

**手帳を所持しない障害者の  
雇用支援に関する研究**

**2013年3月**

**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**

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## 手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する研究

2013年3月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## まえがき

障害者職業総合センターでは、1991年の設立以来、「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中核機関として、職業リハビリテーションに関する調査をはじめさまざまな業務に取り組んでいます。

この資料シリーズは、当センターが実施した「手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する研究」の結果を取りまとめたものです。

本研究では、手帳を所持しない障害者を対象とした、「発達障害者雇用開発助成金」及び「難治性疾患患者雇用開発助成金」の対象者を雇い入れた事業所、手帳を所持しない障害者をジョブコーチ支援を利用して雇用した事業所における雇用の実態を把握するとともに、支援機関における手帳を所持しない障害者の支援の実態を把握することを目的としました。

本研究を進めるに際し、調査対象となった助成金対象者雇用事業所及びジョブコーチ支援利用事業所の方々、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、難病相談・支援センターの各支援機関の方々から多大なご協力を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

この資料シリーズがたくさんの方々に活用されることにより、手帳を所持しない障害者の雇用の促進と安定のための一助となれば幸いです。

2013年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 下矢 雅美

### 執筆担当者（執筆順）

根本 友之	障害者職業総合センター	主任研究員	概要、第1章第1節、第2章（第3節15を除く）、第3章、第4章
相澤 欽一	障害者職業総合センター	主任研究員	第1章第2節及び第3節
下條 今日子	障害者職業総合センター	研究員	第2章第3節15

### 謝辞

本研究では、アンケート調査やヒアリング調査に対して、助成金対象者雇用事業所及びジョブコーチ支援利用事業所の方々、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、難病相談・支援センターの各支援機関の方々からご協力を賜りました。皆様方のご協力のおかげで貴重な情報を収集することができましたことを、心より感謝申し上げます。

### 研究担当者

本研究は、平成24年度に障害者職業総合センター障害者支援部門で実施した。  
研究担当者は下記のとおりである。

白兼 俊貴	障害者支援部門	統括研究員
相澤 欽一	障害者支援部門	主任研究員
根本 友之	障害者支援部門	主任研究員
下條 今日子	障害者支援部門	研究員
鈴木 幹子	障害者支援部門	研究員

# 目次

概要	1
第1章 研究の趣旨	9
第1節 本研究の目的	9
第2節 本研究における「手帳を所持しない障害者」とは	10
第3節 手帳を所持しない障害者の状況	11
第2章 手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する調査 ……事業所調査…	15
第1節 調査方法及び回収状況	15
第2節 発開金対象者雇用事業所の調査結果の概要	17
第3節 難開金対象者雇用事業所の調査結果の概要	26
第4節 ジョブコーチ支援利用事業所の調査結果の概要	41
第5節 まとめ	52
第3章 手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する調査 ……支援機関調査…	57
第1節 調査方法及び回収状況	57
第2節 発達障害者に対する支援について	60
第3節 難治性疾患患者に対する支援について	75
第4節 高次脳機能障害者に対する支援について	88
第5節 その他の障害のある人に対する支援について	99
第6節 まとめ	111
第4章 まとめ	117
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…	120
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	126
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	130
4 調査票（事業所調査）	144
5 調査票（支援機関調査）	158

## 概 要

本資料シリーズは、身体・知的・精神障害者に該当せず、手帳を所持しない発達障害者・難治性疾患患者・高次脳機能障害者等の雇用支援に関して検討することを目的とした。そのため、手帳を所持しない障害者を対象とした「発達障害者雇用開発助成金（以下、「発開金」という）」及び「難治性疾患患者雇用開発助成金（以下、「難開金」という）」の対象者を雇い入れた事業所、手帳を所持しない障害者をジョブコーチ支援を利用して雇用した事業所における雇用の実態を把握するとともに、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター（以下、「就業・生活支援センター」という）、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター（以下、「発達センター」という）、及び難病相談・支援センター（以下、「難病センター」という）の各支援機関における手帳を所持しない障害者の支援の実態を把握したものである。

### 1 事業所調査

#### （1）調査対象及び調査内容、回収状況等

平成 23 年度までに、「発開金」又は「難開金」の対象となる者を雇い入れた事業所、平成 22 年度及び平成 23 年度に、手帳を所持しない障害者をジョブコーチ支援を利用して雇用した事業所を対象とし、事業所の概要等と、手帳を所持しない障害者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項等の雇用の実態について把握するため、アンケート調査を実施した。

回収状況は、助成金対象者雇用事業所では 29.3%（119 事業所）、ジョブコーチ支援利用事業所では 18.6%（16 事業所）であった。

結果の集計にあたっては、手帳を所持しない障害者ごとの調査内容に対して全て無回答であったものを除いた上で、発開金対象者と難開金対象者の両方を雇い入れた事業所はなかったため、発開金対象者雇用事業所と難開金対象者雇用事業所を分けて集計することとし、発開金対象者雇用事業所でジョブコーチ支援も併せて利用していた事業所については、発開金対象者雇用事業所とジョブコーチ支援利用事業所の両方の集計に含めることとした。集計の対象とした件数は、発開金対象者雇用事業所は 16 事業所、難開金対象者雇用事業所は 95 事業所、ジョブコーチ支援利用事業所は 23 事業所であり、発開金対象者雇用事業所とジョブコーチ支援利用事業所は十分な回答数が得られなかった。そのため、調査結果を示すにあたっては、発開金対象者雇用事業所、難開金対象者雇用事業所、及びジョブコーチ支援利用事業所のそれぞれの結果を示すこととし、3 者の間での比較は行わなかった。なお、ジョブコーチ支援利用事業所のうち、65.2%は発達障害者への支援にジョブコーチを利用した事業所であった。

アンケート調査で回答が得られた事業所のうち、ヒアリングに協力できるとした事業所に対して、電話、メールにより、調査票での回答の背景や理由、雇用継続・職場定着のために配慮している事項の具体的な実施内容等について尋ねた。また、訪問によるヒアリングは、事例の収集を目的に、同意が得られた難開金対象者雇用事業所の 1 事業所を対象に実施した。

#### （2）調査結果

##### ア 事業所の概要と障害者の雇用状況

業種別では、助成金対象者雇用事業所、ジョブコーチ支援利用事業所ともに、「製造業」と「医療、福祉」が多く、平成 23 年度のハローワークを通じた手帳を所持しない障害者全体の就職状況において上位の産業と一致していた。

障害者の雇用状況では、発開金対象者雇用事業所の87.5%及びジョブコーチ支援利用事業所の82.6%では、身体・知的・精神障害者の雇用経験があった。難開金対象者雇用事業所では、身体・知的・精神障害者の雇用経験のある事業所は49.5%にとどまっていた。

#### イ 対象者の雇用状況と利用した制度、支援を受けた機関

発開金対象者では、雇用継続中の者が62.5%であった。難開金対象者では、76.8%と雇用継続中の者が多かった。また、ジョブコーチ支援対象者では、78.3%が雇用継続中であった。

対象者の雇用にあたっては、発開金対象者の81.3%が発開金以外の何らかの制度（トライアル雇用、職場実習等）を利用しており、ジョブコーチ支援対象者の78.3%がジョブコーチ支援以外の何らかの制度を利用していた。難開金対象者では、難開金以外の制度の利用は30.5%にとどまっていた。

支援機関からの支援については、発開金対象者では、雇用継続・職場定着にあたって81.3%が支援を受けていた。難開金対象者では、雇用継続・職場定着にあたって支援を受けていたのは27.4%にとどまっていた。

#### ウ 雇用継続・職場定着のために配慮している事項

雇用継続・職場定着のために配慮している事項について、「職務の見直しや配置」「物理的環境の整備、個人用の支援機器や道具類」「職務遂行」「労働条件や勤務時間」「職場内の障害や症状への理解、本人の自己管理」「職場における支援者の配置」「外部の支援機関等との連携」の各カテゴリーについてそれぞれ3～6項目、計30項目に対して「本人を対象に実施」「本人を含めて、障害者を対象に実施」「本人を含めて、従業員を対象に実施」「実施せず」のいずれかの回答を求めた。

##### （ア）配慮の実施状況と配慮の内容

発開金対象者では、全30項目のうち、実施している割合が70%以上のものが「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」「同僚等が作業を補助している」（いずれも93.8%）、「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」（87.5%）など7項目、50%～70%未満のものが8項目であり、全30項目のうち半分の15項目は実施率が50%以上で、残る15項目は実施率が50%未満であった。一方、実施している割合が20%未満と低かったものは「在宅勤務を可能としている」（0%）、「産業医・保健師等が健康管理の相談に乗る」（18.8%）の2項目であった。

難開金対象者では、全30項目のうち、実施している割合が70%以上のものが「通院のための時間が取れるようにしている」（84.2%）、「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」（82.1%）、「同僚・上司が仕事上の相談に乗る」（73.7%）など5項目、50%～70%未満のものが4項目であり、全30項目のうち7割の21項目は実施率が50%未満であった。一方、実施している割合が20%未満と低かったものは「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」「本人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」（いずれも1.1%）、「職場と家族間で「連絡ノート」等により情報共有している」（3.2%）など10項目であった。

ジョブコーチ支援利用者では、全30項目のうち、実施している割合が70%以上のものが「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」（91.3%）、「同僚等が作業を補助している」「既にある職務の中から、能力的に無理のない仕事に配置している」「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」（いずれも87.0%）など8項目、50%～70%未満のものが3項目であり、全30項目のうち約6割の19項目は実施率が50%未満であった。一方、実施している割合が20%未満と低かったものは「在宅勤務を可能としている」「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」（いずれも4.3%）など5項目であった。

### (イ) 配慮の程度

配慮を実施しているとの回答について、その配慮が手帳を持たない対象者に限定されたものか否かをみると、難開金対象者では全 30 項目中の 27 項目で「従業員を対象に実施」との回答が何らかの配慮を実施しているとする回答のうちの 5 割以上となっていた。このことから、従業員を対象に実施されている配慮が難開金対象者にも適用されているケースが多く、本人に限定した配慮が講じられていることは少ないことが示唆された。また、発開金対象者では、全 30 項目中の 15 項目で「従業員を対象に実施」との回答が何らかの配慮を実施しているとする回答のうちの 5 割以上となっており、本人に限定した配慮が講じられているケースは多くないことが示唆された。

一方、ジョブコーチ支援対象者では、全 30 項目中の 13 項目で「本人を対象に実施」との回答が何らかの配慮を実施しているとする回答のうちの 5 割以上となっており、本人に限定した配慮が講じられているケースが多いことが示唆された。

### エ 助成金に対する意見、雇用にあたって希望する支援

助成金に対する意見について、自由記述形式の回答では、助成金の一層の周知を求める意見が複数みられた。また、雇用にあたって希望する支援について、自由記述形式の回答では、障害についての詳細な情報が欲しいとの回答が複数みられた。

### オ 障害者手帳取得についての考え

回答が得られた 126 事業所全体での障害者手帳取得についての意見をみると、「事業所としては、取得しなくてもどちらでもよい」との回答が 42.1%で、「可能であれば取得してほしい」の 35.7%を上回っていた。ただし、回答が得られた事業所のうち、障害者雇用率制度に基づく雇用義務の対象となる従業員数 56 人以上の 38 事業所に限って集計すると、「可能であれば取得してほしい」との回答が 50.0%であった。

## 2 支援機関調査

### (1) 調査対象及び調査内容、回収状況等

ハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達センター、及び難病センターの各支援機関を調査対象として、アンケート調査を実施した。対象とした各支援機関において、手帳を所持しない障害者を障害の種類別に、発達障害者、難治性疾患患者、高次脳機能障害者、及び前出のいずれにも該当しない何らかの障害のある人（以下、「その他の障害のある人」という）に分け、手帳を取得していない理由、支援における苦慮の状況等、雇用支援の実態について把握した。ハローワーク、就業・生活支援センター、及び地域障害者職業センターでは全ての障害種別を調査対象とし、発達センターでは発達障害者、難病センターでは難治性疾患患者を対象とした。

回収状況は、ハローワークでは 87.1% (379 所)、就業・生活支援センターでは 70.0% (219 センター)、地域障害者職業センターでは 71.2% (37 センター)、発達センターでは 67.1% (57 センター)、難病センターでは 57.6% (49 センター) であった。



## (2) 調査結果

### ア 手帳を所持しない障害者に対する支援実施の有無と障害の状況

支援実施については、発達障害者についてはいずれの支援機関も9割以上の所・センターで支援を実施していた。難治性疾患患者については就業・生活支援センターでは実施しているセンターが4割以下にとどまっていたものの、その他の各支援機関では6割～8割の所・センターで支援を実施していた。高次脳機能障害者については、地域障害者職業センターでは8割近くのセンターで支援を実施していたが、ハローワーク及び就業・生活支援センターでは支援の実施は2割～3割と少なかった。その他の障害のある人については、就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターでは半数以上のセンターが支援を実施しており、ハローワークでは支援の実施は3割以下と少なかった。

その他の障害のある人の障害の状況は、いずれの支援機関も「統合失調症・うつ病・てんかんを除く精神疾患（不安障害・適応障害・パニック障害等）」に該当する人が多くを占めていた。

### イ 手帳を取得していない理由

手帳を所持しない障害者に対して支援を「実施」していると回答した所・センターに対して、支援対象者が手帳を取得していない理由として多いと考えられるものを尋ねた。回答は、「本人が必要性を感じていない」「本人の心理的抵抗」「家族の心理的抵抗」の3つの理由を“本人や家族の意向で取得していない”とし、「症状が手帳の対象外」「障害が軽度」「過去に申請したが取得できず」「取得の手続きが困難」の4つの理由を“取得できない又は取得できなかった”としてまとめ、比較を行った。発達障害者については、いずれの支援機関でも“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いとする所・センターが全体の7割～8割を占めていた。一方、難治性疾患患者については、いずれの支援機関でも“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いとする所・センターが7割～9割を占めていた。高次脳機能障害者については、ハローワークでは“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いとする所が5割程度で“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いとする所の数を上回っていた。また、就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターでは“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いとするセンターが4割～5割で“取得できない又は取得できなかった”との理由を最も多いとするセンターの数を上回っていた。その他の障害のある人については、ハローワークでは“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いとする所が6割程度を占めており、就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターでは“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いとするセンターが6割程度を占めていた。

### ウ 支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況

支援の具体的内容として、「本人に障害特性への理解を促す」「本人から障害開示への同意を得る」などの本人に対する支援、「企業から障害特性への理解を得る」「企業に本人の採用を働きかける」などの企業に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援に関する11の項目について実施の有無を尋ねた上で、実施した支援において「手帳所持者に比べて苦慮」「手帳所持者と同程度に苦慮」「特に苦慮してはいない」のいずれかの回答を求めた。

#### (ア) 実施した支援の具体的内容

発達障害者については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が8割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本

人への支援を講じてもらう」の2項目、就業・生活支援センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」の2項目であった。発達センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」等の企業に対する支援の項目で実施の割合が5割未満であったが、それ以外の本人に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援の項目では実施の割合が7割以上であった。

難治性疾患患者については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が7割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「関係機関に支援を引き継ぐ」「関係機関と協働で支援を行う」「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の4項目、就業・生活支援センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の4項目であった。難病センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」等の企業に対する支援の項目で実施の割合が2割～3割程度であったが、それ以外の本人に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援の項目では実施の割合が6割～8割程度であった。

高次脳機能障害者については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が7割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の2項目、就業・生活支援センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」の3項目であった。

その他の障害のある人については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が7割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の2項目、就業・生活支援センターでは「企業から障害特性への理解を得る」「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」の4項目であった。

#### (イ) 実施した支援における苦慮の状況

##### a 発達障害者

発達障害者についてみると、ハローワークでは、「企業に本人の採用を働きかける」(59.0%)、「家族から障害特性への理解を得る」(52.2%)等の3項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。就業・生活支援センターでは、「本人に障害特性への理解を促す」(62.4%)、「家族から障害特性への理解を得る」(56.6%)等の4項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。地域障害者職業センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(83.9%)、「本人から障害開示への同意を得る」(71.4%)等の6項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。発達センターでは、「本人から障害開示への同意を得る」(68.4%)、「企業から障害特性への理解を得る」(65.4%)等の6項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。支援機関による違いはあるものの、本人による障害特性の理解や障害開示への同意、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけ、家族による障害特性の理解といった支援に苦慮していることがうかがえた。

##### b 難治性疾患患者

難治性疾患患者についてみると、ハローワークでは、「企業に本人の採用を働きかける」(48.1%)、「企

業から障害特性への理解を得る」(34.7%)の各項目で苦慮の割合が比較的高かったが、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上の項目はなかった。就業・生活支援センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(50.0%)の1項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であり、次いで「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」(43.1%)の項目で苦慮の割合が比較的高かった。地域障害者職業センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(83.3%)、「企業から障害特性への理解を得る」(61.1%)の2項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が5割以上であった。難病センターでは、「企業から障害特性への理解を得る」(83.3%)、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」(いずれも77.8%)等の7項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。いずれの支援機関でも、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけ、企業からの雇い入れの際や職場定着にあたっての配慮の確保といった支援に苦慮していることがうかがえた。

#### c 高次脳機能障害者

高次脳機能障害者についてみると、ハローワークでは、「企業に本人の採用を働きかける」(59.2%)、「企業から障害特性への理解を得る」(50.7%)の2項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。就業・生活支援センターでは、「本人に障害特性への理解を促す」(55.9%)、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」(いずれも50.0%)の3項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。地域障害者職業センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(100.0%)、「企業から障害特性への理解を得る」(69.6%)等の6項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。いずれの支援機関でも、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけ、企業からの雇い入れの際の配慮の確保といった支援に苦慮しており、支援機関によっては、本人による障害特性の理解といった支援にも苦慮していることがうかがえた。

#### d その他の障害のある人

その他の障害のある人についてみると、ハローワークでは、「企業に本人の採用を働きかける」(58.9%)の1項目で「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であり、次いで「企業から障害特性への理解を得る」(41.1%)の項目でも苦慮の割合が比較的高かった。就業・生活支援センターでは、「企業から障害特性への理解を得る」(61.1%)、「企業に本人の採用を働きかける」(59.0%)等の6項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。地域障害者職業センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(90.5%)、「企業から障害特性への理解を得る」(69.6%)等の9項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。いずれの支援機関でも、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけといった支援に苦慮していることがうかがえた。

### (ウ) 障害の状況に共通の結果

全ての調査対象障害種別に共通して、「企業から障害特性への理解を得る」「企業に本人の採用を働きかける」の各項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高い傾向がみられ、支援対象者が手帳を所持していないために、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけといった支援に苦慮していることがうかがえた。

企業に対する支援については全ての支援機関に共通して苦慮の割合が高い傾向がみられたが、発達センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(実施率35.2%)、「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」(実施率37.0%)など企業に対する支援の実施率が低く、同様に、難病センターでも、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」(いずれも実施率23.7%)など企業に対する支援の実施率が低かったことから、発達センター及

び難病センターでは、支援のノウハウがあまり蓄積されていない点でも苦慮していることがうかがえた。

なお、選択肢で尋ねた内容と重複しない自由記述形式の回答として、全ての調査対象障害種別に共通していたのは、障害者手帳を所持していないため制度の利用が困難であるとの回答であった。

## エ 手帳を所持しない障害者の支援にあたって必要な専門性

支援にあたって、手帳を所持していないことにより特に必要となる専門性の有無と、特に必要となる専門性がある場合はその内容及び専門性の獲得や維持・向上のために実施していることを尋ねた。

### (ア) 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の有無

難治性疾患患者についての難病センターの回答で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の回答が6割程度を占めていたことを除き、他の支援機関の回答では、全ての調査対象障害種別について、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性はないとの回答の方が多かった。

### (イ) 手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性の内容

特に手帳を所持していないことにより必要となる専門性と考えられるものとして、全ての調査対象障害種別に共通していたのは、障害者雇用率制度に頼らず企業に採用を促すためのノウハウが必要との回答、障害者手帳制度に関する知識が必要との回答であった。

### (ウ) 専門性の獲得や維持・向上のために実施していること

全ての調査対象障害種別に共通して、関係機関との連携や関係機関からの情報収集、外部の研修やセミナーへの参加、内部での研修や学習といった内容の回答が多くみられた。

## 3 まとめ

事業所調査及び支援機関調査の双方の結果から、特に手帳を所持していないことにより必要な配慮や支援に着目して、本研究において示唆されたことを以下にまとめる。

事業所調査では、採用後の雇用継続・職場定着のための配慮として、「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」などの障害や症状についての情報共有が多く実施されていた。また、雇用継続・職場定着のための配慮全般について、難開金対象者雇用事業所において、対象者本人に限定して特別な配慮を講じているケースは少なく、従業員全体に対して実施している雇用管理の配慮を対象者本人に対しても適用しているケースが多いと考えられた。難開金対象者雇用事業所では、雇用を継続している事業所が76.8%と多かったことから、従業員全体に対して雇用管理に配慮することで、難開金対象者本人への配慮も可能となり、雇用の継続につながっていることが示唆された。このことは、難開金対象者雇用事業所において、募集・採用の際の課題がクリアできれば、その後の雇用継続については比較的課題は少ないことを示唆していると考えられる。また、募集・採用の際に事業所が希望する支援としては、障害についての詳細な情報が欲しいとの回答がみられた。

発開金対象者雇用事業所においては、発開金対象者の81.3%が発開金以外の何らかの制度（トライアル雇用、職場実習等）を利用するとともに、雇用継続・職場定着にあたって81.3%が何らかの機関の支援を受けていたことから、募集・採用の段階だけでなくその後の支援の継続の必要性が示唆された。

ジョブコーチ支援利用事業所においては、雇用継続・職場定着のための配慮にあたって、本人を対象とした特別な配慮を講じているケースが多く、78.3%と雇用を継続している事業所が多いことにつながっていると考えられる。

ただし、今回の調査では発開金対象者雇用事業所、ジョブコーチ支援利用事業所とも回答数が十分でないことから、さらなる実態の把握・分析が必要と考えられる。

支援機関としては、障害特性に関する知識を身につけ、事業所に対して障害の内容や配慮すべき点を的確に伝え、採用を働きかけるノウハウを工夫することが必要であり、そのことが事業所の求める支援にも応えられることにつながると考えられる。また、難開金対象者雇用事業所からは、難開金の周知が不十分との指摘もされており、支援機関としては、助成金制度を含めて手帳を所持しない障害者が利用できる支援制度についてわかりやすく事業所に伝えることも必要と考えられる。

# 第 1 章

## 研究の趣旨

# 第1章 研究の趣旨

## 第1節 本研究の目的

障害者の雇用については、平成23年度のハローワークを通じた障害者の就職件数が約6万件で過去最高となるなど、着実に増加しているところであり、その中で、発達障害者、難治性疾患患者、高次脳機能障害者等であって手帳を所持しない障害者についても、ハローワークを通じた就職件数や就労支援機関の利用件数が増加しているところである。一方、障害者の雇用の実態については、障害者雇用率制度の適用の対象となる身体・知的・精神障害者に関しては、企業からの障害者雇用状況報告の対象となっており、また、厚生労働省による障害者雇用実態調査（最新は平成20年度）の対象ともなっているところであるが、手帳を所持しない障害者についてはそれらの報告・調査の対象となっていないこと等から、雇用の実態が把握されていない状況にあった。

したがって、本研究では、事業所及び支援機関を対象に調査を実施し、手帳を所持しない障害者の雇用の実態や、手帳を所持しない障害者に対する支援の実態を把握することを目的とした。また、調査の実施及び調査結果の検討にあたっては、特に手帳を所持していないことにより、手帳を所持している障害者に比べて、雇用の実態や支援の実態に違いが生じているかを把握することを試みた。

事業所に対する調査を実施するにあたっては、無作為に対象事業所を抽出する方法等では手帳を所持しない障害者を雇用している事業所を把握することが難しいと考えられたため、手帳を所持しない障害者を対象とした支援制度である「発達障害者雇用開発助成金」「難治性疾患患者雇用開発助成金」の対象者を雇用した事業所、手帳を所持しない障害者をジョブコーチ支援を利用して雇用した事業所を調査対象とすることで、確実に手帳を所持しない障害者を雇用している事業所を調査対象とすることとした。

支援機関に対する調査では、手帳を所持しない障害者に対して就労支援を実施していると考えられる支援機関として、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、難病相談・支援センターを調査対象とすることとした。

## 第2節 本研究における「手帳を所持しない障害者」とは

### (1) 雇用促進法上の身体障害者、知的障害者、精神障害者と手帳との関係

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「雇用促進法」という。）では、障害者を「身体障害、知的障害又は精神障害（以下、「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。」と定義したうえで、障害種別ごとに個別に定めている（図表1-1）。

身体障害者については、「別表に掲げる障害があるもの」とされている。この別表は身体障害者福祉法施行規則別表第五号（身体障害者障害程度等級表）の1級から6級に掲げる身体障害がある者及び7級に掲げる障害が二つ以上重複している者と同様の基準になっており、雇用促進法における身体障害者は、身体障害者手帳を所持している者と同じと捉えることができる。

一方、知的障害者と精神障害者については、雇用促進法の施行規則に具体的に示されている（図表1-2）。

図表1-1 雇用促進法における障害者の定義

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
一 障害者 身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。
二 身体障害者 障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。
（中略）
四 知的障害者 障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
（中略）
六 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

図表1-2 雇用促進法施行規則（厚生労働省令）における知的障害者及び精神障害者の定義

（知的障害者）
第一条の二 法第二条第四号の厚生労働省令で定める知的障害がある者（以下「知的障害者」という。）は、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和三十五年法律第三十七号）第九条第六項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第二百二十三号。以下「精神保健福祉法」という。）第六条第一項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第十九条の障害者職業センター（次条において「知的障害者判定機関」という。）により知的障害があると判定された者とする。
（中略）
（精神障害者）
第一条の四 法第二条第六号の厚生労働省令で定める精神障害がある者（以下「精神障害者」という。）は、次に掲げる者であつて、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。
一 精神保健福祉法第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
二 統合失調症、そううつ病（そう病及びびうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（前号に掲げる者に該当する者を除く。）



これによると、知的障害者は児童相談所などの専門機関や精神保健指定医によって知的障害があると判定された者とされるが、実際的には、児童相談所と知的障害者更生相談所で知的障害があると判定された者は、療育手帳を取得することになり、知的障害者は療育手帳を所持している者とほぼ同じと捉えることができる。しかし、それ以外で知的障害者の判定を受けた場合は、「診断書」や「判定書」（障害者職業センターの場合）が発行もしくは交付されるが、療育手帳の交付は行われない。

精神障害者の場合も、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けていない、「統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者」が含まれている。

このように、雇用促進法上は、必ずしも手帳を所持しない場合でも、知的障害者、精神障害者に該当する者がいる。

## （２）「その他の障害者」に分類される者

上述した身体障害者、知的障害者、精神障害者に該当しない場合でも、「障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」は、雇用促進法上の障害者と認められ、労働行政の統計的な分類では「その他の障害者」とされる。その他の障害者は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のいずれも所持していない者である。もしこれらの手帳を所持していれば、雇用促進法上では、身体障害者手帳所持者は身体障害者、療育手帳所持者は知的障害者、精神障害者保健福祉手帳所持者は精神障害者に該当することになる。

例えば、高次脳機能障害や発達障害がある者で精神障害者保健福祉手帳を所持している者は精神障害者に含まれるが、いずれの手帳も所持していないが、「障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」である場合は、雇用促進法上は、その他の障害者とみなされる。

## （３）本研究では「その他の障害者」を「手帳を所持しない障害者」とする

本研究では、このような「その他の障害者」の雇用支援に関する状況を把握するものであるが、例えば、知的障害のない発達障害者は、手帳の有無に関わらず、身体障害者でも、知的障害者でも、精神障害者でもなく、「その他」の障害者であると認識される場合もある。このため、本研究では、労働行政の分類では「その他の障害者」とされる者を、「手帳を所持しない障害者」と標記することにした。

このため、本研究でいう「手帳を所持しない障害者」とは、雇用促進法上の身体障害者や知的障害者や精神障害者であって手帳を所持していない者は含まず、雇用促進法上の身体障害者、知的障害者、精神障害者には該当しないが、「障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」（つまり労働行政でいう「その他の障害者」）のことをいう。

# 第 3 節 手帳を所持しない障害者の状況

## （１）障害者雇用支援施策の適用範囲

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の前身である「身体障害者雇用促進法」が成立したのは昭和 35 年である。法律の名称からも分かるように、当時は、障害者雇用支援施策の対象者は身体障害者が中心であった。その後、障害者雇用支援施策の対象範囲は、知的障害者や精神障害者へと拡大されていったが、「手帳を所持しない障害者」への適用は、ハローワークの職業指導や、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターの支援対象など、狭い範囲に限られていた。

図表 1-3 障害種別にみた障害者雇用支援施策の適用範囲

	身体障害者	知的障害者	精神障害者		その他		
			(手帳所持)	(3疾患)	(発達)	(難病)	(その他)
公共職業安定所							
職業指導等、就職後の助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
求人の開拓等、求人者の指導等、事業主に対する助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
適応訓練	○	○	○	○	×	×	×
解雇の届出	○	○	○	×	×	×	×
障害者職業センター							
障害者に対する職業評価、職業準備訓練等及び事業主に対する雇用管理の助言	○	○	○	○	○	○	○
職場適応援助者による援助等	○	○	○	○	○	○	○
総合センターにおける調査研究	○	○	○	○	○	○	○
障害者就業・生活支援センター	○	○	○	○	○	○	○
雇用率制度							
雇用義務	○	○	×	×	×	×	×
実雇用率へのカウント、雇入れ計画	○	○	○	×	×	×	×
障害者雇用納付金制度に基づく措置							
調整金、報奨金、特例調整金、特例報奨金	○	○	○	×	×	×	×
研究・調査・講習、啓発	○	○	○	○	○	○	○
障害者雇用納付金制度に基づく助成金							
障害者作業施設(福祉施設)設置等助成金	○	○	○	○	×	×	×
障害者介助等助成金	※各障害特性(例:聴覚、視覚等)に応じて適用範囲を規定				×	×	×
職場適応援助者助成金第1号	○	○	○	○	○	△※	△※
職場適応援助者助成金第2号	○	○	○	○	○	×	×
障害者能力開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
	※その他職場適応援助者による援助が特に必要であると機構が認める者						
主な助成金制度							
トライアル雇用奨励金	○	○	○	○	○	○	○
特定求職者雇用開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
発達障害者雇用開発助成金	×	×	×	×	○	×	×
難治性疾患患者雇用開発助成金	×	×	×	×	×	○	×
障害者職業能力開発校等(公共職業訓練)							
施設内訓練	○	○	○	○	△※	△※	△※
障害者の態様に応じた多様な委託訓練	○	○	○	○	△※	△※	△※
	※受講推薦のみ、訓練手当は支給なし						

出所：第7回障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会資料

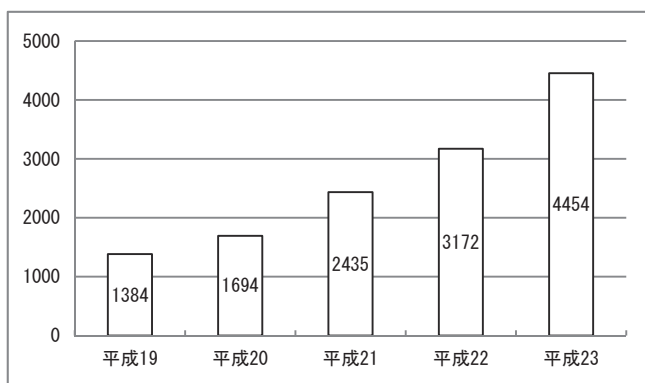
平成11年にトライアル雇用奨励金の前身である障害者緊急雇用安定プロジェクトが創設された際に、「手帳を所持しない障害者」もその対象となった。手帳を所持しない障害者の雇用に関連し、企業に対し経済的な助成がなされたのはこれが最初である。また、平成21年度から、発達障害者雇用開発助成金と難治性疾患患者雇用開発助成金が創設され、発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者が発達障害者雇用開発助成金の対象に、厚生労働省が実施する厚生労働科学研究費補助金による難治性疾患克服研究事業のうち、臨床調査研究分野の対象疾患（130疾患）及び進行性筋萎縮症（筋ジストロフィー）である者が難治性疾患患者雇用開発助成金の対象になった。手帳を所持しない障害者に対する障害者雇用支援施策の適用範囲を図表1-3に示した。

## （2）手帳を所持しない障害者の就労支援機関の利用状況

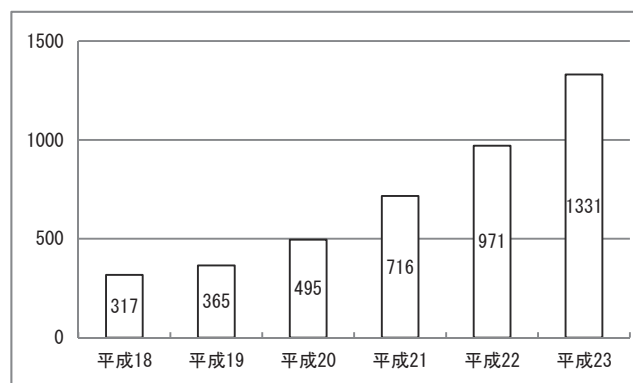
ハローワークなどの就労支援機関における手帳を所持しない障害者の利用状況を以下に概観する。手帳を所持しない障害者が全ての就労支援機関で増加していることが分かる。

### ア ハローワーク

ハローワーク障害者窓口における手帳を所持しない障害者の新規求職登録件数を図表1-4に、就職件数を図表1-5に示した。この5年間で、新規求職登録件数は320%、就職件数は420%増加している。



図表1-4 ハローワーク障害者窓口における手帳を所持しない障害者の新規求職登録件数



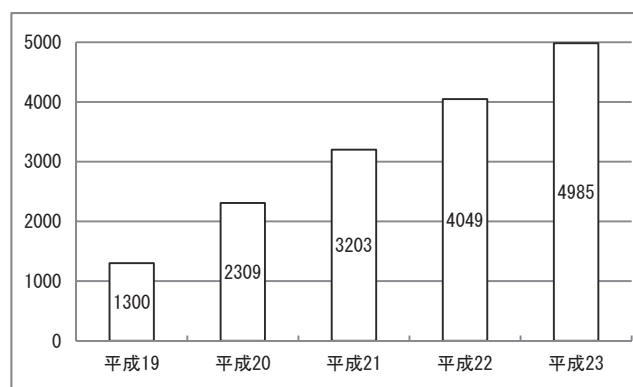
図表1-5 ハローワーク障害者窓口における手帳を所持しない障害者の就職件数

### イ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターにおける手帳を所持しない障害者の登録者数を図表1-6に示した。

この5年間で、障害者就業・生活支援センターにおける手帳を所持しない障害者の登録者数は380%増加している。

ただし、障害者就業・生活支援センターの設置箇所数は、平成19年度135カ所から平成23年度313カ所に増加していることも考慮する必要があるだろう。

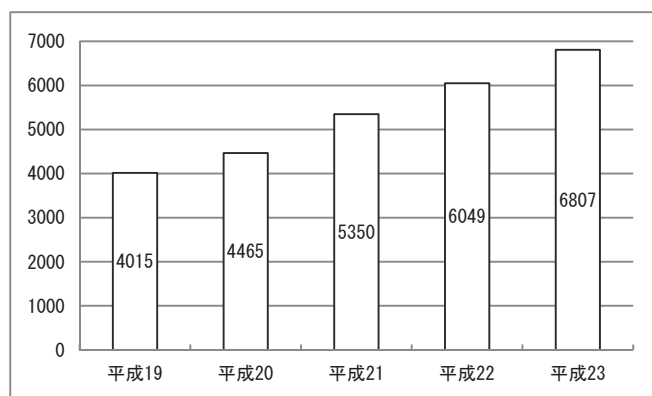


図表1-6 障害者就業・生活支援センターにおける手帳を所持しない障害者の登録者数

### ウ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターにおける「その他」の障害者の利用者数を図表1-7に示した。

なお、地域障害者職業センターの「その他」の障害者は、ハローワークなどの分類による「その他の障害者（＝本研究でいう『手帳を所持しない障害者』）」とは異なり、例えば、療育手帳を所持していても、「知的障害」よりも「発達障害」の方が、職業上の主たる障害になっていると判断される場合、「知的障害者」ではなく、「その他」の障害者に分類されることに留意する必要がある。



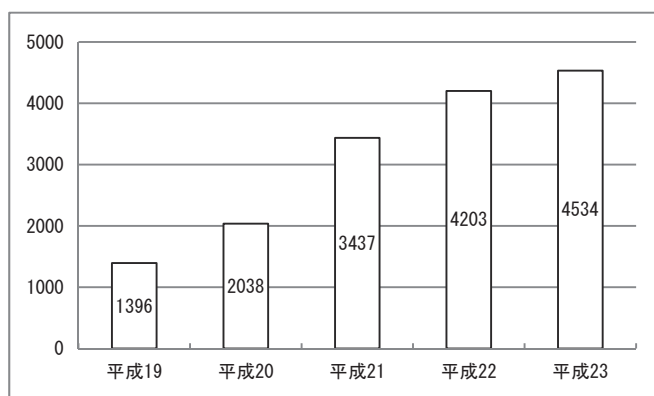
図表1-7 地域障害者職業センターにおける「その他」に分類される障害者の利用者数

### エ 発達障害者支援センター

発達障害児（者）への支援を総合的に行うことを目的とした専門的機関で、都道府県・指定都市、または、都道府県知事等が指定した社会福祉法人、特定非営利活動法人等が運営している。業務内容は、相談支援（日常生活でのさまざまな相談）、発達支援（家庭での療育方法についての助言、知的発達や生活スキルに関する発達検査の実施、教育や支援の具体的な方法について支援計画の作成や助言など）、普及啓発・研修などに加え、就労支援がある。就労支援では、就労を希望する発達障害児・者に対して、就労に関する相談に応じるとともに、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの労働関係機関と連携して情報提供などを行っている。

発達障害者支援センターにおける就労支援を実施した人数を図表1-8に示した。ここ5年間で320%増加しているが、発達障害者支援センターの設置箇所数は、平成19年度の61カ所から平成23年度は64カ所に増加している。

なお、図表で示した数字は、療育手帳等何らかの手帳を取得している者が含まれている可能性があり、全てが本研究でいう「手帳を所持しない障害者」に該当するわけではないことに留意する必要がある。



図表1-8 発達障害者支援センターで就労支援を受けた人数

## 第2章

手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する調査  
……事業所調査……

## 第2章 手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する調査 ……事業所調査……

### 第1節 調査方法及び回収状況

#### 1 調査目的

手帳を所持しない障害者を対象とした、「発達障害者雇用開発助成金（以下、「発開金」という。）<sup>(注1)</sup>」及び「難治性疾患患者雇用開発助成金（以下、「難開金」という。）<sup>(注2)</sup>」の対象者を雇い入れた事業所、手帳を所持しない障害者をジョブコーチ支援を利用して雇用した事業所において、手帳を所持しない障害者の募集・採用、雇用継続・職場定着のためにどのような配慮が実施されているか等について把握する。

(注1) 発達障害者雇用開発助成金：発達障害者を、ハローワークの職業紹介により常用労働者として新たに雇い入れる事業主に対して助成を行うもの。対象は、障害者手帳を所持しない発達障害者を雇用した場合に限る。平成21年度から開始された制度であり、利用実績は各年度の雇い入れ件数で見ると、平成21年度が15件、平成22年度が36件、平成23年度が41件となっている。

(注2) 難治性疾患患者雇用開発助成金：難治性疾患患者を、ハローワークの職業紹介により常用労働者として新たに雇い入れる事業主に対して助成を行うもの。対象は、障害者手帳を所持しない難治性疾患患者を雇用した場合に限る。平成21年度から開始された制度であり、利用実績は各年度の雇い入れ件数で見ると、平成21年度が76件、平成22年度が136件、平成23年度が239件となっている。

#### 2 調査対象

助成金対象者雇用事業所：平成21年度から平成23年度までに、「発開金」又は「難開金」の対象となる者を雇い入れた406事業所を対象とした。

ジョブコーチ支援利用事業所：平成22年度及び平成23年度に、手帳を所持しない障害者をジョブコーチ支援を利用して雇用した86事業所を対象とした。

#### 3 調査期間

平成24年6月～7月に調査を実施した。

#### 4 調査内容

以下の項目について回答を求めた。なお、使用した調査票は巻末資料に掲載した。

事業所の概要（業種、従業員数、事業所の種別（一般企業、就労継続支援（A型）事業所等））

障害者の雇用状況（身体・知的・精神障害者の雇用経験、実雇用率）

助成金制度又はジョブコーチ支援制度を知ったきっかけ

助成金の評価、助成金に対する意見（助成金対象者雇用事業所のみ）

ジョブコーチ支援に対する意見（ジョブコーチ支援利用事業所のみ）

障害者手帳取得についての考え

特に配慮が必要と感じている点、希望する支援、障害者雇用についての意見

以下、手帳を所持しない障害者ごとの調査内容

雇用状況（雇用日、雇用継続／離職の別、離職の場合の理由）

診断名又は疾患名、職務内容

雇用にあたって利用した制度

ジョブコーチ支援を受けた場合、ジョブコーチの種類、支援の時期、支援の内容及び最も役に立った支援(助成金対象者雇用事業所でジョブコーチ支援を利用しなかった事業所は回答の必要がない項目)

雇い入れた主なきっかけ、募集・採用及び雇用継続・職場定着において支援を受けた機関

雇用継続・職場定着のために配慮している事項(配慮事項の項目の選定については5で後述)

## 5 雇用継続・職場定着のために配慮している事項の調査項目

調査内容のうち、雇用継続・職場定着のために配慮している事項の調査項目については、「職務の見直しや配置」「物理的環境の整備、個人用の支援機器や道具類」「職務遂行」「労働条件や勤務時間」「職場内の障害や症状への理解、本人の自己管理」「職場における支援者の配置」「外部の支援機関等との連携」の各カテゴリについてそれぞれ3～6項目、計30項目とした(調査項目の詳細は、巻末資料の事業所調査票を参照)。

調査項目の作成にあたっては、「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(以下、「先行調査」という)」<sup>1)</sup>において、職場での配慮や支援、環境整備の状況についての質問に用いられた項目を基本とした。その上で、先行調査は調査対象者の障害を限定したものではなく、身体・知的・精神障害者を含めた障害者全体を対象にしていたことから、先行調査の項目から主に身体障害者に該当する配慮だと考えられる項目については統合・削除するとともに、「広汎性発達障害者の雇用支援のために」<sup>2)</sup>、「難病就業支援マニュアル」<sup>3)</sup>を参考に、発達障害者・難治性疾患患者に対する配慮として考えられる項目を追加した。

## 6 調査方法

助成金対象者雇用事業所：調査票は、労働局経由で事業所宛に送付し、障害者職業総合センター研究担当者への返送を求めた。

ジョブコーチ支援利用事業所：調査票は、地域障害者職業センター経由で事業所宛に送付し、障害者職業総合センター研究担当者への返送を求めた。

なお、助成金対象者に対してジョブコーチ支援を利用した事業所については、助成金対象者雇用事業所に対する調査票のみに回答を求めた。

## 7 回収状況

### (1) 助成金対象者雇用事業所

119事業所から回答が得られた(回収率29.3%)。

### (2) ジョブコーチ支援利用事業所

16事業所から回答が得られた(回収率18.6%)。

## 8 ヒアリングの実施

回答が得られた事業所のうち、ヒアリングに協力できるとした事業所に対して、電話、メール、訪問によるヒアリングを実施した。電話、メールによるヒアリングでは、調査票での回答の背景や理由、雇用継続・職場定着のために配慮している事項についての具体的な実施内容、助成金の活用方法等について尋ねた。また、訪問によるヒアリングは、事例の収集を目的として複数の事業所に依頼し、そのうち同意が得られた難関金対象者雇用事業所の1事業所を対象に実施した。

## 第2節 発開金対象者雇用事業所の調査結果の概要

### 1 集計の対象及び集計方法

助成金対象者雇用事業所から回答が得られた119事業所のうち、手帳を所持しない障害者ごとの調査内容に対して全て無回答であったものを除き、111事業所の回答を集計の対象とした。

一つの事業所で発開金対象者と難開金対象者の双方を雇い入れた事業所はなかったため、発開金対象者雇用事業所と難開金対象者雇用事業所に分けて集計を行った。助成金対象者雇用事業所(111事業所)のうち、発開金の対象者を雇い入れた事業所は16事業所であった。

### 2 発開金対象者雇用事業所の概要

事業所の業種を図表2-1に、従業員数を図表2-2に、業種と従業員数のクロス集計を図表2-3に、事業所の種類を図表2-4に示した。

業種は、製造業が7事業所(43.8%)、医療、福祉が3事業所(18.8%)であった。

事業所の従業員数は、30人未満が8事業所(50.0%)、30~55人が7事業所(43.8%)であった。

事業所の種類は、一般企業が13事業所(81.3%)、就労継続支援(A型)事業所が3事業所(18.8%)であった。

図表2-1 業種 (n=16)

事業所業種	事業所数	
製造業	7	43.8%
医療、福祉	3	18.8%
農業、林業、漁業	2	12.5%
卸売業、小売業	2	12.5%
その他	1	6.3%
無回答	1	6.3%

図表2-2 従業員数 (n=16)

従業員数	事業所数	
30人未満	8	50.0%
30~55人	7	43.8%
1,000人以上	1	6.3%

図表2-3 業種×従業員数 (クロス集計) (n=16)

業種	従業員数		
	30人未満	30~55人	1,000人以上
製造業	2	5	-
医療、福祉	-	2	1
農業、林業、漁業	2	-	-
卸売業、小売業	2	-	-
その他	1	-	-
無回答	1	-	-

図表2-4 事業所の種類 (n=16)

事業所の種類	事業所数	
一般企業	13	81.3%
就労継続支援(A型)事業所	3	18.8%



### 3 障害者の雇用状況

身体・知的・精神障害者の雇用経験を図表2-5に示した。

現在雇用している事業所と現在はいないが過去に雇用したことがある事業所を合わせて、身体・知的・精神障害者のいずれかの雇用経験のある事業所が14事業所(87.5%)であり、そのうち、身体障害者の雇用経験のある事業所が6事業所(37.5%)、知的障害者の雇用経験のある事業所が12事業所(75.0%)、精神障害者の雇用経験のある事業所が5事業所(31.3%)であった。

図表2-5 身体・知的・精神障害者の雇用経験 (n=16) (事業所)

雇用経験	身体障害者		知的障害者		精神障害者	
いる	4	25.0%	10	62.5%	4	25.0%
現在はいないが過去はいた	2	12.5%	2	12.5%	1	6.3%
・小計：雇用経験あり	6	37.5%	12	75.0%	5	31.3%
現在も過去もない	7	43.8%	2	12.5%	6	37.5%
無回答	3	18.8%	2	12.5%	5	31.3%

企業全体の障害者の実雇用率を図表2-6に示した。

実雇用率は、3%超が9事業所(56.3%)、1.8%未満が6事業所(37.5%)であった。

図表2-6 障害者の実雇用率 (n=16)

実雇用率	事業所数	
1.8%未満	6	37.5%
1.8~3%	1	6.3%
3%超	9	56.3%

### 4 発開金対象者の雇用状況

一つの事業所で発開金対象者を複数名雇用していた事業所はなかったため、発開金対象者数は事業所数と同じ16人であった。

対象者の雇用時期を図表2-7に、雇用継続の状況を図表2-8に示した。

雇用時期は、平成22年度が7人(43.8%)、平成23年度が5人(31.3%)であった。

雇用継続の状況は、雇用継続中が10人(62.5%)、すでに離職が6人(37.5%)であった。

図表2-7 雇用時期 (n=16)

雇用時期	人数	
平成21年度	2	12.5%
平成22年度	7	43.8%
平成23年度	5	31.3%
平成24年度	1	6.3%
無回答	1	6.3%

図表2-8 雇用継続の状況 (n=16)

雇用継続の状況	人数	
雇用継続中	10	62.5%
すでに離職	6	37.5%

すでに離職している6人について、雇用期間を図表2-9に、離職理由を図表2-10に、雇用期間と離職理由のクロス集計を図表2-11に示した。

雇用期間は、6ヵ月~1年未満と1年~2年未満がいずれも2人(33.3%)であった。

離職理由は、本人都合(障害・症状の悪化以外の理由)が5人(83.3%)、事業主都合が1人(16.7%)であった。

図表 2-9 雇用期間 (n=6)

雇用期間	人数	
3 ヶ月～6 ヶ月未満	1	16.7%
6 ヶ月～1 年未満	2	33.3%
1 年～2 年未満	2	33.3%
不明	1	16.7%

図表 2-10 離職理由 (n=6)

離職理由	人数	
本人都合 (障害・症状の悪化以外の理由)	5	83.3%
事業主都合	1	16.7%

図表 2-11 雇用期間×離職理由 (クロス集計) (n=6)

雇用期間	離職理由	
	本人都合 (障害・症状の悪化以外の理由)	事業主都合
3 ヶ月～6 ヶ月未満	1	-
6 ヶ月～1 年未満	1	1
1 年～2 年未満	2	-
不明	1	-

## 5 発開金対象者の診断名、職種

発開金対象者の診断名を図表 2-12 に、職種を図表 2-13 に示した。

診断名は、アスペルガー症候群が 9 人 (56.3%)、自閉症と学習障害 (LD) がいずれも 2 人 (12.5%) であった。

職種は、製造作業員が 7 人 (43.8%)、運搬・清掃・包装等が 3 人 (18.8%) であった。

図表 2-12 診断名 (n=16)

診断名	人数	
アスペルガー症候群	9	56.3%
自閉症	2	12.5%
学習障害 (LD)	2	12.5%
広汎性発達障害	1	6.3%
その他の発達障害	1	6.3%
無回答	1	6.3%

図表 2-13 職種 (n=16)

職種	人数	
製造作業員	7	43.8%
運搬・清掃・包装等	3	18.8%
営業	1	6.3%
介護	1	6.3%
調理	1	6.3%
その他	3	18.8%

## 6 発開金対象者の雇用にあたって利用した制度

発開金対象者の雇用にあたって利用した制度 (複数回答) を図表 2-14 に示した。

雇用にあたって何らかの制度を利用していたのは 13 人 (81.3%) であり、利用した制度は、ジョブコーチ支援が 8 人 (50.0%)、トライアル雇用が 7 人 (43.8%)、職場実習が 5 人 (31.3%) であった。ジョブコーチ支援は、半数の対象者の雇用にあたって利用されていた。

複数の制度を利用していたのは 8 人 (50.0%) であり、複数の制度の組み合わせでは、「ジョブコーチ支援とトライアル雇用」(5 人) が最も多かった。

なお、ジョブコーチ支援を利用していた 8 人については、ジョブコーチ支援の内容 (ジョブコーチの種類、支援の時期、支援内容、最も役に立った支援) についての集計結果は、ジョブコーチ支援利用事業所の集計と合わせて行った (第 4 節の 9)。

図表 2-14 雇用にあたって利用した制度（複数回答）（n=16）

利用した制度	人数	
ジョブコーチ支援	8	50.0%
トライアル雇用	7	43.8%
職場実習	5	31.3%
委託訓練	1	6.3%
その他	2	12.5%
利用していない	3	18.8%

## 7 発開金対象者を雇い入れた主なきっかけ

発開金対象者を雇い入れた主なきっかけ（複数回答）を図表 2-15 に示した。

雇い入れた主なきっかけは、「ハローワークから紹介されたため」が 7 人（43.8%）、「業務の要求水準に対応できそうだったため」が 5 人（31.3%）であった。

図表 2-15 雇い入れた主なきっかけ（複数回答）（n=16）

雇い入れた主なきっかけ	人数	
ハローワークから紹介されたため	7	43.8%
業務の要求水準に対応できそうだったため	5	31.3%
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	4	25.0%
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	3	18.8%
企業の社会的責任を果たすため	3	18.8%
医療機関や支援機関から頼まれたため	2	12.5%
知り合いから頼まれたため	1	6.3%
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	1	6.3%

## 8 発開金対象者の募集・採用及び雇用継続・職場定着にあたって支援を受けた機関

発開金対象者の募集・採用にあたって支援を受けた機関（複数回答）を図表 2-16 に示した。

募集・採用にあたって何らかの機関の支援を受けていたのは 15 人（93.8%）であり、支援を受けた機関は、ハローワークが 14 人（87.5%）、障害者就業・生活支援センターが 4 人（25.0%）であった。ハローワークの支援は 9 割近くの対象者の募集・採用にあたって利用されていた。

複数の機関の支援を受けていたのは 11 人（68.8%）であり、複数の機関の組み合わせでは、「ハローワークと学校・各種学校」（3 人）が最も多く、次いで、「ハローワークと障害者就業・生活支援センター」（2 人）が多かった。

図表 2-16 募集・採用にあたって支援を受けた機関（複数回答）（n=16）

支援を受けた機関	人数	
ハローワーク	14	87.5%
障害者就業・生活支援センター	4	25.0%
学校・各種学校	3	18.8%
地域障害者職業センター	2	12.5%
自治体の就労支援センター	1	6.3%
就労移行支援事業所	1	6.3%
医療機関	1	6.3%
その他	3	18.8%
無回答	1	6.3%

発開金対象者の雇用継続・職場定着にあたって支援を受けた機関（複数回答）を図表2-17に示した。

雇用継続・職場定着にあたって何らかの機関の支援を受けていたのは13人（81.3%）であり、支援を受けた機関は、ハローワークが7人（43.8%）、障害者就業・生活支援センターが5人（31.3%）であった。

複数の機関の支援を受けていたのは7人（43.8%）であった。複数の機関の組み合わせでは、全て異なる組み合わせの回答であった。

図表2-17 雇用継続・職場定着にあたって支援を受けた機関（複数回答）（n=16）

支援を受けた機関	人数	
ハローワーク	7	43.8%
障害者就業・生活支援センター	5	31.3%
地域障害者職業センター	3	18.8%
医療機関	2	12.5%
職業能力開発校・職業訓練校	2	12.5%
発達障害者支援センター	1	6.3%
自治体の就労支援センター	1	6.3%
就労移行支援事業所	1	6.3%
地域活動支援センター	1	6.3%
学校・各種学校	1	6.3%
その他	2	12.5%
支援を受けた機関はない	1	6.3%
無回答	2	12.5%

## 9 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

### （1）調査票の集計結果

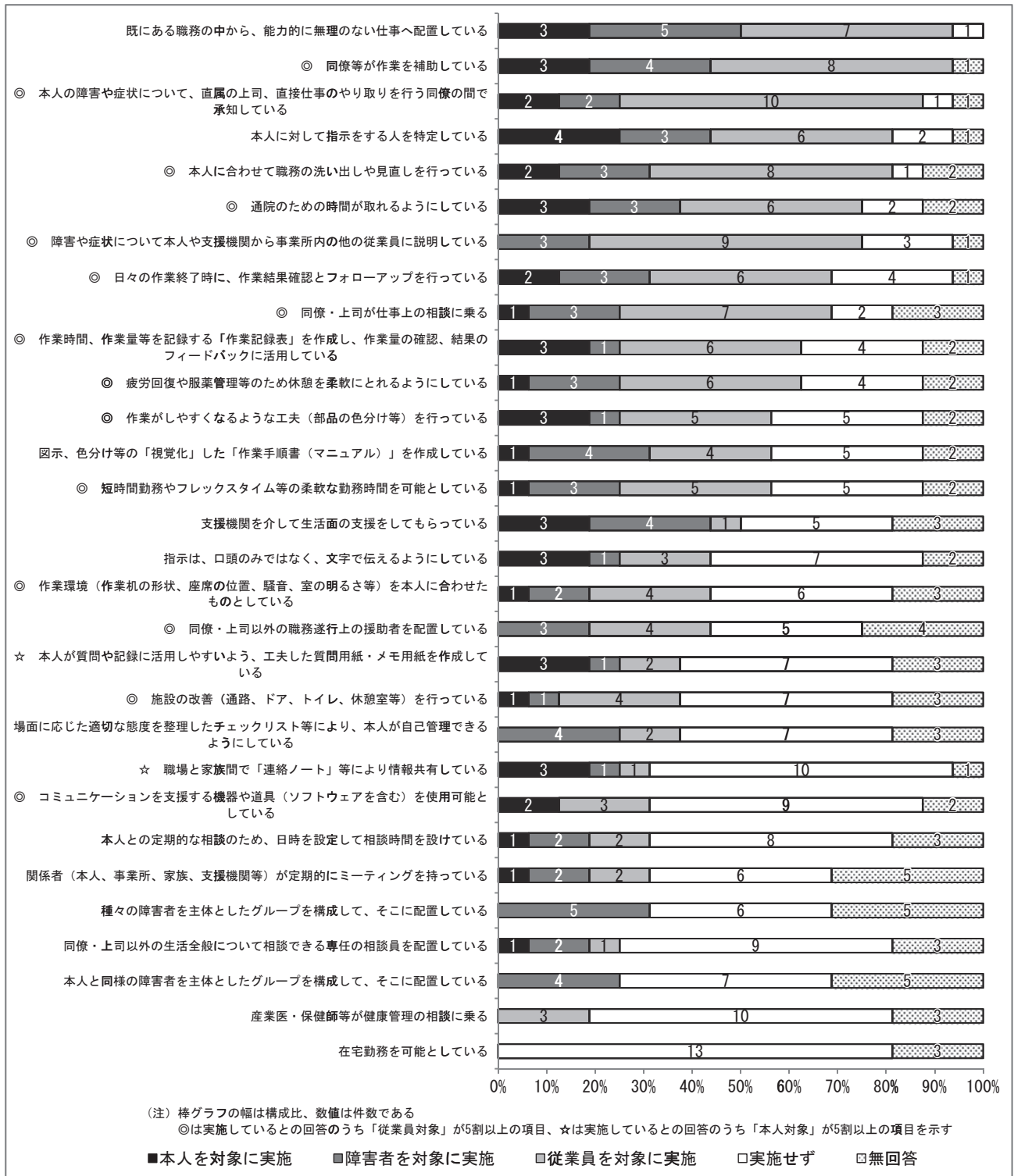
発開金対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項を図表2-18に示した。

全30項目のうち、「本人を対象に実施」「本人を含めて、障害者を対象に実施」「本人を含めて、従業員を対象に実施」との回答を合わせて、実施している割合が70%以上のものが7項目、50%～70%未満のものが8項目であった。一方、実施している割合が20%未満と低かったものは2項目であった。

具体的に実施している割合が高い項目は、「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」「同僚等が作業を補助している」がいずれも15件（93.8%）、「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」が14件（87.5%）であった。

一方、実施している割合が低い項目は、「在宅勤務を可能としている」が0件（0%）、「産業医・保健師等が健康管理の相談に乗る」が3件（18.8%）であった。

実施しているとの回答の中で「従業員を対象に実施」との回答が5割以上の項目は、全30項目中の15項目（図表2-18に◎で示した項目）であり、半数の項目では、従業員を対象に実施されている配慮が発開金対象者にも適用されているケースが多くなっていた。一方、実施しているとの回答の中で「本人を対象に実施」との回答が5割以上の項目は、全30項目中の2項目（図表2-18に☆で示した項目）であり、発開金対象者本人を対象として配慮が講じられているケースは多くない結果であった。



図表 2-18 雇用継続・職場定着のために配慮している事項

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について、対象者の雇用を継続している事業所とすでに対象者が離職している事業所の別に集計したものを、巻末資料（図表 資1-1、図表 資1-2）に示した。両者の中で、「実施している」との回答の割合に大きな違いはみられなかった。

## (2) ヒアリングで把握された雇用継続・職場定着のための配慮

従業員を対象に、「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」「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」と回答した事業所に具体的な実施内容を尋ねたところ、「関係スタッフでカンファレンスを実施し、疾患名、障害の特性について学び、理解を深め、さらに、ともに働く仲間（利用者）にも理解可能な範囲で説明し、協力を得た」「責任者が本人の障害を理解する中でそれに応じた配慮をする。また、本人の働く初日に社員全体に障害をオープンにする（医療・福祉の事業所）」との回答があり、従業員全体の障害や症状について説明したり、上司や同僚の間で承知しているとの意味ではなく、発開金対象者本人の障害や症状について従業員全体を対象に説明したり、従業員全体で承知しているとの意味で「従業員を対象に実施」と回答した事業所がみられた。

従業員を対象に「本人に合わせて職務の洗い出しや見直しを行っている」と回答した事業所に具体的な実施内容を尋ねたところ、「障害者に限らず、月の目標値を能力に合わせて設定し、結果によって向いているかを判断している」との回答があった。

## 10 発開金を知ったきっかけ、発開金についての評価及び意見

発開金を知ったきっかけ（複数回答）を図表2-19に示した。

発開金を知ったきっかけは、「ハローワークや労働局からの情報提供」が11事業所（68.8%）、「就労支援機関からの情報提供」が6事業所（37.5%）であった。きっかけについて「その他」と回答のあった2事業所については、いずれも具体的には「学校」からの情報で知ったとの回答であった。

図表2-19 発開金を知ったきっかけ（複数回答）(n=16)

発開金を知ったきっかけ	事業所数	
ハローワークや労働局からの情報提供	11	68.8%
就労支援機関からの情報提供	6	37.5%
研修・講演会での情報収集	1	6.3%
インターネットによる情報収集	1	6.3%
その他	2	12.5%
無回答	1	6.3%

発開金についての評価を図表2-20に示した。

発開金についての評価は、発開金により雇い入れが促進されたかについて、「そう思う」との回答が8事業所（50.0%）、「とてもそう思う」「どちらともいえない」との回答がいずれも3事業所（18.8%）であり、「とてもそう思う」と「そう思う」を合わせて肯定的に評価していたのが11事業所（68.8%）であった。

図表2-20 発開金についての評価 (n=16)

発開金により雇い入れが促進されたか	事業所数	
とてもそう思う	3	18.8%
そう思う	8	50.0%
どちらともいえない	3	18.8%
あまりそう思わない	1	6.3%
無回答	1	6.3%

発開金についての意見がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ、7事業所から回答が得られた。選択肢での回答と重複するものを除き、6事業所について回答をまとめた（図表2-21）。回答内容では、助成金の期間の長期化を求める意見が複数みられた。

図表 2-21 発開金についての意見（自由記述）

分類	件数	具体的な記載内容
発開金を評価していた事業所		
うち、助成金の期間に関すること	4	「長期的な助成があると良い。給与を普通の方と同じように支給するのはつらい。どの程度の助成があるとお互いに納得できるか調べるのも良いと思います」「特開金と同様の期間が必要かと考える。発達障害は精神と知的を合わせもつ障害に近く、コミュニケーション等にも時間が必要であると感じている」「期間が長い方がよいと思う」「引き続き雇用したい気持ちはあるが、一般人と違い、就業のおぼえ方が遅く、1年半の助成金では割に合わない。助成金期間が終了した後に雇用継続が難しい」
うち、その他	1	「この手続きをすすめる中で、直接支援にあたらない事務職員も障害について知り、学ぶことができてよかった」
発開金を評価していなかった事業所		
	1	「一度のみ助成金だけでなく、勤続年数等に応じて再度助成金の交付をして貰いたい」

## 11 障害者手帳取得についての考え

障害者手帳取得についての考えを図表 2-22 に示した。

障害者手帳について「可能であれば取得してほしい」との回答が7事業所（43.8%）、「事業所としては、取得してもしなくてもどちらでもよい」との回答が4事業所（25.0%）であった。

「可能であれば取得してほしい」と回答した事業所にその理由を尋ねたところ、「取得することが本人のためになるのではないかと考えた。事業所として、税制面でメリットがあることも考慮した」との回答があった。

図表 2-22 障害者手帳取得についての考え（n=16）

障害者手帳取得についての考え	事業所数	
可能であれば取得してほしい	7	43.8%
事業所としては、取得してもしなくてもどちらでもよい	4	25.0%
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	1	6.3%
無回答	4	25.0%

## 12 手帳を所持しない障害者の雇用継続にあたって特に配慮が必要だと感じている点

手帳を所持しない障害者の雇用継続にあたって、手帳を所持している障害者に比べて特に配慮が必要だと感じている点がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ、7事業所から回答が得られた（図表 2-23）。

なお、本設問の趣旨は、手帳を所持しないことにより特に配慮が必要だと感じている点について回答を求めるものであったが、得られた回答は、手帳の有無に関わらず発開金対象者の障害特性によって配慮が必要だと感じている点だと考えられる内容であった。

図表 2-23 雇用継続にあたって特に配慮が必要だと感じている点（自由記述）

分類	件数	具体的な記載内容
雇用を継続している事業所		
うち、具体的に配慮が必要だと感じている点	3	「個々の特性のちがいが大きい為、それぞれのマニュアルが必要である」「他の障害者の方より、言葉を選んで説明していくことが必要。あいまいな言葉は誤解を生じることがある」「コミュニケーションが重要」
うち、その他	3	「障害者としての認識が薄いため、自己中心にもの事を考え、がんこになる為、周りとの人間関係が悪い。家族も配慮に欠ける」「障害者が、健常者と一緒に働ける様に、官民共にチャンスを広げる工夫を更にすべきです。受け入れ側の少しの配慮があれば同じ生活が出来ます」「自閉症の障害者は、意思が伝わらずコミュニケーションがとれないため指導しにくい。職場の援助、補助する人が落ち込んでしまう。障害者の家族との面識もないので、家での様子がわからない」
すでに離職している事業所		
	1	「人から見てわかりにくい、理解されにくい特性なので、特に直接支援にあたるスタッフのスキルアップは必須と思います」

### 13 手帳を所持しない障害者の雇用にあたって希望する支援

手帳を所持しない障害者の雇用にあたって、事業所として希望する支援がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ、2事業所から回答が得られた(図表2-24)。いずれも、雇用を継続している事業所であった。

なお、本設問の趣旨は、手帳を所持しないことにより事業所として希望する支援について回答を求めるものであったが、得られた回答は、手帳の有無に関わらず発開金対象者の障害特性によって希望する支援だと考えられる内容であった。

図表2-24 希望する支援(自由記述)

具体的な記載内容
「助成金も本人が就労している間は継続してほしい」「雇用して3年目ですが、今後1年に1度程度地域障害者職業センター(ジョブコーチ)の支援が望ましい。現在の状況や状態を把握のため」

### 14 障害者雇用についての意見

手帳を所持しない障害者の雇用も含め、障害者雇用についての意見がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ、3事業所から回答が得られた(図表2-25)。

図表2-25 障害者雇用についての意見(自由記述)

分類	件数	具体的な記載内容
雇用を継続している事業所	1	「助成金は、障害者が働く為に必要なもので、あくまでも企業に対してのサポートにすぎない。よって助成金が終了してしまうと、企業にまる投げ感がある」 「結局全ての作業を他の者が再確認する事のくり返しに成り、本人から目が離せない状況が続いた。人手不足解消の為に増員したのが、更に手間が増えて同じ職場の者から対応に困難との申請が続いてしまった。我々クラスの少人数な企業では受入れに無理があると感じさせられた」「当社は作業員全員が障害者です。常に、3障害混合の支援の難しさを感じます」



### 第3節 難開金対象者雇用事業所の調査結果の概要

#### 1 集計の対象及び集計方法

助成金対象者雇用事業所から回答が得られた119事業所のうち、手帳を所持しない障害者ごとの調査内容に対して全て無回答であったものを除き、111事業所の回答を集計の対象とした。

一つの事業所で発開金対象者と難開金対象者の双方を雇い入れた事業所はなかったため、発開金対象者雇用事業所と難開金対象者雇用事業所に分けて集計を行った。助成金対象者雇用事業所(111事業所)のうち、難開金の対象者を雇い入れた事業所は95事業所であった。

#### 2 難開金対象者雇用事業所の概要

事業所の業種を図表2-26に、従業員数を図表2-27に、業種と従業員数のクロス集計を図表2-28に、事業所の種類を図表2-29に示した。

業種は、医療、福祉が28事業所(29.5%)、製造業が13事業所(13.7%)であった。

事業所の従業員数は、30人未満が50事業所(52.6%)、30~55人が21事業所(22.1%)であった。

事業所の種類は、一般企業が91事業所(95.8%)、就労継続支援(A型)事業所が2事業所(2.1%)であった。

図表2-26 業種 (n=95)

事業所業種	事業所数	
医療、福祉	28	29.5%
製造業	13	13.7%
その他サービス業	10	10.5%
卸売業、小売業	8	8.4%
運輸業、郵便業	5	5.3%
鉱業、建設業	4	4.2%
宿泊業、飲食サービス業	4	4.2%
不動産業、物品賃貸業	2	2.1%
学術研究、専門・技術サービス業	2	2.1%
生活関連サービス業、娯楽業	2	2.1%
農業、林業、漁業	1	1.1%
情報通信業	1	1.1%
金融業、保険業	1	1.1%
その他	10	10.5%
無効回答	4	4.2%

図表2-27 従業員数 (n=95)

従業員数	事業所数	
30人未満	50	52.6%
30~55人	21	22.1%
56~100人	11	11.6%
101~200人	4	4.2%
201~300人	3	3.2%
301~999人	4	4.2%
1,000人以上	2	2.1%

図表2-28 業種×従業員数 (クロス集計) (n=95)

業種	従業員数							
	30人未満	30~55人	56~100人	101~200人	201~300人	301~999人	1,000人以上	
医療、福祉	15	9	1	1	2	-	-	
製造業	2	4	4	2	-	1	-	
その他サービス業	6	2	1	-	1	-	-	
卸売業、小売業	5	2	1	-	-	-	-	
運輸業、郵便業	2	-	2	-	-	1	-	
鉱業、建設業	4	-	-	-	-	-	-	
宿泊業、飲食サービス業	1	1	1	1	-	-	-	
その他	12	3	1	-	-	1	2	
無効回答	3	-	-	-	-	1	-	

図表 2-29 事業所の種類 (n=95)

事業所の種類	事業所数	
一般企業	91	95.8%
就労継続支援 (A 型) 事業所	2	2.1%
重度障害者多数雇用事業所	1	1.1%
就労継続支援 (A 型) 事業所及び重度障害者多数雇用事業所の両方に該当	1	1.1%

### 3 障害者の雇用状況

身体・知的・精神障害者の雇用経験を図表 2-30 に示した。

現在雇用している事業所と現在はいないが過去に雇用したことがある事業所を合わせて、身体・知的・精神障害者のいずれかの雇用経験のある事業所が 47 事業所 (49.5%) であり、そのうち、身体障害者の雇用経験のある事業所が 41 事業所 (43.2%)、知的障害者の雇用経験のある事業所が 18 事業所 (18.9%)、精神障害者の雇用経験のある事業所が 17 事業所 (17.9%) であった。

図表 2-30 身体・知的・精神障害者の雇用経験 (n=95) (事業所)

雇用経験	身体障害者		知的障害者		精神障害者	
いる	33	34.7%	18	18.9%	14	14.7%
現在はいないが過去はいた	8	8.4%	0	0%	3	3.2%
・小計：雇用経験あり	41	43.2%	18	18.9%	17	17.9%
現在も過去もない	30	31.6%	45	47.4%	47	49.5%
不明	1	1.1%	2	2.1%	1	1.1%
無回答	23	24.2%	30	31.6%	30	31.6%

企業全体の障害者の実雇用率を図表 2-31 に示した。

実雇用率は、1.8%未満が 49 事業所 (51.6%)、3%超が 30 事業所 (31.6%) であった。

図表 2-31 障害者の実雇用率 (n=95)

実雇用率	事業所数	
1.8%未満	49	51.6%
1.8~3%	9	9.5%
3%超	30	31.6%
不明	4	4.2%
無回答	3	3.2%

### 4 難開金対象者の雇用状況

一つの事業所で難開金対象者を複数名雇用していた事業所はなかったため、難開金対象者数は事業所数と同じ 95 人であった。

対象者の雇用時期を図表 2-32 に、雇用継続の状況を図表 2-33 に示した。

雇用時期は、平成 23 年度が 46 人 (48.4%)、平成 22 年度が 25 人 (26.3%)、平成 21 年度が 22 人 (23.2%) であった。

雇用継続の状況は、雇用継続中が 73 人 (76.8%)、すでに離職が 22 人 (23.2%) であった。

図表 2-32 雇用時期 (n=95)

雇用時期	人数	
平成 21 年度	22	23.2%
平成 22 年度	25	26.3%
平成 23 年度	46	48.4%
平成 24 年度	1	1.1%
無回答	1	1.1%

図表 2-33 雇用継続の状況 (n=95)

雇用継続の状況	人数	
雇用継続中	73	76.8%
すでに離職	22	23.2%

すでに離職している 22 人について、雇用期間を図表 2-34 に、離職理由を図表 2-35 に、雇用期間と離職理由のクロス集計を図表 2-36 に示した。

雇用期間は、1 年～2 年未満が 6 人 (27.3%)、6 ヶ月～1 年未満と 2 年～3 年未満がいずれも 5 人 (22.7%) であった。

離職理由は、本人都合 (障害・症状の悪化以外の理由) が 13 人 (59.1%)、本人都合 (障害・症状の悪化) が 6 人 (27.3%) であった。

図表 2-34 雇用期間 (n=22)

雇用期間	人数	
3 ヶ月未満	2	9.1%
3 ヶ月～6 ヶ月未満	4	18.2%
6 ヶ月～1 年未満	5	22.7%
1 年～2 年未満	6	27.3%
2 年～3 年未満	5	22.7%

図表 2-35 離職理由 (n=22)

離職理由	人数	
本人都合 (障害・症状の悪化以外の理由)	13	59.1%
本人都合 (障害・症状の悪化)	6	27.3%
事業主都合	3	13.6%

図表 2-36 雇用期間×離職理由 (クロス集計) (n=22)

雇用期間 \ 離職理由	本人都合 (障害・症状の悪化以外の理由)	本人都合 (障害・症状の悪化)	事業主都合
3 ヶ月未満	1	1	-
3 ヶ月～6 ヶ月未満	2	2	-
6 ヶ月～1 年未満	2	2	1
1 年～2 年未満	6	-	-
2 年～3 年未満	2	1	2

## 5 難開金対象者の疾患名、職種

難開金対象者の疾患名を図表 2-37 に、職種を図表 2-38 に示した。

疾患名は、潰瘍性大腸炎が 18 人 (18.9%)、クローン病が 17 人 (17.9%) であった。

職種は、事務が 23 人 (24.2%)、介護が 13 人 (13.7%)、その他の専門・技術が 12 人 (12.6%) であった。

図表 2-37 疾患名 (n=95)

疾患名	人数	
潰瘍性大腸炎	18	18.9%
クローン病	17	17.9%
全身性エリテマトーデス	9	9.5%
ベーチェット病	5	5.3%
重症筋無力症	4	4.2%
多発性硬化症	4	4.2%
モヤモヤ病	3	3.2%
膠原病	3	3.2%
突発性血小板減少性紫斑病	2	2.1%
その他の難治性疾患	24	25.3%
無回答	6	6.3%

図表 2-38 職種 (職務内容により修正) (n=95)

職種	人数	
事務	23	24.2%
介護	13	13.7%
その他の専門・技術	12	12.6%
製造作業員	8	8.4%
医療技術者	7	7.4%
運搬・清掃・包装等	7	7.4%
営業	6	6.3%
販売	3	3.2%
調理	3	3.2%
その他のサービス	3	3.2%
輸送用機械運転	2	2.1%
その他	8	8.4%

## 6 難開金対象者の雇用にあたって利用した制度

難開金対象者の雇用にあたって利用した制度 (複数回答) を図表 2-39 に示した。

雇用にあたって何らかの制度を利用していたのは 29 人 (30.5%) であり、制度の利用は 3 割程度にとどまっていた。利用した制度は、トライアル雇用が 19 人 (20.0%)、職場実習が 7 人 (7.4%) であり、ジョブコーチ支援は利用されていなかった。

複数の制度を利用していたのは 3 人 (3.2%) であり、複数の制度の組み合わせでは、「トライアル雇用と職場実習」が 2 人であった。

図表 2-39 雇用にあたって利用した制度 (複数回答) (n=95)

利用した制度	人数	
トライアル雇用	19	20.0%
職場実習	7	7.4%
自治体の支援制度	2	2.1%
職場適応訓練	1	1.1%
その他	3	3.2%
利用していない	61	64.2%
無回答・無効回答	5	5.3%

## 7 難開金対象者を雇い入れた主なきっかけ

難開金対象者を雇い入れた主なきっかけ (複数回答) を図表 2-40 に示した。

雇い入れた主なきっかけは、「ハローワークから紹介されたため」が 75 人 (78.9%)、「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」が 35 人 (36.8%) であった。

複数のきっかけに該当するとの回答は 35 人 (36.8%) であり、複数のきっかけの組み合わせでは、「ハローワークから紹介されたため」と「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」の両方 (13 人) が最も多く、次いで、「ハローワークから紹介されたため」と「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」と「業務の要求水準に対応できそうだったため」の 3 つ (8 人) が多かった。

「ハローワークから紹介されたため」とのみ回答した事業所に、難開金対象者を雇い入れた他の理由や背景はなかったか尋ねたところ、「他に理由はない」との回答があった一方で、「人手を補充するため」「必要な資格のある方だったため」との回答もあり、「ハローワークから紹介されたため」とのみ回答されていても、他の理由や背景があったケースもあると考えられた。

図表 2-40 雇い入れた主なきっかけ（複数回答）（n=95）

雇い入れた主なきっかけ	人数	
ハローワークから紹介されたため	75	78.9%
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	35	36.8%
業務の要求水準に対応できそうだったため	18	18.9%
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	9	9.5%
企業の社会的責任を果たすため	4	4.2%
知り合いから頼まれたため	2	2.1%
医療機関や支援機関から頼まれたため	1	1.1%
その他	5	5.3%
無回答	1	1.1%

## 8 難開金対象者の募集・採用及び雇用継続・職場定着にあたって支援を受けた機関

難開金対象者の募集・採用にあたって支援を受けた機関（複数回答）を図表 2-41 に示した。

募集・採用にあたって何らかの機関の支援を受けていたのは 69 人（72.6%）であり、支援を受けた機関は、ハローワークが 67 人（70.5%）、学校・各種学校が 3 人（3.2%）であった。

複数の機関の支援を受けていたのは 4 人（4.3%）であった。複数の機関の組み合わせでは、全て異なる組み合わせの回答であった。

図表 2-41 募集・採用にあたって支援を受けた機関（複数回答）（n=95）

支援を受けた機関	人数	
ハローワーク	67	70.5%
学校・各種学校	3	3.2%
地域障害者職業センター	2	2.1%
障害者就業・生活支援センター	2	2.1%
職業能力開発校・職業訓練校	1	1.1%
支援を受けた機関はない	18	18.9%
無回答	8	8.4%

難開金対象者の雇用継続・職場定着にあたって支援を受けた機関（複数回答）を図表 2-42 に示した。

雇用継続・職場定着にあたって何らかの機関の支援を受けていたのは 26 人（27.4%）であり、支援を受けた機関は、ハローワークが 23 人（24.2%）、障害者就業・生活支援センターが 3 人（3.2%）であった。

複数の機関の支援を受けていたのは 3 人（3.2%）であった。複数の機関の組み合わせでは、全て異なる組み合わせの回答であった。

図表 2-42 雇用継続・職場定着にあたって支援を受けた機関（複数回答）（n=95）

支援を受けた機関	人数	
ハローワーク	23	24.2%
障害者就業・生活支援センター	3	3.2%
地域障害者職業センター	2	2.1%
難病相談・支援センター	1	1.1%
学校・各種学校	1	1.1%
その他	1	1.1%
支援を受けた機関はない	39	41.1%
無回答	30	31.6%

## 9 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

### (1) 調査票の集計結果

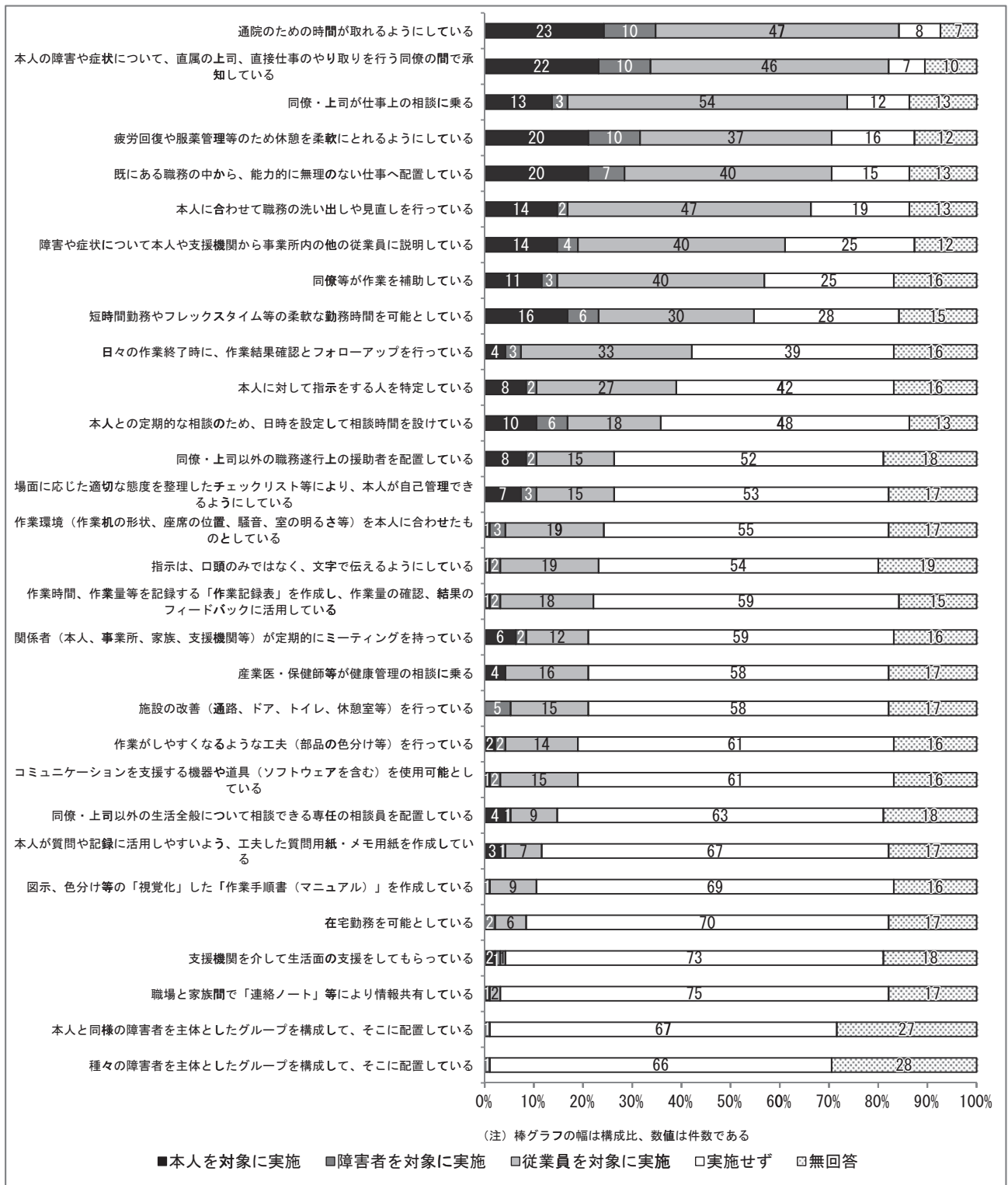
難開金対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項を図表2-43に示した。

全30項目のうち、「本人を対象に実施」「本人を含めて、障害者を対象に実施」「本人を含めて、従業員を対象に実施」との回答を合わせて、実施している割合が70%以上のものが5項目、50%～70%未満のものが4項目であった。一方、実施している割合が20%未満と低かったものは10項目であった。

具体的に実施している割合が高い項目は、「通院のための時間が取れるようにしている」が80件(84.2%)、「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」が78件(82.1%)、「同僚・上司が仕事上の相談に乗る」が70件(73.7%)であった。

一方、実施している割合が低い項目は、「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」「本人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」がいずれも1件(1.1%)、「職場と家族間で「連絡ノート」等により情報共有している」が3件(3.2%)であった。

全30項目中の27項目で、実施しているとの回答の中で「従業員を対象に実施」との回答が5割以上となっており、全体の9割の項目で、従業員を対象に実施されている配慮が難開金対象者にも適用されているケースが多くなっていた(実施しているとの回答の中で「従業員を対象に実施」との回答が5割以上となっていなかったのは、「支援機関を介して生活面の支援をしてもらっている」「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」「本人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」の3項目)。一方、実施しているとの回答の中で「本人を対象に実施」との回答が5割以上となっている項目は、「支援機関を介して生活面の支援をしてもらっている」の1項目のみであり、難開金対象者本人を対象として配慮が講じられているケースは少ない結果であった。



図表 2-43 雇用継続・職場定着のために配慮している事項

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について、対象者の雇用を継続している事業所とすでに対象者が離職している事業所の別に集計したものを、巻末資料（図表 資 1-3、図表 資 1-4）に示した。両者の間で、「実施している」との回答の割合や実施している割合が高い項目に大きな違いはみられなかった。

## (2) ヒアリングで把握された雇用継続・職場定着のための配慮

従業員を対象に「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」「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」と回答した事業所に具体的な実施内容を尋ねたところ、「本人の症状については、関係する方には伝えている。一般の従業員についても、体調で配慮する必要がある点は周囲に伝えている」との回答があった一方、「入職時に、全体の会議で周知した」との回答があり、従業員全体の障害や症状について説明したり、上司や同僚の間で承知しているとの意味ではなく、難開金対象者本人の障害や症状について従業員全体を対象に説明したり、従業員全体で承知しているとの意味で「従業員を対象に実施」と回答した事業所がみられた。

従業員を対象に「本人に合わせて職務の洗い出しや見直しを行っている」と回答した事業所に具体的な実施内容を尋ねたところ、「誰にとっても分かりやすいように、職務の標準化を行っているということ。障害者に限ったことではない」「接客・調理等、従業員の希望と適性に合わせて配置を行っている」「本人の症状の状況に合わせて、きつい仕事は避ける。本人の体調を見ながら担当する職務を見直すことは、他の従業員についても行っている」といった回答があった一方、「勤務時間の配慮や座席の配慮（換気のできる場所）をしている」との難開金対象者本人を対象に実施されているものと考えられる回答もあった。

従業員を対象に「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」と回答した事業所に具体的な実施内容を尋ねたところ、「相談は、こまめに定期的に行っている」「全従業員に対し、業務内容が自分に合っているかどうかを確認する目的でヒアリングを行っている（半年毎）」といった回答があったほか、「本人は、月1回定期検診があるので、その際に個別面談を行い、体調の確認等をしている。また、他の従業員も、給与の支払いに合わせて月1回面談を行い、仕事の内容が合っているかなど確認している」との、定期的な相談は従業員全体を対象に実施しているが、難開金対象者本人と他の従業員では相談の内容が異なっていると考えられる回答もあった。

従業員を対象に「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」と回答した事業所に具体的な実施内容を尋ねたところ、「作業内容毎に「5.非常にできている～1.できていない」の5段階で評価するもの、作業時間のチェック等の項目で構成されている。チェックリストは障害者向けに作成したものだが、これを見た一般職員にも、自分の作業の出来について考えてもらえればと思っている」「本人の具体的な行動のスケジュールに関するリスト。本人にチェックさせると言うよりは、職員が本人の作業を補うような体制を取れるように作成した」といった回答があり、従業員全体に自己管理のためにチェックリスト等を作成させているとの意味ではなく、難開金対象者を対象に作成したチェックリスト等を従業員全体で確認しているとの意味で「従業員を対象に実施」と回答した事業所がみられた。

従業員を対象に「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」と回答した事業所に具体的な実施内容を尋ねたところ、「仕事上の指示が目的。全ての仕事を任せられる訳ではないので、本人の分担及び、フォローが生じるところの仕事の範囲と分担を本人と他の社員に対して行う」「ミーティングの中で、本人の病状は普通に働いてはいるが、配慮の必要があることを他の職員にも分かってもらうようにしている」といった回答があり、難開金対象者の状況を従業員全体で共有するためにミーティングを行っているとの意味で「従業員を対象に実施」と回答した事業所がみられた。

従業員を対象に「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」と回答した事業所に具体的な実施内容を尋ねたところ、「商品陳列の作業がしやすいように、仕分けしやすいような工夫などを行っている（卸売業、小売業の事業所）」との業務の効率化を図るための工夫や、「本人に突然休まれると補充が利かなくなるので、前もって分かっている時はスタッフ間の調整をしている（医療、福祉の事業所）」との勤



務体制の調整についての工夫など、障害や症状に配慮した作業がしやすくなるような工夫とは異なると考えられる回答もあった。

また、調査票で質問した項目以外に、難開金対象者の雇用継続・職場定着のために特に配慮していることがあるか尋ねたところ、複数の事業所から「特に配慮はしていない（他の従業員と変わらない）」との回答があった一方、「遠い現場には行かせない、出張はさせない」「力仕事を控える（10kg以上の重いものは持たせない）」「重いものが持てないので周りがフォローする。長時間の立ち仕事が難しいので勤務時間に配慮する」といった業務内容や勤務時間への配慮や、「暑い時期には休憩をこまめに取る」「具合の悪い時は優先的に休ませる」「仕事で負担になっていることがないか確認して、身体の状況に応じた配置をしている」「症状の変化があるので、顔色を見て、体調が悪そうな時は休憩をこまめに取ってもらったり、就業時間が遅くならないように配慮する」「体調がどのように変化するか分からないので、頻繁に確認するようにしている」といった体調への配慮を実施しているとの回答があった。

## 10 難開金を知ったきっかけ、難開金についての評価及び意見

難開金を知ったきっかけ（複数回答）を図表2-44に示した。

難開金を知ったきっかけは、「ハローワークや労働局からの情報提供」が82事業所（86.3%）、「インターネットによる情報収集」が6事業所（6.3%）であった。きっかけについて「その他」と回答のあった6事業所のうち2事業所については、具体的には「本人」からの情報で知ったとの回答であった。

図表2-44 難開金を知ったきっかけ（複数回答）（n=95）

難開金を知ったきっかけ	事業所数	
ハローワークや労働局からの情報提供	82	86.3%
インターネットによる情報収集	6	6.3%
就労支援機関からの情報提供	3	3.2%
社内における情報提供	2	2.1%
他企業や経営者団体、業界団体からの情報提供	1	1.1%
研修・講演会での情報収集	1	1.1%
その他	6	6.3%
無回答	4	4.2%

難開金についての評価を図表2-45に示した。

難開金についての評価は、難開金により雇い入れが促進されたかについて、「そう思う」との回答が31事業所（32.6%）、「どちらともいえない」との回答が24事業所（25.3%）であり、「とてもそう思う」と「そう思う」を合わせて肯定的に評価していたのが45事業所（47.4%）、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせて肯定的でない評価をしていたのが21事業所（22.1%）であった。

図表2-45 難開金についての評価（n=95）

難開金により雇い入れが促進されたか	事業所数	
とてもそう思う	14	14.7%
そう思う	31	32.6%
どちらともいえない	24	25.3%
あまりそう思わない	7	7.4%
そう思わない	14	14.7%
無回答	5	5.3%

難開金についての意見がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ、36 事業所から回答が得られた。選択肢での回答と重複するもの等を除き、20 事業所について回答をまとめた（図表 2-46）。回答内容では、助成金の一層の周知を求める意見が複数みられた。

図表 2-46 難開金についての意見（自由記述）

分類	件数	具体的な記載内容
難開金を評価していた事業所		
うち、助成金制度に関すること	5	「制度の知名度が低いのでは？」「ハローワークで紹介を受けるにあたり、本人が申し出ない限り、対象として紹介が出来ない点で、利用しにくい面があると思う。症状の軽い方は制度の利用の必要を感じていないかもしれない」「制度の認知度が低いと思う」「難治性疾患患者の認定は毎年 10 月で更新されていますが、助成金申請にあたっては雇入時に疾患にかかっていたことの証明が必要であり、雇入れが9月以前であるとその証明をとるのがとても大変です」「難治性の助成金をもっと企業の目に止まるようになれば雇用が増えていくと思う」
うち、助成金の活用に関すること	1	「制度を利用し、対象の職員が仕事をしやすくなる事務機器やソフトが導入出来て良かったと思う」
うち、その他	5	「助成金があるのでじっくり、ゆっくり指導ができます」「助成金を頂くとどう活用すべきなのか、企業（事業所）にとっては大きな課題です」「こういった助成金制度が長きに渡ってつづくことにより、長期雇用にもつながってくるものと思われます」「社会的にも助成金を受けられる事もあり、その疾患を持った方に対し環境作りも出来とても心強く感じて居ります」「雇用対象者の疾患についての知識が全くなかったため戸惑った。疾患についてもっと詳細な説明（個別説明書など）があればよいと思う」
難開金を評価していなかった事業所		
うち、助成金制度に関すること	5	「助成金ありきで雇用したのではないが、助成金をもう少しわかりやすく、かつアピールできれば、もう少し雇用に前向きな企業も増えるのではないかと思う」「難治性疾患における申請書において、どのくらい詳細なところまで記述すべきか、悩ましいところであった。総合的な記述に関しては、チェック方式などにして頂けると、記入の手間が省けることにより、より従業員への配慮などへ時間を費やせるのではないのでしょうか」「本人の病状が進行していくのに対して助成金が短期で終了することに疑問です。雇用継続と共に助成していただけることが望ましいと思います」「制度の周知が徹底されていない。申請事務が煩雑である」「目に見える障害ではない場合、採用時に確認するのは難しい。紹介の際、この制度とともに知ることができればいいと思う」
うち、その他	4	「疾患のリスクがある以上、相応の助成金があってしかるべきと思う。賃金については他の社員と差別は一切していない」「助成金は一時的なものなので、本人のやる気とがんばりさえあれば問題はないと思います」「助成金が出る、出ないより、疾患の症状などの詳しい知識、本人の現在および将来での予測される体調等の情報が、採用する側に正確に伝わる事が望ましいと思います」「一時的な助成金による雇用支援が障害者の雇用は促進されても継続という観点では当事者にとってどうなのか、と思います。つまり、制度目当てで雇用をする、されることが社会として本当の意味で支援していることにはならないと思います」

難開金を受給した事業所に助成金の活用方法を尋ねたところ、複数の事業所から「本人の給与に充当」との回答があった一方、「本人は2週間に1回程度治療で休む必要があり、会社の制度として当初は有給休暇がないが、助成金により給与を減額しないようにした」「本人の体調が悪化した場合には、派遣等で代替する必要があり、その際に活用したいと考えている（実際にはそのような事態は生じていない）」といった本人に対する配慮に活用した（活用したいと考えている）との回答があった。

## 11 障害者手帳取得についての考え

障害者手帳取得についての考えを図表 2-47 に示した。

障害者手帳について「事業所としては、取得してもしなくてもどちらでもよい」との回答が 44 事業所

(46.3%)、「可能であれば取得してほしい」との回答が 30 事業所 (31.6%) であった。

「事業所としては、取得してもしなくてもどちらでもよい」と回答した事業所にその理由を尋ねたところ、複数の事業所から「手帳の取得は本人の自由であると考えるから」との回答があった。

「可能であれば取得してほしい」と回答した事業所にその理由を尋ねたところ、「生活する上で福祉的な控除が受けられるし、本人にとっては手帳があった方がよいと思う」「手帳を所持していた方が、本人にとって周囲からの配慮を受けやすいと考えるため」といった本人のために手帳を取得していた方がよいと考えるとの回答があった一方、「この方のような難治性疾患患者の方が障害者手帳を取得できれば、障害者の雇用義務が果たせるので、事業所としても助かる」「手帳所持者を雇用しないと報奨金の支給対象にならない」といった本人が手帳を取得できれば事業所として障害者雇用率のカウントに加えることができるためとの回答もあった。

また、調査時点で障害者雇用率制度に基づく 1 人以上の障害者の雇用義務がある従業員数 56 人以上<sup>(注)</sup>の 24 事業所に限ってみると、「可能であれば取得してほしい」との回答が 12 事業所で、5 割を占めていた(なお、本調査では企業全体の従業員数は把握していないため、当該 24 事業所以外にも障害者の雇用義務がある事業所が含まれている可能性がある)。

(注) 調査時点の障害者の法定雇用率は民間企業で 1.8%であり、従業員数 56 人以上の企業は 1 人以上の障害者を雇用しなければならないが、平成 25 年 4 月 1 日からは法定雇用率が民間企業で 2.0%に引き上げとなり、従業員数 50 人以上の企業は 1 人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる。

図表 2-47 障害者手帳取得についての考え (n=95)

障害者手帳取得についての考え	事業所数	
事業所としては、取得してもしなくてもどちらでもよい	44	46.3%
可能であれば取得してほしい	30	31.6%
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	3	3.2%
その他	1	1.1%
無回答	17	17.9%

## 12 手帳を所持しない障害者の雇用継続にあたって特に配慮が必要だと感じている点

手帳を所持しない障害者の雇用継続にあたって、手帳を所持している障害者に比べて特に配慮が必要だと感じている点がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ、22 事業所から回答が得られた。特に配慮はしていないとの回答等を除き、14 事業所について回答をまとめた(図表 2-48)。

なお、本設問の趣旨は、手帳を所持しないことにより特に配慮が必要だと感じている点について回答を求めるものであったが、得られた回答は、手帳の有無に関わらず難開金対象者の障害特性によって配慮が必要だと感じている点だと考えられる内容であった。

図表 2-48 雇用継続にあたって特に配慮が必要だと感じている点（自由記述）

分類	件数	具体的な記載内容
雇用を継続している事業所	12	「万一発作・体調不良の重度によってスタッフによるもしくはお客様を含めた協力が必要となる点です」「身体を使う作業等はあまりやらせない」「一見、健常者と変わらない為、他の従業員との差別化が難しい（臨時の欠勤等）」「障害があると、精神的な面での影響を強く受けると見られるので、心の安定を保つ意味で、業務指示については、強い負担がかからないように配慮する」「荷物を運ぶ時などコップを持って移動する時フラツキがあり、長い目でいろいろな支援が必要と思われます」「体がきつい時には遠慮なく申し出てほしいということを常に言っています」「柔軟な休暇がとれるような工夫」「不自由な点に対する対応」「怪我には充分気を付けて頂くよう皆にも伝えていきます」「他の障害者と比較して、見た目は健常者とあまり変わらないところが、理解が得られるかどうかという点が難しい場合があります」「体調が不安定になるので、体調を把握する事と、業務をいつでも交替できるような体制にする必要がある」「一般従業員より、疲れやすい為、こまめな休憩を入れてあげる。1日の労働時間を規定どおりにし、残業などを作らないようにする」
すでに離職している事業所	2	「本人の体調を伺ったり、無理をしない様声かけすることに心がけた」「障害者と健常者が少数で密になる環境はさけ、なるべく健常者への負担が集中しないように心掛けてもいます」

### 13 手帳を所持しない障害者の雇用にあたって希望する支援

手帳を所持しない障害者の雇用にあたって、事業所として希望する支援がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ、10事業所から回答が得られた。希望する支援についての回答でないものを除き、9事業所について回答をまとめた（図表 2-49）。回答内容では、障害についての詳細な情報が欲しいとの回答が複数みられた。

なお、本設問の趣旨は、手帳を所持しないことにより事業所として希望する支援について回答を求めるものであったが、得られた回答は、手帳の有無に関わらず難関企業対象者の障害特性によって希望する支援だと考えられる内容であった。

図表 2-49 希望する支援（自由記述）

分類	件数	具体的な記載内容
雇用を継続している事業所		
うち、障害についての情報に関すること	4	「雇い入れ時（希望時）（ハローワークからの紹介時）に、どのような障害疾患で、当方に対してどのような対応が必要なのかを先に知らせて欲しい」「障害の内容と配慮すべき点について、具体的に指導があれば参考に出来る」「難治性疾患についての知識が全くなかったので、疾患についての説明が詳しくわかるようなリーフレットなどがあるとよいと思う」「発達障害の方に対しては、受け入れる事業所の対応が多く見込まれるため、事業所なりの講習、講演を企画してほしい」
うち、具体的な支援に関すること	3	「例えばこれから当社がその他身体的障害の方の雇い入れを試みる場合事務所の改良（バリアフリー対策）やその他障害を持たれた方のニーズに添える支援がありましたら有難く思います」「交替要員の補助があれば、いいと思う」「継続的に障害者を雇用している事業所に毎年の助成金が出れば事業所は、長期、継続的に雇用をすると思う」
うち、その他	1	「OFF-JTをいかにして実施し、心のケアやコミュニケーションを図っていくかが課題であり、閉店後における時間配分が難しいと思っています。私たちにしてみれば、当該本人には良く勤務してもらいたいと思っていますので、仕事上以外での支援策を講じて行きたいと思うのです。今、相談するところは、弊社の顧問労務士だけです。ジョブコーチ支援の存在すら知りませんし、このアンケートではじめて知った状態です」
すでに離職している事業所	1	「定期的なヒアリング調査や、障害者への教育訓練的なセミナー等の開催で障害者自身のスキルアップ支援など」

## 14 障害者雇用についての意見

手帳を所持しない障害者の雇用も含め、障害者雇用についての意見がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ 18 事業所から回答が得られた。障害者雇用についての意見でないものを除き、17 事業所について回答をまとめた（図表 2-50）。

図表 2-50 障害者雇用についての意見（自由記述）

分類	件数	具体的な記載内容
雇用を継続している事業所		
うち、支援に関する こと	5	「入口の心のケアや働くとはをキッチンと解り合える場が事前に必要ではないでしょうか。そして、その当該者がどんな仕事に向いているのかを見極めてあげることも大事だと思います。これらがジョブコーチ支援であれば、一度ご紹介頂きたいものです」「ジョブコーチは大変有意義な制度だと思う。コーチの能力向上を強くのぞみます」「求人紹介をいただいた時点で、詳しく、疾患についての説明があればよかった。本人との面接を行う前に、第三者の客観的な意見をきければ、不安なく雇用できるのではないか」「変な差別につながる支援は無い方が良い。支援をするから事業所に障害者を雇用させるのは誤りです（障害者に失礼）。事業所が求める業務をできる者であれば、障害は関係無い」「能力を発揮する為の指導について援助があれば良いと思う」
うち、雇用に積極的 な意見	4	「障害のある方の雇用は、お互いいろいろ大変な事も多いが、社会に貢献できるなら、今後も協力していきたい」「今回初めて疾患を持たれた方を雇用しましたが、他の従業員の方とも変わりなく仕事をして頂け、障害を持たれた方と健常者の方との隔たりもなくなり会社としても雇用の視野が広がりました」「業務内容の都合上、障がいの方の雇用を今後も支援していきたい」「障害者の雇用は、企業（事業所）全体でもプラスになると思う。一般の方よりも、仕事にまじめで頑張ってくれる。私共は進んで雇用して行きたい」
うち、雇用に消極的 な意見	1	「面接時にくわしい事を言わないので、採用してからどの程度働けるのかが分からない。自分が精神障害者だと自覚がなく、助成金が、いくら出ますよねと言ったりする。今後の採用は、慎重にしたい」
うち、その他	5	「マッサージ師の視覚障害者、事務、運転、精神、難病の方の相互協力で行えると思います」「会社側に知識、経験が少ない為、雇用後の対応や、他の従業員との扱いに無理が生じてくる。一見健常者との差が分からない為、本人、従業員、会社などの双方で、良い関係を維持するのが難しい」「症状によっては、少しの配慮で十分にこなせる業務もあると思う。しかし、安定感の面では不安もあり、常に状態について注意しておかなければならないと思う」「まずもって、本人が持った病は、よくなるものではないという非常に難しい中に置かれているものと思われれます。あとは、国の方策で、どれだけ手をさしのべることにより、有意義な人生を送ってもらえるかなど、慎重に考えてほしいものです」「障害者に限らず、どんな職場でも職員間の理解・フォローが必要です。職員同士お互いを認め合い、受け入れ合うことを日頃から指示しています」
すでに離職している事 業所	2	「社会経験等の少ない障害者も多く、現場指導・教育に時間がかかることも多いのが現状です。電話対応などの基本を学ぶ機会を作って頂けたら、雇用する側も助かりますし、もっと良いイメージになり、雇用機会も増えるのではないのでしょうか？」「障害者の雇用ができるように、景気の拡大にもっと力を入れて欲しい。不景気では雇用の継続が難しい」

## 15 訪問によるヒアリングの結果

調査票の回答および電話での問い合わせ時における回答結果から、手帳を所持しない障害者に雇用管理上の配慮を行っており、より詳しい情報を得ることで好事例として紹介することが可能であると考えられる難開金の受給対象企業の人事担当者に対し、ヒアリング調査を行った。

### (1) 事業所の概要

事業内容：娯楽業（ゲームセンター）

従業員数：53名（正社員：11名／パート・アルバイト：42名）

うち障害者手帳を所持している社員数：0名

難開金対象者：1名

発開金対象者：0名

### (2) 対象者について

年代および性別：20代女性

診断名：多発性硬化症

雇用形態：非正規雇用

週所定労働時間：約20時間（1日5時間×週3～4日を基本とし、繁忙期はシフトを多めに組んでいる。）

勤続年数：1年6ヵ月（ヒアリング実施時）

業務内容：フロアスタッフとして、ゲーム機の保守・清掃、フロア清掃、景品の補充ディスプレイ等に従事。

### (3) 対象者を採用した理由

採用面接時に志望動機がはっきりしており、対象者が「この会社で働きたい」と選んで応募したことが伝わって来たことと、面接時にさわやかな笑顔でハキハキと答えていたことから、接客に向いていると面接を担当した対象者の所属店舗の店長の判断があった。

採用面接の際に、対象者より難治性疾患患者であることの開示があり、特定疾患医療受給者証の提示があった。店長から対象者を採用したいとの話があった際に、人事担当より「体調の関係でシフトに入れない場合はどうするのか」等さまざまな質問をした。店長からは各質問に対する対処方法が明確に述べられたため、現場の決定を尊重した。

懸念していた疾病の状況については、雇用開始後はむしろ安定しており、勤務時間中に体調を崩したことは一度もない。

### (4) 対象者への雇用管理上の配慮事項

#### ア 通院日の確保

通院日とその前後の計3日間は治療の関係で勤務が厳しいという話を本人から聞いているため、シフトから外している。他に対象者にのみ配慮している事項は特になく、万が一勤務中に体調不良になった場合は、既に整備されている店内で客が体調不良になった場合の対応マニュアルを活用することとしている。

#### イ 疾病を事業所全体に周知する

対象者の勤務開始前に、対象者と一緒に勤務するスタッフ全員に対象者の症状や定期的な通院が必要であることに関して説明を行い、現場の了承を得た。採用後は、対象者が通院で居ない時は他のスタッフがカバーして助け合っている。

#### ウ 家庭との連絡

対象者の体調が少しでも悪い時にすぐに連絡が取れるよう、対象者の業務内容や仕事の様子を簡単に日報に記し、家庭とやりとりをしている。普段から家庭との関係性を構築しておくことで、業務中に対象者が体調不良になった際に家族に来て貰うなどのスムーズな協力が得られやすくなると考えている。

#### エ 対象者の体調不良に備えた対応策の整備

万が一、業務中に対象者が体調不良になった時のことを考え、既に利用客が体調不良になった際に用いるマニュアルを整備していたため、これを援用することとしている。前述の通り、対象者は採用以来一度も体調不良を起こしたことはないので、実際に活用されたことはない。

#### (5) 難治性疾患患者の雇用管理に関する人事担当者の所感

難治性疾患を有していることは特別なことだと考えていない。通院に配慮することで普通に働けているし、「難病」と聞いても全く難しいとは感じなかった。むしろ働き始めてからの方が対象者の病状は安定している。企業としては、従業員同士のコミュニケーションを図ることや、従業員に働く楽しさを与えることが大切だと考えており、そのことが病状に良い影響を与えているというのはあるのかも知れない。診断が全てではなく、本人の心の持ち方次第で病気はなくなってしまうのではないかと感じている。

#### (6) 対象者が雇用継続しているポイント

対象者が雇用継続しているポイントと考えられることを以下にまとめた。

- ①対象者の病状は安定しており、定期的に通院していればコントロールが可能であること。
- ②体調に対して無理のない勤務形態であること。
- ③病状以外に雇用管理上の課題がなく、戦力として働いていること。
- ④当該企業の企業理念や元来持っている入社時研修、社員教育、人事考課といった雇用管理制度が充実しており、対象者の雇用に際し、新たな制度を整備する必要がないこと。

④については、当該企業の企業理念として「和」を大切にしており、従業員の採用基準に含めていることを始め、普段の業務の中でも機会があるごとに伝えている。採用した社員には長く勤めて欲しいという考えから社員教育に力を入れている。入社時研修はパート・アルバイトの社員に対しても Off-JT で1日～2日かけて行う。店舗への配属後は OJT を基本に行い、「OJT 自己診断シート」「自己啓発シート」「問題解決診断シート」等の各種様式を使用しながら、必要に応じて先輩・上司が後輩・部下に指導や助言を行っている。様式については、研修関係のもの以外にも、従業員1人1人の1日の業務内容表の整備、接客の心がまえや、店舗に立つにあたり従業員の気持ちが落ち着いているかをチェックするシート、従業員同士の連絡ノートなど充実しており、雇用上の配慮が必要となる社員を採用した際にも応用可能なものが揃っている。

#### (7) おわりに

「和」を大切にする企業理念は従業員間に浸透しており、社員同士助け合って業務にあたっている他、創業以来解雇はほとんどなく、たまに自己都合による退職はあっても、全体を見ると定着している社員が多い。

当該企業の姿勢を特徴的に示すエピソードとして、(4)エに記した、客が体調不良を起こした時のマニュアルを整備した経緯を紹介したい。利用客の中には居場所がなく、1日中ゲームセンターで過ごしているとのことで、そのような客の安全を考えてマニュアルを整備している。客が長時間にわたって店舗で過ごす理由に想いを馳せうえで安全対策を講じていることや、対象者を採用するにあたっての「“難病”と聞いても難しいとは感じない」との言葉から推測されるように、当該企業の持つ、先入観に影響されない温かなまなざしや、対象者の資質や職業適性を見極めて採用し雇用管理を行っていることが、対象者の体調安定と継続雇用につながっていると推測できる。

## 第4節 ジョブコーチ支援利用事業所の調査結果の概要

### 1 集計の対象及び集計方法

ジョブコーチ支援利用事業所から回答が得られた16事業所のうち、手帳を所持しない障害者ごとの調査内容に対して全て無回答であったものを除き、15事業所の回答を集計の対象とした。

助成金対象者に対してジョブコーチ支援を利用した事業所については、助成金対象者雇用事業所に対する調査票のみに回答を求めたことから、発開金対象者に対してジョブコーチ支援を利用した8事業所の回答を加え、23事業所の回答について集計を行った。したがって、8事業所の回答については、発開金対象者雇用事業所の調査結果の概要（第2節）にも含まれており、再掲となる。

### 2 ジョブコーチ支援利用事業所の概要

事業所の業種を図表2-51に、従業員数を図表2-52に、業種と従業員数のクロス集計を図表2-53に、事業所の種類を図表2-54に示した。

業種は、製造業が9事業所（39.1%）、医療、福祉が5事業所（21.7%）であった。

事業所の従業員数は、30人未満と56～100人がいずれも6事業所（26.1%）であった。

事業所の種類は、一般企業が22事業所（95.7%）、重度障害者多数雇用事業所が1事業所（4.3%）であった。

図表 2-51 業種 (n=23)		図表 2-52 従業員数 (n=23)	
事業所業種	事業所数	従業員数	事業所数
製造業	9 39.1%	30人未満	6 26.1%
医療、福祉	5 21.7%	30～55人	4 17.4%
卸売業、小売業	4 17.4%	56～100人	6 26.1%
その他サービス業	2 8.7%	101～200人	4 17.4%
農業、林業、漁業	1 4.3%	301～999人	3 13.0%
運輸業、郵便業	1 4.3%		
その他	1 4.3%		

図表 2-53 業種×従業員数（クロス集計）(n=23)					
業種	従業員数				
	30人未満	30～55人	56～100人	101～200人	301～999人
製造業	2	4	2	-	1
医療、福祉	-	-	4	-	1
卸売業、小売業	1	-	-	2	1
その他サービス業	1	-	-	1	-
農業、林業、漁業	1	-	-	-	-
運輸業、郵便業	-	-	-	1	-
その他	1	-	-	-	-

図表 2-54 事業所の種類 (n=23)	
事業所の種類	事業所数
一般企業	22 95.7%
重度障害者多数雇用事業所	1 4.3%



### 3 障害者の雇用状況

身体・知的・精神障害者の雇用経験を図表2-55に示した。

現在雇用している事業所と現在はいないが過去に雇用したことがある事業所を合わせて、身体・知的・精神障害者のいずれかの雇用経験のある事業所が19事業所(82.6%)であり、そのうち、身体障害者の雇用経験のある事業所が11事業所(47.8%)、知的障害者の雇用経験のある事業所が12事業所(52.2%)、精神障害者の雇用経験のある事業所が4事業所(17.4%)であった。

図表2-55 身体・知的・精神障害者の雇用経験 (n=23) (事業所)

雇用経験	身体障害者		知的障害者		精神障害者	
いる	9	39.1%	10	43.5%	3	13.0%
現在はいないが過去はいた	2	8.7%	2	8.7%	1	4.3%
・小計：雇用経験あり	11	47.8%	12	52.2%	4	17.4%
現在も過去もない	7	30.4%	6	26.1%	10	43.5%
不明	1	4.3%	0	0%	0	0%
無回答	4	17.4%	5	21.7%	9	39.1%

企業全体の障害者の実雇用率を図表2-56に示した。

実雇用率は、1.8%未満が8事業所(34.8%)、1.8~3%が6事業所(26.1%)であった。

図表2-56 障害者の実雇用率 (n=23)

実雇用率	事業所数	
1.8%未満	8	34.8%
1.8~3%	6	26.1%
3%超	5	21.7%
不明	2	8.7%
無回答	2	8.7%

### 4 ジョブコーチ支援対象者の雇用状況

一つの事業所で複数名を対象にジョブコーチ支援を利用していた事業所はなかったため、ジョブコーチ支援対象者は事業所数と同じ23人であった。

対象者の雇用時期を図表2-57に、雇用継続の状況を図表2-58に示した。

雇用時期は、平成23年度が7人(30.4%)、平成22年度が5人(21.7%)であった。

雇用継続の状況は、雇用継続中が18人(78.3%)、すでに離職が5人(21.7%)であった。

図表2-57 雇用時期 (n=23)

雇用時期	人数	
～平成20年度	4	17.4%
平成21年度	1	4.3%
平成22年度	5	21.7%
平成23年度	7	30.4%
平成24年度	1	4.3%
無回答	5	21.7%

図表2-58 雇用継続の状況 (n=23)

雇用継続の状況	人数	
雇用継続中	18	78.3%
すでに離職	5	21.7%

すでに離職している5人について、雇用期間を図表2-59に、離職理由を図表2-60に、雇用期間と離職理由のクロス集計を図表2-61に示した。

雇用期間は、1年～2年未満が2人(40.0%)、6ヵ月～1年未満が1人(20.0%)であった。

離職理由は、本人都合(障害・症状の悪化以外の理由)が3人(60.0%)、事業主都合が2人(40.0%)であった。

図表2-59 雇用期間 (n=5)

雇用期間	人数	
6ヵ月～1年未満	1	20.0%
1年～2年未満	2	40.0%
不明	2	40.0%

図表2-60 離職理由 (n=5)

離職理由	人数	
本人都合 (障害・症状の悪化以外の理由)	3	60.0%
事業主都合	2	40.0%

図表2-61 雇用期間×離職理由 (クロス集計) (n=5)

雇用期間 \ 離職理由	本人都合 (障害・症状の悪化以外の理由)	事業主都合
6ヵ月～1年未満	-	1
1年～2年未満	1	1
不明	2	-

## 5 ジョブコーチ支援対象者の診断名・疾患名、職種

ジョブコーチ支援対象者の診断名・疾患名を図表2-62に、職種を図表2-63に示した。

診断名・疾患名は、アスペルガー症候群が7人(30.4%)、自閉症が3人(13.0%)であった。

職種は、製造作業員が6人(26.1%)、運搬・清掃・包装等が4人(17.4%)であった。

図表2-62 診断名・疾患名 (n=23)

診断名・疾患名	人数	
アスペルガー症候群	7	30.4%
自閉症	3	13.0%
広汎性発達障害	2	8.7%
高次脳機能障害	2	8.7%
学習障害(LD)	1	4.3%
注意欠陥多動性障害(ADHD)	1	4.3%
その他の発達障害	1	4.3%
その他の障害	4	17.4%
把握していない	1	4.3%
無回答	1	4.3%

図表2-63 職種(職務内容により修正) (n=23)

職種	人数	
製造作業員	6	26.1%
運搬・清掃・包装等	4	17.4%
事務	2	8.7%
営業	2	8.7%
販売	2	8.7%
介護	2	8.7%
その他の専門・技術	1	4.3%
その他のサービス	1	4.3%
その他	3	13.0%

## 6 ジョブコーチ支援対象者の雇用にあたって利用した制度

ジョブコーチ支援対象者の雇用にあたって利用した制度(複数回答)を図表2-64に示した。

雇用にあたって何らかの制度を利用していたのは18人(78.3%)であった。利用した制度は、トライアル雇用が12人(52.2%)、職場実習が9人(39.1%)であり、トライアル雇用は半数の対象者の雇用にあたって利用されていた。

複数の制度を利用していたのは6人(26.1%)であり、複数の制度の組み合わせでは、「トライアル雇用と職場実習」(4人)が最も多かった。「利用していない」と回答のあった4人のうち2人については、雇用後に発症してジョブコーチ支援を利用した者であった。

図表 2-64 雇用にあたって利用した制度（複数回答）（n=23）

利用した制度	人数	
トライアル雇用	12	52.2%
職場実習	9	39.1%
職場適応訓練	2	8.7%
自治体の支援制度	1	4.3%
その他	1	4.3%
利用していない	4	17.4%
無回答	1	4.3%

## 7 ジョブコーチ支援対象者を雇い入れた主なきっかけ

ジョブコーチ支援対象者を雇い入れた主なきっかけ（複数回答）を図表 2-65 に示した。

雇い入れた主なきっかけは、「ハローワークから紹介されたため」「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」がいずれも 6 人（26.1%）、「企業の社会的責任を果たすため」が 4 人（17.4%）であった。その他と回答のあった 8 人のうち 4 人については、雇用後に発症してジョブコーチ支援を利用した者であった。

図表 2-65 雇い入れた主なきっかけ（複数回答）（n=23）

雇い入れた主なきっかけ	人数	
ハローワークから紹介されたため	6	26.1%
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	6	26.1%
企業の社会的責任を果たすため	4	17.4%
医療機関や支援機関から頼まれたため	3	13.0%
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	3	13.0%
業務の要求水準に対応できそうだったため	2	8.7%
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	8.7%
知り合いから頼まれたため	1	4.3%
その他	8	34.8%

## 8 ジョブコーチ支援対象者の募集・採用及び雇用継続・職場定着にあたって支援を受けた機関

ジョブコーチ支援対象者の募集・採用にあたって支援を受けた機関（複数回答）を図表 2-66 に示した。

募集・採用にあたって何らかの機関の支援を受けていたのは 15 人（65.2%）であり、支援を受けた機関は、ハローワークが 12 人（52.2%）、地域障害者職業センターが 6 人（26.1%）であった。

複数の機関の支援を受けていたのは 10 人（43.5%）であり、複数の機関の組み合わせでは、「ハローワークと障害者就業・生活支援センター」（3 人）が最も多かった。

図表 2-66 募集・採用にあたって支援を受けた機関（複数回答）（n=23）

支援を受けた機関	人数	
ハローワーク	12	52.2%
地域障害者職業センター	6	26.1%
障害者就業・生活支援センター	5	21.7%
学校・各種学校	2	8.7%
就労移行支援事業所	1	4.3%
医療機関	1	4.3%
その他	2	8.7%
支援を受けた機関はない	4	17.4%
無回答	4	17.4%

ジョブコーチ支援対象者の雇用継続・職場定着にあたって支援を受けた機関（複数回答）を図表2-67に示した。

雇用継続・職場定着にあたって何らかの機関の支援を受けていたのは20人（87.0%）であり、支援を受けた機関は、地域障害者職業センターが11人（47.8%）、ハローワークと障害者就業・生活支援センターがいずれも7人（30.4%）であった。

複数の機関の支援を受けていたのは7人（30.4%）であり、複数の機関の組み合わせでは、「ハローワークと障害者就業・生活支援センター」が2人で、他は全て異なる組み合わせの回答であった。

なお、9で後述するとおり、障害者職業センターのジョブコーチ又は障害者職業センターのジョブコーチと福祉機関のジョブコーチのペアから支援を受けたとの回答が21事業所からあったが、そのうち10事業所は募集・採用と雇用継続・職場定着のいずれにおいても地域障害者職業センターの支援を受けたとは回答しておらず、調査票全体がジョブコーチ支援を受けた事業所に対する調査であったことから本問における「支援」をジョブコーチ支援以外の支援と考えて、地域障害者職業センターの支援を受けたとは回答しなかった可能性がある。

図表2-67 雇用継続・職場定着にあたって支援を受けた機関（複数回答）（n=23）

支援を受けた機関	人数	
地域障害者職業センター	11	47.8%
ハローワーク	7	30.4%
障害者就業・生活支援センター	7	30.4%
発達障害者支援センター	1	4.3%
就労移行支援事業所	1	4.3%
地域活動支援センター	1	4.3%
職業能力開発校・職業訓練校	1	4.3%
その他	2	8.7%
支援を受けた機関はない	1	4.3%
無回答	2	8.7%

## 9 ジョブコーチの種類、支援を受けた時期、ジョブコーチ支援の内容と最も役に立った支援

ジョブコーチの種類について図表2-68に示した。

ジョブコーチの種類は、障害者職業センターのジョブコーチが16人（69.6%）、障害者職業センターのジョブコーチと福祉機関のジョブコーチのペアが5人（21.7%）であった。

図表2-68 ジョブコーチの種類（n=23）

ジョブコーチの種類	人数	
障害者職業センターのジョブコーチ	16	69.6%
障害者職業センターのジョブコーチと福祉機関のジョブコーチのペア	5	21.7%
福祉機関のジョブコーチ	1	4.3%
不明	1	4.3%

ジョブコーチの支援を受けた時期について図表2-69に示した。

支援を受けた時期は、雇用前～雇用後が11人（47.8%）、雇用後（職場への不適応、職務内容の変更や配置転換があった際以外）が5人（21.7%）であった。

図表 2-69 支援を受けた時期 (n=23)

支援を受けた時期	人数	
雇用前～雇用後	11	47.8%
雇用後(職場への不応、職務内容の変更や配置転換があった際以外)	5	21.7%
雇用後(職場への不応があった際)	3	13.0%
雇用後(職務内容の変更や配置転換の際)	2	8.7%
雇用前	1	4.3%
雇用直後	1	4.3%

ジョブコーチ支援の内容と最も役に立った支援について、図表 2-70 に示した(本設問に無回答のものがあつたため、n=22)。

支援を受けた内容では、「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示」が 19 人(86.4%)、「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」が 18 人(81.8%)であつた。

支援を受けたうち、「最も役に立った」との回答の割合が高かつたのは、「担当する仕事の遂行力を向上するための指導」(16 人中 6 人)が 37.5%、「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」(18 人中 6 人)と「職場の従業員が本人と適切に係われるよう助言・援助」(9 人中 3 人)がいずれも 33.3%であつた。

図表 2-70 ジョブコーチ支援の内容と最も役に立った支援 (n=22)

支援の内容	支援を受けた		最も役に立った	
	人数	割合	人数	割合(%)
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示	19	86.4%	3	15.8%
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	18	81.8%	6	33.3%
担当する仕事の遂行力を向上するための指導	16	72.7%	6	37.5%
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	15	68.2%	0	0%
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示	12	54.5%	3	25.0%
職場の従業員が本人と適切に係われるよう助言・援助	9	40.9%	3	33.3%
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	9	40.9%	2	22.2%
家族に対する助言・援助	9	40.9%	1	11.1%
仕事や職場を分析し、本人に合った仕事の発見や開発を実施	7	31.8%	1	14.3%
休日の過ごし方等、上手な日常生活について助言	5	22.7%	0	0%
職場に通勤できるよう指導	3	13.6%	0	0%

## 10 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

### (1) 調査票の集計結果

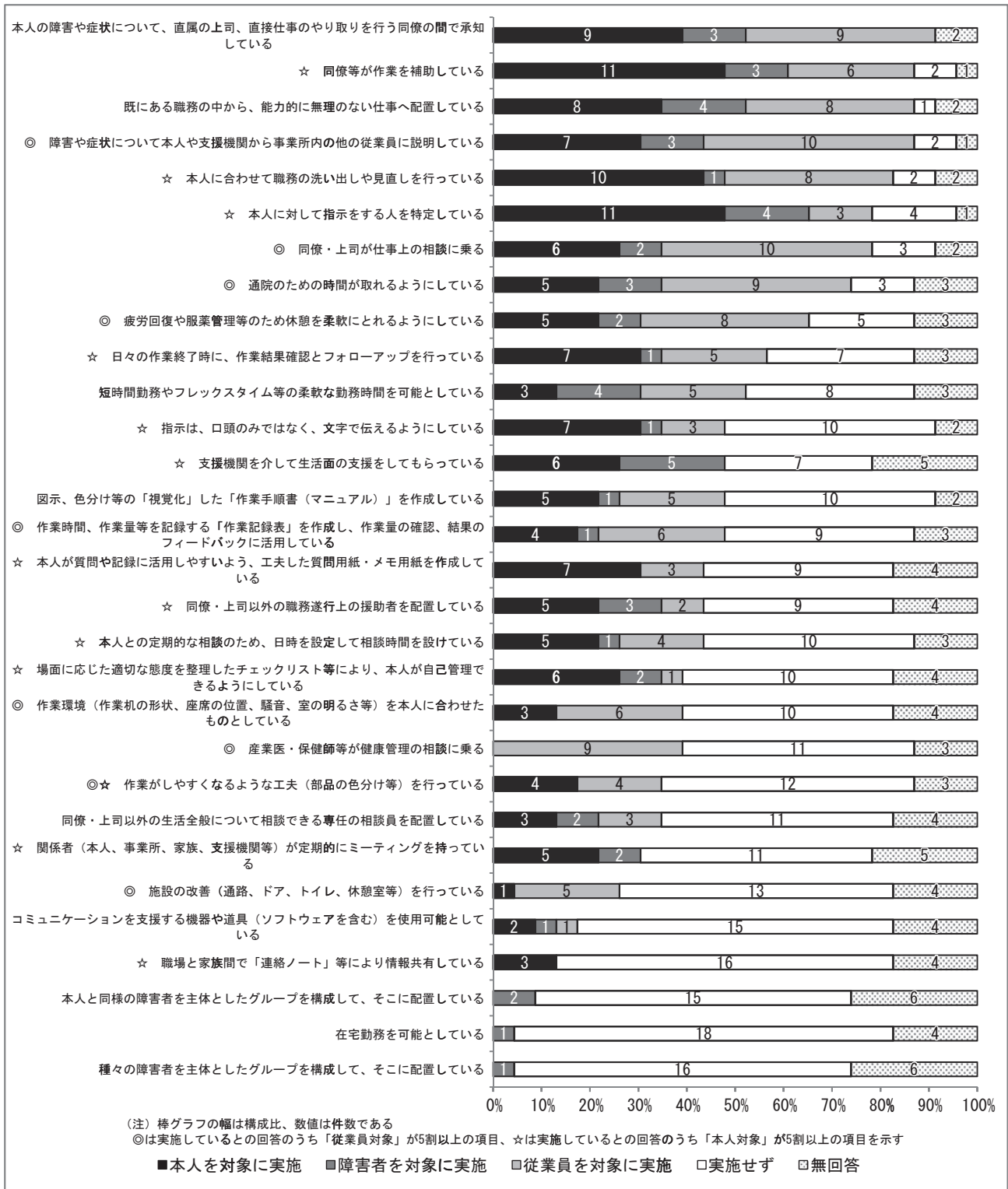
ジョブコーチ支援対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項を図表2-71に示した。

全30項目のうち、「本人を対象に実施」「本人を含めて、障害者を対象に実施」「本人を含めて、従業員を対象に実施」との回答を合わせて、実施している割合が70%以上のものが8項目、50%～70%未満のものが3項目であった。一方、実施している割合が20%未満と低かったものは5項目であった。

具体的に実施している割合が高い項目は、「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」が21件(91.3%)、「同僚等が作業を補助している」「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」「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」がいずれも20件(87.0%)であった。

一方、実施している割合が低い項目は、「在宅勤務を可能としている」「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」がいずれも1件(4.3%)であった。

実施しているとの回答の中で、「従業員を対象に実施」との回答が5割以上の項目は、全30項目中の9項目(図表2-71に◎で示した項目)であり、当該項目については、従業員を対象に実施されている配慮がジョブコーチ支援対象者にも適用されているケースが多くなっていた。一方、実施しているとの回答の中で「本人を対象に実施」との回答が5割以上の項目は、全30項目中の13項目(図表2-71に☆で示した項目)であり、当該項目については、特にジョブコーチ支援対象者本人を対象として配慮が講じられているケースが多くなっていた。なお、ジョブコーチ支援対象者では、助成金対象者に比べて、実施しているとの回答の中で「本人を対象に実施」との回答が5割以上の項目数が多くなっており、ジョブコーチによる対象者本人に合わせた支援が行われたことが影響していると考えられる。



図表 2-71 雇用継続・職場定着のために配慮している事項

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について、対象者の雇用を継続している事業所とすでに対象者が離職している事業所の別に集計したものを、巻末資料（図表 資1-5、図表 資1-6）に示した。両者の間で、「実施している」との回答の割合に大きな違いはみられなかった。

## (2) ヒアリングで把握された雇用継続・職場定着のための配慮

従業員を対象に「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」と回答した事業所に具体的な実施内容を尋ねたところ、「本人の症状については、所属長の会議の場で伝えて配慮を求めたほか、所属する部門の中では本人から説明した。一般の従業員についても、腰痛がひどいなど配慮が必要な場合は会議の場で伝え、勤務の調整等を行っている」との回答があった。

従業員を対象に「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」「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」と回答した事業所に具体的な実施内容を尋ねたところ、「「視覚化」したマニュアルの方が分かり易いという考えから、障害者の従業員を受け入れる前から導入していた。障害のある従業員には、マニュアルの他に、作業リストを渡している（医療、福祉の事業所）」「使うもの（書類など）に印を付けている。指示出しがしやすい（医療、福祉の事業所）」との回答があった。

また、調査票で質問した項目以外に、ジョブコーチ支援対象者の雇用継続・職場定着のために特に配慮していることがあるか尋ねたところ、「生活面のアドバイス。朝が弱く、始業時間ギリギリに出勤するので、「何時に寝ているの？朝〇時に起きるなら、前の夜は△時に寝ないと・・・」といった話をする。親御さんの協力を得られないため、このようなアドバイスをしている。発達障害の人は家庭での過ごし方が仕事にも大きな影響を及ぼす」との回答があった。

## 11 ジョブコーチ支援を知ったきっかけ、ジョブコーチ支援についての意見

ジョブコーチ支援を知ったきっかけ（複数回答）を図表2-72に示した（本設問はジョブコーチ支援利用事業所調査のみの質問のため、n=15）。

ジョブコーチ支援を知ったきっかけは、「ハローワークや労働局からの情報提供」「就労支援機関からの情報提供」がいずれも5事業所（13.3%）であった。きっかけについて「その他」と回答のあった2事業所については、いずれも具体的には「病院」からの情報で知ったとの回答であった。

図表2-72 ジョブコーチ支援を知ったきっかけ（複数回答）(n=15)

ジョブコーチ支援を知ったきっかけ	事業所数	
ハローワークや労働局からの情報提供	5	33.3%
就労支援機関からの情報提供	5	33.3%
社内における情報提供	3	20.0%
研修・講演会での情報収集	2	13.3%
他企業や経営者団体、業界団体からの情報提供	1	6.7%
その他	2	13.3%

ジョブコーチ支援についての意見がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ、5事業所から回答が得られた（本設問はジョブコーチ支援利用事業所調査のみの質問のため、n=15）。回答をまとめた（図表2-73）。

図表2-73 ジョブコーチ支援についての意見（自由記述）

分類	件数	具体的な記載内容
雇用を継続している事業所	3	「第三者が中立的に介在してくださっていることは本人（家族）、事業所双方にとって感情的なものが整理され、よりシンプルに物事が運べていく楽さがありました」「障害者雇用には必要な制度だと思います。大変助かりました」「ジョブコーチの支援があったので、安心して雇用を守ることができた」



すでに離職している事業所	2	「雇用する会社の規模や、事業内容を考慮のうえ適切な支援を行ったほうがよい」「ジョブコーチ支援と知的障害者等についての専門家によるカウンセリングがより積極的に連携する方策を考える必要がある」
--------------	---	--

## 12 障害者手帳取得についての考え

障害者手帳取得についての考えを図表2-74に示した。

障害者手帳について「可能であれば取得してほしい」との回答が12事業所(52.2%)、「事業所としては、取得してもしなくてもどちらでもよい」との回答が8事業所(34.8%)であった。

「可能であれば取得してほしい」と回答した事業所にその理由を尋ねたところ、「ハンディのある人となない人が同じ土俵でやっていくのは難しい。認定の可能な人は手帳を取った方が良いと思う」との回答があった。

「事業所としては、取得してもしなくてもどちらでもよい」と回答した事業所にその理由を尋ねたところ、「会社として、手帳取得についての希望はない。あくまでも本人、家族が決めるべきものである」との回答があった。

図表2-74 障害者手帳取得についての考え (n=23)

障害者手帳取得についての考え	事業所数	
可能であれば取得してほしい	12	52.2%
事業所としては、取得してもしなくてもどちらでもよい	8	34.8%
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	1	4.3%
無回答	2	8.7%

## 13 手帳を所持しない障害者の雇用継続にあたって特に配慮が必要だと感じている点

手帳を所持しない障害者の雇用継続にあたって、手帳を所持している障害者に比べて特に配慮が必要だと感じている点がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ、7事業所から回答が得られた(図表2-75)。なお、うち4事業所については、発開金対象者雇用事業所であるため、図表2-23の内容の再掲となる。

なお、本設問の趣旨は、手帳を所持しないことにより特に配慮が必要だと感じている点について回答を求めるものであったが、得られた回答は、手帳の有無に関わらずジョブコーチ支援対象者の障害特性によって配慮が必要だと感じている点だと考えられる内容であった。

図表2-75 雇用継続にあたって特に配慮が必要だと感じている点 (自由記述)

分類	件数	具体的な記載内容
雇用を継続している事業所		
うち、具体的に配慮が必要だと感じている点	3	「本人の障害が目に見えないので、本人、障害者センター、ジョブコーチとの十分なコミュニケーションの必要性を特に感じた」「コミュニケーションが重要(再掲)」「個々の特性のちがいが大きい為、それぞれのマニュアルが必要である(再掲)」
うち、その他	2	「障害者が、健常者と一緒に働ける様に、官民共にチャンスを広げる工夫を更にするべきです。受け入れ側の少しの配慮があれば同じ生活が出来ます(再掲)」「自閉症の障害者は、意思が伝わらずコミュニケーションがとれないため指導しにくい。職場の援助、補助する人が落ち込んでしまう。障害者の家族との面識もないので、家での様子がわからない(再掲)」
すでに離職している事業所	2	「本人に障害があること意識があまりなかったため、周囲と円滑なコミュニケーションをとる意識的な訓練を受けてこなかった。ジョブコーチ、カウンセラーによる恒常的訓練が必要かと思う」「周りの従業員との兼ね合い、理解が求められないことが多く、サービス業では苦勞する」

## 14 手帳を所持しない障害者の雇用にあたって希望する支援

手帳を所持しない障害者の雇用にあたって、事業所として希望する支援がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ、4事業所から回答が得られた(図表2-76)。いずれも、雇用を継続している事業所であった。なお、うち2事業所については、発開金対象者雇用事業所であるため、図表2-24の内容の再掲となる。

なお、本設問の趣旨は、手帳を所持しないことにより事業所として希望する支援について回答を求めるものであったが、得られた回答は、手帳の有無に関わらずジョブコーチ支援対象者の障害特性によって希望する支援だと考えられる内容であった。

図表2-76 希望する支援(自由記述)

具体的な記載内容	
「生活面での支援。家族の事、過去の事、体調の事、生活リズム等に不安があり自分で解決できていない。それが作業にも影響がでてしまう」「フレックスタイム、在宅勤務、通常の勤務などその時の状態に合わせて仕事をしていただくことになります。特に在宅に資料が存在することになるので、その安全管理について支援をしていただきたい」「助成金も本人が就労している間は継続してほしい(再掲)」「雇用して3年目ですが、今後1年に1度程度地域障害者職業センター(ジョブコーチ)の支援が望ましい。現在の状況や状態を把握のため(再掲)」	

## 15 障害者雇用についての意見

手帳を所持しない障害者の雇用も含め、障害者雇用についての意見がある場合、自由記述形式で回答を求めたところ、7事業所から回答が得られた(図表2-77)。なお、うち1事業所については、発開金対象者雇用事業所であるため、図表2-25の内容の再掲となる。

図表2-77 障害者雇用についての意見(自由記述)

分類	件数	具体的な記載内容
雇用を継続している事業所	5	「障害者雇用の更なる促進につながる受入企業に対する魅力的な優遇施策が必要と考える」「社会人として働いていくには、家族の協力が不可欠だと思う」「障害について同僚の理解を得るには、職場実習が一番良いと思います」「すべての障害者が働くことが出来る世の中になるように、私共はもちろん社会全体が努力をするべきだと思う。出来ることから積極的に障害者雇用にトライしたい」「助成金は、障害者が働く為に必要なもので、あくまでも企業に対してのサポートにすぎない。よって助成金が終了してしまうと、企業にまる投げ感がある。(再掲)」
すでに離職している事業所	2	「中小規模の企業では限られた人員の中で障害者の雇用のためにフォローする人を捻出することが出来ない。正直、経営的にも非常に負担である。ジョブコーチ支援も良いが、支援方法そのものを根本的に見直す必要があると考える」「障害者の特徴を考慮、対応した具体的な雇用例、雇用における成果、効果を積極的に周知する必要がある」

## 第5節 まとめ

### 1 事業所の概要と障害者の雇用状況

業種別では、助成金対象者雇用事業所、ジョブコーチ支援利用事業所ともに、「製造業」と「医療、福祉」が多かった（発開金対象者雇用事業所とジョブコーチ支援利用事業所では「製造業」「医療、福祉」の順に、難開金対象者雇用事業所では「医療、福祉」「製造業」の順に多かった）。平成23年度のハローワークを通じた手帳を所持しない障害者全体の就職状況を見ると、産業別では「医療、福祉」「製造業」の順に多くなっており<sup>4)</sup>、今回の調査に回答のあった事業所は、手帳を所持しない障害者を雇用している事業所全体の中で、業種でみると大きな偏りはなかったと考えられる。

障害者の雇用状況では、発開金対象者雇用事業所の87.5%、ジョブコーチ支援利用事業所の82.6%において身体・知的・精神障害者のいずれかの雇用経験があった。難開金対象者雇用事業所においては身体・知的・精神障害者のいずれかの雇用経験のある事業所は49.5%にとどまっていた。難開金対象者については半数が障害者の雇用経験のない事業所で雇用されている結果であった。

### 2 対象者の雇用状況と利用した制度、支援を受けた機関

発開金対象者では雇用継続中が62.5%であった。難開金対象者では76.8%が雇用継続中となっており、難開金対象者については比較的定着しやすいことが示唆される結果であった。また、ジョブコーチ支援対象者では78.3%が雇用継続中であった。

対象者の雇用にあたっては、発開金対象者の81.3%が発開金以外の何らかの制度（トライアル雇用、職場実習等）を利用しており、ジョブコーチ支援対象者の78.3%がジョブコーチ支援以外の何らかの制度を利用していた。難開金対象者では難開金以外の何らかの制度の利用は30.5%にとどまっており、難開金以外には特に制度を利用しなくても雇用されているケースが多い結果であった。

支援機関からの支援については、発開金対象者では募集・採用にあたって93.8%、雇用継続・職場定着にあたって81.3%が何らかの機関の支援を受けていた。難開金対象者では募集・採用にあたって72.6%が何らかの機関の支援を受けていたものの、雇用継続・職場定着にあたって何らかの機関の支援を受けていたのは27.4%にとどまっていた。支援を受けた機関についてみると、発開金対象者ではハローワークに加えて障害者就業・生活支援センター等から支援を受けたとの回答も一定程度あり、募集・採用から雇用継続・職場定着まで継続して支援機関からの支援を受けているケースが多かった。難開金対象者ではハローワーク以外の支援機関から支援を受けたとの回答は少数であり、募集・採用にあたってはハローワークの支援を受けているケースが多いものの、それ以外の支援機関を活用しているケースは少ない結果であった。また、ジョブコーチ支援対象者では、雇用継続・職場定着にあたって87.0%が何らかの機関の支援を受けており、雇用継続中の割合の高さにつながっていた可能性がある。

### 3 雇用継続・職場定着のために配慮している事項

雇用継続・職場定着のために配慮している事項については、「職務の見直しや配置」「物理的環境の整備、個人用の支援機器や道具類」「職務遂行」「労働条件や勤務時間」「職場内の障害や症状への理解、本人の自己管理」「職場における支援者の配置」「外部の支援機関等との連携」の各カテゴリーについてそれぞれ3～6項目、計30項目に対して「本人を対象に実施」「本人を含めて、障害者を対象に実施」「本人を含めて、従業員を対象に実施」「実施せず」のいずれかの回答を求めた。

## （１）配慮の実施状況と配慮の内容

発開金対象者では、全 30 項目のうち、実施している割合が 70%以上のものが「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」「同僚等が作業を補助している」（いずれも 93.8%）、「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」（87.5%）など 7 項目、50%～70%未満のものが 8 項目であり、全 30 項目のうち半分の 15 項目は実施率が 50%以上で、残る 15 項目は実施率が 50%未満であった。一方、実施している割合が 20%未満と低かったものは「在宅勤務を可能としている」（0%）、「産業医・保健師等が健康管理の相談に乗る」（18.8%）の 2 項目であった。

難開金対象者では、全 30 項目のうち、実施している割合が 70%以上のものが「通院のための時間が取れるようにしている」（84.2%）、「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」（82.1%）、「同僚・上司が仕事上の相談に乗る」（73.7%）など 5 項目、50%～70%未満のものが 4 項目であり、全 30 項目のうち 7 割の 21 項目は実施率が 50%以上であった。また、調査票で質問した項目以外に、難開金対象者の雇用継続・職場定着のために特に配慮していることがあるか尋ねたところ、業務内容や勤務時間への配慮や、体調への配慮を実施しているとの回答があった。一方、実施している割合が 20%未満と低かったものは「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」「本人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」（いずれも 1.1%）、「職場と家族間で「連絡ノート」等により情報共有している」（3.2%）など 10 項目であった。

ジョブコーチ支援利用者では、全 30 項目のうち、実施している割合が 70%以上のものが「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」（91.3%）、「同僚等が作業を補助している」「既にある職務の中から、能力的に無理のない仕事に配置している」「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」（いずれも 87.0%）など 8 項目、50%～70%未満のものが 3 項目であり、全 30 項目のうち約 6 割の 19 項目は実施率が 50%未満であった。ジョブコーチ支援対象者のうち 65.2%は発達障害者であり、発開金対象者に対して配慮を実施している割合が高い項目と共通する結果であった。（２）で後述するとおり、ジョブコーチ支援対象者では助成金対象者に比べて本人を対象として配慮が講じられているケースが多くなっており、ジョブコーチ支援の影響が考えられたが、配慮を実施している割合が高い項目でみると、発開金対象者と大きな違いはみられなかった。一方、実施している割合が 20%未満と低かったものは「在宅勤務を可能としている」「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」（いずれも 4.3%）など 5 項目であった。

## （２）配慮の程度

配慮を実施しているとの回答について、その配慮が手帳を持たない対象者に限定されたものか否かをみると、難開金対象者では全 30 項目中の 27 項目で「従業員を対象に実施」との回答が何らかの配慮を実施しているとする回答のうちの 5 割以上となっていた。「従業員を対象に実施」と回答した事業所に具体的な実施内容をヒアリングしたところ、例えば「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」との項目に、「従業員を対象に実施」と回答した事業所であっても、従業員全体の障害や症状について上司や同僚の間で承知しているとの意味ではなく、難開金対象者本人の障害や症状について従業員全体で承知しているとの意味で回答した事業所があるなど、実際に各項目が従業員を対象に実施されている割合は得られた回答より低い可能性も一部みられた。しかしながら、全体の 9 割の項目で実施しているとの回答のうち「従業員を対象に実施」との回答が 5 割以上となっていたことに加えて、ヒアリングにおいて調査票で質問した項目以外に難開金対象者の雇用継続・職場定着のために特に配慮している事があるか尋ねたところ、複数の事業所から「特に配慮はしていない（他の従業員と変わらない）」との回答があ

り、従業員を対象に実施されている配慮が難開金対象者にも適用されているケースが多く、難開金対象者本人に限定した配慮が講じられていることは少ないことが示唆された。また、発開金対象者では、全30項目中の15項目で「従業員を対象に実施」との回答が何らかの配慮を実施しているとする回答のうちの5割以上となっており、本人に限定した配慮が講じられているケースは多くないことが示唆された。

一方、ジョブコーチ支援対象者では、全30項目中の13項目で「本人を対象に実施」との回答が何らかの配慮を実施しているとする回答のうちの5割以上となっており、本人に限定した配慮が講じられているケースが多いことが示唆され、ジョブコーチによる対象者本人に合わせた支援が行われたことの影響が考えられる。

### (3) 調査対象事業所についての留意点

本調査の対象事業所は、発開金又は難開金の対象となる者を雇い入れた事業所、及び、手帳を所持しない障害者をジョブコーチ支援を利用して雇用した事業所であり、いずれも、理解の程度には差があると考えられるものの、対象者に障害があることは承知している事業所である。先行調査においては、職場において病気や障害を説明することについて「説明したいができない」との回答が、発達障害で多く<sup>5)</sup>、また、手帳のない難病で多い<sup>6)</sup>ことが示されており、病気や障害を説明することが困難なことから雇用継続・職場定着のための配慮を受けられないケースも多いことに留意する必要がある。

## 4 助成金に対する評価と意見、雇用にあたって希望する支援

助成金に対する評価では、発開金対象者雇用事業所の68.8%が助成金により雇い入れが促進されたと肯定的に評価していた。難開金対象者雇用事業所では肯定的な評価が47.4%であり、次いでどちらともいえないとの回答が25.3%であった。また、助成金に対する意見について、自由記述形式の回答では、発開金については助成金の期間の長期化を求める意見が複数みられ、難開金については一層の周知を求める意見が複数みられた。

雇用にあたって希望する支援について、自由記述形式の回答では、難開金対象者雇用事業所において、障害についての詳細な情報が欲しいとの回答が複数みられた。

## 5 障害者手帳取得についての考え

回答が得られた126事業所全体での障害者手帳取得についての意見をみると、「事業所としては、取得してもしなくてもどちらでもよい」との回答が42.1%で、「可能であれば取得してほしい」の35.7%を上回っていた。ただし、回答が得られた事業所のうち調査時点において障害者雇用率制度に基づく雇用義務の対象となる従業員数56人以上<sup>(注)</sup>の38事業所に限ってみると「可能であれば取得してほしい」との回答が5割を占めており、障害者雇用率制度に基づく雇用義務の対象となる事業所では、対象者に障害者手帳を取得してほしいとの希望も一定程度あると考えられる(なお、本調査では企業全体の従業員数は把握していないため、障害者の雇用義務がある事業所は実際にはもっと多く含まれている可能性がある)。

(注) 調査時点の障害者の法定雇用率は民間企業で1.8%であり、従業員数56人以上の企業は1人以上の障害者を雇用しなければならないが、平成25年4月1日からは法定雇用率が民間企業で2.0%に引き上げとなり、従業員数50人以上の企業は1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる。

### 【文献】

1) 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. 調査研究報告

書 No. 100, 2011.

- 2) 障害者職業総合センター：広汎性発達障害者の雇用支援のために……事業主と自閉症・アスペルガー障害など広汎性発達障害のある者のための雇用支援ガイド……, 2009.
- 3) 障害者職業総合センター：難病就業支援マニュアル, 2008.
- 4) 厚生労働省：平成23年度・障害者の職業紹介状況等. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000029xr4.html>
- 5) 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. 調査研究報告書 No. 100, p. 97-98, 2011.
- 6) 障害者職業総合センター：難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究. 調査研究報告書 No. 103, p. 97, 2011.

## 第3章

手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する調査  
……支援機関調査……

## 第3章 手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する調査

### ……支援機関調査……

#### 第1節 調査方法及び回収状況

##### 1 調査目的

障害者の就労支援を行っている支援機関において、手帳を所持しない障害者が手帳を取得していない理由、支援における苦慮の状況、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等、手帳を所持しない障害者に対する雇用支援の実態について把握する。

##### 2 調査対象機関

ハローワーク（435所）、障害者就業・生活支援センター（以下、「就業・生活支援センター」という。313センター）、地域障害者職業センター（52センター）、発達障害者支援センター（以下、「発達センター」という。85センター）、及び難病相談・支援センター（以下、「難病センター」という。85センター）の5機関を対象とした。なお、ハローワークについては、調査実施の困難性等の観点から、手帳を所持しない障害者として求職登録を行い、障害者を専門に支援する窓口で職業相談等を実施した場合を調査対象とした。

##### 3 調査期間

平成24年9月～10月に調査を実施した。

##### 4 調査内容

###### （1）調査対象障害種別

調査対象とした各支援機関において、手帳を所持しない障害者を障害の種類別に、発達障害者、難治性疾患患者、高次脳機能障害者、及び前出のいずれにも該当しない何らかの障害のある人（以下、「その他の障害のある人」という）に分けて、回答を求めた。なお、調査対象機関のうち、ハローワーク、就業・生活支援センター、及び地域障害者職業センターについては、調査対象障害種別の全体について回答を求め、発達センターについては発達障害者、難病センターについては難治性疾患患者について回答を求めた。

###### （2）支援を実施した時期

ハローワーク及び地域障害者職業センターについては、平成23年度及び平成24年度の8月末までに、就業・生活支援センター、発達センター、及び難病センターについては、平成23年度に支援を実施した場合を調査対象とした。なお、いずれの支援機関においても、調査対象の期間中に初めて支援を実施した際に手帳を所持していなかった障害者を調査対象とし、その後の手帳取得の状況は問わないものとした。

###### （3）回答者

調査対象機関において、手帳を所持しない障害者に対する支援を実施した経験のある職員に回答を求めた。



#### (4) 調査内容

以下の項目について回答を求めた。なお、使用した調査票は巻末資料に掲載した。

- ①手帳を所持しない障害者に対する支援実施の有無
- ②手帳を取得していない理由として多いと考えられること（理由の項目の選定については（5）で後述）
- ③手帳の取得に関する支援実施の有無
- ④支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況、実施していない支援における必要性（支援内容の項目の選定については（5）で後述）
- ⑤支援にあたって、手帳を所持していないことにより特に必要となる専門性の有無と、特に必要となる専門性がある場合はその内容及び専門性の獲得や維持・向上のために実施していること
- ⑥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（本設問の回答内容は、巻末資料に掲載）

回答にあたっては、①で手帳を所持しない障害者に対する支援を実施したことがあると回答した支援機関に対して、②～⑤の設問に回答するよう求めた。また、④の支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況等に回答するにあたっては、②で手帳を取得していない理由として最も多いと考えられると回答した理由に当てはまる支援対象者を想定して回答するよう求めた。

#### (5) 手帳を取得していない理由及び支援の具体的内容の調査項目

手帳を取得していない理由の調査項目の作成にあたっては、「高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究（以下、「先行調査」という）」<sup>1)</sup>において、手帳取得の難しさの背景（地域の医療機関の状況、認定医の有無、手帳申請の状況等）についての質問に用いられた項目を参考とした上で、先行調査の自由記述形式での回答の中でみられた“本人や家族の意向で取得していない”との理由に対応すると考えられる内容の項目を追加した。

また、支援の具体的内容の調査項目の作成にあたっては、先行調査において、就労支援の課題として自由記述形式で回答された内容がカテゴリーに分けて集計されており、当該カテゴリーを基本とした上で、障害者職業総合センターの発達障害者、難治性疾患患者、高次脳機能障害者、及びその他の障害のある人に関する他の先行研究の中で、支援機関が支援の実施に苦慮している旨の記載があるものを参考に、対応すると考えられる内容の項目を追加した。

#### (6) デモ調査の実施

調査対象機関のうち、発達センター及び難病センターについては、就労に関する支援の経験が多くないセンターもあると考えられ、設問の意図が十分に伝わらないこともあると考えられたため、複数の発達センター及び難病センターに対してデモ調査を実施し、調査票（案）への回答を求めるとともに設問の意図が分かりにくい点等の指摘を求め、それを受けて調査票の修正を行った。

#### (7) 調査結果についての留意点

本調査では、(4)で述べたとおり、調査対象機関が一定の時期の間に支援を実施した手帳を所持しない障害者の全体について、手帳を取得していない理由について尋ねた上で、そのうち手帳を取得していない理由として最も多いと考えられると回答した理由に当てはまる支援対象者を想定して、支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況等に対する回答を求めた。本調査で設定した一定の時期の間に支援を実施した手帳を所持しない障害者の人数は、各支援機関によって、また、同じ支援機関でも個々の所・センターによ

って大きく異なることが想定される。したがって、多数の支援対象者を想定してその全体像や平均像から回答されている場合や、少数又は特定の支援対象者を想定して回答されている場合が混在していると考えられ、調査結果をみる際には留意する必要がある。

## 5 調査方法

ハローワーク及び就業・生活支援センター：調査票は、厚生労働省障害者雇用対策課から労働局経由で電子メールにより送信し、障害者職業総合センター研究担当者への返信を求めた。

地域障害者職業センター：調査票は、障害者職業総合センター研究担当者から電子メールにより送信し、返信を求めた。

発達センター及び難病センター：調査票は、障害者職業総合センター研究担当者から各センター宛に郵送し、返送を求めた。

## 6 回収状況

### (1) ハローワーク

379 所から回答が得られた（回収率 87.1%）。

### (2) 就業・生活支援センター

219 センターから回答が得られた（回収率 70.0%）。

### (3) 地域障害者職業センター

37 センターから回答が得られた（回収率 71.2%）。

### (4) 発達センター

57 センターから回答が得られた（回収率 67.1%）。

### (5) 難病センター

49 センターから回答が得られた（回収率 57.6%）。

## 第2節 発達障害者に対する支援について

### 1 手帳を所持しない発達障害者に対する支援実施の有無

手帳を所持しない発達障害者に対する支援を実施したことがあるかどうか尋ねたところ、ハローワークでは67.3%、就業・生活支援センターでは83.1%、地域障害者職業センターでは97.3%、発達センターでは94.7%が支援を実施しており、多くの所・センターが実施していた。(図表3-1)。

なお、2以降の設問では、本問で「実施」と回答した所・センターに対して回答を求めた。

図表3-1 手帳を所持しない発達障害者に対する支援実施の有無

支援実施の有無	ハローワーク (379所)		就業・生活支援センター (219センター)		地域障害者職業センター (37センター)		発達センター (57センター)	
実施	255	67.3%	182	83.1%	36	97.3%	54	94.7%
未実施	124	32.7%	36	16.4%	1	2.7%	2	3.5%
無回答	0	0%	1	0.5%	0	0%	1	1.8%

注) ハローワーク及び地域障害者職業センターは平成23年度及び平成24年4～8月の間、就業・生活支援センター及び発達センターは平成23年度の間における支援実施の有無

### 2 手帳を取得していない理由

手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの(複数回答)について尋ねたところ、ハローワークと就業・生活支援センターでは「本人が必要を感じていない」が最も多く(ハローワークでは69.8%、就業・生活支援センターでは78.0%)、地域障害者職業センターと発達センターでは「本人の心理的抵抗」が最も多かった(地域障害者職業センターでは88.9%、発達センターでは85.2%)(図表3-2)。

手帳を取得していない理由として「その他」が多いと考えられると回答した支援機関の具体的な回答内容としては、「手帳が取れること、またその手段、方法を知らなかった」「過去に診断をされていても手帳の制度のことを知らなかったため」など障害者手帳制度を知らないこと、「発達障害との指摘を受けたことがなく障害の自覚がない」「何か社会の中でうまくいかないとはかんじているものの、その理由が障害であるという事に気が付いていない」など本人の障害理解がないこと、「申請の準備中」「手帳を申請中に相談に来た」など手帳を申請中または申請を検討中であること、「精神保健手帳の取得を考えたが初診日より6ヵ月経過しないと取得出来なかった為」「診断から半年経過していないため、手帳申請できない。時期を待って手帳を申請する予定のケースも多い」など診断から日が浅いことが多く挙げられていた。

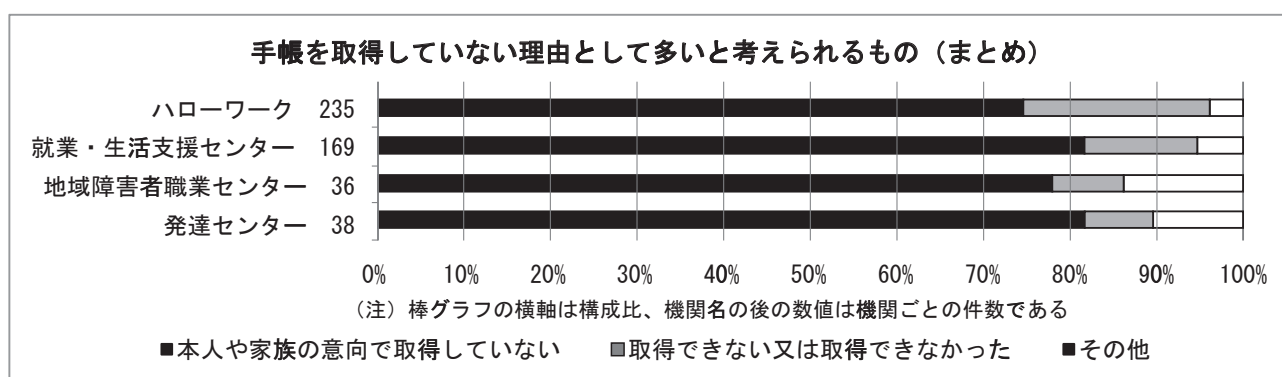
また、手帳を取得していない理由について、「本人が必要を感じていない」「本人の心理的抵抗」「家族の心理的抵抗」の3つの理由を「本人や家族の意向で取得していない」とし、「症状が手帳の対象外」「障害が軽度」「過去に申請したが取得できず」「取得の手続きが困難」の4つの理由を「取得できない又は取得できなかった」としてまとめ、比較を行った。

いずれの支援機関も「本人や家族の意向で取得していない」との理由が多くを占めていた(図表3-3)。

図表3-2 手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（発達障害者・複数回答）

手帳を取得していない理由	ハローワーク (255 所)	就業・生活支援センター (182 センター)	地域障害者職業センター (36 センター)	発達センター (54 センター)				
本人が必要を感じていない	178	69.8%	142	78.0%	31	86.1%	45	83.3%
本人の心理的抵抗	161	63.1%	127	69.8%	32	88.9%	46	85.2%
家族の心理的抵抗	158	62.0%	120	65.9%	23	63.9%	38	70.4%
障害が軽度	53	20.8%	33	18.1%	1	2.8%	11	20.4%
取得の手続きが困難	41	16.1%	26	14.3%	9	25.0%	8	14.8%
過去に申請したが取得できず	24	9.4%	13	7.1%	3	8.3%	1	1.9%
症状が手帳の対象外	23	9.0%	4	2.2%	2	5.6%	1	1.9%
その他	23	9.0%	22	12.1%	9	25.0%	11	20.4%
無回答	0	0.0%	1	0.5%	0	0%	0	0%

注) 各理由について「最も多い」「多い」との回答の合計。ハローワークで当該回答の件数が多いものから順に並べた



図表3-3 手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（発達障害者・まとめ）

注) 各理由について「最も多い」との回答の合計。いずれの理由にも「最も多い」と回答しなかった支援機関及び“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の両方に該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は集計の対象から除くとともに、“本人や家族の意向で取得していない”又は“取得できない又は取得できなかった”のいずれかのみに該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は、複数の「最も多い」との回答であっても1件として集計した

### 3 手帳の取得に関する支援実施の有無

申請すれば手帳はと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）を実施しているかどうか尋ねたところ、いずれの支援機関でも9割以上が実施しており、多くの所・センターが実施していた（図表3-4）。

図表3-4 手帳の取得に関する支援実施の有無（発達障害者）

手帳の取得に関する支援実施の有無	ハローワーク (255 所)	就業・生活支援センター (182 センター)	地域障害者職業センター (36 センター)	発達センター (54 センター)				
実施	234	91.8%	173	95.1%	35	97.2%	53	98.1%
未実施	21	8.2%	9	4.9%	1	2.8%	1	1.9%

### 4 支援の具体的内容、実施した支援における苦慮の状況、実施していない支援における必要性の程度

支援の具体的内容として、本人に対する支援、企業に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援に関する11の項目について実施の有無を尋ねた上で、実施した支援においては苦慮の状況、実施していない支援においては必要性の程度をそれぞれ尋ねた。また、選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比

べて実施に苦慮していること、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いことがあれば、自由記述形式で回答を求めた。

なお、本設問では、上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者を想定して回答するよう求めた。したがって、例えば、支援実施の有無について「未実施」と回答されている場合は想定された支援対象者に対して支援が実施されなかったとの意味であり、当該支援機関でその支援を提供していないとは限らない。同様に、実施した支援における苦慮の状況についても、想定された支援対象者に対しての苦慮の状況であり、手帳を所持しない支援対象者全般に対して「苦慮している」（又は「苦慮していない」）とは限らない。

### （1）支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況

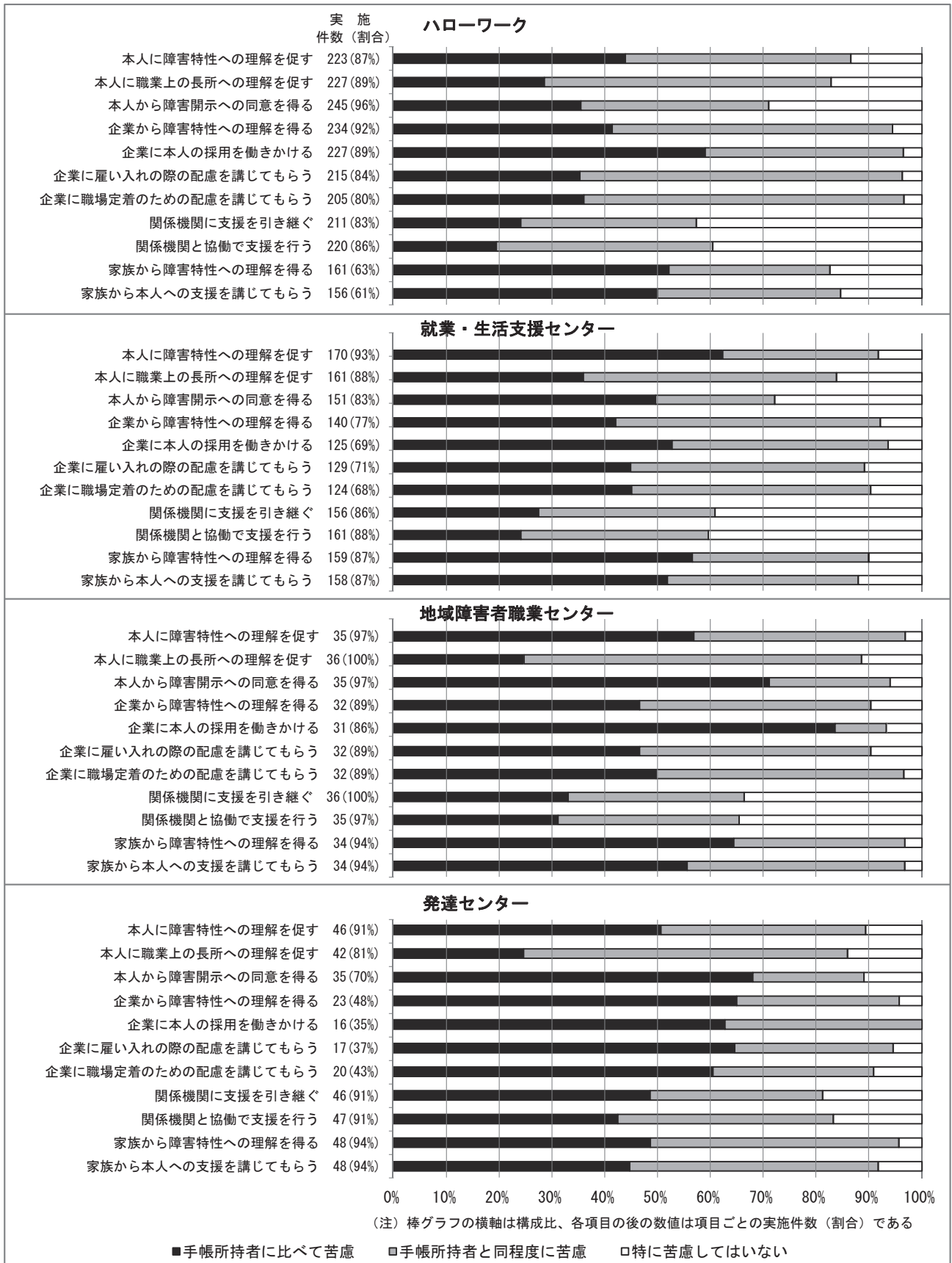
#### ア 支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況の集計結果

支援の具体的内容について実施の有無を尋ねた上で、実施した支援については「手帳所持者に比べて苦慮」「手帳所持者と同程度に苦慮」「特に苦慮してはいない」のいずれかの回答を求めた（図表3-5）。なお、実施した支援における苦慮の状況を尋ねた（実施していない支援については尋ねていない）ことから、支援の各項目の後に「実施」と回答した所・センターの件数と、回答が得られた全所・センターに対する割合を併せて示した。

支援の具体的内容については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が8割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の2項目、就業・生活支援センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」の2項目であった。発達センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」等の企業に対する支援の項目で実施の割合が5割未満であったが、それ以外の本人に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援の項目では実施の割合が7割以上であった。

実施した支援における苦慮の状況については、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合をみると、ハローワークでは3項目、就業・生活支援センターでは4項目が5割以上で、これらの支援機関では「手帳所持者に比べて苦慮」との回答は多くない結果であった一方、地域障害者職業センターと発達センターでは6項目で「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上となっていた。発達センターでは、実施の割合が5割以下と比較的低い項目で「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高い傾向がみられ、支援のノウハウがあまり蓄積されていない項目で「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が多くなっていた可能性が考えられた。

具体的に「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高かった項目は、ハローワークでは「企業に本人の採用を働きかける」「家族から障害特性への理解を得る」、就業・生活支援センターでは「本人に障害特性への理解を促す」「家族から障害特性への理解を得る」、地域障害者職業センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「本人から障害開示への同意を得る」、発達センターでは「本人から障害開示への同意を得る」「企業から障害特性への理解を得る」の各項目であった。支援機関による違いはあるものの、本人・企業・家族のいずれかに対する支援のみに特に苦慮しているということではなく、いずれの支援対象に対しても、本人による障害特性の理解や障害開示への同意、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけ、家族による障害特性の理解といった点の支援に苦慮していることがうかがえた。



図表3-5 支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況 (発達障害者)

## イ 上記の他、手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）

選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）として回答された内容を図表3-6にまとめた。

全体としては、“障害者雇用率制度の対象外であるため、企業の理解を得ることが困難”“本人の障害理解が不足”“家族の理解・協力を得ることが困難”といった、選択肢で尋ねた内容と重複する回答が多かった。選択肢で尋ねた内容と重複しない回答としては、障害者手帳を所持していないため制度の利用が困難であるとの回答（「手帳があるとさまざまな法制度が使えるが、ないと使えないので支援が進みにくい。具体的な支援に移りにくい」「手帳がないと、さまざまな支援が受けにくい」等）や、障害者手帳を所持していないと支援方法が限られるため困難であるとの回答（「手帳を申請する意志がなく、職場において障害をオープンにしないとすると、支援方法が限られる」「直接的支援が出来ないので、本人との相談のみになる。その為その先の会社でのやりとりは本人まかせになりなかなか上手くいかない」等）、障害を開示せずに「クローズ」で就労していることに伴う困難性があるとの回答（「手帳を所持されていない方は、『クローズ』で就職されているケースが多く、どちらかと言うと定着するケースが少ないと感じる」「一般枠での就労のため、クローズで働いている人がほとんどであるため本人の悩みが多い（人間関係、コミュニケーション）」等）がみられた。

図表3-6 手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
障害者雇用率制度の対象外であるため、企業の理解を得ることが困難	46 (34) (8) (1) (3)	「障害者手帳を所持していない方は、雇用率にカウントされないため、手帳所持の方より企業にアピールできない」「障害者雇用率未達成企業（手帳所有者の雇用を希望している企業）に紹介できない」「障害者雇用率の対象にならないため事業所に対し、積極的な働きかけが出来ない」「各種助成金制度は説明できるが、雇用率に該当しない為ほとんどの障害者専用求人への応募が厳しい」「障害者雇用率にカウントされないため、発開金制度だけでは紹介しにくい」「雇用率に反映されないため障害者求人への紹介が難しく一般求人の紹介をすることが多いが、障害の特性、できる仕事等を説明しても理解してもらえないところも多い」「雇用率にカウントされないため障害者対象求人へほとんど応募できず、一般求人へ応募せざるを得ないがなかなか理解を得られないため開拓に苦慮している」「雇入れのメリットを考慮すると、個別求人開拓が難しい」「本人の意思で手帳を所持していない場合、障害者雇用へ繋げるのが困難になる場合がある」「ハローワークでの求職活動がしにくい。企業が手帳所持者を求めている」「手帳未取得のため、障害者枠雇用の対応がとれない。企業や職場の理解が得にくい。支援方針が立てにくい」
企業の理解を得ることが困難（障害者雇用率制度に関するものを除く）	10 (7) (3) (0) (0)	「求職者毎に特性が異なるため、事業所に特性を説明することに苦慮している」「本人、企業双方に理解に限界があるためマッチングが難しい」「雇用主に誤解のないように障害特性を理解してもらおう事」「障害に対する企業側の理解がすすんでいないため、なかなか理解してもらえない」
本人の障害理解が不足	42 (10) (23) (1) (8)	「手帳を所持していないことによる障害の認識が不足していること」「本人の『障害』の初期受容を促す事」「自分に障害があると考えたことがなかったことにより、自己理解に時間を必要とすることが多い」「発達障害の可能性を伝え、検査や診断を促すこと」「本人・家族とも発達障害を認めない場合、支援機関を案内しても利用しようとしてせず、一般で紹介を希望する」「障害の受容ができておらず、職業の選定の時点で問題が生じている」「自分自身が障害に対する受容ができていない事が多く話が進まないこと」「自身の特性に気付かず、改善を図ることが難しい」「診断を受け間もなく相談にみえる方が多い（障害の受容、自己認知に時間を要する）（それまで気づかずにきている）」「障害特性の理解→自身に障害の可能性を感じていない人への支援。来所が困難な人への支援（『障害者』とつく機関には来ない）」

家族の理解・協力を得ることが困難	19 (4) (13) (1) (1)	「家族が対象者の障害を認知、受容すること」「本人の受容のみならず、家族の受容がすすまない」「知的障害が推測される発達障害者に対して、療育手帳を取得して障害者雇用を目指すことを促すが、高等教育機関を卒業している事例が多く、本人と保護者双方からの抵抗が強い」「『本人』と『家族』の障がい受容の程度に差があり、意見の不一致が多い」「手帳のメリットについては説明するし、取得について本人が了承されたとしても、ご家族の反応や協力の体制が整いにくい場合がある」「家族が手帳取得に猛反対なため、手帳を取得すれば使えるサービスが使えず十分な提案や支援が提供できない」「他支援機関、家族等からの情報収集や意向把握」（再掲）「30代40代になって障害の診断を受けたが、家族にも障害が有ると思われる場合、理解してもらうことに困難」
本人に対する支援が困難	18 (3) (10) (3) (2)	「意思確認が出来ないこと、社会的ルールの無理解、指導の受け入れが困難であり、紹介が難しい」「職業理解に乏しい、時間管理や約束が困難」「長期間の就労が難しい」「本人の実際的な困り感の表出が分かりづらい」「引きこもり・挫折感から向上心が無い。就労意欲の低下」「二次障害により、信頼関係を構築しにくい」「障がいへの依存」「自分に合った働き方の整理（給料、勤務時間、仕事内容など）」「支援の必要性があるものの『手帳未所持＝障害者ではない』という思いがつよく、支援を拒否する」
関係機関との連携が困難	13 (4) (5) (2) (2)	「専門機関の情報が乏しく、就労における支援者を付けることが難しい」「特に普通高生の場合など、学校との連携が取りにくく支援に苦慮します」「発達障害が疑われる方の病院の紹介など」「大学等に在学中の方が多く、学校との連携について出来ていない」「障害特性に合わせたトレーニングを行う施設が少なく、地域障害者職業センター（職業準備支援）に通えない場合、選択肢が少ない」「医療機関によって診断基準にばらつきがある点」「就労準備支援機関が少ない。ハローワークと連携しているが、担当者の知識に頼らざるを得ないのが現状」
障害者手帳を所持していないため制度の利用が困難	10 (0) (5) (0) (5)	「障害基礎年金がもらえない事があるので生活設計が立てづらい」「雇用に際して使える制度の少なさ」「手帳があるとさまざまな法制度が使えるが、ないと使えないので支援が進みにくい。具体的な支援に移りにくい」「手帳がないと、さまざまな支援を受けにくい」「福祉サービスの紹介、利用に制限が生じること」
支援にあたって必要な専門性が不足	4 (3) (1) (0) (0)	「コミュニケーションが苦手という特性についての理解がより困難」「障害の程度を判断する基準に関する知識など」「アセスメントの困難さ」
その他	43 (7) (21) (1) (14)	「手帳は就職に不利と言う主治医もいる」「手帳の取得に関する機関へ相談をするように話すこと」「発達障害という言葉は、知られるようになったが具体的なことは周知されていない」「就職への困難さがあるのに雇用保険失業受給の際は就職困難者に該当しない」「『主治医の意見書』等の医師の診断書類が、費用が本人負担である事が障害者登録のプレーキになっている」「手帳を所持されていない方は、『クローズ』で就職されているケースが多く、どちらかと言うと定着するケースが少ないと感じる」「手帳保持者より、支援者への相談回数が少なく事業所等とトラブルになってからの対応になってしまう」「余暇活動における対人トラブルの回避方法」「支援の必要性はあるが、支援につながらない。来所しなくなること」「支援のあり方が明確になりにくい」「何が障害なの分かりにくい。（障害が見えにくい）」「精神障害への偏見が強くある」「雇入れ先企業の確保」「手帳を申請する意志がなく、職場において障害をオープンにしないとすると、支援方法が限られる」「就労の際に周りの理解がえにくいこと及び、支援者の就労の場への介入が難しいこと」「本人に合う仕事は、障害者雇用の方がいいと思っても家族を持たれていたり、家のローンをくんでいるから障害者雇用のように賃金が低いと生活できないと言われてしまうこと（家庭の事情）」「助成金の活用が進んでいない」「18才を超えると、高校のインターンシップ制度などが使えないために、職場実習できる機会がない」「一般枠での就労のため、クローズで働いている人がほとんどであるため本人の悩みが多い（人間関係、コミュニケーション）」「直接的支援が出来ないので、本人との相談のみになる。その為その先の会社でのやりとりは本人まかせになりなかなか上手くない」

\* ( ) 内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達センター  
注) 複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した



## (2) 実施していない支援における必要性の程度

### ア 実施していない支援における必要性の程度の集計結果

支援の具体的内容について実施の有無を尋ねた上で、実施していない支援については「手帳所持者に比べて必要性が高い」「手帳所持者と同程度に必要性がある」「必要性は特にない」のいずれかの回答を求めた。結果は、巻末資料に示した(図表 資2-1)。なお、実施していない支援における必要性の程度を尋ねた(実施した支援については尋ねていない)ことから、支援の各項目の後に「未実施」と回答した所・センターの件数と、回答が得られた全所・センターに対する割合を併せて示した。

「手帳所持者に比べて必要性が高い」との回答が5割を超えていたのは、ハローワークでは「企業から障害特性への理解を得る」「本人から障害の開示への同意を得る」の2項目であり、手帳所持者に比べて必要性が高いが実施していない支援は多くない結果であった一方、就業・生活支援センターでは「本人に障害特性への理解を促す」「家族から障害特性への理解を得る」「企業から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」の6項目で「手帳所持者に比べて必要性が高い」との回答が5割を超えており、手帳所持者に比べて必要性が高いが実施しなかった支援もあるとの結果であった(先述のとおり、支援実施の有無について「未実施」と回答されている場合は想定された支援対象者に対して支援が実施されなかったとの意味であり、当該支援機関でその支援を提供していないとは限らない)。なお、地域障害者職業センターと発達センターにおいても「手帳所持者に比べて必要性が高い」との回答が5割を超えていた項目があったが、いずれの項目も支援実施の有無について「未実施」との回答が3件以下と少数の項目であった。

### イ 上記の他、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと(自由記述)

選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと(自由記述)として回答された内容を図表3-7にまとめた。

全体としては手帳の有無に関わらず実施の必要性が高いと考えられる内容の回答が多かったが、特に手帳を所持していないことにより実施の必要性が高いと考えられる内容としては、手帳を所持していないことにより利用できない就労支援制度を利用できるようにすること(「雇用率へのカウント」「個々の特性に合わせた求人開拓が必要となるが、雇用率にカウントされないため、助成金支給日数を増やすなど、事業所負担の軽減が必要と感じる」等)、手帳取得に関する情報提供や支援(「手帳を取得することのメリットを理解してもらうこと」「手帳取得に係る通院や申請手続きの同行支援」)がみられた。

図表3-7 手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと(自由記述)

分類	件数*	具体的な記載内容(例)
本人の障害理解を促す支援	15 (5)(5)(3)(2)	「職業評価」「本人・家族に対し、就職活動時期以前の早期に障害特性理解を促すこと」「本人の障害受容 周囲は支援が必要と考えているが、本人にそうした意識が見られない場合」「当事者の障害受容に係る定期的なグループワークの運営」「特性理解につなげるための実習や職業評価の実施とフィードバック」「障害特性について自己理解を促すために面談だけでは限界があり、実際の体験や実習等があった方がよいが、そのための場、支援を受けることの必要性を感じてもらう場」
医療機関との連携による支援	6 (3)(3)(0)(0)	「発達障害が疑われる方・その家族に対する受診の勧奨や医療機関の紹介を行う窓口の設置」「正確な診断をできる医療機関」「障害を理解し受容をしてもらえるように専門性を持ったチーム支援が必要と感じられる。特に福祉と医療機関の連携が必要である」

関係機関（医療機関以外）との連携による支援	15 (9) (5) (0) (1)	「各人の障害特性を明確に診断（判断）し、サポートしてくれる組織」「障害者職業センターによる職業評価等、専門機関による検査・相談」「就業・生活支援センターを含む関係機関への相談・登録」「発達障害者支援センター等による一貫的な支援」「障害の自己理解度が低いと感じられる場合が多いため、地域センターにおける職業評価や準備支援による自己理解を促進するような支援が必要ではと感じる」「専門機関への誘導により、本人に障害の理解を促すこと」「障害を理解し受容をしてもらえるように専門性を持ったチーム支援が必要と感じられる。特に福祉と医療機関の連携が必要である」「本人の気づきがない場合、職業カウンセリングセンターの職業評価を案内する事がよくある。評価の客観的指標から病院受診につながる場合もある。このように本人の気づきの機会が多くあれば良い」
家族に対する支援	13 (6) (6) (1) (0)	「障害を認識していない家族が多いため理解してもらうこと」「本人はもちろんのこと家族も障害特性を受容する必要がある」「家族の理解が進んでいないケースがあり、家族の理解により、本人の障害受容が進む可能性があること」「家族を含めた相談体制の確立」「親の会、交流会や本人家族向けのセミナーの開催」「家族に対するカウンセリング」「家族への心理教育の実施」
就職に向けての準備・訓練	11 (3) (4) (0) (4)	「手帳所持者よりも障害特性に対して本人自身が対応しなくてはならない機会が多いため SST の必要性が高い」「職業準備訓練（職業準備支援／就業移行支援）」「職場実習の体験」「コミュニケーションスキルや対人関係スキル、問題解決スキルのトレーニング」「一般枠での就労を想定した、より高度な職業スキルを身につけるための訓練の場」「当事者同士から情報を得ることで、ちがった見方ができると思うので、発達障害者の就労のためのサロンのようなもの（お休みの日や夜も考えながら）。就労の体験の場があるといい（1週間程度通える）」
福祉制度の利用	7 (2) (3) (2) (0)	「社会人経験が乏しい方も多く、また、福祉施設には抵抗がある方もいるが経験してから一般就労を目指した方がよいと思われる方も多い」「保護者（親等）との分離及びグループホームへの入所」「発達障害に特化した障害福祉 サービス（日中活動の場）」「障害特性に応じたトレーニング施設（就業移行、A型、B型など）」
職場定着支援	6 (2) (1) (0) (3)	「就職後のサポート」「ジョブコーチ支援」「企業への啓発、連携は若干進んでいるが、仕事をする上で一人で苦しんでいる人は多い実態を感じる。企業と本人をつなぐ。例えば身近な存在としての企業内カウンセラーが多くの企業に配置され、定着支援の役割も果たせたらいいと思う」
就労支援制度	6 (4) (2) (0) (0)	「雇用率へのカウント」「奨励金の増額（特開金と同様）」「個々の特性に合わせた求人開拓が必要となるが、雇用率にカウントされないため、助成金支給日数を増やすなど、事業所負担の軽減が必要と感じる」
職場開拓	5 (3) (2) (0) (0)	「企業への実習依頼」「採用するかどうかの判断を行うため、採用前の実習」「雇用率へのカウント」「事業所が雇用した際の助成金の充実」
生活支援	3 (2) (0) (1) (0)	「生活支援情報提供（家族も含めて）」「家族の支援がない場合の生活支援」
その他	19 (4) (8) (3) (4)	「教育段階における『就業の必要性』、『働くことの意義』等の意識教育の必要性」「手帳を取得することのメリットを理解してもらうこと」「幼少期から家族や本人へ障害に対する理解と支援を行うことにより改善がみられるのでは、環境も影響していると思われる」「企業、同友会等の説明会」「障害に拘らず相談に応じられる場所の保障」「就労前の生活訓練の場が少ない」「早期療育、二次障害の予防」「心理検査、カウンセリング」「手帳を取得することのメリットを説明する講演会を実施できればと考える」「コミュニケーションや言葉の受け取り方に対する交流の場等が必要だと思う」「発達障害者手帳の検討」「手帳取得に係る通院や申請手続きの同行支援」「権利擁護」「社会啓発、学校等への啓発、ペアレントメンター」「適性に合わせた支援」「ハローワークによる窓口相談対応がよりその方の特性に応じた形で提供されること」「早期の発見、診断が必要と思います」

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達センター

注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

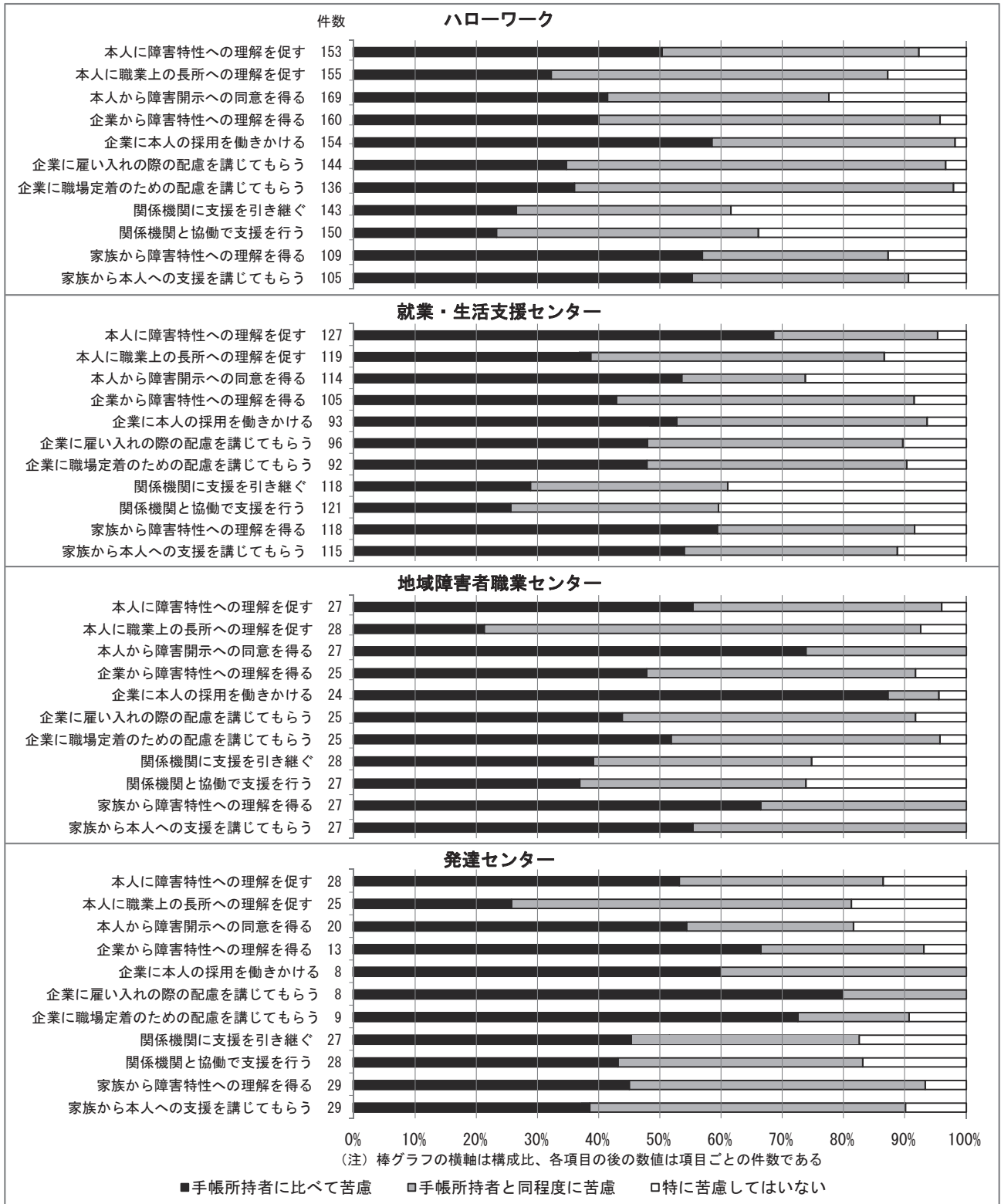
### (3) 手帳を取得していない理由と実施した支援における苦慮の状況の関係

手帳を取得していない理由の違いによって実施した支援における苦慮の状況に違いが生じているかをみるため、上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由として最も多いと考えられるものを“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の2つにまとめ、実施した支援における苦慮の状況をそれぞれの理由ごとに集計した（前述の通り、本設問では上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者を想定して回答するよう求めた）（図表3-8、図表3-9）。集計にあたっては、いずれの理由にも「最も多い」と回答しなかった支援機関及び“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の両方に該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は集計の対象から除くとともに、“本人や家族の意向で取得していない”又は“取得できない又は取得できなかった”のいずれかのみに該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は、複数の「最も多い」との回答であっても1件として集計した。

なお、手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者が複数の場合もあり、手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものと実施した支援における苦慮の状況の関係は必ずしも一対一で対応しない（同じ手帳を取得していない理由に当てはまる支援対象者でも、回答された苦慮の状況とは異なる対象者もいる可能性がある）ことに留意する必要がある。また、地域障害者職業センター及び発達センターについては、“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いとの回答が少数だったため、以下の比較においてはハローワーク及び就業・生活支援センターの結果について述べる。

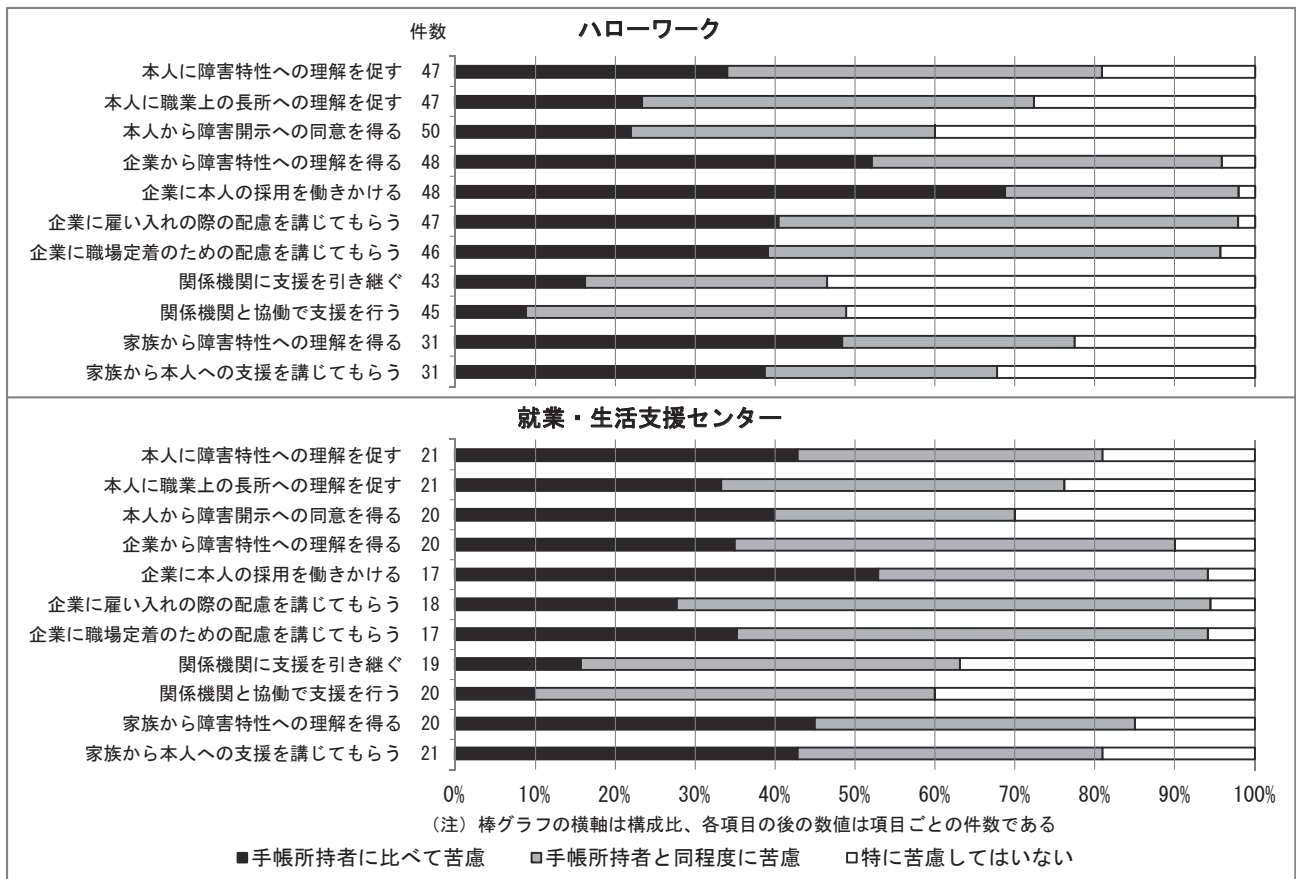
手帳を取得していない理由によって、実施した支援における「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合を比較すると、ハローワークにおいては「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合に大きな違いはみられなかった一方、就業・生活支援センターにおいては“本人や家族の意向で取得していない”との理由で手帳を所持していない支援対象者において「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が多くなっており、“取得できない又は取得できなかった”との理由で手帳を所持していない支援対象者に比べて、全般的な支援の困難性が高いことがうかがえた。

具体的な支援の内容について、手帳を取得していない理由によって、実施した支援における「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が大きく異なっていた項目をみると、ハローワークと就業・生活支援センターに共通して、“本人や家族の意向で取得していない”との理由で手帳を所持していない支援対象者において「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高かったのは、「本人に障害特性への理解を促す」「本人から障害開示への同意を得る」「関係機関に支援を引き継ぐ」「関係機関と協働で支援を行う」「家族から本人への支援を講じてもらう」の各項目であり、本人による障害特性の理解や障害開示への同意、関係機関との連携や協働、家族からの支援の確保について、“取得できない又は取得できなかった”との理由で手帳を所持していない支援対象者に比べて、支援に苦慮していることがうかがえた。一方、ハローワークと就業・生活支援センターに共通して、“取得できない又は取得できなかった”との理由で手帳を所持していない支援対象者において「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高くなっている項目はなかった。



図表 3-8 実施した支援における苦慮の状況（発達障害者・手帳を取得していない理由として“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いと考えられると回答した支援機関）

注）“本人や家族の意向で取得していない”は、「本人が必要性感じていない」「本人の心理的抵抗」「家族の心理的抵抗」の3つの理由



図表3-9 実施した支援における苦慮の状況（発達障害者・手帳を取得していない理由として“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いと考えられると回答した支援機関）

注1) “取得できない又は取得できなかった”は、「症状が手帳の対象外」「障害が軽度」「過去に申請したが取得できず」「取得の手続きが困難」の4つの理由

注2) 地域障害者職業センター及び発達センターについては、“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いとの回答が少数だったため、集計から除いた

## 5 手帳を所持しない発達障害者の支援にあたって必要な専門性

### (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の有無

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かどうか尋ねたところ、いずれの支援機関においても「なし」との回答が多かった（ハローワークでは73.3%、就業・生活支援センターでは55.5%、地域障害者職業センターでは77.8%、発達センターでは61.1%が「なし」と回答）（図表3-10）。

図表3-10 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の有無（発達障害者）

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	ハローワーク (255所)		就業・生活支援センター (182センター)		地域障害者職業センター (36センター)		発達センター (54センター)	
あり	67	26.3%	80	44.0%	8	22.2%	16	29.6%
なし	187	73.3%	101	55.5%	28	77.8%	33	61.1%
無回答	1	0.4%	1	0.5%	0	0.0%	5	9.3%

(2) 手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性の内容（自由記述）

手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性（自由記述）として回答された内容をまとめた（図表3-11）。

全体としては手帳の有無に関わらず障害特性から必要となる専門性であると考えられる内容の回答が多かったが、特に手帳を所持していないことにより必要となる専門性と考えられる内容としては、手帳所持者に対する支援の際に比べてより障害特性に関する知識が必要との回答（「手帳を選択しないほど、障がいへの理解が不足していたりするケースが多いので、単純に知識・情報の量・質ともに時に本人よりも多く備えている必要があるとは感じている」等）、手帳取得の必要性を本人や家族に理解してもらうためのノウハウが必要との回答（「家族に対して手帳の所持を理解してもらう説明スキル」「手帳受容へ向けた専門検査」等）、障害者雇用率制度に頼らず企業に採用を促すためのノウハウが必要との回答（「雇用率にカウントされないため、本人の長所を効果的に伝える工夫が必要」「企業に対して法定雇用率以外の部分で雇用のメリットを感じてもらうためのプレゼンテーション力」等）、手帳を所持していなくても可能な支援についての知識や支援のノウハウが必要との回答（『障害』枠ではない『一般』の中でも活用できる社会資源の情報収集や、『障害』でも『手帳がなくても活用できる』情報の収集など）「手帳取得が支援の第一段階ではないと考える。手帳は所持していなくとも障害別によるアプローチの仕方や各個人の特性ごとに支援や支援方法といった専門性は必要」等）がみられた。

図表3-11 手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性（発達障害者）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
本人に対する支援のノウハウ（自己理解）	31 (8) (15) (5) (3)	「本人の障害に対する自己理解を促すためのカウンセリング術」「障害受容へのアプローチ、それが困難な場合の支援方法の確立」「本人の障害受容が出来てない事例が多く、相談時に発達相談の専門的なカウンセリングが必要であることが多い」「本人の得意・不得意部分を見極め本人や周囲に理解を促す専門性」「障害者自身の自己理解促進、事業所へのプレゼン能力向上等を図るための支援ノウハウ」「本人に対し、障害特性の理解を促すために生活歴、就労歴等の振り返りを実施している。→各自の経験を整理し、就労に必要な情報に分別する作業」「本人告知と障害受容。特性による生活のしづらさとのつきあい方への支援。居場所の確保等」「本人に苦手な部分をオーダー・サポート（自己理解した上で自ら支援を求めること）させなければいけない」
本人に対する支援のノウハウ（障害特性や職業能力・適性の把握）	10 (4) (6) (0) (0)	「症状ごとに接し方・アプローチの引き出しを複数持ち、本人の能力・適性を把握する専門性」「コミュニケーション等が難しい分、職員が相談時間を十分とれないため、個別に状況を把握できること」「自覚症状がない方が多いので、症状の見立て、見極められる専門性が必要」「障害特性の理解につながる心理検査や職業評価」「どのような障害か見極めたり、対応の仕方専門的な知識があればと思う事がある」
本人に対する支援のノウハウ（その他）	18 (6) (4) (1) (7)	「障害者本人に対しては、総合的な力量（職業能力・社会性・障害特性減少等）向上のための手厚い職業指導が必要となる」「発達障害を理解し、どのような支援機関と連携が必要か本人・家族・企業へ説明するための専門的知識」「本人、家族に社会生活上における困難さを理解してもらい、福祉や医療サービスにつなげること」「傷付き体験が多いため、対象者の心理を察したかわりが必要」「精神科のDrの判断が必要なので、支援側としては、そこへ誘導する本人との話し合いの場面設定・相談技術が必要」「本人と家族に手帳取得の必要性を理解していただく支援」「本人の理解と一般雇用から本人に望まれる社会性、コミュニケーション能力をレベルアップさせるためのソーシャルスキルや就労支援の中で、その人に合った分かる支援を伝えるための方法を考えていくこと」「クローズで就労している人の場合、事業所での困難な場面を聞きとり、だいたいの状況把握をし、本人が出来るであろう具体的な対応方法を助言することが必要になる。状況把握をする力と具体的な対応方法が助言できる力が必要」「苦手なことに対する代替手段の獲得をさせなければいけない」

障害特性に関する知識	51 (27) (23) (1) (0)	「障害の理解と本人の適性」「手帳を選択しないほど、障がいへの理解が不足していたりするケースが多いので、単純に知識・情報の量・質ともに時に本人よりも多く備えている必要があるとは感じている」「発達障害の特性やそれを作業現場にどう生かせるかの知識の習得と実習場面での体験」「発達障害の認知特性や感覚過敏などに関する知識とその対処方法、企業への解説、環境設定の方法を知っておく必要がある」「発達、うつ、てんかん等、障害の知識を得ること。知識を頭にいれ、支援ワーカーが経験を積む。そのノウハウを企業等に理解が得られるように伝達していく」「発達障害の特性の理解と障害特性に応じた支援要領の習得」「障害特性についての理解を深め、職業的な課題を認識する」「障害の特性と相談スキルが必要不可欠」
家族に対する支援のノウハウ	22 (9) (10) (1) (2)	「家族に対して手帳の所持を理解してもらい説明スキル」「発達障害を理解し、どのような支援機関と連携が必要か本人・家族・企業へ説明するための専門的知識」「本人や家族に病識がない。いかに気付いてもらうかの相談技法」「本人、家族への障害理解の促し」「家族・本人への障害理解の説明」「本人特性への理解力とそれを家族や企業に伝えるスキル」「本人、家族に対しての障がい特性理解へのアプローチ」「本人と家族に手帳取得の必要性を理解していただく支援」「本人・家族が障害特性を起因とした生活や就労の困難さを抱えていることについて、納得できる説明をする専門性。障害受容を高める支援」
障害者手帳制度に関する知識	8 (5) (3) (0) (0)	「手帳発行手続き方法の概略説明事項や支援・相談機関の案内など」「手帳を取れる可能性や手帳がないことによるデメリットについて」「手帳の取得方法や手帳が取得できるかどうかの判断」「手帳取得しないことによるメリット・デメリットの知識」「手帳取得の手続き支援」「福祉制度（手帳申請・福祉サービスなど）利用に関わる知識」
制度に関する知識（障害者手帳制度以外）	13 (2) (9) (0) (2)	「発開金等助成金の知識」「利用可能な就労支援制度や福祉サービスについての知識」「助成制度について」「福祉制度（手帳申請・福祉サービスなど）利用に関わる知識」「制度利用について」「手帳の無い（積極的含む）状態で、利用可能な社会資源等の知識及びネットワークの活用」「制度知識」「利用できる制度に対する知識」「『障害』枠ではない『一般』の中でも活用できる社会資源の情報収集や、『障害』でも『手帳がなくても活用できる』情報の収集など」「休職にあたっての傷病手当や、雇用保険の手続きなど、社労士的な知識（一般就労や転職者が多いため）」「利用できる制度、できない制度、インフォーマルな支援も含めて研究が必要」
企業に対する支援のノウハウ	20 (9) (9) (1) (1)	「一般求人に応募する際に、本人が障害をオープンにしてほしいという希望がある場合は、企業に対し説明する時に症状や配慮してほしいことなど専門的な知識など必要になる」「法定雇用率の対象外であることから、通常の障害者の場合よりも、会社に雇用してもらうための折衝能力が大幅に必要となる」「雇用率にカウントされないため、本人の長所を効果的に伝える工夫が必要」「本人特性への理解力とそれを家族や企業に伝えるスキル」「企業目線での評価」「雇用率や特開金など企業メリットがない場合における職場開拓」「手帳を持っていないことにより事業所への関係性への支援」「事業所へ雇用を決断してもらうための提案ノウハウ」「企業に対して法定雇用率以外の部分で雇用のメリットを感じてもらおうためのプレゼンテーション力」
関係機関との連携	11 (5) (6) (0) (0)	「本人や家族の障害認知、受容に関する支援知識（協力関係機関との連携等）」「各機関の支援内容の把握」「精神科との連携」「ネットワークを築き上げるスキル」「手帳の無い（積極的含む）状態で、利用可能な社会資源等の知識及びネットワークの活用」

その他	39 (10) (22) (3) (4)	<p>「心理学、精神科の知識など」「マッチング力」「障害に対しての受容が難しいため、発達チューターとの連携が重要となる」「キャリアコンサルタント等の取得」「医療、福祉、就労の見極め」「職場定着支援」「医師や支援機関の支援が見込めないため、症状の理解や紹介時の把握にそれらも含めた専門性が必要になる」「生活歴の詳細な把握」「コミュニケーションスキル」「障害の特性を適切に理解して、生活場面や職業現場での支援の種類や問題点の把握・助言指導等」「手帳受容へ向けた専門検査」「雇用率など制度以外の雇入メリットの整理、開示（内容・方法）・非開示や定着支援方法の検討」「ロングスパンでの職場定着支援と生活支援」「障がいの医学的な診断」「軽度の方へのサポート体制（相談場所）」「本人の状態をより分かりやすく説明すること」「心理士、精神保健福祉士に関する専門性」「手帳が無くても（ある人と同じように）支援していく基本的な姿勢」「生きづらさに対する解決方法。具体的な対人関係、コミュニケーション方法について」「福祉サービスではない就労支援機関や情報についての専門性」「障害による生活問題が把握できること。本人の気づかない問題に気づきを促し、その問題が本人の側ではなく社会、環境の側にあるという考え方を確立すること」「曖昧な表現を使わず、具体的に話をする」「メンタル面でのサポート」「SSTなどの訓練手法などについてある程度の知識が必要」「手帳取得が支援の第一段階ではないと考える。手帳は所持していなくとも障害別によるアプローチの仕方や各個人の特性ごとに支援や支援方法といった専門性は必要」「障害特性に関する理解をえるための各所へのアプローチ」「診断・手帳取得の必要性の見極め」「特性に応じたカウンセリング技術」「本人の特性を見極めて対処法などを指導したり、一般企業で必要と思われることをレクチャーするなど、手帳がないために受けられない支援を代わりに行う能力」「障害の開示や企業側への働きかけ方等についての本人の主体性、自己決定を尊重するサポートや環境のアセスメント、支援者側の柔軟な対応力がより求められる印象」</p>
-----	-------------------------	--

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達センター

注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

## （２）専門性の獲得や維持・向上のために実施していること

専門性の獲得や維持・向上のために実施していることを自由記述形式で回答された内容をまとめた（図表 3-12）。

外部の研修会やセミナー等への参加、関係機関との連携や関係機関からの情報収集、内部での研修や学習といった内容の回答が多くみられた。

図表 3-12 専門性の獲得や維持・向上のために実施していること（発達障害者）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
外部の研修やセミナーへの参加	64 (25) (33) (1) (5)	<p>「研修・セミナー等への参加」「障害者職業センターによる研修」「発達障害に関する外部機関が企画する研修に参加している」「公務ではない研修等への参加（私的立場での参加）」「発達障害にかかる研修会、講習会に積極的な参加を働きかけている」「発達障害者支援センターなどが開催する研修会への参加」「研修会への参加 地域でのセミナー開催」「研修・学習会への積極的な参加」「発達障がい者支援センターや公的機関が行っている発達障がい者への支援の研修に参加をしている」「発達障害支援者研修会への参加」「研修会などの開催、参加」</p>
関係機関との連携や関係機関からの情報収集	59 (17) (34) (3) (5)	<p>「関係機関との連携。ただし、専門機関が管内にないことと、事例が少ないことから、対応に苦慮している」「とにかく障害の症状が、どのような場面での出るのかなど、主治医からの聴取など含めて詳細な情報の収集に努めている」「地域の障害者職業センターとの連携が有効である」「主治医の意見書等専門家からの助言」「自閉症協会との連携による、ノウハウ取得」「発達障害者支援センター・障害者職業センターにて相談検査後主治医との連携」「若者サポートステーションとの連携を模索」「発達障害者支援センターとの連携を強化している」「障害者職業センターの協力を得て、発達障害者就労支援カリキュラムを実施していただいた」「発達障害者雇用支援連絡協議会の参加」「関係機関と連携し本人、家族との繋がりに注意し同様の情報提供、支援を行う地域障害者職業センターと連携し、職業相談、準備支援、ジョブコーチ支援制度等を活用」「クリニックとの連携」「市役所やハローワークへの問い合わせ等連絡」</p>



内部での研修 や学習	25 (7) (12) (2) (4)	「発達障害を理解するための研修を実施」「コミュニケーション能力向上の研修」「OJTによる相談技法の伝授」「スタッフの自己学習」「業務時間外の有志による勉強会」「OJTによる現場での知識・技能の習得」「上級者から下級者への指導」「職業評価についての研鑽」「所内ケース会議や内部研修等の実施」
資料による情 報収集	20 (18) (1) (1) (0)	「パンフレット・テキスト・ネットを参考に症状の理解に努力。登録者が少なく、ケーススタディが不足気味」「ネット等での情報収集、各解説書・手引書の活用」「本省等からの各種事例集による情報収集」「支援機関が発行する冊子を読む」「書籍・ネット等からの情報収集」「最新の研究等の情報収集」
事例の蓄積・検 討	11 (2) (5) (1) (3)	「事例の資料化（記録重視）を行い、担当が変わっても指針としている」「事例に基づき、相談員間で情報共有を図る」「事業所での事例検討」「保健師や相談支援事業所が軸となり、ケース検討会などで本人の特性や支援にあたっての注意事項など、各機関で共有している」「ケース事例検討会」
その他	22 (5) (12) (1) (4)	「就職チューターとの連携を密に実施」「職員研修等を含めジョブガイダンスやケース会議への積極的な参加、就業現場への立ち入り調査」「相談者への人権尊重及び信頼関係を考慮した関わり」「就労支援のケアマネジメントの実践を行う」「問題や悩み不安点を把握し、次の対応に活かせるよう確認を行っている」「障害特性の理解とご本人の心理面への共感のための学習」「アセスメントなどでご本人の特性やストレスなどを把握し支援に当たるようにしています」「専門コーディネーターの配置」「ワーカー間のコミュニケーション」「本人のニーズに合わせた知識を調査」「ホワイトボードを使用して視覚的に説明する等、丁寧な相談」「職員が資料集ファイルや制度をまとめたシートを作って共有」「推察、洞察力向上のための人間観察」「先輩スタッフ、上司からのスーパーバイズを受ける」

\* ( ) 内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達センター

注) 複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

### 第3節 難治性疾患患者に対する支援について

#### 1 手帳を所持しない難治性疾患患者に対する支援実施の有無

手帳を所持しない難治性疾患患者に対する支援実施の有無を尋ねたところ、ハローワークでは79.9%、就業・生活支援センターでは37.9%、地域障害者職業センターでは62.2%、難病センターでは77.6%が支援を実施しており、就業・生活支援センターを除く支援機関では、多くの所・センターが実施していた（図表3-13）。

なお、2以降の設問では、本問で「実施」と回答した所・センターに対して回答を求めた。

図表3-13 手帳を所持しない難治性疾患患者に対する支援実施の有無

支援実施の有無	ハローワーク (379所)		就業・生活支援センター (219センター)		地域障害者職業センター (37センター)		難病センター (49センター)	
実施	303	79.9%	83	37.9%	23	62.2%	38	77.6%
未実施	75	19.8%	136	62.1%	14	37.8%	10	20.4%
無回答	1	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.0%

注) ハローワーク及び地域障害者職業センターは平成23年度及び平成24年4～8月の間、就業・生活支援センター及び難病センターは平成23年度の間における支援実施の有無

#### 2 手帳を取得していない理由

手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（複数回答）について尋ねたところ、難病センターを除く支援機関では「症状が手帳の対象外」が最も多く（ハローワークでは61.4%、就業・生活支援センターでは53.0%、地域障害者職業センターでは69.6%）、難病センターでは「障害が軽度」が89.5%で最も多かった（図表3-14）。

手帳を取得していない理由として「その他」が多いと考えられると回答した支援機関の具体的な回答内容としては、「手帳が取得できることを知らない」「手帳に関する知識・情報（メリット・デメリットなど）がなく申請について検討した事がない」など障害者手帳制度を知らないこと、「手帳が取得できるか分からないため」「医師などに手帳の対象とならないと言われ、申請していない」など手帳が取得できない又は取得できるか分からないこと、「症状の出現が軽くなったり重くなったり一定ではない」「症状が固定しないため」など症状が固定しないことが多く挙げられていた。

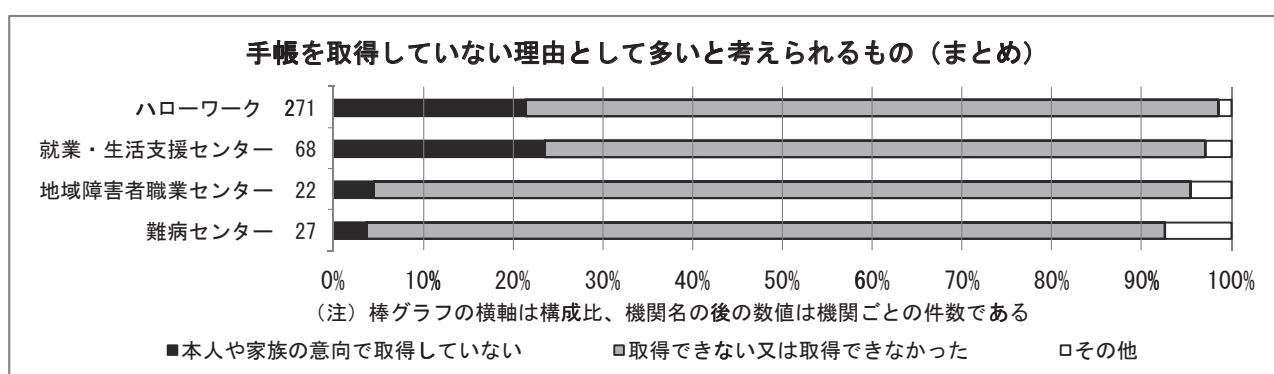
また、手帳を取得していない理由について、「本人が必要性を感じていない」「本人の心理的抵抗」「家族の心理的抵抗」の3つの理由を“本人や家族の意向で取得していない”とし、「症状が手帳の対象外」「障害が軽度」「過去に申請したが取得できず」「取得の手続きが困難」の4つの理由を“取得できない又は取得できなかった”としてまとめ、比較を行った。

いずれの支援機関も“取得できない又は取得できなかった”との理由が多くを占めていた（図表3-15）。

図表 3-14 手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（難治性疾患患者・複数回答）

手帳を取得していない理由	ハローワーク (303 所)		就業・生活支援センター (83 センター)		地域障害者職業センター (23 センター)		難病センター (38 センター)	
症状が手帳の対象外	186	61.4%	44	53.0%	16	69.6%	29	76.3%
障害が軽度	152	50.2%	27	32.5%	12	52.2%	34	89.5%
本人が必要性的を感じていない	124	40.9%	26	31.3%	6	26.1%	8	21.1%
本人の心理的抵抗	77	25.4%	17	20.5%	8	34.8%	7	18.4%
過去に申請したが取得できず	74	24.4%	28	33.7%	4	17.4%	4	10.5%
取得の手続きが困難	38	12.5%	19	22.9%	3	13.0%	4	10.5%
家族の心理的抵抗	28	9.2%	11	13.3%	1	4.3%	3	7.9%
その他	14	4.6%	5	6.0%	3	13.0%	9	23.7%
無回答	0	0.0%	2	2.4%	0	0.0%	0	0.0%

注) 各理由について「最も多い」「多い」との回答の合計。ハローワークで当該回答の件数が多いものから順に並べた



図表 3-15 手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（難治性疾患患者・まとめ）

注) 各理由について「最も多い」との回答の合計。いずれの理由にも「最も多い」と回答しなかった支援機関及び“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の両方に該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は集計の対象から除くとともに、“本人や家族の意向で取得していない”又は“取得できない又は取得できなかった”のいずれかのみに該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は、複数の「最も多い」との回答であっても 1 件として集計した

### 3 手帳の取得に関する支援実施の有無

申請すれば手帳はと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）を実施しているかどうかを尋ねたところ、ハローワークでは 73.6%、就業・生活支援センターでは 77.1%、地域障害者職業センターでは 91.3%、難病センターでは 100.0% が実施しており、多くの所・センターが実施していた（図表 3-16）。

図表 3-16 手帳の取得に関する支援実施の有無（難治性疾患患者）

手帳の取得に関する支援実施の有無	ハローワーク (303 所)		就業・生活支援センター (83 センター)		地域障害者職業センター (23 センター)		難病センター (38 センター)	
実施	223	73.6%	64	77.1%	21	91.3%	38	100.0%
未実施	80	26.4%	18	21.7%	2	8.7%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%

### 4 支援の具体的内容、実施した支援における苦慮の状況、実施していない支援における必要性の程度

支援の具体的内容として、本人に対する支援、企業に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援に関する 11 の項目について実施の有無を尋ねた上で、実施した支援においては苦慮の状況、実施していない支援においては必要性の程度をそれぞれ尋ねた。また、選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比

べて実施に苦慮していること、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いことがあれば、自由記述形式で回答を求めた。

なお、本設問では、上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者を想定して回答するよう求めた。したがって、例えば、支援実施の有無について「未実施」と回答されている場合は想定された支援対象者に対して支援が実施されなかったとの意味であり、当該支援機関でその支援を提供していないとは限らない。同様に、実施した支援における苦慮の状況についても、想定された支援対象者に対しての苦慮の状況であり、手帳を所持しない支援対象者全般に対して「苦慮している」（又は「苦慮していない」）とは限らない。

### （1）支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況

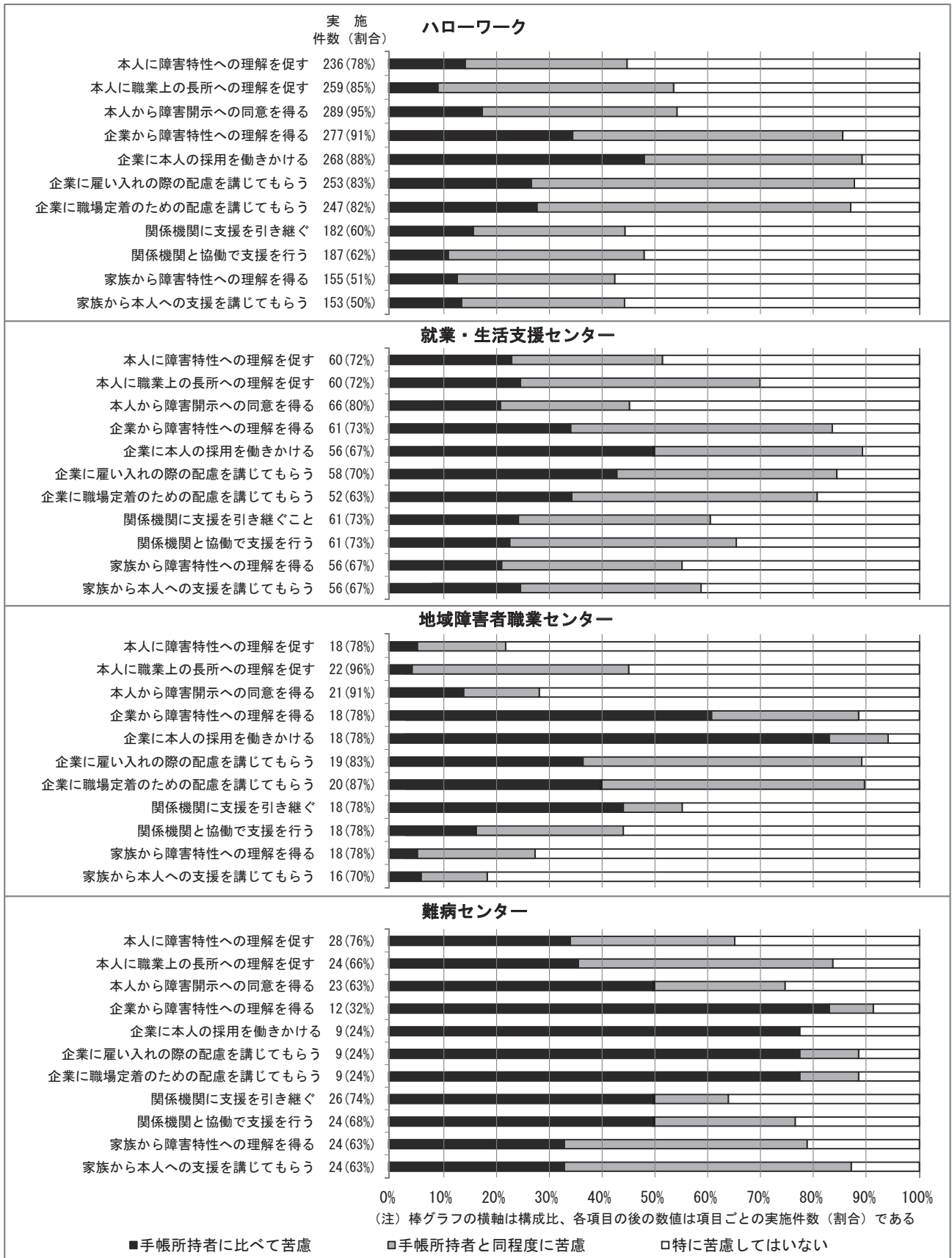
#### ア 支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況の集計結果

支援の具体的内容について実施の有無を尋ねた上で、実施した支援においては「手帳所持者に比べて苦慮」「手帳所持者と同程度に苦慮」「特に苦慮してはいない」のいずれかの回答を求めた（図表3-17）。なお、実施した支援における苦慮の状況を尋ねた（実施していない支援については尋ねていない）ことから、支援の各項目の後に「実施」と回答した所・センターの件数と、回答が得られた全所・センターに対する割合を併せて示した。

支援の具体的内容については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が7割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「関係機関に支援を引き継ぐ」「関係機関と協働で支援を行う」「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の4項目、就業・生活支援センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の4項目であった。難病センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」等の企業に対する支援の項目で実施の割合が2割～3割程度であったが、それ以外の本人に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援の項目では実施の割合が6割～8割程度であった。

実施した支援における苦慮の状況については、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合をみると、ハローワークでは5割以上の項目はなく、就業・生活支援センターでは1項目、地域障害者職業センターでは2項目が5割以上で、これらの支援機関では「手帳所持者に比べて苦慮」との回答は多くない結果であった一方、難病センターでは7項目で「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上となっていた。難病センターでは、実施の割合が2割～3割程度と低い項目で「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高い傾向がみられ、支援のノウハウがあまり蓄積されていない項目で「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が多くなっていた可能性が考えられた。

具体的に「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高かった項目は、ハローワークでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業から障害特性への理解を得る」、就業・生活支援センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」、地域障害者職業センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業から障害特性への理解を得る」、難病センターでは「企業から障害特性への理解を得る」「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」の各項目であった。いずれの支援機関でも、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけ、企業からの雇い入れの際や職場定着にあたっての配慮の確保といった、企業に対する支援に苦慮していることがうかがえた。



図表 3-17 支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況(難治性疾患患者)

## イ 上記の他、手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）

選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）として回答された内容を図表3-18にまとめた。

全体としては、“障害者雇用率制度の対象外であるため、企業の理解を得ることが困難”“本人に対する支援が困難”“関係機関との連携が困難”といった、選択肢で尋ねた内容と重複する回答が多かった。選択肢で尋ねた内容と重複しない回答としては、障害者手帳を所持していないため制度の利用が困難であるとの回答（「手帳を持たないことにより、法的な制限（労働上での補助金、自立支援法での支援）があり不利になることがある」「就労継続支援A型の利用を検討したい方がいたが、病気の特性上手帳の対象ではなく取得できないため、利用できなかった方がいた」<sup>(注)</sup>等）や、障害者手帳を所持しない難治性疾患患者が利用できる難治性疾患患者雇用開発助成金の活用が困難であるとの回答（「応募時に企業に難治性疾患患者雇用開発助成金（以下、『助成金』）をPRしているが、助成金の要件が厳しく、また応募時に、助成金が該当するか事前の判断が困難である」「難病の助成金関係が企業にあまり浸透していない」等）がみられた。

(注) 調査時点では、障害者自立支援法における障害者の範囲に難病等は含まれていないが、平成25年4月1日から施行される障害者総合支援法では障害者の範囲に難病等が含まれ、同法に基づく障害福祉サービスの対象となる。

図表3-18 手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
障害者雇用率制度の対象外であるため、企業の理解を得ることが困難	60 (46) (2) (2) (10)	「雇用率に反映されないため障害者求人での紹介が難しく一般求人の紹介をすることが多いが、障害の特性、できる仕事等を説明しても理解してもらえないためクローズでの紹介も多い」「障害者雇用率にカウントされないことから、障害者雇用を求める企業への紹介が出来ない」「雇用率にカウントされないため、本人の希望にあった求人開拓等が困難」 「雇用率にカウントされないので障害者対象求人ほとんど応募できず、一般求人に応募せざるを得ないがなかなか理解を得られないため開拓に苦慮している」「難病センター等の専門機関の紹介で来所されるケースが多いが、雇用率に反映されないため、障害者求人に応募しても採用に至ることは少ない」「障害者雇用率からは会社にメリットがないため、本人の能力のアピールに工夫が必要」「雇用カウントにならないため事業所の理解が難しい」「病状が環境によって変化するため、本人は配慮のある事業所を望むが、法定雇用率に算定されないため、面接会などの機会が少なくなってしまう」「手帳保持者は法定雇用率があり、就労の枠があるが、手帳のない難治性疾患患者は、内部障害で苦しみ、健常者より支援が必要であるにもかかわらず、難開金制度のみの利用しか利用可能な制度がないので、雇用につながりにくい」「手帳がないので、ハローワークでは一般就労の募集に応募することになり、健常な方との競争になるので、病気をオープンにして働きたいと思ってもオープンにすると不利になることは免れない。面接までなかなかこぎつけられない」
企業の理解を得ることが困難（障害者雇用率制度に関するものを除く）	9 (4) (3) (0) (2)	「病気の種類にもよりますが、事業主の理解や警戒心がハードルとなっている、一方、医師の意見書や症状が明らかな書面を持っているケースがあり状況は伝え易い」「難治性疾患の周知が進んでいない為、事業所の理解が得られにくい」「事業所に依頼する際の症状に応じた職種の配慮」「当センターでは、企業の方に難病について理解してもらうため、『難病患者の就労に関する講演会』を実施していますが、企業側からの参加がほとんどありません」「企業・ハローワーク等の労働側の就労支援機関では、免疫抑制剤、免疫調節薬、副腎皮質ステロイド、生物学的製剤等の免疫に関与する治療薬を用いている難病患者に対する理解と相談支援を講じてもらうことが困難」
本人に対する支援が困難	14 (3) (6) (0) (5)	「専門的援助を希望しない方も多い」「求職者側の問題として、体力面・通院面で紹介・就労が難しいケースがある」「就労に関する意識の低さへの対応」「病状の特性から、就労できる労働条件が厳しく、就労先を見つける事が難しい」「1年を通して症状が安定しないため、無理な就職活動になってしまう傾向にある」「難病の開示のタイミング、伝える内容等、求人内容に応じて対応していく必要があるが、ご本人の病気への受け入れ、経済的なあせり、職種変更等さまざまな要素が入り、最終的にはクローズでの求職になっていくケースが多い」「発病年齢が若く、社会経験がないまま成人してしまった方の場合、社会性が乏しく、基本的なこと（求職活動前段階）から指導しなければいけない」

関係機関との連携が困難	12 (3) (2) (1) (6)	「支援機関が遠いので、案内に苦慮している」「ハローワークから紹介する関係機関の情報がない」「受診している科が精神科でなかったり、総合病院であることが多いため、通院同行の際の主治医の対応が協力的でなかったり、パラメディカルスタッフの手薄さがある」「就労支援機関において、手帳がなくとも『支援の対象』になると言われながらも、実際に利用したいと思った際『難病の前例がない』『ジョブコーチにはマッチしない』等の理由により、うまく支援につながっていかない。難病についての理解が支援者にないため、支援者によってこの仕事は無理なのではないかと決められてしまう。難病（病気）の理解を求める所からのスタートになる」「長期間仕事をしていない方、初めて仕事をしようと考えている方の就労準備施設がない」「関係機関との連携強化に努めているが、ハローワーク等の担当者が変わることもあり、連携がすすまない」
障害者手帳を所持していないため制度の利用が困難	11 (2) (6) (0) (3)	「就労継続支援施設等を活用できない」「雇用に際して使える制度の少なさ」「手帳を持たないことにより、法的な制限（労働上での補助金、自立支援法での支援）があり不利になることがある」「自立支援法上の施設が利用できず困ることがある」「就労継続支援A型の利用を検討したい方がいたが、病気の特性上手帳の対象ではなく取得できないため、利用できなかった方がいた」「日常生活用具等給付対策にならない為、難病患者等居宅生活支援事業（日常生活用具給付）の実施を市町村に働きかけている」
家族の理解・協力を得ることが困難	2 (1) (0) (0) (1)	「他支援機関、家族等からの情報収集や意向把握」「本人・家族の病気の理解」
その他	26 (11) (7) (2) (6)	「病気の特性（日常で制約されること、薬の副作用など）が分からない」「応募時に企業に難開金をPRしているが、難開金の要件が厳しく、また応募時に、難開金が該当するか事前の判断が困難である」「難病の助成金関係が企業にあまり浸透していない」「職業訓練の訓練受講について受講の対象となる障害の種類が該当しないこと。就職への困難さがあるのに雇用保険失業受給の際は就職困難者に該当しない」「障害の特殊性から勤務してみないと適性が判断できないことと、希望職種の求人が少ない事」「障害の特性の理解がなかなか進まないこと（病気に対する理解）」「個人差や体調の不安定さが大きく、個別求人開拓が難しい」「関わりを継続する動機作りが難しい」「適応障害などの重複もあるため、難治性だけでなく精神疾患の特性にも配慮しないといけないこと」「二次障害や周辺の課題から本題に進むことができない」「障害特性の理解」「手帳が取れない不満への対応」「相談・評価のみの実施が多く、継続相談となりにくい」「『難開金』の運用に助成金期間が過ぎると雇用停止になるトラブルがおこる使いにくさから、企業への働きかけを躊躇してしまうという現実を知るとこの制度での助成金での就労支援ができにくかった」「就労と体調管理のバランスが難しい」「免疫異常などに関係する難病は、ストレス（職場異動、業務複雑、勤務時間不規則など）要因に影響を受けることが多く、仕事内容や職場環境の把握が、重要になってくると考えられます」「本人からの相談はあるが、企業がない（地元で職場がない）」

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、難病センター  
注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

## （２）実施していない支援における必要性の程度

### ア 実施していない支援における必要性の程度の集計結果

支援の具体的内容について実施の有無を尋ねた上で、実施していない支援においては「手帳所持者に比べて必要性が高い」「手帳所持者と同程度に必要性がある」「必要性は特にない」のいずれかの回答を求めた。結果は、巻末資料に示した（図表 資 2-2）。なお、実施していない支援における必要性の程度を尋ねた（実施した支援については尋ねていない）ことから、支援の各項目の後に「未実施」と回答した所・センターの件数と、回答が得られた全所・センターに対する割合を併せて示した。

「手帳所持者に比べて必要性が高い」との回答が5割以上の項目は難病センターの1項目（「家族から本人への支援を講じてもらう」）のみであり、全体として手帳所持者に比べて必要性が高いが実施していない支援は多くない結果であった。

## イ 上記の他、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと（自由記述）

選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと（自由記述）として回答された内容を図表3-19にまとめた。

全体としては手帳の有無に関わらず実施の必要性が高いと考えられる内容の回答が多かったが、特に手帳を所持していないことにより実施の必要性が高いと考えられる内容としては、手帳取得に関する情報についての医療機関との連携による支援（「医師との連携（どの程度で手帳取得可能か情報収集）」等）、手帳を所持していないことにより利用できない就労支援制度や福祉制度を利用できるようにすること（「雇用率を算定する対象者とする」「難病手帳（仮称）等による制度としての就労支援窓口が必要と考える」「就労継続支援A型等福祉サービスの利用」等）がみられた。

図表3-19 手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
医療機関との連携による支援	14 (6)(3)(0)(5)	「医療面のサポート（定着支援の場面で）」「医療機関からの就職をするにあたっての配慮事項にかかる情報提供」「医師との連携（どの程度で手帳取得可能か情報収集）」「適応障害の重複から、医療機関の協力や家族の障害理解を深化させていく事」「医療機関との連携（診断から地域生活への引き継ぎ）」「就労支援における医療機関とのネットワーク構築及びコーディネート」「難病を明らかにすると面接で話題が『病氣』に集中してしまう。面接を受けている患者は不安になり自己アピールが難しくなる（患者は後日、面接がうまくいかなかったと落ち込む）。この面接の場に病氣の特性を客観的な立場で説明できる医療従事者の補足が必要と思われる」
関係機関（医療機関以外）との連携による支援	7 (5)(0)(0)(2)	「障害者職業センターによる職業評価等、専門機関による検査・相談」「一般就労が困難な者に対して、関係機関への相談・登録」「必要な支援を受けるために、専門機関の情報提供を充分に行うことが必要と考える」「関係機関との連携の必要性（医療・保健関係機関、福祉関係機関、就労関係機関との連携と信頼関係）」
企業の障害理解を促す支援	8 (3)(1)(0)(4)	「就労した場合、職場における受入れに向けての、具体的な配慮方法の説明」「好事例の情報を収集し、企業への理解を促す際に活用すること」「企業へのPR活動。難治性の与える印象を変えていく活動」「難病＝働けない、大変な病氣という考え方が色濃く残っている。そのような考え方を払拭する為、企業の人事担当者を対象とした研修会等を実施し、難病に対する正しい理解を促す活動の実施」
就労支援制度	7 (5)(1)(0)(1)	「奨励金の増額（特開金と同様）」「雇用率を算定する対象者とする」「勤務条件の弾力化に関する助成制度」「難病手帳（仮称）等による制度としての就労支援窓口が必要と考える」
就職に向けての準備・訓練	6 (4)(1)(1)(0)	「障害を考慮した職業選択の指導」「SST等職業準備性を高める訓練」「職場実習の実施、職業訓練の活用など」
本人の障害理解を促す支援	4 (3)(1)(0)(0)	「自己管理の重要性を理解してもらうこと」「職業評価」
職場開拓	4 (2)(0)(0)(2)	「企業への実習依頼」「企業に難治性疾患の方の採用等を検討していただき、採用を増やすよう働きかけをすること」
福祉制度の利用	3 (1)(1)(1)(0)	「就労継続支援A型等福祉サービスの利用」「障害福祉サービス事業所の利用など日中活動場所の提供」
家族に対する支援	3 (1)(2)(0)(0)	「家族の理解が進んでいないケースがあり、家族の理解により、本人の障害受容が進む可能性があること」「家族の疾患の理解」
生活支援	3 (3)(0)(0)(0)	「医療費負担が大きい者もあり、年金等による経済的な支援が必要と思われる」「生活支援情報提供（家族も含めて）」
その他	9 (3)(2)(2)(2)	「疾患の状態により制限されている手帳取得の緩和」「病名・症状の理解と他人への伝え方」「障害に拘らず相談に応じられる場所の保障」「特定疾患に入らない難病の方の医療費」「面接への同行」「社会啓発、ピアカウンセリング、家族会へのサポート」「難病患者の就労を支援する関係機関職員の疾患に対する知識の向上」「病氣を持っていることで自身に負い目を感じており、できるはずのことも自信をなくしている人が多い。病氣があることのマイナスばかりではなく、プラスの面を自身で見つけられるよう働きかけていくことが必要と考えます」

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、難病センター  
注）複数のカテゴリに該当する記載内容は重複して分類した



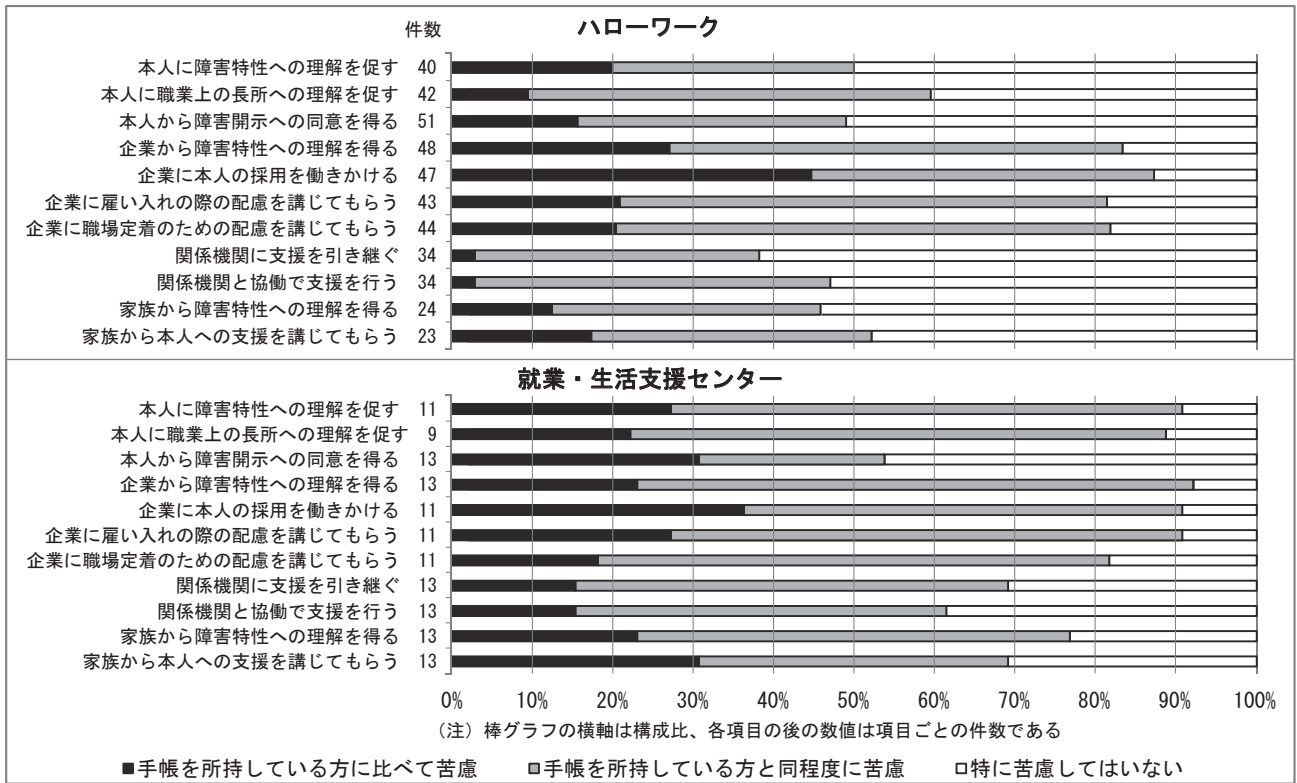
### (3) 手帳を取得していない理由と実施した支援における苦慮の状況の関係

手帳を取得していない理由の違いによって実施した支援における苦慮の状況に違いが生じているかをみるため、上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由として最も多いと考えられるものを“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の2つにまとめ、実施した支援における苦慮の状況をそれぞれの理由ごとに集計した（前述の通り、本設問では上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者を想定して回答するよう求めた）（図表3-20、図表3-21）。集計にあたっては、いずれの理由にも「最も多い」と回答しなかった支援機関及び“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の両方に該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は集計の対象から除くとともに、“本人や家族の意向で取得していない”又は“取得できない又は取得できなかった”のいずれかのみ該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は、複数の「最も多い」との回答であっても1件として集計した。

なお、手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者が複数の場合もあり、手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものと実施した支援における苦慮の状況の関係は必ずしも一対一で対応しない（同じ手帳を取得していない理由に当てはまる支援対象者でも、回答された苦慮の状況とは異なる対象者もいる可能性がある）ことに留意する必要がある。また、地域障害者職業センター及び難病センターについては、“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いとの回答が少数だったため、以下の比較においてはハローワーク及び就業・生活支援センターの結果について述べる。

手帳を取得していない理由によって、実施した支援における「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合を比較すると、全体的にはハローワーク及び就業・生活支援センターのいずれにおいても「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合に大きな違いはなく、全般的な支援の困難性では手帳を取得していない理由による違いは多くないと考えられた。

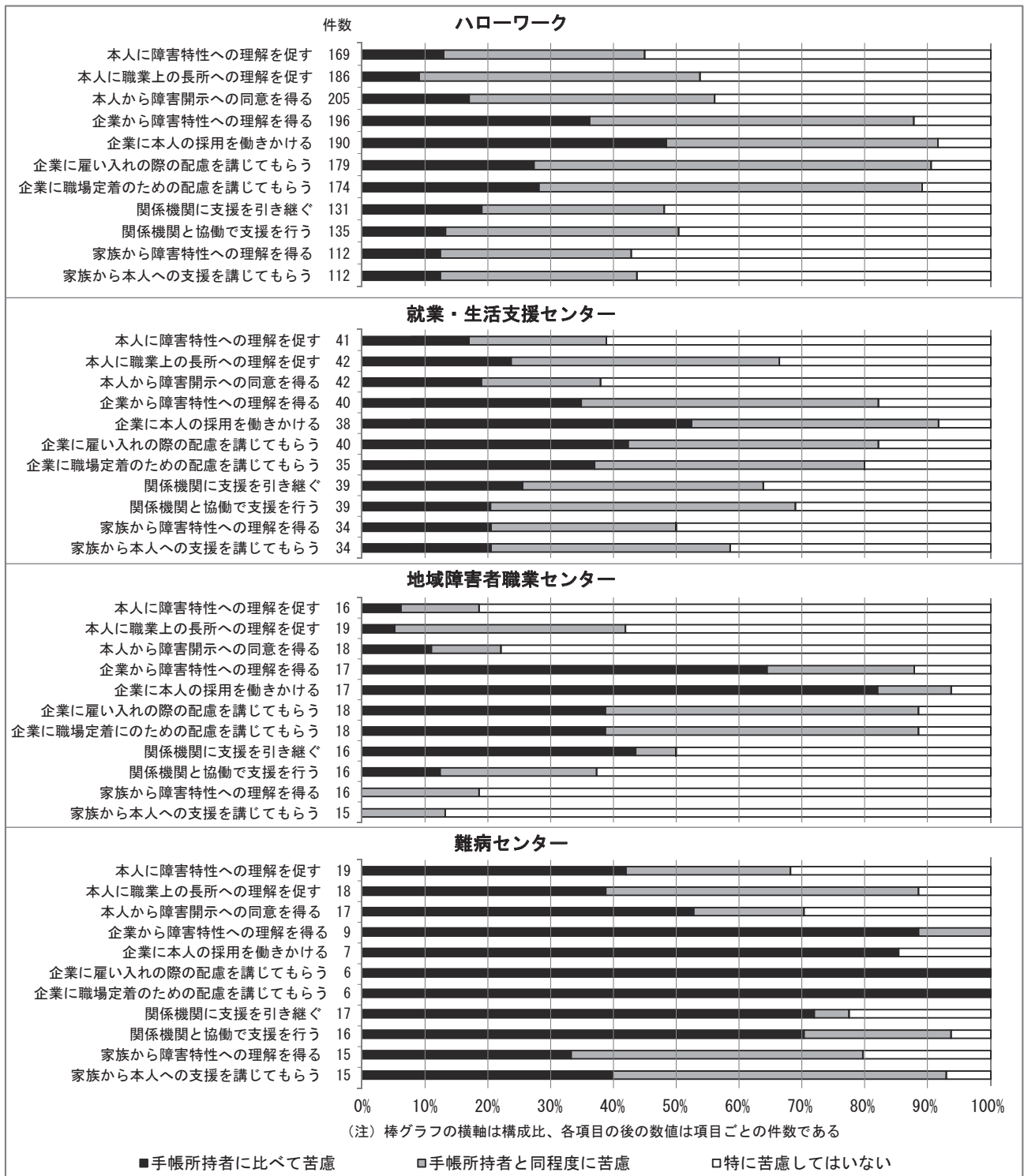
具体的な支援の内容について、手帳を取得していない理由によって、実施した支援における「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が大きく異なっていた項目について述べると、ハローワークと就業・生活支援センターに共通して、“本人や家族の意向で取得していない”との理由で手帳を所持していない支援対象者において「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高くなっている項目はなかった。一方、ハローワークと就業・生活支援センターに共通して、“取得できない又は取得できなかった”との理由で手帳を所持していない支援対象者において「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高かったのは、「関係機関に支援を引き継ぐ」の項目であり、関係機関との連携において、“本人や家族の意向で取得していない”との理由で手帳を所持していない支援対象者に比べて、支援に苦慮していることがうかがえた。



図表3-20 実施した支援における苦慮の状況（難治性疾患患者・手帳を取得していない理由として“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いと考えられると回答した支援機関）

注1) “本人や家族の意向で取得していない”は、「本人が必要を感じていない」「本人の心理的抵抗」「家族の心理的抵抗」の3つの理由

注2) 地域障害者職業センター及び難病センターについては、“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いとの回答が少数だったため、集計から除いた



図表3-21 実施した支援における苦慮の状況（難治性疾患患者・手帳を取得していない理由として“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いと考えられると回答した支援機関）

注) “取得できない又は取得できなかった”は、「症状が手帳の対象外」「障害が軽度」「過去に申請したが取得できず」「取得の手続きが困難」の4つの理由

## 5 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な専門性

### (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の有無

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かどうか尋ねたところ、難病センターを除く各支援機関では「なし」との回答が多く（ハローワークでは78.2%、就業・生活支援センターでは57.8%、地域障害者職業センターでは69.6%が「なし」と回答）、難病センターでは「あり」との回答が57.9%と多かった（図表3-22）。

図表3-22 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の有無（難治性疾患患者）

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	ハローワーク (303所)		就業・生活支援センター (83センター)		地域障害者職業センター (23センター)		難病センター (38センター)	
あり	65	21.5%	33	39.8%	7	30.4%	22	57.9%
なし	237	78.2%	48	57.8%	16	69.6%	12	31.6%
無回答	1	0.3%	2	2.4%	0	0.0%	4	10.5%

### (2) 手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性の内容（自由記述）

手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性（自由記述）として回答された内容をまとめた（図表3-23）。

全体としては手帳の有無に関わらず障害特性から必要となる専門性であると考えられる内容の回答が多かったが、特に手帳を所持していないことにより必要となる専門性と考えられる内容としては、手帳の対象となる症状以外の障害特性に関する知識が必要との回答（「手帳の対象となる症状以外の症状について、就労にあたって留意しなければならない事項」「手帳の対象となりにくい難病が多くあり、ある程度の知識を持っている必要がある」等）、障害者雇用率制度に頼らず企業に採用を促すためのノウハウが必要との回答（「雇用率にカウントされないため、本人の長所を効果的に伝える工夫が必要」等）、障害者手帳制度に関する知識が必要との回答（「進行した場合どの程度であれば手帳取得可能であるかの知識」「手帳取得しないことによるメリット・デメリットの知識」等）がみられた。

図表3-23 手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
障害特性に関する知識	69 (41)(17)(3)(8)	「疾患の詳細を理解し、症状と折り合える労働条件をマッチングする専門性」「多岐にわたる疾患に関する知識と就労の際に必要な配慮事項」「症状の理解、治療方法等体調の維持・管理面」「手帳の対象となる症状以外の症状について、就労にあたって留意しなければならない事項」「特定疾患の理解と病状に応じた就職支援の在り方」「障害特性についての理解を深め、職業的な課題を認識する」「病状の知識を深め、本人に可能な職業選択を促す専門性」「手帳の対象となりにくい難病が多くあり、ある程度の知識を持っている必要がある」「病気の特徴や療養上の留意に関する知識の理解」「希少疾患については、初めて関わる疾患もあり、疾患理解を始め専門性が求められる」

企業に対する支援のノウハウ	23 (11) (4) (4) (4)	「一般求人に応募する際に、本人が障害をオープンにしてほしいという希望がある場合は、企業に対し説明する時に症状や配慮してほしいことなど専門的な知識など必要になる」「難治性疾患の症状を理解し、配慮事項を事業所へ説明するための専門的知識及び説明技法」「雇用率にカウントされないため、本人の長所を効果的に伝える工夫が必要」「健常者と同等の配慮では不足することを、事業所側に説明し、理解を促すこと」「企業に対しての病状の説明、どの程度働いて良いのか、働けるのか等」「職場環境調整力」「事業所に対する『活用できる雇用支援制度』等の説明」「事業所へ雇用を決定してもらうための提案ノウハウ」「できないことではなくできることをアピールし、企業に雇用を促したり、企業の環境を整えるためにどうサポートするか。ジョブコーチやナチュラルサポートなど必要となる場合が考えられる」「難病の知識を持ち、各難病患者に対してのそれぞれのアピールポイントと配慮を的確に企業に伝える能力が必要とされる」
本人に対する支援のノウハウ (障害特性や職業能力・適性の把握)	9 (4) (1) (0) (4)	「病状の程度により手帳取得が見込まれない場合もある。今後の進行状況等の把握、医師との連携、事業所への伝え方、フォロー等」「職業能力・適性に関する判断」「本人特性への理解力とそれを家族や企業に伝えるスキル」「障害者の雇用の枠からは外れてしまうので、難病（その個人の症状）についての理解」「その方の病気の進行、将来予想を踏まえた就労能力の把握」
本人に対する支援のノウハウ (自己理解)	6 (2) (3) (1) (0)	「本人の障害受容に対応できるスキル」「障害受容に関わる説明の仕方」「障害受容を促す手法」
本人に対する支援のノウハウ (その他)	6 (1) (1) (0) (4)	「障害特性を理解したうえで、本人および企業へのアプローチ方法」「モチベーションを維持させること（継続的な支援を行い、心理的なサポートを実施）」「相談者への意志決定のための支援技術・カウンセリング及びケースワーク」
障害者手帳制度に関する知識	7 (4) (3) (0) (0)	「進行した場合どの程度であれば手帳取得可能であるかの知識」「手帳取得の方法の熟知」「手帳取得しないことによるメリット・デメリットの知識」「福祉制度（手帳申請・福祉サービスなど）利用に関わる知識」
制度に関する知識 (障害者手帳制度以外)	12 (3) (3) (1) (5)	「職員及び事業主にノウハウの少ない（活用事例が少ない）難治性疾患患者雇用開発助成金についての手続きや職場訪問を行っての雇用管理にかかる助言指導」「企業に就職する時の助成金に関する知識」「助成金に関する知識を得ておくこと」「年金や雇用保険に関する専門性」「手帳を所持していなくても利用できる制度等の知識」「生活、家族を支える等の就労であるので、仕事ができなくなるという事は、生活ができないこと、学業が続けられなくなること、医療機関にかかりにくくなること、等々があげられる。それら付随する多数にわたる問題に対応するには、社会福祉や保健、疾病に対する知識が必要」
関係機関との連携	12 (6) (6) (0) (0)	「家族や専門機関との連携」「支援・相談機関の案内」「各機関の支援内容の把握」「医療機関との連携」「二次的に精神症状を合わせ持つ方がいるため、福祉施設や医療機関、相談支援事業者や保健師など本人が信頼を寄せているキーパーソンとの連携」「福祉や医療サービスについて熟知し、適切な支援が受けられるよう、関係機関と連携すること」
家族に対する支援のノウハウ	5 (2) (3) (0) (0)	「本人、企業、家族に本人の障害特性を理解してもらうよう説明できる専門性」「本人特性への理解力とそれを家族や企業に伝えるスキル」「障害の受容に関して、本人・保護者の理解を促す」
その他	23 (7) (7) (1) (8)	「医学的な知識」「通常の障害者より不安が大きく症状を理解するのは医学的な知識も必要」「医療に関する見識」「医療、福祉、就労の見極め」「雇用率など制度以外の雇入メリットの整理、開示（内容・方法）・非開示や定着支援方法の検討」「医療的な知識や職業評価」「手帳が無くても（ある人と同じように）支援していく基本的な姿勢」「メンタル面でのサポート」「手帳取得が支援の第一段階ではないと考える。手帳は所持していなくとも障害別によるアプローチの仕方や各個人の特性ごとに支援や支援方法といった専門性は必要」「医療情報の理解」「内部障害の疾患の患者さんが多いので、医療についての知識」「各難病相談支援センターに就労相談を受ける専門の相談員を配置し、就労相談窓口にも難病患者・障害者専門の相談員（社会福祉士や精神保健福祉士等）を置き、連携をする必要があると考える」「手帳が取得できるかどうかの判断」「疾患の症状進行に合わせた、中・長期的な支援目標の設定によるケアマネジメント」

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、難病センター

注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

(2) 専門性の獲得や維持・向上のために実施していること（自由記述）

専門性の獲得や維持・向上のために実施していること（自由記述）として回答された内容をまとめた（図表3-24）。

関係機関との連携や関係機関からの情報収集、資料による情報収集、外部の研修会やセミナー等への参加といった内容の回答が多くみられた。

図表3-24 専門性の獲得や維持・向上のために実施していること（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
関係機関との連携や関係機関からの情報収集	47 (14) (19) (2) (12)	「難病相談支援センターへの情報提供の依頼」「本人の同意のうえ職業評価を受けさせている」「地域難病連との連携」「主治医の意見書等専門家からの助言」「難病センターや医療機関との情報共有や連携」「福祉や医療サービスについて熟知し、適切な支援が受けられるよう、関係機関と連携すること」「Dr や関係機関からの情報収集（ケース会議を含む）を行っている」「患者さんから承諾を受けて、受診時に必要な配慮や仕事について一緒に聞いたり、企業への面接のときに同行したり、同行ができなければ、その後に企業との連携をして、説明に行ったりしている。また、ハローワークや障害者職業センター、就業・生活支援センターと常時連携しながら、課題を共有しておき、そこから学ぶ」「医療従事者（医師・看護師等）からの情報収集（本人だけの情報では重要な支援が欠ける）」「医療相談後の医師に、就労で困っている難病患者の実状を伝えた。又医師から『難病患者が就労を継続するために必要なこと』をテーマに講演会を実施した。一人でも多くの医師が難病患者の就労に理解・協力してもらえるようにしている」
資料による情報収集	35 (27) (3) (2) (3)	「実施要領を読み返すこと、インターネット等から疾患についての特徴等の情報を得ること」「難病情報センターや患者団体等のHPでインターネットによる情報収集」「症状や治療方法、進行性の有無などの情報収集」「障害者職業総合センター発行『難病のある人の就労支援のために』を活用している」「支援機関が発行する冊子を読む」「インターネット・書籍等による情報収集」「文献やHP等により病状の理解を進めています」「厚生省の難病情報センターなどによる基礎的知識の習得」「『難病のある人の雇用管理・就業支援ガイドライン』の活用」「難病情報センター、厚生労働省研究班報告、患者会等より情報を得ている」
外部の研修会やセミナー等への参加	27 (14) (5) (1) (7)	「障害者職業センターによる研修」「県難病相談支援センター主催の研修、セミナーへの参加」「研修会、講習会等への参加及び事後の伝達」「セミナー 講演会等への参加」「関係機関が実施する各セミナーに参加」「難病に対する研修に参加」「難病者の支援機関の行う研修を受講する」「難病支援に関する研修会、勉強会の実施及び参加」「3障害の方を雇った企業の発表をきく（ハローワーク主催）障害の特性を知る」「関連する学会や研修会への参加」
内部での研修や学習	18 (6) (6) (1) (5)	「所内研修実施、OJT」「スタッフの自己学習」「研修・ケース検討」「研修会等により勉強を重ねる」「自己研鑽」「所内ケース会議や内部研修等の実施」「毎年、社会福祉士や、社会保険労務士による制度の勉強会をしている。相談者（難病センター職員）のスキルアップ研修があればいいが、予算がついてなく、現在各々個人負担で勉強している」「疾病についての学習、センター内の相談員にも教えるを請う」「職員研修を定期的に実施する」
事例の蓄積・検討	6 (1) (2) (1) (2)	「事例検討」「社内でのケーススタディ」「職場内でのケース事例検討」
その他	7 (5) (0) (1) (1)	「職員研修等を含めジョブガイダンスやケース会議への積極的な参加、就業現場への立ち入り調査」「本人からの聞き取り」「各求職者毎の症状について理解を深めるため、知識の集積を図る」「患者さんとの面接などにより疾患への理解を深める」

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、難病センター

注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

## 第4節 高次脳機能障害者に対する支援について

### 1 手帳を所持しない高次脳機能障害者に対する支援実施の有無

手帳を所持しない難治性疾患患者に対する支援実施の有無を尋ねたところ、ハローワークでは21.6%、就業・生活支援センターでは32.4%、地域障害者職業センターでは78.4%が支援を実施しており、ハローワークと就業・生活支援センターでは実施している所・センターの割合は少なく、地域障害者職業センターでは実施しているセンターの割合が多かった（図表3-25）。

なお、2以降の設問では、本問で「実施」と回答した所・センターに対して回答を求めた。

図表3-25 手帳を所持しない高次脳機能障害者に対する支援実施の有無

支援実施の有無	ハローワーク (379 所)		就業・生活支援センター (219 センター)		地域障害者職業センター (37 センター)	
実施	82	21.6%	71	32.4%	29	78.4%
未実施	295	77.8%	147	67.1%	8	21.6%
無回答	2	0.5%	1	0.5%	0	0.0%

注) ハローワーク及び地域障害者職業センターは平成23年度及び平成24年4～8月の間、就業・生活支援センターは平成23年度の間における支援実施の有無

### 2 手帳を取得していない理由

手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（複数回答）について尋ねたところ、全ての支援機関で「本人が必要を感じていない」が最も多かった（ハローワークでは54.9%、就業・生活支援センターでは63.4%、地域障害者職業センターでは72.4%）（図表3-26）。

手帳を取得していない理由として「その他」が多いと考えられると回答した支援機関の具体的な回答内容としては、「手帳が取得できることを知らない」「手帳に関する知識・情報（メリット・デメリットなど）がなく申請について検討した事がない」など障害者手帳制度を知らないこと、「申請中」「申請中や、今後申請予定の段階でセンターに来所するケースが多い」など申請中又は申請を検討中であることが多く挙げられていた。

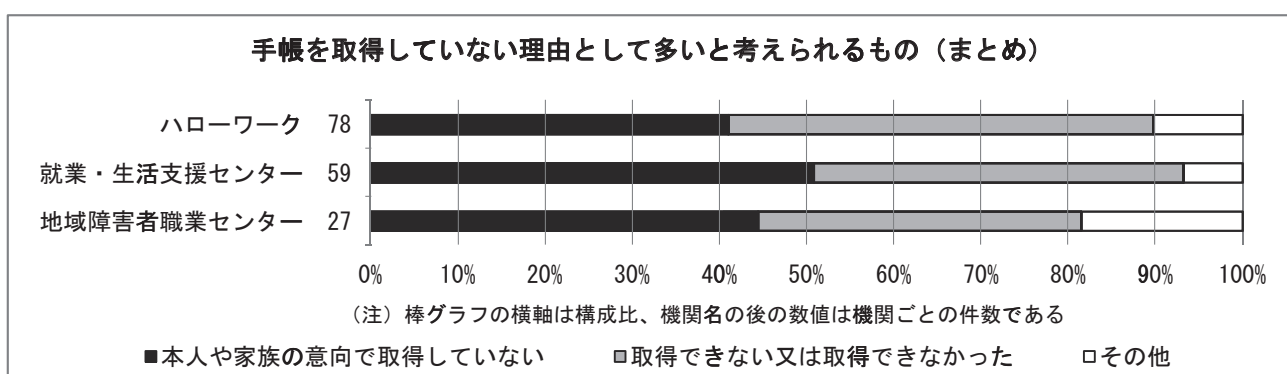
また、手帳を取得していない理由について、「本人が必要を感じていない」「本人の心理的抵抗」「家族の心理的抵抗」の3つの理由を“本人や家族の意向で取得していない”とし、「症状が手帳の対象外」「障害が軽度」「過去に申請したが取得できず」「取得の手続きが困難」の4つの理由を“取得できない又は取得できなかった”としてまとめ、比較を行った。

ハローワークでは“取得できない又は取得できなかった”との理由が多くを占め、就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターでは“本人や家族の意向で取得していない”との理由が多くを占めていたが、いずれの支援機関でも2つの理由の差は大きくなかった（図表3-27）。

図表 3-26 手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（高次脳機能障害者・複数回答）

手帳を取得していない理由	ハローワーク (82 所)		就業・生活支援センター (71 センター)		地域障害者職業センター (29 センター)	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
本人が必要を感じていない	45	54.9%	45	63.4%	21	72.4%
本人の心理的抵抗	27	32.9%	30	42.3%	18	62.1%
症状が手帳の対象外	27	32.9%	10	14.1%	4	13.8%
取得の手続きが困難	23	28.0%	18	25.4%	5	17.2%
過去に申請したが取得できず	18	22.0%	14	19.7%	4	13.8%
家族の心理的抵抗	17	20.7%	20	28.2%	6	20.7%
障害が軽度	16	19.5%	20	28.2%	12	41.4%
その他	14	17.1%	7	9.9%	10	34.5%
無回答	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%

注) 各理由について「最も多い」「多い」との回答の合計。ハローワークで当該回答の件数が多いものから順に並べた



図表 3-27 手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（高次脳機能障害者・まとめ）

注) 各理由について「最も多い」との回答の合計。いずれの理由にも「最も多い」と回答しなかった支援機関及び“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の両方に該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は集計の対象から除くとともに、“本人や家族の意向で取得していない”又は“取得できない又は取得できなかった”のいずれかのみに該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は、複数の「最も多い」との回答であっても 1 件として集計した

### 3 手帳の取得に関する支援実施の有無

申請すれば手帳はと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）を実施しているかどうか尋ねたところ、ハローワークでは 85.4%、就業・生活支援センターでは 83.1%、地域障害者職業センターでは 100.0%が実施しており、多くの所・センターが実施していた（図表 3-28）。

図表 3-28 手帳の取得に関する支援実施の有無（高次脳機能障害者）

手帳の取得に関する支援実施の有無	ハローワーク (82 所)		就業・生活支援センター (71 センター)		地域障害者職業センター (29 センター)	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
実施	70	85.4%	59	83.1%	29	100.0%
未実施	12	14.6%	12	16.9%	0	0.0%

### 4 支援の具体的内容、実施した支援における苦慮の状況、実施していない支援における必要性の程度

支援の具体的内容として、本人に対する支援、企業に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援に関する 11 の項目について実施の有無を尋ねた上で、実施した支援においては苦慮の状況、実施していない支援においては必要性の程度をそれぞれ尋ねた。また、選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比べて実施に苦慮していること、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いことがあれば、自由記述形式で回答



を求めた。

なお、本設問では、上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者を想定して回答するよう求めた。したがって、例えば、支援実施の有無について「未実施」と回答されている場合は想定された支援対象者に対して支援が実施されなかったとの意味であり、当該支援機関でその支援を提供していないとは限らない。同様に、実施した支援における苦慮の状況についても、想定された支援対象者に対しての苦慮の状況であり、手帳を所持しない支援対象者全般に対して「苦慮している」（又は「苦慮していない」）とは限らない。

### （1）支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況

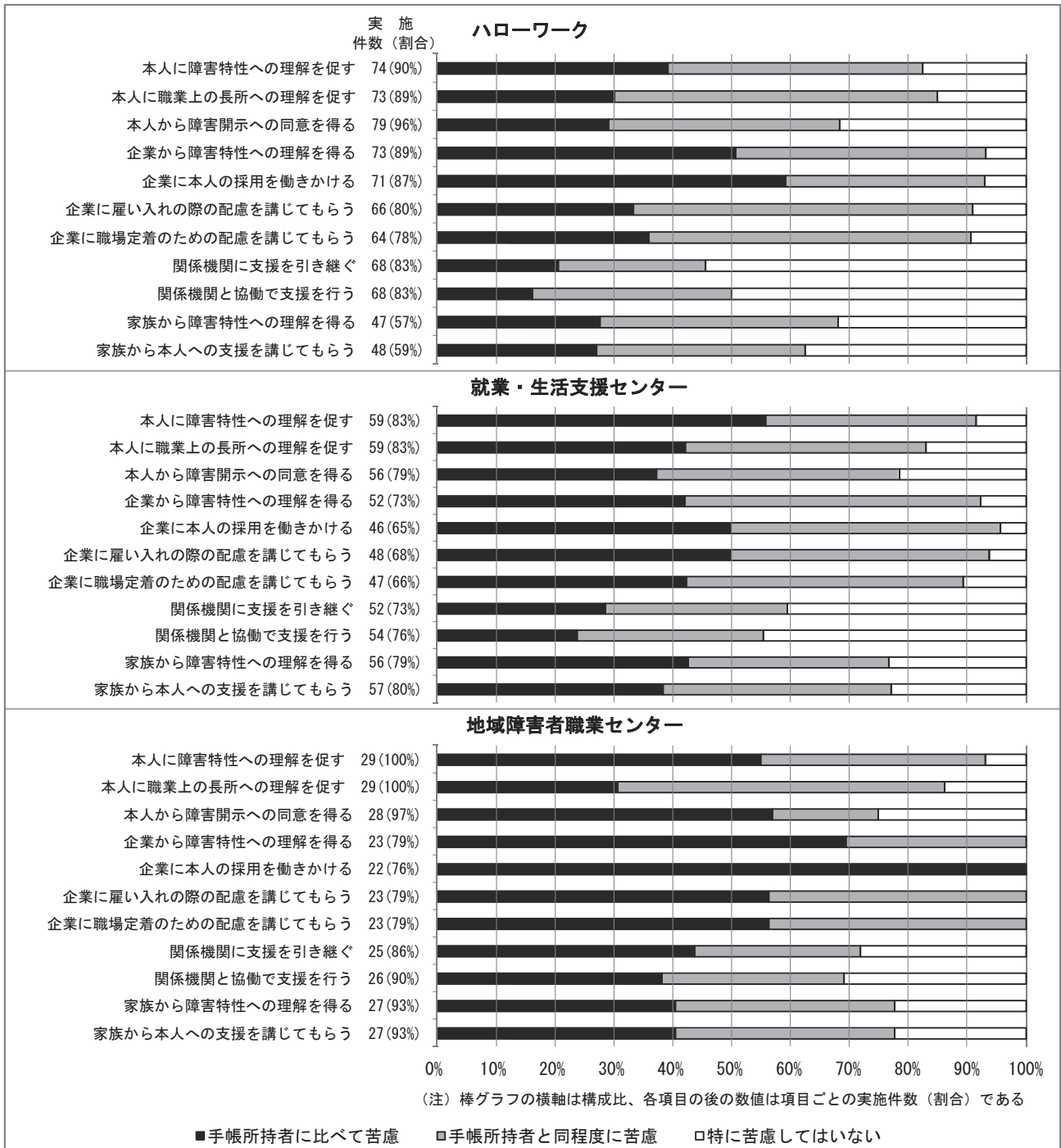
#### ア 支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況の集計結果

支援の具体的内容について実施の有無を尋ねた上で、実施した支援においては「手帳所持者に比べて苦慮」「手帳所持者と同程度に苦慮」「特に苦慮してはいない」のいずれかの回答を求めた（図表3-29）。なお、実施した支援における苦慮の状況を尋ねた（実施していない支援については尋ねていない）ことから、支援の各項目の後に「実施」と回答した所・センターの件数と、回答が得られた全所・センターに対する割合を併せて示した。

支援の具体的内容については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が7割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の2項目、就業・生活支援センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」の3項目であった。

実施した支援における苦慮の状況については、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合をみると、ハローワークでは2項目、就業・生活支援センターでは3項目が5割以上で、これらの支援機関では「手帳所持者に比べて苦慮」との回答は多くない結果であった一方、地域障害者職業センターでは半数以上の6項目で「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上となっていた。

具体的に「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高かった項目は、ハローワークでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業から障害特性への理解を得る」、就業・生活支援センターでは「本人に障害特性への理解を促す」「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」、地域障害者職業センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業から障害特性への理解を得る」の各項目であった。いずれの支援機関も、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけ、企業からの雇い入れの際の配慮の確保といった企業に対する支援に苦慮しており、支援機関によっては、本人による障害特性の理解といった本人に対する支援にも苦慮していることがうかがえた。



図表3-29 支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況（高次脳機能障害者）

イ 上記の他、手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）

選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）として回答された内容を図表3-30にまとめた。

全体としては、“障害者雇用率制度の対象外であるため、企業の理解を得ることが困難”“本人の障害理解が不足”“本人に対する支援が困難”といった、選択肢で尋ねた内容と重複する回答が多かった。選択肢で尋ねた内容と重複しない回答としては、障害者手帳を所持していないため制度の利用が困難であるとの回答（「各支援制度を利用しづらい」等）や、医療機関が障害者手帳取得に消極的であるとの回答（「医療機関等において、障害者手帳の発給に消極的もしくは不承知があること」「医療機関で手帳取得をすすめていない」等）がみられた。

図表 3-30 手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
障害者雇用率制度の対象外であるため、企業の理解を得ることが困難	14 (10) (3) (1)	「障害者雇用率にカウントされないことから、障害者雇用を求める企業への紹介が出来ない」「各種助成金制度は説明できるが、雇用率に該当しない為ほとんどの障害者専用求人への応募が厳しい」「雇用率に反映しないために、未達成企業に対して雇用をお願いしづらい」「雇用にあたり、障害者雇用率の算定対象にならないため、算定対象企業はメリットを感じない」「障害者雇用率制度対象外のため、雇用を検討してくれる企業探しが困難」「手帳を取得した方が就職に有利であることや企業も手帳がある人を採用する」「雇用率にカウントされないため、雇用に結びつきにくい」
本人の障害理解が不足	8 (3) (5) (0)	「障害受容ができていない場合が多く、障害を開示しての紹介に難色を示すケースが多い」「病識がない。病院からの説明が家族も本人もほとんど理解されていない様子がある。またどうしたらよいか？という具体的な手立てまで教えられず困惑している感じがある」「ご自分自身のプライドから障害の特性受容ができてなくご家族も困惑していることがある」「自己理解を促すことが難しい。受障によって、失われた機能の自覚が乏しい」
本人に対する支援が困難	8 (1) (6) (1)	「全ての話を覚えていなかったり、感情を抑えられないなど、相談に限界を感じる」「記憶の曖昧さなど、しっかりしている部分と抜けている部分の把握。言っている事はしっかりしているが行動が伴わないなど」「就業に向けた本人の意識のズレ」「自分に合った働き方の整理（給料、勤務時間、仕事内容など）」
関係機関との連携が困難	4 (1) (1) (2)	「障害特性に合わせたトレーニングを行う施設が少なく、職業準備支援に通えない場合、選択肢が少ない」「受障時点で主治医が後遺症の可能性について伝えていない点」
家族の理解・協力を得ることが困難	3 (1) (2) (0)	「家族が支援の難しさを抱えている」「家族支援」
障害者手帳を所持していないため制度の利用が困難	2 (0) (2) (0)	「各支援制度を利用しづらい」
その他	16 (3) (11) (2)	「医療機関等において、障害者手帳の発給に消極的もしくは不承知があること」「本人の症状に見合う適職求人が少ない」「医療機関で手帳取得をすすめていない」「支援する私たちに障害理解やスキルアップの必要性を感じる」「本人の中で手帳を取得した時のメリットよりもデメリットが大きいと考えている（現在の職種で就業できなくなるなど）」「障害年金の申請」「就労以前の生活の問題や健康上の問題が大きいの」「居場所、職業準備訓練等機関なし」「高次脳機能障害の診断が出づらく周囲の理解を求めづらい」「日常生活支援について成年後見制度の利用が進まない」「雇入れ先企業の確保」「復職支援のケースについて、企業側から障害があることを理由に労働条件の引き下げ（身分・給与など）に関する相談を投げかけられたり、手帳の取得を復職の条件にあげられたりすることがあり、対応に苦慮している」

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター

注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

## （２）実施していない支援における必要性の程度

### ア 実施していない支援における必要性の程度の集計結果

支援の具体的内容について実施の有無を尋ねた上で、実施していない支援においては「手帳所持者に比べて必要性が高い」「手帳所持者と同程度に必要性がある」「必要性は特にない」のいずれかの回答を求めた。結果は、巻末資料に示した（図表 資 2-3）。なお、実施していない支援における必要性の程度を尋ねた（実施した支援については尋ねていない）ことから、支援の各項目の後に「未実施」と回答した所・センターの件数と、回答が得られた全所・センターに対する割合を併せて示した。

「手帳所持者に比べて必要性が高い」との回答が5割以上の項目はなく、全体として手帳所持者に比べて必要性が高いが実施していない支援は多くない結果であった。

## イ 上記の他、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと（自由記述）

選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと（自由記述）として回答された内容を図表3-31にまとめた。

全体としては手帳の有無に関わらず実施の必要性が高いと考えられる内容の回答が多かったが、特に手帳を所持していないことにより実施の必要性が高いと考えられる内容としては、手帳を所持していないことにより利用できない就労支援制度や福祉制度が利用できるようにすること（「事業所が雇用した際の助成金の充実」「自立支援法にのっとった福祉サービスが多いが、該当しない方に対してのサービス（日中活動の場等）の提供」等）がみられた。

図表3-31 手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
医療機関との連携による支援	4 (2)(2)(0)	「一般的に認知されているとはいえない状況のため、特性の理解を得ることが難しい。このため、医療機関と企業との連携が就労を継続するうえでは重要と考える」「障害を理解し受容してもらえるように専門性を持ったチーム支援が必要と感じられる。特に福祉と医療機関の連携が必要である」
関係機関（医療機関以外）との連携による支援	5 (3)(2)(0)	「必要な支援を受けるために、専門機関の情報提供を充分に行うことが必要と考える」「障害の自己理解度が低いと感じられる場合が多いため、地域センターにおける職業評価や職業準備支援による自己理解を促進するような支援が必要ではと感じる」「本人の障害受容が難しいので障害者自立相談支援センターと協力して取り組む必要がある」
本人の障害理解を促す支援	4 (0)(1)(3)	「医療機関の医学的所見について本人の認識を促すこと」「過去の自分とのギャップを理解するカウンセリング」
家族に対する支援	3 (1)(1)(1)	「家族の理解が進んでいないケースがあり、家族の理解により、本人の障害受容が進む可能性があること」「家族への対応支援」
福祉制度の利用	2 (0)(1)(1)	「自立支援法にのっとった福祉サービスが多いが、該当しない方に対してのサービス（日中活動の場等）の提供」
就労支援制度	2 (0)(2)(0)	「事業所が雇用した際の助成金の充実」
その他	5 (2)(2)(1)	「障害を考慮した職業選択の指導」「生活、生計面の支援が必要である」「支援する私たちに障害理解やスキルアップの必要性を感じる」「居場所 通所できる機関」「社会啓発」

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター

注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

### （3）手帳を取得していない理由と実施した支援における苦慮の状況の関係

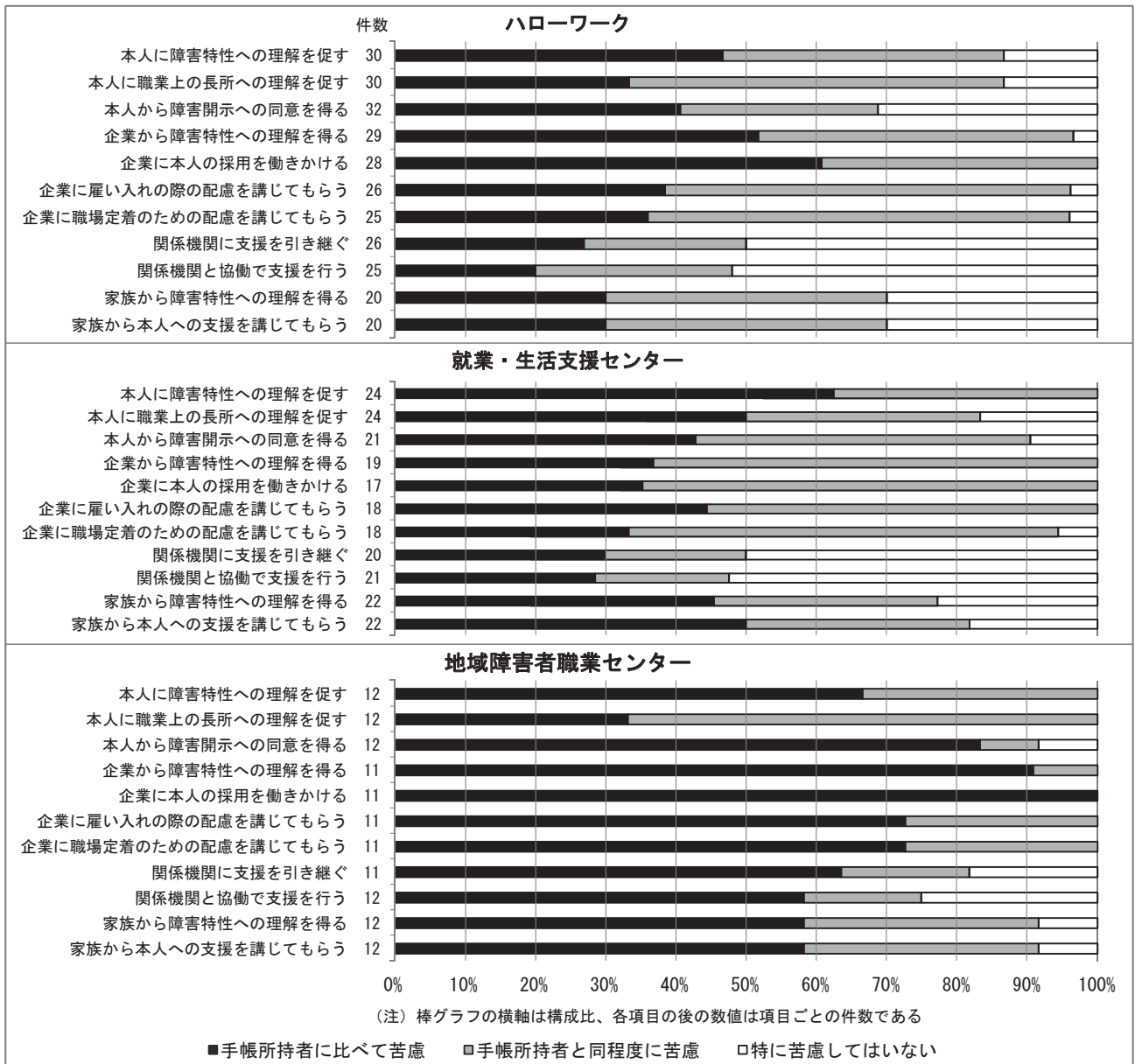
手帳を取得していない理由の違いによって実施した支援における苦慮の状況に違いが生じているかをみるため、上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由として最も多いと考えられるものを“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の2つにまとめ、実施した支援における苦慮の状況をそれぞれの理由ごとに集計した（前述の通り、本設問では上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者を想定して回答するよう求めた）（図表3-32、図表3-33）。集計にあたっては、いずれの理由にも「最も多い」と回答しなかった支援機関及び“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の両方に該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は集計の対象から除くとともに、“本人や家族の意向で取得していない”又は“取得できない又は取得できなかった”のいずれかのみ該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は、複数の「最も多い」との回答であっても1件として集計した。

なお、手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者が複数の場合もあり、手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものと実施した支援における苦慮の状況の関係は必ずしも一対一で対応しない（同じ手帳を取得していない理由に当てはまる支援対象者でも、回答された苦慮

の状況とは異なる対象者もいる可能性がある) ことに留意する必要がある。

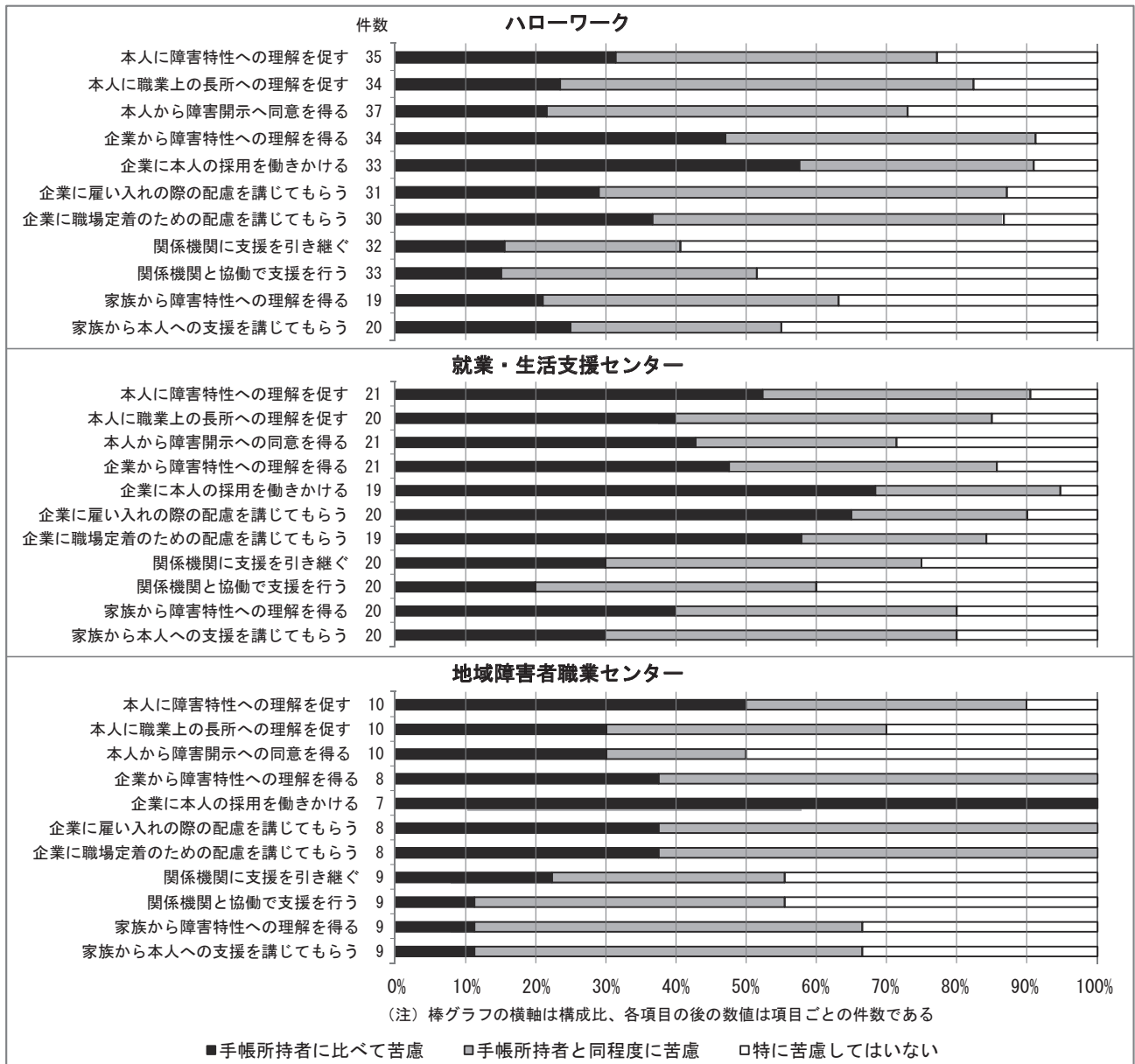
手帳を取得していない理由によって、実施した支援における「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合を比較すると、ハローワーク及び就業・生活支援センターでは「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合に大きな違いはなく、手帳を取得していない理由によって全般的な支援の困難性に違いは多くない結果であった一方、地域障害者職業センターでは“本人や家族の意向で取得していない”との理由で手帳を所持していない支援対象者において「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が多くなっており、“取得できない又は取得できなかった”との理由で手帳を所持していない支援対象者に比べて、全般的に支援に苦慮していると考えられた。

具体的な支援の内容について、手帳を取得していない理由によって、実施した支援における「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が大きく異なっていた項目について述べると、3つの支援機関に共通して、“本人や家族の意向で取得していない”との理由で手帳を所持していない支援対象者において「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高かったのは、「本人に障害特性への理解を促す」の項目であり、本人による障害特性の理解において“取得できない又は取得できなかった”との理由で手帳を所持していない支援対象者に比べて、支援に苦慮していることがうかがえた。一方、3つの支援機関に共通して、“取得できない又は取得できなかった”との理由で手帳を所持していない支援対象者において「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高くなっている項目はなかった。



図表3-32 実施した支援における苦慮の状況（高次脳機能障害者・手帳を取得していない理由として“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いと考えられると回答した支援機関）

注）“本人や家族の意向で取得していない”は、「本人が必要性を感じていない」「本人の心理的抵抗」「家族の心理的抵抗」の3つの理由



図表3-33 実施した支援における苦慮の状況（高次脳機能障害者・手帳を取得していない理由として“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いと考えられると回答した支援機関）

注) “取得できない又は取得できなかった”は、「症状が手帳の対象外」「障害が軽度」「過去に申請したが取得できず」「取得の手続きが困難」の4つの理由

## 5 手帳を所持しない高次脳機能障害者の支援にあたって必要な専門性

### (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の有無

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かどうか尋ねたところ、全ての支援機関で「なし」との回答が多かった（ハローワークでは76.8%、就業・生活支援センターでは53.5%、地域障害者職業センターでは69.0%が「なし」と回答）（図表3-34）。

図表3-34 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の有無（高次脳機能障害者）

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	ハローワーク (82 所)		就業・生活支援センター (71 センター)		地域障害者職業センター (29 センター)	
あり	19	23.2%	31	43.7%	9	31.0%
なし	63	76.8%	38	53.5%	20	69.0%
無回答	0	0.0%	2	2.8%	0	0.0%

(2) 手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性の内容（自由記述）

手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性（自由記述）として回答された内容をまとめた（図表3-35）。

全体としては手帳の有無に関わらず障害特性から必要となる専門性であると考えられる内容の回答が多かったが、特に手帳を所持していないことにより必要となる専門性と考えられる内容としては、障害者雇用率制度に頼らず企業に採用を促すためのノウハウが必要との回答（「手帳を持っていないことにより事業所への関係性への支援」等）、障害者手帳制度に関する知識が必要との回答（「手帳の取得方法や手帳が取得できるかどうかの判断」「手帳取得しないことによるメリット・デメリットの知識」等）、手帳を所持してなくても利用できる支援に関する知識が必要との回答（『障害』枠ではない『一般』の中でも活用できる社会資源の情報収集や、『障害』でも『手帳がなくても活用できる』情報の収集など）がみられた。

図表3-35 手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
障害特性に関する知識	16 (8) (7) (1)	「障害特性と配慮内容」「高次脳機能障害に対する知識」「病気・症状の特性に関する専門性」「障害特性について理解する」「障害特性についての理解を深め、職業的な課題を認識する」「障害に対する専門的な理解」「障害に関する基礎的知識」
本人に対する支援のノウハウ（自己理解）	10 (1) (5) (4)	「本人の障害に対する自己理解を促すためのカウンセリング術」「本人の障害受容についての相談技法等」「本人の得意・不得意な部分を見極め本人や周囲に理解を促す専門性」「障害受容を促すための手法や資源」「障害者自身の自己理解促進、事業所へのプレゼン能力向上等を図るための支援ノウハウ」
本人に対する支援のノウハウ（障害特性や職業能力・適性の把握）	3 (1) (2) (0)	「高次脳機能障害による記憶障害や社会的行動障害を把握する面談技法」「正確な障害把握」
本人に対する支援のノウハウ（その他）	2 (1) (1) (0)	「個人とのやり取りが十分記憶されないので、間に入れて記録等が可能な方が必要」
企業に対する支援のノウハウ	7 (1) (2) (4)	「事業所への交渉力」「手帳を持っていないことにより事業所への関係性への支援」「事業所へ雇用を決定してもらうための提案ノウハウ」「在職中の中途障害の方に対して企業、本人が納得できる雇用条件の調整能力。（手帳がないと職務上の配慮が得にくいため）」
障害者手帳制度に関する知識	5 (3) (2) (0)	「手帳の取得方法や手帳が取得できるかどうかの判断」「手帳取得しないことによるメリット・デメリットの知識」「高次脳機能障害の身体的障害が伴わない方の手帳習得に関する知識」
関係機関との連携	4 (3) (1) (0)	「本人や家族の障害認知、受容に関する支援知識（協力関係機関との連携等）」「医療など関係機関との連携」
家族に対する支援のノウハウ	2 (0) (2) (0)	「本人、家族への障害理解の促し」



その他	15 (1) (12) (2)	「医師や支援機関の支援が見込めないため、症状の理解や紹介時の把握にそれらも含めた専門性が必要になる」「『障害』枠ではない『一般』の中でも活用できる社会資源の情報収集や、『障害』でも『手帳がなくても活用できる』情報の収集など」「雇用率など制度以外の雇入メリットの整理、開示（内容・方法）・非開示や定着支援方法の検討」「医学的な部分において知識が必要」「記憶障害などへの対応」「手帳が無くても（ある人と同じように）支援していく基本的な姿勢」「脳機能の基礎知識。医療的視点」「後遺症、残存機能尺度把握」「脳の受傷箇所による専門的な知識」「診断・手帳取得の必要性の見極め」「事例情報の収集」
-----	--------------------	---

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター

注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

## （２）専門性の獲得や維持・向上のために実施していること（自由記述）

専門性の獲得や維持・向上のために実施していること（自由記述）として回答された内容をまとめた（図表 3-36）。

関係機関との連携や関係機関からの情報収集、外部の研修会やセミナー等への参加といった内容の回答が多くみられた。

図表 3-36 専門性の獲得や維持・向上のために実施していること（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
関係機関との連携や関係機関からの情報収集	22 (7) (11) (4)	「個別では程度にもよるが、職業センター等の支援機関へ依頼している」「支援機関との密接な連携によるケースの情報収集」「高次脳機能障害者の支援機関への通所相談を勧める」「医療機関との情報共有や連携」「医療ケースワーカーと相談」「医療機関・リハビリテーションセンターとの連携」「医師や専門機関との相談」「関係機関とのネットワーク」「高次脳機能の専門機関との情報共有による事例等の情報収集」「関係機関との情報交換」
外部の研修会やセミナー等への参加	17 (5) (12) (0)	「講習や研修会を受講し高次脳機能障害についての知識を深める」「定期的に行われている研修に参加する事」「セミナー等からの情報収集」「医療機関での定期的な学習会」「研修会への参加 地域でのセミナー開催」「高次脳機能障害研修」等、研修会への参加等」「研修会・セミナー等への積極的な参加」「障害特性に関する研修会への参加」「各機関の主催する研修やセミナーへの参加」
内部での研修や学習	6 (1) (3) (2)	「コミュニケーション能力向上の研修」「研修会等により勉強を重ねる」「所内ケース会議や内部研修等の実施」
事例の蓄積・検討	5 (1) (2) (2)	「研修への参加や相談事例のフィードバック」「社内でのケーススタディ」「ケース会議の実施」
資料による情報収集	5 (4) (0) (1)	「参考文献からの情報収集」「書籍・ネット等からの情報収集」「雇用事例、支援制度に関する情報収集」
その他	10 (2) (5) (3)	「各求職者毎の症状について理解を深めるため、知識の集積を図る」「本人からの聞き取り」「相談者への人権尊重及び信頼関係を考慮した関わり」「県支援ネットワークの圏域のコーディネーターを配置し支援にあたると共に、スキルアップを図っている」「アセスメントなどでご本人の特性やストレングスなどを把握し支援に当たるようにしています」「ワーカー間のコミュニケーション」「スーパーバイズ」「ホワイトボードを使用して視覚的に説明する等、丁寧な相談」「特性把握のスキルアップ」

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター

注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

## 第5節 その他の障害のある人に対する支援について

### 1 手帳を所持しないその他の障害のある人に対する支援実施の有無

手帳を所持しないその他の障害のある人に対する支援実施の有無を尋ねたところ、ハローワークでは27.7%、就業・生活支援センターでは51.6%、地域障害者職業センターでは73.0%が支援を実施しており、就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターでは半数以上のセンターが実施していた(図表3-37)。

なお、2以降の設問では、本問で「実施」と回答した所・センターに対して回答を求めた。

図表3-37 手帳を所持しないその他の障害のある人に対する支援実施の有無

支援実施の有無	ハローワーク (379所)		就業・生活支援センター (219センター)		地域障害者職業センター (37センター)	
実施	105	27.7%	113	51.6%	27	73.0%
未実施	261	68.9%	68	31.1%	9	24.3%
無回答	13	3.4%	38	17.4%	1	2.7%

注) ハローワーク及び地域障害者職業センターは平成23年度及び平成24年4～8月の間、就業・生活支援センターは平成23年度の間における支援実施の有無

その他の障害のある人の障害の状況(複数回答)について、図表3-38に示した。

いずれの支援機関においても、「統合失調症・うつ病・てんかんを除く精神疾患(不安障害・適応障害・パニック障害等)」が最も多く(ハローワークでは82.3%、就業・生活支援センターでは50.3%、地域障害者職業センターでは62.2%)、就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターでは「その他(知的障害の疑い・発達障害の疑い等)」も一定の割合を占めていた(就業・生活支援センターでは36.6%、地域障害者職業センターでは26.7%)。なお、支援機関による障害の状況の違いには、本調査においてハローワークについては、手帳を所持しない障害者として求職登録を行い、障害者を専門に支援する窓口で職業相談等を実施した場合を調査対象としたため、一般の職業紹介窓口や学卒者を専門に支援する窓口で職業相談等を実施した場合は調査対象に含まれていない場合があること、地域障害者職業センターでは障害者雇用促進法上の知的障害者に該当するかどうかの判定を実施しているため判定を受けることを目的とした利用もあること等も影響していると考えられる。

また、2以降の設問の回答をみるにあたっては、その他の障害のある人の障害の状況は「統合失調症・うつ病・てんかんを除く精神疾患」に該当する人が比較的多いものの、さまざまな障害特性のある人が混在していることに留意する必要がある。

図表3-38 その他の障害のある人の障害の状況(複数回答)

障害の状況	ハローワーク (105所・203件)		就業・生活支援センター (113センター・183件)		地域障害者職業センター (27センター・90件)	
統合失調症・うつ病・てんかんを除く 精神疾患 (不安障害・適応障害・パニック障害等)	167	82.3%	92	50.3%	56	62.2%
身体の障害 (軽度の聴覚障害等)	19	9.4%	16	8.7%	6	6.7%
疾病 (難治性疾患に該当しない疾病)	10	4.9%	8	4.4%	4	4.4%
その他 (知的障害の疑い・発達障害の疑い等)	7	3.4%	67	36.6%	24	26.7%

## 2 手帳を取得していない理由

手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（複数回答）について尋ねたところ、ハローワークでは「障害が軽度」が48.6%で最も多く、就業・生活支援センターでは「本人の心理的抵抗」「本人が必要を感じていない」がいずれも54.0%で最も多く、地域障害者職業センターでは「本人が必要を感じていない」が77.8%で最も多かった（図表3-39）。

手帳を取得していない理由として「その他」が多いと考えられると回答した支援機関の具体的な回答内容としては、「手帳に関する知識・情報（メリット・デメリットなど）がなく申請について検討した事がない」「本人や家族が手帳制度について知らない、あるいはよく知らない」など障害者手帳制度を知らないこと、「障害の有無の診断を受け入れられない」「障害であるという本人の認識が薄い」など本人の障害理解がないことが多く挙げられていた。

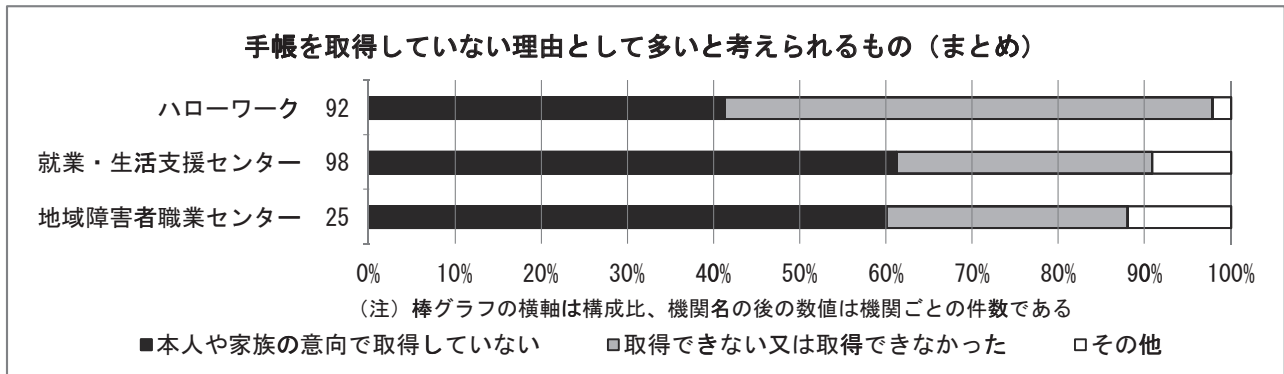
また、手帳を取得していない理由について、「本人が必要を感じていない」「本人の心理的抵抗」「家族の心理的抵抗」の3つの理由を“本人や家族の意向で取得していない”とし、「症状が手帳の対象外」「障害が軽度」「過去に申請したが取得できず」「取得の手続きが困難」の4つの理由を“取得できない又は取得できなかった”としてまとめ、比較を行った。

ハローワークでは“取得できない又は取得できなかった”との理由が多くを占め、就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターでは“本人や家族の意向で取得していない”との理由が多くを占めていた（図表3-40）。

図表3-39 手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（その他の障害のある人・複数回答）

手帳を取得していない理由	ハローワーク (105所)		就業・生活支援センター (113センター)		地域障害者職業センター (27センター)	
障害が軽度	51	48.6%	44	38.9%	10	37.0%
本人の心理的抵抗	44	41.9%	61	54.0%	18	66.7%
本人が必要を感じていない	42	40.0%	61	54.0%	21	77.8%
症状が手帳の対象外	34	32.4%	17	15.0%	6	22.2%
家族等の心理的抵抗	24	22.9%	46	40.7%	9	33.3%
過去に申請したが取得できず	18	17.1%	21	18.6%	5	18.5%
取得の手続きが困難	9	8.6%	14	12.4%	2	7.4%
その他	10	9.5%	17	15.0%	7	25.9%
無回答	1	1.0%	2	1.8%	0	0%

注) 各理由について「最も多い」「多い」との回答の合計。ハローワークで当該回答の件数が多いものから順に並べた



**図表 3-40 手帳を取得していない理由として多いと考えられるもの（その他の障害のある人・まとめ）**

注) 各理由について「最も多い」との回答の合計。いずれの理由にも「最も多い」と回答しなかった支援機関及び“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の両方に該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は集計の対象から除くとともに、“本人や家族の意向で取得していない”又は“取得できない又は取得できなかった”のいずれかのみに該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は、複数の「最も多い」との回答であっても1件として集計した

### 3 手帳の取得に関する支援実施の有無

申請すれば手帳をと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）を実施しているかどうか尋ねたところ、ハローワークでは78.1%、就業・生活支援センターでは90.3%、地域障害者職業センターでは96.3%が実施しており、多くの所・センターが実施していた（図表 3-41）。

**図表 3-41 手帳の取得に関する支援実施の有無（その他の障害のある人）**

手帳の取得に関する支援の実施状況	ハローワーク (105 所)		就業・生活支援センター (113 センター)		地域障害者職業センター (27 センター)	
実施	82	78.1%	102	90.3%	26	96.3%
未実施	23	21.9%	11	9.7%	1	3.7%

### 4 支援の具体的内容、実施した支援における苦慮の状況、実施していない支援における必要性の程度

支援の具体的内容として、本人に対する支援、企業に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援に関する11の項目について実施の有無を尋ねた上で、実施した支援においては苦慮の状況、実施していない支援においては必要性の程度をそれぞれ尋ねた。また、選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比べて実施に苦慮していること、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いことがあれば、自由記述形式で回答を求めた。

なお、本設問では、上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者を想定して回答するよう求めた。したがって、例えば、支援実施の有無について「未実施」と回答されている場合は想定された支援対象者に対して支援が実施されなかったとの意味であり、当該支援機関でその支援を提供していないとは限らない。同様に、実施した支援における苦慮の状況についても、想定された支援対象者に対しての苦慮の状況であり、手帳を所持しない支援対象者全般に対して「苦慮している」（又は「苦慮していない」）とは限らない。

#### (1) 支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況

##### ア 支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況の集計結果

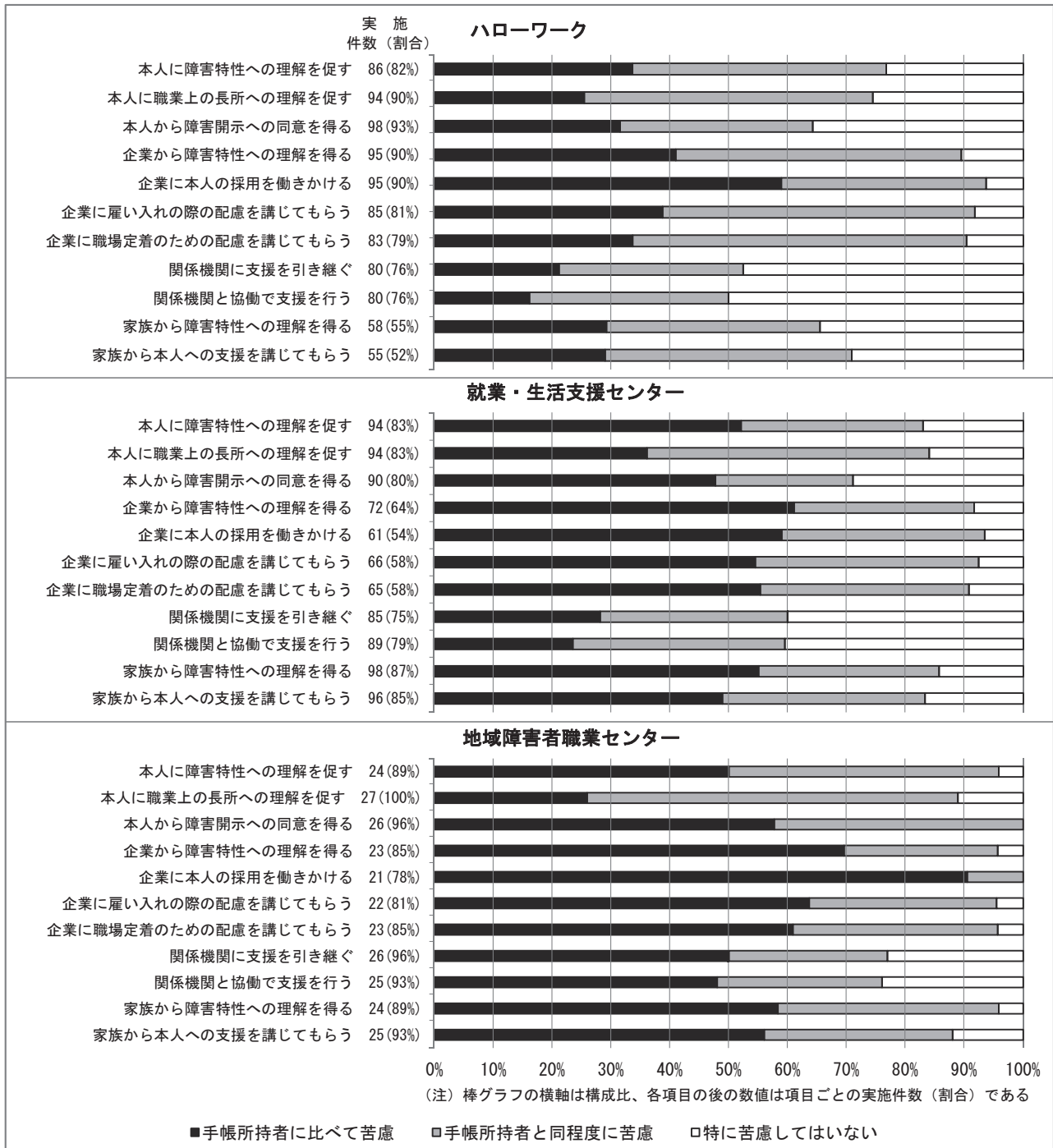
支援の具体的内容について実施の有無を尋ねた上で、実施した支援においては「手帳所持者に比べて苦慮」

「手帳所持者と同程度に苦慮」「特に苦慮してはいない」のいずれかの回答を求めた（図表3-42）。なお、実施した支援について苦慮の状況を尋ねた（実施していない支援については尋ねていない）ことから、支援の各項目の後に「実施」と回答した所・センターの件数と、回答が得られた全所・センターに対する割合を併せて示した。

支援の具体的内容については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が7割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の2項目、就業・生活支援センターでは「企業から障害特性への理解を得る」「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」の4項目であった。

実施した支援における苦慮の状況については、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合をみると、ハローワークでは1項目が5割以上で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答は多くない結果であった一方、就業・生活支援センターでは6項目、地域障害者職業センターでは9項目で「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上となっていた。

具体的に「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高かった項目は、ハローワークでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業から障害特性への理解を得る」、就業・生活支援センターでは「企業から障害特性への理解を得る」「企業に本人の採用を働きかける」、地域障害者職業センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業から障害特性への理解を得る」の各項目であった。いずれの支援機関も、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけといった、企業に対する支援に苦慮していることがうかがえた。



図表 3-42 支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況（その他の障害のある人）

イ 上記の他、手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）

選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）として回答された内容を図表 3-43 にまとめた。

全体としては、“障害者雇用率制度の対象外であるため、企業の理解を得ることが困難” “本人に対する支援が困難” といった、選択肢で尋ねた内容と重複する回答が多かった。選択肢で尋ねた内容と重複しない回答としては、障害者手帳を所持していないため制度の利用が困難であるとの回答（「企業への支援制度がないため雇用に当たってのメリットを提示できない」「就労と言う意味では現状使える制度があまりなく、雇用側にもメリットがないため、オープンにして就労していくのが難しい」等）、医療機関が障害者手帳取得に消極

的であるとの回答（「手帳の取得に対し、医師の協力を求める事」「家族が本人に脳性麻痺のことを隠していたことで、成人後に確定診断してくれる医療機関が見つからないこと」）がみられた。

図表 3-43 手帳所持者に比べて実施に苦慮していること（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
障害者雇用率制度の対象外であるため、企業の理解を得ることが困難	22 (16) (5) (1)	「障害者法定雇用率に算入できないことによる企業側の理解不足」「紹介時に症状等を説明するが雇用率、助成金ともに該当しないためなかなか紹介にいたらない」「症状もさまざま、不安定なところもあり企業への理解を得ることも難しく手帳もないため雇用率の面でも困難となっている」「雇用率にカウントされないので障害者対象求人ほとんど応募できず、一般求人に応募せざるを得ないがなかなか理解を得られないため開拓に苦慮している」「障害者雇用率の対象にならない、助成金の対象にもならないため事業所に対し、積極的な働きかけが出来ない」「雇用にあたり、障害者雇用率の算定対象にならないため、算定対象企業はメリットを感じない」「手帳を所持していないため、企業に対するアピールができない」「雇用率にカウントしないので、事業所選別に苦慮」「企業へのメリットがなく相当な会社の理解がないと話ができない」「雇用率にカウントされないため、雇用に結びつきにくい」
企業の理解を得ることが困難（障害者雇用率制度に関するものを除く）	4 (3) (1) (0)	「リハビリ等で症状が改善され手帳発給要件を満たさない場合、見た目には障害者と見えるため、事業所に理解が得られない場合が多い」「比較的名前が知られた障害ではないため、企業へ説明する際に理解されないということが多い」
障害者手帳を所持していないため制度の利用が困難	9 (4) (5) (0)	「利用できる助成金制度がない」「企業への支援制度がないため雇用にあたってのメリットを提示できない」「就労継続支援A型事業所の利用ができない」「活用、利用できる制度サービスが限定的である」「就労と言う意味では現状使える制度があまりなく、雇用側にもメリットがないため、オープンにして就労していくのが難しい」
本人に対する支援が困難	7 (1) (5) (1)	「こちらの言うことを聞こうとしないため、そもそもコミュニケーション自体が困難である」「明らかに、障害があることが分かるものの支援者側から伝えにくい」「人格障害様の対人関係があり、適度な距離感をもった支援が難しい」「病院受診で検査を受けてもらうための理解に時間がかかる。（本人、家族とも）」
本人の障害理解が不足	6 (2) (3) (1)	「障害受容ができていない場合が多く、障害を開示しての紹介に難色を示すケースが多い」「自分に障害があると考えたことがなかったことにより、自己理解に時間を必要とすることが多い」「本人や家族が受容していない。また10代の若い家族、本人がそのような部分強い」
家族の理解・協力を得ることが困難	6 (1) (5) (0)	「本人・家族の障害に関する理解が少ない」「知的障害を有していると思われるが、本人が高齢で、家族も高齢となっており、生育歴の聞き取りに苦慮している」「家族が障害があることを認めない」
支援にあたって必要な専門性が不足	2 (1) (1) (0)	「職業能力の判定が難しい」「支援する私たちに障害理解やスキルアップの必要性を感じる」
その他	21 (3) (15) (3)	「就職できる時期や職種や勤務条件等の判断」「アルコール、薬物依存症者はその多くが家庭崩壊していて、生活基礎への支援を先行することが多い」「手帳の取得に対し、医師の協力を求める事」「家族が本人に脳性麻痺のことを隠していたことで、成人後に確定診断してくれる医療機関が見つからないこと」「障がい自体をオープンにしたとしてもメリットがない。企業にもメリットがない」「手帳のメリット・デメリットを理解している上での取得拒否、かつ企業への障害開示については了解を得ている方なので、これ以上やれることがない」「関わりを継続する動機作りが難しい」「障がい・疾病の理解がなかなかされていない」「雇入れ先企業の確保」「手帳が取れない不満への対応」「障害者として処遇することが適切なのか判断が付かない点」

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター

注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

## (2) 実施していない支援における必要性の程度

### ア 実施していない支援における必要性の程度の集計結果

支援の具体的内容について実施の有無を尋ねた上で、実施していない支援においては「手帳所持者に比べて必要性が高い」「手帳所持者と同程度に必要性がある」「必要性は特にない」のいずれかの回答を求めた。結果は、巻末資料に示した(図表 資2-4)。なお、実施していない支援における必要性の程度を尋ねた(実施した支援については尋ねていない)ことから、支援の各項目の後に「未実施」と回答した所・センターの件数と、回答が得られた全所・センターに対する割合を併せて示した。

「手帳所持者に比べて必要性が高い」との回答が5割以上の項目は就業・生活支援センターの3項目(「本人から障害開示への同意を得る」「本人に障害特性への理解を促す」「本人に職業上の長所への理解を促す」)であり、全体として手帳所持者に比べて必要性が高いが実施していない支援は多くない結果であった。

### イ 上記の他、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと(自由記述)

選択肢で尋ねた内容の他に、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと(自由記述)として回答された内容を図表3-44にまとめた。

全体としては手帳の有無に関わらず実施の必要性が高いと考えられる内容の回答が多かったが、特に手帳を所持していないことにより実施の必要性が高いと考えられる内容としては、手帳を所持していないことにより利用できない就労支援制度を利用できるようにすること(「事業所が雇用した際の助成金の充実」等)、手帳取得に関する支援(「手帳取得の方法について、指定医への手配や診断基準の確認などを行う」等)がみられた。

図表3-44 手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと(自由記述)

分類	件数*	具体的な記載内容(例)
本人の障害理解を促す支援	5 (1)(2)(2)	「障害特性への本人、家族の理解の促し」「障害状態(疾病状態)の理解を促すこと」「全体的な自己理解の促進」
医療機関との連携による支援	4 (1)(2)(1)	「医療機関の職業的見地に立った就職の可否判断」「発達障害が疑われる者について、診断できる医療機関を増やすことや、当該医療機関について当事者に情報提供すること」
家族に対する支援	4 (2)(2)(0)	「家族の理解が進んでいないケースがあり、家族の理解により、本人の障害受容が進む可能性があること」「家族を含めた相談体制の確立」
就労支援制度	2 (1)(1)(0)	「事業所が雇用した際の助成金の充実」
就職に向けての準備・訓練	2 (1)(1)(0)	「SST等職業準備性を高める訓練」
その他	11 (3)(6)(2)	「必要な支援を受けるために、専門機関の情報提供を充分に行うことが必要と考える」「企業への実習依頼」「就職後のサポート」「マッチした障害福祉サービス」「支援する私たちに障害理解やスキルアップの必要性を感じる」「障害に拘らず相談に応じられる場所の保障」「手帳取得の方法について、指定医への手配や診断基準の確認などを行う」「発達障害の可能性を含めた心理検査、カウンセリング」「手帳を取得することのメリットを説明する講演会を実施できればと考える」「障害に該当しないのか、本来該当するのに気付かれていないのかの見極め」「社会啓発」

\* ( ) 内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター

注) 複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

## (3) 手帳を取得していない理由と実施した支援における苦慮の状況の関係

手帳を取得していない理由の違いによって実施した支援における苦慮の状況に違いが生じているかをみるため、上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由として最も多いと考えられるものを「本

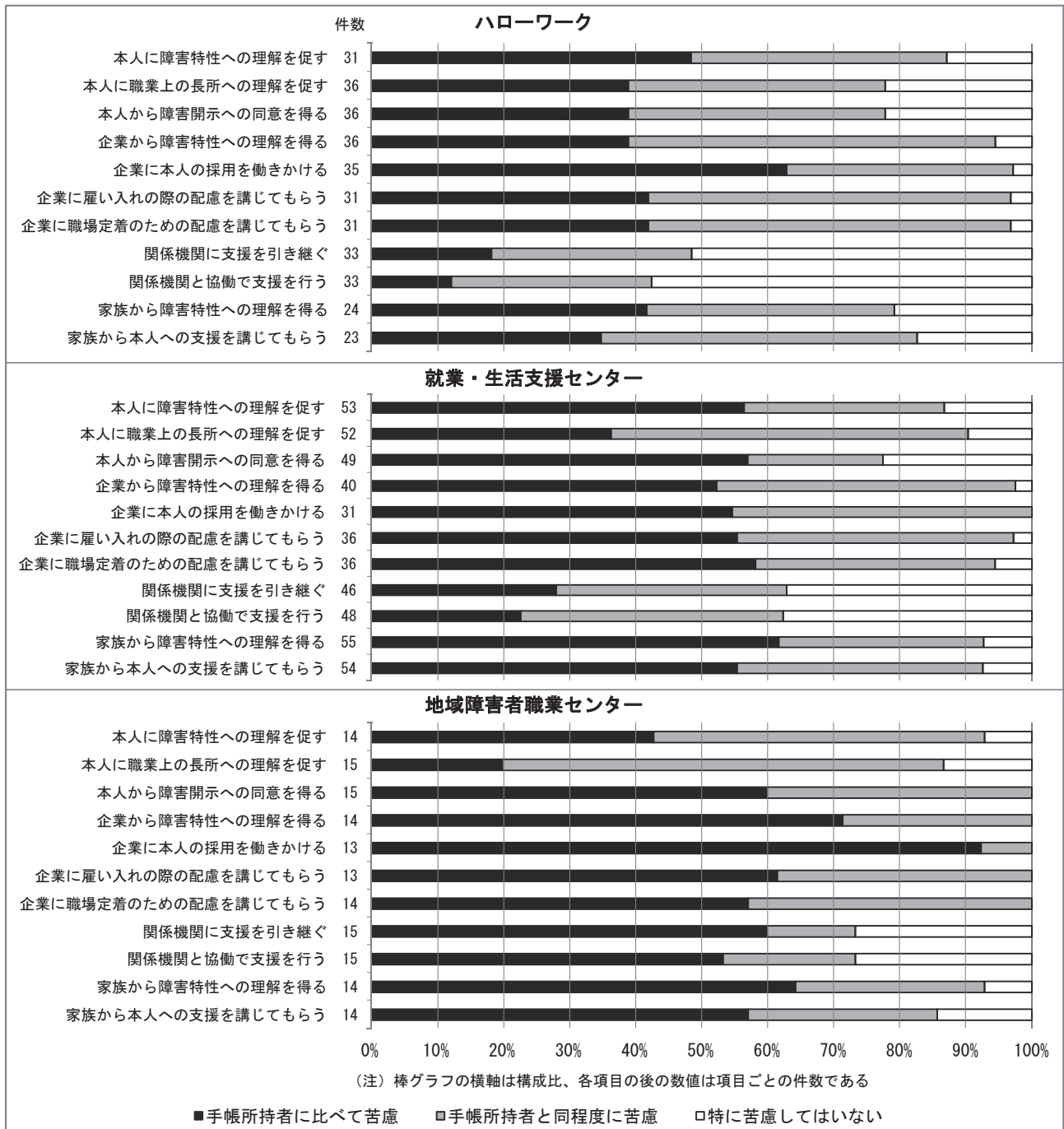


人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の2つにまとめ、実施した支援における苦慮の状況をそれぞれの理由ごとに集計した（前述の通り、本設問では上記2で各支援機関が回答した手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者を想定して回答するよう求めた）（図表3-45、図表3-46）。集計にあたっては、いずれの理由にも「最も多い」と回答しなかった支援機関及び“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の両方に該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は集計の対象から除くとともに、“本人や家族の意向で取得していない”又は“取得できない又は取得できなかった”のいずれかのみ該当する複数の理由に「最も多い」と回答した支援機関は、複数の「最も多い」との回答であっても1件として集計した。

なお、手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものに当てはまる支援対象者が複数の場合もあり、手帳を取得していない理由で最も多いと考えられるものと実施した支援における苦慮の状況の関係は必ずしも一対一で対応しない（同じ手帳を取得していない理由に当てはまる支援対象者でも、回答された苦慮の状況とは異なる対象者もいる可能性がある）ことに留意する必要がある。

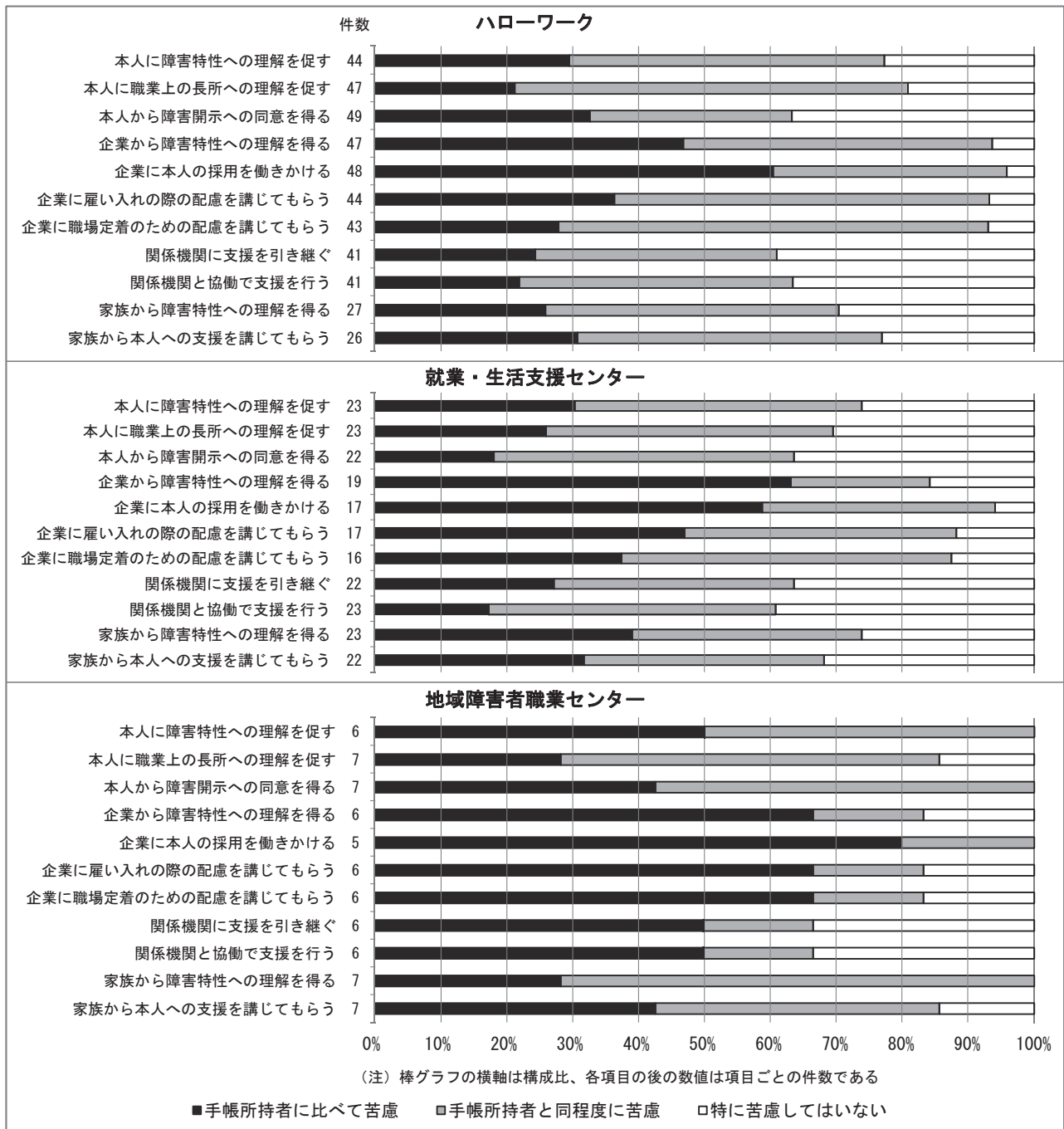
手帳を取得していない理由によって、実施した支援における「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合を比較すると、ハローワーク及び地域障害者職業センターでは「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合に大きな違いはなく、手帳を取得していない理由によって全般的な支援の困難性に違いは多くない結果であった一方、就業・生活支援センターでは“本人や家族の意向で取得していない”との理由で手帳を所持していない支援対象者において「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が多くなっており、“取得できない又は取得できなかった”との理由で手帳を所持していない支援対象者に比べて、全般的に支援に苦慮していると考えられた。

具体的な支援の内容について、手帳を取得していない理由によって、実施した支援における「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が大きく異なっていた項目について述べると、3つの支援機関に共通して、“本人や家族の意向で取得していない”との理由で手帳を所持していない支援対象者において「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高かったのは、「家族から障害特性への理解を得る」の項目であり、家族による障害特性の理解において、“取得できない又は取得できなかった”との理由で手帳を所持していない支援対象者に比べて、支援に苦慮していることがうかがえた。一方、3つの支援機関に共通して、“取得できない又は取得できなかった”との理由で手帳を所持していない支援対象者において「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高くなっている項目はなかった。



図表3-45 実施した支援における苦慮の状況（その他の障害のある人・手帳を取得していない理由として“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いと考えられると回答した支援機関）

注) “本人や家族の意向で取得していない”は、「本人が必要を感じていない」「本人の心理的抵抗」「家族の心理的抵抗」の3つの理由



図表3-46 実施した支援における苦慮の状況（その他の障害のある人・手帳を取得していない理由として“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いと考えられると回答した支援機関）

注）“取得できない又は取得できなかった”は、「症状が手帳の対象外」「障害が軽度」「過去に申請したが取得できず」「取得の手続きが困難」の4つの理由

## 5 手帳を所持しないその他の障害のある人の支援にあたって必要な専門性

### (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の有無

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かどうか尋ねたところ、全ての支援機関で「なし」との回答が多かった（ハローワークでは81.9%、就業・生活支援センターでは59.3%、地域障害者職業センターでは66.7%が「なし」と回答）（図表3-47）。

図表3-47 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の有無（その他の障害のある人）

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	ハローワーク (105所)		就業・生活支援センター (113センター)		地域障害者職業センター (27センター)	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
あり	19	18.1%	43	38.1%	9	33.3%
なし	86	81.9%	67	59.3%	18	66.7%
無回答	1	1.0%	3	2.7%	0	0.0%

(2) 手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性の内容（自由記述）

手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性（自由記述）として回答された内容をまとめた（図表3-48）。

全体としては手帳の有無に関わらず障害特性から必要となる専門性であると考えられる内容の回答が多かったが、特に手帳を所持していないことにより必要となる専門性と考えられる内容としては、手帳の対象となる症状以外の障害特性に関する知識が必要との回答（「精神疾患を有する者のうち、『精神障害者』に該当しない者に対応する為には、臨床経験に基づいた精神疾患に対する知識が必要」「本人の抱える障害（疾病）が通常では見られないケースが多く、その疾病や障害の理解が必要とされる」等）、障害者雇用率制度に頼らず企業に採用を促すためのノウハウが必要との回答（「事業所へのアピールのノウハウ（助成金や法定雇用の対象とならないので）」等）、障害者手帳制度に関する知識が必要との回答（「手帳取得手続きの知識」「障害者手帳取得のメリット・デメリット等を本人状況に応じて助言すること」等）、手帳を所持してなくても利用できる支援に関する知識が必要との回答（「利用可能な就労支援制度や福祉サービスについての知識」等）がみられた。

図表3-48 手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
障害特性に関する知識	17 (7)(8)(2)	「障害に対する知識、理解」「個別の症状に応じた知識と対応が求められる」「障害特性の理解」「精神疾患を有する者のうち、『精神障害者』に該当しない者に対応する為には、臨床経験に基づいた精神疾患に対する知識が必要」「障害の特徴の理解」「障害特性について理解する」「障害の特性と相談スキルが必要不可欠」「障害に対する専門的な理解」「本人の抱える障害（疾病）が通常では見られないケースが多く、その疾病や障害の理解が必要とされる」
本人に対する支援のノウハウ（自己理解）	9 (1)(5)(3)	「本人、企業、家族に本人の障害特性を理解してもらうよう説明できる専門性」「障害の受容に関して、本人・保護者の理解を促す」「本人、家族への理解や受容を促すための技術」「障害受容を促す手法」「障害者自身の自己理解促進、事業所へのプレゼン能力向上等を図るための支援ノウハウ」
本人に対する支援のノウハウ（障害特性や職業能力・適性の把握）	3 (0)(2)(1)	「本人特性への理解力とそれを家族や企業に伝えるスキル」「多様な障害や疾病があり、それが職業上どう現れるか、職業評価の中で明らかにする必要がある」
本人に対する支援のノウハウ（その他）	2 (0)(1)(1)	「診断を受けたことがない者の場合、本人や家族に課題や可能性のある障害等について伝える際の伝え方（知識や事例に基づき、独断的にならず且つ簡潔に）」
企業に対する支援のノウハウ	9 (4)(4)(1)	「事業所へのアピールのノウハウ（助成金や法定雇用の対象とならないので）」「障害について一般に知られていないので、事業所に説明する必要がある」「本人特性への理解力とそれを家族や企業に伝えるスキル」「企業への説明と理解の求め方」「事業所へ雇用を決定してもらうための提案ノウハウ」
家族に対する支援のノウハウ	8 (1)(6)(1)	「本人、企業、家族に本人の障害特性を理解してもらうよう説明できる専門性」「本人特性への理解力とそれを家族や企業に伝えるスキル」「障害の受容に関して、本人・保護者の理解を促す」「家族支援」
障害者手帳制度に関する知識	5 (0)(5)(0)	「手帳取得手続きの知識」「障害者手帳取得のメリット・デメリット等を本人状況に応じて助言すること」「手帳を所持すること・しないことによるメリット・デメリットの把握と、それを分かりやすく説明する技術」

制度に関する知識（障害者手帳制度以外）	7 (0) (7) (0)	「母子支援等の障害雇用施策以外の支援制度の活用など」「福祉制度（手帳申請・福祉サービスなど）利用に関わる知識」「一般・障害を含めた助成金や制度の理解」「利用可能な就労支援制度や福祉サービスについての知識」
関係機関との連携	4 (0) (4) (0)	「ネットワークを築き上げるスキル」「福祉や医療サービスについて熟知し、適切な支援が受けられるよう、関係機関と連携すること」
その他	18 (4) (10) (4)	「障害特性によるものか個性（性格）によるものかの判別ができる専門性」「病気の医学的理解 本人の心理面の理解」「障害の特性を適切に理解して、生活場面や職業現場での支援の種類や問題点の把握・助言指導等」「雇用率など制度以外の雇入メリットの整理、開示（内容・方法）・非開示や定着支援方法の検討」「カウンセリング技術」「社会的状況。引きこもりに対する知識や理解」「病院受診が必要かの判断、それにとまなう本人、家族への説明力など」「手帳がなくても（ある人と同じように）支援していく基本的な姿勢」「障害による生活問題が把握できること。本人の気づかない問題に気づきを促し、その問題が本人の側ではなく社会、環境の側にあるという考え方を確立すること」「手帳を使わない、あるいは手帳未取得者が就労を目指すための訓練の場や支援」「医学的な知識」「診断・手帳取得の必要性の見極め」「手帳取得の可能性、取得出来ない時の就職活動の進め方についてのアドバイス」「医療情報の理解」「キャリアカウンセリング」

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター

注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

## （２）専門性の獲得や維持・向上のために実施していること（自由記述）

専門性の獲得や維持・向上のために実施していること（自由記述）として回答された内容をまとめた（図表 3-49）。

関係機関との連携や関係機関からの情報収集、外部の研修会やセミナー等への参加といった内容の回答が多くみられた。

図表 3-49 専門性の獲得や維持・向上のために実施していること（自由記述）

分類	件数*	具体的な記載内容（例）
関係機関との連携や関係機関からの情報収集	26 (5) (16) (5)	「福祉課や病院等支援機関の担当者とは頃から情報交換し、本人の特徴をつかんだうえでどのようにしたらよいか考える」「とにかく障害の症状が、どのような場面で出のかなど、主治医からの聴取など含めて詳細な情報の収集に努めている」「医師の意見書による確認」「医療機関や手帳判定機関等との情報共有や連携」「福祉や医療サービスについて熟知し、適切な支援が受けられるよう、関係機関と連携すること」「行政・公共職業安定所等からの情報収集」「若者サポートステーションや、精神・発達系に特化した小さな施設等との連携」「関係機関と連携し本人、家族との繋がりに注意し同様の情報提供、支援を行う」「家族、関係機関からの詳細な情報収集」「支援学校、支援センター等との情報共有による事例等の情報収集」
外部の研修会やセミナー等への参加	11 (2) (9) (0)	「研修会、講習会等への参加及び事後の伝達」「対人関係のスキルアップの研修参加」「精神保健分野の会議や研修への参加」「研修参加等による自己研鑽」「研修やセミナーへの参加」「研修会への参加 地域でのセミナー開催」
内部での研修や学習	10 (2) (5) (3)	「コミュニケーション能力向上の研修」「勉強会・ケース会議」「研修会等により勉強を重ねる」「カウンセラー個人個人の知識取得」「所内ケース会議や内部研修等の実施」
資料による情報収集	10 (8) (0) (2)	「インターネット等で、病状や薬の特性、副作用などを調べる」「インターネットや専門書による障害特性の把握」「資料やインターネット等で障害についての知識を得る」「書籍・ネット等からの情報収集」「インターネット、書籍などにより知識を得る」
事例の蓄積・検討	7 (0) (5) (2)	「社内でのケーススタディ」「研修・ケース検討」「事例に基づき、相談員間で情報共有を図る」「センター内のケース会議」
その他	10 (4) (6) (0)	「本人から可能な範囲で症状の詳細を聴取」「職員研修等を含めジョブガイダンスやケース会議への積極的な参加、就業現場への立ち入り調査」「精神障害者雇用トータルサポーターの活用」「相談者への人権尊重及び信頼関係を考慮した関わり」「手帳取得のメリットについて学習している」「専門コーディネーターの配置」「スーパーバイズ」

\*（ ）内は左から順にハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター

注）複数のカテゴリーに該当する記載内容は重複して分類した

## 第6節 まとめ

### 1 手帳を所持しない障害者に対する支援実施の有無と障害の状況

支援実施の有無では、発達障害者についてはハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、及び発達センターのいずれの支援機関も9割以上の所・センターで支援を実施しており、難治性疾患患者については就業・生活支援センターでは支援の実施が4割以下と少なかったものの、ハローワーク、地域障害者職業センター、及び難病センターでは6割～8割の所・センターで支援を実施していた。高次脳機能障害者については地域障害者職業センターでは8割近くのセンターで支援を実施していたが、ハローワーク及び就業・生活支援センターでは支援の実施は2割～3割と少なかった。その他の障害のある人については、就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターでは半数以上のセンターが支援を実施しており、ハローワークでは支援の実施は3割以下と少なかった。

その他の障害のある人については、障害の状況を尋ねたところ、いずれの支援機関も「統合失調症・うつ病・てんかんを除く精神疾患（不安障害・適応障害・パニック障害等）」に該当する人が半数以上を占めていたが、就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターでは、「知的障害の疑い・発達障害の疑い等」に該当する人も3割～4割と一定の割合を占めているなど、さまざまな障害特性のある人が混在していた。

なお、2以下の設問では、支援実施の有無について「実施」と回答した所・センターに対して回答を求めた。

### 2 手帳を取得していない理由と手帳の取得に関する支援実施の有無

手帳を取得していない理由として多いと考えられるものについて、「本人が必要性を感じていない」「本人の心理的抵抗」「家族の心理的抵抗」の3つの理由を“本人や家族の意向で取得していない”としてまとめ、「症状が手帳の対象外」「障害が軽度」「過去に申請したが取得できず」「取得の手続きが困難」の4つの理由を“取得できない又は取得できなかった”としてまとめて、比較を行った。発達障害者については、いずれの支援機関でも“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いとする所・センターが全体の7割～8割を占めていた。一方、難治性疾患患者については、いずれの支援機関でも“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いとする所・センターが7割～9割を占めていた。高次脳機能障害者については、ハローワークでは“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いとする所が5割程度で“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いとする所の数を上回っていた。また、就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターでは“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いとするセンターが4割～5割で“取得できない又は取得できなかった”との理由を最も多いとするセンターの数を上回っていた。その他の障害のある人については、ハローワークでは“取得できない又は取得できなかった”との理由が最も多いとする所が6割程度を占めており、就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターでは“本人や家族の意向で取得していない”との理由が最も多いとするセンターが6割程度を占めていた。

なお、手帳を取得していない理由の結果をみるにあたっては、発達障害者及び高次脳機能障害者については、それぞれの障害が精神障害者保健福祉手帳の対象となる障害に含まれており、診断が確定していれば手帳の取得が可能である一方、難治性疾患患者については、疾患そのものは手帳の対象となる障害には含まれておらず、疾患に伴って何らかの機能障害がある場合に手帳の取得が可能となるという違いがあるため、留意する必要がある。したがって、例えば同じ“本人や家族の意向で取得していない”との手帳を取得していない理

由についても、発達障害者及び高次脳機能障害者では“申請すれば取得は可能であるが本人や家族の意向で取得していない”というケースがあると推測される一方、難治性疾患患者では“本人や家族の意向で取得していないが、仮に本人や家族が取得の意向を持って申請したとしても、取得することは困難”というケースがあると推測される。

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）については、いずれの調査対象障害者に対しても、全ての支援機関で7割以上と多くの所・センターが実施していた。

### 3 支援の具体的内容と実施した支援における苦慮の状況

支援の具体的内容として、「本人に障害特性への理解を促す」「本人から障害開示への同意を得る」などの本人に対する支援、「企業から障害特性への理解を得る」「企業に本人の採用を働きかける」などの企業に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援に関する11の項目について実施の有無を尋ねた上で、実施した支援において「手帳所持者に比べて苦慮」「手帳所持者と同程度に苦慮」「特に苦慮してはいない」のいずれかの回答を求めた。

#### (1) 実施した支援の具体的内容

発達障害者については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が8割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の2項目、就業・生活支援センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」の2項目であった。発達センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」等の企業に対する支援の項目で実施の割合が5割未満であったが、それ以外の本人に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援の項目では実施の割合が7割以上であった。

難治性疾患患者については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が7割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「関係機関に支援を引き継ぐ」「関係機関と協働で支援を行う」「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の4項目、就業・生活支援センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の4項目であった。難病センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」等の企業に対する支援の項目で実施の割合が2割～3割程度であったが、それ以外の本人に対する支援、関係機関と連携した支援、家族に対する支援の項目では実施の割合が6割～8割程度であった。

高次脳機能障害者については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が7割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の2項目、就業・生活支援センターでは「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」の3項目であった。

その他の障害のある人については、地域障害者職業センターでは、実施の割合が7割未満の項目はなかった。ハローワーク及び就業・生活支援センターでも、多くの支援の項目で実施の割合が7割以上となっ

ており、実施の割合が7割未満であったのは、ハローワークでは「家族から障害特性への理解を得る」「家族から本人への支援を講じてもらう」の2項目、就業・生活支援センターでは「企業から障害特性への理解を得る」「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」の4項目であった。

## (2) 実施した支援における苦慮の状況

障害種別により、支援の困難性を感じている支援機関が異なる結果となった。

### ア 発達障害者

発達障害者についてみると、ハローワークでは、「企業に本人の採用を働きかける」(59.0%)、「家族から障害特性への理解を得る」(52.2%)等の3項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。就業・生活支援センターでは、「本人に障害特性への理解を促す」(62.4%)、「家族から障害特性への理解を得る」(56.6%)等の4項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。地域障害者職業センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(83.9%)、「本人から障害開示への同意を得る」(71.4%)等の6項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。発達センターでは、「本人から障害開示への同意を得る」(68.4%)、「企業から障害特性への理解を得る」(65.4%)等の6項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。支援機関による違いはあるものの、本人による障害特性の理解や障害開示への同意、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけ、家族による障害特性の理解といった支援に苦慮していることがうかがえた。

### イ 難治性疾患患者

難治性疾患患者についてみると、ハローワークでは、「企業に本人の採用を働きかける」(48.1%)、「企業から障害特性への理解を得る」(34.7%)の各項目で苦慮の割合が比較的高かったが、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上の項目はなかった。就業・生活支援センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(50.0%)の1項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であり、次いで「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」(43.1%)の項目で苦慮の割合が比較的高かった。地域障害者職業センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(83.3%)、「企業から障害特性への理解を得る」(61.1%)の2項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が5割以上であった。難病センターでは、「企業から障害特性への理解を得る」(83.3%)、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」(いずれも77.8%)等の7項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。いずれの支援機関でも、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけ、企業からの雇い入れの際や職場定着にあたっての配慮の確保といった支援に苦慮していることがうかがえた。

### ウ 高次脳機能障害者

高次脳機能障害者についてみると、ハローワークでは、「企業に本人の採用を働きかける」(59.2%)、「企業から障害特性への理解を得る」(50.7%)の2項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。就業・生活支援センターでは、「本人に障害特性への理解を促す」(55.9%)、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」(いずれも50.0%)の3項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。地域障害者職業センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(100.0%)、「企業から障害特性への理解を得る」(69.6%)等の6項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。いずれの支援機関でも、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけ、企業からの雇い入れの際の配慮の確保といった支援に苦慮しており、



支援機関によっては、本人による障害特性の理解といった支援にも苦慮していることがうかがえた。

## エ その他の障害のある人

その他の障害のある人についてみると、ハローワークでは、「企業に本人の採用を働きかける」(58.9%)の1項目で「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であり、次いで「企業から障害特性への理解を得る」(41.1%)の項目でも苦慮の割合が比較的高かった。就業・生活支援センターでは、「企業から障害特性への理解を得る」(61.1%)、「企業に本人の採用を働きかける」(59.0%)等の6項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。地域障害者職業センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(90.5%)、「企業から障害特性への理解を得る」(69.6%)等の9項目で、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答が5割以上であった。いずれの支援機関でも、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけといった支援に苦慮していることがうかがえた。

### (3) 障害の状況に共通の結果

全ての調査対象障害種別に共通して、「手帳所持者に比べて苦慮」との回答の割合が高い傾向がみられたのは、「企業から障害特性への理解を得る」「企業に本人の採用を働きかける」の各項目であり、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけについては、障害特性の違いに関わらず、支援対象者が手帳を所持していないことにより支援に苦慮していることがうかがえた。

企業に対する支援については全ての支援機関に共通して苦慮の割合が高い傾向がみられたが、発達センターでは、「企業に本人の採用を働きかける」(実施率35.2%)、「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」(実施率37.0%)など企業に対する支援の実施率が低く、同様に、難病センターでも、「企業に本人の採用を働きかける」「企業に雇い入れの際の配慮を講じてもらう」「企業に職場定着のための配慮を講じてもらう」(いずれも実施率23.7%)など企業に対する支援の実施率が低かったことから、発達センター及び難病センターでは、支援のノウハウがあまり蓄積されていない点でも苦慮していることがうかがえた。

また、選択肢で尋ねた内容の他に、自由記述形式で手帳所持者に比べて実施に苦慮していることについて回答を求めたが、全体としては“障害者雇用率制度の対象外であるため、企業の理解を得ることが困難”“本人に対する支援が困難”といった、選択肢と重複する内容の回答が多かった。選択肢で尋ねた内容と重複しないものとして、全ての調査対象障害種別に共通していたのは、障害者手帳を所持していないため制度の利用が困難であるとの回答(「手帳がないと、さまざまな支援が受けにくい」「就労と言う意味では現状使える制度があまりなく、雇用側にもメリットがないため、オープンにして就労していくのが難しい」等)であった。

## 4 実施していない支援における必要性について

実施していない支援について「手帳所持者に比べて必要性が高い」「手帳所持者と同程度に必要性がある」「必要性は特にない」のいずれかの回答を求めた。

### (1) 実施していない支援における必要性の程度

発達障害者についての就業・生活支援センターの回答では、6項目で「手帳所持者に比べて必要性が高い」との回答が5割以上であり、「本人に障害特性への理解を促す」(63.6%)、「家族から障害特性への理解を得る」(60.0%)の各項目で必要性が高いとの回答が多く、手帳所持者に比べて必要性が高いが実施しなかった支援もあると考えられた(今回の調査で想定された支援対象者に対して支援が実施されなかったとの意味で

あり、当該支援機関で支援を提供していないとは限らない)。他の支援機関の回答では、全ての調査対象障害種別について、「手帳所持者に比べて必要性が高い」との回答が5割以上となった項目は少なく、手帳所持者に比べて必要性が高いが実施しなかった支援は少ないと考えられた。

## (2) 選択肢で尋ねた内容の他、手帳所持者に比べて実施の必要性が高いこと

選択肢で尋ねた内容の他に、自由記述形式で手帳所持者に比べて実施の必要性が高いことについて回答を求めたが、全体としては手帳の有無に関わらず実施の必要性が高いと考えられる内容の回答が多かった。特に手帳を所持していないことにより実施の必要性が高いと考えられるものとして、全ての調査対象障害種別に共通していたのは、手帳を所持していないことにより利用できない就労支援制度を利用できるようにすること(「個々の特性に合わせた求人開拓が必要となるが、雇用率にカウントされないため、助成金支給日数を増やすなど、事業所負担の軽減が必要と感じる」「雇用率を算定する対象者とする」等)であった。

## 5 手帳を取得していない理由と実施した支援における苦慮の状況の関係

手帳を取得していない理由を“本人や家族の意向で取得していない”と“取得できない又は取得できなかった”の2つにまとめ、実施した支援における苦慮の状況に違いが生じているか比較を行った。

全体としては、全ての調査対象障害種別に共通してみられる傾向はなく、手帳を取得していない理由による実施した支援における苦慮の状況の違いは多くないと考えられた。

一部の結果をみると、発達障害者については就業・生活支援センター、高次脳機能障害者については地域障害者職業センター、その他の障害のある人については就業・生活支援センターの結果において、“本人や家族の意向で取得していない”と考えられる支援対象者については、“取得できない又は取得できなかった”と考えられる支援対象者に比べて、全般的に苦慮していることがうかがえる結果が出ており、“本人や家族の意向で取得していない”との理由で手帳を所持していない支援対象者の方が支援の困難性が高いことが示唆された。

## 6 手帳を所持しない障害者の支援にあたって必要な専門性

### (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の有無

難治性疾患患者についての難病センターの回答で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の回答が6割程度を占めていたことを除き、他の支援機関の回答では、手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性はないとの回答の方が多かった。

### (2) 手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性の内容

自由記述形式で手帳を所持しないことにより特に必要となる専門性について回答を求めたが、全体としては手帳の有無に関わらず障害特性から必要性となる専門性であると考えられる内容の回答が多かった。特に手帳を所持していないことにより必要となる専門性と考えられるものとして、全ての調査対象障害種別に共通していたのは、障害者雇用率制度に頼らず企業に採用を促すためのノウハウが必要との回答(「雇用率にカウントされないため、本人の長所を効果的に伝える工夫が必要」「事業所へのアピールのノウハウ(助成金や法定雇用の対象とならないので)」等)、障害者手帳制度に関する知識が必要との回答(「手帳の取得方法や手帳が取得できるかどうかの判断」「障害手帳取得のメリット・デメリット等を本人状況に応じて助言すること」等)であった。

### (3) 専門性の獲得や維持・向上のために実施していること

専門性の獲得や維持・向上のために実施していることでは、全ての調査対象障害種別に共通して、関係機関との連携や関係機関からの情報収集、外部の研修やセミナーへの参加、内部での研修や学習といった内容の回答が多くみられた。

### 【文献】

- 1) 障害者職業総合センター：高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究. 調査研究報告書 No. 99, 2011.

## 第4章

### まとめ

## 第4章 まとめ

### 1 事業所調査の結果が示唆すること

発開金対象者雇用事業所の調査結果では、身体・知的・精神障害者の雇用経験のある事業所が多く、雇用にあたっては発開金に加えてトライアル雇用や職場実習などの制度が多く利用されており、募集・採用から雇用継続・職場定着まで継続して複数の支援機関から支援を受けていることが多かった。また、雇用を継続している割合は比較的低く、発開金対象者については、一定の障害者雇用の経験のある事業所が雇用し、制度や支援機関の支援を利用しているものの、雇用継続は難しい実態があることが示唆された。一方で、ジョブコーチ支援利用事業所では雇用継続している事業所の割合が高く、ジョブコーチ支援対象者の7割程度は発達障害者であったことから、雇用継続が困難となるような課題が生じた際に、タイムリーにジョブコーチ等の支援機関による支援を受けることができれば、雇用を継続できる場合も多いのではないかと考えられた。

難開金対象者雇用事業所の調査結果では、身体・知的・精神障害者の雇用経験のない事業所が半数以上を占め、雇用にあたって難開金以外にトライアル雇用や職場実習などの制度の利用は少なく、雇用継続・職場定着にあたって支援機関から支援を受けていることは少なかった。また、雇用を継続している割合が比較的高く、難開金対象者については、障害者の雇用経験のない事業所でも多く雇用しており、制度や支援機関の支援の利用は少なく、雇用は継続されていることが多い実態があることが示唆された。募集・採用の際の課題がクリアできれば、その後の雇用継続については比較的課題は少ないと考えられたが、募集・採用の際に必要な支援としては、自由記述形式の回答において障害についての詳細な情報がほしいとの内容が複数みられたことから、事業所に対して障害（疾患）の内容や配慮すべき点を的確に伝えることが重要であると考えられた。

難開金対象者雇用事業所が雇用継続・職場定着のために配慮している事項についての調査結果では、難開金対象者本人を対象に配慮を実施しているケースは比較的少なく、従業員全体に対して実施している配慮を難開金対象者本人にも適用しているケースが多いことを示唆する結果であった。必ずしも難開金対象者本人を対象に特別な配慮を講じなければならない訳ではなく、従業員全体に対しての雇用管理に配慮することで、難開金対象者本人に対しても配慮が可能になることが多いと考えられた。

### 2 支援機関調査の結果が示唆すること

支援機関においては、手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者、高次脳機能障害者及びその他の障害のある人のそれぞれについて、障害特性から支援に苦慮している点があると考えられるが、ここでは本研究の目的を踏まえ、障害の状況に共通して、手帳を所持しないことにより支援に苦慮している点に着目することとする。全ての調査対象障害種別に共通して、各支援機関が手帳所持者に比べて支援に苦慮していた点は、企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけといった支援であった。また、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の有無を尋ねたところ、回答数自体は多くなかったものの、特に必要となる専門性の内容として挙げられたものとしては、障害者雇用率制度に頼らず企業に採用を促すためのノウハウが必要との回答があった。各支援機関では、支援対象者が手帳を所持していないことにより、企業に障害特性の理解を求めことや採用を促すことに特に苦慮しており、支援機関の専門性として企業に採用を促すためのノウハウを工夫する必要があると考えていることが示唆された。

### 3 まとめ

事業所調査及び支援機関調査の双方の結果から、特に手帳を所持していないことにより必要な配慮や支援に着目して、本研究において示唆されたことを以下にまとめる。

事業所調査では、採用後の雇用継続・職場定着のための配慮として、「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」などの障害や症状についての情報共有が多く実施されていた。また、雇用継続・職場定着のための配慮全般について、難開金対象者雇用事業所において、対象者本人に限定して特別な配慮を講じているケースは少なく、従業員全体に対して実施している雇用管理の配慮を対象者本人に対しても適用しているケースが多いと考えられた。難開金対象者雇用事業所では、雇用を継続している事業所が76.8%と多かったことから、従業員全体に対して雇用管理に配慮することで、難開金対象者本人への配慮も可能となり、雇用の継続につながっていることが示唆された。このことは、難開金対象者雇用事業所において、募集・採用の際の課題がクリアできれば、その後の雇用継続については比較的課題は少ないことを示唆していると考えられる。また、募集・採用の際に事業所が希望する支援としては、障害についての詳細な情報が欲しいとの回答がみられた。

支援機関調査では、全ての調査対象障害者に共通して、特に企業による障害特性の理解や企業への採用の働きかけといった支援に苦慮していることが示唆され、支援機関の専門性として、障害者雇用率制度に頼らず企業に採用を促すためのノウハウが必要と感じているとの回答がみられた。

支援機関としては、障害特性に関する知識を身につけ、事業所に対して障害の内容や配慮すべき点を的確に伝え、採用を働きかけるノウハウを工夫することが必要であり、そのことが事業所の求める支援にも応えられることにつながると考えられる。また、難開金対象者雇用事業所からは、難開金の周知が不十分との指摘もされており、支援機関としては、助成金制度を含めて手帳を所持しない障害者が利用できる支援制度についてわかりやすく事業所に伝えることも必要と考えられる。

### 4 おわりに

手帳を所持しない障害者については、企業からの障害者雇用状況報告の対象や厚生労働省による障害者雇用実態調査の報告・調査の対象となっていないこと等から、雇用の実態が十分に把握されていない状況にあり、本研究において、難開金対象者雇用事業所における雇用継続・職場定着のための配慮の実態や、支援機関における手帳を所持しない障害者の支援の実態などについて、一定程度把握することができたことは意義があると考えられる。

本研究の事業所調査では、手帳を所持しない障害者を確実に雇用している事業所を対象とするため、助成金対象者雇用事業所及びジョブコーチ支援利用事業所を調査対象としており、いずれも対象者に障害があることは承知している事業所である。調査対象者の把握が困難と考えられるが、手帳を所持しない障害者では、事業所に対する障害の開示・説明に困難を抱えている場合も多いと考えられ、そのような人も含めて雇用の実態を把握することは今後の課題と考えられる。また、事業所における雇用継続・職場定着のための配慮や支援機関における支援について、手帳を所持しない障害者本人にとっては的確な配慮や支援と感じられていないこともあると考えられ、障害者本人も含めた実態の把握についても、今後の課題と考えられる。

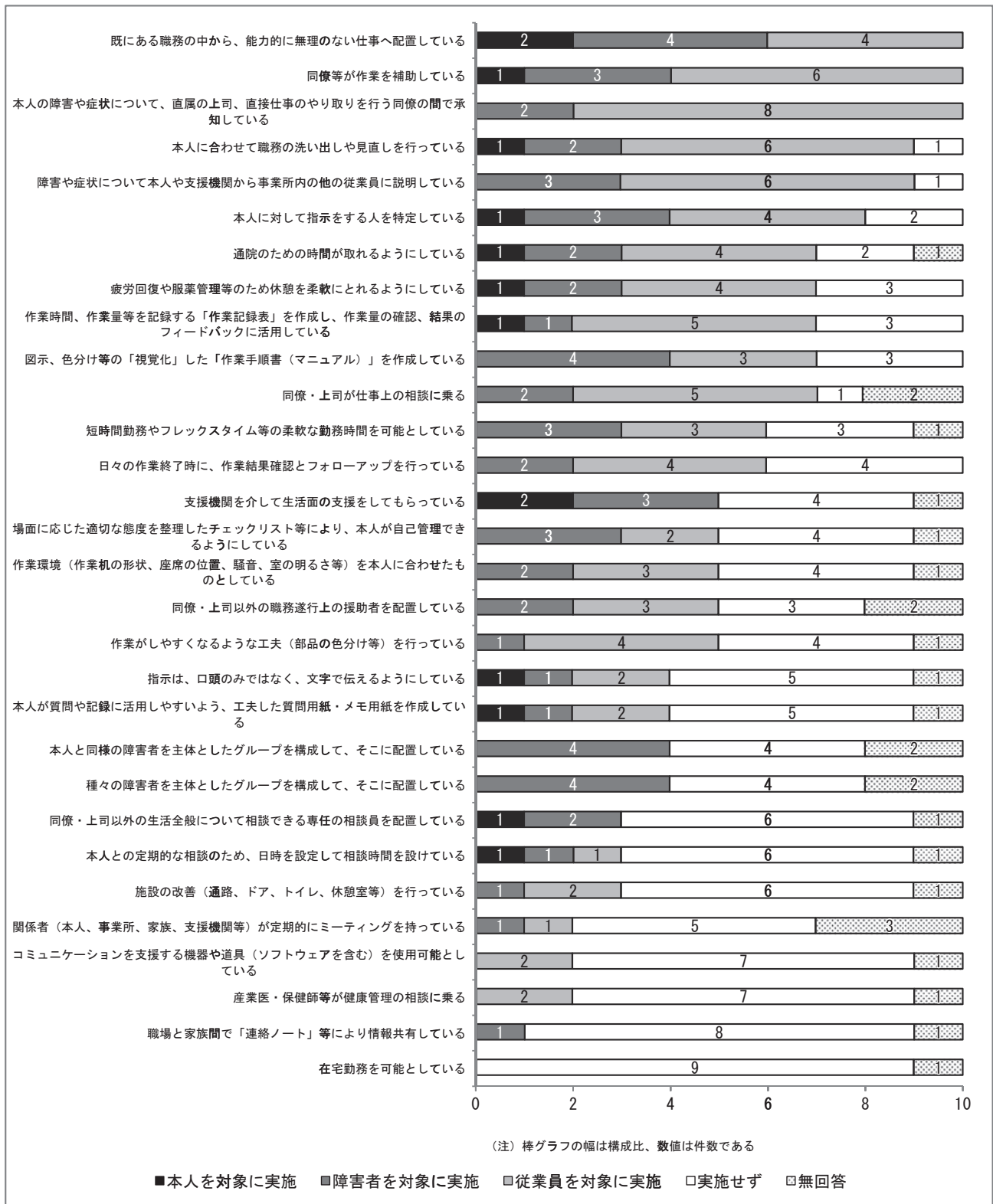
## 卷末資料

## 巻末資料

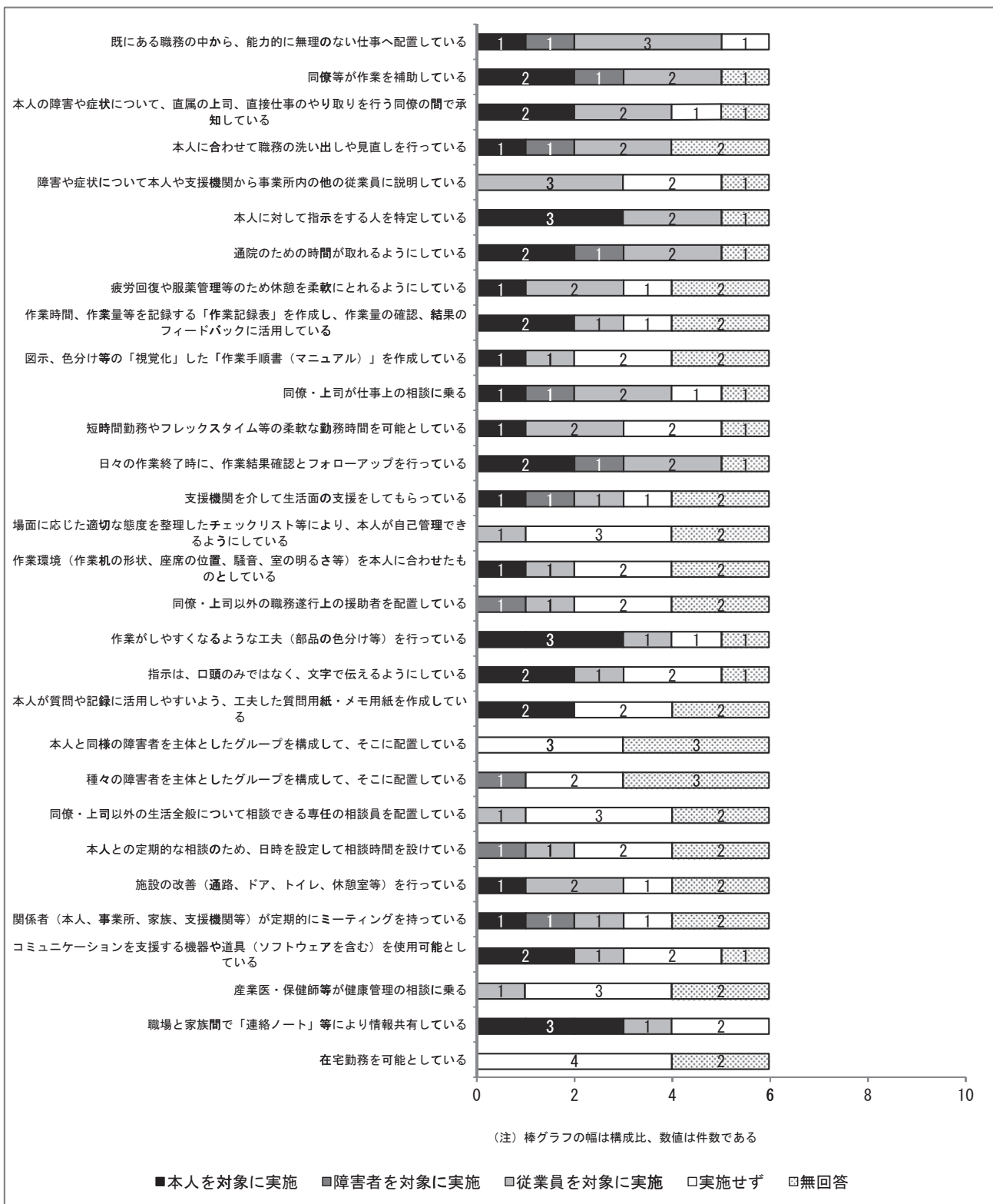
- 1 事業所調査：雇用継続・職場定着のために配慮している事項  
……雇用を継続している事業所、離職している事業所別の集計…
- 2 支援機関調査：実施していない支援における必要性の程度
- 3 支援機関調査：手帳を所持しない障害者を含め、障害者雇用全般に関する意見
- 4 調査票（事業所調査）
- 5 調査票（支援機関調査）



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……

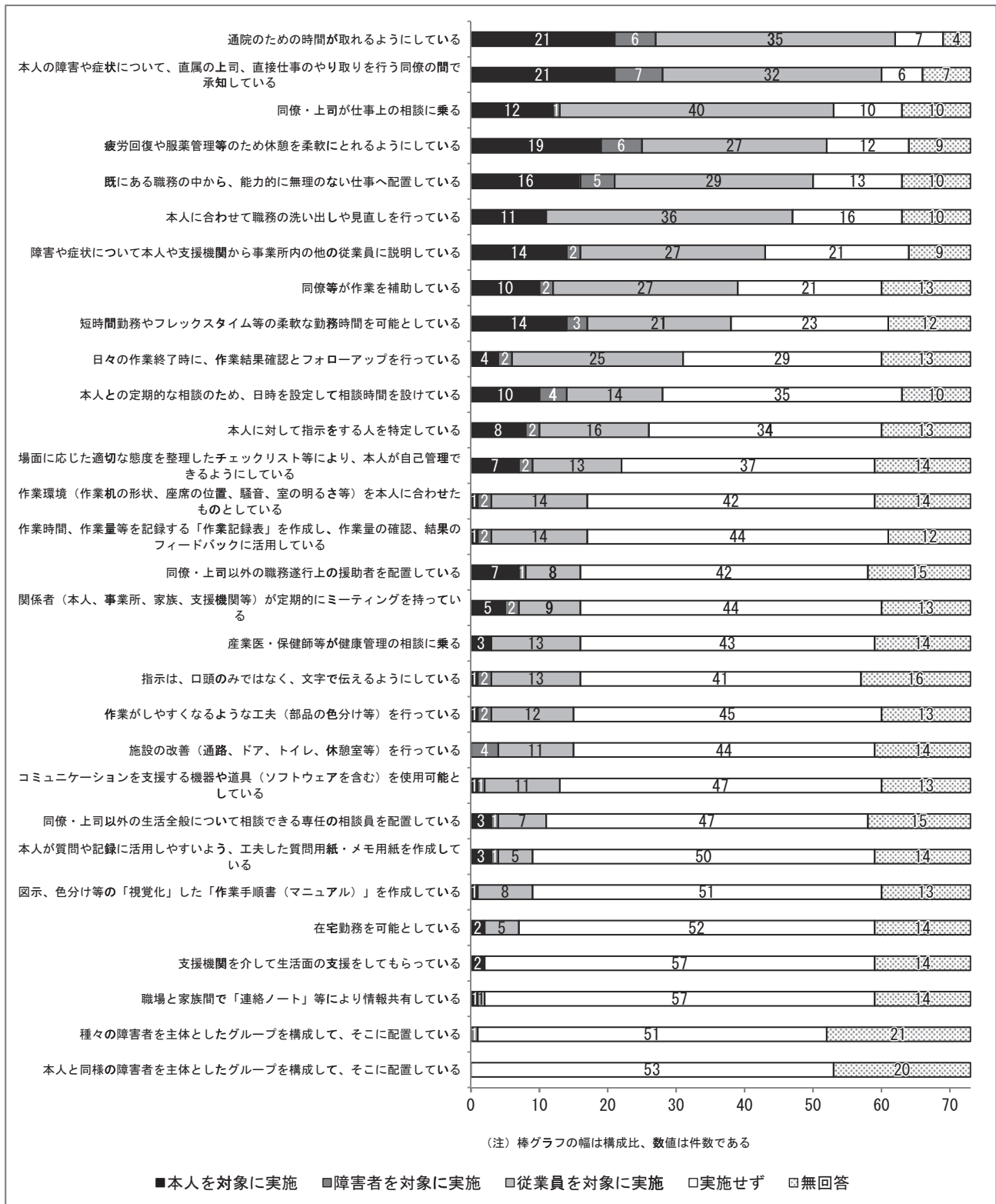


図表 資 1-1 発開金対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（雇用継続）

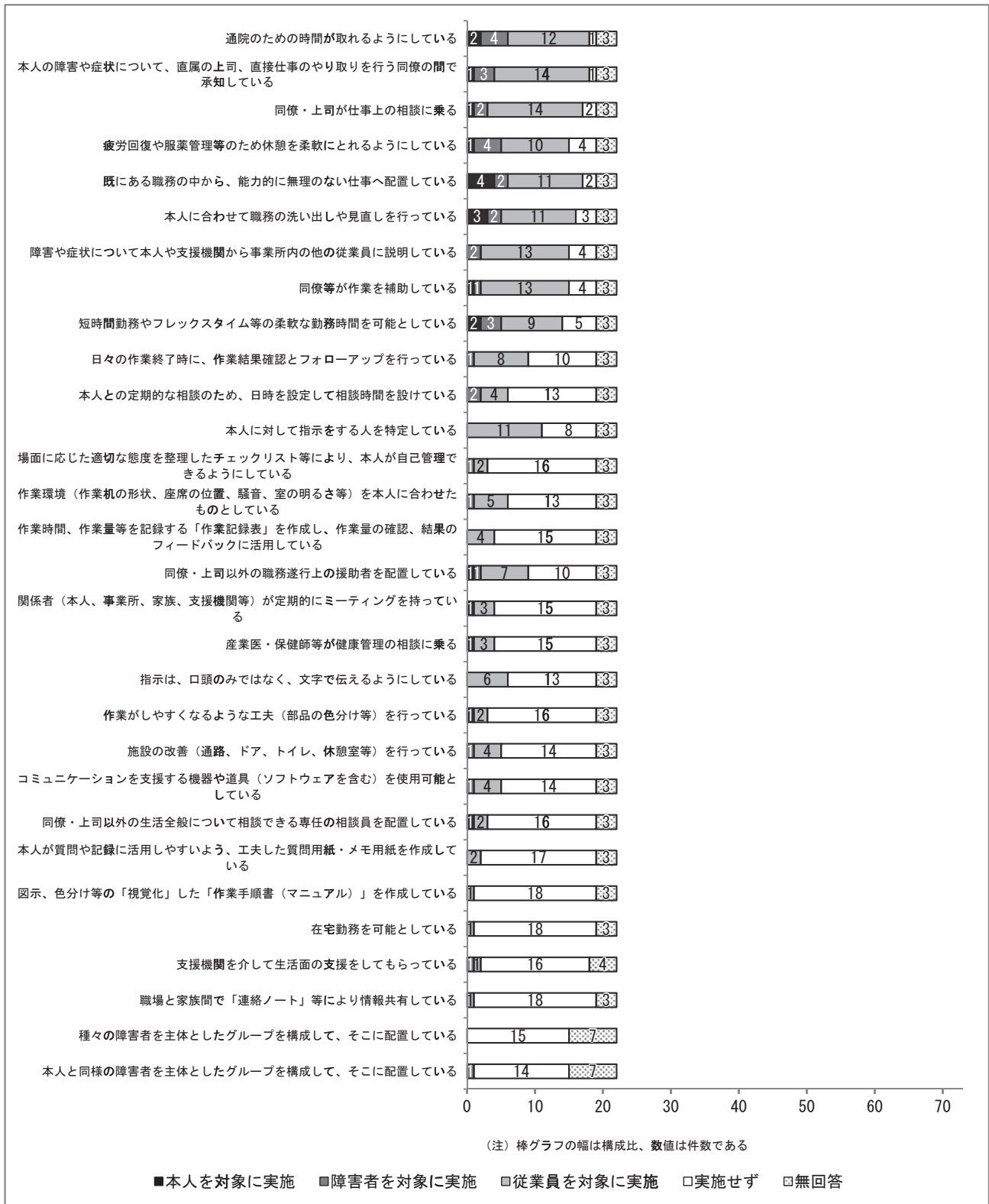


図表 資 1 - 2 発開金対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（離職）

※ 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

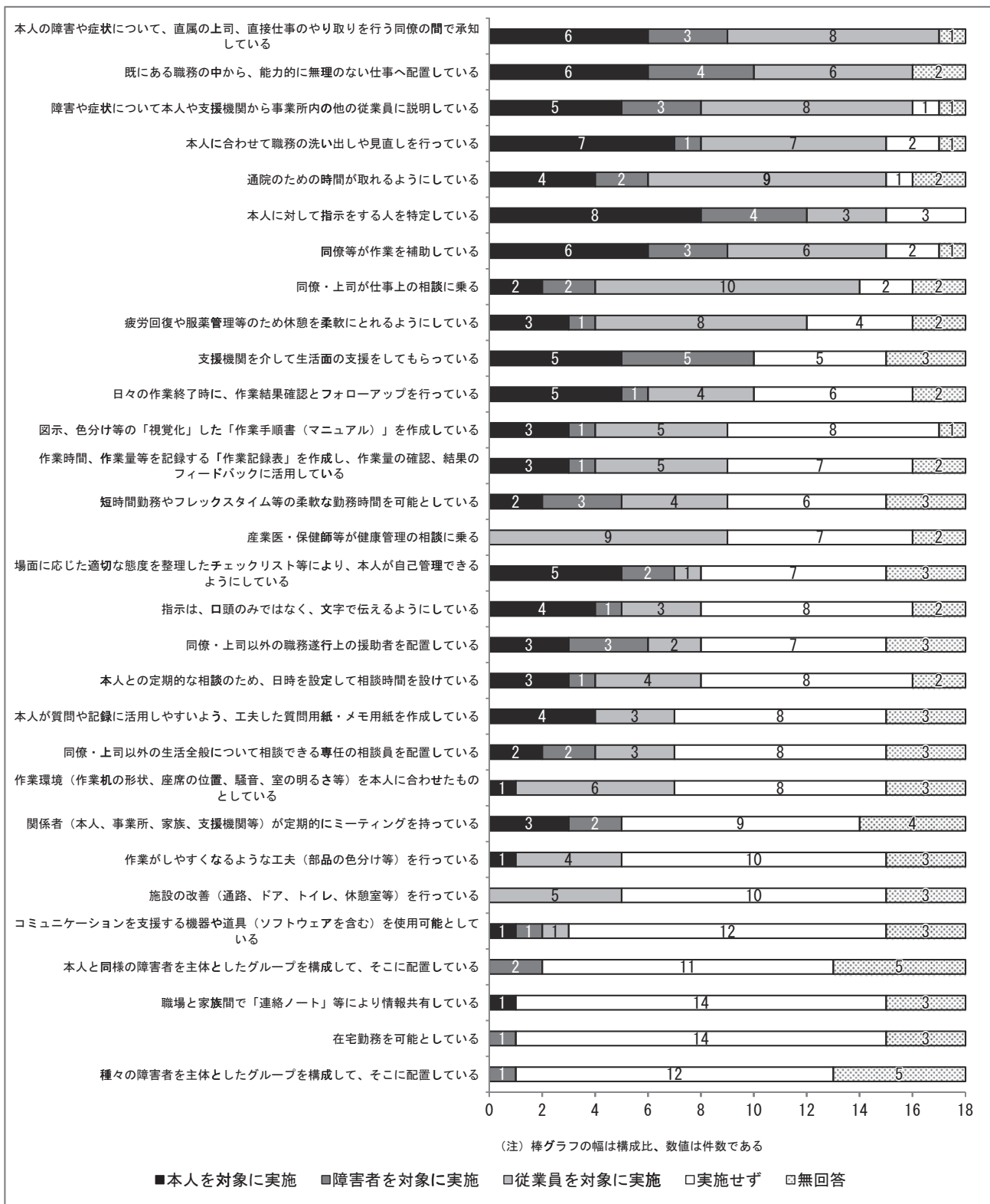


図表 資 1 - 3 難開金対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（雇用継続）

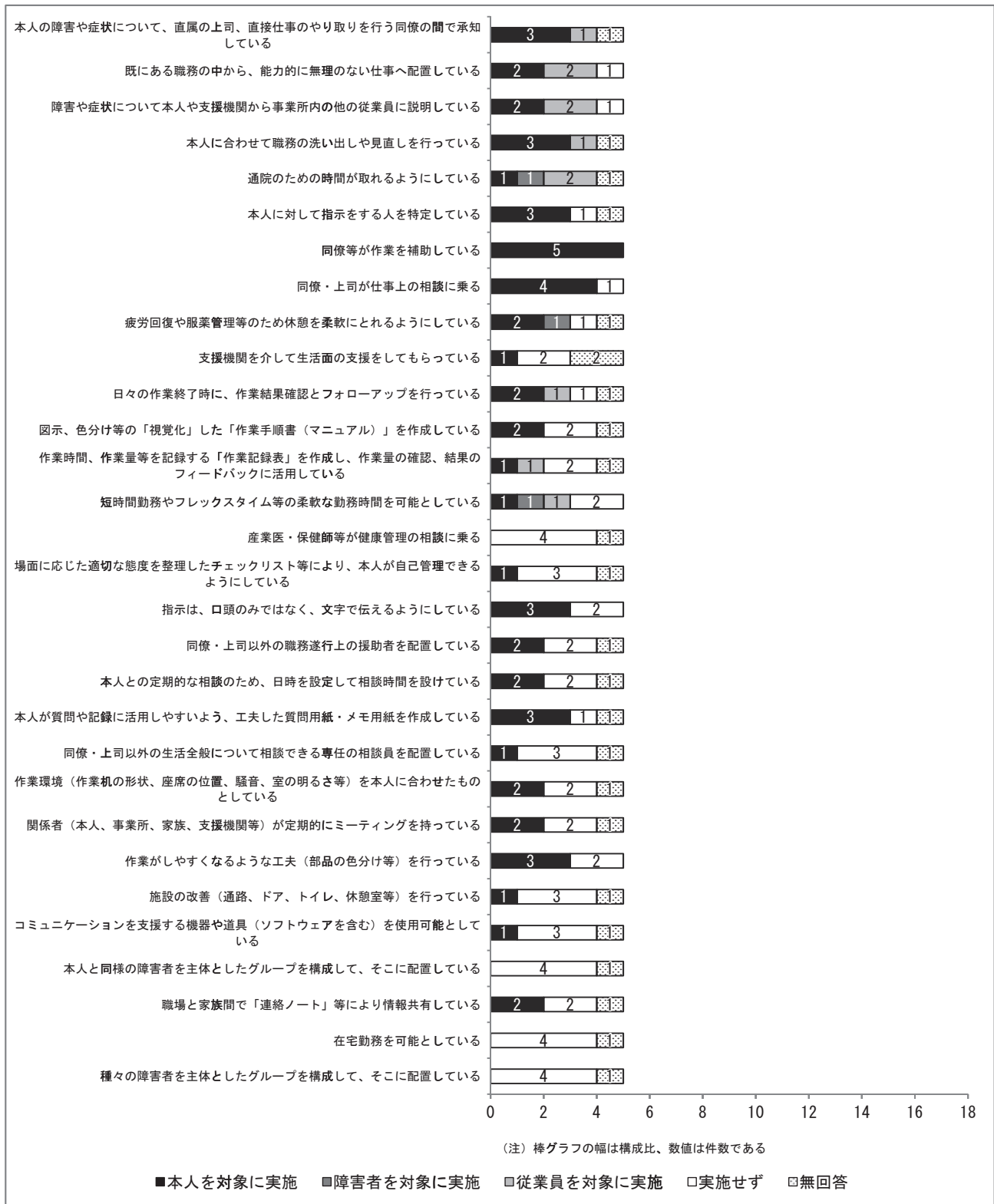


図表 資 1 - 4 難開金対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（離職）

※ 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



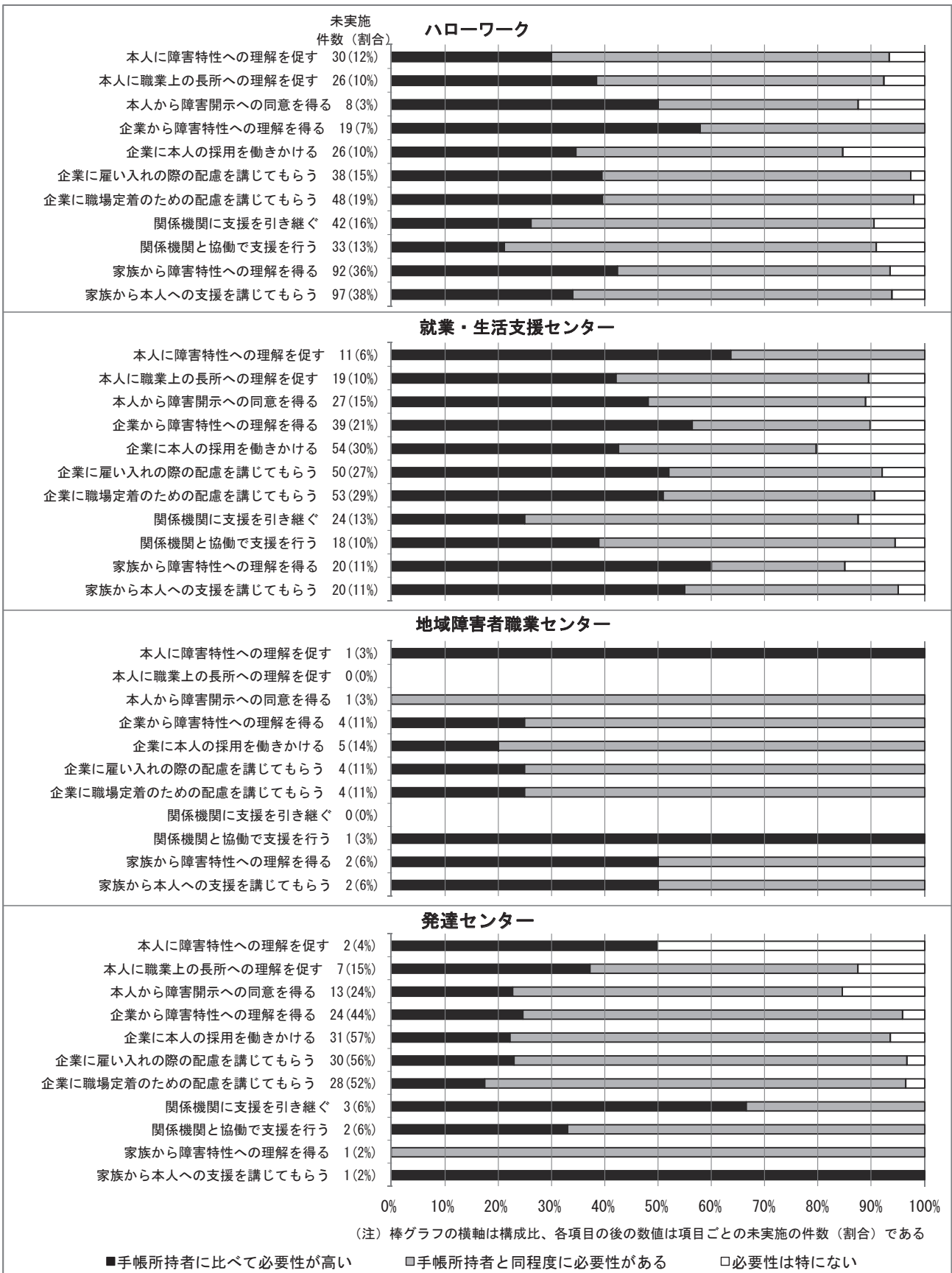
図表 資 1-5 ジョブコーチ支援対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（雇用継続）



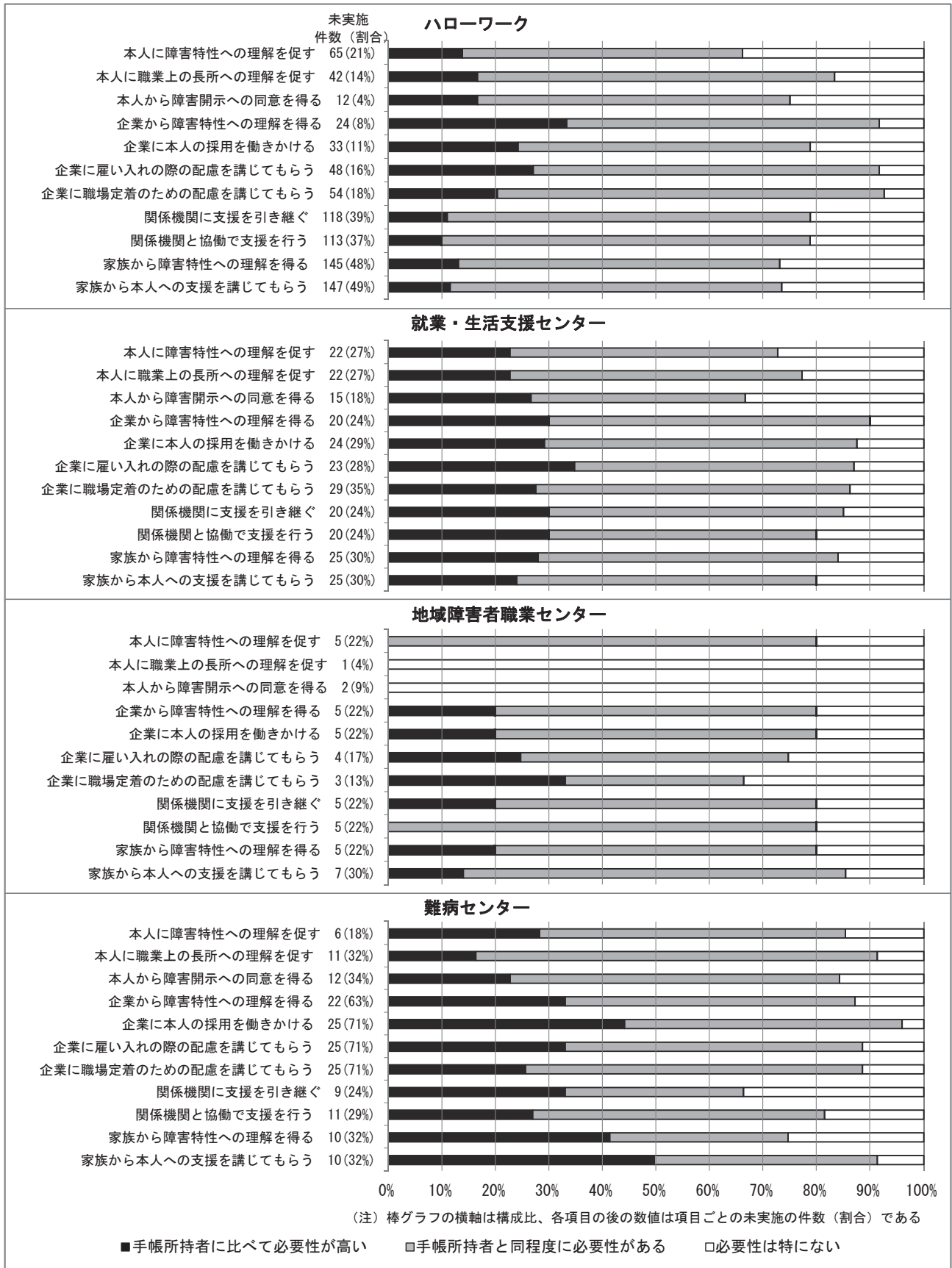
図表 資 1-6 ジョブコーチ支援対象者の雇用継続・職場定着のために配慮している事項（離職）

※ 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

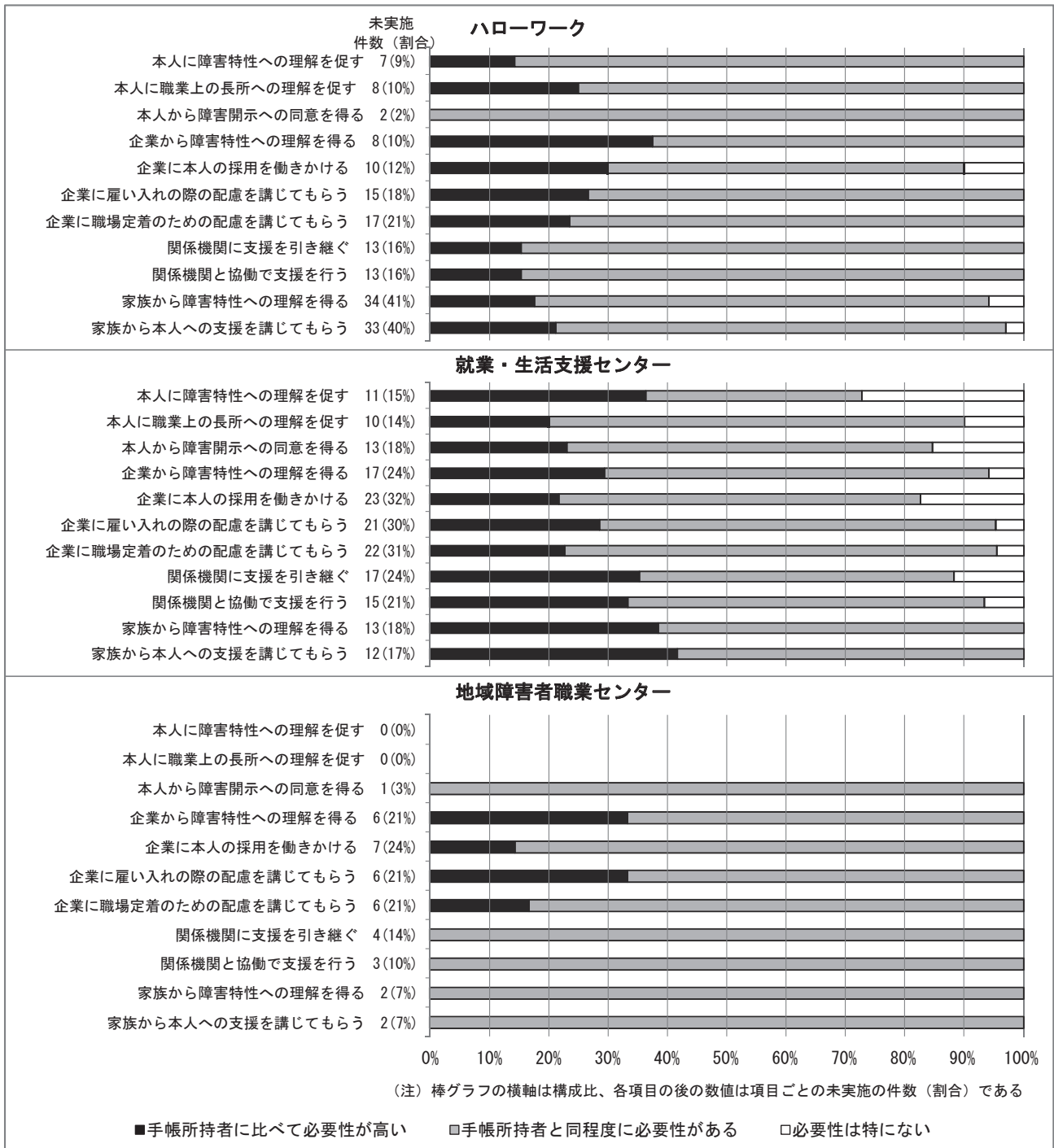


図表資 2-1 実施していない支援における必要性の程度 (発達障害者)

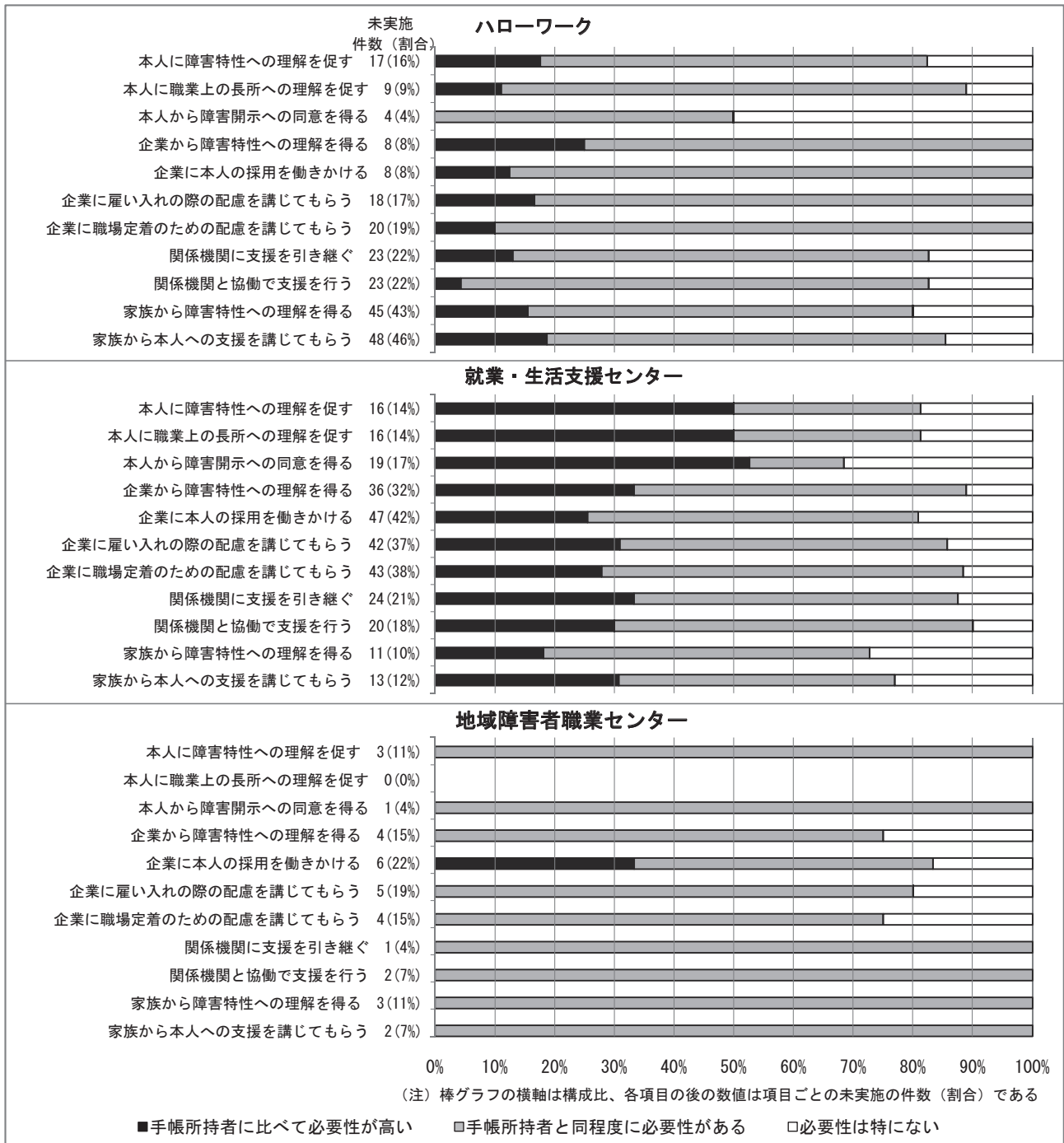


図表資 2-2 実施していない支援における必要性の程度 (難治性疾患患者)





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》 ＜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"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<p>＜障害者雇用率制度に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
<p>＜その他＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
<p>《難治性疾患患者》 ＜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"> <li>・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</li> </ul>
<p>＜障害者雇用率制度に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・難治性疾患患者についての社会的支援の拡充等</li> </ul>
<p>＜その他＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<p>《その他の障害のある人》 ＜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"> <li>・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</li> </ul>
<p>＜障害者雇用率制度に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・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</li> </ul>
<p>＜その他＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
<p>○特定の障害に限定されない内容の回答 ＜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"> <li>・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</li> </ul>

- ・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

- ・手帳を所持していないため、障害者雇用率にカウントされず、障害者専用求人では応募できません。かといってオープンにして一般求人へ紹介するとなかなか採用に至らず大変苦労しています
- ・手帳を所持しない「その他の障害者」は障害者雇用率制度の対象にならないことから、企業における手帳を所持しない障害者を雇用する意識が高まらない
- ・手帳の有無で雇用率のカウントが決まることも、企業サイドにしたら「負担は変わらないのに なぜ」と言った感覚があると思います
- ・手帳の所持にあまり関係なく専門援助の窓口では支援をおこなっている。ただ、雇用率の関係でどうしても所持していない求職者は門戸が極端に狭くなっている状況である
- ・障害者として求職登録している求職者については、手帳の有無を問わず雇用率の算定対象として欲しい
- ・手帳を所持しないと障害者雇用率に反映されないため、障害者雇用率未達成事業所へ紹介しにくいことがある
- ・手帳を所持しない障害者が雇用の義務の生じる企業への応募することは非常に困難であるため、手帳不所持であっても雇用率にカウントされるようにしていただきたい
- ・手帳がない障害者でも何らかの形で雇用率に反映できたらいいと考える（手帳のあるケースと同等でなくていいので）。障害によるハンデは何ら変わらないと思う場合が多々あるため。今回、調べた発達障害者 18 人のうち登録時に手帳がなかった方が 5 人（そのうち 1 人が後に手帳取得）、難病は 12 人中手帳がなかった人 12 人（後にとった方 2 人）、高次脳は 11 人中手帳がなかった人は 1 人（後に取得）ということで、難病、発達障害に手帳がない人が多い。今回は専門援助窓口での対応の状況であるが、高次脳も含め、発達障害、難病とも一般窓口で相談に苦慮している例も多い。専門援助窓口との連携をとるようにしている
- ・「発達障害」と「難病」も障害者手帳を交付できるようにして欲しい。また、ハローワークで障害者求職登録できる範囲の障害者は、雇用した場合、手帳所持者でなくても障害者の雇用率の対象にして欲しい
- ・手帳の有無で雇用率の算定が決まるため、手帳所持でないと応募すらできないなど影響が大きい
- ・精神障害者等に対して、主治医の意見書（厚生労働省が認めている書）について登録者は手帳所持者と同様に事業所での障害者雇用率に計上できるようにお願いしたい。また難病で特定疾患受給資格者証の所持者についても同様にカウントできる方向で希望したい
- ・事業所から意見が多く寄せられたもので、精神障害者等に対して手帳所持していない者（主治医の意見書（厚生労働省が認めている意見書様式））についても安定所で登録されている者にも手帳所持者と同様に事業所での精神障害者を雇用した場合に雇用率に計上できるようにお願いしたい。また難病で特定疾患受給資格者証の所持者についても同様に計上を希望される事業所が多く感じています
- ・手帳未取得者の就職を困難としているものの第一は、障害者雇用率にカウントされないことである
- ・手帳を所持しないことで、企業の理解はぐっと下がるように思われます。雇用率にカウントできないことも大きな理由だと思います。なんとか、企業の理解が得られるような制度が作られることを望みます

#### <障害者手帳制度に関すること>

- ・発達障害者、難治性疾患患者専用の障害者手帳をつくること
- ・発達障害者手帳、難病の障害者手帳（あるいは身体障害の範疇の中に入れる）の新設が必要だと思っています。特に難病については全てではなくとも拡大すべきだと思います
- ・精神保健福祉手帳に具体的な障害名称（うつ・統合失調症など）を記載して欲しい。障害者雇用支援のうえで必要であると思われる。また、発達障害と思われる方で精神保健福祉手帳しかない場合、精神障害者としてしか登録できない。当方から「貴方は発達障害もあるよだから自費で診断書を貰って来てください……」などとは言えない
- ・身体・知的障害者以外の障害者を（特に発達障害者）、明確な法改正等を行わず、便宜上、精神障害者（「精神障害者福祉手帳」）等として、組み入れている。障害者手帳の交付を自ら拒む理由の最大の要因は、呈示することへの抵抗感に尽きると思う。誰だって、割引や減免ができるなら、交付申請するはずである。では、なぜ……。他（の人）から差別的な扱い（蔑視）を受けることへの不安であると思う。手帳呈示の際、「精神」と表記されている手帳を呈示することに非常に抵抗感があるのではないかと。難病は、手帳上は身体障害者手帳に属し、発達障害者は、精神手帳に属しているが、難病は身体障害者ではないし、発達障害者は精神疾患ではないと考える。来春、障害者法の改正が予定されているが、是非、障害者区分の明確化（発達障害者の精神手帳からの分離等）を期待したいところである。また、手帳の表記（名称）を、呈示し易い名称に変更願いたい。適当な名称がなければ、すべて障害者手帳（障害者でなく、障害）に名称統一とかにはしてはどうか（精神疾患であっても、地域によっては精神保健福祉手帳でなく、表記上は障害者手帳としているし、他にも 難病も保険証上名称は「特定疾患……」としている）

#### <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>

- ・手帳を所持しているか否かにかかわらず支援は必要であると考えため、各種支援制度に関して格差が生じている部分を解消することが重要である
- ・手帳を所持しない障害者の場合、雇用保険失業給付を受けるに際し、就職困難者扱いとならないなど本人に対する特筆したメリットが無いように感じられる
- ・手帳を所持しない障害者も、手帳を所持する障害者と同等の支援が受けられるようになればと思います
- ・ジョブコーチ支援や就業・生活支援センターの支援があって就労が可能になり、継続できる障害者がいます。また支援制度を説明すると、ほとんどの企業は利用を求めます。ハローワークだけでは支援に限界があり、チームとしての支援は重要です。より一層の支援制度の充実と支援制度の周知、関係機関の連携があれば、障害者雇用は広がっていくと思います
- ・トライアル雇用など就労に当たって手帳所持障害者と同等な支援制度が無いことにより困難性を高めている
- ・障害者の範囲が拡大していくなかで、手帳所持者と非所持者との間で受けられる支援の格差が広がっていると感じている。障害者として位置付けている以上、手帳の所持にかかわらず同一の支援を受けられる環境整備を望んでいる
- ・障害者雇用支援制度として発開金等の助成金は、企業の理解も進んでいない面もあり利用率も低い。近年発達障害者等の手帳取得は

<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"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
<p>&lt;支援機関の専門性に関すること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
<p>&lt;関係機関との連携に関すること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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結び付けている</li> <li>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</li> </ul>
<p>&lt;社会資源(支援機関等)の必要性に関すること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>医療機関など相談できる機関が少ないと感じる</li> </ul>
<p>&lt;障害者の範囲に関すること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
<p>&lt;その他&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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)</li> <li>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</li> </ul>

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"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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だと思います。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</li> </ul>
<p>＜障害者雇用率制度に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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無く、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</li> <li>・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）</li> </ul>
<p>＜障害者手帳制度に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<p>＜関係機関との連携に関すること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・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</li> </ul>
<p>&lt;その他&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<p>《難治性疾患患者》</p> <p>&lt;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&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
<p>&lt;その他&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・（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</li> </ul>
<p>《その他の障害のある人》</p> <p>&lt;障害者雇用率制度に関すること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
<p>&lt;その他&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<p>○特定の障害に限定されない内容の回答</p> <p>&lt;本人に対する支援の困難性に関すること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<p>&lt;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&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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よ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</li> <li>・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</li> </ul>



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"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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)</li> <li>・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</li> </ul>
<p>&lt;支援機関の専門性に関すること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業生活相談員資格認定講習のさらなる充実等が必要</li> </ul>
<p>&lt;関係機関との連携に関すること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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)</li> <li>・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</li> </ul>
<p>&lt;社会資源(支援機関等)の必要性に関すること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<p>&lt;障害者の範囲に関すること&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
<p>&lt;その他&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・普通高校卒業後一般枠で就職され、不適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</li> <li>・手帳取得する、しないはその人ご自身が決めること。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</li> <li>・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"> <li>・手帳ある、なしに関わらず、同等の支援を行っており、実際に雇用に結びつけ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</li> </ul> </li> <li>・触法障害者の対応、支援について苦慮しています</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>

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っ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）に関すること＞

- ・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こと＞

- ・「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こと＞

- ・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こと＞

- ・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こと＞

- ・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）に関すること＞

- ・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"> <li>・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</li> <li>・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…</li> <li>・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</li> </ul>
<p>&lt;関係機関との連携に関する事&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
<p>&lt;社会資源（支援機関等）の必要性に関する事&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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</li> <li>・手帳を所持しない発達障害者の就労相談をしてくれる機関が少ない</li> <li>・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</li> </ul>
<p>&lt;その他&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・障害者枠でもなかなか就労先が見つからないのが現状</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>

図表資3-5 障害者雇用についての意見（難病センター）

<p>&lt;企業の障害者雇用に関する理解や周知啓発に関する事&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業への理解をいかにすすめていくか</li> <li>・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）</li> <li>・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</li> <li>・企業の雇用担当者に難病の理解をしてもらう</li> <li>・企業向けのセミナーや企業訪問を実施する</li> </ul>
--

<p>＜障害者雇用率制度に関する事＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・障害者枠で雇ってもらえないのがつらい</li> <li>・障害者雇用カウントに難病者も含めていただきたい</li> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・トライアル雇用を難病患者にも取り入れてはどうか</li> <li>・難病のある方の就労制度の確立と法の整備</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<p>＜関係機関との連携に関する事＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<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"> <li>・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</li> <li>・就労支援専任担当が必要である</li> </ul>
<p>＜その他＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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不安定になってしまいます。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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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れば、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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>

- ・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	
------------------	--

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 (職場への不応ががあった際) |
| 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2 貴事業所の障害者の雇用状況についてお伺いします。

(1) 貴事業所では、雇用保険被保険者（週所定労働時間が20時間以上の者）として、以下の障害者を雇用していますか（又は、過去に雇用していましたか）。それぞれ、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。また、雇用している場合には、人数をご記入下さい。

※それぞれの定義は、本ページ下部の「用語の定義」をご参照下さい。

	いる	現在はいないが過去はいた	現在も過去もない	不明
身体障害者	1 ( 人)	2	3	4
知的障害者	1 ( 人)	2	3	4
精神障害者	1 ( 人)	2	3	4
その他の障害者	1 ( 人)	2		

(2) (1)で「1 いる」又は「2 現在はいないが過去はいた」と回答された「その他の障害者」の方についてお聞きします。

① 「その他の障害者」の方は以下のどれに該当する方ですか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

※それぞれの定義は、本ページ下部の「用語の定義」をご参照下さい。

1. 発達障害者      2. 難治性疾患患者      3. 高次脳機能障害者      4. その他（具体的に

② 「その他の障害者」の方をはじめて雇用した年をご記入下さい。（ 年）

(3) 貴事業所を含む貴企業としての障害者の実雇用率について、当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 1.8%未満      2. 1.8～3%      3. 3%超      4. 不明

### 《用語の定義》

- 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
  - その他の障害者…上記の身体障害者、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…上記の身体障害者、知的障害者、精神障害者に該当する方以外で、発達障害を有する者（次ページ問5の1～7のいずれかに該当する診断を有する者）（※）
    - 難治性疾患患者…上記の身体障害者、知的障害者、精神障害者に該当する方以外で、いわゆる難病を有する者（次ページ問5の8～14のいずれかに該当する疾患を有する者）（※）
    - 高次脳機能障害者…上記の身体障害者、知的障害者、精神障害者に該当する方以外で、高次脳機能障害を有する者（※）
- ※診断書等を有する者に限らず、本人の自己申告を含む

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。

[ ]

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**

調査票(ハローワーク)

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、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(そうつ病、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. 過去に申請したことがあるが、取得できなかった	(1) 手帳を所持しない発達障害者	(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		
3. 本人の心理的抵抗等により取得していない	(2) 手帳を所持しない難治性疾患患者	
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	
	1. いる 2. いない	左欄が「1. いる」の場合、人数をご記入下さい。
(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、具体的に下記に入下さい。

--

→(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」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と比べて、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。  
 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、**真体的**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。

(1)手帳を所持しない障害者のうち、発達障害者	回答欄(以下の1、2から当てはまるものを選んで回答)
(2)手帳を所持しない障害者のうち、難治性疾患患者	1. 実施したことがある
(3)手帳を所持しない障害者のうち、高次脳機能障害者	2. 実施したことがない
(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. 手帳取得の継続が困難である(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>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明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と比べて、実施に苦慮していること」があり、以下のご記入下さい。

(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」があり、以下のご記入下さい。

(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。