年者対象の説明(産業技術専門校の話等)は不要。対象者に合った説明を充分に行ってほしい。 ○創業の難しさについての具体的事例を業種別にもう少し掘り下げて説明してほしかった。 ○セミナーは理想過ぎて今の世の中を生きていくには役立たない。 ○失業者も多く受講しているので、そういう人向けの税金の話や確定申告の説明をもっとしてほしい。 ○年金を受け取る年齢とは程遠いので、受講対象年齢を設定すべきではないか。	○受講者のニーズとして、一般的な制度の説明だけでなく、利用者本人や企業の状況に即した具体的な情報提供がある。 ○在職者と離職者双方を対象としたセミナーでは、対象やポイントを絞り込むことが難しいため、内容について受講者の不満が見られる。
	内容がわかりにくかった	○テーマが大きいためどうしてもはしょってしまう。資料と話が直近の退職者を想定しておりあまり実用的ではない。 ○時間が短いから仕方ないが、どの説明も深く理解するには到らない感じだった。具体事例を 1、2 例挙げて説明されればわかると思う。 ○講師が早口で滑舌が悪く、内容が理解しにくかった。	
	参考となる具体的な事例や資料がなかった	○事業計画のたて方、融資を受けやすい方法、資金繰り、マネーライフプランなど知りたかった。 ○ケーススタディの例が一つしかないため自分の状況にマッチしてなかった。シニアにもいろいろな型がある。	

その他の意見・要望	セミナーの運営・内容について	○時間が長過ぎて苦痛だった。時間を長くするなら内容をもっと多くした方が良い。 ○時間が短い。テーマや内容によっては、2 時間ではなく、3 時間のセミナーにしてほしい。 ○セミナーに申し込んでもいつも満員で断られる。何のためのセミナーかわからない。人気のあるセミナー、定員があるセミナーは月に 2 回位あってもいいのではないか。 ○県庁所在地だけではなく、他の地域でも開催してほしい。 ○もっと広い場所でやってほしい。 ○もう少しセミナーの開催回数を増やしてほしい。 ○平日の夜間に開催されたので、都合をつけて受講できた。在職中なので非常に助かる。 ○電話予約でなく、インターネットを通じた抽選等にしてほしい。インターネット上で予約状況がわかると便利。 ○インターネットを使えない、持っていない高年齢の方々の情報の入手方法も加えて説明があった方が良かった。 ○質疑応答の時間が少なく、ともすれば一方通行になりがちで、残念だった。質疑応答の時間を充分設けてほしい。 ○スライドに写された内容のものを資料として一緒につけてほしかった。スライドでは文字が小さすぎて見えずメモがとれない。 ○もっと絵を使った説明にしてわかりやすくしてほしい。白板やテレビを使い、説明していただくとより一層理解しやすいと思う。プリントだけの資料ではわかりにくい。 ○同じテーマの講座でも別の講師の話を聞きたい。	○利用者のニーズに即し、テーマや内容に応じた講義時間の配分、質疑応答時間の確保、講師の選定について工夫の余地があったと考えられる。 ○受講希望者の増加に対応し、借り上げ会場や地域の選定、予約方法について改善の余地があったと考えられる。 ○受講者の年齢を考慮し、資料(字の大きさ、可視化)について更に見やすく改善する余地があったと考えられる。

資料26

地域センター利用者数の推移



資料27

アンケート調査結果
（職リハ計画内容）

調査対象者	各地域センターにおいて、平成22年1月12日から同年3月11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：888人 （対象者数 954人：回収率 93.1%） ［障害種類別内訳］ 身体障害者：47 / 知的障害者：349 / 精神障害者：360 / その他：123 / 不明：9
調査実施年月	平成22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。

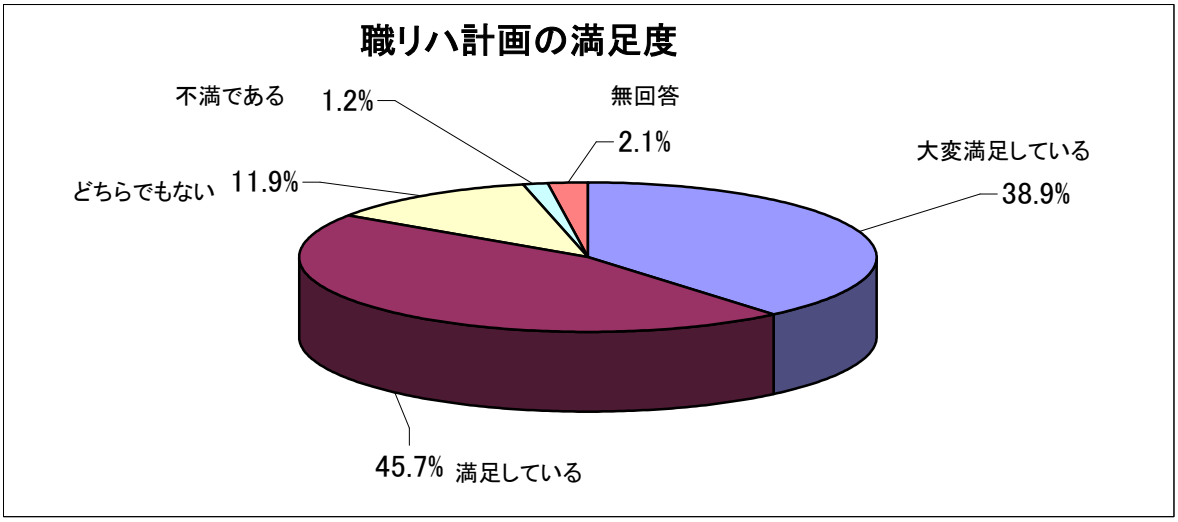
調査結果

職リハ計画内容についての満足度

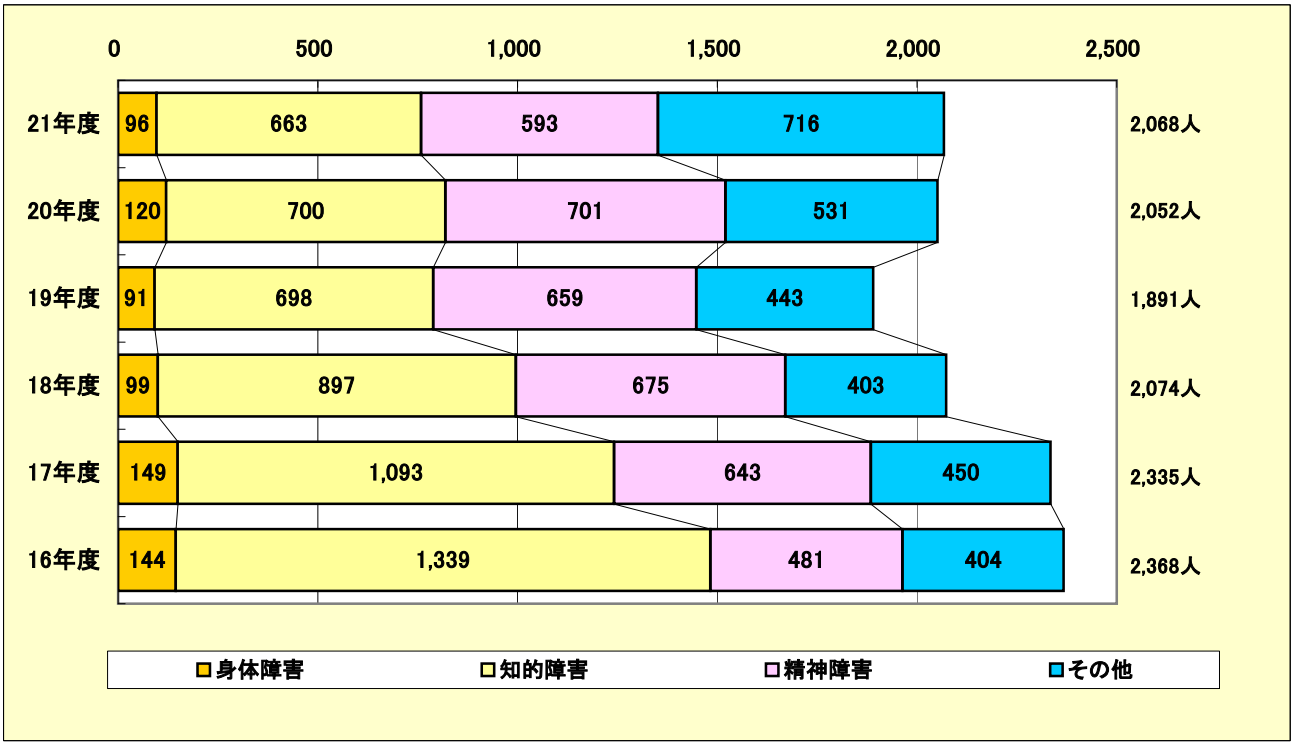
（調査内容）
「職業リハビリテーション計画に書いてある支援計画や具体的目標などの内容は満足できるものですか？」
（ジョブコーチ支援、職業準備支援については、文中の漢字にはふりがなをつけて実施）

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	345	38.9%
B：満足している/よかった	406	45.7%
C：どちらでもない	106	11.9%
D：不満である/わるかった	11	1.2%
E：大変不満である/とてもわるかった	1	0.1%
無回答	19	2.1%
計	888	100.0%

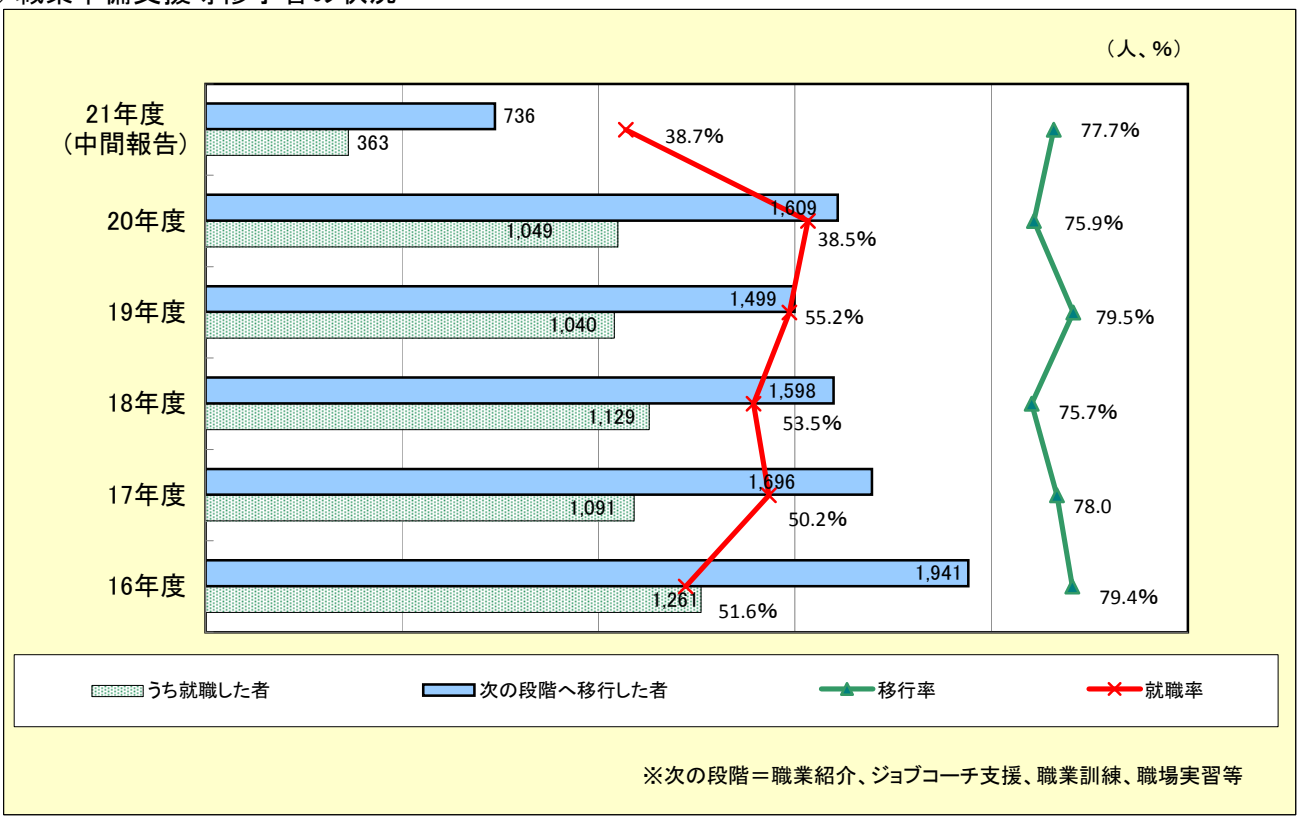
全体の84．6%の回答者が満足（A又はB）と回答している。



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



※次の段階＝職業紹介、ジョブコーチ支援、職業訓練、職場実習等

【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

資料29

アンケート調査結果
（職業準備支援）

調査対象者

各地域センターにおいて、平成22年1月12日から同年3月11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：284人 （対象者数 296人：回収率 95.9%）

［障害種類別内訳］

身体障害者：	11
知的障害者：	107
精神障害者：	85
そ の 他：	77
不 明：	4

調査実施年月

平成22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。

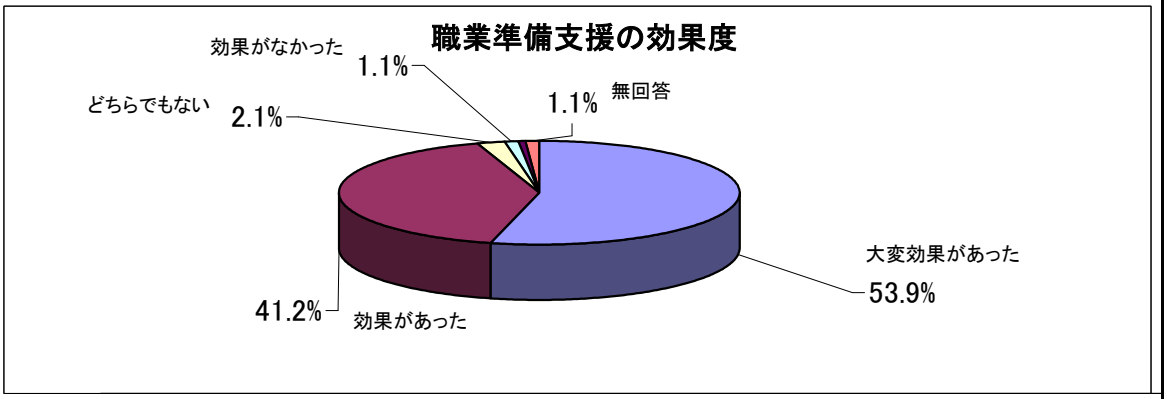
調査結果

職業準備支援の効果度

（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	153	53.9%
B：効果があった/役に立った	117	41.2%
C：どちらでもない	6	2.1%
D：効果がなかった/役に立たなかった	3	1.1%
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	0.7%
無回答	3	1.1%
計	284	100.0%

全体の95．1%の回答者が効果があった（A又はB）と回答している。



<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	%
選択項目	11		107		85		77		4		284	
a：色々な作業を体験する	8	72.7%	69	64.5%	47	55.3%	46	59.7%	2	50.0%	172	60.6%
b：生活リズムを整える	4	36.4%	45	42.1%	62	72.9%	39	50.6%	4	100.0%	154	54.2%
c：作業の仕方を覚える	7	63.6%	69	64.5%	40	47.1%	41	53.2%	1	25.0%	158	55.6%
d：職場の人との接し方を身に付ける	8	72.7%	56	52.3%	44	51.8%	39	50.6%	2	50.0%	149	52.5%
e：職場のルールを知る	8	72.7%	57	53.3%	29	34.1%	31	40.3%	1	25.0%	126	44.4%
f：基礎体力をつける	5	45.5%	34	31.8%	41	48.2%	36	46.8%	2	50.0%	118	41.5%
g：面接の受け方を知る	6	54.5%	34	31.8%	36	42.4%	33	42.9%	2	50.0%	111	39.1%
h：履歴書の書き方を知る	5	45.5%	36	33.6%	38	44.7%	25	32.5%	2	50.0%	106	37.3%
i：職場について知る（会社見学など）	1	9.1%	26	24.3%	20	23.5%	12	15.6%	1	25.0%	60	21.1%
j：その他	3	27.3%	1	0.9%	14	16.5%	17	22.1%	0	0.0%	35	58.3%
無回答	0	0.0%	3	2.8%	3	3.5%	6	7.8%	0	0.0%	12	4.2%

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	知的	もくひようがしっかりたてていたため、がんばることができました。	【職リハ計画について】 〇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組みやすかったとの意見がみられた。 〇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】 〇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」を組み合せ、対象者のニーズ、課題等に沿った個別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。	〇職リハ計画の提示、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。 〇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	前職で悩んでいたことを目標として取り入れて頂き、個別相談の際に目標の進み具合を聞いて頂くことにより私も常に目標を意識することができました。		
		精神	私の状況や希望を最大限に取り入れて頂き、カウンセラーの方の丁寧な御説明にも感謝している。		
		精神（発達）	自分の目標を細かく明らかにすることによって目標を達成したいという気持ちが強くもてた。このカリキュラムが具体化され就職できそうな期待がもてた。		
		発達	要点をプリントにまとめているところ。		
		高次脳	自分にたりない所のリハビリ内容が具体的に明記されている為、わかりやすく、また目ひょうが見えてやりやすかった。		
	支援内容	身体	職業選択についても、販売業から製造業へと考えを改めることができた。またメモの大切さに気づけて良かったと思う。		
		知的	職業センターは、とてもやくたつ作業して、仕事がきまりした。とてもうれしいかったです。仕事をがんばって続けるようにがんばってきます。		
		知的（発達）	自分がどのように事が得意なのか苦手なのか確認するためのプログラムが組まれててよかったと思います。		
		精神	ストレスを解消することが下手なので、自分にとってどのようにすれば気分を上げたり疲れをやわらげることができるのかを考えるきっかけになり、よかった。		
		精神（発達）	得意なこと、苦手なことを整理して、自分自信少しでも特徴をつかめたり、また、コミュニケーションスキルを身に付けておいたり、就職に向けて自信を回復させるのに良かったと思いました。		
		発達	自己認知や自分の（発達）障害の特性を知ることができた。認知のゆがみについての説明がとても勉強になったし、今後に生かせるものだった。またその後の個別面談（ストレスケア）も非常に効果のあるものだった。		
		高次脳	自分の体力や集中力などを知る事ができた。		
否定的意見　および　要望	職リハ計画	精神	あまり具体的な事が書かれていないので、この先就職について少し不安がある。	【職リハ計画及び支援内容について】 〇計画について、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。 〇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手続きが不十分であったことが推察される。	
		精神	最終的な部分の方針についての意見があまり組み入れてもらえなかった。		
		発達	一つずつ説明するとわかりやすい　話が長すぎるとこんがらがります。		
	支援内容	知的	もう少し、作業時間及び作業日数が多くなる事を希望します。		
		精神	きぞんの作業の他に参加者の職業レベルに対応したプログラム（パソコン作業など）があればもっと良かったと思います。		
		精神	全体的には満足していますが、受け入れ体制にもう少し柔軟性があればもっと良かったな、と思います。		
		精神	作業がマンネリで大変つかれた。		
		精神（発達）	障害をどのように開示するのかはもっと相談にのってほしかった。		
		発達	もっと早い段階からハローワーク通ひがしたかった。就職のこと以外にも困ってゐることがあったので、それについての情報の窓口も欲しかった。		
		発達	それぞれに応じたレベルで指導して欲しかったです。また、あまりにも作業は、レベルが低過ぎます。もっと、訓練生が失敗したら、トレーナーや厳しく指導して欲しかった。		
		発達	支援内容の具体的な見通しがつきにくかった点（カリキュラム1ヶ月単位だった事、JSTのテーマが次回の分しか分からなかった事）。		
		高次脳	もっと他の参加者とコミュニケーションがとりたかった。		

資料30

発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会
報告書
（平成２１年度）

平成２２年３月

発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会

はじめに

平成１７年４月の「発達障害者支援法」（平成１６年法律第１６７号）の施行後、発達障害者に対する就労支援策の充実が図られており、厚生労働省においては、平成１９年度から、「若年コミュニケーション要支援者就職プログラム」を１０都道府県で実施する等発達障害者に対する就労支援対策を強化している。また、平成１９年度で、発達障害者支援法の施行から３年を経過したことから、平成２０年度に、厚生労働省において「発達障害者支援の推進に係る検討会」が開催され、今後の対応の方向性の検討が行われたところである。

当機構の障害者職業総合センターにおいては、①研究部門が平成９年度から、発達障害者の障害特性と就労支援に関する研究を継続的に実施、②職業センターが、平成１７年度から主に知的障害を伴わない自閉症の者、アスペルガー症候群の者を対象に、「ワークシステム・サポートプログラム」を実施し、それらの者に対する効果的な支援技法の開発に取り組んでいるところである。また、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において、平成２０年度から、発達障害者に対する職業訓練の本格実施を開始したところである。

地域障害者職業センター（以下「センター」という。）の利用者において、発達障害者の数は、平成２０年度が年間で２，５６５人、平成２１年度が上期で１，９８５人となっており、センターを利用する発達障害者が大幅に増加している。

センターでは、これらのニーズの高まりに応えるため、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等により、必要な職業リハビリテーションサービスを提供しているが、発達障害者の障害特性や職業上の課題を踏まえ、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ため、平成１９年度に、東京及び大阪センターにおいて、職業センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」の技法を活用して「発達障害者就労支援カリキュラム」を職業準備支援に設定し、発達障害者に対する専門的支援（以下「専門的支援」という。）の試行実施を開始した。

平成２１年度は、東京、滋賀、大阪及び沖縄センターにおいて、引き続き試行を継続するとともに、支援ノウハウのさらなる蓄積を図り、実施方法、効果等について検証を行うため、新たに、新潟、愛知及び宮崎センターにおいて、試行を開始した。

この試行実施においては、試行実施センターでの支援と併せて、「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」を設置し、専門的支援の円滑な実施に資するとともに、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図ることとした。

本報告書は、平成２１年度の試行実施状況、本委員会における検討内容等について報告するものである。

平成２２年３月

発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会

発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会報告書

（平成２１年度）

目　　次

第１　発達障害者に対する専門的支援の概要・・・・・・・・・・・・・・・・1
１　目的
２　実施体制
（１）専門的支援の試行実施センター
（２）専門的支援の実施体制
３　専門的支援の内容
（１）対象者
（２）専門的支援の内容
イ　発達障害者就労支援カリキュラム
ロ　常設の模擬的就労場面での作業支援
ハ　個別相談
（３）実施期間
４　発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会の設置
５　専門的支援担当カウンセラーに対する支援技法の提供及び就労支援アシスタント研修の実施

第２　専門的支援の実施状況等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５
１　試行実施センターの実施体制並びに他の支援担当者との連携
（１）既試行実施センター（東京、滋賀、大阪及び沖縄センター）
（２）平成２１年度試行開始センター（新潟、愛知及び宮崎センター）
２　専門的支援の実施状況
（１）平成２１年度における専門的支援の対象者の状況
（２）専門的支援の対象者とするときに考慮した事項
（３）専門的支援の対象者の特徴
（４）個別カリキュラムの策定及び実施
イ　個別カリキュラムにおける具体的目標
ロ　個別カリキュラムの実施に係る留意事項
（５）専門的支援の実施状況
イ　発達障害者就労支援カリキュラム
ロ　常設の模擬的就労場面での作業支援
ハ　個別相談
ニ　職業準備講習カリキュラム、自立支援カリキュラム等の活用
ホ　ジョブコーチ支援への移行
（６）対象者の帰すう状況
３　支援技法の検証
（１）技能体得講座により得られた支援効果

（２）事業所体験実習等を通じた実践的な支援により得られた支援効果
（３）常設の模擬的就労場面での作業支援により得られた支援効果
（４）専門的支援全体の支援効果
４　関係機関との連携
（１）発達障害者を支援する関係機関との役割分担の状況と課題
イ　発達障害者支援センターとの連携
ロ　地域若者サポートステーション、若者自立塾等自立支援機関との連携
ハ　発達障害者に対する一般就労への移行支援を行う就労移行支援事業者その他機関との連携
ニ　医療機関との連携
（２）発達障害者を支援する関係機関との効果的な連携方法
イ　連絡会議等による連携
ロ　事例検討・意見交換会による連携
ハ　専門的支援のカリキュラムの周知、協力依頼を通じた連携
（３）発達障害者を支援する関係機関との連携スキーム
５　家族に対する支援の効果的な実施方法
（１）支援の実施状況
（２）家族に対する支援における課題等
（３）関係機関と連携した支援の実施方法等
（４）効果的な支援の実施に当たっての留意点・工夫点
６　その他試行実施センターにおける取組み

第３　発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会の開催等・・・・34
１　プロジェクト委員会の開催状況
２　職業センターにおける技法開発の取組み

第４　専門的支援担当カウンセラーに対する支援技法の提供及び就労支援アシスタント研修の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
１　専門的支援担当カウンセラーに対する支援技法の提供
２　就労支援アシスタント研修

第５　総括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
１　平成２１年度試行実施センターでの実施結果
（１）専門的支援開始前に実施する職業評価・職業指導
（２）専門的支援の試行実施
（３）専門的支援終了後の就職活動支援、ジョブコーチ支援への移行
（４）発達障害者を支援する関係機関との役割分担、連携スキームの構築
（５）家族に対する支援
２　今後の課題
関係資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41

資料31

部　内　限

職業リハビリテーション事例集

精神障害者や発達障害者等の就職困難者への支援を重点的に実施するための取組み編

平成２２年２月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
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（精神障害者や発達障害者等の就職困難者への支援を重点的に実施するための取組み編)」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。

センターは、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構中期計画に基づき、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として、地域の就労支援機関の状況を踏まえ、どの地域においても適切な職業リハビリテーションを均等・公平に受けられるようにした上で、精神障害者や発達障害者等の就職等の困難性の高い障害者（以下「就職困難者」という。）に対する支援を重点に障害者の個々の状況に応じた専門的支援を実施することに努めている。

各センターにおいては、模擬的就労場面を活用したきめ細かな観察評価に基づく的確な職業リハビリテーション計画の策定、就職困難者の特性やニーズを踏まえた職業準備支援のカリキュラムや作業種目の充実、職業準備支援とジョブコーチ支援の一体的な支援等に積極的に取り組むこととしており、各センターにおいて支援ノウハウが蓄積されてきているところである。

そこで、各センターにおいて蓄積されたこれらの支援ノウハウを共有し、就職困難者への支援の充実及び推進に資するため、これまで職業リハビリテーション部に報告のあった取組みのうち、特に参考になると思われる１４事例を「職業リハビリテーション事例集（精神障害者や発達障害者等の就職困難者への支援を重点的に実施するための取組み編)」としてとりまとめた。

本事例集の作成にあたりご協力いただいたセンターにお礼申し上げるとともに、これらの事例が各センターにおける就職困難者への支援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２２年２月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
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　的確な職業リハビリテーション計画を策定するための取組み

事例１　模擬的就労場面を活用した効果的な職業評価 …… 3

事例２　適切なインフォームドコンセントの実施 …… 5

2　障害者の個々の状況に応じた効果的な職業準備支援を実施するための取組み（カリキュラム編）

事例３　プログラムのパッケージ化による効率的で柔軟なカリキュラム運営 …… 7

事例４　「セルフアセスメントワーク」としての作業支援の実施 …… 9

事例５　事業所体験実習の積極的活用 …… 11

事例６　早期からの計画的な求職活動支援 …… 13

3　障害者の個々の状況に応じた効果的な職業準備支援を実施するための取組み（作業種目編）

事例７　職域拡大に対応した作業種目（事務作業系）の設定 …… 15

事例８　職域拡大に対応した作業種目（バックヤード作業系）の設定 …… 17

事例９　セルフマネージメント能力向上を重視した作業種目の設定 …… 19

4　職業準備支援からジョブコーチ支援への円滑な移行を図るための取組み

事例１０ ジョブコーチオープンセミナーの実施 …… 21

事例１１ 情報共有シートを活用したジョブコーチによる求職活動支援 …… 23

5　職業準備支援修了者等の受入事業所拡大のための取組み

事例１２ 全所体制での障害者求人情報等の収集 …… 25

事例１３ ハローワーク等の関係機関との連携を通じた支援ニーズの把握及び就職促進 …… 27

事例１４ ハローワークが実施する取組みへの積極的な協力 …… 29

参考資料

参考資料一覧 …… 33

参考資料１～３３ …… 35

事　例　の　概　要

1　的確な職業リハビリテーション計画を策定するための取組み

事例No.	事例テーマ	事例概要
1	模擬的就労場面を活用した効果的な職業評価	◇模擬的就労場面を活用した職業評価の支援体制の見直し及び担当職員のスキル向上を図ることにより、同場面を活用した職業評価をより積極的に実施する。また、就職困難者の作業遂行上の課題等をきめ細かに把握した上で的確な職リハ計画案を作成する。
2	適切なインフォームドコンセントの実施	◇本人を交えた拡大ケース会議を原則的に実施することにより、支援方針等についての説明、調整、同意形成のプロセスを確実に踏まえて職リハ計画を策定する。併せて、職業準備支援等を組合わせた具体的な職リハ計画案を提示することで職業評価のみならず就職、職場定着までの体系的な支援を実施する。

2　障害者の個々の状況に応じた効果的な職業準備支援を実施するための取組み

（カリキュラム編）

事例No.	事例テーマ	事例概要
3	プログラムのパッケージ化による効率的で柔軟なカリキュラム運営	◇対象者個々の課題やニーズに応じたカリキュラムを設定することにより、対象者自身の課題の気づきを容易にする。また、プログラムをパッケージ化することにより、対象者がカリキュラムの全体像を把握し、自身の課題とカリキュラム受講の関係性を理解した上で主体的に取組めるようにする。
4	「セルフアセスメントワーク」としての作業支援の実施	◇作業支援、自立支援、職業準備講習の各カリキュラムからの選択制（カフェテリア式）とすることにより、対象者の特性に応じた期間、内容による個別カリキュラムを策定する。また、評価アシスタント及びリワークアシスタントが一体的に職業準備支援を運営することにより、支援目標等についてスタッフ間で共有する。
5	事業所体験実習の積極的活用	◇職務試行法を活用した事業所体験実習を職業準備支援対象者全員に実施することにより、就職に対する意識の形成、対象者自身の職業的課題の気づきや自己理解を促進させる。また、事業所体験実習協力事業所を拡大することにより、障害者雇用に係る事業主の理解を促進する。
6	早期からの計画的な求職活動支援	◇計画的に職業準備支援の早い時期にハローワーク参加の拡大ケース会議を実施することにより、支援期間中から対象者の職業適性等に応じた職業相談や事業所開拓を行ってもらえるようにする。また、障害開示を選択肢として考えられるようにすることにより、雇用援護制度の利用等を視野に入れた求職活動支援を実施する。

3　障害者の個々の状況に応じた効果的な職業準備支援を実施するための取組み

（作業種目編）

事例No.	事例テーマ	事例概要
7	職域拡大に対応した作業種目（事務作業系）の設定	◇希望職種としてニーズが高い事務系作業に特化した作業支援を行うことにより、職業準備支援の受講動機を高める。また、事務系職種において職務試行法を活用した事業所体験実習を設定することにより、職業イメージを具体的なものとする。そして、これらの支援を通じて自己理解を促進し、より現実的な職業選択ができるようにする。
8	職域拡大に対応した作業種目（バックヤード作業系）の設定	◇職種として選択されることが多くなっている店舗でのバックヤード業務について、実際の職務に近づけた作業種目や場面を設定することにより、業務内容や接客等に対する理解を促進させる。また、SSTカリキュラムで学習した内容を用いる機会を計画的に設けることにより、接客や共同作業において必要となる対人対応スキルを向上させる。
9	セルフマネージメント能力向上を重視した作業種目の設定	◇作業種目をチーム作業となるよう構成し、作業目標の設定、進捗状況の管理、結果の検証までの全てを対象者が中心となり実施することにより、ＰＤＣＡサイクルを意識した取組みを行えるようにするとともに、セルフマネージメント能力を向上させる。

4　職業準備支援からジョブコーチ支援への円滑な移行を図るための取組み

事例No.	事例テーマ	事例概要
10	ジョブコーチオープンセミナーの実施	◇ジョブコーチが職業準備支援対象者に対してジョブコーチ支援の内容や事例を情報提供することにより、ジョブコーチ支援のイメージ形成や利用メリットについての理解を促進させる。また、本セミナーを職業準備支援修了者との定期的な接点のひとつとして位置付け、求職活動状況の把握の機会とする。
11	情報共有シートを活用したジョブコーチによる求職活動支援	◇ジョブコーチをはじめ全職員が共通のシートを介して職業準備支援対象者の情報を共有し、組織的に求職活動支援を進めることにより、対象者の就労へのモチベーションが高まっている間に、ジョブコーチ支援への移行及び就職へとつなげる。

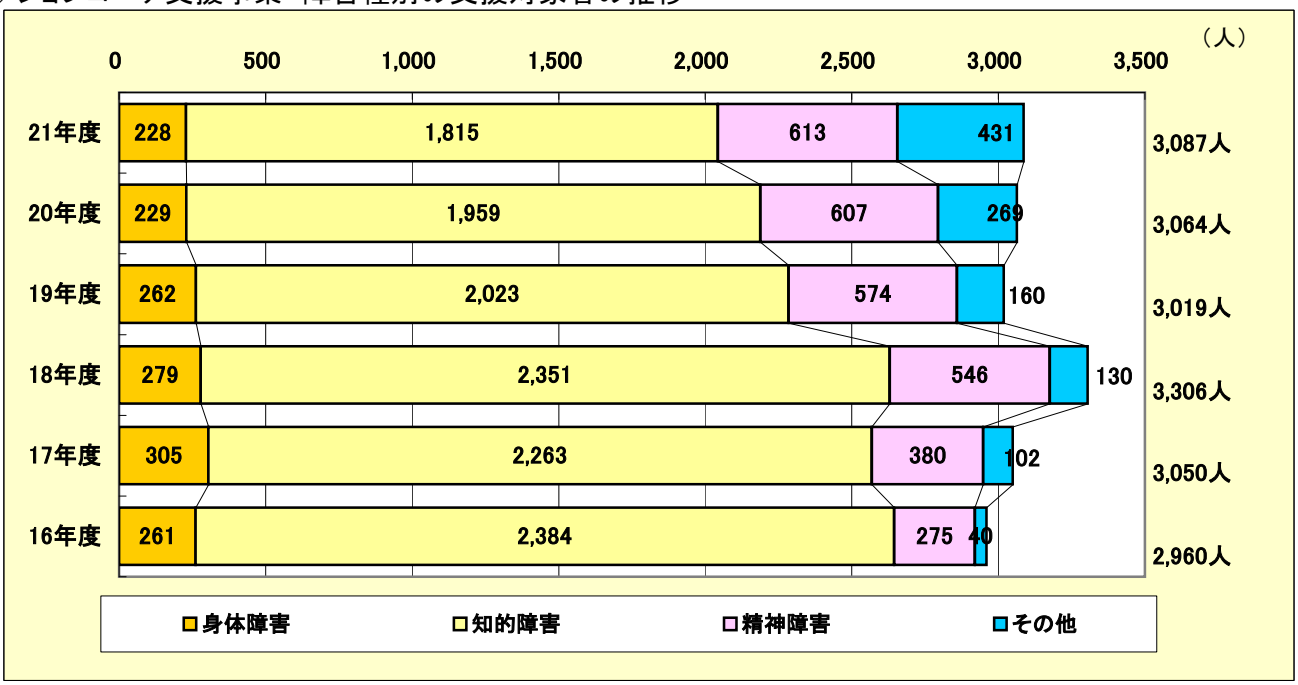
5　職業準備支援修了者等の受入事業所拡大のための取組み

事例No.	事例テーマ	事例概要
12	全所体制での障害者求人情報等の収集	◇評価及びリワークアシスタント、ジョブコーチが一体となり、定期的なハローワークでの職業相談等を通じて求人情報の収集を積極的に行うことにより、早期に職業準備支援修了者等の受入れ事業所を確保する。
13	ハローワーク等の関係機関との連携を通じた支援ニーズの把握及び就職促進	◇利用が低迷していた地域において、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター及びセンターの三者連絡会議を定例化することにより、支援ニーズを的確に把握し、適切なタイミングでセンター利用へとつなげる。また、本会議で職業準備支援対象者等の求職活動支援の方向性等について情報共有することにより、就職促進に一体的に取り組む。
14	ハローワークが実施する取組みへの積極的な協力	◇障害者雇用促進の取組み強化に係る労働局からハローワークへの指示文書にセンターとの具体的な連携方法が記載されるようにする、また、雇用率未達成企業を対象としたセミナーをセンターと共催する等、ハローワークが実施する取組みに積極的に協力することにより、センターの専門的支援を通じた受入事業所の拡大を図る。

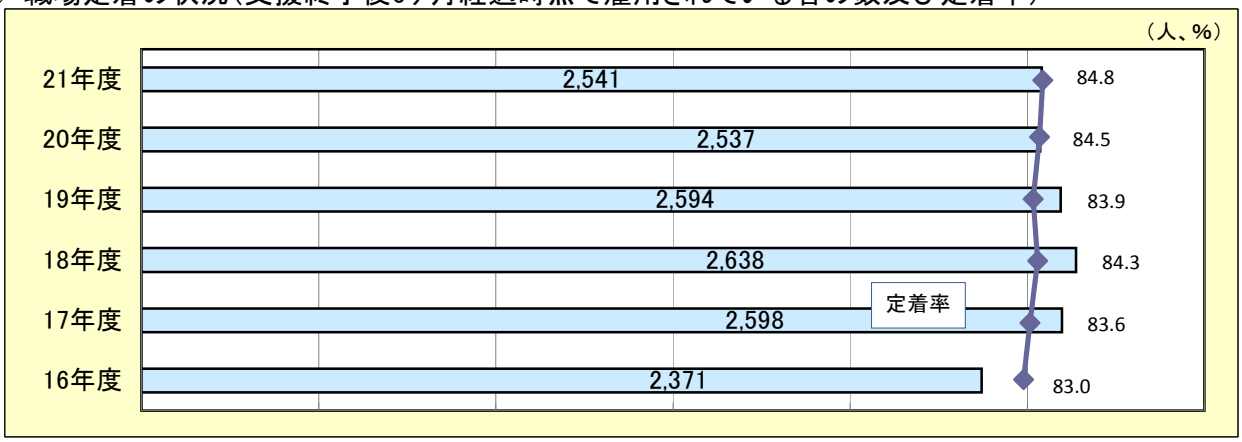
資料32

ジョブコーチ支援事業状況

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

資料33

アンケート調査結果
（ジョブコーチ支援事業）

調査対象者

各地域センターにおいて、平成22年1月12日から同年3月11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：428人 （対象者数 472人：回収率 90.7%）

［障害種類別内訳］

身体障害者：	36
知的障害者：	242
精神障害者：	99
そ の 他：	46
不 明：	5

調査実施年月

平成22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。

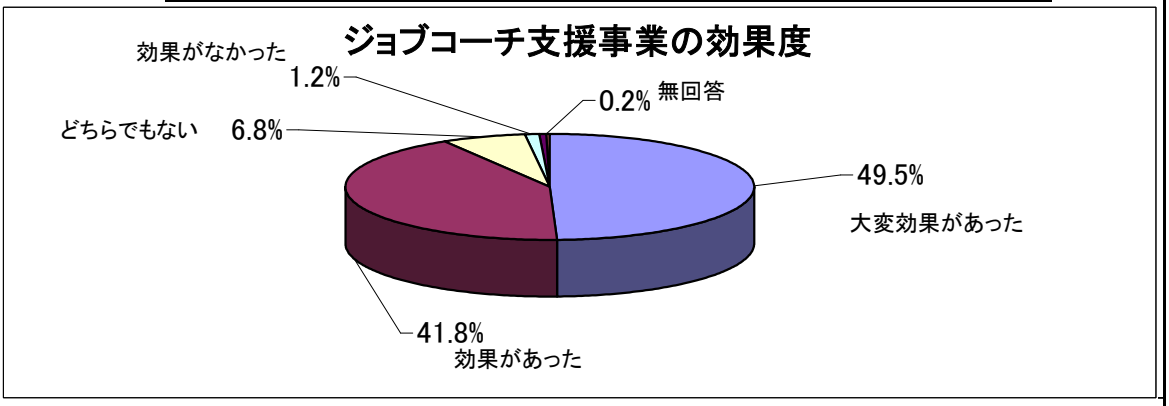
調査結果

ジョブコーチ支援事業の効果度

（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）

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	212	49.5%
B：効果があった/役に立った	179	41.8%
C：どちらでもない	29	6.8%
D：効果がなかった/役に立たなかった	5	1.2%
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	0.5%
無回答	1	0.2%
計	428	100.0%

全体の91．4%の回答者が効果があった（A又はB）と回答している。



〈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	%
選択項目	36		242		99		46		5		428	
a：職場での良い人間関係をつくる	12	33.3%	115	47.5%	47	47.5%	18	39.1%	1	20.0%	193	45.1%
b：職場のルールを知る	13	36.1%	120	49.6%	43	43.4%	17	37.0%	2	40.0%	195	45.6%
c：職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける	11	30.6%	104	43.0%	36	36.4%	16	34.8%	1	20.0%	168	39.3%
d：休まずに出勤する	6	16.7%	69	28.5%	34	34.3%	14	30.4%	2	40.0%	125	29.2%
e：仕事の仕方を覚える	22	61.1%	152	62.8%	50	50.5%	25	54.3%	3	60.0%	252	58.9%
f：通勤に慣れる	8	22.2%	42	17.4%	15	15.2%	8	17.4%	2	40.0%	75	17.5%
g：その他	1	2.8%	9	3.7%	24	24.2%	7	15.2%	1	20.0%	42	9.8%
無回答	7	19.4%	17	7.0%	6	6.1%	4	8.7%	1	20.0%	35	8.2%

ジョブコーチ支援事業　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	身体	前は一方的に批判される事が多かったが、リハビリテーション計画を通して前よりは減ったことです。仕事も前よりは意図が分かる様になったかと思います。	【職リハ計画について】 〇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わ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】 〇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。	〇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。 〇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（説明と同意）を徹底する。 〇支援期間中も、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。 〇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	順を追って、説明をするなどして、解りやすくて、覚えやすかった。		
		知的	自分の思いどうりに計画してもらってよかった。		
		知的（発達）	自分がどうゆうじょきょうかわかってよかった。		
		発達	私の支援計画の内容が分かりやすくまとめてありこの計画書によって心の準備ができ、不安が大部解消されました。大変ありがたく満足しました。		
	支援内容	身体	自分の長所や細かい所まで、理解していただきまた悪い所をどのような形で直してもらえる提案や、アドバイスしてもらえたり、非常に、仕事やいろいろな面でいい方向に進める事ができた。		
		知的	私や事業所の方に分かり易いようルール化してくれたこと。		
		知的	前の仕事では、あまり他の人とのコミュニケーションが取れず、こまっていたが、今の仕事では、すごくコミュニケーションが、とれてるので、よかった。これもジョブコーチさんのおかげです。		
		知的（発達）	ジョブコーチのAさんが伝票の仕分けで使うリストを僕にくれました。そのおかげで、作業中に分からないときはそてを見て覚えられるようになったので、結構役に立ちました。		
		知的（発達）	仕事を継続出来るように職場環境を整えていただいてよかったと思います。		
		発達	休憩の取り方やストレスへの対処の仕方についてアドバイスをしてもらえたことが良かった。日誌を用意してもらい、体調などを記録することで、自分の体調の変化の特徴を知ることができた。		
		高次脳	自分の仕事を客観的に見直す機会が増えた。		
否定的意見　および　要望	職リハ計画	知的	内容がむずかしかった。	【職リハ計画について】 〇「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】 〇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	話をもっと短かく（説明が長い）解りやすく感情を込めて言ってほしい　遠回しに言わずにはっきり言ってほしい。		
		知的（発達）	説明が良く分からなかった。 職業リハビリテーション計画の説明についてはきいたかどうかも分からなく、理解も出来ていなく答えが出来ませんでした。		
		高次脳	少し、具体的に、支援内容を書いてほしかった。（例）〇〇をどうするとよい。など。		
	支援内容	身体	生活支援も希望します。（住宅の世話、ヘルパーの世話、生活の相談など） ジョブコーチの入る回数を多くしてほしい。		
		知的	いてもいなくても同じ。むしろいない方がのびのびとみんなと仲良くできる！		
		知的	アイロンのやり方をもっと分かりやすく教えてもらいたかったです。担当者に聞いて伝えてくれたことは嬉しかったけど、僕には、それがあまりやくにたたなかった。		
		知的	はじめはジョブコーチの人たちが来てくれてよかったけど、なれてきてすこし仕事がしずらくてこまりました。		
		知的	シルバーの先ぱいからおしえていただいたとうりに、仕事をしていてもジョブコーチから、ひはんすることを言われて、心が、きずつきました。そんな時ジョブコーチなんて、いらないなと思いました。		
		身体	生活支援も希望します。（住宅の世話、ヘルパーの世話、生活の相談など） ジョブコーチの入る回数を多くしてほしい。		

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

障害者		事業主
○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 後半5日／週　4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
4週目　5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
フォローアップの実施

資料35

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・障害者雇用支援機構

CASE 1

金融・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にうつ病を発症し、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たのです。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〉



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いきました。

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いきました。



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まりありません。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。



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薦めします。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ょう。

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良いと思います。しかし、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毎日の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。

CASE 2

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することができたのです。

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、現在は安心して働けています。

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時々来てくれて、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ています。

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え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えて助かりました。

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たのです。



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く、また、スケジュールの面でも毎日組まれていることから、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に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」と日頃から言いきかせています。



● 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。

CASE 3

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、いずれも短期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。

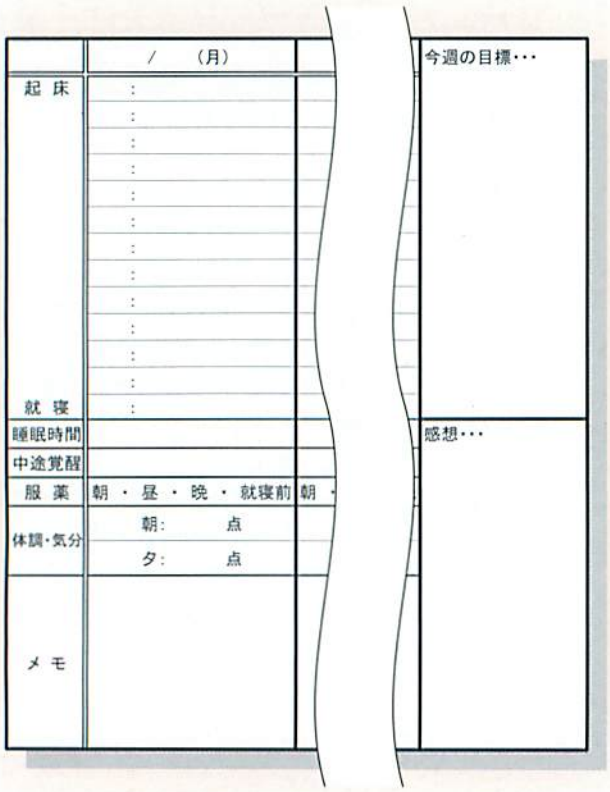
リワーク支援を通じて、Cさんは、自分自身のストレスに気付き、うまく対処することの必要性を理解できるようになり、体力も向上しました。また、職場でも、Cさんの受入れに対する心構えができ、3ヶ月間のリハビリ出勤支援を経て、職場に復帰しました。Cさん、Cさんの職場の上司及び主治医は、リワーク支援を利用した感想等を次のように話しています。

Cさんより

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	:		
睡眠時間			感想・・・
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（社会生活技能訓練）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が、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さんの職場の上司より

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。

これまで当法人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り組み課題、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を続けても、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さんの主治医より

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。

そして、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、「そこに休まず通い、いろいろ我慢できるようでなくては、ストレスの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。

CASE 4

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、センターに通い始めた頃は、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だろうと思います。

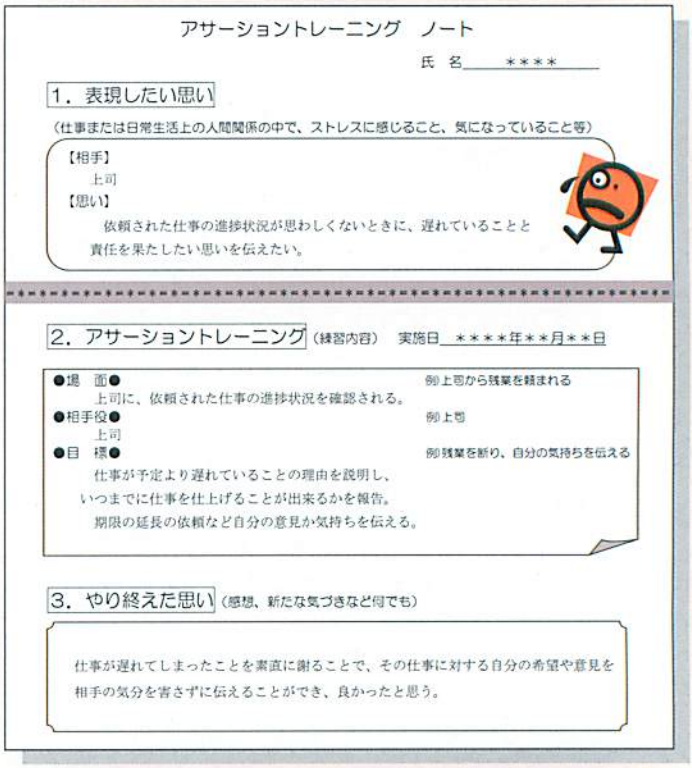
アサーショントレーニングにより、臆せずに相談できるようになりました。

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

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）

ストレス対処講習で、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、疲れがた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てています。

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つき、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。



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。（産業医）

Dさんのように、復帰後しばらくして再び調子を崩し、休職をくり返す方の場合は、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い影響を与えており、復職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55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）の養成及び研修等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？

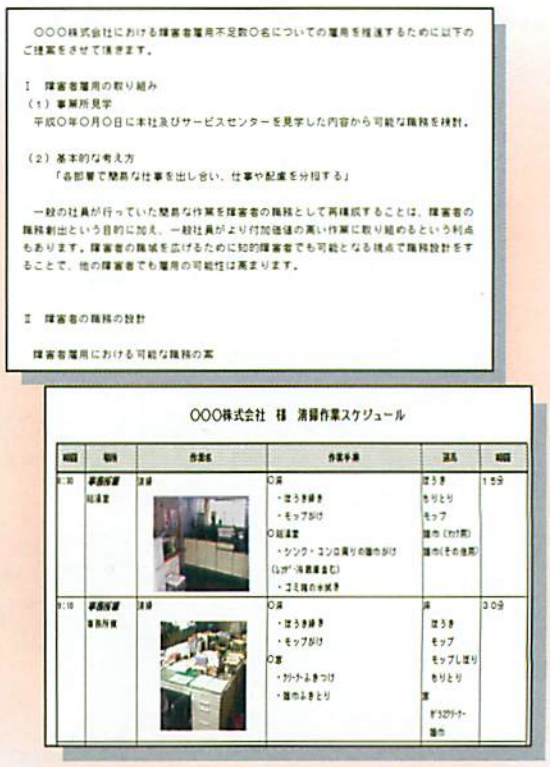
A 「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定により、センターには、厚生労働大臣が指定する試験に合格し、かつ、厚生労働大臣が指定する講習を修了した者を「障害者職業カウンセラー」として配置しなければならないこと（第24条）、また、機構が設置・運営する障害者職業総合センターが、その養成及び研修の業務を行うこととされています（第20条）。

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〉



○○○株式会社における障害者雇用不足数○名についての雇用を推進するために以下のご提案をさせて頂きます。

Ⅰ 障害者雇用の取り組み
（1）事業所見学
平成○年○月○日に本社及びサービスセンターを見学した内容から可能な職務を検討。

（2）基本的な考え方
「各部署で簡易な仕事を出し合い、仕事や配属を分担する」

一般の社員が行っていた簡易な作業を障害者の職務として再構成することは、障害者の職務創出という目的に加え、一般社員がより付加価値の高い作業に取り組めるという利点もあります。障害者の職域を広げるために知的障害者でも可能となる視点で職務設計をすることで、他の障害者でも雇用の可能性は高まります。

Ⅱ 障害者の職務の設計

障害者雇用における可能な職務の案

○○○株式会社 様 清掃作業スケジュール

時間	場所	作業名	作業手順	道具	時間
9:30	事務部署 給湯室	清掃	○床 ・ほうき掃き ・モップがけ ○給湯室 ・シンク・コンロ周りの油かけ （レンジ・冷蔵庫含む） ・ゴミ箱の水拭き	ほうき ちりとり モップ 雑巾（カゴ用） 雑巾（その他用）	1.5分
9:10	事務部署 各事務所	清掃	○床 ・ほうき掃き ・モップがけ ○窓 ・カーテンまきつけ ・窓のふきとり	床 ほうき モップ モップしぼり ちりとり 窓 ダスクロス 雑巾	3.0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いますが、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３４－２７－３　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	228 -0815	相模原市桜台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	名古屋市中村区椿町１－１６　井門名古屋ビル２Ｆ	052-452-3541	052-452-6218
〃　豊橋支所	440 -0888	豊橋市駅前大通り１－２７　三菱ＵＦＪ証券豊橋ビル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　ｸﾗﾎﾞｳｱﾈｯｸｽﾋﾞﾙ４Ｆ	06-6261-7005	06-6261-7066
〃　南大阪支所	591 -8025	堺市長曽根町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 -0952	岡山市平田４０７	086-243-6955	086-241-3599
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

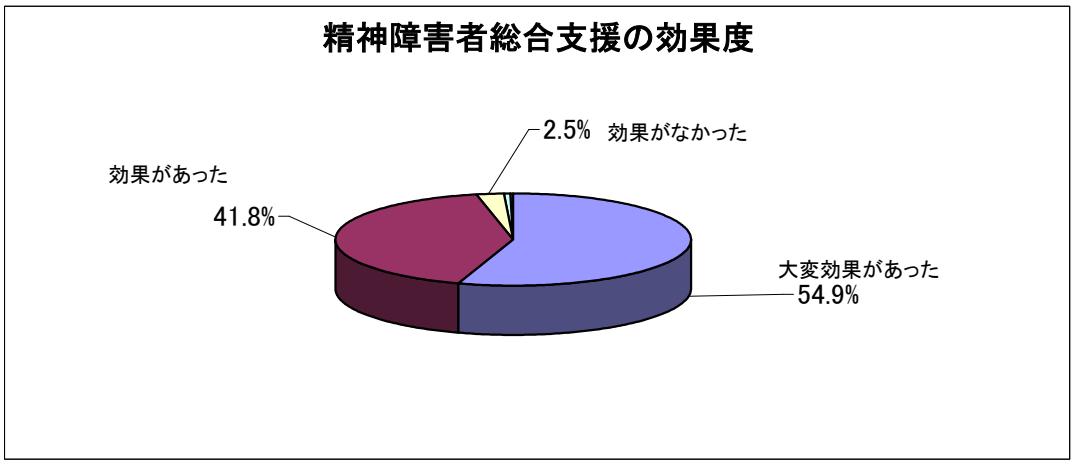
※旭川、豊橋、南大阪、北九州の各支所においては、職場復帰の相談は行っていますが、リワーク支援は実施しておりません。

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22年1月12日から同年3月11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：275人（対象者数321人：回収率85.7%）
調査実施年月	平成22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 精神障害者総合雇用支援支援の効果度	（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？」*

回答選択肢	回答結果	構成比
A：大変効果があった	151	54.9%
B：効果があった	115	41.8%
C：どちらでもない	7	2.5%
D：効果がなかった	1	0.4%
E：まったく効果がなかった	0	0.0%
無回答	1	0.4%
計	275	100.0%

全体の96．7%の回答者が効果があった（A又はB）と回答している。



〈効果があった支援項目（複数回答）〉

◆リワーク支援

選択項目	精神障害 人数	%
	176	
a：生活リズムの構築	159	90.3%
b：基礎体力の向上	68	38.6%
c：集中力・持続力の向上	120	68.2%
d：ストレス場面での気分・体調の自己管理	119	67.6%
e：場面に応じたコミュニケーション方法の習得	96	54.5%
f：その他	52	29.5%
無回答	2	1.1%

◆ジョブコーチ支援

選択項目	精神障害 人数	%
	99	
a：職場での良い人間関係をつくる	47	47.5%
b：職場のルールを知る	43	43.4%
c：職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける	36	36.4%
d：休まずに出勤する	34	34.3%
e：仕事の仕方を覚える	50	50.5%
f：通勤に慣れる	15	15.2%
g：その他	24	24.2%
無回答	6	6.1%

リワーク支援　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	職リハ計画	私の望んでいる事を十二分に反映して頂き、それに沿った支援計画を立てて下さっているので、非常に効果的で満足しています。	【職リハ計画について】 〇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。 〇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。 〇計画策定が、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。 【支援内容について】 〇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。 〇職場を意識した取組みについても肯定的評価を得た。 〇カウンセラーやアシスタントとの相談と適宜行うことで、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組みができたものと推測される。	〇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。 〇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。 〇引き続き、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。
		何回かの面談を経た後に、私の弱い点,不充分な点を把握いただいた上でそれを補うような計画を立てていただいていたので、よかったです。		
		支援目標、支援内容が分かり易く記述されていて良かったです。		
		具体的な支援目標と目的が明確になり、当初あった不安感が消えるとともに、気落ちしていた状態からやる気を出すことができよかった。		
		計画のレールに乗って、しっかり目標を達成出来た。目標がしっかりしてたのでやりやすかった。		
		会社が要望している点を重点的に課題として計画されており、その計画に沿った作業及び、結果が出せて会社の信頼を得た。		
		リワーク計画書を、雇用主・主治医・本人用と、作成して下さることにより、復職に向けたプランを構築し易く、人事課長とも実のあるコミュニケーションが取れました。		
		担当カウンセラーが主治医、産業保健スタッフ、職場と直接話をした上での計画であったので、自ら苦労することなくリハビリに臨めた。		
	支援内容	リワークは向き、不向きも含めて自分を改めて知る良い機会になりました。この経験を仕事にも生かしていこうと思っています。		
		無料でサービス提供して頂いているにもかかわらず、レベルが高く、非常に効果的なプログラムに仕上がっていると思います。		
		スタッフの方はどなたも,凛とされ、リワーク生を甘やかすことなく、復職後の職場というものを意識して、日々、リワークに向けて訓練できるよう、リワーク室にそれなりの張り詰めた空気があってよかったです。リワーク生それぞれの戻る職場に合せた作業課題を苦心して作って下さっていることに感謝しております。		
		私は、今回3度目の休職で、はじめて、このような場所を利用したのですが、前回までの復職とは違い、このような場に通うことによって、前回と同じような失敗には至らないだろうという自信がついたように思えます。		
		根をつめてやる事から来る疲労の予防の大切さを学んだ。キャリアの振り返りを行った事により、自分のストレスパターンに気付くことができた。復職後にセンターで体験した事、学んだ事を実践したい。 病院やディケアでは得られない貴重な体験をさせて頂きありがとうございました。		
		私は休職・復職を繰り返しており、今までストレスを意識した事がありませんでしたが、センターでストレスとはどういうものかという事を学び、コーピングやアサーションとは、どういう成果があるのか実感でき、また、自信が持てるようになりました。体力や生活リズムも整いました。復職後も、継続して出社できると考えております。		
否定的意見　および　要望	職リハ計画	支援計画の内容を始めの説明会の時に聞いたが、キャリアデザイン、ストレス対処に詳細な説明、ストレス対処でも、認知行動療法の説明がほしい。またここでのキャリアデザイン、ストレス対処は、あくまでもあためしであって興味が出た場合どうすれば良いかおしえてほしい。	【職リハ計画及び支援内容について】 〇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。 〇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。 〇家族への支援やレベル別プログラムの要望も寄せられた。	
	支援内容	正直に申し上げて、会社・主治医・障害者職業センターの3者の顔を立てねばならず、疲れることもありました。貴法人には、意見調整をしていただくことを期待していただけに残念でした。（センター内におけるプログラムには、満足しており、感謝しております。）		
		精神失患の場合、個人によって症状に幅があると思います。センターに医師が一人常駐して、作業プラス症状の改善ができればと思いました。（主治医との兼ね合いもあり、難しいと思いますが。。。）		
		体験期間が長く、計画のスタートが遅すぎた。		
		病気の症状や回復度合いは、個人ごとに異なります。受講者の体調や回復度を考慮して「レベル別クラス編成」があれば良かったと思います。		
		最終目標が、復職時のレベルと大分、差がある。7時間の集中業務に対応できる計画ならかなり良いと思った。障害者には対応できていると思う。普通の職場に戻れる様、もう一度上のクラスがあればなお良いと思う。		
		同居家族との場、話し合いの場の設定があれば効果が大きいのでないか。		

ジョブコーチ支援事業（精神障害者）　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	全般的には、支援の内容が自分にとって良くできていた。特に対象者支援では、自分の障害とどううまくつきあっていければ良いかわかりやすくできていて、ありがたかった。	【職リハ計画について】 〇目標、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。 〇対象障害者の職業上課題、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】 〇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。	〇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。 〇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（説明と同意）を徹底する。 〇支援期間中も、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。 〇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。
		精神	目標が明確になっていたのでわかりやすくて良かった。		
		精神	色々な、支援たいせいなどが、とても、くわしく書かれているので、大変良かった（満足）です。		
	支援内容	精神	計画にあった「業務の流れや手順について、ご本人の状況を観察し、理解具合を確認します」の中で、私の仕事の「ある作業」がどれだけ時間がかかるかをみて下さったり、自分で気づかなかったり、意識しないことを「こうしていましたよ」と伝えて下さり、客観的に自分の仕事ぶりを教えてもらってありがたかったです。		
		精神	職場の人間関係が、少しずつよくなってきた。訪問して下さって、なやみを聞いてもらええて、よかった。		
		精神	職場との良いパイプ役になってくれた　人間関係のみではなく、自分の苦手なことを職場の人に伝えてもらうなど		
		精神	会社側との接点(話し合いの場)を持つことができました。ルールづくりができ、より働きやすくかんじるようになりました。		
		精神	自分が不安に思った事を解決する手助けになった。また、ジョブコーチと話す中で仕事上の問題点が明らかになった		
		精神	私の都合に応じて、調度良い頻度で面談できた。仕事の作業内容よりも、人間関係や、自分のモチベーション・自信の持ち方に不安があったので、面談の中でそれが少し解消されたように感じる。		
否定的意見および要望	職リハ計画	精神	計画書の内容が分かりずらい。表現が難しすぎる。	【職リハ計画について】 〇「分かりにくい」など、支援計画を提示の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】 〇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	精神	どういうふうにすれば人間関係とか、仕事上でのストレスの解消の仕方がもっとわかりやすく、おしえてくれればたすかったはずです！		
		精神（発達）	センターの職員とジョブコーチの教え方にギャップがありすぎる。センターの職員が厳しかったのでジョブコーチもその様な方を予想したが、緩いものだった。偏りがないようにして欲しい。		

資料37

「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

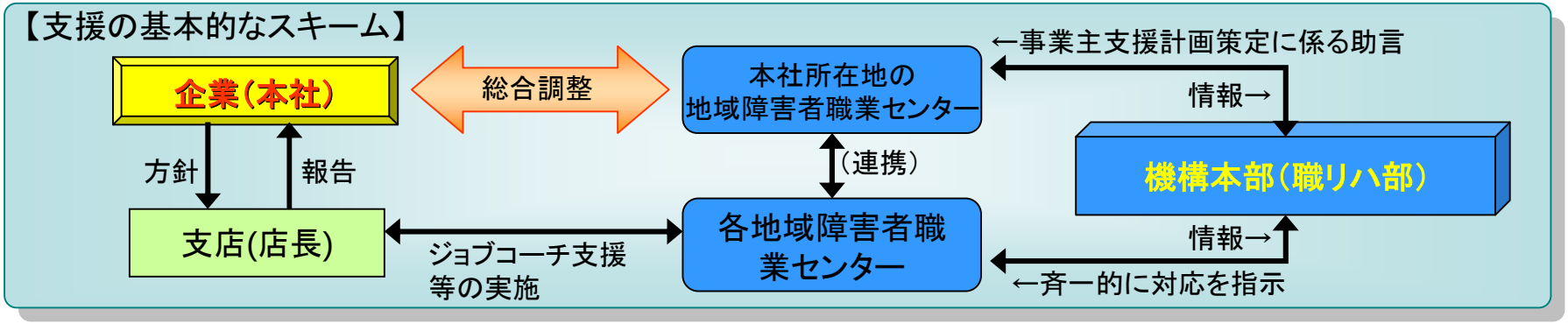
○　障害者職業カウンセラーが、出席者の気づきや課題解決へ向けた前向きな思考が促進されるよう、場面に応じてカウンセリング的要素を取り入れた的確な援助を実施

○　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修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実施した結果、東京センターの支援開始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

各地域センターにおいて、平成21年9月1日から同年11月30日までの3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： 650 （実施事業主数 737：回収率 88.2%）

調査実施年月

平成22年1月～3月

調査方法

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。

調査結果

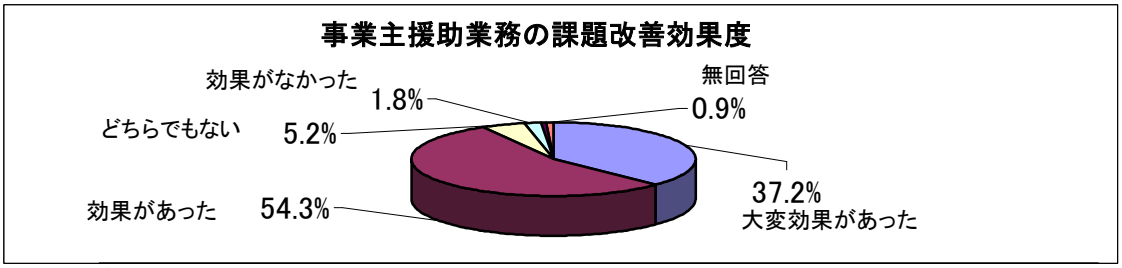
事業主援助業務の課題改善効果度

（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（役にたちましたか）？」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	242	37.2%
B：効果があった	353	54.3%
C：どちらでもない	34	5.2%
D：効果がなかった	12	1.8%
E：全く効果がなかった	3	0.5%
無回答	6	0.9%
計	650	100.0%

全体の91．5%の回答者が効果があった（A又はB）と回答している。



〈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	%
選択項目											30	
a：採用計画の策定											8	26.7%
b：障害者雇用に係る従業員への教育											13	43.3%
c：障害特性の理解と障害に配慮した対応方法											18	60.0%
d：職務内容の設定											12	40.0%
e：対象者に応じた指導方法											13	43.3%
f：従業員と対象者の関係構築											8	26.7%
g：家族との関係調整等											5	16.7%
h：障害者雇用に関する情報提供											9	30.0%
i：その他											1	11.1%
無回答											5	16.7%

〈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	%
選択項目	34		253		83		39		9		418	
a：障害特性の理解と障害に配慮した対応方法	19	55.9%	189	74.7%	62	74.7%	32	82.1%	7	77.8%	309	73.9%
b：職務内容の設定	8	23.5%	82	32.4%	29	34.9%	15	38.5%	4	44.4%	138	33.0%
c：対象者に応じた指導方法	23	67.6%	164	64.8%	57	68.7%	30	76.9%	7	77.8%	281	67.2%
d：従業員との関係構築	13	38.2%	75	29.6%	27	32.5%	16	41.0%	1	11.1%	132	31.6%
e：家族との関係調整等	6	17.6%	65	25.7%	6	7.2%	10	25.6%	1	11.1%	88	21.1%
f：その他	3	8.8%	4	1.6%	2	2.4%	4	10.3%	1	11.1%	14	3.3%
無回答	4	11.8%	18	7.1%	4	4.8%	0	0.0%	1	11.1%	27	6.5%

〈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	%
選択項目	202	
a：職場復帰に係る労働条件、職務内容等の設定	93	46.0%
b：病気や障害特性について、他の社員の理解促進	43	21.3%
c：復帰後の状況把握や適切な対処方法	126	62.4%
d：家族、医療機関等との連絡や連携体制の整備	51	25.2%
e：その他	53	26.2%
無回答	13	6.4%

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	障害種類	意　見　・　要　望	分析	今後の対応
肯定的意見	支援計画	－	被支援者の性格・特性を十分把握されての支援計画を作成頂いたこと、加えて、会社が課題と認識していることについても配慮して頂けたこと。	【支援計画について】 〇事業主の要望や対象者の障害特性を踏まえた、具体的で分かりやすい計画、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。 〇事業主、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。 【支援内容について】 〇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。 〇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。	〇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。具体的で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。 〇支援の目的・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。 〇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。 〇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。 〇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。
		知的	漠然とした問題点や課題があり、対応出来ていなかったが、それを具体化し、計画をたて、実行出来、大変効果があった。		
		精神	支援計画書を提出いただけることで事業者側も内容を再確認でき情報を共有することができる。そのことによって対象者に対して一貫した支援ができる。		
		精神	ジョブコーチ側からの対象者に対する支援だけではなく、事業主に対する支援までが、分かりやすく記載されており、職務内容の設定等に役立ちました。		
		精神	専門家としての一方的な支援計画でなく、事前に企業側に対し本人の状況や本人のどういう点が職場でやっていけない原因となっているのか良く聴いた内容に基づいてつくられた計画内容だった。結果として短期間で復帰できたと考えています。		
		発達	職場の環境、人間関係を把握された上で対象者への対応方法を計画していただいた為、効果が出たと思われる。		
		高次脳	事前に提供いただいた障害特性に関する情報等を指導者及び周囲の従業員と共有し、支援期間以降も問題なく対応出来ております。また、支援計画の内容から、あらためて指導者の心得みたいな物を学ぶ事が出来た様な気がします。今後も参考にして行きたいと思います。		
	支援内容	－	今まで、障害者雇用に何度かトライして失敗した経験があります。障害者雇用は大切なこととは思うものの、専門的知識、技術がないと互いに満足のゆく雇用関係の実現は難しいと今も感じている。今回成功できたことは、センターの多方面にわたる支援あってのこと。障害者雇用への社会の認知が、もう少し広がるまで、センターにはもっと頑張ってもらいたい。		
		－	職業センターの活動を企業に向けて発信していけば、障害者雇用が進んでいくと感じております。弊社も今般まで このような活動を支援していただけることを知らず、ハローワークの説明会応募、民間企業の紹介事業を活用していたが、なかなか障害者の特性を理解できなかったり、採用に足踏みをしておりました。		
		－	慣れない会社生活の中、ジョブコーチが相談相手となって、又、会社担当者との間に立ち、本人と会社の接点を見出して、職場への軽着陸となる計画を立ててもらえる為、障害者と会社担当者双方にメリットがあると感じる。		
		身体	情報の伝達方法については、モデルケースになっていただき当方の対応ぶりに参考になった。		
		知的	本人を理解するという点で、アセスメントしていただけたことがとても役立ちました。本人の扱いに不安をもっていたスタッフに安心感を与えていただいたのが一番の効果だったと思います。		
		精神	対象者はうつ病と過眠症をもつものであり、本人・主治医との連絡がうまくいかず、会社として対応に困っていたところ、リワークの利用により治療と復帰が可能となりとても感謝している。		
		精神	企業にとって、精神疾患の方の対応には苦慮するところであるが、病気との正しい向き合い方、また、その対処法について、きちんと教え、学ばせ、実践、習慣にさせるところまでフォローできており、有効であった。		
		精神	対象者本人の従事する業務形態に即した支援を行なっていただけたのは、職場への復帰をスムーズに行なうために有用であったと思います。支援中の本人の様子についても、タイムリーな情報提供をいただけて良かったと思います。		
否定的意見　および　要望	支援計画	－	本人の状態を良く把握する前に作成された計画だったようで、定型的な内容に感じました。ただし、その後何度か電話で状況を報告していただき、役立ちました。	【支援計画及び支援内容について】〇支援中の対象者及び事業主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。 〇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。	
		身体	支援計画作成当初とその後（たとえば1ヶ月後、2ヶ月後）では、本人の状況や見えてくる部分も変ってきます。支援計画の見直しがあるとよりいいのではないかと感じました。		
		知的	「効果的な作業指示の出し方」「コミュニケーション面での配慮」等あるが、具体的な案に欠ける。又助言を頂いても、障害特性で（本人に）理解してもらえなく、どうしょうもない状況になった。		
	支援内容	知的	支援期間中の経過報告や終了時の結果等、事業主とのコミュニケーションを図るべきと考える。		
		精神	本人の復帰に対する意識向上に向けては、効果があるが、実際に職場に入って始めて、スタートとなる訳です。しかし、”リハビリ”あるいは”おためし”としての仕事はできない現状もあり、また、勤務軽減も限度があるため、より、現場に近い形での、支援が望まれます。		
		精神	当社の社員の場合、リワークを終了できませんでした。個人差があると思いますが、スケジュールが進んでいる人と一緒に活動するとそれが気になって自分のするべきこと以外のことを考えてしまい、うまく活動できなかったこともあったように思われます。		
		精神	復職前2ケ月ではなく、もっとTOTALな形、休職開始～復職まで全てに関与するような姿勢が必要では。		

資料40

平成２１年度研修実施状況

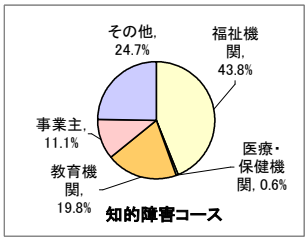
研修名称		対象者		研修内容	実施日数	実施状況 平成21年度 実施回数（回）	実施状況 平成21年度 受講者数（人）	実施状況 平成20年度 実施回数（回）	実施状況 平成20年度 受講者数（人）	備考
障害者就業・生活支援センター職員研修	障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修	新任の障害者就業･生活支援センター就業支援担当者を対象とする。		（１）障害者雇用対策の体系と支援センターの役割、関係機関との連携の方策 （２）知的・発達・精神・身体・高次脳機能障害に係る障害別の障害特性・職業的課題、就業支援に係るニーズ、支援技法等 （３）企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎	４日	3	150	4	175	
	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	24	1	17	○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	76	4	120	
職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修		職場適応援助者としての援助を担当することが予定されている者を対象とする。	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	136	4	138	○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	10	3	16	
			合計			7	146	7	154	
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	４日	2	262	2	200	
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	179	2	160	○土日を含めて３日間で開催
			精神障害コース		３日	2	160	2	157	
			高次脳機能障害コース		３日	2	113	2	96	
			共通講座のみ		－	－	－	(1)	23	
			3コース合計			2	452	2	436	

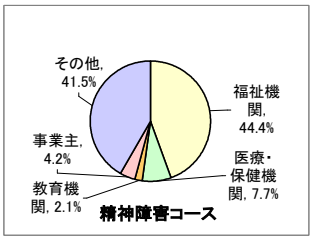
資料41

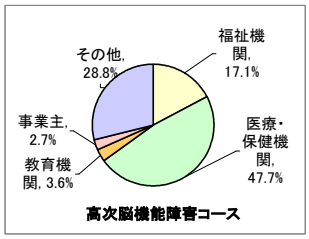
研修受講者等の所属機関別状況（平成21年度）

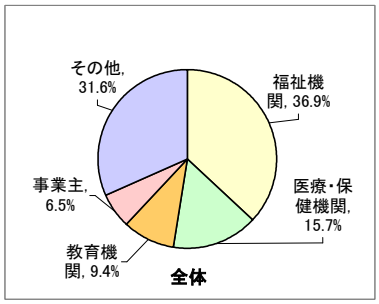
1. 職業リハビリテーション実践セミナー

	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	71	43.8%	63	44.4%	19	17.1%	153	36.9%
医療・保健機関	1	0.6%	11	7.7%	53	47.7%	65	15.7%
教育機関	32	19.8%	3	2.1%	4	3.6%	39	9.4%
事業主	18	11.1%	6	4.2%	3	2.7%	27	6.5%
その他	40	24.7%	59	41.5%	32	28.8%	131	31.6%
合計	162	100.0%	142	100.0%	111	100.0%	415	100.0%



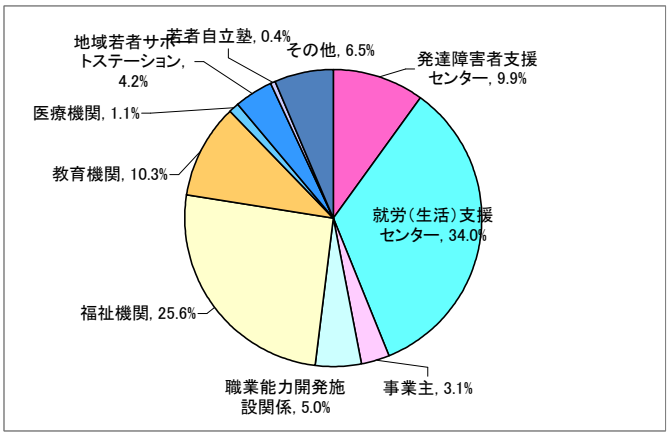






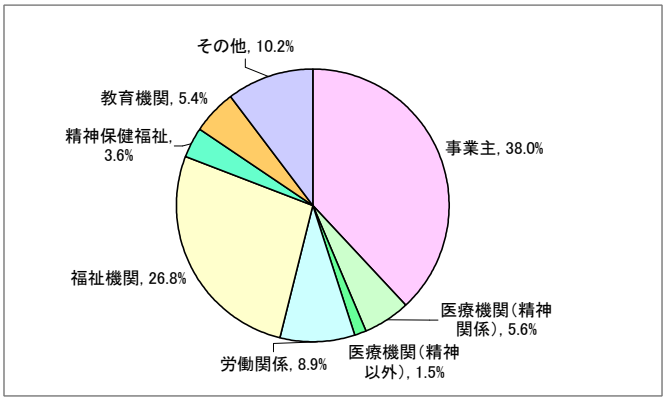
2. 発達障害者支援センター就労支援担当者等研修

	受講者	構成比（%）
発達障害者支援センター	26	9.9%
就労（生活）支援センター	89	34.0%
事業主	8	3.1%
職業能力開発施設関係	13	5.0%
福祉機関	67	25.6%
教育機関	27	10.3%
医療機関	3	1.1%
地域若者サポートステーション	11	4.2%
若者自立塾	1	0.4%
その他	17	6.5%
合計	262	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	1,693	38.0%
医療機関（精神関係）	252	5.6%
医療機関（精神以外）	66	1.5%
労働関係	397	8.9%
福祉機関	1,196	26.8%
精神保健福祉	159	3.6%
教育機関	241	5.4%
その他	457	10.2%
不明	0	0.0%
合計	4,461	100.0%



平成21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）（H22.6月現在）

資料42

研修名称		受講直後アンケート 満足度（%）	受講直後アンケート 回収率：%（回答者数）	追跡調査（集計済み分のみ） 有用度（%）	追跡調査（集計済み分のみ） 回収率：%（回答者数）	追跡調査（集計済み分のみ） 具体的活用状況 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	所属長アンケート（集計済み分のみ） 有用度（%）	所属長アンケート（集計済み分のみ） 回収率：%（回答者数）	所属長アンケート（集計済み分のみ） 具体的効果 就業支援の専門的な知識や技能が深まった	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	事業主に対する支援・援助の取り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をできるようになった	法定雇用率・助成金制度など障害者雇用対策についての理解が深まった	中堅職員としての自らの業務の振り返りや業務改善に向けた取り組みに役立った	企業における雇用管理に役立った	自らの業務の振り返りや業務改善に向けた取組に役立った
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	99.2%	92.7%（139）	93.9%	62.5%（71）	84.8%	72.7%	69.7%	42.4%				92.1%	60.6%（86）	62.8%	50.6%	44.2%	47.7%	50.6%			
	就業支援スキルアップ研修	100%	100%（24）	100%	70.8%（17）	100%	94.1%	82.4%	76.5%				92.3%	66.7%（16）	75.0%	68.8%	43.8%	68.8%		68.8%		
	主任就業支援担当者研修	98.5%	90.8%（69）	92.7%	71.2%（42）	95.2%	83.3%	76.2%	78.0%				95.2%	61.8%（47）	91.5%	78.7%	68.1%	89.4%	76.1%			
	合計	99.1%	92.8%（232）	94.4%	66.7%（130）	90.7%	79.1%	72.9%	62.7%				93.1%	61.6%（149）	73.2%	61.5%	51.7%	63.1%	59.5%	68.8%		
ジョブコーチ養成研修	第1号ジョブコーチ	100%	100%（136）	95.7%	79.4%（50）	90.0%	76.0%	54.0%	56.0%				98.2%	68.5%（61）	91.8%	82.0%	78.7%	78.7%	75.4%			
	第２号ジョブコーチ	100%	100%（10）	100%	66.7%（2）	50.0%		100.0%	100.0%		50.0%		100%	66.7%（4）	100%	75.0%		100%	100%			
	合計	100%	100%（146）	95.9%	78.8%（52）	88.5%	76.0%	55.8%	57.7%		50.0%		98.3%	68.4%（65）	92.3%	81.5%	78.7%	80.0%	76.9%			
発達障害者就業支援セミナー		98.2%	67.2%（176）	90.9%	66.4%（95）	78.3%	49.5%	43.3%	39.1%			47.8%	86.0%	58.1%（118）	80.3%	63.8%	43.1%	61.2%	73.5%			
職業リハビリテーション実践セミナー	知的障害コース	97.0%	77.7%（139）																			
	精神障害コース	96.0%	81.3%（130）																			
	高次脳機能障害コース	100%	84.1%（95）																			
	合計	97.4%	80.5%（364）	85.5%	50.4%（125）	82.3%	52.5%	42.6%	43.4%			51.2%	94.5%	56.9%（149）	90.5%	72.8%	52.7%	64.2%	83.6%			
合計		**98.4%**	**82.6%（917）**	**91.1%**	**61.7%（402）**								**92.6%**	**60.0%（481）**								
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%	100%（54）										100%	54.2%（26）	92.3%	92.3%	80.8%	84.6%		84.6%		
	第2号ジョブコーチ	85.7%	100%（7）										100%	57.1%（4）	100%	100%		25.0%			75.0%	75.0%
	合計	**98.4%**	**100%（61）**										**100%**	**54.5%（30）**	93.3%	93.3%	80.8%	76.7%		84.6%	75.0%	75.0%
就業支援礎研修		97.5%	84.5%（1811）										**91.5**	**75.4%**（1,198）	87.5	69.7		66.5	84.7			

○　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、セミナーが実務に「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

資料43

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**
	説明資料に事例が記載されており、参考となった。
	企業支援の部分は、情報を得る機会が少なかったので良かったです。
	基本的なものですが、雇用側や役所の実担当者が話をされたので、非常に分かりやすく、ある程度の知識のある肩にも充実した内容だったのではないかと思います。
	先行するセンターの方の講義が事例や実践を通して大変面白く、分かりやすかったです。
	発達障害や高次脳機能障害などの困難特例になりやすい障害特性や支援法など大変勉強になりました。
	各障害の特性と職業的課題につき、勉強できたことが大変良かった。保護者の意見を確認しつつもあくまで本人の希望に沿って、支援を行っていこうと改めて感じた。アセスメントの重要さも痛感させられた研修でありました。
	要望等
	意見交換会及びグループ討議の時間が全体的に短いようであった。現場の担当の方の生の声をできる限り発言し合って、お互いにもう少し情報交換できればという思いが強かったので、全体的に時間切れの感が強かった。
	企業支援の部分をもう少し増やしてほしいです。
	現場で必要となる職場開拓や仕事を分かりやすく教える技術の実習等盛り込まれるとさらに充実した研修になるのではないかと思います。
	精神の方が増加傾向にあるので、もっと精神の方の対応方法をたくさんあげてほしい。
	障害特性と職業的課題ならびに労働関係法規などは事例研修にしてもらった方が、理解しやすいと思います。

追跡調査	**肯定的意見**
	関係機関との連携の重要性を考えさせられた。実際のネットワークの構築とその促進や展開を図りながら支援活動を進めていくと、ケースによっては非常にスムーズに運べることができました。
	詳しい支援方法や事例などを学んだことにより、現在の利用者、事業主支援にとても役に立ち、研修があったからこそ、現在こうして支援ができていると思います。
	障害による特性を企業に伝える時と、各関係機関との役割やタイミングが分かり、連携が取りやすくなった。
	要望等
	個別支援計画の作成の重要性や作成のポイントなど、具体的な学びの機会があったら嬉しいです。
	実践的なプログラム（企業へのアプローチの仕方など）をもっと取り入れていただけると良いと思います。
	企業担当者の生の声をもっと聞きたい。

所属長アンケート	**肯定的意見**
	研修受講により、個々の知識が深まることによって技能面の向上につながり、チームワークとしての組織としても効力を高めている。
	他機関の取組、事業主さんの考え等聞くことができたことで、さまざまな視点からの見方、同感ができるようになったと思います。
	雇用事業主に対する関わり方について、本人なりに考え、業務の中で企業に訪問する割合が増えてきている印象を受ける。
	まだ開所したばかりのセンターであり、経験不足の中で手探りで支援している状況であったため、専門的内容の研修が受けられて有意義であったし、日頃の活動が正しかったことが確認され自信につながった。
	講義による研修の内容も大きいが、実際に各地で活躍されている方々と話ができ、情報交換、意見交換ができるきっかけになったことは、各圏域の事情が似ている例などで有意義であった。
	研修を受けて、問題点のみに目を向けるのではなく、本人の内面に隠れているものや背景に隠れているものは何か、また、個人では解決できないことも多いので、関係機関で連携をとり、支援を行っていくという視点で考えられるようになった。
	要望等
	障害者雇用施策や各種制度を、実際のケースに当てはめた事例を紹介することによって、より実践に近い取組を分かりやすく学べるのではないかと思います。
	全国の先進的な取組など、具体的な事例を多く取り上げてほしい。事例検討やディスカッションを増やして考え、発言する体験が必要。
	話してくださる方が関わったケースなどを聞きたかったということです。その中で、活用した制度や行った支援、またどの機関とどのように連携したかを知りたいとのことです。
	就業現場の問題・課題や失敗等、実情に即して事柄を取り上げてみることも一つの研修と考えます。

アンケート自由記述欄の内容（抜粋）

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
講義形式のみの研修より、参加者の声をもとに取り組むのが良かった。
SWOT分析や各センターの状況が聞けて良かった。
どの講師の方も、自ら経験もまぜてお話くださり参考になりました。
他センターの方々の意見等聞くことができ、当センターとして、また自分の立場として欠けている部分が見えた。
事例検討や意見交換などで、良いアドバイスを受けることができました。
要望等
個別支援計画の書式を持ち寄るとか、支援ツールで工夫しているものを持ち寄るとか、そのような研修も効果的だと思います。
ジョブコーチが受ける研修の中に、企業との交渉の仕方等あるが、そういった研修を就労支援者として、今以上に強化できるよう学びたい。
グループ討議など、参加型のものが多くなると、生の情報共有や学びが得られ、なお、勉強になるのではないかと思いました。

所属長

肯定的意見
事業主に対する伝え方の振り返りや、伝える内容をいかにわかりやすくするかなど、日頃の業務の改善点を考えるきっかけとなった。
さまざまな地域センター職員との情報交換などを経て、自らのサービススキルを振り返る良い機会となりました。
要望等
スキルノウハウについて、企業や事業所等の多方面からの事例を聴くこと、そのことにおいてのケーススタディが効果的と思われる。

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
グループワークの設定を多く設けていただいたことで全国の方々の意見を聴き、また、新たなネットワークを築く重要な機会となりました。
講義による新たな知見が、現場で経験した体験の論理的な説明、構築になり、実践における成果、失敗が再確認できた。
アドバイザーとしての役割の捉え方について確認、企業へのコンサルテーションでの大切さ、ケーススタディでのアドバイスなど参考になりました。
基礎的な障害特性と、職業的課題から始めて聞いたスーパービジョンなど、幅広くカリキュラムが組まれていたので良かったと思う。
要望等
グループ討議は個々の自由な設定では焦点が絞りきれていないので、テーマを決める設定があっても良いのではないか。（問題を深く掘り下げる作業）
ナカポツセンターが連携していく他の職種等（サビ管等）、関係機関の動向に関する内容も必要ではないか。
他のセンターとの情報交換やワーカーの取組を知る機会がほしい。
スーパービジョンと事業主へのコンサルテーションはもっと時間をとってほしかったと思う（大変勉強になったので）。

追跡調査

肯定的意見
意見交換会の中から、関係機関との連携についての事例を聞き、当センター圏域内での情報交換、支援の取組について、その方法を参考にさせていただきました。また、就業・生活支援センター間の連携も進みました。
要望等
意見交換はいろいろな地域の方と情報交換できたのは良かったが、あまりに地域的に格差があり、自分の地域にフィードバックして取り入れるといった実践に結びつくものがなかったのは残念でした。もう少し実践的に同じレベルのところで集まるほうが、より具体的に話が深まると思いました。
トータルパッケージの講義を受けたが、実際は購入が必要なものが多いため、このようなものを代用すれば効果的というようなものがあればと思いました。
ケーススタディは時間をより多く集中的に取らないと、深まっていかないように思います。

所属長アンケート

肯定的意見
支援の中で、精神障害や高次脳機能障害の方の支援に行き詰まりを感じていましたが、それぞれの障害の仕組みを学べたことで、今後の支援のヒントになると感じました。
全国で同じ障害者の就労支援を行っている方たちと知り合うことができ、今、自分が行っている支援の方向性が間違っていないことが確認でき、本当に勇気づけられました。
研修後にMSWについて所内でのアナウンスを実施。アセスメントの重要性を再認識し、所内でのアセスメント方法について前向きな話し合いがもたれた。
地域の社会福祉機関とのつながりについても意識強化され、業務に反映されつつある。
要望等
ケーススタディに関して、日常の業務の中で対応困難な事例に対する充分なカンファレンスの機会が少なく、研修でしっかりとしていただきたい。
事業主の方への関わりや支援について、具体的にご指導いただきたい。
高次脳機能障害や発達障害に関わる相談が多くなってきているため、具体的な支援や取組について指導していただきたい。

4　ジョブコーチ養成研修

アンケート自由記述欄の内容（抜粋）

第1号ジョブコーチ

直後アンケート	**肯定的意見**
	法的なものを論じるだけでなく、支援のための具体的な方法や技術の一端まで教えていただけたことはありがたいです。
	今まで漠然としたイメージだったものが、しっかりとした根拠に基づく知識理論として整理された。
	概要から始まり、研修を重ねるごとに、具体的、実践的、方法論的に学ぶことができたので研修を聞きながらも自分の施設の状況を考えることができました。
	ジョブコーチの職務からさまざまな障害特性と職業的課題、また、実際の支援や作業指導の手法まで講義・演習ともに大変内容の濃い内容だったと思う。
	講義により基礎知識を得ることができただけでなく、演習を通し実際に取り組む時間があり、非常に勉強になりました。
	今回の研修を受けて、現場での支援の改善点が見えてきたように感じます。また、ノウハウがなく不安な気持ちで支援を行ってきた部分もありましたが、講義を受け、自信を持てたところもあり、研修を受け、本当に良かったと思います。
	実際にジョブコーチとして現場で支援を行っていく際に企業側の雇用に対する視点や考え方などを知ることはとても大切なことだと思いました。今回のA社様のような講義はこれからも続けていただけるとありがたいです。
	未知の分野の新しい知識なども身につけることもできたし、意見交流をすることで、さまざまな考え方など学び、考え方の柔軟性が必要であることの重要性などにも気づくことができた。
	障害特性はある程度知っているつもりだったが、就労場面において気をつけなければいけないポイントを知ることができた。
	研究員、カウンセラー、ジョブコーチ、企業の担当者等、さまざまな講師のお話を聞くことで、事業をさまざまな角度から理解することができました。
	要望等
	5日間で全てを把握するのは難しかったです。事前に宿題という形で課題分析などできると良かったです。
	地域研修とかぶるものはどちらかに統一してもらいたいです。
	グループ討議の時間がもっとほしかった。実際のジョブコーチの悩み、不安などを聴きたかった。
	事例検討や演習等、実践に直接結びつく講義を増やしたカリキュラムになればより良いと思う。
	障害別の講義をもう少し長く聴きたいと思いました。また、今回は単一障害のみでしたが、複数併せ持つケースも専門的な意見が聞きたいです。
	本人の職業センター相談から就労後のフォローアップまで、一貫した事例があればうれしかったです。

追跡調査	**肯定的意見**
	対象者と事業所、それぞれに対する距離感や支援に入る際意識しておくべき事柄については、実際の場面で非常に役に立ちました。
	実際にジョブコーチとして事業所内で支援に当たる際の支援の知識、または事業所や対象者に対する心構え等、とても参考になっていると感じています。
	研修に参加したうえで実際に支援を行うと、どのような支援を行っていけば良いのか、ノウハウを理解して支援できるため、とても有意義な研修であると思います。
	ナチュラルサポート、地域再生のつなげ方、考え方について役に立ちました。事業所のプラスのフィードバックに大変役に立ちました。
	実際に支援に入る中で、利用者側にも事業所側にも偏ってはいけない立場であることを感じました。
	要望等
	実際のジョブコーチ支援の現場を体験したり、見学したりする時間が多くなると良いと思う。
	就業支援に関わる関係機関との連携について、理解を深めたいので、2つの部分の研修時間をもっと増やしてほしい。
	発達障害の研修、おおまかなものではなく、ADHD、学習障害等の分類別の研修。ケーススタディ、面接技法など。
	多種の障害に対する支援方法について学ぶ講義があるといい。また、実践的な講義時間を多くした方が良いのではないか。
	グループディスカッションなど参加者同士が考え合ったり話し合ったりする中で、学べる方法があれば、なお、いろいろな知識を楽しく得ることができたように思います。

所属長アンケート	**肯定的意見**
	関係機関の内容や基礎知識が充実したことによって、実際に就労支援する場面において、方策の引き出しが増えたことです。また、支援側の計画の段階においても、より充実した内容のものが出せるようになりました。
	研修を受講し、専門的な知識が深まったこととともに、事業主や関係機関との連携がスムーズに行えるようになった。
	当該職員は新卒採用2年目の職員であるが、これまで職員体制の脆弱さもあって、就労支援に関する系統的な研修や学習の機会を設けることが困難であった。今回、研修の機会が得られたことが、日常の現場において大変役に立っている。
	就労支援を行うにあたり、必要になってくる事業主側の視点を研修を通して学べたことが大きい。課題分析の方法、支援ツール作成の留意点、ケース記録の記入の仕方など、すぐに役立つ講義も多かったので良かった。
	要望等
	関係機関との連携については地域性もあり、支援機関が充実しているところもあればそうでないところもある。支援機関が充実していない地域での連携、機関の活用についての注意点やアドバイスがほしい。
	発達障害に見られるように、従来の研修では対応しきれない部分があり、現場でのケーススタディに関する研修が実施されることを望みたい。もしくは、少人数での質疑応答を主体とした研修の実施をお願いしたい。
	地方での企業開拓の成功例なども研修内容に加えていただけるとありがたいです。
	障害が多様化する中で、第1号職場適応支援の内容も複雑になってきている。発達障害や、高次脳機能障害等、具体的事例を交えた支援技法の内容について、充実を図っていただきたいと思います。
	当事者支援は当然のことであり、事業者や関係機関はもとより、今日的社会の現状を認識した広義な視点に立った研修を望みます。

第2号ジョブコーチ

直後アンケート	**肯定的意見**
	普段業務で行っていることを整理、改善できる大変良い機会でした。
	社員の障害への理解、指導技法、アセスメント・プランの要点等参考になりました。また、関係機関との連携の仕方は、本当に役立つ情報としてもっと勉強したいと思います。
	障害特性を学べ、第2号ジョブコーチとしてどういったことで就労に貢献できるのかを学ぶことができた。
	要望等
	座学を通してより多くの実例を入れていただき、ケーススタディやグループディスカッションを多く取り入れていただけると理解できると思いました。
	内容はとても良かったのですが、受講して終わり、その後実践では足りないかなと思います。今後ジョブコーチが世の中により必要とされる専門職になるために、レベルの高い支援ができるようにした方が良いと思います。
	1号目線の講義が多かったため、もう少し企業側の立場も入れてほしい。また、テーマを決めて、各立場からの意見交換をしたい。
	企業サイドの2号研修者に、現場の実態等を講義の中で聞かれた方が、1号の人達の参考になるのかとも思いました。

追跡調査	**肯定的意見**
	対象者の人生を通じて関わってきた方との情報交換。
	要望等
	配置型、第1号、2号同士の連携理想と具体的な事例の紹介。

所属長	**肯定的意見**
	モデル推進事業に充分に寄与している。
	要望等
	連続しての研修が長いため、二日間ごとなど日程を分けていただきたい。

5　職業リハビリテーション実践セミナー　アンケート自由記述欄の内容（抜粋）

直後アンケート	肯定的意見
	施設内で終わっている現状だったので、外との連携の大切さを改めて知った。
	いろいろな職種の方の意見や情報を聞くことができて、グループ討議参加型の研修は、大変良かったと思います。
	勤務先は医療現場ですが、就労を視野に入れたアプローチ及び地域の連携の仕方について、たくさんヒントを得られました。
	障害特性の理解と支援のあり方（精神障害）は分かりやすかった。
	就労支援に関わっている方、企業の障がい者雇用支援に携わっている方、そして実際に働いている障がい者の方々と講師の方もいろいろな立場の方がいて、それぞれの目線での就労支援の在り方を勉強させていただきました。
	他の地域での取組がいろいろと伺えて良かったです。自分の住んでいる地域でも応用できるヒントをいただけたと思います。
	機構で開発したツール、実践者のケース事例等大変参考になった。
	企業の抱えている問題がよく分かった。
	要望等
	もう少し具体的に、障害特性や個性を考慮した支援技法や、就業へ向けての的確なアセスメントについて知りたかった。
	企業側からの意見がもう少し聞きたかったと思いました。
	困難事例や突っ込んだケースについての話があると良かったかもしれない。
	広い対象（受講生）を考えると広範囲な講義にならざるを得ないと思うが、アドバンスドコースにして実践している方々の、問題を抱えた人達の研修をすると、より深まった研修になると思った。
	就労支援を現場でやっている、実践している方を対象にもっとバズ・セッションをしたいと思った。
	就労には、地域差があると思うので、もっと多くの事例を聴きたかった。

施設長	**肯定的意見**
	高次脳機能障害の方への、受傷から就労までの関係機関のネットワークの組み方について学ぶことができ、さっそく取り組んでいます。
	今まで利用したことのない制度や機関などについても理解が深まり、連携するきっかけになった。
	企業のニーズ（規模、地域、立場等）により違いを理解する必要性と、企業に提案するスキルと身につける大切さを知ることができた。
	精神障害の理解の幅が広がると同時に、ケーススタディを通じて、さまざまな角度から段階的対応の重要性、場面に応じたきめ細やかな対応が必要なことを学び、現在担当しているケースの対応に反映されていることがうかがえます。
	情報を共有化することにより、就労支援、職場定着支援の成果が見られる。
	本事業所は就労支援を中心としていないが、利用者の中には就労を意識している人が多くいる。そうしたメンバーを就労に結び付けていく介入や、就労支援事業所への働きかけが今までより積極的にできるようになり、利用者全体の活性化にもつながってきていると思う。
	他施設との連携や利用者個人への支援方法など、就労支援に取り組む利用者の姿を見ながら考え、仕事に望むようになったと思われる。
	要望等
	就業支援の基礎的な知識の理解は十分できたが、専門的なこともっと教えてほしかったとのことです。
	事業主支援に関する事例の紹介を増やしてほしい。
	就労支援については、多角的方面が大切だと考える。利用者の支援、企業支援など、それぞれの分野から教示いただけるとありがたい。
	地域の障害者職業センター等で、同様の内容の研修をしていただけたらと思います。

アンケート自由記述欄の内容（抜粋）

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
	障害特性と職業的問題、就労に関して大変分かりやすくまとめられていた。
	当事者の方や、事業主の方の生の声が聴くことができた。
	多角的な視点から、発達障害者の就業支援のあり方について具体的に学べて大変勉強になった。
	発達障害について多岐にわたって考察し、不明瞭である点を踏まえて、シンプルにとらえている点で、明らかにしているのは大変良く、現実における支援体制についても知ることができた。
	発達障害者の支援について事例が個別の事例を積み重ねながら、個人によって全てがケースになっている難しさがよく分かったので良かったと思う。
	いろんな支援機関の方から支援の取組を聞くことができ、とてもいい刺激を受け、参考になりました。
	具体的な支援システムや手立てをきくこともできたし、他機関の実際も伺うことができてよかった。
	要望等
	参加機関の種類も多く、基礎的案研修であると思うが、講義の時間を減らし、参加型の研修時間を増やすと、より具体的な効果として表れやすいと思う。
	制度や取組など説明を受けたが、就労支援の仕事をしている関係で、もう少し詳しく、具体的、課題など聞けたらよかった。
	受講対象が初級の研修内容と感じました。発達障害とは何かきちんと理解してかつ、実際に支援されている中級者以上の研修があれば是非受講したい。
	実務者研修のような形で、ケーススタディを中心とした研修をお願いしたいです。PDDの方達は100人いれば100通りの支援があるので、ケースを通してもっと学びたいです。
	もう少し発達障害者支援に特化した支援技法などの情報があれば良いと思う。
	実践のベテランの話を伺いたい。

追跡調査	肯定的意見
	職業センターの機能を理解でき、我々の登録者一名を紹介し、3ケ月訓練いただくことになり道筋をつけられたことが、研修の効果のひとつとして良かったと思う。
	障害者雇用をしていますが、今まで手助けをし、多めに見ていた部分もありましたが、決して彼らはそれを望んでいないということに気がつき、受講後一緒にできる方法を探し、一つでも多く一人でできることが、彼らの自信につながるという実感を持つことができました。
	就労準備支援のプログラムの開発を行っているが、課題分析や作業上の配慮点と考える上で役立っている。
	就職につながらない部分を、公的機関と連携を図りながら、本人の就職までの道しるべを何本か作り選択させ、最終的には就職へとつなげていくことができそうです。個人的に抱え込まず、外部の力も借りていける事例等を聴いて、踏み込むことができました。
	職業訓練を行う際、特質を考慮しつつ、対応できるよう心掛けられるようになった。
	要望等
	未診断の発達障害と思われる方の利用が多いので、その対応方法を学ぶ機会があればうれしいです。
	事業所に対するアプローチと支援の方法について、具体的に事例を紹介してもらって、グループで検討する機会がほしいと思います。

所属長	**肯定的意見**
	発達障害者の支援技法に関し、研修に未受講の他支援員にアドバイス等を行えるようになった。
	就労支援の専門的知識や制度の理解を深める点では役立ったと思われます。特に潜在的に多くなってきている発達障害者からのニーズの対応に、自信が持てるようになったようです。
	研修後、障害の捉え方や対応方法など、議論が活発になり、共通認識のもと指導するようになった。
	要望等
	具体的な支援方法や知的障害を伴う発達障害の事例などを増やすべきではないか。
	演習やケーススタディなどを取り入れて、より具体像に即した研修内容となることを希望します。

平成21年に実施した研究テーマと作成した調査研究報告書等一覧

資料44

1 21年度終了研究テーマ

		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	特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究	特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究(第1分冊　就職・職場適応支援/第2分冊　復職・職場適応支援編)(No.93)	うつ病を中心としたメンタルヘルス不全による休職者の職場復帰支援の実際と課題に関する文献研究(資料シリーズNo.53) ワークサンプル幕張版　MWSの活用のために 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
2	若年性認知症発症者の就労継続に関する研究	若年性認知症者の就労継続に関する研究(No.96)	
3	障害者採用に係る職務等の開発に向けた事業主支援技法に関する研究	障害者採用に係る職務等の開発に向けた事業主支援技法に関する研究(No.98)	
4	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	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(No.95)	
5	企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究	企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究(No.94)	
6	高齢化社会における障害者の雇用安定と雇用促進に関する調査研究	高齢化社会における障害者雇用に関する調査研究 ―中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために―(No.97)	

2 21年度実施(新規・継続)研究テーマ

	研究テーマ	資料シリーズ	マニュアル・教材・ツール等	研究期間
1	障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究			20～22年度
2	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			21～22年度
3	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			21～22年度
4	難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究			21～22年度
5	高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究	欧米諸国における障害認定制度(No.49)(中間成果物)		21～22年度
6	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			21～22年度
7	雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究			21～22年度

3 その他

	研究テーマ	資料シリーズ	マニュアル・教材・ツール等	研究期間
1	障害者の通勤と就業環境に関する研究			21～22年度
2	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			21～22年度
3	データ入力業務に従事する知的障害者に対する雇用管理上の配慮等に関する研究	広がる知的障害者のパソコンデータ入力業務(No.55)		21年度
4	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	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(No.56)		20～21年度
5	ディーセント・ワークの実現を視野においた障害者管理に関する研究			21～22年度
6	障害者雇用マッチング支援ツールの開発(「障害者用マッチングシート(仮称)」及び「企業用自己診断チェックシート(仮称)」の開発)		障害者職業相談補助シート活用の手引き	20～21年度
7	雇用対策上の精神障害者の認定のあり方に関する調査研究	雇用対策上の精神障害者の認定のあり方に関する調査研究(No.52)		21年度
8	障害者の最低賃金の減額許可と労働能力の評価に関する研究	障害者の最低賃金の減額許可と労働能力の評価に関する研究(No.51)		21年度
9	障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究	障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 ―第1回職業生活前期調査(平成20年度)―(No.50) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 ―第1回職業生活後期調査(平成21年度)―(No.54)		19～21年度

資料45

平成２１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	特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究（No.93）	A	1	3	2	3	2	2	
		B	2	2	2	3	2	2	
		C	2	2	2	2	2	2	
2	企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究(No.94)	A	1	1	2	2	1	1	
		B	1	1	2	2	1	1	
		C	1	2	1	1	1	1	
3	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(No.95)	A	1	2	2	1	1	1	
		B	1	1	2	1	1	1	
		C	1	1	2	2	1	1	
4	若年性認知症発症者の就労継続に関する研究(No.96)	A	1	2	2	1	1	1	
		B	1	2	2	1	2	2	
		C	2	3	3	2	3	3	
5	高齢化社会における障害者の雇用安定と雇用促進に関する調査研究(No.97)	A	1	1	1	1	1	1	
		B	2	1	2	2	2	2	
		C	2	1	1	3	2	2	
6	障害者採用に係る職務等の開発に向けた事業主支援技法に関する研究（No.98）	A	1	2	2	1	1	1	
		B	1	1	2	2	1	1	
		C	1	2	2	2	1	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２１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　特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究（調査研究報告書№.93）

研　究　評　価　委　員		
A	B	C
評　価　結　果　に　関　す　る　理　由　・　意　見　等　（　概　要　）		
（総 合 評 価） 研究タイトルが「トータルパッケージの有効な活用法に関する研究」等であれば、より内容と合致していたと思われる。今後はトータルパッケージと従来の手法とを比較対象した有効性の検証が必要である。 （研究の目的・課題） 目的は明確で分かりやすく記載されているが、膨大な分量になっていることから、さらに焦点化する余地があった。 （研究方法） トータルパッケージの有効性が検証されているが、従来の支援法による成果との対比がなされていない。また、何をもって有効と判断するかについて仮説が述べられていれば良かった。 （研究目的の達成度） 目的はそれなりに達成されている。 （研究内容の独創性・論理性） 難しい研究テーマであり、特に独創性については至難の業かと思われる。論理性についてはデータが不足しており判断が難しい。 （研究成果の有用性） トータルパッケージがかなり活用されており、有効であることが分かったので、さらに関係者らにも周知し支援技法の普及を、との結論にはやや疑問が残る。	（総 合 評 価） 支援者と利用者が共有できるツールのパッケージが開発されたことは評価できる。しかし、なおも試行段階で現場適応のためにデータ取得すべき段階にある。さらに焦点を絞った簡便な方法に改訂される必要があろう。 （研究の目的・課題） 公衆衛生におけるスクリーニングの考え方のように、共通する部分は簡便で焦点があてられる部分は詳細にといったシステムへの展開を期待する。 （研究方法） 今回の試行データは各ツールのそれぞれを使用していることが多く、全体の関係を論じるまでには至らなかった。構造的仮説形成が必要であろう。 （研究目的の達成度） 教育機関等と、医療・福祉機関では、同じ就労支援でも強調点が異なるので、両者に普遍的に有用となるためには、なおも工夫が必要である。 （研究内容の独創性・論理性） メモリーノート、疲労アセスメントシートも就労支援に応用するツールの開発としての意義がある ウイスコンシンテストは既存のテストであり独創性ははない。 （研究成果の有用性） 普遍的な臨床場面に適用するまでにはまだ至っていないが、共通する構造や課題を発見しようとする研究のためには利用が可能であろう。	（総 合 評 価） 興味深く読んだのは、まだ十分に普及していないが協力機関・施設である教育、福祉、医療の分野での活用事例である。それぞれの分野での普及を考えたわかりやすい啓発ハンドブックなどを作成する作業が必要ではないか。 （研究の目的・課題） トータルパッケージを活用した支援技法の開発と有効性に関する基礎的研究の段階から、この技法の普及を目指した次の研究段階への移行を図ろうとする本研究目的と課題の設定を評価したい。 （研究方法） 協力機関・施設からの技法の適用や成果の事例にもとづく検討法を評価する。 （研究目的の達成度） ほぼ達成していると評価する。 （研究内容の独創性・論理性） トータルパッケージを普及させるという目的からすれば、使用していない機関・施設等を念頭に置いて、研究報告の内容をわかりやすく説明する工夫がほしい。 （研究成果の有用性） 人材の養成（研修）や配置というこの技法の普及の課題が明らかになったので、次の研究計画の設定が引き出されると考える。

平成２１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　　企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究(調査研究報告書№.94)

研　究　評　価　委　員		
A	B	C
評　価　結　果　に　関　す　る　理　由　・　意　見　等　（　概　要　）		
（総合評価） 「障害者を戦力化できる職場」はどうあるべきかということを企業が総合的に判断する上で有用な指針を示しており、この研究の意義は高いものと評価する。 （研究の目的・課題） 設定した目的や取り組むべき課題については、貴センターが行うのに相応したものになっている。他の機関では実施できないようなぼう大な調査は極めて独自性が高い。 （研究方法） 調査を「直接的影響」と「間接的影響」に大別し、アンケートだけでなく多くの聴き取りを行ったことにより、物理的側面と内面的側面も表面化しようとした点は高く評価できる。 （研究目的の達成度） アンケート調査と聞き取り調査の両面から企業の問題意識を顕在化し、それに基づいた雇用拡大のための対応策を明示したことにより目的はほぼ達成している。 （研究内容の独創性・論理性） 企業の問題意識を「初めての雇用」から「雇用の拡大」へ移行していく過程を論理的に導いた点は、特に独創性が高いといえる。 （研究成果の有用性） 従来は、雇用に伴う環境整備など物理的側面だけが強調されていたところを、懸念や不安という企業側の内面的側面も明らかにしたことから、企業が具体的に職場をどのように改善すべきかを考える上で極めて有用である。	（総合評価） 障害者雇用段階別に分析することで、障害者雇用のハードルの要因を明らかにし、雇用拡大への対応策を考える上で多くのヒントが提示されるなど、有用な研究として評価できる。 （研究の目的・課題） 障害者雇用の企業経営への影響や効果および雇用を拡大する上での課題を明らかにする本研究は企業ニーズにもかなったもので、意義がある。 （研究方法） アンケート調査および聴き取り調査によって企業の障害者雇用に対する意識や企業の経営に与える効果などを把握し、雇用拡大に向けた支援策を検討するという本研究の方法は、妥当といえる。 （研究目的の達成度） 研究目的は概ね達成されていると思われるが、企業で仕事に直接かかわっている現場の担当者への聴き取りが十分行われていないことから、「人的資源の育成展開という視点からの具体的な対応策」が必ずしも明らかになっていない、という点が惜しまれる。 （研究内容の独創性・論理性） 本研究は、企業経営との関係を常に念頭においた把握、分析が行われているという点では、独創性が認められるが、研究内容は、先行研究などを追認ないしは実証したものといえる。研究内容について論理的一貫性は認められる。 （研究成果の有用性） 企業の障害者雇用に対する意識や企業経営に与える効果などは、障害者雇用拡大に向けた支援のあり方を考える上で、有用であり、是非有効に活用して欲しい。	（総合評価） 一見、独創的と思えないテーマであるが、忘れられがちな重要なテーマを取り上げたこと、企業のCSR との関係をみられるなど、現実的な取り組みでもある。障害者雇用に一石を投じるものといえる。 （研究の目的・課題） 貴センターならではのテーマであり、社会的にも有用な課題である障害者雇用を促進するためには、現状分析として不可欠のテーマであるという意味で価値があり、独自の challenging のものである。 （研究方法） 妥当な方法である。できれば２年くらいで実施できると望ましいと思う。 （研究目的の達成度） 十分達成されていると同時に、今後の課題も明確になされている。 （研究内容の独創性・論理性） 目的自体も独自であるので、得られた内容も独創的といえる。特に分析は、論理的になされた論文と評価できる。 （研究成果の有用性） 非常に有用である。

平成２１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　　精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究(調査研究報告書№.95)

研　究　評　価　委　員		
A	B	C
評　価　結　果　に　関　す　る　理　由　・　意　見　等　（　概　要　）		
（総合評価） 今後の精神障害者の雇用を促進する上で有用な研究産物である。 （研究の目的・課題） 精神障害者のハローワークにおける就業実態は存外まとめられていない。今後の施策に繋がる重要な課題である。 （研究方法） 現実的かつ追試可能な調査方法であり、妥当であるといえる。 （研究目的の達成度） 回収率も高く、また企業ヒアリングも十分に行われた。 （研究内容の独創性・論理性） 本人の属性だけでなく、支援のあり方が就労継続に影響を与えていること、翻って障害開示がメリットに繋がり得る支援のあり方を提示していることが独創的と思われる。 （研究成果の有用性） 精神障害を持った人の障害者雇用の望ましいあり方について、一定の提示ができたことが評価できる。	（総合評価） 各項目を総合勘案し、「１」判定とした。 （研究の目的・課題） 本研究は、ハローワークに登場する精神障害者の実態を詳細に把握することを目的とした本格的調査として極めて価値が高いと思われる。 （研究方法） 調査目的に照らし必要な調査、分析方法を採用している。 （研究目的の達成度） 就労支援上の対策や課題が具体的なデータに基づいて実証的に示されたことは高く評価できる。ただし、得られたデータは現段階でハローワークで把握可能な範囲に限られ、また、調査期間も限定されており、今後長期・継続的なデータ収集等を期待する。 （研究内容の独創性・論理性） ハローワークにおける精神障害者の実態に関して、これだけ大規模かつ詳細に把握できたのははじめてであり、得られたデータに関しては丁寧な分析がされており、今後の精神障害者の就労に関する各種調査の基礎と成り得る。 （研究成果の有用性） 得られた知見は今後の精神障害者雇用対策、就労支援対策を考える上で重要な基礎データとなる。「相談窓口ガイドブック」は、内容的に大変充実しており、担当者の必須の参考資料である。	（総合評価） 相談窓口ガイドブックも含め、本研究は十分な成果をあげ得ている。内容的にも読みやすくまとめられている。 （研究の目的・課題） 精神障害者の雇用義務化を進めるうえでの検討課題および対応策などを明らかにすることは、時代の要請に応えるという意味で意義がある。 （研究方法） ハローワークにおけるアンケート、ヒアリング調査ならびに企業に対するヒアリング調査を併せて実施するという方法は適切である。ただ、ヒアリングを行った企業数が限られていることから、妥当性については検討が必要である。 （研究目的の達成度） 本研究の目的は、ほぼ達成されていると思われる。しかし、未就職者の分析や定着事例の詳細分析がなされていないことなどの課題が残る。 （研究内容の独創性・論理性） 本研究は、精神障害者が雇用率にカウントされるようになった影響および雇用義務化の課題などを明らかにしたという意味で、独創性がある。研究内容の論理性も一貫している。 （研究成果の有用性） 当事者および企業サイドへの支援のあり方について多くのヒントが示されており、有用と思われる。「相談窓口ガイドブックは便利な参考書となる。

平成２１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　　若年性認知症発症者の就労継続に関する研究(調査研究報告書№. 96)

研　究　評　価　委　員		
A	B	C
評　価　結　果　に　関　す　る　理　由　・　意　見　等　（　概　要　）		
（総 合 評 価） 総合的支援方法を構築するための基礎的研究として評価し得る。また、研究や対応がともすれば不十分になりかねない課題について独立行政法人が行う研究として意義がある。 （研究の目的・課題） これまで就業と関連する研究は少なかったが、就業継続に関連する要因を解明し、総合的な支援の方策を構築する本研究の目的は総合センターが取り組むべき研究として、ニーズに呼応したものと評価し得る。 （研究方法） 実態調査において、概念整理が行われており、それが調査に反映されているという形で効率的な調査の実施が工夫されている。 （研究目的の達成度） 就業継続に関連する要因が検討され、有用かつ貴重な情報が得られており目的は達成された。一方、利用者調査等で例数が少なく十分でない点も認められる。医療機関や事業所調査が未実施であり今後の課題として残る。 （研究内容の独創性・論理性） 本研究の担当者の実績やネットワークを十分に活用して、総合センターならではの調査対象が選定されている。現状及び今後に向けた解明すべき新たな課題も導出されている。 （研究成果の有用性） 関係諸機関が連携して総合的就業継続支援の本格的な仕組みの構築に向けて、活用されることが望まれる。	（総 合 評 価） 研究目的や研究内容は十分評価できるものであるが、「就労継続のための支援方法」という点からは不十分であった。 （研究の目的・課題） 若年認知症者の就労支援というテーマは大変今日的かつ新規性のある研究課題である。先行研究を整理し、就労に関するニーズを把握した上で実施された研究であった。 （研究方法） 調査対象の絞込みが困難との現実的制約の中での研究であったため、やむを得ないが、医療機関や事業所における実態調査ができるとよかった。 （研究目的の達成度） 就労継続のための支援方法を明らかにするという目的からすると、支援方法に関する具体的な方策の洗い出しが不十分である。 （研究内容の独創性・論理性） ５年間のスパンでのソフトランディングに向けた段階的な移行支援を就労継続支援の役割として明確にしている点は、本研究のデータに基づく、論理的な結論であり、有効な示唆に富む内容である。 （研究成果の有用性） 「就労継続のための支援方法」という観点からすると、職業センターのカウンセラーが本研究の成果を活用するには不十分である。	（総 合 評 価） 実際に何らかの介入をしてみて、そこから得られる知見を発展させるという方法が求められると思う。 （研究の目的・課題） 目的・課題ともに極めて重要なものと考える。 （研究方法） 方法はよいと思うが、現場調査、つまりジョブコーチがモデルケースについて行き、その臨床観察と求められる技術なりを報告することはとても大切と思う。この点で本研究には残念なところがある。 （研究目的の達成度） 目標とされたが実施できなかった２課題のうち、特に事業所調査は残念と言わざるを得ない。 （研究内容の独創性・論理性） 論理的ではあるが、真に役立つための方略を見つける研究としての独創性は十分ではない。 （研究成果の有用性） 有用性という面では十分とは言えない。

平成２１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　　高齢化社会における障害者の雇用安定と雇用促進に関する調査研究(調査研究報告書№.97)

研　究　評　価　委　員		
A	B	C
評　価　結　果　に　関　す　る　理　由　・　意　見　等　（　概　要　）		
（総合評価） 優れていると評価できる。 （研究の目的・課題） 中高年障害者の加齢に伴う諸課題を明らかにしてその対応策を検討することは、障害者雇用の進展とともに必然期に要請されるものであり、総合センターが政策提言や実際的対応に関する情報を収集することは重要である。 （研究方法） 先行研究のレビュウ、アンケート調査、聞き取り調査等、目的に即した的確な手法が選択されている。また、短期間にまとめられており、極めて効率の良い研究である。 （研究目的の達成度） 多様な研究方法から得た結果を重層的にまとめていることで、研究目的を達成しているとみなしてよい。 （研究内容の独創性・論理性） 障害種類を広げて障害者全体の加齢問題に言及したこと、経年比較を取り入れたこと、ＩＣＦを活用する意義等について、独自の知見が盛り込まれている。多面的な分析においても論理的な帰結が認められる。 （研究成果の有用性） 企業は必然的に加齢に伴う労働力の低下に対する不安と負担を危惧するが、それに対処して企業に安心と見通しを持たせる情報提供に有用である。特に詳細な配慮内容は、差別禁止法の国内法整備に対処する合理的配慮事項の整備に有用である。	（総合評価） 一応の成果が得られたと言ってよいと思う。 （研究の目的・課題） 研究テーマを「高齢化社会における」ではなく、「中高年障害者の雇用促進と安定・・」とした方が目的が明確化したと思われる。 （研究方法） 多様な方法を組み合わせている点を高く評価した。 （研究目的の達成度）及び（研究内容の独創性・論理性） 一通り目的は達成されているが、ヒアリングの中での方が独創的な知見がより多く述べられており、この知見をもう一度量的な調査に戻してとらえたなら、さらに高い独創性と達成度に至ったと思う。 （研究成果の有用性） 雇用安定と雇用促進について、一通り課題は出てきており、有用である。	（総合評価） 現場で現に発生しているさまざまな労働と環境をめぐる実態、高齢化する障害者への事業所側の対応や姿勢という点で、極めて貴重なデータを提供し、今後の方向を示唆している。ただ、調査の制約からこのデータには積極的な事業所が多く含まれている可能性があることを注意しておきたい。 （研究の目的・課題） 本研究が先行研究を継承しながら現時点で必要とされる課題設定と実態把握を実施したことは適切であり、機構の担う役割にふさわしい。 （研究方法） 実態調査は妥当な方法であり、事例インタビューもオーソドックスな手法である。だた、大都市圏の事業所を対象としており、かつ回収率の低さから、全国的な動向をどこまで把握できたかは注意を要する。 （研究目的の達成度） 障害者の雇用実績のある中高年齢障害者の実態について、正確な実態を捉えることができている。また、事例から事業所側の姿勢や悩み、制度や現状への評価や疑問についても具体的に把握しており、一定の有効なデータ収集と分析が行われていると認められる。 （研究内容の独創性・論理性） 本研究は独創性には乏しいと言わざるを得ない。また、統計的にも単純集計が多く、突っ込んだ分析が欲しいところである。 （研究成果の有用性） 中高年齢障害者雇用事業所の実態は現状を把握する基礎データとしては今後の職リハの充実や雇用の促進にとって有用である。

平成２１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　障害者採用に係る職務等の開発に向けた事業主支援技法に関する研究（調査研究報告書№.98）

研究評価委員		
A	B	C
評価結果に関する理由・意見等（概要）		
（総合評価） 企業および就業支援機関への調査結果を踏まえて、職務開発支援の方法論が具体的にとりまとめられていることは高く評価できる。しかし、職場の上司・同僚への調査がなく、採用・人事担当者サイドの調査に限られていることは物足りない。職務開発マニュアルの検討・作成・試行にまでは至っていないことは惜しまれる。 （研究の目的・課題） 本研究の目的および課題は、総合センターの研究ニーズにあったものといえる。 （研究方法） インタビュー調査対象とした企業の選択基準や諸外国のうちとくに米国における職務開発への取り組みを取り上げた理由が必ずしも明らかにされていない。 （研究目的の達成度） 実践に向けての具体的な方法論が提案されているが、職務開発マニュアルの作成には至っていない。 （研究内容の独創性・論理性） 職務開発の必要性と有効性を企業と就業支援機関の両面から調査することにより、就業支援に携わる専門家にとって必要な事業主支援の知識・スキル、研修内容について具体的な提案をおこなったことは、独創的と評価できる。 （研究成果の有用性） 障害者の就業支援に携わる専門家にとって有意義な成果をあげ得ているが、積極的に活用されるためには、マニュアルが必要である。	（総合評価） 職務の洗い出し、調整、再構成および創出と、４つの職務開発支援が実際の企業でどのように行われているのか､課題は何かについて、示唆が得られる研究結果であると思う。 （研究の目的・課題） 研究目的は明確であり分かりやすく記載されていた。障害者の就労支援から→健常者との共存・協調→競争へと進化(変化)していることがわかった。 （研究方法） 多数の企業から協力が得られるのは、本機構ならではで、その利点を活かした研究手法だと思われる。ただ､インタビューデータ(コメント)が活かしきれていない印象である。１つのケースから普遍化できることを質的分析すれば、例え(1)の提言の中にそれが盛り込まれているとしても、より有益な結果が得られたのではと惜しい。 （研究目的の達成度） 目的はほぼ達成されている。 （研究内容の独創性・論理性） p109、p113 の意見については、さらに質的な分析をしていけば興味深い結果が得られたと思われる。 （研究成果の有用性） 有用で興味深い結果が得られており、報告書の有効な PR を期待している。	（総合評価） 本研究は、企業の業務内容に深くかかわるだけに、その重要性に比較して調査分析が難しい分野であり、その意味で高く評価したい。 （研究の目的・課題） 企業における職域開発の実態やその具体的手法を明らかにすることは、障害者の就労支援対策を実践する上で極めて重要な課題である。 （研究方法） 企業の意識や課題、専門職による支援の実情と手法、米国の職域開発の実態を明らかにしたことは高く評価できる。ただし、職域開発に関する企業支援を行うための手法をさらに明確にするなど、さらなる研究が必要。 （研究目的の達成度） 上記に加え、収集した職業リハビリテーション専門職のノウハウをさらに整理することで、職域開発に関する企業支援を行うための手法をさらに明確にするなど、今後さらなる研究の必要性がある。 （研究内容の独創性・論理性） 職務開発技法について４つの段階を示して整理したことは、今後の職域開発研究や企業支援の具体的手順を考える上で有用なツールとなる。米国における障害者雇用にかかる職域開発の動向もこれまで情報が乏しい分野であるので高く評価できる。 （研究成果の有用性） 本研究は、今後、この分野に係わる研究の手かがりとなる基礎的文献のひとつになると考える。

資料46

第17回職業リハビリテーション研究発表会の結果の概要

【第17回職業リハビリテーション研究発表会プログラム】

【第１日目】平成２１年１２月２日(水)　会場：財団法人海外職業訓練協会（ＯＶＴＡ）

○基礎講座

時　間	内　容		会　場
9:20	受　付	※事前にお送りした「参加証」と引き換えに資料をお渡しします。	本館1F
9:50 ～ 11:40	基礎講座	「精神障害の基礎と職業問題」 講　師：相澤　欽一　（障害者職業総合センター 主任研究員）	渚 （本館2F）
		「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）	ｼﾝﾎﾟｼﾞｳﾑﾎｰﾙ （本館4F）
		「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）	講堂 （別館2F）

○研究発表会

時　間	内　容		会　場
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。	本館1F
13:00	開会式	挨　拶：戸苅　利和　（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 理事長）	ｼﾝﾎﾟｼﾞｳﾑﾎｰﾙ （本館4F）
13:10 ～ 14:30	特別講演	「ユニクロの障がい者雇用の取組み」 講　師：重本　直久　氏（株式会社ファーストリテイリングCSR部）	
(15分)	休　憩		
14:45 ～ 16:50	ﾊﾟﾈﾙﾃﾞｨｽｶｯｼｮﾝ	「障害者と企業のベストマッチングを考える」 司 会 者：松為　信雄　氏（神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部 教授） ﾊﾟﾈﾘｽﾄ：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） 朝日　雅也　氏（埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授／さいたま障害者就業サポート研究会 会長） 村岡　正次　氏（サポート21 代表） 川﨑　芳清　氏（株式会社イフ 代表取締役社長）	ｼﾝﾎﾟｼﾞｳﾑﾎｰﾙ （本館4F）

【第２日目】平成２１年１２月３日(木)　会場：障害者職業総合センター

時　間	内　容		会　場
9:00	受　付	※第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。	ﾛﾋﾞｰ(1F)
9:40 ～ 11:20	研究発表	口頭発表　第１部 第1分科会～第8分科	
(10分)	休　憩		
11:30 ～ 12:40	ﾎﾟｽﾀｰ発表	ポスター発表 発表者による説明、質疑応答を行います。	ｱﾘｰﾅ （2F）
(10分)	休　憩		
12:50 ～ 14:30	研究発表	口頭発表　第２部 第9分科会～第16分科会	
(20分)	休　憩		
14:50 ～ 16:50	ﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ	Ⅰ「就労移行支援の現状と課題」 ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ：小川　浩　氏（大妻女子大学人間関係学部 教授） ｺﾒﾝﾃｰﾀｰ：前野　哲哉　氏（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 就労支援専門官） 國島　弘　氏（障害者就業・生活支援センターあかね園 センター長） 大沢　恒雄　氏（株式会社アルペン 人事部長） 岩佐　純　氏（東京障害者職業センター多摩支所 支所長）	講堂 （2F）
		Ⅱ「IT社会と障害者の就労支援」 ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ：山内　繁　氏（早稲田大学人間科学部 特任教授） ｺﾒﾝﾃｰﾀｰ：堀込　真理子　氏（社会福祉法人東京コロニー 職能開発課長／東京都障害者IT地域支援センター 事務局長） 井上　英子　氏（視覚障害者就労生涯学習支援センター 代表） 佐藤　麻子　氏（株式会社トランスコスモス・アシスト 社会福祉士） 槌西　敏之　氏（国立職業リハビリテーションセンター 主任職業訓練指導員）	ｱﾘｰﾅ （2F）
16:50	閉　会	※各会場ごとに閉会、解散	

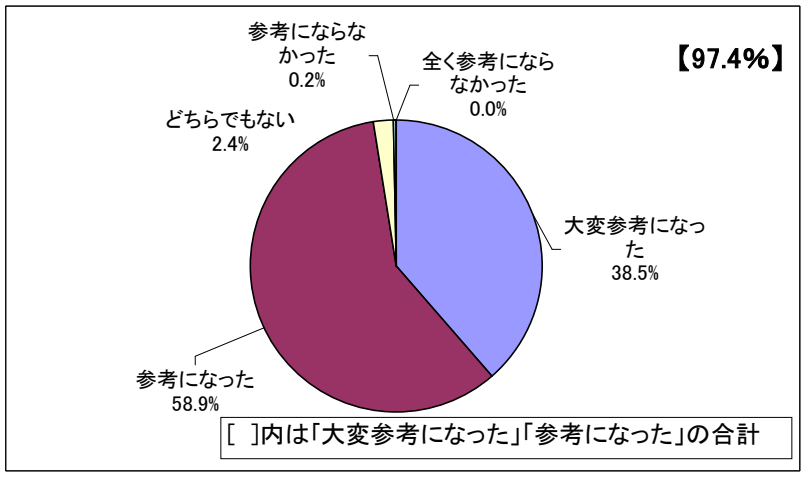
第17回職業リハビリテーション研究発表会実施状況及びアンケート結果

1. 参加者数および発表題数

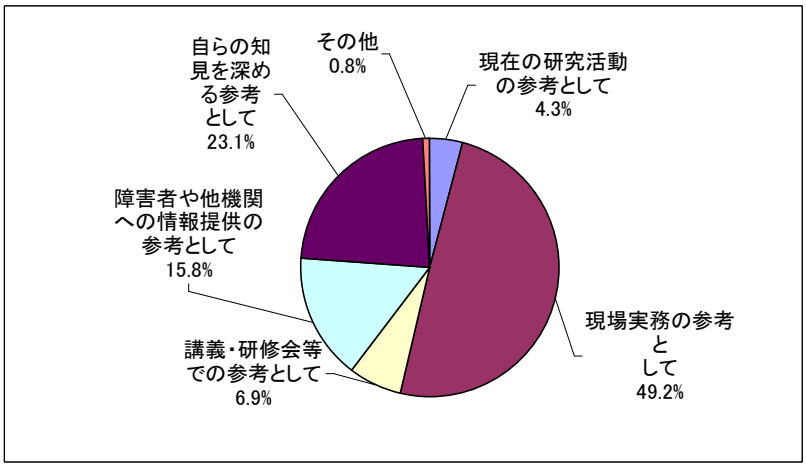
分　類	第17回			
	参加者数	発表題数		
		口頭	ポスター	発表計
職業安定関係	61	1	0	1
職業能力開発関係	43	0	0	0
地方協会	2	0	0	0
企業・企業団体	167	15	0	15
福祉関係	302	14	4	18
教育関係	55	4	3	7
医療・保健関係	70	6	3	9
大学・研究	36	5	3	8
その他	18	2	0	2
高障機構	215	31	9	40
（研究部門・職業センター）		(21)	(8)	(29)
（広域・地域センター）		(10)	(1)	(11)
合　計	969	78	22	100

2. 参加者アンケート

(1)満足度(回答数504名)



(2)発表会で得た知識・情報の今後の活用方法



資料47

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２１年度アクセス件数

(単位：件)

全ホームページアクセス件数	3,955,739 (3,044,469)
研究成果へのアクセス件数	3,688,018 (2,814,447)
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	3,066,430 (2,250,534)
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	621,588 (563,913)

（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.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：140,233件

○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：82,058件

○調査研究報告書No.72
重複障害者の職業リハビリテーション及び就労をめぐる現状と課題に関する研究：58,046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）：47,681件

○資料シリーズNo.19
障害・種類別「就業上の配慮事項」ー企業の経験12,000事例からー：74,127件

○資料シリーズNo.31
新たな精神保健福祉の動向ー日本におけるATC（包括型地域生活支援）ﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄでの取り組みー：55,173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：52,048件

○各種教材・ツー ル・マニュアル等
就労支援のためのチェックリスト：69,512件

○各種教材・ツー ル・マニュアル等
精神障害者窓口相談ガイドブック：　58,201件

○職業センター実践報告書No.14
発達障害を理解するために～支援者のためのQ＆A～：58,416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：42,870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：173,801件

○英文ホームページ：26,030件

資料48

平成２１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、内部及び外部機関における利用状況や今後の研究に対するニーズ、研究究成果の普及に関する意見、要望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　調査対象機関

①内部機関：広域・地域障害者職業センター（27 か所）
②外部機関：障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター（213 か所）

３　調査実施時期

平成 21 年 11 月～ 12 月

４　調査対象の研究成果物

①内部機関：平成 20 年度までに作成した研究成果物（職業センター成果物２本を含む）
②外部機関：平成 20 年度に送付した成果物

- 調査研究報告書・資料シリーズ 11 本
- マニュアル･教材･ツール等　５本
- サマリー　1本

５　調査項目

①内部機関：利用場面、わかりやすさ、利用効果、今後の研究ニーズ、研究成果の普及に関する意見、要望等
②外部機関：わかりやすさ、内容の充実度、読みやすさ、利用効果、活用事例、わかりやすさ・利用効果を向上させるための意見等

６　調査方法

①内部機関：質問紙票を e-mail により送信、回収した。
②外部機関：質問紙票の郵送調査とし、FAX、e-mail による回答も可とした。

７　回収状況

①内部機関：27 か所／ 27 か所　（回収率：100%）
②外部機関：67 か所／ 213 か所（回収率：31.5%）

８　研究成果の利用状況

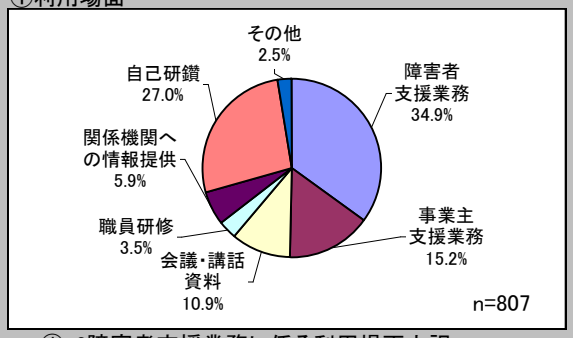
（１） 広域・地域センター

（ア）研究成果物の利用状況について

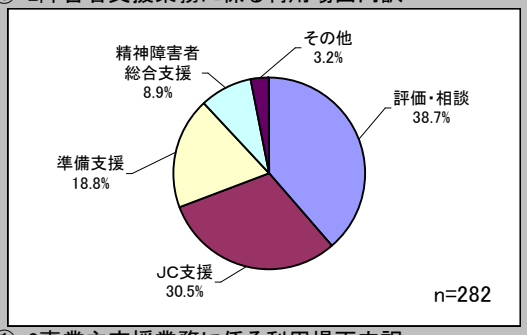
※複数回答（27ヶ所）

調査研究報告書・資料シリーズ

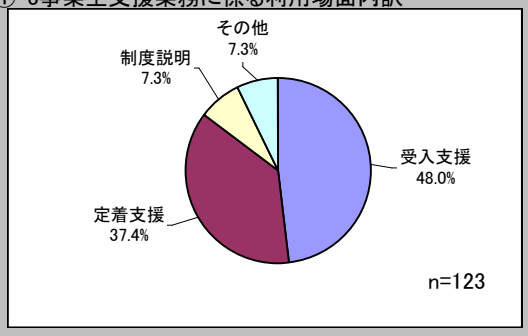
①利用場面



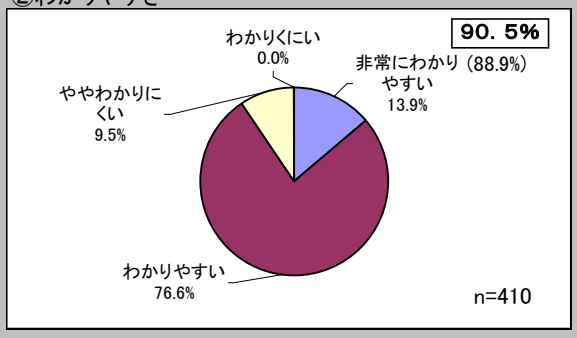
①-2障害者支援業務に係る利用場面内訳



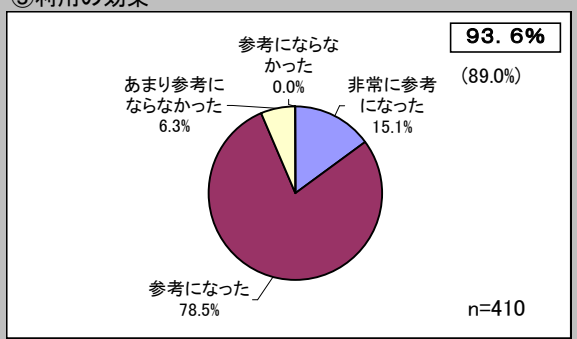
①-3事業主支援業務に係る利用場面内訳



②わかりやすさ

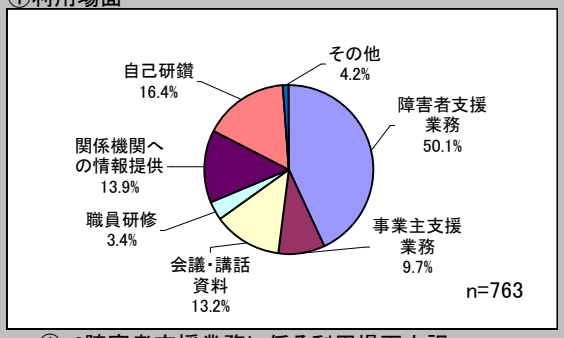


③利用の効果

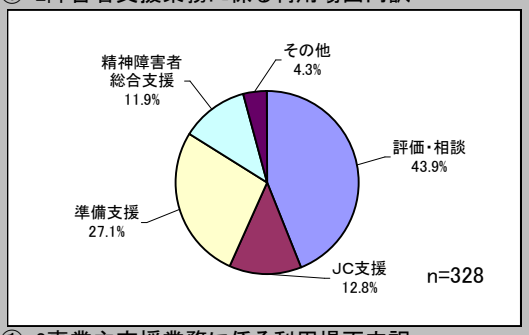


マニュアル・教材・ツール等

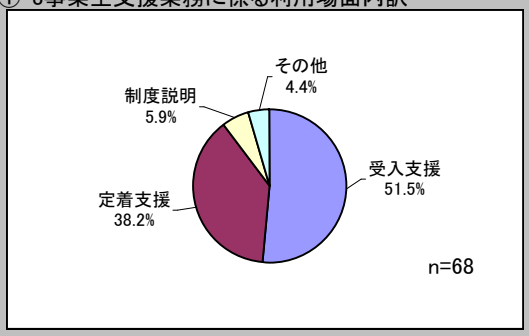
①利用場面



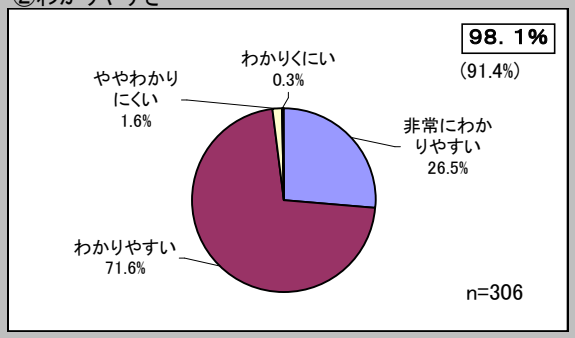
①-2障害者支援業務に係る利用場面内訳



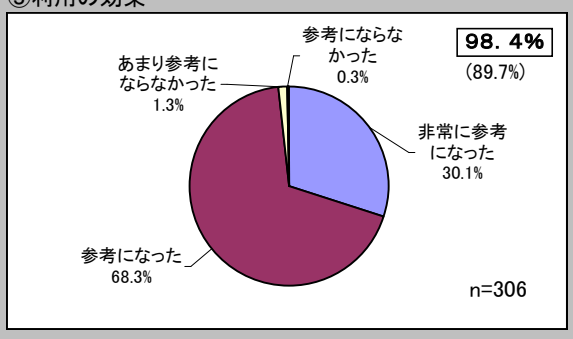
①-3事業主支援業務に係る利用場面内訳



②わかりやすさ

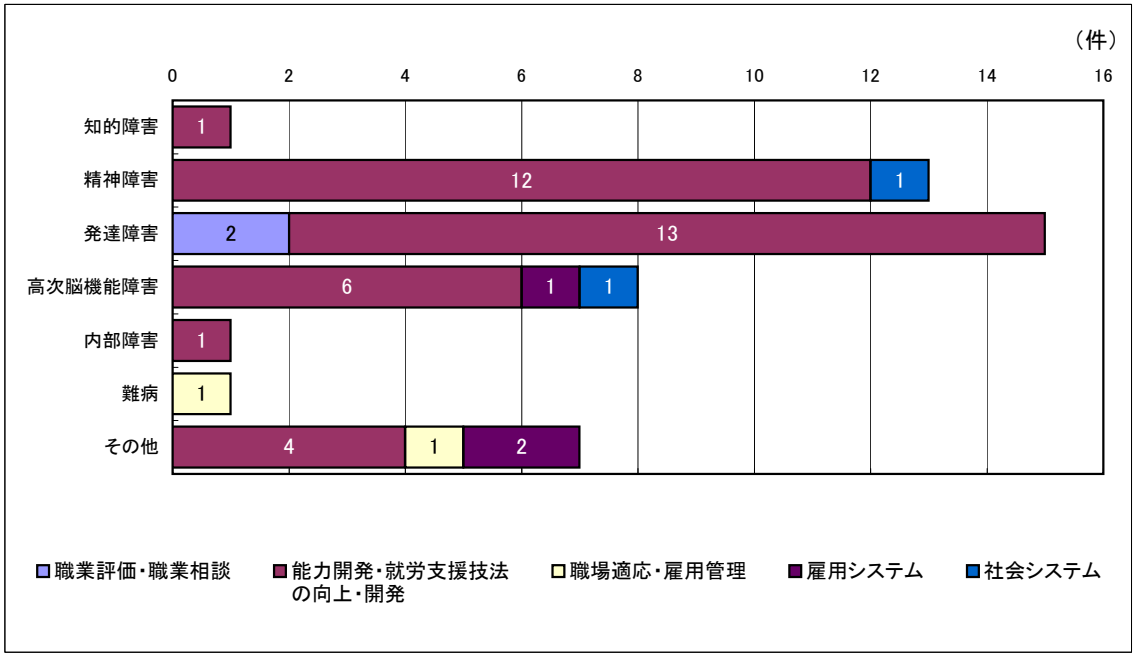


③利用の効果



※1グラフの右上枠内の%は「非常にわかりやすい（非常に参考になった）」「わかりやすい（参考になった）」の合計
※2グラフ右上の（ ）内は平成20年度実績

（イ） 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）



（ウ） 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
認知療法的アプローチの実践的取り組みについて(同様意見4件)
認知の偏りがある障害者への効果的なアプローチに関する研究(同様意見1件)
若年性うつ病者の就職、職場復帰に向けた支援技法の開発
うつ病の病態像に合わせた支援のあり方に関する研究
気分障害を有する求職者の新規採用に関する研究
パーソナリティ障害への相談、就労支援に関する研究（同様意見3件）
リワーク支援プログラムの効果研究(同様意見1件)
人格障害を持つ対象者へのリワーク支援の技法の開発
職場復帰支援における地域の社会資源との連携の持ち方について
グループワークの具体的進め方について（同様意見3件）
リワーク支援での効果的SSTについて
これまでの精神障害者像と異なるリワーク支援対象者に馴染むような支援ツール
発達障害他に併せてうつ病を二次障害として有する者の支援マニュアル

発達障害関連
発達支援プログラムの効果研究 （同様意見1件）
発達障害者に対する効果的な支援方法(同様意見2件)
二次障害のある発達障害者への対応の仕方（同様意見1件）
高機能自閉、アスペルガー、ADHDなど、発達障害の中でも細分化した障害特性に応じた支援に関する研究
発達障害を持つ対象者へのリワーク支援の技法の開発（同様意見1件）
手帳を持っていない等、援護制度が使えないが、職業的に重度な場合の支援に関する研究
発達障害者の自己理解を深めるための支援ツール(同様意見3件)
発達障害者向け教材で具体的な職場内でのトラブル場面の事例集とその解説を付したもの
事業所に発達障害の特性を説明するビジュアル的な資料（同様意見1件）
他罰的な発達障害者やパーソナリティー障害者に対して客観的な気持ちを促させるテーマのグループワークについて
発達障害者の講習に使用できる資料（対人技能や職場のマナー等について指導するための視覚教材、マニュアル）（同様意見2）

高次脳機能障害関連
障害特性に合った職域及び効果的訓練法(同様意見1件)
社会行動障害のある高次脳機能障害者への社会適応性を高めるための支援プログラム開発に関する研究
高次脳機能障害者の「障害受容」を進めるための支援プログラムの開発に関する研究
復職に向けた事業所の準備
社会資源の活用について
海外における高次脳機能障害者の就労支援について
職業準備支援のプログラム(集団指導法等)(同様意見2件)

その他(上記以外の障害及び障害が特定できないもの)
就職困難者に対する支援に関する研究
新たな就労支援技法の導入に関する研究
職務再設計の好事例(業種毎)
職務再設計、企業内における職務の切り出し、新たな事業の拡大に関する研究(同様意見1件)
障害者雇用を勧める為のアプローチの仕方の具体的な手法のマニュアル
触法障害者に対する就業支援の実態及び事例(同様意見1件)
難病者への支援技法開発
事務作業課題について多様な課題の設定

(エ)「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
文章のみでなく、写真や図(カラー)を効果的に使用するとよい(同様意見5件)
ボリュームが多いためコンパクトなものを望む(同様意見2件)
活用方法に関する視聴覚教材があると分かりやすい(同様意見2件)
見出しをきめ細かにつけ、キーワードで読みたい部分を簡単に検索できるようにする(同様意見1件)
巻頭か巻末に、プレゼンテーション資料のような体裁で概要を掲載すれば分かりやすくなるのでは
どの報告書がどのような場面で利用できるかについて、参考一覧が添付されていると、より利用しやすくなる
専門用語を用いる場合は、欄外に解説文を載せる
職業センターのプログラムを記載する際、イメージし易いように、対象者数や時間、日数等具体的な内容を含めて欲しい
家族、支援者向け高次脳機能障害についてのツール(例:各種検査の結果の見方、職業評価の仕方、リハ計画の立て方)

②利用効果を向上させるための意見
持ち歩きしやすい単行本サイズがよい(同様意見3件)
「キーワード」「索引」等を充実させ、「使いたい時に使える」「知りたい時に調べる」という対応ができるとよい(同様意見2件)
概要を分かりやすく載せたパンフレットのようなものを作成すると、有効に活用できる
簡潔さや利用の具体性をアピールすることで、実際に役立つ
障害者支援、事業主支援等にすぐ活用できる体裁・資料が、活用事例とともに添付されていると利用しやい
ビデオなどの教材を適宜更新するなど、現実的に使える内容にしてほしい(同様意見1件)

(オ)「サマリー(調査研究報告書のダイジェスト版)」に関しての要望等(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
各報告書の概要がわかるので良い(同様意見2件)
要約やキーワード、インデックス等があるとわかり易い(同様意見5件)
概念やイメージの理解が容易になるようなビジュアル化や平易な記述になると読みやすい(同様意見3件)

②サマリーを読んだ感想
コンパクトにまとめられており概要を把握しやすい(同様意見7件)
図、グラフ等が多めで視覚的に分かりやすいが、それでも一つの研究で10ページ弱あり、読むにはやや負担感が残る(同様意見1件)

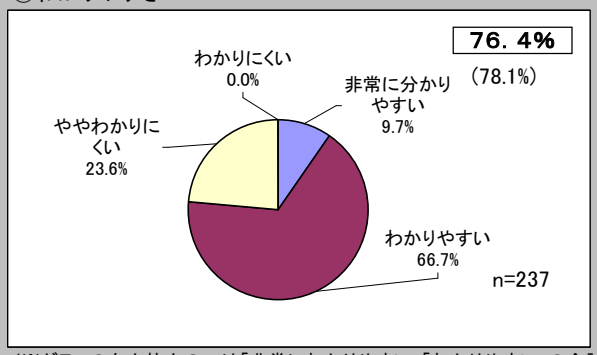
（2） 障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター

（ア）研究成果物の利用状況について

※複数回答（67ヶ所）

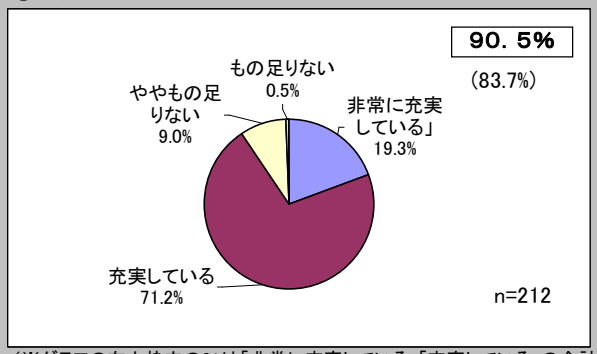
調査研究報告書・資料シリーズ

①わかりやすさ



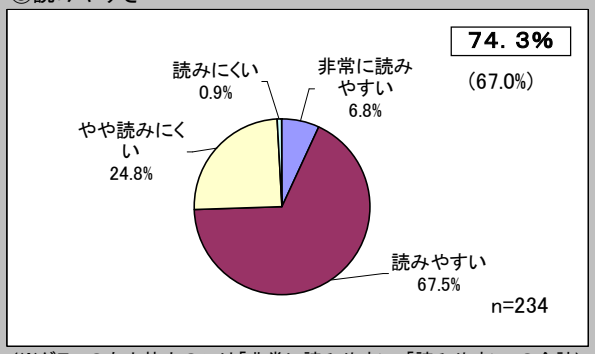
（※グラフの右上枠内の%は「非常にわかりやすい」「わかりやすい」の合計）
（※グラフの右上（ ）内は平成20年度実績）

②内容の充実度



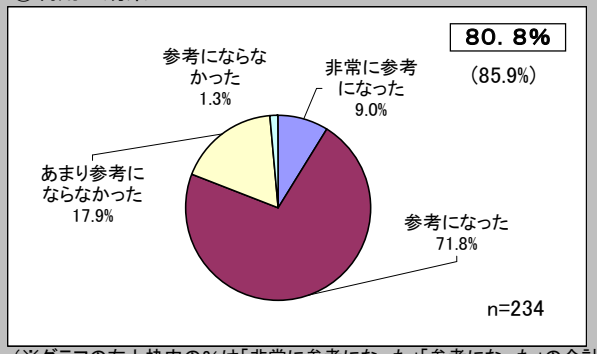
（※グラフの右上枠内の%は「非常に充実している」「充実している」の合計）
（※グラフの右上（ ）内は平成20年度実績）

③読みやすさ



（※グラフの右上枠内の%は「非常に読みやすい」「読みやすい」の合計）
（※グラフの右上（ ）内は平成20年度実績）

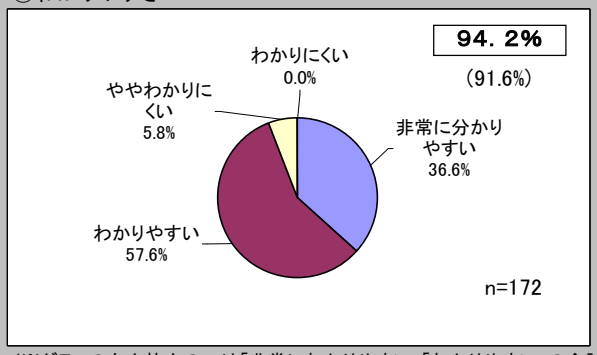
④利用の効果



（※グラフの右上枠内の%は「非常に参考になった」「参考になった」の合計）
（※グラフの右上（ ）内は平成20年度実績）

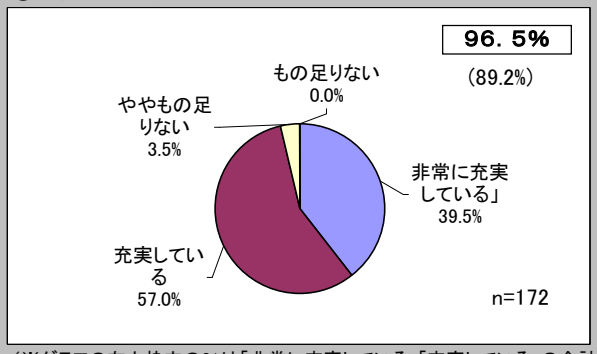
マニュアル・教材・ツール等

①わかりやすさ



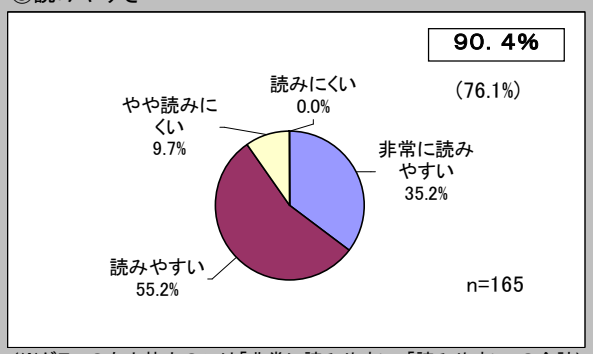
（※グラフの右上枠内の%は「非常にわかりやすい」「わかりやすい」の合計）
（※グラフの右上（ ）内は平成20年度実績）

②内容の充実度



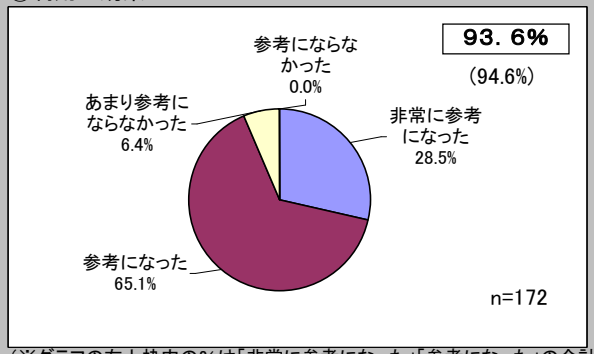
（※グラフの右上枠内の%は「非常に充実している」「充実している」の合計）
（※グラフの右上（ ）内は平成20年度実績）

③読みやすさ



（※グラフの右上枠内の%は「非常に読みやすい」「読みやすい」の合計）
（※グラフの右上（ ）内は平成20年度実績）

④利用の効果



（※グラフの右上枠内の%は「非常に参考になった」「参考になった」の合計）
（※グラフの右上（ ）内は平成20年度実績）

（イ）「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
図やグラフ等が多く、全体として分かりやすく構成されている（同様意見3件）
マニュアル・教材・ツールに関しては活用できるものが多く参考になっている（同様意見2件）
調査研究報告書は学会などの資料として最適
調査報告書は調査資料や図が分かりやすく示され、重点事項等も大字や線引きがされて、読みやすく分かりやすい
図、写真、イラストを入れたり、字体やレイアウトに工夫があると読みやすい（同様意見5件）
内容をコンパクトにまとめた方が読みやすく、わかりやすい（同様意見4件）
情報量が多く読む時間が取れない（同様意見3件）
具体的に事例等を紹介した方がわかりやすい（同様意見1件）
インタビューやQ＆Aの形式だと読みやすい
調査結果を発表等には活かせるが、支援の現場ではなかなか活用できていない状態
当事者、家族、企業担当者などに一目で説明できるものなどを増やして欲しい

②内容の充実、利用効果を向上させるための意見
ホームページのPDF資料は活用している
内容はすべて充実していると感じる
「広汎性発達・・・」のリーフレットは、持ち運びし易い、分かり易い等あって事業所等への説明の際利用し易い
内容的には完成度が高く申し分ないが、専門知識があまりない者にとっては敷居が高い
事例を多く載せることで、理解がしやすくなる（同様意見3件）
情報提供する発表会（研修会）があるとよい（同様意見1件）
薄い冊子又は小冊子が良い（同様意見1件）
利用者、当事者の支援（支援計画に利用できる等）に有効利用（実用的）できるものがよい
ダイジェスト版を職員数分の配付があると利用効果も上がる
調査や研究から作り出された、誰にも使いやすく具体的に活用できるツールを希望
マニュアル、教材、ツール等を、現場での共通認識、理解を促すためにもっと作成してほしい
内容を充実させるには、もう少しポイントを分かりやすくつかめるようにする

③活用事例
「就労支援のためのチェックリスト」は、関係機関でのケース会議や企業に職場実習を提案する際に共通理解を促すためのツールとして役立った（その他活用事例17件）
「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」は、関係機関と情報を共有する上で様々な方法や様式が掲載されているので、今後も参考にしたい（その他活用事例5件）
「就労支援ハンドブック　統合失調症者を支えるために」の就労支援者のためのQ＆Aは、対処方法について実際の現場を想定しながらの振りかえりに役立つ（その他活用事例5件）
「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」は、課題を抱えている対象者の支援の際に活用した（その他活用事例4件）
「精神障害者相談窓口ガイドブック」の相談実務編が精神障害者の相談に役立った（その他活用事例1件）
農業分野における障害者の職域拡大は現在取り組もうとしている案件で、農村工学研究所が発刊している手引き、マニュアルと共にバイブル的な資料として参考にしている（その他活用事例1件）
高次脳機能障害者と接することが少ないので、その特性や対処法等を知ることができた（「高次脳機能障害者の就業の継続を可能とする要因に関する研究」）
重度身体障害者のアクセシビリティ改善による雇用促進に関する研究の事例が役立った
発達障害、精神障害者からの相談で、各々のケースに合った支援が独自の判断では難しいことがよくある。そういった時にある程度の方向性を示してくれる材料になり、助かっている
関係機関への情報提供の資料作成に役立った（同様意見5件）

（ウ）「サマリー（調査研究報告書のダイジェスト版）」に関しての要望等（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
研究データがまとまっていて、わかりやすい（同様意見5件）
サマリーの表紙に掲載されている研究タイトルが書いてあると便利
利用者、当事者にも分かりやすいものがあれば良い
内容が細かすぎ、分かりにくい点もあった
図表に関するコンパクトな説明があると良い
活字の部分はコンパクトに、図解、図説のレイアウトを多くすれば、よりわかり易い

資料49

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

		職業的重度障害者																	
		精神	高次脳	発達	知的		身体計		身体障害								計	職業的重度障害者の割合
									視覚		聴覚		肢体		内部			
					重度		重度		重度		重度		重度		重度			
平成16年度	中央校	11	17	―	1	29	101	128	5	6	26	35	69	84	1	3	185	85.4%
	吉備校	―	5	―	0	6	35	60	0	1	10	15	24	41	1	3	71	64.8%
	両校計	11	22	―	1	35	136	188	5	7	36	50	93	125	2	6	256	79.7%
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%

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%

資料50

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。

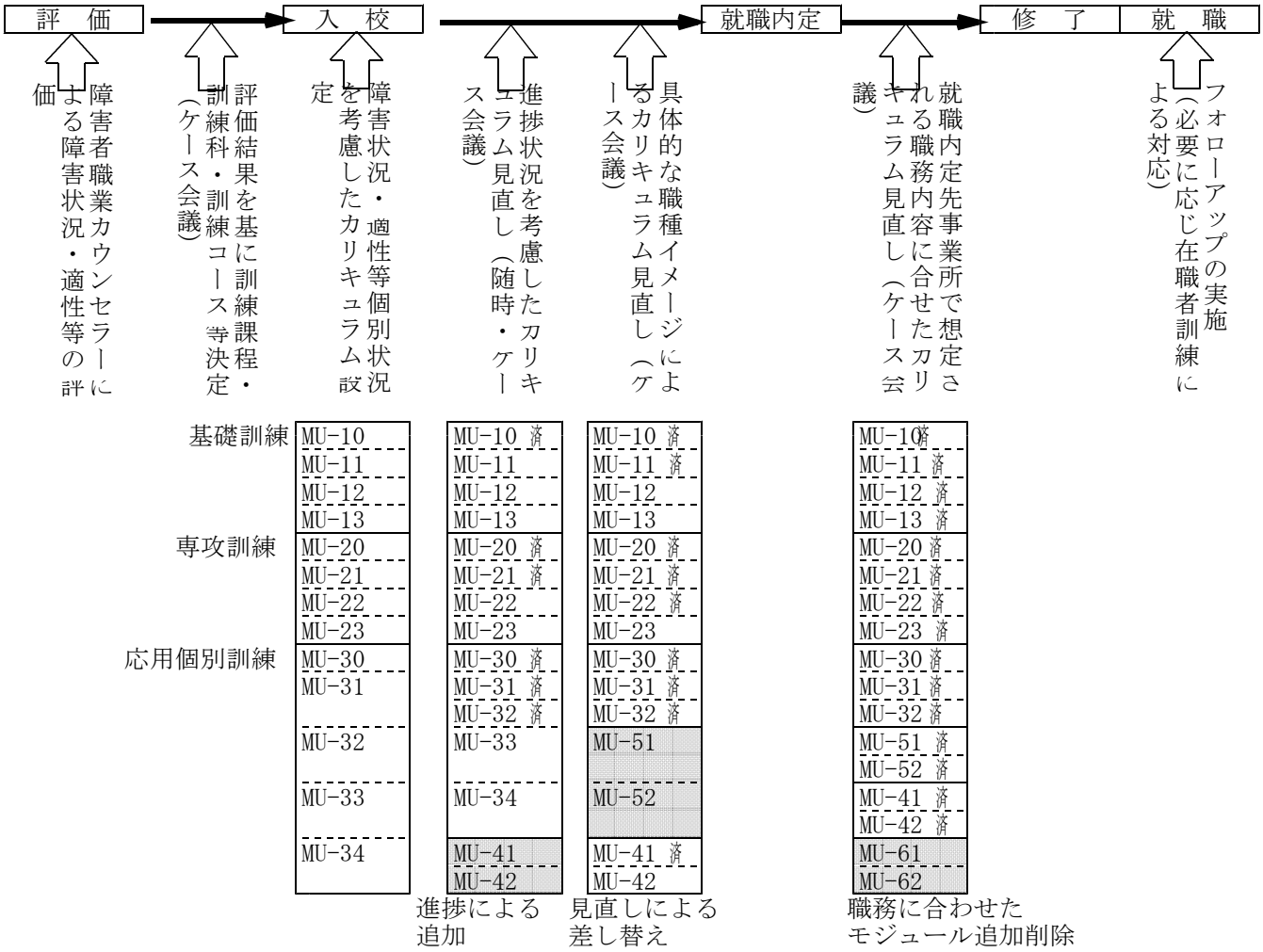
入校後においては、訓練の進捗状況、訓練実施中や就職活動場面において見出された本人の課題点や具体的な希望職種、就職内定先の事業所の状況や要望等を考慮し、職業訓練指導員、障害者職業カウンセラー等によるケース会議において、カリキュラムを見直しつつ、より就職に結びつく訓練を実施している。

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。

資料51

精神障害者に対する職業訓練の
実践研究報告書

平成 ２２ 年 ３ 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

はじめに

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「高障機構」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（以下「職リハセンター」という。）及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいては、職業訓練上特別な支援を要する障害者（資料１,p.61）（以下「特別支援障害者」という。）に対する職業訓練を積極的に実施することとしている。

職リハセンターでは、特別支援障害者である精神障害者に対する職業訓練に平成 14 年度から取り組んでおり、その間、平成 17 年度には、職リハセンターと障害者職業総合センター研究部門とで、精神障害者に対して職業訓練を実施する際の留意点や配慮事項等をとりまとめた「精神障害者に対する効果的な職業訓練を実施するために～指導・支援者のためのＱ＆Ａ～」を、平成 18 年度には、それまで職リハセンターで取り組みの多かった統合失調症の人に対する職業訓練の成果を踏まえて、実践的な訓練カリキュラムや効果的な指導技法等についてとりまとめた「精神障害者に対する職業訓練・指導技法等実践報告　職業訓練実践編」（以下「精神障害者に対する実践報告」という。）を発行し、効果的な指導技法や訓練カリキュラム等の普及に努めてきたところである。

しかしながら、近年、精神障害者の職業訓練受講希望者は増加傾向にあり、統合失調症の訓練生が過半を占めていた「精神障害者に対する実践報告」をとりまとめた時点とは異なり、気分（感情）障害等の訓練生の割合も増えるなど、その障害も多様となってきている。そのため、職リハセンターにおいては、訓練ニーズに応じた積極的な受入れに努めるとともに、障害の態様に応じたより効果的な職業訓練等が実施できるよう支援内容の見直しや充実を図ってきた（資料２,p.62～）。

このような状況を踏まえ、平成 18 年度にとりまとめた「精神障害者に対する実践報告」等の内容の見直しも含めて、職リハセンターにおける精神障害者に対する職業訓練等の成果を実践報告書として新たにとりまとめた。

なお、今回の実践報告書の内容については、「精神障害者に対する実践報告」等に記載した内容と重複する部分があるが、それは本実践研究報告書１冊によって精神障害者に対する参考資料として活用して頂けることを念頭においたためでる。このことについてご了解いただき、本実践研究報告書が障害者の職業能力開発に携わる施設で広くご活用いただければ幸いである。

平成 22 年３月

精神障害者に対する職業訓練の実践研究会

目　次

第１章　障害特性と職業上の課題 1

１　精神障害者の障害特性 1

（１）統合失調症について 1

（２）気分(感情)障害について 1

２　職業上の課題と配慮点 1

（１）統合失調症について 2

（２）気分（感情）障害について 3

３　職業訓練の対象者像の検討 5

第２章　精神障害者に対する職業訓練のポイント 7

１　関係機関との連携 7

（１）地域における精神障害者の就労支援 7

（２）精神障害者の支援に携わる機関 7

（３）関係機関との連携方法 9

２　職業上の課題の把握 11

（１）関係機関からの情報収集 11

（２）作業体験等における状況確認 17

３　支援計画の作成 18

第３章　精神障害者の職業訓練 20

１　精神障害者の職業訓練の進め方について 20

（１）チーム支援によるアプローチ 20

（２）リハビリテーションに適した薬物療法 20

（３）ストレスマネジメント 20

（４）認知行動療法 21

（５）認知機能訓練 21

２　技能訓練について 21

（１）職業訓練開始直後の配慮事項 21

（２）訓練カリキュラムの作成 22

（３）訓練教材 24

（４）補完方法 24

（５）その他 24

３　適応支援について 26

（１）安定した訓練受講のための支援 27

（２）職業準備性の向上のための支援 27

（３）障害の自己理解を深めるための支援 27
（４）就職活動支援 28
（５）フォローアップ 31

第４章　職リハセンターにおける取組み 33

１　職業訓練開始前の対応 33
（１）事前説明会 33
（２）作業体験等における状況確認 33
２　精神障害者の職業訓練の進め方 35
（１）技能訓練について 35
（２）適応支援について 49
（３）ケース会議 57

引用・参考文献 59

資料編 60

資料１　職業訓練上特別な支援を要する障害者 61
資料２　精神障害者に対する職業訓練の取組みの経緯 62
資料３　精神障害の基礎的知識 64
資料４　地域障害者職業センター一覧 79
資料５　導入訓練を伴う普通課程の普通職業訓練について 81
資料６　訓練開始時アンケート記入例 82
資料７　導入訓練カリキュラム 83
資料８　補完手段の例 85
資料９　休憩シート 90
資料 10　職リハ健康管理室日報の例 91
資料 11　就職支援セミナー案内資料例 92

資料52

高次脳機能障害者に対する
職業訓練の
実践研究報告書

平成 ２２ 年 ３ 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

はじめに

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「高障機構」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においては、平成 20 年２月 29 日付で厚生労働大臣から指示のあった高障機構第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（資料０－１,p.66）（以下「特別支援障害者」という。）に対する職業訓練を積極的に実施することとしている。

特別支援障害者に位置づけられている高次脳機能障害者については、平成 14 年度から先導的な職業訓練を実施し、その指導技法のノウハウを平成 15 年度に「職業的重度障害者に対する職業訓練・指導技法実践報告書（Ⅰ）高次脳機能障害者編」（以下「実践報告書高次脳機能障害者編」という。）にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等に提供することにより、これらの人に係る効果的な指導技法、訓練カリキュラム等の普及に努めてきたところである。

しかしながら、高次脳機能障害は注意・記憶・遂行機能・感情コントロールの課題のみならず、障害の個別性や対象者自身の障害についての認識（以下「障害認識」という。）等に至るまで、その課題は多岐にわたり、「実践報告書高次脳機能障害者編」においても、障害特性や障害認識等の把握、代償手段（本報告書では、以下、障害を補うための対象者の行動を「補完行動」、障害を補うために道具等を活用する手段を「補完手段」、「補完行動及び補完手段」を「補完方法」という。）の有効活用、社会的行動・情動障害への対応、実践的な訓練カリキュラムの設定及び効果的な就労支援等の多くの内容が今後取組むべき課題として残されていた。

このようなことから、本報告書では、特に大きな職業訓練上の課題として残されていた障害認識の不十分さ及び社会的行動・情動障害の２点に焦点を当て、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。）における、これらの課題を有する人に対する先導的な訓練技法及び効果的な職業訓練・就労支援方法等の検討・実践を通して、他の障害者の職業能力開発に携わる施設でも活用できるようにその成果を取りまとめた。

また、職業訓練の効果がより期待できる対象者像、高次脳機能障害者の職業訓練・就労支援を地域で具体的に実施するための効果的な連携方法について、平成 18 年度に開始された高次脳機能障害支援普及事業（以下「普及事業」という。）実施後の体制も交えて提案している。

本報告書が障害者の職業能力開発に携わる施設における高次脳機能障害者に対する職業訓練に活用されることを期待している。

平成 22 年３月

高次脳機能障害者に対する職業訓練の実践研究会

目　次

第１　職業訓練上の課題 1

１　高次脳機能障害者の職業訓練上の課題 1

（１）障害認識 1

（２）社会的行動・情動障害 2

（３）職業訓練の対象者像 3

（４）職業訓練での受入れが困難な場合の対応 4

２　職業訓練上の課題の把握方法 4

（１）各種情報の収集 4

（２）分析の手法（国際生活機能分類の活用について） 8

（３）課題把握のための各種検査について 14

３　職業訓練上の課題を解決するための支援者の視点 16

（１）中途障害者であることの認識 16

（２）障害認識の促進 17

（３）高次脳機能障害に対するアプローチの流れ 17

（４）高次脳機能に影響を与える要因の理解 19

第２　職業訓練上の課題に対する対応 21

１　障害認識に対するアプローチ 21

（１）自己の課題把握 21

（２）補完方法の活用 22

２　社会的行動・情動障害に対するアプローチ 22

（１）クールダウン 23

（２）棚上げ 23

（３）スローガン 23

（４）不適切な自己選択の一時的容認 23

第３　関係機関との連携 24

１　地域における高次脳機能障害者の支援の現状 24

（１）高次脳機能障害支援モデル事業 24

（２）高次脳機能障害支援普及事業 24

２　支援拠点機関と当センター等との連携 26

３　今後の効果的な関係機関との連携について 27

（１）職業訓練開始に向けた準備 27

（２）職業訓練開始前の連携 28

（３）職業訓練開始直後の連携 28

（４）職業訓練実施中の連携 *28*
（５）職業訓練修了前及び修了後の連携 *30*
第４　国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでの支援状況 **32**
１　支援の概要 32
２　職業訓練開始直後（導入訓練）の支援 34
（１）技能訓練 *34*
（２）職業生活指導 *39*
３　本格的な職業訓練（本訓練）期間中の支援 43
（１）技能訓練 *43*
（２）職業生活指導 *49*
（３）支援者間の連携 *60*
第５　まとめ **62**
１　障害認識が十分できていない人への対応について 62
２　社会的行動・情動障害のある人への対応について 62
３　関係機関との連携について 63
引用・参考文献 **64**
資料編 **65**
資料０－１　職業訓練上特別な支援を要する障害者 *66*
資料１－１　地域障害者職業センター一覧 *67*
資料１－２　脳損傷の部位と障害との関係 *69*
資料３－１　高次脳機能障害診断基準 *71*
資料３－２　高次脳機能障害普及事業支援拠点機関一覧（都道府県分） *72*
資料３－３　三重県における高次脳機能障害支援普及事業 *74*
資料４－１　支援計画の例 *80*
資料４－２　ワークサンプル幕張版の教材例 *81*
資料４－３　ワークサンプル幕張版を用いない教材の例 *83*
資料４－４　標準訓練カリキュラム及び訓練内容の細目 *85*
資料４－５　技能訓練の教材例（「やってみよう！パソコンデータ入力」） *89*
資料４－６　作業手順書の例 *90*
資料４－７　認知スキルトレーニングの課題例 *94*
資料４－８　個別相談の記録用紙の例 *97*
資料４－９　自己の障害の表現（説明用資料）の例（ナビゲーションブック） *98*

資料53

「障害者能力開発指導者交流集会」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	H18年度	H19年度	20年度	21年度
能力開発施設(民間)	10	12	4	5	22	21	20	18
障害者職業能力開発校(国立)	10	10	17	20	26	24	32	32
障害者職業能力開発校(府県立)	4	5	2	2	6	6	6	6
職業能力開発校(都道府県立一般校)	22	18	7	10	29	37	39	34
各都道府県能開主管課	−	9	3	5	47	47	47	47
専門学校等	−	3	0	0	−	3	0	0
独立行政法人雇用・能力開発機構	−	8	2	6	−	2	3	5
企業	−	12	19	2	−	10	20	3
福祉施設	−	1	2	2	−	1	3	2
その他	−	1	7	12	−	3	8	55
合　　計	46	79	63	64	130	154	178	202

資料54

平成21年度　障害者能力開発指導者交流集会

発表・分科会討議　報告書

日　　時　　平成２１年１２月１日(火)　13:30～17:00

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　　独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

はじめに

当機構では、職業能力開発施設等において障害者の職業能力開発に携わっている方、または、今後新たに携わろうとされている方々に全国からお集まりいただき、それぞれの施設における実践的・先導的な取り組みに関する意見交換、情報交換等を行うことにより、効果的かつ円滑な障害者の職業能力開発の推進に資することを目的として、平成 14 年度から「障害者能力開発指導者交流集会」を開催しております。

８回目を迎える平成 21 年度は、平成 20 年度に当機構が実践研究の成果としてとりまとめた、上肢に障害を有する者に対する訓練技法についての報告を行うとともに、発達障害者及び精神障害者に対する職業能力開発をテーマとし、障害者職業能力開発校による話題提供のほか、各参加者が分科会に分かれ、それぞれのテーマに沿って意見交換、情報交換を行う分科会討議を行いました。

昨今、障害の重度化、多様化の中で就職を希望する人が増大し、公共及び民間の障害者職業能力開発施設のみならず、「一般校を活用した障害者職業能力開発事業」や「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」等の実施により、一般の職業能力開発校や民間企業等においても障害のある人の職業能力開発を担っております。そうした中、これらの機関がこれまで以上に互いに情報交換し、障害のある人の職業能力開発に関するノウハウの共有を図っていくことが必要となっています。今回の交流集会及び本報告書が、より緊密な全国における障害者の職業能力開発のネットワーク化の進展に資するものとなれば幸いです。

平成 22 年３月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

職業リハビリテーション部

「平成21年度 障害者能力開発指導者交流集会」報告書　目次

【開会挨拶】
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
職業リハビリテーション部長　田窪　丈明　・・・・・・・・・・・・・・・３

【実践報告】
「上肢に障害を有する者に対する取組みについて」
（発表者：国立職業リハビリテーションセンター　住田　律夫）　・・・・・・７

【話題提供】
①「発達障害者のうち障害認識に課題を有する者及び感情コントロールに課題を有する者の訓練カリキュラム及び職業訓練上の留意事項について」
（発表者：国立吉備高原職業リハビリテーションセンター　遠藤　嘉樹）・・・・・２９

②「精神障がい者の職業訓練に関する取組みについて」
（発表者：大阪障害者職業能力開発校　高田　充　氏）　・・・・・・・・・・・４７

【分科会討議】
第１分科会（発達障害分科会）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６５
第２分科会（発達障害分科会）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７１
第３分科会（精神障害分科会）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７８
第４分科会（精神障害分科会）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８７

【閉会挨拶】
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
職業リハビリテーション部　指導課長　望月　春樹　・・・・・・・・・・９７

【アンケート結果】　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１０１

アンケート結果

「平成21年度障害者能力開発指導者交流集会」アンケート結果の概要

1　**開催日時**　平成21年12月1日（火）　13：30～17：00

2　**開催場所**　独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構　障害者職業総合センター
（千葉県千葉市美浜区）

3　**参加者数**　39団体　　64名

（内訳）

障害者職業能力開発施設（民間）	………	4施設	5名
障害者職業能力開発校（公立）	………	9施設	22名
能力開発校（公立）	………	7施設	10名
都道府県能力開発主幹部	………	4部	5名
独立行政法人雇用・能力開発機構	………	3施設	6名
その他	………	12団体	16名

4　**アンケート集計結果の概要**

回答者数　58名（回収率　90.6％）

＜各プログラムについて＞

今回は、上肢に障害を有する者についての実践報告に加え、テーマごとに話題提供（発表）及び分科会討議という形式で開催した。

実践報告、話題提供、分科会討議それぞれについて、今後の職業訓練の実施又は受入れの検討に際して参考になったとの感想が多かった（実践報告76.8％、話題提供①　86.2％、話題提供②　91.4％、分科会討議90.9％）。

＜開催方法について＞

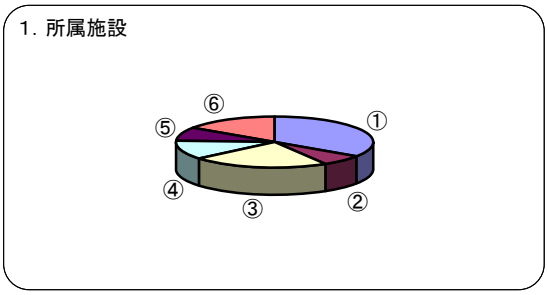
テーマ設定、テーマ数、全体の構成については良いあるいはちょうど良いという意見が多かった（設定91.4％、数82.8％、構成78.9％）。実践報告や話題提供の時間についてはちょうど良いという意見が多かった（実践報告77.2％、話題提供74.1％）が、分科会討議についてはちょうど良いという意見は半数（52.7％）にとどまり、短いという意見も寄せられ（41.8％）、自由記述においても、分科会討議の時間の不足を指摘する意見や、各参加者が発言する機会の確保、更なる内容の充実を望む意見が挙げられた。

＜全体をとおして＞

９割以上（93.1％）から交流集会は今後の業務の参考になったとの回答を得ている。より具体的な発表や分科会討議を望む意見が挙げられている。

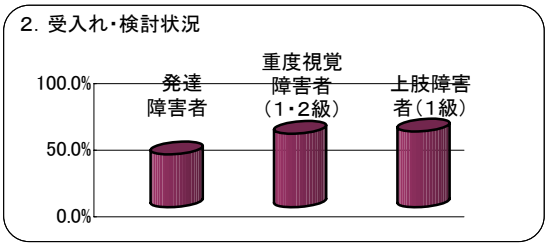
1.　所属施設

項目	人数	割合
①　障害者能力開発施設	20	34.5%
②　「一般校を活用した障害者職業能力開発事業」実施施設	4	6.9%
③　「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」実施施設	13	22.4%
④　①～③に該当しない能開施設	7	12.1%
⑤　都道府県能開主幹部局	5	8.6%
⑥　その他	9	15.5%
合計	58	100.0%



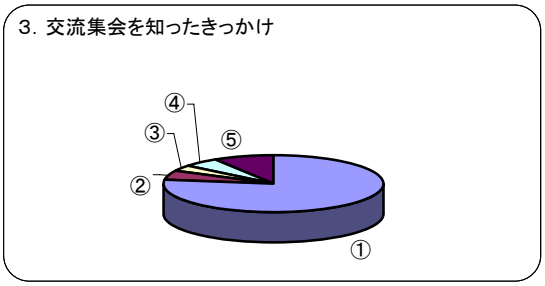
2.　受入れ・検討状況（複数回答あり）

項目	人数	割合
①　上肢に障害を有する者	23	39.7%
②　精神障害者	32	55.2%
③　発達障害者	33	56.9%



3.　交流集会を知ったきっかけ

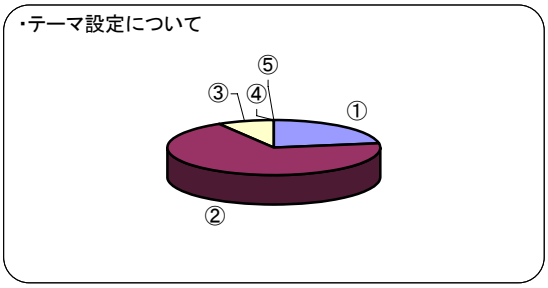
項目	人数	割合
①　当機構からの文書	44	75.9%
②　当機構ホームページ	3	5.2%
③　広報記事（働く広場）	2	3.4%
④　知人の紹介	3	5.2%
⑤　その他	5	8.6%
合計	57	98.3%



4.　開催方法

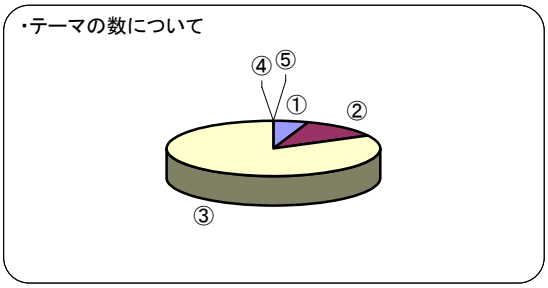
・テーマ設定

項目	人数	割合
①　とても良かった	13	22.4%
②　良かった	40	69.0%
③　どちらともいえない	5	8.6%
④　工夫が必要	0	0.0%
⑤　とても工夫が必要	0	0.0%
合計	58	100.0%



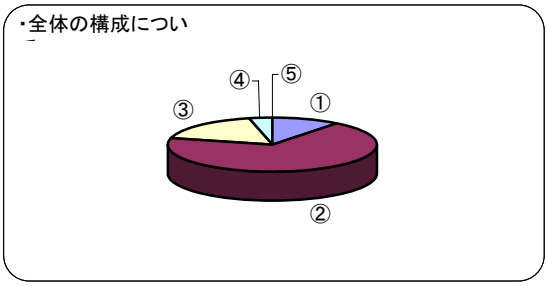
・テーマの数

項目	人数	割合
①　とても多い	3	5.2%
②　多い	7	12.1%
③　ちょうど良い	48	82.8%
④　少ない	0	0.0%
⑤　とても少ない	0	0.0%
合計	58	100.0%



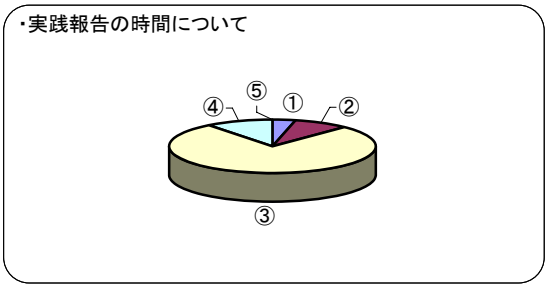
・全体の構成

項目	人数	割合
① とても良かった	6	10.5%
② 良かった	39	68.4%
③ どちらともいえない	10	17.5%
④ 工夫が必要	2	3.5%
⑤ とても工夫が必要	0	0.0%
合計	57	100.0%



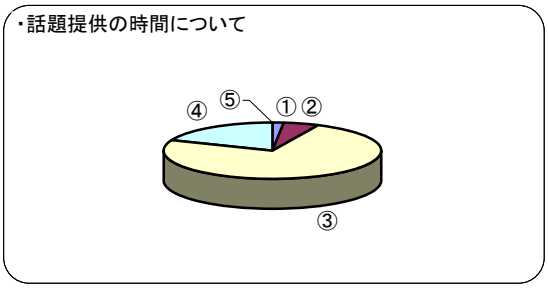
・実践報告の時間

項目	人数	割合
① とても長い	2	3.5%
② 長い	5	8.8%
③ ちょうど良い	44	77.2%
④ 短い	6	10.5%
⑤ とても短い	0	0.0%
合計	57	100.0%



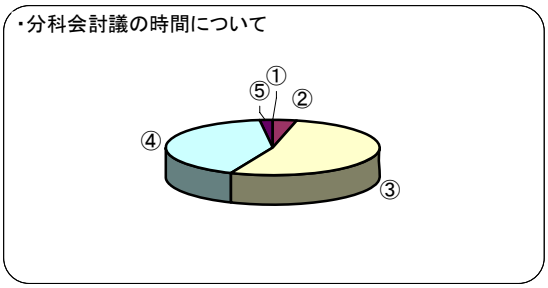
・話題提供の時間

項目	人数	割合
① とても長い	1	1.7%
② 長い	3	5.2%
③ ちょうど良い	43	74.1%
④ 短い	11	19.0%
⑤ とても短い	0	0.0%
合計	58	100.0%



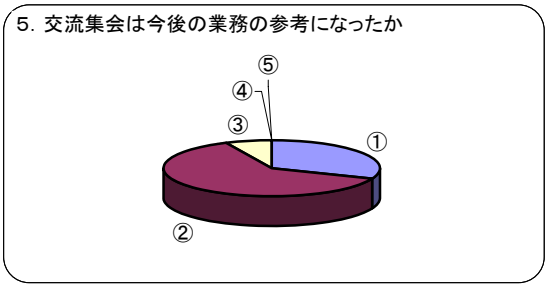
・分科会討議の時間

項目	人数	割合
① とても長い	0	0.0%
② 長い	2	3.6%
③ ちょうど良い	29	52.7%
④ 短い	23	41.8%
⑤ とても短い	1	1.8%
合計	55	100.0%



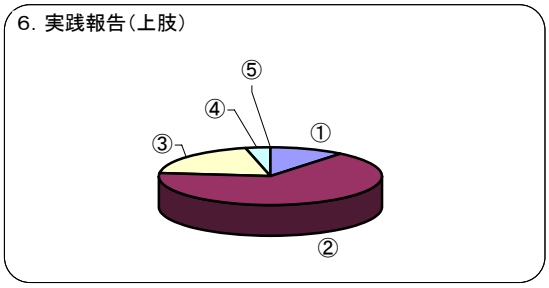
5. 交流集会は今後の業務の参考になったか

項目	人数	割合
① 大変参考になった	18	31.0%
② 参考になった	36	62.1%
③ どちらともいえない	4	6.9%
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	58	100.0%



6.　実践報告は職業訓練の実施又は受入れ検討の参考になったか

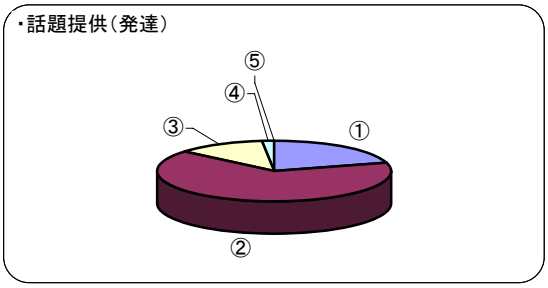
項目	人数	割合
①　大変参考になった	6	10.7%
②　参考になった	37	66.1%
③　どちらともいえない	11	19.6%
④　参考にならなかった	2	3.6%
⑤　全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	56	100.0%



7.　話題提供は職業訓練の実施又は受入れ検討の参考になったか

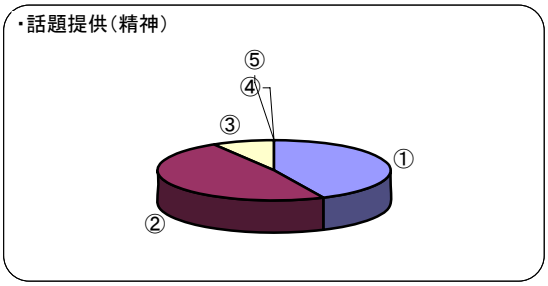
・発達障害への取組み

項目	人数	割合
①　大変参考になった	12	20.7%
②　参考になった	38	65.5%
③　どちらともいえない	7	12.1%
④　参考にならなかった	1	1.7%
⑤　全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	58	100.0%



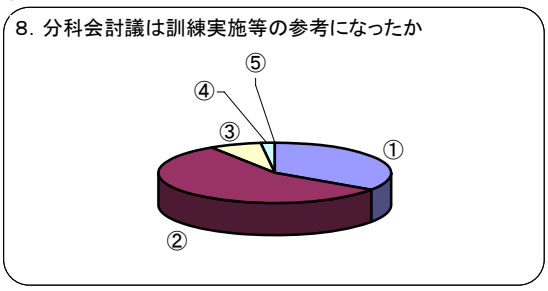
・精神障害者への取組み

項目	人数	割合
①　大変参考になった	25	43.1%
②　参考になった	28	48.3%
③　どちらともいえない	5	8.6%
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	58	100.0%



8.　分科会討議は職業訓練の実施又は受入れ検討の参考になったか

項目	人数	割合
①　大変参考になった	19	34.5%
②　参考になった	31	56.4%
③　どちらともいえない	4	7.3%
④　参考にならなかった	1	1.8%
⑤　全く参考にならなかった	0	0.0%
合計	55	100.0%

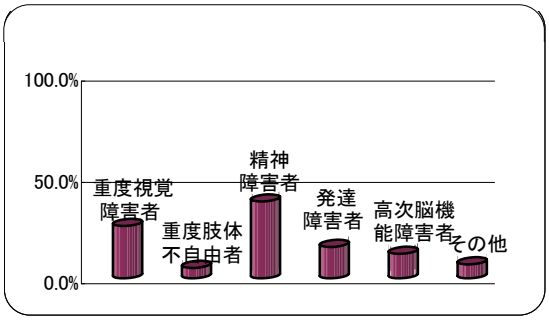


9．交流集会に対する意見等

・現場の指導員からの視線と施策を立案する部署での受け止め方の違いはあると思いますが、大変参考になりました。この時期の開催ですと予算の都合上23年度に間に合えばという形なので、夏前の方がありがたいなと思います。
・上肢障害を有する～取組は、困難事例を深め、支援ツールの工夫も含め、今後の現場指導にとても参考になりました。 ・話題提供①発達障害は、これからの科目開発として重要なヒントが得られました。また、②の大阪校の報告は、一番知りたい開発経緯、定員根拠など、非常に貴重な内容でした。 ・分科会では、もう少し時間に余裕が欲しかったです。今後は事前報告書など用意できれば意見交換もより充実できると思います。
・大阪障害者校の精神障害者の訓練事例は、今後一般化にモデル事業を実施する上で非常に参考になった。また、多方面の関係施設の方と意見交換ができたため非常に勉強になった。
・せっかくの事例発表なので、もっと時間をとって深い所までお話をして欲しかった。表面的なことだけで残念だった。分科会は良かったと思う。
・はじめて参加させてもらったが、今後は精神や発達障がいなのかなと感じた。知的のことも知りたかった。
・各施設での問題点、対処方法が聞けて大変参考になりました。
・訓練と福祉、技能の習得と就職後の支援等、職業能力開発施設で行うべき支援を明確にして職業訓練を実施すべきかなと感じた。他支援機関との連携と役割分担がぜひ必要である。
・大変参考になりました。
・分科会の時間が短すぎる気がする。もう少し結論に近いところまで討議したかった。
・もう少し長く時間をとると良いと思う。
・時間的に短かったが、参加メンバーの水準がたまたま揃っていたために有意義であった。
・とても有意義な交流会でした。分科会の時間をもう少し長くとるか、人数を少なくして多くの意見を聴くことができると良いと思います。
・様々な立場からの貴重なご意見やご苦労を聞かせていただくことができ、共感し大変勉強になりました。ありがとうございました。
・分科会で貴重なお話が聞け大変感謝しております。希望、要望としては、事前にテーマ詳細についてお知らせいただき、参加者の方で事例等の準備をし、持ち寄っても良いと思います。
・分科会討議は半日したい。グループを変えるとか色々な現場の方たちの話を聴きたい。テーマを一つに絞ることでディスカッションが早く始められるのではないかと思います。司会進行の力量におうところが多いので、司会進行役は重要だと思います。現場で困っていることとの振りで体制の問題を抱えている方が多かった。が、それはどうすることもできない話題であり、グチだと思う。もっと有意味なことを話せる場であって欲しい。「できない」話を聞きにくるのは辛いです。
・話題提供の2点はとても良かったです。その後の分科会の時間も長く、満足できました。午後のみの時間の割に内容が盛りだくさんだったので、今は頭がまとまりませんが、勉強できて嬉しかったです。ありがとうございました。
・精神障害者、障害者の訓練を担当する者として必要な事柄等をうかがうことができ、大変有意義な交流会となりました。
・司会者の気遣いに非常に感謝致します。障害者の訓練に関する各種研修を一昨年から受講していますが、実際の訓練は未だ行っていません。現在、障害者の委託訓練コーディネートを一部やっていますが、今交流集会の内容を活かしていきたいと思います。
・前回よりもスムーズだったので良かった。座席表があったので自己紹介せずに済んで良かった。「現場で困っていることをお話ください」と始まると、論点が絞れず時間もかかってしまう。一つのテーマに絞って各現場の実践状況等を話し、情報交換できればいいと思う。分科会は参加メンバーと司会者の力量で決まると思う。
・分科会のテーマ、討議内容について大変参考になりました。次回は一般校を活用した訓練の担当者と委託訓練担当者(委託事業所担当者)に分けて討議をしていただきたいと思います。
・みんなが意見を出せるような場面を設定して下さって良かったと思います。なかなか討議すると言うまでには行かなかったですが、どの訓練施設も悩んでいることはよく似ているのだなあと感じました。
・様々なご意見を聞くことができ、とても役に立ちました。機会があれば又参加したいと思います。企業での支援のあり方について考えていきたいと思います。
・分科会報告がとてもまとめられていてすばらしかったです。
・非常によい会だったと思います。他県で行われている取組や実践を知ることができ、とても参考になりました。早速明日からの業務に活用できそうです。
・他の施設の訓練への取組み、対象者の設定等を知ることができ参考になりました。
・就労移行支援事業所や委託訓練施設ももう少し多く参加していると良いと思った。分科会報告はその会に参加していないと分かりにくいのでなくても良いと思った。
・非常に勉強になりありがとうございました。
・はじめて参加させていただきましたが、活気にあふれていてよかったと思います。職場で訓練指導員に研修をすることがありますが、この集会について宣伝をしたいと思っています。翌日、翌々日の研究発表会で発表してもよいような内容も多かったと思います(訓練とその他の職リハ分野の間に分断されているような印象があり残念です)。

10.　今後の指導技法等開発の希望（複数回答）

項目	人数	割合
①　重度視覚障害者	15	25.9%
②　重度肢体不自由者	3	5.2%
③　精神障害者	22	37.9%
④　発達障害者	9	15.5%
⑤　高次脳機能障害者	7	12.1%
⑥　その他	4	6.9%



11.　希望する情報提供方法

・発達、精神障害を持つ方で職業訓練を受け、現在働いている方の発表等をこの交流集会に盛り込むのは難しいでしょうか？
・業務遂行上大変分かりやすい資料を提供していただき助かっております。今後も活用させていただきます。よろしくお願い致します。
・各能開校へ講師としてお話をいただける機会があればいいと思います。
・現在の方法で十分と思います。
・更なる充実を期待致します。これからもよろしくお願いします。
・SSTのテキストのようなものがあると助かります。
・データベース(〇〇の場合は？→△△という技法)的なものがあるとよいように思う。

資料55

＜「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21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

(5)研修内容

日	午　前		午　後	
1日目	開講式、オリエンテーション 知的障害とは①		知的障害とは② 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	情報交換①
3日目	情報交換②	障害者職業センターの業務について	障害者雇用をめぐる最新の動向	
4日目	知的障害者等の職業能力開発の基礎			
5日目	知的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　13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21年6月　　2回目　平成21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	訓練指導補助等	職場定着指導
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、社会生活指導等
3日目	職場定着指導	職場定着指導
4日目	訓練準備、訓練指導等	訓練指導補助、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

(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、ホテルワークコース

吉備校　オフィスワークコース

④実施数　中央校　5日間　×　2回　計6人

吉備校　5日間　×　2回　計6人

資料56

平成21年度事業主説明会開催状況

年度	開催回数	出席率			アンケート				
		開催案内状差出し件数 ①	出席者数 ②	出席率 (②／①)	回収率		肯定評価率		
					回答数 ③	回収率 (③／②)		（内訳）	
	回	社	社	%	社	%	%	% (とても理解できた)	% (理解できた)
21	296	16,604	6,714	40.4	5,411	80.6	93.1	18.4	74.7
20	279	15,899	6,288	39.5	5,087	80.9	94.1	(とても理解できた) 17.8	(理解できた) 76.3
対前年度増　減	17	705	426	0.9	324	△ 0.3	△ 1.0	0.6	△ 1.6

資料57

平成21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	納付確定額	収納済額	未納付事業主	収納未済額	収納率
	納付対象事業主			零申告事業主	合計						
	全納	延納	計			A	B	C		B-C	C／B
	件	件	件	件	件	百万円	百万円	百万円	件	百万円	%
21	5,047	2,173	7,220	5,360	12,580	15,218	15,217	15,178	21	39	99.74
20	4,976	2,459	7,435	4,854	12,289	17,452	17,451	17,409	17	42	99.76
対前年度増減	71	△ 286	△ 215	506	291	△ 2,234	△ 2,234	△ 2,231	4	△ 3	△ 0.02

（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た額

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
	件	百万円
21	3,662	6,745
20	3,335	6,023
対前年度増減	327	722

3 報奨金支給状況

年度	支給実績	
	事業主数	支給額
	件	百万円
21	1,887	4,693
20	1,940	4,729
対前年度増減	△ 53	△ 36

4 特例調整金支給状況

年度	支給実績	
	事業主数	支給額
	件	千円
21	9	4,851
20	5	756
対前年度増減	4	4,095

5 特例報奨金支給状況

年度	支給実績	
	事業主数	支給額
	件	千円
21	3	153
20	2	102
対前年度増減	1	51

資料58

平成21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	
		(4)	(8)	(12,000)	(1,200)	(2)	(2)	(1,050)	(2)	(2)	(642)	(1)	(1)	(204)						
21	1,148	80	106	72,000	7,200	62	78	51,625	38	54	18,644	10	18	16,391	0	0	0	0	0	0
		(1)	(2)	(2,650)	(265)							(1)	(3)	(1,386)						
20	1,148	79	108	97,375	9,738	86	119	92,050	26	62	18,032	9	27	15,123	0	0	0	0	0	0
対前年度増減	0	1	△ 2	△ 25,375	△ 2,538	△ 24	△ 41	△ 40,425	12	△ 8	612	1	△ 9	1,268	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21年度は170社、平成20年度は174社。

（注2） 平成21年度欄及び平成20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。

資料59

平成21年度障害者助成金事業所に対するアンケート調査結果

１．調査対象
平成20年度の認定事業所であって、平成21年12月末日までに支給を行った事業所

２．調査時期　　平成22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　272件　　回収率　68.0 %

５．調査結果
（１）回答の状況

調査・回答内容		件数	回答比率		備考
問1	制度を最初にどこで知ったか	273	100.0%		
	① 高齢・障害者雇用支援機構ホームページ	43	15.8%		
	② 都道府県協会からの紹介	65	23.9%		
	③ 職業安定所からの紹介	115	42.3%		
	④ 新聞雑誌等	5	1.8%		
	⑤ その他	45	16.5%		
問2	手続きについて、どう思うか	268	100.0%		
	① 利用に特に問題はない	117	43.7%		①＋② 89.2%
	② 煩雑であるがやむを得ない	122	45.5%		
	③ 煩雑で利用が容易でない	29	10.8%		
問3	手続きについて改善を望む点がある場合、それは何か	152	100.0%		
	① パンフレット	57	37.5%		
	② 申請書	98	64.5%		（注）
	③ 添付書類	57	37.5%		
	④ その他	14	9.2%		
3-1	（3で①を選択）具体的に改善を望む点は何か	57	100.0%		
	① 文字を大きくしてほしい	11	19.3%		
	② 図表を活用してほしい	28	49.1%		
	③ 簡潔な内容にしてほしい	26	45.6%		（注）
	④ 詳しい内容にしてほしい	12	21.1%		
	⑤ 記載例を示してほしい	40	70.2%		
	⑥ その他	6	10.5%		
3-2	（3で②を選択）具体的に改善を望む点は何か	98	100.0%		
	① 文字を大きくしてほしい	18	18.4%		
	② 記載上の注意点を示してほしい	58	59.2%		（注）
	③ 記載例を示してほしい	76	77.6%		
	④ その他	8	8.2%		
問4	受託法人の説明に満足か	259	100.0%		
	① たいへん満足	67	25.9%		
	② 満足	166	64.1%		①＋② 90.0%
	③ 不満	20	7.7%		
	④ たいへん不満	6	2.3%		
問5	受託法人の接遇（対応）に満足か	258	100.0%		
	① たいへん満足	82	31.8%		
	② 満足	146	56.6%		①＋② 88.4%
	③ 不満	24	9.3%		
	④ たいへん不満	6	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272件のうち、問3に回答したものは152件、問3-1に回答したものは57件、
問3-2に回答したものは98件である。

（２）事業主の記述

ア　受託法人の説明について（上記（１）の問4関係）

・様々な助成金についても説明を頂き、障害をお持ちの方と雇用する側の両方の立場に立った制度の利用を提案して頂きました。

・分かりやすい記入例をもとに記入方法を指導してもらえた。

イ　協会の窓口対応について（上記（１）の問５関係）

・わざわざ来社して頂いたのに加え、電話やメール等でも丁寧にアドバイスを頂きました。

・とても親切に対応。相談者の現状をきちんと把握しようとする気持ちが伝わりました。
現状を把握した後にも、各助成金の内容、申請方法等早期に対応してくれました。

資料60

平成21年度雇用相談の相談項目別状況

1　事業主に対する雇用相談件数（実数）　　25，728件

2　障害者雇用アドバイザー1人当たりの雇用相談件数　　236．0件

（平成20年度比97.2%）

※障害者雇用アドバイザー数：109名

3　相談のべ総件数

84，286件（項目変更のため昨年度との比較出来ず）

4　相談項目別内訳

相談項目	平成２１年度	構成比
社内理解促進	6,748	8.0%
職務創出・再設計	5,266	6.2%
受入体制整備	5,547	6.6%
雇用条件検討	4,811	5.7%
雇用計画・募集採用	12,862	15.3%
雇用管理・職場定着	10,285	12.2%
助成金	15,985	19.0%
納付金	13,717	16.3%
その他	9,065	10.8%
合　　計	84,286	100.0%

※　相談は1件につき複数項目への計上あり

資料61

相談・援助を行った事業所に対する追跡調査におけるアンケート集計結果（平成21年度）

1　追跡調査の設定

- 平成21年度（10月～11月）雇用相談・援助を実施した事業主等
- 実施期間：相談・援助実施後おおよそ3か月後
- 調査実施企業数は 2,130社、うち回答企業数1,204社（回答率56.5%）
- 調査方式：アンケート用紙を手交後、郵送による返送

2　アンケートの各設問での回答状況

		1,204	回答企業に占める割合
＜相談内容＞ 障害者雇用アドバイザーとの相談は、どのような内容でしたか。（複数回答可）	A　障害者雇用についての社内の理解に関すること	581	48.3%
	B　障害者の職務の選定に関すること	386	32.1%
	C　障害者雇用上で配慮すべきことや活用できる支援制度に関すること	978	81.2%
	D　障害者の募集や採用に関すること	647	53.7%
	E　障害者の職業生活や職場復帰に関すること	323	26.8%
	F　その他	139	11.5%
	G　無回答	0	0.0%
	合計（複数回答）	3,054	

			回答企業に占める割合	
＜課題の改善＞ 相談の結果、相談前に抱えていた課題が改善しましたか？ （複数回答可）	A　障害者雇用に係る社内の理解を前進させることができた	345	28.7%	相談の結果、相談前に抱えていた課題が改善した企業の割合 87.5%
	B　同業他社など参考となる情報が整理できた	359	29.8%	
	C　障害者を配置できる部署や仕事の内容の検討を始めた	237	19.7%	
	D　障害者雇用上での配慮事項が理解でき検討を推進した	238	19.8%	
	E　障害者雇用のための支援制度の活用を検討した	409	34.0%	
	F　障害者募集方法や採用迄の流れを理解でき検討を推進した	200	16.6%	
	G　職業生活上の課題や配慮事項が理解でき検討を推進した	203	16.9%	
	H　その他	62	5.1%	
	I　特に無い	141	11.7%	12.5%
	J　無回答	10	0.8%	
	合計（複数回答）	2,204		

			回答企業に占める割合	
＜雇用の進展＞ 障害者雇用について、どのような進展がありましたか？ （複数回答可）	A　障害者雇用の理解のため社内研修等を行った	212	17.6%	障害者雇用について具体的な進展があったとした企業の割合 60.9%
	B　作業設備の改善やスロープ等、社内環境の整備に着手した	47	3.9%	
	C　就労支援機関のサービスについて問合せ、支援を依頼した	112	9.3%	
	D　障害者雇用助成金について問合せ、活用の手続きを行った	250	20.8%	
	E　ハローワークや求人情報誌等に障害者の求人を出した	97	8.1%	
	F　障害者の合同面接会への参加を申し込んだ	62	5.1%	
	G　障害者を新たに雇用した	87	7.2%	
	H　障害者職業生活の課題について必要な対応を着手した	102	8.5%	
	I　休職中の障害者の職場復帰のサポートを進めた	45	3.7%	
	J　その他	132	11.0%	
	K　特に無い	410	34.1%	39.1%
	L　無回答	61	5.1%	
	合計（複数回答）	1,617		

資料62

障害者雇用管理等講習受講者アンケート調査結果（平成21年度）

1　実施方法

「雇用促進・雇用計画」、「定着・雇用継続」、「能力開発・環境整備」に関する講習における受講者27，898人（一部共催形式を除く）のうち15，771人に対して実施。

2　アンケート結果

回答数	12053
（回答率）	76.4%

＜質問＞ 本講習については、障害者の雇用を進める上で役に立ちましたか。（該当するものに○印をつけてください）	たいへん有用だった	4,210	34.9%	計　93.9　%
	有用だった	7,105	58.9%	
	あまり有用でなかった	596	4.9%	
	まったく有用でなかった	46	0.4%	
	未記入	96	0.8%	

3　自由記入欄

（有用であったとする回答の自由意見）
・それぞれの障害者の特徴や個人にあわせた具体的な対応が参考になった。
・実際に障害者の方を雇用している会社の話を聞いたり、就職支援について相談出来るセンターがあることがわかり会社として今後障害者の雇用に関して相談をして前向きに取組めたらと考える。
・雇用事例の発表に関心すると共に、今後の取り組みに参考になった。
・障害者雇用に関する現実について直接意見交換ができ有用だった。
・実際の訓練の様子、内容を知ることが出来て、採用にあたってどういう仕事をしてもらえるのかの参考になった。

（有用でなかったとする回答の自由意見）
・自社にマッチした話ではなかった。
・意見交換などもっと多くの時間があれば良い。
・助成金制度の話を長くしてほしかった。ハローワークの助成制度も詳しく説明してほしかった。
・講習内容より講師の話し方が一本調子で聞き取りにくかった。

障害者雇用管理等講習に係る追跡調査のアンケート集計結果（平成21年度）

1　追跡調査の設定

- 平成20年度に全国の障害者の雇用促進又は職場定着に関する講習を受講した事業主等
- 実施期間：平成21年10月1日から10月31日までの1か月間
- 調査実施企業数は2,109社、うち回答企業数1,298社（回答率 61.5%）
- 調査方式：アンケート票を送付（又は雇用相談がある場合は直接ヒアリング）

2　アンケートの各設問での回答状況

		1,298	回答企業に占める割合	
＜雇用の考え方の変化＞ 講習受講後、あなたや人事関係者の障害者雇用の考え方などに変化がみられましたか？（複数回答可）	A　テレビや新聞で障害者の話題に関心が向きだした	409	31.5%	障害者雇用の考え方に何らかの変化がみられたとした企業の割合
	B　雇用中の障害者を意識してみるようになった	531	40.9%	
	C　採用担当者を中心に雇用を考える意識が深まった	425	32.7%	
	D　雇用のメリットやデメリットを考えるようになった	368	28.4%	
	E　障害者にできる仕事がないか考えるようになった	676	52.1%	
	F　具体的に採用までの流れを考えるようになった	193	14.9%	
	G　同業他社等の雇用事例を参考に見ている	226	17.4%	
	H　助成金や援護制度などを勉強した	228	17.6%	
	I　採用後もサポートする機関を探してみた	40	3.1%	
	J　その他	27	2.1%	94.9%
	K　雇用の意識の変化はなかった	66	5.1%	5.1%
	合計（複数回答）	3,189		

			回答企業に占める割合	
＜取組の実施＞ 御社で障害者雇用や受入れに関して何か取り組みましたか？（複数回答可）	A　新たに雇用、又は職場復帰をサポートした	256	19.7%	障害者雇用や受入れに関する取組を行った企業の割合
	B　ハローワークや障害者求人誌などに障害者の求人を出した	228	17.6%	
	C　障害者の合同面接会に出て、面接などを行った	220	16.9%	
	D　障害者を職場実習で受け入れてみた	218	16.8%	
	E　障害者の雇用で使える助成金、トライアル雇用などを活用した	176	13.6%	
	F　専門家やジョブコーチ派遣等のサービスを利用した	87	6.7%	
	G　社内研修や職場定着推進チームなどの活動を行った	76	5.9%	
	H　職場環境の整備や労働条件の緩和などを行った	94	7.2%	67.2%
	I　障害者の勤務地の変更や職種転換などを行った	38	2.9%	
	J　その他	130	10.0%	
	K　障害者の雇用や受入れに関して特に取り組んでいない	426	32.8%	32.8%
	合計（複数回答）	1,949		

			回答企業に占める割合	
＜今後のサービス＞ 今後、障害者雇用や受入れにはどのようなサービスが必要ですか？（複数回答可）	A　雇用の企画段階での社内ｺﾝｾﾝｻｽを得るための相談や事例紹介	222	17.1%	今後何らかのサービスが必要とした企業の割合
	B　社内研修や受入れ準備段階での講師やｱﾄﾞﾊﾞｲｽ	198	15.3%	
	C　障害者の求人の出し方、面接、採用などでのｱﾄﾞﾊﾞｲｽや事例紹介	265	20.4%	
	D　職場実習やﾄﾗｲｱﾙ雇用時のジョブコーチなどによる人的な支援	281	21.6%	
	E　職場配置や労働条件などでのｱﾄﾞﾊﾞｲｽや事例紹介	392	30.2%	
	F　人間関係や健康管理などでの配慮に関するｱﾄﾞﾊﾞｲｽや事例紹介	380	29.3%	
	G　職場環境や作業設備、安全面の改善に関するｱﾄﾞﾊﾞｲｽや事例紹介	355	27.3%	
	H　各種の助成金や援護制度の活用に関するｱﾄﾞﾊﾞｲｽ	352	27.1%	88.2%
	I　障害者の教育訓練や職場不適応に関するｱﾄﾞﾊﾞｲｽや事例紹介	276	21.3%	
	J　その他	38	2.9%	
	K　障害者の雇用や受入れに関して、特にｻｰﾋﾞｽはいらない	153	11.8%	11.8%
	合計（複数回答）	2,912		

平成２１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

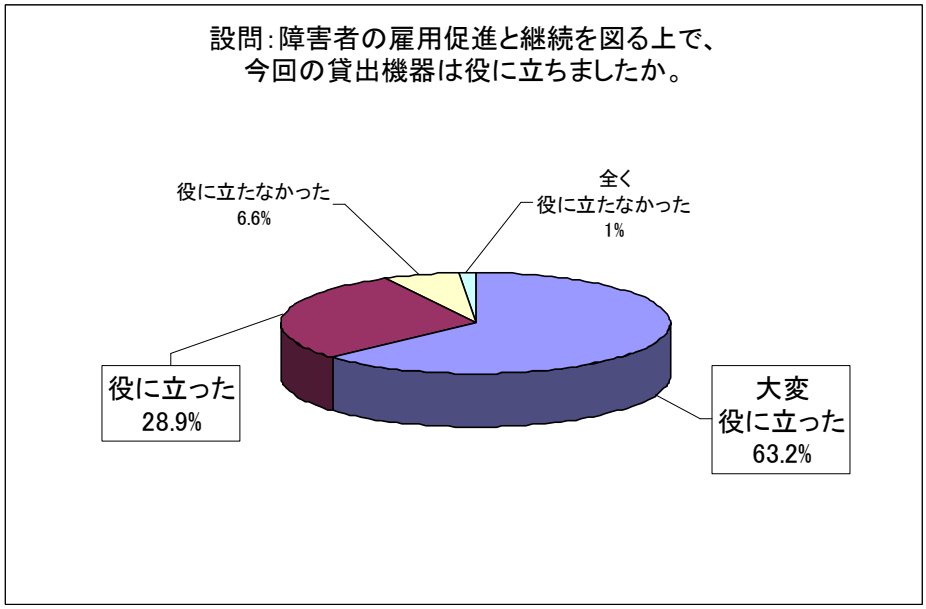
平成２１年４月１日から平成２２年３月３１日までの間に、就労支援機器の貸出を終了した１０８事業所に対し、アンケート用紙を郵送（全数調査）。なお、アンケートは無記名方式とした。

（２）有効回答数

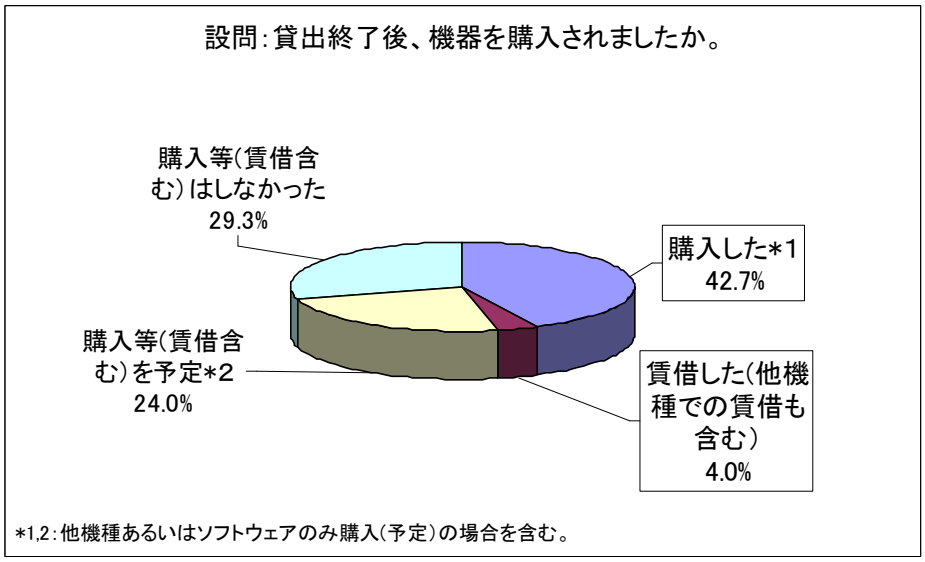
７８事業所（回収率７２．２%）

２．アンケート調査結果

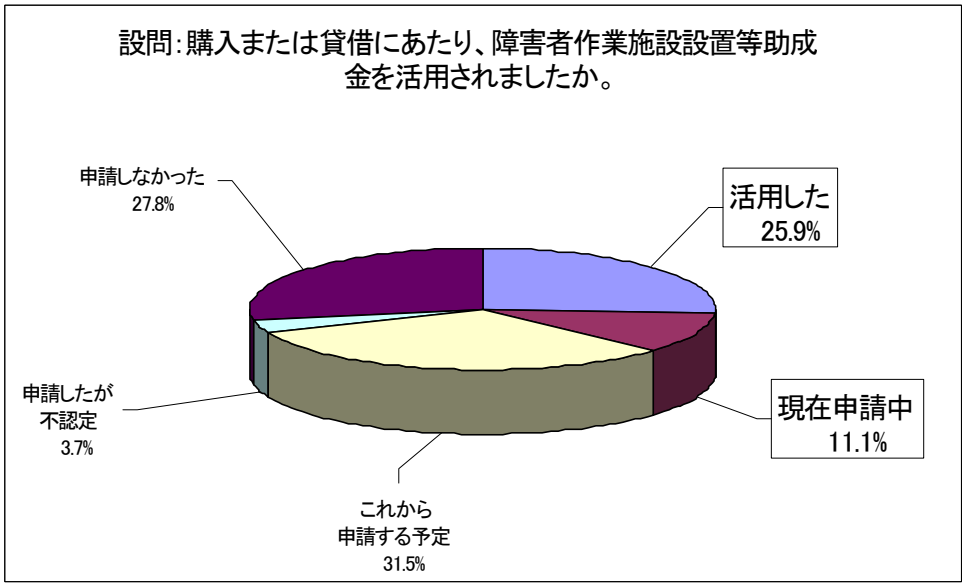
（１）機器の満足度について



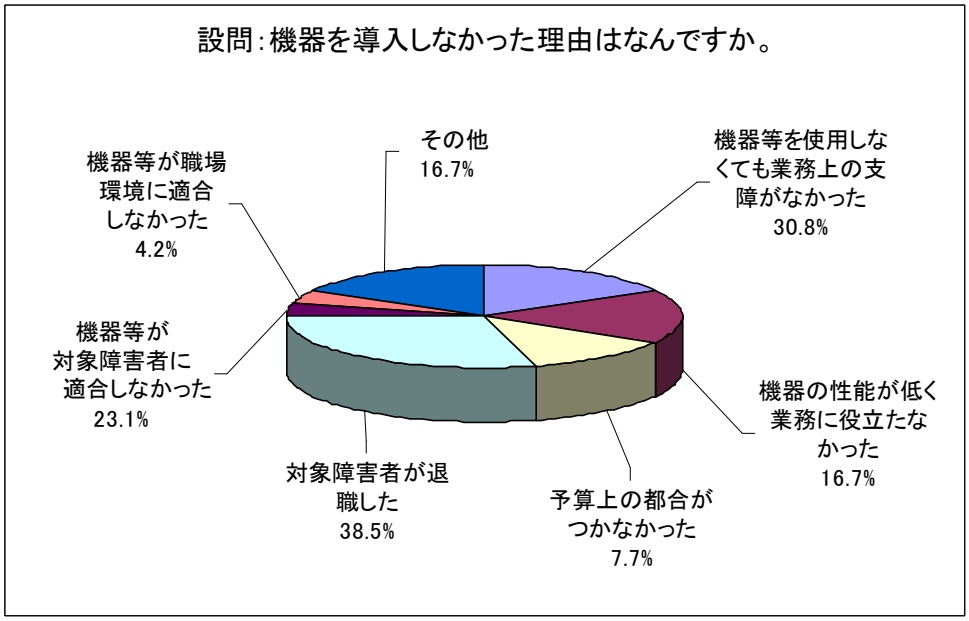
（２）機器の導入状況について



（３）機器導入の際の障害者雇用助成金の活用状況について



（４）導入しなかった理由について



（５）事業主の自由記述

（意見）

○ 就労支援機器に対する知識もなく、高額な機器も多いので貸出し期間中、本人に実際に使ってもらってから購入を検討することができ、非常に助かった。

○ 機器の導入が視覚障害者の業務能率向上に非常に有効であることがわかり、当社では機器を購入した。

○ 最新の機器の充実さ、対応の良さ、迅速さに感謝している。

（要望）

○　常に新しいバージョンの機器、ソフトを利用したい。

○　就労支援機器や文具を組み合わせてなど、仕事をする上での活用方法について、相談してもらえる仕組みがあるとよい。

○　就労支援機器を実際に触れられる展示場所の情報が知りたい。

（６）機器利用者（障害者）の自由記述

（意見）

○　（超小型点字ディスプレイは）コンパクトで持ち運びもでき、とてもよかった。

（要望）

○　希望している機器が、貸出し対象外や貸出し中のために、すぐに試せないことがあるのが残念。

○　雇用継続する上で、定期的に事業主にコンタクトをとり、使用状況等の意見交換、アドバイスの機会を持ってもらいたい。

３．課題と今後の対応

〇　個々の機器の貸出し状況を精査し、最新機器及び事業主のニーズに応じた機器を整備する。

〇　機器の効果的な活用方法や機器導入のための相談、導入後のフォローアップについて、事業主に対する相談体制を整備する。

平成２１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 研究調査報告書

障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究

障害者の加齢・高齢化に伴う雇用継続に係る課題や実態をアンケート調査により数量的に把握するとともに、60歳以上の障害者を雇用する事業所30社を選定し、ヒアリング調査により雇用継続を図るための雇用管理上のノウハウについてとりまとめた報告書。

２ マニュアル・好事例集

（1） 自動車製造業における障害者の雇用事例

除外率設定業種である自動車製造業における障害者雇用を推進するため、本社事務所、工場、特例子会社といった様々な職場で障害者雇用を進めた１３社の事例を通じて、職務創出や社内コンセンサスを得るための方法、雇用管理のノウハウ等をとりまとめたマニュアル。

（2） 障害者雇用のための企業用自己診断チェックシート

事業主向けに、障害者雇用の理解や準備状況について自己点検できるよう初めて開発されたチェックシート。職務の選定や労働条件の検討、職場環境の整備等４領域３０項目で構成。ハローワークや障害者雇用を支援する機関が雇用相談の場面に活用することも可能。

（3） はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～

障害者雇用の経験の少ない中小企業等事業主が、本格的に障害者雇用を進める上で役立つ情報を30のQ&A形式で分かりやすくまとめた入門書。上記（２）のチェックシートを併用することで、「チェックシートによる課題の整理」→「Q&A集による具体的な解決方法の提示」という使用が可能。

（4） 精神障害者のための職場改善好事例集

障害者雇用職場改善好事例募集（テーマ「精神障害者の新規雇用または職場復帰」）において入賞した企業の取組をまとめる。全国の入賞事例１０社について、企業担当者や働く精神障害者の声、写真、実際に事業所が使用している作業マニュアル等を織り交ぜながら紹介した我が国初の実践的かつ本格的な事例集。

（5） HIVによる免疫機能障害者の雇用促進

ＨＩＶ感染に関する治療法、支援制度等に係る最新の情報を盛り込んだマニュアル。また、機構として初めて免疫機能障害者の雇用事例を収集し掲載。障害者雇用マニュアル№８８「ＨＩＶによる免疫機能障害者の雇用のために」の全面改訂版。

（6） 視覚障害者の職場定着推進マニュアル

１９９９年版の全面改訂版。視覚障害の特性や職場における配慮事項を掲載すると共に、最新の支援機器の情報に一新。また、事務職や機能訓練指導員等新たな職域で働く視覚障害者の雇用事例を掲載。

＜サマリー（要旨）一覧＞

○ 職域拡大等研究調査報告書

ＮＯ．２７２　障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究（２０１０年３月）

障害者の加齢・高齢化に伴う雇用継続に係る課題や実態をアンケート調査により数量的に把握するとともに、６０歳以上の障害者を雇用する事業所３０社を選定し、ヒアリング調査により雇用継続を図るための雇用管理上のノウハウについてとりまとめた報告書。

ＮＯ．２７１　特例子会社の設立、運営等に関する調査研究（２００９年３月）

特例子会社及び従業員数 1,000 人以上規模の大企業を対象として､特例子会社の設立、運営等に関する実態、課題、ニーズ等を把握するとともに、特例子会社の設立や安定した運営等を推進していくための方策についてとりまとめた報告書。

ＮＯ．２７０　知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査（２００９年３月）

事務的職務に就業している知的障害者の実態について把握・分析するとともに、知的障害者の事務的職務への職域拡大・雇用拡大を図るための雇用管理上のノウハウについてとりまとめた報告書。

ＮＯ．２６９　事業協同組合における障害者雇用事例－中小企業の共同による障害者雇用の取組－（２００９年３月）

当機構において平成 19 年度～20 年度の２ヵ年に実施した「中小企業が共同して障害者雇用を推進するモデル事業」を通じて把握した障害者の新規雇用、雇用継続・職域拡大にかかる２協同組合の取組事例を紹介するとともに、事業協同組合を活用した中小企業の障害者雇用拡大のための方策についてとりまとめた報告書。

ＮＯ．２６８　中途障害者の継続雇用に関する実態調査－精神障害者を中心とする実態の把握－（２００９年３月）

就職後に疾病等により中途で障害者となった精神障害者、及び視覚障害者の職場復帰・雇用継続の実態について把握・分析するとともに、雇用継続を図るための雇用管理上のノウハウについてとりまとめた報告書。

資料67

障害者ワークフェア２００９アンケート結果

１　障害者ワークフェア２００９開催状況

⑴会場及び日程

第１会場：ひたちなか市総合運動公園

平成２１年１０月３０日(金)、１０月３１日(土)

第２会場：ワークプラザ勝田

平成２１年１０月３０日(金)、１０月３１日(土)

第３会場：ひたちなか市文化会館

平成２１年１０月３０日(金)～ 平成２１年１１月１日(日)

サテライト会場：ファッションクルーズ、イオンモール水戸内原

平成２１年１０月２４日(土)～ 平成２１年１１月１日(日)

⑵出展企業・団体数　１３４企業・団体（昨年度：１６３企業・団体）

⑶来 場 者 数　　延約　４４，０００人（昨年度：延約　３７，０００人）

２　アンケート実施方法

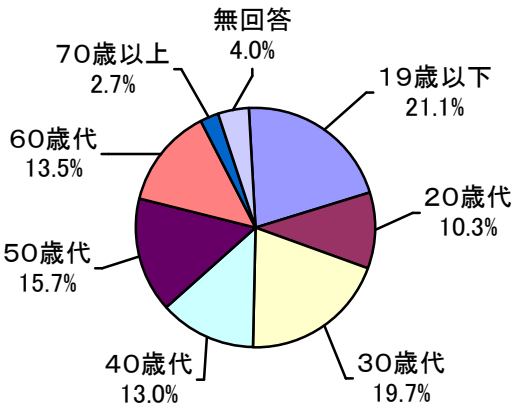
１０月３０日（金）及び３１日（土）に、ひたちなか市総合運動公園（第１会場）において無作為にアンケート用紙を配布し、回収した。

回答数　２２３人

３　アンケート回答結果

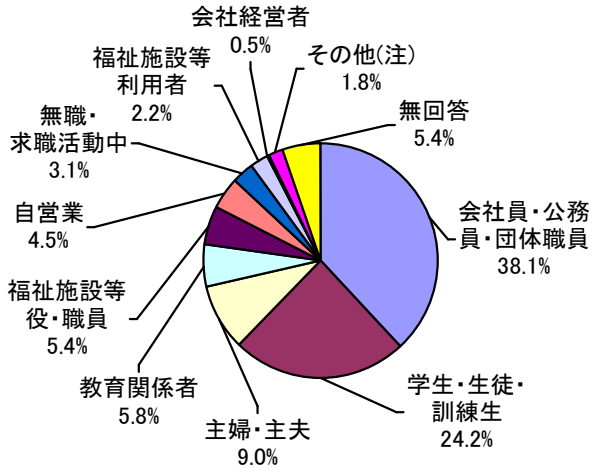
＜アンケート回答者の属性＞

⑴アンケート回答者の年齢は、１９歳以下（２１．１%）、３０歳代（１９．７%）、５０歳代（１５．７%）と各年代にバラついている。



⑵アンケート回答者の職業は、会社員・公務員・団体職員（３８．１%）、学生・生徒・訓練生（２４．２%）、主婦・主夫（９．０%）の割合が高くなっている。

なお、その他が１．８%となっているが、その内訳は、（注）に示すとおりである。



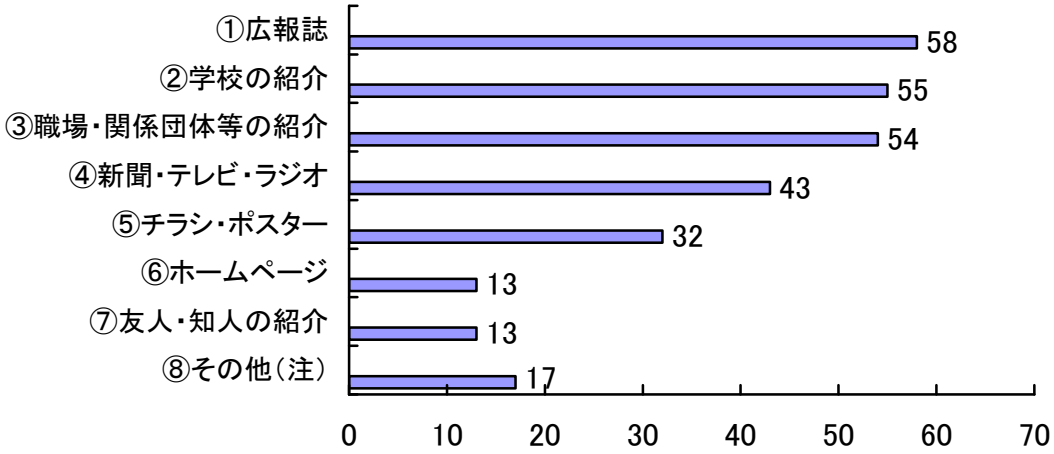
(注)その他の内訳

コンサルタント、報道関係者

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、広報誌、学校の紹介、職場・関係団体等の紹介が上位を占め、次いで新聞・テレビ・ラジオ、チラシ・ポスターの順となっている。

（単位：人）

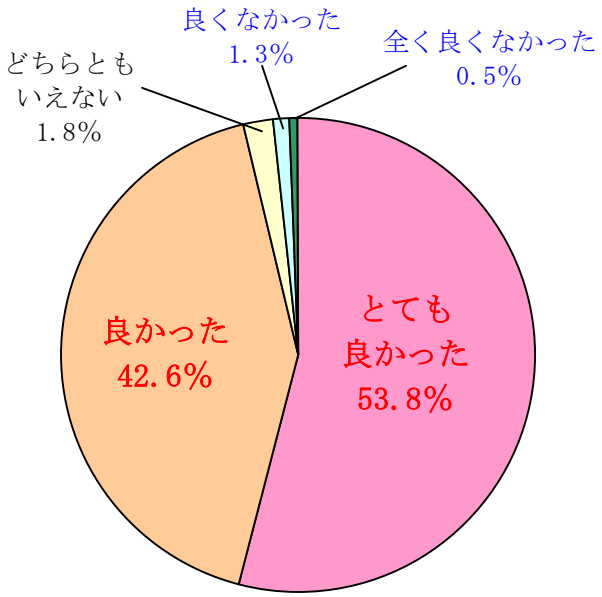


（注）その他の内訳

○ 選手・参加者の家族・親類　○ 選手本人　○ アビリンピックの見学　○ 駅・街頭での宣伝、旗

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９６．４％で、前回大会（第 30 回千葉大会）の９６．５％と同様に高い割合となった。

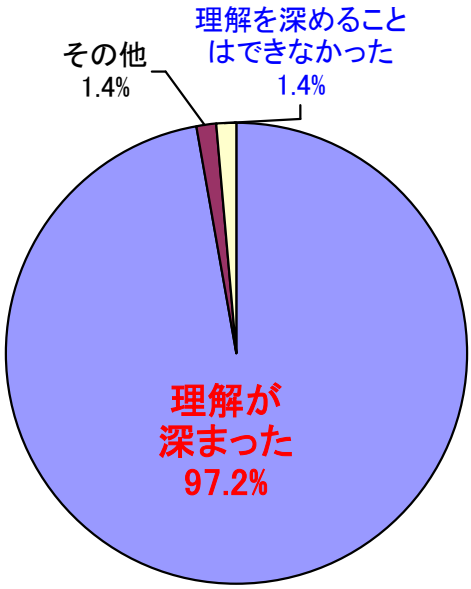


「とても良かった」及び「良かった」の割合：96．4%

＜前回大会（第 30 回千葉大会）の実績：９６．5%＞

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。

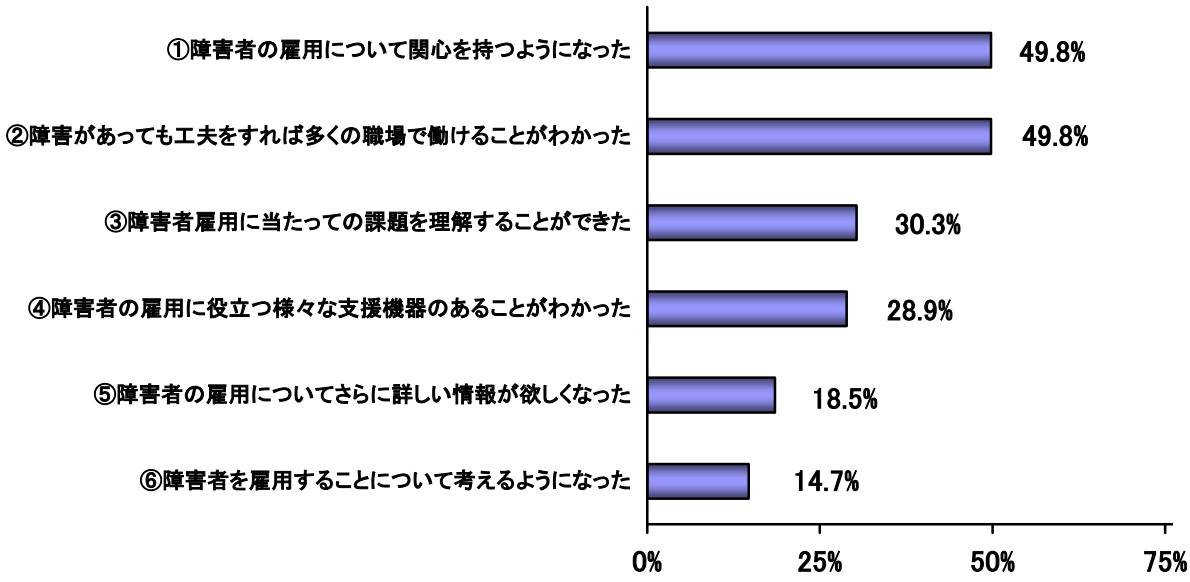
大会を見て障害者の雇用に対する理解が深まった者の割合は、中期目標の８０％以上に対し９７．２％で、前回大会（第 30 回千葉大会）の９４．２％に比べ３．０ポイント高くなった。



理解が深まった人の割合：９７．２％
（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、回答者の約半数が「障害者の雇用について関心を持つようになった。」、「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。



Q2－1　障害者ワークフェア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７２件）

「例えばパソコンによるソフト開発など、障害者でも健常者と同じか、仕事の内容によってはそれ以上に努力をしている方が見受けられた。」

「各養護学校の学校行事において、日々の生徒の学習がよく分かった。陰ながら応援や支援をしていきたい。」

「特設ステージでの生徒の演奏が良かった。各ブースでの一生懸命さが伝わった。」

- ワークフェアの意義・効果（計３６件）

「さまざまな障害のある人のための会社が紹介され、一度に見学でき、参考になった。」

「多くの会社がいろいろな職種で障害者が働ける場所を提供したり、サポートしている様子が分かった。」

「仕事探しに参考になった。」

「障害があっても、技術力を磨くことは可能なことが理解できた。」

「障害者の活躍の場の広がりが理解できた。」

「技能を持った障害者を雇用する企業に大いにアピールできた。」

「子供の未来の幅が広がった。10 年後、どうなっていくのか楽しみである。」

「障害のある息子に音で知らせる機器を見たり、話を聞くことができた。」

- ワークフェアの運営に対する評価（計６件）

「会場が広かったが、案内が分かりやすく親切だった。」

「司会者の盛り立て方が良かった。」

「県外からも多くの出展があり、全国大会を地方で開催することの意義を感じた。」

＜否定的評価の理由＞

「会場に来るシャトルバスが不便だった。」

「車椅子用のエレベーターやトイレが多くほしかった。」

Ｑ４　障害者ワークフェアを見ての感想･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＞

- 出展者・出演者に対する感想（計８８件）

「いろいろな企業が障害者を雇用し、障害者が頑張って働いているんだと思った。」

「各個人、常にお客様のことを考えて接客に励み、感動した。」

「企業側の障害者雇用に対する工夫と知恵に感心した。」

「障害者の育成がよく見えた。」

「障害者のために職場でも使い易いツールなどを考えるようになった。」

「それぞれの障害者が自分の能力を最大限発揮して、作品･仕事に励んでいること。また、企業の努力もよく分かった。」

「たくさんの出展ブースがあり、見ごたえがあった。」

「出展者はもちろんのこと、来場者も笑顔あふれる大変意義のある催しだった。」

「来場者が集まるブースとそうでないブースにムラがあった。もっとブース担当者の積極的な感じが必要だと思う。」

- ワークフェアの運営や広報に対する意見（計１１件）

「もっとたくさんの企業が参加してほしい。」

「素晴らしい企画なので、今後も続けてほしい。」（他、３件）

「今までこのようなものがあることを知らなかった。もっとイベントをうまくＰＲするとよい。」（他、３件）

- 今後への希望（計６件）

「障害者がもっといろんな会社等で受け入れられ、技術を取得できる機会があればと思う。」

「障害者の方々がいきいきと働く場が増えると、もっと社会全体が良くなると思った。」

「当該イベントを機に、より多くの企業が障害者雇用に取り組むことを願う。」

＜否定的な主な感想・意見＞

「少しボランティアとスタッフの連絡がとれていない所があった。」

「バスの運転手さんの優しさを感じられなかった。」

「会場内の移動が大変だった。」

＜アンケート用紙＞

障害者ワークフェア アンケート

当機構は、障害者の雇用を応援する複合的なイベントとして、障害者ワークフェアを開催しております。
皆様の声を今後の企画運営に役立てていきたいと思いますので、アンケートへのご記入をよろしくお願い申し上げます。

障害者ワークフェア２００９についてお聞きします

アンケートをお答えの皆様には記念品をプレゼント！！



Q1 このイベントの開催を何で知りましたか？（当てはまる番号を全て○で囲ってください。）

1. 新聞・テレビ・ラジオ
2. 広報誌（「働く広場」、茨城県「ひばり」、市報「ひたちなか」など）
3. ホームページ　4. チラシ・ポスター　5. 学校の紹介　6. 職場・関係団体等の紹介
7. 友人・知人の紹介　8. その他（　　）

Q2 このイベントを見てどう思われましたか？（当てはまる番号を１つ○で囲ってください。）

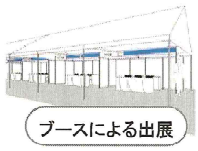
1. とても良かった　2. 良かった　3. どちらともいえない
4. 良くなかった　5. 全く良くなかった

Q2-1 その理由をお書きください。

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？（当てはまる番号を全て○で囲ってください。）

1. 障害者の雇用について関心を持つようになった。
2. 障害者雇用にあたっての課題を理解することができた。
3. 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分かった。
4. 障害者の雇用についてさらに詳しい情報が欲しくなった。
5. 障害者を雇用することについて考えるようになった。
6. 障害者の雇用に役立つさまざまな支援機器のあることが分かった。
7. 理解を深めることはできなかった。
8. その他（具体的内容：　　）

Q4 障害者ワークフェアを見ての感想・ご意見をご自由にお書きください。



ブースによる出展

Q5 出展者又はステージイベントで良かったものをご記入ください。



ステージイベント

以下についてもお聞きかせください

Q6 ご年齢は？（○で囲ってください。）

～19歳　20歳代　30歳代　40歳代　50歳代　60歳代　70歳代以上

Q7 ご職業は？（当てはまる番号を１つ○で囲ってください。）

1. 会社員・公務員・団体職員　2. 会社経営者　3. 福祉施設等役・職員
4. 福祉施設等利用者　5. 教育関係者　6. 学生・生徒・訓練生　7. 自営業
8. 主婦・主夫　9. 無職・求職活動中　10. その他（　　）

お知らせ

ご協力ありがとうございました。
お帰りの際に案内カウンターまでご持参ください。
記念品をプレゼントします。

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

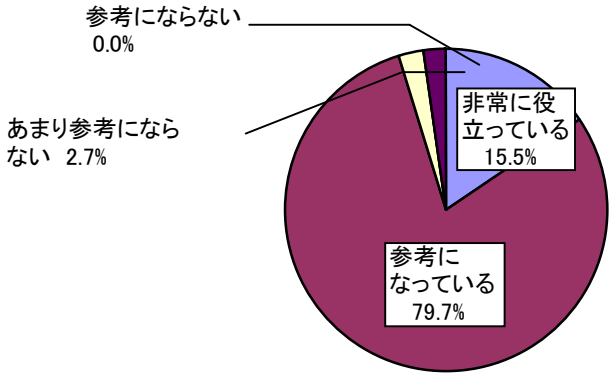
資料68

「働く広場」アンケート調査結果

【5月号実施】

設問：「働く広場」は参考になっていますか？

「非常に役立っている 15.5%」＋「参考になっている 79.7%」　　理解度　95.2%



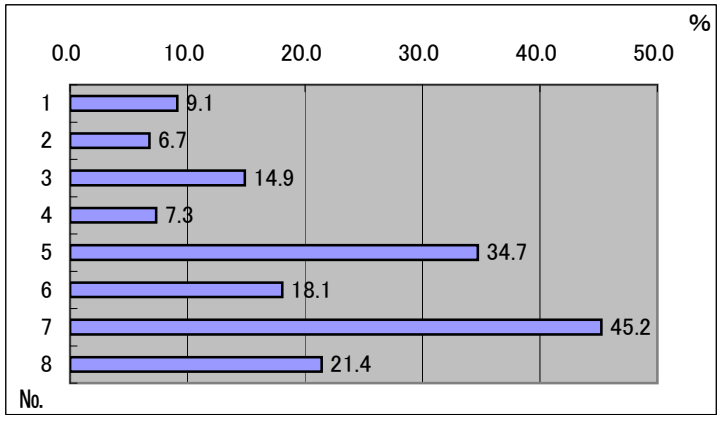
送付部数	54，000部
アンケート回答数	621件
アンケート回収率	1．15%
本問回答数	621件

【10月号実施】

設問：「働く広場」を読んでいただいて、これまで役立ったことには
どのようなことがありますか（複数回答）。

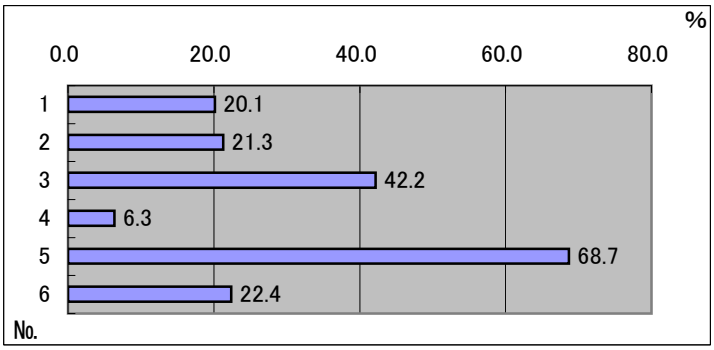
○民間企業

No.	選択肢
1	障害者雇用のきっかけとなった。
2	障害種類の異なる障害者を雇用するきっかけとなった。
3	職場配置の改善につながった。
4	職域拡大（職種の変更）につながった。
5	社内教育・啓発を実施するきっかけとなった。
6	障害者と上司・同僚のコミュニケーション向上につながった。
7	社員の障害特性の理解につながった。
8	障害者の職場適応に役立った。



○社会福祉施設等

No.	選択肢
1	利用者・生徒の就職に役立った。
2	企業に障害者雇用を理解してもらうきっかけとなった。
3	利用者・生徒の仕事（職務内容）の理解につながった。
4	利用者・生徒やその家族が就職に前向きになった。
5	職員の啓発に役立った。
6	職場開拓に役立った。



送付部数	54，000部
アンケート回答数	1，227件
アンケート回収率	2．27%
本問回答率数	772件

平成２１年度「働く広場」発行一覧

月　号	記　事　項　目	記　事　概　要
2009 4 （3/20 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	外見上は健常者と変わらない、内部障害者。－ハート・プラスマークの普及で理解を促進（特定非営利活動法人ハート・プラスの会　清水克俊） 雇用率は達成できる！（生活協同組合コープやまぐち） 「共汗共育・地域共生」で就労をめざす（社会福祉法人 ほかにわ共和国（長崎県南島原市）） 雇用率達成に向けて がんばる埼玉
2009 5 （4/20 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	学びたい人が学べる社会をめざして（全国障害学生支援センター　代表　殿岡翼　氏） 充実の救命救急医療　障害者雇用も充実（社会医療法人財団慈泉会　相澤病院） 車いすレーサーからの提言「いつも、自分の好きな洋服を着よう」（長屋宏和さん　ピロレーシング代表（東京都）） 障がいのある人もない人も一緒に働く　温泉施設中心の「なんぐん市場」
2009 6 （5/20 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	障害者が「働くこと」の意味、位置づけ（東北福祉大学　総合福祉学部社会福祉学科教授　阿部一彦） “経営者”が責任者となって、雇用率は 5 %超（エームサービス株式会社） 親子で、トライアスロンに挑戦！「翔生（しょうき）、がんばれ」（阪野顕正・翔生さん（徳島・阿南市）） 障害者の社会参加を支えたリハビリテーションの歩みと今日的な課題（―澤村誠志先生を訪ねて―）
2009 7 （6/20 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	「読み障害」への理解を（岐阜県立関特別支援学校 教諭　神山　忠さん） 無理をしない経営・無理をしない障害者雇用（株式会社ケーズホールディングス） 夢、それは就職すること（藤岡展弘・義典 兄弟（JFE アップル西日本）） 企業による就労支援で障害者雇用と地域おこし　NPO ステップアップを訪ねて
2009 8 （7/20 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	雇用の「質」が問われる時代―発達障害のある人の働く課題について（NPO 法人東京都自閉症協会 理事・社団法人日本発達障害福祉連盟 理事　今井忠） 「佐賀市モデル」で 100 人の雇用へ　（佐賀市役所） 伝統工芸 岐阜提灯（ちょうちん）　を支える“若き絵刷り職人たち”（丸市木村商店（岐阜市）） 「あたりまえに街で暮らし働く」帯広ケアセンターが取り組む地域ネットワーク活動
2009 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	あきらめなければ、できないことはない！（ＩＢＭ フェロー　浅川智恵子 さん） 「vigla」にふさわしい企業をめざして（株式会社 T-NET　vigla（ティーネット　ヴィグラ）） 平成 21 年度 障害者雇用支援月間ポスター原画募集 入賞作品 熊本県における就業支援ネットワーク等を取材して
2009 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	阪神・淡路大震災復興の陰で生き紡ぐ震災障害者たち（神戸市立楠高校 数学教諭・阪神大震災「よろず相談室」主宰者　牧　秀一 ） 豊富なメニューを支えているのは私たち（有限会社レストラン待夢） 聴覚障害の「和菓子職人」　山本健二さん（山口市・豆子郎） （株）美交工業とエル・チャレンジのコラボレーション
2009 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	聴覚・視覚障害学生のよりよい社会自立を（筑波技術大学 学長　村上芳則 さん） 雇用率 2.3 %超。1 店舗 1 人以上の雇用をめざして（株式会社フジ） “一歯入魂”（歯科技工士・三井悟さん（和田精密歯研（株）東京工場）） 知的障害者が企業で働くために家庭・学校・福祉施設・企業で成すべきことは―企業人の雇用体験からの呟き―
2009 １２ （11/20 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	私と障害者雇用（株式会社ダイキンサンライズ摂津　代表取締役社長　應武善郎） 「人を大事にする」企業風土が生きている！（日産部品九州販売株式会社） 自分と三味線の可能性に挑戦（津軽三味線　踊（よう）　正太郎（しょうたろう）さん） 新しい起業の考え方－障害のある人たちの働く場を求めて　株式会社金沢容器リサイクル
2010 1 （12/20 発行）	1　特集・グラビア 2　この人を訪ねて 3　編集委員が行く	天皇陛下御在位 20 年記念　第 31 回全国障害者技能競技大会（アビリンピック） ・グラビア　・アビリンピックルポ　「いばらきで　未来に競う　夢の技」　・アビリンピック入賞者発表！ 「働く幸せ」を大切にしたい（日本理化学工業株式会社　会長　大山泰弘さん） 地域と共に活きる企業へ―アムコの挑戦―
2010 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	もうひとつの障害者雇用―触法障害者（有限会社トモニー　代表取締役　山本俊介） きらりと光る企業でありたい（深澤電工株式会社） 創立 30 周年　国立職業リハビリテーションセンター（埼玉県所沢市） 視覚障害者への最先端の IT 教育の現状と課題―筑波技術大学の IT 教育―
2010 3 （2/20 発行）	1　この人を訪ねて 2　職場ルポ 3　グラビア 4　公開座談会	未来は常に心地いいもの（株式会社チームデルタ　社長　谷口浩一さん） 「社会貢献」の企業理念で、知的障害者の雇用へ（佐藤薬品工業株式会社） 創作に夢中の毎日（木彫工芸家　南　健治さん（香川県）） 精神障害者雇用は、今！ Vol.2 ～リワーク支援からみる職場復帰のポイントと課題～

資料70

第31回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）
アンケート結果

1　第３１回アビリンピック開催状況

(1)日　　程　　平成２１年１０月３０日（金）開会式
平成２１年１０月３１日（土）技能競技
技能デモンストレーション
平成２１年１１月　１日（日）成績発表、閉会式

(2)会　　場　　開・閉会式会場　：ひたちなか市文化会館
技能競技等会場
第　１　会　場：ひたちなか市総合運動公園「総合体育館」
第　２　会　場：ワークプラザ勝田
第　３　会　場：フットサルグリーンかつた

(3)競技種目数等　　技能競技：２１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：２６７名　　技能デモンストレーション：８名

(5)来 場 者 数　　延約　４２，０００人（昨年度：延約　３９，０００人）

2　アンケート実施方法

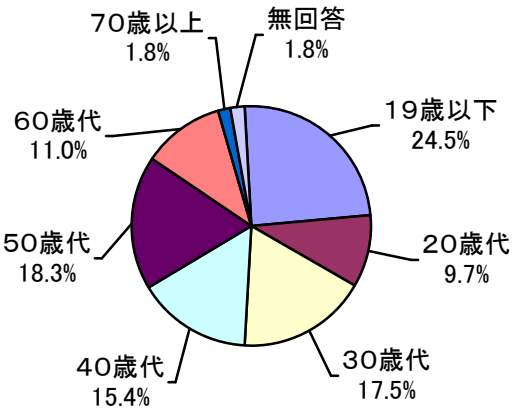
１０月３１日（土）に、大会会場（３会場）において無作為にアンケート用紙を配布し、回収した。

回答数　３８３人

3　アンケート回答結果

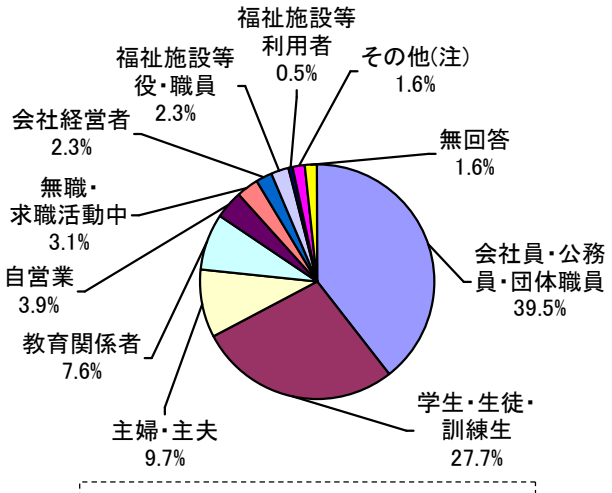
＜アンケート回答者の属性＞

(1)アンケート回答者の年齢は、１９歳以下（２４．５%）、５０歳代（１８．３%）、３０歳代（１７．５%）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（３９．５%）、学生・生徒・訓練生（２７．７%）、主婦・主夫（９．７%）の割合が高くなっている。

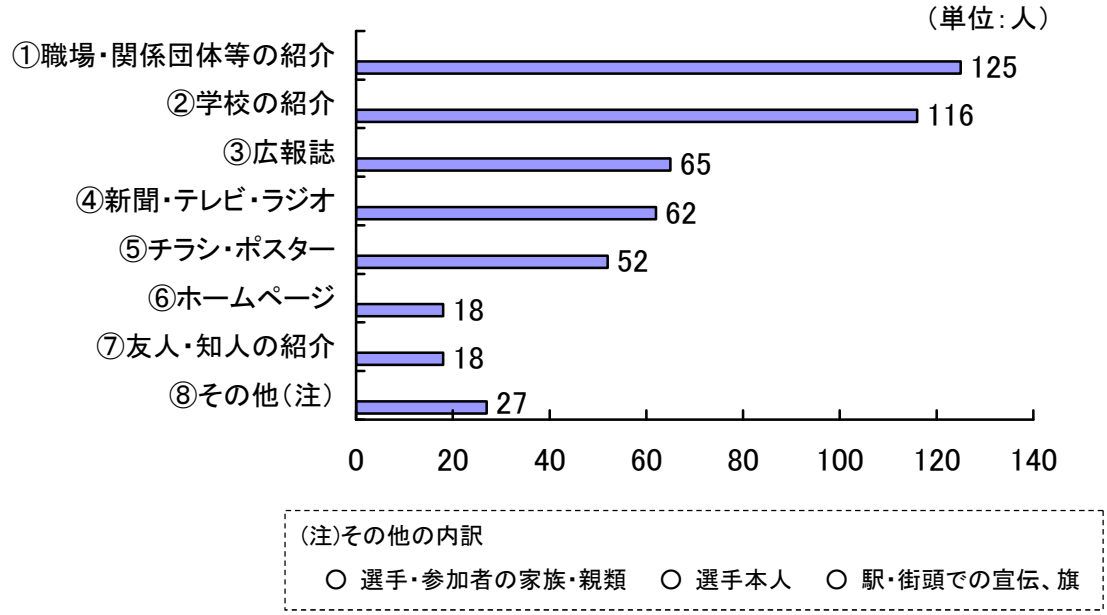
なお、その他が１．６%となっているが、その内訳は、（注）に示すとおりである。



(注)その他の内訳
コンサルタント、就労支援ワーカー

Q1　アビリンピックの開催を何で知りましたか。（複数回答）

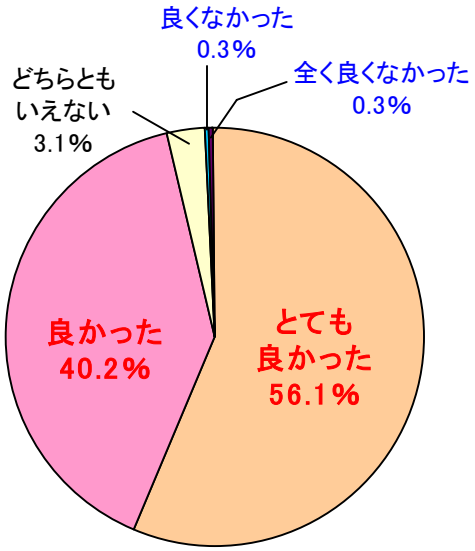
アビリンピックの開催を何で知ったかについては、職場・関係団体等の紹介、学校の紹介が多く、次いで広報誌、新聞・テレビ・ラジオの順となっている。



（注）その他の内訳
○ 選手・参加者の家族・親類　○ 選手本人　○ 駅・街頭での宣伝、旗

Q2　アビリンピックを見てどう思われましたか。（単一回答）

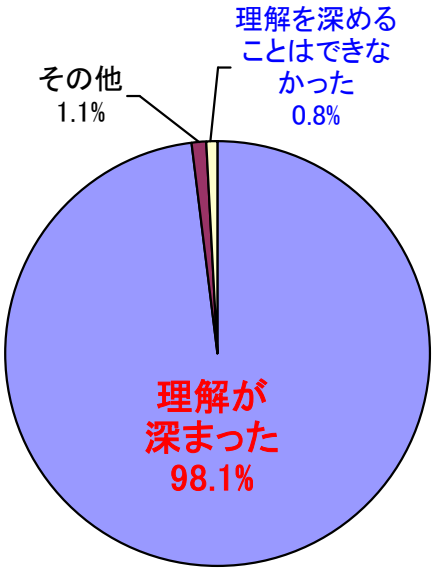
アビリンピックを見て、「とても良かった、良かった」の割合は９６．３％で、前回大会（第 30 回千葉大会）の９６．６％と同様に高い割合となった。このうち、「とても良かった」の割合は、前回大会の５４．１％から５６．１％に２．０ポイント高くなった。



「とても良かった」及び「良かった」の割合：96．3%
＜前回大会（第 30 回千葉大会）の実績：９６．6%＞

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。

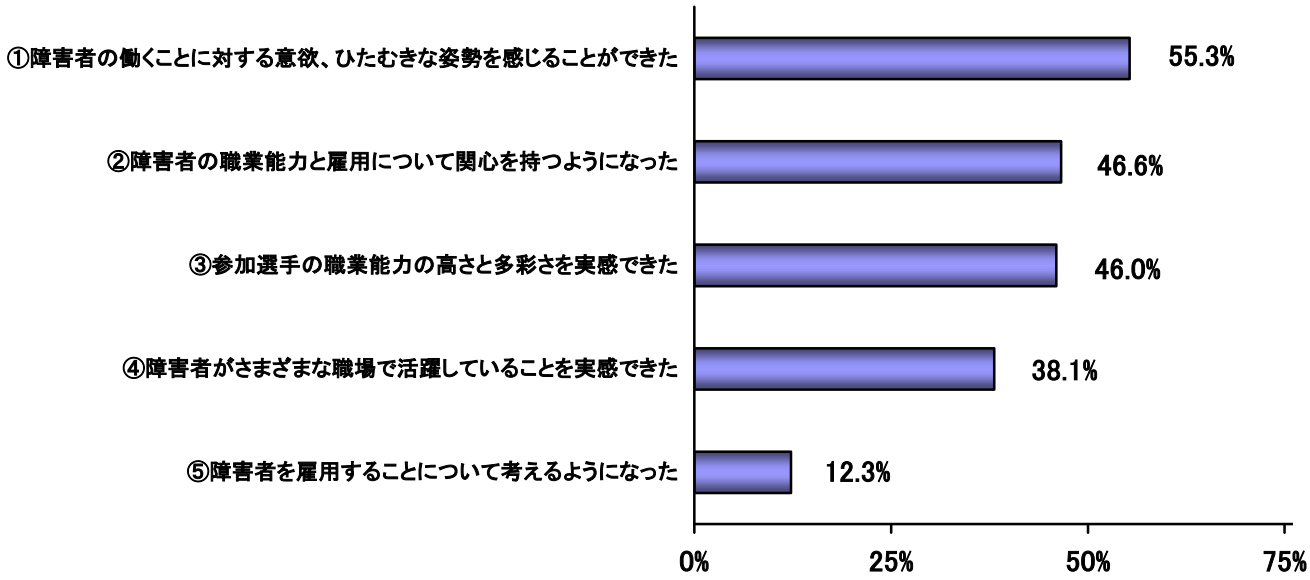
大会を見て障害者の職業能力及び雇用に対する理解が深まった者の割合は、中期目標の８０％以上に対し９８．１％で、前回大会（第 30 回千葉大会）の９４．５％に比べ３．６ポイント高くなった。



理解が深まった人の割合：９８．１％
（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、回答者の半数以上が「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。



Q2－1　アビリンピック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＞

- 選手の活躍、技能に対する高い評価（計１５３件）

「技能習得の高度さ、一般健常者でも取得が容易でない技能の汎用の高さに、感動した。」（他、５０件）

「選手の緊張感や真剣さが見ていて伝わってきた。」（他、１５件）

「障害者が様々な職種、職場で活躍している姿を実際に間近で見れた。」（他、９件）

「ひたむきに競技している姿がすばらしかった。」（他、６件）

「作品の完成度が高くて驚いた。」

「一人一人が礼儀正しく、落ち着いて、仕事に対し丁寧で感心した。自分のやり方が、いかに雑であったかが分かった。」

「競技の過程段階から、普段仕事で使わないことまで勉強にもなり、刺激になる。」

「健常者の私など足元にも及ばない細かい注意をしながら、作業している姿、またその労力、私たちも見習わなければと感じる。」

- アビリンピックの意義、効果（計６７件）

「障害があっても様々な分野で能力を生かす所があるので励みになる。」（他、４件）

「障害者の方の職場での仕事の可能性を感じた。」（他、３件）

「障害者の社会への自立を確認できる場だと思った。」

「データ入力を見学したが、どの位のレベルかがよくわかり、出場に向けての参考になった。」

「技能の質の向上による雇用増が見込める。」

「子供の進学の判断材料になった。」

「技能競技は一見地味だが、優れた技を広く皆に知ってもらう機会だと思う。」

「職業に直結する競技がほとんどで、とても意味のある大会だと感じた。」

- 大会運営に対する評価（計２２件）

「スタッフが親切にしてくれた。」（他、３件）

「会場が明るく見やすいレイアウトだった。」（他、２件）

「整然とした競技運営が良かった。」

＜否定的評価の主な理由＞

「会場が分かれているので、移動が少し大変だった。」

「会場案内が分かりにくい。」

「全国大会なのに、参加選手が少ない競技もあった。」

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（計１３５件）

「社員が出場することによって行事を知り、遠方より応援に来たが、さまざまな障害を持った方が自分に合った技術を身に付け、素晴らしい作品を作り出す達成感は美しく、輝いていた。」

「競技に参加された方々の日々の努力の積み重ねが今日のすばらしい姿をつくっていることを感じさせられた。大変、感心した。」

「時間切れで完成できずに泣いている子に心を打たれた。」

「障害を持った方が自信を持って、社会で活躍できるのがよい。見学に来た人に希望を与えることができる。」

「障害をもった方が企業の戦力になることができると十分に感じた。」

「今回、初めて見た。一緒に働いている社員がビルクリーニングの競技に出場したことで、自分自身にもよい経験になった。また、見る機会があれば、見に来たい。」

- 競技の内容・実施方法に対する意見（計９件）

「もっと若い人が育つ場所にしてほしい。」（他、１件）

「人数の少ない競技もあったが、もっとたくさんの参加があればいいと思う。」

「外国の人にも参加してほしい。」

「できれば種目の幅を拡大するのも検討してほしい。」

- 大会運営や広報に対する意見（計３６件）

「大会運営を見ていると、選手への配慮、気配りがよくできていると感じた。」

「これまで以上に広域に開催告知し、支援する側の関心を高めていくべきだと感じる。」

「各企業に見てもらい、障害者の働き場の確保につながるようなアピールの場に活用することを望む。」

- 今後への希望（計３９件）

「茨城県で実施できたのはよいこと。県内でもさらに障害者対策を進めてほしい。」

「企業の人事の人がもっと見学して、障害者の能力を正しく評価して、雇用の門を広げてほしい。」

「障害を持つ人たちにも日本の技術を支える有力なメンバーになっていただきたい。」

「選手の皆さんのスキルが高く評価される社会になることを期待する。」

＜否定的な主な感想・意見＞

「シャトルバスの待ち時間が長い。ノンステップバスを用意してほしい。」

「駐車場所がよく分からなかった。早めにパンフレットがほしかった。」

「応援に来たが、駐車案内がなく迷ってしまった。もっと看板を用意してほしい。」

「ただ一ヶ所でいろいろな技能が見ることができると良かった。」

「会場について、見学者が休むイスがほしい。」

「選手との距離があり、作業の様子がわからなかった。ＰＣの画面や手元だけでもカメラに映すなどしてほしいと思った。」（他、２件）

＜アンケート用紙＞

アビリンピック アンケート

当機構は、障害のある方々の高い技能を紹介するアビリンピックを開催しております。
皆様の声を今後の企画運営に役立てていきたいと思いますので、アンケートへのご記入をよろしくお願い申し上げます。

第３１回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）についてお聞きします

アンケートをお答えの皆様には記念品をプレゼント！！



Q1 アビリンピックの開催を何で知りましたか？（当てはまる番号を全て○で囲ってください。）

1. 新聞・テレビ・ラジオ
2. 広報誌（「働く広場」、茨城県「ひばり」、市報「ひたちなか」など）
3. ホームページ　4. チラシ・ポスター　5. 学校の紹介
6. 職場・関係団体等の紹介　7. 友人・知人の紹介
8. その他（　　）

Q2 アビリンピックを見てどう思われましたか？（当てはまる番号を１つ○で囲ってください。）

1. とても良かった　2. 良かった　3. どちらともいえない
4. 良くなかった　5. 全く良くなかった

Q2-1 その理由をお書きください。

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？
（当てはまる番号を全て○で囲ってください。）

1. 障害者の職業能力と雇用について関心を持つようになった。
2. 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。
3. 参加選手の職業能力の高さと多彩さを実感できた。
4. 障害者がさまざまな職場で活躍していることを実感できた。
5. 障害者を雇用することについて考えるようになった。
6. 理解を深めることはできなかった。
7. その他（具体的内容：　　）

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。

以下についてもお聞かせください

Q5 ご年齢は？（○で囲ってください。）

～19歳　20歳代　30歳代　40歳代　50歳代　60歳代　70歳代以上

Q6 ご職業は？（当てはまる番号を１つ○で囲ってください。）

1. 会社員・公務員・団体職員　2. 会社経営者　3. 福祉施設等役・職員
4. 福祉施設等利用者　5. 教育関係者　6. 学生・生徒・訓練生　7. 自営業
8. 主婦・主夫　9. 無職・求職活動中　10. その他（　　）

お知らせ

ご協力ありがとうございました。
お帰りの際に案内カウンターまでご持参ください。
記念品をプレゼントします。

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構