

障害者の雇用に関する事業所アンケート

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2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。

2・3（略）

○発達障害者支援法施行令（平成17年政令第150号）

第1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。

(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

(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

(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

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下さい。

(※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
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

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。

II 精神障害者の雇用について

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 医療機関から頼まれた
- 6 支援機関から頼まれた
- 7 知り合いから頼まれた
- 8 必要な仕事ができそうなので雇い入れた
- 9 企業の社会的責任を果たすため
- 10 その他（具体的に)

(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。主なもの1つに○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)

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
- 12 外部の支援機関との連携支援体制の確保
- 13 その他の配慮 ⇒具体的に()
- 14 特段の配慮を行っていない

(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 医療機関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
- 10 その他 ⇒具体的に()
- 11 どこからの支援も受けていない

(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。

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

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年度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（)

問7 貴事業所における今後の精神障害者雇用の方針についてお伺いします。

(1) 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する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

(2) 精神障害者の雇用を促進するためには、どのような支援が必要だと思いますか。 当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援
- 2 雇入れの際の助成制度の充実
- 3 雇用継続のための助成制度の充実
- 4 雇入れから雇用継続までの間の、外部からジョブコーチや介助者など人的支援の充実
- 5 雇入れから雇用継続までの間の、職場内での人的支援体制の助成制度の充実
- 6 社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進
- 7 雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供
- 8 雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供
- 9 現行の支援制度（※別紙参照）に関する情報提供
- 10 支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない
- 11 その他 ⇒（)

問8 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度についてお答え下さい。

- (1) 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を選んで○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	役に立たなかった	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

- (2) 現在の支援制度の中で、改善した方がよい点等ありましたら、ご記入下さい。

- (3) その他、精神障害者の雇入れや職場復帰の促進、雇用継続のために、期待する支援制度や外部の支援機関に求めること等があれば、ご記入下さい。

IV その他雇用管理上の配慮が必要な方の状況

問9～12については、把握している場合のみお答え下さい。本調査のために改めて本人に確認をしていただく必要はありません。

問9 貴事業所において、問2の回答の対象になった方以外で、本人の申し出等により、以下に該当し、その方の特性に応じて仕事の内容や勤務時間の配慮等雇用管理上の配慮が必要となっている方がいますか。平成23年12月1日現在の状況を教えてください。

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発達障害者	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難治性疾患患者	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

※各用語の定義の詳細は、1ページをご覧ください。

発達障害者及び難治性疾患患者の雇用経験がともにない場合（「現在も過去もない」「不明」と回答）は、問12（10ページ）に進んで下さい。

問10 発達障害者の雇用経験がある事業所（問9①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。

（※発達障害者の雇用経験がない場合は、問11に進んで下さい。）

（1）雇用している（していた）発達障害者について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 広汎性発達障害（自閉症・アスペルガー症候群等）
- 2 学習障害
- 3 注意欠陥多動性障害（ADHD）
- 4 その他 ⇒具体的に（)
- 5 把握していない

（2）雇用している（していた）発達障害者に対し、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・服薬管理等医療上の配慮
- 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
- 12 外部の支援機関との連携支援体制の確保
- 13 その他の配慮 ⇒具体的に（)
- 14 特段の配慮を行っていない

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 クローン病
- 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 外部の支援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。

問12 貴事業所における今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用の方針についてお伺いします。

(1) 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

(2) 発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進するためには、どのような支援が必要だと思いますか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援
- 2 雇入れの際の助成制度の充実
- 3 雇用継続のための助成制度の充実
- 4 雇入れから雇用継続までの間の、外部からジョブコーチや介助者など人的支援の充実
- 5 雇入れから雇用継続までの間の、職場内での人的支援体制の助成制度の充実
- 6 社内での発達障害者や難治性疾患患者の雇用に関する周知や理解促進
- 7 雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供
- 8 雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供
- 9 現行の支援制度（※別紙参照）に関する情報提供
- 10 支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない
- 11 その他 ⇒()

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。