

精神障害者の等級・疾患と就業 状況との関連に関する調査研究

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部門（障害者支援部門）

上席研究員 渋谷 友紀

本日の目標

データの使い方を考える

本日の流れ

- 1 データ収集の方法
- 2 データの解析結果
- 3 データを深掘する



まずは**方法**の確認

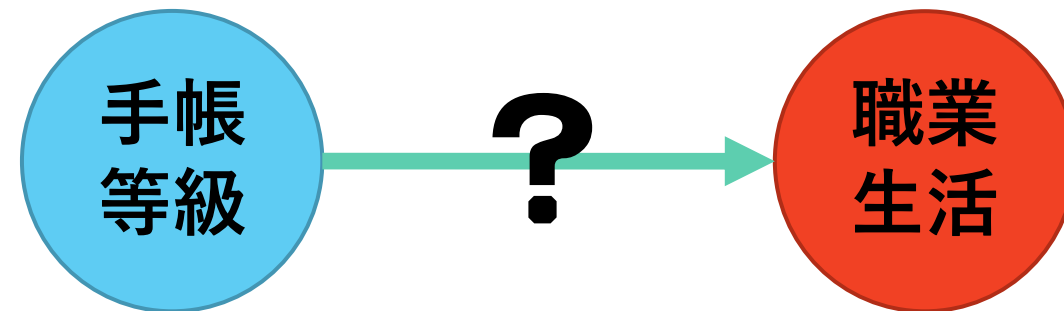
背景

- 精神障害者保健福祉手帳の等級（以下「手帳等級」）の判定基準は、「機能障害」の状態と「活動制限」の状態から成るが、職業生活における制限との関係は十分に明らかではない
- その関係を明らかにすることは、精神障害のある人の雇用の促進と職業の安定についての検討に資する資料となりうる

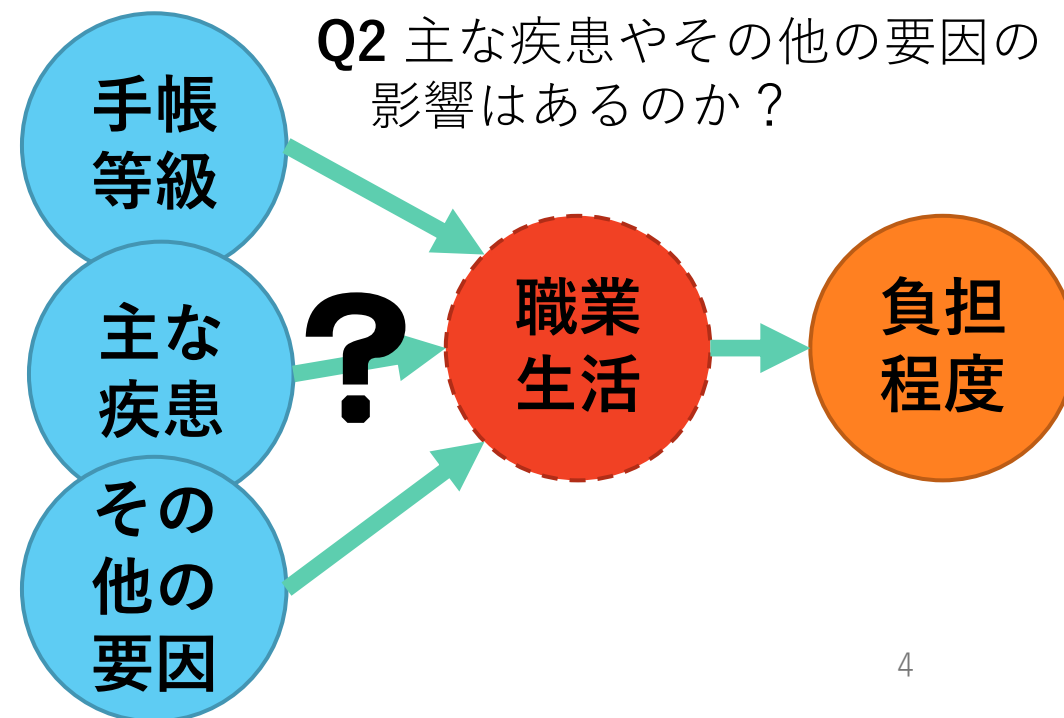
目的

- 雇用管理上の負担の程度には、手帳等級以外に、**主な疾患の種類やその他の要因の影響**を考慮する必要がある
→ 主な疾患やその他の要因との関係も検討
- 障害のある人の雇用の促進と職業の安定を図るうえで、その人を雇用する事業主にとっての**雇用管理上の負担の程度**を把握することは重要
→ 手帳等級と雇用管理上の負担の程度との関係を把握

Q1 手帳等級によって職業生活の制限の程度は変わるのか？



Q2 主な疾患やその他の要因の影響はあるのか？

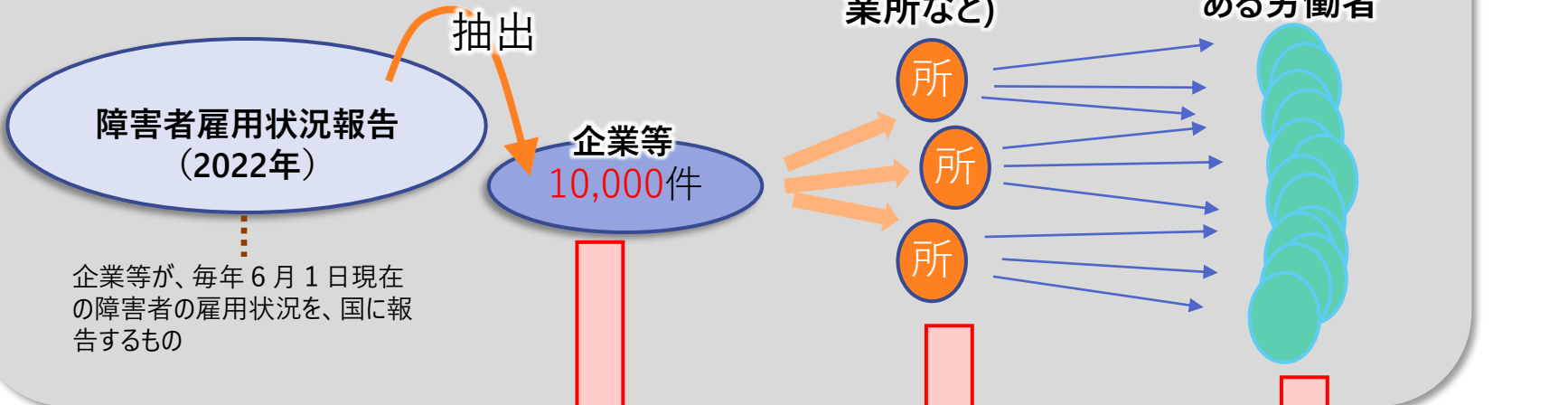


方法

① アンケートの実施方法

無作為に10,000の事業主を抽出

※ 産業などが偏らないよう、「層化抽出」を行った



【調査票A】
2,553件
(回収率25.5%)

調査票 A

【調査票A】企業等がその属性や企業等全体としての取組みについて回答

【調査票B】
3,638件

調査票 B

【調査票B】現場で直接雇用管理を行う人など、現場の状況が分かる人が、精神障害のある人の個別状況について回答(最大6人まで)

【調査票C】
2,601件

調査票 C

【調査票C】企業等ないし担当者から、雇用する精神障害のある人に調査票を渡してもらい、当事者が回答(最大6人まで)

方法

② アンケートの質問項目

【調査票A】 企業調査：企業等の属性、企業等として取り組む配慮・措置など

【調査票B】 現場調査：対象者の等級、主な疾患、労働条件、就業上の課題、対象者に対する配慮・措置の実施有無、有効性、負担の程度など

【調査票C】 障害者(当事者)調査：職場で受けている配慮・措置、役に立っている配慮・措置など

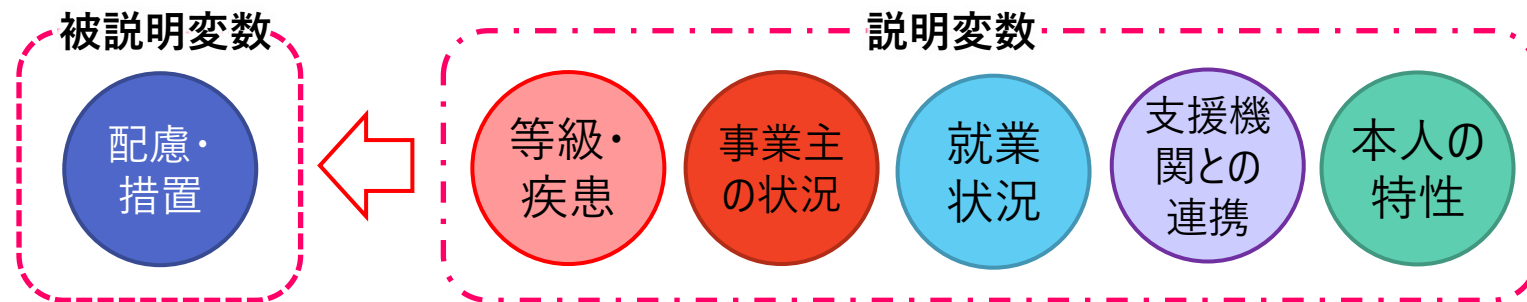
③ アンケートの分析方法

ア. 各項目と等級、主な疾患とのクロス集計【調査票B、C】

→単純に等級、主な疾患と各項目の関係を検討

イ. 一般化線形モデル(GLM)を作り、被説明変数と説明変数の関連を検討【調査票A、B】

→対象者に対する事業所の配慮・措置の実施の有無・有効性・負担の程度に対する、手帳等級、主な疾患を含む各項目との関連を検討



ウ. 対象者に対する配慮・措置の実施について、事業所の回答と当事者の回答を比較【調査票B、C】

→対象者に対する事業所の配慮・措置の実施状況と当事者が受けたと認識する配慮・措置の状況を簡単に比較する

さっそく**結果**を試てみる

一般化線形モデルを用いた分析

① 対象者に対する事業所の配慮・措置**実施の有無**

▲ = 基準カテゴリと比べ、実施の可能性が大きくなる
 ▼ = 基準カテゴリと比べ、実施の可能性が小さくなる

a. 手帳等級及び主な疾患

* 基準カテゴリ, ** LDは標本サイズが小さかったため、その他(発達)に含めた

		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニュアル	内容見直し	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニケーション	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用
手帳等級	3級*																						
	1級							▲															
	2級	▲						▲							▼								
主な疾患	気分障害*																						
	統合失調			▼									▲						▲				
	てんかん				▼										▲								
	高次脳機能																						
	ASD							▲							▼								▼
	ADHD														▼								▼
	その他(発達)**			▼	▼										▼								
	その他(精神)																			▲			
	不明				▼						▲												

- 等級による特徴は見いだせない
- 疾患による特徴も明確ではない

一般化線形モデルを用いた分析

① 対象者に対する事業所の配慮・措置**実施の有無**

▲ = 就業上の課題の程度が大きくなると、実施の可能性が大きくなる
 ▼ = 就業上の課題の程度が大きくなると、実施の可能性が小さくなる

b. 対象者の就業上の課題

* 就業上の課題は、1=課題はない～5=課題ありまでの課題の程度を聞いたもの

		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニユア	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課	情報共有	産保活用
就業上の課題*	指示理解力										▲		▲				▲				▲	▲	
	職務遂行正確性																						
	職務遂行能率							▼				▼				▼							
	とっさの判断力			▲					▲	▲	▲					▲		▲					
	報告・連絡・相談					▼				▼						▼					▼		
	症状の安定			▲		▲							▲	▲	▲		▲					▲	
	勤労意欲						▲									▲							▲
	労働習慣												▲	▲	▲								
	コミュニケーション					▲																	
	自己理解			▼		▼	▼						▼	▼		▼		▼					
	認知特性														▼							▲	

- 指示理解力、判断力、症状の安定、勤労意欲などに課題があると、いくつかの配慮・措置の実施に結び付く可能性がある
- 職務遂行の能率、報告・連絡・相談、自己理解などに課題があると、いくつかの配慮・措置の実施に結び付きにくい可能性がある

一般化線形モデルを用いた分析

① 対象者に対する事業所の配慮・措置**実施の有無**

▲ = 就業上の課題の程度が大きくなると、実施の可能性が大きくなる
 ▼ = 就業上の課題の程度が大きくなると、実施の可能性が小さくなる

b. 対象者の就業上の課題

* 就業上の課題は、1=課題はない～5=課題ありまでの課題の程度を聞いたもの

B票問17[対象者の就業上の課題]		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
(A) 課題大で促進的	指示理解力										▲		▲				▲				▲	▲	
	とっさの判断力			▲					▲	▲	▲						▲		▲				
	症状の安定			▲		▲							▲	▲	▲			▲				▲	
	勤労意欲						▲										▲						▲
	労働習慣												▲	▲	▲								
	コミュニケーション					▲																	
(B) 課題大で抑制的	職務遂行能率							▼				▼					▼						
	報告・連絡・相談					▼				▼							▼				▼		
	自己理解			▼		▼	▼						▼	▼			▼		▼				
(C) その他	職務遂行正確性																						
	認知特性														▼							▲	

- 指示理解力、判断力、症状の安定、勤労意欲などに課題があると、いくつかの配慮・措置の実施に結び付く可能性がある
- 職務遂行の能率、報告・連絡・相談、自己理解などに課題があると、いくつかの配慮・措置の実施に結び付きにくい可能性がある

① 対象者に対する事業所の配慮・措置 **実施の有無**

▲ = 基準カテゴリと比べ、実施の可能性が大きくなる
 ▼ = 基準カテゴリと比べ、実施の可能性が小さくなる

c. 企業等の取組

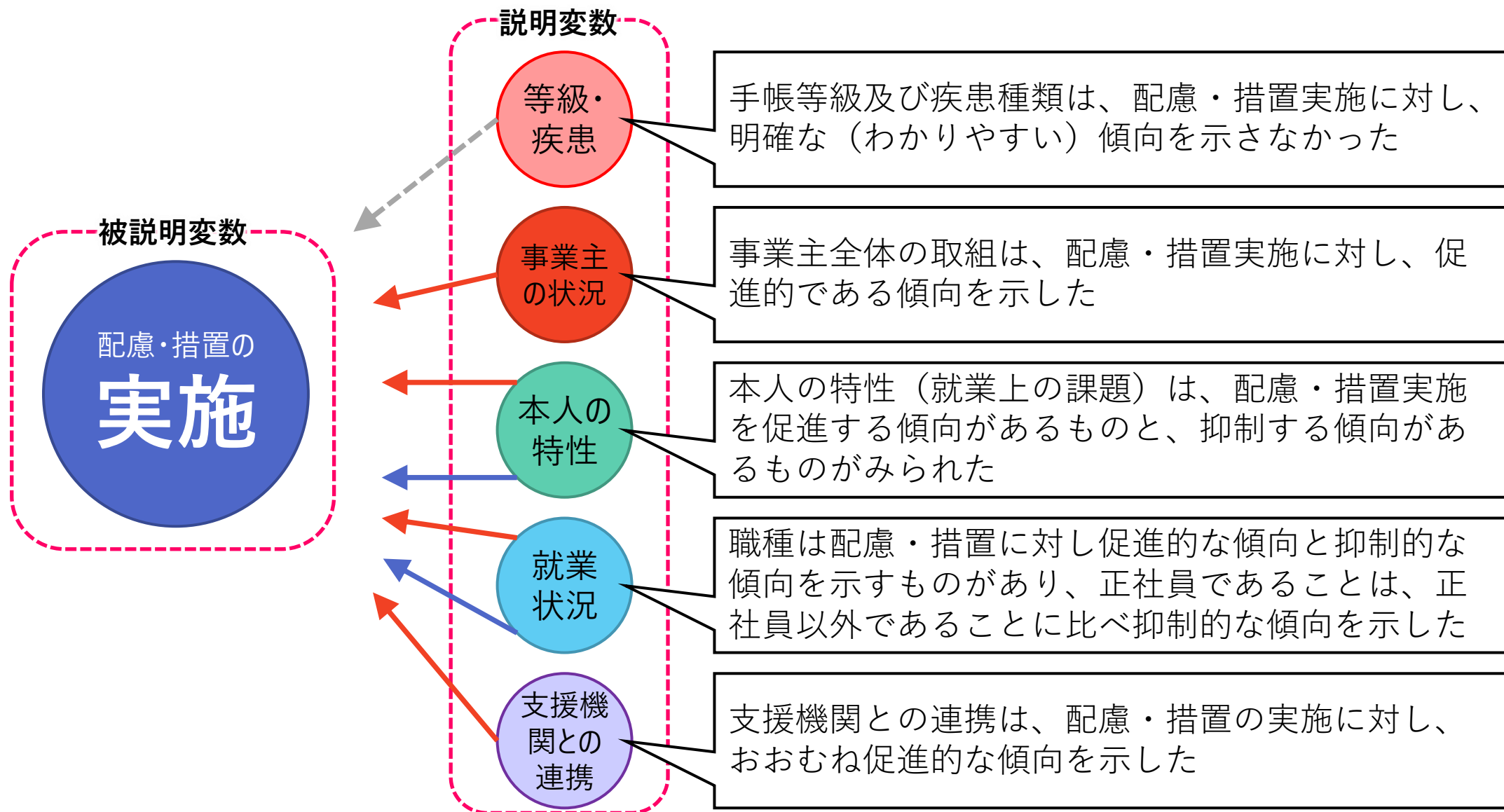
* 基準カテゴリは、「未実施だった場合」

		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	メニュー	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用
企業の配慮等*	従業員の理解促進						▲			▲	▲	▼		▼				▲					
(企業全体で実施)	専門援助者の配置		▲	▲		▲					▲					▲		▼			▲		
	特性を考慮した配置	▲				▲	▲		▲					▲	▲		▲			▲			
	作業簡素化等				▲				▲	▲	▲	▲								▲			
	労働条件の設定		▲										▲	▲	▲	▲		▲				▲	
	就業環境の整備					▲	▲	▲											▼		▲		
	感覚過敏への対応								▲		▲					▼				▲			▲
	福利厚生への配慮	▼					▲	▲					▲	▲	▲	▲	▲						
	...(他5項目)																						
体調の把握*	声かけ	▲			▲			▲	▲		▲	▲	▲	▲			▲	▲				▲	
(事業所実施)	日誌	▲	▲			▲				▲	▲		▲	▲			▲	▲		▲			
	定期面談			▲	▲				▲		▲	▼	▲	▲	▲		▲	▲		▲	▲		▲

- 企業等の配慮・措置の取組があると、事業所での配慮・措置が促進される可能性がある
- 事業所で、対象者の体調把握のための取組を行っている場合、各種の配慮・措置が促進される可能性がある

一般化線形モデルを用いた分析

① 対象者に対する事業所の配慮・措置**実施の有無**



② 対象者に対する事業所の配慮・措置**実施の有効性**

8割は「有効」と回答しているが…

a. 対象者の就業上の課題* → 程度が大きいほど有効性が低下する傾向

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニュアル	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用
就業上の課題	指示理解力	▼													▲		▼						▼
	職務遂行正確性								▼								▲		▼				▲
	職務遂行能率													▼									
	とっさの判断力	▲							▲														▼
	報告・連絡・相談					▼				▼										▼			
	症状の安定																						
	勤労意欲			▼						▼								▼			▼		▲
	労働習慣								▼		▼	▼	▼		▼	▼	▼						
	コミュニケーション								▼									▼			▼	▼	▼
	自己理解			▼		▼			▼	▼			▼	▼	▼	▼					▼		▼
認知特性																							

* 就業上の課題は、1=課題はない～5=課題ありまでの課題の程度を聞いたもの

b. 企業等の取組 → 実施しているほど有効性向上する傾向

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニュアル	内容見直	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用
企業等の配慮等*	従業員の理解促進							▼															
	専門援助者の配置					▼	▼	▼		▼	▼	▼		▼			▼			▼			▼
	特性を考慮した配置		▼						▲										▲				
	作業簡素化等	▲							▲	▲	▲												
	配慮した労働条件	▲		▲		▲	▲		▲					▲	▲	▲						▲	
	物理的作業環境の整備		▲			▲	▲				▲								▲				
	感覚過敏対応等の機器提供																			▼			
	休憩室等の福利厚生										▲		▲	▲			▲			▲		▲	
	定期面談													▲									
	特性を踏まえた人事評価										▲												
	配慮した教育訓練	▲	▲								▲			▲	▲	▲		▲	▲		▲	▲	▲
	日常生活支援の整備								▲		▼						▼						
	能力希望に応じた正社員登用													▼						▲			▲

* 基準が「0」は、「未実施だった場合」

③ 対象者に対する事業所の配慮・措置**実施の負担の程度**

a. 対象者の就業上の課題* →程度が大きいほど負担の程度が大きくなる傾向

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニュアル	内容見直し	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用	
就業上の課題	指示理解力						▲																	
	職務遂行正確性				▼			▼																
	職務遂行能率	▲	▲																		▲			
	とっさの判断力	▲		▲	▲	▲			▲	▲		▲		▲		▲	▲	▲		▲	▲		▲	
	報告・連絡・相談																							
	症状の安定			▲				▲					▲	▲	▲		▲					▲		
	勤労意欲																							▼
	労働習慣														▲	▲	▲							
	コミュニケーション									▲								▲	▲					
	自己理解	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲		▲		▲		▲	▲	▲	▲	▲	▲			▲	▲	
	認知特性												▼					▼				▼	▼	

* 就業上の課題は、1=課題はない～5=課題ありまでの課題の程度を聞いたもの

b. 企業等の取組→実施しているほど負担の程度が小さくなる傾向

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニュアル	内容見直し	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用	
企業等の配慮等*	従業員の理解促進	▼	▼														▼		▼					
	専門援助者の配置																							
	特性を考慮した配置					▼	▼													▼				
	作業簡素化等								▲	▲	▲								▲				▲	▲
	配慮した労働条件																					▼		▼
	物理的作業環境の整備																							
	感覚過敏対応等の機器提供		▲	▼		▼				▼											▼		▼	
	休憩室等の福利厚生													▼		▼		▼	▼		▼			▼
	定期面談								▲	▲			▼	▼		▼	▼							
	特性を踏まえた人事評価	▼		▼	▼							▼		▲		▼				▼				
	配慮した教育訓練										▼										▲			
	日常生活支援の整備										▼													
能力希望に応じた正社員登用						▲								▲	▲	▲	▲					▼		

* 基準がコリは、「未実施だった場合」

① 対象者に対する事業所の配慮・措置 **実施の有無**

- 等級・疾患 → 特徴は見いだせない
- 就業上の課題 → 課題の大きさに関連して配慮・措置実施の可能性が変化
- 企業等の配慮・措置の取組 → 事業所での配慮・措置促進の可能性
- 体調把握のための取組 → 各種の配慮・措置促進の可能性

② 対象者に対する事業所の配慮・措置 **実施の有効性**

- 就業上の課題 → 課題の程度が大きいほど有効性が低下する傾向
- 企業等の配慮・措置の取組 → 実施しているほど有効性が向上する傾向

③ 対象者に対する事業所の配慮・措置 **実施の負担の程度**

- 就業上の課題 → 課題の程度が大きいほど負担の程度が大きくなる傾向
- 企業等の配慮・措置の取組 → 実施しているほど負担の程度が小さくなる傾向

さらに結果を**深掘り**してみる

企業・法人調査の結果

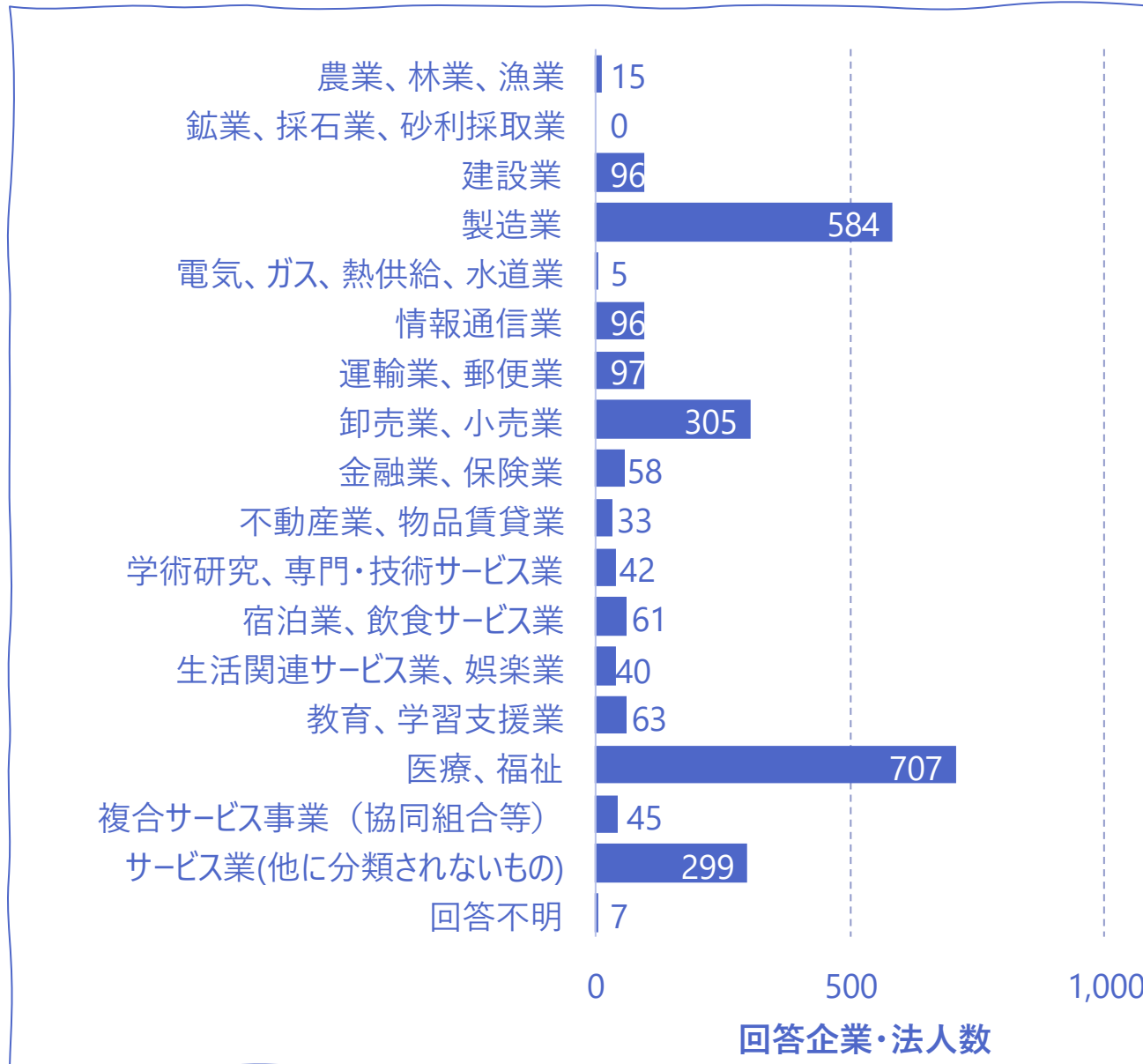
企業・法人の属性と配慮・措置の実施及び雇用管理体制

Q.01 貴社・貴法人の従業員数について、当てはまる番号1つに○をつけてください



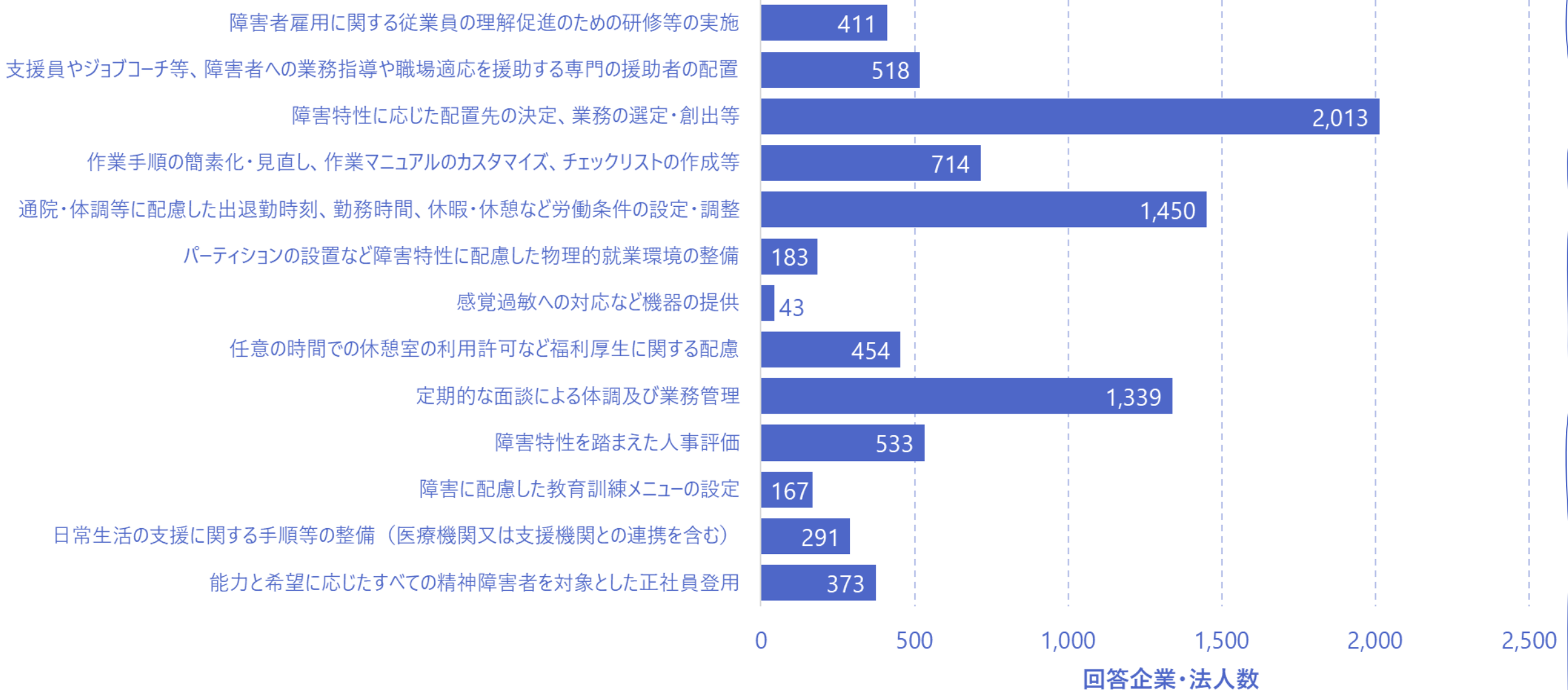
- 回答のあった企業等のうち、100~299人が1,133社（44.4%）で最も多かった
- 50人未満の36社（1.4%）を除くと、その他の階級は10~15%程度（「回答不明」除く）

Q.02 貴社・貴法人の事業内容について、当てはまる番号1つに○をつけてください



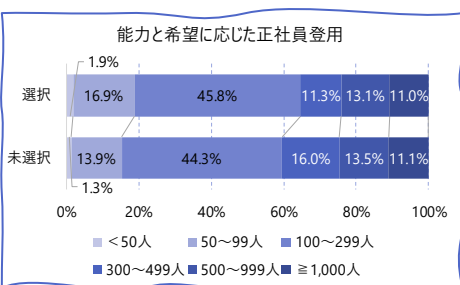
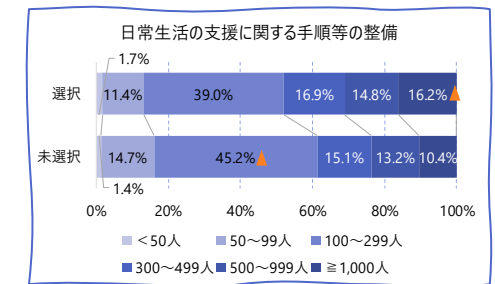
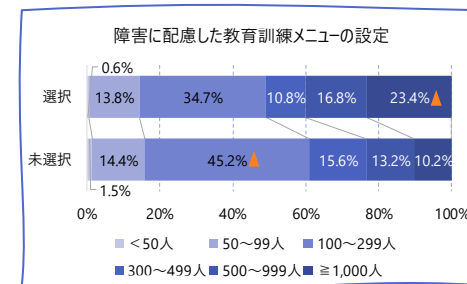
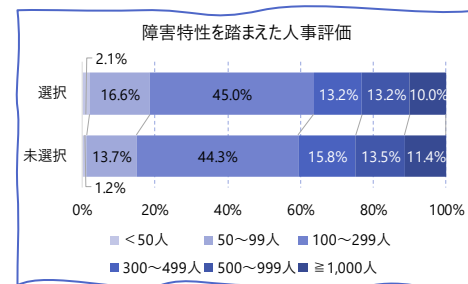
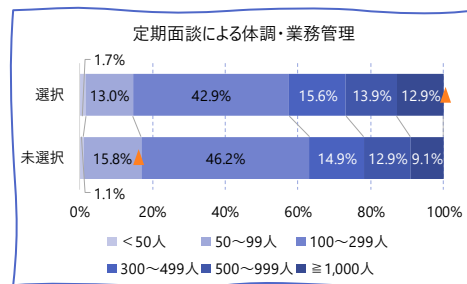
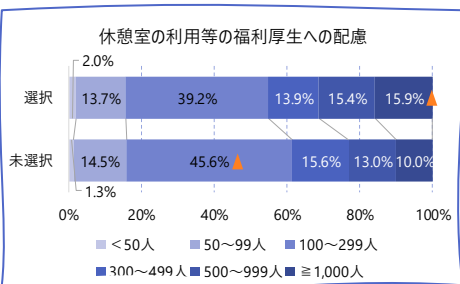
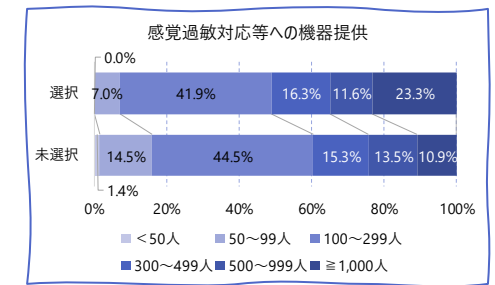
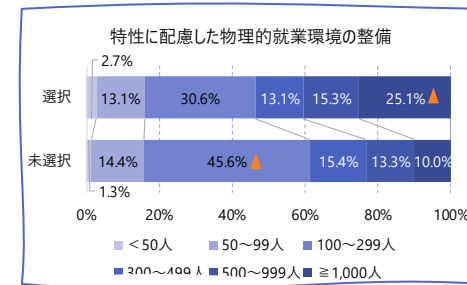
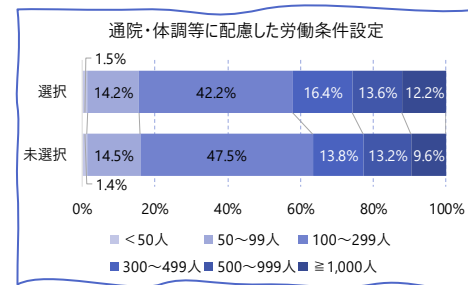
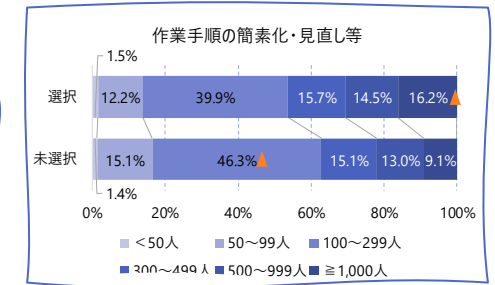
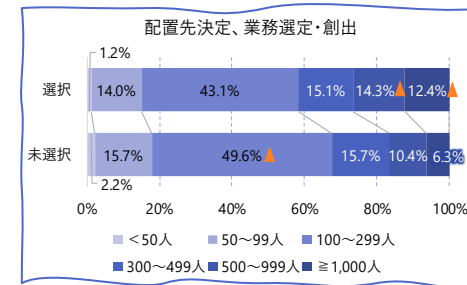
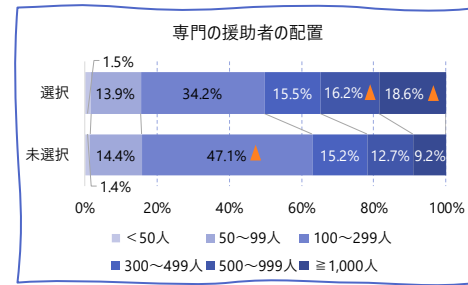
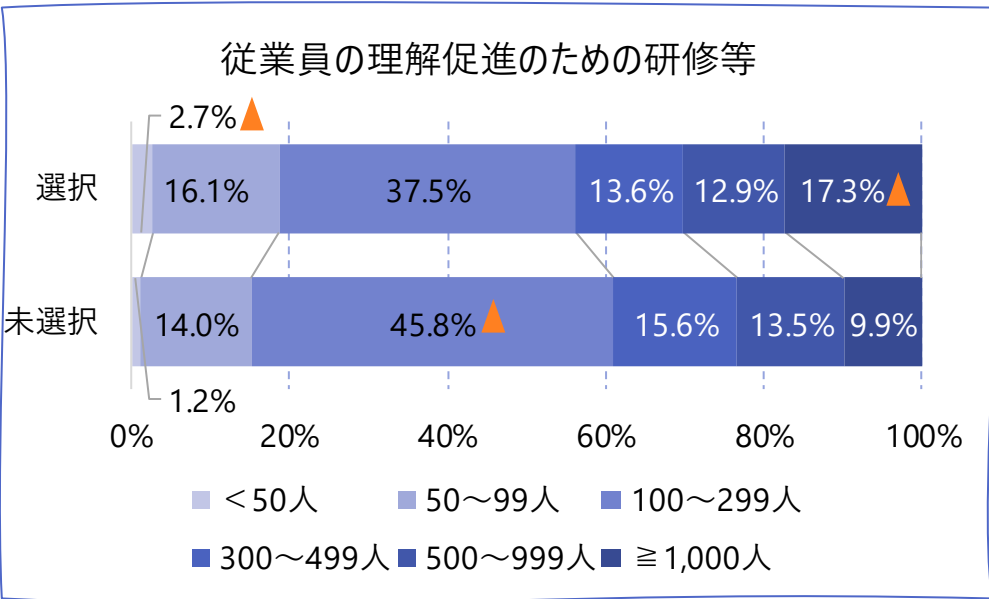
- 「**医療、福祉**」が707社（27.7%）で最も多い
- 「**製造業**」が584社（22.9%）で2番目に多い
- 他に「**卸売業、小売業**」（305社、11.9%）、「**サービス業（他に分類されないもの）**」（299社、11.7%）が多め

Q.03 精神障害者の雇用管理上の配慮・措置について、貴社・貴法人で実施しているものをすべて選んでください



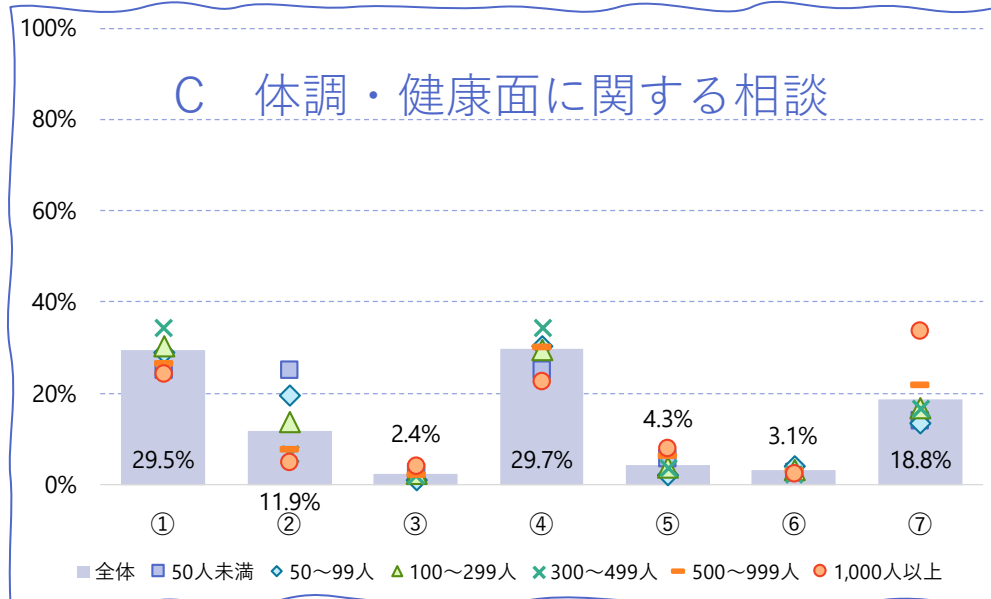
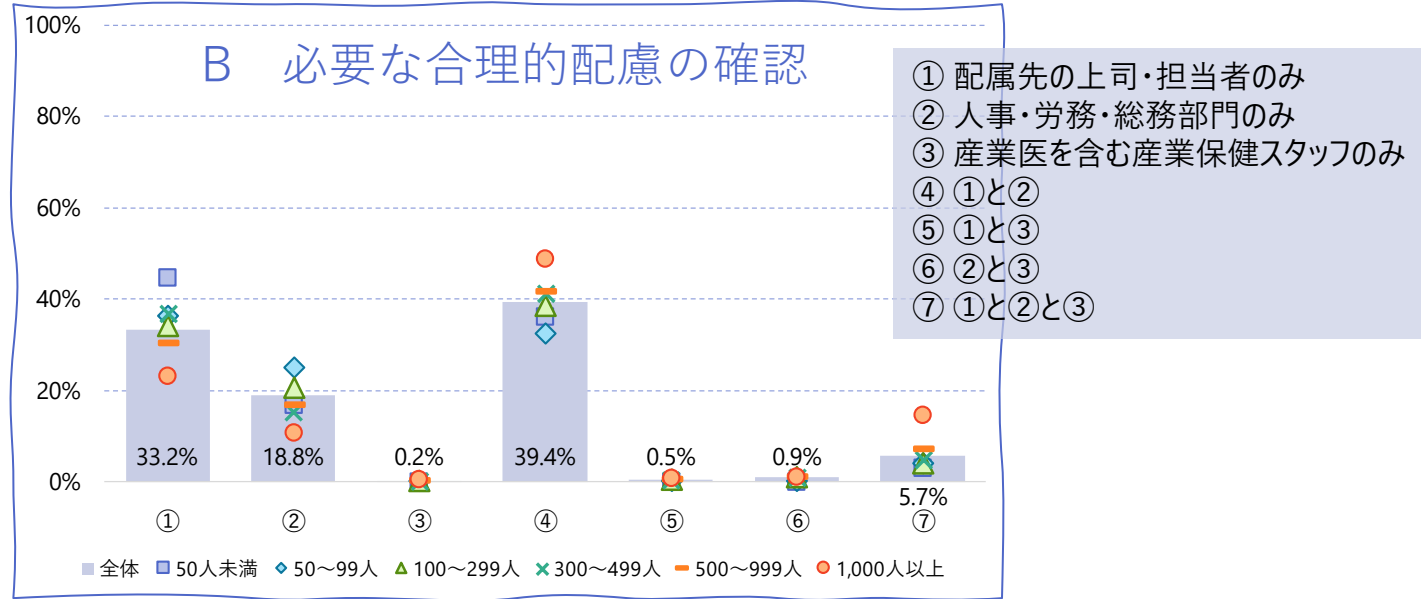
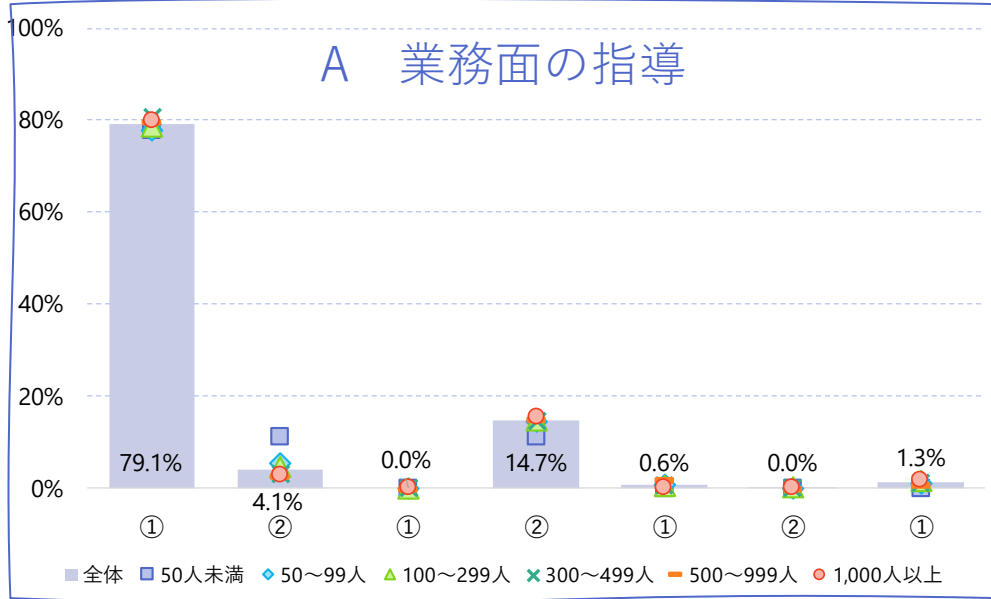
- 「障害特性に応じた配置先の決定、業務の設定・創出等」が2,013社（78.8%）で最も多かった
- 「通院・体調等に配慮した出退勤時刻、勤務時間、休暇・休憩など労働条件の設定・調整」が1,450社（56.8%）、「定期的な面談による体調及び業務管理」が1,339社（52.4%）と半数を超えていた

Q.03+α 雇用管理上の配慮・措置はどのような企業・法人で実施されることが多いのか？（Q.01との関連性）



- その配慮・措置を実施した（と選択した）グループでは、相対的に、**1,000人以上の企業・法人**が占める割合が大きくなる可能性がある
- その配慮・措置の実施を選択しなかった（≒実施していない）グループでは、相対的に、**100~299人の企業・法人**が占める割合が大きくなる可能性がある

Q.04 精神障害のある労働者の雇用管理について、どこの部署・人が担当しているか、該当するものすべてを選んでください



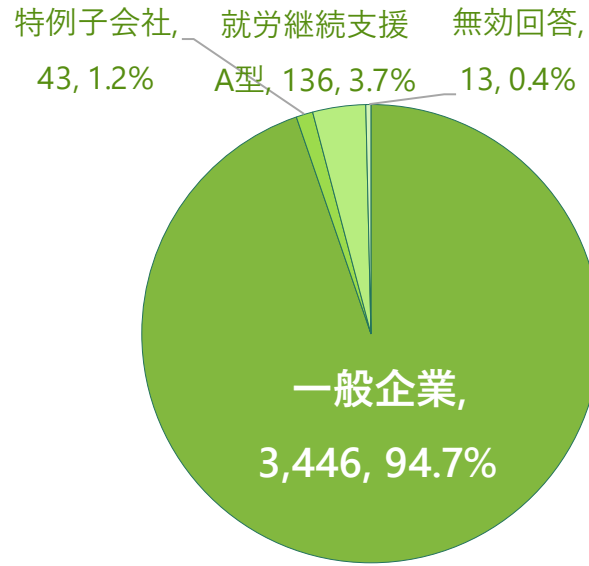
- **A.業務面の指導**は①「配属先の上司・担当者のみ」が多い
- **B.必要な合理的配慮の確認**は、①「配属先の上司・担当者のみ」、②「人事・労務・総務部門のみ」と④その両方が多い
 - ✓ 50人未満の企業・法人では①が多く、1,000人以上の企業・法人では④が多い
- **C.体調・健康面に関する相談**は、①、④、⑦が多い
 - ✓ 1,000人以上の企業・法人では、特に⑦が多い

➡ 規模の大きな企業・法人は、複数の部署が連携することが比較的多い

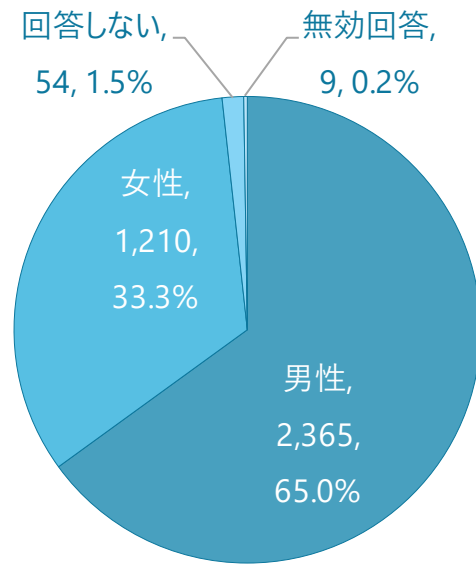
事業所調査の結果

雇用されている精神障害者の個別状況についての事業所担当者の意識

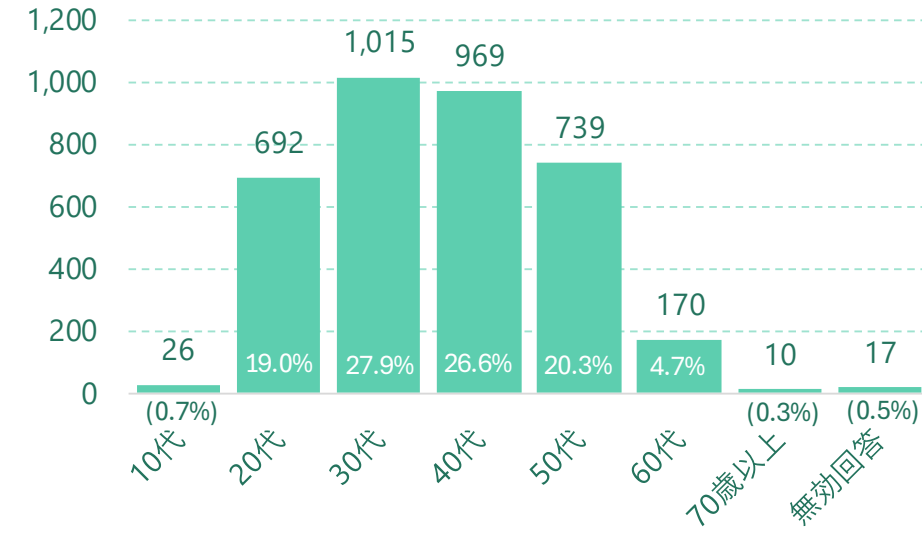
Q.01 貴事業所の事業形態について、当てはまる番号1つに○をつけてください



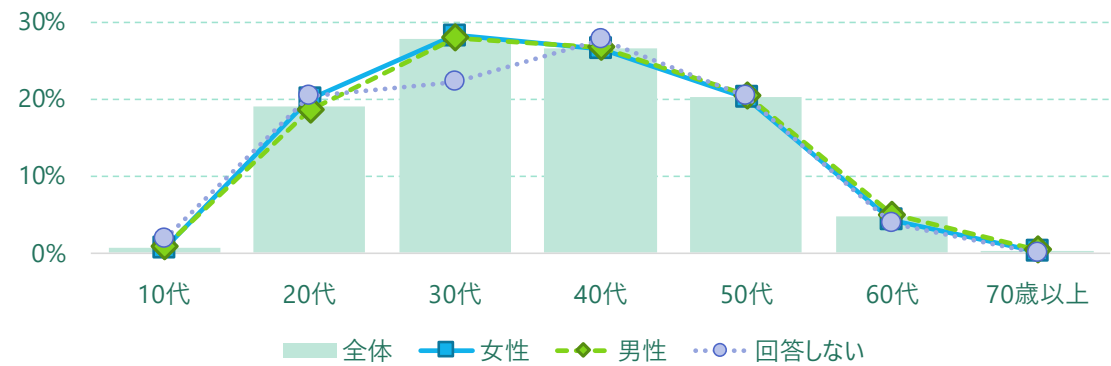
Q.02 対象者の性別について、当てはまる番号1つに○をつけてください



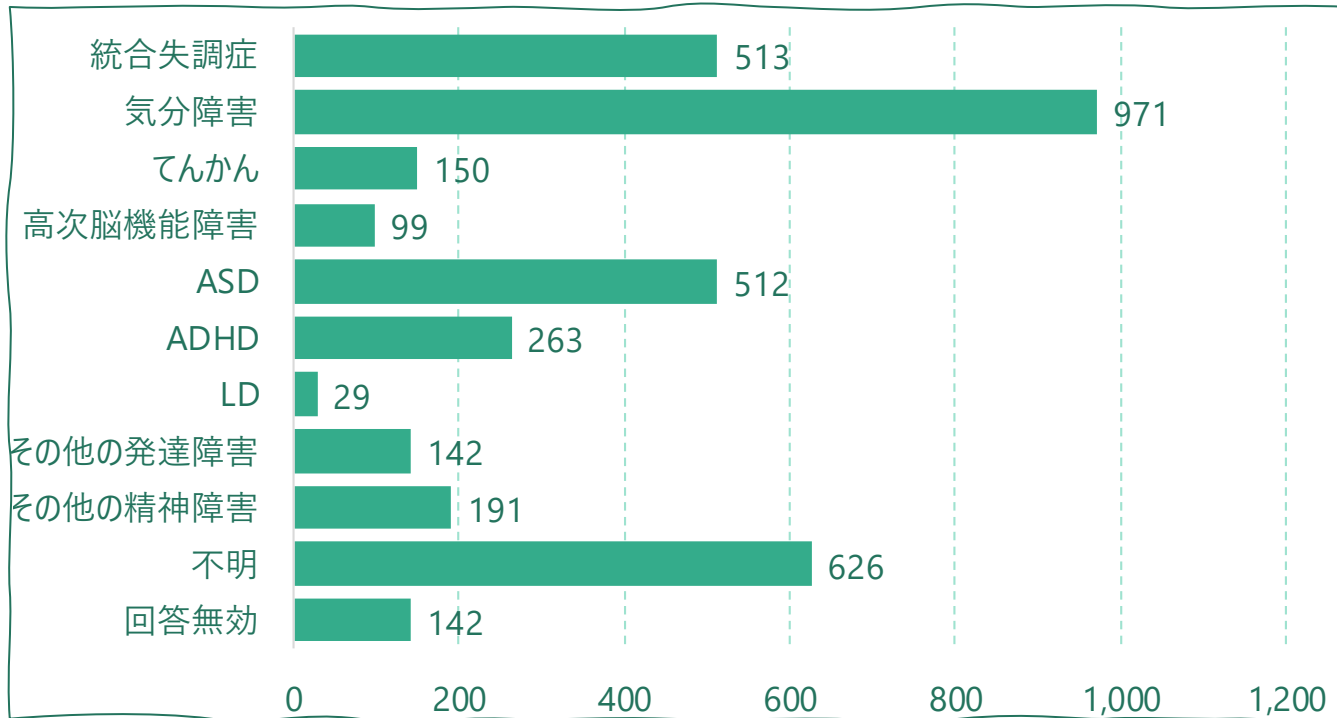
Q.03 対象者の年齢について、当てはまる番号1つに○をつけてください



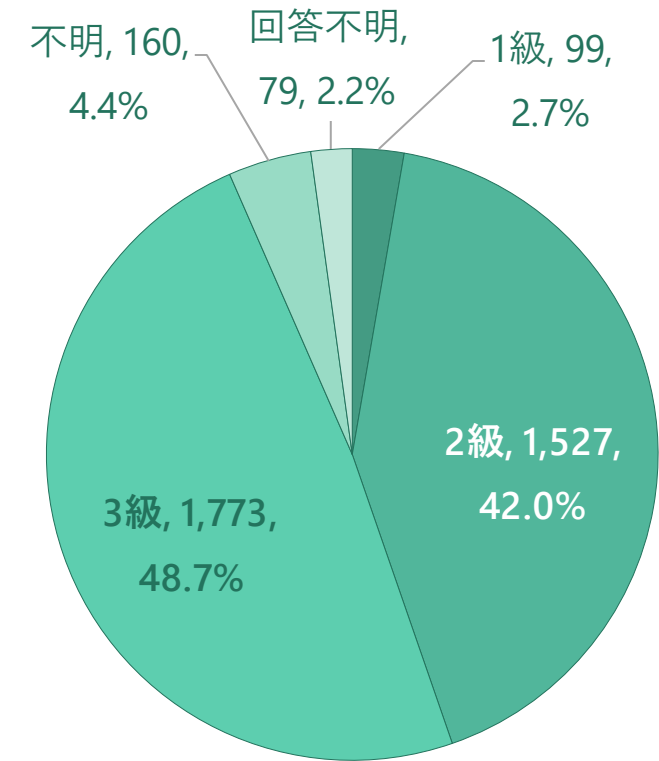
- 一般企業が9割
- 男女比はおおよそ7:3
- 20代～50代が中心的な年代
- 年代の分布は、性差は目立たない



Q.04 対象者の主な疾患名について、 当てはまる番号1つに○をつけてください



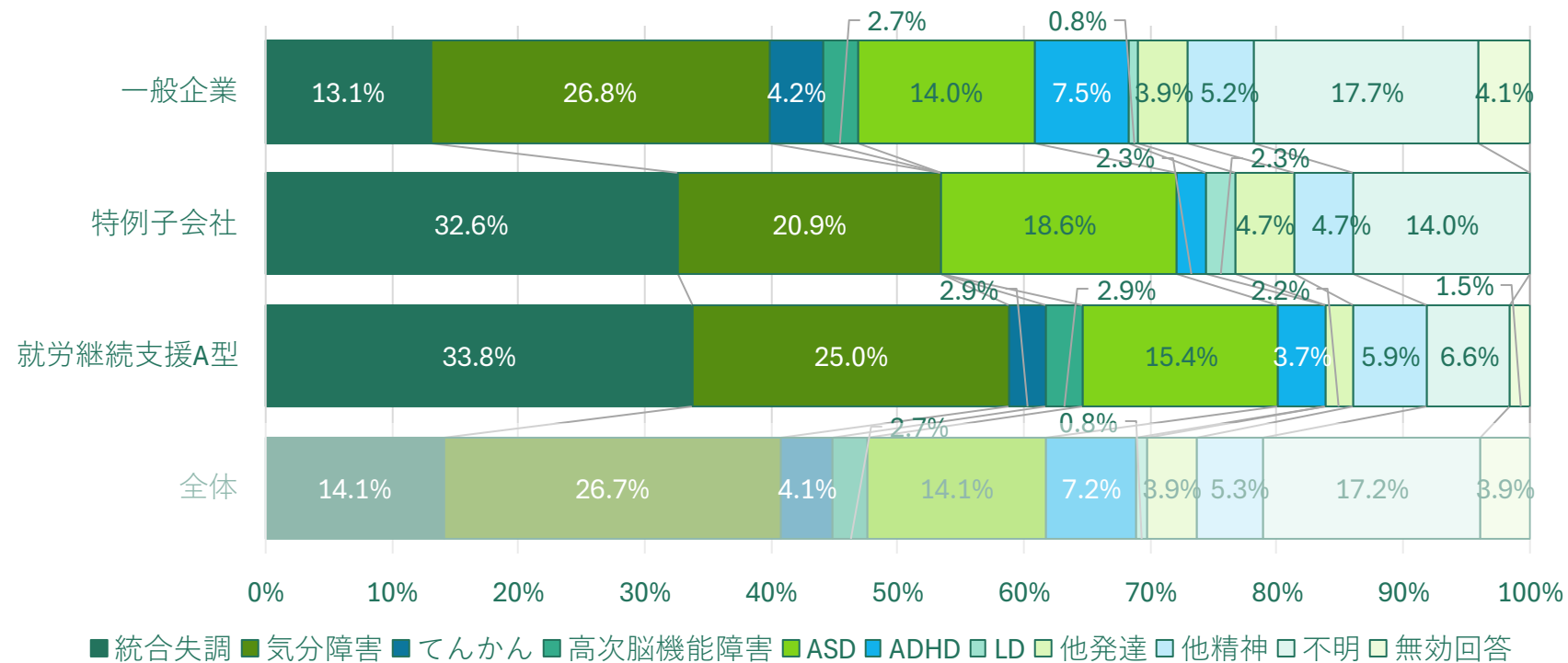
Q.05 対象者の精神障害者保健福祉手帳の等級について、当てはまる番号1つに○をつけてください



- **疾患**：気分障害971人（26.7%）、統合失調症513人（14.1%）
- **等級**：3級が約半数（1,773人、48.7%）、2級が約4割（1,527人、42.0%）

Q.04 + α 主な疾患名 × …

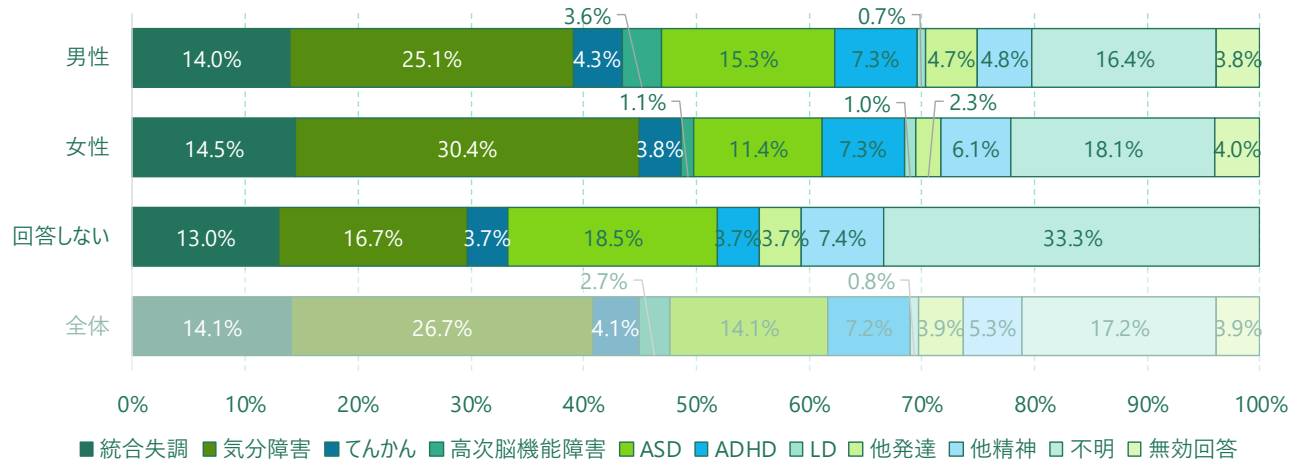
× Q.01 事業形態



- 一般企業では、統合失調症の人の割合が比較的小さく、ADHDの人の割合が比較的大きい
- 特例子会社・就労継続支援A型事業所では、統合失調症の人の割合が比較的大きい
- 就労継続支援A型事業所では、疾患名不明の人の割合が比較的小さい

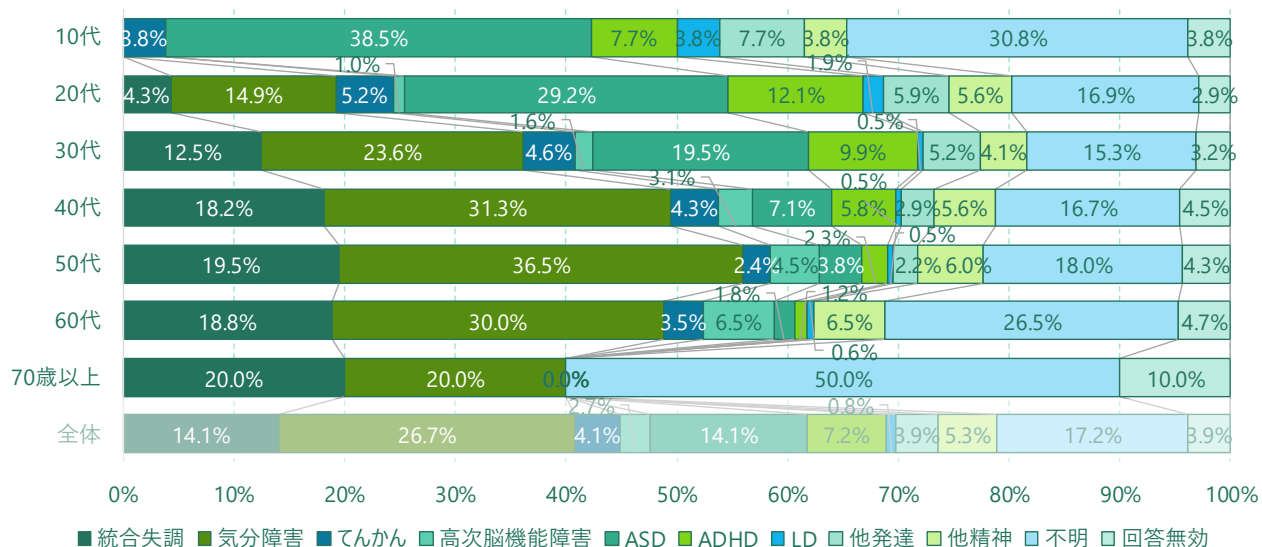
Q.04 + α 主な疾患名 × ...

× Q.02 性別



- 統合失調症やてんかんの割合は性別でほぼ変わらない
- 気分障害は女性での割合が大きい
- 男性と女性で比べると、高次脳機能障害、ASD、その他の発達障害は男性での割合が大きい
- 性別を「回答しない」とした者では、ASD、疾患名不明が多いが、標本サイズ (n=54) が小さい

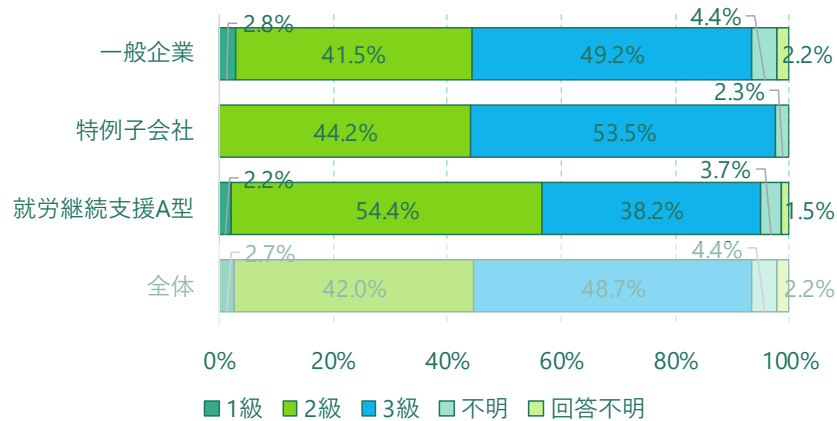
× Q.03 年齢



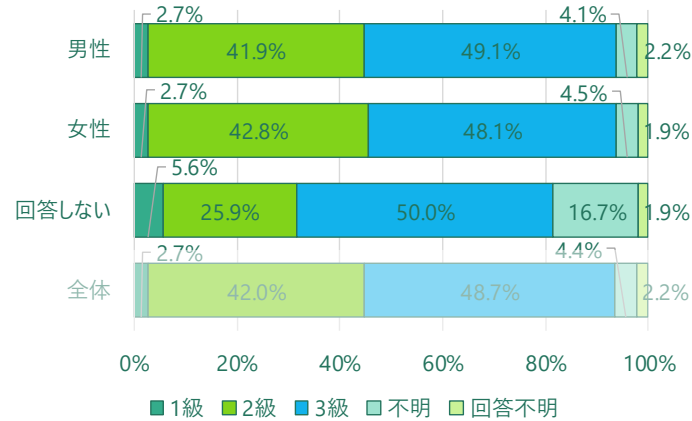
- 10代・20代はASDの割合が大きいですが、10代の標本サイズ (n=26) は小さい (20代はn=692)
- 30代~60代は気分障害の割合が大きい
- 70歳以上は疾患名不明が多いが、標本サイズ (n=10) が小さい

Q.05 + α 手帳等級 × …

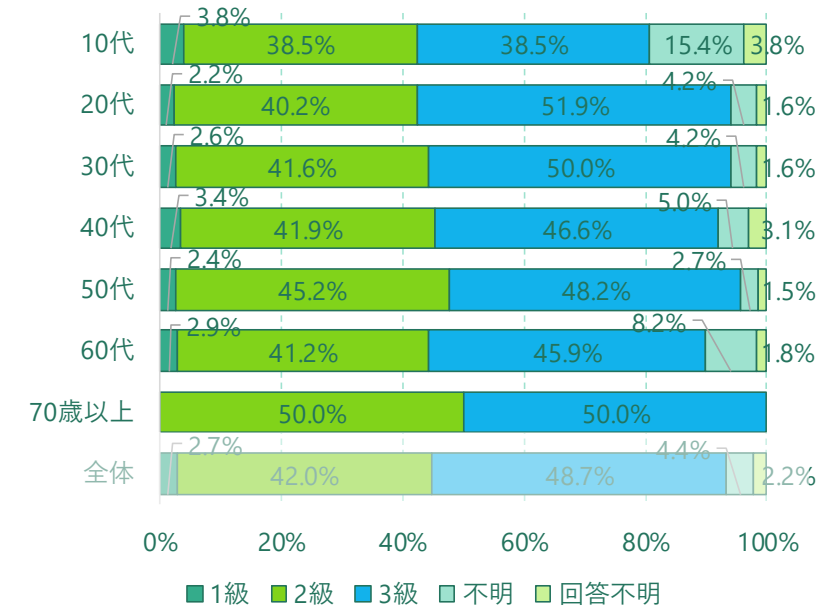
× Q.01 事業形態



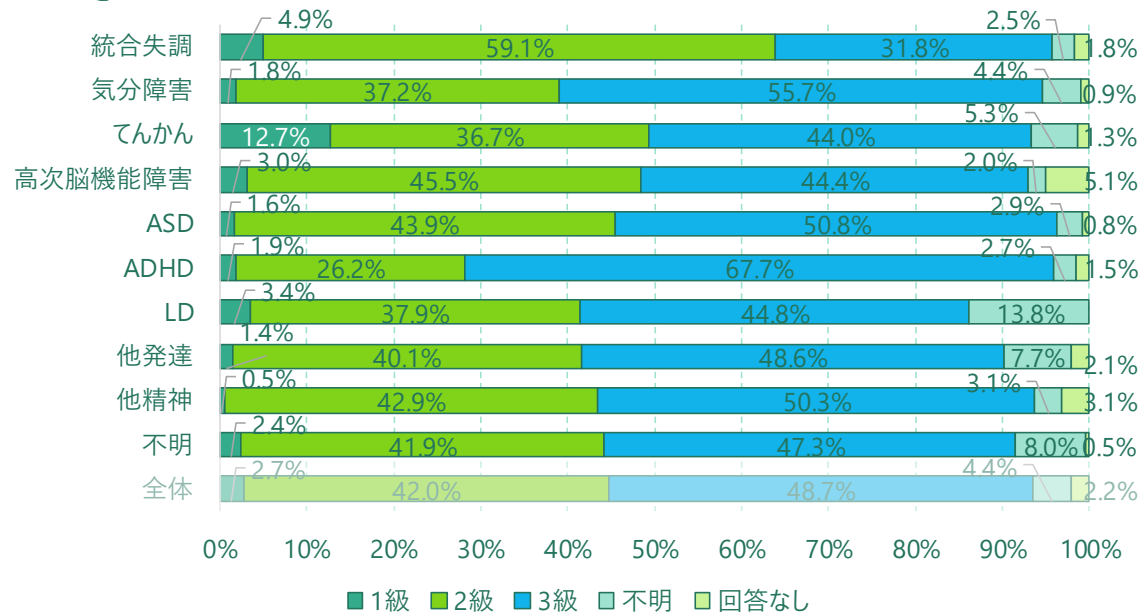
× Q.02 性別



× Q.03 年齢

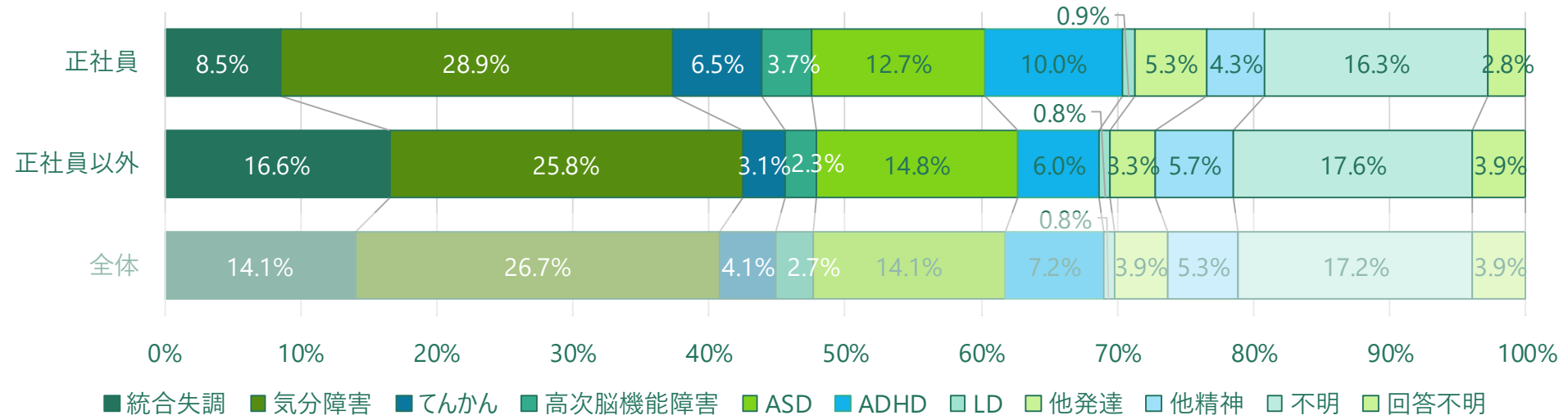
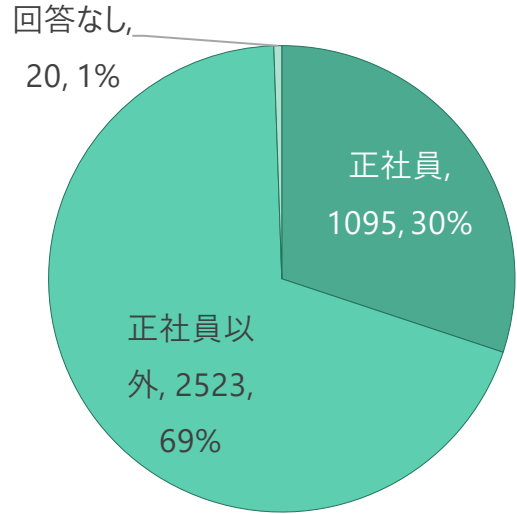


× Q.04 主な疾患

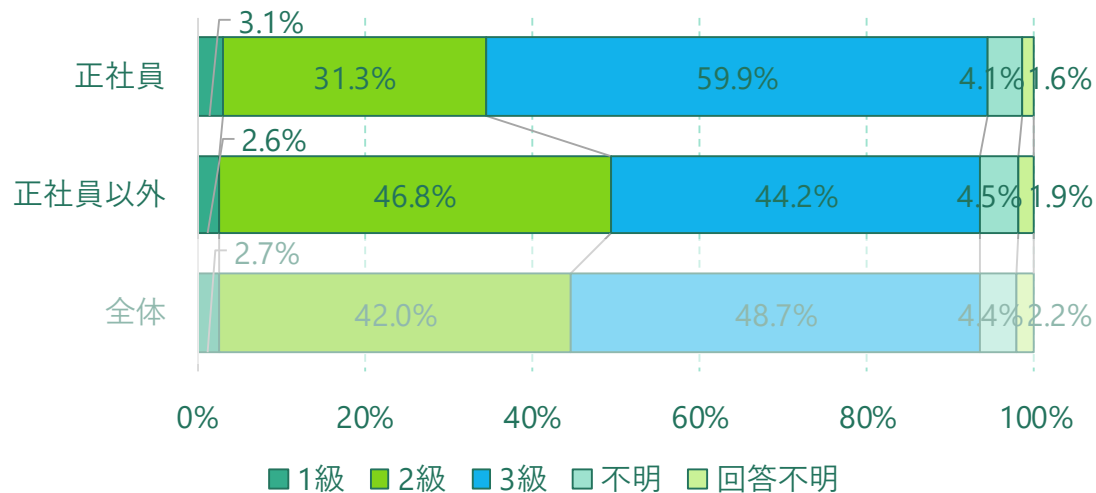


- 手帳等級の割合は、事業形態、性別、年齢のカテゴリー間で、あまり差が見られない
- 疾患カテゴリー間でも大きな差は見られないが、統合失調症では2級の割合、気分障害及びADHDでは3級の割合が大きい

Q.06 対象者の雇用形態について、当てはまる番号1つに○をつけてください

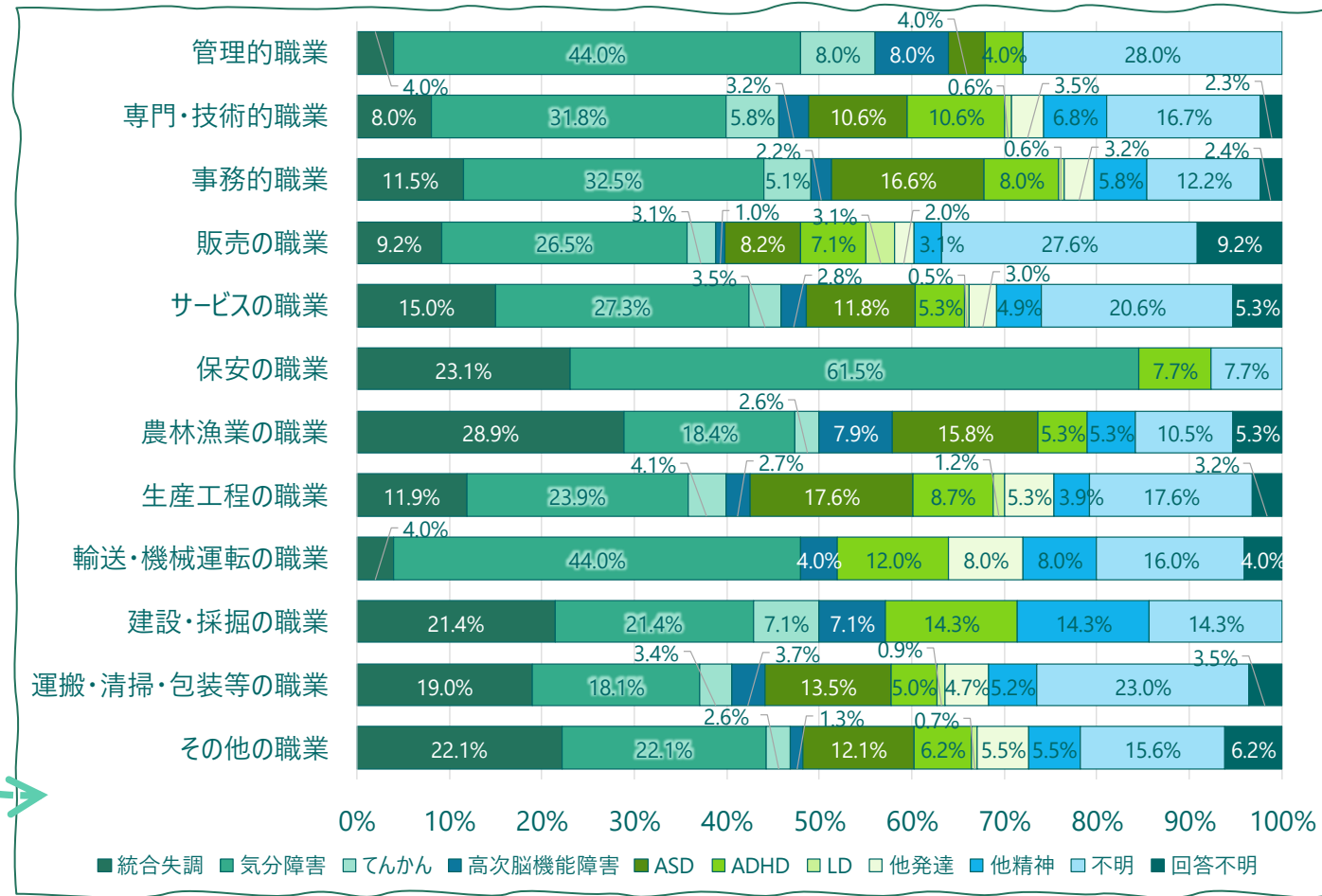
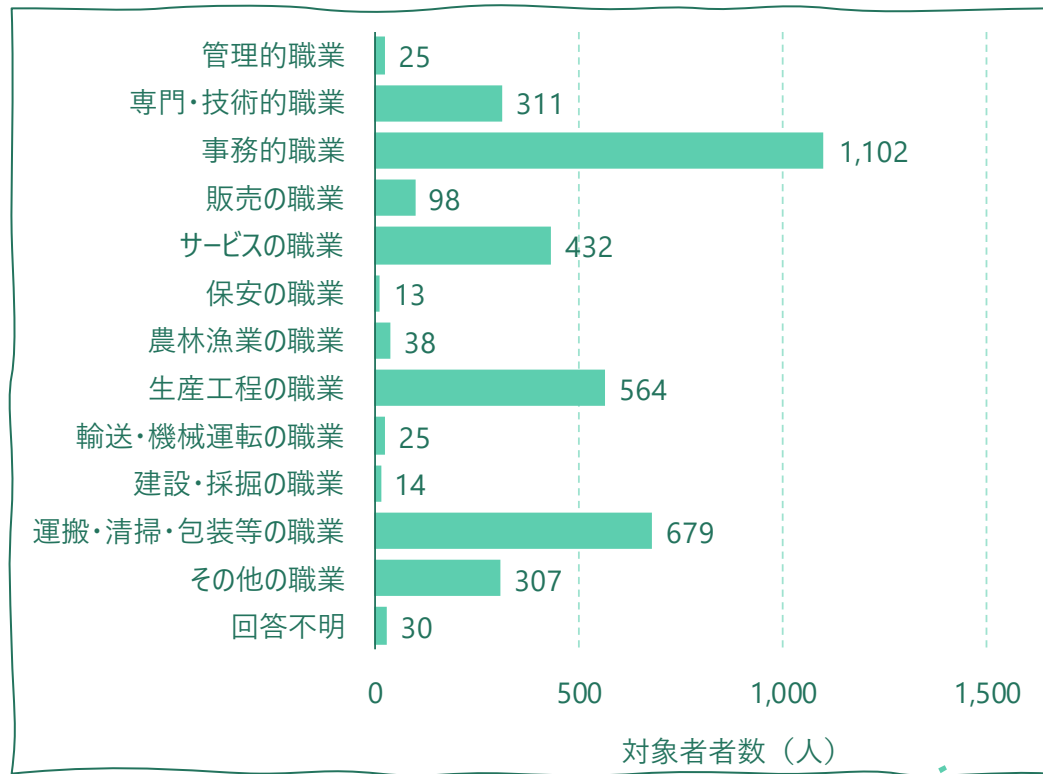


- 疾患**について、正社員と正社員以外を比べてみると・・・
 - 統合失調症のある人の割合は、正社員以外で大きい
 - てんかん、高次脳機能障害、ADHD、その他の発達障害のある人の割合は、正社員で大きい



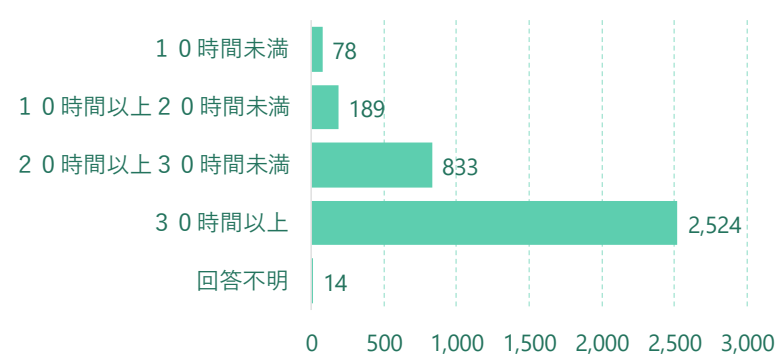
- 等級**について、正社員と正社員以外を比べてみると・・・
 - 正社員は3級の割合が大きい
 - 正社員以外は2級の割合が大きい
 - 1級の割合はいずれの場合も3%程度で、最も小さい

Q.07 対象者の職種について、当てはまる番号1つに○をつけてください

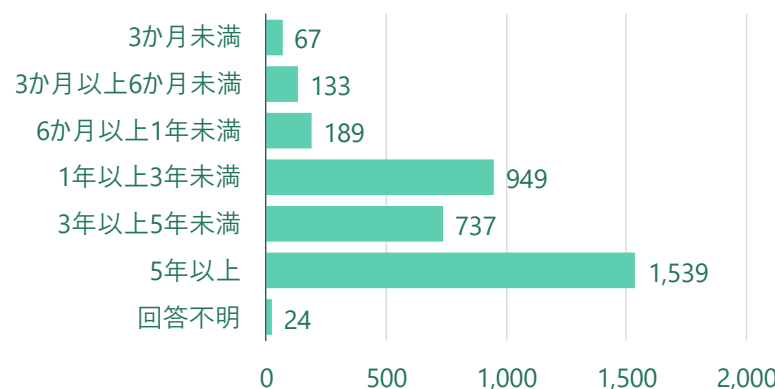


- 基本的には、いずれの職種でも気分障害の割合が大きい
- 運搬・清掃・包装等の職業は、統合失調症の割合が大きい（結果のばらつきが大きくなるサンプルサイズの小さな職種を除いた場合）

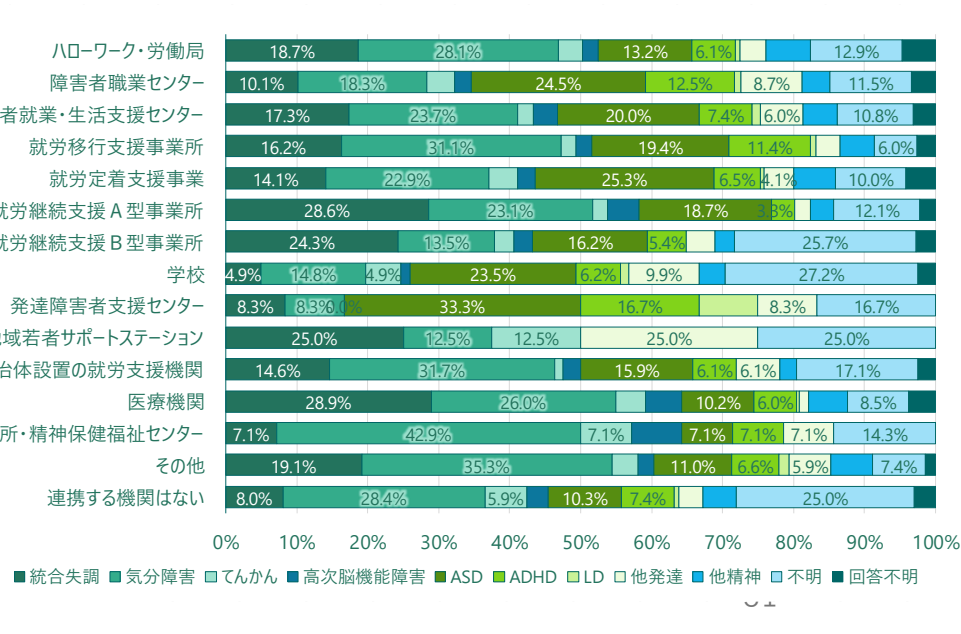
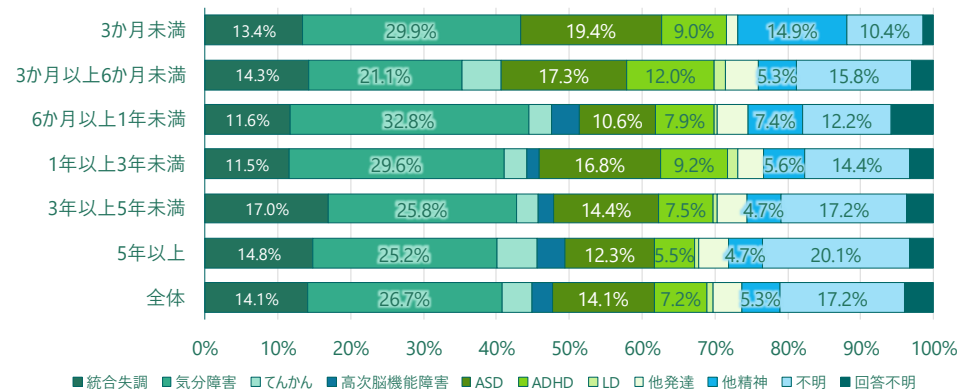
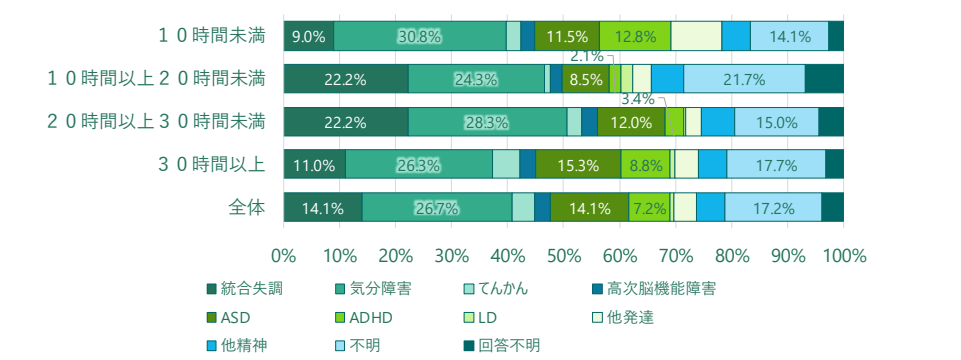
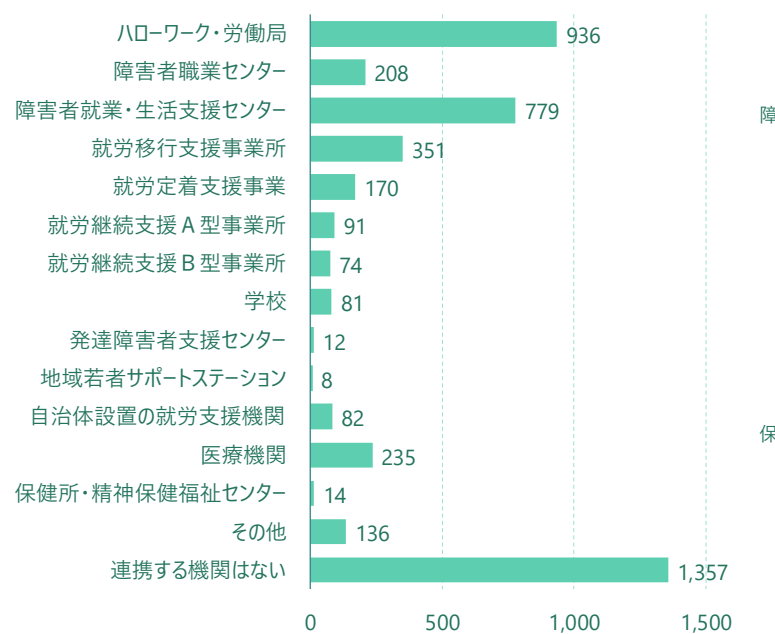
Q.08 対象者の週の所定労働時間について、当てはまる番号1つに○をつけてください



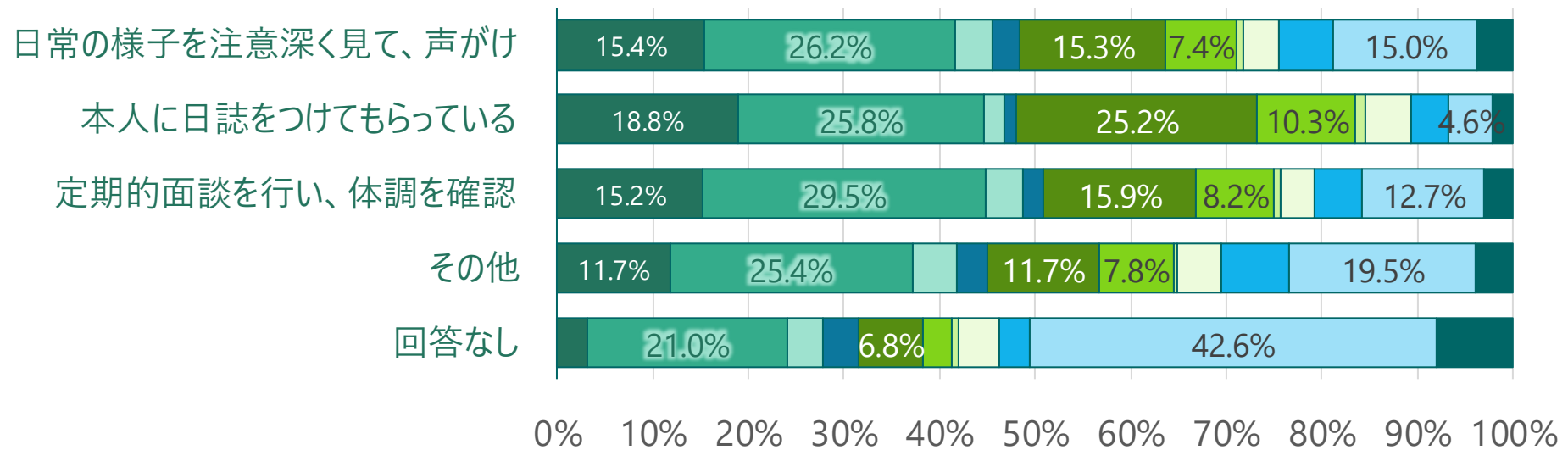
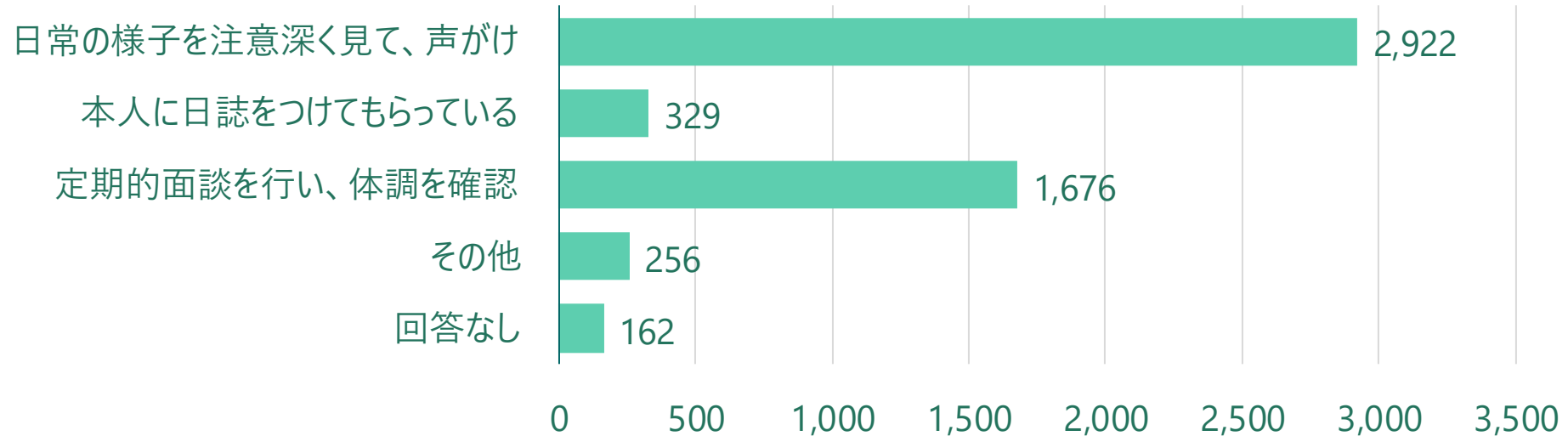
Q.09 対象者の勤続年数について、当てはまる番号1つに○をつけてください



Q.10 対象者の雇用に関して連携している就労支援機関をすべてを選んでください

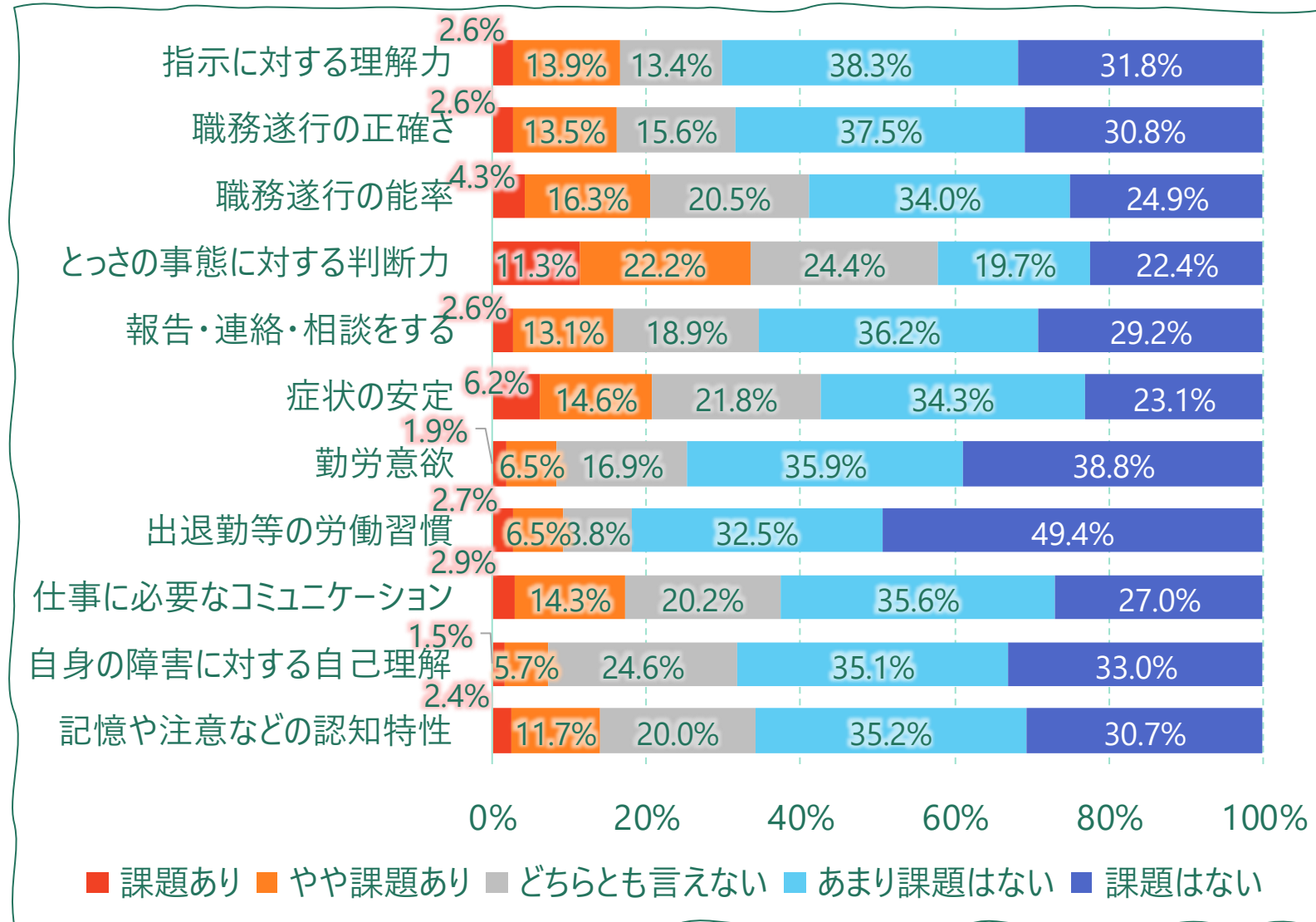


Q.11 対象者の体調の変化を把握するためにやっていることをすべて選んでください



■ 統合失調
 ■ 気分障害
 ■ てんかん
 ■ 高次脳機能障害
 ■ ASD
 ■ ADHD
 ■ LD
 ■ 他発達
 ■ 他精神
 ■ 不明
 ■ 回答不明

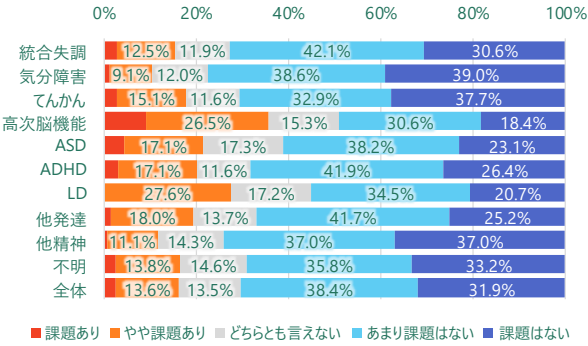
Q.11 対象者の就業上の課題について、当てはまる番号1つに○を付けてください



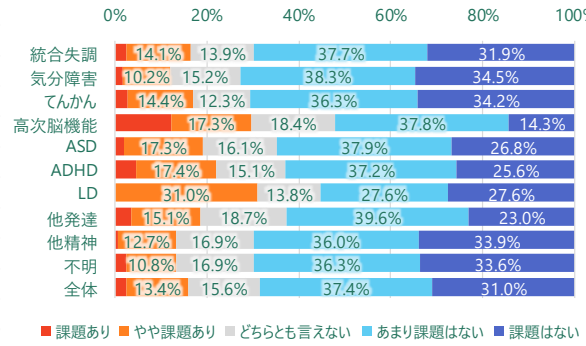
- 多くの項目で、「課題はない」とする割合（“課題はない”+“あまり”の割合）が大きい（5割超える）
- 「とっさの事態に対する判断力」は「課題はない」とする割合が小さい（5割超えない）

Q.11+α 就業上の課題はどのような疾患で見られることが多いのか？（Q.04との関連性）

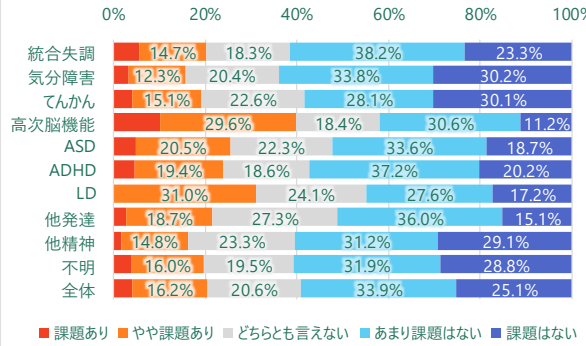
指示に対する理解力



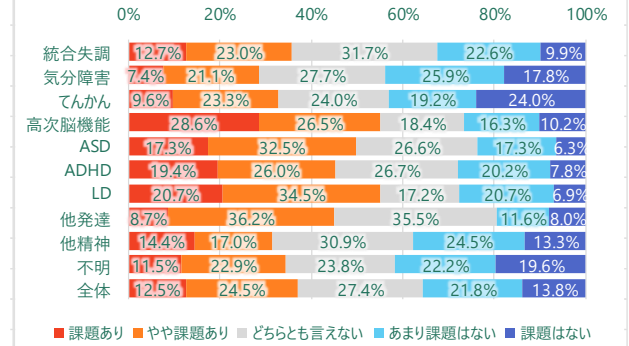
職務遂行の正確さ



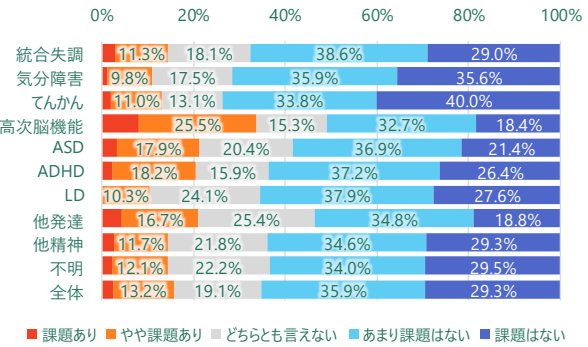
職務遂行の能率



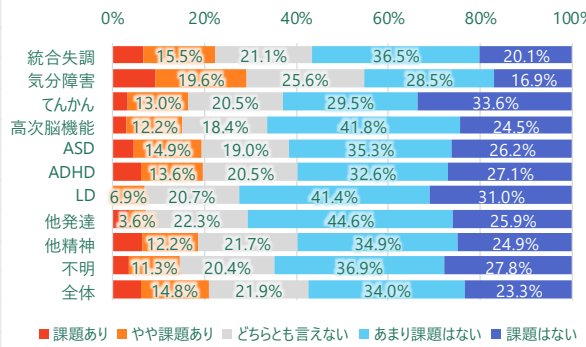
とっさの事態に対する判断力



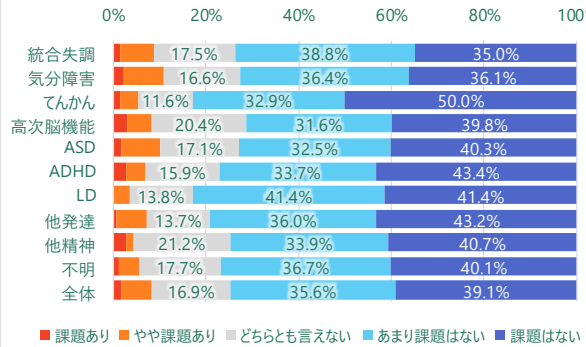
報告・連絡・相談をする



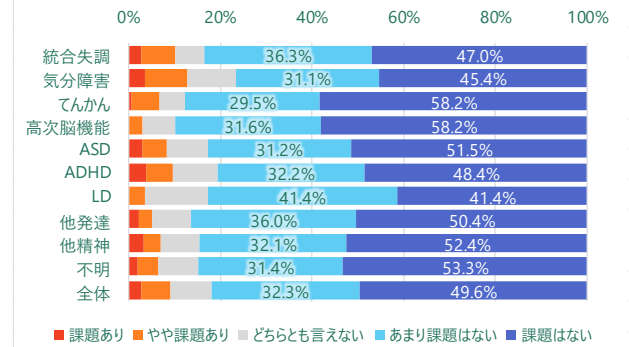
症状の安定



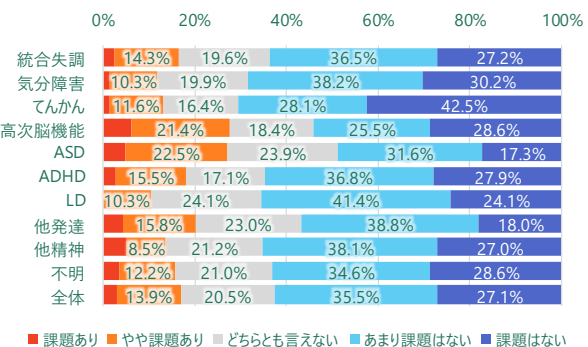
勤労意欲



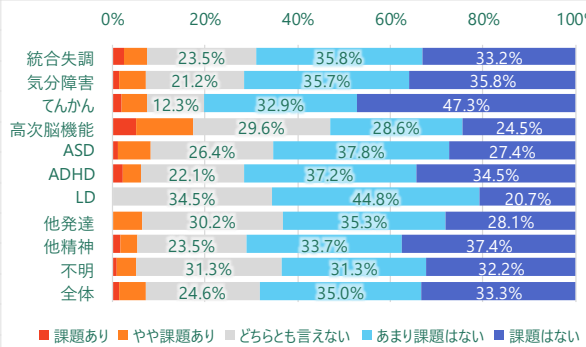
出退勤等の労働習慣



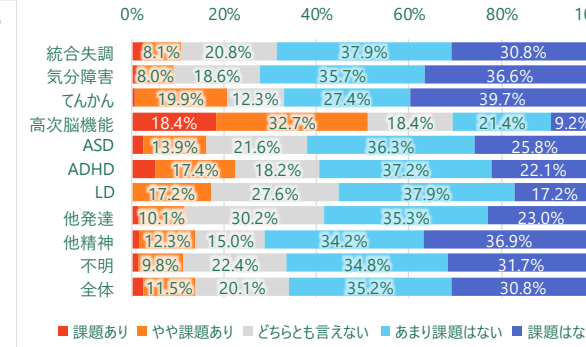
仕事に必要なコミュニケーション



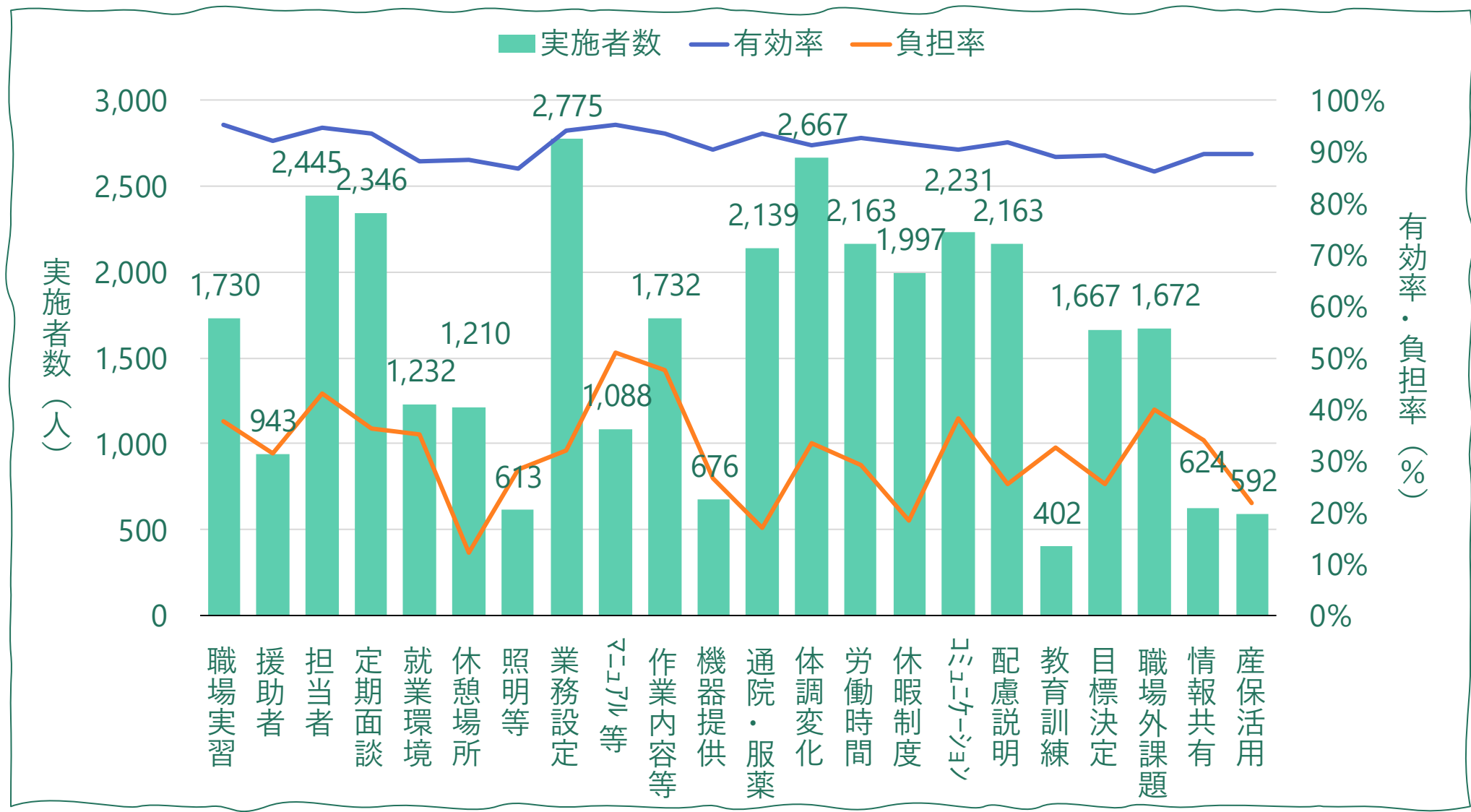
自身の障害に対する自己理解



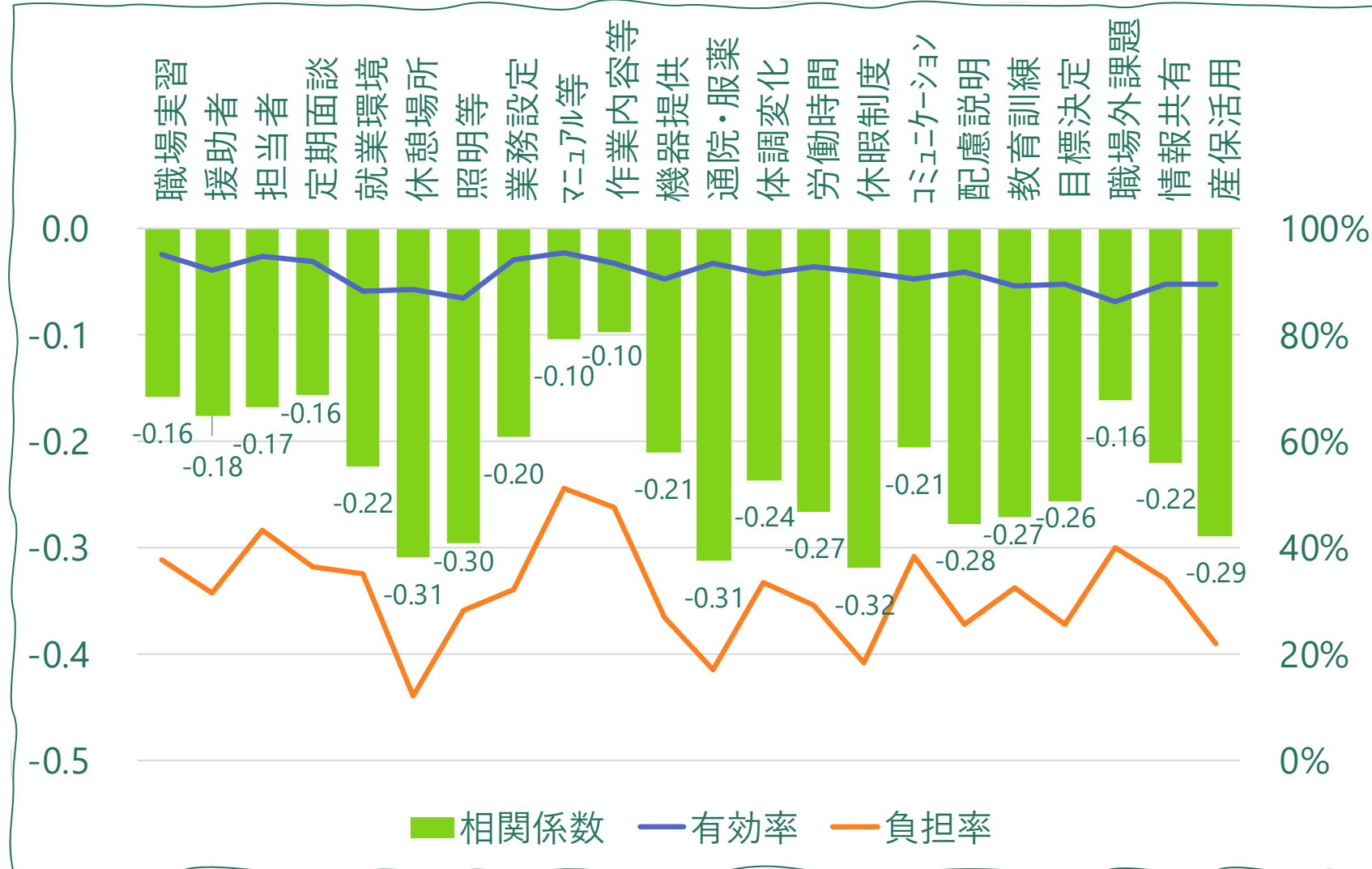
記憶や注意などの認知特性



Q.12 対象者に対する 配慮・措置 の 実施状況・有効性・負担感 を選んで ください



【参考】Q.12① 対象者に対する 配慮・措置 を実施している場合、有効性と負担感 はどのような関係にあるか？



※ 相関係数は、Spearmanの順位相関係数を用いた

【参考】Q.12② 対象者に対する 配慮・措置の実施状況と就業上の課題 はどのような関係にあるか？

		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニュアル	内容見直し	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用	
就業上の課題*	指示理解力										▲	▲				▲					▲	▲		
	職務遂行正確性																							
	職務遂行能率							▼				▼				▼								
	とっさの判断力		▲						▲	▲	▲					▲		▲						
	報告・連絡・相談				▼				▼							▼					▼			
	症状の安定		▲		▲							▲	▲	▲			▲					▲		
	勤労意欲						▲									▲							▲	
	労働習慣											▲	▲	▲										
	コミュニケーション					▲																		
	自己理解		▼		▼	▼						▼	▼		▼		▼		▼					
認知特性														▼							▲			

- GLMの結果は、他の変数も考慮した上で、ある就業上の課題がある配慮の実施（有無の2値）を促進するかどうかを示している
- 一方、右の表中のVは、ある就業上の課題がある配慮実施状況（※）とどの程度関連するかを示している

1 指示に対する理解力				
配慮等	χ^2 値	df	p値	V
10 作業見直し	114.023	12	0.000	0.108
16 コミュニケーション対応	103.630	12	0.000	0.103
2 援助者	81.933	12	0.000	0.092
9 マニュアル等	80.420	12	0.000	0.091
18 教育訓練	77.400	12	0.000	0.090

4 とっさの事態に対する判断力				
配慮等	χ^2 値	df	p値	V
10 作業見直し	182.111	12	0.000	0.136
16 コミュニケーション対応	129.773	12	0.000	0.115
3 担当者	127.553	12	0.000	0.113
9 マニュアル等	123.747	12	0.000	0.113
17 配慮説明	115.921	12	0.000	0.109

7 勤労意欲				
配慮等	χ^2 値	df	p値	V
21 情報共有	102.722	12	0.000	0.104
5 就業環境	87.659	12	0.000	0.094
10 作業見直し	67.495	12	0.000	0.083
14 労働時間	60.321	12	0.000	0.078
22 産保活用	55.848	12	0.000	0.077

10 自身の障害に対する自己理解				
配慮等	χ^2 値	df	p値	V
21 情報共有	85.902	12	0.000	0.096
16 コミュニケーション対応	82.408	12	0.000	0.092
10 作業見直し	79.028	12	0.000	0.090
9 マニュアル等	73.992	12	0.000	0.088
17 配慮説明	71.549	12	0.000	0.086

2 職務遂行の正確さ				
配慮等	χ^2 値	df	p値	V
10 作業見直し	86.154	12	0.000	0.094
18 教育訓練	60.660	12	0.000	0.080
16 コミュニケーション対応	62.727	12	0.000	0.080
9 マニュアル等	58.107	12	0.000	0.078
8 業務設定	58.993	12	0.000	0.077

5 報告・連絡・相談をする				
配慮等	χ^2 値	df	p値	V
16 コミュニケーション対応	99.222	12	0.000	0.101
10 作業見直し	65.333	12	0.000	0.082
21 情報共有	52.441	12	0.000	0.075
3 担当者	50.497	12	0.000	0.071
18 教育訓練	45.749	12	0.000	0.069

8 出退勤等の労働習慣				
配慮等	χ^2 値	df	p値	V
14 労働時間	99.300	12	0.000	0.100
13 体調変化	89.759	12	0.000	0.095
21 情報共有	82.945	12	0.000	0.094
22 産保活用	74.116	12	0.000	0.089
12 通院・服薬	76.503	12	0.000	0.088

11 記憶や注意などの認知特性				
配慮等	χ^2 値	df	p値	V
10 作業見直し	105.235	12	0.000	0.103
16 コミュニケーション対応	80.179	12	0.000	0.090
17 配慮説明	77.966	12	0.000	0.090
3 担当者	66.567	12	0.000	0.082
2 援助者	63.421	12	0.000	0.081

3 職務遂行の能率				
配慮等	χ^2 値	df	p値	V
8 業務設定	78.670	12	0.000	0.090
10 作業見直し	78.327	12	0.000	0.089
16 コミュニケーション対応	70.896	12	0.000	0.085
18 教育訓練	60.314	12	0.000	0.080
3 担当者	62.541	12	0.000	0.079

6 症状の安定				
配慮等	χ^2 値	df	p値	V
13 体調変化	169.180	12	0.000	0.131
21 情報共有	136.473	12	0.000	0.120
14 労働時間	113.470	12	0.000	0.107
16 コミュニケーション対応	102.279	12	0.000	0.102
20 職場外課題	90.548	12	0.000	0.098

9 仕事に必要なコミュニケーション				
配慮等	χ^2 値	df	p値	V
16 コミュニケーション対応	166.744	12	0.000	0.130
5 就業環境	118.515	12	0.000	0.110
21 情報共有	84.070	12	0.000	0.095
3 担当者	82.032	12	0.000	0.091
10 作業見直し	70.967	12	0.000	0.085

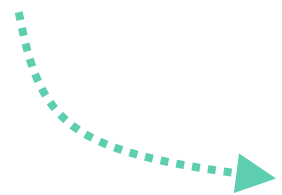
※ 配慮実施状況は、自ら必要を感じ実施、支援機関の助言により実施、必要性を感じるが未実施、不必要の4カテゴリー

【参考】Q.12③ 対象者に対する 配慮・措置 実施の有効性 と 就業上の課題 はどのような関係にあるか？

a. 対象者の就業上の課題* → 程度が大きいほど有効性が低下する傾向

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニュアル	内容見直し	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュニ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用
就業上の課題	指示理解力	▼													▲		▼						▼
	職務遂行正確性								▼								▲		▼				▲
	職務遂行能率													▼									
	とっさの判断力	▲							▲														▼
	報告・連絡・相談					▼				▼									▼				
	症状の安定																						▲
	勤労意欲			▼						▼								▼		▼			
	労働習慣								▼		▼	▼	▼		▼	▼	▼						
	コミュニケーション								▼						▼					▼	▼	▼	
	自己理解			▼		▼				▼	▼		▼	▼	▼	▼				▼		▼	
	認知特性																						

- GLMの結果は、課題の大きさが配慮実施の有効性にどのように影響するかを推定
- ただし、配慮実施の場合、8割のケースで有効であることが大前提！！



	1 職場実習	2 援助者	3 担当者	4 定期面談	5 就業環境	6 休憩場所	7 照明等	8 業務設定	9 マニュアル等	10 作業見直し	11 機器提供	12 通院・服薬	13 体調変化	14 労働時間	15 休暇制度	16 コミュニケーション対応	17 配慮説明	18 教育訓練	19 目標決定	20 職場外課題	21 情報共有	22 産保活用
1 指示理解力	-0.14	-0.09	-0.11	-0.14	-0.15	-0.12	-0.16	-0.10	-0.18	-0.13	-0.15	-0.15	-0.12	-0.11	-0.11	-0.14	-0.09	-0.12	-0.15	-0.13	-0.10	-0.17
2 職務遂行正確性	-0.11	-0.08	-0.12	-0.16	-0.15	-0.11	-0.22	-0.12	-0.18	-0.14	-0.20	-0.15	-0.12	-0.13	-0.12	-0.12	-0.09	-0.13	-0.16	-0.11	-0.06	-0.10
3 職務遂行能率	-0.11	-0.13	-0.11	-0.15	-0.15	-0.13	-0.18	-0.12	-0.19	-0.11	-0.17	-0.16	-0.14	-0.13	-0.15	-0.14	-0.10	-0.18	-0.15	-0.13	-0.12	-0.10
4 とっさの判断力	-0.07	-0.09	-0.08	-0.13	-0.13	-0.10	-0.12	-0.05	-0.11	-0.10	-0.15	-0.14	-0.09	-0.09	-0.11	-0.13	-0.06	-0.08	-0.16	-0.11	-0.10	-0.21
5 報連相	-0.10	-0.09	-0.12	-0.19	-0.19	-0.11	-0.15	-0.09	-0.21	-0.15	-0.15	-0.16	-0.15	-0.14	-0.14	-0.14	-0.07	-0.14	-0.16	-0.11	-0.08	-0.14
6 症状の安定	-0.08	-0.04	-0.09	-0.09	-0.10	-0.05	-0.13	-0.09	-0.11	-0.08	-0.17	-0.09	-0.11	-0.11	-0.10	-0.09	-0.04	-0.10	-0.10	-0.06	-0.01	-0.10
7 勤労意欲	-0.09	-0.10	-0.14	-0.15	-0.16	-0.10	-0.18	-0.16	-0.19	-0.14	-0.16	-0.19	-0.16	-0.16	-0.17	-0.17	-0.10	-0.20	-0.17	-0.11	-0.05	-0.12
8 労働習慣	-0.07	-0.08	-0.09	-0.10	-0.11	-0.09	-0.19	-0.12	-0.16	-0.15	-0.21	-0.14	-0.15	-0.15	-0.14	-0.09	-0.04	-0.14	-0.09	-0.09	-0.01	-0.08
9 コミュニケーション	-0.11	-0.08	-0.13	-0.16	-0.17	-0.11	-0.18	-0.11	-0.22	-0.18	-0.17	-0.17	-0.16	-0.15	-0.12	-0.18	-0.09	-0.17	-0.17	-0.15	-0.13	-0.17
10 自己理解	-0.10	-0.15	-0.14	-0.15	-0.15	-0.13	-0.19	-0.13	-0.21	-0.16	-0.22	-0.18	-0.16	-0.18	-0.14	-0.12	-0.09	-0.12	-0.16	-0.15	-0.13	-0.16
11 認知特性	-0.10	-0.10	-0.11	-0.14	-0.14	-0.12	-0.15	-0.12	-0.18	-0.14	-0.15	-0.15	-0.12	-0.12	-0.11	-0.13	-0.07	-0.07	-0.14	-0.12	-0.13	-0.16

相関係数(※)は、課題と有効性が互いにどのようどの程度、影響するかを推定

※ ここでは、両者を連続変数とみなし、Pearsonの積率相関係数を用いている

【参考】Q.12④ 対象者に対する 配慮・措置 実施の負担感 と 就業上の課題 はどのような関係にあるか？

a. 対象者の就業上の課題* →程度が大きいほど負担の程度が大きくなる傾向

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		職場実習	援助者	担当者	定期面談	就業環境	休憩場所	照明等	業務設定	マニュアル	内容見直し	機器提供	通院服薬	体調変化	労働時間	休暇制度	コミュ	配慮説明	教育訓練	目標設定	職場外課題	情報共有	産保活用	
就業上の課題	指示理解力						▲																	
	職務遂行正確性				▼			▼																
	職務遂行能率	▲	▲																	▲				
	とっさの判断力	▲		▲	▲	▲			▲	▲		▲		▲		▲	▲	▲		▲	▲		▲	
	報告・連絡・相談																							
	症状の安定			▲				▲					▲	▲	▲			▲				▲		
	勤労意欲																							▼
	労働習慣													▲	▲	▲								
	コミュニケーション									▲								▲	▲					
	自己理解	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲		▲		▲		▲	▲	▲	▲	▲	▲			▲	▲	
	認知特性											▼						▼				▼		▼

● GLMの結果は、課題の大きさが配慮実施の負担感にどのように影響するかを推定



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	1 職場実習	2 援助者	3 担当者	4 定期面談	5 就業環境	6 休憩場所	7 照明等	8 業務設定	9 マニュアル等	10 作業見直し	11 機器提供	12 通院・服薬	13 体調変化	14 労働時間	15 休暇制度	16 コミュニケーション対応	17 配慮説明	18 教育訓練	19 目標決定	20 職場外課題	21 情報共有	22 産保活用
1 指示理解力	0.17	0.16	0.22	0.20	0.25	0.21	0.22	0.21	0.23	0.22	0.22	0.16	0.16	0.16	0.14	0.20	0.17	0.25	0.18	0.17	0.15	0.24
2 職務遂行正確性	0.16	0.12	0.21	0.18	0.22	0.19	0.18	0.21	0.17	0.21	0.17	0.15	0.17	0.18	0.16	0.17	0.16	0.19	0.16	0.16	0.13	0.22
3 職務遂行能率	0.21	0.19	0.23	0.22	0.22	0.18	0.20	0.23	0.22	0.23	0.19	0.17	0.20	0.19	0.18	0.20	0.17	0.22	0.19	0.18	0.15	0.25
4 とっさの判断力	0.21	0.18	0.28	0.25	0.26	0.13	0.19	0.22	0.24	0.21	0.18	0.13	0.17	0.16	0.15	0.25	0.20	0.25	0.20	0.20	0.16	0.25
5 報連相	0.18	0.13	0.21	0.20	0.20	0.15	0.19	0.22	0.21	0.18	0.17	0.16	0.18	0.21	0.18	0.22	0.18	0.19	0.17	0.17	0.08	0.18
6 症状の安定	0.09	0.12	0.17	0.17	0.21	0.15	0.24	0.17	0.15	0.11	0.14	0.19	0.25	0.24	0.20	0.19	0.14	0.13	0.15	0.21	0.13	0.23
7 勤労意欲	0.14	0.14	0.17	0.18	0.19	0.17	0.20	0.18	0.16	0.13	0.10	0.20	0.22	0.22	0.22	0.19	0.17	0.13	0.15	0.16	0.14	0.18
8 労働習慣	0.07	0.08	0.10	0.13	0.17	0.12	0.19	0.14	0.11	0.08	0.11	0.18	0.22	0.22	0.20	0.14	0.12	0.14	0.12	0.16	0.12	0.19
9 コミュニケーション	0.15	0.14	0.22	0.22	0.23	0.19	0.20	0.22	0.20	0.18	0.21	0.16	0.19	0.18	0.14	0.25	0.20	0.13	0.16	0.19	0.15	0.23
10 自己理解	0.15	0.17	0.18	0.19	0.22	0.19	0.23	0.19	0.18	0.17	0.20	0.19	0.19	0.21	0.18	0.21	0.21	0.13	0.14	0.20	0.13	0.18
11 認知特性	0.15	0.13	0.19	0.19	0.21	0.17	0.17	0.20	0.19	0.19	0.15	0.17	0.17	0.18	0.14	0.15	0.14	0.21	0.12	0.18	0.10	0.28

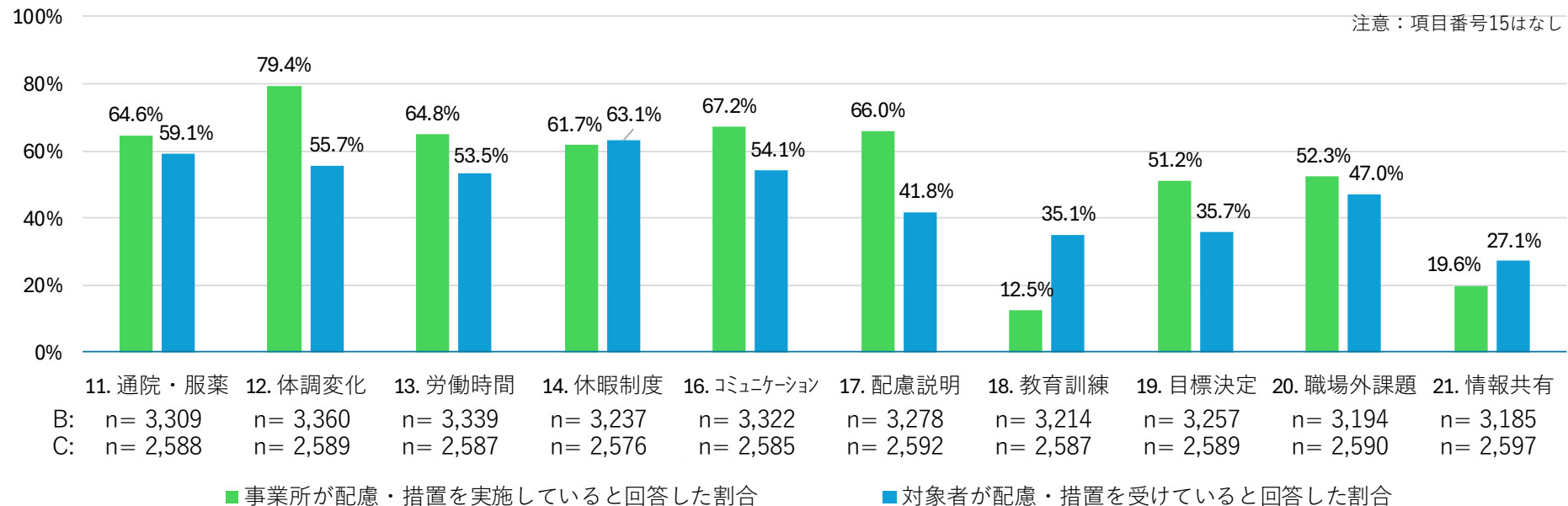
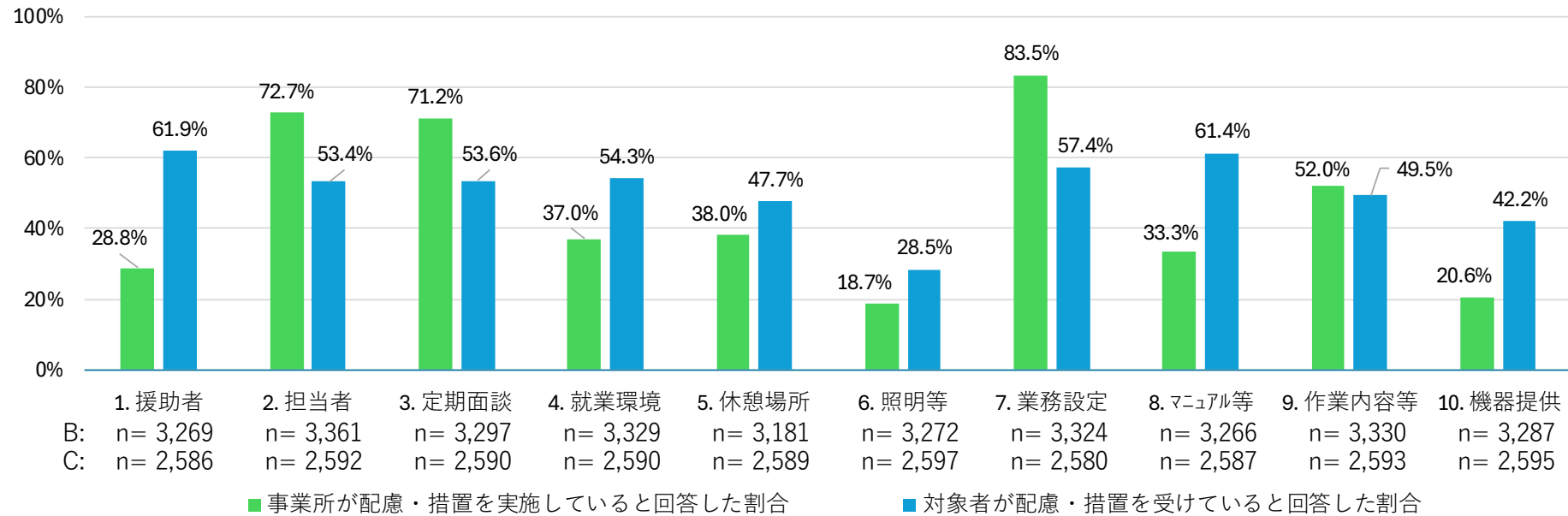
● 相関係数(※)は、課題と負担感が互いにどのようにどの程度、影響するかを推定

※ ここでは、両者を連続変数とみなし、Pearsonの積率相関係数を用いている

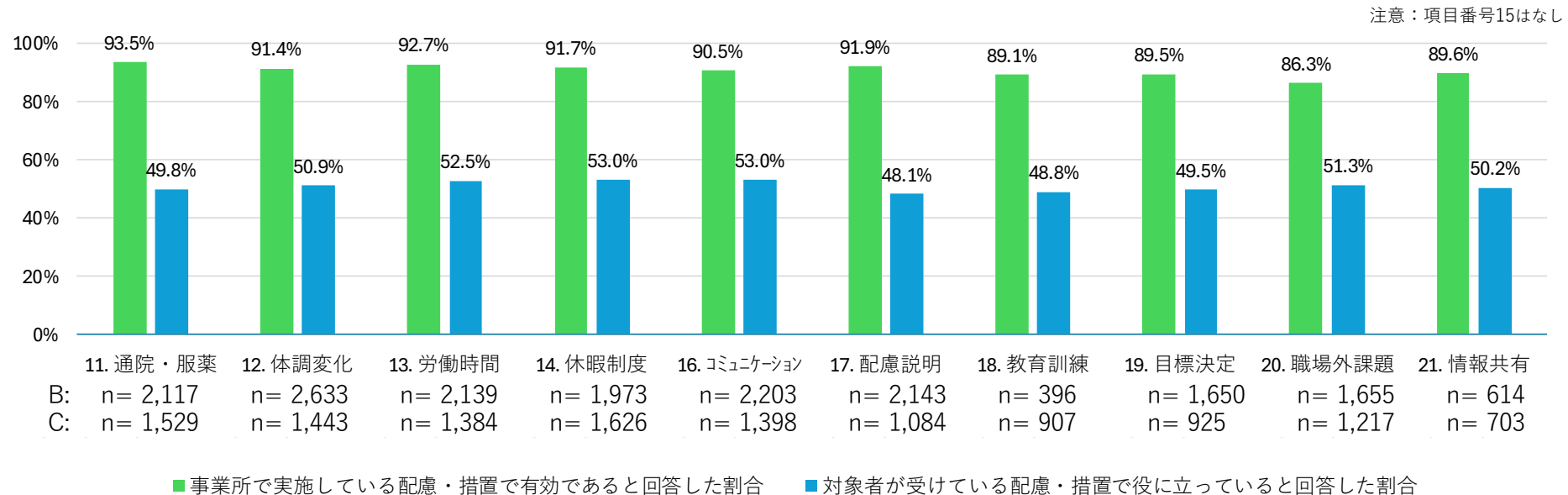
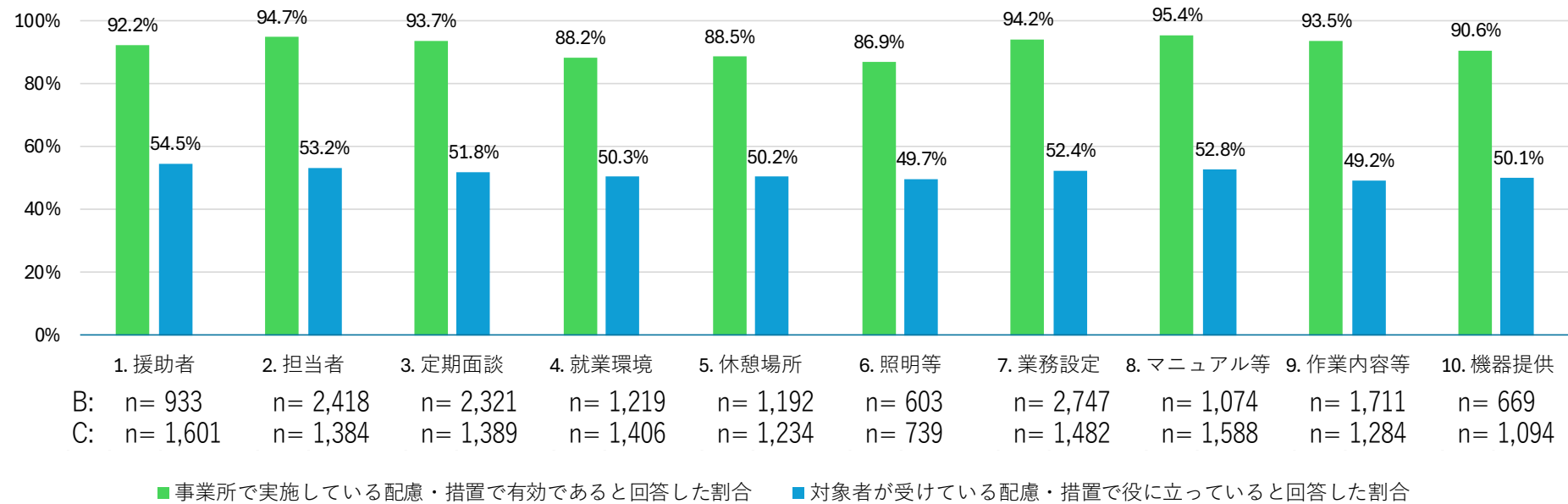
当事者調査の結果との比較

配慮の実施に関する事業所調査と当事者調査との比較

Q.01 あなたが現在職場から受けている 配慮・措置 を選んでください



Q.02 あなたが現在職場から受けている 配慮・措置 のなかで役に立っているものを選んでください



おわりに

データの使い方を考える

■企業法人調査

- どのような企業がどのような配慮・措置を実施しているか

■事業所調査

- どのような人にどのような配慮・措置を実施しているか
- その有効性や、負担感はどの程度か

■当事者調査

- どのような点に事業所との認識の違いが存在するか



付録① 対象者への配慮・措置項目

項目番号	事業所の配慮・措置項目	略記	最略記
1	採用前に職場実習を行い、仕事への適合性を見る	採用前の職場実習	職場実習
2	職場適応のための援助者(職場支援員、企業在籍型ジョブコーチ等)を配置する	援助者の配置	援助者
3	業務指導や相談に関して担当者を決める	担当者の選定	担当者
4	上司や雇用管理担当者による定期的な面談を行う	定期面談の実施	定期面談
5	他の社員との距離を取るなど本人の就業環境を整備する	就業環境の整備	就業環境
6	できるだけ静かな場所で休憩できるようにする	休憩場所の確保	休憩場所
7	照明や室内の音などの物理的環境についての対応や機器の提供等を行う	照明等への対応	照明等
8	本人の適性・能力に合った業務や配置部署を設定する	業務等の設定	業務設定
9	本人の障害特性に応じてマニュアル・工程表等を作成する	マニュアル等の作成	マニュアル等
10	本人の障害特性に応じて作業内容や作業手順を見直す	作業内容等の見直し	作業内容等
11	業務を可能・容易にするための機器を提供する	業務可能の機器提供	機器提供
12	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮をする	通院・服薬の配慮	通院・服薬
13	体調に変化があり、職務遂行や勤怠に影響する場合に対応する	体調変化への対応	体調変化
14	本人の状況に応じて勤務日数や労働時間の調節を行う	労働時間等の調節	労働時間
15	必要に応じて休暇を付与するなど休みやすい制度を設ける	休暇制度の設定	休暇制度
16	上司や同僚とのコミュニケーションに課題がある場合に対応する	コミュニケーション課題への対応	コミュニケーション課題
17	本人のプライバシーに配慮した上で他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明する	同僚への配慮等の説明	配慮説明
18	障害特性に配慮した教育訓練を受けさせる	配慮した教育訓練	教育訓練
19	業績や能力の評価を本人と共有し、状況に応じた次の目標を決める	評価の共有と目標決定	目標決定
20	体調面や生活面など職場以外に課題がある場合に対応する	職場外課題への対応	職場外課題
21	本人の就業状況について、管理者が直接または支援機関を介して主治医と情報を共有する	主治医との情報共有	情報共有
22	本人就業状況に関して、産業保健スタッフを活用する	産業保健スタッフの活用	産保活用

付録② 対象者の就業上の課題項目

対象者の就業上の課題項目	略記
指示に対する理解力	指示理解力
職務遂行の正確さ	職務遂行正確性
職務遂行の能率	職務遂行能率
とっさの事態に対する判断力	とっさの判断力
報告・連絡・相談をする	報告・連絡・相談
症状の安定	症状の安定
勤労意欲	勤労意欲
出退勤等の労働習慣	労働習慣
仕事に必要なコミュニケーション	コミュニケーション
自身の障害に対する自己理解	自己理解
記憶や注意などの認知特性	認知特性

付録③ 事業所・当事者の配慮・措置項目対照表

B票問19 番号	略記	最略記	C票問18 番号	C票問18 項目
1	採用前の職場実習	職場実習	—	(該当なし)
2	援助者の配置	援助者	1	業務遂行の支援や本人・周囲に助言する者等の配置
3	担当者の選定	担当者	2	業務指導や相談に関して担当者を決める
4	定期面談の実施	定期面談	3	上司や人事などによる定期的な面談
5	就業環境の整備	就業環境	4	仕事に集中できる場所の確保
6	休憩場所の確保	休憩場所	5	静かな休憩スペースの確保
7	照明等への対応	照明等	6	感覚過敏等への配慮として、照明や室内の音などの物理的環境についての対応
8	業務等の設定	業務設定	7	能力が発揮できる仕事・部署への配置
9	マニュアル等の作成	マニュアル等	8	業務実施方法についてのわかりやすい指示
10	作業内容等の見直し	作業内容等	9	業務内容の簡略化などの配慮
11	業務可能な機器提供	機器提供	10	作業を容易にする設備・機器の整備
12	通院・服薬の配慮	通院・服薬	11	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮
13	体調変化への対応	体調変化	12	症状や体調に応じた仕事量の調整
14	労働時間等の調節	労働時間	13	短時間勤務など労働時間の配慮
15	休暇制度の設定	休暇制度	14	調子の悪い時に休みを取りやすくする
16	コミュニケーション課題への対応	コミュニケーション課題	16	職場でのコミュニケーション、人間関係への配慮
17	同僚への配慮等の説明	配慮説明	17	職場内の他の労働者に障害の内容や必要な配慮等を説明する
18	教育訓練の実施	教育訓練	18	教育訓練・研修の充実
19	評価の共有と目標決定	目標決定	19	能力に応じた評価、昇進、昇格
20	職場外課題への対応	職場外課題	20	症状や私生活面で困ったときに相談できる
21	主治医との情報共有	情報共有	21	上司などによる主治医との相談内容の共有
22	産業保健スタッフの活用	産保活用	—	(該当なし)