

## 「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに 応える職場と地域の取組状況に関する調査」 障害・疾患別集計分析結果

(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)

2011年3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



「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに  
応える職場と地域の取組状況に関する調査」  
障害・疾患別集計分析結果

(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)

2011年3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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## 調査研究報告書の構成

本調査研究報告書は、「No. 100」、「No. 100 の別冊資料 1」、「No. 100 の別冊資料 2」の 3 分冊で構成されており、その内容は次のとおりである。

- 1 「No. 100」は、「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（平成 20～22 年度）」の研究の目的、実施方法、障害のある本人に対する職業上の課題と取組に関するアンケートによる実態調査の実施結果、難病及び発達障害についてのモデル事業の実施結果、考察等を記載している。
- 2 「No. 100 の別冊資料 1」は、アンケートによる実態調査の解説資料であり、障害の主な大分類の中からデータ数等を勘案して選択した障害の例について、アンケートによる実態調査の結果の一部を解説したものである。
- 3 「No. 100 の別冊資料 2」は、アンケート調査の結果について障害・疾患別（分析可能となるデータ数が得られたもの）により集計・分析を行った結果を記載している。

なお、この他の障害・疾患の集計・分析結果についても当センター研究部門のホームページにおいて掲載している。

## まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することをめざして、職業リハビリテーションに関する調査・研究、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーション施設の運営・指導、専門職員の養成・研修、障害者に対する職業リハビリテーションサービスの提供などの事業を行っており、調査研究の成果は調査研究報告書、及び、それに関連する資料シリーズ等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本調査研究報告書は、当センター研究部門で行った「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（平成 20～22 年度）」のアンケート調査「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査」結果を、障害・疾患別に取りまとめたものです。

本書が、就労支援に関わる各関係機関における就職支援についてお役に立てれば幸いです。

2011 年 3 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

研究主幹 上村俊一

## 目 次

I	この資料2の趣旨	1
II	調査の内容	1
III	分析対象の障害・疾患	5
	障害・疾患別のまとめ	9
1	視覚障害	9
2	聴覚・平衡機能障害	20
3	肢体不自由	33
4	心臓機能障害	45
5	ぼうこう・直腸機能障害	56
6	小腸機能障害	70
7	HIVによる免疫機能障害	80
8	重・中度知的障害	88
9	軽度知的障害	100
10	広汎性発達障害	113
11	学習障害	126
12	注意欠陥多動性障害	139
13	トゥレット症候群	149
14	気分障害（うつ、そううつ等）	158
15	てんかん	172
16	不安障害・パニック障害	185
17	炎症性腸疾患（潰瘍性大腸炎、クローン病）	199
18	重症筋無力症	210
19	多発性硬化症	220
20	モヤモヤ病	230
IV	巻末資料 職業的課題の状況の標準化得点の求め方	239

- I この資料2の趣旨
- II 調査の内容
- III 分析対象の障害・疾患

## I この資料2の趣旨

この資料は、障害者職業総合センター研究部門における「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（平成 20～22 年度）」において行ったアンケート調査「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査」の結果について、資料1でとりあげた9つ以外の、20の障害・疾患についての調査結果についてまとめたものです。

障害のある人たちは、職業についてのどのようなことが課題になっていて、どのような取組がなされているか、そして、分析の結果それらの取組が課題解決にどの程度効果的かであるかについて情報を提供しています。

## II 調査の内容

障害・疾患別の記載内容は、次のような共通の構成となっています。

### 1 基礎データ

①回答者総数（男女別）、平均年齢

②居住地（都市圏であるか、都市圏以外であるかの別）

（注）都市圏とは、札幌市、仙台市、東京 23 区、横浜市、川崎市、千葉市、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市、新潟市、浜松市、岡山市、熊本市、鹿児島市及びこれらの通勤圏

③障害手帳所持及び障害程度

④就労状況

⑤就労時間

⑥就労形態

### 2 職業についての課題

職業についての課題を就職前の課題と職場での（就職後の）課題に分けて記載しており、就職前の課題はさらに就職準備の課題と就職活動の課題に分けて掲載しています。

### 3 取組の状況

地域関係機関の支援の利用状況及び職場での配慮、支援、環境整備の状況を記載しています。

### 4 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

各取組について、取組率（「取組あり」の回答者数の「取組あり」と「取組なし」の回答者数の合計に対

する割合) と、改善幅のデータを提供しています。

(1) 効果的な取組により変動する職業についての課題の状況についてのグラフ表現

職場や地域、本人の様々な取組の有無により、職業的課題の状況が異なっている場合があります。したがって、現状での様々な職業的課題は、効果的な取組がある場合とない場合が混在しているものと考えられます。したがって、全体としてみれば、効果的な取組の取組率によって職業的課題の状況は変化するものと考えられます。したがって、特定の職業的課題の現状の問題状況は、現状の効果的な取組の取組率を反映したものといえます。このように職業的課題を効果的な取組との関係で理解する必要がある中で、個々の調査分析結果について分かりやすく示すために、次のようなグラフ表現を用いています。

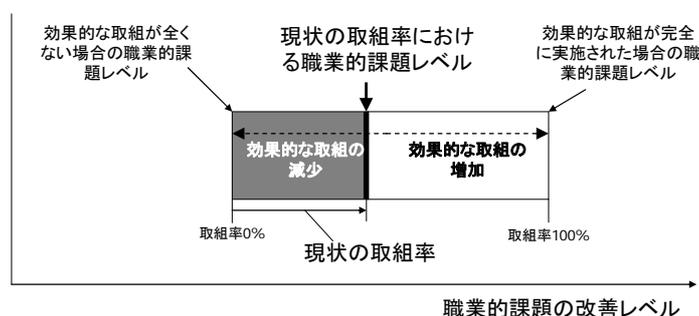


図 0-1. 効果的な取組の取組状況によって変化する職業についての課題の改善レベルについてのグラフ

このグラフ表現によって、次のような内容を表しています。

①効果的な取組がある場合とない場合の課題解決の状況

灰色と白を合わせたグラフの左端が効果的な取組がない場合（取組率 0%）の課題解決の状況で、グラフの右端が効果的な取組が実施されている場合（取組率 100%）の課題解決の状況を表しています。グラフ全体の左右の幅によって、効果的取組の有無による職業についての課題の解決状況の変動幅が表現されています。

②効果的な取組についての現状の取組状況

灰色と白を合わせたグラフ全体の幅に対する灰色部分の割合が、現状における効果的な取組の取組率を示しています。

③現状の課題状況

現状の課題解決の状況は、効果的な取組が全くない状況（取組率 0%）と完全に実施された状況（取組率 100%）の中間段階であり、効果的な取組の現在の実施状況と関係しています。具体的には、現状での課題解決の状況は、灰色部分と白部分の境界の値で表されています。

④障害種類による特徴を明確にするための職業的課題の尺度の標準化

資料 1 とは異なり、この資料 2 では、障害種類による職業的課題の特徴を理解しやすくするため、職業

的課題のグラフの尺度を標準化しています。その理由は、職業的課題の問題改善率の障害種類や取組状況による違い（平均や分散）は、職業的課題によって大きく異なるため、単純に問題改善率で職業的課題を比較すると、障害種類による特徴が見えにくくなるためです。

具体的に、問題改善率を基にして標準化得点を求める方法や換算式については、「巻末資料 職業的課題の状況の標準化得点の求め方」をご覧ください。

(2) 効果的な取組との関係による職業的課題の概況についてのグラフ表現

各障害・疾患について、効果的な取組との関係による職業的課題の概況を下のようなグラフで示しています。このグラフ表現によって、この障害・疾患の職業的課題を効果的な取組との関係で総合的に理解しやすくしています。

①当該障害・疾患の様々な職業的課題の状況の一覧

職業的課題を14分野に分けて、就職前の課題（職業準備の課題、就職活動の課題）、就労状況、就職後の課題（能力開発や頭脳労働、個別課題の遂行、対人関係、コミュニケーション、セルフケア、運動や移動、雇用の一般的課題、障害や配慮の説明）、主観的な満足や自信（仕事への満足、生活への満足、職業生活への自信）を一覧できるようにしています。

②職業的課題の相互比較

このグラフでは職業的課題の改善状況が標準得点で示されており、各職業的課題について、95～100以上がほぼ障害のない人と同程度の改善状況であること、70未満であれば他の障害種類と比べて問題が比較的大きい状況、50未満であればその障害種類において特徴的な職業的課題であると言えます。

③効果的な取組による職業的課題の改善状況の違い

また、グラフの横棒については、既述の通り、効果的な取組の有無による変動幅を示します。効果的な取組のない場合、ある場合、そして、その中間である現状での職業的課題の改善状況を1本の横棒で示しています。このグラフでは一部の職業的課題（就労状況等）の横棒の右端に点々のバーがありますが、これは個人の取組によって追加的に問題改善があることを示しています。

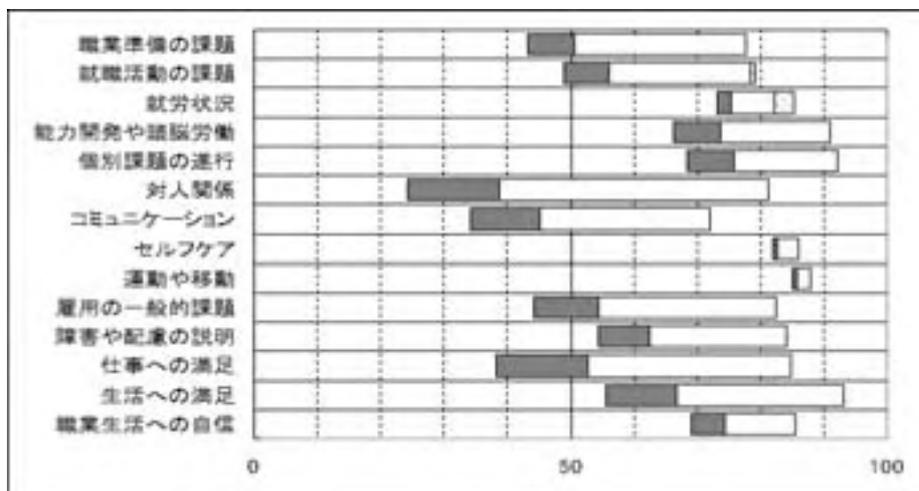


図 0-2 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 聴覚・平衡機能障害

#### ④このグラフ表現から読み取れる内容の具体例

前ページのグラフは聴覚・平衡機能障害のデータです。これを使って、読み方を具体的に説明します。

##### イ 現状の職業的課題の状況は？

現状の問題改善状況は灰色と白色の境ですので、対人関係とコミュニケーションについて、聴覚・平衡機能障害では、現状で、特徴的に問題が多いことがわかります。また、職業準備の課題、仕事への満足、雇用の一般的課題、就職活動の課題、障害や配慮の説明、生活への満足についても、他の障害・疾患種類と比べて問題発生が多くなっている現状であることが示されています。その一方で、運動や移動、セルフケア等は、障害のない人と同程度に特に問題なくできることが示されています。

##### ロ 効果的な取組によって職業的課題はどの程度影響されているか？

現状が、職場や地域の効果的な取組の有無によって大きく影響されていることが、各職業的課題の、灰色と白色を合わせた横棒の横の長さによって分かります。特に、聴覚・平衡機能障害のある人で、効果的な取組が職場や地域で得られていない場合には、対人関係とコミュニケーション以外にも、仕事への満足、職業準備の課題、雇用の一般的課題、就職活動の課題が、他の障害・疾患種類に比べて特徴的に問題が大きいが示されています。

##### ハ 効果的な取組があれば職業的課題はどの程度改善しているか？

このグラフの横棒の白い棒の右端を見ると、職場や地域の効果的な取組がある場合、聴覚・平衡機能障害のある人では、運動や移動、セルフケア以外にも、生活への満足、個別課題の遂行、能力開発や頭脳労働、職業生活への自信、仕事への満足、障害や配慮の説明、雇用の一般的課題、対人関係、就職活動の課題、職業準備の課題等は、障害のない人と同レベルにできる、あるいは、他の障害・疾患種類と比べると問題の少ない状況となっていることも示しています。

##### ニ 効果的な取組でも改善に限界のある職業的課題はあるか？

職場や地域の効果的な取組がある場合でも、聴覚・平衡機能障害では、コミュニケーションの問題が、他の障害・疾患種類と比べると依然、問題が多いことも同時に示されており、これは、この障害・疾患種類への今後の支援のあり方を検討するための研究開発課題、あるいは、効果的な取組のより一層の普及の課題であると理解することができます。

##### ホ 現在、効果的な取組はどの程度実施されているか？

職業的課題の横棒の灰色部分と白色部分を合わせた横の長さに対する、灰色部分の長さは、効果的な取組の現状の取組率を示すことから、灰色部分と白色部分の分量を比較すれば、現状での効果的な取組の達成状況と、今後の効果的な取組の普及の課題についても概観することができます。

このように、職業的課題の問題状況は、障害・疾患種類による特徴的な影響が認められるものの、それは、決して固定的なものではなく、職場や地域の効果的な取組によって影響されていることが、このグラフ表現によって概観することができます。

### (3) 効果的な取組の具体的内容

上記の職業的課題の変動幅に影響している、具体的な効果的取組については、なるべく多くの職業的課題に影響しているものを選んで記載しています。また、その取組の有無による個別の職業的課題の問題状況の違いについて、上述のグラフ表現で示しています。(なお、資料1が標準化していない問題改善状況をそのまま示しているのに対し、資料2では標準化得点で示しています。)

なお、また他の取組とあわせて効果がでているものがあると考えられるため、取組の次の( )内に職業的課題への効果が同様にあり、かつ、当該取組と統計的に有意な相関のある取組を記載しています。

## Ⅲ 分析対象の障害・疾患

この資料2では、資料1に掲載されている、重度視覚障害、ろうあ、頸髄損傷、腎臓機能障害、知的障害、統合失調症、発達障害、脳外傷による高次脳機能障害、全身性エリテマトーデス(難病)の9つ以外の20種類の障害・疾患について掲載しています。

スペースの都合で本資料には掲載していない、次の障害・疾患についても分析対象としており、その結果はウェブサイトに掲載しています。なお、障害・疾患によっては、データ数が少ないため、効果的な取組等が十分に示されていない場合があります。疾患・種類名に続く括弧内の数値nはデータ数を示します。

### (1) 資料1、2未掲載の大分類

- 内部障害(n=757)
- 精神障害(n=597)
- 高次脳機能障害(n=289)
- 難病(n=2,135)

### (2) 資料1、2未掲載の感覚障害、肢体不自由

- 全盲(n=62)
- 弱視 ・ 視野障害(n=277)
- 盲ろう(n=4)
- ろうあ(n=153)
- 難聴(n=240)
- 平衡機能障害(n=97)

- 頸髄・脊髄損傷(n=225)
- 脊髄損傷(n=88)
- 脳卒中後遺症(n=125)
- 脳性まひ(n=24)
- 切断、その他の肢体不自由(n=223)

(3) 資料 1、2 未掲載の内部障害

- ペースメーカー適用(n=30)
- 人工弁適用(n=46)
- 心臓機能障害 1 級(n=45)
- 心臓機能障害 3、4 級(n=61)
- 血液透析適用(n=186)
- 腹膜透析適用(n=7)
- 腎臓機能障害 3、4 級(n=14)
- 酸素療法適用(n=28)
- 呼吸器機能障害 3、4 級(n=10)
- 二分脊椎(n=85)
- 人工肛門(n=64)
- 尿路変更、自己導尿(n=96)
- 小腸機能障害 1 級(n=18)
- 小腸機能障害 3、4 級(n=92)
- 抗 HIV 服薬継続中(n=64)

(4) 資料 1、2 未掲載の知的障害

- ダウン症(n=28)

(5) 資料 1、2 未掲載の発達障害

- 知的障害のある発達障害(n=139)
- 知的障害のない発達障害(n=218)

(6) 資料 1、2 未掲載の難病

- クロウン病(n=284)

- 潰瘍性大腸炎(n=239)
- 強皮症・皮膚筋炎・MCTD等(n=231)
- パーキンソン病(n=80)
- 希少性皮膚疾患(n=97)
- レックリングハウゼン病(n=64)
- 後縦靭帯骨化症(OPLL)(n=157)
- 慢性炎症性脱髄性多発神経炎(CIDP)(n=91)
- インスリン依存型糖尿病(IDDM)(n=138)
- 肝臓病(n=135)
- C型肝炎(n=63)
- B型肝炎(n=18)
- 原発性免疫不全症候群(n=20)
- フェニルケトン尿症(n=36)
- 血友病(n=38)
- 障害者手帳のある難病(n=630)
- 障害者手帳のない難病(n=1,130)



## 障害・疾患別のまとめ

## 1 視覚障害

アンケート調査票の障害・疾患についての問で、「全盲」「弱視・視野障害」「盲ろう」のいずれかを選択した方 349 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性 181 人（53.1%）、女性 160 人（46.9%）で男性が女性の 1.1 倍です。
- ②平均年齢は 49.7 歳（標準偏差 13.7 歳）。
- ③居住地は、都市圏（具体的な都市名は P1 に記載）145 人（43.4%）、それ以外 189 人（56.6%）で非都市圏が 1.3 倍です。
- ④障害者手帳は有が 273 人（身体障害者手帳：257 人[1 級 112 人,2 級 69 人,3 級 19 人,4 級 16 人,5 級 23 人,6 級 12 人]、療育手帳等：19 人[重 4 人,中 11 人,軽 4 人]、精神障害者保健福祉手帳：35 人[1 級 5 人,2 級 20 人,3 級 10 人]）であり、ほとんどの方が障害者手帳を所持しており、重度が 1.7 倍です。

ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」153 人（53.1%）、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」91 人（31.6%）であり、合わせると 244 人（84.7%）が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間（複数回答）は「フルタイム（週 40 時間以上）」158 人（就労経験者の 64.8%）、「週 20 時間以上で 40 時間未満」51 人（20.9%）、「週 20 時間未満」55 人（22.5%）とフルタイムが多い状況です。
- ③同様に就労形態（複数回答）は多い順に、「正社員雇用」139 人（57.0%）、「パート、アルバイト、非常勤」86 人（35.2%）、「自営、独立開業、会社経営」50 人、「福祉的就労」16 人、「派遣社員」10 人、「その他」24 人となっています。

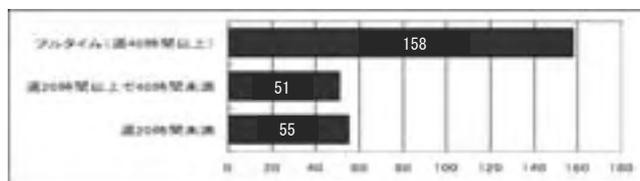


図 1-1 就労時間(複数回答) 視覚障害 (人)

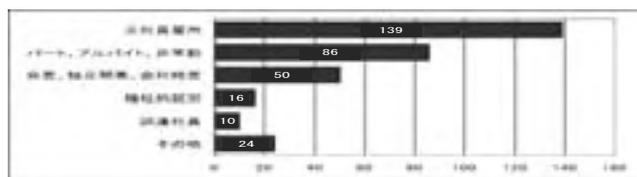


図 1-2 就労形態(複数回答) 視覚障害 (人)

# 1 視覚障害

## (2) 職業についての課題

### イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

#### (イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」95人(40.1%(各課題についての回答者数の割合、以下同じ))、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」93人(38.4%)等となっています。

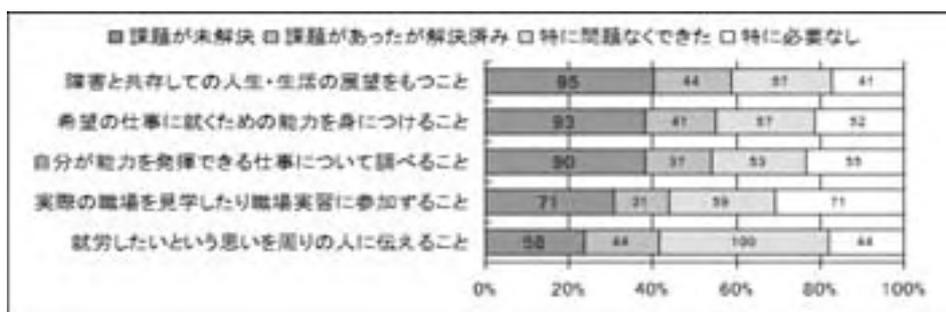


図 1-3 就職準備の課題 視覚障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

#### (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると 6~7割(各課題についての回答者数の割合、以下同じ)を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」86人(38.7%)、「企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること」81人(36.8%)等となっています。

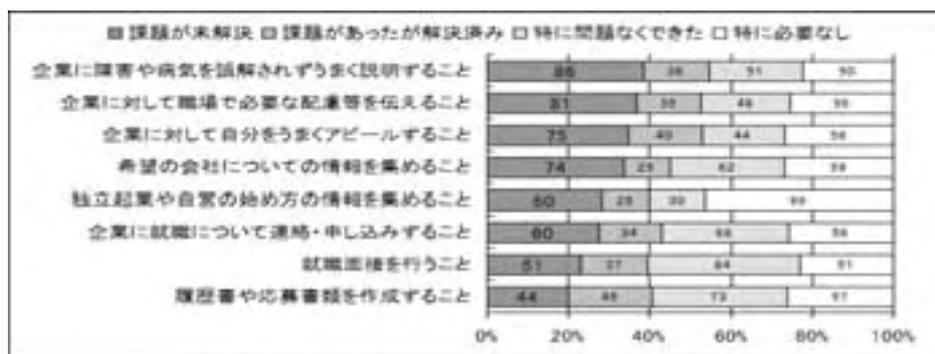


図 1-4 就職活動の課題 視覚障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

### ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」77人(36.7%)、「適当な報酬(給料等)を得る

こと」64人(30.9%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」61人(28.6%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」9人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「清潔な身なりや服装をすること」187人(83.9%)、「仕事中にトイレを利用すること」180人(82.2%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」81人(38.8%)、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」69人(33.7%)などが該当します。

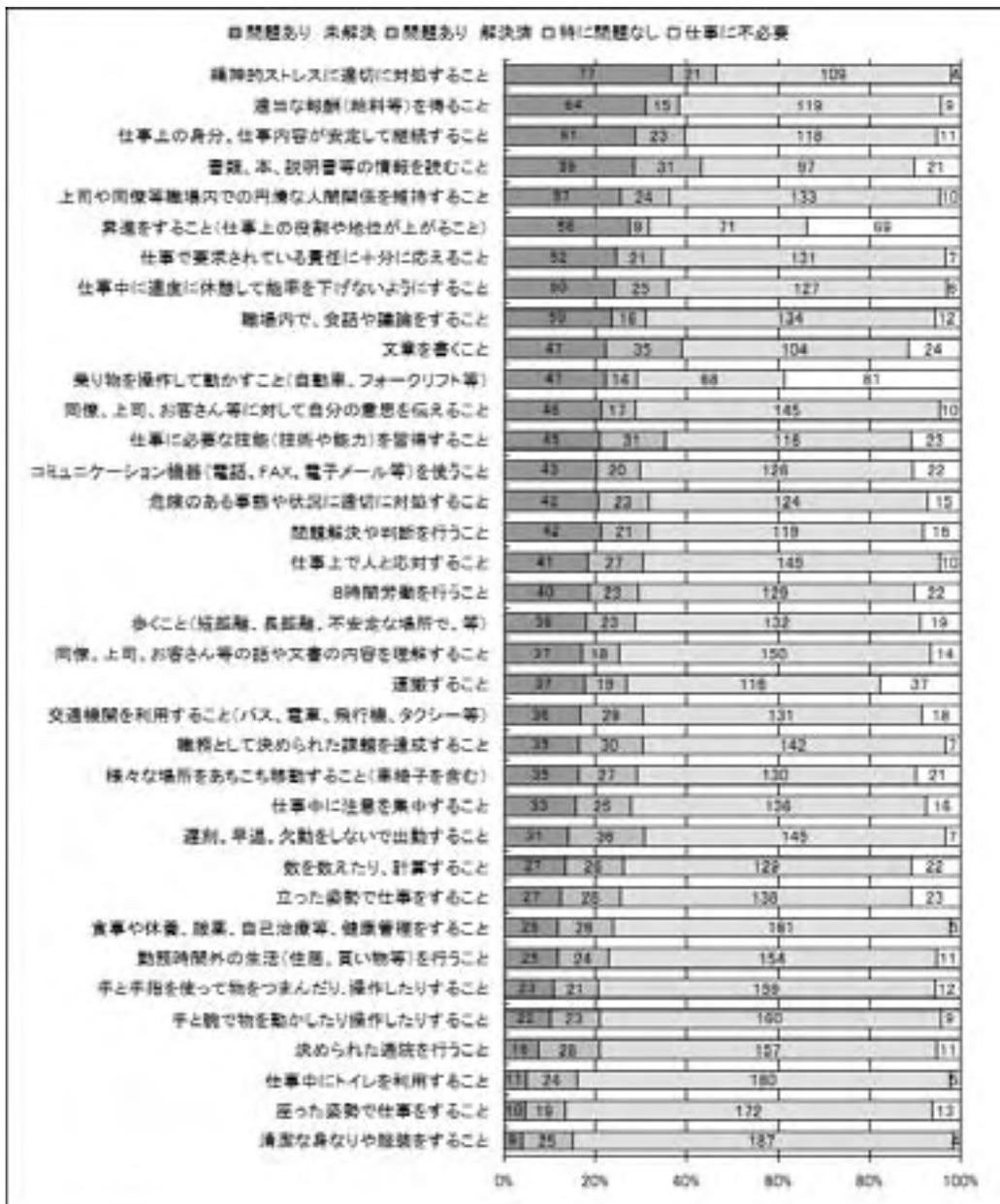


図 1-5 職業生活での問題とその解決状況 視覚障害  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

# 1 視覚障害

## (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

### イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」55人（この取組についての回答者数の(以下同じ)23.4%）です。続いて、「資格取得支援や職種別の技能訓練」36人(15.5%)、「就職先のあっせん・紹介」36人(15.7%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が5～6割、「特に必要なし」との回答が3～4割を占めています。



図 1-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 視覚障害  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

ロ 職場での取組職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは35項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものをみると、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」97人(48.3%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」97人(47.1%)、「通院への配慮」97人(47.1%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」106人(51.5%)、「コミュニケーションに時間をかける配慮」99人(49.0%)、「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発」96人(48.2%)となっています。

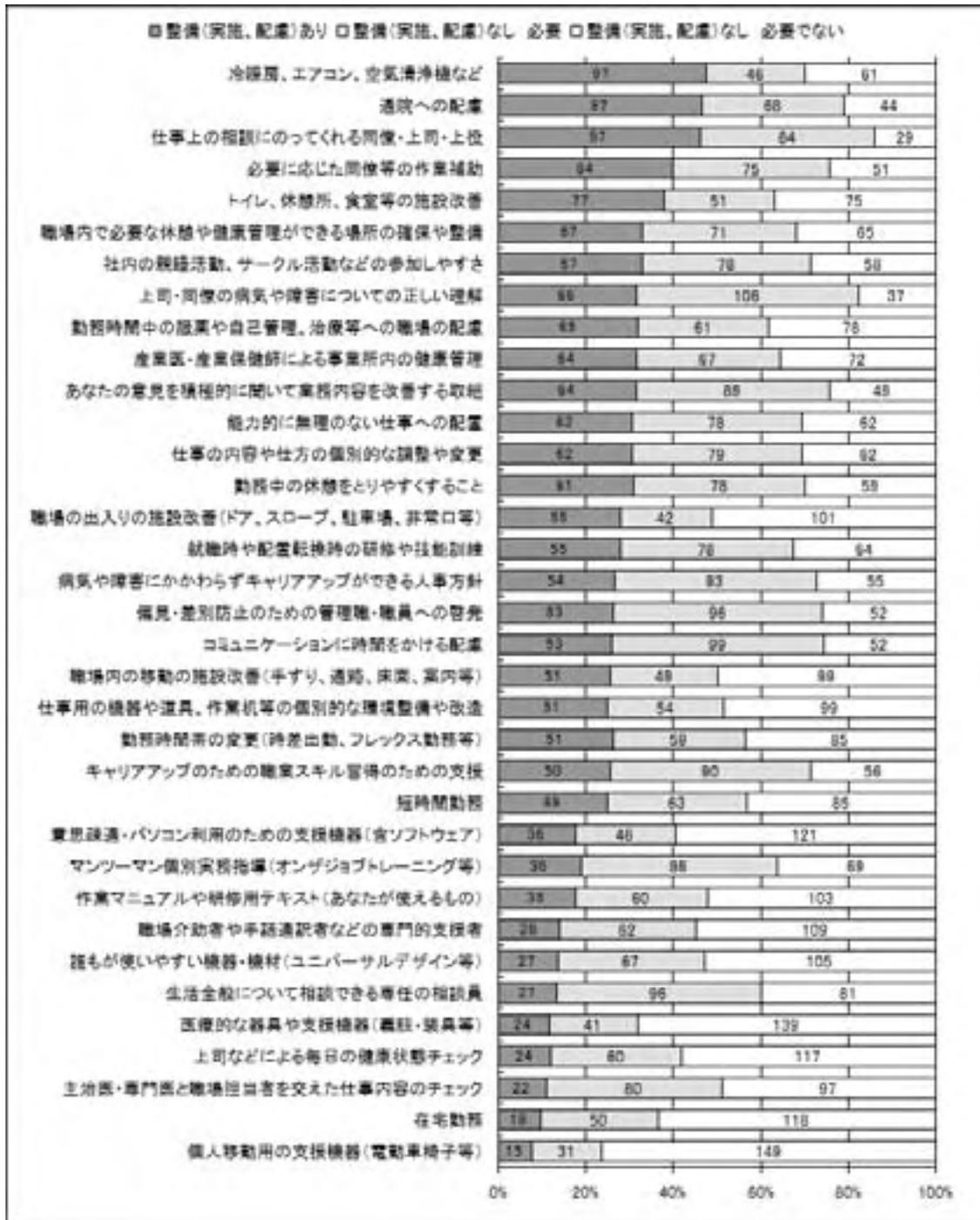


図 1-7 職場での配慮、支援、環境整備 視覚障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

# 1 視覚障害

## (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

視覚障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、視覚障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

### イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 1-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

視覚障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「生活への満足」であり、さらに、「仕事への満足」「雇用の一般的課題」「職業準備の課題」「就職活動の課題」「職業生活への自信」「個別課題の遂行」「就労状況」に、特に問題が大きくなっています。その他、「障害や配慮の説明」「能力開発や頭脳労働」「対人関係」「運動や移動」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「生活への満足」に、特に問題が大きくなっています。その他、「職業準備の課題」「就労状況」「就職活動の課題」「雇用の一般的課題」「職業生活への自信」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「仕事への満足」「生活への満足」「雇用の一般的課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

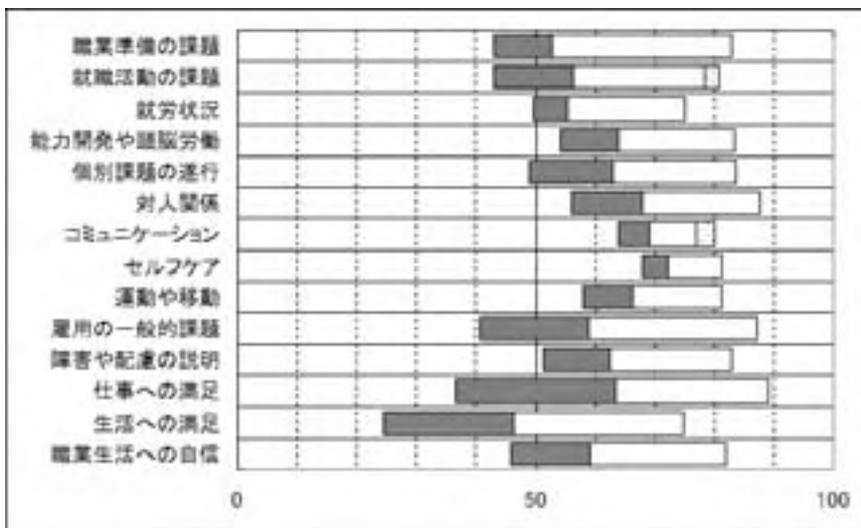


図 1-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 視覚障害

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

### ロ 効果的な取組の具体的内容

視覚障害のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「資格取得支援や職種別の技能訓練\*」や「身体障害者手帳保有」、

- **就労状況**には、「ハローワークの専門援助窓口\*への就労相談」や「就職先のあっせん・紹介」、
- **就職後**には、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」や「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」、
- **主観的満足や自信**には、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」や「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<b>「資格取得支援や職種別の技能訓練※」</b> (現状の取組率: 15.7%) (一体的な取組:「資格取得支援や職種別の技能訓練(18.3%)」)	<p>企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること                      企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること                      障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと                      希望の仕事に就くための能力を身につけること                      本人が能力を発揮できる仕事について話せること                      企業に対して自分自身をアピールすること                      希望の会社についての情報を集めること                      実際の職場の見学や職場実習・体験をすること                      企業に就職について連絡・申し込みすること                      履歴書や応募書類を作成すること                      就職面接を受けること                      履歴書や応募書類を作成すること                      就職したいという思いを周りの人に伝えること</p>
<b>「身体障害者手帳保有」</b> (現状の取組率: 81.9%)	<p>企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること                      企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること                      障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと</p>
<b>「就職先のあっせん・紹介※」</b> (現状の取組率: 15.9%)	<p>実際の職場の見学や職場実習・体験をすること                      企業に就職について連絡・申し込みすること                      履歴書や応募書類を作成すること                      就職面接を受けること</p>

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<b>「ハローワークの専門援助窓口*への就労相談」</b> (現状の取組率: 17.9%)	<p>フルタイム労働                      収入のある就労                      週20時間以上の労働                      雇用就労                      一般就労                      何らかの就労</p>
<b>「就職先のあっせん・紹介」</b> (現状の取組率: 24.1%)	<p>収入のある就労                      週20時間以上の労働                      雇用就労                      一般就労                      何らかの就労</p>

1 視覚障害

<p>「就職の説明会や学習会、起業等の講座※」 (現状の取組率: 8.7%)</p>	
--	--

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

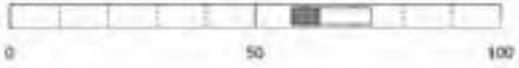
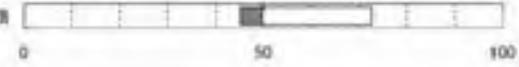
効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 27.2%) (一体的な取組: 「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(32.2%)」)</p>	
<p>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 47.1%)</p>	
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 26.5%) (一体的な取組: 「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(32.2%)」「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(32.3%)」)</p>	

<p>「上司・同僚の病 気や障害につい ての正しい理解」 (現状の取組率: 32.2%) (一体的な取組:「病気 や障害にかかわらずキ ャリアアップができる 人事方針(27.2%)」「コ ミュニケーションに時 間をかける配慮(26.5%)」)</p>	
<p>「医療的な器具 や支援機器(義装 具など)」 (現状の取組率: 12.3%) (一体的な取組:「本人 の意見を積極的に聞い て業務内容を改善する 取組(32.3%)」)</p>	
<p>「産業医・産業保 健師による事業 所内の健康管理」 (現状の取組率: 32.3%) (一体的な取組:「病気 や障害にかかわらずキ ャリアアップができる 人事方針(27.2%)」)</p>	
<p>「身体障害者手 帳保有」 (現状の取組率: 81.9%)</p>	
<p>「資格取得支援 や職種別の技能 訓練※」 (現状の取組率: 15.7%)</p>	
<p>「職場見学、職業 体験や職場実習 ※」 (現状の取組率: 14.4%)</p>	
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 47.1%)</p>	
<p>「マンツーマン 個別実務指導(オ ンザジョブトレ ーニングなど)」 (現状の取組率: 19.4%)</p>	

1 視覚障害

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」</b>                      (現状の取組率: 32.2%)                      (一体的な取組:「仕事用の機器や道具、作業机等の個別的な環境整備や改造(25.6%)」「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(27.2%)」「意思疎通・パソコン利用のための支援機器(含ソフトウェア)(18.3%)」「必要に応じた同僚等の作業補助(40.7%)」「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(47.1%)」)</p>	<p>この取組の有無で異なる職業的課題</p> <p>生活に十分な収入                      全般的に満足できる生活                      自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信                      地域で安心して生活できること                      世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信                      希望と合い満足できる職業生活                      能力やスキルに合った適正な処遇(賃金、職位等)                      障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信                      自分の障害や病気の適切な管理ができる自信                      仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信                      仕事をとおして、社会に役立つ自信</p>
<p><b>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」</b>                      (現状の取組率: 47.1%)</p>	<p>生活に十分な収入                      全般的に満足できる生活                      自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信                      地域で安心して生活できること                      障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信                      自分の障害や病気の適切な管理ができる自信                      希望と合い満足できる職業生活                      仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信                      能力やスキルに合った適正な処遇(賃金、職位等)</p>
<p><b>「身体障害者手帳保有」</b>                      (現状の取組率: 81.9%)                      (一体的な取組:「障害認定有(83.9%)」)</p>	<p>全般的に満足できる生活                      自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信                      地域で安心して生活できること                      世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p>
<p><b>「資格取得支援や職種別の技能訓練※」</b>                      (現状の取組率: 15.7%)                      (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介※(15.9%)」「特別支援学校の先生等※への就労相談(15.6%)」)</p>	<p>地域で安心して生活できること                      障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信                      仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信                      自分の障害や病気の適切な管理ができる自信                      仕事をとおして、社会に役立つ自信</p>
<p><b>「仕事内容や職場状況についての確認・相談」</b>                      (現状の取組率: 13.1%)</p>	<p>職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信</p>

<p>「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」(現状の取組率: 27.3%)</p>	<p>職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信</p>  <p>0 50 100</p>
<p>「意思疎通・パソコン利用のための支援機器(含ソフトウェア)」(現状の取組率: 18.3%)</p>	<p>自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信</p>  <p>0 50 100</p>

## 2 聴覚・平衡機能障害

### 2 聴覚・平衡機能障害

アンケート調査票の障害・疾患についての問で、「ろうあ」「難聴」「平衡機能障害」のいずれかを選択した方 464 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

#### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性 250 人（55.4%）、女性 201 人（44.6%）で男性が女性の 1.2 倍です。
- ②平均年齢は 50.1 歳（標準偏差 13.6 歳）。
- ③居住地は、都市圏（具体的な都市名は P1 に記載）185 人（41.0%）、それ以外 266 人（59.0%）で非都市圏が 1.4 倍です。
- ④障害者手帳は有が 417 人（身体障害者手帳：409 人[1 級 78 人,2 級 214 人,3 級 48 人,4 級 34 人,5 級 8 人,6 級 24 人]、療育手帳等：10 人[重 3 人,中 5 人,軽 2 人]、精神障害者保健福祉手帳：21 人[1 級 3 人,2 級 10 人,3 級 7 人]）であり、ほとんどの方が障害者手帳を所持しており、重度が 2.2 倍です。

ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」240 人（61.9%）、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」110 人（28.4%）であり、合わせると 350 人（90.2%）が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間（複数回答）は「フルタイム（週 40 時間以上）」269 人（就労経験者の 76.9%）、「週 20 時間以上で 40 時間未満」85 人（24.3%）、「週 20 時間未満」48 人（13.7%）とフルタイムが多い状況です。
- ③同様に就労形態（複数回答）は多い順に、「正社員雇用」257 人（73.4%）、「パート、アルバイト、非常勤」118 人（33.7%）、「自営、独立開業、会社経営」27 人、「福祉的就労」16 人、「派遣社員」6 人、「その他」28 人となっています。

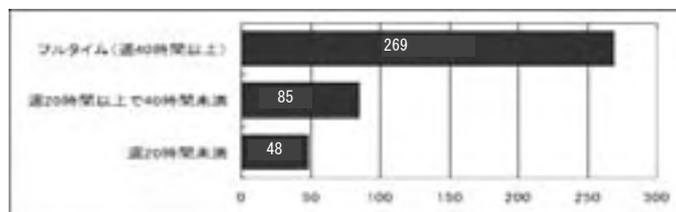


図 6 就労時間（複数回答）聴覚・平衡機能障害（人）

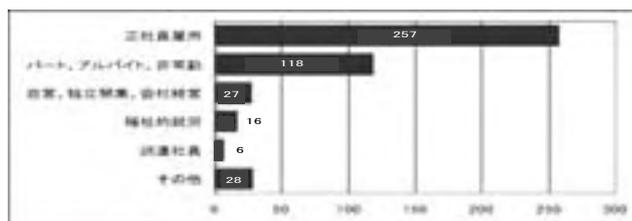


図7 就労形態(複数回答) 聴覚・平衡機能障害(人)

## (2) 職業についての課題

## イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

## (イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「希望の仕事に就くための能力を身につけること」142人(40.2%(各課題についての回答者数の割合、以下同じ))、「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」142人(40.0%)等となっています。

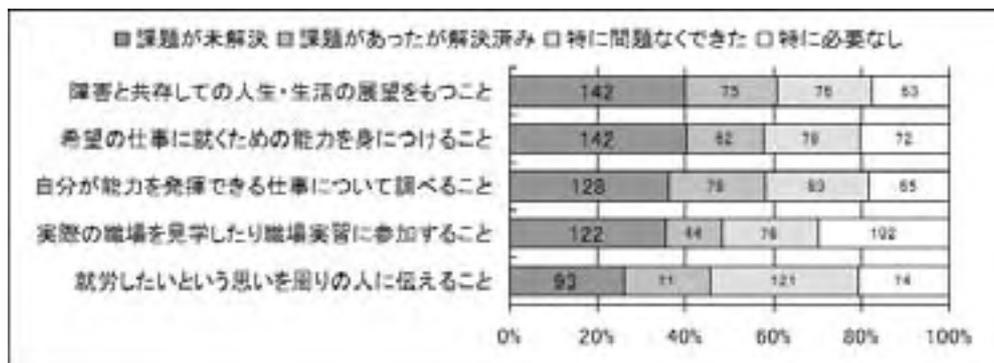


図2-3 就職準備の課題 聴覚・平衡機能障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると6~7割(各課題についての回答者数の割合、以下同じ)を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること」149人(44.0%)、「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」136人(39.3%)等となっています。

## 2 聴覚・平衡機能障害

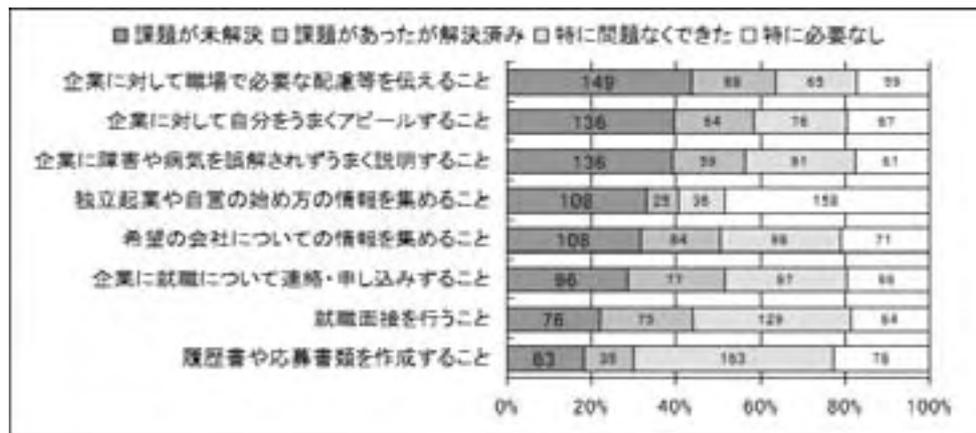


図 2-4 就職活動の課題 聴覚・平衡機能障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

### ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものを見ると、「職場内で、会話や議論をすること」186 人(50.8%)、「上司や同僚等職場内での円滑な人間関係を維持すること」160 人(43.5%)、「昇進をすること (仕事上の役割や地位が上がること)」152 人(43.8%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること (仕事上の役割や地位が上がること)」16 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「清潔な身なりや服装をすること」289 人(79.4%)、「座った姿勢で仕事をすること」287 人(81.1%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと (自動車、フォークリフト等)」79 人(22.1%)、「昇進をすること (仕事上の役割や地位が上がること)」70 人(20.2%)などが該当します。

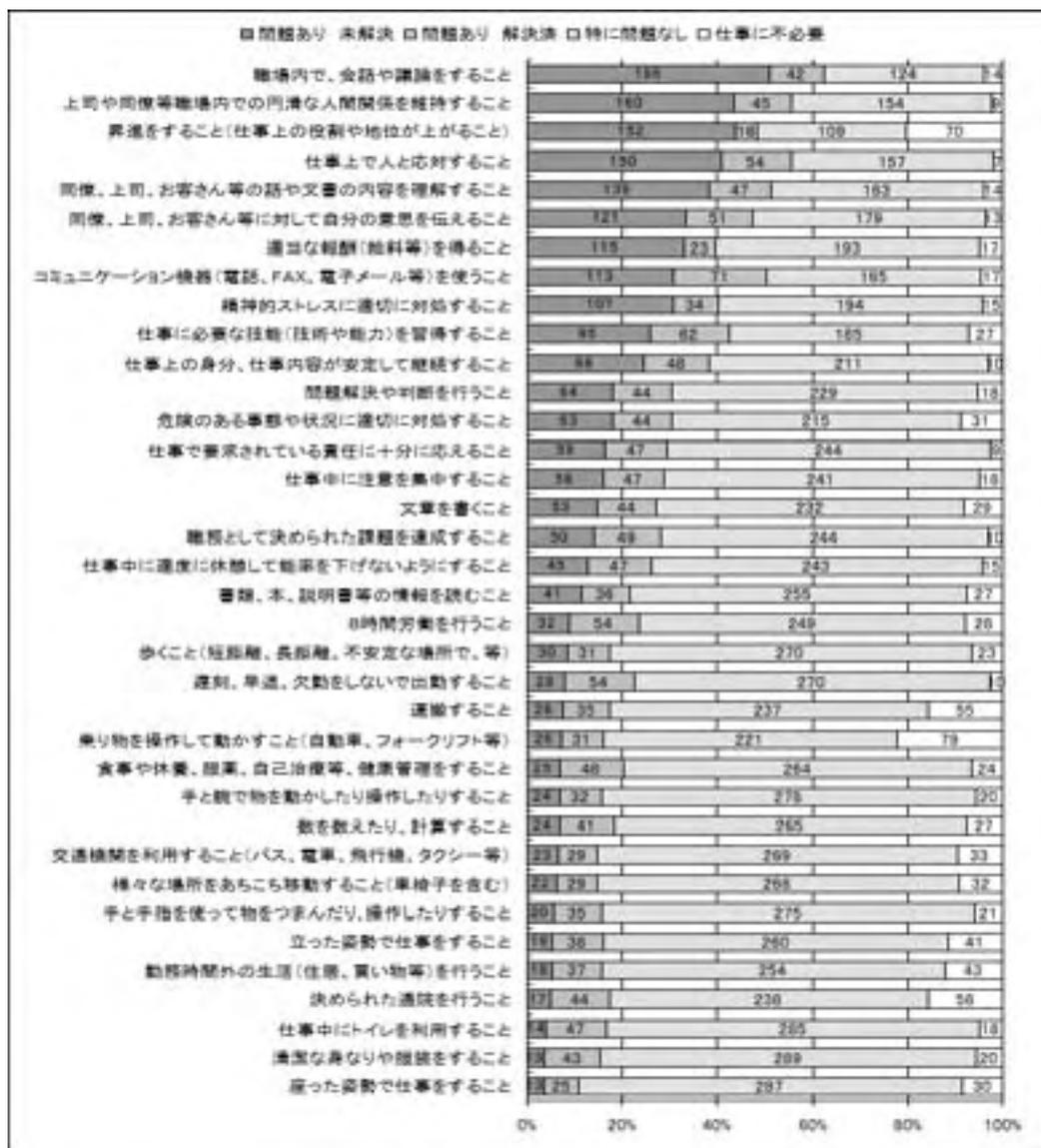


図 2-5 職業生活での問題とその解決状況 聴覚・平衡機能障害  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

### (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

#### イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「就職先のあっせん・紹介」62人(この取組についての回答者数の(以下同じ)17.6%)です。続いて、「職場見学、職業体験や職場実習」53人(14.8%)、「仕事内容や職場状況についての確認・相談」47人(13.1%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が5～7割、「特に必要なし」との回答が2～3割を占めています。

## 2 聴覚・平衡機能障害

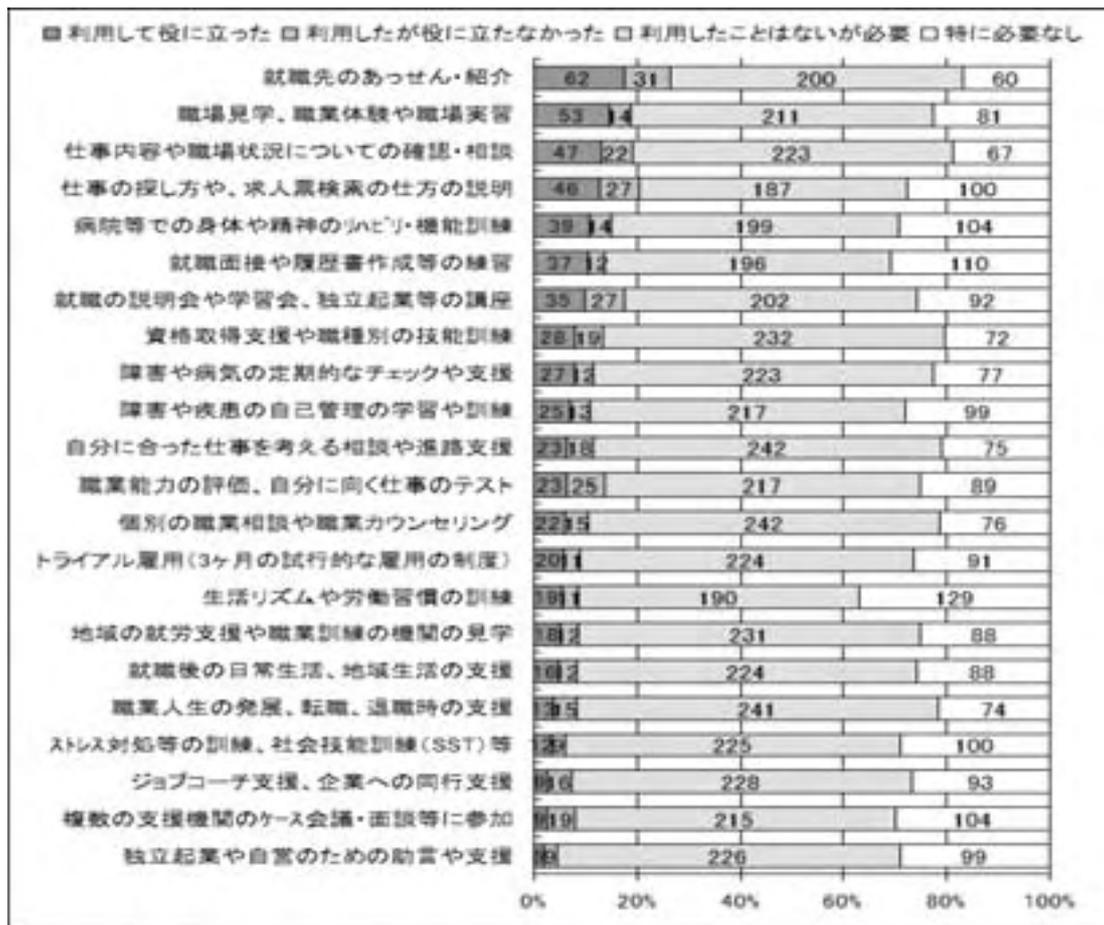


図 2-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 聴覚・平衡機能障害  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

### ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものをみると、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」176 人(52.1%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」141 人(40.3%)、「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」131 人(38.5%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」224 人(63.3%)、「コミュニケーションに時間をかける配慮」215 人(60.4%)、「職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者」213 人(60.3%)となっています。

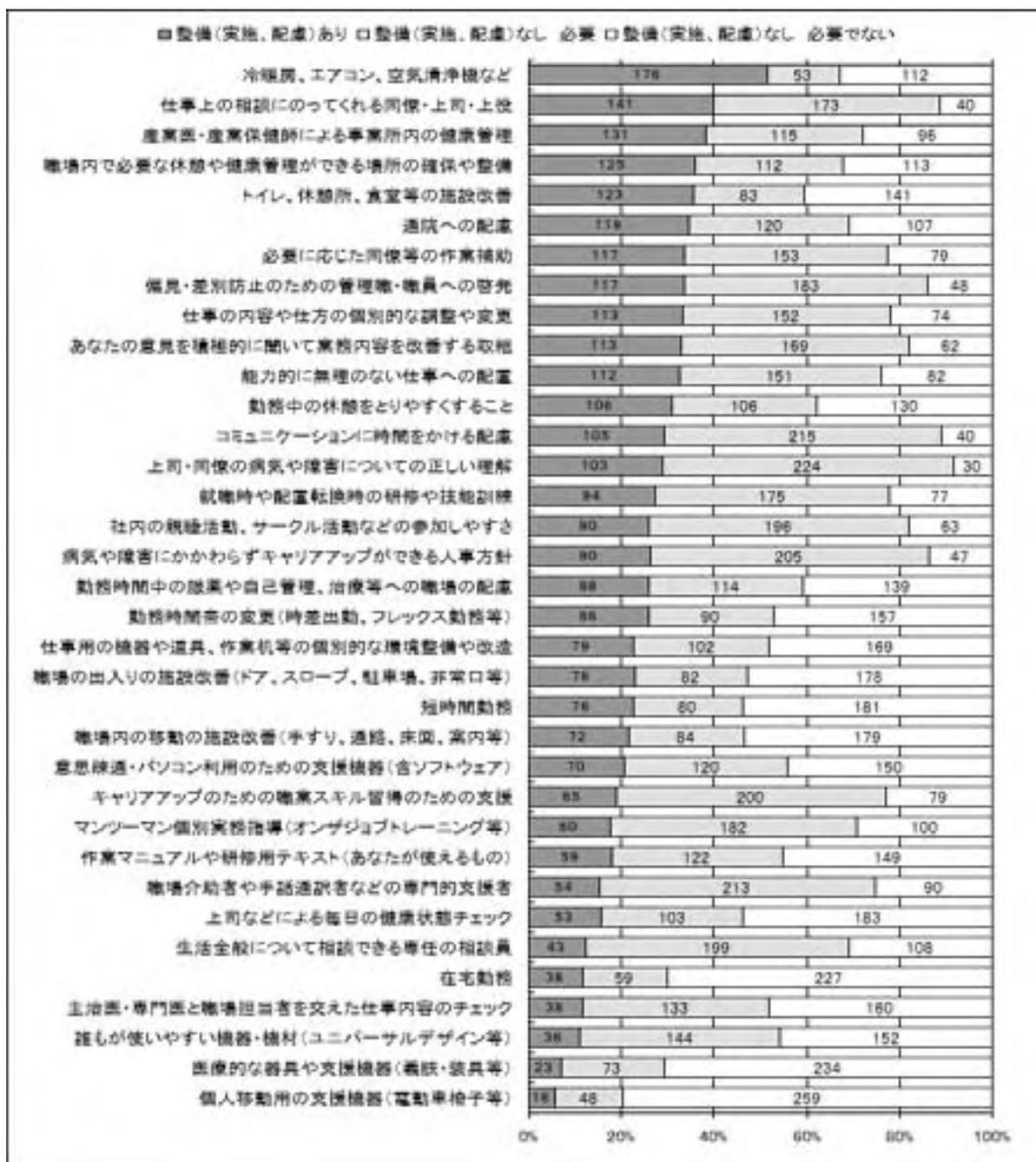


図 2-7 職場での配慮、支援、環境整備 聴覚・平衡機能障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(4) 課題と取組の関係の分析 (課題解決の効果が大きいと考えられる取組)

聴覚・平衡機能障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、聴覚・平衡機能障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的な内容をまとめています。

イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 2-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化してい

## 2 聴覚・平衡機能障害

ます。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

聴覚・平衡機能障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「対人関係」であり、さらに、「コミュニケーション」「仕事への満足」「職業準備の課題」「雇用の一般的課題」「就職活動の課題」に、特に問題が大きくなっています。その他、「生活への満足」「障害や配慮の説明」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「対人関係」「コミュニケーション」「職業準備の課題」に、特に問題が大きくなっています。その他、「仕事への満足」「雇用の一般的課題」「就職活動の課題」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「対人関係」「仕事への満足」「雇用の一般的課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

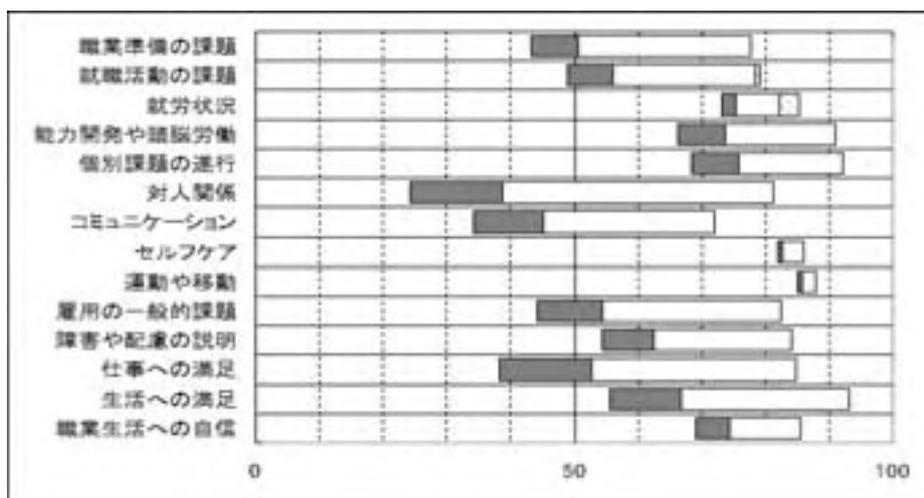


図 2-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 聴覚・平衡機能障害

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

### ロ 効果的な取組の具体的内容

聴覚・平衡機能障害のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「職場見学、職業体験や職場実習\*」、
- **就労状況**には、「職場見学、職業体験や職場実習\*」や「特別支援学校の先生等への就労相談」、
- **就職後**には、「生活全般について相談できる専任の相談員」や「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」、
- **主観的満足や自信**には、「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」や「コミュニケーションに時間をかける配慮」

(注) 下の表の見方

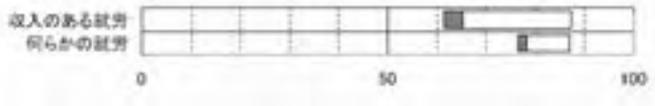
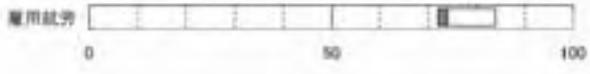
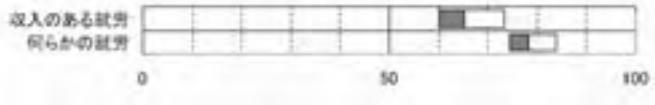
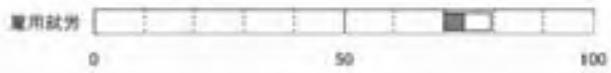
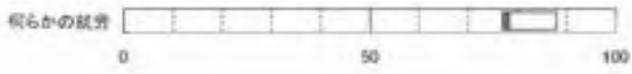
左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛りは、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職先のあっせん・紹介※」 (現状の取組率: 17.8%)</p>	<p>企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること 企業に対して自分自身をアピールすること 企業に障害や向きを誤解されずうまく説明すること 本人が能力を発揮できる仕事について調べること 希望の会社についての情報を集めること 企業に就職について連絡・申し込みすること 就職面接を受けること 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p>「職場見学、職業体験や職場実習※」 (現状の取組率: 15.0%)</p>	<p>実際の職場の見学や職場実習・体験をすること 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 本人が能力を発揮できる仕事について調べること</p>
<p>「仕事内容や職場状況についての確認・相談※」 (現状の取組率: 13.3%) (一体的な取組:「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※(13.1%)」)</p>	<p>希望の仕事に就くための能力を身につけること 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 本人が能力を発揮できる仕事について調べること</p>
<p>「家族や親戚、知人、友人※への就労相談」 (現状の取組率: 37.5%) (一体的な取組:「家族や親戚、知人、友人への就労相談(55.5%)」)</p>	<p>就労したいという思いを周りの人に伝えること</p>
<p>「就職の説明会や学習会、起業等の講座※」 (現状の取組率: 10.1%)</p>	<p>希望の会社についての情報を集めること</p>

2 聴覚・平衡機能障害

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「<b>職場見学、職業体験や職場実習</b>※」 (現状の取組率: 15.0%) (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介※(17.8%)」「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談(26.6%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援(11.7%)」「家族や親戚、知人、友人※への就労相談(37.5%)」)</p>	
<p>「<b>特別支援学校の先生等への就労相談</b>」(現状の取組率:14.2%) (一体的な取組:「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談(26.6%)」「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明(20.6%)」「ハローワークの専門援助窓口への就労相談(41.5%)」)</p>	
<p>「<b>家族や親戚、知人、友人</b>※への就労相談」 (現状の取組率: 37.5%) (一体的な取組:「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談(26.6%)」「就職先のあっせん・紹介※(17.8%)」「職場見学、職業体験や職場実習※(15.0%)」)</p>	
<p>「<b>ハローワークの専門援助窓口への就労相談</b>」 (現状の取組率: 41.5%)</p>	
<p>「<b>就職面接や履歴書作成等の練習</b>※」 (現状の取組率: 10.7%)</p>	

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「生活全般について相談できる専任の相談員」(現状の取組率: 12.6%)                      (一体的な取組:「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(29.2%)」)</p>	
<p>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」(現状の取組率: 40.3%)                      (一体的な取組:「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(29.2%)」「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(33.1%)」)</p>	
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」(現状の取組率: 26.7%)                      (一体的な取組:「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(29.2%)」「就職時や配置転換時の研修や技能訓練(27.6%)」「上司などによる毎日の健康状態チェック(15.9%)」「仕事用の機器や道具、作業机等の個別的な環境整備や改造(23.1%)」)</p>	
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」(現状の取組:29.6%)                      (一体的な取組:「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更(33.7%)」「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(29.2%)」)</p>	

2 聴覚・平衡機能障害

<p>「主治医・専門医と職場担当者を交えた仕事内容のチェック」 (現状の取組率: 11.8%) (一体的な取組:「仕事の機器や道具、作業机等の個別的な環境整備や改造(23.1%)」)</p>	
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率:29.2%) (一体的な取組:「コミュニケーションに時間をかける配慮(29.6%)」 「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(33.1%)」)</p>	
<p>「職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者」 (現状の取組率: 15.5%)</p>	
<p>「仕事用の機器や道具、作業机等の個別的な環境整備や改造」 (現状の取組率: 23.1%) (一体的な取組:「コミュニケーションに時間をかける配慮(29.6%)」 「勤務中の休憩をとりやすくすること(31.3%)」 「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更(33.7%)」 「主治医・専門医と職場担当者を交えた仕事内容のチェック(11.8%)」)</p>	
<p>「マンツーマン個別実務指導(オンザジョブトレーニングなど)」 (現状の取組率: 17.9%)</p>	
<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」(現状の取組率:33.1%) (一体的な取組:「就職時や配置転換時の研修や技能訓練(27.6%)」)</p>	

<p>「通院への配慮」 (現状の取組率:34.7%)</p>	
------------------------------------	--

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」 (現状の取組率:19.4%) (一体的な取組:「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(26.7%)」「就職時や配置転換時の研修や技能訓練(27.6%)」「コミュニケーションに時間をかける配慮(29.6%)」「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(29.2%)」「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(33.1%)」)</p>	
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率:29.6%)</p>	
<p>「主治医・専門医と職場担当者を交えた仕事内容のチェック」 (現状の取組率:11.8%)</p>	
<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」 (現状の取組率:33.1%)</p>	

2 聴覚・平衡機能障害

<p>「仕事上の相談 にのってくれる 同僚・上司・上 役」 (現状の取組率: 40.3%)</p>	<p>全般的に満足できる生活 希望と合い満足できる職業生活 自分の希望について周囲を納得して意思を伝える自信 地域で安心して生活できること 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事をおいて、社会に役立つ自信</p>
<p>「仕事の探し方 や、求人票検索 の仕方の説明 ※」 (現状の取組率: 13.1%)</p>	<p>仕事をおいて、社会に役立つ自信</p>
<p>「病気や障害に かかわらずキャ リアアップがで きる人事方針」 (現状の取組率 :26.7%)</p>	<p>生活に十分な収入 希望と合い満足できる職業生活</p>

### 3 肢体不自由

アンケート調査票の障害・疾患についての問で、肢体不自由の「脳性まひ」「頸髄損傷」「脊髄損傷」「筋ジストロフィー」「脳卒中後遺症」「切断、その他」のいずれかを選択した方及び障害の具体的状況の記述欄に「身体麻痺」「歩行困難・下肢障害」「車椅子」と記載があった方 651 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

#### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性 369 人 (58.9%)、女性 257 人 (41.1%) で男性が女性の 1.4 倍です。
- ②平均年齢は 47.6 歳 (標準偏差 13.9 歳)。
- ③居住地は、都市圏 (具体的な都市名は P1 に記載) 275 人 (44.6%)、それ以外 341 人 (55.4%) で非都市圏が 1.2 倍です。
- ④障害者手帳は有が 560 人 (身体障害者手帳： 547 人[1 級 248 人,2 級 140 人,3 級 68 人,4 級 39 人,5 級 24 人,6 級 20 人]、療育手帳等： 41 人[重 17 人,中 13 人,軽 8 人]、精神障害者保健福祉手帳： 35 人 [1 級 6 人,2 級 18 人,3 級 10 人])であり、ほとんどの方が障害者手帳を所持しており、重度が 2.1 倍です。

ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」234 人 (43.5%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」170 人 (31.6%) であり、合わせると 404 人 (75.1%) が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間 (複数回答) は「フルタイム (週 40 時間以上)」252 人 (就労経験者の 62.4%)、「週 20 時間以上で 40 時間未満」99 人 (24.5%)、「週 20 時間未満」79 人 (19.6%) とフルタイムが多い状況です。
- ③同様に就労形態 (複数回答) は多い順に、「正社員雇用」207 人 (51.2%)、「パート、アルバイト、非常勤」154 人 (38.1%)、「自営、独立開業、会社経営」49 人、「福祉的就労」46 人、「派遣社員」11 人、「その他」35 人となっています。

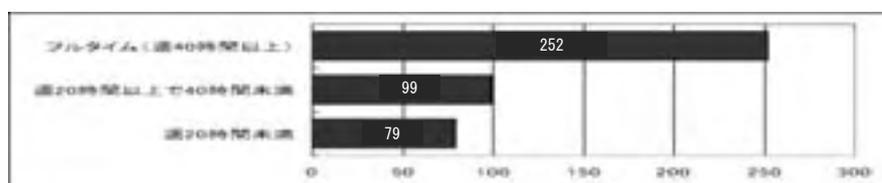


図 3-1 就労時間(複数回答) 肢体不自由 (人)

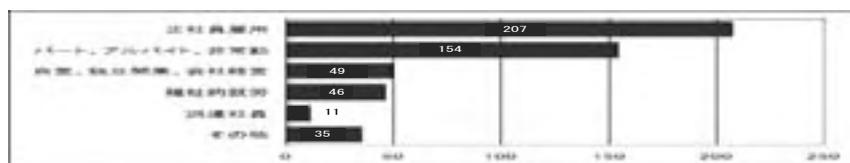


図 3-2 就労形態(複数回答) 肢体不自由 (人)

### 3 肢体不自由

#### (2) 職業についての課題

##### イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

##### (イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」200人(41.7%(各課題についての回答者数の割合、以下同じ))、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」173人(37.0%)等となっています。

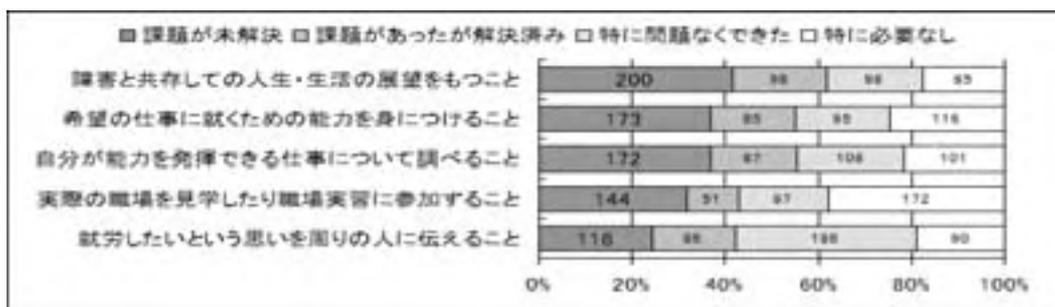


図 3-3 就職準備の課題 肢体不自由  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

##### (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると6~7割(各課題についての回答者数の割合、以下同じ)を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に対して自分をうまくアピールすること」154人(35.8%)、「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」148人(34.3%)等となっています。

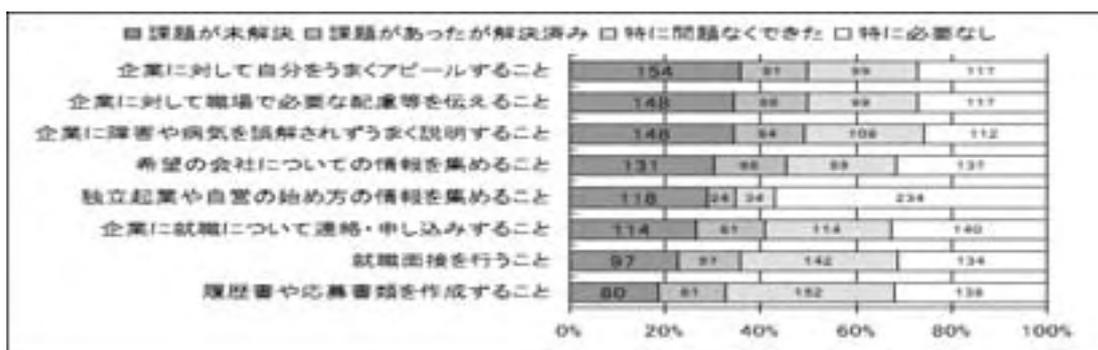


図 3-4 就職活動の課題 肢体不自由  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

##### ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は36項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものを見ると、「精神的ストレスに適切に対処すること」129人(34.1%)、「昇進をすること(仕事上の役割や地位

が上がること)」128人(35.3%)、「適当な報酬(給料等)を得ること」128人(34.7%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がること)」17人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「清潔な身なりや服装をすること」320人(83.1%)、「仕事中にトイレを利用すること」297人(77.1%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフト等)」122人(32.2%)、「立った姿勢で仕事をする事」87人(23.4%)などが該当します。



図 3-5 職業生活での問題とその解決状況 肢体不自由  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「病院等での身体や精神のリハビリ・

### 3 肢体不自由

機能訓練」205人（この取組についての回答者数の(以下同じ)41.6%)です。続いて、「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」84人(17.9%)、「就職先のあっせん・紹介」74人(15.8%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が5～6割、「特に必要なし」との回答が2～3割を占めています。

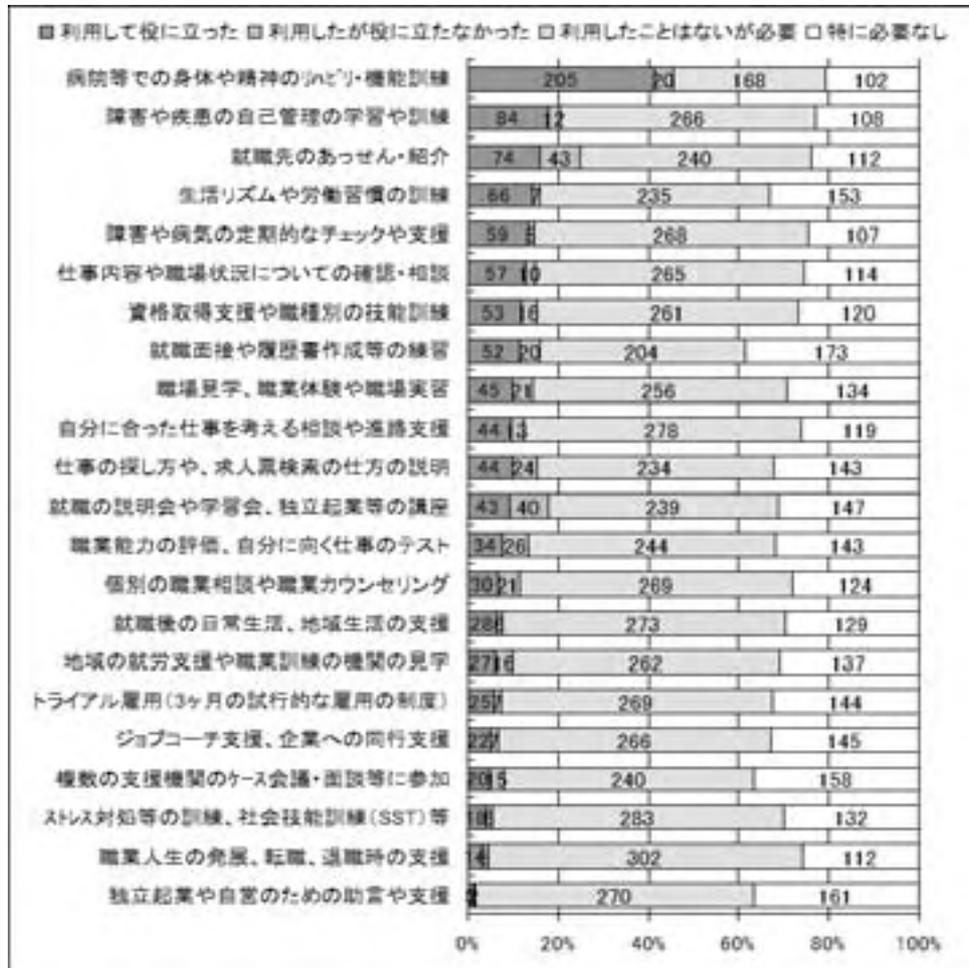


図 3-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 肢体不自由  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

#### ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは35項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものをみると、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」197人(51.8%)、「通院への配慮」197人(52.0%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」171人(45.1%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」197人(51.4%)、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」175人(47.2%)、「あなたの意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」168人(46.4%)となっています。

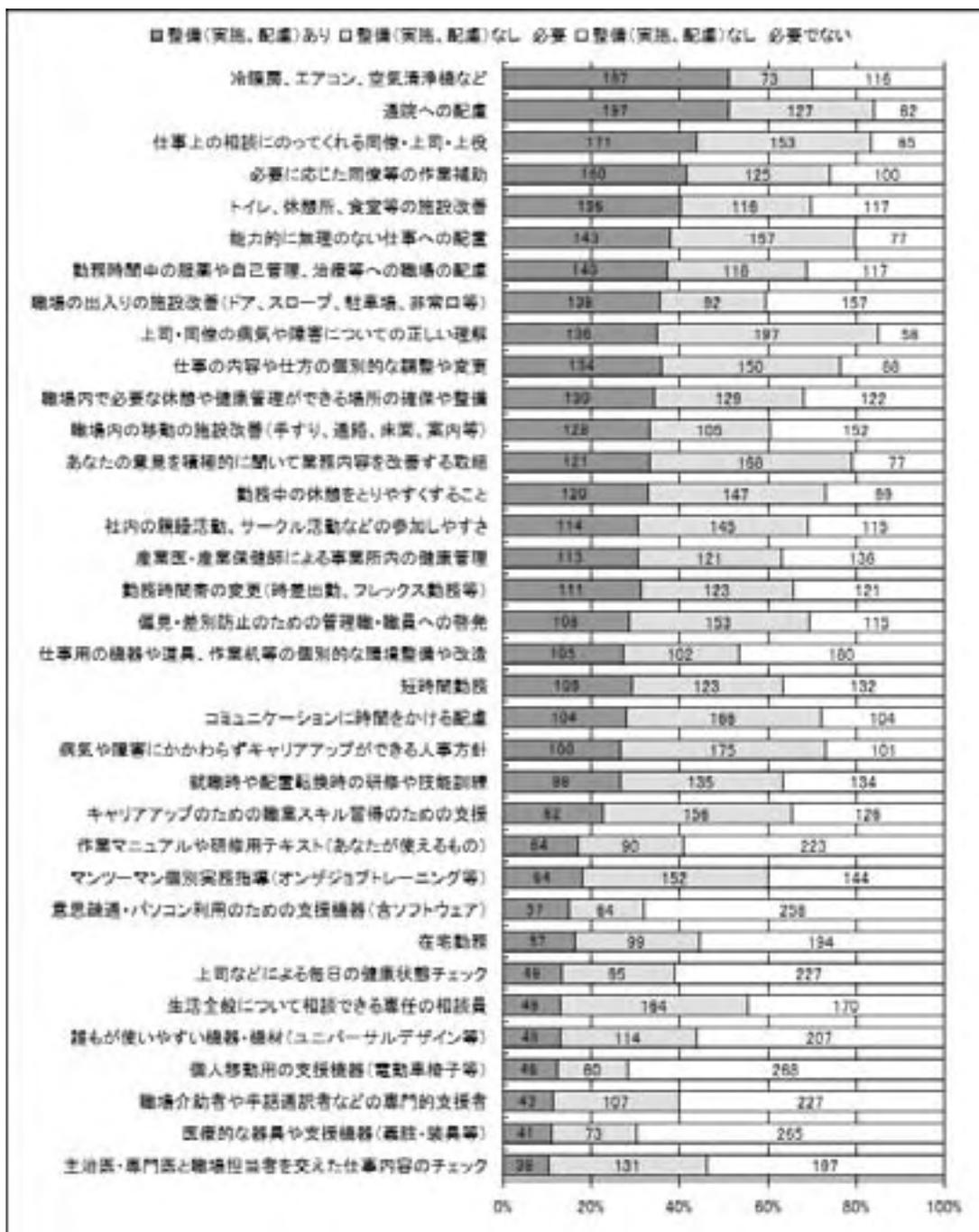


図 3-7 職場での配慮、支援、環境整備 肢体不自由  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(4) 課題と取組の関係の分析 (課題解決の効果が大きいと考えられる取組)

肢体不自由のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、肢体不自由のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

### 3 肢体不自由

#### イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 3-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

肢体不自由のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「運動や移動」であり、さらに、「就労状況」「雇用の一般的課題」「仕事への満足」「職業準備の課題」「生活への満足」「就職活動の課題」「職業生活への自信」「個別課題の遂行」に、特に問題が大きくなっています。その他、「障害や配慮の説明」「セルフケア」「対人関係」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「運動や移動」「就労状況」「生活への満足」「職業準備の課題」に、特に問題が大きくなっています。その他、「雇用の一般的課題」「就職活動の課題」「職業生活への自信」「仕事への満足」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「仕事への満足」「運動や移動」「職業準備の課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

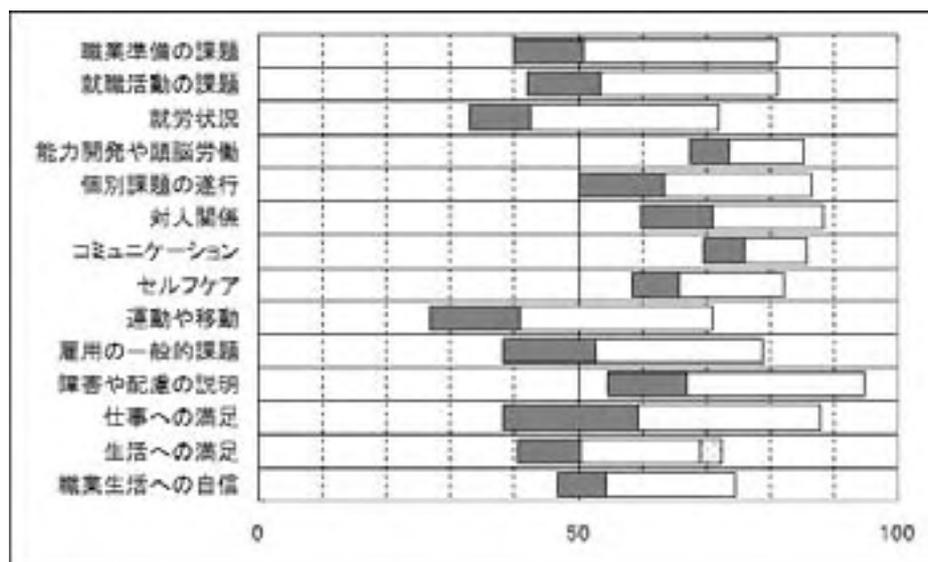


図 3-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 肢体不自由  
 (灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

#### ロ 効果的な取組の具体的内容

肢体不自由のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「家族や親戚、知人、友人\*への就労相談」、
- **就労状況**には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」、
- **就職後**には、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」や「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」、

- 主観的満足や自信には、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」や「障害や病気の定期的なチェックや支援\*」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職先のあっせん・紹介*」 (現状の取組率: 15.9%)</p>	
<p>「家族や親戚、知人、友人*への就労相談」 (現状の取組率: 40.6%) (一体的な取組:「家族や親戚、知人、友人への就労相談(55.2%)」「就職先のあっせん・紹介*(15.9%)」「就職先のあっせん・紹介(25.1%)」)</p>	
<p>「資格取得支援や職種別の技能訓練*」 (現状の取組率: 11.9%) (一体的な取組:「本人に合った仕事を考える相談や進路支援*(9.9%)」「障害や疾患の自己管理の学習や訓練*(18.0%)」「職場見学、職業体験や職場実習*(10.1%)」「障害や疾患の自己管理の学習や訓練(20.6%)」「生活リズムや労働習慣の訓練*(14.6%)」)</p>	
<p>「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」 (現状の取組率: 39.5%)</p>	

3 肢体不自由

<p>「仕事内容や職場状況についての確認・相談※」 (現状の取組率: 12.9%) (一体的な取組:「仕事内容や職場状況についての確認・相談(15.2%)」)</p>	
<p>「本人に合った仕事を考える相談や進路支援※」 (現状の取組率: 9.9%)</p>	

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

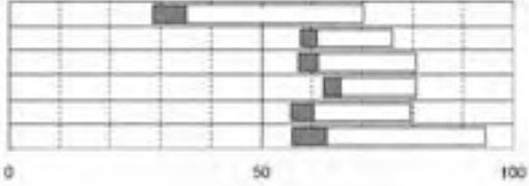
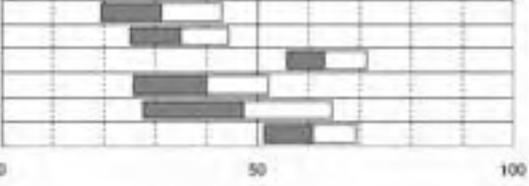
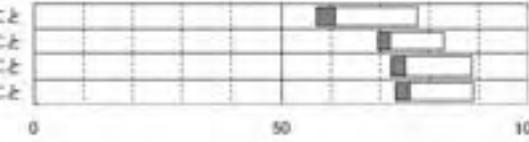
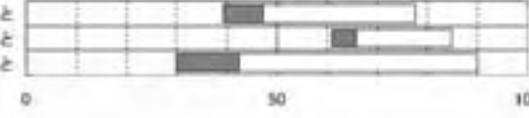
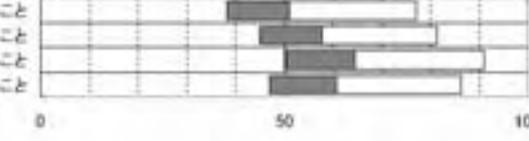
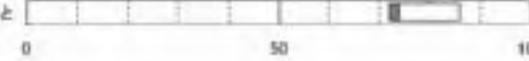
効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職先のあつせん・紹介※」 (現状の取組率: 15.9%)</p>	

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 35.6%)</p>	

<p>「仕事上の相談 のにつけてくれる 同僚・上司・上 役」 (現状の取組率: 45.1%)</p>	
<p>「病気や障害に かかわらずキャ リアアップがで きる人事方針」 (現状の取組率: 27.1%) (一体的な取組:「産 業医・産業保健師に よる事業所内の健康 管理(31.1%)」「作業マ ニュアルや研修用テ キスト(本人が使える もの)(17.5%)」)</p>	
<p>「職場内の移動 の施設改善(手 すり、通路、床 面、案内など)」 (現状の取組率: 33.9%) (一体的な取組:「キャ リアアップのための 職業スキル習得の ための支援(23.1%)」 「意思疎通・パソ コン利用のための支 援機器(含ソフトウ ェア)(15.5%)」)</p>	
<p>「上司などによ る毎日の健康状 態チェック」 (現状の取組率: 13.6%)</p>	

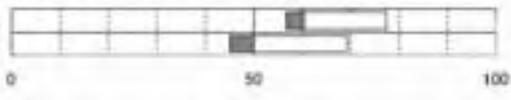
3 肢体不自由

<p>「意思疎通・パソコン利用のための支援機器（含ソフトウェア）」                  (現状の取組率: 15.5%)</p>	<p>交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)                  仕事に必要な技能を習得すること                  仕事で要求されている責任に十分に応えること                  職務として決められた課題を達成すること                  勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと                  食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること</p> 
<p>「通院への配慮」                  (現状の取組率 52.0%)</p>	<p>歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所で、など)                  立った姿勢で仕事をする                  乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフトなど)                  手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること                  手と腕で物を動かしたり操作したりすること                  仕事に必要な技能を習得すること</p> 
<p>「在宅勤務」                  (現状の取組率: 16.6%)                  (一体的な取組:「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援(23.1%)」)</p>	<p>仕事に必要な技能を習得すること                  同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること                  問題解決や判断を行うこと                  仕事中に注意を集中すること</p> 
<p>「作業マニュアルや研修用テキスト（本人が使えるもの）」                  (現状の取組率: 17.5%)</p>	<p>手と腕で物を動かしたり操作したりすること                  職務として決められた課題を達成すること                  立った姿勢で仕事をする</p> 
<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」                  (現状の取組率: 33.5%)</p>	<p>昇進をすること                  精神的ストレスに適切に対処すること                  危険のある事柄や状況に適切に対処すること                  仕事中に過度に休憩して効率を下げないようにすること</p> 
<p>「生活全般について相談できる専任の相談員」                  (現状の取組率: 13.2%)                  (一体的な取組:「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援(23.1%)」)</p>	<p>文章を書くこと</p> 

(二) [主観的満足や自信] に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」</b>                      (現状の取組率: 35.6%)                      (一体的な取組:「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(33.5%)」「能力的に無理のない仕事への配置(38.4%)」「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更(36.7%)」「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(27.1%)」「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援(23.1%)」)</p>	
<p><b>「障害や病気の定期的なチェックや支援※」</b>                      (現状の取組率: 13.6%)                      (一体的な取組:「障害や病気の定期的なチェックや支援(14.7%)」「就職先のあつせん・紹介※(15.9%)」「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談(20.8%)」「障害や疾患の自己管理の学習や訓練※(18.0%)」「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明(15.5%)」)</p>	
<p><b>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」</b>                      (現状の取組率: 33.5%)</p>	
<p><b>「障害や疾患の自己管理の学習や訓練※」</b>                      (現状の取組率: 18.0%)</p>	
<p><b>「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」</b>                      (現状の取組率: 39.5%)</p>	

3 肢体不自由

<p>「就職の説明会や学習会、起業等の講座」          (現状の取組率: 17.9%)          (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介<sup>※</sup>(15.9%)」「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明(15.5%)」「資格取得支援や職種別の技能訓練<sup>※</sup>(11.9%)」「ハローワークの専門援助窓口<sup>※</sup>への就労相談(20.8%)」「就職先のあっせん・紹介(25.1%)」)</p>	<p>自分の障害や病気の適切な管理ができる自信          職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信</p> 
--	--

## 4 心臓機能障害

アンケート調査票の障害・疾患についての間で、心臓機能障害の「ペースメーカー適用」「人工弁適用」「心臓機能障害3、4級」のいずれかを選択した方及び障害の具体的状況の記述欄に「心臓機能障害1級」と記載があった方192人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性83人(45.9%)、女性98人(54.1%)で女性が男性の1.2倍です。
- ②平均年齢は39.3歳(標準偏差15.7歳)。
- ③居住地は、都市圏(具体的な都市名はP1に記載)79人(42.7%)、それ以外106人(57.3%)で非都市圏が1.3倍です。
- ④障害者手帳は有が173人(身体障害者手帳：173人[1級121人,2級10人,3級32人,4級9人]、療育手帳等：13人[重4人,中1人,軽8人]、精神障害者保健福祉手帳：4人[2級1人,3級3人])であり、ほとんどの方が障害者手帳を所持しており、重度が2.5倍です。

ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」106人(59.9%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」50人(28.2%)であり、合わせると156人(88.1%)が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間(複数回答)は「フルタイム(週40時間以上)」98人(就労経験者の62.8%)、「週20時間以上で40時間未満」47人(30.1%)、「週20時間未満」26人(16.7%)とフルタイムが多い状況です。
- ③同様に就労形態(複数回答)は多い順に、「正社員雇用」89人(57.1%)、「パート、アルバイト、非常勤」64人(41.0%)、「自営、独立開業、会社経営」15人、「福祉的就労」10人、「派遣社員」6人、「その他」20人となっています。

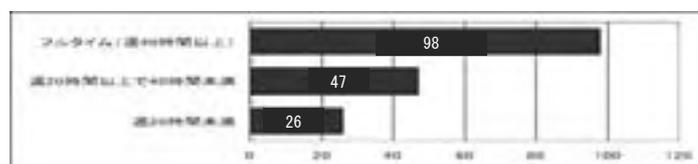


図4-1 就労時間(複数回答) 心臓機能障害(人)

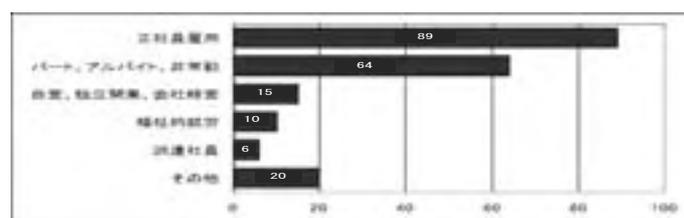


図4-2 就労形態(複数回答) 心臓機能障害(人)

#### 4 心臓機能障害

##### (2) 職業についての課題

###### イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

###### (イ) 就職準備の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると 6~9 割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」58 人（36.3%）、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」49 人（31.4%）等となっています。

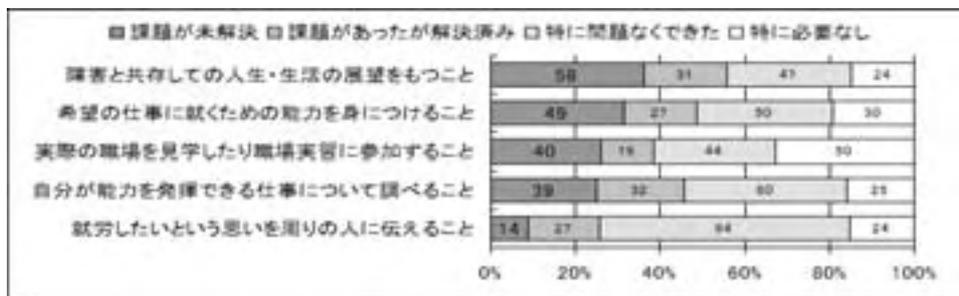


図 4-3 就職準備の課題 心臓機能障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

###### (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると 7~8 割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること」52 人（34.0%）、「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」44 人（28.4%）等となっています。

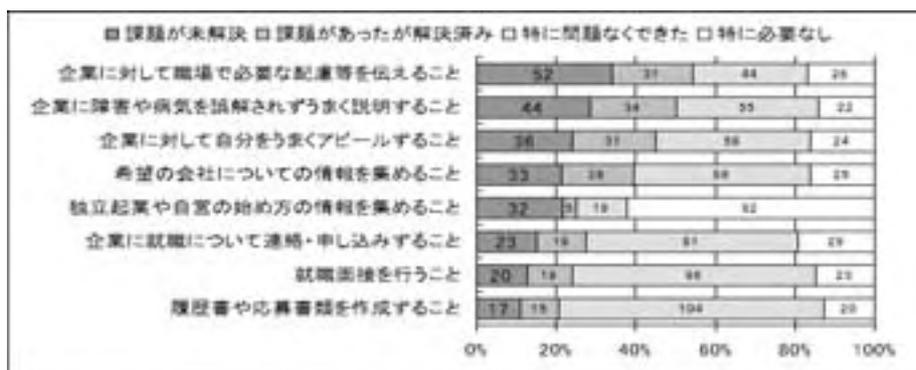


図 4-4 就職活動の課題 心臓機能障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

###### ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものを

みると、「精神的ストレスに適切に対処すること」46人(31.3%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」42人(28.6%)、「昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がること)」42人(29.4%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がること)」3人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「清潔な身なりや服装をすること」136人(90.7%)、「仕事中にトイレを利用すること」136人(90.7%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフト等)」45人(30.6%)、「昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がること)」34人(23.8%)などが該当します。



図 4-5 職業生活での問題とその解決状況 心臓機能障害

(「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

#### 4 心臓機能障害

##### (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

###### イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「就職先のあっせん・紹介」50人（この取組についての回答者数の(以下同じ)32.7%)です。続いて、「障害や病気の定期的なチェックや支援」33人(22.4%)、「就職の説明会や学習会、独立起業等の講座」27人(17.5%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が4～6割、「特に必要なし」との回答が2～4割を占めています。



図 4-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 心臓機能障害

(「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

###### ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備(実施、配慮)あり」、「整備(実施、配慮)なし 必要」、「整備(実

施、配慮) なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備 (実施、配慮) あり」の回答が多かったものをみると、「通院への配慮」88 人(59.9%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」67 人(46.9%)、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」65 人(44.8%)となっています。

一方、「整備 (実施、配慮) なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」60 人(41.4%)、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」60 人(42.6%)、「勤務中の休憩をとりやすくすること」56 人(39.2%)となっています。

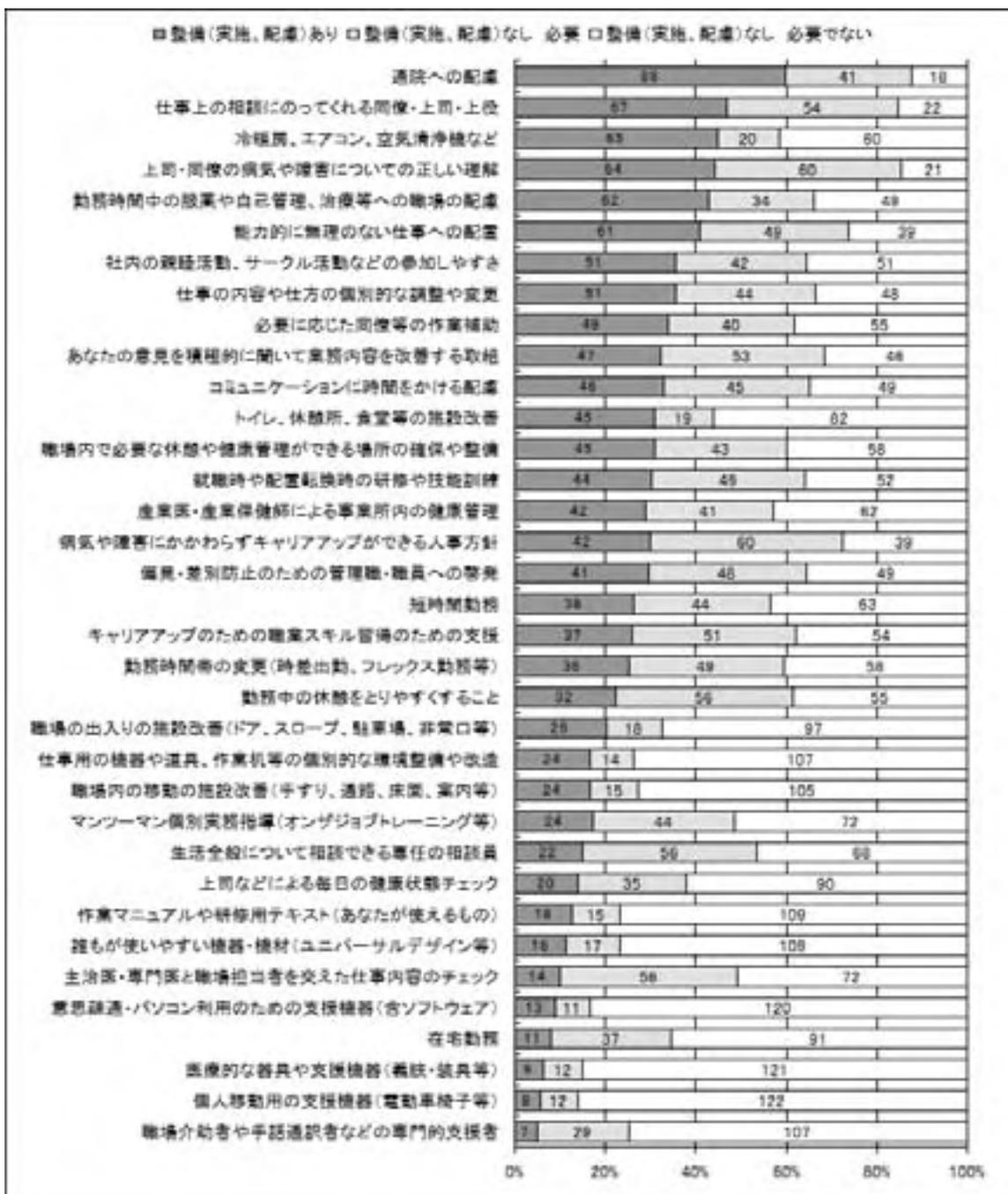


図 4-7 職場での配慮、支援、環境整備 心臓機能障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## 4 心臓機能障害

### (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

心臓機能障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、心臓機能障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

#### イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 4-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

心臓機能障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「生活への満足」であり、さらに、「仕事への満足」「雇用の一般的課題」に、特に問題が大きくなっています。その他、「個別課題の遂行」「職業生活への自信」「就労状況」も比較的問題が大きくなっています。

様々な取組が実施されていれば、現状の職業的課題は比較的少ない方です。

また、効果的な取組の実施により「仕事への満足」「雇用の一般的課題」「生活への満足」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

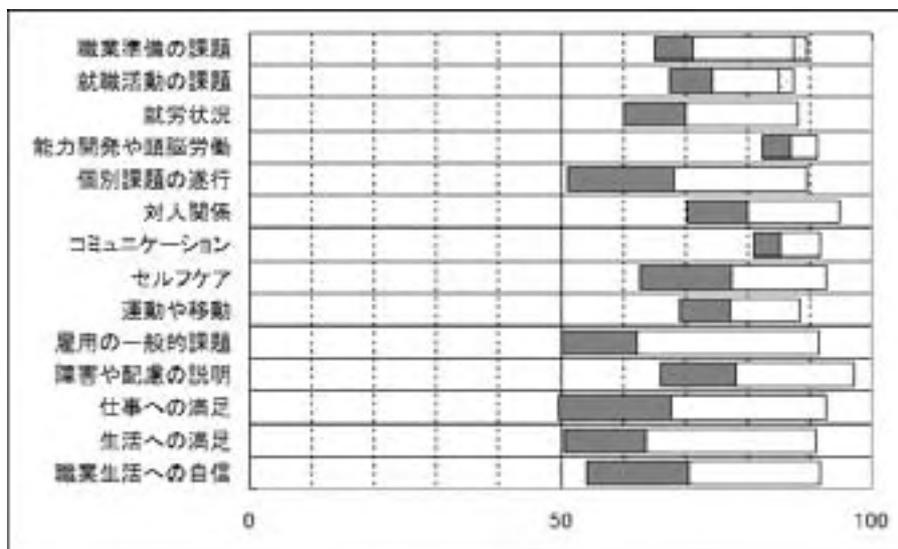


図 4-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 心臓機能障害  
(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、各職業的課題において問題のない人の割合(パーセント)。)

#### ロ 効果的な取組の具体的内容

心臓機能障害のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「主治医、専門医等\*への就労相談」や「職場見学、職業体験や職場実習」、
- **就労状況**には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「職場見学、職業体験や職場実習\*」、

- **就職後**には、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」や「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」、
- **主観的満足や自信**には、「職場見学、職業体験や職場実習\*」や「家族や親戚、知人、友人\*への就労相談」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<b>「主治医、専門医等※への就労相談」</b> (現状の取組率: 24.8%)	企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること 企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること 本人が能力を発揮できる仕事について探ること 企業に就職について連絡・申し込みすること 就労したいという思いを周りの人に伝えること
<b>「職場見学、職業体験や職場実習」</b> (現状の取組率: 20.3%) (一体的な取組:「職場見学、職業体験や職場実習※(16.5%)」)	実際の職場の見学や職場実習・体験をすること 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること 企業に就職について連絡・申し込みすること
<b>「家族や親戚、知人、友人※への就労相談」</b> (現状の取組率: 58.5%) (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介※(32.9%)」)	企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること 企業に対して自分さうまくアピールすること 企業に就職について連絡・申し込みすること
<b>「就職先のあっせん・紹介※」</b> (現状の取組率: 32.9%)	履歴書や応募書類を作成すること
<b>「個別の職業相談や職業カウンセリング※」</b> (現状の取組率: 14.1%)	実際の職場の見学や職場実習・体験をすること

4 心臓機能障害

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「就職先のあつせん・紹介※」</b> (現状の取組率: 32.9%) (一体的な取組:「主治医、専門医等※への就労相談(24.8%)」)</p>	
<p><b>「職場見学、職業体験や職場実習※」</b> (現状の取組率: 16.5%) (一体的な取組:「個別の職業相談や職業カウンセリング※(14.1%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援(17.2%)」「家族や親戚、知人、友人※への就労相談(58.5%)」)</p>	
<p><b>「家族や親戚、知人、友人※への就労相談」</b> (現状の取組率: 58.5%)</p>	
<p><b>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」</b> (現状の取組率: 18.2%)</p>	

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」</b> (現状の取組率: 44.2%) (一体的な取組:「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(46.9%)」)</p>	

<p>「仕事上の相談 のってくれる 同僚・上司・上 役」 (現状の取組率 :46.9%)</p>	
<p>「病気や障害に かかわらずキャ リアアップがで きる人事方針」 (現状の取組率: 30.1%) (一体的な取組:「上 司などによる毎日 の健康状態チェ ック(14.3%)」「生 活全般について 相談できる専任 の相談員(15.5%)」)</p>	
<p>「上司などによ る毎日の健康状 態チェック」 (現状の取組率: 14.3%) (一体的な取組:「生 活全般について 相談できる専任 の相談員(15.5%)」)</p>	
<p>「通院への配 慮」 (現状の取組率: 59.7%)</p>	
<p>「職場見学、職 業体験や職場実 習※」 (現状の取組率: 16.5%)</p>	
<p>「産業医・産業 保健師による事 業所内の健康管 理」 (現状の取組率: 29.3%)</p>	

4 心臓機能障害

<p>「生活全般について相談できる専任の相談員」 (現状の取組率:15.5%)</p>	<p>適当な報酬を得ること 精神的ストレスに適切に対応すること</p>
<p>「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発」 (現状の取組率:30.0%)</p>	<p>職務として決められた課題を達成すること 決められた通勤を行うこと</p>
<p>「本人に合った仕事を考える相談や進路支援」 (現状の取組率:17.2%)</p>	<p>通勤すること 歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所等、など)</p>
<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」 (現状の取組率:32.4%)</p>	<p>上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること</p>

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「職場見学、職業体験や職場実習※」 (現状の取組率:16.5%)</p>	<p>全般的に満足できる生活 自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信 地域で安心して生活できること 希望と合い満足できる職業生活 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信</p>
<p>「家族や親戚、知人、友人※への就労相談」 (現状の取組率:58.5%)</p>	<p>地域で安心して生活できること 全般的に満足できる生活 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 希望と合い満足できる職業生活 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信 仕事をとおして、社会に役立つ自信 職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信</p>
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率:59.7%) (一体的な取組:「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(44.2%)」)</p>	<p>自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信 希望と合い満足できる職業生活 能力やスキルに合わせて適正な処遇(賃金、職位等) 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信</p>
<p>「主治医、専門医等※への就労相談」 (現状の取組率:24.8%) (一体的な取組:「生活全般について相談できる専任の相談員(15.5%)」)</p>	<p>世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 地域で安心して生活できること 自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信</p>

<p>「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備」 (現状の取組率: 31.1%)</p>	<p>生活に十分な収入 能力やスキルに合った適正な給与(賃金、職位等)</p>
<p>「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談」 (現状の取組率 30.0%) (一体的な取組:「主治医、専門医等※への就労相談(24.8%)」)</p>	<p>世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p>
<p>「上司などによる毎日の健康状態チェック」 (現状の取組率: 14.3%)</p>	<p>能力やスキルに合った適正な給与(賃金、職位等) 希望と合い満足できる職業生活</p>
<p>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 46.9%)</p>	<p>希望と合い満足できる職業生活</p>
<p>「個別の職業相談や職業カウンセリング※」 (現状の取組率: 14.1%)</p>	<p>世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p>

## 5 ぼうこう・直腸機能障害

アンケート調査票の障害・疾患についての中で、「二分脊椎」「人工肛門」「尿路変更、自己導尿」のいずれかを選択した方 214 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

①男女別では、男性 116 人 (56.6%)、女性 89 人 (43.4%) で男性が女性の 1.3 倍です。

②平均年齢は 39.1 歳 (標準偏差 13.8 歳)。

③居住地は、都市圏 (具体的な都市名は P1 に記載) 86 人 (42.6%)、それ以外 116 人 (57.4%) で非都市圏が 1.3 倍です。

④障害者手帳は有が 207 人 (身体障害者手帳：207 人[1 級 90 人,2 級 40 人,3 級 25 人,4 級 45 人,5 級 2 人,6 級 1 人]、療育手帳等：8 人[重 2 人,中 4 人,軽 1 人]、精神障害者保健福祉手帳：2 人[3 級 2 人]であり、ほとんどの方が障害者手帳を所持しており、重度が 1.7 倍です。

ロ 就労状況

①「現在、収入のある仕事に就いている」107 人 (58.2%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」46 人 (25.0%) であり、合わせると 153 人 (83.2%) が就労経験があると回答しています。

②就労経験者の就労時間 (複数回答) は「フルタイム (週 40 時間以上)」97 人 (就労経験者の 63.4%)、「週 20 時間以上で 40 時間未満」45 人 (29.4%)、「週 20 時間未満」27 人 (17.6%) とフルタイムが多い状況です。

③同様に就労形態 (複数回答) は多い順に、「正社員雇用」85 人 (55.6%)、「パート、アルバイト、非常勤」69 人 (45.1%)、「自営、独立開業、会社経営」12 人、「福祉的就労」12 人、「派遣社員」5 人、「その他」14 人となっています。

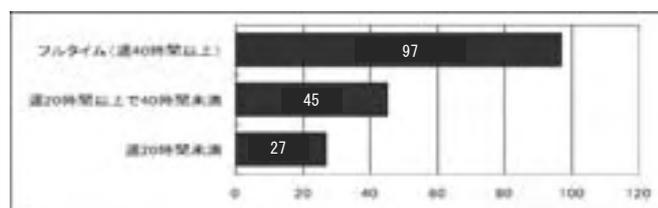


図 5-1 就労時間 (複数回答) ぼうこう・直腸機能障害 (人)

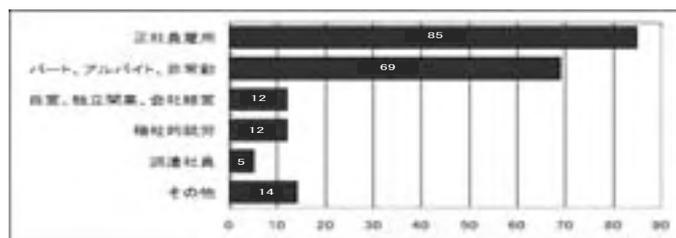


図 5-2 就労形態 (複数回答) ぼうこう・直腸機能障害 (人)

## (2) 職業についての課題

## イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

## (イ) 就職準備の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると6～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」65人（38.5%）、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」56人（33.7%）等となっています。

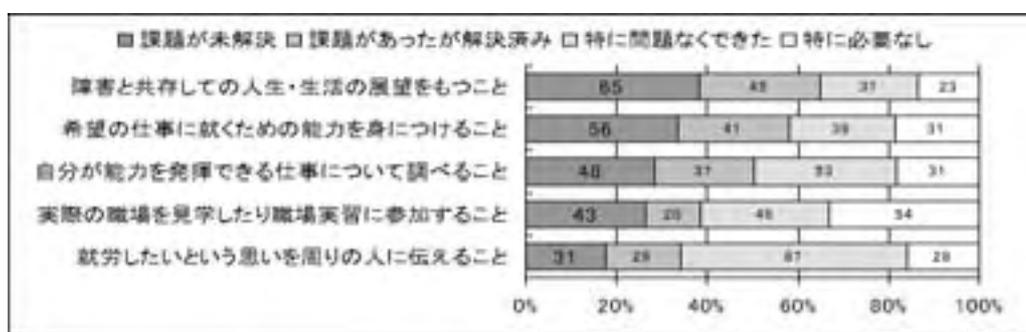


図 5-3 就職準備の課題 ぼうこう・直腸機能障害

(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると7～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に対して自分をうまくアピールすること」53人（32.1%）、「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」52人（31.9%）等となっています。

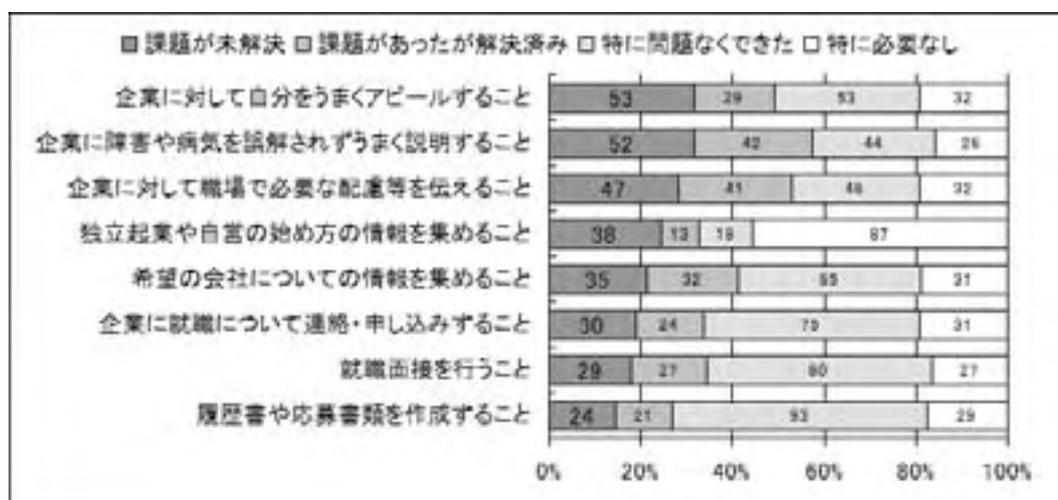


図 5-4 就職活動の課題 ぼうこう・直腸機能障害

5 ぼうこう・直腸機能障害

(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」53 人(36.1%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」50 人(34.2%)、「昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がること)」43 人(29.9%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がること)」4 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「清潔な身なりや服装をすること」125 人(83.9%)、「数を数えたり、計算すること」123 人(83.1%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「運搬すること」48 人(32.9%)、「乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフト等)」40 人(27.0%)などが該当します。



図 5-5 職業生活での問題とその解決状況 ぼうこう・直腸機能障害  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

## イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」40人（この取組についての回答者数の(以下同じ)24.0%)です。続いて、「就職先のあっせん・紹介」34人(20.9%)、「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」33人(20.1%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が4～6割、「特に必要なし」との回答が2～3割を占めています。

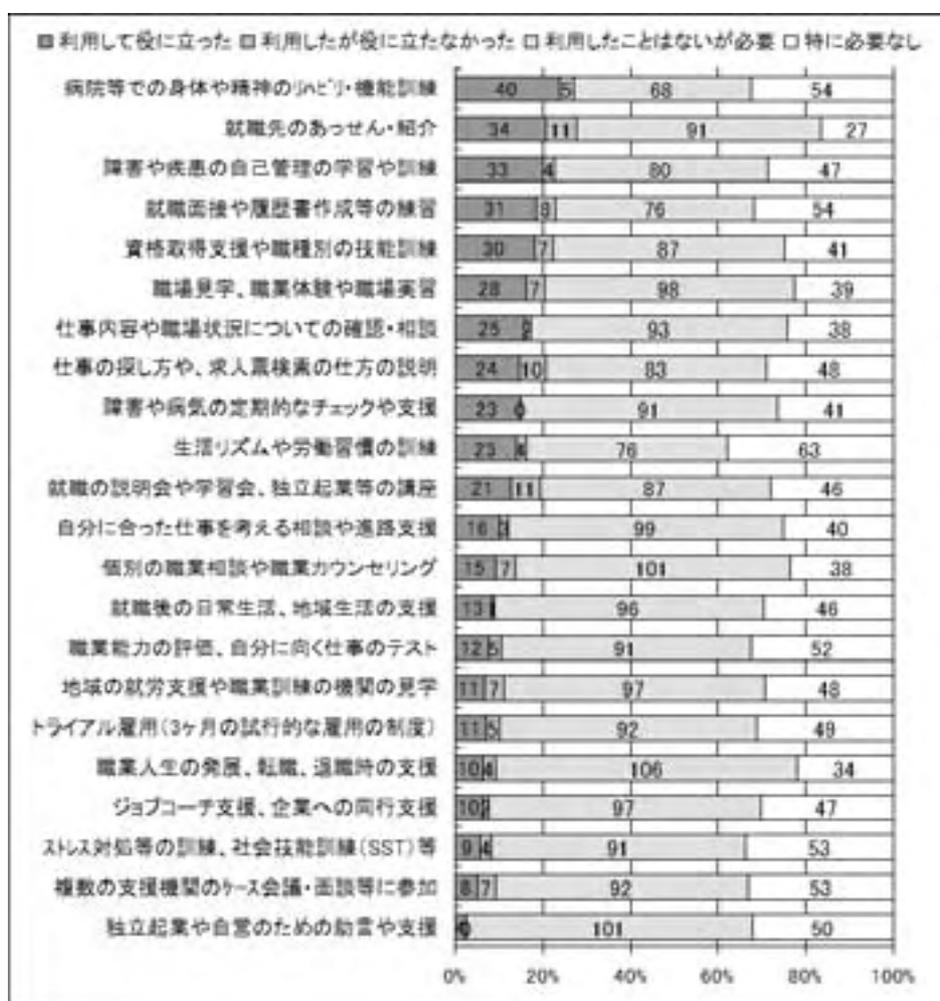


図 5-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 ぼうこう・直腸機能障害  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備(実施、配慮)あり」、「整備(実施、配慮)なし 必要」、「整備(実

5 ぼうこう・直腸機能障害

施、配慮) なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備 (実施、配慮) あり」の回答が多かったものをみると、「通院への配慮」 89 人(57.8%)、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」 83 人(55.0%)、「仕事上の相談によってくれる同僚・上司・上役」 79 人(52.3%)となっています。

一方、「整備 (実施、配慮) なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 68 人(45.3%)、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 66 人(44.6%)、「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発」 53 人(35.6%)となっています。

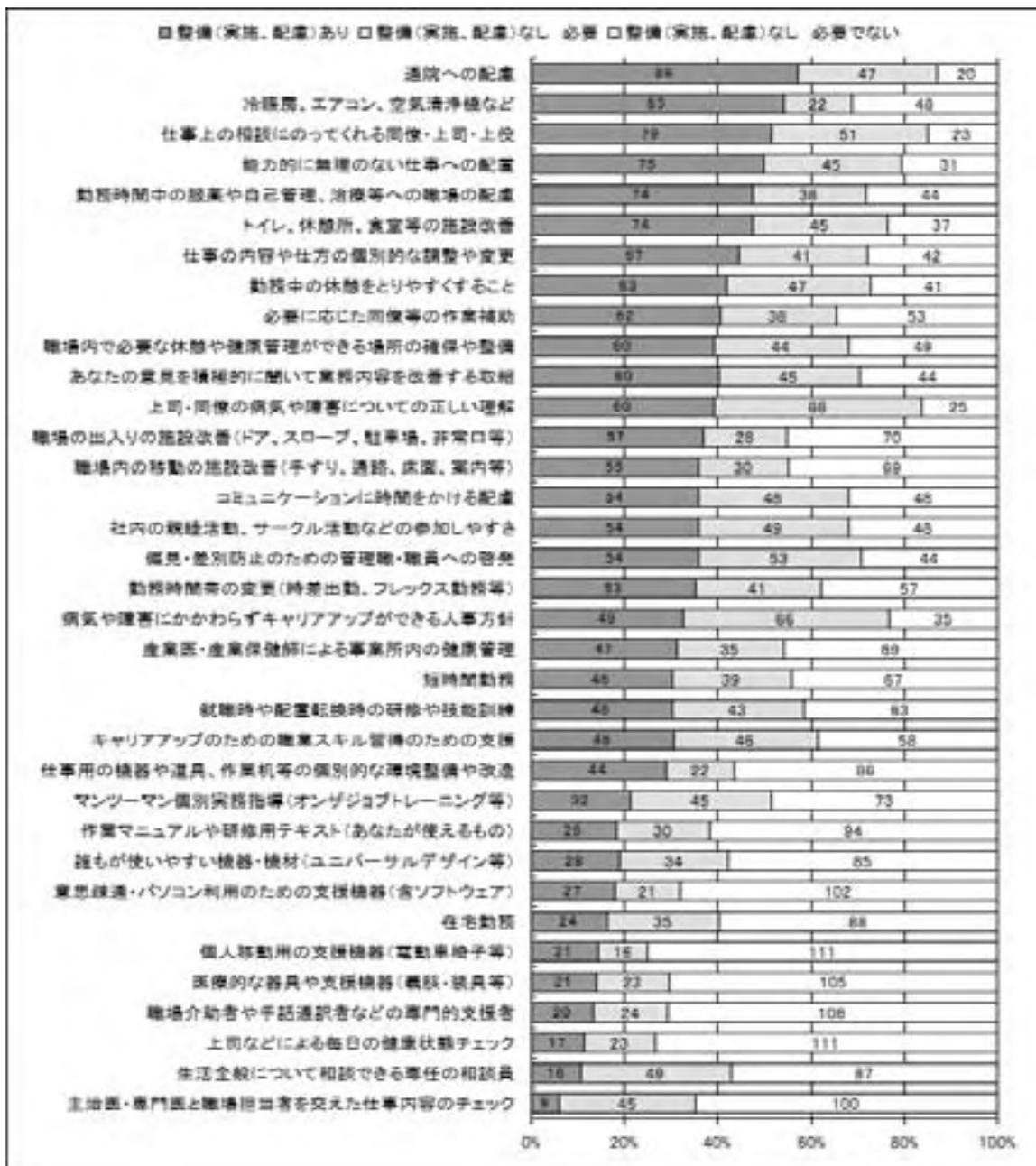


図 5-7 職場での配慮、支援、環境整備 ぼうこう・直腸機能障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

ぼうこう・直腸機能障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、ぼうこう・直腸機能障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 5-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

ぼうこう・直腸機能障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「生活への満足」であり、さらに、「個別課題の遂行」「セルフケア」「雇用の一般的課題」「職業準備の課題」「就労状況」「仕事への満足」に、特に問題が大きくなっています。その他、「運動や移動」「就職活動の課題」「職業生活への自信」「障害や配慮の説明」も比較的問題が大きくなっています。

「生活への満足」「就労状況」「雇用の一般的課題」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「職業準備の課題」「仕事への満足」「セルフケア」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

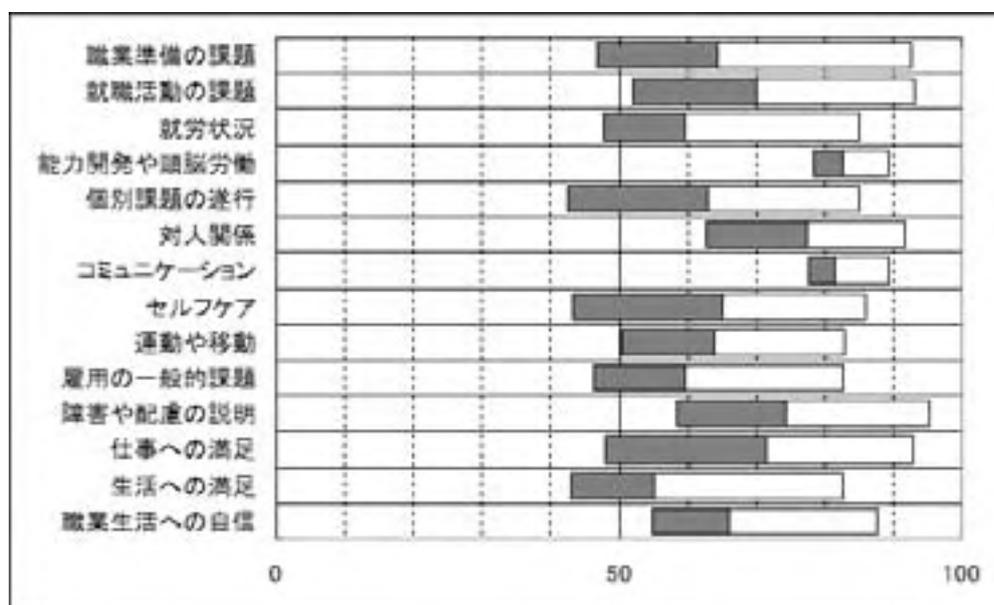


図 5-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 ぼうこう・直腸機能障害  
(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

5 ぼうこう・直腸機能障害

ロ 効果的な取組の具体的内容

ぼうこう・直腸機能障害のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「本人に合った仕事を考える相談や進路支援\*」や「家族や親戚、知人、友人への就労相談」、
- **就労状況**には、「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」や「家族や親戚、知人、友人への就労相談」、
- **就職後**には、「勤務時間帯の変更（時差出勤、フレックス勤務等）」や「通院への配慮」、
- **主観的満足や自信**には、「コミュニケーションに時間をかける配慮」や「通院への配慮」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「本人に合った仕事を考える相談や進路支援*」 (現状の取組率: 10.6%) (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介*(21.2%)」)</p>	<p>希望の仕事に就くための能力を身につけること 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 企業に障害や病気を理解されずうまく説明すること 本人が能力を発揮できる仕事について探ること 企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること 希望の会社についての情報を集めること 企業に就職について連絡・申し込みすること 就労したいという思いを周りの人に伝えること</p>
<p>「家族や親戚、知人、友人への就労相談」 (現状の取組率: 58.2%)</p>	<p>独立起業や自営の始め方の情報を集めること 希望の仕事に就くための能力を身につけること 企業に対して自分さうまくアピールすること 実際の職場の見学や職場実習・体験をすること 本人が能力を発揮できる仕事について探ること 希望の会社についての情報を集めること 企業に就職について連絡・申し込みすること 就職面接を受けること 就労したいという思いを周りの人に伝えること 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p>「就職先のあっせん・紹介*」 (現状の取組率: 21.2%)</p>	<p>企業に対して自分さうまくアピールすること 就職面接を受けること 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p>「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」 (現状の取組率: 43.0%)</p>	<p>企業に障害や病気を理解されずうまく説明すること 企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること 就職面接を受けること</p>
<p>「職場見学、職業体験や職場実習*」 (現状の取組率: 16.8%) (一体的な取組:「職場見学、職業体験や職場実習(20.8%)」)</p>	<p>実際の職場の見学や職場実習・体験をすること</p>

<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」 (現状の取組率: 15.0%)</p>	<p>企業に障害や向きを説明されずうまく説明すること 企業に就職について連絡・申し込みすること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「就職の説明会や学習会、起業等の講座※」 (現状の取組率: 13.2%)</p>	<p>企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること</p> <p>0 50 100</p>

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」 (現状の取組率: 24.2%) (一體的な取組:「就職先のあっせん・紹介※(21.2%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援(12.5%)」「個別の職業相談や職業カウンセリング(14.2%)」「ハローワークの一般求職窓口※への就労相談(9.8%)」「資格取得支援や職種別の技能訓練(22.8%)」)</p>	<p>フルタイム労働 週20時間以上の労働 雇用就労 一般就労 何らかの就労</p> <p>0 50 100</p>
<p>「家族や親戚、知人、友人への就労相談」 (現状の取組率: 58.2%) (一體的な取組:「ハローワークの一般求職窓口への就労相談(24.2%)」「家族や親戚、知人、友人※への就労相談(44.3%)」)</p>	<p>フルタイム労働 週20時間以上の労働 雇用就労 一般就労 何らかの就労</p> <p>0 50 100</p>
<p>「職場見学、職業体験や職場実習※」 (現状の取組率: 16.8%) (一體的な取組:「就職先のあっせん・紹介※(21.2%)」「職場見学、職業体験や職場実習(20.8%)」「ハローワークの専門援助窓口への就労相談(43.0%)」)</p>	<p>収入のある就労</p> <p>0 50 100</p>
<p>「個別の職業相談や職業カウンセリング※」 (現状の取組率: 9.9%) (一體的な取組:「本人に合った仕事を考える相談や進路支援※(10.6%)」)</p>	<p>フルタイム労働 週20時間以上の労働</p> <p>0 50 100</p>

5 ぼうこう・直腸機能障害

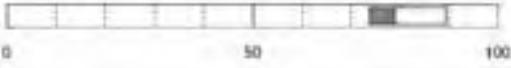
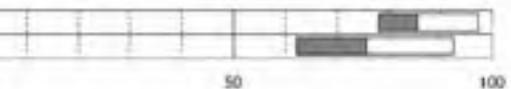
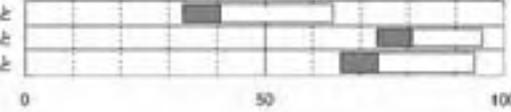
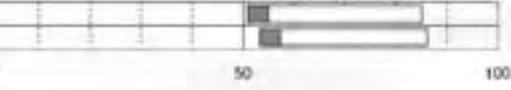
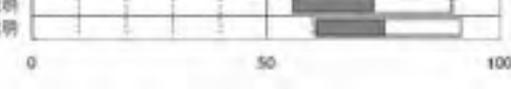
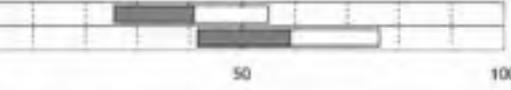
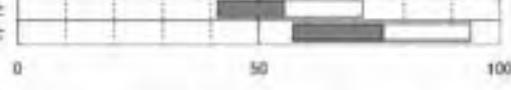
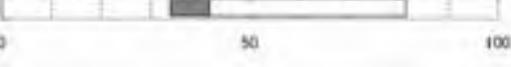
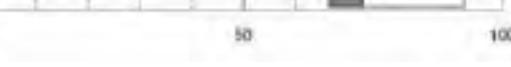
<p>「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」 (現状の取組率: 43.0%) (一体的な取組:「家族や親戚、知人、友人*への就労相談(44.3%)」「就職先のあっせん・紹介** (21.2%)」)</p>	
<p>「就職先のあっせん・紹介**」 (現状の取組率: 21.2%) (一体的な取組:「個別の職業相談や職業カウンセリング(14.2%)」)</p>	

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)」 (現状の取組率: 35.8%) (一体的な取組:「通院への配慮(57.7%)」「コミュニケーションに時間をかける配慮(36.7%)」「短時間勤務(30.9%)」「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ(36.4%)」「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(40.9%)」)</p>	
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 57.7%) (一体的な取組:「能力的に無理のない仕事への配置(50.3%)」「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(52.3%)」「勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等) (35.8%)」)</p>	

<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 33.3%) (一体的な取組: 「能力的に無理のない仕事への配置(50.3%)」「通院への配慮(57.7%)」)</p>	
<p>「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」 (現状の取組率: 36.4%) (一体的な取組: 「通院への配慮(57.7%)」「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(52.3%)」「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更(45.3%)」「能力的に無理のない仕事への配置(50.3%)」「コミュニケーションに時間をかける配慮(36.7%)」)</p>	
<p>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 52.3%)</p>	
<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」 (現状の取組率: 40.9%)</p>	
<p>「職場見学、職業体験や職場実習」 (現状の取組率: 20.8%)</p>	
<p>「短時間勤務」 (現状の取組率: 30.9%)</p>	
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 36.7%)</p>	

5 ぼうこう・直腸機能障害

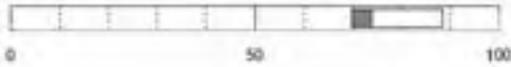
<p>「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」 (現状の取組率: 24.2%)</p>	<p>同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること</p> 
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 40.1%)</p>	<p>乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフトなど) 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること</p> 
<p>「就職先のあつせん・紹介※」 (現状の取組率: 21.2%)</p>	<p>通勤すること 手と腕で物を動かしたり操作したりすること 危険のある事態や状況に適切に対応すること</p> 
<p>「生活全般について相談できる専任の相談員」 (現状の取組率: 11.2%)</p>	<p>仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所等、など)</p> 
<p>「雇用率制度での雇用」 (現状の取組率: 42.8%)</p>	<p>必要な配慮や支援等についての職場への説明 病気や障害についての職場への説明</p> 
<p>「能力的に無理のない仕事への配置」 (現状の取組率: 50.3%)</p>	<p>通勤すること フルタイム(約8時間)の労働を行うこと</p> 
<p>「職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者」 (現状の取組率: 14.0%)</p>	<p>交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)</p> 
<p>「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」 (現状の取組率: 45.3%)</p>	<p>仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること</p> 
<p>「ソーシャルワーカー等※への就労相談」 (現状の取組率: 13.4%)</p>	<p>仕事中にトイレを利用すること</p> 
<p>「マンツーマン個別実務指導(オンザジョブトレーニングなど)」 (現状の取組率: 22.0%)</p>	<p>手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること</p> 

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 36.7%) (一体的な取組:「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(40.9%)」)</p>	
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 57.7%) (一体的な取組:「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更(45.3%)」「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(40.9%)」「コミュニケーションに時間をかける配慮(36.7%)」「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(40.1%)」「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(52.3%)」)</p>	
<p>「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」 (現状の取組率: 45.3%) (一体的な取組:「意思疎通・パソコン利用のための支援機器(含ソフトウェア)(18.5%)」「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援(31.5%)」)</p>	
<p>「資格取得支援や職種別の技能訓練※」 (現状の取組率: 18.6%)</p>	
<p>「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」 (現状の取組率: 31.5%) (一体的な取組:「コミュニケーションに時間をかける配慮(36.7%)」)</p>	

5 ぼうこう・直腸機能障害

<p>「職場見学、職業体験や職場実習※」 (現状の取組率: 16.8%)</p>	<p>障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事をとおして、社会に役立つ自信</p> <p>A horizontal bar chart with a scale from 0 to 100. The top bar (dark grey) represents 'やりたいことは実行する自信' and ends at approximately 45. The bottom bar (light grey) represents '仕事をとおして、社会に役立つ自信' and ends at approximately 75.</p>
<p>「地域の就労支援や職業訓練の機関の見学」 (現状の取組率: 11.5%)</p>	<p>地域で安心して生活できること 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信</p> <p>A horizontal bar chart with a scale from 0 to 100. The top bar (dark grey) represents '地域で安心して生活できること' and ends at approximately 50. The bottom bar (light grey) represents '自分の障害や病気の適切な管理ができる自信' and ends at approximately 75.</p>
<p>「意思疎通・パソコン利用のための支援機器(含ソフトウェア)」 (現状の取組率: 18.5%)</p>	<p>生活に十分な収入 全般的に満足できる生活 世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p> <p>A horizontal bar chart with a scale from 0 to 100. The top bar (dark grey) represents '生活に十分な収入' and ends at approximately 45. The middle bar (medium grey) represents '全般的に満足できる生活' and ends at approximately 65. The bottom bar (light grey) represents '世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信' and ends at approximately 85.</p>
<p>「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」 (現状の取組率: 43.0%)</p>	<p>仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信 職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信</p> <p>A horizontal bar chart with a scale from 0 to 100. The top bar (dark grey) represents '仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信' and ends at approximately 65. The bottom bar (light grey) represents '職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信' and ends at approximately 75.</p>
<p>「就職後の日常生活、地域生活の支援」 (現状の取組率: 9.5%) (一体的な取組:「就職後の日常生活、地域生活の支援※(8.9%)」)</p>	<p>障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信</p> <p>A horizontal bar chart with a scale from 0 to 100. The top bar (dark grey) represents 'やりたいことは実行する自信' and ends at approximately 45. The bottom bar (light grey) represents '仕事をとおして、社会に役立つ自信' and ends at approximately 75.</p>
<p>「医療的な器具や支援機器(義装具など)」 (現状の取組率: 14.7%)</p>	<p>希望と合い満足できる職業生活 能力やスキルに合わせて適切な知識(賞金、職位等)</p> <p>A horizontal bar chart with a scale from 0 to 100. The top bar (dark grey) represents '希望と合い満足できる職業生活' and ends at approximately 65. The bottom bar (light grey) represents '能力やスキルに合わせて適切な知識(賞金、職位等)' and ends at approximately 75.</p>
<p>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 52.3%)</p>	<p>障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信</p> <p>A horizontal bar chart with a scale from 0 to 100. The top bar (dark grey) represents 'やりたいことは実行する自信' and ends at approximately 45. The bottom bar (light grey) represents '仕事をとおして、社会に役立つ自信' and ends at approximately 75.</p>
<p>「生活全般について相談できる専任の相談員」 (現状の取組率: 11.2%)</p>	<p>世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p> <p>A horizontal bar chart with a scale from 0 to 100. The top bar (dark grey) represents '世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信' and ends at approximately 65. The bottom bar (light grey) represents '仕事をとおして、社会に役立つ自信' and ends at approximately 75.</p>
<p>「マンツーマン個別実務指導(オンザジョブトレーニングなど)」 (現状の取組率: 22.0%)</p>	<p>仕事をとおして、社会に役立つ自信</p> <p>A horizontal bar chart with a scale from 0 to 100. The top bar (dark grey) represents '仕事をとおして、社会に役立つ自信' and ends at approximately 75. The bottom bar (light grey) represents '仕事をとおして、社会に役立つ自信' and ends at approximately 75.</p>

<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」 (現状の取組率: 40.9%)</p>	<p>自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信</p>  <p>0 50 100</p>
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 40.1%)</p>	<p>生活に十分な収入</p>  <p>0 50 100</p>
<p>「就職面接や履歴書作成等の練習※」 (現状の取組率: 18.7%)</p>	<p>仕事をとおして、社会に役立つ自信</p>  <p>0 50 100</p>

## 6 小腸機能障害

アンケート調査票の障害・疾患についての中で、「小腸機能障害 1 級」「小腸機能障害 3、4 級」のいずれかを選択した方 110 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

①男女別では、男性 77 人 (72.6%)、女性 29 人 (27.4%) で男性が女性の 2.7 倍です。

②平均年齢は 41.5 歳 (標準偏差 10.6 歳)。

③居住地は、都市圏 (具体的な都市名は P1 に記載) 43 人 (40.2%)、それ以外 64 人 (59.8%) で非都市圏が 1.5 倍です。

④障害者手帳は有が 103 人 (身体障害者手帳：103 人[1 級 16 人,2 級 1 人,3 級 11 人,4 級 73 人]、療育手帳等：1 人[中 1 人]、精神障害者保健福祉手帳：1 人[3 級 1 人])であり、ほとんどの方が障害者手帳を所持しており、ほとんどの方が中・軽度です。

ロ 就労状況

①「現在、収入のある仕事に就いている」69 人 (67.6%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」29 人 (28.4%) であり、合わせると 98 人 (96.1%) が就労経験があると回答しています。

②就労経験者の就労時間 (複数回答) は「フルタイム (週 40 時間以上)」68 人 (就労経験者の 69.4%)、「週 20 時間以上で 40 時間未満」35 人 (35.7%)、「週 20 時間未満」7 人 (7.1%) とフルタイムが多い状況です。

③同様に就労形態 (複数回答) は多い順に、「正社員雇用」63 人 (64.3%)、「パート、アルバイト、非常勤」40 人 (40.8%)、「自営、独立開業、会社経営」10 人、「派遣社員」4 人、「福祉的就労」3 人、「その他」6 人となっています。

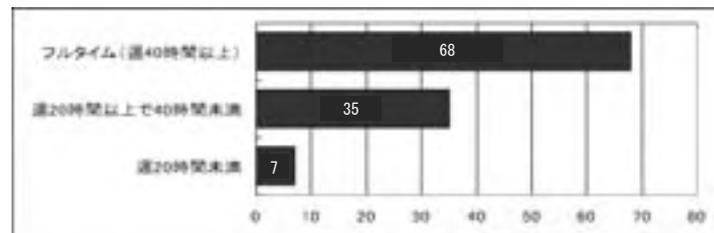


図 6-1 就労時間(複数回答) 小腸機能障害 (人)

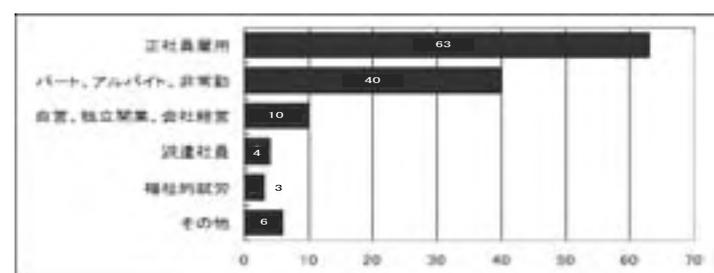


図 6-2 就労形態(複数回答) 小腸機能障害 (人)

## (2) 職業についての課題

## イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

## (イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」46人（45.1%（各課題についての回答者数の割合、以下同じ））、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」42人（42.0%）等となっています。

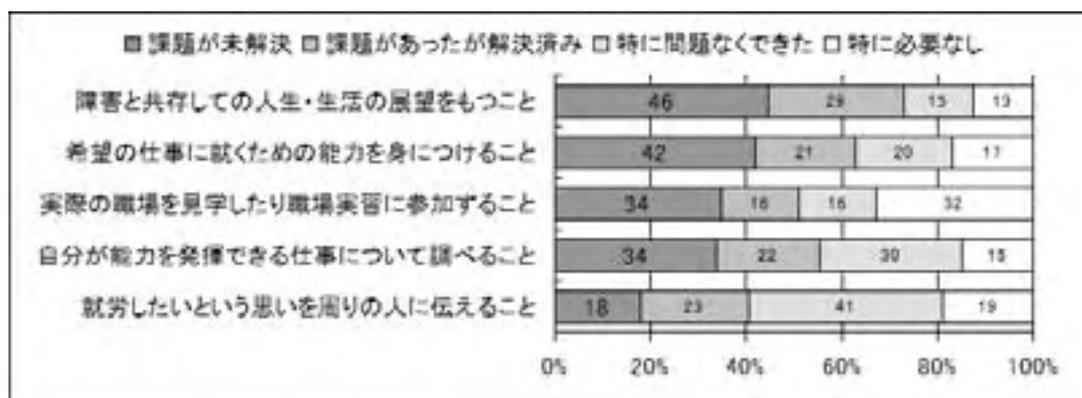


図 6-3 就職準備の課題 小腸機能障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると6～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること」35人（36.5%）、「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」30人（31.3%）等となっています。

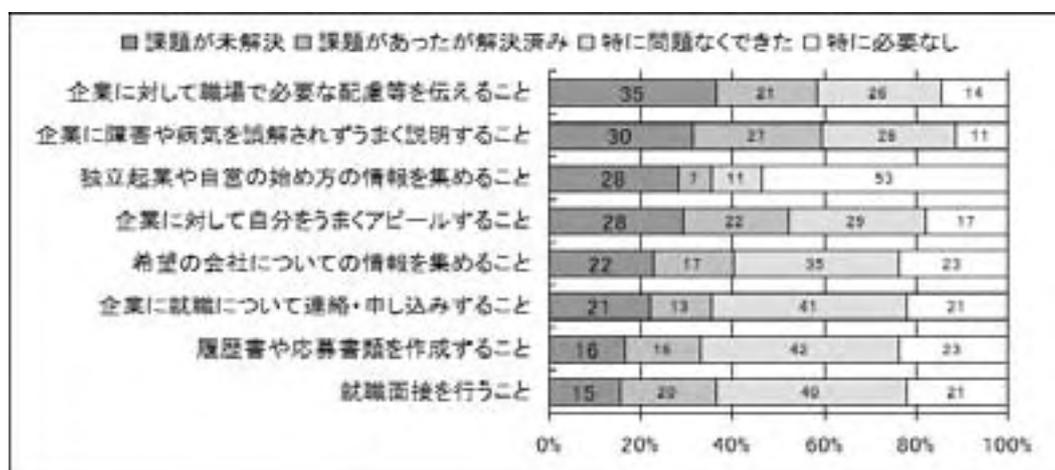


図 6-4 就職活動の課題 小腸機能障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

6 小腸機能障害

ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」44 人(44.0%)、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」40 人(42.1%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」37 人(37.8%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「職場内で、会話や議論をすること」3 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「同僚、上司、お客さん等の話や文書の内容を理解すること」87 人(85.3%)、「座った姿勢で仕事をする事」86 人(86.0%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」14 人(14.1%)、「運搬すること」13 人(13.1%)などが該当します。

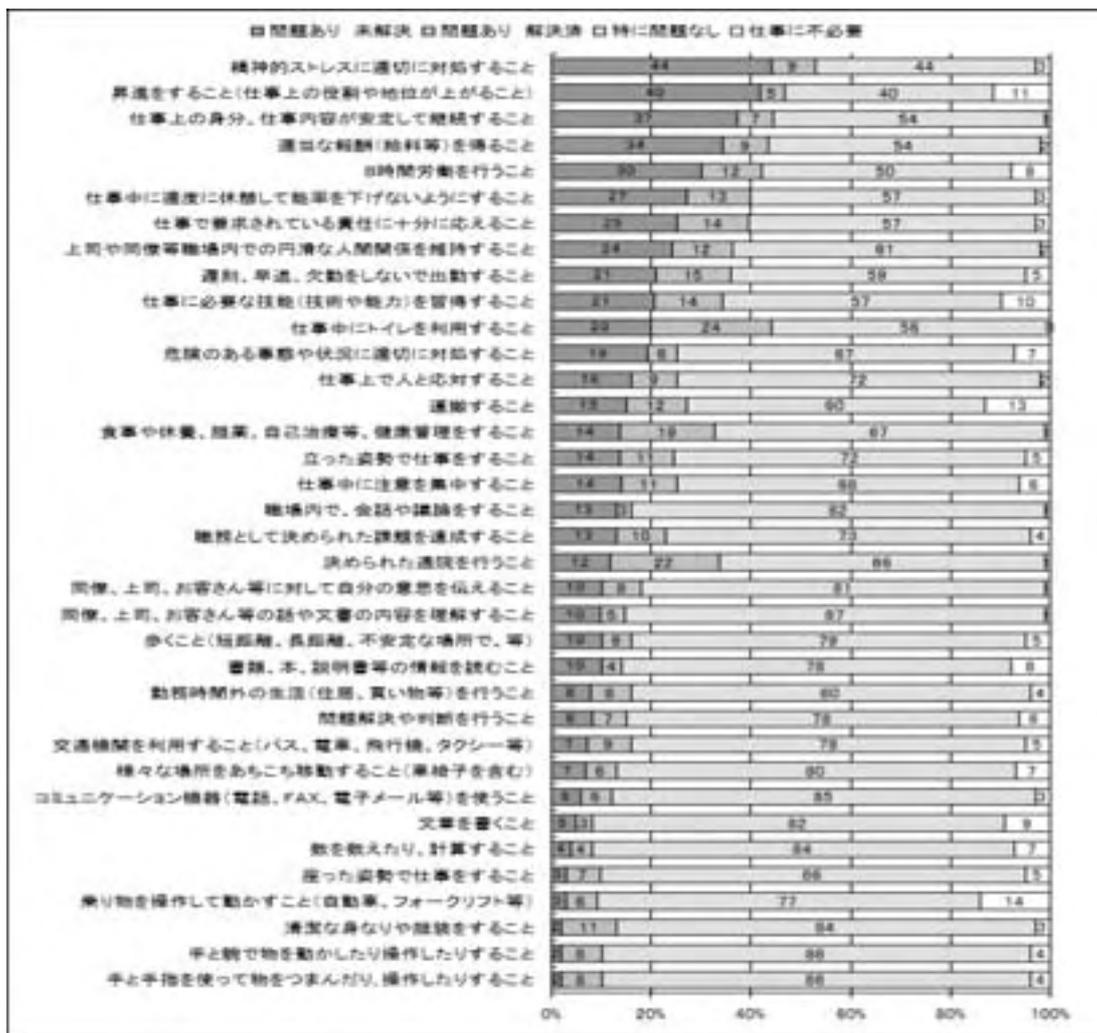


図 6-5 職業生活での問題とその解決状況 小腸機能障害  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

## イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「障害や病気の定期的なチェックや支援」12人（この取組についての回答者数の(以下同じ)11.8%）です。続いて、「就職面接や履歴書作成等の練習」11人(10.9%)、「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」11人(10.8%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が5～7割、「特に必要なし」との回答が2～3割を占めています。



図 6-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 小腸機能障害  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

6 小腸機能障害

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものをみると、「通院への配慮」56人(57.1%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」47人(47.5%)、「勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮」43人(43.9%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」55人(55.6%)、「勤務中の休憩をとりやすくすること」52人(54.2%)、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」51人(53.7%)となっています。

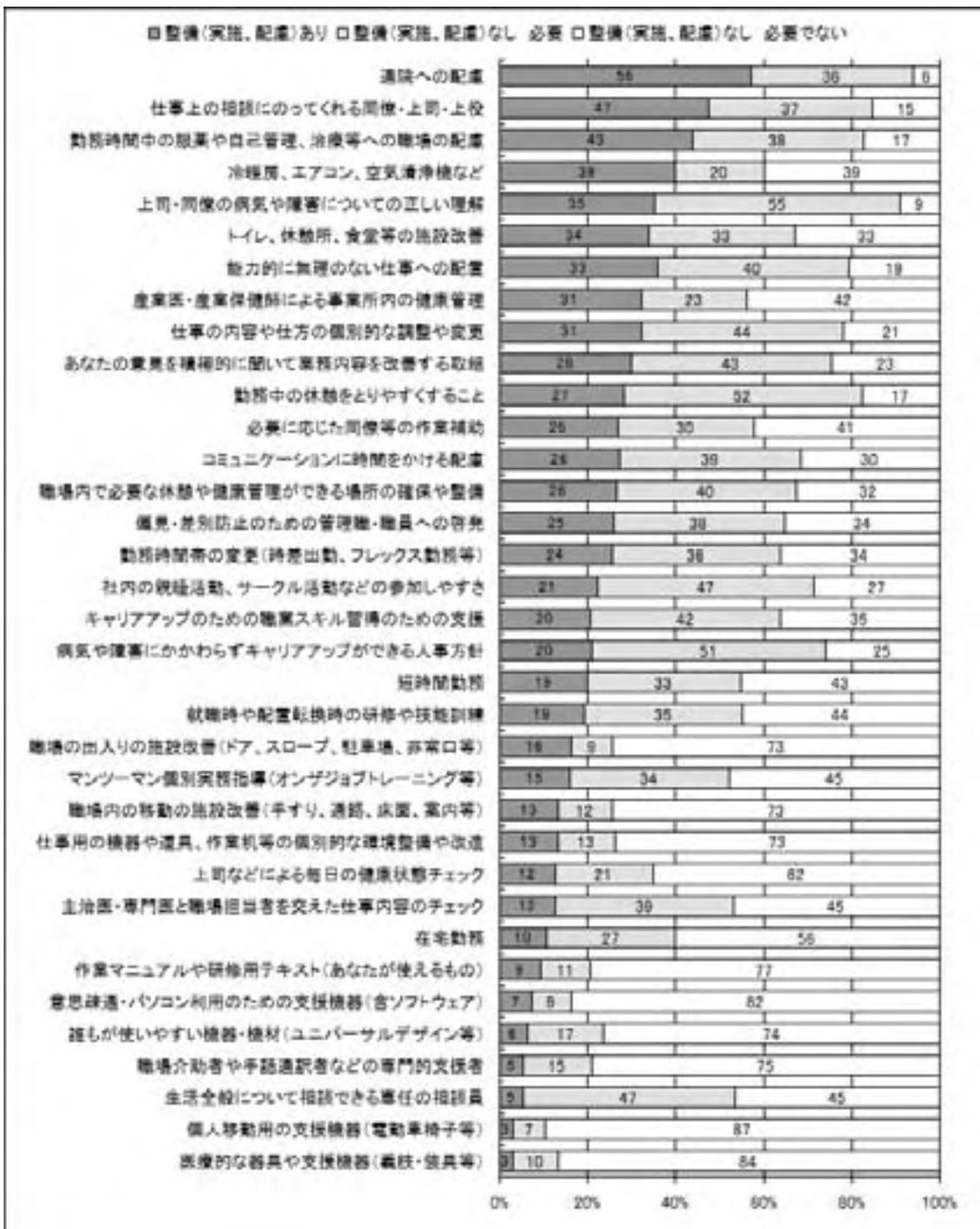


図 6-7 職場での配慮、支援、環境整備 小腸機能障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

小腸機能障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、小腸機能障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 6-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

小腸機能障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「生活への満足」であり、さらに、「雇用の一般的課題」「セルフケア」「個別課題の遂行」「職業準備の課題」「仕事への満足」に、特に問題が大きくなっています。その他、「職業生活への自信」「就職活動の課題」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「雇用の一般的課題」に、特に問題が大きくなっています。その他、「生活への満足」「職業準備の課題」「個別課題の遂行」「セルフケア」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「仕事への満足」「生活への満足」「セルフケア」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

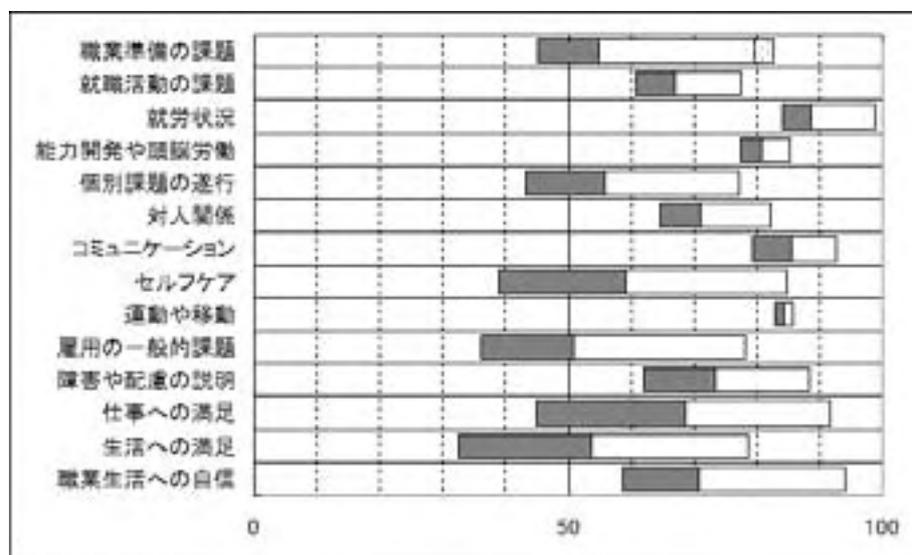


図 6-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 小腸機能障害

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

## ロ 効果的な取組の具体的内容

小腸機能障害のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

6 小腸機能障害

- **就職前**には、「ハローワークの専門援助窓口\*への就労相談」や「仕事内容や職場状況についての確認・相談\*」、
- **就労状況**には、「ハローワークの専門援助窓口\*への就労相談」や「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」、
- **就職後**には、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」や「能力的に無理のない仕事への配置」、
- **主観的満足や自信**には、「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」や「通院への配慮」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛りは、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<b>「ハローワークの専門援助窓口*への就労相談」</b> (現状の取組率: 20.0%)	本人が能力を発揮できる仕事について調べること 希望の会社についての情報を集めること 企業に就職について連絡・申し込みすること 履歴書や応募書類を作成すること
<b>「仕事内容や職場状況についての確認・相談*」</b> (現状の取組率: 6.8%)	希望の仕事に就くための能力を身につけること 本人が能力を発揮できる仕事について調べること
<b>「家族や親戚、知人、友人*への就労相談」</b> (現状の取組率: 42.3%)	独立起業や自営の始め方の情報を集めること 実際の職場の見学や職場実習・体験をすること
<b>「同じ障害・疾患のある人や団体*への就労相談」</b> (現状の取組率: 30.7%)	障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<b>「ハローワークの専門援助窓口*への就労相談」</b> (現状の取組率: 20.0%)	収入のある就労 週20時間以上の労働
<b>「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」</b> (現状の取組率: 33.0%) (一体的な取組: 「ハローワークの専門援助窓口への就労相談(35.2%)」)	雇用就労

<p>「家族や親戚、知人、友人※への就労相談」 (現状の取組率: 42.3%)</p>	
---	--

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 35.6%)</p>	
<p>「能力的に無理のない仕事への配置」 (現状の取組率: 36.2%) (一体的な取組: 「勤務中の休憩をとりやすくすること(28.6%)」)</p>	
<p>「家族や親戚、知人、友人※への就労相談」 (現状の取組率: 42.3%)</p>	
<p>「勤務中の休憩をとりやすくすること」 (現状の取組率: 28.6%) (一体的な取組: 「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(47.5%)」「必要に応じた同僚等の作業補助(27.3%)」)</p>	
<p>「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」 (現状の取組率: 32.7%)</p>	
<p>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 47.5%) (一体的な取組: 「通院への配慮(57.0%)」)</p>	

6 小腸機能障害

<p>「短時間勤務」 (現状の取組率: 20.6%)</p>	<p>危険のある事態や状況に適切に対処すること 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること</p>
<p>「雇用率制度での雇用」 (現状の取組率: 35.2%)</p>	<p>必要な配慮や支援等についての職場への説明</p>
<p>「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」 (現状の取組率: 33.0%) (一体的な取組: 「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(47.5%)」)</p>	<p>問題解決や判断を行うこと</p>
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率 57.0%)</p>	<p>仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 決められた通院を行うこと</p>
<p>「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」 (現状の取組率: 22.7%)</p>	<p>上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること 決められた通院を行うこと</p>
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 27.8%)</p>	<p>職務として決められた課題を達成すること 決められた通院を行うこと</p>

(二) [主観的満足や自信] に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」 (現状の取組率: 33.0%) (一体的な取組:「能力的に無理のない仕事への配置(36.2%)」 「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(35.6%)」 「勤務中の休憩をとりやすくすること(28.6%)」 「通院への配慮(57.0%)」)</p>	<p>生活に十分な収入 全般的に満足できる生活 自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信 世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 希望と合い満足できる職業生活 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 能力やスキルに異なって適正な処遇(賃金、職位等) 仕事をとおして、社会に役立つ自信 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信</p>

<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 57.0%)</p>	<p>生活に十分な収入 全般的に満足できる生活 世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 希望と合い満足できる職業生活 能力やスキルに見合っって適切な処遇(賃金、職位等)</p>
<p>「能力的に無理のない仕事への配置」 (現状の取組率: 36.2%) (一体系的な取組:「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更(33.0%)」)</p>	<p>自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事をおして、社会に役立つ自信 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信</p>
<p>「必要に応じた同僚等の作業補助」 (現状の取組率: 27.3%) (一体系的な取組:「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(35.6%)」)</p>	<p>地域で安心して生活できること</p>
<p>「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備」 (現状の取組率: 27.0%)</p>	<p>自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信 仕事をおして、社会に役立つ自信</p>
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 35.6%) (一体系的な取組:「必要に応じた同僚等の作業補助(27.3%)」)</p>	<p>地域で安心して生活できること</p>
<p>「就職先のあつせん・紹介※」 (現状の取組率: 11.5%)</p>	<p>障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信</p>
<p>「仕事用の機器や道具、作業機等の個別的な環境整備や改造」 (現状の取組率: 14.0%)</p>	<p>世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p>
<p>「勤務中の休憩をとりやすくすること」 (現状の取組率: 28.6%) (一体系的な取組:「能力的に無理のない仕事への配置(36.2%)」)</p>	<p>全般的に満足できる生活 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信</p>

## 7 HIVによる免疫機能障害

### 7 HIVによる免疫機能障害

アンケート調査票の障害・疾患についての中で、「抗 HIV 服薬継続中」「抗 HIV 服薬治療開始前」のいずれかを選択した方、及び HIV（ヒト免疫不全ウイルス）による免疫機能障害に係る当事者団体を通じて回答を依頼した方 73 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

#### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

①男女別では、男性 63 人（91.3%）、女性 6 人（8.7%）で男性が 8 割を超えています。

②平均年齢は 44.2 歳（標準偏差 10.0 歳）。

③居住地は、都市圏（具体的な都市名は P1 に記載）40 人（56.3%）、それ以外 31 人（43.7%）で都市圏が 1.3 倍です。

④障害者手帳は有が 53 人（身体障害者手帳：52 人[1 級 18 人,2 級 15 人,3 級 9 人,4 級 5 人,5 級 2 人,6 級 1 人]、療育手帳等：2 人[中 2 人]、精神障害者保健福祉手帳：1 人[3 級 1 人]）であり、障害者手帳を所持している方が 3.8 倍で、重度が 1.7 倍です。

ロ 就労状況

①「現在、収入のある仕事に就いている」32 人（50.0%）、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」27 人（42.2%）であり、合わせると 59 人（92.2%）が就労経験があると回答しています。

②就労経験者の就労時間（複数回答）は「フルタイム（週 40 時間以上）」47 人（就労経験者の 79.7%）、「週 20 時間以上で 40 時間未満」9 人（15.3%）、「週 20 時間未満」10 人（16.9%）とフルタイムが多い状況です。

③同様に就労形態（複数回答）は多い順に、「正社員雇用」39 人（66.1%）、「パート、アルバイト、非常勤」29 人（49.2%）、「自営、独立開業、会社経営」9 人、「派遣社員」2 人、「福祉的就労」0 人、「その他」5 人となっています。

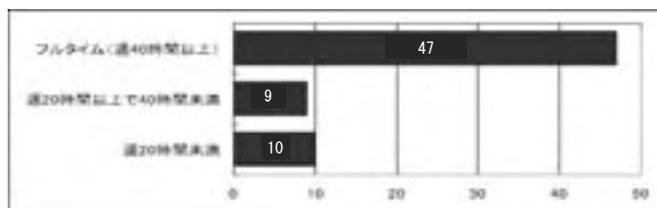


図 7-1 就労時間(複数回答) HIVによる免疫機能障害(人)

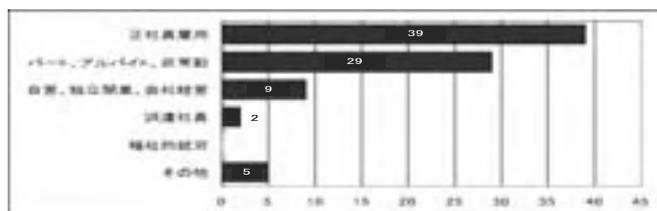


図 7-2 就労形態(複数回答) HIVによる免疫機能障害(人)

## (2) 職業についての課題

## イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

## (イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」26人(41.3%(各課題についての回答者数の割合、以下同じ))、「実際の職場を見学したり職場実習に参加すること」20人(35.7%)等となっています。

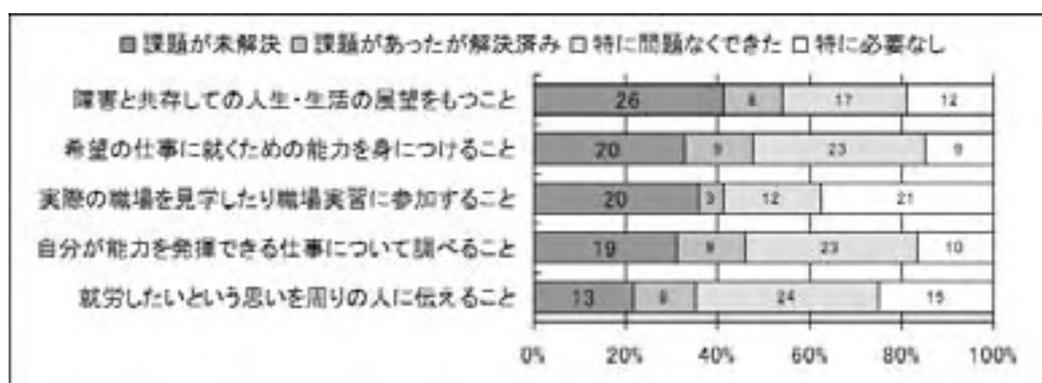


図 7-3 就職準備の課題 HIVによる免疫機能障害

(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると5~7割(各課題についての回答者数の割合、以下同じ)を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」26人(45.6%)、「企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること」26人(46.4%)等となっています。

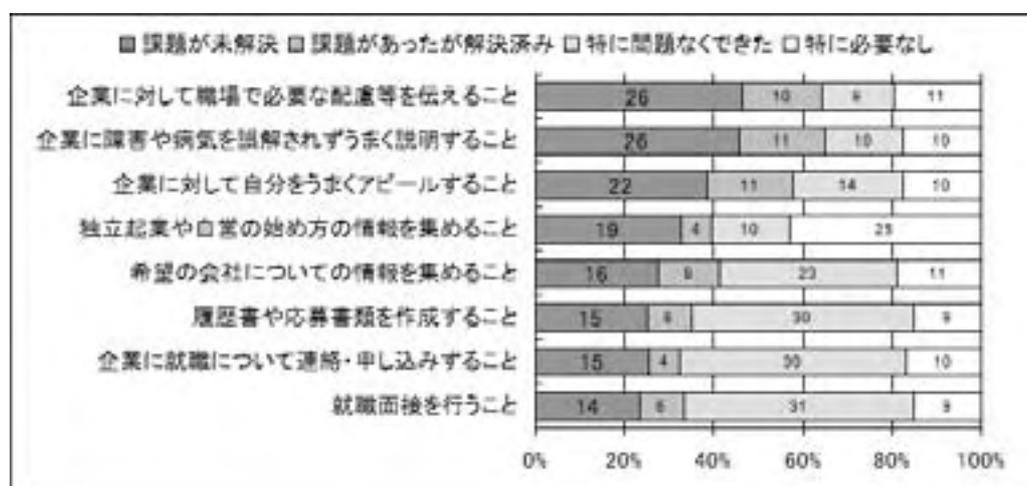


図 7-4 就職活動の課題 HIVによる免疫機能障害

(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## 7 HIVによる免疫機能障害

### ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は36項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」21人(36.2%)、「昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がること)」20人(34.5%)、「適当な報酬(給料等)を得ること」20人(34.5%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がること)」0人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「清潔な身なりや服装をすること」54人(91.5%)、「手と腕で物を動かしたり操作したりすること」51人(86.4%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「書類、本、説明書等の情報を読むこと」8人(13.6%)、「文章を書くこと」7人(11.9%)などが該当します。



図 7-5 職業生活での問題とその解決状況 HIVによる免疫機能障害  
(「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

## イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」8人（この取組についての回答者数の(以下同じ)13.6%）です。続いて、「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明」6人(10.2%)、「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」6人(10.3%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が5～6割、「特に必要なし」との回答が3～4割を占めています。

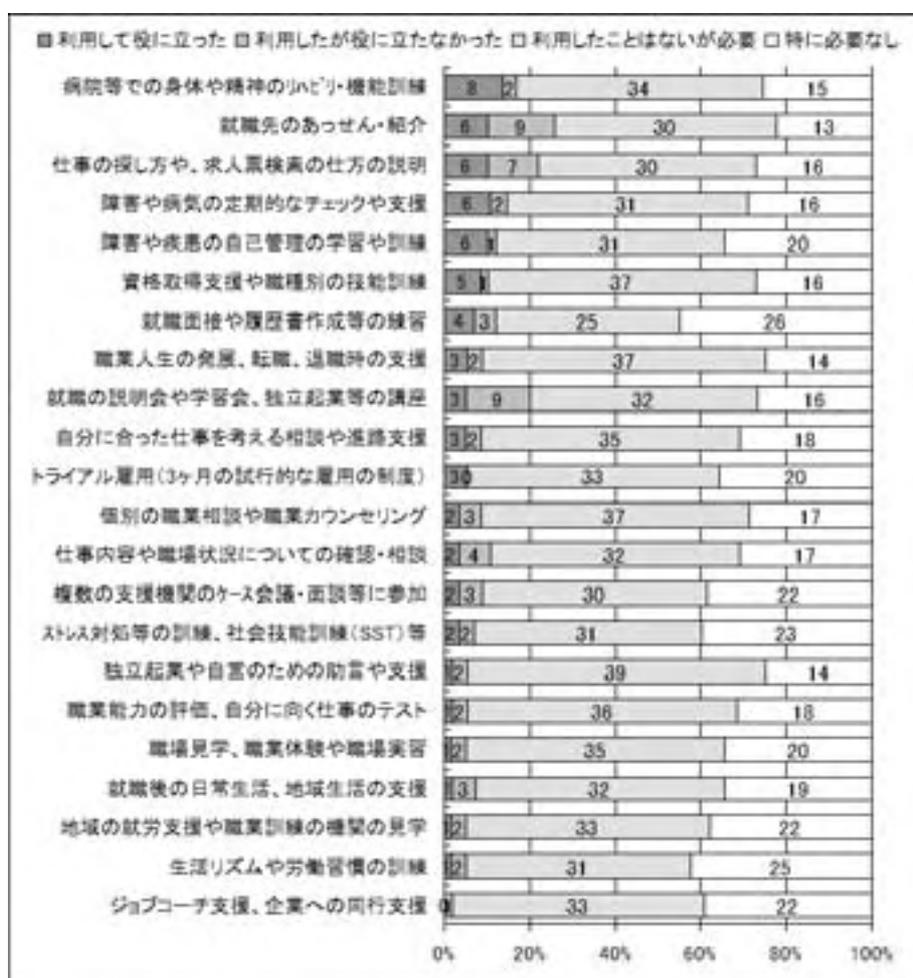


図7-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 HIVによる免疫機能障害  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備(実施、配慮)あり」、「整備(実施、配慮)なし 必要」、「整備(実施、配慮)なし必要でない」の選択肢により集計しています。

## 7 HIVによる免疫機能障害

取組は35項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものを見ると、「通院への配慮」22人(36.1%)、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」15人(26.3%)、「トイレ、休憩所、食堂等の施設改善」14人(24.1%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」37人(62.7%)、「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」34人(58.6%)、「コミュニケーションに時間をかける配慮」34人(59.6%)となっています。

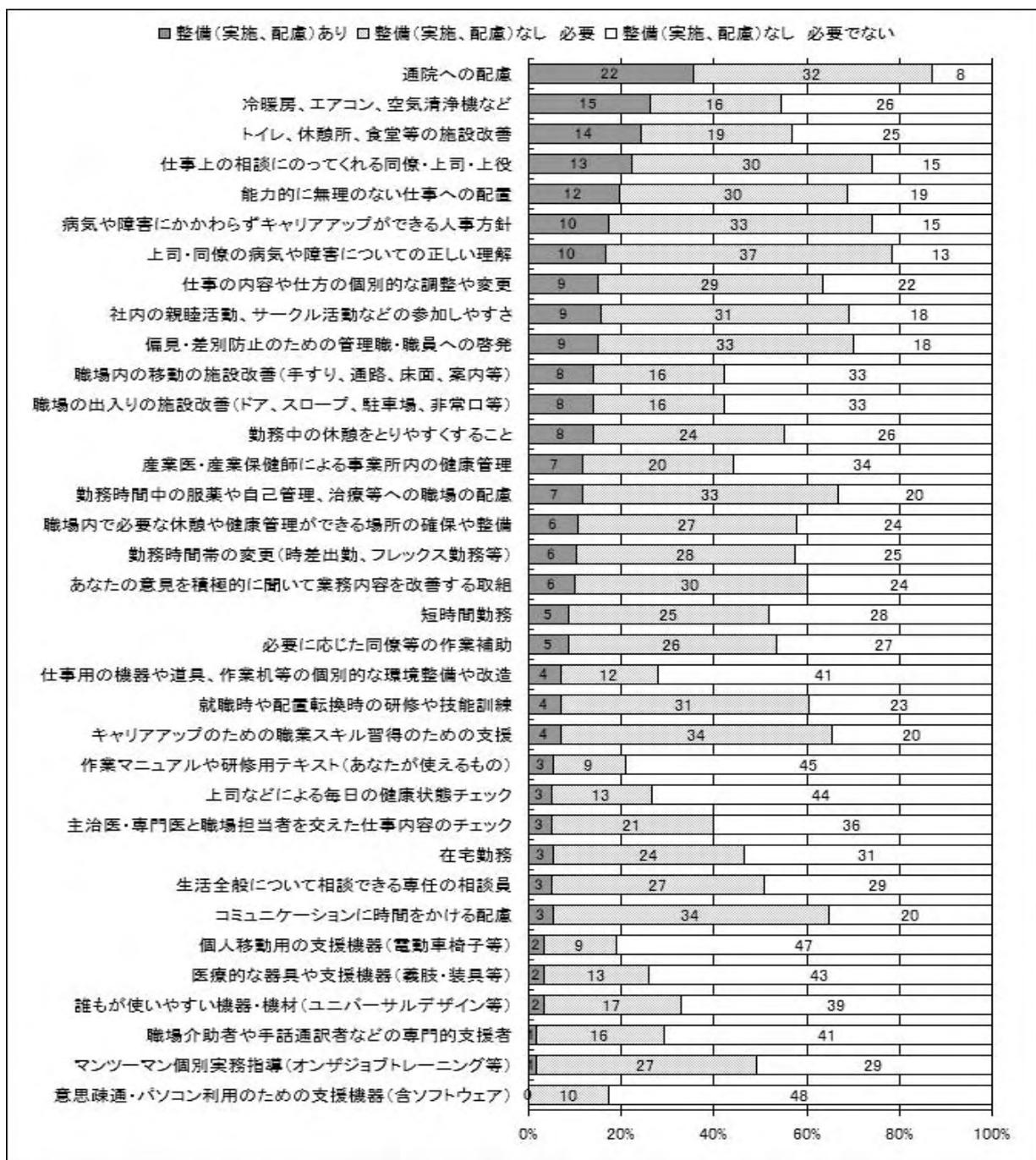


図 7-7 職場での配慮、支援、環境整備 HIVによる免疫機能障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

HIVによる免疫機能障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、HIVによる免疫機能障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図7-8に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

HIVによる免疫機能障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「障害や配慮の説明」であり、さらに、「仕事への満足」「生活への満足」「雇用の一般的課題」に、特に問題が大きくなっています。その他、「職業準備の課題」「運動や移動」「就職活動の課題」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「障害や配慮の説明」「仕事への満足」「生活への満足」に、特に問題が大きくなっています。その他、「雇用の一般的課題」「職業準備の課題」「就職活動の課題」「運動や移動」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「生活への満足」「雇用の一般的課題」「障害や配慮の説明」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

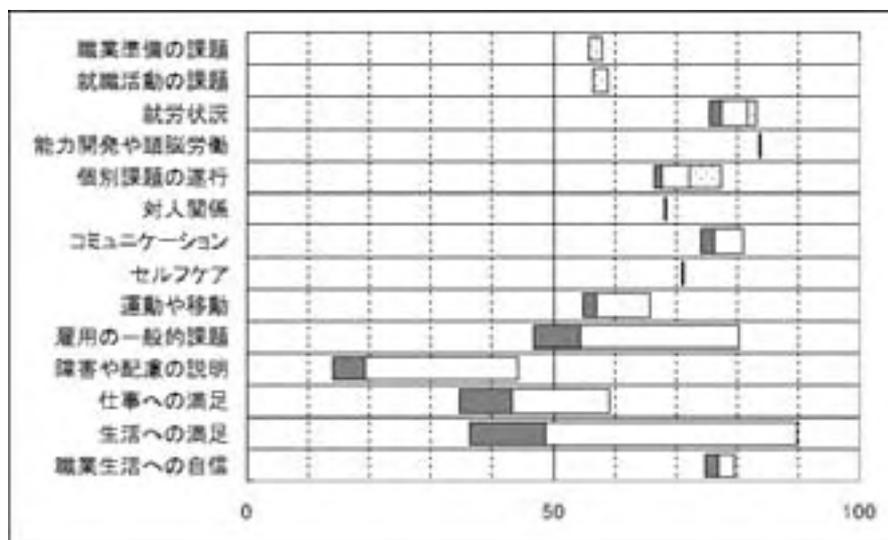


図7-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 HIVによる免疫機能障害

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100が問題の無い状況、50が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

## ロ 効果的な取組の具体的内容

- **就労状況**には、「ハローワークの一般求職窓口\*への就労相談」、

## 7 HIVによる免疫機能障害

- **就職後**には、「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」や「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」、
- **主観的満足や自信**には、「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」や「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛りは、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

### (イ) 〔就職前の課題〕に効果的な取組

(今回の調査では、データ数の不足等により、就職前の課題での問題発生に関連している取組は検出できていません。)

### (ロ) 〔就労状況〕に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「ハローワークの一般求職窓口※への就労相談」 (現状の取組率: 15.4%)	

### (ハ) 〔就職後の課題〕に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」 (現状の取組率: 12.9%)	
「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」 (現状の取組率: 16.7%)	
「トイレ、休憩所、食堂等の施設改善」 (現状の取組率: 25.0%) (一体系的な取組:「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備」(11.9%))	
「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 23.3%)	

## (二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」 (現状の取組率: 16.7%)	<p>生活に十分な収入 全般的に満足できる生活 地域で安心して生活できること</p>
「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」 (現状の取組率: 16.4%) (一体的な取組:「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(11.5%)」 「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(23.3%)」)	<p>希望と合い満足できる職業生活</p>
「就職先のあつせん・紹介」 (現状の取組率: 27.1%)	<p>仕事をとおして、社会に役立つ自信</p>

## 8 重・中度知的障害

アンケート調査票の障害・疾患についての間で、「知的障害」を選択した方及び知的障害に係る当事者団体を通じて回答を依頼した方であった療育手帳重・中度相当の方 237 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

①男女別では、男性 152 人 (65.2%)、女性 81 人 (34.8%) で男性が女性の 1.9 倍です。

②平均年齢は 34.3 歳 (標準偏差 11.7 歳)。

③居住地は、都市圏 (具体的な都市名は P1 に記載) 85 人 (38.3%)、それ以外 137 人 (61.7%) で非都市圏が 1.6 倍です。

④障害者手帳は有が 231 人 (身体障害者手帳: 35 人[1 級 9 人,2 級 11 人,3 級 7 人,4 級 3 人,5 級 2 人,6 級 1 人]、療育手帳等: 237 人[重 100 人,中 137 人]、精神障害者保健福祉手帳: 12 人[1 級 4 人,2 級 6 人,3 級 1 人])であり、全ての方が障害者手帳を所持しています。

ロ 就労状況

①「現在、収入のある仕事に就いている」136 人 (65.7%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」30 人 (14.5%) であり、合わせると 166 人 (80.2%) が就労経験があると回答しています。

②就労経験者の就労時間 (複数回答) は「フルタイム (週 40 時間以上)」67 人 (就労経験者の 40.4%)、「週 20 時間以上で 40 時間未満」58 人 (34.9%)、「週 20 時間未満」30 人 (18.1%) となっています。

③同様に就労形態 (複数回答) は多い順に、「福祉的就労」67 人 (40.4%)、「パート、アルバイト、非常勤」62 人 (37.3%)、「正社員雇用」44 人、「自営、独立開業、会社経営」2 人、「派遣社員」1 人、「その他」10 人となっています。

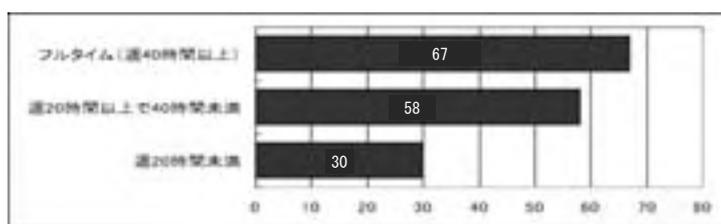


図 8-1 就労時間(複数回答) 重・中度知的障害 (人)

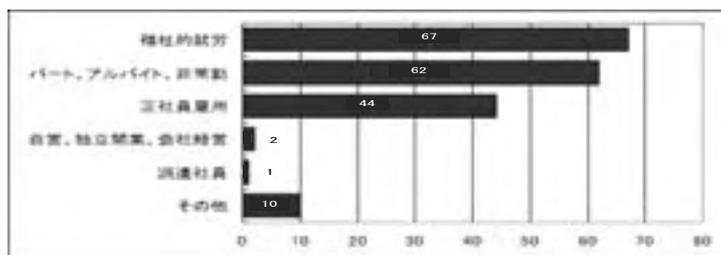


図 8-2 就労形態 (複数回答) 重・中度知的障害 (人)

## (2) 職業についての課題

## イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

## (イ) 就職準備の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると4～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」88人（56.8%）、「自分が能力を発揮できる仕事について調べること」69人（45.1%）等となっています。

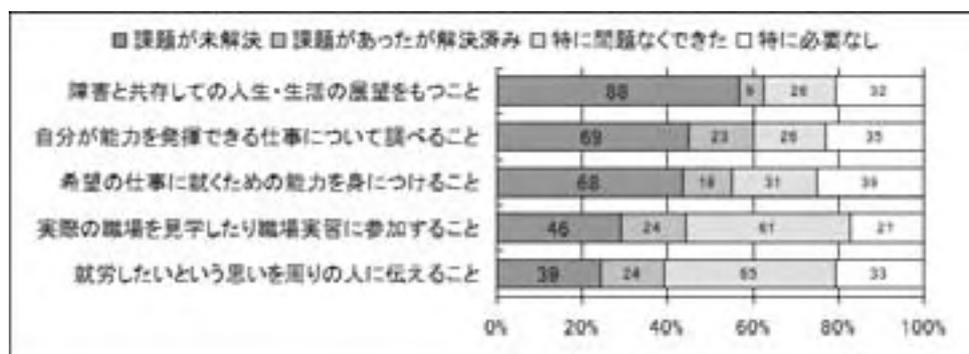


図 8-3 就職準備の課題 重・中度知的障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると6～7割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」66人（43.1%）、「企業に対して自分をうまくアピールすること」66人（44.6%）等となっています。

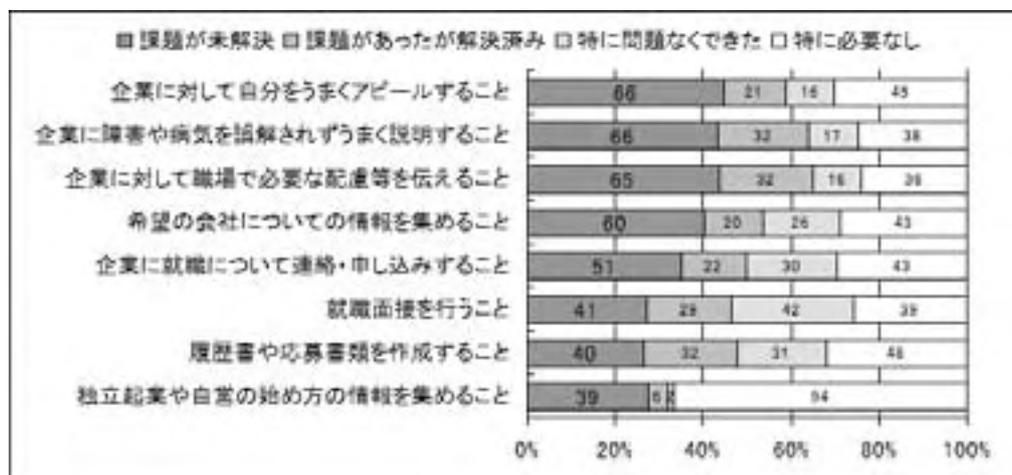


図 8-4 就職活動の課題 重・中度知的障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## 8 重・中度知的障害

### ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「同僚、上司、お客さん等に対して自分の意思を伝えること」63 人(43.8%)、「職場内で、会話や議論をすること」55 人(39.0%)、「適当な報酬（給料等）を得ること」53 人(37.1%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」2 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「手と腕で物を動かしたり操作したりすること」115 人(79.3%)、「歩くこと（短距離、長距離、不安定な場所で、等）」113 人(77.9%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」104 人(74.8%)、「文章を書くこと」81 人(58.7%)などが該当します。

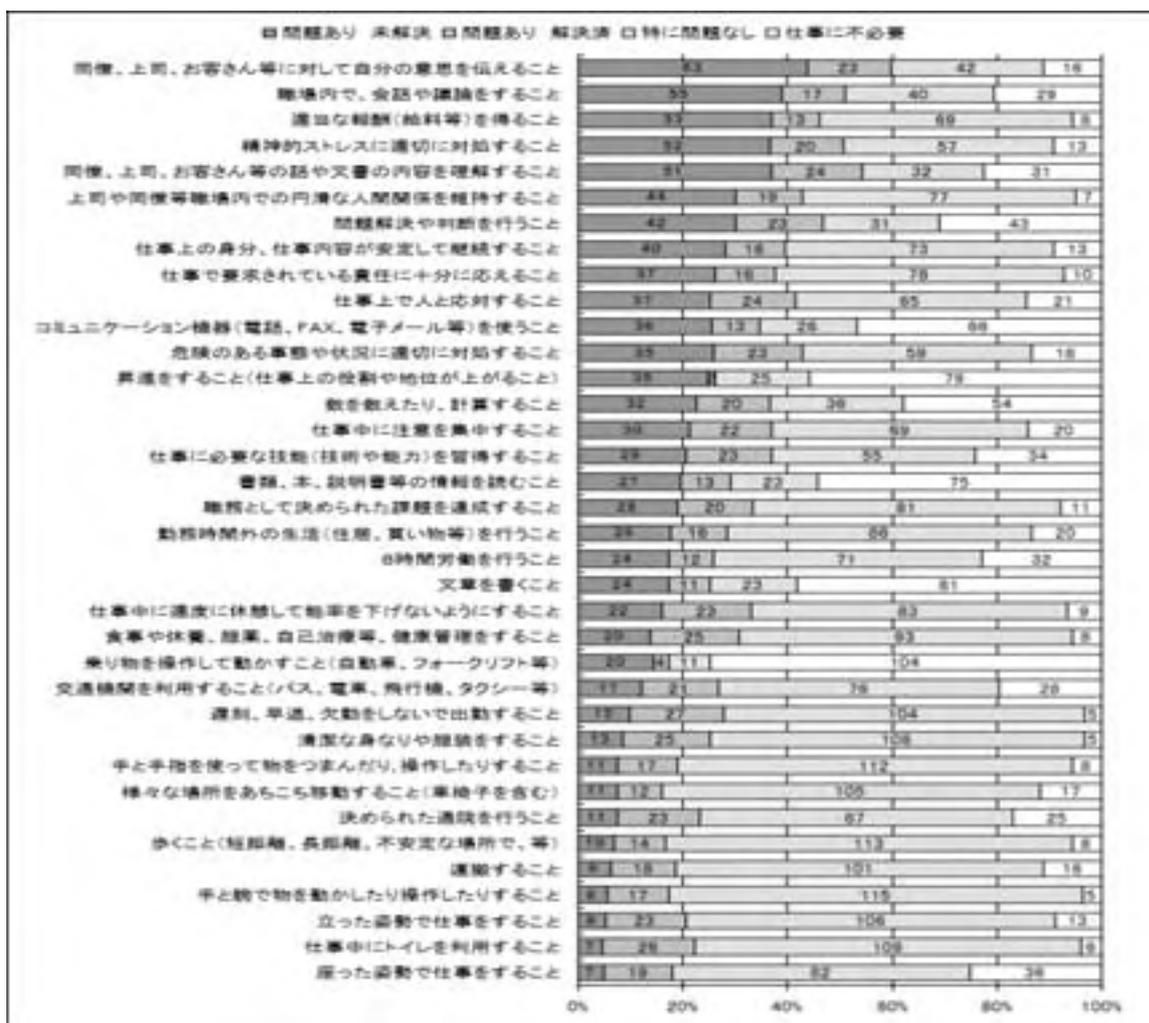


図 8-5 職業生活での問題とその解決状況 重・中度知的障害  
 （「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載）（注）棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

## イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「職場見学、職業体験や職場実習」102人(この取組についての回答者数の(以下同じ)54.8%)です。続いて、「就職先のあっせん・紹介」61人(34.9%)、「生活リズムや労働習慣の訓練」58人(32.6%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が3～6割、「特に必要なし」との回答が2～3割を占めています。



図 8-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 重・中度知的障害  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備(実施、配慮)あり」、「整備(実施、配慮)なし 必要」、「整備(実施、配慮)なし必要でない」の選択肢により集計しています。

8 重・中度知的障害

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものを見ると、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」84 人(59.2%)、「必要に応じた同僚等の作業補助」83 人(59.3%)、「能力的に無理のない仕事への配置」83 人(57.6%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」68 人(52.7%)、「マンツーマン個別実務指導(オンザジョブトレーニング等)」66 人(48.5%)、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」65 人(45.1%)となっています。

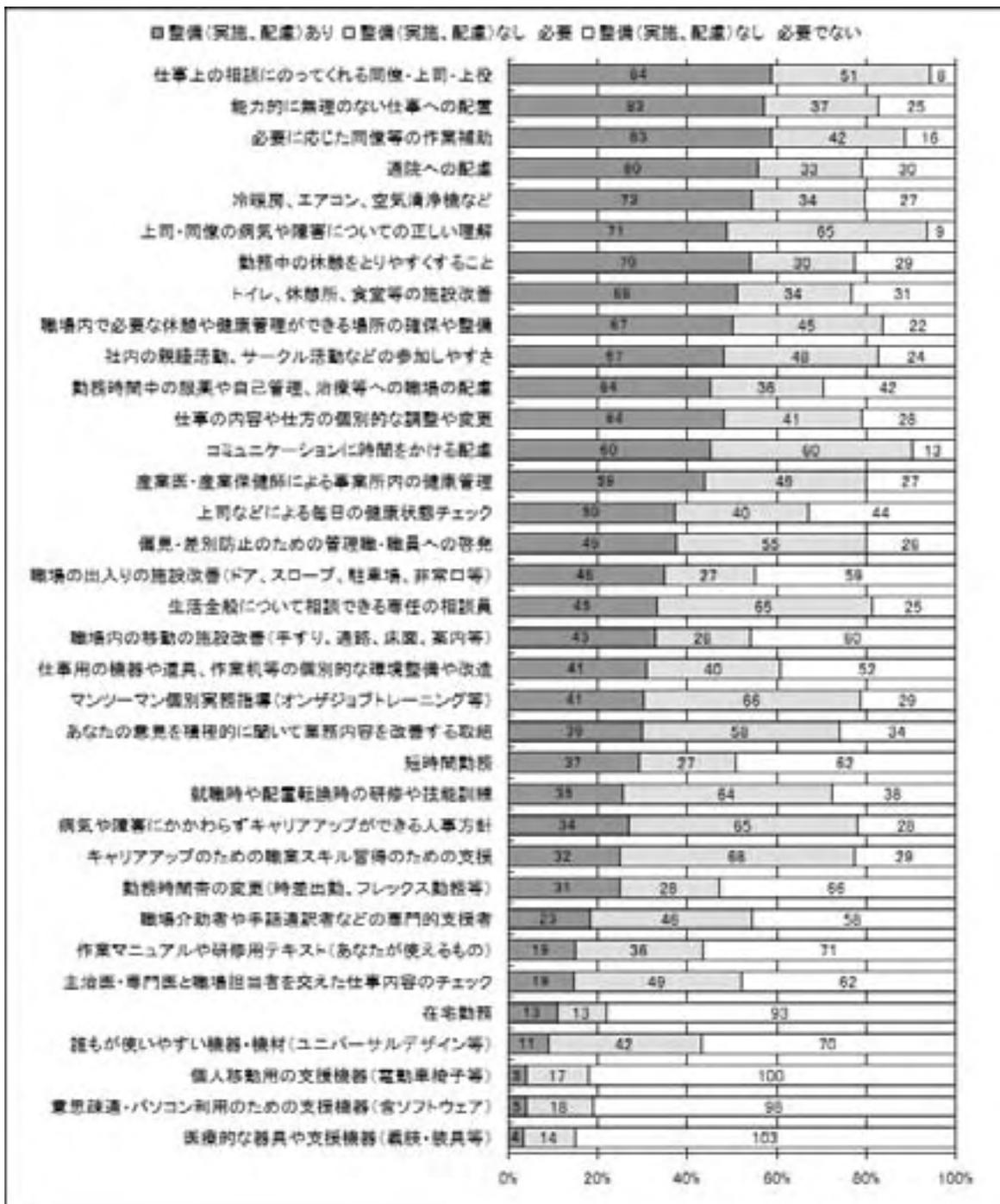


図 8-7 職場での配慮、支援、環境整備 重・中度知的障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

重・中度知的障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、重・中度知的障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 8-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

重・中度知的障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「コミュニケーション」であり、さらに、「就職活動の課題」「職業生活への自信」「能力開発や頭脳労働」「就労状況」「職業準備の課題」「雇用の一般的課題」「生活への満足」「対人関係」「個別課題の遂行」「セルフケア」に、特に問題が大きくなっています。その他、「仕事への満足」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「コミュニケーション」「就職活動の課題」「就労状況」「能力開発や頭脳労働」「職業準備の課題」「職業生活への自信」「雇用の一般的課題」「生活への満足」に、特に問題が大きくなっています。その他、「対人関係」「セルフケア」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「職業生活への自信」「職業準備の課題」「就職活動の課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

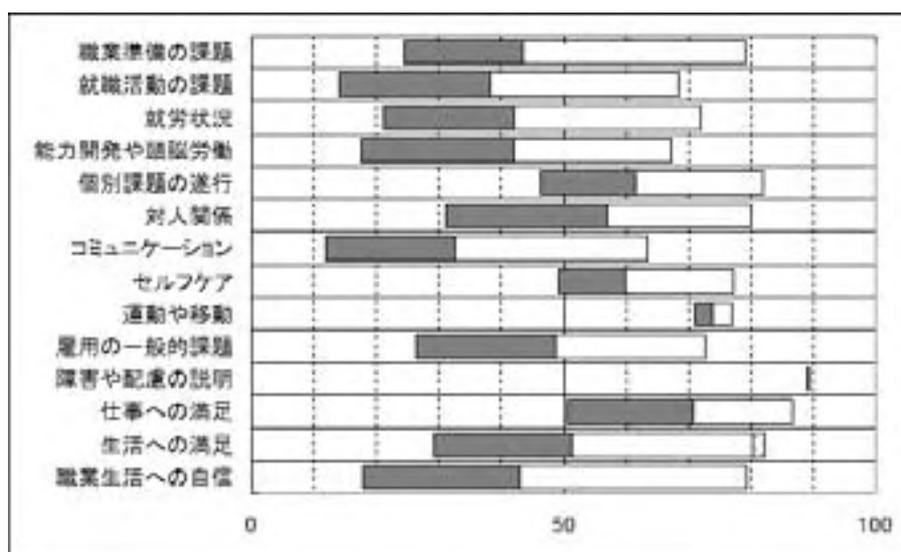


図 8-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 重・中度知的障害

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

8 重・中度知的障害

ロ 効果的な取組の具体的内容

重・中度知的障害のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- 就職前には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「資格取得支援や職種別の技能訓練\*」、
- 就労状況には、「ハローワークの専門援助窓口\*への就労相談」や「職場見学、職業体験や職場実習」、
- 就職後には、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」や「就職後の日常生活、地域生活の支援\*」、
- 主観的満足や自信には、「就職後の日常生活、地域生活の支援」や「職場見学、職業体験や職場実習\*」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「就職先のあっせん・紹介*」</b> (現状の取組率: 35.0%) (一体的な取組:「ジョブコーチ支援、企業への同行支援*(24.6%)」「ジョブコーチ支援、企業への同行支援(25.7%)」「ハローワークの専門援助窓口*への就労相談(23.8%)」「就職先のあっせん・紹介(42.4%)」「トライアル雇用*(21.4%)」)</p>	<p>この取組の有無で異なる職業的課題</p> <p>課題と共存しての人生・生活の展望をもつこと 企業に対して自分をうまくアピールすること 希望の会社についての情報を集めること 企業に障害や病気を理解されずうまく説明すること 本人が能力を発揮できる仕事について語ること 企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること 企業に就職について連絡・申し込みすること 希望の仕事に就くための能力を身につけること 履歴書や応募書類を作成すること 実際の職場の見学や職場実習・体験をすること 就職面接を受けること</p>
<p><b>「資格取得支援や職種別の技能訓練*」</b> (現状の取組率: 12.1%) (一体的な取組:「資格取得支援や職種別の技能訓練(12.7%)」)</p>	<p>本人が能力を発揮できる仕事について語ること 企業に障害や病気を理解されずうまく説明すること 企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること 就労したいという思いを周りの人に伝えること 履歴書や応募書類を作成すること 実際の職場の見学や職場実習・体験をすること</p>
<p><b>「職場見学、職業体験や職場実習」</b> (現状の取組率: 64.9%) (一体的な取組:「職場見学、職業体験や職場実習*(54.8%)」)</p>	<p>企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること 本人が能力を発揮できる仕事について語ること 希望の会社についての情報を集めること 企業に障害や病気を理解されずうまく説明すること 企業に就職について連絡・申し込みすること 履歴書や応募書類を作成すること 実際の職場の見学や職場実習・体験をすること</p>
<p><b>「就職後の日常生活、地域生活の支援*」</b> (現状の取組率: 20.9%) (一体的な取組:「就職後の日常生活、地域生活の支援(22.7%)」)</p>	<p>障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 本人が能力を発揮できる仕事について語ること</p>

<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」 (現状の取組率: 14.6%) (一体的な取組:「市町村等の自治体相談窓口※への就労相談(19.2%)」)</p>	
<p>「生活リズムや労働習慣の訓練※」 (現状の取組率: 32.8%) (一体的な取組:「本人に合った仕事を考える相談や進路支援(35.8%)」「生活リズムや労働習慣の訓練(33.9%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援※(30.6%)」「個別の職業相談や職業カウンセリング※(23.4%)」「資格取得支援や職種別の技能訓練※(12.1%)」)</p>	
<p>「トライアル雇用※」 (現状の取組率: 21.4%)</p>	

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談」 (現状の取組率: 23.8%) (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介(42.4%)」「ハローワークの専門援助窓口への就労相談(43.5%)」「就職先のあっせん・紹介※(35.0%)」「就職面接や履歴書作成等の練習(33.7%)」「就職の説明会や学習会、起業等の講座※(18.9%)」)</p>	
<p>「職場見学、職業体験や職場実習」 (現状の取組率: 64.9%)</p>	

8 重・中度知的障害

<p>「ストレス対処等の訓練、社会技能訓練（SST）等」                  (現状の取組率: 8.5%)                  (一体的な取組:「ストレス対処等の訓練、社会技能訓練（SST）等」(8.5%)」)</p>	<p>週20時間以上の労働</p>
<p>「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」                  (現状の取組率: 17.5%)</p>	<p>フルタイム労働</p>

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」                  (現状の取組率: 49.3%)                  (一体的な取組:「コミュニケーションに時間をかける配慮(45.2%)」「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(59.0%)」)</p>	<p>異議をすること                  コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと                  問題解決や判断を行うこと                  職場内で、会話や議論をすること                  同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること                  同僚、上司、お客さんなどの話や文章の内容を理解すること                  書籍、本、説明書等を読むこと                  精神的ストレスに適切に対処すること                  文章を書くこと                  適切な報酬を得ること                  数を数えたり、計算すること                  上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること                  仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること                  仕事上で人と対峙すること                  仕事に必要な技能を習得すること                  仕事で要求されている責任に十分に答えること                  仕事中に注意を集中すること                  仕事中に適度に休憩して効率を下げないようにすること</p>
<p>「就職後の日常生活、地域生活の支援※」                  (現状の取組率: 20.9%)                  (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介※(35.0%)」)</p>	<p>危険のある事態や状況に適切に対処すること                  同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること                  職場内で、会話や議論をすること                  コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと                  交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)                  仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること</p>
<p>「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談」                  (現状の取組率: 23.8%)                  (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介※(35.0%)」「ジョブコーチ支援、企業への同行支援※(24.6%)」「ジョブコーチ支援、企業への同行支援(25.7%)」)</p>	<p>フルタイム(約8時間)の労働を行うこと                  職務として決められた課題を達成すること                  仕事で要求されている責任に十分に答えること                  仕事中に注意を集中すること                  仕事中に適度に休憩して効率を下げないようにすること</p>

<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 57.0%)</p>	<p>数を数えたり、計算すること 仕事に必要な技能を習得すること 危険のある事態や状況に適切に対処すること 仕事に過度に休憩して物事を下げないようにすること 食事や休養、投薬、自己治療など健康管理をすること</p>
<p>「就職先のあつせん・紹介※」 (現状の取組率: 35.0%)</p>	<p>仕事で要求されている責任に十分に応えること フルタイム(約8時間)の労働を行うこと 職務として決められた課題を達成すること 交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)</p>
<p>「仕事上の相談の につてくれる 同僚・上司・上 役」 (現状の取組率: 59.0%) (一体的な取組:「職 場内で必要な休憩や 健康管理ができる場 所の確保や整備 (50.0%)」)</p>	<p>昇進をすること 同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること 問題解決や判断を行うこと 適当な報酬を得ること 仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 仕事の中に注意を集中すること 仕事に過度に休憩して物事を下げないようにすること</p>
<p>「職場内で必要 な休憩や健康管 理ができる場所 の確保や整備」 (現状の取組率: 50.0%)</p>	<p>適当な報酬を得ること 食事や休養、投薬、自己治療など健康管理をすること</p>
<p>「マンツーマン 個別実務指導 (オンザジョブ トレーニングな ど)」 (現状の取組率: 30.4%)</p>	<p>昇進をすること 問題解決や判断を行うこと 仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 清潔な身なりや服装をすること 仕事に過度に休憩して物事を下げないようにすること 交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)</p>
<p>「障害や疾患の 自己管理の学習 や訓練」 (現状の取組率: 15.1%)</p>	<p>勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと</p>
<p>「障害や病気の 定期的なチェッ クや支援※」 (現状の取組率: 24.9%)</p>	<p>コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと 数を数えたり、計算すること 仕事上で人と対峙すること 仕事に必要な技能を習得すること</p>
<p>「能力的に無理 のない仕事への 配置」 (現状の取組率: 57.5%)</p>	<p>仕事上で人と対峙すること 交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)</p>

8 重・中度知的障害

<p>「仕事内容や職場状況についての確認・相談※」 (現状の取組率: 26.3%)</p>	<p>適当な報酬を得ること 仕事に必要な技能を習得すること</p>
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 5.2%)</p>	<p>同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること 文章を書くこと 仕事上で人と対峙すること</p>
<p>「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」 (現状の取組率: 54.4%)</p>	<p>問題解決や判断を行うこと</p>
<p>「障害者職業センター※への就労相談」 (現状の取組率: 17.9%)</p>	<p>同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること</p>
<p>「就職時や配置転換時の研修や技能訓練」 (現状の取組率: 26.1%)</p>	<p>仕事中に注意を集中すること フルタイム(約8時間)の労働を行うこと 仕事中に適度に休憩してペースを下げないようにすること</p>
<p>「職業訓練校等の職業訓練施設※への就労相談」 (現状の取組率: 10.1%) (一體的な取組:「資格取得支援や職種別の技能訓練(12.7%)」 「資格取得支援や職種別の技能訓練※(12.1%)」)</p>	<p>仕事で要求されている責任に十分に 대응すること</p>

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職後の日常生活、地域生活の支援」 (現状の取組率: 22.7%) (一體的な取組:「就職後の日常生活、地域生活の支援※(20.9%)」「ジョブコーチ支援、企業への同行支援※(24.6%)」「就職先のあっせん・紹介※(35.0%)」)</p>	<p>生活に十分な収入 自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 全般的に満足できる生活 世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信 地域で安心して生活できること 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事をとおして、社会に役立つ自信 職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信</p>

<p>「職場見学、職業体験や職場実習※」 (現状の取組率: 54.8%) (一体的な取組:「職場見学、職業体験や職場実習(64.9%)」「就職先のあっせん・紹介(42.4%)」「就職先のあっせん・紹介※(35.0%)」「就職面接や履歴書作成等の練習(33.7%)」)</p>	<p>生活に十分な収入 自分の希望について周囲を説明して意思を通す自信 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 地域で安心して生活できること 全般的に満足できる生活 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事をおして、社会に役立つ自信 希望と合い満足できる職業生活 職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信</p>
<p>「就職面接や履歴書作成等の練習」 (現状の取組率: 33.7%) (一体的な取組:「個別の職業相談や職業カウンセリング※(23.4%)」「就職の説明会や学習会、起業等の講座※(18.9%)」「就職面接や履歴書作成等の練習※(31.3%)」「就職先のあっせん・紹介※(35.0%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援※(30.6%)」)</p>	<p>生活に十分な収入 能力やスキルに見合っって適正な処遇(賃金、職位等) 希望と合い満足できる職業生活 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信</p>
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 49.3%)</p>	<p>希望と合い満足できる職業生活 能力やスキルに見合っって適正な処遇(賃金、職位等)</p>
<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」 (現状の取組率: 14.6%)</p>	<p>自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信 仕事をおして、社会に役立つ自信</p>
<p>「就職先のあっせん・紹介」 (現状の取組率: 42.4%)</p>	<p>自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p>
<p>「トライアル雇用」 (現状の取組率: 22.6%)</p>	<p>仕事をおして、社会に役立つ自信</p>

## 9 軽度知的障害

アンケート調査票の障害・疾患についての中で、「知的障害」を選択した方及び知的障害に係る当事者団体を通じて回答を依頼した方であった療育手帳軽度相当の方 214 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

①男女別では、男性 130 人 (61.6%)、女性 81 人 (38.4%) で男性が女性の 1.6 倍です。

②平均年齢は 31.5 歳 (標準偏差 10.3 歳)。

③居住地は、都市圏 (具体的な都市名は P1 に記載) 85 人 (41.9%)、それ以外 118 人 (58.1%) で非都市圏が 1.4 倍です。

④障害者手帳は有が 205 人 (身体障害者手帳：45 人[1 級 9 人, 2 級 13 人, 3 級 7 人, 4 級 4 人, 5 級 8 人, 6 級 4 人]、療育手帳等：173 人[軽 153 人]、精神障害者保健福祉手帳：18 人[1 級 3 人, 2 級 10 人, 3 級 2 人])であり、ほとんどの方が障害者手帳を所持しています。

ロ 就労状況

①「現在、収入のある仕事に就いている」126 人 (66.3%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」35 人 (18.4%) であり、合わせると 161 人 (84.7%) が就労経験があると回答しています。

②就労経験者の就労時間 (複数回答) は「フルタイム (週 40 時間以上)」86 人 (就労経験者の 53.4%)、「週 20 時間以上で 40 時間未満」71 人 (44.1%)、「週 20 時間未満」13 人 (8.1%) となっています。

③同様に就労形態 (複数回答) は多い順に、「パート、アルバイト、非常勤」80 人 (49.7%)、「正社員雇用」74 人 (46.0%)、「福祉的就労」33 人、「自営、独立開業、会社経営」4 人、「派遣社員」2 人、「その他」7 人となっています。

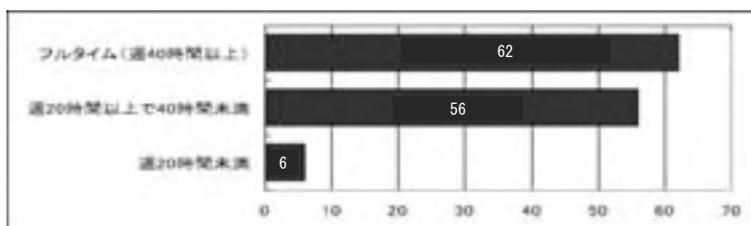


図 9-1 就労時間(複数回答) 軽度知的障害 (人)

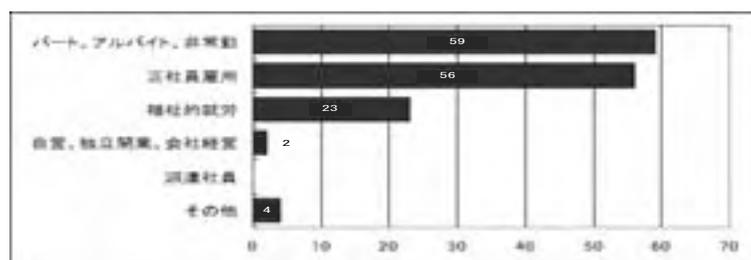


図 9-2 就労形態(複数回答) 軽度知的障害 (人)

## (2) 職業についての課題

## イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

## (イ) 就職準備の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると5～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」84人（50.3%）、「自分が能力を発揮できる仕事について調べること」81人（48.8%）等となっています。

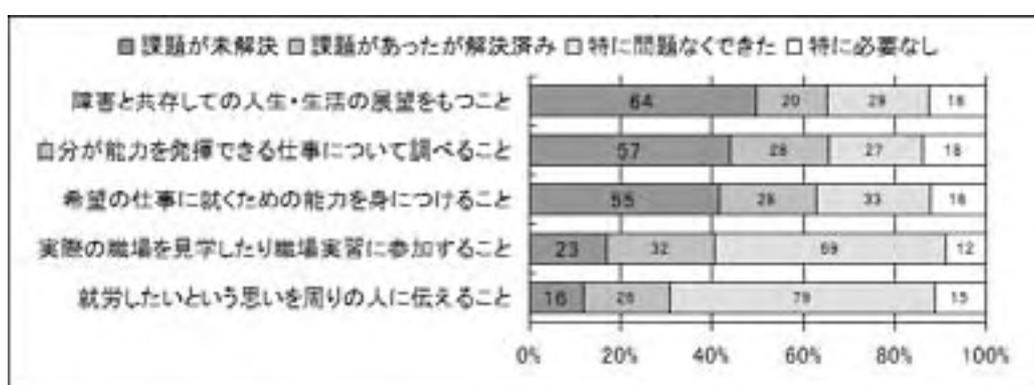


図 9-3 就職準備の課題 軽度知的障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると6～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に対して自分をうまくアピールすること」70人（41.7%）、「希望の会社についての情報を集めること」59人（36.0%）等となっています。

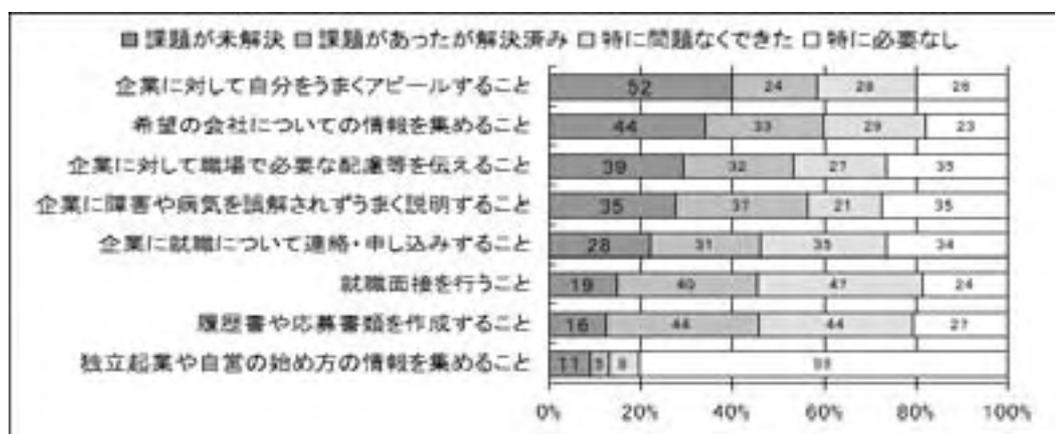


図 9-4 就職活動の課題 軽度知的障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

9 軽度知的障害

ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」56 人(34.6%)、「問題解決や判断を行うこと」53 人(35.6%)、「同僚、上司、お客さん等に対して自分の意思を伝えること」53 人(32.7%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」4 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「手と手指を使って物をつまんだり、操作したりすること」133 人(80.1%)、「手と腕で物を動かしたり操作したりすること」132 人(80.0%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」99 人(60.4%)、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」62 人(39.7%)などが該当します。

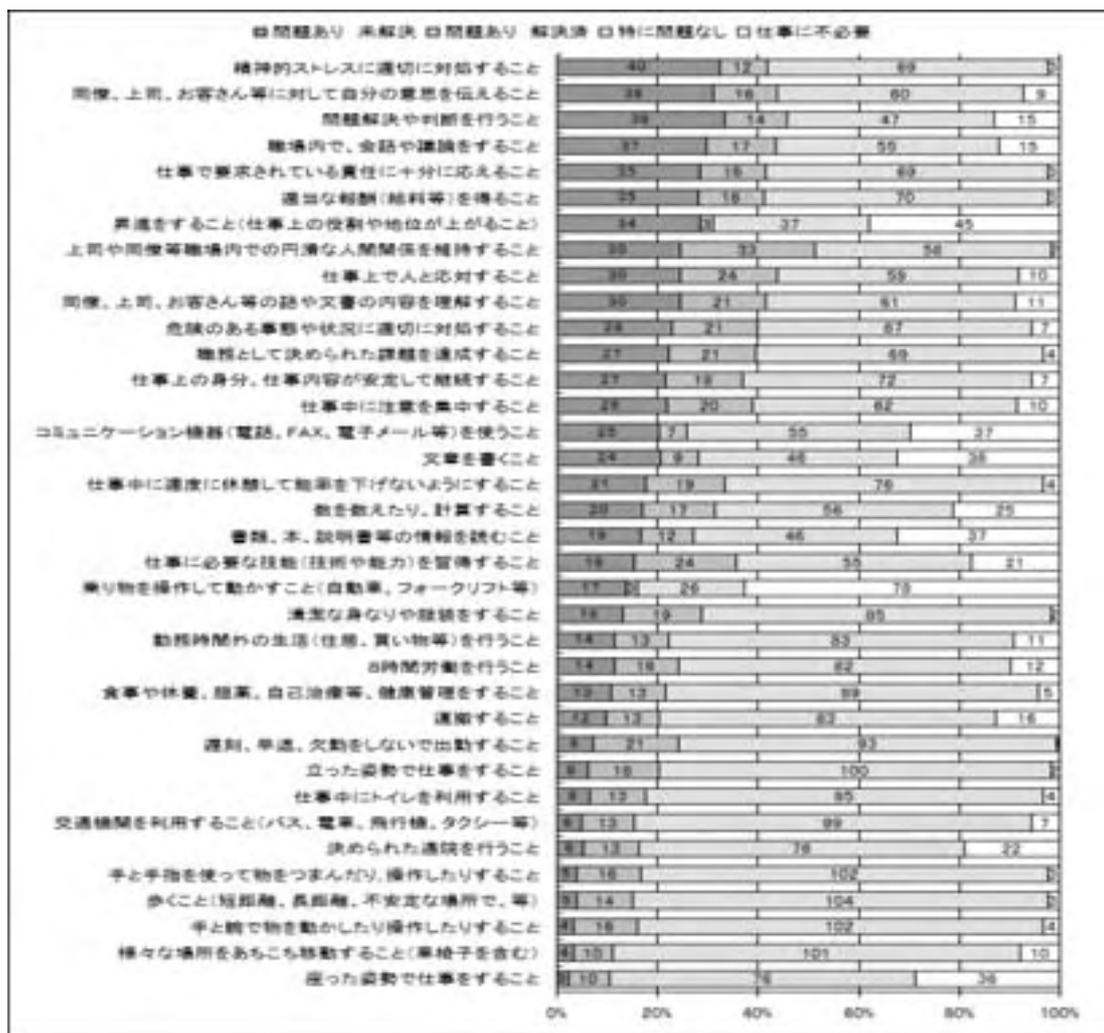


図 9-5 職業生活での問題とその解決状況 軽度知的障害  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

## イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「職場見学、職業体験や職場実習」112人(この取組についての回答者数の(以下同じ)59.9%)です。続いて、「就職先のあっせん・紹介」83人(45.9%)、「就職面接や履歴書作成等の練習」82人(46.6%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が2～5割、「特に必要なし」との回答が2～3割を占めています。



図9-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 軽度知的障害  
(「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

9 軽度知的障害

ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものを見ると、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」91 人(58.0%)、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」78 人(49.7%)、「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」76 人(50.3%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」88 人(57.9%)、「コミュニケーションに時間をかける配慮」79 人(52.3%)、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」79 人(56.4%)となっています。

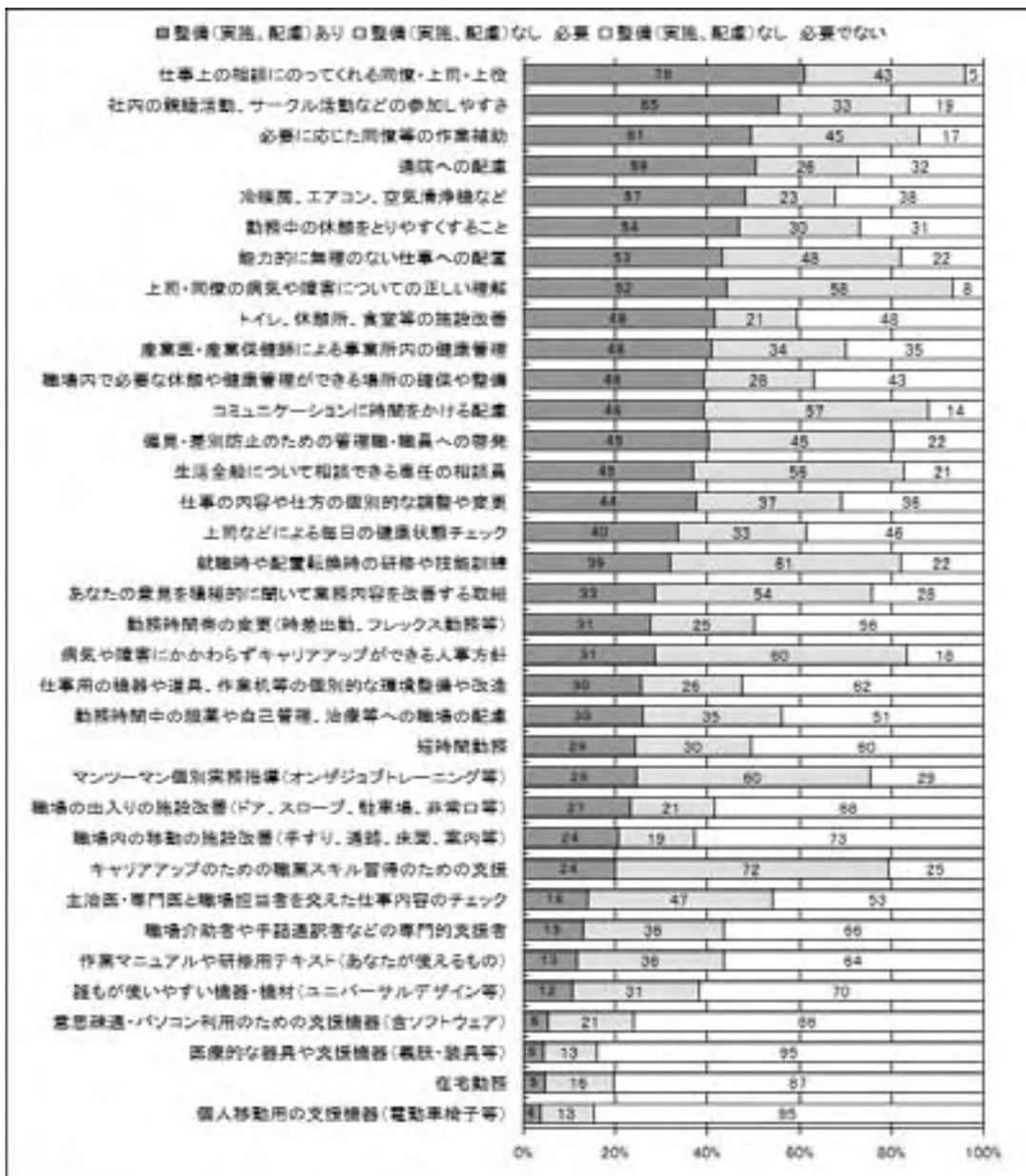


図 9-7 職場での配慮、支援、環境整備 軽度知的障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

軽度知的障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、軽度知的障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 9-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

軽度知的障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「職業準備の課題」であり、さらに、「仕事への満足」「就職活動の課題」「雇用の一般的課題」「能力開発や頭脳労働」「生活への満足」「対人関係」「コミュニケーション」に、特に問題が大きくなっています。その他、「就労状況」「セルフケア」「個別課題の遂行」も比較的問題が大きくなっています。

「コミュニケーション」「能力開発や頭脳労働」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「仕事への満足」「職業準備の課題」「就職活動の課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

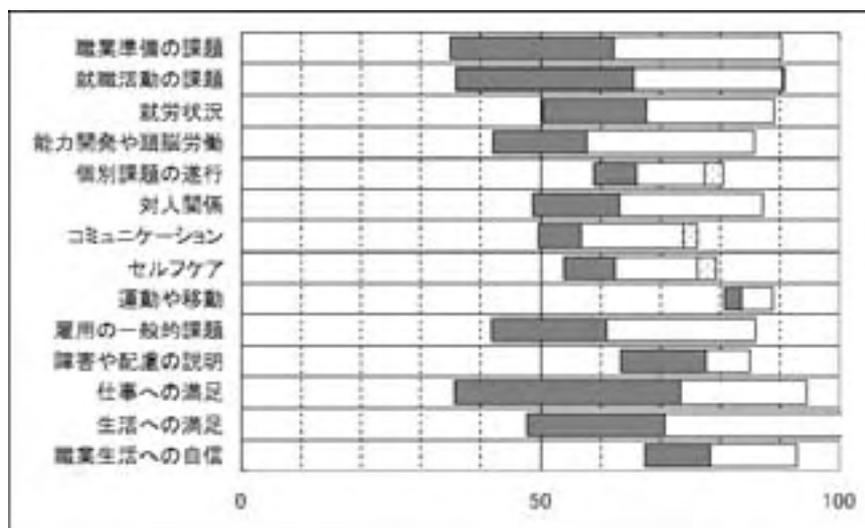


図 9-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 軽度知的障害

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

## ロ 効果的な取組の具体的内容

軽度知的障害のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- 就職前には、「トライアル雇用\*」や「職場見学、職業体験や職場実習\*」、
- 就労状況には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「その他の障害判定等あり」、

9 軽度知的障害

- 就職後には、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」や「マンツーマン個別実務指導（オンザジョブトレーニングなど）」、
- 主観的満足や自信には、「就職後の日常生活、地域生活の支援\*」や「職場見学、職業体験や職場実習\*」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛りは、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「<b>トライアル雇用*</b>」 (現状の取組率: 28.8%) (一体的な取組:「本人に合った仕事を考える相談や進路支援*(40.4%)」)</p>	<p>このグラフは、7つの職業的課題に対する改善状況を0-100%のスケールで示しています。課題は左から右へ並べられ、横軸は0から100まであります。灰色の棒は現状の改善率、白色の棒は取組がある場合の改善率を示します。課題は以下の通りです: 1. 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 2. 本人が能力を発揮できる仕事について語ること 3. 企業に対して自分をうまくアピールすること 4. 希望の仕事に就くための能力を身につけること 5. 希望の会社についての情報を集めること 6. 企業に障害や向きを誤解されずうまく説明すること 7. 企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること 8. 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p>「<b>職場見学、職業体験や職場実習*</b>」 (現状の取組率: 67.8%) (一体的な取組:「職場見学、職業体験や職場実習(74.8%)」)</p>	<p>このグラフは、7つの職業的課題に対する改善状況を0-100%のスケールで示しています。課題は左から右へ並べられ、横軸は0から100まであります。灰色の棒は現状の改善率、白色の棒は取組がある場合の改善率を示します。課題は以下の通りです: 1. 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 2. 本人が能力を発揮できる仕事について語ること 3. 企業に対して自分をうまくアピールすること 4. 希望の仕事に就くための能力を身につけること 5. 希望の会社についての情報を集めること 6. 企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること 7. 企業に障害や向きを誤解されずうまく説明すること 8. 実際の職場の見学や職場実習・体験をすること</p>
<p>「<b>家族や親戚、知人、友人*</b>への<b>就労相談</b>」 (現状の取組率: 58.8%) (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介*(53.6%)」「就職先のあっせん・紹介(60.7%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援*(40.4%)」)</p>	<p>このグラフは、3つの職業的課題に対する改善状況を0-100%のスケールで示しています。課題は左から右へ並べられ、横軸は0から100まであります。灰色の棒は現状の改善率、白色の棒は取組がある場合の改善率を示します。課題は以下の通りです: 1. 企業に就職について連絡・申し込みすること 2. 就職面接を受けること 3. 履歴書や応募書類を作成すること 4. 就労したいという思いを周りの人に伝えること</p>
<p>「<b>就職先のあっせん・紹介*</b>」 (現状の取組率: 53.6%) (一体的な取組:「本人に合った仕事を考える相談や進路支援*(40.4%)」)</p>	<p>このグラフは、4つの職業的課題に対する改善状況を0-100%のスケールで示しています。課題は左から右へ並べられ、横軸は0から100まであります。灰色の棒は現状の改善率、白色の棒は取組がある場合の改善率を示します。課題は以下の通りです: 1. 企業に就職について連絡・申し込みすること 2. 就職面接を受けること 3. 実際の職場の見学や職場実習・体験をすること 4. 希望の会社についての情報を集めること</p>

<p>「ソーシャルワーカー等<sup>※</sup>への就労相談」 (現状の取組率:1 4.2%)</p>	<p>障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 本人が能力を発揮できる仕事について調べること 企業に対して自分さうまくアピールすること 企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること 企業に就労について連絡・申し込みすること</p>
<p>「職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト<sup>※</sup>」 (現状の取組率: 30.4%)</p>	<p>独立起業や自営の始め方の情報を集めること 希望の会社についての情報を集めること</p>
<p>「職業人生の発展、転職、退職時の支援」 (現状の取組率: 15.6%) (一体的な取組:「職業人生の発展、転職、退職時の支援」<sup>※</sup> (15.6%))</p>	<p>障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 希望の仕事に就くための能力を身につけること 本人が能力を発揮できる仕事について調べること 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p>「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」 (現状の取組率: 18.7%) (一体的な取組:「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」<sup>※</sup> (18.7%)「ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等」<sup>※</sup> (7.5%))</p>	<p>企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること</p>

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職先のあつせん・紹介<sup>※</sup>」 (現状の取組率: 53.6%) (一体的な取組:「就職先のあつせん・紹介」<sup>※</sup> (60.7%))</p>	<p>収入のある就労 雇用就労 一般就労 何らかの就労</p>
<p>「その他の障害判定等あり」 (現状の取組率: 11.0%)</p>	<p>フルタイム労働 週20時間以上の労働</p>

9 軽度知的障害

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 28.8%)</p>	
<p>「マンツーマン個別実務指導(オンザジョブトレーニングなど)」 (現状の取組率: 25.6%)</p>	
<p>「仕事上の相談のしてくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 62.1%) (一体的な取組: 「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(44.2%)」「職場見学、職業体験や職場実習*(67.8%)」「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(28.8%)」「必要に応じた同僚等の作業補助(50.4%)」)</p>	
<p>「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練※」 (現状の取組率: 11.4%) (一体的な取組: 「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練(13.6%)」)</p>	
<p>「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」 (現状の取組率: 37.8%) (一体的な取組: 「マンツーマン個別実務指導(オンザジョブトレーニングなど)(25.6%)」)</p>	

<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 39.5%) (一体的な取組:「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ(55.5%)」)</p>	<p>職場内で、会話や議論をすること 仕事には注意を集中すること</p>
<p>「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」 (現状の取組率: 20.7%)</p>	<p>数を載せたり、計算すること フルタイム(約8時間)の労働を行うこと 文章を書くこと</p>
<p>「就労継続支援事業者への就労相談」 (現状の取組率: 27.2%)</p>	<p>乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフトなど) 仕事に必要な技能を習得すること</p>
<p>「ジョブコーチ支援、企業への同行支援※」 (現状の取組率: 34.3%)</p>	<p>必要な配慮や支援等についての職場への説明</p>
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 44.2%) (一体的な取組:「仕事上の相談によってくれる同僚・上司・上役(62.1%)」)</p>	<p>精神的ストレスに適切に対応すること</p>
<p>「職場見学、職業体験や職場実習」 (現状の取組率: 74.8%) (一体的な取組:「職場見学、職業体験や職場実習※(67.8%)」)</p>	<p>必要な配慮や支援等についての職場への説明</p>
<p>「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」 (現状の取組率: 55.5%) (一体的な取組:「必要に応じた同僚等の作業補助(50.4%)」)</p>	<p>職場内で、会話や議論をすること 書籍、本、説明書等を読むこと</p>

9 軽度知的障害

<p>「就職時や配置転換時の研修や技能訓練」 (現状の取組率: 33.1%)</p>	<p>昇進をすること 立った姿勢で仕事をすること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」 (現状の取組率: 18.7%) (一體的な取組:「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」※(18.7%))</p>	<p>乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフトなど) 数を数えたり、計算すること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「生活全般について相談できる専任の相談員」 (現状の取組率: 37.7%) (一體的な取組:「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」(28.8%))</p>	<p>清潔な身なりや服装をすること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「ソーシャルワーカー等※への就労相談」 (現状の取組率: 14.2%)</p>	<p>仕事で要求されている責任に十分に答えること 仕事中に注意を集中すること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「主治医、専門医等※への就労相談」 (現状の取組率: 21.6%)</p>	<p>同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 50.4%)</p>	<p>仕事上で人と応対すること 仕事中に注意を集中すること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等」 (現状の取組率: 7.5%) (一體的な取組:「ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等」※(7.5%) 「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」(18.7%) 「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」※(18.7%)</p>	<p>問題解決や判断を行うこと</p> <p>0 50 100</p>
<p>「仕事用の機器や道具、作業机等の個別的な環境整備や改造」 (現状の取組率: 25.8%)</p>	<p>仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること フルタイム(約8時間)の労働を行うこと</p> <p>0 50 100</p>

(二) [主観的満足や自信] に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職後の日常生活、地域生活の支援※」 (現状の取組率: 29.2%) (一体的な取組:「就職後の日常生活、地域生活の支援(32.1%)」「就職時や配置転換時の研修や技能訓練(33.1%)」「職場見学、職業体験や職場実習※(67.8%)」)</p>	
<p>「職場見学、職業体験や職場実習※」 (現状の取組率: 67.8%)</p>	
<p>「ソーシャルワーカー等への就労相談」 (現状の取組率: 15.9%) (一体的な取組:「ソーシャルワーカー等※への就労相談(14.2%)」)</p>	
<p>「仕事上の相談によってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 62.1%) (一体的な取組:「必要に応じた同僚等の作業補助(50.4%)」)</p>	
<p>「就職時や配置転換時の研修や技能訓練」 (現状の取組率: 33.1%) (一体的な取組:「就職後の日常生活、地域生活の支援※(29.2%)」「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援(20.7%)」)</p>	

9 軽度知的障害

<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 28.8%) (一體的な取組:「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(44.2%)」「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(62.1%)」)</p>	<p>全般的に満足できる生活 希望と合い満足できる職業生活 能力やスキルに合った適正な処遇(賃金、職位等)</p> <p>0 50 100</p>
<p>「必要に応じた同僚等の作業補助」 (現状の取組率: 50.4%)</p>	<p>自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信</p> <p>0 50 100</p>
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 44.2%)</p>	<p>希望と合い満足できる職業生活</p> <p>0 50 100</p>
<p>「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」 (現状の取組率: 55.5%)</p>	<p>地域で安心して生活できること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」 (現状の取組率: 18.7%) (一體的な取組:「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」※ (18.7%)」)</p>	<p>世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p> <p>0 50 100</p>

## 10 広汎性発達障害

アンケート調査票の障害・疾患についての中で、「発達障害」の欄中、「広汎性発達障害」「自閉症」「アスペルガー障害」のいずれかを選択した方、及び自閉症に係る当事者団体を通じて回答を依頼した方 223 人の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

①男女別では、男性 163 人（75.5%）、女性 53 人（24.5%）で男性が女性の 3.1 倍です。

②平均年齢は 27.7 歳（標準偏差 9.1 歳）。

③居住地は、都市圏（具体的な都市名は P1 に記載）79 人（38.2%）、それ以外 128 人（61.8%）で非都市圏が 1.6 倍です。

④障害者手帳は有が 188 人（身体障害者手帳：18 人[1 級 3 人,2 級 5 人,4 級 7 人,5 級 2 人,6 級 1 人]、療育手帳等：149 人[重 40 人,中 49 人,軽 55 人]、精神障害者保健福祉手帳：36 人[1 級 3 人,2 級 23 人,3 級 10 人]）であり、ほとんどの方が障害者手帳を所持しており、中・軽度が 2.9 倍です。

ロ 就労状況

①「現在、収入のある仕事に就いている」142 人（70.0%）、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」23 人（11.3%）であり、合わせると 165 人（81.3%）が就労経験があると回答しています。

②就労経験者の就労時間（複数回答）は「フルタイム（週 40 時間以上）」89 人（就労経験者の 53.9%）、「週 20 時間以上で 40 時間未満」50 人（30.3%）、「週 20 時間未満」29 人（17.6%）となっています。

③同様に就労形態（複数回答）は多い順に、「パート、アルバイト、非常勤」73 人（44.2%）、「正社員雇用」54 人（32.7%）、「福祉的就労」48 人、「派遣社員」5 人、「自営、独立開業、会社経営」2 人、「その他」10 人となっています。

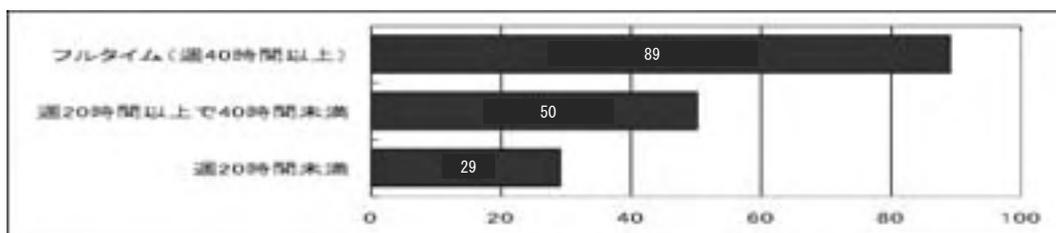


図 10-1 就労時間（複数回答） 広汎性発達障害（人）

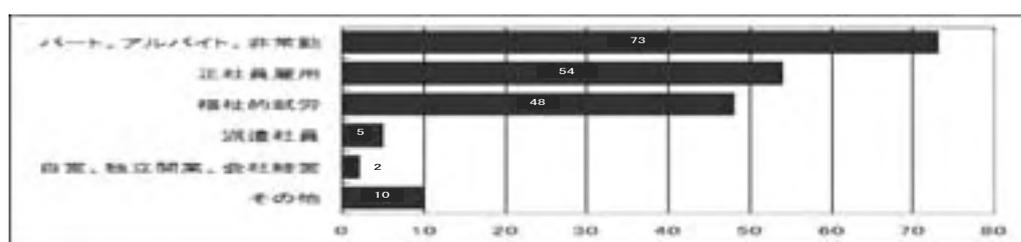


図 10-2 就労形態（複数回答） 広汎性発達障害（人）

10 広汎性発達障害

(2) 職業についての課題

イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

(イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」97人（54.2%（各課題についての回答者数の割合、以下同じ））、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」86人（49.4%）等となっています。

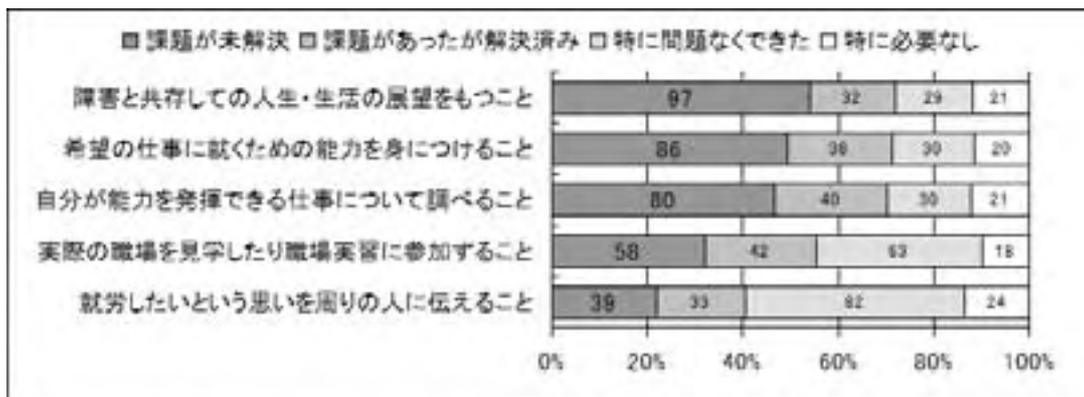


図 10-3 就職準備の課題 広汎性発達障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると5~6割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に対して自分をうまくアピールすること」88人（50.9%）、「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」83人（48.0%）等となっています。

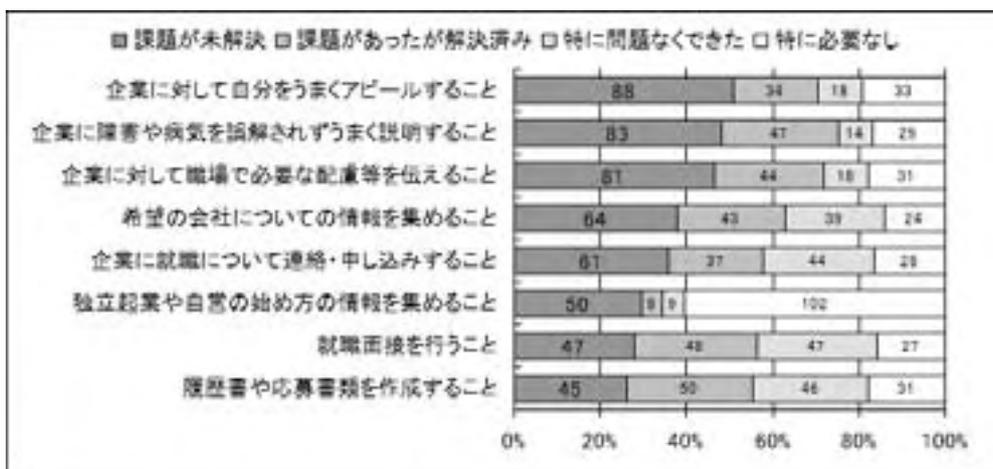


図 10-4 就職活動の課題 広汎性発達障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものを見ると、「同僚、上司、お客さん等に対して自分の意思を伝えること」73 人(45.9%)、「精神的ストレスに適切に対処すること」68 人(43.3%)、「職場内で、会話や議論をすること」67 人(42.1%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」3 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「手と腕で物を動かしたり操作したりすること」145 人(88.4%)、「立った姿勢で仕事をする事」144 人(86.7%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」96 人(59.6%)、「文章を書くこと」63 人(39.9%)などが該当します。



図 10-5 職業生活での問題とその解決状況 広汎性発達障害  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

10 広汎性発達障害

(3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「職場見学、職業体験や職場実習」113人（この取組についての回答者数の(以下同じ)57.7%）です。続いて、「就職先のあっせん・紹介」76人(39.2%)、「自分に合った仕事を考える相談や進路支援」75人(39.5%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が3～6割、「特に必要なし」との回答が1～2割を占めています。



図 10-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 広汎性発達障害  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったのを見ると、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」78 人(49.4%)、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」73 人(47.1%)、「必要に応じた同僚等の作業補助」71 人(44.7%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」95 人(63.8%)、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」86 人(57.7%)、「あなたの意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」85 人(55.9%)となっています。

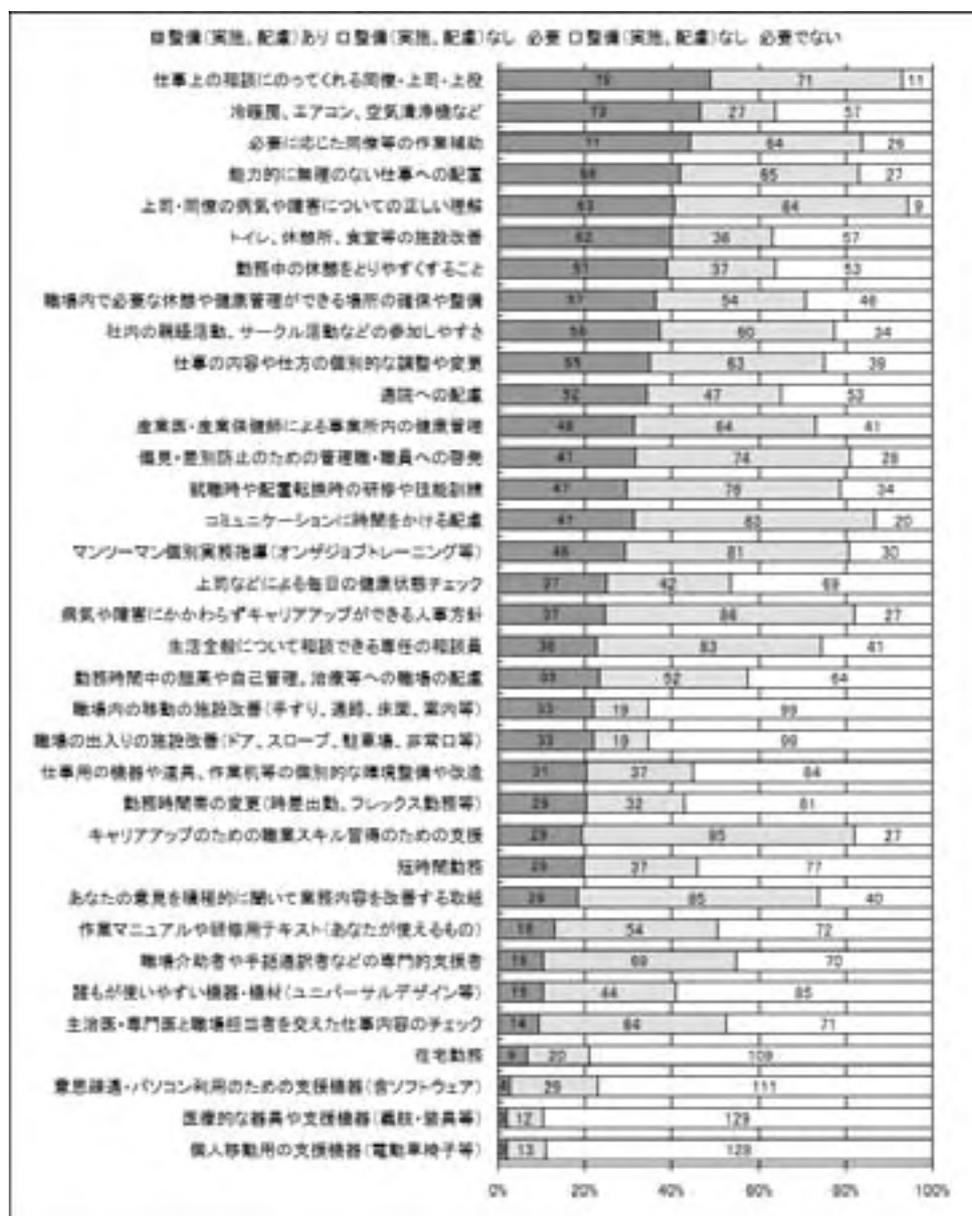


図 10-7 職場での配慮、支援、環境整備 広汎性発達障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## 10 広汎性発達障害

### (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

広汎性発達障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、広汎性発達障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

#### イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 10-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

広汎性発達障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「コミュニケーション」であり、さらに、「対人関係」「就職活動の課題」「職業準備の課題」「雇用の一般的課題」「生活への満足」「能力開発や頭脳労働」「職業生活への自信」「就労状況」「個別課題の遂行」「セルフケア」「仕事への満足」に、特に問題が大きくなっています。その他、「障害や配慮の説明」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「コミュニケーション」「対人関係」「雇用の一般的課題」「生活への満足」「就職活動の課題」「能力開発や頭脳労働」に、特に問題が大きくなっています。その他、「職業準備の課題」「職業生活への自信」「就労状況」「個別課題の遂行」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「職業準備の課題」「職業生活への自信」「雇用の一般的課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

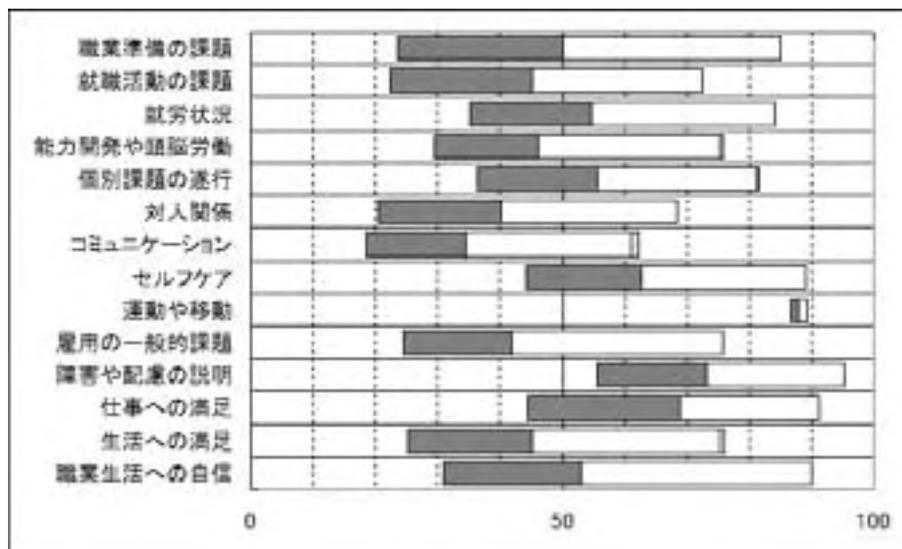


図 10-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 広汎性発達障害

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、各職業的課題において問題のない人の割合（パーセント）。)

ロ 効果的な取組の具体的内容

広汎性発達障害のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「職場見学、職業体験や職場実習\*」、
- **就労状況**には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「その他の障害判定等あり」、
- **就職後**には、「コミュニケーションに時間をかける配慮」や「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」、
- **主観的満足や自信**には、「本人に合った仕事を考える相談や進路支援\*」や「職場見学、職業体験や職場実習\*」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「<b>就職先のあっせん・紹介*</b>」 (現状の取組率: 39.3%) (一体的な取組:「本人に合った仕事を考える相談や進路支援*(39.6%)」「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明*(28.3%)」)</p>	
<p>「<b>職場見学、職業体験や職場実習*</b>」 (現状の取組率: 57.6%) (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介*(39.3%)」「就職先のあっせん・紹介(44.9%)」)</p>	
<p>「<b>資格取得支援や職種別の技能訓練</b>」 (現状の取組率: 20.5%) (一体的な取組:「資格取得支援や職種別の技能訓練*(16.8%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援*(39.6%)」)</p>	

<p>「就職後の日常生活、地域生活の支援※」 (現状の取組率: 16.1%)</p>	<p>障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 本人が能力を発揮できる仕事について調べること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「就職面接や履歴書作成等の練習※」 (現状の取組率: 39.2%) (一体的な取組:「就職面接や履歴書作成等の練習(42.5%)」「就職先のあっせん・紹介※(39.3%)」)</p>	<p>企業に対して自分をうまくアピールすること 希望の会社についての情報を集めること 企業に就職について連絡・申し込みすること 就職面接を受けること 履歴書や応募書類を作成すること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「トライアル雇用※」 (現状の取組率: 18.7%) (一体的な取組:「トライアル雇用(21.2%)」)</p>	<p>企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること 企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること 企業に就職について連絡・申し込みすること 就職面接を受けること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等※」 (現状の取組率: 14.4%) (一体的な取組:「障害や疾患の自己管理の学習や訓練(15.3%)」「障害や疾患の自己管理の学習や訓練※(13.7%)」)</p>	<p>企業に対して自分をうまくアピールすること</p> <p>0 50 100</p>
<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」 (現状の取組率: 28.3%)</p>	<p>希望の会社についての情報を集めること 履歴書や応募書類を作成すること</p> <p>0 50 100</p>

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「就職先のあっせん・紹介※」</b> (現状の取組率: 39.3%)</p> <p>(一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介(44.9%)」「個別の職業相談や職業カウンセリング※(34.9%)」「就職面接や履歴書作成等の練習※(39.2%)」「就職面接や履歴書作成等の練習(42.5%)」「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談(28.3%)」)</p>	
<p><b>「その他の障害判定等あり」</b> (現状の取組率: 11.1%)</p>	

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「コミュニケーションに時間をかける配慮」</b> (現状の取組率: 31.8%)</p> <p>(一体的な取組:「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(49.4%)」「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(25.2%)」「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備(36.7%)」)</p>	

<p><b>「仕事上の相談によってくれる同僚・上司・上役」</b> (現状の取組率: 49.4%) (一体的な取組: 「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(41.0%)」「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備(36.7%)」「コミュニケーションに時間をかける配慮(31.8%)」)</p>	
<p><b>「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発」</b> (現状の取組率: 32.0%) (一体的な取組: 「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(25.2%)」)</p>	
<p><b>「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」</b> (現状の取組率: 31.8%) (一体的な取組: 「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(25.2%)」「職場見学、職業体験や職場実習※(57.6%)」「仕事上の相談によってくれる同僚・上司・上役(49.4%)」)</p>	
<p><b>「職場見学、職業体験や職場実習※」</b> (現状の取組率: 57.6%) (一体的な取組: 「ジョブコーチ支援、企業への同行支援※(31.0%)」)</p>	
<p><b>「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備」</b> (現状の取組率: 36.7%)</p>	

<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 25.2%)</p>	
<p>「職業人生の発展、転職、退職時の支援」 (現状の取組率: 10.6%)</p>	
<p>「上司などによる毎日の健康状態チェック」 (現状の取組率: 25.5%)</p>	
<p>「ジョブコーチ支援、企業への同行支援※」 (現状の取組率: 31.0%) (一体的な取組:「同じ障害・疾患のある人や団体※への就労相談(48.6%)」)</p>	
<p>「生活全般について相談できる専任の相談員」 (現状の取組率: 23.1%)</p>	
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 41.0%)</p>	
<p>「職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談」 (現状の取組率: 14.9%)</p>	
<p>「勤務中の休憩をとりやすくすること」 (現状の取組率: 39.2%)</p>	
<p>「就職面接や履歴書作成等の練習」 (現状の取組率: 42.5%)</p>	

<p>「家族や親戚、知人、友人への就労相談」 (現状の取組率: 63.1%)</p>	
<p>「雇用率制度での雇用」 (現状の取組率: 68.2%)</p>	
<p>「資格取得支援や職種別の技能訓練※」 (現状の取組率: 16.8%)</p>	

(二) 〔主観的満足や自信〕に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「本人に合った仕事を考える相談や進路支援※」 (現状の取組率: 39.6%) (一体的な取組: 「就職の説明会や学習会、起業等の講座※(27.4%)」「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談(28.3%)」「仕事内容や職場状況についての確認・相談(37.6%)」「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※(28.3%)」「就職先のあっせん・紹介※(39.3%)」)</p>	
<p>「職場見学、職業体験や職場実習※」 (現状の取組率: 57.6%) (一体的な取組: 「職場見学、職業体験や職場実習(66.2%)」)</p>	
<p>「ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等※」 (現状の取組率: 14.4%) (一体的な取組: 「就職後の日常生活、地域生活の支援(18.3%)」「資格取得支援や職種別の技能訓練※(16.8%)」「ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等(17.0%)」)</p>	

<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 25.2%) (一体的な取組:「就職後の日常生活、地域生活の支援(18.3%)」「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発(32.0%)」「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(49.4%)」「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(41.0%)」「就職後の日常生活、地域生活の支援<sup>※</sup>(16.1%)」)</p>	<p>生活に十分な収入 能力やスキルに見合っただ正な処遇(賃金、職位等) 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 希望と合い満足できる職業生活</p> <p>0 50 100</p>
<p>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 49.4%)</p>	<p>自分の希望について困難を克服して意思を通す自信 希望と合い満足できる職業生活 能力やスキルに見合っただ正な処遇(賃金、職位等)</p> <p>0 50 100</p>
<p>「資格取得支援や職種別の技能訓練<sup>※</sup>」 (現状の取組率: 16.8%)</p>	<p>全般的に満足できる生活 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事をとおして、社会に役立つ自信</p> <p>0 50 100</p>
<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明<sup>※</sup>」 (現状の取組率: 28.3%) (一体的な取組:「就職面接や履歴書作成等の練習<sup>※</sup>(39.2%)」「ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等(17.0%)」「障害や疾患の自己管理の学習や訓練<sup>※</sup>(13.7%)」)</p>	<p>自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事をとおして、社会に役立つ自信</p> <p>0 50 100</p>
<p>「トライアル雇用<sup>※</sup>」 (現状の取組率: 18.7%)</p>	<p>全般的に満足できる生活</p> <p>0 50 100</p>

## 11 学習障害

アンケート調査票の障害・疾患についての中で、「発達障害」の欄中、「学習障害」、「読字障害」のいずれかを選択した方、及び学習障害又は読字障害に係る当事者団体を通じて回答を依頼した方 127 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性 83 人（68.6%）、女性 38 人（31.4%）で男性が女性の 2.2 倍です。
- ②平均年齢は 27.6 歳（標準偏差 9.1 歳）。
- ③居住地は、都市圏（具体的な都市名は P1 に記載）78 人（67.8%）、それ以外 37 人（32.2%）で都市圏が 2.1 倍です。
- ④障害者手帳は有が 97 人（身体障害者手帳：22 人[1 級 6 人,2 級 8 人,3 級 1 人,4 級 3 人,6 級 4 人]、療育手帳等：72 人[重 6 人,中 10 人,軽 53 人]、精神障害者保健福祉手帳：14 人[1 級 1 人,2 級 10 人,3 級 3 人]）であり、障害者手帳を所持している方が 3.9 倍で、ほとんどの方が中・軽度です。

ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」85 人（74.6%）、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」18 人（15.8%）であり、合わせると 103 人（90.4%）が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間（複数回答）は「フルタイム（週 40 時間以上）」57 人（就労経験者の 55.3%）、「週 20 時間以上で 40 時間未満」35 人（34.0%）、「週 20 時間未満」19 人（18.4%）となっています。
- ③同様に就労形態（複数回答）は多い順に、「パート、アルバイト、非常勤」56 人（54.4%）、「正社員雇用」37 人（35.9%）、「福祉的就労」18 人、「派遣社員」6 人、「自営、独立開業、会社経営」4 人、「その他」10 人となっています。

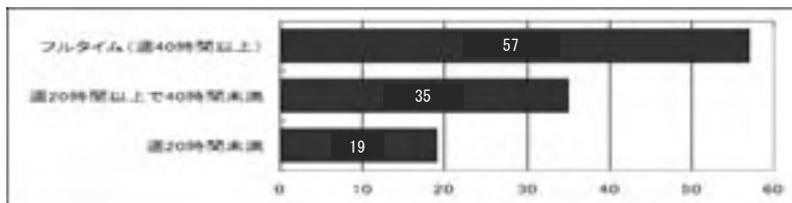


図 11-1 就労時間（複数回答） 学習障害（人）

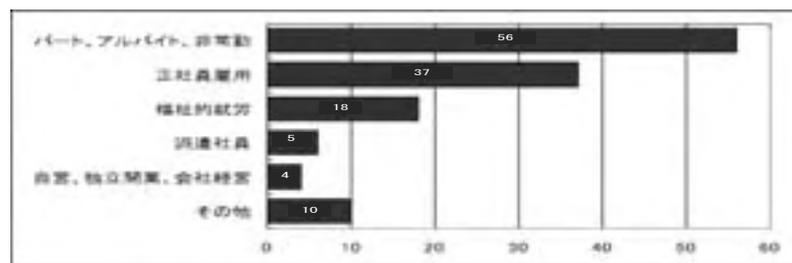


図 11-2 就労形態（複数回答） 学習障害（人）

## (2) 職業についての課題

## イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

## (イ) 就職準備の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると5～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」57人（52.8%）、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」54人（49.5%）等となっています。

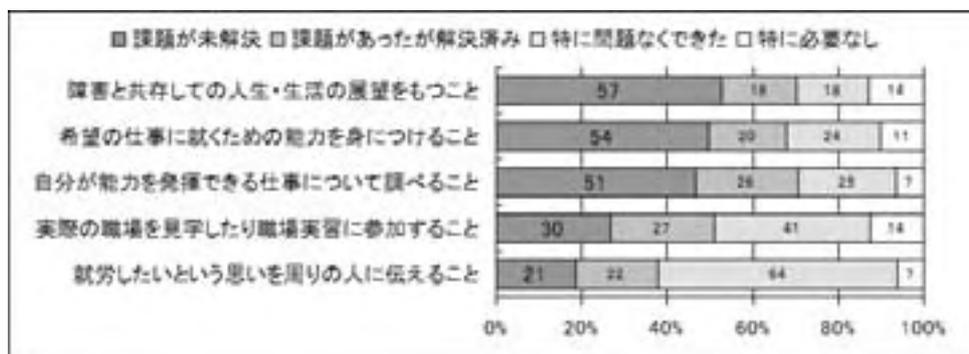


図 11-3 就職準備の課題 学習障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると5～7割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に対して自分をうまくアピールすること」54人（52.4%）、「企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること」48人（46.2%）等となっています。

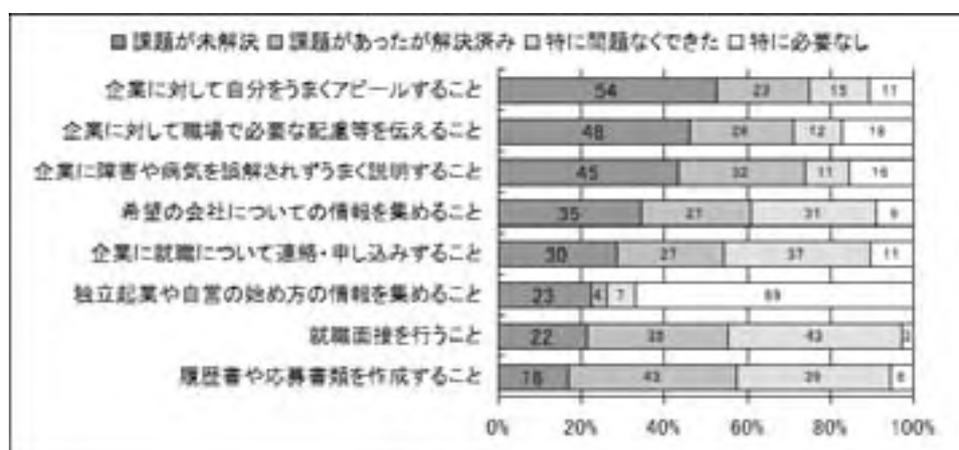


図 11-4 就職活動の課題 学習障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

11 学習障害

ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「問題解決や判断を行うこと」45 人(45.9%)、「精神的ストレスに適切に対処すること」43 人(42.6%)、「昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がること)」43 人(45.7%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がること)」4 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「仕事中にトイレを利用すること」86 人(84.3%)、「歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所で、等)」85 人(84.2%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフト等)」61 人(61.0%)、「コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと」29 人(28.7%)などが該当します。

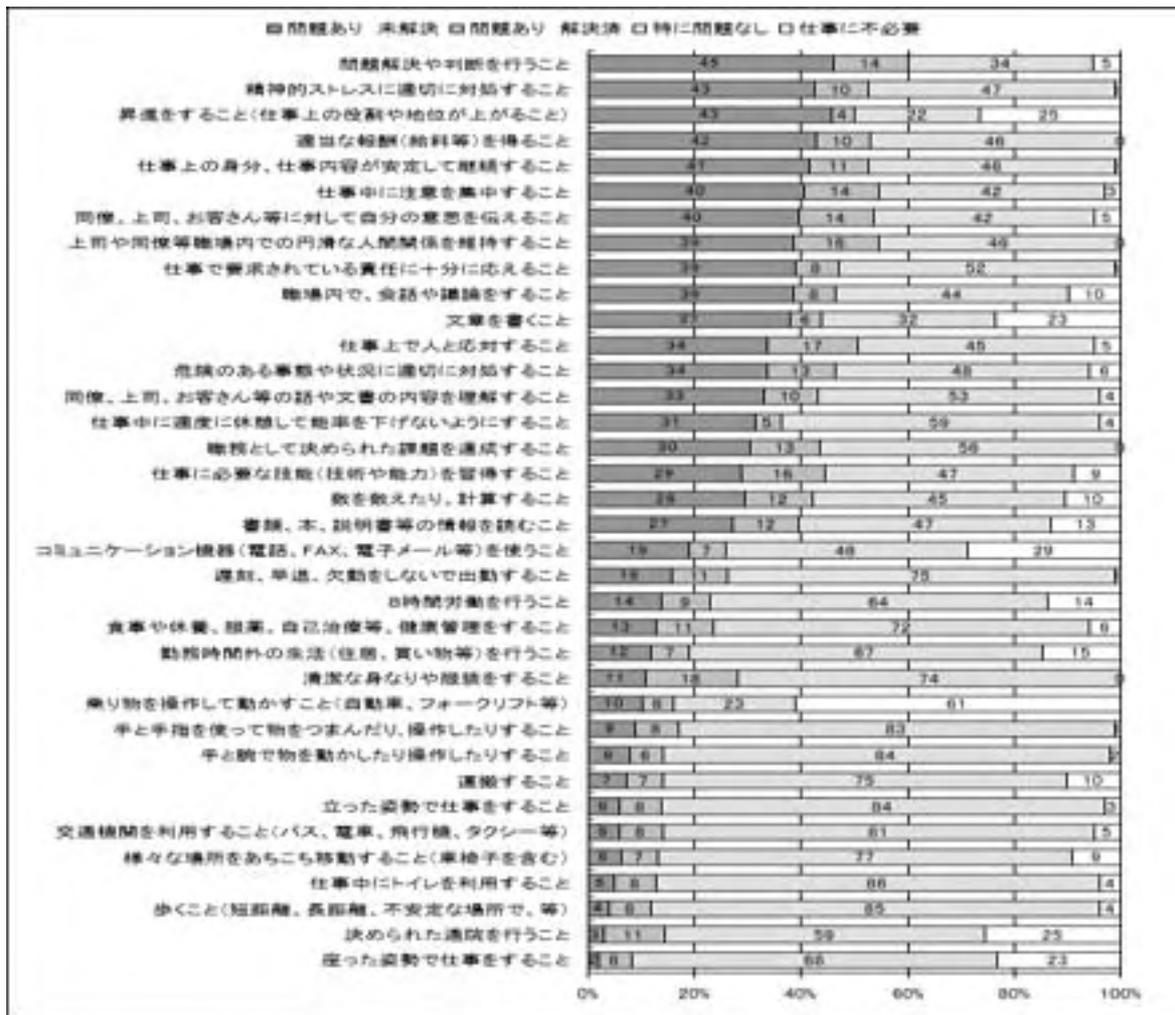


図 11-5 職業生活での問題とその解決状況 学習障害  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

## イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「就職面接や履歴書作成等の練習」58人（この取組についての回答者数の(以下同じ)51.8%）です。続いて、「職場見学、職業体験や職場実習」58人(50.4%)、「就職先のあっせん・紹介」51人(44.0%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が3～6割、「特に必要なし」との回答が1～3割を占めています。



図 11-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 学習障害  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

11 学習障害

ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものを見ると、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」57人(56.4%)、「必要に応じた同僚等の作業補助」40人(40.4%)、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」39人(39.4%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」57人(63.3%)、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」56人(58.3%)、「コミュニケーションに時間をかける配慮」56人(61.5%)となっています。

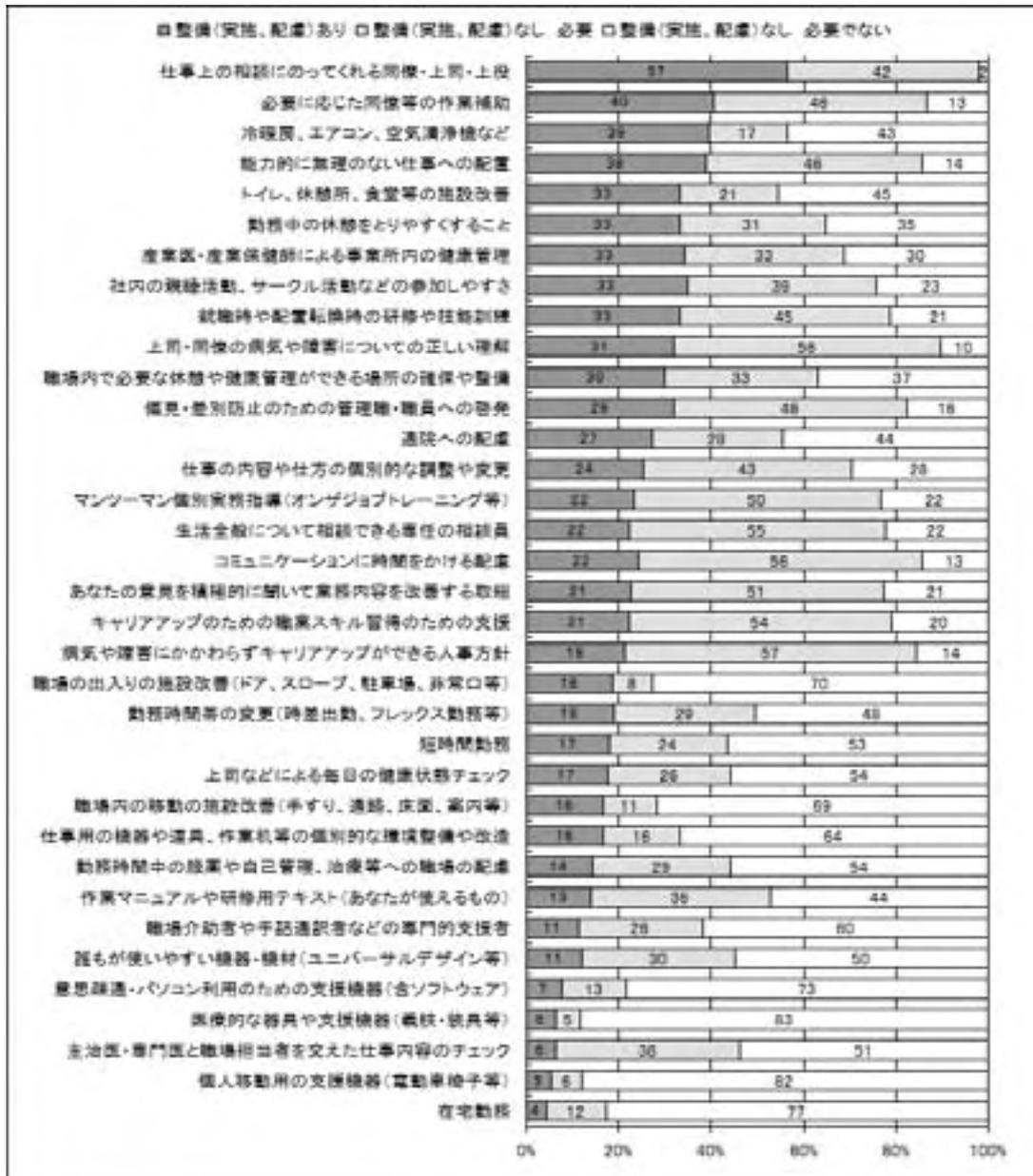


図 11-7 職場での配慮、支援、環境整備 学習障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

学習障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、学習障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 11-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

学習障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「雇用の一般的課題」であり、さらに、「能力開発や頭脳労働」「個別課題の遂行」「障害や配慮の説明」「就職活動の課題」「仕事への満足」「職業準備の課題」「職業生活への自信」「生活への満足」「対人関係」「コミュニケーション」に、特に問題が大きくなっています。その他、「セルフケア」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「能力開発や頭脳労働」「雇用の一般的課題」「対人関係」「個別課題の遂行」「コミュニケーション」に、特に問題が大きくなっています。その他、「生活への満足」「職業準備の課題」「就職活動の課題」「職業生活への自信」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「障害や配慮の説明」「仕事への満足」「個別課題の遂行」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

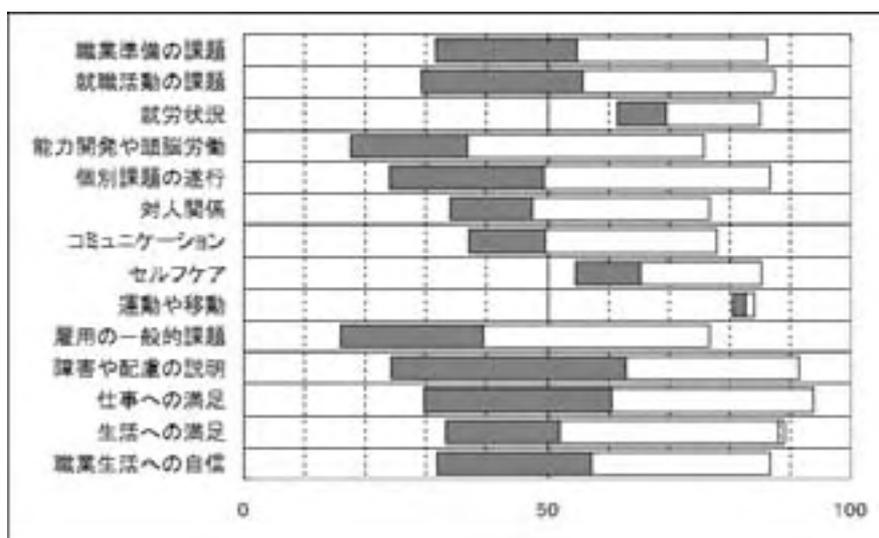


図 11-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 学習障害

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、各職業的課題において問題のない人の割合（パーセント）。)

## ロ 効果的な取組の具体的内容

学習障害のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

11 学習障害

- **就職前**には、「本人に合った仕事を考える相談や進路支援\*」や「職場見学、職業体験や職場実習\*」、
- **就労状況**には、「複数の支援機関のケース会議・面談等に参加」や「就職先のあっせん・紹介」、
- **就職後**には、「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」や「仕事上の相談によってくれる同僚・上司・上役」、
- **主観的満足や自信**には、「仕事上の相談によってくれる同僚・上司・上役」や「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「本人に合った仕事を考える相談や進路支援*」 (現状の取組率: 40.0%) (一体的な取組:「資格取得支援や職種別の技能訓練(24.6%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援(45.2%)」「就職先のあっせん・紹介*(44.1%)」「資格取得支援や職種別の技能訓練*(21.9%)」「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明*(39.6%)」)</p>	
<p>「職場見学、職業体験や職場実習*」 (現状の取組率: 50.4%) (一体的な取組:「就職面接や履歴書作成等の練習*(51.8%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援*(40.0%)」「就職面接や履歴書作成等の練習(54.4%)」)</p>	
<p>「複数の支援機関のケース会議・面談等に参加*」 (現状の取組率: 9.6%)</p>	

<p>「資格取得支援 や職種別の技能 訓練」 (現状の取組率: 24.6%)</p>	
<p>「就職後の日常 生活、地域生活 の支援※」 (現状の取組率: 10.7%)</p>	
<p>「就職面接や履 歴書作成等の練 習※」 (現状の取組率: 51.8%) (一体的な取組:「就 職面接や履歴書作成 等の練習(54.4%)」「雇 用率制度での雇用 (71.8%)」)</p>	
<p>「ストレス対処 等の訓練、社会 技能訓練 (SST) 等※」 (現状の取組率: 9.9%) (一体的な取組:「障 害や疾患の自己管理 の学習や訓練※ (11.5%)」「ストレス対 処等の訓練、社会技 能訓練 (SST) 等 (11.7%)」)</p>	
<p>「雇用率制度で の雇用」 (現状の取組率: 71.8%) (一体的な取組:「就 職先のあっせん・紹 介(50.8%)」「就職先の あっせん・紹介※ (44.1%)」)</p>	
<p>「就職先のあっ せん・紹介※」 (現状の取組率: 44.1%)</p>	

11 学習障害

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「複数の支援機関のケース会議・面談等に参加」 (現状の取組率: 13.2%) (一体的な取組:「就職の説明会や学習会、起業等の講座※(39.1%)」「複数の支援機関のケース会議・面談等に参加※(9.6%)」)</p>	
<p>「就職先のあつせん・紹介」 (現状の取組率: 50.8%) (一体的な取組:「就職の説明会や学習会、起業等の講座※(39.1%)」「就職先のあつせん・紹介※(44.1%)」)</p>	
<p>「個別の職業相談や職業カウンセリング※」 (現状の取組率: 36.8%) (一体的な取組:「就職先のあつせん・紹介(50.8%)」)</p>	
<p>「就職の説明会や学習会、起業等の講座」 (現状の取組率: 48.2%)</p>	
<p>「その他の障害判定等あり」 (現状の取組率: 14.0%)</p>	

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」</b>                      (現状の取組率: 25.8%)                      (一体的な取組:「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備(30.4%)」)</p>	
<p><b>「仕事上の相談によってくれる同僚・上司・上役」</b>                      (現状の取組率: 56.3%)                      (一体的な取組:「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理(34.7%)」)</p>	
<p><b>「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」</b>                      (現状の取組率: 34.7%)                      (一体的な取組:「職場見学、職業体験や職場実習※(50.4%)」「就職面接や履歴書作成等の練習※(51.8%)」「障害や病気の定期的なチェックや支援※(16.1%)」「生活リズムや労働習慣の訓練※(31.3%)」「職場見学、職業体験や職場実習(57.3%)」)</p>	
<p><b>「職場見学、職業体験や職場実習※」</b>                      (現状の取組率: 50.4%)</p>	
<p><b>「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」</b>                      (現状の取組率: 22.7%)</p>	

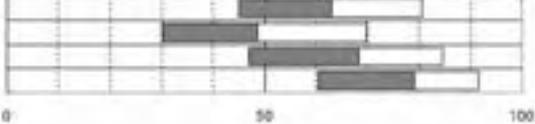
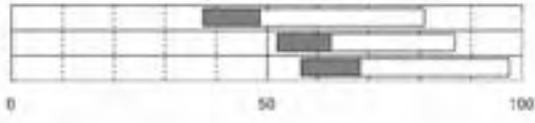
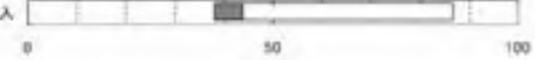
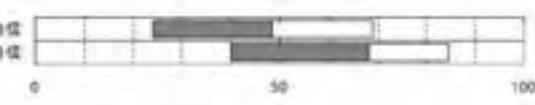
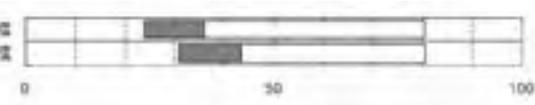
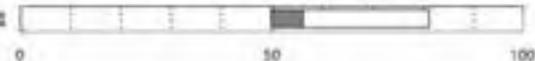
<p>「就職面接や履歴書作成等の練習※」 (現状の取組率: 51.8%) (一体的な取組:「就職面接や履歴書作成等の練習(54.4%)」「雇用率制度での雇用(71.8%)」)</p>	
<p>「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備」 (現状の取組率: 30.4%) (一体的な取組:「トイレ、休憩所、食堂等の施設改善(33.7%)」「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発(32.6%)」「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(56.3%)」)</p>	
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 21.7%) (一体的な取組:「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ(35.1%)」)</p>	
<p>「特別支援学校の先生等※への就労相談」 (現状の取組率: 25.5%)</p>	
<p>「上司などによる毎日の健康状態チェック」 (現状の取組率: 18.2%)</p>	
<p>「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」 (現状の取組率: 35.1%)</p>	

<p>「意思疎通・パソコン利用のための支援機器(含ソフトウェア)」 (現状の取組率: 8.4%)</p>	<p>仕事中に注意を集中すること 同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること</p>
<p>「主治医・専門医と職場担当者を交えた仕事内容のチェック」 (現状の取組率: 7.2%)</p>	<p>精神的ストレスに適切に対応すること</p>
<p>「雇用率制度での雇用」 (現状の取組率: 71.8%)</p>	<p>遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること</p>
<p>「就職時や配置転換時の研修や技能訓練」 (現状の取組率: 34.0%)</p>	<p>仕事に必要な技能を習得すること</p>
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 24.7%) (一体的な取組:「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ(35.1%)」)</p>	<p>職場内で、会話や議論をすること</p>

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 56.3%) (一体的な取組:「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備(30.4%)」)</p>	<p>自分の希望について面談を取得して意思を通す自信 生活に十分な収入 世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 地域で安心して生活できること 全般的に満足できる生活 希望と合い満足できる職業生活 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信 能力やスキルに異なって適正な処遇(賃金、職位等) 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事をとけて、社会に役立つ自信</p>
<p>「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」 (現状の取組率: 25.8%)</p>	<p>自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 生活に十分な収入 自分の希望について面談を取得して意思を通す自信 地域で安心して生活できること 全般的に満足できる生活 希望と合い満足できる職業生活</p>

11 学習障害

<p>「職場見学、職業体験や職場実習※」 (現状の取組率: 50.4%)</p>	<p>全般的に満足できる生活 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 仕事をおして、社会に役立つ自信 職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信</p> 
<p>「職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト※」 (現状の取組率: 28.2%) (一体的な取組:「職場見学、職業体験や職場実習※(50.4%)」)</p>	<p>自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事をおして、社会に役立つ自信</p> 
<p>「就職後の日常生活、地域生活の支援※」 (現状の取組率: 10.7%)</p>	<p>生活に十分な収入</p> 
<p>「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備」 (現状の取組率: 30.4%)</p>	<p>目の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 能力やスキルに見合った適切な処遇(賃金、職位等)</p> 
<p>「就職面接や履歴書作成等の練習」 (現状の取組率: 54.4%)</p>	<p>自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 仕事をおして、社会に役立つ自信</p> 
<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」 (現状の取組率: 23.2%)</p>	<p>自分の希望について周囲を説得して意見を述べ自信 目の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p> 
<p>「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」 (現状の取組率: 55.5%)</p>	<p>仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信</p> 
<p>「障害や病気の定期的なチェックや支援※」 (現状の取組率: 16.1%)</p>	<p>仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信</p> 

## 12 注意欠陥多動性障害

アンケート調査票の障害・疾患についての中で、「注意欠陥多動性障害」を選択した方 44 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性 26 人（60.5%）、女性 17 人（39.5%）で男性が女性の 1.5 倍です。
- ②平均年齢は 32.2 歳（標準偏差 11.6 歳）。
- ③居住地は、都市圏（具体的な都市名は P1 に記載）26 人（61.9%）、それ以外 16 人（38.1%）で都市圏が 1.6 倍です。
- ④障害者手帳は有が 19 人（身体障害者手帳：4 人[1 級 1 人,2 級 2 人,3 級 1 人]、療育手帳等：12 人[重 2 人,中 3 人,軽 7 人]、精神障害者保健福祉手帳：7 人[1 級 1 人,2 級 3 人,3 級 3 人]）であり、障害者手帳を所持していない方が 1.3 倍で、中・軽度が 2.8 倍です。

ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」24 人（58.5%）、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」13 人（31.7%）であり、合わせると 37 人（90.2%）が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間（複数回答）は「フルタイム（週 40 時間以上）」21 人（就労経験者の 56.8%）、「週 20 時間以上で 40 時間未満」16 人（43.2%）、「週 20 時間未満」8 人（21.6%）となっています。
- ③同様に就労形態（複数回答）は多い順に、「パート、アルバイト、非常勤」23 人（62.2%）、「正社員雇用」19 人（51.4%）、「派遣社員」5 人、「自営、独立開業、会社経営」3 人、「福祉的就労」3 人、「その他」3 人となっています。

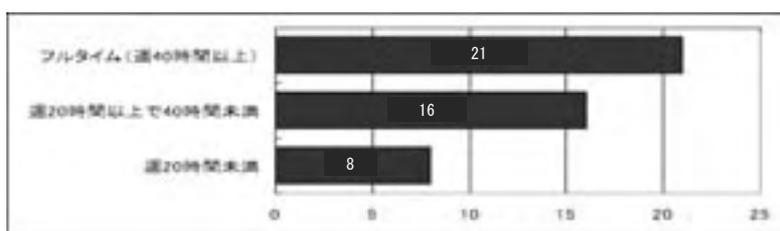


図 12-1 就労時間（複数回答） 注意欠陥多動性障害（人）

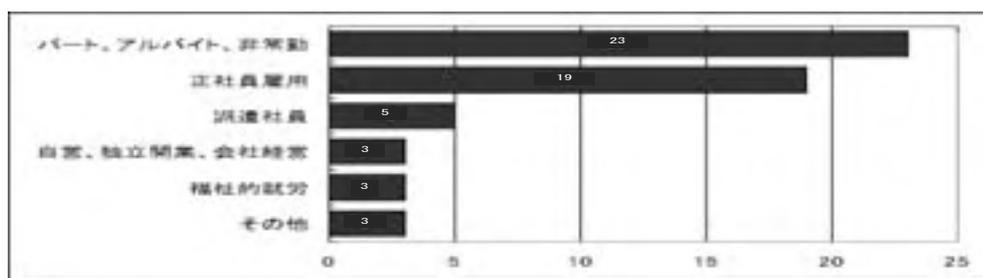


図 12-2 就労形態（複数回答） 注意欠陥多動性障害（人）

## 12 注意欠陥多動性障害

### (2) 職業についての課題

#### イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

#### (イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」30人（78.9%（各課題についての回答者数の割合、以下同じ））、「自分が能力を発揮できる仕事について調べること」23人（59.0%）等となっています。

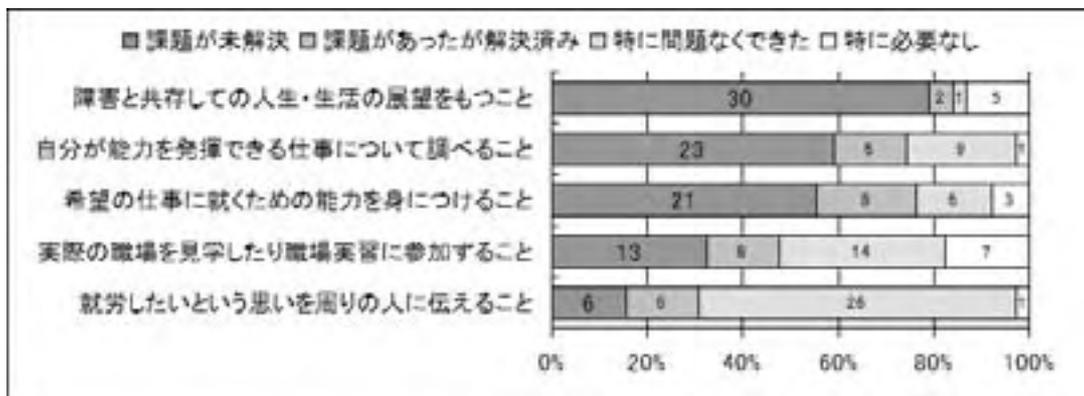


図 12-3 就職準備の課題 注意欠陥多動性障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

#### (ロ) 就職活動の課題

「課題が未解決」とする回答が「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」21人（58.3%（各課題についての回答者数の割合、以下同じ））、「企業に対して自分をうまくアピールすること」21人（61.8%）等となっています。

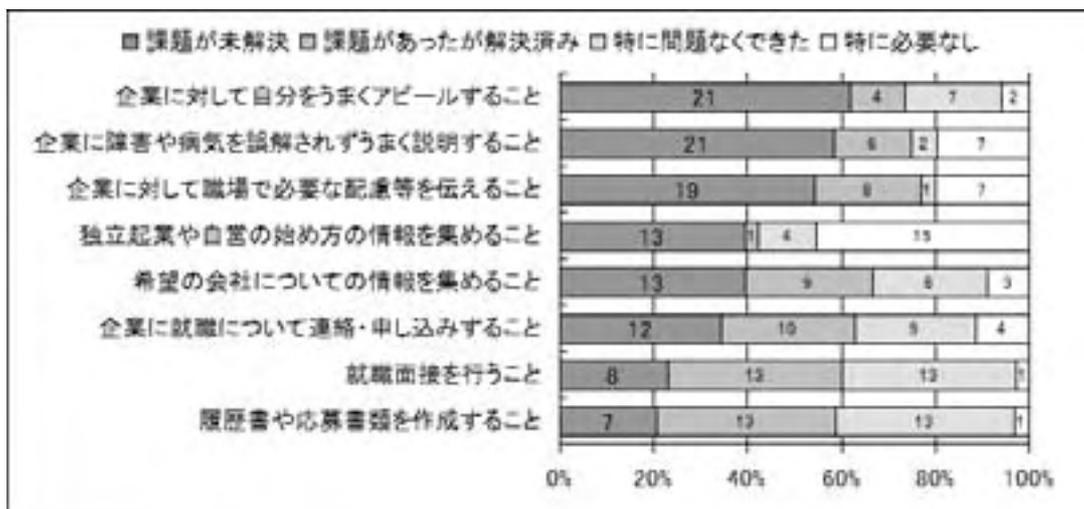


図 12-4 就職活動の課題 注意欠陥多動性障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」23 人(63.9%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」22 人(64.7%)、「仕事集中に注意を集中すること」19 人(54.3%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」2 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「手と腕で物を動かしたり操作したりすること」30 人(85.7%)、「歩くこと（短距離、長距離、不安定な場所で、等）」30 人(85.7%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」16 人(45.7%)、「文章を書くこと」9 人(26.5%)などが該当します。

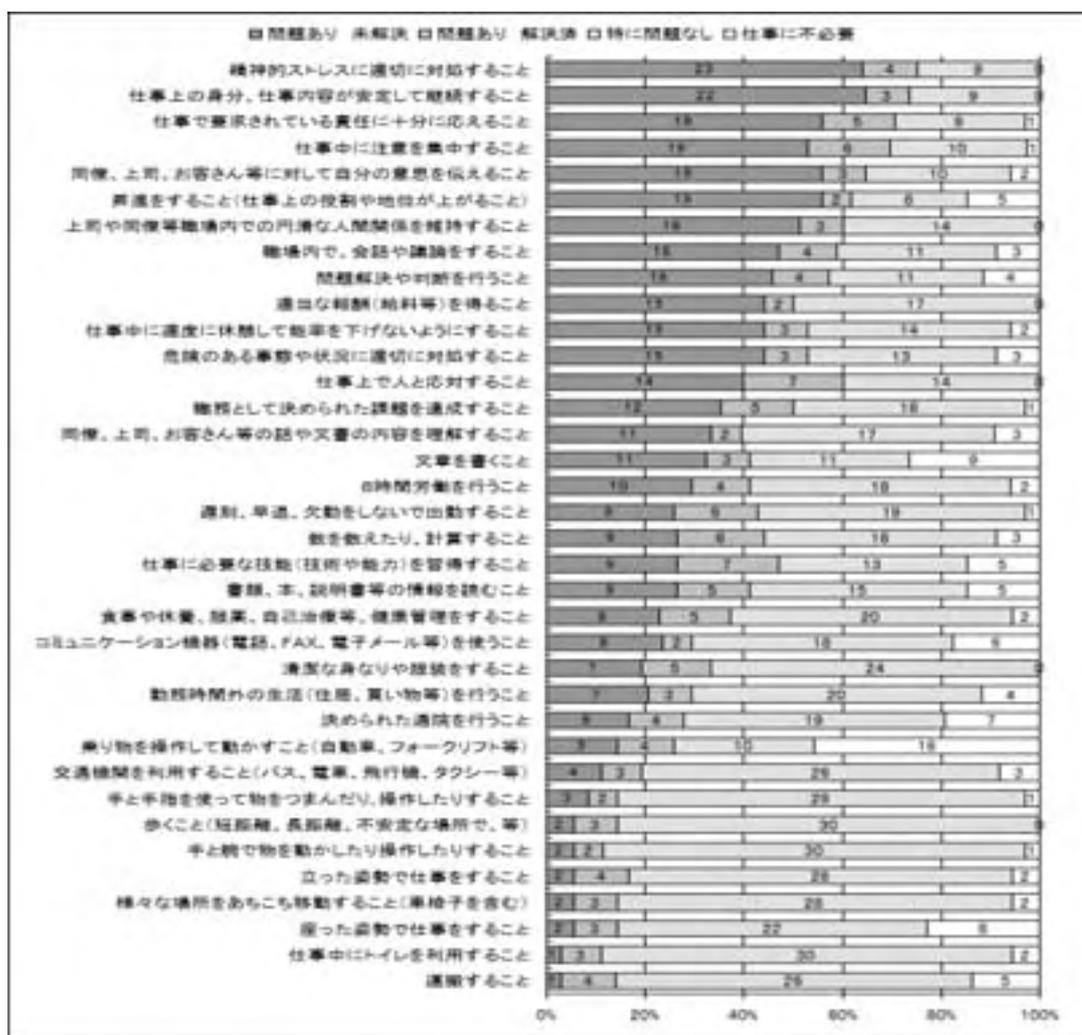


図 12-5 職業生活での問題とその解決状況 注意欠陥多動性障害  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

12 注意欠陥多動性障害

(3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「就職面接や履歴書作成等の練習」11人（この取組についての回答者数の(以下同じ)26.2%）です。続いて、「就職先のあっせん・紹介」10人(24.4%)、「職場見学、職業体験や職場実習」8人(19.5%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が5～7割、「特に必要なし」との回答が1～3割を占めています。

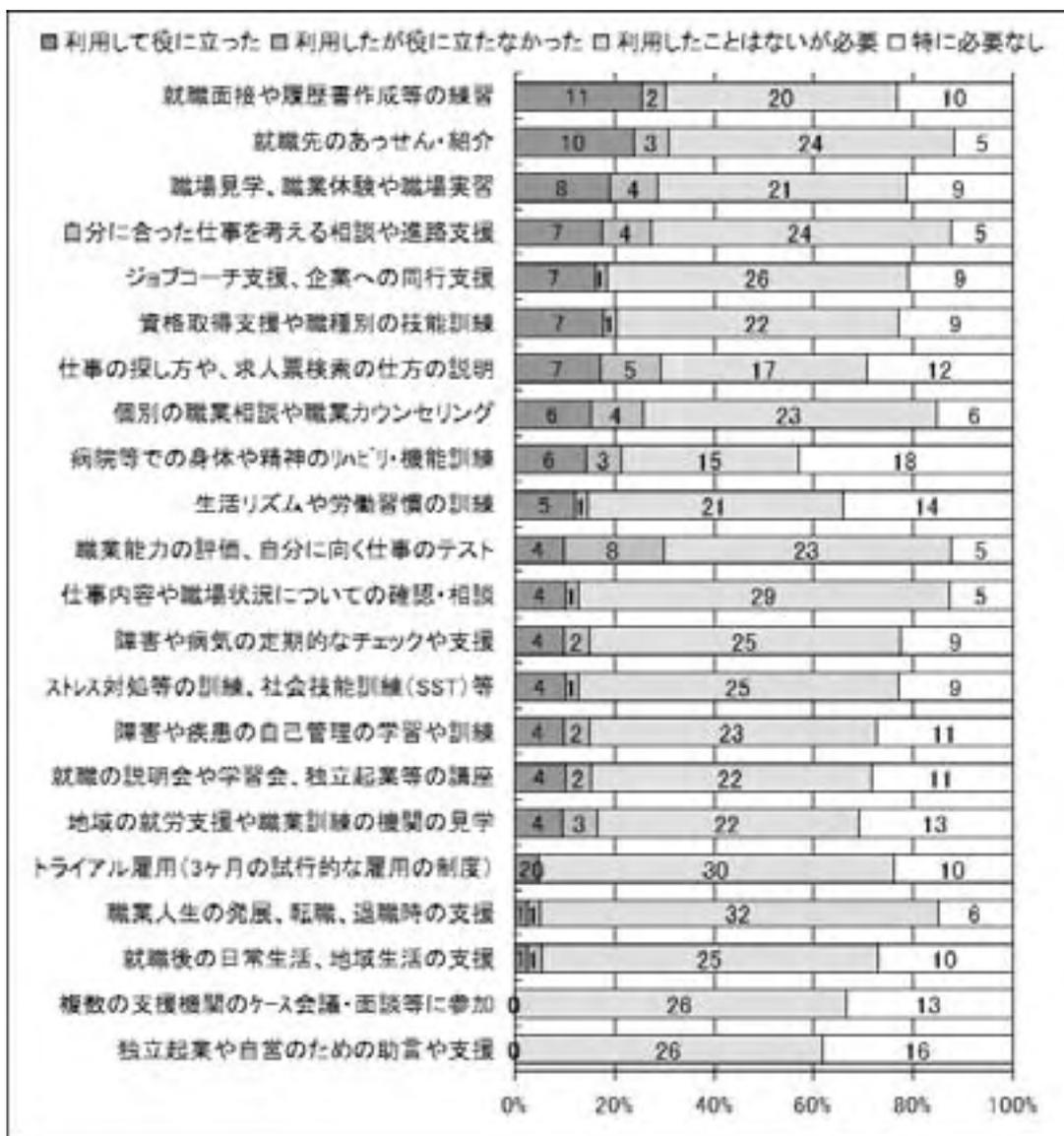


図 12-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 注意欠陥多動性障害

(「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったのを見ると、「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備」10 人(29.4%)、「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」10 人(30.3%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」10 人(29.4%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」22 人(66.7%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」21 人(61.8%)、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」21 人(61.8%)となっています。

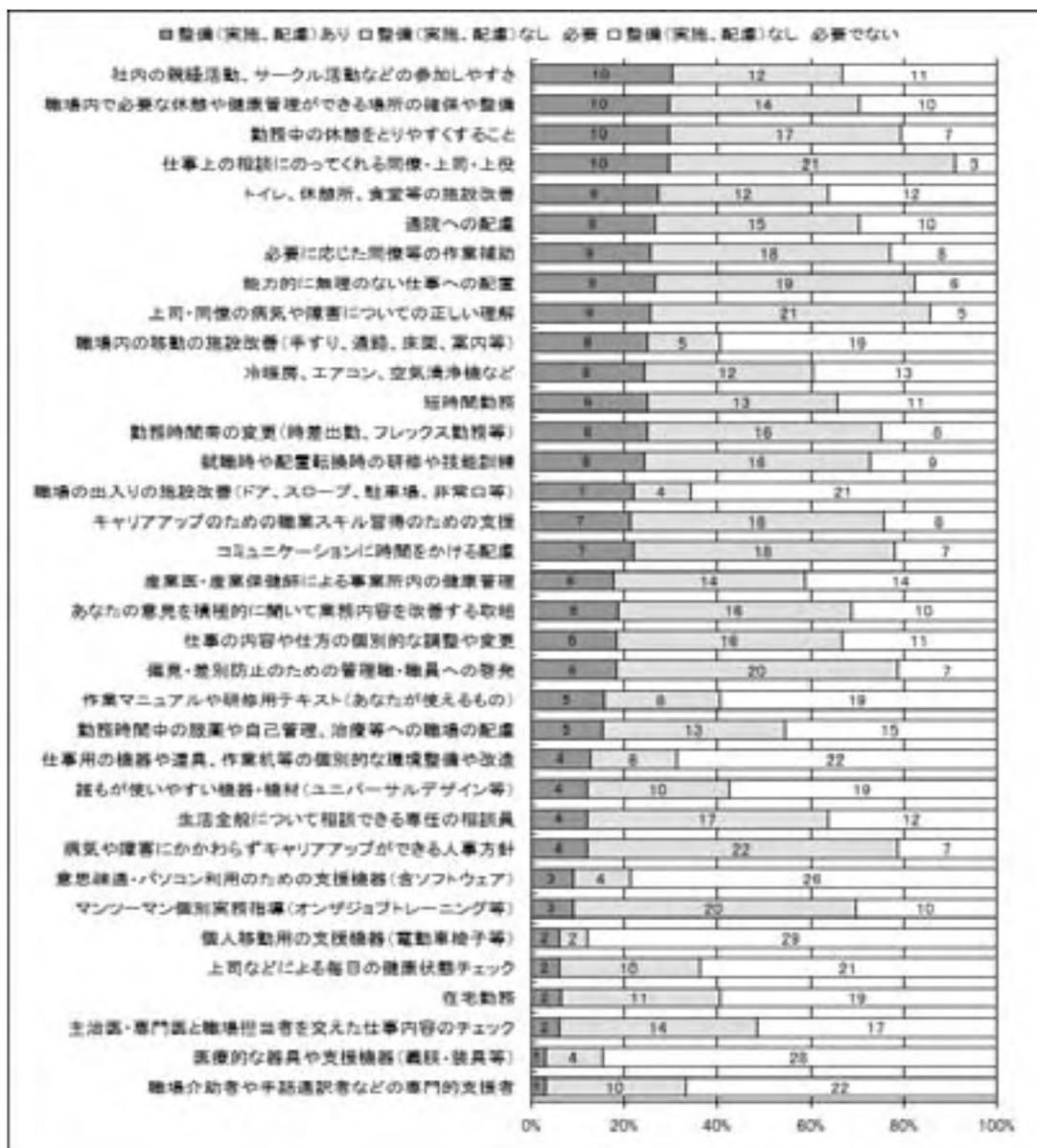


図 12-7 職場での配慮、支援、環境整備 注意欠陥多動性障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## 12 注意欠陥多動性障害

### (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

注意欠陥多動性障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、注意欠陥多動性障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

#### イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 12-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

注意欠陥多動性障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「仕事への満足」であり、さらに、「雇用の一般的課題」「個別課題の遂行」「生活への満足」「障害や配慮の説明」「能力開発や頭脳労働」「セルフケア」「職業生活への自信」「対人関係」「職業準備の課題」「就職活動の課題」「コミュニケーション」に、特に問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「障害や配慮の説明」「個別課題の遂行」「雇用の一般的課題」「生活への満足」「仕事への満足」「セルフケア」「能力開発や頭脳労働」「対人関係」「職業生活への自信」「コミュニケーション」「職業準備の課題」「就職活動の課題」に、特に問題が大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「仕事への満足」「雇用の一般的課題」「生活への満足」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

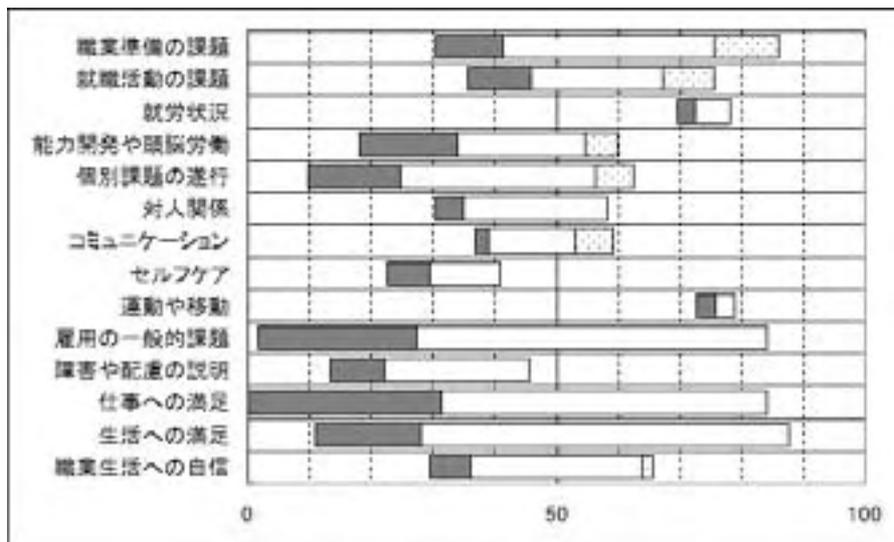


図 12-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 注意欠陥多動性障害

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

ロ 効果的な取組の具体的内容

注意欠陥多動性障害のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「仕事内容や職場状況についての確認・相談」、
- **就労状況**には、「就職先のあっせん・紹介\*」、
- **就職後**には、「本人に合った仕事を考える相談や進路支援」や「ジョブコーチ支援、企業への同行支援」、
- **主観的満足や自信**には、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」や「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

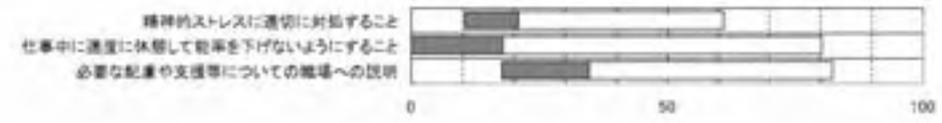
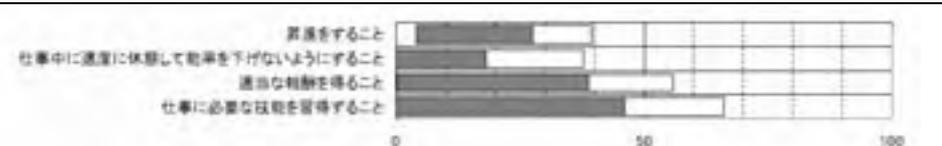
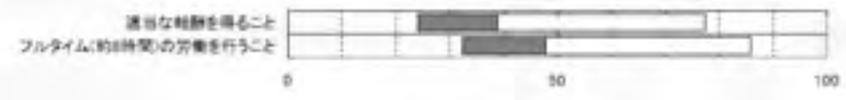
効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「就職先のあっせん・紹介*」</b>                      (現状の取組率: 25.6%)                      (一体的な取組:「本人に合った仕事を考える相談や進路支援*(19.0%)」「ジョブコーチ支援、企業への同行支援*(18.2%)」「就職先のあっせん・紹介(32.6%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援(28.6%)」「就職面接や履歴書作成等の練習*(27.3%)」)</p>	<p>この取組の有無で異なる職業的課題</p> <p>企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること                      企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること                      希望の仕事に就くための能力を身につけること                      実際の職場の見学や職場実習・体験をすること                      就職面接を受けること</p>
<p><b>「仕事内容や職場状況についての確認・相談」</b>                      (現状の取組率: 14.6%)                      (一体的な取組:「仕事内容や職場状況についての確認・相談*(12.2%)」)</p>	<p>本人が能力を発揮できる仕事について調べること                      希望の仕事に就くための能力を身につけること</p>
<p><b>「本人に合った仕事を考える相談や進路支援」</b>                      (現状の取組率: 28.6%)</p>	<p>企業に就職について連絡・申し込みをすること                      就職面接を受けること</p>
<p><b>「ジョブコーチ支援、企業への同行支援」</b>                      (現状の取組率: 20.5%)                      (一体的な取組:「ジョブコーチ支援、企業への同行支援*(18.2%)」)</p>	<p>企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること                      企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること</p>

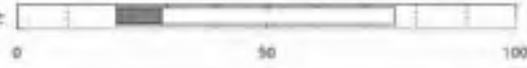
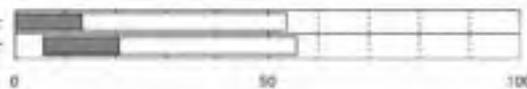
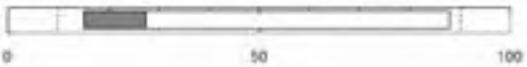
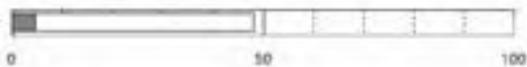
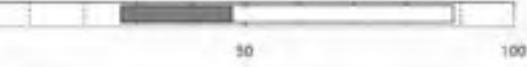
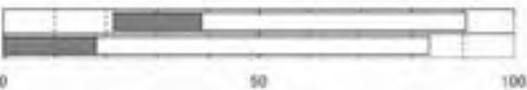
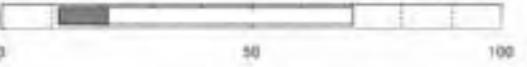
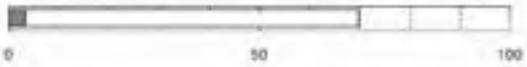
12 注意欠陥多動性障害

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「就職先のあっせん・紹介※」 (現状の取組率: 25.6%)	フルタイム労働 

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「本人に合った仕事を考える相談や進路支援」 (現状の取組率: 28.6%)	<p>異議をすること</p> <p>仕事で要求されている責任に十分に因應すること</p> <p>乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフトなど)</p> <p>数を数えたり、計算すること</p> <p>食事や休養、娯楽、自己治療など健康管理をすること</p> 
「ジョブコーチ支援、企業への同行支援」 (現状の取組率: 20.5%) (一体的な取組:「ジョブコーチ支援、企業への同行支援※(18.2%)」)	<p>精神的ストレスに適切に対応すること</p> <p>仕事中に適度に休憩して効率を下げないようにすること</p> <p>必要な配慮や支援等についての職場への説明</p> 
「家族や親戚、知人、友人への就労相談」 (現状の取組率: 72.5%)	<p>異議をすること</p> <p>仕事中に適度に休憩して効率を下げないようにすること</p> <p>適当な報酬を得ること</p> <p>仕事に必要な技能を習得すること</p> 
「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」 (現状の取組率: 25.7%) (一体的な取組:「トイレ、休憩所、食堂等の施設改善(28.6%)」「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備(30.6%)」)	<p>適当な報酬を得ること</p> <p>フルタイム(約8時間)の労働を行うこと</p> 
「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」 (現状の取組率: 19.4%)	<p>仕事上の身分、仕事内容が変更して継続すること</p> 
「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 23.5%)	<p>仕事中に注意を集中すること</p> 
「意思疎通・パソコン利用のための支援機器(含ソフトウェア)」 (現状の取組: 11.4%)	<p>同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること</p> 

<p>「ストレス対処等の訓練、社会技能訓練（SST）等」（現状の取組率：14.6%）</p>	<p>上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること</p> 
<p>「勤務中の休憩をとりやすくすること」（現状の取組率：30.6%）  <small>（一体的な取組：「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解（27.8%）」「コミュニケーションに時間をかける配慮（23.5%）」）</small></p>	<p>仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 精神的ストレスに適切に対処すること</p> 
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」（現状の取組率：14.3%）</p>	<p>昇進を促すこと</p> 
<p>「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」（現状の取組率：34.1%）</p>	<p>仕事中に注意を集中すること</p> 
<p>「就職面接や履歴書作成等の練習」（現状の取組率：31.8%）</p>	<p>フルタイム（約3時間）の労働を行うこと</p> 
<p>「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」（現状の取組率：22.9%）  <small>（一体的な取組：「通院への配慮（27.8%）」）</small></p>	<p>適当な報酬を得ること 仕事中に適宜に休憩して効率を下げないようにすること</p> 
<p>「特別支援学校の先生等※への就労相談」（現状の取組率：17.9%）</p>	<p>精神的ストレスに適切に対処すること</p> 
<p>「仕事内容や職場状況についての確認・相談※」（現状の取組率：12.2%）</p>	<p>仕事で要求されている責任に十分に応えること</p> 

12 注意欠陥多動性障害

(二) [主観的満足や自信] に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 14.3%) (一体的な取組:「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(20.6%)」)</p>	
<p>「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」 (現状の取組率: 22.9%) (一体的な取組:「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(20.6%)」「就職後の日常生活、地域生活の支援(7.7%)」「勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮(17.1%)」)</p>	
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 27.8%)</p>	
<p>「障害や病気の定期的なチェックや支援※」 (現状の取組率: 11.9%) (一体的な取組:「就職後の日常生活、地域生活の支援(7.7%)」)</p>	
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 27.8%)</p>	
<p>「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」 (現状の取組率: 20.0%)</p>	

## 13 トウレット症候群

アンケート調査票の障害・疾患についての中で、「トウレット症候群」を選択した方、及びトウレット症候群に係る当事者団体を通じて回答を依頼した方 34 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性 26 人 (78.8%)、女性 7 人 (21.2%) で男性が女性の 3.7 倍です。
- ②平均年齢は 29.9 歳 (標準偏差 10.9 歳)。
- ③居住地は、都市圏 (具体的な都市名は P1 に記載) 12 人 (40.0%)、それ以外 18 人 (60.0%) で非都市圏が 1.5 倍です。
- ④障害者手帳は有が 14 人 (身体障害者手帳： 2 人[1 級 1 人,2 級 1 人]、療育手帳等： 1 人[重 1 人]、精神障害者保健福祉手帳： 12 人[2 級 9 人,3 級 2 人])であり、障害者手帳を所持していない方が 1.3 倍で、中・軽度が 3.7 倍です。

ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」16 人 (53.3%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」8 人 (26.7%) であり、合わせると 24 人 (80.0%) が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間 (複数回答) は「フルタイム (週 40 時間以上)」11 人 (就労経験者の 45.8%)、「週 20 時間以上で 40 時間未満」9 人 (37.5%)、「週 20 時間未満」7 人 (29.2%) となっています。
- ③同様に就労形態 (複数回答) は多い順に、「パート、アルバイト、非常勤」22 人 (91.7%)、「正社員雇用」9 人 (37.5%)、「福祉的就労」4 人、「派遣社員」3 人、「自営、独立開業、会社経営」2 人、「その他」1 人となっています。

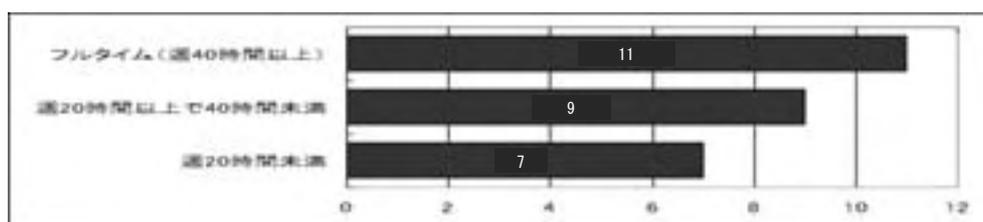


図 13-1 就労時間 (複数回答) トウレット症候群 (人)

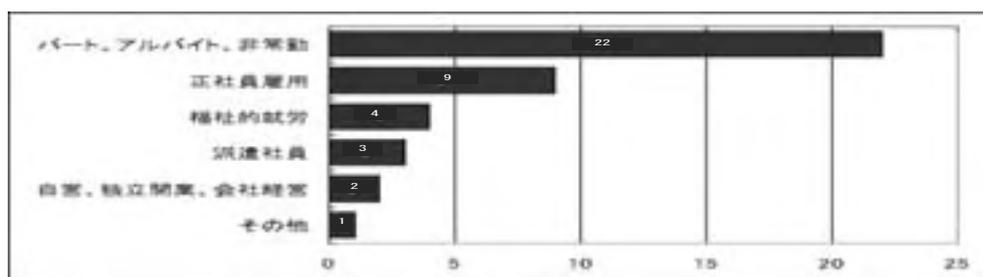


図 13-2 就労形態 (複数回答) トウレット症候群 (人)

### 13 トウレット症候群

#### (2) 職業についての課題

##### イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

##### (イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」14人（58.3%（各課題についての回答者数の割合、以下同じ））、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」11人（50.0%）等となっています。

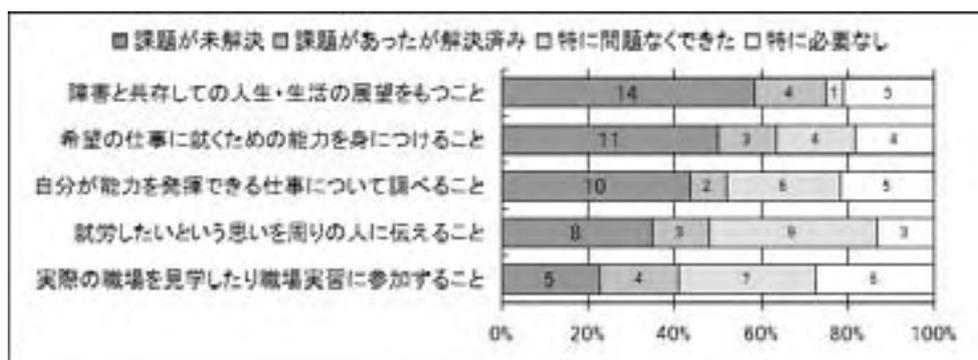


図 13-3 就職準備の課題 トウレット症候群  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

##### (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると4～7割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に対して自分をうまくアピールすること」14人（63.6%）、「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」13人（56.5%）等となっています。

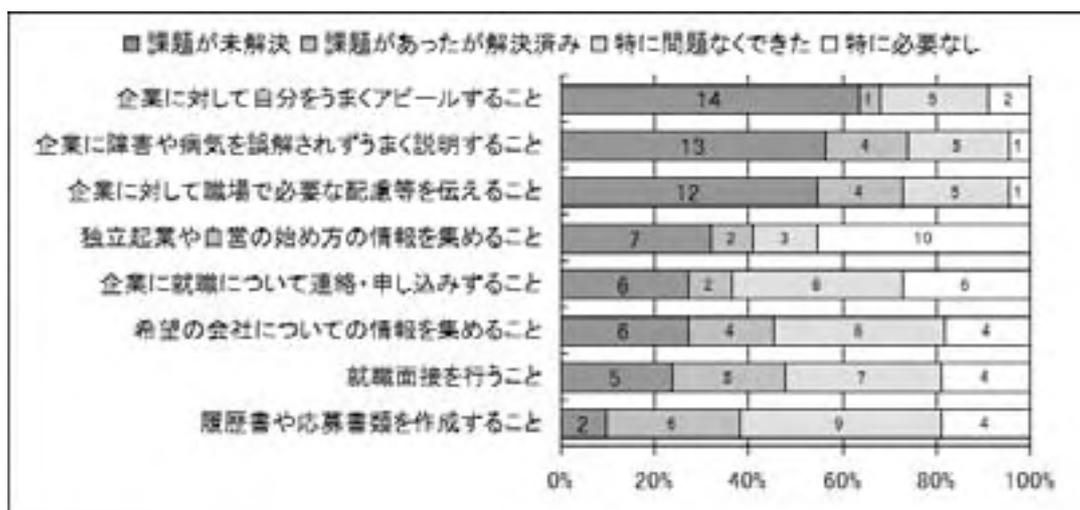


図 13-4 就職活動の課題 トウレット症候群  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「仕事中に注意を集中すること」15 人(68.2%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」15 人(62.5%)、「精神的ストレスに適切に対処すること」14 人(63.6%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」0 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「様々な場所をあちこち移動すること（車椅子を含む）」19 人(86.4%)、「勤務時間外の生活（住居、買い物等）を行うこと」19 人(82.6%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」7 人(31.8%)、「座った姿勢で仕事をする事」6 人(28.6%)などが該当します。

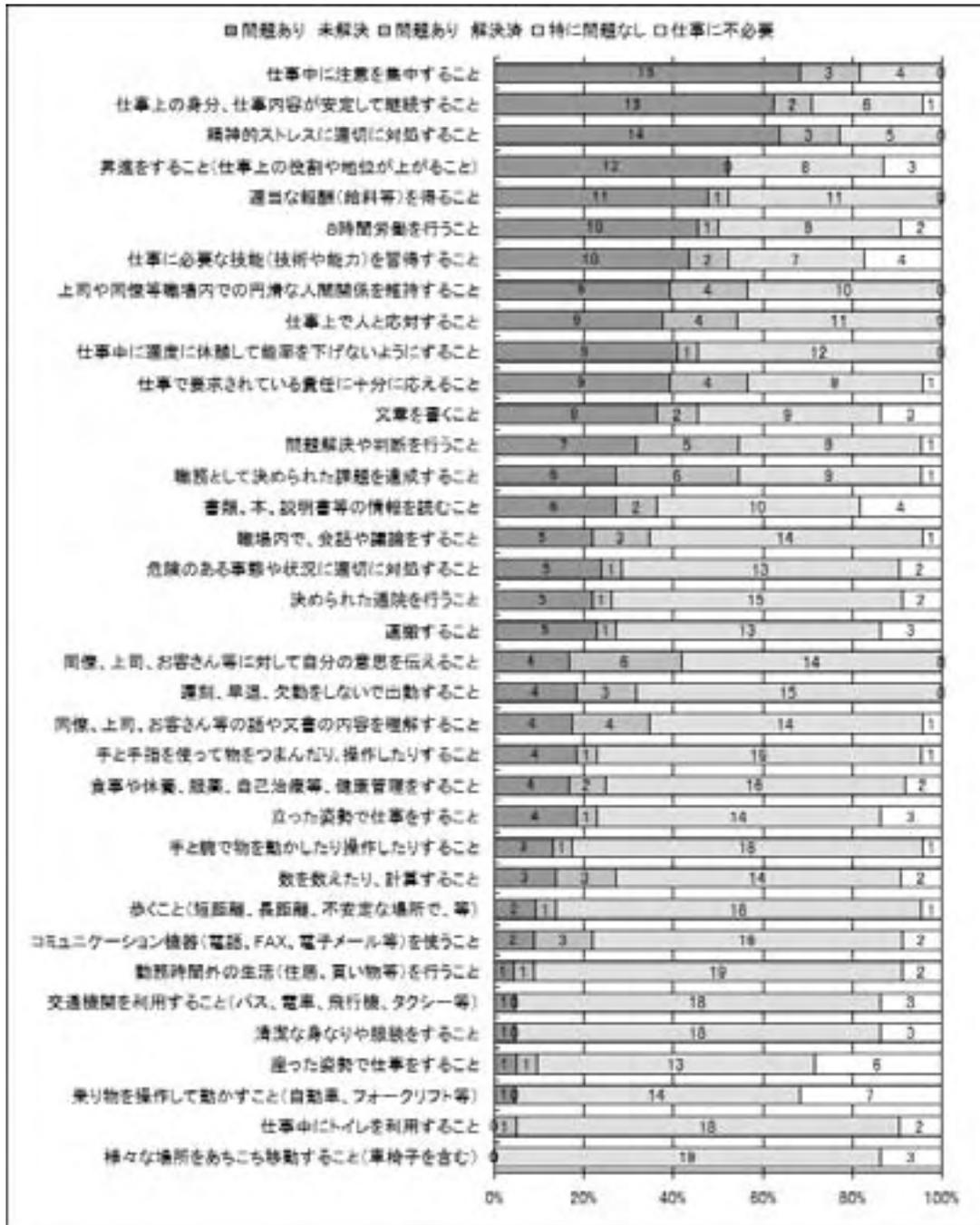


図 13-5 職業生活での問題とその解決状況 トウレット症候群  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「職業能力の評価、自分に向く仕事のテスト」5人(この取組についての回答者数の(以下同じ)16.7%)です。続いて、「資格取得支援や職種別の技能訓

練」5人(16.7%)、「地域の就労支援や職業訓練の機関の見学」4人(14.3%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が5～7割、「特に必要なし」との回答が2～3割を占めています。



図 13-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 トウレット症候群  
(「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

#### ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備(実施、配慮)あり」、「整備(実施、配慮)なし 必要」、「整備(実施、配慮)なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは35項目を質問項目として設定していますが、「整備(実施、配慮)あり」の回答が多かったのを見ると、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」7人(30.4%)、「トイレ、休憩所、食堂等の施設改善」7人(31.8%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」7人(29.2%)となっています。

13 トウレット症候群

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」18人(75.0%)、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」15人(65.2%)、「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発」15人(68.2%)となっています。

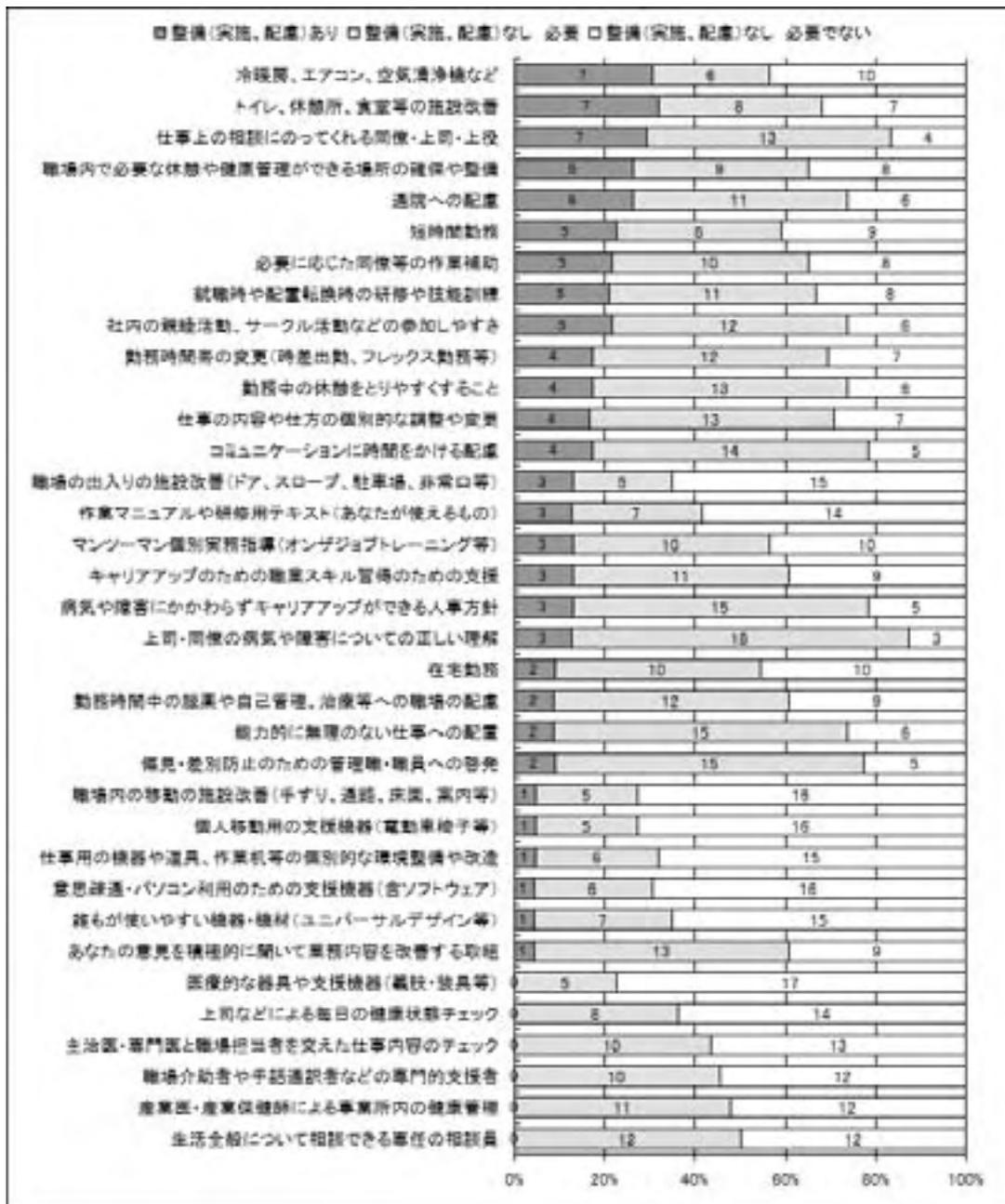


図 13-7 職場での配慮、支援、環境整備 トウレット症候群  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(4) 課題と取組の関係の分析 (課題解決の効果が大きいと考えられる取組)

トウレット症候群のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、トウレット症候群のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図13-8に、この障害・疾患の職業的課題の状況を効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

トウレット症候群のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「生活への満足」であり、さらに、「仕事への満足」「雇用の一般的課題」「能力開発や頭脳労働」「個別課題の遂行」「障害や配慮の説明」「職業生活への自信」「職業準備の課題」「対人関係」「就労状況」「就職活動の課題」に、特に問題が大きくなっています。その他、「セルフケア」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「生活への満足」「雇用の一般的課題」「仕事への満足」「障害や配慮の説明」「能力開発や頭脳労働」「個別課題の遂行」「職業準備の課題」「職業生活への自信」「対人関係」に、特に問題が大きくなっています。その他、「セルフケア」「就労状況」「就職活動の課題」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「生活への満足」「仕事への満足」「雇用の一般的課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます

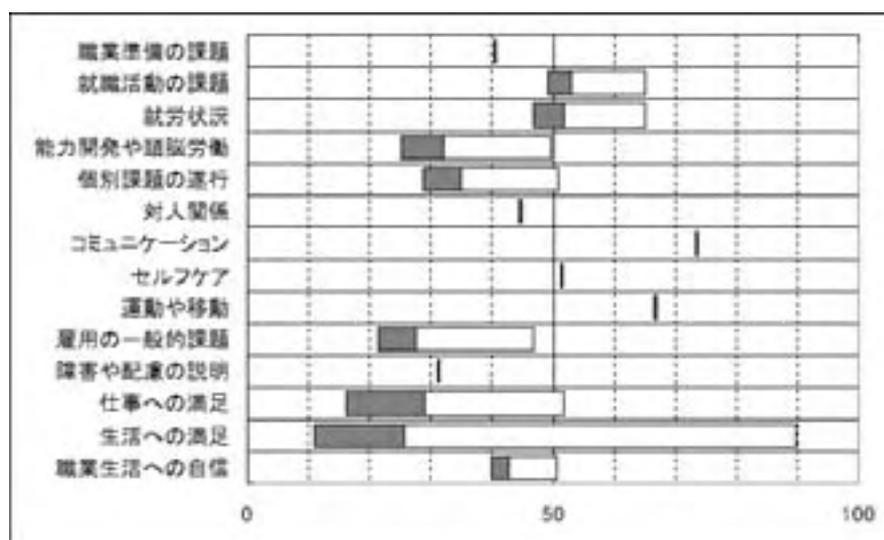


図13-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 トウレット症候群

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100が問題の無い状況、50が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

## ロ 効果的取組の具体的内容

トウレット症候群のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談」、
- **就労状況**には、「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」や「地域の就労支援や職業訓練の機関の見学」、

13 トウレット症候群

- **就職後**には、「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」や「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」、
- **主観的満足や自信**には、「就職の説明会や学習会、起業等の講座」や「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談」 (現状の取組率: 20.0%)	<p>企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること 企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること</p>

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」 (現状の取組率: 25.8%)	<p>週20時間以上の労働</p>
「地域の就労支援や職業訓練の機関の見学」 (現状の取組率: 20.0%)	<p>収入のある就労</p>

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」 (現状の取組率: 24.0%)	<p>フルタイム(約35時間)の労働を行うこと 仕事中に適度に休憩して効率を下げないようにすること</p>
「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 15.4%) (一体的な取組:「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援(16.0%)」)	<p>仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること</p>

<p>「短時間勤務」 (現状の取組率: 25.0%)</p>	<p>仕事中に注意を集中すること </p>
<p>「地域の就労支援 や職業訓練の機関 の見学」 (現状の取組率: 20.0%)</p>	<p>文章を書くこと </p>

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職の説明会 や学習会、起業 等の講座」 (現状の取組率: 25.0%)</p>	<p>全般的に満足できる生活 地域で安心して生活できること </p>
<p>「仕事の探し方 や、求人票検索 の仕方の説明」 (現状の取組率: 9.7%)</p>	<p>生活に十分な収入 </p>
<p>「ハローワーク の専門援助窓口 への就労相談」 (現状の取組率: 36.7%)</p>	<p>世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 </p>
<p>「ハローワーク の一般求職窓口 への就労相談」 (現状の取組率: 25.8%)</p>	<p>能力やスキルに見合った適正な待遇(賃金、職位等) </p>
<p>「仕事内容や職 場状況について の確認・相談」 (現状の取組率: 9.4%)</p>	<p>全般的に満足できる生活 </p>

## 14 気分障害（うつ、そううつ等）

### 14 気分障害（うつ、そううつ等）

アンケート調査票の障害・疾患についての中で、「気分障害（うつ、そううつ等）」を選択した方 190 人の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

#### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

①男女別では、男性 79 人（42.5%）、女性 107 人（57.5%）で女性が男性の 1.4 倍です。

②平均年齢は 42.0 歳（標準偏差 12.1 歳）。

③居住地は、都市圏（具体的な都市名は P1 に記載）83 人（45.9%）、それ以外 98 人（54.1%）で非都市圏が 1.2 倍です。

④障害者手帳は有が 105 人（身体障害者手帳：41 人[1 級 13 人,2 級 11 人,3 級 6 人,4 級 6 人,5 級 2 人,6 級 1 人]、療育手帳等：14 人[重 1 人,中 5 人,軽 6 人]、精神障害者保健福祉手帳：68 人[1 級 2 人,2 級 43 人,3 級 21 人]）であり、障害者手帳を所持している方が 1.9 倍で、中・軽度が 3.3 倍です。

ロ 就労状況

①「現在、収入のある仕事に就いている」72 人（44.2%）、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」73 人（44.8%）であり、合わせると 145 人（89.0%）が就労経験があると回答しています。

②就労経験者の就労時間（複数回答）は「フルタイム（週 40 時間以上）」81 人（就労経験者の 55.9%）、「週 20 時間以上で 40 時間未満」41 人（28.3%）、「週 20 時間未満」42 人（29.0%）となっています。

③同様に就労形態（複数回答）は多い順に、「パート、アルバイト、非常勤」87 人（60.0%）、「正社員雇用」69 人（47.6%）、「福祉的就労」30 人、「派遣社員」17 人、「自営、独立開業、会社経営」8 人、「その他」10 人となっています。

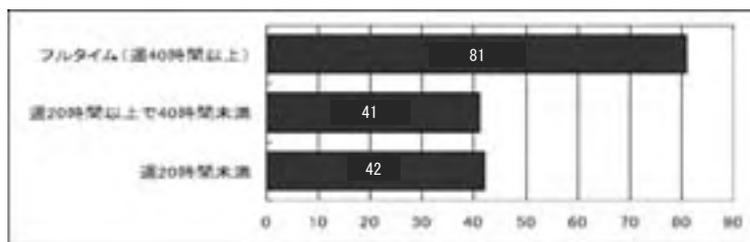


図 14-1 就労時間（複数回答） 気分障害（うつ、そううつ等）（人）

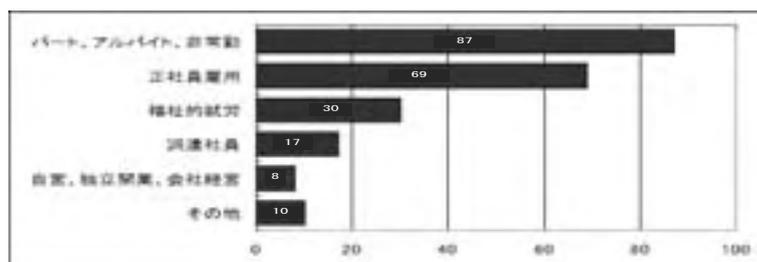


図 14-2 就労形態（複数回答） 気分障害（うつ、そううつ等）（人）

(2) 職業についての課題

イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

(イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」92人（59.7%（各課題についての回答者数の割合、以下同じ））、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」77人（51.3%）等となっています。

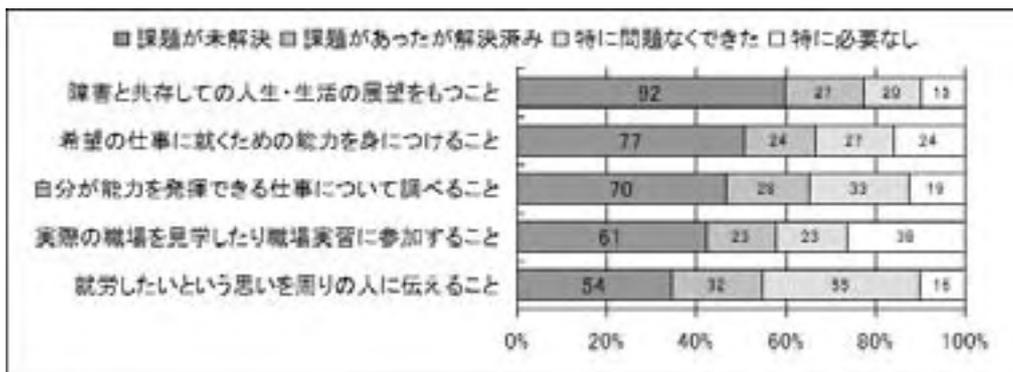


図 14-3 就職準備の課題 気分障害(うつ、そううつ等)  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(ロ) 就職活動の課題

「課題が未解決」とする回答が「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」89人（60.1%（各課題についての回答者数の割合、以下同じ））、「企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること」87人（60.4%）等となっています。

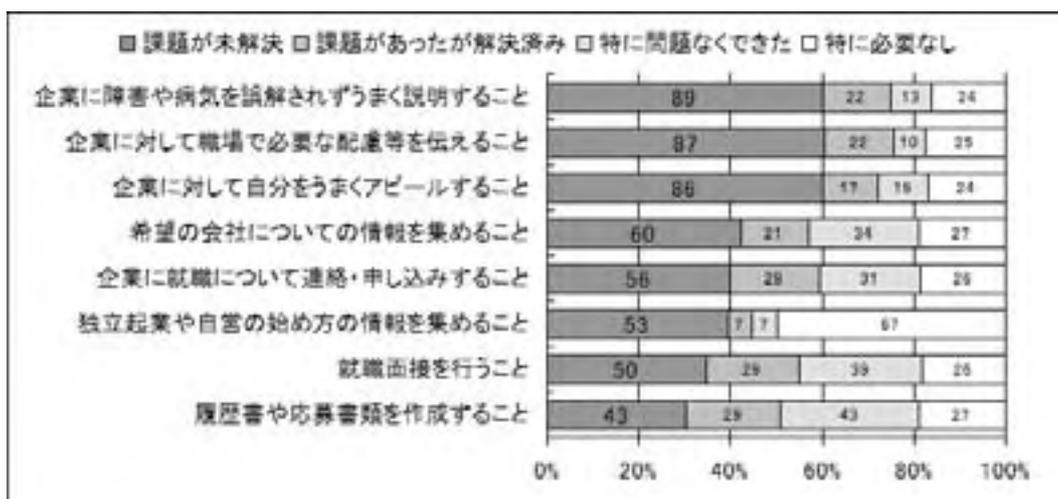


図 14-4 就職活動の課題 気分障害(うつ、そううつ等)  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## 14 気分障害（うつ、そううつ等）

### ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」95 人(67.4%)、「上司や同僚等職場内での円滑な人間関係を維持すること」74 人(52.9%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」70 人(51.9%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」3 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「座った姿勢で仕事をする事」104 人(74.8%)、「仕事中にトイレを利用すること」101 人(72.7%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」40 人(29.0%)、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」28 人(21.4%)などが該当します。

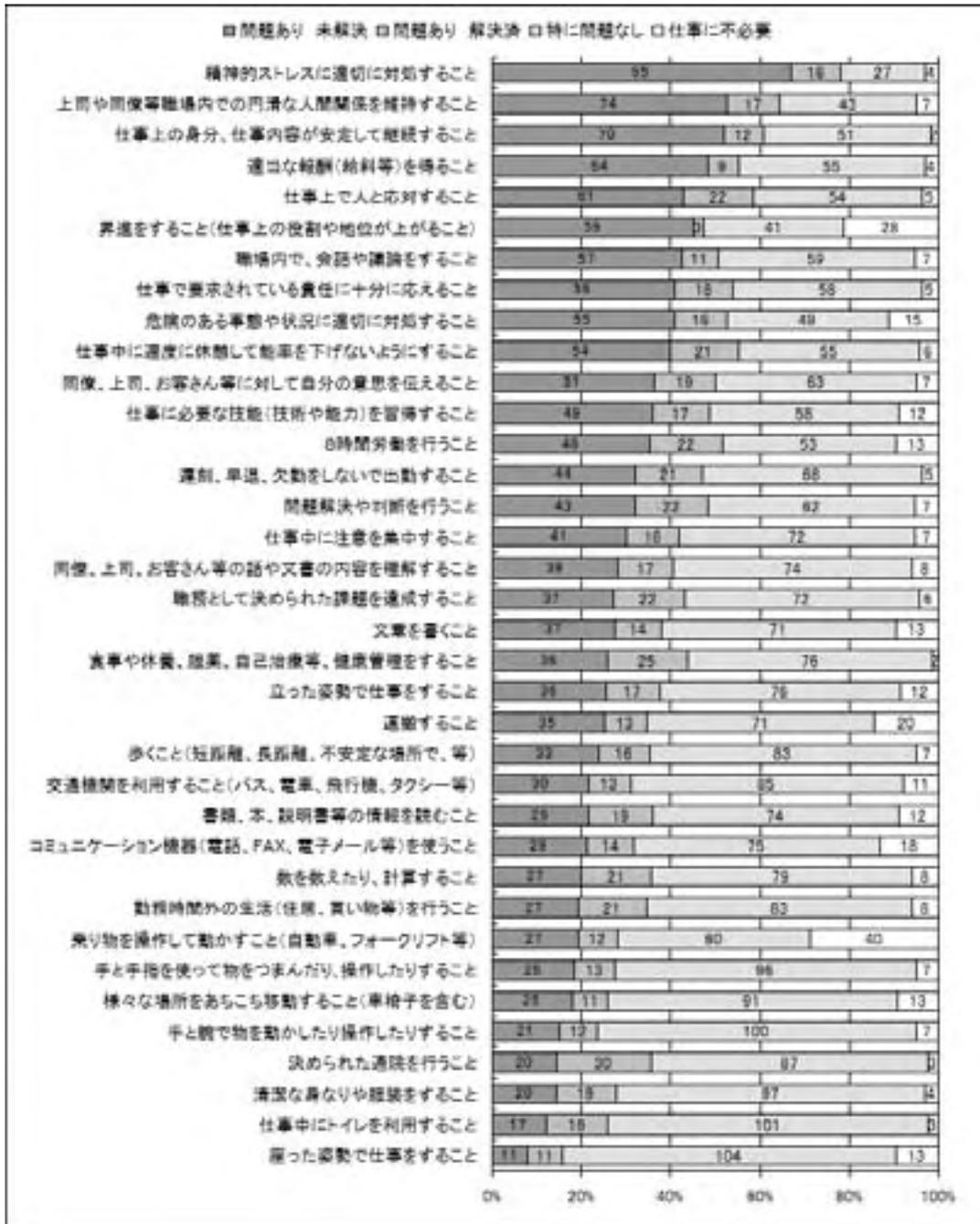


図 14-5 職業生活での問題とその解決状況 気分障害(うつ、そううつ等)  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」32人(この取組についての回答者数の(以下同じ)20.5%)です。続いて、「生活リズムや労働習慣の訓

14 気分障害（うつ、そううつ等）

練」28人(18.3%)、「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」28人(18.2%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が4～6割、「特に必要なし」との回答が2～3割を占めています。



図 14-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 気分障害(うつ、そううつ等)  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは35項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものをみると、「通院への配慮」59人(43.4%)、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」55人(41.4%)、「トイレ、休憩所、食堂等の施設改善」52人(39.4%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」95人(69.9%)、「コミュニケーションに時間をかける配慮」88人(66.2%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」86人(62.8%)となっています。

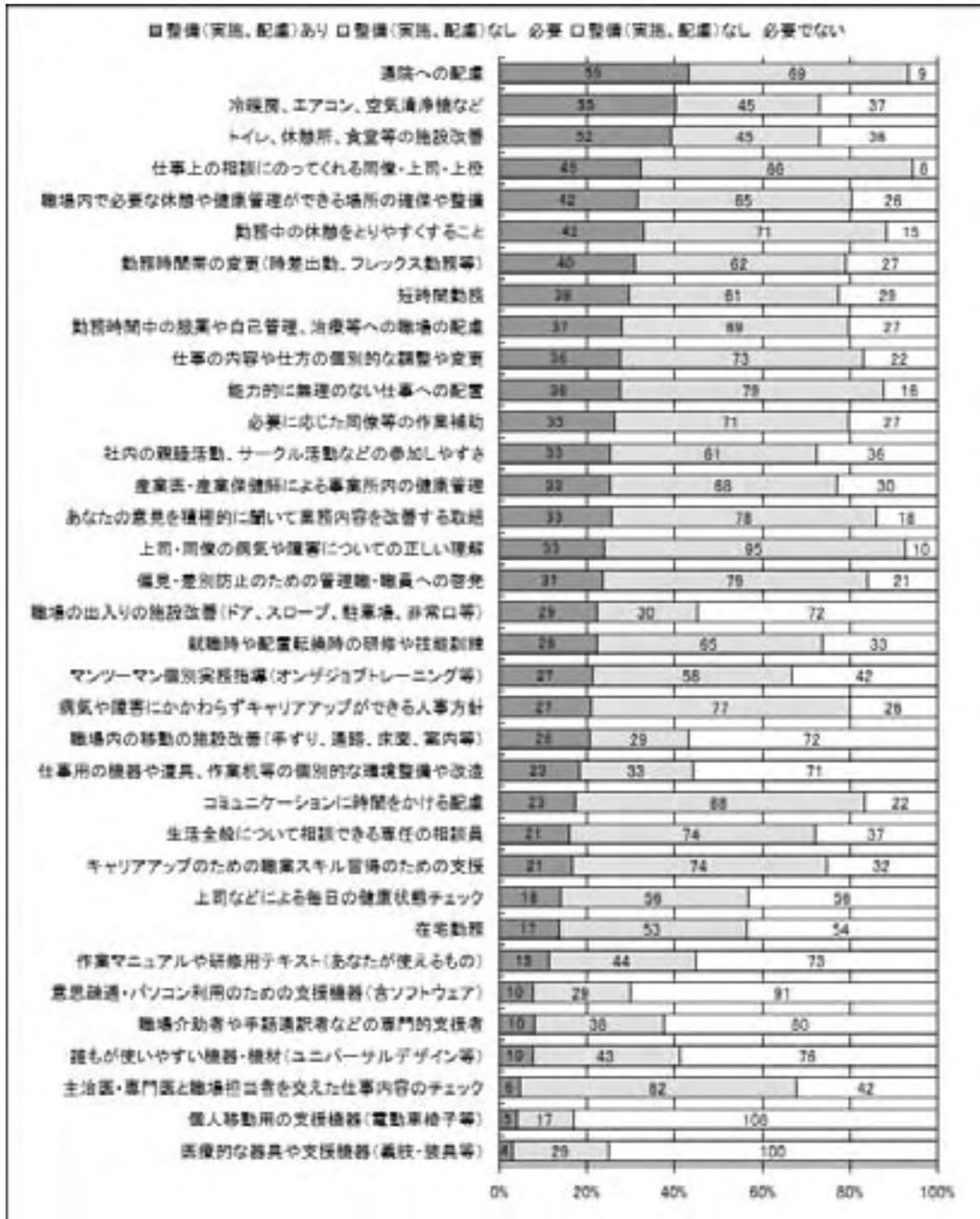


図 14-7 職場での配慮、支援、環境整備 気分障害(うつ、そううつ等)  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(4) 課題と取組の関係の分析 (課題解決の効果が大きいと考えられる取組)

気分障害（うつ、そううつ等）のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、気分障害（うつ、そううつ等）のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## 14 気分障害（うつ、そううつ等）

### イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 14-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

気分障害（うつ、そううつ等）のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「セルフケア」であり、さらに、「個別課題の遂行」「対人関係」「雇用の一般的課題」「生活への満足」「障害や配慮の説明」「就職活動の課題」「仕事への満足」「職業準備の課題」「職業生活への自信」「能力開発や頭脳労働」「運動や移動」「コミュニケーション」に、特に問題が大きくなっています。その他、「就労状況」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「個別課題の遂行」「生活への満足」「対人関係」「就職活動の課題」「雇用の一般的課題」「職業準備の課題」「セルフケア」「障害や配慮の説明」「職業生活への自信」「仕事への満足」に、特に問題が大きくなっています。その他、「能力開発や頭脳労働」「コミュニケーション」「運動や移動」「就労状況」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「セルフケア」「雇用の一般的課題」「個別課題の遂行」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

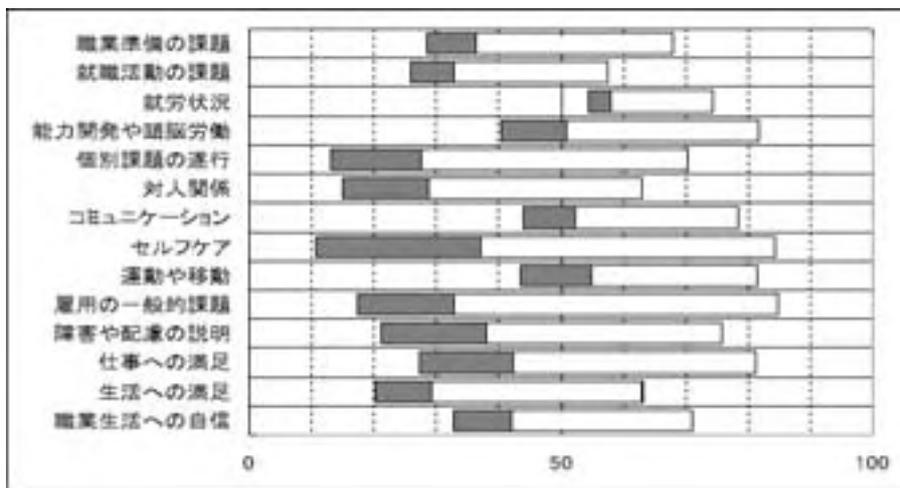


図 14-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 気分障害(うつ、そううつ等)

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100が問題の無い状況、50が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

### ロ 効果的な取組の具体的内容

気分障害（うつ、そううつ等）のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

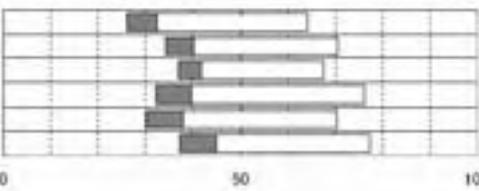
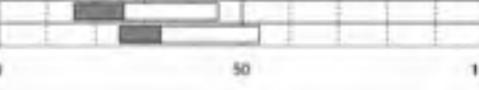
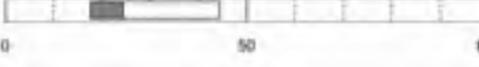
- **就職前**には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明」、
- **就労状況**には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「職場見学、職業体験や職場実習\*」、

- **就職後**には、「マンツーマン個別実務指導（オンザジョブトレーニングなど）」や「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」、
- **主観的満足や自信**には、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」や「ハローワークの専門援助窓口\*への就労相談」

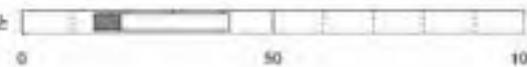
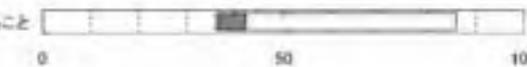
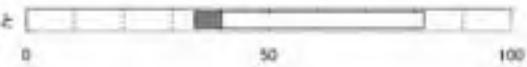
（注）下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

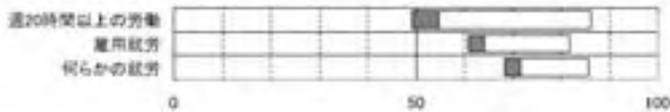
（イ）〔就職前の課題〕に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職先のあつせん・紹介*」（現状の取組率：13.8%）</p>	<p>実際の職場の見学や職場実習・体験をすること 希望の会社についての情報を集めること 本人が能力を発揮できる仕事について調べること 企業に就職について連絡・申し込みすること 就職面接を受けること 履歴書や応募書類を作成すること</p>  <p>0 50 100</p>
<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明」（現状の取組率：28.9%） （一體的な取組：「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明*」（13.2%）「就労継続支援事業者*への就労相談（12.8%）」「ハローワークの専門援助窓口*への就労相談（16.2%）」「就労継続支援事業者への就労相談（15.8%）」）</p>	<p>企業に障害や余気を誤解されずうまく説明すること 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと</p>  <p>0 50 100</p>
<p>「個別の職業相談や職業カウンセリング*」（現状の取組率：11.9%）</p>	<p>希望の仕事に就くための能力を身につけること</p>  <p>0 50 100</p>
<p>「本人に合った仕事を考える相談や進路支援」（現状の取組率：22.8%）</p>	<p>企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること</p>  <p>0 50 100</p>
<p>「主治医、専門医等*への就労相談」（現状の取組率：35.6%）</p>	<p>就労したいという思いを周りの人に伝えること</p>  <p>0 50 100</p>

14 気分障害（うつ、そううつ等）

<p>「生活リズムや労働習慣の訓練※」 (現状の取組率: 18.7%)</p>	<p>企業に対して自分より多くアピールすること</p> 
<p>「仕事内容や職場状況についての確認・相談※」 (現状の取組率: 11.5%) (一体系的な取組:「就職後の日常生活、地域生活の支援※(10.3%)」)</p>	<p>本人が能力を発揮できる仕事について話せること</p> 
<p>「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」 (現状の取組率: 41.5%) (一体系的な取組:「雇用率制度での雇用(33.3%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援(22.8%)」)</p>	<p>企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること</p> 
<p>「トライアル雇用」 (現状の取組率: 10.0%)</p>	<p>企業に就職について連絡・申し込みすること</p> 

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職先のあつせん・紹介※」 (現状の取組率: 13.8%)</p>	<p>週20時間以上の労働 雇用就労 何らかの就労</p> 
<p>「職場見学、職業体験や職場実習※」 (現状の取組率: 15.2%)</p>	<p>収入のある就労</p> 

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「マンツーマン個別実務指導（オンザジョブトレーニングなど）」</b>                      (現状の取組率:                      21.9%)                      (一体的な取組:「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(33.1%)」「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(21.2%)」)</p>	
<p><b>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」</b>                      (現状の取組率:                      33.1%)</p>	
<p><b>「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」</b>                      (現状の取組率:                      17.2%)                      (一体的な取組:「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(33.1%)」「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(21.2%)」)</p>	

14 気分障害（うつ、そううつ等）

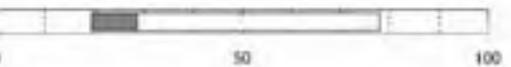
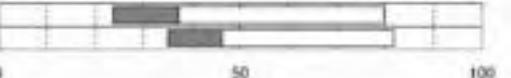
<p>「仕事内容や職場状況についての確認・相談※」 (現状の取組率: 11.5%)</p>	<p>必要な配慮や支援等についての職場への説明 病気や障害についての職場への説明 仕事で要求されている責任に十分に応えること 手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること 手と腕で物を動かしたり操作したりすること</p>
<p>「就職時や配置転換時の研修や技能訓練」 (現状の取組率: 22.8%)</p>	<p>仕事中に注意を集中すること 同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること 問題解決や判断を行うこと 職務として決められた課題を達成すること 書籍、本、説明書等を読むこと</p>
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 17.8%)</p>	<p>危険のある事態や状況に適切に対応すること 精神的ストレスに適切に対応すること 仕事に必要な技能を習得すること 遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること 食事や休養、娯楽、自己治療など健康管理をすること 立った姿勢で仕事をすること 決められた通院を行うこと</p>
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 43.5%) (一体的な取組:「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(24.6%)」「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(21.2%)」)</p>	<p>上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること 適当な報酬を得ること 仕事中に適度に休憩して効率を下げないようにすること フルタイム(約時間)の労働を行うこと 遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること 書籍、本、説明書等を読むこと 勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと 様々な場所をあらかじめ移動すること(車椅子を含む) 決められた通院を行うこと 手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること 手と腕で物を動かしたり操作したりすること</p>
<p>「個別の職業相談や職業カウンセリング※」 (現状の取組率: 11.9%)</p>	<p>数を数えたり、計算すること 同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること</p>
<p>「作業マニュアルや研修用テキスト(本人が使えるもの)」 (現状の取組率: 12.1%)</p>	<p>コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと 職務として決められた課題を達成すること</p>
<p>「就職面接や履歴書作成等の練習※」 (現状の取組率: 11.3%)</p>	<p>文章を書くこと</p>
<p>「資格取得支援や職種別の技能訓練」 (現状の取組率: 15.4%)</p>	<p>同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意見を伝えること</p>
<p>「障害認定有」 (現状の取組率: 62.9%) (一体的な取組:「生活リズムや労働習慣の訓練(22.6%)」「同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談(47.6%)」)</p>	<p>病気や障害についての職場への説明</p>

<p>「上司・同僚の病 気や障害につい ての正しい理解」 (現状の取組率: 24.6%) (一体的な取組:「社内 の親睦活動、サークル活 動などの参加しやすさ (26.0%)」)</p>	
<p>「ハローワークの 専門援助窓口への 就労相談」 (現状の取組率: 41.5%)</p>	
<p>「病気や障害にか かわらずキャリア アップができる人 事方針」 (現状の取組率: 21.2%)</p>	
<p>「雇用率制度での 雇用」 (現状の取組率: 33.3%)</p>	
<p>「職場内で必要な 休憩や健康管理が できる場所の確保 や整備」 (現状の取組率: 32.1%)</p>	
<p>「上司などによる 毎日の健康状態チ ェック」 (現状の取組率: 14.4%)</p>	

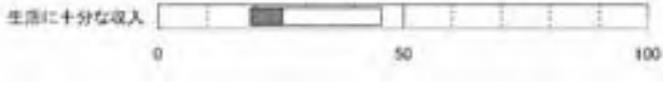
(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「仕事上の相談 にのってくれる 同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 33.1%) (一体的な取組:「必要 に応じた同僚等の作業 補助(27.1%)」「仕事の 内容や仕方の個別的な調 整や変更(28.0%)」「上 司・同僚の病気や障害に ついての正しい理解 (24.6%)」「能力的に無理 のない仕事への配置 (27.8%)」)</p>	
<p>「ハローワーク の専門援助窓口※ への就労相談」 (現状の取組: 16.2%)</p>	

14 気分障害（うつ、そううつ等）

<p>「上司・同僚の病 気や障害につ いての正しい理解」 (現状の取組率: 24.6%) (一体的な取組:「仕事 の内容や仕方の個別 的な調整や変更(28.0%)」 「キャリアアップのた めの職業スキル習得 のための支援(17.2%)」 「能力的に無理のない仕事 への配置(27.8%)」)</p>	<p>全般的に満足できる生活 能力やスキルに見合っ て適正な処遇(賃金、 職位等) 世の中のいろんな支 援制度やサービスを有 効に活用できる自信</p> 
<p>「地域の就労支 援や職業訓練の 機関の見学※」 (現状の取組率: 10.7%)</p>	<p>世の中のいろんな支 援制度やサービスを有 効に活用できる自信</p> 
<p>「本人に合った 仕事を考える相 談や進路支援※」 (現状の取組率: 11.4%)</p>	<p>地域で安心して生活 できること</p> 
<p>「障害者職業セ ンターへの就労 相談」 (現状の取組率: 21.2%) (一体的な取組:「職場 見学、職業体験や職 場実習(23.2%)」 「ハローワークの専 門援助窓口への就 労相談(41.5%)」)</p>	<p>職場や地域の整備を 前提として、職業人 として十分やってい く自信</p> 
<p>「勤務時間帯の 変更(時差出勤、 フレックス勤務 等)」 (現状の取組率: 31.5%) (一体的な取組:「能 力的に無理のない 仕事への配置(27.8 )」 「上司・同僚の病 気や障害について の正しい理解(24.6 )」 「仕事の内容や仕 方の個別的な調整 や変更(28.0%)」)</p>	<p>能力やスキルに見合 って適正な処遇(賃 金、職位等) 仕事内容によっては 、企業ニーズに応え る自信</p> 
<p>「キャリアアップ のための職業 スキル習得のた めの支援」 (現状の取組率: 17.2%)</p>	<p>希望と合い満足でき る職業生活 能力やスキルに見合 って適正な処遇(賃 金、職位等)</p> 
<p>「就職面接や履 歴書作成等の練 習」 (現状の取組率: 21.9%)</p>	<p>自分の希望について 周囲を説得して意 思を通す自信</p> 
<p>「個別の職業相 談や職業カウ ンセリング※」 (現状の取組率: 11.9%)</p>	<p>仕事内容によっては 、企業ニーズに応 える自信</p> 

14 気分障害（うつ、そううつ等）

<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 17.8%)</p>	 <p>全般的に満足できる生活 仕事をおいて、社会に役立つ自信</p> <p>0 50 100</p>
<p>「必要に応じた同僚等の作業補助」 (現状の取組率: 27.1%)</p>	 <p>生活に十分な収入</p> <p>0 50 100</p>

## 15 てんかん

アンケート調査票の障害・疾患についての中で、「てんかん」を選択した方、及びてんかんに係る当事者団体を通じて回答を依頼した方 199 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

#### イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性 117 人 (60.0%)、女性 78 人 (40.0%) で男性が女性の 1.5 倍です。
- ②平均年齢は 37.5 歳 (標準偏差 11.8 歳)。
- ③居住地は、都市圏 (具体的な都市名は P1 に記載) 77 人 (41.0%)、それ以外 111 人 (59.0%) で非都市圏が 1.4 倍です。
- ④障害者手帳は有が 172 人 (身体障害者手帳： 62 人[1 級 14 人,2 級 24 人,3 級 9 人,4 級 5 人,5 級 6 人,6 級 3 人]、療育手帳等： 76 人[重 18 人,中 29 人,軽 24 人]、精神障害者保健福祉手帳： 88 人[1 級 18 人,2 級 55 人,3 級 10 人])であり、ほとんどの方が障害者手帳を所持しており、中・軽度が 1.9 倍です。

#### ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」91 人 (53.2%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」50 人 (29.2%) であり、合わせると 141 人 (82.5%) が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間 (複数回答) は「フルタイム (週 40 時間以上)」73 人 (就労経験者の 51.8%)、「週 20 時間以上で 40 時間未満」54 人 (38.3%)、「週 20 時間未満」33 人 (23.4%) となっています。
- ③同様に就労形態 (複数回答) は多い順に、「パート、アルバイト、非常勤」70 人 (49.6%)、「正社員雇用」64 人 (45.4%)、「福祉的就労」42 人、「自営、独立開業、会社経営」5 人、「派遣社員」4 人、「その他」11 人となっています。

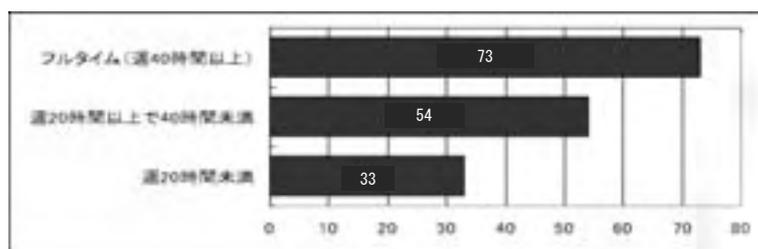


図 15-1 就労時間 (複数回答) てんかん (人)

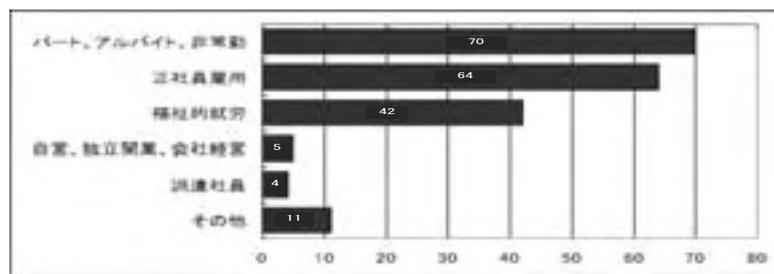


図 15-2 就労形態 (複数回答) てんかん (人)

## (2) 職業についての課題

## イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

## (イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「希望の仕事に就くための能力を身につけること」74人(46.8% (各課題についての回答者数の割合、以下同じ))、「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」71人(45.8%)等となっています。

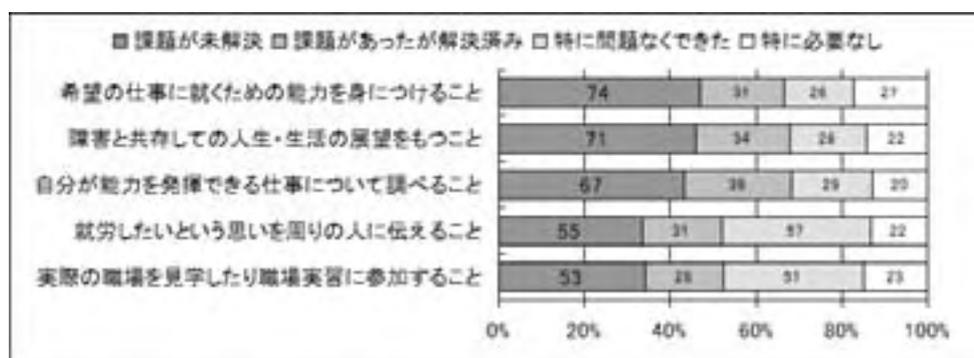


図 15-3 就職準備の課題 てんかん  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (ロ) 就職活動の課題

「課題が未解決」とする回答が「企業に対して自分をうまくアピールすること」73人(49.3% (各課題についての回答者数の割合、以下同じ))、「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」68人(44.7%)等となっています。

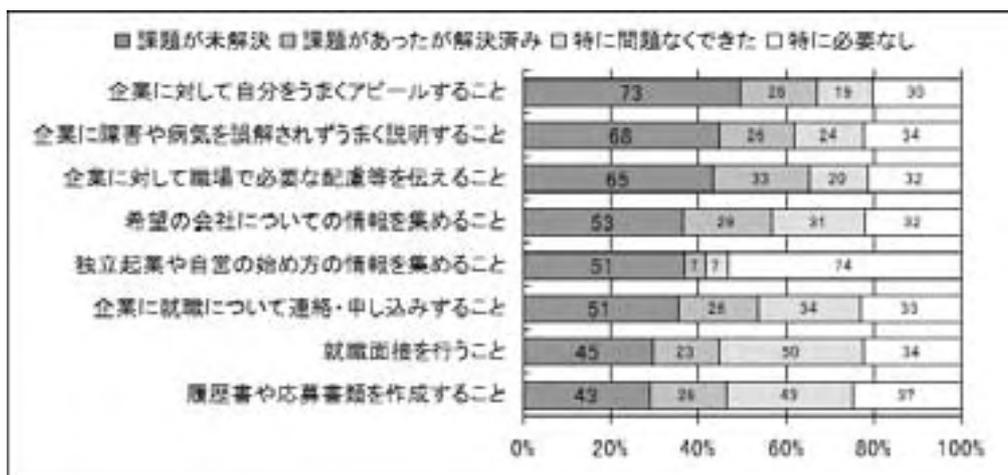


図 15-4 就職活動の課題 てんかん  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## 15 てんかん

### ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」65 人(47.4%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」54 人(40.0%)、「適当な報酬（給料等）を得ること」53 人(39.0%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」4 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「仕事中にトイレを利用すること」107 人(77.0%)、「清潔な身なりや服装をすること」101 人(73.2%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」72 人(53.3%)、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」42 人(32.6%)などが該当します。

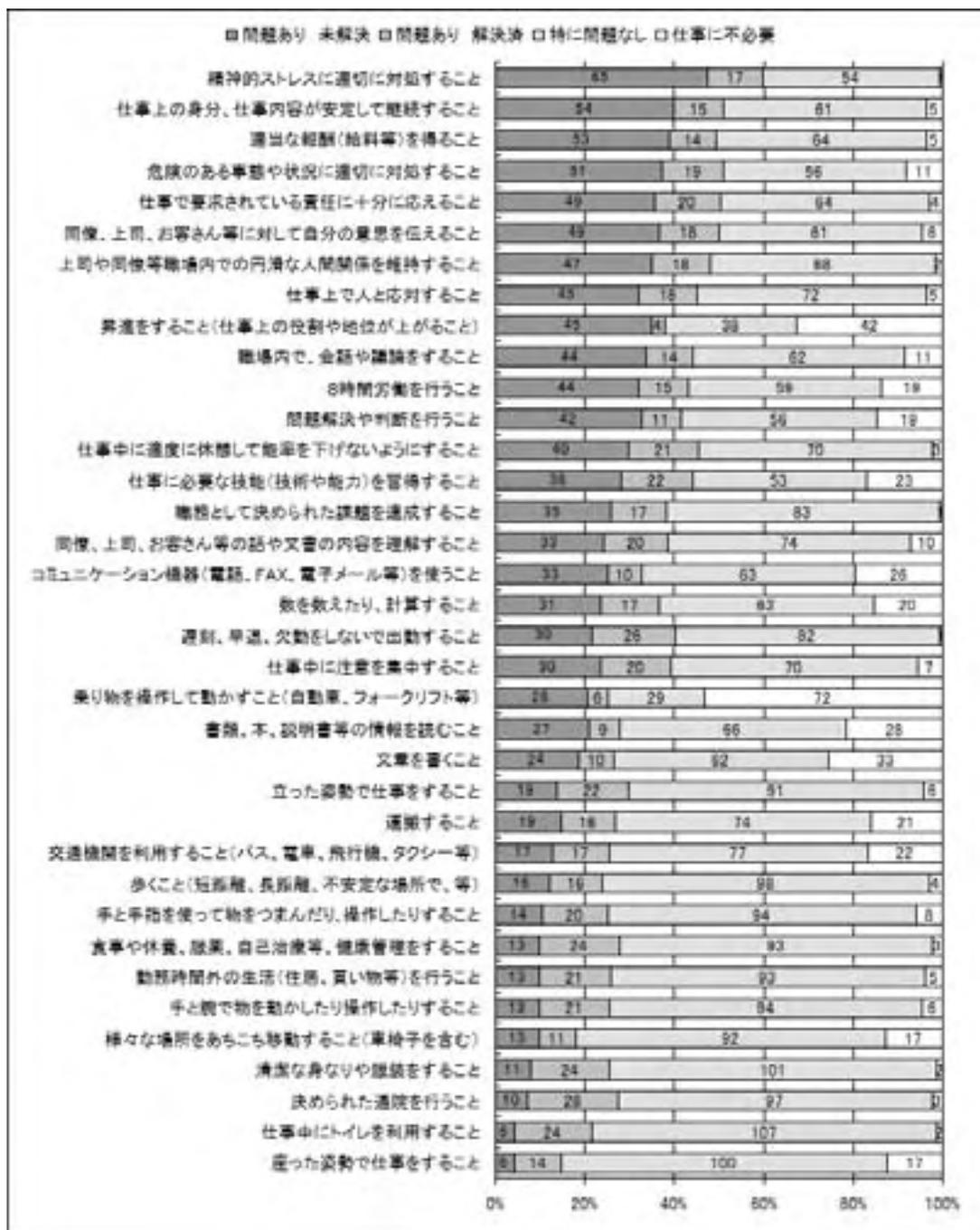


図 15-5 職業生活での問題とその解決状況 てんかん  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「生活リズムや労働習慣の訓練」50人(この取組についての回答者数の(以下同じ)33.1%)です。続いて、「就職先のあっせん・紹介」47人(29.6%)、

15 てんかん

「職場見学、職業体験や職場実習」46人(30.1%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が4～6割、「特に必要なし」との回答が2～3割を占めています。



図 15-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 てんかん  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備(実施、配慮)あり」、「整備(実施、配慮)なし 必要」、「整備(実施、配慮)なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは35項目を質問項目として設定していますが、「整備(実施、配慮)あり」の回答が多かったものをみると、「通院への配慮」78人(56.5%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」71人(52.2%)、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」68人(51.1%)となっています。

一方、「整備(実施、配慮)なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」76人(55.9%)、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」76人(60.3%)、「コミュニケーションに時間をかける配慮」71人(55.5%)となっています。

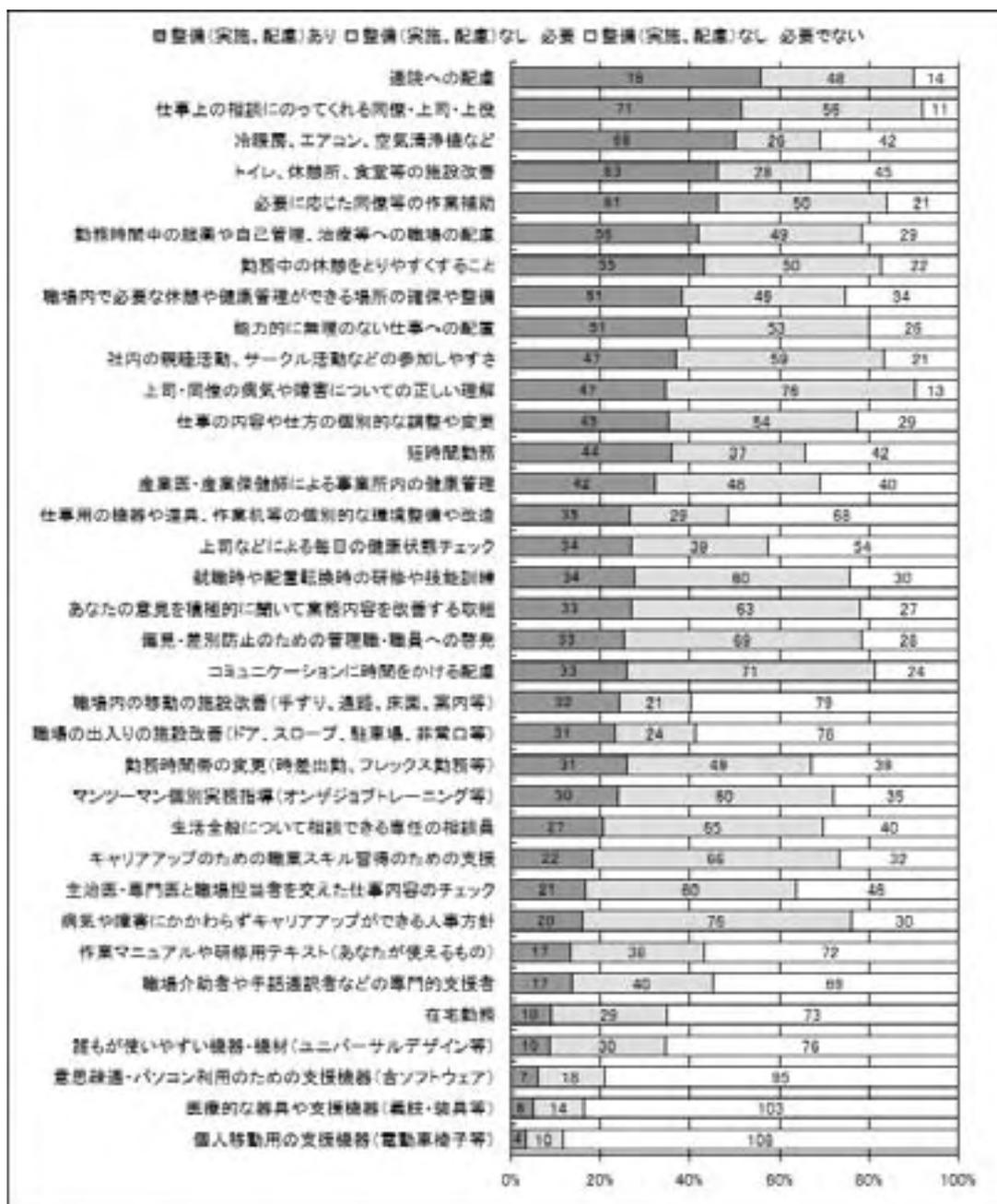


図 15-7 職場での配慮、支援、環境整備 てんかん

(「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(4) 課題と取組の関係の分析 (課題解決の効果が大きいと考えられる取組)

てんかんのある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、てんかんのある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 15-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表

現について」に記載しています。

てんかんのある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「就職活動の課題」であり、さらに、「個別課題の遂行」「雇用の一般的課題」「生活への満足」「職業生活への自信」「職業準備の課題」「仕事への満足」「対人関係」「就労状況」「コミュニケーション」「能力開発や頭脳労働」に、特に問題が大きくなっています。現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「生活への満足」「就職活動の課題」「個別課題の遂行」「雇用の一般的課題」「職業準備の課題」「職業生活への自信」に、特に問題が大きくなっています。その他、「対人関係」「能力開発や頭脳労働」「就労状況」「コミュニケーション」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「仕事への満足」「職業生活への自信」「職業準備の課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

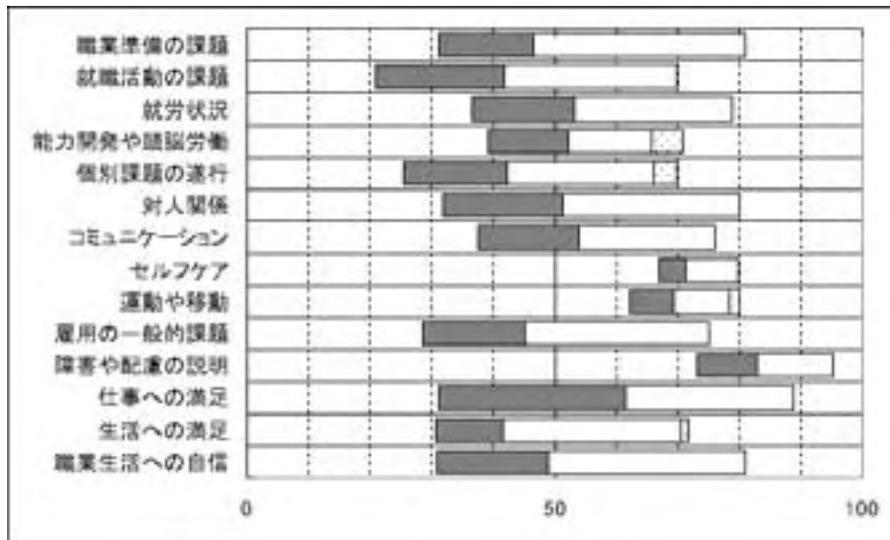


図 15-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 てんかん  
 (灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

ロ 効果的な取組の具体的内容

てんかんのある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「ハローワークの専門援助窓口\*への就労相談」や「就職先のあっせん・紹介」、
- **就労状況**には、「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明\*」や「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」、
- **就職後**には、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」や「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」、

- 主観的満足や自信には、「就職後の日常生活、地域生活の支援\*」や「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談」                      (現状の取組率: 25.9%)                      (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介※(29.8%)」)</p>	<p>企業に障害や病気を説明されずうまく説明すること                      企業に対して自分をうまくアピールすること                      企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること                      障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと                      企業に就職について連絡・申し込みすること                      就職面接を受けること                      本人が能力を発揮できる仕事について話せること                      実際の職場の見学や職場実習・体験をすること                      履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p>「就職先のあっせん・紹介」                      (現状の取組率: 39.8%)                      (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介※(29.8%)」)</p>	<p>企業に対して自分をうまくアピールすること                      企業に障害や病気を説明されずうまく説明すること                      希望の仕事に就くための能力を身につけること                      企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること                      障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと                      本人が能力を発揮できる仕事について話せること                      企業に就職について連絡・申し込みすること                      実際の職場の見学や職場実習・体験をすること                      履歴書や応募書類を作成すること                      就職面接を受けること</p>
<p>「資格取得支援や職種別の技能訓練※」                      (現状の取組率: 17.1%)</p>	<p>希望の仕事に就くための能力を身につけること                      希望の会社についての情報を集めること                      就労したいという思いを周りの人に伝えること                      本人が能力を発揮できる仕事について話せること                      履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p>「家族や親戚、知人、友人※への就労相談」                      (現状の取組率: 54.8%)</p>	<p>独立起業や自営の始め方の情報を集めること                      企業に対して自分をうまくアピールすること                      希望の仕事に就くための能力を身につけること                      履歴書や応募書類を作成すること                      希望の会社についての情報を集めること                      就労したいという思いを周りの人に伝えること</p>
<p>「トライアル雇用※」                      (現状の取組率: 14.1%)                      (一体的な取組:「トライアル雇用(16.1%)」「ジョブコーチ支援、企業への同行支援(20.3%)」「ジョブコーチ支援、企業への同行支援※(15.7%)」)</p>	<p>実際の職場の見学や職場実習・体験をすること                      就職面接を受けること</p>
<p>「就労移行支援事業者※への就労相談」                      (現状の取組率: 14.9%)</p>	<p>就労したいという思いを周りの人に伝えること</p>

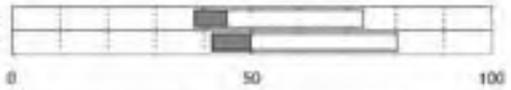
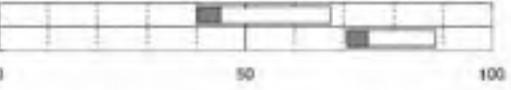
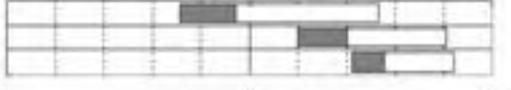
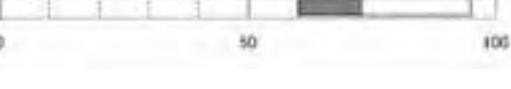
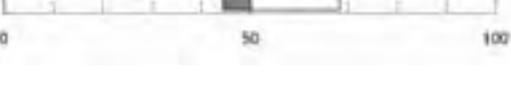
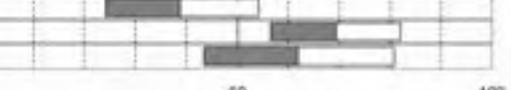
<p>「個別の職業相談や職業カウンセリング※」 (現状の取組率: 18.1%) (一体的な取組:「仕事内容や職場状況についての確認・相談※(25.9%)」)</p>	
--	--

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」 (現状の取組率: 16.3%) (一体的な取組:「就職先のあつせん・紹介※(29.8%)」「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談(25.9%)」「就職先のあつせん・紹介(39.8%)」「ハローワークの専門援助窓口への就労相談(55.1%)」「就職面接や履歴書作成等の練習(27.7%)」)</p>	
<p>「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」 (現状の取組率: 55.1%)</p>	
<p>「家族や親戚、知人、友人への就労相談」 (現状の取組率: 68.9%)</p>	
<p>「就職先のあつせん・紹介」 (現状の取組率: 39.8%)</p>	
<p>「就労継続支援事業者※への就労相談」 (現状の取組率: 16.1%)</p>	

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「仕事上の相談によってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 52.2%)</p>	<p>昇進すること 精神的ストレスに適切に対処すること 仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 危険のある事態や状況に適切に対処すること 適当な報酬を得ること 職場内で、会話や議論をすること 問題解決や判断を行うこと 上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること 仕事上で人と応対すること 仕事で要求されている責任に十分に応えること コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと 同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること 通勤すること 交通機関を利用すること(バス、電車、自転車、タクシーなど) 様々な場所をあらかじめ移動すること(車椅子を含む) 傘と手袋を持って物をつまんだり、操作したり、放したりすること</p>
<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」 (現状の取組率: 27.2%)</p>	<p>同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること フルタイム/約8時間での労働を行うこと 昇進すること 精神的ストレスに適切に対処すること 危険のある事態や状況に適切に対処すること 適当な報酬を得ること 職場内で、会話や議論をすること 仕事上で人と応対すること 上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと 同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること</p>
<p>「家族や親戚、知人、友人*への就労相談」 (現状の取組率: 54.8%)</p>	<p>仕事中に適度に休憩して転車を下げないようにすること 文章を書くこと 数を数えたり、計算すること 課題、早退、欠勤をしないので出勤すること</p>
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 56.4%)</p>	<p>精神的ストレスに適切に対処すること 職場内で、会話や議論をすること 危険のある事態や状況に適切に対処すること 仕事中に適度に休憩して転車を下げないようにすること 同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること 同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること 書籍、本、説明書等を読むこと</p>
<p>「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」 (現状の取組率: 32.6%)</p>	<p>同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること 仕事中に適度に休憩して転車を下げないようにすること 必要な配慮や支援等についての職場への説明 病気や障害についての職場への説明</p>
<p>「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備」 (現状の取組率: 38.2%) (一體的な取組:「作業マニュアルや研修用テキスト(本人が使えるもの)(14.2%)」)</p>	<p>仕事に必要な技能を習得すること 書籍、本、説明書等を読むこと 適当な報酬を得ること</p>

<p>「障害者就業・生活支援センター※への就労相談」 (現状の取組率: 17.1%)</p>	<p>仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること</p> 
<p>「就職の説明会や学習会、起業等の講座※」 (現状の取組率: 15.5%)</p>	<p>適切な報酬を得ること 立った姿勢で仕事をする事</p> 
<p>「勤務時間帯の変更（時差出勤、フレックス勤務等）」 (現状の取組率: 26.4%)</p>	<p>仕事中に適宜に休憩して効率を下げないようにすること 勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと 様々な場所をもちも移動すること(車椅子を含む)</p> 
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 16.4%)</p>	<p>精神的ストレスに適切に対処すること 適切な報酬を得ること 上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること</p> 
<p>「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」 (現状の取組率: 32.5%)</p>	<p>決められた通院を行うこと</p> 
<p>「作業マニュアルや研修用テキスト（本人が使えるもの）」 (現状の取組率: 14.2%)</p>	<p>フルタイム(約8時間)の労働を行うこと 書籍、本、図利書等を読むこと</p> 
<p>「資格取得支援や職種別の技能訓練※」 (現状の取組率: 17.1%) (一體的な取組:「個別の職業相談や職業カウンセリング※(18.1%)」)</p>	<p>問題解決や判断を行うこと</p> 
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 26.2%)</p>	<p>上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること 仕事上で人と対峙すること コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと</p> 
<p>「必要に応じた同僚等の作業補助」 (現状の取組率: 47.0%) (一體的な取組:「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談(25.9%)」)</p>	<p>仕事で要求されている責任に十分にたえること 遅刻すること 交通機関を利用すること(バス、電車、自転車、タクシーなど)</p> 

<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」 (現状の取組率: 16.3%) (一体的な取組:「就職の説明会や学習会、起業等の講座※(15.5%)」)</p>	
<p>「就職先のあっせん・紹介」 (現状の取組率: 39.8%)</p>	
<p>「生活全般について相談できる専任の相談員」 (現状の取組率: 20.9%)</p>	
<p>「就職時や配置転換時の研修や技能訓練」 (現状の取組率: 27.8%)</p>	

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職後の日常生活、地域生活の支援※」 (現状の取組率: 16.7%)</p>	
<p>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 52.2%)</p>	
<p>「就職先のあっせん・紹介※」 (現状の取組率: 29.8%) (一体的な取組:「必要に応じた同僚等の作業補助(47.0%)」)</p>	
<p>「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」 (現状の取組率: 55.1%) (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介(39.8%)」)</p>	

<p><b>「本人に合った仕事を考える相談や進路支援※」</b>                  (現状の取組率:                  22.5%)                  (一体的な取組:「個別の職業相談や職業カウンセリング※(18.1%)」「資格取得支援や職種別の技能訓練※(17.1%)」「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(27.2%)」「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※(16.3%)」「能力的に無理のない仕事への配置(39.7%)」)</p>	<p>自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信                  希望と合い満足できる職業生活</p>
<p><b>「主治医・専門医と職場担当者を交えた仕事内容のチェック」</b>                  (現状の取組率:                  17.1%)                  (一体的な取組:「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(27.2%)」)</p>	<p>希望と合い満足できる職業生活</p>
<p><b>「個別の職業相談や職業カウンセリング※」</b>                  (現状の取組率:                  18.1%)</p>	<p>世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p>
<p><b>「職場見学、職業体験や職場実習」</b>                  (現状の取組率:                  40.6%)</p>	<p>全般的に満足できる生活                  仕事をおいて、社会に役立つ自信</p>
<p><b>「精神障害者保健福祉手帳保有」</b>                  (現状の取組率:                  70.1%)</p>	<p>世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p>
<p><b>「障害者職業センター※への就労相談」</b>                  (現状の取組率:                  19.4%)</p>	<p>能力やスキルに合った適正な処遇(賃金、職位等)</p>

## 16 不安障害・パニック障害

アンケート調査票の障害・疾患についての中で、「不安障害・パニック障害」を選択した方 105 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

①男女別では、男性 44 人 (43.6%)、女性 57 人 (56.4%) で女性が男性の 1.3 倍です。

②平均年齢は 38.3 歳 (標準偏差 12.1 歳)。

③居住地は、都市圏 (具体的な都市名は P1 に記載) 49 人 (49.0%)、それ以外 51 人 (51.0%) で都市圏と非都市圏がほぼ同じです。

④障害者手帳は有が 67 人 (身体障害者手帳：27 人[1 級 11 人, 2 級 8 人, 3 級 1 人, 4 級 4 人, 5 級 1 人, 6 級 1 人]、療育手帳等：15 人[重 3 人, 中 4 人, 軽 6 人]、精神障害者保健福祉手帳：38 人[1 級 3 人, 2 級 27 人, 3 級 7 人])であり、障害者手帳を所持している方が 2.9 倍で、中・軽度が 2 倍です。

ロ 就労状況

①「現在、収入のある仕事に就いている」38 人 (43.7%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」31 人 (35.6%) であり、合わせると 69 人 (79.3%) が就労経験があると回答しています。

②就労経験者の就労時間 (複数回答) は「フルタイム (週 40 時間以上)」32 人 (就労経験者の 46.4%)、「週 20 時間以上で 40 時間未満」25 人 (36.2%)、「週 20 時間未満」24 人 (34.8%) となっています。

③同様に就労形態 (複数回答) は多い順に、「パート、アルバイト、非常勤」55 人 (79.7%)、「正社員雇用」29 人 (42.0%)、「福祉的就労」17 人、「派遣社員」12 人、「自営、独立開業、会社経営」4 人、「その他」5 人となっています。

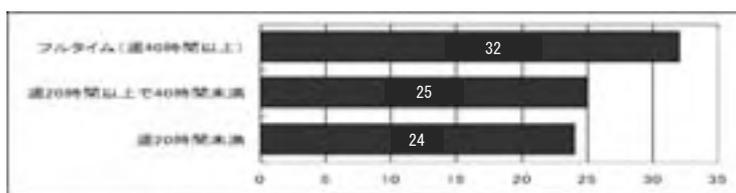


図 16-1 就労時間 (複数回答) 不安障害・パニック障害 (人)

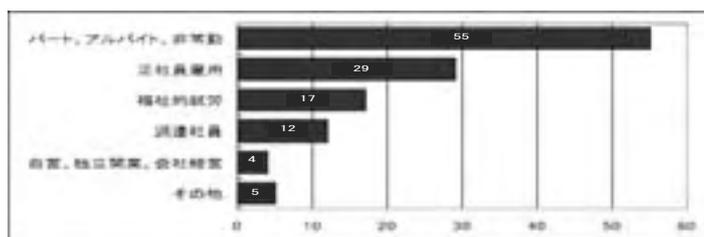


図 16-2 就労形態 (複数回答) 不安障害・パニック障害 (人)

16 不安・パニック障害

(2) 職業についての課題

イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

(イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」54人（65.1%（各課題についての回答者数の割合、以下同じ））、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」51人（62.2%）等となっています。

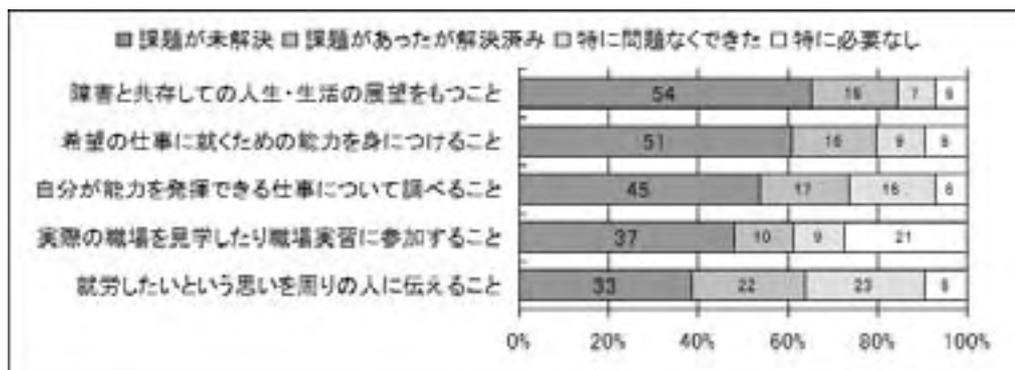


図 16-3 就職準備の課題 不安障害・パニック障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(ロ) 就職活動の課題

「課題が未解決」とする回答が「企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること」58人（73.4%（各課題についての回答者数の割合、以下同じ））、「企業に対して自分をうまくアピールすること」57人（73.1%）等となっています。

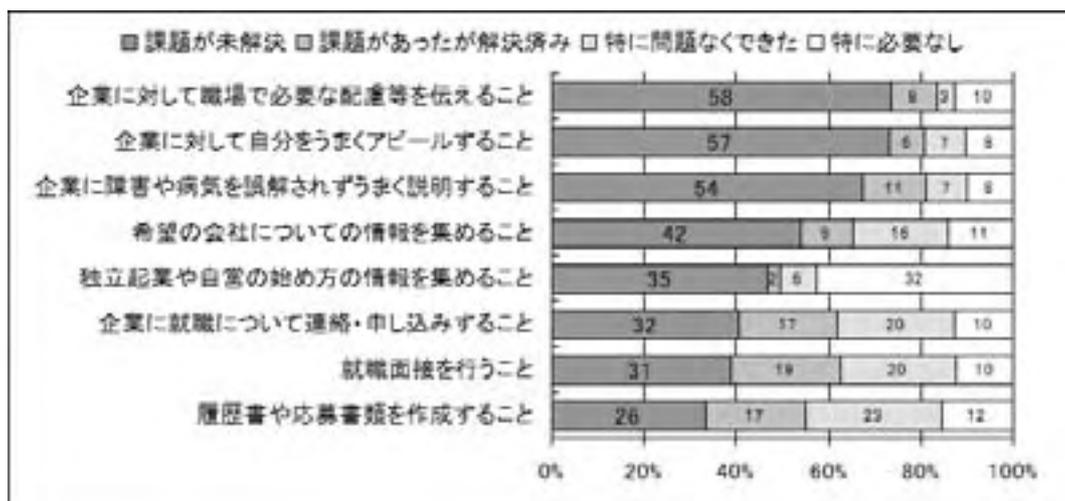


図 16-4 就職活動の課題 不安障害・パニック障害  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」49 人(73.1%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」36 人(56.3%)、「上司や同僚等職場内での円滑な人間関係を維持すること」34 人(50.7%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」1 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「手と腕で物を動かしたり操作したりすること」52 人(76.5%)、「座った姿勢で仕事をする事」51 人(75.0%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」23 人(34.3%)、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」19 人(30.2%)などが該当します。

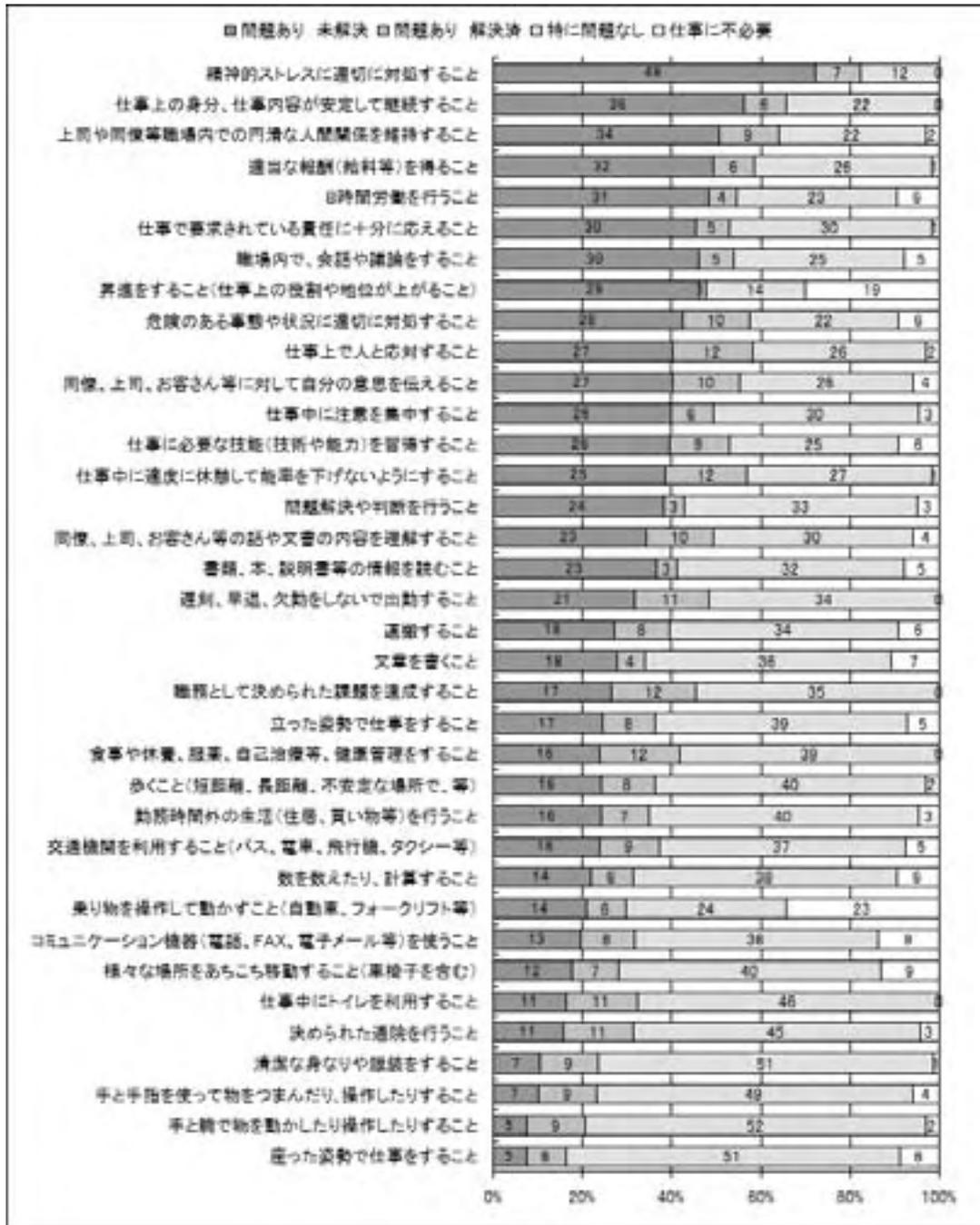


図 16-5 職業生活での問題とその解決状況 不安障害・パニック障害  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明」18人(この取組についての回答者数の(以下同じ)21.4%)です。続いて、「就職面接や履歴書作成等の

練習」17人(20.2%)、「就職先のあっせん・紹介」16人(19.0%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が5～7割、「特に必要なし」との回答が2割を占めています。



図 16-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 不安障害・パニック障害  
(「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

#### ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは35項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったのを見ると、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」39人(59.1%)、「通院への配慮」27人(42.2%)、「トイレ、休憩所、食堂等の施設改善」24人(37.5%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」48人(72.7%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」47人(72.3%)、「生活全般について相談できる専任の相談員」46人(71.9%)となっています。

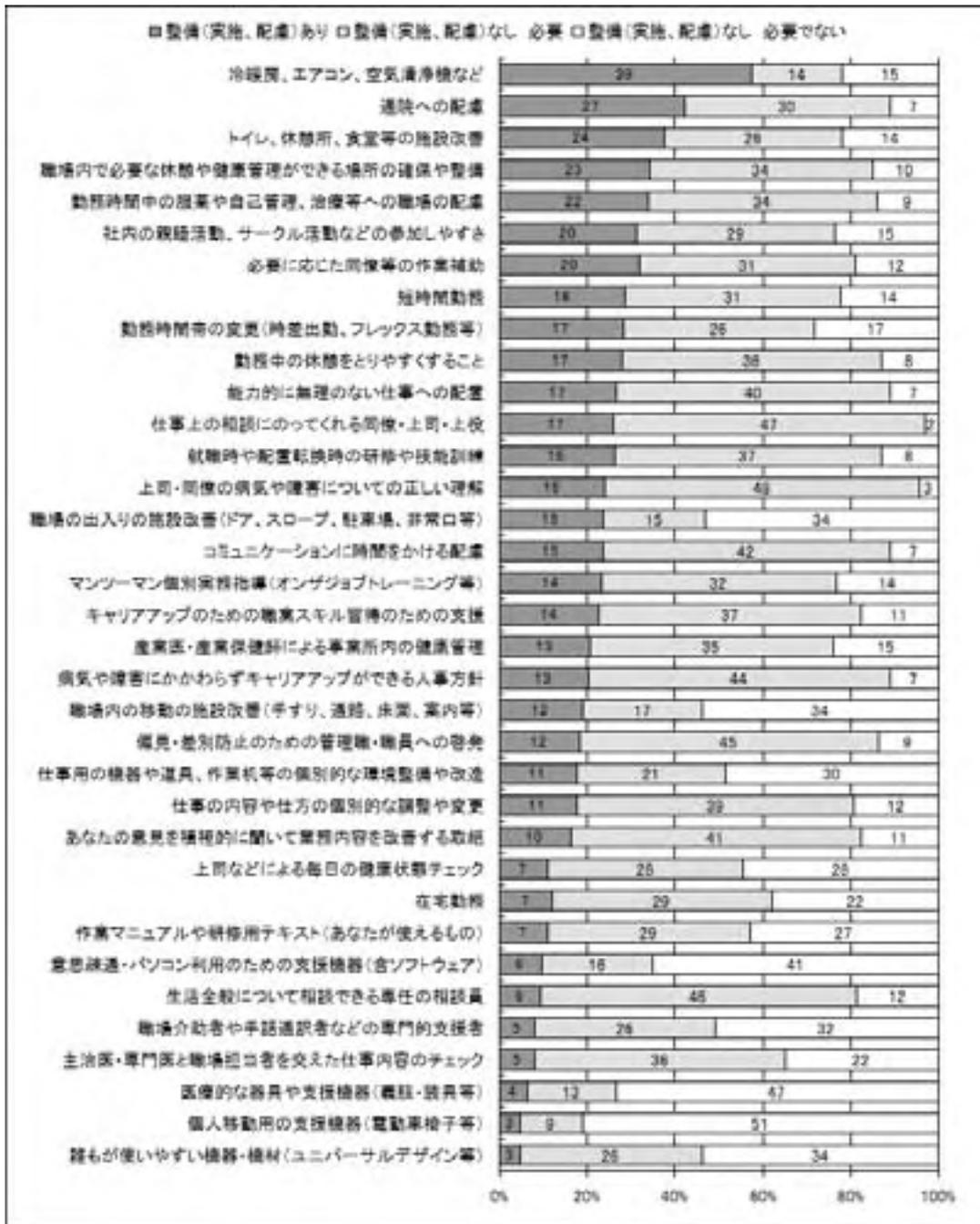


図 16-7 職場での配慮、支援、環境整備 不安障害・パニック障害  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(4) 課題と取組の関係の分析 (課題解決の効果が大きいと考えられる取組)

不安障害・パニック障害のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、不安障害・パニック障害のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 16-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。このグラフ化についての詳しい説明は「職業的課題と効果的な取組の相互作用についてのグラフ表現について」に記載しています。

不安障害・パニック障害のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「生活への満足」であり、さらに、「個別課題の遂行」「雇用の一般的課題」「セルフケア」「職業準備の課題」「障害や配慮の説明」「職業生活への自信」「就職活動の課題」「対人関係」「仕事への満足」「就労状況」「能力開発や頭脳労働」「コミュニケーション」「運動や移動」に、特に問題が大きくなっています。その他、も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「生活への満足」「個別課題の遂行」「就職活動の課題」「職業準備の課題」「雇用の一般的課題」「職業生活への自信」「セルフケア」「対人関係」「障害や配慮の説明」「能力開発や頭脳労働」「就労状況」「コミュニケーション」「仕事への満足」に、特に問題が大きくなっています。その他、「運動や移動」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「生活への満足」「障害や配慮の説明」「職業準備の課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

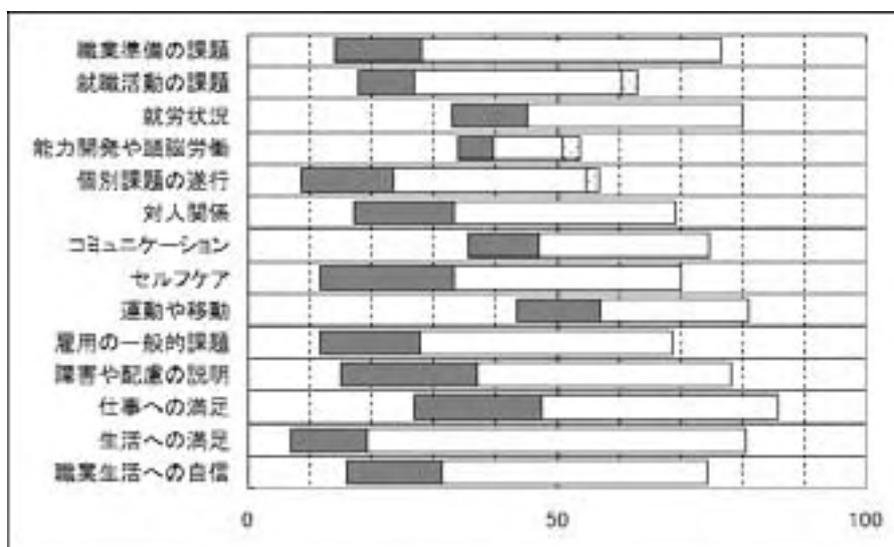


図 16-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 不安障害・パニック障害

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

## ロ 効果的な取組の具体的内容

不安障害・パニック障害のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

16 不安・パニック障害

- **就職前**には、「個別の職業相談や職業カウンセリング\*」や「ジョブコーチ支援、企業への同行支援\*」、
- **就労状況**には、「就職面接や履歴書作成等の練習」や「職場見学、職業体験や職場実習\*」、
- **就職後**には、「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」や「就職面接や履歴書作成等の練習\*」、
- **主観的満足や自信**には、「就職先のあっせん・紹介\*」や「家族や親戚、知人、友人\*への就労相談」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「個別の職業相談や職業カウンセリング*」</b> (現状の取組率: 16.3%) (一體的な取組:「就職先のあっせん・紹介*」(19.8%)「職場見学、職業体験や職場実習*」(12.9%)「職業能力の評価/自分に向く仕事のテスト*」(14.9%)「就職面接や履歴書作成等の練習*」(20.9%)「仕事内容や職場状況についての確認・相談(18.8%)」)</p>	<p>企業に対して自分をうまくアピールすること 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 本人が能力を発揮できる仕事について調べること 希望の会社についての情報を集めること 就労したいという思いを周りの人に伝えること 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p><b>「ジョブコーチ支援、企業への同行支援*」</b> (現状の取組率: 9.3%)</p>	<p>企業に障害や向きを誤解されずうまく説明すること 就職面接を受けること 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p><b>「同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談」</b> (現状の取組率: 27.5%) (一體的な取組:「就職面接や履歴書作成等の練習*」(20.9%)「就職先のあっせん・紹介*」(19.8%)」)</p>	<p>実際の職場の見学や職場実習・体験をすること 企業に就職について連絡・申し込みをすること</p>
<p><b>「就職先のあっせん・紹介*」</b> (現状の取組率: 19.8%)</p>	<p>企業に対して自分をうまくアピールすること 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 実際の職場の見学や職場実習・体験をすること 本人が能力を発揮できる仕事について調べること 就職面接を受けること 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p><b>「仕事内容や職場状況についての確認・相談*」</b> (現状の取組率: 17.6%) (一體的な取組:「仕事内容や職場状況についての確認・相談(18.8%)」)</p>	<p>希望の仕事に就くための能力を身につけること</p>

<p>「就職面接や履歴書作成等の練習※」 (現状の取組率: 20.9%)</p>	
<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明」 (現状の取組率: 30.2%) (一体的な取組:「仕事内容や職場状況についての確認・相談(18.8%)」)</p>	
<p>「職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト※」 (現状の取組率: 14.9%)</p>	
<p>「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談」 (現状の取組率: 19.3%)</p>	

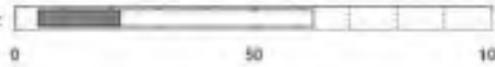
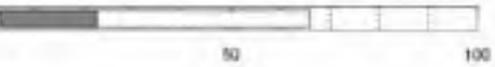
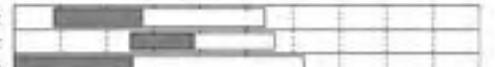
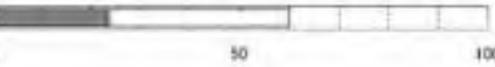
(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職面接や履歴書作成等の練習」 (現状の取組率: 27.9%) (一体的な取組:「就職面接や履歴書作成等の練習※(20.9%)」「就職先のあっせん・紹介※(19.8%)」「障害者職業センター※への就労相談(16.7%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援(22.4%)」「本人に合った仕事を考える相談や進路支援※(15.3%)」)</p>	
<p>「職場見学、職業体験や職場実習※」 (現状の取組率: 12.9%) (一体的な取組:「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練※(11.6%)」「生活リズムや労働習慣の訓練※(16.3%)」「生活リズムや労働習慣の訓練(17.4%)」「授産施設、作業所、デイケア等※への就労相談(19.8%)」「職場見学、職業体験や職場実習(21.2%)」)</p>	
<p>「職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト※」(現状の取組率: 14.9%)</p>	

<p>「就職先のあっせん・紹介※」                  (現状の取組率: 19.8%)                  (一体的な取組:「就職面接や履歴書作成等の練習※(20.9%)」)</p>	
---	--

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」                  (現状の取組率: 32.3%)</p>	<p>精神的ストレスに適切に対処すること                  上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること                  職場内で、会話や議論をすること                  仕事に必要な技能を習得すること                  仕事に過度に休憩して効率を下げないようにすること                  仕事上で人と応対すること                  立った姿勢で仕事をする                  食事や休養、運動、自己治療など健康管理をすること</p>
<p>「就職面接や履歴書作成等の練習※」                  (現状の取組率: 20.9%)</p>	<p>通勤すること                  交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)                  歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所等、など)                  様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む)                  仕事中にトイレを利用すること                  仕事に過度に休憩して効率を下げないようにすること                  立った姿勢で仕事をする</p>
<p>「トイレ、休憩所、食堂等の施設改善」                  (現状の取組率: 37.9%)</p>	<p>適切な報酬を得ること                  書籍、本、説明書等を読むこと                  同僚、上司、お客さんなどの話や文章の内容を理解すること                  コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと</p>
<p>「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」                  (現状の取組率: 23.4%)</p>	<p>昇進すること                  仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること                  同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること                  交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)</p>
<p>「職場見学、職業体験や職場実習」                  (現状の取組率: 21.2%)</p>	<p>必要な配慮や支援等についての職場への説明                  病状や障害についての職場への説明</p>
<p>「同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談」                  (現状の取組率: 38.8%)</p>	<p>必要な配慮や支援等についての職場への説明                  立った姿勢で仕事をする                  病状や障害についての職場への説明                  様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む)</p>
<p>「個別の職業相談や職業カウンセリング※」                  (現状の取組率: 16.3%)</p>	<p>遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること                  仕事上で人と応対すること                  食事や休養、運動、自己治療など健康管理をすること</p>
<p>「障害や病気の定期的なチェックや支援」                  (現状の取組率: 11.0%)                  (一体的な取組:「障害や病気の定期的なチェックや支援※(11.0%)」)</p>	<p>仕事で要求されている責任に十分に応えること                  精神的ストレスに適切に対処すること                  仕事に過度に休憩して効率を下げないようにすること</p>

<p>「仕事の探し方、求人票検索の仕方の説明※」 (現状の取組率: 22.1%) (一体的な取組:「勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮(34.8%)」「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明(30.2%)」)</p>	<p>危険のある事態や状況に適切に対処すること</p> 
<p>「勤務中の休憩をとりやすくすること」 (現状の取組率: 28.6%)</p>	<p>勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと</p> 
<p>「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談」 (現状の取組率: 19.3%) (一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介※(19.8%)」)</p>	<p>乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフトなど)</p> 
<p>「家族や親戚、知人、友人※への就労相談」 (現状の取組率: 46.9%)</p>	<p>運搬すること 平と平指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること</p> 
<p>「職場の出入りの施設改善(ドア、スロープ、駐車場、非常口など)」 (現状の取組率: 24.2%) (一体的な取組:「勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)(29.5%)」)</p>	<p>同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと</p> 
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 42.4%)</p>	<p>上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること 仕事上で人と応対すること 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること</p> 
<p>「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備」 (現状の取組率: 35.3%) (一体的な取組:「勤務中の休憩をとりやすくすること(28.6%)」)</p>	<p>勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと</p> 
<p>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 26.9%)</p>	<p>職場内で、会話や連絡をすること 上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること 仕事上で人と応対すること</p> 

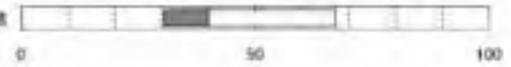
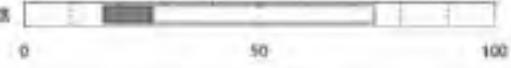
<p>「就職後の日常生活、地域生活の支援」 (現状の取組率: 8.2%)</p>	<p>仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 必要な配慮や支援等についての職場への説明</p>
<p>「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」 (現状の取組率: 15.1%)</p>	<p>適当な報酬を得ること</p>
<p>「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発」 (現状の取組率: 19.1%)</p>	<p>運動すること</p>
<p>「地域の就労支援や職業訓練の機関の見学※」 (現状の取組率: 11.8%)</p>	<p>仕事上で人と対峙すること 勇気や障害についての職場への説明</p>

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「就職先のあっせん・紹介※」 (現状の取組率: 19.8%) (一體的な取組:「仕事内容や職場状況についての確認・相談※(17.6%)」「仕事内容や職場状況についての確認・相談(18.8%)」「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※(22.1%)」「個別の職業相談や職業カウンセリング※(16.3%)」「個別の職業相談や職業カウンセリング(25.6%)」)</p>	<p>生活に十分な収入 全般的に満足できる生活 地域で安心して生活できること 自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信 世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信 仕事をとおして、社会に役立つ自信 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信</p>
<p>「家族や親戚、知人、友人※への就労相談」 (現状の取組率: 46.9%) (一體的な取組:「就職先のあっせん・紹介※(19.8%)」「仕事内容や職場状況についての確認・相談※(17.6%)」「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※(22.1%)」「仕事内容や職場状況についての確認・相談(18.8%)」)</p>	<p>生活に十分な収入 全般的に満足できる生活 地域で安心して生活できること 自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信 世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 能力やスキルに見合って適正な処遇(賃金、職位等)</p>
<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」 (現状の取組率: 17.2%)</p>	<p>希望と合い満足できる職業生活 能力やスキルに見合って適正な処遇(賃金、職位等)</p>

<p><b>「仕事内容や職場状況についての確認・相談※」</b> (現状の取組率: 17.6%) (一体的な取組:「個別の職業相談や職業カウンセリング※(16.3%)」)</p>	
<p><b>「個別の職業相談や職業カウンセリング」</b> (現状の取組率: 25.6%) (一体的な取組:「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役(26.9%)」「就職先のあっせん・紹介※(19.8%)」「個別の職業相談や職業カウンセリング※(16.3%)」「仕事内容や職場状況についての確認・相談(18.8%)」「生活リズムや労働習慣の訓練※(16.3%)」)</p>	
<p><b>「障害や病気の定期的なチェックや支援」</b> (現状の取組率: 11.0%) (一体的な取組:「障害や病気の定期的なチェックや支援※(11.0%)」「個別の職業相談や職業カウンセリング※(16.3%)」「個別の職業相談や職業カウンセリング(25.6%)」)</p>	
<p><b>「障害者職業センターへの就労相談」</b> (現状の取組率: 26.9%) (一体的な取組:「個別の職業相談や職業カウンセリング(25.6%)」)</p>	
<p><b>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」</b> (現状の取組率: 26.9%) (一体的な取組:「通院への配慮(42.4%)」「勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮(34.8%)」「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ(32.3%)」「能力的に無理のない仕事への配置(27.3%)」「就職時や配置転換時の研修や技能訓練(27.4%)」)</p>	

16 不安・パニック障害

<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」 (現状の取組率: 22.1%) (一体的な取組:「生活リズムや労働習慣の訓練※(16.3%)」「就職先のあっせん・紹介※(19.8%)」「障害や病気の定期的なチェックや支援(11.0%)」「障害や病気の定期的なチェックや支援※(11.0%)」「ハローワークの一般求職窓口※への就労相談(13.2%)」)</p>	<p>自分の障害や病気の適切な管理ができる自信</p> 
<p>「生活リズムや労働習慣の訓練※」 (現状の取組率: 16.3%)</p>	<p>世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p> 

## 17 炎症性腸疾患（潰瘍性大腸炎、クローン病）

アンケート調査票の障害・疾患についての間で、難病、慢性疾患の疾患名記述欄に、「クローン病」「潰瘍性大腸炎」のいずれかの記載のあった方又は炎症性腸疾患に係る当事者団体会員である方 579 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性 327 人（58.5%）、女性 232 人（41.5%）で男性が女性の 1.4 倍です。
- ②平均年齢は 41.8 歳（標準偏差 11.5 歳）。
- ③居住地は、都市圏（具体的な都市名は P1 に記載）212 人（38.0%）、それ以外 346 人（62.0%）で非都市圏が 1.6 倍です。
- ④障害者手帳は有が 177 人（身体障害者手帳：165 人[1 級 20 人,2 級 2 人,3 級 18 人,4 級 117 人,5 級 3 人,6 級 2 人]、療育手帳等：5 人[中 3 人,軽 1 人]、精神障害者保健福祉手帳：9 人[1 級 1 人,2 級 3 人,3 級 4 人]）であり、障害者手帳を所持していない方が 1.6 倍で、ほとんどの方が中・軽度です。

ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」356 人（66.8%）、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」139 人（26.1%）であり、合わせると 495 人（92.9%）が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間（複数回答）は「フルタイム（週 40 時間以上）」357 人（就労経験者の 72.1%）、「週 20 時間以上で 40 時間未満」127 人（25.7%）、「週 20 時間未満」65 人（13.1%）とフルタイムが多い状況です。
- ③同様に就労形態（複数回答）は多い順に、「正社員雇用」307 人（62.0%）、「パート、アルバイト、非常勤」206 人（41.6%）、「自営、独立開業、会社経営」52 人、「派遣社員」28 人、「福祉的就労」5 人、「その他」22 人となっています。

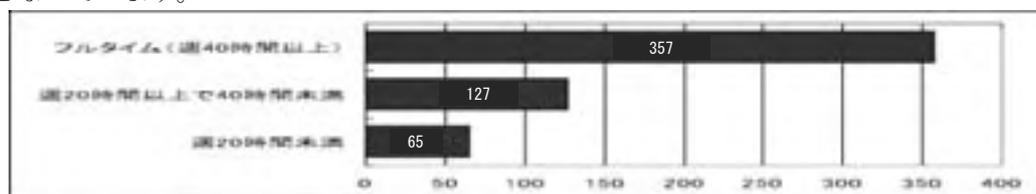


図 17-1 就労時間（複数回答） 炎症性腸疾患（人）

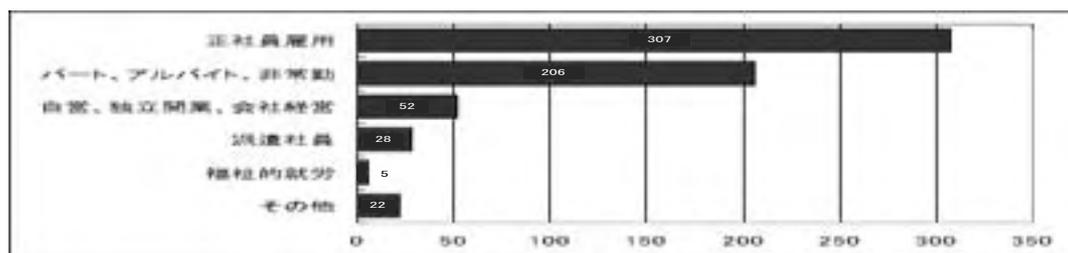


図 17-2 就労形態（複数回答） 炎症性腸疾患（人）

17 炎症性腸疾患（潰瘍性大腸炎、クローン病）

(2) 職業についての課題

イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

(イ) 就職準備の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると7～9割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」167人（33.7%）、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」143人（29.1%）等となっています。

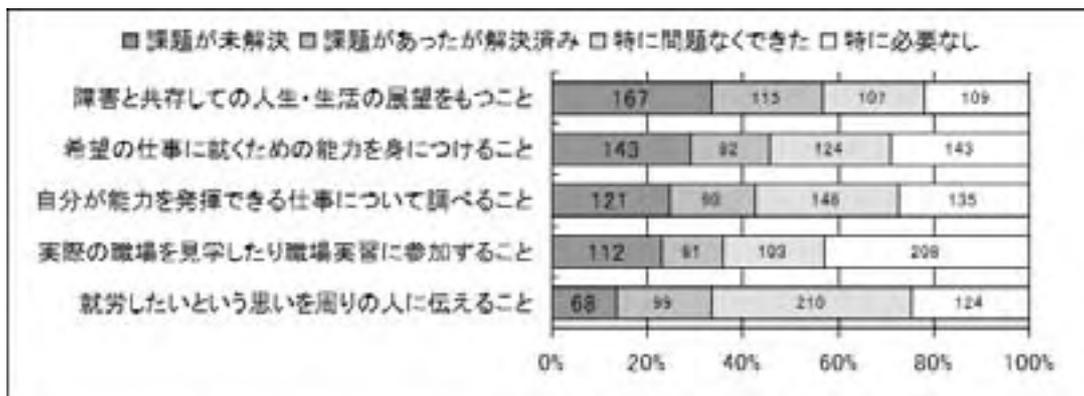


図 17-3 就職準備の課題 炎症性腸疾患  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

(ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると7～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」165人（34.6%）、「企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること」158人（33.3%）等となっています。

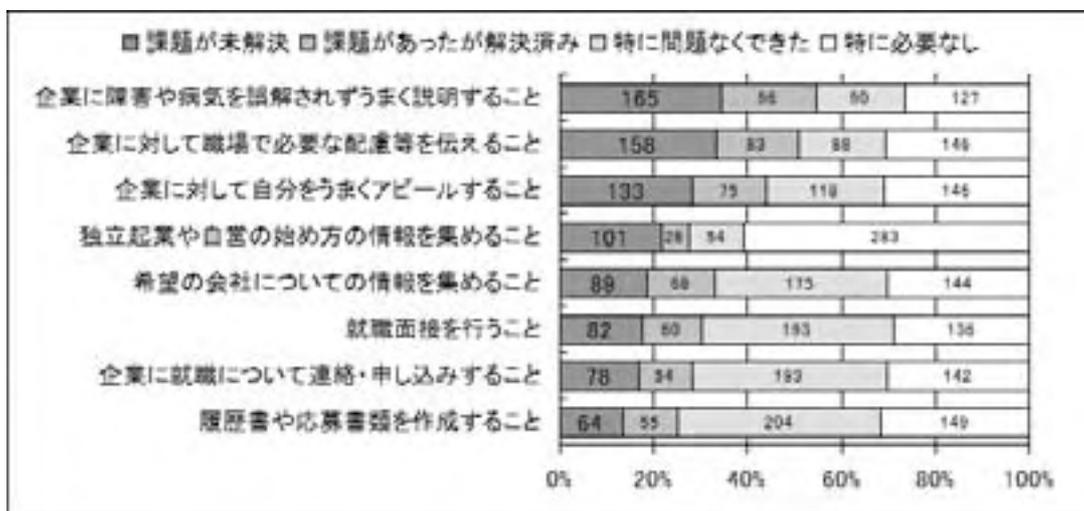


図 17-4 就職活動の課題 炎症性腸疾患  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」203 人(41.3%)、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」137 人(28.5%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」132 人(27.0%)となっています。また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「数を数えたり、計算すること」16 人となっています。一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「清潔な身なりや服装をすること」440 人(89.2%)、「手と腕で物を動かしたり操作したりすること」433 人(87.8%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」91 人(18.9%)、「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」79 人(16.1%)などが該当します。



図 17-5 職業生活での問題とその解決状況 炎症性腸疾患  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

17 炎症性腸疾患（潰瘍性大腸炎、クローン病）

(3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」45人（この取組についての回答者数の(以下同じ)9.0%）です。続いて、「就職面接や履歴書作成等の練習」42人(8.5%)、「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明」41人(8.2%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が5～6割、「特に必要なし」との回答が3～4割を占めています。



図 17-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 炎症性腸疾患  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものをみると、「通院への配慮」270人(54.4%)、「勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮」197人(40.1%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」191人(39.6%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」249人(51.4%)、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」233人(48.8%)、「勤務中の休憩をとりやすくすること」217人(44.8%)となっています。

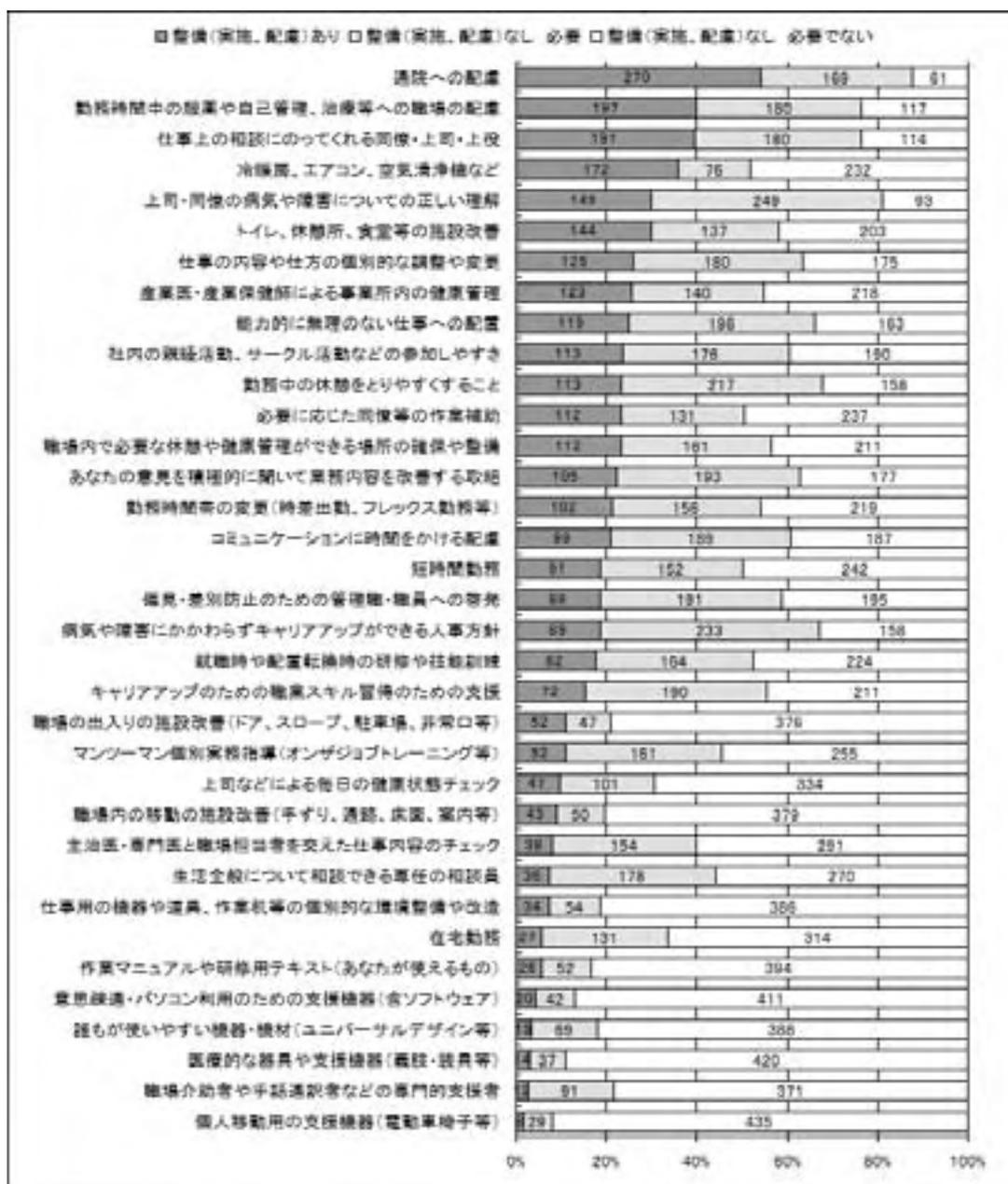


図 17-7 職場での配慮、支援、環境整備 炎症性腸疾患  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## 17 炎症性腸疾患（潰瘍性大腸炎、クローン病）

### (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

炎症性腸疾患のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、炎症性腸疾患のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

#### イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 17-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。炎症性腸疾患のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「セルフケア」であり、「仕事への満足」「生活への満足」「雇用の一般的課題」「障害や配慮の説明」「個別課題の遂行」「就職活動の課題」「職業準備の課題」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、比較的少ない方です。

また、効果的な取組の実施により「仕事への満足」「セルフケア」「雇用の一般的課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

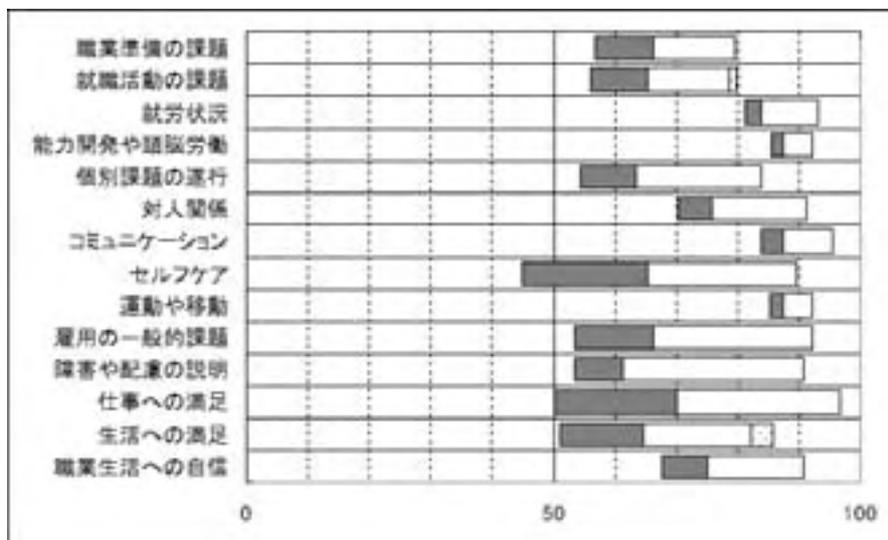


図 17-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 炎症性腸疾患

（灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。）

#### ロ 効果的な取組の具体的内容

炎症性腸疾患のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「家族や親戚、知人、友人\*への就労相談」や「就職先のあっせん・紹介\*」、
- **就労状況**には、「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」や「同じ障害・疾患のある人や団体\*への就労相談」、
- **就職後**には、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」や「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」、
- **主観的満足や自信**には、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」や「主治医・専門

医と職場担当者を交えた仕事内容のチェック」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「家族や親戚、知人、友人<sup>※</sup>への就労相談」                      (現状の取組率:                      44.6%)</p>	
<p>「就職先のあつせん・紹介<sup>※</sup>」                      (現状の取組率:                      7.9%)                      (一体的な取組:「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明<sup>※</sup>」(8.4%))</p>	
<p>「就職の説明会や学習会、起業等の講座<sup>※</sup>」                      (現状の取組率:                      7.6%)</p>	
<p>「主治医、専門医等<sup>※</sup>への就労相談」                      (現状の取組率:                      17.1%)                      (一体的な取組:「同じ障害・疾患のある人や団体<sup>※</sup>への就労相談(28.6%)」)</p>	
<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明<sup>※</sup>」                      (現状の取組率:                      8.4%)</p>	
<p>「身体障害者手帳保有」                      (現状の取組率:                      36.1%)                      (一体的な取組:「障害認定有(38.0%)」)</p>	

17 炎症性腸疾患（潰瘍性大腸炎、クローン病）

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「ハローワークの一般求職窓口への就労相談」 (現状の取組率: 21.8%)	
「同じ障害・疾患のある人や団体※への就労相談」 (現状の取組率: 28.6%)	
「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談」 (現状の取組率: 8.7%)	

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 18.8%)	

<p>「上司・同僚の病 気や障害につい ての正しい理解」 (現状の取組率: 30.0%)</p>	
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 54.4%)</p>	
<p>「キャリアアップ のための職業スキ ル習得のための支 援」 (現状の取組率: 15.5%) (一體的な取組:「短時間 勤務(19.0%)」)</p>	
<p>「冷暖房、エアコ ン、空気清浄機な ど」 (現状の取組率: 36.3%) (一體的な取組:「病気や 障害にかかわらずキャ リアアップができる人事方 針(18.8%)」「産業医・産 業保健師による事業所内 の健康管理(25.8%)」)</p>	
<p>「社内の親睦活 動、サークル活動 などの参加しやす さ」 (現状の取組率: 23.9%)</p>	
<p>「生活全般につい て相談できる専任 の相談員」 (現状の取組率: 7.7%)</p>	

17 炎症性腸疾患（潰瘍性大腸炎、クローン病）

<p>「就職の説明会や学習会、起業等の講座※」                  (現状の取組率: 7.6%)                  (一体的な取組:「就職の説明会や学習会、起業等の講座(11.0%)」)</p>	<p>職業として決められた課題を達成すること</p>
--	----------------------------

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」                  (現状の取組率: 18.8%)                  (一体的な取組:「能力的に無理のない仕事への配置(25.1%)」「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解(30.0%)」「勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮(40.2%)」「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(22.4%)」「コミュニケーションに時間をかける配慮(21.1%)」)</p>	
<p>「通院への配慮」                  (現状の取組率: 54.4%)</p>	
<p>「主治医・専門医と職場担当者を交えた仕事内容のチェック」                  (現状の取組率: 8.1%)</p>	
<p>「能力的に無理のない仕事への配置」                  (現状の取組率: 25.1%)                  (一体的な取組:「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発(18.9%)」「コミュニケーションに時間をかける配慮(21.1%)」)</p>	
<p>「勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮」                  (現状の取組率: 40.2%)</p>	

<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」 (現状の取組率: 8.4%)</p>	
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 21.1%) (一体的な取組:「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援(15.5%)」)</p>	
<p>「職場の出入りの施設改善（ドア、スロープ、駐車場、非常口など）」 (現状の取組率: 11.1%)</p>	
<p>「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発」 (現状の取組率: 18.9%)</p>	

## 18 重症筋無力症

アンケート調査票の障害・疾患についての間で、難病、慢性疾患の疾患名記述欄に、「重症筋無力症」の記載のあった方又は重症筋無力症に係る当事者団体会員である方 218 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性 60 人 (28.2%)、女性 153 人 (71.8%) で女性が男性の 2.6 倍です。
- ②平均年齢は 50.7 歳 (標準偏差 11.8 歳)。
- ③居住地は、都市圏 (具体的な都市名は P1 に記載) 101 人 (48.3%)、それ以外 108 人 (51.7%) で都市圏と非都市圏がほぼ同じです。
- ④障害者手帳は有が 40 人 (身体障害者手帳：39 人[1 級 11 人,2 級 11 人,3 級 10 人,4 級 4 人,5 級 2 人,6 級 1 人]、療育手帳等：0 人、精神障害者保健福祉手帳：2 人[2 級 1 人,3 級 1 人])であり、障害者手帳を所持していない方が 3.4 倍で、重度が 1.2 倍です。

ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」109 人 (55.9%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」61 人 (31.3%) であり、合わせると 170 人 (87.2%) が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間 (複数回答) は「フルタイム (週 40 時間以上)」94 人 (就労経験者の 55.3%)、「週 20 時間以上で 40 時間未満」46 人 (27.1%)、「週 20 時間未満」40 人 (23.5%) となっています。
- ③同様に就労形態 (複数回答) は多い順に、「正社員雇用」81 人 (47.6%)、「パート、アルバイト、非常勤」74 人 (43.5%)、「自営、独立開業、会社経営」24 人、「派遣社員」8 人、「福祉的就労」5 人、「その他」9 人となっています。

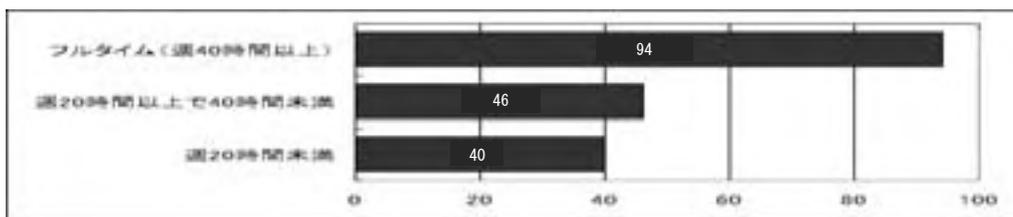


図 18-1 就労時間 (複数回答) 重症筋無力症 (人)

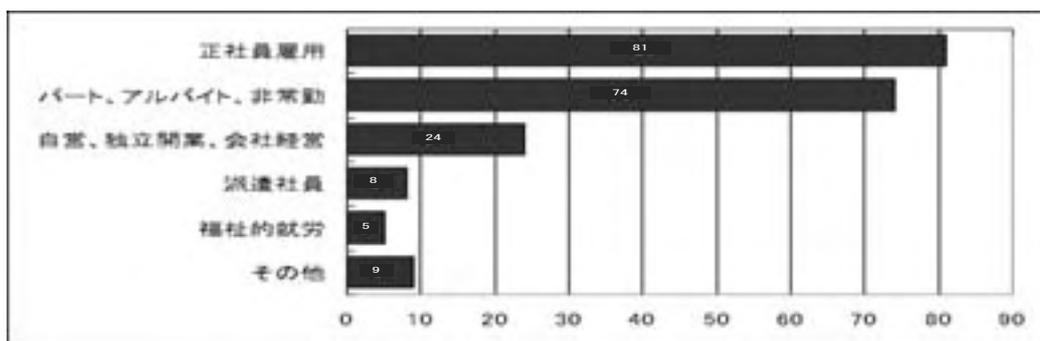


図 18-2 就労形態 (複数回答) 重症筋無力症 (人)

## (2) 職業についての課題

## イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

## (イ) 就職準備の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると7～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」55人（33.7%）、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」48人（29.4%）等となっています。

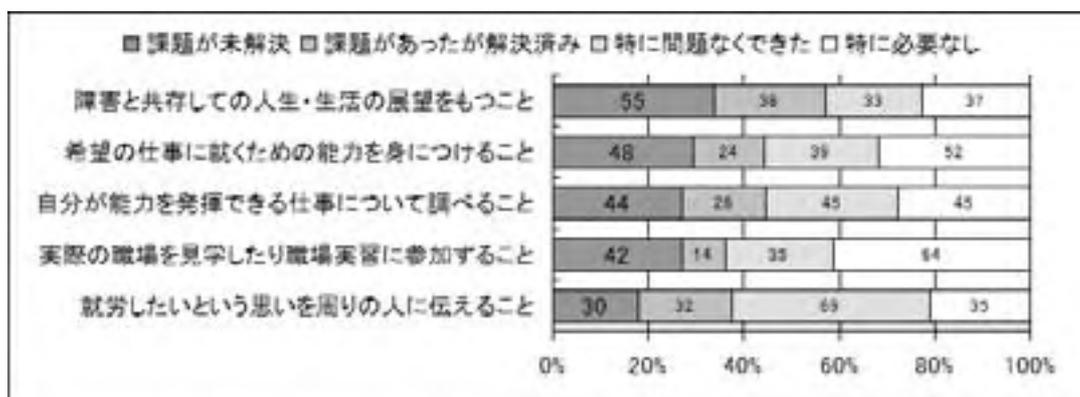


図 18-3 就職準備の課題 重症筋無力症  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると6～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること」60人（38.2%）、「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」58人（36.9%）等となっています。

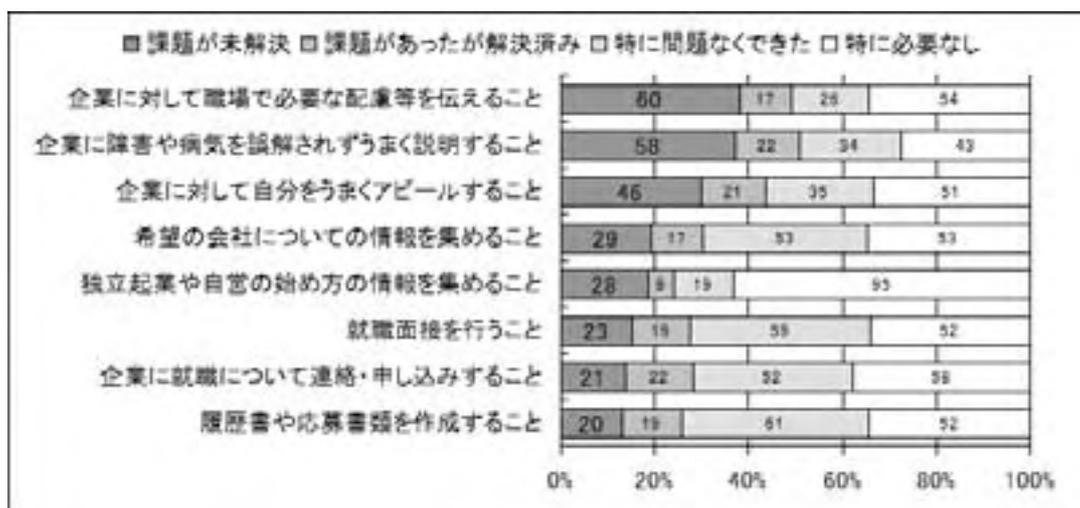


図 18-4 就職活動の課題 重症筋無力症  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

18 重症筋無力症

ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」52 人(31.9%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」45 人(27.6%)、「8 時間労働を行うこと」42 人(26.3%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「適当な報酬（給料等）を得ること」4 人と なっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「清潔な身なりや服装をすること」157 人(95.7%)、「仕事中にトイレを利用すること」151 人(93.2%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」51 人(32.1%)、「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」47 人(29.0%)などが該当します。

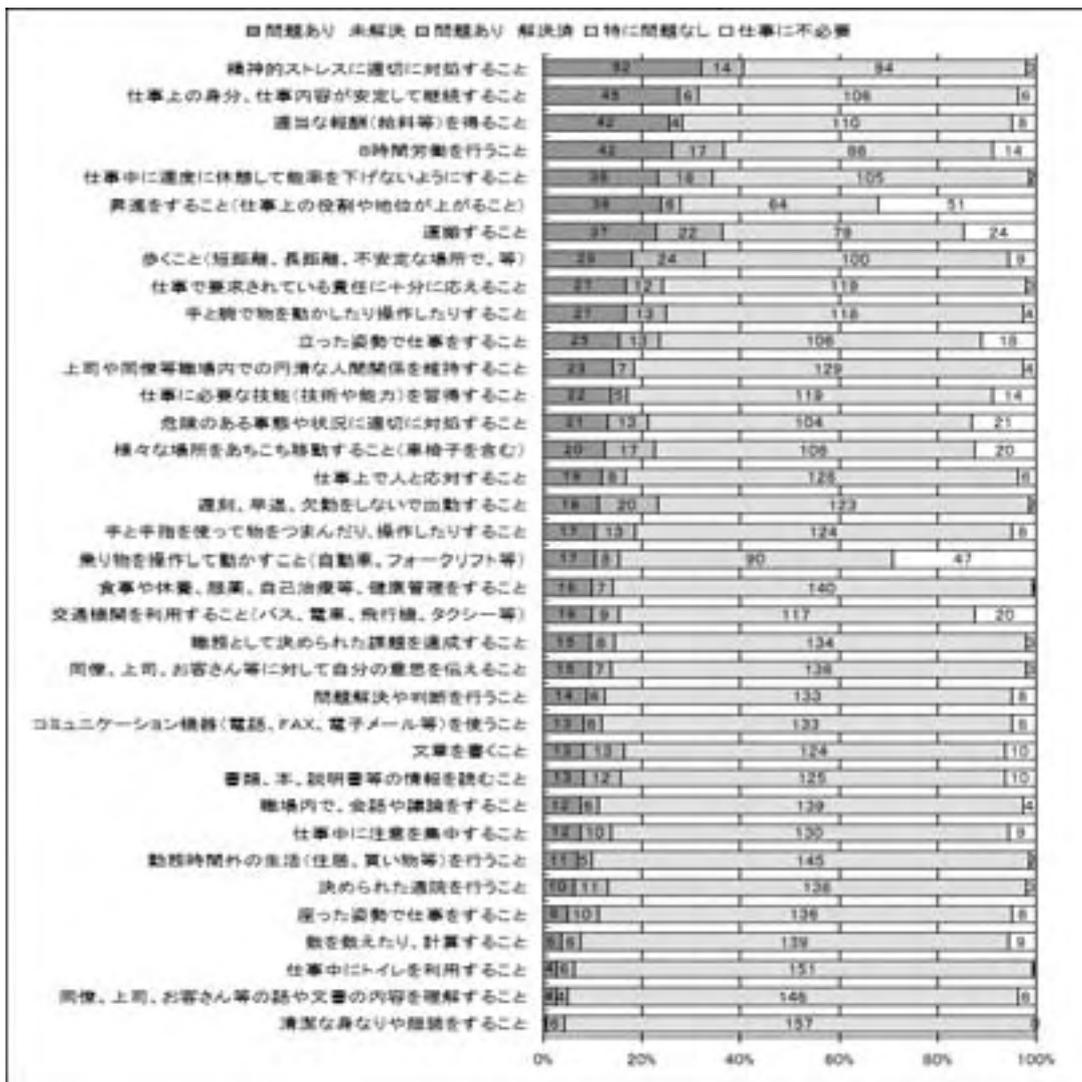


図 18-5 職業生活での問題とその解決状況 重症筋無力症  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

## イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」12人（この取組についての回答者数の(以下同じ)7.3%）です。続いて、「就職面接や履歴書作成等の練習」10人(6.1%)、「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明」9人(5.5%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が5～6割、「特に必要なし」との回答が3～4割を占めています。



図 18-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 重症筋無力症  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

18 重症筋無力症

ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものをみると、「通院への配慮」87人(53.7%)、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」54人(35.1%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」53人(35.1%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」73人(47.7%)、「あなたの意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」63人(42.0%)、「コミュニケーションに時間をかける配慮」61人(39.6%)となっています。

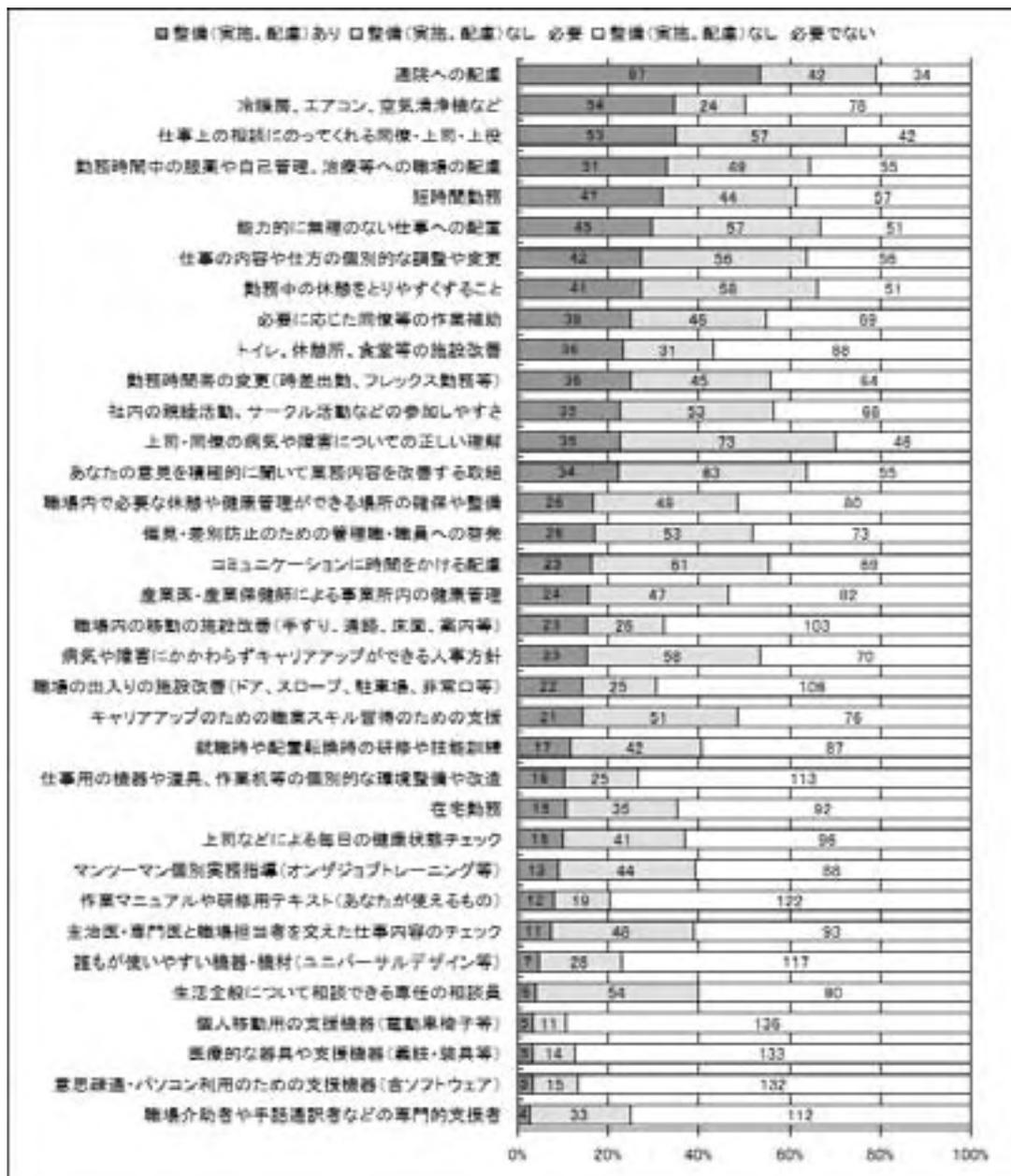


図 18-7 職場での配慮、支援、環境整備 重症筋無力症  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

重症筋無力症のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、重症筋無力症のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 18-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。重症筋無力症のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「障害や配慮の説明」であり、「生活への満足」「雇用の一般的課題」「職業生活への自信」「就労状況」も比較的問題が大きくなっています。現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「障害や配慮の説明」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「障害や配慮の説明」「雇用の一般的課題」「生活への満足」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

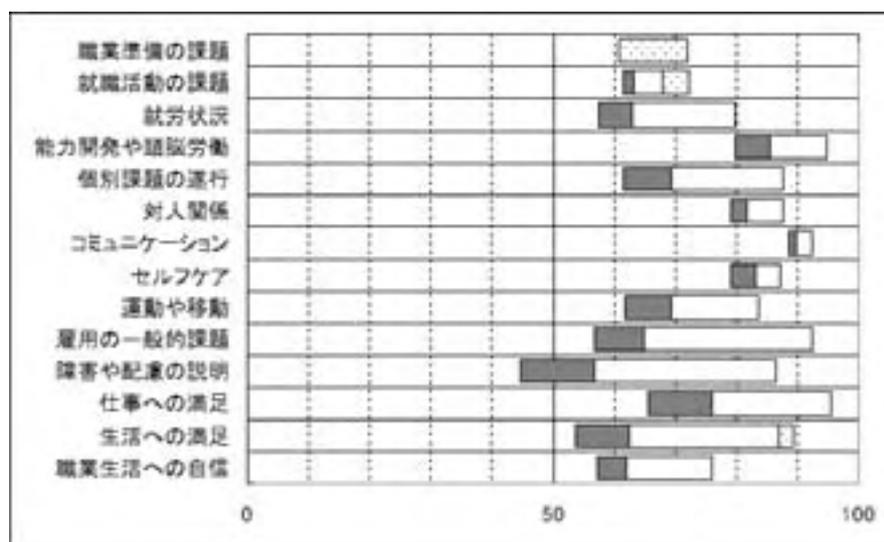


図 18-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 重症筋無力症

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

## ロ 効果的な取組の具体的内容

重症筋無力症のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「身体障害者手帳保有」や「主治医、専門医等\*への就労相談」、
- **就労状況**には、「主治医、専門医等への就労相談」や「主治医、専門医等\*への就労相談」、
- **就職後**には、「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」や「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」、
- **主観的満足や自信**には、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」や「主治医、専門医等への

18 重症筋無力症

就労相談

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

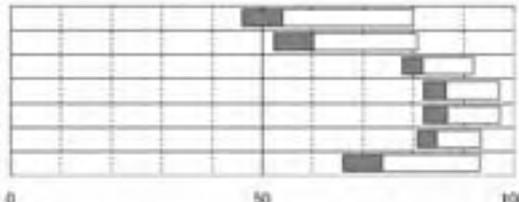
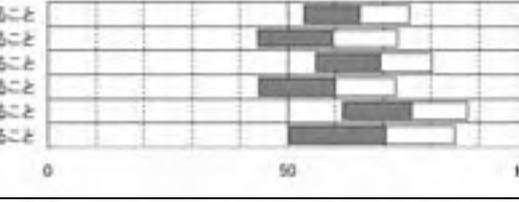
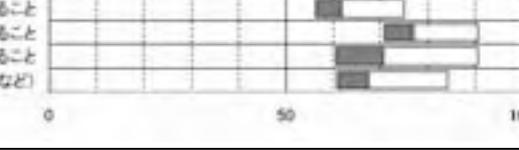
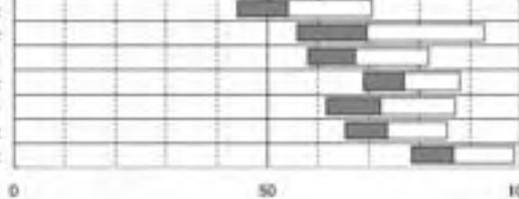
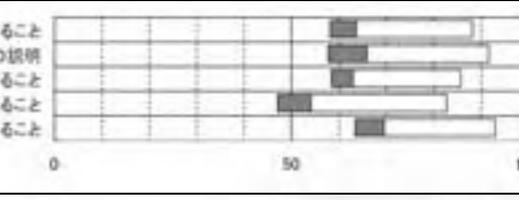
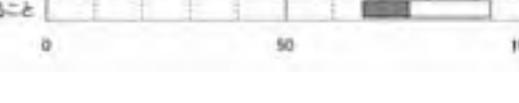
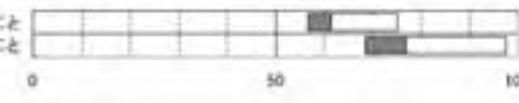
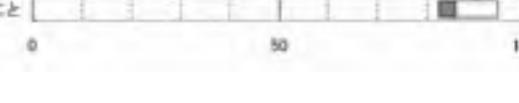
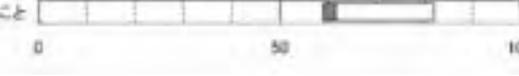
効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「身体障害者手帳保有」 (現状の取組率: 22.7%)	企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること
「主治医、専門医等※への就労相談」 (現状の取組率: 16.3%)	履歴書や応募書類を作成すること

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「主治医、専門医等への就労相談」 (現状の取組率: 22.3%)	収入のある就労 雇用就労 一般就労 何らかの就労
「同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談」 (現状の取組率: 30.4%) (一体的な取組:「主治医、専門医等への就労相談(22.3%)」「同じ障害・疾患のある人や団体※への就労相談(27.3%)」)	収入のある就労 週20時間以上の労働 一般就労 何らかの就労

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

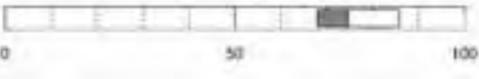
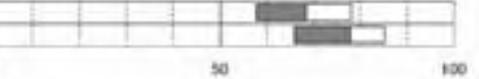
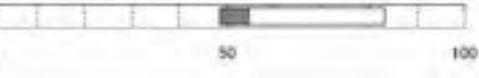
効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」 (現状の取組率: 23.0%)	適切な報酬を得ること 仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 仕事中に過度に休憩して効率を下げないようにすること 立った姿勢で仕事すること 歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所等、など) 仕事で要求されている責任に十分に応えること 様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む) 平と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること 職務として決められた課題を達成すること 問題解決や判断を行うこと

<p>「上司・同僚の病 気や障害につい ての正しい理解」 (現状の取組率: 23.2%)</p>	<p>選ばれること 手と腕で物を動かしたり操作したりすること 仕事上で人と応対すること 同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること 仕事中に注意を集中すること 書類、本、説明書等を読むこと 手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること</p> 
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 53.7%)</p>	<p>選りな報酬を得ること 仕事中に選定に休憩して物事を下げないようにすること 立った姿勢で仕事をする 手と腕で物を動かしたり操作したりすること 仕事に必要な技能を習得すること 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること</p> 
<p>「勤務中の休憩 をとりやすくす ること」 (現状の取組率: 28.0%)</p>	<p>精神的ストレスに適切に対処すること 危険のある事態や状況に適切に対処すること 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること 歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所で、など)</p> 
<p>「仕事上の相談 ののってくれる 同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 35.3%)</p>	<p>選ばれること 立った姿勢で仕事をする 歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所で、など) 危険のある事態や状況に適切に対処すること 様々な場所を立ち回り移動すること(車椅子を含む) 手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること 仕事中に注意を集中すること</p> 
<p>「病気や障害にか かわらずキャ リアアップがで きる人事方針」 (現状の取組率: 15.8%)</p>	<p>昇進をすること 病気や障害についての職場への説明 仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 選ばれること 立った姿勢で仕事をする</p> 
<p>「身体障害者手 帳保有」 (現状の取組率: 22.7%)</p>	<p>必要な配慮や支援等についての職場への説明</p> 
<p>「勤務時間中の 服薬や自己管理、 治療等への職場 の配慮」 (現状の取組率: 33.3%) (一体的な取組:「通院 への配慮(53.7%)」)</p>	<p>仕事に必要な技能を習得すること</p> 
<p>「勤務時間帯の 変更(時差出勤、 フレックス勤務 等)」 (現状の取組率: 25.3%)</p>	<p>精神的ストレスに適切に対処すること 遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること</p> 
<p>「トイレ、休憩 所、食堂等の施設 改善」 (現状の取組率: 23.9%)</p>	<p>文章を書くこと</p> 
<p>「在宅勤務」 (現状の取組率: 11.2%)</p>	<p>精神的ストレスに適切に対処すること</p> 

<p>「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」 (現状の取組率: 16.3%)</p>	
<p>「主治医・専門医と職場担当者を交えた仕事内容のチェック」 (現状の取組率: 7.8%)</p>	
<p>「能力的に無理のない仕事への配置」 (現状の取組率: 30.3%)</p>	

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 23.2%) (一體的な取組:「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(15.8%)」「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(23.0%)」「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ(22.9%)」「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発(17.6%)」)</p>	
<p>「主治医、専門医等への就労相談」 (現状の取組率: 22.3%)</p>	
<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」 (現状の取組率: 23.0%) (一體的な取組:「勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮(33.3%)」「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更(27.9%)」)</p>	
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 15.8%) (一體的な取組:「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発(17.6%)」)</p>	

<p>「勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮」 (現状の取組率 33.3%) (一体的な取組:「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更(27.9%)」「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組(23.0%)」)</p>	<p>自分の障害や病気の適切な管理ができる自信</p> 
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 53.7%)</p>	<p>全般的に満足できる生活 希望と合い満足できる職業生活</p> 
<p>「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ」 (現状の取組率: 22.9%)</p>	<p>自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信 世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信</p> 
<p>「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」 (現状の取組率 16.3%)</p>	<p>生活に十分な収入</p> 

## 19 多発性硬化症

アンケート調査票の障害・疾患についての問で、難病、慢性疾患の疾患名記述欄に、「多発性硬化症」の記載のあった方又は多発性硬化症に係る当事者団体会員である方 177 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

#### イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性 50 人 (29.8%)、女性 118 人 (70.2%) で女性が男性の 2.4 倍です。
- ②平均年齢は 52.4 歳 (標準偏差 13.3 歳)。
- ③居住地は、都市圏 (具体的な都市名は P1 に記載) 76 人 (46.6%)、それ以外 87 人 (53.4%) で非都市圏が 1.1 倍です。
- ④障害者手帳は有が 119 人 (身体障害者手帳： 118 人[1 級 43 人,2 級 42 人,3 級 19 人,4 級 8 人,5 級 2 人,6 級 3 人]、療育手帳等： 4 人[重 1 人,中 2 人,軽 1 人]、精神障害者保健福祉手帳： 2 人[2 級 1 人,3 級 1 人])であり、障害者手帳を所持している方が 2.6 倍で、重度が 2.3 倍です。

#### ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」52 人 (36.6%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」52 人 (36.6%) であり、合わせると 104 人 (73.2%) が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間 (複数回答) は「フルタイム (週 40 時間以上)」60 人 (就労経験者の 57.7%)、「週 20 時間以上で 40 時間未満」23 人 (22.1%)、「週 20 時間未満」20 人 (19.2%) となっています。
- ③同様に就労形態 (複数回答) は多い順に、「正社員雇用」45 人 (43.3%)、「パート、アルバイト、非常勤」38 人 (36.5%)、「自営、独立開業、会社経営」16 人、「派遣社員」9 人、「福祉的就労」4 人、「その他」9 人となっています。

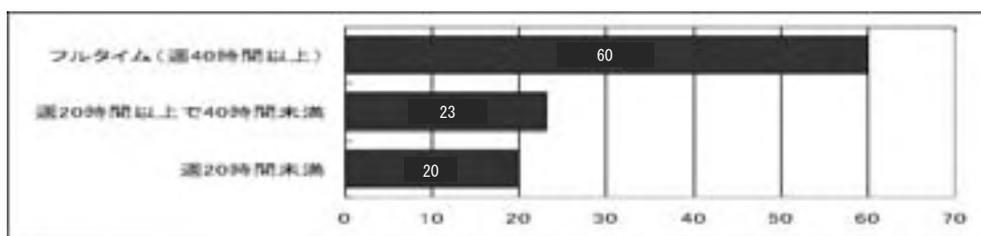


図 19-1 就労時間 (複数回答) 多発性硬化症 (人)

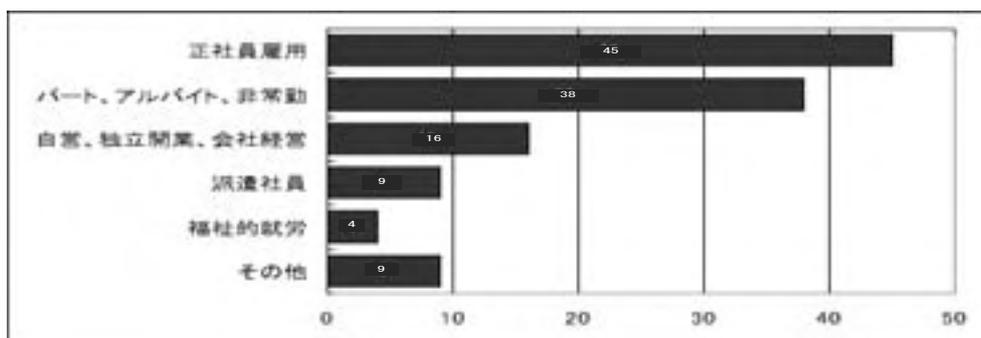


図 19-2 就労形態 (複数回答) 多発性硬化症 (人)

## (2) 職業についての課題

## イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

## (イ) 就職準備の課題

「課題が未解決」とする回答が「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」46人（39.0%（各課題についての回答者数の割合、以下同じ））、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」43人（36.1%）等となっています。

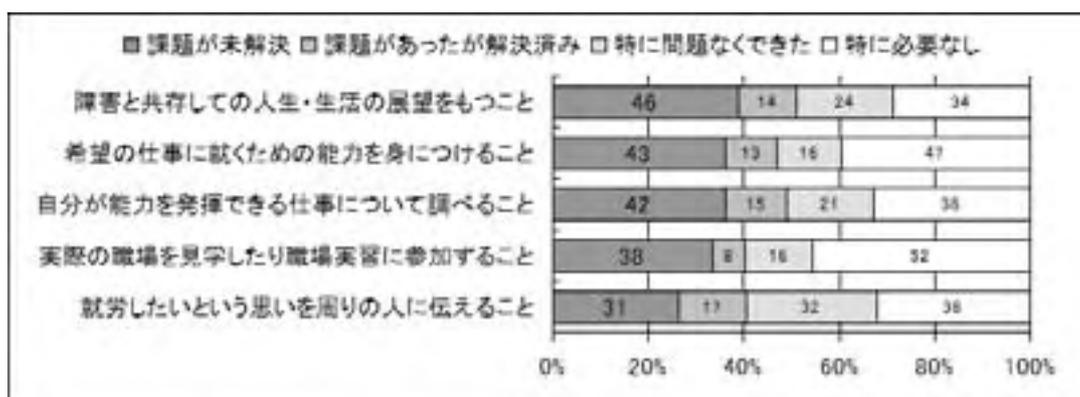


図 19-3 就職準備の課題 多発性硬化症  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると6~7割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること」39人（38.2%）、「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」35人（33.7%）等となっています。

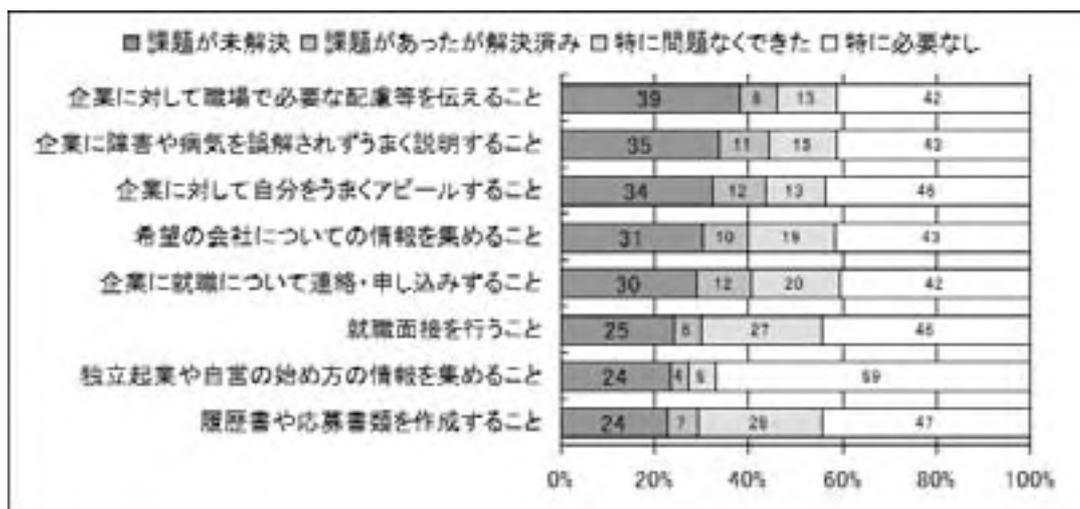


図 19-4 就職活動の課題 多発性硬化症  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

19 多発性硬化症

ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」39 人(39.8%)、「歩くこと（短距離、長距離、不安定な場所で、等）」32 人(32.3%)、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」32 人(31.7%)となっています。また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」3 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「清潔な身なりや服装をすること」87 人(86.1%)、「座った姿勢で仕事をする事」83 人(81.4%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」38 人(37.6%)、「運搬すること」26 人(25.7%)などが該当します。



図 19-5 職業生活での問題とその解決状況 多発性硬化症  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

## イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」38人（この取組についての回答者数の(以下同じ)30.2%)です。続いて、「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」17人(14.5%)、「就職先のあっせん・紹介」14人(12.3%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が4～6割、「特に必要なし」との回答が4～5割を占めています。



図 19-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 多発性硬化症  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

19 多発性硬化症

ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組みは 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものとみると、「通院への配慮」44 人(43.6%)、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」37 人(38.9%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」31 人(33.0%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」53 人(55.2%)、「あなたの意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」51 人(53.1%)、「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」49 人(51.0%)となっています。

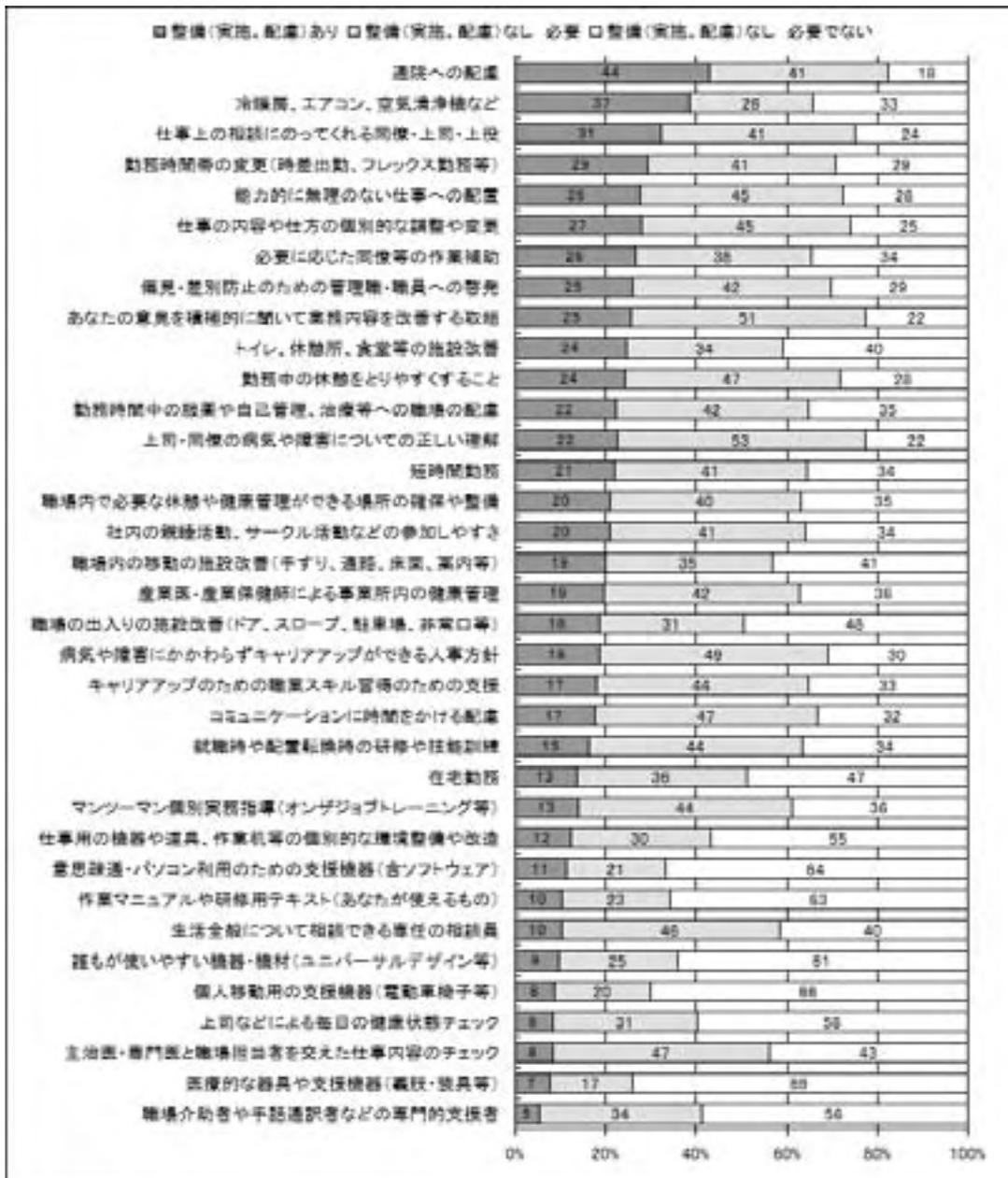


図 19-7 職場での配慮、支援、環境整備 多発性硬化症  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

多発性硬化症のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、多発性硬化症のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 19-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。多発性硬化症のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「就職活動の課題」であり、さらに、「就労状況」「職業準備の課題」「職業生活への自信」「障害や配慮の説明」「生活への満足」「個別課題の遂行」「運動や移動」「仕事への満足」「雇用の一般的課題」に、特に問題が大きくなっています。その他、「対人関係」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「就労状況」「職業準備の課題」「就職活動の課題」「職業生活への自信」に、特に問題が大きくなっています。その他、「障害や配慮の説明」「生活への満足」「個別課題の遂行」「運動や移動」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「仕事への満足」「就職活動の課題」「雇用の一般的課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

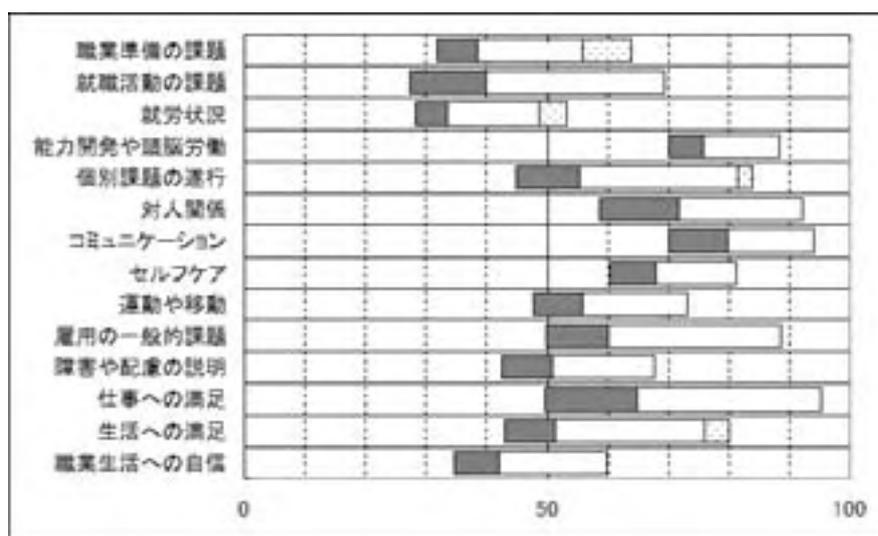


図 19-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 多発性硬化症

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

## ロ 効果的な取組の具体的内容

多発性硬化症のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「家族や親戚、知人、友人\*への就労相談」や「就職先のあっせん・紹介\*」、
- **就労状況**には、「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」や「資格取得支援や職種別の技能訓練」、
- **就職後**には、「短時間勤務」や「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」、
- **主観的満足や自信**には、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」や「コミュニケーションに時

19 多発性硬化症

間をかける配慮」

(注) 下の表の見方

左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「家族や親戚、知人、友人※への就労相談」 (現状の取組率: 37.6%) (一体的な取組: 「同じ障害・疾患のある人や団体※への就労相談(24.6%)」)</p>	<p>この取組の有無で異なる職業的課題</p> <p>企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること 実際の職場の見学や職場実習・体験をすること 企業に障害や病気を知ってもらうこと 企業に対して自分をうまくアピールすること 希望の会社についての情報を集めること 企業に就職について連絡・申し込みをすること 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと 就職面接を受けること 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p>「就職先のあつせん・紹介※」 (現状の取組率: 12.9%)</p>	<p>この取組の有無で異なる職業的課題</p> <p>就職面接を受けること 企業に就職について連絡・申し込みをすること 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p>「障害や病気の定期的なチェックや支援」 (現状の取組率: 11.3%)</p>	<p>この取組の有無で異なる職業的課題</p> <p>障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと</p>

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「ハローワークの専門援助窓口への就労相談」 (現状の取組率: 23.6%)</p>	<p>この取組の有無で異なる職業的課題</p> <p>過20時間以上の労働 雇用就労 一般就労 何らかの就労</p>
<p>「資格取得支援や職種別の技能訓練」 (現状の取組率: 9.6%)</p>	<p>この取組の有無で異なる職業的課題</p> <p>過20時間以上の労働 雇用就労</p>

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「短時間勤務」 (現状の取組率: 22.9%)</p>	<p>この取組の有無で異なる職業的課題</p> <p>昇進をすること 仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 仕事中に過度に休憩して効率を下げないようにすること 仕事で要求されている責任に十分に応えること 危険のある事態や状況に適切に対処すること 様々な場所を立ちこち移動すること(車椅子を含む) 仕事に必要な技能を習得すること 職場内で、会話や議論をすること 勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと 文章を書くこと 問題解決や判断を行うこと 手と手袋を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること 数を数えたり、計算すること</p>
<p>「産業医・産業保健師による事業所内の健康管理」 (現状の取組率: 20.6%)</p>	<p>精神的ストレスに適切に対処すること 適当な報酬を得ること フルタイム(約8時間)の労働を行うこと 仕事上で人と応対すること 同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること 仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 仕事中に過度に休憩して効率を下げないようにすること</p>
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 43.7%) (一体的な取組:「勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)(30.3%)」)</p>	<p>精神的ストレスに適切に対処すること 歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所等、など) 仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 危険のある事態や状況に適切に対処すること 上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること 職場内で、会話や議論をすること 仕事上で人と応対すること 同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること 文章を書くこと コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと</p>
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 18.6%) (一体的な取組:「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更(28.9%)」)</p>	<p>歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所等、など) 精神的ストレスに適切に対処すること 同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること</p>
<p>「勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)」 (現状の取組率: 30.3%)</p>	<p>乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフトなど) 決められた通院を行うこと 上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること 勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと</p>
<p>「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」 (現状の取組率: 34.4%) (一体的な取組:「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」(30.5%))</p>	<p>病気や障害についての職場への説明</p>

19 多発性硬化症

<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 19.4%)</p>	<p>立った姿勢で仕事をする事 歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所等、など)</p>
<p>「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備」 (現状の取組率: 21.9%) (一体的な取組:「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更(28.9%)」)</p>	<p>昇降機を使用すること 手と腕で物を動かしたり操作したりすること</p>
<p>「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更」 (現状の取組率: 28.9%) (一体的な取組:「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備(21.9%)」)</p>	<p>同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること 手と腕で物を動かしたり操作したりすること</p>

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」 (現状の取組率: 23.5%) (一体的な取組:「能力的に無理のない仕事への配置(28.7%)」)</p>	<p>全般的に満足できる生活 自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信 地域で安心して生活すること 仕事をおいて、社会に役立つ自信 希望と合い満足できる職業生活 職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信</p>
<p>「コミュニケーションに時間をかける配慮」 (現状の取組率: 18.6%)</p>	<p>世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 全般的に満足できる生活 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信 自分の希望について周囲を納得して意思を通す自信</p>
<p>「能力的に無理のない仕事への配置」 (現状の取組率: 28.7%) (一体的な取組:「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(19.4%)」「勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)(30.3%)」「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備(21.9%)」「トイレ、休憩所、食堂等の施設改善(25.3%)」「勤務中の休憩をとりやすくすること(25.3%)」)</p>	<p>生活に十分な収入 能力やスキルに見合っただんな待遇(賃金、職位等) 地域で安心して生活すること</p>

<p>「在宅勤務」 (現状の取組率: 4.6%)</p>	
<p>「勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)」 (現状の取組率: 30.3%) (一體的な取組:「職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備(21.9%)」「勤務中の休憩をとりやすくすること(25.3%)」「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援(19.1%)」「社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ(21.9%)」)</p>	
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 43.7%)</p>	
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 19.4%)</p>	
<p>「就職先のあっせん・紹介※」 (現状の取組率: 12.9%)</p>	

## 20 モヤモヤ病

アンケート調査票の障害・疾患についての問で、難病、慢性疾患の疾患名記述欄に、「モヤモヤ病」の記載のあった方又はモヤモヤ病に係る当事者団体会員である方 194 人の方の回答を集計しました。

なお、(1)から(3)までの集計、分析には無回答は除いています。

### (1) 基礎データ

#### イ 男女別、平均年齢、居住地、障害者手帳所持の状況

- ①男女別では、男性 80 人 (43.5%)、女性 104 人 (56.5%) で女性が男性の 1.3 倍です。
- ②平均年齢は 35.7 歳 (標準偏差 9.1 歳)。
- ③居住地は、都市圏 (具体的な都市名は P1 に記載) 85 人 (46.7%)、それ以外 97 人 (53.3%) で非都市圏が 1.1 倍です。
- ④障害者手帳は有が 83 人 (身体障害者手帳： 65 人[1 級 12 人,2 級 20 人,3 級 12 人,4 級 6 人,5 級 8 人,6 級 6 人]、療育手帳等： 30 人[重 6 人,中 13 人,軽 8 人]、精神障害者保健福祉手帳： 4 人[1 級 1 人,2 級 2 人,3 級 1 人])であり、障害者手帳を所持している方と所持していない方がほぼ同じです。中・軽度が 1.4 倍です。

#### ロ 就労状況

- ①「現在、収入のある仕事に就いている」116 人 (68.6%)、「現在は仕事での収入はないが、過去に収入のある仕事に就いていたことがある」43 人 (25.4%) であり、合わせると 159 人 (94.1%) が就労経験があると回答しています。
- ②就労経験者の就労時間 (複数回答) は「フルタイム (週 40 時間以上)」110 人 (就労経験者の 69.2%)、「週 20 時間以上で 40 時間未満」35 人 (22.0%)、「週 20 時間未満」22 人 (13.8%) とフルタイムが多い状況です。
- ③同様に就労形態 (複数回答) は多い順に、「正社員雇用」88 人 (55.3%)、「パート、アルバイト、非常勤」72 人 (45.3%)、「福祉的就労」17 人、「派遣社員」13 人、「自営、独立開業、会社経営」8 人、「その他」8 人となっています。

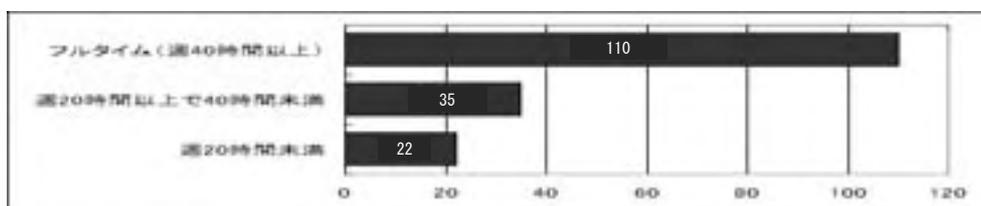


図 20-1 就労時間 (複数回答) モヤモヤ病 (人)

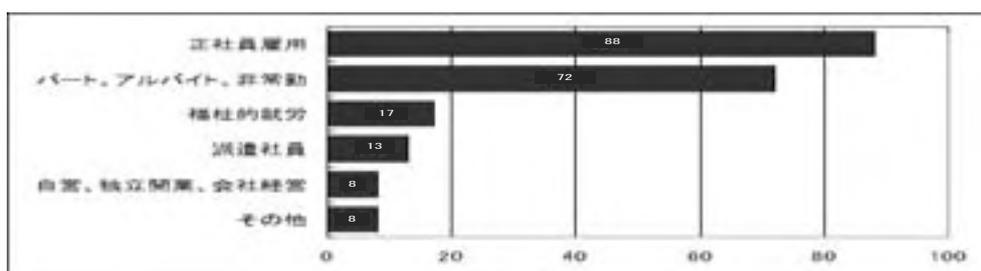


図 20-2 就労形態 (複数回答) モヤモヤ病 (人)

## (2) 職業についての課題

## イ 就職前の課題

各課題について、「特に問題なくできた」、「課題があったが解決済み」、「課題が未解決」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

## (イ) 就職準備の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると6～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「自分が能力を発揮できる仕事について調べること」52人（35.9%）、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」47人（32.0%）等となっています。

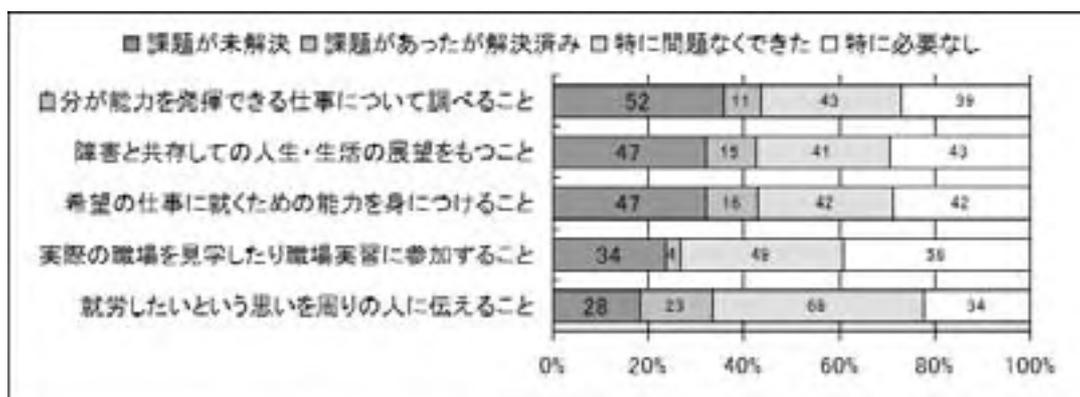


図 20-3 就職準備の課題 モヤモヤ病  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (ロ) 就職活動の課題

「課題があったが解決済み」、「特に問題なくできた」、「特に必要なし」の回答を合わせると6～8割（各課題についての回答者数の割合、以下同じ）を占めていますが、「課題が未解決」とする回答が「企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること」61人（41.2%）、「企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること」58人（38.9%）等となっています。

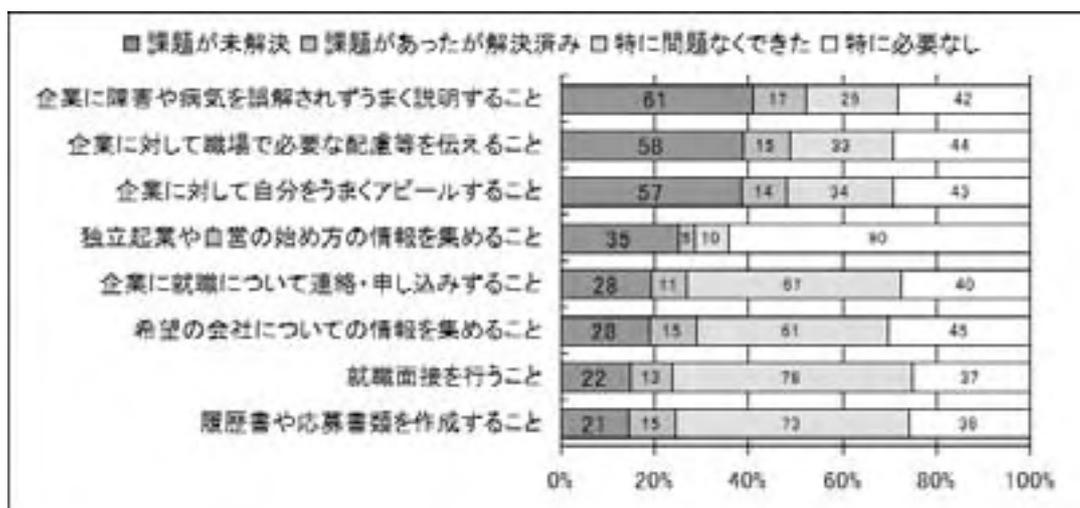


図 20-4 就職活動の課題 モヤモヤ病  
(注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

ロ 職場での課題

各課題について、「問題あり 解決済み」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」、「仕事に不必要」の選択肢により集計しています。

各課題は 36 項目を質問項目として設定していますが、「問題あり 未解決」の回答数が多かったものをみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」46 人(30.5%)、「上司や同僚等職場内での円滑な人間関係を維持すること」38 人(24.4%)、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」38 人(25.7%)となっています。

また、「問題あり 解決済み」の回答数が少なかったものは、「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」3 人となっています。

一方、「特に問題なし」とする回答者が多くを占める項目もあります。「特に問題なし」の回答数が多い項目は「座った姿勢で仕事をする事」136 人(89.5%)、「仕事中にトイレを利用すること」136 人(87.7%)などの項目が該当します。さらに、「仕事に不必要」とする回答者が多くを占める項目には「乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフト等）」49 人(32.5%)、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」29 人(19.6%)などが該当します。

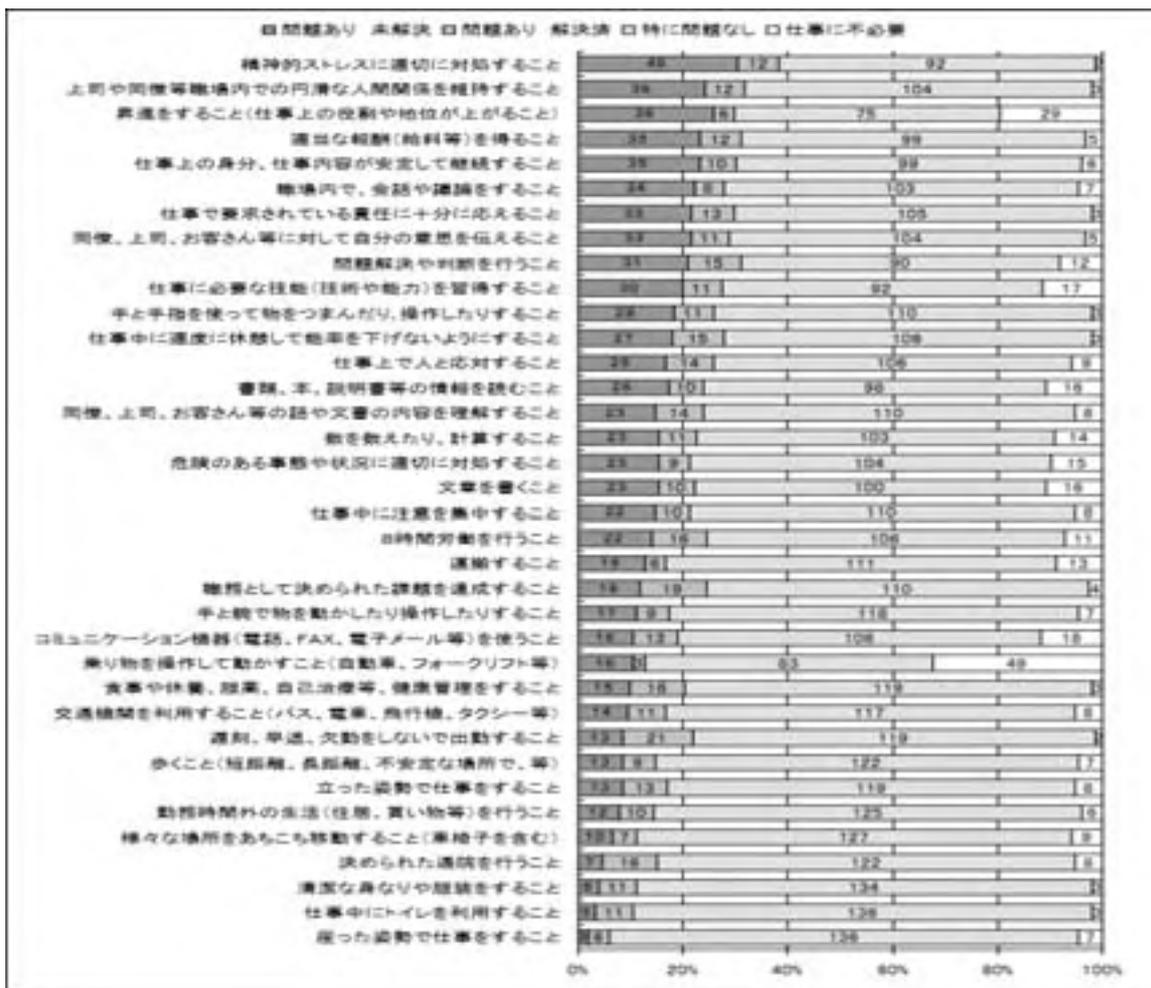


図 20-5 職業生活での問題とその解決状況 モヤモヤ病  
 (「問題あり 未解決」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (3) 関係機関の支援の利用状況、職場での取組

## イ 自立や就労のための関係機関の支援の利用状況

自立や就労のための関係機関の支援の利用状況について、「利用して役に立った」、「利用したが役に立たなかった」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」の選択肢により集計しています。

その結果、「利用して役に立った」の回答が最も多かったものは、「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」32人（この取組についての回答者数の(以下同じ)20.9%)です。続いて、「職場見学、職業体験や職場実習」27人(17.3%)、「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明」26人(17.2%)となっています。

なお、多くの項目で「利用したことはないが必要」との回答が3～5割、「特に必要なし」との回答が4～5割を占めています。



図 20-6 自立や就労支援のための支援の利用状況 モヤモヤ病  
 (「利用して役に立った」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

ロ 職場での取組

職場での個々の取組について、「整備（実施、配慮）あり」、「整備（実施、配慮）なし 必要」、「整備（実施、配慮）なし必要でない」の選択肢により集計しています。

取組は 35 項目を質問項目として設定していますが、「整備（実施、配慮）あり」の回答が多かったものとみると、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」64人(44.1%)、「トイレ、休憩所、食堂等の施設改善」56人(38.6%)、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」56人(38.1%)となっています。

一方、「整備（実施、配慮）なし 必要」の回答が多かったものは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」72人(49.7%)、「コミュニケーションに時間をかける配慮」57人(39.9%)、「あなたの意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」57人(40.1%)となっています。

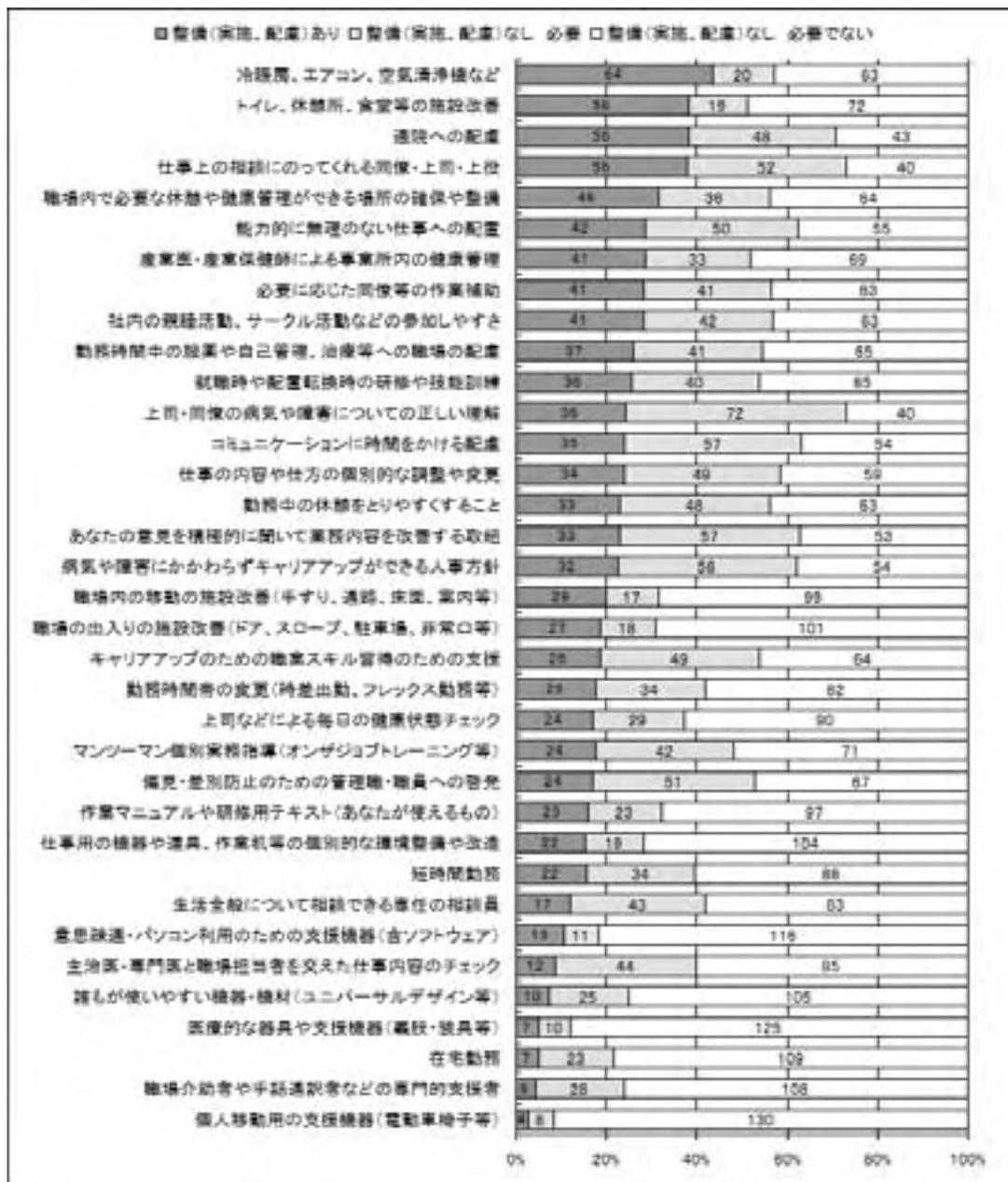


図 20-7 職場での配慮、支援、環境整備 モヤモヤ病  
 (「整備あり」の回答数が多い順に記載) (注)棒グラフの幅は構成比、数値は人数である。

## (4) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

モヤモヤ病のある人における、職業的課題の状況と、職場、地域、本人の様々な取組の関係を分析した結果を示しています。以下には「効果的な取組との関係による職業的課題の概況」に続き、モヤモヤ病のある人の職業的課題状況の改善に向けて効果的な取組の具体的内容をまとめています。

## イ 効果的な取組との関係による職業的課題の概況

図 20-8 に、この障害・疾患の職業的課題の状況を、効果的な取組の取組状況との関係でグラフ化しています。

モヤモヤ病のある人の特徴として、職業的な問題が最も大きいのは「障害や配慮の説明」であり、さらに、「就職活動の課題」に、特に問題が大きくなっています。その他、「職業準備の課題」「生活への満足」「雇用の一般的課題」「仕事への満足」も比較的問題が大きくなっています。

現状、様々な取組が行われていますが、現在もまだ、「障害や配慮の説明」「職業準備の課題」「就職活動の課題」の問題も現状で比較的大きくなっています。

また、効果的な取組の実施により「障害や配慮の説明」「職業準備の課題」「就職活動の課題」等、様々な職業的課題はさらに改善が見込まれます。

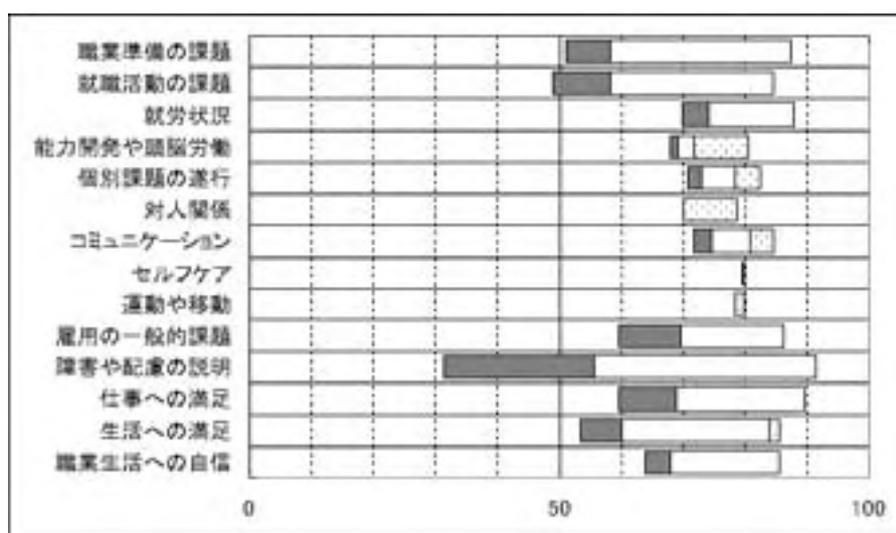


図 20-8 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 モヤモヤ病

(灰色と白の境界が現状のレベル。灰色部分が現状の効果的な取組の取組状況、白色部分が効果的な取組がなされている場合の状況。スケールは、100 が問題の無い状況、50 が様々な障害・疾患種類での平均的状況、0 が最も問題の大きな状況となるように尺度化したもの。)

## ロ 効果的な取組の具体的内容

モヤモヤ病のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として以下が代表的です。

- **就職前**には、「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明\*」や「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」、
- **就労状況**には、「就職面接や履歴書作成等の練習」や「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明\*」、
- **就職後**には、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」や「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」、
- **主観的満足や自信**には、「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明\*」や「資格取得支援や職種別の技

能訓練\*

(注) 下の表の見方

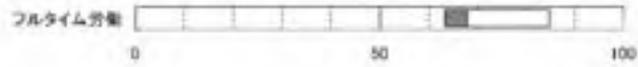
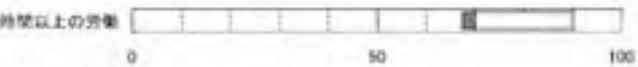
左の欄の「効果的な取組」がある場合に、右の欄に記載した課題が改善される状況を棒グラフに示したものです。グラフの目盛は、様々な障害種類・取組状況と比較した相対的な問題状況で、100が問題の無い状況（障害のない人と同程度）、0が様々な障害種類や取組状況で最も問題の大きな状況を示すように標準化しています。灰色部分が現状の取組状況による改善状況を、白色部分が取組がある場合の改善状況を示しています。

(イ) 「就職前の課題」に効果的な取組

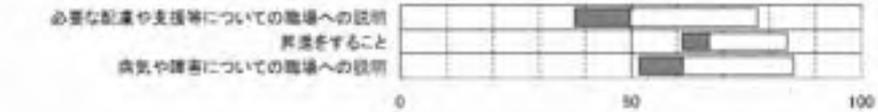
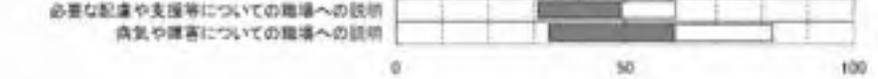
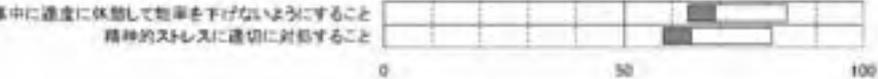
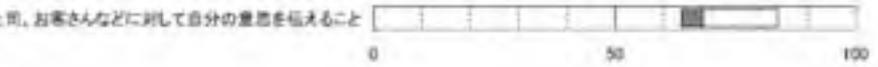
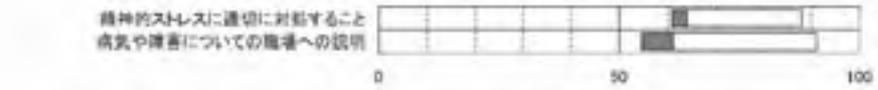
効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」</b> (現状の取組率: 17.6%) (一体的な取組:「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明(28.1%)」「職場見学、職業体験や職場実習※(17.7%)」「個別の職業相談や職業カウンセリング※(10.7%)」「就職面接や履歴書作成等の練習※(16.9%)」)</p>	
<p><b>「障害や疾患の自己管理の学習や訓練」</b> (現状の取組率: 12.3%) (一体的な取組:「障害や疾患の自己管理の学習や訓練※(12.3%)」)</p>	
<p><b>「トライアル雇用※」</b> (現状の取組率: 9.6%)</p>	
<p><b>「仕事内容や職場状況についての確認・相談」</b> (現状の取組率: 12.2%)</p>	

(ロ) 「就労状況」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p><b>「就職面接や履歴書作成等の練習」</b> (現状の取組率: 20.8%)</p>	
<p><b>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」</b> (現状の取組率: 17.6%)</p>	

<p>「職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト」 (現状の取組率: 20.0%)</p>	
<p>「ハローワークの一般求職窓口※への就労相談」 (現状の取組率: 9.0%)</p>	

(ハ) 「就職後の課題」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」 (現状の取組率: 38.3%)</p>	
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 23.4%) (一體的な取組:「ジョブコーチ支援、企業への同行支援※(9.3%)」「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談(12.4%)」「資格取得支援や職種別の技能訓練※(11.8%)」「トライアル雇用※(9.6%)」)</p>	
<p>「障害認定有」 (現状の取組率: 49.1%)</p>	
<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」 (現状の取組率: 23.6%)</p>	
<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」 (現状の取組率: 17.6%)</p>	
<p>「トライアル雇用※」 (現状の取組率: 9.6%) (一體的な取組:「仕事内容や職場状況についての確認・相談※(8.8%)」「ジョブコーチ支援、企業への同行支援※(9.3%)」「仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更(24.5%)」「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談(12.4%)」「資格取得支援や職種別の技能訓練※(11.8%)」)</p>	

<p>「就職の説明会や学習会、起業等の講座※」 (現状の取組率: 13.3%)</p>	<p>文章を書くこと</p>
<p>「ジョブコーチ支援、企業への同行支援※」 (現状の取組率: 9.3%) (一体系的な取組:「ハローワークの専門援助窓口※への就労相談(12.4%)」)</p>	<p>必要な配慮や支援等についての職場への説明</p>

(二) 「主観的満足や自信」に効果的な取組

効果的な取組	この取組の有無で異なる職業的課題
<p>「仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明※」 (現状の取組率: 17.6%)</p>	<p>生活に十分な収入 世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 自分の希望について周囲を納得して意思を伝える自信 希望と合い満足できる職業生活 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信</p>
<p>「資格取得支援や職種別の技能訓練※」 (現状の取組率: 11.8%) (一体系的な取組:「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(23.4%)」)</p>	<p>地域で安心して生活できること 世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信 仕事をとおして、社会に役立つ自信 自分の希望について周囲を納得して意思を伝える自信</p>
<p>「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」 (現状の取組率: 23.6%) (一体系的な取組:「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針(23.4%)」「通院への配慮(38.5%)」)</p>	<p>全般的に満足できる生活 希望と合い満足できる職業生活</p>
<p>「障害者職業センターへの就労相談」 (現状の取組率: 15.4%)</p>	<p>障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信</p>
<p>「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」 (現状の取組率: 23.4%)</p>	<p>能力やスキルに合った適度な机遇(賞金、給付等)</p>
<p>「通院への配慮」 (現状の取組率: 38.5%)</p>	<p>全般的に満足できる生活 希望と合い満足できる職業生活</p>
<p>「主治医、専門医等※への就労相談」 (現状の取組率: 17.5%)</p>	<p>全般的に満足できる生活</p>

## IV 卷末資料

#### IV 巻末資料 職業的課題の状況の標準化得点の求め方

標準化は、各職業的課題の状況の％x を、大部分の得点が 0 から 100 の間となるように、表の比較的問題の少ない状況（問題の少ない障害種類・取組状況で上位 95%近傍）での課題に問題のない人の割合 a と、標準偏差 b を用いて、標準化得点 y を次の式で求めています。

$$y=95 + (x - a) \times 22.5/b$$

表 標準化得点算出のための基準数値

職業的課題		上位 95%近傍 の平均 (a)	障害種類等による 標準偏差(b)
職業準備	就労したいという思いを周りの人に伝えること	93.7%	11.6%
	自分が能力を発揮できる仕事について調べること	84.7%	16.2%
	実際の職場を見学したり職場実習に参加すること	87.4%	16.2%
	希望の仕事に就くための能力を身につけること	81.2%	15.5%
	障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと	79.5%	16.6%
就職活動	希望の会社についての情報を集めること	87.2%	16.3%
	企業に就職について連絡・申し込みすること	91.6%	16.6%
	履歴書や応募書類を作成すること	95.6%	15.1%
	就職面接を受けること	94.8%	14.9%
	企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること	84.2%	18.1%
	企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること	84.0%	18.1%
	企業に対して自分をうまくアピールすること	82.4%	16.3%
	独立起業や自営の始め方の情報を集めること	72.0%	15.1%
就業状況	現在収入のある就労	80.8%	14.4%
	雇用就労	89.4%	15.3%
	一般就労	90.8%	14.7%
	フルタイム労働	73.9%	14.4%
	週 20 時間以上の労働	85.7%	15.2%
	何らかの就労	94.4%	11.6%
職場適応	病気や障害についての説明	95.7%	10.2%
	必要な環境整備、配慮、支援等についての説明	94.9%	13.1%
	仕事に必要な技能を習得すること	95.2%	12.6%
	仕事集中に注意を集中すること	96.2%	12.5%
	書類、本、説明書等の情報を読むこと	97.5%	14.4%
	文章を書くこと	97.0%	15.0%
	数を数えたり、計算すること	97.2%	11.2%
	問題解決や判断を行うこと	97.1%	17.8%
	職務として決められた課題を達成すること	97.0%	10.6%
	遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること	95.4%	8.7%
	8時間労働を行うこと	94.5%	12.7%
	仕事で要求されている責任に十分に答えること	95.4%	12.9%
	仕事に過度に休憩して能率を下げないようにすること	95.7%	12.5%
	精神的ストレスに適切に対処すること	92.2%	16.8%
	危険のある事態や状況に適切に対処すること	94.8%	13.1%
	仕事上で人と対応すること	96.1%	15.1%
	上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること	94.9%	15.7%
	同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること	96.3%	15.6%
	同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること	96.0%	15.8%
	職場内で、会話や議論をすること	96.3%	18.5%

	コミュニケーション機器（電話、FAX、電子メール等）を使うこと	96.9%	14.8%
	仕事中にトイレを利用すること	98.0%	5.9%
	清潔な身なりや服装をすること	98.8%	4.8%
	食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること	97.5%	7.2%
	決められた通院を行うこと	97.6%	5.6%
	勤務時間外の生活（住居、買い物など）を行うこと	97.1%	7.2%
	座った姿勢で仕事をする	98.1%	4.1%
	立った姿勢で仕事をする	96.7%	12.8%
	運搬すること	97.2%	13.4%
	手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること	97.5%	9.6%
	手と腕で物を動かしたり操作したりすること	97.1%	9.4%
	歩くこと（短距離、長距離、不安定な場所で、など）	96.9%	13.2%
	様々な場所をあちこち移動すること（車椅子を含む）	96.2%	10.6%
	交通機関を利用すること（バス、電車、飛行機、タクシーなど）	97.1%	8.9%
	乗り物を操作して動かすこと（自動車、フォークリフトなど）	95.8%	15.7%
	仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること	93.5%	15.8%
	昇進をすること	89.7%	18.0%
	適当な報酬を得ること	92.1%	14.6%
職業生活の質	希望と合い満足できる職業生活	95.5%	18.4%
	能力やスキルに見合っただけ適切な処遇（賃金、職位等）	95.2%	14.8%
	地域で安心して生活できること	82.7%	15.0%
	生活に十分な収入	67.4%	15.9%
	全般的に満足できる生活	79.9%	17.3%
自己効力感	障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信	89.5%	14.1%
	仕事をとおして、社会に役立つ自信	92.7%	13.2%
	仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信	92.8%	14.1%
	自分の障害や病気の適切な管理ができる自信	92.5%	16.0%
	世の中のいろんな支援制度やサービスを有効に活用できる自信	84.9%	16.5%
	自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信	81.3%	17.0%
	職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっていく自信	96.6%	9.4%

#### ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

#### 【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

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

#### 著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。

その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

#### 【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書・資料シリーズ No.100 の別冊資料2

「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の  
取組状況に関する調査」障害・疾患別集計分析結果」

---

編集・発行 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  
〒261-0014  
千葉市美浜区若葉 3-1-3  
電話 043-297-9067  
FAX 043-297-9057

発行日 2011年3月  
印刷・製本 株式会社こくぼ



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。