



第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会 参加者募集を開始しました

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、職業リハビリテーション※に関する研究成果等を広く各方面に周知するとともに、参加者相互の意見交換、経験交流等を行うため、「職業リハビリテーション研究・実践発表会」を毎年開催しています。

今年度は、11月15日（火）及び16日（水）の2日間、東京ビッグサイトにて開催を予定しており、8月末に参加者の募集を開始しました。

また、新型コロナウイルス感染症対策で参加人数を絞っているため、一部のプログラムの開催の様子は、同時ライブ配信のほか、後日当機構ホームページにて動画配信もいたします。

※ 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のほか、地域障害者職業センターにおける職業リハビリテーションサービスの提供も行っています。

第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会 開催概要

1 日時

令和4年11月15日（火） 13時00分～16時40分
11月16日（水） 10時00分～16時50分

※発表会に先立ち、基礎講座及び支援技法普及講習を行います。
（11月15日（火）10:30～12:00）

2 会場

東京ビッグサイト 会議棟（東京都江東区有明3-11-1）



昨年度のパネルディスカッションの様子

3 プログラム

1日目 パネルディスカッションⅠ（13:45～14:55）

「『同僚』のちょっとした理解とサポートが力になる～障害のある社員が働きやすい職場づくりについて～」

特別講演（15:10～16:40）

「障害や難病等のある人々の多様な働き方の現在地～地域連携やテクノロジー活用の事例から～」

講師：近藤 武夫 氏 東京大学先端科学技術研究センター 社会包摂システム分野・教授

2日目 研究・実践発表（口頭発表）

障害者雇用に関するテーマを設定した分科会ごとに、研究者、企業関係者等が研究成果や実践報告等を発表

パネルディスカッションⅡ（15:10～16:50）

「大学等における発達障害学生への連携支援について」

プログラムの詳細は、別添資料2をご覧ください。

4 参加申込

申込方法の詳細は、別添資料2又は当機構ホームページをご覧ください。参加費は無料です。

別添資料1 「第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会 チラシ」

別添資料2 「第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会 ご案内」

お問合せ 研究企画部 企画調整室
（担当：横田、中村）
TEL：043-297-9067
Mail：vrsr@jeed.go.jp

第30回

職業リハビリテーション 研究・実践発表会

令和4年11月15日(火)・16日(水) **東京ビッグサイト**で開催！

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、職業リハビリテーションに関する研究成果等を広く各方面に周知するとともに、参加者相互の意見交換、経験交流等を行うため、「職業リハビリテーション研究・実践発表会」を毎年開催しています。今年度は、以下のプログラムを開催します。**初めての試みとして、「特別講演」及び「パネルディスカッション」についてはライブ配信を行います。**

※新型コロナウイルス感染症の影響による社会全体の対応状況や、会場の利用条件等に応じつつ開催することとなるため、無観客での開催や、プログラムの変更等の可能性があります。

○研究・実践発表会

11月15日(火)

◆パネルディスカッションⅠ 「『同僚』のちょっとした理解とサポートが力になる ～障害のある社員が働きやすい職場づくりについて～」

コーディネーター	宮澤 史穂	障害者職業総合センター 研究員
パネリスト (五十音順)	成澤 岐代子 氏	株式会社良品計画 人事部
	星野 佳史 氏	株式会社スタックス 代表取締役社長
	若林 功 氏	常磐大学人間科学部 准教授

特別講演

「障害や難病等のある人々の多様な働き方の現在地
～地域連携やテクノロジー活用の事例から～」

東京大学先端科学技術研究センター
社会包摂システム分野・教授 **近藤 武夫 氏**



11月16日(水)

◆研究・実践発表 (口頭発表) 障害者雇用に関するテーマを設定した分科会ごとに、研究者、企業関係者等が研究成果や実践報告等を発表

◆パネルディスカッションⅡ 「大学等における発達障害学生への連携支援について」

コーディネーター	井口 修一	障害者職業総合センター 主任研究員
パネリスト (五十音順)	小野寺 十二	東京障害者職業センター多摩支所 主任障害者職業カウンセラー
	白崎 裕美 氏	千葉公共職業安定所 専門援助部門 雇用トータルサポーター
	中山 肇 氏	特定非営利活動法人リエゾン 理事長
	西村 優紀美 氏	富山大学保健管理センター 客員准教授

○基礎講座・支援技法普及講習

研究・実践発表会に先立ち **11月15日(火)** に実施します。

◆基礎講座 職業リハビリテーションに関する基礎的事項等に関する講義
「精神障害の基礎と職業問題」、「視覚障害の基礎と職業問題」

◆支援技法普及講習 職業センターで開発した支援技法の紹介
「問題解決技能トレーニング」、「心の健康を保つための生活習慣 ～日常生活基礎力形成支援の紹介～」

新型コロナウイルス感染症への対応を考慮し、今回は開催規模を縮小し、各プログラムの定員数を縮減しております。

「特別講演」、「パネルディスカッション」の様子は、ライブ配信のほか当機構ホームページにも動画を掲載する予定です(12月頃)。遠方のため会場にお越しになれない場合等、ぜひご覧ください。



事務局

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
〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-3
TEL: 043-297-9067 E-Mail: vrsr@jeed.go.jp HP: <https://www.nivr.jeed.go.jp>

参加費無料！お申込みはこちらから

職リハ発表会

検索

第30回

職業リハビリテーション 研究・実践発表会

ご案内

第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会を下記のとおり開催します。
ぜひご参加ください。また、昨年までの開催内容をホームページに
掲載していますのでご参照ください。

※カメラで読み取ったQRコードのリンク先が、
<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/vrhappyou-index.html>
であることを確認のうえアクセスしてください。



日時

令和4年11月15日(火) 13時00分～16時40分
11月16日(水) 10時00分～16時50分

※発表会に先だち、基礎講座及び支援技法普及講習を行います(11月15日(火) 10:30～12:00)。

会場

東京ビッグサイト 会議棟(東京都江東区有明3-11-1)
～国際会議場・レセプションホール・各会議室～



開催目的

職業リハビリテーションに関する調査研究や実践経験の成果等を広く周知するとともに、参加者相互の意見交換、経験交流等を行うことで、職業リハビリテーションの支援技法の向上を図り、障害者の雇用を促進することを目的としています。



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

1 はじめに

第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会では、障害者雇用をテーマとした「特別講演」、「パネルディスカッション」のほか、分科会形式による「口頭発表」を実施いたします。

初めての試みとして、「特別講演」、「パネルディスカッション」の開催模様について、同日ライブ配信を実施いたします。また、ライブ配信中に収録した動画を、昨年に引き続き後日当機構ホームページ(<https://www.nivr.jeed.go.jp>)にてオンデマンド配信いたします(12月頃を予定)。

遠方のため会場にお越しになれない場合、当日のご都合がつかない場合等、ぜひご視聴いただければ幸いです。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応を考慮し、皆様に安心して参加いただける発表方法を検討いたしました結果、昨年と同様、開催規模を縮小し、発表者と直接意見交換や質問ができる「ポスター発表」の実施を取り止めることとしました。

そのため、各プログラムの定員数も縮減しております。定員に達した場合、ご希望に沿えないことがございますので、あらかじめご了承ください。

皆様にはご理解のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

※ 昨年度の動画や発表資料はこちらからご覧いただけますのでご参照ください。

カメラで読み取ったQRコードのリンク先が、
<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/29kaisai.html>
であることを確認のうえアクセスしてください。



2 内容

(1) 研究・実践発表会

第1日目:11月15日(火)

○ 開会挨拶 (13:00～13:15) 湯浅 善樹 (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長)

○ パネルディスカッションⅠ (13:15～14:55)

『「同僚」のちょっとした理解とサポートが力になる ～障害のある社員が働きやすい職場づくりについて～』

コーディネーター	宮澤 史穂	障害者職業総合センター 研究員
パネリスト (五十音順)	成澤 岐代子 氏	株式会社良品計画 人事部
	星野 佳史 氏	株式会社スタックス 代表取締役社長
	若林 功 氏	常磐大学人間科学部 准教授

企業内での障害者雇用の担い手は、どうしても人事担当者や企業在籍型ジョブコーチ等支援者が中心になります。しかし、障害のある社員の雇用継続や仕事の成果については、同僚との人間関係や、受け入れられているという感覚の有無が大きく影響すると言われています。そのため障害のある社員を受け入れる職場の同僚が障害者雇用果たす役割は大きいと考えられます。パネルディスカッションでは、障害のある社員が働きやすく、力を発揮しやすい職場づくりについて、企業や研究者の立場から意見交換を行います。

○ 特別講演（15:10～16:40）

「障害や難病等のある人々の多様な働き方の現在地 ～地域連携やテクノロジー活用の事例から～」

講師:近藤 武夫 氏（東京大学 先端科学技術研究センター 社会包摂システム分野・教授）

近年、国際的なダイバーシティ&インクルージョンの機運の高まりや、日本では人口減少を背景とした多様な人材の活用に対する関心の高まりを背景に、障害や難病等のある人々の働き方も急速に多様化し始めています。リモートワーク、週1時間程度からの超短時間での雇用・労働、理数系分野等での専門職採用、高等教育段階からのインターンシップや就労移行を支える取組の展開など、これまでは一部の先進的な取組に留まっていたことが一般化を始めています。本講演では、こうした取組の現在地と、それらの実現を支える産業・行政・大学等の地域連携の実際や、教育段階からの移行支援、テクノロジー活用などのトピックについて概観します。

第2日目:11月 16日(水)

○ 研究・実践発表（口頭発表 58 題）(第1部 10:00～11:50、第2部 13:00～14:50)

分科会毎に発表者による発表(15 分)と質疑応答、意見交換(5分)を行います。8～13ページのタイトルや発表概要をもとに、参加希望の分科会を選択してご参加ください。

○ パネルディスカッションⅡ（15:10～16:50）

「大学等における発達障害学生への連携支援について」

コーディネーター	井 口 修 一	障害者職業総合センター 主任研究員
パネリスト (五十音順)	小野寺 十二	東京障害者職業センター多摩支所 主任障害者職業カウンセラー
	白 崎 裕 美 氏	千葉公共職業安定所 専門援助部門 雇用トータルサポーター
	中 山 肇 氏	特定非営利活動法人リエゾン 理事長
	西村 優紀美 氏	富山大学保健管理センター 客員准教授

大学等で学ぶ発達障害のある学生は年々増加し、支援体制を構築して就労支援において成果の出ている大学もありますが、多くの大学では学生支援体制だけでは就労支援を実施することの困難さがうかがえます。発達障害のある学生に対する大学と就労支援機関との連携による就労支援の充実強化が必要になってきます。パネルディスカッションでは、大学と就労支援機関との連携のあり方について、それぞれの取組を通して検討します。

(2) 基礎講座・支援技法普及講習

(1)の研究・実践発表会に先立ち、1日目の11月15日(火)(10:30～12:00)に、基礎講座及び支援技法普及講習を行います。受講を希望する場合は、次の4つの講座等の中から1つのみ選択してご参加ください。

<基礎講座>

I 「精神障害の基礎と職業問題」

講師:石原 まほろ(障害者職業総合センター 研究員)

精神障害者の障害特性や雇用・就業状況等を紹介するとともに、支援者に求められる資質について実践例を交えて解説します。

Ⅱ「視覚障害の基礎と職業問題」

講師:伊藤 丈人(障害者職業総合センター 研究員)

視覚障害者の障害特性や就労状況を示すとともに、雇用継続を支える情報アクセシビリティや支援技術について、実演を交えて紹介します。

<支援技法普及講習>

Ⅰ「問題解決技能トレーニング」

講師:山浦 直子(障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー)

発達障害者の特性を踏まえ、問題の分析、解決方法の検討を効率的・効果的に進めるためのトレーニングとして職業センターで開発した支援技法「問題解決技能トレーニング」の実施方法について、演習を交えて紹介します。

Ⅱ「心の健康を保つための生活習慣 ～日常生活基礎力形成支援の紹介～」

講師:中村 祐子(障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー)

うつ病などの精神疾患のある方に安定した職業生活を送っていただくための支援技法「日常生活基礎力形成支援」の生活習慣(「食事」「睡眠」「運動」「その他のセルフケア」)の講座と「習慣化ミーティング」の内容を紹介します。

3 会場参加申込

(1) 申込方法

当機構ホームページ(<https://www.nivr.jeed.go.jp>)にアクセスの上、「第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会」の参加者募集について」のページ内の「**会場参加申込はこちらから**」をクリックすると、参加申込事務局(株式会社ステージ)の申込フォームに移りますので、所定事項を入力の上、お申し込みください。「ライブ配信視聴申込」のページとは異なりますのでご注意ください。

ホームページからの申込みが難しい場合に限り、15ページの会場参加申込書に所定事項を記入し、「第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会 参加申込事務局(株式会社ステージ)」まで郵送してください(「9 お問合せ先」参照)。

なお、参加申込登録後に、発表者に変更になったり発表が中止になることがあります。わかり次第ホームページでお知らせしますので、事前に確認してください。

また、研究・実践発表等の内容は「第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集」としてとりまとめ、開催前にホームページに掲載します。

(郵送で申し込む際のご注意)

- ①現在の空席状況を参加申込事務局(株式会社ステージ)までお問合せの上、次ページの表を参考に参加希望のプログラムを選択してください。
- ②定員に達した場合、ご希望に沿えないことがあります(参加申込事務局(株式会社ステージ)より連絡します)。
- ③手話通訳・要約筆記・会場内誘導等の介助を希望される方は、必要事項を具体的に記載し、希望するプログラムの番号(①～⑥)を選択してください。
- ④申込内容を忘れないよう各自で控えてください。

日 時		プログラム	番号	備考
11 月 15 日(火)	13:15～14:55	パネルディスカッション I	①	参加の有無
	15:10～16:40	特別講演	②	参加の有無
11 月 16 日(水)	10:00～11:50	口頭発表 第1部	③	1～6 より1つ選択
	13:00～14:50	口頭発表 第2部	④	7～12 より1つ選択
	15:10～16:50	パネルディスカッション II	⑤	参加の有無
11 月 15 日(火)	10:30～12:00	基礎講座・支援技法普及講習	⑥	受講希望の場合は、 「基礎講座 I・II」又は 「支援技法普及講習 I・II」より 1つ選択

(2) 申込期限

令和4年10月4日(火)13時まで(郵送は10月3日(月)必着)

※ 先着順。期限内でも定員に達した分科会等より順次申込みを締め切ります。

(3) 会場参加登録証

- ①申込者のe-mailアドレスに会場参加登録証をお送りします(e-mail不可の方のみ郵送します)。
- ②会場参加登録証が届かない場合、参加申込事務局(株式会社ステージ)まで必ず連絡してください(「9 お問い合わせ先」参照)。
- ③会場参加登録証に記載されている「QRコード」を、発表会当日に受付で提示してください(携帯電話・スマートフォン等、又は会場参加登録証をプリントアウトしたもの)。
- ④会場参加登録証に「QRコード」が表示されていない場合は、参加申込事務局(株式会社ステージ)まで必ず連絡してください。
- ⑤新型コロナウイルス感染症対策として、この会場参加登録証はご本人のみ有効となります。

4 ライブ配信視聴申込

(1) 配信内容

日 時		プログラム
11 月 15 日(火)	13:00～13:15	開会挨拶
	13:15～14:55	パネルディスカッション I
	15:10～16:40	特別講演
11 月 16 日(水)	15:10～16:50	パネルディスカッション II

※ ライブ配信中に収録した動画は、後日当機構ホームページ(<https://www.nivr.jeed.go.jp>)に掲載します(12 月頃を予定)。

(2) 申込方法

当機構ホームページ(<https://www.nivr.jeed.go.jp>)にアクセスの上、「第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会の参加者募集について」のページ内の「ライブ配信視聴申込はこちらから」をクリックすると、参加申込事務局(株式会社ステージ)の申込フォームに移りますので、所定事項を入力の上、お申し込みください。「会場参加申込」のページとは異なりますのでご注意ください。

ホームページからの申込みが難しい場合、電話又は e-mail により参加申込事務局(株式会社ステージ)(TEL:03-3958-5292)までお問合せください(「9 お問合せ先」参照)。

なお、視聴にあたっては以下の点にご留意ください。

- ①視聴中アクセスが集中した場合、配信が途切れる可能性がございますので、あらかじめご了承ください。
- ②安定したインターネット環境を確保してください。
- ③チャット機能はありません。
- ④質疑応答機能はありません。
- ⑤撮影、録画、録音、転送、転用、転載等は禁止です。

(3) 申込期限

令和4年11月14日(月)13時まで

※ 先着順。期限内でも定員になり次第申込みを締め切ります。

(4) 視聴方法

- ①申込完了後、申込者の e-mail アドレスに、配信視聴用 URL と併せて、ログインID及びパスワードが記載されたメールをお送りします。
- ②メールが届かない場合、参加申込事務局(株式会社ステージ)まで必ず連絡してください。
- ③配信日の両日とも、プログラム開始60分前よりアクセス可能となります。
- ④視聴推奨環境は次のとおりです。

【パソコン(以下の HTML5 プレーヤーで h.264 MP4 動画が再生可能なブラウザ)】

・「Chrome 30～」、「Firefox 27～」、「Microsoft Edge」、「Safari 9～」

【モバイル/タブレット】

・「Android バージョン(Lollipop) 5.0～」、「iOS バージョン 9.3.5～」

- ⑤視聴の不具合等については、参加申込事務局(株式会社ステージ)まで連絡してください。

5 参加費

「会場参加」「ライブ配信視聴」ともに、すべて無料です。

6 会場参加の受付等

- (1) 受 付 東京ビッグサイト 会議棟(逆三角形の建物)6Fロビー
- (2) 会場内 会場内では、検温の実施、間隔を空けた席配置、アルコール消毒液の設置等新型コロナウイルス感染症対策を行います。参加者の皆様におかれましても、マスクの着用等の感染対策の徹底をお願いいたします(「8 新型コロナウイルス感染防止のための措置」参照)。
- (3) 昼 食 発表会会場内・ロビー等での食事は控えいただき、会場周辺の飲食店をご利用ください。東京ビッグサイト内の飲食店は、イベントの開催状況により営業日、営業時間が変更になる場合がありますので、東京ビッグサイトのホームページ(<https://www.bigsight.jp/>)等でご確認ください。
- (4) 宿 泊 各自で手配をお願いします。
- (5) 駐車場 障害等により駐車場が必要な方は、東京ビッグサイト駐車場管理担当へお問い合わせください(TEL:03-5530-1111(代表))。障害者手帳等の提示により割引が受けられる場合があります。

7 個人情報の取扱い

申込時に頂戴した個人情報は、職業リハビリテーション研究・実践発表会に関する事務処理のみに利用し、当機構の個人情報の取扱いに関する規程等に基づき適正に取り扱います。

なお、公衆衛生の向上等のために特に必要のある場合であって、保健所等からの求めがある時には、参加者の個人情報を提供します。

8 新型コロナウイルス感染防止のための措置

新型コロナウイルス感染症の影響による社会全体の対応状況や、会場の利用条件等に応じつつ開催することとなるため、無観客での開催やプログラムの変更等の可能性があります。変更が生じた際はホームページ(<https://www.nivr.jeed.go.jp>)にて速やかに周知させていただきますので、あらかじめご了承ください。変更に伴う交通費、宿泊費等の解約料については負担しかねますので、ご承知おきください。

なお、以下の事項につきましてご協力いただきますようお願いいたします。

【来場前】

以下の症状がある場合には、当日の来場をご遠慮ください。

- ①風邪の症状がある
- ②37.5度以上の熱がある
- ③倦怠感(強いだるさ)がある
- ④呼吸が困難である(息苦しい)
- ⑤味覚、嗅覚に異常がある

【会場にて】

当日の会場では、以下の事項の徹底にご協力ください。

- ①マスクの着用(鼻からあごの先まで覆ってください。)
- ②検温の実施(検温で37.5度以上の熱がある場合には、発表会への参加をご遠慮いただきます。)
- ③手指の消毒
- ④ソーシャルディスタンスの確保
- ⑤発表会会場内・ロビー等での食事は控えいただき、会場周辺の飲食店をご利用ください。

以上の対策と併せて、当日の会場では当機構スタッフの指示に従い、安全な発表会の運営にご協力をお願いします。感染防止対策にご協力いただけない場合は、やむを得ず退場をお願いする場合がございます。

※ 参加者の皆様には、感染対策のため、ウイルス接触確認アプリ(COCoA)の利用を推奨しております。

9 お問い合わせ先

【参加申込事務局(株式会社ステージ)】

「第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会」参加申込事務局(株式会社ステージ内)

〒108-0022 東京都港区海岸3-5-1

TEL:03-3958-5292 (受付時間:9:00~17:00 土日・祝日を除く)

○「会場参加」専用問合せ窓口 e-mail:jeed2022_kaijyo@stage.ac

○「ライブ配信」専用問合せ窓口 e-mail:jeed2022_live@stage.ac

* 株式会社ステージはプライバシーマーク制度認定事業者で、当機構と参加申込業務に関する委託契約を結び「個人情報保護に関する事項」に基づく厳重な情報管理を行っています。

【事務局】

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

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-3

TEL:043-297-9067 / e-mail:vrsr@jeed.go.jp

ホームページ:<https://www.nivr.jeed.go.jp>



右のQRコードから読み込み、表示される登録ページからご登録ください。

※カメラで読み取ったリンク先が、
<https://www.jeed.go.jp/general/merumaga/index.html>
であることを確認のうえアクセスしてください。



10 プログラム

○ 研究・実践発表会

【第1日目】令和4年11月15日(火)

時間	内 容	
12:30	受 付	6F ロビー
13:00	開 会	挨拶：湯浅 善樹 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長
13:15	パネル ディスカッションⅠ	「『同僚』のちょっとした理解とサポートが力になる ～障害のある社員が働きやすい職場づくりについて～」 コーディネーター：宮澤 史穂 障害者職業総合センター 研究員
		パネリスト：成澤 岐代子 氏 株式会社良品計画 人事部 (五十音順)
		星野 佳史 氏 株式会社スタックス 代表取締役社長
14:55		若林 功 氏 常磐大学人間科学部 准教授
	休 憩	
15:10	特別講演	「障害や難病等のある人々の多様な働き方の現在地 ～地域連携やテクノロジー活用の事例から～」
16:40		講 師：近藤 武夫 氏 東京大学 先端科学技術研究センター 社会包摂システム分野・教授

【第2日目】令和4年11月16日(水)

時間	内 容	
9:00	受 付	6F ロビー
10:00	研究・実践発表	口頭発表 第1部（第1分科会～第6分科会） 分科会形式で6つの会場に分かれて同時に行います。
11:50		
	休 憩	
13:00	研究・実践発表	口頭発表 第2部（第7分科会～第12分科会） 分科会形式で6つの会場に分かれて同時に行います。
14:50		
	休 憩	
15:10	パネル ディスカッションⅡ	「大学等における発達障害学生への連携支援について」 コーディネーター：井口 修一 障害者職業総合センター 主任研究員
		パネリスト：小野寺 十二 東京障害者職業センター多摩支所 主任障害者職業カウンセラー (五十音順)
		白崎 裕美 氏 千葉公共職業安定所 専門援助部門 雇用トータルサポーター
		中山 肇 氏 特定非営利活動法人リエゾン 理事長
16:50		西村 優紀美 氏 富山大学保健管理センター 客員准教授
	閉 会	

○ 基礎講座・支援技法普及講習

令和4年11月15日(火) 10:30～12:00 ※ 上記の研究・実践発表会に先立ち、下記の基礎講座及び支援技法普及講習を行います(4つの会場に分かれて同時に行います)。

10:00より受付(6F ロビー)			
基礎講座		支援技法普及講習	
I 「精神障害の基礎と職業問題」 講師：石原 まほろ 障害者職業総合センター 研究員	Ⅱ 「視覚障害の基礎と職業問題」 講師：伊藤 丈人 障害者職業総合センター 研究員	I 「問題解決技能トレーニング」 講師：山浦 直子 障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー	Ⅱ 「心の健康を保つための生活習慣 ～日常生活基礎力形成支援の紹介～」 講師：中村 祐子 障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー

11 研究・実践発表

【口頭発表 第1部】 11月16日(水) 10:00～11:50

※タイトル及び概要は、発表者からいただいた内容を掲載しています。
※共同研究者については省略しています。

第1分科会:企業における採用・職場定着の取組 I

1 理解を深める取り組みの先に ～1人1人の声や視点を活かして～ 当行では障がいのある行員が安心して働ける職場づくりを推進しており、障がいへの理解を深め、障がいのある行員の声に耳を傾ける取り組みを続けている。昨年は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、マスク着用が日常化し、コミュニケーションに困っている聴覚障がいのある行員との取り組みを紹介した。今回はその後の取り組みに加え、様々な障がいのある行員との新たな取り組みについて発表する。	星 希望	株式会社あおぞら銀行 人事部人事グループ 調査役/精神保健福祉士
2 障害等により配慮が必要な従業員の上司・同僚の意識に関する研究 ー障害者の状態像別の分析結果からー 障害者の上司・同僚は、障害者の雇用継続に重要な役割を果たしていると考えられるが、これまであまり注目されてこなかった。本研究では、障害者と働くことに対する意識や行動について明らかにすることを目的とし、障害者の上司・同僚を対象としたアンケート調査を実施した。本発表では、調査結果のうち、障害者の状態像(どのような障害や困難があるか)による結果の違いに焦点を当てて報告する。	宮澤 史穂	障害者職業総合センター 研究員
3 就労は究極のリハビリである ～障がい当事者の立場から企業における雇用継続職場定着の取組を考察する～ 障がいや疾患は薬だけでは軽減されない。規則正しい社会参画と薬を組み合わせることにより、軽減される。障がい当事者の社員達が、企業における雇用継続、職場定着の取り組みを考えることにより、主体性が生まれる。健常者は障がいのある社員に何かしてあげなければならず、仕事を手伝ってもらおうという逆転の発想が必要。障がい者が健常者をサポートする事により、相乗効果が期待できる。	遠田 千穂 高橋 綾子 畑野 好真	富士ソフト企画株式会社 企画開発部 部長 富士ソフト企画株式会社 企画開発部 サブリーダー 富士ソフト企画株式会社 企画開発部
4 一人ひとりに寄り添い、PDCAサイクルを回した実習を行うことで、障がいのある人の雇用と安定就労を実現する体制づくり 精神障がいや知的障がいのある人の雇用を継続しているが、そのプロセスおよび定着という観点では課題感がある。しかし、個別には十分な対応を行い、困りごとを解消したことで安定就労している社員もいる。そこで過去の取組みを振り返り、失敗と成功を整理して、雇用拡大や安定就労ができる体制を整備。これにより障がいのある人の雇用を推進すること、働きがいを感じてもらうことに繋げていく。	江口 恵美	オムロン太陽株式会社 ダイバーシティ&インクルージョン推進グループ グループ長
5 コロナで知的障がいメンバーの業務が激減。 新サービスや職域拡大によるメンバーの雇用維持・拡大への挑戦 お客様の働き方の変化により、障がいがあるメンバーが提供しているサービスも廃止や縮小を余儀なくされた。そんな逆境下、お客様のニーズの変化をとらえ、新たなサービスを提案。リモートワークでも会社に届く郵便物が確認できる「通知サービス」や、感染対策まで行う新しい清掃サービスをスタート。また、これら新サービスにメンバーを再配置し、活躍領域を拡大。メンバーの「働きがい」や「成長」にもつながってきている。	飯田 佳子	株式会社ベネッセビジネスメイト 東京事業部

第2分科会:学校から一般雇用への移行／生活支援

1 要支援学習既卒者における大学と一般社団法人との連携 ーキャリア支援プログラムの継続的な参加によるサポートの事例ー 20代男性Aさん。診断なし。本人の希望で1年次から一般社団法人Bが運営するキャリア支援プログラムに参加した。学外実習はコミュニケーション面や学力面で指導者より指摘を受けすべて1週間目で中止。それでも本人の努力と周囲のサポートもあり卒業した。国家試験は不合格。本人から卒業後もキャリアプロを継続したいと希望があり連携した。国家試験に再挑戦をするうえで大学と外部機関との連携によるサポート事例を紹介する。	稲葉 政徳	岐阜保健大学短期大学部 リハビリテーション学科理学療法専攻 講師
2 教育機関との連携による障がい特性評価実習の取り組み 専門学校に在籍する障がいのある生徒や境界域(グレーゾーン)を疑われる生徒を対象に、個別教育及び卒業後の進路選択に役立ててもらうことを目的とした『障がい特性評価実習』を行っている。各カリキュラムにて、個々の障がい特性と職業能力に及ぼす影響を評価し本人と保護者、教育機関へフィードバックすることで気づきと成長を促すとともに個別対応の方向性を共有していく取り組みについて発表する。	鈴木 百恵	社会福祉法人太陽の家 愛知京都本部愛知就労支援課 主任
3 発達障害のある大学生の就労支援 (自己理解から就職までの2つのモデルケース) 発達障害のある大学生は、この10年間で7倍に増えており、その就職支援のため雇用トータルサポーター(大学等支援分)が2021年4月に設置された。大学側ニーズである「自己理解へのアプローチ」に応えるツール・コンテンツを用意し、個人別就職準備プログラムとそのゴールを本人・大学・ハローワークで共有した。そして大学と連携しながらPDCAを回しゴールを達成した。3年生・4年生2例のモデルケースを紹介する。	西本 士郎	兵庫労働局 神戸公共職業安定所 学卒部門 雇用トータルサポーター(大学等支援分)
4 高機能ASD者の就労継続を支える ～就労移行支援事業所におけるソフトスキル支援、地域機関と連携したライフスキル支援～ 就労継続にあたり、本人の業務遂行能力も大事だが、根底にある生活環境が安定せず不安を持続けたままであれば、就労だけでなく生活全体が簡単に崩れてしまう。職場・地域機関への相談が苦手な当事者に対し、自身の不安を書き出すことで言語化・見える化するソフトスキル面の就労支援と、家庭内の生活課題に対するライフスキル支援を地域連携の中で行った事例を報告する。	徳谷 健	特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 就労支援員
5 高機能ASD者のソフトスキル支援 ー就労移行支援事業所におけるBWAP2アセスメントの実践からー 高機能ASD者の就労問題は、仕事そのものの能力であるハードスキルより日常生活や余暇などのソフトスキルの問題が上回っていると指摘している(梅永,2018)。また、就労支援と同様に、生活支援が必要であるとの指摘もある。本研究では就労移行支援事業所で実施したBWAP2アセスメントから、生活面などのハードスキル以外の側面のサポートが就労支援の土台になることを検証することを目的とする。	砂川 双葉	特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 副所長/サービス管理責任者

第3分科会：企業・支援者の人材育成

1 就労支援の人材育成－「Rehab.C塾」の取り組み	松為 信雄	一般社団法人職業リハビリテーション・カウンセリング協会 代表理事
障害者雇用施策の充実強化で強調されている人材の育成を目的とした「Rehab.C塾」について紹介する。同塾のプログラムは、キャリア支援の視点から職業リハビリテーション・カウンセリングの理論と実際について13回の講座で提供され、毎回の講座は、オンデマンドによる講義とオンラインによるゼミナールがセットとなっている。特に、実務経験者には、学修してきた知識と技術を体系的に再整理するうえで効果的である。		
2 就労支援機関管理者に対する研修の開発－試行研修プログラムの実施と効果－	大川 浩子	北海道文教大学 人間科学部作業療法学科/ NPO法人コミュニティ楽創
現在、就労支援を担う人材の育成・確保が検討されているが、就労支援に関する人材育成は実践現場に入った後のOJT、Off-JTに委ねられており、所属機関の管理者や運営法人の在り方が人材育成に大きな影響を与えられる。今回、我々は、就労支援機関の管理職に対する研修プログラムの開発を目的に、対話を重視した試行研修プログラムを実施した。その概要と研修の前後による参加者の変化について報告する。		
3 行動的就労支援：就労支援における行動分析学の活用－就労支援における行動記録の重要性と活用上の課題についての一考察－	佐藤 大作	秋田障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー
行動的就労支援とは、①個人と環境の相互作用に着目する、②行動の客観的な測定に基づいて、現状を把握し、支援の効果や方向性を判断する、③原因を考えてから介入するという3点に基づいて問題解決を目指す支援スタイルのことである。本発表では秋田障害者職業センターで行った行動的就労支援をテーマにした支援者研修の実施を通じて見えてきた行動の客観的な測定を行うことの支援上の効果や実施上の課題点、工夫点等について報告する。		
4 地域の障がい者雇用促進へ～企業間連携会の取り組みについて～	鬼束 幸佑 西 晶子	GMODリームウェーブ株式会社 オペレーション部支援グループ マネージャー GMODリームウェーブ株式会社 オペレーション部支援グループ チーフ
地域の障がい者雇用促進に向けて企業間連携や支援スキル向上のための取り組みが必要と考え、障害者職業総合センター研究部門の研究協力の一環で、宮崎県の障がい者雇用企業5社合同でSST研修を実施した。約半年の研修終了後も研修でできたつながりを生かし企業間連携会を発足。障がい者雇用の促進や支援者間の情報交換、スキルの向上を目的として、定期的に行っている連携会の取り組みとその成果について報告する。		
5 社内支援スタッフの支援技術の向上に係る人材育成の取組みについて～スタッフの階層に応じた集合型研修の実施と効果検証～	菊池 ゆう子	株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 主任研究員
弊社は、障害者及び事業主の双方に対して、採用準備から職場定着までのトータルなサポートを行っており、社内支援スタッフによる専門的な職業リハビリテーションサービスの提供を基盤としている。本発表では、社内支援スタッフの支援技術の向上・維持を目的とした、職責に応じた階層別の集合型研修について、取組みの背景やねらい、研修の内容、効果測定の方法や結果等について報告し、今後の課題について検討したい。		

第4分科会：評価技法の開発・アセスメント I

1 就労支援のためのアセスメントシート(試作版)の開発(その1)－開発コンセプトと希望・ニーズの把握－	井口 修一	障害者職業総合センター 主任研究員
障害者職業総合センターでは、2020年4月から3年計画で「就労支援のためのアセスメントシート」の開発に取り組んでいる。2022年3月に「就労支援のためのアセスメントシート(試作版)」を作成したので、その開発コンセプトと対象者の希望・ニーズを把握するための項目等について報告する。		
2 就労支援のためのアセスメントシート(試作版)の開発(その2)－就労のための基本的事項について－	武澤 友広	障害者職業総合センター 研究員
障害者職業総合センターでは、2020年4月から3年計画で「就労支援のためのアセスメントシート」の開発に取り組んでいる。2022年3月に「就労支援のためのアセスメントシート(試作版)」を作成したので、その構成要素のうち、職場において必要とされる基本的な作業遂行、職業生活及び対人関係の適応に関する現状を把握するためのアセスメント項目及び方法の概要について報告する。		
3 就労支援のためのアセスメントシート(試作版)の開発(その3)－就労継続のための環境及びアセスメント結果シートについて－	石原 まほろ	障害者職業総合センター 研究員
障害者職業総合センターでは、2020年4月から3年計画で「就労支援のためのアセスメントシート」の開発に取り組んでいる。2022年3月に「就労支援のためのアセスメントシート(試作版)」を作成したので、その構成要素のうち、就労継続のための環境及びアセスメント結果シートの概要について報告する。		
4 発達障害のある方の職業アセスメントと準備性の取り組み～BWAP2・ESPIDDを活用した事例について～	田村 俊輔 原田 千春	社会福祉法人創路のぞみ協会 自立センター 職業リハビリテーション課 課長 くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターふれん 就業・生活支援課事業主支援係 係長
自立センターでは発達障害のある方へ評価・アセスメントを踏まえ、対象者に応じたプログラムの作成・支援、就業・生活支援センターと連携した定着支援を行っている。就労移行支援事業所利用開始からESPIDDを活用し、本人の希望を整理。職場実習を行い、BWAP2を実施。トレーニング項目を明確にして取り組み、スキルの向上を図った。また、就職に向けた就労パスポートの作成と合理的配慮を明確にした事例について発表する。		
5 発達障害者の強みを活かすための相談・支援ツールの開発について	南 亜衣	障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー
発達障害者の中には、過去の不適応経験等から自信が持てない者や自己の否定的な側面ばかりに目を向けてしまう者が一定数存在する。そこで、令和3年度より自らの強みの認識とその活用を促すための相談・支援ツールの開発に取り組んでいる。本発表では、各種ツールと試行状況等について報告する。		

第5分科会：難病／知的障害

1 難病患者の学生の支援実践報告と就労における課題と今後 ～個別就労相談・ヒアリングを中心とした考察～	中金 竜次	就労支援ネットワークONE 支援課 代表
就労支援ネットワークONEでは、制度の対象・対象とならない患者にかかわらず、全国より、難病患者・長期慢性疾患患者・障害がある方、学生からの無料on-line就職相談を承っている。「どこに相談をしたいかわからない」という意見が散見する中、個別就労相談、ヒアリングを実施。複数のケースより、就活における課題と今後を考察する。		
2 福岡県における「難病の治療と仕事の両立に関する実態調査」報告 ～難病のある従業員の雇用に関する企業側の意識～	金子 麻理	福岡県難病相談支援センター/福岡市難病相談支援センター 難病相談支援員
難病患者の就労支援については、労働者である患者本人の視点に基づいた支援を中心に行われてきたが、治療と仕事の両立環境の整備のためには、雇用主側の視点も踏まえた多角的な支援が必要である。福岡県/福岡市難病相談支援センターで実施した福岡県内の企業を対象とするアンケート調査とヒアリング調査を通して、難病に罹患した従業員の就労に関する雇用主側のニーズや課題を把握する。		
3 難病患者の就労困難性について(先行調査研究の整理)	春名 由一郎	障害者職業総合センター 副統括研究員
障害者職業総合センターの先行調査研究を踏まえ、難病患者の就労困難性について、障害者手帳の有無別の就業率、職域制限、性差、就職前から就職後の様々な局面での具体的課題やそれへの支援や配慮等の影響、身体・知的・精神障害者との比較、支援機関の利用状況等を踏まえ考察する。また、支援機関・支援者の支援困難性の典型的状況と研修等の課題や、雇用企業の雇用理由や負担感等との関係も考察する。		
4 福祉的就労から一般雇用・職場定着までの切れ目のない支援 ～障害者の主体性を育てる取組み～	田中 邦子	社会福祉法人三田谷治療教育院 阪神南障害者就業・生活支援センター 就業支援担当
知的障害者が福祉的就労の後、訓練を経て一般企業に就職するも、障害特性による問題行動やモチベーションの低下などで職場定着が難しくなり。支援機関が企業の担当者と共に対策を検討しました。継続的な観察と記録から本人の行動を分析し支援策を考察。行動変容を促す関わりにより、本人のやる気を引き出す職場環境の構築を模索しました。企業が障害者の多様な特性に対応し、戦力として育てていく体制作りの過程を紹介します。		
5 障害者の雇用の実態等に関する調査研究 ～知的障害のある在職者を対象としたアンケート調査の結果～	村久木 洋一	障害者職業総合センター 研究員
障害者職業総合センターでは、現在在職中の障害者自身の状況についての基礎的なデータを正確に把握することを目的に、2021年度から2023年度にかけ、「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」を行っている。今回はその中で取り組んだ、知的障害のある在職者を対象としたアンケート調査の結果について、報告する。		

第6分科会：聴覚障害／視覚障害

1 「チャレンジサポーターコミュニケーション力強化プログラム」の 運用と工夫 ―コロナ禍での聴覚障害者の職場定着を目指して―	笠原 桂子	株式会社JTBデータサービス/ JTBグループ障害者求人事務局 営業部HR課 マネージャー
JTBグループでは、職場定着と働きやすい環境づくりを目的とした「チャレンジサポーターコミュニケーション力強化プログラム」を実施している。本プログラムでは、「コミュニケーション」のより良い環境づくりが重要な「聴覚障害者」と共に働く社員が、具体的なコミュニケーションスキルを通信教育で学ぶことができることを2016年に発表した。本発表では、その後の取り組みと、コロナ禍での運用の工夫について紹介したい。		
2 聴覚障害のある社会人を対象としたキャリア支援の実践報告 ―コロナ禍における講座や情報交換会のオンライン開催について―	後藤 由紀子	国立大学法人筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 助教
筑波技術大学では2019年度より日本財団助成事業「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」を受託し、聴覚障害のある社会人のキャリア支援に関わる各種イベントを開催してきた。今年度で5カ年計画の4年目となったが、図らずも事業期間の大半がコロナ禍と重なったことから、これまで聴覚障害者向けの情報保障に配慮したオンラインイベントの開催方法を検討・実践してきた。本発表ではそれらのノウハウを紹介する。		
3 聴覚障がい者向けコミュニケーションサービス「Pekoe(ペコ)」を活用した 社内実践事例のご紹介	小野 敦子	株式会社リコー TRIBUS推進室
現場の声を徹底的に尊重するヒアリングから生まれた聴覚障がい者向けコミュニケーションサービス「Pekoe(ペコ)」は、誤認識をみんなで修正することで正しい情報を伝え、チャットなど双方向のコミュニケーションができるサービスです。社内では約40名の聴覚障がい者が使用しています。このPekoeを使って組織のチームワークを高め、聴覚障がい者がより積極的に活躍できるようになった社内実践事例を中心にお話しします。		
4 強みを生かす！ 視覚障がい者、活躍の場の拡大へ	石川 さゆり	資生堂ジャパン株式会社 人事部
弊社では視覚障がい者職域拡大プロジェクトを2020年より発足させ、電話でのコミュニケーションを中心としたフロントライン業務である通信営業での職域開発に取り組んでいます。昨年より2名の視覚障がい社員を採用し、社内システムのスクリーンリーダー対応や商品情報の整備、周囲のサポート体制等環境を整え活躍の場を広げています。		
5 IT技術を活用した盲ろう職員の職場定着支援	白澤 麻弓	筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 教授
聴覚と視覚の両方に障害のある盲ろう者の就労事例は全国的にも少なく(全国盲ろう者協会, 2013)、支援ノウハウも蓄積されていない。本発表では、事務職として働く先天性盲ろう者の就業をテーマに、業務の効率化やチームでの共同作業に向けた課題を抽出し、IT技術等の活用による改善策の提案と評価を行った。この結果、抽出された課題については一定の成果が得られたが、ビジネススキルの獲得等の新たな課題も発見された。		

【口頭発表 第2部】 11月16日(水) 13:00～14:50

第7分科会: 多様な働き方(短時間、テレワーク、協同組合)

1 障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究	岩佐 美樹	障害者職業総合センター 研究員
我が国の障害者雇用は、障害者雇用率の算定対象となる週所定労働時間20時間以上の雇用を中心に進められてきた。一方、障害特性等により、週20時間未満で就労している又は就労を希望している障害者も一定数いると考えられる。本報告では、週20時間未満の障害者雇用に対する障害者及び企業のニーズや実態を把握し、必要な支援等を検討することを目的として2020～2021年度に実施した調査研究結果について報告する。		
2 短時間で働く精神障害のある者のフルタイム勤務への移行意志について: 雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心に	渋谷 友紀	障害者職業総合センター 研究員
短時間で働く精神障害のある者のフルタイム勤務への移行意志について、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満であっても1カウントとなる、雇用率算定方法の特例が適用される労働者について収集したデータをもとに分析を行う。		
3 テレワークを経験した障害者に対するヒアリング等調査の報告ー利点と課題を中心にー	伊藤 丈人	障害者職業総合センター 研究員
2021年12月、障害者職業総合センター研究部門では、テレワークを経験した障害者20人に対して、テレワークの業務実態に関するヒアリング等調査を実施した。このうち10人の身体障害者に対しては、オンラインでお話を伺った。本報告では、この調査の結果から、経験者が感じるテレワークの利点と課題等を中心に紹介する。なお、同時期に実施した精神・発達障害者10人に対する質問紙調査の結果は、調査研究報告書にて紹介する予定である。		
4 企業に雇用される障害者のテレワークによる勤務の実態に関する調査	山口 明日香	高松大学 発達科学部 教授
本研究は、「令和3年度厚生労働科学研究費 就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究(21GC1017)」として実施した、企業を対象にしたテレワークによる勤務実態に関する調査結果について報告する。		
5 社会協同組合を通じた障害者雇用策 ～イタリアの事例を通じて～	堀田 正基	特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー事務局 理事長
一向に大きな拡大が確認できない日本の障害者雇用。イタリアのB型社会的協同組合の増加と企業との連携は拡大している。B型社会的協同組合が拡大を続ける要因としての法制度、中小企業等との連携の在り方を確認し、イタリアの障害者雇用、企業が法的要件でB型社会的協同組合に業務を発注しなければならない内容等を紹介する所存である。		

第8分科会: 支援ネットワーク／チーム支援

1 家族、メンタルクリニック等との情報共有をベースに実践する発達障害者支援の一考察について	一井 仁志	北海道障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー
発達障害者を家族、メンタルクリニック等と少しずつ支援ネットワークを構築しながら長期的に支援した事例を踏まえて、チームで支援を行う上での情報共有の必要性和、情報共有のしやすさを醸成する上で必要とされる実践ベースで行う取り組み(例:メンタルクリニックからの情報収集をする上での事前準備)についての一考察を説明する。		
2 障害者雇用始めました!! ～自分らしく生きるために 働くために～	石坂 一平	社会福祉法人ロザリオの聖母会 障害者支援施設聖家族園 支援員
障害に理解のある事業所や施設において、障害者雇用促進は急務であると考え。当施設では就労支援事業所や特別支援学校と連携し、昨年より「障害者雇用促進プロジェクト」を立ち上げた。まだ始めたばかりだが、定着して働けることを目指している。そして、一人でも多くの方が社会との接点を広げ、本人らしく輝けるようにサポートしていく。		
3 地域連携をもっと身近に地域貢献をもっと高める就労移行支援事業所の取り組み	小川 大輔	ウェルビー株式会社 ウェルビー千葉駅前第2センター 就労移行支援部 就労支援員
就労移行支援事業所が中心となり実施する多職種連携会議についての発表。学校機関、支援機関が集まって、一つのテーマに多角的視点を充てて考える事により、お互いの支援力向上を目的として行っております。		
4 チーム支援におけるPDCAサイクルの運用によって一般就労に成功した事例 ～就労未経験の発達障害の利用者に対して～	横山 朋佳 門野 真郎	ヴィスト株式会社 ヴィストキャリア武蔵ヶ辻 就労支援員 ヴィスト株式会社 ヴィストキャリア武蔵ヶ辻 就労支援員
状況に合わせた会話や行動が難しいこの事例を通してチーム支援を振り返		
都合により発表は中止になりました		
で切れ目のないサポートを実践した。		
5 SAKURA杉並センター(3障害対象)・SAKURA早稲田センター(発達障害対象)研修提供と支援方法、就労後の状況	瀧澤 文子 平工 美和	株式会社総合キャリアトラスト SAKURAセンター SAKURA杉並センター サービス管理責任者 株式会社総合キャリアトラスト SAKURAセンター SAKURA早稲田センター 就労支援員
就労移行支援事業所SAKURAセンターは、全国で17センター、首都圏で7センター開設しています。支援のベースは同じですが、センターによって障害種別や研修の提供、支援方法等に特徴があります。今回は、3障害を対象とし、汎用性のあるSAKURA杉並センターと発達に特化したSAKURA早稲田センターの2センターに焦点を当て、就労後も含めた支援の違いについて発表いたします。		

第9分科会：評価技法の開発・アセスメントⅡ／企業における採用・職場定着の取組Ⅱ

1 ワークサンプル募張版(MWS)新規3課題の活用状況調査報告	田村 みつよ	障害者職業総合センター 研究員
MWS新規課題については、2019年3月に障害者職業総合センターで開発し試行実施を経て2021年3月より販売を開始し、現時点で一定数の販売実績を見ているところであるが、その活用状況を把握するため、購入機関を対象としてアンケート調査を実施したので結果を報告する。		
2 ワークサンプル募張版(MWS)新規3課題の活用モデルの作成について（経過報告）	藤原 桂	障害者職業総合センター 主任研究員
2021年より販売が開始されているMWS新規課題について、課題の特徴を踏まえた上で地域の支援施設の機能等に応じた活用方法を提案するため、「活用モデル」の作成に向けた経過報告を行う。		
3 ロースタリー型障害者雇用支援サービス『BYSN』におけるワークサンプルの開発およびEIT研修の実施について	伊部 臣一朗	株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員
㈱スタートラインでは新潟県三条市と連携して、珈琲焙煎業務を行う『BYSN』の運営を開始した。BYSNでの業務内容は主に豆の選別とローストであり、各作業の習得に関して個人差が出るのが想定された。そこでBYSNの立ち上げに際し、珈琲の焙煎業務に関わる各作業のワークサンプルを開発し、それを用いたBYSN-EIT研修を行った。今回は開発したワークサンプルの内容とEIT研修の実施結果について発表する。		
4 日本の障害者雇用の課題へのPROSOCIALアプローチの活用に向けて	刎田 文記	株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 主幹主任研究員
PROSOCIALは、あらゆる種類と大きさのグループの相互の協力を強化する、進化科学・文脈的行動科学・政治学/経済学に基づいたグループの行動変容を促すアプローチである。日本の障害者雇用においては、法令順守やダイバーシティ等の理念の実現と、実際の現場で生じている問題との間で多くの課題を抱えている。本発表では、PROSOCIALアプローチの実践を通して日本の障害者雇用の課題への適用可能性を検討する。		
5 企業に箱型職場適応援助者(ジョブコーチ)と関係機関の連携支援による職場定着の取組事例	相原 信哉	旭電器工業株式会社 管理部人事総務課 障がい者就労支援担当
一般企業において障がい者を採用し、就労支援をしながら戦力として活躍出来る社員になるまでには様々な課題に直面する。多くの一般企業は自社内で解決を図ろうと翻弄し、支援担当者が疲弊しまた障がい者自身も課題解決出来ずその企業を去る事例が散見される。発表では入社時から関係機関と連携を図り、迅速に問題解決を図ることで支援担当者の負担軽減を図りながら障がい者にとって働きやすい職場づくりをした事例を紹介する。		

第10分科会：企業における採用・職場定着の取組Ⅲ／発達障害

1 発達障害当事者のキャリア形成のプロセスと「就労パスポート」の活用の効果	宇野 京子	職場適応援助者
職場定着には、本人が職業能力の向上を意識することや健康の自己管理などが一つの鍵となる。本研究では、週30時間就労から正規職員へキャリアアップする中で、移行連携シート「就労パスポート」を有効なツールとして活用し続けてきた発達障害当事者を対象にインタビュー調査を行った。調査結果を質的に分析し、長期的視点でキャリアパスについて考える発達障害当事者の職業意識の変化とそのための支援について質的に分析する。		
2 障害をもつ係員たちが病院の業務を支える存在になるまでの成長と道のり	岡山 弘美	公立大学法人奈良県立医科大学 法人企画部 人事課障害者雇用推進係 係長
奈良医大障害者雇用に取り組んでから10年となる。この10年で「拡大」「定着」「発展」をしてきたが、決して簡単な道のりではなかった。係員たちの頑張り、組織や職員の理解、支援者の熱意、関係団体の支援等の歯車がうまく噛み合った取り組みであったと自負している。この10年にわたる障害者雇用の取り組みを奈良医大だけのものとするのではなく障害者雇用の取組促進や障害者理解に繋げていきたい。		
3 企業主のための高機能ASD者雇用マニュアルの作成	梅永 雄二	早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授
ASD者は、社会的コミュニケーションの困難さや実行機能の弱さ、感覚の過敏性などから就労および職場定着が困難だと言われている。その理由は、実行機能の弱さから仕事の見通しを持っていないこと、同僚上司にASD者の特性理解がされていないこと、そして独特の感覚刺激があるからである。本研究ではそのようなASD者を雇用する上での企業主が対応すべき合理的配慮についての報告を行う。		
4 知的障害を伴うASD者に有効な就労支援に関する一考察－TTAPアセスメントに基づいて－	康 一炜	早稲田大学大学院 教育学研究科修士課程 修士2年
近年ASDの発症率が増加している。しかしながら、ASD者の就労支援は十分な対応されているとは言えない。そのような中、米国ノースカロライナ州TEACCH Autism Programでは、ASD者の就労支援に数多くの成果が報告されている。よって、本研究ではTEACCH Autism Programで用いている就労アセスメントTTAPの有効性について報告する。		
5 知的障害を伴うASD者に有効な就労支援に関する考察－BWAP2によるソフトスキルのアセスメントとその支援	横山 明子	早稲田大学大学院 教育学研究科 梅永研究室
昨今、ASDの診断数が増加傾向にあるが、依然として発達障害の中でも就労に最も課題を有する者はASD者である。ASD者が抱える課題とは、対人関係やコミュニケーションを含むソフトスキルである。そこで、実際に仕事をしている状況でアセスメントを行うBWAP2を用いて支援を行った事例を報告する。		

第11分科会：精神障害

1 デイケア単独型就労支援 ～シームレスな就労支援の実現のために～	清澤 康伸	医療法人社団欣助会 吉祥寺病院デイケア・ナイトケア室 精神保健福祉士
2019年に就労支援の専門家であるEmployment Specialistをデイケアに配属し医療機関が単独で就労支援を行うシステムの提供を開始した。特徴は専門的多職種チームが、就労前から就労後のキャリア支援までの一連の支援と医療的側面からの支援をワンストップで行い、医・職・住の支援をワンストップで実施している点である。今回は吉祥寺病院の就労支援の取り組みについて発表したい。		
2 キャリアのある方の就労支援 一年の差のある対象者との関係構築～	菅野 未沙樹	NPO法人コミュニティ楽創 就労移行支援事業所コンボステラ 支援員
本報告は、約30年キャリアを積んできた双極性障がいを持つ50代男性が再就職活動を行った過程と働いたその後の変化を考察する。Aさんと支援関係を築き、本来の力が発揮できるよう、ストレングスや本来の希望を大切にしながら、周囲との関係を再構築していく過程を支援した。Aさんが希望した仕事に就き、悩みながらも励ましながら、働き続けることをサポートする過程を振り返る。		
3 精神障がい者の組織適応を促進する要因 ～プロアクティブ行動の観点から～	福岡 隆康	高知県立大学 社会福祉学部 准教授
本研究は、精神障がい者の組織適応への支援策をプロアクティブ行動の観点から明らかにすることを目的とした。調査は民間企業の精神障がい者(入社3年目まで)を対象に行われ、245名から有効回答を得た。分析の結果、「積極的に新しいアイデアを提案したり、実行すること」、「自身の仕事や役割に対するフィードバックを上司等から積極的に求め、仕事や会社に関する情報を得て内省すること」が組織適応を促すことが示された。		
4 精神障害・発達障害があるLGBTQの福祉サービス利用と、 就労支援について考える	薬師 実芳	認定特定非営利活動法人ReBit 代表理事
LGBTQは社会の状況等からメンタルヘルスが悪化しやすく、精神障害におけるハイリスク層です。一方、支援者の無理解等から福祉サービスの利用時にハラスメントや困難を経験し、福祉を安全に利用できないことも。この状況を受け、認定NPO法人ReBitは、日本初となるLGBTQフレンドリーな就労移行支援事業所を東京都に設立。本発表では、精神・発達障害があるLGBTQに関する調査研究及び支援実践を報告します。		
5 「仕事の取り組み方と働き方のセルフマネジメント支援」の開発について	森田 愛	障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー
障害者職業総合センター職業センターでは、気分障害等による休職者のキャリア形成に関する従来の支援技法を見直し、経済産業省が推奨する「社会人基礎力」の考え方や、新しい生活様式に対応した働き方である「テレワーク」に関する内容を含む「仕事の取り組み方と働き方のセルフマネジメント支援」の開発に取り組んでいる。本発表では、支援のポイント等について中間報告を行う。		

第12分科会：高次脳機能障害

1 高次脳機能障害者の障害理解と職業リハビリテーション支援に関する研究 ～自己理解の適切な捉え方と支援のあり方～	竹内 大祐	障害者職業総合センター 研究員
文献調査及び障害者職業カウンセラーを対象としたグループインタビューの結果を踏まえ、高次脳機能障害者の自己理解と職業リハビリテーション支援の望ましいあり方を整理した。高次脳機能障害者の自己理解の支援にあたっては、自己理解の多様な側面や、生物・心理・社会環境的な要因を考慮したアセスメントを行った上で、信頼関係の構築や支援対象者の目標達成を前提とした支援を行う必要がある。		
2 就労移行支援事業所における高次脳機能障がいの方の復職支援の 実践報告 ～地域ニーズの聞き取りと結果～	角井 由佳	NPO法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 就労支援員(作業療法士)
高次脳機能障がいの方の復職支援は働き方改革の柱であると考えている。そこに札幌市が考えるリワーク支援やデイケア等では限界があり、就労移行の有効性を訴えてきた。その内容はこの会にて過去2回にわたり「札幌市での復職支援を目的とした就労移行支援の利用実現に向けた課題と実際の取り組み、今後の展望について」を伝えてきたところである。今回は復職支援実現から約2年、札幌市の復職支援の現状について事例を通して報告する。		
3 記憶障害のある方に対する、精神的不安からくる不調の視覚化による 認知の促し ～定着支援システムSPISを使用して～	家門 匡吾	NPO法人クロスジョブ クロスジョブ梅田 就労支援員(作業療法士)
精神的不安と不安からくる体調不良について、記憶障害の影響から認知が出来ず、急な欠席が続く利用者に対し、定着支援システムSPISを使用した。不安感の数値化、服薬・体調不良の有無を視覚化し共有することで、精神的不安と体調不良の関係性を認知することが出来た。また、体調不良と精神的不安が結びつくことにより、早い段階での不安の相談が可能となったため、就職活動へと移行できた事例を報告する。		
4 「注意障害に対するカリキュラム」の開発について	武内 洵平	障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー
障害者職業総合センター職業センターでは、英国において神経心理学的リハのために開設されたOZCで実施しているグループセッションを参考に、注意障害に対するカリキュラムを作成し、試行実施を行っている。このカリキュラムは、注意の問題への「メタ認知スキルの向上」を図っていくことが特徴である。本発表では、カリキュラムのポイント等について中間報告を行う。		

東京ビッグサイトへの交通アクセス



※ 詳しくは、東京ビッグサイトのホームページでご確認ください。
<https://www.bigsight.jp/visitor/access/>

りんかい線

新木場駅

約5分

国際展示場駅

下車徒歩約7分

東京ビッグサイト

大崎駅

約14分

※大崎駅よりJR埼京線相互直通運転。国際展示場駅から渋谷（約20分）、新宿（約25分）、池袋（約31分）の各駅を直接結びます。

ゆりかもめ

新橋駅

約22分

東京ビッグサイト駅

下車徒歩約3分

東京ビッグサイト

豊洲駅

約8分

バス

<都営バス>

東京駅八重洲口
(東16系統、豊洲駅前経由)

約40分

東京駅丸の内南口
(都05-2系統、勝どき駅前経由)

約40分

東京ビッグサイト

門前仲町
(門19系統、豊洲駅前経由)

約30分

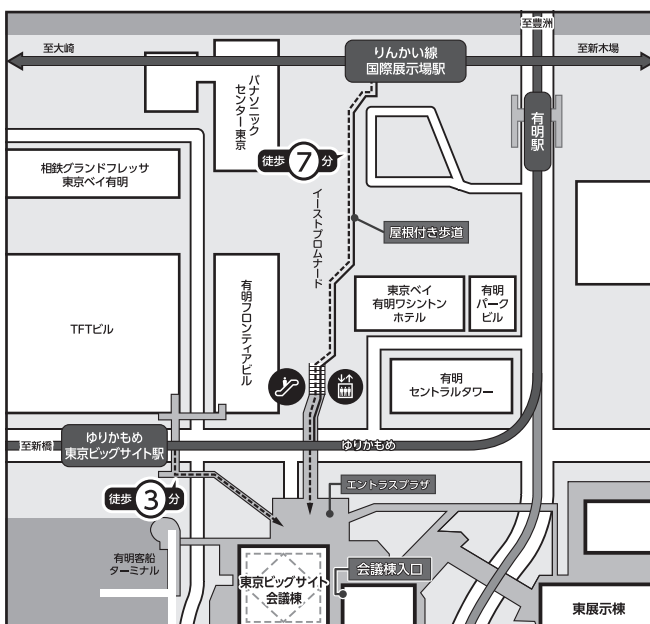
空港バス(リムジンバス・京急バス)

羽田空港

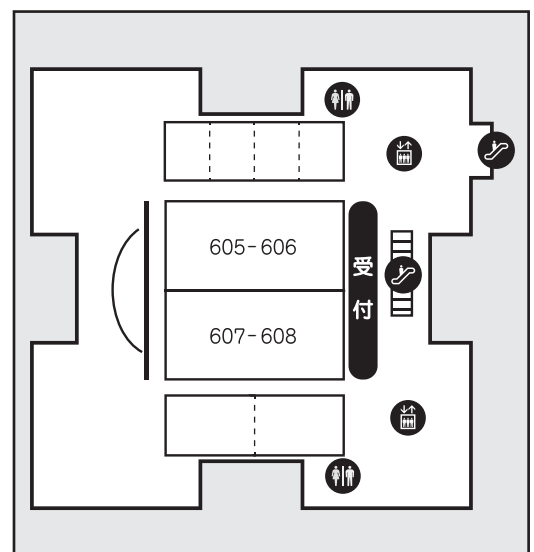
約25分

東京ビッグサイト

最寄駅からのアクセス



受付(会議棟 6F)



※ ご来場の際は、必ず受付を済ませてから各会場にお入りください。