

## ヒアリング調査結果まとめ【企業】

| 企業①   | 企業②  | 企業③   |
|---|--|---|
| 【A 貴社の基本的なことについてお聞きします】   |  |   |
| 問1 貴社の業種をお答えください。   |  |   |
| ・ コールセンター業  | ・ 小売業  | ・ 運輸業   |
| 【B 発達障害のある方の雇用状況について伺います】   |  |   |
| 問2 貴社の従業員のうち、把握されている発達障害のある方的人数をお答えください。  |  |   |
| 6人  | 3人   | 2人  |
| 問3 性別について、お答えください。  |  |   |
| 男性：4人、女性：2人   | 男性：1人、女性：2人  | 男性：1人、女性：1人   |
| 問4 年齢構成について、お答えください。  |  |   |
| 20代：1人、30代：1人、<br>40代：4人  | 20代：2人、30代：1人  | 20代：1人、30代：1人   |
| 問5 ご本人が最後に卒業(中退を含む)した学校について、お答えください。  |  |   |
| 中学校：1人、高校：2人<br>高専・短大：1人<br>4年制大学：2人  | 高校：1人<br>4年制大学：2人  | 特別支援学校：1人<br>4年制大学：1人   |
| コメント  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有期の雇用契約</li> <li>・ 障害者枠でハローワーク経由で採用</li> <li>・ 在職年数は長い人で7年目</li> <li>・ 業務内容は、全員バックオフィスでの事務</li> <li>・ 毎日出社：3人<br/>週1～2回出社し、それ以外の日はテレワーク：2人<br/>休職中：1人</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 契約社員</li> <li>・ 障害者枠でハローワーク経由などで採用（1人は採用後に発達障害であると判明）</li> <li>・ 在職年数は長い人で6年目</li> <li>・ 2人：事務、1人：接客</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労系サービス事業所などの紹介から実習(2週間)を経て採用</li> <li>・ 在職年数は2人とも1年未満</li> <li>・ 業務内容は、2人とも清掃班</li> </ul> |

| 企業①   | 企業②   | 企業③   |
|---|---|---|
| 【C 発達障害の診断や、医療機関の利用状況について伺います】                                  |   |   |
| 問6 ご本人は医療機関で発達障害の診断を受けていますか。受けている場合、どのような診断を受けていますか。            |   |   |
| 診断を受けている：6人<br>〈内訳〉<br>・自閉スペクトラム症：5人<br>・注意欠如・多動症：2人<br>※複合障害含む | 診断を受けている：3人<br>〈内訳〉<br>・自閉スペクトラム症：1人<br>・アスペルガー症候群：1人<br>・不明：1名 | 把握していない   |
| コメント  |   |   |
| —   | —   | ・1人は事業所から自閉症との情報提供<br>・もう1人は、精神保健福祉手帳の所持は把握していたが、採用後に自分から発達障害であるとの申し出 |
| 問7 現在、ご本人は発達障害に伴う症状の治療のため、定期的に医療機関に通っていますか。通っている場合、どのくらいの頻度ですか。 |   |   |
| ・通院：6人<br>(月に1～2回：4人、<br>数か月に1回：2人)                             | ・通院：1人 (頻度は把握していない)<br>・通院自体、把握していない：2人                         | ・通院：1人 (頻度は把握していない)<br>・通院自体、把握していない：1人                               |

| 企業①  | 企業②   | 企業③  |
|--|---|--|
| <b>【D 障害者手帳の取得状況について伺います】</b>  |   |  |
| 問8 現在、ご本人は障害者手帳を持っていますか。   |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・精神保健福祉手帳 2級：2人</li> <li>・ // 3級：4人</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・精神保健福祉手帳 3級：3人</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・療育手帳 B1：1人</li> <li>・精神保健福祉手帳 3級：1人</li> </ul>                         |
| <b>コメント</b>  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害等を含めると、全体で25人</li> <li>・障害種別等は問わず、業務が可能かどうかで採用</li> </ul>                    | 全体では、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者手帳：8人</li> <li>・精神保健福祉手帳：4人</li> <li>・療育手帳：3人</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害等を含めると、全体で39人</li> <li>・最近身体障害者の方は少なく、精神、療育の方が多い</li> </ul>        |
| <b>【E 日常生活を支える「基本の手立て」について伺います（その① 特性の理解）】</b>   |   |  |
| 問9 貴社では、ご本人の発達障害に伴う「感じ方(感覚)」や「周りのことへの理解の仕方」「自分の気持ちの表し方」など(以下「障害特性」と記載)にどのような特徴があるか、専門職の人(医師、発達障害に関する専門機関の職員等)などが調べていますか。 |   |  |
| 調べていない   | 調べていない  | 調べていない   |
| <b>【E 日常生活を支える「基本の手立て」について伺います（その② 日常生活について）】</b>  |   |  |
| 問10 貴社では、ご本人が日常生活を送る上で特に配慮が必要な障害特性について、具体的に把握していますか。   |   |  |
| 把握している   | 把握していない   | 把握している   |
| <b>コメント</b>  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・面接時に本人からの申し出や就労移行の支援員の方などから説明を受ける場合がある</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・特性は知っているが詳細まで把握できていない</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事前に事業所から聞いたり、採用後に本人からの申し出などにより把握</li> <li>・独り言、気分の落ち込みなどがある</li> </ul> |

| 企業①   | 企業②  | 企業③  |
|---|--|--|
| <p>問11 貴社では、ご本人が日常生活を送る上で特に配慮が必要な障害特性に対して、現在、何らかの「手立て」を行っていますか。行っている場合、具体的にどのような「手立て」を講じていますか。</p>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ スケジュール等で予定を示す</li> <li>・ コミュニケーションカードなどで意思疎通</li> <li>・ 作業区分、目標達成状況の確認</li> <li>・ メモを取り、都度見返す</li> <li>・ カームダウンエリア</li> <li>・ 障害特性を周りに伝える</li> <li>・ 薬を飲み、辛い症状を和らげる</li> </ul> | <p>「手立て」を行っていない</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ スケジュール等で予定を示す</li> <li>・ 予定変更時、事前に確認する</li> <li>・ コミュニケーションカードなどで意思疎通</li> <li>・ 障害特性を周りに伝える</li> </ul> |
| <p>コメント</p>   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 発達障害の方に、上記手立てを意識して一律で行うというより、共通する事項として必要に応じて実施。</li> <li>・ 障害特性について、安全配慮義務の観点から、所属の上司や産業医に伝えており、また、本人が知ってほしい人に自分で伝える場合がある。採用時に、本人の意思に任せる旨伝えている。</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関わっていく中で、配慮点や気づきがあるので、本人の希望を聞いたうえで、所属や現場で状況にあった対応を行っている。</li> <li>・ 人事から所属長に配慮を依頼するので、本人自ら周囲に伝えることはあまりないと思う。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場など周囲には特性を伝えているので、周囲がよく気にかけている。本人が頑張りすぎて落ち込むこともあるので、頑張りすぎないように声掛けなども行っている。</li> </ul>                  |

| 企業①  | 企業②  | 企業③  |
|--|--|--|
| 副問11-2 日常生活上の「手立て」を講じるにあたり、ツール(道具や用紙など)を使っていますか。使っている場合、主にどのようなツールを使っていますか。  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・スケジュールボード等</li> <li>・パソコン</li> </ul>                                       | 使っていない   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションカード</li> <li>・スケジュールボード等</li> </ul>   |
| コメント   |  |  |
| —  | —  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・当初は、清掃の際どれがゴミか分からなかった。事業所の方に相談したところ、「視覚的に」とのことだったので、ゴミの写真などを用いて具体的な指示を心掛けている。</li> <li>・独り言が大きくなったら、イラストや「静かにしてください」のカードなどを活用</li> </ul> |
| 副問11-3 日常生活上の「手立て」を講じるうえで、難しいと感じることがありますか。ある場合、どのようなことに難しさを感じますか。  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導してくれる人がいない</li> <li>・毎日のことなのでおっくうになる</li> <li>・効果があるかどうかわからない</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・正しいやり方がわからない</li> <li>・指導してくれる人がいない</li> <li>・他の人と違った対応に抵抗がある</li> <li>・(その他)人によって反応が違う</li> </ul> | 難しいと感じない   |
| 【E 日常生活を支える「基本の手立て」について伺います (その③ 支援体制について)】  |  |  |
| 問12 貴社では、ご本人が日常生活を送るうえで必要な手立てについて、医療・福祉・雇用(労働)などの身近な支援者と一緒に取り組んだことがありますか。ない場合は、今後の予定を教えてください。                      |  |  |
| 取り組んだことがある   | 取り組んだことがない<br>(今後について、特に予定はない)   | 取り組んだことがある   |

| 企業①  | 企業②  | 企業③  |
|--|--|--|
| 問13 貴社では、専門機関(病院、障害者しごとサポートセンター、発達障害者支援センターつばさ、障害者基幹相談支援センター等)から、助言や指導を受けていますか。受けていない場合は、今後の予定を教えてください。                                  |  |  |
| 受けている  | 受けていない<br>(今後について、特に予定はない)   | 受けている  |
| コメント   |  |  |
| ・ 障害者しごとサポートセンター   | —  | ・ 就労系サービス事業所   |
| 問14 貴社では、ご本人が日常生活を送る上で、困ったときに頼れる相談相手はいますか。いる場合、主な相談相手は誰ですか。  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医師</li> <li>・ 相談支援専門員</li> <li>・ その他（産業医、産業保健師、高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）、障害者しごとサポートセンター）</li> </ul> | いない  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医師</li> <li>・ 福祉サービスの支援者</li> </ul> |
| コメント   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人たちには、産業医、産業保健師など、本人の自由意思で活用するように伝えている。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人に不調があれば、産業医から人事部に連絡がある</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人たちのかかりつけ医に相談</li> </ul>           |
| 問15 貴社では、ご本人を支援するための個別の計画のようなものを作成されていますか。   |  |  |
| 作成されている  | 作成されていない   | 作成されていない   |
| コメント   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブコーチ支援を行っている方に、指定様式のものを作成している。</li> </ul>   | —  | —  |

| 企業①  | 企業②  | 企業③   |
|--|--|---|
| <p>副問15-1 作成した計画について、定期的に取り組みの結果を振り返り、その成果や課題を踏まえて内容の見直しをしていますか。また、ご本人は、ご自身の計画の作成やその見直し作業に参加して、意見や要望を直接伝えていませんか。</p>   |  |   |
| <p>・見直しなし<br/>・参画等なし</p>   | <p>—</p>   | <p>—</p>  |
| <p>問16 貴社では、ご本人の支援に専門的な手法を一部でも取り入れていますか。取り入れている場合、どのような手法を取り入れていますか。取り入れていない場合は、今後の予定を教えてください。</p>   |  |   |
| <p>わからない<br/>(今後は特に予定はない)</p>  | <p>取り入れていない<br/>(今後は特に予定はない)</p>   | <p>わからない<br/>(今後は特に予定はない)</p>   |
| <p><b>【最後に発達障害者支援に関するご意見・ご要望などがあればお願いします】</b></p>  |  |   |
| <p>・就労移行後の職場定着支援にさらに力を入れてほしい。就職後は企業の責任ではなく、当事者を中心とした包括的な就労・生活支援と、受け入れる企業・職場への（ソフト面での）雇用支援があると有難い。（生活面なども含めてアドバイスやともに考えてくれるような支援機関などがあれば）</p> <p>・人にもよるが、身体障害者の方と比べると人間関係などから離職率が高い傾向がある。</p> <p>・ジョブローテーションについては、変化を望まない方が多いので、基本的に固定している。</p> | <p>・店頭業務がメインであり、配属先も限られるので、そこをどのように広げていくか、周囲の理解を得るためにどのように伝えていくかが課題。そこをクリアできれば、定着につながり幅も広がるのではないかと考えている。会議やミーティング等を通じて、理解を深めるための体制づくりに努めている。</p> | <p>・職場実習中には分からなかった特性が、入社し仕事や職場に慣れてから分かることもあり、戸惑う場面があった。（気分が落ち込み泣く等）福祉サービスの支援担当者に困ったことがあれば相談しているので、とても助かっている。</p> <p>・決まった業務だけではなく、特性に合った仕事を切り出して幅を広げることができれば雇用につながるのではないかと考えている。</p> <p>・会社全体として障害者雇用を進めている。各営業所も理解があり、実習の受け入れもスムーズにできている。</p> <p>・入社後、現場に任せっきりにせず、周囲の理解を深めることができるよう、人事もフォローしていきたいと考えている。</p> |