

## 第2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（議事次第）

日時：平成23年12月13日（火）

10:00～12:00

場所：中央合同庁舎第5号館

専用21会議室

### 1. 関係者からのヒアリング

- ・ 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 理事 阿部 一彦氏
- ・ 社会福祉法人日本盲人会連合 会長 笹川 吉彦氏
- ・ 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 常務理事 田中 正博氏
- ・ 公益社団法人全国精神保健福祉会 理事長 川崎 洋子氏

### 2. 障害者の雇用に関する事業所アンケート（案）について

### 3. その他

#### 【配付資料】

資料1：関係者からのヒアリングについて

- 1-① 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 提出資料
- 1-② 社会福祉法人日本盲人会連合 提出資料
- 1-③ 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 提出資料
- 1-④ 公益社団法人全国精神保健福祉会 提出資料

資料2：障害者の雇用に関する事業所アンケート（案）

資料3：障害者数の推移及び年齢別の障害者数について

資料4：障害者の勤続年数について

#### 【参考資料】

参考資料1：障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

参考資料2：障害の種類別にみた障害者雇用施策の適用範囲

参考資料3：精神障害者の雇用に関する過去の事業所アンケート調査（調査票）

参考資料4：田川委員 提出資料

## 関係者からのヒアリングについて

### 1. ヒアリング先

#### <第2回>

- 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会
- 社会福祉法人日本盲人会連合
- 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会
- 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会

#### <第3回>

- 社団法人日本てんかん協会
- 一般社団法人日本発達障害ネットワーク
- 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
- 地域障害者職業センター
- ハローワーク

### 2. ヒアリング項目

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えているか。
- (2) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えているか。
- (3) 雇用率制度における障害者の範囲（雇用義務の対象範囲）についてどのように考えているか。
- (4) 雇用率制度におけるダブルカウントや特例子会社の取扱いなどについてどのように考えているか。
- (5) その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。（見直すべき点など）

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  
関係者からのヒアリング（様式）

団体名：(福) 日本身体障害者団体連合会

1. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えているか。

障害者雇用促進制度における障害者の範囲については、改正障害者基本法(平成23年8月5日施行)の障害者の定義にもとづいて考えるべきである。その定義は、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁(障害がある者にとって障壁となるような事物・制度・慣行・観念その他一切のもの)により継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものであり、職業生活を行う場合の継続的で相当な制限を受ける状態をもとに、障害者雇用における障害の認定を行うべきである。

2. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えているか。

障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについて賛成である。上記に記したように、職業生活を行う場合の継続的で相当な制限を受ける状態をもとに、障害者雇用における障害の認定を行うべきであり、それらの制限を少なくするための就労生活の充実を図るために、社会モデル(環境モデル)に即した具体的な支援を講ずるべきである。

現行の手帳制度に基づく障害者の範囲は医学モデルに依拠して、重度・軽度等の整理を行っているが、社会モデル的観点を導入する立場からは、障害者にとって「いかなる『場面』(=環境)において、どのような「支援」が必要とされるか、その「支援」の大きさ(質・量的な観点からみた)を考慮して決めるべきである。

3. 雇用率制度における障害者の範囲（雇用義務の対象範囲）についてどのように考えているか。

今回の改正では、精神障害者（発達障害者を含む。）を雇用義務の対象範囲に入れるべきである。この場合には、当然であるが雇用率をあげる必要がある。

そして、改正障害者基本法(平成 23 年 8 月 5 日施行)の障害者の定義にもとづいて、高次脳機能障害者、難病等のために職業生活を行う場合に継続的で相当な制限を受ける状態にある人に関する雇用義務化を検討すべきである。

雇用義務の対象範囲の拡大に際しては、雇用率上昇に関して明確な根拠をもとに検討しなければならない。対象範囲の拡大に伴って、すでに就労している人の数合わせにより実質的就労の拡大につながらなかつたり、これまで職業生活を送っていた人が就労の機会を失うことにことのないようにしなければならない。

4. 雇用率制度におけるダブルカウントや特例子会社の取扱いなどについてどのように考えているか。

ダブルカウントや特例子会社の制度は、就労に困難度の高い重度障害者の雇用を促進するために機能している面があるという指摘がある。一方、雇用率の数合わせや障害者だけを集める雇用形態には問題があるとの指摘もある。また、現行の重度障害者に関する考え方が医学的判定に基づいているものであり、就労生活を送るための制限に基づいているものではない。

ダブルカウントや特例子会社の制度に関する検討に際しては、社会モデルの考え方をもとにこれまでの取り組みについて十分な検討を行う必要がある。

5. その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。(見直すべき点など)

職業生活は障害のある一人ひとりにとって社会生活・日常生活を構成する重要な生活である。すなわち、職業生活の充実を図り、就労の継続を実現するためには、社会生活・日常生活の適切な支援との連携が必要になる。就労、福祉、保健・医療等の領域の横断的、総合的支援が求められ、その実現のためのコーディネートの実践が求められる。

社会モデルの考え方をもとに、移動支援、コミュニケーション支援、介助等について具体的に検討し、それらのサービス提供に関して制度間の空白や支援の有無・密度に格差が生じないようにすべきである。現行制度においては、例えば、社会参加、教育、雇用の場におけるサービス提供（移動支援、コミュニケーション支援、介助等）の手続き上の違いや制度間の空白が存在している。それらの支援がシームレスに行われることによって、1人ひとりの職業遂行上の力を十分に発揮できる就労生活を実現するとともに、その人らしい生活の実現が求められる。十分な選択肢に裏打ちされた、自己選択、自己決定のもとに充実した人生を送るための支援の実践が求められる。

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  
関係者からのヒアリング（様式）

団体名：社会福祉法人日本盲人会連合

1. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えているか。

- ・視覚障害者の雇用が促進されるよう、障害者の範囲を適正に決めていただきたい。
- ・障害者手帳を交付されていない難病者についても、障害者雇用促進制度における障害者の範囲としていただきたい。

2. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えているか。

- ・一般職での雇用が困難な視覚障害者は、国や自治体等公共団体が積極的、優先的に視覚障害あはき師（鍼灸マッサージ指圧師）を雇用するとともに、福祉施設や介護施設、一般企業においても視覚障害あはき師の雇用を推進するよう働きかける等、見直していただくことで、視覚障害者の雇用が増えると考えます。
- ・障害者職業センターをはじめ、視覚障害者の就労については、視覚障害者の専門性を理解したジョブコーチを配置するように見直していただきたい。視覚障害の特性を理解していただくことで、視覚障害者の就労が促進されると考える。

3. 雇用率制度における障害者の範囲（雇用義務の対象範囲）についてどのように考えているか。

・一般就労が困難な視覚障害者の就労促進のため、雇用率を障害別に公表していただきたい。障害別に公表することで、就労困難な視覚障害者のための新たな仕事などが考えられ、視覚障害者の雇用率も上がると考えられる。

4. 雇用率制度におけるダブルカウントや特例子会社の取扱いなどについてどのように考えているか。

・ダブルカウントについては、重度障害者の雇用を促進する利点があるものの、障害当事者からすると、半人前に扱われているように感じるという意見がある。

・雇用者側からすると、重度障害者1名を雇うより、軽度の障害者2名を雇う方が利点があると考えられる雇用者も多く、重度障害者の雇用を促進するダブルカウントの矛盾が生じていることも考えられる。

5. その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。(見直すべき点など)

・視覚障害の特性について知識のある人が少ない。視覚障害について専門的知識を有する人をジョブコーチとして配置するようにしていただきたい。

・視覚障害者は一般職での雇用が難しいため、雇用率の公表は、障害別にしていただきたい。

・視覚障害者の就労促進のため、すべての官公庁や民間企業において、点字や音声や拡大文字による採用試験を実施していただくとともに、採用後は、視覚障害者が十分に働くことができるよう、視覚に障害があっても可能な専門職をつくっていただきたい。

・雇用促進法に自営業は現状では含まれないが、視覚障害者は障害の特性から、鍼灸マッサージ治療院を開業している人が多いため、視覚障害者はき師への雇用促進法に匹敵するものを制度化していただきたい。

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  
関係者からのヒアリング（様式）

団体名：全日本手をつなぐ育成会

1. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えているか。

障害者権利条約、障害者基本法及び障害者自立支援法の障害者の定義によるものを障害者の範囲とすべきと考える。ただし障害者の範囲を広げることが、雇用促進において混乱を生じない配慮が必要と考える。

過去に範囲が拡大されての評価は、以下の4つである。

- ① 身体障害者雇用促進法から障害者雇用促進法となり、それを機に長年親の会が要望してきた知的障害者の雇用義務化が実現した。
- ② 義務化を機会に、知的障害者の就労支援施策がすすみ、雇用機会が拡大した。
- ③ 身体→知的→精神（含む発達障害）という雇用制度における対象障害者の拡大は、権利条約と照らしても法の趣旨から当然と考える。
- ④ また、知的障害者の雇用義務化当時に比べ就労支援施策が整備され受け入れ企業の負担が大幅に軽減されている。

2. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えているか。

知的・精神障害の分野の労働者性をとらえると、基本の生産性に加えて評価すべき点として「存在価値」「社会貢献力」「チームワーク力」「実直・勤勉さ」などがあげられる。これが評価され活かされれば継続した就労が見込めるが、そうでない場合は、「就労の困難さ」となる。個人を活かすには、それぞれの特性が活かされるよう、まずは個人の把握が大切である。

さらにどのような支援策、環境整備があれば就労が可能かは、個別支援計画としての課題整理が必要となる。その際には、ICFの視点を盛り込んだ個別支援計画の習熟度を上げていく事が肝要である。

特に知的・精神障害（含む発達障害）については、個別支援計画に基づき企業側が社員を教育管理するようなシステムと、併せて就業・生活支援面でのフォローがきわめて有効である。

またトライアル雇用、ジョブコーチ支援、職場定着推進チームなどの活用も組み合わせ※個別支援計画に基づく就労支援の手法を重視し地域の実情に合ったサポートシステムをつくっていく事が重要である。※カスタマイズ就業

以上の点から、障害者の範囲を見直す際には、個人の特性に配慮した支援のあり方と就労の困難さに着目して、評価すべきであると考えます。

3. 雇用率制度における障害者の範囲（雇用義務の対象範囲）についてどのように考えているか。

障害別の人数（在宅者 18 歳以上 65 歳未満）と障害別実雇用率の比は、身体障害 22%、知的障害 22%、精神障害 0,5%となっている。これは精神障害が雇用の義務化の対象となっていないことの反映とも言える。また知的障害、精神障害の就労の困難さは社会的理解と深く結びついているとも言える。

精神障害者、発達障害者へは、就業・生活支援センターなどの設置により、生活面での支援も含め就労支援策が徐々に整備されつつある。この状況を強化する中で、精神障害、発達障害を雇用の義務化の対象として拡大する事は、雇用機会の増加とともに暮らしの支援が整い、良い循環の結果として障害についての社会的理解の促進と共生社会の実現に寄与することが期待されるため、対象範囲については拡大すべきと考える。

なお雇用義務範囲の拡大を図る際には、あわせて法定雇用率の引き上げも行う必要があると思われる。そのためには、新たに対象となる障がい特性（発達障害など）の人を含めた全体の政策対象人数を推計し、目指す就労率を設定して、その割合をクリアできるような雇用率の設定が必要である。

4. 雇用率制度におけるダブルカウントや特例子会社の取扱いなどについてどのように考えているか。

身体障害者雇用促進法の施行から 50 年が経過し、身体障害者の雇用については十分に定着した感がある。メンタル系の障害者雇用に対する取組み強化を求める。

職業的重度判定（ダブルカウント）及び特例子会社が障害の社会的モデルにそぐわないと言う意見があるが、知的障害の場合、雇用促進の現実策として効果を上げている点で評価すべきである。雇用される実人数の目減り感がある課題に留意しつつ、更なる利用が促進されるよう職業的重度判定については、軽度障害者についても現在の職業センターでの判定から身近なハローワーク、障害者就業・生活支援センター、更生相談所等で実施できるようにすべきである。

またカウントのルールが手帳ベースとなっているため、たとえばペースメーカー装着や人工透析の人もカウント対象となる。そのため、ダブルカウント制度の改正が必要と思われる。具体的には、個別支援計画に基づく就労支援の手法を重視し、手帳や医師の所見に加え、就労支援にかかる個別支援計画（もしくはアセスメント）に基づいて職業的重度判定を行う手法の検討を求める。

障害者雇用における特例子会社の役割は大きく、規制緩和により雇用率アップにも貢献しているが、就職の際の競争は厳しく、軽度の人たちが採用されがちである。そのため職種にもよるが、より多くの重度知的障害者や様々な障害特性を持つ人が、会社の貴重な戦力として働けるような専門支援員の配置をより積極的に促すような仕組みの構築を期待する。

5. その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。(見直すべき点など)

障害者自立支援法によって福祉サイドからの就労支援が強化され地域での働く場が増えている。知的障害、精神障害者については、地域生活支援の一環として就労支援があるという観点が重要で、労働、福祉のきめ細かな連携策が強く求められている。具体的にはハローワーク主導の「チーム支援」と自治体（市町村）主導の「自立支援協議会」とが一体的に運営できるガイドラインなどを示す必要がある。

従前よりも業種も多様化しており、小売り、サービス、流通、事務（PC 業務）等が特に増加している。これをさらに推進し、第一次産業への参入も視野に入れ、業種開拓の取り組みが必要である。さらには障害者基本法で示された障害者本人の力量による芸術文化活動分野での活動など、夢のある希望の持てる職種の開拓も求められている。

障害者自立支援法により福祉サービスが市町村主体となった効果で、商工会議所などが中心となり、地域で支援することを意識したネットワークが増えている。関係機関による「地域雇用の創出ネットワーク化」をさらに促進し、新規事業所の展開を地域ぐるみで実施してゆける可能性を拡大していただきたい。そのためには、たとえば日本型の職人的技術継承スタイルで事業を展開している多くの中小企業（個人経営の小規模工場など）で、実態に即した柔軟で手厚い就業支援、職場定着支援がはかれるような工夫を期待したい。職場内就業訓練といえるような環境を設定していただきたい。

さらに週 20 時間未満の働く場を提供してくれる地域の事業所（職種形態は特に問わない。クリニックや個人商店など）に、優遇策として奨励金などの交付（ポイントやマイレージなど）を検討するべきである。

本人向けには、資格取得を奨励し、PC オペレーターやバイリンガル養成などの日常的な職業スキルの向上やフォークリフトなどの特殊技能の取得に向けて資格が得られやすいような制度を創設していただきたい。

最後に懸念事項を一つ。障害基礎年金受給者が就労すると、等級の下方変更や支給停止になってしまう事例が散見される。また、就労していることを理由に福祉サービスの利用を制限する自治体も少なくない。この種の対応が自治体ごとの異なる判断とならないよう、厚労省全体として解決に向けて取り組んでいただきたい。

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  
関係者からのヒアリング（様式）

団体名：公益社団法人全国精神保健福祉会

1. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えているか。

現行では身体、知的、精神の手帳保持者となっているが、障がい者制度改革推進会議で論議され、改正された障害者基本法で見直された障害者の定義に則るべきで、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により、継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける者とする。

また、就労に関する能力の可否を主治医の診断書のみを基準とすることには、限界があると考えます。

2. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えているか。

「就労の困難さ」は、それぞれの障害者特性により多様である。精神障害に関しては、就労の入り口、就労の継続・定着が論じられなくてはならない。

事業主、事業所への精神障害を正しく理解する啓発事業が展開されるようなくみづくりも必要である。

知的障害者の雇用実績のある企業へ精神障害者の雇用をしたくても、支援にはいる機関が地域にはほとんどないという状況は考慮される必要がある。

3. 雇用率制度における障害者の範囲（雇用義務の対象範囲）についてどのように考えているか。

精神障害者は雇用義務の範囲にはいっていないことから、就労につながらないことが多いと聞いている。したがって、対象にいれるべきと考えるが、以下の課題があり、これらの解決策も講じる必要がある。

1. 障害者の範囲が障害者基本法に従うとすると、かなり範囲が広がることが考えられる。
2. 上記を解決するには雇用率を現行の1.8%から上げることも考えられなくてはならない。
3. 雇用率を上げることを考えるとき、企業側の努力に負うばかりでなく、就労を支える支援者、支援機関の充実が図られなくてはならない。

4. 雇用率制度におけるダブルカウントや特例子会社の取扱いなどについてどのように考えているか。

特例子会社について

障害者雇用の促進に役立っていると考えるが、特に知的障害者に重きが置かれている。障害者自立支援法により、精神障害者への門戸が開かれたが、実数があまり上がっていない状態である。

精神障害者の受け入れがもっと可能になるように、第2号職場適応援助者や精神保健福祉士を配置し、特例子会社の環境を整備することが必要である。

5. その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。(見直すべき点など)

短時間労働（週20時間以上0.5人換算）について

精神障害者では、5時間×週4日から仕事を始めることは困難な人がいる。精神の障害特性に合わせて、もっと短い時間から仕事を始める仕組みが良いと考える。

障害者雇用の全体の支援体制を考えていかないと、雇用率アップは掛け声だけに終わる危惧を抱く。

## 障害者の雇用に関する事業所アンケート（案）

### 1. 目的

「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」において、障害者の範囲等を検討するため、事業所における障害者の雇用の状況や今後の障害者雇用の方針等の基礎資料を得ることを目的に事業所アンケートを実施する。

### 2. 調査の対象

事業所規模5人以上の雇用保険適用事業所 1000事業所。事業所規模別の層化無作為抽出を行う。

（参考）精神障害者の雇用に関するアンケート(H15)の対象事業所数・配布数

事業所規模	5～9人	10～29人	30～55人	56～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	小計
事業所数	340,530	295,989	78,865	44,020	38,669	11,688	2,716	813,477
配布数	144	144	144	144	144	143	137	1,000
回答事業所数	56	65	59	57	85	58	3	415

### 3. 調査方法

郵送により、別添アンケート調査票を上記調査対象事業所に送付し、記入後、厚生労働省障害者雇用対策課あて返送を依頼する。

### 4. 調査時期

平成24年1月（調査時点は、平成23年12月1日とする。）

### 5. 調査内容

#### I 事業所の属性

- ① 事業所の従業員数、企業の形態、事業所の業種
- ② 障害者の雇用状況（身体、知的、精神（採用前・採用後））

#### II 精神障害者の雇用について

- ③ (1) 採用前精神障害者の雇用のきっかけ  
(2) 採用前精神障害者の精神障害者であることの確認方法
- ④ (1) 精神障害者の雇用管理上の配慮事項  
(2) 精神障害者の職場定着等の協力機関  
(3) 精神障害者を雇用してよかったこと
- ⑤ 精神障害者の職務遂行面・職場適応面の状況

#### III 今後の精神障害者雇用の方針

- ⑥ 精神障害者の採用方針の変化
- ⑦ 今後の精神障害者の雇用方針
- ⑧ 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況

#### IV その他雇用管理上の配慮が必要な方の状況

- ⑨ 発達障害者や難治性疾患患者の雇用状況
- ⑩ 発達障害者の疾患名・雇用管理上の配慮事項
- ⑪ 難治性疾患患者の疾患名・雇用管理上の配慮事項
- ⑫ 今後の発達障害者、難治性疾患患者の雇用方針

#### V その他

- ⑬ 障害者雇用に対する意見（自由記述）

## 障害者の雇用に関する事業所アンケート（案）

本アンケートは、「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」において、障害者の範囲等を検討するため、事業所における障害者の雇用の状況や今後の障害者雇用の方針等の基礎資料を得ることを目的に事業所アンケートを実施するものです。

いただいた回答は、すべて統計的に集計され、個人はもちろん個別の事業所の回答が判別されることはありません。また特定の事業所について分析したり公表をしたりすることはありませんので、ご理解の上、ぜひご協力下さいますようお願いいたします。

本アンケートを答えるに当たって、改めて本人に確認する必要はありません。

本アンケートで用いる用語の定義は、以下のとおりです。

- 常用労働者…1年以上継続して雇用される者（見込みを含みます）のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上の者。
- 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
  - ・採用前精神障害者…採用時点ですでに精神障害者であって、会社としてそれを承知の上採用をした者
  - ・採用後精神障害者…採用後に精神障害者になったか、採用後に精神障害者であることを会社として知った者
- 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(\*)を有する者で、何らかの雇用管理上の配慮が必要となっている者
- 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で、何らかの雇用管理上の配慮が必要となっている者

※本アンケートにおける「発達障害」とは、発達障害者支援法第二条第一項で定める「発達障害」を指します。

○発達障害者支援法（平成16年法律第167号）

第二条 この法律において「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう。

（第二項、第三項 略）

○発達障害者支援法施行令（平成17年政令第150号）

第一条 発達障害者支援法第2条第1項の政令で定める障害は、脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもののうち、言語の障害、協調運動の障害その他厚生労働省令で定める障害とする。

○発達障害者支援法施行規則（平成17年厚生労働省令第81号）

発達障害者支援法施行令第1条の厚生労働省令で定める障害は、心理的発達の障害並びに行動及び情緒の障害（自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、言語の障害及び協調運動の障害を除く。）とする。

# I 事業所の属性

問1 貴事業所の規模、業種等についてお答え下さい。該当するものに○をつけて下さい。

<H12・H15>

(1) 貴事業所の従業員(常用労働者)数

※「常用労働者」の定義の詳細は、1ページをご覧ください。

- 1 9人以下
- 2 10～29人
- 3 30～55人
- 4 56～99人
- 5 100～199人
- 6 200～299人
- 7 300～999人
- 8 1000人以上

- ①事業所数はいくつありますか(事業所)
  - ②貴事業所は本社事業所ですか
    - 1 本社
    - 2 本社以外
  - ③企業全体の従業員(常用労働者)数は何人ですか
    - 1 9人以下
    - 2 10～29人
    - 3 30～55人
    - 4 56～99人
    - 5 100～199人
    - 6 200～299人
    - 7 300～999人
    - 8 1000人以上

<H15>

(2) 企業の形態

- 1 1企業1事業所
- 2 1企業複数事業所
- 3 その他(具体的に

<H12・H15>

(3) 貴事業所の主な業種

- 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

- a 食料品、飲料・たばこ
  - b 繊維工業
  - c 木材、家具、パルプ・家具、印刷
  - d 化学工業、窯業・土石
  - e 鉄鋼
  - f 非鉄金属
  - g 金属製品
  - h 機械器具
  - i その他

<(精神障害者のみ)H12、H15>

問2 貴事業所における平成23年12月1日現在の以下の障害者の雇用状況を教えてください。

(※各用語の定義の詳細は、1ページをご覧ください。)

いずれかに○をつけ、現在雇用している場合は人数(常用労働者数)をご記入ください。

障害種別	雇用状況
①身体障害者	いる( )人・現在はいないが過去はいた・現在も過去もない・不明
②知的障害者	いる( )人・現在はいないが過去はいた・現在も過去もない・不明
③精神障害者	
A 採用前精神障害者	いる( )人・現在はいないが過去はいた・現在も過去もない・不明

精神障害者の雇用経験がない事業所（問2③A・Bともに「現在も過去もない」又は「不明」と回答した場合）は、問5（5ページ）に進んで下さい。

B 採用後精神障害者 いる( )人・現在はいないが過去はいた・現在も過去もない・不明

## II 精神障害者の雇用について

<H15>

問3 採用前精神障害者の雇用経験がある事業所（問2③Aで、「いる」又は「現在はいないが過去はいた」と回答した場合）におたずねします。

（※採用前精神障害者の雇用経験がない場合は、問4に進んで下さい。）

（1）精神障害者を雇い入れたときの主なきっかけは何でしたか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 精神障害者が雇用率の算定対象になった（法定雇用率を達成するため）
- 2 事業拡大や人手不足のため雇入れの必要があった
- 3 ハローワークから紹介された
- 4 民間の職業紹介事業者等から紹介された
- 5 病院・支援機関から頼まれた
- 6 知り合いから頼まれた
- 7 必要な仕事ができそうなので雇い入れた
- 8 企業の社会的責任を果たすため
- 9 その他（具体的に )

<H15 個票>

（2）精神障害者を雇い入れたときに、精神障害者であることを何によって確認しましたか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 精神障害者保健福祉手帳
- 2 主治医の診断・意見書
- 3 産業医の診断・意見書
- 4 1～3以外の方法で確認（具体的に )

<H12>

問4 精神障害者の雇用経験がある事業所（問2③A・Bのいずれか又は両方で、「いる」又は「現在はいないが過去はいた」と回答した場合）におたずねします。

（1）雇用している（していた）精神障害者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っています（いました）か。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 短時間勤務など勤務時間の配慮
- 2 休暇を取得しやすくする等休養への配慮
- 3 業務量への配慮
- 4 配置転換など配置についての配慮
- 5 作業環境、施設・設備・機器の改善
- 6 工程の単純化など職務内容への配慮
- 7 作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫
- 8 通院・服薬管理など医療上の配慮
- 9 業務遂行を援助する者の配置
- 10 職業生活に関する相談員の配置・委嘱
- 11 職場内における健康管理等の相談支援体制の確保

- 1 2 外部の関係機関との連携支援体制の確保
- 1 3 その他の配慮 ⇒具体的に( )
- 1 4 特段の配慮を行っていない

- (3 2) 精神障害者の職場定着、職場適応のための支援について協力を得ている（得ていた）のは、次の誰ですか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。
- 1 ハローワークの職員
  - 2 地域障害者職業センターの職員
  - 3 障害者就業・生活支援センターの職員
  - 4 主治医
  - 5 病院のソーシャルワーカー
  - 6 社会福祉施設の指導員等
  - 7 保健所や精神保健福祉センターの職員
  - 8 産業医や産業保健スタッフ
  - 9 家族
  - 1 0 その他 ⇒具体的に( )
  - 1 1 どこからの支援も受けていない

<H12>

- (3) 貴事業所で精神障害者を雇用して良かったことは何ですか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。
- 1 社員の対人態度が柔らかくなった。
  - 2 職場全体の雰囲気良くなった
  - 3 精神障害に対する従業員の理解が進んだ
  - 4 精神障害者の働く姿勢に刺激を受けて、職場全体の意欲が向上した
  - 5 会社としても精神障害者雇用のノウハウを学ぶことができた
  - 6 その他 ⇒具体的に( )
  - 7 特にない

ここからは全事業所がお答え下さい。

<H12>

問5 精神障害者の職務遂行や職場適応に関してお伺いします。次の項目ごとにそれぞれ当てはまる状況の一つを選んで○をつけて下さい。

☆精神障害者の雇用経験がある事業所（問2③A又はBのいずれか又は両方で、「いる」又は「現在はいないが過去はいた」と回答した場合）においては、実際に貴事業所で仕事をしている（していた）場面における状況についてお答え下さい。

☆精神障害者の雇用経験がない事業所（問2③A・Bともに「現在も過去もいない」又は「不明」と回答した場合）については、仮に貴事業所で雇用した場合に予想される状況についてお答え下さい。

		問題ない	問題あり	個人差が大きい	わからない
職務遂行面	(1)基礎体力	1	2	3	4
	(2)持久力	1	2	3	4
	(3)手先の器用さ	1	2	3	4
	(4)動作の機敏さ	1	2	3	4
	(5)指示に対する理解力	1	2	3	4
	(6)職務への集中力	1	2	3	4
	(7)とっさの事態に対する判断力	1	2	3	4
	(8)職務遂行の正確さ	1	2	3	4
	(9)職務遂行の能率	1	2	3	4
職場適応面	(10)健康管理	1	2	3	4
	(11)症状の安定	1	2	3	4
	(12)精神的なタフさ	1	2	3	4
	(13)勤労意欲	1	2	3	4
	(14)出退勤等の労働習慣	1	2	3	4
	(15)円滑な人間関係	1	2	3	4
	(16)生活管理	1	2	3	4
(17)総合的に見て	1	2	3	4	

### Ⅲ 今後の精神障害者雇用の方針

#### <新規>

問6 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の所持者に限る）については、平成18年度から障害者雇用率の算定対象になりました。その前後で精神障害者雇用に対する方針に変化はありましたか。それぞれあてはまるものを1つずつ選んで○を付けて下さい。

(1) 平成18年から精神障害者が雇用率の算定対象になったことを知っていましたか。

- 1 知っていた
- 2 知らなかった

(2) 平成18年度以前の精神障害者の雇用の状況

- 1 雇用していた
- 2 雇用していなかった

(3) 平成18年度以降の精神障害者の雇用方針の変化

- 1 積極的に雇用するようになった
- 2 特に雇用に関する方針は変わらない
- 3 その他 ⇒具体的に（ ）

#### <H15>

問7 貴事業所では、今後の精神障害者の雇用についてどのようにお考えですか。最もよくあてはまるものを1つだけ選んで○を付けて下さい。

- 1 積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい
- 2 積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない
- 3 精神障害者の雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない
- 4 精神障害者は仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりと思うので雇いたくない
- 5 過去に精神障害者を雇用したが、仕事ができなかったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない
- 6 その他 ⇒具体的に（ ）
- 7 わからない

<H12 改>

問 8 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる次の支援制度はご存じですか。また、利用したことがありますか。次の項目ごとにそれぞれ当てはまる状況の一つ選んで○をつけて下さい。  
(各支援制度の概要については、別紙をご参照下さい。)

	利用したことがある		利用したことはない			
	役に立 った	役に立 たなかつ た	知ってお り、今後 利用した い	知ってい るが、利 用する予 定はない	知らなか ったが、 今後利 用したい	知らず、 利用する 予定もな い
1 ハローワークの専門スタッフによる支援(精神障害者雇用トータルサポーター等)	1	2	3	4	5	6
2 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金	1	2	3	4	5	6
3 精神障害者雇用安定奨励金	1	2	3	4	5	6
4 地域障害者職業センターで実施する雇入れや職場復帰のための支援	1	2	3	4	5	6
5 特定求職者雇用開発助成金	1	2	3	4	5	6
6 トライアル雇用奨励金	1	2	3	4	5	6
7 ジョブコーチ支援	1	2	3	4	5	6
8 職場支援従事者助成金	1	2	3	4	5	6
9 業務遂行援助者の配置(職場介助者等助成金)	1	2	3	4	5	6
10 9以外の障害者雇用納付金制度に基づく助成金(健康相談医師の委嘱等)	1	2	3	4	5	6
11 ハローワーク等が主催する精神障害者雇用促進に関するセミナーに参加	1	2	3	4	5	6
12 「精神障害者のための職場改善好事例集」等のガイドブックや事例集等	1	2	3	4	5	6

その他、精神障害者の雇入れや職場復帰の促進のために、効果的だと思われる支援策があれば、ご記入下さい。

[ ]



<新規>

問 1 1 難治性疾患患者の雇用経験がある事業所（問 9 ②で「いる」又は「現在はいないが過去はいた」と回答した場合）にお伺いします。  
（※難治性疾患患者の雇用経験がない場合は、問 1 2に進んで下さい。）

（1）雇用している（していた）難治性疾患患者の疾患名を把握している場合、お答え下さい。  
当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 潰瘍性大腸炎
- 2 パーキンソン病関連疾患
- 3 全身性エリテマトーデス病
- 4 強皮症、皮膚筋炎及び多発性筋炎
- 5 クロウン病
- 6 後縦靭帯骨化症
- 7 網膜色素変性症
- 8 脊髄小脳変性症
- 9 特発性血小板減少性紫斑病
- 1 0 特発性拡張型（うっ血型）心筋症
- 1 1 その他 ⇒具体的に（ )
- 1 2 把握していない

（2）雇用している（していた）難治性疾患患者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っています（いました）か。当てはまるものすべてに○をつけて下さい。

- 1 短時間勤務など勤務時間の配慮
- 2 休暇を取得しやすくする等休養への配慮
- 3 業務量への配慮
- 4 配置転換など配置についての配慮
- 5 作業環境、施設・設備・機器の改善
- 6 工程の単純化等職務内容への配慮
- 7 作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫
- 8 通院・服薬管理など医療上の配慮
- 9 業務遂行を援助する者の配置
- 1 0 職業生活に関する相談員の配置・委嘱
- 1 1 職場内における健康管理等の相談支援体制の確保
- 1 2 外部の関係機関との連携支援体制の確保
- 1 3 その他の配慮 ⇒具体的に（ )
- 1 4 特段の配慮を行っていない

ここからは全事業所がお答え下さい。

<新規>

問12 貴事業所では、今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用についてどのようにお考えですか。最も良くあてはまるものを1つだけ選んで○を付けて下さい。

		発達障害者	難治性疾患患者
1	積極的に雇用に取り組みたい	1	1
2	積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事の出来そうな人が応募してくれば雇うかもしれない	2	2
3	雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない	3	3
4	仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりと思うので雇いたくない	4	4
5	過去に雇用したが、仕事ができなかったり職場に上手になじめなかったりしたので、雇いたくない	5	5
6	その他 ⇒ 具体的に( )	6	6
7	わからない	7	7

## V その他

問13 障害者の雇用に関して、ご意見やご感想がありましたら自由に記入して下さい。

回答はここまでです。ご協力ありがとうございました。

## 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる主な支援制度

### 1 ハローワークの専門スタッフによる支援(精神障害者雇用トータルサポーター等)

福祉・教育等関係機関と連携した就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施するほか、精神障害の専門的知識を有する職員(精神障害者雇用トータルサポーター)をハローワークに配置し、精神障害者の求職者に対して専門的なカウンセリングや企業への啓発等の支援を実施。

### 2 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

一定程度の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す精神障害者等の雇用に取り組む事業主に対し、奨励金を支給。

### 3 精神障害者雇用安定奨励金

精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、カウンセリング体制の整備等、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対し、奨励金を支給。(平成 22 年 4 月～)

### 4 地域障害者職業センターで実施する雇入れや職場復帰のための支援

地域障害者職業センターの専任の精神障害者担当カウンセラーが、主治医等との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に係る様々な支援ニーズに対して、総合的な支援を実施。(全国 47 センターで実施)

### 5 特定求職者雇用開発助成金

障害者をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対し、助成金を支給。

### 6 トライアル雇用奨励金

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所が、障害者を短期の試用雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、障害者雇用に取り組むきっかけをつくり、常用雇用への移行を目指す事業主に対し、奨励金を支給。

### 7 ジョブコーチ支援

職場への円滑な適応を図るため、職場にジョブコーチが出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーションなど職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を実施。

### 8 職場支援従事者助成金

重度知的障害者又は精神障害者の方を、ハローワークの紹介により、継続して雇用する労働者として雇入れ、事業所に職場支援従事者の配置を行う事業主に対し、助成金を支給。(平成 23 年 4 月～)

### 9 業務遂行援助者の配置(職場介助者等助成金)

重度知的障害者又は精神障害者の方を、継続して雇用する労働者として雇入れ、業務の遂行を援助する者を配置する事業主に対して、助成金を支給。(平成 23 年 3 月末で廃止)

### 10 9以外の障害者納付金制度に基づく助成金(健康相談医師の委嘱等)

精神障害者等を雇用する事業所において、健康相談医師の委嘱や職業コンサルタントの配置・委嘱等の取組を行う事業主に対し、助成金を支給。

# 障害者数の推移について

資料3

(単位:万人)

		総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 〔身体・知的障害者更生施設等入所者や入院患者〕
身体障害児・者	平成8年	317.7	301.5	124.6	16.2
	平成13年	351.6	332.7	121.8	18.9(※1)
	平成18年	366.3	357.6	123.6	8.7
知的障害児・者	平成7年	41.3	29.7	16.5(※2)	11.6
	平成12年	45.9	32.9	21.2	13.0
	平成17年	54.7	41.9	27.4	12.8
精神障害者	平成8年	約217	—	—	—
	平成14年	258.4	223.9	148.7(※3)	34.5
	平成20年	323.3	290.0	180.9	33.3

※1 平成12年 ※2 20歳以上60歳未満 ※3 20歳以上65歳未満

- 身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生省「身体障害児実態調査」及び「身体障害者実態調査」(平成8年)並びに厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(平成13年、平成18年)、施設入所者は厚生省「社会福祉施設等調査」(平成8年)及び厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成12年、平成18年)等
- 知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生省「精神薄弱児(者)基礎調査」(平成7年)及び厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」(平成12年、平成17年)、施設入所者は、厚生省「社会福祉施設等調査」(平成7年)及び厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成12年、平成17年)等
- 精神障害者数は、厚生省「患者調査」(平成8年)及び厚生労働省「患者調査」(平成14年、平成20年)

# 年齢別の障害者数について

(単位:万人)

	合 計	18歳未満	18～39歳	40～64歳	65歳以上	不詳
身体障害児・者 (在宅者)	357.6 【100%】	9.3 【3%】	19.1 【5%】	104.6 【30%】	221.1 【62%】	3.5 【1%】
知的障害児・者 (在宅者)	41.9 【100%】	11.7 【28%】	18.9 【45%】	8.5 【20%】	1.5 【4%】	1.2 【3%】
精神障害者 (総数) <sup>(※1)</sup>	323.3 【100%】	17.8 <sup>(※2)</sup> 【6%】	74.3 <sup>(※3)</sup> 【23%】	122.2 【38%】	108.9 【34%】	0.6 【0.2%】

※1 在宅者及び入院患者の合計

※2 20歳未満の数値

※3 20～39歳の数値

\*【 】内は、構成比

\*数値は四捨五入しているため、年齢別の合計が総数に合わない場合もある。

身体障害児・者数は、厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(平成18年)

知的障害児・者数は、厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」(平成17年)

精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成20年)

# 障害者の勤続年数について

(平成20年度障害者雇用実態調査結果より)

## 身体障害者

障害の種類	平均勤続年数
全体	9年 2月
視覚障害	8年10月
聴覚言語障害	11年 9月
肢体不自由	11年 5月
内部障害	6年 0月
重複障害	8年 2月

## 知的障害者

障害の程度	平均勤続年数
全体	9年 2月
重度	5年 6月
重度以外	12年 3月

## 精神障害者

障害の確認方法・疾患		平均勤続年数
全体		6年 4月
精神障害者 保健福祉手 帳により確 認している 場合	1級	3年 8月
	2級	7年 6月
	3級	4年 7月
	等級不明	6年 8月
医師の診断 書により確 認している 場合	統合失調症	4年 9月
	そううつ病	7年 3月
	てんかん	4年 5月

※ 平成20年度障害者雇用実態調査は、雇用している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の状況(賃金、労働時間、雇用管理上の措置等)について、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所のうち無作為抽出した約7500事業所を対象に調査をしたもの。

回答があった5,511事業所(回収率73.2%)において雇用されている身体障害者は20,179人、知的障害者は2,438人、精神障害者は755人であった。なお、集計結果については、産業別、規模別に回収事業所数/母集団事業所数の逆数を還元倍率として推計して計算を行っている。

<参考> 一般労働者の平均勤続年数 11.6年

10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(62,302事業所、有効回答45,010事業所)の常用労働者の状況  
(平成20年賃金構造基本統計調査)

# 精神障害者の定着状況について

## 1 「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」

○ ハローワークにおける職業紹介により、平成20年7月から同年10月末までに就職した精神障害者について、平成21年2月27日時点と同年10月末時点の職場定着状況について調査。(n=962件)

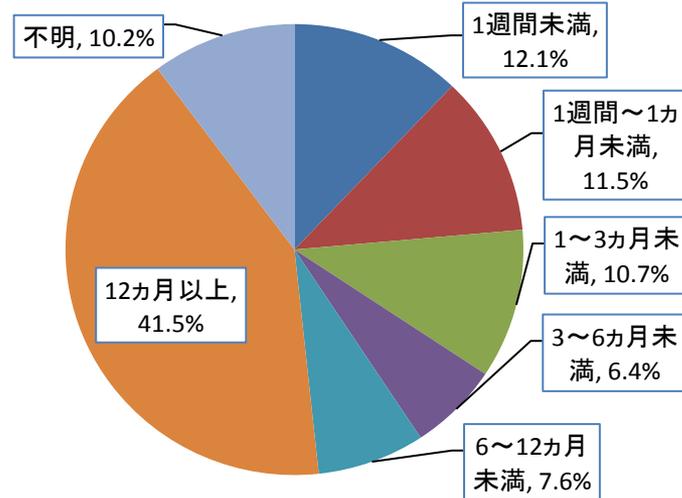
○ 在職期間が6か月以上は、49.1%

- ・障害者求人: 66.1%
- ・一般求人: 障害開示42.2%、非開示24.3%
- ・チーム支援: あり67.1%、なし43.3%

資料出所: (独)高齢・障害者雇用支援機構「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」(2010年3月)

\* 全国のハローワーク本所461所(平成20年度)から抽出した110所を調査

ハローワークにおける職業紹介により就職した精神障害者の在職期間(n=962)



## 2 障害者就業・生活支援センター利用者の定着状況

○ 平成21年4月から平成22年3月末までに就職した精神障害者(2,023人)のうち、就職後6ヶ月経過時点での職場定着状況。( \* 平成21年度に運営された247センターの実績を集計)

1,425人 / 2,023人 = 70.4%

## 3 地域障害者職業センターのジョブコーチ支援対象者の定着状況

○ 平成21年10月から平成22年9月までのジョブコーチ支援を終了した精神障害者(671人)のうち、支援終了後6ヶ月経過時点での職場定着状況。

544人 / 671人 = 81.1%

## 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 (法第2条第1号)

### 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表(※1)に掲げる障害があるもの

(法第2条第2号)

### 知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令(※2)で定めるもの

(法第2条第4号)

※知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

### 精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令(※3)で定めるもの (法第2条第6号)  
※次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
  - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
  - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

### その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

## 雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。

(法第43条第1項)

## 実雇用率算定の対象

(雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例)

事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項(第43条第1項)の規定の適用については、…当該事業主が…当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

(法第71条第1項)

※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により「精神障害者保健福祉手帳所持者」に限定している。

## (※1)障害者雇用促進法 別表

### 一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

イ 両眼の視力(万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。)がそれぞれ0.1以下のもの

ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの

ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの

ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

### 二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの

ロ 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの

ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの

ニ 平衡機能の著しい障害

### 三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失

ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

### 四 次に掲げる肢体不自由

イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの

ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの

ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの

ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの

ホ 両下肢のすべての指を欠くもの

ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

### 五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

## 障害者雇用促進法施行令

(法別表第五号の政令で定める障害)

第二十七条 法別表第五号の政令で定める障害は、次に掲げる障害とする。

一 ぼうこう又は直腸の機能の障害 二 小腸の機能の障害 三 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害 四 肝臓の機能の障害

## (※2)障害者雇用促進法施行規則

(知的障害者)

第1条の2 法第2条第4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、知的障害者福祉法第9条第5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 第6条第1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19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。

## (※3)障害者雇用促進法施行規則

(精神障害者)

第1条の4 法第2条第6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、次に掲げる者であって、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45条第2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。)

障害種別に応じ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						

## 精神障害者の雇用に関する 過去の事業所アンケート調査(調査票)

- ① 精神障害者の雇用・就労に関するアンケート調査(平成12年度)  
(精神障害者の雇用の促進等に関する研究会)
  
- ② 精神障害者の雇用に関するアンケート(平成15年度)  
(精神障害者の雇用の促進等に関する研究会)

## 精神障害者の雇用・就労についてのアンケート調査（通信調査）について

### 1 調査の目的

「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」（以下、「研究会」という。）においては、精神障害者の雇用・就労の促進を図るシステムのあり方等について調査・分析するとともに、今後の精神障害者雇用施策の方向について検討をしているところであるが、その検討の基礎資料として、精神障害者の雇用・就労の実態と関係機関の支援活動の現状と問題点を把握することを目的に、全国レベルで通信アンケート調査を実施した。

### 2 調査対象

- (1) 事業所調査……………精神障害者雇用事業所等
- (2) 労働機関調査……………公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者雇用支援センター
- (3) 医療・保健・福祉機関調査……………医療機関、精神保健センター、保健所、精神障害者社会復帰施設、小規模作業所

### 3 調査方法

通信調査の実施について検討する作業部会を研究会の中に設け、調査全体の設計、調査票等の検討を行った。

調査内容については、平成5年度に実施した「精神障害者の雇用に関する調査研究会」の調査を参考とした。

調査票の送付、返送については、作業部会での検討後、研究会委員から了承を得た別紙調査票を下記の調査対象に送付し、調査票記入後、研究会事務局あてに返送してもらうという方法をとった。

調査票送付先の選定は、次のとおりとした。

#### (1) 事業所

職業リハビリテーションの各種メニューを利用して精神障害者に接したことのある事業所（職場適応訓練、職域開発援助事業、就業体験支援事業、緊急雇用安定プロジェクト等を実施した事業所。結果として雇用に至らなかった事業所も含む）のうち、都道府県労働局の職業対策課、公共職業安定所を通じて協力を依頼し、了承が得られた事業所

#### (2) 労働関係機関

- ① 公共職業安定所  
都道府県労働局の職業対策課を通じて、各都道府県平均3所を選定
- ② 地域障害者職業センター  
全センター
- ③ 障害者雇用支援センター  
全センター

#### (3) 医療・保健・福祉機関

- ① 精神障害者社会復帰施設、精神障害者小規模作業所、保健所、精神病院  
精神障害者の就労援助活動に熱心だと思われるものを抽出
- ② 精神保健福祉センター  
全センター

#### 4 調査実施時期

平成12年11月～12月

#### 5 調査事項

##### (1) 事業所調査

精神障害者の雇用状況、精神障害者を雇用した際の利用制度、精神障害者の労働条件、職業能力、雇用上の配慮事項、採用後精神障害者の職場復帰の措置及び希望する支援、精神障害者の離職状況、今後の精神障害者の雇用見込み、精神障害者の雇用促進のために希望する支援

##### (2) 労働機関調査

精神障害者に対する職業リハビリテーションの問題点、今後望まれる雇用・就労支援策、事業主の理解を得るため必要と考えるもの、医療・保健・福祉機関との連携、相談員の活動状況（公共職業安定所のみ）、採用後精神障害者の職場復帰に関する支援（地域障害者職業センター及び障害者雇用支援センター）

##### (3) 医療・保健・福祉機関

精神障害者の雇用・就労のための活動、雇用・就労支援を行った精神障害者の状況、労働機関の支援制度の認知と利用状況、今後望まれる精神障害者の雇用・就労支援策と採用後精神障害者の職場復帰に関する支援、労働機関との連携

#### 6 調査票の送付及び回収状況

区 分	発送数	回収数 (回収率 %)
事業所	505	353 ( 69.9%)
労働機関	230	225 ( 97.8%)
・公共職業安定所	154	154 (100.0%)
・地域障害者職業センター	47	47 (100.0%)
・障害者雇用支援センター	29	24 ( 82.6%)
医療・保健・福祉機関	437	312 ( 71.4%)
・精神病院	69	41 ( 59.4%)
・精神保健センター等	54	49 ( 90.7%)
・保健所	63	52 ( 82.5%)
・精神障害者社会復帰施設	101	84 ( 83.2%)
・精神障害者小規模作業所	150	86 ( 57.3%)
総 計	1,172	890 ( 75.9%)

精神障害者の雇用・就労に関するアンケート調査  
～事業所用～

精神障害者の雇用の促進等に関する研究会

問1 貴事業所の業種、規模等についてお答え下さい。該当するものに○をつけて下さい。

(1) 業種

- |                 |   |                     |
|-----------------|---|---------------------|
| 1 農林漁業          | } | 1 食料品・たばこ           |
| 2 鉱業・建設業        |   | 2 繊維・衣服             |
| 3 製造業 ----->    |   | 3 木材・家具・パイプ・紙・出版・印刷 |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 |   | 4 化学・窯業・土石          |
| 5 運輸・通信業        |   | 5 鉄鋼                |
| 6 卸売・小売業、飲食店    |   | 6 非鉄金属              |
| 7 金融・保険・不動産業    |   | 7 金属製品              |
| 8 サービス業         |   | 8 機械                |
| 9 その他(具体的に )    |   | 9 その他(具体的に )        |

(2) 貴事業所の従業員数(常用労働者)

- 1 9人以下
- 2 10～29人
- 3 30～55人
- 4 56～99人
- 5 99～299人
- 6 300～999人
- 7 1,000人以上

(3) 企業の形態と従業員数(常用労働者)

1) 企業の形態

- 1 1企業1事業所
- 2 1企業複数事業所
- 3 その他(具体的に )

2) 企業全体の従業員数(常用労働者)

- 1 55人以下
- 2 56人～300人
- 3 301人以上

問2 貴事業所では、現在(平成12年11月1日現在)、精神障害者をお雇いになっていま  
すか? 該当するものに○をつけて下さい。

- 1 現在雇っている -----> 問3へ
- 2 現在は雇っていないが過去に雇っていたことがある -----> 問13へ
- 3 今まで雇ったことがない -----> 問14へ

ここからは、問2で「現在雇っている」とお答えになった事業所にお伺いします。

問3 現在、雇っていらっしゃる精神障害者のうち採用前から精神障害を有していた者(以下、「採用前精神障害者」といいます。)と採用後に障害を有するようになった者(以下、「採用後精神障害者」といいます。)の人数とそれぞれの雇用形態をお答え下さい。

	正社員 (人)	パートタイマー (1年以上)(人)	その他 (人)	計(人)
採用前精神障害者				
採用後精神障害者				

(注) ここでいう「パートタイマー」とは、1年を超えて雇用されることが見込まれる短時間勤務の者(一週間の労働時間が20時間以上で、かつ通常の労働者の労働時間よりも短い者)をいいます。  
雇用期間が1年未満の者の場合は、「その他」に含めます。

問4 精神障害者を雇う際に利用した制度や支援は何ですか？利用したものをいくつでも○をつけて下さい。(各々の制度や支援の概要については、別紙をご参照下さい。)

- 1 職場適応訓練
- 2 職域開発援助事業
- 3 就業体験支援事業
- 4 障害者緊急雇用安定プロジェクト
- 5 特定求職者雇用開発助成金
- 6 公共職業安定所による職業紹介(1～5以外)
- 7 精神障害者社会適応訓練事業(職親制度)
- 8 院外作業
- 9 病院・保健所の紹介(7, 8以外)
- 10 地域の施設・作業所等からの紹介(7以外)
- 11 重度障害者介助等助成金(業務遂行援助者の配置)
- 12 5及び11以外の障害者雇用納付金制度に基づく助成金
- 13 その他(具体的に )
- 14 これらの制度は利用していない



問6 精神障害者が実際に貴事業所で仕事をしている場面において、次の項目ごとの状況はいかがですか？・～・のそれぞれについて1～4の番号のうちから当てはまる状況を1つ選んで○をつけて下さい。

		問題ない	問題あり	個人差が大きい	わからない
職務遂行面	(1) 基礎体力	1	2	3	4
	(2) 持久力	1	2	3	4
	(3) 手先の器用さ	1	2	3	4
	(4) 動作の機敏さ	1	2	3	4
	(5) 指示に対する理解力	1	2	3	4
	(6) 職務への集中力	1	2	3	4
	(7) とっさの事態に対する判断力	1	2	3	4
	(8) 職務遂行の正確さ	1	2	3	4
	(9) 職務遂行の能率	1	2	3	4
職場適応面	(10) 健康管理	1	2	3	4
	(11) 症状の安定	1	2	3	4
	(12) 精神的なタフさ	1	2	3	4
	(13) 勤労意欲	1	2	3	4
	(14) 出勤等々の労働習慣	1	2	3	4
	(15) 円滑な人間関係	1	2	3	4
	(16) 生活管理	1	2	3	4
(17) 総合的に見て		1	2	3	4

問7 貴事業所での精神障害者に対する職場定着、職場適応上の配慮事項について伺います。当てはまるものがあればいくつでも○をつけてください。

(1) 職務遂行について

- 1 障害の状態に合った仕事への配置
- 2 仕事の手順の簡素化
- 3 設備等の改善（具体的に )
- 4 根気よくわかりやすい指導
- 5 特定の指導者の配置
- 6 障害の状態に合わせた勤務時間への配慮
- 7 障害の状態に合わせた仕事の仕方の工夫（単独あるいはグループでの職務遂行など）
- 8 その他（具体的に )
- 9 特に心がけていることはない

(2) 健康管理等について

- 1 管理者の方から声をかける
- 2 職場を明るい雰囲気にする
- 3 調子の悪いときは休ませる
- 4 心身の状態への注意
- 5 必要に応じてカウンセリングを受けさせる
- 6 通院時間の確保
- 7 服薬の確認
- 8 その他（具体的に )
- 9 特に心がけていることはない

問8 精神障害者の職場定着、職場適応のための支援について協力を得ているのは、次の誰ですか？あてはまるものがあればいくつでも○をつけて下さい

- 1 ハローワーク（公共職業安定所）の職員
- 2 障害者職業センターのカウンセラー
- 3 主治医
- 4 病院や関係機関のソーシャルワーカー
- 5 作業所の指導員等
- 6 保健婦
- 7 産業医療関係者
- 8 家族
- 9 その他（具体的に )
- 10 どこからも支援を受けていない

問9 貴事業所で精神障害者を雇用して良かったことは何ですか？あてはまるものがあればいくつでも○をつけて下さい

- 1 職員の対人態度が柔らかくなり、職場全体の雰囲気が良くなった
- 2 障害に対する従業員の理解が進んだ
- 3 障害者の働く姿勢に刺激を受けて、職場全体の意欲が向上した
- 4 会社としても障害者雇用のノウハウを学ぶことができた
- 5 その他（具体的に )
- 6 特にない

ここからは、採用後精神障害者を雇用している事業所についてのみお伺いします。採用後精神障害者を雇用していない場合は、問13へお進み下さい。

問10 貴事業所で、採用後精神障害者の職場復帰を促進するために実施している措置は何ですか。当てはまるものがあれば、全て○をつけて下さい。

- 1 就業規則に休職についての規定がある  
（具体的に )
- 2 就業規則に復職についての規定がある  
（具体的に )
- 3 勤務時間を短縮したり、業務を軽減するなど、本人が職場復帰しやすいように配慮している
- 4 本人及び上司・同僚等の人事異動に配慮している  
（具体的に )
- 5 社内に本人や家族が気軽に利用できる相談窓口を設置している
- 6 医療・保健・福祉・労働関係の外部の支援機関を利用している  
（具体的に )
- 7 その他（具体的に )
- 8 特に心がけていることはない

問 1 1 貴事業所において、採用後精神障害者が職場復帰する際、問題となったことは何ですか。当てはまるものがあれば、全て○をつけて下さい。

- 1 どの程度仕事ができるかがわからなかった
- 2 本人の状態について、正確な医学的情報が得られなかった
- 3 本人が障害を受容できず、前職にこだわった
- 4 上司や同僚の理解が得られなかった
- 5 本人に合った適当な業務がなかった
- 6 どこに相談してよいかわからなかった
- 7 職場復帰に関する就業規則がなかった
- 8 その他（具体的に )
- 9 特に問題はなかった

問 1 2 貴事業所で、採用後精神障害者の職場復帰を促進するため、あればよいと考える支援は何ですか？あてはまるものがあれば3つまで選んで○をつけてください。

- 1 精神障害者の雇用管理マニュアルや復職事例集等の作成・配付
- 2 本人の状態を把握し、復職の可能性を判断するための情報提供や相談
- 3 本人の状態が大きく変化した際に医療・保健・福祉・労働等の関係機関が連携して行う支援
- 4 障害者が復帰する職場で本人の適応を支援する者（いわゆるジョブコーチ）の派遣
- 5 体調に合わせた変則的な勤務が可能となるシステムづくりについての相談
- 6 医療・福祉施設における職場復帰のためのプログラムの実施
- 7 公共職業能力開発施設や地域障害者職業センターにおける再訓練プログラムの実施
- 8 職場復帰に対する助成
- 9 その他（具体的に )
- 10 特に必要ない

問 1 3 は、過去に貴事業所で精神障害者の離職があった場合にのみお伺いします。離職がなかった場合には、問 1 4 へお進み下さい。

問 1 3 貴事業所で離職した精神障害者についてお伺いします。

(1) 直近に離職した精神障害者の雇用形態は次のうちどれですか？（1つ選んで○）

- 1 正社員
- 2 パートタイマー（1年を超えて雇用されることが見込まれる短時間勤務（週20時間以上）の者）
- 3 その他

(2) その方はどのような理由で退職しましたか？（1つ選んで○）

- 1 自己都合
- 2 休職期間満了
- 3 解雇

(3) その方について雇用が継続できなかった最も大きな理由は何ですか？（1つ選んで○）

- 1 疲れやすく、体力、意欲が続かなかった
- 2 作業、能率面で適応できなかった
- 3 症状が悪化した（再発）
- 4 出退勤等の労働習慣に問題があった
- 5 職場の人間関係に適応できなかった
- 6 本人に、より希望に合った労働条件の職場を探したいという意向があった
- 7 その他（具体的に )
- 8 わからない

ここからの質問については、全ての事業所が御回答下さい。

問 1 4

(1) 貴事業所では、今後適格者がいた場合に、次のような形態で精神障害者を雇入れ（又は受入れ）てもよいとお考えになりますか？当てはまるものがあれば、いくつでも○をつけて下さい。（選択肢5、7及び8の内容については別紙をご参照下さい。）

- 1 フルタイムの形態
  - 2 パートタイム（週20時間以上）の形態
  - 3 パートタイム（週20時間未満）の形態
  - 4 週20時間未満の短時間勤務から始めて、段階的に勤務時間を延長する形態
  - 5 グループで勤務する形態
  - 6 職場に外部からの援助者（いわゆるジョブコーチ）がつく形態
  - 7 派遣元事業所である社会福祉法人等からの派遣労働者として精神障害者を受け入れる形態
  - 8 社会福祉法人等が業務を請け負った上で、その社会福祉法人等の精神障害者が貴事業所で仕事をする形態
  - 9 その他（具体的に )
- 10 雇用は考えていない

(2) ((1)で「10 雇用は考えていない」とお答えになった事業所に対してお伺いします。) 精神障害者の雇入れを考えていない、あるいは困難であると考えているのは何故ですか？当てはまるものがあれば2つまで選んで○をつけて下さい。

- 1 適当な人材がいないため
- 2 障害の状態がどんなものかわからないため
- 3 適当と思われる業務がないため
- 4 指導が難しいと思われるため
- 5 雇入れによって生産性が低下すると思われるため
- 6 既に多数の障害者を雇用しているため
- 7 その他（具体的に )

問 1 5 精神障害者の雇入れにどのような支援策があるかご存じですか？ご存じのものがあればいくつでも○をつけて下さい。（各々の支援策の概要については、別紙をご参照下さい。）

- 1 職場適応訓練
- 2 職域開発援助事業
- 3 就業体験支援事業
- 4 障害者緊急雇用安定プロジェクト
- 5 特定求職者雇用開発助成金
- 6 障害者雇用給付金制度に基づく助成金

問 1 6 精神障害者の雇入れを促進するために、上記の間15であげた支援策以外で、あればよいと考える支援は何ですか？当てはまるものがあれば、3つまで選んで○をつけてください。（選択肢7の内容については、別紙をご参照下さい。）

- 1 精神障害者の雇用管理マニュアルの作成・配付
  - 2 就職後も本人の状態を把握し、必要に応じてハローワーク（公共職業安定所）、地域障害者職業センター等の労働関係機関や医療・保健・福祉等の関係機関が連携して行う支援
  - 3 障害者が働く職場で本人の職場への適応を支援する者（いわゆるジョブコーチ）が付く措置の実施
  - 4 体調に合わせた変則的な勤務が可能となるシステムづくりについての相談
  - 5 公共職業能力開発施設における訓練の拡充
  - 6 精神障害者の住居確保への援助
  - 7 精神障害者に対して身体障害者や知的障害者と同様の雇用率制度を適用すること
  - 8 その他（具体的に )
- 9 特に必要ない

問17 精神障害者の雇入れにあたって、どのような情報が必要だと考えますか？当てはまるものがあれば、2つまで選んで○をつけて下さい。

- 1 障害者本人についての情報（職歴、障害の状態、経験した職業リハビリテーション、仕事をしてもらう上での留意点等）
- 2 雇入れにあたっての支援措置についての情報
- 3 雇入れ後の相談機関についての情報
- 4 雇用管理の方法についての情報
- 5 その他（具体的に )
- 6 特に必要な情報はない。

問18 その他、採用時、復職時、採用・復職後といったそれぞれの段階での精神障害者の雇用上の問題点等についてご意見があれば、ご自由にお書き下さい。

御協力ありがとうございました。

記入漏れがないかどうか御確認の上、12月15日までに下記の事務局へ御提出ください。

<精神障害者の雇用の促進等に関する研究会事務局>

労働省職業安定局障害者雇用対策課（担当：竹中）

〒100-8988 東京都千代田区霞が関1-2-2

中央合同庁舎第5号館

電話番号 03-3593-1211 内線5854

－ 精神障害者の雇用に関するアンケート調査について －

1 目的

「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」における精神障害者の実態の把握及び人権に配慮した対象者の把握・確認方法の確立等の検討に資するための基礎資料を得ることを目的に実施。

2 調査対象

事業所規模 5 人以上の雇用保険適用事業所 1, 000 事業所  
(事業所規模別の層化無作為抽出。事業規模別の抽出数は下表参照。)

3 調査方法

精神障害者雇用管理マニュアルを同封の上、郵送により別添アンケート調査票を上記調査対象事業所に送付し、記入後、厚生労働省障害者雇用対策課内「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」事務局あて返送を依頼した。

4 調査時期

平成 15 年 2 月～3 月

5 調査票の回収状況等

回収数は 415 通、回収率は 41.5% であった (事業所規模別の回収状況は下表参照)。

なお、当アンケートとは別に行うヒアリング調査への協力が可能であると回答した事業所は 100 事業所であった。

事業所規模	5～ 9人	10～ 29人	30～ 55人	56～ 99人	100～ 299人	300～ 999人	1,000人 以上	規模 不明	小計
調査対象事業 所の母数	340,530 (41.9%)	295,989 (36.4%)	78,865 (9.8%)	44,020 (5.4%)	38,669 (4.8%)	11,688 (1.4%)	2,716 (0.3%)	0 (0.0%)	813,477 (100.0%)
配布事業所数	144 (14.4%)	144 (14.4%)	144 (14.4%)	144 (14.4%)	144 (14.4%)	143 (14.3%)	137 (13.7%)	0 (0.0%)	1,000 (100.0%)
回答事業所数	56 (13.5%)	65 (15.7%)	59 (14.2%)	57 (13.7%)	85 (20.5%)	58 (14.0%)	33 (8.0%)	2 (0.5%)	415 (100.0%)

## 精神障害者の雇用に関するアンケート

事業所名					
所在地					
電話	-	-	(内 )	担当部署	担当者

問1 このアンケートに直接お答えいただいているのは、貴事業所においてどのような役割を担っているところ(部署・担当者)ですか。該当するものに○をつけてください(複数の部署で分担してご回答いただいている等の場合は、複数回答も可とします。)

- 1 人事・労務管理部門(4を除く)
- 2 総務部門(1、4を除く)
- 3 職員の健康管理を専門に行う部門(例:健康管理センター)(1、2、4を除く)
- 4 産業医
- 5 健保組合
- 6 その他 →具体的に( )

問2 貴事業所の規模、企業形態についてお答え下さい。該当するものに○をつけてください。

(1) 貴事業所の従業員数(常用労働者)

- 1 9人以下
- 2 10～29人
- 3 30～55人
- 4 56～99人
- 5 100～299人
- 6 300～999人
- 7 1,000人以上

(2) 企業の形態

- 1 1企業1事業所
- 2 1企業複数事業所 → 事業所数はいくつですか ( ) 事業所  
 → 貴事業所は本社事業所ですか ( 1 本社  
 2 本社以外 )  
 → 企業全体の従業員数(常用労働者) ( 1 9人以下  
 2 10～29人  
 3 30～55人  
 4 56～99人  
 5 100～299人  
 6 300～999人  
 7 1,000人以上 )
- 3 その他(具体的に )

問3 貴事業所の業種をお答え下さい。該当するものに○をつけてください。

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 農林漁業</li> <li>2 鉱業・建設業</li> <li>3 製造業 →</li> <li>4 電気・ガス・熱供給・水道業</li> <li>5 運輸・通信業</li> <li>6 卸売・小売業、飲食店</li> <li>7 金融・保険・不動産業</li> <li>8 サービス業</li> <li>9 その他(具体的に )</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>a 食料品・タバコ</li> <li>b 繊維・衣服</li> <li>c 木材・家具・パイプ・紙・出版・印刷</li> <li>d 化学・窯業・土石</li> <li>e 鉄鋼</li> <li>f 非鉄金属</li> <li>g 金属製品</li> <li>h 機械</li> <li>i その他(具体的に )</li> </ol> |
|---|---|

問4 貴事業所で現在（平成15年2月1日現在）精神障害者（※）を雇用していますか（正社員のみならず、パート、アルバイトを含みますが、直接雇用契約を結んでいるものに限り（構内下請け等は含みません）。該当するもの1つに○をつけて下さい。

- 1 現在雇っている
- 2 現在は雇っていないが過去3年の間に雇っていたことがある
- 3 現在雇っておらず、過去3年間雇ったことがない
- 4 わからない

※ このアンケートでいう精神障害者とは

このアンケートでいう精神障害者とは、以下の①、②のいずれかの場合に該当する方とします（知的障害（精神遅滞）は対象としません）（以下同じ）。

① 次のいずれか又は複数の証明書類等により精神障害者であることを会社として確認している場合

- イ 精神障害者保健福祉手帳
- ロ 精神障害者医療費公費負担患者票
- ハ 障害年金の年金証書

② ①のイ～ハの証明書類がなくても、精神分裂病（統合失調症）、そううつ病、てんかんの3疾患については、主治医や産業医の診断書、意見書がある場合等

上記①、②のどちらにも該当しない者は、心の健康の問題で雇用管理上問題になっている場合であってもこのアンケートでいう精神障害者ではありません。これについては、このアンケートの問9でその人数のみをお答えいただくこととしています。

このアンケートに答えるに当たって改めて本人に確認する必要はありません。

精神分裂病（統合失調症）、そううつ病の別名について

精神分裂病（統合失調症）及びそううつ病については、医師によっては以下のような診断名が付されていることがあります。下記に列記した診断名も、それぞれ精神分裂病（統合失調症）又はそううつ病として回答してください。

- ・ 精神分裂病（統合失調症）に含まれるもの  
「分裂病」「妄想型分裂病」「破瓜型分裂病」「緊張型分裂病」「分裂病後抑うつ」「残遺型（残遺）分裂病」「単純型分裂病」「急性分裂病性エピソード」「接枝分裂病」「分裂病様状態」「分裂感情障害」
- ・ そううつ病に含まれるもの  
「気分障害」「感情障害」「双極性感情障害」「そううつ病性精神病」「そううつ病性反応」「そう病（エピソード）」「うつ病（エピソード）」「メランコリー」「抑うつ精神病」「反復性うつ病性障害」

問5 過去3年の間、精神障害者が貴事業所への就職のために応募してきたことがありますか。いずれかに○をした上、応募してきたことがある場合にはその結果採用したかどうか、採用しなかった場合にはその理由について、それぞれ当てはまるものに○をつけてください。

1 応募してきたことがある

→採用しましたか。  a 採用した  b 採用しなかった

→採用しなかった場合の理由（もっともよく当てはまるもの一つに○）

- i 本人の様子から、仕事の能力が不足していたり、職場になじむのが難しそうだったりしたので採用しなかった
- ii 精神障害者の雇用管理のノウハウがないので採用しなかった
- iii 精神障害者は仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりすると思ったので採用しなかった
- iv その他 →具体的に（ ）
- v わからない

2 応募してきたことがない（応募してきたことがあるかどうかわからない場合を含む）

問6 本問は、現在、採用前精神障害者（※）を雇用している事業所におたずねします。

(1) 現在雇用している採用前精神障害者を雇い入れたときの主なきっかけは何でしたか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 事業拡大や人手不足のため雇い入れの必要があった
- 2 安定所から紹介された
- 3 病院・支援機関から頼まれた
- 4 知り合いから頼まれた
- 5 精神障害があることを知った上で、必要な仕事ができそうなので雇い入れた
- 6 企業の社会的責任を果たすため
- 7 その他 →具体的に（ ）

(2) 現在、採用前精神障害者を雇用している事業所におたずねします。採用前精神障害者の精神障害について、採用時に最初にどのような状況で会社に申し出がありましたか。最も典型的なケースと思われるもの1つを選んで○をつけてください。

- 1 安定所やその他の紹介者から紹介されたときに告げられた
- 2 面接や採用試験のときに本人から申し出があった（1に該当する場合を除く）
- 3 その他 →具体的に（ ）

※ 採用前精神障害者

採用時点で既に精神障害を有しており、会社としてそれを承知の上で採用した者をいいます（以下同じ）。



採用前精神障害者の雇用状況表

現在、雇用している採用前精神障害者各人について、1人あたり一行を使って、①から⑧の項目について記入してください（行頭の欄に、各人ごとの通し番号を記入してください。1枚あたり2名分を記入することになりますが、用紙が足りない場合はコピーして記入してください）。

不明などで回答できない欄には×印をつけてください。

回答にあたり、あらためて本人に確認する必要はありません。

用紙が足りない場合にはコピーして記入してください。

(  枚目 / 計  枚 )

通し番号	①雇用形態	②性別	③年齢	④週労働時間	⑤雇入れた時期	⑥現在の勤務状況	⑦病名	⑧雇い入れ時に精神障害者であることを何によって確認しましたか
	1. 正社員 2. パート 3. その他	1. 男 2. 女	1. 30歳未満 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳以上	1. 10時間未満 2. 10～20時間未満 3. 20～30時間未満 4. 30時間以上	1. H14年以降 2. H12～H13年 3. H10～H11年 4. H5～H9年 5. H4年以前	1. 特に問題なく勤務している 2. 遅刻や早退が多い 3. 休みが多い 4. 現在休職中である 5. その他 ( )	1. 精神分裂病 (統合失調症) 2. そううつ病 3. てんかん 4. その他 ※1 ( ) 5. 病名不明 ※1  ※1 精神障害者保健福祉手帳、通院医療費公費負担患者票、障害年金の年金証書で精神障害者であることを確認した場合に限る	複数回答可 <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 主治医の診断・意見書</li> <li>2. 産業医の診断・意見書 ※3</li> <li>3. 精神障害者保健福祉手帳</li> <li>4. 通院医療費公費負担患者票</li> <li>5. 障害年金の年金証書</li> </ul> ※2 <ul style="list-style-type: none"> <li>6. 紹介元からの情報 (1～5に該当する場合を除く)</li> <li>7. 本人の申告のみ</li> <li>8. 1～7以外の方法で確認 ( )</li> </ul> -----                     複数回答可 <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 精神障害者保健福祉手帳</li> <li>2. 通院医療費公費負担患者票</li> <li>3. 障害年金の年金証書</li> </ul>
	1. 正社員 2. パート 3. その他	1. 男 2. 女	1. 30歳未満 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳以上	1. 10時間未満 2. 10～20時間未満 3. 20～30時間未満 4. 30時間以上	1. H14年以降 2. H12～H13年 3. H10～H11年 4. H5～H9年 5. H4年以前	1. 特に問題なく勤務している 2. 遅刻や早退が多い 3. 休みが多い 4. 現在休職中である 5. その他 ( )	1. 精神分裂病 (統合失調症) 2. そううつ病 3. てんかん 4. その他 ※1 ( ) 5. 病名不明 ※1  ※1 精神障害者保健福祉手帳、通院医療費公費負担患者票、障害年金の年金証書で精神障害者であることを確認した場合に限る	複数回答可 <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 主治医の診断・意見書</li> <li>2. 産業医の診断・意見書 ※3</li> <li>3. 精神障害者保健福祉手帳</li> <li>4. 通院医療費公費負担患者票</li> <li>5. 障害年金の年金証書</li> </ul> ※2 <ul style="list-style-type: none"> <li>6. 紹介元からの情報 (1～5に該当する場合を除く)</li> <li>7. 本人の申告のみ</li> <li>8. 1～7以外の方法で確認 ( )</li> </ul> -----                     複数回答可 <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 精神障害者保健福祉手帳</li> <li>2. 通院医療費公費負担患者票</li> <li>3. 障害年金の年金証書</li> </ul>

※2 6、7、8に該当する場合は1つだけ○、1～5は複数回答可。

※3 産業医の診断・意見書には、産業医の紹介による専門医の診断・意見書を含みます。

様式B

採用後精神障害者の雇用状況表

現在、雇用している採用後精神障害者各人について、1人あたり一行を使って、①から⑧の項目について記入してください（行頭の欄に、各人ごとの通し番号を記入してください。1枚あたり2名分を記入することになりますが、用紙が足りない場合はコピーして記入してください）。  
 不明などで回答できない欄には×印をつけてください。  
 回答にあたり、あらかじめ本人に確認する必要はありません。  
 用紙が足りない場合にはコピーして記入してください。

(  枚目 / 計  枚 )

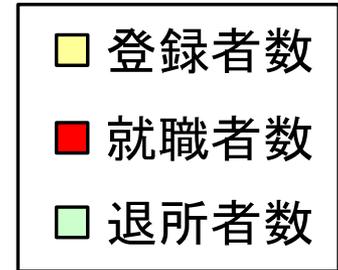
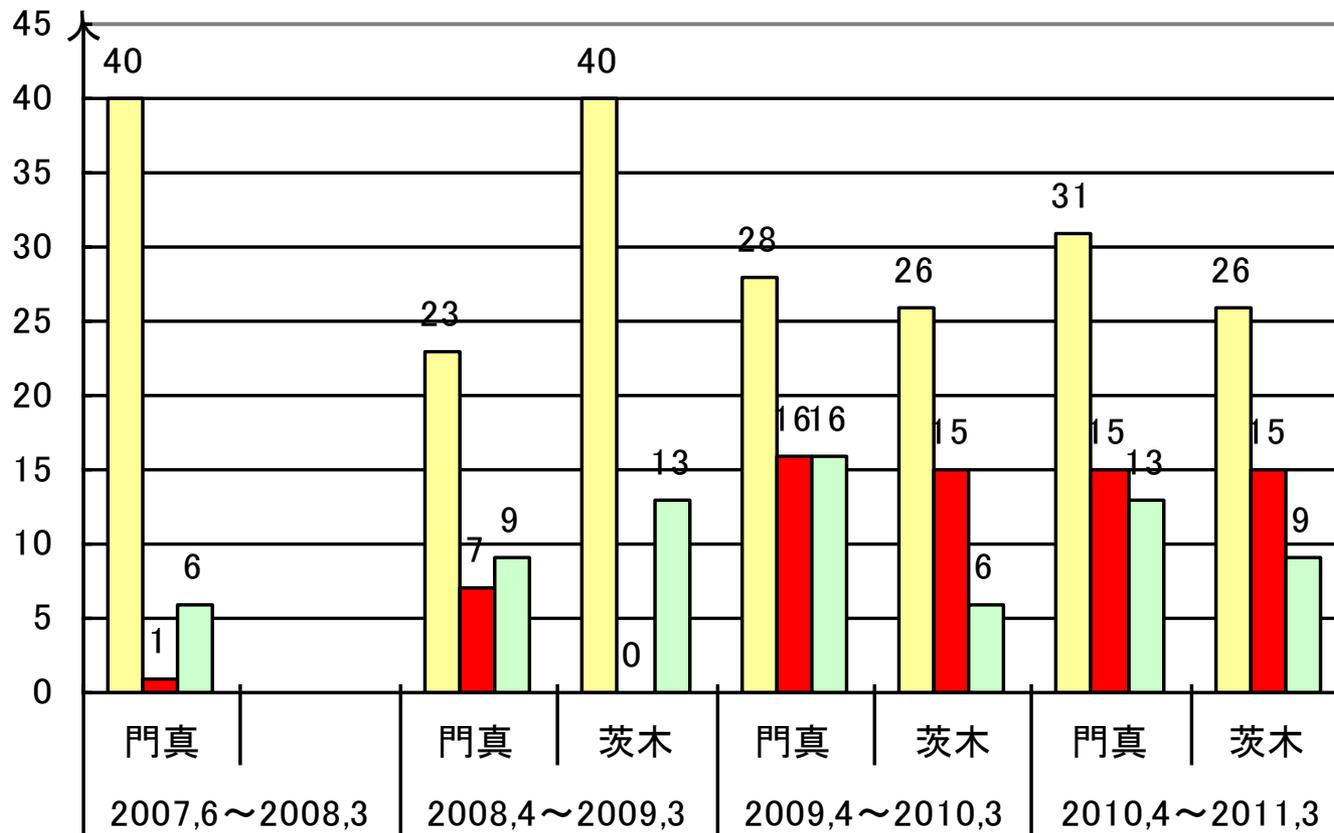
通し番号	①雇用形態	②性別	③年齢	④週労働時間	⑤障害を確認した時期	⑥現在の勤務状況	⑦病名	⑧精神障害者であることを何によって確認しましたか
	1. 正社員 2. パート 3. その他	1. 男 2. 女	1. 30歳未満 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳以上	1. 10時間未満 2. 10～20時間未満 3. 20～30時間未満 4. 30時間以上	1. H14年以降 2. H12～H13年 3. H10～H11年 4. H5～H9年 5. H4年以前	1. 特に問題なく勤務している 2. 遅刻や早退が多い 3. 休みが多い 4. 現在休職中である 5. その他 ( )	1. 精神分裂病 (統合失調症) 2. そううつ病 3. てんかん 4. その他 ※1 ( ) 5. 病名不明 ※1 ( )	複数回答可 1. 主治医の診断・意見書 2. 産業医の診断・意見書※2 3. 精神障害者保健福祉手帳 4. 通院医療費公費負担患者票 5. 障害年金の年金証書 6. 1～5以外の方法で確認 ( )
	1. 正社員 2. パート 3. その他	1. 男 2. 女	1. 30歳未満 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳以上	1. 10時間未満 2. 10～20時間未満 3. 20～30時間未満 4. 30時間以上	1. H14年以降 2. H12～H13年 3. H10～H11年 4. H5～H9年 5. H4年以前	1. 特に問題なく勤務している 2. 遅刻や早退が多い 3. 休みが多い 4. 現在休職中である 5. その他 ( )	1. 精神分裂病 (統合失調症) 2. そううつ病 3. てんかん 4. その他 ※1 ( ) 5. 病名不明 ※1 ( )	複数回答可 1. 主治医の診断・意見書 2. 産業医の診断・意見書※2 3. 精神障害者保健福祉手帳 4. 通院医療費公費負担患者票 5. 障害年金の年金証書 6. 1～5以外の方法で確認 ( )

※2 産業医の診断・意見書には、産業医の紹介による専門医の診断・意見書を含みます。

## 田川委員 提出資料

- JSNの活動状況
- 就業継続の継続アンケート調査(JSN)  
(平成21年度 障害者保健福祉推進事業)

# JSN各事業所の就職者など (2011, 3末現在)



**全登録者:**  
 214名  
**全就職者:**  
 69名  
**全離職者:**  
 20名  
**全退所者:**  
 72名

2007年6月以降、**JSN**からは69名の就職者が出ている。また、2010年4月～2011年3月までの1年間で、**JSN**門真15名、**JSN**茨木15名、合わせて30名の就職者が出た。離職者はこの4年間で20名。内5名は再トレーニング～再就職。1名はそのまま再就職。再就職者を除くと、就労継続率は約8割となる。

# JSN茨木・ジョブコーチ活動の実際

## 【JSN茨木】

- 平成20年4月開設・定員30名
- 精神障害者に特化した就労移行支援事業所
- 平成21年度15名、平成22年度15名の就職者
- 同事業所は8名のスタッフに加え、2名のジョブコーチ（配置型）がいる
- 平成23年4月～6月（3ヶ月間、支援日数 60日）、ジョブコーチ2名の支援状況をまとめてみた。



# 支援内容の内訳

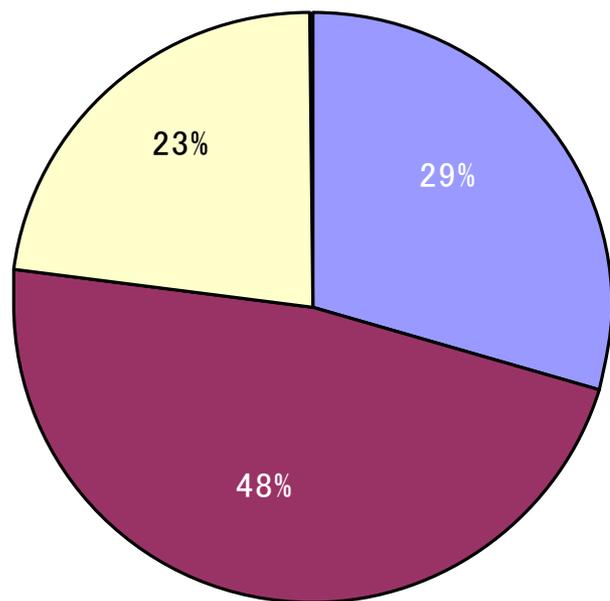
..平成23年4月～6月..

- ジョブコーチ 2名（実働各60日/3ヶ月）
- 支援回数 174回  
（4月72回、5月45回、6月57回）
- 支援時間 27,620分（約460時間）
- 内訳：ジョブコーチ支援51回（11,270分）  
基礎訓練支援83回（12,870分）  
既就労者支援40回（3,480分）

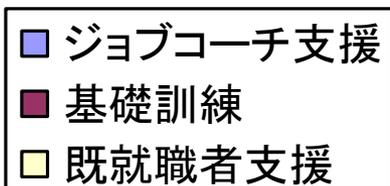
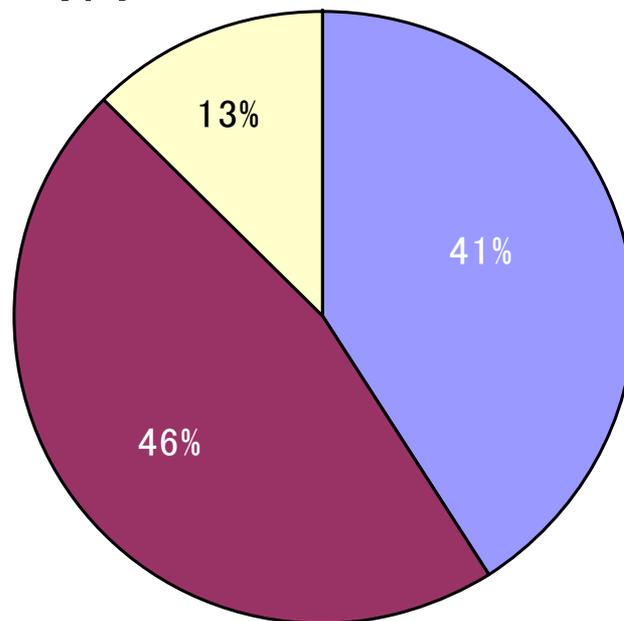
# 支援内容の内訳; グラフ

..平成23年4月~6月..

回数



時間



JSN茨木のジョブコーチ2名は、回数では全体の23%、時間では13%を「既就労者支援」に使っている。トライアルとは異なり、雇用がまだはっきりしない就労前企業実習でもジョブコーチは支援に入っており、これは「基礎訓練」に分類されている。「既就労者支援」も「基礎訓練」も「ジョブコーチ支援」の請求が出来ない。今後、就労者は年々増えるため、「既就労者支援」が確実に増加してくる。また、「既就労者支援」の73%(回数)は就労後6ヶ月以上経過したものである。

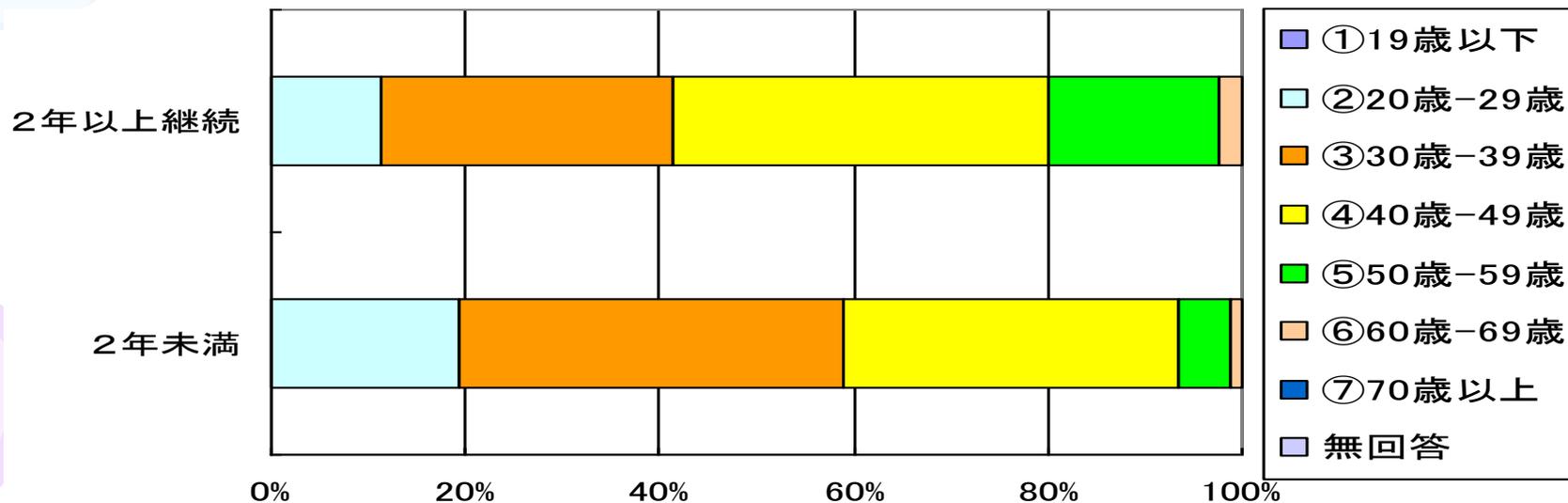
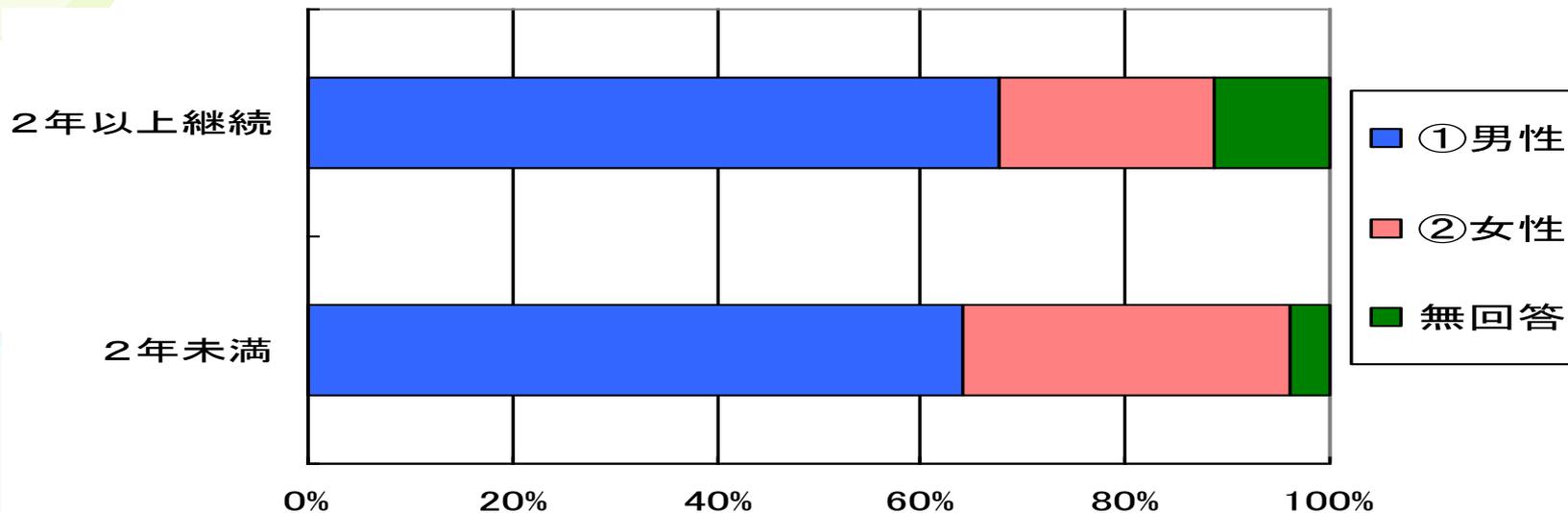
# 職業継続の継続 アンケート調査 (JSN)

・平成21年度 障害者保健福祉推進事業・

田川 JSN

- 精神障害者は三障害のうちで、就職率は高いが、離職率も一番高い、と言われている。
- どんな支援や配慮があれば精神障害者はその職業生活を継続できるのか、を調べる目的で、「職業生活の継続 アンケート調査」を行った。
- アンケートは「通院者用」と「主治医用」から成る。
- 同調査を(社)大阪精神科診療所協会の会員診療所に呼びかけたところ13診療所が協力、2009年11月1日から12月末の間に227枚のアンケートが回収された。
- 回収された227枚のアンケートをソートし、
  - ★「現在勤務している会社で継続して二年以上働いているもの」80名、
  - ★「これまで二年以上継続して働いたことがない者」78名を抽出、それぞれの比較を試みた。

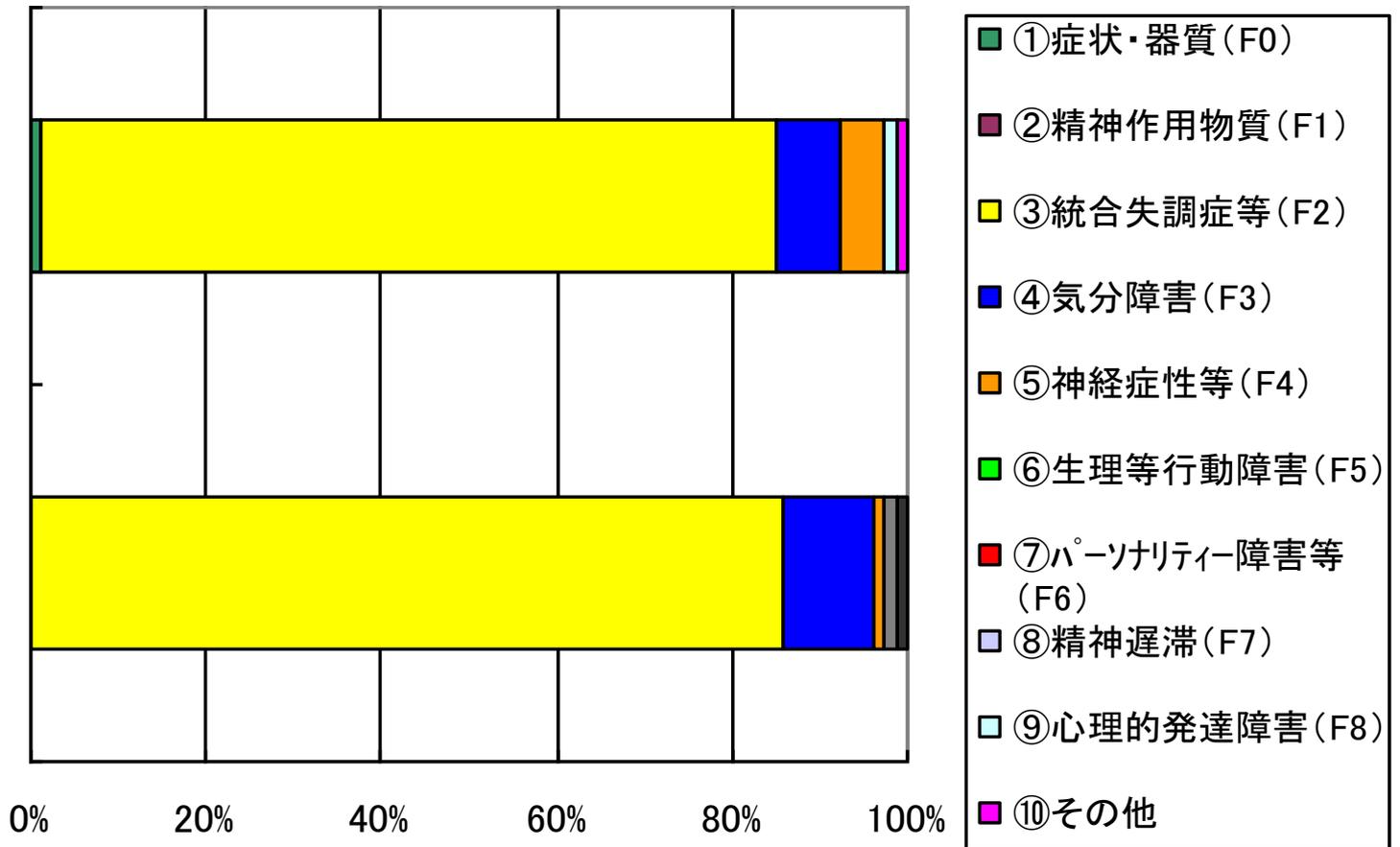
# 年齢と性別



# 病名別（主治医アンケート）

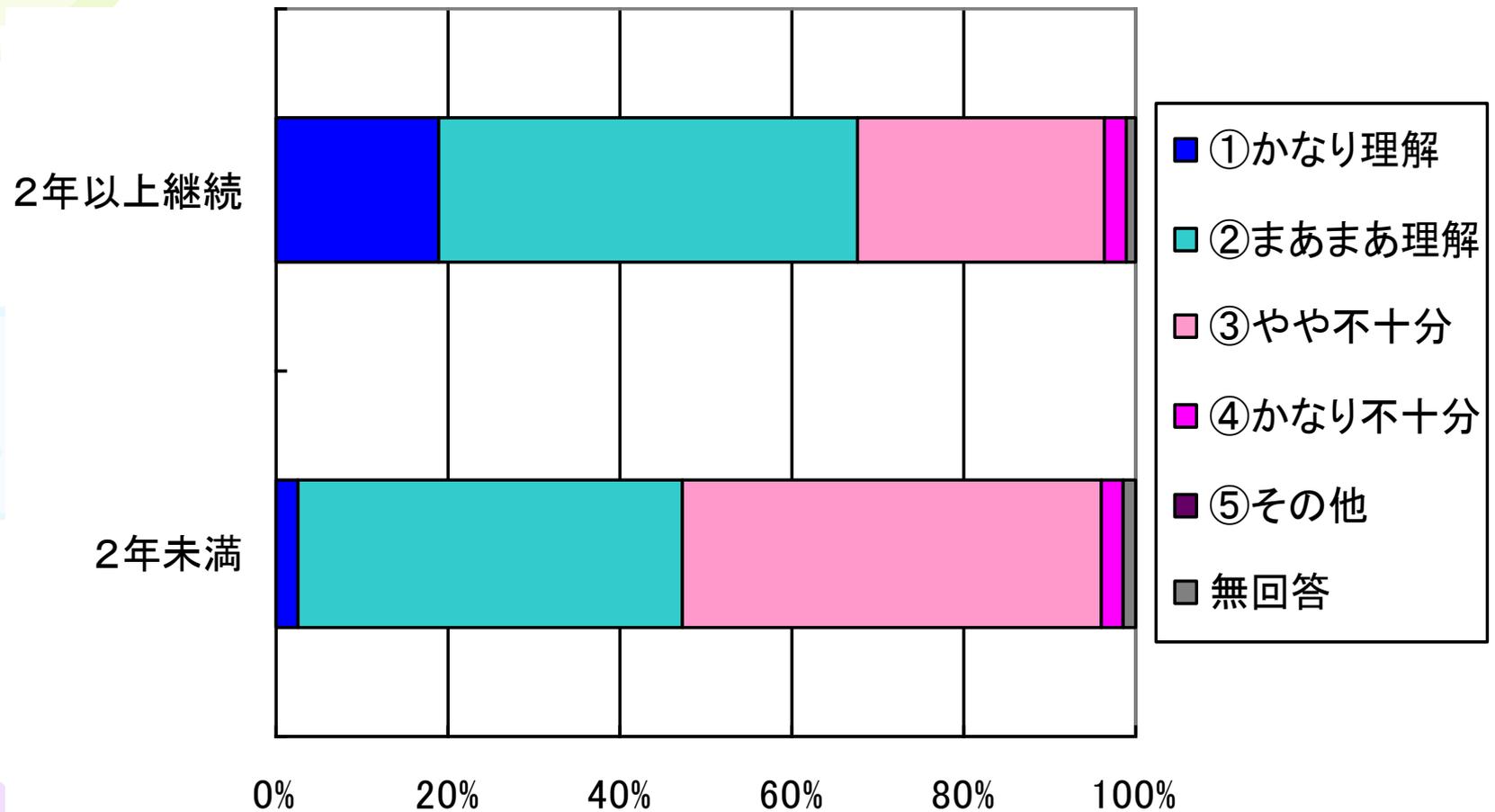
2年以上継続

2年未満



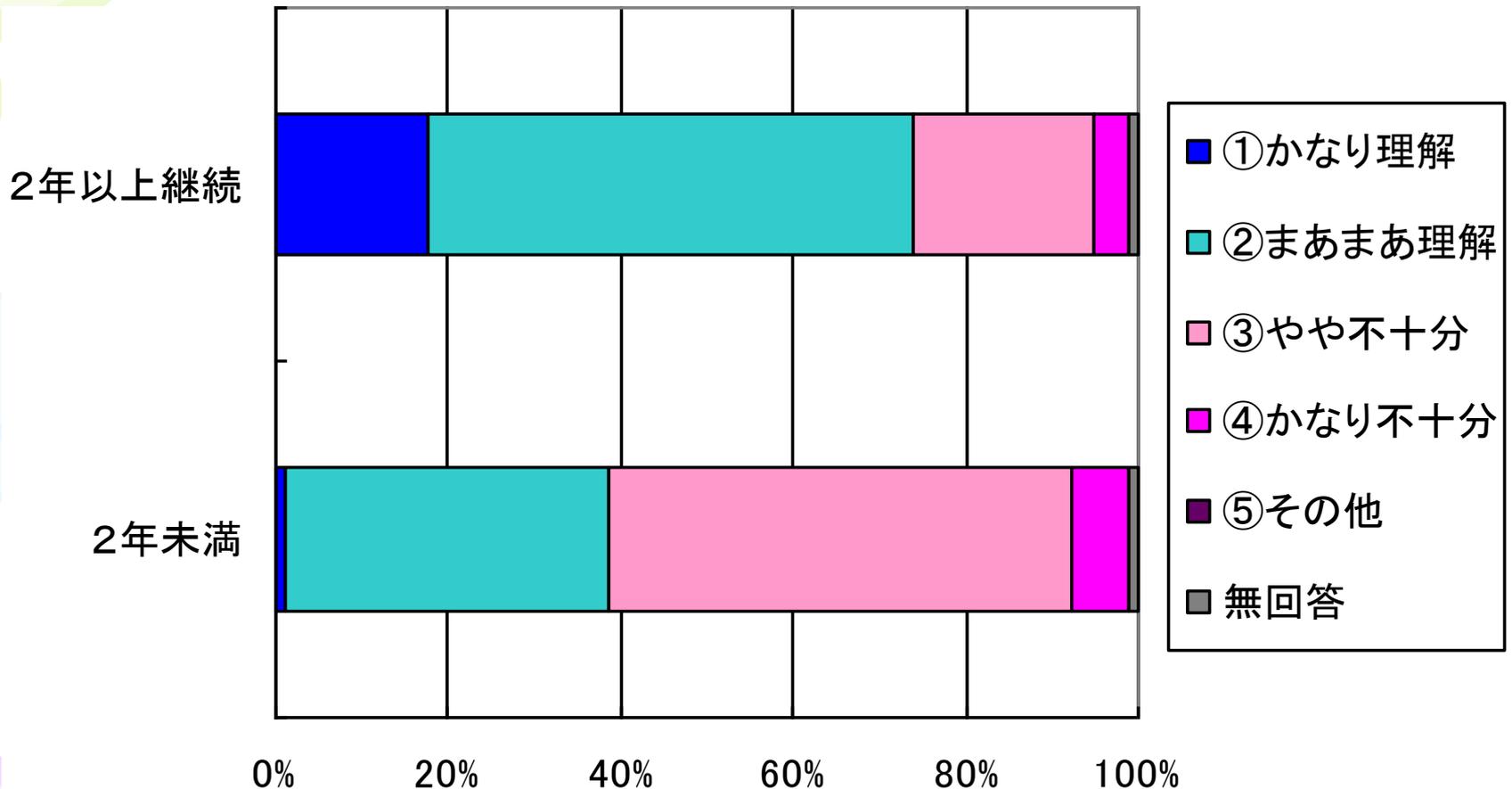
病名は「2年以上継続」、「2年未満」とともに統合失調症が90%近く占めている。

# 病気の理解(主治医アンケート)



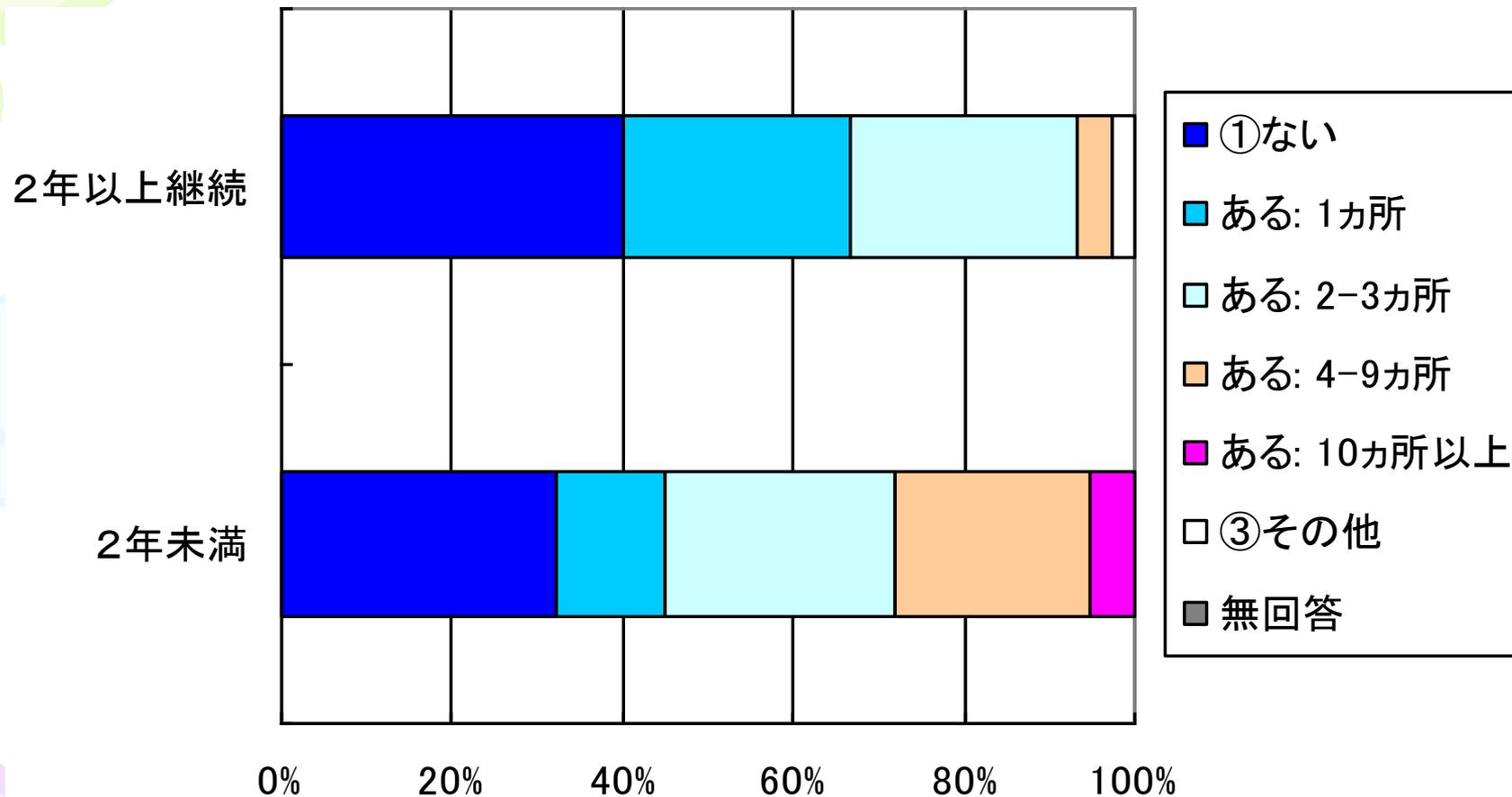
「2年以上継続」ものが自身の病気をより良く理解していることが分かる。

# 障害の理解(主治医アンケート)



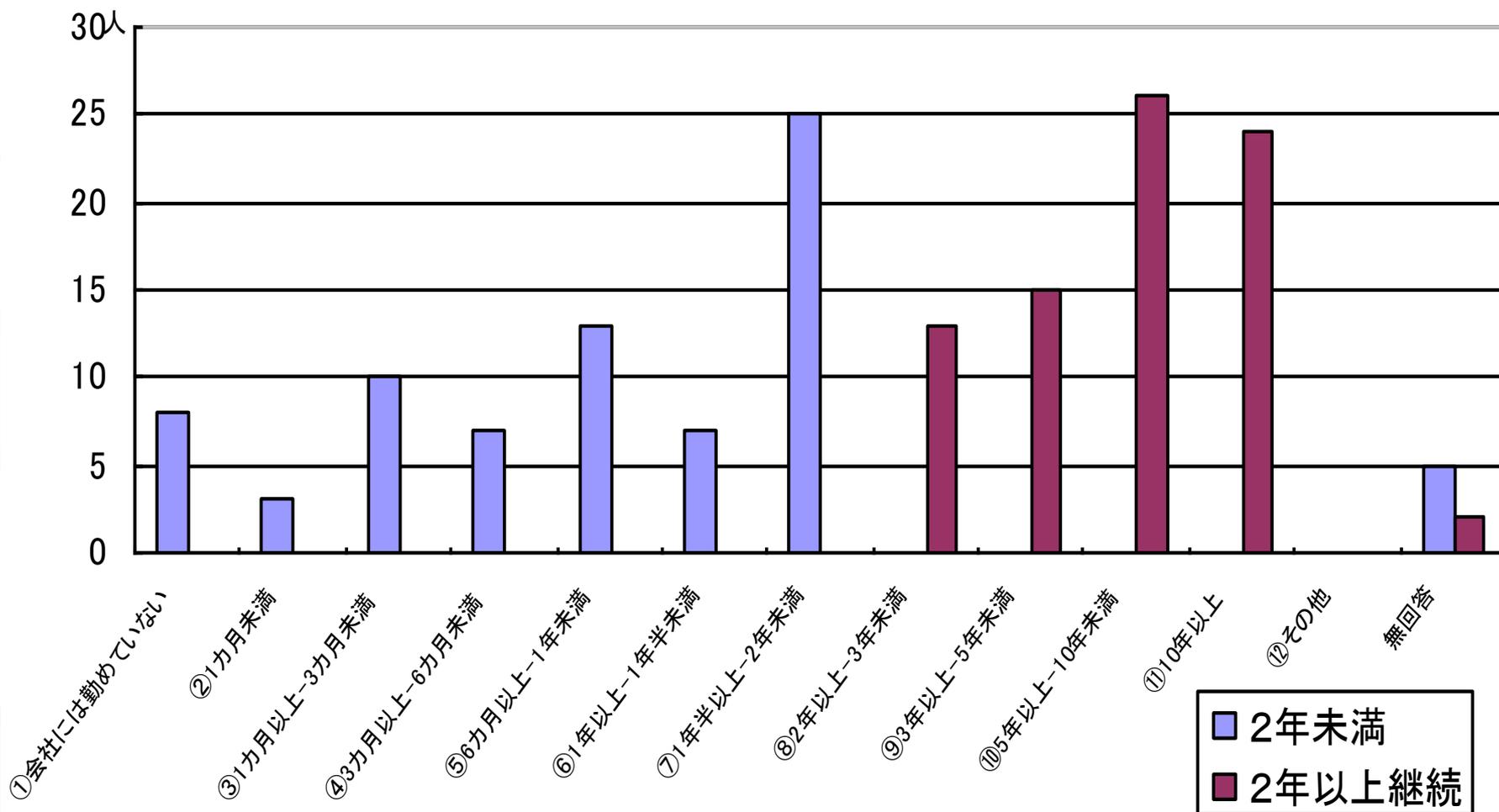
「2年以上継続」のものが、「病気の理解」以上に「障害の理解」を  
しっかりしていることが分かる。

# 発病前の就労経験



「2年以上継続」の方が、発病前の就労経験のないものが多い。

# 発病後、最も長く勤めた期間

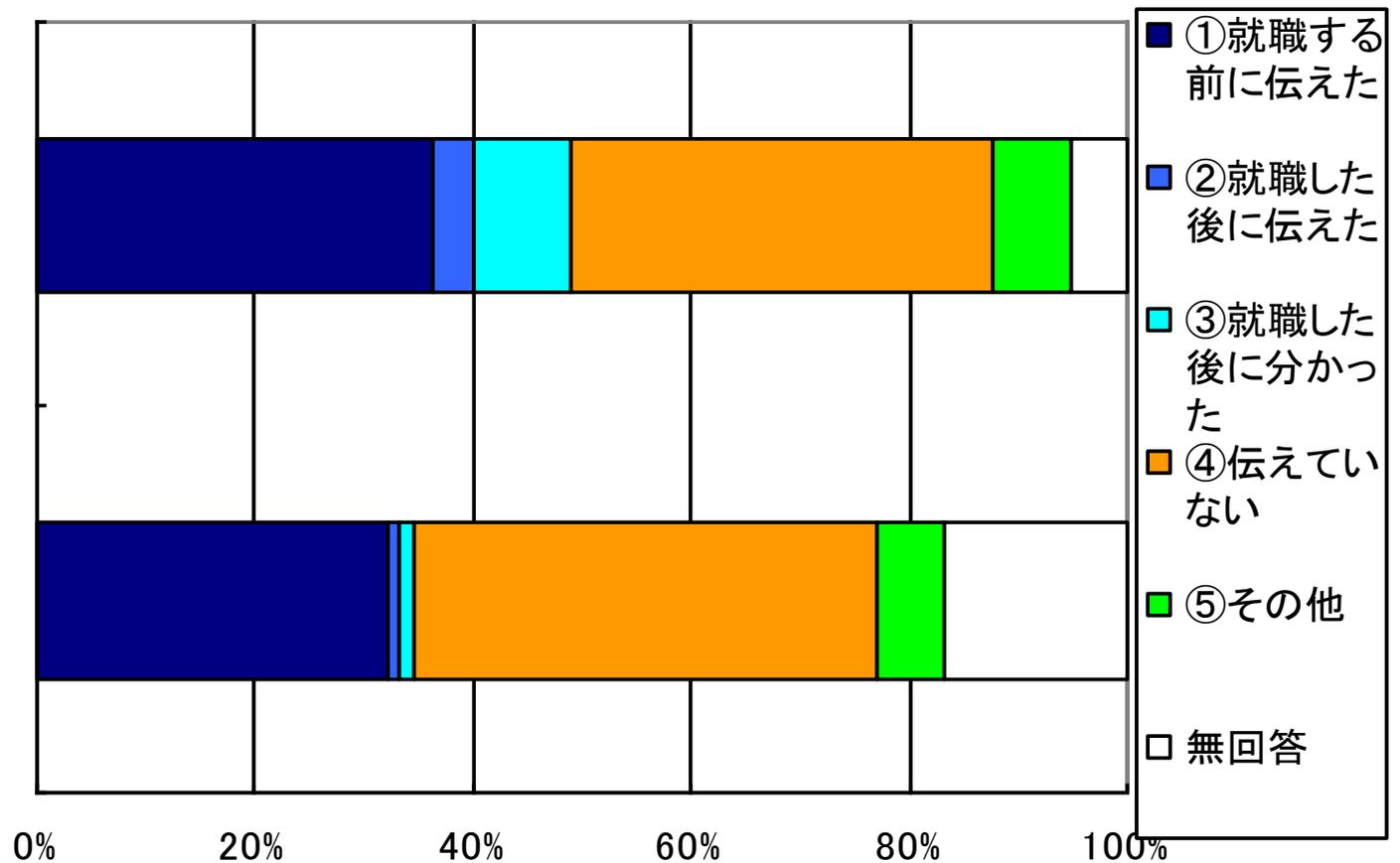


「2年以上継続」群では5年以上、10年以上が62.5%を占める。

# 病気・障害の開示(現在or最長)

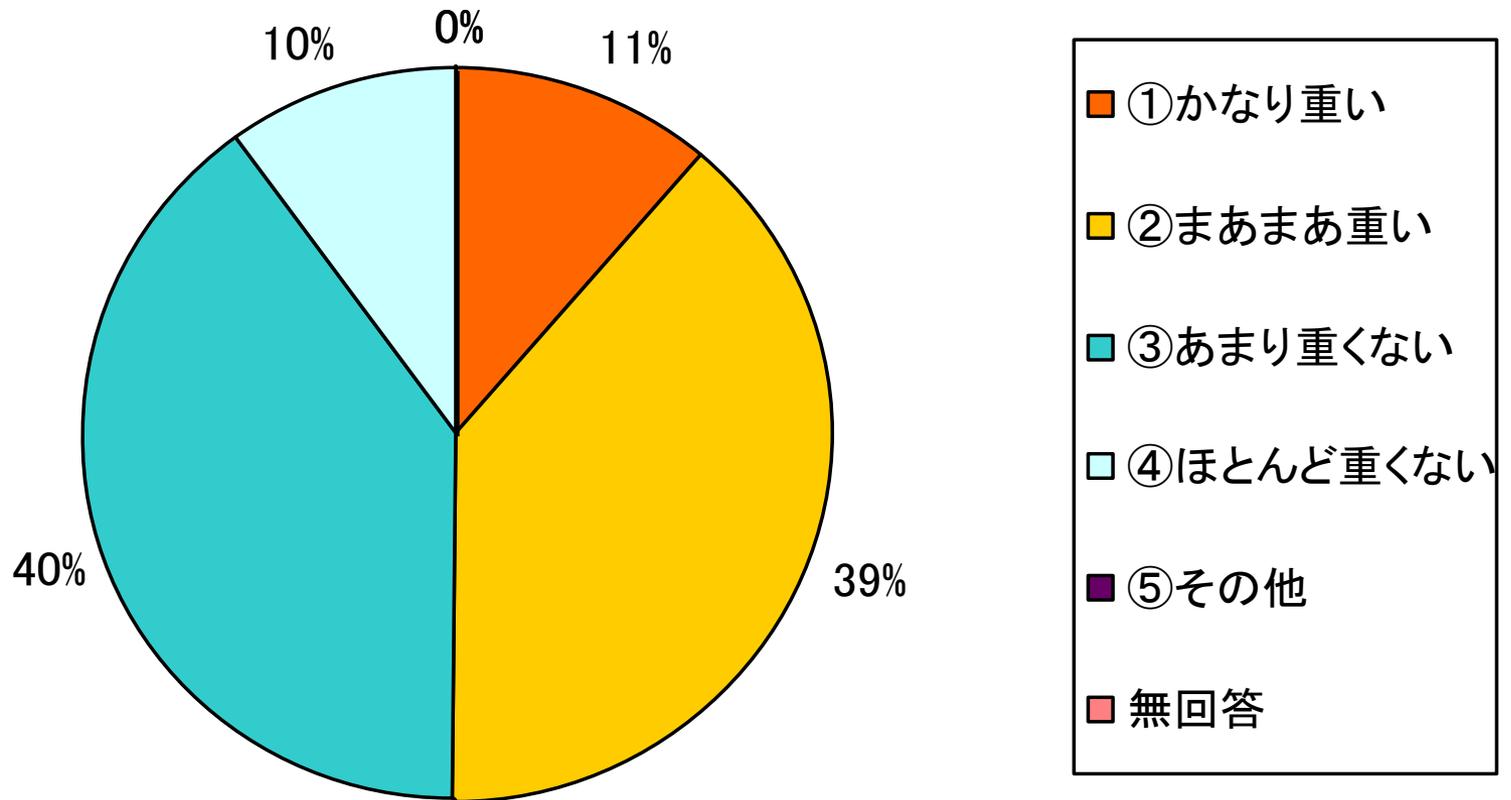
2年以上継続(80名)

2年未満(78名)



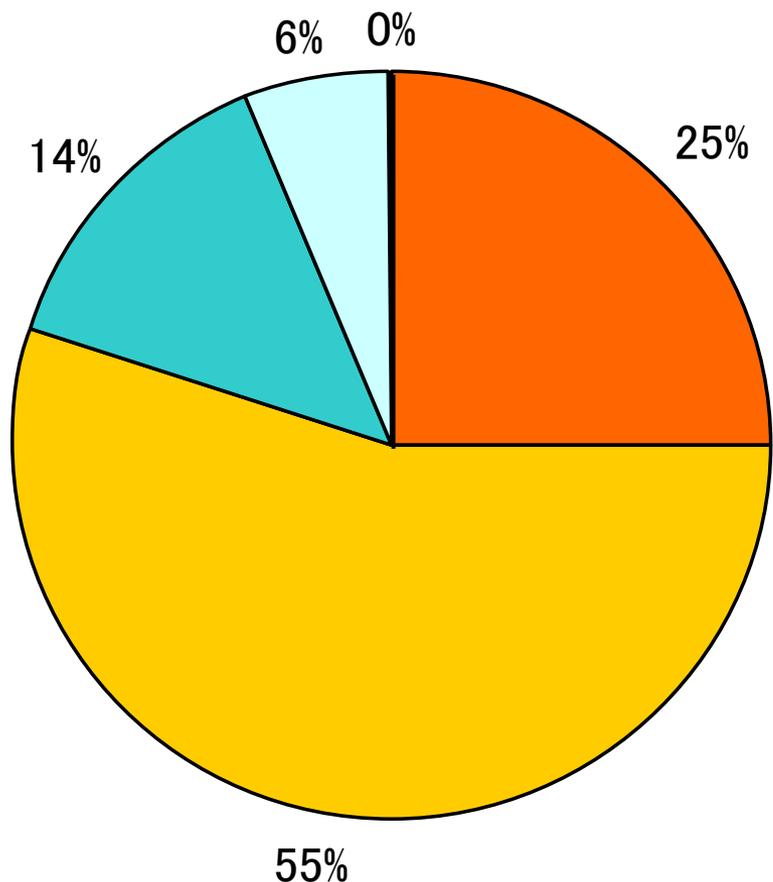
「2年以上継続」は約半数、「2年未満」は約1/3が病気・障害を開示している。

# 責任の重さ(2年以上継続80名)



「2年以上継続」の50%は、仕事の責任は「重い」と感じている。

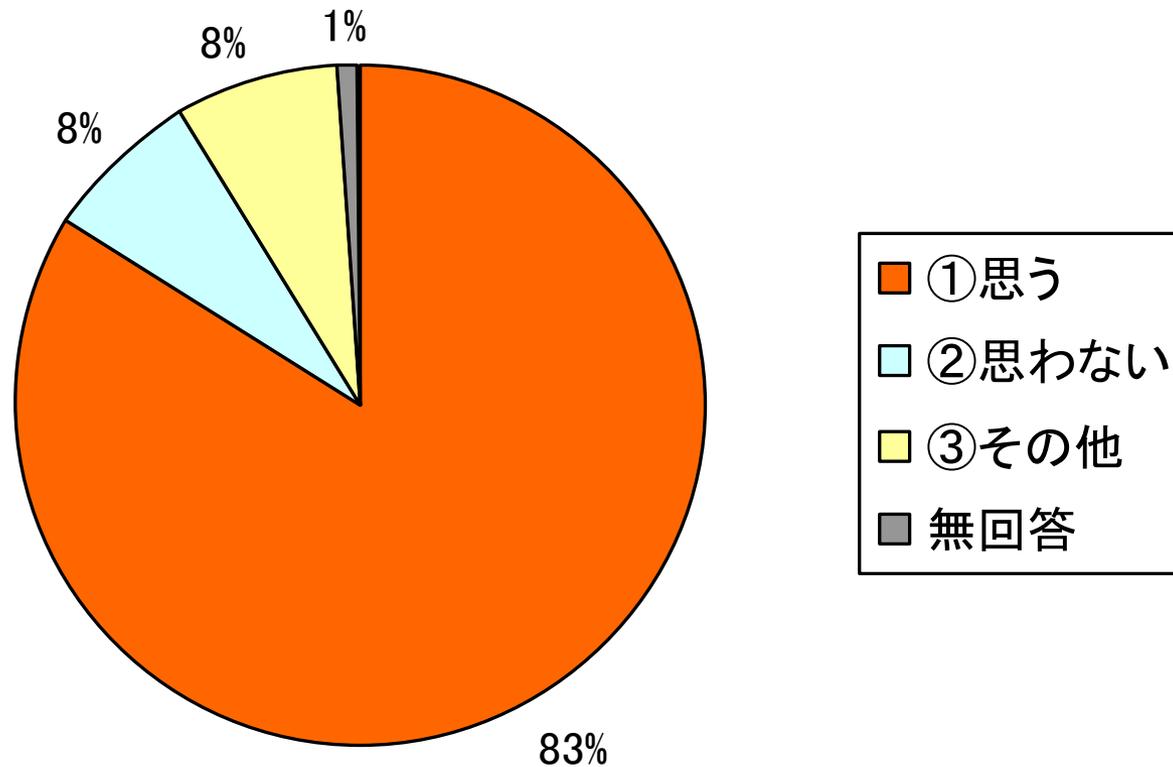
# 仕事のやりがい(2年以上継続80名)



- ①かなりやりがいがある
- ②まあまあやりがいがある
- ③あまりやりがいはない
- ④ほとんどやりがいはない
- ⑤その他
- 無回答

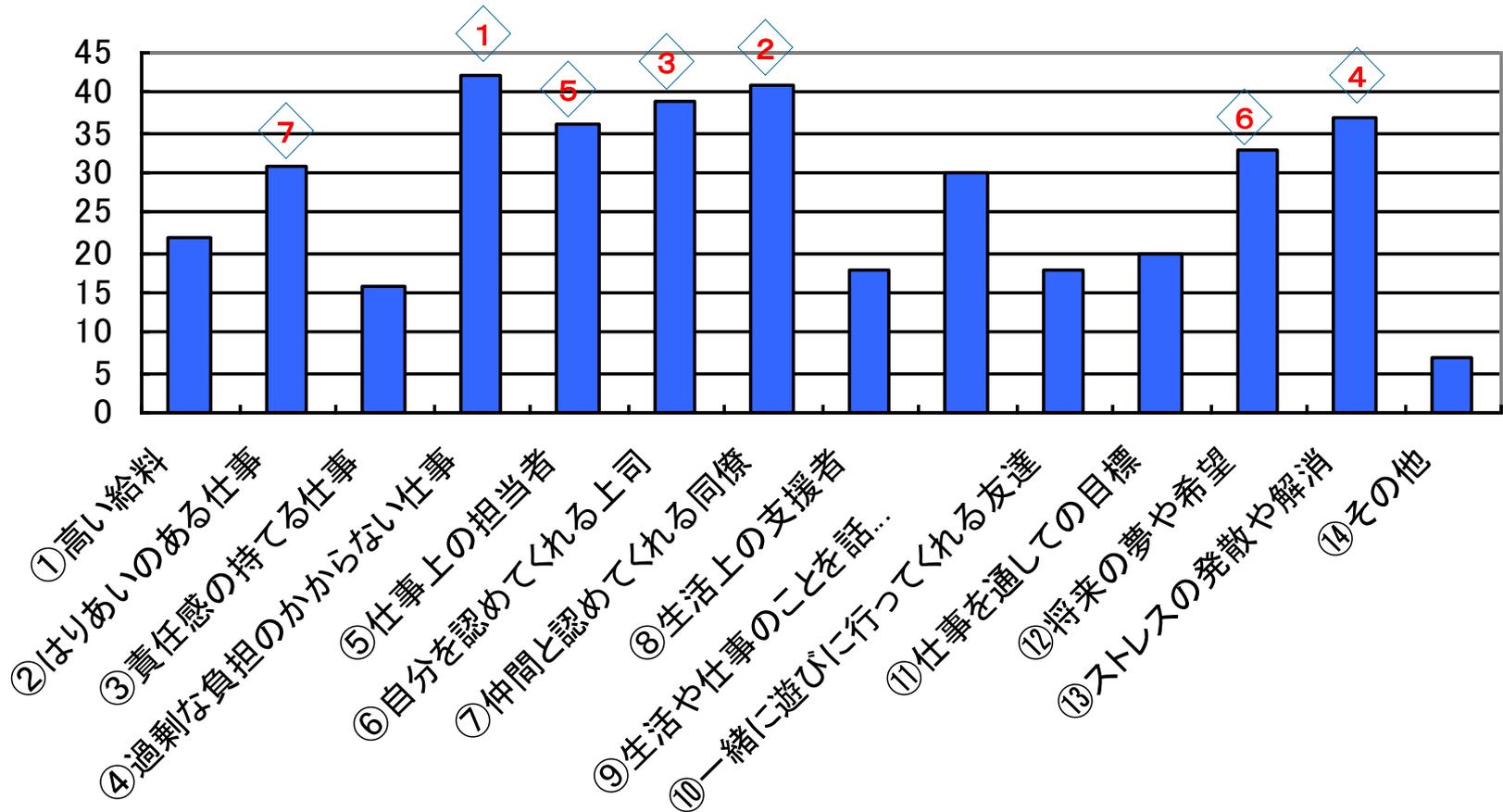
「2年以上継続」の80%が、仕事に「やりがいがある」と感じている。

# その会社で働く続けたいか (2年以上継続80名)



「2年以上継続」の83%が、その会社で仕事を続けたいと希望している。

# 仕事を続けて行くために必要なこと (2年以上継続80名)



「2年以上継続」の人達が、仕事を続けるために必要なことは、過剰な負担のかからない仕事、仲間と認めてくれる同僚、自分を認めてくれる上司、の順となっている。