



## 令和4年度職業リハビリテーション※に関する 調査研究・技法開発成果のご紹介

JEED（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では、障害者を取り巻く状況や障害者施策の動向を踏まえた調査研究を行い、それにより得られたデータや知見をもとに、就労支援の現場や企業などで活用できるマニュアルを作成しているほか、就労支援技法の発・改良を行っています。このたび、令和4年度に作成した調査研究及び技法開発の成果をご紹介します。

※ 職業リハビリテーションとは、障害のある方に対して職業指導、職業訓練、職業紹介等を講じ、職業生活における自立を図ることをいいます。当機構では、職業リハビリテーションに関する研究、技法の開発及びその成果の普及等を行っています。

### 令和4年度調査研究・技法開発成果物

#### 研究成果

1	発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究
2	就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究
3	就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究
4	諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究
5	障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第7期）
6	テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査

Q

発達障害のある学生の数は年々増加しているが、大学や就労支援機関においてどのように支援していけばよいかわからない

A

大学と就労支援機関との連携による**発達障害のある学生の就職支援**の取組や就労支援に関する参考情報を掲載した**事例集**を作成しました。（支援者・キャリアセンター等の大学職員向け）



Q

障害のある方の就労支援計画を作成するために、どのように本人の強みや課題を把握すればよいかわからない

A

障害のある方本人の強みや成長可能性、課題などを適切に理解し、就職に向けた必要な支援や配慮を整理するためのアセスメントシートを作成しました。（支援者向け）



#### 技法開発成果

1	発達障害者の強みを活かすための相談・支援ツールの開発
2	仕事の取組み方と働き方のセルフマネジメント支援
3	注意障害に対する学習カリキュラムの開発

Q

発達障害のある方が、自らに自信をもち、積極的に行動することを可能とするための方法が知りたい

A

「自分自身の強みは何か」「日常生活で強みを活かすにはどうしたらいいのか」など強みに着目した支援方法を紹介しています。（支援者・事業主向け）



※詳細は、別添資料1、別添資料2、別添資料3及び当センターHP (<https://www.nivr.jeed.go.jp/>) をご覧ください。

- 別添資料① 「障害者の就労支援に役立つ新刊のご紹介 リーフレット」
- 別添資料② 「令和4年度調査研究の成果 活用のポイントと知見」
- 別添資料③ 「障害者職業総合センター職業センター 令和4年度成果物のご案内」

お問合せ 研究企画部企画調整室  
(担当：中村、小林)  
TEL:043-297-9034  
Mail:nivrhp@jeed.go.jp

成果物のうち、  
障害者の就労支援に  
役立つ資料を  
ピックアップして  
ご紹介します。

# 障害者の就労支援に役立つ 新刊のご紹介

令和5年度版

障害者職業総合センターとは・・・「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設置されており、広域・地域障害者職業センターの運営、職業リハビリテーションに関する研究、技法の開発及びその成果の普及等を行っています。

## 発達障害のある学生の就労支援に向けて－大学等と 就労支援機関との連携による支援の取組事例集－

研究成果の1



支援者

? 発達障害のある学生から就職相談を受けたが、  
大学ではどのような支援を行ったらいいだろう。

? 大学から発達障害学生のサポートを依頼された。  
大学と連携した支援はどのようなことが可能だろうか。

そんなあなたに

✓ 発達障害のある学生の就労支援に関係する方々の参考となる  
ように、大学等高等教育機関と就労支援機関による就労支援の  
具体的な取組や就労支援に関する参考情報を掲載しています。

大学職員  
(キャリアセンター等)



マニュアルNo.77 (令和5年3月発行)

## 就労支援のための アセスメントシート活用の手引

研究成果の2



支援者

? 障害者の希望やニーズを踏まえて就労支援のためのアセスメントを行いたいが、どのような情報を把握したらいいだろう。

✓ 「就労支援のためのアセスメントシート」は、支援者が就労を希望する障害者ご本人とともに、就労に関する情報（希望やニーズ、ストレングス（強み）や課題、必要な支援や配慮）を収集、整理することができます。シートのダウンロードは「就労支援のためのアセスメントシート活用の手引」ページから行えます。

そんなあなたに



アセスメントシートの概要を知りたい場合は、「就労支援のためのアセスメントシート <ご案内>」をご確認ください！（マニュアルNo.79）

マニュアルNo.78 (令和5年3月発行)

## 就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ 蓄積等の現状と課題に関する調査研究

研究成果の3

? 効果的な支援を行うために他の就労支援機関ではどのような支援や支援人材の育成を行っているだろう。

✓ 就労支援機関を対象とした実態調査の分析から、就労支援の成果を上げるために重要な支援の取組内容や知識・スキル等の「効果的支援ノウハウ」を示しています。  
また、そのような支援ノウハウが蓄積されている組織で行われている人材育成の取組内容を明らかにしています。

そんなあなたに

支援者



調査研究報告書No.167 (令和5年3月発行)





**?** 障害のある社員の業務をテレワークに移行したいと考えているが、どのような配慮が必要だろうか。



そんなあなたに

事業主

**✓** 本報告書では、障害者へのアンケート調査とヒアリング調査の結果として、障害者がテレワークを希望する理由や、テレワーク時に障害者が必要とする配慮事項などを整理しています。また企業ヒアリングを行った結果明らかになった、テレワークを実施する際に企業が行っている配慮や工夫について紹介しています。

調査研究報告書No.171 (令和5年3月発行)

発達障害者の強みを活かすための  
相談・支援ツールの開発

技法開発成果の1

事業主



**?** 「履歴書に書くことができるセールスポイントがない」という人が、得意なことを見つける方法はないか。

**?** 自信がなく何事にも消極的な社員に対して何か助言できないか。



そんなあなたに

**✓** この支援マニュアルでは、自らの「強み」に気づき、その「強み」を日常的に活用できることを目指した支援を紹介しています。「強み」を育て、自己肯定感を高めることで、自らのセールスポイントを的確に伝えたり、積極的な就職活動につなげることが期待できます。

支援者



支援マニュアルNo.22 (令和5年3月発行)

仕事の取り組み方と  
働き方のセルフマネジメント支援

技法開発成果の2

**?** 就職を希望している人に「働くうえで必要な基礎的な力」を知ってほしい。



そんなあなたに

支援者

**✓** この支援マニュアルでは、①キャリアに関する講習 ②働くうえで必要な基礎力（社会人基礎力）に関する講習 ③テレワーク下でのセルフマネジメントに関する講習などを紹介しています。巻末には、社会人基礎力レーダーチャート、テレワークで発生する課題への対処方法リストなど支援者も活用しやすい資料を添付しています。



支援マニュアルNo.23 (令和5年3月発行)

注意障害に対する  
学習カリキュラムの開発

技法開発成果の3

**?** 注意が続かない高次脳機能障害がある人の場合、仕事の進め方はどうしたらいいのか。



そんなあなたに

**✓** この支援マニュアルでは、ご自身の注意障害の特徴を知り、注意障害を補う対処方法などを習得するための支援方法を紹介しています。巻末には、注意の特徴、対処方法、職場に求める配慮事項をまとめた「注意の特徴まとめシート」など、社員と事業主の共通理解を促す資料を添付しています。

事業主



支援マニュアルNo.24 (令和5年3月発行)

他にも以下の資料を発行しています。是非HP (<https://www.nivr.jeed.go.jp/>) よりご確認ください！

- 諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究 (調査研究報告書No.169) 研究成果の4
- 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 (第7期) (調査研究報告書No.170) 研究成果の5
- 作業管理支援のアセスメントプロセスに関する調査研究 (資料シリーズNo.106)

# 令和4年度 調査研究の成果 活用のポイントと知見

- ◆ 発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究
- ◆ 就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究
- ◆ 就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究  
－「就労支援のためのアセスメントシート」の開発－
- ◆ 諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究
- ◆ 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第7期)  
－第7回職業生活前期調査(令和2年度)・第7回職業生活後期調査(令和3年度)－
- ◆ テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査

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。

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

# 発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究

知名 青子、井口 修一（障害者職業総合センター）

## ●研究の目的

発達障害のある学生に対する就労支援においては、大学等と就労支援機関との連携の必要性が一層高まっています。本調査研究は、就労支援の必要性から発達障害の診断の有無に関わらず発達障害のある学生を広く捉え、発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援に関する実態の把握と今後の課題を検討することを目的として実施しました。

## ●活用のポイントと知見

- 大学等及び就労支援機関を対象にした調査結果に基づき、発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題について検討しています。
- 発達障害のある学生の就労支援関係者にとって、発達障害のある学生への就労支援の現状と今後の課題を理解するうえでご利用いただけます。
- 大学等の調査結果から、発達障害のある学生の対応部署（障害学生支援部署及びキャリア支援部署）の状況を表1、2に示しています。
- 発達障害のある学生の就労支援に関係する方々の参考となるように、「発達障害のある学生の就労支援に向けて —大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集—」を作成しました。

表1 障害学生の対応部署の機能内訳（障害学生支援部署）

回答部署の機能	障害学生支援部署	
障害学生支援の専門部署である	102	23.2%
障害学生支援の専門部署ではないが対応している	317	72.0%
障害学生支援の専門部署でなく対応もしていない	21	4.8%
計	440	100.0%

セル左側：校数／セル右側：%

表2 障害学生の対応部署の機能内訳（キャリア支援部署）

回答部署の機能	キャリア支援部署	
障害学生支援の専門部署である	10	2.3%
障害学生支援の専門部署ではないが対応している	379	88.6%
障害学生支援の専門部署でなく対応もしていない	39	9.1%
計	428	100.0%

セル左側：校数／セル右側：%



発達障害のある学生の就労支援に向けて  
—大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集—

# 就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究

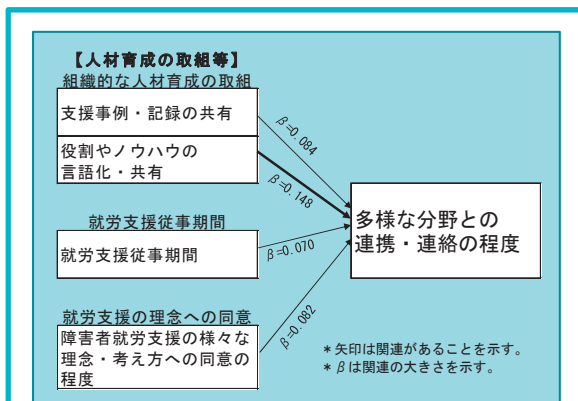
竹内 大祐、柴木 裕貴、魏 燕、春名 由一郎、堀 宏隆（障害者職業総合センター）

## ●研究の目的

本調査研究は、①就労支援機関の支援ノウハウ蓄積状況や人材育成の取組の現状と課題を明らかにすること、②今後の研修等を行う際にポイントとすべき内容として、就労支援担当者が共通認識すべき内容（効果的支援ノウハウ）を整理すること、③就労支援担当者的人材育成における効果的な方法や重要なポイントを明らかにすることを目的としています。

## ●活用のポイントと知見

- 就労支援機関の支援実施状況、知識・スキル等の充足状況、人材育成の取組状況、支援課題、研修ニーズ等の実態を整理していますので、就労支援に係る研修等の実施内容を検討するための基礎的資料としてご活用いただけます。
- 就労支援力向上に向けて効果的な人材育成の取組内容を分析し、支援ノウハウや事例の言語化・共有等の組織的取組の重要性を示しています。就労支援機関の今後の人材育成の方針を検討するための基礎的資料としてご活用いただけます。
- 支援ノウハウの言語化・共有の試みとして、様々な支援実務者から公募があった事例を基に整理した効果的支援ノウハウを分かりやすくまとめた「様々な関係者による職業リハビリテーションの事例集」を巻末に掲載しています。ポイントを押さえた就労支援や支援のより効果的な実施に向けたアイデアの情報収集にご活用いただけます。



多分野との連携・連絡を促す要因  
(効果的な人材育成の取組内容)

- \* 本調査研究の結果により支援成果向上に関連することが明らかになった支援実務者の「多様な分野との連携・連絡の程度」の高さに関連する要因を明らかにするために実施した重回帰分析（ステップワイズ法）の結果をまとめた図です。
- \* 所属組織の組織的な人材育成の取組や支援実務者の研修受講経験、就労支援従事期間、就労支援の理念への同意の程度に関連する様々な変数を投入し、分析した結果、図の左側に示した要因の関連が明らかになりました。
- \* 最も関連が大きかったのは、所属組織が「役割やノウハウの言語化・共有」の取組を行っていることでした。

① 就職前から、職務調整や職場環境整備を想定する支援が効果的  
～個人の課題に焦点を当てすぎ、就労の可能性を狭くしていませんか？

**★ ポイント・留意点**

- 就労可能性は、障害者本人への支援や訓練だけでなく、実際の職務調整や職場環境整備によって大きく広げることができる。どのような仕事、どのような職場配慮等があれば仕事ができるかを想定しながら、就職前からの支援を行う必要がある。
- 企業就労を熟知しているジョブコーチ等が就職前から就職後まで関わることで、受入れ企業への説明や支援、障害者の課題設定等も、具体的に心強いものにできる。
- 企業就労の支援の経験・知識やスキルのない支援者による就労支援では、就職後の支援の可能性が想定しにくく、就労可能性を過小評価してしまう危険性がある。

**★ 事例**

- 地域センターの職業準備支援利用者に対し、職業準備支援開始当初から担当ジョブコーチを選任し、就職活動支援から就職後のジョブコーチ支援を継続して行うことで就職や職場定着がスムーズとなっている。
- ジョブコーチが職業準備支援の作業支援で利用者のアセスメントを行ったり、職業講話・職場見学同行等を担当することで、利用者との円滑なラポール形成や的確なジョブマッチングが可能となっている。
- 就業・生活支援センターが在宅ワークを行っている就労継続支援事業所との連携を図り、地方在住のこれから就職活動を開始する障害者の在宅就労を可能とするスキル付与等に貢献している。
- 就労移行支援事業所で、ストレス等により生活習慣が不安定になりやすい利用者に対し、脳科学者や精神科医が監修した食事や睡眠、運動など日々の生活習慣の改善に関するプログラムを実施することで、働く上での土台となる生活習慣や健康維持を確立でき、職場定着がよりスムーズとなっている。

「様々な関係者による職業リハビリテーションの事例集」の例

\* 「様々な関係者による職業リハビリテーション事例集」全14項目のうち1つを例として挙げています。事例集には、各項目のポイント・留意点や、事例が記載されています。

# 就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究 — 「就労支援のためのアセスメントシート」の開発 —

井口 修一、武澤 友広、石原 まほろ（障害者職業総合センター）

## ● 研究の目的

障害者の支援ニーズや就労能力の現状等を把握して適切な支援につなげていくための新たな評価ツールを開発することを目的としました。

## ● 活用のポイントと知見

新たな評価ツールとして「就労支援のためのアセスメントシート」を開発し、「就労支援のためのアセスメントシート活用の手引」を併せて作成しました。

< 就労支援のためのアセスメントシート >

- ・ 就労を希望する障害者ご本人と支援者が、就労に関する情報を協同で収集、整理する際にご活用いただけます。
- ・ ご本人のストレンクス（長所）や成長可能性、就労するうえでの課題等を適切に理解し、就労に向けた必要な支援や配慮を検討する際にご活用いただけます。

< 就労支援のためのアセスメントシート活用の手引 >

- ・ 「就労のためのアセスメントシート」の目的、内容、アセスメント方法、使用上の留意事項について解説しています。

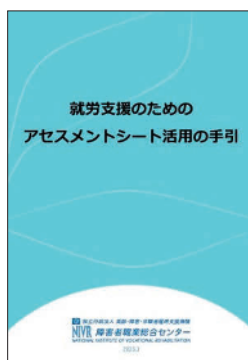
### 【就労支援のためのアセスメントシート】



I. 就労に関する希望・ニーズ ※項目名をクリックすることで、該当する項目の記載内容を確認できます。																									
就労等の希望	一般就職																								
職種・仕事の内容に関する希望	最も興味があるのはライターや編集者などですが、難しければデータ入力などの事務職を希望しています。																								
希望する配慮等	定期的な通院のための休暇取得や、可能な範囲でのテレワーク(人間関係でのストレスを軽減するため)を希望しています。																								
希望する支援	仕事の進め方など気になる点についてこまめに相談に乗っていただけると安心して職務に取り組みます。																								
II. 就労のための基本的事項 ※グラフ内の項目名をクリックすることで、該当する項目の記載内容を確認できます。																									
支援・配慮なし    支援・配慮あり																									
【 作業遂行 】	【 職業生活 】																								
<table border="1"> <tr> <td></td> <td>協同評価前の自己評価</td> <td>協同評価</td> </tr> <tr> <td></td> <td>S</td> <td>C B A</td> </tr> <tr> <td>指示理解</td> <td>B</td> <td>A</td> </tr> <tr> <td>安全な作業</td> <td>C</td> <td>A</td> </tr> </table>		協同評価前の自己評価	協同評価		S	C B A	指示理解	B	A	安全な作業	C	A	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>協同評価前の自己評価</td> <td>協同評価</td> </tr> <tr> <td></td> <td>S</td> <td>C B A</td> </tr> <tr> <td>規則の理解</td> <td>A</td> <td>A</td> </tr> <tr> <td>出勤状況</td> <td>A</td> <td>A</td> </tr> </table>		協同評価前の自己評価	協同評価		S	C B A	規則の理解	A	A	出勤状況	A	A
	協同評価前の自己評価	協同評価																							
	S	C B A																							
指示理解	B	A																							
安全な作業	C	A																							
	協同評価前の自己評価	協同評価																							
	S	C B A																							
規則の理解	A	A																							
出勤状況	A	A																							

アセスメント結果シート

### 【就労支援のためのアセスメントシート活用の手引】



4. 職場の設備・機器等		
チェック項目	アセスメントの視点	望ましい（避けた方がよい）環境や必要な支援や配慮に関する取組例
感覚過敏や身体症状の影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>●この項目は、感覚過敏や身体症状の影響を緩和するために必要な支援や配慮について検討するためのものです。</li> <li>●支援や配慮が必要かどうか判断するための視点の例</li> <li>➢ 感覚過敏（音（機械音、人の話し声）、照度、におい、衣服の調整など）で職場環境で配慮が必要かどうかはないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●感覚過敏や身体症状の影響への配慮に関する企業の取組例</li> <li>➢ 光に対して過敏であるため、蛍光灯を一本少なくする、サングラスの着用を認める等の配慮を行っている（発達障害）。</li> <li>➢ 聴覚過敏があり、フォークリフトで物を運ぶ時等の大きな音が苦手なため耳栓の使用を勧め、業務中使用している（発達障害）。</li> </ul>

アセスメントの視点と望ましい環境や必要な支援や配慮に関する取組例の記載例

## 諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究

春名 由一郎（障害者職業総合センター）

### ●研究の目的

本調査研究は、障害者権利条約の要請による、多様な障害種類・程度の障害者の就労支援ニーズを捉え、障害者と企業の両面からの仕事の意義を実現し、職業生活を社会全体の多分野連携で支えていく、諸外国の職業リハビリテーションの新しい動向から、我が国の参考になる取組等を明らかにすることを目的としました。

### ●活用のポイントと知見

- 本報告書では、諸外国における職業リハビリテーションの取組や関連制度等を、我が国との共通課題へのヒントとなる、新たな問題の解決のための総合的な取組に焦点を当ててまとめています。
- 障害の人権モデル、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂）、障害予防と一体的な総合的リハビリテーションなど、今後の職業リハビリテーションで重要な考え方や実践をまとめています。
- 就労困難性による障害認定や重度判定、障害者手帳のない障害者への就労支援や障害開示の支援、雇用と福祉の連携強化、障害者雇用の量だけでなく質の向上、地域関係機関の効果的連携、障害者就労支援の人材育成等、我が国とも共通する課題への諸外国の取組を知ることができます。

我が国に参考とできる可能性のある諸外国における多様な発展による取組の例

障害の捉え方の発展による取組	仕事の捉え方の発展による取組	支援の捉え方の発展による取組
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 多様な障害種類・程度、職業場面で蓄積された効果的な合理的配慮や就労支援に関する体系的な情報</li> <li>■ 従来、一般就業が最も困難と考えられてきた障害者の就労可能性の実証プロジェクトの成果</li> <li>■ 障害者の職業能力と支援ニーズの両面のバランスがよく、分かりやすい啓発方法</li> <li>■ 障害を個人だけに帰さず、企業の雇用上の課題、支援機関の支援の課題に切り分けた各々への対応</li> <li>■ 福祉制度の対象でなく支援ニーズが分かりにくい軽度障害者の把握と合理的配慮や専門的支援の提供</li> <li>■ 各人の能力・適性・希望に応じた職業リハビリテーションを実施できる専門職の倫理指針や支援内容</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 積極的差別是正措置としての雇用率制度、障害者が活躍できる職場づくり等の指標化やレベル設定</li> <li>■ 合理的配慮や人的環境整備を企業の業務に位置付けた社内体制整備と、公的な技術支援や経済的支援</li> <li>■ 従来特に一般就業が困難とされてきた障害者グループのための職場開拓や職場づくり等の専門的支援</li> <li>■ 企業の人材ニーズや経営ニーズに対応できる、職業リハビリテーションサービスの転換と全国展開</li> <li>■ 先端業種等での人材不足に対応できるニューロ・ダイバーシティ人材としての発達障害者の失業対策</li> <li>■ AI等の技術革新を障害者雇用促進に活用するための障害者、開発業者、企業、行政等による検討成果</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ すべての障害者の就労可能性を実現するための、障害者就労支援に必要な知識・スキル・能力水準</li> <li>■ 地域の障害者就労支援関係者を対象とした、必要な知識・スキルを明確にした担当者研修や資格認定</li> <li>■ 障害者の一般就業を前提とした政策転換のための国レベルでの多様な関係者による議論と整理</li> <li>■ 地域における制度・サービス等のタテ割りを防止し、効果的な連携を促進するための覚書等の作成</li> <li>■ 精神科医療、教育、障害者福祉等における就労支援との効果的連携のための業務体制整備や人材育成</li> <li>■ 医療や生活等の多分野の制度・サービス・資金源の組合せで個別支援ニーズに対応する実践的手法</li> </ul>



# 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第7期）

—第7回職業生活前期調査(令和2年度)・第7回職業生活後期調査(令和3年度)—

大石 甲、野口 洋平、田川 史朗（障害者職業総合センター）

## ●研究の目的

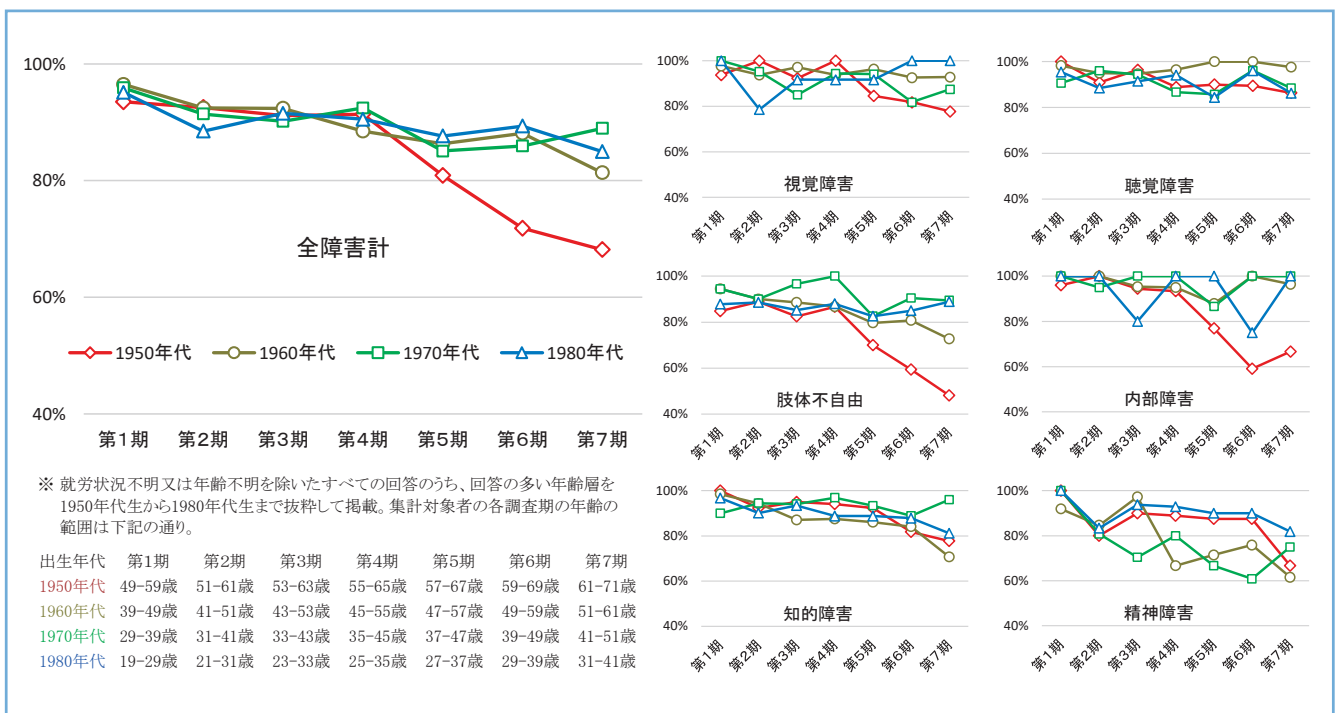
本調査研究は、障害のある労働者の職業サイクルの現状と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的としています。本報告書では第1期から第8期まで16年継続調査する研究活動のうち、第7期の結果を報告しています。

## ●活用のポイントと知見

本報告書は、長期縦断調査の中間報告としての集計結果及び現時点で検討された分析結果になります。行政機関をはじめとして、当事者団体、事業主団体及び事業主、就労支援機関等においてご活用いただけます。

本調査研究では、第1期から第8期までの結果を取りまとめる際の参考として試行分析を実施しています。

例えば、就労状況の変化を可視化するため、出生コホート別に就労状況の変化を集計しました。その結果、全体としては1960年代生（第7期に51歳から61歳）及びそれより若いコホートでは高い就労率を維持していましたが、1950年代生では第5期（57歳から67歳）以降に就労率が低下していました。また、障害種類別にみると違いがあることがわかりました。



出生コホート別の就労状況

## テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査

堂井 康宏、伊藤 丈人（障害者職業総合センター）

野澤 紀子（元障害者職業総合センター、現佐賀障害者職業センター）

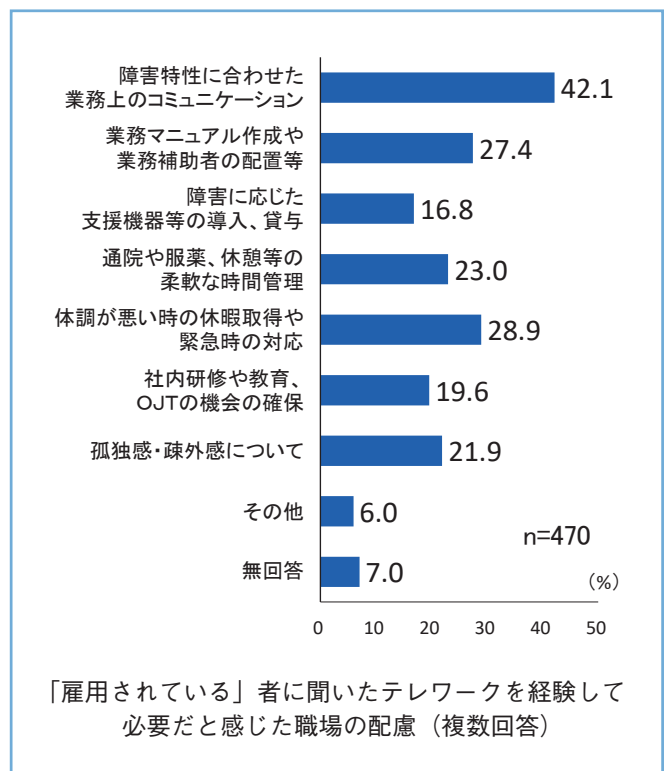
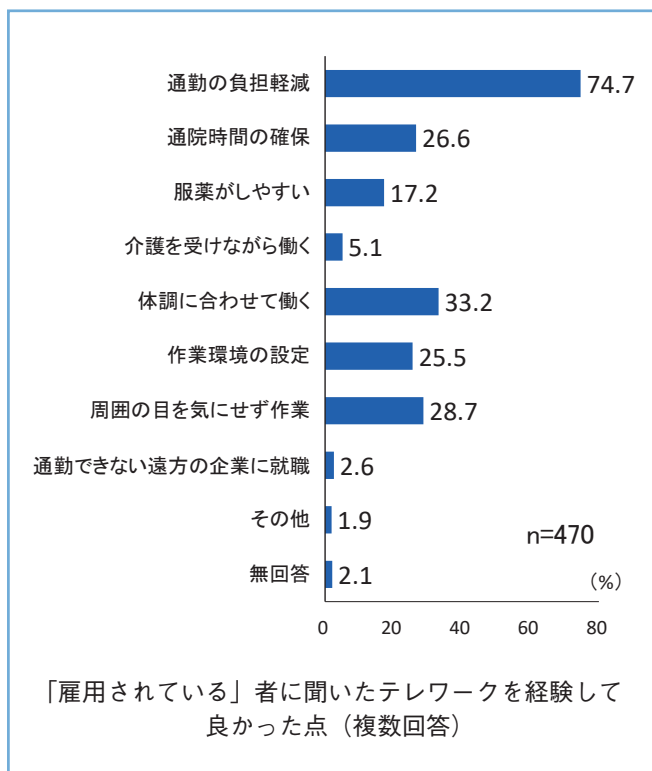
安房 竜矢、布施 薫（障害者職業総合センター）

### ●研究の目的

本調査研究では、ICT（情報通信技術）を活用したテレワークに対する障害者のニーズを明らかにすることを目的として、就労や求職活動を行っていない人々も含めたアンケート調査を実施しました。また、テレワークを経験した障害当事者と、障害のある社員がテレワークで働いている企業の人事担当者等にヒアリングを行い、障害者のテレワークが直面する課題とそれらへの対処法を多角的にとらえることとしました。

### ●活用のポイントと知見

本報告書では、障害者へのアンケート調査とヒアリング調査の結果として、障害者がテレワークを希望する理由や、テレワーク時に障害者が必要とする配慮事項などを整理しています。また企業ヒアリングを行った結果明らかになった、テレワークを実施する際に企業が行っている配慮や工夫について紹介しています。テレワークで障害者を雇用する事業主の方々や、テレワークで働く障害者を支援する方々にご活用いただけます。





**NVR**

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**

# 障害者職業総合センター職業センター 令和4年度成果物のご案内

当機構の障害者職業総合センター職業センターでは、就労支援の現場で、発達障害、精神障害、高次脳機能障害の方々や事業主等に対しより良い支援を提供するために、新たな職業リハビリテーション技法の開発と改良を行っています。令和4年度は、自己肯定感をもちづらいと言われている発達障害者への支援技法の開発などを行いました。皆さま方の支援のヒントになれば幸いです。

## 支援マニュアルNo.22 発達障害者の強みを活かすための 相談・支援ツールの開発

一般的にポジティブな自己概念や感情を持ちづらいと言われている発達障害者の自己肯定感を高めることを目的に、自らの「強み」に目を向け、それを日常的に活用できることを目指した支援方法を紹介した支援マニュアルです。自己肯定感を高めることで、自らのセールスポイントを的確に伝えたり、積極的な就職活動につなげることが期待できます。（令和5年3月発行）



## 支援マニュアルNo.23 仕事の取組み方と働き方の セルフマネジメント支援

うつ病などで休職中の方の職場復帰において、「健康的で安定した働き方」を目指すための支援方法を紹介しています。キャリア講習、働く上で必要な基礎的な力を理解するための社会人基礎力講習、テレワーク下での生活習慣、体調、スケジュール等のセルフマネジメントに関する講習を試みたくて、これらを支援マニュアルとして取りまとめました。テレワークで発生する課題への対処リスト等を添付し、若年者も取り組みやすい内容となっています。（令和5年3月発行）



## 支援マニュアルNo.24 注意障害に対する 学習カリキュラムの開発

記憶、情報処理等すべての認知機能の基盤となる注意機能に着目した支援技法を紹介した支援マニュアルです。高次脳機能障害のある方が、自らの注意障害の特徴を知り、それを他者に説明することが可能となること、注意障害を補う対処方法を習得すること、職場に求める配慮事項等の整理ができることなどを目指しています。（令和5年3月発行）



◎障害者職業総合センターホームページ（NIVR）から、全文やすぐに使える資料等をダウンロードできます。  
<https://www.nivr.jeed.go.jp/center/index.html>

<お問合せ> 職業センター企画課調整係 TEL：043-297-9043