

**令和5年度障害者総合福祉推進事業**

**重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究**

**事業報告書**

**令和6年3月**

**PwC コンサルティング合同会社**



## はじめに

---

重度障害者の就労中の支援については、「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、令和2年に厚生労働省が「重度障害者等就労支援特別事業」(以下「特別事業」という)を創設し、雇用施策と福祉施策とが連携して、重度障害者の就労中の支援を推進しているところである。

衆議院及び参議院「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」において、「重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。」と指摘されている。

以上の背景を踏まえ、本調査研究では、学識者、特別事業を実施する自治体、当事者団体、民間企業、障害者就労支援機関の者を構成員とした検討委員会を組成し、重度障害者の働き方及び企業の合理的配慮等の実態を把握するため、重度訪問介護事業所に対する質問紙調査を実施した。

また、重度訪問介護事業所に対する質問紙調査の結果から、障害特性に合わせた働き方を実現している当事者やその方を雇用する企業を抽出し、その方の働き方や企業が行う就労中の配慮についてヒアリングを行った。ヒアリングから得られた重度訪問介護利用者の働き方や企業が行う就労中の配慮の事例について、就労を検討している重度障害者や、障害のある社員への配慮を検討している企業等に広く周知し、重度障害者の就労の促進を図るため、好事例集として取りまとめた。

さらに、重度訪問介護事業所に対する質問紙調査結果及び好事例集作成のためのヒアリング結果を踏まえ、検討委員会において、重度障害者の就労中の課題及び支援の推進方策について、特別事業の運用改善を中心に議論を行った。

これらの質問紙調査結果、ヒアリング結果及び検討委員会における議論の内容を、報告書として取りまとめた。



## 目次

---

|   |    |
|---|----|
| 1. 事業概要 .....                             | 1  |
| (1) 事業の実施背景及び目的 .....                     | 1  |
| (2) 実施概要 .....                            | 2  |
| (3) 事業検討委員会 .....                         | 2  |
| (4) 事業の実施経過 .....                         | 4  |
| 2. 重度訪問介護事業所に対する質問紙調査 .....               | 5  |
| (1) 調査概要 .....                            | 5  |
| (2) 調査結果（事業所票） .....                      | 8  |
| (3) 調査結果（ケース票①：特別事業を利用せずに就労している利用者） ..... | 12 |
| (4) 調査結果（ケース票②：特別事業を利用して就労している利用者） .....  | 25 |
| (5) 調査結果（ケース票③：就労していない利用者） .....          | 40 |
| (6) 調査結果（クロス集計） .....                     | 45 |
| 3. 重度訪問介護利用者の就労好事例集作成のためのヒアリング .....      | 50 |
| 4. まとめ .....                              | 52 |
| (1) 重度訪問介護事業所に対する質問紙調査結果まとめ .....         | 52 |
| (2) 重度訪問介護利用者の就労好事例集作成のためのヒアリング結果 .....   | 59 |
| (3) 調査結果等を踏まえた検討委員会での議論 .....             | 60 |
| (4) おわりに .....                            | 62 |
| 付録 .....                                  | 63 |
| 付録1 重度訪問介護事業所向け質問紙調査　自治体への調査票配付依頼文 .....  | 63 |
| 付録2 重度訪問介護事業所向け質問紙調査　事業所への調査依頼文 .....     | 64 |
| 付録3 重度訪問介護事業所向け質問紙調査　調査票（事業所票） .....      | 66 |
| 付録4 重度訪問介護事業所向け質問紙調査　調査票（ケース票①） .....     | 73 |
| 付録5 重度訪問介護事業所向け質問紙調査　調査票（ケース票②） .....     | 77 |
| 付録6 重度訪問介護事業所向け質問紙調査　調査票（ケース票③） .....     | 81 |



# 1. 事業概要

---

本章では、本調査研究の背景と目的、目的を達成するための方法について記載する。

## (1) 事業の実施背景及び目的

---

### ① 背景

重度障害者の就労中の支援については、「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、令和2年に厚生労働省が特別事業を創設し、雇用施策と福祉施策とが連携して、重度障害者の就労中の支援を推進しているところである。本事業は、障害者の就労支援について、従前より、福祉施策と労働施策との連携を進めながら対応してきたものの、特に通勤や職場等における支援については、十分な対応ができていないとの指摘について、社会保証審議会障害者部会等での検討等も踏まえ、重度の障害がある方の通勤や職場等における支援について、雇用施策と福祉施策が連携して「制度の谷間」に対応し、意欲的な企業や自治体を支援するため、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充を図るとともに、自治体が必要と認める場合には、地域生活支援事業の新事業により各自治体が支援を行う取組として、令和2年10月より開始されたものである。具体的には、

- 雇用施策：障害者雇用納付金制度に基づく助成金（雇用する重度障害者等のために職場介助者・通勤援助者を委嘱した企業に対し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という）において、その費用の一部を助成）を拡充
- 福祉施策：地域生活支援促進事業（自営等や企業で働く重度障害者等に対して、市町村から重度訪問介護等事業者を通じ、通勤や職場等における支援を実施）を創設し、これらを組み合わせて重度障害者の就労中の支援を実施するものである。

今後の重度障害者の就労中の支援の推進について、衆議院及び参議院「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」において、「重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。」と指摘されている。

現状、重度障害者がどのように働き、就労中にどのような支援を受けているのか、また企業等がどのような配慮を行っているのかなどが明らかになっていない。そのため、重度障害者の働き方、就労中に受けている支援及び企業が行う合理的配慮等の実態を把握した上で、就労中の課題及び支援の推進方策について検討を行う必要がある。

### ② 目的

上記の背景を踏まえ、本調査研究では、以下を目的として事業を実施した。

- 重度障害者の働き方、就労中に受けている支援及び企業が行う合理的配慮等の実態を把握すること
- 障害特性に合わせた重度障害者の働き方や企業が行う配慮の好事例を収集して、その事例を広く周知し、重度障害者の就労の推進を図ること
- 上記の実態を踏まえ、重度障害の働き方の実態、就労中の課題及び今後の支援の推進方策を議論すること

## (2) 実施概要

(1) ②の目的を達成するため、図表1の調査及びヒアリングを実施した。

図表1 調査及びヒアリングの目的・概要

| 調査の種類                     | 目的  | 概要  |
|---------------------------|---|---|
| 重度訪問介護事業所に対する質問紙調査        | 重度訪問介護利用者の働き方、就労中に受けている支援及び企業が行う合理的配慮等の実態を把握すること。 | 全ての重度訪問介護事業所を対象に、利用者の就労状況、働き方、企業が行う合理的配慮、就労中の課題等の実態を調査した。   |
| 重度訪問介護利用者の就労好事例集のためのヒアリング | 障害特性に合わせた働き方や企業が行う配慮の好事例を収集して、好事例集として取りまとめるこ      | 重度訪問介護事業所に対する質問紙調査から、障害特性に合わせた働き方を実現している当事者とその方を雇用する企業を抽出し、その方の働き方や企業が行う配慮についてヒアリングを行った。<br>収集した事例を好事例集として取りまとめた。 |

## (3) 事業検討委員会

学識者、特別事業を実施する自治体、当事者団体、民間企業、障害者就労支援機関の者で構成した検討委員会を組成して議論を進めた。検討委員会は全4回実施した。

### ① 検討委員会委員、オブザーバー、事務局体制

検討委員会委員は図表2のとおりである。なお、座長には曾根氏が就任した。

図表2 検討委員会委員

| 氏名     | 所属   |
|--------|--|
| 安藤 信哉  | 公益社団法人全国脊髄損傷者連合会 事務局長                        |
| 井上 茂   | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者助成部助成審査課 課長補佐       |
| 今野 智宏  | 日本アイ・ビー・エム株式会社 執行役員 通信事業統括 チーフダイバシティーオフィサー   |
| 澤岡 淳亮  | 京都市保健福祉局障害保健福祉推進室 在宅福祉課長                     |
| 曾根 直樹  | 日本社会事業大学 教授                                  |
| 大工 智彦  | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部総括管理課 課長補佐 |
| 高木 憲司  | 和洋女子大学 准教授                                   |
| 八木橋 パチ | 日本アイ・ビー・エム株式会社 テクノロジー事業本部 コラボレーション・エナジヤイザー   |
| 渡辺 敏広  | 札幌市保健福祉局障がい保健福祉部障がい福祉課 就労・相談支援担当係長           |

(五十音順、敬称略)

検討委員会のオブザーバーは図表3のとおりである。

図表3 オブザーバー

|                         |
|-------------------------|
| オブザーバー                  |
| 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 |
| 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課      |

検討委員会の事務局は図表4のとおりである。

図表4 事務局

| 氏名    | 所属                               |
|-------|----------------------------------|
| 東海林 崇 | PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 ディレクター    |
| 当新 卓也 | PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 マネージャー    |
| 水谷 祐樹 | PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 シニアアソシエイト |

## ② 検討委員会開催状況

検討委員会の実施状況は、図表5のとおりである。なお、会議はオンライン開催とした。

図表5 検討委員会開催状況

| 開催日              | 主な議題  |
|------------------|---|
| 第1回<br>令和5年9月14日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>事業概要の説明</li> <li>重度訪問介護事業所に対する質問紙調査 調査設計の検討</li> </ul>   |
| 第2回<br>令和6年2月8日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>重度訪問介護事業所に対する質問紙調査 集計・分析結果の報告</li> <li>重度障害者の就労中の支援に係る課題の整理</li> <li>重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討</li> </ul> |
| 第3回<br>令和6年2月29日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>重度訪問介護利用者の就労好事例集の骨子案の検討</li> <li>重度障害者の支援の推進方策の検討</li> </ul>   |
| 第4回<br>令和6年3月21日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>重度訪問介護利用者の就労好事例集の検討</li> <li>事業報告書案の検討</li> </ul>  |

#### (4) 事業の実施経過

本事業は令和5年6月14日に事業の内示を受け、令和6年3月31日まで、図表6に示す経過で事業を実施した。

図表6 事業経過

| 事業実施状況                   |   |
|--------------------------|---|
| 令和5年<br>6月               | 各委員との<br>事前協議                                     |
| 7月                       |   |
| 8月                       | 重度訪問介護事業所向け<br>調査 調査設計                            |
| 9月<br>★第1回委員会            |   |
| 10月                      | 調査項目の検討   |
| 11月                      | 重度訪問介護事業所向け<br>質問紙調査 実査                           |
| 12月                      |   |
| 令和6年1<br>月               | 重度訪問介護利用者の就<br>労好事例集 事例抽出<br>ヒアリング対象との調整<br>集計・分析 |
| 2月<br>★第2回委員会<br>★第3回委員会 | ヒアリング 実査  |
| 3月<br>★第4回委員会            | 報告書、就労好事例集<br>の作成                                 |

## 2. 重度訪問介護事業所に対する質問紙調査

本章では、重度訪問介護事業所に対する質問紙調査の調査内容及び調査結果について記載する。

### (1) 調査概要

検討委員会における議論を踏まえ、図表7の内容で調査を実施した。

図表7 調査概要

|      |   |
|------|---|
| 調査対象 | <ul style="list-style-type: none"><li>重度訪問介護事業所 悉皆 7,602 事業所</li></ul>  |
| 調査方法 | <ul style="list-style-type: none"><li>事業所票はWEB形式にて、利用者各人の状況を回答いただく調査票（以下「各ケース票」という）はExcelファイルにて作成。</li><li>障害福祉サービスの指定権限を有する自治体経由で事業所にメールで調査票を配付。</li><li>事業所票、各ケース票ともに、事業所の職員が回答を入力し、ExcelファイルをWEB調査に添付する形式で回答。</li></ul>  |
| 調査期間 | <ul style="list-style-type: none"><li>令和5年10月31日から令和5年12月6日まで</li></ul>   |
| 調査票  | <ul style="list-style-type: none"><li>事業所票</li><li>ケース票①（特別事業を利用せずに就労している利用者）</li><li>ケース票②（特別事業を利用して就労している利用者）</li><li>ケース票③（就労していない利用者）</li></ul> <p>事業所票は、事業所ごとに1件回答いただき、ケース票は、各ケース票の対象に該当する利用者それぞれについて回答いただいた。</p>  |
| 調査項目 | <p><b>【事業所票】</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>事業所の基本情報（事業所名、所在地）</li><li>事業所が所在する市区町村における特別事業の実施有無</li><li>利用者の就労状況<ul style="list-style-type: none"><li>事業所における特別事業の利用者の有無</li><li>特別事業を利用せずに就労している利用者数</li><li>特別事業を利用して就労している利用者数</li><li>就労していない利用者数</li></ul></li><li>特別事業の課題等<ul style="list-style-type: none"><li>特別事業に関して課題と感じること</li><li>（事業所が所在する市区町村において特別事業が実施されていない場合）特別事業を実施するように自治体に要望したことがあるか</li><li>（特別事業を実施するように自治体に要望したことがある場合）自治体が特別事業を実施しない理由</li></ul></li></ul> <p><b>【ケース票①】</b> 対象：特別事業を利用せずに就労している利用者</p> <ul style="list-style-type: none"><li>利用者の基本情報（年齢、障害種別、（身体障害の場合）身体障害の類型、その他障害特性の有無、障害支援区分、重度訪問介護以外に利用している障害福祉サービス）</li><li>就労の実態<ul style="list-style-type: none"><li>就労状況の基本情報（就労先の業種、職種、業務内容、勤続年数、仕事をしている場所、就労形態、雇用形態、週の労働日数、1日当たりの勤務時間、通勤方法、就労の経路）</li><li>特別事業を利用せずに就労できた要因</li></ul></li></ul> |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ (企業等で雇用されている場合) 企業が行う合理的配慮の内容、就労を継続するために企業等が行う取組の内容</li> <li>➤ 就労を継続するために利用者が行っている取組</li> <li>➤ JEED の「重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金」及び「重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金」の利用状況</li> <li>➤ (JEED の助成金を利用していない場合) 利用していない理由、特別事業及び JEED 助成金以外の補助金や助成金の利用状況</li> <li>• 特別事業について <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 特別事業を知っているか</li> <li>➤ 利用者の居住自治体で特別事業が実施されているか</li> <li>➤ 利用者は特別事業を利用したいと思うか</li> <li>➤ (特別事業を利用したいと思わない場合) 利用したいと思わない理由は何か</li> </ul> </li> <li>• 就労中の課題等 <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 利用者の就労中の課題</li> <li>➤ 利用者の就労中の課題を解決するために必要なこと</li> </ul> </li> </ul>  |
|  | <p>【ケース票②】対象：特別事業を利用して就労している利用者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 利用者の基本情報（年齢、障害種別、（身体障害の場合）身体障害の類型、その他障害特性の有無、障害支援区分、重度訪問介護以外に利用している障害福祉サービス）</li> <li>• 就労の実態 <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 就労状況の基本情報（就労先の業種、職種、業務内容、勤続年数、仕事をしている場所、就労形態、雇用形態、週の労働日数、1日当たりの勤務時間、通勤方法、就労中の支援者（ヘルパー）の人数就労の経路）</li> <li>➤ (企業等で雇用されている場合) 企業が行う合理的配慮の内容、就労を継続するために企業等が行う取組の内容</li> <li>➤ 就労を継続するために利用者が行っている取組</li> <li>➤ 繼続勤務が可能となった要因</li> </ul> </li> <li>• 特別事業について <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 利用者が特別事業を知った経緯</li> <li>➤ 特別事業で行っている支援の内容</li> <li>➤ 利用者の居住自治体で特別事業が開始される前に自治体に対して特別事業を実施するよううに要望したことがあるか</li> <li>➤ (自治体に特別事業を実施するよう要望したことがある場合) 誰が要望したか</li> <li>➤ 特別事業を利用することにより、就労の可否、週の労働日数、労働時間、業務内容等にどのような変化があったか</li> <li>➤ 利用者の支援にあたり、企業と支援者（ヘルパー）との連絡・調整はどのように行われているか</li> <li>➤ 利用者、企業、自治体、JEED 等の関係者との連携（申請手続きに関する役割分担、支援内容の確認、支援計画の内容の検討等に関する打合せの実施等）を誰が中心となって行っていたか</li> </ul> </li> <li>• JEED の助成金について <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ JEED の「重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金」及び「重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金」の利用有無</li> <li>➤ (重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金を利用している場合) 業務に直接関係する支援の内容</li> <li>➤ (重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金を利用している場合) 通勤中の支援の内容</li> </ul> </li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ (JEED の「重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金」及び「重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金」を利用してない場合) 利用していない理由</li> <li>• 就労中の課題等 <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 利用者の就労中の課題</li> <li>➤ 利用者の就労中の課題を解決するために必要なこと</li> </ul> </li> </ul>  |
|  | <p>【ケース票③】対象：就労していない利用者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 就労意欲の有無<br/>(就労意欲がある場合)</li> <li>• 利用者の基本情報（年齢、障害種別、（身体障害の場合）身体障害の類型、その他障害特性の有無）</li> <li>• 就労できていない事情等 <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 就労意欲があるものの就労できていない事情</li> <li>➤ 就労できていない事情を解決するために必要な対応</li> </ul> </li> <li>• 特別事業について <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 利用者は特別事業の存在を知っているか</li> <li>➤ 利用者の居住自治体では特別事業が実施されているか</li> <li>➤ 利用者は特別事業を利用したいと思うか</li> <li>➤ (特別事業を利用したいと思わない場合) 特別事業を利用したいと思わない理由は何か</li> </ul> </li> </ul> |

## (2) 調査結果（事業所票）

事業所票は、回答率 24.7% (1,876 事業所/7,602 事業所) であった。各調査項目の調査結果は以下のとおりである。

### ▶ 事業所の所在自治体における特別事業の実施有無

事業所が所在する自治体における特別事業の実施有無は、「実施されている」が 13.8%、「実施されていない」が 32.6%、「わからない」が 53.6% であった。

図表 8 事業所の所在自治体における特別事業の実施有無 (n=1,876)

|          | 回答数   | 割合     |
|----------|-------|--------|
| 実施されている  | 258   | 13.8%  |
| 実施されていない | 612   | 32.6%  |
| わからない    | 1,006 | 53.6%  |
| 合計       | 1,876 | 100.0% |

### ▶ 事業所における特別事業の利用者の有無

事業所における特別事業の利用者の有無は、「いる」が 1.5%、「いない」が 86.9%、「不明」が 11.6% であった。

図表 9 事業所における特別事業の利用者の有無 (n=1,876)

|     | 回答数   | 割合     |
|-----|-------|--------|
| いる  | 28    | 1.5%   |
| いない | 1,631 | 86.9%  |
| 不明  | 217   | 11.6%  |
| 合計  | 1,876 | 100.0% |

### ▶ 特別事業を利用せずに就労している利用者数

特別事業を利用せずに就労している利用者数は、0 人が 92.4% で最も多く、次いで、1~5 人が 7.3% であった。

図表 10 特別事業を利用せずに就労している利用者数 (n=1,876)

|         | 回答数   | 割合     |
|---------|-------|--------|
| 0 人     | 1,734 | 92.4%  |
| 1~5 人   | 137   | 7.3%   |
| 6~10 人  | 3     | 0.2%   |
| 10~19 人 | 1     | 0.1%   |
| 20~29 人 | 1     | 0.1%   |
| 合計      | 1,876 | 100.0% |

➤ 特別事業を利用して就労している利用者数

特別事業を利用して就労している利用者数は、0人が98.3%で、1～5人が1.7%であった。

図表11 特別事業を利用して就労している利用者数(n=1,876)

|      | 回答数   | 割合     |
|------|-------|--------|
| 0人   | 1,844 | 98.3%  |
| 1～5人 | 32    | 1.7%   |
|      | 1,876 | 100.0% |

➤ 就労していない利用者数

就労していない利用者数は、1～5人が94.8%で最も多く、次いで、1～5人が1.9%であった。

図表12 就労していない利用者数(n=1,876)

|        | 回答数   | 割合     |
|--------|-------|--------|
| 0人     | 32    | 1.7%   |
| 1～5人   | 1778  | 94.8%  |
| 6～9人   | 36    | 1.9%   |
| 10～19人 | 16    | 0.9%   |
| 20～29人 | 9     | 0.5%   |
| 30人以上  | 5     | 0.3%   |
| 合計     | 1,876 | 100.0% |

➤ 特別事業に関する課題

特別事業に関して課題と感じることは、「利用者が特別事業の存在を知らない」が17.4%で最も多く、次いで、「企業が特別事業の存在を知らない」が15.4%であった。

図表13 特別事業に関する課題(n=1,876) (複数回答可)

|                                     | 回答数 | 割合    |
|-------------------------------------|-----|-------|
| 利用者が特別事業の存在を知らない                    | 326 | 17.4% |
| 企業が特別事業の存在を知らない                     | 288 | 15.4% |
| 制度の内容が複雑で理解が難しい                     | 216 | 11.5% |
| 特別事業を実施している自治体と実施していない自治体がある        | 148 | 7.9%  |
| 利用申請時の関係者（自治体、利用者、企業、JEED）とのやりとりが煩雑 | 109 | 5.8%  |
| 職場に介助に入るに当たって、事業所と企業との調整が煩雑         | 93  | 5.0%  |
| 申請時にあらかじめ支援計画書で、（独）高齢・障害・求職者支援機構の   | 91  | 4.9%  |

|  |       |        |
|--|-------|--------|
| 助成金の対象となる支援（業務遂行に必要な支援）と、特別事業の対象となる支援（その他必要な生活面の支援）に整理することが難しい |       |        |
| 自治体への給付費請求の事務手続きが煩雑  | 63    | 3.4%   |
| 企業への委託費請求と、自治体への給付費請求を別々に行う必要があり、負担となっている                      | 44    | 2.3%   |
| 制度を申請しても対象として認めてもらえない  | 25    | 1.3%   |
| その他  | 71    | 3.8%   |
| わからない  | 799   | 42.6%  |
| 特になし   | 474   | 25.3%  |
| 合計   | 1,876 | 100.0% |

#### ➤ 特別事業実施の自治体への要望

所在する自治体で特別事業が実施されていない事業所において、特別事業を実施するよう自治体へ要望したことがあるかは、「したことがある」が 1.3%で、「したことがない」が 86.6%であった。

図表 14 特別事業実施の自治体への要望 (n=612)

|           | 回答数 | 割合     |
|-----------|-----|--------|
| 要望したことがある | 8   | 1.3%   |
| 要望したことはない | 530 | 86.6%  |
| わからない     | 74  | 12.1%  |
| 合計        | 612 | 100.0% |

#### ➤ 自治体が特別事業を実施していない理由

特別事業の実施を自治体へ要望したことがある事業所が把握している、自治体が実施していない理由は、「予算措置が困難」及び「特別事業のことを自治体担当者が知らなかつた」が 62.5%で最も多く、次いでが「ニーズがないと考えていた」が 37.5%となっている。

図表 15 自治体が特別を実施していない理由 (n=8) (複数回答可)

|                       | 回答数 | 割合    |
|-----------------------|-----|-------|
| 予算措置が困難               | 5   | 62.5% |
| 特別事業のことを自治体担当者が知らなかつた | 4   | 50.0% |

|              |   |       |
|--------------|---|-------|
| ニーズがないと考えていた | 3 | 37.5% |
| その他          | 3 | 37.5% |
| 把握していない      | 1 | 12.5% |

### (3) 調査結果（ケース票①：特別事業を利用せずに就労している利用者）

ケース票①（特別事業を利用せずに就労している利用者）の回答数は、281件であった。なお、各調査項目における無回答は、有効回答でないとみなして除外して集計している。

#### ➤ 年齢

年齢は、50代が22.6%で最も多く、次いで40代が20.8%となっている。

図表16 年齢(n=221)

|       | 回答数 | 割合     |
|-------|-----|--------|
| 10代   | 1   | 0.5%   |
| 20代   | 29  | 13.1%  |
| 30代   | 42  | 19.0%  |
| 40代   | 46  | 20.8%  |
| 50代   | 50  | 22.6%  |
| 60代   | 33  | 14.9%  |
| 70代   | 9   | 4.1%   |
| 80代以上 | 11  | 5.0%   |
| 合計    | 221 | 100.0% |

#### ➤ 障害種別

障害種別は、身体障害が85.0%、知的障害が9.4%、精神障害が5.2%、難病が16.9%となっている。

図表17 障害種別(n=213)（複数回答可）

|      | 回答数 | 割合    |
|------|-----|-------|
| 身体障害 | 181 | 85.0% |
| 知的障害 | 20  | 9.4%  |
| 精神障害 | 11  | 5.2%  |
| 難病   | 36  | 16.9% |

#### ➤ 身体障害の類型

身体障害の類型は、肢体不自由が86.3%で最も多く、次いで視覚障害が13.1%となっている。

図表18 身体障害の類型(n=168)（複数回答可）

|               | 回答数 | 割合    |
|---------------|-----|-------|
| 肢体不自由         | 145 | 86.3% |
| 視覚障害          | 22  | 13.1% |
| 呼吸器機能障害       | 11  | 6.5%  |
| ぼうこうまたは直腸機能障害 | 11  | 6.5%  |

|                     |    |      |
|---------------------|----|------|
| 音声機能、言語機能または咀嚼機能障害  | 10 | 6.0% |
| 心臓機能障害              | 3  | 1.8% |
| 聴覚または平衡機能障害         | 2  | 1.2% |
| じん臓機能障害             | 1  | 0.6% |
| 肝臓機能障害              | 1  | 0.6% |
| 小腸機能障害              | 0  | 0.0% |
| ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害 | 0  | 0.0% |

➤ その他の障害特性

他の障害特性は、発達障害が 6.9%、高次脳機能障害が 1.7%、強度行動障害が 5.2%、なしが 87.9% となっている。

図表 19 その他の障害特性 (n=116) (複数回答可)

|         | 回答数 | 割合    |
|---------|-----|-------|
| 発達障害    | 8   | 6.9%  |
| 高次脳機能障害 | 2   | 1.7%  |
| 強度行動障害  | 6   | 5.2%  |
| なし      | 102 | 87.9% |

➤ 障害支援区分

障害支援区分は、区分 4 が 9.4%、区分 5 が 15.2%、区分 6 が 75.4% となっている。

図表 20 障害支援区分 (n=171)

|      | 回答数 | 割合     |
|------|-----|--------|
| 区分 4 | 16  | 9.4%   |
| 区分 5 | 26  | 15.2%  |
| 区分 6 | 129 | 75.4%  |
| 合計   | 171 | 100.0% |

➤ 重度訪問介護以外に利用している障害福祉サービス

重度訪問介護以外に利用している障害福祉サービスは、居宅介護が 50.5% と最も多く、次いで就労継続支援が 21.5% となっている。

図表 21 重度訪問介護以外に利用している障害福祉サービス (n=107) (複数回答可)

|        | 回答数 | 割合    |
|--------|-----|-------|
| 居宅介護   | 54  | 50.5% |
| 就労継続支援 | 23  | 21.5% |

|        |    |        |
|--------|----|--------|
| 生活介護   | 15 | 14. 0% |
| 共同生活援助 | 12 | 11. 2% |
| 短期入所   | 8  | 7. 5%  |
| 同行援護   | 7  | 6. 5%  |
| 行動援護   | 6  | 5. 6%  |
| 就労移行支援 | 1  | 0. 9%  |
| 自立訓練   | 0  | 0. 0%  |
| その他    | 12 | 11. 2% |

#### ➤ 就労先の業種

就労先の業種は、医療・福祉が 39. 0%と最も多く、次いで情報通信業が 9. 1%となっている。

図表 22 就労先の業種 (n=154)

|                   | 回答数 | 割合      |
|-------------------|-----|---------|
| 医療・福祉             | 60  | 39. 0%  |
| 情報通信業             | 14  | 9. 1%   |
| 生活関連サービス業・娯楽業     | 8   | 5. 2%   |
| 製造業               | 7   | 4. 5%   |
| 卸売業・小売業           | 7   | 4. 5%   |
| 他に分類されないサービス業     | 7   | 4. 5%   |
| 宿泊業・飲食サービス業       | 6   | 3. 9%   |
| 教育・学習支援業          | 4   | 2. 6%   |
| 学術研究、専門・技術サービス業   | 3   | 1. 9%   |
| 金融業・保険業           | 2   | 1. 3%   |
| 公務（議員・公務員）        | 2   | 1. 3%   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業     | 1   | 0. 6%   |
| 複合サービス業（郵便局、協同組合） | 1   | 0. 6%   |
| 農林業・水産業・鉱業        | 0   | 0. 0%   |
| 建設業               | 0   | 0. 0%   |
| 運輸業・郵便業           | 0   | 0. 0%   |
| 不動産業・物品賃貸業        | 0   | 0. 0%   |
| その他               | 18  | 11. 7%  |
| 不明                | 14  | 9. 1%   |
| 合計                | 154 | 100. 0% |

#### ➤ 職種

職種は、その他一般事務が 22. 2%と最も多く、次いで人事・総務が 11. 1%となっている。

図表 23 職種 (n=144)

|              | 回答数 | 割合     |
|--------------|-----|--------|
| その他一般事務      | 32  | 22.2%  |
| 人事・総務        | 16  | 11.1%  |
| 専門職・技術職      | 13  | 9.0%   |
| 生産工程・労務作業    | 5   | 3.5%   |
| 情報システム       | 5   | 3.5%   |
| 経理           | 3   | 2.1%   |
| 販売           | 3   | 2.1%   |
| サービス（調理・接客等） | 3   | 2.1%   |
| 研究開発         | 2   | 1.4%   |
| 企画・広報        | 1   | 0.7%   |
| 営業事務         | 1   | 0.7%   |
| 運輸           | 1   | 0.7%   |
| 営業           | 0   | 0.0%   |
| 窓口業務         | 0   | 0.0%   |
| 保安           | 0   | 0.0%   |
| その他          | 38  | 26.4%  |
| 不明           | 21  | 14.6%  |
| 合計           | 144 | 100.0% |

#### ➤ 業務内容

業務内容は、パソコン作業（データの入力・管理、文書作成など）が 60.0%と最も多く、次いで電話対応が 28.0%となっている。

図表 24 業務内容 (n=150) (複数回答可)

|                                    | 回答数 | 割合    |
|------------------------------------|-----|-------|
| パソコン作業（データの入力・管理、文書作成など）           | 90  | 60.0% |
| 電話対応                               | 42  | 28.0% |
| パソコン作業（デザイン、プログラミングなど専門的な技術を要するもの） | 23  | 15.3% |
| 書類・物品等の管理                          | 22  | 14.7% |
| 他の事務作業                             | 14  | 9.3%  |
| 接客・販売対応                            | 12  | 8.0%  |
| 生産工程上の作業（工場のライン作業等）                | 9   | 6.0%  |
| 清掃作業                               | 2   | 1.3%  |
| 調理                                 | 1   | 0.7%  |

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| その他 | 46 | 30.7% |
|-----|----|-------|

➤ 勤続年数

勤続年数は、1～5年が38.9%で最も多く、次いで10～19年が28.7%となっている。

図表25 勤続年数(n=108)

|        | 回答数 | 割合     |
|--------|-----|--------|
| 1～5年   | 42  | 38.9%  |
| 6～9年   | 13  | 12.0%  |
| 10～19年 | 31  | 28.7%  |
| 20～29年 | 12  | 11.1%  |
| 30年以上  | 10  | 9.3%   |
| 合計     | 108 | 100.0% |

➤ 仕事をしている場所

仕事をしている場所は、自宅が54.8%で最も多く、雇用されている会社内が53.5%となっている。

図表26 仕事をしている場所(n=155) (複数回答可)

|                | 回答数 | 割合    |
|----------------|-----|-------|
| 自宅             | 85  | 54.8% |
| 雇用されている会社内     | 83  | 53.5% |
| 福祉施設（入所施設・GH等） | 15  | 9.7%  |
| 医療機関           | 3   | 1.9%  |
| 上記以外           | 9   | 5.8%  |

➤ 就労形態

就労形態は、企業等で雇用が77.0%で、自営・請負が23.0%となっている。

図表27 就労形態(n=139)

|        | 回答数 | 割合     |
|--------|-----|--------|
| 企業等で雇用 | 107 | 77.0%  |
| 自営・請負  | 32  | 23.0%  |
| 合計     | 139 | 100.0% |

➤ 雇用形態

雇用形態は、正社員（フルタイム）及びパート・アルバイトが37.6%で最も多く、次いで正社員（短時間）が12.9%となっている。

図表28 雇用形態(n=93)

|            | 回答数 | 割合     |
|------------|-----|--------|
| 正社員（フルタイム） | 35  | 37.6%  |
| パート・アルバイト  | 35  | 37.6%  |
| 正社員（短時間）   | 12  | 12.9%  |
| 契約社員       | 10  | 10.8%  |
| 派遣社員       | 1   | 1.1%   |
| 合計         | 93  | 100.0% |

➤ 週の労働日数

週の労働日数は、5日以上が59.5%で最も多く、次いで3日が16.0%となっている。

図表29 週の労働日数(n=131)

|      | 回答数 | 割合     |
|------|-----|--------|
| 1日   | 10  | 7.6%   |
| 2日   | 10  | 7.6%   |
| 3日   | 21  | 16.0%  |
| 4日   | 12  | 9.2%   |
| 5日以上 | 78  | 59.5%  |
| 合計   | 131 | 100.0% |

➤ 1日当たりの労働時間

1日当たりの労働時間は、8時間以上が25.0%で最も多く、次いで6時間以上7時間未満が22.6%となっている。

図表30 1日当たりの労働時間(n=124)

|            | 回答数 | 割合     |
|------------|-----|--------|
| 1時間以上2時間未満 | 4   | 3.2%   |
| 2時間以上3時間未満 | 7   | 5.6%   |
| 3時間以上4時間未満 | 8   | 6.5%   |
| 4時間以上5時間未満 | 15  | 12.1%  |
| 5時間以上6時間未満 | 23  | 18.5%  |
| 6時間以上7時間未満 | 28  | 22.6%  |
| 7時間以上8時間未満 | 8   | 6.5%   |
| 8時間以上      | 31  | 25.0%  |
| 合計         | 124 | 100.0% |

➤ 通勤方法

通勤方法は、徒歩が24.0%で最も多く、次いで鉄道が17.8%となっている。また、通勤なしも

36.3%あった。

図表 31 通勤方法 (n=146) (複数回答可)

|      | 回答数 | 割合    |
|------|-----|-------|
| 徒歩   | 35  | 24.0% |
| 鉄道   | 26  | 17.8% |
| 自家用車 | 20  | 13.7% |
| バス   | 18  | 12.3% |
| その他  | 24  | 16.4% |
| 通勤なし | 53  | 36.3% |

➤ 就労の経路

就労の経路は、知人の紹介が13.4%で最も多く、次いで公共職業安定所（ハローワーク）の紹介が12.6%となっている。

図表 32 就労の経路 (n=119)

|                    | 回答数 | 割合     |
|--------------------|-----|--------|
| 知人の紹介              | 16  | 13.4%  |
| 公共職業安定所（ハローワーク）の紹介 | 15  | 12.6%  |
| 企業の求人に直接応募         | 7   | 5.9%   |
| 在宅就業支援団体の紹介        | 5   | 4.2%   |
| 民間の求人紹介サービスによる紹介   | 0   | 0.0%   |
| その他                | 45  | 37.8%  |
| 不明                 | 31  | 26.1%  |
| 合計                 | 119 | 100.0% |

➤ 特別事業を利用せずに就労できた要因

特別事業を利用せずに就労できた要因は、「介助がなくとも働ける職務内容だった」が27.9%で最も多く、次いで「企業が行う合理的配慮（重度障害者が働きやすい環境の整備など）により、介助がなくとも働ける状況だった」が27.2%となっている。

図表 33 特別事業を利用せずに就労できた要因 (n=136) (複数回答可)

|   | 回答数 | 割合    |
|---|-----|-------|
| 介助がなくとも働ける職務内容だった                                 | 38  | 27.9% |
| 企業が行う合理的配慮（重度障害者が働きやすい環境の整備など）により、介助がなくとも働ける状況だった | 37  | 27.2% |

|                         |    |       |
|-------------------------|----|-------|
| 介助がなくとも働ける働き方（在宅勤務等）だった | 36 | 26.5% |
| その他                     | 25 | 18.4% |
| 不明                      | 32 | 23.5% |

▶ 利用者に対して行われている企業の合理的配慮

利用者に対して行われている企業の合理的配慮は、「障害特性に配慮した執務環境の整備（例：車いすを考慮した座席の配置など）」が53.1%で最も多く、次いで「障害特性に配慮した施設の整備（例：玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化など）」が38.5%となっている。

図表34 利用者に対して行われている企業の合理的配慮（n=96）（複数回答可）

|   | 回答数 | 割合    |
|---|-----|-------|
| 障害特性に配慮した執務環境の整備<br>(例：車いすを考慮した座席の配置など)             | 51  | 53.1% |
| 障害特性に配慮した施設の整備（例：玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化など）           | 37  | 38.5% |
| 通院・療養に配慮した柔軟な休暇制度<br>(時間単位の年次休暇など)                  | 35  | 36.5% |
| 在宅勤務を実施するための資機材<br>(例：リモートPC、オンライン会議用の音響機器、カメラ等)の貸与 | 32  | 33.3% |
| 短時間勤務制度   | 27  | 28.1% |
| 障害特性に配慮した作業設備等の整備<br>(例：視覚障害者用の拡大読書器など)             | 21  | 21.9% |
| 他の従業員が障害に対する理解を深めるための研修会・勉強会等の開催                    | 15  | 15.6% |
| 社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者を社内に配置                           | 6   | 6.3%  |
| その他   | 8   | 8.3%  |
| 特になし  | 1   | 1.0%  |
| 不明  | 22  | 22.9% |

▶ 就労を継続するために企業等で行われている取組

就労を継続するために利用者を雇用する企業等で行われている取組は、「利用者が働きやすいよう、働き方、職務内容、職務環境等を提供している」が42.3%で最も多く、次いで「定期的に利

用者と働き方、職務内容、職務環境等についての話し合いを行っている」が33.0%となっている。

図表35 就労を継続するために企業等で行われている取組(n=97) (複数回答可)

|                                       | 回答数 | 割合    |
|---------------------------------------|-----|-------|
| 利用者が働きやすいよう、働き方、職務内容、職務環境等を提供している     | 41  | 42.3% |
| 定期的に利用者と働き方、職務内容、職務環境等についての話し合いを行っている | 32  | 33.0% |
| 相談窓口の設置や相談員の配置など、利用者へのサポート体制を確保している   | 20  | 20.6% |
| 支援者（ヘルパー）の同行を積極的に認めている                | 16  | 16.5% |
| その他                                   | 12  | 12.4% |
| 特になし                                  | 12  | 12.4% |
| 不明                                    | 32  | 33.0% |

- 利用者が就労を継続できている要因及び就労を継続するために利用者が行っている取組  
利用者が就労を継続できている要因及び就労を継続するために利用者が行っている取組は、「職務内容、職務環境が自分に合っている企業を探した」が31.7%で最も多く、次いで「労働条件が自分に合っている企業を探した」が25.2%となっている。

図表36 利用者が就労を継続できている要因及び就労を継続するために利用者が行っている取組(n=139) (複数回答可)

|                          | 回答数 | 割合    |
|--------------------------|-----|-------|
| 職務内容、職務環境が自分に合っている企業を探した | 44  | 31.7% |
| 労働条件が自分に合っている企業を探した      | 35  | 25.2% |
| 困りごとを上司や同僚等に積極的に相談している   | 22  | 15.8% |
| 就労定着支援事業を利用している          | 6   | 4.3%  |
| その他                      | 14  | 10.1% |
| 特になし                     | 16  | 11.5% |
| 不明                       | 44  | 31.7% |

- JEEDの助成金の利用状況

JEEDの助成金の利用状況は、重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金が2.3%で、重度訪

問介護サービス利用者等通勤援助助成金が 0.8%、利用していないが 96.9 となっている。

図表 37 JEED の助成金の利用状況 (n=129) (複数回答可)

|                       | 回答数 | 割合    |
|-----------------------|-----|-------|
| 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金 | 3   | 2.3%  |
| 重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金 | 1   | 0.8%  |
| 利用していない               | 125 | 96.9% |

➤ JEED の助成金を利用していない理由

JEED の助成金を利用していない理由は、「利用者の居住自治体では特別事業が実施されておらず、JEED の助成金が対象外となっているため」が 11.0%で最も多く、次いで「自営業で、JEED の助成金の対象外であるため」が 8.5%となっている。

図表 38 JEED の助成金を利用していない理由 (n=118) (複数回答可)

|   | 回答数 | 割合    |
|---|-----|-------|
| 利用者の居住自治体では特別事業が実施されておらず、JEED の助成金が対象外となっているため                | 13  | 11.0% |
| 自営業で、JEED の助成金の対象外であるため                                       | 10  | 8.5%  |
| 障害の程度や職務内容の状況から、業務に直接関係する支援や通勤中の支援 (JEED の助成金による支援) は必要なかったため | 6   | 5.1%  |
| 助成金の支給要件を満たさなかったため  | 2   | 1.7%  |
| その他   | 17  | 14.4% |
| 不明  | 73  | 61.9% |

➤ 特別事業や重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金・重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金以外の補助金や助成金の利用状況

特別事業や重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金・重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金以外の補助金や助成金により、就労中の介助を受けているかは、「補助金や助成金により就労中の介助を受けている」が 1.7%で、「補助金や助成金により就労中の介助を受けていない」が 98.3%となっている。

図表 39 特別事業や重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金・重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金以外の補助金や助成金の利用状況 (n=115)

|                         | 回答数 | 割合     |
|-------------------------|-----|--------|
| 補助金や助成金により就労中の介助を受けている  | 2   | 1.7%   |
| 補助金や助成金により就労中の介助を受けていない | 113 | 98.3%  |
| 合計                      | 115 | 100.0% |

➤ 利用者は特別事業を知っていたか

利用者は特別事業をしていたかどうかは、「知っていた」が 24.1%で、「知らなかった」が 32.3%となっている。

図表 40 利用者は特別事業を知っているか (n=133)

|        | 回答数 | 割合     |
|--------|-----|--------|
| 知っていた  | 32  | 24.1%  |
| 知らなかった | 43  | 32.3%  |
| 不明     | 58  | 43.6%  |
| 合計     | 133 | 100.0% |

➤ 利用者の居住自治体における特別事業の実施状況

利用者の居住自治体における特別事業の実施状況は、「実施されている」が 32.6%で、「実施されていない」が 27.9%となっている。

図表 41 利用者の居住自治体における特別事業の実施状況 (n=129)

|          | 回答数 | 割合     |
|----------|-----|--------|
| 実施されている  | 42  | 32.6%  |
| 実施されていない | 36  | 27.9%  |
| 不明       | 51  | 39.5%  |
| 合計       | 129 | 100.0% |

➤ 特別事業を利用したいと思うか

特別事業を利用したいと思うかは、「利用したい」が 25.0%で、「利用したいと思わない」が 18.9%となっている。

図表 42 特別事業を利用したいと思うか (n=132)

|            | 回答数 | 割合    |
|------------|-----|-------|
| 利用したい      | 33  | 25.0% |
| 利用したいと思わない | 25  | 18.9% |
| 不明         | 74  | 56.1% |

|    |     |        |
|----|-----|--------|
| 合計 | 132 | 100.0% |
|----|-----|--------|

➤ 特別事業を利用したいと思わない理由

特別事業を利用したいと思わない理由は、「職場や通勤中の支援が必要ない」が 52.0%で最も多く、次いで「手続きが煩雑そう」が 24.0%となっている。

図表 43 特別事業を利用したいと思わない理由 (n=25) (複数回答可)

|                         | 回答数 | 割合    |
|-------------------------|-----|-------|
| 職場や通勤中の支援が必要ない          | 13  | 52.0% |
| 手続きが煩雑そう                | 6   | 24.0% |
| 企業や利用者に金銭的な負担が発生する      | 4   | 16.0% |
| 制度の内容が複雑で理解が難しい         | 3   | 12.0% |
| 自治体に特別事業を実施するよう要望するのが手間 | 2   | 8.0%  |
| その他                     | 4   | 16.0% |
| 不明                      | 2   | 8.0%  |

➤ 就労中の課題

就労中の課題は、「当該地域では特別事業が実施されておらず、職場や通勤中における介助が受けられる公的サービスがない」が 18.3%で最も多く、次いで「重度障害者が働きやすき勤務環境の整備（例：車いすに配慮した執務スペースの整備、会社内のバリアフリー化など）が行われていない、あるいは諸事情により導入が困難」が 5.6%となっている。また、「特になし」が 35.2%あった。

図表 44 就労中の課題 (n=142) (複数回答可)

|   | 回答数 | 割合    |
|---|-----|-------|
| 当該地域では特別事業が実施されておらず、職場や通勤中における介助が受けられる公的サービスがない                               | 26  | 18.3% |
| 重度障害者が働きやすき勤務環境の整備（例：車いすに配慮した執務スペースの整備、会社内のバリアフリー化など）が行われていない、あるいは諸事情により導入が困難 | 8   | 5.6%  |
| 同じ職場で働く同僚や上司の、障害に対する理解が不十分  | 7   | 4.9%  |

|  |    |       |
|--|----|-------|
| 利用者は在宅勤務を望んでいるが、企業が在宅勤務を認めない、あるいは諸事情により在宅勤務が困難       | 2  | 1.4%  |
| 利用者の体調の変化に柔軟に対応できるフレックス勤務制度や休暇制度等がない、あるいは諸事情により導入が困難 | 2  | 1.4%  |
| その他  | 6  | 4.2%  |
| 特になし   | 50 | 35.2% |
| 不明   | 58 | 40.8% |

➤ 就労中の課題を解決するために必要な対応

就労中の課題を解決するために必要な対応は、「特別事業の実施」が 17.3%で最も多く、次いで「企業が重度障害者の短時間勤務を受け入れやすくなる仕組みづくり」及び「企業が重度障害者の在宅勤務を受け入れやすくなる仕組みづくり」が 10.2%となっている。

図表 45 就労中の課題を解決するために必要な対応 (n=127) (複数回答可)

|   | 回答数 | 割合    |
|---|-----|-------|
| 特別事業の実施                                 | 22  | 17.3% |
| 企業が重度障害者の短時間勤務を受け入れやすくなる仕組みづくり          | 13  | 10.2% |
| 企業が重度障害者の在宅勤務を受け入れやすくなる仕組みづくり           | 13  | 10.2% |
| 企業が障害者の体調の変動に柔軟に対応できる仕組みづくり             | 24  | 18.9% |
| 企業が重度障害者の障害特性に配慮した勤務環境の整備を行いやすくなる仕組みづくり | 18  | 14.2% |
| その他                                     | 14  | 11.0% |
| 不明                                      | 69  | 54.3% |

#### (4) 調査結果（ケース票②：特別事業を利用して就労している利用者）

ケース票②（特別事業を利用して就労している利用者）の回答数は、47件であった。なお、各調査項目における無回答は、有効回答でないとみなして除外して集計している

##### ➤ 年齢

年齢は、50代が22.9%で最も多く、次いで20代及び40代が17.1%となっている。

図表46 年齢(n=35)

|       | 回答数 | 割合     |
|-------|-----|--------|
| 10代   | 1   | 2.9%   |
| 20代   | 6   | 17.1%  |
| 30代   | 5   | 14.3%  |
| 40代   | 6   | 17.1%  |
| 50代   | 8   | 22.9%  |
| 60代   | 5   | 14.3%  |
| 70代   | 4   | 11.4%  |
| 80歳以上 | 0   | 0.0%   |
| 合計    | 35  | 100.0% |

##### ➤ 障害種別

障害種別は、身体障害が75.7%、知的障害が0.0%、精神障害が24.3%、難病が29.7%となっている。

図表47 障害種別(n=37)（複数回答可）

|      | 回答数 | 割合    |
|------|-----|-------|
| 身体障害 | 28  | 75.7% |
| 知的障害 | 0   | 0.0%  |
| 精神障害 | 9   | 24.3% |
| 難病   | 11  | 29.7% |

##### ➤ 身体障害の類型

身体障害の類型は、肢体不自由が92.0%で最も多く、次いで音声機能、言語機能または咀嚼機能障害が16.0%となっている。

図表48 身体障害の類型(n=25)（複数回答可）

|                    | 回答数 | 割合    |
|--------------------|-----|-------|
| 肢体不自由              | 23  | 92.0% |
| 音声機能、言語機能または咀嚼機能障害 | 4   | 16.0% |

|                     |   |        |
|---------------------|---|--------|
| 視覚障害                | 3 | 12. 0% |
| ぼうこうまたは直腸機能障害       | 3 | 12. 0% |
| 呼吸器機能障害             | 1 | 4. 0%  |
| 肝臓機能障害              | 1 | 4. 0%  |
| 聴覚または平衡機能障害         | 0 | 0. 0%  |
| 心臓機能障害              | 0 | 0. 0%  |
| じん臓機能障害             | 0 | 0. 0%  |
| 小腸機能障害              | 0 | 0. 0%  |
| ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害 | 0 | 0. 0%  |

➤ 他の障害特性

他の障害特性は、高次脳機能障害が 11. 8%、なし 88. 2% となっている。

図表 49 他の障害特性 (n=17) (複数回答可)

|         | 回答数 | 割合     |
|---------|-----|--------|
| 発達障害    | 0   | 0. 0%  |
| 高次脳機能障害 | 2   | 11. 8% |
| 強度行動障害  | 0   | 0. 0%  |
| なし      | 15  | 88. 2% |

➤ 障害支援区分

障害支援区分は、区分 4 が 5. 0%、区分 5 が 15. 0%、区分 6 が 80. 0% となっている。

図表 50 障害支援区分 (n=20)

|      | 回答数 | 割合      |
|------|-----|---------|
| 区分 4 | 1   | 5. 0%   |
| 区分 5 | 3   | 15. 0%  |
| 区分 6 | 16  | 80. 0%  |
| 合計   | 20  | 100. 0% |

➤ 重度訪問介護以外に利用している障害福祉サービス

重度訪問介護以外に利用している障害福祉サービスは、居宅介護が 69. 2% と最も多く、次いで同行援護が 23. 1% となっている。

図表 51 重度訪問介護以外に利用している障害福祉サービス (n=13) (複数回答可)

|      | 回答数 | 割合     |
|------|-----|--------|
| 居宅介護 | 9   | 69. 2% |
| 同行援護 | 3   | 23. 1% |

|        |   |        |
|--------|---|--------|
| 生活介護   | 3 | 23. 1% |
| 短期入所   | 1 | 7. 7%  |
| 就労継続支援 | 1 | 7. 7%  |
| 行動援護   | 0 | 0. 0%  |
| 自立訓練   | 0 | 0. 0%  |
| 就労移行支援 | 0 | 0. 0%  |
| 共同生活援助 | 0 | 0. 0%  |
| その他    | 1 | 7. 7%  |

➤ 就労先の業種

就労先の業種は、医療・福祉が 33.3%と最も多く、次いで情報通信業が 20.8%となっている。

図表 52 就労先の業種 (n=24)

|                   | 回答数 | 割合      |
|-------------------|-----|---------|
| 医療、福祉             | 8   | 33. 3%  |
| 情報通信業             | 5   | 20. 8%  |
| 製造業               | 2   | 8. 3%   |
| 生活関連サービス業・娯楽業     | 1   | 4. 2%   |
| 他に分類されないサービス業     | 1   | 4. 2%   |
| 農林業・水産業・鉱業        | 0   | 0. 0%   |
| 建設業               | 0   | 0. 0%   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業     | 0   | 0. 0%   |
| 運輸業・郵便業           | 0   | 0. 0%   |
| 卸売業・小売業           | 0   | 0. 0%   |
| 金融業・保険業           | 0   | 0. 0%   |
| 不動産業・物品賃貸業        | 0   | 0. 0%   |
| 学術研究、専門・技術サービス業   | 0   | 0. 0%   |
| 宿泊業・飲食サービス業       | 0   | 0. 0%   |
| 教育・学習支援業          | 0   | 0. 0%   |
| 複合サービス業（郵便局、協同組合） | 0   | 0. 0%   |
| その他               | 4   | 16. 7%  |
| 不明                | 3   | 12. 5%  |
| 合計                | 24  | 100. 0% |

➤ 職種

職種は、情報システムが 17.4%と最も多く、次いで生産工程・労務作業、サービス（調理・接客等）、その他一般事務、専門職・技術職が 8.7%となっている。

図表 53 職種 (n=23)

|              | 回答数 | 割合     |
|--------------|-----|--------|
| 情報システム       | 4   | 17.4%  |
| 生産工程・労務作業    | 2   | 8.7%   |
| サービス（調理・接客等） | 2   | 8.7%   |
| その他一般事務      | 2   | 8.7%   |
| 専門職・技術職      | 2   | 8.7%   |
| 人事・総務        | 1   | 4.3%   |
| 営業事務         | 1   | 4.3%   |
| 経理           | 0   | 0.0%   |
| 企画・広報        | 0   | 0.0%   |
| 営業           | 0   | 0.0%   |
| 窓口業務         | 0   | 0.0%   |
| 販売           | 0   | 0.0%   |
| 研究開発         | 0   | 0.0%   |
| 運輸           | 0   | 0.0%   |
| 保安           | 0   | 0.0%   |
| その他          | 8   | 34.8%  |
| 不明           | 1   | 4.3%   |
| 合計           | 23  | 100.0% |

➤ 業務内容

業務内容は、パソコン作業（データの入力・管理、文書作成など）が54.5%と最も多く、次いで電話対応が45.5%となっている。

図表54 業務内容(n=22) (複数回答可)

|                                    | 回答数 | 割合    |
|------------------------------------|-----|-------|
| パソコン作業（データの入力・管理、文書作成など）           | 12  | 54.5% |
| 電話対応                               | 10  | 45.5% |
| 接客・販売対応                            | 7   | 31.8% |
| パソコン作業（デザイン、プログラミングなど専門的な技術を要するもの） | 6   | 27.3% |
| 書類・物品等の管理                          | 4   | 18.2% |
| 生産工程上の作業（工場のライン作業等）                | 2   | 9.1%  |
| その他の事務作業                           | 1   | 4.5%  |
| 調理                                 | 0   | 0.0%  |
| 清掃作業                               | 0   | 0.0%  |

|     |   |        |
|-----|---|--------|
| その他 | 3 | 13. 6% |
|-----|---|--------|

➤ 勤続年数

勤続年数は、1～5年が75.0%で最も多く、次いで30年以上が20.0%となっている。

図表 55 勤続年数(n=20)

|        | 回答数 | 割合     |
|--------|-----|--------|
| 1～5年   | 15  | 75.0%  |
| 6～9年   | 0   | 0.0%   |
| 10～19年 | 0   | 0.0%   |
| 20～29年 | 1   | 5.0%   |
| 30年以上  | 4   | 20.0%  |
| 合計     | 20  | 100.0% |

➤ 仕事をしている場所

仕事をしている場所は、自宅及び雇用されている会社内が56.5%となっている。

図表 56 仕事をしている場所(n=23) (複数回答可)

|            | 回答数 | 割合    |
|------------|-----|-------|
| 自宅         | 13  | 56.5% |
| 雇用されている会社内 | 13  | 56.5% |
| 上記以外       | 3   | 13.0% |

➤ 就労形態

就労形態は、企業等で雇用及び自営・請負が50.0%となっている。

図表 57 就労形態(n=20)

|        | 回答数 | 割合    |
|--------|-----|-------|
| 企業等で雇用 | 10  | 50.0% |
| 自営・請負  | 10  | 50.0% |
| 合計     | 20  | 13.0% |

➤ 雇用形態

雇用形態は、正社員(フルタイム)及びパート・アルバイトが40.0%で、契約社員及び派遣社員が10.0%となっている。

図表 58 雇用形態(n=10)

|            | 回答数 | 割合    |
|------------|-----|-------|
| 正社員(フルタイム) | 4   | 40.0% |

|           |    |        |
|-----------|----|--------|
| パート・アルバイト | 4  | 40.0%  |
| 契約社員      | 1  | 10.0%  |
| 派遣社員      | 1  | 10.0%  |
| 正社員（短時間）  | 0  | 0.0%   |
| 合計        | 10 | 100.0% |

➤ 週の労働日数

週の労働日数は、5日以上が57.1%で最も多く、1日、3日、4日が14.3%となっている。

図表 59 週の労働日数 (n=21)

|      | 回答数 | 割合     |
|------|-----|--------|
| 1日   | 3   | 14.3%  |
| 2日   | 0   | 0.0%   |
| 3日   | 3   | 14.3%  |
| 4日   | 3   | 14.3%  |
| 5日以上 | 12  | 57.1%  |
| 合計   | 21  | 100.0% |

➤ 1日当たりの労働時間

1日当たりの労働時間は、4時間以上5時間未満及び8時間以上が23.8%で最も多く、次いで5時間以上6時間未満が19.0%となっている。

図表 60 1日当たりの労働時間 (n=21)

|            | 回答数 | 割合     |
|------------|-----|--------|
| 1時間以上2時間未満 | 0   | 0.0%   |
| 2時間以上3時間未満 | 3   | 14.3%  |
| 3時間以上4時間未満 | 2   | 9.5%   |
| 4時間以上5時間未満 | 5   | 23.8%  |
| 5時間以上6時間未満 | 4   | 19.0%  |
| 6時間以上7時間未満 | 1   | 4.8%   |
| 7時間以上8時間未満 | 1   | 4.8%   |
| 8時間以上      | 5   | 23.8%  |
| 合計         | 21  | 100.0% |

➤ 通勤方法

通勤方法は、徒歩が21.7%で最も多く、次いでバスが17.4%となっている。

図表 61 通勤方法 (n=146) (複数回答可)

|  | 回答数 | 割合 |
|--|-----|----|
|  |     |    |

|      |    |       |
|------|----|-------|
| 徒歩   | 5  | 21.7% |
| バス   | 4  | 17.4% |
| 鉄道   | 3  | 13.0% |
| 自家用車 | 1  | 4.3%  |
| その他  | 8  | 34.8% |
| 通勤なし | 10 | 43.5% |

➤ 就労中の支援者（ヘルパー）の人数

就労中の支援者（ヘルパー）の人数は、1人が81.0%、2人が19.0%となっている。

図表62 就労中の支援者（ヘルパー）の人数 (n=21)

|    | 回答数 | 割合     |
|----|-----|--------|
| 1人 | 17  | 81.0%  |
| 2人 | 4   | 19.0%  |
| 合計 | 21  | 100.0% |

➤ 就労の経路

就労の経路は、企業の求人に直接応募及び知人の紹介が18.2%で最も多く、次いで在宅就業支援団体の紹介が9.1%となっている。

図表63 就労の経路 (n=22)

|                    | 回答数 | 割合     |
|--------------------|-----|--------|
| 企業の求人に直接応募         | 4   | 18.2%  |
| 知人の紹介              | 4   | 18.2%  |
| 在宅就業支援団体の紹介        | 2   | 9.1%   |
| 公共職業安定所（ハローワーク）の紹介 | 0   | 0.0%   |
| 民間の求人紹介サービスによる紹介   | 0   | 0.0%   |
| その他                | 8   | 36.4%  |
| 不明                 | 4   | 18.2%  |
| 合計                 | 22  | 100.0% |

➤ 継続勤務が可能となった要因

継続勤務が可能となった要因は、事業所による職場等における業務以外の支援及び重度障害者が働きやすい環境の整備が56.5%で最も多く、次いで事業所による職場等における業務中の支援が52.2%となっている。

図表64 継続勤務が可能となった要因 (n=23) (複数回答可)

|                      | 回答数 | 割合    |
|----------------------|-----|-------|
| 事業所による職場等における業務以外の支援 | 13  | 56.5% |
| 重度障害者が働きやすい環境の整備     | 13  | 56.5% |
| 事業所による職場等における業務中の支援  | 12  | 52.2% |
| 事業所による通勤中の支援         | 8   | 34.8% |
| その他                  | 2   | 8.7%  |
| 不明                   | 3   | 13.0% |

▶ 利用者に対して行われている企業の合理的配慮

利用者に対して行われている企業の合理的配慮は、「障害特性に配慮した執務環境の整備（例：車いすを考慮した座席の配置など）」が66.7%で最も多く、次いで「障害特性に配慮した施設の整備（例：玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化など）」及び「在宅勤務を実施するための資機材（例：リモートPC、オンライン会議用の音響機器、カメラ等）の貸与」が55.6%となっている。

図表65 利用者に対して行われている企業の合理的配慮(n=9)（複数回答可）

|   | 回答数 | 割合    |
|---|-----|-------|
| 障害特性に配慮した執務環境の整備<br>(例：車いすを考慮した座席の配置など)             | 6   | 66.7% |
| 障害特性に配慮した施設の整備（例：玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化など）           | 5   | 55.6% |
| 在宅勤務を実施するための資機材<br>(例：リモートPC、オンライン会議用の音響機器、カメラ等)の貸与 | 5   | 55.6% |
| 障害特性に配慮した作業設備等の整備<br>(例：視覚障害者用の拡大読書器など)             | 4   | 44.4% |
| 短時間勤務制度   | 4   | 44.4% |
| 通院・療養に配慮した柔軟な休暇制度<br>(時間単位の年次休暇など)                  | 4   | 44.4% |
| 社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者を社内に配置                           | 2   | 22.2% |
| 他の従業員が障害に対する理解を深めるための研修会・勉強会等の開催                    | 2   | 22.2% |

|      |   |       |
|------|---|-------|
| その他  | 1 | 11.1% |
| 特になし | 0 | 0.0%  |
| 不明   | 0 | 0.0%  |

➤ 就労を継続するために企業等で行われている取組

就労を継続するために利用者を雇用する企業等で行われている取組は、「利用者が働きやすいよう、働き方、職務内容、職務環境等を提供している」が88.9%で最も多く、次いで「支援者（ヘルパー）の同行を積極的に認めている」が77.8%となっている。

図表 66 就労を継続するために企業等で行われている取組(n=9) (複数回答可)

|                                       | 回答数 | 割合    |
|---------------------------------------|-----|-------|
| 利用者が働きやすいよう、働き方、職務内容、職務環境等を提供している     | 8   | 88.9% |
| 支援者（ヘルパー）の同行を積極的に認めている                | 7   | 77.8% |
| 定期的に利用者と働き方、職務内容、職務環境等についての話し合いを行っている | 6   | 66.7% |
| 相談窓口の設置や相談員の配置など、利用者へのサポート体制を確保している   | 3   | 33.3% |
| その他                                   | 0   | 0.0%  |
| 特になし                                  | 0   | 0.0%  |
| 不明                                    | 0   | 0.0%  |

➤ 利用者が就労を継続できている要因及び就労を継続するために利用者が行っている取組

利用者が就労を継続できている要因及び就労を継続するために利用者が行っている取組は、「職務内容、職務環境が自分に合っている企業を探した」が52.4%で最も多く、次いで「労働条件が自分に合っている企業を探した」が38.1%となっている。

図表 67 利用者が就労を継続できている要因及び就労を継続するために利用者が行っている取組(n=21) (複数回答可)

|                          | 回答数 | 割合    |
|--------------------------|-----|-------|
| 職務内容、職務環境が自分に合っている企業を探した | 11  | 52.4% |
| 労働条件が自分に合っている企業を探した      | 8   | 38.1% |
| 困りごとを上司や同僚等に積極的に相談している   | 7   | 33.3% |

|                 |   |       |
|-----------------|---|-------|
| 就労定着支援事業を利用している | 3 | 14.3% |
| その他             | 2 | 9.5%  |
| 特になし            | 2 | 9.5%  |
| 不明              | 3 | 14.3% |

➤ 利用者が特別事業を知った経緯

利用者が特別事業を知った経緯は、「利用者本人が自ら調べ、特別事業について知った」及び「相談支援事業所が特別事業について利用者に紹介した」が 28.6%で最も多く、次いで「企業が特別事業について利用者に紹介した」及び「重度訪問介護事業所が特別事業について利用者に紹介した」が 9.5%となっている。

図表 68 利用者が特別事業を知った経緯 (n=21)

|                            | 回答数 | 割合     |
|----------------------------|-----|--------|
| 利用者本人が自ら調べ、特別事業について知った     | 6   | 28.6%  |
| 相談支援事業所が特別事業について利用者に紹介した   | 6   | 28.6%  |
| 企業が特別事業について利用者に紹介した        | 2   | 9.5%   |
| 重度訪問介護事業所が特別事業について利用者に紹介した | 2   | 9.5%   |
| その他                        | 1   | 4.8%   |
| 不明                         | 4   | 19.0%  |
| 合計                         | 21  | 100.0% |

➤ 特別事業で行っている支援の内容

特別事業で支援者（ヘルパー）が行っている支援の内容は、「姿勢調整」が 81.8%で最も多く、次いで「給水」及び「食事介助」が 77.3%となっている。

図表 69 特別事業で行っている支援の内容 (n=22) (複数回答可)

|       | 回答数 | 割合    |
|-------|-----|-------|
| 姿勢調整  | 18  | 81.8% |
| 給水    | 17  | 77.3% |
| 食事介助  | 17  | 77.3% |
| 見守り   | 16  | 72.7% |
| トイレ介助 | 14  | 63.6% |
| 衣服着脱  | 13  | 59.1% |
| 体位交換  | 12  | 54.5% |

|      |   |       |
|------|---|-------|
| 喫煙吸引 | 4 | 18.2% |
| その他  | 7 | 31.8% |

➤ 特別事業を実施するように自治体に要望したことがあるか

利用者の居住自治体で特別事業が開始される前に、自治体に対して特別事業を実施するように要望したことがあるかは、「ある」が 33.3%、「ない」が 66.7% となっている。

図表 70 特別事業を実施するように自治体に要望したことがあるか (n=21)

|    | 回答数 | 割合     |
|----|-----|--------|
| ある | 7   | 33.3%  |
| ない | 14  | 66.7%  |
| 合計 | 21  | 100.0% |

➤ 誰が特別事業を実施するように自治体に要望したか

誰が特別事業を実施するように自治体に要望したかは、「利用者が中心となって行った」が 57.1%、「企業が中心となって行った」が 14.3% となっている。

図表 71 誰が特別事業を実施するように自治体に要望したか (n=7)

|               | 回答数 | 割合     |
|---------------|-----|--------|
| 利用者が中心となって行った | 4   | 57.1%  |
| 企業が中心となって行った  | 1   | 14.3%  |
| 事業所が中心となって行った | 0   | 0.0%   |
| その他           | 2   | 28.6%  |
| 合計            | 7   | 100.0% |

➤ 特別事業を利用することにより就労の可否、週の労働日数、労働時間、業務内容等にどのような変化があったか

特別事業を利用することにより就労の可否、週の労働日数、労働時間、業務内容等にどのような変化があったかは、「特別事業を利用することにより就労可能になった」が 57.1% で最も多く、次いで「従事できる業務内容が増えた」が 47.6% となっている。

図表 72 特別事業を利用することにより就労の可否、週の労働日数、労働時間、業務内容等にどのような変化があったか (n=21) (複数回答可)

|                        | 回答数 | 割合    |
|------------------------|-----|-------|
| 特別事業を利用することにより就労可能になった | 12  | 57.1% |
| 従事できる業務内容が増えた          | 10  | 47.6% |
| 仕事をする場所の選択肢が増えた        | 8   | 38.1% |
| 週の労働日数が増えた             | 6   | 28.6% |

|           |   |       |
|-----------|---|-------|
| 労働時間を延ばせた | 6 | 28.6% |
| その他       | 2 | 9.5%  |
| 変化なし      | 0 | 0.0%  |
| 不明        | 5 | 23.8% |

- ▶ 利用者の支援に当たり企業と支援者（ヘルパー）との連絡・調整はどのように行われているか  
 利用者の支援にあたり、企業と支援者（ヘルパー）との連絡・調整はどのように行われているかは、「利用者を仲介して行っている」が43.5%で最も多く、次いで「企業と重度訪問介護事業所で行われている」が21.7%となっている。

図表73 利用者の支援に当たり企業と支援者（ヘルパー）との連絡・調整はどのように行われているか  
 (n=23)

|                      | 回答数 | 割合     |
|----------------------|-----|--------|
| 利用者を仲介して行っている        | 10  | 43.5%  |
| 企業と重度訪問介護事業所で行われている  | 5   | 21.7%  |
| 企業と支援者（ヘルパー）が直接行っている | 1   | 4.3%   |
| その他                  | 3   | 13.0%  |
| 特に行っていない             | 4   | 17.4%  |
| 合計                   | 23  | 100.0% |

- ▶ 利用者、企業、自治体、JEED等の関係者との連携を誰が中心となって行っていたか  
 利用者、企業、自治体、JEED等の関係者との連携（申請手続きに関する役割分担、支援内容の確認、支援計画の内容の検討等に関する打合せの実施等）を誰が中心となって行っていたかは、「利用者が中心となって行った」が31.8%で最も多く、次いで「企業が中心となって行った」が18.2%となっている。

図表74 利用者、企業、自治体、JEED等の関係者との連携を誰が中心となって行っていたか (n=22)

|               | 回答数 | 割合     |
|---------------|-----|--------|
| 利用者が中心となって行った | 7   | 31.8%  |
| 企業が中心となって行った  | 4   | 18.2%  |
| 事業所が中心となって行った | 3   | 13.6%  |
| 自治体が中心となって行った | 2   | 9.1%   |
| その他           | 1   | 4.5%   |
| 特に行っていない      | 5   | 22.7%  |
| 合計            | 22  | 100.0% |

- ▶ JEEDの助成金の利用状況

JEED の助成金の利用状況は、「重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金」が 26.3%、「重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金」が 10.5%となっている。

図表 75 JEED の助成金の利用状況 (n=19) (複数回答可)

|                       | 回答数 | 割合    |
|-----------------------|-----|-------|
| 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金 | 5   | 26.3% |
| 重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金 | 2   | 10.5% |
| 利用していない               | 13  | 68.4% |

➤ 業務に直接関係する支援の内容

重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金を利用している利用者に対して、業務に直接関係する支援として行われている支援の内容は、「PC 等の機器の準備・調整」及び「書類等の整理」が 100.0%で最も多く、次いで「書類のページめくり」及び「業務上の移動・外出の付き添い」が 80.0%となっている。

図表 76 業務に直接関係する支援の内容 (n=5) (複数回答可)

|                | 回答数 | 割合     |
|----------------|-----|--------|
| PC 等の機器の準備・調整  | 5   | 100.0% |
| 書類等の整理         | 5   | 100.0% |
| 書類のページめくり      | 4   | 80.0%  |
| 業務上の移動・外出の付き添い | 4   | 80.0%  |
| 情報アクセス・入出力の操作  | 2   | 40.0%  |
| 代読・代筆・録音図書の作成  | 2   | 40.0%  |
| 文字盤・口文字等の読み取り  | 1   | 20.0%  |
| その他            | 0   | 0.0%   |

➤ 通勤中における支援の内容

重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金を利用している利用者に対して、通勤中に行われている支援の内容は、「全介助」及び「一部介助」が 50.0%となっている。

図表 77 通勤中における支援の内容 (n=2)

|       | 回答数 | 割合    |
|-------|-----|-------|
| 全介助   | 1   | 50.0% |
| 一部介助  | 1   | 50.0% |
| 見守りのみ | 0   | 0.0%  |

➤ JEED の助成金を利用していない理由

JEED の助成金を利用していない利用者の、利用していない理由は、「障害の程度や職務内容の状況から、業務に直接関係する支援や通勤中の支援（JEED の助成金による支援）は必要なかったため」が 16.7%で最も多く、次いで「自営業で、JEED の助成金の対象外であるため」が 8.3%となっている。

図表 78 JEED の助成金を利用していない理由 (n=12) (複数回答可)

|   | 回答数 | 割合    |
|---|-----|-------|
| 障害の程度や職務内容の状況から、業務に直接関係する支援や通勤中の支援（JEED の助成金による支援）は必要なかったため | 2   | 16.7% |
| 自営業で、JEED の助成金の対象外であるため                                     | 1   | 8.3%  |
| 助成金の支給要件を満たさなかったため  | 0   | 0.0%  |
| その他   | 2   | 16.7% |
| 不明  | 7   | 58.3% |

#### ➤ 就労中の課題

利用者の就労中の課題は、「特になし」が 81.8%で最も多く、次いで「重度障害者が働きやすい勤務環境の整備（例：車いすに配慮した執務スペースの整備、会社内のバリアフリー化など）が行われていない、あるいは諸事情により導入が困難」が 9.1%となっている。

図表 79 利用者の就労中の課題 (n=22) (複数回答可)

|   | 回答数 | 割合    |
|---|-----|-------|
| 特になし  | 18  | 81.8% |
| 重度障害者が働きやすい勤務環境の整備（例：車いすに配慮した執務スペースの整備、会社内のバリアフリー化など）が行われていない、あるいは諸事情により導入が困難 | 2   | 9.1%  |
| 利用者は短時間勤務を望んでいるが、企業が認めない、あるいは諸事情により短時間勤務の導入が困難                                | 1   | 4.5%  |
| 利用者は在宅勤務を望んでいるが、企業が在宅勤務を認めない、あるいは諸事情により在宅勤務の導入が困難                             | 0   | 0.0%  |
| 利用者の体調の変化に柔軟に対応できるフレックス勤務制度や休暇制度等が  | 0   | 0.0%  |

|                            |   |      |
|----------------------------|---|------|
| ない、あるいは諸事情により導入が困難         |   |      |
| 同じ職場で働く同僚や上司の、障害に対する理解が不十分 | 0 | 0.0% |
| その他                        | 0 | 0.0% |
| 不明                         | 2 | 9.1% |

▶ 就労中の課題を解決するために必要な対応

就労中の課題を解決するために必要な対応は、「企業が重度障害者の障害特性に配慮した勤務環境の整備を行いやすくなる仕組みづくり」が 50.0%で最も多く、次いで「企業が重度障害者の在宅勤務を受け入れやすくなる仕組みづくり」及び「企業が障害者の体調の変動に柔軟に対応できる仕組みづくり」が 25.0%となっている。

図表 80 就労中の課題を解決するために必要な対応 (n=4) (複数回答可)

|   | 回答数 | 割合    |
|---|-----|-------|
| 企業が重度障害者の障害特性に配慮した勤務環境の整備を行いやすくなる仕組みづくり       | 2   | 50.0% |
| 企業が重度障害者の在宅勤務を受け入れやすくなる仕組みづくり                 | 1   | 25.0% |
| 企業が障害者の体調の変動に柔軟に対応できる仕組みづくり                   | 1   | 25.0% |
| 企業が重度障害者の短時間勤務を受け入れやすくなる仕組みづくり                | 0   | 0.0%  |
| 企業が、従業員が持つ障害について、他の従業員等の理解を深める機会をつくるための仕組みづくり | 0   | 0.0%  |
| その他   | 0   | 0.0%  |
| 不明  | 1   | 25.0% |

## (5) 調査結果（ケース票③：就労していない利用者）

ケース票③（特別事業を利用して就労している利用者）の回答数は、1,565 件であった。なお、各調査項目における無回答は、有効回答でないとみなして除外して集計している。

### ➤ 就労意欲の有無

就労意欲の有無は、「あり」が 6.6%、「なし」が 60.0% となっている。

図表 81 就労意欲の有無 (n=1,495)

|    | 回答数   | 割合     |
|----|-------|--------|
| あり | 98    | 6.6%   |
| なし | 897   | 60.0%  |
| 不明 | 500   | 33.4%  |
| 合計 | 1,495 | 100.0% |

### ➤ 年齢（就労意欲が「あり」と回答した利用者のみが対象）

就労意欲がある利用者の年齢は、30 代が 32.3% で最も多く、次いで 20 代が 19.8% となっている。

図表 82 就労意欲がある利用者の年齢 (n=96)

|        | 回答数 | 割合     |
|--------|-----|--------|
| 10 代   | 1   | 1.0%   |
| 20 代   | 19  | 19.8%  |
| 30 代   | 31  | 32.3%  |
| 40 代   | 18  | 18.8%  |
| 50 代   | 18  | 18.8%  |
| 60 代   | 9   | 9.4%   |
| 70 代   | 0   | 0.0%   |
| 80 代以上 | 0   | 0.0%   |
| 合計     | 96  | 100.0% |

### ➤ 障害種別（就労意欲が「あり」と回答した利用者のみが対象）

就労意欲がある利用者の障害種別は、身体障害が 88.5%、知的障害が 9.4%、精神障害が 10.4%、難病が 15.6% となっている。

図表 83 就労意欲がある利用者の障害種別 (n=96) (複数回答可)

|      | 回答数 | 割合    |
|------|-----|-------|
| 身体障害 | 85  | 88.5% |
| 知的障害 | 9   | 9.4%  |
| 精神障害 | 10  | 10.4% |
| 難病   | 15  | 15.6% |

➤ 身体障害の類型（就労意欲が「あり」と回答した利用者のみが対象）

就労意欲がある利用者の身体障害の類型は、肢体不自由が 100.0%で最も多く、次いで音声機能、言語機能または咀嚼機能障害及び呼吸器機能障害が 8.4%となっている。

図表 84 身体障害の類型 (n=83) (複数回答可)

|                     | 回答数 | 割合     |
|---------------------|-----|--------|
| 肢体不自由               | 83  | 100.0% |
| 音声機能、言語機能または咀嚼機能障害  | 7   | 8.4%   |
| 呼吸器機能障害             | 7   | 8.4%   |
| ぼうこうまたは直腸機能障害       | 3   | 3.6%   |
| 視覚障害                | 2   | 2.4%   |
| 聴覚または平衡機能障害         | 1   | 1.2%   |
| じん臓機能障害             | 1   | 1.2%   |
| 心臓機能障害              | 0   | 0.0%   |
| 小腸機能障害              | 0   | 0.0%   |
| ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害 | 0   | 0.0%   |
| 肝臓機能障害              | 0   | 0.0%   |

➤ その他の障害特性（就労意欲が「あり」と回答した利用者のみが対象）

就労意欲がある利用者のその他の障害特性は、発達障害が 19.7%、高次脳機能障害が 4.9%、強度行動障害が 6.6%となっている。

図表 85 その他の障害特性 (n=61) (複数回答可)

|         | 回答数 | 割合    |
|---------|-----|-------|
| 発達障害    | 12  | 19.7% |
| 高次脳機能障害 | 3   | 4.9%  |
| 強度行動障害  | 4   | 6.6%  |
| なし      | 46  | 75.4% |

➤ 障害支援区分（就労意欲が「あり」と回答した利用者のみが対象）

就労意欲がある利用者の障害支援区分は、区分 4 が 6.8%、区分 5 が 13.6%、区分 6 が 79.5%となっている。

図表 86 障害支援区分 (n=88)

|      | 回答数 | 割合   |
|------|-----|------|
| 区分 4 | 6   | 6.8% |

|      |    |         |
|------|----|---------|
| 区分 5 | 12 | 13. 6%  |
| 区分 6 | 70 | 79. 5%  |
| 合計   | 88 | 100. 0% |

➤ 就労できていない事情（就労意欲が「あり」と回答した利用者のみが対象）

就労意欲がある利用者の就労できていない事情は、「利用者の体調が安定しない」が 43. 0%で最も多く、次いで「職場や通勤中における介助を受けることができれば就労できる可能性はあるが、当該地域では「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」（以下「特別事業」）が実施されておらず、職場や通勤中における介助が受けられる公的サービスがない」が 35. 5%となっている。

図表 87 就労できていない事情（n=93）（複数回答可）

|  | 回答数 | 割合     |
|--|-----|--------|
| 利用者の体調が安定しない   | 40  | 43. 0% |
| 職場や通勤中における介助を受けることができれば就労できる可能性はあるが、当該地域では「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」（以下「特別事業」）が実施されておらず、職場や通勤中における介助が受けられる公的サービスがない | 33  | 35. 5% |
| 利用者の適性と企業が求める適性がマッチしない   | 29  | 31. 2% |
| 在宅であれば勤務できるが、在宅勤務で採用してくれる企業がない   | 27  | 29. 0% |
| 短時間であれば勤務できるが、短時間勤務で採用してくれる企業がない   | 26  | 28. 0% |
| 応募できる会社が通勤圏内にない  | 13  | 14. 0% |
| その他  | 26  | 28. 0% |
| 不明   | 5   | 5. 4%  |

➤ 就労できていない事情を解決するために必要な対応（就労意欲が「あり」と回答した利用者のみが対象）

就労できていない事情を解決するために必要な対応は、「職場や通勤中における介助を受けることができる仕組み」が 58. 3%で最も多く、次いで「企業が重度障害者の在宅勤務を受け入れやすくなる仕組みづくり」が 47. 6%となっている。

図表 88 就労できていない事情を解決するために必要な対応（n=84）（複数回答可）

|   | 回答数 | 割合    |
|---|-----|-------|
| 職場や通勤中における介助を受けることができる仕組み               | 49  | 58.3% |
| 企業が重度障害者の在宅勤務を受け入れやすくなる仕組みづくり           | 40  | 47.6% |
| 企業が重度障害者の短時間勤務を受け入れやすくなる仕組みづくり          | 34  | 40.5% |
| 企業が重度障害者の障害特性に配慮した勤務環境の整備を行いやすくなる仕組みづくり | 31  | 36.9% |
| 企業が障害者の体調の変動に柔軟に対応できる仕組みづくり             | 29  | 34.5% |
| その他                                     | 13  | 15.5% |
| 不明                                      | 12  | 14.3% |

➤ 特別事業を知っていたか

利用者が特別事業を知っていたかは、「知っていた」が 9.9%、「知らなかった」が 32.9%となっている。

図表 89 特別事業を知っていたか (n=1,278)

|        | 回答数   | 割合     |
|--------|-------|--------|
| 知っていた  | 126   | 9.9%   |
| 知らなかった | 421   | 32.9%  |
| 不明     | 731   | 57.2%  |
| 合計     | 1,278 | 100.0% |

➤ 利用者の居住自治体で特別事業が実施されているか

利用者の居住自治体で特別事業が実施されているかは、「実施されている」が 34.9%、「実施されていない」が 15.7%となっている。

図表 90 利用者の居住自治体で特別事業が実施されているか (n=1,259)

|          | 回答数   | 割合     |
|----------|-------|--------|
| 実施されている  | 440   | 34.9%  |
| 実施されていない | 198   | 15.7%  |
| わからない    | 621   | 49.3%  |
| 合計       | 1,259 | 100.0% |

➤ 特別事業を利用したいと思うか

特別事業を利用したいと思うかは、「利用したい」が 5.6%、「利用したいと思わない」が 32.9%となっている。

図表 91 特別事業を利用したいと思うか (n=1,284)

|            | 回答数   | 割合     |
|------------|-------|--------|
| 利用したい      | 72    | 5.6%   |
| 利用したいと思わない | 422   | 32.9%  |
| 不明         | 790   | 61.5%  |
| 合計         | 1,284 | 100.0% |

➤ 特別事業を利用したいと思わない理由

特別事業を利用したいと思わない理由は、「就労意欲がない」が 67.9%で最も多く、次いで「職場や通勤中の支援があっても就労できないと考えている」が 22.1%となっている。

図表 92 特別事業を利用したいと思わない理由 (n=390) (複数回答可)

|                            | 回答数 | 割合    |
|----------------------------|-----|-------|
| 就労意欲がない                    | 265 | 67.9% |
| 職場や通勤中の支援があっても就労できないと考えている | 86  | 22.1% |
| 制度の内容が複雑で理解が難しい            | 15  | 3.8%  |
| 手続きが煩雑そう                   | 12  | 3.1%  |
| 利用者や企業に金銭的な負担が発生するから       | 12  | 3.1%  |
| 自治体に特別事業を実施するよう要望するのが手間    | 11  | 2.8%  |
| その他                        | 50  | 12.8% |
| 不明                         | 25  | 6.4%  |

## (6) 調査結果（クロス集計）

ケース票①（特別事業を利用せずに就労している利用者）について、クロス集計を行った。

### ➤ 障害支援区分ごとの業務内容

障害支援区分ごとの業務内容は、障害支援区分が重くなるほど、「パソコン作業（データの入力・管理、文書作成など）」及び「電話対応」の割合が高くなっている。

図表 93 障害支援区分ごとの業務内容（複数回答可）

|                                    | 障害支援区分 4<br>(N=13) |       | 障害支援区分 5<br>(n=22) |       | 障害支援区分 6<br>(n=86) |       |
|------------------------------------|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|
|                                    | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    |
| パソコン作業（データの入力・管理、文書作成など）           | 5                  | 38.5% | 14                 | 63.6% | 63                 | 73.3% |
| パソコン作業（デザイン、プログラミングなど専門的な技術を要するもの） | 0                  | 0.0%  | 4                  | 18.2% | 13                 | 15.1% |
| 書類・物品等の管理                          | 3                  | 23.1% | 1                  | 4.5%  | 16                 | 18.6% |
| 電話対応                               | 2                  | 15.4% | 6                  | 27.3% | 29                 | 33.7% |
| その他の事務作業                           | 2                  | 15.4% | 1                  | 4.5%  | 11                 | 12.8% |
| 接客・販売対応                            | 0                  | 0.0%  | 1                  | 4.5%  | 7                  | 8.1%  |
| 生産工程上の作業（工場のライン作業等）                | 1                  | 7.7%  | 1                  | 4.5%  | 3                  | 3.5%  |
| 調理                                 | 0                  | 0.0%  | 0                  | 0.0%  | 0                  | 0.0%  |
| 清掃作業                               | 0                  | 0.0%  | 0                  | 0.0%  | 0                  | 0.0%  |
| その他                                | 8                  | 61.5% | 7                  | 31.8% | 19                 | 22.1% |

### ➤ 障害支援区分ごとの仕事をしている場所

障害支援区分ごとのしている場所は、障害支援区分が重くなるほど「自宅」の割合が高くなっている。

図表 94 障害支援区分ごとの仕事をしている場所（複数回答可）

|                 | 障害支援区分 4<br>(N=13) |       | 障害支援区分 5<br>(n=23) |       | 障害支援区分 6<br>(n=89) |       |
|-----------------|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|
|                 | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    |
| 雇用されている会社内      | 8                  | 61.5% | 10                 | 43.5% | 48                 | 53.9% |
| 自宅              | 2                  | 15.4% | 14                 | 60.9% | 58                 | 65.2% |
| 医療機関            | 0                  | 0.0%  | 0                  | 0.0%  | 2                  | 2.2%  |
| 福祉施設（入所施設・GH 等） | 3                  | 23.1% | 2                  | 8.7%  | 7                  | 7.9%  |
| その他             | 0                  | 0.0%  | 1                  | 4.3%  | 6                  | 6.7%  |

➤ 障害支援区分ごとの雇用形態

障害支援区分ごとのしている雇用形態は、障害支援区分によって雇用形態に大きな差はみられなかった。

図表 95 障害支援区分ごとの雇用形態

|            | 障害支援区分 4<br>(N=10) |       | 障害支援区分 5<br>(n=16) |       | 障害支援区分 6<br>(n=52) |       |
|------------|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|
|            | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    |
| 正社員（フルタイム） | 4                  | 40.0% | 3                  | 18.8% | 22                 | 42.3% |
| 正社員（短時間）   | 1                  | 10.0% | 3                  | 18.8% | 8                  | 15.4% |
| パート・アルバイト  | 5                  | 50.0% | 8                  | 50.0% | 17                 | 32.7% |
| 契約社員       | 0                  | 0.0%  | 1                  | 6.3%  | 5                  | 9.6%  |
| 派遣社員       | 0                  | 0.0%  | 1                  | 6.3%  | 0                  | 0.0%  |

➤ 障害支援区分ごとの特別事業を利用せずに就労できた要因

障害支援区分ごとの特別事業を利用せずに就労できた要因は、障害支援区分 4 の利用者に比べて、障害支援区分 5 及び 6 の利用者は「介助がなくとも働ける働き方（在宅勤務等）だった」の割合が高くなっている。

図表 96 障害支援区分ごとの特別事業を利用せずに就労できた要因（複数回答可）

|   | 障害支援区分 4<br>(N=13) |       | 障害支援区分 5<br>(n=24) |       | 障害支援区分 6<br>(n=77) |       |
|---|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|
|   | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    |
| 介助がなくとも働ける職務内容だった                                 | 5                  | 38.5% | 6                  | 25.0% | 18                 | 23.4% |
| 介助がなくとも働ける働き方（在宅勤務等）だった                           | 0                  | 0.0%  | 11                 | 45.8% | 20                 | 26.0% |
| 企業が行う合理的配慮（重度障害者が働きやすい環境の整備など）により、介助がなくとも働ける状況だった | 4                  | 30.8% | 5                  | 20.8% | 25                 | 32.5% |
| その他   | 0                  | 0.0%  | 4                  | 16.7% | 16                 | 20.8% |
| 不明  | 5                  | 38.5% | 5                  | 20.8% | 17                 | 22.1% |

➤ 障害支援区分ごとの企業が行う合理的配慮

障害支援区分ごとの企業が行う合理的配慮は、障害支援区分 4 及び 5 の利用者に比べて、障害支援区分 6 の利用者は「障害特性に配慮した執務環境の整備（例：車いすを考慮した座席の配置など）」、「障害特性に配慮した作業設備等の整備（例：視覚障害者用の拡大読書器など）」、「障害特性に配慮した施設の整備（例：玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化など）」、「通院・療養に配慮した柔軟な休暇制度（時間単位の年次休暇など）」、「」の割合が高くなっている。

図表 97 障害支援区分ごとの企業が行う合理的配慮（複数回答可）

|   | 障害支援区分 4<br>(N=10) |       | 障害支援区分 5<br>(n=16) |       | 障害支援区分 6<br>(n=56) |       |
|---|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|
|   | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    |
| 障害特性に配慮した執務環境の整備<br>(例:車いすを考慮した座席の配置など)             | 3                  | 30.0% | 6                  | 37.5% | 35                 | 62.5% |
| 障害特性に配慮した作業設備等の整備<br>(例:視覚障害者用の拡大読書器など)             | 1                  | 10.0% | 0                  | 0.0%  | 17                 | 30.4% |
| 障害特性に配慮した施設の整備 (例:玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化など)          | 3                  | 30.0% | 4                  | 25.0% | 27                 | 48.2% |
| 在宅勤務を実施するための資機材<br>(例:リモートPC、オンライン会議用の音響機器、カメラ等)の貸与 | 2                  | 20.0% | 7                  | 43.8% | 22                 | 39.3% |
| 短時間勤務制度   | 2                  | 20.0% | 7                  | 43.8% | 17                 | 30.4% |
| 通院・療養に配慮した柔軟な休暇制度<br>(時間単位の年次休暇など)                  | 3                  | 30.0% | 0                  | 0.0%  | 28                 | 50.0% |
| 社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者を社内に配置                           | 1                  | 10.0% | 0                  | 0.0%  | 5                  | 8.9%  |
| 他の従業員が障害に対する理解を深めるための研修会・勉強会等の開催                    | 1                  | 10.0% | 1                  | 6.3%  | 12                 | 21.4% |
| その他   | 0                  | 0.0%  | 1                  | 6.3%  | 5                  | 8.9%  |
| 特になし  | 0                  | 0.0%  | 0                  | 0.0%  | 1                  | 1.8%  |
| 不明  | 5                  | 50.0% | 3                  | 18.8% | 10                 | 17.9% |

➤ 障害支援区分ごとの利用者の就労を継続するために企業等が行っている取組

障害支援区分ごとの利用者の就労を継続するために企業等が行っている取組は、障害支援区分4及び5の利用者に比べて、障害支援区分6の利用者は「障害特性に配慮した執務環境の整備(例:車いすを考慮した座席の配置など)」、「障害特性に配慮した作業設備等の整備(例:視覚障害者用の拡大読書器など)」、「障害特性に配慮した施設の整備(例:玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化など)」、「通院・療養に配慮した柔軟な休暇制度(時間単位の年次休暇など)」、「」の割合が高くなっている。

図表 98 障害支援区分ごとの利用者の就労を継続するために企業等が行っている取組(複数回答可)

|  | 障害支援区分 4<br>(N=10) |    | 障害支援区分 5<br>(n=16) |    | 障害支援区分 6<br>(n=57) |    |
|--|--------------------|----|--------------------|----|--------------------|----|
|  | 回答数                | 割合 | 回答数                | 割合 | 回答数                | 割合 |
|  |                    |    |                    |    |                    |    |

|                                       |   |       |   |       |    |       |
|---------------------------------------|---|-------|---|-------|----|-------|
| 定期的に利用者と働き方、職務内容、職務環境等についての話し合いを行っている | 2 | 20.0% | 3 | 18.8% | 22 | 38.6% |
| 利用者が働きやすいよう、働き方、職務内容、職務環境等を提供している     | 2 | 20.0% | 6 | 37.5% | 28 | 49.1% |
| 相談窓口の設置や相談員の配置など、利用者へのサポート体制を確保している   | 3 | 30.0% | 0 | 0.0%  | 16 | 28.1% |
| 支援者（ヘルパー）の同行を積極的に認めている                | 1 | 10.0% | 0 | 0.0%  | 13 | 22.8% |
| その他                                   | 0 | 0.0%  | 1 | 6.3%  | 10 | 17.5% |
| 特になし                                  | 0 | 0.0%  | 4 | 25.0% | 6  | 10.5% |
| 不明                                    | 7 | 70.0% | 6 | 37.5% | 15 | 26.3% |

➤ 就労中の課題の有無ごとの企業が行っている合理的配慮

就労中の課題を「特になし」と回答した利用者は、何らかの就労中の課題があると回答した方に比べて、企業が行う合理的配慮を受けている割合が全ての項目で高い。

図表 99 就労中の課題の有無ごとの企業が行っている合理的配慮（ケース票①）

|   | 就労中の課題 特になし<br>(n=31) |       | 何らかの就労中の課題がある<br>(n=65) |       |
|---|-----------------------|-------|-------------------------|-------|
|   | 回答数                   | 割合    | 回答数                     | 割合    |
| 障害特性に配慮した執務環境の整備<br>(例：車いすを考慮した座席の配置等)              | 23                    | 74.2% | 28                      | 43.1% |
| 障害特性に配慮した作業設備等の整備<br>(例：視覚障害者用の拡大読書器など)             | 10                    | 32.3% | 11                      | 16.9% |
| 障害特性に配慮した施設の整備（例：玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化等）            | 16                    | 51.6% | 21                      | 32.3% |
| 在宅勤務を実施するための資機材<br>(例：リモートPC、オンライン会議用の音響機器、カメラ等)の貸与 | 12                    | 38.7% | 20                      | 30.8% |
| 短時間勤務制度   | 14                    | 45.2% | 13                      | 20.0% |
| 通院・療養に配慮した柔軟な休暇制度<br>(時間単位の年次休暇など)                  | 12                    | 38.7% | 23                      | 35.4% |
| 社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者を社内に配置                           | 2                     | 6.5%  | 4                       | 6.2%  |
| 他の従業員が障害に対する理解を深めるための研修会・勉強会等の開催                    | 5                     | 16.1% | 10                      | 15.4% |

|      |   |       |    |       |
|------|---|-------|----|-------|
| その他  | 6 | 19.4% | 2  | 3.1%  |
| 特になし | 0 | 0.0%  | 1  | 1.5%  |
| 不明   | 0 | 0.0%  | 22 | 33.8% |

- 就労中の課題の有無ごとの利用者の就労を継続するために企業が行っている取組

就労中の課題を「特になし」と回答した利用者は、何らかの就労中の課題があると回答した方と比べて、利用者の就労を継続するために企業が行っている取組を受けている割合が全ての項目で高い。

図表 100 就労中の課題の有無ごとの利用者の就労を継続するために企業が行っている取組（複数回答可）

|                                       | 就労中の課題 特になし<br>(n=32) |       | 何らかの就労中の課題がある<br>(n=65) |       |
|---------------------------------------|-----------------------|-------|-------------------------|-------|
|                                       | 回答数                   | 割合    | 回答数                     | 割合    |
| 定期的に利用者と働き方、職務内容、職務環境等についての話し合いを行っている | 15                    | 46.9% | 17                      | 26.2% |
| 利用者が働きやすいよう、働き方、職務内容、職務環境等を提供している     | 17                    | 53.1% | 24                      | 36.9% |
| 相談窓口の設置や相談員の配置など、利用者へのサポート体制を確保している   | 7                     | 21.9% | 13                      | 20.0% |
| 支援者（ヘルパー）の同行を積極的に認めている                | 8                     | 25.0% | 8                       | 12.3% |
| その他                                   | 5                     | 15.6% | 7                       | 10.8% |
| 特になし                                  | 9                     | 28.1% | 3                       | 4.6%  |
| 不明                                    | 1                     | 3.1%  | 31                      | 47.7% |

### 3. 重度訪問介護利用者の就労好事例集作成のためのヒアリング

重度訪問介護事業所に対する質問紙調査のケース票の中から、障害特性に合わせた働き方を実現している当事者やその方を雇用する企業を抽出し、その方の働き方や企業が行う就労中の配慮についてヒアリングを行い、その内容を好事例集として取りまとめた。

各ヒアリング対象の働き方及び就労中の配慮の特徴は図表 101 のとおりである。

各ヒアリング対象の働き方や企業が行う就労中の配慮の詳細については、別冊の好事例集も参照されたい。

なお、ヒアリングに応じていただいたい障害のある当事者、雇用している企業には、名前を出すことについてご了承いただいている。

図表 101 各ヒアリング対象の働き方及び就労中の配慮の特徴

| 当事者名・企業名                      | 働き方及び就労中の配慮の特徴  |
|-------------------------------|---|
| 藤村 光<br>株式会社トレンド              | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 藤村氏は就職に当たり、通勤中や職場における介助が必要であったことから、当時はまだ松江市で導入されていなかった特別事業の導入を市に働きかけた。市が藤村氏の就職に合わせて特別事業を開始し、現在、藤村氏は特別事業を利用しながら働いている。</li><li>・ 株式会社トレンドは、障害の有無にかかわらず、各社員の事情に合わせた柔軟な働き方を提供している。その一環として、藤村氏に在宅勤務、勤務時間の調整、ベッドやストレッチャーの導入等の環境整備等の配慮を行っている。</li></ul>  |
| 清水 日出男<br>株式会社バンダイナムコフィルムワークス | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 清水氏は長年アニメ制作に携わってきた。10年ほど前に筋萎縮性側索硬化症（ALS）を発症し、グループホームに入居してからも在宅勤務をしながらキャリアを継続してきた。就労中は障害福祉サービスが利用できないことから、介助がなくとも仕事が出来る短時間での勤務をされていたが、令和5年7月からは、「千葉市重度障害者等就労支援特別事業」を利用することにより、就労中も介助を受けることが出来るようになり、現在はフルタイムで働いている。</li><li>・ 株式会社バンダイナムコフィルムワークスは、障害のある社員に対して、障害特性に合わせた柔軟な配慮を行っている。その一環として、清水氏に対して、在宅勤務のための社内ネットワークのセキュリティ整備や光熱費の補助、フレックスタイム制度の導入、時短勤務、アシstantの配置等を行っている。</li></ul> |
| 金村 和美<br>株式会社神戸デジタル・ラボ        | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 金村氏は、就職活動時の採用面接で、在宅勤務であれば働けることを当時の社長に伝えた。当時、会社には在宅勤務制度はなかったが、会社は金村さんの入社に合わせて制度を導入し、金村氏は就職することができた。</li><li>・ 株式会社神戸デジタル・ラボは、障害の有無、学歴、国籍等を問わず、本人の能力や魅力に着目して採用を判断している。フラットで風通しが良い社風のもと、社員同士がお互いに助け合いながら仕事をしている。</li></ul>   |
| 松本 まゆみ<br>システムズ株式会社           | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 松本氏は、在宅勤務と出社のハイブリット勤務により働いている。また、出社時に1日3回、トイレのためにヘルパーの介助を</li></ul>   |

|                     |  |
|---------------------|--|
|                     | <p>受けている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・シスメックス株式会社は、ジョブ型雇用を実施しており、求められる職務上の役割を果たすことが出来る方を、障害の有無にかかわらず採用している。障害のある社員に対しては、それぞれの障害特性に応じて、その方に必要な配慮を個別に行っている。</li> </ul>  |
| 大西 満子<br>百貨店勤務（事務職） | <ul style="list-style-type: none"> <li>・大西氏は、15歳の時にウィルソン病の診断を受けた。高校卒業後、職業訓練校に1年間通い、様々なスキルを身に付け、百貨店に嘱託社員として就職した。1社目の百貨店が閉店するのに伴い、再び職業訓練校に通い、パソコンのスキルを磨いた上で、現在務めている百貨店に就職した。</li> <li>・会社は、車いすでも使用出来る机の用意などの環境調整や、勤務時間の調整などの配慮を行っている。</li> </ul> |

## 4. まとめ

---

本章では、重度訪問介護事業所に対する質問紙調査結果、好事例集作成のためのヒアリングから抽出された雇用施策との連携による重度障害者等就労支援事業（以下「特別事業」という。）等の課題及びこれらを踏まえた検討委員会での議論をまとめた。

### （1）重度訪問介護事業所に対する質問紙調査結果まとめ

重度訪問介護事業所に対する質問紙調査の結果を踏まえ、重度訪問介護利用者の就労の実態と就労中の課題を以下のとおりまとめた。

#### ① 重度訪問介護利用者の就労の実態

##### （ア）働き方

- 業種は、「医療・福祉」が全体の3割を超えて最も多く、次いで「情報通信業」が多くなっている。
- 仕事をしている場所は、「自宅」が5割を超えており、一般のテレワークの実施割合（26%<sup>※</sup>）に比べて高い。また、障害支援区分が重くなるほど、「自宅」の割合は高い（障害支援区分4：15.4%、障害支援区分5：60.9%、障害支援区分6：65.2%）。
- ※国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査」（2023年3月）による
- 特別事業を利用せずに就労している利用者が就労できた要因について、「介助がなくとも働ける働き方（在宅勤務等）だったから」と回答した割合は、障害支援区分4の利用者（0%）に比べて、障害支援区分5（45.8%）、障害支援区分6（26.0%）の方が高くなっている。
- 業務内容は、「パソコン作業（データ入力、文書作成等）」が最も多く（ケース票①：60.0%、ケース票②：54.5%）、次いで「電話対応」が多い（ケース票①：28.0%、ケース票②：45.5%）。
- 雇用形態は、特別事業を利用せずに就労している利用者では、正社員の割合が5割を占めている。また、障害支援区分の違いによる雇用形態の大きな差は見られなかった。

##### （イ）企業が行っている合理的配慮・利用者が就労を継続するための企業の取組

- 企業の合理的配慮として、「障害特性に配慮した執務環境の整備（車いすを考慮した座席の配置等）」（ケース票①：53.1%、ケース票②：66.7%）や「障害特性に配慮した施設の整備（玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化等）」（ケース票①：38.5%、ケース票②：55.6%）が行われている割合が高い。
- 企業が行っている合理的配慮を障害支援区分別に見ると、区分6の利用者は様々な項目で区分4、区分5の利用者よりも合理的配慮を受けている割合が高い。

図表 102 障害支援区分ごとの企業が行っている合理的配慮（ケース票①）（再掲）

|   | 障害支援区分 4<br>(n=10) |       | 障害支援区分 5<br>(n=16) |       | 障害支援区分 6<br>(n=56) |       |
|---|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|
|   | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    | 回答数                | 割合    |
| 障害特性に配慮した執務環境の整備（例：車いすを考慮した座席の配置等）              | 3                  | 30.0% | 6                  | 37.5% | 35                 | 62.5% |
| 障害特性に配慮した作業設備等の整備（例：視覚障害者用の拡大読書器など）             | 1                  | 10.0% | 0                  | 0.0%  | 17                 | 30.4% |
| 障害特性に配慮した施設の整備（例：玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化等）        | 3                  | 30.0% | 4                  | 25.0% | 27                 | 48.2% |
| 在宅勤務を実施するための資機材（例：リモートPC、オンライン会議用の音響機器、カメラ等）の貸与 | 2                  | 20.0% | 7                  | 43.8% | 22                 | 39.3% |
| 短時間勤務制度   | 2                  | 20.0% | 7                  | 43.8% | 17                 | 30.4% |
| 通院・療養に配慮した柔軟な休暇制度（時間単位の年次休暇など）                  | 3                  | 30.0% | 0                  | 0.0%  | 28                 | 50.0% |
| 社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者を社内に配置                       | 1                  | 10.0% | 0                  | 0.0%  | 5                  | 8.9%  |
| 他の従業員が障害に対する理解を深めるための研修会・勉強会等の開催                | 1                  | 10.0% | 1                  | 6.3%  | 12                 | 21.4% |
| その他   | 0                  | 0.0%  | 1                  | 6.3%  | 5                  | 8.9%  |
| 特になし  | 0                  | 0.0%  | 0                  | 0.0%  | 1                  | 1.8%  |
| 不明  | 5                  | 50.0% | 3                  | 18.8% | 10                 | 17.9% |

- 利用者が就労を継続するための企業の取組は、「利用者が働きやすいような働き方、職務内容、職務環境を提供している」（ケース票①：42.3%、ケース票②：88.9%）や「定期的に利用者と働き方、職務内容、職務環境等について話し合いを行っている」（ケース票①：33.0%、ケース票②：66.7%）の割合が高い。
- 就労中の課題を「特になし」と回答した利用者は、何らかの就労中の課題があると回答した方に比べて、企業が行う合理的配慮を受けている割合が高い。

図表 103 就労中の課題の有無別ごとの企業が行っている合理的配慮（ケース票①）（再掲）

|  | 就労中の課題 特になし<br>(n=31) |       | 何らかの就労中の課題がある<br>(n=65) |       |
|--|-----------------------|-------|-------------------------|-------|
|  | 回答数                   | 割合    | 回答数                     | 割合    |
| 障害特性に配慮した執務環境の整備<br>(例：車いすを考慮した座席の配置等)               | 23                    | 74.2% | 28                      | 43.1% |
| 障害特性に配慮した作業設備等の整備<br>(例：視覚障害者用の拡大読書器など)              | 10                    | 32.3% | 11                      | 16.9% |
| 障害特性に配慮した施設の整備（例：玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化等）             | 16                    | 51.6% | 21                      | 32.3% |
| 在宅勤務を実施するための資機材<br>(例：リモートPC、オンライン会議用の音響機器、カメラ等) の貸与 | 12                    | 38.7% | 20                      | 30.8% |
| 短時間勤務制度  | 14                    | 45.2% | 13                      | 20.0% |
| 通院・療養に配慮した柔軟な休暇制度<br>(時間単位の年次休暇など)                   | 12                    | 38.7% | 23                      | 35.4% |
| 社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者を社内に配置                            | 2                     | 6.5%  | 4                       | 6.2%  |
| 他の従業員が障害に対する理解を深めるための研修会・勉強会等の開催                     | 5                     | 16.1% | 10                      | 15.4% |
| その他  | 6                     | 19.4% | 2                       | 3.1%  |
| 特になし   | 0                     | 0.0%  | 1                       | 1.5%  |
| 不明   | 0                     | 0.0%  | 22                      | 33.8% |

- 就労中の課題を「特になし」と回答した利用者は、何らかの就労中の課題があると回答した方に比べて、企業が利用者の就労を継続するために取組を行っている割合が高い。

図表 104 就労中の課題の有無ごとの利用者の就労を継続するための企業が行う取組（ケース票①）（再掲）

|                                       | 就労中の課題 特になし<br>(n=32) |       | 何らかの就労中の課題がある<br>(n=65) |       |
|---------------------------------------|-----------------------|-------|-------------------------|-------|
|                                       | 回答数                   | 割合    | 回答数                     | 割合    |
| 定期的に利用者と働き方、職務内容、職務環境等についての話し合いを行っている | 15                    | 46.9% | 17                      | 26.2% |
| 利用者が働きやすいよう、働き方、職務内容、職務環境等を提供している     | 17                    | 53.1% | 24                      | 36.9% |
| 相談窓口の設置や相談員の配置など、利用者へのサポート体制を確保している   | 7                     | 21.9% | 13                      | 20.0% |
| 支援者（ヘルパー）の同行を積極的に認めている                | 8                     | 25.0% | 8                       | 12.3% |
| その他                                   | 5                     | 15.6% | 7                       | 10.8% |
| 特になし                                  | 9                     | 28.1% | 3                       | 4.6%  |
| 不明                                    | 1                     | 3.1%  | 31                      | 47.7% |

#### （ウ）特別事業の効果

- 特別事業を利用して就労している利用者における特別事業の効果は、「特別事業を利用することにより就労可能になった」が57.1%で最も多い。
- 就労中の課題について「特になし」と回答した割合は、特別事業を利用せずに就労している利用者（35.2%）に比べて、特別事業を利用して就労している利用者（81.8%）の方が高い。
- 特別事業を利用して就労している利用者は、特別事業を利用せずに就労している利用者に比べて、企業から合理的配慮を受けている割合が高い。

図表 105 特別事業の利用の有無ごとの企業が行っている合理的配慮（ケース票①及びケース票②）

|   | 特別事業を利用せず就労している利用者(n=96) |       | 特別事業を利用して就労している利用者(n=9) |       |
|---|--------------------------|-------|-------------------------|-------|
|   | 回答数                      | 割合    | 回答数                     | 割合    |
| 障害特性に配慮した執務環境の整備<br>(例：車いすを考慮した座席の配置等)              | 51                       | 53.1% | 6                       | 66.7% |
| 障害特性に配慮した作業設備等の整備<br>(例：視覚障害者用の拡大読書器など)             | 21                       | 21.9% | 4                       | 44.4% |
| 障害特性に配慮した施設の整備<br>(例：玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化等)        | 37                       | 38.5% | 5                       | 55.6% |
| 在宅勤務を実施するための資機材<br>(例：リモートPC、オンライン会議用の音響機器、カメラ等)の貸与 | 32                       | 33.3% | 5                       | 55.6% |
| 短時間勤務制度   | 27                       | 28.1% | 4                       | 44.4% |
| 通院・療養に配慮した柔軟な休暇制度<br>(時間単位の年次休暇など)                  | 35                       | 36.5% | 4                       | 44.4% |
| 社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者を社内に配置                           | 6                        | 6.3%  | 2                       | 22.2% |
| 他の従業員が障害に対する理解を深めるための研修会・勉強会等の開催                    | 15                       | 15.6% | 2                       | 22.2% |
| その他   | 8                        | 8.3%  | 1                       | 11.1% |
| 特になし  | 1                        | 1.0%  | 0                       | 0.0%  |
| 不明  | 22                       | 22.9% | 0                       | 0.0%  |

## ② 重度訪問介護利用者の就労中の課題

### (ア) 働き方に関する課題

- 特別事業を利用せずに就労している利用者の回答では、就労中の課題として、「特別事業が実施されておらず、職場や通勤中における介助を受けることができない」(18.3%)が多く挙げられた。
- 就労していない利用者の回答では、就労できない事情として、「職場や通勤中における介助を受けることができれば就労できる可能性はあるが、当該地域では特別事業が実施されておらず、職場や通勤中における介助が受けられる公的サービスがない」(35.5%)が多く挙げられた。

### (イ) 企業の合理的配慮等

- 何らかの就労中の課題があると回答した方は、就労中の課題を「特になし」と回答した利用者に比べて、企業が行う合理的配慮を受けている割合が低い。

図表 106 就労中の課題の有無ごとの企業が行っている合理的配慮（ケース票①）（再掲）

|   | 就労中の課題 特になし<br>(n=31) |       | 何らかの就労中がある<br>(n=65) |       |
|---|-----------------------|-------|----------------------|-------|
|   | 回答数                   | 割合    | 回答数                  | 割合    |
| 障害特性に配慮した執務環境の整備<br>(例：車いすを考慮した座席の配置等)              | 23                    | 74.2% | 28                   | 43.1% |
| 障害特性に配慮した作業設備等の整備<br>(例：視覚障害者用の拡大読書器など)             | 10                    | 32.3% | 11                   | 16.9% |
| 障害特性に配慮した施設の整備（例：玄関、廊下、階段、トイレ等のバリアフリー化等）            | 16                    | 51.6% | 21                   | 32.3% |
| 在宅勤務を実施するための資機材<br>(例：リモートPC、オンライン会議用の音響機器、カメラ等)の貸与 | 12                    | 38.7% | 20                   | 30.8% |
| 短時間勤務制度   | 14                    | 45.2% | 13                   | 20.0% |
| 通院・療養に配慮した柔軟な休暇制度<br>(時間単位の年次休暇など)                  | 12                    | 38.7% | 23                   | 35.4% |
| 社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者を社内に配置                           | 2                     | 6.5%  | 4                    | 6.2%  |
| 他の従業員が障害に対する理解を深めるための研修会・勉強会等の開催                    | 5                     | 16.1% | 10                   | 15.4% |
| その他   | 6                     | 19.4% | 2                    | 3.1%  |
| 特になし  | 0                     | 0.0%  | 1                    | 1.5%  |
| 不明  | 0                     | 0.0%  | 22                   | 33.8% |

- 何らかの就労中の課題があると回答した方は、就労中の課題を「特になし」と回答した利用者に比べて、企業が利用者の就労を継続するために取組を行っている割合が低い。

図表 107 就労中の課題の有無別ごとの利用者の就労を継続するための企業が行う取組

(ケース票①) (再掲)

|                                       | 就労中の課題 特になし<br>(n=32) |       | 何らかの就労中の課題がある<br>(n=65) |       |
|---------------------------------------|-----------------------|-------|-------------------------|-------|
|                                       | 回答数                   | 割合    | 回答数                     | 割合    |
| 定期的に利用者と働き方、職務内容、職務環境等についての話し合いを行っている | 15                    | 46.9% | 17                      | 26.2% |
| 利用者が働きやすいよう、働き方、職務内容、職務環境等を提供している     | 17                    | 53.1% | 24                      | 36.9% |
| 相談窓口の設置や相談員の配置など、利用者へのサポート体制を確保している   | 7                     | 21.9% | 13                      | 20.0% |
| 支援者（ヘルパー）の同行を積極的に認めている                | 8                     | 25.0% | 8                       | 12.3% |
| その他                                   | 5                     | 15.6% | 7                       | 10.8% |
| 特になし                                  | 9                     | 28.1% | 3                       | 4.6%  |
| 不明                                    | 1                     | 3.1%  | 31                      | 47.7% |

## (ウ) 特別事業に関する課題

## 【特別事業の認知度の低さ】

- 特別事業の課題として、「利用者が特別事業の存在を知らない」(17.4%) が最も多く、次いで「企業が特別事業の存在を知らない」(15.4%) が多い。
- 特別事業を利用せず就労している利用者の回答では、特別事業を「知らなかつた」が32.3%で、「知っていた」の24.1%よりも多い。
- 就労していない利用者の回答でも、特別事業を「知らなかつた」が32.9%で、「知っていた」の9.9%よりも多い。

## 【制度が複雑、手続きが煩雑】

- 特別事業の課題として、「制度の内容が複雑で理解が難しい」(11.5%) や、「申請時に関係者とのやり取りが煩雑」(5.8%) などが挙げられている。
- 特別事業を利用せず就労している利用者の回答では、18.9%が特別事業を「利用してみたいと思わない」と回答しており、その理由として最も多いのが「職場や通勤中の支援が必要ない」(52.0%) であるが、その次に「手続きが煩雑そう」(24.0%) が多く挙げられている。

## (2) 重度訪問介護利用者の就労好事例集作成のためのヒアリング結果

重度訪問介護利用者の就労好事例集を作成するために当事者に行ったヒアリングにおいて、特別事業等の課題として、図表 108 のとおり意見があった。

図表 108 重度訪問介護利用者の就労好事例集作成のために当事者に行ったヒアリング結果

| カテゴリ            | 内容   |
|-----------------|--|
| 実施する自治体が少ない     | <ul style="list-style-type: none"><li>特別事業を実施する自治体が全国でもまだ少ない。居住自治体によって就労中の支援を受けられるか受けられないかが異なるのは望ましくない。</li></ul>  |
| 手続きが煩雑          | <ul style="list-style-type: none"><li>手続きが煩雑で多くの書類が必要。手続きが簡素であれば利用したかった。</li><li>手続きが煩雑で、会社に手間をかけてしまうため、利用を躊躇してしまう。就労中も障害福祉サービスを利用できるようにしてくれれば、会社に負担を掛けずに就労中の支援を受けることができる。</li></ul> |
| 利用者及び企業の費用負担がある | <ul style="list-style-type: none"><li>利用者や企業が費用を一部負担する必要があり、利用を躊躇してしまう。</li></ul>  |

### (3) 調査結果等を踏まえた検討委員会での議論

重度訪問介護事業所に対する質問紙調査結果及び好事例集作成のためのヒアリング結果を踏まえ、検討委員会において、重度障害者の就労中の課題及び支援の推進方策について、現在実施している特別事業等を中心に議論を行った。検討委員会の意見を以下のとおりまとめた。

#### ①特別事業等の手続きの煩雑さ

- ・ 特別事業や助成金を利用するにあたり、市町村と JEED に提出する書類が多いという意見がある。申請書類の簡素化を図ることができないか。
- ・ 生活支援と就労支援の時間の切り分けを厳密に行うこととされている。この時間の切り分けをできる限り簡素化することができないか。
- ・ 手続きで負担が大きいのは、支援計画書を作成する際に、支援内容やその支援時間等を詳細に作成することではないか。手続きの簡素化に取り組んではどうか。
- ・ 事業主に合理的配慮の提供義務が課せられているとしても、利用者の心情として事務手続きの煩雑さにより、企業に手続き上の負担を掛けてしまうことを懸念し、利用を躊躇してしまうのではないか。
- ・ 京都市では、市独自の予算により、特別事業に係る利用者からの相談窓口を障害者就業・生活支援センターに委託している。これは、利用者や企業と関係機関の調整を行うための工夫の一つではないか。
- ・ 利用者を担当する相談支援事業所が特別事業の支援計画書の作成支援を行った場合に、特別事業で支援に要する費用を補助できる。通常の計画相談に比べ作成の負担が大きいので、例えば、相談支援事業所における特別事業の支援計画書の作成を支援する取組の検討も考えられるのではないか。

#### ②実施する自治体の少なさ

- ・ 特別事業を実施する自治体は、令和 5 年 10 月 31 日時点で 77 団体（67 団体が実施要綱作成済み、10 団体が実施準備中）である。令和 2 年 10 月の制度創設以降、徐々に実施自治体が増加しているものの、依然一部の自治体に留まっている。居住する自治体によって、就労中の支援が受けられる、受けられないという差が生じないようにできないか。
- ・ 特別事業を実施していない自治体が、なぜ特別事業を実施していないのかを把握する必要があるのではないか。
- ・ 特別事業を実施している先行自治体の事例を周知することで、自治体の特別事業の実施に向けた機運醸成を図ることができるのではないか。

#### ③認知度の低さ

- ・ 重度訪問介護事業所に対する質問紙調査からも明らかなどおり、特別事業の認知度の低さが課題である。

- ・事業対象者への特別事業や助成金の周知・広報に当たっては、国や都道府県等の障害者雇用対策部局からのアプローチも重要である。国や都道府県等の障害福祉部局と障害者雇用対策部局が連携して、特別事業や助成金の周知・広報を行っていただきたい。
- ・障害者の中で、特別事業について、自営業では利用できない又は自営業でないと利用できないといった、対象者に関する誤解がある。また、特別事業や助成金について「事務手続きが煩雑そう」といった、メリットよりも大変さが上回るイメージが持たれている。制度の内容を正しく理解してもらうための広報が必要なのではないか。例えば、ホームページにおけるチャットボットの活用など、閲覧者が求める情報に的確に回答できるような広報が有効なのではないか。
- ・単に特別事業や助成金の存在を認知してもらうだけでなく、利用対象者や企業がこれらの利用を検討しやすくなるような対策が必要ではないか。

#### ④事業所への報酬単価・企業への助成金支給のサイクル

- ・特別事業の事業所への報酬単価が、重度訪問介護の報酬単価よりも低いと言われている。特別事業の事業所への報酬単価を、重度訪問介護と同水準の単価にすべきではないか。
- ・重度訪問介護は、約2か月後に報酬が入ってくるが、助成金の企業への支給のサイクルが6か月ごととなっているため、企業のキャッシュフロー上の負担になっているのではないか。

#### ⑤通勤支援の改善点

- ・通勤支援は公共交通機関を使用する場合のみが、特別事業やJEED助成金の対象となっている。公共交通機関以外の通勤も支援の対象としてほしいとの意見がある。
- ・助成金の通勤支援は3か月目までが助成対象となっており、4か月目以降は特別事業による支援に切り替わる。4か月目以降も助成金による助成を継続してほしいとの意見がある。

特別事業以外に、以下のような意見があった。

- ・特別事業に取り組んでいる先進自治体を打ち出し、重度障害者の雇用を当然にやっていくという機運を醸成するための取組が必要ではないか。
- ・特別事業や助成金の取組を行う上で、企業の事務所にヘルパーが付き添うために入室するが、企業が機密情報の流失を懸念することがあるのではないか。その対策を行っている企業の事例を周知したらどうか。
- ・現状、重度訪問介護等の利用者は、居住自治体が特別事業を実施していないと就労中の支援を受けることはできない。重度障害者が居住自治体にかかわらず就労中の支援を受けられるように、例えば、個別給付のような形で支援を行うことも考えられるのではないか。
- ・今後も、重度障害者が就労中の介助をより受けやすくなるような支援が期待される。

#### (4) おわりに

---

障害福祉施策の基本理念である、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため（障害者総合支援法第1条の2）には、障害の有無にかかわらず、希望するすべての人が平等に働くことができる環境を整えることが重要であることは言うまでもない。加えて、障害のある人が活躍できる環境を整えることは、人口減少による労働力不足への対応、不足するデジタル人材の確保及び多様性によるイノベーション創出等に繋がり、日本社会全体にとっても重要な効果をもたらす。

本調査研究では、重度訪問介護利用者の働き方を調査・分析し、重度訪問介護を利用している重度障害者の就労の実態や就労中の課題を抽出した。これらを踏まえ、重度障害者の就労中の課題及び支援の推進方策について、現在実施している特別事業等を中心に議論を行った。

重度訪問介護利用者の働き方については、自宅で仕事をしている人が多く、障害支援区分が重くなるほどその割合は高くなることや、企業から様々な合理的配慮を受けながら働いていることなどの実態が明らかになった。

また、特別事業の利用により就労が可能になったり、当該事業を利用して就労している方は、利用せずに就労している方よりも就労中の課題が少なかつたりなど、当該事業に期待されている効果が定量的に確認できたとともに、企業の合理体配慮を推進するという新たな効果も確認でき、特別事業が有意義であることが改めて確認できた。

一方、重度訪問介護事業所に対する質問紙調査、就労好事例集作成のためのヒアリング及び検討委員会における議論では、特別事業等の手続きの煩雑さ、実施する自治体の少なさ、認知度の低さ、事業所への報酬単価・企業への助成金支給のサイクル、通勤支援の改善点など、特別事業等の具体的な課題が指摘された。

今後は、本調査研究で挙げられた特別事業等の課題について改善が進められ、重度障害者の就労の一層の推進が図られることが望まれる。

## 付録

### 付録1 重度訪問介護事業所向け質問紙調査 自治体への調査票配付依頼文

令和5年10月吉日

都道府県  
指定都市  
中核市

障害福祉担当課（室） 御中

PwC コンサルティング合同会社

#### 令和5年度障害者総合福祉推進事業 重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究

#### 重度訪問介護事業所向け調査へのご協力のお願い

拝啓 金風の候、ますますご清栄のことと心からお喜び申し上げます。

このたび、PwC コンサルティングでは、厚生労働省 令和5年度障害者総合福祉推進事業の国庫補助内示を受け、「重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究」を実施しております。

重度障害者の通勤中や職場における支援については、「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」等により実施されているところです。本調査研究では、重度障害者の就労中の支援の更なる推進方策を検討するため、重度訪問介護事業所を対象に、利用者の働き方や就労中の支援の実態等に関する調査を行います。つきましては、下記のとおり貴自治体にて指定する全ての重度訪問介護事業所への調査票等一式のメール送付にご協力いただきたく存じます。

業務ご多忙のところ大変恐れ入りますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

敬具

記

▶ ご依頼事項：厚生労働省から貴自治体に送付された調査票等一式を、貴自治体が指定する全ての重度訪問介護事業所にメールにて送付をお願いします。

▶ 事業所からの調査票の回答方法・問合せ先について

- 回答提出の方法：各事業所から Web 上で調査票を調査実施主体へ直接提出
- ※ 貴自治体で回答をとりまとめていただく必要はございません。
- 回答提出の期限：令和5年11月22日（水）17時
- 問合せ先：各事業所から以下の問合せ窓口までメール又はお電話にてご連絡ください。

##### 【問合せ先】

重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究

調査回収事務局（株式会社リサーチワークス）

Mail: research\_2023welfare08@researchworks.co.jp

TEL: 03-6821-2067（平日午前10時～12時/午後1時～5時（土日・祝日を除く））

##### 【調査実施主体】

PwC コンサルティング合同会社 公共事業部

「重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究」事務局

担当者：当新卓也、水谷祐樹

## 付録2 重度訪問介護事業所向け質問紙調査 事業所への調査依頼文

令和5年10月吉日

重度訪問介護事業所 御中

PwC コンサルティング合同会社

### 令和5年度障害者総合福祉推進事業 重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究

#### 重度訪問介護事業所向け調査へのご協力のお願い

拝啓 金風の候、ますますご清栄のことと心からお喜び申し上げます。

このたび、PwC コンサルティングでは、厚生労働省 令和5年度障害者総合福祉推進事業の国庫補助内示を受け、「重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究」を実施しております。

重度障害者の通勤や職場等における支援については、「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」（以下「特別事業」といいます。事業内容については下記7及び別添資料を参照ください。）等により実施されているところです。本調査研究では、重度障害者の就労中の支援の推進方策を検討するため、重度訪問介護事業所を対象に、利用者の働き方や就労中の支援の実態等に関する調査を行います。調査結果は報告書に取りまとめ、国において今後の検討の基礎資料として活用されます。

皆様におかれましては、ご多忙の折大変恐縮ですが、下記調査への回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

敬具

記

#### 1. 調査目的

重度障害者の働き方や就労中の支援の実態等を把握すること

#### 2. 調査対象

重度訪問介護事業所（悉皆）

#### 3. 回答方法

以下の調査票について、Web調査によりご回答ください

| 調査票   | 調査内容  | 回答方法  |
|-------|---|---|
| 事業所票  | 事業所全体の利用者の就労状況、特別事業の課題等                       | Web調査票上で回答してください。   |
| ケース票① | 特別事業を利用せずに就労している利用者の就労の実態、就労中の課題等             | Excelファイルに利用者ごとの回答を入力の上、ExcelファイルをWeb調査票にアップロードしてください。（【回答手順】を参照ください） |
| ケース票② | 特別事業を利用して就労している利用者の就労の実態、特別事業による支援の内容、就労中の課題等 | 該当する利用者が複数いる場合は、次の行以降に回答を追加してください。                                    |
| ケース票③ | 就労していない利用者の就労意欲の有無、就労意欲がある場合の就労できていない事情等      |   |

#### 【回答手順】

① ケース票①～③（Excel）へ、それぞれの対象に該当する利用者に関する回答を入力してください。

② 事業所票（Web調査票）へ回答を入力してください。

③ 事業所票（Web調査票）の最終ページにて、ケース票①～③を添付してください。

④ 送信ボタンを押すと、回答完了となります。

**【回答先】**

以下 URL から Web 調査票にお入りください。

URL: <https://smilesurvey.co/s/d5381ed1/o>

**4. 回答期日**

2023 年 11 月 22 日（水）17 時までにご回答をお願いいたします。

**5. 回答に当たっての留意事項**

- ・ケース票の回答に当たっては、可能な限り利用者ご本人に回答内容を確認した上で回答くださいますようお願いいたします。利用者ご本人への確認が難しい場合は、事業所が把握する範囲内で回答してください。
- ・複数の事業所から重度訪問介護サービスを受けている利用者については、主たる事業所（※）において回答してください。主たる事業所以外の事業所では、当該利用者を利用者数にカウントせず、ケース票の作成も不要です。  
※ 「主たる事業所」とは、令和 5 年 9 月の利用契約時間数が一番多い事業所（該当月の利用契約時間が同じ場合は過去の利用実績により判断）とします。

**6. 調査結果の公表**

ご回答いただいた内容は、利用者個人・事業所が特定されることはないように集計し、調査結果を事業報告書に取りまとめ、令和 6 年 4 月以降に弊社のウェブサイトに掲載いたします。また、厚生労働省のホームページにも掲載される予定です。

**7. 特別事業について**

特別事業は、重度障害者の通勤・職場等において必要な支援を行う、市区町村の事業です（令和 5 年 7 月 31 日現在で、54 自治体が実施済み・23 自治体が実施準備中）。

本調査では、特別事業に関する調査項目がございますので、特別事業についてご存知ない方は、別添資料又は厚生労働省公式 Youtube (URL: <https://www.youtube.com/watch?v=h1Ax5Ay0Gbs>) を事前にご覧いただき、事業の内容についてご確認くださいと幸いです。

皆様におかれましては、業務でご多忙を極めるところ更なるお手数をおかけしますこと大変恐縮でございますが、調査にご協力くださいますようよろしくお願い申し上げます。

以上

**【問合せ先】**

重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究

調査回収事務局（株式会社リサーチワークス）

Mail: [research\\_2023welfare08@researchworks.co.jp](mailto:research_2023welfare08@researchworks.co.jp)

TEL : 03-6821-2067 (平日午前 10 時～12 時/午後 1 時～5 時 (土日・祝日を除く))

**【調査実施主体】**

PwC コンサルティング合同会社 公共事業部

「重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究」事務局

担当者：当新卓也、水谷祐樹

## 付録3 重度訪問介護事業所向け質問紙調査 調査票（事業所票）

---

### 1. 基本情報

Q1 事業所名

Q2 所在地（都道府県・市区町村）

Q3 貴事業所が所在する自治体では、「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」（以下「特別事業」）は実施されていますか。

実施されている

実施されていない

わからない

次へ

## 2. 利用者の就労状況について

(注) 本調査において、「就労している」とは、  
①通勤又は在宅により企業等で雇用されている  
(ただし、就労継続支援A型事業所で雇用されている場合は除く。)  
②自営や請負等により何らかの収入を得て働いている  
いずれかの場合を指します。

Q4 重度訪問介護の利用者数

人

Q5 利用者の中に特別事業を利用している方はいますか。

いる  いない  不明 

Q6 特別事業を利用せずに就労している利用者の人数

1人以上いる場合、利用者ごとの就労状況等について、「ケース票①」（調査依頼メールの添付ファイル）に回答してください。

人

Q7 特別事業を利用して就労している利用者の人数

1人以上いる場合、利用者ごとの就労状況等について、「ケース票②」（調査依頼メールの添付ファイル）に回答してください。

人

Q8 就労していない利用者の人数

1人以上いる場合、利用者ごとの就労できていない事情等について、「ケース票③」（調査依頼メールの添付ファイル）に回答してください。

人

【ご確認のお願い】

Q6からQ8でご回答いただいた人数の合計が、Q4でご回答いただいた人数と一致しているかご確認いただき、よろしければ次へおすすみください。

### 3. 雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業の課題等について

Q9 特別事業に関して課題と感じることはありますか。あてはまるものをすべて選び、選んだ番号の課題に対する背景や、具体的な解決策があれば記載してください。

特別事業を実施している自治体と実施していない自治体がある

利用者が特別事業の存在を知らない

企業が特別事業の存在を知らない

制度の内容が複雑で理解が難しい

利用申請時の関係者（自治体、利用者、企業、JEED）とのやりとりが煩雑

申請時にあらかじめ支援計画書で、（独）高齢・障害・求職者支援機構の助成金の対象となる支援（業務遂行に必要な支援）と、特別事業の対象となる支援（その他必要な生活面の支援）に整理することが難しい

制度を申請しても対象として認めてもらえない

職場に介助に入るに当たって、事業所と企業との調整が煩雑

自治体への給付費請求の事務手続きが煩雑

企業への委託費請求と、自治体への給付費請求を別々に行う必要があり、負担となっている

その他

わからない

特になし

前へ

次へ

Q10 特別事業を実施するように自治体に要望したことはありますか。

要望したことがある

要望したことはない

わからない

前へ

次へ

Q11 自治体が実施しない理由を把握していれば教えてください。

予算措置が困難

ニーズがないと考えていた

特別事業のことを自治体担当者が知らなかつた

その他

把握していない

前へ

次へ

Q12 「ケース票」をアップロードしてください。ケース票は調査依頼メールの添付ファイルを使用してください。



エクセルを指定

前へ

送信

#### 付録4 重度訪問介護事業所向け質問紙調査 調査票（ケース票①）







## 付録5 重度訪問介護事業所向け質問紙調査 調査票（ケース票②）





## 5. 就労中の課題等

## 付録6 重度訪問介護事業所向け質問紙調査 調査票（ケース票③）



令和5年度障害者総合福祉推進事業

重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究

発行日：令和6年3月

編集・発行：PwC コンサルティング合同会社