# 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　データを深堀する

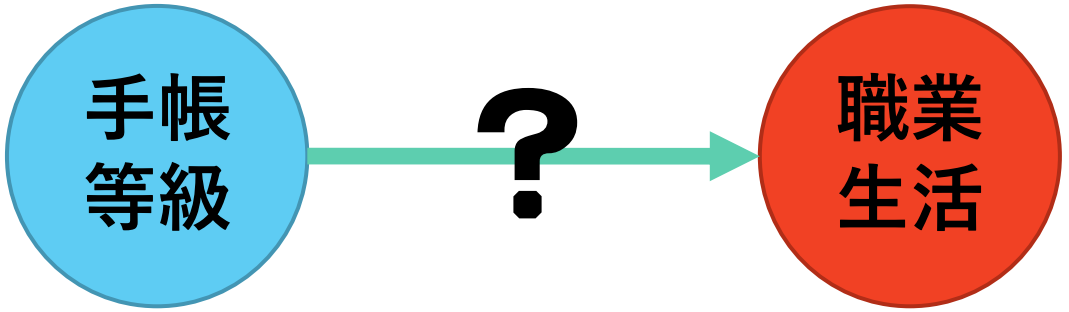


# まずは**方法**の確認

## 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

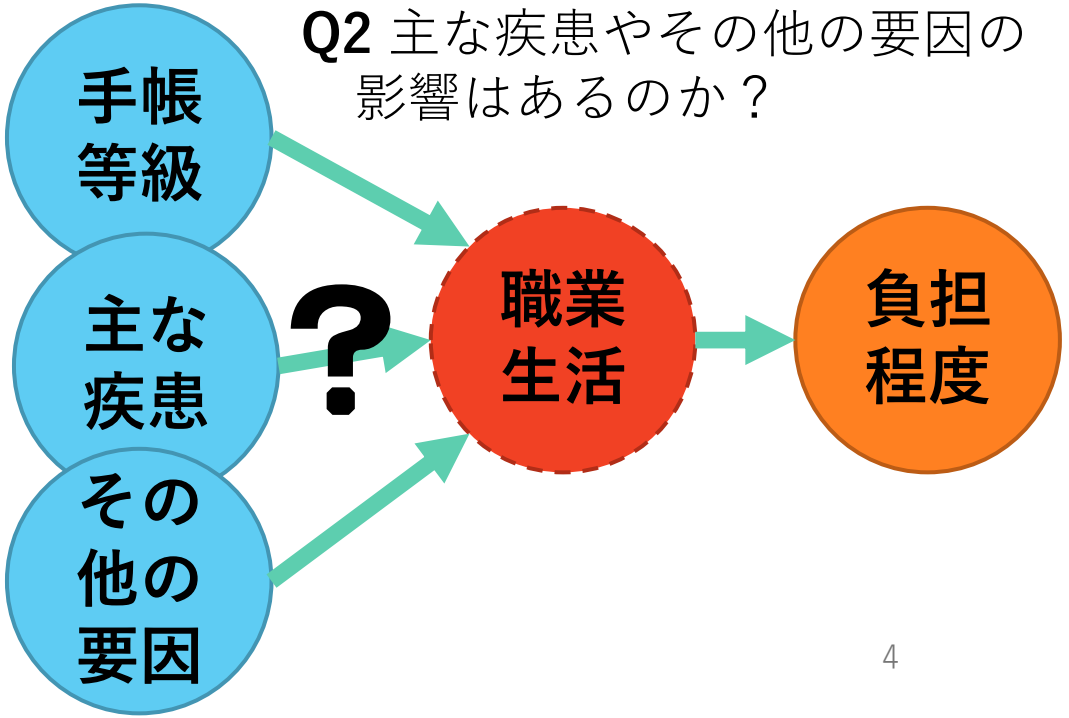
**Q1** 手帳等級によって職業生活の制限の程度は変わるのか？




## 目的

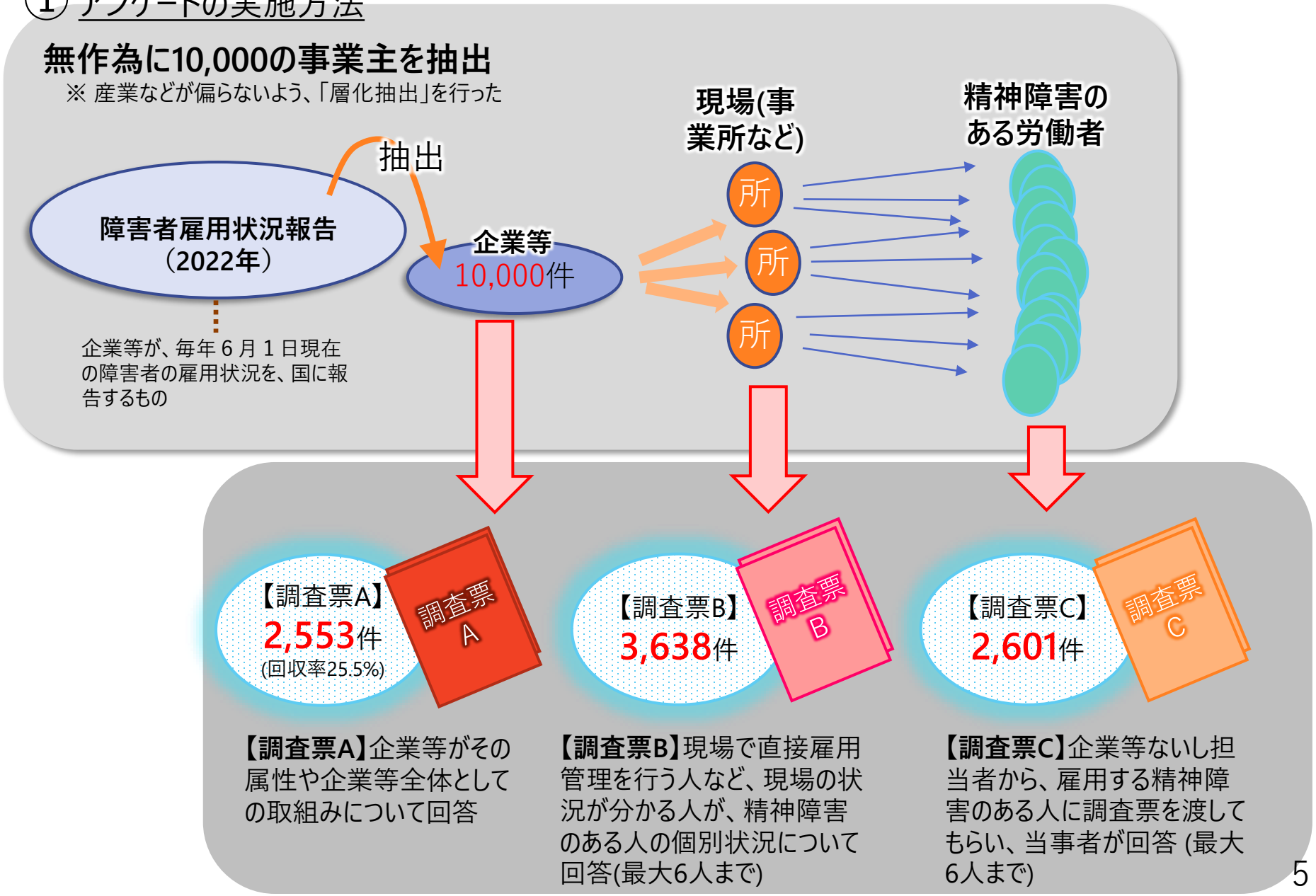
- 雇用管理上の負担の程度には、手帳等級以外に、**主な疾患の種類やその他の要因の影響**を考慮する必要がある
  ➡ 主な疾患やその他の要因との関係も検討
- 障害のある人の雇用の促進と職業の安定を図るうえで、その人を雇用する事業主にとっての**雇用管理上の負担の程度**を把握することは重要
  ➡ 手帳等級と雇用管理上の負担の程度の関係を把握

**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



## 方法

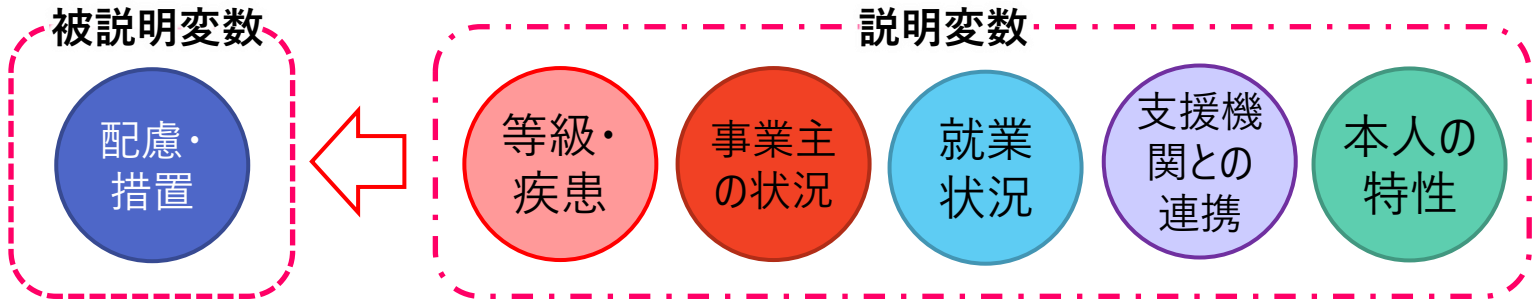
### ② アンケートの質問項目

**【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**を見てみる

# 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**

▲=基準ｶﾃｺﾞﾘｰと比べ，実施の可能性が大きくなる
▼=基準ｶﾃｺﾞﾘｰと比べ，実施の可能性が小さくなる

### a . 手帳等級及び主な疾患

＊基準ｶﾃｺﾞﾘｰ，** 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 | 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 |
| **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 | マニュア | 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 | | | | | | | | | | | | | | ▼ | | | | | | ▲ | | |

- 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

# 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**

▲＝基準ｶﾃｺﾞﾘｰと比べ，実施の可能性が大きくなる
▼＝基準ｶﾃｺﾞﾘｰと比べ，実施の可能性が小さくなる

### c．企業等の取組

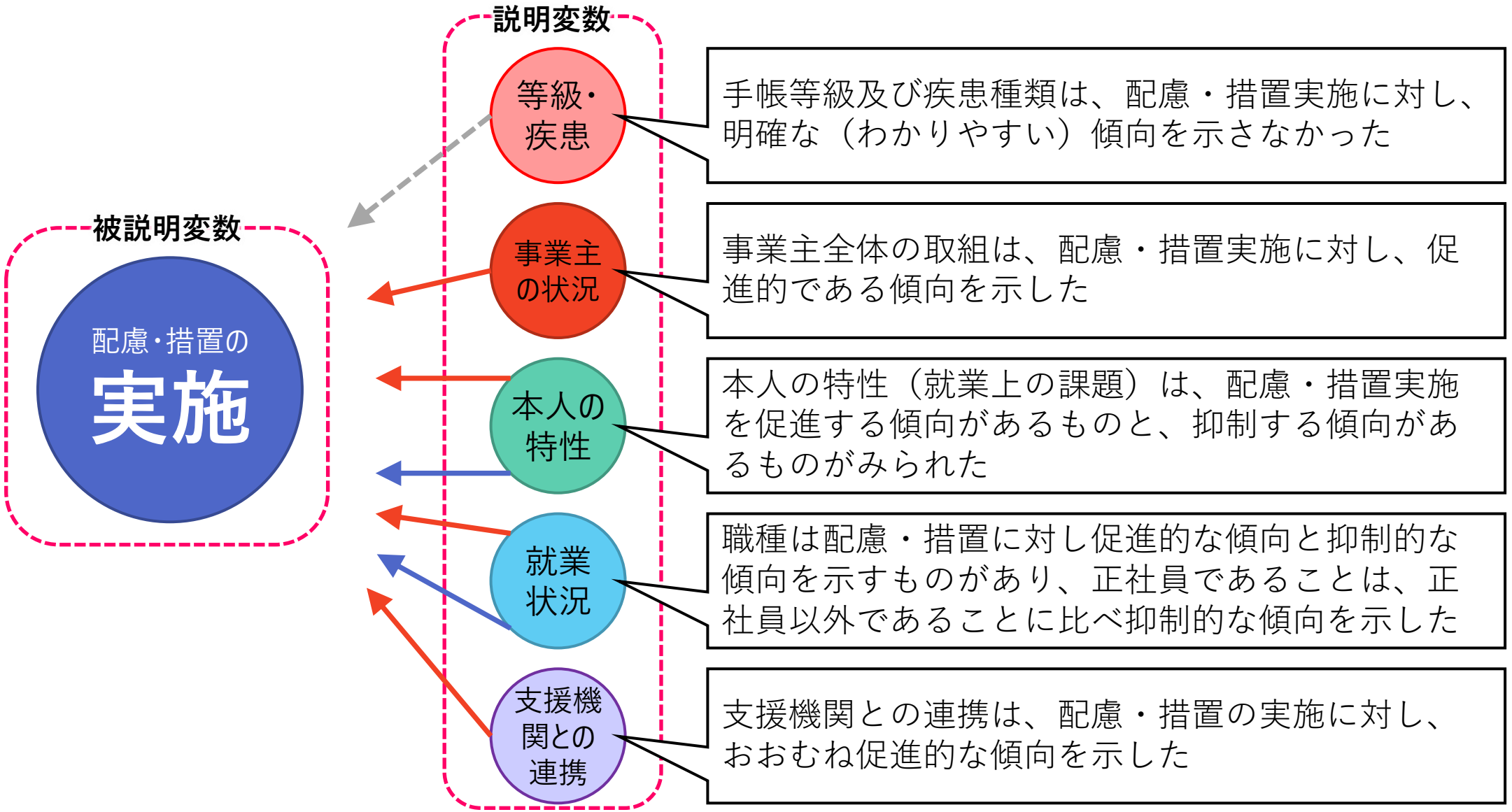
＊基準ｶﾃｺﾞﾘｰは、「未実施だった場合」

| | | 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 | マニュア | 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 | | | | | | | | ▲ | | | ▲ | | | | ▼ | | | | ▲ | | | ▲ |
| | 福利厚生の配慮 | ▼ | | | | | ▲ | ▲ | | | | | ▲ | ▲ | ▲ | ▲ | ▲ | | | | | | |
| | …(他5項目) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **体調の把握*** | 声がけ | ▲ | | | ▲ | | | ▲ | ▲ | | ▲ | ▲ | ▲ | ▲ | | | ▲ | ▲ | | | ▲ | | |
| **(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**



# 一般化線形モデルを用いた分析

## 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 | 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 | 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 | ▲ | | ▲ | | ▲ | ▲ | | ▲ | | | | | ▲ | ▲ | ▲ | | | | | ▲ | | |
| | 物理的就業環境の整備 | | ▲ | | | ▲ | ▲ | | | ▲ | | | | | | | | ▲ | | | | | |
| | 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 | | | | | | | | | | | | ▼ | | | | | | ▲ | | | | ▲ |

＊基準ｶﾃｺﾞﾘｰは、「未実施だった場合」

# 一般化線形モデルを用いた分析

## 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 | 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 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ▼ | | ▼ |
| | 物理的就業環境の整備 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 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 | | | | | ▲ | | | | | | | | ▲ | ▲ | ▲ | ▲ | | | | | ▼ | |

＊基準ｶﾃｺﾞﾘｰは、「未実施だった場合」

# 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**

- 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**

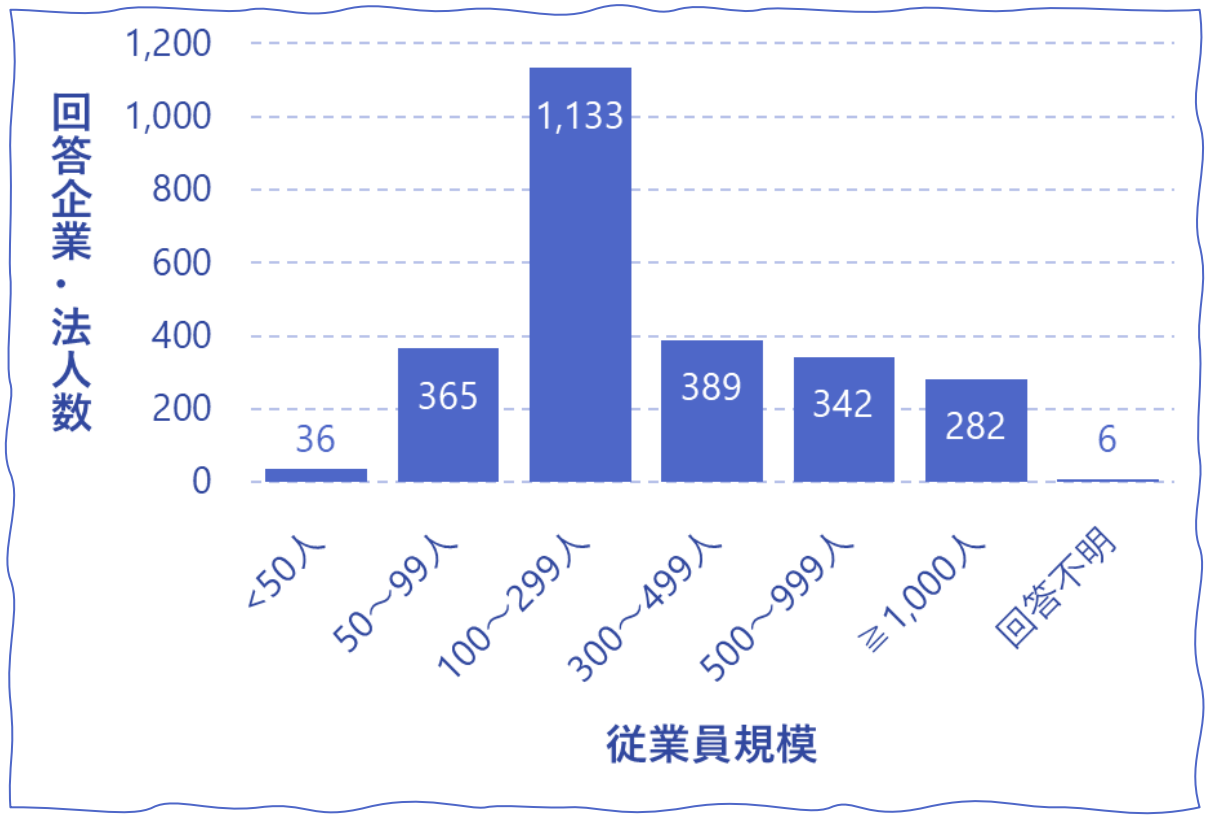
- 就業上の課題 ➡ 課題の程度が大きいほど負担の程度が大きくなる傾向
- 企業等の配慮・措置の取組 ➡ 実施しているほど負担の程度が小さくなる傾向

# さらに結果を**深堀り**してみる

# 企業・法人調査の結果

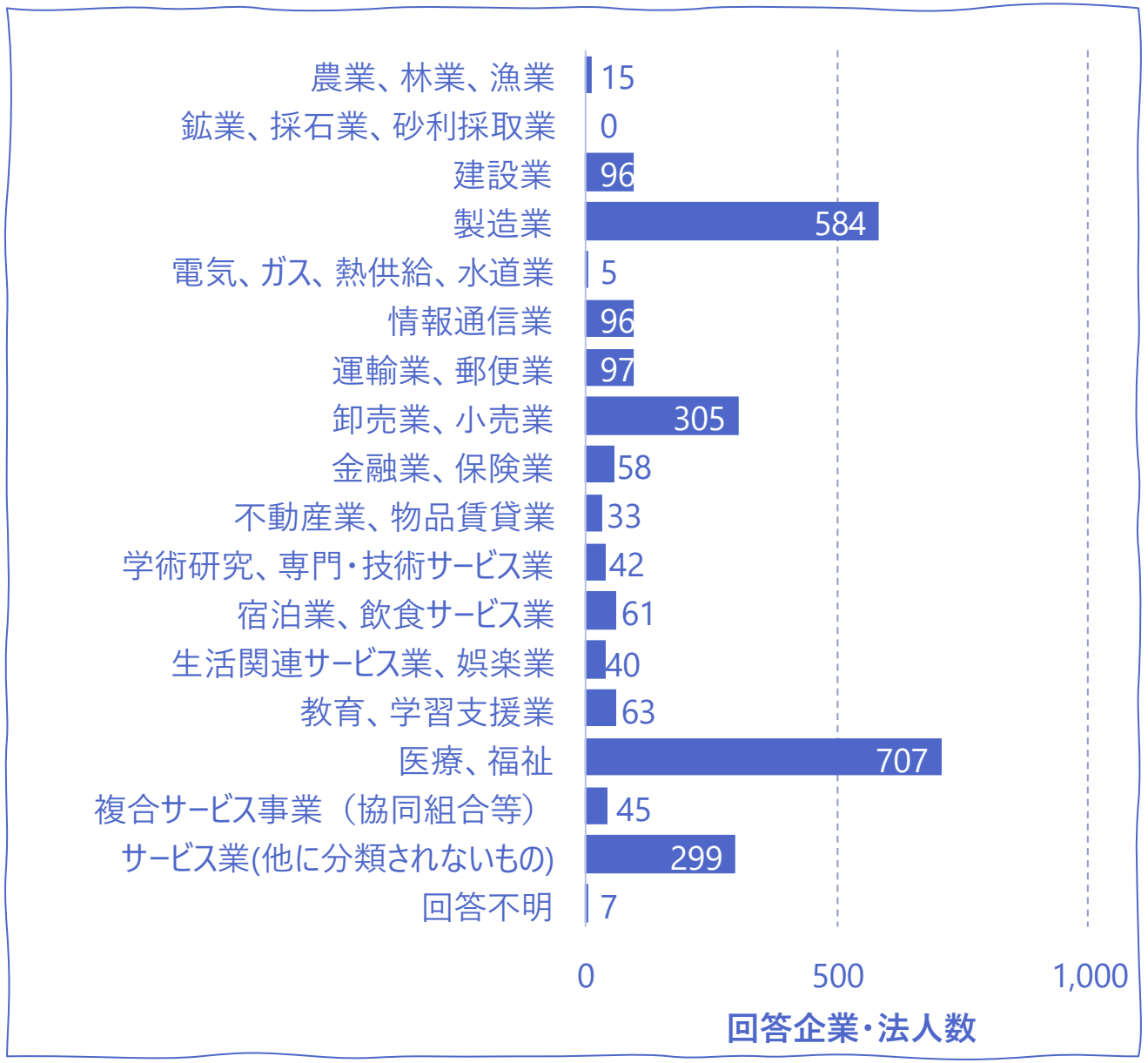
企業・法人の属性と配慮・措置の実施及び雇用管理体制

# Q.01　貴社・貴法人の従業員数について、当てはまる番号１つに〇をつけてください



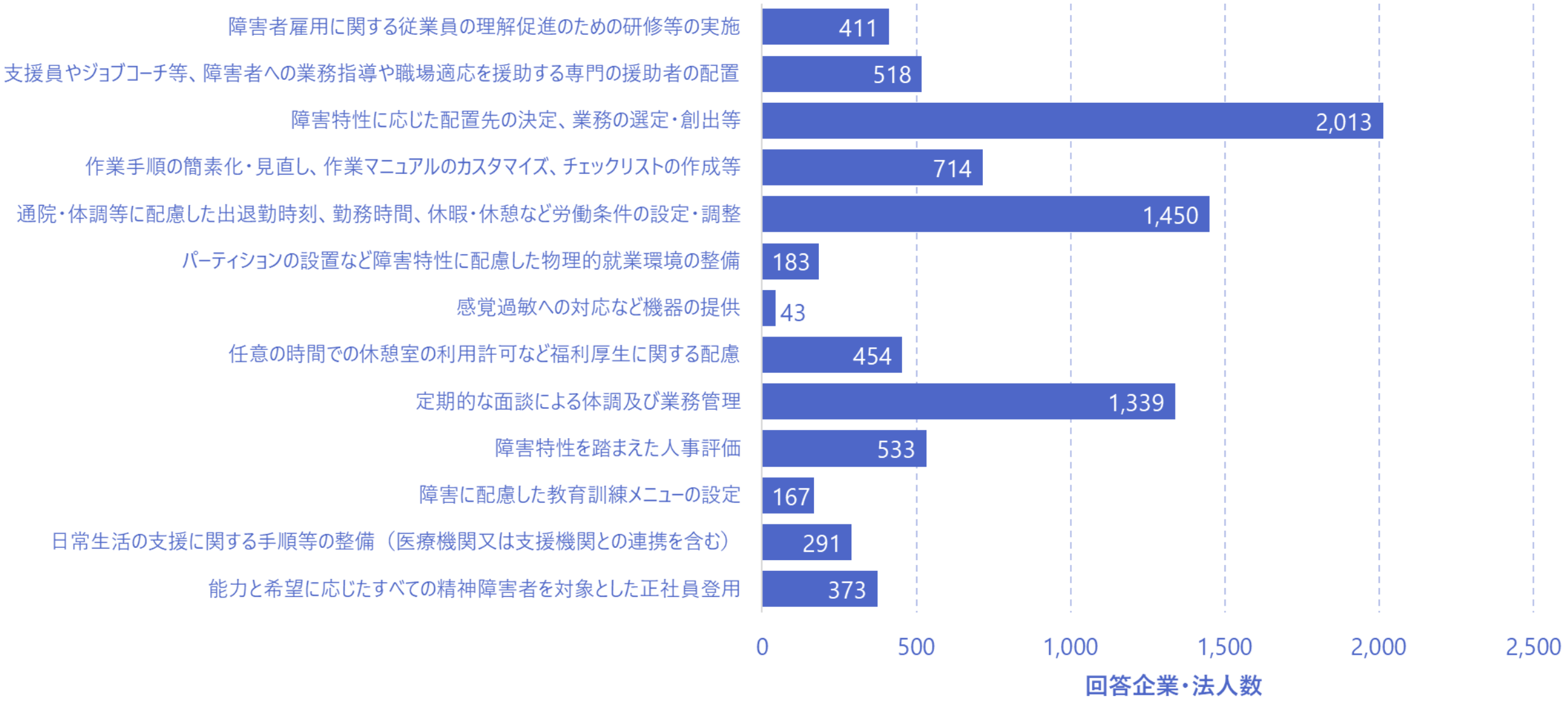

- 回答のあった企業等のうち、100～299人が1,133社（44.4%）で最も多かった
- 50人未満の36社（1.4%）を除くと、その他の階級は10～15%程度（「回答不明」除く）

# 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



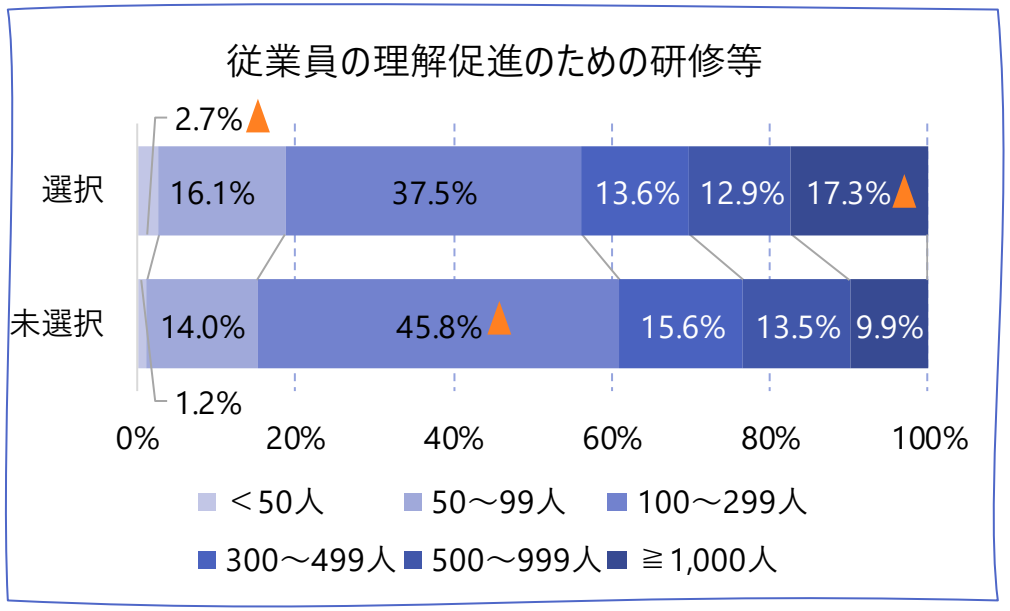

- 「**医療、福祉**」が707社（27.7%）で最も多い
- 「**製造業**」が584社（22.9%）で2番目に多い
- 他に「**卸売業、小売業**」（305社、11.9%）、「**サービス業（他に分類されないもの）**」（299社、11.7%）が多め

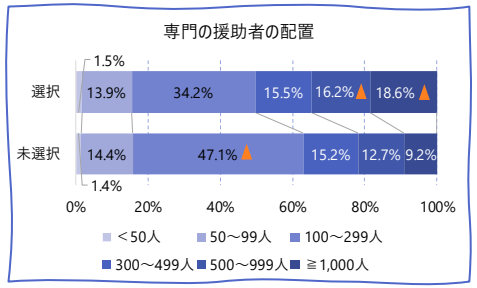
## Q.03　精神障害者の雇用管理上の配慮・措置について、貴社・貴法人で実施しているものをすべて選んでください

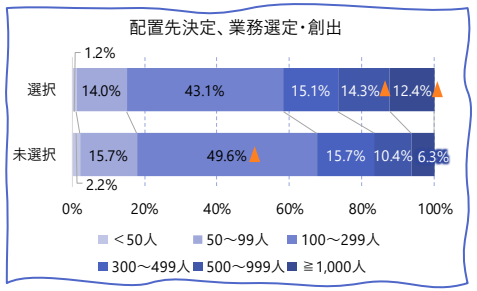


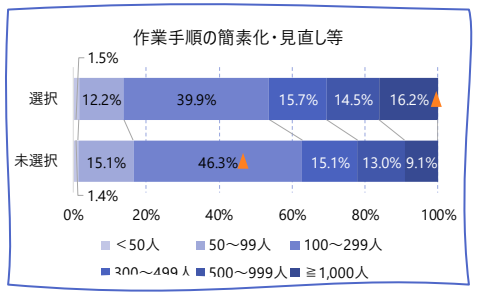

- 「**障害特性に応じた配置先の決定、業務の設定・創出等**」が2,013社（78.8%）で最も多かった
- 「**通院・体調等に配慮した出退勤時刻、勤務時間、休暇・休憩など労働条件の設定・調整**」が1,450社（56.8%）、「**定期的な面談による体調及び業務管理**」が1,339社（52.4%）と半数を超えていた

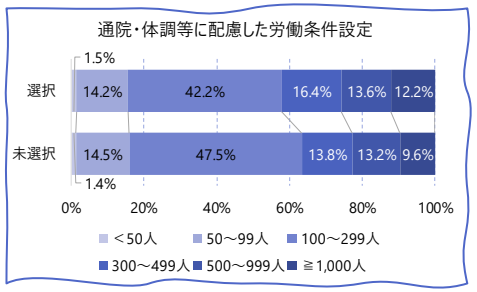
# Q.03+α　雇用管理上の配慮・措置はどのような企業・法人で実施されることが多いのか？（Q.01との関連性）

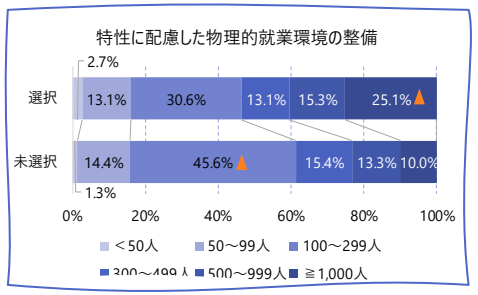


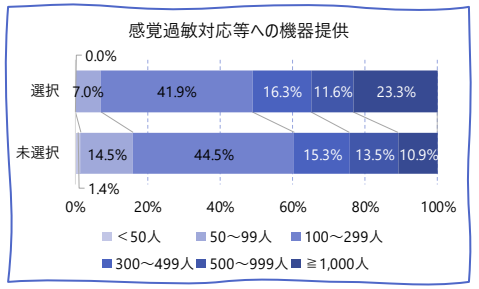



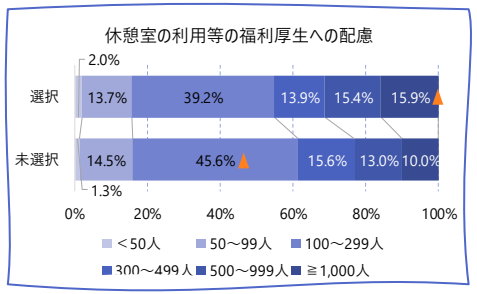



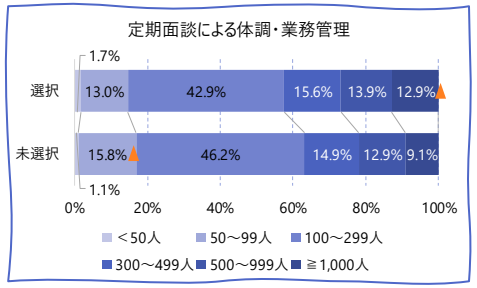



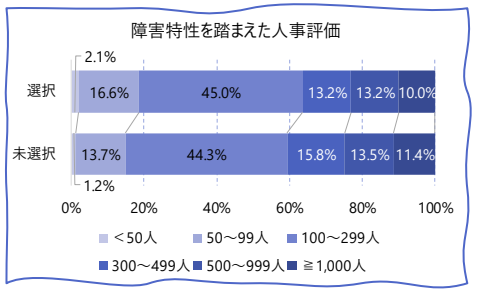



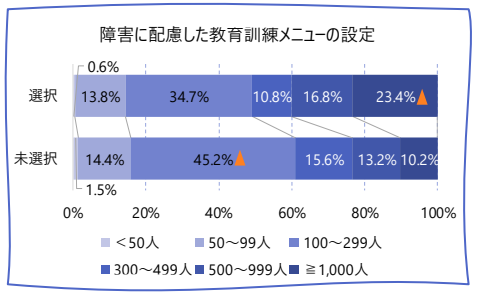



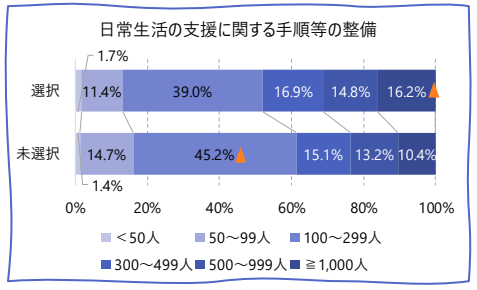



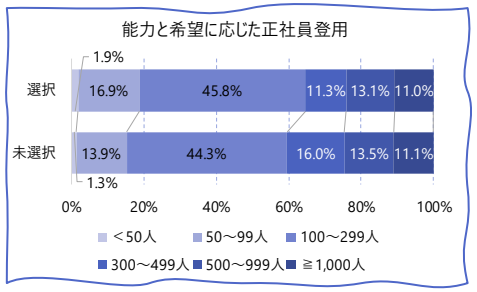



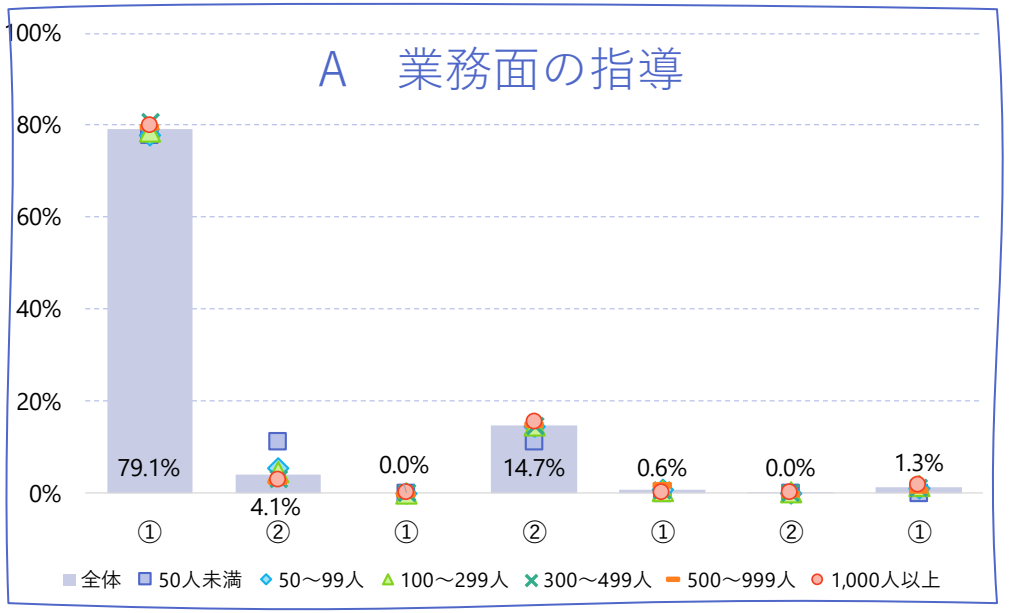



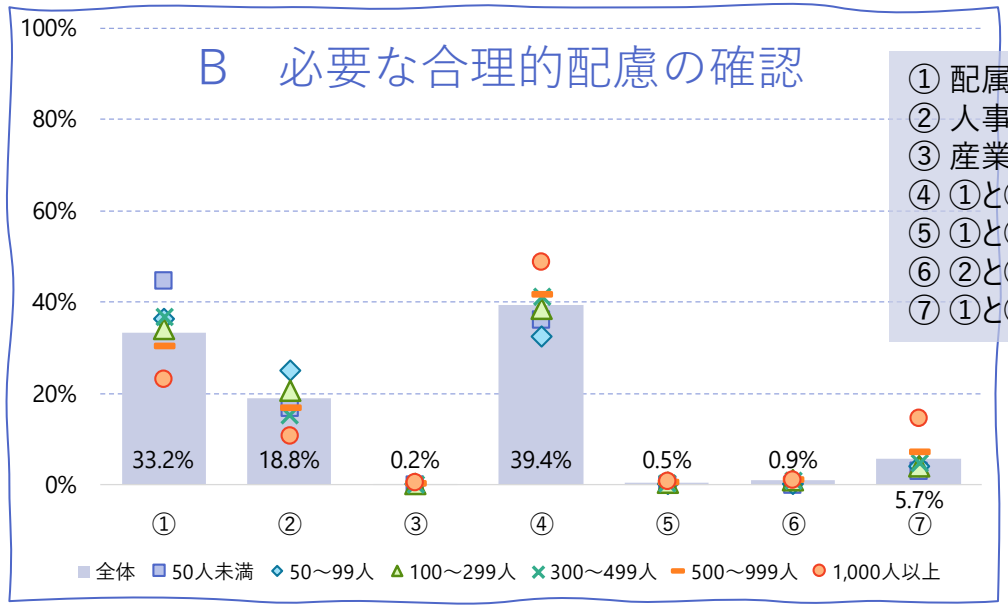



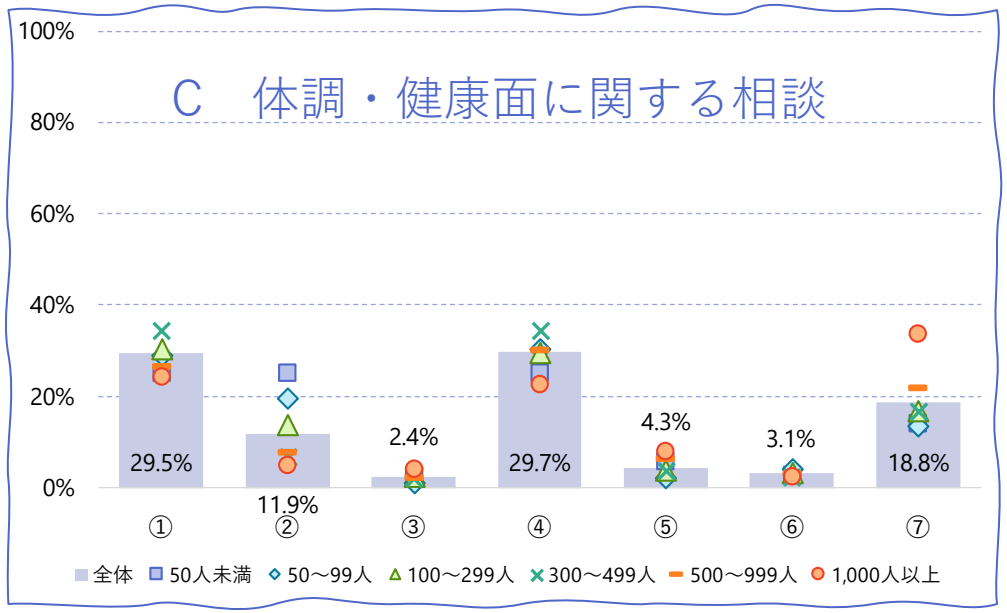

- その配慮・措置を**実施した（と選択した）グループ**では、相対的に、**1,000人以上の企業・法人**が占める割合が大きくなる可能性がある
- その配慮・措置の実施を**選択しなかった（≒実施していない）グループ**では、相対的に、**100～299人の企業・法人**が占める割合が大きくなる可能性がある

# 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




① 配属先の上司・担当者のみ
② 人事・労務・総務部門のみ
③ 産業医を含む産業保健スタッフのみ
④ ①と②
⑤ ①と③
⑥ ②と③
⑦ ①と②と③



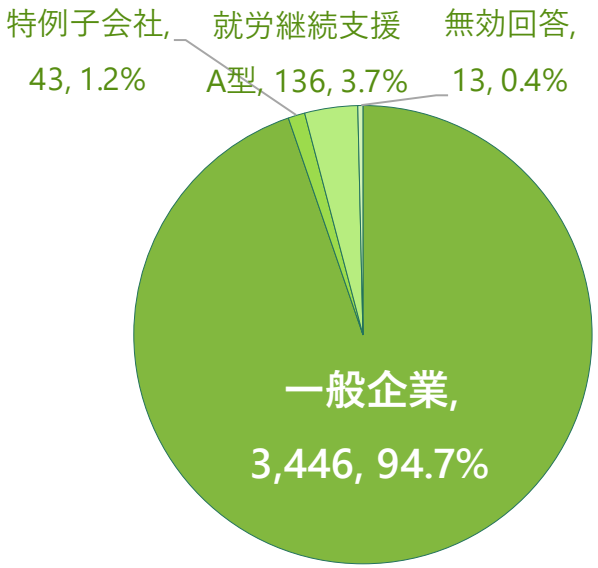

- **A.業務面の指導**は①「配属先の上司・担当者のみ」が多い
- **B.必要な合理的配慮の確認**は、①「配属先の上司・担当者のみ」、②「人事・労務・総務部門のみ」と④その両方が多い
  - ✓ 50人未満の企業・法人では①が多く、1,000人以上の企業・法人では④が多い
- **C.体調・健康面に関する相談**は、①、④、⑦が多い
  - ✓ 1,000人以上の企業・法人では、特に⑦が多い

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

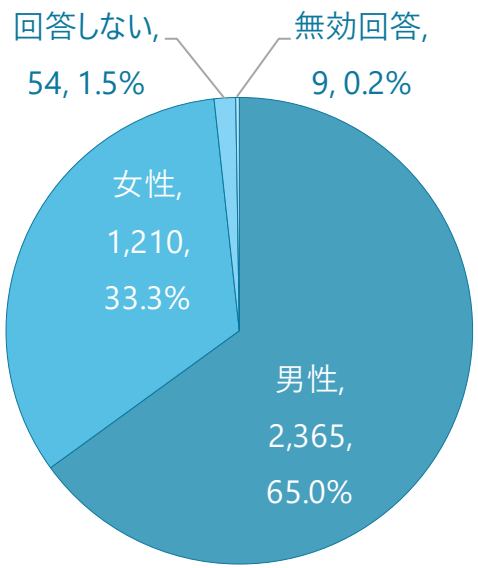
# 事業所調査の結果

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

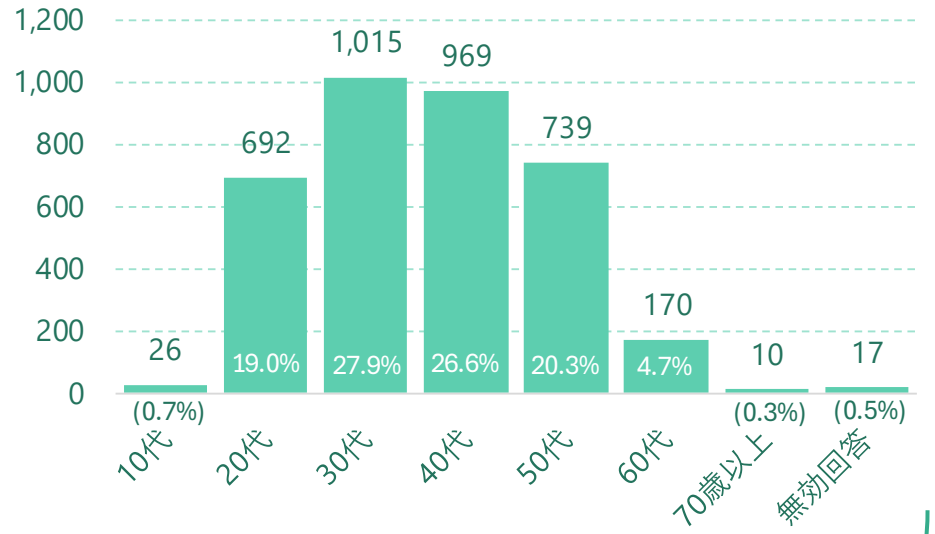
## Q.01　貴事業所の事業形態について、当てはまる番号１つに〇をつけてください

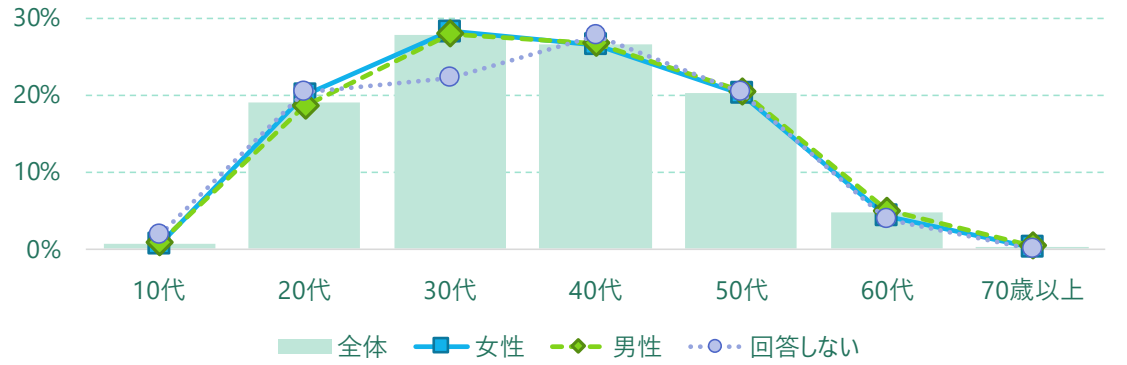



## Q.02　対象者の性別について、当てはまる番号１つに〇をつけてください



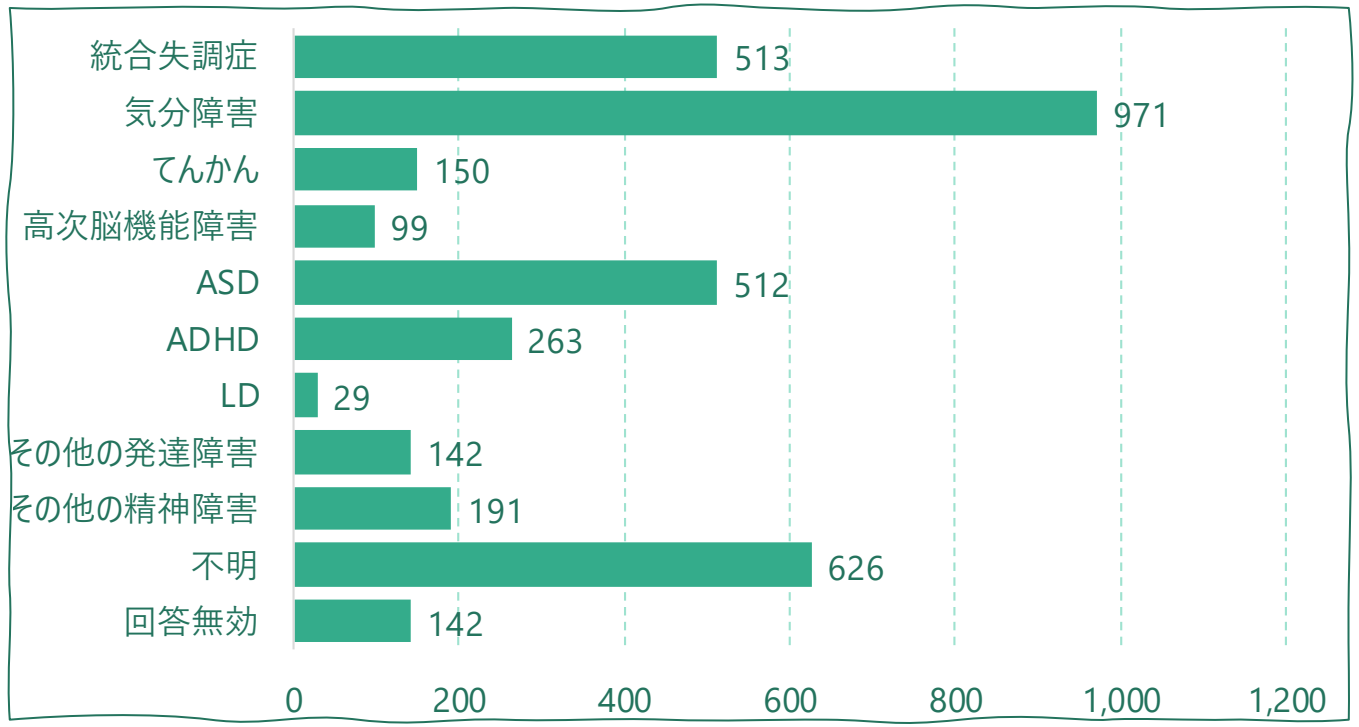

## Q.03　対象者の年齢について、当てはまる番号１つに〇をつけてください



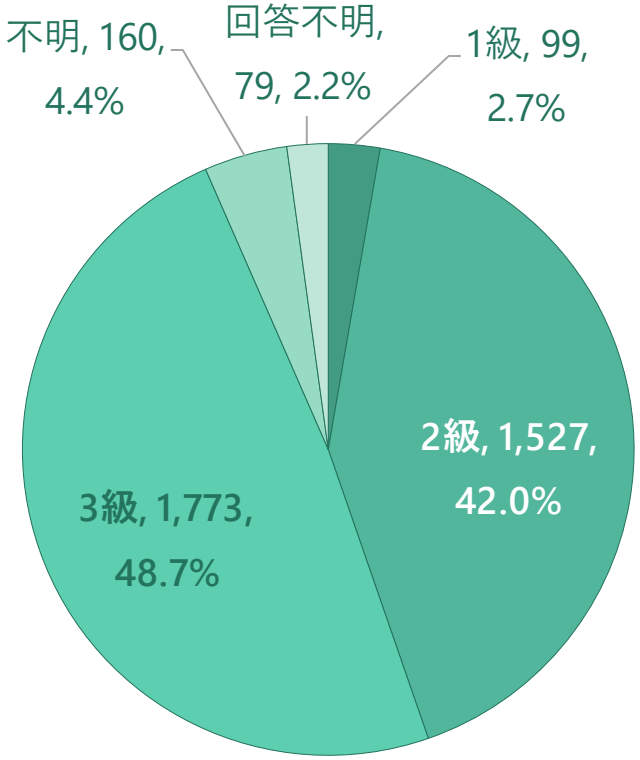




- 一般企業が9割
- 男女比はおおよそ7:3
- 20代～50代が中心的な年代
- 年代の分布は、性差は目立たない

## Q.04　対象者の主な疾患名について、当てはまる番号１つに〇をつけてください



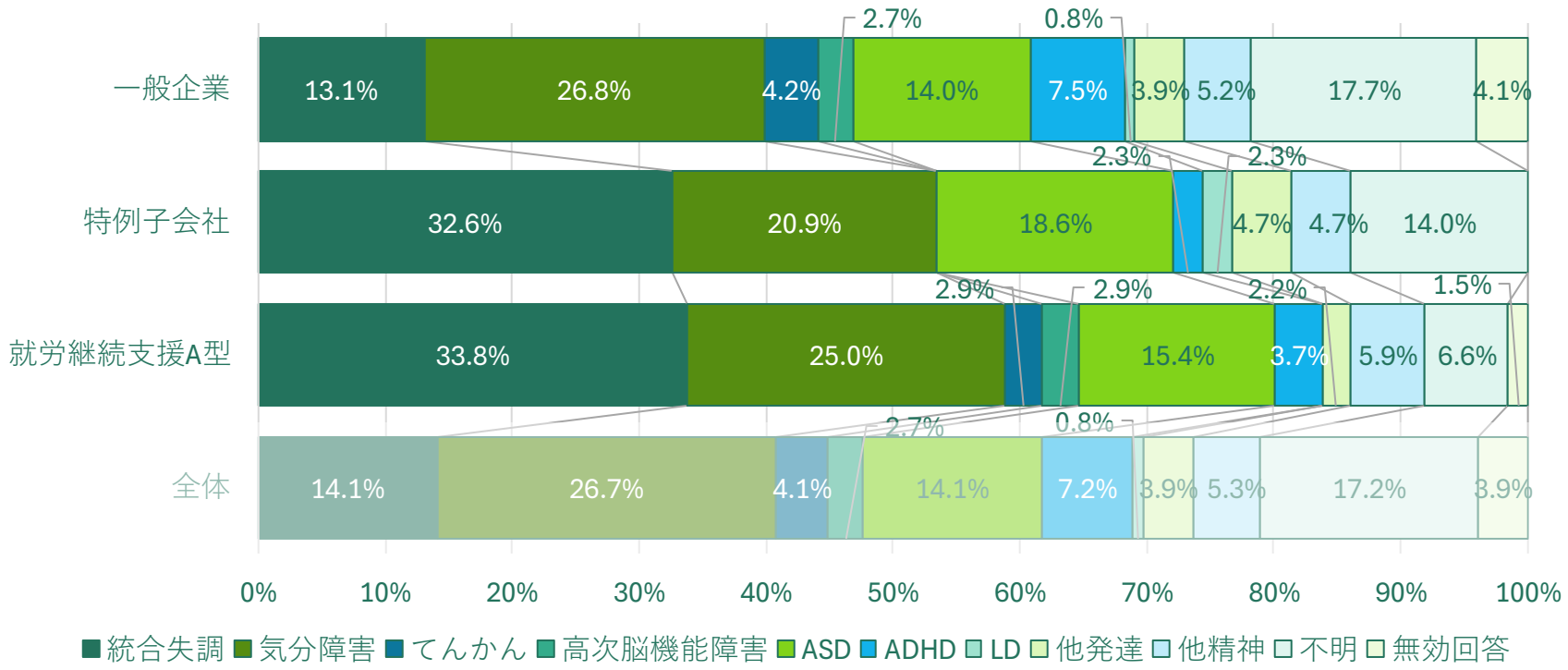

## Q.05　対象者の精神障害者保健福祉手帳の等級について、当てはまる番号１つに〇をつけてください




- **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×…

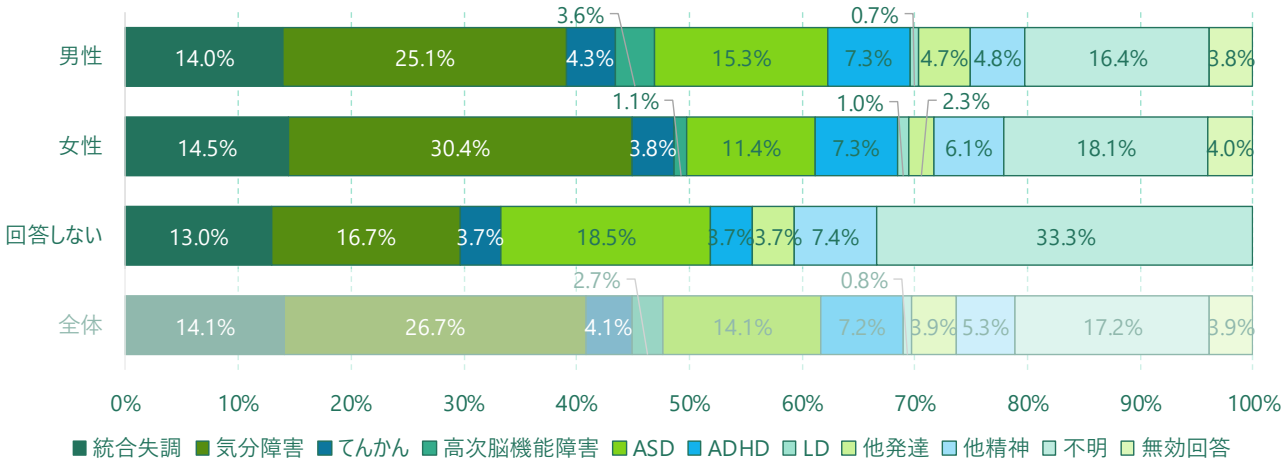
## ×Q.01　事業形態




- 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

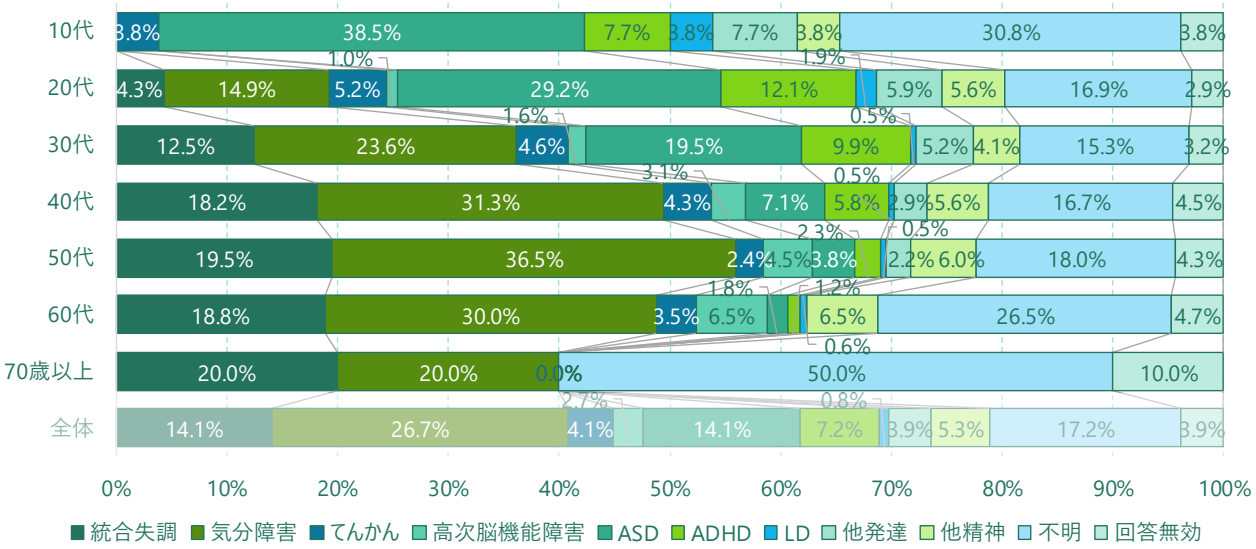
# Q.04＋α　主な疾患名×…

## ×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りない
- 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

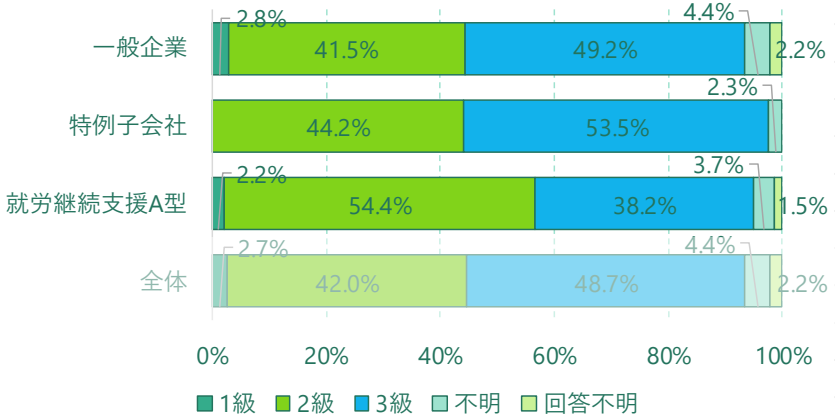
## ×Q.03　年齢



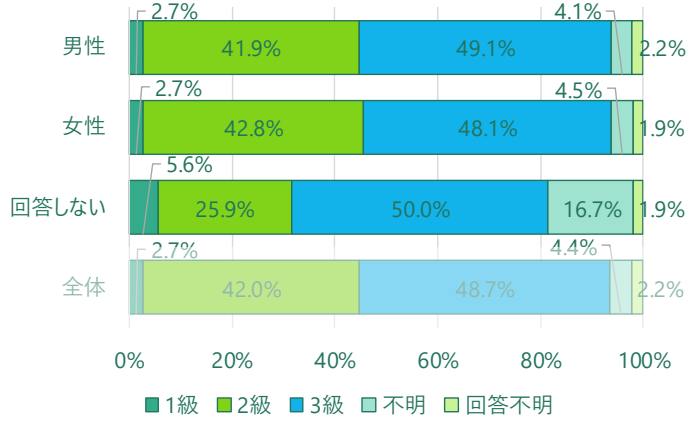

- 10代・20代はASDの割合が大きいが、10代の標本サイズ（n=26）は小さい（20代はn=692）
- 30代～60代は気分障害の割合が大きい
- 70歳以上は疾患名不明が多いが、標本サイズ（n=10）が小さい

# Q.05＋α　手帳等級×…

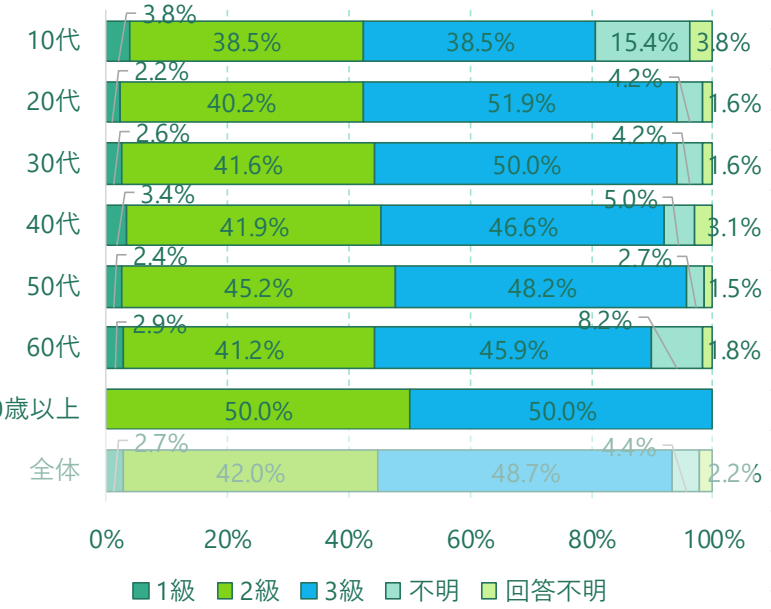
## ×Q.01　事業形態



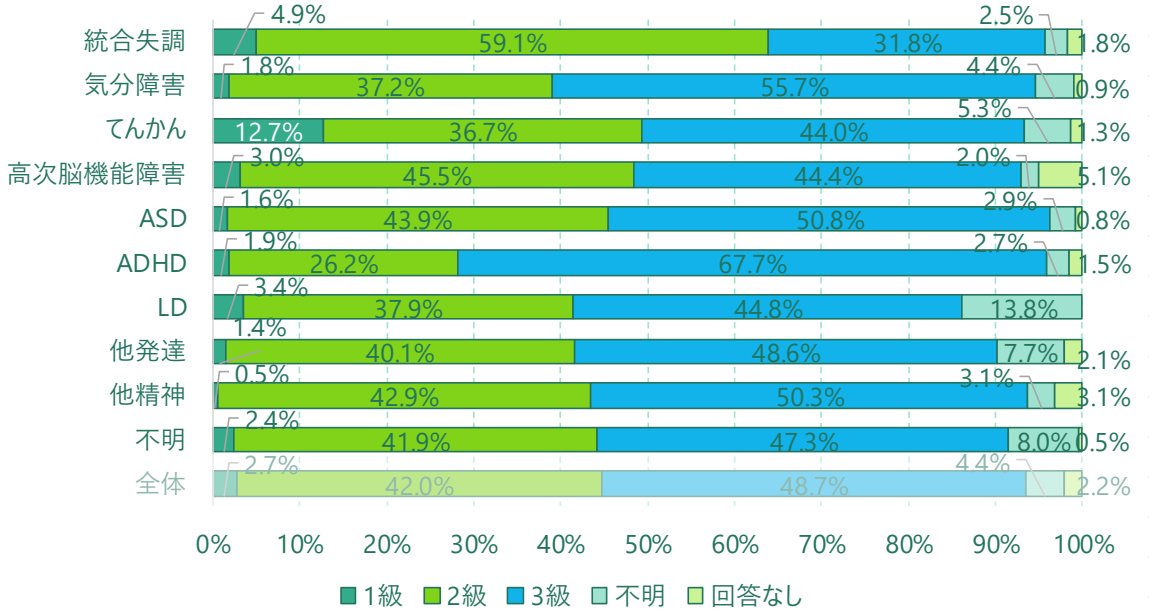

## ×Q.02　性別




## ×Q.03　年齢

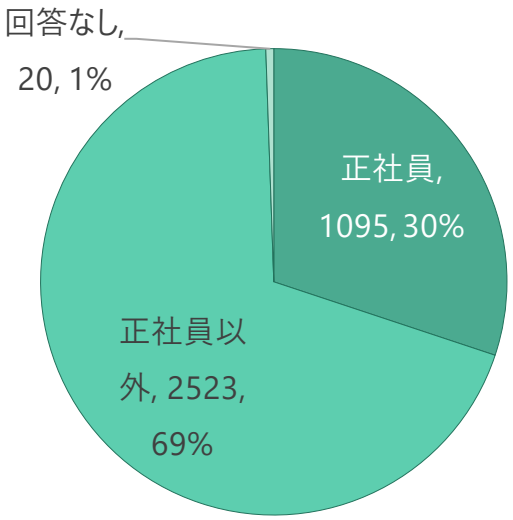


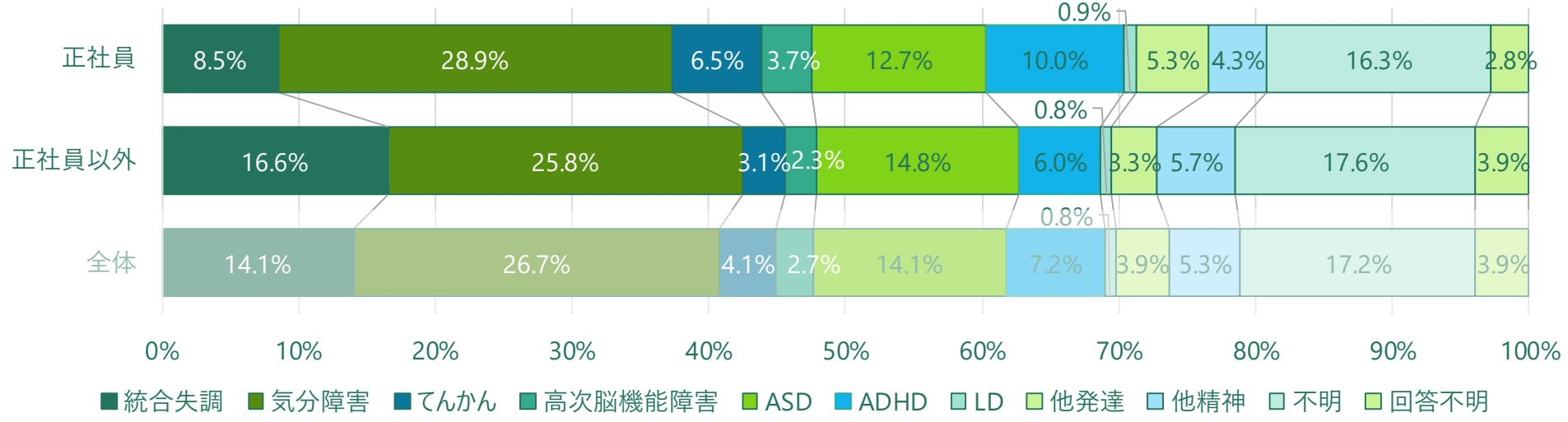

## ×Q.04　主な疾患



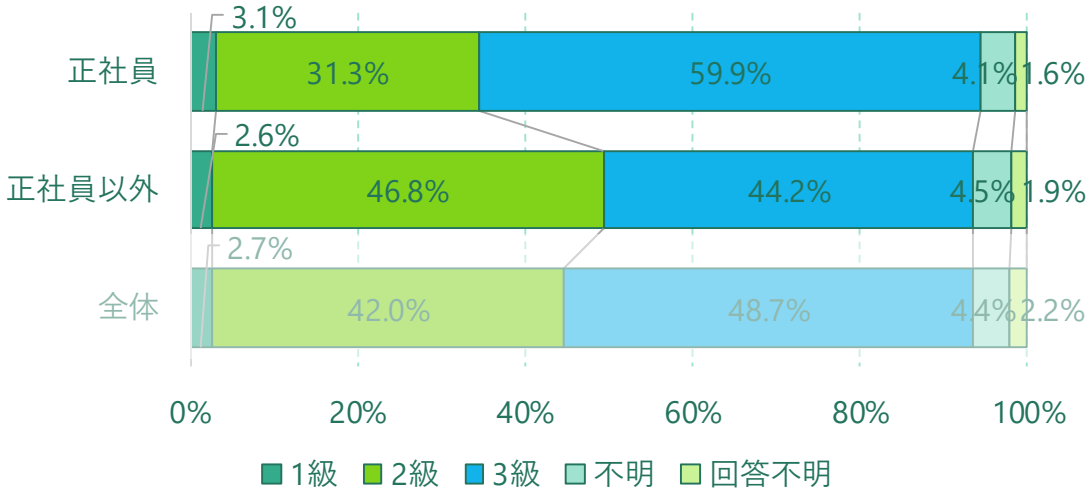

- 手帳等級の割合は、事業形態、性別、年齢のカテゴリー間で、あまり差が見られない
- 疾患カテゴリー間でも大きな差は見られないが、統合失調症では２級の割合、気分障害及びADHDでは３級の割合が大きい

# Q.06　対象者の雇用形態について、当てはまる番号１つに〇をつけてください



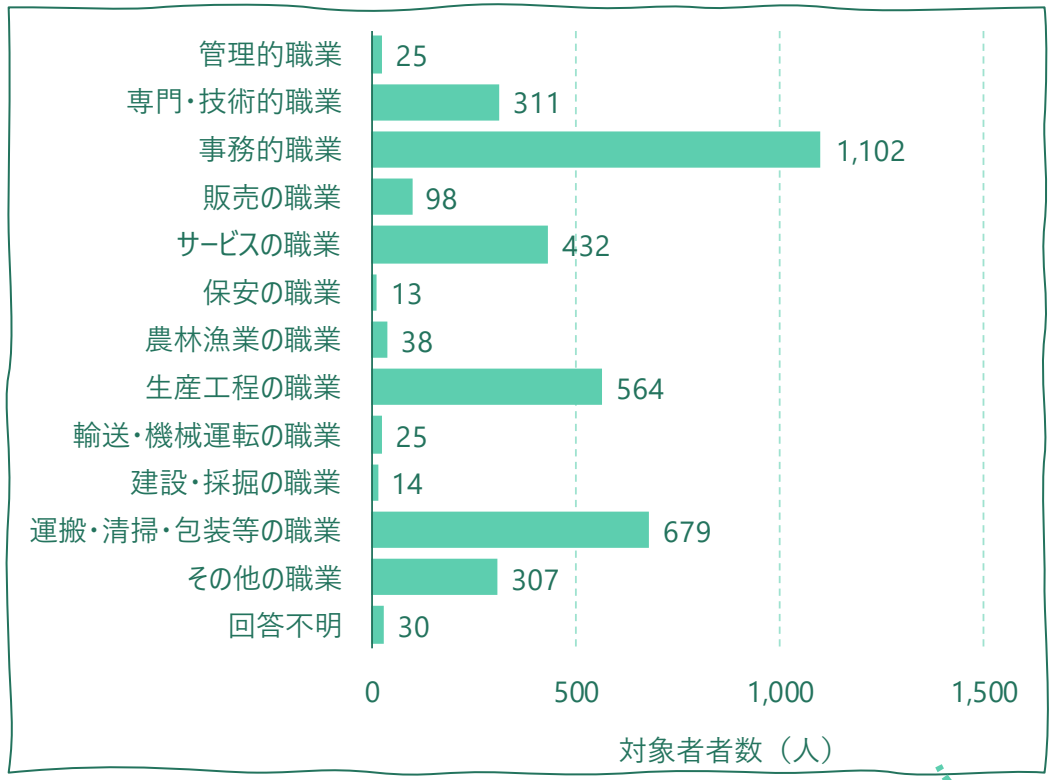



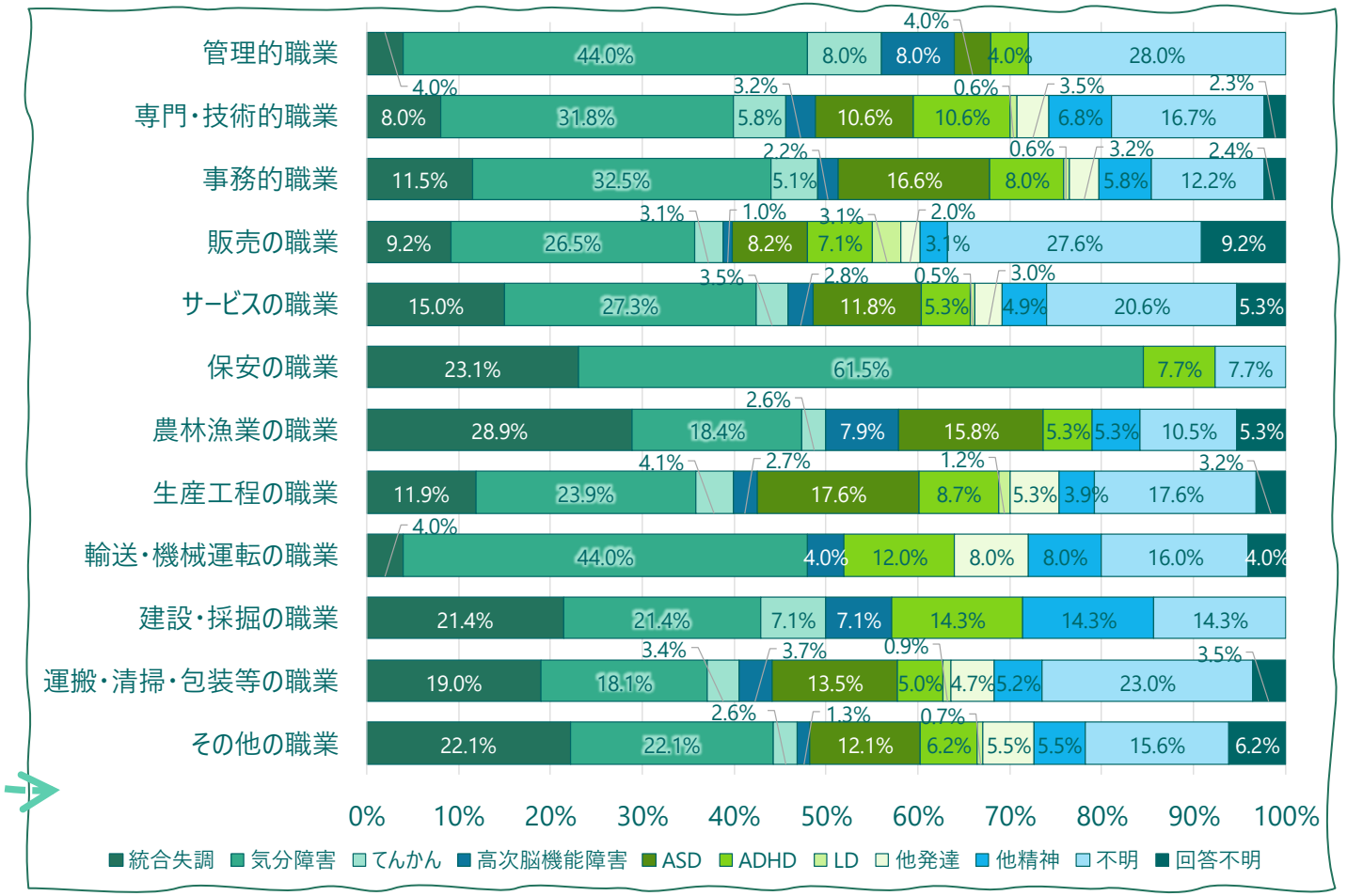

- **疾患**について、正社員と正社員以外を比べてみると・・・
  - 統合失調症のある人の割合は、正社員以外で大きい
  - てんかん、高次脳機能障害、ADHD、その他の発達障害のある人の割合は、正社員で大きい




- **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

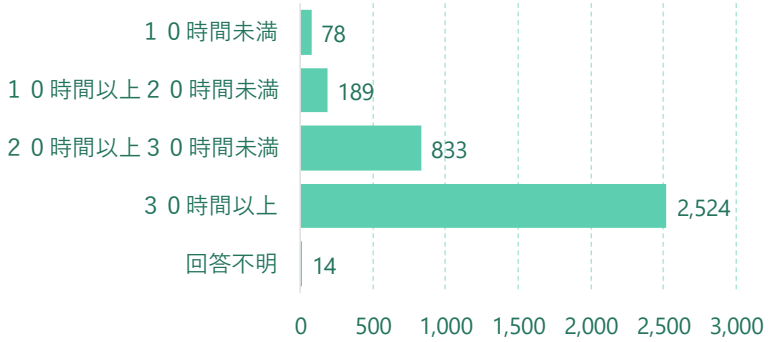
# Q.07　対象者の職種について、当てはまる番号１つに〇をつけてください

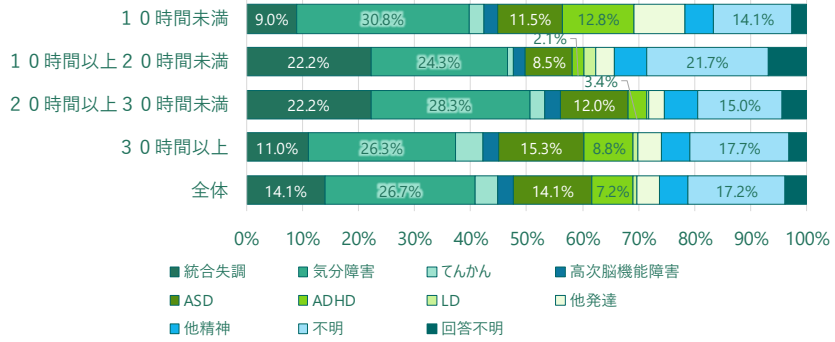


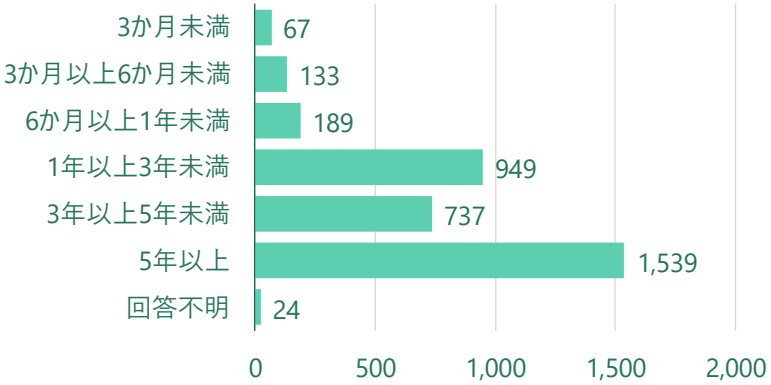

- 基本的には、いずれの職種でも気分障害の割合が大きい
- 運搬・清掃・包装等の職業は、統合失調症の割合が大きい（結果のばらつきが大きくなるサンプルサイズの小さな職種を除いた場合）

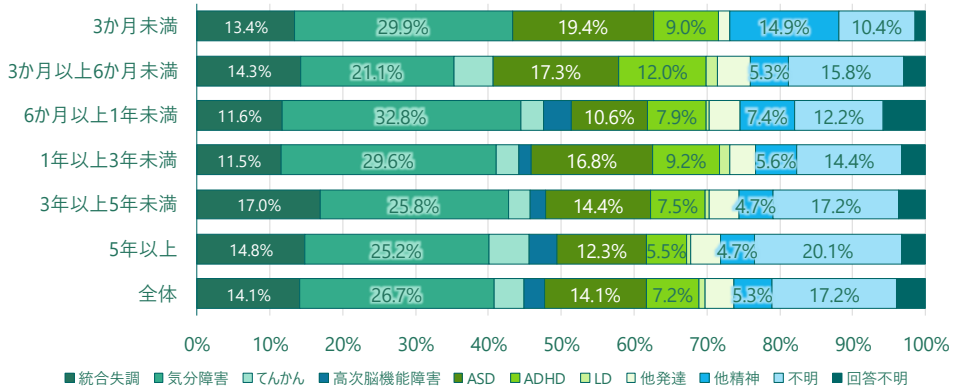
## Q.08　対象者の週の所定労働時間について、当てはまる番号１つに〇をつけてください



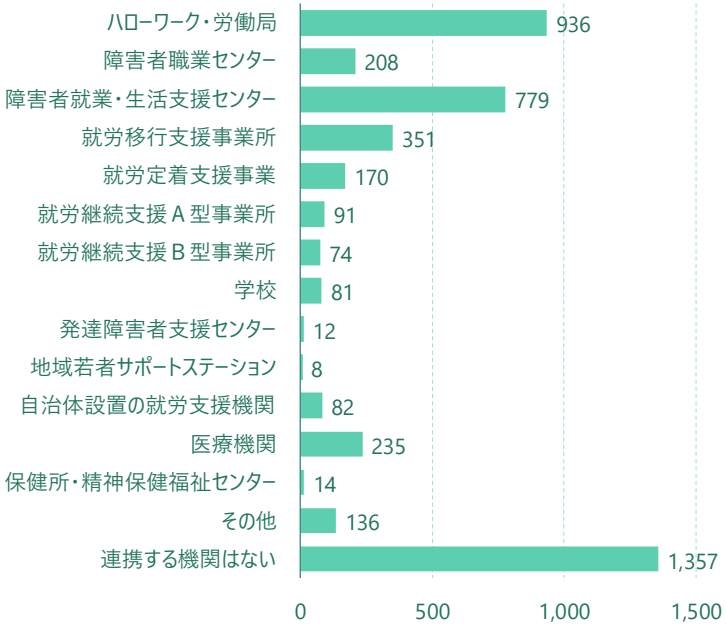



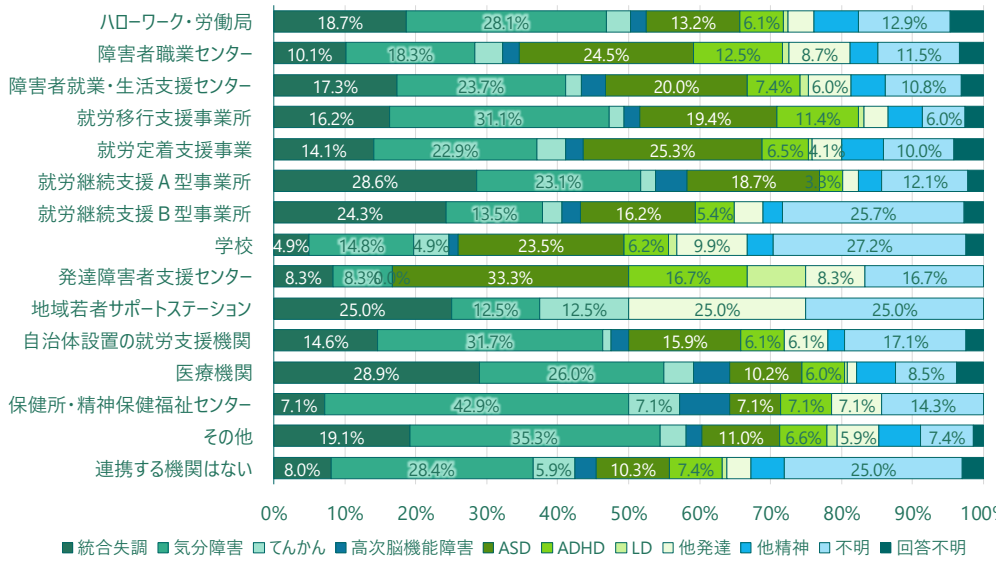

## Q.09　対象者の勤続年数について、当てはまる番号１つに〇をつけてください



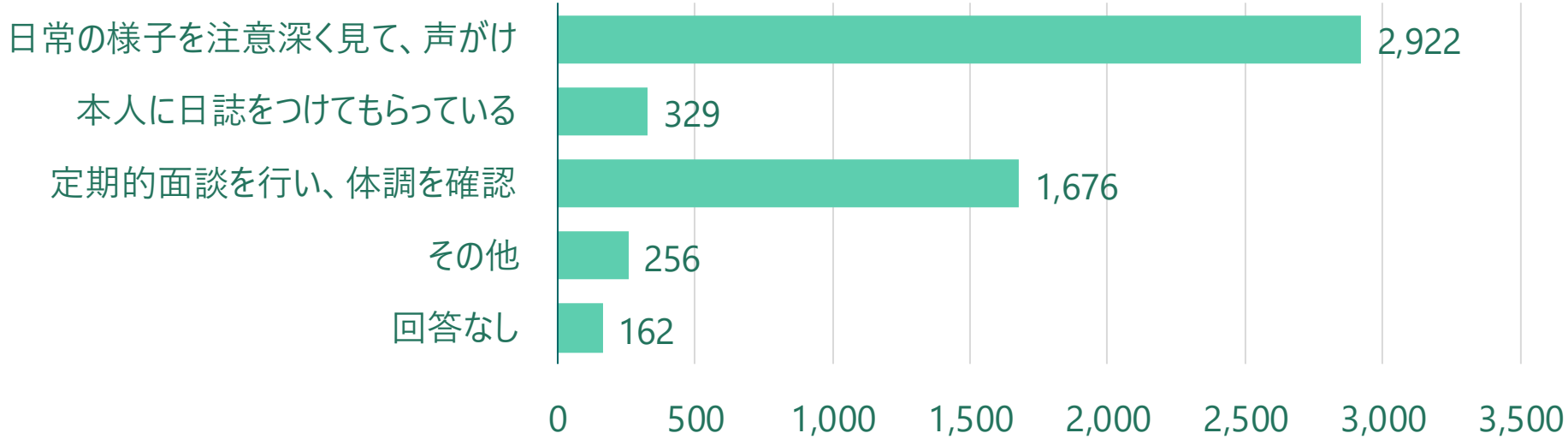



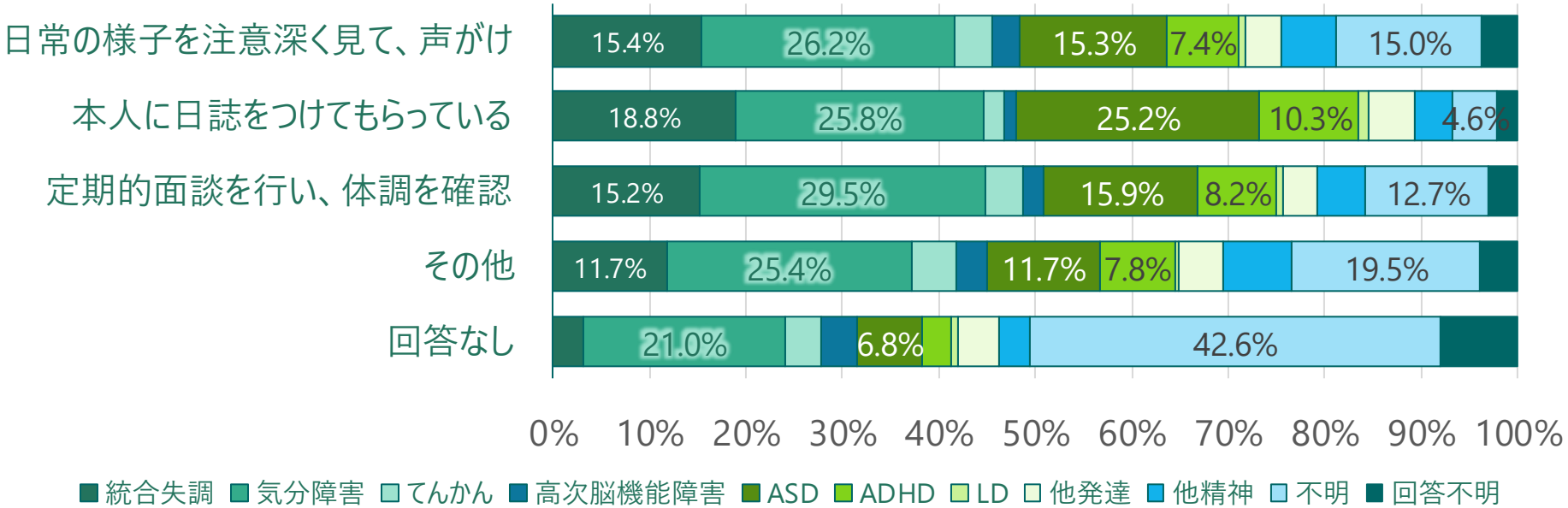

## Q.10　対象者の雇用に関して連携している就労支援機関をすべてを選んでください



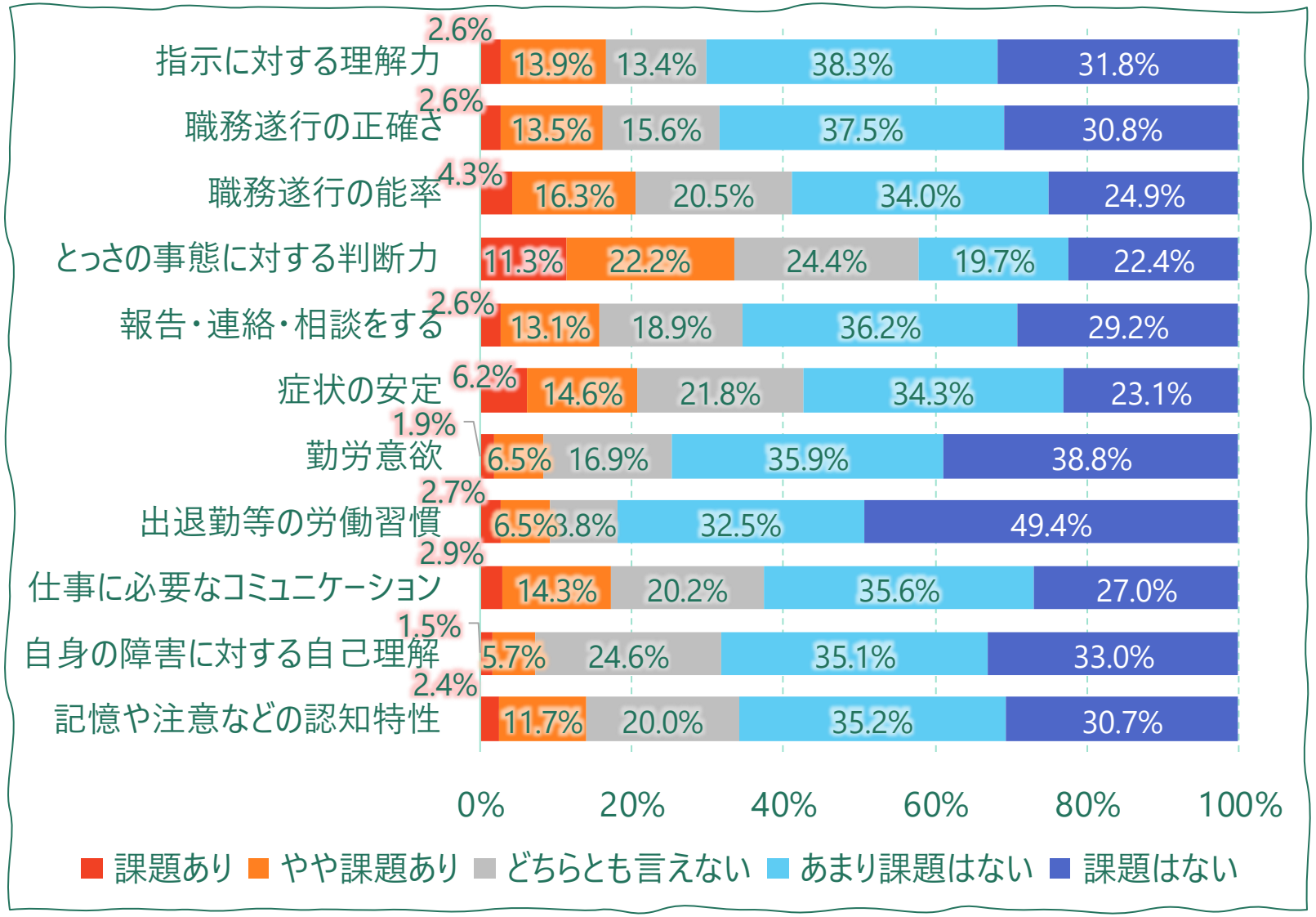



# Q.11　対象者の体調の変化を把握するために行っていることをすべて選んでください



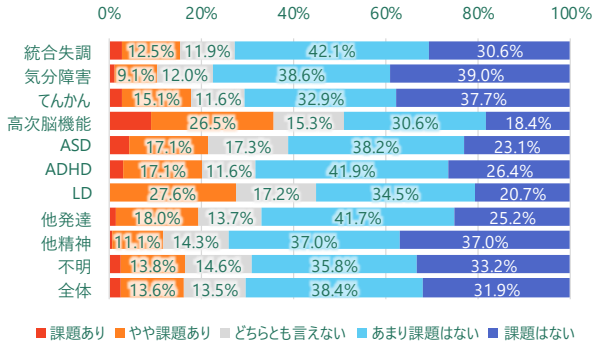
# Q.11　対象者の就業上の課題について、当てはまる番号１つに○を付けてください



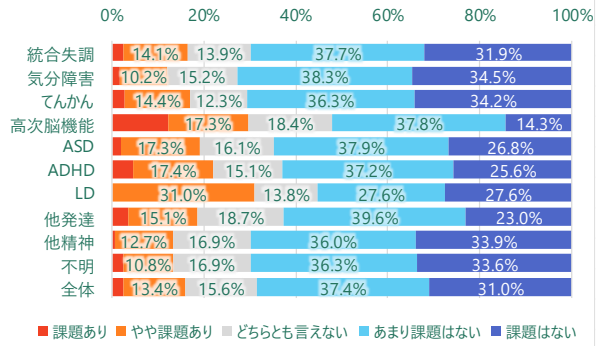

- 多くの項目で、「課題はない」とする割合（“課題はない”＋“あまり”の割合）が大きい（5割超える）
- 「とっさの事態に対する判断力」は「課題はない」とする割合が小さい（5割超えない）

# 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）

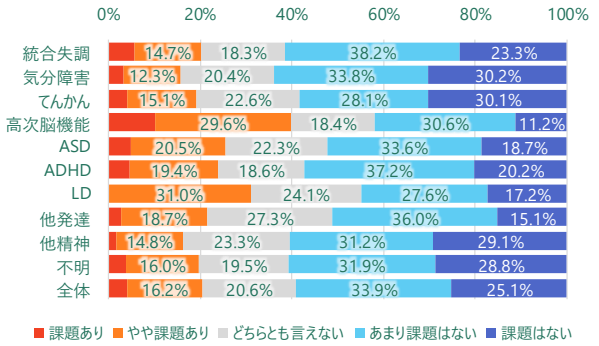
## 指示に対する理解力



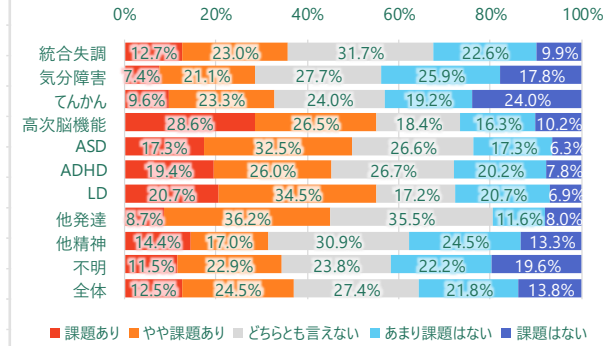

## 職務遂行の正確さ



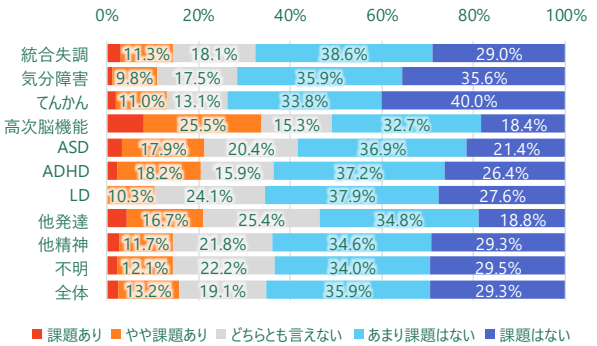

## 職務遂行の能率



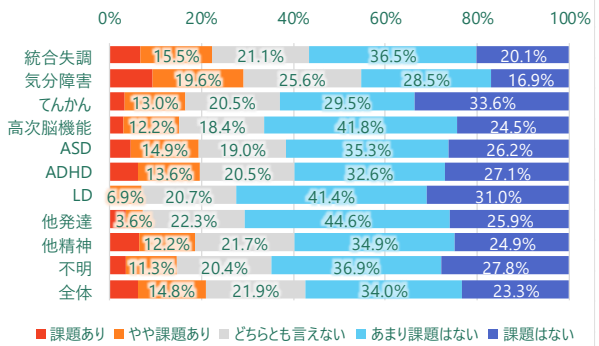

## とっさの事態に対する判断力



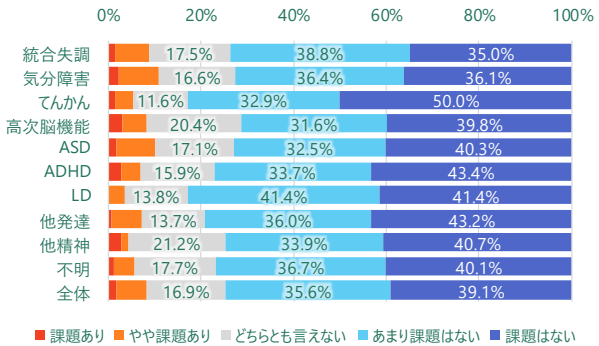

## 報告・連絡・相談をする



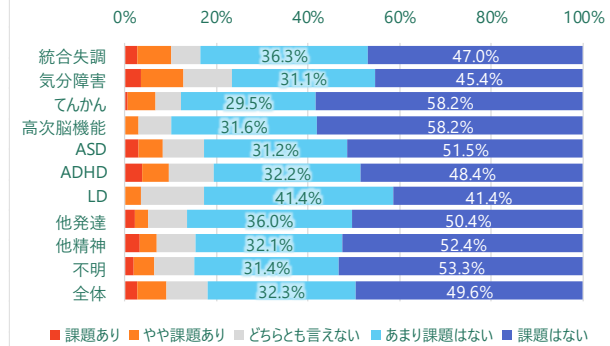

## 症状の安定



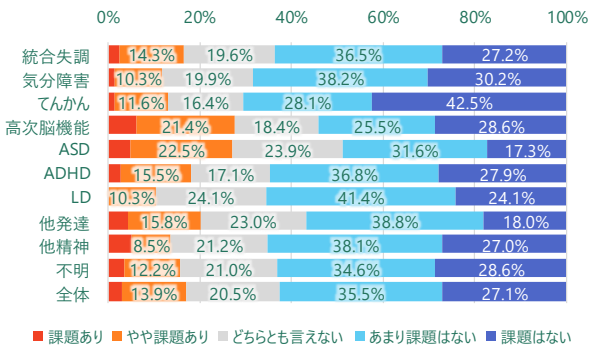

## 勤労意欲



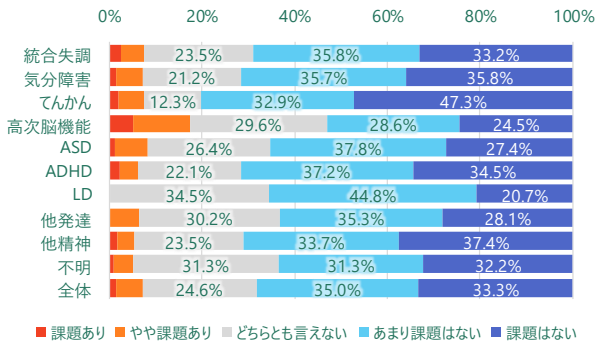

## 出退勤等の労働習慣



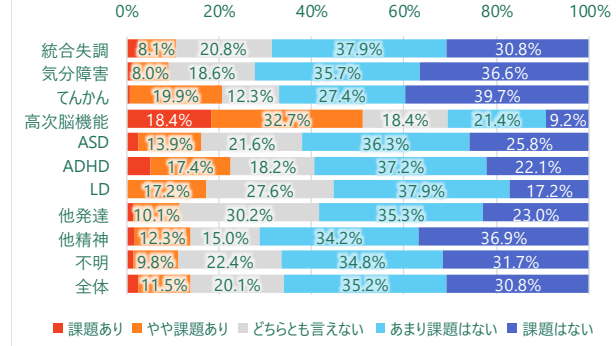

## 仕事に必要なｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ



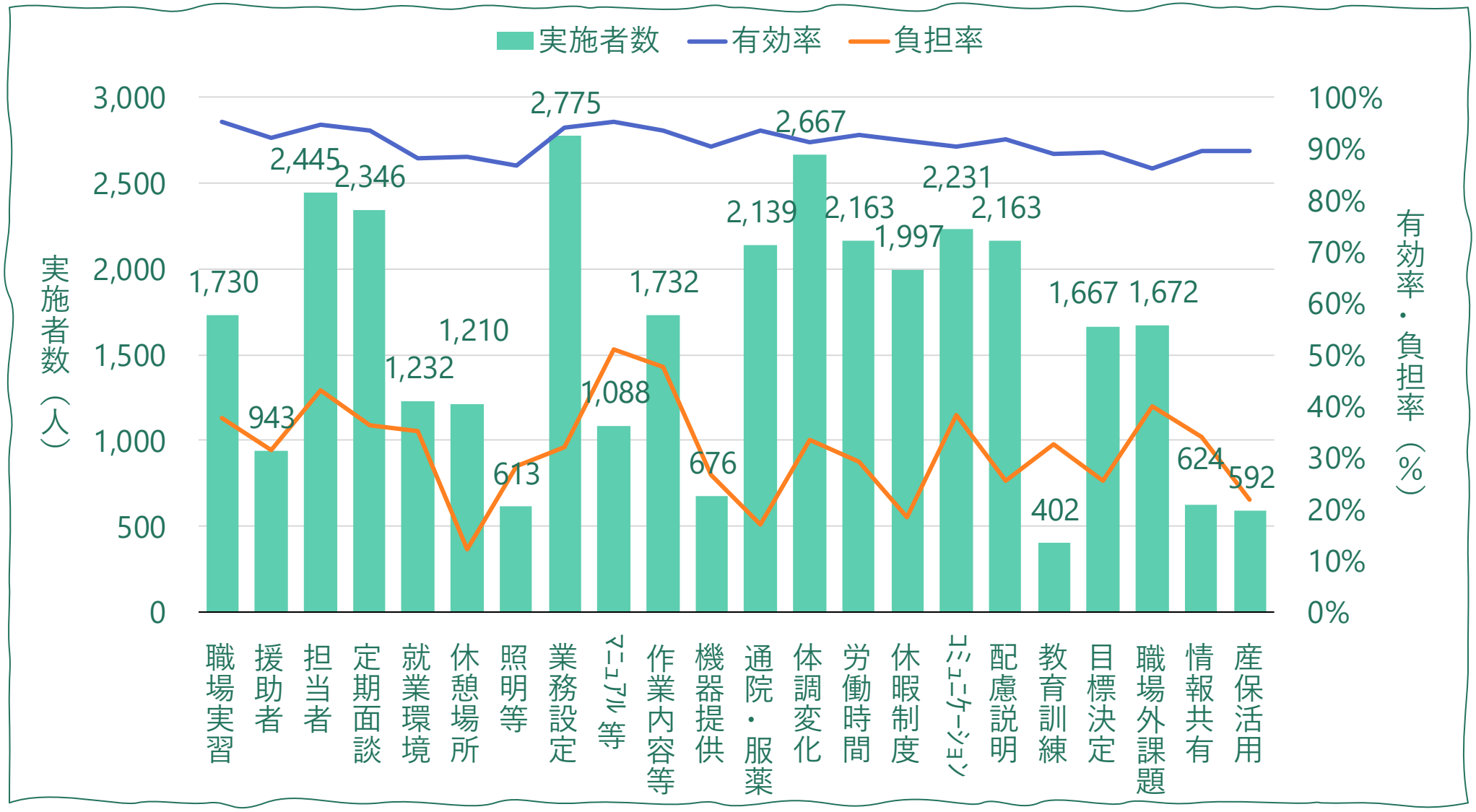

## 自身の障害に対する自己理解



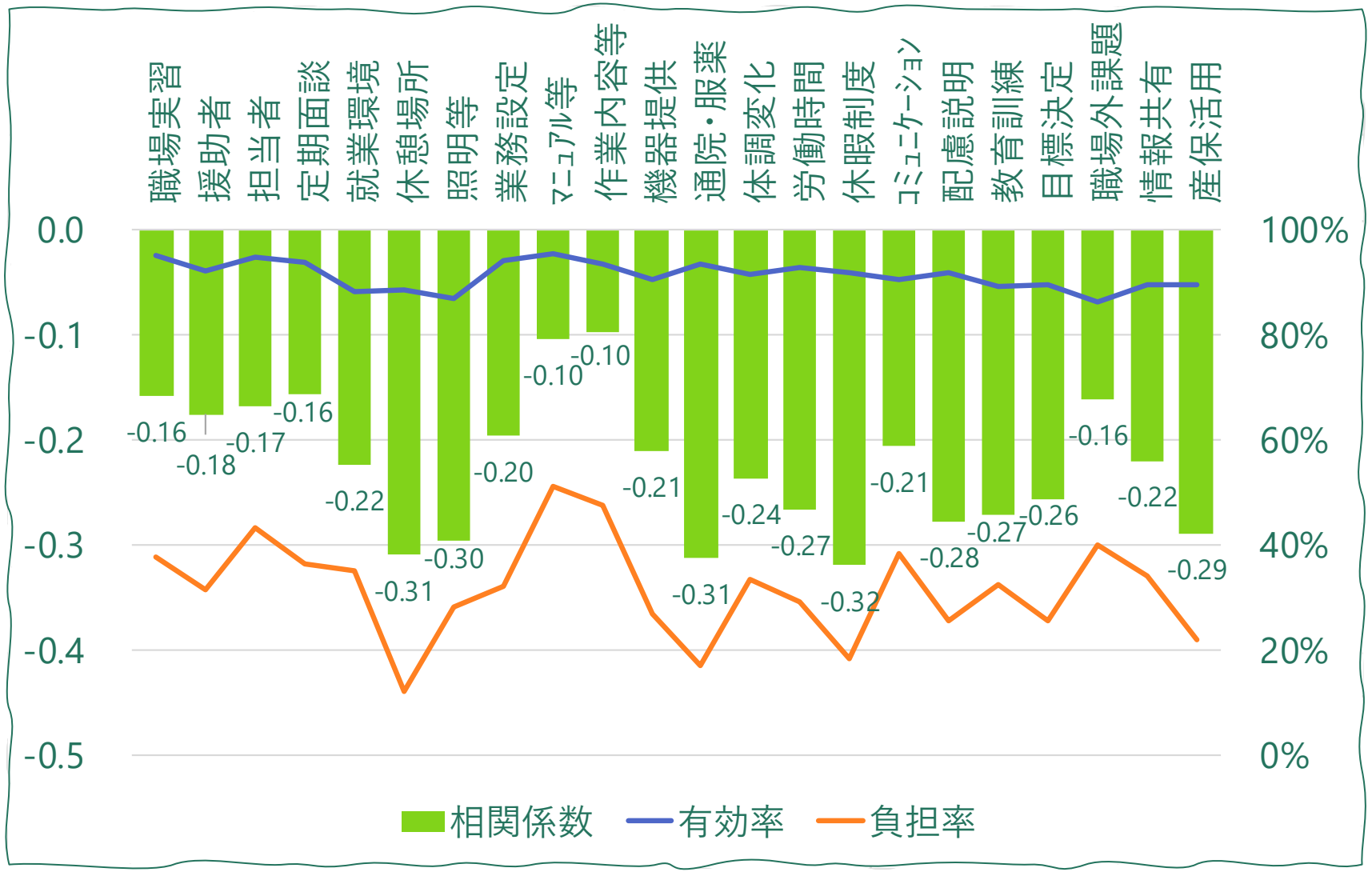

## 記憶や注意などの認知特性



# 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

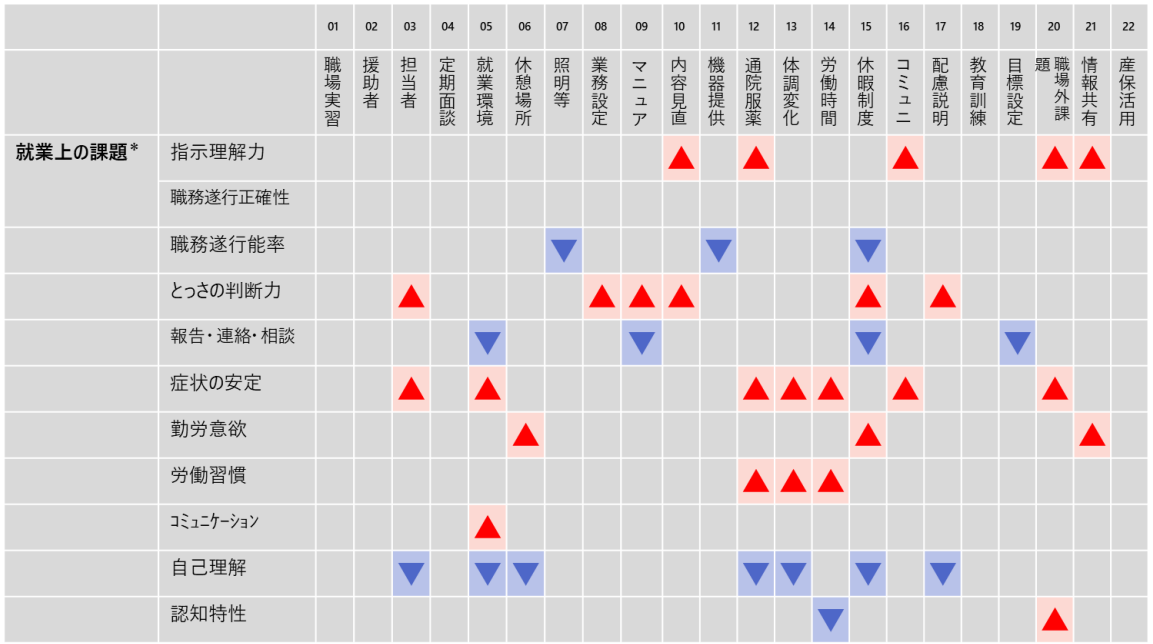


# 【参考】Q.12①　対象者に対する 配慮・措置 を 実施している場合、 有効性 と 負担感 はどのような関係にあるか？




※ 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？




- 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 | $\chi^2$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 |

**2　職務遂行の正確さ**

| 配慮等 | $\chi^2$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 |

**3　職務遂行の能率**

| 配慮等 | $\chi^2$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 |

**4　とっさの事態に対する判断力**

| 配慮等 | $\chi^2$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 |

**5　報告・連絡・相談をする**

| 配慮等 | $\chi^2$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 |

**6　症状の安定**

| 配慮等 | $\chi^2$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 |

**7　勤労意欲**

| 配慮等 | $\chi^2$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 |

**8　出退勤等の労働習慣**

| 配慮等 | $\chi^2$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 |

**9　仕事に必要なコミュニケーション**

| 配慮等 | $\chi^2$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 |

**10　自身の障害に対する自己理解**

| 配慮等 | $\chi^2$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 |

**11　記憶や注意などの認知特性**

| 配慮等 | $\chi^2$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 |

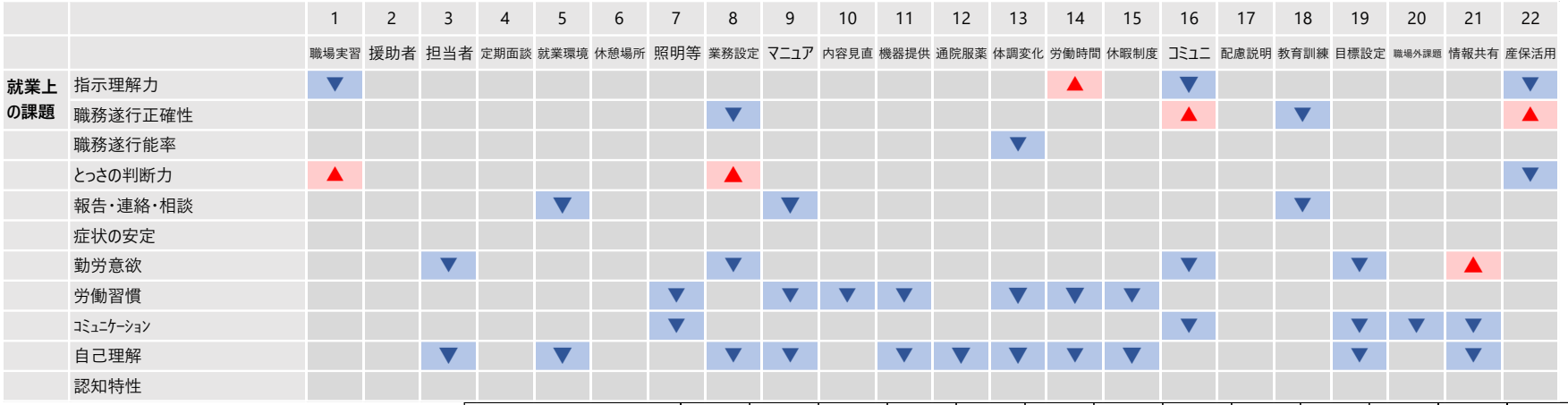
※ 配慮実施状況は、自ら必要を感じ実施、支援機関の助言により実施、必要性を感じるが未実施、不必要の4カテゴリー



参考：渋谷他(2025). 精神障害のある労働者における就業上の課題と配慮・措置の実施. 日本職業リハビリテーション学会第52回兵庫大会抄録集.pp.131-132.

# 【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




- 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！！**

- 相関係数（※）は、課題と有効性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

| | 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 |

参考：渋谷他(2025). 精神障害のある労働者における就業上の課題と配慮・措置実施の有効性. 第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表路文集.pp.194-195.

# 【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 | 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 | | | | | | | | | | | ▼ | | | | | ▼ | | | ▼ | | ▼ | |

- 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

- 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

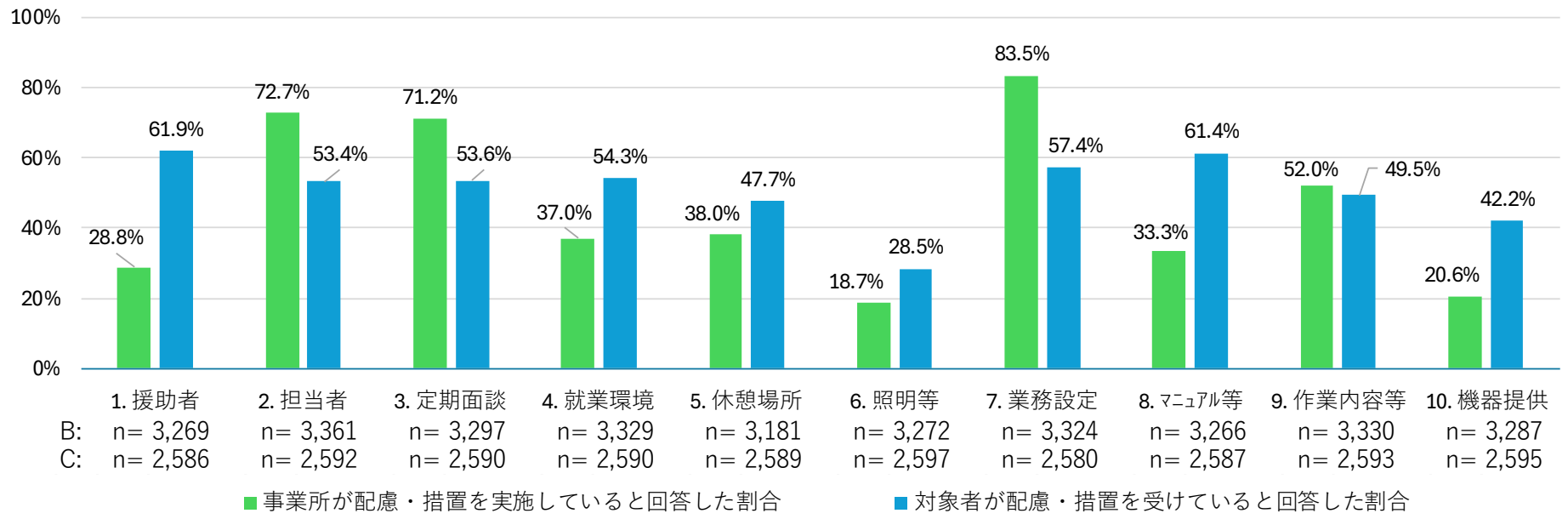
※ ここでは、両者を連続変数とみなし、Pearsonの積率相関係数を用いている

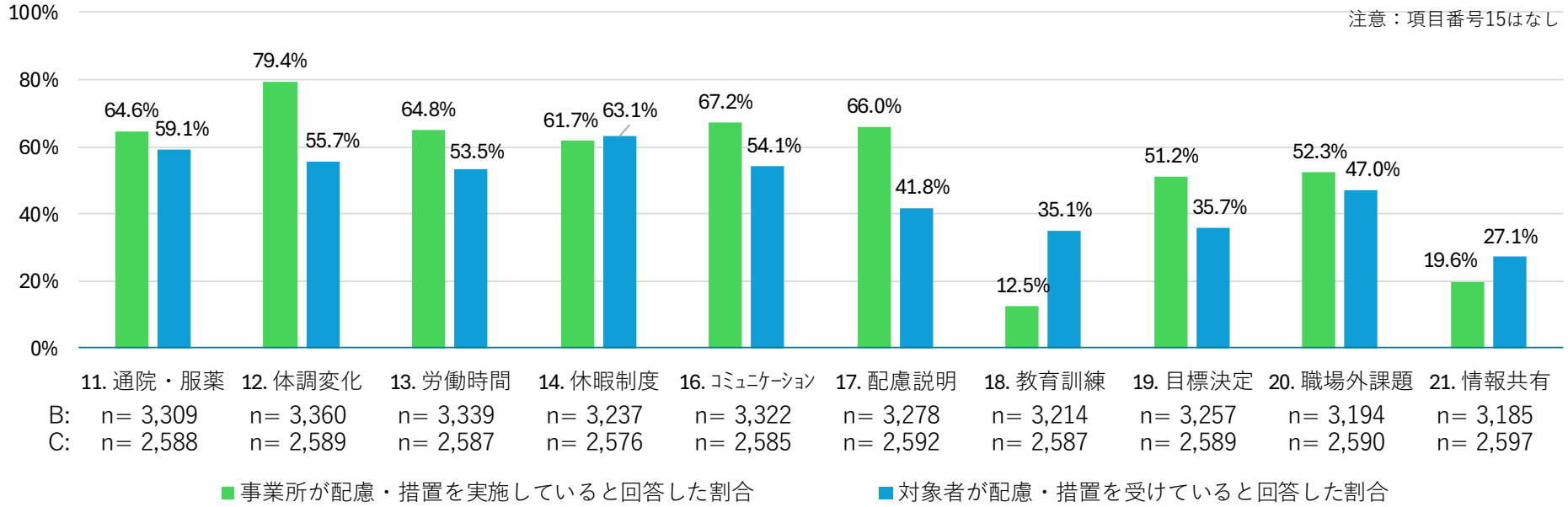
| | 1 職場実習 | 2 援助者 | 3 担当者 | 4 定期面談 | 5 就業環境 | 6 休憩場所 | 7 照明等 | 8 業務設定 | 9 ﾏﾆｭｱﾙ等 | 10 作業見直し | 11 機器提供 | 12 通院・服薬 | 13 体調変化 | 14 労働時間 | 15 休暇制度 | 16 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ対応 | 17 配慮説明 | 18 教育訓練 | 19 目標決定 | 20 職場外課題 | 21 情報共有 | 22 産保活用 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |

# 当事者調査の結果との比較

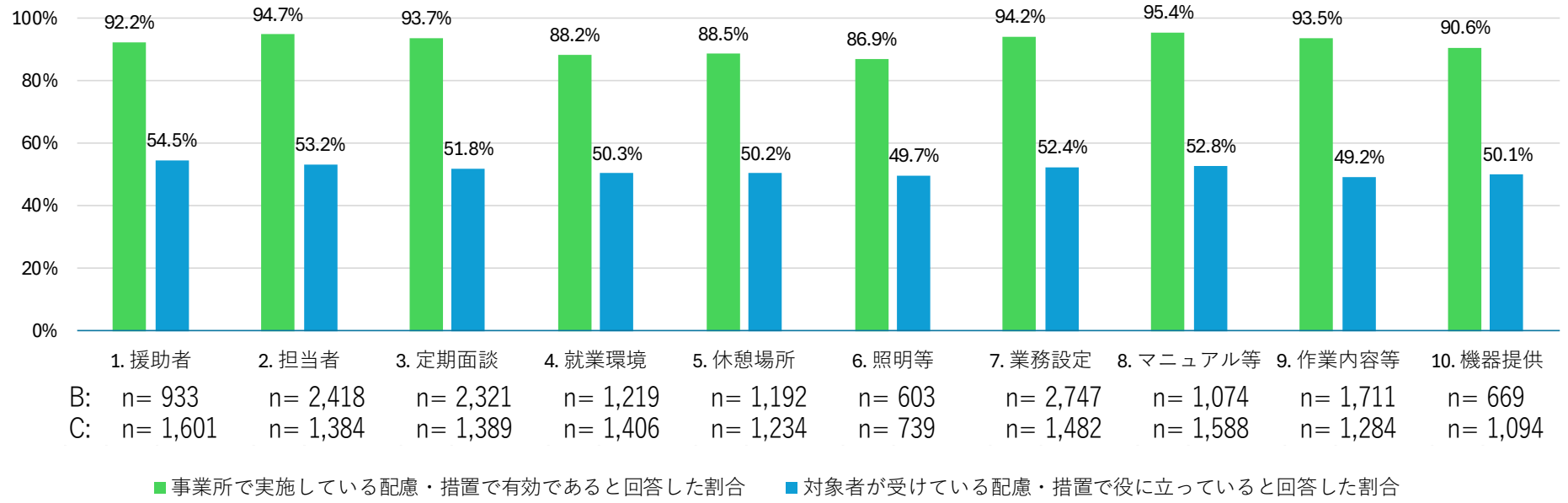
配慮の実施に関する事業所調査と当事者調査との比較

# 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

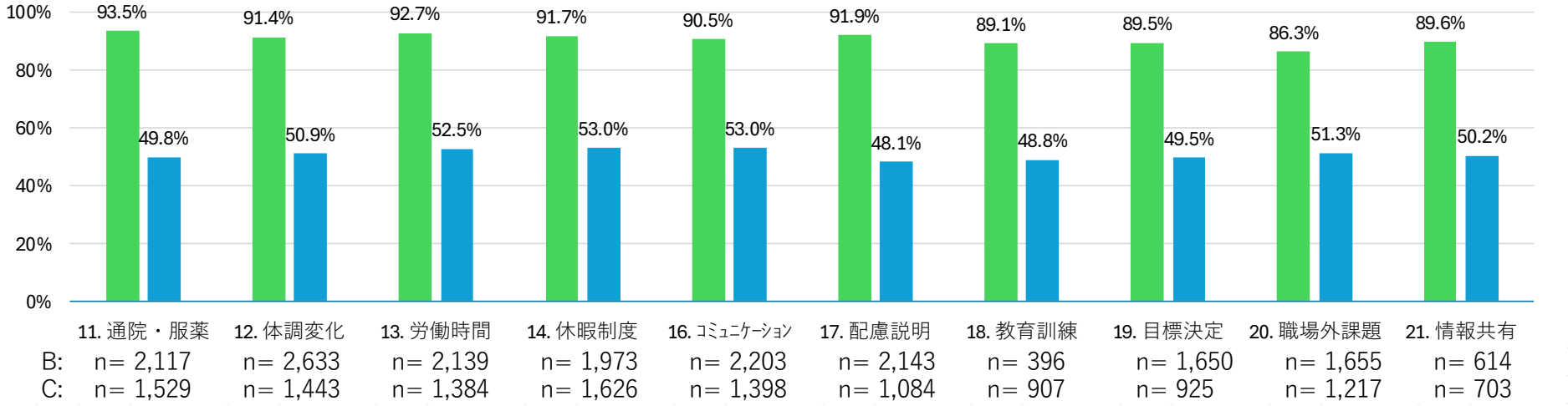


# Q.02　あなたが現在職場から受けている 配慮・措置 のなかで役に立っているものを選んでください




注意：項目番号15はなし



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 | ー | （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 | 業務可能の機器提供 | 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 | ー | （該当なし） |