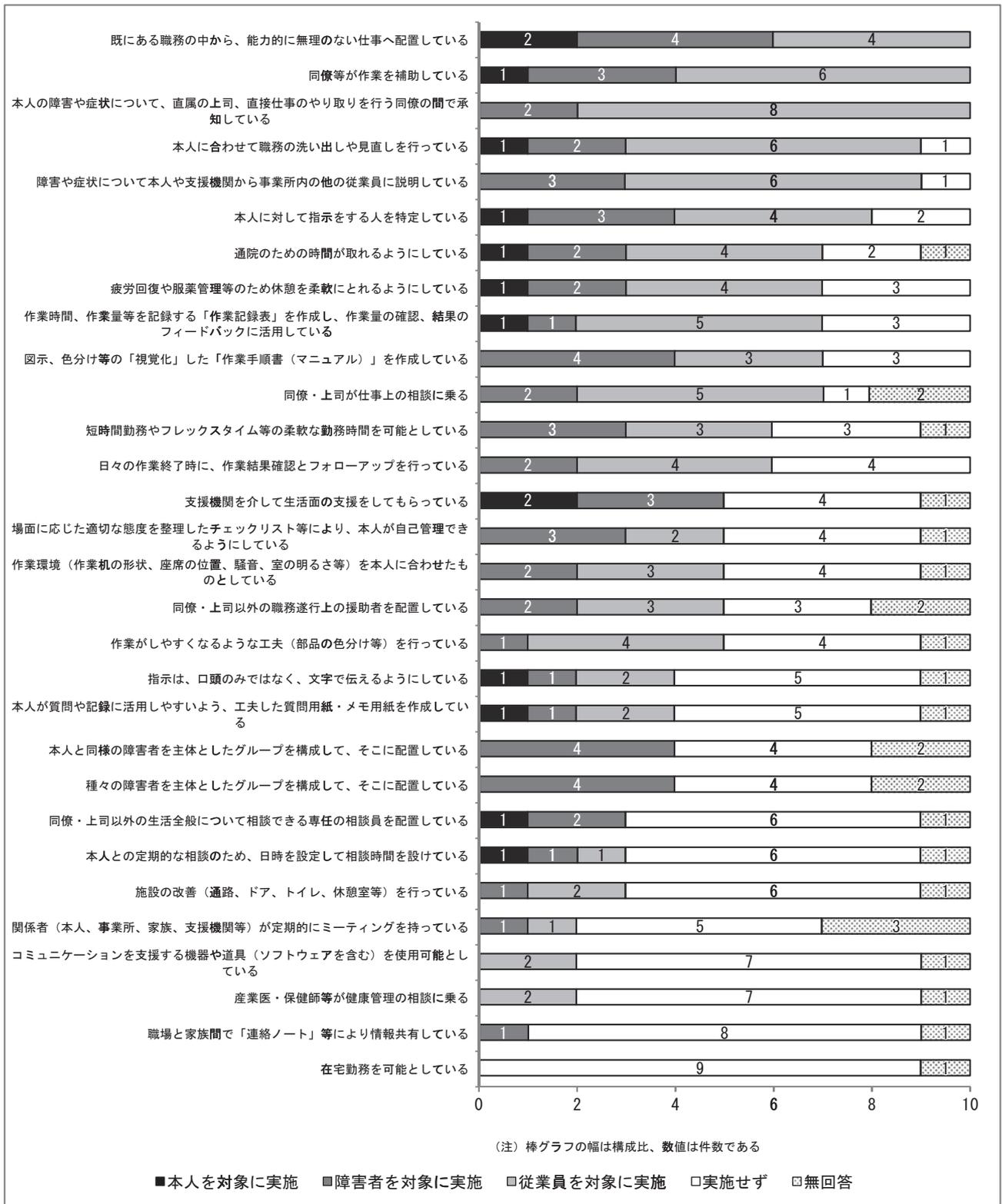


卷末資料

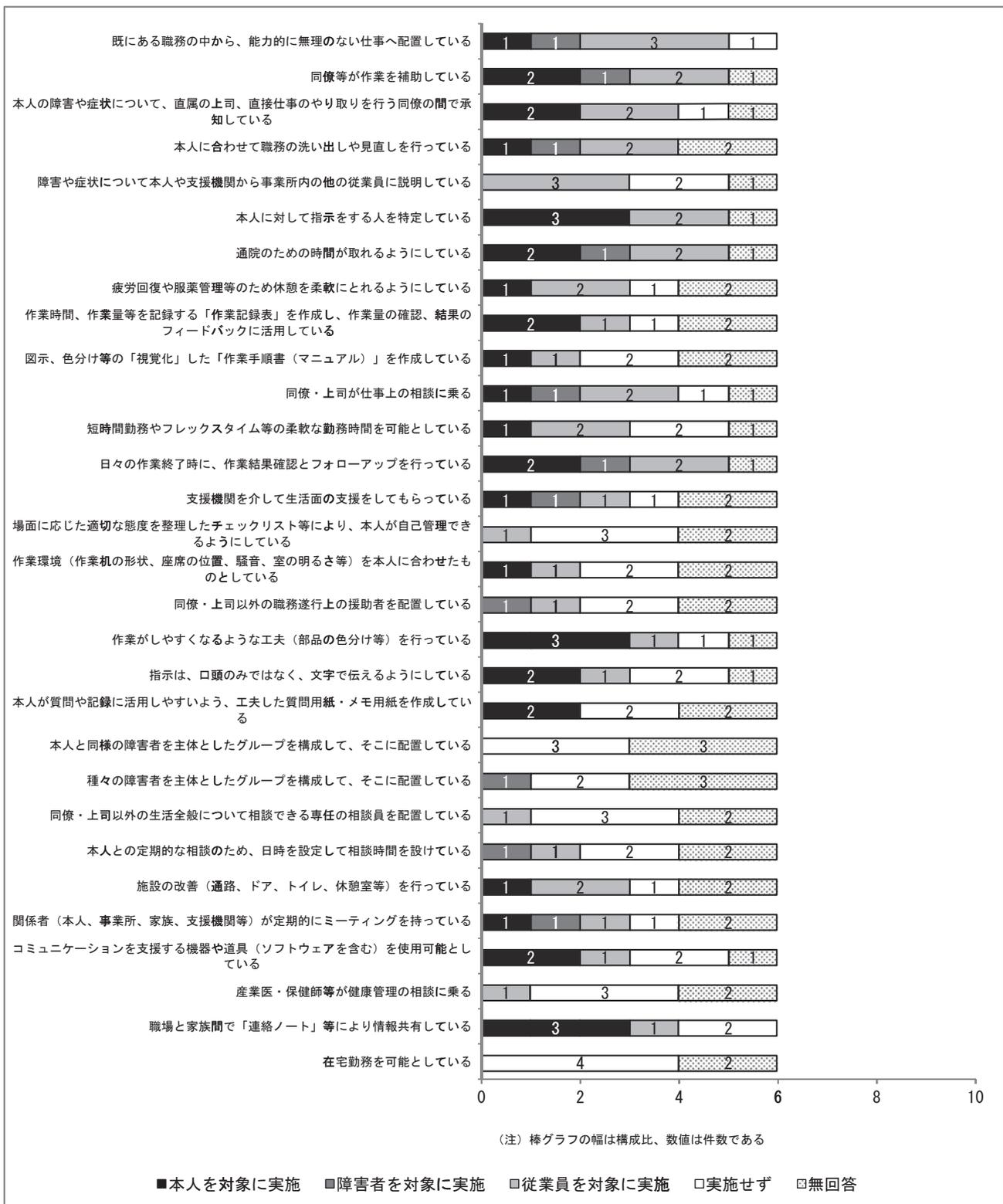
巻末資料

- 1 事業所調査：雇用継続・職場定着のために配慮している事項
……雇用を継続している事業所、離職している事業所別の集計…
- 2 支援機関調査：実施していない支援における必要性の程度
- 3 支援機関調査：手帳を所持しない障害者を含め、障害者雇用全般に関する意見
- 4 調査票（事業所調査）
- 5 調査票（支援機関調査）

巻末資料 1 事業所調査：雇用継続・職場定着のために配慮している事項
 ……雇用を継続している事業所、離職している事業所別の集計……

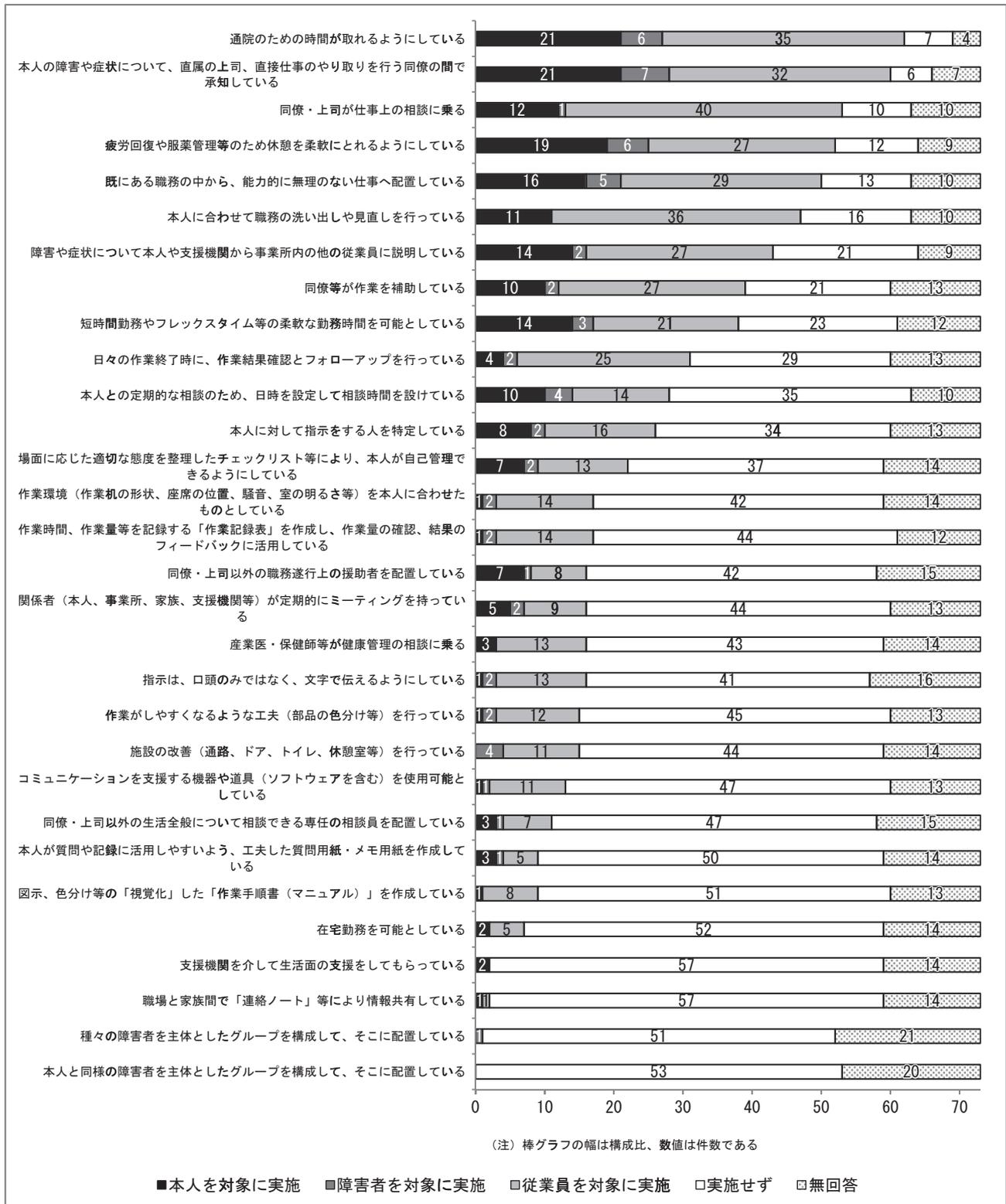


図表 資 1-1 発開金対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（雇用継続）

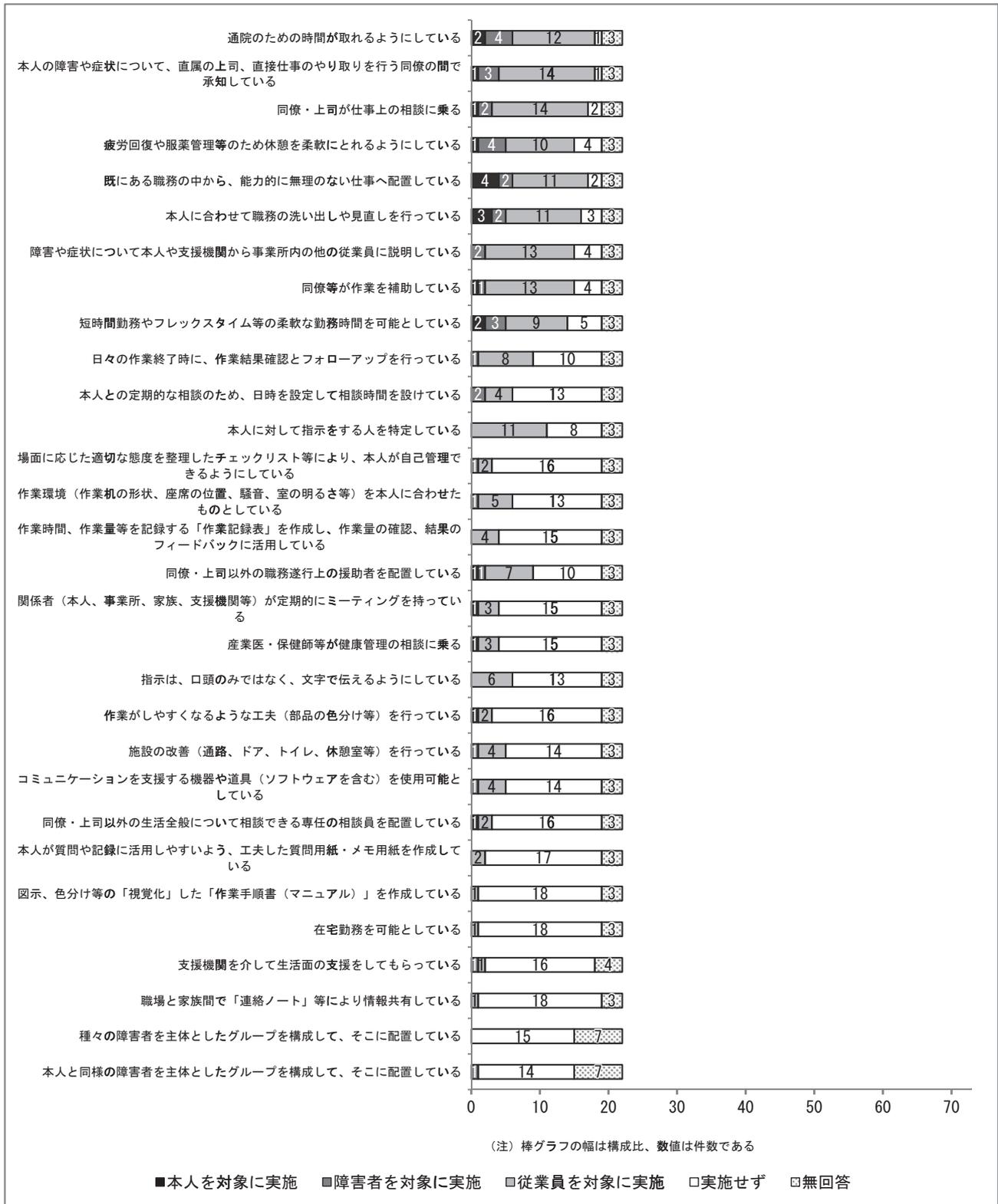


図表 資 1 - 2 発開金対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（離職）

※ 比較のため、項目の順序及び件数の最大値は図表 資 1 - 1 に合わせている

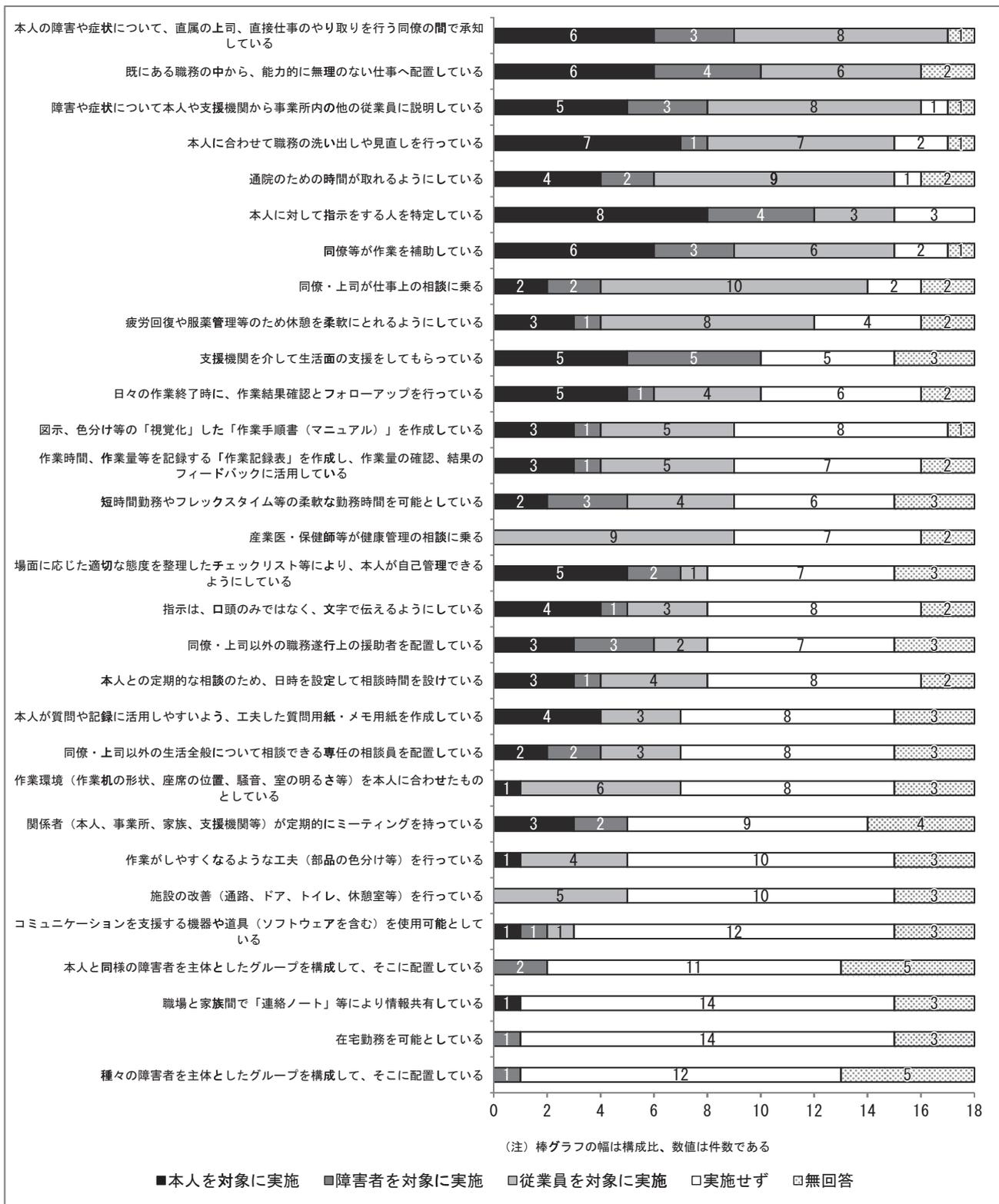


図表 資 1 - 3 難開金対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（雇用継続）

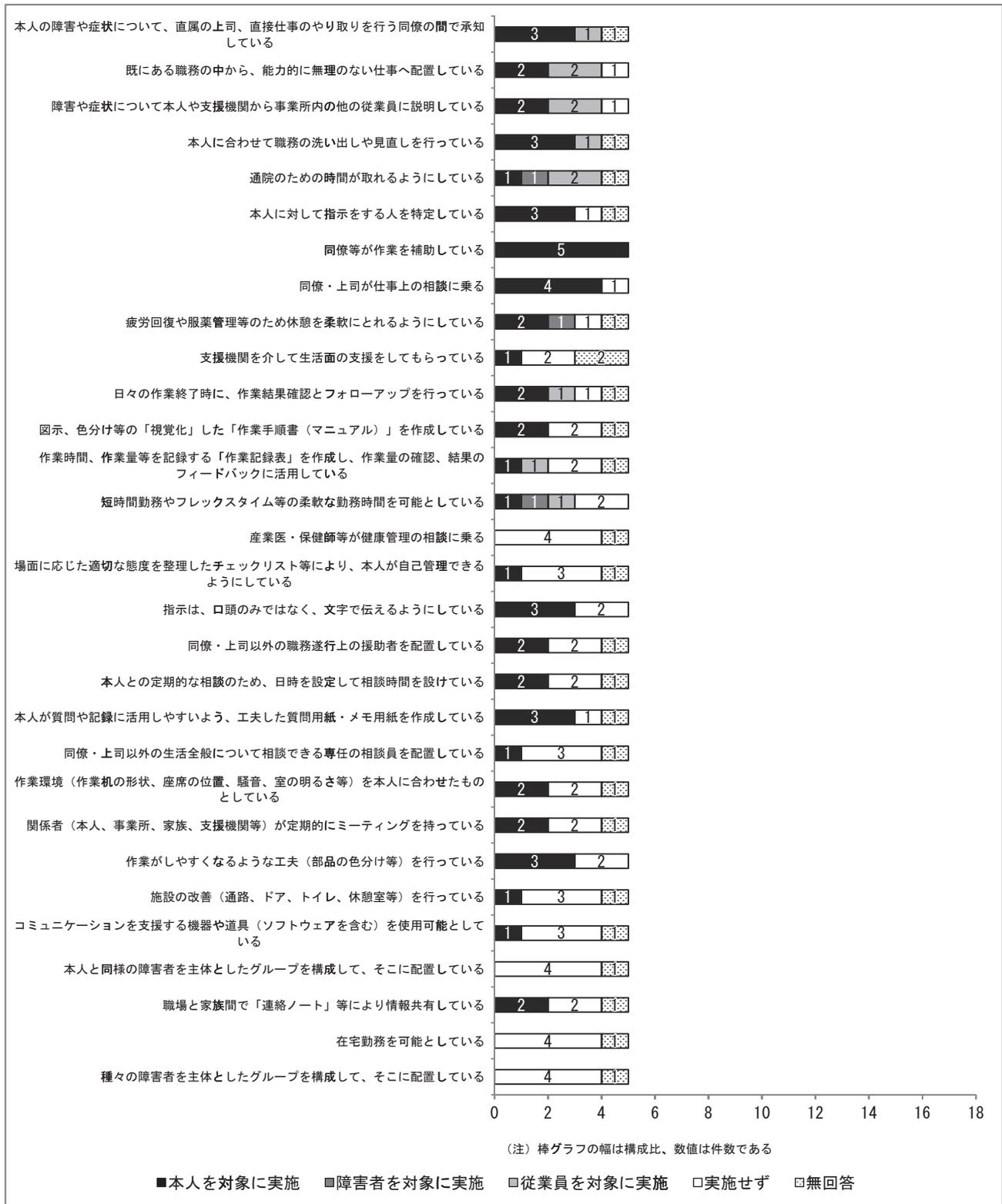


図表 資 1 - 4 難開金対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（離職）

※ 比較のため、項目の順序及び件数の最大値は図表 資 1 - 3 に合わせている



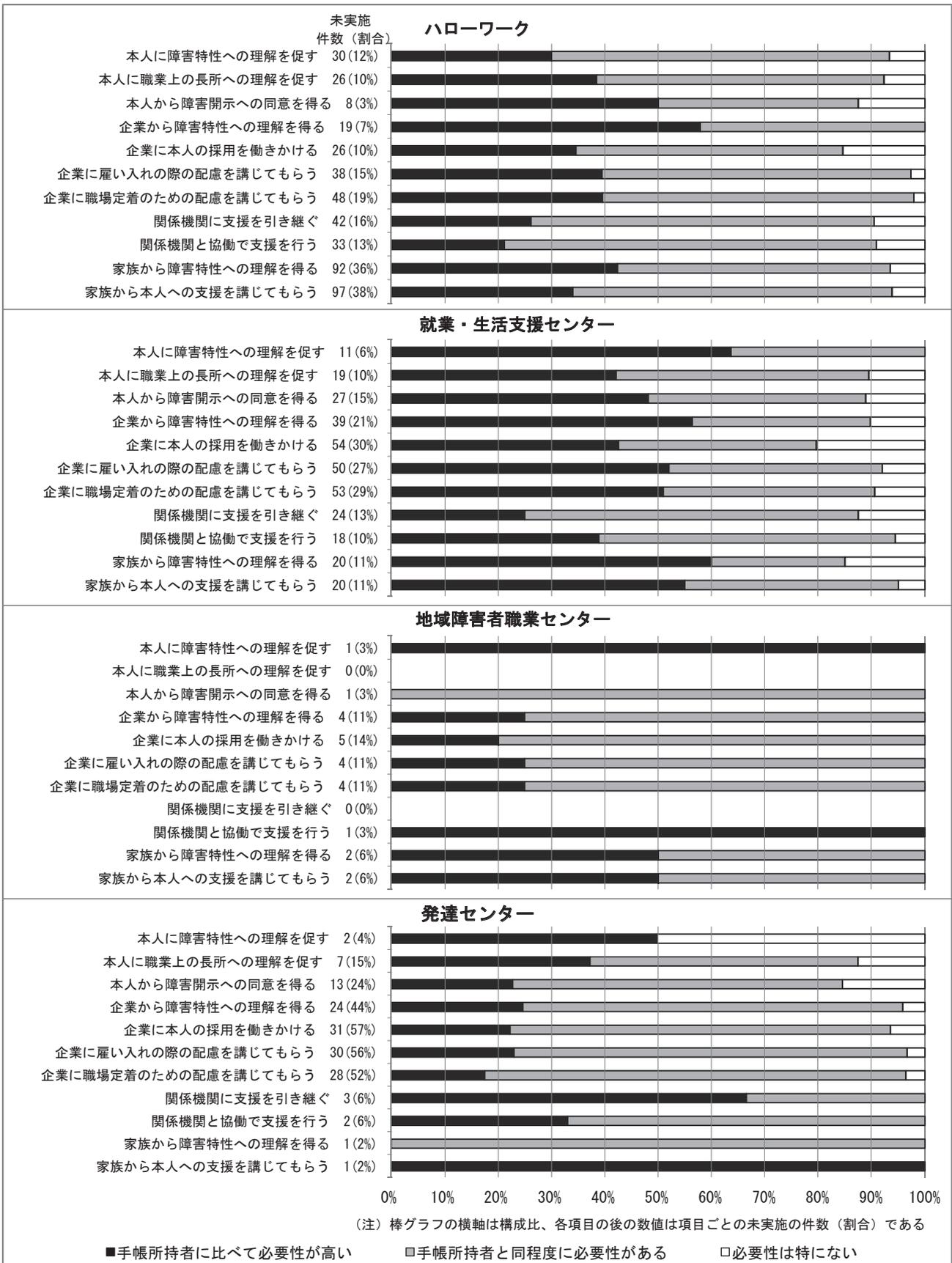
図表 資 1-5 ジョブコーチ支援対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（雇用継続）



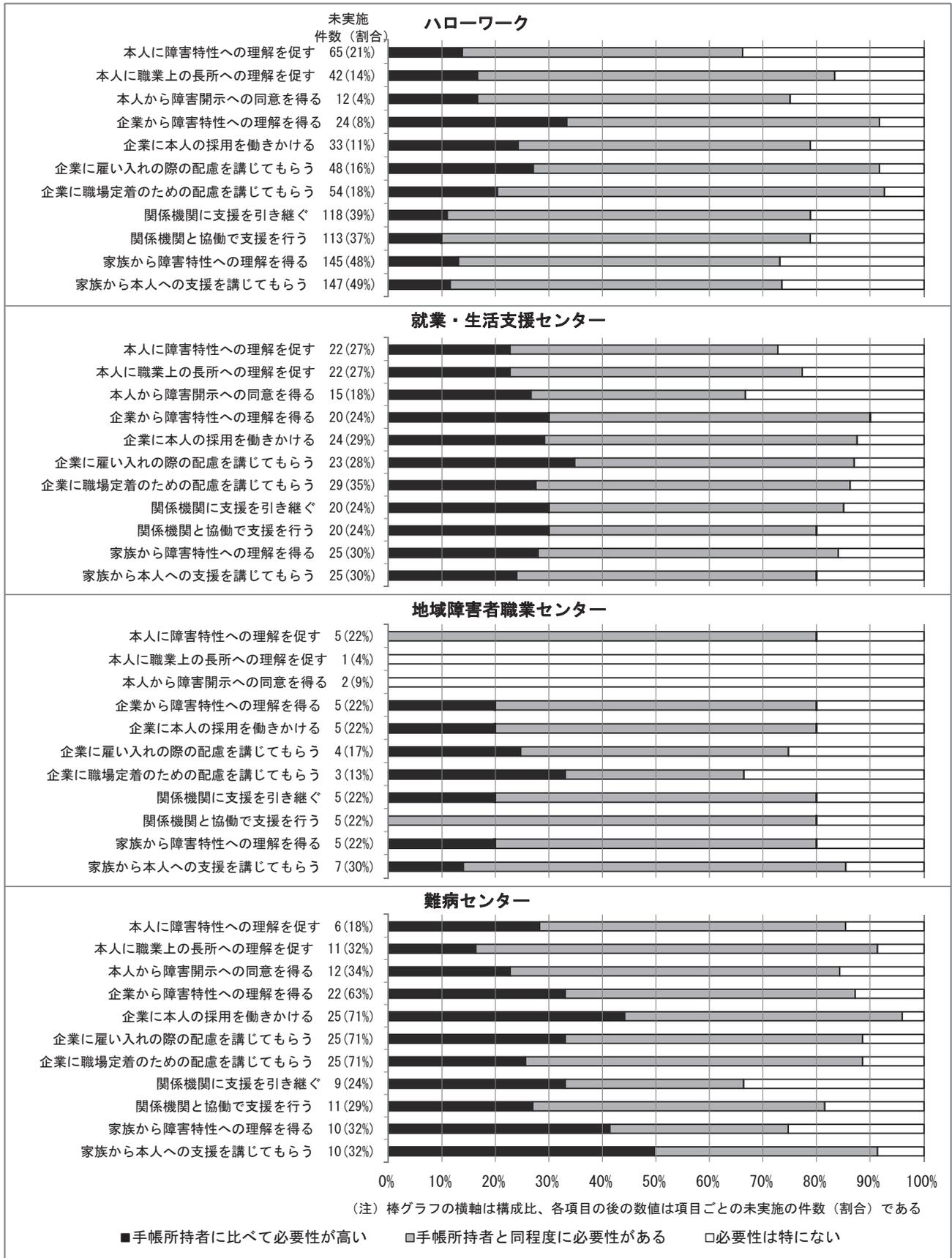
図表 資1-6 ジョブコーチ支援対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（離職）

※ 比較のため、項目の順序及び件数の最大値は図表 資1-5に合わせている

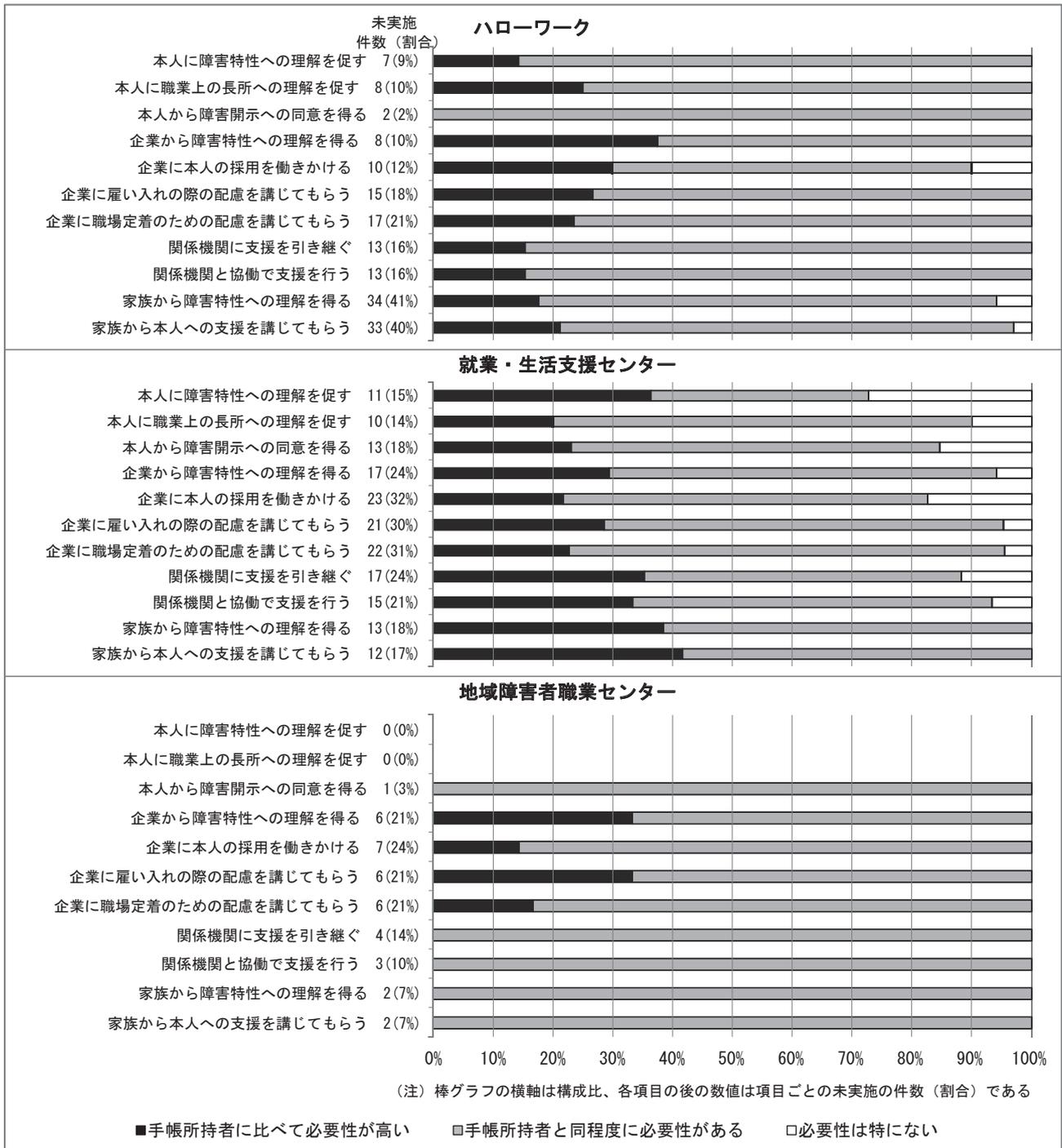
巻末資料 2 支援機関調査：実施していない支援における必要性の程度



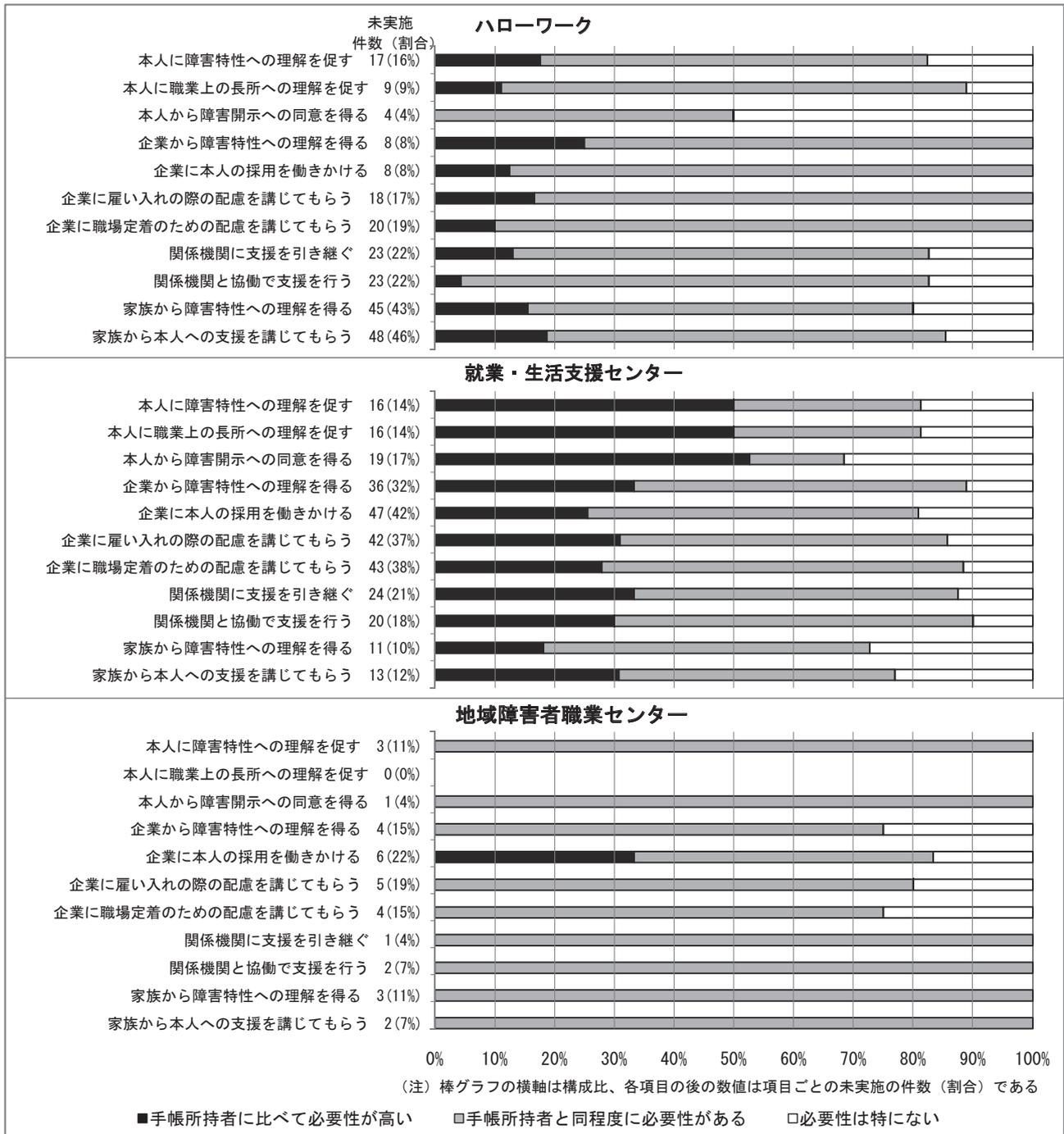
図表資 2-1 実施していない支援における必要性の程度 (発達障害者)



図表資 2-2 実施していない支援における必要性の程度 (難治性疾患患者)



図表資 2-3 実施していない支援における必要性の程度 (高次脳機能障害者)



図表資 2-4 実施していない支援における必要性の程度(その他の障害のある人)

巻末資料3 支援機関調査：手帳を所持しない障害者を含め、障害者雇用全般に関する意見

図表資3-1 障害者雇用についての意見（ハローワーク）

<p>○特定の障害に関する内容の回答 《発達障害者》</p> <p><本人に対する支援の困難性に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・特に、発達障害の症状は各人全て異なる為、その把握に苦慮している。精神や知的の手帳を所持している者もあり、体系的にそれら全体の関りが分かりにくい。「発達障害」って何？が掴みにくい ・発達障害者は、本人でさえ自分の障害の特性を把握しきれてなく、就業・生活支援センターを含む就労・福祉の支援機関への相談を拒むことが多い。田舎では数十社応募してから障害を自覚する為、応募できる事業所が少なくなり、就職が困難となっている
<p><企業の障害者雇用に関する理解や周知啓発に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者・知的障害者については、一般的に理解されているが、精神障害者・発達障害者については、一般的に理解されていないと思われる。特に、企業においては、精神障害者に対するイメージを悪くとらえている傾向にあり、その特性等を理解していないことが多い ・発達障害者の手帳は精神福祉手帳が多いことも含めて、精神障害者数が増加の一途をたどるなか、クローズ紹介による採用が多く、定着に結び付かない。オープン紹介だと、極端に採用が少なく、事業所の理解を得ることが今後の課題である ・発達障害はその特性が多岐にわたっており、理解するのが容易でなく、企業側に理解させるのもより困難である。専門家でも見解の相違があるようである。発達障害の分類とその特性をまとめたものがあればよいと思う
<p><障害者雇用率制度に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害者の雇用については、支援体制の充実等により雇用数が増加しているが、就労が維持できることにより「手帳」が更新されず、雇用率制度のカウントから外れてしまう可能性がある。医療や手帳判定の行政との共通認識が必要と思われる
<p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・手帳を所持しない発達障害の方の職業紹介は本人の理解、企業への雇用率のカウントがなされないこともあり、クローズで行われることが多い
<p>《難治性疾患患者》</p> <p><本人に対する支援の困難性に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・難治性疾患の場合は、自身の罹患している疾病の特性の理解と悩み事を相談する機関（場所）が無く、情報交換する機会も少ないため、日常生活上数々の不安を抱えている場合が多い。そのため、日常生活の自立、またはコントロールが十分できていないこともあり、どういった仕事ができるのか。あっているのか。マッチングが課題となっている
<p><障害者雇用率制度に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・難病患者については障害認定が出来ない限り手帳取得が困難であり採用に前向きな企業が少ない状況であるため障害者雇用率の算定に入れるようにするべきと思慮する
<p><支援制度（障害者雇用率制度・障害者手帳制度以外）に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・難治性疾患患者についての社会的支援の拡充等
<p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・難病マニュアル（難病の症状から職業上配慮事項が分かるもの）の記載項目（難病の種類）を増やしてください ・難病患者は自分の病気の特性を理解している。ただ、他人に自分の病気を知られたくないことからクローズ紹介を希望
<p>《その他の障害のある人》</p> <p><本人に対する支援の困難性に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神的な障害の方は、目に見える障害ではないため、まだまだ周囲の方たちからの理解が得にくく、また、本人も継続就労が難しい方が多いと感じます
<p><障害者雇用率制度に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者の雇用を少しでも進めるために主治医の意見書でも障害者雇用率にカウントできればいいと思います ・障害者の中でも精神障害者は、症状に波があるため雇用の安定した継続が難しく、また長時間勤務も困難である。現在、所定労働時間が30時間未満の場合は0.5人の雇用率だが、それを1人にできれば精神障害者の雇用も前進するのではないかと思う
<p><支援制度（障害者雇用率制度・障害者手帳制度以外）に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・発開金、難開金だけでなく、その他障害についても何らかの支援策が必要である
<p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神関係の障害だと、医師が本人に病名や内容について説明していないことがあり、就労可能診断書等で本人が初めて病名を知ることがある
<p>○特定の障害に限定されない内容の回答</p> <p><本人に対する支援の困難性に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者当人の労働への意欲（求職活動意欲）と実際の就労後の体調不調による乖離が余りにも激しく問題が多い

- ・手帳を取得していない方の場合、手帳を取得できるレベルかどうかの判断が難しく、取得への支援を始めるかどうかの判断に迷う場合がある。明らかに取得できる場合でも、本人や家族に心理的抵抗があると、支援に苦慮するケースがある
- ・手帳を所持しない障害者は、障害登録を希望しない者が多く、障害登録について説明し、障害登録しても、なかなか面接に至らないと障害登録自体を取り消してほしいという求職者が多く、苦慮している
- ・障害（疾患）を応募時に開示することにより応募機会が減少することが多く、長期離職になればなるほどクローズ紹介を希望する傾向が増え、就職したとしても職場適応支援を行わず早期離職を繰り返すことが多くなる
- ・精神障害及び発達障害については、特に「本人の障害特性に対する自己理解」が就職可能性や安定性に大きく寄与すると感じている。自己理解が少なく、自己の能力や健康状態を過大評価している場合は支援や雇用継続が難しい

<企業の障害者雇用に関する理解や周知啓発に関すること>

- ・まだまだこれからの分野なので、雇用に向けた啓発の必要性がある
- ・法定雇用率の適用対象外の事業所を含めて、事業主への障害者雇用に対しての啓発活動
- ・まず、企業に対し障害者雇用について不安を取り除くことが大切だと思います
- ・障害の別により企業側の対応に差はあるが、障害の別及び手帳所持の有無に関わらず、障害者に対する固定観念が払しょくされなければ雇用は進まないと思われる
- ・障害者を雇用する事業所は増えているが、助成金が目的の事業所も見受けられ、真に障害者に理解があるのか疑問を感じる場合がある。まだまだ、地域への障害者雇用の理解度は低いような気がします
- ・障害者雇用を理解を示す事業所は増えているが、実際の業務内容が健常者と変わらない業務条件での採用を望む事業所も増えており、現場にて障害者への十分な配慮が行われるのか懸念される場合がある
- ・発達障害や高次脳機能障害は、一般的には認知されているとは言い難い状況であるため、企業への周知し理解して頂く必要があると感じます

<障害者雇用率制度に関すること>

- ・手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者および高次脳機能障害者についても、雇用保険の対象者区分に該当させ、雇用した事業主には雇用率のカウント、特定求職者雇用開発助成金の対象とすべき
- ・企業が障害者を雇用する場合、障害者の雇用に関する助成金制度の活用と障害者雇用率へのカウントを期待する場面が多いと思いますが、手帳を所持していないと雇用率へ反映されない制度であることが、当該障害者の雇用を阻む要因の一つになっていると感じています
- ・企業の雇用率に反映されるよう働きかけが必要と思う
- ・基本的に、雇用率に反映しないことが課題だと思います
- ・発達障害者と難病など他の障害も雇用率に反映するようにした方が良い。最近は障害をオープンでいくと、手帳のある人より困難になっている
- ・障害者の雇用率にカウントされないため、雇用率の義務が課せられる事業所への就職が困難となっている
- ・手帳を所持していなければ、障害者の法定雇用率の対象とならないため、就職支援にあたり苦慮することが多いと考える
- ・雇用率にカウントされない就労希望の方の受け皿となる企業がほとんどない
- ・手帳を所持しない障害者は、雇用率カウント・障害者雇用納付金制度の特典等は全くないため、企業に対するメリットがなく、雇用の理解が得られない状況にあると思われる
- ・発達障害、難治性疾患患者についても雇用率の算定対象としたほうがよいのではないかと
- ・精神障害者保健福祉手帳を所持していない者を、「医師の意見書」により法定雇用率にカウントできるようにして頂きたい
- ・手帳の有無に関わらず、障害をお持ちの方の就職は困難であり、支援は必要である。しかし、手帳を所持しない障害者は雇用率の算定対象となっていない。この垣根を無くすことで、手帳を所持しない障害者の雇用は飛躍的に進んでいくと思われる
- ・企業の雇用率算定基準にカウント出来るようになる事で、雇用が進むと思われる
- ・手帳の種類や数を増やすか、まず、障害の状況で一定以上であれば必ず何かの手帳が出る必要がある。雇用率に漏れてしまう方のほうが就職へは大変なのに支援制度が少ないのは差別にもつながっているのではとつねづね感じている。特に障害者雇用の面では、助成金などではなく雇用率にかからないと就職が進まない。ぜひ、手帳の充実又はなくても雇用率の対象になるようにすべきと考える
- ・手帳を所持しない精神・その他の障害者は、企業自体が余裕がない中でなかなか理解を受けにくいいため障害者雇用率に反映できるならば雇用につながりやすいと思われる
- ・手帳を所持しない障害者も、雇用率の対象者となるのであれば、雇用されやすくなると思う
- ・障害者雇用率の関係で、手帳を所持している障害者に限定して採用を考える企業も多い。応募さえもさせてもらえないケースもあり苦慮している
- ・障害者を対象とした求人到手帳を所持しない障害者の紹介する場合の求人事業主への理解（雇用率の関係上）の求め方に苦慮
- ・採用にあたり、手帳を所持しない障害者と比し、事業所側に助成金や雇用率といった目に見えやすいメリットが無い（少ない）ことが大きなネックとなっている
- ・雇用率の算定基準に含まれるようにならないと、手帳所持者と比べて明らかに不利であり、元々雇用義務の発生しない小規模事業所以外ではなかなか就職できない
- ・手帳を所持しない「その他の障害者」については、雇用率にカウントされないことや各種助成金の対象とならない者もあり、障害をオープンにして職業紹介を行う場合、企業に対する説明がメリットの少ない説明となってしまうことが多いです。デメリット的な部分を説明しないわけにはいかず難しさを感じています
- ・すべての障害者が障害者雇用率の対象となるべきである
- ・手帳を所持しない「その他の障害者」も雇用率にカウントされるようになることを望みます

<p>以前に比べ取りやすくなったと聞いており、今後は全般的に手帳取得が容易になるのではと考えている。(難病は除く。) 支援制度全般についても再構成の必要があるのではないかとされる</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達障害や精神障害者が利用できる職業訓練(障害の自己理解を促すカリキュラム含む)が増えることと、個々に適性を見極められる就労支援機関につながるとマッチングさせやすい 障害者雇用を促進するうえでトライアル雇用制度は有効であると感じているので実施件数、予算等のより一層の充実を望みたい 発達障害や難治性の助成金関係を特定求職者雇用開発助成金と同じ程度に持っていくことも、事業所にとっては少し有利になるのではないかと考えられる
<p>＜支援機関の専門性に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> まだまだ、周知されていない部分が多く、事業所の理解を求めるのはもちろんですが、関係業務に携わる者たちの障害に対する理解を深めることが必要かと思えます 手帳を所持しない障害者の雇用については、専門性のある安定所での対応が当然であるが、一方で安定所での専門性の向上が遅れている状況にあるように感じる、発達障害や高次脳機能障害のような専門的な研修を増やしスキルアップが必要だと思う 支援者において、障害の特性を理解し専門性を高める必要がある。そのためには、支援者の学習の場が数多くあることが必要である 障害の種類が多岐にわたり、専門的知識が少ないため、就職に向けてどう支援していいかわからないことが多い 手帳の有無にかかわらず発達障害やその他の障害の認知が進む(対象者が増える)中で、雇用の支援ニーズは高まっているが、専門性の獲得や支援体制の拡充が追いつかない現状がある 手帳を所持しない障害者の支援については、過去にケースが少なく、求められる対応も個別のケースにより大きく変わってくると思えます。このようなケースが出てきた場合の支援体制について十分な構築を行い、ノウハウの蓄積をしていく必要性を感じています
<p>＜関係機関との連携に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 県・市町等の自治体の福祉行政の認識が低く、本人に対する支援を行う際に連携が取りにくい。その結果、ハローワーク・地域障害者職業センター・就業・生活支援センター・福祉施設等でケース検討して雇用に結び付けている 発達障害、高次脳機能障害に対する地域の医療機関における無理解(受診を拒否する、診断できないなどの医療機関が多い)、就業に対する配慮意識の欠如が目立ち、障害者手帳の発給の意義を誤解している医療機関に対する啓蒙の必要性を感じる
<p>＜社会資源(支援機関等)の必要性に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労支援センターも支援できないので相談できる場所がない 医療機関など相談できる機関が少ないと感じる
<p>＜障害者の範囲に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援「業務」を遂行する上で、対象者の線引きは必要不可欠と思われるが、例えば「児童相談所での判定では療育手帳発給に至らなかったが、日常生活で発達障害の特徴が見られる」など、専門機関の間でも判断が分かれる微妙なケースを持ち込まれることもあり、本人の希望のみで「障害者扱い」することが真に本人のためになるのか、また、なし崩し的に対象者が増加することによる体制上の不安も感じている 本来、「障害者」とは、先天的なものや事故により生じたもの(本人の努力と関係なくそうなっているもの)であると考えているが、生育環境や本人の怠惰等によって生じた場合も、障害者手帳を所持しているケースが最近増加していると感じる。制度のあり方を見直す時期にきているように感じる 発達障害者及び高次脳機能障害については、身体障害や知的障害、精神障害といった他の障害と重複している者も多く、一概に「〇〇障害」というくくりで説明できないことも多い。事業所への理解についても認知度が低く、理解を得にくい。障害者雇用を促進する中で社会全体としての障害の認知また障害のくくりではなく一人ひとりの実情に応じた対応が必要であるという認識を高めていかなければならない時代に来ていると思う。医学の発展と共に今後も高次脳機能障害は増えるであろうし、パーソナリティ障害などの新しいくくりも出てきている。障害の範囲も認定も含め、どのような支援がまたどこまでの支援がどのような状態の方に必要であるかも含め、個々人に合った対応を求められると現在相談している状況だけでもひしひしと感じている
<p>＜その他＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「障害者雇用の促進」と「企業の経営効率性」の両立の困難さを日々考えさせられます 手帳をまだ所持していない方には本人が否定しない限り手帳が取れるようであれば習得方法等を案内しているが、手帳の有無により紹介までに結びつくのにかなりのギャップを感じる。又紹介後も実際に選考対象となり得るのか、形式的な対応を感じる 急激に増加している精神障害者・発達障害者に対する職業相談について、症状に非常に個人差が大きくまた日によって状態が激しく変わることで、障害の性質上、コミュニケーション能力に問題があるため相談に大変な労力を必要とすること、主治医の意見書で「就労可」となっている者でも実際はとてども就職して仕事ができるような状態ではない者が多いこと、それらの障害に対する事業所の理解を得られにくいこと等から、他の障害者に比べて相談に大変な時間と労力を要し就職に結びつけることが困難である。精神障害および発達障害者が激増しているからといって就職件数の数値目標を安易な単純計算で設定するようなことは避けるべきだと思う 実際には障害の重複事例も少なくないと思われ、潜在的な発達、精神障害と思われる障害者への対応方法にはあらゆる窓口にて苦慮していると思われる うつ病を発症して退社し求職申し込みに来るものが近年増加傾向にあり、一時的なものか長期療養を要するものか、その対応に苦慮するケースがある 障害者相談員(就職支援ナビ(障害者支援分))の人員配置が無くなり、障害者関連予算(トライアル等)も激減し底をつくなど、平成23年度に比して24年度は障害者関連の人員・予算とも大幅に減りました(高齢や外国人、学卒関連は増加か現状維持)。この状態・傾向が続くなら障害者支援充実は不可能と思料します(雇用指導官一人で障害者・高齢・外国人を担当、高齢のみ相談員配置) 重点施策実施5カ年計画では、「在宅就業の促進」が謳われています。しかし、在宅就業支援団体の登録数はあまり増えていないようです。その為、地方には利用できる支援団体がありません。窓口で障害者の方と接していると、精神障害者、発達障害者等、雇用

にはなじまないが、パソコンを使った在宅就業であれば、能力を発揮できそうな人が結構います。支援団体に業務委託する企業に対して、その業務量に応じ障害者の雇用率の「みなしカウント」をする等すれば、委託業務が増え、支援団体増加、就業機会の拡大が図れるのではと思慮します

- ・知的、発達、精神障害の中には家庭環境が大きく影響しての障害かとも言えるケースも見られます。ハローワークでは対応が難しい事例ですが幼少期からのケアにより対応ができるものがあるのではと思われます。家族、地域ぐるみでの行動により企業にもより理解が深まると思われます
- ・障害者の雇用を検討している事業所の大半は、その動機が雇用率を意識していることや各種援護制度の関係で窓口としては手帳取得を勧めている。ただし、実際の就職にあたって事業所の理解を得るためには、関係各機関が連携して支援にあたらないと難しいケースも多いので、手帳を取得できたとしても、本人や家族が障害特性を理解し、現状を受容し、支援者のアドバイスを素直に受け入れる状況にない場合、支援は困難である（手帳取得は、障害者枠の求人への応募を可能にするが、就職を保証する「伝家の宝刀」ではないので、そこを勘違いしないよう窓口で指導していきたいと考えている）
- ・精神障害者を筆頭に障害をお持ちの方の職業紹介に医療機関の参加を義務付けることが必要と史料する。また、人権を重んじるあまり、就業準備の整わない者を紹介せざるをえなかったり、適職指導が出来ないなどの弊害が生じていることから、ハローワークの職業指導の権限強化も必要と史料する
- ・手帳を所持しない理由によりますが、手帳を所持していない方の中には障害に対する受容ができていない方も少なくありません。こちらも障害に対する知識や理解が必要で、支援体制の構築や支援方法のノウハウも少ないので、専門機関との連携が不可欠だと思います
 - ・現在の経済状況の中で、健常者の就職活動との競争も有ると考えられる。全体的には社会的な雇用創出が必要と考えられますが、その中で各関係機関があらゆる制度を熟知し、使いながら、本人の希望する障害に合った職業に就けるようになれば良いと思います

図表資 3-2 障害者雇用についての意見（就業・生活支援センター）

<p>○特定の障害に関する内容の回答 《発達障害者》 ＜企業の障害者雇用に関する理解や周知啓発に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害の特性や就労についての支援機関の取り組みについて、企業向けに情報発信の機会を増やしていかなければならないと思います ・ご本人への障害に対する受容が不十分な間は事業所に対するアプローチが難しいのが現状である。発達障害等に対する事業所への理解を深める事が大事であると感じると共に理解がなければ定着にも繋がらない ・普通高校や大学、大学院を卒業した発達障害の方々の相談が圧倒的に多く有ります。企業の発達障害への理解が高まる啓発が必要と思います。理解と環境によって、力が発揮でき、戦力になると考えられます
<p>＜障害者雇用率制度に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者手帳が無い場合雇用率に入らず、企業側も雇うメリットを感じる部分が純粋に作業能力の部分を中心になっています。他の障害のある方たちと同じように、本人の努力だけでなく、国や県からのサポートも受けられると発達障害者の就労が進んで行くのではないかと考えています ・手帳を所持しない発達障害者は雇用率に反映されないし、助成金制度も少ないので企業へのメリットが少ない ・障害者手帳を取得した瞬間、その方は障害者と言う区別になります。特に発達障害者の方は何年も健常者として生活をされてこられている為に、手帳を取得する事は大変勇気があることだと感じています。企業または、本人とその家族の為に、雇用率のカウントの手法を手帳取得者のみではなく、診断書等、浜松式検査等の検査結果証明書でも認めて頂ければ、より一層障害者雇用の拡大と、支えられる側から、支える側へと変わってきかけになると思います ・高機能発達障害者に対する手帳制度に代わる仕組み（障害者雇用枠への参入）
<p>＜障害者手帳制度に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県の発達障害の方は療育手帳を申請して判定を経て取得できるまで1年程かかるためその間当事者、支援者は苦慮している。他都道府県はどうなっているのか知りたい ・手帳を所持しない方はどうしても障害をクローズにして働かざるを得ないが、そのために雇用定着が困難である。近年、発達障害の増加、発達障害者支援法の施行に伴い、今後、発達障害者のための手帳ができるといいと感じる ・発達障害者の場合は、診断できる医師が少ないため、受診までかなり待たなければならず、手帳取得までも、かなり時間が掛かる現状がある ・発達障害の診断が出た人が取得する手帳が「精神障害者保健福祉手帳」であることが少なからず取得に踏み込めない理由になっていると思います。県では療育手帳が該当するというのも全国的に統一されていない一貫性の無さを感じます。そこで発達障害者の専用の手帳を作ることが望まれます。その手帳を該当すればより現在手帳を所持していない人が手帳を所持することにつながり、企業への就職件数も上がり、雇用率のアップにつながると思います
<p>＜関係機関との連携に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・少しずつではあるが、近隣の精神科の先生が診察してくれ意見書も記入してもらえるようになってきたため、6か月後に精神障害者福祉手帳が取得できるようになりつつある。発達障害者に関する当センターでの専門性よりも、関係機関との連携によりデータ収集等を実施してもらい、その後のチーム支援の中で調整させてもらっている。手帳取得出来なかったときに、地域障害者職業センターでの知的障害判定書を利用することもある
<p>＜社会資源（支援機関等）の必要性に関すること＞</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・毎年増加している発達障がい者に対する専門的な就労支援機関の充実
<p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用推進の中で、「精神障害者」への雇用スキルに取り組んでいるうちに、急速に「発達障がい者」への雇用スキルが求められるようになったと感じています（ニーズの顕在化が早く、かつ全国的な傾向であることが注目されます） ・特に発達障害児者に対しては、①専門医（医療機関）の充実②療育機関の充実③特別支援学校の設立④職業リハビリテーション専門機関の充実⑤生活支援センターの充実⑥手帳の新設、等を整備することが大事だと考える ・明らかに発達障害のある成人の簡単な手帳取得に向けたノウハウがあれば知りたいです
<p>《難治性疾患患者》</p> <p><支援制度（障害者雇用率制度・障害者手帳制度以外）に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働→難治性疾患の方の支援、公的助成などサービスの充実
<p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・（今年度に入りハローワークからの紹介で手帳を取得出来ない難病者の支援を開始することとなった。）診断基準により手帳が取得出来ない難病者がいるが、手帳を持っている他の障害者よりも就労場面や生活面で困難を多く抱えている人がいる。難病者への手帳交付の可否の判断は特別慎重を要すると思う。困難は大きい手帳は取得出来ず雇用援助措置を活用できない難病者への対策が待ったなしで必要です。制度としては難病者の特開金があるが、興味を示す企業はありません
<p>《その他の障害のある人》</p> <p><障害者雇用率制度に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者の雇用が義務化される中で、精神保健福祉手帳を所持しない精神障害者が医師診断書等によって法定雇用率に算定されるよう制度を改善していく必要があるのではないか
<p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・難病などは会社に入る助成金制度はあるがその他の人についてはないため、手帳の取得を進めている現状である ・震災後、アルコール依存症、ギャンブル依存症の方が目立ってきており、精神障害の所属にもその他の障害にも属さないが、何処の支援機関が行うか地域の格差を感じる ・発達障害の疑いがあるが、医療も診断してくれず、家族に聞いても決定的なエピソードがなく手帳取得までに至らない方は、どんな事にも苦慮している
<p>○特定の障害に限定されない内容の回答</p> <p><本人に対する支援の困難性に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・手帳の取得を進めても、受容ができていない方は特に手帳の取得を拒否される。手帳の有無ではなく、ご本人が受容されることが一番であると思われる。そのための支援に苦慮するが多く、受容できるまでにも時間がかかる。企業側の理解があってもご本人の受容ができていなければ、障害特性にあった支援はできない ・障害受容が不十分であるため就労定着支援に困難を要する。また、転職を繰り返すことにより自身の置かれた状況を企業・支援者等の責任に転嫁する傾向にあり、放置することにより悪循環を繰り返すため、手帳取得についての理解を早い時期から促す必要性があると考えている ・本人の苦手さ（障害）受容がないと、何も支援はできないし、振り回される事になる。挫折感を伴わない失敗体験を ・発達障害の疑い・神経症との診断で、手帳に該当しない方についての支援に苦慮しています。障害者といえなくても、人間関係が上手くできなかったり、非常に緊張しやすかったりという特性が、就労を妨げている場合等です ・障害受容が出来ていないケースが多い。うまく受容できれば手帳も取得し制度を利用し就労や実習につながることもある。障害受容しやすい環境（社会的に）がそろえることが望ましい ・本人、家族が障害受容をしない限り支援は困難であり、成人になっての障害受容ではなく、幼少期からの受容支援が必要と思う
<p><企業の障害者雇用に関する理解や周知啓発に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 25 年度より、雇用率の引き上げに関して、この点に関しては障害者雇用の幅が広がり良いと思われる。しかし、手帳を所持していない方に対して、企業側も雇用について前向きに検討して下さるケースが減っているように思える。今後、予測されることでは、「障害者雇用＝手帳必須」と思われがちになりそうである ・現行の雇用率制度では、手帳の取得を勧める支援に傾倒しがちです。手帳の有無に関わらず、就職し、企業で戦力となり働き続けていけるような社会づくりに繋がるような啓発（成功事例の情報発信など）も ・企業も障害者特性をよく理解して専門の支援者を配置するなど環境を整理することを望む ・企業にとって障害者雇用はノルマがあるため行うといった考え方が主流であり、もっと、公的機関におけるアピール、啓蒙活動が必要と感じています ・精神障害、発達障害、高次脳機能障害についての企業側に対する理解が不十分であり、支援者側も企業に丁寧に支援や助言を行うスキルを取得するためには時間を要するため、就労支援や定着支援が難しいと感じる ・手帳を取得していない方が企業を受ける際にオープンにしてうまくいくケースがあれば知りたい。企業にどのような働きかけをするのかなど ・企業も雇用率達成の為、障害者雇用を推進しているようには思うが、障害種別、障害特性等の理解、説明がまだまだ浸透していない

ように思う。障害者を雇用すれば良いと思われがちだが、継続するための環境、担当者、社員への障害特性等が出来ていなく、退職する障害者も少なくはない。障害者の継続雇用をするにはどうしたら良いか、考えていかなくてはならない課題である

- ・手帳所持している方と同じぐらい配慮が必要な方が多く、障害者求人人は障害者雇用率を会社は望んでいるため一般求人の会社に対して働き掛けをしなければならない。病状のため休む日なども必要であるため、それを理解してくれる会社を探すのが困難である
- ・企業に対しての助成金の説明の難しさを感じる（特に手帳を所持しない方）
 - ・精神の方の雇用（実習も含め）には不安感が強く、二の足を踏まれる企業が多い。精神疾患もがんなどの病と同じように病気の一つと捉えて働く意欲のある就労可能な方に門戸を開いて欲しい。その支援の為に事例を挙げてもらいたい

<障害者雇用率制度に関すること>

- ・その他の障害者への特開金や法定雇用率のカウント等、労働上におけるメリット
- ・手帳を所持しない障がい者の雇用について助成金、法定雇用率等の法整備の充実を希望します
- ・手帳を所持しない方の就労について、制度面において、企業側の雇用メリットが少ないことから理解していただくことが難しい。発達障害・難病等で手帳不所持の方についても医師の意見書等で雇用率算定に加えるような制度改正が必要ではないかと考える
- ・障害者雇用率のカウントで、医師の意見書のみでも可能であれば支援がスムーズに行く。手帳取得が原則であることから、診察・診断に時間を要し、更に申請から取得まで約半年かかるため登録者に精神的な負担をかけている
- ・企業が障害者雇用を考える際、雇用率が大きなポイントとなると思われるので、手帳がなくても発達障害など診断名がついている方に関しては、雇用率に算入できるようになれば、雇用が進むと感じる
- ・障害者の雇用率のカウントは、手帳所持者が対象です。新たな障害手帳や専門医の診断書でもカウントできる仕組みが必要だと思います
- ・障害の程度や疾病の種類などによって手帳に該当しないかたを救済するため、「主治医の意見書」等をもって、例えば障害者雇用率として「0.5」カウントできるようにするといった方法で、障害者雇用率に反映できる障害者の範囲を広げる
- ・手帳を所持していないと、障害があっても雇用率のカウントに含まれない事から雇用されにくい状況もあると考えられるので、例えば医師の意見書等があれば雇用率にカウントできるようになれば、手帳を所持していない方の雇用についても少しは取り組みやすくなるのではと思います
- ・手帳を所持していない人も、雇用率に入るようにすればいいと思います
- ・企業は、雇用率を意識しての障害者雇用を求めている場合が多く、手帳を所持していないと企業からの受入が難しい現状がある
- ・雇用率で、どうしても企業は手帳所持者を優先されます。診断書だけでもカウントできるようになると、もう少し、雇用についても進めやすくなるのではと思うことも多くあります
- ・障害者雇用を進めるには、手帳がなくても障害と認められれば法定雇用率にカウントできる制度改正が先ず必要
- ・障害者手帳がないと、法定雇用率の算定基準外のため、雇用率未達成企業から相談があった場合に、面接も受けられない場合がある
- ・発達障害や難治性疾患患者などで手帳の持たない方が一般就労された場合、助成金制度は少しずつ充実してきたように感じるが、法定雇用率にカウントできなければ企業は採用しないし、理解は進むはずがない
- ・障害者の雇用については、圧倒的に手帳カウントにての採用となっている。そのため、手帳を所持出来ない方（しない方も含む）の就職は非常に厳しいものがある。手帳＝カウントで良いのか疑問がある
- ・精神障害や発達障害があり、支援の必要性は認めながらも、障害者手帳取得については心理的抵抗感がある方々がおられます。障害福祉サービスや労働訓練等については、医師の意見書等で利用可能となる場合もありますが、障害者雇用のカウントにはなりません。障害年金受給等は公的な障害の証明でもあり、「手帳」以外の認定方法があれば、少しは柔軟に考えられるものと料料するところで（この書面にそぐわないのかも知れませんが……）
- ・雇用率算定について、手帳の所持が条件となりますが、手帳取得には心理的抵抗感を持たれる方も多いため事実だと思われる。本人の障がい受容の状態や主治医の意見書などを総合的に判断する形にできれば、障害者雇用の間口も広がるように思います
- ・手帳を持たれている方のみ法定雇用率の対象となり、手帳を持たれていない方は対象にならない。手帳を所持しないだけで障害者雇用になかなか至らない状態が課題であると思います
- ・手帳を所持しない方々への支援については、今後要望が増えることが予想されます。手帳を所持したくても取得できない場合は、手帳を所持している障害者と同等の扱い（雇用率のカウント）とする等の特例措置を講じていただく必要があるかと思えます。手帳に代わるものとして「医師の診断書」等が考えられますが、その場合には就業・生活支援センターと医療との連携がしっかりと取れるよう、制度上の整備を進めていただきたい
- ・手帳を所持しない方でも医師の診断書や職業評価などで一定のラインまで満たせない方も障害者雇用枠での雇入れが可能になると良い

<障害者手帳制度に関すること>

- ・IQが少し高いからとか症状の原因がはっきりしない、症状が固定していないから等の理由で、手帳が発給されないことがあるが、現に手帳がないために困っている人は多いのだから、就労を希望した段階で職業的不利益の観点からの判断でも手帳が発給されるようにならないものか
- ・知的障害に非該当となる事例が増えている。IQでの判断に加え現状での支援の必要度によって手帳の交付をすべき。障害者雇用率への計上と支援の可否の基準が異なり矛盾が生じる

<支援制度（障害者雇用率制度・障害者手帳制度以外）に関すること>

- ・今後も障害者の就労支援に関して国として力を入れていく方向であるなら、トライアル雇用や委託訓練事業の予算を確保していただきたい。企業と話を進める中で利用できる制度がないと、件数としては伸びてこないと思う
- ・気分障害など、障害者枠での求職活動を行うことが出来ない方々が居る現状であり、相談に来られても制度上の隙間で制度上の支援を提供出来ないケースがある。引きこもり予防策として必要ではないのか？働ける能力があり納税者に成れるにも係わらず、引きこ

<p>もりにしてしまい、最後は税金の無駄遣いになっているのではないか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・手帳を所持しない方への制度を充実していく必要があると思います。就労してもフルタイムで働けず生活に困っている方に対しての生保以外の生活費助成、福祉機関(就労支援、日中活動)の利用等 ・第一次産業(農業・林業・漁業等)での雇用について、小規模事業者(5人以下)でも雇用援助制度等が利用できるようなれば地方での雇用状況の改善につながると思います ・手帳のメリットを重視する事業所が多く、取得できない障害者を雇用する場合にも、何らかのメリットが得られる制度が必要だと感じた ・現行の手帳制度に障害者雇用制度を合わせるのではなく、障害特性による働きにくさを補うことを目的とした制度設計が必要であると思います ・手帳を所持しない場合、就職時に助成金制度等を活用できない場合があるため企業にメリットが生じない。障害者にとっても就活が狭められる ・障害者総合支援法(新)での3障害との変わらない手厚い支援が受けられるようになっていって欲しいと思います ・JC支援の充実と定着支援に係る支援体制の構築を検討して欲しい(期間が来たら終了の支援ではなく、働き続ける限りの支援体制) ・まだまだ手帳主義的な施策運用がなされていることに課題を感じている。今後は就労困難者という大きな枠組みの中で制度・施策が作られていくのではないかと考えている
<p><支援機関の専門性に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業生活相談員資格認定講習のさらなる充実等が必要
<p><関係機関との連携に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・当事者が手帳を所持しないことでの就労に対するデメリットは関係機関(医療機関等々)の共通認識として周知の必要があると強く感じる ・本人への障害受容のアプローチ、企業に対し障害者雇用のメリットを提示できない中でのアプローチ等の手法について、関係機関との連携やそのような新たに特化した支援機関からの情報収集等が今後必要と考えています ・保護者支援も合わせて必要なケースが多く関係機関との連携もより重要と思う ・当センターは地域的に、中央にある専門的な関係機関の活用に困難を期している。地域の資源をいかに活用するか、関係機関との連携を密にしながらの支援にならざるを得ない状況である ・外見上はよく分からない障害だからこそ周囲の理解が必要で、各関係機関との連携を強め、チームで支援していかなければならないと思う ・手帳を所持しない「その他の障がい者」までを対象に広げる場合、現状の就業・生活支援センターの人員体制では限界が出てくると思うので体制の充足策と、地域障害者職業センターが現状よりももう少し細かい体制での、相談支援体制の構築を願います(地域障害者職業センターの事業は地方の場合、距離的な面でも、気楽に利用を勧めるのは困難なため) ・手帳を所持しない方の相談が増えています。他機関との連携が必要になると感じています
<p><社会資源(支援機関等)の必要性に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象者の全体像を把握した上で、どのような支援を実施するのかを判断する、高齢者福祉のケアマネージャーにあたる役割を持った専門機関や役割の創設と効率的な運営 ・就職をしたいという希望から、就業・生活支援センターを紹介されるケースが多いようであるが、就労前訓練以前の基礎となる部分へのアプローチが必要なケースが多いように感じている。就労支援開始前に、しっかりとケース全体をマネジメントし、役割を整理できる第三者的な機関が必要と感じる
<p><障害者の範囲に関すること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・近年、障害概念が格段に広がってきており、医療機関ではない当センターのようなところは判断に苦しむときがままある。何ををもって「障害」というのか、悩んでしまう
<p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・普通高校卒業後一般枠で就職され、不応の相談を受けてみると発達障がいの「疑い」があるなど、グレーゾーンの人が増加している。手帳取得や専門機関への受診など、必要に応じて企業やハローワークなどからも働きかけをして欲しい ・手帳取得する、しないはその人自身が決めること。取得有無ではなく、どんな生き方をしたら自分らしく過ごせるかを共感的に本人と話し合うべきだと思います ・大人になって、何らかの障害があることを知った場合にでも、手帳を所持しない方でもプライドや自尊心が維持できるよう障害者枠(以外)で働ける雇用場が必要に感じます <ul style="list-style-type: none"> ・手帳ある、なしに関わらず、同等の支援を行っており、実際に雇用につなげるのは厳しい状況ではあるが、本人の働きたいという意思を尊重し支援をさせていただいている。どの支援機関もそうであると思われるが、障害の「疑い」という方々も増えてきており、どのように支援していくか。(雇用が先か。手帳が先か) 試行錯誤しております ・触法障害者の対応、支援について苦慮しています ・より多くの方がストレスの少ない環境の中で働くことができるようになってほしいと思っています。そのような中で、障がいをお持ちの方でも手帳の有無によって差が生じてしまうということに対して残念に思っています ・相談者に手帳を取得させ、障害者雇用枠に当てはめることが支援の目的とならないよう留意している ・手帳の所得を支援することから必要な方もいます。そして一方で、手帳所得の必要は判断に迷うが支援が必要な方もいます。一概に「手帳を所持していない方」というくくり方で、同一の見解はできないと考えています。発達障害の方の中には、アスペルガーの診断は受け止められても、「障害者」のレッテルを張られることに抵抗感がある本人さんも少なくないように感じます。支援機関の専門

性は十分に理解しているつもりですが、「障害者〇〇支援センター」という名称であるが故に、必要な方への支援に介入しづらいケースもあります。機関の名称にも工夫が必要に感じ始めているところです

- 基本的には手帳を所持しないというご本人、ご家族の思いを尊重したいと思っています。できることなら手帳を取得せずに就職することができれば良いと思っています
- 本人の状況を把握することに難しさを感じている、ハローワーク・特別支援学校からの紹介であっても、正確に本人を知ることが難しく、個人情報に壁に苦労している、就労先で問題が発生してからの、後出しの情報が多く、企業との信頼関係にも影響がある場合があり、今後どうしていったら良いか苦慮している
- その他の障害者(発達障害者、難治性疾患患者等)に対しても、障害特性に応じて適切な支援が重要と思われる。働きにくさに視点を置き、個人個人の状況に応じた支援が必要と思われる。また、支援者側の体制作りやネットワークの構築と、雇入れ側の環境整備を進めていかなければと思う
- 当センターでは、手帳を所持していてもいなくても相談支援の方法に変わりはない。しかし企業側は手帳を所持していない障害者の受入れに対し、理解は少ないと思われるので、必要に応じ、手帳取得のメリット、デメリットも伝えていきたい(ハローワークで障害者登録できなかった事例がある)
- 雇用率にカウントされないため、就職を希望されている方には手帳取得の必要性を説明しています。必要性を説明すると手帳の取得をされる方は多いと思います
- そもそも『手帳を所持しない障害者』だと誰が判定するのか?このアンケートを実施する以前に、分類すること自体手間がかかり無意味だと感じる。本人の手帳所持の有無に関わらず、支援者には幅広く正しい知識とアセスメント能力、及び関係機関とのネットワーク能力が必要だと思う
- 発達障害にかんしては早期療育・二次障害の予防、高次脳・難病にかんしては医療機関から地域生活を見据えた福祉への引き継ぎが重要と考えます。就労の段階で困難が顕著になるものの、その段階だけで適応を図るのは、難しいと感じています
- 手帳の有無に限らず、現実生きづらさや仕事のしにくさがあれば、就業・生活支援センターやハローワークの障害者雇用の対象とするべきではないか
- 手帳を取得できないことで、自分の障がいを受容できていないことが多い。そのため、職場での対応が難しい。本人に直接障がいのことを言うことができず、問題があっても「障がいだから」と言えない。遠まわしに言う配慮をするが伝わっていない。家族も理解できていないことがあり、家族支援が受けられない
- とにかく難しいの一言です
- 家族と本人に対して丁寧なサポートが必要に感じている。信頼関係を創るまでに時間をかけていく必要がある。誤解や偏見をもっていたり、周囲や友人関係を気にしている様子もある。このような相談者が増えてきているように感じている。そのため就業・生活支援センター職員との支援の比重が増える事が考えられる。また人材育成も必要と思う
- ハローワーク等における身分証明証のような物により、企業にとってどのような制度が活用でき、企業としてのメリットがわかり易く表示された物が活用できないだろうか? 例えばハローワークカードの裏面に制度一覧があり、活用できる内容にチェックを入れていただけたらどうか……
- 障害の程度や医師の見解の差によって手帳の取得が難しい方もいる。ただし、雇用率のカウント上、企業の理解も関係してくるが、基本的に手帳を所持しない方は一般雇用で勝負していかないといけない為、雇用にあたって様々な課題がある。また、経済状況も関係してくる為、難しい課題ではある
- 手帳を所持しない障害者については、事業所にとっては障害者雇用のメリットがないと考えられるので、基本的に手帳取得を働きかけています。今回調査対象の2名も当初は手帳所持者ではなかったため、本人や関係機関に働きかけてその後手帳取得に至りました。手帳がない場合は事業所への採用の働きかけは消極的にならざるを得ません
- 雇用前の訓練施設の充実(社会資源)と雇用前の支援制度の充実
- Dr.の診断が出ない人たちに対しては、本人にも企業にもメリットがある、『障がい認定』を決定できるシステムがあると良いと思う
- 手帳を持つことが全て良いとは言えないと思う。しかし現状として手帳を所持していない方は雇用に結び付かないケースが多い。手帳取得することで雇用の機会が広がりプラスになることをご本人に理解してもらえるように医療機関等と更なる連携をしていきたい
- 基本的には手帳の有無で支援が変わることはなく、その人に合った支援を考えています。しかし、就労支援では、働く能力があっても、手帳が無いというだけで、就職できないこともあります。(取得の手続きは進めますが・・・)手帳の有無ではなく、その人にあった就職先や、配慮が得られるような地域にしていきたいという思いで日々の業務を行っています
- 多くの場合、手帳の取得を行わない方は、家族の受容が出来ていない方がほとんどと思われます。当センターに来られる前に対応すべき問題だと思われます。障害受容(自己の特性理解)をされていないと就労の支援は進められません
- 手帳を所持しない障害者の方は『障害者雇用』になることで給料面で下がってしまう事や一般求人より求人企業数が少なくなってしまうことに抵抗がある方が多いです。『障害者雇用』となることのメリット、デメリットを説明し、ご本人やご家族の意思を尊重するようにしています
- 障害者雇用の賃金が低く、家族なき後の経済的自立が困難であること
- 知的、精神の方に関しては多数のケースを支援する中で徐々に対応の仕方もスムーズに出来るようになってきているが(全部ではない)その他の障害者 特に重複していると思われる人に対する支援で苦慮している
- 障害者手帳が取得できないのか取得したくないのかによっても支援方法が大きく変わってきます。手帳の取得に関しては本人やご家族の意思を伺いながら進めるようにしています
- 当センターでは新規相談の際にはほとんど支援機関か家族に同席してもらっているため、障害受容ができずに1人で来所するというケースはほとんどない。現実問題として、障害受容からのケースを就業・生活支援センターが対応しきれないことを関係機関が理解

してくれている

- ・幼少期に発達の遅れを指摘されたが療育手帳を取得せずに大人になり(その間は普通学級・学校で過ごす)就職などでのつまづきが出てきてから療育手帳の取得をする場合もあり、手帳取得までに時間がかかり能力があるのに障害者雇用での就職活動をする事が難しい事がある
- ・3か月以内の企業実習について、就業生活支援センターが斡旋する実習については、雇用前の約束にはならないという考え方を検討していただけたらと考える
- ・それぞれの障がい合った訓練、アセスメント方法が必要であるとを感じる。また、手帳を所持しない方が企業の不安は軽減されるのかもしれない
- ・企業に対して⇒本人の個性をしっかり見てあげてほしいです
- ・手帳を所持しない人に対して支援が受けられる地域の数少ない支援機関として、就業・生活支援センターが期待されている。しかし、発達障害者への障害者手帳の交付など、現実には「これまで手帳を取得する手段を知らなかった人に対して、手帳取得のハウツーを丁寧に伝える」役割がほとんどのように感じる。今後も手帳を所持しない人からの相談はある一定あると思うが、内閣府がすすめているパーソナル・サポート・サービスとの棲み分けも地域の中では必要になってくるように感じる
- ・障害の無い人の職場において人的・時間的・業務的余裕が減少してきているため、「仕事ができない」と言われる人たちが増えているような気がしています。結果そういう人たちは職をなくしてしまっています。その人たちの中の一部は手帳を取得し就職していきたくりますが、手帳取得できるであろう人(その家族も)でも手帳取得を拒むことが多いと思われます。手帳を取得し障害者雇用となることで全ては解決しませんが、社会の受け皿が現状のままでは、働けない人がどんどん増えていくような不安感を持ちます
- ・「障害者の就労＝支援機関必須」という考え方が浸透しつつあるが、支援機関ありきではなく、送り出す側の責任(学校・施設等)・雇用側の責任・支援側の責任、と役割をきちんと分担していけるような仕組みが欲しい
- ・手帳はないが、配慮が必要という方の就労支援が難しいのが現状です
- ・手帳を所持していないからと言って、大きく対応が変わることはありません。大まかな流れとしては、まず、本人から、生活状況や本人の希望を聞き取ります。就労希望であれば、福祉制度(A型、B型、移行支援)と手帳を所持した場合のメリット(主に障害者雇用について)などを説明します。手帳の取得に否定的な場合でも無理に進めることはせず、若者サポートステーションや福祉課と連携したり、手帳無しでも、受給者証で利用できる福祉サービスの利用を提案します。当センターでは、普通高校、大学の学生で、就職前になって手帳を取得するというケースが最近増加しており、そのような方に対するの対応(就労に向けての訓練や障害の受容、働くことに対する意識づけなど)に苦慮しております
- ・所持にあたっての利点、欠点を障害者の立場にたつて説明しよりよい選択ができるよう努めます
- ・ご本人、ご家族が受け入れることは簡単なことでは無いため、あくまで情報提供という立場で関わらせて頂き、選択をしていただく方向性をとっています
- ・手帳を所持しない支援対象者は1名ですが、発達障害、高次脳機能障害の方が精神保健福祉手帳を取得して登録する方が増えていきます。一次相談機関が、障害をオープンにして求職活動することや手帳取得をすすめていると思います。また毎年発達障害と思われる本人・家族からの電話相談が数件あります
- ・「登録」された方の数字を記入しておりますので、まだ検査を受けるまでにいらず、はっきりしないため登録しないまま相談を受けている方もいらっしゃいます。ハローワークも専門部署ではなく、一般やヤングの担当者とのやりとり、また、若者サポートステーションなどからの相談も増え、手帳不所持、もしくは、支援は必要だが手帳取得の対象となるかもまだ不明といった方の相談が増えてきています

図表資3-3 障害者雇用についての意見(地域障害者職業センター)

○特定の障害に関する内容の回答 《発達障害者》 ＜障害者手帳制度に関する事＞ ・精神保健福祉手帳対象者のイメージと発達障害の特性が一致しない部分があり、当事者及び家族が取得に躊躇するケースがある。発達障害者の特性を反映されているような手帳(名称含む)であれば、取得の意思が高まる場合もあると思われる
《難治性疾患患者》 ＜障害者雇用率制度に関する事＞ ・逆に、難病の場合は、本人は手帳を取りたいと望んでいても取れないケースが多い。難病の助成金もあるが、雇用率のカウントにならないことが就職を妨げていると感じる
＜その他＞ ・難治性疾患の方は、配慮が必要な人が多いため、就職に繋がらず苦慮している
○特定の障害に限定されない内容の回答 ＜障害者手帳制度に関する事＞ ・当県においては、発達障害や高次脳機能障害の診断を受けていれば精神障害者保健福祉手帳を取得しやすい状況にある。しかし、「精神障害者」の手帳ということもあり、取得に対し強い抵抗感を抱いている当事者や家族も多く、自己理解、障害理解、職リハサービスの利用につながりにくくなっている側面がある。また、事業主の視点に立てば、統合失調症、うつ、発達障害、高次脳機能障害など、同じ精神障害者保健福祉手帳を持っている人があまりに多様であるため、その特性・配慮事項の違いが分かりにくい。いわゆる

「その他の障害者」も、雇用促進法上本来の対象者として規定されているが、雇用率の算定対象が原則障害者手帳等の所持者となっている以上、「その他の障害者」の雇用は進みにくい。手帳制度そのものの見直しが必要と考える

＜支援制度（障害者雇用率制度・障害者手帳制度以外）に関する事＞

・精神（3疾病以外）、高次脳等の人は手帳がないと助成制度がない。診断があれば、求職登録、助成金等の活用ができればよい

＜支援機関の専門性に関する事＞

・「その他の障害者」の方が障害者手帳を取得する場合は、本人が抱える疾病理解、適切な関係機関の選択、本人の障害認識を深めるための相談といった的確なケースワークが求められるため、その対応にはカウンセラーとして高いスキルが必要とされる
 ・必要となる専門性については、特に何らかの知識や技能を習得するというよりも、支援者側の意識の持ち方が問題になると思います。特に手帳を所持しない場合には、過剰な支援を行うのではなく、自分自身で決断し、課題に対して取り組むか取り組まないかの問題であると、認識して接する意識を持つことが重要であると思います

＜その他＞

・求職活動や職場適応に支援が必要な者のうち、障害に該当するのか、既存の制度では該当しないが支援が必要なのか、あるいは一般的な若者の経験不足として対応すれば乗り越えられるのかなどを企業の要求水準を深く理解しており、かつ障害についての知識が豊富な専門家が見極める必要がある。例えば、引きこもり、ニートとして見過ごされている者などについて
 ・手帳を所持しない障害者への支援は、特に、手帳を取得する進め方やメリットの説明と、職務とのマッチングを丁寧に行うことが大切と思う
 ・障害者手帳を取得すると雇用される可能性が高まったり、利用できる制度が増えるのは事実だが、低賃金、不安定雇用から抜け出せない可能性が高い。経済的なことだけを考えれば、障害を明かして働くことがとても良い方法だとは言いきれない
 ・障害が疑われるケースは今後増加すると思われるが、その人に障害の受容させるノウハウ、システムはまだ確立されていない。どこが担うべきかも含め整理が必要
 ・手帳を所持しない障害者の中には、在職中に障害が判明したり、中途障害になったケースがあり、継続雇用に係る支援が必要となる場合が多い。この場合、問3のア、ウ、エ、キ、ケ、コの支援が特に必要となる
 ・手帳を所持しなくても使える助成金はあるものの、企業は障害者雇用率の達成を重視しているため、支援機関としてできることが少なく、また繋げられるような適切な機関も無く、支援の行き詰まりを感じる
 ・難病以外では、本人が望めば手帳が取得できるケースが多いと感じる。難病以外では、「手帳が取れない」ことでなく、「手帳を取りたくない」「手帳を取れることを知らない」ことへの対応が重要となっている

図表資 3-4 障害者雇用についての意見（発達センター）

＜企業の障害者雇用に関する理解や周知啓発に関する事＞

・全ての人障害者手帳を取得しなくても、「発達障害」について企業へ伝える方法が明確にあるとよい
 ・一般企業の雇用と理解について今後も課題ではないかと思う
 ・発達障害者が働きやすい職場環境づくりが他の従業員にとっても働きやすく、効率的ということ雇用主や従業員が理解するよう更なる啓発が必要と考えております
 ・企業内で当事者と実際に一緒に働くスタッフへの障害理解の促進がもっと必要。本人の特性に適したジョブマッチングが重要
 ・現在は、受け手となる企業・雇用者サイドが、知的障害のみの知識で、精神障害者や発達障害者を雇用しようとしている。或いは、逆に全く知らないために雇用しない現状があると思われます。発達障害を少しでも理解して（理解しようとして）の雇用、あるいはそういった雇用体系を構築したいし、して欲しいと考えます
 ・企業の方々の発達障害に関する理解がまだまだ低いと障害者と企業の合同面接会で感じた
 ・手帳を所持していても、就労先で理解されにくいケースも多い（ハード面よりソフト面の充実必要）

＜障害者雇用率制度に関する事＞

・雇用カウントの対象にしてほしい

＜障害者手帳制度に関する事＞

・障害者手帳自体がなくても、配慮事項等のサポート手帳の充実により雇用が生まれることを期待する
 ・手帳を持てば障害者雇用も含め選択肢は広がるが、精神の手帳への企業の抵抗感はいまだにある。療育手帳をとれる発達障害者は就労できるのに精神の手帳しかとれない発達障害者は就労できないという現象が起こっていることを知っておいていただきたいです。手帳の有無も大事ですが、持てばいいというものでもない
 ・発達障害者手帳は企業に本人のことをわかってもらう時に必要。精神の手帳ではうつ病と混同される
 ・発達障害者は精神障害と違い、服薬や通院、治療という対応で状態が変容するものでもないもので、これらを手帳該当の基準とされての更新の場合、手帳非該当となり障害者雇用枠から外れるケースがある

＜支援制度（障害者雇用率制度・障害者手帳制度以外）に関する事＞

・①定着を促す制度の必要性 → 10年継続雇用された企業への助成金など。②トライアル雇用の充実
 ・従業員が発達障害の診断を受けた場合、これから求職活動をする方に比べて、支援策（制度など）が限られているのではないかと思います
 ・中高からのインターンシップの充実。適切な職業評価と実習の充実
 ・手帳を所持しない発達障害者の多くが就労にあたり制度の谷間で困っている。障害者枠では就労相談さえできない場合もあり、一般枠で本人の特性を理解してもらいつつ企業を紹介してもらうことに非常に苦慮している。手帳がなくても支援が受けられるよう制度の拡充が必要だと感じる

<ul style="list-style-type: none"> ・発開金の好事例の普及や手帳を要件としない法定雇用率の算定を望みます ・実習する場やトライアル雇用が多様にある事で、自分にあった仕事を見つけたり、自信につなげる事ができるのでは… ・障害を認めていない相談者の場合、若者サポートステーション等の若者就労支援相談機関へ案内するが、受け入れが悪く継がりにくい。発達障害施策と若者就労施策とがリンクしていないと感じる
<p><関係機関との連携に関する事></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労に関する支援機関はあるものの、どこでどの段階から取り組むかの振り分けを考える機会も必要であると考えます
<p><社会資源（支援機関等）の必要性に関する事></p> <ul style="list-style-type: none"> ・診断のない方でも相談窓口で対応できるようなシステム作り（ハローワーク等） ・手帳の有無によって職業訓練、ジョブコーチなどの活用がしにくいことで、本人に自己認知してもらえない。（本人はやればできると思っていて、実際の能力を客観的に受け止められない）学校→就職までの間に評価やトレーニング的な機関がほしい ・手帳を所持しない発達障害者の就労相談をしてもらえる機関が少ない ・高機能自閉症、アスペルガー障害の方が利用できる職業訓練の場の確保
<p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職につなげる支援よりも、就職を維持する支援が今後とても重要になってくると思います ・企業や地域等では、未だに発達障害者の「できない、苦手なこと」に注目がされやすく、採用につながりにくい。もっと「できる、得意なこと」をアピールしていくことが必要 ・障害者枠でもなかなか就労先が見つからないのが現状 ・手帳有りでも非開示はありえる。非開示でどう支援するか、その手法の開発が求められる ・知的に高い発達障害者が障害者雇いで働く際に特性を生かせる職域の開発が不十分と思われます ・手帳や診断書があっても発達障害の特性を理解された事業所がほとんどなく、地域性も異なる中で、また別の支援者を探しながら進めなくてはならないこと。地域にある地域障害者職業センターを障害をもつ方のために活かさないのか ・企業・施設の理解は進みつつあるが、働く場の少なさはまだまだ解決には程遠い現実がある ・機関間で手帳取得のメリットについての説明の仕方や内容が異なることが多いので、一定の説明ツールがあるとよいと思います ・手帳を取得できず、障害者枠で就労したい方へは、情報提供として発開金制度があることを案内しております ・手帳の取得には該当しない（あるいは取得に積極的でない）が、何らかの特性等を有した方々への対応に苦慮している。企業側が積極的雇用を図れるメリットが必要である ・手帳の有無に限らず、雇用される（つながる）人が少ない。雇用されたとしても、十分な配慮が受けられない等の理由で、継続して働くことがむずかしい ・職場、職種が多様化しており、中には専門知識（その職業に関わる）もわからなければ、相談が深まっていけない場合もあるので、必要な情報を集めるのに、1ケースに関わる時間が長時間に渡る ・障害者の雇用先、雇用のチャンス、支援者が増えてほしい。障害者雇用の給料が安い ・ハンディをもっている人に対して社会全体がサポートするためには、普通の人の100%に対してどうかという基準ではない、別の雇用体系に障害者雇用をかえるべき。今の給料では地域で暮らせといっても暮らせない。今の世代は親の支えがまだ期待できるが、今後きびしくなっていく ・今回のアンケートテーマ（手帳を所持していない人に対する雇用支援の充実）に関する研修があれば、参加したいです ・発達障害のある人の力が発揮できるような仕事領域と今の職種とをマッチングしていくことを望みます ・多様な就労形態（時間・内容 etc）が保障され、社会参加が出来るような、公的機関の保障、援助があればいいと思う ・求人自体の絶対数が少なく、また部分的な弱さはあるが高い能力も併せもったスペシャリストとなりえる方々への求人は少ないのでは？という印象がある。発達障がい者支援センターとしても、企業側に、高い能力をもった労働力となり得る発達障がいをお持ちの方々の側面を伝えていく必要があると思われる ・障害者雇用は数字の上では増えている筈だが、多くは知的にも精神にも問題のない身体障害を想定しているように思われる。精神・知的障害者については積極的に雇用しようという企業や職種もまだ限られており、そういう企業を支援するシステムも不十分と思われる ・現在、障害者に対する就労支援は、就労援助機関の努力もあって、徐々にですが、雇用主の理解が進み、具体的な雇用につながっています。一方、能力はあっても、コミュニケーションや対人関係の苦手さが顕著で、今ある就労支援にのれない方も少なくないのが現状です。個人の能力から雇用を創造するという考えを具現化していく必要を感じています ・平成25年4月1日から法定雇用率が引き上げになるため障害者の方の雇用拡大に期待している

図表資3-5 障害者雇用についての意見（難病センター）

<p><企業の障害者雇用に関する理解や周知啓発に関する事></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業への理解をいかにすすめていくか ・あきらかな身体的障害がないと雇用者側でも理解を示してくれない（目に見えない症状、しびれ、痛みなど） ・障害者手帳取得に該当しない内部障害の方から相談を受けることが多いです。オープンにしたら採用されない、クローズにしたら続かない、生活が苦しい、生活保護は受給したくない、など生活のしづらさを訴えられます。病気に対する雇用する側の理解を得るにはどうしたらよいのでしょうか ・企業の雇用担当者に難病の理解をしてもらう ・企業向けのセミナーや企業訪問を実施する
--

<p>＜障害者雇用率制度に関する事＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・手帳の所持に限らず、特に若年層の難病患者やがん患者の法的雇用制度（雇用義務）の確立に向けて検討願いたい ・手帳を保持しており、法定雇用率に入る難病患者とそうでない患者では、就職に関して雲泥の差がある。難病患者についても法定雇用率に換算されるような働きかけが必要 ・障害者枠で雇ってもらえないのがつらい ・障害者雇用カウントに難病者も含めていただきたい ・手帳の有無にかかわらず、社会的障害者を持っている難病患者さんも含めた雇用対策の拡充と難病患者さんも障害者の雇用率に入れるような制度の確立が急務ではないだろうか
<p>＜支援制度（障害者雇用率制度・障害者手帳制度以外）に関する事＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トライアル雇用を難病患者にも取り入れてはどうか ・難病のある方の就労制度の確立と法の整備 ・難病患者の就労支援対策として「難開金」があるが、事業所のメリット（支給額・支給期間）が少ないためか、事業が有効に活用されていない状態である ・国が指定している130疾患に入らない希少難病の方や、手帳の対象にならない方など制度の谷間になってしまう方の就労支援、施策の推進 ・難病の方が利用できるサービスにジョブコーチも入っておりますが、実際、中途障害で理解力等にも問題はない方にこの制度が使えらるるとはいいがたいです。実際に使われたケースは少ないのではないのでしょうか ・地域障害者職業センターの職業評価についても、難病の方は体力的な評価が重点になるため、現状では利用しづらいです
<p>＜関係機関との連携に関する事＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・難病センターは相談を受けて繋げていくところだと思う。今の現状で、何もかもセンターでになることは無理。相談員のスキルがそこまで専門性ではない。そこを業としているハローワークが、専門性を持った職員を配置し、企業開拓すべきと思う。又、労働局主催で、難治性疾患、障害者雇用についての啓発を進める仕事をして頂きたい。その事については協力できる ・難病支援センターとハローワークの間では、双方向の連携が取りにくい状況がある。難病患者の就労支援を進める為には、センターと地域のハローワークを結ぶ強固なパイプが必要 ・管内においては、就労支援機関と同伴訪問したり、ケースをつないだり、本当によく支援してもらっています ・身障手帳申請などの制度面並びにその人の病状把握するうえで、医療機関の支援も重要なポイントだ。現在、就労支援機関と医療機関を結びつけるパイプの構築に努めているが、成果はあまりあがっていない。この辺の社会的整備も急がれると思う
<p>＜社会資源（支援機関等）の必要性に関する事＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般就労が困難な場合の中間的就労施設が必要ではないか ・就労支援専任担当が必要である
<p>＜その他＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他機関と連携して就労に結びついてたケースの殆どが1年更新の条件付き雇用です。「難病」は個々の疾患別に症状や治療法など異なるがある程度職場環境の整備や病気への理解などで継続雇用されている例も多い。しかし、当事者にとっては更新時期の度に気持ちが悪くなってしまいます。仮に「難病」も法定雇用率の換算対象であれば、職歴の積み重ねやスキルアップにつながり、会社にとって大切な社員の一人としての位置づけになるはず。実際、社内における人間関係で悩みが生じるケースもある。企業側からは、「難病」を理解して積極的な雇用をしたいが、病状の進行や再発・悪化などの理由で雇用しづらい現状もあることを聞く機会があった。実際、当センターでも同じ経験があり、支援途中で入院をしたり、進行したりすることもある ・身障手帳申請可能な方でも、仕事の継続や求職活動の面でデメリットと感じ、あえて申請をしない場合もある。問1. の回答でもお分かりのように、相談者の中には特定疾患のみ保持者の方が多く、それが連携支援移行の遅れにもつながっている。しかし、離職前のスキルを活用できる職場があれば、十分就労可能な方が多いと感じている。相談者の多くは、生計を担っている人や経済的自立を望んでいるが、本人が希望する収入や社会保険などの条件と求人票とのギャップなどが原因で就労できない人もいる ・同じ病気であっても、これまで生きて来た環境などが大きく違う。その方を尊重しながら、その方はどういうところでは就労が可能なのかをチームで検討していくことが必要である ・難病だが、自立している人は雇用は難しい状況だと思う。潰瘍性大腸炎や拡張型心筋症など病状が落ちついていけば、ADL低下がない患者は雇用できない、身障手帳がありADL自立している人は雇用先があるという不平等さはできるかもしれない ・地方公共団体が、積極的に障害者や難病患者を雇用して、障がい者に対するマイナーな印象を改善してほしい ・経済的に困窮している方が多いので、働きやすい職場が増えることを望みます ・病気についての理解と、就労について注意することなど、理解してもらい、働けるようなシステムづくりが必要だと思います。できないこと、病気に着目するのではなく、これだけは働ける、この業務内容なら、の視点から就労支援がはじまっていければと思います。障害者枠に療養者枠のようなものをつくり（難病の人も）就労枠が確保されればと思います。当所は離島なので、雇用環境自体が厳しいですが、まずは働きたい人の声を届けることから一歩踏み出したいです ・難病障害者の雇用の実際について、病気毎の具体的な事例を報告書として出してほしい ・多様性を尊重することのメリットを雇用側に理解してもらい働きかけがもっと必要。障害者総合福祉法の中に難病も含まれたので、雇用に関しても手帳のある障害者と同等の扱いとして欲しい。病気（病名）だけが一人歩きしないような配慮が欲しい。手帳を所持していないと就職はなかなか難しいと就労支援機関に言われるので、「その他の障害者」の就職が増加している実感が無い ・管轄のハローワークでは、障害者雇用の扱いがなく、遠方まで通わなければならない。一般企業への雇用だけでなく、雇用を生み出していき、作り出していくことも必要 ・雇用先の環境整備やジョブコーチ制度の充実と理解も雇用率の引き上げに合わせて研修や講習会などで周知、準備する必要がある

- ・手帳がないとハローワークの窓口での対応に制限がある
- ・ハローワークでの専門援助窓口での対応ができていない状況
- ・就職に対する支援も必要だが、雇用継続に対する支援も必要
- ・130 疾患にはいない疾病の方は、ハローワークの障害者窓口に登録できないし、地域障害者職業センターにも相談できないのがつらい。支援を頼みたい
- ・一般就労の募集で、健常な方と対策に探さなくてはいけない。なかなか見つからない、というストレスで、再び体調をくずしていく相談者、半分あきらめてハローワークに通えなくなった相談者もいる。何か、補助金だけでないメリットがあるとよい。(枠の中に入れてもらえるありがたい) 手帳を持っている人はほとんど就労できるのに、手帳のない人はずっと求職活動です
- ・難病支援センターに対する、就労支援に係る人件費を増額して下さい(7百万円程度)
- ・難治性疾患について一般雇用されていた方々では病状の安定期や寛解状態の際には、昇給、昇進などが疾患にかかわらず行われるべきと考える。企業に対する細かな疾患の説明や理解では、かえって雇用主を不安にさせたり、混乱をまねくことになり得る。一方では精神疾患を併発していたり神経難病のように病気が進行していくタイプの疾患は、労働条件の配慮が必要不可欠である。ケースバイケースで対応マニュアルがないことは支援に困る点である。難治性疾患があまりにも多く広範囲であり、重症から軽症まで多種多様すぎる
- ・ジョブコーチの導入やナチュラルサポートの育成に力を入れるべきかもしれない
- ・障害者雇用の職種は主に単純作業、清掃 etc が多く高度な技術、知識、スキル etc を生かせる求人(雇用)を増やしてほしい
- ・ハローワークの専門相談窓口の支援で「難開金」助成金の制度が使えるよう、企業や働く場の開拓に努力して欲しい
- ・障害者の意思決定を尊重し働ける社会環境が整う過渡的な方策になるかと考えますが、企業における障害者雇用にインセンティブを与えるためには、経済的な保障の仕組みが必要と考えています
- ・手帳があっても厳しい現状下で、手帳のない難病者の就労支援は本当に厳しいです
- ・生活保護に切り替える方が今年は増えています
- ・障害年金の遡及請求が多い。広報不足なのではないか。障害年金を受給していても、就労を希望する者は障害特性に配慮した支援が必要。通院が担保できるような雇用システムがあるといい。手帳をとることで一歩前進する人もいれば、手帳をとらないことで気持ちを支えている人もいるので、状況に応じた支援(個別性)が必要
- ・手帳を所持できないことで、障害者枠ではなく一般の募集から見つけることを困難と思われる方が多くいらっしゃいます。難病の方の雇用枠があれば、ハローワークの中に難病専任の支援者がいらっしゃればより多くの難病の方の就労につながるのではと思います

巻末資料 4 調査票（事業所調査）

**手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する調査
（発達障害者雇用開発助成金又は難治性疾患患者雇用開発助成金の
対象となる者を雇用した事業所）**

《ご回答にあたっての留意事項》

- 1) 特に説明がなければ、問の番号順に、お分かりになる範囲でお答え下さい。
- 2) 回答は、平成24年6月1日現在でご記入下さい。
- 3) ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて平成24年7月中にご返送下さいますようお願いいたします。
- 4) ご回答にあたりご不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡下さい。
（問合せ先）独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター 障害者支援部門
根本・下條・鈴木
住所：千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
電話：043-297-9084 FAX：043-297-9058

問1 貴事業所についてお伺いします。

(1) 貴事業所の主たる業種について、当てはまる番号に○をつけて下さい。

- | | | | |
|---------------|---------------------|-----------------|-------------------|
| 1. 農業、林業、漁業 | 2. 鉱業、建設業 | 3. 製造業 | 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 5. 情報通信業 | 6. 運輸業、郵便業 | 7. 卸売業、小売業 | 8. 金融業、保険業 |
| 9. 不動産業、物品賃貸業 | 10. 学術研究、専門・技術サービス業 | 11. 宿泊業、飲食サービス業 | 12. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 13. 教育、学習支援業 | 14. 医療、福祉 | 15. 複合サービス事業 | 16. その他サービス業 |
| 17. その他（具体的に |) | | |

(2) 貴事業所の従業員数について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 30人未満
2. 30～55人
3. 56～100人
4. 101～200人
5. 201～300人
6. 301～999人
7. 1000人以上

(3) 貴事業所について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 特例子会社
2. 重度障害者多数雇用事業所
3. 就労継続支援（A型）事業所
4. 1及び2の両方に該当
5. 2及び3の両方に該当
6. 一般企業（1～5のいずれでもない）

A 票

A-問3～A-問10では、貴事業所が発達障害者雇用開発助成金又は難治性疾患患者雇用開発助成金の対象として雇い入れた方（既に退職した方を含む）について、お尋ねします。

ご回答にあたって、対象者本人に確認していただく必要はありません。貴事業所において把握している範囲でご回答ください。

対象者が複数おられる場合には、お手数ですが、同封の追加用紙を使って記入して下さい。用紙は全2人分ありますが、足りない場合はコピーしてご記入下さい。

A-問3 ① この方はいずれの助成金の対象として雇い入れた方ですか。当てはまる番号に○をつけて下さい。

1. 発達障害者雇用開発助成金 2. 難治性疾患患者雇用開発助成金

② この方の雇用日（平成 年 月 日）

③ この方の本票記入日現在の雇用状況について、当てはまる番号・記号に○をつけて下さい。

1. 雇用継続中

2. すでに離職

（離職日：平成 年 月 日）

- ＜離職理由＞
- a 事業主都合
 - b 本人都合（障害・症状の悪化）
 - c 本人都合（その他の理由）

A-問4 この方の診断名又は疾患名について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | | | | |
|--------------------|--------------------|-------------|--------------|-------------|
| 1. 広汎性発達障害 | 2. 自閉症 | 3. 高機能自閉症 | 4. アスペルガー症候群 | 5. 学習障害（LD） |
| 6. 注意欠陥多動性障害（ADHD） | 7. その他の発達障害（具体的に | ） | | |
| 8. 潰瘍性大腸炎 | 9. クロウン病 | 10. ベーチェット病 | 11. 重症筋無力症 | 12. 多発性硬化症 |
| 13. 全身性エリテマトーデス | 14. その他の難治性疾患（具体的に | ） | | |

A-問5 この方の職務内容について、当てはまる番号1つに○をつけ、具体的にご記入下さい。

- | | | |
|----------------------|----------------------|-----------------------|
| 1. IT技術者（SE、プログラマー等） | 2. 医療技術者（看護師、柔道整復師等） | 3. 1,2を除く専門・技術（設計等） |
| 4. 事務 | 5. 営業 | 6. 販売 |
| 7. 介護 | 8. 調理 | 9. 7,8を除くサービス（飲食店接客等） |
| 10. 警備 | 11. 製造作業員（製造機械運転を含む） | 12. 生産設備管理 |
| 13. 建築・土木作業員 | 14. 建設機械運転 | 15. 輸送用機械運転（トラック運転手等） |
| 16. 運搬・清掃・包装等の補助的作業 | 17. その他 | |

職務内容について、なるべく具体的にご記入下さい。（例：介護ヘルパー、スーパーでのレジ打ち、機械部品の組立等）

A-問6 この方の雇用にあたってどのような制度を利用しましたか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- | | |
|--|-------------------|
| 1. ジョブコーチ支援（障害者職業センター、福祉機関によるもの）（→A-問7へ） | 2. トライアル雇用 |
| 3. 貴事業所での委託訓練（障害者の態様に応じた多様な委託訓練） | 4. 職場適応訓練 |
| 5. 各自自治体の支援制度 | 6. 職場実習 |
| 7. その他（具体的に | 8. いずれの制度も利用していない |

A-問7 A-問6で「1. ジョブコーチ支援」を利用したとご回答された方について、この方の雇用に当たり貴事業所が利用されたジョブコーチ支援についてお聞きます（ジョブコーチ支援を利用していない場合は、とばしてA-問8に進んで下さい）。

(1) 支援を実施したジョブコーチの種類について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 障害者職業センターのジョブコーチ | 2. 福祉機関のジョブコーチ |
| 3. 1と2がペアで | 4. 種類はわからない |

(2) ジョブコーチから支援を受けた時期について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | | | |
|------------------------|----------------------|---------|---------------------|
| 1. 雇用前 | 2. 雇用前～雇用後 | 3. 雇用直後 | 4. 雇用後（職場への不応が合った際） |
| 5. 雇用後（職務内容の変更や配置転換の際） | 6. 雇用後（4, 5のいずれでもない） | | |

(3) ジョブコーチによりどのような支援が行われましたか。以下の項目のうちで、支援が行われた項目すべてに○をつけてください。また、そのうち最も役に立った支援項目（一つ）には◎をつけてください。

＜この方に対する支援＞

担当する仕事の遂行力を向上するための指導をもらった	
コミュニケーション能力の向上、他の社員・職員との協調、マナー等について指導をもらった	
職場に通勤できるよう指導をもらった	
時間を守ること、職場の規則を守ること等の基本的労働習慣について指導をもらった	
休日の過ごし方等、上手な日常生活について助言をもらった	

＜貴事業所に対する支援＞

障害特性の理解と障害への配慮の仕方等、障害に関する知識について具体的に教えてもらった	
仕事や職場を分析し、本人に合った仕事の発見や開発を行ってもらった	
効果的な仕事の教え方、作業ミスの改善等、職務遂行に係る指導方法について具体的に教えてもらった	
職場の従業員が本人と適切に関われるよう助言・援助をもらった	
事業所と家族との間で適切に連絡・連携ができるよう助言・援助をもらった	

＜この方の家族に対する支援＞

家族に対する助言・援助が行われた	
------------------	--

A-問8 この方を雇い入れた主なきっかけは何でしたか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 事業拡大や人手不足のため雇い入れの必要があったため	2. ハローワークから紹介されたため
3. 医療機関や支援機関から頼まれたため	4. 知り合いから頼まれたため
5. ジョブコーチ支援の結果、職場定着が見込まれると判断されたため	6. トライアイル雇用の結果、職場定着が見込まれると判断されたため
7. 業務の要求水準に対応できそうだったため	8. 企業の社会的責任を果たすため
9. その他（具体的に)

A-問9 この方の募集・採用及び雇用継続・職場定着において、それぞれ支援を受けた（又は、支援を受けている）機関はありますか。当てはまるものすべてに○をご記入下さい。

	募集・採用	雇用継続・職場定着		募集・採用	雇用継続・職場定着
ハローワーク			地域活動支援センター		
地域障害者職業センター			保健所や保健福祉センター		
障害者就業・生活支援センター			医療機関		
発達障害者支援センター			職業能力開発校・職業訓練校		
難病相談・支援センター			学校・各種学校		
自治体の就労支援センター			その他（具体的に)	
就労移行支援事業所			支援を受けた機関はない		
就労継続支援B型事業所					

A-問10 この方の雇用継続・職場定着にあたって、どのような配慮を講じていますか（講じましたか）。以下の各項目について、次により 1, 2, 3, 4のいずれかに○をつけてください。

- 1 従業員を対象に講じており、この方に対しても講じている
- 2 障害者を対象に講じており、この方に対しても講じている
- 3 この方のみを対象に講じている
- 4 講じていない

<職務の見直しや配置>

ア 本人に合わせて職務の洗い出しや見直しを行っている	1	2	3	4
イ 既にある職務の中から、能力的に無理のない仕事へ配置している	1	2	3	4
ウ この方と同様の障害者を主体としたグループを構成して、そこに配置している	/	2	/	4
エ 種々の障害者を主体としたグループを構成して、そこに配置している	/	2	/	4

<物理的環境の整備、個人用の支援機器や道具類>

オ 施設の改善（通路、ドア、トイレ、休憩室等）を行っている	1	2	3	4
カ 作業環境（作業機の形状、座席の位置、騒音、室の明るさ等）を本人に合わせてものとしている	1	2	3	4
キ コミュニケーションを支援する機器や道具（ソフトウェア含む）を使用可能としている	1	2	3	4
ク 図示、色分け等の「視覚化」した「作業手順書（マニュアル）」を作成している	1	2	3	4
ケ 作業がしやすくなるような工夫（部品の色分け等）を行っている	1	2	3	4
コ 作業時間、作業量等を記録する「作業記録表」を作成し、作業量の確認、結果のフィードバックに活用している	1	2	3	4

<職務遂行>

サ 日々の作業終了時に、作業結果確認とフォローアップを行っている	1	2	3	4
シ 指示は、口頭のみではなく、文字で伝えるようにしている	1	2	3	4
ス 本人が質問や記録に活用しやすいよう、工夫した質問用紙・メモ用紙を作成している	1	2	3	4

<労働条件や勤務時間>

セ 通院のための時間が取れるようにしている	1	2	3	4
ソ 疲労回復や服薬管理等のため休憩を柔軟にとれるようにしている	1	2	3	4
タ 短時間勤務やフレックスタイム等の柔軟な勤務時間を可能としている	1	2	3	4
チ 在宅勤務を可能としている	1	2	3	4

<職場内の障害や症状への理解、本人の自己管理>

ツ 障害や症状について本人や支援機関から事業所内の他の従業員に説明している	1	2	3	4
テ 本人の障害や症状について、直属の上司、直接仕事のやり取りを行う同僚の間で承知している	1	2	3	4
ト 場面に応じた適切な態度を整理したチェックリスト等により、本人が自己管理できるようにしている	1	2	3	4
ナ 本人との定期的な相談のため、日時を設定して相談時間を設けている	1	2	3	4

<職場における支援者の配置>（※「支援者」には、外部のいわゆるジョブコーチは含まれません。第2号ジョブコーチは含みます）

ニ 本人に対して指示をする人を特定している	1	2	3	4
ヌ 同僚等が作業を補助している	1	2	3	4
ネ 同僚・上司以外の職務遂行上の援助者を配置している	1	2	3	4
ノ 同僚・上司が仕事上の相談に乗る	1	2	3	4
ハ 同僚・上司以外の生活全般について相談できる専任の相談員を配置している	1	2	3	4
ヒ 産業医・保健師等が健康管理の相談に乗る	1	2	3	4

<外部の支援機関等との連携>

フ 支援機関を介して生活面の支援をしてもらっている	1	2	3	4	
ヘ 職場と家族間で「連絡ノート」等により情報共有している	1	2	3	4	
ホ 関係者（本人、事業所、家族、支援機関等）が定期的にミーティングを持っている	1	2	3	4	
<その他>（具体的に)	1	2	3	/

B 票

B-問3～B-問10では、発達障害者雇用開発助成金又は難治性疾患患者雇用開発助成金の対象として雇い入れた方以外の、現在雇用している「その他の障害者」の方について、お尋ねします。

ご回答にあたって、対象者本人に確認していただく必要はありません。貴事業所において把握している範囲でご回答ください。

対象者が複数おられる場合には、お手数ですが、同封の追加用紙を使って記入して下さい。用紙は全2人分ありますが、足りない場合はコピーしてご記入下さい。

B-問3 この方の雇用日（平成 年 月 日）

B-問4 この方の診断名又は疾患名について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-------------|--------------|--------------|
| 1. 広汎性発達障害 | 2. 自閉症 | 3. 高機能自閉症 | 4. アスペルガー症候群 | 5. 学習障害 (LD) |
| 6. 注意欠陥多動性障害 (ADHD) | 7. その他の発達障害 (具体的に) | | | |
| 8. 潰瘍性大腸炎 | 9. クロウン病 | 10. ペーチェット病 | 11. 重症筋無力症 | 12. 多発性硬化症 |
| 13. 全身性エリテマトーデス | 14. その他の難治性疾患 (具体的に) | | | |
| 15. 高次脳機能障害 | 16. その他の障害 (具体的に) | 17. 把握していない | | |

B-問5 この方の職務内容について、当てはまる番号1つに○をつけ、具体的にご記入下さい。

- | | | |
|------------------------|-----------------------|------------------------|
| 1. IT技術者 (SE、プログラマー等) | 2. 医療技術者 (看護師、柔道整復師等) | 3. 1,2を除く専門・技術 (設計等) |
| 4. 事務 | 5. 営業 | 6. 販売 |
| 7. 介護 | 8. 調理 | 9. 7,8を除くサービス (飲食店接客等) |
| 10. 警備 | 11. 製造作業員 (製造機械運転を含む) | |
| 12. 生産設備管理 | 13. 建築・土木作業員 | 14. 建設機械運転 |
| 15. 輸送用機械運転 (トラック運転手等) | 16. 運搬・清掃・包装等の補助的作業 | 17. その他 |

職務内容について、なるべく具体的にご記入下さい。(例：介護ヘルパー、スーパーでのレジ打ち、機械部品の組立等)

B-問6 この方の雇用にあたってどのような制度を利用しましたか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- | | |
|--|-------------------|
| 1. ジョブコーチ支援 (障害者職業センター、福祉機関によるもの) (→B-問7へ) | 2. トライアル雇用 |
| 3. 貴事業所での委託訓練 (障害者の態様に応じた多様な委託訓練) | 4. 職場適応訓練 |
| 5. 各自自治体の支援制度 | 6. 職場実習 |
| 7. その他 (具体的に) | 8. いずれの制度も利用していない |

B-問7 B-問6で「1. ジョブコーチ支援」を利用したとご回答された方について、この方の雇用に当たり貴事業所が利用されたジョブコーチ支援についてお聞きします (ジョブコーチ支援を利用していない場合は、とばしてB-問8に進んで下さい)。

- (1) 支援を実施したジョブコーチの種類について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。
- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 障害者職業センターのジョブコーチ | 2. 福祉機関のジョブコーチ |
| 3. 1と2がペアで | 4. 種類はわからない |
- (2) ジョブコーチから支援を受けた時期について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。
- | | | | |
|-------------------------|-----------------------|---------|-----------------------|
| 1. 雇用前 | 2. 雇用前～雇用後 | 3. 雇用直後 | 4. 雇用後 (職場への不適応があった際) |
| 5. 雇用後 (職務内容の変更や配置転換の際) | 6. 雇用後 (4, 5のいずれでもない) | | |
- (3) ジョブコーチによりどのような支援が行われましたか。以下の項目のうちで、支援が行われた項目すべてに○をつけてください。また、そのうち最も役に立った支援項目 (一つ) には◎をつけてください。

<この方に対する支援>

担当する仕事の遂行力を向上するための指導をもらった	
コミュニケーション能力の向上、他の社員・職員との協調、マナー等について指導をもらった	
職場に通勤できるよう指導をもらった	
時間を守ること、職場の規則を守ること等の基本的労働習慣について指導をもらった	
休日の過ごし方等、上手な日常生活について助言をもらった	

<貴事業所に対する支援>

障害特性の理解と障害への配慮の仕方等、障害に関する知識について具体的に教えてもらった	
仕事や職場を分析し、本人に合った仕事の発見や開発を行ってもらった	
効果的な仕事の教え方、作業ミスの改善等、職務遂行に係る指導方法について具体的に教えてもらった	
職場の従業員が本人と適切に関われるよう助言・援助をもらった	
事業所と家族との間で適切に連絡・連携ができるよう助言・援助をもらった	

<この方の家族に対する支援>

家族に対する助言・援助が行われた	
------------------	--

B-問8 この方を雇い入れた主なきっかけは何でしたか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 事業拡大や人手不足のため雇い入れの必要があったため	2. ハローワークから紹介されたため
3. 民間の職業紹介事業者等から紹介されたため	4. 医療機関や支援機関から頼まれたため
5. 知り合いから頼まれたため	6. ジョブコーチ支援の結果、職場定着が見込まれると判断されたため
7. トライアル雇用の結果、職場定着が見込まれると判断されたため	8. 業務の要求水準に対応できそうだったため
9. 企業の社会的責任を果たすため	10. その他(具体的に)

B-問9 この方の募集・採用及び雇用継続・職場定着において、それぞれ支援を受けた(又は、支援を受けている)機関はありますか。当てはまるものすべてに○をご記入下さい。

	募集・採用	雇用継続・職場定着		募集・採用	雇用継続・職場定着
ハローワーク			地域活動支援センター		
地域障害者職業センター			保健所や保健福祉センター		
障害者就業・生活支援センター			医療機関		
発達障害者支援センター			職業能力開発校・職業訓練校		
難病相談・支援センター			学校・各種学校		
自治体の就労支援センター			その他(具体的に)		
就労移行支援事業所			支援を受けた機関はない		
就労継続支援B型事業所					

B-問10 この方の雇用継続・職場定着にあたって、どのような配慮を講じていますか(講じましたか)。

以下の各項目について、次により1, 2, 3, 4のいずれかに○をつけてください。

- 1 従業員を対象に講じており、この方に対しても講じている
- 2 障害者を対象に講じており、この方に対しても講じている
- 3 この方のみを対象に講じている
- 4 講じていない

<職務の見直しや配置>

ア 本人に合わせて職務の洗い出しや見直しを行っている	1	2	3	4
イ 既にある職務の中から、能力的に無理のない仕事へ配置している	1	2	3	4
ウ この方と同様の障害者を主体としたグループを構成して、そこに配置している		2		4
エ 種々の障害者を主体としたグループを構成して、そこに配置している		2		4

<物理的環境の整備、個人用の支援機器や道具類>

オ 施設の改善(通路、ドア、トイレ、休憩室等)を行っている	1	2	3	4
カ 作業環境(作業機の形状、座席の位置、騒音、室の明るさ等)を本人に合わせてものとしている	1	2	3	4
キ コミュニケーションを支援する機器や道具(ソフトウェア含む)を使用可能としている	1	2	3	4
ク 図示、色分け等の「視覚化」した「作業手順書(マニュアル)」を作成している	1	2	3	4
ケ 作業がしやすくなるような工夫(部品の色分け等)を行っている	1	2	3	4
コ 作業時間、作業量等を記録する「作業記録表」を作成し、作業量の確認、結果のフィードバックに活用している	1	2	3	4

<職務遂行>

サ 日々の作業終了時に、作業結果確認とフォローアップを行っている	1	2	3	4
シ 指示は、口頭のみではなく、文字で伝えるようにしている	1	2	3	4
ス 本人が質問や記録に活用しやすいよう、工夫した質問用紙・メモ用紙を作成している	1	2	3	4

<労働条件や勤務時間>

セ 通院のための時間が取れるようにしている	1	2	3	4
ソ 疲労回復や服薬管理等のため休憩を柔軟にとれるようにしている	1	2	3	4
タ 短時間勤務やフレックスタイム等の柔軟な勤務時間を可能としている	1	2	3	4
チ 在宅勤務を可能としている	1	2	3	4

<職場内の障害や症状への理解、本人の自己管理>

ツ 障害や症状について本人や支援機関から事業所内の他の従業員に説明している	1	2	3	4
テ 本人の障害や症状について、直属の上司、直接仕事のやり取りを行う同僚の間で承知している	1	2	3	4
ト 場面に応じた適切な態度を整理したチェックリスト等により、本人が自己管理できるようにしている	1	2	3	4
ナ 本人との定期的な相談のため、日時を設定して相談時間を設けている	1	2	3	4

<職場における支援者の配置>(※「支援者」には、外部のいわゆるジョブコーチは含まれません。第2号ジョブコーチは含みます)

ニ 本人に対して指示をする人を特定している	1	2	3	4
ヌ 同僚等が作業を補助している	1	2	3	4
ネ 同僚・上司以外の職務遂行上の援助者を配置している	1	2	3	4
ノ 同僚・上司が仕事上の相談に乗る	1	2	3	4
ハ 同僚・上司以外の生活全般について相談できる専任の相談員を配置している	1	2	3	4
ヒ 産業医・保健師等が健康管理の相談に乗る	1	2	3	4

<外部の支援機関等との連携>

フ 支援機関を介して生活面の支援をしてもらっている	1	2	3	4
ヘ 職場と家族間で「連絡ノート」等により情報共有している	1	2	3	4
ホ 関係者(本人、事業所、家族、支援機関等)が定期的にミーティングを持っている	1	2	3	4
<その他>(具体的に)	1	2	3	

問 11 貴事業所では、発達障害者雇用開発助成金又は難治性疾患患者雇用開発助成金について、どのよう
にお知りになりましたか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| 1. ハローワークや労働局からの情報提供（研修・講演会を含む） | |
| 2. 他企業や経営者団体、業界団体からの情報提供（研修・講演会を含む） | |
| 3. 研修・講演会での情報収集（1、2のいずれでもない） | 4. インターネットによる情報収集 |
| 5. 貴社内における情報提供 | 6. 就労支援機関からの情報提供 |
| 7. その他（具体的に | ） |

問 12 貴事業所では、発達障害者雇用開発助成金又は難治性疾患患者雇用開発助成金によって、発達障
害者又は難治性疾患患者の雇い入れが促進されたと思いますか。当てはまる番号 1 つに○をつけて
下さい。

1. とてもそう思う 2. そう思う 3. どちらともいえない 4. あまりそう思わない 5. そう思わない

問 13 発達障害者雇用開発助成金又は難治性疾患雇用開発助成金の制度について、ご意見等がございま
したら、ご記入下さい。

[]

問 14 「その他の障害者」の雇用について、他の障害者の雇用と比較して特に配慮が必要と感じている
点があれば、ご記入下さい。

[]

問 15 雇用している「その他の障害者」が障害者手帳を取得することについて、事業所としてどのよう
にお考えになりますか。当てはまる番号 1 つに○をつけて下さい。

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. 事業所としては、取得してもしなくてもどちらでもよい | |
| 2. 可能であれば取得してほしい | |
| 3. 手帳の対象ではないと考えているので、取得することは困難だと思う | |
| 4. その他（具体的に | ） |

問 16 「その他の障害者」の雇用について、貴事業所が希望する支援がありましたら、ご記入下さい。

[]

問 17 「その他の障害者」を含め、障害者の雇用について、ご意見等がございましたら、ご記入下さい。

[]

本調査の回答についてより具体的に把握させていただくために、後日、直接お目にかかってヒアリングをさせていただければありがたく存じます。

ヒアリングにご協力いただけます場合には、以下にご連絡先をご記入くださいますよう、お願いいたします。ヒアリングをお願いする場合には、あらためてご連絡を差し上げます。

事業所名 :	_____
ご担当者 : (職名)	_____ (お名前)
ご住所 :	_____
ご連絡先 : (電話番号)	_____
	_____ (メールアドレス)

本調査で得られた情報の秘密は厳守し、調査目的以外で使われることはありません。また、貴事業所名が公表されることはありません。

ご記入いただいたご連絡先は、ヒアリングをお願いする場合のご連絡のみに使用し、他の目的で使われることはありません。

ご協力ありがとうございました

**手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する調査
(ジョブコーチ(職場適応援助者)支援利用事業所)**

《ご回答にあたっての留意事項》

- 1) 特に説明がなければ、問の番号順に、お分かりになる範囲でお答え下さい。
- 2) 回答は、平成24年6月1日現在でご記入下さい。
- 3) ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて平成24年7月中にご返送下さいますようお願いいたします。
- 4) 本調査票は、ジョブコーチ(職場適応援助者)による支援を受けて障害者を雇用された事業所あてにお送りしております。
※ 発達障害者雇用開発助成金又は難治性疾患患者雇用開発助成金の対象となる方を雇用された事業所には、別途、同様の調査票をお送りしており、重複して調査票を受け取られた事業所におかれては、誠に恐縮ですが、発達障害者雇用開発助成金又は難治性疾患患者雇用開発助成金に係る調査票にご回答いただき、本調査票については破棄していただきますよう、お願いいたします。
- 5) ご回答にあたりご不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡下さい。
(問合せ先) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター 障害者支援部門
根本・下條・鈴木
住所：千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
電話：043-297-9084 FAX：043-297-9058

問1 貴事業所についてお伺いします。

(1) 貴事業所の主たる業種について、当てはまる番号に○をつけて下さい。

- | | | | |
|---------------|---------------------|-----------------|-------------------|
| 1. 農業、林業、漁業 | 2. 鉱業、建設業 | 3. 製造業 | 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 5. 情報通信業 | 6. 運輸業、郵便業 | 7. 卸売業、小売業 | 8. 金融業、保険業 |
| 9. 不動産業、物品賃貸業 | 10. 学術研究、専門・技術サービス業 | 11. 宿泊業、飲食サービス業 | 12. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 13. 教育、学習支援業 | 14. 医療、福祉 | 15. 複合サービス事業 | 16. その他サービス業 |
| 17. その他(具体的に | | | |

(2) 貴事業所の従業員数について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 30人未満
2. 30~55人
3. 56~100人
4. 101~200人
5. 201~300人
6. 301~999人
7. 1000人以上

(3) 貴事業所について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 特例子会社
2. 重度障害者多数雇用事業所
3. 1及び2の両方に該当
4. 一般企業(1~3のいずれでもない)

問3～問11では、貴事業所がジョブコーチ支援を受けて雇用された「その他の障害者」についてお尋ねします。

ご回答にあたって、対象者本人に確認していただく必要はありません。貴事業所において把握している範囲でご回答ください。

対象者が複数おられる場合には、お手数ですが、同封の追加用紙を使って記入して下さい。用紙は全2人分ありますが、足りない場合はコピーしてご記入下さい。

問3 この方の雇用日（平成 年 月 日）

問4 この方の本票記入日現在の雇用状況について、当てはまる番号・記号に○をつけて下さい。

1. 雇用継続中
 2. すでに離職（離職日：平成 年 月 日） → <離職理由> {
 a 事業主都合
 b 本人都合（障害・症状の悪化）
 c 本人都合（その他の理由）

問5 この方の診断名又は疾患名を把握している場合、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | | | | |
|--------------------|--------------------|-------------|--------------|-------------|
| 1. 広汎性発達障害 | 2. 自閉症 | 3. 高機能自閉症 | 4. アスペルガー症候群 | 5. 学習障害（LD） |
| 6. 注意欠陥多動性障害（ADHD） | 7. その他の発達障害（具体的に | ） | | |
| 8. 潰瘍性大腸炎 | 9. クロウン病 | 10. ペーチェット病 | 11. 重症筋無力症 | 12. 多発性硬化症 |
| 13. 全身性エリテマトーデス | 14. その他の難治性疾患（具体的に | ） | | |
| 15. 高次脳機能障害 | 16. その他の障害（具体的に | ） | | |
| 17. 把握していない | | | | |

問6 この方の職務内容について、当てはまる番号1つに○をつけ、具体的にご記入下さい。

- | | | |
|----------------------|----------------------|-----------------------|
| 1. IT技術者（SE、プログラマー等） | 2. 医療技術者（看護師、柔道整復師等） | 3. 1,2を除く専門・技術（設計等） |
| 4. 事務 | 5. 営業 | 6. 販売 |
| 7. 介護 | 8. 調理 | 9. 7,8を除くサービス（飲食店接客等） |
| 10. 警備 | 11. 製造作業員（製造機械運転を含む） | 12. 生産設備管理 |
| 13. 建築・土木作業員 | 14. 建設機械運転 | 15. 輸送用機械運転（トラック運転手等） |
| 16. 運搬・清掃・包装等の補助的作業 | 17. その他 | |

職務内容について、なるべく具体的にご記入下さい。（例：介護ヘルパー、スーパーでのレジ打ち、機械部品の組立等）

問7 この方の雇用にあたってどのような制度を利用しましたか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- | | |
|-------------------|----------------------------------|
| 1. トライアル雇用 | 2. 貴事業所での委託訓練（障害者の態様に応じた多様な委託訓練） |
| 3. 職場適応訓練 | 4. 各自治体の支援制度 |
| 5. 職場実習 | 6. その他（具体的に |
| 7. いずれの制度も利用していない | |

問8 この方を雇い入れた主なきっかけは何でしたか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 事業拡大や人手不足のため雇い入れの必要があったため | 2. ハローワークから紹介されたため |
| 3. 民間の職業紹介事業者等から紹介されたため | 4. 医療機関や支援機関から頼まれたため |
| 5. 知り合いから頼まれたため | 6. ジョブコーチ支援の結果、職場定着が見込まれると判断されたため |
| 7. トライアル雇用の結果、職場定着が見込まれると判断されたため | 8. 業務の要求水準に対応できそうだったため |
| 9. 企業の社会的責任を果たすため | 10. その他（具体的に |
| | ） |

問9 この方の募集・採用及び雇用継続・職場定着において、それぞれ支援を受けた（又は、支援を受けている）機関はありますか。当てはまるものすべてに○をご記入下さい。

	募集・採用	雇用継続・職場定着		募集・採用	雇用継続・職場定着
ハローワーク			地域活動支援センター		
地域障害者職業センター			保健所や保健福祉センター		
障害者就業・生活支援センター			医療機関		
発達障害者支援センター			職業能力開発校・職業訓練校		
難病相談・支援センター			学校・各種学校		
自治体の就労支援センター			その他（具体的に		
就労移行支援事業所			支援を受けた機関はない		
就労継続支援B型事業所					

問10 この方の雇用に当たり貴事業所が利用されたジョブコーチ支援についてお聞きます。

(1) 支援を実施したジョブコーチの種類について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 障害者職業センターのジョブコーチ | 2. 福祉機関のジョブコーチ |
| 3. 1と2がペアで | 4. 種類はわからない |

(2) ジョブコーチから支援を受けた時期について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | | | |
|------------------------|----------------------|---------|----------------------|
| 1. 雇用前 | 2. 雇用前～雇用後 | 3. 雇用直後 | 4. 雇用後（職場への不適応があった際） |
| 5. 雇用後（職務内容の変更や配置転換の際） | 6. 雇用後（4, 5のいずれでもない） | | |

(3) ジョブコーチによりどのような支援が行われましたか。以下の項目のうちで、支援が行われた項目すべてに○をつけてください。また、そのうち最も役に立った支援項目（一つ）には◎をつけてください。

<この方に対する支援>

担当する仕事の遂行力を向上するための指導をもらった	
コミュニケーション能力の向上、他の社員・職員との協調、マナー等について指導をもらった	
職場に通勤できるよう指導をもらった	
時間を守ること、職場の規則を守ること等の基本的労働習慣について指導をもらった	
休日の過ごし方等、上手な日常生活について助言をもらった	

<貴事業所に対する支援>

障害特性の理解と障害への配慮の仕方等、障害に関する知識について具体的に教えてもらった	
仕事や職場を分析し、本人に合った仕事の発見や開発を行ってもらった	
効果的な仕事の教え方、作業ミスの改善等、職務遂行に係る指導方法について具体的に教えてもらった	
職場の従業員が本人と適切に関われるよう助言・援助をもらった	
事業所と家族との間で適切に連絡・連携ができるよう助言・援助をもらった	

<この方の家族に対する支援>

家族に対する助言・援助が行われた	
------------------	--

問 11 この方の雇用継続・職場定着にあたって、どのような配慮を講じていますか（講じましたか）。以下の各項目について、次により 1, 2, 3, 4 のいずれかに○をつけてください。

- 1 従業員を対象に講じているので、この方に対しても講じている
- 2 障害者を対象に講じているので、この方に対しても講じている
- 3 この方のみを対象に講じている
- 4 講じていない

<職務の見直しや配置>

ア 本人に合わせて職務の洗い出しや見直しを行っている	1	2	3	4
イ 既にある職務の中から、能力的に無理のない仕事へ配置している	1	2	3	4
ウ この方と同様の障害者を主体としたグループを構成して、そこに配置している	△	2	△	4
エ 種々の障害者を主体としたグループを構成して、そこに配置している	△	2	△	4

<物理的環境の整備、個人用の支援機器や道具類>

オ 施設の改善（通路、ドア、トイレ、休憩室等）を行っている	1	2	3	4
カ 作業環境（作業機の形状、座席の位置、騒音、室の明るさ等）を本人に合わせてものとしている	1	2	3	4
キ コミュニケーションを支援する機器や道具（ソフトウェア含む）を使用可能としている	1	2	3	4
ク 図示、色分け等の「視覚化」した「作業手順書（マニュアル）」を作成している	1	2	3	4
ケ 作業がしやすくなるような工夫（部品の色分け等）を行っている	1	2	3	4
コ 作業時間、作業量等を記録する「作業記録表」を作成し、作業量の確認、結果のフィードバックに活用している	1	2	3	4

<職務遂行>

サ 日々の作業終了時に、作業結果確認とフォローアップを行っている	1	2	3	4
シ 指示は、口頭のみではなく、文字で伝えるようにしている	1	2	3	4
ス 本人が質問や記録に活用しやすいよう、工夫した質問用紙・メモ用紙を作成している	1	2	3	4

<労働条件や勤務時間>

セ 通院のための時間が取れるようにしている	1	2	3	4
ソ 疲労回復や服薬管理等のため休憩を柔軟にとれるようにしている	1	2	3	4
タ 短時間勤務やフレックスタイム等の柔軟な勤務時間を可能としている	1	2	3	4
チ 在宅勤務を可能としている	1	2	3	4

<職場内の障害や症状への理解、本人の自己管理>

ツ 障害や症状について本人や支援機関から事業所内の他の従業員に説明している	1	2	3	4
テ 本人の障害や症状について、直属の上司、直接仕事のやり取りを行う同僚の間で承知している	1	2	3	4
ト 場面に応じた適切な態度を整理したチェックリスト等により、本人が自己管理できるようにしている	1	2	3	4
ナ 本人との定期的な相談のため、日時を設定して相談時間を設けている	1	2	3	4

<職場における支援者の配置>（※「支援者」には、外部のいわゆるジョブコーチは含みません。第2号ジョブコーチは含みます）

ニ 本人に対して指示をする人を特定している	1	2	3	4
ヌ 同僚等が作業を補助している	1	2	3	4
ネ 同僚・上司以外の職務遂行上の援助者を配置している	1	2	3	4
ノ 同僚・上司が仕事上の相談に乗る	1	2	3	4
ハ 同僚・上司以外の生活全般について相談できる専任の相談員を配置している	1	2	3	4
ヒ 産業医・保健師等が健康管理の相談に乗る	1	2	3	4

<外部の支援機関等との連携>

フ 支援機関を介して生活面の支援をもらっている	1	2	3	4
ヘ 職場と家族間で「連絡ノート」等により情報共有している	1	2	3	4
ホ 関係者（本人、事業所、家族、支援機関等）が定期的にミーティングを持っている	1	2	3	4
<その他>（具体的に	1	2	3	△

問 12 貴事業所では、ジョブコーチ支援について、どのようにお知りになりましたか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| 1. ハローワークや労働局からの情報提供（研修・講演会を含む） | |
| 2. 他企業や経営者団体、業界団体からの情報提供（研修・講演会を含む） | |
| 3. 研修・講演会での情報収集（1、2のいずれでもない） | 4. インターネットによる情報収集 |
| 5. 貴社内における情報提供 | 6. 就労支援機関からの情報提供 |
| 7. その他（具体的に | ） |

問 13 ジョブコーチ支援制度について、ご意見等がございましたら、ご記入下さい。

[]

問 14 「その他の障害者」の雇用について、他の障害者の雇用と比較して特に配慮が必要と感じている点があれば、ご記入下さい。

[]

問 15 雇用している「その他の障害者」が障害者手帳を取得することについて、事業所としてどのようにお考えになりますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. 事業所としては、取得してもしなくてもどちらでもよい | |
| 2. 可能であれば取得してほしい | |
| 3. 手帳の対象ではないと考えているので、取得することは困難だと思う | |
| 4. その他（具体的に | ） |

問 16 「その他の障害者」の雇用について、貴事業所が希望する支援がありましたら、ご記入下さい。

[]

問 17 「その他の障害者」を含め、障害者の雇用について、ご意見等がございましたら、ご記入下さい。

[]

調 査 票 (ハロワーク)

本調査票では、貴所において「その他障害者」として求職登録され、専門援助窓口において対応（職業紹介や職業指導）を実施した手帳（注）を所持しない障害者の方について伺います。
「手帳を所持しない障害者」の定義については、以下を参照して下さい。

- 《「手帳を所持しない障害者」の定義》
- 下記の身体障害者、知的障害者、精神障害者に該当する方以外で、障害を有する者（発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者、難治性疾患患者等を有する者に限らず、本人の自己申告を含む）
 - 身体障害者手帳の所持者
 - 知的障害者…知的障害があると判定された者（療養手帳の所持者）
 - 精神障害者…①精神障害者保健福祉手帳の所持者 又は ②統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む）、てんかんのいずれかの疾患を有し、主治医や産業医の診断書、意見書がある者
- 注）「手帳」とは、身体障害者手帳、療養手帳（愛の手帳等）又は精神障害者保健福祉手帳をいいます。
注）本調査では、窓口において対応を実施した時点で手帳を所持していなかった方を対象とし、その後の手帳取得の状況は問いません。

問1 貴所においては、平成23年4月1日から平成24年8月末までの間に、手帳を所持しない障害者のうち、以下の障害のある方に対して、専門援助窓口において対応（職業紹介や職業指導）を実施したことがありますか。
以下の回答欄から当てはまるものを選んでご回答下さい。
なお、複数の障害のある方については、その方の主たる障害に当てはまるものを選んでご回答下さい。
注）窓口において対応を実施した時点で手帳を所持していなかった方を対象とし、その後の手帳取得の状況は問いません。

	回答欄
(1) 手帳を所持しない障害者のうち、発達障害者	1. 実施したことがある
(2) 手帳を所持しない障害者のうち、難治性疾患患者	2. 実施したことがない
(3) 手帳を所持しない障害者のうち、高次脳機能障害者	
(4) 手帳を所持しない障害者のうち、発達障害者・難治性疾患患者・高次脳機能障害者のいずれにも当てはまらない何らかの障害のある方（以降、「手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方」といいます）	

→(4)に「1. 実施したことがある」とご回答いただいた場合は、下欄にその方の障害の状況について具体的にご記入下さい。

→(1)～(4)にすべて「2. 実施したことがない」とご回答いただいた場合は、問5のみご回答下さい。

問2 I. 手帳を所持しない障害者の方が手帳を取得していない理由として、どのような理由があるかと考えていますか。障害者の状況ごとに、多いと思う理由を3つまで選択して、該当する欄に○をつけて下さい。該当する欄に◎をつけて下さい。

手帳を取得していない理由として考えているもの	回答欄(多いと思う理由を3つまで選択して、○をつける。そのうち、最も多いと思う理由には◎をつける)	回答欄(多いと思う理由を3つまで選択して、○をつける。そのうち、最も多いと思う理由には◎をつける)
	(1) 手帳を所持しない発達障害者	(2) 手帳を所持しない難治性疾患患者
1. 過去に申請したことがあるが、取得できなかった		(3) 手帳を所持しない高次脳機能障害者
2. 本人が必要性を感じていないため取得していない		(4) 手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方
3. 本人の心理的抵抗等により取得していない		
4. 家族等の心理的抵抗等により取得していない		
5. 手帳取得の手続きが困難である(診断を受けられる医療機関がない、受診までの待機時間が長期に渡っている等)ため、取得できない		
6. 障害が軽度のため、取得できない		
7. 主な原因となる疾患等が重くなったとしても、現れる症状が手帳の対象外のため取得できない		
8. その他 → 以下の<その他の理由>欄に具体的に記入下さい。		

<その他の理由>

手帳を所持しない障害者の方が手帳を取得していない理由として「8. その他」とご回答いただいた場合は、障害の状況ごとに、下欄に具体的に記入下さい。

(1) 手帳を所持しない発達障害者	(2) 手帳を所持しない難治性疾患患者	(3) 手帳を所持しない高次脳機能障害者	(4) 手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

II. 貴所では、手帳を所持しない障害者の方で、申請すれば手帳は取れると思われる方に対して、手帳の取得に関する支援(手帳取得のメリットや申請の方法を説明する等)を実施していますか(ケースに応じて実施している場合は、「実施している」に答えます)。

回答欄(以下の1、2から当てはまる番号を選んで回答)
1. 実施している
2. 実施していない
(1) 手帳を所持しない発達障害者
(2) 手帳を所持しない難治性疾患患者
(3) 手帳を所持しない高次脳機能障害者
(4) 手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

問3 手帳を所持しない障害者に対する支援の実施状況等について伺います。
 各項目について、障害の状況ごとに、回答欄から当てはまる番号を選んでご回答下さい。
 なお、本問3にご回答いただくに当たっては、問2においてご回答いただいた「手帳を取得していない理由」として◎をつけたものに該当する方に対する支援を想定し
 てご回答下さい。

回答欄(以下の1～6の中から最も当てはまる番号を1つ選んで回答)			
1. この項目を実施しており、手帳を所持している方に比べて、実施に苦慮している			
2. この項目を実施しており、手帳を所持している方と同じ程度に、実施に苦慮している			
3. この項目を実施しており、特に実施に苦慮してはいない			
4. 当機関ではこの項目を実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方に比べて、実施の必要性が高いと考えている			
5. 当機関ではこの項目を実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方と同じ程度に、実施の必要性があると考えている			
6. 当機関ではこの項目を実施しておらず、他機関による実施を含めて、実施の必要性は特にないと考えている			
(1) 手帳を所持しない発達障害者に対して	(2) 手帳を所持しない難治性疾患患者に対して	(3) 手帳を所持しない高次脳機能障害者に対して	(4) 手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方に対して

<本人に関すること>			
ア 本人に障害特性についての理解を促すこと			
イ 本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと			
ウ 企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること			
<企業に関すること>			
エ 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと			
オ 企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと			
カ 企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての配慮を講じてもらうこと			
キ 企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の配慮(周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など)を講じてもらうこと			
<関係機関に関すること>			
ク 具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐこと			
ケ 具体的なケースについて、関係機関と協働で支援を行うこと			
<その他>			
コ 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと			
サ 本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと			

<その他の実施に苦慮していること>
 以上の項目の他に、手帳を所持しない障害者に対する支援に「実施しており、手帳を所持している方に比べて、実施に苦慮していること」がありましたら、障害の状況ごとに、以下の該当する欄に具体的に記入下さい。

(1) 手帳を所持しない発達障害者に対して	(2) 手帳を所持しない難治性疾患患者に対して	(3) 手帳を所持しない高次脳機能障害者に対して	(4) 手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方に対して

<その他の実施の必要性があると考えていること>
 以上の項目の他に、手帳を所持しない障害者に対する支援に「当機関では実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方に比べて、実施の必要性が高いと考えていること」がありましたら、障害の状況ごとに、以下の該当する欄に具体的に記入下さい。

(1) 手帳を所持しない発達障害者に対して	(2) 手帳を所持しない難治性疾患患者に対して	(3) 手帳を所持しない高次脳機能障害者に対して	(4) 手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方に対して

問4 手帳を所持しない障害者の支援にあたって必要となる専門性について伺います。
 I. 手帳を所持しない障害者の支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性があると感じていますか。障害の状況ごとに、回答欄から当てはまる番号を選んでご回答下さい。

回答欄(以下の1,2から当てはまる番号を選んで回答)
1. 支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性がある
2. 支援にあたって、手帳の有無によって必要となる専門性に違いはない
(1)手帳を所持しない発達障害者
(2)手帳を所持しない難治性疾患患者
(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者
(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

II. Iで「1. 支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性がある」とご回答いただいた場合、

① それは、具体的にどのような専門性ですか。障害の状況ごとに、以下に具体的に記入下さい。

(1)手帳を所持しない発達障害者	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

② その専門性の獲得や維持・向上のために、どのようなことを実施していますか。障害の状況ごとに、以下に具体的に記入下さい。

(1)手帳を所持しない発達障害者	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

問5 手帳を所持しない「その他の障害者」を含め、障害者の雇用について、ご意見等がございましたら、ご記入下さい。

以上で、質問は終わります。ご協力ありがとうございました。

調査票(障害者就業・生活支援センター)

本調査票では、真センターの利用者の方のうち、手帳(注)を所持しない障害者の方について伺います。「手帳を所持しない障害者」の定義については、以下を参照して下さい。

《「手帳を所持しない障害者」の定義》

○下記の身体障害者、知的障害者、精神障害者に該当する方以外で、障害を有する者(発達障害者、難治性疾患患者、高次脳機能障害者等)をいい、診断書を有する者に限らず、本人の自己申告を含む。

○身体障害者…身体障害者手帳の所持者

○知的障害者…知的障害があると判定された者(療育手帳の所持者)

○精神障害者…①精神障害者保健福祉手帳の所持者 又は ②統合失調症、そううつ病(そう病、うつ病を含む)、てんかんのいずれかの疾患を有し、主治医や産業医の診断書、意見書がある者

注)「手帳」とは、身体障害者手帳、療育手帳(愛の手帳等)又は精神障害者保健福祉手帳をいいます。

注)本調査では、支援を実施した時点で手帳を所持していなかった方を対象とし、その後の手帳取得の状況は問いません。

問1 真センターにおいて、平成23年度に就労に関する相談・支援を実施した利用者の方のうち、以下の(1)～(5)に該当する方はいますか。以下の回答欄から当てはまるものを選んでご回答下さい。

また、「1. いる」とご回答いただいた場合、人数をご記入下さい。

なお、複数の障害のある利用者の方については、その方の主たる障害に当てはまるものを選んでご回答下さい。

	回答欄		人
	1. いる	左欄が「1. いる」の場合、人数を記入下さい。	
(1)手帳を所持しない障害者			人
(2)(1)のうち、発達障害者			人
(3)(1)のうち、難治性疾患患者			人
(4)(1)のうち、高次脳機能障害者			人
(5)(1)のうち、発達障害者・難治性疾患患者・高次脳機能障害者のいずれにも当てはまらない何らかの障害のある方(以降、「手帳を所持しない障害者」のうち、その他の障害のある方」といいます)			人

→(5)に「1. いる」とご回答いただいた場合は、下欄にその方の障害の状況のうち代表的なものを、具体的に記入下さい。

--

→(1)に「2. いない」とご回答いただいた場合は、問5のみご回答下さい。

問2 I. 手帳を所持しない障害者の方が手帳を取得していない理由として、どのような理由があると考えられますか。障害者の状況ごとに、多いと思う理由を3つまで選択して、該当する欄に○をつけて下さい。また、最も多いと思う理由については、該当する欄に◎をつけて下さい。

手帳を取得していない理由として考えているもの	回答欄(多いと思う理由を3つまで選択して、○をつける。そのうち、最も多いと思う理由には◎をつける)	(1)手帳を所持しない発達障害者	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方
1. 過去に申請したことがあるが、取得できなかった					
2. 本人が必要を感じていないため取得していない					
3. 本人の心理的抵抗等により取得していない					
4. 家族等の心理的抵抗等により取得していない					
5. 手帳取得の手続きが困難である(診断を受けられる医療機関がない、受診までの待機時間が長期に渡っている等)ため、取得できない					
6. 障害が軽度のため、取得できない					
7. 主な原因となる疾患等が重くなつたとしても、現れる症状が手帳の対象外のため取得できない					
8. その他 → 以下の<その他の理由>欄に具体的に記入下さい。					

<その他の理由>

手帳を所持しない障害者の方が手帳を取得していない理由として「8. その他」とご回答いただいた場合は、障害の状況ごとに、下欄に具体的に記入下さい。

(1)手帳を所持しない発達障害者	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

II. 貴センターでは、手帳を所持しない障害者の方で、申請すれば手帳は取れると思われる方に対して、手帳の取得に関する支援(手帳取得のメリットや申請の方法を説明する等)を実施していますか(ケースに応じて実施している場合は、「実施している」に答えます)。

回答欄(以下の1、2から当てはまる番号を選んで回答)
1. 実施している
2. 実施していない
(1)手帳を所持しない発達障害者
(2)手帳を所持しない難治性疾患患者
(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者
(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

問3 手帳を所持しない障害者に対する支援の実施状況等について伺います。
 各項目について、障害の状況ごとに、回答欄から当てはまる番号を選んでご回答下さい。
 なお、本問3にご回答いただくに当たっては、問2においてご回答いただいた「手帳を取得していない理由」として◎をつけたものに該当する方に対する支援を想定し
 てご回答下さい。

回答欄(以下の1~6の中から最も当てはまる番号1つを選んで回答)	
1. この項目を実施しており、手帳を所持している方と比べて、実施に苦慮している	
2. この項目を実施しており、手帳を所持している方と同じ程度に、実施に苦慮している	
3. この項目を実施しており、特に実施に苦慮してはいない	
4. 当機関ではこの項目を実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方と比べて、実施の必要性が高いと考えている	
5. 当機関ではこの項目を実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方と同じ程度に、実施の必要性があると考えている	
6. 当機関ではこの項目を実施しておらず、他機関による実施を含めて、実施の必要性は特にないと考えている	
(1)手帳を所持しない発達障害者に対して	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者に対して
(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者に対して	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方に対して

<本人に関すること>				
ア 本人に障害特性についての理解を促すこと				
イ 本人に職業上のアポイントについての理解を促すこと				
ウ 企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること				
<企業に関すること>				
エ 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと				
オ 企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと				
カ 企業において、本人の雇入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての配慮を講じてもらうこと				
キ 企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の配慮(周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など)を講じてもらうこと				
<関係機関に関すること>				
ク 具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐこと				
ケ 具体的なケースについて、関係機関と協働で支援を行うこと				
<その他>				
コ 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと				
サ 本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと				

<その他の実施に苦慮していること>
 以上の項目の他に、手帳を所持しない障害者に対する支援において、「実施しており、手帳を所持している方と比べて、実施に苦慮していること」に、以下の該当する欄に具体的に記入下さい。

(1)手帳を所持しない発達障害者に対して	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者に対して	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者に対して	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方に対して

<その他の実施の必要性があると考えていること>
 以上の項目の他に、手帳を所持しない障害者に対する支援において、「当機関では実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方と比べて、実施の必要性が高いと考えること」に、以下の該当する欄に具体的に記入下さい。

(1)手帳を所持しない発達障害者に対して	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者に対して	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者に対して	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方に対して

問4 手帳を所持しない障害者の支援にあたって必要となる専門性について伺います。
 ① 手帳を所持しない障害者の支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性があると感じていますか。障害者の状況ごとに、回答欄から当てはまる番号を選んでご回答下さい。

回答欄(以下の1、2から当てはまる番号を選んで回答)
1. 支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性がある
2. 支援にあたって、手帳の有無によって必要となる専門性に違いはない
(1)手帳を所持しない発達障害者
(2)手帳を所持しない難治性疾患患者
(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者
(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

② Iで「1. 支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性がある」とご回答いただいた場合、

① それは、**具体的にどのような専門性**ですか。障害者の状況ごとに、以下に具体的に記入下さい。

(1)手帳を所持しない発達障害者	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

② その**専門性の獲得や維持・向上のために、どのようなことを実施**していますか。障害者の状況ごとに、以下に具体的に記入下さい。

(1)手帳を所持しない発達障害者	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

問5 手帳を所持しない「その他の障害者」を含め、障害者の雇用について、ご意見等がございましたら、ご記入下さい。

以上で、質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

調査票（地域障害者職業センター）

本調査票では、貴センターで支援を行った手帳(注)を所持しない障害者の方について伺います。「手帳を所持しない障害者」の定義については、以下を参照して下さい。

《「手帳を所持しない障害者」の定義》

○下記の身体障害者、知的障害者、精神障害者に該当する方以外で、障害を有する者(発達障害者、難治性疾患患者、高次脳機能障害者等)をいい、診断書を有する者に限らず、本人の自己申告を含む。

○身体障害者…身体障害者手帳の所持者

○知的障害者…知的障害があると判定された者(療育手帳の所持者)

○精神障害者…①精神障害者保健福祉手帳の所持者 又は ②統合失調症、そううつ病(そう病、うつ病を含む)、てんかんのいずれかの疾患を有し、主治医や産業医の診断書、意見書がある者

注)「手帳」とは、身体障害者手帳、療育手帳(愛の手帳等)又は精神障害者保健福祉手帳をいいます。

注)本調査では、支援を実施した時点で手帳を所持していなかった方を対象とし、その後の手帳取得の状況は問いません。

問1 貴センターにおいては、平成23年4月1日から平成24年8月末までの間に、手帳を所持しない障害者のうち、以下の障害のある方に対して、支援を実施したことがありますか。以下の回答欄から当てはまるものを選んでご回答下さい。

なお、複数の障害のある方については、その方の主たる障害に当てはまるものを選んでご回答下さい。

注)支援を実施した時点で手帳を所持していなかった方を対象とし、その後の手帳取得の状況は問いません。

回答欄(以下の1、2から当てはまるものを選んで回答)
1. 実施したことがある
2. 実施したことがない
(1)手帳を所持しない障害者のうち、発達障害者
(2)手帳を所持しない障害者のうち、難治性疾患患者
(3)手帳を所持しない障害者のうち、高次脳機能障害者
(4)手帳を所持しない障害者のうち、発達障害者・難治性疾患患者・高次脳機能障害者のいずれにも当てはまらない何らかの障害のある方(以降、「手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方」といいます)

→(4)に「1. 実施したことがある」とご回答いただいた場合は、下欄にその方の障害の状況について具体的にご記入下さい。

→(1)～(4)にすべて「2. 実施したことがない」とご回答いただいた場合は、問5のみご回答下さい。

問2 I. 手帳を所持しない障害者の方が手帳を取得していない理由として、どのような理由があると考えていますか。障害の状況ごとに、多いと感じる欄に○をつけて下さい。また、そのうち、最も多いと思う理由については、該当する欄に◎をつけて下さい。

手帳を取得していない理由として考えているもの	回答欄(多いと思う理由を3つまで選択して、○をつける。そのうち、最も多いと思う理由には◎をつける)	(1)手帳を所持しない発達障害者	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方
1. 過去に申請したことがあるが、取得できなかった					
2. 本人が必要性を感していないため取得していない					
3. 本人の心理的抵抗等により取得していない					
4. 家族等の心理的抵抗等により取得していない					
5. 手帳取得の手續きが困難である(診断を受けられる医療機関がない、受診までの待機時間が長期に渡っている等)ため、取得できない					
6. 障害が軽度のため、取得できない					
7. 主な原因となる疾患等が重くなったとしても、現れる症状が手帳の対象外のため取得できない					
8. その他 → 以下の<その他の理由>欄に具体的に記入下さい。					

<その他の理由>

手帳を所持しない障害者の方が手帳を取得していない理由として「8. その他」とご回答いただいた場合は、障害の状況ごとに、下欄に具体的に記入下さい。

(1)手帳を所持しない発達障害者	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

II. 貴センターでは、手帳を所持しない障害者の方で、申請すれば手帳は取れると思われる方に対して、手帳の取得に関する支援(手帳取得のメリットや申請の方法を説明する等)を実施していますか(ケースに応じて実施している場合は、「実施している」に含みます)。

回答欄(以下の1、2から当てはまる番号を選んで回答)
1. 実施している
2. 実施していない
(1)手帳を所持しない発達障害者
(2)手帳を所持しない難治性疾患患者
(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者
(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

問3 手帳を所持しない障害者に対する支援の実施状況等について伺います。
 各項目について、障害の状況ごとに、回答欄から当てはまる番号を選んでご回答下さい。
 なお、本問3にご回答いただくに当たっては、問2においてご回答いただいた「手帳を取得していない理由」として◎をつけたものに該当する方に対する支援を想定し
 てご回答下さい。

回答欄(以下の1～6の中から最も当てはまる番号を1つ選んで回答)			
1. この項目を実施しており、手帳を所持している方比べて、実施に苦慮している			
2. この項目を実施しており、手帳を所持している方と同じ程度に、実施に苦慮している			
3. この項目を実施しており、特に実施に苦慮していない			
4. 当機関ではこの項目を実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方比べて、実施の必要性が高いと考えている			
5. 当機関ではこの項目を実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方と同じ程度に、実施の必要性があると考えている			
6. 当機関ではこの項目を実施しておらず、他機関による実施は特にないと考えている			
(1) 手帳を所持しない発達障害者に対して	(2) 手帳を所持しない難治性疾患患者に対して	(3) 手帳を所持しない高次脳機能障害者に対して	(4) 手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方に対して

<本人に関すること>

ア 本人に障害特性についての理解を促すこと			
イ 本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと			
ウ 企業に対する障害の啓示について本人から同意を得ること			

<企業に関すること>

エ 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと			
オ 企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと			
カ 企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての配慮を講じてもらうこと			
キ 企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の配慮(周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に合った配置など)を講じてもらうこと			

<関係機関に関すること>

ク 具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐこと			
ケ 具体的なケースについて、関係機関と協働で支援を行うこと			
コ その他			

ク 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと

カ 本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと

<その他の実施に苦慮していること>

以上の項目の他に、手帳を所持しない障害者に対する支援において、「実施しており、手帳を所持している方比べて、実施に苦慮していること」が
 あり、以下に該当する欄に具体的に記入下さい。

(1) 手帳を所持しない発達障害者に対して	(2) 手帳を所持しない難治性疾患患者に対して	(3) 手帳を所持しない高次脳機能障害者に対して	(4) 手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方に対して

<その他の実施の必要性があると考えていること>

以上の項目の他に、手帳を所持しない障害者に対する支援において、「当機関では実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方比べて、実施の必要性が高いと考えること」が
 あり、以下に該当する欄に具体的に記入下さい。

(1) 手帳を所持しない発達障害者に対して	(2) 手帳を所持しない難治性疾患患者に対して	(3) 手帳を所持しない高次脳機能障害者に対して	(4) 手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方に対して

問4 手帳を所持しない障害者の支援にあたって必要となる専門性について伺います。
 I. 手帳を所持しない障害者の支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性があると感じていますか。障害者の状況ごとに、回答欄から当てはまる番号を選んでご回答下さい。

回答欄(以下の1、2から当てはまる番号を選んで回答)
1. 支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性がある
2. 支援にあたって、手帳の有無によって必要となる専門性に違いはない
(1)手帳を所持しない発達障害者
(2)手帳を所持しない難治性疾患患者
(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者
(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

II. Iで「1. 支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性がある」とご回答いただいた場合、

① それは、具体的にどのような専門性ですか。障害者の状況ごとに、以下に具体的に記入下さい。

(1)手帳を所持しない発達障害者	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

② その専門性の獲得や維持・向上のために、どのようなことを実施していますか。障害者の状況ごとに、以下に具体的に記入下さい。

(1)手帳を所持しない発達障害者	(2)手帳を所持しない難治性疾患患者	(3)手帳を所持しない高次脳機能障害者	(4)手帳を所持しない障害者のうち、その他の障害のある方

問5 手帳を所持しない「その他の障害者」を含め、障害者の雇用について、ご意見等がございましたら、ご記入下さい。

以上で、質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

**手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する調査
(発達障害者支援センター)**

《ご回答にあたっての留意事項》

- 1) 特に説明がなければ、問の番号順に、お分かりになる範囲でお答え下さい。
- 2) ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて平成24年10月15日(月)までにご返送下さいますようお願いいたします。
- 3) ご回答にあたりご不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡下さい。
(問合せ先) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター 障害者支援部門
根本・下條・鈴木
住所：千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
電話：043-297-9031, 9084 FAX：043-297-9058

本調査票では、貴センターの18歳以上の利用者の方のうち、手帳(注)を所持しない発達障害者の方について伺います。

注)「手帳」とは、身体障害者手帳、療育手帳(愛の手帳等)又は精神障害者保健福祉手帳をいいます。

注)本調査では、支援を実施した時点で手帳を所持していなかった方を対象とし、その後の手帳取得の状況は問いません。

問1 (1) 貴センターにおいて、平成23年度に就労に関する相談・支援を実施した18歳以上の利用者の方は何名いますか。人数をご記入下さい。

注) 支援を実施した時点で手帳を所持していなかった方を対象とし、その後の手帳取得の状況は問いません。

貴センターにおいて、平成23年度に就労に関する相談・支援を実施した方の人数 () 人

(2) (1) でご回答いただいた方のうち、手帳を所持しない方はいますか。当てはまる番号に○をつけて下さい。

1. いる →「1. いる」とご回答いただいた場合、人数をご記入下さい。
2. いない () 人

→「2. いない」とご回答いただいた場合は、問5のみご回答下さい。

問2 I. 手帳を所持しない発達障害者の方が手帳を取得していない理由として、どのような理由があると考えていますか。

多いと思う理由を3つまで選択して、該当する番号に○をつけて下さい。また、そのうち、最も多いと思う理由については、該当する番号に◎をつけて下さい。

1. 過去に申請したことがあるが、取得できなかった
2. 本人が必要を感じていないため取得していない
3. 本人の心理的抵抗等により取得していない
4. 家族等の心理的抵抗等により取得していない
5. 手帳取得の手続きが困難である(診断を受けられる医療機関がない、受診までの待機時間が長期に渡っている等)ため、取得できない
6. 障害が軽度のため、取得できない
7. 主な原因となる疾患等が重くなったとしても、現れる症状が手帳の対象外のため取得できない
8. その他(具体的に)

II. 貴センターでは、手帳を所持しない発達障害者の方で、申請すれば手帳は取れると思われる方に対して、手帳の取得に関する支援(手帳取得のメリットや申請の方法を説明する等)を実施していますか(ケースに応じて実施している場合は、「実施している」に含みます)。

当てはまる番号に○をつけて下さい。

1. 実施している
2. 実施していない

問3 **手帳を所持しない発達障害者に対する支援の実施状況等**について伺います。以下の各項目について、次により1, 2, 3, 4, 5, 6のいずれか1つに○をつけて下さい。

- | |
|---|
| 1. この項目を実施しており、手帳を所持している方に比べて、実施に苦慮している |
| 2. この項目を実施しており、手帳を所持している方と同じ程度に、実施に苦慮している |
| 3. この項目を実施しており、特に実施に苦慮してはいない |
| 4. 当機関ではこの項目を実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方に比べて、実施の必要性が高いと考えている |
| 5. 当機関ではこの項目を実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方と同じ程度に、実施の必要性があると考えている |
| 6. 当機関ではこの項目を実施しておらず、他機関による実施を含めて、実施の必要性は特にないと考えている |

なお、本問3にご回答いただくに当たっては、問2においてご回答いただいた「**手帳を取得していない理由**」として◎をつけたものに該当する方に対する支援を想定してご回答下さい。

＜本人に関すること＞

ア 本人に障害特性についての理解を促すこと	1	2	3	4	5	6
イ 本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと	1	2	3	4	5	6
ウ 企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること	1	2	3	4	5	6

＜企業に関すること＞

エ 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと	1	2	3	4	5	6
オ 企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと	1	2	3	4	5	6
カ 企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての配慮を講じてもらうこと	1	2	3	4	5	6
キ 企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと	1	2	3	4	5	6

＜関係機関に関すること＞

ク 具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐこと	1	2	3	4	5	6
ケ 具体的なケースについて、関係機関と協働で支援を行うこと	1	2	3	4	5	6

＜その他＞

コ 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと	1	2	3	4	5	6
サ 本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと	1	2	3	4	5	6

以上の項目の他に、手帳を所持しない発達障害者に対する支援において、実施に苦慮していること等がありましたら、以下の該当する欄に具体的にご記入下さい。

①「実施しており、手帳を所持している方に比べて、実施に苦慮していること」

（下欄に具体的にご記入下さい。）

②「当機関では実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方に比べて、実施の必要性が高いと考えていること」

（下欄に具体的にご記入下さい。）

問4 手帳を所持しない発達障害者の支援にあたって必要となる専門性について伺います。

I. 手帳を所持しない発達障害者の支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性があると感じていますか。

当てはまる番号に○をつけて下さい。

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性がある |
| 2. 支援にあたって、手帳の有無によって必要となる専門性に違いはない |

II. Iで「1. 支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性がある」とご回答いただいた場合、

① それは、具体的にどのような専門性ですか。

以下に具体的にご記入下さい。

[]

② その専門性の獲得や維持・向上のために、どのようなことを実施していますか。

以下に具体的にご記入下さい。

[]

問5 手帳を所持しない発達障害者を含め、障害者の雇用について、ご意見等がございましたら、ご記入下さい。

[]

本調査の回答についてより具体的に把握させていただくために、後日、ご連絡を差し上げることがございます。ご協力いただけます場合には、以下にご連絡先をご記入くださいますよう、お願いいたします。

センター名： _____

ご担当者：(職名) _____

(お名前) _____

ご住所： _____

ご連絡先：(電話番号) _____

(メールアドレス) _____

本調査で得られた情報の秘密は厳守し、調査目的以外で使われることはありません。また、貴センター名が公表されることはありません。

ご協力ありがとうございました

問3 **手帳を所持しない難治性疾患患者に対する支援の実施状況等**について伺います。以下の各項目について、次により1, 2, 3, 4, 5, 6のいずれか1つに○をつけて下さい。

- | |
|---|
| 1. この項目を実施しており、手帳を所持している方に比べて、実施に苦慮している |
| 2. この項目を実施しており、手帳を所持している方と同じ程度に、実施に苦慮している |
| 3. この項目を実施しており、特に実施に苦慮してはいない |
| 4. 当機関ではこの項目を実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方に比べて、実施の必要性が高いと考えている |
| 5. 当機関ではこの項目を実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方と同じ程度に、実施の必要性があると考えている |
| 6. 当機関ではこの項目を実施しておらず、他機関による実施を含めて、実施の必要性は特にないと考えている |

なお、本問3にご回答いただくに当たっては、問2においてご回答いただいた「**手帳を取得していない理由**」として◎をつけたものに該当する方に対する支援を想定してご回答下さい。

＜本人に関すること＞

ア 本人に障害特性についての理解を促すこと	1	2	3	4	5	6
イ 本人に職業上のアピールポイントについての理解を促すこと	1	2	3	4	5	6
ウ 企業に対する障害の開示について本人から同意を得ること	1	2	3	4	5	6

＜企業に関すること＞

エ 企業に本人の障害特性を理解してもらうこと	1	2	3	4	5	6
オ 企業に本人の採用を強く働きかけ、前向きに検討してもらうこと	1	2	3	4	5	6
カ 企業において、本人の雇い入れにあたって、具体的な配置や労働条件等についての配慮を講じてもらうこと	1	2	3	4	5	6
キ 企業において、本人の職場定着にあたって、雇用管理上の配慮（周囲の従業員の理解・協力、職場環境の整備、能力に見合った配置など）を講じてもらうこと	1	2	3	4	5	6

＜関係機関に関すること＞

ク 具体的なケースについて、関係機関に支援を引き継ぐこと	1	2	3	4	5	6
ケ 具体的なケースについて、関係機関と協働で支援を行うこと	1	2	3	4	5	6

＜その他＞

コ 家族に本人の障害特性を理解してもらうこと	1	2	3	4	5	6
サ 本人に対する家族からの必要な支援を講じてもらうこと	1	2	3	4	5	6

以上の項目の他に、手帳を所持しない難治性疾患患者に対する支援において、実施に苦慮していること等がありましたら、以下の該当する欄に具体的にご記入下さい。

- ① 「実施しており、手帳を所持している方に比べて、実施に苦慮していること」
（下欄に具体的にご記入下さい。）

- ② 「当機関では実施していないが、他機関による実施を含めて、手帳を所持している方に比べて、実施の必要性が高いと考えていること」
（下欄に具体的にご記入下さい。）

問4 手帳を所持しない難治性疾患患者の支援にあたって必要となる専門性について伺います。

I. 手帳を所持しない難治性疾患患者の支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性があると感じていますか。

当てはまる番号に○をつけて下さい。

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性がある |
| 2. 支援にあたって、手帳の有無によって必要となる専門性に違いはない |

II. Iで「1. 支援にあたって、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性がある」とご回答いただいた場合、

① それは、具体的にどのような専門性ですか。

以下に具体的にご記入下さい。

[]

② その専門性の獲得や維持・向上のために、どのようなことを実施していますか。

以下に具体的にご記入下さい。

[]

問5 手帳を所持しない難治性疾患患者を含め、障害者の雇用について、ご意見等がございましたら、ご記入下さい。

[]

本調査の回答についてより具体的に把握させていただくために、後日、ご連絡を差し上げることがございます。ご協力いただけます場合には、以下にご連絡先をご記入くださいますよう、お願いいたします。

センター名： _____
ご担当者：(職名) _____ (お名前) _____
ご住所： _____
ご連絡先：(電話番号) _____ (メールアドレス) _____

本調査で得られた情報の秘密は厳守し、調査目的以外で使われることはありません。また、貴センター一名が公表されることはありません。

ご協力ありがとうございました

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、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

資料シリーズ No. 75

「手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する研究」

編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒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	2013年3月
印刷・製本	株式会社白樺写真工芸

©2013 障害者職業総合センター

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。