

平成25年度 調査研究の成果 活用のポイントと知見

◆精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究

◆障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第3期）

－第3回職業生活前期調査（平成24年度）・
第3回職業生活後期調査（平成25年度）－

◆発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究

－F & T感情識別検査拡大版の開発と試行に基づく検討－

◆地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する企業のニーズに関する調査研究

◆高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究

◆就労支援機関等における就職困難性の高い障害者に対する就労支援の現状と課題に関する調査研究
～精神障害と難病を中心に～

障害者職業総合センターの研究成果には調査研究報告書のほかに、資料シリーズ、マニュアル等があり、下記のホームページからダウンロードできます。

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/research.html>

精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究



相澤 欽一（障害者職業総合センター：現福島障害者職業センター）
加賀 信寛、武澤 友広、大石 甲（障害者職業総合センター）

活用のポイント

ハローワーク等就労支援機関及び精神科医療機関支援担当者、受け入れ先企業雇用管理担当者が、精神障害者の職場定着支援に関する具体的な方策や留意事項等を確認する際の基礎資料として活用できる。

研究の目的と方法

目的 精神障害者の職場定着要因及びハローワーク障害者窓口からの紹介就職要因を明らかにする。

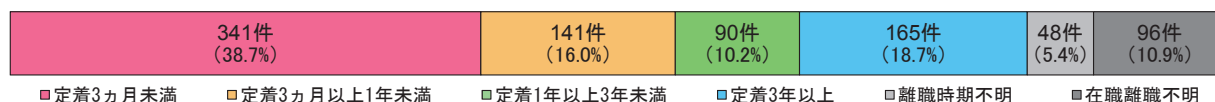
方法 全国のハローワークに対し、障害者窓口から紹介就職した精神障害者の職場定着状況及び障害者窓口の新規求職登録した精神障害者の紹介就職状況等を把握・分析するためのアンケート調査を実施した。また、精神障害者に対する職場定着支援の具体的な方策について把握・分析するため、3年以上職場定着している精神障害者と、その就労支援担当者、雇用先企業の雇用管理担当者に対してヒアリング調査を実施した。

研究の結果得られた知見

（量的研究）

①紹介就職した精神障害者の職場定着状況

ハローワーク障害者窓口から紹介就職した精神障害者の職場定着状況は下図の通りであった。



②紹介就職した精神障害者の職場定着要因

「適切なマッチングやフォローアップがある程度行われていること」（「適応指導」の変数）、「企業側の配慮がある程度あること」（「求人種類」の変数）などと定着との関連が見いだされが、調査対象のうち、7割が就職後に「適応指導」を受けておらず、また3割が「一般求人障害非開示」で就職していた。

③求職登録した精神障害者の就職等に関連する要因

窓口紹介の要因分析では、「窓口相談回数」「ハローワーク職員の職場開拓」「精神障害者保健福祉手帳の所持」等がハローワーク障害者窓口での求人紹介に関連していた。窓口就職の要因分析では、「ハローワーク職員の面接同行」「ハローワーク職員の職場開拓」が窓口紹介就職に関連していたが、いずれも1割未満の実施に留まっていた。窓口以外就職の要因分析では、「窓口紹介」を受ける以前に窓口以外就職をしており、「手帳なし」の者はハローワーク以外のルートでも求職活動を行うことが多いと推測された。

（質的研究）

分析対象事例（3年以上職場定着）に共通する職場定着要因を以下の6点に集約した。

- ①定着者に対し、後遺障害及び残遺症状のセルフマネジメントスキルの習得支援がなされていること。
- ②無理をさせない雇用管理方針を継続させている企業が少なくないこと。
- ③定着者の現状維持志向の労働観を雇用管理の基本方針として承認している企業が少なくないこと。
- ④中長期的なキャリアアップを指向する企業においては、職場定着プロセスにおいて紆余曲折のエピソードに直面する機会が多く、これらの課題に企業担当者が丁寧に対処していること。
- ⑤定着者に対するポジティブフィードバックが実践されていること。
- ⑥職務とのマッチングを図るため、就労支援担当者と企業担当者が定着者の職務適応過程に関する情報交換を、特に就職後の初期段階において集中的に行っていること。

本研究によって得られた知見は、精神障害者の就労問題に関する従来知見を追認するものではあるが、精神障害者の職場定着を促進していくための基本的要件について分析的な整理ができた。



障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 (第3期)

ー第3回職業生活前期調査 (平成24年度)・

第3回職業生活後期調査 (平成25年度)ー

永瀬 聡子、田村 みつよ (障害者職業総合センター)

活用のポイント

障害のある労働者の就職、就業の継続、職業生活の維持・向上等の職業サイクルの全体像を明らかにするためパネル調査 (同一の対象者を継続して調査する方法) を行い、企業における雇用管理の改善や、円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的としている。

研究の目的と方法

- 目的** 障害者の安定した円滑な就業を進めていくためには、障害者の職業生活の各局面における状況と課題を把握し、これに応じたきめ細かい雇用対策を進めていくことが不可欠である。そこで職業サイクル全体像を明らかにする。
- 方法** 同一の対象者を継続して調査する方法であるパネル調査の手法を用い、若年期を中心とする就職及びこれに続く職業生活への適応の過程等を明らかにする職業生活前期調査と、一定の就業経験経過後の職業生活の維持・向上等の過程を明らかにする職業生活後期調査を、毎年交互に各調査8回実施する計画としている。本報告は研究開始から4年を経過した調査実施期間における、身体、知的、精神障害者の職業生活の継続と変化の状況をまとめたものである。

研究の結果得られた知見

職業生活前期調査と職業生活後期調査の比較					
		職業生活前期調査		職業生活後期調査	
調査時点	第2回平成22年7月 第3回平成24年7月		第2回平成23年7月 第3回平成25年7月		
対象者の年齢	平均年齢32.8歳（31.3歳）		平均年齢51.3歳（49.6歳）		
2, 3回とも回答あり	275人（327人）		259人（293人）		
調査項目					
1 障害の状況等					
(1) 障害の状況	手帳の所持状況：98.9%（98.5%）／3人（5人）		手帳の所持状況：99.6%（99.3%）／1人（2人）		
	変化の状況	・身体手帳等級より重度0人 より軽度0人	変化の状況	・身体手帳等級より重度3人 重複1人	
		・療育手帳より重度0人		・療育手帳より重度0人	
		・精神保健福祉手帳より重度0人		・精神保健福祉手帳より重度1人	
(2) 家族状況	・配偶者と子どもの有無：92.0%（95.7%）		・配偶者と子どもの有無：91.1%（92.8%）		
(3) 住居環境	・住居状況：84.4%（80.4%）／9.8%（16.5%）		・住居状況：86.9%（84.6%）／7.3%（10.9%）		
	変化の状況	・一人暮らしになった人7人（8人）、 そうでなくなった人7人（1人）	変化の状況	・一人暮らしになった人6人（8人）、 そうでなくなった人7人（4人）	
2 仕事の状況					
(1) 就業形態	77.88%（82.0%）／21.8%（16.5%）		83.0%（88.4%）／14.7%（10.2%）		
(2) 仕事内容	78.5%（81.5%）／16.3%（14.3%）		79.5%（77.2%）／18.3%（18.0%）		
(3) 勤務時間	76.0%（77.3%）／18.5%（18.5%）		75.3%（75.0%）／17.5%（16.9%）		
	変化の状況	時間が短くなった25人（32人）、 長くなった18人（21人）	変化の状況	時間が短くなった26人（23人）、 長くなった12人（23人）	
(4) 休日日数	70.4%（69.2%）／24.9%（26.9%）		60.0%（64.3%）／31.1%（28.7%）		
(5) 給与額	75.5%（78.3%）／21.0%（20.3%）		71.7%（68.8%）／21.9%（23.9%）		
	変化の状況	給与区分が上がった32人（30人）、 下がった17人（28人）	変化の状況	給与区分が上がった29人（25人）、 下がった19人（40人）	

(注) 第1回から第2回の状況について括弧内に記載。変化なし、変化あり

職業生活前期調査では、仕事の状況は8割が変化なしであったが、職業生活後期調査では就業形態の変化がやや増加し、ライフイベントで「入院」の頻度の高い肢体不自由で正社員から無業になった人が多く、求職期間の長期化が見られた。就業形態に変化がなく、雇用継続されている人を就業形態別に見ると、職業生活前期では正社員継続者は昇進や昇給等が起きている。しかし意識面の仕事に関する満足度はパート・アルバイト継続者の方が高い傾向が見られ、今後さらに動向を注視して行くこととしている。

発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究

— F & T 感情識別検査拡大版の開発と試行に基づく検討 —



望月 葉子、武澤 友広（障害者職業総合センター）
向後 礼子（近畿大学教職教育部）

活用のポイント

発達障害者のコミュニケーションの特徴を評価する際の視点や支援の課題を明確化するための資料としての活用が期待できる。

研究の目的と方法

目的 発達障害者のコミュニケーション・スキルの特徴を評価することで、コミュニケーション支援の課題を検討する。そのために、曖昧な感情が表現された音声や表情から感情を判断する際の特徴を評価する検査としてF&T感情識別検査拡大版^{*}を開発する。

※「F & T 感情識別検査 4 感情版」は、表情（Face）や音声（Tone）について「喜び」「悲しみ」「怒り」「嫌悪」の4つの基本感情の識別を行う検査であり、正答率や感情間の混同の傾向を把握することができる（障害者職業総合センター、2012）。一方、本研究で開発する「拡大版」は、特定の感情を読みとりにくい音声や表情について、感情の識別ではなく、快-不快度の評価（「-4：非常に不快である」～「+4：非常に快である」の9段階）を求めることにより、曖昧な感情表現に対して、どの程度、快あるいは不快に偏って判断するか、という傾向を把握できる。

- 方法**
- ① 大学生、大学院生を対象とした F & T 感情識別検査拡大版の実施、及び質問紙調査
 - ② 発達障害者を対象とした F & T 感情識別検査 4 感情版・拡大版の実施、及び質問紙調査
 - ③ ②の協力者のうち、協力が得られた発達障害者を対象としたヒアリング調査

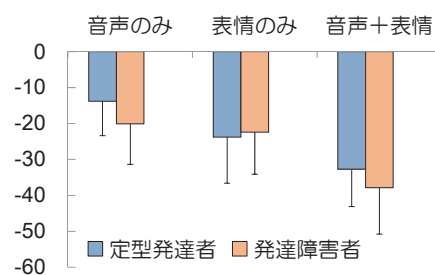
研究の結果得られた知見

【F & T 感情識別検査 4 感情版における検討】

- ・発達障害者の方が定型発達者よりも正答率が低く、感情の読み取りに困難があることが示唆された。
- ・発達障害者は定型発達者よりも「喜び」や「悲しみ」の感情表現から「怒り」や「嫌悪」を読み誤る傾向が強かったことから、対人関係におけるトラブルやストレスの原因として「他者の感情を必要以上に不快に解釈していないか」に留意すべきである。

【F & T 感情識別検査拡大版における検討】

「音声のみ」あるいは「音声と表情の両方」から感情を読みとる場合について、発達障害者の方が定型発達者よりも不快な評価をした（右図）。こうしたことから、他者の曖昧な感情表現に対し必要以上に不快な感情を読みとる傾向に留意する必要がある。



拡大版の評定値（誤差棒は標準偏差）

【ヒアリング調査における検討】

- ・発達障害者は一般基準に比べ、特に表情からの感情識別の正確性が低いことから、表情識別訓練の可能性が示唆された。ただし、表情を見ることに対する抵抗感により、訓練が最善の提案ではない場合もある。
- ・職場における不適応等の経験があっても、自身の感情の読み取りの特徴に気づいていたり、関心を持っている事例は少なかった。ただし、職場不適応等の経験は障害特性への気づきと関連しており、就業可能な業務や対人トラブルの現状が検討されていた。こうした検討には、相談支援の役割が大きい。
- ・相談支援等の利用に至らない事例もあり、支援体制整備や支援機関間の情報共有の必要性が示唆された。
- ・雇用関係を選択しなかった事例の分析から、雇用関係への参入に際して配慮すべき要件（言語によるコミュニケーションのみならず、非言語コミュニケーションの特徴に基づく支援を検討する等）が浮かび上がった。

地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する企業のニーズに関する調査研究



井上 直之、小池 眞一郎（障害者職業総合センター）

活用のポイント

就労支援機関の在り方や支援者が備えるべき資質等を明らかにするためには、障害者雇用の一方の当事者である企業が就労支援機関に何を求めているのかを十分に理解することが必要である。本調査研究では、企業や支援機関に対するヒアリング調査、アンケート調査の結果に基づき企業の支援ニーズや支援者に求められるスキル等についてまとめている。現在障害者を雇用している企業や就労支援機関の支援者のみならず、新たに障害者を雇用しようとする企業においても、有用な資料として活用されることが期待される。

研究の目的と方法

目的 本調査研究の目的は、職業リハビリテーション・ネットワークに対する事業主のニーズを切り口として、必要な支援が効果的になされるためのコーディネート機能を含め、支援機関に求められている支援のあり方を明らかにすることである。

方法 1 障害者雇用における支援の現状及び課題に関する資料の収集等
2 企業・支援機関に対するヒアリング調査
3 企業へのアンケート調査

研究の結果得られた知見

1 就労支援機関・施設の利用状況

事業所に対して障害者の採用、雇用管理、職場適応、キャリアアップなどに際して、企業外の支援機関等を利用したことがあるか質問したところ、「時々利用している」が32.1%でもっとも多く、次いで「よく利用している」が28.3%、「利用したことがない」が21.7%、「まれに利用している」が20.0%の順であり、各区分での大きな差がないことから、障害者の雇用を積極的に行っている企業であっても、支援機関・施設の利用頻度はまちまちである。

2 企業の支援ニーズをどのように理解するか

現状では知的障害者の採用当初及び職場定着後の課題が重要であるが、5年後には知的障害者の職場定着及び精神障害者の採用当初の課題が重要になると認識している企業が多数であることが明らかとなった。企業はまさにこれからの課題として精神障害者の雇用に目を向けはじめている。また、採用当初の課題から徐々に、定着後の継続雇用の課題へと軸足を移しつつある。

3 支援機関には何が求められているか

企業が支援機関を利用している理由では、採用や職場適応のための適切な支援、障害特性等についての専門的知識とアドバイスといった、支援の的確さや専門的知識の有用性に関わる項目が顕著に多い。迅速な支援、家族との連絡体制、中立的な立場など、支援の基本的なスタンスや体制に関わる項目も多く回答されている。

また、一元的に対応できる支援機関等の整備、様々な分野の機関等が協力した支援、ジョブコーチ等の人的支援の利用拡大など、支援機関・施設の支援のスタンスや制度に関する要望も少なからずあった。

4 職業リハビリテーション・ネットワークを機能させるための支援者のスキル

支援者には、①支援の継続と連携をしていくために調整役として支援サービスをコーディネートする力、②企業、福祉、医療、教育等の各分野の専門的なコンサルテーションを可能とする力、③関係各所と結びつくことができる力の3つのスキルが求められていると考えられる。

高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究



田谷 勝夫、緒方 淳（障害者職業総合センター）

活用のポイント

高次脳機能障害者の就労状況および働き方の現状を、①地域障害者職業センター調査、②就労移行支援事業所調査、③家族会に所属する本人調査の3種類の実態調査を通して多面的に把握した。また高次脳機能障害者を多数受け入れている支援施設における支援の現状と課題を詳細に整理した。医療・福祉・就労支援機関の支援者にとって、きめ細やかな支援に資するものと期待される。

研究の目的と方法

目的 一般就労および福祉的就労場面で働く高次脳機能障害者を対象として、働き方と支援内容に関する詳細な情報収集を行い、今後の支援のあり方を検討する。

方法 「地域センターJC支援事例」「就労移行支援事業所」「家族会に所属する本人」を対象に“働き方”についてのアンケート調査

研究の結果得られた知見

(1) 地域センター利用者と就職率の推移

国の高次脳機能障害支援事業の展開に伴い、地域障害者職業センターを利用する高次脳機能障害者数は増加している（支援モデル事業開始翌年：359名、支援普及事業開始翌年：483名、普及事業全国展開達成年：664名）。また、地域センター利用後の就労可能者（就職／復職）も、2002年度の33.9%から、2011年度の53.5%へと増加している（図1）。

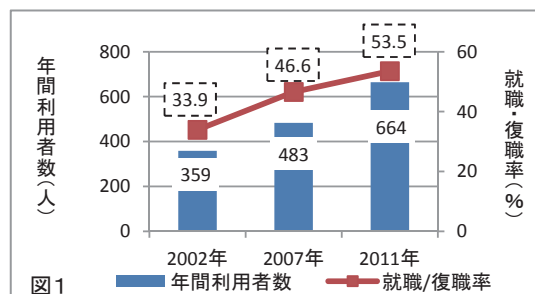


図1

(2) 就労移行支援事業所調査より

「利用者あり」が35.9%（「現在いる」206所、「現在、過去ともにいる」43所、「過去にいた」98所）と高次脳機能障害者支援の経験のない事業所が多い。利用者人数は合計760人で、1所あたりの平均2.2人となる（図2）。

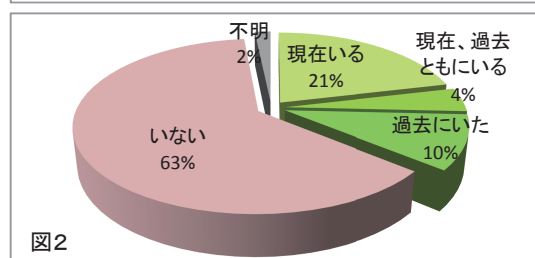


図2

「雇用契約のある働き方」をしている者は10名（2.9%）で月額賃金は平均82,831円。「雇用契約のない働き方」が229名（66.0%）で月額賃金は平均19,961円。「賃金支給なし」は53名（15.3%）、「その他・不明」が55名（15.9%）であった。

(3) 家族会に所属する本人調査より

障害特性は「新しいことを覚えるのが難しい」「新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策が考えつかない」等は3群ともに高頻度に出現し、群間に差がないのに対し、『我慢できない』『作業に集中できず、すぐに中断してしまう』『他人に注意されると、つい怒ってしまう』等は3群間に違いがある（右表）。

A 群（雇用契約あり）、B1群（雇用契約なし、工賃あり）、B2群（工賃なし）

困ること（よくある+たまにある）	A群	B1群	B2群	全体（%）
新しいことを覚えるのが難しい	83.7	85.9	86.6	85.5
新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策が考えつかない	73.1	73.1	79.1	75.2
同じことを何度も質問すると言われる	69.7	75.3	78.3	74.8
失敗に気づかず、指摘されることが多い	63.5	69.3	72.4	68.7
作業がなかなか進まないと言われる	53.4	61.1	70.5	62.1
我慢ができない	48.6	60.1	71.7	60.8
問題が起きた時に、すぐに誰かをたよってしまう	50.5	65.0	63.4	60.4
他人に注意されると、つい怒ってしまう	53.4	59.7	66.1	60.1
考え方や作業内容の変更が必要な場合に、なかなか変えられない	54.3	59.7	62.2	59.1
何の目的で行動しているのか、分らなくなる	45.2	59.0	64.6	57.0
作業に集中できず、すぐに中断してしまう	33.7	48.1	66.5	50.3
促されるまで、仕事に取りかかれないことがある	33.7	49.1	62.6	49.4
職場の人間関係がうまくいかない	47.1	54.4	43.3	48.6
同じ姿勢で長時間座っていることが難しい	35.1	46.3	57.5	47.0
仕事中にうとうと眠ってしまう	21.6	27.9	35.8	28.9

80～89 70～79 60～69 50～59 40～49 30～39 20～29%

就労支援機関等における就職困難性の高い障害者に対する就労支援の現状と課題に関する調査研究 ～精神障害と難病を中心に～



春名 由一郎（障害者職業総合センター）

活用のポイント

障害者の就職困難への社会システムによる影響は、障害者本人と雇用主の要因に劣らず重要である。特に、精神障害と難病では、医療と労働の両分野にまたがる治療と仕事の両立支援に向けた社会システムが未整備である。本研究では、両分野の各機関・専門職を対象とした、就労問題についての認識、取組や連携の状況や役割認識、様々な取組の効果についての調査結果をまとめており、今後の役割分担と連携の検討のために活用されたい。

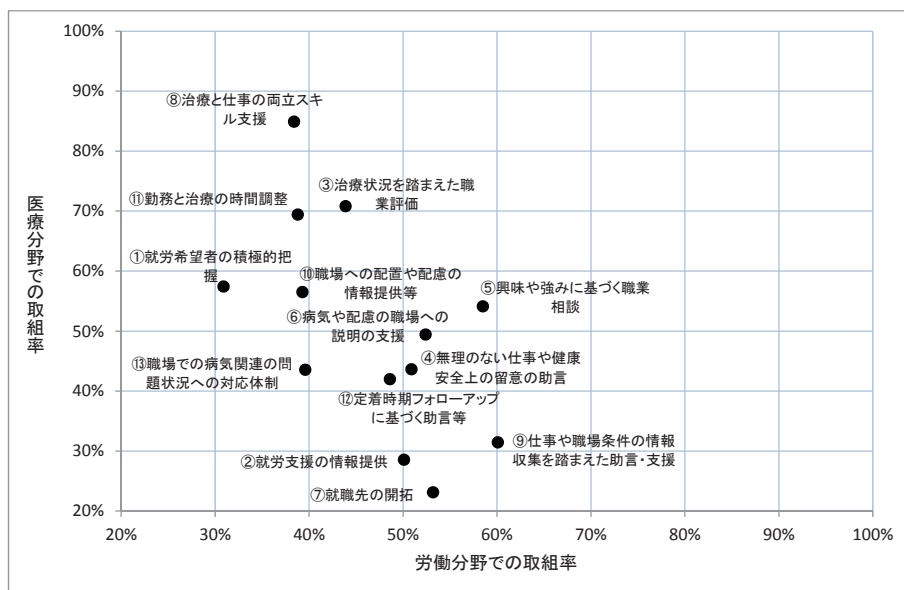
研究の目的と方法

目的 ハローワーク等における就職困難性の高い障害者として、精神障害者や難病患者等が急速に増加している。本研究では地域において障害者の就労を支える社会システムの視点から、精神障害と難病の就労支援に関わる社会システムにおける、従来のような「病気が治ってから」開始されるリハビリテーションや就労支援ではなく、「疾患管理と仕事の両立支援」のための新たな課題の実態を明らかにし、効果的な医療分野等と労働分野の関係機関の役割分担や連携のあり方の検討に資することを目的とした。

方法 精神障害と難病に関わる、保健医療分野等と労働分野における就労支援や地域連携の現状と課題について、両分野の関係機関・職種へのアンケート調査を実施した。精神科医療機関859機関（回収率19.5%）、難病保健医療機関1,134機関（同34.0%）から、また、労働関係機関から、精神障害担当1,153名（同58.0%）、難病担当1,053名（同53.0%）の回答を得た。

研究の結果得られた知見

各保健医療機関・職種と各労働機関では、就労問題の認識や、「疾患管理と職業生活の両立支援」への取組状況や役割認識、取組効果に大きな違いがあり、これらの実証的データは、各機関・職種の役割分担や連携のあり方の検討に資するものである。なお、精神障害と難病では、全般的に精神障害では保健医療機関・職種でも就労問題の認識が高く多くの取組がなされているのに対して、難病では患者からの就労相談を受ける一部の機関・職種での問題認識や取組に限られ、全般的な社会システム整備状況に大きな差があった。



両分野での精神障害者への「疾患管理と職業生活の両立支援」取組状況の比較
(いずれの分野とも関係機関との協力を含む取組)



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究企画部企画調整室

TEL 043-297-9067

FAX 043-297-9057