

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

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、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について、調査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、アンケートによる実態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）」の成果として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

執筆担当

亀田 敦志	(統括研究員)	はじめに、研究の枠組み、要旨、第1章、第2章、第3章、 第6章、終わりに、別冊資料1
春名 由一郎	(研究員)	第3章、第4章、第5章、第6章、別冊資料1、別冊資料2
田村 みつよ	(研究員)	第5章、第6章

研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター社会的支援部門が担当した。

研究担当者(職名) [担当した年度] は次のとおりである。

亀田 敦志	(統括研究員)	[平成20～22年度]
石黒 豊	(主任研究員)	[平成20、21年度]
鴫田 陽子	(主任研究員)	[平成22年度]
春名 由一郎	(研究員)	[平成20～22年度]
三島 広和	(研究員)	[平成20年度]
田村 みつよ	(研究員)	[平成21、22年度]
東明 貴久子	(研究協力員)	[平成20～22年度]
益山 祥治	(研究協力員)	[平成21、22年度]
香西 世都子	(研究協力員)	[平成22年度]

目 次

ページ

はじめに	1
研究の枠組み	2
1 本研究の中核と実態調査及びモデル事業の意義	2
2 ICFの考え方の活用	2
3 研究委員会等の設置・運営	3
4 アンケートによる実態調査の考え方と実施結果	3
5 モデル事業の考え方と実施状況	4
6 研究委員会におけるガイドブックの検討	5
要旨	6
1 アンケートによる実態調査	6
2 アンケートによる実態調査の分析	13
3 モデル事業	22
4 まとめ	37
第1章 本調査研究の目的、実施方法及び実施経過	39
第1節 目的	39
第2節 実施方法	39
1 研究委員会及びモデル事業推進部会の設置	39
2 アンケートによる実態調査	39
3 モデル事業	39
4 アンケートによる実態調査の解説資料の作成	40
5 実施期間	40
第3節 実施経過	40
1 研究委員会の設置	40
2 モデル事業推進部会の設置	42
3 研究倫理審査	45
4 アンケートによる実態調査の実施	45
5 モデル事業の実施	45
6 検討の経緯	46
第2章 アンケートによる実態調査の実施	47
第1節 調査の実施	47

1	目的	47
2	調査の名称	47
3	調査対象	47
4	調査方法	47
5	調査項目及び調査票	48
6	調査時期	48
7	調査票の回収結果	48
8	調査協力団体	48
第2節 調査票の内容		50
1	ICFの考え方の活用	50
2	職業的課題の設定	51
3	職場、地域、本人の取組	53
4	調査票の内容等についての検討	57
第3章 アンケートによる実態調査の結果		59
第1節 基本的事項		60
1	障害・疾患別	60
2	男女別	60
3	居住地	61
4	年齢別	61
5	障害者手帳所持の状況	61
第2節 地域支援の利用状況と就労への課題		63
1	就労についての相談状況	63
2	自立や就労のための支援の利用状況	68
3	就職準備の課題	73
4	就職活動の課題	77
第3節 職業上の課題と職場内支援の状況		81
1	就労状況	81
2	職場での配慮や支援、環境整備の状況	85
3	職業生活における障害・疾患による問題、問題の解決・未解決の状況	91
4	職場での配慮等の説明の状況	97
5	職業生活の満足度	100
6	仕事の処遇	101
第4節 自立や就労への本人の取組や意識		102
1	仕事に就くことの意味	102
2	自立生活や就労についての自信	106

3	生活や人生をやりくりしていくことについての自信	109
4	地域生活での安心と満足度	112
5	職業人としてやっていける自信	115
第4章	アンケートによる実態調査の結果分析	117
第1節	問題分析の構造	117
1	I C F 国際生活機能分類の枠組みと調査項目の対応	117
2	相互作用の仮説	120
3	効果的な取組の特定	121
第2節	障害別による職業的課題や取組への影響	124
1	障害別による職業的課題の違い	124
2	障害や疾患による取組の違い	129
第3節	取組と職業的課題の関係	133
1	取組と職業的課題の相関関係の概略の把握の方法	133
2	障害・疾患別の取組と職業的課題の主成分の相関関係	133
3	取組と職業的課題の相関関係についての考察	170
第4節	職業的課題への社会的環境整備アプローチの可能性	172
1	様々な取組による職業的課題の改善効果の推計方法の検討	172
2	障害・疾患別の取組状況を反映した職業的課題の状況	190
第5章	モデル事業の実施結果	205
第1節	モデル事業の概要	205
1	モデル事業の目的	205
2	モデル事業の実施方法	205
第2節	モデル事業における支援内容	208
1	モデル事業における支援内容の概略	208
2	平成22年3月までのモデル事業の実施内容	208
第3節	難病モデル事業の結果	213
1	定期的調査の登録者の状況	213
2	登録者の職業的課題と、地域と職場での取組の状況	213
3	様々な取組と職業的課題の関係	216
4	各地の取組の具体的内容	220
5	フォローアップ支援の具体的内容	221
6	フォローアップ支援実施事例の聞き取り調査	221
7	フォローアップ調査の結果	223

第4節 発達障害モデル事業の結果	228
1 発達障害モデル事業の概況	228
2 定期的調査の登録者の状況	228
3 登録者の職業的課題と、地域と職場での取組の状況	232
4 様々な取組と職業的課題の関係	235
5 各地の取組の具体的内容	236
6 フォローアップ支援の具体的内容	239
7 フォローアップ支援実施事例の聞き取り調査	239
8 フォローアップ調査の結果	242
資料1 モデル事業定期的調査集計結果	245
資料2 モデル事業定期的調査集計結果の因子分析	257
資料3 モデル事業の聞き取り調査	269
第6章 考察	283
第1節 アンケートによる実態調査	283
第2節 モデル事業	290
第3節 総合的な考察	304
終わりに	313
調査票	315

はじめに

本研究は身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害及び難病といった多くの障害を対象とし、就職準備から就職後までの多くの職業的課題とこれに対する地域関係機関、職場及び本人の取組の把握と分析を試みたものである。

本研究は、①1万4千人を超える障害を持つ人々を対象にしたアンケートによる実態調査、②難病と発達障害を持つ人を対象としたモデル事業を2本の柱としている。

実態調査においては統計的手法を用いて詳細な分析を行い、また、モデル事業においては定性的な分析に加え、モデル事業のフォローアップ調査に基づき統計的な分析を行った。その結果、本研究においては、相当量のデータが得られたため、また、研究の成果を支援機関で働く人々にも分かりやすく伝え役立てていただくため、報告書は本書に加え、次の2つの別冊を加えた3分冊の構成としている。

「別冊資料1」アンケートによる実態調査の解説資料。主な障害の大分類の中からデータ数等を勘案して選択した障害について、調査結果の一部をわかりやすく解説したもの。

「別冊資料2」アンケートによる実態調査の結果について障害・疾患の小分類（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たもの。

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。

また、本書においても、本研究の成果の理解に資するため、冒頭において「研究の枠組み」と得られた成果を「要旨」として提示した。

研究の枠組み

1 本研究の中核と実態調査及びモデル事業の意義

障害や病気(以下「疾患」という)のある人の就職支援を進めていくに当たっては、これらの人々が職業に就き、あるいは職業生活を続けていくためには、障害、疾患がある人の場合、どのような課題があって、これを解決していくためには地域の支援機関や職場やあるいは本人がどのような取組をしたら効果的であるかを明らかにしていくことが必要である。

そこで、本研究は、①障害・疾患の状況、②職業についての課題の解決状況、③取組の有無の状況の3つの状況を、本人を対象とした調査データをもって把握し、取組がある場合とない場合の課題の解決状況を比較し、その「改善幅」を客観的な指標として用い効果的な取組を明らかにしようとした。

具体的には、障害者本人に対するアンケートによる実態調査、及び、難病と発達障害についてのモデル事業(先進的団体における支援事例の蓄積)を実施し、そこから得られたデータをもとに、統計的手法を用いて取組の効果を数的に計測して、課題に対する効果的な取組を浮かび上がらせることを試みた。

アンケートは、当事者団体の協力を得て、広く障害や疾病を有する人を対象として実施することとし、これによって統計的な分析に必要なデータの収集を目指すこととした。

難病と発達障害については、現在のところ就業事例が十分に存在しない。このため、難病と発達障害については、モデル事業を実施して、これを通じて就労支援の事例を集積し、定性的分析に必要な情報を収集するとともに、併せて、支援対象者に対して実態調査と同様のアンケートを実施して、取組の効果の統計的分析に必要なデータの収集を行うこととした。

2 ICFの考え方の活用

職場や地域の取組により、課題解決の状況がどのように変化するかという考え方は、WHOが2001年に採択したICF(国際生活機能分類)の考え方(活動や参加等の生活機能の状況は、個人(疾患、機能障害、個性等)と環境の相互作用による)を下敷きにしてあり、本研究における実態調査における「課題」及び「取組」の設定にはICFの詳細分類の「活動と参加」及び「環境因子」における枠組みとコードの一部を用いている。また、下記4に述べるアンケート結果の分析においてもICFの考え方を考慮している。

3 研究委員会等の設置・運営

本調査研究を円滑に実施するため、当事者団体、事業主、学識経験者、関係行政、当センター研究員で構成する研究委員会を設置した。

また、モデル事業を推進するため、選定された施設代表者等を構成員とする推進部会を、難病、発達障害のそれぞれについて設置した。

研究委員会は平成20年11月から平成22年12月まで8回、推進部会は平成21年2月から平成22年7月まで難病、発達障害について各5回開催し検討を行った。

4 アンケートによる実態調査の考え方と実施結果

(1) 基本的な枠組み

この調査では、障害者の有する「課題」と自立支援と就業支援のための多様な「取組」との関係についてデータを得て分析することとしている。アンケート調査の設計に当たっては、ICFを職業場面の課題や取組に活用した先行研究を参考として、職業上の就職準備、就職後等の職業上の局面ごとに「課題」と「取組」を作成した。作成した項目数は、「課題」が69個、「取組」が134個となった。そして、それぞれの「課題」についてそれぞれの「取組」の効果を数的に計測し、そのデータの比較によって客観的に「効果的な取組」を明らかにすることを試みている。このため、回答者には、69の「課題」のそれぞれについて有無と解決状況の回答を求め、また、134の「取組」のそれぞれについてその有無の回答を求める。このようにして、69の「課題」の1つ1つについて、134の「取組」全ての効果を数的に計測し、得られたデータの比較を行うことによって、その「課題」についての「効果的な取組」を浮き彫りにすることを試みている。

しかも、障害・疾病別に、この全ての分析を行っている。つまり、障害・疾病ごとに、69（課題）×134（取組）=9,246とおりの組み合わせの全てについて分析を行うことになる。

一見すれば、ある障害のある「課題」について、あまり関係があるとは考えられないような「取組」についてもその効果を計測しているが、これは、あくまでも同じ方法によってデータを得て、それらの比較を行うためである。

(2) 効果の計測の考え方（「改善幅」の考え方）

計測方法の基本的な考え方を説明すると、次のようになる。

まず、障害・疾病ごとに、全ての「課題」と全ての「取組」の組み合わせ（69×134=9,246とおり）において、下記を積算する。

- ①「取組」がない場合の「課題」解決の割合
- ②「取組」がある場合の「課題」解決の割合

次に、それぞれの組み合わせの場合において、上記の「②取組がある場合の課題解決の割合」から「①

取組がない場合の課題解決の割合」を引いて、差を求める。この差を本研究では「改善幅」と呼んでいる。このようにして得られたデータをもとに、ある障害において、ある「課題」について、それぞれの「取組」に係る「改善幅」を比較することができ、これによって、改善幅の大きな、つまり、「効果的な取組」を明らかにすることができる。この方法で、障害毎に、全ての「課題」について、「有効な取組」を明らかにすることを試みた。

(3) 調査の結果

当事者団体等の協力を得て、広く障害や疾病を有する本人に対してアンケート調査を行った。アンケート調査は、平成20年12月から平成21年7月において郵送により14,448人に調査票を発送し、4,546人から回答があった（回収率31.5%）。

このアンケート調査によって得られたデータ及び分析の結果は、相当な量となっている。このため、全ての集計分析結果について本報告書に一括して盛り込むことは避け、読者の便宜にも配慮して、3冊の構成とした。

すなわち、本報告書においては、障害の大きな分類（視覚障害、聴覚・平衡機能障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病の9分類）による結果を記載した。別冊資料1では、アンケート調査の考え方と分析事例を分かりやすく解説するため、障害の大きな分類の中から、データ数を勘案して選択した障害・疾患の9つの例をとりあげて、また調査項目も絞った上で、効果的な取組についての分析結果の一部を紹介している。

別冊資料2では、一定数のデータ数が得られた障害・疾患の小分類の障害・疾患について分析の結果を記載した。

以記に加え、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。

5 モデル事業の考え方と実施状況

モデル事業の実施方法は、選定した団体に就労支援を行うコーディネーターを配置して就業支援事例をつくり、実施団体からの実施状況報告や聞き取り調査により具体的な支援状況を把握しつつ、支援事例を収集・分析する。その上で、4の実態調査と同様のアンケートにより、支援の対象となった障害・疾患のある本人から職業についての課題と支援の取組についてデータを収集する。このアンケート調査は、支援期間中に3回(当初、中間、終了時点)同内容のアンケートを行い変化の把握を試みる。この結果をもとに、実態調査と同様の考え方に基づいて、統計的な分析を行い、取組の効果について数的な計測を行う。

具体的には、平成20年12月に、公募によりモデル事業の取組団体を募ったところ6団体から応募があり、審査の結果いずれも要件を満たしていることからこれらの団体を選定し、難病については平成21年3月（うち1団体は7月）から平成22年7月まで、発達障害については平成21年4月から平成22年7月まで、モデル事業を実施した。このモデル事業をとおして、難病を有する人90人、発達障害を有する

人 34 人について、支援事例を収集することができた。

6 研究委員会におけるガイドブックの検討

本研究においては、当初は、実態調査とモデル事業の実証的分析によって障害者の有する課題に対して有効な取組を明らかにし、そのような考え方に基づく試みとして就労支援に役立つガイドブックを作成することとしていた。

そこで、研究委員会においては、アンケート調査の実施結果と分析を踏まえて、数回に及ぶ検討と議論が行われた。委員会においては、アンケート調査については、数的分析に基づき客観的に効果的な取組を明らかにしようとする試み、ICFの視点を取り入れた調査の実施等は新たな試みであるとして評価する一方で、それをもとにガイドブックを作成することについては、①一つの取組だけが問題解決に寄与していると判断できないこと、同時に行われている取組が考えられること、②障害が同じであっても、個人個人の障害の状況、職業能力、職業経験・知識、仕事の状況、企業の状況等により効果的な取組は異なること、③逆相関（取組がある場合に問題が多い）の結果となるものがあること、等慎重な意見が出された。このような議論の結果、分析されたデータは将来的にはガイドブックの素材となるものであるが、今回は、障害者の就労支援について一定知識のある者を対象として、本研究会で行ったアンケート調査の分析結果をわかりやすくまとめた資料を作成することとなった。この資料が別冊資料 1 である。

要 旨

1 アンケートによる実態調査

(1) アンケート調査の実施

調査対象は、身体障害（視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害）、知的障害、精神障害、発達障害、難病、高次脳機能障害とし、当事者団体の協力が得られる種類の障害・疾患とした。年齢は労働年齢にある方（15歳～65歳）とし、できるだけ就労している方及び就労経験がある方とした。

調査方法は、郵送による無記名のアンケートとし、当事者団体の協力を得て行った。具体的には、障害者職業総合センターにおいて調査票発送用封筒一式を作成し、各団体別の発送数分を団体に送付し、各団体から調査対象者（障害・疾患のある人）に調査票を発送する。調査対象者が調査票を受け取り、任意で無記名で回答して回答済み調査票を同封の調査回収用封筒（料金受取人払）で総合センターに親展で返送することとした。

質問項目と回答の選択肢は、障害者本人の視点から、職業についての課題の解決・未解決の状況と取組（職場の取組・関係機関の取組・本人の取組）の有無の状況を把握するとともに、各課題と各取組について、取組がある場合とない場合に課題解決の状況がどのようになるかを分析することができるよう、課題並びに選択肢を設定した。調査票は、本報告書巻末に掲載した。

調査の協力が得られた団体は 33 団体であり、調査は、各当事者団体の協力可能な時期を勘案して、平成 20 年 12 月から平成 21 年 7 月の間に実施した。調査票は 14,448 人に発送し 4,546 人から有効回答があり、回収率は 31.5%であった。

(2) アンケート調査の回答状況(概況)

イ 基本的事項

①調査回答者数は全体で 4,546 人。障害・疾患別にみると、難病が 2,135 人で最も多く全体の 47.0%、内部障害 757 人（16.7%）、肢体不自由 651 人（14.3%）、精神障害 597 人（13.1%）等となっている。最も少ないのは高次脳機能障害の者 239 人（6.4%）。なお、障害・疾患についての回答は複数回答である。

②男性が 52.6%、女性が 47.4%。障害・疾患別にみると、高次脳機能障害及び発達障害は男性がそれぞれ 71.7%、71.6%と多く、難病は女性が 63.1%と多い。

③平均年齢は 44.3 歳（標準偏差 14.3 歳）。発達障害 29.1 歳、知的障害 32.9 歳が年齢が低く、視覚障害 49.7 歳、聴覚・平衡機能障害 50.1 歳が高い。

ロ 地域支援の利用状況と就労への課題

(イ) 就労についての相談状況

i 全体

①「相談して役に立った」が多い支援は、「家族、親せき、知人、友人」42.4%、「同じ障害や疾患のある人や団体」30.3%、「主治医、専門医、施設の嘱託医等」19.9%など。

ii 障害・疾患別

①「相談して役に立った」が多い相談先は、いずれの障害・疾患も「家族、親せき、知人、友人」、「同じ障害や疾患のある人や団体」であるが、支援機関については障害・疾患別に異なり、一例として各障害で最も回答者が多かったものをみると、「主治医、専門医、施設の嘱託医等」が、視覚障害 22.2%、肢体不自由 22.5%、精神障害 35.7%、高次脳機能障害 48.4%及び難病 17.1%。「ハローワークの専門援助(障害者)窓口」は聴覚・平衡機能障害 26.4%、内部障害 24.4%、「特別支援学校・学級の進路指導や教諭等」は知的障害 39.2%、発達障害 34.0%。

(ロ) 自立や就労のための支援の利用状況

i 全体

①「利用して役に立った」が多い支援をみると、「就職先のあっせん・紹介」16.9%、「職場見学、職業体験や職場実習」15.8%、「病院での身体や精神のリハビリ・機能訓練」15.4%など。

ii 障害・疾患別

①「利用して役に立った」が多い項目について、例として各障害で最も回答が多かった項目をみる。「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」が、視覚障害 23.4%、肢体不自由 41.4%、高次脳機能障害 58.1%及び難病 12.3%。また、「就職先のあっせん・紹介」が聴覚・平衡機能障害 17.6%、内部障害 18.7%、「職場見学・職業体験や職場実習」が知的障害 57.5%、発達障害 45.4%、「生活リズムや労働習慣の訓練」が精神障害 30.1%。

(ハ) 就職準備の課題

i 全体

①「課題が未解決」とする回答は多い順に「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」37.5%、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」33.3%など。

ii 障害・疾患別

①「課題が未解決」の回答の割合について全項目を合計して全体をみると、高次脳機能障害(47.4%)、精神障害(45.3%)、発達障害(40.5%)が多く、内部障害(28.2%)及び難病(25.8%)は少ない。

(ニ) 就職活動の課題

i 全体

①「課題が未解決」とする回答は多い順に「企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること」36.1%、「企業に障害や病気を誤解されずにうまく説明すること」35.7%、「企業に対して自分をうまくアピールすること」33.8%など。

「課題があったが解決済み」とする回答も以上の項目がそれぞれ16.5%、17.0%、14.8%と多い。

ii 障害・疾患別

①「課題が未解決」の回答の割合について全項目を合計して全体をみると、精神障害(42.6%)、高次脳機能障害(39.1%)、発達障害(36.1%)が多く、内部障害(24.4%)及び難病(24.2%)は少ない。

ハ 職業上の課題と職場内支援の状況

(イ) 就労状況

①「現在、収入のある仕事に就いている」59.0%、「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」27.0%、「過去に収入のある仕事に就いたことはない」14.0%。前二者が就労経験者で合わせると86.0%。

②就労経験者を100%としてそれに占める雇用形態の(複数回答)割合を多い順にみると、「正社員雇用」53.8%、「パート、アルバイト、非常勤での雇用」42.7%「自営、独立開業、会社経営」10.3%、「福祉的就労(就労移行/継続、作業所、デイケア等)」9.0%、「派遣社員」4.8%、「その他」6.6%。

「正社員」を多い順にみると、聴覚・平衡機能障害73.4%、内部障害58.5%、視覚障害57.0%など。「パート、アルバイト、非常勤での雇用」を多い順にみると、精神障害55.0%、発達障害53.5%、高次脳機能障害49.4%など。

(ロ) 職場での配慮や支援、環境整備の状況

以下(ハ)までは就労経験者に対する質問である。

i 全体

①「整備あり」は多い順に、「通院への配慮」47.4%、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」42.2%、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」41.9%など。

②「整備なし 必要」は多い順に、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」49.8%、「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」46.8%、「コミュニケーションに時間をかける配慮」43.6%など。

ii 障害・疾患別

①各取組について「整備あり」の多いものの例として、いずれの障害でも回答の多い「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」は除いて、障害・疾患別に最も多いものをみる。すると、「通院への配慮」は、視覚障害46.4%、肢体不自由51.0%、内部障害55.3%、精神障害52.2%、高次脳機能障害

57.2%、難病 49.2%。また、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」は聴覚・平衡機能障害 39.8%、知的障害 58.3%、発達障害 46.9%。

②「整備なし 必要」は、いずれの障害でも「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」が多い。これを除いて、障害・疾患別に最も多い取組をみると、「コミュニケーションに時間をかける配慮」が視覚障害 48.8%、及び高次脳機能障害 55.6%。また「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」が、聴覚・平衡機能障害 59.9%、肢体不自由 46.5%、内部障害 46.7%、知的障害 53.7%、精神障害 58.4%、発達障害 58.8%及び難病 43.0%。

(ハ) 職業生活における障害・疾患による問題、問題の解決・未解決の状況

i 全体

- ①「問題あり 解決済」の多いものをみると、「遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること」12.9%、「決められた通院を行うこと」12.0%、「仕事に必要な技能（技術や能力）を習得すること」10.9%など。
- ②「問題あり 未解決」は同様に、「精神的ストレスに適切に対処すること」32.7%、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」28.0%、「適当な報酬（給料等）を得ること」27.0%、など。

ii 障害・疾患別

①「問題あり 解決済」が多い項目の例を最も回答が多かった項目でみると、視覚障害では「文章を書くこと」16.7%、聴覚・平衡機能障害では「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」19.4%、肢体不自由では「手と腕で物を動かしたり操作したりすること」16.3%、内部障害、精神障害及び難病では「決められた通院を行うこと」でそれぞれ13.7%、21.7%及び11.1%、知的障害では「遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること」17.4%、発達障害では「仕事に必要な技能（技術や能力）を習得すること」17.9%、高次脳機能障害者では「職務として決められた課題を達成すること」19.7%。

②「問題あり 未解決」が多い項目の例を最も回答が多かった項目でみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」とする障害が多く、精神障害 56.2%、高次脳機能障害者 51.3%、発達障害 45.8%、視覚障害 36.5%、難病 33.0%。聴覚・平衡機能障害では「職場内で、会話や議論をすること」50.8%、肢体不自由及び内部障害では「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」がそれぞれ35.3%、31.2%、知的障害では「同僚、上司、お客さん等に対して自分の意思を伝えること」37.6%。

(三) 職場での配慮等の説明の状況

i 全体

- ① 「病気や障害について」の説明状況は、「十分説明した」35.5%、「一部説明した」32.3%となっており、あわせると67.8%が説明。一方、「説明の必要なし」は18.2%。「説明したいができない」14.1%。
- ② 「必要な環境整備、配慮、支援等について」の説明状況は、「十分説明した」26.3%、「一部説明した」26.1%となっており、合わせると52.4%が説明。一方、「説明の必要なし」は29.8%。説明状況は「病気や障害について」の説明より少なく、「説明の必要なし」が多い。また、「説明したいができない」の回答が17.8%。

ii 障害・疾患別

- ① 「病気や障害について」の説明状況は、「十分説明した」と「一部説明した」を合わせてみると、いずれの障害も6割を超えているが、知的障害80.5%、高次脳機能障害79.6%などが特に多い。
- ② 「必要な環境整備、配慮、支援等について」の説明状況は、「十分説明した」と「一部説明した」を合わせてみると、いずれの障害も4割を超えているが、特に知的障害71.7%、肢体不自由62.6%などが特に多い。

(ホ) 職業生活の満足度

i 全体

- ① 「理想的で満足+満足」49.6%がもっとも多く、「どちらともいえない」32.7%、「不満足+全く希望と違う」17.7%。

ii 障害・疾患別

- ① 「理想的で満足+満足」は多い順に、知的障害52.1%、難病51.5%、内部障害51.4%など。「不満足+全く希望と違う」は同様に、高次脳機能障害32.1%、精神障害27.1%、肢体不自由23.8%など。

(ハ) 仕事の処遇

- ① 全体では「非常に適正+適正」48.3%がもっとも多く、「どちらともいえない」36.3%、「不満足+全く希望と違う」15.3%。
- ② 障害・疾患別にみると、「非常に適正+適正」は多い順に、難病51.5%、知的障害50.0%、内部障害48.2%など。「不適正+非常に不適正」は同様に、聴覚・平衡機能障害22.4%、高次脳機能障害20.5%、肢体不自由17.9%など。

ニ 自立や就労へのあなた自身の取組や意識

以下は、調査対象者全員を対象とした質問である。

(イ) 仕事に就くことの意味

「あなたにとって、仕事に就くことは、どのような意味をもちますか」とたずね、「経済的に自立することである」等の6項目を設定して、「その通り」から「全く違う」まで5段階の評価を求めた。下記において「その通り」は上位2段階の回答を、「違う」は下位2段階の回答をあわせたもの。

i 全体

- ①「その通り」は、いずれの項目も65%を超えており、特に「経済的に自立することである」83.8%、「当たり前な生活をするることである」79.1%が多い。

ii 障害・疾患別

- ①「その通り」は、視覚障害では「生きがいを得ることである」76.5%、「仲間や友人を得ることである」69.4%が他の障害と比べて多くなっている。また、内部障害では「経済的に自立することである」86.3%、聴覚・平衡機能障害では「当たり前な生活をするることである」83.0%、知的障害では「家族や他人に認められることである」78.0%が、他の障害に比較して多い。

(ロ) 自立生活や就労についての自信

「あなたは、現在、自立生活や就労について、どのくらい自信がありますか」とたずね、「仕事をとおして、社会に役立つことができる」等の6項目を設定して、(イ)と同様に5段階の評価を求めた。下記において「その通り」「違う」の考え方は(イ)と同じ。

i 全体

- ①「その通り」は、6項目中4項目で5割を超えており、特に「仕事をとおして、社会に役立つことができる」58.9%、「仕事内容によっては、企業ニーズに応えられる」56.7%が多い。

一方、「違う」は「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」及び「自分の希望について周囲を説得して意思を通すことができる」は3割程度で他の項目より多い。

ii 障害・疾患別

- ①「その通り」は、聴覚・平衡機能障害及び内部障害では項目全般にわたって、他の障害より多い。特に、聴覚・平衡機能障害では6項目中5項目において最も多い。難病では「仕事内容によっては、企業ニーズに応えられる」57.9%の項目が多い。精神障害、発達障害、高次脳機能障害では項目全般にわたって他の障害より少ない。特に、高次脳機能障害では5項目において最も少ない。

(ハ) 生活や人生をやりくりしていくことについての自信

「あなたは生活や人生をやりくりしていくことについて、どれくらいの自信がありますか」とたずね、「チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ」等の4項目を設定して、(イ)と同様に5段階の評価を求めた。下記において「その通り」「違う」の考え方は(イ)と同じ。

i 全体

①「その通り」は、「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている」53.2%、「チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ」51.4%が半数を超えている。

「違う」はいずれの項目も25%程度以下と少ない。

ii 障害・疾患別

①「その通り」は、聴覚・平衡機能障害では項目全般にわたって他の障害より多い。内部障害及び難病では「自分には将来いいことが起こるはずだという期待感」を除く3項目において他の障害より多い。

(二) 地域生活での安心と満足度

「あなたは現在、地域で安心し、満足できる生活を送っていますか」とたずね、「現在も、将来にわたっても、地域で安心して生活できる」等の3項目を設定して、(イ)と同様に5段階の評価を求めた。下記において「その通り」「違う」の考え方は(イ)と同じ。

i 全体

①「その通り」は、「現在も、将来にわたっても、地域で安心して生活できる」及び「全般的にみて、自分は現在の生活に満足している」は約4割であり、「違う」の3割前後より多い。

しかし、「自分の現時点の収入は、自分の生活に十分なものである」は、「その通り」28.2%であり、「違う」の46.9%が多い。

ii 障害・疾患別

①「その通り」は、聴覚・平衡機能障害、内部障害及び難病では項目全般にわたって他の障害より多い。精神障害者及び高次脳機能障害難病では項目全般にわたって他の障害より低い。

(ホ) 職業人としてやっていける自信

回答の選択肢の「仕事ができると思う」と「絶対に仕事ができる」を加えたもの、「わからない」、「絶対に仕事はできない」と「仕事ができるとは思わない」を加えたものにより、集計を行った。

i 全体

①「仕事ができると思う+絶対に仕事ができる」69.9%がもっとも多く、「わからない」21.0%、「絶対に仕事はできない+仕事ができるとは思わない」9.0%。

ii 障害・疾患別

①「仕事ができると思う+絶対に仕事ができる」は多い順に、内部障害73.2%、聴覚・平衡機能障害72.2%、発達障害71.2%など。

2 アンケートによる実態調査の分析

(1) 問題分析の構造

イ ICF 国際生活機能分類の枠組と調査項目の対応

ICF 国際生活機能分類（以下「ICF」という）は、障害や疾患のある人の生命・生活・人生の状況（生活機能）を総合的に把握するための概念枠組を提案している。ICFにおける「障害」とは、疾患や機能障害等の健康問題に関連した生命・生活・人生の問題のことであり、生活機能や「障害」を個人と環境の相互作用による現象であるとしている。ICFの概念図は下の図のとおり。

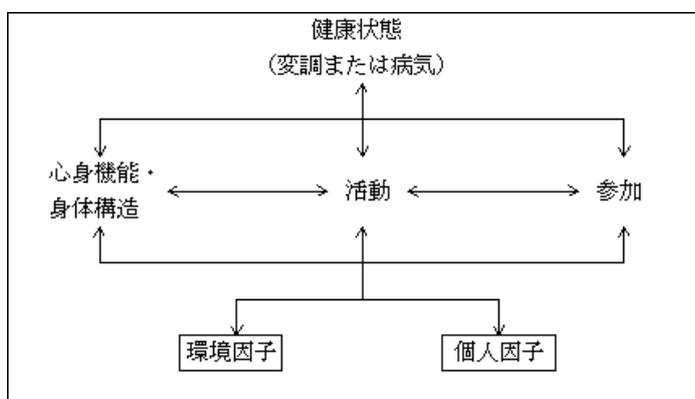


図 0-1 ICF の構成要素間の相互作用

本研究において、障害や疾患のある人の職業上の課題を本人の視点から総合的に把握するための枠組みとして、このICFの概念枠組を活用した。

具体的には、本研究における調査項目として、障害・疾患のある人が職業生活・職業人生で経験する可能性のある課題と、それに影響する可能性のある環境因子と個人因子としての取組を網羅することとした。

このような考え方によって調査項目を検討した結果、職業的課題は69項目、取組は134項目となり、調査票（末尾に掲載）の設問として設定した。

ICFの枠組と調査票の設問との対応は概ね次のようになっている。

(i) 健康状態／心身機能・構造（「障害・疾患」）

ICFにおける「健康状態」は医学的な診断名や原因疾患を意味する。また、「心身機能・構造」は、原因疾患によらない、身体障害、知的障害、精神障害、その他の症状等のことである。この2つの要素は、調査票においては「障害・疾患」（問3）に対応する。

(ロ)活動／参加（「職業的課題」）

ICFにおける「活動」と「参加」は、職業生活や職業人生の状況を意味するため、本研究においては、「職業的課題」とした。

i 参加

職業生活には、仕事に就く前の準備段階から就職活動、就職後の職場適応や就業継続・キャリアアップ、さらに退職といった様々な局面がある。ICFの分類では、「職業訓練」「職業準備」「職探し」「仕事の継続」「退職」等職業関連の「参加」の項目は限定されているが、本調査ではより詳細に把握する質問内容（問7～9、12）とした。

ii 活動

ICFの活動分類の多くは職業生活場面においても該当し、「学習と知識の応用」「一般的な課題と要求」「コミュニケーション」「運動・移動」「セルフケア」「家庭生活」「対人関係」「主要な生活領域」「コミュニティライフ」の全ての領域が、多かれ少なかれ職業生活にも含まれる。先行する調査¹等の項目を踏まえ、実際の職業生活に必要な活動内容をICF分類より詳細に状況を把握する質問内容（問11）とした。

iii 生活機能の主観的次元

生活機能には、外的な観察による参加や活動としては客観的には違いが捉えられないものの、本人の主観的な内面では大きな差があり、その把握が重要である。現行のICFでは導入されていないが、重要な生活機能の一面として、満足度及び自信についていくつかの関連する項目を把握する質問内容（問11, 13, 16, 18, 19）とした。

(ハ)背景因子（「取組」）

ICFにおける「背景因子」は、職業生活や職業人生の状況に影響する、医学的状況以外の要因のことであり、これには「環境因子」と「個人因子」がある。本研究においては、特に職業生活や職業人生の状況を改善する背景因子に焦点を当て、それらを職業的課題への「取組」とした。

i 環境因子

ICFの環境因子の分類²をもとに、本研究では、先行研究（前出注1）等を踏まえ、障害・疾

¹ 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター「障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査」（2002年8月）。この調査は、障害者雇用事業所における障害内容や作業内容等に応じた機器改善・職場環境整備による、障害者雇用の質、障害者雇用に伴う負担等への影響を明らかにすることを目的として、事業所及び障害のある本人を対象として実施された郵送によるアンケート調査である。この調査項目は、WHOの国際障害分類の改訂版（調査時点の最新版であるICIDH-2 Final Draft 2001（ICFとほぼ同内容））に準拠して作成された。

² ICFの環境因子には「生產品と用具」「自然環境と人間がもたらした環境変化」「支援と関係」「態度」「サービス・制度・政策」があり、それぞれが「阻害因子」「促進因子」になりうる。本研究では、特に「促進因子」の整備状況を重点的に把握することとした。

患のある人の自立や就労を支えるために重要と考えられる、地域支援機関や支援サービスへのアクセス（利用状況）、職場での支援や配慮（「障害者支援」と意識されないような職場での取組状況も含む）を把握できる質問内容（問5～6、9、10、12）とした。

ii 個人因子

ICFでは個人因子の分類は作成されていないが、本研究においては、先行研究（前出注）等により、職業的課題に関係する可能性のある個人因子を把握するものとして、就労働機、認知的性向等について質問内容（問2、15、17）を設けた。

(2) 取組による職業的課題の改善効果の推計方法と具体例

イ 取組による職業的課題の改善効果の推計方法

計測方法の基本的な考え方は、次のとおりである。すなわち、障害ごとに、69すべての「課題」と134すべての「取組」の組み合わせ（ $69 \times 134 = 9,246$ 通り）において、下記を積算する。

①「取組」がない場合の「課題」解決の割合

②「取組」がある場合の「課題」解決の割合

次に、それぞれの組み合わせの場合において、上記の「②取組がある場合の課題解決の割合」から「①取組がない場合の課題解決の割合」を引いて、差を求める。この差を本研究では「改善幅」と呼んでいる。このようにして得られたデータをもとに、ある障害において、ある「課題」について、それぞれの「取組」に係る「改善幅」を比較することができ、これによって、改善幅の大きな、つまり、「効果的な取組」を明らかにすることができる。この研究においては、この方法で、障害ごとに、すべての「課題」について、「有効な取組」を明らかにすることを試みている。

このような考え方をもとにしたアンケート調査のデータ分析の方法は次のとおりである。

まず、職業的課題の有無の区分については、調査票における回答が「(課題が) 解決」、「問題なし」のものについては「解決」とし、調査票における回答が「(課題が) 未解決」のものについては「未解決」とする。

次に、取組の有無の区分については、調査票における回答が、「(機関に) 相談した」、「(機関や支援を) 利用した」、「(職場において) 配慮、支援、整備あり」のものについては「取組あり」とし、調査票における回答が、「(機関に) 相談したことがない」、「(機関や支援を) 利用したことはない」、「(職場において) 配慮、支援、整備なし」のものは「取組なし」とする。

このようにして、ある障害のある「課題」とある「取組」について、それらの回答を整理すると次のようになる。

なお、実際には、回答のない場合や「不必要」という回答の場合もあるが、ここではその要素を捨象して単純化してある。

	課題解決	課題未解決
取組あり	A	B
取組なし	C	D

計算は次のとおり。

①取組がない場合の課題解決の割合

$$\frac{\text{「課題解決」}}{\text{「課題解決」} + \text{「課題未解決」}} = \frac{C}{C + D}$$

②取組がある場合の課題解決の割合

$$\frac{\text{「課題解決」}}{\text{「課題解決」} + \text{「課題未解決」}} = \frac{A}{A + B}$$

③改善幅

「②取組がある場合の課題解決の割合」と「①取組がない場合の課題解決の割合」の差

$$\frac{A}{A + B} - \frac{C}{C + D}$$

なお、現状の課題解決の割合は次のとおり。

$$\frac{\text{「課題解決」}}{\text{「課題解決」} + \text{「課題未解決」}} = \frac{A + C}{A + B + C + D}$$

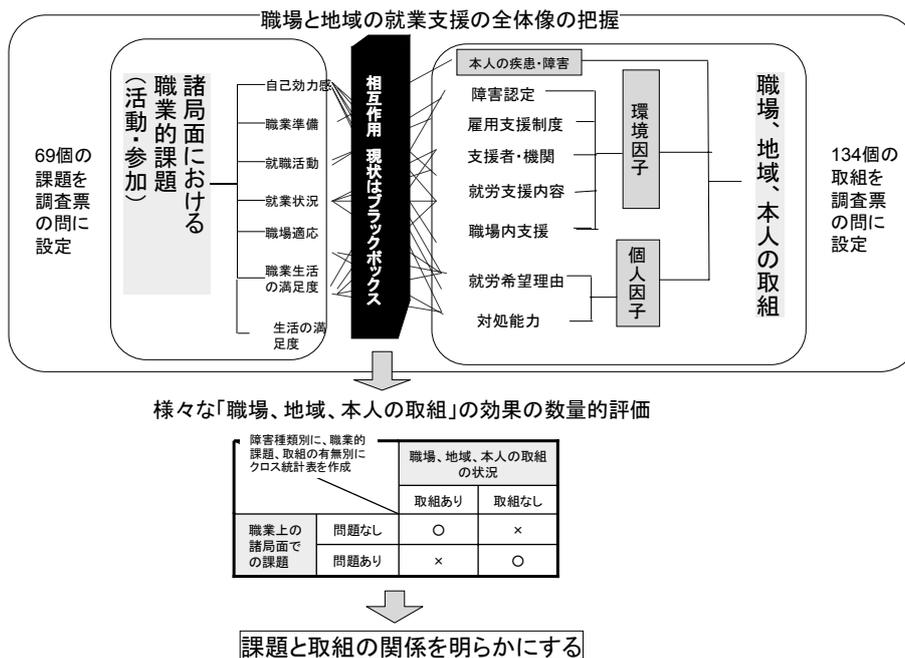


図 0-2 職業的課題と取組の把握と分析の概念図

ロ 課題と取組の関係の分析の具体例

個々の課題と取組についての上記の考え方に基づく分析結果を、主な障害の大分類については別冊資料 1、小分類については別冊資料 2 に記載している。

ここでは、その例として、重度視覚障害及び統合失調症の場合の就職前の課題及び就職後の課題に対する効果的な取組を以下に紹介する（別冊資料 1 に記載したもの）。

実際の分析においては、上記の考え方に基づき、更に、「取組が全くない場合の職業的課題のレベル」「取組が完全に実施された場合の職業的課題のレベル」も推計しており、それらを総合的に表現したものが下の表の右欄に記載したグラフである。

このグラフ表現によって、次のような内容を表している。

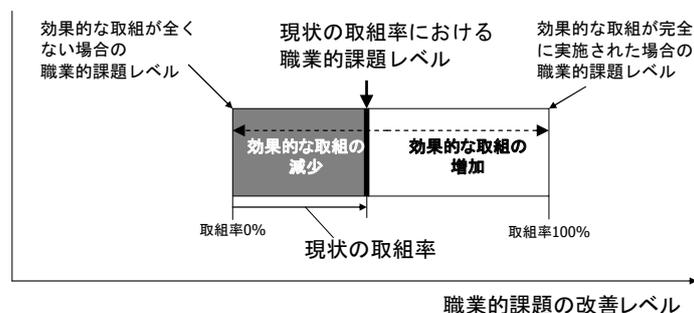


図 0-3 効果的な取組の取組状況によって変化する職業についての課題の改善レベルについてのグラフ

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全くない場合（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完全に実施された場合（取組率 100%）の課題解決の状況を表している。グラフ全体の左右の幅によって、効果的な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る。

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る。

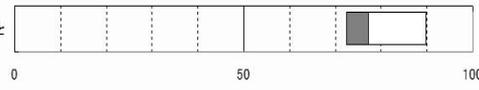
③現状の課題状況

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る。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る。

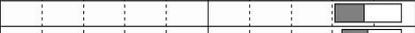
下の表の左欄に記載した「効果的な取組」については、なるべく多くの職業的課題に影響しているものを選んで記載しており、また他の取組とあわせて効果がでているものがあると考えられるため、取組の次の（ ）内に職業的課題への効果が同様にあり、かつ、当該取組と統計的に有意な相関のある取組を記載している。

(i) 重度視覚障害

i 「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
「資格取得支援や職種別の技能訓練」(現状の取組率:27.5%)	希望の仕事に就くための能力を身につけること 
「家族や親戚、知人、友人への就労相談」(現状の取組率:42.9%)	企業に対して自分をうまくアピールすること 

ii 「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:43.3%) (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(50.8%)」)	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 
	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 
	数を数えたり、計算すること 
	危険のある事態や状況に適切に対処すること 
	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 
	職務として決められた課題を達成すること 
	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 

<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:50.7%）</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) 様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む) フルタイム(約8時間)の労働を行うこと</p>
<p>「医療的な器具や支援機器（義装具など）」（現状の取組率:23.8%） （一体的な取組:「コミュニケーションに時間をかける配慮（35.9%）」）</p>	<p>書類、本、説明書等を読むこと</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:45.3%） （一体的な取組:「トイレ、休憩所、食堂等の施設改善（54.5%）」）</p>	<p>仕事中に適度に休憩して能率を下げないようにすること 精神的ストレスに適切に対処すること</p>
<p>「誰もが使いやすい機器・機材（ユニバーサルデザイン等）」（現状の取組率:27.9%） （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）（25.0%）」）</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>「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:50.8%）</p>	<p>仕事上で人と対応すること 危険のある事態や状況に適切に対処すること 仕事中に注意を集中すること 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 職務として決められた課題を達成すること 職場内で、会話や議論をすること</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:34.5%）</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</p>

上のグラフから、重度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代表的なものには、就職前には「資格取得支援や職種別の技能訓練」や「家族や親戚、知人、友人への就労相談」、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「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」等があり、課題の解決に効果的であると考えられる。

(ロ) 統合失調症

i 「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>「生活リズムや労働習慣の訓練」(現状の取組率:49.5%)</p> <p>(一体的な取組:「生活リズムや労働習慣の訓練」※(48.6%)「就職面接や履歴書作成等の練習」※(29.8%)「資格取得支援や職種別の技能訓練」(24.5%)」)</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 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 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</p>
<p>「資格取得支援や職種別の技能訓練」(現状の取組率:24.5%)</p> <p>(一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介」(22.1%)「就職面接や履歴書作成等の練習」(29.8%)「個別の職業相談や職業カウンセリング」(18.6%)「トライアル雇用」(15.3%)」)</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 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 履歴書や応募書類を作成すること 就労したいという思いを周りの人に伝えること</p>
<p>「職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト」(現状の取組率:24.2%)</p> <p>(一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介」(22.1%)「障害や病気の定期的なチェックや支援」(17.8%)「個別の職業相談や職業カウンセリング」(18.6%)「就職面接や履歴書作成等の練習」(29.8%)」)</p>	<p>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 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</p>
<p>「トライアル雇用」(現状の取組率:15.3%)</p> <p>(一体的な取組:「就職先のあっせん・紹介」(22.1%)「ジョブコーチ支援、企業への同行支援」(16.0%)「資格取得支援や職種別の技能訓練」(18.6%)」)</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 企業に対して自分を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 就職面接を受けること 企業に就職について連絡・申し込みすること 履歴書や応募書類を作成すること</p>
<p>「就職後の日常生活、地域生活の支援」(現状の取組率:13.3%)</p>	<p>本人が能力を発揮できる仕事について調べること</p>

ii 「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>「通院への配慮」(現状の取組率:58.4%) (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(33.0%)」)</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:33.0%) (一体的な取組:「通院への配慮(58.4%)」「必要に応じた同僚等の作業補助(39.8%)」「短時間勤務(44.6%)」)</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:19.3%)</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:18.6%)</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:24.5%)</p>	
<p>「必要に応じた同僚等の作業補助」(現状の取組率:39.8%) (一体的な取組:「冷暖房、エアコン(55.8%)」)</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:14.3%)</p>	

上のグラフから、統合失調症のある人では、職業的課題に改善に対して効果的な取組として代表的なものには、就職前には「生活リズムや労働習慣の訓練」「資格取得支援や職種別の技能訓練」や「職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト」、就職後には「通院への配慮」「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」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」等があり、課題の解決に効果的であると考えられる。

3 モデル事業

(1) モデル事業の概要

イ モデル事業の目的

現在、就業事例が十分に存在しない障害種類として、難病と発達障害について、全国に先進的モデル地域を設定（公募）して就業支援事例を収集・分析し、地域における職場と関係機関が行っている自立支援と就業支援の取組状況と、生活自立と職業生活実現に向けての課題状況、就業支援方策の検討を行うことを目的とした。

ロ モデル事業の実施方法

(イ)モデル事業の実施機関と期間

障害のある人の自立と就業に向けて地域において労働・福祉・医療・教育等の関係機関の連携調整を担う法人を対象として、障害者職業総合センター研究部門（社会的支援部門）との密接な協力により、就業準備、就職、職場適応、就業継続、キャリアアップ等に一貫した取組を実施するモデル事業の実施を委嘱する法人を公募し、障害者職業総合センターで選考し決定した。

i 難病

4地域において、平成21年3月（沖縄は7月）～平成22年3月

- ・財団法人 北海道難病連
- ・NPO法人 静岡県難病団体連絡協議会
- ・特定非営利活動法人 熊本県難病支援ネットワーク
- ・特定非営利活動法人 アンビシャス（沖縄県）

ii 発達障害

2地域において、平成21年4月～平成22年3月

- ・社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブサイトよど（発達障害者対象の生活介護・就労移行支援施設）（大阪府）
- ・社会福祉法人三田谷治療教育院 ひょうご発達障害者支援センター芦屋ブランチ（兵庫県）

(ロ) モデル事業推進部会

モデル事業の実施内容について、モデル事業実施地域間の情報交換を密にし、継続的に内容の改善を図るために、モデル事業を委嘱する施設代表者等からなるモデル事業推進部会を、難病と発達障害のそれぞれについて設置・開催した。

(ハ) モデル事業の実施体制

モデル事業の実施及び就業支援事例の収集・分析を確実に実施するため、モデル事業実施の法人において1月あたり10日を上限として、就業支援コーディネーターを委嘱した。委嘱にあたっては、各法人と障害者職業総合センターの間で覚書を交わし、委嘱内容と管理体制を明確にした。

(ニ) 就業支援事例の収集

モデル事業においては支援対象者の個別支援事例及び支援機関等の連携事例の収集を行うこととした。

- ① 個別支援事例については、労働年齢にある支援対象者のうち同意を得られた者を個別登録し、定期的に調査票を用いた調査を行った。登録者の募集は、就労支援コーディネーターが行い、各地でモデル事業内容と定期的調査についての説明を行った後に、書面での同意を得た。
- ② 支援機関等の連携事例については、就業支援コーディネーターからの定期的報告によるとともに、障害者職業総合センター研究員等の訪問調査により関係機関からも聴いた。

(ホ) フォローアップ支援及び調査

平成22年3月までのモデル事業の取組について、定期的調査及び就労支援コーディネーターへの聞き取り調査により、効果的である可能性のある取組を明確にし、その具体的な支援内容をモデル事業推進部会において整理した。

その支援内容に基づき、平成22年4月～7月まで、各地で効果的な取組を実施するフォローアップ的な支援を実施し、その状況についても就労支援コーディネーターからの聞き取り調査、及び、登録者への定期的調査を実施した。

(ハ) モデル事業における支援内容

難病と発達障害について、地域における関係機関が連携して実施する効果的な自立・就労支援の取組は確立していないことから、先進的な地域における様々な取組を就労支援コーディネーターを中心として各地で実施することとした。モデル事業開始時から平成22年3月までは、先進的な取組として各機関からの提案に基づき、各地で就労支援コーディネーターの支援方針はそれぞれ異なる実施内容として実施した。

その上で、各地の就労支援コーディネーター間の情報交換、及び、各地の支援対象者に対する調査により、効果的な取組を実証的に明らかにしていくこととした。

また、それに加え、平成22年4月～7月には、それまでに効果的な取組である可能性が示唆される取組を中心として、難病、発達障害それぞれについて、各地で共通の重点的な取組を実施し、その実施上の課題と支援効果を確認するフォローアップ支援を行なった。

(2) 難病モデル事業

イ 難病モデル事業の実施内容（平成22年3月まで）

① 北海道

- i 本人に必要な医療的な相談、職業評価、職業訓練の連絡調整
- ii 就業支援の関係機関の連絡調整に必要な面談や会合等
 - ・留意事項やアピール点の情報収集
 - ・関係機関の専門診断や評価の情報収集
 - ・本人プロフィールの整理
 - ・ケース会議等への出席
 - ・その他関連する活動
- iii 本人のメンタル面のフォローに関する相談等
- iv 関係機関や企業への病気の説明に関する支援
- v 本人の医療的なニーズに対する関係機関の連絡調整

② 静岡

- i 就労支援を通じた関係各機関との連携の構築
 - ・本人ニーズに応じた、地域障害者職業センター、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、職業訓練校等の利用の連絡調整
 - ・本人ニーズに応じた、保健所、医療機関等との連絡調整
- ii 本人の職業生活と疾患管理の両立のイメージづくりの相談支援
 - ・本人の経歴、興味、スキル、特技等についての面接や情報収集
 - ・疾患管理に関する必要事項について、勤務時間、勤務場所、職業生活上の配慮事項等についての面接や情報収集
 - ・ケース会議、本人と関係者を交えた面談の実施
- iii 病気や留意事項の説明等の企業側への支援
 - ・企業への難病のある人の雇用に関する啓発活動
 - ・就職時や職場適応時の企業ニーズに応じた支援の連絡調整
- iv 本人の職場適応期の支援ニーズのフォローアップと連絡調整
 - ・本人との相談・連絡

- ・ 関係機関との連絡調整

③熊本

- i 就業支援の関連機関への円滑な引継ぎのための本人との面談
- ii 就職活動に伴う本人の心理的サポート
 - ・ 本人との連絡、相談、信頼関係の構築と維持
 - ・ 課題の提起と整理、継続力の維持
- iii 各関係機関との連絡・確認作業の支援
 - ・ 当事者だけでは困難な連絡・調整の担当
 - ・ 関係機関の連携による支援目標の確認に係る連絡調整
 - ・ 各関連機関担当者とのケース事例検討
- iv 地域関係機関の担当者との顔の見える関係の構築
 - ・ 各機関の担当者の訪問と難病支援の情報提供
 - ・ 各機関が実施する会合等への出席等
- v 職場適応期、就業継続期の本人のフォローアップ
 - ・ 本人への必要に応じた聞き取り調査
 - ・ 企業や関係機関についての必要に応じた聞き取り調査

④沖縄

- i 難病支援の関係機関における就労支援が必要な人へのアウトリーチ
 - ・ 関係医療機関、保健所に就労支援パンフレットを配布
 - ・ 難病団体の会報誌や新聞を通して自立・就業支援の可能性を啓発
- ii ハローワーク、地域障害者職業センターとの顔の見える関係づくり
 - ・ 就労支援機関からの難病についての問い合わせへの対応
 - ・ 求人情報等の定期的な取得、同行支援等
- iii 難病のある人の就職活動のための社会資源活用の連絡・調整
 - ・ 医療面からの就労条件等の検討の場をつくる
 - ・ ハローワーク等への就労条件の伝達に関する支援
 - ・ 就職活動（履歴書作成、面接等）の支援の活用
- iv 就職前後の課題対応に関する連絡・調整
 - ・ 医療、生活、就労の関係機関とのスムーズな連絡体制を整備
 - ・ 本人との連絡、相談
- v 就労継続期のフォローアップ
 - ・ 本人や職場への連絡
 - ・ 関係機関の支援状況の把握
- vi その他の地域関係機関との連携体制の構築

・関係会議等への参加等

ロ 定期的調査の登録者の状況

(イ) 登録と調査票の回答状況

90人がモデル事業の定期的調査への協力に同意し登録した。そのうち、調査票に最低1回の回答が得られた者は87人であった。3回の調査票に全て回答があったものは49人であった。2回回答があったものは21人（初回と2回目が18人、初回と3回目が3人）、初回のみが17人であった。したがって、最低2回の回答があったものは計70人であった。

(ロ) 登録者の診断名

最低1回の回答が得られた登録者の疾患名と人数は、全身性エリテマトーデス12人、クローン病10人、潰瘍性大腸炎7人、ベーチェット病5人、モヤモヤ病4人、サルコイドーシス4人、メニエール病4人、パーキンソン病3人、レックリングハウゼン病3人、後縦靭帯骨化症3人、大腿骨頭壊死3人、網膜色素変性症2人、多発性硬化症2人、混合性結合組織病2人、拡張型心筋症2人、二分脊椎症2人、その他、脊髄小脳変性症、重症筋無力症、ハンチントン病等各1人の疾患が19人であった。

(ハ) 登録者の状況

男57.3%、女42.7%。平均年齢は42.2歳±11.7歳（標準偏差）。身体障害者手帳のある人は44.7%（重度14.8%、重度以外30.3%）、精神障害者保健福祉手帳のある人が4.8%、療育手帳のある人はいなかった。

ハ 登録者の職業的課題と、地域と職場での取組の状況

(イ) モデル事業での就労状況の変化

モデル事業の最初に行った調査結果と、最後に行った調査結果を比較すると、就労状況にはほとんど有意な変化はなかったが、派遣社員の割合が減少し、障害者雇用率制度での就労が有意に多くなった。

(ロ) モデル事業の期間中での課題や取組の変化

様々な職業的課題と、様々な取組をそれぞれ因子分析し、職業的課題については13、職場・地域・本人の取組については19の意味ある因子を特定した。

さらに、各因子について、線形混合モデルにより、被験者として登録者と地域、反復測定として調査時期とし、因子として地域、調査時期、地域と調査時期の相互作用として、経時測定データの分析を行った。その結果は以下のとおり。

- ・病気や配慮についての企業への説明での未解決課題が北海道で増加し、熊本では減少した 以外は、調査時期、地域による差は認められなかった。
- ・取組内容についても、唯一、本人の取組として仕事へのモチベーションが増加した以外は、取組内容は全般的にはモデル事業期間で有意な変化は認められなかった。
- ・取組内容には地域差があり、また、地域によって取組が増加したものや、減少したものが認められた。

また、因子として要約しない個々の課題や取組の状況は、大部分の項目で有意な変化はなかった。統計的に有意な変化がみられたのは、次の項目のみであった。これらについても、支援内容が期間中に改善したというよりも、時間経過に伴い職業生活の局面が変化したり、支援内容がむしろ減っているものであった。

- ・自分に合った仕事を調べる課題は減り、履歴書作成等の課題が増えた。
- ・職業相談・カウンセリングは減り、職業準備訓練の実施が増えた。
- ・働いている人に対して、職場でコミュニケーションに時間をかけることが減った。
- ・モデル事業の支援者が、支援対象者を子ども扱いすることが増えた。

ニ 様々な取組と職業的課題の関係

(イ) 就職前の課題と主観的満足や自信と関連する取組

- ・就職活動全般の問題は、トライアル雇用制度の活用と、本人の将来展望への楽観性があると低くなっていた。
- ・就労状況は、職場の個別確認や企業への同行支援がある方が状況は改善していた。
- ・就職活動や就労状況の課題の多い人たちは、職業検索機の利用等の職探しの説明を受けている場合が多いが、問題解決には至っていなかった。
- ・職業生活への全般的満足については、就職セミナー・面接の練習、モデル事業就業支援コーディネーターの密接な支援、本人の楽観性、職場での研修・指導が関連していた。
- ・病気があっても職業人としてやっていけるという自信については、本人の楽観性と就労へのモチベーション、及び、主治医の就労への理解と協力が関係していた。

(ロ) 就労の一般的課題と関連する取組

- ・企業に対する病気や配慮についての説明や職場での人間関係については、就労支援コーディネーターの密接な支援、及び、職場の同僚等との良好なコミュニケーションが関係していた。
- ・職場側から本人の話を聴いて仕事内容や仕方の個別調整・変更をしていることは、企業に対する病気や配慮についての説明に関係していた他、通院時間の確保にも関係していた。

- ・職場での処遇や安定就業については、トライアル雇用が関係していた。
- ・通勤や通常勤務については、本人の仕事へのモチベーションが関係していた。

(ハ) 就労の個別課題と関連する取組

- ・運搬作業等の軽作業での困難は、職場での良好なコミュニケーションや理解がない場合に多く見られた。
- ・その他、職場と本人のコミュニケーションの状況が、職場での様々な個別課題と関連していることが示唆された。

ホ 各地の取組の具体的内容

- ・どの地域でも、地域の障害者就労支援ネットワークとの連携を様々な接点を活用して進めていた。
- ・各地ともハローワークとの連携が重視されていたが、北海道においてハローワークでの「三者面談」の形で最も密接な連携ができ、職場開拓や職業紹介につながっていた。連携が十分に密接でないと、効果は上がっていない。
- ・企業への同行やフォローアップは、北海道のみで実施され、重点は企業と本人のコミュニケーション支援であり、コーディネーターの負担は少ないものであった。特に、トライアル雇用での試用中の支援も重視されていた。
- ・難治性疾患患者雇用開発助成金の活用には企業の理解促進が重要。
- ・生活が追い込まれていて、就労支援と生活支援のニーズが複雑に関連している相談例が多い。
- ・医師とのコミュニケーションの仕方、意見書のもらい方、就職後の職場の人との付き合い方、病気の自己管理の仕方等、基本的なノウハウの支援が重要視されていた。
- ・職業訓練の受講希望が多く、それへの対応が必要となっている。

ヘ フォローアップ支援の具体的内容

1年間の難病就労支援モデル事業の成果と課題を踏まえて、モデル事業推進部会において、フォローアップ支援において重点的に取り組むべき項目を、次の4つに整理した。

(イ) 難病就労支援ネットワークの構築

ハローワーク中心の地域障害者就労支援事業（チーム支援）等の地域の就労支援ネットワークと、難病相談・支援センター事業における地域連携の取組を結びつけて、難病就労支援ネットワークを構築する。

(ロ) 仕事内容や職場とのマッチング支援

難病のある人の就職活動や就職後の企業とのコミュニケーションに問題があり、それにより、無理のない仕事や職場とのマッチングの課題が生じていることに対応するため、ハローワークの専門援助

窓口と三者面談、就労支援シート等で密接に連携し、難病の個別性多様性に応じた職業相談や個別の職業紹介、トライアル雇用、職場への同行支援、さらに、就職後の課題にも対応できるようにする。

(ハ) 支援制度の有効活用

障害者手帳のある人への雇用率制度の活用、手帳のない人への難治性疾患患者雇用開発助成金の活用、トライアル雇用やジョブコーチ支援等の活用について、活用のための具体的なノウハウを踏まえて成功例をより増やす。

(ニ) 自立・自律支援と就労支援の連動

就労支援の対象者は、同時に、医療や生活面の複雑な課題を抱えており、それらの課題が就労支援に密接に関連しているため、就労支援コーディネーターが、本人が直面する課題に親密に対応していくことが重要になっているので、その成功例を増やす。

ト フォローアップ支援実施事例の聞き取り調査

平成 22 年 4 月からのフォローアップ支援の実施状況について、平成 22 年 7 月に、各地の就労支援コーディネーターから聞いた結果は次の通りである。なお、実施状況は、モデル事業開始時に登録した、支援登録者に対するものだけでなく、その後の就労相談や地域連携を含めた全般的な取組について聞いた。

- ・ 難病就労支援ネットワークの構築においては、難病相談・支援センター側から働きかけてもハローワークを含む関係機関の協力を求めている状況から、ハローワークを中心とした難病就労支援の取組において難病相談・支援センターへの協力を求められる状況（北海道、静岡）への質的な変化が認められ、地域の就労支援ネットワークの一員として、今後も難病のある人や関係機関のニーズに対応できる体制づくりが課題となっていた。
- ・ 無理のない仕事へのマッチングができることが、多くの難病のある人への就労支援のポイントであることについて、ハローワーク担当者の理解が進み、障害者雇用率制度やトライアル雇用制度を活用して、就労支援がスムーズに進む事例が増えている。また、就労可能な条件の確認についての、主治医との協力についての重要性も明らかになってきた。
- ・ 難治性疾患患者雇用開発助成金については、難病就労支援において、これを企業側、本人側の大きなメリットであるとアピールすることは効果的でない指摘があった。難病のある人に対して、無理なく能力を発揮できる職場とのマッチングを図る中で最後の一押しとして利用すべきものとされた。

- ・難病相談・支援センターの本来機能として、本人ニーズに沿って生活と就労を一体的に支援するために、地域の関係機関と連携して取り組んでいる事例が増えてきた。また、本人への病気の付き合い方の支援や、心理的なサポートの就労への意義も明確になってきた。

チ フォローアップ調査の結果

(イ) フォローアップ調査を含めた課題と取組の変化

フォローアップ調査への難病のある人の回答は57人(回収率65.5%)であった。この回答を含め、改めて様々な職業的課題と、様々な取組をそれぞれ主成分分析し、各因子について、線形混合モデルにより、経時測定データの分析を行った。以下の有意差が認められた。

- ・フォローアップ支援によって、職場見学、職業能力取得、仕事調べについての課題が有意に軽減されていた。その他、地域による課題の差が新たに認められた。
- ・取組内容については、モデル事業コーディネーターによる本人の生活機能支援ニーズへの対応がフォローアップ支援期間を含めて時間経過とともに低下していた一方で、仕事内容や職場状況についての確認・相談はフォローアップ期間に回復し、また、ソーシャルワーカーへの就労相談が増加していた。その他、地域による課題の差が新たに認められた。

(ロ) 課題と取組の関係

本モデル事業では、フォローアップ期間を含めて、取組内容の時間的変化よりも、地域差が大きい状況であった。そこで、改めて、フォローアップ期間を含め、地域と調査時期で補正した、課題と取組(本人の取組を除く)の偏相関分析を行った。

この相関分析の結果、今回のモデル事業において、職業的課題の状況と様々な取組の状況と関連が認められた。就職活動には、同病者や患者団体への相談や就職セミナー、トライアル雇用や企業への同行支援、本人に合った仕事のキャリア支援等が重要であった以外に、障害認定のあることが有利な条件となっていた。就労している人では、同病者や患者団体への相談や職場の個別確認が行われていた。就職後の問題については、今回のモデル事業では難病相談・支援センターへの就労相談が様々な課題に対応していた。また、職場での良好なコミュニケーションや病気の正しい理解は休憩のとりやすさと一体的であり、様々な職業的課題に影響していた。

一方、今回のモデル事業で様々な地域支援者や関係機関の利用を促進したが、それらの利用者には多くの職業的課題があり、利用によっても問題が十分に解決されていなかった。利用した支援機関については、医療的な支援を専門としており、就労支援に十分に対応できなかったことが示唆さ

れる。また、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターの利用についても他の障害種類とは異なる難病の支援ニーズへの対応が課題となっていることが示唆された。これら、地域関係機関の利用者に見られる職業的課題の多くが、職場での効果的な取組や、今回のモデル事業での難病相談・支援センターでの取組等により軽減されていることから、効果的な連携や情報提供が重要である。

(3) 発達障害モデル事業

イ 発達障害モデル事業の実施内容（平成22年3月まで）

①大阪

ジョブサイトよどの就労支援部門であるジョブジョイントおおさかはアクトおおさかと協同し、各関係機関との連携を中心とした支援を行う。

i 個別の支援事例

- ・施設、職業センター等と協力し、ジョブコーチ支援を活用しながら職場適応を促進する。実際に支援を行っているジョブコーチに同行したり、必要に応じてケース検討を行う機会も設定する。

ii 支援機関との連携

- ・各支援機関が持つ支援対象者の求職情報と、事業所からの求人情報を集約し、ジョブマッチングが適切かつ円滑に行われるように、会議を行っていく。

iii 事業所との連携

- ・個別のケースへの支援を通して、発達障害者に必要な配慮について、ジョブコーチとともに従業員に啓発する。その他、事業所側の要請があれば、ジョブジョイントおおさかがそれにこたえる。

②兵庫

i 障害や症状の自己理解、自己の能力・特性理解、社会性獲得の支援

- ・客観的検査の受診促進、診断結果の自己理解をすすめる支援
- ・「サポートブック」（支援者用ノート）、「名刺プラス」（本人用自己紹介カード）の記入・作成の支援
- ・「これを〇〇したら、ここまでできた」事例をファイル
- ・集団内役割分担の習得、自己管理能力の増進のための訓練実施

ii 就職活動のための本人と企業への支援

- ・仕事理解と就労意欲獲得のための支援
- ・関係機関とのケース会議等を活用した必要な職場の配慮の明確化
- ・企業に対して、個別・具体的な配慮内容等を効果的に伝える支援
- ・本人の健康増進・社会的スキル、ストレスコーピング等の獲得支援

iii 関係機関との連携によるフォローアップ

- ・「サポートブック」を本人と一緒に作成する
- ・日常生活習慣の見守りと必要な支援の継続
- ・退職、病気療養、失踪等、危機的状況下の支援。

iv 「サポートブック」、「名刺プラス」を活用し、保健・医療、福祉、教育、労働各機関との連携促進を図る。

ロ 定期的調査の登録者の状況

(イ) 登録者の回答状況

34人がモデル事業の定期的調査への協力に同意し登録した。そのうち、調査票に最低1回の回答が得られた者は27人であった。3回の調査票に全て回答があったものは15人であった。2回回答があったものは7人（初回と2回目が4人、初回と3回目が1人、2回目と3回目が1人）、初回のみ回答が5人であった。したがって、最低2回の回答があったものは計22人であった。

(ロ) 登録者の診断名

最低1回の回答が得られた27人の登録者の診断名と人数は、広汎性発達障害8人、アスペルガー症候群8人、ADHD2人、発達障害、学習障害が各1人、未診断・診断保留が7人であった。

(ハ) 登録者の状況

男78.1%、女21.9%。平均年齢は29.0歳±8.0歳（標準偏差）。療育手帳のある人は58.7%、精神障害者保健福祉手帳をもつ人が48.8%（2級38.9%、3級28.6%）、身体障害者手帳をもつ人はいなかった。

ハ 登録者の職業的課題と、地域と職場での取組の状況

(イ) モデル事業での就労状況の変化

モデル事業の最初に行った調査結果と、最後に行った調査結果を比較すると、就労状況には有意な変化はなかった。

(ロ) モデル事業の期間中での課題や取組の変化

様々な職業的課題と、様々な取組をそれぞれ因子分析し、職業的課題については7、職場・地域・本人の取組については19の意味ある因子を特定した。

さらに、各因子について、線形混合モデルにより、被験者として登録者と地域、反復測定として調査時期とし、因子として地域、調査時期、地域と調査時期の相互作用として、経時測定データの分析を行った。

- ・自分に合った仕事への就職に成功している人がモデル事業期間中に有意に増加した。
- ・それ以外の職業的課題は、モデル事業の期間でも地域でも有意な差は認められなかった。
- ・モデル事業での取組内容については、職場での同行支援や職場実習の取組が大阪で兵庫よりも多かった以外は、地域差も、期間での差も認められなかった。

また、因子として要約しない個々の課題や取組について、モデル事業の最初に行った調査結果では、課題や取組の状況は、大部分の項目で有意な変化はなかった。統計的に有意な変化がみられたのは、次の項目のみであった。

- ・希望の仕事に就くための能力を身に就けることや自営等の情報収集の課題を解決した人が増えた。
- ・仕事に就いている人が職場でコミュニケーションをとる課題を解決した人が増えた。
- ・仕事に就いている人への職場での休憩場所の配慮が少なくなった。
- ・モデル事業での支援は、本人の関心の重視、医療への本人の考えの反映の取組が減退したという印象が増え、子ども扱いされたと感じる人が増えたが、孤独感は少なくなった。
- ・仕事に就く動機として「社会の一員となること」と考える人が増えた。
- ・地域生活への安心が高い人が増えた。

ニ 様々な取組と職業的課題の関係

特定されたそれぞれの因子間の相関関係について、有意な相関関係が認められた項目だけを示す。

(イ) 就職前の課題と主観的満足や自信と関連する取組

- ・何らかの就労をしている人は、職場での同行支援・職場実習を経験した人が多かった。
- ・モデル事業での就労支援コーディネーターの密接な支援は、障害をもちながら社会参加することに自信の強さと関連していた。
- ・障害をもちながら社会参加することに自信の強さは、本人が楽観的なこととも関連していた。

(ロ) 就労の一般的課題と関連する取組

- ・職場の理解があり無理のない仕事につくことは、理解のある同僚・上司の存在や、職場での様々な配慮・ナチュラルサポートの存在、障害者就業・生活支援センターの利用と関連していた。
- ・職場での同行支援や職場実習を受けた人では、一般就労で自分に合った仕事への就職に成功している人が多かった。
- ・本人に合った仕事への就職には、その他、就職セミナーの利用や、職場での理解のある同僚・上司の存在が関係していた。

ホ 各地の取組の具体的内容

定期的調査において示された、障害をもちながらの社会参加への自信に対して就労支援コーディネーターの対応が効果的であったことや、職場への同行支援や職場実習、就職セミナー等を含め、各地の就労支援の具体的内容を、就労支援コーディネーターへの聞き取り調査により聴いた結果は次の通りである。

- ・定期的調査によって示唆された効果的な取組や、支援対象者の職業的課題は相互に関係しあっており、各法人での特徴的な取組となっていた。
- ・両法人とも、法人内の心理・医療等の専門職や、就労移行支援事業所との密接な連携により、就労支援コーディネーターは、就労相談・支援に特化して支援していた。労働関係機関との連携は、大阪では「ドラフト会議」による以外にコーディネーター自身が地域障害者職業センターのジョブコーチとして登録されていた。兵庫では自治体との共催での講習会を開催し、地域障害者職業センターの利用もあった。
- ・大阪では、就労移行支援事業所で、時間をかけて就労に向けての特性や課題と対処法を詳しく把握していた。兵庫では、「名刺プラス」作成により、希望条件の整理や得意なことの発見、動機付け、面接や履歴書作成のスキル向上を図っていた。また、受診や手帳申請の段階で、本人の意向を中心とした家族を交えての相談例が多くあった。
- ・兵庫では、就労までに時間をかけて生活面での課題など整理していく必要のある人は、定期的にSST訓練に通う等、就労に向けた意欲の持続を図っていた。大阪では、就職活動や職場定着の段階でハローワークや事業所の担当者に誤解を招きやすい本人の言動等への対応について、社会常識の観点から本人の振り返りを支えるとともに、必要に応じ代弁や問題対応、他の支援関係者への情報提供を行っていた。
- ・兵庫では、意思や希望の表明や目標設定が難しく、就労への動機付けが不明瞭となっている人への就労セミナー、模擬的作業実習をとおして、実際の就労イメージ形成を行っていた。兵庫では、本人の意欲の高まりに合わせたタイムリーな求職活動がスムーズに進まない事例が多く苦慮しつつ、本人に合った仕事を提案していた。
- ・大阪も兵庫も、本人の希望に応じて就職面接に同行していた。大阪では、理解のある受け入れ企業が不足していた。兵庫ではハローワークと連携して企業への説明を実施していた。
- ・大阪では、トライアル雇用とジョブコーチ支援を連動させ就職後も職場でのサポートを密接に実施していた。一方、兵庫ではトライアル雇用中の職場訪問で本人への励まし等の後方支援や職場との連絡調整に当たった。
- ・大阪では就職後のフォローアップは就業・生活支援センター等が引き継いで実施していた。兵庫では、電話相談や休日の面談の実施や、家族からの連絡等への対応として実施していた。

へ フォローアップ支援の具体的内容

1年間のモデル事業の成果と課題を踏まえて、モデル事業推進部会において、就労支援において特に重点的に取り組むべき項目を、次の3つに整理した。

(イ) 就職後の職場定着支援

モデル事業への登録から就職活動に向けての準備については各法人ともに個々の特性に応じた効果的支援により高い就職率や次のステップへの移行があったが、就職して支援は終わりではなく、さらに就職後の職場での適応について詳しくフォローしていく必要がある。

(ロ) 就職後の事業所でのナチュラルサポートに向けての取り組み

トライアル雇用中の支援の頻度は法人ごとに異なっていたが、採用後一定期間経過後に序々にナチュラルサポートを目指していくうえで必要な方略を検討する。

(ハ) 就職後の地域生活支援への移行として他機関へのバトンタッチ

支援者と長いかかわりのある利用者については、当面就職後のフォローアップを維持できる体制にはあるが、今後の長期的展望に立てば、就職して支援機関を“卒業”していく人が累積していくことを想定して、フォローアップのための地域連携体制の構築が必要である。

ト フォローアップ支援実施事例の聞き取り調査

フォローアップ支援について、平成22年7月に、各地の就労支援コーディネーターから具体的な実施状況を聞いた結果は次の通りである。なお、実施状況は、モデル事業開始時に登録した、支援登録者に対するものだけでなく、その後の就労相談や地域連携を含めた全般的な取組について聴いた。

- ・採用に向けての実習から就職後の職場定着期には、様々な予測できない問題が発生するが、ハローワークやジョブコーチ等、支援者と企業の接点づくりやコミュニケーションがないと、就労支援コーディネーターの立場では介入しにくかった。
- ・採用後はナチュラルサポートが望ましいとの認識を職場と共有し、職場の担当者も熱心であったが就職後の問題が発生し、職場だけでは適切な対応が困難な例が、両法人で発生した。ナチュラルサポートには、就職前後の本人、事業主双方への適切な支援と、その経過を踏まえた見極めや合意が重要と考えられた。
- ・関係機関の担当者と連携して支援を行うためには、発達障害のある人の支援においては特に、本人と支援者の間の信頼関係の構築が重要とされていた。「この人を正しく理解できるのは自分しかない」「自分にだけこんなに頼ってきてくれる」という支援者の陥りがちな陥穽に注意深くなりながら、本人と関係者の間での時間をかけた信頼関係づくりを行うことが、関係機関の連携のポイントと考えられた。

チ フォローアップ調査の結果

(イ) フォローアップ調査を含めた課題と取組の変化

フォローアップ調査への発達障害のある人の回答は 18（回収率 66.7%）であった。この回答を含め、改めて様々な職業的課題と、様々な取組をそれぞれ主成分分析し、各因子について、線形混合モデルにより、経時測定データの分析を行った。以下の有意差が認められた。

- ・フォローアップ支援によって、セルフケアの課題や生活満足が改善されたが、一方で配慮を前提とした職業人としての自信の低下は止められなかった。その他、地域による課題の差が新たに認められた。
- ・取組内容については、ジョブコーチ支援、職業紹介、職場状況の確認、トライアル雇用、仕事の探し方の説明や就職面接の練習等が、モデル事業の期間中一貫して増加した。一方、登録時には高かった就労支援コーディネーターへの信頼については期間中低下した。その他、地域による課題の差が新たに認められた。

(ロ) 課題と取組の関係

本モデル事業では、フォローアップ期間を含めて、取組内容の時間的変化よりも、地域差が大きい状況であった。そこで、改めて、フォローアップ期間を含め、地域と調査時期で補正した、課題と取組の偏相関分析を行った。有意水準 1%で以下の有意差が認められた。

発達障害のある人の就職活動に対して、ジョブコーチ支援や職業紹介、トライアル雇用や、地域のケース会議が効果的な取組であることが確認できた。また、就職後には、職場での障害への正しい理解や必要に応じた同僚等の支援や上司の健康チェック、コミュニケーション支援ツール等が効果的な支援であった。また、これらは、主観的な満足や自信にも影響していた。

一方、負相関の取組と課題の関係をみると、職業的課題の大きい人は、主治医の協力、あるいは、職場での親睦、コミュニケーションツール、就労支援コーディネーターの大人としての対応が既にある人たちであったことが示唆された。

4 まとめ

今般の調査研究では、身体、知的、精神の3障害のほか、高次脳機能障害、発達障害、難病、慢性疾患までを対象とし、つまり基本的には全障害を対象として、本人の視点から、就職準備から就職後の課題まで職業生活の幅広い局面の課題について、職場、労働、福祉、医療との地域機関、そして本人自らの取組までを含めた調査を行った。このため、データは非常に膨大なものとなったが、障害者の就労について、本人の視点から、全体を俯瞰するにあたって貴重なデータであるといえる。

また、モデル事業として、難病、発達障害を対象として具体的な支援事例を作ることを試みた。研究の中で、地域における先進的団体を選定してコーディネーターを配置して支援事例を生み出すといった実践を行った。この意味でも通常の研究を超えたものといえる。

これらの実証的なデータを元に、効果的な取組について、環境たる取組の有無によって課題がどう改善するかを分析して、取組の共通認識に資する就労支援ガイドブックを作成することになっていたが、研究委員会での議論の状況も踏まえて、解説資料の作成を行うことになった。

今般の調査研究では職業上の課題と取組に関する本人の評価が明らかになり、課題状況と取組状況が明らかになった。障害のある人を対象とする調査はその協力を得、多くの回答を取得することは大変貴重である。しかも多くの障害・疾患についてデータを得られたので、その比較が可能である。障害のある人、個々の仕事、職場によって課題や効果的な取組は異なるが、統計的なデータにより一定の特徴を捉えたことは有用であろう。

また、これが就職時点だけでなく、それ以前の準備や就職活動、職場での課題や取組、本人の満足度などの意識も把握しているので、長期的な職業生活のそれぞれの時期で分析していくことができる。

取組の有無による課題の改善の把握は1回の調査で統計的に推計しているため、取組有群と取組無の対象群を比較したものではないこと、当事者団体を通じて調査を行っていること、現に働いている人や就労経験者を中心としていることからこれを前提とした結果と分析であるので、これを理解の上、関係者に参考としてもらいたい。

また、これを元に解説資料を作成した。課題と支援が明確になるよう、主な障害分野から具体的に小分類に絞った障害・疾患について主な障害について作成した。活用されることを期待したい。

モデル事業は、具体的な実践の場を全国に6地域設け1年4か月事業を実施していただいた。この間、当センターにお越し頂き実施状況や意見交換等を伺った。精力的に各地においてまさにコーディネート役として地域での関係機関の連携に奔走していただいた。各地域で努力が実を結び就職事例も生まれ、地域によっては自治体の事業にむすびついたものもあったときく。支援事例としてまとめるとともに、当事者の方にもアンケートに協力いただいた。

さらに、研究委員会では、アンケートによる実態調査の実施への協力、集計分析にご理解いただき、専門的見地からご意見、ご助言をいただいた。

感謝申し上げます。

本研究の成果が広く関係者の方々に活用され、今後の研究の礎になれば幸いです。

第 1 章

本調査研究の目的、実施方法及び実施経過

第1章 本調査研究の目的、実施方法及び実施経過

第1節 目的

現在、障害のある人の就業準備を支援する取組が、労働・福祉・医療・教育等の社会の各分野で大きく拡大してきており、また就業準備の局面だけでなく就職後の局面においても、本人及び企業の職場適応や就業継続の取組を生活・医療を含めた関係機関が連携して支えていくことが重要になってきている。

障害のある本人や家族等の自立と就業に向けた取組は、就業準備、就職、職場適応、就業継続、キャリアアップ等と一貫したものであり、その実現は受け入れる企業（職場）とこれを支える労働・福祉・医療等の関係機関（地域）の環境整備と直結している。このため、本人等の自立と就業に向けた多様な取組を一体的に捉え、効果的な連携の中で実現・調整していくためには、従来の就業支援と自立支援を別々のものとして捉える支援提供者側の枠組ではなく、就業支援と自立支援を表裏一体のものとして捉える障害者本人の視点から必要な環境整備がなされているかどうかを検討していくことが重要である。

このようなことから、本研究は、多様な障害を持つ本人の視点から、現在進められている多様な職場と地域の自立支援と就業支援の取組を評価し、生活自立と職業生活実現に向けての課題状況との関係を実証的に明らかにすることにより、就労支援に携わる方に参考となる、アンケートによる実態調査の解説資料を作成することにした。

なお、自立・就労支援ガイドブック（仮称）を開発することを目的として検討を進めてきたが、研究の実施経過等を勘案して解説資料に変更したものである（詳細は第3節の「6 検討の経過」を参照）。

第2節 実施方法

1 研究委員会及びモデル事業推進部会の設置

本調査研究を円滑に実施するため、専門家の意見を伺うとともに、企画・実施に当たって関係者による検討を進めるため、当事者団体、事業主、学識経験者、関係行政、当センター研究員から構成する研究委員会を設置する。

また、3のモデル事業を推進するため、選定された施設代表者等を構成員とする推進部会を設置する。

2 アンケートによる実態調査

当事者団体等との協力によるアンケートによる実態調査により、自立と就業に向けた課題とこれを実現していくための環境整備（職場、地域）のあり方の総合的把握を行う。そのデータの詳細分析により、最も効率的かつ効果的な環境整備や支援の具体的内容を効果的取組のリストを明らかにする。

3 モデル事業

現在、就業事例が十分に存在しない障害として、難病と発達障害について、全国に先進的モデル地

域を設定して就業支援事例を収集・分析し、本人の就業ニーズを中心とした就業支援方策の検討を行う。

4 アンケートによる実態調査の解説資料の作成

アンケートによる実態調査の分析結果より明らかになった主な障害の環境整備の効果的取組を骨子として、就業支援に関わる方の参考となる解説資料を作成する。

5 実施期間

平成20年度から平成22年度（3年計画）

第3節 実施経過

1 研究委員会の設置

次により研究委員会を設置した。設置期間は平成20年11月から平成23年3月までである。事務局は総合センター社会的支援部門とした。

(1) 委員

委員の構成は、障害者の就業支援に係る学識経験者、当事者団体関係者、事業主団体関係者、行政関係者、当センターとし、委員は以下のとおりである（五十音順を基本）。座長は委員の互選により佐藤久夫日本社会事業大学教授が選任された。また、期間中交替があり、（ ）内に委員委嘱期間を記載している。

池田 啓子 株式会社特殊衣料 代表取締役社長

大久保 常明 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 常務理事

亀田 敦志 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 統括研究員

近藤 友克 特定非営利活動法人全国精神保健福祉会連合会 施策委員

佐藤 久夫(座長) 日本社会事業大学 教授

鈴木 孝幸 社会福祉法人日本盲人会連合 情報部長

田中 恒行 社団法人日本経済団体連合会労政第一本部 雇用管理グループ長（～平成22年3月）

遠藤 和夫 社団法人日本経済団体連合会労働政策本部 主幹（平成22年4月～）

飛松 好子 国立障害者リハビリテーションセンター 病院第一機能回復訓練部長

内藤 孝子 日本発達障害ネットワーク 協議委員（NPO法人全国LD親の会 理事長）

中橋 道紀 財団法人全日本ろうあ連盟 労働対策部長

野原 正平 日本難病・疾病団体協議会 副代表

樋口 一宗 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 特別支援教育調査官

前野 哲哉 厚生労働省社会・援護局障害福祉部障害福祉課 就労支援専門官（～平成22年3月）

小倉 広文 厚生労働省社会・援護局障害福祉部障害福祉課 就労支援専門官（平成22年4月～）
森 祐司 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 常務理事・事務局長
吉田 昌義 帝京大学文学部教育学科 教授
渡辺 久晃 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課 調査官（～平成22年7月）
上野 康博 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課 調査官（平成22年10月～）

(2) 研究委員会の開催

研究委員会は下記のとおり開催して検討を行った。また、委員からは研究委員会開催時以外にも適時貴重なご意見、ご協力をいただいた。

イ 第1回

(イ) 開催日 平成20年11月7日

(ロ) 検討事項

- ① 研究委員会開催要綱等について
- ② 実態調査について
- ③ モデル事業について
- ④ 研究倫理審査について
- ⑤ その他

ロ 第2回

(イ) 開催日 平成21年3月6日

(ロ) 検討事項

- ① 実態調査の実施状況と今後の進め方について
- ② モデル事業の実施状況と今後の進め方について
- ③ 自立・就労支援ガイドブックについて
- ④ その他

ハ 第3回

(イ) 開催日 平成21年7月31日

(ロ) 検討事項

- ① 実態調査の進捗及び結果について
- ② 自立・就労支援ガイドブック(仮称)(素案)について
- ③ モデル事業の実施状況について
- ④ その他

ニ 第5回

(イ) 開催日 平成21年12月8日

(ロ) 検討事項

- ① 実態調査の進捗及び結果について
- ② 自立・就労支援ガイドブック(仮称)(案)について
- ③ モデル事業の実施状況について
- ④ その他

ホ 第5回

- (イ) 開催日 平成22年3月24日
- (ロ) 検討事項
 - ① 実態調査の分析と自立・就労支援ガイドブック(仮称)作成の考え方とスケジュールについて
 - ② モデル事業の実施結果について
 - ③ その他

ヘ 第6回

- (イ) 開催日 平成22年5月25日
- (ロ) 検討事項
 - ① 自立・就労支援ガイドブック(案)について
 - ② 自立・就労支援ガイドブック(案)の意見把握のための方法について
 - ③ その他

ト 第7回

- (イ) 開催日 平成22年10月6日
- (ロ) 検討事項
 - ① 実態調査解説資料(案)について
 - ② モデル事業実施状況について
 - ③ 報告書構成(案)について
 - ④ その他

チ 第8回

- (イ) 開催日 平成22年12月10日
- (ロ) 検討事項
 - ① 調査研究報告書(案)について
 - ② 別冊資料1(案)について
 - ③ 別冊資料2(案)について
 - ④ その他

2 モデル事業推進部会の設置

モデル事業推進部会として難病部会及び発達障害部会を設置した。設置期間は難病部会が平成21年

2月から平成22年7月まで、発達障害部会が平成21年3月から平成22年7月までである。事務局は総合センター社会的支援部門とした。

(1) 部会員等

推進部会の部会員の構成は、公募により選定された施設の代表者またはコーディネーター等、職業リハビリテーション部職員、総合センター職業センター職員（発達障害者や難病者の支援についての、地域障害者職業センターにおける事業や総合センター職業センターの事業から助言を得る必要があるため）、当センター研究員とした。

(2) 推進部会の開催

推進部会は下記のとおり開催して検討を行った。また、部会委員からは部会開催時以外にも適時貴重なご意見、ご協力をいただいた。

イ 難病部会

第1回

(イ) 開催日 平成21年2月13日

(ロ) 検討事項

- ① モデル事業の概要
- ② モデル事業参加地域における提案事業内容
- ③ モデル事業における研究協力について
- ④ モデル事業実施内容についての覚書の作成について
- ⑤ モデル事業実施にかかる事務手続きについて
- ⑥ その他

第2回

(イ) 開催日 平成21年6月5日

(ロ) 検討事項

- ① モデル事業の実施状況報告
- ② 支援対象者の定期的調査について
- ③ 今後のモデル事業の実施方針について
- ④ その他

第3回

(イ) 開催日 平成21年10月2日

(ロ) 検討事項

- ① 協力団体におけるモデル事業の前半の実施課題等について
- ② 支援対象者の定期的調査の結果について
- ③ モデル事業の後半の実施方針について
- ④ その他

第4回

(イ) 開催日 平成22年3月26日

(ロ) 検討事項

- ① モデル事業の成果と課題について
- ② 効果的な難病就労支援のあり方について
- ③ その他

第5回

(イ) 開催日 平成22年7月28日

(ロ) 検討事項

- ① 効果的な難病就労支援のあり方について
- ② その他

ロ 発達障害部会

第1回

(イ) 開催日 平成21年3月12日

(ロ) 検討事項

- ① モデル事業の概要
- ② モデル事業参加地域における提案事業内容
- ③ モデル事業における研究協力について
- ④ モデル事業実施内容についての覚書の作成について
- ⑤ モデル事業実施にかかる事務手続きについて
- ⑥ その他

第2回

(イ) 開催日 平成21年5月19日

(ロ) 検討事項

- ① モデル事業の進捗状況報告
- ② モデル事業実施にかかる研究協力のあり方について
- ③ その他

第3回

(イ) 開催日 平成21年11月11日

(ロ) 検討事項

- ① モデル事業の進捗状況報告
- ② モデル事業実施にかかる研究協力のあり方について
- ③ その他

第4回

- (イ) 開催日 平成22年3月1日
- (ロ) 検討事項
 - ① モデル事業の実施状況の報告
 - ② アンケートによる実態調査中間結果について
 - ③ その他

第5回

- (イ) 開催日 平成22年7月13日
- (ロ) 検討事項
 - ① モデル事業の実施状況の報告
 - ② 発達障害者の職業生活の維持継続を支える地域連携のあり方について
 - ③ その他

3 研究倫理審査

第1回研究委員会において、「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える地域と職場の取組状況に関する調査」及び「難病及び発達障害を対象とした自立・就業支援モデル事業」を対象として、研究倫理審査を依頼した。委員会では、委員から、研究者・団体の外部にある倫理委員会が審査を行うべきではないかとの意見があったが、現在倫理委員会を設ける手続きを進行中であることから、現在進んでいる研究計画については、この研究委員会で倫理審査を行い妥当と認められた場合に研究を進めていく旨事務局より説明し、委員会の了承を得て審査が行われた。審査の結果、モデル事業応募様式に倫理的配慮の項目を入れたほうがよいと意見があり、当該修正を行うこととし、妥当と認めるとの結論を得た。

4 アンケートによる実態調査の実施

平成20年12月から平成21年7月において、当事者団体の協力を得て、障害者本人を対象として、郵送によるアンケートによる実態調査を行った。14,448人に発送し4,546人から回答(有効回答)があり、回収率は31.5%であった。

5 モデル事業の実施

平成20年12月に、公募により、先進的な取組団体を募り、6団体から応募があり、審査の結果、以下の団体を選定し、難病については平成21年3月(うち1団体は7月)から平成22年7月までは、発達障害については平成21年4月から平成22年7月まで実施した。

(1) 難病モデル事業

- ・財団法人 北海道難病連

- ・NPO 法人 静岡県難病団体連絡協議会
- ・特定非営利活動法人 熊本県難病支援ネットワーク
- ・特定非営利活動法人 アンビシャス（沖縄県）

(2) 発達障害モデル事業

- ・社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブサイトよど(発達障害者対象の生活介護・就労移行支援施設)
(大阪府)
- ・社会福祉法人三田谷治療教育院 ひょうご発達障害者支援センター芦屋ブランチ(兵庫県)

6 検討の経緯

本研究においては、第1章第1節に述べたとおり、当初は、アンケートによる実態調査とモデル事業の実証的分析によって障害者の有する課題に対して有効な取組を明らかにし、そのような考え方に基づく試みとして「自立・就労支援ガイドブック」（仮称）を作成することとしていた。

そこで、研究委員会においては、事務局が作成したガイドブックの素案をもとに、アンケートによる実態調査の実施結果と分析を踏まえて、数回に及ぶ検討と議論が行われた。委員会においては、アンケートによる実態調査については、数的分析に基づき客観的に効果的な取組を明らかにしようとする試み、ICFの視点を取り入れた調査の実施等は新たな試みであるとして評価する一方で、それをもとにガイドブックを作成することについては、慎重な意見が出された。その主な点は次のとおりである。

- ①一つの取組だけが問題解決に寄与していると判断できないこと。同時に行われている取組が考えられること。
- ②障害が同じであっても、個人個人の障害の状況、職業能力、職業経験・知識、仕事の状況、企業の状況等により効果的な取組は異なること。
- ③逆相関（取組がある場合に問題が多い）の結果となるものがあること。
- ④そもそもその利用対象を障害者の就労について一定知識のある者とするか、企業や当事者等も含め誰でも理解できるものとするかによって内容は大きく異なってくること。
- ⑤あくまでアンケートによる実態調査結果に基づいて作製するものであるので、仮に用語の注釈、関連情報等を付加しても、誰でも理解できるようなものにするのは困難であること。

このような議論の結果、「ガイドブック」については、分析されたデータは将来的には「ガイドブック」の素材となるものであるが、今回は、障害者の就労支援について一定知識のある者を対象として、本研究で行ったアンケートによる実態調査の分析結果をわかりやすくまとめた資料を作成することとした。

解説資料は本研究報告書の別冊資料1としてまとめた。

なお、研究委員会におけるガイドブックの検討状況については、「第6章 考察の第3節 総合的な考察」に詳細を記載した。

第2章

アンケートによる実態調査の実施

第2章 アンケートによる実態調査の実施

第1節 調査の実施

1 目的

障害のある人の自立と就業に向けた課題とこれを実現していくための環境整備（職場、地域）のあり方の総合的把握を行うことを目的とした。そのデータの詳細分析により、効果的な環境整備や支援の具体的内容を明らかにし、障害者の自立支援と就業支援についての効果的取組をとりまとめることとした。

2 調査の名称

「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える地域と職場の取組状況に関する調査」

3 調査対象

基本的に全障害・疾患を対象とした。具体的には身体障害（視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害）、知的障害、精神障害、発達障害、難病、高次脳機能障害とし、4の調査方法により当事者団体の協力が得られる種類の障害・疾患とした。年齢は労働年齢にある方（15歳～65歳）とし、就労経験は問わないものとした。

4 調査方法

郵送による無記名のアンケートによる実態調査とし、当事者団体の協力を得て以下の手順により行った。

- ①調査票発送数と発送団体の事前打合
- ②障害者職業総合センターにおいて、各発送団体別に、発送数分の調査票発送用封筒一式を作成する。
- ③障害者職業総合センターから、発送を行う団体に発送分の調査票発送用封筒を送付。
- ④各団体から、調査対象者に調査票を発送。
- ⑤障害・疾患のある人が調査票を受け取る。
- ⑥障害・疾患のある人が調査依頼等を読み、任意で無記名の調査に回答。調査への問い合わせは、障害者職業総合センターに直接行う。
- ⑦障害・疾患のある人が無記名の回答済み調査票を、同封の調査回収用封筒（料金受取人払）で障害者職業総合センター社会的支援部門が親展で返送。
- ⑧障害者職業総合センター社会的支援部門が、無記名の回答済み調査票を受け取り、データ入力し、厳正に管理し、分析を行う。

5 調査項目及び調査票

調査項目は以下のとおり。

- (1) 心身の障害や健康状態について

(2) 地域支援の利用状況と就労への課題

(3) 職業上の課題と職場内支援の状況

(4) 自立や就労へのあなた自身（調査対象者自身）の取組や意識

調査票はA4で8ページの冊子型とした。調査票は末尾に掲載した。

※調査票の作成にあたっては、当事者団体等の意見を参考にして、障害のある人本人の状況をよりよく把握できる設問や調査票となるようにした。

※視覚障害、知的障害等がある場合に調査票の回答をしやすいように特別版を作成する等工夫した。

6 調査時期

平成20年12月～平成21年7月に実施した。各当事者団体の協力可能な時期を勘案して実施した。

7 調査票の回収結果

当事者団体の協力が得られ、14,448人に発送し4,546人から回答(有効回答)があり、回収率は31.5%であった。

8 調査協力団体

調査に協力を得た団体は33団体であり、次のとおりである。

- | | |
|------------|--|
| (1) 身体障害関係 | 日本盲人会連合
全日本ろうあ連盟
全日本難聴者・中途失聴者団体連合会
全国頸髄損傷者連絡会
全国心臓病の子どもを守る会
全国腎臓病協議会
日本二分脊椎症協会
はばたき福祉財団 |
| (2) 知的障害関係 | 全日本手をつなぐ育成会 |
| (3) 精神障害関係 | 全国精神保健福祉会連合会
日本てんかん協会 |
| (4) 発達障害関係 | 日本自閉症協会
アスペ・エルデの会
全国LD親の会 |

NPO 法人エッジ
えじそんくらぶ
日本トウレット協会

(5) 高次脳機能障害関係

東京高次脳機能障害協議会 (TKK)
日本脳外傷友の会

(6) 難病・慢性疾患関係

IBD ネットワーク
全国膠原病友の会
全国 CIDP サポートグループ
全国筋無力症友の会
全国多発性硬化症友の会
あせび会
NPO 法人 P I D つばさの会
全国パーキンソン病友の会若年性部会
もやもや病の患者と家族の会
フェニルケトン尿症親の会連絡協議会
全国脊柱靭帯骨化症患者家族連絡協議会
日本 IDDM ネットワーク
日本肝臓病患者団体協議会
日本脳卒中協会

第2節 調査票の内容

アンケートによる実態調査の質問項目と回答の選択肢は、障害者本人の視点から、職業についての課題の解決・未解決の状況と取組の有無の状況（職場の取組・関係機関の取組・本人の取組）の状況を把握するとともに、各課題と各取組について、取組がある場合とない場合に課題解決の状況がどのようになるかを分析することができるよう、以下の考え方及び課題並びに選択肢を設定した。

1 ICFの考え方の活用

職場や地域の取組により、課題解決の状況がどのように変化するかという考え方は、WHOが2001年に採択したICF（国際生活機能分類）の考え方（活動や参加等の生活機能の状況は、個人（疾患、機能障害、個性等）と環境の相互作用による）を下敷きにしてあり、本研究におけるアンケートによる実態調査における「課題」及び「取組」の設定にはICFの詳細分類の「活動と参加」及び「環境因子」における枠組みとコードの一部を用いた。

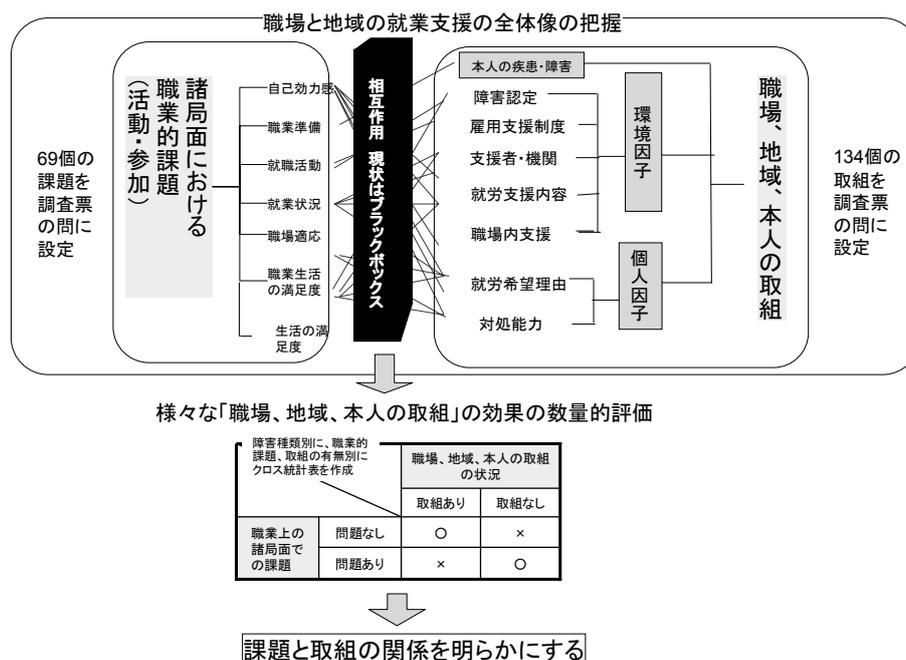


図 2-2-1 職業的課題と取組の把握と分析の概念図

2 職業的課題の設定

(1) 考え方

障害のある人が就職し職業生活を実現していくための職業についての課題はいくつかの局面からとらえることができる。この調査では、職業についての課題を障害がある本人の視点から次の7つの局面に分類して位置づけた。

- 1) 仕事をしていく自信をもつこと（自己効力感）
- 2) 就職や就職活動を始める前の準備をすること（職業準備）
- 3) 就職のために企業に対する具体的な活動をすること（就職活動）
- 4) 希望の労働条件で働くこと（就業状況）
- 5) 職場の環境に慣れ仕事を適切に行うこと（職場適応）
- 6) 満足できる職業生活であること
- 7) 満足できる生活であること

(2) 具体的課題

(1)の考え方により、具体的な職業についての課題を以下の表の69個とした。

表 2-2-1 職業的課題

1) 自己効力感 (仕事をししていく自信をもつこと) 7個	1	障害や病気があっても、やりたいことは実行できる
	2	仕事をとおして、社会に役立つことができる
	3	仕事内容によっては、企業ニーズに応えられる
	4	自分の障害や病気の管理が適切にできる
	5	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
	6	自分の希望について周囲を説得して意思を通すことができる
	7	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ことができる
2) 職業準備 (就職や就職活動を始める前の準備をすること) 5個	8	就労したいという思いを周りの人に伝えること
	9	自分が能力を発揮できる仕事について調べること
	10	実際の職場を見学したり職場実習に参加すること
	11	希望の仕事に就くための能力を身につけること
	12	障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと
3) 就職活動 8個	13	希望の会社についての情報を集めること
	14	企業に就職について連絡・申し込みすること
	15	履歴書や応募書類を作成すること
	16	就職面接を受けること
	17	企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること
	18	企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること
	19	企業に対して自分をうまくアピールすること
	20	独立起業や自営の始め方の情報を集めること
4) 就業状況 6個	21	現在収入のある就労
	22	雇用就労
	23	一般就労
	24	フルタイム労働
	25	週20時間以上の労働
	26	何らかの就労
5) 職場適応 38個	27	職場へ病気や障害について説明すること
	28	職場へ必要な環境整備、配慮、支援等について説明すること
	29	仕事に必要な技能を習得すること
	30	仕事の中に注意を集中すること
	31	書類、本、説明書等の情報を読むこと
	32	文章を書くこと
	33	数を数えたり、計算すること
	34	問題解決や判断を行うこと
	35	職務として決められた課題を達成すること
	36	遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること
	37	8時間労働を行うこと
	38	仕事で要求されています責任に十分に答えること
	39	仕事の中に適度に休憩して能率を下げないようにすること
	40	精神的ストレスに適切に対処すること
	41	危険のある事態や状況に適切に対処すること
	42	仕事上で人と応対すること
	43	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
	44	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
	45	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
	46	職場内で、会話や議論をすること
	47	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
	48	仕事中にトイレを利用すること
	49	清潔な身なりや服装をすること
	50	食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること
	51	決められた通院を行うこと
	52	勤務時間外の生活 (住居、買い物など) を行うこと
	53	座った姿勢で仕事をすること
	54	立った姿勢で仕事をすること
	55	運搬すること
	56	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
	57	手と腕で物を動かしたり操作したりすること
	58	歩くこと (短距離、長距離、不安定な場所で、など)
	59	様々な場所をあちこち移動すること (車椅子を含む)
	60	交通機関を利用すること (バス、電車、飛行機、タクシーなど)
	61	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)
	62	仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること
	63	昇進をすること
	64	適当な報酬を得ること
6) 満足できる職業生活であるか 2個	65	希望と合い満足できる職業生活であること
	66	能力やスキルに見合って適正な処遇 (賃金、職位等) であること
7) 満足できる生活であるか 3個	67	地域で安心して生活できること
	68	生活に十分な収入であること
	69	全般的に満足できる生活であること

(3) 回答の選択肢

2) 職業準備及び 3) 就職活動（就職前の課題）については、回答の選択肢に「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4つを設けた。

4) 就業状況については、雇用形態、就業時間等について選択肢を設けた。

また、5) 職場適応（就職後の職業生活上の課題）については「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」を設けた。

6) 及び 7) の職業生活や地域生活についての満足などの意識に関するものについては5段階の尺度から成る選択式の回答とした。

3 職場、地域、本人の取組

(1) 考え方

2に述べた職業についての課題を解決するに当たっては、本人の取組を支える職場の取組、及び地域の障害者を対象とした行政機関や公的な機関のさまざまな支援、取組がある。この調査では、これらの取組を本人の視点から次の7つの側面に分類して位置づけた。

1) 障害者手帳または障害の判定を有すること（障害認定）

2) 障害者等の雇用の促進に関する法律による雇用支援制度による雇用であるか（雇用支援制度）

3) 支援者・機関に相談すること（支援者・機関）

このうち、「相談して役に立った」との回答については課題解決との関係を明確にするために、「相談して役にたった支援者・機関」については取組の一つとして設定し集計、分析を行った。

4) 利用した就労支援内容（就労支援内容）

このうち、「利用して役に立った」との回答については課題解決との関係を明確にするために、「利用して役にたった就労支援内容」については取組の一つとして設定し集計、分析を行った。

5) 職場における支援（職場内支援）

6) 就労を行う目的を持ち明確にする（就労希望理由）

7) 仕事に対処していく適切な考え方をもつ（対処能力）

(2) 具体的取組

(1)の考え方により、本人、職場、地域の取組を以下の表の134個設定した。

なお、3) 支援者・機関と 4) 就労支援内容では、同一の取組であって「*」を付していないものと付しているものが41対あり、「*」印のついていない取組は「相談(利用)した」と回答したものの、「*」印のついている取組はこのうち「相談(利用)して役に立った」と回答したものである。

(3) 回答の選択肢

選択肢については、3) 支援機関の相談状況については、「相談して役に立った」、「相談したが役に立

たなかった」、「相談したことはないが知っている」、「特に必要なし」、「必要なし」とした。

4) 就労支援内容については、「利用して役に立った」、「利用したことはないが必要」、「特に必要なし」とし、5) 職場内支援については、「整備あり」、「整備なし 必要」、「整備なし 必要でない」とした。

表2-2-2 職場、地域、本人の取組

1) 障害認定 6個	1	身体障害者手帳保有
	2	療育手帳等保有
	3	精神障害者保健福祉手帳保有
	4	その他の障害判定等あり
	5	障害認定有
2) 雇用支援制度 2個	6	雇用率制度での雇用
	7	特例子会社での就業
3) 支援者・機関 38個	8	就労移行支援事業者（に相談した）
	9	就労移行支援事業者*（に相談して役に立った）
	10	就労継続支援事業者
	11	就労継続支援事業者*
	12	指定相談支援事業者
	13	指定相談支援事業者*
	14	授産施設等
	15	授産施設等*
	16	主治医、専門医等
	17	主治医、専門医等*
	18	保健師等
	19	保健師等*
	20	産業医・産業保健師
	21	産業医・産業保健師*
	22	ソーシャルワーカー等
	23	ソーシャルワーカー等*
	24	障害別の支援（相談）センター
	25	障害別の支援（相談）センター*
	26	特別支援学校の先生等
	27	特別支援学校の先生等*
	28	ハローワークの専門援助窓口
	29	ハローワークの専門援助窓口*
	30	ハローワークの一般求職窓口
	31	ハローワークの一般求職窓口*
	32	障害者職業センター
	33	障害者職業センター*
	34	障害者就業・生活支援センター
	35	障害者就業・生活支援センター*
	36	職業訓練校等の職業訓練施設
	37	職業訓練校等の職業訓練施設*
	38	市町村等の自治体相談窓口
	39	市町村等の自治体相談窓口*
	40	同じ障害・疾患のある人や団体
	41	同じ障害・疾患のある人や団体*
	42	家族や知人、友人
	43	家族や知人、友人*
	44	その他の相談先
	45	その他の相談先*
4) 就労支援内容 44個	46	就職や独立起業等の講座や学習会（を利用した）
	47	就職や独立起業等の講座や学習会*（を利用して役に立った）
	48	仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明
	49	仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明*
	50	就職面接や履歴書作成等の練習
	51	就職面接や履歴書作成等の練習*
	52	職場見学、職業体験や職場実習
	53	職場見学、職業体験や職場実習*
	54	地域の就労支援や職業訓練の機関の見学
	55	地域の就労支援や職業訓練の機関の見学*
	56	職業能力の評価
	57	職業能力の評価*
	58	個別の職業相談や職業カウンセリング
	59	個別の職業相談や職業カウンセリング*
	60	自分に合った仕事のためのキャリア・進路支援
	61	自分に合った仕事のためのキャリア・進路支援*
	62	複数の支援機関のケース会議・面談等に参加
63	複数の支援機関のケース会議・面談等に参加*	
64	生活リズムや一般的労働習慣の訓練	
65	生活リズムや一般的労働習慣の訓練*	
66	資格取得支援や職種別の技能訓練	
67	資格取得支援や職種別の技能訓練*	

(続き) 表2-2-2 職場、地域、本人の取組

(続き) 4) 就労支援内容 44個	68	病院等での身体や精神のリハビリテーション	
	69	病院等での身体や精神のリハビリテーション*	
	70	ストレス対処等の訓練、社会技能訓練 (SST) 等	
	71	ストレス対処等の訓練、社会技能訓練 (SST) 等*	
	72	障害や疾患の自己管理の学習や訓練	
	73	障害や疾患の自己管理の学習や訓練*	
	74	就職先のあっせん・紹介	
	75	就職先のあっせん・紹介*	
	76	ジョブコーチ支援、企業への同行支援	
	77	ジョブコーチ支援、企業への同行支援*	
	78	トライアル雇用	
	79	トライアル雇用*	
	80	独立起業や自営のための助言や支援	
	81	独立起業や自営のための助言や支援*	
	82	仕事内容や職場状況についての確認・相談	
	83	仕事内容や職場状況についての確認・相談*	
	84	就職後の日常生活、地域生活の支援	
	85	就職後の日常生活、地域生活の支援*	
	86	障害や病気の定期的なチェックや支援	
	87	障害や病気の定期的なチェックや支援*	
	88	キャリアアップや転職、退職時の支援	
	89	キャリアアップや転職、退職時の支援*	
	5) 職場内支援 35個	90	医療的な器具や支援機器 (義肢装具など)
		91	個人移動用の支援機器 (電動車椅子など)
		92	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)
		93	作業マニュアルや研修用テキスト (本人が使えるもの)
		94	ユニバーサルデザイン等、誰もが使いやすい機器・機材
		95	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
		96	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)
97		職場内の移動の施設改善 (手すり、通路、床面、案内など)	
98		冷暖房、エアコン、空気清浄機など	
99		トイレ、休憩所、食堂等の施設改善	
100		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	
101		偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	
102		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	
103		上司・同僚の病気や障害についての正しい理解	
104		コミュニケーションに時間をかける配慮	
105		社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	
106		就職時や配置転換時の研修や技能訓練	
107		キャリアアップのための職業スキル習得のための支援	
108		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)	
109		必要に応じた同僚等の作業補助	
110		仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	
111		職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者	
112		生活全般について相談できる専任の相談員	
113		産業医・産業保健師による事業所内の健康管理	
114	上司などによる毎日の健康状態チェック		
115	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		
116	勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮		
117	通院への配慮		
118	仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更		
119	本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組		
120	能力的に無理のない仕事への配置 (デスクワークなど)		
121	在宅勤務		
122	短時間勤務		
123	勤務中の休憩をとりやすくすること		
124	勤務時間帯の変更 (時差出勤、フレックス勤務等)		
6) 就労希望理由 6個	125	「生きがいを得る」就労動機	
	126	「社会の一員になる」就労動機	
	127	「仲間や友人を得る」就労動機	
	128	「経済的に自立する」就労動機	
	129	「当たり前の生活をする」就労動機	
130	「家族や他人に認められる」就労動機		
7) 対処能力 4個	131	「チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する」性向	
	132	「決断力があって、判断は正しいことが多い」性向	
	133	「将来いいことが起こるはずだという期待感がある」性向	
	134	「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じています」性向	

4 調査票の内容等についての検討

第1回及び第2回研究委員会において調査票の内容等について検討を行った。その議論の主な内容については以下のとおりである。

(1) 調査項目

イ 「ある県においてはハローワークでの障害別の登録者数に大きな開きがあり、3障害に比較して難病が含まれるその他の障害は非常に少ない。この原因は、難病を持っていると就職できないという意識や、難病の患者は身体、知的、精神の3障害およびその他障害を含めて抱えていることがあるため、障害者手帳を所持している場合に3障害に集計するなどが考えられるが、こうした要因を明らかにするように調査票を構成されたい」旨の意見があった。これについては、調査項目に就労の相談先にハローワークの専門援助窓口や一般窓口の項目があり、障害別とクロスすることで把握し、課題の解決など他の項目との関係を明らかにしていくとともに、モデル事業で難病を対象とすることとしており、事業を展開するなかでハローワークへの登録状況についても検討していくこととした。

ロ 自営を対象とするかとの間があり、自営で働いている、もしくはその希望のある人に対しても役に立つようなものとするため、企業で働くだけの就業だけではなく、自営も含めている。

(2) 調査方法

視覚障害のある人を対象については、調査票のほか、返信用封筒についても点字での表記をするよう配慮する。

(3) 設問の内容

障害の内容についての質問について以下の多くの意見があり、その意見に沿って設問を作成した。

イ 障害についての設問について、高次脳機能障害の文言を入れる。

ロ 内部障害は多くの種類があるので、法律で認定基準にあるものは調査票の項目に挙げ、これ以外は特定疾患の項目(記述式)で把握する

ハ 回答は複数回答にして複数回答ありと明記する。

ニ 学習障害は診断ではなく、判定とされる場合が多いので障害認定の質問は、「診断・判定・評価」といった広い表現に修正する。

ホ 分類が細かすぎて解析不能にならないようするとともに必要なものは細かく分類する。

例えば麻痺のある人が回答者として、いろいろな項目につけてしまい、結果的にどの障害を持っているか分からなくなることも考えられる。

- ・身体障害については、肢体不自由、内部障害はそれ以上細かい分類は不要。

- ・難病や発達障害については細かく分類するべき。

- ・全盲だけではなく、弱視や視野障害も設ける。
- ・手帳や障害には反映しない一般的な病気についても把握した方がよい。例えば、障害そのものではなく糖尿病によって就労できないなどの回答があった時に除外できるようにする。

へ 療育手帳が取得できず知的障害の判定だけの場合もあるのでこれを書く欄を設ける。

(4) 調査票全体

研究委員会において以下の意見があった。

イ 字の大きさ、行間、分かりやすい言葉遣いかどうかなどの面で、障害のある方に対する配慮が必要。例えば、職場環境を改善していくために意見を聞きたいということを明記するなど、本人の立場に立った調査票が開発されるとよい。また、実際に就業、生活していく上でどのような困難があるのか注目して頂きたい。障害は違うが同じような困難を抱えている場合もあるので、そういう整理ができるように工夫されたい。

ロ この案が出た後に、発達障害と知的障害の就労している5人ぐらいの人たちに聞いてみたところ、質問の意味がわからないということが生じた。相談先の間から先は全て設問の意味の説明を加えながら本人に伝えていかなければ答えられないという状況が出てくる。「あとは空欄でよい」と試しに伝えてもらったら、ほとんど空欄だった。発達障害、知的障害の場合はつまづくということで指摘された。

ハ 「就労移行支援事業者」は何かということ言葉をからして理解できない、知らないということもある。今後課題としながら、わかりやすい、回答しやすい設問とされたい。

以上のことから、調査の趣旨や質問がわかりにくいところは、できるだけわかりやすく、修正していくこととした。また、知的障害者用のものを作ったときに、他の人にもわかりやすいとなれば、それを成果として新しい調査票に活かしていくこととした。

また、知的障害についてはワーディングを変えたり、ふりがなをつけたりといった別バージョンを作成することとした。

第3章

アンケートによる実態調査の結果

第3章 アンケートによる実態調査の結果

以下に、「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える地域と職場の取組状況に関する調査」の結果を述べる。集計は以下の扱いとしている。

- ①基本的に調査票の調査項目の順に記載している。
- ②回答には無回答があり、集計にはこれを除いている。
- ③障害・疾患については9つの分類（視覚障害、聴覚・平衡機能障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病）びその他（難病に該当しない疾患や無回答）により集計している。障害・疾患の回答は複数回答のため重複している。障害・疾患別により集計した表の表側最下段の「全体」は回答者の実数である。
- ④回答数が相当数得られているため、基本的に構成比を示している。
- ⑤第1節、第2節及び第4節は調査対象者すべてに対する質問事項であり、第3節は「現在、収入のある仕事に就いている」または「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」と回答した者に対する質問事項である。
- ⑥障害・疾患のより詳細の分類による集計は別冊資料2にまとめている。また、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。

第1節 基本的事項

1 障害・疾患別

調査回答者数は全体で4,546人である。障害・疾患別にみると、難病が2,135人で最も多く全体の47.0%を占め、30ポイント以上の差をおいて内部障害757人(16.7%)、肢体不自由651人(14.3%)、精神障害597人(13.1%)等となっている。最も少ないのは高次脳機能障害の者239人(6.4%)である。

なお、障害・疾患についての回答は複数回答であるため回答数(その他を除く)は述べ6,004人であり、実数である全体4,546人の1.32倍となっている。

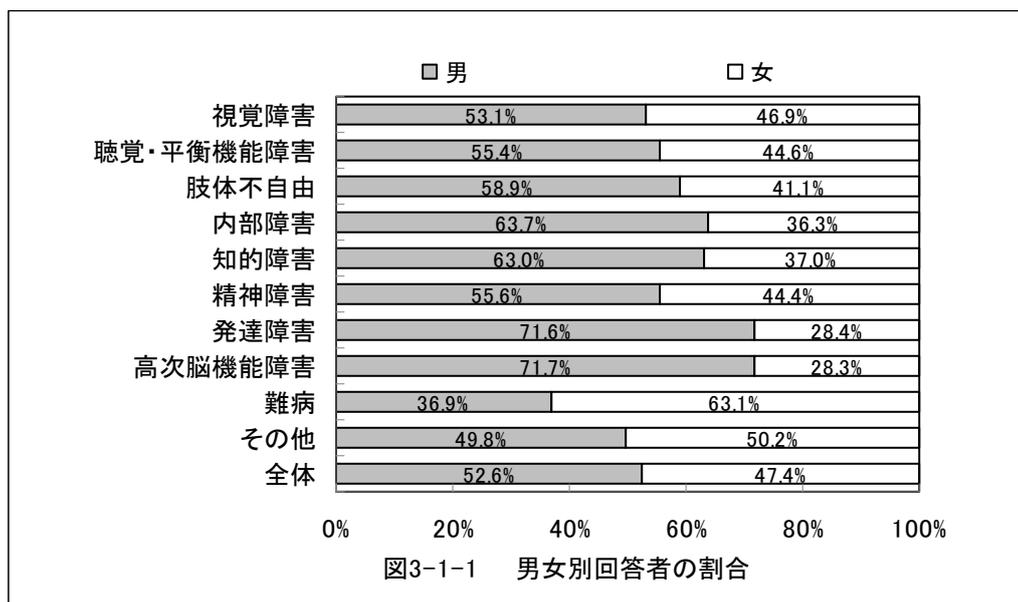
表3-1-1 障害・疾患別の状況

	回答者数 (複数回答) (人)	全体に 占める割合
視覚障害	349	7.7%
聴覚・平衡機能障害	464	10.2%
肢体不自由	651	14.3%
内部障害	757	16.7%
知的障害	430	9.5%
精神障害	597	13.1%
発達障害	332	7.3%
高次脳機能障害	289	6.4%
難病	2135	47.0%
その他(注)	237	5.2%
全体	4546	100.0%

(注)「その他」は肝臓病等難病に該当しない(調査時点)疾患や無回答である。以下の表において同じ。

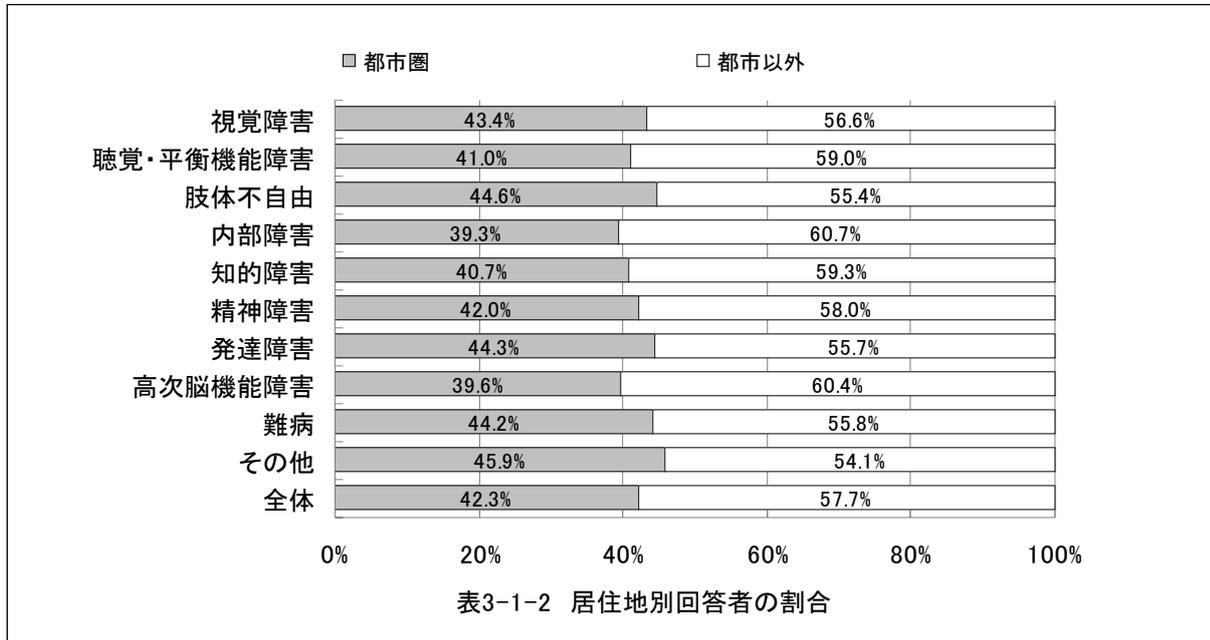
2 男女別

全体では男性が52.6%、女性が47.4%である。障害・疾患別にみると、高次脳機能障害及び発達障害は男性がそれぞれ71.7%、71.6%と多く、難病は女性が63.1%と多い。



3 居住地

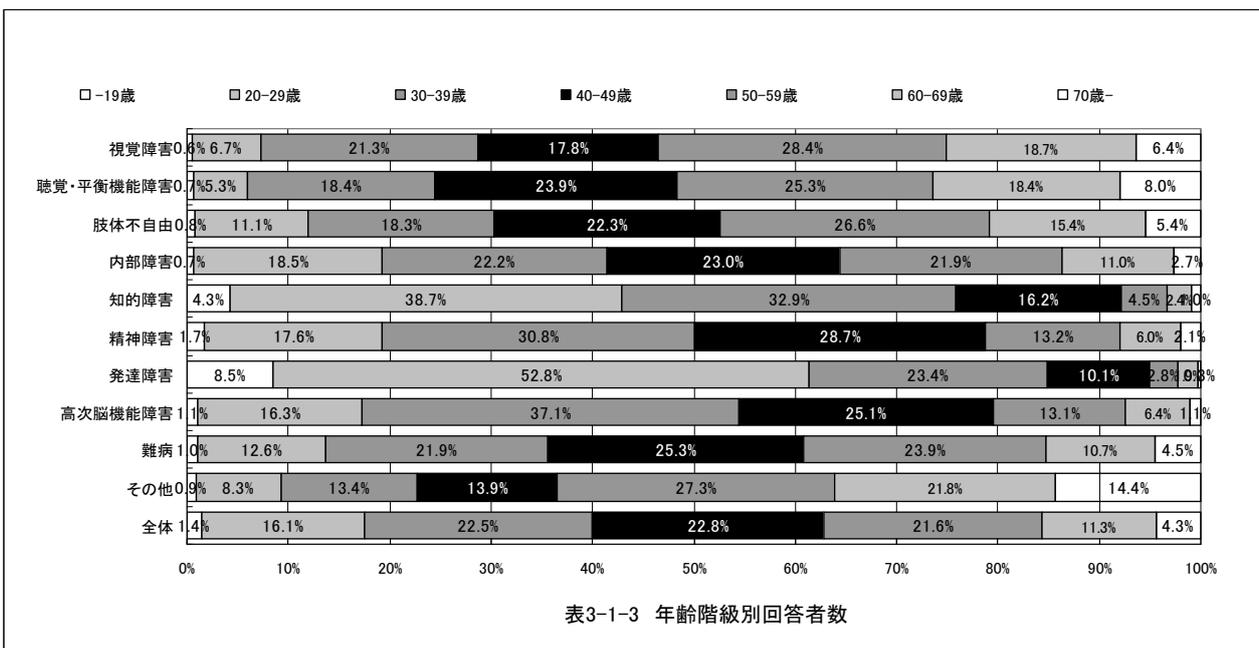
居住地は都市圏（具体的な都市名を調査票に示して回答を求めた）40.3%、都市圏以外 57.7%で都市圏以外が多い。障害・疾患別にみても同様の状況である。



4 年齢別

(1) 年齢階級別

「40-49 歳」22.8%、「30-39 歳」22.5%、「50-59 歳」21.6%とそれぞれ 2 割強を占め、ついで「20-29 歳」16.1%、「60-69 歳」11.3%となっている。障害・疾患別にみると、発達障害で「20-29 歳」が 52.8%、高次脳機能障害で「30-39 歳」が 37.1%と多い。



(2) 平均年齢

全体の平均年齢は 44.3 歳（標準偏差 14.3 歳）である。

発達障害 29.1 歳、知的障害 32.9 歳が年齢が低く、視覚障害 49.7 歳、聴覚・平衡機能障害 50.1 歳が高い。

表 3-1-2 平均年齢（歳）

	平均値	標準偏差
視覚障害	49.7	13.7
聴覚・平衡機能障害	50.1	13.6
肢体不自由	47.6	13.9
内部障害	43.4	13.6
知的障害	32.9	11.2
精神障害	40.5	12.2
発達障害	29.1	10.1
高次脳機能障害	40.3	11.5
難病	45.6	13.7
全体	44.3	14.3

5 障害者手帳所持の状況

いずれか一つ以上の障害者手帳がありと回答した人は 2,608 人であり、調査回答者全体 4,546 人の 57.4%である。障害別の状況は下表のとおりである。

手帳の種類別にみると、「身体障害者手帳あり」は調査回答者全体 4,546 人の 41.0%、「療育手帳等あり」は 11.3%、「精神障害者保健福祉手帳あり」は 9.0%である。複数の手帳を所持している場合がある。

障害・疾患別にみると、視覚障害 73.6%、聴覚・平行機能障害 88.1%、肢体不自由 84.0%、内部障害 93.7%が「身体障害者手帳あり」とし、知的障害の 90.9%が「療育手帳等あり」、精神障害は 47.9%が「精神障害者保健福祉手帳あり」としている。発達障害は 55.1%が「療育手帳等あり」、高次脳機能障害は「身体障害者手帳あり」54.7%及び「精神障害者保健福祉手帳あり」49.8%、難病は「身体障害者手帳あり」26.7%となっている。

(注) 障害・疾患別の小分類による手帳の所持状況は別冊資料 1 及び 2 に、難病については「難病患者の雇用管理・就労支援に関する実態調査調査結果（平成 18 年 3 月、厚生労働省職業安定局）」に記載されている。

表 3-1-3 「障害者手帳あり」と回答した者の割合（各障害別の全体の人数を 100%と見た場合の割合（複数の手帳を所持している場合あり））

	障害者手帳 いずれか一つ以上あり	身体障害者 手帳あり	療育手帳 等あり	精神障害 者保健福 祉手帳あり
視覚障害	79.1%	73.6%	5.4%	10.0%
聴覚・平衡機能障害	90.3%	88.1%	2.2%	4.5%
肢体不自由	86.6%	84.0%	6.3%	5.4%
内部障害	94.2%	93.7%	3.3%	1.3%
知的障害	98.4%	17.9%	90.9%	6.7%
精神障害	75.4%	22.9%	18.3%	47.9%
発達障害	74.1%	10.8%	55.1%	16.0%
高次脳機能障害	88.6%	54.7%	9.3%	49.8%
難病	29.5%	26.7%	2.6%	1.5%
全体	57.4%	41.0%	11.3%	9.0%

第2節 地域支援の利用状況と就労への課題

1 就労についての相談状況

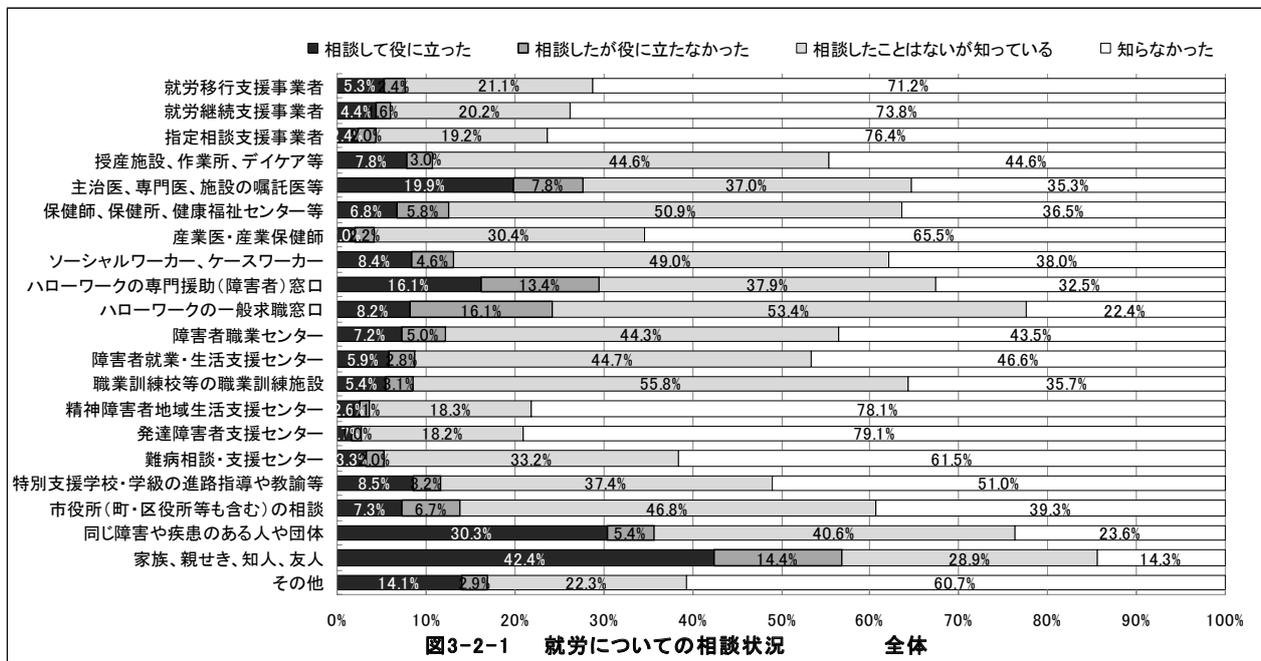
(1) 全体

「相談して役に立った」が多い支援は、「家族、親せき、知人、友人」42.4%、「同じ障害や疾患のある人や団体」30.3%、「主治医、専門医、施設の嘱託医等」19.9%などとなっている。

「相談したが役に立たなかった」が多いものは「ハローワークの一般求職窓口」16.1%、「家族、親せき、知人、友人」14.4%、「ハローワークの専門援助(障害者)窓口」13.4%などとなっている。

「相談したことはないが知っている」が多いものは、「職業訓練校等の職業訓練施設」55.8%、「ハローワークの一般求職窓口」53.4%、「保健師、保健所、健康福祉センター等」50.9%等となっている。

「知らなかった」が多いものは、「発達障害者支援センター」79.1%、「精神障害者地域生活支援センター」78.1%などとなっている。



(2) 障害別

障害・疾患別の状況は以下の図のとおりである。

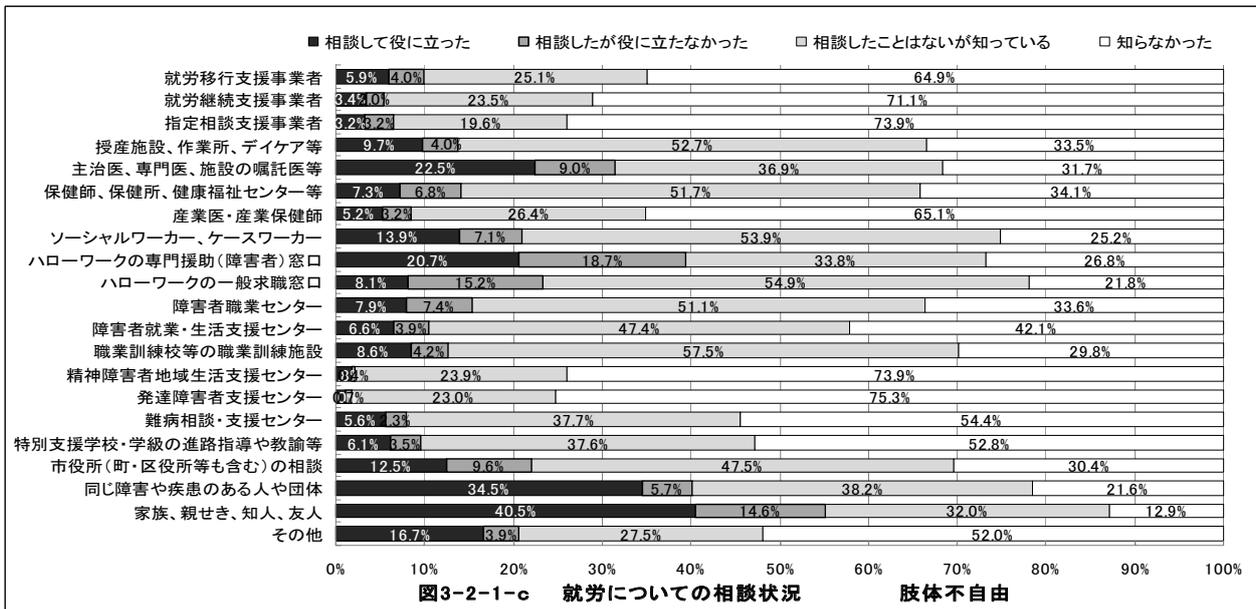
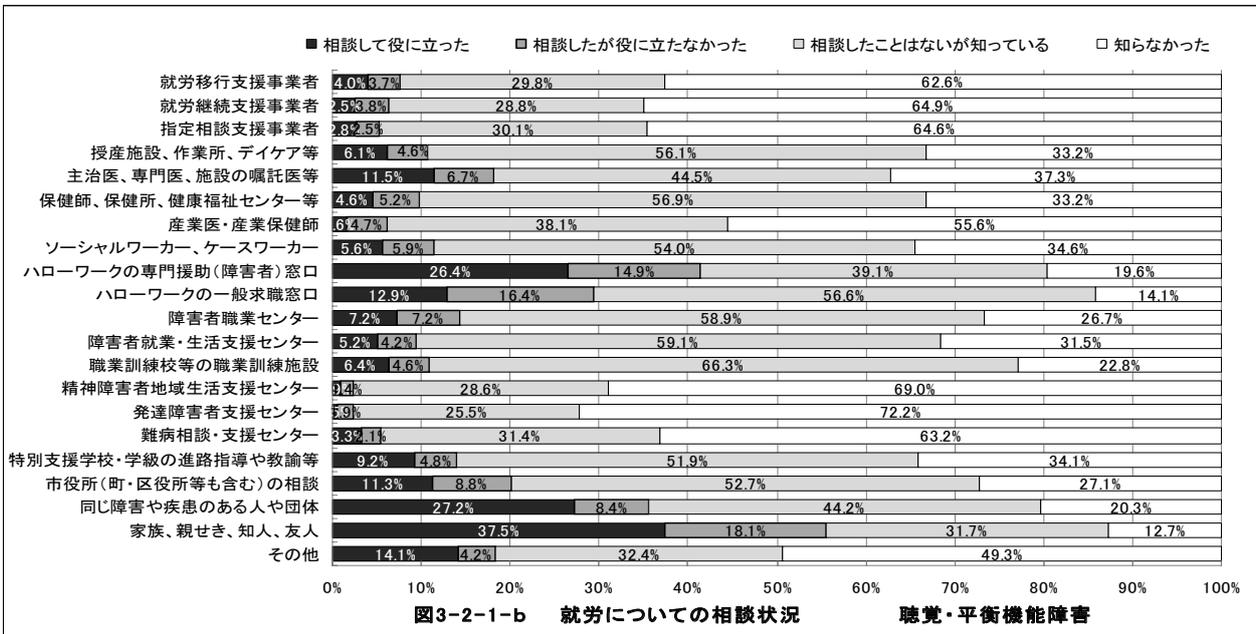
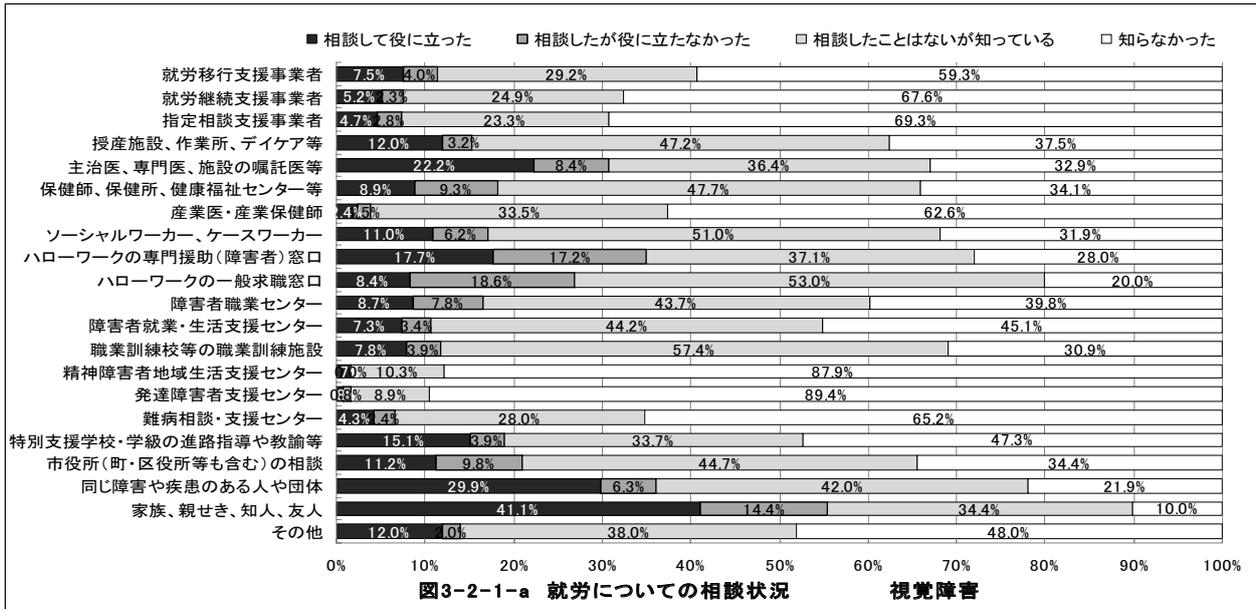
障害・疾患別に比較して特徴的な点を述べる。

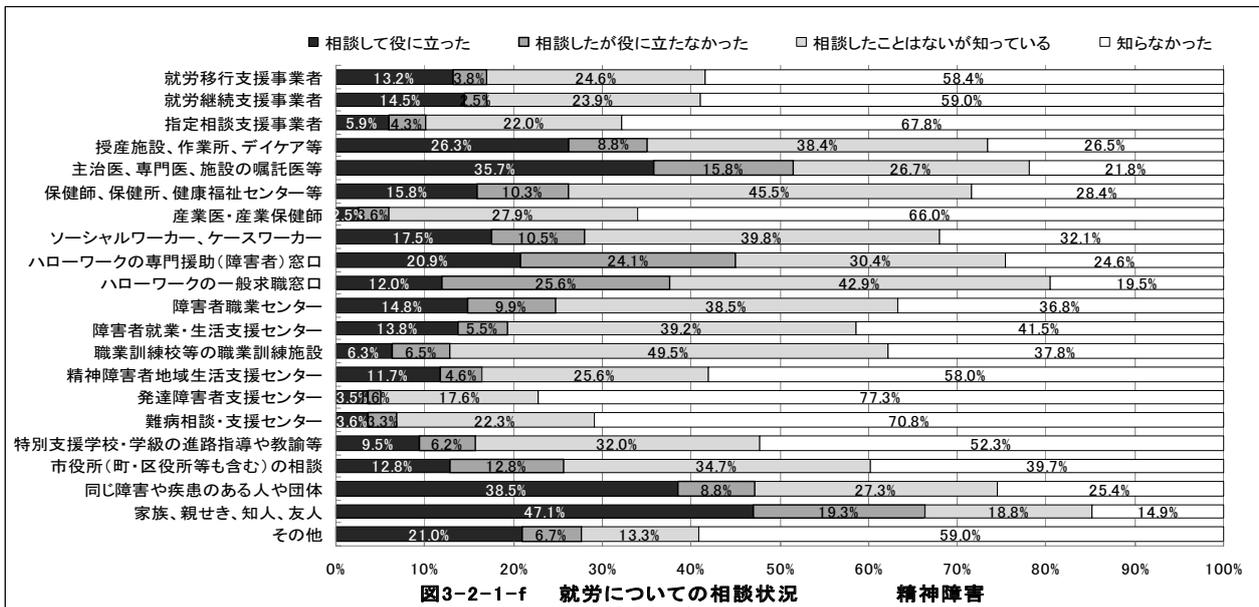
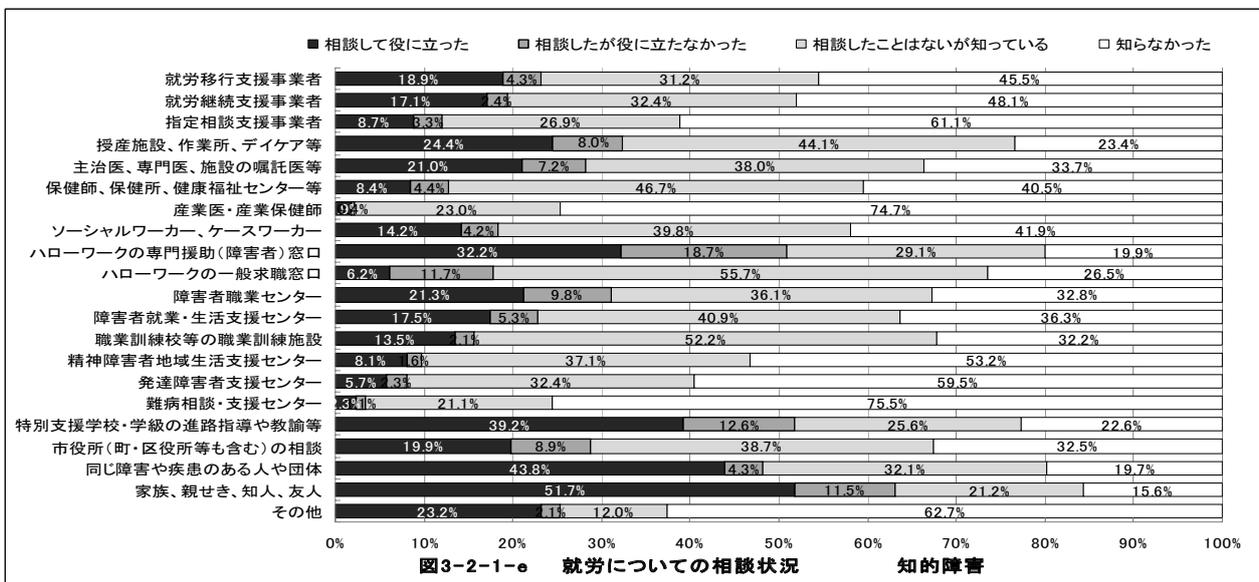
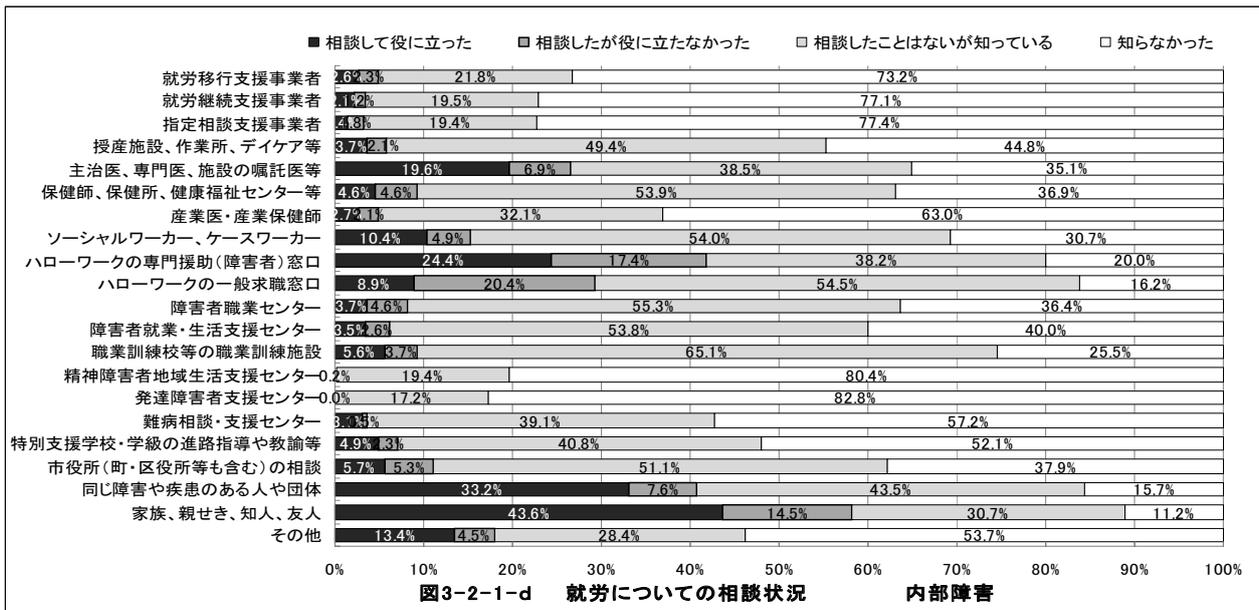
イ 「相談して役に立った」と「相談して役に立たなかった」を合わせて相談状況を見ると、相談先の全体にわたって、知的障害、精神障害、発達障害及び高次脳機能障害は相談が多く、内部障害及び難病は少ない。

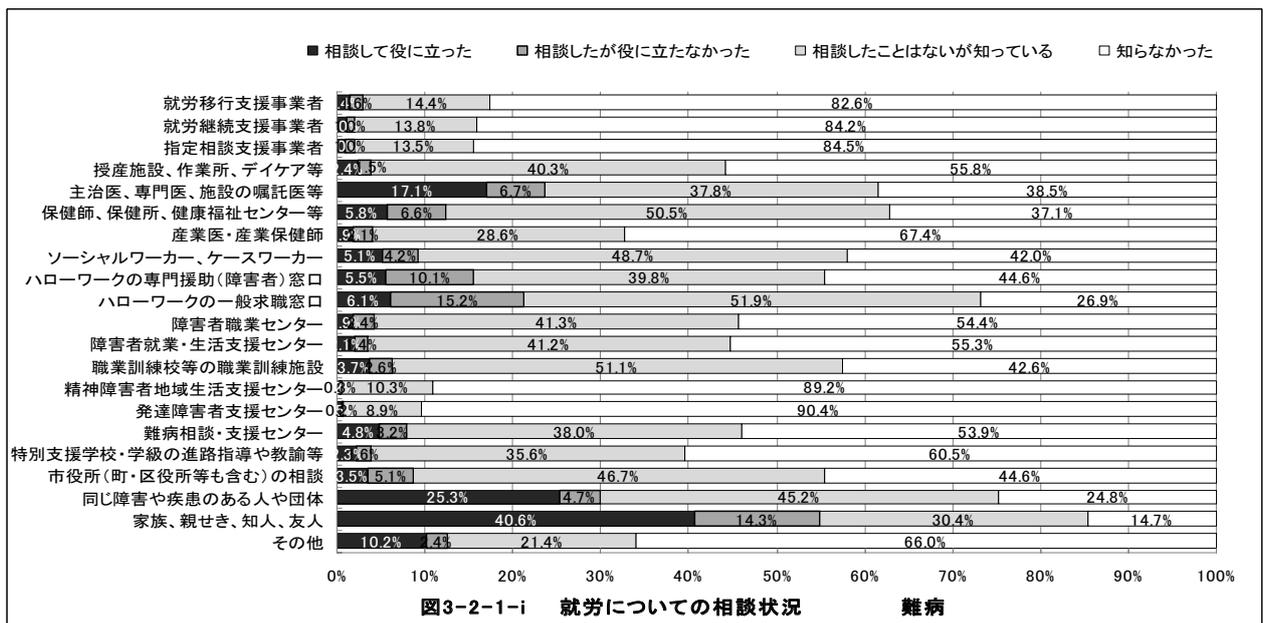
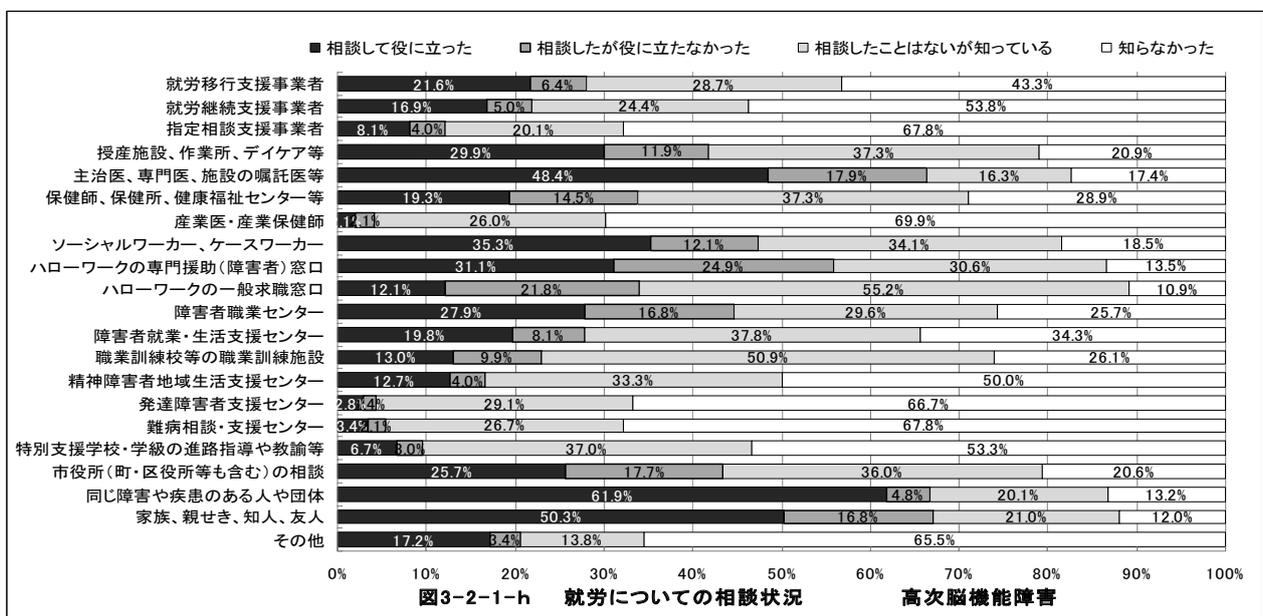
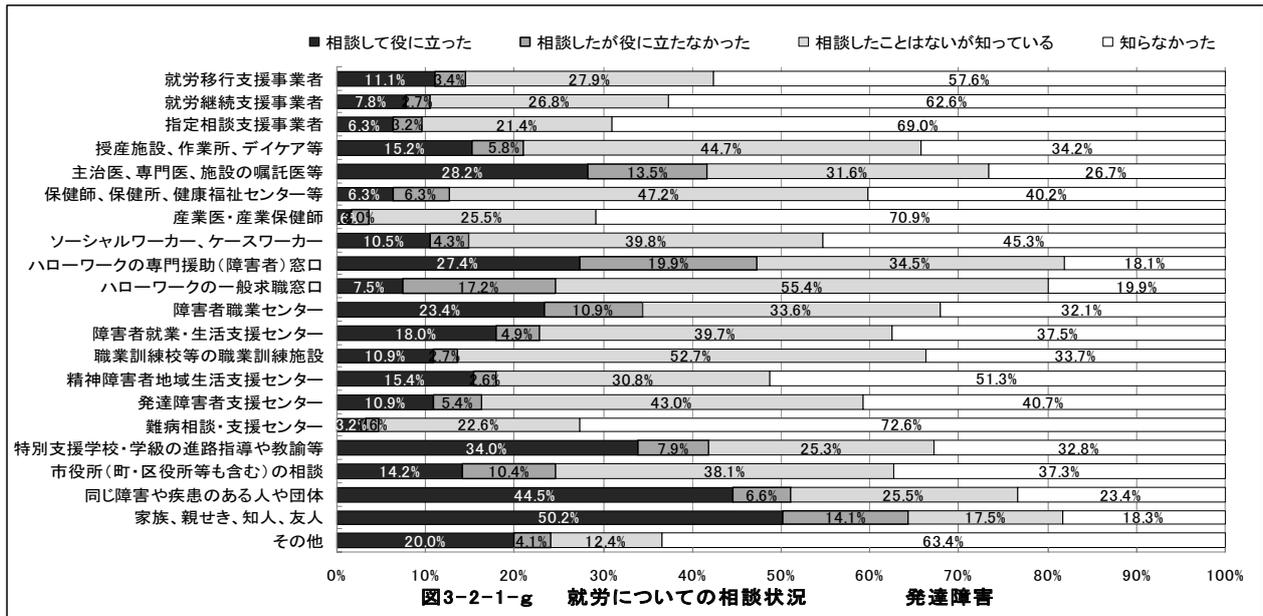
ロ 相談先の支援機関を「知らなかった」とする割合は、全体的に難病が多い。

ハ 「相談して役に立った」が多い相談先は、いずれの障害・疾患も「家族、親せき、知人、友人」、「同じ障害や疾患のある人や団体」であるが、支援機関については障害・疾患別に異なり、一例として最も

回答者が多かったものをみると、「主治医、専門医、施設の嘱託医等」が、視覚障害 22.2%、肢体不自由 22.5%、精神障害 35.7%、高次脳機能障害 48.4%及び難病 17.1%となっている。「ハローワークの専門援助(障害者)窓口」は聴覚・平衡機能障害 26.4%、内部障害 24.4%、「特別支援学校・学級の進路指導や教諭等」は知的障害 39.2%、発達障害 34.0%となっている。







2 自立や就労のための支援の利用状況

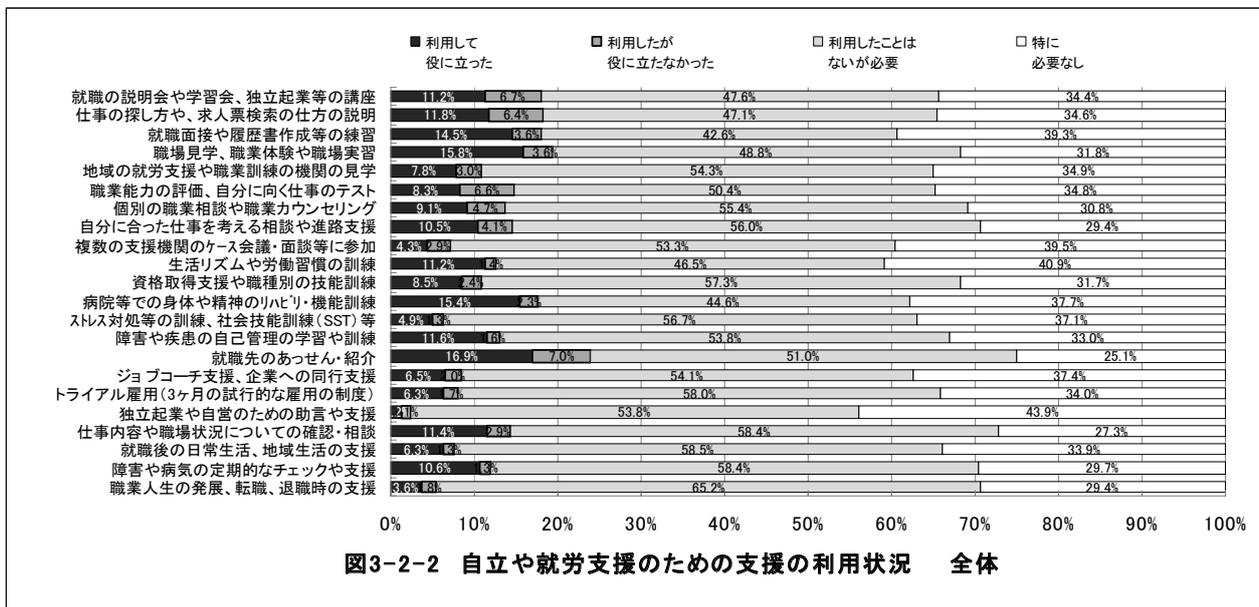
(1) 全体

「利用して役に立った」の回答が多い支援をみると、「就職先のあっせん・紹介」16.9%、「職場見学、職業体験や職場実習」15.8%、「病院での身体や精神のリハビリ・機能訓練」15.4%などとなっている。

「利用したが役に立たなかった」が多いものは「就職先のあっせん・紹介」7.0%、「就職の説明会や学習会、独立起業等の講座」6.7%、「職業能力の評価、自分に向く仕事のテスト」6.6%などとなっている。

「利用したことはないが必要」はほとんどの項目で5割前後となっている。特に「職業人生の発展、転職、退職時の支援」65.2%が多い。

「特に必要なし」はほとんどの項目で3～4割となっている。特に「独立起業や自営のための助言や支援」が43.3%と多い。



(2) 障害別

障害・疾患別の状況は以下の図のとおりである。

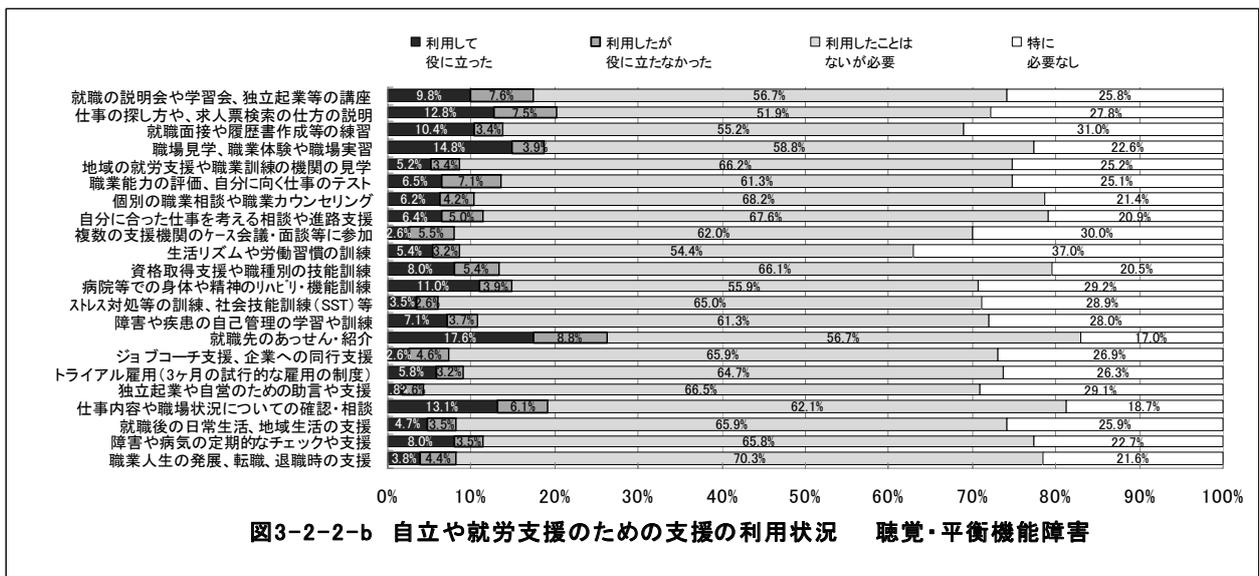
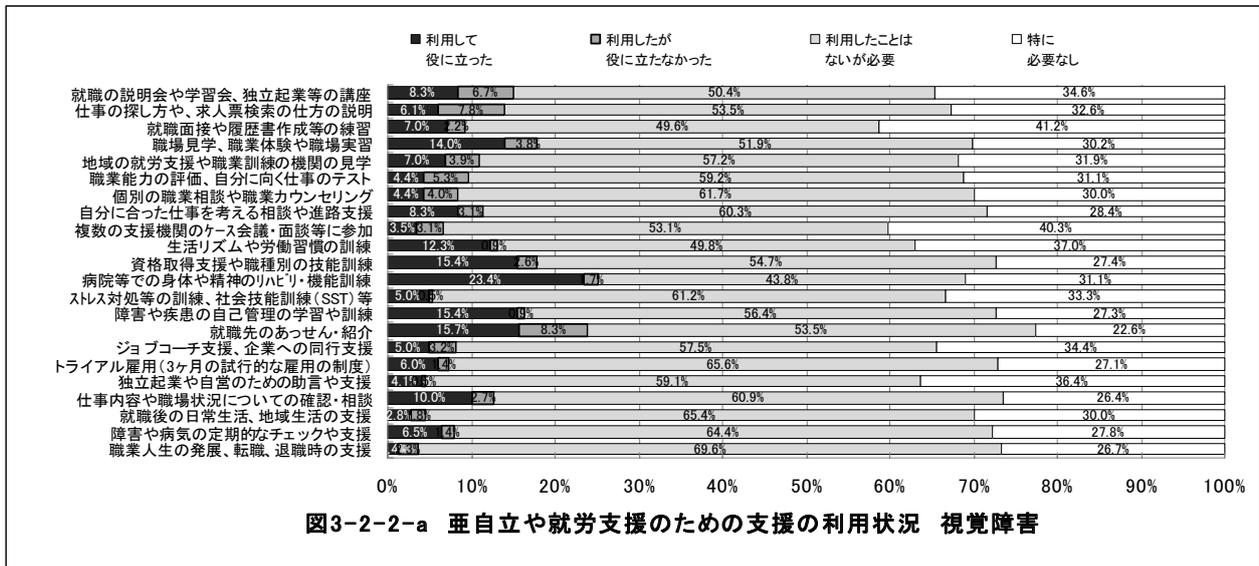
障害・疾患別に比較して特徴的な点を述べる。

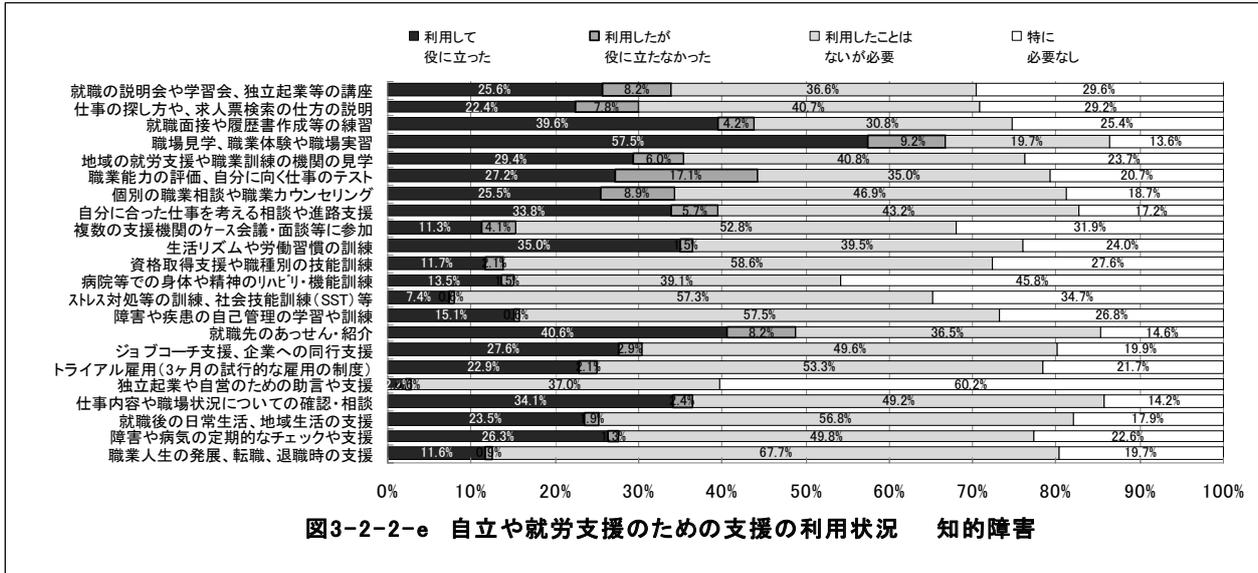
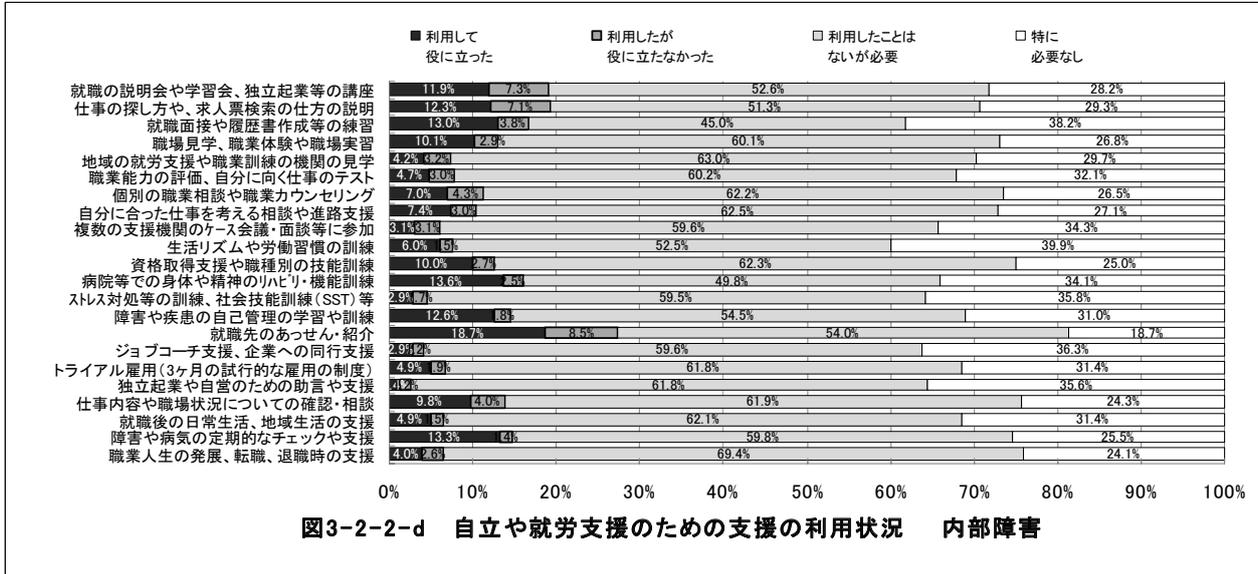
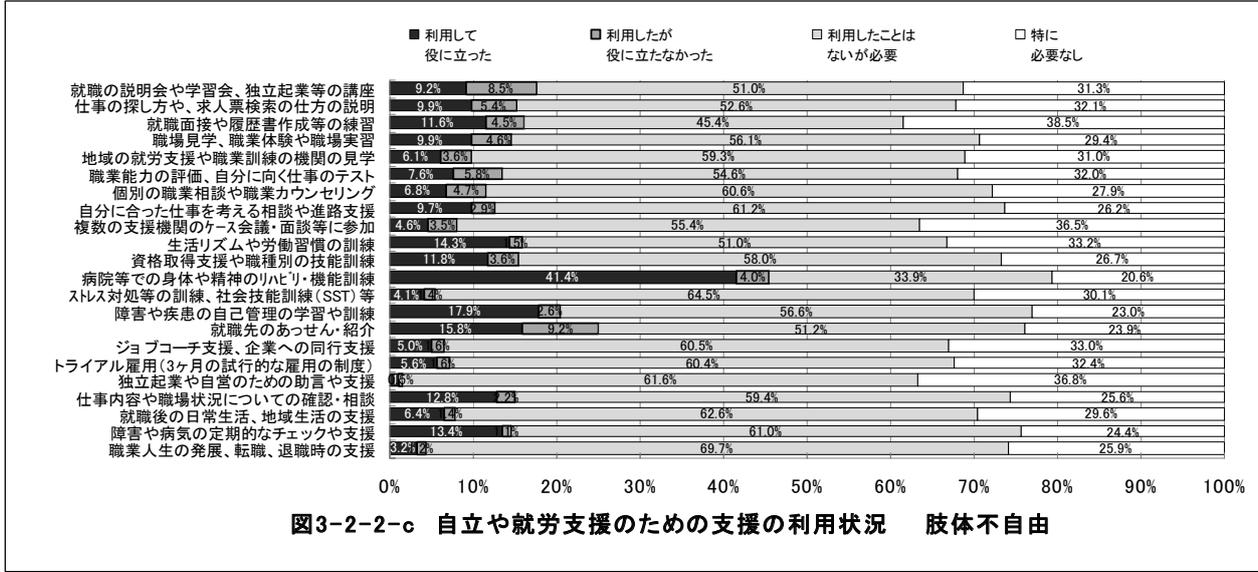
イ 「利用して役に立った」及び「利用したが役に立たなかった」を合わせて利用状況をみると、支援項目の全体にわたって、知的障害、精神障害、発達障害及び高次脳機能障害は利用が多く、難病は少ない。また、多くの支援項目で「利用して役に立った」が「利用したが役に立たなかった」より多い。

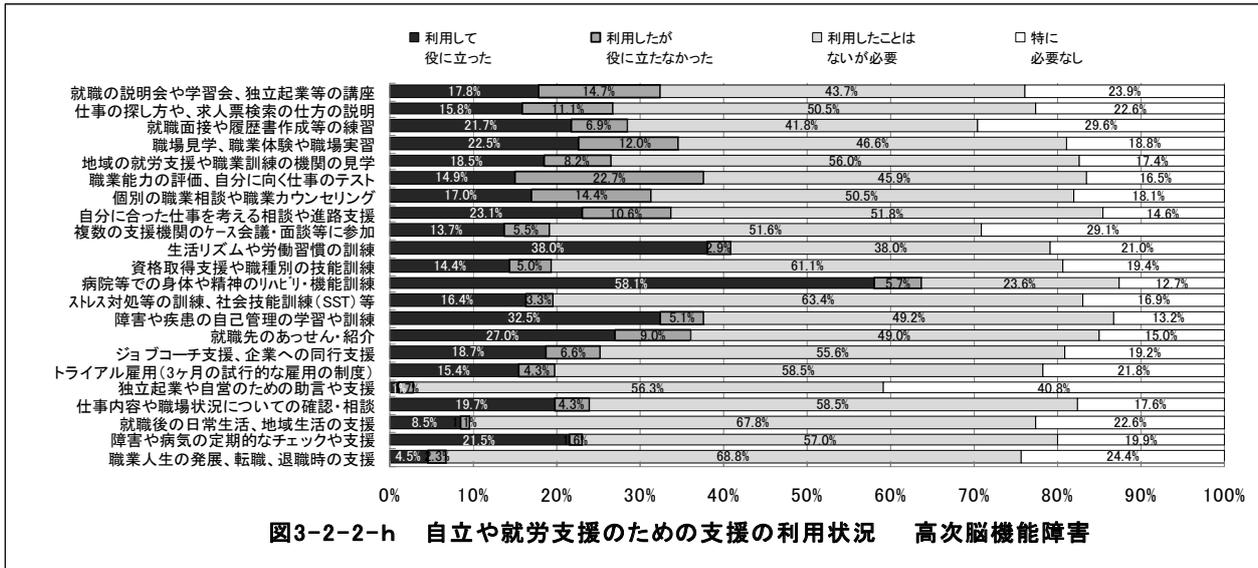
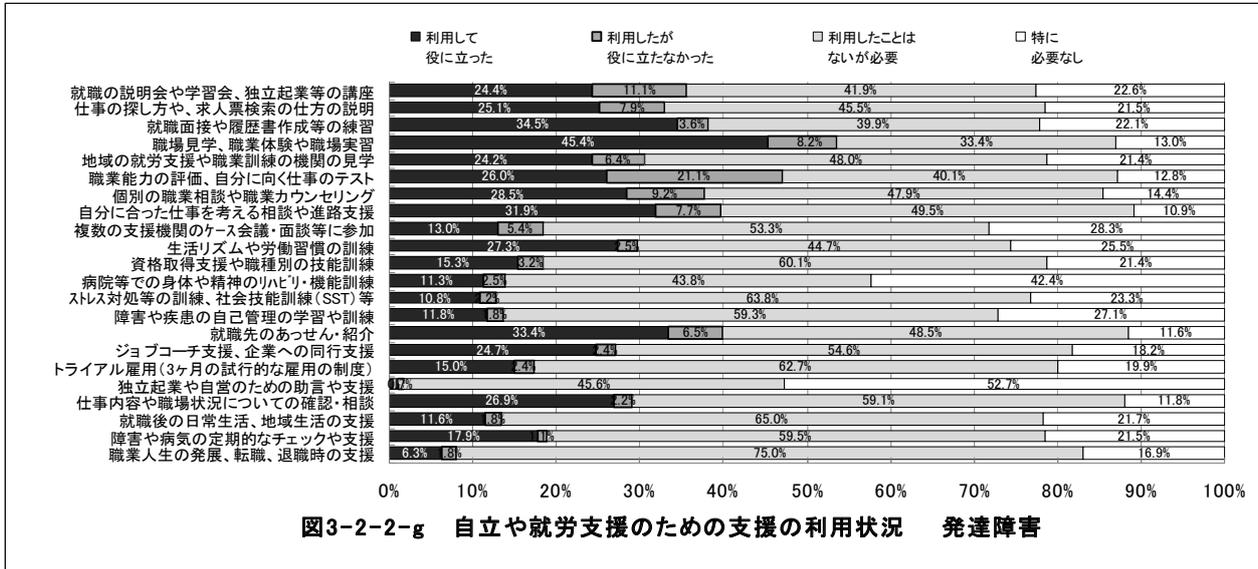
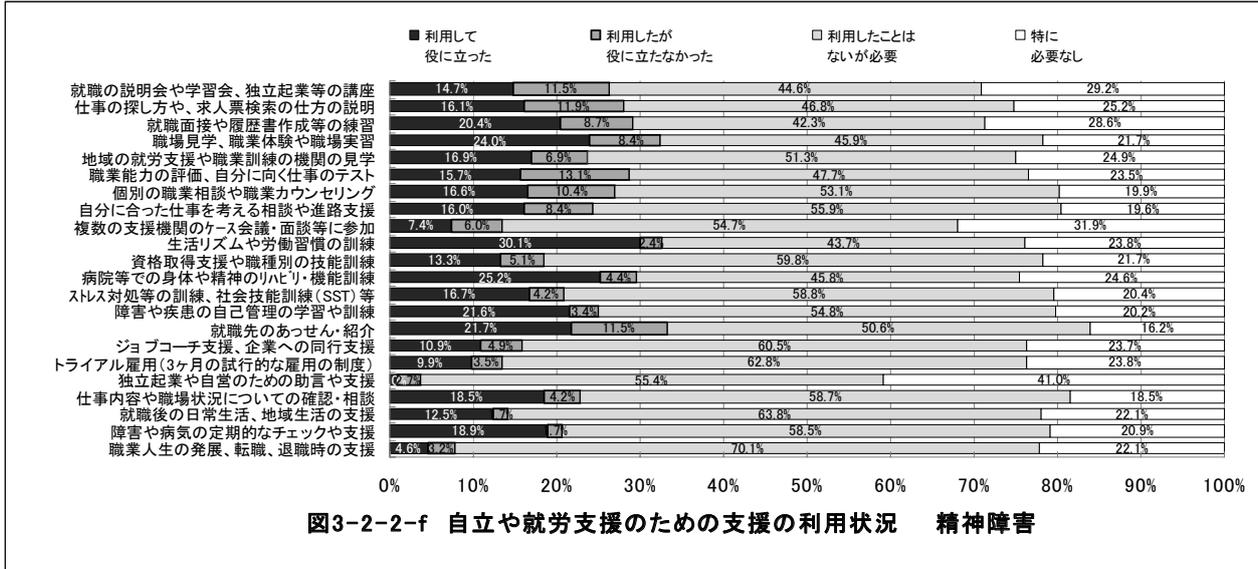
ロ 「利用して役に立った」、「利用して役に立たなかった」及び「利用したことはないが必要」を合わせて支援を必要としている割合をみると、支援全般にわたって、難病で比較的少ない。

ハ 「利用して役に立った」の回答の多い項目について、例として各障害で最も回答が多かった項目をみる。「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」が、視覚障害 23.4%、肢体不自由 41.4%、高次脳機能障害 58.1%及び難病 12.3%で各障害において最も回答が多い。また、「就職先のあっせん・紹介」が聴覚・平衡機能障害 17.6%、内部障害 18.7%、「職場見学・職業体験や職場実習」が知的障害 57.5%、発達

障害 45.4%、「生活リズムや労働習慣の訓練」が精神障害 30.1%で各障害において最も回答が多い。







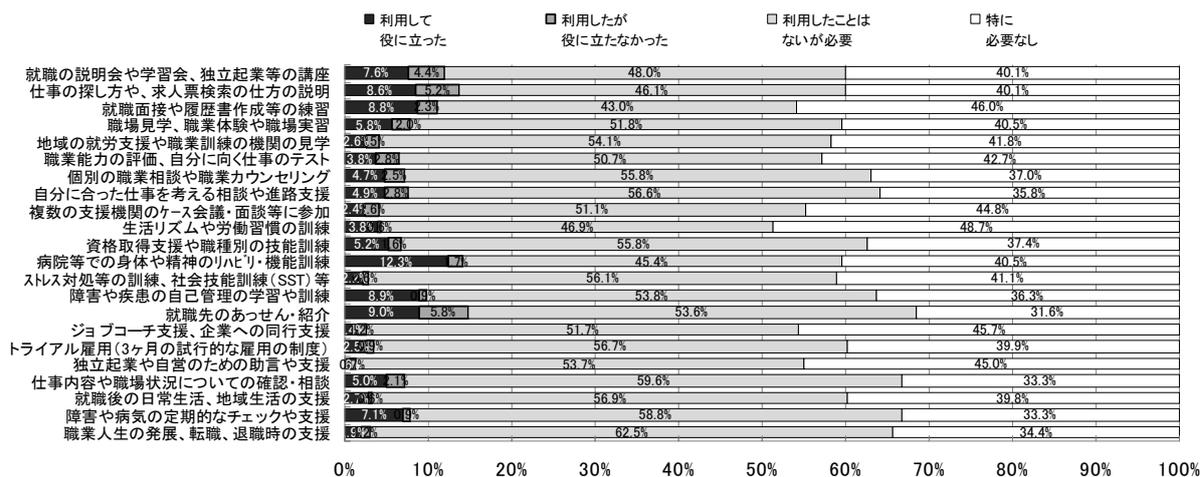


図3-2-2-i 自立や就労支援のための支援の利用状況 難病

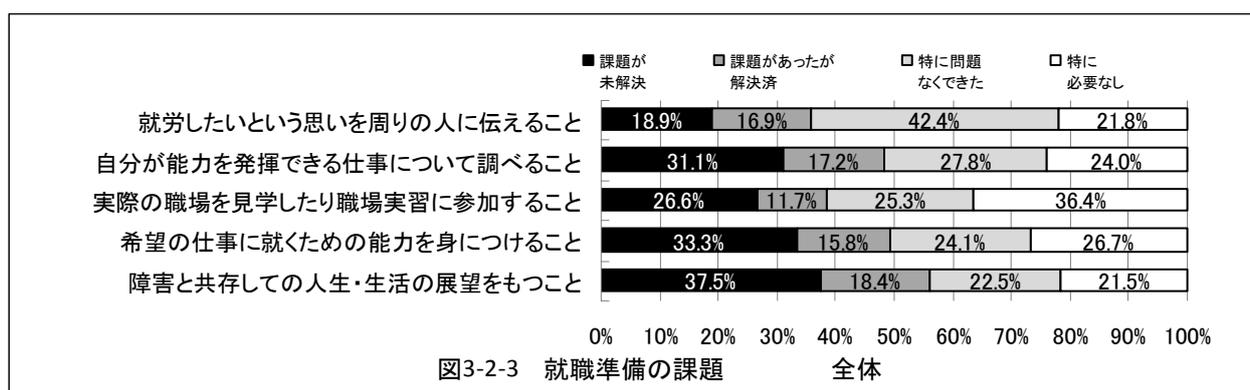
3 就職準備の課題

(1) 全体

「課題が未解決」とする回答は多い順に「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」37.5%、「希望の仕事に就くための能力を身につけること」33.3%などとなっている。

「課題があったが解決済」とする回答は多い順に「障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと」18.4%、「自分が能力を発揮できる仕事について調べること」17.2%などとなっている。

「特に問題なくできた」及び「特に必要なし」をあわせると、「実際の職場を見学したり職場実習に参加すること」及び「就労したいという思いを周りの人に伝えること」は6割以上となっている。



(2) 障害別

障害・疾患別の状況は以下の図のとおりである。

項目全体について障害・疾患別に比較して特徴的な点を述べる。

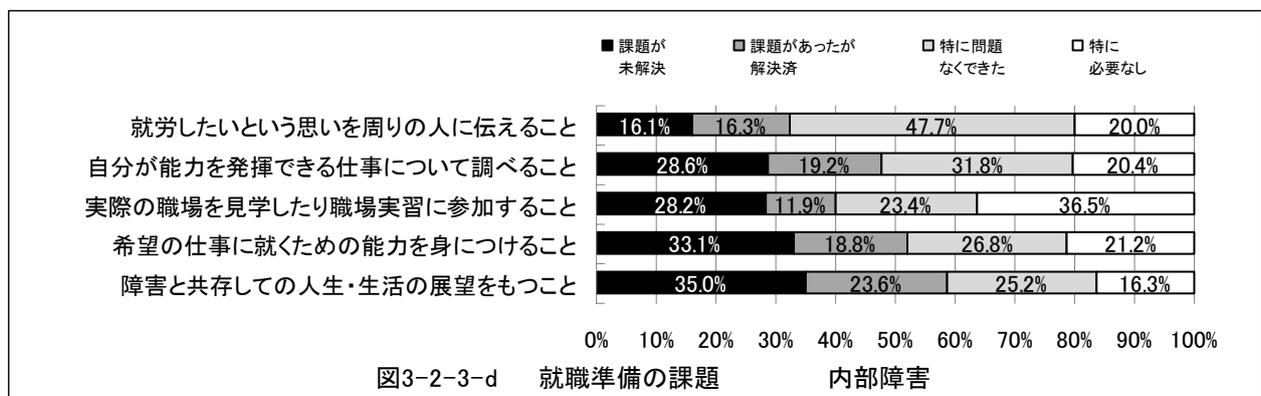
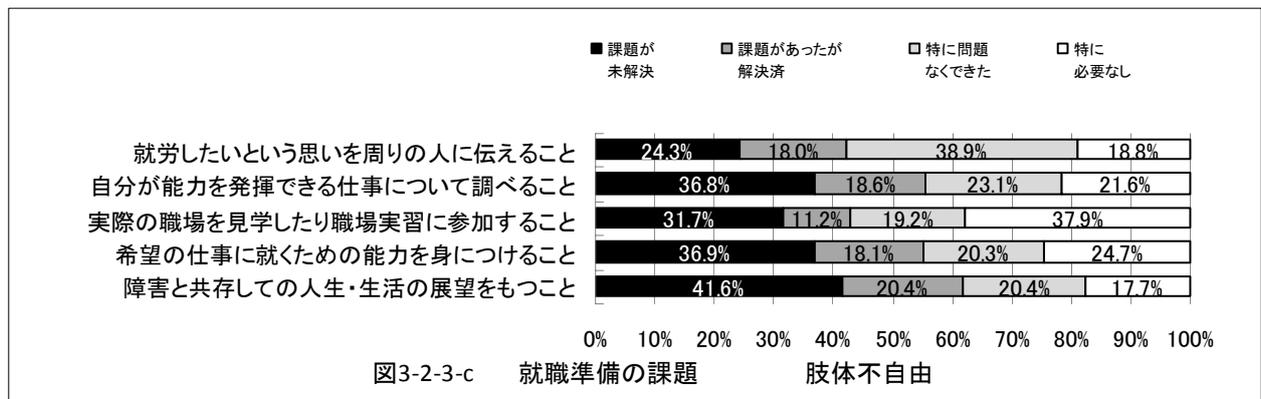
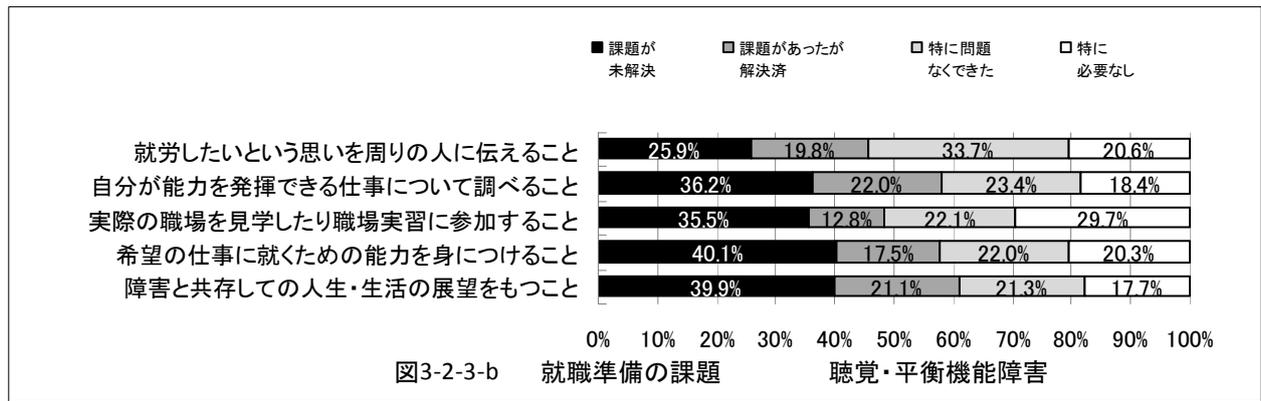
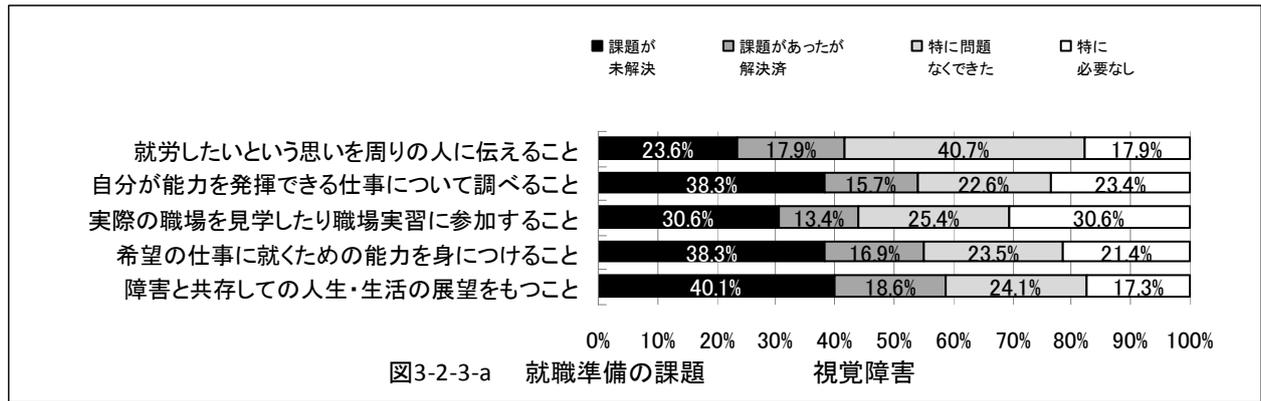
イ 「課題が未解決」の回答の割合について全項目を合計して全体をみると、高次脳機能障害(47.4%)、精神障害(45.3%)、発達障害(40.5%)が多く、内部障害(28.2%)及び難病(25.8%)は少ない。高次脳機能障害では5項目中3項目で5割を超え、精神障害及び発達障害は2項目で5割を超えている。

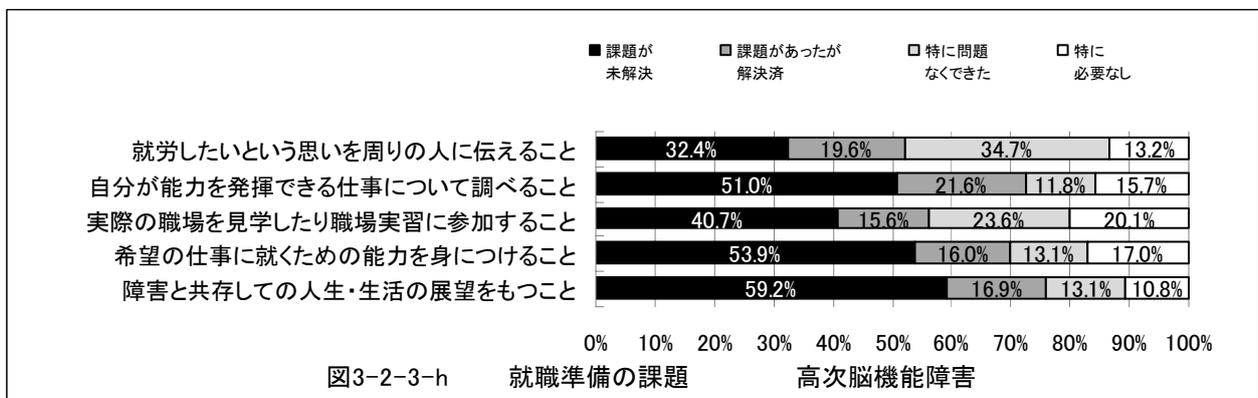
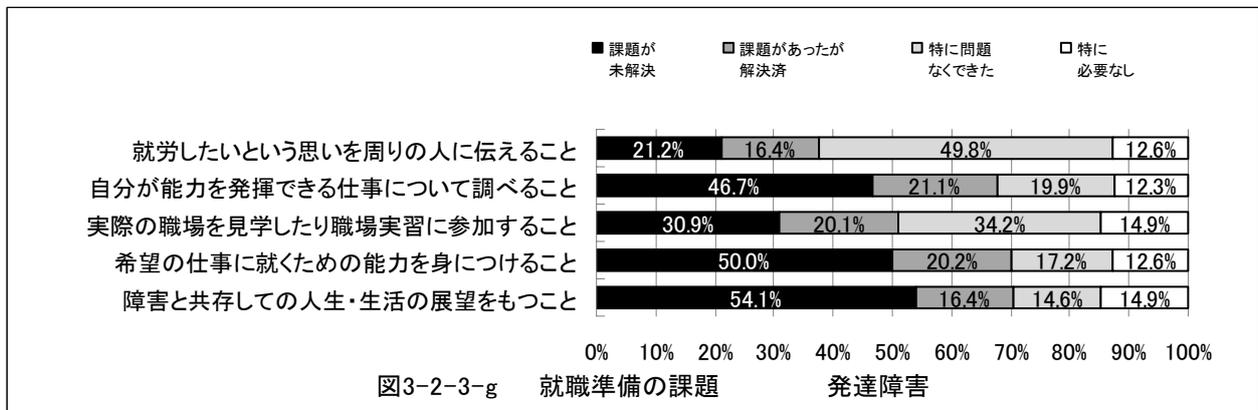
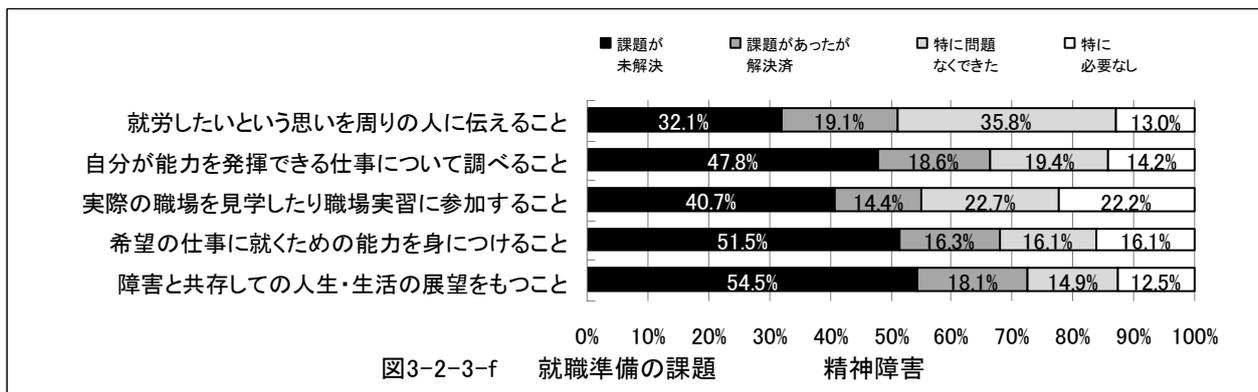
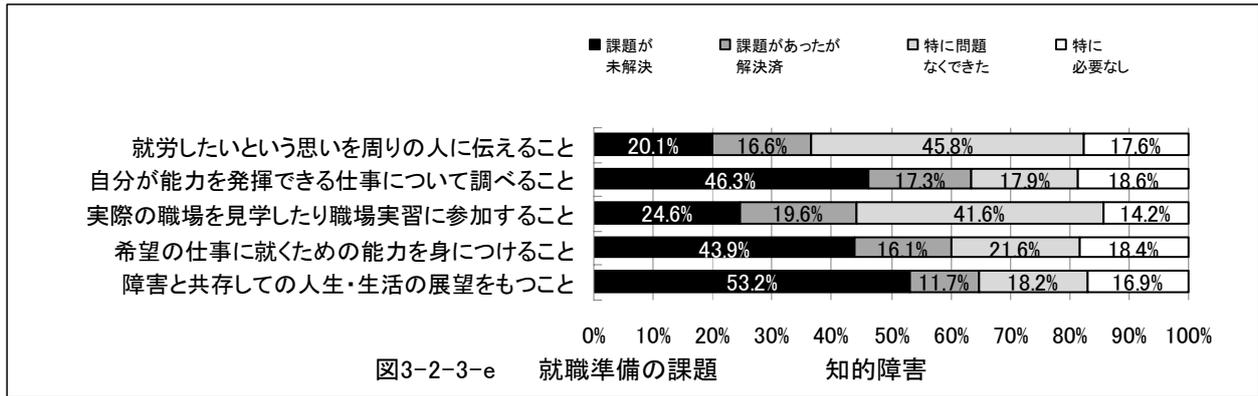
また、各障害とも、「課題が未解決」の割合の多少の項目の順は全体の傾向と同様となっている。

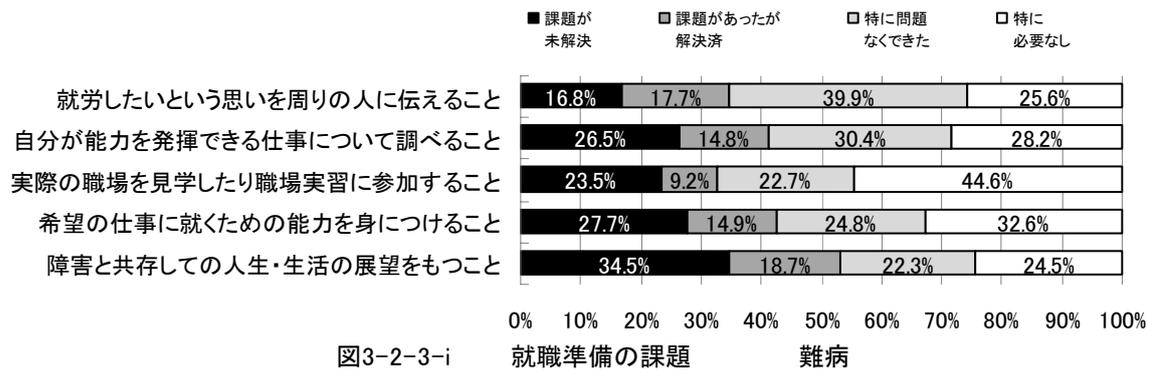
ロ 同様に「課題があったが解決済」について全体を見ると、発達障害(18.8%)、聴覚・平衡機能障害(18.7%)で多く、難病(15.1%)で少ない。いずれの障害とも15%~19%程度で大きな差はない。

ハ 「特に問題なくできた」は内部障害(31.1%)、知的障害(29.2%)で多く、肢体不自由(21.1%)、高次脳機能障害(19.4%)で少ない。

ニ 「特に必要なし」は難病(31.0%)、肢体不自由(26.5%)で多く、高次脳機能障害(15.3%)、発達障害(13.5%)で少ない。







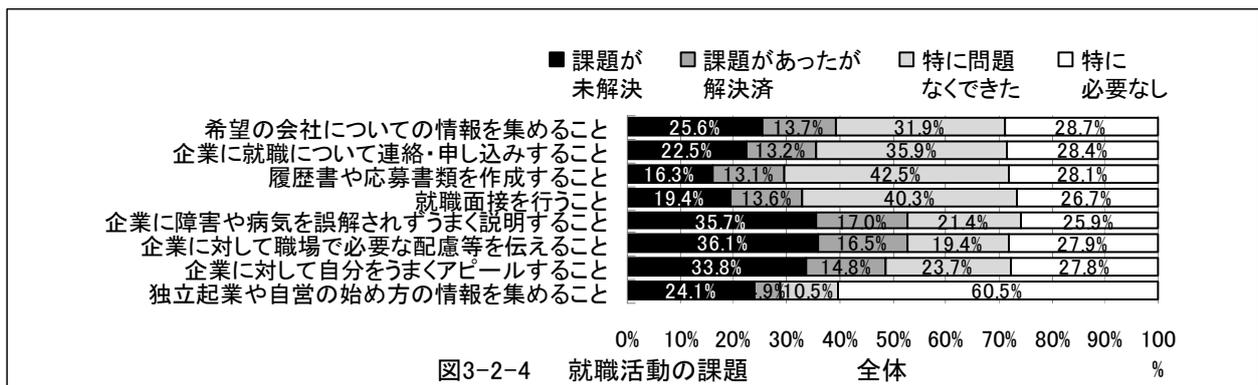
4 就職活動の課題

(1) 全体

「課題が未解決」とする回答は多い順に「企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること」36.1%、「企業に障害や病気を誤解されずにうまく説明すること」35.7%、「企業に対して自分をうまくアピールすること」33.8%などとなっている。

「課題があったが解決済み」とする回答も以上の項目がそれぞれ16.5%、17.0%、14.8%と多い。

その他の項目では「特に問題なくできた」及び「特に必要なし」をあわせると6割以上となっている。「特に必要なし」は「独立起業や自営の始め方の情報を集めること」が60.5%と特に多い。



(2) 障害別

障害・疾患別の状況は以下の図のとおりである。

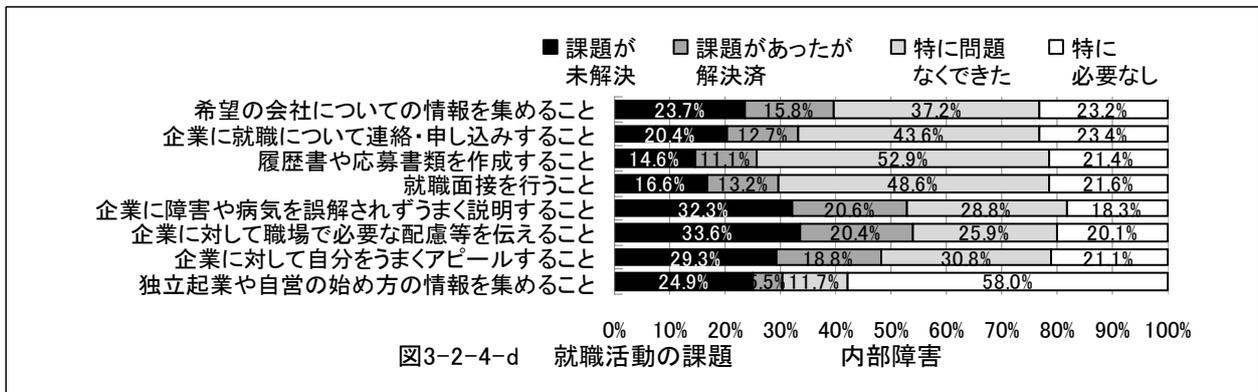
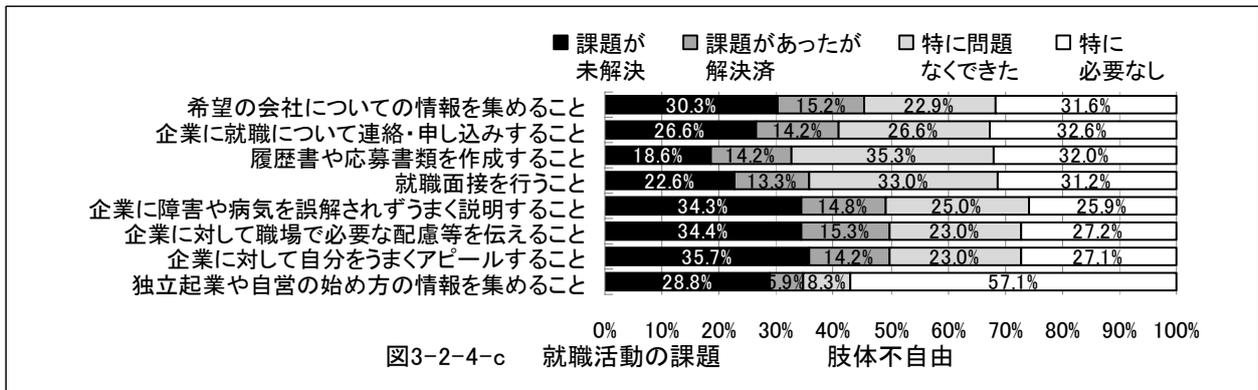
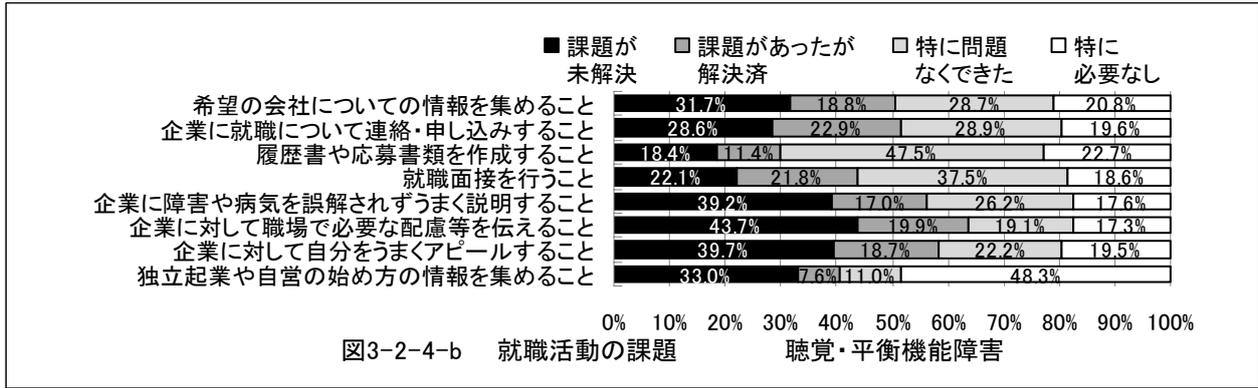
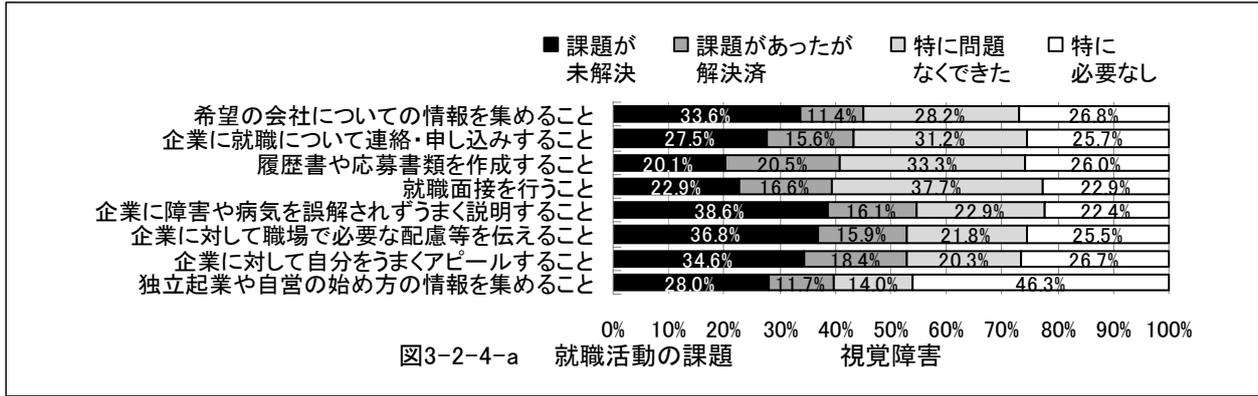
項目全体について障害・疾患別に比較して特徴的な点を述べる。

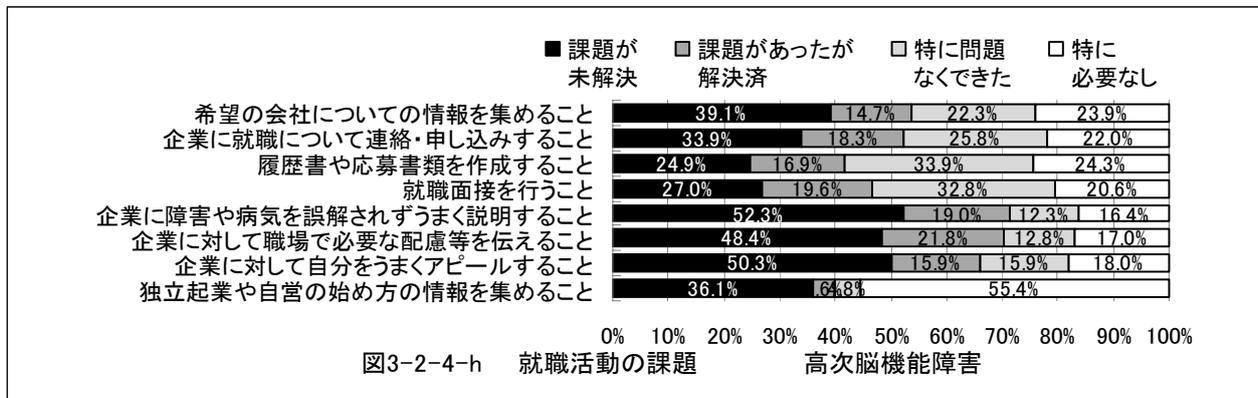
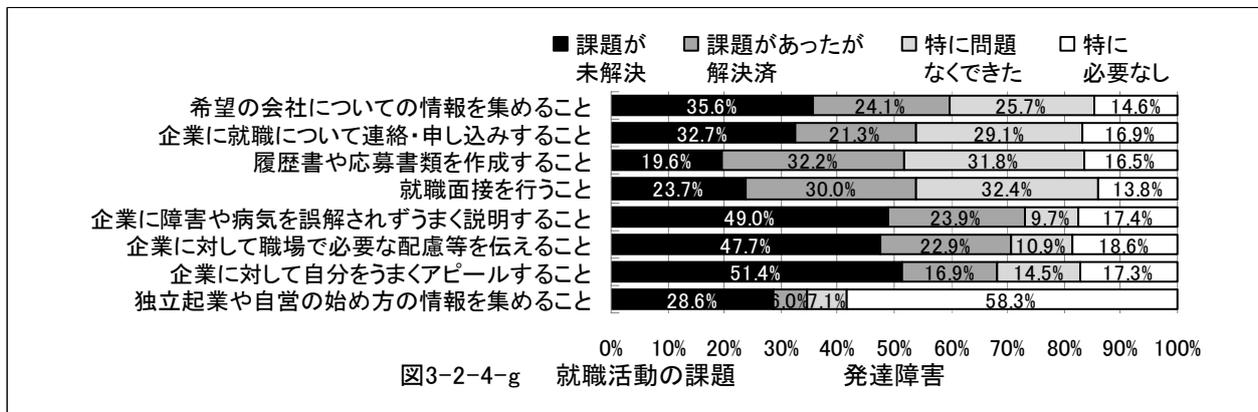
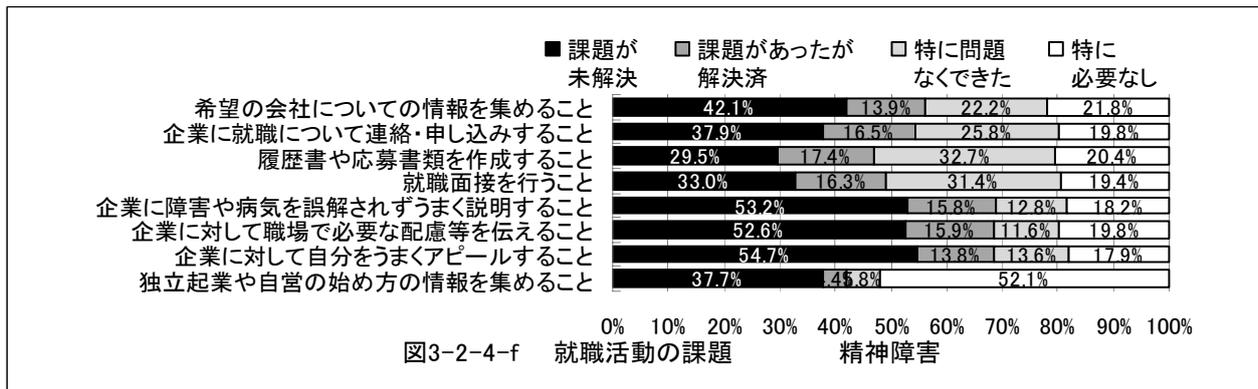
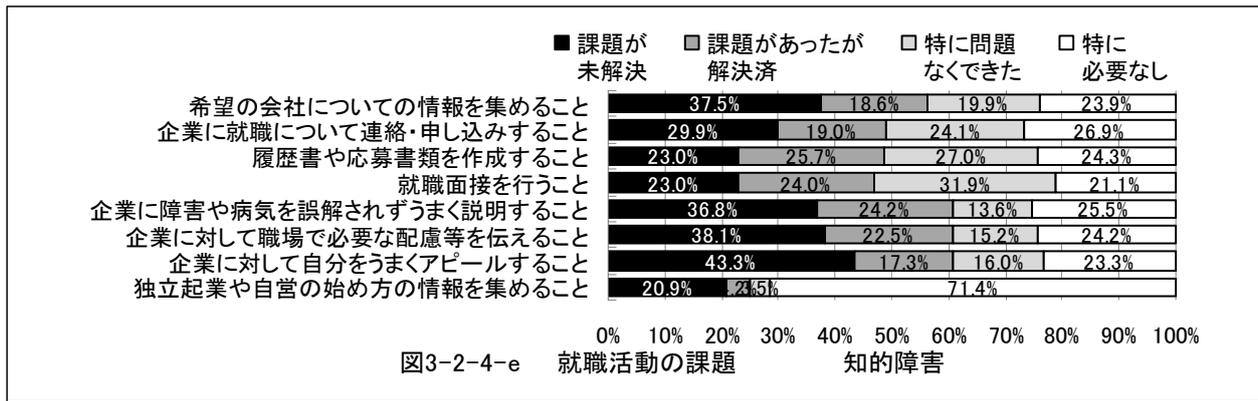
イ 「課題が未解決」の回答の割合について全項目を合計して全体をみると、精神障害(42.6%)、高次脳機能障害(39.1%)、発達障害(436.1%)が多く、内部障害(24.4%)及び難病(24.2%)は少ない。高次脳機能障害、精神障害及び発達障害では、(1)の障害全体で多かった「企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること」、「企業に障害や病気を誤解されずにうまく説明すること」、「企業に対して自分をうまくアピールすること」の3項目がいずれも5割前後になっている。

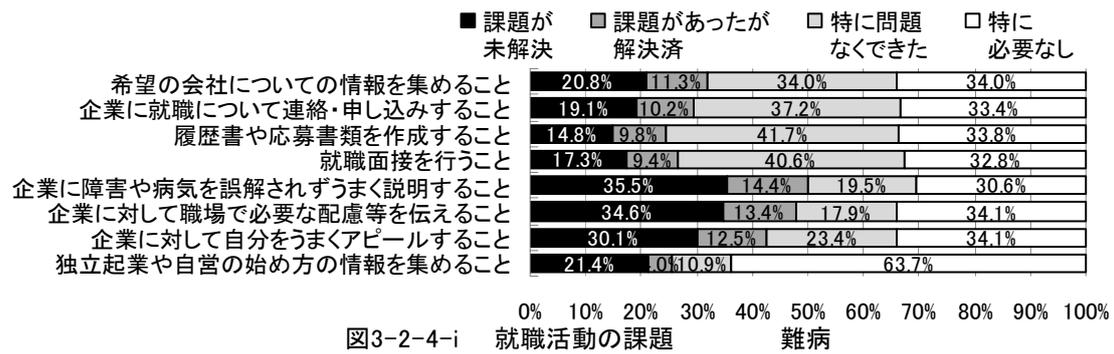
ロ 同様に「課題があったが解決済み」について全体を見ると、発達障害(22.2%)、知的障害(19.5%)、聴覚・平衡機能障害(17.3%)で多く、難病(10.6%)で少ない。

ハ 「特に問題なくできた」は内部障害(35.0%)で多く、知的障害(19.0%)、精神障害(19.6%)で少ない。

ニ 「特に必要なし」は難病(35.0%)、肢体不自由(28.3%)で多く、発達障害(21.6%)、知的障害(19.0%)で少ない。







第3節 職業上の課題と職場内支援の状況

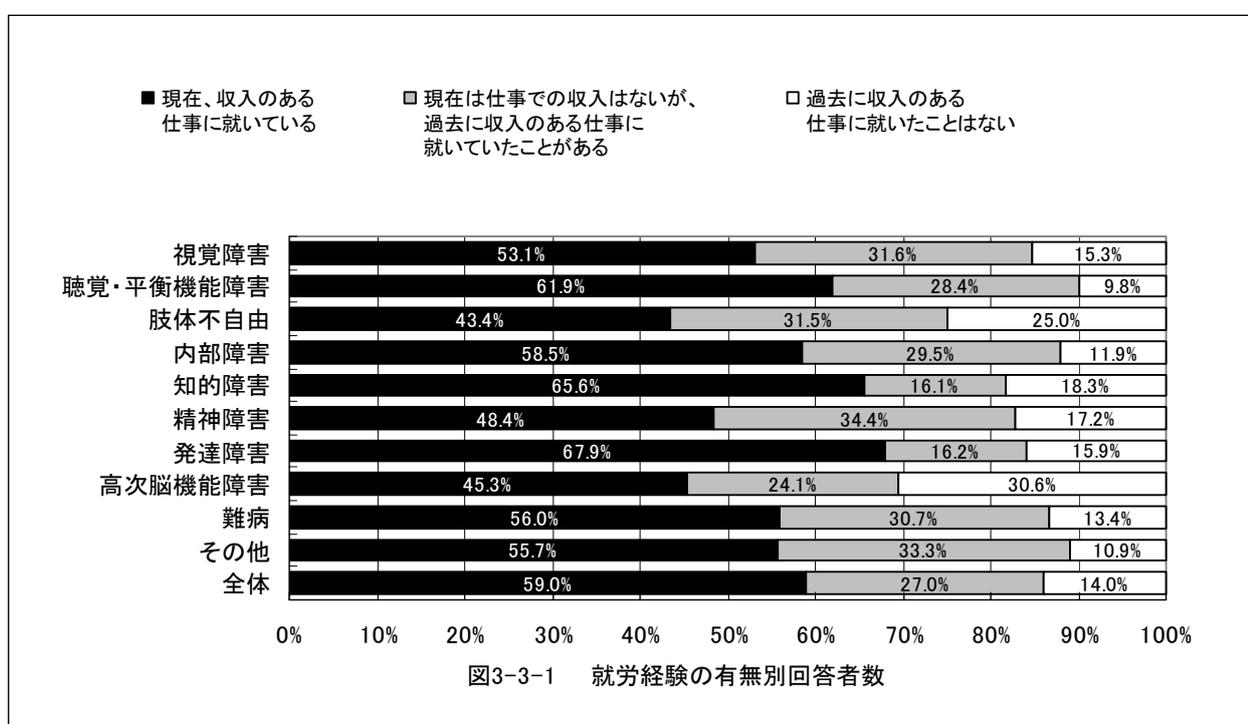
1 就労状況

これまでに、障害や病気を持ちながら収入のある仕事に就いたことがあるかについてたずねている。

(1) 現在の就労状況と就労経験

「現在、収入のある仕事に就いている」59.0%、「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」27.0%、「過去に収入のある仕事に就いたことはない」14.0%であり、前二者を合わせると86.0%となり、これらが就労経験があると回答している。

「現在、収入のある仕事に就いている」について、障害・疾患別にみると、多い順に発達障害が67.9%、知的障害65.6%などとなっている。就労経験が多い順にみると聴覚・平衡機能障害、内部障害等となっている。



(2) 雇用形態別の状況

就労経験者に対して複数回答により雇用形態（選択肢には雇用以外の就労形態も含めている）をたずねている。就労経験者を100%としてそれに占める雇用形態の割合を多い順にみると、「正社員雇用」53.8%、「パート、アルバイト、非常勤での雇用」42.7%「自営、独立開業、会社経営」10.3%、「福祉的就労（就労移行/継続、作業所、デイケア等）」9.0%、「派遣社員」4.8%、「その他」6.6%となっている。

「正社員」を多い順にみると、聴覚・平衡機能障害73.4%、内部障害58.5%、視覚障害57.0%などとなっている。「パート、アルバイト、非常勤での雇用」を多い順にみると、精神障害55.0%、発達障害53.5%、高次脳機能障害49.4%などとなっている。

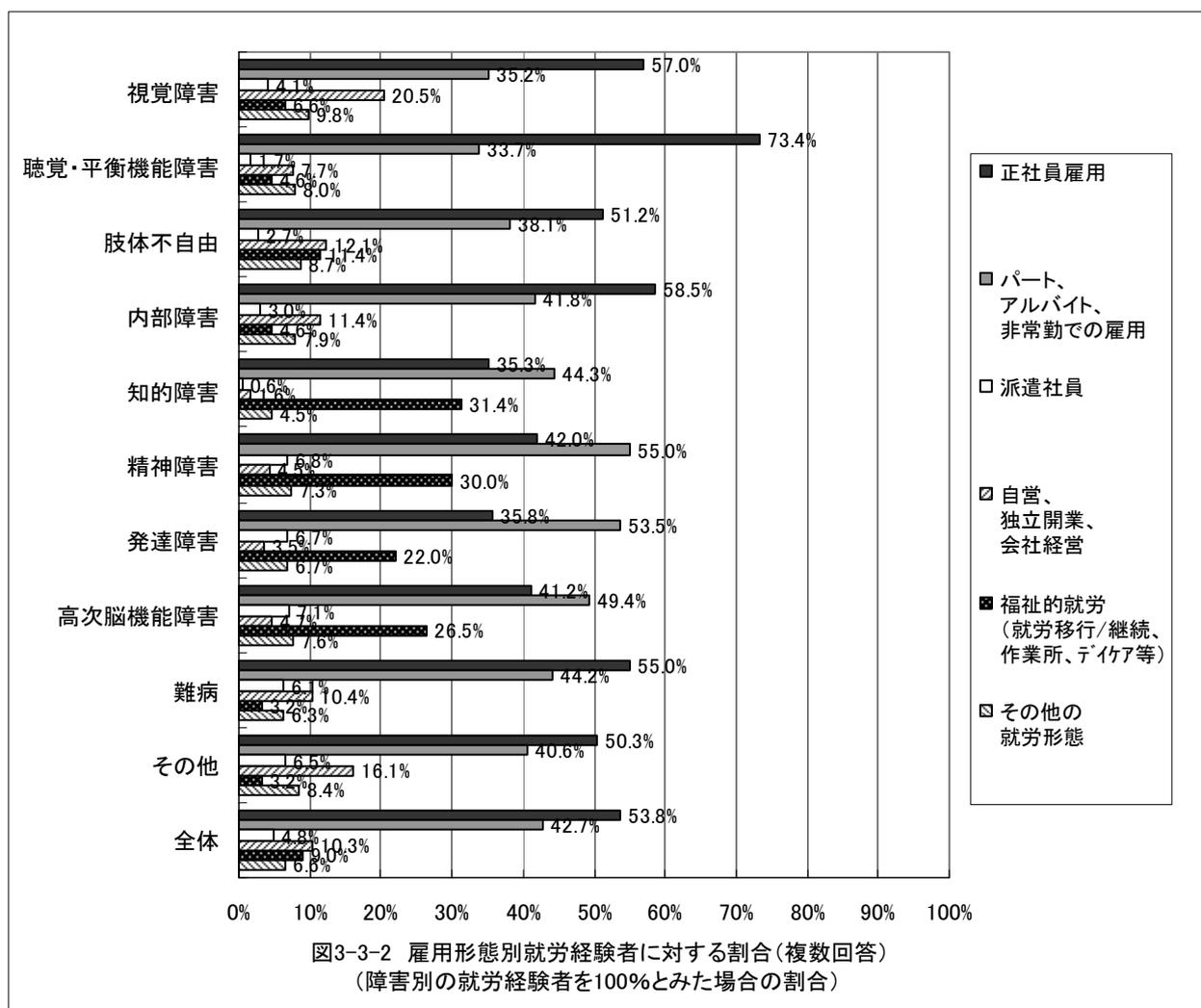


表 3-3-1 雇用形態別回答者数(複数回答)

(人)

全体		正社員雇用	パート、アルバイト、非常勤での雇用	派遣社員	自営、独立開業、会社経営	福祉的就労(就労移行/継続、作業所、ケア等)	その他の就労形態	就労経験者
障害種類	視覚障害	139	86	10	50	16	24	244
	聴覚・平衡機能障	257	118	6	27	16	28	350
	肢体不自由	207	154	11	49	46	35	404
	内部障害	354	253	18	69	28	48	605
	知的障害	109	137	2	5	97	14	309
	精神障害	178	233	29	19	127	31	424
	発達障害	91	136	17	9	56	17	254
	高次脳機能障害	70	84	12	8	45	13	170
	難病	906	728	101	171	52	103	1647
	その他	78	63	10	25	5	13	155
全体	1839	1460	164	353	307	227	3420	

(注) 就労経験者とは「現在、収入のある仕事に就いている」または「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」と回答した者の人数

(3) 就労時間別の状況

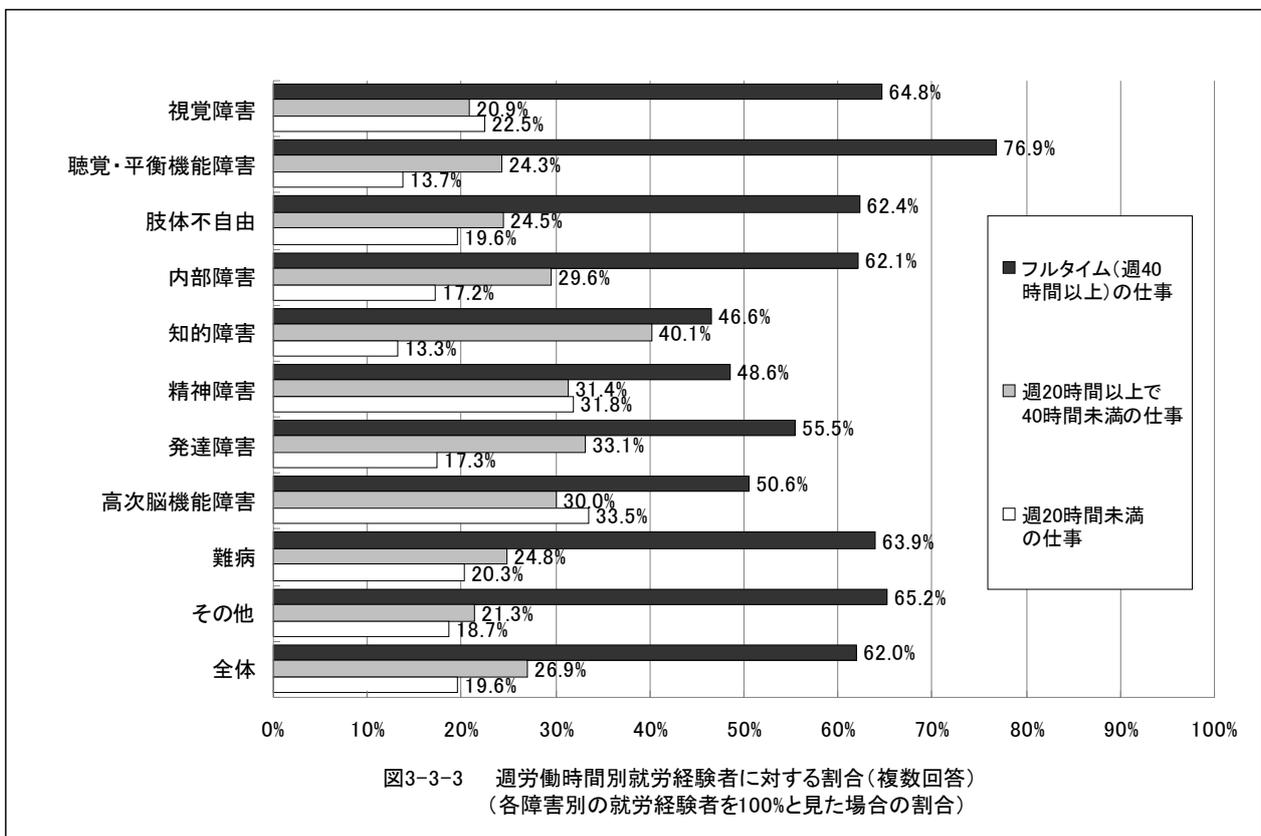
就労経験者に対して複数回答により就労時間をたずねている。就労経験者を100%としてそれに占める割合を多い順にみると、「フルタイム（週40時間以上）の仕事」62.0%、「週20時間以上で40時間未満の仕事」26.9%、「週20時間未満の仕事」19.6%となっている。

いずれの障害・疾患も「フルタイム（週40時間以上）の仕事」がもっとも多くを占めている。

「フルタイム（週40時間以上）の仕事」を多い順にみると、聴覚・平衡機能障害76.9%、視覚障害64.8%、難病63.9%などとなっている。

「週20時間以上で40時間未満の仕事」を多い順に見ると、知的障害40.1%、発達障害33.1%、高次脳機能障害30.0%などとなっている。

「週20時間未満の仕事」を多い順にみると、高次脳機能障害33.5%、精神障害31.8%などとなっている。



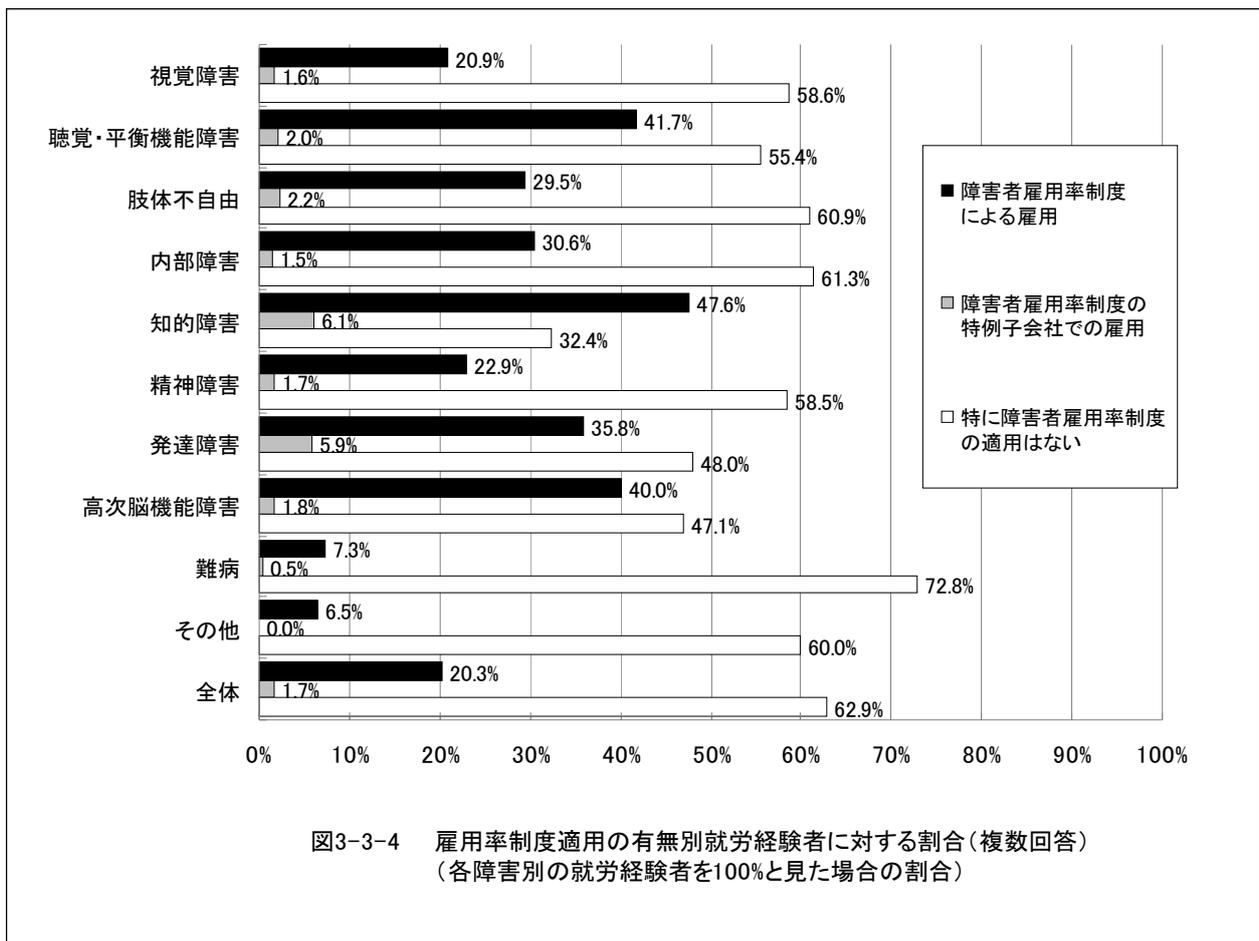
(4) 雇用率制度適用の状況

回答の多い順から、「特に障害者雇用率制度の適用はない」62.9%、「障害者雇用率制度による雇用」20.3%、「障害者雇用率制度の特例子会社での雇用」1.7%となっている。

「障害者雇用率制度による雇用」を多い順にみると、知的障害 47.6%、聴覚・平衡機能障害 41.7%、高次脳機能障害 40.0%などとなっている。

同様に、「特に障害者雇用率制度の適用はない」は、難病 72.8%、内部障害 61.3%、肢体不自由 60.9%などとなっている。

「障害者雇用率制度の特例子会社での雇用」は知的障害 6.1%、発達障害 5.9%となっている。



2 職場での配慮や支援、環境整備の状況

(1) 全体

職場での配慮や支援、環境整備の状況について、35個の取組を設け、各取組について、「整備あり」、「整備なし 必要」及び「整備なし 必要でない」からの選択によりたずねている。

「整備あり」を回答の多い順にみると、「通院への配慮」47.4%、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」42.2%、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」41.9%などとなっている。

「整備なし 必要」の回答を多い順にみると、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」49.8%、「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」46.8%、「コミュニケーションに時間をかける配慮」43.6%などとなっている。

「整備なし 必要でない」の回答を多い順にみると、「医療的な器具や支援機器（義肢・装具等）」83.8%、「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）」76.6%、「誰もが使いやすい機器・機材（ユニバーサルデザイン等）」69.6%などとなっている。

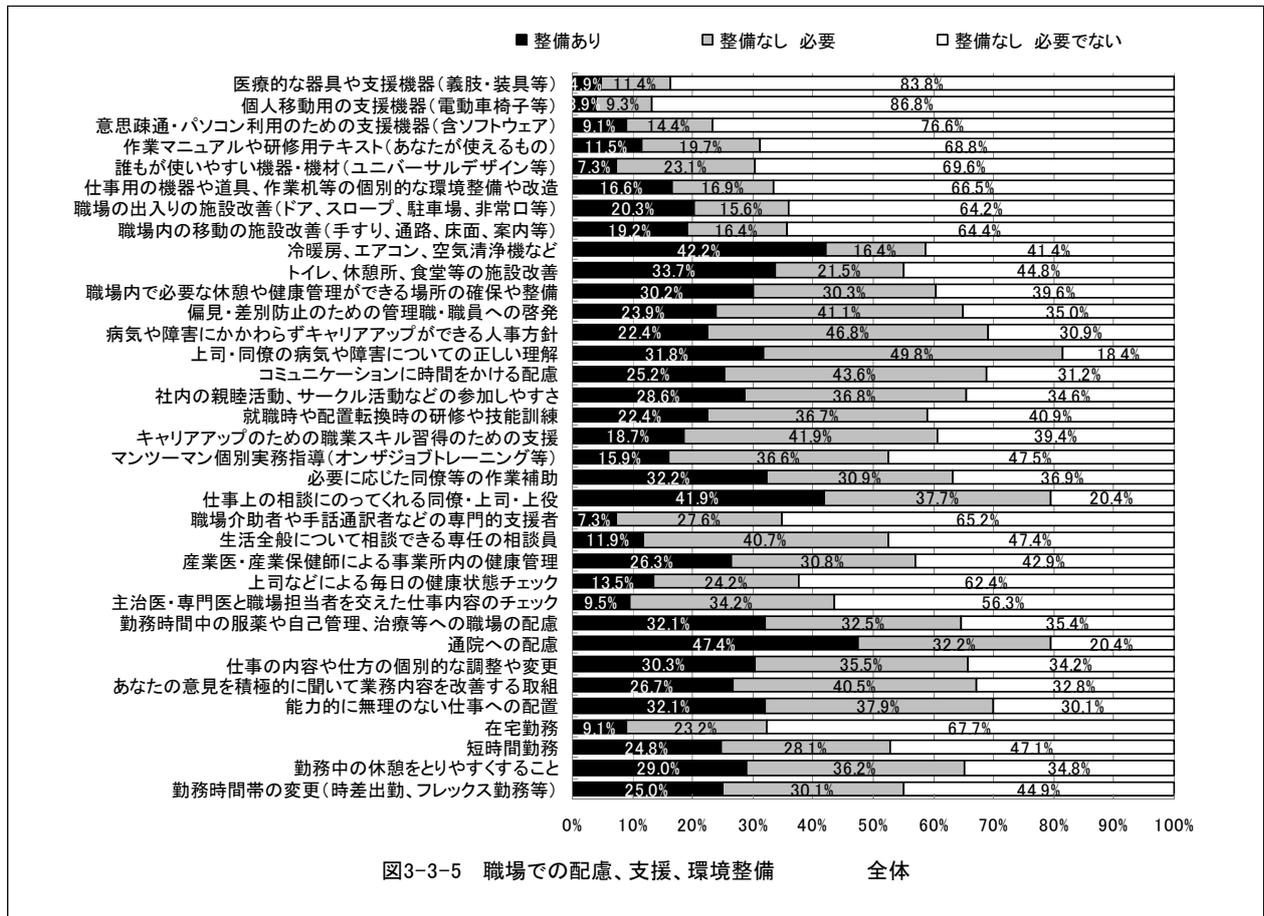


図3-3-5 職場での配慮、支援、環境整備 全体

(2) 障害別

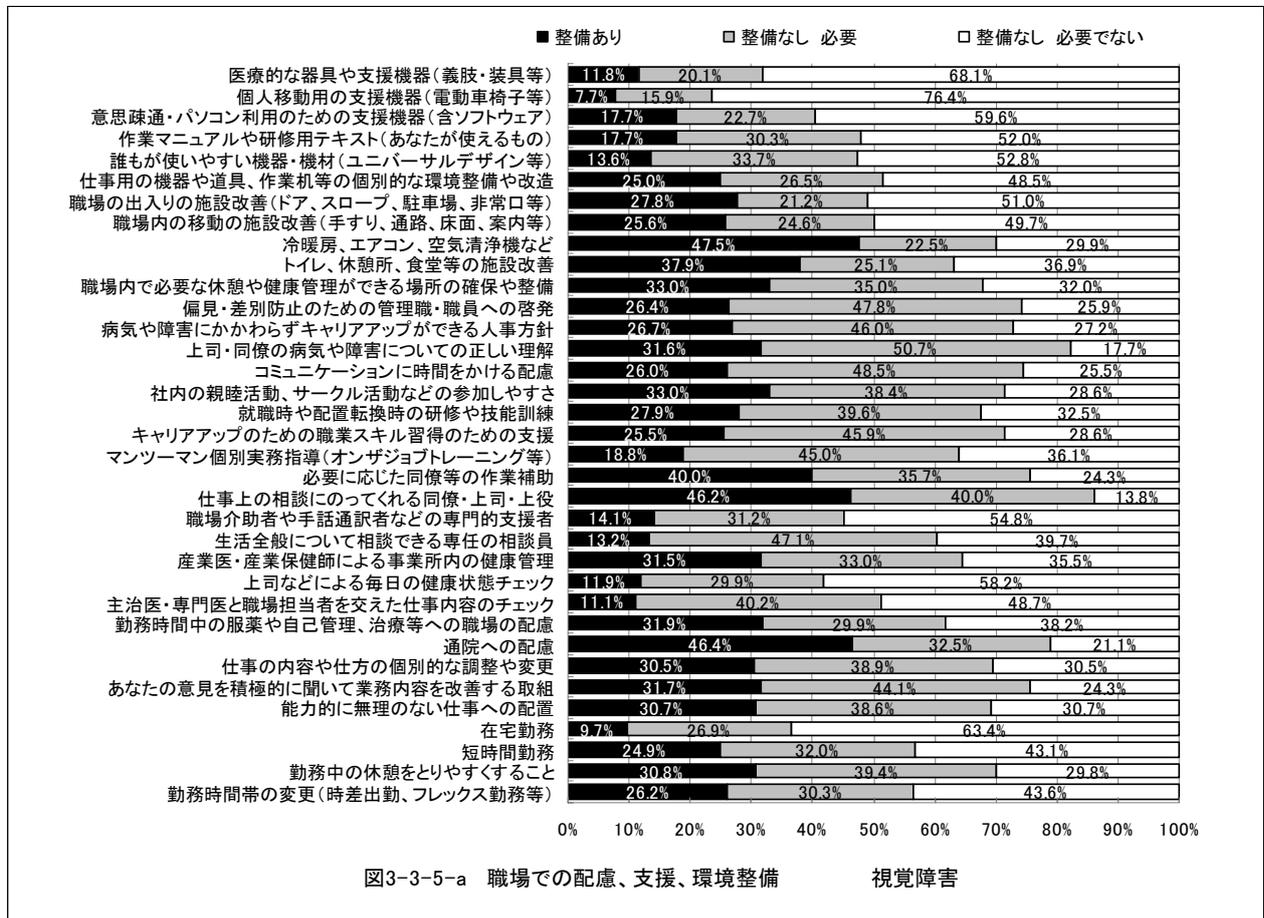
障害・疾患別の状況は以下の図のとおりである。

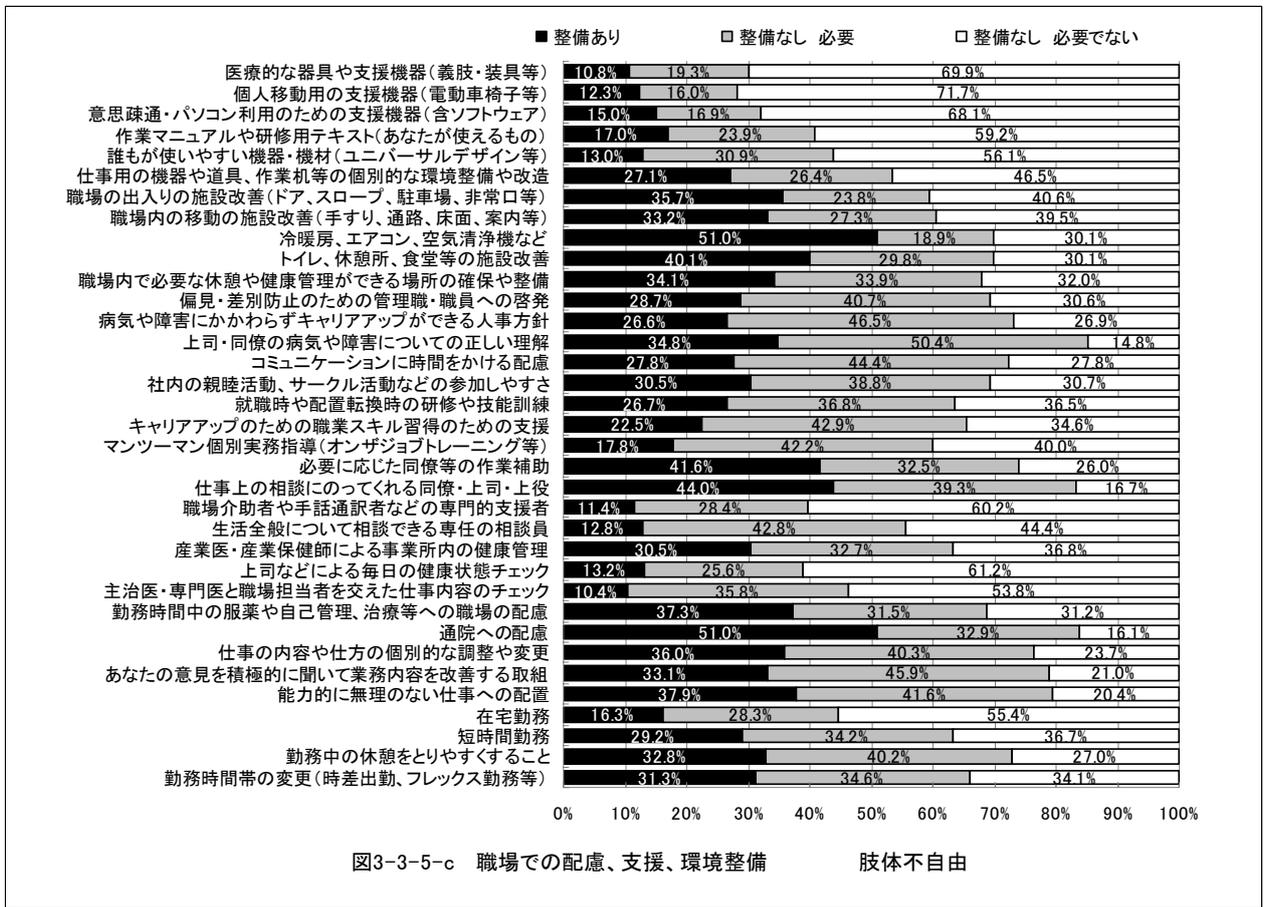
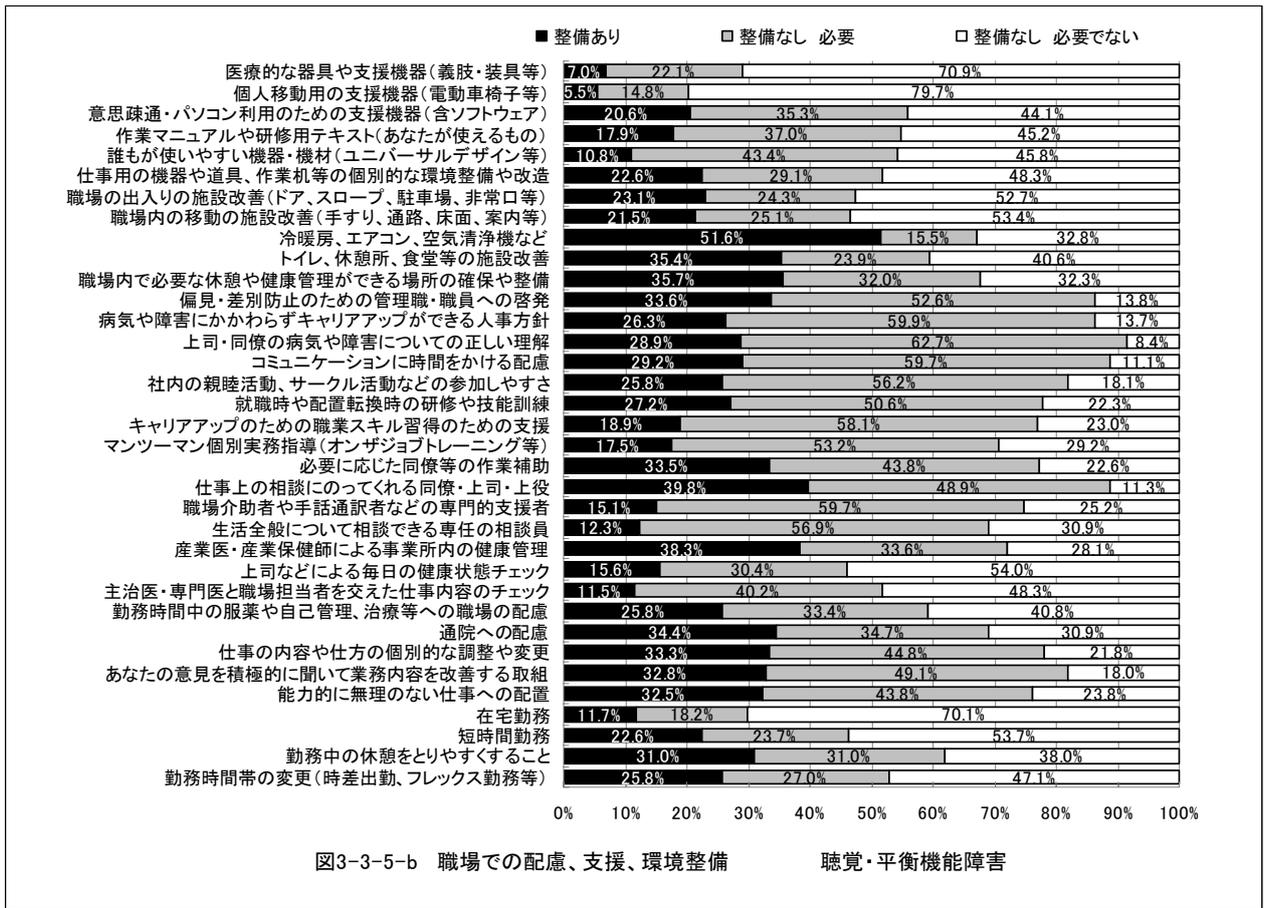
項目全体について障害・疾患別に比較して特徴的な点を述べる。

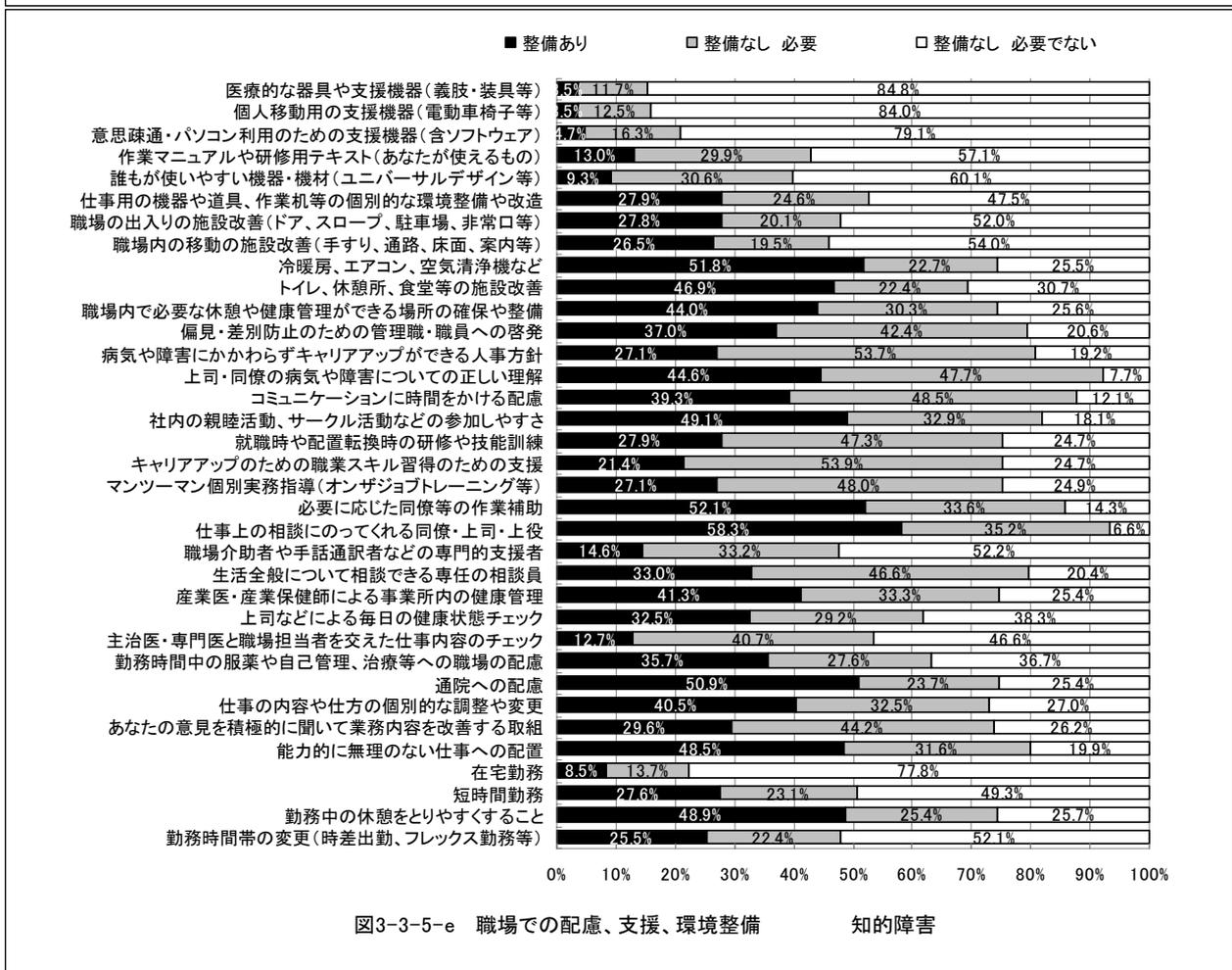
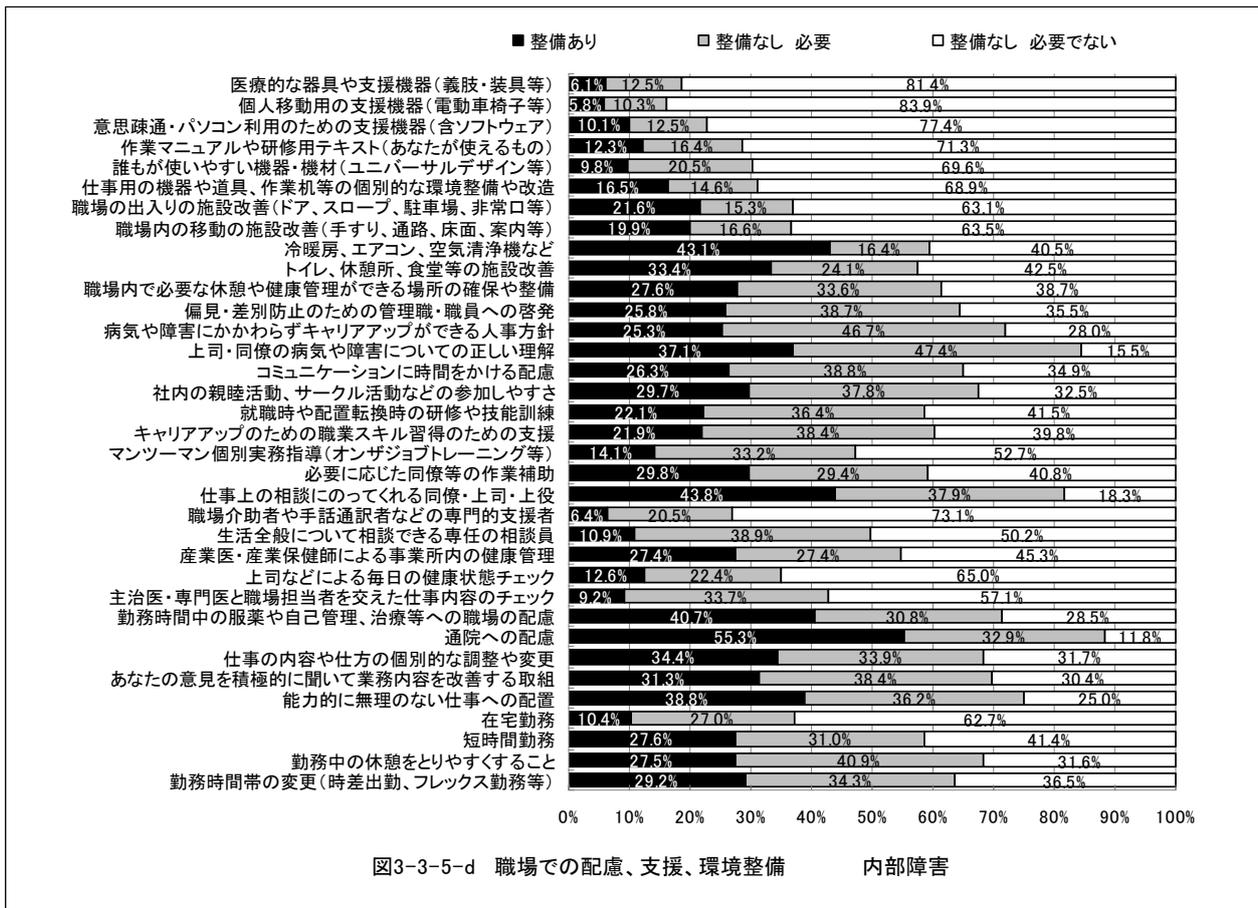
イ 各取組について「整備あり」の回答の多いものの例として、いずれの障害でも回答の多い「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」は除いて、障害別に最も多いものをみる。すると、「通院への配慮」が最も多い障害は、視覚障害 46.4%、肢体不自由 51.0%、内部障害 55.3%、精神障害 52.2%、高次脳機能障害 57.2%、難病 49.2%である。また、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」が最も多い障害は聴覚・平衡機能障害 39.8%、知的障害 58.3%、発達障害 46.9%である。

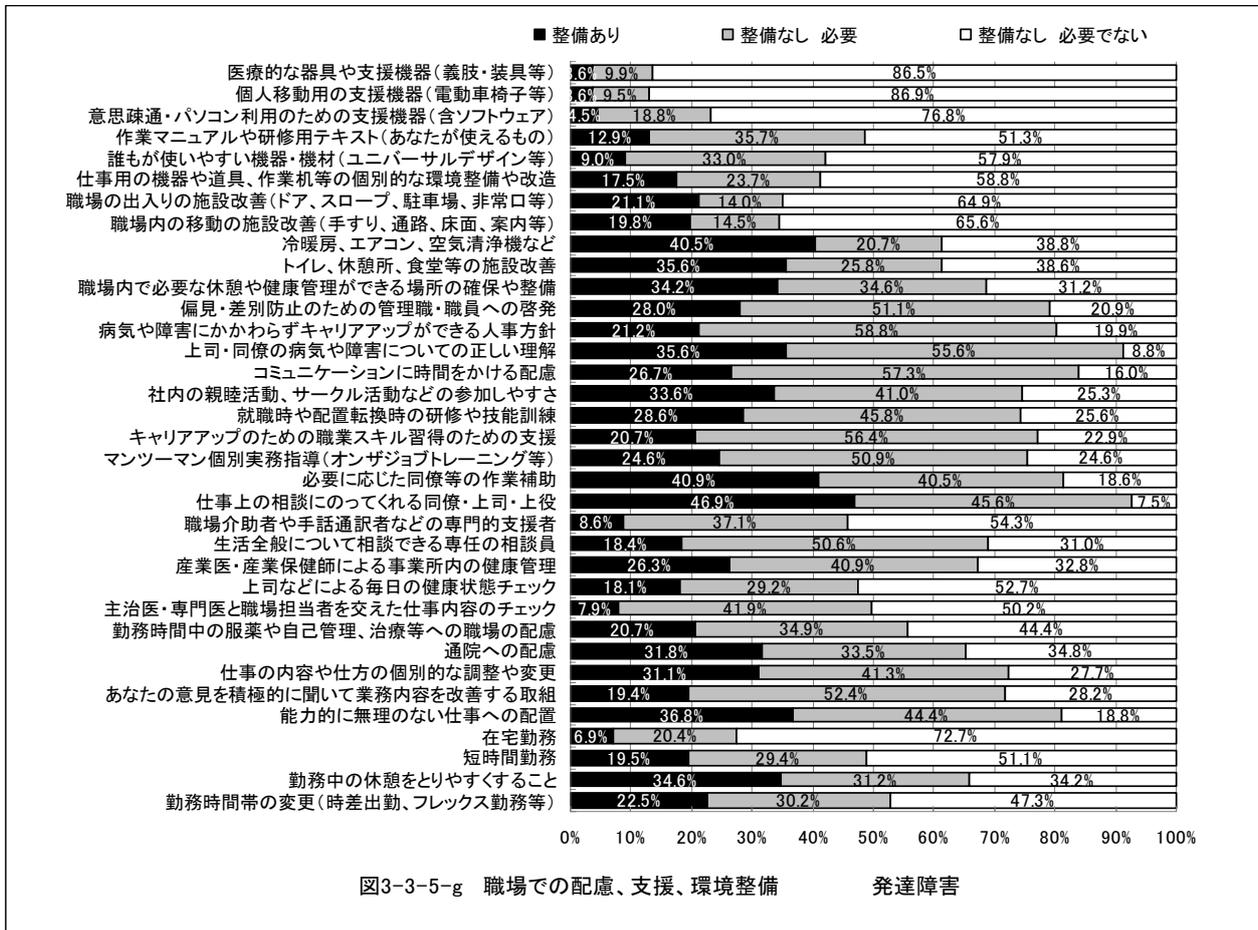
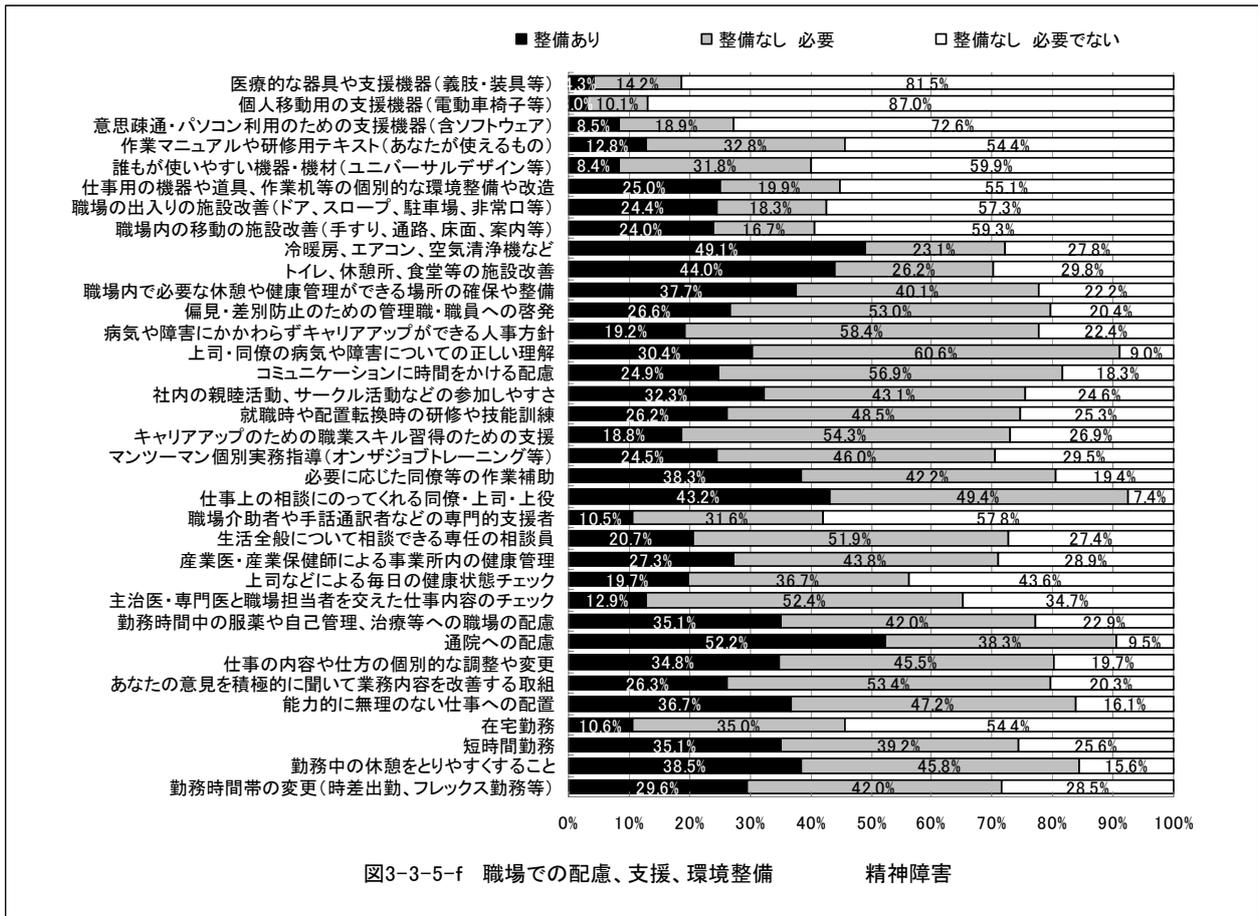
ロ 「整備なし 必要」については、いずれの障害でも「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」が多い。これを除いて、障害別に最も多い取組をみると、「コミュニケーションに時間をかける配慮」が視覚障害 48.8%、及び高次脳機能障害 55.6%である。また「病気や障害にかかわらずキャリアアップができる人事方針」が最も多い障害は、聴覚・平衡機能障害 59.9%、肢体不自由 46.5%、内部障害 46.7%、知的障害 53.7%、精神障害 58.4%、発達障害 58.8%及び難病 43.0%である。

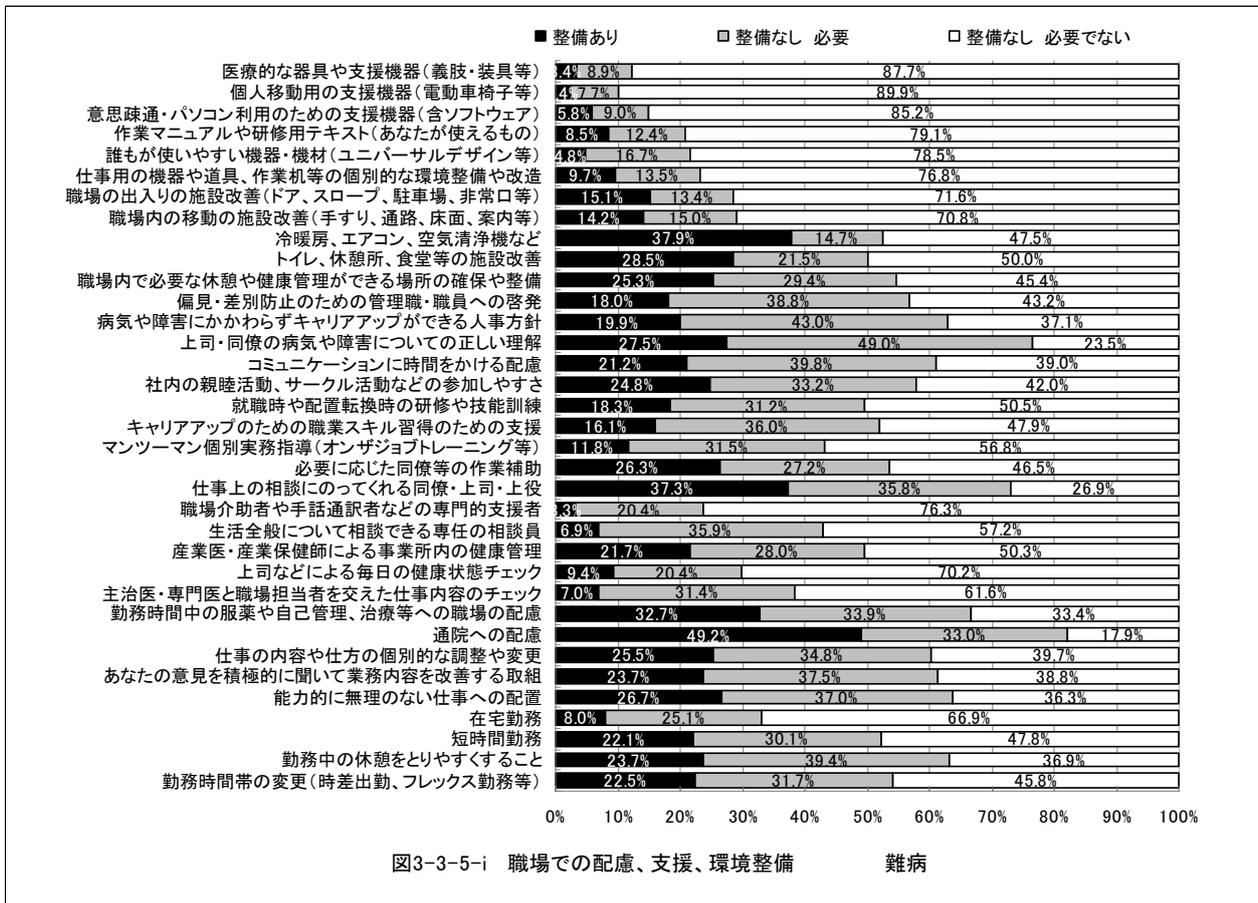
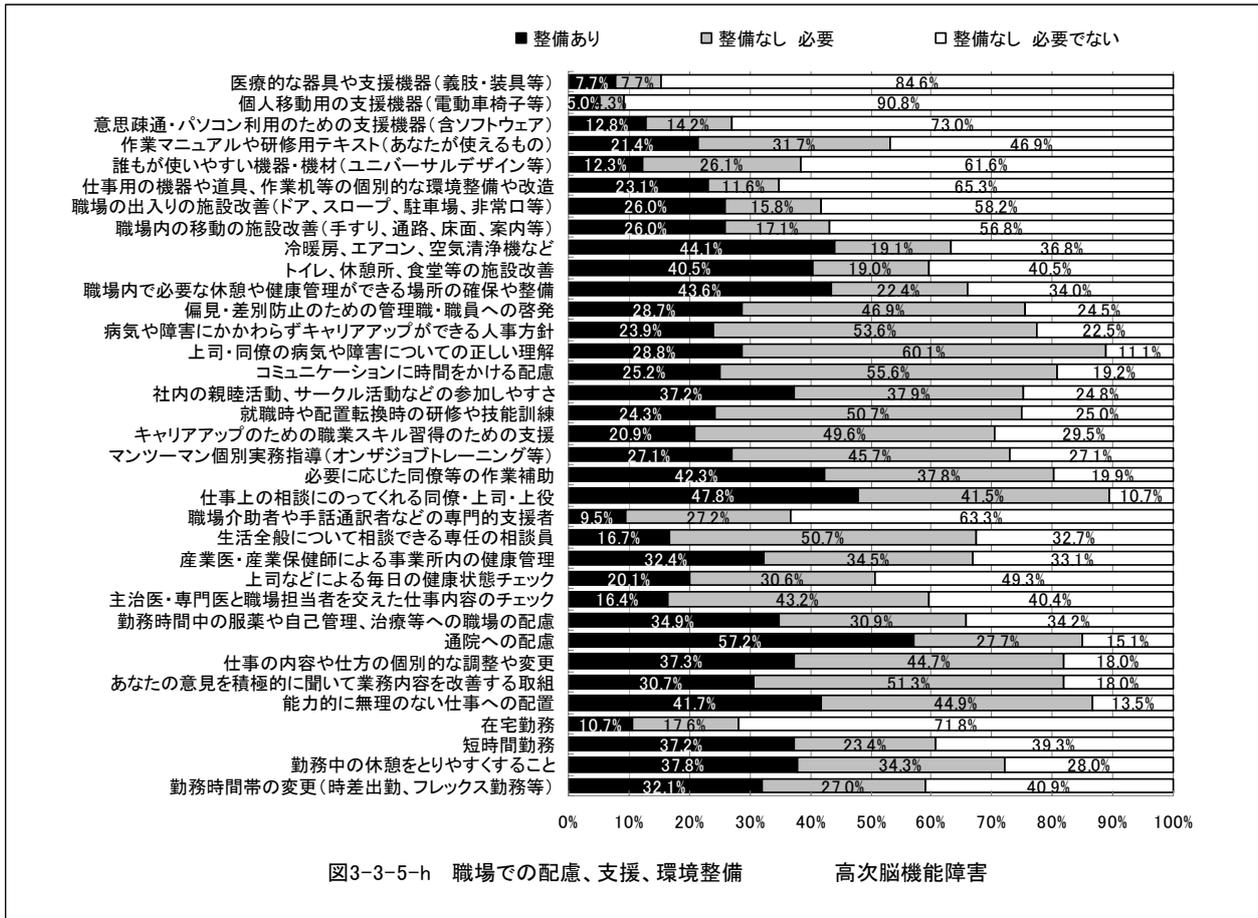
また、これら3つの取組以外の取組で、各障害別に回答が多いものは、視覚障害では「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発」47.8%、聴覚・平衡機能障害では「職場介助者や手話通訳者などの専門的支援」59.7%、肢体不自由及び高次脳機能障害では「あなたの意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」がそれぞれ45.9%、51.3%、内部障害及び難病では「勤務中の休憩をとりやすくすること」がそれぞれ40.9%、39.4%、知的障害、精神障害及び発達障害では「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」がそれぞれ53.9%、54.3%、56.4%である。











3 職業生活における障害・疾患による問題、問題の解決・未解決の状況

(1) 全体

職業生活における障害・疾患による問題、問題の解決・未解決の状況について、職場での課題を36項目設け、各課題について「問題あり 解決済」、「問題あり 未解決」、「特に問題なし」及び「仕事に不必要」からの選択によりたずねている。

「問題あり 解決済」の回答数が多かったものをみると、「遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること」12.9%、「決められた通院を行うこと」12.0%、「仕事に必要な技能（技術や能力）を習得すること」10.9%などとなっている。

「問題あり 未解決」は同様に、「精神的ストレスに適切に対処すること」32.7%、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」28.0%、「適当な報酬（給料等）を得ること」27.0%、などとなっている。

「特に問題なし」は同様に「清潔な身なりや服装をすること」85.4%、「仕事中にトイレを利用すること」81.7%、「座った姿勢で仕事をする事」81.3%などとなっている。ほとんどの項目で6～8割を占めている。

「仕事に不必要」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）」29.3%、「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」25.1%、「運搬すること」14.9%などとなっている。

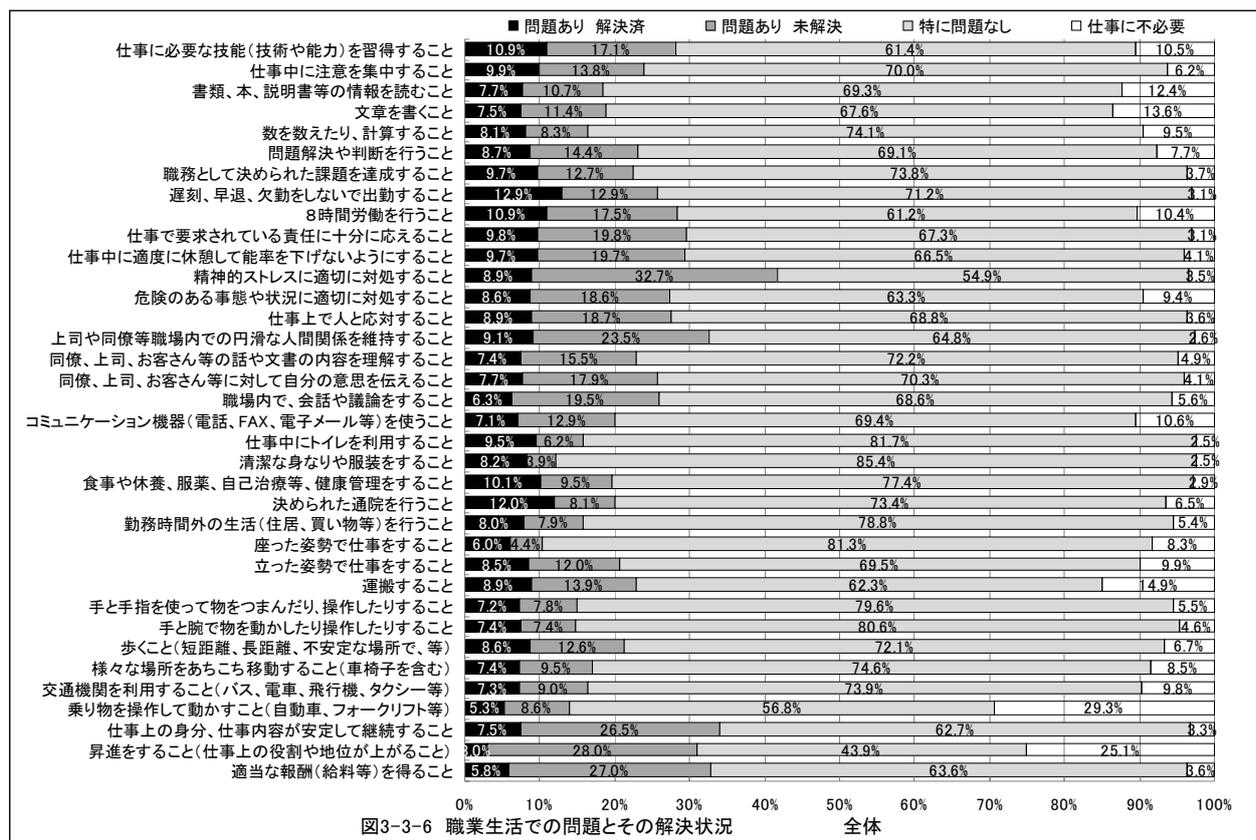


図3-3-6 職業生活での問題とその解決状況 全体

(2) 障害別

障害・疾患別の状況は以下の図のとおりである。

項目全体について障害・疾患別に比較して特徴的な点を述べる。

イ 「問題あり 解決済」と「問題あり 未解決」を合わせて問題を経験した状況を見ると、全体的に、知的障害、精神障害、及び高次脳機能障害が多く内部障害及び難病は少ない。聴覚・平衡機能障害及び発達障害は体を使ったり移動したりすることの課題は少ない。

ロ 「問題あり 解決済」が多い項目の例を最も回答が多かった項目でみると、視覚障害では「文章を書くこと」16.7%、聴覚・平衡機能障害では「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」19.4%、肢体不自由では「手と腕で物を動かしたり操作したりすること」16.3%、内部障害、精神障害及び難病では「決められた通院を行うこと」でそれぞれ13.7%、21.7%及び11.1%、知的障害では「遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること」17.4%、発達障害では「仕事に必要な技能（技術や能力）を習得すること」17.9%、高次脳機能障害者では「職務として決められた課題を達成すること」19.7%、である。

ハ 「問題あり 未解決」が多い項目の例を最も回答が多かった項目でみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」とする障害が多く、精神障害56.2%、高次脳機能障害者51.3%、発達障害45.8%、視覚障害36.5%、難病33.0%である。聴覚・平衡機能障害では「職場内で、会話や議論をすること」50.8%、肢体不自由及び内部障害では「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」がそれぞれ35.3%、31.2%、知的障害では「同僚、上司、お客さん等に対して自分の意思を伝えること」37.6%である。

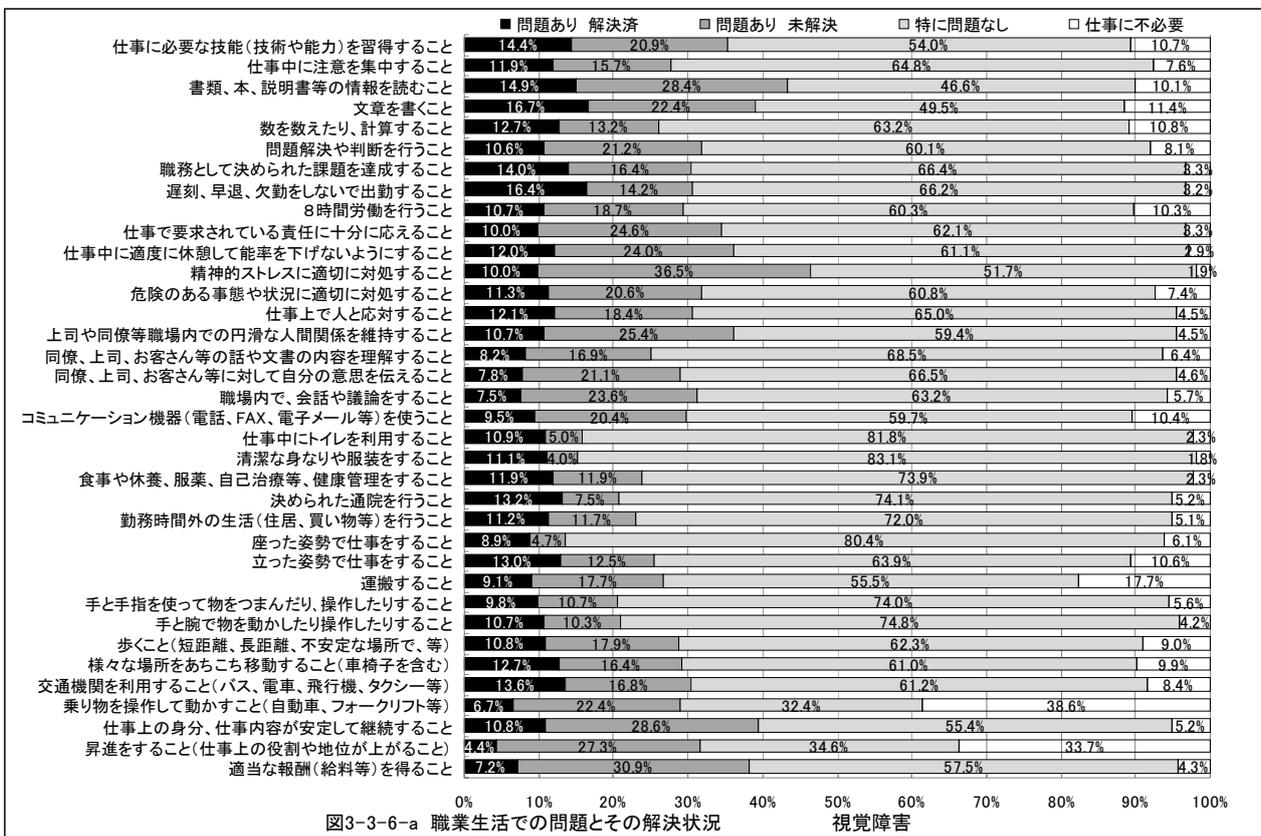


図3-3-6-a 職業生活での問題とその解決状況 視覚障害

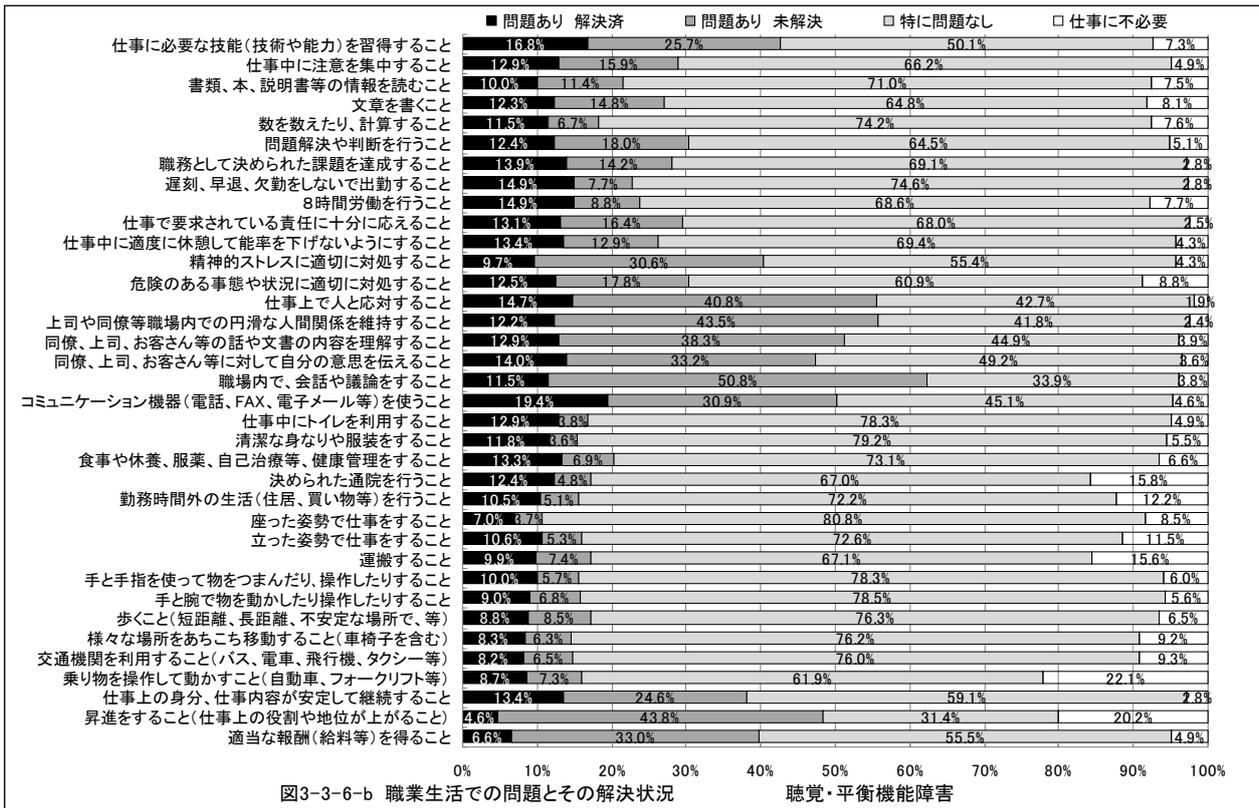


図3-3-6-b 職業生活での問題とその解決状況

聴覚・平衡機能障害

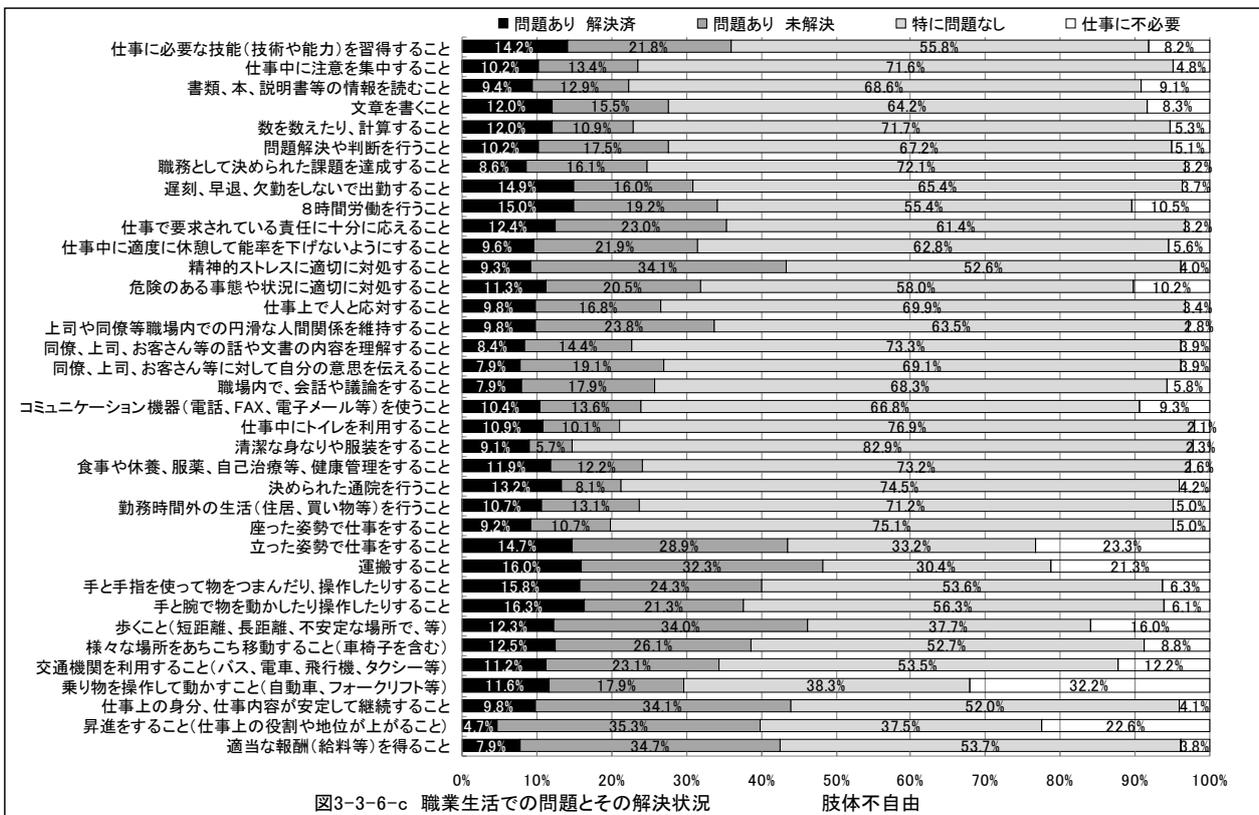


図3-3-6-c 職業生活での問題とその解決状況

肢体不自由

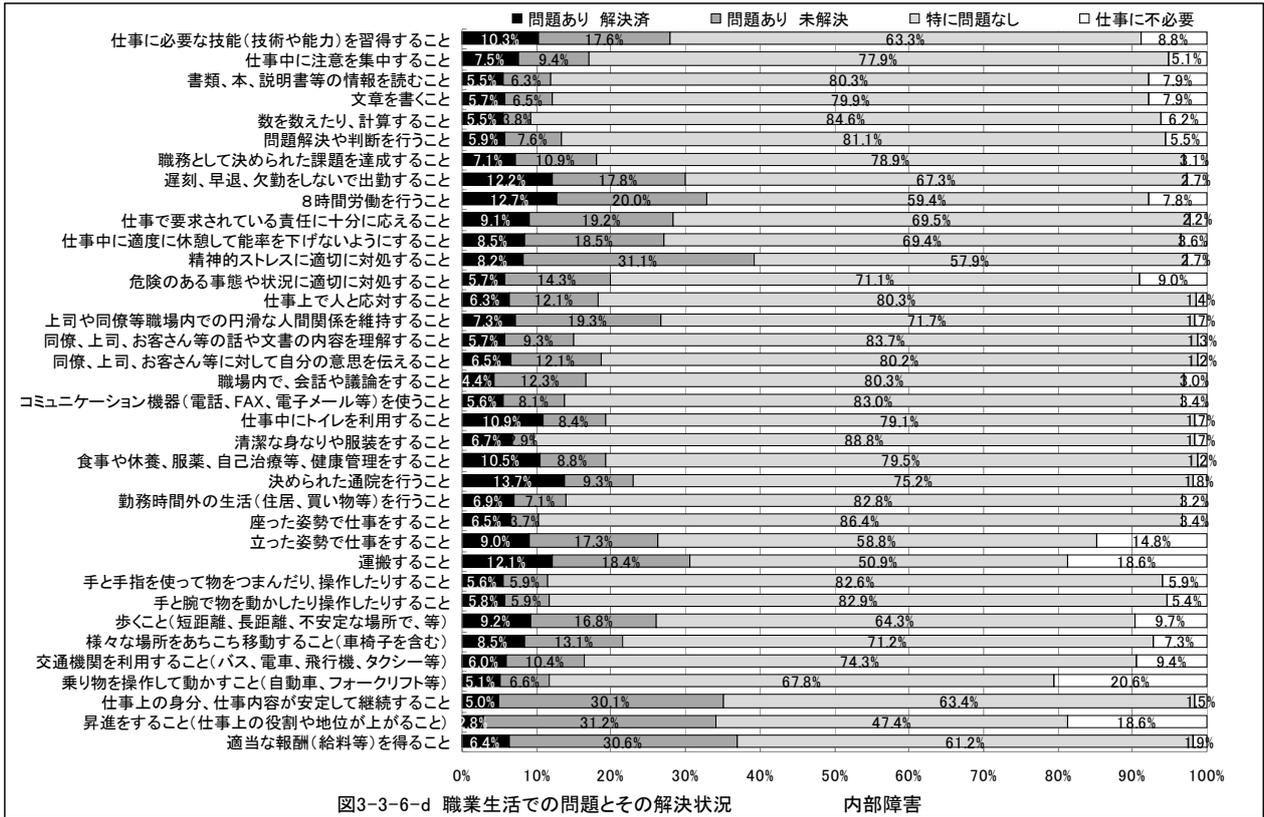


図3-3-6-d 職業生活での問題とその解決状況

内部障害

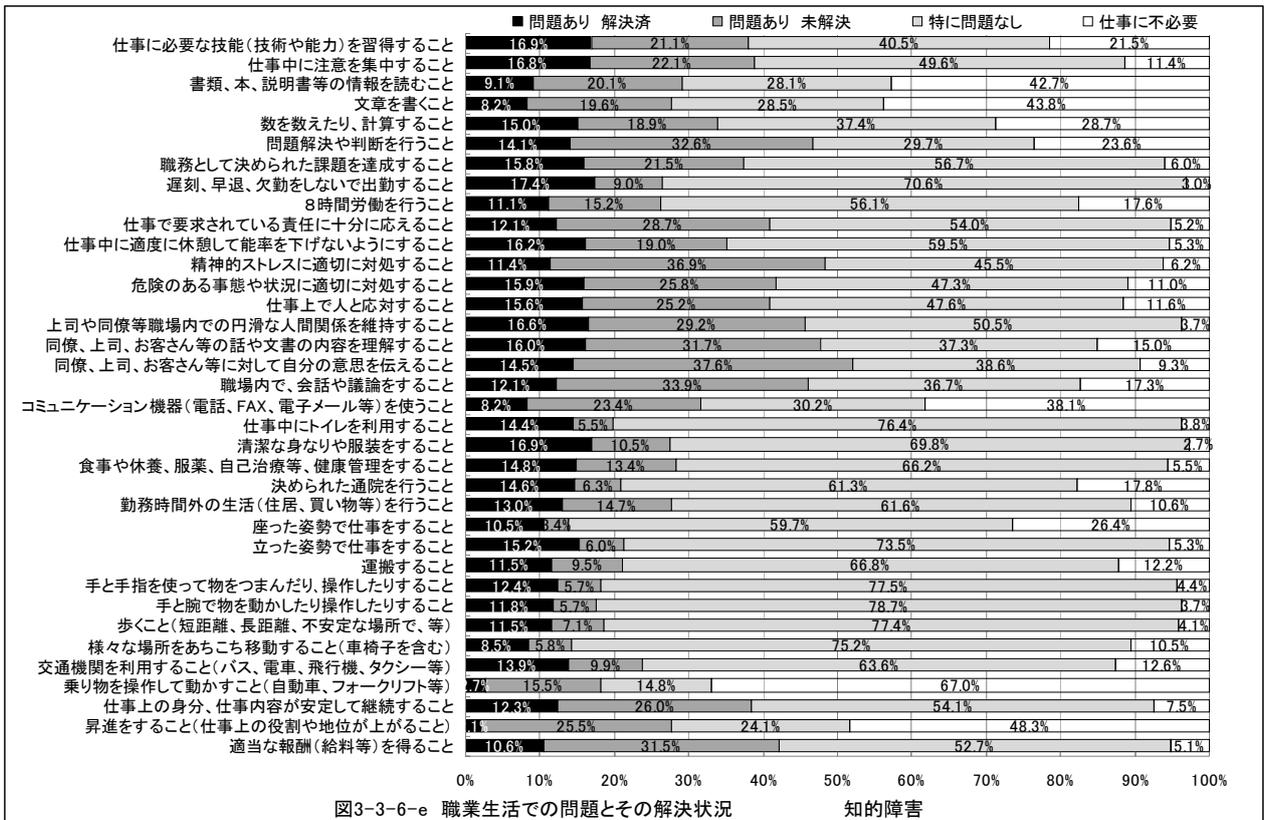
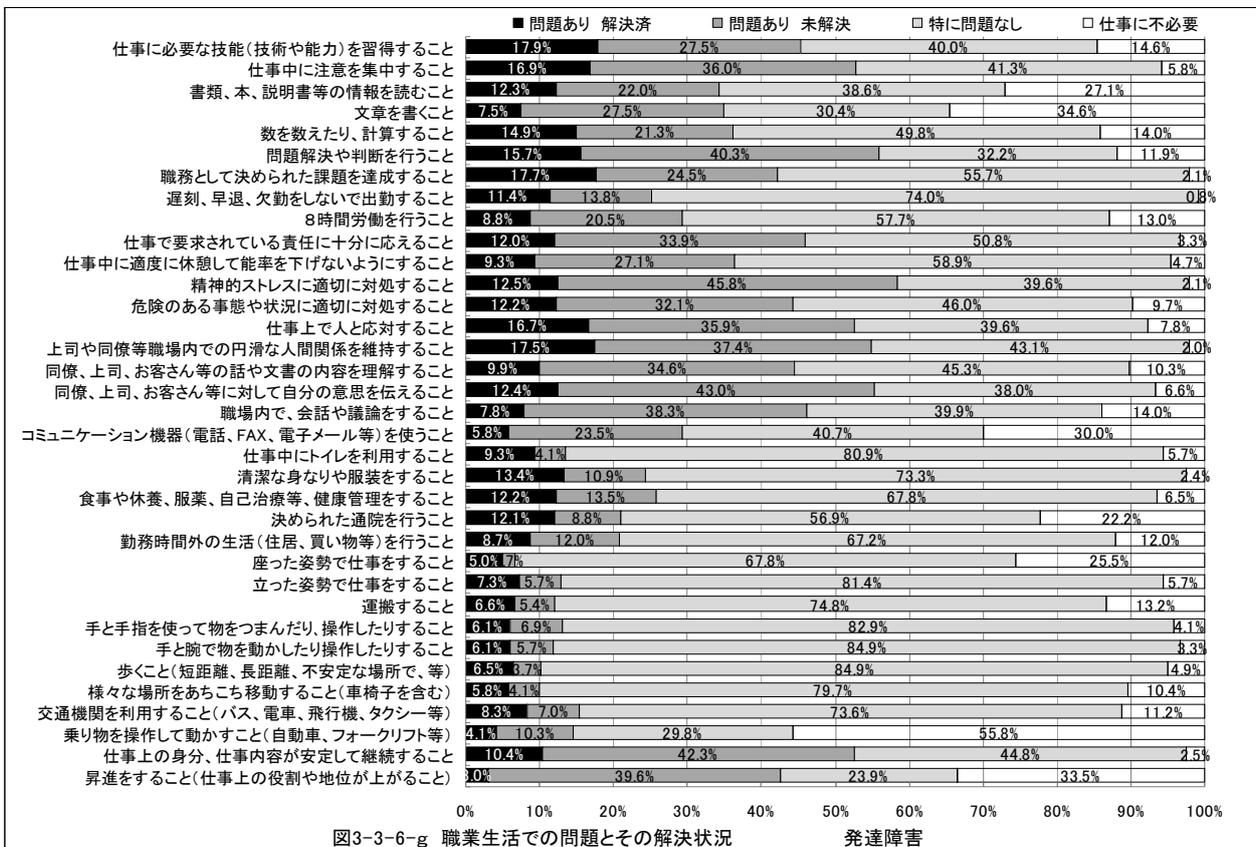
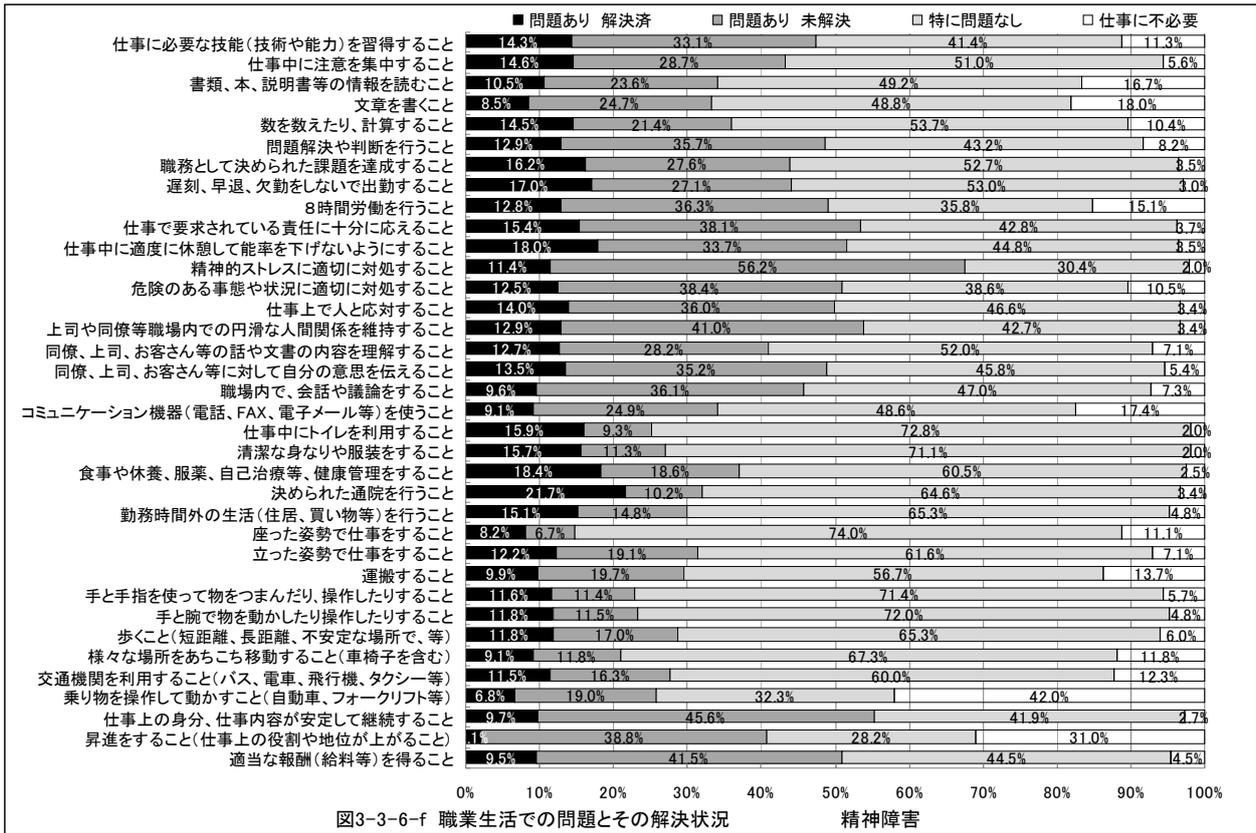


図3-3-6-e 職業生活での問題とその解決状況

知的障害



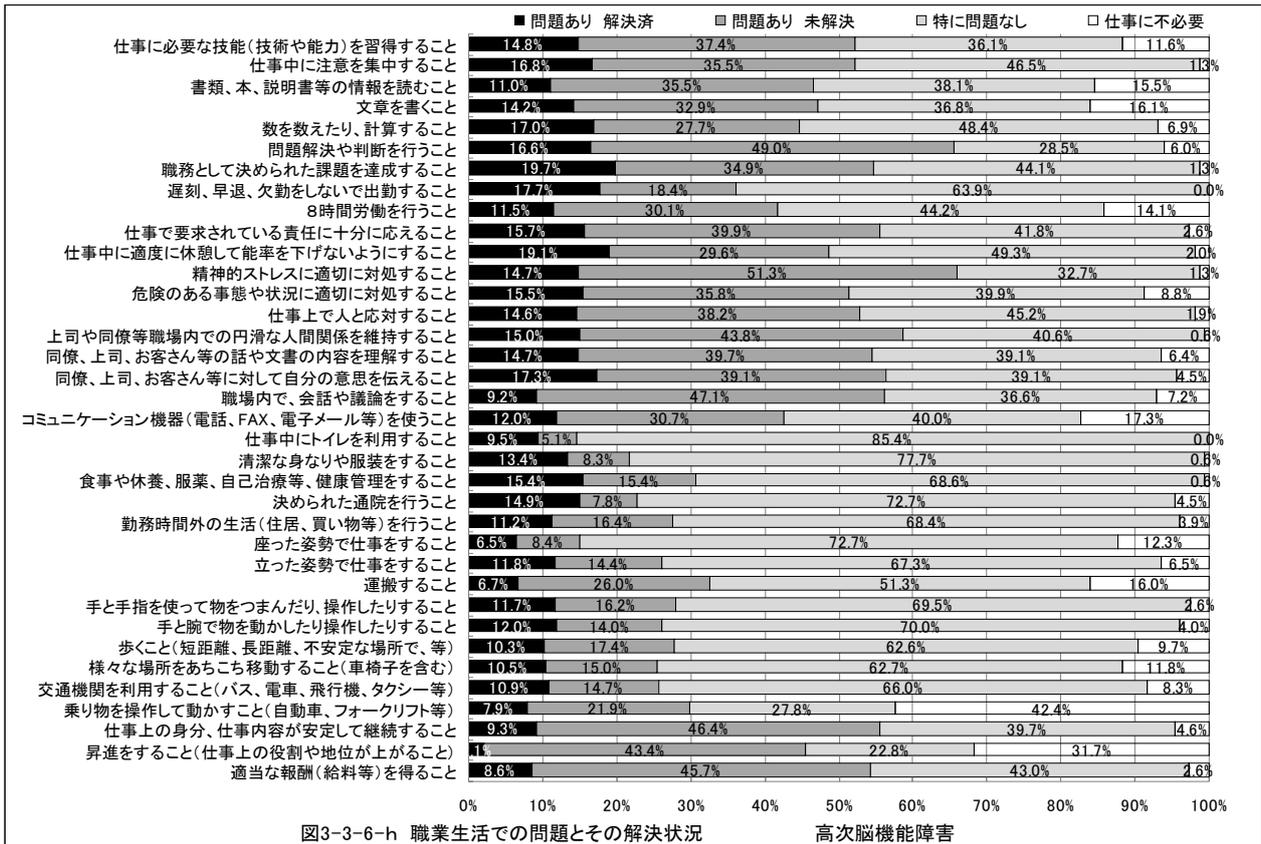


図3-3-6-h 職業生活での問題とその解決状況

高次脳機能障害

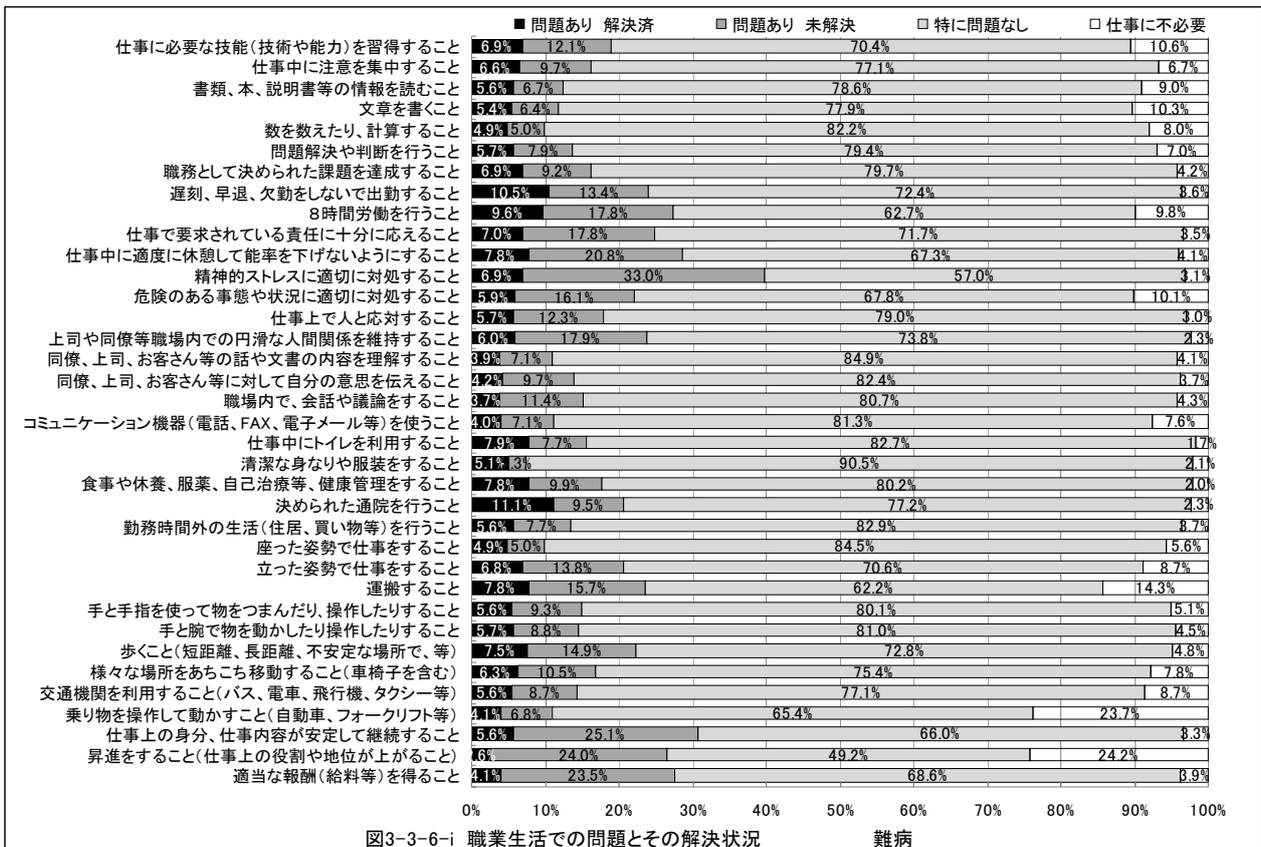


図3-3-6-i 職業生活での問題とその解決状況

難病

4 職場での配慮等の説明の状況

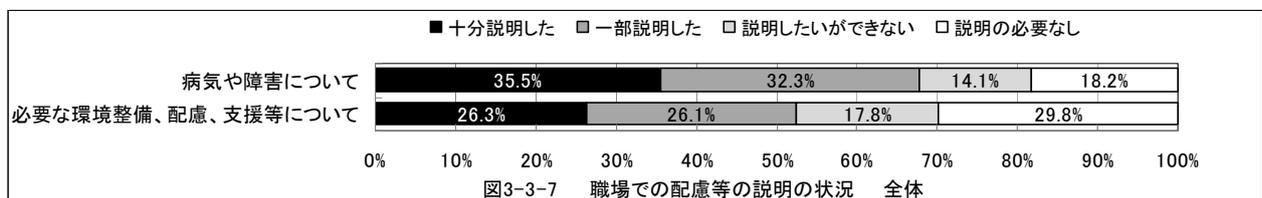
(1) 全体

イ 「病気や障害について」の説明状況については、「十分説明した」35.5%、「一部説明した」32.3%となっており、あわせると67.8%が説明したと回答している。一方、「説明の必要なし」は18.2%である。

また、「説明したいができない」の回答が14.1%ある。

ロ 「必要な環境整備、配慮、支援等について」の説明状況については、「十分説明した」26.3%、「一部説明した」26.1%となっており、合わせると52.4%が説明したと回答している。一方、「説明の必要なし」は29.8%である。説明状況は「病気や障害について」の説明より少なく、「説明の必要なし」が多い。

また、「説明したいができない」の回答が17.8%ある。



(2) 障害別

障害・疾患別の状況は以下の図のとおりである。

項目全体について障害・疾患別に比較して特徴的な点を述べる。

イ 「病気や障害について」の説明状況については、「十分説明した」と「一部説明した」を合わせると、いずれの障害も6割を超えているが、知的障害80.5%、高次脳機能障害79.6%などが特に多い。

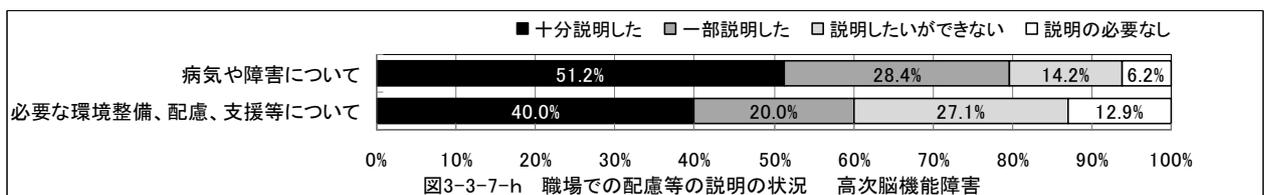
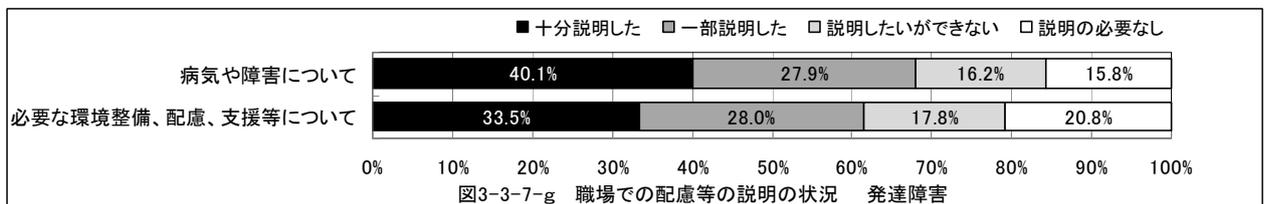
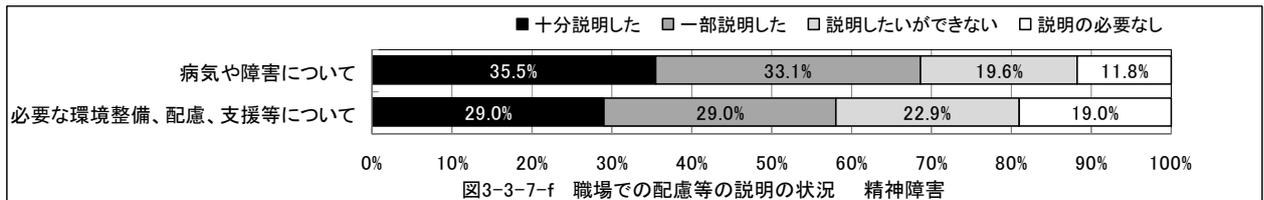
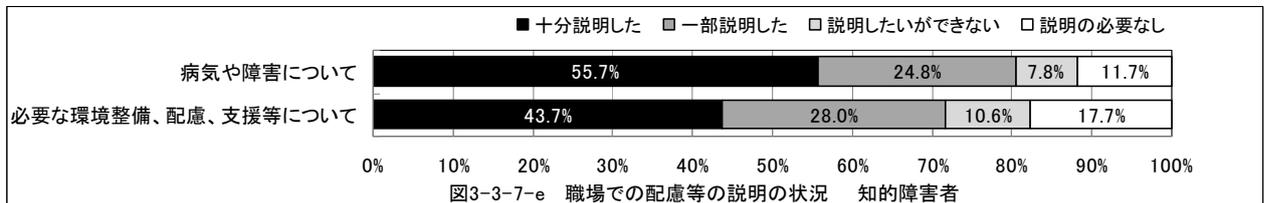
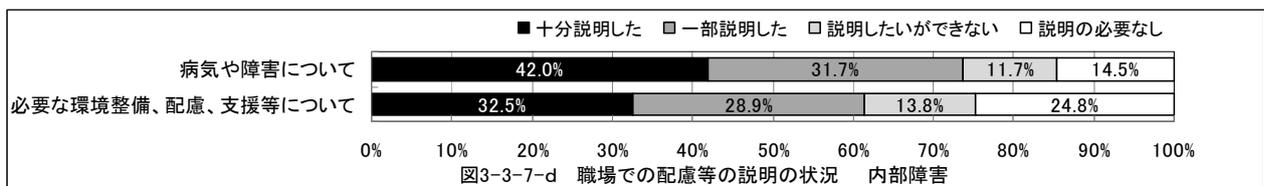
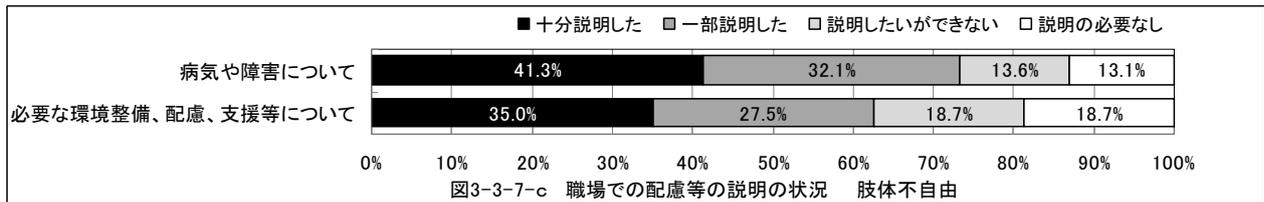
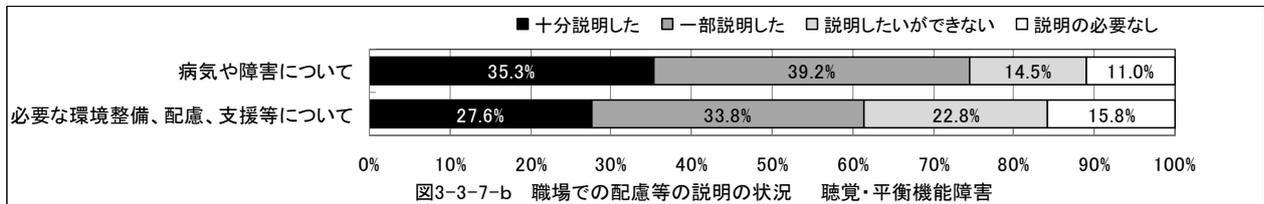
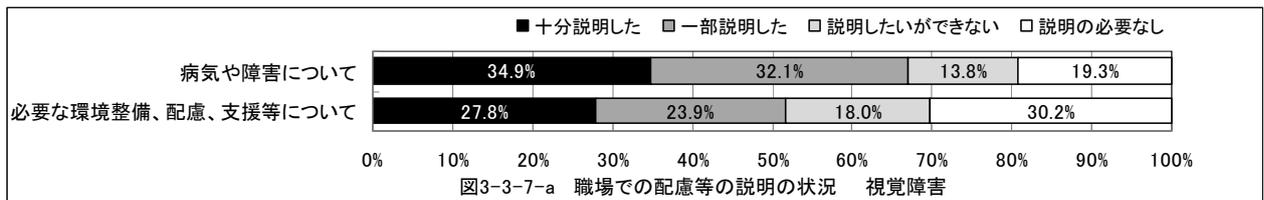
「十分説明した」については、知的障害55.7%、高次脳機能障害51.2%などが多く、「一部説明した」は聴覚・平衡機能障害39.2%、難病34.8%が多くそれぞれの障害の「十分説明した」の回答を上回っている。

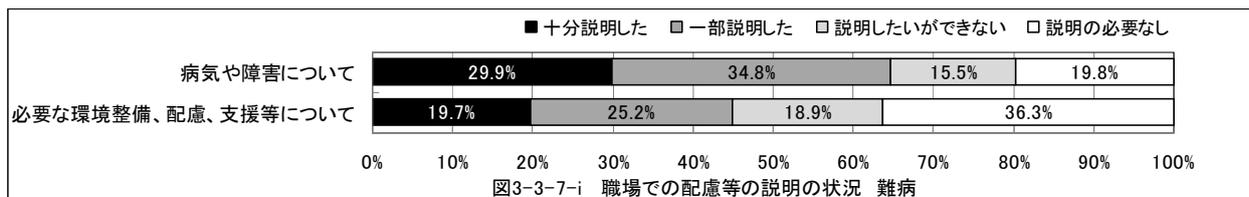
また、「説明したいができない」は、精神障害19.6%、発達障害16.2%などが多く、難病7.8%が少ない。

ロ 「必要な環境整備、配慮、支援等について」の説明状況については、「十分説明した」と「一部説明した」を合わせると、いずれの障害も4割を超えているが、特に知的障害71.7%、肢体不自由62.6%などが特に多い。

「十分説明した」については、知的障害43.7%、高次脳機能障害40.0%などが多く、「一部説明した」は聴覚・平衡機能障害33.8%、精神障害29.0%であり「十分説明した」と同程度である。

また、「説明したいができない」は、高次脳機能障害27.1%、精神障害22.9%、聴覚・平衡機能障害22.8%などが多く、知的障害10.6%が少ない。

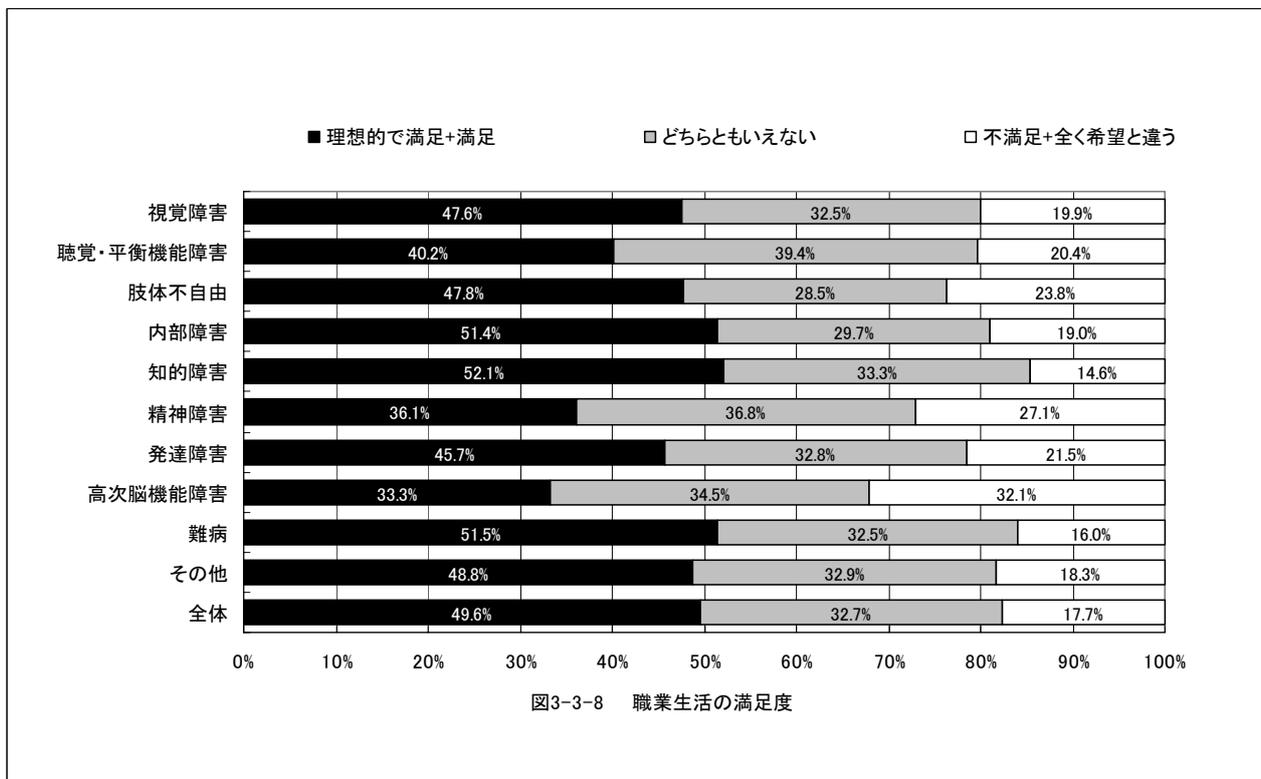




5 職業生活の満足度

回答の選択肢の「理想的で満足」と「満足」を加えたもの、「どちらともいえない」、「不満足」と「全く希望と違う」を加えたものにより、集計を行ったところ、全体では「理想的で満足+満足」49.6%がもっとも多く、「どちらともいえない」32.7%、「不満足+全く希望と違う」17.7%となっている。

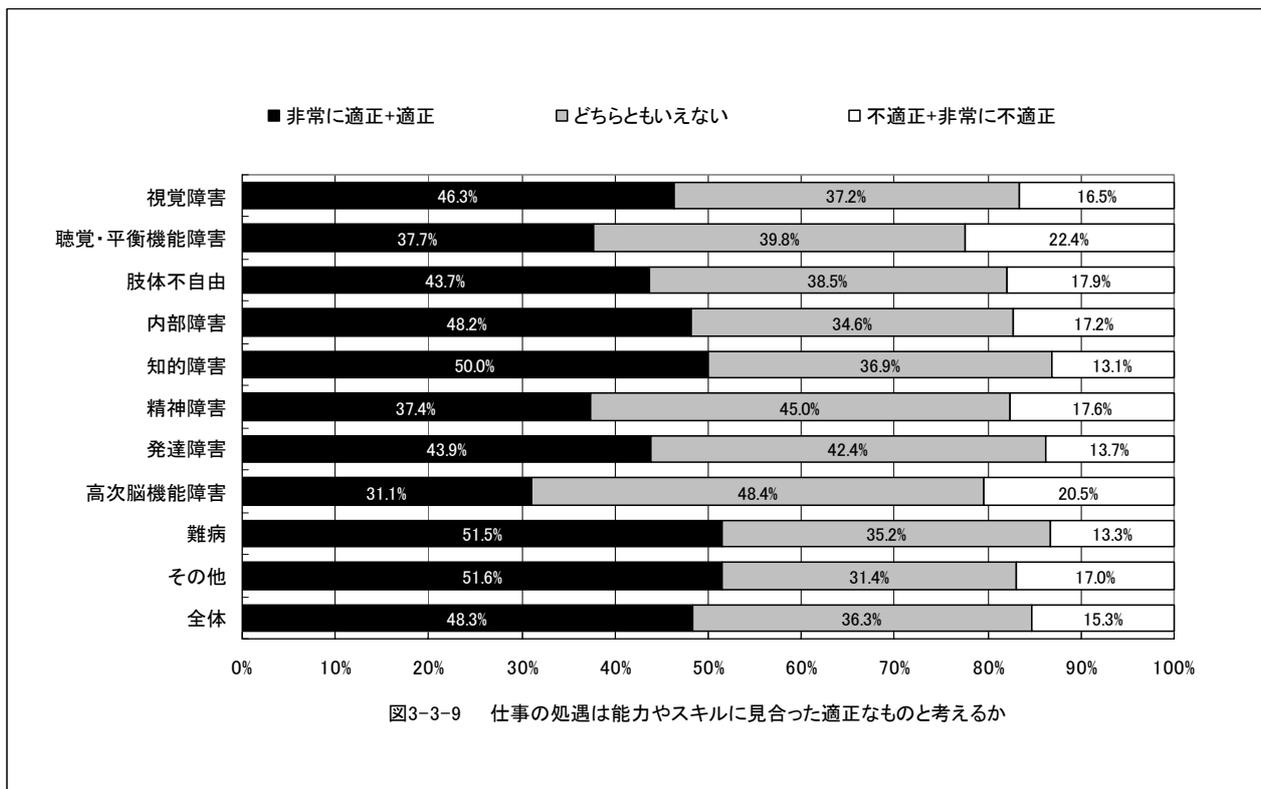
障害・疾患別にみると、「理想的で満足+満足」は多い順に、知的障害 52.1%、難病 51.5%、内部障害 51.4%などとなっている。「不満足+全く希望と違う」は同様に、高次脳機能障害 32.1%、精神障害 27.1%、肢体不自由 23.8%などとなっている。



6 仕事の処遇

回答の選択肢の「非常に適正」と「適正」を加えたもの、「どちらともいえない」、「不適正」と「非常に不適正」を加えたものにより、集計を行ったところ、全体では「非常に適正+適正」48.3%がもっとも多く、「どちらともいえない」36.3%、「不満+全く希望と違う」15.3%となっている。

障害・疾患別にみると、「非常に適正+適正」は多い順に、難病 51.5%、知的障害 50.0%、内部障害 48.2%などとなっている。「不適正+非常に不適正」は同様に、聴覚・平衡機能障害 22.4%、高次脳機能障害 20.5%、肢体不自由 17.9%などとなっている。



第4節 自立や就労への本人の取組や意識

以下は、調査対象者全員を対象とした質問である。

1 仕事に就くことの意味

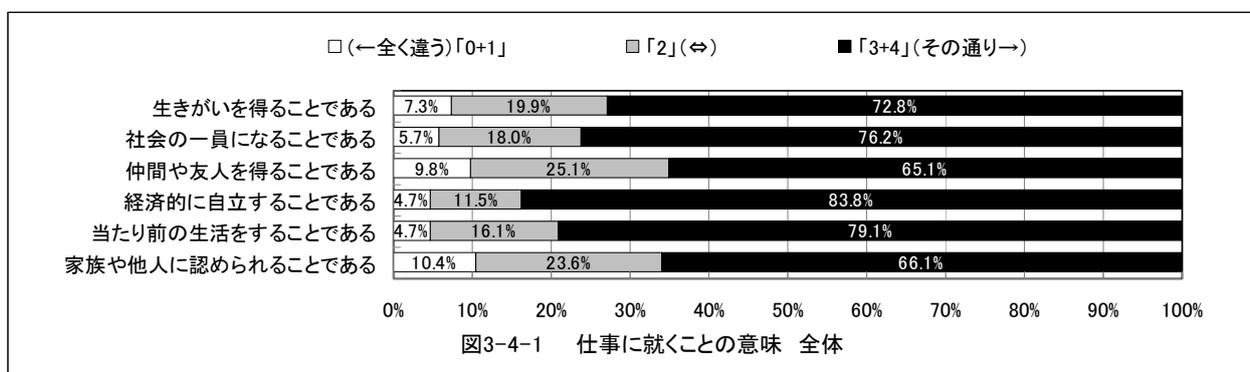
(1) 全体

仕事に就くことの意味を6項目設定して、「←全く違う」から「その通り→」までの5段階の選択肢によりたずねた。5段階の回答を「←全く違う」側の2段階の回答を加えたもの（以下「違う」という）、その「中間」の段階の回答、「その通り→」側の2段階の回答を加えたもの（以下「その通り」という）の3種類の集計でみる(注)。

すると、「その通り」は、いずれの項目も65%を超えており、特に「経済的に自立することである」83.8%、「当たり前の生活をする事である」79.1%が多い。

「違う」はいずれも少ないが、「家族や他人に認められることである」10.4%及び「仲間や友人を得ることである」9.8%が他の項目に比較するとやや多い。

(注) 調査票には「←全く違う」から「その通り→」までを5段階に分けて「0」から「4」までの選択肢により回答をもとめた。本節に掲載している図においては「0」と「1」の回答を加えたものを「違う」、「2」の回答を「中間」、「3」と「4」の回答を加えたものを「その通り」として集計した。具体的な設問と回答の形式は巻末の調査票のとおり。

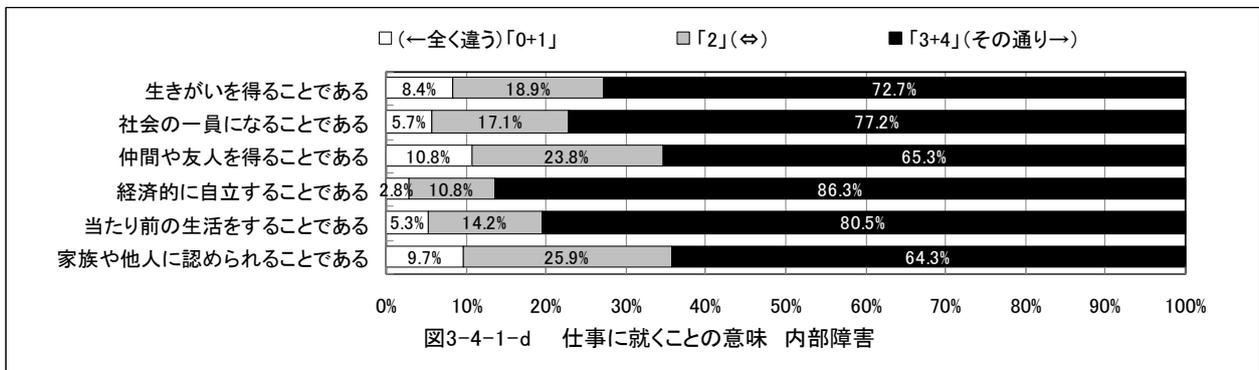
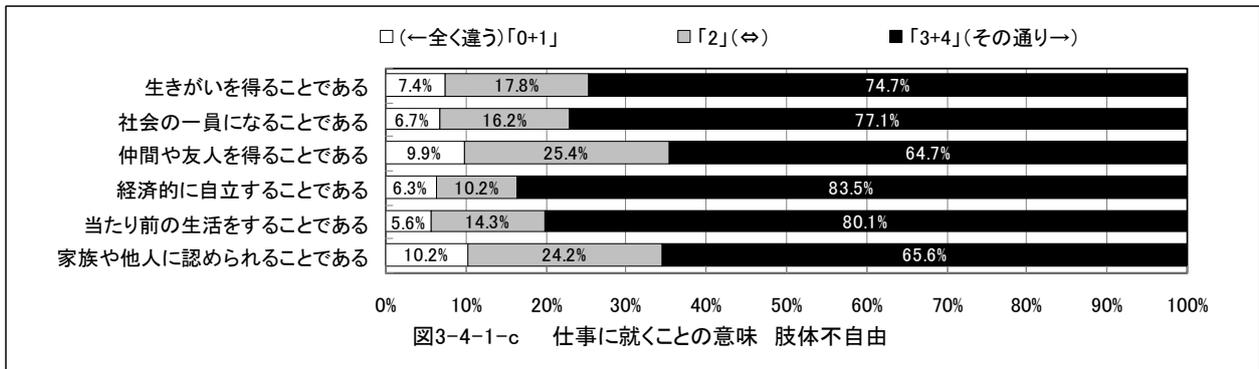
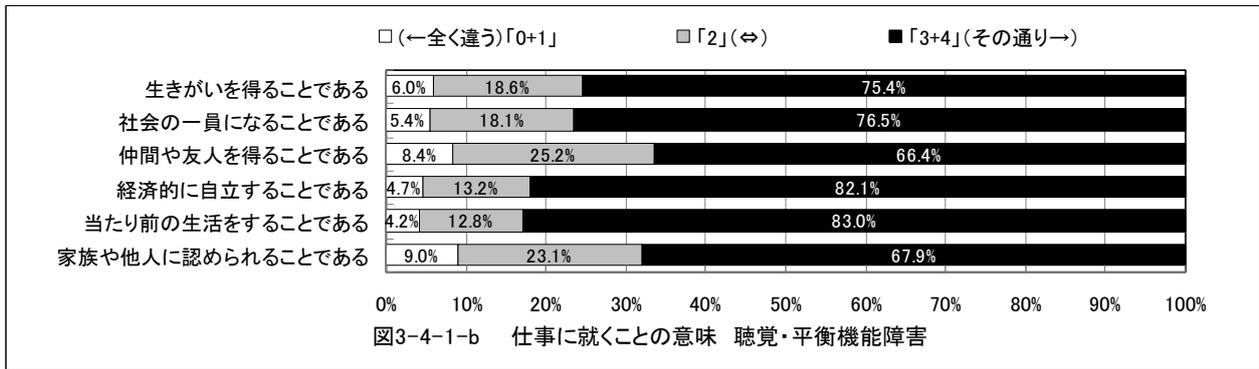
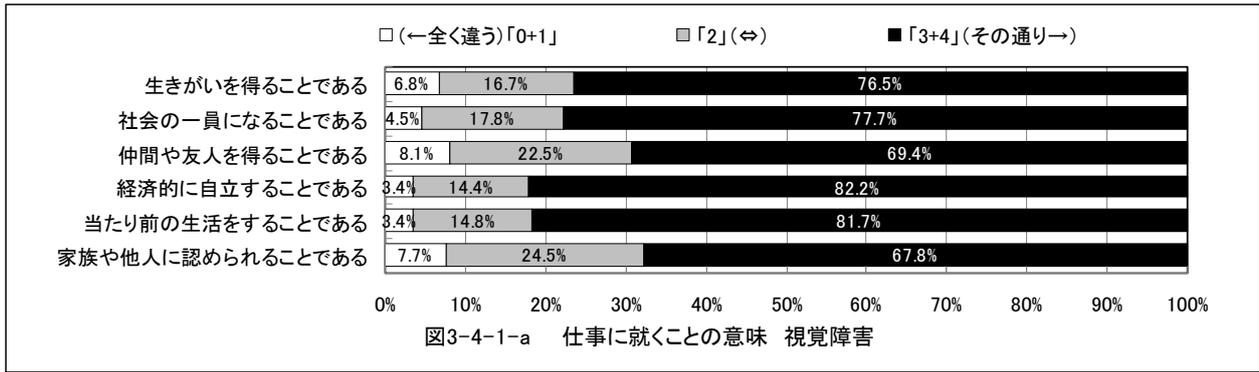


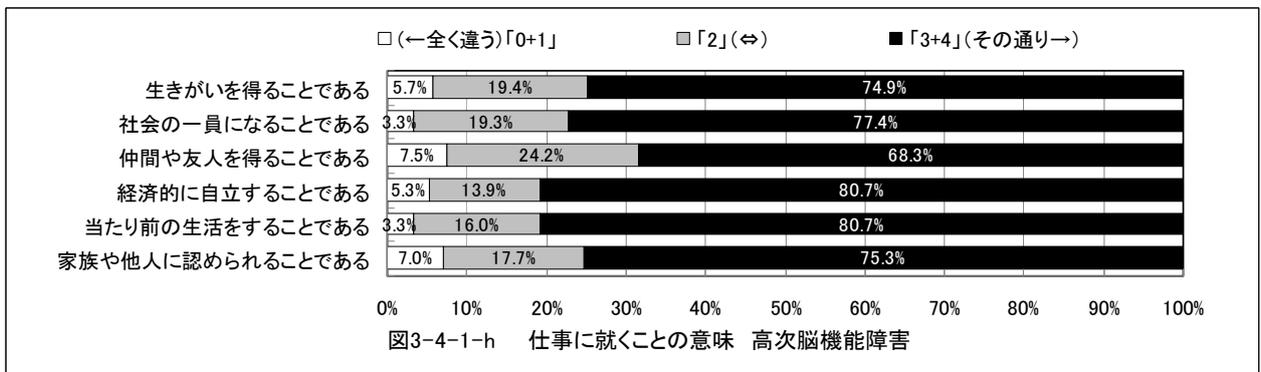
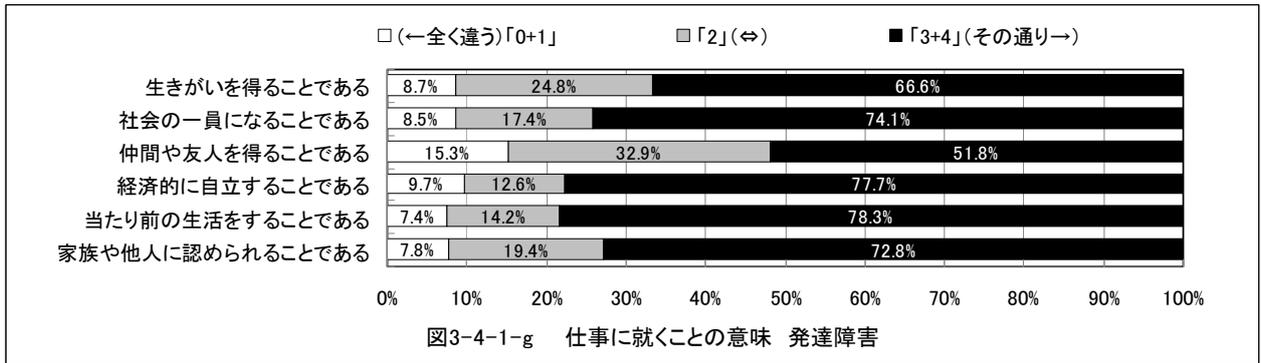
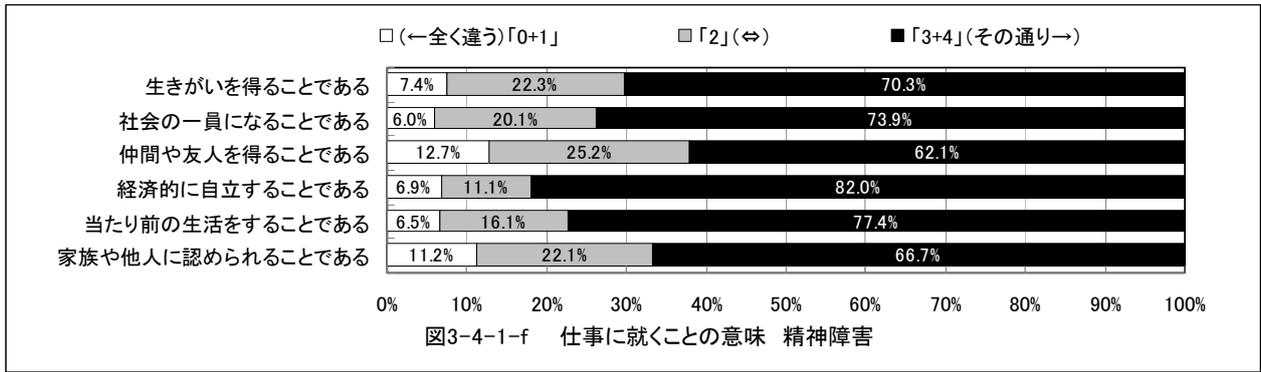
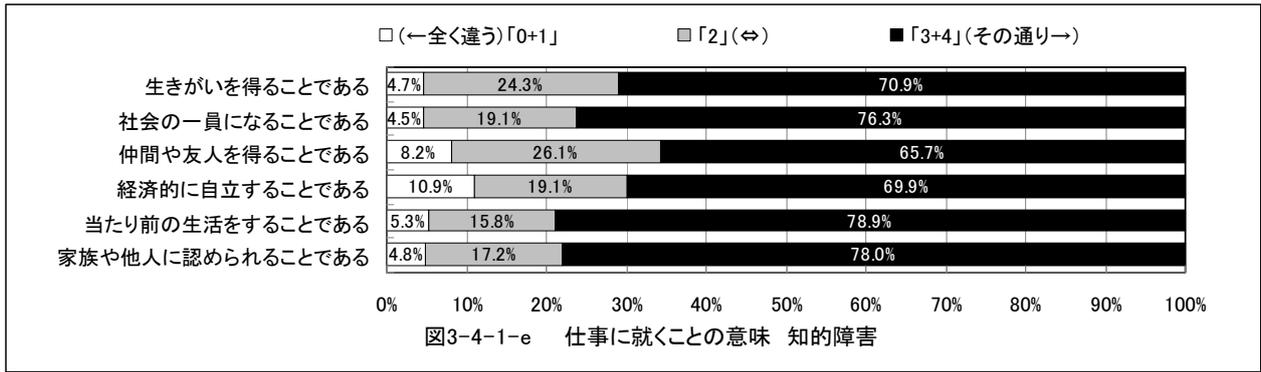
(2) 障害別

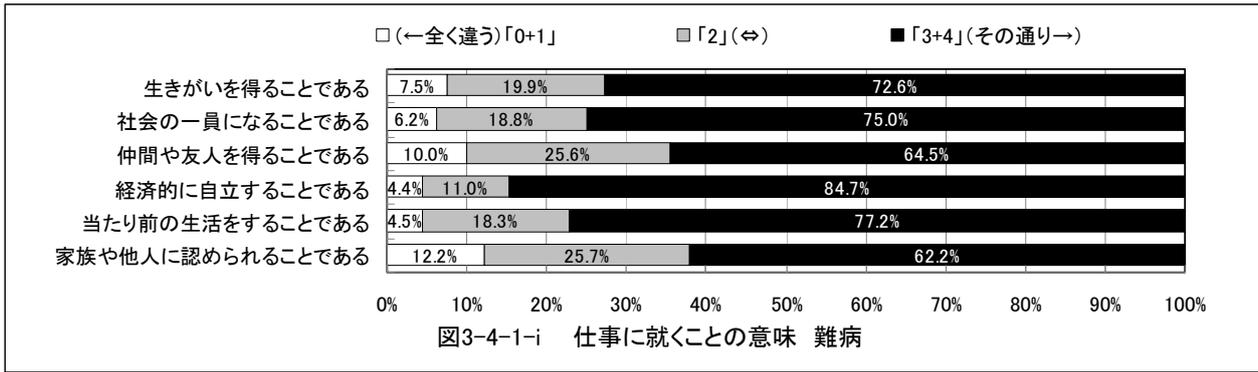
障害・疾患別の状況は以下の図のとおりである。

項目全体について障害・疾患別に比較して特徴的な点を述べる。

「その通り」についてみると、いずれの障害も「生きがいを得ることである」は6割を超えているが、視覚障害では76.5%が特に多く、「仲間や友人を得ることである」もいずれも5割を超えているが視覚障害69.4%が多い。また、内部障害では「経済的に自立することである」が86.3%と他の障害に比較して多く、聴覚・平衡機能障害では「当たり前の生活をする事である」が83.0%、知的障害では「家族や他人に認められることである」が78.0%と他の障害に比較して多い。







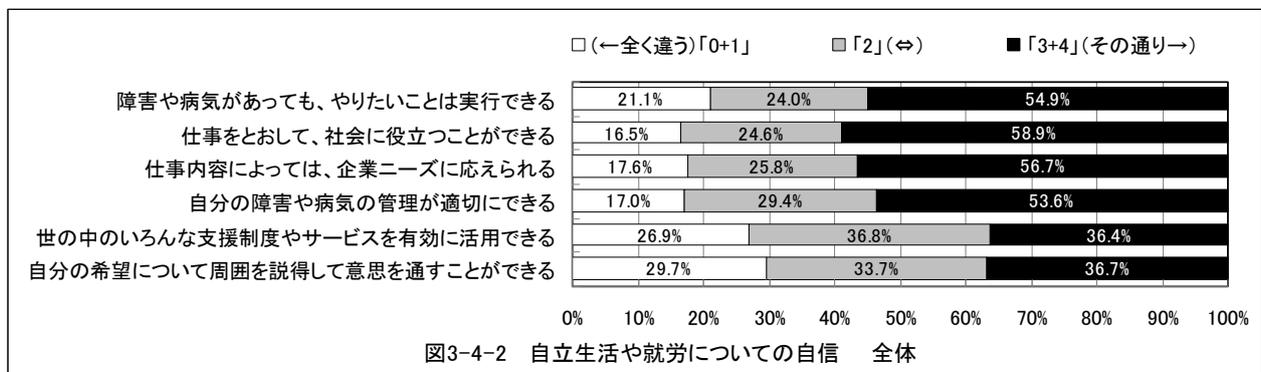
2 自立生活や就労についての自信

(1) 全体

自立生活や就労についての自信について、6項目設定し、「←全く違う」から「その通り→」までの5段階の選択肢によりたずねた。5段階の回答を「←全く違う」側の2段階の回答を加えたもの（以下「違う」という）、その「中間」の段階の回答（以下「中間」という）、「→その通り」側の2段階の回答を加えたもの（以下「その通り」という）の3種類の集計でみる。

すると、「その通り」は、6項目中4項目で5割を超えており、特に「仕事をとおして、社会に役立つことができる」58.9%、「仕事内容によっては、企業ニーズに応えられる」56.7%が多い。

一方、「違う」は「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」及び「自分の希望について周囲を説得して意思を通すことができる」は3割程度で他の項目より多い。

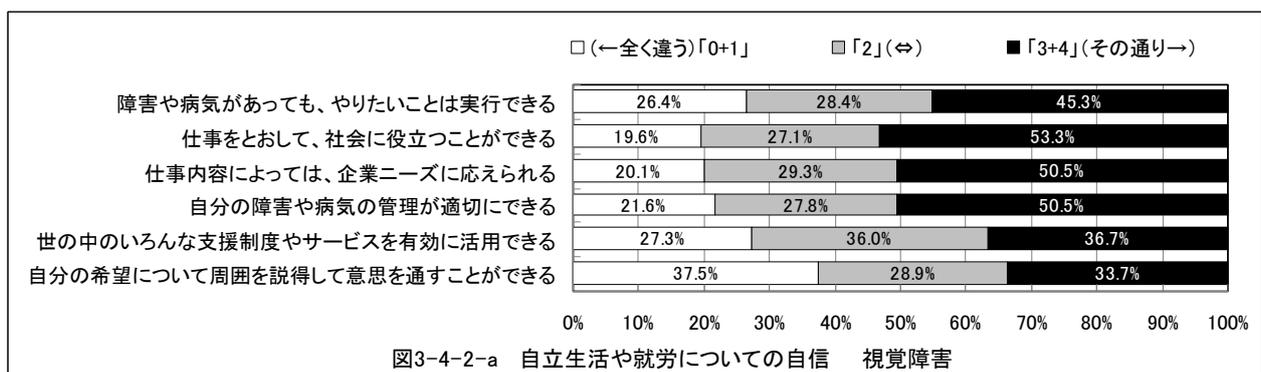


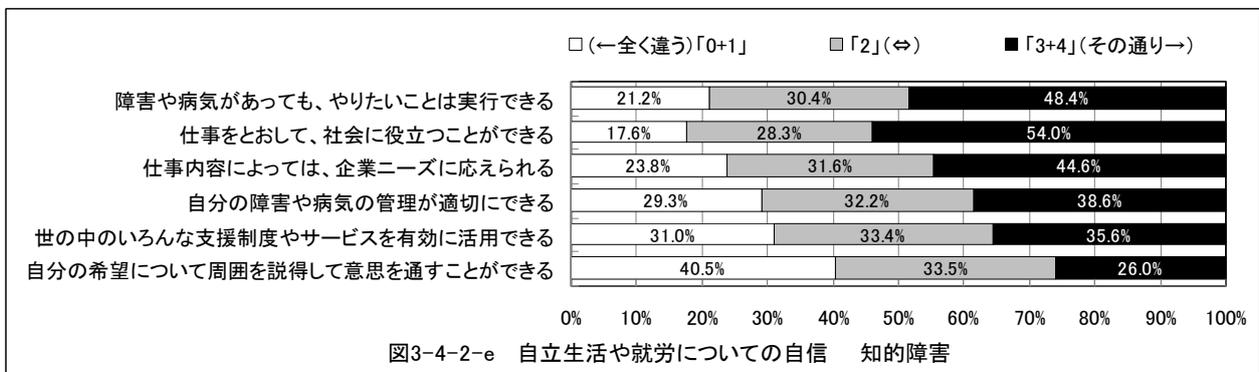
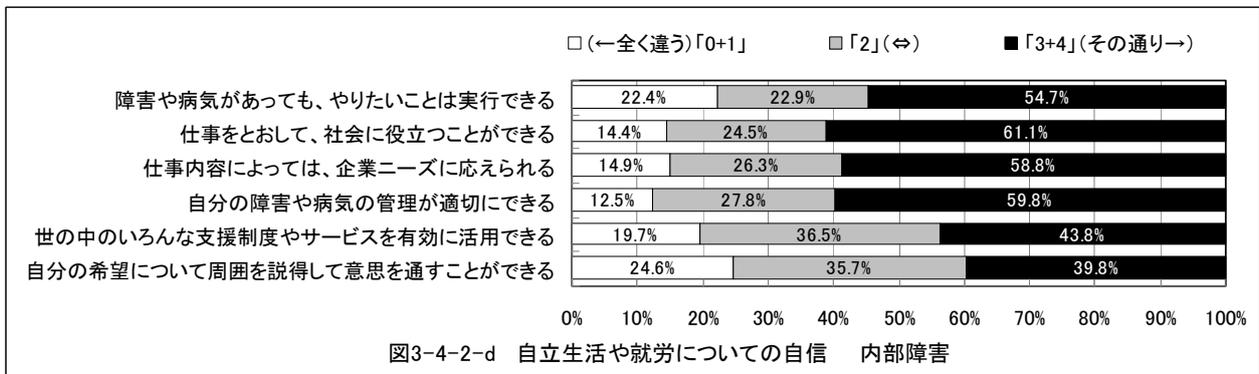
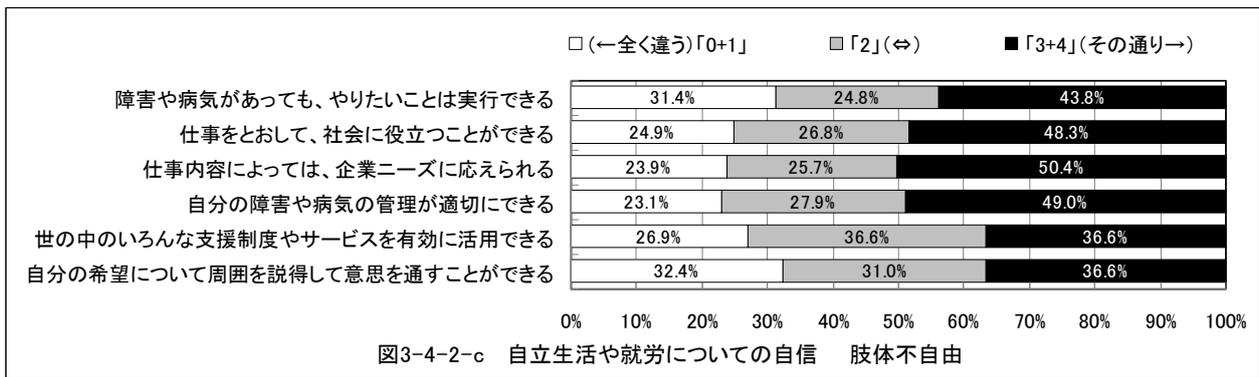
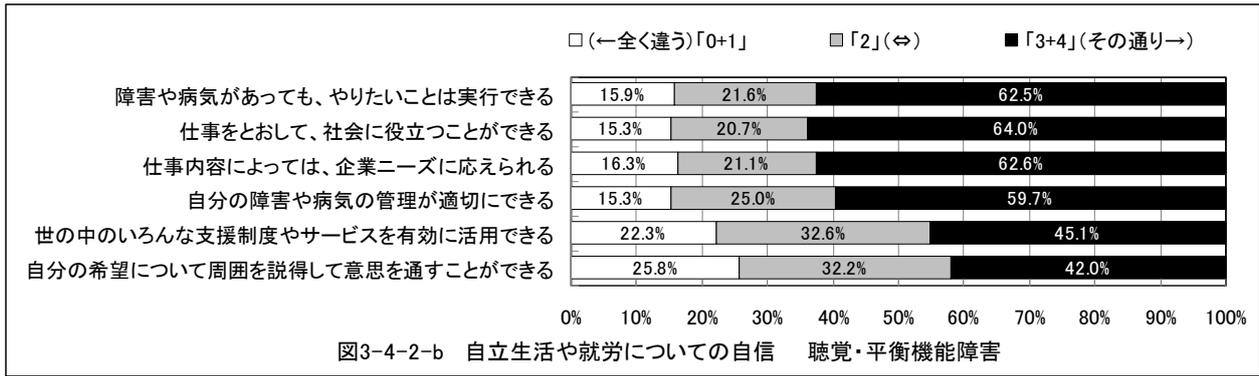
(2) 障害別

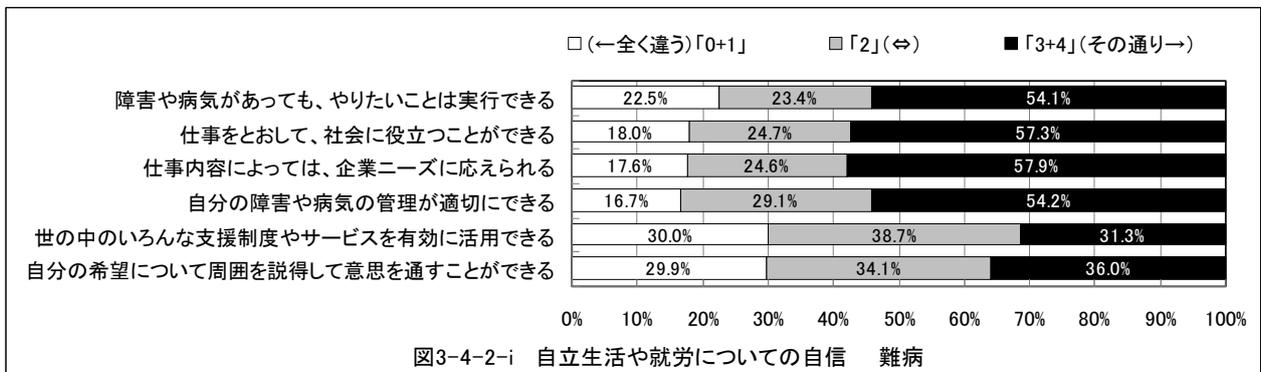
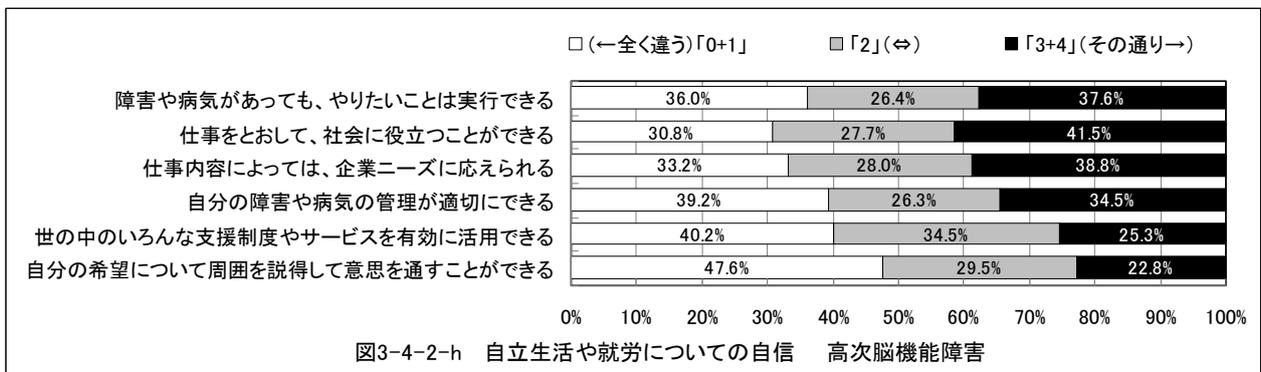
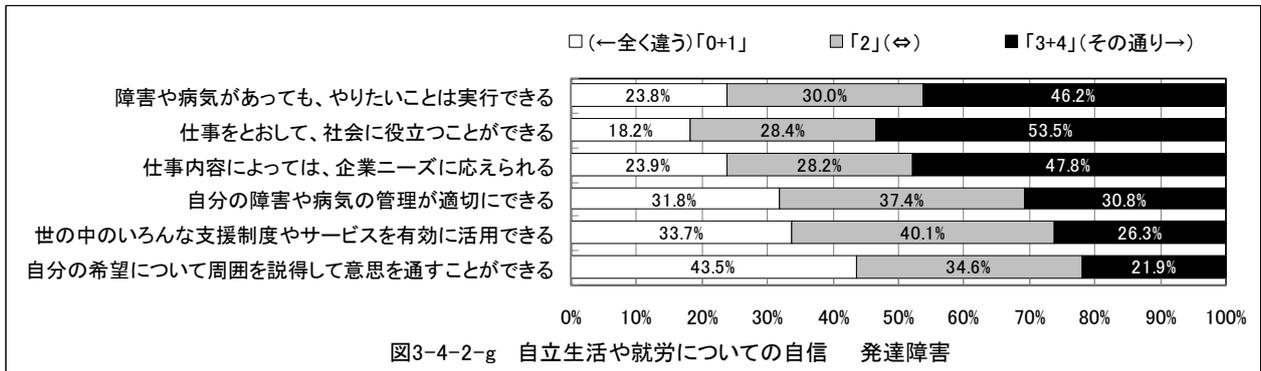
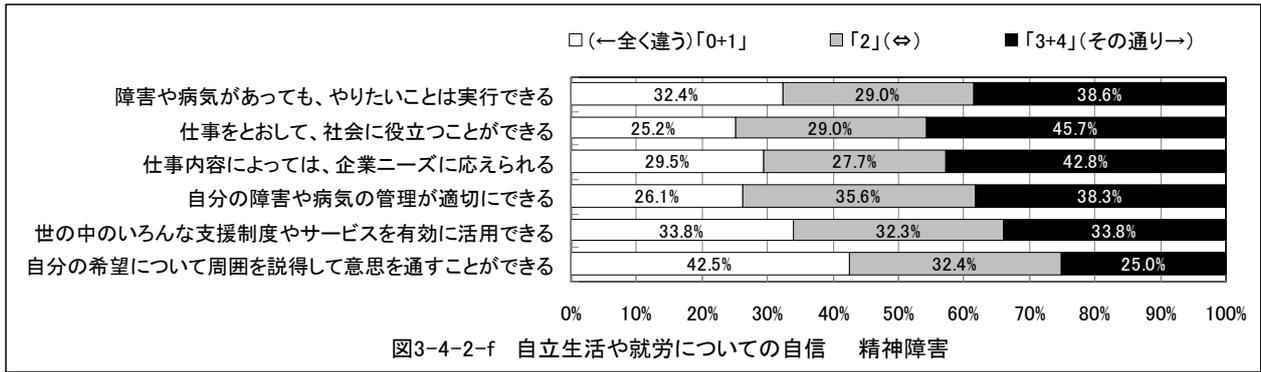
障害・疾患別の状況は以下の図のとおりである。

項目全体について障害・疾患別に比較して特徴的な点を述べる。

「その通り」は、聴覚・平衡機能障害及び内部障害では項目全般にわたって、他の障害より多い。特に、聴覚・平衡機能障害では6項目中5項目において最も多い。難病では「仕事内容によっては、企業ニーズに応えられる」57.9%の項目が多い。精神障害、発達障害、高次脳機能障害では項目全般にわたって他の障害より少ない。特に、高次脳機能障害では5項目において最も少ない。







3 生活や人生をやりくりしていくことについての自信

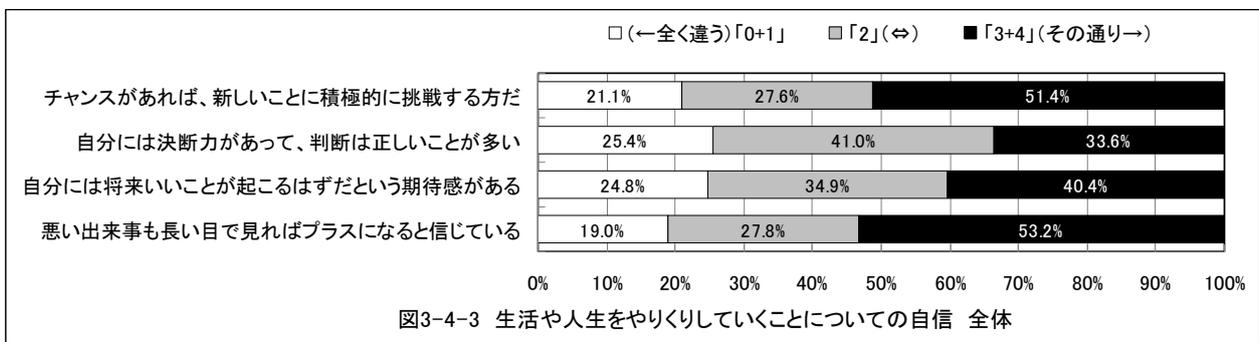
(1) 全体

生活や人生をやりくりしていくことの自信について4項目設定し、「全く違う」から「その通り」までの5段階の選択肢によりたずねた。5段階の回答を「←全く違う」側の2段階の回答を加えたもの（以下「違う」という）、その「中間」の段階の回答（以下「中間」という）、「→その通り」側の2段階の回答を加えたもの（以下「その通り」という）の3種類の集計でみる。

すると、「その通り」は、「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている」53.2%、「チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ」51.4%が半数を超えている。

一方、「中間」は「自分には決断力があって、判断は正しいことが多い」41.0%が多い。

「違う」はいずれの項目も25%程度以下と少ない。

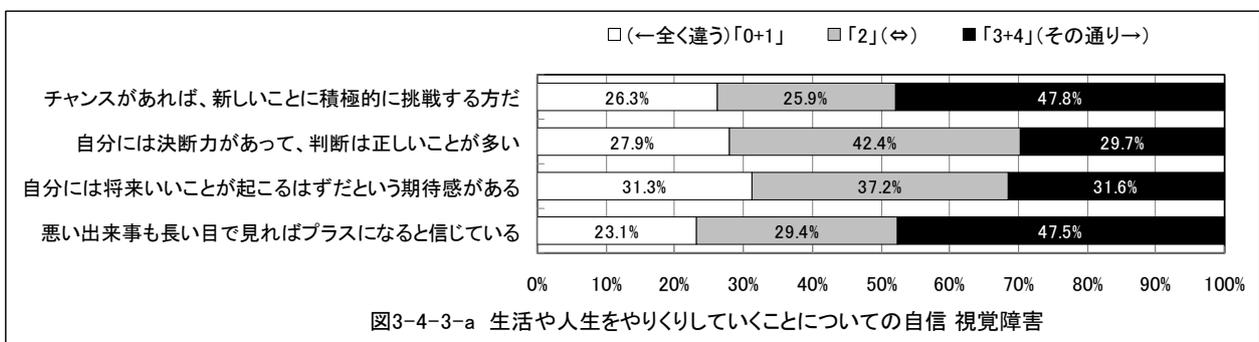


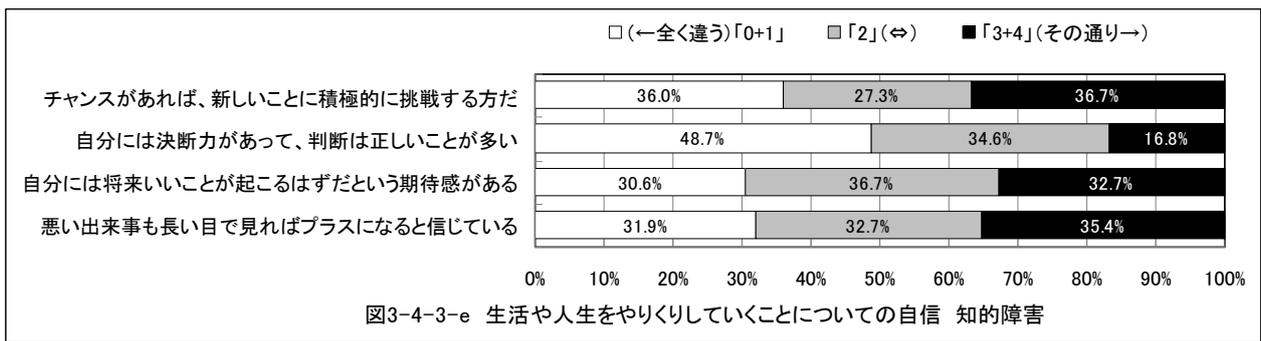
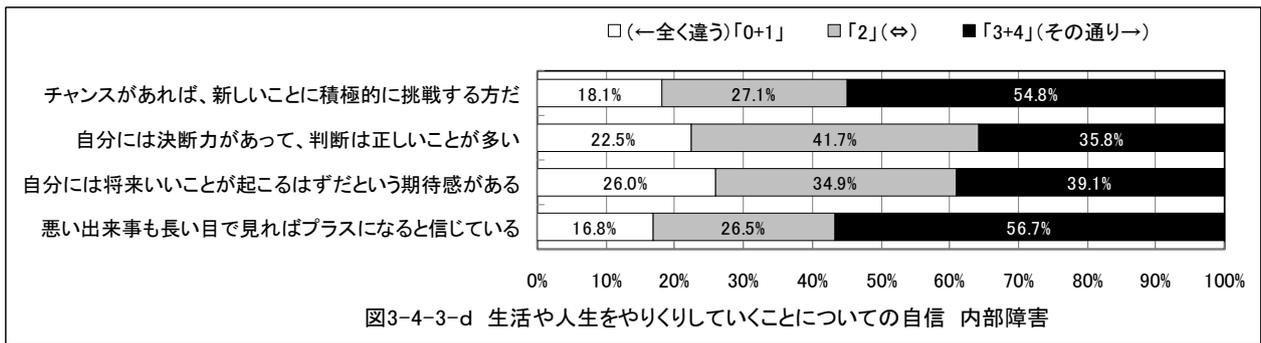
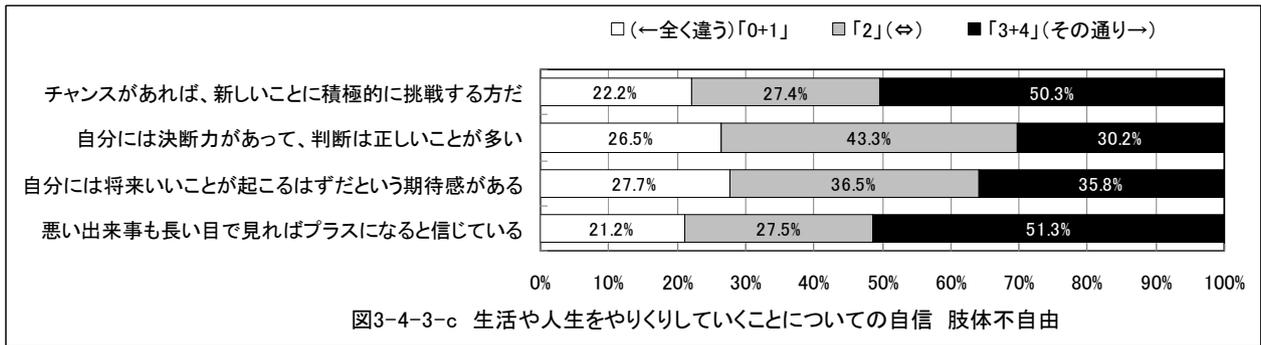
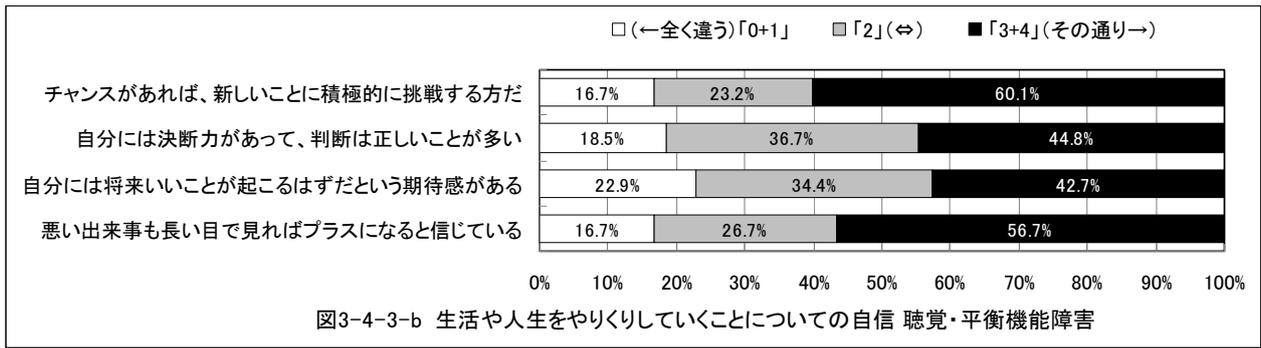
(2) 障害別

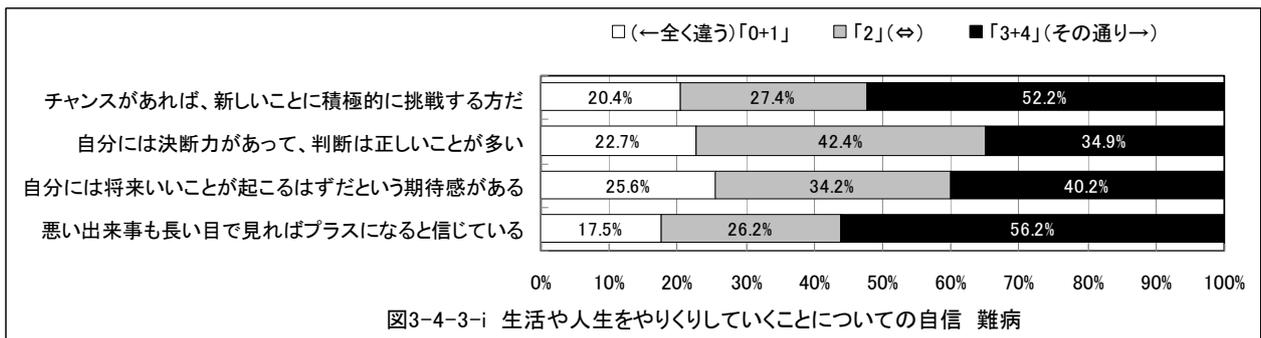
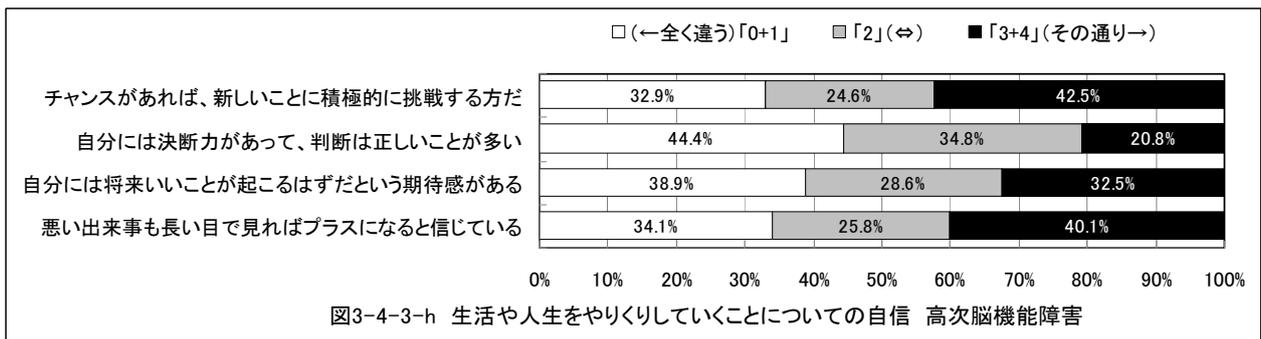
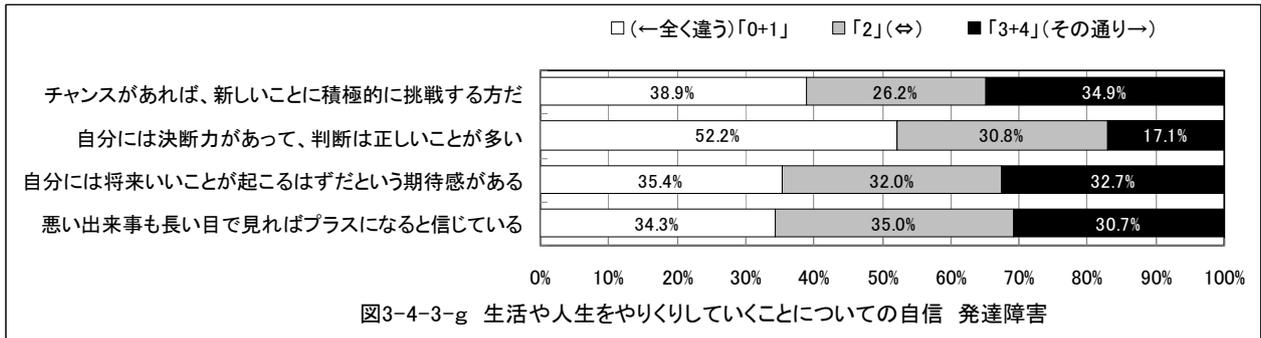
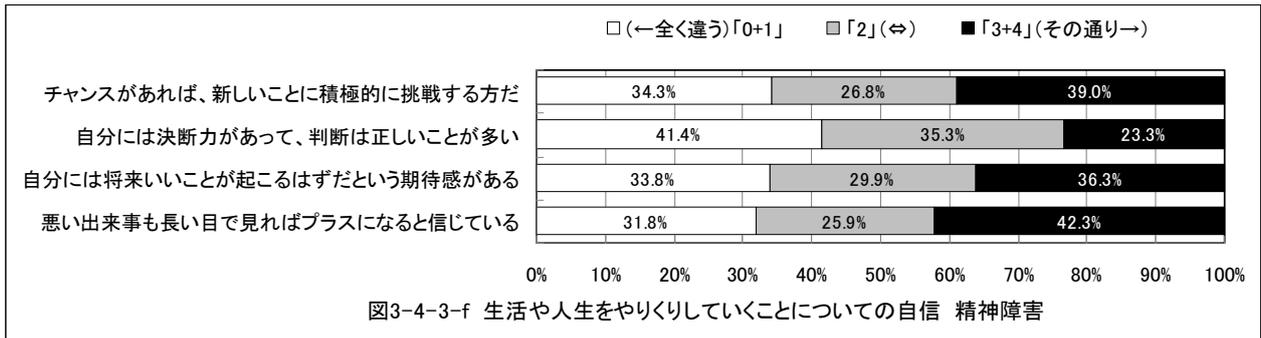
障害・疾患別の状況は以下の図のとおりである。

項目全体について障害・疾患別に比較して特徴的な点を述べる。

「その通り」は、聴覚・平衡機能障害では項目全般にわたって他の障害より多い。内部障害及び難病では「自分には将来いいことが起こるはずだという期待感」を除く3項目において他の障害より多い。







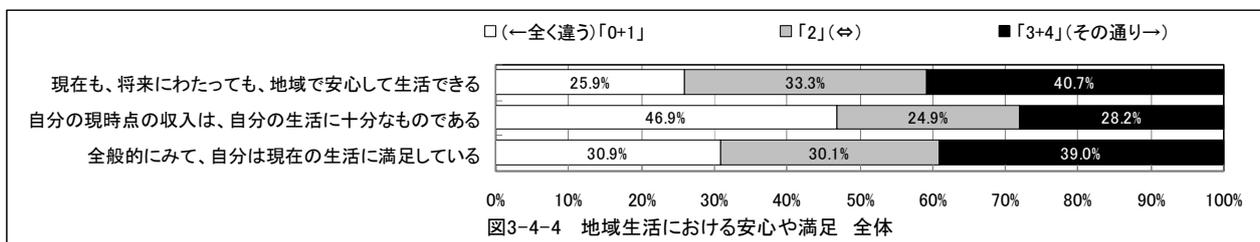
4 地域生活での安心と満足度

(1) 全体

地域生活における安心や満足についての4項目を設定し、「全く違う」から「その通り」までの5段階の選択肢によりたずねた。5段階の回答を「←全く違う」側の2段階の回答を加えたもの（以下「違う」という）、その「中間」の段階の回答（以下「中間」という）、「→その通り」側の2段階の回答を加えたもの（以下「その通り」という）の3種類の集計でみる。

すると、「その通り」は、「現在も、将来にわたっても、地域で安心して生活できる」及び「全般的にみて、自分は現在の生活に満足している」は約4割であり、「違う」の3割前後より多い。

しかし、「自分の現時点の収入は、自分の生活に十分なものである」は、「その通り」28.2%であり、「違う」の46.9%が多い。



(2) 障害別

障害・疾患別の状況は以下の図のとおりである。

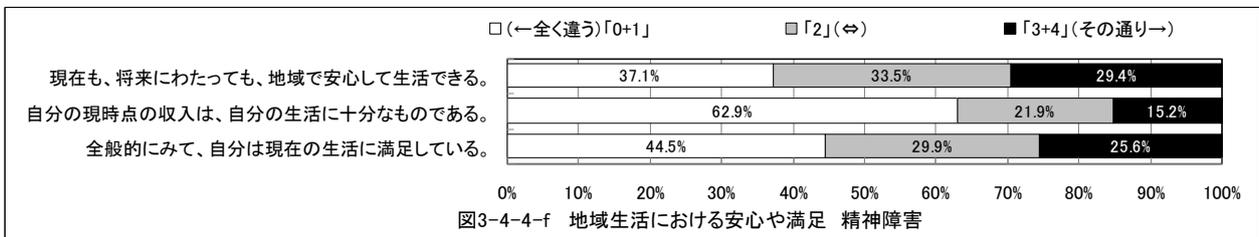
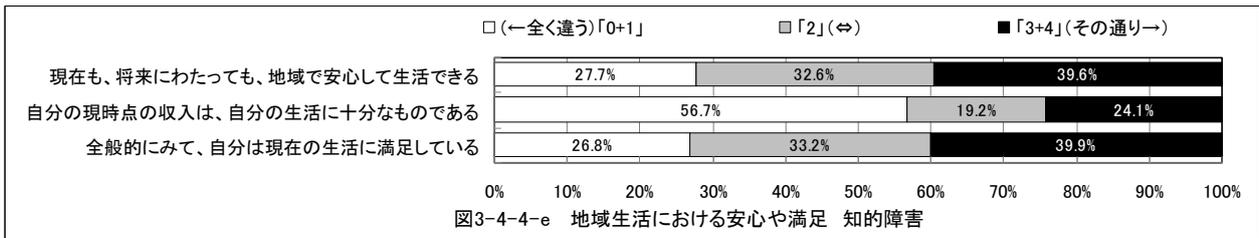
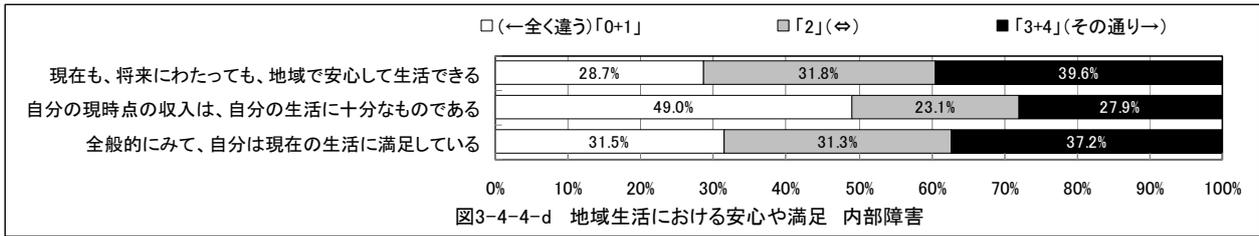
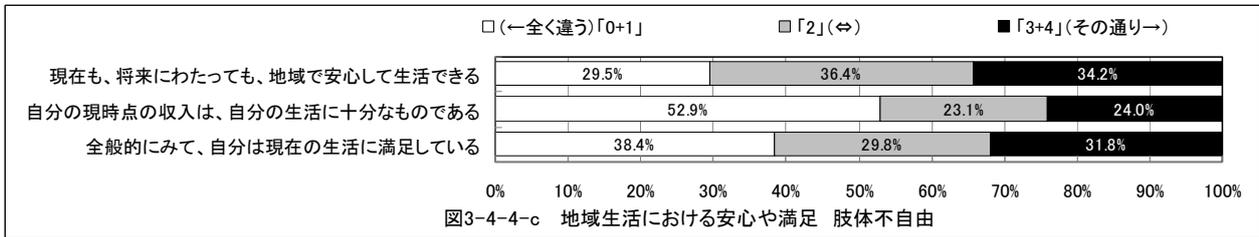
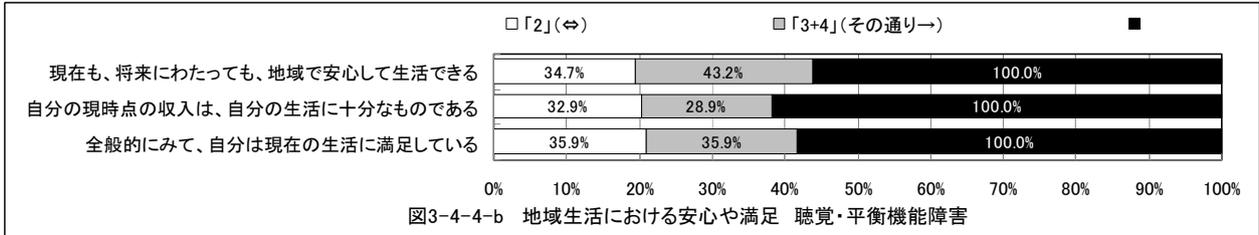
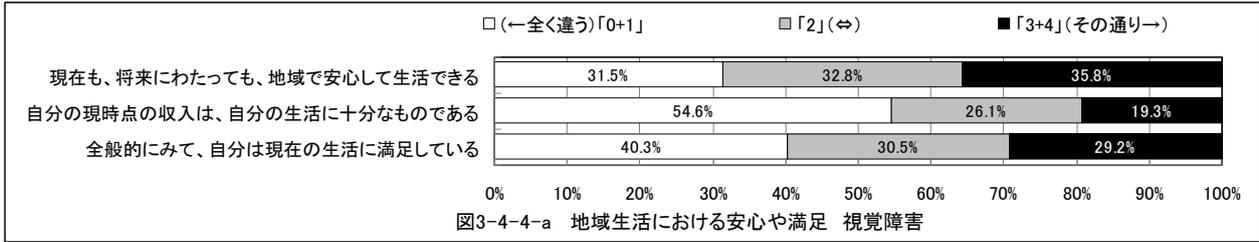
項目全体について障害・疾患別に比較して特徴的な点を述べる。

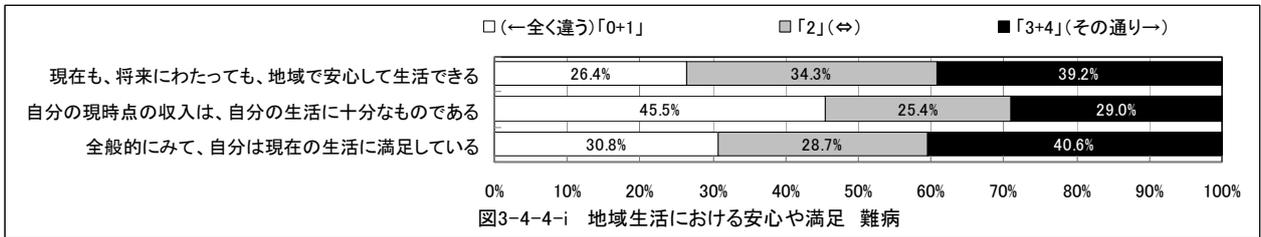
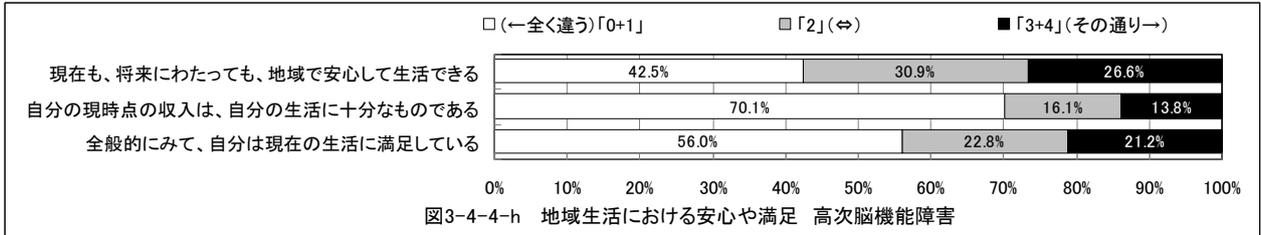
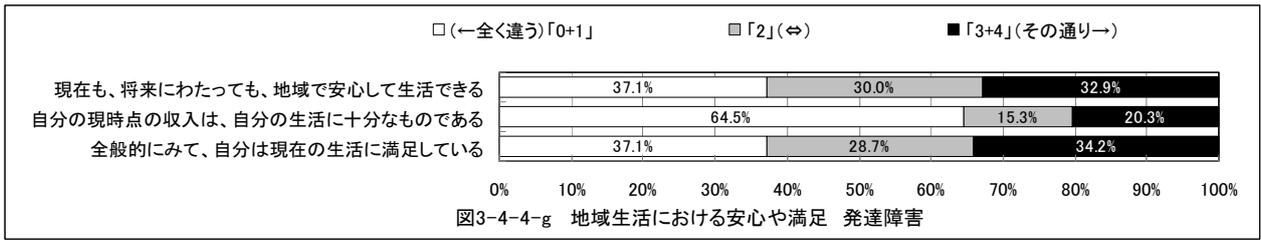
「その通り」は、聴覚・平衡機能障害、内部障害及び難病では項目全般にわたって他の障害より多い。精神障害者及び高次脳機能障害難病では項目全般にわたって他の障害より低い。

項目別に、「その通り」と「違う」を比較してみる。「現在も、将来にわたっても、地域で安心して生活できる」は、「違う」が「その通り」より多いのは、発達障害、精神障害及び高次脳機能障害であり、その他の障害は「その通り」の方が多い。

「自分の現時点の収入は、自分の生活に十分なものである」はいずれの障害も、「違う」が「その通り」より多い。高次脳機能障害及び精神障害でその差が大きい。

「全般的にみて、自分は現在の生活に満足している」は、「その通り」が多いのは難病40.6%、知的障害39.9%などであり、少ないのは高次脳機能障害21.2%、精神障害25.6%である。「その通り」が「違う」より多いのは難病、知的障害、内部障害及び聴覚・平衡機能障害である。



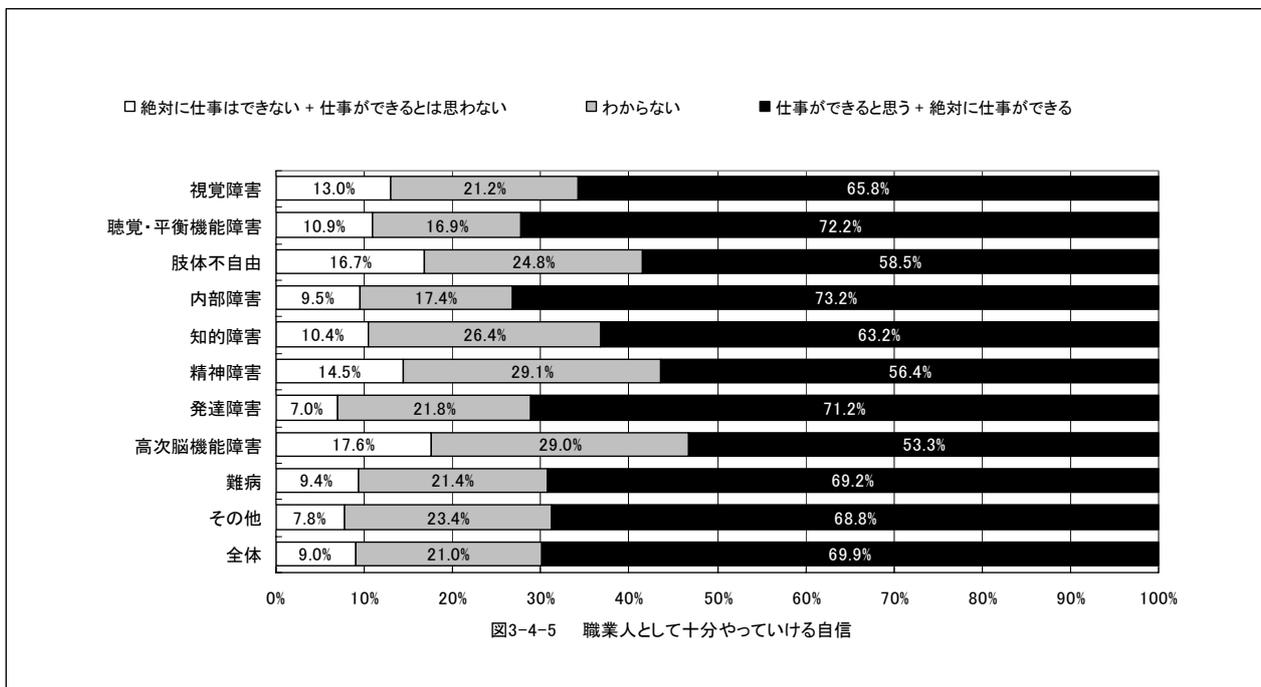


5 職業人としてやっていける自信

職場や地域の適切な理解や配慮・支援が適切に整備されていれば、障害や病気があっても職業人として十分やっていけると思うかたずねている。

回答の選択肢の「仕事ができると思う」と「絶対に仕事ができる」を加えたもの、「わからない」、「絶対に仕事はできない」と「仕事ができるとは思わない」を加えたものにより、集計を行ったところ、全体では「仕事ができると思う+絶対に仕事ができる」69.9%がもっとも多く、「わからない」21.0%、「絶対に仕事はできない+仕事ができるとは思わない」9.0%となっている。

障害・疾患別にみると、「仕事ができると思う+絶対に仕事ができる」は多い順に、内部障害 73.2%、聴覚・平衡機能障害 72.2%、発達障害 71.2%などとなっている。



第4章

アンケートによる実態調査の結果分析

第4章 アンケートによる実態調査の結果分析

第1節 問題分析の構造

1 ICF 国際生活機能分類の枠組と調査項目の対応

ICF 国際生活機能分類は、障害や疾患のある人の生命・生活・人生の状況（生活機能）について総合的に把握するための概念枠組を提案している。本研究において、障害や疾患のある人の職業上の課題を本人の視点から総合的に把握するための枠組みとして、この ICF の概念枠組を活用した。

(1) ICF の枠組と調査内容の対応

ICF における「障害」とは、疾患や機能障害等の健康問題に関連した生命・生活・人生の問題のことである。本研究においても、障害・疾患のある人の職業場面での「障害」について、本人の視点から見た職業生活上の具体的な個別の問題として把握している。また、ICF では、生活機能や「障害」を個人と環境の相互作用によるダイナミックな現象であるとしている。具体的には、職業場面での様々な問題発生は、単に疾患や障害だけによるのではなく、環境因子や個人因子によっても影響を受けるものとして、具体的な相互作用の内容については、様々な個別の情報を収集しそれらの関係を明らかにしていく実証的なアプローチが必要があることを指摘している。

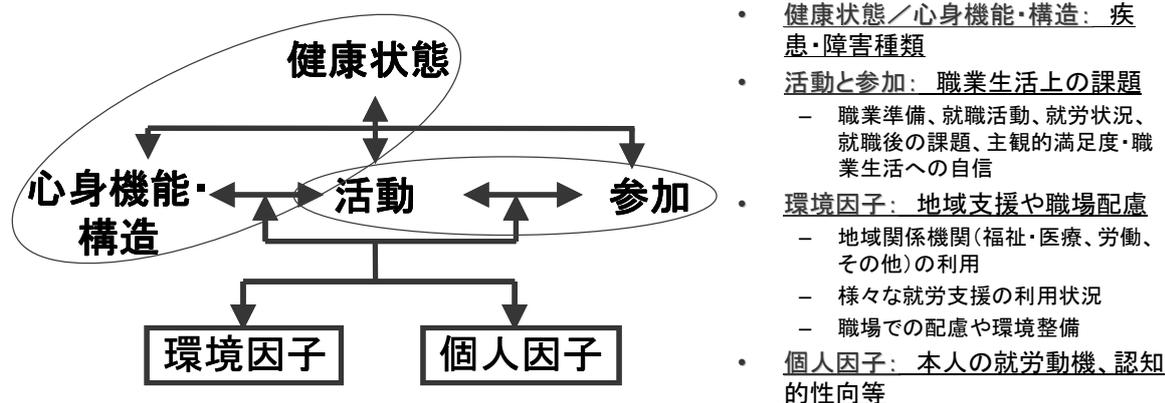


図4-1-1 ICFにおける生活機能の概念枠組

本研究における調査項目は、障害・疾患のある人が経験する可能性のある職業生活・職業人生での課題の状況と、それに影響する可能性のある環境因子と個人因子を把握するための内容を網羅している。ICFでは、障害・疾患のある人の「障害」を特殊な問題とは捉えず、一般の生活人の普遍的な課題と一体的に捉えるため、全ての障害・疾患で同一の調査項目としている。

(2) 健康状態／心身機能・構造（「障害・疾患」）

職業的な障害の構造において、ICFにおける健康状態は医学的な診断名や原因疾患を意味する。また、心身機能・構造は、原因疾患によらない、身体障害、知的障害、精神障害、その他の症状等のことである。

この2つの要素は、障害構造における医学的な側面として、本研究においては「障害・疾患」とまとめて呼ぶ。

これについては、調査票の「問3」で把握している。また、調査協力団体が、疾患あるいは機能障害が会員の条件となっている場合には、所属団体によって疾患あるいは機能障害を把握することが可能である。

(3) 活動／参加（「職業的課題」）

職業的な障害の構造において、ICFにおける活動と参加は、職業生活や職業人生の状況を意味するため、本研究においては、これをまとめて「職業的課題」と呼ぶ。ICFでは活動と参加の評価点は問題の大きさを尺度としているが、本研究においては、むしろ、職業生活や人生の状況のプラスの方向の尺度で捉えることとする。

イ 参加

職業生活には、仕事に就く前の準備段階から就職活動、就職後の職場適応や就業継続・キャリアアップ、さらに退職といった様々な局面がある。これらは、ICFの「参加」に該当する。これら実際は就労する職種にせよ就労形態にせよ多種多様であるが、各人の人生への関わりとしての意義がある。

ICFの分類自体では、「職業訓練」「職業準備」「職探し」「仕事の継続」「退職」「報酬を伴う仕事（自営業、非常勤雇用、常勤雇用）」「無報酬の仕事」等、職業関連の「参加」項目は限定されているが、本調査では、それぞれの項目を構成する内容をより詳細に把握する質問としている。

問7 就職・復職準備期の具体的課題（5項目）、及び、就職・復職活動の具体的課題（8項目）

問8 就労状況

問9 就労形態、就労時間等

問12 職場での障害や病気、必要な配慮等についてのコミュニケーション

ロ 活動

就職後の職業生活においては様々な職業関連活動の遂行が必要になる。これは、職種や働き方によっても異なる。ICFの活動分類の多くは職業生活場面においても該当し、「学習と知識の応用」「一般的な課題と要求」「コミュニケーション」「運動・移動」「セルフケア」「家庭生活」「対人関係」「主要な生活領域」「コミュニティライフ」の全ての領域が、多かれ少なかれ職業生活にも含まれる。先行する調査等の項目を踏まえ、実際の職業生活で必要な活動内容をICF分類より詳細に状況を把握する質問内容としている。

問11 就職後の職業生活上の課題： 仕事をするための能力開発や頭脳労働（6項目）、仕事上の個別課題を遂行すること（7項目）、対人関係に関すること（2項目）、職場内でのコミュニケーションに関すること（4項目）、職業生活の基盤となる日常生活や自己管理をすること（5項目）、体を使ったり移動したりすること（9項目）、雇用に関する一般的課題（3項目）

ハ 生活機能の主観的次元

生活機能には、外的な観察による参加や活動としては客観的には違いが捉えられないものの、本人の主観的な内面では大きな差があり、その把握が重要である。現行の ICF では導入されていないが、重要な生活機能の一面として、本研究ではいくつかの関連する項目を把握する質問項目としている。

①満足度

問 1 3 職業生活の満足度

問 1 4 処遇（賃金、職位等）の適正感

問 1 8 地域生活への満足・安心感（3項目）

②自信

問 1 6 自立生活や就労への自己効力感（6項目）

問 1 9 職業人としてやっていける自信

(4)背景因子（「取組」）

職業的な障害の構造において、ICFにおける背景因子は、職業生活や職業人生の状況に影響する、医学的状況以外の要因のことである。また、本研究においては、特に職業生活や職業人生の状況を改善する背景因子に焦点を置いており、それらは具体的には、職場での配慮や支援、環境整備、地域での支援サービスや制度の利用、また、個人の対処の仕方のことであるため、それらを一括して「取組」と呼ぶ。

イ 環境因子

ICFの環境因子には「生産品と用具」「自然環境と人間がもたらした環境変化」「支援と関係」「態度」「サービス・制度・政策」があり、それぞれが「阻害因子」「促進因子」になりうる。本研究では、特に「促進因子」の整備状況を重点的に把握することとした。その理由は、障害・疾患のある人の職業生活においては、適切な職場での配慮や支援（物理的、人的）、地域関係機関の支援が重要であり、そのような「促進因子」がないことによって発生している職業的課題を問題にする必要があるからである。「促進因子」には「阻害因子」を是正する取組等が含まれるため、「阻害因子」を直接把握するよりも包括的な環境因子の把握が可能となると考えられる。先行研究等を踏まえ、様々な障害・疾患のある人の自立や就労を支えるために重要と考えられる、地域支援機関や支援サービスへのアクセス（利用状況）、職場での支援や配慮、特に「障害者支援」と意識されないような職場での取組状況も含めて把握できる質問項目とした。

問 5 就労相談先としての関係機関・支援者： 福祉・医療（8項目）、労働（5項目）、その他（8項目）

問 6 就労支援サービスへのアクセス・利用状況： 講習や体験（5項目）、評価や相談（4項目）、訓練やリハビリ（5項目）、就職時の支援（4項目）、就職後の支援（4項目）

問 4 障害者手帳制度の該当

問9 障害者雇用率制度の適用、特例子会社での雇用

問10 職場での配慮や支援： 個人用の支援機器や道具類（5項目）、職場内外の建物や物理的環境の整備（6項目）、職場の人権対策や職場風土について（5項目）、職場内外の人的支援（4項目）、研修や技能訓練（3項目）、職場内外の疾患・健康管理のための配慮（5項目）、業務の見直しや配置転換（3項目）、労働条件や勤務時間に関する配慮や調整（4項目）

問12 職場への本人あるいは支援者による、障害や病気、必要や配慮についての職場への説明の状況

その他、問2 住所 も、社会資源の状況として環境因子に位置づけられる。

ロ 個人因子

ICFでは個人因子の分類は作成されていないが、本研究においては、先行研究等により、職業的課題に関係する可能性のある個人因子を把握する質問項目を設けている。

①就労働機

仕事に就く意味は各人によって異なり、仕事への意欲も異なる。この状況は時間経過によって変化する可能性もあるが、本人の要因として考えられる。

問15 仕事に就くことの意味（6項目）

②認知的性向

同じ外的状況であっても、その解釈の仕方によって主観的な問題状況の認識は異なり、それが客観的な本人の行動にも影響する可能性がある。本人自身や周囲の状況についての主観的な解釈は、必ずしも客観的な状況とは一致しない。客観的状況と主観的解釈のずれは、本人の認知的性向を示す。例えば、うつ気質は外的状況を固定的・悲観的に解釈する認知的歪みによって特徴づけられ、認知療法等の本人へのアプローチが実施されている。

問17 外的状況の解釈の悲観性／楽観性

③その他

問2 性別、年齢

2 相互作用の仮説

障害・疾患のある人の職業生活・人生の状況（生活機能）は、上述の様々な要素の相互作用による。本研究においては、そのような相互作用のうち、障害理論の「医学モデル」と「社会モデル」に対応して、特に、職業的課題（活動と参加）に対する、障害・疾患（健康状態と機能障害）の影響と、取組（環境因子と個人因子）の影響を重視した。ICFはこの2つの理論を統合した概念枠組をもっているため、両者の観点を総合した実証的な検討が可能である。

(1)障害・疾患による職業的課題や取組への影響

障害・疾患の種類や程度等によって職業的課題は異なる。例えば、視覚障害があれば、活動の側面で言

例えば、文書の読み書きや移動等に問題がある可能性があり、参加の側面として就職活動に制約があったり、就職する職業に制約がある可能性がある。一方、知的障害でも、文書の読み書きに問題がある可能性があるが、その他、意思決定や判断の問題やセルフケア等の問題がある可能性もあり、就職活動等での制約にも別の特徴がある可能性がある。

さらに、このような職業的課題の特徴に応じて、障害・疾患の種類や程度等によって、職場や地域での配慮や支援内容へのニーズや実際の実施内容に特徴がある可能性がある。

(2) 効果的な取組による職業的課題の軽減

職業的課題は、障害・疾患だけによって決まるのではなく、職場・地域・個人の取組によって大きく影響される。例えば、視覚障害があっても、パソコンによる音声読み上げ機能等を活用すれば文書の読み書きはほとんど問題なく行うことができる。また、職場でのコミュニケーションへの取組が人間関係に影響する可能性もある。知的障害の場合も、職場での丁寧な指導の有無、あるいは、ジョブコーチ等の専門的支援の状況によって、職務遂行上の課題が大きく影響される可能性がある。また、障害や疾患による差別禁止を明示した人事ポリシーのある会社とそうでない会社では、障害のある人の昇進や処遇上の満足に違いがある可能性もある。

(3) その他の相互作用の可能性

職業的課題に係る相互作用、上述のような単純な「医学モデル」「社会モデル」で説明できるものだけでなく、例えば、支援の結果により障害の状況自体が悪化したり改善したりする可能性もある。そのような複雑な相互作用について、分析の方法や結果の解釈等において考慮する必要がある。

3 効果的な取組の特定

医学モデルと社会モデルの観点を総合することによって、障害・疾患別の効果的な取組を特定できる可能性がある。つまり、医学モデルの観点から障害・疾患によって問題が発生している職業的課題について、社会モデルの観点から、その職業的課題の改善に効果のある取組を特定すればよい。ただし、本研究は、これらについての実証的データを本人への1回のアンケート調査から導き出すために、職業的課題と取組の因果関係を考慮し、その可能性を限界を意識する必要がある。

(1) 取組と職業的課題の因果関係のモデル

取組と職業的課題は双方向的に相互作用し、因果関係は複雑である。多くの取組（地域、職場、本人の）は、職業的課題における状況悪化をきっかけとして実施される（ただし、職場でのエアコン整備、差別のない人事ポリシー等の一部の取組は問題の有無にかかわらず一般的に事前に整備される）。そして、その取組が効果的であれば職業的課題の状況は改善し、効果的でなければ問題は残存する。また、効果的な取組の実施によって改善していた職業的課題は、その取組が減少すれば状況は悪化する。

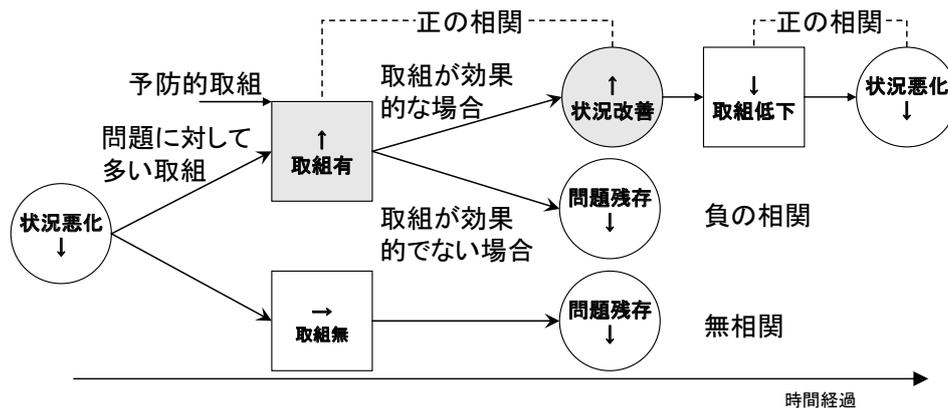


図 4-1-2 取組と職業的課題の因果関係についての模式図

(2) 横断調査による効果的な取組の特定の可能性と留意点

イ 効果的な取組の特定

職業的課題と取組の因果関係は複雑ではあり、横断調査では、そのような相互作用の結果を集団的に特定時点で把握できるにすぎない。しかし、特定の職業的課題の改善に対して効果的な取組の一部は、両者の相関関係で特定できる。つまり、職業的課題の状況改善、及び、様々な取組の実施があることを、それぞれプラス方向の尺度で表現すると、職業的課題と取組に正の相関がみられるのは、効果的な取組が関与する場合だけであるため、そのような正の相関関係が見られるものは効果的な取組と考えられる。また、障害・疾患の種類や程度を限定する等により職業的課題の状況悪化が同程度と推定される集団について言えば、効果的な取組がある場合では、効果的でない取組が行われている場合や、取組がない場合と比べて、職業的課題の状況改善が大きくなるため、正の相関関係が見られる。

したがって、一定の障害・疾患種類程度について集団を分け、その集団において、取組と職業的課題の正の相関関係を見出すことができれば、その特定の取組は、その特定の職業的課題について効果的な取組として特定されることになる。

ロ 留意点

このように、横断調査であっても、いくつかの前提を置くことにより効果的な取組を特定できる可能性がある。逆に言えば、結果の解釈においては、これらの前提が成立しない場合に留意する必要がある。

①分析する集団が、障害・疾患による共通の職業的課題をもつと認められない場合

例えば、「身体障害」というような、実際は視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害等の多様な障害が含まれる集団についてこのような分析を行った場合、正の相関が認められるのは、これら多様な障害に共通して効果的な取組に限られ、各障害について効果的な取組については正の相関が認められない可能性がある。つまり、このような性質の異なる部分集団が含まれると、問題発生の多い部分

集団については特定の取組が増加するという関係が強く認められ、そこでの効果的な取組が統計的に検出できない可能性が生じる。

②負の相関の解釈について

正の相関が、効果的な取組、つまり、問題状況を改善するという因果関係として解釈される一方で、負の相関を、その逆の職業的課題の問題を発生させる取組と解釈することはできない。その可能性はあるが、むしろ、負の相関が生じるのは、職業的課題の問題発生があるために、取組が増加しているという逆の因果関係である可能性が高い。したがって、負の相関関係については、その因果関係は、個別に考察し解釈する必要がある。

③時間的な因果関係

当然のことであるが、取組が職業的課題に影響するという時間的な因果関係が認められることが、効果的な支援と認められることの大前提である。例えば、就職後の取組が就職前の職業的課題と正の相関があった場合、そこに何らかの時間的な因果関係が認められない限り、効果的な取組とは認められない。(しかし、例えば、会社の人事ポリシーのような、本人が就職後に知った取組であっても、当該の会社の就職前の段階での取組に影響している取組では、何らかの時間的な因果関係が成立し得るので、個別に考察が必要である。)

第2節 障害別による職業的課題や取組への影響

第3章において、既に障害別の職業的課題等の結果が示されているため、本節では、障害・疾患種類による影響の比較に焦点を置いて結果を示す。

1 障害別による職業的課題の違い

以下に、就職前、就職後、主観的の局面別の職業的課題を、第3章と同じ障害別にとりまとめて比較した。障害種類による職業的課題の特徴を明確にするため、各集計表では、単純な比率とともに、今回の調査回答者全員での職業的課題の状況と比較した調整残差³を示している。

(1) 就職前の職業的課題

イ 職業準備や就職活動時の未解決な課題の割合

全般的にみて、職業準備や就職活動の課題は、内部障害や難病で比較的少なく、精神障害、発達障害、高次脳機能、また、聴覚・平衡機能障害で比較的多かった。また、職業準備の課題は、視覚障害、肢体不自由、知的障害でも比較的高かった。

表 4-2-1 職業準備や就職活動時の未解決な課題の割合の障害種類による比較

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
自分が能力を発揮できる仕事について調べること	38.3% 4.1 ⁺⁺	36.2% 3.6 ⁺⁺	36.9% 4.8 ⁺	28.6% -2.5 ⁻	46.3% 10.1 ⁺⁺	47.9% 13.9 ⁺⁺	46.7% 9.5 ⁺⁺	51.2% 10.8 ⁺⁺	26.6% -8.5 ⁻
実際の職場を見学したり職場実習に参加すること	30.7% 2.5 ⁺⁺	35.5% 6.6 ⁺⁺	31.8% 4.4 ⁺⁺	28.3% 1.7 ⁺	24.6% -1.4	40.8% 12.1 ⁺⁺	31.0% 2.8 ⁺⁺	40.7% 7.8 ⁺⁺	23.5% -6.1 ⁻
希望の仕事に就くための能力を身につけること	38.4% 2.9 ⁺⁺	40.2% 4.7 ⁺⁺	37.0% 3.0 ⁺	33.2% -0.2	43.9% 6.8 ⁺⁺	51.7% 14.7 ⁺⁺	50.0% 9.8 ⁺⁺	54.1% 10.8 ⁺⁺	27.7% -10.2 ⁻
障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと	40.1% 1.3	40.0% 1.6	41.7% 3.2 ⁺	35.1% -2.3	53.4% 9.8 ⁺⁺	54.5% 13.1 ⁺⁺	54.1% 9.5 ⁺⁺	59.2% 11.0 ⁺⁺	34.5% -5.3 ⁻
希望の会社についての情報を集めること	33.8% 4.7 ⁺⁺	31.7% 4.4 ⁺⁺	30.3% 3.9 ⁺	23.7% -1.9 ⁻	37.7% 8.2 ⁺⁺	42.1% 13.7 ⁺⁺	35.6% 6.2 ⁺⁺	39.1% 7.1 ⁺⁺	20.8% -9.1 ⁻
企業に就職について連絡・申し込みすること	27.6% 3.1 ⁺⁺	28.6% 4.6 ⁺⁺	26.6% 3.6 ⁺	20.4% -2.3	29.9% 5.3 ⁺⁺	38.0% 13.5 ⁺⁺	32.7% 6.7 ⁺⁺	33.9% 6.4 ⁺⁺	19.2% -6.6 ⁻
履歴書や応募書類を作成すること	20.2% 2.8 ⁺⁺	18.4% 2.0 ⁺	18.6% 2.4 ⁺⁺	14.6% -2.2 ⁻	23.1% 5.9 ⁺⁺	29.6% 14.0 ⁺⁺	19.7% 2.7 ⁺⁺	24.9% 5.8 ⁺⁺	14.8% -3.6 ⁻
就職面接を受けること	23.0% 2.4 ⁺⁺	22.1% 2.3 ⁺	22.6% 3.1 ⁺	16.6% -3.2 ⁻	23.0% 2.9 ⁺⁺	33.0% 13.2 ⁺⁺	23.7% 3.1 ⁺⁺	27.1% 4.8 ⁺	17.3% -4.6 ⁻
企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること	38.7% 1.5	39.3% 2.2 ⁺	34.3% -1.1	32.4% -2.9 ⁻	36.8% 0.6	53.3% 12.6 ⁺⁺	49.0% 7.1 ⁺⁺	52.6% 7.8 ⁺⁺	35.6% -0.3
企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること	36.8% 0.3	44.0% 4.7 ⁺⁺	34.4% -1.3	33.7% -2.1 ⁻	38.2% 1.1	52.6% 11.6 ⁺⁺	47.7% 6.1 ⁺⁺	48.9% 5.7 ⁺⁺	34.7% -2.4 ⁻
企業に対して自分をうまくアピールすること	34.6% 0.4	39.8% 3.8 ⁺⁺	35.8% 1.4	29.4% -3.9 ⁻	43.3% 5.6 ⁺⁺	54.7% 15.1 ⁺⁺	51.4% 9.5 ⁺⁺	50.5% 7.7 ⁺⁺	30.1% -6.0 ⁻
独立起業や自営の始め方の情報を集めること	28.2% 2.3 ⁺	33.1% 6.3 ⁺⁺	28.9% 3.8 ⁺⁺	24.9% 0.8	20.9% -2.1 ⁻	37.7% 10.8 ⁺⁺	28.6% 2.7 ⁺⁺	36.1% 5.9 ⁺⁺	21.4% -4.8 ⁻

(下段は調整残差: 基準=調査対象全体; ++, --: 有意水準 p<0.01, +, -: 有意水準 p<0.05)

ロ 現在、収入のある仕事に就いている割合

現在、収入のある仕事に就いている人の割合は、発達障害、知的障害、聴覚・平衡機能障害で比較

³ 表の数値に有意差があるかを判定するために、調査回答者全体の数値を期待値として正規分布しているものと仮定して偏差を求めたもの。1.96以上あるいは-1.96以下で5%水準の偏差、2.58以上あるいは-2.58以下で1%水準の偏差となる。

的多く、肢体不自由、精神障害、高次脳機能障害、難病で比較的少なかった。

表 4-2-2 収入のある仕事に就いている割合の障害種類による比較

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
現在、収入のある仕事に就いている割合	53.1% -3.8 ⁻	61.9% 2.1 ⁺	43.5% -14.0 ⁻	58.6% -0.5	65.6% 4.8 ⁺⁺	48.6% -9.1 ⁻	68.1% 5.9 ⁺⁺	45.3% -8.1 ⁻	56.0% -6.3 ⁻
障害や疾患をもちながら仕事に就いた経験がある人の割合	84.7% -0.7	90.2% 2.6 ⁺⁺	74.9% -8.3 ⁻	88.0% 1.7 ⁺	81.7% -2.6 ⁻	82.7% -2.4 ⁻	84.1% -1.1	69.4% -8.1 ⁻	86.6% 1.0

ハ 就労している人の就労形態等

正社員雇用での就労が比較的多いのは、聴覚・平衡機能障害、内部障害、難病であり、比較的少ないのは知的障害、精神障害、発達障害であった。また、視覚障害では自営が非常に多く、肢体不自由や内部障害でも比較的多かった。フルタイムの仕事は、聴覚障害と難病で比較的多く、精神障害、知的障害、高次脳機能障害で比較的少なかった。週 20 時間未満の仕事は精神障害や高次脳機能障害で非常に多く、視覚障害や難病でも比較的多く、一方、聴覚障害や知的障害では比較的少なかった。障害者雇用率制度での雇用は、知的障害と聴覚・平衡機能障害で非常に多く、発達障害、高次脳機能障害、内部障害、肢体不自由、精神障害でも比較的多く、一方、難病では極端に少なかった。特例子会社での雇用は知的障害と発達障害が多かった。

表 4-2-3 就労している人の就労形態等の障害種類による比較

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
正社員雇用の割合	52.9% 1.4	64.6% 9.6 ⁺⁺	47.8% -1.7	54.6% 3.9 ⁺⁺	33.3% -10.1 ⁻	38.9% -8.2 ⁻	34.7% -8.3 ⁻	37.4% -5.7 ⁻	52.4% 3.7 ⁺⁺
雇用の割合	77.6% -2.1 ⁻	87.7% 2.7 ⁺⁺	77.8% -2.6 ⁻	84.3% 1.1	71.6% -5.2 ⁻	77.5% -2.9 ⁻	77.9% -2.0 ⁻	74.3% -2.9 ⁻	86.4% 5.0 ⁺⁺
自営の割合	19.0% 11.4 ⁺⁺	6.8% -4.4 ⁻	11.3% 2.7 ⁺⁺	10.6% 2.0 ⁺	1.5% -11.1 ⁻	4.1% -9.0 ⁻	3.4% -7.6 ⁻	4.3% -5.5 ⁻	9.9% 1.0
フルタイムの仕事の割合	65.0% 1.2	71.7% 5.0 ⁺⁺	61.6% -0.2	61.3% -0.4	48.2% -6.3 ⁻	48.9% -7.2 ⁻	57.8% -1.7	49.4% -4.3 ⁻	64.3% 2.9 ⁺⁺
週 20 時間未満の仕事	22.6% 2.2 ⁺	12.8% -6.2 ⁻	19.3% -0.3	17.0% -3.2 ⁻	13.7% -4.8 ⁻	32.1% 12.2 ⁺⁺	18.0% -1.1	32.8% 8.0 ⁺⁺	20.5% 2.0 ⁺
障害者雇用率制度の適用の割合	28.5% 1.1	44.8% 11.5 ⁺⁺	34.7% 5.5 ⁺⁺	35.0% 7.1 ⁺⁺	63.6% 20.0 ⁺⁺	30.0% 2.4 ⁺⁺	46.9% 10.2 ⁺⁺	49.0% 9.0 ⁺⁺	9.7% -22.7 ⁻
特例子会社に就職している人の割合	1.5% -0.2	1.8% 0.7	2.1% 1.9 ⁺	1.4% -1.0	5.8% 14.3 ⁺⁺	1.5% -0.2	5.7% 12.5 ⁺⁺	1.6% 0.1	0.5% -10.8 ⁻
障害認定のある人が障害者雇用の適用となっている割合	32.3% -2.5 ⁻	46.3% 1.4	41.0% -0.5	35.6% -3.3 ⁻	65.0% 7.0 ⁺⁺	36.4% -2.0 ⁻	64.4% 5.3 ⁺⁺	53.5% 2.5 ⁺⁺	33.3% -3.5 ⁻
障害者雇用のうち特例子会社の就労の割合	5.9% -0.5	4.6% -1.5	7.2% -0.2	4.7% -1.6	11.3% 1.9 ⁺	6.3% -0.5	14.6% 2.8 ⁺⁺	4.3% -1.1	5.7% -0.8

(2) 就職後の職業的課題

イ 未解決な課題の割合

全般的にみれば、就職後の未解決課題は、精神障害や高次脳機能障害が全ての調査項目で多く、次いで、知的障害と発達障害が大きく、一方、内部障害や難病では比較的少なかった。障害種類別の特徴が認められ、視覚障害で「書類、本、説明書等の情報を読むこと」、聴覚・平衡機能障害で「職場内で、会話や議論をすること」、肢体不自由で「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」「歩くこと」、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害で「問題解決や判断を行うこと」等は、他の障害種類に比べて極端に未解決課題が多くなっていた。

表 4-2-4 就職後の未解決な課題の割合の障害別の比較

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
仕事に必要な技能を習得すること	21.1% 2.7 ⁺	25.9% 7.9 ⁺	22.0% 4.5 ⁺	17.6% 0.6	21.2% 3.2 ⁺	33.2% 15.2 ⁺	27.7% 7.6 ⁺	37.7% 11.8 ⁺	12.1% -11.2 ⁻
作事中に注意を集中すること	15.9% 1.5	16.0% 2.1 ⁺	13.4% -0.4	9.4% -5.7 ⁻	22.1% 7.1 ⁺	28.9% 15.4 ⁺	36.1% 17.7 ⁺	35.7% 13.7 ⁺	9.7% -10.1 ⁻
書類、本、説明書等の情報を読むこと	28.6% 14.9 ⁺	11.4% 0.8	12.9% 2.5 ⁺	6.3% -6.3 ⁻	20.1% 9.1 ⁺	23.6% 15.1 ⁺	22.1% 10.2 ⁺	35.9% 18.0 ⁺	6.7% -10.8 ⁻
文章を書くこと	22.6% 9.1 ⁺	14.8% 3.7 ⁺	15.5% 4.5 ⁺	6.5% -6.9 ⁻	19.7% 7.9 ⁺	24.7% 15.0 ⁺	27.8% 14.3 ⁺	33.1% 15.0 ⁺	6.4% -13.3 ⁻
数を数えたり、計算すること	13.3% 4.6 ⁺	6.7% -2.0	10.9% 3.4 ⁺	3.8% -7.6 ⁻	18.9% 11.9 ⁺	21.4% 17.4 ⁺	21.4% 13.1 ⁺	28.2% 16.2 ⁺	5.0% -10.4 ⁻
問題解決や判断を行うこと	21.2% 4.7 ⁺	18.0% 3.4 ⁺	17.5% 2.9 ⁺	7.6% -8.6 ⁻	32.6% 15.1 ⁺	35.9% 21.3 ⁺	40.4% 19.8 ⁺	49.0% 20.9 ⁺	7.9% -15.3 ⁻
職務として決められた課題を達成すること	16.5% 3.0 ⁺	14.2% 1.5	16.1% 3.6 ⁺	10.9% -2.5 ⁻	21.6% 8.0 ⁺	27.8% 16.3 ⁺	24.5% 9.7 ⁺	34.9% 14.5 ⁺	9.2% -8.9 ⁻
遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること	14.2% 1.1	7.7% -5.4 ⁻	16.0% 3.3 ⁺	17.8% 6.8 ⁺	9.0% -3.7 ⁻	27.1% 15.8 ⁺	13.8% 0.8	18.4% 3.7 ⁺	13.5% 1.5
8時間労働を行うこと	18.7% 0.8	8.8% -7.7 ⁻	19.3% 1.5	20.1% 2.9 ⁺	15.3% -1.8 ⁻	36.6% 17.6 ⁺	20.5% 2.1 ⁺	30.7% 7.4 ⁺	17.9% 0.7
仕事で要求されている責任に十分に応えること	24.6% 3.0 ⁺	16.4% -2.8 ⁻	23.0% 2.7 ⁺	19.2% -0.7	28.8% 6.6 ⁺	38.2% 16.2 ⁺	34.2% 9.6 ⁺	39.9% 10.6 ⁺	17.8% -4.1 ⁻
作事中に適度に休憩して能率を下げないようにすること	24.0% 2.7 ⁺	12.9% -5.5 ⁻	21.9% 1.9 ⁺	18.6% -1.2	19.0% -0.5	33.7% 12.2 ⁺	27.1% 4.9 ⁺	29.6% 5.2 ⁺	20.8% 2.4 ⁺
精神的ストレスに適切に対処すること	36.7% 1.9 ⁺	30.6% -1.4	34.1% 0.9	31.1% -1.4	37.0% 2.4 ⁺	56.3% 16.1 ⁺	46.0% 6.9 ⁺	51.3% 7.7 ⁺	33.0% 0.5
危険のある事態や状況に適切に対処すること	20.8% 1.3	17.8% -0.7	20.5% 1.6	14.3% -4.8 ⁻	26.0% 5.4 ⁺	38.7% 17.5 ⁺	32.3% 9.1 ⁺	36.1% 9.1 ⁺	16.2% -5.1 ⁻
仕事上で人と対応すること	18.4% -0.2	40.9% 19.4 ⁺	16.8% -1.7	12.1% -7.7 ⁻	25.3% 5.1 ⁺	36.2% 16.3 ⁺	36.1% 12.2 ⁺	38.2% 10.9 ⁺	12.3% -14.0 ⁻
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	25.4% 1.1	43.5% 15.6 ⁺	23.8% 0.2	19.4% -4.3 ⁻	29.3% 4.0 ⁺	41.2% 14.6 ⁺	37.9% 9.0 ⁺	43.8% 10.2 ⁺	17.9% -10.8 ⁻
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	17.1% 1.1	38.3% 21.8 ⁺	14.4% -1.0	9.3% -7.8 ⁻	31.8% 13.8 ⁺	28.3% 13.0 ⁺	34.7% 14.8 ⁺	39.7% 14.9 ⁺	7.1% -19.8 ⁻
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	21.2% 2.2 ⁺	33.3% 13.7 ⁺	19.2% 1.2	12.1% -6.8 ⁻	37.6% 15.5 ⁺	35.4% 16.4 ⁺	43.0% 17.9 ⁺	39.4% 12.1 ⁺	9.7% -18.0 ⁻
職場内で、会話や議論をすること	23.6% 2.6 ⁺	50.8% 26.6 ⁺	18.0% -1.4	12.3% -8.0 ⁻	34.1% 10.9 ⁺	36.1% 14.7 ⁺	38.6% 12.9 ⁺	47.1% 14.7 ⁺	11.4% -17.1 ⁻
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	20.5% 5.8 ⁺	30.9% 18.7 ⁺	13.6% 0.7	8.1% -6.6 ⁻	23.5% 9.7 ⁺	25.1% 13.1 ⁺	23.6% 8.8 ⁺	30.7% 11.5 ⁺	7.1% -15.0 ⁻
作事中にトイレを利用すること	5.0% -1.4	3.9% -3.6 ⁻	10.1% 6.2 ⁺	8.4% 4.4 ⁺	5.5% -1.0	9.3% 5.1 ⁺	4.1% -2.6 ⁻	5.1% -1.1	7.7% 5.9 ⁺
清潔な身なりや服装をすること	4.0% 0.1	3.6% -0.7	5.7% 3.5 ⁺	2.9% -2.8 ⁻	10.5% 11.3 ⁺	11.3% 15.1 ⁺	11.0% 11.0 ⁺	8.3% 5.4 ⁺	2.3% -7.7 ⁻
食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること	11.9% 2.2 ⁺	6.9% -3.2 ⁻	12.2% 3.4 ⁺	8.9% -1.1	13.5% 4.3 ⁺	18.6% 11.8 ⁺	13.5% 3.9 ⁺	15.4% 4.6 ⁺	10.0% 1.3
決められた通院を行うこと	7.5% -0.6	4.8% -4.4 ⁻	8.1% -0.1	9.3% 2.1 ⁺	6.3% -2.2 ⁻	10.3% 3.0 ⁺	8.8% 0.7	7.8% -0.3	9.5% 4.4 ⁺
勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと	11.7% 3.8 ⁺	5.1% -3.6 ⁻	13.2% 7.2 ⁺	7.1% -1.3	14.7% 8.1 ⁺	14.8% 9.8 ⁺	12.0% 4.5 ⁺	16.4% 7.2 ⁺	7.7% -0.4
座った姿勢で仕事をすること	4.7% 0.4	3.7% -1.3	10.8% 11.7 ⁺	3.7% -1.6 ⁻	3.4% -1.6	6.7% 4.3 ⁺	1.7% -3.9 ⁻	8.5% 4.7 ⁺	5.0% 2.7 ⁺
立った姿勢で仕事をすること	12.5% 0.4	5.3% -7.3 ⁻	29.0% 18.7 ⁺	17.4% 7.5 ⁺	6.0% -6.0 ⁻	19.1% 8.2 ⁺	5.7% -5.7 ⁻	14.4% 1.6	13.8% 4.8 ⁺
運搬すること	17.7% 2.8 ⁺	7.4% -6.4 ⁻	32.3% 18.6 ⁺	18.5% 5.9 ⁺	9.5% -4.0 ⁻	19.7% 6.0 ⁺	5.4% -6.9 ⁻	26.0% 7.5 ⁺	15.8% 4.5 ⁺
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	10.7% 3.0 ⁺	5.7% -2.8 ⁻	24.3% 22.8 ⁺	5.9% -3.3 ⁻	5.7% -2.5 ⁻	11.4% 5.1 ⁺	6.9% -0.9	16.2% 7.2 ⁺	9.3% 5.2 ⁺
手と腕で物を動かしたり操作したりすること	10.4% 3.1 ⁺	6.8% -0.8	21.4% 19.6 ⁺	6.0% -2.6 ⁻	5.7% -2.0 ⁻	11.5% 6.0 ⁺	5.7% -1.9	14.1% 5.8 ⁺	8.9% 5.0 ⁺
歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所、など)	18.2% 4.3 ⁺	8.5% -4.3 ⁻	34.0% 22.8 ⁺	16.9% 5.8 ⁺	7.1% -5.2 ⁻	17.0% 4.8 ⁺	3.7% -7.6 ⁻	17.8% 3.4 ⁺	14.9% 5.7 ⁺
様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む)	16.5% 6.3 ⁺	6.3% -3.8 ⁻	26.1% 20.2 ⁺	13.1% 5.6 ⁺	5.8% -4.0 ⁻	11.9% 2.9 ⁺	4.1% -5.2 ⁻	15.0% 4.2 ⁺	10.5% 2.8 ⁺
交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)	16.9% 7.3 ⁺	6.5% -3.1 ⁻	23.1% 17.8 ⁺	10.4% 2.2 ⁺	9.9% 0.9	16.3% 9.4 ⁺	7.0% -2.0 ⁻	14.7% 4.5 ⁺	8.7% -1.1
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)	22.5% 13.1 ⁺	7.3% -1.7	17.9% 12.1 ⁺	6.6% -3.4 ⁻	15.6% 7.8 ⁺	19.0% 13.9 ⁺	10.4% 1.8 ⁺	21.9% 10.6 ⁺	6.8% -5.6 ⁻
仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること	28.6% 1.1	24.6% -1.3	34.1% 5.5 ⁺	30.2% 3.4 ⁺	26.1% -0.3	45.6% 14.5 ⁺	42.5% 9.2 ⁺	46.4% 9.0 ⁺	25.1% -2.5 ⁻
昇進をすること	27.3% -0.4	43.8% 10.4 ⁺	35.3% 4.9 ⁺	31.3% 2.8 ⁺	25.6% -1.5	38.8% 7.5 ⁺	39.7% 6.2 ⁺	43.8% 6.5 ⁺	24.1% -6.6 ⁻
適当な報酬を得ること	30.9% 2.0 ⁺	33.0% 4.1 ⁺	34.7% 5.4 ⁺	30.6% 3.3 ⁺	31.6% 2.9 ⁺	41.5% 10.7 ⁺	37.3% 5.7 ⁺	45.7% 8.3 ⁺	23.5% -6.1 ⁻

ロ 病気や障害、必要な配慮についてのコミュニケーション

障害や病気について職場に説明したいができないとする人は、精神障害と難病、発達障害で比較的多く、知的障害で比較的小なかった。また、職場で必要な配慮についての職場への説明をしたいができないという人は、高次脳機能障害、精神障害、聴覚・平衡機能障害、難病で多く、知的障害や内部障害で少なかった。

表 4-2-5 病気や障害、必要な配慮についてのコミュニケーションの状況の障害別の比較

		視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
病気や障害についての説明	説明を必要としている	80.7% -0.4	89.0% 3.1**	87.4% 2.4**	85.6% 2.1*	88.5% 2.6**	88.3% 3.0**	84.4% 0.9	93.8% 3.3**	80.4% -1.7
	説明したいができない	13.8% -0.3	14.5% 0.4	13.7% -0.5	11.8% -3.2-	7.9% -5.8-	19.7% 6.2**	16.4% 1.9*	14.3% 0.1	15.5% 3.7**
	説明を必要としている場合に説明した	83.0% 0.0	83.7% 0.3	84.4% 0.5	86.4% 1.5	91.4% 2.5**	77.7% -1.8-	81.1% -0.5	84.8% 0.4	80.7% -1.6
	説明を必要としている場合に十分に説明した	43.2% -0.1	39.7% -1.7	47.5% 1.9*	49.2% 3.4**	63.6% 8.2**	40.4% -1.5	48.1% 1.6*	55.0% 3.5**	37.3% -6.3-
必要な環境整備、配慮、支援等についての説明	説明を必要としている	69.8% -0.1	84.1% 6.1**	81.3% 5.0**	75.2% 2.9**	82.5% 4.8**	81.2% 5.0**	79.1% 3.1**	87.1% 4.8**	63.8% -6.9-
	説明したいができない	18.0% 0.2	22.9% 4.4**	18.7% 0.8	13.8% -4.6-	10.7% -5.6-	22.9% 4.6**	17.9% 0.1	27.1% 5.2**	18.9% 2.4*
	説明を必要としている場合に説明した	74.1% -0.1	73.4% -0.4	77.0% 0.7	81.7% 2.5**	87.1% 3.2**	71.7% -0.9	77.3% 0.6	68.9% -1.1	70.4% -2.5-
	説明を必要としている場合に十分に説明した	39.9% 0.7	33.0% -1.9	43.1% 2.3*	43.2% 2.9**	53.3% 5.8**	35.9% -0.7	42.7% 1.7*	45.9% 2.3*	30.9% -5.5-

(3)主観的な満足や自信

イ 自立生活や就労への自信

全般的にみると、聴覚・平衡機能障害と内部障害では、比較的、自立生活や就労への自信が高く、視覚障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害は比較的自信が低かった。肢体不自由も自信の低い項目が多いが、サービスや制度の利用や意思の表明についての自信は低くなかった。一方、難病では支援制度やサービスの有効利用に自信のない人が多かった。

表 4-2-6 自立生活や就労への自信（障害大分類）

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
障害や病気があっても、やりたいことは実行できる	45.4% -7.6-	62.5% 7.3**	43.9% -12.7-	54.7% -0.3	48.6% -5.8-	38.6% -18.0-	46.4% -6.9-	37.6% -12.7-	54.1% -2.2-
仕事をおとして、社会に役立つことができる	53.1% -4.2-	64.1% 4.6**	48.3% -11.2-	61.1% 2.6**	54.0% -4.1-	45.7% -13.3-	53.5% -4.1-	41.5% -11.8-	57.3% -4.0-
仕事内容によっては、企業ニーズに応えられる	50.5% -4.1-	62.6% 4.8**	50.4% -6.2-	58.8% 2.4**	44.6% -9.4-	42.9% -13.0-	47.8% -6.2-	39.0% -11.2-	57.9% 2.7**
自分の障害や病気の管理が適切にできる	50.7% -2.3-	59.7% 5.7**	49.1% -5.2-	59.8% 7.9**	38.7% -13.4-	38.3% -16.5-	30.8% -18.1-	34.5% -13.9-	54.2% 1.6
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	36.5% 0.1	45.1% 9.3**	36.6% 0.3	43.8% 10.8**	35.6% -0.8	33.8% -3.0-	26.3% -9.0-	25.3% -9.0-	31.3% -14.8-
自分の希望について周囲を説得して意思を通すことができる	33.4% -2.9-	42.0% 5.8**	36.5% -0.2	39.8% 4.6**	25.8% -11.2-	25.0% -14.6-	21.9% -13.6-	22.8% -11.7-	36.0% -2.1-

ロ 日常生活・地域生活への満足・安心

地域生活の安心は聴覚・平衡機能障害だけが比較的高かった。収入を十分と考える人は難病で比較的多く、精神障害、高次脳機能障害、視覚障害、発達障害等で比較的少なくなっていた。全般的な生活の満足度も、難病で比較的多く、精神障害、高次脳機能障害、肢体不自由、視覚障害等で比較的少なくなっていた。

表 4-2-7 生活の安心・満足の状況（障害大分類）

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
地域で安心して生活できる	35.9% -5.0 ⁻	43.2% 3.1 ⁺⁺	34.2% -9.8 ⁻	39.6% -2.0 ⁻	39.6% -1.4	29.4% -16.3 ⁻	32.7% -8.4 ⁻	26.6% -13.5 ⁻	39.3% -5.2 ⁻
収入は、自分の生活に十分	19.5% -9.8 ⁻	28.9% 1.0	24.0% -6.9 ⁻	27.9% -0.5	24.2% -5.2 ⁻	15.2% -20.4 ⁻	20.3% -9.0 ⁻	13.8% -15.1 ⁻	29.1% 3.4 ⁺⁺
全般的な生活の満足度	29.2% -10.9 ⁻	35.9% -4.2 ⁻	31.8% -11.7 ⁻	37.2% -3.2 ⁻	39.8% 1.0	25.6% -20.3 ⁻	34.0% -5.6 ⁻	21.2% -18.0 ⁻	40.6% 5.7 ⁺⁺

ハ 職業生活への満足等

職業生活に比較的満足している人は、難病に多く、一方、精神障害、高次脳機能障害、肢体不自由、発達障害、聴覚・平衡機能障害で比較的少なかった。また、処遇の適正感は難病で高く、聴覚・平衡機能障害、高次脳機能障害、肢体不自由、内部障害、精神障害で比較的低かった。

表 4-2-8 職業生活への満足度の障害別の比較

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
職業生活に満足	47.8% -0.9	40.2% -5.7 ⁻	48.0% -1.0	51.5% 1.4	52.1% 1.3	36.3% -8.6 ⁻	45.7% -1.9 ⁻	33.3% -6.3 ⁻	51.7% 3.0 ⁺⁺
職業生活に不満	20.0% 1.8 ⁺	20.4% 2.6 ⁺⁺	23.9% 6.3 ⁺⁺	19.0% 1.7 ⁺	14.6% -2.8 ⁻	27.2% 10.1 ⁺⁺	21.5% 3.0 ⁺⁺	32.1% 9.2 ⁺⁺	16.1% -4.2 ⁻
処遇を適正と考えている	46.3% -1.0	37.7% -6.4 ⁻	43.8% -2.9 ⁻	48.1% -0.2	50.2% 0.9	37.6% -7.0 ⁻	43.9% -2.2 ⁻	31.1% -6.6 ⁻	51.5% 4.7 ⁺⁺
処遇を不適正と考えている	16.5% 1.0	22.4% 7.6 ⁺⁺	17.9% 2.9 ⁺⁺	17.2% 2.7 ⁺⁺	13.2% -2.0 ⁻	17.4% 2.4 ⁺⁺	13.7% -1.4	20.5% 3.5 ⁺⁺	13.3% -5.4 ⁻

2 障害や疾患による取組の違い

(1) 地域支援の利用

イ 就労のための地域関係機関の利用率

全般的にみると、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、視覚障害、肢体不自由の地域関係機関の利用が比較的多く、聴覚・平衡機能障害、内部障害、難病では関係機関の利用は比較的低かった。特に難病では関係機関の利用率が非常に少なかった。また、障害種類による関係機関利用の差については、福祉機関の利用は知的障害、精神障害、高次脳機能障害で多く、医師、保健師、ソーシャルワーカーへの就労相談は高次脳機能障害や精神障害で多く、ハローワークの専門援助窓口利用は知的障害、高次脳機能障害、精神障害、内部障害、発達障害で多く、難病で極端に少なかった。また、ハローワークの一般窓口の利用は精神障害、高次脳機能障害、内部障害、聴覚・平衡機能障害で比較的多かった。地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターの利用は高次脳機能障

表 4-2-9 地域関係機関の就労相談の利用状況の障害別の比較

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
就労移行支援事業者	11.5% 3.9 ⁺	7.7% 0.0	10.0% 3.3 ⁺	4.9% -4.7 ⁻	23.3% 18.7 ⁺	16.8% 12.6 ⁺	14.5% 7.6 ⁺	28.1% 18.1 ⁺	3.0% -15.2 ⁻
就労継続支援事業者	7.5% 1.7 ⁺	6.3% 0.4	5.4% -0.9	3.4% -4.9 ⁻	19.6% 17.6 ⁺	16.8% 16.6 ⁺	10.5% 5.5 ⁺	22.0% 15.2 ⁺	2.1% -14.3 ⁻
指定相談支援事業者	7.4% 3.9 ⁺	5.3% 1.4	6.5% 3.8 ⁺	3.2% -2.5 ⁻	12.1% 11.3 ⁺	10.0% 9.6 ⁺	9.5% 7.2 ⁺	12.1% 8.2 ⁺	2.0% -10.0 ⁻
授産施設、作業所、デイケア等	15.3% 3.8 ⁺	10.7% -0.1	13.8% 3.6 ⁺	5.8% -7.1 ⁻	32.6% 21.8 ⁺	35.1% 29.3 ⁺	21.1% 9.5 ⁺	42.0% 23.8 ⁺	3.9% -18.9 ⁻
主治医、専門医、施設の嘱託医等	30.8% 1.7 ⁺	18.2% -6.5 ⁻	31.5% 3.0 ⁺	26.6% -1.0	28.3% 0.4	51.6% 18.8 ⁺	41.5% 8.4 ⁺	66.5% 19.6 ⁺	23.8% -7.1 ⁻
保健師、保健所、健康福祉センター等	18.2% 4.4 ⁺	9.8% -2.6 ⁻	14.2% 1.8 ⁺	9.3% -4.3 ⁻	12.5% -0.1	25.8% 14.2 ⁺	12.3% -0.3	33.5% 14.2 ⁺	12.5% -0.3
産業医・産業保健師	3.9% -0.3	6.3% 3.4 ⁺	8.5% 7.9 ⁺	4.8% 1.5	2.3% -2.8 ⁻	6.0% 3.2 ⁺	3.6% -0.8	4.1% -0.1	4.1% -0.4
ソーシャルワーカー、ケースワーカー	17.1% 3.1 ⁺	11.5% -1.5	20.9% 8.8 ⁺	15.3% 3.0 ⁺	18.5% 4.9 ⁺	27.9% 15.9 ⁺	14.8% 1.5	47.4% 23.5 ⁺	9.3% -9.4 ⁻
ハローワークの専門援助(障害者)窓口	34.9% 3.1 ⁺	41.4% 8.6 ⁺	39.4% 8.1 ⁺	41.8% 11.9 ⁺	50.9% 14.6 ⁺	45.0% 12.3 ⁺	47.5% 11.3 ⁺	56.0% 17.3 ⁺	15.6% -25.3 ⁻
ハローワークの一般求職窓口	27.1% 1.6	29.7% 3.9 ⁺	23.5% -0.6	29.3% 4.8 ⁺	17.9% -4.2 ⁻	37.7% 10.7 ⁺	24.8% 0.3	34.1% 4.9 ⁺	21.4% -5.5 ⁻
障害者職業センター	16.5% 3.3 ⁺	14.5% 2.2 ⁺	15.3% 3.5 ⁺	8.2% -5.4 ⁻	31.1% 17.6 ⁺	24.6% 13.7 ⁺	34.5% 19.6 ⁺	44.7% 23.3 ⁺	4.3% -20.4 ⁻
障害者就業・生活支援センター	10.7% 1.9 ⁺	9.4% 0.9	10.5% 2.4 ⁺	6.1% -4.0 ⁻	22.8% 15.9 ⁺	19.0% 13.4 ⁺	22.9% 14.9 ⁺	28.2% 16.2 ⁺	3.5% -15.6 ⁻
職業訓練校等の職業訓練施設	11.8% 2.9 ⁺	11.0% 2.9 ⁺	12.7% 5.5 ⁺	9.4% 1.3	15.6% 7.7 ⁺	12.6% 5.2 ⁺	13.6% 5.2 ⁺	23.0% 11.6 ⁺	6.3% -6.6 ⁻
精神障害者地域生活支援センター	1.7% -1.5	2.3% -1.3	2.1% -1.8 ⁻	0.2% -5.0 ⁻	9.7% 3.3 ⁺	16.4% 15.4 ⁺	17.9% 6.3 ⁺	16.7% 11.3 ⁺	0.5% -7.8 ⁻
発達障害者支援センター	1.6% -1.0	2.3% -0.4	1.7% -1.4	0.0% -4.8 ⁻	7.7% 7.2 ⁺	4.7% 3.0 ⁺	16.1% 19.1 ⁺	4.3% 1.7 ⁺	0.7% -5.9 ⁻
難病相談・支援センター	6.7% 1.4	5.4% 0.1	8.0% 4.0 ⁺	3.6% -3.0 ⁻	3.4% -2.3 ⁻	6.9% 2.1 ⁺	4.8% -0.6	5.5% 0.2	8.0% 9.8 ⁺
特別支援学校・学級の進路指導や教諭等	19.2% 5.5 ⁺	14.0% 2.1 ⁺	9.6% -2.1 ⁻	7.2% -5.6 ⁻	52.0% 36.5 ⁺	15.8% 4.2 ⁺	41.9% 25.6 ⁺	9.6% -1.2	3.9% -18.3 ⁻
市役所(町・区役所等も含む)の相談窓口	21.5% 5.5 ⁺	20.2% 5.8 ⁺	22.4% 9.0 ⁺	11.1% -3.6 ⁻	28.9% 12.9 ⁺	25.9% 12.2 ⁺	24.7% 8.9 ⁺	44.4% 20.0 ⁺	8.7% -12.7 ⁻
同じ障害や疾患のある人や団体	36.7% 0.4	35.7% -0.1	40.7% 3.4 ⁺	40.8% 4.1 ⁺	47.8% 6.8 ⁺	47.2% 7.8 ⁺	50.9% 8.2 ⁺	67.0% 13.9 ⁺	30.1% -9.2 ⁻
家族、親せき、知人、友人	55.5% -0.5	55.6% -0.6	55.3% -0.8	58.4% 0.9	63.4% 2.7 ⁺	66.3% 4.8 ⁺	64.4% 3.0 ⁺	66.7% 3.1 ⁺	55.0% -2.1 ⁻
その他の相談先	14.3% -0.6	18.6% 0.3	21.0% 1.0	17.9% 0.2	27.5% 3.1 ⁺	28.6% 3.0 ⁺	27.0% 2.9 ⁺	20.7% 0.5	12.7% -2.4 ⁻

害、発達障害、知的障害、精神障害で多く、難病で極端に少なかった。職業訓練校の利用は高次脳機能障害で比較的多かった。精神障害、発達障害、難病はそれぞれの支援センターの利用が比較的多かった。特別支援学校の就労相談は知的障害と発達障害で利用が多かった。

ロ 地域の就労支援サービスの利用率

地域の就労支援サービスの利用は、全般的にみて、知的障害、発達障害、精神障害、高次脳機能障害での利用が多かった。資格取得支援や職種別の技能訓練は難病を除いて全障害で利用されていた。肢体不自由は医療的支援が比較的多かった。

表 4-2-10 地域の就労支援サービスの利用率の障害種類による比較

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
就職の説明会や学習会、独立起業等の講座	15.0% -2.2	17.4% -0.5	17.7% -0.2	19.1% 1.6	33.7% 14.3**	26.0% 8.6**	35.6% 14.7**	32.1% 9.8**	11.9% -14.9-
仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明	13.9% -3.2	20.4% 2.0*	15.3% -3.1	19.4% 1.4	30.0% 10.3**	27.9% 9.9**	33.1% 12.0**	26.8% 5.7**	13.8% -10.7-
就職面接や履歴書作成等の練習	9.2% -6.5-	13.8% -3.9-	16.1% -2.1	16.8% -1.6	43.8% 22.8**	28.8% 11.1**	38.2% 16.4**	28.6% 7.0**	11.1% -16.9-
職場見学、職業体験や職場実習	17.9% -1.1	18.7% -0.7	14.5% -5.1-	13.1% -7.8-	66.8% 43.6**	32.5% 13.5**	53.8% 28.3**	34.6% 10.0**	7.7% -27.9-
地域の就労支援や職業訓練の機関の見学	10.9% 0.2	8.6% -2.5-	9.7% -1.3	7.3% -5.4-	35.2% 27.9**	23.8% 17.3**	30.7% 20.9**	26.6% 13.3**	4.1% -20.4-
職業能力の評価、自分に向く仕事のテスト	9.7% -4.1-	13.6% -1.3	13.5% -1.6	7.7% -9.7-	44.3% 28.9**	28.9% 15.8**	47.1% 29.2**	37.8% 16.8**	6.6% -21.6-
個別の職業相談や職業カウンセリング	8.4% -4.4-	10.4% -3.5-	11.5% -2.6-	11.2% -3.6-	34.2% 20.6**	26.7% 15.2**	37.7% 22.5**	31.4% 13.3**	7.3% -17.6-
自分に合った仕事を考える相談や進路支援	11.4% -2.7-	11.5% -3.2-	12.6% -2.3-	10.5% -5.7-	39.7% 25.1**	24.4% 11.4**	39.6% 23.2**	34.0% 14.8**	7.7% -18.8-
複数の支援機関のケース会議・面談等に参加	6.6% -0.6	8.1% 1.3	8.1% 1.5	6.2% -1.9	15.3% 11.0**	13.5% 9.8**	18.5% 14.1**	19.4% 12.2**	4.1% -11.3-
生活リズムや労働習慣の訓練	13.4% 0.6	8.6% -4.4-	15.9% 4.2**	7.6% -7.5-	36.6% 25.8**	32.7% 25.2**	29.8% 16.8**	41.4% 23.7**	4.4% -23.7-
資格取得支援や職種別の技能訓練	18.0% 6.7**	13.4% 2.9**	15.3% 5.9**	12.7% 2.7**	13.6% 3.0*	18.3% 9.6**	18.5% 7.9**	19.4% 7.0**	6.7% -13.0-
病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	25.1% 5.8**	14.9% -2.7-	45.6% 32.6**	16.1% -2.1-	15.2% -2.3-	29.8% 13.4**	13.8% -3.3-	64.0% 35.6**	14.0% -9.4-
ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	5.5% -1.0	6.1% -0.3	5.5% -1.4	4.6% -3.4-	8.1% 2.6**	20.8% 25.0**	12.9% 9.0**	19.7% 14.5**	2.9% -13.7-
障害や疾患の自己管理の学習や訓練	16.4% 2.8**	10.7% -2.7-	20.5% 9.4**	14.4% 1.9*	15.7% 2.7**	24.9% 14.7**	13.6% 0.4	37.6% 19.7**	9.9% -9.6-
就職先のあっせん・紹介	23.9% 0.0	26.4% 2.0*	24.9% 1.0	27.3% 3.7**	49.0% 20.3**	33.2% 8.7**	40.1% 12.0**	36.0% 7.4**	14.8% -19.7-
ジョブコーチ支援、企業への同行支援	8.1% -0.3	7.2% -1.6	6.6% -2.8-	4.1% -7.6-	30.6% 28.7**	15.9% 10.9**	27.2% 22.4**	25.3% 16.3**	2.6% -19.8-
トライアル雇用(3ヶ月の試行的な雇用の制度)	7.3% -0.7	9.0% 1.3	7.2% -1.3	6.8% -2.2	25.1% 22.4**	13.4% 8.2**	17.5% 11.5**	19.7% 11.4**	3.5% -15.9-
独立起業や自営のための助言や支援	4.5% 4.3**	4.4% 5.2**	1.6% -1.9	2.6% 1.0	2.8% 1.3	3.7% 3.7**	1.8% -1.1	2.9% 1.0	1.4% -5.9-
仕事内容や職場状況についての確認・相談	12.7% -1.3	19.3% 5.1**	15.0% 0.8	13.8% -0.7	36.6% 22.0**	22.8% 9.6**	29.0% 13.3**	23.9% 7.0**	7.1% -19.2-
就職後の日常生活、地域生活の支援	4.6% -3.2-	8.2% 0.7	7.8% 0.2	6.5% -2.2	25.3% 23.0**	14.1% 9.7**	13.4% 6.8**	9.6% 1.8*	3.3% -15.3-
障害や病気の定期的なチェックや支援	7.9% -3.5-	11.5% -0.5	14.6% 3.3**	14.7% 4.0**	27.6% 16.4**	20.6% 10.5**	19.0% 6.8**	23.1% 8.8**	7.9% -11.5-
職業人生の発展、転職、退職時の支援	3.7% -2.2	8.2% 4.3**	4.4% -2.0	6.5% 2.2*	12.5% 10.8**	7.8% 4.0**	8.1% 3.7**	6.8% 1.5	3.1% -9.8-

(2) 職場での配慮や支援

職場での配慮や支援の内容には、障害種類の差が反映されていた。他の障害と比較して特に特徴的な配慮・支援内容としては、視覚障害では支援機器、聴覚・平衡機能障害では支援機器や手話通訳者、肢体不自由では移動用の支援機器、内部障害では勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮、知的障害や精神障害では生活全般について相談できる専任の相談員、発達障害ではマンツーマン実務指導、高次脳機能障害では作業マニュアルの整備、難病では通院への配慮があった。

表 4-2-11 整備・実施率の障害種類による比較

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
医療的な器具や支援機器	11.9% 8.2**	7.0% 3.2**	11.0% 9.8**	6.1% 2.5**	3.5% -1.8*	4.3% -0.9	3.6% -1.5	7.8% 2.8**	3.4% -5.5*
個人移動用の支援機器 (電動車椅子等)	7.8% 4.8**	5.6% 2.7**	12.5% 15.2**	5.8% 4.3**	3.5% -0.5	3.0% -1.6	3.6% -0.4	5.1% 1.2	2.4% -6.5*
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)	18.0% 7.5**	20.9% 13.1**	15.3% 7.3**	10.1% 1.5	4.7% -4.3*	8.5% -0.7	4.5% -4.2*	13.0% 2.7**	5.8% -9.3*
作業マニュアルや研修用テキスト(あ なたが使えるもの)	17.9% 4.7**	17.9% 6.2**	17.3% 6.0**	12.3% 1.0	13.1% 1.4	12.9% 1.4	13.0% 1.2	21.7% 6.4**	8.5% -7.4*
誰もが使いやすい機器・機材 (ユニバーサルデザイン等)	13.7% 5.9**	10.9% 4.4**	13.2% 7.5**	9.9% 4.1**	9.4% 2.1*	8.4% 1.3	9.1% 1.7*	12.5% 3.9**	4.8% -7.8*
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	25.4% 5.5**	23.0% 5.3**	27.6% 9.8**	16.6% -0.1	28.1% 8.6**	25.1% 7.4**	17.6% 0.6	23.4% 3.6**	9.7% -14.6*
職場の出入りの施設改善(ドア、 スロープ、駐車場、非常口等)	28.2% 4.4**	23.3% 2.2*	36.4% 12.9**	21.8% 1.4	27.9% 5.1**	24.5% 3.3**	21.1% 0.5	26.2% 2.8**	15.2% -9.9*
職場内の移動の施設改善(手すり、 通路、床面、案内等)	26.0% 3.9**	21.7% 1.8*	33.8% 11.9**	20.1% 0.8	26.6% 5.0**	24.1% 3.9**	19.9% 0.4	26.2% 3.4**	14.2% -9.7*
冷暖房、エアコン、空気清浄機など	48.3% 2.3*	52.1% 5.1**	51.8% 5.3**	43.3% 0.6	52.0% 4.5**	49.6% 4.0**	40.9% -0.7	44.7% 0.7	38.2% -5.8*
トイレ、休憩所、食堂等の施設改善	38.5% 2.1*	35.8% 1.1	40.7% 4.4**	33.6% -0.2	47.1% 7.1**	44.3% 6.6**	35.8% 0.9	41.1% 2.8**	28.7% -7.6*
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	33.5% 1.5	36.0% 3.6**	34.6% 2.8**	27.8% -2.2*	44.2% 7.8**	37.8% 5.0**	34.3% 2.1*	43.9% 5.6**	25.5% -7.8*
偏見・差別防止のための 管理職・職員への啓発	26.6% 1.3	33.8% 6.8**	29.0% 3.6**	26.0% 1.8*	37.3% 8.0**	26.8% 2.0*	28.3% 2.3*	29.1% 2.2*	18.1% -10.3*
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	27.0% 2.4**	26.5% 2.9**	27.0% 3.4**	25.5% 2.9**	27.2% 2.9**	19.3% -2.4*	21.3% -0.7	24.3% 0.8	20.0% -4.5*
上司・同僚の病気や障害についての 正しい理解	32.0% 0.0	29.1% -1.9*	35.5% 2.2*	37.5% 4.6**	44.9% 7.2**	30.7% -1.0	36.2% 2.1*	29.3% -1.1	27.8% -6.9*
コミュニケーションに 時間をかける配慮	26.2% 0.5	29.5% 2.9**	28.1% 2.0*	26.5% 1.1	39.5% 8.6**	24.9% -0.3	26.8% 0.8	25.5% 0.1	21.3% -6.9*
社内の親睦活動、 サークル活動などの参加しやすさ	33.5% 2.3*	25.9% -1.9*	30.8% 1.4	29.9% 1.0	49.3% 11.8**	32.4% 2.5**	33.8% 2.6**	37.8% 3.7**	25.0% -6.1*
就職時や配置転換時の研修や 技能訓練	28.4% 3.1**	27.5% 3.5**	27.2% 3.4**	22.3% -0.2	28.5% 3.8**	26.3% 2.8**	28.9% 3.7**	24.6% 0.9	18.5% -7.1*
キャリアアップのための 職業スキル習得のための支援	25.8% 4.0**	19.2% 0.3	23.0% 3.3**	22.1% 3.3**	21.7% 2.0*	18.8% 0.0	20.9% 1.3	21.2% 1.1	16.2% -5.0*
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)	19.0% 1.8*	17.8% 1.4	18.1% 1.8*	14.2% -2.1*	27.6% 8.5**	24.7% 7.4**	24.8% 5.9**	27.5% 6.0**	11.9% -8.5*
必要に応じた同僚等の作業補助	40.6% 3.8**	33.9% 0.8	42.4% 6.4**	30.0% -2.1*	53.0% 11.3**	38.7% 4.0**	41.4% 4.5**	43.4% 4.4**	26.5% -9.1*
仕事上の相談にのってくれる 同僚・上司・上役	47.1% 2.0*	40.3% -1.1	45.1% 1.6	44.1% 1.3	59.5% 8.5**	43.6% 0.8	47.3% 2.2*	49.0% 2.4**	37.6% -6.3*
職場介助者や手話通訳者などの 専門的支援者	14.3% 6.5**	15.3% 10.2**	11.7% 5.7**	6.5% -1.4	14.8% 8.2**	10.6% 4.3**	8.7% 1.4	9.7% 1.9*	3.3% -12.3*
生活全般について相談できる 専任の相談員	13.4% 1.0	12.4% 0.4	13.0% 1.1	11.0% -1.3	33.5% 19.1**	20.7% 9.3**	18.6% 5.5**	16.9% 3.2**	7.0% -12.4*
産業医・産業保健師による 事業所内の健康管理	32.2% 2.8**	38.5% 7.9**	31.0% 3.0**	27.6% 0.9	42.1% 9.1**	27.3% 0.5	26.4% -0.1	32.9% 2.7**	21.9% -7.7*
上司などによる毎日の 健康状態チェック	12.2% -0.9	15.7% 2.0*	13.4% -0.1	12.7% -1.1	33.0% 16.0**	19.7% 6.0**	18.2% 3.5**	20.4% 4.0**	9.5% -9.4*
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	11.3% 1.4	11.6% 2.1*	10.5% 1.1	9.2% -0.5	12.9% 3.2**	12.9% 3.9**	8.0% -1.4	16.7% 4.9**	7.0% -6.8*
勤務時間中の服薬や自己管理、 治療への職場の配慮	32.5% 0.1	26.0% -3.9*	38.0% 3.6**	41.0% 7.1**	36.3% 2.2*	35.2% 1.9*	20.8% -5.7*	35.6% 1.3	33.0% 0.9
通院への配慮	47.1% -0.3	34.6% -6.9*	52.0% 2.3*	55.8% 5.6**	51.8% 1.9*	52.6% 2.7**	31.9% -6.7*	58.7% 3.7**	49.6% 2.4**
仕事の内容や仕方の 個別的な調整や変更	31.2% 0.3	33.6% 1.9*	36.6% 4.0**	34.7% 3.5**	40.8% 5.7**	34.9% 2.9**	31.2% 0.4	38.1% 3.0**	25.6% -7.4*
本人の意見を積極的に聞いて 業務内容を改善する取組	32.2% 2.6**	33.0% 4.1**	33.4% 4.4**	31.5% 4.0**	29.8% 1.7*	26.3% -0.4	19.5% -3.9*	31.1% 1.8*	23.9% -4.7*
能力的に無理のない仕事への配置	31.2% -0.5	32.7% 0.2	38.3% 3.9**	39.1% 5.6**	49.0% 9.3**	36.8% 2.9**	37.0% 2.4**	42.2% 4.0**	26.9% -8.1*
在宅勤務	9.8% 0.5	11.8% 2.8**	16.4% 7.9**	10.4% 1.8*	8.5% -0.6	10.6% 1.5	7.0% -1.9	10.8% 1.0	8.0% -3.0*
短時間勤務	25.3% 0.2	22.8% -1.4	29.4% 3.1**	27.8% 2.6**	27.8% 1.7*	35.2% 7.3**	19.5% -2.9*	37.8% 5.5**	22.2% -4.5*
勤務中の休憩をとりやすくすること	31.3% 1.0	31.2% 1.3	33.1% 2.6**	27.7% -1.2	49.1% 11.0**	38.6% 6.2**	34.9% 2.9**	38.0% 3.5**	23.9% -8.1*
勤務時間帯の変更 (時差出勤、フレックス勤務等)	26.6% 0.7	26.1% 0.6	31.6% 4.4**	29.5% 3.9**	25.6% 0.3	29.6% 3.1**	22.6% -1.3	32.6% 3.1**	22.7% -4.0*

(3) 本人の就労働機や認知的傾向

イ 就労働機

就労働機にも、障害種類による特徴が認められた。視覚障害では「仲間や友人を得る」「生きがいを得る」、聴覚・平衡機能障害では「当たり前の生活をする」、肢体不自由では「生きがいを得る」、内部障害と難病では「経済的自立」、知的障害、発達障害、高次脳機能障害では「家族や他人に認められること」が、他の障害種類に比べて比較的多い就労働機であった。また、知的障害では「経済的自立」、発達障害では「仲間や友人を得ること」、難病では「家族や他人に認められること」という就労働機が比較的低かった。

表 4-2-12 仕事の意義の同意率（障害大分類）

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
仕事とは「生きがいを得ること」	76.5% 2.5 ^{**}	75.4% 2.1 [*]	74.7% 1.9 [*]	72.7% -0.1	70.9% -1.5	70.3% -2.4 ⁻	66.6% -4.4 ⁻	74.9% 1.3	72.6% -0.4
仕事とは「社会の一員になること」	77.7% 0.9	76.5% 0.2	77.1% 0.8	77.2% 1.0	76.3% 0.1	73.9% -2.0 [*]	74.1% -1.4	77.4% 0.7	75.0% -2.5 ⁻
仕事とは「仲間や友人を得ること」	69.4% 2.9 ^{**}	66.4% 1.1	64.7% -0.3	65.3% 0.3	65.7% 0.5	62.1% -2.8 ⁻	51.8% -9.4 ⁻	68.3% 2.0 [*]	64.5% -1.3
仕事とは「経済的に自立すること」	82.2% -1.1	82.1% -1.3	83.7% -0.2	86.3% 2.5 ^{**}	69.9% -10.1 ⁻	82.0% -1.6	77.7% -4.0 ⁻	80.7% -1.8 ⁻	84.7% 1.8 [*]
仕事とは「当たり前の生活をする事」	81.7% 1.7 [*]	83.0% 2.9 ^{**}	80.1% 0.9	80.5% 1.4	78.9% -0.1	77.4% -1.6	78.3% -0.5	80.7% 0.9	77.2% -4.2 ⁻
仕事とは「家族や他人に認められること」	67.8% 1.2	67.9% 1.5	65.6% -0.4	64.3% -1.9 [*]	78.0% 9.2 ^{**}	66.7% 0.6	72.8% 4.7 ^{**}	75.3% 5.7 ^{**}	62.2% -8.6 ⁻

ロ 認知的傾向

認知的傾向としては、聴覚・平衡機能障害、内部障害、難病は、比較的、積極的で楽観的な傾向があり、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害は、比較的、消極的で悲観的な傾向があった。

表 4-2-13 認知的傾向（障害大分類）

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ	48.0% -2.8 ⁻	60.1% 8.7 ^{**}	50.4% -1.2	54.8% 4.6 ^{**}	36.8% -13.8 ⁻	39.0% -14.3 ⁻	34.9% -13.9 ⁻	42.5% -6.8 ⁻	52.2% 2.4 ^{**}
自分には決断力があって、判断は正しいことが多い	29.9% -3.7 ⁻	44.8% 13.2 ^{**}	30.3% -4.8 ⁻	35.8% 3.5 ^{**}	16.8% -19.0 ⁻	23.3% -14.0 ⁻	17.1% -16.6 ⁻	20.8% -11.7 ⁻	34.9% 4.3 ^{**}
自分には将来いいことが起こるはずだという期待感がある	31.7% -7.7 ⁻	42.7% 2.5 ^{**}	35.9% -5.9 ⁻	39.1% -1.9 [*]	32.8% -7.8 ⁻	36.3% -5.1 ⁻	32.7% -7.0 ⁻	32.5% -6.5 ⁻	40.2% -0.6
悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている	47.7% -4.7 ⁻	56.7% 3.5 ^{**}	51.3% -2.4 ⁻	56.7% 4.8 ^{**}	35.4% -17.1 ⁻	42.4% -12.7 ⁻	30.7% -19.1 ⁻	40.1% -10.1 ⁻	56.3% 8.5 ^{**}

第3節 取組と職業的課題の関係

1 取組と職業的課題の相関関係の概略の把握の方法

本研究においては、効果的な取組によって職業的課題の状況が改善するという正相関と、職業的課題の存在により取組が増加するという負相関がありうることを想定している。また、効果的な取組の特定については、取組と職業的課題の時間的因果関係の確認が必要になる。

そこで、本節では、取組と職業的課題の相関関係の実際を確認し、これらの仮説の基本的な検証を行うとともに、取組と職業的課題の関係について理解を深めることを目的とする。

実際の調査においては、職業的課題は69項目、取組は134項目であるため、個別の項目の相関分析では全体像の把握が困難となる。そこで、本節においては、障害種類別に、職業的課題と取組それぞれについて、主成分分析によって類似の項目をグループ化し、そのグループ化された職業的課題と取組の相関関係を確認した。具体的には、SPSS ver. 18により、主成分分析で斜交回転（プロマックス回転）を行い、原則、全ての項目が選択されるグループ数とした。グループ名は当該グループの係数の大きさを考慮して含まれる項目を反映するものとした。それぞれの主成分得点について、性、年齢、住所を調整した偏相関分析を行った。

2 障害種類別の取組と職業的課題の主成分の相関関係

障害種類別の職業的課題と取組についての主成分分析による主成分得点の相関関係について多くの有意な相関関係が認められた。ここでは、統計的検定で1%未満の水準で有意なものだけを以下に示す。

(1) 視覚障害

職業的課題や取組は、それぞれ主成分分析によってグループ化され、様々な課題や取組が相互に関係した複合的なものであることを示している。

正の相関関係であり時間的な因果関係としても成立するものとして、「就職面接や履歴書作成等の練習、職場見学・職業体験・実習及び仕事を探す方法の説明、療育手帳等の保有」や「特別支援学校の先生等への就労相談と特例子会社での就業」と就職準備や就職活動の改善との関係が認められた。また、特別支援学校への先生への就労相談と一般就労の関係、就職面接や履歴書作成の練習等とフルタイム雇用等も認められた。正相関があっても時間的因果関係として検討が必要なものには、職場の人事方針や障害理解や職場風土と就職活動の成功の関係がある。しかし、就職活動を上首尾に行うことによって職場の人事方針等に影響したという可能性よりも、職場の人事方針はもともとある中で、そのような職場に対してたまたま就職活動を行った場合に成功したと考える方が妥当と考えられる。この他、職場のエアコン整備等、個別の求職者にかかわらず一般的に行われている職場の取組は、一見時間的な因果関係が逆に見えても、就職活動等に影響するものと考えることが適切である。

また、職業的課題と取組が負の相関となっているものには、ソーシャルワーカー等への就労相談、その他の関係機関の利用が多い。療育手帳をもっている人や労働習慣の訓練を行っている人は就職前の課題が大きい

かった。これは、視覚障害の調査対象者のうち、療育手帳をもっている人や労働習慣の訓練が必要な人は、就職前の課題が大きかったことを意味し、療育手帳の取得や労働習慣の訓練によって就職前の課題が大きくなったことを意味するのではないことは明らかである。また、ソーシャルワーカーへの就労相談については、視覚障害のある人が就労について相談しやすいため課題のある人の相談が増加しているが、必ずしも問題解決につながっていないという、本人による関係機関の利用とそこでの支援効果とのミスマッチを示唆するものと考えられ、地域での効果的な連携の必要性を示唆するものと考えられる。

表 4-3-1 視覚障害における取組と職業的課題の正の相関関係

職業的課題		課題改善に正相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	収入のある仕事獲得に向けた基本的な活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明と人生展望の保持	キャリアアップ支援や技能取得支援、職場での障害理解とナチュラルサポート、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、本人の能力に合わせた個別調整のある職場	0.26
		就職後の日常生活支援、資格取得支援や職種別の技能訓練、仕事や職場状況の確認・相談	0.21
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.20
		休憩時、空調、健康管理のできる場所の確保・整備、職場での出入りや移動に関する施設改善	0.18
		就職面接や履歴書作成等の練習、職場見学・職業体験・実習及び仕事を探す方法の説明、療育手帳等の保有	0.18
		特別支援学校の先生等への就労相談と特例子会社での就業	0.17
就労条件	一般就労を中心とした就労	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.21
		特別支援学校の先生等への就労相談と特例子会社での就業	0.16
	コミュニケーション機器を使わない福祉的就労	キャリアアップ支援や技能取得支援、職場での障害理解とナチュラルサポート、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、本人の能力に合わせた個別調整のある職場	0.23
		キャリアアップ支援や技能取得支援、職場での障害理解とナチュラルサポート、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、本人の能力に合わせた個別調整のある職場	0.26
		就職面接や履歴書作成等の練習、一部の人に有効な職場見学・職業体験・実習及び仕事を探す方法の説明、療育手帳等の保有	0.17
		上司による職場での健康チェック及び医療・職場担当者による仕事内容のチェック、生活相談員の活用	0.16
仕事の能率を下げず、ストレスや危機的状況へ適切に対処し、遅刻・早退・欠勤せず仕事に集中し求められる職責に応えるフルタイム就労	特別支援学校の先生等への就労相談と特例子会社での就業	0.16	
就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	キャリアアップ支援や技能取得支援、職場での障害理解とナチュラルサポート、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、本人の能力に合わせた個別調整のある職場	0.25
		就職面接や履歴書作成等の練習、一部の人に有効な職場見学・職業体験・実習及び仕事を探す方法の説明、療育手帳等の保有	0.17
	自力での移動及び交通機関の利用、乗り物の操作、運搬、立ち仕事	キャリアアップ支援や技能取得支援、職場での障害理解とナチュラルサポート、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、本人の能力に合わせた個別調整のある職場	0.17
		ソーシャルワーカーへの就労相談、一部の人に有効な自治体相談窓口及び主治医、専門医への就労相談	0.16
	会話と文書を中心とした、職場での円滑なコミュニケーション（電話・メール等の使用も含む）及び良好な人間関係の維持	キャリアアップ支援や技能取得支援、職場での障害理解とナチュラルサポート、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、本人の能力に合わせた個別調整のある職場	0.20
	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.16	

課題	就職後の	適切な報酬、昇進、身分及び職務の安定した継続	キャリアアップ支援や技能取得支援、職場での障害理解とナチュラルサポート、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、本人の能力に合わせた個別調整のある職場	0.18
	主観的な自信や満足	自分の希望を貫き、仕事を通して社会貢献する自信、障害を適切に管理し、企業ニーズに応える自信、支援制度やサービスを活用して職業人としてやっていく自信	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.65
社会の一員となり仲間と生きがいを得て、周囲に認められ、当たり前の生活と経済的自立を手に入れるための就労動機			0.34	
特別支援学校の先生等への就労相談と特例子会社での就業			0.21	
キャリアアップ支援や技能取得支援、職場での障害理解とナチュラルサポート、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、本人の能力に合わせた個別調整のある職場			0.21	
就職面接や履歴書作成等の練習、一部の人に有効な職場見学・職業体験・実習及び仕事を探す方法の説明、療育手帳等の保有			0.17	
キャリアアップ支援や技能取得支援、職場での障害理解とナチュラルサポート、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、本人の能力に合わせた個別調整のある職場			0.41	
自分に見合った適切な収入と処遇が伴う、地域で安心して暮らせる満足できる生活		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.32	
		上司による職場での健康チェック及び医療・職場担当者による仕事内容のチェック、生活相談員の活用	0.23	
		休憩時、空調、健康管理のできる場所の確保・整備、職場での出入りや移動に関する施設改善	0.16	
		短時間・フレックス・在宅勤務、休憩時間のとりやすさ、無理のない仕事への配置	0.16	
		社会の一員となり仲間と生きがいを得て、周囲に認められ、当たり前の生活と経済的自立を手に入れるための就労動機	0.16	

表 4-3-2 視覚障害における取組と職業的課題の負の相関関係

	職業的課題	課題改善に負相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	収入のある仕事獲得のための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明と人生展望の保持	療育手帳を保有する、生活リズムや労働習慣の訓練	-0.20
		ソーシャルワーカーへの一般的な就労相談	-0.29
就労条件	仕事の能率を下げず、ストレスや危機的状況へ適切に対処し、遅刻・早退・欠勤せず仕事に集中し求められる職責に応えるフルタイム就労	精神障害者保健福祉手帳を保有しない、難病相談・支援センターへの就労相談	-0.19
		その他の障害判定のない、障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.16
		障害や病気の定期的なチェックや支援	-0.16
		短時間・フレックス・在宅勤務、休憩時間のとりやすさ、無理のない仕事への配置	-0.19
	コミュニケーション機器を使わない福祉的就労	ソーシャルワーカーへの一般的な就労相談	-0.21
就職後の課題	自力での移動及び交通機関の利用、乗り物の操作、運搬、立ち仕事	授産施設及び保健師への就労相談	-0.20
		ソーシャルワーカーへの一般的な就労相談	-0.30
	会話と文書を中心とした、職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用も含む)及び良好な人間関係の維持	職業人生の転換期での支援及び仕事や職場状況の確認・相談	-0.20
		ソーシャルワーカーへの一般的な就労相談	-0.21
		障害や病気の定期的なチェックや支援	-0.18

就職後の課題	手を使った操作・運動	精神障害者保健福祉手帳を保有しない、難病相談・支援センターへの就労相談	-0.24
		ストレス対処、社会技能訓練、障害・疾患の自己管理に関する訓練及び病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	-0.24
		ソーシャルワーカーへの一般的な就労相談	-0.21
		障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.17
	適切な報酬、昇進、身分及び職務の安定した継続	ソーシャルワーカーへの一般的な就労相談	-0.22
主観的満足と自信	自分の希望を貫き、仕事を通して社会貢献する自信、障害を適切に管理し、企業ニーズに応える自信、支援制度やサービスを活用して職業人としてやっていく自信	当事者団体及び家族・友人への就労相談、病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	-0.20
	自分に見合った適切な収入と処遇が伴う、地域で安心して暮らせる満足できる生活	ソーシャルワーカーへの一般的な就労相談	-0.20
		ハローワークの一般求職窓口への就労相談	-0.18
	精神障害者保健福祉手帳を保有しない、難病相談・支援センターへの就労相談	-0.18	
		授産施設及び保健師への就労相談	-0.16

(2)聴覚障害

正の相関関係であり時間的な因果関係としても成立するものとして、就職準備や就職活動の改善には、「家族や親戚、知人、友人への就労相談」や「面接や履歴書作成の練習、職場見学・実習、職探し・求人票検索方法の説明、地域の就労支援・職業訓練機関の一般的な見学」「職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練」との関係が認められた。また、就職活動の成功の背景には、職場のユニバーサルデザインの有無があることが認められる。これは、正相関があっても時間的な因果関係から検討すると、障害のある人の就職活動によって企業側が用意したというよりは、誰もが使いやすい機器やマニュアルがもともと備わっている職場に対して就職活動を行った場合に成功したと考えられる。また、職業生活を順調に維持するには、職場での仕事内容のチェックや健康チェックといった、第三者による目配り・配慮が重要であることが示されている。

職業的課題と取組が負の相関となっているものには、精神障害者地域生活支援センター及び発達障害者支援センターの利用が多い。これは、聴覚障害の調査対象者のうち、精神障害／発達障害が重複してある人たちは、職業生活の獲得や継続に課題を抱えている人が多いことが示唆されている。

表 4-3-3 聴覚障害における取組と職業的課題の正の相関関係

職業的課題		課題改善に正相関のある取組	相関係数
活動 職業準備や就職	仕事獲得のための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の説明	誰もが使いやすい、作業マニュアル・テキスト、意思疎通・パソコン利用のための支援機器	0.23
		家族や親戚、知人、友人への就労相談	0.22
		特例子会社での就労で、専門的支援者や生活相談員の活用、その他の相談先への就労相談	0.19

職業準備や就職活動	仕事獲得のための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明	面接や履歴書作成の練習、職場見学・実習、職探し・求人票検索方法の説明、地域の就労支援・職業訓練機関の一般的な見学	0.19
		就職先のあっせん・紹介、仕事・職場状況についての確認・相談、ハローワーク専門援助窓口への就労相談	0.18
		本人のニーズや状況を重視する職場の取組及び配慮	0.15
		職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	0.14
	希望する仕事に就くための能力修得、職場実習・体験及び情報収集、障害と共存した人生展望の保持	特例子会社での就労で、専門的支援者や生活相談員の活用、その他の相談先への就労相談	0.21
		誰もが使いやすい、作業マニュアル・テキスト、意思疎通・パソコン利用のための支援機器	0.20
		職場での障害理解、専門的支援者の配置を含む配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.20
		本人のニーズや状況を重視する職場の取組及び配慮	0.19
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.17
		上司・産業医による職場での健康チェック及び医療・職場担当者による仕事内容のチェック、職場での健康管理と通院への配慮	0.16
		面接や履歴書作成の練習、職場見学・実習、職探し・求人票検索方法の説明、地域の就労支援・職業訓練機関の一般的な見学	0.14
	家族や親戚、知人、友人への就労相談	0.14	
	企業に対する障害・病気、必要な配慮の説明及び自己アピール	職場での障害理解、専門的支援者の配置を含む配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.18
休憩時、空調、健康管理のできる場所の確保・整備、職場での出入りや移動に関する施設改善及び個別の環境整備		0.16	
特例子会社での就労で、専門的支援者や生活相談員の活用、その他の相談先への就労相談		0.14	
個別の職業能力評価、複数の支援機関の会議・面談への参加、就職後の生活支援		0.14	
就労条件	一般就労を中心とした就労	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.15
	仕事の能率低下、遅刻・早退・欠勤なく、安定して継続する仕事で求められる職責に応え、ストレスや危機的状況へ適切に対処するフルタイム就労	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.17
		本人のニーズや状況を重視する職場の取組及び配慮	0.15
		精神障害者地域生活支援センターへの就労相談、一部の人有効な発達障害者支援センター及び保健師への就労相談	0.15
		上司・産業医による職場での健康チェック及び医療・職場担当者による仕事内容のチェック、職場での健康管理と通院への配慮	0.15
		職場での障害理解、専門的支援者の配置を含む配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.13
就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	職場での障害理解、専門的支援者の配置を含む配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.26
		本人のニーズや状況を重視する職場の取組及び配慮	0.25
		誰もが使いやすい、作業マニュアル・テキスト、意思疎通・パソコン利用のための支援機器	0.20
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.18
		上司・産業医による職場での健康チェック及び医療・職場担当者による仕事内容のチェック、職場での健康管理と通院への配慮	0.18
		精神障害者地域生活支援センターへの就労相談、一部の人有効な発達障害者支援センター及び保健師への就労相談	0.17
		周囲に認められ社会の一員となり、当たり前の生活、生きがい、仲間を得て、経済的に自立するための就労	0.17
		特例子会社での就労で、専門的支援者や生活相談員の活用、その他の相談先への就労相談	0.16
		家族や親戚、知人、友人への就労相談	0.14

就職後の課題	立ち仕事、手を使った操作や運搬、歩行及び移動	精神障害者地域生活支援センターへの就労相談、一部の人に有効な発達障害者支援センター及び保健師への就労相談	0.21
	職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)及び人間関係の維持	職場での障害理解、専門的支援者の配置を含む配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.36
		本人のニーズや状況を重視する職場の取組及び配慮	0.25
		特例子会社での就労で、専門的支援者や生活相談員の活用、その他の相談先への就労相談	0.21
		上司・産業医による職場での健康チェック及び医療・職場担当者による仕事内容のチェック、職場での健康管理と通院への配慮	0.19
		面接や履歴書作成の練習、職場見学・実習、職探し・求人票検索方法の説明、地域の就労支援・職業訓練機関の一般的な見学	0.16
		休憩時、空調、健康管理のできる場所の確保・整備、職場での出入りや移動に関する施設改善及び個別の環境整備	0.15
		精神障害者地域生活支援センターへの就労相談、一部の人に有効な発達障害者支援センター及び保健師への就労相談	0.15
		誰もが使いやすい、作業マニュアル・テキスト、意思疎通・パソコン利用のための支援機器	0.13
	読み書き計算、集中力、問題解決・判断力を含む、仕事に必要な技能の習得	職場での障害理解、専門的支援者の配置を含む配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.19
上司・産業医による職場での健康チェック及び医療・職場担当者による仕事内容のチェック、職場での健康管理と通院への配慮		0.19	
本人のニーズや状況を重視する職場の取組及び配慮		0.16	
誰もが使いやすい、作業マニュアル・テキスト、意思疎通・パソコン利用のための支援機器		0.16	
定期的な通院、日常生活及び健康管理の維持	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.15	
主観的満足と自信	生活に十分な収入があり満足できる、地域で安心して暮らせる生活	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.42
		周囲に認められ社会の一員となり、当たり前の生活、生きがい、仲間を得て、経済的に自立するための就労	0.25
		職場での障害理解、専門的支援者の配置を含む配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.19
		本人のニーズや状況を重視する職場の取組及び配慮	0.15
		個別実務指導、キャリアアップ支援、就職・配置転換時の研修や訓練	0.13
	適切な報酬と昇進の機会があり、職責・職務が安定して継続する本人に見合った処遇	職場での障害理解、専門的支援者の配置を含む配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.23
		本人のニーズや状況を重視する職場の取組及び配慮	0.22
		上司・産業医による職場での健康チェック及び医療・職場担当者による仕事内容のチェック、職場での健康管理と通院への配慮	0.21
		精神障害者地域生活支援センターへの就労相談、一部の人に有効な発達障害者支援センター及び保健師への就労相談	0.21
		特例子会社での就労で、専門的支援者や生活相談員の活用、その他の相談先への就労相談	0.17
		誰もが使いやすい、作業マニュアル・テキスト、意思疎通・パソコン利用のための支援機器	0.14
	企業ニーズに応える自信、障害を適切に管理し、支援制度やサービスを活用する自信、自分の希望を貫き、社会貢献を果たし、職業人としてやっていく自信	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.59
		周囲に認められ社会の一員となり、当たり前の生活、生きがい、仲間を得て、経済的に自立するための就労	0.39
		誰もが使いやすい、作業マニュアル・テキスト、意思疎通・パソコン利用のための支援機器	0.15

主観的満足と自信	収入のある、希望が満たされた職業生活	誰もが使いやすい、作業マニュアル・テキスト、意思疎通・パソコン利用のための支援機器	0.20
		特例子会社での就労で、専門的支援者や生活相談員の活用、その他の相談先への就労相談	0.20
		本人のニーズや状況を重視する職場の取組及び配慮	0.18
		職場での障害理解、専門的支援者の配置を含む配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.18
		上司・産業医による職場での健康チェック及び医療・職場担当者による仕事内容のチェック、職場での健康管理と通院への配慮	0.16
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.15
		休憩時、空調、健康管理のできる場所の確保・整備、職場での出入りや移動に関する施設改善及び個別の環境整備	0.13

表 4-3-4 聴覚障害における取組と職業的課題の負の相関関係

職業的課題		課題改善に負相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	仕事獲得のための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明	その他の相談先への就労相談	-0.15
		精神障害者保健福祉手帳を保有する、生活リズム・労働習慣の訓練、一部の人に有効な授産施設への就労相談及び職業人生の転換期の支援	-0.14
就労条件	仕事の能率低下、遅刻・早退・欠勤なく、安定して継続する仕事で求められる職責に応え、ストレスや危機的状況へ適切に対処するフルタイム就労	精神障害者地域生活支援センター及び発達障害者支援センターへの就労相談、起業・自営に関する支援、保健師・産業医・指定相談支援事業者等への一般的相談	-0.18
		精神障害者保健福祉手帳を保有する、生活リズム・労働習慣の訓練、一部の人に有効な授産施設への就労相談及び職業人生の転換期の支援	-0.14
就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	精神障害者地域生活支援センター及び発達障害者支援センターへの就労相談、起業・自営に関する支援、保健師・産業医・指定相談支援事業者等への一般的相談	-0.24
		自治体相談窓口及び当事者団体への就労相談	-0.16
	立ち仕事、手を使った操作や運搬、歩行及び移動	就労移行及び就労継続支援事業者への就労相談	-0.27
		職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	-0.24
		精神障害者地域生活支援センター及び発達障害者支援センターへの就労相談、起業・自営に関する支援、保健師・産業医・指定相談支援事業者等への一般的相談	-0.23
		就職の説明会や学習会、起業等の講座	-0.20
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	-0.19
		主治医、ソーシャルワーカー、授産施設、保健師への就労相談	-0.17
	職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)及び人間関係の維持	精神障害者地域生活支援センター及び発達障害者支援センターへの就労相談、起業・自営に関する支援、保健師・産業医・指定相談支援事業者等への一般的相談	-0.16
		読み書き計算、集中力、問題解決・判断力を含む、仕事に必要な技能の習得	就職の説明会や学習会、起業等の講座
精神障害者地域生活支援センター及び発達障害者支援センターへの就労相談、起業・自営に関する支援、保健師・産業医・指定相談支援事業者等への一般的相談	-0.15		

就職後の課題	身だしなみや職場でのトイレ利用、交通機関の利用、座った姿勢での仕事、職場外での日常生活	就労移行及び就労継続支援事業者への就労相談	-0.22
		主治医、ソーシャルワーカー、授産施設、保健師への就労相談	-0.21
		精神障害者地域生活支援センター及び発達障害者支援センターへの就労相談、起業・自営に関する支援、保健師・産業医・指定相談支援事業者等への一般的相談	-0.21
		精神障害者保健福祉手帳を保有する、生活リズム・労働習慣の訓練、一部の人に有効な授産施設への就労相談及び職業人生の転換期の支援	-0.20
		就職の説明会や学習会、起業等の講座	-0.18
		職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	-0.14
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	-0.14
		ジョブコーチ支援、企業への同行支援、一部の人に有効な起業・自営に関する支援	-0.14
	定期的な通院、日常生活及び健康管理の維持	精神障害者地域生活支援センター及び発達障害者支援センターへの就労相談、起業・自営に関する支援、保健師・産業医・指定相談支援事業者等への一般的相談	-0.14
	適切な報酬と昇進の機会があり、職責・職務が安定して継続する本人に見合った処遇	精神障害者地域生活支援センター及び発達障害者支援センターへの就労相談、起業・自営に関する支援、保健師・産業医・指定相談支援事業者等への一般的相談	-0.24
	ハローワークの一般求職窓口及び専門援助窓口への就労相談	-0.15	
主観的満足と自信	企業ニーズに応える自信、障害を適切に管理し、支援制度やサービスを活用する自信、自分の希望を貫き、社会貢献を果たし、職業人としてやっていく自信	精神障害者保健福祉手帳を保有する、生活リズム・労働習慣の訓練、一部の人に有効な授産施設への就労相談及び職業人生の転換期の支援	-0.22
		個別の職業能力評価、複数の支援機関の会議・面談への参加、就職後の生活支援	-0.15
	収入のある、希望が満たされた職業生活	自治体相談窓口及び当事者団体への就労相談	-0.19
		精神障害者地域生活支援センター及び発達障害者支援センターへの就労相談、起業・自営に関する支援、保健師・産業医・指定相談支援事業者等への一般的相談	-0.15
	難病相談・支援センターへの就労相談	-0.14	
生活に十分な収入があり満足できる、地域で安心して暮らせる生活	精神障害者地域生活支援センター及び発達障害者支援センターへの就労相談、起業・自営に関する支援、保健師・産業医・指定相談支援事業者等への一般的相談	-0.15	

(3) 肢体不自由

就職準備や就職活動の改善には、「個別の職業相談・カウンセリング・評価」や「職場見学・実習や職業体験」「職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練」が効果的な取組であることが認められた。また、職探し・求人票検索方法の説明、面接や履歴書作成の練習、そして、ハローワーク一般窓口への就労相談との正相関も認められた。肢体不自由のある人たちは、障害者を支援する就労支援機関を利用するよりも、ハローワークを効果的に利用し、成功していると考えられる。また、職場の設備改善やユニバーサルデザイン、柔軟な勤務形態が備わっている職場の場合、肢体不自由のある人の就職活動が成功しやすいことが示唆されている。

一般就労との正の相関関係が認められたものには、職業訓練や技能訓練、職場見学・実習、トライアル雇用があった。働くことへの積極的かつ実際的な取組が一般就労につながっていると考えられる。

表 4-3-5 肢体不自由における取組と職業的課題の正の相関関係

職業的課題		課題改善に正相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	仕事獲得のための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明及び障害と共存した人生展望の保持	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.30
		精神障害者保健福祉手帳を保有しない、雇用率制度での雇用、就職先のあっせん・紹介、一部の人に有効な障害者職業センターへの就労相談	0.27
		トライアル雇用	0.25
		就職後の日常生活、仕事・職場状況の確認、障害・病気の定期的なチェックに対する支援	0.25
		職場での出入りや移動に関する施設改善、休憩時、空調、健康管理のできる場所の確保・整備、個別の環境整備	0.24
		人間関係構築の機会及び障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.24
		就職・配置転換時の研修・訓練、キャリアアップ支援、マンツーマン個別実務指導	0.21
		個別の職業相談・カウンセリング・評価	0.21
		職場見学、職業体験や職場実習	0.19
		職業人生の発展、転職、退職時の支援	0.16
		家族や友人など身近な人たち及び当事者団体への就労相談	0.15
		ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	0.15
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.15
		一部の人に有効な障害・病気の定期的なチェックや支援のない、地域の就労支援や職業訓練機関の見学、就職先のあっせん・紹介	0.15
		産業医・産業保健師への就労相談	0.14
		職探し・求人票検索方法の説明、面接や履歴書作成の練習	0.14
		通院への配慮のない、障害や疾患の自己管理の学習や訓練、一部の人に有効な病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	0.14
		職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	0.14
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさ	0.12
		ハローワークの一般求職窓口及び専門援助窓口への就労相談	0.12
医療的器具、意思疎通・パソコン利用、作業マニュアル・テキスト、個人移動用などの誰もが使いやすい支援ツール及び専門的支援者	0.11		
就労条件	昇進、適当な報酬を獲得し、職務・職責が安定して継続するフルタイム労働	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.21
		人間関係構築の機会及び障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.21
		就職・配置転換時の研修・訓練、キャリアアップ支援、マンツーマン個別実務指導	0.17
		職業人生の発展、転職、退職時の支援	0.12
	一般就労を中心とした就労	職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	0.22
		ハローワークの一般求職窓口及び専門援助窓口への就労相談	0.17
		産業医・産業保健師への就労相談	0.16
		精神障害者保健福祉手帳を保有しない、雇用率制度での雇用、就職先のあっせん・紹介、一部の人に有効な障害者職業センターへの就労相談	0.16
		就職後の日常生活、仕事・職場状況の確認、障害・病気の定期的なチェックに対する支援	0.14
		トライアル雇用	0.13
社会の一員となり、周囲に認められ、当たり前の生活、生きがい、仲間を得て、経済的に自立するための就労	0.13		
職場見学、職業体験や職場実習	0.12		
就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.34
		人間関係構築の機会及び障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.29

就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	職場での出入りや移動に関する施設改善、休憩時、空調、健康管理のできる場所の確保・整備、個別の環境整備	0.25
		就職・配置転換時の研修・訓練、キャリアアップ支援、マンツーマン個別実務指導	0.23
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさ	0.18
		医療的器具、意思疎通・パソコン利用、作業マニュアル・テキスト、個人移動用などの誰もが使いやすい支援ツール及び専門的支援者	0.17
		就職後の日常生活、仕事・職場状況の確認、障害・病気の定期的なチェックに対する支援	0.15
		通院への配慮のない、障害や疾患の自己管理の学習や訓練、一部の人に有効な病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	0.15
		障害者就業・生活支援センターへの就労相談	0.12
	読み書き計算、問題解決・判断力、集中力を含む仕事に必要な技能の習得	職場での出入りや移動に関する施設改善、休憩時、空調、健康管理のできる場所の確保・整備、個別の環境整備	0.18
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.15
		就職・配置転換時の研修・訓練、キャリアアップ支援、マンツーマン個別実務指導	0.13
立ち仕事、運搬、歩行や移動、交通機関の利用	一部の人に有効な障害・病気の定期的なチェックや支援のない、地域の就労支援や職業訓練機関の見学、就職先のあっせん・紹介	0.17	
	人間関係構築の機会及び障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.13	
	障害者就業・生活支援センターへの就労相談	0.12	
ストレス、能率低下、危機的状況へ適切に対処し、遅刻・早退・欠勤せず、円滑な人間関係を維持した職務の達成	人間関係構築の機会及び障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.25	
	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.25	
	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.22	
	在宅・短時間・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさ	0.19	
	職場での出入りや移動に関する施設改善、休憩時、空調、健康管理のできる場所の確保・整備、個別の環境整備	0.19	
	医療的器具、意思疎通・パソコン利用、作業マニュアル・テキスト、個人移動用などの誰もが使いやすい支援ツール及び専門的支援者	0.16	
	就職・配置転換時の研修・訓練、キャリアアップ支援、マンツーマン個別実務指導	0.16	
	通院への配慮のない、障害や疾患の自己管理の学習や訓練、一部の人に有効な病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	0.15	
	一部の人に有効な障害・病気の定期的なチェックや支援のない、地域の就労支援や職業訓練機関の見学、就職先のあっせん・紹介	0.13	
職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.12	
	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.15	
身だしなみ、職場でのトイレ利用、健康管理、交通機関の利用、職場外での日常生活の維持	一部の人に有効な障害・病気の定期的なチェックや支援のない、地域の就労支援や職業訓練機関の見学、就職先のあっせん・紹介	0.13	
	職場での出入りや移動に関する施設改善、休憩時、空調、健康管理のできる場所の確保・整備、個別の環境整備	0.13	
	通院への配慮のない、障害や疾患の自己管理の学習や訓練、一部の人に有効な病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	0.12	
	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.21	
就職後の課題	遅刻・早退・欠勤がありうる、手を使った操作・運動	0.20	
	職場での出入りや移動に関する施設改善、休憩時、空調、健康管理のできる場所の確保・整備、個別の環境整備	0.20	
	職場見学、職業体験や職場実習	0.15	
	就職後の日常生活、仕事・職場状況の確認、障害・病気の定期的なチェックに対する支援	0.14	

主観的満足と自信	仕事を通して企業ニーズに応え、社会貢献し、自分の希望を貫く自信、障害・病気を適切に管理し、支援制度・サービスを活用して職業人としてやっていく自信	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.63
		社会の一員となり、周囲に認められ、当たり前の生活、生きがい、仲間を得て、経済的に自立するための就労	0.25
		就職後の日常生活、仕事・職場状況の確認、障害・病気の定期的なチェックに対する支援	0.15
		職探し・求人票検索方法の説明、面接や履歴書作成の練習	0.12
		職場見学、職業体験や職場実習	0.12
	本人に見合った処遇と収入のある、希望に沿った満足できる職業生活	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.24
		人間関係構築の機会及び障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.12
		就職・配置転換時の研修・訓練、キャリアアップ支援、マンツーマン個別実務指導	0.12
		一部の人に有効な障害・病気の定期的なチェックや支援のない、地域の就労支援や職業訓練機関の見学、就職先のあっせん・紹介	0.12
	生活に十分な報酬と能力に見合った処遇があり、地域で安心して暮らせる満足できる生活	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.41
		人間関係構築の機会及び障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.21
		医療的器具、意思疎通・パソコン利用、作業マニュアル・テキスト、個人移動用などの誰もが使いやすい支援ツール及び専門的支援者	0.19
		本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.18
		就職・配置転換時の研修・訓練、キャリアアップ支援、マンツーマン個別実務指導	0.17
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさ	0.17
通院への配慮のない、障害や疾患の自己管理の学習や訓練、一部の人に有効な病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練		0.14	

表 4-3-6 肢体不自由における取組と職業的課題の負の相関関係

職業的課題		課題改善に負相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	仕事獲得のための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明及び障害と共存した人生展望の保持	障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な相談	-0.13
就労条件	一般就労を中心とした就労	医療・職場担当者による仕事内容のチェック及び上司・産業医による職場での健康チェック、生活相談員の活用	-0.18
		授産施設等への就労相談	-0.14
		その他の障害判定のある、市町村等の自治体相談窓口への就労相談	-0.14
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさ	-0.13
	昇進、適当な報酬を獲得し、職務・職責が安定して継続するフルタイム労働	障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な相談	-0.24
		複数の支援機関のケース会議・面談等への参加、一部の人に有効な就職の説明会や学習会、起業等の講座	-0.18
		ジョブコーチ支援、企業への同行、支援特例子会社での就業	-0.16
		就労継続及び就労移行援助者への就労相談	-0.15
	ハローワークの一般求職窓口及び専門援助窓口への就労相談	-0.13	

就職後の課題	読み書き計算、問題解決・判断力、集中力を含む仕事に必要な技能の習得	障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な相談	-0.22
		就労継続及び就労移行援助者への就労相談	-0.18
		複数の支援機関のケース会議・面談等に参加、一部の人に有効な就職の説明会や学習会、起業等の講座	-0.16
		ソーシャルワーカー等への就労相談	-0.14
		独立起業や自営のための助言や支援	-0.12
	立ち仕事、運搬、歩行や移動、交通機関の利用	障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な相談	-0.17
		独立起業や自営のための助言や支援	-0.17
		就労継続及び就労移行援助者への就労相談	-0.12
	ストレス、能率低下、危機的状況へ適切に対処し、遅刻・早退・欠勤せず、円滑な人間関係を維持した職務の達成	障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な相談	-0.24
		複数の支援機関のケース会議・面談等への参加、一部の人に有効な就職の説明会や学習会、起業等の講座	-0.22
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	-0.13
	職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)	就労継続及び就労移行援助者への就労相談	-0.19
		障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な相談	-0.17
		個別の職業相談・カウンセリング・評価	-0.15
		ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	-0.14
病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練		-0.12	
複数の支援機関のケース会議・面談等に参加、一部の人に有効な就職の説明会や学習会、起業等の講座		-0.12	
座った姿勢での仕事での定期的な通院、健康管理、職場外での日常生活の維持	障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な相談	-0.15	
主観的満足と自信	本人に見合った処遇と収入のある、希望に沿った満足できる職業生活	障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な相談	-0.14
	生活に十分な報酬と能力に見合った処遇があり、地域で安心して暮らせる満足できる生活	障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な相談	-0.16
		複数の支援機関のケース会議・面談等への参加、一部の人に有効な就職の説明会や学習会、起業等の講座	-0.14
		ジョブコーチ支援、企業への同行、支援特例子会社での就業	-0.12

(4)内部障害

職業準備や就職活動に効果的な取組は、「ハローワーク窓口への就労相談」「主治医、専門医等への就労相談」であることが認められた。また、職場実習・体験への参加や、能力の習得及び能力を発揮できる仕事に関する情報収集については、「特別支援学校の先生等への就労相談」が効果的であると示された。

一般就労の仕事に就くには、ハローワーク窓口への就労相談が効果的であり、就職してからは産業医・産業保健師へ相談したり、柔軟な勤務形態を利用して、能率の低下やストレス、遅刻・欠勤といった仕事を妨げる事柄に対して対処し、フルタイム就労を達成していると考えられる。

就職後は、柔軟な勤務形態、個別指導や支援、マニュアル・テキストなど、「本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮」があることにより、職業生活を良好に維持でき、主観的満足と自信の獲得にもつながっていることが認められた。

一方、職業的課題と取組の負の相関関係から、「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、傷害・疾患の自己管理及び生活リズム・労働習慣に関する訓練」を受けている人たちは、フルタイム就労が困難な状況にあると考えられる。また、様々な支援センター、ソーシャルワーカーや保健師といった専門家への相談が、就職後の問題の発生と関連していることには、これらの支援者が内部障害者にとって相談しやすい一方で、就職後の問題に対応できる支援が提供できないことと関連している可能性がある。

表 4-3-7 内部障害における取組と職業的課題の正の相関関係

職業的課題		課題改善に正相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	仕事獲得のための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明及び障害と共存した人生展望の保持	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.20
		病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、職場での障害理解と人間関係構築の機会がある職場	0.19
		トライアル雇用	0.15
		ハローワークの一般求職窓口及び専門援助窓口への就労相談	0.15
		主治医、専門医等への就労相談	0.14
		休憩時、空調、職場での移動や出入りに関する施設改善、個別の作業環境及び健康管理のできる場所の確保・整備、誰もが使いやすい機器、マニュアル・テキスト	0.12
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.11
	職場見学・実習への参加、能力を発揮できる仕事の情報収集及び能力の獲得、障害と共存した人生展望の保持及び周囲への就労希望の表明	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.20
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.18
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩のとりやすさ、特例子会社での就業	0.15
		病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.14
		就職・配置転換時の研修や訓練、マンツーマン個別実務指導、キャリアアップ支援、作業マニュアル・テキスト	0.13
		社会の一員となり、生きがいや仲間を得て、周囲に認められ、当たり前の生活をして経済的に自立するための就労動機	0.11
		特別支援学校の先生等への就労相談、職場見学、職業体験や職場実習	0.11
就労条件	一般就労を中心とした就労	ハローワークの一般求職窓口及び専門援助窓口への就労相談	0.13
	能率を下げずに職務・職責を果たし、遅刻・早退・欠勤をせず、ストレスや危機的状況に適切に対処するフルタイム就労	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.20
		病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.14
		産業医・産業保健師への就労相談	0.14
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.14
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩のとりやすさ、特例子会社での就業	0.14
就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.34
		病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.26
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩のとりやすさ、特例子会社での就業	0.22
		就職・配置転換時の研修や訓練、マンツーマン個別実務指導、キャリアアップ支援、作業マニュアル・テキスト	0.19
		休憩時、空調、職場での移動や出入りに関する施設改善、個別の作業環境及び健康管理のできる場所の確保・整備、誰もが使いやすい機器、マニュアル・テキスト	0.15
		市町村等の自治体相談窓口への就労相談	0.15
		身体障害者手帳保有	0.13
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.13
		トライアル雇用	0.13

就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	社会の一員となり、生きがいや仲間を得て、周囲に認められ、当たり前の生活をして経済的に自立するための就労	0.11	
		産業医・産業保健師への就労相談	0.11	
	読み書き計算、問題解決・判断力、集中力を含む仕事に必要な技能の習得した、職務の達成	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.18	
			産業医・産業保健師への就労相談	0.15
			主治医、専門医等への就労相談	0.13
			在宅・短時間・フレックス勤務、休憩のとりやすさ、特例子会社での就業	0.11
			病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.11
	職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)及び人間関係の維持	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.20	
			病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.20
			何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.14
			産業医・産業保健師への就労相談	0.13
			在宅・短時間・フレックス勤務、休憩のとりやすさ、特例子会社での就業	0.11
	歩行や移動、立ち仕事、運搬、交通機関の利用	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.19	
			産業医・産業保健師への就労相談	0.13
			市町村等の自治体相談窓口への就労相談	0.13
			在宅・短時間・フレックス勤務、休憩のとりやすさ、特例子会社での就業	0.12
	日常生活での手を使った操作・運動及び乗り物の操作		主治医、専門医等への就労相談	0.13
			産業医・産業保健師への就労相談	0.11
	定期的な通院と健康管理	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.27	
			在宅・短時間・フレックス勤務、休憩のとりやすさ、特例子会社での就業	0.18
		病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.15	
		就職・配置転換時の研修や訓練、マンツーマン個別実務指導、キャリアアップ支援、作業マニュアル・テキスト	0.13	
		トライアル雇用	0.12	
		市町村等の自治体相談窓口への就労相談	0.11	
本人に見合う適切な報酬、昇進といった処遇があり、職務・職責が安定して継続する就労	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.22		
		病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.19	
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩のとりやすさ、特例子会社での就業	0.14	
		就職・配置転換時の研修や訓練、マンツーマン個別実務指導、キャリアアップ支援、作業マニュアル・テキスト	0.13	
		産業医・産業保健師への就労相談	0.12	
主観的満足と自信	支援サービス・制度を活用し、障害・病気を適切に管理する自信、仕事を通して社会貢献し、企業ニーズに応える自信、自分の希望を貫き、職業人として地域で安心して暮らす自信	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.62	
		社会の一員となり、生きがいや仲間を得て、周囲に認められ、当たり前の生活をして経済的に自立するための就労動機	0.30	
	生活に十分な収入と適正な処遇があり、地域で安心して暮らせる満足できる生活	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.11	
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.33	
		病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.20	
		本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.19	
		産業医・産業保健師への就労相談	0.13	

主観的満足と自信	生活に十分な収入と適正な処遇があり、地域で安心して暮らせる満足できる生活	地域の就労支援や職業訓練機関の見学、職場見学、職業体験や職場実習	0.13
		ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	0.12
		就職・配置転換時の研修や訓練、マンツーマン個別実務指導、キャリアアップ支援、作業マニュアル・テキスト	0.12
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩のとりやすさ、特例子会社での就業	0.12
		社会の一員となり、生きがいや仲間を得て、周囲に認められ、当たり前の生活をして経済的に自立するための就労動機	0.11

表 4-3-8 内部障害における取組と職業的課題の負の相関関係

職業的課題		課題改善に負相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	仕事獲得のための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明及び障害と共存した人生展望の保持	精神障害者保健福祉手帳／療育手帳を保有し、経済的に自立するための就労動機がなく、雇用率制度での雇用でもない就労	-0.12
	職場見学・実習への参加、能力を発揮できる仕事の情報収集及び能力の獲得、障害と共存した人生展望の保持及び周囲への就労希望の表明	雇用率制度での雇用、就職先のあっせん・紹介、一部の人に有効なハローワーク専門援助窓口への就労相談	-0.11
		産業医・産業保健師による事業所内の健康管理がない、指定相談支援事業者への就労相談、医療的器具や移動用の支援機器	-0.10
就労条件	一般就労を中心とした就労	病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、傷害・疾患の自己管理及び生活リズム・労働習慣に関する訓練	-0.11
		療育手帳を保有する、授産施設等への就労相談、一部の人に有効な保健師等への就労相談	-0.11
	能率を下げずに職務・職責を果たし、遅刻・早退・欠勤をせず、ストレスや危機的状況に適切に対処するフルタイム就労	産業医・産業保健師による事業所内の健康管理がない、指定相談支援事業者への就労相談、医療的器具や移動用の支援機器	-0.22
		精神障害者保健福祉手帳／療育手帳を保有し、経済的に自立するための就労動機がなく、雇用率制度での雇用でもない就労	-0.20
		保健師等への就労相談、一部の人に有効な授産施設への就労相談	-0.15
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、傷害・疾患の自己管理及び生活リズム・労働習慣に関する訓練	-0.13
		独立起業や自営のための助言や支援	-0.13
精神障害者地域生活支援センター、就労移行及び就労継続支援事業者への一般的な就労相談	-0.12		
就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	産業医・産業保健師による事業所内の健康管理がない、指定相談支援事業者への就労相談、医療的器具や移動用の支援機器	-0.13
		精神障害者保健福祉手帳／療育手帳を保有し、経済的に自立するための就労動機がなく、雇用率制度での雇用でもない就労	-0.13
		難病相談・支援センターへの就労相談	-0.11
	読み書き計算、問題解決・判断力、集中力を含む仕事に必要な技能の習得した、職務の達成	精神障害者保健福祉手帳／療育手帳を保有し、経済的に自立するための就労動機がなく、雇用率制度での雇用でもない就労	-0.24
		独立起業や自営のための助言や支援	-0.22
		障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.20
		産業医・産業保健師による事業所内の健康管理がない、指定相談支援事業者への就労相談、医療的器具や移動用の支援機器、	-0.19
		精神障害者地域生活支援センター、就労移行及び就労継続支援事業者への一般的な就労相談	-0.18

就職後の課題	読み書き計算、問題解決・判断力、集中力を含む仕事に必要な技能の習得した、職務の達成	雇用率制度での雇用、就職先のあっせん・紹介、一部の人に有効なハローワーク専門援助窓口への就労相談	-0.16
		保健師等への就労相談、一部に人に有効な授産施設への就労相談	-0.14
		職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	-0.13
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、傷害・疾患の自己管理及び生活リズム・労働習慣に関する訓練	-0.13
	職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)及び人間関係の維持	精神障害者保健福祉手帳／療育手帳を保有し、経済的に自立するための就労動機がなく、雇用率制度での雇用でもない就労	-0.21
		精神障害者地域生活支援センター、就労移行及び就労継続支援事業者への一般的な就労相談	-0.18
		就労継続支援事業者への就労相談	-0.15
		その他の障害判定のある、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理がない、指定相談支援事業者への就労相談、医療的器具や移動用の支援機器	-0.14
		障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.13
		雇用率制度での雇用、就職先のあっせん・紹介、一部の人に有効なハローワーク専門援助窓口への就労相談	-0.11
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、傷害・疾患の自己管理及び生活リズム・労働習慣に関する訓練	-0.11
	歩行や移動、立ち仕事、運搬、交通機関の利用	その他の障害判定のある、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理がない、指定相談支援事業者への就労相談、医療的器具や移動用の支援機器	-0.23
		精神障害者保健福祉手帳／療育手帳を保有し、経済的に自立するための就労動機がなく、雇用率制度での雇用でもない就労	-0.22
		精神障害者地域生活支援センター、就労移行及び就労継続支援事業者への一般的な就労相談	-0.22
		独立起業や自営のための助言や支援	-0.17
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、傷害・疾患の自己管理及び生活リズム・労働習慣に関する訓練	-0.15
		雇用率制度での雇用、就職先のあっせん・紹介、一部の人に有効なハローワーク専門援助窓口への就労相談	-0.14
		保健師等への就労相談、一部に人に有効な授産施設への就労相談	-0.14
		職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	-0.13
		ソーシャルワーカー等への就労相談	-0.11
	日常生活での手を使った操作・運動及び乗り物の操作	精神障害者保健福祉手帳／療育手帳を保有し、経済的に自立するための就労動機がなく、雇用率制度での雇用でもない就労	-0.24
		精神障害者地域生活支援センター、就労移行及び就労継続支援事業者への一般的な就労相談	-0.19
		就労継続支援事業者への就労相談	-0.14
		保健師等への就労相談、一部に人に有効な授産施設への就労相談	-0.13
		独立起業や自営のための助言や支援	-0.12
		その他の障害判定のある、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理がない、指定相談支援事業者への就労相談、医療的器具や移動用の支援機器	-0.12
		障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.11
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、傷害・疾患の自己管理及び生活リズム・労働習慣に関する訓練	-0.11

就職後の課題	座った姿勢での仕事に就く、身だしなみ、職場でのトイレ利用、健康管理及び外の日常生活の維持	精神障害者地域生活支援センター、就労移行及び就労継続支援事業者への一般的な就労相談	-0.12
		社会の一員となり、生きがいや仲間を得て、周囲に認められ、当たり前の生活をして経済的に自立するための就労動機	-0.12
	定期的な通院と健康管理	独立起業や自営のための助言や支援	-0.20
		その他の障害判定のある、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理がない、指定相談支援事業者への就労相談、医療的器具や移動用の支援機器	-0.19
		雇用率制度での雇用、就職先のあっせん・紹介、一部の人に有効なハローワーク専門援助窓口への就労相談	-0.17
		精神障害者保健福祉手帳／療育手帳を保有し、経済的に自立するための就労動機がなく、雇用率制度での雇用でもない就労	-0.15
		精神障害者地域生活支援センター、就労移行及び就労継続支援事業者への一般的な就労相談	-0.14
	本人に見合う適切な報酬、昇進といった処遇があり、職務・職責が安定して継続する就労	雇用率制度での雇用、就職先のあっせん・紹介、一部の人に有効なハローワーク専門援助窓口への就労相談	-0.22
		精神障害者保健福祉手帳／療育手帳を保有し、経済的に自立するための就労動機がなく、雇用率制度での雇用でもない就労	-0.19
		その他の障害判定のある、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理がない、指定相談支援事業者への就労相談、医療的器具や移動用の支援機器	-0.19
		精神障害者地域生活支援センター、就労移行及び就労継続支援事業者への一般的な就労相談	-0.16
		独立起業や自営のための助言や支援	-0.16
		ソーシャルワーカー等への就労相談	-0.15
		就労継続支援事業者への就労相談	-0.13
職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練		-0.13	
障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.11		
主観的満足と自信	生活に十分な収入と適正な処遇があり、地域で安心して暮らせる満足できる生活	精神障害者保健福祉手帳／療育手帳を保有し、経済的に自立するための就労動機がなく、雇用率制度での雇用でもない就労	-0.17
		就労継続支援事業者への就労相談	-0.15
		ソーシャルワーカー等への就労相談	-0.14
		その他の障害判定のある、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理がない、指定相談支援事業者への就労相談、医療的器具や移動用の支援機器	-0.12
		職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	-0.12
		難病相談・支援センターへの就労相談	-0.11

(5)知的障害

職業準備や就職活動に関する課題の改善には、個別の職業相談や就職説明会への参加のほか、「家族や親戚、知人、友人への就労相談」「地域障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談」が効果的であることが認められた。知的障害のある人にとって、家族等のサポートと、職業センターやハローワークの専門窓口による就労支援の重要性が示されている。さらに、「資格取得支援や職種別の技能訓練」「地域の就労支援・職業訓練機関の見学、職場見学・実習」の効果的な取組であると示唆されたことから、知的障害のある人が就労を目指す際には、訓練や実習が効果を発揮すると考えられる。

一般就労やフルタイム労働で成功するためには、ジョブコーチ支援や同行支援、トライアル雇用が効果的

であることが示された。また、就職後の課題の改善については、「相談役の同僚や上司の存在、同僚による作業補助、生活相談員や専門的支援者の活用、個別実務指導、就職・転換時の研修・訓練」「障害・病気の定期的チェック、就職後の生活、仕事・職場状況、職業人生での転換期に対する支援」に効果が認められたことから、本人の身近で見守りながら支援を提供することが就労での成功につながると考えられる。

取組と職業的課題の負の相関関係をみると、中でも、職業準備の段階から就職後に至るまで、ハローワークへの就労相談の利用が多いが、一般窓口の利用者で特に問題が多かった。適切な専門援助窓口の活用等の効果的な取組が重要であることが示唆される。

表 4-3-9 知的障害における取組と職業的課題の正の相関関係

職業的課題		課題改善に正相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	仕事獲得のための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明及び障害と共存した人生展望の保持	ジョブコーチ・同行支援、トライアル雇用、就職先のあっせん・紹介	0.35
		障害・病気の定期的チェック、就職後の生活、仕事・職場状況、職業人生での転換期に対する支援	0.31
		家族や親戚、知人、友人への就労相談、一部の人に有効な面接・履歴書作成の練習	0.27
		障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、職探し・求人票検索方法の一般的な説明	0.27
		個別の職業相談・評価・カウンセリング及び面接や履歴書作成の練習	0.25
		資格取得支援や職種別の技能訓練	0.24
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.23
		就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明	0.22
		地域の就労支援・職業訓練機関の見学、職場見学・実習	0.21
		病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.20
		相談役の同僚や上司の存在、同僚による作業補助、生活相談員や専門的支援者の活用、個別実務指導、就職・転換時の研修・訓練	0.18
独立起業や自営のための助言や支援	0.15		
雇用率制度での雇用ではない、生活リズムや労働習慣の訓練	0.14		
就労条件	求められる職務・職責をこなし、能率の低下、ストレス、危機的状況へ適切に対処する、遅刻・早退・欠勤なしのフルタイム労働	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.15
	一般就労を中心とした就労	ジョブコーチ・同行支援、トライアル雇用、就職先のあっせん・紹介	0.31
		家族や親戚、知人、友人への就労相談、一部の人に有効な面接・履歴書作成の練習	0.27
		障害・病気の定期的チェック、就職後の生活、仕事・職場状況、職業人生での転換期に対する支援	0.24
		障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、職探し・求人票検索方法の一般的な説明	0.23
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.2
		地域の就労支援・職業訓練機関の見学、職場見学・実習	0.17
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.24
	生活に十分な収入があり、地域で安心して満足して生活できるフルタイム労働	地域の就労支援・職業訓練機関の見学、職場見学・実習	0.23
		家族や親戚、知人、友人への就労相談、一部の人に有効な面接・履歴書作成の練習	0.2

就労条件	生活に十分な収入があり、地域で安心して満足して生活できるフルタイム労働	ジョブコーチ・同行支援、トライアル雇用、就職先のあっせん・紹介	0.17
		産業医・産業保健師及び難病相談・支援センターへの就労相談	0.17
		障害・病気の定期的チェック、就職後の生活、仕事・職場状況、職業人生での転換期に対する支援	0.14
就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	相談役の同僚や上司の存在、同僚による作業補助、生活相談員や専門的支援者の活用、個別実務指導、就職・転換時の研修・訓練	0.26
		精神障害者保健福祉手帳を保有しない、本人ニーズに合わせた職場での柔軟な調整	0.25
		ジョブコーチ・同行支援、トライアル雇用、就職先のあっせん・紹介	0.18
		障害・病気の定期的チェック、就職後の生活、仕事・職場状況、職業人生での転換期に対する支援	0.18
		職場での出入りや移動、休憩場所、トイレ、空調に関する施設改善、個別の環境整備及び健康管理のできる場所の確保・整備	0.16
		精神障害者保健福祉手帳を保有する、職場での健康管理と通院への配慮、医療・職場担当者による仕事内容及び上司による健康チェック	0.15
		病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.15
	職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.32
		病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.18
		独立起業や自営のための助言や支援	0.16
		雇用率制度での雇用ではない、生活リズムや労働習慣の訓練	0.16
		障害・病気の定期的チェック、就職後の生活、仕事・職場状況、職業人生での転換期に対する支援	0.15
	読み書き計算、問題解決・判断力、集中力を含む仕事に必要な技能の習得、健康管理	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.21
		病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.15
		精神障害者保健福祉手帳を保有しない、本人ニーズに合わせた職場での柔軟な調整	0.15
	収入のある就労での職場でのトイレ利用と円滑な人間関係の維持	精神障害者保健福祉手帳を保有しない、本人ニーズに合わせた職場での柔軟な調整	0.14
	身だしなみ及び定期的な通院の維持と決められた職務の達成	職場での出入りや移動、休憩場所、トイレ、空調に関する施設改善、個別の環境整備及び健康管理のできる場所の確保・整備	0.23
		相談役の同僚や上司の存在、同僚による作業補助、生活相談員や専門的支援者の活用、個別実務指導、就職・転換時の研修・訓練	0.14
	本人に見合った適正な処遇のある、希望に合った満足できる職業生活	病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会がある職場	0.3
		相談役の同僚や上司の存在、同僚による作業補助、生活相談員や専門的支援者の活用、個別実務指導、就職・転換時の研修・訓練	0.27
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.26
障害・病気の定期的チェック、就職後の生活、仕事・職場状況、職業人生での転換期に対する支援		0.22	
家族や親戚、知人、友人への就労相談、一部の人に有効な面接・履歴書作成の練習		0.19	
ジョブコーチ・同行支援、トライアル雇用、就職先のあっせん・紹介		0.19	
精神障害者保健福祉手帳を保有しない、本人ニーズに合わせた職場での柔軟な調整		0.17	
療育手帳等保有		0.15	
個別の職業相談・評価・カウンセリング及び面接や履歴書作成の練習		0.15	
職場での出入りや移動、休憩場所、トイレ、空調に関する施設改善、個別の環境整備及び健康管理のできる場所の確保・整備		0.14	

主観的満足と自信	仕事を通して社会貢献し、企業ニーズに応え、支援制度やサービスを活用して障害を適切に管理する自信、自分の希望を貫き、職業人としてやっていく自信、地域で安心して暮らせる満足できる生活	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.7
		社会の一員となり周囲に認められ、生きがい、当たり前の生活、仲間を得て経済的に自立するための就労	0.31
		障害・病気の定期的チェック、就職後の生活、仕事・職場状況、職業人生での転換期に対する支援	0.25
		障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、職探し・求人票検索方法の一般的な説明	0.24
		ジョブコーチ・同行支援、トライアル雇用、就職先のあっせん・紹介	0.23
		家族や親戚、知人、友人への就労相談、一部の人に有効な面接・履歴書作成の練習	0.21
		個別の職業相談・評価・カウンセリング及び面接や履歴書作成の練習	0.2
		独立起業や自営のための助言や支援	0.18
		雇用率制度での雇用ではない、生活リズムや労働習慣の訓練	0.17
		資格取得支援や職種別の技能訓練	0.16
就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明	0.16		

表 4-3-10 知的障害における取組と職業的課題の負の相関関係

職業的課題		課題改善に負相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	仕事獲得のための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明及び障害と共存した人生展望の保持	その他の障害判定があり、身体障害者手帳を保有する、トライアル雇用及び雇用率制度での雇用	-0.19
		ハローワークの一般求職窓口、一部の人に有効な専門援助窓口への就労相談	-0.16
		就労継続支援事業者への就労相談	-0.15
就労条件	能率を下げずに求められる職務・職責をこなし、疲労やストレス、危機的状況へ適切に対処する、遅刻・早退・欠勤なしのフルタイム就労	ハローワークの一般求職窓口、一部の人に有効な専門援助窓口への就労相談	-0.20
		就労継続支援事業者への就労相談	-0.14
	一般就労を中心とした就労	産業医・産業保健師による事業所内の健康管理を受けていない、保健師等への就労相談、主治医・専門医等への一般的な就労相談	-0.14
		精神障害者保健福祉手帳を保有する、職場での健康管理と通院への配慮、医療・職場担当者による仕事内容及び上司による健康チェック 発達障害者支援センターへの就労相談	-0.16 -0.14
生活に十分な収入があり、地域で安心して満足して生活できるフルタイム就労	その他の障害判定があり、身体障害者手帳を保有する、トライアル雇用及び雇用率制度での雇用	-0.19	
就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	授産施設等への就労相談	-0.15
	職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)	発達障害者支援センターへの就労相談	-0.14
	読み書き計算、問題解決・判断力、集中力を含む仕事に必要な技能の習得、健康管理	ハローワークの一般求職窓口、一部の人に有効な専門援助窓口への就労相談	-0.19
		授産施設等への就労相談	-0.18
		職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談	-0.15
	移動や歩行、立ち仕事・座った姿勢での仕事、運搬、交通機関の利用	ハローワークの一般求職窓口、一部の人に有効な専門援助窓口への就労相談	-0.18
		その他の障害判定があり、身体障害者手帳を保有する、トライアル雇用及び雇用率制度での雇用	-0.17
昇進、乗り物の操作、安定して継続する職責・職務及び適当な報酬の獲得	ハローワークの一般求職窓口、一部の人に有効な専門援助窓口への就労相談 その他の障害判定があり、身体障害者手帳を保有する、トライアル雇用及び雇用率制度での雇用	-0.19 -0.16	

就職後の課題	昇進、乗り物の操作、安定して継続する職責・職務及び適当な報酬の獲得	産業医・産業保健師による事業所内の健康管理を受けていない、保健師等への就労相談、主治医・専門医等への一般的な就労相談	-0.15
		職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談	-0.15
		家族や親戚、知人、友人への就労相談、一部の人に有効な面接・履歴書作成の練習	-0.14
主観的満足と自信	本人に見合った適正な処遇のある、希望に合った満足できる職業生活	授産施設等への就労相談	-0.17
		ハローワークの一般求職窓口、一部の人に有効な専門援助窓口への就労相談	-0.16
		その他の障害判定があり、身体障害者手帳を保有する、トライアル雇用及び雇用率制度での雇用	-0.15

(6)精神障害

職業準備や就職活動において効果的な取組は、面接・履歴書作成の練習、仕事を探す方法の説明、職業相談・カウンセリング・評価といった、個別の就労支援であることが示唆された。また、「主治医・専門医」「家族・友人及び当事者団体」「障害者職業センター」への就労相談についても正の相関関係が認められ、中でも、療育手帳を保有する人は「特別支援学校の先生」への就労相談が効果的であることが示された。さらに、能力を発揮できる希望の仕事に就き、人生展望をもつためには、「独立企業や自営のための助言や支援」が有効であることも示唆された。

就職後の課題については、人間関係の構築と障害理解の機会があり、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされること、本人ニーズに合わせた調整があることが、課題解消のポイントと考えられる。また、専門的支援者や生活相談員、医療担当者、上司といった、職場関係者による仕事内容や健康面のチェックが効果的であることが認められた。

一方、一般就労及びフルタイム労働と「障害者手帳の保有」に負の相関関係が見られた。これは、精神障害者保健福祉手帳、身体障害者手帳、療育手帳のいずれかの手帳を取得していることは障害程度が重度である一方で、手帳取得だけでは一般就労に有利というわけではないことを示唆する。

表 4-3-11 精神障害における取組と職業的課題の正の相関関係

職業的課題		課題改善に正相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	仕事獲得のための活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明及び人生展望の保持	障害・病気の定期的チェック及び就職後の生活に関する支援、仕事や職場状況の確認・相談	0.34
		キャリアアップ支援、就職・配置転換時の研修や技能訓練、個別実務指導	0.24
		ジョブコーチ・同行支援、トライアル雇用、雇用率制度での雇用、仕事や職場状況の確認・相談、一部の人に有効な就職先のあっせん・紹介	0.23
		面接や履歴書作成の練習、職探し・求人票検索方法の説明、職場見学・実習、一部の人に有効な就職説明会・学習会や起業講座	0.23
		医療・職場担当者を交えた仕事内容のチェック、産業医や上司による職場での健康チェック、健康管理や通院への配慮	0.20
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.20
		トライアル雇用	0.19
		個別の職業相談・カウンセリング・評価、在宅勤務	0.18
		資格取得支援や職種別の技能訓練	0.17

職業準備や就職活動	仕事獲得のための活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明及び人生展望の保持	人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	0.15
		主治医、専門医等への就労相談	0.14
		ハローワークの一般求職窓口への就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的就労相談及び就職先の一般的あっせん・紹介	0.14
		家族や友人など身近な人たち及び当事者団体への就労相談	0.14
		障害者職業センターへの就労相談	0.13
		療育手帳を保有する、特別支援学校の先生等への就労相談	0.13
	希望の仕事に就くための能力を修得し、能力を発揮できる仕事を調べて職場見学・実習に参加する、障害と共存しての人生展望の保持	医療・職場担当者を交えた仕事内容のチェック、産業医や上司による職場での健康チェック、健康管理や通院への配慮	0.16
		人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	0.14
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.13
		独立起業や自営のための助言や支援	0.13
障害・病気の定期的チェック及び就職後の生活に関する支援、仕事や職場状況の確認・相談		0.12	
就労条件	一般就労を中心とした就労	障害・病気の定期的チェック及び就職後の生活に関する支援、仕事や職場状況の確認・相談	0.16
		ジョブコーチ・同行支援、トライアル雇用、雇用率制度での雇用、仕事や職場状況の確認・相談、一部の人に有効な就職先のあっせん・紹介	0.14
		個別の職業相談・カウンセリング・評価、在宅勤務	0.14
		面接や履歴書作成の練習、職探し・求人票検索方法の説明、職場見学・実習、一部の人に有効な就職説明会・学習会や起業講座	0.13
		主治医、専門医等への就労相談	0.12
	遅刻・早退・欠勤せずに、職務・職責をこなし、ストレスや危機的状況に適切に対処して作業能率及び人間関係を保つフルタイム就労	人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	0.32
		医療・職場担当者を交えた仕事内容のチェック、産業医や上司による職場での健康チェック、健康管理や通院への配慮	0.29
		キャリアアップ支援、就職・配置転換時の研修や技能訓練、個別実務指導	0.26
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.24
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさを含む、本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組	0.17
職場での出入りや移動、休憩場所、トイレ、空調に関する施設改善、健康管理のできる場所の確保・整備及び個別の環境整備		0.15	
就職後の課題	医療・職場担当者を交えた仕事内容のチェック、産業医や上司による職場での健康チェック、健康管理や通院への配慮	0.32	
	人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	0.26	
	療育手帳を保有する、特別支援学校の先生等への就労相談	0.22	
	障害・病気の定期的チェック及び就職後の生活に関する支援、仕事や職場状況の確認・相談	0.21	
	在宅・短時間・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさを含む、本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組	0.20	
	地域の就労支援・職業訓練機関の見学、職場見学、職業体験や職場実習	0.18	
	トライアル雇用	0.14	
医療・職場担当者を交えた仕事内容のチェック、産業医や上司による職場での健康チェック、健康管理や通院への配慮	0.14		

就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	ジョブコーチ・同行支援、トライアル雇用、雇用率制度での雇用、仕事や職場状況の確認・相談、一部のの人に有効な就職先のあっせん・紹介	0.17
		障害者就業・生活支援センターへの就労相談	0.17
		キャリアアップ支援、就職・配置転換時の研修や技能訓練、個別実務指導	0.15
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.13
		トライアル雇用	0.13
		障害者職業センターへの就労相談	0.12
		障害・疾患の自己管理、ストレス対処、社会技能に関する訓練、病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、生活リズムや労働習慣の訓練	0.12
	読み書き計算、問題解決・判断力、集中力、電話・メール等の操作を含む、仕事に必要な技能の習得と決められた職務の達成	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.14
	手を使った動作や運搬、歩行及び移動、立ち仕事・座った姿勢での仕事	人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	0.20
		キャリアアップ支援、就職・配置転換時の研修や技能訓練、個別実務指導	0.19
		トライアル雇用	0.15
		医療・職場担当者を交えた仕事内容のチェック、産業医や上司による職場での健康チェック、健康管理や通院への配慮	0.14
		職場での出入りや移動、休憩場所、トイレ、空調に関する施設改善、健康管理のできる場所の確保・整備及び個別の環境整備	0.12
	コミュニケーション機器の活用を含む、職場での円滑なコミュニケーション及び人間関係の維持、危機的状況への適切な対処	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.27
		人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	0.15
		医療・職場担当者を交えた仕事内容のチェック、産業医や上司による職場での健康チェック、健康管理や通院への配慮	0.14
		障害・病気の定期的チェック及び就職後の生活に関する支援、仕事や職場状況の確認・相談	0.14
		キャリアアップ支援、就職・配置転換時の研修や技能訓練、個別実務指導	0.14
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさを含む、本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組	0.13
	定期的な通院、日常生活、健康管理の維持(本人の職業生活への自信は低い)	人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	0.20
		障害者手帳の保有	0.14
職場での出入りや移動、休憩場所、トイレ、空調に関する施設改善、健康管理のできる場所の確保・整備及び個別の環境整備		0.14	
在宅・短時間・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさを含む、本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組		0.13	
主観的満足と自信	人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	0.31	
	キャリアアップ支援、就職・配置転換時の研修や技能訓練、個別実務指導	0.29	
	医療・職場担当者を交えた仕事内容のチェック、産業医や上司による職場での健康チェック、健康管理や通院への配慮	0.23	
	医療な器具及び個人移動用の支援機器	0.21	

主観的満足と自信	昇進の機会及び適正な処遇を獲得し、職務・職責が安定して継続する、希望に沿った満足できる生活	職場での出入りや移動、休憩場所、トイレ、空調に関する施設改善、健康管理のできる場所の確保・整備及び個別の環境整備	0.20
		トライアル雇用	0.19
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.13
		療育手帳を保有する、特別支援学校の先生等への就労相談	0.12
		障害・病気の定期的チェック及び就職後の生活に関する支援、仕事や職場状況の確認・相談	0.12
	仕事を通して社会貢献し、企業ニーズに応え、自分の希望を貫く自信、障害・病気を適切に管理し、支援制度やサービスを活用して職業人としてやっていく自信	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.68
		社会の一員となり周囲に認められ、仲間、当たり前の生活、生きがいを得て経済的に自立するための就労	0.25
		面接や履歴書作成の練習、職探し・求人票検索方法の説明、職場見学・実習、一部の人に有効な就職説明会・学習会や起業講座	0.21
		障害・病気の定期的チェック及び就職後の生活に関する支援、仕事や職場状況の確認・相談	0.18
		資格取得支援や職種別の技能訓練	0.16
		個別の職業相談・カウンセリング・評価、在宅勤務	0.16
		障害者職業センターへの就労相談	0.15
		人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	0.14
		医療・職場担当者を交えた仕事内容のチェック、産業医や上司による職場での健康チェック、健康管理や通院への配慮	0.14
		ハローワークの一般求職窓口への就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的就労相談及び就職先の一般的あっせん・紹介	0.13
	生活に十分な収入と本人に見合った処遇のある、地域で安心して暮らせる満足できる生活	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.37
		人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	0.30
		トライアル雇用	0.27
		キャリアアップ支援、就職・配置転換時の研修や技能訓練、個別実務指導	0.24
		医療・職場担当者を交えた仕事内容のチェック、産業医や上司による職場での健康チェック、健康管理や通院への配慮	0.23
		障害・病気の定期的チェック及び就職後の生活に関する支援、仕事や職場状況の確認・相談	0.20
		職場での出入りや移動、休憩場所、トイレ、空調に関する施設改善、健康管理のできる場所の確保・整備及び個別の環境整備	0.16
		療育手帳を保有する、特別支援学校の先生等への就労相談	0.14
		医療な器具及び個人移動用の支援機器	0.14
		障害者就業・生活支援センターへの就労相談	0.12

表 4-3-12 精神障害における取組と職業的課題の負の相関関係

職業的課題		課題改善に負相関のある取組	相関係数
就労条件	一般就労を中心とした就労	自治体相談窓口への就労相談、当事者団体への一般的な就労相談	-0.17
		障害者手帳の保有	-0.15
		複数の支援機関のケース会議・面談等への参加	-0.12
		障害者手帳の保有	-0.25
週 20 時間以上のフルタイム労働			

就労条件	週 20 時間以上のフルタイム労働	人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	-0.20
		在宅・短時間・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさを含む、本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組	-0.19
		ジョブコーチ・同行支援、トライアル雇用、雇用率制度での雇用、仕事や職場状況の確認・相談、一部の人に有効な就職先のあっせん・紹介	-0.14
		授産施設及び保健師への就労相談	-0.13
	遅刻・早退・欠勤せずに、職務・職責をこなし、ストレスや危機的状況に適切に対処して作業能率及び人間関係を保つフルタイム就労	難病相談・支援センターへの就労相談	-0.18
		産業医・産業保健師への就労相談	-0.14
就職後の課題	収入のある就労での、乗り物の操作や交通機関の利用による移動	障害者手帳の保有	-0.20
	読み書き計算、問題解決・判断力、集中力、電話・メール等の操作を含む、仕事に必要な技能の習得と決められた職務の達成	障害者手帳の保有	-0.12
		障害者職業センターへの就労相談	-0.12
	手を使った操作や運搬、歩行及び移動、立ち仕事・座った姿勢での仕事	難病相談・支援センターへの就労相談	-0.14
		職業人生の発展、転職、退職時の支援	-0.13
身だしなみ、職場でのトイレ利用、健康管理	障害者手帳の保有	-0.14	
主観的満足と自信	昇進の機会及び適正な処遇を獲得し、職務・職責が安定して継続する、希望に沿った満足できる生活	難病相談・支援センターへの就労相談	-0.17
		産業医・産業保健師への就労相談	-0.16
		作業マニュアル・テキスト、誰もが使いやすい機器、意思疎通・パソコン利用の支援機器、個別の職場環境整備	-0.12
	生活に十分な収入と本人に見合った処遇のある、地域で安心して暮らせる満足できる生活	在宅勤務ではない、専門的支援者や生活相談員の活用、ストレス対処や社会技能の訓練	-0.15
	難病相談・支援センターへの就労相談	-0.15	

(7) 発達障害

職業準備や就職活動の改善に効果的な取組は、「就職説明会、求人検索方法の説明、面接や履歴書作成の練習」「職業訓練施設への就労相談」「個別の職業相談・カウンセリング・評価、生活リズム・労働習慣の訓練、複数の支援機関のケース会議・面談への参加」であることが示された。個々の状況やニーズに合わせて訓練や相談を設定する個別支援が効果的であると考えられる。また、療育手帳を保有する人たちは、「特別支援学校の先生及び当事者団体への就労相談」が効果的であることが示唆された。一般就労及びフルタイム労働に効果的な取組では、「就職説明会、求人検索方法の説明、面接や履歴書作成の練習」「トライアル雇用、ジョブコーチ・同行支援、地域障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談」との正の相関関係が認められた。

就職後の課題である、必要な配慮の説明、対人関係の維持、職務の達成を改善するには、「職場での障害理解と配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場」

であることが必要であると示された。

主観的満足と自信には、「社会の一員となり、生きがいや仲間を得て周囲に認められ、当たり前生活するための就労働機」が関連していた。また、療育手帳を保有する人たちでは、「特別支援学校の先生及び当事者団体への就労相談」が効果的であることが認められた。

一方、職業準備や就職活動から就職後に渡って、授産施設及び自治体相談窓口への就労相談の場面では、問題を抱えている人が多いことも示唆された。

表 4-3-13 発達障害における取組と職業的課題の正の相関関係

職業的課題	課題改善に正相関のある取組	相関係数
仕事に就くための基本的な活動への積極的な取組、周囲への就労希望の表明	就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明、面接や履歴書作成の練習	0.29
	職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談	0.21
	トライアル雇用、ジョブコーチ・同行支援、障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、就職先のあっせん・紹介	0.20
	作業マニュアル・テキスト、特例子会社での就業、ハローワーク一般求職窓口への就労相談	0.19
	個別の職業相談・カウンセリング・評価、生活リズム・労働習慣の訓練、複数の支援機関のケース会議・面談等への参加	0.17
起業や自営に関する情報収集、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明(周囲へ就労希望を表明しない)	社会の一員となり、生きがいや仲間を得て周囲に認められ、当たり前生活するための就労働機	0.26
	トライアル雇用、ジョブコーチ・同行支援、障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、就職先のあっせん・紹介	0.24
	地域の就労支援や職業訓練機関の見学、職場見学、職業体験や職場実習	0.21
	人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解、配慮のある職場	0.19
	個別の職業相談・カウンセリング・評価、生活リズム・労働習慣の訓練、複数の支援機関のケース会議・面談等への参加	0.18
	産業医・産業保健師への就労相談、保健師等への一般的な就労相談	0.17
	資格取得支援や職種別の技能訓練	0.17
	家族や親戚、知人、友人への就労相談	0.17
	特例子会社での就業でなく、その他の障害判定がない、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理	0.17
	本人の能力に合わせた柔軟な個別調整や配慮、個別のキャリアアップ支援及び上司・同僚による支援があり、専門的支援者や生活相談員を活用できる職場	0.17
療育手帳を保有する、特別支援学校の先生及び当事者団体への就労相談	0.16	
希望の仕事に就くための能力の習得及び能力を發揮できる仕事に関する情報収集、職場見学・実習への参加、障害と共存しての人生展望の保持、周囲への就労希望の表明	個別の職業相談・カウンセリング・評価、生活リズム・労働習慣の訓練、複数の支援機関のケース会議・面談等への参加	0.30
	社会の一員となり、生きがいや仲間を得て周囲に認められ、当たり前生活するための就労働機	0.29
	人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解、配慮のある職場	0.26
	地域の就労支援や職業訓練機関の見学、職場見学、職業体験や職場実習	0.24
	トライアル雇用、ジョブコーチ・同行支援、障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、就職先のあっせん・紹介	0.20
	家族や親戚、知人、友人への就労相談	0.19

職業準備や就職活動	希望の仕事に就くための能力の習得及び能力を発揮できる仕事に関する情報収集、職場見学・実習への参加、障害と共存しての人生展望の保持、周囲への就労希望の表明	本人の能力に合わせた柔軟な個別調整や配慮、個別のキャリアアップ支援及び上司・同僚による支援があり、専門的支援者や生活相談員を活用できる職場	0.18	
		就職後の日常生活、職業人生の転換時、障害・病気の定期的チェック、仕事・職場状況の確認に関する支援	0.18	
		特例子会社での就業でなく、その他の障害判定がない、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理	0.17	
		療育手帳を保有する、特別支援学校の先生及び当事者団体への就労相談	0.16	
就労条件	交通機関を利用するフルタイム労働と日常生活の維持	就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明、面接や履歴書作成の練習	0.19	
		トライアル雇用、ジョブコーチ・同行支援、障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、就職先のあっせん・紹介	0.18	
		社会の一員となり、生きがいや仲間を得て周囲に認められ、当たり前で生活するための就労動機	0.17	
	一般就労を中心とした就労	トライアル雇用、ジョブコーチ・同行支援、障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、就職先のあっせん・紹介	0.26	
		就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明、面接や履歴書作成の練習	0.20	
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.17	
	健康管理、身だしなみ、日常生活、定期的な通院を維持する、遅刻・早退・欠勤のない就労	健康管理のできる場所の確保・整備、休憩時、空調、職場での移動や出入りに関する施設改善、個別の作業環境の整備、休憩時間のとりやすさ	0.22	
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.17	
		本人の能力に合わせた柔軟な個別調整や配慮、個別のキャリアアップ支援及び上司・同僚による支援があり、専門的支援者や生活相談員を活用できる職場	0.16	
	就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	本人の能力に合わせた柔軟な個別調整や配慮、個別のキャリアアップ支援及び上司・同僚による支援があり、専門的支援者や生活相談員を活用できる職場	0.34
			社会の一員となり、生きがいや仲間を得て周囲に認められ、当たり前で生活するための就労動機	0.28
			地域の就労支援や職業訓練機関の見学、職場見学、職業体験や職場実習	0.26
人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解、配慮のある職場			0.25	
トライアル雇用、ジョブコーチ・同行支援、障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、就職先のあっせん・紹介			0.25	
就労移行支援事業者への就労相談、生活リズムや労働習慣の訓練			0.22	
就職・配置転換時の研修や技能訓練がない、通院や勤務中の健康管理に対する配慮、上司による健康チェック及び医療・職場担当者による仕事内容のチェックがある職場			0.22	
家族や親戚、知人、友人への就労相談			0.22	
資格取得支援や職種別の技能訓練			0.21	
特例子会社での就業でなく、その他の障害判定がない、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理			0.18	
健康管理のできる場所の確保・整備、休憩時、空調、職場での移動や出入りに関する施設改善、個別の作業環境の整備、休憩時間のとりやすさ			0.18	
療育手帳を保有する、特別支援学校の先生及び当事者団体への就労相談			0.17	
就職後の日常生活、職業人生の転換時、障害・病気の定期的チェック、仕事・職場状況の確認に関する支援			0.17	
職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)と人間関係の維持、危機的状況やストレス、問題解決や判断に関する適切な対応			何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.28
		人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解、配慮のある職場	0.14	

就職後の課題	仕事に必要な技能を習得し、仕事に集中してストレス・体調にも適切に対処し、能率を下げることのない職務の達成	療育手帳を保有する、特別支援学校の先生及び当事者団体への就労相談	0.19
		本人の能力に合わせた柔軟な個別調整や配慮、個別のキャリアアップ支援及び上司・同僚による支援があり、専門的支援者や生活相談員を活用できる職場	0.18
		健康管理のできる場所の確保・整備、休憩時、空調、職場での移動や出入りに関する施設改善、個別の作業環境の整備、休憩時間のとりやすさ	0.18
		人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解、配慮のある職場	0.17
読み書き計算、問題解決・判断力		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、障害・疾患の自己管理の学習や訓練	0.20
		就職後の日常生活、職業人生の転換時、障害・病気の定期的チェック、仕事・職場状況の確認に関する支援	0.18
主観的満足と自信	仕事を通して社会貢献し、企業ニーズに応える自信、支援制度・サービスを活用し、障害・病気を適切に管理できる自信、自分の希望を貫く自信、地域で安心して暮らせる満足できる生活	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.58
		社会の一員となり、生きがいや仲間を得て周囲に認められ、当たり前生活するための就労動機	0.31
		就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明、面接や履歴書作成の練習	0.26
		地域の就労支援や職業訓練機関の見学、職場見学、職業体験や職場実習	0.21
		トライアル雇用、ジョブコーチ・同行支援、障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、就職先のあっせん・紹介	0.21
		個別の職業相談・カウンセリング・評価、生活リズム・労働習慣の訓練、複数の支援機関のケース会議・面談等への参加	0.20
		療育手帳を保有する、特別支援学校の先生及び当事者団体への就労相談	0.17
		人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解、配慮のある職場	0.17
		人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解、配慮のある職場	0.32
	本人に見合う適正な処遇と生活に十分な収入があり、地域で安心して暮らせる満足できる生活	本人の能力に合わせた柔軟な個別調整や配慮、個別のキャリアアップ支援及び上司・同僚による支援があり、専門的支援者や生活相談員を活用できる職場	0.31
		社会の一員となり、生きがいや仲間を得て周囲に認められ、当たり前生活するための就労動機	0.26
		健康管理のできる場所の確保・整備、休憩時、空調、職場での移動や出入りに関する施設改善、個別の作業環境の整備、休憩時間のとりやすさ	0.25
		ストレス対処、社会技能、障害・疾患の自己管理に関する訓練	0.23
		地域の就労支援や職業訓練機関の見学、職場見学、職業体験や職場実習	0.22
		産業医・産業保健師への就労相談、保健師等への一般的な就労相談	0.22
		療育手帳を保有する、特別支援学校の先生及び当事者団体への就労相談	0.20
		特例子会社での就業でなく、その他の障害判定がない、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理	0.18
		トライアル雇用、ジョブコーチ・同行支援、障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、就職先のあっせん・紹介	0.18
何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.17		

表 4-3-14 発達障害における取組と職業的課題の負の相関関係

職業的課題	課題改善に負相関のある取組	相関係数
就職活動 職業準備や 仕事に就くための基本的な活動への積極的な取組、周囲への就労希望の表明	障害者手帳の保有	-0.19

職業準備や就職活動	起業や自営に関する情報収集、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明(周囲へ就労希望を表明しない)	当たり前の生活をして経済的に自立し、周囲に認められるための就労動機、家族や親戚、知人、友人への一般的な就労相談	-0.26
		就労継続支援事業者への就労相談、就労移行支援事業者への一般的な就労相談	-0.20
		障害者手帳の保有	-0.18
		授産施設及び自治体相談窓口への就労相談	-0.17
	希望の仕事に就くための能力の習得及び能力を発揮できる仕事に関する情報収集、職場見学・実習への参加、障害と共存しての人生展望の保持、周囲への就労希望の表明	ソーシャルワーカー等への就労相談	-0.17
就労条件	一般就労を中心とした就労	障害者手帳の保有	-0.29
		授産施設及び自治体相談窓口への就労相談	-0.26
		就労移行支援事業者への就労相談、生活リズムや労働習慣の訓練	-0.21
	交通機関を利用するフルタイム労働と日常生活の維持	障害者手帳の保有	-0.26
		授産施設及び自治体相談窓口への就労相談	-0.23
就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	当たり前の生活をして経済的に自立し、周囲に認められるための就労動機、家族や親戚、知人、友人への一般的な就労相談	-0.29
		就労継続支援事業者への就労相談、就労移行支援事業者への一般的な就労相談	-0.18
	仕事に必要な技能を習得し、仕事に集中してストレス・体調にも適切に対処し、能率を下げることとのない職務の達成	主治医、専門医及び当事者団体への就労相談	-0.17
	職場でのトイレ利用	当たり前の生活をして経済的に自立し、周囲に認められるための就労、家族や親戚、知人、友人への一般的な就労相談	-0.20
	乗り物の操作、コミュニケーション機器の使用、交通機関の利用、危機的状況への適切な対処	療育手帳を保有する、特別支援学校の先生及び当事者団体への就労相談	-0.20
	昇進、適当な報酬があり、職務・職責が安定して継続する就労	授産施設及び自治体相談窓口への就労相談	-0.19
主観的満足と自信	本人に見合う適正な処遇と生活に十分な収入があり、地域で安心して暮らせる満足できる生活	独立起業や自営のための助言や支援	-0.19
		就労継続支援事業者への就労相談、就労移行支援事業者への一般的な就労相談	-0.18
		当たり前の生活をして経済的に自立し、周囲に認められるための就労動機、家族や親戚、知人、友人への一般的な就労相談	-0.17

(8)高次脳機能障害

その他の障害の結果と比較して、職業準備や就職活動に効果的な取組として特徴的なのは、「独立起業や自営のための助言や支援」である。さらに、「職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練」とも正の相関がみられることから、一般企業への就職活動だけでなく、本人の能力や興味を活かして技能を向上させ、それを強みとして自ら起業する選択肢が有効であると考えられる。

就職後の課題の改善には、「本人の能力に合わせた柔軟な個別調整、配慮、個別指導及び上司・同僚による支援がある職場」であることが重要であると認められた。

取組と職業的課題の負の相関関係をみてみると、職業準備や就職活動を改善するにあたり、当事者団体及び家族・知人などの身近な人たちへの就労相談場面での課題が多く認められた。また、柔軟な勤務形態や通院への配慮といった取組の必要性が、一般の企業への就労やフルタイム労働との両立を困難としていることが示唆される。

表 4-3-15 高次脳機能障害における取組と職業的課題の正の相関関係

職業的課題		課題改善に正相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	仕事獲得のための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明	面接や履歴書作成の練習、職探し・求人票検索方法の説明、個別の職業相談・カウンセリング・評価、一部の人に有効な難病相談・支援センターへの就労相談	0.37
		キャリアアップ支援のない、ジョブコーチ・同行支援、仕事・職場状況の確認、トライアル雇用	0.32
		生活リズムや労働習慣の訓練の受けていない、就職先のあっせん・紹介、一部の人に有効なハローワーク専門援助窓口への就労相談	0.30
		職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	0.28
		本人の能力に合わせた柔軟な個別調整、配慮、個別指導及び上司・同僚による支援がある職場	0.28
		障害や病気の定期的なチェックや支援	0.25
		障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な就労相談	0.24
		就職後の日常生活、地域生活の支援	0.23
		職場での障害理解と配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.21
		独立起業や自営のための助言や支援	0.17
職業準備や就職活動	希望の仕事を獲得するための能力の習得、能力を発揮できる仕事についての情報収集と職場見学・実習への参加、障害と共存した人生展望の保持と周囲への就労希望の表明	キャリアアップ支援のない、ジョブコーチ・同行支援、仕事・職場状況の確認、トライアル雇用	0.25
		就職後の日常生活、地域生活の支援	0.25
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.25
		面接や履歴書作成の練習、職探し・求人票検索方法の説明、個別の職業相談・カウンセリング・評価、一部の人に有効な難病相談・支援センターへの就労相談	0.23
		本人の能力に合わせた柔軟な個別調整、配慮、個別指導及び上司・同僚による支援がある職場	0.21
		生活リズムや労働習慣の訓練の受けていない、就職先のあっせん・紹介、一部の人に有効なハローワーク専門援助窓口への就労相談	0.20
		独立起業や自営のための助言や支援	0.18
		職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	0.17
就労条件	ストレス、能率の低下、危機的状況に適切に対処し、円滑な人間関係を維持する、遅刻・早退・欠勤のない職務の達成	本人の能力に合わせた柔軟な個別調整、配慮、個別指導及び上司・同僚による支援がある職場	0.37
		職場での障害理解と配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.24
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、生活リズムや労働習慣の訓練	0.20
		健康管理のできる場所の確保・整備、休憩時、空調、職場での移動や出入りに関する施設改善、個別の作業環境の整備、専門的支援者の活用	0.19
		就労継続及び就労移行支援事業者への就労相談	0.19
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.18
	一般就労を中心とした就労	面接や履歴書作成の練習、職探し・求人票検索方法の説明、個別の職業相談・カウンセリング・評価、一部の人に有効な難病相談・支援センターへの就労相談	0.24

就労条件	一般就労を中心とした就労	障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な就労相談	0.22	
		職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	0.19	
		障害や病気の定期的なチェックや支援	0.19	
		生活全般について相談できる専任の相談員のいない、自治体相談窓口への就労相談	0.18	
就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	本人の能力に合わせた柔軟な個別調整、配慮、個別指導及び上司・同僚による支援がある職場	0.30	
		キャリアアップ支援のない、ジョブコーチ・同行支援、仕事・職場状況の確認、トライアル雇用	0.20	
		就職後の日常生活、地域生活の支援	0.18	
	読み書き計算、集中力、問題解決・判断力を含む、仕事に必要な技能の習得	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.22	
	職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)	本人の能力に合わせた柔軟な個別調整、配慮、個別指導及び上司・同僚による支援がある職場	0.19	
	移動や歩行、立ち仕事、運搬	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向 本人の能力に合わせた柔軟な個別調整、配慮、個別指導及び上司・同僚による支援がある職場	0.19 0.17	
	身だしなみ、職場でのトイレ利用、日常生活、健康管理の維持、交通機関の利用、定期的な通院	職場での障害理解と配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場 何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.18 0.18	
	乗り物の操作、交通機関の利用、コミュニケーション機器の使用を伴うフルタイム労働	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向 職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	0.26 0.20	
	本人に見合った処遇と収入のある、希望に沿った仕事に就く満足できる職業生活、読解、運搬、健康管理	本人の能力に合わせた柔軟な個別調整、配慮、個別指導及び上司・同僚による支援がある職場 健康管理のできる場所の確保・整備、休憩時、空調、職場での移動や出入りに関する施設改善、個別の作業環境の整備、専門的支援者の活用	0.27 0.22	
	昇進、適当な報酬がある、職務・職責が安定して継続する就労	本人の能力に合わせた柔軟な個別調整、配慮、個別指導及び上司・同僚による支援がある職場	0.21	
	主観的満足と自信	生活に十分な収入と本人に見合う適度な処遇があり、地域で安心して暮らせる満足できる生活	本人の能力に合わせた柔軟な個別調整、配慮、個別指導及び上司・同僚による支援がある職場	0.32
			職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	0.27
何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向			0.25	
生活全般について相談できる専任の相談員のいない、自治体相談窓口への就労相談			0.22	
面接や履歴書作成の練習、職探し・求人票検索方法の説明、個別の職業相談・カウンセリング・評価、一部の人に有効な難病相談・支援センターへの就労相談			0.21	
障害や病気の定期的なチェックや支援			0.20	
支援制度・サービスを活用して障害・病気を適切に管理し、企業ニーズに応える自信、自分の希望を貫き、社会貢献し、職業人としてやっていく自信		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.74	
		面接や履歴書作成の練習、職探し・求人票検索方法の説明、個別の職業相談・カウンセリング・評価、一部の人に有効な難病相談・支援センターへの就労相談	0.27	
		職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	0.23	
		周囲に認められ、当たり前の生活をし、仲間や生きがいを得て社会の一員となり、経済的に自立するための就労	0.22	
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、生活リズムや労働習慣の訓練	0.20	
		障害者職業センターへの就労相談、ハローワーク専門援助窓口への一般的な就労相談	0.20	
キャリアアップ支援のない、ジョブコーチ・同行支援、仕事・職場状況の確認、トライアル雇用	0.18			

表 4-3-16 高次脳機能障害における取組と職業的課題の負の相関関係

職業的課題		課題改善に負相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	希望の仕事を獲得するための能力の習得、能力を発揮できる仕事についての情報収集と職場見学・実習への参加、障害と共存した人生展望の保持と周囲への就労希望の表明	当事者団体及び家族や知人など身近な人たちへの就労相談	-0.18
就労条件	一般就労を中心とした就労	短時間・フレックス・在宅勤務、休憩のとりやすさ及び通院への配慮	-0.27
		障害者手帳の保有	-0.20
		作業マニュアル・テキスト、意思疎通・パソコン利用、個人移動用など、誰もが使いやすい支援ツール	-0.19
乗り物の操作、交通機関の利用、コミュニケーション機器の使用を伴うフルタイム労働		短時間・フレックス・在宅勤務、休憩のとりやすさ及び通院への配慮	-0.24
就職後の課題	ストレス、能率の低下、危機的状況に適切に対処し、円滑な人間関係を維持する、遅刻・早退・欠勤のない職務の達成	指定相談支援事業者への就労相談	-0.17
	本人に見合った処遇と収入のある、希望に沿った仕事に就く満足できる職業生活、読解、運搬、健康管理	指定相談支援事業者への就労相談	-0.19

(9)難病

職業準備や就職活動の取組改善には、「資格取得支援や職種別の技能訓練、職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談」「個別の職業評価・カウンセリング・相談」「就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明、面接・履歴書作成の練習」「ストレス対処・社会技能に関する訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練」が効果的であることが示唆された。このことから、本人の状況やニーズに合わせて、個別的な支援を実施することが課題の軽減につながると考えられる。

仕事に就いた後の課題としては、「本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場」が多くの職業的課題の改善と関連していた。また、主観的満足や自信の獲得については、「市町村等の自治体相談窓口への就労相談」の効果が示唆され、難病のある人たちの課題の軽減につながる取組として特徴的である。

一方、職業的課題について、様々な関係機関や専門家に就労相談するものの、医療や福祉関係者の専門性と、就労支援のニーズのミスマッチにより、地域関係機関の就労支援場面で多くの課題が生じていることが示唆された。

表 4-3-17 難病における取組と職業的課題の正の相関関係

職業的課題		課題改善に正相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	仕事に就くための基本的活動への積極的な取組、企業に対する自己アピール及び病気や配慮の説明、周囲への就労希望の表明	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.22
		職業訓練施設への就労相談をしていない、就職先のあっせん・紹介、仕事内容や職場状況についての確認・相談	0.19
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.19
		障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、人間関係構築の機会が豊富にある職場	0.17
		資格取得支援や職種別の技能訓練、職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談	0.12
		就職・配置転換時の研修や技能訓練、キャリアアップ支援、個別実務指導	0.12
		トイレ、休憩場所、空調、職場での出入りや移動に関する施設改善、健康管理のできる場所の確保・整備及び個別の環境整備	0.11
		個別の職業評価・カウンセリング・相談	0.10
	就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明、面接・履歴書作成の練習	0.10	
	職場見学・実習への参加、仕事獲得のための能力習得、能力を発揮できる仕事の情報収集、障害と共存した人生展望の保持及び周囲への就労希望の表明	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.20
		本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.18
		職業訓練施設への就労相談をしていない、就職先のあっせん・紹介、仕事内容や職場状況についての確認・相談	0.13
		ストレス対処・社会技能に関する訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	0.13
		就職・配置転換時の研修や技能訓練、キャリアアップ支援、個別実務指導	0.12
障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、人間関係構築の機会が豊富にある職場		0.11	
就労条件	ストレス、能率の低下、危機的状況へ適切に対処して職務・職責を達成し、遅刻・早退・欠勤せずに円滑な人間関係を維持するフルタイム労働	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.23
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.21
		障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、人間関係構築の機会が豊富にある職場	0.16
		市町村等の自治体相談窓口への就労相談	0.14
		就職・配置転換時の研修や技能訓練、キャリアアップ支援、個別実務指導	0.12
		職業訓練施設への就労相談をしていない、就職先のあっせん・紹介、仕事内容や職場状況についての確認・相談	0.11
	一般就労を中心とした就労	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.12
就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.35
		障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、人間関係構築の機会が豊富にある職場	0.28
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.19
		トイレ、休憩場所、空調、職場での出入りや移動に関する施設改善、健康管理のできる場所の確保・整備及び個別の環境整備	0.15
		就職・配置転換時の研修や技能訓練、キャリアアップ支援、個別実務指導	0.15
		職業訓練施設への就労相談をしていない、就職先のあっせん・紹介、仕事内容や職場状況についての確認・相談	0.14
		個人移動用、医療的器具、意思疎通・パソコン利用のための支援機器及び作業マニュアル・テキストを含む、誰もが使いやすいツール	0.13
		上司・産業医による職場での健康チェック、医療・職場担当者を交えた仕事内容のチェック、生活相談員及び専門的支援者の活用	0.12
		短時間・在宅・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさ	0.11
		身体障害者手帳の保有	0.10

就職後の課題	移動や歩行、交通機関の利用、立ち仕事、運搬、乗り物の操作、日常生活の維持、手を使った操作・運動	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.13
		本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.13
		市町村等の自治体相談窓口への就労相談	0.12
		職業訓練施設への就労相談をしていない、就職先のあっせん・紹介、仕事内容や職場状況についての確認・相談	0.11
		ストレス対処・社会技能に関する訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	0.10
	読み書き計算、問題解決・判断力、集中力を含む、仕事に必要な技能の習得	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.12
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.10
	職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.19
		市町村等の自治体相談窓口への就労相談	0.15
		本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.12
職業訓練施設への就労相談をしていない、就職先のあっせん・紹介、仕事内容や職場状況についての確認・相談		0.10	
ソーシャルワーカー等への就労相談		0.10	
職場でのトイレ利用、身だしなみ、定期的な通院、健康管理、日常生活の維持	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.15	
手を使った操作・運動、座った姿勢での仕事	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.12	
主観的満足と自信	適当な報酬と昇進、本人に見合った処遇があり、職務・職責が安定して継続する満足できる職業生活	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.24
		就職・配置転換時の研修や技能訓練、キャリアアップ支援、個別実務指導	0.14
		市町村等の自治体相談窓口への就労相談	0.14
		障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、人間関係構築の機会が豊富にある職場	0.13
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.13
		ストレス対処・社会技能に関する訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	0.12
		職業訓練施設への就労相談をしていない、就職先のあっせん・紹介、仕事内容や職場状況についての確認・相談	0.11
	仕事を通して社会貢献し、企業ニーズに応え、自分の希望を貫く自信、障害・病気を適切に管理し、支援制度やサービスを有効に活用して職業人としてやっていく自信	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.66
		社会の一員となり、周囲に認められ、当たり前前の生活をし、生きがいや仲間を得て経済的に自立するための就労動機	0.36
		障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、人間関係構築の機会が豊富にある職場	0.10
	生活に十分な収入があって本人に見合った処遇のある、地域で安心して暮らせる満足できる生活	何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	0.49
		本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.24
		社会の一員となり、周囲に認められ、当たり前前の生活をし、生きがいや仲間を得て経済的に自立するための就労動機	0.17
		職業訓練施設への就労相談をしていない、就職先のあっせん・紹介、仕事内容や職場状況についての確認・相談	0.17
		市町村等の自治体相談窓口への就労相談	0.15
		ストレス対処・社会技能に関する訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	0.14
障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、人間関係構築の機会が豊富にある職場		0.14	
産業医・産業保健師への就労相談		0.13	
就職・配置転換時の研修や技能訓練、キャリアアップ支援、個別実務指導	0.12		

表 4-3-18 難病における取組と職業的課題の負の相関関係

職業的課題		課題改善に負相関のある取組	相関係数
職業準備や就職活動	職場見学・実習への参加、仕事獲得のための能力習得、能力を発揮できる仕事の情報収集、障害と共存した人生展望の保持及び周囲への就労希望の表明	精神障害者保健福祉手帳保有	-0.15
		ハローワークの一般求職窓口への就労相談	-0.13
		難病相談・支援センターへの就労相談	-0.13
		ジョブコーチ支援、企業への同行支援	-0.11
		保健師等への就労相談、主治医、専門医等への就労相談	-0.10
就労条件	収入のある週 20 時間以上のフルタイム労働	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	-0.20
		障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、人間関係構築の機会が豊富にある職場	-0.18
		何事にも前向きで積極的、決断・判断力のある性格の傾向	-0.17
		短時間・在宅・フレックス勤務、休憩時間のとりやすさ	-0.17
		市町村等の自治体相談窓口への就労相談	-0.11
	ストレス、能率の低下、危機的状況へ適切に対処して職務・職責を達成し、遅刻・早退・欠勤せずに円滑な人間関係を維持するフルタイム労働	精神障害者保健福祉手帳保有	-0.24
		保健師等への就労相談、主治医、専門医等への就労相談	-0.18
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	-0.17
		ハローワークの一般求職窓口への就労相談	-0.13
		難病相談・支援センターへの就労相談	-0.12
		ジョブコーチ支援、企業への同行支援	-0.11
		指定相談支援事業者への就労相談	-0.11
	就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明、面接・履歴書作成の練習	-0.11	
	一般就労を中心とした就労	身体障害者手帳の保有	-0.19
	就職後の課題	病気や障害及びそれに伴う必要な配慮や支援についての職場への説明	精神障害者保健福祉手帳保有
精神障害者保健福祉手帳保有			-0.20
移動や歩行、交通機関の利用、立ち仕事、運搬、乗り物の操作、日常生活の維持、手を使った操作・運動		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	-0.19
		保健師等への就労相談、主治医、専門医等への就労相談	-0.13
		ジョブコーチ支援、企業への同行支援	-0.12
		指定相談支援事業者への就労相談	-0.11
		身体障害者手帳の保有	-0.11
		療育手帳を保有する、生活リズムや労働習慣の訓練	-0.11
		障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.10
読み書き計算、問題可決・判断力、集中力を含む、仕事に必要な技能の習得		ジョブコーチ支援、企業への同行支援	-0.20
		指定相談支援事業者への就労相談	-0.19
		精神障害者保健福祉手帳保有	-0.19
		療育手帳を保有する、生活リズムや労働習慣の訓練	-0.16
		保健師等への就労相談、主治医、専門医等への就労相談	-0.16
		障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.15
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	-0.14
		難病相談・支援センターへの就労相談	-0.13
		職場見学、職業体験や職場実習	-0.13
		障害・病気の定期的チェック、就職後の日常生活、仕事・職場状況の確認に関する支援	-0.12
		発達障害者支援センター及び精神障害者地域生活支援センターへの就労相談	-0.12
就労継続及び就労移行支援事業者への就労相談	-0.11		
特別支援学校の先生等への就労相談	-0.11		

就職後の課題	職場での円滑なコミュニケーション(電話・メール等の使用を含む)	精神障害者保健福祉手帳保有	-0.22
		ジョブコーチ支援、企業への同行支援	-0.19
		保健師等への就労相談、主治医、専門医等への就労相談	-0.18
		療育手帳を保有する、生活リズムや労働習慣の訓練	-0.18
		指定相談支援事業者への就労相談	-0.17
		障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.16
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	-0.16
		就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明、面接・履歴書作成の練習	-0.14
		身体障害者手帳の保有	-0.13
		就労継続及び就労移行支援事業者への就労相談	-0.13
		ハローワークの一般求職窓口への就労相談	-0.12
		特別支援学校の先生等への就労相談	-0.12
		トライアル雇用	-0.11
		職場見学、職業体験や職場実習	-0.11
		難病相談・支援センターへの就労相談	-0.11
職場でのトイレ利用、身だしなみ、定期的な通院、健康管理、日常生活の維持	精神障害者保健福祉手帳保有	-0.18	
	保健師等への就労相談、主治医、専門医等への就労相談	-0.12	
	ジョブコーチ支援、企業への同行支援	-0.11	
	指定相談支援事業者への就労相談	-0.10	
手を使った操作・運動、座った姿勢での仕事	精神障害者保健福祉手帳保有	-0.13	
	障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.12	
	指定相談支援事業者への就労相談	-0.12	
	病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	-0.12	
	身体障害者手帳の保有	-0.11	
	個人移動用、医療的器具、意思疎通・パソコン利用のための支援機器及び作業マニュアル・テキストを含む、誰もが使いやすいツール	-0.10	
難病相談・支援センターへの就労相談	-0.10		
主観的満足と自信	仕事を通して社会貢献し、企業ニーズに応え、自分の希望を貫く自信、障害・病気を適切に管理し、支援制度やサービスを有効に活用して職業人としてやっていく自信	身体障害者手帳の保有	-0.15
	適当な報酬と昇進、本人に見合った処遇があり、職務・職責が安定して継続する満足できる職業生活	精神障害者保健福祉手帳保有	-0.23
		ハローワークの一般求職窓口への就労相談	-0.20
		保健師等への就労相談、主治医、専門医等への就労相談	-0.18
		ジョブコーチ支援、企業への同行支援	-0.17
		障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.17
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	-0.16
		就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明、面接・履歴書作成の練習	-0.15
		身体障害者手帳の保有	-0.13
		指定相談支援事業者への就労相談	-0.12
		難病相談・支援センターへの就労相談	-0.12
		療育手帳を保有する、生活リズムや労働習慣の訓練	-0.11
		特別支援学校の先生等への就労相談	-0.10

主観的満足と自信	生活に十分な収入があつて本人に見合った処遇のある、地域で安心して暮らせる満足できる生活	精神障害者保健福祉手帳保有	-0.25
		ハローワークの一般求職窓口への就労相談	-0.17
		保健師等への就労相談、主治医、専門医等への就労相談	-0.15
		病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練	-0.13
		ジョブコーチ支援、企業への同行支援	-0.12
		指定相談支援事業者への就労相談	-0.11
		難病相談・支援センターへの就労相談	-0.11
		就職説明会・学習会や起業講座、職探し・求人票検索方法の説明、面接・履歴書作成の練習	-0.11
		障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターへの就労相談	-0.10
		療育手帳を保有する、生活リズムや労働習慣の訓練	-0.10

3 取組と職業的課題の相関関係についての考察

(1) 因果関係についての考察

以上の検討から、取組と職業的課題の正の相関関係に注目することにより効果的な取組を明らかにできるという仮説が確認できた。さらに、負の相関関係の情報についても、本人が地域関係機関の利用を行う際の支援ニーズと提供されている支援とのミスマッチを示唆する関係が多く含まれており、今後の関係機関の連携や支援内容の検討にも示唆を与えられることが明らかとなった。

①正の相関関係がある場合、時間的因果関係を考慮して、慎重に検討すべき関係には次のようなものがあることも明らかとなった。

- ・就職後の職場の取組と就職前の職業的課題の関係： 個別の求職者の状況にかかわらず職場で整備されているような人事方針、職場風土、就労条件等については、もともとそのような取組があったところに就職活動を行ったという時間的因果関係が認められるため、効果的な取組と考えることが適切である。しかし、明らかに就職後に個別に行われる配慮や支援といった取組が就職前の職業的課題に影響するという因果関係の説明は、むしろ、就職前の職業的課題が上首尾に行えたために職場での取組が促進されたという逆方向の因果関係での説明も同様に有り得るため、効果的な支援と特定することは難しい。
- ・本人の就労働機や、悲観性／楽観性といった性向は、職業的課題との因果関係の特定は難しい。就労働機が強いことや、将来展望や能力等について楽観的であることは、多くの主観的な職業的課題だけでなく伽間的な職業的課題の改善と正の相関が認められている。これが、認知療法的な本人の性向による課題への影響を示唆するものなのか、逆に、外的状況によって本人の動機や性向が影響されているのかは、慎重な検討が必要である。

②負の相関がある場合には、様々な関係が考えられる。

- ・対象集団の中で、特に知的障害や精神障害があったり、原因疾患として難病があったり、という部分集団がある場合、そのような特定ニーズと当該関係機関の利用の関係が、負の相関として表れる。
- ・利用者が特定の就労支援ニーズをもって該当すると思われる利用しやすかったりする関係機関を利用するが、当該機関ではそのようなニーズに対応できるサービスが十分に提供できていない場合。これには、就労支援機関でない機関（ソーシャルワーカー等）に職探し等を期待して効果があがっていない場合や、就労支援機関でも支援ニーズと支援サービスが合致していない場合がある。

(2) 本人の視点からみた職業的課題の解決に向けた地域支援の重要性

今回の調査によって、障害のある人が支援を必要として、様々な関係機関を利用しても必ずしも効果があがっていない場合がある一方で、そのような支援ニーズに効果的に対応できる取組も多く見出された。そのような、支援ニーズに対するミスマッチの解消による効果的な支援の提供の必要性を示唆する

組み合わせの検討がさらに重要である。

例えば、ソーシャルワーカーや医療機関、福祉機関、教育機関等で、対応が困難な自立支援や就労支援ニーズが多く見られる場合、それに対応できる支援は、ハローワーク等の就労機関が提供している場合がある。また、逆に就労支援機関では対応が困難な医療的支援ニーズに対しては、地域の疾患の自己管理訓練等の支援の場が有効である場合もある。さらに、地域関係機関の支援が就職後の課題に対応できていないことも見られたが、この問題の解決には職場での取組が重要である。

このような全般的な見通しをもって地域支援が連携することによって、現在では、対応できない就労支援ニーズを抱えている関係機関の支援課題の解決にもつながり、それが、本人の支援ニーズにも対応できるようになると考えられる。

第4節 職業的課題への社会的環境整備アプローチの可能性

前節までの検討で、障害・疾患のある人の職業的課題の状況が、職場での配慮や支援、地域関係機関のサービスの効果的な活用、さらに、本人の取組によって大きく影響されていることが明らかになった。しかも、多くの効果的な取組は、様々な職業的課題を複合的に改善していることも明らかとなった。このような事実により、障害・疾患のある人の職業的課題に対して、個別の問題対応だけでなく、より一般的に職場や地域の効果的な取組を促進することにより、全般的な改善を図ることができる可能性がある。本節では、この可能性について、具体的な推計を試みる。

なお、前節においては、職業的課題と取組の相関関係を確認するために、障害・疾患別に統計的にグループ化した値（主成分得点）を用いた分析を行った。しかし、本節においては、職業的課題の状況を具体的に推計し、さらに、疾患・障害種類・程度を横断した取組効果の比較を可能とするため、元の個別の職業的課題と取組についての分析を行う。

1 様々な取組による職業的課題の改善効果の推計方法の検討

(1) 取組の有無による職業的課題の状況の推計

イ 効果的な取組の定義

特定の職業的課題に対して効果的な特定の取組とは、次のような方法と条件によって決められる⁴。

- ①職業的課題に対して同程度の影響を及ぼすと考えられる一定の障害・疾患の種類・程度の集団について、様々な取組と職業的課題の組み合わせについて、次のようなクロス集計を行う。

表 4-4-1 クロス集計表

		特定の職業的課題	
		問題無	問題有
特定の取組	取組有	A	B
	取組無	C	D

②条件

- ・ オッズ比 $((A \times D) / (B \times C))$ ⁵が正の値であること、かつ、
- ・ 4分表がフィッシャーの正確確率による検定で有意であること。
- ・ 取組から職業的課題の向きに時間的因果関係が想定されること。

⁴ 取組については有無、職業的課題についても問題の有無として単純な情報であるため、相関関係の確認は、4分表の検定により行う。

⁵ BあるいはCが0である可能性があるため、実際は調整オッズ比(A,B,C,Dの代わりにA+1,B+1,C+1,D+1としたもの)を用いる。

ロ 取組の有無別の職業的課題の推計

上記の観測データ A,B,C,D から、特定の取組の有る場合と無い場合の職業的課題に問題の無い人の割合を推定するためにベイズ推定を行った。これは、正規分布を仮定するフィッシャー統計の方法では、本調査のデータでは、特定の障害・疾患種類ではデータ数が十分ではなく分布の偏りが無視できない推計値のずれを生むからである。

具体例として、統合失調症のある人において、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」の有無別の、職業的課題「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」の問題のない人クロス集計の結果は次の表のようであり、フィッシャーの正確確率は 0.046 であり、5%水準で有意である。

表 4-4-2 統合失調症のある人の取組と職業的課題のクロス集計表

		職業的課題「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」	
		問題無	問題有
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」	取組有	10	5
	取組無	28	44

このクロス集計についての取組の有無による職業的課題の問題のない人の割合のベイズ推定による確率分布を図に示す。取組有の分布は確率の高い方に中心があるが裾が広がっており、一方取組無の分布は確率は低く幅が狭い分布である。これは、取組有のデータ数が、取組無のデータ数よりも少なく確率の推定精度が低いことに対応する。

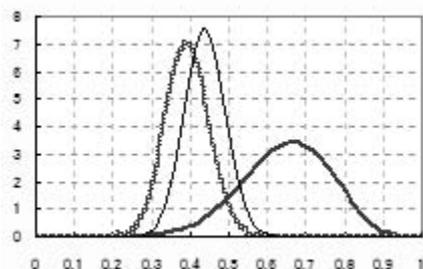


図 4-4-1 ベイズ推定による確率分布

左寄：取組無、中央：全体、右寄：取組有

このような確率分布により、それぞれの統計値を求めることができる。

表 4-4-3 職業的課題「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」の問題の無い人の割合のベイズ推定の統計量

	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」	
	取組有り	取組無し
平均値	64.7%	39.2%
標準偏差	11.3%	5.6%
最頻値	66.7%	38.9%
中央値	65.3%	39.1%
95%確信区間	41.3% - 84.8%	28.5% - 50.5%

このように本来幅のある値であるが、取組による職業的課題への効果を定量化するための代表値としては、平均値が適している。なお、データの単純集計値（取組有 66.7%、取組無 38.9%）は、ベイズ推定の最頻値に一致することが知られている。

ハ 職業的課題への様々な取組の影響力の評価

表 4-4-4 効果的な取組の有無別の、
職業的課題「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」の問題の無い人の割合（補正無）

効果的な取組	有効 回答 数	取組の有無による 問題のない人の割合		p 値
		取組無時	取組有時	
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	87	39.2%	64.7%	0.046
上司・同僚の病気や障害についての正しい理解	91	36.1%	61.8%	0.012
コミュニケーションに時間をかける配慮	85	35.6%	60.0%	0.022
必要に応じた同僚等の作業補助	88	34.0%	59.0%	0.013
通院への配慮	92	25.6%	57.9%	0.001
勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮	88	34.5%	56.8%	0.027
能力的に無理のない仕事への配置	85	35.8%	58.3%	0.028
主治医、専門医等*への就労相談	85	32.7%	57.5%	0.014
短時間勤務	82	34.8%	57.5%	0.026
仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	91	35.3%	54.5%	0.043
「社会の一員になる」ために働く就労動機	77	11.1%	45.8%	0.019

統合失調症のある人での職業的課題「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」への有効回答は 98 人であり、問題の無い人の割合は 44%である。この値が効果的な取組があれば高くなり、無い場合は低くなっていることになる。

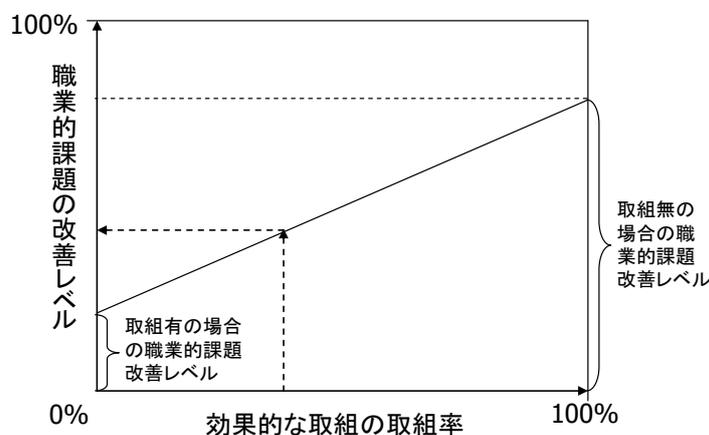
そこで、どの取組がこの職業的課題に対して影響が大きいかを検討するにあたって、この表の取組の有無による値をそのまま使うのではなく、有効回答数によってこの値を補正することが適当である。その理由は、有効回答数が少ない程推計値のばらつきが大きくなり、その結果、有効回答数の少ない取組の極端な値の影響が強くなるためである。有効回答の不足分については、全体の平均値で補うことで補正した表は次のようになる。有効回答数の少なかった取組については、数値が全体の平均に近づいている。

表 4-4-5 効果的な取組の有無別の、
職業的課題「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」の問題の無い人の割合（補正有）

効果的な取組	取組の有る人の割合	取組の有無による問題のない人の割合	
		取組無時	取組有時
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	16.3%	39.9%	62.5%
上司・同僚の病気や障害についての正しい理解	32.7%	35.5%	59.4%
コミュニケーションに時間をかける配慮	31.1%	37.0%	58.2%
必要に応じた同僚等の作業補助	39.6%	34.6%	57.0%
通院への配慮	58.6%	26.1%	56.4%
勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮	38.7%	36.1%	56.1%
能力的に無理のない仕事への配置	38.9%	36.2%	55.7%
主治医、専門医等*への就労相談	44.1%	34.1%	55.4%
短時間勤務	44.4%	35.2%	54.2%
仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	43.4%	35.8%	53.7%
「社会の一員になる」ために働く就労動機	90.4%	20.0%	47.2%

効果的な取組によって職業的課題が影響されることによって、取組の有無による差が異なるだけでなく、現状の当該の取組状況によって、現状の職業的課題の改善状況が決定される。つまり、効果的な取組の取組率が少なければ職業的課題の改善レベルは低くなり、取組率が上がれば職業的課題の改善レベルは高くなる（図 4-4-2）。

図 4-4-2 効果的な取組の取組率と職業的課題の改善レベルの関係の模式図



このような関係に基づくと、現状の職業的課題の状況は固定的な単一の値ではなく、効果的な取組の取組率によって変動するものであると理解することが適切である。このような関係について、次のようなグラフによって、現状の取組率と、取組による職業的課題の変動幅を同時に表現することができる。

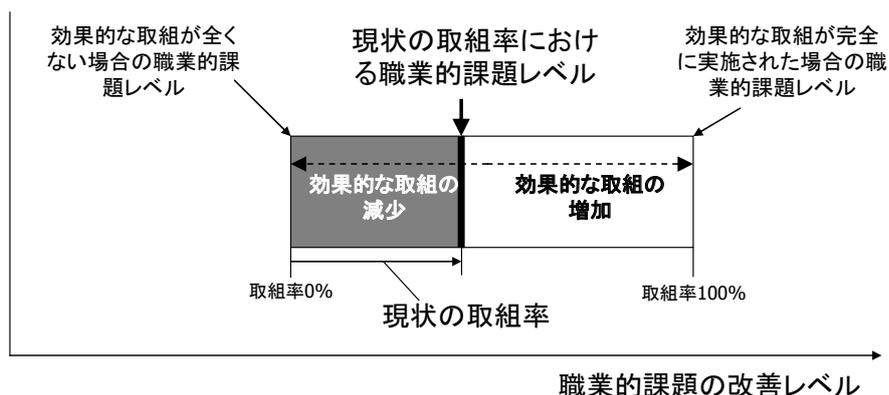


図 4-4-3 効果的な取組の取組状況によって変化する職業的課題の改善レベルについてのグラフ

このようなグラフの表現によって、表 4-4-5 は次のように示される。

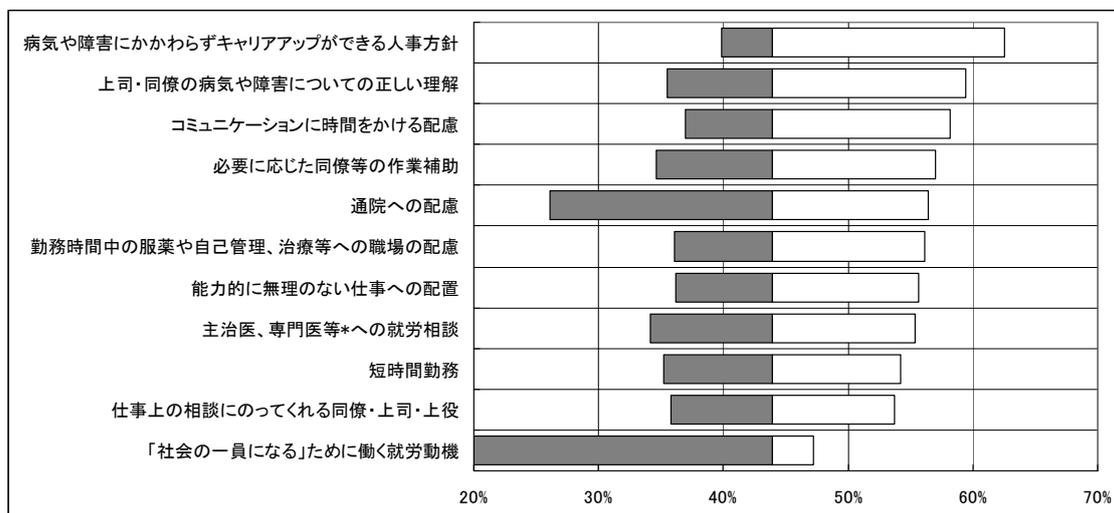


図 4-4-4 統合失調症の職業的課題「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」の達成状況への様々な取組の影響

このグラフの読み方は、統合失調症のある人での職業的課題「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」は現状では問題のない人は全体では 44%である。このことは、グラフの灰色と白の境の値が全ての取組について一致して 44%となっていることに示されている。そして、その職業的課題の状況が、効果的な取組により影響されていることはグラフの幅によって示されている。灰色部分が大きいことは、その取組の現状の取組率が大きいことを意味している。現状の職業的課題レベルの 44%は、それぞれの取組の現状の取組率に依存した値であることを示している。

さらに、これらの様々な取組の状況を総合的に考慮すると、統合失調症のある人での職業的課題「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」の職業的課題の改善レベル 44%は固定的な値ではなく、本人が「社会の一員になる」ためという就労動機を持っていない場合に最も達成が少なく (20.0%)、一方、職場

において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がある場合には最も達成が大きい（62.5%）と言える。これは、現状で取組の多い取組が無い場合には問題が多く、一方、現状では取組が少ないけれども効果的な取組がある場合には現状の平均よりも職業的課題の改善が大きくなることを意味している。

このようにして、特定の職業的課題の改善レベルを、様々な効果的な取組の効果を加味して表現することが可能である。以下に、他の職業的課題について同様に分析した結果を示す。なお、職場と地域の取組だけで達成できる上限と、それ以上の達成がある本人の取組を分けて示している。（上限、下限の値に影響する取組はここでは示していない。）

まず、統合失調症のある人の就職前の職業的課題について、図 4-4-5 に示す。それぞれの職業的課題の灰色部分と白色部分の比率をみると、現状における効果的な取組の取組レベルは全体として低いことが分かる。現状においても、一定の効果的な取組によって職業的課題の状況は改善されているが、他の効果的な取組がある場合には問題状況が大きく改善していることが示されている。また、効果的な取組がある場合でも一定の職業的課題の問題が残る場合があることも示されている。

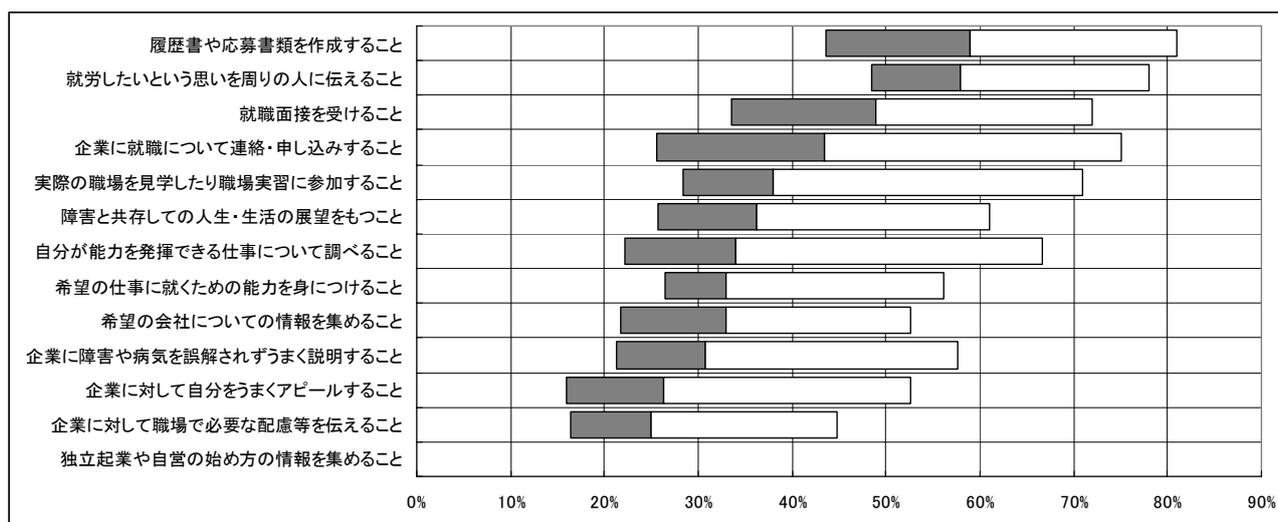


図 4-4-5 統合失調症のある人の就職前の職業的課題への効果的な取組の有無の影響

同様に、以下に、就労状況、就職後の職業的課題、主観的な満足や自信についての、職業的課題の状況をグラフで示す。

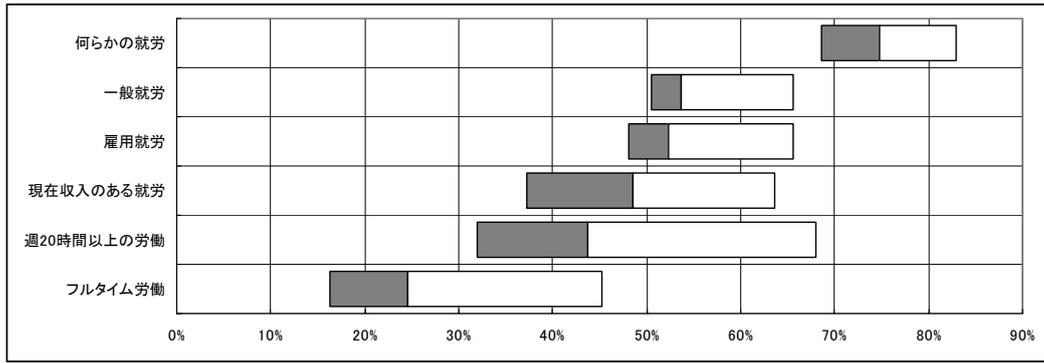


図 4-4-6 統合失調症のある人の就労状況への効果的な取組の有無の影響

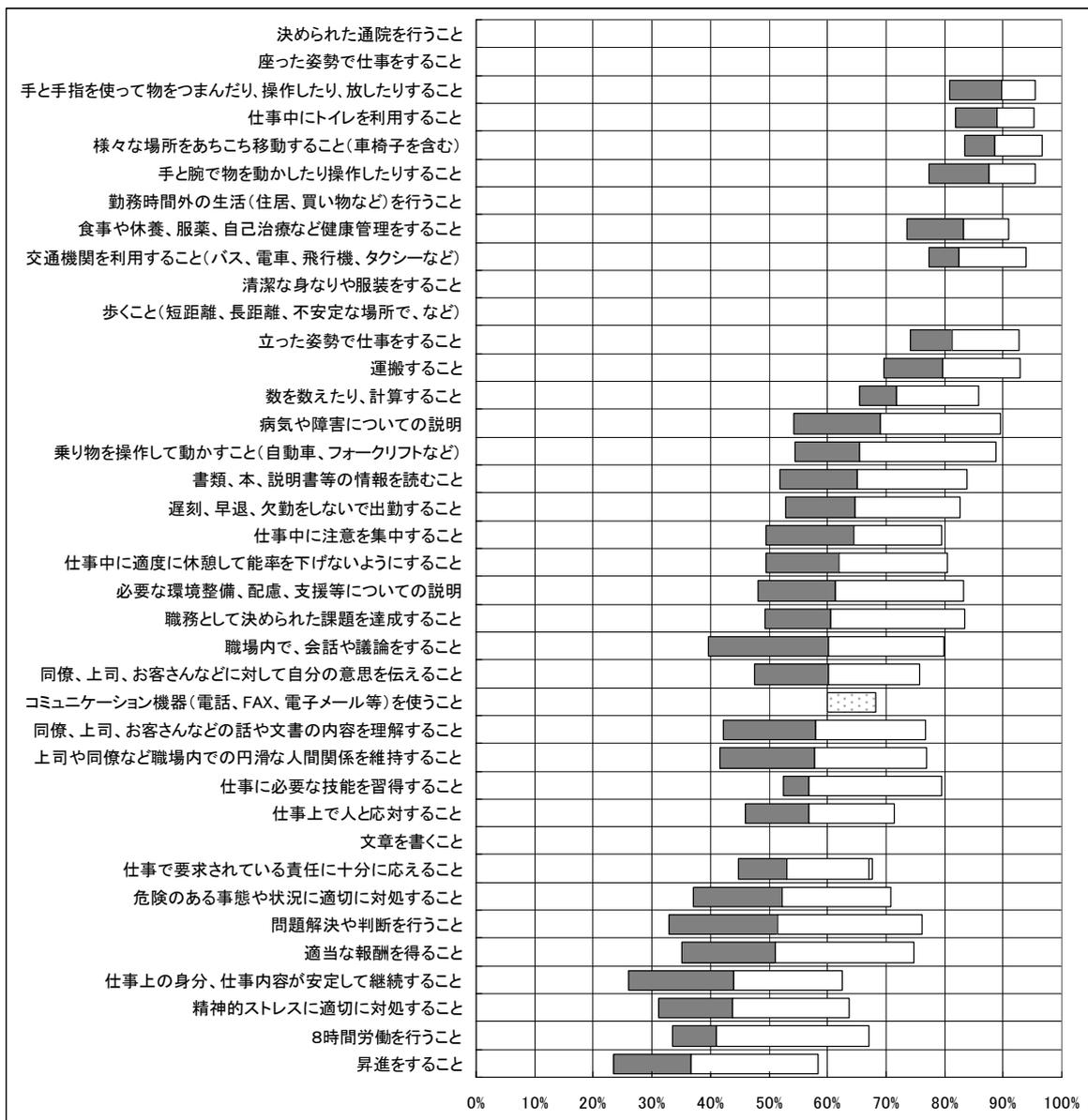


図 4-4-7 統合失調症のある人の就職後の職業的課題への効果的な取組の有無の影響

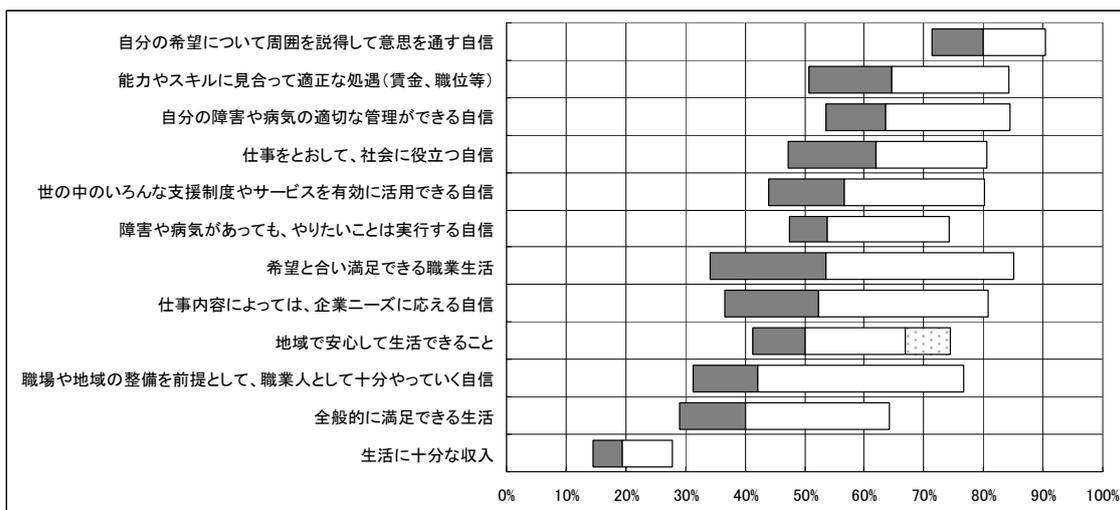


図 4-4-8 統合失調症のある人の主観的な生活満足や職業生活等への自信への効果的な取組の有無の影響

以上のような分析により、統合失調症のある人のほとんどの職業的課題は、職場、地域、本人の取組の有無により、達成状況が大きく異なることが明らかとなった。また、全般に、現状においては、効果的な取組の取組率が低く、効果的な取組が実施されている場合には、ほとんどの職業的課題の項目について、大幅な課題の改善が見られることも示された。また、最高の達成状況は、ほとんどの課題で、職場と地域の効果的な取組によっており、本人の性向や就労動機等はほとんど影響していないことも明らかとなった。

(2)職業的課題の改善への影響力の大きな取組

上述のように、職業的課題は、職場、地域、本人の様々な取組状況によって大きく影響されている。職業生活の諸局面での課題に対して特に影響力の大きな取組を特定することは、職業的課題への社会的環境整備アプローチのために不可欠である。

イ 取組による複数の職業的課題に対する効果

特定の取組は、同時に複数の職業的課題に対して効果があることがある。したがって、様々な取組については、職業的課題の改善への影響力に差があることが考えられる。

そこで、本研究においては、現状の問題発生率と取組の有無の場合のそれぞれの問題発生率の差に各職業的課題についての有効回答数を乗ずることによりその課題の改善度数を見積もり、さらにそれを全ての職業的課題について合計することにより、その取組による職業的課題の全般的な改善効果の大まかな推計を行った。

統合失調症について、データから例を示す。

①全ての取組による職業的課題の変動幅

前項のグラフで示したような、全ての職業的課題の上限と下限の差に、それぞれ職業的課題の有効回答数

を乗じて、例えば、就職後の職業的課題について合計すると、1,450 となる。(本調査での就職後の職業的課題の項目数は 38 項目で、統合失調症の回答者数は 148 人であるから、38 項目中平均で 3.9 項目については効果的な取組の有無によって影響されていることになる。)

②特定の取組による職業的課題の変動幅

同様の計算を各取組について行うことができる。統合失調症のある人への職場での「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」の取組を例として説明する。この取組は多くの職業的課題に影響している。ここでは①の全ての取組による影響と比較するため最初の課題状況は全ての効果的な取組がない状況とする。

表 4-4-6 取組「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」による
就職後の職業的課題の改善幅の見積もり

職業的課題	最初の課題状況	取組有時の課題状況	取組による差	有効回答数	状況改善量
仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること	26.1%	59.4%	33.3%	98	32.6
精神的ストレスに適切に対処すること	31.1%	63.8%	32.6%	96	31.3
問題解決や判断を行うこと	33.0%	67.3%	34.3%	95	32.6
危険のある事態や状況に適切に対処すること	37.0%	70.8%	33.8%	84	28.4
職場内で、会話や議論をすること	39.6%	75.0%	35.5%	96	34.0
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	41.6%	70.5%	29.0%	100	29.0
仕事で要求されている責任に十分に答えること	44.8%	67.1%	22.2%	96	21.4
職務として決められた課題を達成すること	49.4%	77.4%	28.0%	92	25.8
仕事中に注意を集中すること	49.5%	77.9%	28.4%	94	26.7
仕事中に適度に休憩して能率を下げないようにすること	49.5%	74.7%	25.3%	95	24.0
運搬すること	69.6%	89.0%	19.4%	87	16.9
食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること	73.5%	90.9%	17.4%	99	17.2
仕事中にトイレを利用すること	81.8%	95.2%	13.4%	97	13.0
様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む)	83.5%	96.6%	13.2%	86	11.3
					344.4

合計は 344.1 となり「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」は一人当たり 38 項目中 2.3 項目の改善に影響していた。また、統合失調症のある人の就職後の職業的課題は全く取組の無い状況では 1,450 であるため、統合失調症のある人の職業的課題の 23.7%が「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」の取組によって影響されていることを示している。さらに、例え全ての効果的な取組を行ったとしても、全ての職業的課題を解決できるわけではなく 792.2 (54.6%) の改善に止まるため、全ての取組による改善効果の 43.5%を「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」の取組を占めていることになる。

このようにして、様々な効果的な取組について、職業的課題の改善への効果を見積もった結果を表に示す。

表 4-4-7 統合失調症の様々な取組について、就職後の職業的課題の状況に対する影響の大きさ

	取 組	課題 改善量	全ての取組による 改善への割合
1	上司・同僚の病気や障害についての正しい理解	344.4	23.8%
2	通院への配慮	329.1	22.7%
3	必要に応じた同僚等の作業補助	263.6	18.2%
4	短時間勤務	234.9	16.2%
5	主治医、専門医等*への就労相談	219.7	15.2%
6	キャリアアップのための職業スキル習得のための支援	215.8	14.9%
7	能力的に無理のない仕事への配置	209.2	14.4%
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	195.8	13.5%
9	コミュニケーションに時間をかける配慮	195.3	13.5%
10	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	181.6	12.5%
11	個別の職業相談や職業カウンセリング*	180.5	12.5%
12	偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	132.3	9.1%
13	社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	129.6	8.9%
14	生活リズムや労働習慣の訓練	126.9	8.8%
15	職場内の移動の施設改善(手すり、通路、床面、案内など)	116.6	8.0%
16	勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮	112.5	7.8%
17	上司などによる毎日の健康状態チェック	108.3	7.5%
18	就職後の日常生活、地域生活の支援	97.0	6.7%
19	就職後の日常生活、地域生活の支援*	97.0	6.7%
20	勤務中の休憩をとりやすくすること	94.7	6.5%
21	仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	94.7	6.5%
22	地域の就労支援や職業訓練の機関の見学*	90.5	6.2%
23	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)	87.4	6.0%
24	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	83.2	5.7%
25	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)	82.8	5.7%
26	仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更	80.7	5.6%
27	生活全般について相談できる専任の相談員	76.3	5.3%
28	就職時や配置転換時の研修や技能訓練	64.0	4.4%
29	生活リズムや労働習慣の訓練*	62.9	4.3%
30	職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者	54.4	3.7%
31	地域の就労支援や職業訓練の機関の見学	52.5	3.6%
32	トライアル雇用*	52.4	3.6%
33	授産施設等*への就労相談	50.4	3.5%
34	冷暖房、エアコン、空気清浄機など	49.2	3.4%
35	仕事内容や職場状況についての確認・相談*	49.1	3.4%
36	トライアル雇用	46.6	3.2%
37	就職先のあっせん・紹介*	43.1	3.0%
38	複数の支援機関のケース会議・面談等に参加	40.9	2.8%
39	雇用率制度での雇用	40.5	2.8%
40	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)	38.7	2.7%
41	主治医、専門医等への就労相談	34.6	2.4%
42	トイレ、休憩所、食堂等の施設改善	33.2	2.3%
43	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	31.6	2.2%
44	職場見学、職業体験や職場実習	27.2	1.9%
45	職場見学、職業体験や職場実習*	26.1	1.8%
46	障害者就業・生活支援センター*への就労相談	24.3	1.7%
47	仕事内容や職場状況についての確認・相談	23.2	1.6%
48	精神障害者地域生活支援センター*への就労相談	21.9	1.5%
49	就労継続支援事業者*への就労相談	21.6	1.5%
50	保健師等*への就労相談	21.2	1.5%

取組		課題改善量	全ての取組による改善への割合
51	障害者就業・生活支援センターへの就労相談	21.2	1.5%
52	ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	20.8	1.4%
53	病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練*	19.7	1.4%
54	同じ障害・疾患のある人や団体*への就労相談	19.4	1.3%
55	病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	19.2	1.3%
56	ハローワークの一般求職窓口*への就労相談	18.8	1.3%
57	授産施設等への就労相談	18.6	1.3%
58	個別の職業相談や職業カウンセリング	16.3	1.1%
59	勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)	15.6	1.1%
60	家族や親戚、知人、友人*への就労相談	15.6	1.1%
61	同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談	13.7	0.9%

(3) 様々な取組の効果的かつ効率的な選択について

このように、「就職後の課題」等の職業生活での局面にまとめると、取組には影響力の大きさに違いがあることが明らかとなった。しかし、統合失調症のある人の就職後の職業的課題の改善に向けた効果的な取組の検討を行う場合、次のような問題点が考えられる。

- ・全体として改善効果の少ない取組であっても、統合失調症のある人の就職後の特定の課題に対して特異的に効果的なものがあるかもしれない。単に、改善効果の高い取組だけを行っては、そのような個別的な課題の解決ができなくなる。
- ・様々な取組は個別に行われているわけではなく、第2節で見たように相互に関連して実施されている。このリスト項目だけを見ると一見多くの取組をしているようであっても、それが実質的に効果のある取組を多く実施しているとは言えない。

このような問題点は、一つの取組を実施した場合、その時点で職業的課題の状況が変化するため、その次の取組による改善効果が異なるということに帰着できる。そこで、実際にこのリストの上位から取り組んだ場合の、職業的課題の改善状況を詳細に検討した。

例えば、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」を実施した場合、それによって職業的課題の状況が変化する。それによって表の課題改善量の計算結果が異なる。「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」を実施した後の、他の取組による改善量は次のようになる。

表 4-4-8 統合失調症の様々な取組について、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」の取組を実施した後での、就職後の職業的課題の状況に対する影響の大きさ

取組		課題改善量	優先順の累積課題解決率
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	145.6	10.0%
2	個別の職業相談や職業カウンセリング*	122.5	8.4%
3	通院への配慮	104.8	7.2%
4	主治医、専門医等*への就労相談	95.1	6.6%
5	地域の就労支援や職業訓練の機関の見学*	90.5	6.2%
6	生活リズムや労働習慣の訓練	85.9	5.9%

	取組	課題改善量	優先順の累積課題解決率
7	能力的に無理のない仕事への配置	70.6	4.9%
8	必要に応じた同僚等の作業補助	66.4	4.6%
9	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)	63.4	4.4%
10	生活リズムや労働習慣の訓練*	62.9	4.3%
11	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	59.1	4.1%
12	本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組	56.2	3.9%
13	トライアル雇用*	52.4	3.6%
14	上司などによる毎日の健康状態チェック	50.9	3.5%
15	冷暖房、エアコン、空気清浄機など	49.2	3.4%
16	仕事内容や職場状況についての確認・相談*	49.1	3.4%
17	就職時や配置転換時の研修や技能訓練	47.1	3.2%
18	トライアル雇用	46.6	3.2%
19	就職先のあっせん・紹介*	43.1	3.0%
20	地域の就労支援や職業訓練の機関の見学	42.8	3.0%
21	雇用率制度での雇用	40.5	2.8%
22	就職後の日常生活、地域生活の支援	37.7	2.6%
23	就職後の日常生活、地域生活の支援*	37.7	2.6%
24	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)	36.6	2.5%
25	コミュニケーションに時間をかける配慮	36.3	2.5%
26	主治医、専門医等への就労相談	34.6	2.4%
27	トイレ、休憩所、食堂等の施設改善	33.2	2.3%
28	仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更	32.1	2.2%
29	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	31.6	2.2%
30	職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者	28.6	2.0%
31	仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	28.3	2.0%
32	職場見学、職業体験や職場実習	27.2	1.9%
33	短時間勤務	27.2	1.9%
34	職場見学、職業体験や職場実習*	26.1	1.8%
35	障害者就業・生活支援センター*への就労相談	24.3	1.7%
36	仕事内容や職場状況についての確認・相談	23.2	1.6%
37	精神障害者地域生活支援センター*への就労相談	21.9	1.5%
38	勤務中の休憩をとりやすくすること	21.6	1.5%
39	就労継続支援事業者*への就労相談	21.6	1.5%
40	保健師等*への就労相談	21.2	1.5%
41	障害者就業・生活支援センターへの就労相談	21.2	1.5%
42	授産施設等*への就労相談	21.0	1.4%
43	職場内の移動の施設改善(手すり、通路、床面、案内など)	20.8	1.4%
44	ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	20.8	1.4%
45	病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練*	19.7	1.4%
46	同じ障害・疾患のある人や団体*への就労相談	19.4	1.3%
47	病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	19.2	1.3%
48	ハローワークの一般求職窓口*への就労相談	18.8	1.3%
49	授産施設等への就労相談	18.6	1.3%
50	個別の職業相談や職業カウンセリング	16.3	1.1%
51	勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)	15.6	1.1%
52	家族や親戚、知人、友人*への就労相談	15.6	1.1%
53	同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談	13.7	0.9%
54	複数の支援機関のケース会議・面談等に参加	8.3	0.6%
55	生活全般について相談できる専任の相談員	8.0	0.5%
56	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	7.9	0.5%

取組		課題改善量	優先順の累積課題解決率
57	社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	6.2	0.4%
58	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)	4.7	0.3%
59	偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	3.8	0.3%
60	勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮	3.2	0.2%

さらに、このリストの最上位の取組「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」を実施した後の、他の取組による改善量は次のようになる。

表 4-4-9 統合失調症の様々な取組について、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」及び「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」の取組を実施した後での、就職後の職業的課題の状況に対する影響の大きさ

取組		課題改善量	優先順の累積課題解決率
1	個別の職業相談や職業カウンセリング*	122.5	8.4%
2	地域の就労支援や職業訓練の機関の見学*	90.5	6.2%
3	通院への配慮	81.4	5.6%
4	生活リズムや労働習慣の訓練	64.1	4.4%
5	主治医、専門医等*への就労相談	63.9	4.4%
6	生活リズムや労働習慣の訓練*	62.9	4.3%
7	トライアル雇用*	52.4	3.6%
8	仕事内容や職場状況についての確認・相談*	49.1	3.4%
9	トライアル雇用	46.6	3.2%
10	就職先のあっせん・紹介*	43.1	3.0%
11	地域の就労支援や職業訓練の機関の見学	42.8	3.0%
12	能力的に無理のない仕事への配置	42.6	2.9%
13	雇用率制度での雇用	40.5	2.8%
14	必要に応じた同僚等の作業補助	39.9	2.7%
15	就職後の日常生活、地域生活の支援	37.7	2.6%
16	就職後の日常生活、地域生活の支援*	37.7	2.6%
17	主治医、専門医等への就労相談	34.6	2.4%
18	コミュニケーションに時間をかける配慮	33.8	2.3%
19	冷暖房、エアコン、空気清浄機など	30.2	2.1%
20	職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者	28.6	2.0%
21	職場見学、職業体験や職場実習	27.2	1.9%
22	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)	27.0	1.9%
23	職場見学、職業体験や職場実習*	26.1	1.8%
24	短時間勤務	25.1	1.7%
25	障害者就業・生活支援センター*への就労相談	24.3	1.7%
26	仕事内容や職場状況についての確認・相談	23.2	1.6%
27	精神障害者地域生活支援センター*への就労相談	21.9	1.5%
28	上司などによる毎日の健康状態チェック	21.7	1.5%
29	勤務中の休憩をとりやすくすること	21.6	1.5%
30	就労継続支援事業者*への就労相談	21.6	1.5%
31	保健師等*への就労相談	21.2	1.5%
32	障害者就業・生活支援センターへの就労相談	21.2	1.5%

	取組	課題改善量	優先順の累積課題解決率
33	授産施設等*への就労相談	21.0	1.4%
34	ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	20.8	1.4%
35	病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練*	19.7	1.4%
36	同じ障害・疾患のある人や団体*への就労相談	19.4	1.3%
37	病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	19.2	1.3%
38	ハローワークの一般求職窓口*への就労相談	18.8	1.3%
39	授産施設等への就労相談	18.6	1.3%
40	就職時や配置転換時の研修や技能訓練	17.3	1.2%
41	個別の職業相談や職業カウンセリング	16.3	1.1%
42	トイレ、休憩所、食堂等の施設改善	16.0	1.1%
43	勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)	15.6	1.1%
44	家族や親戚、知人、友人*への就労相談	15.6	1.1%
45	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	14.9	1.0%
46	仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更	14.4	1.0%
47	同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談	13.7	0.9%
48	複数の支援機関のケース会議・面談等に参加	8.3	0.6%
49	生活全般について相談できる専任の相談員	5.5	0.4%
50	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)	4.7	0.3%
51	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	4.6	0.3%
52	社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	1.8	0.1%
53	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)	1.7	0.1%
54	職場内の移動の施設改善(手すり、通路、床面、案内など)	1.5	0.1%
55	偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	1.2	0.1%
56	本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組	0.3	0.0%

このように、取組を順番に実施することによって、各取組の課題改善効果は大きく変化することが明らかとなった。一つ例を挙げれば、最初のリストでは8位にあり全体の改善量の13.5%を占めていた取組「本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組」は、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」及び「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」を行った後では、56位となりほとんど影響力のない取組となっている。また、「勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮」「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」「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」は改善効果が全くなくなりリストから消えている。その理由は、これらの取組は、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」及び「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」の実施の具体的内容にそのような取組が含まれている、あるいは、これらは既にも実際されている取組と効果が重複している取組であるからと考えられる。

同様に、効果的な取組を順番に実施していくと、表のような順番での取組となり、19番目の取組の後には、それ以上の取組は職業的課題のそれ以上の改善にはつながらない。つまり、当初61項目あった効果的な取組は19の取組によって代表できることが明らかとなった。

表 4-4-10 統合失調症の就職後の職業的課題に対して順に効果的な取組を実施した場合の状況

	効果的な取組	取組率	課題 軽減量	優先順の 累積課題 解決率	取組全体 への寄与率	取組全体 への 累積寄与率	この取組により改善される職業的課題
1	上司・同僚の 病気や障害についての 正しい理解	33.0%	344.4	23.8%	43.5%	43.5%	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 問題解決や判断を行うこと 危険のある事態や状況に適切に対処すること 職場内で、会話や議論をすること 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 仕事で要求されている責任に十分に答えること 職務として決められた課題を達成すること 仕事に注意を集中すること 仕事に適度に休憩して能率を下げないようにすること 運搬すること 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること 仕事にトイレを利用すること 様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む)
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	19.3%	145.6	10.0%	18.4%	61.9%	フルタイム(約 8 時間)の労働を行うこと 適当な報酬を得ること 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 仕事に適度に休憩して能率を下げないようにすること 書類、本、説明書等を読むこと 遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること 運搬すること 立った姿勢で仕事をすること
3	個別の職業相談や 職業カウンセリング*	18.6%	122.5	8.4%	15.5%	77.4%	昇進をすること 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 仕事上で人と対応すること 必要な配慮や支援等についての職場への説明 数を数えたり、計算すること 職場内で、会話や議論をすること
4	地域の就労支援や職 業訓練の機関の見学*	24.5%	43.7	3.0%	5.5%	82.9%	病気や障害についての職場への説明 交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)
5	必要に応じた同僚等の 作業補助	39.8%	39.9	2.7%	5.0%	87.9%	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
6	職場介助者などの 専門的支援者	14.3%	28.6	2.0%	3.6%	91.5%	仕事に必要な技能を習得すること 職務として決められた課題を達成すること
7	就職先の あっせん・紹介*	22.1%	20.5	1.4%	2.6%	94.1%	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)
8	冷暖房、エアコン、 空気清浄機など	55.8%	14.0	1.0%	1.8%	95.9%	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
9	複数の支援機関のケース 会議・面談等に参加	12.8%	8.3	0.6%	1.1%	97.0%	問題解決や判断を行うこと
10	就職後の日常生活、 地域生活の支援	13.3%	4.1	0.3%	0.5%	97.5%	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 仕事に注意を集中すること
11	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)	21.3%	3.8	0.3%	0.5%	98.0%	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
12	トライアル雇用*	10.2%	3.3	0.2%	0.4%	98.4%	必要な配慮や支援等についての職場への説明
13	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	17.0%	3.2	0.2%	0.4%	98.8%	仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること 運搬すること
14	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)	13.3%	2.9	0.2%	0.4%	99.1%	職場内で、会話や議論をすること
15	生活全般について相談 できる専任の相談員	29.9%	2.0	0.1%	0.3%	99.4%	職務として決められた課題を達成すること

	効果的な取組	取組率	課題軽減量	優先順の累積課題解決率	取組全体への寄与率	取組全体への累積寄与率	この取組により改善される職業的課題
16	社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	30.2%	1.8	0.1%	0.2%	99.6%	仕事中に適度に休憩して能率を下げないようにすること
17	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)	31.9%	1.7	0.1%	0.2%	99.8%	立った姿勢で仕事をする
18	コミュニケーションに時間をかける配慮	31.5%	1.2	0.1%	0.2%	100.0%	仕事上で人と対応すること
19	就職時や配置転換時の研修や技能訓練	27.5%	0.5	0.0%	0.1%	100.0%	手と腕で物を動かしたり操作したりすること
			792.2	54.6%	100.0%		

全体の 54.6%の問題改善が問題改善の上限となり、19 の取組の後に、その他の取組を行っても、これ以上の改善は見込めないと考えられる。また、この上限値に対して、最初の 3 つの取組だけで 75%以上が達成されており、6 つの取組で全体の 90%以上となり、8 つの取組で既に全体の 95%以上となり、その他の 11 の取組は個別的な課題への追加的効果に止まっていた。(図 4-4-9)

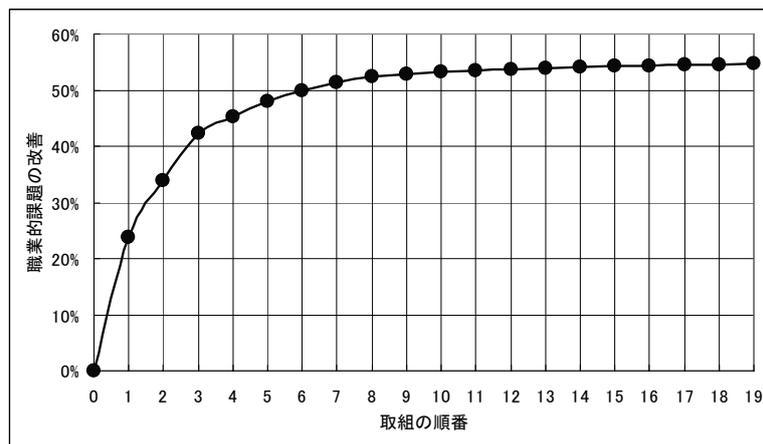


図 4-4-9 統合失調症の就職後の職業的課題の 19 の効果的な取組を順番に実施した場合の改善率

以上より、障害のある人の職業的課題の状況を改善するために、多くの課題の改善に対して複合的に効果的な取組による環境整備アプローチと、個々の課題への個別アプローチをうまく組み合わせることが効果的であると考えられる。

(4) この推計方法についての追加的検討事項

イ 取組の複合的効果

第 3 節での検討で示されているように取組は複合的に実施され、職業的課題もグループ化できるものであるが、今回の試みにおいては、各取組と職業的課題の 1 対 1 の関係のみによって効果を推計している。これは、今回、調査した様々な取組は本来複合的な取組が多いため、グループ内の様々な取組は相

関関係があり、個別の取組と課題の関係によっても、グループの代表的な取組と課題の組み合わせを検出可能であるからである。

例えば、今回の取組リスト1位の「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」の取組は他の多くの取組と高い相関がある。この取組の実施により、「通院への配慮」「短時間勤務」による追加的改善効果が低くなっていることから、この取組「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」は単独での取組ではなく、「通院への配慮」「短時間勤務」等の他の取組と一体的に実施されている総合的な取組の代表的な取組であると理解する必要がある。

表 4-4-11 統合失調症のある人に対する「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」の取組と相関の高い他の取組

類似の取組	相関係数	p 値
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	1.00	0.00
コミュニケーションに時間をかける配慮	0.93	0.00
通院への配慮	0.86	0.00
偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	0.85	0.00
能力的に無理のない仕事への配置	0.78	0.00
職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者	0.77	0.00
社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	0.76	0.00
生活全般について相談できる専任の相談員	0.73	0.00
短時間勤務	0.71	0.00

ただし、これ以外に、今回調査した個別の取組では把握できない、複合的な効果がありうる。例えば、統合失調症のある人の職業的課題「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」に対して、個別の取組の検討では、職場での「コミュニケーションに時間をかける配慮」が最も効果の高い取組である。しかし、複合的な効果を見ると、「障害者雇用率制度での雇用」と「偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発」の2つの条件のある場合では78.3%とより高い効果となっている。同様に、当事者団体に相談し本人が決断力や判断に自信がある場合でも73.5%と高くなっている。このような取組について、今後さらに検討することにより、より効果的な取組を見出すことが可能であると考えられる。

表 4-4-12 統合失調症のある人の「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」に対する複合的な取組による効果の例

取組	問題無の人の割合		p値
	取組無時	取組有時	
コミュニケーションに時間をかける配慮	39.2%	61.5%	3.8%
雇用率制度での雇用&偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	47.0%	78.3%	0.8%
同じ障害・疾患のある人や団体*&「決断力があって、判断は正しいことが多い」性向	47.0%	73.5%	1.7%

ロ 取組の内容についての総合的理解の必要性

リストされた取組について単純にその名前だけでなく、その具体的な内容について総合的に理解することが重要である。例えば、上述のように、統合失調症のある人の就職後の課題への最も重要な取組は「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」であるが、それだけでは具体的な取組につながる内容の理解は難しい。この取組がどのような課題に対して効果があるのか、また、この取組が他のどのような取組と同時に行われているのか等を踏まえた総合的な理解が必要である。

また、当初 61 あった効果的な取組が最終的に 19 の取組に絞られたが、除かれた 42 の取組を無視できるわけではない。一つの取組はそれだけで独立しているものは少ない。例えば、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」の取組が選ばれた最初のリストでは、課題改善量は 344.4 であり、2 位の「通院への配慮」の 329.1 との差はわずかでしかない。しかし、最終的な 19 の取組に「通院への配慮」は入っていない。これは、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」と「通院への配慮」が表裏一体的な取組であることを意味している。

ハ 職業的課題への取組の優先順位の考え方による差

以上の検討の試みでは、最も単純に、様々な職業的課題の項目を平等に扱い、少しでも問題改善効果のある取組をリストアップしている。しかし、より実践的な取組の方針としては別の優先順位も考えられ、その場合、リスト内容は異なりうる。他の取組の優先順位の考え方には次のようなものがある。

- ・特に問題が大きい職業的課題の軽減ができる取組を優先させる。
- ・わずかの改善のために完全な問題解決を目指すより一定の問題解決で取組検討を打ち切る。
- ・取組のコストに関する情報を加えてコストパフォーマンスの考慮した検討を行う。

ニ 十分に問題が解決されていない職業的課題の存在

本研究の分析により、多くの障害種類では、効果的な取組を実施しても必ずしも全ての職業的課題の問題状況が完全に解決されるわけではなく、多くの課題が残る場合もあることが明らかとなった。

このような状況への対応方法としては、一つには、そのような問題が発生しないように、職種や就労条件を調整することが考えられる。

また、今回の調査では効果的な取組がデータ不足で検出できなかったことも考えられ、他の研究成果等を踏まえて効果的な取組を実施できる可能性がある。

あるいは、職業的課題には、障害特有のものだけでなく、障害のない人にも共通した職業満足等の項目もあり、そもそも完全な問題解決は難しく一定の解決で十分と考えるべきものもある可能性がある。

2 障害・疾患別の取組状況を反映した職業的課題の状況

今回の推計方法を用いることによって、障害のある人の職業的課題について固定的に捉えるのではなく、職場、地域、本人の取組との関係でダイナミックに理解し、また、社会として環境整備を行うことが有効である取組についても明らかにすることができると考えられる。

そこで本項では、障害別にこの推計方法を適用したものを示す。

(1) 推計の概要

推計対象： 視覚障害、聴覚・平衡機能障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病。これ以外の、詳細な分析結果は資料2に示す。

職業的課題： 職業的課題は、職業生活の局面別にいくつかに要約した。具体的には、当該領域内の項目の職業的課題の状況を単純平均した。職業生活の要約した局面としては、就職・復職前の職業的課題（職業準備、就職活動）、就労状況、就職後の職業的課題（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・安心や職業生活への自信（仕事への満足、生活への満足・安心、職業生活への自信）とした。

取組の優先順位： この推計では、取組の優先順位は問題の大きな職業的課題の課題軽減に効果的な取組を優先させるアルゴリズムを使った。具体的には、職業的課題の問題発生率の2乗値で効果を比較した。

環境整備と本人の取組： 職業的課題の改善に対して、まず職場や地域の取組だけで推計を行い、その後、本人の取組による追加的効果を検討した。

(2) 就職・復職前の職業的課題と効果的な取組

職業的課題の取組による変動を示すグラフ（図4-4-10、図4-4-11）を、具体的な効果的な取組（表4-4-13）と合わせて解釈する。視覚障害の場合、職業準備の課題に対して効果的な取組は表4-4-13のように、資格取得支援や職種別の技能訓練、仕事内容や職場状況についての確認・相談等であるが、それらの取組率は低いため現状の職業的課題の状況は55%程度であり、聴覚・平衡機能障害、肢体不自由、知的障害、発達障害と同程度である。知的障害や発達障害のある人の中には職業準備の課題を多く抱えている人が多いが、地域の就労支援の利用が多く、知的障害では本人に合った仕事を考える相談や進路指導等、発達障害では地域のケース会議等の支援の取組率が比較的高いために、現状の問題発生率が比較的改善している。いずれの障害も、これらの効果的な取組の実施がある場合には職業的課題の改善につながっているが、現状では効果的な取組の取組率が低い状況である。現状では職業準備や就職活動の問題が大きい高次脳機能障害の場合でも、トライアル雇用や職場体験、資格取得や職種別の技能訓練を中心とした取組によって、これらの問題の大幅な軽減が期待できる。

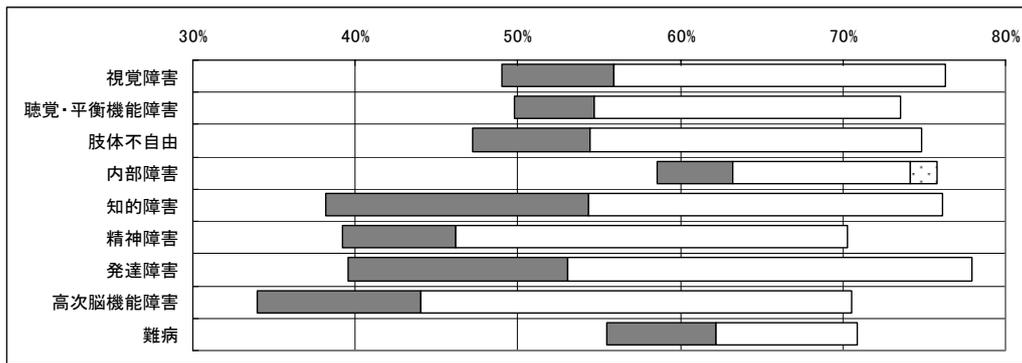


図 4-4-10 職業準備の課題の障害別比較

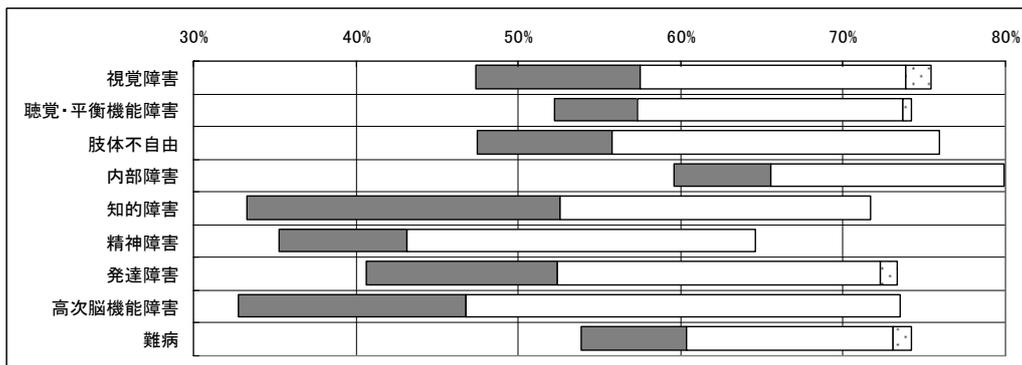


図 4-4-11 就職活動の課題の障害別比較

表 4-4-13 障害別の就職・復職前の職業的課題に対して効果的な取組

	効果的な取組
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 資格取得支援や職種別の技能訓練 ● 仕事内容や職場状況についての確認・相談 ● 就職先のあっせん・紹介 ● 「決断力があって、判断は正しいことが多い」本人の性向
聴覚・平衡機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事内容や職場状況についての確認・相談 ● 職場見学、職業体験や職場実習 ● 同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談 ● 家族や親戚、知人、友人への就労相談 ● 就職先のあっせん・紹介（ハローワークの専門援助窓口、仕事の探し方や求人票検索の仕方の説明、就職面接や履歴書作成等の練習） ● 就職の説明会や学習会、起業等の講座 ● 「将来いいことが起こるはずだという期待感がある」本人の性向
肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職先のあっせん・紹介（障害や疾患の自己管理の学習や訓練、家族や親戚、知人、友人への就労相談） ● 仕事内容や職場状況についての確認・相談 ● 資格取得支援や職種別の技能訓練（障害や疾患の自己管理の学習や訓練、障害や疾患の自己管理の学習や訓練、本人に合った仕事を考える相談や進路支援） ● 仕事内容や職場状況についての確認・相談 ● 本人に合った仕事を考える相談や進路支援
内部障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職先のあっせん・紹介（ハローワークの専門援助窓口への就労相談、就職面接や履歴書作成等の練習、家族や親戚、知人、友人への就労相談） ● 職場見学、職業体験や職場実習（本人に合った仕事を考える相談や進路支援、資格取得支援や職種別の技能訓練） ● 仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明 ● 就職面接や履歴書作成等の練習 ● 「将来いいことが起こるはずだという期待感がある」本人の性向

知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 本人に合った仕事を考える相談や進路支援（個別の職業相談や職業カウンセリング） ● 就職先のあっせん・紹介（トライアル雇用、ジョブコーチ支援、企業への同行支援） ● 職種別の技能訓練 ● 就職後の日常生活、地域生活の支援（仕事内容や職場状況についての確認・相談） ● 職業人生の発展、転職、退職時の支援
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト（個別の職業相談や職業カウンセリング） ● 本人に合った仕事を考える相談や進路支援 ● 就職先のあっせん・紹介（ハローワークの専門援助窓口） ● 仕事内容や職場状況についての確認・相談 ● 就職後の日常生活、地域生活の支援 ● トライアル雇用 ● ジョブコーチ支援、企業への同行支援
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 複数の支援機関のケース会議・面談等に参加（資格取得支援や職種別の技能訓練、本人に合った仕事を考える相談や進路支援） ● 就職後の日常生活、地域生活の支援 ● 就職先のあっせん・紹介（職場見学、職業体験や職場実習、資格取得支援や職種別の技能訓練） ● 資格取得支援や職種別の技能訓練 ● トライアル雇用（就職先のあっせん・紹介、就職面接や履歴書作成等の練習） ● ストレス対処等の訓練、社会技能訓練（SST）等（複数の支援機関のケース会議・面談等に参加） ● 仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明（就職先のあっせん・紹介、個別の職業相談や職業カウンセリング） ● 「チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する」「将来いいことが起こるはずだという期待感がある」本人の性向
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● トライアル雇用（就労移行支援事業者への就労相談、職場見学、職業体験や職場実習） ● 資格取得支援や職種別の技能訓練
難病	<ul style="list-style-type: none"> ● 家族や親戚、知人、友人への就労相談 ● 主治医、専門医等への就労相談 ● 就職面接や履歴書作成等の練習（仕事の探し方や求人票検索の仕方の説明、就職先のあっせん・紹介） ● 「将来いいことが起こるはずだという期待感がある」本人の性向

また、本調査で明らかとなった効果的な取組を実施した後でも問題が完全に解決できるわけではなく、例えば精神障害の就職活動の職業的課題の状況の上限は約 65%であり、他の障害種類も 80%未満である。特に課題が他の障害種類と比較して多く残っている課題は具体的には次のようである。障害種類によらず、独立起業や自営の情報が一般に不足していること等の課題や、障害別の今後の課題を示すものである。

表 4-4-14 障害別の比較的問題が残存した就職・復職前の職業的課題

	比較的問題が残存した職業的課題
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 自分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
聴覚・平衡機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労したいという思いを周りの人に伝えること ● 希望の仕事に就くための能力を身につけること ● 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
肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> ● 独立起業や自営の始め方の情報を集めること ● 自分が能力を発揮できる仕事について調べること
内部障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと ● 独立起業や自営の始め方の情報を集めること ● 自分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
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと

	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 就労したいという思いを周りの人に伝えること ● 企業に就職について連絡・申し込みすること ● 自分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 ● 履歴書や応募書類を作成すること
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 独立起業や自営の始め方の情報を集めること ● 自分が能力を発揮できる仕事について調べること ● 企業に対して自分をうまくアピールすること
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 独立起業や自営の始め方の情報を集めること ● 自分が能力を発揮できる仕事について調べること ● 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 ● 就労したいという思いを周りの人に伝えること
難病	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること ● 自分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 ● 実際の職場を見学したり職場実習に参加すること ● 企業に対して自分をうまくアピールすること

(3) 就労状況と効果的な取組

就労状況については、知的障害でのハローワークの専門援助窓口や地域障害者職業センターの利用が大きな効果を上げており、さらにこれらの取組の普及が重要であることが示されている。一方、同様にハローワークでの職業紹介等が効果的である視覚障害、肢体不自由、内部障害、精神障害等ではその利用率が低く、今後の利用の拡大が重要であることが示されている。

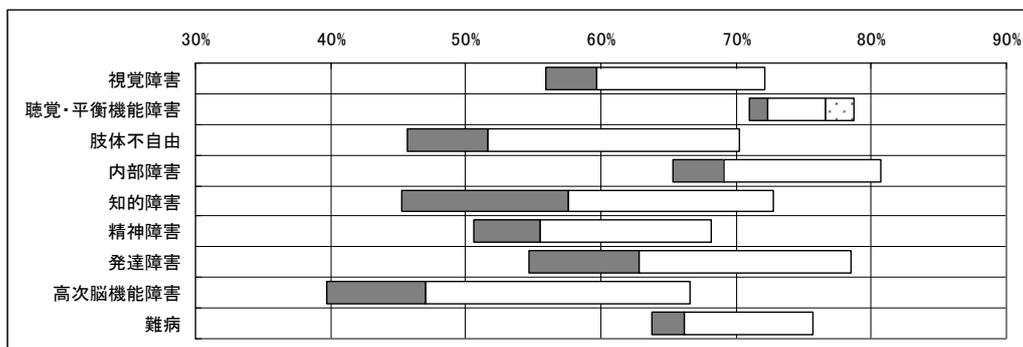


図 4-4-12 就労状況の障害別比較

表 4-4-15 障害別の就労状況に対して効果的な取組

	効果的な取組
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● ハローワークの専門援助窓口への就労相談 ● 就職先のあっせん・紹介 ● 就職の説明会や学習会、起業等の講座
聴覚・平衡機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場見学、職業体験や職場実習（就職先のあっせん・紹介、本人に合った仕事を考える相談や進路支援） ● 特別支援学校の先生等やハローワークの専門援助窓口への就労相談 ● 仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明 ● 就職面接や履歴書作成等の練習

	<ul style="list-style-type: none"> ● 「将来いいことが起こるはずだという期待感がある」「決断力があって、判断は正しいことが多い」「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている」本人の性向
肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職先のあっせん・紹介
内部障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職先のあっせん・紹介 ● ハローワークの一般求職窓口への就労相談 ● 職場見学、職業体験や職場実習
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ● ハローワークの専門援助窓口への就労相談（仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明、就職先のあっせん・紹介、就職面接や履歴書作成等の練習） ● 障害者職業センターでの職業評価 ● 就職先のあっせん・紹介
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明 ● 就職先のあっせん・紹介 ● ハローワークの一般求職窓口への就労相談 ● 障害者就業・生活支援センターへの就労相談
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職先のあっせん・紹介（就職面接や履歴書作成等の練習、就職の説明会や学習会、起業等の講座） ● 障害者職業センターでの職業評価
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明（就職先のあっせん・紹介、個別の職業相談や職業カウンセリング、ハローワークの専門援助窓口への就労相談） ● 職業訓練校等の職業訓練施設への就労相談 ● 就職先のあっせん・紹介 ● 職業能力の評価／本人に向く仕事のテスト
難病	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職先のあっせん・紹介」（就職面接や履歴書作成等の練習、仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明） ● 同じ障害・疾患のある人や団体への就労相談（主治医、専門医等、家族や親戚、知人、友人への就労相談）

就労状況については、本研究で明らかになった効果的な取組でも課題が残るものとしては、フルタイム労働ができないという課題が多かった。

表 4-4-16 障害別の十分に効果的な取組が見出されなかった就労状況

	十分に効果的な取組が見出されなかった職業的課題
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● フルタイム労働 ● 雇用就労 ● 週 20 時間以上の労働 ● 一般就労
聴覚・平衡機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ●
肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> ● フルタイム労働 ● 雇用就労 ● 一般就労 ● 現在収入のある就労
内部障害	<ul style="list-style-type: none"> ● フルタイム労働
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ● フルタイム労働 ● 一般就労 ● 雇用就労
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ● フルタイム労働 ● 一般就労 ● 週 20 時間以上の労働 ● 雇用就労 ● 現在収入のある就労
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般就労 ● 雇用就労
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般就労 ● 週 20 時間以上の労働 ● 雇用就労 ● フルタイム労働 ● 何らかの就労
難病	<ul style="list-style-type: none"> ● 現在収入のある就労 ● フルタイム労働

(4) 就職後の職業的課題と効果的な取組

就職後の職業的課題は、ICF と言えば「活動」の項目での把握が多いため、障害種類による影響を強く受けているが、これらについても、効果的な取組の影響は大きく認められた。

能力開発や頭脳労働の課題については、高次脳機能障害、発達障害、知的障害、精神障害の課題が大きい。

個別課題の遂行については、精神障害、高次脳機能障害、発達障害の課題が大きい。

対人関係については、高次脳機能障害、聴覚・平衡機能障害、精神障害、発達障害の課題が大きい。

コミュニケーションについては、高次脳機能障害、聴覚・平衡機能障害、知的障害、発達障害の課題が大きい。

セルフケアについては、精神障害が大きい。

職場での姿勢・運動・操作・移動等については、肢体不自由が大きい。

雇用の一般的課題（継続、昇進等）については、高次脳機能障害、発達障害、精神障害が大きい。

職場での障害・疾患や必要な配慮についての説明については、発達障害、高次脳機能障害、精神障害が大きい。

ただしこれらの課題について、上司・同僚の障害についての正しい理解や職場と本人との時間をかけたコミュニケーション、キャリアアップを目指した職業スキル取得の支援等の様々な職場での取組が行われており、これらによる課題の改善が認められ、さらに、それらの効果的な取組の普及の効果も期待される。

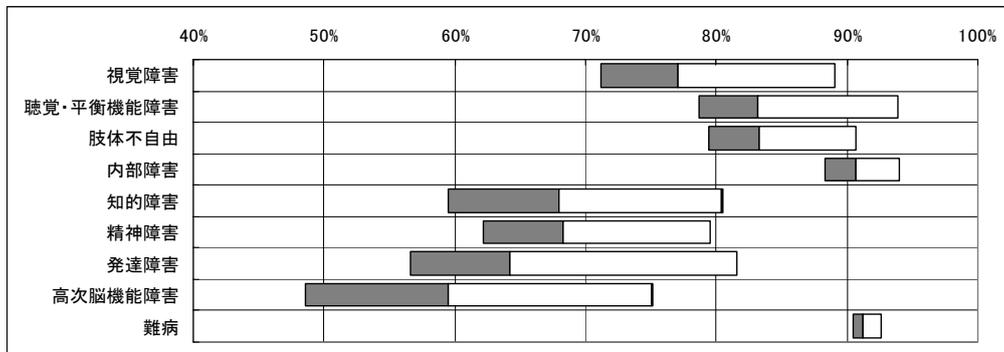


図 4-4-13 能力開発や頭脳労働の課題の障害別比較

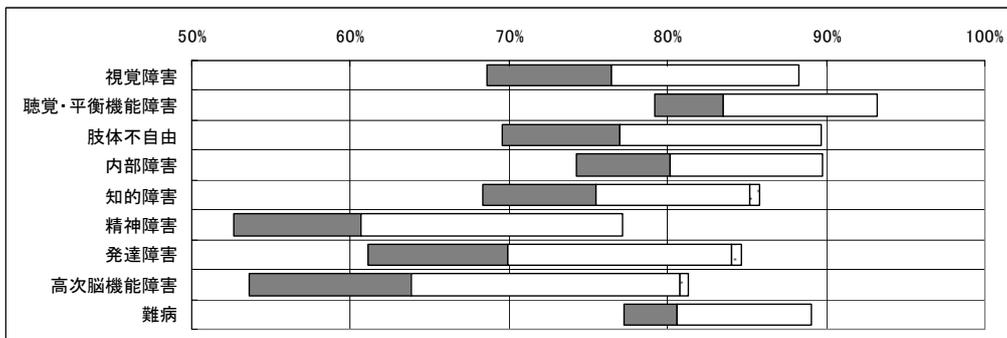


図 4-4-14 個別課題の遂行の課題の障害別比較

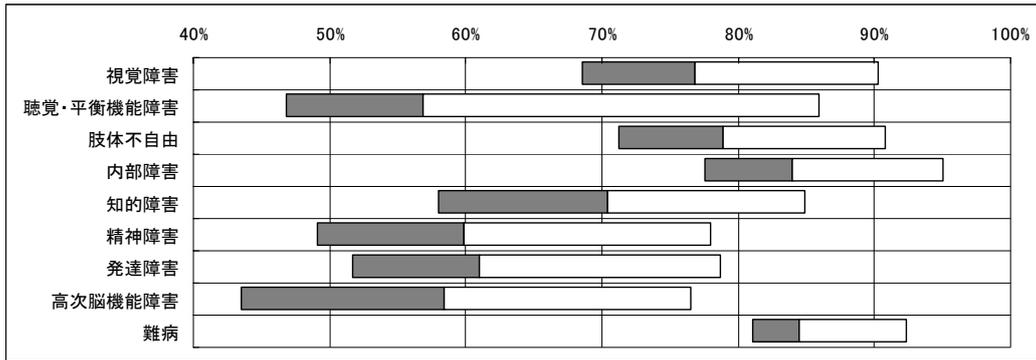


図 4-4-15 職場の対人関係の課題の障害別比較

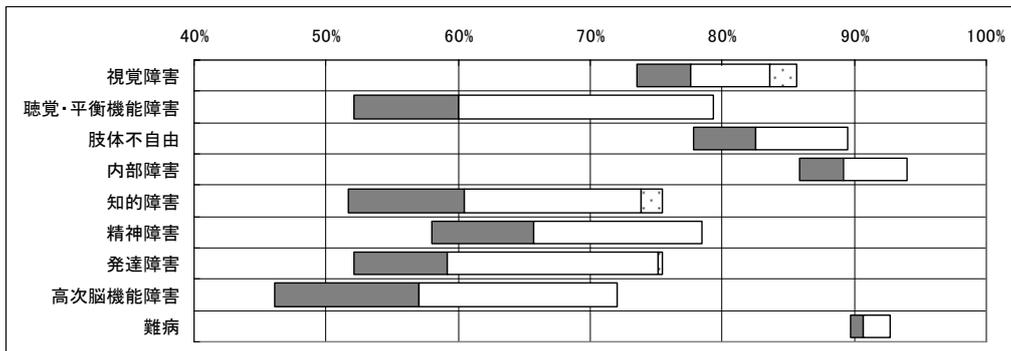


図 4-4-16 職場のコミュニケーションの課題の障害別比較

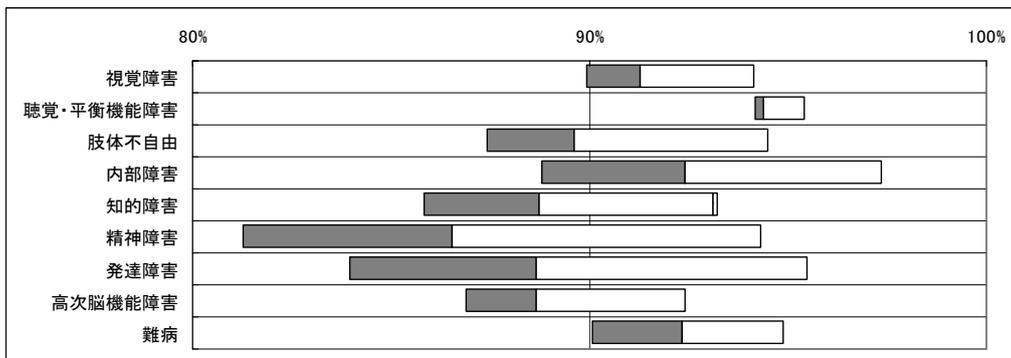


図 4-4-17 職場でのセルフケアや生活・健康管理の課題の障害別比較

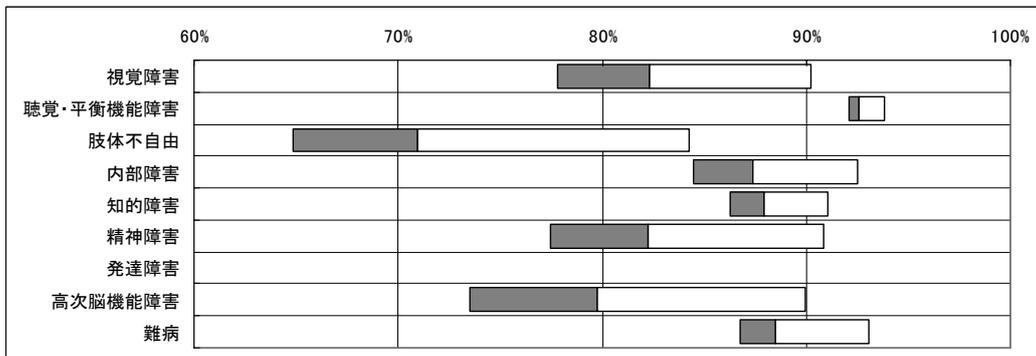


図 4-4-18 職場での姿勢・運動・操作・移動等の課題の障害別比較（発達障害は92%で変動なし）

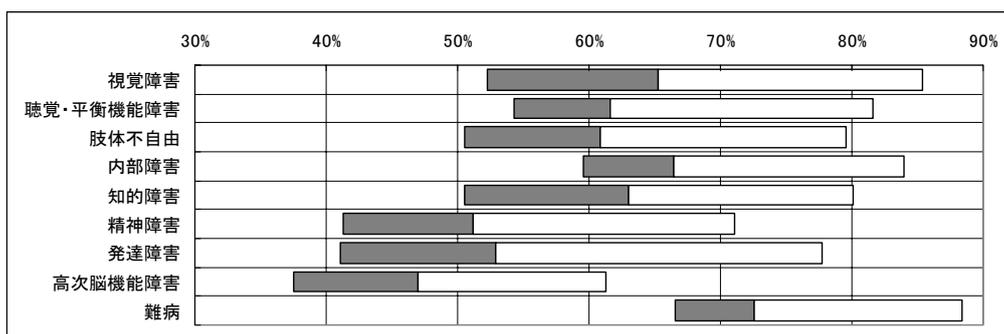


図 4-4-19 雇用の一般的課題（継続、昇進等）の障害別比較

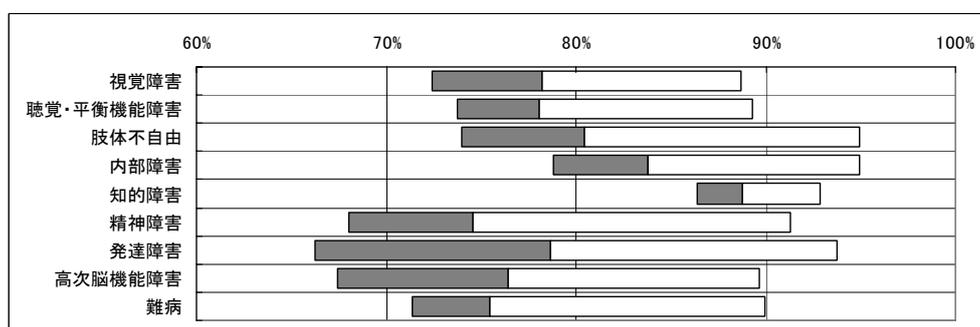


図 4-4-20 職場での障害・疾患や必要な配慮についての説明の課題の障害別比較

表 4-4-17 障害別の就職後の課題に対して効果的な取組

	効果的な取組
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 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（上司・同僚の病気や障害についての正しい理解） ● コミュニケーションに時間をかける配慮 ● 本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組（支援機器、社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ、仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役） ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解（偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発） ● 産業医・産業保健師による事業所内の健康管理 ● 「チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する」「決断力があって、判断は正しいことが多い」「将来いいことが起こるはずだ」という期待感がある」本人の性向
聴覚・平衡機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解 ● 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 ● 生活全般について相談できる専任の相談員 ● 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（個別的な環境整備） ● コミュニケーションに時間をかける配慮（仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更、個別的な環境整備、職場内の移動の施設改善、勤務中の休憩をとりやすくすること） ● 手話通訳者などの専門的支援者
肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解 ● 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（産業医・産業保健師による事業所内の健康管理） ● 職場内の移動の施設改善（手すり、通路、床面、案内など）（キャリアアップのための職業スキル習得のための支援、生活全般について相談できる専任の相談員、仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役） ● 上司などによる毎日の健康状態チェック ● パソコン利用のための支援機器やソフトウェア ● 在宅勤務（オンザジョブトレーニング、キャリアアップのための職業スキル習得のための支援）
内部障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解（勤務時間帯の変更（時差出勤、フレックス勤務等）、仕事

	<p>の内容や仕方の個別的な調整や変更、本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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（職場見学、職業体験や職場実習、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理） ● 生活全般について相談できる専任の相談員 ● 社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ ● 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 ● 職場見学、職業体験や職場実習
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解（コミュニケーションに時間をかける配慮） ● キャリアアップのための職業スキル習得のための支援 ● 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）（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、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） ● 就職後の日常生活、地域生活の支援（ジョブコーチ支援、企業への同行支援、障害や病気の定期的なチェックや支援、職種別の技能訓練、障害や病気の定期的なチェックや支援） ● 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 ● 障害や疾患の自己管理の学習や訓練 ● 「決断力があって、判断は正しいことが多い」本人の性向
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解（仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役、本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組） ● キャリアアップのための職業スキル習得のための支援（仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役、通院への配慮、本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組） ● 地域の就労支援や職業訓練の機関の見学（就職後の日常生活、地域生活の支援、障害や病気の定期的なチェックや支援、個別の職業相談や職業カウンセリング） ● 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 ● 本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組 ● 作業マニュアルや研修用テキスト（本人が使えるもの）（職場介助者） ● 「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている」「決断力があって、判断は正しいことが多い」本人の性向（地域の就労支援や職業訓練の機関の見学、個別の職業相談や職業カウンセリング）
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 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（コミュニケーションに時間をかける配慮） ● 産業医・産業保健師による事業所内の健康管理（仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役） ● 就職時や配置転換時の研修や技能訓練（職場内で必要な休憩ができる場所の確保や整備、仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役、キャリアアップのための職業スキル習得のための支援） ● 職場内で必要な休憩ができる場所の確保や整備（偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発、休憩所等の施設改善、冷暖房、エアコン、空気清浄機など） ● 仕事用の機器等の個別的な環境整備や改造 ● 資格取得支援や職種別の技能訓練 ● 「決断力があって、判断は正しいことが多い」「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている」本人の性向
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解 ● 仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役（産業医・産業保健師による事業所内の健康管理、職業能力の評価／本人に向く仕事のテスト、能力的に無理のない仕事への配置、就労移行支援事業者への就労相談） ● 就職先のあっせん・紹介 ● 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（職業能力の評価／本人に向く仕事のテスト、産業医・産業保健師による事業所内の健康管理、トライアル雇用） ● 能力的に無理のない仕事への配置 ● 保健師等※への就労相談 ● 「将来いいことが起こるはずだという期待感がある」本人の性向
難病	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解（勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮） ● コミュニケーションに時間をかける配慮 ● 就職の説明会や学習会、起業等の講座 ● キャリアアップのための職業スキル習得のための支援 ● 通院への配慮

本調査で明らかになった、職場等での効果的な取組にかかわらず、問題の完全な解決には至らず、その残存問題には、各障害の特徴が反映されていた。これらの課題については、むしろ、従来から、各障害の職業的課題の特徴とされてきたものが多く、個別に対応が可能である。ただし、これらは、各障害種類の機能障害と関連の強いものが多いため支援による「マイナスの改善」の限界を示すものとも考えることもできる。現

実の就労支援においては、これらについて適切な支援を行うことは当然として、それでも改善できない部分については、むしろ仕事内容や仕事の仕方を調整することによって、そのマイナス部分が仕事に影響しないような取組が行われる。

表 4-4-18 障害別の十分に効果的な取組が見出されなかった就職後の課題

	十分に効果的な取組が見出されなかった職業的課題
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 書類、本、説明書等の情報を読むこと ● 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 ● 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 ● 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 ● 仕事で要求されている責任に十分に答えること ● 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 ● 必要な環境整備、配慮、支援等についての説明 ● 文章を書くこと
聴覚・平衡機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場内で、会話や議論をすること ● 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 ● 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 ● 昇進をすること ● 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
肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> ● 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） ● 運搬すること ● 決められた通院を行うこと ● 交通機関を利用すること（バス、電車、飛行機、タクシーなど） ● 清潔な身なりや服装をすること ● 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 ● 適当な報酬を得ること ● 様々な場所をあちこち移動すること（車椅子を含む） ● 数を数えたり、計算すること
内部障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事に過度に休憩して能率を下げないようにすること
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 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）※ ● 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 ● 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 ● 書類、本、説明書等の情報を読むこと ● 問題解決や判断を行うこと ● 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 ● 数を数えたり、計算すること ● 文章を書くこと ● 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 ● 仕事に注意を集中すること ● 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること ● 危険のある事態や状況に適切に対処すること ● 精神的ストレスに適切に対処すること ● 決められた通院を行うこと ● 仕事に必要な技能を習得すること ● 仕事上で人と応対すること ● 仕事にトイレを利用すること ● 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 ● 適当な報酬を得ること ● 昇進をすること
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 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※ ● 仕事に過度に休憩して能率を下げないようにすること ● 8時間労働を行うこと

	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事に必要な技能を習得すること ● 仕事に集中すること ● 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 ● 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 ● 仕事上で人と応対すること ● 昇進をすること ● 遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること ● 問題解決や判断を行うこと ● 仕事で要求されている責任に十分に答えること ● 職務として決められた課題を達成すること ● 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 ● 書類、本、説明書等の情報を読むこと ● 数を数えたり、計算すること ● 適当な報酬を得ること ● 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること ● 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、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること ● 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） ● 職場内で、会話や議論をすること ● 座った姿勢で仕事をする ● 文章を書くこと ● 勤務時間外の生活（住居、買い物など）を行うこと
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事に集中すること※ ● 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※ ● 仕事上で人と応対すること ● 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 ● 危険のある事態や状況に適切に対処すること ● 文章を書くこと ● 精神的ストレスに適切に対処すること ● 仕事で要求されている責任に十分に答えること ● 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） ● 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 ● 仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 適当な報酬を得ること※ ● 問題解決や判断を行うこと※ ● 仕事に必要な技能を習得すること※ ● 昇進をすること※ ● 職務として決められた課題を達成すること※ ● 清潔な身なりや服装をすること※ ● 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 ● 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 ● 仕事で要求されている責任に十分に答えること ● 書類、本、説明書等の情報を読むこと ● 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 ● 仕事上で人と応対すること ● 仕事に集中すること ● 職場内で、会話や議論をすること ● 座った姿勢で仕事をする ● 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 ● 数を数えたり、計算すること ● 文章を書くこと ● 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 ● 運搬すること ● 決められた通院を行うこと ● 8時間労働を行うこと ● 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること
難病	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事にトイレを利用すること ● 仕事に過度に休憩して能率を下げないようにすること

(5) 主観的な満足・安心や職業生活への自信と効果的な取組

主観的な職業的満足は、高次脳機能障害で低い。

生活の安心や満足は、高次脳機能障害、視覚障害、精神障害、発達障害で低く、聴覚・平衡機能障害や難病で比較的高い。

職業生活への自信は、高次脳機能障害で低く、聴覚・平衡機能障害、内部障害、難病で高い。

これらの状況は、職場での同僚・上司の理解等によって大きく影響されており、特に職業生活への満足は効果的な取組によって全ての障害種類でかなりのレベルへの改善が可能である。また、地域生活の満足や安心には、職場や地域の取組だけではなく、本人の就労働機や性向の追加の影響が認められている。

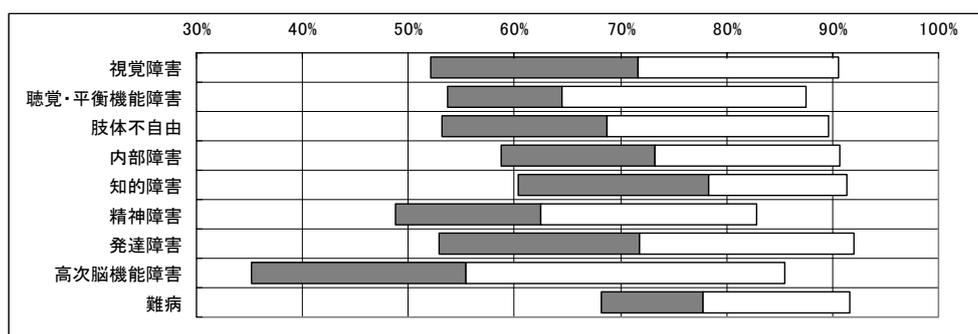


図 4-4-21 職業生活への満足の障害別比較

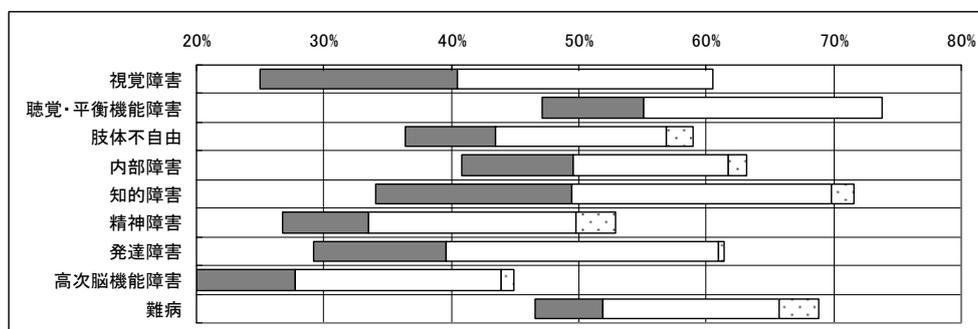


図 4-4-22 地域生活の満足や安心の障害別比較

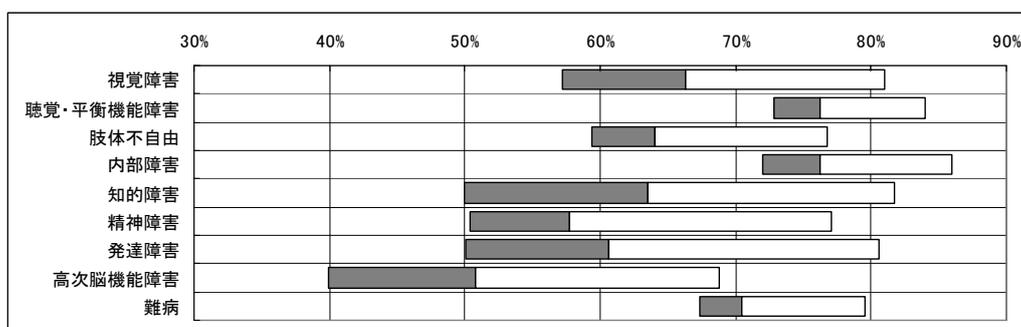


図 4-4-23 職業生活への自信の障害別比較

表 4-4-19 障害別の主観的な満足・安心や職業生活への自信に対して効果的な取組

	効果的な取組
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解（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、仕事用の機器や道具等の個別的な環境整備や改造、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）、コミュニケーションに時間をかける配慮、必要に応じた同僚等の作業補助） ● 資格取得支援や職種別の技能訓練（就職先のあっせん・紹介、特別支援学校の先生等※への就労相談） ● 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） ● 仕事用の機器や道具等の個別的な環境整備や改造 ● 仕事内容や職場状況についての確認・相談 ● 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） ● 就職面接や履歴書作成等の練習
聴覚・平衡機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 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（上司・同僚の病気や障害についての正しい理解、就職時や配置転換時の研修や技能訓練） ● キャリアアップのための職業スキル習得のための支援（コミュニケーションに時間をかける配慮、就職時や配置転換時の研修や技能訓練、本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組） ● 主治医・専門医と職場担当者を交えた仕事内容のチェック ● キャリアアップのための職業スキル習得のための支援 ● 手話通訳者 ● 仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明 ● 本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組
肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> ● 本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組（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、上司・同僚の病気や障害についての正しい理解） ● 能力的に無理のない仕事への配置 ● 障害や疾患の自己管理の学習や訓練（仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明、就職先のあっせん・紹介、ハローワークの専門援助窓口への就労相談） ● 資格取得支援や職種別の技能訓練（仕事内容や職場状況についての確認・相談、仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明） ● 障害や病気の定期的なチェックや支援（仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明） ● 就職の説明会や学習会、起業等の講座 ● 仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明 ● 「将来いいことが起こるはずだ」という期待感がある」本人の性向
内部障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解（キャリアアップのための職業スキル習得のための支援、本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組、仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更、勤務時間帯の変更（時差出勤、フレックス勤務等）、通院への配慮） ● 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（産業医・産業保健師による事業所内の健康管理） ● キャリアアップのための職業スキル習得のための支援（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）） ● 上司などによる毎日の健康状態チェック ● 職場見学、職業体験や職場実習（仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明、就職面接や履歴書作成等の練習、仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更、ハローワークの専門援助窓口への就労相談） ● 仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更 ● 資格取得支援や職種別の技能訓練 ● 仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明 ● 「将来いいことが起こるはずだ」という期待感がある」本人の性向
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職後の日常生活、地域生活の支援（就職先のあっせん・紹介、仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明、個別の職業相談や職業カウンセリング） ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解 ● 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 ● 障害や疾患の自己管理の学習や訓練 ● 職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト（仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明、職種別の技能訓練） ● 「決断力があって、判断は正しいことが多い」本人の性向
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役 ● 仕事内容や職場状況についての確認・相談（本人に合った仕事を考える相談や進路支援） ● 本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組 ● 個別の職業相談や職業カウンセリング（仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明、仕事内容や職場状況についての確認・相談、資格取得支援や職種別の技能訓練） ● 資格取得支援や職種別の技能訓練 ● トライアル雇用

	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職後の日常生活、地域生活の支援 ● 「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている」「決断力があって、判断は正しいことが多い」「将来いいことが起こるはずだ」という期待感がある」本人の性向（仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役）
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 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（偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発、仕事内容や職場状況についての確認・相談、上司・同僚の病気や障害についての正しい理解） ● ストレス対処等の訓練、社会技能訓練（SST）等（就職後の日常生活、地域生活の支援） ● トライアル雇用 ● 仕事用の機器や道具等の個別的な環境整備 ● 能力的に無理のない仕事への配置 ● 仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明（就職面接や履歴書作成等の練習） ● 就職後の日常生活、地域生活の支援（資格取得支援や職種別の技能訓練） ● 就職面接や履歴書作成等の練習（資格取得支援や職種別の技能訓練、就職の説明会や学習会、起業等の講座） ● 資格取得支援や職種別の技能訓練 ● 「決断力があって、判断は正しいことが多い」本人の性向
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組（能力的に無理のない仕事への配置、必要に応じた同僚等の作業補助、仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更） ● 職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト（資格取得支援や職種別の技能訓練、トライアル雇用、ハローワークの専門援助窓口への就労相談） ● 就職先のあっせん・紹介 ● 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 ● 能力的に無理のない仕事への配置 ● 本人に合った仕事を考える相談や進路支援（ハローワークの専門援助窓口への就労相談、就職先のあっせん・紹介） ● トライアル雇用（職場見学、職業体験や職場実習、職業能力の評価／自分に向く仕事のテスト、ハローワークの専門援助窓口への就労相談） ● 障害や疾患の自己管理の学習や訓練（就労移行支援事業者への就労相談） ● 職場見学、職業体験や職場実習 ● ストレス対処等の訓練、社会技能訓練（SST）等 ● 「将来いいことが起こるはずだ」という期待感がある」本人の性向
難病	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解（コミュニケーションに時間をかける配慮、偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発） ● 仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明（就職面接や履歴書作成等の練習） ● 「将来いいことが起こるはずだ」という期待感がある」本人の性向

地域生活の満足や安心については、本調査で明らかにした効果的な取組の効果が一定程度認められるものの、達成レベルが全般的に低かった。これは、今回明らかにした効果的な取組が就労支援を中心としたものであったため、これらの支援ニーズに対応する効果的な取組について考慮されていないためであると考えられる。また、職業生活への自信については、特に高次脳機能障害者で、職場や地域の整備を前提として職業人として十分やっっていく自信や障害の自己管理の自信等を高める支援を見出していくことが重要と考えられる。

表 4-4-20 障害別の十分に効果的な取組が見出されなかった主観的な満足・安心や職業生活への自信

	十分に効果的な取組が見出されなかった職業的課題
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 全般的に満足できる生活 ● 職場や地域の整備を前提として、職業人として十分やっっていく自信 ● 生活に十分な収入 ● 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信
聴覚・平衡機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 能力やスキルに見合っただけ適切な処遇（賃金、職位等）
肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 地域で安心して生活できること

	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事をとおして、社会に役立つ自信 ● 生活に十分な収入 ● 全般的に満足できる生活 ● 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 ● 希望と合い満足できる職業生活
内部障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域で安心して生活できること ● 生活に十分な収入
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 希望と合い満足できる職業生活※ ● 地域で安心して生活できること ● 生活に十分な収入 ● 障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信 ● 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 ● 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 ● 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） ● 自分の障害や病気の適切な管理ができる自信
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 生活に十分な収入 ● 地域で安心して生活できること
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 全般的に満足できる生活※ ● 生活に十分な収入※ ● 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※ ● 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 ● 仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信 ● 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 ● 仕事をとおして、社会に役立つ自信 ● 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） ● 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説得して意思を通す自信
難病	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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

第5章

モデル事業の実施結果

第5章 モデル事業の実施結果

第1節 モデル事業の概要

1 モデル事業の目的

現在、就業事例が十分に存在しない障害種類として、難病と発達障害について、全国に先進的モデル地域を設定（公募）して就業支援事例を収集・分析し、地域における職場と関係機関が行っている自立支援と就業支援の取組状況と、生活自立と職業生活実現に向けての課題状況、就業支援方策の検討を行うことを目的とした。

2 モデル事業の実施方法

(1) モデル事業の実施機関と期間

障害のある人の自立と就業に向けて地域において労働・福祉・医療・教育等の関係機関の連携調整を担う法人を対象として、障害者職業総合センター研究部門（社会的支援部門）との密接な協力により、就業準備、就職、職場適応、就業継続、キャリアアップ等に一贯した取組を実施するモデル事業の実施を委嘱する法人を公募し、障害者職業総合センターで選考し決定した。

① 難病

4 地域において、平成 21 年 3 月（沖縄は 7 月）～平成 22 年 3 月

- 財団法人 北海道難病連
- NPO 法人 静岡県難病団体連絡協議会
- 特定非営利活動法人 熊本県難病支援ネットワーク
- 特定非営利活動法人 アンビシャス（沖縄県）

② 発達障害

2 地域において、平成 21 年 4 月～平成 22 年 3 月

- 社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブサイトよど（発達障害者対象の生活介護・就労移行支援施設）（大阪府）
- 社会福祉法人三田谷治療教育院 ひょうご発達障害者支援センター芦屋ランチ（兵庫県）

(2) モデル事業推進部会

モデル事業の実施内容について、モデル事業実施地域間の情報交換を密にし、継続的に内容の改善を図るために、モデル事業を委嘱する施設代表者等からなるモデル事業推進部会を、難病と発達障害のそれぞれ

について設置・開催した。

(3) モデル事業の実施体制

モデル事業の実施及び就業支援事例の収集・分析を確実に実施するため、モデル事業実施の法人において1月あたり10日を上限として、就業支援コーディネーターを委嘱した。委嘱にあたっては、各法人と障害者職業総合センターの間で覚書を交わし、委嘱内容と管理体制を明確にした。

(4) 就業支援事例の収集

モデル事業においては支援対象者の個別支援事例及び支援機関等の連携事例の収集を行うこととした。

- ・ 個別支援事例については、労働年齢にある支援対象者のうち同意を得られた者を個別登録し、定期的に調査票を用いた調査を行った。登録者の募集は、就労支援コーディネーターが行い、各地でモデル事業内容と定期的調査についての説明を行った後に、書面での同意を得た。
- ・ 支援機関等の連携事例については、就業支援コーディネーターからの定期的報告によるとともに、障害者職業総合センター研究員等の訪問調査により関係機関からも聴いた。

(5) フォローアップ支援及び調査

平成22年3月までのモデル事業の取組について、定期的調査及び就労支援コーディネーターへの聞き取り調査により、効果的である可能性のある取組を明確にし、その具体的な支援内容をモデル事業推進部会において整理した。

その支援内容に基づき、平成22年4月～7月まで、各地で効果的な取組を実施するフォローアップ的な支援を実施し、その状況についても就労支援コーディネーターからの聞き取り調査、及び、登録者への定期的調査を実施した。

(6) 研究委員会における検討

モデル事業実施に当たって、研究委員会において検討し以下の議論があり、以下の方向でモデル事業を進めていくこととした。

イ 相談に来た人たちに対して、どういった支援をしながら連携ネットワークを作っていくか。難病相談支援センターが就労まで結びつけることをモデル事業とするよりも、いろいろな社会資源の機能をコーディネートするというところに力点を置いたらよい。

ロ 発達障害のモデル事業を実施する大阪府と兵庫県の団体は、電車で 20 分ほどの地域であり、地域が近い。府県が異なるので地域資源などは違うことから障害者支援については違ってくるが、地域の仕事というのがあまり変わらない。たとえば、難病のモデル事業のように北海道と熊本はずいぶん違う。このため、モデル事業推進部会において、他のたとえば発達障害支援センターの取組についての情報も集めて、できる限り一つの地域に限定した取組だけではなく、他で取り組まれている良い取組については情報交換していく。

産業や地域性はかなり近いと思われるが、都道府県が異なるため、公的機関とのネットワークという点ではだいぶ違ったものが出てくるのが期待される。

ハ 難病や発達障害の人たちのモデル事業という点では、平成 21 年度の厚生労働省の事業で、難病の人を対象とする特定求職者雇用開発助成金（難治性疾患患者雇用開発助成金）の制度があった。この制度とモデル事業のコーディネート機能とがうまくタイアップして就職に結びつけて、その事例を集めるといようなリンクができればよい。

この制度は企業が雇用する場合の助成金であり、企業の取組を促進するための助成である。今回の研究は、地域の取組を促進するためのモデル事業ということで性格が違うが、助成金で企業が取り組む好事例というのは、当然地域でも活用できるものがあるので、情報は厚労省からも取り入れながら部会で議論していく。

ニ 難病の人のサポートにどんなネットワークが必要か、どんなネットワークが有効かということ明らかにする事例という点では、難病の団体のネットワークで働いている人に、この機会に調査対象として加わってもらうなど事例を発掘していくようなことをしてもよい。

ホ 通勤できなくなってしまったことから、仕事を辞めざるを得ない。その人に合った時間、仕事について努力するのだが、小さい職場だとその人に合った仕事を作れない。全国の難病相談支援センターで働いている人の 4 割ぐらいは当事者であり、当事者を雇っているところをいくつでもよいから、雇う側としてどういう問題があるかを探求することを考えるとよい。

第2節 モデル事業における支援内容

1 モデル事業における支援内容の概略

難病と発達障害について、地域における関係機関が連携して実施する効果的な自立・就労支援の取組は確立していないことから、先進的な地域における様々な取組を就労支援コーディネーターを中心として各地で実施することとした。モデル事業開始時から平成22年3月までは、先進的な取組として各機関からの提案に基づき、各地で就労支援コーディネーターの支援方針はそれぞれ異なる実施内容として実施した。

その上で、各地の就労支援コーディネーター間の情報交換、及び、各地の支援対象者に対する調査により、効果的な取組を実証的に明らかにしていくこととした。

また、それに加え、平成22年4月～7月には、それまでに効果的な取組である可能性が示唆される取組を中心として、難病、発達障害それぞれについて、各地で共通の重点的な取組を実施し、その実施上の課題と支援効果を確認するフォローアップ支援を行なった。

2 平成22年3月までのモデル事業の実施内容

(1) 難病モデル事業の内容

①北海道

- イ 本人に必要な医療的な相談、職業評価、職業訓練の連絡調整
- ロ 就業支援の関係機関の連絡調整に必要な面談や会合等
 - ・留意事項やアピール点の情報収集
 - ・関係機関の専門診断や評価の情報収集
 - ・本人プロフィールの整理
 - ・ケース会議等への出席
 - ・その他関連する活動
- ハ 本人のメンタル面のフォローに関する相談等
- ニ 関係機関や企業への病気の説明に関する支援
- ホ 本人の医療的なニーズに対する関係機関の連絡調整

②静岡

- イ 就労支援を通じた関係各機関との連携の構築

- ・本人ニーズに応じた、地域障害者職業センター、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、職業訓練校等の利用の連絡調整
- ・本人ニーズに応じた、保健所、医療機関等との連絡調整
- ロ 本人の職業生活と疾患管理の両立のイメージづくりの相談支援
 - ・本人の経歴、興味、スキル、特技等についての面接や情報収集
 - ・疾患管理に関する必要事項について、勤務時間、勤務場所、職業生活上の配慮事項等についての面接や情報収集
 - ・ケース会議、本人と関係者を交えた面談の実施
- ハ 病気や留意事項の説明等の企業側への支援
 - ・企業への難病のある人の雇用に関する啓発活動
 - ・就職時や職場適応時の企業ニーズに応じた支援の連絡調整
- ニ 本人の職場適応期の支援ニーズのフォローアップと連絡調整
 - ・本人との相談・連絡
 - ・関係機関との連絡調整

③熊本

- イ 就業支援の関連機関への円滑な引継ぎのための本人との面談
- ロ 就職活動に伴う本人の心理的サポート
 - ・本人との連絡、相談、信頼関係の構築と維持
 - ・課題の提起と整理、継続力の維持
- ハ 各関係機関との連絡・確認作業の支援
 - ・当事者だけでは困難な連絡・調整の担当
 - ・関係機関の連携による支援目標の確認に係る連絡調整
 - ・各関連機関担当者とのケース事例検討
- ニ 地域関係機関の担当者との顔の見える関係の構築
 - ・各機関の担当者の訪問と難病支援の情報提供
 - ・各機関が実施する会合等への出席等
- ホ 職場適応期、就業継続期の本人のフォローアップ

- ・本人への必要に応じた聞き取り調査
- ・企業や関係機関についての必要に応じた聞き取り調査

④沖縄

- イ 難病支援の関係機関における就労支援が必要な人へのアウトリーチ
 - ・関係医療機関、保健所に就労支援パンフレットを配布
 - ・難病団体の会報誌や新聞を通して自立・就業支援の可能性を啓発
- ロ ハローワーク、地域障害者職業センターとの顔の見える関係づくり
 - ・就労支援機関からの難病についての問い合わせへの対応
 - ・求人情報等の定期的な取得、同行支援等
- ハ 難病のある人の就職活動のための社会資源活用の連絡・調整
 - ・医療面からの就労条件等の検討の場をつくる
 - ・ハローワーク等への就労条件の伝達に関する支援
 - ・就職活動（履歴書作成、面接等）の支援の活用
- ニ 就職前後の課題対応に関する連絡・調整
 - ・医療、生活、就労の関係機関とのスムーズな連絡体制を整備
 - ・本人との連絡、相談
- ホ 就労継続期のフォローアップ
 - ・本人や職場への連絡
 - ・関係機関の支援状況の把握
- ヘ その他の地域関係機関との連携体制の構築
 - ・関係会議等への参加等

(2) 発達障害モデル事業の内容

①大阪

ジョブサイトよどの就労支援部門であるジョブジョイントおおさかはアクトおおさかと協同し、各関係機関との連携を中心とした支援を行う。

イ 個別の支援事例

- ・施設、職業センター等と協力し、ジョブコーチ支援を活用しながら職場適応を促進する。実際に支援を行っているジョブコーチに同行したり、必要に応じてケース検討を行う機会も設定する。

ロ 支援機関との連携

- ・各支援機関が持つ支援対象者の求職情報と、事業所からの求人情報を集約し、ジョブマッチングが適切かつ円滑に行われるように、会議を行っていく。

ハ 事業所との連携

- ・個別のケースへの支援を通して、発達障害者に必要な配慮について、ジョブコーチとともに従業員に啓発する。その他、事業所側の要請があれば、ジョブジョイントおおさかがそれにこたえる。

②兵庫

イ 障害や症状の自己理解、自己の能力・特性理解、社会性獲得の支援

- ・客観的検査の受診促進、診断結果の自己理解をすすめる支援
- ・「サポートブック」（支援者用ノート）、「名刺プラス」（本人用自己紹介カード）の記入・作成の支援
- ・「これを〇〇したら、ここまでできた」事例をファイル
- ・集団内役割分担の習得、自己管理能力の増進のための訓練実施

ロ 就職活動のための本人と企業への支援

- ・仕事理解と就労意欲獲得のための支援
- ・関係機関とのケース会議等を活用した必要な職場の配慮の明確化
- ・企業に対して、個別・具体的な配慮内容等を効果的に伝える支援
- ・本人の健康増進・社会的スキル、ストレスコーピング等の獲得支援

ハ 関係機関との連携によるフォローアップ

- ・「サポートブック」を本人と一緒に作成する
- ・日常生活習慣の見守りと必要な支援の継続
- ・退職、病気療養、失踪等、危機的状況下の支援。

ニ 「サポートブック」、「名刺プラス」を活用し、保健・医療、福祉、教育、労働各機関との連携促進を図る。

(2) 平成 22 年 4 月～ 7 月の実施内容

平成 22 年 3 月までの実施により明らかになった、効果的な取組に基づき決定したため、次節以降の、難病と発達障害の結果を踏まえて決定された実施内容を、それぞれの節内で示す。

第3節 難病モデル事業の結果

1 定期的調査の登録者の状況

(1) 登録と調査票の回答状況

90人がモデル事業の定期的調査への協力に同意し登録した。そのうち、調査票に最低1回の回答が得られた者は87人であった。3回の調査票に全て回答があったものは49人であった。2回回答があったものは21人（初回と2回目が18人、初回と3回目が3人）、初回のみが17人であった。したがって、最低2回の回答があったものは計70人であった。

(2) 登録者の診断名

最低1回の回答が得られた登録者の疾患名と人数は、全身性エリテマトーデス12人、クローン病10人、潰瘍性大腸炎7人、ベーチェット病5人、モヤモヤ病4人、サルコイドーシス4人、メニエール病4人、パーキンソン病3人、レックリングハウゼン病3人、後縦靭帯骨化症3人、大腿骨頭壊死3人、網膜色素変性症2人、多発性硬化症2人、混合性結合組織病2人、拡張型心筋症2人、二分脊椎症2人、その他、脊髄小脳変性症、重症筋無力症、ハンチントン病等各1人の疾患が19人であった。

(3) 登録者の状況

男57.3%、女42.7%。平均年齢は42.2歳±11.7歳（標準偏差）。身体障害者手帳のある人は44.7%（重度14.8%、重度以外30.3%）、精神障害者保健福祉手帳をもつ人が4.8%、療育手帳をもつ人はいなかった。

2 登録者の職業的課題と、地域と職場での取組の状況

(1) モデル事業での就労状況の変化

モデル事業の最初に行った調査結果と、最後に行った調査結果を比較すると、就労状況にはほとんど有意な変化はなかったが、派遣社員の割合が減少し、障害者雇用率制度での就労が有意に多くなった。

表5-1. 何らかの収入のある仕事に就いている人の割合

	最初	最後	p
収入のある仕事についている	43.5%	46.2%	NS

表5-2. 仕事に就いている人の具体的な就労形態

	最初	最後	p
正社員雇用	12.9%	14.3%	NS
パート、アルバイト、非常勤での雇用	15.7%	24.3%	NS
派遣社員	8.6%	1.4%	<0.05
自営、独立開業、会社経営	0.0%	0.0%	NS

福祉的就労	4.3%	2.9%	NS
フルタイムの仕事	25.7%	20.0%	NS
週 20～40 時間の仕事	10.0%	12.9%	NS
週 20 時間未満の仕事	7.1%	7.1%	NS
障害者雇用率制度の適用	4.3%	12.9%	<0.05
特例子会社での就業	0.0%	0.0%	NS
一般就業	30.0%	20.0%	NS

(2) モデル事業の期間中での課題や取組の変化

様々な職業的課題と、様々な取組をそれぞれ因子分析し、職業的課題については 13、職場・地域・本人の取組については 19 の意味ある因子を特定した。

さらに、各因子について、線形混合モデルにより、被験者として登録者と地域、反復測定として調査時期とし、因子として地域、調査時期、地域と調査時期の相互作用として、経時測定データの分析を行った。

- 病気や配慮についての企業への説明での未解決課題が北海道で増加し、熊本では減少した以外は、調査時期、地域による差は認められなかった。(表 5-3)

表 5-3. 職業的課題の 13 因子の関係要因の線形混合モデルによる検定結果

職業的課題の領域	固定効果の有意確率			差の詳細
	時期	地域	時期×地域	
就職活動全般	NS	NS	NS	
職場での対人関係・コミュニケーション	NS	NS	NS	
就労状況	NS	NS	NS	
職業人としての自信	NS	NS	NS	
通勤と通常勤務	NS	NS	NS	
事務系の仕事	NS	NS	NS	
報酬・昇進・安定継続	NS	NS	NS	
病気や配慮についての説明	NS	NS	0.001	北海道で増加、熊本で減少。
職業生活への全般的満足	NS	NS	NS	
手作業	NS	NS	NS	
技能を伴ったデスクワーク	NS	NS	NS	
運搬等の軽作業	NS	NS	NS	
通院時間の確保	NS	NS	NS	
職場内外の移動	NS	NS	NS	
健康管理や生活	NS	NS	NS	
トイレの利用	NS	NS	NS	

- 取組内容についても、唯一、本人の取組として仕事へのモチベーションが増加した以外は、取組内

容は全般的にはモデル事業期間で有意な変化は認められなかった。

- 取組内容には地域差があり、また、地域によって取組が増加したものや、減少したものが認められた。差の詳細は、表 5-4 を参照。

表 5-4. 地域・職場・本人の取組の 19 因子の関係要因の線形混合モデルによる検定結果

職業的課題の領域	固定効果の有意確率			差の詳細
	時期	地域	時期×地域	
モデル事業支援の生活機能支援ニーズ対応状況	NS	NS	NS	
職場での人間同士のコミュニケーションと理解	NS	NS	NS	
福祉施設での就労支援	NS	0.036	0.001	沖縄で多く静岡で少ない。静岡と熊本で減少、北海道と沖縄で増加。
職業相談・キャリア支援・職業評価	NS	0.005	NS	北海道で多く、静岡と沖縄で少ない。
就労へのモチベーション	0.006	NS	NS	徐々に増加。
病気や就労の継続的なフォローアップ	NS	NS	NS	
職業訓練や資格取得支援	NS	0.031	NS	熊本で多く北海道で少ない。
職場での物理環境その他の障害・病気への配慮	NS	NS	NS	
本人の話を聴いての仕事内容や仕方の個別調整・変更	NS	NS	0.028	熊本で増加、北海道と沖縄で減少。
就職前の職場状況の確認や同行支援・ジョブコーチ支援	NS	NS	NS	
主治医の就労への理解と協力	NS	NS	NS	
本人の楽観性	NS	NS	0.006	北海道と熊本で増加、静岡と沖縄で減少。
職場での研修や技能訓練、OJT 等	NS	NS	NS	
職場見学、体験、職場実習	NS	NS	NS	
医療リハ、障害認定	NS	0.045	0.041	静岡が多く熊本が少ない。北海道と熊本は減り静岡は増加。
トライアル雇用	NS	0.049	NS	北海道と熊本が多く沖縄が少ない。
就職セミナー・面接練習	NS	NS	NS	
職探しの方法の説明	NS	NS	NS	
主治医、保健師への就労相談	NS	NS	NS	

また、因子として要約しない個々の課題や取組について、モデル事業の最初に行った調査結果と、最後に行った調査結果での統計と比較は本章末の資料 1 に示す。課題や取組の状況は、大部分の項目で有意な変

化はなかった。統計的に有意な変化がみられたのは、次の項目のみであった。これらについても、支援内容が期間中に改善したというよりも、時間経過に伴い職業生活の局面が変化したり、支援内容がむしろ減っているものであった。

- 自分に合った仕事を調べる課題は減り、履歴書作成等の課題が増えた。
- 職業相談・カウンセリングは減り、職業準備訓練の実施が増えた。
- 働いている人に対して、職場でコミュニケーションに時間をかけることが減った。
- モデル事業の支援者が、支援対象者を子ども扱いすることが増えた。

3 様々な取組と職業的課題の関係

特定されたそれぞれの因子間の相関関係について、有意な相関関係が認められた項目だけを、表 5-5、表 5-6、表 5-7 に示す。なお、各表における負の相関係数は、取組がある場合に職業的課題が少ないことを示し、解釈としては問題解決に効果的な取組を示唆する。逆に正の相関係数は、取組がある場合に職業的課題が多いことを示し、解釈としては職業的課題が多いときに取組が多くなっているが必ずしも効果的に問題解決の効果が上がっていない取組であることを示唆する。

(1) 就職前の課題と主観的満足や自信と関連する取組

- 就職活動全般の問題は、トライアル雇用制度の活用と、本人の将来展望への楽観性があると低くなっていた。
- 就労状況は、職場の個別確認や企業への同行支援がある方が状況は改善していた。
- 就職活動や就労状況の課題の多い人たちは、職業検索機の利用等の職探しの説明を受けている場合が多いが、問題解決には至っていなかった。
- 職業生活への全般的満足については、就職セミナー・面接の練習、モデル事業就業支援コーディネーターの密接な支援、本人の楽観性、職場での研修・指導が関連していた。
- 病気があっても職業人としてやっていけるという自信については、本人の楽観性と就労へのモチベーション、及び、主治医の就労への理解と協力が関係していた。

表 5-5. 就職前の課題と主観的満足や自信と様々な取組の相関関係

			職業的課題			
			就職活動全般	就労状況	職業生活への 全般的満足	職業人として の自信
取組	就労支援コーディネーターの 密接な支援	相関係数	-.089	.020	-.236	-.112
		p	.204	.772	.001	.109
	本人の楽観性	相関係数	-.163	.040	-.245	-.385
		p	.020	.571	.000	.000
	就労へのモチベーション	相関係数	.012	.058	.000	-.331
		p	.863	.406	.999	.000
	就職セミナー・面接の練習	相関係数	.032	.069	-.287	.080
		p	.648	.328	.000	.256
	主治医の就労への理解と協力	相関係数	-.045	.130	-.003	-.220
		p	.522	.063	.965	.001
	トライアル雇用	相関係数	-.164	-.096	.008	-.109
		p	.018	.171	.912	.119
	職場での研修や技能訓練、OJT 等	相関係数	.102	.132	-.184	.006
p		.144	.058	.008	.933	
職業訓練や資格取得支援	相関係数	.007	.031	.023	-.164	
	p	.917	.655	.743	.018	
職探しの方法の説明	相関係数	.204	.175	-.017	-.174	
	p	.003	.012	.811	.012	
就職前の職場状況の確認や同 行支援・ジョブコーチ支援	相関係数	-.124	-.144	-.006	.006	
	p	.076	.039	.935	.929	
医療リハ、障害認定	相関係数	-.006	.066	-.012	.178	
	p	.931	.345	.865	.011	
職場での人間同士のコミュニ ケーションと理解	相関係数	.026	.041	.166	.048	
	p	.707	.559	.017	.494	

(2) 就労の一般的課題と関連する取組

- 企業に対する病気や配慮についての説明や職場での人間関係については、就労支援コーディネーター

の密接な支援、及び、職場の同僚等との良好なコミュニケーションが関係していた。

- 職場側から本人の話を聴いて仕事内容や仕方の個別調整・変更をしていることは、企業に対する病気や配慮についての説明に関係していた他、通院時間の確保にも関係していた。
- 職場での処遇や安定就業については、トライアル雇用が関係していた。
- 通勤や通常勤務については、本人の仕事へのモチベーションが関係していた。

表 5-6. 就労の一般的課題と様々な取組の相関関係

			職業的課題				
			病気や配慮についての説明	職場での対人関係・コミュニケーション	報酬・昇進・安定継続	通勤と通常勤務	通院時間の確保
取組	就労支援コーディネーターの密接な支援	相関係数	-.223	-.233	-.100	.004	-.132
		p	.001	.001	.154	.959	.058
	職場での人間同士のコミュニケーションと理解	相関係数	-.199	-.146	-.080	-.094	-.093
		p	.004	.036	.256	.177	.183
	就労へのモチベーション	相関係数	.039	.101	.012	-.200	-.019
		p	.577	.149	.867	.004	.788
	本人の話を聴いての仕事内容や仕方の個別調整・変更	相関係数	-.352	-.010	.128	.031	-.164
		p	.000	.884	.067	.660	.019
	就職セミナー・面接の練習	相関係数	-.025	.087	-.049	-.066	.152
p		.716	.214	.485	.349	.029	
トライアル雇用	相関係数	-.082	.057	-.204	-.065	.090	
	p	.239	.414	.003	.352	.201	
就職前の職場状況の確認や同行支援・ジョブコーチ支援	相関係数	.094	.188	-.107	-.035	.035	
	p	.179	.007	.126	.617	.616	
医療リハ、障害認定	相関係数	-.097	.154	.058	.172	.070	
	p	.168	.027	.407	.013	.320	

(3) 就労の個別課題と関連する取組

- 運搬作業等の軽作業での困難は、職場での良好なコミュニケーションや理解がない場合に多く見られた。

- その他、職場と本人のコミュニケーションの状況が、職場での様々な個別課題と関連していることが示唆された。

表 5-7. 就労の個別課題と様々な取組の相関関係

			職業的課題					
			運搬等の 軽作業	手作業	健康管理 や生活	技能を伴 ったデスク ワーク	トイレの 利用	職場内外 の移動
取組	職場での良好なコミュニケーションと理解	相関係数	-.206	.032	-.120	-.167	-.067	-.042
		p	.003	.643	.086	.017	.338	.548
	就労へのモチベーション	相関係数	-.006	.033	.170	-.084	.028	.010
		p	.928	.640	.015	.230	.695	.883
	本人に聴いて仕事の個別調整・変更	相関係数	-.040	-.092	.050	.094	-.071	-.148
		p	.567	.190	.474	.181	.310	.033
	主治医の就労への理解と協力	相関係数	.119	-.175	-.065	-.109	-.105	-.059
		p	.089	.012	.357	.120	.133	.402
	職場での研修や技能訓練、OJT等	相関係数	.062	.100	-.057	-.060	.165	-.058
		p	.373	.152	.413	.391	.018	.410
	職業訓練や資格取得支援	相関係数	-.138	-.078	.085	.005	.153	.032
		p	.048	.267	.223	.947	.028	.651
職探しの方法の説明	相関係数	-.042	-.043	.166	.154	.099	.039	
	p	.547	.538	.017	.027	.155	.575	
福祉施設での就労支援	相関係数	-.014	-.151	.013	-.002	-.006	.011	
	p	.842	.030	.848	.978	.937	.875	
就職前職場確認・同行・ジョブコーチ支援	相関係数	.099	.001	.137	.006	.068	-.053	
	p	.158	.987	.049	.929	.329	.448	
職場での物理環境その他の配慮	相関係数	-.024	.111	-.026	.090	-.067	.171	
	p	.731	.111	.706	.200	.337	.014	
職場見学、体験、職場実習	相関係数	-.031	.141	-.099	.002	.037	.154	
	p	.661	.043	.156	.982	.596	.027	
主治医、保健師への就労相談	相関係数	.163	.098	-.001	-.022	-.039	-.075	
	p	.019	.161	.985	.752	.583	.285	

4 各地の取組の具体的内容

各地の取組の具体的内容は以下のとおりである。

表 5-8. 各地域でのモデル事業での取組状況（～平成 22 年 3 月）

	北海道	静岡	熊本	沖縄
地域連携の構築	チーム支援の枠組を活用 難病就労フォーラムを実施	難病患者就労支援検討会	熊本県難病患者就労支援ネットワーク会議	障害者自立支援協議会に参加 難病のある方の就労を考える会
ハローワーク等との連携	ハローワークの「チーム支援」の枠組で個別の職場開拓が有効。 ハローワークでの三者面談で密接なコミュニケーションの実現 キャリアアップ [®] ハローワークでの職業相談	ハローワークへの紹介をしたり、逆にハローワークからの紹介を受けたりという関係ができている。	就労相談支援シートが一時的に活用できなくなった。改定後、利用を進めている。	求人票を使って、本人の希望条件を明確化する試みを実施。
企業への同行支援	必要な場合、面接に同行している。 就職後に、三者面談で企業と本人のコミュニケーションを支援。 基本は企業のチャールサポートと認識			
就職後のフォロー	積極的に追跡するというより、本人からの就職後の相談に対応している。			
トライアル雇用活用の支援	試用中のフォロー、スムーズな本採用への移行支援	(ハローワークへ紹介後のことは把握していない)	在宅就労でのトライアル雇用を活用予定	
難治性疾患患者雇用開発助成金の活用	「助成金は一時的なものでメリットが少ない」と活用例が出ない。		助成金とは関係なく雇用を検討していた企業に対して適用例。	
自立支援との一体的実施	難病相談・支援センターの福祉支援との連動。生活支援での、手帳取得等のニーズにも対応。		生活基盤が崩れ、追い込まれている人の就労相談が多いため、生活保護等も含め支援を検討している。	
「患者力」の育成	医師とのコミュニケーションの仕方。 意見書のもらい方の具体例を示している。		セルフマネジメント講座(病気の伝え方を含む)の利用を勧めている。	病気の自己管理の重要性を指導している。
資格取得や技能訓練	活かしやすい資格を勧めている。		働きながら資格をとりたいというニーズが大きい。職業訓練を紹介している。	

5 フォローアップ支援の具体的内容

1 年間の難病就労支援モデル事業の成果と課題を踏まえて、モデル事業推進部会において、フォローアップ支援において重点的に取り組むべき項目を、次の4つに整理した。

(1) 難病就労支援ネットワークの構築

ハローワーク中心の地域障害者就労支援事業（チーム支援）等の地域の就労支援ネットワークと、難病相談・支援センター事業における地域連携の取組を結びつけて、難病就労支援ネットワークを構築する。

(2) 仕事内容や職場とのマッチング支援

難病のある人の就職活動や就職後の企業とのコミュニケーションに問題があり、それにより、無理のない仕事や職場とのマッチングの課題が生じていることに対応するため、ハローワークの専門援助窓口と三者面談、就労支援シート等で密接に連携し、難病の個別性多様性に応じた職業相談や個別の職業紹介、トライアル雇用、職場への同行支援、さらに、就職後の課題にも対応できるようにする。

(3) 支援制度の有効活用

障害者手帳のある人への雇用率制度の活用、手帳のない人への難治性疾患患者雇用開発助成金の活用、トライアル雇用やジョブコーチ支援等の活用について、活用のための具体的ノウハウを踏まえて成功例をより増やす。

(4) 自立・自律支援と就労支援の連動

就労支援の対象者は、同時に、医療や生活面の複雑な課題を抱えており、それらの課題が就労支援に密接に関連しているため、就労支援コーディネーターが、本人が直面する課題に親密に対応していくことが重要になっているので、その成功例を増やす。

6 フォローアップ支援実施事例の聞き取り調査

平成22年4月からのフォローアップ支援の実施状況について、平成22年7月に、各地の就労支援コーディネーターから聞いた結果は次の通りである。なお、実施状況は、モデル事業開始時に登録した、支援登録者に対するものだけでなく、その後の就労相談や地域連携を含めた全般的な取組について聞いた。

聞き取り内容の詳細は、本章末の資料3に示す。その要約を、表5-9に示す。

表 5-9. 各地域でのモデル事業フォローアップ支援（平成 22 年 4～7 月）の取組と課題

	北海道	静岡	熊本	沖縄
難病就労支援ネットワークの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク主催の地域会議で難病についての講師依頼あり ・ハローワークからの随時の問い合わせ ・患者会主催の就労フォーラムに参加 ・本人中心のスタンスで関係機関をつなぐ役割 ・積極的 PR のない状況で、就労コーディネーターは現在で最大負荷 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働局主催のセミナーで難病の講師担当 ・県主催の就労支援専門家会議 ・患者の集まりへの就労関係機関の参加は依頼中 ・就労支援に対応しきれないため積極的 PR はしていない。 ・患者の立場かつ専門性のある就労支援者が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・難病就労支援ネットワーク会議に現場担当者の参加が増え、具体的な意見交換を実施 ・障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、医師等の役割については、未だ不明確 ・難病センターは、本人の心の支え、支援の情報提供、同行支援等の役割 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用連絡協議会に参加し、関係機関の情報収集、及び、難病センターの支援メニューの紹介 ・保健所での毎月の連絡会議で、ハローワーク、企業、保健師で事例発表 ・企業への難病の就労可能性についての啓発が必要
仕事内容や職場とのマッチング支援	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者手帳のある人にはハローワークで集中的に支援し 1 ヶ月以内には就職が決まる ・ハローワークでの念入りな個別相談が増加 ・様々な就労ニーズに対応する就労支援メニューの活用 ・面接指導での就職成功例 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークへの同行はないが、電話で事前に連絡して支援をフォロー ・厳しい病気の条件に合った職探しでハローワークとの相談 ・進行性疾患患者を難病連で雇用したり、相談対応し、可能性と課題を把握 	<ul style="list-style-type: none"> ・難病相談シートだけではハローワークとの連携が希薄化し、本人ニーズへの対応が不十分 ・ハローワークに一人で相談に行った人の戸惑い ・求人票と実際の就労状況の確認 ・就職後、研修中等の体調悪化への対応の必要性 ・主治医からの意見書の課題 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業に開示して就職するための面接同行 ・地域障害者職業センター、職業訓練校、ハローワーク等の利用での、無理のない希望に合った仕事への就職 ・就職後の体調悪化の課題が多くある ・トライアル雇用での仕事内容の確認が重要
支援制度の有効活用	<ul style="list-style-type: none"> ・難開金を企業のメリットとして活用することには無理がある ・手帳のある人への雇用率制度 	<p>(ハローワークに紹介した後の制度の活用については把握していない)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・非開示紹介では難開金が使えないが、適用 1 件、申請中 2 件 ・障害者手帳の取得拒否者の課題 	<p>「とにかく仕事ができる人」を求めている企業に紹介時に難開金を適用 難開金を理由にした雇用はない</p>
自立・自律支援と就労支援の連動	<ul style="list-style-type: none"> ・直ちに就職できる人だけでなく職業訓練や学校を含めて支援 ・長期的に本人の気力や展望を支える ・在宅 IT 講座 	<p>就労継続に生活面の課題がある人に対して、保健師とハローワークが連動した支援した事例</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ホームレスとなった人へ生活保護と就労支援により自立の成功 ・セルフマネジメントプログラムでの患者同士の支えあい ・職業訓練とキャリア支援の連動が必要 	<p>患者が病気との付き合いを学ぶプロセスを尊重しつつ、就労のために、自己管理が重要であることを助言</p>

以上について、全般的には次のようにまとめられる。

- 難病就労支援ネットワークの構築においては、難病相談・支援センター側から働きかけてもハローワーク

ークを含む関係機関の協力を求めている状況から、ハローワークを中心とした難病就労支援の取組において難病相談・支援センターへの協力を求められる状況（北海道、静岡）への質的な変化が認められ、地域の就労支援ネットワークの一員として、今後も難病のある人や関係機関のニーズに対応できる体制づくりが課題となっていた。

- 無理のない仕事へのマッチングができることが、多くの難病のある人への就労支援のポイントであることについて、ハローワーク担当者の理解が進み、障害者雇用率制度やトライアル雇用制度を活用して、就労支援がスムーズに進む事例が増えている。また、就労可能な条件の確認についての、主治医との協力についての重要性も明らかになってきた。
- 難治性疾患患者雇用開発助成金については、難病就労支援において、これを企業側、本人側の大きなメリットであるとアピールすることは効果的でないという指摘があった。難病のある人に対して、無理なく能力を発揮できる職場とのマッチングを図る中で最後の一押しとして利用すべきものであるとされた。
- 難病相談・支援センターの本来機能として、本人ニーズに沿って生活と就労を一体的に支援するために、地域の関係機関と連携して取り組んでいる事例が増えてきた。また、本人への病気の付き合い方の支援や、心理的なサポートの就労への意義も明確になってきた。

7 フォローアップ調査の結果

(1) フォローアップ調査を含めた課題と取組の変化

フォローアップ調査への難病のある人の回答は 57（回収率 65.5%）であった。この回答を含め、改めて様々な職業的課題と、様々な取組をそれぞれ主成分分析し、各因子について、線形混合モデルにより、経時測定データの分析を行った。一部の項目で新たな有意差が認められた。表に有意差の認められたもののみを示す。

- フォローアップ支援によって、職場見学、職業能力取得、仕事調べについての課題が有意に軽減されていた。その他、地域による課題の差が新たに認められた。（表 5-3）

表 5-10. 職業的課題の線形混合モデルによる検定結果（有意差のあったもののみ）

職業的課題の領域	固定効果の有意確率			差の詳細
	時期	地域	時期×地域	
職業生活と疾患管理の両立の自信	N	0.03	0.04	北海道と熊本が高く、沖縄が増加傾向
職場での病気、配慮についての説明	NS	NS	0.02	北海道で増加、沖縄で減少
職場見学、職業能力取得、仕事調べ	0.01	NS	NS	フォローアップ支援後に増加

- 取組内容については、モデル事業コーディネーターによる本人の生活機能支援ニーズへの対応がフォローアップ支援期間を含めて時間経過とともに低下していた一方で、仕事内容や職場状況についての確認・相談はフォローアップ期間に回復し、また、ソーシャルワーカーへの就労相談が増加していた。その他、地域による課題の差が新たに認められた（表 5-11）。

表 5-11. 地域・職場・本人の取組の線形混合モデルによる検定結果（有意差のあったもののみ）

職業的課題の領域	固定効果の有意確率			差の詳細
	時期	地域	時期×地域	
モデル事業支援の生活機能支援ニーズ対応状況	0.00	0.00	NS	北海道で高く、静岡、沖縄で低い。経過とともに低下。
本人にあった仕事のキャリア支援、個別職業相談	NS	0.00	NS	北海道で高く、静岡で低い。
本人の決断力、積極性、楽観性	NS	0.036	NS	熊本と沖縄で高く、静岡で低い。
トライアル雇用、ジョブコーチ、企業動向支援	NS	0.02	NS	北海道で多く、沖縄で少ない。
仕事内容や職場状況についての確認・相談	0.11	NS	NS	フォローアップ支援前までの低下傾向が回復。
職探しの仕方の説明	NS	0.05	NS	北海道で高く、静岡、沖縄で低い。
ソーシャルワーカーへの就労相談	0.042	NS	NS	経過とともに増加。

(2) 課題と取組の関係

本モデル事業では、フォローアップ期間を含めて、取組内容の時間的変化よりも、地域差が大きい状況であった。そこで、改めて、フォローアップ期間を含め、地域と調査時期で補正した、課題と取組（本人の取組を除く）の偏相関分析を行った。有意水準 1%で有意な相関のあったものを、正相関、負相関をそれぞれ表 5-12 と表 5-13 に示す。

この相関分析の結果、今回のモデル事業において、職業的課題の状況と様々な取組の状況と関連が認められた。就職活動には、同病者や患者団体への相談や就職セミナー、トライアル雇用や企業への同行支援、本人に合った仕事のキャリア支援等が重要であった以外に、障害認定のあることが有利な条件となっていた。就労している人では、同病者や患者団体への相談や職場の個別確認が行われていた。就職後の問題については、今回のモデル事業では難病相談・支援センターへの就労相談が様々な課題に対応していた。また、職場での良好なコミュニケーションや病気の正しい理解は休憩のとりやすさと一体的であり、様々な職業的課題に影響していた。

表 5-12. 職業的課題と取組の相関係数（有意な正相関のあったもののみ）

職業的課題		課題改善に正相関のある取組	相関係数
就職前	履歴書作成や就職面接、病気や配慮の説明等の就職活動全般	同じ病気のある人や患者団体等への相談	0.20
		障害認定	0.20
		就職セミナー	0.22
		トライアル雇用、ジョブコーチ、企業同行支援	0.19
		本人にあった仕事のキャリア支援、個別職業相談	0.19
状況 就労	何らかの収入のある就労	同じ病気のある人や患者団体等への相談	0.21
		仕事内容や職場状況についての確認・相談	0.20
就職後	職場でのコミュニケーションや会話、人間関係	職場見学、職業体験や職場実習	0.19
		難病相談・支援センターへの就労相談	0.28
	頭脳労働・事務仕事	トイレ、休憩所、エアコン等の整備	0.19
		職場での正しい理解とコミュニケーション、休憩が取りやすい	0.23
	運搬作業や立ち作業	難病相談・支援センターへの就労相談	0.20
		トイレ、休憩所、エアコン等の整備	0.18
		難病相談・支援センターへの就労相談	0.21
	通勤や勤務時間の順守	難病相談・支援センターへの就労相談	0.21
	通院、勤務、課題達成	難病相談・支援センターへの就労相談	0.30
		職場での正しい理解とコミュニケーション、休憩が取りやすい	0.21
		コミュニケーション支援機器	0.18
	仕事中のトイレの利用	職場での正しい理解とコミュニケーション、休憩が取りやすい	0.26
	健康管理、精神的ストレス、休憩	職場の物理的環境整備	0.28
		職場での正しい理解とコミュニケーション、休憩が取りやすい	0.23
		上司などによる毎日の健康状態チェック	0.21
		就職時の研修、職場での職業スキル訓練、OJT	0.20
	昇進や身分の安定、適当な報酬	コミュニケーション支援機器	0.23
		医療機器や電動車椅子	0.23
適正な処遇と満足できる職業生活	職探しの仕方の説明	0.23	
	産業医・産業保健師	0.19	
主観的な満足や自信	職業生活と疾患管理の両立の自信	難病相談・支援センターへの就労相談	0.26
		モデル事業の本人ニーズに応える個別支援	0.25
		ハローワークへの就労相談	0.18
	モデル事業への全般的満足	モデル事業の本人ニーズに応える個別支援	0.37
		職探しの仕方の説明	0.28
	生活満足・安心、十分な収入	上司などによる毎日の健康状態チェック	0.26
		医療機器や電動車椅子	0.25
就職時の研修、職場での職業スキル訓練、OJT		0.20	
コミュニケーション支援機器		0.20	

一方、今回のモデル事業で様々な地域支援者や関係機関の利用を促進したが、それらの利用者には多くの職業的課題があり、利用によっても問題が十分に解決されていなかった。利用した支援機関については、医療的な支援を専門としており、就労支援に十分に対応できなかったことが示唆される。また、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターの利用についても他の障害種類とは異なる難病の支援ニーズへの対応が課題となっていることが示唆された。これら、地域関係機関の利用者に見られる職業的課題の多くが、職場での効果的な取組や、今回のモデル事業での難病相談・支援センターでの取組等により軽減されていることから、効果的な連携や情報提供が重要である。

表 5-13-1. 職業的課題と取組の相関係数（有意な負相関のあったもののみ）

職業的課題		課題改善に負相関のある取組	相関係数
就職前	履歴書作成や就職面接、病気や配慮の説明等の就職活動全般	特定疾患医療受給者証	-0.2
		モデル事業での主治医の本人の意向の尊重	-0.2
状況	何らかの収入のある就労	モデル事業での主治医の本人の意向の尊重	-0.2
就職後	職場でのコミュニケーションや会話、人間関係	ストレス対処の訓練、社会技能訓練等	-0.4
		ソーシャルワーカーへの就労相談	-0.3
		特別支援学校への就労相談	-0.3
		障害者職業センターへの就労相談	-0.2
		トライアル雇用、ジョブコーチ、企業動向支援	-0.2
		同じ病気のある人や患者団体等への相談	-0.2
		授産施設等の利用	-0.2
		医療リハビリテーション	-0.2
		職業訓練校、資格取得支援	-0.2
		モデル事業での主治医の本人の意向の尊重	-0.2
		頭脳労働・事務仕事	特別支援学校への就労相談
	ストレス対処の訓練、社会技能訓練等		-0.2
	医療リハビリテーション		-0.2
	ソーシャルワーカーへの就労相談		-0.2
	職場介助者		-0.2
	地域障害者職業センターへの就労相談		-0.2
	運搬作業や立ち作業	障害者就業・生活支援センター	-0.2
	手作業	職場の物理的環境整備	-0.3
		主治医と職場担当者の仕事内容のチェック	-0.2
	通院、勤務、課題達成	ストレス対処の訓練、社会技能訓練等	-0.3
		障害者職業センターへの就労相談	-0.2
		職業訓練校、資格取得支援	-0.2
		医療リハビリテーション	-0.2
		トライアル雇用、ジョブコーチ、企業動向支援	-0.2
		同じ病気のある人や患者団体等への相談	-0.2

表 5-13-2. 職業的課題と取組の相関係数（有意な負相関のあったもののみ）

	職業的課題	課題改善に負相関のある取組	相関係数
就職後	工作中的トイレの利用	ストレス対処の訓練、社会技能訓練等	-0.2
	健康管理、精神的ストレス、休憩	ストレス対処の訓練、社会技能訓練等	-0.4
		職場介助者	-0.3
		トライアル雇用、ジョブコーチ、企業動向支援	-0.3
		マニュアル・テキスト、使いやすい機器のある職場	-0.3
		特別支援学校への就労相談	-0.3
		障害者職業センターへの就労相談	-0.2
		仲間づくり、社会の一員、生きがいの就労働機	-0.2
		モデル事業での主治医の本人の意向の尊重	-0.2
	昇進や身分の安定、適当な報酬	職探しの仕方の説明	-0.2
職業訓練校、資格取得支援		-0.2	
主観的な満足や自信	職業生活と疾患管理の両立の自信	医療リハビリテーション	-0.2
		その他の相談先への就労相談	-0.2
		ストレス対処の訓練、社会技能訓練等	-0.2
	モデル事業への全般的満足	主治医と職場担当者の仕事内容のチェック	-0.2
	生活満足・安心、十分な収入	障害者職業センターへの就労相談	-0.3
		能力的に無理のない仕事への配置や仕事の個別調整	-0.2
		ストレス対処の訓練、社会技能訓練等	-0.2
		モデル事業での主治医の本人の意向の尊重	-0.2
	ソーシャルワーカーへの就労相談	-0.2	

第4節 発達障害モデル事業の結果

1 発達障害モデル事業の概況

(1) モデル事業の支援状況

モデル事業への登録者は、(社会福祉法人)北摂杉の子会で8人、三田谷治療教育院で29人件合計37人であった。

イ 男女比

男性 31人(84%) 女性 6人(16%)

ロ 診断名別構成比

(人)

広汎性 発達障害	高機能 自閉症	アスペル ガー症候群	ADHD	LD	自閉症	未診断・ 障害無し	計
21	1	8	3	1	1	2	37

診断名については、医師のあいだでも、診断が異なることがあり、固定的なものではない。今回の診断名は、モデル事業登録時に本人からの申告のとおりで集計している。

診断名別には、帰趨状況の違いは見られない。つまり〇〇症の人が特に就職しやすい、またはしにくいという傾向は見られていない。

ハ 来所経路

(人)

主治医から	同法人内	福祉事務所、 市役所	他法人から	直接 (インター ネット等 を通じて)	地域障害者 職業センター	ハローワーク	親の会
5	4	4	2	2	1	1	1

ホ コーディネーターの関わり方

相談が継続せず登録のみで終結した事例；6人

集中的に長期に渡って相談支援が行われた事例；7人

他機関と連携しながら支援した事例

地域障害者職業センターの事業を活用：5人

福祉機関：7人

(2) 帰趨状況

(人)

就職	職業訓練	作業所	在宅	求職中	相談中
17	2	5	2	7	4

就職者のうち、相談時に既に就労又は支援なく就労した：7人

他の就労支援機関との連携：3人

ハローワーク紹介＋単独での就労支援：7人

(3) 事例紹介

イ 事例1

(イ) 相談の経緯

大学を中退しアルバイトが続かなくて、平成21年4月にモデル事業支援事業所の利用を開始。

本人は、他の利用者（障害が本人よりはやや重いと感じて）集団に馴染めず通所をしぶる時期もあった。働く意欲は表れにくく、我が事としての実感に乏しい。

精神保健福祉手帳3級を取得。

医療機関の定期受診はしておらず、精神面の不安定さはあまりない。作業効率も淡々としてはいるが一定のレベルを維持できる。

家族は、支援機関に対して障害理解のために詳しい情報を求めたり、積極的に相談を持ちかけるというよりも、本人に対しての「とにかく働いてほしい」との希望が優先的で、手帳を申請し障害者枠で求職活動をするとき、職種選定についても、もっとこんな仕事がいいのではと不満をもらすこともあった。家庭内では、障害ということの意識は薄く、障害として配慮すべきことでも、つい本人に口うるさく言ってしまうことがあるとのこと。

(ロ) 就職に至る経緯

今年立ち上がった特例子会社で複数の募集が出ているとの情報がアクトおおさかからあり、職務試行法（2週間）から入り、トライアル雇用実施。

トライアル雇用から本採用に移行する時点での関係者間での話し合い（ケース会議）では、コミュニケーション面での課題（返事、報告、質問ができない）があるが、採用の方向で検討できるとのことであった。従来からの障害特性で、自発的にコミュニケーションをとろうとしないところがある。採用後

将来的に、困ったことが起きた場面で、本人からの支援要請がなされないのではとの懸念はあるが、現段階では、会社が障害についての理解があり、ゆっくりと見守ってもらっている。

(ハ)フォローアップについて

採用が決まって3ヶ月以内で、以下のようなトラブルが発生し、コーディネーターが介入を図った。今勤めている会社（保険業の特例子会社で郵便物の発送業務などを行っている）では、業務上取り扱う顧客の個人情報の機密性厳守を徹底しているが、本人が個人情報を取り扱う業務中にメモを取る行動があつて上司に見咎められた。上司からメモの内容を見せるように言われたが、本人が頑なに断つたことで、強い叱責を受けた。後日コーディネーターが本人から話を聞いたところ、本人曰く、それはいつも自分がつけている「ネタ帳」（個人的感想を書き付けているもの）だとのことで、コーディネーターが代弁することによって上司の誤解が解かれた。

本人は自発語が乏しく、信頼関係の厚い支援担当者とならないとなかなか本音を聞き出したり、本人の意思を確認することは難しい。就職後の生活支援について、他機関への引継ぎは現段階では考えていない。今後1年間くらいは定期的に本人が所属していた移行支援事業所でフォローしていく予定とのこと。

ロ 事例2

(イ)相談の経緯

小さいときから発達障害の傾向はあったようだが、大学を中退した後に初めて診断を受ける。知的障害の手帳に該当。医療機関の定期利用はない。平成18年からジョブサイトよどの利用開始。

(ロ)就職 ～定着指導

平成19年9月小売業（スポーツ用品店）に就職。

平成20年7月人事異動により、店長が変わる

8月居眠りを指摘され、同僚（学生アルバイト）の信頼を失い、雇用継続が危ぶまれた。

ジョブコーチが職場で直接支援、家庭訪問を行う。

平成21年7月再度居眠りの指摘を受ける。

8月家庭訪問し夜更かしの原因となっている携帯電話を家族に預けるなどの対応を行う。

その後何とか信頼回復に努め、夏期を過ぎると、居眠りがなくなった。

- ・休憩時間など同僚の輪には入っているが、話題についていけない。
- ・人から聞いた話をそのまま他の人に伝えてしまい、トラブルに巻き込まれることにつながったりしてしまう。
- ・継続勤務の確認など重要なことで自分の意思をたずねられても、答えられない

といった職場でのコミュニケーション上の課題が整理された。

平成22年春 肺気胸で入院 元来心臓が悪い、腎臓が片側だけしか機能していないなど

体の弱さからくる、疲れやすさが勤務にも影響している。

生活面のサポートについて、地域就業・生活支援センターへの引継ぎを徐々に（コーディネーター同席の下、本人や家族と担当者との顔合わせからはじまり）行っている。毎年夏になると起こる、夜更かしから仕事中の居眠りにつながる習慣についての対処法も、支援者に理解を求め、同じ対応をしてもらうように説明している。

ハ 事例3

(イ)相談の経緯

海外の大学へ留学中に不適應となり、現地で、診断を受け、発達障害の傾向を指摘される。抑うつ状態が強くなって退学して帰国。本人がネットで調べて、当該法人の利用が開始され、本モデル事業が始まる前までは、同法人内の移行支援事業所で体験実習を行い、クリーニング店でアルバイトをしていたが、一ヶ月で解雇となっていた。

(ロ)相談の経過

- ・モデル事業開始時には、離職した直後で抑うつ状態が強く見られたので、ひきこもりを避け、支援者とのラポールを形成する目的で、まずは定期的に相談に通うプログラムから開始。相談を重ねて、少し落ち着いてきた頃に、これまでの生活歴やアルバイトが解雇となったことについての振り返りを行う。本人は障害についての自己理解が深まり、改めて診断を受けて必要な支援につなげることを了解する。
- ・長期に予約待ち状態となっている専門の医療機関へ調整して受診の段取りを進めたが、母親が障害があるとは認めたくないといい、受診予定をキャンセル。家族内では、国内での就労が無理ならば海外青年協力隊への願書提出を勧められる。本人は板ばさみとなり困惑。
- ・SST 参加 診断と就労の見通し、有償ボランティアなど検討。趣味を活かし、インターネットでコラム執筆のアルバイトをして、数万円の収入を得るようになる。精神的には落ち着いてきた。
- ・コーディネーターからの母親への働きかけにより、診断の再予約
- ・地域障害者職業センターでの評価
- ・アルバイト（コラム執筆）が定期的に入るようになる。評価結果ケース会議。
- ・郵便局のアルバイトを行う
- ・いきがいしごとサポートセンターとケース会議、有償ボランティアの紹介を受ける
フリーライターの仕事も定期的に入り継続
- ・専門医との連携の強い大学病院で再予約をとり診察の運びとなる。心理・発達検査が実施される。結果を踏まえて家族面談を実施。母親としては本人の訴える生きづらさ、即ち支援ニーズは承知していたというが、家族会議の結果、「手帳の申請は早い、必要性を感じたときにする。」という結論に至る。
- ・その後、支援機関で実施している SST 定例会に参加したとき、本人から「親に手帳が必要なことをもう一度話してみたい」とのテーマ設定をする場面があり、本人からの働きかけをサポートしてい

る。(モデル事業期間支援継続中)

2 定期的調査の登録者の状況

(1) 登録者の回答状況

34人がモデル事業の定期的調査への協力に同意し登録した。そのうち、調査票に最低1回の回答が得られた者は27人であった。3回の調査票に全て回答があったものは15人であった。2回回答があったものは7人(初回と2回目が4人、初回と3回目が1人、2回目と3回目が1人)、初回のみが5人であった。したがって、最低2回の回答があったものは計22人であった。

(2) 登録者の診断名

最低1回の回答が得られた27人の登録者の診断名と人数は、広汎性発達障害8人、アスペルガー症候群8人、ADHD2人、発達障害、学習障害が各1人、未診断・診断保留が7人であった。

(3) 登録者の状況

男78.1%、女21.9%。平均年齢は29.0歳±8.0歳(標準偏差)。療育手帳のある人は58.7%、精神障害者保健福祉手帳をもつ人が48.8%(2級38.9%、3級28.6%)、身体障害者手帳をもつ人はいなかった。

3 登録者の職業的課題と、地域と職場での取組の状況

(1) モデル事業での就労状況の変化

モデル事業の最初に行った調査結果と、最後に行った調査結果を比較すると、就労状況には有意な変化はなかった。

表 5-10. 何らかの収入のある仕事に就いている人の割合

	最初	最後	p
収入のある仕事に就いている	40.0%	40.9%	NS

表 5-11. 仕事に就いている人の具体的な就労形態

	最初	最後	p
正社員雇用	0.0%	0.0%	NS
パート、アルバイト、非常勤での雇用	22.7%	18.2%	NS
派遣社員	0.0%	0.0%	NS
自営、独立開業、会社経営	4.5%	4.5%	NS
福祉的就労	9.1%	9.1%	NS
フルタイムの仕事	4.5%	4.5%	NS
週20~40時間の仕事	27.3%	18.2%	NS
週20時間未満の仕事	4.5%	13.6%	NS

障害者雇用率制度の適用	13.6%	13.6%	NS
特例子会社での就業	0.0%	0.0%	NS
一般就業	9.1%	9.1%	NS

(2)モデル事業の期間中での課題や取組の変化

様々な職業的課題と、様々な取組をそれぞれ因子分析し、職業的課題については7、職場・地域・本人の取組については19の意味ある因子を特定した。

さらに、各因子について、線形混合モデルにより、被験者として登録者と地域、反復測定として調査時期とし、因子として地域、調査時期、地域と調査時期の相互作用として、経時測定データの分析を行った。

- 自分に合った仕事への就職に成功している人がモデル事業期間中に有意に増加した。
- それ以外の職業的課題は、モデル事業の期間でも地域でも有意な差は認められなかった。

表 5-12. 職業的課題の7因子の関係要因の線形混合モデルによる検定結果

職業的課題の領域	固定効果の有意確率			差の詳細
	時期	地域	時期×地域	
職場の理解があり無理のない仕事に就くこと	NS	NS	NS	
一般就労でうまくやっていくこと	NS	NS	NS	
障害と共存して社会参加することの自信	NS	NS	NS	
日常生活や自己管理のスキル	NS	NS	NS	
就職活動一般	NS	NS	NS	
何らかの就労をすること	NS	NS	NS	
自分に合った仕事への就職に成功すること	0.008	NS	NS	徐々に問題が減少した

- モデル事業での取組内容については、職場での同行支援や職場実習の取組が大阪で兵庫よりも多かった以外は、地域差も、期間での差も認められなかった。

表 5-13. 地域・職場・本人の取組の19因子の関係要因の線形混合モデルによる検定結果

職業的課題の領域	固定効果の有意確率			差の詳細
	時期	地域	時期×地域	
モデル事業コーディネーターの密接な支援	NS	NS	NS	
職場での同行支援・職場実習	NS	0.000	NS	大阪が多く兵庫が少ない

障害者雇用事業所	NS	NS	NS	
就職後の密接な支援	NS	NS	NS	
職場でのナチュラルサポート	NS	NS	NS	
福祉的就労サービスの利用	NS	NS	NS	
職業準備訓練	NS	NS	NS	
就労相談・評価・ケース会議	NS	NS	NS	
職業訓練・資格取得	NS	NS	NS	
理解のある同僚・上司	NS	NS	NS	
(自営・産業医等)	NS	NS	NS	
就職セミナー	NS	NS	NS	
療育手帳のある人への就業・生活支援センター	NS	NS	NS	
本人の就労動機	NS	NS	NS	
短時間・柔軟な勤務体制・休憩	NS	NS	NS	
医療リハ・授産施設	NS	NS	NS	
仕事内容の個別調整	NS	NS	NS	
当事者団体	NS	NS	NS	
本人の楽観性	NS	NS	NS	

また、因子として要約しない個々の課題や取組について、モデル事業の最初に行った調査結果と、最後に行った調査結果での統計と比較は本章末の資料1に示す。課題や取組の状況は、大部分の項目で有意な変化はなかった。統計的に有意な変化がみられたのは、次の項目のみであった。

- 希望の仕事に就くための能力を身に就けることや自営等の情報収集の課題を解決した人が増えた。
- 仕事に就いている人が職場でコミュニケーションをとる課題を解決した人が増えた。
- 仕事に就いている人への職場での休憩場所の配慮が少なくなった。
- モデル事業での支援は、本人の関心の重視、医療への本人の考えの反映の取組が減退したという印象が増え、子ども扱いされたと感じる人が増えたが、孤独感は少なくなった。
- 仕事に就く動機として「社会の一員となること」と考える人が増えた。
- 地域生活への安心が高い人が増えた。

4 様々な取組と職業的課題の関係

特定されたそれぞれの因子間の相関関係について、有意な相関関係が認められた項目だけを示す。なお、以下の表では、負の相関係数は、取組がある場合に職業的課題が少ないことを示し、解釈としては問題解決に効果的な取組を示唆する。逆に正の相関係数は、取組がある場合に職業的課題が多いことを示し、解釈としては職業的課題が多いときに取組が多くなっているが必ずしも効果的に問題解決の効果が上がっていない取組であることを示唆する。

(1) 就職前の課題と主観的満足や自信と関連する取組

- 何らかの就労をしている人は、職場での同行支援・職場実習を経験した人が多かった。
- モデル事業での就労支援コーディネーターの密接な支援は、障害をもちながら社会参加することに自信の強さと関連していた。
- 障害をもちながら社会参加することに自信の強さは、本人が楽観的なこととも関連していた。

表 5-14. 就職前の課題と主観的満足や自信と様々な取組の相関関係

			職業的課題	
			何らかの就労をすること	障害と共存して社会参加することの自信
取組	モデル事業コーディネーターの密接な支援	相関係数	.014	-.624
		p	.910	.000
	職場での同行支援・職場実習	相関係数	-.307	-.108
		p	.014	.396
本人の楽観性	相関係数	-.050	-.257	
	p	.693	.041	

(2) 就労の一般的課題と関連する取組

- 職場の理解があり無理のない仕事につくことは、理解のある同僚・上司の存在や、職場での様々な配慮・ナチュラルサポートの存在、障害者就業・生活支援センターの利用と関連していた。
- 職場での同行支援や職場実習を受けた人では、一般就労で自分に合った仕事への就職に成功している人が多かった。
- 本人に合った仕事への就職には、その他、就職セミナーの利用や、職場での理解のある同僚・上司の存在が関係していた。

表 5-15. 就労の一般的課題と様々な取組の相関関係

			職業的課題			
			職場の理解が あり無理のない仕事に就く こと	一般就労でう まくやっ ていくこと	日常生活や自 己管理のスキ ル	自分に合った 仕事への就職 に成功するこ と
取 組	職場での同行支援・職 場実習	相関係数 p	-.031 .810	-.346 .005	-.037 .774	-.351 .004
	理解のある同僚・上司	相関係数 p	-.336 .007	-.007 .953	-.106 .405	-.282 .024
	療育手帳のある人へ の就業・生活支援セン ター	相関係数 p	-.321 .010	-.016 .901	-.018 .885	-.025 .847
	就職セミナー	相関係数 p	-.142 .264	.030 .817	-.026 .840	-.286 .022
	職場でのナチュラル サポート	相関係数 p	-.329 .008	.281 .024	.310 .013	.122 .337
	障害者雇用への職場 の環境整備	相関係数 p	-.182 .150	.533 .000	-.032 .801	-.085 .502
	職業訓練・資格取得	相関係数 p	-.096 .452	.267 .033	-.104 .412	-.102 .422
	短時間・柔軟な勤務体 制・休憩	相関係数 p	-.164 .194	.050 .693	.288 .021	.116 .360

5 各地の取組の具体的内容

定期的調査において示された、障害をもちながらの社会参加への自信に対して就労支援コーディネータの対応が効果的であったことや、職場への同行支援や職場実習、就職セミナー等を含め、各地の就労支援の具体的内容を、就労支援コーディネーターへの聞き取り調査により聴いた結果は次の通りである。

定期的調査によって示唆された効果的な取組や、支援対象者の職業的課題は相互に関係しあっており、各法人での特徴的な取組となっていた。

- 両法人とも、法人内の心理・医療等の専門職や、就労移行支援事業所との密接な連携により、就労支援コーディネーターは、就労相談・支援に特化して支援していた。労働関係機関との連携は、大阪では「ドラフト会議」による以外にコーディネーター自身が地域障害者職業センターのジョブコーチとして登録されていた。兵庫では自治体との共催での講習会を開催し、地域障害者職業センターの利用もあった。
- 大阪では、就労移行支援事業所で、時間をかけて就労に向けての特性や課題と対処法を詳しく把握していた。兵庫では、「名刺プラス」作成により、希望条件の整理や得意なことの発見、動機付け、面接や履歴書作成のスキル向上を図っていた。また、受診や手帳申請の段階で、本人の意向を中心とした家族を交えての相談例が多くあった。
- 兵庫では、就労までに時間をかけて生活面での課題など整理していく必要のある人は、定期的に SST 訓練に通う等、就労に向けた意欲の持続を図っていた。大阪では、就職活動や職場定着の段階でハローワークや事業所の担当者に誤解を招きやすい本人の言動等への対応について、社会常識の観点から本人の振り返りを支えるとともに、必要に応じ代弁や問題対応、他の支援関係者への情報提供を行っていた。
- 兵庫では、意思や希望の表明や目標設定が難しく、就労への動機付けが不明瞭となっている人への就労セミナー、模擬的作業実習をとおして、実際の就労イメージ形成を行っていた。兵庫では、本人の意欲の高まりに合わせたタイムリーな求職活動がスムーズに進まない事例が多く苦慮しつつ、本人に合った仕事を提案していた。
- 大阪も兵庫も、本人の希望に応じて就職面接に同行していた。大阪では、理解のある受け入れ企業が不足していた。兵庫ではハローワークと連携して企業への説明を実施していた。
- 大阪では、トライアル雇用とジョブコーチ支援を連動させ就職後も職場でのサポートを密接に実施していた。一方、兵庫ではトライアル雇用中の職場訪問で本人への励ましや職場との連絡調整に当たった。
- 大阪では就職後のフォローアップは就業・生活支援センター等が引き継いで実施していた。兵庫では、電話相談や休日の面談の実施や、家族からの連絡等への対応として実施していた。

表 5-15. 各地域でのモデル事業での取組状況

	大阪	兵庫
地域連携の構築	法人内の心理・医療等の専門職や、就労移行支援事業所との密接な連携。インテーク、アセスメント、生活支援の調整は心理士やMSW等。随時、専門医やケースワーカーによるスーパーバイズ等が得られていた。	
	外部機関とは定期的な“ドラフト会議”により、効率的なジョブマッチング及び求人情報共有・情報交換	<ul style="list-style-type: none"> ・専門医との定期的な事例検討会 ・自治体との共催で障害についての講習会を開催
地域障害者職業センターとの連携	モデル事業の就労支援コーディネーター自身が、第1号ジョブコーチとして登録し、職涯計画と連動。	<ul style="list-style-type: none"> ・職業準備支援の利用。 ・求職活動、職場定着にジョブコーチ支援を一部利用。
障害の自己理解の促進	同法人内の他機関（アクトおおさか）による障害理解支援と連携し、適時情報交換。	<ul style="list-style-type: none"> ・サポートブック、名刺プラスの作成 ・手帳申請支援（家族支援を含む） ・医療機関への紹介、事前アセスメント
社会性の獲得、職業準備のための支援	<ul style="list-style-type: none"> ・時間をかけて生活面での課題整理の必要のある人は、小規模作業所への通所やSST訓練により、安定した生活習慣や労働習慣の確立を目指すとともに就労意欲を維持。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引きこもり者やメンタル面の不安定な人への、これまでの就職活動の振り返り（社会常識の観点で整理）。 ・ストレスや孤立に対して、居場所づくり、時間をかけたサポート形成
本人に合った仕事への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・就労セミナー、模擬的職場実習、定期的な面談を通して、希望条件や職種との就労イメージのすりあわせ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・求人が少ない状況で、本人の意欲に応え適合した仕事（非開示でのアルバイト、IT在宅請負等）をサポート。
職場開拓、同行支援	<ul style="list-style-type: none"> ・本人が希望する場合には、ほぼ毎回面接に同行。 ・職場実習の受け入れ態勢がよい職場が当初あったが、現在は無い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークと連携しながら、他の障害者受け入れ実績のある事業所に対する個別説明の実施 ・一般求人への応募に同行。
トライアル雇用活用による支援	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な部署でのトライアル雇用を実施。 ・職場でのサポートを密に行う。 ・就労課題や支援の見極めのため期間延長が必要な場合は企業と交渉。 	<ul style="list-style-type: none"> ・面接同行やトライアル雇用中の職場での支援は行った。 ・本人への励ましや家族への支援を行った。
就職後のフォロー	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者就業・生活支援センターへの橋渡し ・就労継続上の重要な課題（今後の発生予 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職者全員を定期的に電話にてフォローし励ましている。 ・家族などからの不適応状態の連絡から、

	防的に) を生活支援ワーカーと共有。	事業所人事担当者に働きかけ改善を図るようにしている。
--	--------------------	----------------------------

6 フォローアップ支援の具体的内容

1 年間のモデル事業の成果と課題を踏まえて、モデル事業推進部会において、就労支援において特に重点的に取り組むべき項目を、次の3つに整理した。

(1) 就職後の職場定着支援

モデル事業への登録から就職活動に向けての準備については各法人ともに個々の特性に応じた効果的支援により高い就職率や次のステップへの移行があったが、就職して支援は終わりではなく、さらに就職後の職場での適応について詳しくフォローしていく必要がある。

(2) 就職後の事業所でのナチュラルサポートに向けての取り組み

トライアル雇用中の支援の頻度は法人ごとに異なっていたが、採用後一定期間経過後に序々にナチュラルサポートを目指していくうえで必要な方略を検討する。

(3) 就職後の地域生活支援への移行として他機関へのバトンタッチ

支援者と長いかわりのある利用者については、当面就職後のフォローアップを維持できる体制にはあるが、今後の長期的展望に立てば、就職して支援機関を“卒業”していく人が累積していくことを想定して、フォローアップのための地域連携体制の構築が必要である。

7 フォローアップ支援実施事例の聞き取り調査

フォローアップ支援について、平成22年7月に、各地の就労支援コーディネーターから具体的な実施状況を聞いた結果は次の通りである。なお、実施状況は、モデル事業開始時に登録した、支援登録者に対するものだけでなく、その後の就労相談や地域連携を含めた全般的な取組について聴いた。

- 採用に向けての実習から就職後の職場定着期には、様々な予測できない問題が発生するが、ハローワークやジョブコーチ等、支援者と企業の接点づくりやコミュニケーションがないと、就労支援コーディネーターの立場では介入しにくかった。
- 採用後はナチュラルサポートが望ましいとの認識を職場と共有し、職場の担当者も熱心であったが就職後の問題が発生し、職場だけでは適切な対応が困難な例が、両法人で発生した。ナチュラルサポートには、就職前後の本人、事業主双方への適切な支援と、その経過を踏まえた見極めや合意が重要と考えられた。

- 関係機関の担当者と連携して支援を行うためには、発達障害のある人の支援においては特に、本人と支援者の間の信頼関係の構築が重要とされていた。「この人を正しく理解できるのは自分しかない」「自分にだけこんなに頼ってきてくれる」という支援者の陥りがちな陥穽に注意深くなりながら、本人と関係者の間での時間をかけた信頼関係づくりを行うことが、関係機関の連携のポイントと考えられた。

表 5-16 各地域でのモデル事業フォローアップ支援（平成 22 年 4～7 月）の取組と課題

	大阪	兵庫
就職後の職場定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ・トライアル雇用の期間を延長して採用にこぎつけたがコミュニケーション上の齟齬で、就職後の不測の事態への対処がうまくできず、支援者に連絡もなく退職となってしまった。 ・ジョブコーチとして、他機関と連携し特例子会社で定着に向かう支援を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援で直接関与していいない就職先で、同僚とのトラブルが発生しても、人事担当者に依頼する以外に直接介入しにくかった。 ・しかし、モデル事業により直接関与する事例が増え、関係機関との連携によりフォローアップを図れるようになった。
ナチュラルサポートに向けての取り組み	<p>実習受け入れを多く行ってきた事業所で、障害があっても平等に機会を提供するという社風に強く期待していた一方で、雇用管理についてあくまで本人の直接表現による意思を尊重し支援者の介入の余地がないというドライな外資系企業の特徴を実感した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現場担当の上司が当初から熱心に関わってナチュラルサポートが期待されていたが、受け入れ部署全体への雇用管理上の配慮や理解の浸透の課題がある。 ・他の社員との職務遂行上のやりとりでのつまずき、仕事内容のハードルが上がる等の課題がある。
他機関へのバトンタッチ	<ul style="list-style-type: none"> ・本人とのラポール形成は時間をかけて慎重に行う必要があるため、生活面の継続支援を含む新規支援機関への紹介では、段階的な顔合わせ、職場への同行等の機会をつくり、就職後のフォローアップの課題の認識を共有できるよう心がけている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・直接密接に支援を行った人のフォローでの、他機関へのバトンタッチは現段階では想定していない。 ・他機関での支援が適当とされる場合には早期にそちらに紹介している。 ・就職活動では、就労支援センター（自治体の単独事業）等と連携がある。 ・本人が居住している自治体の制度を活用する。

8 フォローアップ調査の結果

(1) フォローアップ調査を含めた課題と取組の変化

フォローアップ調査への発達障害のある人の回答は18（回収率66.7%）であった。この回答を含め、改めて様々な職業的課題と、様々な取組をそれぞれ主成分分析し、各因子について、線形混合モデルにより、経時測定データの分析を行った。一部の項目で新たな有意差が認められた。表に有意差の認められたもののみを示す。

- フォローアップ支援によって、セルフケアの課題や生活満足が改善されたが、一方で配慮を前提とした職業人としての自信の低下は止められなかった。その他、地域による課題の差が新たに認められた（表5-3）。

表 5-17. 職業的課題の線形混合モデルによる検定結果（有意差のあったもののみ）

職業的課題の領域	固定効果の有意確率			差の詳細
	時期	地域	時期×地域	
清潔な身なりをすることや決められた通院を行うこと	0.01	NS	NS	低下傾向にあったがフォローアップ支援後回復
生活の収入や安心等全般的な生活満足	0.03	NS	NS	モデル事業の後半から増加
配慮があれば職業人として活躍できる自信	0.04	NS	0.03	支援経過とともに低下。特に大阪で低下。
仕事を選べば職業人として活躍できる自信	NS	0.05	NS	大阪で高い
職場での話の理解	NS	0.02	NS	兵庫で高い

- 取組内容については、ジョブコーチ支援、職業紹介、職場状況の確認、トライアル雇用、仕事の探し方の説明や就職面接の練習等が、モデル事業の期間中一貫して増加した。一方、登録時には高かった就労支援コーディネーターへの信頼については期間中低下した。その他、地域による課題の差が新たに認められた（表5-11）。

表 5-18. 地域・職場・本人の取組の線形混合モデルによる検定結果（有意差のあったもののみ）

職業的課題の領域	固定効果の有意確率			差の詳細
	時期	地域	時期×地域	
ジョブコーチ支援、職業紹介、職場状況の確認、トライアル雇用	0.02	0.00	NS	大阪で多い。モデル事業の期間中増加。
仕事の探し方の説明や就職面接の練習等	0.00	0.05	NS	大阪で多い。モデル事業の期間中増加。
就労支援コーディネーターへの信頼性	0.01	NS	NS	モデル事業の期間中低下。
当たり前の生活、社会の一員になるという本	NS	NS	0.04	大阪で低下、兵庫で増加。

人の就労働機				
本人の意見を積極的に聞いて業務内容改善や個別的な仕事の調整	NS	0.04	NS	大阪が多い。
市町村の相談窓口への就労相談	NS	0.00	NS	兵庫が多い。
ハローワーク専門援助窓口の利用	NS	0.02	NS	兵庫が多い。

(2)課題と取組の関係

本モデル事業では、フォローアップ期間を含めて、取組内容の時間的変化よりも、地域差が大きい状況であった。そこで、改めて、フォローアップ期間を含め、地域と調査時期で補正した、課題と取組の偏相関分析を行った。有意水準 1% で有意な相関のあったものを、正相関、負相関をそれぞれ表 5-19 と表 5-20 に示す。

発達障害のある人の就職活動に対して、ジョブコーチ支援や職業紹介、トライアル雇用や、地域のケース会議が効果的な取組であることが確認できた。また、就職後には、職場での障害への正しい理解や必要に応じた同僚等の支援や上司の健康チェック、コミュニケーション支援ツール等が効果的な支援であった。また、これらは、主観的な満足や自信にも影響していた。

一方、負相関の取組と課題の関係をみると、職業的課題の大きい人は、主治医の協力、あるいは、職場での親睦、コミュニケーションツール、就労支援コーディネーターの大人としての対応が既にある人たちであったことが示唆された。

表 5-19-1. 職業的課題と取組の相関係数（有意な正相関のあったもののみ）

職業的課題		課題改善に正相関のある取組	相関係数
就職前	就職の情報収集や申し込み、面接や履歴書作成	ジョブコーチ支援、職業紹介、職場状況の確認、トライアル雇用	0.46
		地域のケース会議	0.33
		ハローワーク専門援助窓口	0.31
状況 就労	何らかの収入のある一般就労	ジョブコーチ支援、職業紹介、職場状況の確認、トライアル雇用	0.42
就職後	事務仕事、頭脳労働	職場での障害への正しい理解や必要に応じた同僚の支援	0.59
		上司の健康チェックや服薬等への配慮	0.41
	手作業	職場での障害への正しい理解や必要に応じた同僚の支援	0.40
	職場でのコミュニケーションや会話・議論	コミュニケーション支援ツール、マニュアル等	0.29
	食事、休憩、服薬等の健康管理	上司の健康チェックや服薬等への配慮	0.38
	就業の安定継続と昇進	市町村の相談窓口への就労相談	0.29

表 5-19-2. 職業的課題と取組の相関係数（有意な正相関のあったもののみ）

職業的課題		課題改善に正相関のある取組	相関係数
主観的な満足や自信	配慮があれば職業人として活躍できる自信	コミュニケーション支援ツール、マニュアル等	0.31
	障害の適切な管理や周囲への意思表示の自信	モデル事業での本人の意思による支援の選択の可能性	0.42
		ジョブコーチ支援、職業紹介、職場状況の確認、トライアル雇用	0.41
		特別支援学校の先生等への就労相談	0.31
	生活の収入や安心等の全般的な生活満足	ジョブコーチ支援、職業紹介、職場状況の確認、トライアル雇用	0.42
		特別支援学校の先生等への就労相談	0.37
		モデル事業での生活面や困ったことへの対処への支援	0.36
		仕事の探し方の説明や就職面接の練習等	0.35
	モデル事業への満足	モデル事業での生活面や困ったことへの対処への支援	0.42
		本人の意見を積極的に聞いて業務内容改善や個別的な仕事の調整	0.39
ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)		0.38	
信頼できるモデル事業コーディネーター		0.29	

表 5-20. 職業的課題と取組の相関係数（有意な負相関のあったもののみ）

職業的課題		課題改善に負相関のある取組	相関係数	
状況	就労	何らかの収入のある一般就労	主治医の協力	-0.37
就職後	就業の安定継続と昇進	清潔な身なりや通院	社内の親睦会等への参加のしやすさ	-0.69
		コミュニケーション支援ツール、マニュアル等	福祉分野での就労支援	-0.40
		短時間勤務、休憩を取りやすくする		-0.34
主観的な満足や自信	生活の収入や安心等全般的な生活満足	仕事を選べば職業人として活躍できる自信	短時間勤務、休憩を取りやすくする	-0.30
		障害の適切な管理や周囲への意思表示の自信	社内の親睦会等への参加のしやすさ	-0.31
		モデル事業の支援者が本人を大人として扱う		-0.39
		モデル事業の支援者が本人を大人として扱う		-0.34

資料1 モデル事業定期的調査集計結果

1 難病モデル事業の定期的調査での回答粗集計結果

最低2回の回答があった70人について、最初の回答と最後の回答を比較して以下に示す。

(1) 登録者の職業的課題の状況

表 5-a1-1. 仕事の意義について同意したものの割合

	最初	最後	p
仕事とは「生きがいを得ること」	66.2%	73.9%	NS
仕事とは「社会の一員になること」	72.1%	75.7%	NS
仕事とは「仲間や友人を得ること」	47.8%	57.1%	NS
仕事とは「経済的に自立すること」	91.2%	90.0%	NS
仕事とは「当たり前な生活をする事」	77.6%	84.1%	NS
仕事とは「家族や他人に認められること」	59.7%	65.2%	NS

表 5-a1-2. 仕事への自信があるものの割合

	最初	最後	p
障害や病気があっても、やりたいことは実行できる	54.3%	52.9%	NS
仕事をとおして、社会に役立つことができる	58.6%	57.1%	NS
仕事内容によっては、企業ニーズに応えられる	66.7%	62.9%	NS
自分の障害や病気の管理が適切にできる	55.9%	48.6%	NS
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	36.2%	31.9%	NS
自分の希望について周囲を説得して意思を通すことができる	30.4%	37.1%	NS
職場や地域の理解・配慮・支援があれば職業人として十分やっ ていける	80.0%	72.1%	NS

表 5-a1-3. 楽観性、外向性があるものの割合

	最初	最後	p
チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ	60.3%	57.1%	NS
自分には決断力があって、判断は正しいことが多い	26.5%	27.9%	NS
自分には将来いいことが起こるはずだという期待感がある	38.2%	34.8%	NS
悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている	62.9%	50.7%	NS

表 5-a1-4. 生活に満足しているものの割合

	最初	最後	p
地域で安心して生活できる	28.4%	20.3%	NS
収入は、自分の生活に十分	6.0%	7.4%	NS
全般的な生活の満足度	14.7%	15.7%	NS

(2) 職業準備、就職活動の状況

表 5-a1-5. 職業準備、就職活動で未解決な課題のある人の割合

	最初	最後	p
就労したいという思いを周りの人に伝えること	30.9%	34.8%	NS
自分が能力を発揮できる仕事について調べること	54.5%	39.4%	<0.05
実際の職場を見学したり職場実習に参加すること	43.3%	35.4%	NS
希望の仕事に就くための能力を身につけること	49.3%	44.6%	NS
障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと	47.7%	53.1%	NS
希望の会社についての情報を集めること	42.4%	43.9%	NS
企業に就職について連絡・申し込みすること	37.9%	34.8%	NS
履歴書や応募書類を作成すること	15.2%	29.9%	<0.05
就職面接を行うこと	27.7%	28.4%	NS
企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること	47.8%	44.8%	NS
企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること	50.7%	46.3%	NS
企業に対して自分をうまくアピールすること	53.7%	47.0%	NS
独立起業や自営の始め方の情報を集めること	35.5%	39.1%	NS

表 5-a1-6. 地域の就労支援の利用者の割合

	最初	最後	p
就職や独立起業等の講座や学習会	22.4%	32.8%	NS
仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明	47.8%	43.3%	NS
就職面接や履歴書作成等の練習	26.9%	32.8%	NS
職場見学、職業体験や職場実習	16.2%	16.4%	NS
地域の就労支援や職業訓練の機関の見学	28.4%	20.9%	NS
職業能力の評価	21.7%	24.2%	NS
個別の職業相談や職業カウンセリング	44.1%	30.3%	<0.05
自分に合った仕事のためのキャリア・進路支援	38.2%	33.8%	NS
複数の支援機関のケース会議・面談等に参加	25.0%	27.7%	NS
生活リズムや一般的労働習慣の訓練	3.0%	11.1%	<0.05
資格取得支援や職種別の技能訓練	14.7%	13.8%	NS
病院等での身体や精神のリハビリテーション	22.4%	23.4%	NS
ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	6.0%	6.3%	NS
障害や疾患の自己管理の学習や訓練	13.4%	17.2%	NS
就職先のあっせん・紹介	31.8%	41.5%	NS
ジョブコーチ支援、企業への同行支援	13.4%	12.3%	NS
トライアル雇用・お試し雇用	7.5%	11.1%	NS
独立起業や自営のための助言や支援	1.5%	3.1%	NS
仕事内容や職場状況についての確認・相談	21.5%	13.6%	NS
就職後の日常生活、地域生活の支援	4.7%	10.0%	NS
障害や病気の定期的なチェックや支援	12.5%	16.4%	NS
キャリアアップや転職、退職時の支援	7.7%	6.7%	NS

表 5-a1-7. 地域関係機関への就労について相談した人の割合

	最初	最後	p
就労移行支援事業者	14.9%	11.5%	NS
就労継続支援事業者	9.1%	11.3%	NS
指定相談支援事業者	19.4%	14.5%	NS
授産施設等	10.9%	6.7%	NS
主治医、専門医等	43.3%	50.0%	NS
保健師等	22.7%	30.6%	NS
産業医・産業保健師	6.1%	6.5%	NS
ソーシャルワーカー等	12.1%	16.1%	NS
ハローワークの専門援助窓口	66.7%	70.1%	NS
ハローワークの一般求職窓口	47.8%	45.3%	NS
障害者職業センター	20.9%	25.8%	NS
障害者就業・生活支援センター	20.9%	14.3%	NS
職業訓練校等の職業訓練施設	22.4%	19.0%	NS
難病相談・支援センター	76.1%	77.3%	NS
発達障害者支援センター	0.0%	0.0%	NS
精神障害者地域生活支援センター	0.0%	3.2%	NS
特別支援学校の先生等	3.0%	6.3%	NS
市町村等の自治体相談窓口	15.2%	19.4%	NS
同じ障害・疾患のある人や団体	28.4%	38.1%	NS
家族や知人、友人	66.2%	67.2%	NS
その他の相談先	8.3%	5.9%	NS

(3) 就職後の職業的課題の状況

表 5-a1-8. 仕事に就いている人で職業生活上の未解決の課題がある人の割合

	最初	最後	p
仕事に必要な技能を習得すること	11.1%	18.5%	NS
仕事中に注意を集中すること	11.1%	11.5%	NS
書類、本、説明書等の情報を読むこと	14.8%	7.4%	NS
文章を書くこと	18.5%	11.1%	NS
数を数えたり、計算すること	3.7%	7.4%	NS
問題解決や判断を行うこと	10.7%	14.8%	NS
仕事中にトイレを利用すること	14.3%	3.7%	NS
清潔な身なりや服装をすること	3.4%	3.7%	NS
食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること	11.1%	7.4%	NS
決められた通院を行うこと	3.6%	14.8%	NS
勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと	14.3%	14.8%	NS
仕事上で人と応対すること	13.8%	3.8%	NS
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	10.7%	19.2%	NS
職務として決められた課題を達成すること	6.9%	19.2%	NS
遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること	10.7%	14.8%	NS
8時間労働を行うこと	25.0%	33.3%	NS
仕事で要求されている責任に十分に答えること	17.9%	25.9%	NS
仕事中に適度に休憩して能率を下げないようにすること	25.0%	22.2%	NS
精神的ストレスに適切に対処すること	35.7%	37.0%	NS
危険のある事態や状況に適切に対処すること	14.3%	19.2%	NS
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	7.4%	11.1%	NS
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	11.1%	18.5%	NS
職場内で、会話や議論をすること	14.8%	18.5%	NS
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	3.6%	7.4%	NS
座った姿勢で仕事をすること	3.6%	7.4%	NS
立った姿勢で仕事をすること	7.1%	18.5%	NS
運搬すること	17.9%	22.2%	NS
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	14.3%	11.1%	NS
手と腕で物を動かしたり操作したりすること	10.7%	11.1%	NS
歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所で、など)	25.0%	29.6%	NS
様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む)	7.1%	14.8%	NS
交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)	10.7%	7.4%	NS
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)	7.1%	3.7%	NS
仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること	41.4%	29.6%	NS
昇進をすること	46.4%	46.2%	NS
適当な報酬を得ること	53.6%	48.1%	NS

表 5-a1-9. 働いている人への職場における配慮や環境整備の実施率

	最初	最後	p
必要に応じた同僚等の作業補助	37.0%	39.3%	NS
仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	58.6%	46.4%	NS
職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者	3.7%	0.0%	NS
生活全般について相談できる専任の相談員	17.9%	17.9%	NS
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	18.5%	11.5%	NS
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)	18.5%	29.6%	NS
職場内の移動の施設改善(手すり、通路、床面、案内など)	22.2%	25.9%	NS
冷暖房、エアコン、空気清浄機など	55.6%	40.7%	NS
トイレ、休憩所、食堂等の施設改善	29.6%	37.0%	NS
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	33.3%	23.1%	NS
仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更	50.0%	28.6%	NS
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	39.3%	25.0%	NS
能力的に無理のない仕事への配置(デスクワークなど)	58.6%	44.4%	NS
産業医・産業保健師による事業所内の健康管理	17.9%	25.0%	NS
上司などによる毎日の健康状態チェック	11.1%	17.9%	NS
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	3.6%	0.0%	NS
勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮	46.4%	32.1%	NS
通院への配慮	62.1%	60.7%	NS
偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	31.0%	25.9%	NS
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	32.1%	18.5%	NS
上司・同僚の病気や障害についての正しい理解	35.7%	17.9%	NS
コミュニケーションに時間をかける配慮	39.3%	17.9%	<0.05
社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	50.0%	29.6%	NS
在宅勤務	10.7%	3.8%	NS
短時間勤務	29.6%	29.6%	NS
勤務中の休憩をとりやすくすること	29.6%	29.6%	NS
勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)	18.5%	19.2%	NS
就職時や配置転換時の研修や技能訓練	23.1%	21.4%	NS
キャリアアップのための職業スキル習得のための支援	19.2%	14.3%	NS
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)	3.8%	10.7%	NS
医療的な器具や支援機器	8.3%	3.7%	NS
個人移動用の支援機器	0.0%	0.0%	NS
意思疎通・パソコン利用のための支援機器	12.0%	3.7%	NS
作業マニュアルや研修用テキスト	16.0%	18.5%	NS
誰もが使いやすい機器・機材	12.0%	18.5%	NS

表 5-a1-10. 働いている人で、職場への病気や配慮を説明したくてもできない人の割合

	最後	最初	p
病気や障害についての説明	3.6%	7.1%	NS
必要な環境整備、配慮、支援等についての説明	7.7%	14.3%	NS

表 5-a1-11. 働いている人で、職業生活に満足したり、処遇を適正と考えている人の割合

	最後	最初	p
職業生活への満足度	50.0%	46.2%	NS
処遇の適正さ	28.6%	40.0%	NS

(4) モデル事業の取組

表 5-a1-12. モデル事業における地域支援に関する評価（質問への「はい」の回答割合）

	最初	最後	p
全般的なモデル事業の支援への満足	30.6%	33.3%	NS
「支援者は職探しや職業生活の維持で直面する様々な問題の解決を助けてくれる」	36.6%	47.5%	NS
「支援者は、仕事以外の生活面の課題についても助けてくれる」	34.2%	40.0%	NS
「支援によって、日常生活の課題によりよく対処できるようになった」	35.3%	42.4%	NS
「支援によって、困ったことがあっても、よりよく対処できるようになった」	36.8%	42.4%	NS
「支援によって、自分の楽しみのためにいろんなことができるようになった」	31.4%	26.7%	NS
「支援者は、服薬や治療についても助言や支援も行ってくれる」	31.3%	23.3%	NS
「支援者は、私が仕事を通して社会に貢献できる能力が十分にあることを気づかせてくれる」	36.8%	47.1%	NS
「支援者の中には、いつも私の立場に立って私の代理人となってくれる人がいる」	52.9%	42.4%	NS
「支援者は、私が一番関心をもっていることを気にかけてくれていると思う」	45.9%	47.1%	NS
「主治医は私の希望を聞いてくれ私の意見を尊重してくれる」	60.0%	55.8%	NS
「私の意見や考えは私の服薬や治療等の医療的支援の方針に十分反映されている」	45.5%	47.8%	NS
「自分の生き方を自分で選択しても、ここの支援を失う心配はない」	57.1%	43.2%	NS
「モデル事業での支援について、私の権利について支援者は十分に話してくれる」	54.1%	36.4%	NS
「支援者は私を子ども扱いせず、大人として扱う」	82.1%	62.2%	<0.05
「支援者が提案する支援方法が気に入らない場合には、別の選択肢の提案が得られる」	54.3%	51.7%	NS
「支援者は、私が会いたいと思うときには、いつでも喜んで会ってくれる」	60.5%	52.9%	NS
「私の主治医は私にいちばんよい薬や治療方法を提供しようとしてくれている」	67.3%	61.5%	NS
「モデル事業の支援へのアクセス(距離、公共交通機関、駐車場、訪問支援など)はよい」	47.7%	42.1%	NS
「私は今、本当に孤独で退屈だ」	23.3%	15.4%	NS
「私と関わっている支援者には能力や知識がある」	80.4%	67.4%	NS
「支援者は約束を守る」	73.3%	65.9%	NS
「私が知る限り、支援者は私の個人情報を守り、秘密を守っている」	75.5%	73.2%	NS

2 発達障害モデル事業の定期的調査での回答粗集計結果

最低2回の回答があった22人について、最初の回答と最後の回答を比較して以下に示す。

(1) 登録者の職業的課題の状況

表 5-a1-13. 仕事の意義について同意したものの割合

	最初	最後	p
仕事とは「生きがいを得ること」	66.7%	77.3%	NS
仕事とは「社会の一員になること」	76.2%	95.5%	<0.05
仕事とは「仲間や友人を得ること」	50.0%	59.1%	NS
仕事とは「経済的に自立すること」	95.2%	95.5%	NS
仕事とは「当たり前な生活をする事」	77.3%	86.4%	NS
仕事とは「家族や他人に認められること」	86.4%	86.4%	NS

表 5-a1-14. 仕事への自信があるものの割合

	最初	最後	p
障害や病気があっても、やりたいことは実行できる	63.6%	45.5%	NS
仕事をとおして、社会に役立つことができる	59.1%	45.5%	NS
仕事内容によっては、企業ニーズに応えられる	65.0%	68.2%	NS
自分の障害や病気の管理が適切にできる	50.0%	38.1%	NS
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	57.1%	33.3%	NS
自分の希望について周囲を説得して意思を通すことができる	28.6%	22.7%	NS
職場や地域の理解・配慮・支援があれば職業人として十分やっていける	85.7%	70.0%	NS

表 5-a1-15. 楽観性、外向性があるものの割合

	最初	最後	p
チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ	54.5%	50.0%	NS
自分には決断力があって、判断は正しいことが多い	22.7%	31.8%	NS
自分には将来いいことが起こるはずだという期待感がある	23.8%	40.9%	NS
悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている	36.4%	50.0%	NS

表 5-a1-16. 生活に満足しているものの割合

	最初	最後	p
地域で安心して生活できる	13.6%	45.5%	<0.05
収入は、自分の生活に十分	14.3%	18.2%	NS
全般的な生活の満足度	27.3%	45.5%	NS

(2) 職業準備、就職活動の状況

表 5-a1-17. 職業準備、就職活動で未解決な課題のある人の割合

	最初	最後	p
就労したいという思いを周りの人に伝えること	13.6%	13.6%	NS
自分が能力を発揮できる仕事について調べること	63.6%	42.9%	NS
実際の職場を見学したり職場実習に参加すること	54.5%	54.5%	NS
希望の仕事に就くための能力を身につけること	77.3%	50.0%	<0.05
障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと	68.2%	47.6%	NS
希望の会社についての情報を集めること	57.1%	45.5%	NS
企業に就職について連絡・申し込みすること	54.5%	38.1%	NS
履歴書や応募書類を作成すること	40.9%	19.0%	NS
就職面接を行うこと	63.6%	47.6%	NS
企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること	86.4%	66.7%	NS
企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること	81.8%	61.9%	NS
企業に対して自分をうまくアピールすること	77.3%	65.0%	NS
独立起業や自営の始め方の情報を集めること	68.4%	35.0%	<0.05

表 5-a1-18. 地域の就労支援の利用者の割合

	最初	最後	p
就職や独立起業等の講座や学習会	22.7%	40.9%	NS
仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明	42.9%	54.5%	NS
就職面接や履歴書作成等の練習	45.5%	59.1%	NS
職場見学、職業体験や職場実習	36.4%	50.0%	NS
地域の就労支援や職業訓練の機関の見学	27.3%	45.5%	NS
職業能力の評価	52.4%	59.1%	NS
個別の職業相談や職業カウンセリング	40.9%	81.8%	<0.01
自分に合った仕事のためのキャリア・進路支援	40.9%	81.8%	<0.01
複数の支援機関のケース会議・面談等に参加	42.9%	59.1%	NS
生活リズムや一般的労働習慣の訓練	40.9%	54.5%	NS
資格取得支援や職種別の技能訓練	14.3%	22.7%	NS
病院等での身体や精神のリハビリテーション	9.1%	14.3%	NS
ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	47.6%	47.6%	NS
障害や疾患の自己管理の学習や訓練	22.7%	27.3%	NS
就職先のあっせん・紹介	45.5%	63.6%	NS
ジョブコーチ支援、企業への同行支援	31.8%	45.5%	NS
トライアル雇用・お試し雇用	22.7%	27.3%	NS
独立起業や自営のための助言や支援	4.5%	4.5%	NS
仕事内容や職場状況についての確認・相談	25.0%	26.3%	NS
就職後の日常生活、地域生活の支援	9.5%	15.8%	NS
障害や病気の定期的なチェックや支援	14.3%	15.8%	NS
キャリアアップや転職、退職時の支援	9.5%	21.1%	NS

表 5-a1-19. 地域関係機関への就労について相談した人の割合

	最初	最後	p
就労移行支援事業者	52.4%	61.9%	NS
就労継続支援事業者	42.1%	50.0%	NS
指定相談支援事業者	35.3%	38.9%	NS
授産施設等	31.8%	28.6%	NS
主治医、専門医等	60.0%	66.7%	NS
保健師等	14.3%	23.8%	NS
産業医・産業保健師	4.8%	9.5%	NS
ソーシャルワーカー等	14.3%	23.8%	NS
ハローワークの専門援助窓口	77.3%	95.5%	<0.05
ハローワークの一般求職窓口	45.5%	63.6%	NS
障害者職業センター	52.4%	72.7%	NS
障害者就業・生活支援センター	40.9%	54.5%	NS
職業訓練校等の職業訓練施設	33.3%	36.4%	NS
難病相談・支援センター	0.0%	0.0%	NS
発達障害者支援センター	71.4%	54.5%	NS
精神障害者地域生活支援センター	0.0%	9.1%	NS
特別支援学校の先生等	5.0%	0.0%	NS
市町村等の自治体相談窓口	30.0%	36.4%	NS
同じ障害・疾患のある人や団体	25.0%	31.8%	NS
家族や知人、友人	64.7%	72.7%	NS
その他の相談先	50.0%	25.0%	NS

(3) 就職後の職業的課題の状況

表 5-a1-20. 仕事に就いている人で職業生活上の未解決の課題がある人の割合

	最初	最後	p
仕事に必要な技能を習得すること	28.6%	50.0%	NS
仕事中に注意を集中すること	28.6%	37.5%	NS
書類、本、説明書等の情報を読むこと	28.6%	25.0%	NS
文章を書くこと	28.6%	25.0%	NS
数を数えたり、計算すること	28.6%	12.5%	NS
問題解決や判断を行うこと	42.9%	37.5%	NS
仕事中にトイレを利用すること	14.3%	12.5%	NS
清潔な身なりや服装をすること	0.0%	25.0%	NS
食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること	28.6%	12.5%	NS
決められた通院を行うこと	0.0%	12.5%	NS
勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと	0.0%	12.5%	NS
仕事上で人と応対すること	42.9%	37.5%	NS
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	57.1%	37.5%	NS
職務として決められた課題を達成すること	28.6%	25.0%	NS
遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること	28.6%	0.0%	NS
8時間労働を行うこと	28.6%	37.5%	NS
仕事で要求されている責任に十分に答えること	42.9%	25.0%	NS
仕事中に適度に休憩して能率を下げないようにすること	14.3%	12.5%	NS
精神的ストレスに適切に対処すること	28.6%	37.5%	NS
危険のある事態や状況に適切に対処すること	42.9%	25.0%	NS
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	57.1%	50.0%	NS
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	71.4%	12.5%	<0.05
職場内で、会話や議論をすること	28.6%	25.0%	NS
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	14.3%	12.5%	NS
座った姿勢で仕事をすること	0.0%	0.0%	NS
立った姿勢で仕事をすること	0.0%	0.0%	NS
運搬すること	14.3%	25.0%	NS
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	0.0%	12.5%	NS
手と腕で物を動かしたり操作したりすること	0.0%	12.5%	NS
歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所で、など)	0.0%	0.0%	NS
様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む)	0.0%	0.0%	NS
交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)	14.3%	12.5%	NS
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)	28.6%	14.3%	NS
仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること	71.4%	50.0%	NS
昇進をすること	57.1%	37.5%	NS
適当な報酬を得ること	42.9%	37.5%	NS

表 5-a1-21. 働いている人への職場における配慮や環境整備の実施率

	最初	最後	p
必要に応じた同僚等の作業補助	57.1%	37.5%	NS
仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	42.9%	50.0%	NS
職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者	42.9%	12.5%	NS
生活全般について相談できる専任の相談員	28.6%	25.0%	NS
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	0.0%	0.0%	NS
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)	25.0%	12.5%	NS
職場内の移動の施設改善(手すり、通路、床面、案内など)	25.0%	12.5%	NS
冷暖房、エアコン、空気清浄機など	50.0%	37.5%	NS
トイレ、休憩所、食堂等の施設改善	50.0%	25.0%	NS
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	75.0%	25.0%	<0.05
仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更	57.1%	50.0%	NS
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	42.9%	25.0%	NS
能力的に無理のない仕事への配置(デスクワークなど)	57.1%	50.0%	NS
産業医・産業保健師による事業所内の健康管理	14.3%	12.5%	NS
上司などによる毎日の健康状態チェック	28.6%	0.0%	NS
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	14.3%	0.0%	NS
勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮	42.9%	25.0%	NS
通院への配慮	28.6%	37.5%	NS
偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	57.1%	25.0%	NS
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	28.6%	37.5%	NS
上司・同僚の病気や障害についての正しい理解	42.9%	37.5%	NS
コミュニケーションに時間をかける配慮	57.1%	37.5%	NS
社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	0.0%	12.5%	NS
在宅勤務	33.3%	50.0%	NS
短時間勤務	50.0%	62.5%	NS
勤務中の休憩をとりやすくすること	66.7%	62.5%	NS
勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)	66.7%	50.0%	NS
就職時や配置転換時の研修や技能訓練	42.9%	25.0%	NS
キャリアアップのための職業スキル習得のための支援	28.6%	12.5%	NS
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)	42.9%	12.5%	NS
医療的な器具や支援機器	0.0%	0.0%	NS
個人移動用の支援機器	0.0%	12.5%	NS
意思疎通・パソコン利用のための支援機器	0.0%	12.5%	NS
作業マニュアルや研修用テキスト	0.0%	12.5%	NS
誰もが使いやすい機器・機材	40.0%	12.5%	NS

表 5-a1-22. 働いている人で、職場への病気や配慮を説明したくてもできない人の割合

	最初	最後	p
病気や障害についての説明	14.3%	50.0%	NS
必要な環境整備、配慮、支援等についての説明	14.3%	50.0%	NS

表 5-a1-23. 働いている人で、職業生活に満足したり、処遇を適正と考えている人の割合

	最初	最後	p
職業生活の満足度	57.1%	50.0%	NS
処遇の適正さ	71.4%	50.0%	NS

(4) モデル事業の取組

表 5-a1-24. モデル事業における地域支援に関する評価（質問への「はい」の回答割合）

	最初	最後	p
全般的なモデル事業の支援への満足	30.6%	33.3%	NS
「支援者は職探しや職業生活の維持で直面する様々な問題の解決を助けてくれる」	36.6%	47.5%	NS
「支援者は、仕事以外の生活面の課題についても助けてくれる」	34.2%	40.0%	NS
「支援によって、日常生活の課題によりよく対処できるようになった」	35.3%	42.4%	NS
「支援によって、困ったことがあっても、よりよく対処できるようになった」	36.8%	42.4%	NS
「支援によって、自分の楽しみのためにいろんなことができるようになった」	31.4%	26.7%	NS
「支援者は、服薬や治療についても助言や支援も行ってくれる」	31.3%	23.3%	NS
「支援者は、私が仕事を通して社会に貢献できる能力が十分にあることを気づかせてくれる」	36.8%	47.1%	NS
「支援者の中には、いつも私の立場に立って私の代理人となってくれる人がいる」	52.9%	42.4%	NS
「支援者は、私が一番関心をもっていることを気にかけてくれていると思う」	45.9%	47.1%	NS
「主治医は私の希望を聞いてくれ私の意見を尊重してくれる」	60.0%	55.8%	NS
「私の意見や考えは私の服薬や治療等の医療的支援の方針に十分反映されている」	45.5%	47.8%	NS
「自分の生き方を自分で選択しても、ここの支援を失う心配はない」	57.1%	43.2%	NS
「モデル事業での支援について、私の権利について支援者は十分に話してくれる」	54.1%	36.4%	NS
「支援者は私を子ども扱いせず、大人として扱う」	82.1%	62.2%	<0.05
「支援者が提案する支援方法が気に入らない場合には、別の選択肢の提案が得られる」	54.3%	51.7%	NS
「支援者は、私が出たいと思うときには、いつでも喜んで会ってくれる」	60.5%	52.9%	NS
「私の主治医は私にいちばんよい薬や治療方法を提供しようとしてくれている」	67.3%	61.5%	NS
「モデル事業の支援へのアクセス(距離、公共交通機関、駐車場、訪問支援など)はよい」	47.7%	42.1%	NS
「私は今、本当に孤独で退屈だ」	23.3%	15.4%	NS
「私と関わっている支援者には能力や知識がある」	80.4%	67.4%	NS
「支援者は約束を守る」	73.3%	65.9%	NS
「私が知る限り、支援者は私の個人情報を保護し、秘密を守っている」	75.5%	73.2%	NS

資料2 モデル事業定期的調査集計結果の因子分析

1 因子分析の方法

主因子法により因子分析を行い、バリマックス法による因子回転を行った。

2 難病モデル事業における職業的課題と職場・地域の取組の因子分析結果

(1) 様々な職業的課題の因子分析結果

職業的課題について、因子分析を行い 13 の意味ある因子を選択した。これらの累積因子負荷量は 71.2% であった。

因子1：「就職活動全般」、 因子負荷量 11.0%

	回転後の成分
企業に就職について連絡・申し込みすること	.800
希望の会社についての情報を集めること	.779
就職面接を受けること	.761
自分が能力を發揮できる仕事について調べること	.740
企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること	.740
独立起業や自営の始め方の情報を集めること	.740
企業に対して自分をうまくアピールすること	.721
履歴書や応募書類を作成すること	.704
希望の仕事に就くための能力を身につけること	.678
企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること	.677
実際の職場を見学したり職場実習に参加すること	.663
就労したいという思いを周りの人に伝えること	.592

因子2：「職場でのコミュニケーション・対人関係」、 因子負荷量 7.9%

	回転後の成分
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	.863
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	.857
仕事上で人と応対すること	.841
職場内で、会話や議論をすること	.829
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	.606

因子3：「就労状況」、 因子負荷量 7.6%

	回転後の成分
何らかの就労	.936
現在収入のある就労	.932
雇用就労	.901
一般就労	.900
週 20 時間以上の労働	.838
フルタイム労働	.739

因子4：「職業人としての自信」、 因子負荷量 6.3%

	回転後の成分
仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信	.794
仕事をとおして、社会に役立つ自信	.790
自分の障害や病気の適切な管理ができる自信	.780
障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信	.732
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	.655
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	.641
自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信	.636

因子5：「通勤と通常勤務」、 因子負荷量 5.9%

	回転後の成分
交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)	.812
職務として決められた課題を達成すること	.711
仕事で要求されている責任に十分に定めること	.677
8時間労働を行うこと	.461
仕事中に適度に休憩して能率を下げないようにすること	.446

因子6：「事務系の仕事」、 因子負荷量 5.7%

	回転後の成分
書類、本、説明書等の情報を読むこと	.858
文章を書くこと	.765
数を数えたり、計算すること	.744
仕事中に注意を集中すること	.640

因子7：「報酬・昇進・安定継続」、 因子負荷量 5.5%

	回転後の成分
適当な報酬を得ること	.817
昇進をすること	.716
仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること	.676

因子8：「病気や配慮についての職場への説明」、 因子負荷量 3.8%

	回転後の成分
病気や障害についての説明	.838
必要な環境整備、配慮、支援等についての説明	.799

因子9：「職業生活への全般的満足」、 因子負荷量 3.7%

	回転後の成分
全般的に満足できる生活	.745
生活に十分な収入	.655
地域で安心して生活できること	.648

因子10：「手作業」、 因子負荷量 3.5%

	回転後の成分
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	.903
手と腕で物を動かしたり操作したりすること	.851

因子11：「技能を伴ったデスクワーク」、 因子負荷量 3.5%

	回転後の成分
座った姿勢で仕事をする	.809
仕事に必要な技能を習得すること	.537

因子12：「運搬等の軽作業」、 因子負荷量 3.4%

	回転後の成分
運搬すること	.841
立った姿勢で仕事をする	.548

因子13：「通院時間の確保」、 因子負荷量 3.3%

	回転後の成分
決められた通院を行うこと	.846
遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること	.667

(2)様々な地域や職場の取組の因子分析結果

取組内容について、因子分析を行い19の意味ある因子を選択した。これらの累積因子負荷量は 48.3%であった。

因子1：「就労支援コーディネーターの密接な支援」、 因子負荷量 6.6%

	回転後の成分
「支援によって、困ったことがあっても、よりよく対処できるようになった」	0.865
「支援によって、日常生活の課題によりよく対処できるようになった」	0.817
「支援者は、仕事以外の生活面の課題についても助けてくれる」	0.812
「支援によって、自分の楽しみのためにいろんなことができるようになった」	0.78
「支援者は、私が仕事を通して社会に貢献できる能力が十分にあることを気づかせてくれる」	0.761
「モデル事業での支援について、私の権利について支援者は十分に話してくれる」	0.757
「支援者は、私が一番関心をもっていることを気にかけてくれていると思う」	0.748
「支援者の中には、いつも私の立場に立って私の代理人となってくれる人がいる」	0.74
「支援者は職探しや職業生活の維持で直面する様々な問題の解決を助けてくれる」	0.739
「支援者は、服薬や治療についても助言や支援も行ってくれる」	0.664
「支援者が提案する支援方法が気に入らない場合には、別の選択肢の提案が得られる」	0.653
「支援者は、私が会いたいと思うときには、いつでも喜んで会ってくれる」	0.594
「支援者は私を子ども扱いせず、大人として扱う」	0.592
「自分の生き方を自分で選択しても、ここの支援を失う心配はない」	0.588

因子2：「職場での人間同士のコミュニケーションと理解」、因子負荷量 3.7%

	回転後の成分
コミュニケーションに時間をかける配慮	0.791
上司・同僚の病気や障害についての正しい理解	0.785
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	0.734
社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	0.732
勤務中の休憩をとりやすくすること	0.641
偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	0.608
勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)	0.49
生活全般について相談できる専任の相談員	0.424
在宅勤務	0.384

因子3：「福祉施設での就労支援」、因子負荷量 3.0%

	回転後の成分
就労継続支援事業者	0.828
就労移行支援事業者	0.779
指定相談支援事業者	0.657

因子4：「職業相談・キャリア支援・職業評価」、因子負荷量 3.0%

	回転後の成分
自分に合った仕事のためのキャリア・進路支援	0.783
個別の職業相談や職業カウンセリング	0.771
職業能力の評価	0.429
家族や知人、友人	0.377

因子5：「就労へのモチベーション」、因子負荷量 2.8%

	回転後の成分
「仲間や友人を得る」就労動機	0.752
「社会の一員になる」就労動機	0.738
「当たり前の生活をする」就労動機	0.694
「家族や他人に認められる」就労動機	0.693
「生きがいを得る」就労動機	0.684
「経済的に自立する」就労動機	0.615

因子6：「病気や就労の継続的なフォローアップ」、因子負荷量 2.7%

	回転後の成分
障害や病気の定期的なチェックや支援	0.845
キャリアアップや転職、退職時の支援	0.671
就職後の日常生活、地域生活の支援	0.538

因子7：「職業訓練や資格取得支援」、因子負荷量 2.7%

	回転後の成分
資格取得支援や職種別の技能訓練	0.753
職業訓練校等の職業訓練施設	0.678
地域の就労支援や職業訓練の機関の見学	0.502

因子 8 : 「職場での物理環境その他の障害・病気への配慮」、因子負荷量 2.4%

	回転後の成分
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)	0.845
職場内の移動の施設改善(手すり、通路、床面、案内など)	0.808
産業医・産業保健師による事業所内の健康管理	0.521
雇用率制度での雇用	0.452
勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮	0.444
通院への配慮	0.404

因子 9 : 「本人の話を聴いての仕事内容や仕方の個別調整・変更」、因子負荷量 2.4%

	回転後の成分
能力的に無理のない仕事への配置(デスクワークなど)	0.732
仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更	0.729
仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	0.648
必要に応じた同僚等の作業補助	0.623
本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組	0.611

因子 10 : 「就職前の職場状況の確認や同行支援・ジョブコーチ支援」、因子負荷量 2.2%

	回転後の成分
仕事内容や職場状況についての確認・相談	0.77
ジョブコーチ支援、企業への同行支援	0.558
就職先のあっせん・紹介*	0.306

因子 11 : 「主治医の就労への理解と協力」、因子負荷量 2.0%

	回転後の成分
「主治医は私の希望を聞いてくれ私の意見を尊重してくれる」	0.835
「私の主治医は私にいちばんよい薬や治療方法を提供しようとしてくれている」	0.761
「私の意見や考えは私の服薬や治療等の医療的支援の方針に十分反映されている」	0.758

因子 12 : 「本人の楽観性」、因子負荷量 1.9%

	回転後の成分
「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている」性向	0.72
「将来いいことが起こるはずだという期待感がある」性向	0.712
「決断力があって、判断は正しいことが多い」性向	0.606
「チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する」性向	0.562

因子 13 : 「職場での研修や技能訓練、OJT等」、因子負荷量 1.9%

	回転後の成分
就職時や配置転換時の研修や技能訓練	0.764
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)	0.687
キャリアアップのための職業スキル習得のための支援	0.635

因子14：「職場見学、体験、職場実習」、因子負荷量 1.9%

	回転後の成分
職場見学、職業体験や職場実習	0.856

因子15：「医療リハ、障害認定」、因子負荷量 1.8%

	回転後の成分
病院等での身体や精神のリハビリテーション	0.85
障害認定有	0.306

因子16：「トライアル雇用」、因子負荷量 1.8%

	回転後の成分
トライアル雇用	0.762

因子17：「就職セミナー・面接練習」、因子負荷量 1.8%

	回転後の成分
就職や独立起業等の講座や学習会	0.708
就職面接や履歴書作成等の練習	0.403

因子18：「職探しの方法の説明」、因子負荷量 1.8%

	回転後の成分
仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明	0.822
就職面接や履歴書作成等の練習*	0.404
ハローワークの専門援助窓口	0.378

因子19：「主治医、保健師への就労相談」、因子負荷量 1.8%

	回転後の成分
主治医、専門医等	0.783
保健師等	0.532

3 発達障害モデル事業における職業的課題と職場・地域の取組の因子分析結果

(1) 様々な職業的課題の因子分析結果

職業的課題について、因子分析を行い7の意味ある因子を選択した。累積因子負荷量は58.5%であった。

因子1：「職場の理解があり無理のない仕事に就くこと」、因子負荷量14.1%

	回転後の成分
書類、本、説明書等の情報を読むこと	.930
文章を書くこと	.919
仕事中に注意を集中すること	.872
数を数えたり、計算すること	.828
問題解決や判断を行うこと	.760
食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること	.754
職務として決められた課題を達成すること	.743
仕事に必要な技能を習得すること	.723
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	.658
交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)	.630
仕事で要求されている責任に十分に応えること	.596
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	.591
病気や障害についての説明	.537
必要な環境整備、配慮、支援等についての説明	.537

因子2：「一般就労でうまくやっていくこと」、因子負荷量9.4%

	回転後の成分
適当な報酬を得ること	.799
8時間労働を行うこと	.798
仕事中に適度に休憩して能率を下げないようにすること	.759
昇進をすること	.755
運搬すること	.738
仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること	.717
精神的ストレスに適切に対処すること	.666
危険のある事態や状況に適切に対処すること	.532

因子3：「障害と共存して社会参加することの自信」、因子負荷量7.9%

	回転後の成分
障害や病気があっても、やりたいことは実行する自信	.817
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	.773
自分の障害や病気の適切な管理ができる自信	.772
自分の希望について周囲を説得して意思を通す自信	.771
仕事をとおして、社会に役立つ自信	.644
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	.642
仕事内容によっては、企業ニーズに応える自信	.639
地域で安心して生活できること	.626
全般的にモデル事業での支援に満足していること	.608

因子4：「日常生活や自己管理のスキル」、 因子負荷量 7.6%

	回転後の成分
勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと	.890
決められた通院を行うこと	.890
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	.806
仕事中にトイレを利用すること	.806
清潔な身なりや服装をすること	.717

因子5：「就職活動一般」、 因子負荷量 6.9%

	回転後の成分
企業に就職について連絡・申し込みすること	.856
希望の会社についての情報を集めること	.800
履歴書や応募書類を作成すること	.748
就職面接を受けること	.732
独立起業や自営の始め方の情報を集めること	.615
自分が能力を発揮できる仕事について調べること	.444

因子6：「何らかの就労をすること」、 因子負荷量 6.5%

	回転後の成分
何らかの就労	.952
現在収入のある就労	.916
一般就労	.876
雇用就労	.793
週 20 時間以上の労働	.678

因子7：「自分に合った仕事への就職に成功すること」、 因子負荷量 6.0%

	回転後の成分
企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること	.731
希望の仕事に就くための能力を身につけること	.704
企業に対して自分をうまくアピールすること	.685
企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること	.670
生活に十分な収入	.580
全般的に満足できる生活	.534
実際の職場を見学したり職場実習に参加すること	.503
障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと	.437

(2)様々な地域や職場の取組の因子分析結果

取組内容について、因子分析を行い19の意味ある因子を選択した。累積因子負荷量は65.5%であった。

因子1：「モデル事業コーディネーターの密接な支援」、因子負荷量7.1%

	回転後の成分
「支援によって、困ったことがあっても、よりよく対処できるようになった」	.876
「支援によって、自分の楽しみのためにいろんなことができるようになった」	.861
「支援者は職探しや職業生活の維持で直面する様々な問題の解決を助けてくれる」	.823
「支援者の中には、いつも私の立場に立って私の代理人となってくれる人がいる」	.800
「支援者は、仕事以外の生活面の課題についても助けてくれる」	.788
「支援によって、日常生活の課題によりよく対処できるようになった」	.775
「支援者が提案する支援方法が気に入らない場合には、別の選択肢の提案が得られる」	.753
「支援者は、私が一番関心をもっていることを気にかけてくれていると思う」	.720
「モデル事業での支援について、私の権利について支援者は十分に話してくれる」	.693
「自分の生き方を自分で選択しても、この支援を失う心配はない」	.660
「支援者は、服薬や治療についても助言や支援も行ってくれる」	.592
「私と関わっている支援者には能力や知識がある」	.576
「支援者は、私が仕事を通して社会に貢献できる能力が十分にあることを気づかせてくれる」	.542
「支援者は、私が会いたいと思うときには、いつでも喜んで会ってくれる」	.482
「支援者は約束を守る」	.440
「支援者は私を子ども扱いせず、大人として扱う」	.408
「私が知る限り、支援者は私の個人情報を守り、秘密を守っている」	.356

因子2：「職場での同行支援・職場実習」、因子負荷量6.4%

	回転後の成分
ジョブコーチ支援、企業への同行支援	.854
就職先のあっせん・紹介*	.763
仕事内容や職場状況についての確認・相談*	.724
職場見学、職業体験や職場実習*	.715
トライアル雇用	.637
地域の就労支援や職業訓練の機関の見学*	.627
雇用率制度での雇用	.435

因子3：「障害者雇用への職場の環境整備」、因子負荷量5.2%

	回転後の成分
個人移動用の支援機器(電動車椅子など)	.887
作業マニュアルや研修用テキスト(本人が使えるもの)	.887
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)	.887
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)	.881
職場内の移動の施設改善(手すり、通路、床面、案内など)	.881
キャリアアップのための職業スキル習得のための支援	.709
トイレ、休憩所、食堂等の施設改善	.555
冷暖房、エアコン、空気清浄機など	.458
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	.395

因子 4 : 「就職後の密接な支援」、因子負荷量 4.3%

	回転後の成分
キャリアアップや転職、退職時の支援	.841
産業医・産業保健師	.831
障害や病気の定期的なチェックや支援	.788
就職後の日常生活、地域生活の支援	.657
保健師等	.529
特別支援学校の先生等	.477
独立起業や自営のための助言や支援	.457

因子 5 : 「職場でのナチュラルサポート」、因子負荷量 3.9%

	回転後の成分
職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者	.897
勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮	.836
ユニバーサルデザイン等、誰もが使いやすい機器・機材	.804
上司などによる毎日の健康状態チェック	.770
偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	.646
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)	.479
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	.460
通院への配慮	.447
就職時や配置転換時の研修や技能訓練	.413

因子 6 : 「福祉的就労サービスの利用」、因子負荷量 3.7%

	回転後の成分
就労継続支援事業者	.858
指定相談支援事業者	.735
就労移行支援事業者	.732

因子 7 : 「職業準備訓練」、因子負荷量 3.6%

	回転後の成分
ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	.856
障害や疾患の自己管理の学習や訓練*	.702
コミュニケーションに時間をかける配慮	.486
生活リズムや一般的労働習慣の訓練	.435

因子 8 : 「就労相談・評価・ケース会議」、因子負荷量 3.5%

	回転後の成分
複数の支援機関のケース会議・面談等に参加	.797
個別の職業相談や職業カウンセリング	.639
自分に合った仕事のためのキャリア・進路支援*	.584
職業能力の評価	.487
ハローワークの専門援助窓口*	.345

因子 9 : 「職業訓練・資格取得」、因子負荷量 3.1%

	回転後の成分
資格取得支援や職種別の技能訓練	.782
職業訓練校等の職業訓練施設	.754

因子 10 : 理解のある同僚・上司」、因子負荷量 2.7%

	回転後の成分
上司・同僚の病気や障害についての正しい理解	.881
仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	.781
産業医・産業保健師による事業所内の健康管理	.571
必要に応じた同僚等の作業補助	.560
本人の意見を積極的に聞いて業務内容を改善する取組	.457

因子 11 : 「(自営・産業医等)」、因子負荷量 2.5%

	回転後の成分
独立起業や自営のための助言や支援*	.899
産業医・産業保健師*	.899
特別支援学校の先生等*	.508
就職後の日常生活、地域生活の支援*	.440

因子 12 : 「就職セミナー」、因子負荷量 2.5%

	回転後の成分
仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明*	.824
就職面接や履歴書作成等の練習*	.473
就職や独立起業等の講座や学習会	.429

因子 13 : 「療育手帳のある人への就業・生活支援センター」、因子負荷量 2.5%

	回転後の成分
障害者就業・生活支援センター	.834
障害認定有	.527
療育手帳等保有	.518

因子 14 : 「本人の就労働機」、因子負荷量 2.4%

	回転後の成分
「仲間や友人を得る」就労働機	.741
「社会の一員になる」就労働機	.701
「家族や他人に認められる」就労働機	.613
「生きがいを得る」就労働機	.578

因子15：「短時間・柔軟な勤務体制・休憩」、因子負荷量 2.4%

	回転後の成分
短時間勤務	.744
勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)	.662
勤務中の休憩をとりやすくすること	.647
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	-.502

因子16：「医療リハ・授産施設」、因子負荷量 2.3%

	回転後の成分
病院等での身体や精神のリハビリテーション*	.837
授産施設等	.353

因子17：「仕事内容の個別調整」、因子負荷量 2.3%

	回転後の成分
能力的に無理のない仕事への配置(デスクワークなど)	.852
仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更	.528
生活全般について相談できる専任の相談員	.498

因子18：「当事者団体」、因子負荷量 2.3%

	回転後の成分
同じ障害・疾患のある人や団体	.795

因子19：「本人の楽観性」、因子負荷量 2.2%

	回転後の成分
「チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する」性向	.707
「将来いいことが起こるはずだという期待感がある」性向	.653
「悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている」性向	.582
「決断力があって、判断は正しいことが多い」性向	.581

資料3 モデル事業の聞き取り調査

1 難病モデル事業フォローアップ支援実施状況についての聞き取り調査の結果

(1) 難病就労支援ネットワークの構築

① 北海道

- 北海道のハローワーク担当者会議での難病についての説明が、難病センターに要望されるようになった。
- 患者会中心のフォーラムが開催され、就労支援関係機関、医療機関等が一同に会した。患者からは、就労ニーズのある人が最初にどこに相談に行けばよいのか分かったとの感想。支援者からも、ハローワークに行っても、難病センターに来て、入り口はどちらでもよくて、同じ支援を受けられる旨の説明があった。
- 関係機関に本人が一人で行っても、説明がうまくできない等で必要な支援が得られないことが少なくない。難病センターから同行すると支援機関の対応がかなり異なる。
- 細かくつなぐには、難病センターでは「私たちは本人側ですよ」という立場で、いろんな機関に相談できる。
- 難病就労支援ネットワークの課題
 - 就労支援のニーズは大きい、現在特にPRなしの状況で、週2日が予約一杯の workload。アウトリーチをして、相談件数を増やしても対応できる体制になっていない。

② 静岡

- 静岡労働局主催で、ハローワーク担当者や地域の支援者が出席する、発達障害者等雇用管理・就労支援セミナーで、難病のセクションが設けられ、難病相談・支援センターが講師を務めた。
- 合同医療相談会にハローワークの担当者の出席を求めているが、一部のみ検討中。
 - パーキンソン病の講演会では、平日200人程度集まるため、ハローワークの相談会で、履歴書の書き方、仕事の探し方等の説明をして欲しい。
- 県の疾病対策課主催で、就労支援について専門家を集めた検討会が開催され、県としての就労支援の予算化の検討を始めている。
- システム化の課題
 - 難病に関わる様々な制度はバラバラで使いにくい。患者会が一番情報をもっている。
 - ◇ 患者団体が推進力になって、中核的機能を担うことが重要。
 - ◇ 患者会の機能は、障害者就業・生活支援センターでは担えない。
 - 全員が生活保護というわけにはいかない中で、就労支援と生活支援を一体的に実施することが重要
 - 事業としての就労支援の位置づけ
 - ◇ 広範囲にPRした場合、対応しきれなくなる。→苦情ばかりになる。懸念して一歩が出ない。
 - ◇ 専門職を配置してフォローすることが必要
 - 就職後のフォローで、相談、アドバイスができてから就業継続できている例がある。
 - 複雑な生活や就労のニーズがある人たちが多いため、解決するまで一緒にやるという姿勢が重要。

- 就労支援員の要件
 - 難病を理解して、その人のことに心を砕くことができるかどうかによって、支援の中身が全然違ってくる。
 - ✧ 働くという当たり前の権利を保障するという強い情熱を持っていることが最も重要で、それ以外は、少し勉強すればできる。
 - 患者の立場に立って、かつ専門性のある人を養成する必要がある。

③ 熊本

- 難病患者就労支援ネットワーク会議には、現場担当者の出席が多く、具体的で詳細な意見交換ができるようになっている。
- 関係機関とのつながり・役割分担
 - 障害者就業・生活支援センター
 - ✧ 難病相談・支援センターが遠い地域等、身近な相談、心の相談場所となっている。ただし、支援者は「難病の支援はどうしたらよいか分からない」「制度が使えない」と述べている。
 - 期間内での、ジョブコーチの活用事例はない。
- 関係機関に対して、難病相談・相談支援センターでできる支援内容を説明
 - 本人が悩んでいる時の心の支え： ハローワークでは話せない、いろいろなテーマをまとめて全体的に本人が話して理解してもらえる場となる。
 - 生活・経済的支援との連動： 使える制度の情報提供→具体的な機関の紹介や振り分け
 - ハローワークへの同行支援は、2，3回目の相談につながり、就職活動の継続につながる
- 連携の課題
 - 医師会からは、「就労できる人を優先的に就労支援の対象とすべき」という意見。
 - ワンストップ・サービスディは、ハローワークの都合で開催するため、難病相談・支援センターからの参加は無理であることが判明。

④ 沖縄

- 障害者雇用連絡協議会に参加。
 - 地域ネットワークは障害全般でやっているため、そこに難病も参加する形。
 - 年1回、3ヶ所で実施されるが、顔見せ程度で、1機関5分ぐらいで40人。
 - 難病のアピール。難病相談・支援センターの就労支援のメニューの紹介。
- 保健所で毎月連絡会議を開き、ハローワーク、企業、保健師で事例についての発表している。
- 特別支援学校からの問い合わせがあった
- 難病の人は働く気があるのか。働けるのか。働く意欲はあるのか、と企業に言われることもあったので、難病についての広報活動が必要

(2) 仕事内容や職場とのマッチング支援

① 北海道

- チーム支援と連動した職業紹介・あっせんの成功例
 - 障害者手帳のある人については、集中的に支援をして1ヶ月ぐらいで就職が決まるようになった

てきた。非公開求人の中からも、ハローワークが積極的にマッチングしてくれる。さらに、雇用で成功した企業から、難病の人の新規求人が発生し、新規相談者をすぐに紹介したという事例もできた。

- 管理者的な仕事に適性のある人は、ハローワークからの助言で、人材銀行に登録し、就職につながった。
 - ◇ ハローワークの支援メニューが、これまで十分に使いきれていなかったが、支援の中で「これをやって」と要望すれば、支援をしてくれることが多くあることが分かった。また、ハローワークからメンタルサポート、障害特性の説明等が依頼されることもある。
 - ◇ ハローワークでの、個人面談が増えてきた。従来、支援が難しいとされたハローワークでも、支援が充実してきた。
- キャリアアップハローワークの利用例
 - 2～3ヶ月で、どういう仕事、というターゲットやベクトルが定まり、準備ができる。ハローワークで「どうしましょう・・・。」と言っているのとは違う。ハローワークより、別の場所で落ち着いた方がよいような人に適している。
 - 利用者の全員が、考えがまとまり、履歴書の書き方を勉強し、3カ所のハローワークで、求人票を見て就職活動を行っている。
 - 現在では、ハローワークでも、かなり念入りな相談ができるようになってきたため、キャリアアップハローワークの利用者が減少した。
- 本人の興味や強みを活かせる仕事の重要性
 - 本人の希望を生かして「短時間の福祉施設の送迎運転手」に就いていた人がリストラで退職。その後、地域障害者職業センターとハローワークで就職が決まったが、本人は仕事が合わないと言っており、フォローが必要。
- 面接指導の成果
 - 就職がなかなか決まらない人に面接同行して、面接での問題（相手に合わせて羽目を外した受け答えをしてしまう等）を発見。練習を繰り返して就職成功。
- 主治医からの効果的な助言や支援
 - 就労可能性は、主治医が大丈夫と言ってくれていることで確認。主治医が、全面的に理解しバックアップしてくれた例があった。
 - 医療専門職を退職し、治療の調整が大変で一時は、支援者も職種転換を勧めたが、主治医から、「これ以上悪くなることはない」と言われ、将来の仕事についての展望をもつことができた。
- フォローアップ
 - 全然経過が分からなくても「連絡がないのは順調と思ってくれ」と、よい場合もあるが、辞めてから連絡をくれる人もいる
 - 支援機関に記録が残ってフォローされることが嫌な人もいるため、一定期間での記録の廃棄と確認が必要かもしれない。

② 静岡

- ハローワーク利用の状況
 - チーム支援という形ではないが、5ヶ所のハローワークが、個別相談によく対応してくれている。
 - ハローワークへの同行はないが、電話でのやりとりができる関係
 - ◇ 「これから行くよ。頼みますよ。」→「来たよ。こうしたよ。」と結果報告がある。
- 就職先とのマッチングの取組の事例

- SLE で短時間就労で、一定の温度でないが無理という条件のため、2～3時間の仕事で、温度管理の必要に応じてくれる職場がない。
 - O P L L で、前職は腰の痛みで2ヶ月入院し、会社に迷惑をかけたので退職。室内で20～30mは杖なしで歩ける状態で、グラフィックデザイン、ワープロの職歴。ハローワークからは、仕事は見つけれられるが、7～8月は求人が少ないので、9月から就職活動を再開するように助言。
 - サルコイドーシスで、忙しくて血を吐いて入院し退職した。仕事に就いて10ヶ月程度で疲労が蓄積して、無理が効かなくなってくるパターンが見られる。
- 病気の内容についての確認の課題
 - 本人に「医者から、どう言われているか」と尋ねる。主治医の連絡先を聞いて、何かあったら連絡してもよいか了解を得ている。保健師を介して主治医に話してもらおう。3者、4者面談でお互いに話し合いをして、問題を共有している間柄である支援対象者が多い。
 - 進行性の疾患の就労支援
 - ハンチントン病
 - ◇ 発症2年目で、医師は、軽労働可能、進行性という説明。ハローワークを10箇所以上回ったが、「そういう病気は困る」と言われた。難病相談・支援センターに来る前で、面接時に病気の説明の仕方で失敗。そううつ、物忘れ、判断力低下によって、精神障害保健福祉手帳の取得を検討中。本人は「悩んでいても仕方ないから、とにかく働けるうちは働きます」と言っている。
 - パーキンソン病
 - ◇ 初期、軽度のうちなら大丈夫だが、進行にあわせて在宅就労等の開発・開拓が重要。
 - ◇ 事例1： 発症8～9年で、ヤール3に認定される前に、難病連の当事者スタッフになった。当初、1日3～4時間は仕事がこなせた。しかし、Lドーパの薬の調整で1ヶ月ぐらい体調が不安定になり、その後、別の変動もでてきた。通勤電車の中でディスクネジアが出て車掌に迷惑をかけた。講演会のテーブル起こし等の仕事に切り替え、最初は期日通りに仕上げることもできたが、だんだんできなくなった。次第に、仕事にあてにできなくなってきて、最終的には6ヶ月出てこられなくなり、薬の治験に参加することを機に辞職。
 - ◇ 事例2： 発症6～7年で当事者スタッフになったが、2年ぐらいで変動が激しくなってきた。車での通勤途中でディスクネジアで、道に寄せて止めることがあり、ドクターストップで通勤不可能となった。体調のよい時には仕事に来ることができるが、何かあてにして仕事を頼むことは難しい。
 - 脊髄小脳変性症
 - ◇ 公務員（電話対応含む）に就いていた時に発症。10年程度して、構音障害で電話対応が困難になった。歩行困難は少ないが、文字はワープロでないと書けない。先々長く勤められるところということで、病院の清掃の仕事に転職した（給与は5～10分の1）が、1年半で、職場での人間関係で辞職。就職活動中。

③ 熊本

- 就労相談シートを活用したハローワークとの連携の課題
 - 難病就労相談シートを記入してハローワークに紹介した SLE の人。ハローワークから仕事の紹介があり、履歴書を提出したが、その後、どうなったのかフォローできていない。
 - ハローワークで提出した際、障害者手帳の有無を問われて失望し、その後、ハローワークに行っていない例がある。
- 専門援助窓口を通した就職活動でも、就職に結びつかない例
 - ハローワークでは、支援メニューの紹介、「自分で求人を探すことが大切」と説明を受け、本人は、

結局、何の支援もしてもらえないと感じている例がある。

- ハローワークでの職業相談で、本人が意思を表現しにくいという感想がある。
 - ✧ 「どんな仕事をしたいのか？」→返答に困る。
 - ✧ 「どういう仕事をしてきたのか？」→短期間での仕事の経験が多い。
- キャリアの少ない人たちが、「何がしたいのかを、自分ではっきりさせてから相談に来なさい」と言われ、その先に進めなくなった例。
 - ✧ キャリア相談として、難病相談・支援センターで、週刊のハローワークの求人情報（一般）のリストを見てチェックしながら相談している。また、わかものサポートステーションは居場所探しのような場である。
- 求人票と実際の就労条件の違いが面接時に明らかになった事例
 - クロウン病。病名非開示で、条件的に合う仕事への就職が決まりそうになった。面接時に話を聞くと、就労時間が長い、長時間の車の運転がある、等の条件の違いがあり、本人が無理と考えて就職断念。その後、アルバイトで働いている。
- 就職後の体調悪化への対応の重要性を示す事例
 - 難病開示で就職していた人が、出勤時間不足で退職になったケースあり。継続支援が不十分であった。
 - SLE で非開示で就職した人が、研修中に体調悪化し、その後、勤務時間が長く、帯状疱疹で入院し、病欠が続いたら解雇と言われ不安に思っている。主治医は「SLE で働いている人は見たことがない」という意見で、意見書を書いてもらえるとは思えないため、今後の支援に苦慮している。
- 病気の内容についての確認の課題
 - 本人は就職を焦っているため「自分は何でもできる」と説明し、体調不良のことを、難病相談・支援センターに話さなかった。産業医、ソーシャルワーカーは仕事は無理と言っている。
 - 主治医が「仕事などせず家でゆっくり・・・」という場合には、意見書をもらうことができない。本人と主治医とのコミュニケーションがうまくいっていないときに、MSW を間に入れて、相談するように助言。

④ 沖縄

- 開示して就職活動したいが、その方法がわからない。就職時の企業面接に同行して欲しいとの要望あり。
- 無理のない仕事への就職例
 - NPO が難病でもよいと採用してくれた。本人も、研究や提案もできる仕事なのでよいと思って就職が決定した。
 - 病院の送迎ドライバー
- 難病による解雇
 - 難病の人が病気を隠して働いて、開示して解雇になった。
 - クロウン病。県外の季節労働。仕事に問題がないのに、職場で栄養剤を飲んでいて病気のことが知られて解雇になった。
- 一般職で申し込みしたが、難病相談・支援センターの同行があったため、企業側が障害者雇用だと思い込んで、そのつもりで採用を進めていた。採用されようとしたが、直前に「手帳を持っていない」ということで採用が見送りになった。（その後、病気を隠して、自分で就職活動をして採用が決まった。）
- 就労支援の成功

- 指笛づくり事業の中止に伴い、就職支援。美容師になりたいという希望があり、職業センターで適性検査を受け、美容院の清掃の仕事に就職した。
- クローン病の人が、職業訓練校で、パソコン、履歴書の書き方を学んで、石油会社の事務の仕事に就いた。
- 就職後の体調悪化、ミスマッチ
 - 公務員で就職が決まったが、発症して入院。
 - 就職後の研修での「地獄の特訓」に直面し、隠しているからきつく、カミングアウトできない。現在、体調を悪くしながらも働いている。
 - 本人が、やってはいけないことを、がんばってしまうことが仕事を続けられなくなる原因になる。本人ががんばっていると、周囲も、できると思って仕事を振ってしまう。本人も「大丈夫、大丈夫」と言い、宴会、新人歓迎会等で「飲むのが仕事」「飲まなきゃいけない」といわれ、無理して体調を崩す例がある。
 - 病気を非開示で就職しても「何とかなる」と思っている人が多いが、実際は、お試し雇用の期間中に、企業に病院に行くことの開示が必要であることに直面する。
 - 転勤を命じられて、一人暮らしになると食事のコントロールが難しい例。
 - 病歴が長い人は、人事課は知っているが、職場の周囲は知らないという例もある。
- 疾患管理と職業生活の両立のジレンマ
 - SLE の人。就職しているが、症状が出ていてふつうの薬では十分に抑えられなくなっている。医師からは、入院して、パルス療法を早めにやった方がよいと 1 ヶ月の入院を勧められているが、本人は他の人に迷惑をかけられないと考えて入院ができない。
- トライアル雇用・お試し雇用（那覇市独自のトライアル雇用もある）
 - 仕事内容、勤務時間、シフト等の再確認が重要であり、お試し雇用の期間に、意外と残業が多いことに気づいたり、手当について求人票に記入もれがあったことに気づいたりという例があった。

(3) 支援制度の有効活用

① 北海道

- 難治性疾患患者雇用開発助成金があるなら企業にオープンにして就職活動をしたいという人が増えているが、それではうまくいかない。健常者と同じ条件で、難開金の分がプラスになる、というふうには企業側が理解しない。「本当はオープンで行きたい」という人で、就職支援の一押しになるのが難開金。ただ、現状では成功例がない。

② 静岡

- 特になし

③ 熊本

- 難治性疾患患者雇用開発助成金は本人への周知はできるが、事業主への周知の機会が少ない。病気の開示／非開示が課題になり、活用が難しい例もある。ハローワークでは非開示紹介が 13/23 件。この場合、難開金が使えない。適用は 1 件、申請予定は 2 件。
- 障害者手帳は取りたくないという人がいる。家族の反対がある場合もある。

④ 沖縄

- 難治性疾患患者雇用開発助成金の活用例

- 「難病と違って差別しない」。助成金も雇用率も関係ない、とにかく仕事ができる人が欲しいという企業からの求人があった。障害者就業・生活支援センターを通じて、多発性筋炎の人を紹介し、難開金を使って就職。

- 難病特別雇用開発助成金の活用できない例

- 助成金があるから雇用しようという企業はないという印象。企業からみると、トライアル、若年等の、よい助成金が他にいくらでもある。

(4) 自立・自律支援と就労支援の連動

① 北海道

- 就職の進路について

- 障害者手帳をもっている人や、職業経験があり疾患管理もできる人等： 福祉的就労よりは、アルバイト、クローズ、障害者雇用に一気につなげても、成功できるようになった。
- 仕事には十分な技能がない人等： 就職を焦っても希望の仕事への就職が難しい例が多いので、緊急人材支援事業等の職業訓練等を受講し、準備をして、一般就労を目指せるようにしている。
- 福祉的就労を希望する人もいるが、後々どうしているかを気にかける人が必要。そこから抜け出せなくなってしまう人が多い。支援員は気かけながらも、新規の人に注意がいつてしまい、忘れられがちになるので注意が必要である。

- 長期的な本人の気力を支える

- 薬が合う／合わないを検討しなくてはいけない疾患では、年中、検査の連続で、どこで結論が出るか分からない。出口の光が見えなくても、「出口のないトンネルはない」。本人には「洞窟」と思ってしまう、希望がなくなることがある。「曲がり道だから先が見えない」等の心理的なサポートが重要となる。

- 資格取得や技能訓練

- 緊急人材支援事業で在宅 IT 講座を受講している例がある。

② 静岡

- SLEの独身男性に対して、保健師とハローワークが連携して自立支援を実施。

- 6時間勤務可能で、パソコンも使えたが、生活のマネジメントができないため、就労継続には家事援助のヘルパーが必要であった。障害が軽度であるため、難病患者居宅生活支援は使えず、また土地があるので生活保護が受けられなかった。うつ診断を得て、精神障害のヘルパー派遣ができるようにした。
- 本人の自立をいかに支えるかという支援を実施。
 - ◇ 保健師が自宅訪問し、料理、洗濯の仕方、生活指導もやった。
 - ◇ 職場との話し合いはハローワークが支援した。
- 入院した際、本人が解雇の不安を訴えた
 - ◇ 保健師が病院に赴き、家の片付け。
 - ◇ ハローワークからは企業への連絡。

③ 熊本

- メニエール病の人で、仕事に就けず野宿生活を経験した人に対する支援。ホームレス支援から生活保

護を適用し、小学校用務員に就職した。他の仕事は体調管理の面から無理。校長・教頭の理解もある。

● セルフマネジメント・プログラムの就労支援への意義

- 患者同士で、就職活動についての発表、その後の掲示板での話し合いを行う。厳しい就職活動で、一緒に考えられる仲間同士の支えが何より重要。
 - ◇ アクションプラン： 毎週の各人の課題を共有する（「病気の説明の原稿を書く」「勉強をする」等）
- お試し雇用で、通勤が遠く朝が早いため、自信がなく就職につながらなかった人や、体調不良で解雇された人も、プログラムへの参加で、病気に対する関わりが大きく変わった
- 雇用主、患者と医師、職場の人とのコミュニケーションの仕方を学ぶ。

● 職業訓練の活用

- 就職までの総合的な見通しの支援が必要
 - ◇ 本人は配電盤の仕事に就きたいという希望のため、ポリテクセンターで電気工事士の資格を取得したが、卒業見込みの時期になって、熊本には就職先がなく県外での就職となり、また仕事内容も相当きつそうであることが判明して本人は焦った。最終的には、他県での就職が決定。
- 職業訓練を通したキャリア形成
 - ◇ 当初は仕事のスキルが不足していた、多発性硬化症のある人が、最初、ハローワークのパソコン講座を受講し修了した。その後、さらに、緊急人材育成支援事業のリーダー、管理者、起業者育成コースの受講ができるようになり、今後の就労の可能性が広がった。
- 訓練よりもキャリア支援が重要な場合
 - ◇ 訓練校に行ったが、訓練内容のレベルが本人には低すぎて、出席せず、その後就職活動では、自分から断ったものが2件ある。「就職が決まったら連絡します」と言って、途中報告がない。

④ 沖縄

● 疾患の自己管理能力の重要性

- 企業の人事の人からの相談事例： クロウン病の人が入退院を繰り返すため、人材派遣と契約してカバーしている。本人は、病気の自己管理ができなくて、平気で体調を崩す。このような人を解雇してはいけないのかどうかという相談。
- 自己管理のためには、病気のことを知る必要があるが、難病には、少し分かりにくいことが多い。患者会、主治医、自分の体験、インターネット等で学ぶ必要がある。ただし、煩惱との戦いのような面があり、普通の人でもわかっていても酒を飲みすぎたり、食べ過ぎたりするように、病気の人で日光を浴びてはいけない人が、ライブのために、わかっていても日光を浴びてしまって体調を崩すということもある。

2 発達障害モデル事業フォローアップ支援実施状況についての聞き取り調査の結果

(1) 就職後の職場定着支援

① 大阪

- 採用後に出てくるコミュニケーション上の課題への対処
 - ・ 休憩時間など同僚の輪には入っているが、話題についていけない。
 - ・ 人から聞いた話をそのまま他の人に伝えてしまう。
 - ・ 継続勤務の確認など重要なことで自分の意思をたずねられても、答えられない。
 - * 採用後に新たな課題を指摘され、支援を継続中時間がかかる。
- 採用後もコミュニケーション面での課題（返事、報告、質問ができない）がある。本人は自発的にコミュニケーションをとろうとしない。将来的に、困った場面が起きたとき、本人からの支援要請がなされないのではとの懸念はあるが、現段階では、会社が障害についての理解してくれており、ゆっくりと見守ってくれている。
- 本人は自発語が乏しく、信頼関係の厚い担当者となかなか本音を聞き出せなかったり、本人の意思を確認することは難しいと考えている。
- 実習からトライアル雇用に移ったときに、課題を振り返り、（同じ事業所で他の人の支援を同時に行っていた）地域障害者職業センターのJCと連携しながら支援を継続した。月一回振り返りで、家族との面談や事業所との打ち合わせを行っている。上司から、コミュニケーション上の問題（返事がワンテンポ遅れる）があると指摘されていたが、本人の気持ちを丁寧に聞き取ると、吃音があって、発言する前にリハーサルをしているため、即答できないということがわかり、事業所の担当者に理解してもらえた。
- 職場で起きたトラブルの解決
「業務上取り扱う顧客の個人情報の機密性を徹底しているが、本人がメモを取っているところを上司に見咎められて、見せるように言われたが、本人が頑としてみせなかったことで、強い叱責を受けた。後日コーディネータが本人から話を聞いたところ、本人曰く、それはいつも自分がつけている「ネタ帳」（個人的感想を書き付けているもの）だとのことで、上司の誤解を解いた』ことがあった。
- 就職して1年後に人事異動により店長が変わった。その後業務中の居眠りを指摘され、同僚（学生アルバイト）の信頼を失った。夜更かしの原因となっている携帯電話を家族に預けるなどの対応をして、課題改善。その後毎年、同じシーズンになると同じ問題が浮上する。
- 就労移行支援事業所の立場としては、就職のための準備や送り出しはできても、就職後の細やかなフォローまでは手が回らない。今の人員では厳しい。地域就業・生活支援センターとの連携によりマンパワーの補いをしている。
- モデル事業の支援を通して、就職にまでこぎつけたが、定着に至らなかった事例

- ・マッチングの問題により離職した。
- ・障害が軽度ゆえに事業所からの要求が増えて本人の対処能力を超えた。

*本人の特徴を理解して単一の機関では対応できないニーズが出てきたときに、どのように支援のネットワークを作るかは大変難しい課題。

② 兵庫

● 大学在学中からの就労支援

- ・大学キャリアセンターからの斡旋により新規学卒として就職が決まった。

アスペルガー症候群 動作性 I Q が低く、不器用。言語性は I Q = 110 で、弁が立つ。

H22 年 4 月本社採用で、新人研修を受けて、店舗に配属（酒類の品だし）された。

本部教育マネージャーや現場担当チーフには、障害特性を伝え、理解を得ていたが、（直接障害についての配慮を伝えていない）同僚の学生アルバイトから、本人の作業能率面について強い叱責があり、本人も感情的（気分の安定に頓服を服薬している）になって激しい口論となった。勤務時間が 14:00～23:00 で現場を訪問したり本人を呼んでの相談支援がしにくい、休日には保護者と共に、来所相談を実施したり、職場に励ましの訪問をするなどフォローアップをしている。（職場内の人事異動がありその後定着を見ている）

● 地域障害者職業センターの事業を活用

- ・地域障害者職業センターの職業準備支援を終了し、ジョブコーチ支援を受けて、職場に定着。三田谷からの直接の支援はなく、定期的に電話連絡を受けている。現在のところ、職場では特に問題なく、ナチュラルサポートの状態にあるが、職業生活での余暇活動について相談を受けている。

- 就労支援コーディネーターとしては、就職活動の一環として、同行支援や、就職のための事前準備などは十全に行えるが、就職後のフォローが大切であると痛感している。本人の居住地から最寄りの就労支援センターを紹介する場合もあるが、当事者・家族・事業所の連絡調整を行っている。

(2) ナチュラルサポートに向けての取り組み

① 大阪

● 職場定着後のステップアップの課題

- ・アスペルガーの診断があるが、一見すると障害が軽度ゆえにわかりにくい

これまでの職歴としては、アルバイトの経験があるが、最長勤務が 8～9 ヶ月で、対人関係上の問題で離職している。大阪障害者職業センター職業準備支援を受講し、ストレスマネジメントの

対処法など学習した。トライアル雇用制度の後採用となり、組み立て業務で、経過は良好であったが、採用後に接客業務が新たに追加されて、本人としてはたいへん苦手であるが拒否できずストレスを強く感じるようになった様子。体調を崩し、休職に入る。その間、ジョブサイトよどでフォローして、会社への障害の理解を求める文書をいっしょに作成するなど、復職に向けて前向きな取り組み姿勢が見られ、復帰するが、家族とのトラブルがあったのか突然本人が関係者には断りなく辞表を提出。その後関係機関とは音信不通となっている。

- 就労継続か離職の判断への支援と会社の雇用管理方針

- ・ ステップアップによる作業遂行上の課題から不適應となり復職に至るまでの間、手厚く本人をサポートしてきて、一旦は復帰に至るが、その後安定出勤ができず、会社の人事担当者と本人が直接話し合い、離職に至ったと、後で聞いた。人事担当者とは以前から密に関わってきたので、なぜその話し合いの場に入れてもらえなかったのかという思いが残った。会社の言い分としては、「社風として本人が決めたことだから尊重する。たとえ障害者であっても自己選択、自己責任、自己決定ができないと採用は難しい」と言われた。

② 兵庫

- 現場のキーパーソンの熱意だけでは解決しきれない定着課題

- ・ 大規模会社の情報システム課に勤務

採用前にフロアに障害特性についてのペーパーを配った。現場の主任と家庭とで連絡帳のやり取りなどを行っているが、徐々に支援担当者を拡大しナチュラルサポートができるようにとの主任の意向により、本人へ作業指示を出すなどで直接関わる人を増やしている過程で、ある同僚からの指示がわからないところが多く出てくるようになった模様。母親がいち早く本人の様子の変化を察知してコーディネーターに連絡があり、コーディネーターは電話で職場での様子を確認し、職場訪問を実施した。

トライアル雇用の後、契約社員として採用になったが、当初6ヶ月の採用期限であったのが、3ヶ月に短縮された。会社からは、他部署との業務連絡についての電話対応ができるようにとの要求が出ている。元来発語乏しく（送信機能が弱い）コミュニケーションを苦手としているところで、家庭でも極力電話対応の練習機会を増やすよう自助努力を促しているが、「代替手段としてメールでのやり取りができないか」と会社と交渉中。契約社員の身分で社内ネットのIDを付与されておらず、メールが使えない。上司のIDを借用するなどの方法がないか模索中。（その後積極的定着支援（電話対応のフォーマットを作成するなど）によって電話対応能力の改善が進み、契約更新された）

(3) 他機関へのバトンタッチ

① 大阪

- 適応が良好な場合
 - ・就職後の生活支援について、他機関への引継ぎは現段階では考えていない。特例子会社への就職ということで、職場でのナチュラルサポートを前提としており、ジョブコーチ支援制度を積極的に活用しないが、今後 1 年間くらいは定期的にジョブサイトよどからフォローしていく予定とのこと。
- 特定の継続的な支援課題を有する場合
 - ・生活面のサポートについて、地域就業・生活支援センターへの引継ぎを徐々に（コーディネーター同席の下、本人や家族と担当者との顔合わせからはじまり）行っている。毎年夏になると起こる夜更かしから仕事中の居眠りにつながる習慣についての対処法についても、支援者に理解を求め、同じ対応をしてもらうように説明している。
- 毎月定例で開催されている発達障害者支援担当者のドラフト会議において、市職リハセンターの就労移行支援事業所の利用者で、PC ビジネスパートナーという職業訓練を受け、事務系の職種で就職したが、人員整理により離職した本人の再就職活動支援の依頼があった。ジョブサイトよどが単独で開拓した実習受け入れ事業所で職場実習を受け、トライアル雇用となった。支援対象者はジョブサイトよどの利用契約をしておらず、コーディネーターが職場の事情に精通した就労支援者としてスポット的に支援を依頼された。食器洗浄部門でトライアル雇用の実習をしたが、採用の基準となる社員評価制度の対象外となり、本採用とならず。なんとかトライアルの延長してもらって、可能性をつなげたが、結局、当初から本人にとって前の会社の勤務条件（土、日週休 2 日）へのこだわりが解消されず、後日会社から本人に直接継続勤務意思を尋ねられたところ、土日出勤はいやだ＝働きたくないとの意思表示があったと理解され、支援関係者にはまったく連絡相談がなくあっさり退職となった。その後本人は、また市就業・生活支援センターの枠外での利用となっている。
 - ・外資系企業の社風として障害者にも分け隔てなく雇用の機会を提供するが、勤務の意志はあくまで、直接本人に対して問われ、本人の発した言葉のみで決定される、丁寧だけどドライな印象を受けたとのこと。
 - ・主体となる支援機関市就業・生活支援センターとの連携上、責任の所在が不明確であった。
 - ・そもそも、当該事業所での実習受け入れについてのマッチングの問題もじっくり話し合われなかった。本人や家族との関係も、他機関に所属する利用者というあいまいな立場で、JC としてだけ部分的に関わるという支援の難しいケースであった。
- 諸般の事情からドラフト会議は現在休止状態となっている（平成 22 年 8 月モデル事業終了後に再開）。
- そもそもアクトおおさかで、多くの就労相談がある中で、職場開拓とフォローに特化し支援機関が必要となり、またそこで独自に開拓した求人にもマッチングできる人を養成するという目的で、移行支援事業所が設立された。コーディネーターは 2 年前に第 1 号 JC 取得。アクトおおさかのアセスメントに基づいて利用者が決定される。手帳の申請や、障害の説明などはアクトおおさかが担当する。

- 実際に移行支援事業所を立ち上げてみて、本人の希望する職種の幅がとても狭かったり、体力的に一般就労にすぐ結びつきにくい利用者が多いことがわかった。
- モデル事業実施する中で、実際の支援活動について、10日間という制約のあるコーディネーター職務の位置づけがとても難しかった。(担当者が途中で交代したこともあった)
- 非常に専門的でかつ本人との信頼関係が重要である発達障害者との関わりにおいて、事前の就業条件の確認や、採否に関して難航中の事業所と交渉場面などで、本人の真意を問うといった非常に微妙な支援課題については、今回の支援体制で不満足な部分も残った。
- 引継ぎの工夫…3者面談などで場を共有しながら本人の課題を確認する。
 すでに居住地の障害者就業・生活支援センターに移行しているが、本人からのメールでの相談は継続しているケースもある

② 兵庫

- 事業所への関わり方について
 - ・ハローワークといっしょに職場開拓をする場合がある。職場によっては発達障害についての理解が乏しい場合がある。例えば、物を盗むのか、暴れるのかと聞いてこられ、誤解と偏見がまだまだ多い。職場に出向き直接PRする機会が大切だと思う。その一方で、企業や行政機関での発達障害者の理解は確実に進んできていると感じる。
- 大学のキャリアセンターによっては担当者の理解が乏しく学生が発達障害だと公表することをばかると感じる場合もある。しかし、相互に情報交流を図り連携して就労支援を行うケースが増えている。
- 就労支援コーディネーターとしては、就職活動の一環として、同行支援や、就職のための事前準備などは十全に行えるが、就職後のフォローはさらに大切であると痛感している。中には本人の居住地から最寄りの就労支援センターを紹介するなどの連携支援をする場合がある。

第6章

考察

第6章 考察

第1節 アンケートによる実態調査

1 調査対象サンプル及び基礎データ

アンケートによる実態調査は障害のある本人を対象としたものであり、調査の回答が得られるよう当事者団体の協力を依頼するとともに、対象者のプライバシーの保護等の観点から、当事者団体を通じてアンケート調査票を郵送したものである。このため、当センターでは郵送対象者の情報は把握していないが、回答者の基本的設問の回答状況から、就労している障害者全体の状況からみてどのような違いがあるか他の調査との比較をみた。

(1) 障害別

厚生労働省「身体障害者、知的障害者、精神障害者就業実態調査（平成18年7月）」（以下「厚生労働省就業実態調査」という）によると、いずれも推計値として、全国の15歳以上64歳以下の身体障害者は、134万4千人、このうち、就業している者が57万8千人（43.0%）、就業していない者が72万2千人（53.7%）となっている。同じく知的障害者は、35万5千人、このうち、就業している者が18万7千人（52.6%）、就業していない者が16万人（45.0%）。同じく精神障害者は35万1千人、就業している者が6万1千人（17.3%）、就業していない者が28万3千人（80.7%）である。これらの構成比は身体障害者65.6%、知的障害者17.3%、精神障害者17.1%であり、就業している者については同じく70.0%、22.6%、7.4%である。

本研究の実態調査の回答者は、視覚障害、聴覚・平衡機能障害、肢体不自由、内部障害を合わせると2221人（68.3%）、知的障害430人（13.2%）、精神障害597人（18.4%）である。障害の定義が異なることは前提であるが、障害別の構成比を厚生労働省就業実態調査と比較すると、全体では知的障害がやや小さく、就業している者では、知的障害が小さく、精神障害が大きい。身体障害の割合が大きいことは同様である。

なお、後述のように今般の実態調査の回答者は就労中または就労経験がある者が86.0%である。

(2) 男女別

就業実態調査では男女別の集計がないため、厚生労働省「平成20年度障害者雇用実態調査（平成20年11月）」（以下「厚生労働省雇用実態調査」という）でみると、雇用されている身体障害者では男子79.4%、女子20.0%、無回答0.6%、知的障害者では男子72.3%、女子23.3%、無回答4.4%、精神障害者では男子67.4%、女子31.4%、無回答1.2%となっている。

本研究の実態調査の回答者は、視覚障害、聴覚・平衡機能障害、肢体不自由、内部障害を合わせると男子58.9%、女子41.1%、知的障害では男子63.0%、女子37.0%、精神障害では男子55.6%、女子44.4%であり、厚生労働省雇用実態調査と比較するといずれの障害も男子の割合が大きいことは同様であるが、その割合

いは小さい。

(3) 年齢別

本研究で集計した年齢階級に合わせて、厚労省雇用実態調査の結果を集計してみる。すると、身体障害者では30～39歳15.1%、40～49歳21.0%、50～59歳40.8%であり、50～59歳がもっとも大きく、本研究の実態調査の50～59歳の視覚障害28.4%、聴覚・平衡機能障害25.3%、肢体不自由26.6%、内部障害21.9%より多い。

厚労省雇用実態調査の知的障害者では、20～29歳36.0%、30～39歳37.2%、40～49歳11.8%、50～59歳9.7%であり、本研究の実態調査の知的障害では20～29歳38.7%、30～39歳32.9%、40～49歳16.2%、50～59歳4.5%であり、若い年齢層が多い傾向は類似している。

厚労省雇用実態調査の精神障害者では、20～29歳21.8%、30～39歳31.4%、40～49歳11.0%、50～59歳17.1%であり、本研究の実態調査の精神障害では20～29歳17.6%、30～39歳30.8%、40～49歳28.7%、50～59歳13.2%であり、40～49歳の割合が異なっているが他の年齢層は類似している。

(4) 障害者手帳の所持状況

厚労省就業実態調査及び雇用実態調査は基本的に身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を所持している者を対象としているが、本研究における実態調査は手帳所持を要件とはしておらず、手帳所持の状況は、視覚障害73.6%、聴覚・平行機能障害88.1%、肢体不自由84.0%、内部障害93.7%が「身体障害者手帳あり」とし、知的障害の90.9%が「療育手帳等あり」、精神障害は47.9%が「精神障害者保健福祉手帳あり」としている。

2 地域支援の利用状況と就労への課題

(1) 就労についての相談状況

イ 相談状況（「相談して役に立った」と「相談したが役に立たなかった」をあわせて）をみると、全体的に知的障害、精神障害、発達障害及び高次脳機能障害は相談が多く、内部障害及び難病は少ない。これは、就労に当たっての課題が職務遂行上の課題や雇用管理面の課題など複雑多様な点が考えられることと、選択項目の専門職、専門機関の支援対象や支援機能などの違いが考えられる。

ロ 同様に相談状況について、就労についての相談先を障害全体でみると「家族、親せき、知人、友人」が最も多く、次に「同じ障害・疾患のある人や団体」である。多くの障害ではほぼ同様となっている。これは、まず身近な相談相手が家族や友人、知人であることや同じ障害や障害に伴う問題に経験のある障害のある人や団体が相談しやすいことなどのためと考えられる。また、相談して役に立ったとする割合も高い。

ハ これらに比べれば総じて専門職や専門機関の回答は少ないが、障害によってはこれらと同程度の4～5割が相談先として回答されているものがある。「主治医、専門医、施設の嘱託医等」は、精神障害、高次脳機能障害でそうである。これは、障害が生じたときや継続的に医療機関の支援が必要なためと考えられる。「ハローワークの専門援助(障害者)窓口」は聴覚・平衡機能障害、内部障害、「特別支援学校・学級の進路指導や教諭等」は知的障害、発達障害となっている。知的障害や発達障害にあつては、当事者が在学した特別支援学校等が長期的な支援を行ってきていること等が考えられる。

(2) 自立や就労のための支援の利用状況

イ 障害全体では支援の項目全般にわたって、「利用して役に立った」と「利用したが役に立たなかった」をあわせて利用状況をみると1～2割であるが、いずれの項目も「利用して役に立った」が多い。利用者本人の視点から見て支援の有効性が伺われる。

ロ 同じく利用状況を障害別にみると違いが大きい。項目の全体にわたって知的障害、精神障害、発達障害及び高次脳機能障害は利用が多く、内部障害及び難病は少ない。また、利用が多い障害においては「利用して役に立った」が「利用したが役に立たなかった」より多い。これは、利用の多い障害のある人の就労に当たっては課題が複雑多様な点が考えられることと、選択項目として設定した支援項目がこれらの課題に対応したものとなっているからなどが考えられる。

ハ 「利用したことはないが必要」がいずれの障害でも多く、利用は少ないが各障害のある人にとって課題が生じた場合にセーフティネットとしての必要性があると考えていると思われる。一方、「特に必要なし」が難病、内部障害、視覚障害で他の障害に比較すると多い。

ニ 支援の項目について、利用が多いものを障害別にみると、障害によって就労に当たった課題の特徴を反映していると考えられる。高次脳機能障害等では「病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練」、知的障害等では「職場見学・職業体験や職場実習」、精神障害では「生活リズムや労働習慣の訓練」である。

(3) 就職準備及び就職活動の課題

イ 「課題が未解決」の割合についてみると、精神障害、発達障害及び高次脳機能障害が多く、内部障害及び難病は少ない。就職準備及び就職活動の項目は本人の意思や行動力により課題解決に努力したり、支援機関の積極的利用など本人の取組によって課題解決にむすびつくことも考えられるので、「課題が未解決」が多い障害にあつては障害の理解と受容を促し基本的な就職意欲をもたせることや行動を起こさせること自体に対し支援が必要であると考えられる。

3 職業上の課題と職場内支援の状況

(1) 職場での配慮や支援、環境整備の状況

イ 障害全体で見て、職場での配慮、支援、環境整備の「整備 あり」の状況は、「通院への配慮」、「冷暖房、エアコン、空気清浄機など」、「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」などが4割から半数近くになっているが、これらは勤務を行っていく上で、必要性が非常に大きい具体的な支援といえる。

一方、「整備なし 必要」の回答が多い項目をみると、「上司・同僚の病気や障害についての正しい理解」、「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」、「コミュニケーションに時間をかける配慮」などが4割から半数近くになっている。これらは具体的な支援の背景にある基本的な考え方といえる。

「整備なし 必要でない」の回答が多い項目をみると、「医療的な器具や支援機器（義肢・装具等）」、「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）」、「誰もが使いやすい機器・機材（ユニバーサルデザイン等）」が7～8割となっている。これらは特定の障害または個人の支援には不可欠ではあるが、一般的には必要性が少ないものと考えられる。

ロ 障害別にみると、各障害の有する課題と支援に特徴がある。

(イ) 仕事を継続していくに当たっては、心身の健康が重要であるが、これを維持していくために医療機関のケアが欠かせないの多いのは、視覚障害、肢体不自由、内部障害、精神障害、高次脳機能障害、難病であり、「整備あり」に「通院への配慮」が回答の割合が多い。また、仕事を行的っていくに当たって、仕事の進め方や内容についてきめ細やかな指示などが必要な聴覚・平衡機能障害、知的障害、発達障害は「仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役」が最も多い。

(ロ) 「整備なし 必要」について、障害別に多い回答をみると、視覚障害及び高次脳機能障害では「コミュニケーションに時間をかける配慮」が、聴覚・平衡機能障害では「職場介助者や手話通訳者などの専門的支援」、内部障害及び難病では「勤務中の休憩をとりやすくすること」、知的障害、精神障害及び発達障害では「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」であるが、これらは各障害の有する課題と対応するものと考えられる。

(2) 職業生活における障害・疾患による問題、問題の解決・未解決の状況

イ 障害全体で問題の項目全体で大きく見ると、「問題あり 解決済」1割程度以下、「問題あり 未解決」1～2割程度、「特に問題なし」6～7割程度、「仕事に不必要」1割程度（一部項目によって異なるものあり）となっている。職業生活の中で問題が生じたのは2～3割であり、特に「問題なし」または「仕事に不必要」が7～8割である。

つまり、今回の調査項目に関しては現に仕事をしているまたは仕事の経験がある人の視点からは、本人または地域や企業の取組により問題は解決、あるいは発生していない項目が多い。

ロ 「問題あり 解決済」と「問題あり 未解決」を合わせて問題を経験した状況をみると、全体的に、知的障害、精神障害、発達障害及び高次脳機能障害が多いが、同時に「問題あり 解決済」も多い。様々な支援によって、視覚障害では「文章を書くこと」、聴覚・平衡機能障害では「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」、肢体不自由では「手と腕で物を動かしたり操作したりすること」、内部障害、精神障害及び難病では「決められた通院を行うこと」、知的障害では「遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること」、発達障害では「仕事に必要な技能（技術や能力）を習得すること」、高次脳機能障害者では「職務として決められた課題を達成すること」が解決されている。

ハ 「問題あり 未解決」が多い項目の例を最も回答が多かった項目でみると、「精神的ストレスに適切に対処すること」とする障害が多く、精神障害、高次脳機能障害者、発達障害、視覚障害、難病である。職業生活を継続することは与えられた役割、作業、課題等をこなしていくことであり、また、上司や同僚、顧客等との人間関係に対処していくことであり、大小様々なストレスが生ずる。これらの障害では特にストレスへの対処が課題となっているといえる。

聴覚・平衡機能障害では「職場内で、会話や議論をすること」、知的障害では「同僚、上司、お客さん等に対して自分の意思を伝えること」が他の障害と比較すると多い。障害特性を反映したものといえる。

また、肢体不自由及び内部障害では「昇進をすること（仕事上の役割や地位が上がること）」が多い。これは設備の改善や通院への配慮等があれば障害にかかわらず基本的に職務そのものを遂行する能力は変わらないので昇進へのニーズが高いことを現しているものと考えられる。

4 自立や就労への本人の取組の自信や意識

イ 職業生活の満足度については、満足（回答の選択肢の「理想的で満足」と「満足」を加えたもの）が5割、仕事の処遇も適正（回答の選択肢の「非常に適正」と「適正」を加えたもの）5割弱である。いずれも、知的障害、難病、内部障害が多く、聴覚・平衡機能障害、高次脳機能障害、精神障害、肢体不自由で少ない。職業生活の満足度と仕事の処遇の傾向が類似している。

ロ 仕事に就くことの意味についての問に対しては、「経済的に自立すること」が8割を超えるとともに、自立生活や就労についての自信についての問に対しては「仕事をおして、社会に役立つことができる」がほぼ6割である。また、職業人としてやっていける自信についての問に対しては、仕事ができると思う人が（「仕事ができると思う」と「絶対に仕事ができる」を加えたもの）が7割である。これらのことから、多くの回答者が仕事による経済的自立についての高い意識と社会貢献への能力を有し、職業人としてやっていける自信も強いと考えられる。

5 ICFによる職業的課題の分析

本研究においては、障害のある人の職業的課題について、個人と環境の相互作用によるというICFの概念枠組に基づいて実証的分析を行った。この概念枠組においては、職業的課題は、個人の機能障害や疾患だけによるのではなく、社会の状況によって引き起こされているという側面からも捉えられる。

本研究における分析からは、実際、職業的課題の状況は、職場の配慮や支援、地域関係機関の支援サービスへのアクセスに大きく影響されていることが明らかとなった。したがって、現状の障害のある人の職業的課題の多くは、職場や地域の効果的な取組の不足によるということが出来る。ただし、これは、いわゆる「社会モデル」の主張である「問題が社会側だけによる」というのではなく、ICFの個人と社会の相互作用によるという現象を一側面からみると、そのように言えるということである。実際は、職業的課題は、障害や疾患の種類や程度の影響を強く受けているが、そのような職業的課題は固定的なものではなく、それぞれに適切な職場や地域の取組によってほぼ問題を解消できるほどに改善できる場合があるということである。

6 社会的環境整備アプローチと個別支援アプローチ

職場や地域の効果的な取組には、障害種類や程度にかかわらず一般的なものがある。具体的には、職場においては、障害や病気による差別をしない人事方針、同僚や上司の障害の正しい理解、本人と時間をとってコミュニケーションし個別に仕事内容等を調整する取組、キャリアアップを支援する取組等である。また、地域においては、福祉や医療等の場面で就職に向けた支援が停滞している場合に、本人に合う仕事を考えるための職場実習やキャリア支援、個別の職業紹介、個別の職場状況の確認、面接練習等の就職セミナー等を受けられるようにすることである。これらの取組の効果は高いにもかかわらず、その取組率は低いのが現状である。

従来、障害種類別の問題対応型の個別支援が中心であったが、本調査結果に基づけば、上記のような一般的な取組を促進することによって、現在の障害のある人の職業的課題は総合的に大きく改善できる可能性がある。これは、個別支援を否定するものではない。例えば、高血圧の発症を予防し心血管系疾患の死亡率を改善するために社会的に減塩運動に取り組んだり、肺がんや心血管系疾患の予防のために禁煙を推進するようなポピュレーションアプローチと同様のものである。これは、個別の疾患の治療であるハイリスクアプローチと車の両輪として実施されるべきものである。本研究の結果により、障害のある人の自立・就労支援においても、このような社会的環境整備アプローチの重要性が示された。これは、従来の個別の就労支援と車の両輪として実施されるべきものである。

7 本人の視点からみた効果的な支援のあり方

ICFの「生活機能」とは、障害や疾患のある人を、障害や疾患中心に見るのではなく、一人の生活人としての生命・生活・人生を中心として見るということである。本調査結果でも、障害種類等から単純に直結できるような職業的課題よりも、より一般的な一人一人の生活人としての職業的課題が多くあり、そのような職業的課題への障害種類の関連は一見して分かるものはむしろ少なかった。

職業的課題について、機能障害や疾患といった医学的側面に偏らずに、生活人としての職業的課題を踏まえて支援していくことが極めて重要であることを、本調査結果は示している。

また、本調査では、客観的に外的には捉えられない、本人の満足や自信といった主観的な職業的課題も把握し、これらの支援もまた、客観的な課題の支援に劣らず重要であり、効果的な取組が求められていることも明らかとなった。

8 効果的な取組についての情報提供の必要性

今回、明らかになった多くの効果的な取組の、現実の取組率は低い。効果的な取組の具体的な内容は、決して特殊なものではなく、実施されている職場では普通に実施されている「ナチュラルサポート」に類するものが多く、決して企業にとって過大な負担となるものではない。また、地域関係機関の支援内容も、職業紹介、職業相談、キャリア支援、ケース会議等の普通の支援メニューである。それにもかかわらず、職場での取組も少なく、地域支援へのアクセスも少ないために、多くの職業的課題で問題が発生しているという現状がある。

その原因として、企業等が決して積極的に差別をしているわけではなく、単にどのような取組をすればよいか明らかでないために実施が難しかったり、コストを過大に見積もったり、実際に問題が発生したりというようなことで、効果的な取組ができなかったということが大きいと考えられる。

従来は、障害のある人への支援にあり方については様々な取組がなされており実証的な根拠に乏しかった。本調査は、横断調査であり、その意味では実証的な根拠としては不十分な面もある。しかし、本調査の大きな意義として、従来の様々な取組の効果を実証的に検証した唯一の調査であることがある。今後、本調査で明らかとなった効果的な取組の普及を図ることが重要である。さらに、これらの効果的な取組状況をフォローしていくことによって、より実証的な根拠を高めていくことも重要である。

第2節 モデル事業

1 難病モデル事業

(1) 最初の1年の取組

最初の1年間の各地独自の取組における成果は、就労へのモチベーションの向上、一部で就職活動の端緒について人が増えたこと、障害者雇用率制度での雇用例が増えたことに限られた。このことは、モデル事業の1年での就労支援コーディネーターの取組の大部分は、地域の就労支援関係機関との連携関係を築く以前の状況での多くの課題の前で足踏みをしている状況で、平成22年3月の段階では、ようやくその課題を突破する方策が一部で明らかになってきた段階であったことと整合している。

一方、地域や個人の取組と職業的課題の相関関係の分析により、一部の事例については、就労支援コーディネーターが特に重点的に支援を行ったり、本人が外的状況にかかわらず楽観的に意欲をもって就労に取り組んだり、あるいは、理解のある職場や地域の支援機関と出会えたことにより、問題が軽減された状況での就労が実現していたことが示唆された。

これらの成功事例は、各地の就労支援コーディネーターへの聞き取り調査においても確認できたが、一方で、そのような成功事例が、全体的な成功事例とはなっていなかったことも確認できた。難病のある人の多くは、基本的に職場での理解や配慮があれば問題なく働ける人が多いが、その一方で、そのような職場の配慮を得ることができるためには、関係者とのコミュニケーションや、制度等の利用での効果的な支援を必要としている人が多いと考えられる。

(2) フォローアップ支援

フォローアップ支援においては、それらの効果的な取組をより広く実施するために、地域のハローワーク等の就労支援ネットワークと連携を進め、ハローワークと本人、職場と本人、主治医と本人等のコミュニケーションを促進するための三者面談等の取組や、出口が見えない状況になりがちな本人の心理的なサポート、障害者雇用率制度やトライアル雇用制度等の有効活用を図るとともに、難病相談・支援センターとしての医療相談や生活相談機能と連動して、自立と就労の一体的支援ができる体制づくりを目指した。

フォローアップ支援を含め、難病のある人の就労支援課題に対して、多くの地域関係機関において問題が認識される可能性がある一方で、職場の効果的な取組や、今回の難病相談・支援センターでの就労支援コーディネーターの支援によって、職業的課題の状況が改善されている例が確認できた。

4ヶ月間のフォローアップ期間の支援内容は、聞き取り調査によれば、実現は一部にとどまり、また、登録支援者以外の就労支援ニーズへの対応も生じ、登録支援者全体への支援の提供が十分でない状況が認められた。その一方で、これまでにない、次のような地域関係機関との密接な連携関係が認められた。このような取組は、難病のある人の就労支援を地域の就労支援ネットワークの中で確立する可能性を示唆している。

イ ハローワークを中心とした地域就労支援ネットワークにおけるハローワークや地域の支援対象者向けのセミナーで、精神障害や発達障害への支援と同列の扱いで、難病が取り上げられ、難病相談・支援センターに講師依頼される例が生じた。

ロ ハローワーク担当者が、難病であっても働ける人が多いことを理解し、無理のない仕事の条件について、主治医や難病相談・支援センターに確認し、的確な職業紹介ができるようになってきた。特に、障害者手帳のある人に対しては、集中的な支援によって1ヶ月以内で就職に結び付けられるようになってきた。

ハ ハローワークとの連携が、ハローワークからの難病支援への協力依頼という形になってきた。

ニ ハローワーク等の就労支援機関が難病就労支援に取り組めるようになってきたことにより、難病相談・支援センターでの就労支援の内容は、関係機関の利用をスムーズにする支援や、本人の心理的サポート、病気との付き合い方の支援、生活や医療面の複雑な課題への対応等、より得意分野での支援内容となり、地域での役割分担ができつつある。

ホ 障害者就業・生活支援センター、職業訓練校等が、難病のある人も支援対象として認知し、実際に支援を提供するようになってきた。

(3) モデル事業終了後の支援

モデル事業推進部会において、複数の事業実施団体委員から、モデル事業終了後においても登録者の就職支援や就労継続支援が引き続き必要であり、今後の支援体制の整備の必要性についての意見があった。

2 発達障害モデル事業

(1) モデル事業実施法人の概況

イ 三田谷治療教育院

法人設立の歴史は長く、旧来自閉症児の療育専門機関として行政や医療機関との密接な連携はあったが、就労について自法人内で行うようになったのは県障害者就労サポーター事業と平行して実施した本モデル事業からである。

当初、コーディネーターが就労を焦るあまり本人にフラストレーションを与えてしまうことがあったとのこと。そこで、法人内のサポート体制として、本人が就労を希望するだけで、就労支援担当者が単独でケースを持つだけでなく、生活相談と発達相談の他の担当者（臨床心理士精神保健福祉士）とカンファレンスを密に実施するようになった。

(イ) 実績

相談員は生活相談と発達相談担当者を含め3名体制。月ごとの相談件数は延べ100件近く。地域保健所と共催でペアレントトレーニングを行っており、地域での発達障害についての講演依頼も多い。

(ロ) 医療機関との連携

法人のこれまでの地域活動の経緯の中で、専門的診断を行う医療機関（大学病院）との関わりが深く、主治医を通じての紹介の人が多い。今回のモデル事業への登録者で、他機関からの紹介で利用を開始した人の約3割が主治医を通じての紹介。逆に、当事者から直接の連絡で利用相談が開始され、専門機関を紹介してほしいというニーズがあった場合には、いったん来所相談をしてもらって一次スクリーニングを行い医療機関への紹介を決める。必要によっては有料で心理・発達検査を実施し、結果を本人に渡すことで、医療機関でも同じ検査を繰り返し受けることについての本人への負担感が軽減されている。医療機関からの紹介事例の特徴としては、デイケアなどを経て紹介されることがあるが、就労に向けて準備が整った上での紹介というわけではなく、医療機関からの紹介で即就労に結びついた事例は5事例中1件とむしろ少ない。その他定期的に専門医と勉強会を開いている。

(ハ) 相談利用者の傾向

手帳のない人が6～7割。そのうちの5割が2次障害でうつ病を合併、または抑うつ状態にある。場合によってはうつ病で精神保健福祉手帳を持っている。実際に就職を希望する相談者はモデル事業登録者の2、3倍いる。18歳未満では手帳を所持している人が多い。特に集中的に継続される相談は、引きこもり者や障害についての家族の理解が得られない人で、まず本人の心のよりどころとしての場所を提供する機能を担っている。家族相談や障害理解を深めるなかで、その後徐々に安定してくると、一人で職安へ相談に行けるところまで至る。そうになると自然に、相談頻度は減っていく。就労相談をするに当たってどの利用者にも共通している支援内容は、障害の自己理解とそれに基づく支援ニーズの整理である。

(ニ) 相談の過程

相談登録については事前に相談票を送って記入してもらったりして、相談主訴の確認をしている。引きこもりや精神的な混乱状態にある人を一定期間継続相談していく中で、個別相談や、SST（ソーシャルスキルトレーニング）のプログラムなどで、障害の理解を深めたり、過去の職歴を振り返ったり、就職に必要なスキルについて学習する場と機会を提供している。

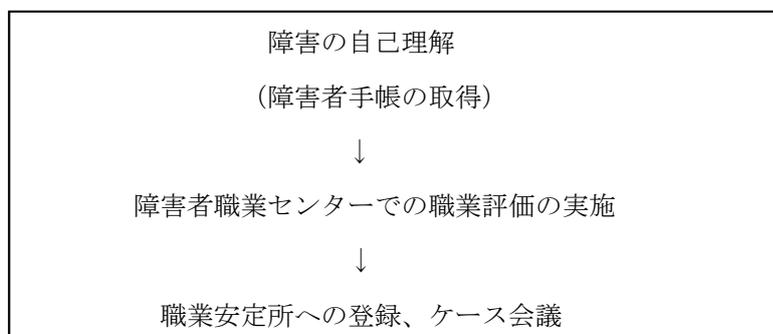
本人のナイーブな気持ちの変化に添って相談を展開しており、本人や家族の同意を得てからの手帳申請期間（約3ヶ月）をフルに活用して本人の意欲を高める支援方針を重点的に採っている（相談利用者全員が対象となるわけではなく、就労希望でも、早い段階で他の機関に紹介したり、継続利用に至らない相談者もいる）。

相談の経過の中で、本人の意欲の高まりを尊重して、タイムラグなく求職活動につなげて行きたいとの強い意向が常にあるが、本人の就労意欲の形成状態や、実際の労働市場の動向とうまくかみ合わない事もある。また障害をオープンにして人事担当者と話しを進めても、事業所の理解が得られないなど、受け入れ事業所の理解の低さに苦慮することもある。

注）兵庫県の場合は、手帳交付の基準が知能指数（IQ値）に関係なく、発達障害の診断があれば療育手帳が交付されている。知的障害に準じた障害者雇用の制度の活用が可能だが、実際集団面接会などでは、応募する職種は知的障害者と異なり、一定のすみわけがなされている。

(ホ) 定型的支援の流れ（主に未診断で成人期以降の利用者の場合）

これまでの生育歴や職歴から自分の障害についての伝え方を整理する



ケース会議で決定された方針分類

- 上記定型支援でケース会議後の方向として
- i) 福祉的作業体験を積む …10名
課題；就労への意欲、目的意識が弱い
 - ii) 職場体験を経てのトライアル雇用などから開始 …10名
課題；動機付けが弱い、障害理解が乏しい
 - iii) 一般就労を即目指す …6、7名

i) の対象者について；同法人は一般相談窓口、移行型授産施設、グループホームなど多機能な施設を有している。この法人内の施設を利用して、生活リズムが安定しない人や症状が重い人などには、就職前の準備として福祉型就労を勧めたりしている。また、本人の就労意欲が明確でない場合には、「経済活動について」といったテーマでのセミナーと平行しながら、法人内の園芸活動などに参加し擬似的職場体験をしながら、就労のイメージを作るようにしている。

ii) の対象者について、家庭の経済事情から障害をクローズにしてのアルバイトからでも即収入が必要との切迫した状況にある人は、本人の就職活動を見守るしかないが、2日で辞めてきたりすると、その体験を基に、ABC分析やワークシステムサポートプログラムを参考にしたSSTを応用して、社会のルールや仕組みを学ぶようにしている。ただし、本人の理解力の面で振り返りが有効にできる人は限られてくる。振り返りがきちんできるためには、事前の本人とのラポールが必須である。

(ハ) 啓発活動について

障害福祉課が主催してハローワークの担当官に講習などを行っているが、事業主に対しては手付かず。地元資本の洋菓子メーカーではこれまで知的障害者の雇用経験は豊富だが、今後発達や精神障害を雇用したいとの意向は示されるものの、雇用管理のノウハウはなく、積極的採用には至っていない。

(ト) 今後の見通し

モデル事業コーディネーター自らジョブコーチ養成研修を受講し、法人として今後就労支援に力を入れていく予定がある。

ロ 北摂杉の子会

平成14年に北摂杉の子会が大阪府より発達障害者支援センターの事業委託を受け、アクトおおさかが開所。北摂杉の子会として、知的障害・自閉症者の地域生活の支援を重点的に行っており、強度行動障害への支援に特化した専門的支援について実績報告がなされている。また発達障害者支援センターとして、地域での教育機関との連携を深め、大阪府下の小、中学校での発達障害児の支援体制作りについて、成果を上げている。

文献参照 発達障害研究 Vol.29 No.2007

特集 発達障害者支援センターの現在

新澤 伸子 大阪府発達障害者支援センターアクトおおさかセンター長

教育との連携モデル1 学校教育との連携

また、平成18年頃からアクトおおさか内で就職前の職業準備支援の場を作るなどして、在宅者の成人期の支援を行ってきた。

(イ) 発達障害の人たちと職場をつなぐ就労支援プロジェクト”ジョブジョイントおおさか”が立ち上がった経緯

そもそもアクトおおさかで、多くの就労相談がある中で、ジョブマッチングの機能を作り上げていくためにジョブジョイントおおさかが立ち上がった。職場開拓とフォローアップを中心にした支援を行い、独自に開拓した求人にもマッチングする人を（自法人利用者に限定せず他の支援機関からも広く）集めるという目的で、ドラフト会議が設置された。発達障害者支援センターや地域の発達障害の人の就労ニーズに応えるための法人内での横断的プロジェクトとして、就職前の段階の支援（アクトおおさか）と直接就職活動を支援する機能としてジョブジョイントおおさかという名称から就労支援を行っている。法人として移行支援事業を行う授産施設を持っているが、ソフトとしてジョブジョイントおおさかの機能を活用している。今回コーディネーターとして任命された人は2年前に第1号JCを取得している。

(ロ) 具体的支援策

このモデル事業を通じて、就職活動上で本人の課題を解決するための具体的な支援策（実例）が豊富に提供された。以下一覧表にまとめる。

表 6-2-1 大阪での課題解決事例

見出し	本人の課題	実際の場面での困難さ	取り組み
a. 本人の言う就労希望 （「カウンセラーにな って人助けをした い」）がミスマッチの 事例	本人の職業イメージが乏 しかったり、独特のこだ わりから現実的でない職 業を強く希望する場合	支援者は信頼感が途切れ ないかとの懸念が強く、 なかなかきちんと説明で きない。	カスタマイズ就労の事例 より（本人の希望を「字 義通り」理解する必要が ないこと）本人のこだわ りを全否定せず、その理 由を本人の視点から分析 しなおし、代替案が提示 できると、信頼関係を崩 すことにはならない。
b. 障害特性から長時間 の集中が困難で、作業中 に注意がそれてしまう事 例	一つの作業に集中できる 時間が短く、すぐに周囲 の刺激に気を取られて手 が止まってしまう。	家具量販店で買い物バッ クを集めてきて清掃する 作業で、会社の要求する 作業量に達しない。	一般従業員の勤務シフ トとは別に、障害特性 に合わせて、30分間隔 で休憩を入れたり、 余分な視覚的刺激が入ら ないように壁に向かって 作業するよう作業環境を 整えられるよう実習先 の事業所と調整。
c. コミュニケーション の問題で周囲から誤解を 受けた事例	臨機応変な対応ができな い。作業中の注意を他 のことに向けにくい。	厨房の洗い場作業で、時 間帯によって繁閑の差が 大きく作業ペースが一定 しない。指摘されてもす ぐに返事をしないなどの やるきがないのではと周 囲から誤解されていた	作業日報をつけることに より、返事はできなくて も、作業上の注意事項を きちんと理解しているこ とが確認された。ペース が一定しない見通しの持 ちづらさを作業量のチェ ックで自己管理できるよ うにした。
d. 事業所からの要求水 準が高くなることに応え きれず、不調を訴えた事 例	一見障害があるようには 見られず、入職時点での 適応はよいが、次第に無 理な要求が出ると断れな	不良品の受付窓口の仕事 で、比較的作業習熟がよ いので、担当している従 業員の善意で接客など仕	雇用継続支援として定 期的に近況報告を受け 人事異動や業務範囲の 変更の情報を早めに

	<p>くなって離職となってしまう。それを繰り返している。</p>	<p>事を増やしていったが、ある時点で負担になっていることが言い出せず身体不調を訴えて、長期休職となってしまった。</p>	<p>キャッチし、対処できるようにする。</p>
<p>e. 事前のインテーク情報と、その後の就労場面での状況との食い違いについて</p>	<p>高機能自閉症の場合 (一般的に)</p>	<p>インテーク窓口は法人内の別部門が担当しているので、家族事情など常にそちらと緊密に情報交換をしながら支援を行っている。高機能自閉の場合、一見コミュニケーションに支障ないので、本人の発言にひっぱられることがある</p>	<p>本人の使用する用語やイメージが支援者とはく異なることが多いので、エピソードなどで補強しながら本人の意思を解釈する必要がある。</p>

注) カスタマイズ就労の事例；知的障害のある自閉症の子供が、職業選択で市長になりたいといっているとき、その理由をよく聞き取ると、以前市長に会った場面で、自分がいつもいる環境と異なり高い天井の部屋で、多くの人に笑顔で囲まれていた州知事にあこがれていたことがわかり、図書館での案内係の仕事を選択することで、希望がかなえられた。

表 6-2-1 の取り組みを整理すると以下のようにまとめられる

- ・実習や就職初期の職場適応の場面で①～勤務条件を含む就労環境の調整
- ・実習期や就職初期の職場適応の場面で②～表面的コミュニケーションにとどまらず、行動や具体的事実から正しい理解を図り、本人の意向を代弁する
- ・雇用継続の場面で～本人の負担感やストレスをキャッチし無理をしすぎないよう雇用管理を側面的にサポートする

(2) 地域全体での発達障害者就労支援の取り組みの中でのモデル事業の位置づけ

イ 地域障害者職業センターの発達障害者に対する専門的支援との連携

平成 19 年度から一部の地域障害者職業センターにおいて、発達障害に対する専門的支援の試行が行われており、発達障害者の雇用事例が徐々に蓄積されつつある。特に、モデル事業実施法人ジョブサイトよどのある大阪府では、大阪障害者職業センターが平成 19 年から、発達障害者の専門的支援の試行を実施して一定の雇用実績を挙げている。その実例として、これまでも地域で数名の発達障害者の受け

入れのあった（2008年現在では、8名中5名が発達障害者）事業所（保険会社）で、法律改正に伴い、障害者採用枠が急増して、平成22年度新たに特例子会社が設立された。DM作成やPCでの事務作業が中心の職種内容なので、東京本社では身体障害者を中心に募集したが応募者が集まらなかったという経緯もあり、これまで雇用実績のあった当該地区で知的障害のない発達障害者の採用が増えて行ったとの経緯がある。発達障害者雇用の先駆的企業として、地域での発達障害者の雇用問題についてのフォーラムに講師として招かれたりしている。その特例子会社の従業員は、障害としては比較的軽度で、医療機関の定期的利用など無い人が多く、手帳（大阪府の場合は、特に手帳の発行件数が多い）を取得しての障害者雇用であっても、必ずしも地域の支援機関の利用を望まない人もいる。その一方、当該モデル事業でトライアル雇用を活用して採用となった事例などでは、モデル事業のコーディネーターが地域障害者職業センターの担当カウンセラーと連携しながら、本人と会社とのちょっとした行き違いなどについて、本人からの不適応のサインを捉えて、きめ細かい対応法（できていないところやミスを一方向的に指摘するのではなく、本人からの気づきを促すような関わり方）などについて適宜助言を行い、定着に繋がっている。

特例子会社での雇用が進んだり、モデル事業での相談が円滑に行われている理由として、就職を希望する人のインテーク段階で、まず発達障害者支援センターアクト大阪が、アセスメントから障害についての理解促進、手帳の申請及び他機関と連携しての生活面でのサポートを包括的に行っており、就労支援担当者に紹介されてくる段階では、就職に対する意欲や、生活リズムといった就職を目指す際の第一歩とも言える課題をクリアしている人が多いことが想定される。

(3) モデル事業の結果と課題

発達障害者支援法に基づいて、発達障害者支援センターが全国に設置されたが、その運営主体は大きく分けて次の3種類になる。

社会福祉法人

都道府県

当事者団体（自閉症協会）

参考；当事者団体の行う就労支援 ネットステージ大阪LEEP の活動

今回のモデル事業はいずれも、社会福祉法人に業務委託された形態のもので、法人の設立経緯を反映した色濃い独自性が現れている。モデル事業実施結果について、今後様々な形態の発達障害者の就労支援を行う機関に対してより有効な情報として活用していただくためには、ただその法人の独自性の説明だけでなく、モデルとしての一般化の可能性とそれに伴う課題を整理しておかなければならない。

イ 三田谷治療教育院の発達障害者支援センターとしての特徴

モデル事業担当のコーディネーターの言によれば、「就職または転職を希望する登録利用者は、幼児期から診断を受けて療育相談を受けてきている人や、大学在学中の者や、中年期以降に職場不適応となり、

うつ病の発症と併せて発達障害の診断を受ける人、本人からの要請で相談を開始するが診断結果発達障害ではない者など、さまざまな様相の対象者である。マンパワーの問題もあり、利用相談の頻度としては、どうしても就職活動に当たって情緒的不安定さを顕著に現す事例に、多くの時間をかけざるを得ない。診断後の経過が長い利用者は比較的安定しており、生活面全般の相談というより、就職活動支援に特化した対応や、他機関との役割分担により担当者の関わりが比較的分散されている。」

モデル事業の事例としては、家族及び本人の障害受容について混乱状態に陥っている、あるいはその解決の支援を希望する人のメンタル面でのサポートが特徴的である。

ロ 採用後の職場定着の問題として

今年度を実施したフォローアップを目的としたモデル事業内では、事業所の担当者との意思疎通、障害理解の徹底、直接支援を担当する人（職場内でのキーパーソン）との情報共有などが課題となった。実践事例としても、大学在学中であった支援者については、直接求人を紹介した大学のサポートセンターに対しての遠慮もあり、コーディネーターが直接現場に介入するには、物理的マンパワーの問題としても、また実際にコーディネーターの意識の中でもハードルが高かったが、内定後の個別会社説明会に同行支援を行い、その後のフォローアップにおける連絡調整役を相互に行っている。

両法人ともに、自法人内での他職種との情報共有やスーパーバイズ体制はあるが、支援の途中で、支援ニーズによって専門領域を異にする他機関との連携＝複数機関による支援を組み立てていくというネットワークニングが今後の課題として明らかになった。しかし、その背景には発達障害特有の問題がある。

(イ) 障害特有のコミュニケーション上の課題によるラポールの重要さと連携の問題

上で見てきたように、発達障害者の多くはその生育歴の中で、失敗経験や苦渋の人間関係を多く積んでいて、劣等感が強かったり、逆に支援者も含む周囲の人たちに対して不信感が強く、アグレッシブであったりする人が多い。そういった人の心をまず解きほぐして、一定の信頼関係を結び、本人がいろいろな場面で招きがちなコミュニケーション上の誤解を、本人の目線から解いていくアドボカシーの役目を担っていくのが支援者の大きな役目である。

こういった責務を担った支援者にとって、経験年数が浅く熱心な支援者ほど、利用者との関係が密で不可侵なものに入っていくやすく、「自分しか〇〇さんのことを正しくわかる人はいない。」と思って、自分だけを頼りにされていることを何よりの仕事のやりがいに感じる。しかしこれは支援者の陥りがちな陥穽で、支援対象者が発達障害といえども、決して例外ではない。本人の世界が特有であればあるほど、またその理解に時間と苦勞をかければかけられたほど、そこでえられた見地を独り占めせず、多くの支援協力者がえられるよう、わかりやすく解説し、実地の場面でそれを活用した問題解決につなげられることが発達障害者就労支援担当者にとって、さらに次の使命となる。

問題解決に役立つ本人を理解するための優れた視点を持っているということと、それを活用して、実

際の場合で解決に当たることとは、必ずしも同一の人が担う必要はなく、情報発信者とその情報による実践遂行者（2者間以上の場合も）との間の意見交換（PDCサイクルに基づく）が密にされていれば、同時の複数の現場での支援活動の進行も可能である。マンパワーの問題はこのようにして解決されるのではなかろうか。

（ロ） 機関相互の連携の課題

全国に発達障害者支援センターが設置されて、一定年数が経過して、相談利用者の概況が整理されており、当初の予想以上に就職についての相談希望者が多いという実体が明らかになってくる中で、障害に特化した支援センターとして、専門的機能と、役割分担による地域連携ということが発達障害者支援センター共通の課題だと思われる。障害特性についての啓発活動や情報提供は、どの支援センターも活発に行われており、学齢期の教育機関と地域の連携体制については、かなり充実してきている地域も多く出てきている。

その一方で発達障害の就労支援における地域連携については、今回のモデル事業の結果で明らかになったように、ようやく端緒についた段階といえる。学齢期の連携体制作りには単極的な様相があるが、社会人としての企業や他の支援機関との連携体制は複次的様相があり、これまでの障害者全般の就労支援のネットワーク作りで話題となったように、事業主や各機関とのパートナーシップが重要となってくる。ケアマネジメント論を紐解くまでもなく、それぞれの専門機関同士の強みを生かした連携は、発達障害の就労支援においても、必要不可欠で、職場開拓や事業主に向けての啓発活動、就職から職場定着にかけてのジョブコーチなどによる集中専門的支援などについては、労働行政機関との更なる連携の可能性が導ける。

（4）最初の1年間の取組

最初の1年間の各地独自の取組における成果は、本人が自分に合った仕事に就くことができるようになったということ、希望の仕事に就くための能力を身につけたり、職場の人とのコミュニケーションの課題の軽減ができたこと、さらに、就労動機として「社会の一員となること」をあげ地域生活での安心感が高くなり、孤立感が少なくなったことであった。一方、就職している人では職場での休憩場所の配慮がなくなった、モデル事業での支援で自分の意向が支援や医療に反映されず、成人として扱われていないと感じる人が増えたという課題もあった。しかし、実際の就職率等を含む多くの職業的課題には、対象者数が限られていたこともあり有意な変化が認められなかった。このことは、このモデル事業の1年間において地域で孤立しがちであった発達障害のある人への居場所づくりや、就労に向けてのサポートの実施が重点的に実施されてきた一方で、平成22年3月の段階では就職や職場定着に向けての支援の糸口がようやく明らかになりつつあった段階であったことと整合している。特に、各法人は、発達障害者の療育相談やペアレントトレーニング、医療機関との連携を得意としていたりして、その特徴がモデル事業の支援には顕著

な形で活かされ、本人の自信の高まりや、障害の理解、気持ちの安定など精神面のサポートに大きく関与したと考えられる。

一方、地域や個人の取組と職業的課題の相関関係の分析により、一部の事例については、職場への同行支援や職場実習、就労支援コーディネーターによる特に重点的な支援、本人が外的状況にかかわらず楽観的であったことによって、就職に向けた課題が少なくなっていたことが示された。さらに、就職セミナーの利用や、職場への同行支援や職場実習は、本人に合った仕事での一般就労の成功につながっている人が多かった。また、職場での理解があり無理のない仕事に就き、就職した職場での同僚・上司の理解やナチュラルサポート、就業生活・支援センターの支援のある事例も少なくないことも明らかとなった。

これらの成功事例は、各地の就労支援コーディネーターへの聞き取り調査においても確認できたが、一方で、そのような成功事例が、全体的な成功事例とはなっていなかったことも確認できた。発達障害のある人の就職や就労継続には、職場の理解や配慮が重要である一方で、それを実現するためには、就職セミナーや、職場への同行支援や職場実習、また、本人のニーズに沿った個別的で集中的な支援が重要となっていることを示唆している。

(5) フォローアップ支援

フォローアップ支援においては、これらの課題や取組のうち、特に就職後の支援を重視し、職場定着に向けた専門支援、ナチュラルサポート、地域関係機関でのフォローアップ体制づくりを目指した。

フォローアップ支援機関を含めてジョブコーチ支援や職場に同行する支援、就職活動や就職面接の練習等の取組が増加し、生活満足度やセルフケアの改善もみられた。配慮を受けて職業人として活躍する自信を失っている人が増えたが、この課題については、コミュニケーション支援ツールやマニュアル等の効果的な取組も明らかになった。それ以外にも、職場定着に向けた専門支援、ナチュラルサポートが実際に、就職活動や職場適応に有効であったエビデンスも得られた。

4ヶ月間のフォローアップ期間の支援内容は、聞き取り調査によれば、実施上の課題が見出され、実現が十分でないという状況が認められた。特に、就職前のジョブコーチ支援や職場実習を、職場定着支援や職場でのナチュラルサポート形成を関連付けて実施する必要性や、発達障害のある人との個人的信頼関係の構築がフォローアップでの他機関の担当者との連携のポイントになる等の課題が明らかとなった。

(6) 今後の課題

イ 医療的診断基準が明確でなく、概念設定自体が未だ不明確なところを残している発達障害者の職リハサービスについてその対象者の範囲を明確にしていくべきだとの議論が成されているが、細分化した相談ニーズに応えるだけの社会的基盤が十分に整っていない段階で、いたずらにまたは暫定的にでも支援対象者の範囲を限定すると、支援機関のサービスの幅を萎縮させてしまい、そこに該当しない一定の利用者層が必ずでてくる。それは、今後わが国でも取り入れられるであろう障害者の権利条約において、

その対象範囲を従来の障害者手帳に限定せず広げていくべきだとされている方針に背反する。

ロ 発達障害のある人たちの就労支援においては、心理面、医療面、生活面の支援が相互に深く関係している。発達障害と呼ばれる人たちの就労支援をひとつの機関にあまり極限せず、多機関の特性を持ち寄る連携のあり方が模索されるべきである。

ハ 発達障害は個別性が強く、障害理解に一定の知識と経験が求められるので、発達障害の専門家はえてして、他の支援者には理解してもらえないとのバリアーを形成しがちであるが、事例をとおした丁寧な説明や時宜を得た適切な対処法についての助言などを積み重ねることによって障害理解はより広がっていくと思われる。それは当然、ただのたらいまわしや、就職者件数＝実績だけを追う効率主義とは大きくかけ離れたものであるはずだ。

3 モデル事業についての研究委員会における検討

モデル事業開始後、事業の実施状況について研究委員会において以下の検討（要旨）があり、当該検討結果に留意して分析等を行い研究成果をまとめていくこととした。

イ 発達障害者の就労者数はわかっておらず事例も少ないため、就労した事業所の規模、待遇、給与、就労期間、業務内容についての細かい状況を把握していくことが重要である。また、モデル事業を開始した初めのときと、それから1年、2年経過していくと状況が変わっていることが考えられる。

ロ アンケートによる実態調査は統計的なもので抽象的であるのに対して、モデル事業の実施状況で支援事例として報告されている、声の小さい人に声の大きさスケールで自分の評価をできるようにすることや、生活リズムの見直しをするなどは、具体的であり、対照的であり意義深い。

このような個別の状況に応じてどのような支援があったらよいかを工夫して考えて、助言できるような仕組みがあると支援するに当たっての参考になる。キャリアアップのための準備をするというような抽象化されたカテゴリーだけでは企業の人を読んでもぴんとこない。その点を、例えばこの人だったらこういうことがあるという、社会資源、相談・助言をするようなものにつなげるとよい。研究成果にそのようなものが組み込まれて紹介されるとよい。

ハ 企業で本人をどう育てていくかというキャリア形成、つまり人材育成のプランをつくるのが望ましいが、今まで発達障害の方たちのデータそのものが数少ない。就労につなげるところまでは今データは集まりつつあるが、就職後5年、10年というケースはまだ少ない。そういうことから、モデル事業でそういうデータがあれば、どうサポートしてきたかを見ていくとよい。

ニ 長いスパンの就労実績はまだないが、現に障害としては軽い方が一見いろんなことができるので、会

社としては一般の方と同じようなキャリアアップを望んでレジ、接客などやっていくと、ある時点までは頑張るが、休んだりメンタル疾患になったりということがある。そのような方の会社への配慮の伝え方、復職の支援、生活面のサポートをどうするかといった定着前後の取組の段階がある。このようなその時々での支援で本人に期待したことが逆にいうとマイナスになってしまうことがあるが、それをどうしたらサポートできたかなどの事例から、支援のヒントが取れるとよい。

ホ 知的障害者については雇用の実績を積みかさね経験してきているが、発達障害の方をどう支援していくかは不安感がとても大きいと思う。モデル事業としては、どういった支援のあり方、例えば、声の大きさのスケールを示すということなども含めて、具体的な作業手順書までつくれるようなものがあるとよい。

へ 発達障害の青年や成人の方の就労支援をするときに、知的障害がある方の支援と精神保健手帳の支援というのは全く異なる。IQが非常に高く高学歴で大学院を出ていても、小学校3、4年生ぐらいの対人関係の問題点が出てくる方が多い。その辺を明確にした事例があればよい。

モデル事業は、1 企業の事例だけでなく、障害者雇用の企業や特例子会社などがある中で、支援機関とどういう連携をされているのかということを取りあげ、モデルになるようなことを誘導していただけたらよい。

第3節 総合的な考察

研究委員会において、アンケートによる実態調査、計画していたガイドブック、モデル事業、解説資料の作成について検討を行ってきた。障害者の職業上の課題や取組を明らかにしていくに当たって、様々な論点と意見があり、本調査研究はこれに沿って進めてきたので、ここにその要旨をとりまとめておく。

1 ガイドブックについての検討状況

研究委員会では、ガイドブックの内容について相当の時間を費やして以下の検討を行った。障害者雇用にかかわる誰にでも理解でき、道しるべとなるガイドブック作成は今後の研究に託すことになるが、この作成に当たってこの検討は多くの方向を示していること、また、替って作成することにした解説資料検討に当たってはこれらの議論を参考としている。

(1) プラスをみる

イ この研究会のゴールとしては、一般の企業、通常の職場でフルタイムで働くということを基本的に目指すということであるが、場合により短時間勤務や在宅就労など様々な働き方があってもよいため、その選択肢などもネガティブに捉えないでプラスとしてみてガイドブックの中に追加するとよい。

課題としては、将来の仕事について展望をもつことができない、仕事に就いた後の継続ができないなどがあり、就職準備の局面もある。アンケートによる実態調査では就労時間が20時間未満の仕事を選択肢として設けたこと、雇用形態は福祉的な就労、独立開業も含めている。また、仕事に就く、就かないというだけでなく、「仕事に就くことを考え始める」など段階的に職業準備の状況を明らかにしていく。少しでも職業的な課題が解決してステップアップできるようなものを作っていく。

ロ パーキンソン病の事例では、分断された情報の伝達と総合的な情報の伝達などを比較すると、今まで良く見たのはネガティブなことが中心で採用に二の足を踏んでしまうことになりかねないため、プラスの形でできること、可能なことを説明していくことが重要である。

(2) ガイドブックの構成

イ 病気や機能障害から出発するのではなく、見方を変えていこうというガイドブックとするためには疾患別障害別ではない、共通的な構成も考えられるが、支援ツールについて、『どんなことで困っているか。その原因としてはこんなことがある、対応としてはこんなものがある』というもののほうが現場では使いやすい。支援できる人とできない人がいるというのは、マニュアルだけで止まってしまっている人と、それを実際の目の前の人に重ねて考えられる人の違いでもある。障害別のインデックスのようなものよりは、困難に対する具体的な対応の仕方を示し、プラスの見方をできるものにするとうい。

ロ 『この障害ではこういう課題を持つことが多い。だから、こちらに戻って見てください』とその関係がどこかで示せればよい。

ハ 難病の場合にはかなり多様性があり、一つの疾患でも様々だということがあるが、たとえばモヤモヤ病でいうと、高次脳機能、発達障害、身体、精神、知的障害などほとんどの障害に絡んでしまう。このため、これらにリンクするような仕組みを考えてもらえるといい。

ニ 一般の人たちが職場あるいは学校に来たときに、障害のある人について知りたいことは、この人たちはどんな困難を感じているのかということだと思う。

例えば、統合失調症の項においては「キャリアアップのための職業スキル習得のための支援」で、8時間労働を行うことに60%の人は問題がある、すると、統合失調症の方は8時間労働を行うこと非常に大変だと感じる。このため、どんな困難があるのかということは、最初の情報として、「障害・疾患の内容と就労支援の課題の要約」のところに最初に示して、職場ではこのような有効な支援を行うとよいとまとめていくのが一般的で、受け取る側としてはわかりやすい。

(3) ガイドブックの有効性等

イ ガイドブックをみた方が既存のもの比べて、何か気付きがあるとよい。もしくは通常の実験的にいわれているような部分から、実証分析による特別なポイントやICFの視点から見てのポイントなど、ガイドブックとしての意義を考えたときのポイントを明らかにする必要がある。新しい、非常にチャレンジングな分析をして、実証分析の結果を踏まえてつくるところは理解できる。それが実際に使われる上でガイドブックとしてどういう差別化がされるか検討されたい。

ロ 本研究とは別の一昨年までの3年間でまとめた成果物は非常に現実的に有用なものであり、当事者が関係機関に働き掛けていく際に、こういう条件ならば難病のある人が働けるということをアピールする知恵、理論的な根拠を得たという点で非常に大きな力になったように感じた。今般のガイドブックが研究の成果物という範囲を出ないとしても、当事者や行政が活用できるものとなるとよい。

ハ ガイドブックの、今までのものとの区別、違いについては、支援者側が環境をどう整えるかということが前面に出てきているという点であり、これはとても珍しい方法と思う。ICFの考え方で、結局、環境をどのように変えていくかで障害のある人たちの困難がどう軽減されていくのかという形で説明できるという点が、このガイドブックは今までと違う点と思う。

(4) 本人の取組

イ 「本人の取り組みのポイント」は本人のせいだから本人にもっと努力しなさいと理解されないかがと

ても心配である。例えば、発達障害のADHDの方であれば、もっと落ち着きなさいというようなことである。

また、そういう考え方を持てば、あなたはもっとやれるではないかという、とても難しいことを周りから強制される材料になってしまう恐れがある。例えば、統合失調症の人に「『悪い出来事も将来的にはプラスになる』と考えなさい」については、論理行動療法のようなものを使ってそういう考え方もあるという紹介ならよいが、「やりなさい」と言われてしまう。

ロ 本人の取組で発達障害ではこれができないから困っているものがある。8時間労働のことについても、本当に負担が大きい方や働きたくないという方も少なくない。ポイントは本人によって違う。また、将来に期待することや自分でうまく説明できない人にとって、それはすごく負荷になる。

また、ポジティブに考えすぎて自己理解ができない人も多い。発達障害は自己理解ができず、希望的観測のまま地に足が着かないこともあるので、この書き方というのはすごく大切だと思う。加えて本人の声を読む方が理解しやすい。

(5) 自由記述

イ 職場での取組と地域の取組だけでなく、本人自身が「体調が悪いので、今日は午前中休ませて。昼から行くからよろしく」といえるような人が仕事が長続きするなどは、難病や精神障害の支援に関してよく聞く。ガイドブックの対象は、職場や地域の支援機関を中心とするとしても、本人自身はどうしたらよいかということも、自由回答の中でいろいろ出てきた本人自身の努力などをメッセージとして最後にまとめて入れるなどの工夫をするとよい。

ロ 本人のメッセージは興味がある。自由記述で書いていただいたものをそのまま載せているようだが、多くの方が見るガイドブックという位置付けでいくと、表現が適切かどうか検討されたい。

ハ 就労支援なので、企業、雇う側にとって、障害の特性、企業の配慮すべき事項がどのようなものなのかを、わかりやすい言葉で具体的に端的に障害別に記述し、また、連携先も医療機関、福祉施設なのか障害によって適切なものがあると思うので、そうしたものを具体的に示すとよい。

本人の声もとても興味深いですが、就労支援が今回の目的であるので、企業の雇う側から見ても、文言についての配慮も若干必要ということを感じた。

(6) 用語等

イ 言葉として、例えばキャリアアップ、スキルアップなどがわかりにくいので、専門用語は解説のスペースをつくとよい。

ロ 根拠になるデータを必要とするので、グラフ一つにしても、もっとわかりやすいグラフにすると企業

の方が見ても説得力がある。データの数が比較的少ないので、ポイントを絞って、有効な支援をわかりやすく円グラフなどにするとよい。また、「生活機能の実施」など理解しにくい表現も含めて整理されたい。

(7) 対象とする読者

- イ 発達障害の場合、全く障害者の職業リハビリテーションの知識のない一般校や大学の先生などが見たときに、まず制度上の用語の説明がないと理解しにくい。補足説明として参考文献を入れて補うことなどもできる。
- ロ 障害者の就労支援について知識のない人が見て活用してもらう目的の包括的なものにするのか、支援者が本人の声を確かめる上で研究の切り口としてまとめるのか、方針を確定したほうがよい。
- ハ 誰が使っても幅広くという目的をあまり意識しないほうがよい。例えば、企業が一人目の雇入れで一定の障害者雇用の基礎知識を持った上で、さらに二人目または再度の雇入れを考える時に読むとよいと考えられる。その場合は障害自体の説明はむしろ不要であり、対象者を絞り込んだほうがより役に立つ成果物となる。

(8) 内容

- イ 分析方法については流れとして数字の多いほうが改善されると理解ができるが、私たちの関心事はある程度科学的根拠を持った分析の数字に関心があると言うよりむしろ、どういう環境因子が整ったら改善されるかというところにある。
単なる試作でなく現場で役立つものを作ってもらいたい。
- ロ 重度視覚障害の場合、ここには出てこないが、企業側の共通した障害特有の取り組みとして安全配慮がある。知的障害の場合には治具や補助具が重要で、発達障害の場合には場の構造化などがある。こういった、障害ごとの雇用管理上の共通認識については、本人が気づいていないため、選択肢として選ばれていない。これも記載するとよい。
- ハ 障害についての説明については人権上の視点から適切なものとされたい。
- ニ 読者層として啓発的内容を想定すれば、パワーポイントなどを使った概念図を盛り込むなどの工夫が必要である。マニュアル作成という目的では、調査結果を活かしたいことが、かえって読者層の理解をわかりづらくしている。利用者の声としてうまくいった事例をのせるだけでは、特定の個別的支援の偶然性にとどまってしまう。共通普遍の制度やしくみ、企業としての努力などにする必要がある。
- ホ 難病患者はこれまで手がかりなく苦勞してきたので本人にとっては大変有用だと思う。以前発行した難病ガイドブックが発行部数が少なく、希望者に提供できなかった経緯があり、難病情報センターのHP

に載せている。そういった情報源などについても盛り込むとよい。

へ 効果的取組の計算の説明は本文の効果的取組の根拠となる非常に重要な部分なので、統計的処理の例を示すなど、もう少し紙面を割いて詳しく説明したほうがよい。

ト 就労支援のねらいと効果的取組は、見出しが共通でそれぞれに対応があるので、一覧表にまとめたほうが読みやすい。就いている仕事の一覧については、カテゴリー分けしたほうがよい。厚生労働省の雇用アンケートによる実態調査の職域資料などと併記しながら、調査対象者の就職先を整理してまとめる。

チ 頸髄損傷の障害自体の説明についてはステレオタイプな偏見を生まないよう配慮が必要であり、今回の調査のバックグラウンドのデータについて詳しく説明しておくべきである。当事者団体を通じてのアンケート依頼であれば、その当事者団体会員の特性などは重要である。また、こういった課題があるので職業訓練などの支援が必要であるなどの、障害特性と職場適応上の道筋を浮き彫りにしておく必要がある。

「～の場合がある」などの表記をして、ステレオタイプを生まないように工夫されたい。

2 アンケートによる実態調査の結果分析

研究委員会においては、事務局より、課題と取組の分析を行い、効果的な取組について資料を提出し、以下のような意見があった。

(1) 効果的な取組に優先順位をつけるという方法に関して

イ アンケートによる実態調査とガイドブックの関係について、効果的な取組についてどのように優先順位をつけるかについては慎重な扱いが必要である。企業の取組が有効であったかなかったかについては慎重に考える必要がある。同じ環境的な要素であっても、それぞれの環境的な要素に関係があったり、重層的になっていることもある。課題と取組をクロス集計により分析することにより優先順位といった形で明確化してガイドブックに記載するのではなく、障害特性に応じた典型的な取組にデータ的な裏づけを見て出していくことはなじみやすい。優先順位をすべてつけてしまうのは十分な検討が必要である。

ロ 効果が大きいと経済的負担が大きいもの、効果は小さいと負担が小さいものがあったときに、どちらが優先かということはガイドブックの中で一律に決めにくい。

ハ ガイドブックの作成に当たって、調査を客観的な資料として活かすということはよいが、統計調査な

ので統計解析の手法で結果を出していくことは客観性があるのだが、マニュアルを作っていく上で前提としてあることは個人差や個別人数は押さえておく必要がある。

ニ 調査の主旨のひとつに「疾患のある人のニーズに応える」ということがあるが、障害のある本人が必要とする整備に答えていく内容であり、これに対する取組や配慮を押さえていく必要がある。

(2)分析結果に関して

イ 「キャリアアップができるような人事方針」が優先順位が一番高いという整理だが、そういう人事方針を策定している事業主が、その他の、例えば相談支援、設備の配慮、勤務条件の配慮などを当然併せて行っている可能性がある。

効果的な支援という部分で何をもって効果的というかについて、一つの取組みをすれば多くのものが解決できることが統計的に出ているというが、その要素単独で成立しているのかどうか不明である。

ロ 障害別に優先順位を付けるという類型的な考え方は、非常に個別性が高い考え方である障害者権利条約の合理的配慮の考え方とどこまで親和性があるか、専門的な立場からあるいは現場での経験の立場から見て、この手法による分析結果が個々の障害ごとに実際どの程度当てはまるかということの検証と併せて、今回このように集計されて分析された段階でもう一度フレーム自体を検証する必要がある。

ハ 現場の実感とかなり違い、現場での立場から理解しにくい面がある。就業して以降の課題の軽減ということならば理解できる点が出てくるかもしれないが、現在、ほとんど窓口で拒否されて面接までいかないという事例が圧倒的である。現場の問題が、もっとリアルに分析の結果として係数的にも出てくるものとされたい。

ニ 委員がそれぞれの専門の立場からみて、あるいは経験的な立場からみて違和感がある部分があり、分析結果として統計的に適正なものだとしても、ガイドブックとしてどう役に立つかということが見えにくい。全体をもう少しわかりやすくかつ吟味されたい。

ホ 優先順位1位の「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」を持っている、それが解決できれば28.9%の問題が解消するということだが、現実にはこういう人事方針を持っている企業は極めて少ない。少しずつ増えてきているところはあるが現実にはほとんどない。障害を持ったり難病を持ったりしている人たちはほとんど窓口で採用を断られてしまう。

ヘ 優先順位を付ける理由が明らかでない。今回は、自立支援という大きな目的、就労について企業側に対して要望する内容はそれぞれの病気の種別、障害への対応によって個人個人で違ってくる。逆に、配

慮すべき事項という意味でのパーセンテージを順番にこういった結果が出たというものがよい。障害者を雇用する企業の立場としてはそのように感じる。

ト 課題と取組に逆相関の結果が出ているものがある。例えば、統合失調症に関していえば、職場内支援の1番「職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者」がいることによって、「障害や病気があっても、やりたいことは実行できる」という問題がかえって大きくなることが示されている。

実際には、周りの人よかれと思って行ったことが、本人にとってはマイナスになるということはよくあると思われる。例えば、専門的支援者がいることによって、本人がやりたいことを伝えたり、やりたいように行動することが規制されてしまう。周りの人がよかれと思ったことが実は本人にとってはとてもつらい立場になってしまうということがあることをきちんと支援者側に伝える必要があると考える。

チ 障害別の統計的な特性というものがあるのかもしれないが、支援や配慮は、障害別の中でも個々の障害者ごとの特性を踏まえて行うことが考え方の基本にあるので、優先順位が高いとか低いとかは適切でない。

(3) 分析手法に関して

イ ある問題があって解決されたときに、その原因として考えられるものについて、それぞれ幾つかのグループに分けるような因子分析をするのが一般的な統計の仕方である。

例えば、優先順位をなぜ付けるのかという点については、幾つかの対策をグループ分けした中で、ある問題に対してはある対策のグループが非常に有効である、その一つのまとまりを提示するべきである。2番目、3番目あたりまではあるが、あとはみな同程度であるという示し方をするのが一般的である。聞いた質問項目がそのまま順位として出てくるということに違和感を覚える。

ロ アンケートの1個1個の項目の中で高かったものを示した方がわかりやすい。質問項目に対して○をつけていくのが書く人間の意識なので、それに沿って分析していったほうがわかりやすい。

(4) アンケートによる実態調査の活用

イ このガイドブックをどう位置付けて今後生かしていくかが重要である。特に難病慢性疾患患者は生活機能を中心にした障害認定に早く移行することを希望している。そこへ向けての非常に重要なデータになる。

県の難病相談・支援センターで扱った最近の事例で、障害は2級と認定されていて、いろいろなサポートなども受け、それぞれの人たちは非常に一生懸命やっているが、一人の人格、人間として総合的に支援するということがほとんどやられていない。

年末に向けての失業者対策の一つとして、ワンストップサービスが出てきたが、障害、難病、慢性疾患については、制度利用についてワンストップサービスのようなものを考えていく必要がある。

こういうデータでは把握し切れない問題として、自由記述に興味を持っている。難病慢性疾患の生活データはほとんど出て来ないので、自由記述は大きな意味を持つ。

このデータに集約できるかどうかは別にして、ここから問題を拾っていくことが大事と感じる。

ロ アンケートによる実態調査で因果関係を推定することには限界があるが、今回は経験的・事例的なことにとどまらずに統計的にもどういう傾向があるかを示すことが今回の方法である。統計的・実証的データを元にして物をいう。あらゆる障害疾患を網羅して、統計的にどういう障害で効果を発揮しているのかを横断的に示すことに特徴がある。

ハ 支援者が振り返るのに他の障害の傾向もわかり、他の障害を持っている方の参考になり、また活用できるガイドブックがよい。

4 解説資料に関して

イ 難病に起因してここに代表される9障害すべてが症状として現れてくることがある。個々のケースに応じて対応できるとともに、支援者がスキルアップする上で貴重な資料となる。難病の就労支援事業は地方自治財政に任されており、全障害の中での就職者数の低さなどは、事業予算獲得のための説得的データとなる。

ロ 就労支援者に向けての活用ツールとしては、わかりにくい印象である。調査報告書の構成になっている。一番いいこと（どういう取り組みが効果的か）がはじめにくるほうがわかりやすい。帯グラフを高い項目の順に並べるのは違和感がある。円グラフなどを使うとよい。

ハ 事業所などで、すぐに活用する人は、少ないページで具体的な支援方法がわかればよい。取組と課題とがそれぞれ複数で対応しているが、わかりやすさや現場ですぐにヒントになるという目的であれば、1対1か少なくとも取り組みは2個の組み合わせまでのものを選んで載せたほうがよい。

ニ 重度視覚障害者の職業的課題としてはじめに「乗り物を操作して動かすこと」とあるが、統計上有意にでてくるのかもしれないが、現実的な意味としてはわかりにくい。

取り組み方法がまだわからない課題というのも、それ自体大事な情報ではあるが、解説資料としては、統計上の説明ではなく、ピンポイントでアクションを示唆してもらいたい。

5 モデル事業の効果

(モデル事業を実施した地域で) 難病の就労支援の取組の動きが県に見えてきて、自治体で難病の就労支援事業を予算要求する動きを本格化させた効果があった。同時に具体的にハローワーク、自治体担当部、事業主団体との連携ができてきた。

6 就労継続を支える上での生活、医療面の支援の必要性

身体障害、知的障害のほか、精神障害、発達障害、難病、高次脳機能障害等働く障害者の多様化に伴い、職業生活を継続していくためには生活面、医療面の支援が今後重要である。実態調査においてもこの面の相談や支援の利用の設問があり、その状況が現れている。このためには就労支援機関と生活・医療関係機関の連携が重要である。

7 障害者権利条約における合理的配慮に関して

政府においては、障害者の権利条約の締結に当たっては、必要な国内の法整備をはじめとする障害者にかかる制度の検討が進められている。この障害者権利条約の中には、労働、雇用における障害者の権利の実現に当たって、締約国が適当な措置を取ることの対象の一つとして、職場における合理的配慮の確保がある。

本調査研究では、障害のある本人の視点から、職場での配慮や支援、環境整備についての整備状況や職業生活についての問題の状況を調査している。このデータも参考となれば幸いである。

終わりに

今般の調査研究では、身体、知的、精神の3障害のほか、高次脳機能障害、発達障害、難病、慢性疾患までを対象とし、つまり基本的には全障害を対象として、本人の視点から、就職準備から就職後の課題まで職業生活の幅広い局面の課題について、職場、労働、福祉、医療との地域機関、そして本人自らの取組までを含めた調査を行った。このため、データは非常に膨大なものとなったが、障害者の就労について、本人の視点から、全体を俯瞰するにあたって貴重なデータであるといえる。

また、モデル事業として、難病、発達障害を対象として具体的な支援事例を作ることを試みた。研究の中で、地域における先進的団体を選定してコーディネーターを配置して支援事例を生み出すといった実践を行った。この意味でも通常の研究を超えたものといえる。

これらの実証的なデータを元に、効果的な取組について、環境たる取組の有無によって課題がどう改善するかを分析して、取組の共通認識に資する就労支援ガイドブックを作成することにしてはいたが、研究委員会で議論の状況も踏まえて、解説資料の作成を行うことになった。

今般の調査研究では職業上の課題と取組に関する本人の評価が明らかになり、課題状況と取組状況が明らかになった。障害のある人を対象とする調査はその協力を得、多くの回答を取得することは大変貴重である。しかも多くの障害・疾患についてデータを得られたので、その比較が可能である。障害のある人、個々の仕事、職場によって課題や効果的な取組は異なるが、統計的なデータにより一定の特徴を捉えたことは有用であろう。

また、これが就職時点だけでなく、それ以前の準備や就職活動、職場での課題や取組、本人の満足度などの意識も把握しているので、長期的な職業生活のそれぞれの時期で分析していくことができる。

取組の有無による課題の改善の把握は1回の調査で統計的に推計しているため、取組有群と取組無の対象群を比較したものではないこと、当事者団体を通じて調査を行っていること、現に働いている人や就労経験者を中心としていることからこれを前提とした結果と分析であるので、これを理解の上、関係者に参考としてもらいたい。

また、これを元に解説資料を作成した。課題と支援が明確になるよう、主な障害分野から具体的に小分類に絞った障害・疾患について主な障害について作成した。活用されることを期待したい。

モデル事業は、具体的な実践の場を全国に6地域設け1年4か月事業を実施していただいた。この間、当センターにお越し頂き実施状況や意見交換等を伺った。精力的に各地においてまさにコーディネート役として地域での関係機関の連携に奔走していただいた。各地域で努力が実を結び就職事例も生まれ、地域によっては自治体の事業にむすびついたものもあつたときく。支援事例としてまとめるとともに、当事者の方にもアンケートに協力いただいた。

さらに、研究委員会では、アンケートによる実態調査の実施への協力、集計分析にご理解いただき、専門的見地からご意見、ご助言をいただいた。

感謝申し上げます。

本研究の成果が広く関係者の方々に活用され、今後の研究の礎になれば幸いです。

調查票



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 についてお願い

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

●あなた自身の視点から職場と地域の様々な取組を評価して下さい

★本調査の目的： 職場や地域で実施されている自立と就業ニーズを支える取組について、支援を受けるご本人の視点から評価していただきます。

★実施主体： 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が実施します。

●調査結果を基に、障害・疾患別別の自立・就労支援ガイドブックを開発します

ガイドブックは、企業や保健医療・福祉・教育・労働の関係機関等が、障害・疾患のある人たちのニーズに応える支援を行うための共通認識となるものです。また、調査結果のまとめは、報告書として公開されます。（報告書にあなたのプライバシーがのることは一切ありませんのでご安心下さい。）。

●全国の様々な障害・疾患のある方への調査協力をお願い

全国の就労可能年齢にある、様々な種類・程度の障害・疾患のある方を対象として調査をお願いしています。（就労経験の有無は問いません。）この調査票は当事者団体により発送されており、調査回答は無記名であるため、調査を実施している障害者職業総合センターには、調査対象の方のお名前・連絡先は一切知らされません。

ご回答の留意事項

- ① 太枠内にご回答下さい。
- ② 選択式の質問には、特に指定のない限りは、最も近いもの1つに○をつけて下さい。
- ③ 自由記述式の質問には、自由に文章でご記入下さい（ご回答いただける範囲で結構です）。
- ④ 回答者を特定して調査データを利用することは一切ありません。ありのままをご回答下さい。

わたしにとって仕事とは… ↓	←全く違う ←				→	その通り →			
① 生きがいを得ることである。 →	0	1	②	3	4				
② 社会の一員になることである。 →	0	1	2	③	4				

●調査データの管理

○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」に基づき設置され、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に関する調査及び研究等の業務を行う機関であり、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構により運営されております。調査データは、当機構の「個人情報の取扱いに関する規程」等に基づき、障害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。

●ご理解とご協力をお願いいたします。

○調査の趣旨をご理解の上での、ご協力をよろしく願いいたします。調査へのご協力は任意で、強制ではありません。調査にご協力いただかないことで、不利になることは一切ありません。

○勝手なお願いで申し訳ありませんが、ご回答いただいた調査票は、お早めに同封の封筒でご返送下さい。※目安として、10日以内ですが、ご都合によっては多少遅れても結構です。また、回答可能な部分だけで結構ですので必ずご返送下さるようお願い申し上げます。

○調査についてのご質問などありましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせ下さい。

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社会的支援部門
〒261-0014 千葉県美浜区若葉3-1-3 担当：春名(はるな)、田村(たむら)
電話：043-297-9075(月～金 9:00～17:00)、FAX：043-297-9057



独立行政法人
高齢・障害者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

電子メール：ssdiv@jeed.or.jp
ウェブサイト：http://www.jeed.go.jp

問1. この調査へは、どなたがご回答されていますか。

(障害等により、ご本人が記入困難な場合には、支援を受けてのご回答をお願いいたします。)

本人が直接、調査票に回答を記入	1	回答の支援者は？	家族、親類	1
本人が代読や代筆等の支援を受けて回答	2		専門支援者	2
支援があっても本人は回答困難のため代理者が回答	3		友人、知人、職場の人等	3
その他()	9		その他()	9

問2. 現在のあなたのことについてお答え下さい。

性別 男 女 年齢 満 歳 住所

(性同一性でお悩みの方はご自由にお選び下さい。複数回答も可。)

都市圏(次の都市とその通勤圏にある地域: 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)	1
上記以外の地域	2

I. 心身の障害や健康状態について

問3. 現在、どのような障害や疾患がありますか。あてはまるもの全てに○をつけて下さい。

1. 身体障害

(1) 視覚障害

全盲	01
弱視・視野障害	02

(2) 盲ろう

盲ろう	03
-----	----

(3) 聴覚・平衡機能障害

ろうあ	04
難聴	05
平衡機能障害	06

(4) 肢体不自由

脳性まひ	07
頸髄損傷	08
脊髄損傷	09
筋ジストロフィー	10
脳卒中後遺症	11
切断、その他	12

(5) 心臓機能障害

ペースメーカー適用	13
人工弁適用	14
心臓機能障害3、4級	15

(6) 腎臓機能障害

血液透析適用	16
腹膜透析適用	17
腎臓機能障害3、4級	18

(7) 呼吸器機能障害

酸素療法適用	19
呼吸器機能障害3、4級	20

(8) ぼうこう・直腸機能障害

二分脊椎	21
人工肛門	22
尿路変更、自己導尿	23

(9) 小腸機能障害

小腸機能障害1級	24
小腸機能障害3、4級	25

(10) HIVによる免疫機能障害

抗HIV服薬継続中	26
抗HIV服薬治療開始前	27

2. 知的障害

知的障害	28
------	----

3. 精神障害

統合失調症	29
気分障害(うつ、そううつ等)	30
てんかん	31
不安障害・パニック障害	32

その他の精神障害 疾患名:	33
------------------	----

4. 発達障害

広汎性発達障害	34
自閉症	35
アスペルガー障害	36
学習障害	37
読字障害	38
注意欠陥多動性障害	39
トゥレット症候群	40
その他()	41

5. 高次脳機能障害

高次脳機能障害	42
---------	----

6. 難病、慢性疾患

疾患名(なるべく詳細に):	43

障害の具体的状況、その他、自立や就労の問題の原因となる健康上の問題があればご記入下さい。

問4. 現在、障害者手帳、療育手帳等で、障害認定や判定を受けていますか。

手帳種類 ↓	有	無	(重複の場合は合計指数でご回答下さい。)						不明の場合: 手帳に書かれている等級等	
身体障害者手帳 ⇒	1	2	[有]の場合	1級	2級	3級	4級	5級		6級
			その程度	1	2	3	4	5		6
療育手帳等(知的障害) ⇒	1	2	[有]の場合	重度	中度	軽度				
			その程度	1	3	5				
精神障害者保健福祉手帳 ⇒	1	2	[有]の場合	1級	2級	3級				
			その程度	1	3	5				

上記以外で、障害の判定、評価等を受けているものがあれば、具体的にご記入下さい。

1. 障害者職業センターの判定、 2. その他(具体的に:)

Ⅱ. 地域支援の利用状況と就労への課題

問5. 次のような専門職や専門機関、他の人へ就労について相談したことがありますか。

就労について相談した人や機関 ↓		相談して役に立った	相談したが役に立たなかった	相談したことはないが知っている	知らなかった
福祉・医療	①就労移行支援事業者 ⇨	1	2	3	4
	②就労継続支援事業者 ⇨	1	2	3	4
	③指定相談支援事業者 ⇨	1	2	3	4
	④授産施設、作業所、デイケア等 ⇨	1	2	3	4
	⑤主治医、専門医、施設の嘱託医等 ⇨	1	2	3	4
	⑥保健師、保健所、健康福祉センター等 ⇨	1	2	3	4
	⑦産業医・産業保健師 ⇨	1	2	3	4
	⑧ソーシャルワーカー、ケースワーカー ⇨	1	2	3	4
労働	①ハローワークの専門援助(障害者)窓口 ⇨	1	2	3	4
	②ハローワークの一般求職窓口 ⇨	1	2	3	4
	③障害者職業センター ⇨	1	2	3	4
	④障害者就業・生活支援センター ⇨	1	2	3	4
	⑤職業訓練校等の職業訓練施設 ⇨	1	2	3	4
その他	①精神障害者地域生活支援センター ⇨	1	2	3	4
	②発達障害者支援センター ⇨	1	2	3	4
	③難病相談・支援センター ⇨	1	2	3	4
	④特別支援学校・学級の進路指導や教諭等 ⇨	1	2	3	4
	⑤市役所(町・区役所等も含む)の相談 ⇨	1	2	3	4
	⑥同じ障害や疾患のある人や団体 ⇨	1	2	3	4
	⑦家族、親せき、知人、友人 ⇨	1	2	3	4
	⑧その他() ⇨	1	2	3	4

同じ障害・疾患のある人に勧めたい相談先、あるいは、注意すべき相談先が特にあれば、ご記入下さい。

問6. 次のような自立や就労のための支援を利用したことがありますか。支援の提供は、ハローワーク等の労働関係機関によるものだけでなく、福祉施設、学校、病院、当事者団体等によるもの、全て含めて下さい。

自立や就労のための具体的支援の内容 ↓		利用して役に立った	利用したが役に立たなかった	利用したことは必要	特に必要なし
講習や体験	①就職の説明会や学習会、独立起業等の講座 ⇨	1	2	3	4
	②仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明 ⇨	1	2	3	4
	③就職面接や履歴書作成等の練習 ⇨	1	2	3	4
	④職場見学、職業体験や職場実習 ⇨	1	2	3	4
	⑤地域の就労支援や職業訓練の機関の見学 ⇨	1	2	3	4
評価や相談	①職業能力の評価、自分に向く仕事のテスト ⇨	1	2	3	4
	②個別の職業相談や職業カウンセリング ⇨	1	2	3	4
	③自分に合った仕事を考える相談や進路支援 ⇨	1	2	3	4
	④複数の支援機関のケース会議・面談等に参加 ⇨	1	2	3	4
訓練やリハビリ	①生活リズムや労働習慣の訓練 ⇨	1	2	3	4
	②資格取得支援や職種別の技能訓練 ⇨	1	2	3	4
	③病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練 ⇨	1	2	3	4
	④ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SSIT)等 ⇨	1	2	3	4
	⑤障害や疾患の自己管理の学習や訓練 ⇨	1	2	3	4

自立や就労のための具体的支援の内容 ↓		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
就職時	①就職先のあっせん・紹介 ⇨	1	2	3	4
	②ジョブコーチ支援、企業への同行支援 ⇨	1	2	3	4
	③トライアル雇用(3ヶ月の試行的な雇用の制度) ⇨	1	2	3	4
	④独立起業や自営のための助言や支援 ⇨	1	2	3	4
就職後	①仕事内容や職場状況についての確認・相談 ⇨	1	2	3	4
	②就職後の日常生活、地域生活の支援 ⇨	1	2	3	4
	③障害や病気の定期的なチェックや支援 ⇨	1	2	3	4
	④職業人生の発展、転職、退職時の支援 ⇨	1	2	3	4
自立や就労のための支援の具体例や利用の状況をご記入下さい。					

問7 障害や病気をもってから現在まで(過去の経験も含む)の、就職や復職の状況はいかがですか(でした)か。

(1) 仕事について考えたり準備したりする時の課題

就職・復職準備期の具体的課題 ↓	特に問題な くできた	課題があつた が解決済	課題が 未解決	特に必 要なし
①就労したいという思いを周りの人に伝えること ⇨	1	2	3	4
②自分が能力を発揮できる仕事について調べること ⇨	1	2	3	4
③職場を見学したり職場実習に参加すること ⇨	1	2	3	4
④希望の仕事に就くための能力を身につけること ⇨	1	2	3	4
⑤障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと ⇨	1	2	3	4

(2) 就職活動をする時の課題

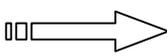
就職・復職活動の具体的課題 ↓	特に問題な くできた	課題があつた が解決済	課題が 未解決	特に必 要なし
①希望の会社についての情報を集めること ⇨	1	2	3	4
②企業に就職について連絡・申し込みすること ⇨	1	2	3	4
③履歴書や応募書類を作成すること ⇨	1	2	3	4
④就職面接を行うこと ⇨	1	2	3	4
⑤企業に誤解されず、障害や病気をうまく説明すること ⇨	1	2	3	4
⑥企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること ⇨	1	2	3	4
⑦企業に対して自分をうまくアピールすること ⇨	1	2	3	4
⑧独立起業や自営の始め方の情報を集めること ⇨	1	2	3	4

就職や復職に向けてどのような課題があつたか、またその時の具体的状況等をお書き下さい。

Ⅲ. 職業上の課題と職場内支援の状況

問8 これまで、障害や病気を持ちながら収入のある仕事に就いたことがありますか。(一つに○。)

(仕事内容は一般雇用だけでなく、自営、アルバイトやパート、工賃のある福祉的就労等でも結構です。)

現在、収入のある仕事に就いている。	1	} 仕事の経験のある人は、 次ページ「問9」へ	
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。	2		
過去に収入のある仕事に就いたことはない。	3	→ 仕事の経験のない人は、 最終ページ「問15」へ	

問9 あなたが障害や病気をもちながら働いている／働いていた仕事は、どのようなものですか。

あてはまるもの全てに○をつけてください。

(1) 雇用や就労の形態の面からは…

正社員雇用	01
パート、アルバイト、非常勤での雇用	02
派遣社員	03
自営、独立開業、会社経営	04
福祉的就労(就労移行/継続、作業所、テイクア等)	05
その他:	06

(2) 就労時間の面からは…

フルタイム(週40時間以上)の仕事	07
週20時間以上で40時間未満の仕事	08
週20時間未満の仕事	09

(3) 障害者雇用率制度の適用の有無からは…

障害者雇用率制度による雇用	10
障害者雇用率制度の特例子会社での雇用	11
特に障害者雇用率制度の適用はない	12

仕事内容、作業内容等をなるべく具体的にお書き下さい。

問10 職場での配慮や支援、環境整備の状況はどうか(でしたか)。

(1) 個人用の支援機器や道具類

具体的な整備内容 ↓	整備あり	整備なし	
		必要	必要でない
①医療的な器具や支援機器(義肢・装具等) ⇒	1	2	3
②個人移動用の支援機器(電動車椅子等) ⇒	1	2	3
③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) ⇒	1	2	3
④作業マニュアルや研修用テキスト(あなたが使えるもの) ⇒	1	2	3
⑤誰もが使いやすい機器・機材(ユニバーサルデザイン等) ⇒	1	2	3

(2) 職場内外の建物や物理的環境の整備

具体的な整備内容 ↓	整備あり	整備なし	
		必要	必要でない
①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 ⇒	1	2	3
②職場の出入りの施設改善(ドア、スロープ、駐車場、非常口等) ⇒	1	2	3
③職場内の移動の施設改善(手すり、通路、床面、案内等) ⇒	1	2	3
④冷暖房、エアコン、空気清浄機など ⇒	1	2	3
⑤トイレ、休憩所、食堂等の施設改善 ⇒	1	2	3
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 ⇒	1	2	3

(3) 職場の人権対策や職場風土について

具体的な取組や配慮の状況 ↓	あり	なし	
		必要	必要でない
①偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発 ⇒	1	2	3
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 ⇒	1	2	3
③上司・同僚の病気や障害についての正しい理解 ⇒	1	2	3
④コミュニケーションに時間をかける配慮 ⇒	1	2	3
⑤社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ ⇒	1	2	3

(4) 研修や技能訓練

具体的に実施された／されていること ↓	実施あり	実施なし	
		必要	必要でない
①就職時や配置転換時の研修や技能訓練 ⇒	1	2	3
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 ⇒	1	2	3
③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) ⇒	1	2	3

(5) 職場内外の人的支援

具体的な配慮や支援者の配置 ↓	あり	なし	
		必要	必要でない
①必要に応じた同僚等の作業補助 ⇒	1	2	3
②仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役 ⇒	1	2	3
③職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者 ⇒	1	2	3
④生活全般について相談できる専任の相談員 ⇒	1	2	3

これまで収入のある仕事に就いた経験がある人への質問

続く

(6) 職場内外の疾患・健康管理のための配慮		配慮あり	配慮なし	
具体的な取組や配慮の状況 ↓			必要	必要でない
① 産業医・産業保健師による事業所内の健康管理	⇒	1	2	3
② 上司などによる毎日の健康状態チェック	⇒	1	2	3
③ 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	⇒	1	2	3
④ 勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮	⇒	1	2	3
⑤ 通院への配慮	⇒	1	2	3

(7) 業務の見直しや配置転換		あり	なし	
具体的な取組や配慮の状況 ↓			必要	必要でない
① 仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更	⇒	1	2	3
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	⇒	1	2	3
③ 能力的に無理のない仕事への配置	⇒	1	2	3

(8) 労働条件や勤務時間に関する配慮や調整		配慮・調整あり	配慮・調整なし	
具体的に実施された／されていること ↓			必要	必要でない
① 在宅勤務	⇒	1	2	3
② 短時間勤務	⇒	1	2	3
③ 勤務中の休憩をとりやすくすること	⇒	1	2	3
④ 勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)	⇒	1	2	3

あなたの職業生活のために重要な職場の配慮や支援の内容について、具体的にお書き下さい。

問11 あなたが経験した職業生活で、障害や疾患が原因で、これまで次のようなことに問題はありましたか。問題があった場合、現在までに、その問題は解決されたか、未解決かをご回答下さい。

(1) 仕事をするための能力開発や頭脳労働		問題あり		特に問題なし	仕事に不必要
職業生活での具体的な課題 ↓		解決済	未解決		
① 仕事に必要な技能(技術や能力)を習得すること	⇒	1	2	3	4
② 仕事集中に注意を集中すること	⇒	1	2	3	4
③ 書類、本、説明書等の情報を読むこと	⇒	1	2	3	4
④ 文章を書くこと	⇒	1	2	3	4
⑤ 数を数えたり、計算すること	⇒	1	2	3	4
⑥ 問題解決や判断を行うこと	⇒	1	2	3	4

(2) 仕事上の個別課題を遂行すること		問題あり		特に問題なし	仕事に不必要
職業生活での具体的な課題 ↓		解決済	未解決		
① 職務として決められた課題を達成すること	⇒	1	2	3	4
② 遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること	⇒	1	2	3	4
③ 8時間労働を行うこと	⇒	1	2	3	4
④ 仕事で要求されている責任に十分にこたえること	⇒	1	2	3	4
⑤ 仕事に適度に休憩して能率を下げないようにすること	⇒	1	2	3	4
⑥ 精神的ストレスに適切に対処すること	⇒	1	2	3	4
⑦ 危険のある事態や状況に適切に対処すること	⇒	1	2	3	4

(3) 対人関係に関すること		問題あり		特に問題なし	仕事に不必要
職業生活での具体的な課題 ↓		解決済	未解決		
① 仕事上で人と対応すること	⇒	1	2	3	4
② 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	⇒	1	2	3	4

続く



(4)職場内でのコミュニケーションに関すること	問題あり		特に問題なし	仕事に不必要
	解決済	未解決		
職業生活での具体的な課題 ↓				
①同僚、上司、お客さん等の話や文書の内容を理解すること ⇨	1	2	3	4
②同僚、上司、お客さん等に対して自分の意思を伝えること ⇨	1	2	3	4
③職場内で、会話や議論をすること ⇨	1	2	3	4
④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 ⇨	1	2	3	4

(5)職業生活の基盤となる日常生活や自己管理をすること	問題あり		特に問題なし	不必要
	解決済	未解決		
職業生活での具体的な課題 ↓				
①仕事中にトイレを利用すること ⇨	1	2	3	4
②清潔な身なりや服装をすること ⇨	1	2	3	4
③食事や休養、服薬、自己治療等、健康管理をすること ⇨	1	2	3	4
④決められた通院を行うこと ⇨	1	2	3	4
⑤勤務時間外の生活(住居、買い物等)を行うこと ⇨	1	2	3	4

(6)体を使ったり移動したりすること	問題あり		特に問題なし	仕事に不必要
	解決済	未解決		
職業生活での具体的な課題 ↓				
①座った姿勢で仕事をする ⇨	1	2	3	4
②立った姿勢で仕事をする ⇨	1	2	3	4
③運搬すること ⇨	1	2	3	4
④手と手指を使って物をつまんだり、操作したりすること ⇨	1	2	3	4
⑤手と腕で物を動かしたり操作したりすること ⇨	1	2	3	4
⑥歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所で、等) ⇨	1	2	3	4
⑦様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む) ⇨	1	2	3	4
⑧交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシー等) ⇨	1	2	3	4
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) ⇨	1	2	3	4

(7)雇用に関する一般的課題	問題あり		特に問題なし	不必要
	解決済	未解決		
職業生活での具体的な課題 ↓				
①仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること ⇨	1	2	3	4
②昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がる) ⇨	1	2	3	4
③適当な報酬(給料等)を得ること ⇨	1	2	3	4

あなたが経験した具体的な職業場面での課題の内容をお書き下さい。

問12 あなた又はあなたの支援者は、職場の担当者に対して、職場での配慮の必要性を説明しましたか。

職場への説明内容 ↓	十分説明した	一部説明した	説明したいができない	説明の必要なし
	①病気や障害について ⇨	1	2	3
②必要な環境整備、配慮、支援等について ⇨	1	2	3	4

問13 あなたが経験した(している)職業生活は、あなたの希望と合った満足できるものですか(でしたか)。

理想的で満足	満足	どちらともいえない	不満足	全く希望と違う
1	2	3	4	5

問14 その仕事の処遇(賃金、職位等)は、あなたの能力やスキルに見合った適正なものと考えますか。

非常に適正	適正	どちらともいえない	不適正	非常に不適正
1	2	3	4	5

IV. 自立や就労へのあなた自身の取組や意識（全ての人への質問）

問15 あなたにとって、仕事に就くことは、どのような意味をもちますか。

わたしにとって仕事とは… ↓	←全く違う	⇔	その通り→		
①生きがいを得ることである。 ⇒	0	1	2	3	4
②社会の一員になることである。 ⇒	0	1	2	3	4
③仲間や友人を得ることである。 ⇒	0	1	2	3	4
④経済的に自立することである。 ⇒	0	1	2	3	4
⑤当たり前の生活をする事である。 ⇒	0	1	2	3	4
⑥家族や他人に認められることである。 ⇒	0	1	2	3	4

問16 あなたは、現在、自立生活や就労について、どれくらいの自信がありますか。

自立生活や就労場面での自信の内容 ↓	←全く違う	⇔	その通り→		
①障害や病気があっても、やりたいことは実行できる。 ⇒	0	1	2	3	4
②仕事をとおして、社会に役立つことができる。 ⇒	0	1	2	3	4
③仕事内容によっては、企業ニーズに応えられる。 ⇒	0	1	2	3	4
④自分の障害や病気の管理が適切にできる。 ⇒	0	1	2	3	4
⑤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。 ⇒	0	1	2	3	4
⑥自分の希望について周囲を説得して意思を通すことができる。 ⇒	0	1	2	3	4

問17 あなたは生活や人生をやりくりしていくことについて、どれくらいの自信がありますか。

生活や人生への一般的な自信の内容 ↓	←全く違う	⇔	その通り→		
①チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ。 ⇒	0	1	2	3	4
②自分には決断力があって、判断は正しいことが多い。 ⇒	0	1	2	3	4
③自分には将来いいことが起こるはずだという期待感がある。 ⇒	0	1	2	3	4
④悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている。 ⇒	0	1	2	3	4

問18 あなたは現在、地域で安心し、満足できる生活を送っていますか。

地域生活での安心や満足の内容 ↓	←全く違う	⇔	その通り→		
①現在も、将来にわたっても、地域で安心して生活できる。 ⇒	0	1	2	3	4
②自分の現時点の収入は、自分の生活に十分なものである。 ⇒	0	1	2	3	4
③全般的にみて、自分は現在の生活に満足している。 ⇒	0	1	2	3	4

問19 職場や地域の適切な理解や配慮・支援が適切に整備されていれば、あなたは、障害や病気があっても、職業人として十分やっつけられると思いますか。

絶対に仕事はでき ない	仕事ができるとは 思わない	わからない	仕事ができると思う	絶対に仕事ができ る
1	2	3	4	5

自由記述欄(同じ障害・疾患のある人へのメッセージ、国や機関等へのご意見等、ご自由にご記入下さい。)

本調査のために貴重なお時間をいただきまして、まことにありがとうございました。

回答をいただけましたら、本調査票は、同封の封筒(切手を貼る必要はありません。)でお早めにご返送下さい。

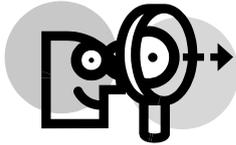


しょうがい しょうかん ひと じりつ しゅうぎょう した
障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える
 しょうば ちいき とりくみじょうきょう かん ちょうさ
職場と地域の取組状況に関する調査

ねが
についてのお願い

どくりつぎょうせいほうじんこうれい・しょうがいしゃこようしえんきこう
 独立行政法人高年齢・障害者雇用支援機構
 しょうがいしゃしよくぎょうそうごう
 障害者職業総合センター

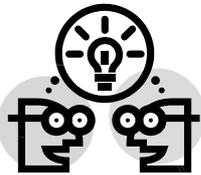
じしん してん しょうば ちいき さまざま とりくみ ひょうか
●あなた自身の視点から職場と地域の様々な取組を評価して下さい



ほんちょうさ
★本調査の目的: 職場や地域で実施されている自立と就業ニーズを支える
 とりくみ しょうかん
 取組について、支援を受けるご本人の視点から評価していただきます。

じっししゅたい どりつぎょうせいほうじんこうれい しょうがいしゃこようしえんきこう しょうがいしゃしよくぎょう
★実施主体: 独立行政法人高年齢・障害者雇用支援機構 障害者職業
 そうごう
 総合センターが実施します。

ちょうさけつか しょうがいべつ じりつ しゅうろうしえん かいはつ
●調査結果を基に、障害別の自立・就労支援ガイドブックを開発します



きぎょう ほけんいりょう ふくし きょういく ろうどう かんけいきかんなど しょうがい
★ガイドブックは、企業や保健医療・福祉・教育・労働の関係機関等が、障害
 のある人たちのニーズに応える支援を行うための共通認識となるものです。

ちょうさけつか ほうこくしょ こうかん ほうこくしょ
★調査結果のまとめは、報告書として公開されます。(報告書にあなたのプライ
 バシーがのることは一切ありませんのでご安心下さい。)

ぜんこく しょうがい へつたつしょうがい なんびょう ふく かのた ちょうさ きょうりよく ねが
●全国の様々な障害(発達障害や難病を含む)のある方への調査協力をお願い



ちょうさたいしょう ぜんこく しゅうろうかのうねれい さまざま しゅるい ていど しょうがい かのた
★調査対象: 全国の就労可能年齢にある、様々な種類・程度の障害のある方
 たいしょう ちょうさ ねが しゅうろうけいけん うむ と
 を対象として調査をお願いしています。(就労経験の有無は問いません。)

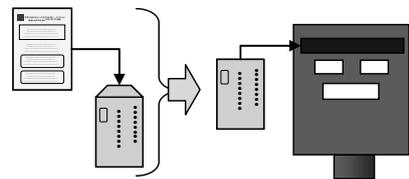
とうじしゃだんたい きょうりよく ちょうさひょう とうじしゃだんたい へつそう
★当事者団体との協力: この調査票は当事者団体により発送されており、
 ちょうさかいとう むきめい ちょうさ じっし しょうがいしゃしよくぎょうそうごう
 調査回答は無記名であるため、調査を実施している障害者職業総合センターに
 ちょうさたいしょう かのた なまえ れんらくさき いっさいし
 は、調査対象の方のお名前・連絡先は一切知らされません。

り かい きょうりよく ねが
●ご理解とご協力をお願いいたします。

ちょうさ しゅし り かい きょうりよく ねが ちょうさ きょうりよく じゅう
 ○調査の趣旨をご理解の上、ご協力をよろしくお願いいたします。なお、調査へのご協力は自由です。
 きょうせい
 強制ではありません。また、調査にご協力いただかないことで、不利になることは一切ありません。

かいとう ちょうさひょう ちょうさひょう う と
 ○ご回答いただいた調査票は、この調査票を受け取ってから

かい ない めやす ねが か
10日以内を目安にご返送をお願いいたします。(10日はあくま
でも目安です。ご都合に合わせて10日を超えても結構です。ご回答
が難しい場合は、回答可能な部分だけで結構ですので必ずご返
送下さるようお願い申し上げます。



ちょうさ じつもん ねが てすう か き と あ くだ
 ○調査についてのご質問などありましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせ下さい。

どくりつぎょうせいほうじんこうれい しょうがいしゃこようしえんきこう しょうがいしゃしよくぎょうそうごう しゃかいてきしえんぶもん
 独立行政法人高年齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター社会的支援部門

ちばし みはま くわかば たんどう はるな たむら
 〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3 担当: 春名、田村

でんわ げつ きん
 電話: 043-297-9075(月~金 9:00~17:00)、FAX: 043-297-9057



独立行政法人
高年齢・障害者雇用支援機構
 Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

でんし
 電子メール: ssdiv@jeed.or.jp

ウェブサイト: <http://www.jeed.go.jp/>

● かいとう しかた ご回答の仕方

1. しょうがいなどにより、ご本人が調査票へのご回答が難しい場合には、ご本人が信頼する方の支援（代わりに読んだり記入したり、内容について説明したり等）を受けて、ご回答下さい。
2. ご回答部分は、調査票の太枠で示した部分です。
3. 選択式の質問には、特に指定のない限りは、最も近いもの1つに○をつけて下さい。



かいどうれい 回答例	わたしにとって仕事とは… ↓	← まったちが 全く違う ⇄ その通り →				
		0	1	2	3	4
① 生きがいを得ることである。 ⇒		0	1	②	3	4
② 社会の一員になることである。 ⇒		0	1	2	③	4

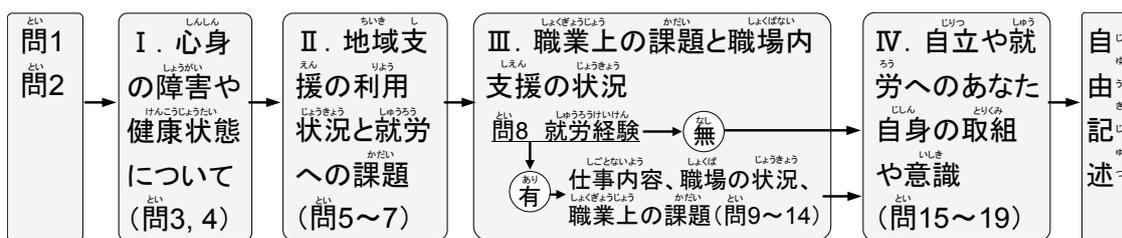
4. 自由記述式の質問には、自由に文章でご記入下さい（ご回答いただける範囲で結構です）。
5. 回答者を特定して調査データを利用することは一切ありません。ありのままをご回答下さい。

● 調査データの管理について

○ 障害者職業総合センターは「障害者の雇用促進等に関する法律」に基づき設置され、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に関する調査及び研究等の業務を行う機関であり、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構により運営されております。調査データは、「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」に基づき、障害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。

● かいとう ぜんたい なが ご回答の全体の流れ

仕事に就いている人や就いたことのある人だけでなく、自立や社会参加や就労についてニーズのある人全てが調査の対象です。



ここからが調査内容です。

問1. この調査へは、どなたがご回答されていますか。

本人が直接、調査票に回答を記入	1	かいとうの支援者は？	家族、親類	1
本人が代読や代筆等の支援を受けて回答	2		専門支援者	2
支援があっても本人は回答困難のため代理者が回答	3		友人、知人、職場の人等	3
その他()	9		その他()	9

問2. 現在のあなたのことについてお答え下さい。

性別	おとこ 男	おんな 女	年齢	満	歳	住所	都市圏(次の都市とその通勤圏にある地域; 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)	1
	1	2				上記以外の地域		2

(性同一性でお悩みの方はご自由にお選び下さい。複数回答も可。)

I. 心身の障害や健康状態について

問3. 現在、どのような障害や疾患がありますか。あてはまるもの全てに○をつけて下さい。

1. 身体障害

視覚障害	1
聴覚・平衡機能障害	2
肢体不自由	3
心臓機能障害	4
腎臓機能障害	5
呼吸器機能障害	6
ぼうこう・直腸機能障害	7
小腸機能障害	8
HIVによる免疫機能障害	9

2. 知的障害

知的障害	10
ダウン症候群の有無	あり 無し

3. 精神障害

統合失調症	11
気分障害(うつ、そううつ等)	12
てんかん	13
不安障害・パニック障害	14
その他の精神障害 疾患名:	15
高次脳機能障害	16

6. 難病、慢性疾患

疾患名(なるべく詳細に):	25
---------------	----

5. 発達障害

広汎性発達障害	17
自閉症	18
アスペルガー障害	19
学習障害	20
読字障害	21
注意欠陥多動性障害(ADHD)	22
トゥレット症候群	23
その他:	24

障害の具体的な状況、その他、自立や就労の問題の原因となる健康上の問題があればご記入下さい。

問4. 現在、障害者手帳、療育手帳等で、障害認定や判定を受けていますか。

手帳種類 ↓	あり	無し	(重複の場合は合計指数でご回答下さい。)						
身体障害者手帳	1	2	1級	2級	3級	4級	5級	6級	不明の場合: 手帳に書かれている等級等
療育手帳等(知的障害)	1	2	重度	中度	軽度				
精神障害者保健福祉手帳	1	2	1級	2級	3級				

上記以外で、障害の判定、評価等を受けているものがあれば、具体的にご記入下さい。

1. 障害者職業センターでの判定、 2. その他(具体的に:)

II. 地域支援の利用状況と就労への課題

問5. 次のような専門職や専門機関、その他の人に就労や仕事のことについて相談したことがありますか。

(よく分からない機関や支援者の場合は「4」の「知らない」に○をつけて下さい。)

(就労や仕事の相談先が、どれにあてはまるか分からない場合は、「その他」に具体的に書き下さい。)

(1) 福祉、保健、医療関係		相談したことがある		相談したことはない	
就労について相談した人や機関 ↓		相談して役に立った	相談したが役に立たなかった	相談したことはないが知っている	知らない
福祉施設 ※区別が分からない場合 具体的な施設名: ○は①②③一緒に	① 就労移行支援事業者	1	2	3	4
	② 就労継続支援事業者	1	2	3	4
	③ 指定相談支援事業者	1	2	3	4
④ 授産施設、作業所、デイケア等		1	2	3	4
⑤ 主治医、専門医、施設のお医者さん等		1	2	3	4
⑥ 保健師、保健所、健康福祉センター等		1	2	3	4
⑦ 産業医・産業保健師		1	2	3	4
⑧ ソーシャルワーカー、ケースワーカー、福祉事務所		1	2	3	4
⑨ その他(具体的に:)		1	2	3	4
(2) 労働関係		相談したことがある		相談したことはない	
就労について相談した人や機関 ↓		相談して役に立った	相談したが役に立たなかった	相談したことはないが知っている	知らない
① ハローワーク(職安)の専門援助(障害者)窓口		1	2	3	4
② ハローワーク(職安)の一般求職窓口		1	2	3	4
③ 障害者職業センター		1	2	3	4
④ 障害者就業・生活支援センター		1	2	3	4
⑤ 職業訓練校等の職業訓練施設		1	2	3	4
⑥ その他(具体的に:)		1	2	3	4
(3) その他(発達障害者支援センター、学校等)		相談したことがある		相談したことはない	
就労について相談した人や機関 ↓		相談して役に立った	相談したが役に立たなかった	相談したことはないが知っている	知らない
① 発達障害者支援センター		1	2	3	4
② 精神障害や難病等の障害種類別の支援(相談)センター		1	2	3	4
③ 特別支援学校・学級の進路指導や先生等		1	2	3	4
④ 市役所(町・区役所等も含む)の相談窓口		1	2	3	4
⑤ 同じ障害のある人や団体		1	2	3	4
⑥ 家族や親せきの人、知人、友人		1	2	3	4
⑦ その他(具体的に:)		1	2	3	4

続く

[問5] 同じ障害のある人に勧めたい相談先、あるいは、注意すべき相談先が特にあれば、ご記入下さい。

問6. 次のような自立や就労のための支援を利用したことがありますか。支援の提供は、ハローワークなどの労働関係機関によるものだけでなく、福祉施設、学校、病院、当事者団体等によるもの、全て含めて下さい。

自立や就労のための具体的支援の内容 ↓	利用したことがある		利用したことはない	
	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	特に必要なし
① 就職の説明会や学習会、独立起業等の講座	1	2	3	4
② 仕事の探し方や、求人票検索の仕方の説明	1	2	3	4
③ 就職面接や履歴書作成等の練習	1	2	3	4
④ 職場見学、職業体験や職場実習	1	2	3	4
⑤ 地域の就労支援や職業訓練の機関の見学	1	2	3	4

自立や就労のための具体的支援の内容 ↓	利用したことがある		利用したことはない	
	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	特に必要なし
① 職業能力の評価、自分に向く仕事のテスト	1	2	3	4
② 個別の職業相談や職業カウンセリング	1	2	3	4
③ 自分に合った仕事を考える相談や進路支援	1	2	3	4
④ 複数の支援機関のケース会議・面談等に参加	1	2	3	4

自立や就労のための具体的支援の内容 ↓	利用したことがある		利用したことはない	
	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	特に必要なし
① 生活リズムや労働習慣の訓練	1	2	3	4
② 資格取得支援や職種別の技能訓練	1	2	3	4
③ 病院等での身体や精神のリハビリ・機能訓練	1	2	3	4
④ ストレス対処等の訓練、社会技能訓練(SST)等	1	2	3	4
⑤ 障害や病気の自己管理の学習や訓練	1	2	3	4

自立や就労のための具体的支援の内容 ↓	利用したことがある		利用したことはない	
	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	特に必要なし
① 就職先のあっせん・紹介	1	2	3	4
② ジョブコーチ支援、企業への同行支援	1	2	3	4
③ トライアル雇用(3ヶ月の試行的な雇用の制度)	1	2	3	4
④ 会社を作ることや自営のための助言や支援	1	2	3	4

続く

(5) 就職した後の支援	利用したことがある		利用したことはない	
	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
① 仕事内容や職場状況についての確認・相談	1	2	3	4
② 就職後の日常生活、地域生活の支援	1	2	3	4
③ 障害や病気の定期的なチェックや支援	1	2	3	4
④ 職業人生の発展、転職、退職時の支援	1	2	3	4

自立や就労のための支援の具体例や利用の状況をご記入下さい。

問7 障害や病気をもってから現在まで(過去の経験も含む)の、就職や復職の状況はいかがですか。

(1) 仕事について考えたり準備したりする時の課題	最初から、特に問題なくきた		課題があった		特に必要なし
	課題は解決済み	課題が未解決	課題が未解決	課題が未解決	
① 就労したいという思いを周りの人に伝えること	1	2	3	4	4
② 自分が能力を発揮できる仕事について調べること	1	2	3	4	4
③ 職場の見学をしたり職場実習に参加すること	1	2	3	4	4
④ 希望の仕事に就くための能力を身につけること	1	2	3	4	4
⑤ 障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと	1	2	3	4	4

(2) 就職活動をする時の課題	最初から、特に問題なくきた		課題があった		特に必要なし
	課題は解決済み	課題が未解決	課題が未解決	課題が未解決	
① 希望の会社についての情報を集めること	1	2	3	4	4
② 企業に就職について連絡・申し込みすること	1	2	3	4	4
③ 履歴書や応募書類を作成すること	1	2	3	4	4
④ 就職面接を行うこと	1	2	3	4	4
⑤ 企業に誤解されず、障害等をうまく説明すること	1	2	3	4	4
⑥ 企業に対して職場で必要な配慮等を伝えること	1	2	3	4	4
⑦ 企業に対して自分をうまくアピールすること	1	2	3	4	4
⑧ 会社を作り方や自営業の仕方の情報を集めること	1	2	3	4	4

就職や復職に向けてどのような課題があったか、またその時の具体的な状況等をお書き下さい。

Ⅲ. 職業上の課題と職場内支援の状況

問8 これまで、障害や病気をもちながら収入のある仕事に就いたことがありますか。(一つに○。)
 (仕事内容は一般雇用だけでなく、自営、アルバイトやパート、工賃のある福祉的就労等でも結構です。)

現在、収入のある仕事に就いている。	1	仕事の経験のある人は、引き続き「問9」へ
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。	2	
過去に収入のある仕事に就いたことはない。	3	仕事の経験のない人は、11ページ「問15」へ

問9 あなたが障害や病気をもちながら働いている／働いていた仕事は、どのようなものですか。
 あてはまるもの全てに○をつけてください。

(1) 雇用や就労の形態の面からは…	(2) 就労時間の面からは…
正社員雇用 01	フルタイム(週40時間以上)の仕事 07
パート、アルバイト、非常勤での雇用 02	週20時間以上で40時間未満の仕事 08
派遣社員 03	週20時間未満の仕事 09
自営、独立開業、会社経営 04	(3) 障害者雇用率制度の適用の有無からは…
福祉的就労(就労移行/継続、作業所、テイクア等) 05	障害者雇用率制度による雇用 10
その他: 06	障害者雇用率制度の特例子会社での雇用 11
	特に障害者雇用率制度の適用はない 12

仕事内容、作業内容等をなるべく具体的にお書き下さい。

問10 職場での配慮や支援、環境整備の状況はどうか(でしたか)。
 (配慮や支援、環境整備の有無。また、配慮等がない場合には必要かどうかをお答え下さい。)

(1) 研修や技能訓練	具体的に実施された／されていること ↓	実施あり	実施なし	
			必要	必要でない
① 就職時や仕事が変わった時の研修や技能訓練	⇒	1	2	3
② 仕事内容を発展させるための職業能力の習得のための支援	⇒	1	2	3
③ 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)	⇒	1	2	3
(2) 職場内外の人的支援	具体的な配慮や支援者の配置 ↓	あり	なし	
			必要	必要でない
① 必要に応じた同僚等の作業補助	⇒	1	2	3
② 仕事上の相談にのってくれる同僚・上司・上役	⇒	1	2	3
③ 職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者	⇒	1	2	3
④ 生活全般について相談できる専任の相談員	⇒	1	2	3

これまで収入のある仕事に就いた経験がある人への質問

(3) 業務の見直しや配置転換	あり	なし	
		必要	不要
具体的な取組や配慮の状況 ↓			
① 仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更	1	2	3
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	1	2	3
③ 能力的に無理のない仕事への配置	1	2	3

(4) 職場内外の疾患・健康管理のための配慮	配慮あり	配慮なし	
		必要	不要
具体的な取組や配慮の状況 ↓			
① 産業医・保健師による事業所内の健康管理	1	2	3
② 上司などによる毎日の健康状態チェック	1	2	3
③ 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	1	2	3
④ 勤務時間中の服薬や健康管理、治療等への職場の配慮	1	2	3
⑤ 通院への配慮	1	2	3

(5) 職場の人権対策や職場風土について	あり	なし	
		必要	不要
具体的な取組や配慮の状況 ↓			
① 偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	1	2	3
② 病気や障害にかかわらず仕事内容の発展ができる人事方針	1	2	3
③ 上司・同僚の病気や障害についての正しい理解	1	2	3
④ コミュニケーションに時間をかける配慮	1	2	3
⑤ 社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	1	2	3

(6) 労働条件や勤務時間に関する配慮や調整	配慮・調整あり	配慮・調整なし	
		必要	不要
具体的に実施された／されていること ↓			
① 在宅勤務	1	2	3
② 短時間勤務	1	2	3
③ 勤務中の休憩をとりやすくすること	1	2	3
④ 勤務時間帯の変更(時差出勤、フレックス勤務等)	1	2	3

(7) 個人用の支援機器や道具類	整備あり	整備なし	
		必要	不要
具体的な整備内容 ↓			
① 医療的な器具や支援機器(義肢・装具等)	1	2	3
② 個人移動用の支援機器(電動車椅子等)	1	2	3
③ 意思疎通・パソコン利用のための支援機器(ソフトウェアを含む)	1	2	3
④ 作業マニュアルや研修用テキスト(あなたが使えるもの)	1	2	3
⑤ 誰もが使いやすい機器・機材(ユニバーサルデザイン等)	1	2	3

(8) 職場内外の建物や物理的環境の整備

具体的な整備内容 ↓	整備あり	整備なし	
		必要	必要でない
① 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	1	2	3
② 職場の出入りの施設改善(ドア、スロープ、駐車場、非常口等)	1	2	3
③ 職場内の移動の施設改善(手すり、通路、床面、案内など)	1	2	3
④ 冷暖房、エアコン、空気清浄機など	1	2	3
⑤ トイレ、休憩所、食堂等の施設改善	1	2	3
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	1	2	3

あなたの職業生活のために重要な職場の配慮や支援の内容について、具体的にお書き下さい。

問11 あなたが経験した職業生活で、障害や病気が原因で、これまで次のようなことに問題はありましたか。問題があった場合、現在までに、その問題は解決されたか、未解決かをご回答下さい。

(あなたの仕事では特に関係のない課題については「4」の「仕事に不必要」を選んで下さい。)

(1) 仕事をするための能力開発や頭脳労働

職業生活での具体的な課題 ↓	問題あり		特に問題なし	仕事に不必要
	解決済	未解決		
① 仕事に必要な技能(技術や能力)を習得すること	1	2	3	4
② 仕事集中に注意を集中すること	1	2	3	4
③ 書類、本、説明書等の情報を読むこと	1	2	3	4
④ 文章を書くこと	1	2	3	4
⑤ 数を数えたり、計算すること	1	2	3	4
⑥ 問題解決や判断を行うこと	1	2	3	4

(2) 職業生活の基盤となる日常生活面や健康管理面

職業生活での具体的な課題 ↓	問題あり		特に問題なし	仕事に不必要
	解決済	未解決		
① 仕事集中にトイレを利用すること	1	2	3	4
② 清潔な身なりや服装をすること	1	2	3	4
③ 食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること	1	2	3	4
④ 決められた通院を行うこと	1	2	3	4
⑤ 勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと	1	2	3	4

(3) 対人関係に関すること

職業生活での具体的な課題 ↓	問題あり		特に問題なし	仕事に不必要
	解決済	未解決		
① 仕事上で人と応対すること	1	2	3	4
② 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	1	2	3	4

これまで収入のある仕事に就いた経験がある人への質問

(4) 仕事上の個別課題を遂行すること

職業生活での具体的な課題 ↓	問題あり		特に問題なし	仕事にふひつよう不必要
	かいけつ済み 解決済	みかいけつ 未解決		
① 職務として決められた課題を達成すること ⇒	1	2	3	4
② 遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること ⇒	1	2	3	4
③ 1日に8時間か、それ以上働くこと ⇒	1	2	3	4
④ 仕事で要求されている責任に十分に答えること ⇒	1	2	3	4
⑤ 仕事中に適度に休憩して能率を下げないようにすること ⇒	1	2	3	4
⑥ 精神的ストレスに適切に対処すること ⇒	1	2	3	4
⑦ 危険のある事態や状況に適切に対処すること ⇒	1	2	3	4

(5) 職場内でのコミュニケーションに関すること

職業生活での具体的な課題 ↓	問題あり		特に問題なし	仕事にふひつよう不必要
	かいけつ済み 解決済	みかいけつ 未解決		
① 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 ⇒	1	2	3	4
② 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 ⇒	1	2	3	4
③ 職場内で、会話や議論をすること ⇒	1	2	3	4
④ 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 ⇒	1	2	3	4

(6) 体を使ったり移動したりすること

職業生活での具体的な課題 ↓	問題あり		特に問題なし	仕事にふひつよう不必要
	かいけつ済み 解決済	みかいけつ 未解決		
① 座った姿勢で仕事をする ⇒	1	2	3	4
② 立った姿勢で仕事をする ⇒	1	2	3	4
③ 運搬すること ⇒	1	2	3	4
④ 手と手指を使って物をつまんだり、動かしたりすること ⇒	1	2	3	4
⑤ 手と腕で物を動かしたりすること ⇒	1	2	3	4
⑥ 歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所で、など) ⇒	1	2	3	4
⑦ 様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む) ⇒	1	2	3	4
⑧ 交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシー等) ⇒	1	2	3	4
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) ⇒	1	2	3	4

(7) 雇用に関する一般的課題

職業生活での具体的な課題 ↓	問題あり		特に問題なし	仕事にふひつよう不必要
	かいけつ済み 解決済	みかいけつ 未解決		
① 仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること ⇒	1	2	3	4
② 昇進をすること(仕事上の役割や地位が上がる) ⇒	1	2	3	4
③ 適当な給料をもらうこと ⇒	1	2	3	4

あなたが経験した具体的な職場場面での課題の内容をお書き下さい。

問12 あなた又はあなたの支援者は、職場の担当者に対して、職場での配慮の必要性を説明しましたか。

職場への説明内容 ↓	十分説明し	一部説明し	説明したい	説明の必要なし
	た	た	ができない	要なし
①障害内容や病気のこと(診断名等)について ⇒	1	2	3	4
②必要な環境整備、配慮、支援等について ⇒	1	2	3	4

問13 あなたが経験した(している)職業生活は、あなたの希望と合った満足できるものですか(でしたか)。

理想的で満足	満足	どちらともいえない	不満足	全く希望と違う
1	2	3	4	5

問14 その仕事の処遇(賃金、職位等)は、あなたの能力やスキルに見合った適正なものと考えますか。

非常に適正	適正	どちらともいえない	不適正	非常に不適正
1	2	3	4	5

問15 から、再び、全ての人への質問です。



IV. 自立や就労へのあなた自身の取組や意識 (全ての人への質問)

問15 あなたにとって、仕事に就くことは、どのような意味をもちますか。

わたしにとって仕事とは… ↓	← 全く違う ⇔ その通り →				
	0	1	2	3	4
①生きがいを得ることである。 ⇒	0	1	2	3	4
②社会の一員になることである。 ⇒	0	1	2	3	4
③仲間や友人を得ることである。 ⇒	0	1	2	3	4
④経済的に自立することである。 ⇒	0	1	2	3	4
⑤当たり前の生活をする事である。 ⇒	0	1	2	3	4
⑥家族や他人に認められることである。 ⇒	0	1	2	3	4

問16 あなたは、現在、自立生活や就労について、どれくらいの自信がありますか。

自立生活や就労場面での自信の内容 ↓	← 全く違う ⇔ その通り →				
	0	1	2	3	4
①障害や病気があっても、やりたいことは実行できる。 ⇒	0	1	2	3	4
②仕事をとおして、社会に役立つことができる。 ⇒	0	1	2	3	4
③仕事内容によっては、企業ニーズに応えられる。 ⇒	0	1	2	3	4
④自分の障害や病気の管理が適切にできる。 ⇒	0	1	2	3	4
⑤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。 ⇒	0	1	2	3	4
⑥自分の希望について周囲を説得して意思を通すことができる。 ⇒	0	1	2	3	4

問17 あなたは生活や人生をやりくりしていくことについて、どれくらいの自信がありますか。

生活や人生への一般的な自信の内容 ↓	← 全く違う		⇔	その通り →	
① チャンスがあれば、新しいことに積極的に挑戦する方だ。 ⇒	0	1	2	3	4
② 自分には決断力があって、判断は正しいことが多い。 ⇒	0	1	2	3	4
③ 自分には将来いいことが起こるはずだという期待感がある。 ⇒	0	1	2	3	4
④ 悪い出来事も長い目で見ればプラスになると信じている。 ⇒	0	1	2	3	4

問18 あなたは現在、地域で安心し、満足できる生活を送っていますか。

地域生活での安心や満足の内容 ↓	← 全く違う		⇔	その通り →	
① 現在も、将来にわたっても、地域で安心して生活できる。 ⇒	0	1	2	3	4
② 自分の今の収入は、自分の生活に十分なものである。 ⇒	0	1	2	3	4
③ 全般的にみて、自分は現在の生活に満足している。 ⇒	0	1	2	3	4

問19 職場や地域の適切な理解や配慮・支援が適切に整備されていれば、あなたは、障害や病気があっても、職業人として十分やっているとと思いますか。

(将来の可能性について考えにくい時は、現在お考えになっていることをそのままお答え下さい。)

絶対に仕事はできない	仕事ができるとはおもわない	わからない	仕事ができると思う	絶対に仕事ができる
1	2	3	4	5

自由記述欄(同じ障害のある人へのメッセージ、国や機関等へのご意見等、ご自由に記入下さい。)

本調査のために貴重なお時間をいただきまして、まことにありがとうございました。

回答をいただけましたら、本調査票は、同封の封筒(切手を貼る必要はありません。)でお早めにご返送下さい。

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FD 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では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 No.100

「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」

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
千葉県美浜区若葉 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