

令和 6 年度

令和7年4月3日

第 3 2 0 号

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業リハビリテーションに関する調査研究報告書 及びマニュアル等を作成しました

JEED（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）では、新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションに関する調査研究及び支援技法の開発を実施しています。

このたび、令和6年度に作成した調査研究報告書及びマニュアル等を取りまとめましたのでお知らせします。

令和6年度分調査研究報告書及びマニュアル等

調査研究報告書（別添資料1参照）

- | | |
|---|---|
| 1 | 「実行機能」の視点を用いた効果的なアセスメント及び支援に関する研究（調査研究報告書 No.178） |
| 2 | 職場における情報共有の課題に関する研究
－オンラインコミュニケーションの広がりなど職場環境の変化を踏まえて－（調査研究報告書 No.179） |
| 3 | 就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等に関する研究（調査研究報告書 No.180） |
| 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8期 調査最終期）
－第8回職業生活前期調査（令和4年度）・第8回職業生活後期調査（令和5年度）－（調査研究報告書 No.181） |
| 5 | 精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究（調査研究報告書 No.182） |

※上記の調査研究報告書については、6月頃に説明動画を障害者職業総合センターホームページ（<https://www.nivr.jeed.go.jp/>）に掲載する予定です。

マニュアル等（別添資料2参照）

- | | |
|---|---|
| 1 | 障害者の働く職場のコミュニケーションに関するアイデア集（マニュアル No.83） |
| 2 | パネル調査がとらえた障害のある人の職業人生（マニュアル No.84） |
| 3 | 精神障害者保健福祉手帳を所持する方の就業の状況と企業が取り組む職場の配慮・措置－「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」の結果から－（マニュアル No.85） |
| 4 | 発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方（支援マニュアル No.28） |
| 5 | 職場復帰に向けた調整のための効果的なアセスメントの実施方法（実践報告書 No.41） |
| 6 | 高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発（実践報告書 No.42） |



詳細は、障害者職業総合センターホームページ（<https://www.nivr.jeed.go.jp/>）をご覧ください。

お問合せ 研究企画部企画調整室

TEL:043-297-9067 / Mail: nivrrhp@jeed.go.jp

－実行機能の概念を用いた支援の考え方－

調査研究報告書 No.178

「実行機能」の視点を用いた効果的なアセスメント及び支援に関する研究

宮澤 史穂、渋谷 友紀（障害者職業総合センター）、三浦 卓（元障害者職業総合センター）

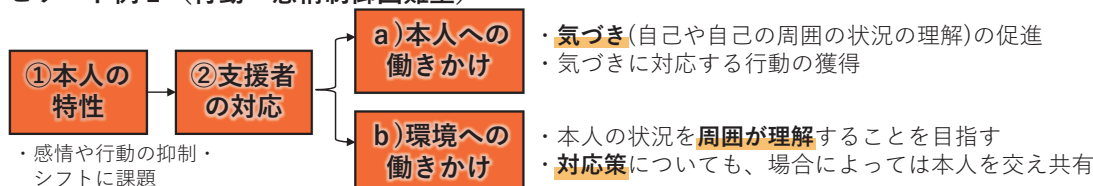
●研究の目的

実行機能とは、ある目標を達成するために思考と行動を調整する認知機能のことです。実行機能に困難があると、職場においては仕事の手はすや段取りが悪い、時間内・期限内に仕事を終えられない、といった課題が生じることが想定されます。本調査研究は、実行機能に困難のある対象者への効果的なアセスメント方法及び効果的な支援（介入）のポイントについて、就労支援プログラムの分析及び支援者を対象とした調査を通して明らかにすることを目的としました。

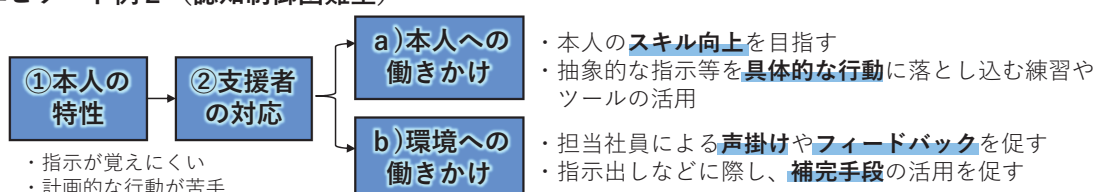
●活用のポイントと知見

- 実行機能の概念に基づいた支援プログラムである作業管理支援の支援記録を分析し、作業管理支援をより効果的に実施するための視点を示しました。
- 実行機能に困難のある対象者への支援に関する調査結果から、対象者像を3つの類型に分類し、その類型ごとにアセスメントや支援のポイントを具体的に示しました。
- 対象者の行動をより正確に理解し、支援仮説を生成する際の参考としてご活用いただけます。

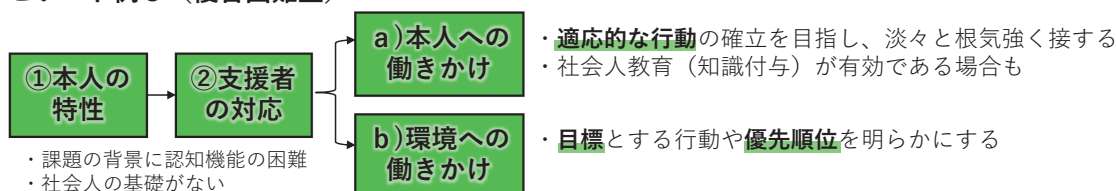
エピソード例1（行動・感情制御困難型）



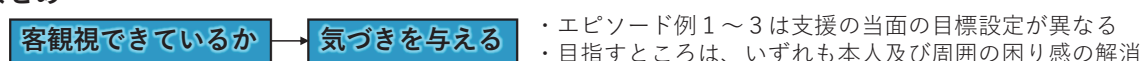
エピソード例2（認知制御困難型）



エピソード例3（複合困難型）



まとめ



フォーカスグループ・インタビューの結果

※ 本調査研究では抑制、シフト、情緒のコントロール、セルフモニタ、開始、ワーキングメモリ、計画・組織化、タスクモニタ、道具の整理の9項目を実行機能の下位項目として定義する。

職場における情報共有の課題に関する研究

－オンラインコミュニケーションの広がりなど職場環境の変化を踏まえて－

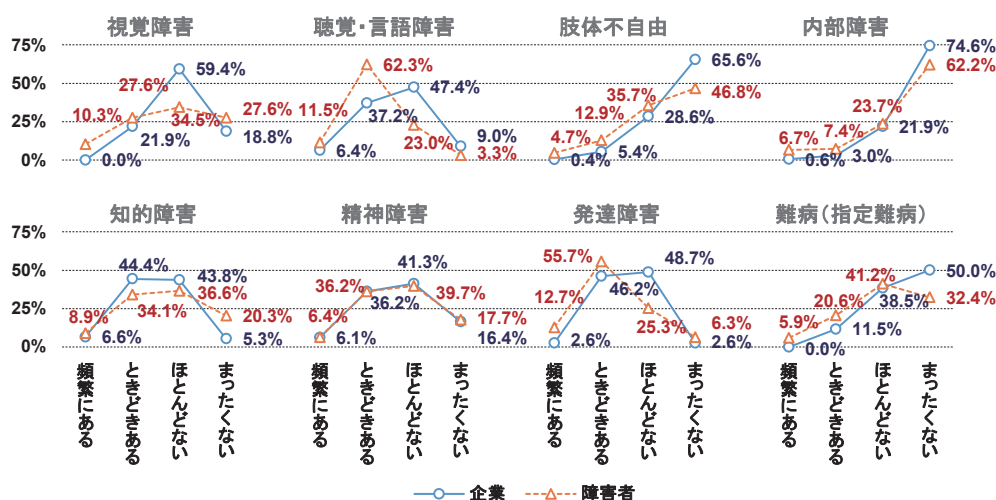
伊藤 丈人、大石 甲、永登 大和（障害者職業総合センター）

●研究の目的

職場での情報のやり取りについて、障害を起因とした課題に直面する障害者は少なくありません。本調査研究では、企業と障害者を対象としたアンケート調査及びヒアリング調査を実施することにより、職場での情報のやり取りについて障害者が直面している課題やそれらの解消のために職場で行われている配慮、障害者による工夫について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

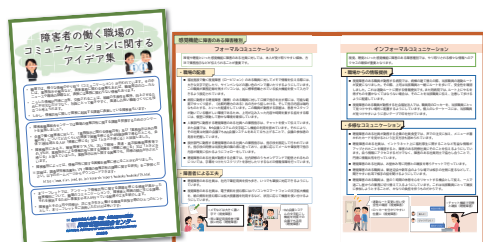
本調査研究では、障害者が働く職場での情報共有に関する課題や、それらを解消するための企業からの配慮や障害者の工夫について、具体的な事例を含めて取り上げています。障害者が働く職場の実態を知るための基礎資料として、また、企業が障害者への配慮について検討する際の参考資料としてご活用いただけます。



業務指示の伝達・把握に関する困難の頻度の認識

※企業および障害者へのアンケート結果より（有効回答数：企業 1,217 社、障害者 721 人）

本調査研究の特徴の一つとして、企業と障害者の双方を調査対象としたことが挙げられます。そのため、情報共有の課題に関する双方の認識を比較することができました。例えば企業と障害者に対するアンケート調査では、職場で業務指示の内容を把握し理解する際に困難を感じる（頻度）を単一選択により尋ねました。図はその結果をまとめたものであり、企業と障害者の認識の傾向が一致している障害種別と、乖離がある障害種別があることが分かりました。乖離が大きかったのは聴覚・言語障害と発達障害であり、これらの障害種別では障害者の方が企業より困難を感じていることがうかがわれました。



障害者の働く職場のコミュニケーションに関するアイデア集, 2025

<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai83.html>



調査研究報告書 No.180

就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等に関する研究

大竹 祐貴、藤本 優、唐沢 武（障害者職業総合センター）、竹内 大祐（元障害者職業総合センター）

●研究の目的

地域の障害者就労支援の成果には、幅広い知識・スキル等の習得や組織の人材育成の取組が関連しており、それらは従来、必ずしも雇用と福祉にわたる関係者の共通認識として言語化・体系化されてきませんでした。

本調査研究では、研修等の効果的な内容の検討に資することや、就労支援実務者と人材育成担当者が共通認識をもって専門性の向上に取り組むことができるよう、就労支援機関における多様な就労支援実務者が効果的な支援を実施するために必要な知識・スキル等の内容（これらの充足の取組も含む）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、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の具体的内容について 16 領域、65 項目に言語化・体系化しました（図1）。
- 言語化・体系化された知識・スキル等について、人材育成における現実的な優先度の認識にばらつきがあることを踏まえながら専門性や支援力の向上を図るという観点から4領域に分類しました。また、それぞれの知識・スキル等の習得にあたり優先的とされていた方法についても明らかにしました。さらに、人材育成の組織的取組を効果的に実施するための創意工夫について明らかにしました（図2）。
- 調査結果については、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所を中心に、幅広い就労支援機関等で実施する人材育成（研修の内容、OJT で取り組む内容、地域のネットワーク会議での情報交換のテーマ等の検討）においてご活用いただけます。

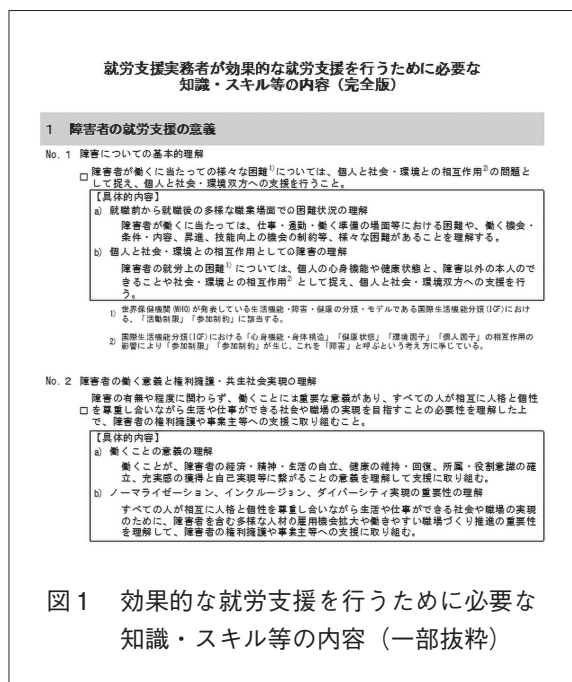


図1 効果的な就労支援を行うために必要な知識・スキル等の内容（一部抜粋）

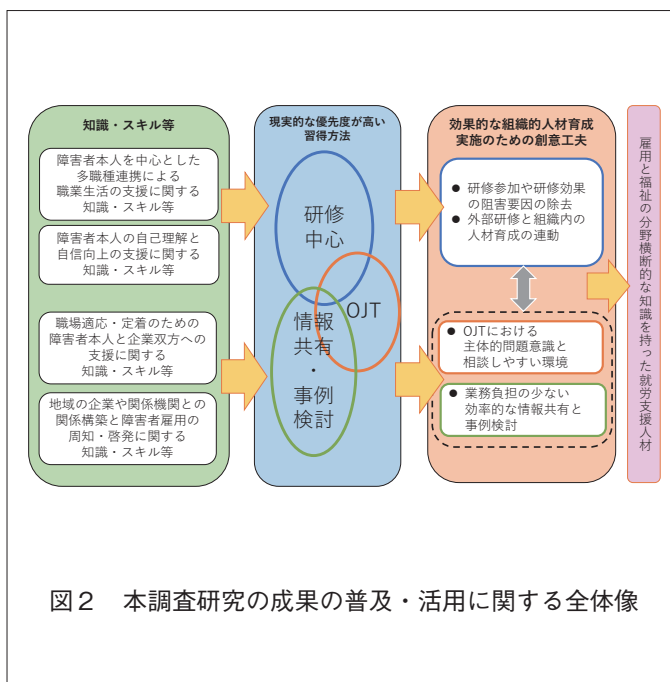


図2 本調査研究の成果の普及・活用に関する全体像

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 (第8期 調査最終期)
— 第8回職業生活前期調査 (令和4年度)・第8回職業生活後期調査 (令和5年度) —

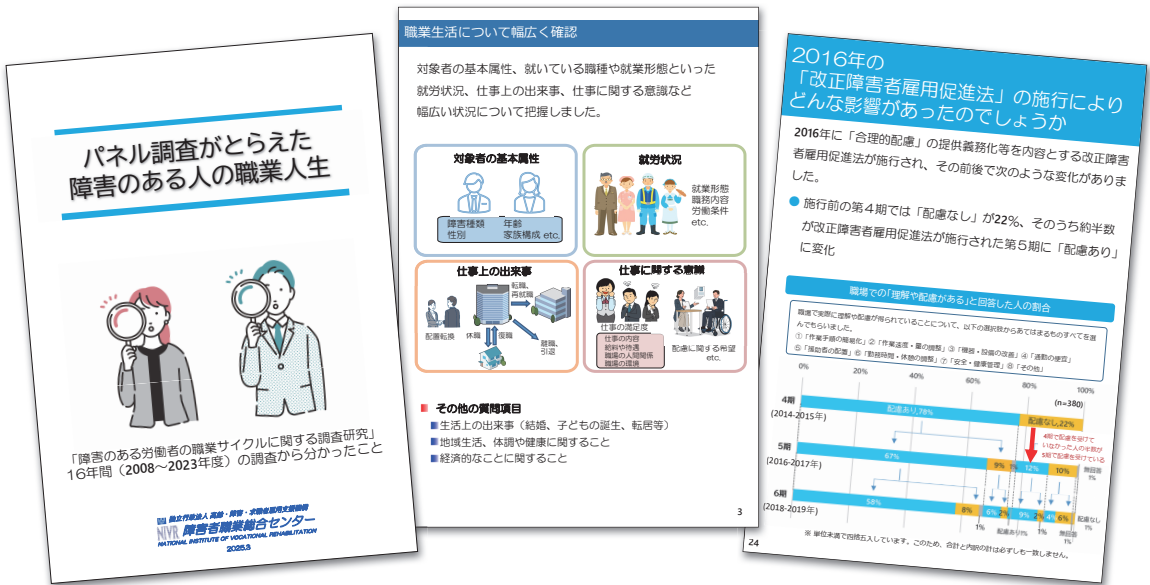
稲田 祐子、武澤 友広、堀 宏隆、田川 史朗、山中 美穂子 (障害者職業総合センター)、野口 洋平 (元障害者職業総合センター)

● 研究の目的

本調査研究は、多様な障害者を対象とした16年間(2008年度から2023年度まで)の長期縦断調査(パネル調査)により、職業サイクルの全過程にわたる状況を把握し、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。

● 活用のポイントと知見

- 本報告書は、障害者の就労率、就業形態、職種、勤務時間、給与、賞与、働く理由等が年齢を重ねることによってどのように変化したかについて分析した結果を世代別・障害種類別に報告しています。
- 喫緊の政策課題である中高年期における障害の重度化が働き方等に与える影響について報告しています。
- 東日本大震災や新型コロナウイルス感染症拡大といった社会情勢の大きな変化が障害者の就業及び生活に与えた影響についても報告しています。
- 長期的な視点から障害者の雇用管理等の課題とその対策を検討する際の資料としてご活用いただけます。



パネル調査がとらえた障害のある人の職業人生
(調査結果のダイジェストを報告した冊子)



精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究

浅賀 英彦、渋谷 友紀、堂井 康宏、田中 規子、五十嵐 意和保、野澤 卓矢、織田 眞一（障害者職業総合センター）

●研究の目的

精神障害者保健福祉手帳の判定基準は「精神疾患の状態」と「能力障害の状態」に基づいていますが、就労場面とは異なる観点で判定されるため、職業生活における制限との関係は明確ではありません。

しかし、精神障害者の雇用促進と職業の安定を図るためには、精神障害のある従業員の就業状況と、手帳等級や主な疾患等の様々な要素との関係を把握することは重要です。

そこで、手帳等級及び主な疾患と事業主の雇用管理上の配慮・措置の実施状況の関係について、事業主の取組、支援機関との連携等の要因も考慮しつつ把握することを目的としました。

●活用のポイントと知見

- 企業調査、現場調査、当事者調査の3種類のアンケート調査を実施しており、それぞれの立場から見た精神障害のある方への雇用管理上の配慮・措置の実施状況、有効性等を確認することができます。
- また、現場の状況が分かる担当者に精神障害のある方の配慮・措置の実施状況を含む個別状況をお聞きし、手帳等級や主な疾患、種々の就業状況との関連を統計的に検討しているため、配慮・措置実施の際の参考としてご活用いただけます。
- 本調査研究の内容を踏まえ、精神障害のある方に対する配慮・措置に取り組む際の留意点などをまとめたマニュアルも、あわせてご活用ください。





くらし、はたらく、ともに／
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

NIVR

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

障害者の就労支援に役立つ 新刊のご紹介

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。

障害者の働く職場の コミュニケーションに関するアイデア集



支援者

？ 職場でのコミュニケーションについて、障害特性を踏まえたアドバイスをしたい。参考となる資料があれば知りたい。

？ 障害のある社員との情報共有について、何かポイントとなることについて、教えてもらいたい。

企業
担当者

そんな
あなたに
...

✓ 企業と障害のある方へそれぞれにアンケート調査を行い、聴覚障害や視覚障害といった感覚機能に関わる障害と知的障害、発達障害といった認知機能に関わる障害別に分け、フォーマルなコミュニケーションとインフォーマルなコミュニケーションごとの職場の配慮、障害者の工夫等についてまとめています。



マニュアルNo.83 (令和7年3月発行)

パネル調査がとらえた障害のある人の職業人生

企業担当者



？ 企業担当者から、将来的な職場定着に関する相談を受けた。

？ 障害のある社員の長期的な雇用管理について参考となる資料があれば、知りたい。



支援者



そんな
あなたに
...

✓ 障害のある方を対象とした16年間の調査により、就労率、就労形態、職種、勤務時間、給与が年齢を重ねることどのように変化したか分析しました。企業における雇用管理の改善や障害のある方の円滑な就業の実現について検討する際の資料としてご活用いただけます。

マニュアルNo.84 (令和7年3月発行)

精神障害者保健福祉手帳を所持する方の 就業の状況と企業が取り組む職場の配慮・措置

？ 精神障害者の就業状況や支援のポイントについて知りたい。

企業
担当者

そんな
あなたに
...

✓ 精神障害のある方が企業でどのように働いているのか調査し、疾患と等級、産業分野、職種、継続年数、勤務時間等についての傾向をまとめました。その上で、働く精神障害者に対する具体的な配慮、措置についてまとめましたので、職場での雇用管理にお役立てください。

マニュアルNo.85 (令和7年3月発行)

発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方



? 発達障害のある方との相談の進め方について知りたい。



支援者



そんな
あなたに
...

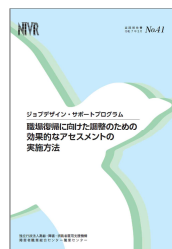
- ✓ 発達障害のある方との相談におけるポイントを「相談の構造化」「相談で活用できる支援ツールの整理」「支援者の相談スキルの振返り」として取りまとめました。付録の「対応のヒント集」（相談でよく遭遇する場面を取り上げた事例集）もご活用下さい。

支援マニュアルNo.28（令和7年3月発行）

職場復帰に向けた調整のための効果的なアセスメントの実施方法



? 職場復帰支援に向けた調整において、誰から、どのような情報を集めて、復帰に向けた目標をすり合わせるとよいか知りたい。



支援者

そんな
あなたに
...

- ✓ 職場復帰支援において、休職者と事業主が復帰に向けた情報を整理・共有し合意形成を行う際のポイント、合意形成後の円滑な支援や調整につなげるための「情報共有シート（2024版）」「復職に向けた行程整理シート（2024版）」を作成しました。職場復帰の際の調整に活用いただけます。

実践報告書No.41（令和7年3月発行）

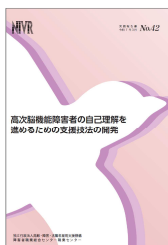
高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発



? 高次脳機能障害のある方の自己理解を進めるために、どのようなアプローチが考えられるのだろう？



支援者



そんな
あなたに
...

- ✓ 高次脳機能障害のある方自身が目標にしたいことや関心のあること、できていることに着目したアプローチを検討しました。「キャリア講習の改良」「振返り・工夫シート」の作成、個別相談やメンバー間の意見交換などを活用した振返りの工夫など、高次脳機能障害のある方が自己理解を進める上で工夫した、職業センターの実践を取りまとめました。支援方法を検討するヒントにご活用ください。

実践報告書No.42（令和7年3月発行）

他にも以下の資料を発行しました。ぜひHP (<https://www.nivr.jeed.go.jp/>) よりご確認ください！

- ・「実行機能」の視点をういた効果的なアセスメント及び支援に関する研究（調査研究報告書No.178）
- ・就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等に関する研究（調査研究報告書No.180）

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

職業センター企画課調整係
TEL:043-297-9043

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

資料は無料でお送りできます。
（部数によっては送料をご負担願います。）

