

障害者の雇用の実態等に関する調査研究

2024年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

障害者の雇用の実態等に関する調査研究

2024年3月
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本調査研究報告書は、当センター研究部門が2021年度～2023年度に実施した「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」の結果をまとめたものです。

本調査研究では、従業員5人以上の事業所に雇用されている障害者（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方）を対象としたアンケート調査に基づき、雇用されている障害者の職場環境・労働条件、必要な合理的配慮及び利用している支援機関等の実態を整理しました。また、障害者雇用の経験がある従業員5人以上の事業所を対象としたアンケート調査及びヒアリング調査に基づき障害者が従事している具体的な職務内容等の実態を把握しました。

本調査研究報告書が、職業リハビリテーションに携わる多くの関係者の方々に活用され、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質の向上の一助になれば幸いです。

最後に、本調査研究の実施に当たり、アンケート調査及びヒアリング調査にご協力いただきました皆様に対し、心より御礼申し上げます。

2024年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 下村 直樹

執筆担当者（執筆順）

村久木 洋一	障害者職業総合センター	上席研究員	序章
渋谷 友紀	障害者職業総合センター	上席研究員	第1章～第3章
三浦 卓	障害者職業総合センター	上席研究員	第4章、第5章

謝 辞

本調査研究のアンケート調査及びヒアリング調査においては、多くの事業所とそこに働く障害者の方々にご協力賜りました。ご協力いただいた皆様に、心より御礼申し上げます。

<研究担当者>

本調査研究は、障害者職業総合センター障害者支援部門で担当した。
研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は以下のとおりである。

竹中 郁子	障害者職業総合センター	統括研究員	2021年度
大谷 真司	障害者職業総合センター	統括研究員	2022年度～2023年度
村久木 洋一	障害者職業総合センター	上席研究員	2021年度～2022年度
(現：国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 主任障害者職業カウンセラー)			
渋谷 友紀	障害者職業総合センター	上席研究員	2021年度～2023年度
三浦 卓	障害者職業総合センター	上席研究員	2023年度
井口 修一	障害者職業総合センター	特別研究員	2023年度
清水 求	障害者職業総合センター	研究協力員	2021年度～2023年度
野澤 卓矢	障害者職業総合センター	研究協力員	2021年度～2023年度
山口 佳陽子	障害者職業総合センター	研究協力員	2022年度～2023年度

目次

概要	1
序章	11
第1章 障害者の雇用の実態等に関する調査（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある者を対象としたアンケート調査）	21
第1節 障害のある者の調査結果	21
第2節 身体障害者の調査結果	40
第3節 精神障害者の調査結果	70
第4節 発達障害者の調査結果	92
第5節 高次脳機能障害者の調査結果	113
第6節 難病のある者の調査結果	128
第2章 障害者の雇用の実態等に関する調査（知的障害のある者を対象としたアンケート調査）	143
第3章 障害者の雇用の実態等に関する調査結果の分析	153
第1節 障害カテゴリー間の比較分析	153
第2節 障害のある労働者の安定的な就労に関連する変数の分析	202
第3節 障害者の雇用の実態等に関する調査結果の分析についての考察	214
第4章 障害者の従事する職務に関する調査	237
第1節 アンケート調査結果	237
第2節 アンケート調査結果についての考察	289
第3節 ヒアリング調査結果	292
第4節 ヒアリング調査結果についての考察	312
第5章 総合考察	317
第1節 障害者の雇用の実態等に関する調査について	317
第2節 障害者の従事する職務に関する調査について	318
第3節 今後の課題	319

巻末資料	321
1. 障害者の雇用の実態等に関する調査（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある者対象）結果集計表	321
2. 身体障害者の調査結果集計表	327
2-1. 視覚障害のある者の調査結果集計表	333
2-2. 聴覚言語機能に障害のある者の調査結果集計表	339
2-3. 肢体不自由のある者の調査結果集計表	357
2-4. 内部障害のある者の調査結果集計表	393
3. 精神障害者の調査結果集計表	399
3-1. 統合失調症のある者の調査結果集計表	405
3-2. 気分障害のある者の調査結果集計表	411
3-3. てんかんのある者の調査結果集計表	417
4. 発達障害者の調査結果集計表	423
4-1. 自閉スペクトラム症（ASD）のある者の調査結果集計表	429
4-2. 注意欠如・多動症（ADHD）のある者の調査結果集計表	435
4-3. 学習障害（LD）のある者の調査結果集計表	441
5. 高次脳機能障害者の調査結果集計表	447
6. 難病のある者の調査結果集計表	453
7. その他の障害のある者の調査結果集計表	459
8. 主な障害が回答不明の者の調査結果集計表	465
9. 知的障害者の調査結果集計表	471
10. 障害者の従事する職務に関する調査（事業所アンケート調査）結果集計表	476
11. 障害者の従事する具体的な職務内容を分類・整理した全課業等（251種）	477
12. 障害者の雇用の実態等に関する調査（雇用されている障害のある方）：調査票A（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方向け調査）	482
13. 障害者の雇用の実態等に関する調査（雇用されている障害のある方）：調査票B（知的障害のある方向け調査）	498
14. 障害者の雇用の実態等に関する調査（障害者の雇い入れ・雇用管理を担当されている方）：事業所調査票	509

概 要

1 背景と目的

近年、障害者の雇用数が年々増加する中、合理的配慮の義務化や法定雇用率の引上げ等が行われ、障害者の雇用や就労をめぐる環境は大きく変わってきた。しかし、障害者を対象とした雇用の実態調査は、2013年に厚生労働省が実施した「障害者雇用実態調査」以来、体系的なものは行われておらず、現在の実態を把握する調査が必要とされている。

また、そのような障害者雇用をめぐる変化によって、障害者の雇用や就労の支援を行う支援者も、障害者を雇用する民間事業所から専門的な助言を求められる機会が増加する等、少なからぬ影響を受けている。特に、2018年に厚生労働省が実施した「障害者雇用実態調査」によれば、回答事業所は、障害者を雇用するに当たっての課題として、いずれの障害種別においても「会社に適当な仕事があるか」を最も多く選択しており、障害者を雇用しない理由としても「当該障害者に適した業務がないから」を最も多く選択していたことから、支援者は、障害者の従事する業務についての幅広い知見が求められる可能性がある。

このような背景から、本調査研究においては、次の2つの目的を設定した。

【目的1】事業所に雇用されている障害者の職場環境・労働条件、必要な合理的配慮、利用している支援機関等の実態について明らかにする

【目的2】就労支援機関が職務設定、職務創出・再設計等を検討する事業所に助言する際、及び事業所が自ら職務設定、職務創出・再設計を行う際の参考とするための事項を明らかにする

以上の目的を達成するために、「障害者の雇用の実態等に関する調査」として次の3つの調査を行った。

なお、本調査報告書においては、便宜上、**調査1**を「障害者の雇用の実態等に関する調査」、**調査2**及び**調査3**を「障害者の従事する職務に関する調査」として表記している。

調査1 アンケート調査（障害者対象）：従業員5人以上の事業所に雇用されている障害者（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある者）を対象としたアンケート調査（【目的1】に対応）。

調査2 アンケート調査（事業所対象）：従業員5人以上の障害者を雇用している、もしくは過去に障害者を雇用していた事業所を対象としたアンケート調査（【目的2】に対応）。

調査3 ヒアリング調査（事業所対象）：調査2の回答事業所のうち、ヒアリング調査への協力が可能と回答した事業所を対象とした調査（【目的2】に対応）。

調査1及び**調査2**は、総務省統計局が整備する事業所母集団データベースを用いて、産業、従業

員規模、地域で層化抽出した 15,000 事業所に対して、調査票を送付した。調査票は、調査1に属する「調査票A（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方向け調査）」及び「調査票B（知的障害のある方向け調査）」並びに調査2に属する「事業所調査（障害者の雇入れ・雇用管理を担当されている方）」があり、調査票AとBは、事業所から雇用する障害者に渡すことを求めた。

調査1の調査票AとBの回答は、紙の調査票に自記式で回答したものを障害者本人が郵送するか、障害者職業総合センターのホームページ内に設けた「アンケート回答サイト」での入力にて受け付けた。調査2の「アンケート調査（事業所対象）」の回答も、自記式回答の郵送、ないし「アンケート回答サイト」での入力にて受け付けた。調査は、2021年10月末～11月末の期間で実施した。回答の基準となる日は、2021年10月1日現在とした。

「アンケート調査（事業所対象）」でヒアリングへの協力を可とした事業所に対しては、ヒアリング調査を実施した。「アンケート調査（事業所対象）」で併せて聞いた協力可能な方法では、「Eメール」が最も多かったことから、Eメールにより2022年8月～2022年10月の期間で行った。

その結果、調査1の調査票Aで5,698件の有効回答があった。調査票Bでは、1,166件の有効回答があった。調査2のアンケート調査（事業所対象）では、2,734件の有効回答があった。ヒアリング調査は、24の事業所から、73件の事例を集めた。

2 障害者の雇用の実態等に関する調査

本調査研究報告書では、第1章で調査1の調査票A、第2章で同じく調査1の調査票Bの集計結果を示した。調査票AとBの掲載章を分けたのは、設問数や設問の内容や表現が一部異なるためである。

調査票Aについて、第1章第1節では、知的障害を除く障害者全体の集計結果を示した。第2節では身体障害者の集計結果を示した。多くの項目で、身体障害に含まれる「視覚障害」、「聴覚及び平衡機能」等、より詳細な障害種別（以下「障害・疾病の種類」、「障害カテゴリー」又は単に「カテゴリー」ともいう。）の結果も示した。第3節では精神障害者、第4節では発達障害者、第5節では高次脳機能障害者、第6節では難病のある者を扱った。第3節、第4節では、第1節と同様に、詳細な障害カテゴリーの結果も示した。続く第2章で、調査票Bで収集した知的障害者のデータを集計し結果を示した。

調査票Aで扱った障害のある労働者（ $n=5,698$ ）では、「身体障害」が3,482人（61.1%）で最も多く、次いで、「精神障害」が849人（14.9%）、「発達障害」が582人（10.2%）、「難病」が230人（4.0%）、「高次脳機能障害」が100人（1.8%）、「その他」が203人（3.6%）であった。回答不明は252人（4.4%）であった。調査票Bで扱った知的障害のある労働者は、1,166人であった。

3 障害者の雇用の実態等に関する調査の結果分析

第1章及び第2章の結果を踏まえて、第3章では、①障害カテゴリー間の分析と②障害のある労働者の安定的な就労に関連する変数の分析を行った。分析①は、身体障害を「視覚障害」、「聴覚言

語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」の4カテゴリーに分け、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」、「難病」の4カテゴリーと合わせて、主として8カテゴリーでの比較分析を行った。分析②は、障害のある労働者の安定的な就労に関連する変数として、「昇進経験」、「将来の不安」、「今後の職業生活を充実させるために希望すること」の3項目を設定し、それらの変数の変動に対する、他の設問項目の効果を、ロジスティック回帰分析を用いて検討した。

分析①の結果、身体障害系の障害カテゴリーと精神障害系の障害カテゴリーとで、回答傾向に違いが認められる設問があった¹。例えば、現在の就業状況について聞いた職業や勤続年数、雇用形態、契約期間、労働時間、昇進経験などで、身体障害系の障害カテゴリーにおいて平均値が大きかったり、正社員あるいは正社員に近い選択肢の選択数が多かったりして、精神障害系の障害カテゴリーとは異なる傾向があることが示唆された（表概－1）。

表概－1 現在の就業状況のまとめ

見出し 番号	項目	変数の形式	全体 ※知的を除く	視覚障害	聴覚言語 機能	肢体 不自由	内部障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	知的障害
—	総数	—	5,698	148	636	1,655	1,043	849	582	100	230	1,166
7	職業	カテゴリー 回答数第1位	事務	事務	事務	事務	事務	事務	事務	事務	事務	運搬等
		カテゴリー 回答数第2位	専門	専門	生産	専門	専門	運搬等	運搬等	運搬等	専門	事務
		カテゴリー 回答数第3位	運搬等	運搬等	専門	生産	管理	専門	専門	専門	生産	生産
		カテゴリー 1～3位以外で有意だったもの	—	—	—	保安	輸送/建設	サービス	—	—	管理	—
8	勤続年数	相加平均（連続変数）	12.1	13.8	13.5	14.3	16.3	6.3	4.6	11.3	12.9	—
9	雇用形態	オッズ（正社員÷正社員以外）	1.002	1.846	1.640	1.392	1.790	0.361	0.286	0.980	1.441	0.402
10	契約期間	オッズ（無期÷有期[更新あり]）	1.188	2.400	2.181	1.498	1.642	0.578	0.592	0.977	1.417	2.869
11	労働時間	相加平均（連続変数）	36.8	37.7	37.6	37.7	38.2	33.8	35.2	36.0	38.1	33.5
12	昇進経験	オッズ（昇進あり÷なし）	0.370	0.444	0.466	0.490	0.624	0.124	0.089	0.286	0.396	—

※表中の数値は、【総数】の行を除いて平均値がオッズで示した。オッズは、「変数の形式」列に示した除算によって求められる比である。オッズが>1であれば分子の項目の比率が大きく、<1であれば分母の項目の比率が大きい。また、塗りつぶしたセルは、本文中で有意な大小を示した組合せで、数値部分に関しては、黒に白抜き数字で示した部分が有意に大きかった部分であり、グレーに黒の数字で示した部分が有意に小さかった部分である。なお、【労働時間】の「発達障害」のセルの色が薄いのは、一部の障害カテゴリーに対して有意であったことを示す。【職業】については、有意に多かった部分を塗りつぶした。

また、ある合理的配慮を必要とするか否か、その合理的配慮が十分に実施されているか否かという点について、身体障害系の障害カテゴリーと精神障害系の障害カテゴリーとの間で、異なる特徴が認められた（表概－2）。

全体としては、精神障害系の障害カテゴリーで各配慮を必要と回答することが多く、身体障害系の障害カテゴリーで必要と回答することが少なくなる傾向が見られた。ただし、身体障害系の障害カテゴリーでも、（1）「移動のための配慮」や（2）「作業を容易にする設備・機器の整備」等は必要とすると回答することが多くなっていた。また、「聴覚言語機能」は、他の身体障害系の障害カテゴリーと異なり、多くの配慮を必要としているが、それが十分に受けられていないと考えられる結果が得られた。「聴覚言語機能」に障害のある労働者が必要とする傾向が大きかった配慮項目を見ると、コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置など、業務上必要となるコミュニケーシ

¹ ここで「身体障害系の障害カテゴリー」とは、「身体障害」及び「難病」である。「精神障害系の障害カテゴリー」とは、「精神障害」及び「発達障害」、「高次脳機能障害」である。

ョンに関するものが多く見られた。このように、障害の特性によって必要とする配慮が異なることが示唆された。

表概－２ 合理的配慮の必要性和配慮の十分さ

配慮項目	変数形式	全体 知的障害以外	視覚障害	聴覚言語 機能	肢体 不自由	内部障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病
ア 移動	必要オッズ	0.296	0.510	0.254	0.558	0.131	0.166	0.139	0.370	0.575
	十分オッズ	1.875	1.273	1.529	1.965	1.814	3.172	2.55	0.929	1.297
イ 作業用機器等整備	必要オッズ	0.476	1.846	0.812	0.607	0.161	0.369	0.496	0.667	0.523
	十分オッズ	1.541	1.133	0.939	1.694	1.458	1.974	2.164	1.667	1.633
ウ 労働時間	必要オッズ	0.748	0.721	0.536	0.509	0.645	1.704	1.007	1.000	1.000
	十分オッズ	3.108	2.263	2.639	2.577	1.949	4.245	4.123	3.167	2.382
エ 休み	必要オッズ	2.363	1.596	1.639	1.691	2.431	5.289	3.343	3.348	3.600
	十分オッズ	3.766	2.500	4.896	3.464	4.434	3.250	4.034	3.529	3.865
オ 通院・服薬	必要オッズ	1.166	0.827	0.594	0.845	1.495	2.204	1.376	2.226	1.706
	十分オッズ	4.701	4.583	4.267	4.699	4.734	4.840	5.740	3.600	3.677
カ 能力発揮できる配置	必要オッズ	1.529	1.508	1.944	1.138	0.886	2.807	3.656	2.333	1.473
	十分オッズ	1.960	1.967	1.593	2.113	2.141	1.664	2.312	2.182	2.044
キ 業務内容の簡素化	必要オッズ	0.914	1.114	0.988	0.673	0.467	1.712	2.233	1.857	0.901
	十分オッズ	1.540	1.108	1.469	1.431	1.274	1.577	2.242	2.250	1.224
ク 感覚過敏	必要オッズ	0.229	0.383	0.282	0.161	0.106	0.312	0.520	0.429	0.186
	十分オッズ	1.531	1.158	1.222	2.013	2.226	1.295	1.236	2.000	2.600
ケ 指示等の明確化	必要オッズ	1.067	0.897	1.565	0.675	0.461	2.437	4.596	2.704	0.769
	十分オッズ	1.808	1.500	1.380	2.005	1.912	1.688	2.025	1.808	2.333
コ マニュアル作成	必要オッズ	0.817	0.644	1.400	0.525	0.320	1.653	2.829	1.778	0.554
	十分オッズ	1.400	0.871	1.490	1.308	1.456	1.270	1.515	1.909	2.154
サ コミュニケーション	必要オッズ	0.802	0.897	2.975	0.461	0.274	1.534	1.925	1.500	0.586
	十分オッズ	1.246	1.333	0.789	1.486	1.589	1.305	1.439	1.000	1.576
シ 支援・助言者の配置	必要オッズ	0.893	0.827	1.852	0.557	0.322	1.802	2.959	2.030	0.769
	十分オッズ	1.400	1.233	0.995	1.487	1.374	1.563	1.702	1.094	1.326
ス 教育訓練・研修	必要オッズ	0.538	0.451	0.742	0.400	0.281	0.993	0.890	0.887	0.447
	十分オッズ	1.204	0.917	0.760	1.330	1.489	1.094	1.514	1.350	1.536
セ 定期相談	必要オッズ	1.480	1.313	2.029	1.001	0.811	3.354	3.850	2.571	1.447
	十分オッズ	1.454	1.800	1.109	1.379	1.699	1.370	1.962	1.769	1.125
ソ 生活等の相談員	必要オッズ	0.545	0.437	0.665	0.352	0.286	1.160	1.079	0.818	0.586
	十分オッズ	1.007	1.045	0.827	0.959	0.933	0.916	1.626	0.957	0.889
タ 安全対策	必要オッズ	0.529	0.574	0.981	0.484	0.270	0.620	0.653	0.818	0.554
	十分オッズ	2.022	1.455	1.234	1.673	2.313	3.012	4.227	2.750	1.645
チ 設備等の充実	必要オッズ	0.949	0.644	0.939	0.961	0.525	1.365	1.498	1.222	1.150
	十分オッズ	1.965	1.320	2.175	1.949	1.510	1.952	3.058	1.619	1.563
ツ 評価、昇進・昇格	必要オッズ	0.979	0.827	1.347	0.766	0.648	1.588	1.415	1.174	1.054
	十分オッズ	0.930	1.094	0.667	1.099	1.020	0.784	1.067	1.000	0.844

※ 表中の数値は、当該配慮項目の必要性、十分性がわかりやすいようにオッズで示した。オッズは、「必要オッズ」の場合、「配慮必要率」の「配慮必要率」以外に対する比（配慮必要率÷配慮必要率以外）、「十分オッズ」の場合、「十分配慮率」の「不十分配慮率」及び「未配慮率」の和に対する比（十分配慮率÷[不十分配慮率＋未配慮率]）で示した。それぞれのオッズが > 1 であれば、[配慮必要率]ないし[十分配慮率]が「配慮必要率以外」又は「不十分配慮率」及び「未配慮率」の和に対する比率より大きいことを示し、< 1 であれば、小さいことを示す。また、塗りつぶしたセルは、統計的に有意であった組合せであり、今回示したオッズとは直接関係があるわけではないが、おおむねオッズの大きさと一致している。このうち、黒に白抜きの数字で示した部分は、[配慮必要率]又は[十分配慮率]が統計的に有意に大きかったか、それ以外が有意に小さかった部分、グレーに黒の数字で示した部分は、[配慮必要率]ないし[十分配慮率]が統計的に有意に小さかったか、それ以外が有意に大きかった部分である。

分析②では、「現在の業務の継続」を希望するか否かの回答（希望する／希望しない）を目的変数として、複数の説明変数を投入するロジスティック回帰分析を行った。その結果、「現在の業務の継

続」への影響が認められたのは、「年齢」、「合理的配慮の実施状況」、「仕事についての相談先」、「将来への不安の有無」であった。「合理的配慮の実施状況」は、19の合理的配慮項目について1つ以上「十分な配慮を受けている」と回答している場合、「現在の業務の継続」を希望しやすくなった。反対に、1つ以上「必要だが配慮を受けていない」と回答している場合、「現在の業務の継続」を希望しにくくなるという結果であった。また、「仕事についての相談先」として、「職場の人」に相談すると回答している場合、「現在の業務の継続」を希望しやすくなるという結果であった。これらの結果より、合理的配慮の提供や、職場で相談ができることは、障害のある労働者にとって、現在の業務を継続するモチベーションになると考えられた。

4 障害者の従事する職務に関する調査

障害者の従事する職務に関する調査として、事業所に対して実施した調査の主な項目は以下のとおりである。

(1) アンケート調査 (調査2)

事業所の形態、主な事業内容、現在雇用している・もしくは過去に雇用していた障害者の障害種別、障害種別ごとの具体的な職務内容等を尋ねた。

(2) ヒアリング調査 (調査3)

雇用している障害者のうち、障害者職業総合センター(2017)において実施した地域障害者職業センターへのアンケート結果で、障害者の就職後事業所に対しアドバイスを行う必要性があるという回答が80%以上、かつ「アドバイスを要することが多い事項」として「仕事の内容」の選択率が80%以上の結果となっていた精神障害・発達障害・高次脳機能障害・難病に該当する方の業務内容等に関する情報(具体的な業務内容、具体的な業務内容のうち障害者雇用のために切り出した業務や新たに創出した業務、配慮事項等)、配置先及び職務内容検討時に苦慮したこと及びその解消の取組・工夫、今後の自社での障害者雇用における職務内容について懸念している点及びそれに対する対応策等を尋ねた。

5 障害者の従事する職務に関する調査の結果と考察

(1) アンケート調査

ア 障害者が携わる(携わっていた)具体的な職務内容

「現在雇用している、もしくは過去に雇用していた障害者」について、障害種別ごとに具体的な職務内容を記入するよう求めた。本調査は自由記述のため、様々な記入内容が見られたが、「内勤」、「開店準備」、「健常者同様の作業」など具体的な職務内容を読み取ることが困難であったものについては集計から除外した。その結果15,536件の回答を得た。その回答の分類・整理に当たり、得られた回答は一人につき複数の職務内容からなると思われるケースが比較的多く、類似した回答であっても障害のある従業員が担当する責任の範囲は個別性が高いと思われたため、作業内容自体の比較に注力することとし、「課業」として分類・整理することが妥当ではないかと考えた。本報告

書で用いる「課業」とは、第4回改訂厚生労働省編職業分類表にある「課業とは、職位に含まれる仕事のうち、個々のひとままとまりの仕事を言う」という定義を参考にしている。一方で、「看護師」、「医師」など職種名や資格名が記載されているケースなど従業員一人の職務内容を一つの回答で表現する等のケースも見受けられた。このため、本報告書では、回答のあった障害者の従事する具体的な職務内容を「課業等」として分類・整理するとともに、具体的な職務内容を「主な回答例」として記載することとした。以上の考え方にに基づき、得られた回答を研究担当者複数名で251の「課業等」に分類・整理した。

また、本設問では、障害種別については10種類の障害種別で回答を求めており、記入された職務内容を担当している障害者の人数、具体的な診断名や障害の程度、症状、年齢、勤続年数等については回答を求めなかった。さらに、実際の職務内容の難易度、頻度、労力、役割等をどのように組み合わせて職務を構築しているか等についての詳細や、指導者の有無等職務の実施体制についても回答は求めなかった。そのため、本設問の回答内容は、各障害者がどのような「課業等」に携わる機会があるか、という点のみを単純に示していることに留意する必要がある。

イ 障害者が従事する課業等 (n=15,536) (表概-3)

件数が最も多かった課業等は「データ入力」で1,520件であった。次いで「書類の整理・管理」が1,201件、「清掃」が1,190件と続いた。全体としては以下の傾向が見られた。

- ・「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」など、事務関係の課業等が多かった。
- ・事務関係以外では、「清掃」がとりわけ多く、「製造・加工・組立」も多かった。
- ・「教育」、「試験・検査・実験・解析」、「研究」など、専門的な知識や技術が求められる課業等が一定程度見られた。

ウ 産業別の課業等

251に区分した課業等について、18種類の産業別に分類・整理すると以下の傾向が見られた。

- ・いずれの産業でも「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」等が上位である。また、「清掃」も多くの産業で上位であった。その他、「コピー・印刷」、「備品等物品管理」、「文書等発受」など、主な事業内容に関わらず事業所内で生じることが想定される課業等がほとんどの産業で上位30種に入っていた。
- ・一方で、「製造業」では「製造・加工・組立」、「試験・検査・実験・解析」、「卸売業、小売業」では「品出し」、「販売」、「教育、学習支援業」では「教育」などのように、一部の産業では、当該産業に特有の課業等が上位となっていた。

エ 障害種別の課業等

251に区分した課業等について、10種類の障害種別に分類・整理すると以下の傾向が見られた。

- ・いずれの障害種別でも「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」等の事務関係の課業等と「清掃」が多かった。
- ・視覚障害では「鍼灸・マッサージ」、聴覚障害では「試験・検査・実験・解析」、肢体不自由及び内部障害では「教育」のように、身体障害では専門・技術関係の課業等が比較的多かった。
- ・知的障害では「清掃」がとりわけ多かった。その他は、「書類の整理・管理」、「データ入力」等

の事務関係の課業等とともに「洗濯・リネン」、「梱包・包装」、「品出し」等の現業関係の課業等が多かった。

表概－3 上位 30 種の課業等と主な回答例 (n=15, 536)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、PCの入力、伝票入力	1,520
書類の整理・管理	ファイリング、スキャニング (PDF化)、日報管理	1,201
清掃	店舗清掃、応接室の清掃、社内清掃業務	1,190
事務	事務職、一般事務、事務全般	1,141
文書等発受	郵便物の回収・仕分け・配布、封入、ラベル貼り	568
コピー・印刷	書類・資料のコピー、印刷	531
電話・受付業務	コールセンター業務、受付・案内業務、電話対応	529
書類・資料の作成	DM・名刺等作成、会議資料作成、POP作成	499
製造・加工・組立	製造作業、ライン加工、部品の組立	438
会計事務	経理、会計、入出金処理	252
事務補助	事務補助業務、事務サポート	251
教育	教員、大学教員、授業	247
備品等物品管理	コピー用紙の管理・補充、消耗品補充、備品管理	236
品出し	商品陳列、品出し、商品整理	204
庶務・総務	一般庶務、総務業務、庶務業務全般	197
梱包・包装	梱包、バック詰め、商品袋詰め	190
洗濯・リネン	クリーニング、リネンの仕分け、洗濯業務	179
試験・検査・実験・解析	各種試験・実験、製品検査、分析作業	177
仕分け	仕分け作業、商品の仕分け、製品仕分け	176
研究	研究業務、研究職、論文作成	172
システム等開発	システム開発、技術開発、ソフトウェア開発	151
介護	介護職、介護補助、入浴介助	144
調理	社員食堂での調理、盛付作業、調理補助	138
施設・環境の整備・保全	営繕業務、環境整備、施設の点検	137
連絡・調整	作業等スケジュール管理、社内部門間調整、メール連絡	134
システム管理	システム管理・運用、システムの保守	132
その他の雑務	シール貼り、後片付けの手伝い、工場内での雑務	131
運転	タクシー乗務員、送迎ドライバー、フォークリフト操作	130
荷受け・出荷	荷受け、出荷準備・処理、荷物の積み下ろし	123
看護師	看護師、看護業務	119

オ 産業 × 障害種別 の課業等

251 に区分した課業等について、18 種類の産業別と 9 種類の障害種別でクロス集計を行い、分類・整理すると以下の傾向が見られた。

- ・産業別と概ね同じ傾向が見られており、産業別で上位であった課業等は各障害種別とクロス集計した場合においても上位となっていることが多かった。
- ・一方で、産業別では事務関係の課業等が上位となっても、知的障害とクロス集計すると、「清掃」等の現業関係の課業等が上位となる傾向が一部の産業で見られた。また、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害については「鍼灸・マッサージ」、「研究」、「看護師」などの専門・技術関係の課業等が、産業別よりも上位となる傾向が見られた。

カ 職務設定、職務創出・再設計等における事業所アンケート調査結果の活用について

今回のアンケート調査結果では、障害者が従事する課業等として事務関係の内容を挙げる事業所が、産業や障害種別に関わらず多かった。このことから事務関係の課業等はさまざまな事業所、障

害種別で職務設定、職務創出・再設計を行う際の選択肢となり得る可能性があると考えられる。

また、産業によっては当該業種に特有の課業等が多かった。さらに、身体障害では専門・技術関係、知的障害では現業関係の課業等がそれぞれ多い傾向が見られた。このような産業別、障害種別それぞれの視点から分類・整理した課業等を一例として職務設定、職務創出・再設計を検討してみることが一策である。

なお、相反する提言となるが、産業別や障害種別の枠を超えて、広く課業等を見ることで、先入観などからいったん自由になることでこれまで検討していなかった視点から新たな可能性を探ることも職務設定、職務創出・再設計の一助となり得ると思われる。職務設定、職務創出・再設計は障害のある各従業員の障害特性と職場環境を踏まえて行われるべきもので、その個別性に着目しつつそれぞれのストレングスや能力、経験を活かすことを念頭に置き、場合によっては横断的な視点で見ることが、今回の調査結果の効果的な活用法であると思われる。

(2) ヒアリング調査

ア 雇用している障害者の具体的な業務内容、業務の切り出し・創出及び配慮事項

今回の調査結果では、障害者の職務設定、職務創出・再設計に当たり、少なくとも半数以上の事例が既存の業務を中心に適宜取捨選択しながら障害者の職務としていた。さらに、職務の構築にあたって障害特性や本人の希望や経過等の事情を考慮しながら設定している事例が複数見られた。また、精神障害の場合は、コミュニケーションを取りやすくする配慮とスケジュールや休憩・休暇について体調や通院を踏まえた配慮に関する回答が多く見られた。発達障害については、業務指示やスケジュールを明確にするための配慮に関する回答が多く見られた。

イ 配置先及び職務内容検討時に苦慮したこと及びその解消の取り組み・工夫

苦慮したこととして、「業務内容」に関する回答が最も多く、平成 30 年度障害者雇用実態調査結果（厚生労働省，2019）と同様に障害者の職務設定、職務創出・再設計は事業主にとって課題となっていることが窺われた。一方で、「全部署への職務切り出しへの依頼（従業員数：1,000 人以上）」という事業所の規模を活かしつつ全部署を挙げての取り組みで苦慮する点を解消している事例等も見られた。

ウ 今後の自社での障害者雇用における職務内容について、懸念している点、及びそれに対する対応策

懸念している点として「業務量の減少」を挙げる事業所が複数あり、特に事務関係の業務の減少への懸念について言及する回答が見られた。さらに対応策として業務の拡大、障害者のスキルアップ、業務の切り出しの検討等の回答が見られた。

エ 職務設定、職務創出・再設計等における事業所ヒアリング調査結果の活用について

雇用している障害者の具体的な業務内容、業務の切り出し・創出及び業務上での配慮事項として得られた回答については、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病の対象者について新規雇用又は雇用中の対象者の職務設計等及び合理的配慮の具体的事例になると思われる。

また、「配置先及び職務内容の検討時に苦慮したこと及びその解消の取り組み・工夫」として得られた回答は、各事業所が苦慮していた状況と取り組み・工夫を並べて紹介することで、取り組みに至った

経緯やその必要性等が確認でき、事業所が自ら配置先及び職務内容を検討する上での参考になると考える。

「今後の自社での障害者雇用における職務内容について、懸念している点、及びそれに対する対応策」では、事務関係の業務を中心とした「業務内容の減少」について複数の事業所から回答があり、対応策も挙がってはいるがその成果については定かでない。業務の再設計については、本調査報告のアンケート調査結果、ヒアリング調査結果を活用いただくことが一策と考えるが、今後の課題として具体的な対応策の実施結果やモデル事例の蓄積が望まれる。

6 総合考察

(1) 障害者の雇用の実態等に関する調査より

障害のある労働者に対する質問紙調査の結果、2つの点を確認した。

1つは、身体障害系の障害カテゴリーと精神障害系の障害カテゴリーでは、身体障害系の障害カテゴリーにおいて、正社員ないし正社員に近い働き方の者が相対的に多いことである。身体障害系と精神障害系は、合理的配慮の必要性においても差が見られ、精神障害系の障害カテゴリーにおいて、必要とする者が相対的に多いことが確認された。その一方で、身体障害系の障害カテゴリーとした「聴覚言語機能」に障害のある労働者が、コミュニケーションを中心とした合理的配慮を必要としながらも、必ずしも十分な配慮を提供されていないなど、身体障害／精神障害という単純な二分法に収まらないケースが存在することが示唆された。このことは、障害カテゴリーが持つステレオタイプなイメージに捕らわれず、個々の労働者に向き合うことの重要性をも示唆しているように思われる。

もう1つは、障害のある労働者が、現在の事業所での業務の継続を希望する上では、労働者自身が必要とする合理的配慮の提供が効果的である可能性があるということである。障害のある労働者の中には、何らかの合理的配慮が必要と考えていても、どの程度の配慮を要求してよいかかわからない、自分から配慮を求めることに気が引ける等の理由で言い出せないケースが4～5割程度存在した。このことは、職場において、障害のある労働者の考えを聞いたり、相談したりする環境や機会を設けることの重要性を示唆していると考えられる。

(2) 障害者の従事する職務に関する調査結果のより有効な活用

今回の事業所に対するヒアリング調査の結果からは、改めて障害者の職務設定、職務創出・再設計は多くの事業所にとって課題となっていることがうかがわれた。障害者が実際に携わっている課業等を主な事業内容、障害種別等複数の視点からまとめたアンケート調査結果は、障害者の職務設定、職務創出・再設計に取り組む事業所及び、事業所を支援する就労支援機関にとって職務設定の選択肢や視野を広げるきっかけとなり、障害者に従事してもらおう職務を検討しやすくなると思う。

一方で、今回の調査結果を障害者の雇用開始時に単純な課業等を切り出す参考としてのみ使用することは、障害者雇用の可能性や障害者のキャリア形成の幅を狭めてしまう恐れもある。障害者職業総合センター（2017）では、障害者の職務再設計の職務創出支援として、一定の時間をかけて次第に職務の内容や責任の幅を広げるにより十分に能力を発揮していくことができるようにす

る「積み上げモデル」、個々の障害者によって異なる得意分野に着目し最大限能力を発揮していくことができるようにする「特化モデル」を提案している。これらのモデルを参考にして今回の調査結果を単純な課業等の切り出しのみに活用するのではなく、障害特性に配慮しながらストレングスを活かした職務を検討する、能力や経験を踏まえ専門・技術的な職務を検討する、さらにスキルアップのための職務拡大等を検討するなど、障害者の活躍の場を広げる可能性の模索や障害者のキャリア形成の促進のために継続的に活用することが、より有効な活用法であると考えられる。

参考文献

厚生労働省 (2019). 「平成 30 年度障害者雇用実態調査結果」.

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.133 (2017). 「精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究」.

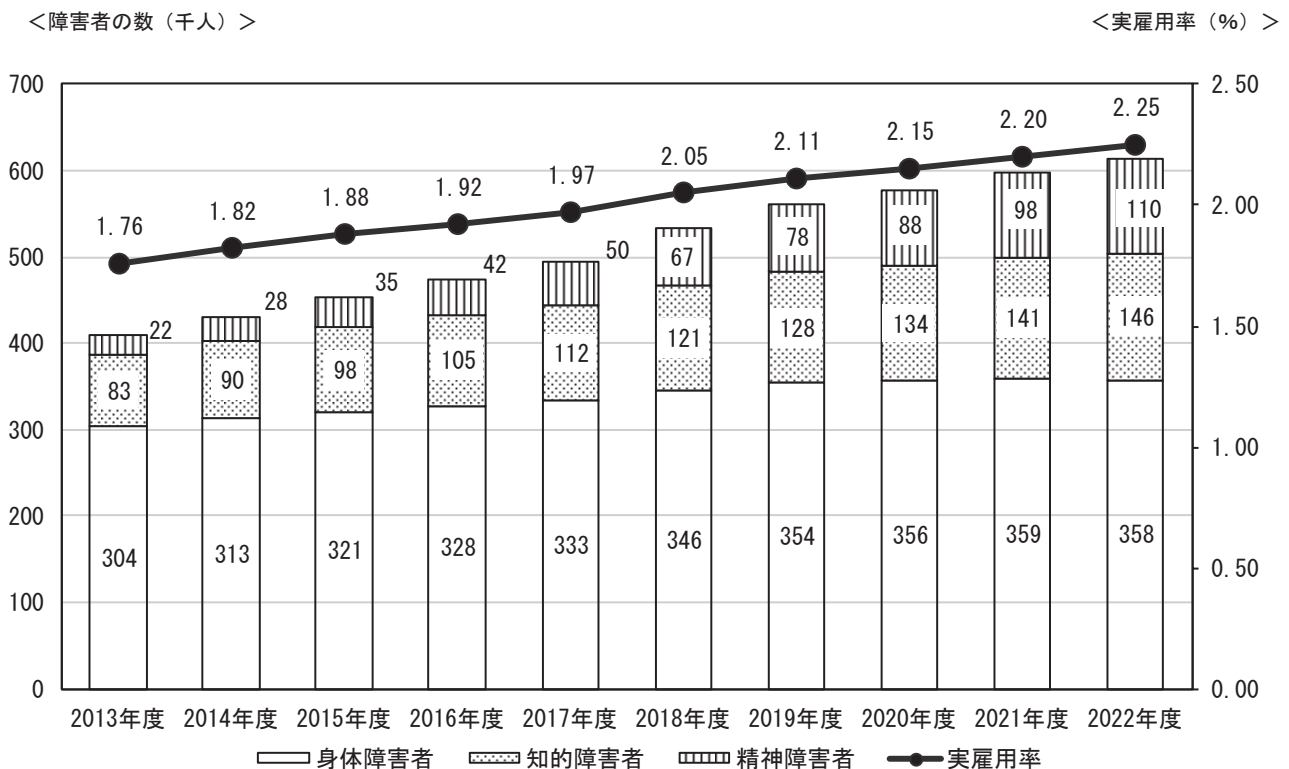
序章

序章

第1節 背景

1 障害者の雇用の実態等に関する調査について

近年、障害者雇用が着実に進展する中で、2016年に雇用する障害者に対する事業主の合理的配慮が義務化されたのに続き、2018年4月に精神障害者の雇用が義務化され、さらに、短時間労働者である精神障害者の雇用率カウントに係る特例措置が適用される等の制度改正があった。また、厚生労働省の調査によれば、2022年6月1日現在、民間企業における雇用障害者数は過去最高であり、特に精神障害者の伸び率が高くなっている（図序－1）。この間、障害者の法定雇用率は2021年3月に2.3%へと引き上げられ、今後、2024年4月からは2.5%、2026年7月からは2.7%に引き上げられる予定になっている。



図序－1 民間企業における障害者雇用状況（実雇用率と雇用されている障害者数の推移）

【出典】厚生労働省：令和4年障害者雇用状況の集計結果より一部改変（2022）

このような変化の中、今後の障害者雇用施策の立案や有効な支援方法の検討に資するためには、現在在職中の障害者の状況について正確に把握しておく必要がある。在職中の障害者自身の状況について把握する調査としては、厚生労働省が5年に1度行っている障害者雇用実態調査がある。しかし、この調査における障害者を対象とした調査は2013年に行われて以来実施されておらず、在職中の障害者の就労の実態を十分に把握できていない現状がある。

2 障害者が従事する職務に関する調査について

図序一1に示したように、雇用障害者数は増加しており、特に精神障害者や発達障害者の雇用数が増加している。それに伴い、障害者を雇用する民間事業所から就労支援機関に対して、専門的な助言を求めるニーズが高まっている。例えば、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）における利用事業所数は年々増加しているところである。特に、事業所を対象にした調査では、障害者雇用における課題として、「会社内に適当な仕事があるか」が最も多く挙げられており、事業所にとっては、障害者にどのような仕事を担ってもらおうかを考えることが課題となっている（厚生労働省, 2019）。そのため、障害者雇用における職務設定、職務創出・再設計に関する支援のニーズも高いと考えられるが、支援者が事業所に対して職務設定、職務創出・再設計の提案をするためには一定の支援経験と職業に関しての幅広い知見が必要と考えられ、就労支援機関によっては対応に苦慮していることも推察される。

そこで、障害種類別、産業別等に障害者が実際に従事している職務内容等の情報を収集し、就労支援機関の事業所支援に参考となるような分析をすることが必要となっている。

第2節 目的と方法

1 本調査研究の目的

本調査研究では、以下の2つの目的を設定した。

【目的1】事業所に雇用されている障害者の職場環境・労働条件、必要な合理的配慮、利用している支援機関等の実態について明らかにする（背景は、本章第1節1に対応）。

【目的2】就労支援機関が職務設定、職務創出・再設計等を検討する事業所に助言する際、及び事業所が自ら職務設定、職務創出・再設計を行う際の参考とするための事項を明らかにする（背景は、本章第1節2に対応）。

2 本調査研究の方法

これらの目的を達成するために、「障害者の雇用の実態等に関する調査」として以下の3つの調査を行った。

なお、本調査報告書においては、便宜上、下記の調査1を「障害者の雇用の実態等に関する調査」、下記の調査2及び調査3を「障害者の従事する職務に関する調査」として表記している。

調査1 アンケート調査（障害者対象）：従業員5人以上の事業所に雇用されている障害者（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある者）を対象としたアンケート調査（目的1に対応）。

調査2 アンケート調査（事業所対象）：従業員5人以上の障害者を雇用している、もしくは過去に障害者を雇用していた事業所を対象としたアンケート調査（目的2に対応）。

調査3 ヒアリング調査（事業所対象）：調査2の回答事業所のうち、ヒアリング調査への協力が可能と回答した事業所を対象とした調査（目的2に対応）。

本調査研究では、目的1を達成するために、調査1のアンケート調査を行った。また目的2を達成するために、調査2と調査3を行った。以下、各調査について説明する。

（1）調査票の送付

ア 調査1：アンケート調査（障害者対象）

総務省統計局が整備する事業所母集団データベースを用いて、日本標準産業分類（2013年10月改定）に基づく18カテゴリーの産業大分類に属する常用労働者5人以上を雇用する事業所のうち、従業員規模（6カテゴリー）×地域（2カテゴリー）による層化抽出により無作為に15,000事業所を抽出した。各層の内容は次のとおりである。

- ・ **産業分類（18カテゴリー）**：「農業、林業」、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業（家事サービス業を除く）」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）」
- ・ **従業員規模（6カテゴリー）**：45人以下、45.5～99.5人、100～299.5人、300～499.5人、500～999.5人、1,000人以上
- ・ **地域（2カテゴリー）**：東京都及び大阪府とそれ以外の地域

抽出した事業所の障害者の雇入れ・雇用管理を担当している方あてに「障害者の雇用の実態等に関する調査」として、「調査票A（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方向け調査）」、「調査票B（知的障害のある方向け調査）」の2種類の調査票を送付し、調査票AとBを雇用しているすべての障害者へ配布いただくよう依頼した。その上で、調査票AとBの回答は、紙の調査票に自記式で回答した障害者本人から郵送、もしくは障害者職業総合センターのホームページ内に設けた「アンケート回答サイト」での入力にて受け付けた。

調査は、2021年10月末～11月30日の期間で実施した。回答の基準となる日は、2021年10月1日現在とした。

イ 調査2：アンケート調査（事業所対象）

調査票「事業所調査（障害者の雇入れ・雇用管理を担当されている方）」は、調査1で抽出した事業所に、調査1の調査票に同封し送付した。回答も、調査1と同様に、紙の調査票に自記式で回答し郵送する方法とアンケート回答サイトに入力して回答する方法の2種類を用意した。調査の期

間と回答の基準となる日は、調査1と同様である。

ウ 調査3：ヒアリング調査（事業所対象）

調査2の調査票の最後に、「貴事業所に対するヒアリングへのご協力をお願いについて」というページを設け、アンケートの回答に関わるより詳細な内容について、ヒアリングに協力いただけるか聞いた。協力いただける場合は、協力可能な方法の指定（訪問、web会議システム、電話、Eメール、その他から複数選択可）と連絡先の記入を求めた。

調査は、希望が最も多かったEメールで行うこととし、ヒアリング調査に協力可能と回答した事業所のうち、障害の種類、産業、事業所規模を考慮して52の事業所に協力依頼を行った。調査は、2022年8月～10月にかけて、順次行った。質問のEメールに回答があり、その内容について追加で聞きたいことがあった場合は、再度Eメールで質問を行った。

（2）回答数

ア 調査1：アンケート調査（障害者対象）

調査1は、本項（1）アで述べたとおり、調査票Aと調査票Bの2種類の調査票を用いて実施した。身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方を対象とした調査票Aは、5,752件の回答があった。そのうち、知的障害のある方からの回答及び障害はないという54件の回答を除いた5,698件を有効回答とした。知的障害のある方を対象とした調査票Bは、1,167件の回答があり、そのうち、障害の程度について「一切該当しない」と回答した1件を除き、1,166件を有効回答とした。

イ 調査2：アンケート調査（事業所対象）

調査2は、事業所に対するものであり、主として職務創出や職務再設計に関する事項について質問した。調査票を15,000件の事業所に送付し、2,989件の回答を得た（回収率：19.9%）。そのうち、問4で「現在障害者を雇用している」ないし「過去に障害者を雇用していた」と回答した事業所2,734件の結果を有効回答とした。

ウ 調査3：ヒアリング調査（事業所対象）

調査3は、調査2に回答した事業所のうち、ヒアリング調査に協力可能と回答した事業所から、地域センターへの調査で就職後事業所に対しアドバイスを行う必要があるという回答が80%以上、かつ「アドバイスを要することが多い事項」として「仕事の内容」の選択率が80%以上の結果であった精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、難病者を雇用している事業所を抽出し、Eメールでのヒアリング調査を実施した。52の事業所に協力を依頼し、最終的に24の事業所から、73件の事例の回答を得た。

(3) 障害の区分

本調査研究報告書では、調査票と同時に送付した「アンケート調査の概要」において各障害の定義を提示した。以下に、各障害の定義と留意点を述べる。

ア 身体障害者

身体障害者は、「身体障害者手帳を所持している方、又は指定医、産業医もしくは健康管理医の診断書・意見書を所持している方」とした。その上で、調査1調査票Aでは、問5において主な障害として表序-1にある選択肢を選んだ者を身体障害者とした。また、調査2、3においては、調査1ほどの細かさではなく、表序-1の下位区分に相当する細かさでの回答を求めた。

表序-1 身体障害の障害・疾病の区分

下位区分	調査票A問5の選択肢
視覚障害	視覚障害
聴覚言語機能	聴覚又は平衡機能、音声言語機能
肢体不自由	上肢切断・上肢機能、下肢切断・下肢機能、体幹、脳性まひ・ 上肢機能、脳性まひ・移動機能
内部障害	内部障害

イ 精神障害者

精神障害者は、「(1) 精神障害者保健福祉手帳を所持している方、(2) (1) 以外の者であって、産業医、主治医等から統合失調症、そううつ病〔気分障害〕又はてんかんの診断を受けている方」とした。ただし、「発達障害者のみ又は高次脳機能障害者のみ該当する場合は、当該手帳を所持している場合でも精神障害者ではなく発達障害者又は高次脳機能障害者として」扱うこととした。

調査1では、身体障害者と同様に、調査票Aの問5「主な障害・疾病」のうち、「統合失調症」、「気分障害」、「てんかん」を選択した者を精神障害者とした。調査2、3では、事業所の把握状況に基づき、精神障害のある者についての報告を求め、障害・疾病の区分の細分化はしなかった。

ウ 発達障害者

発達障害者は、発達障害者支援法に従い、「精神科医により、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等の発達障害の診断を受けている方」とした。

調査1では、調査票Aの問5「主な障害・疾患」のうち、表序-2の障害・疾病を選択した者を発達障害者とした。調査2、3では、事業所の把握状況に基づき、発達障害のある者についての報告を求め、表序-2にあるような細分化は行わなかった。ただし、知的障害が併存する場合は、知的障害者として調査票Bに回答することを求めた。

表序－2 発達障害の障害・疾病の区分

下位区分	調査票A問5の選択肢
自閉スペクトラム症 (ASD)	自閉症スペクトラム障害・アスペルガー症候群・広 汎性発達障害
注意欠如・多動症 (ADHD)	ADHD (注意欠如・多動症)
学習障害 (LD)	学習障害

エ 高次脳機能障害者

高次脳機能障害者は、「事故や病気によって脳が損傷し、病気は治癒固定したものの社会に適応できない記憶や、遂行機能などの障害のある方」とした。

オ 難病のある者

難病のある者は、2021年の調査時点において「障害者総合支援法の対象となる疾病（361疾病）のある方」とした。

カ 知的障害者

知的障害者は、「療育手帳（「愛の手帳」「愛護手帳」「みどりの手帳」などを含む）を所持している方、又は知的障害者判定機関（児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センター）による判定書を所持している方」とした。調査1では、知的障害者に対し、知的障害者用の調査票Bへの回答を求めた。

（4）調査内容

調査内容について、調査1の調査票A（表序－3）、調査票B（表序－4）、調査2の調査票（表序－5）、調査3のヒアリング項目（表序－6）を示す。

表序-3 調査1：アンケート調査（調査票A）の内容

大項目	番号	小問項目	回答方法	回答内容	
1 基本情報	1	性別	単一	性別を選択	
	2	年齢	記述	年齢を記述	
	3	障害者手帳等の所持	単一	所持している障害者手帳等の種類を選択	
	4	障害者手帳等の交付時期	単一	3で障害者手帳等を選択した者の交付時期	
	5	主な障害・疾患	単一	主な障害・疾患を1つ選択	
	6	障害・疾病の診断時期	単一	5で選択した障害・疾病の診断時期を選択	
	7	重複する障害・疾病	複数可	5以外の障害・疾病を選択	
2 現在の職場や労働条件	8	事業所の種類	単一	事業所の種類を選択	
	9-1	現在の仕事内容（職種）	単一	現在の仕事内容（職種）を選択	
	9-2	具体的な仕事内容	記述	具体的な仕事内容を記述	
	10	就職時の年齢	記述	現在の職場に就職した時の年齢を記述	
	11-1	雇用形態	単一	雇用形態を選択	
	11-2	雇用契約期間	単一	雇用契約期間を選択	
	12	勤務時間・日数	記述	1日の勤務時間、1週間の勤務日数を記述	
	13	昇進の経験	単一	現在の職場での昇進の経験について選択	
	14-1	通勤手段	複数可	通勤手段を選択	
	14-2	通勤時介助者の有無	単一	通勤時介助者の有無を選択	
	15-1	障害開示時期	単一	職場への障害の開示時期を選択	
	15-2	障害開示範囲	複数可	職場内の障害開示範囲を選択	
	3 現在の生活状況	16	障害年金の受給状況	単一	障害年金の受給状況を選択
		17	自立支援医療制度の利用	単一	自立支援医療制度の利用状況を選択
18-1		生活空間	単一	現在の生活空間を選択	
18-2		同居者	単一	現在の同居者を選択	
4 これまでの職歴	19	前職数	記述	診断もしくは手帳交付後に勤務した会社数を記述	
	20-1	就職前の状況	単一	現在の職場に就職する直前の状況を選択	
	20-2	前職の勤続年数	記述	現在の職場に就職する直前の会社の勤続年数を選択	
	20-3	前職離職理由（1）	単一	現在の職場に就職する直前の会社の離職理由を選択	
	20-4	前職離職理由（2）	複数可	20-3で「個人的理由」を選択した者の詳細	
	21	就職時の相談先・利用機関	複数可	現在の職場に就職するに当たり相談した相手・利用した機関を選択	
5 現在の職場における合理的配慮等	22-1	合理的配慮の実施状況	単一	合理的配慮に関する19項目について配慮状況を選択	
	22-2	必要な配慮がない理由	複数可	22-1で必要な配慮を受けていないとした理由を選択	
	23	仕事に関する相談先・利用機関	複数可	仕事に関する悩み等を相談する相手・機関	
6 将来について	24-1	将来の不安の有無	単一	将来に対する不安の有無を選択	
	24-2	不安の内容	複数可	24-1で「不安がある」とした者の不安の内容	
	25	希望すること	複数可	職業生活を充実させるために希望することを選択	

表序－4 調査1：アンケート調査（調査票B）の内容

質問番号	質問項目	回答方法	回答内容
1-1	年齢	記述	現在の年齢を記述
1-2	性別	単一	性別を選択
2-1	障害の程度	単一	障害の程度を選択
2-2	発達障害の有無	単一	併存する発達障害の有無
3	事業所の種類	単一	事業所の種類を選択
4	現在の仕事内容（職種）	単一	現在の仕事内容（職種）を選択
5-1	雇用形態	単一	雇用形態を選択
5-2	雇用契約期間	単一	雇用契約期間を選択
6	勤務時間・日数	記述	1日の勤務時間、1週間の勤務日数を記述
7	通勤手段	複数可	通勤手段を選択
8	障害年金の受給状況	単一	障害年金の受給状況を選択
9-1	生活空間	単一	現在の生活空間を選択
9-2	同居者	単一	現在の同居者を選択
10-1	就職前の状況	単一	現在の職場に就職する直前の状況を選択
10-2	前職離職理由（1）	単一	現在の職場に就職する直前の会社の離職理由を選択
10-3	前職離職理由（2）	複数可	10-2で「自分が働き続けられなくなったから」を選択した者の詳細
11	就職時の相談先・利用機関	複数可	現在の職場に就職するに当たり相談した相手・利用した機関を選択
12	会社での困りごと	単一	困りごとに関する13項目について「そう思う」の程度を選択
13	仕事に関する相談先・利用機関	複数可	仕事に関する悩み等を相談する相手・機関
14-1	将来の不安の有無	単一	将来に対する不安の有無を選択
14-2	不安の内容	複数可	14-1で「ある」を選択した者の不安の内容
15	希望すること	複数可	働き方への希望を選択

表序－5 調査2：アンケート調査（事業所対象）の内容

質問番号	質問項目	回答方法	回答内容
1	事業所の形態	単一	事業所の種類を選択
2	主な事業内容	単一	事業所の主な事業内容を選択
3	従業員数	記述	事業所の従業員数及び企業全体の従業員数を記述
4	障害者雇用の経験	単一	事業所での障害者雇用の経験を選択
5	障害の種類ごとの職務	記述	雇用経験のある障害の種類を選択し、その方々の職務内容を記述
6	意見等	記述	障害者雇用に関する意見等の記述

表序－6 調査3：ヒアリング調査（事業所対象）の内容

質問 番号	質問項目	回答方法	回答内容
1	主な事業内容	記述	主な事業内容を具体的に記述
2	雇用障害者数	記述	障害の種類ごとに雇用する障害者の実人数を記述
3	雇用障害者の個別状況	選択・記述	障害の種類(※)、配属先、雇用形態、業務内容などを選択・記述
4	配属先等の苦慮・工夫	記述	配属先等で苦慮した経験、それに対する工夫などを記述
5	懸念事項等	記述	障害者雇用における職務内容に関する懸念事項などを記述

※ 質問3以降で対象とする障害の種類は、定着等が身体障害・知的障害に比べ難しいとされる精神障害・発達障害・高次脳機能障害・難病に限定した

3 本調査研究の倫理的配慮

調査結果は、個人情報保護に係る法令及び機構諸規定に従って管理し、個別企業や個人が特定されない形式により取りまとめた。

なお、本調査研究に係る調査方法、データ管理、結果の公表方法のいずれについても、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター調査研究倫理審査委員会の審査により妥当と認められた。

第3節 報告書の構成

本章では、本調査研究の背景、目的、方法を述べた。第1章では、身体障害者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、難病のある方に対するアンケート調査の結果を述べる。第2章では、第1章で扱った障害のある方とは異なる調査票を用いた知的障害者に対するアンケート調査の結果を述べる。第3章では、第1章、第2章で述べた結果について、主要な結果となる変数を定め、その変数とそれ以外の変数の関係を分析する。第4章では、事業所に対するアンケート調査及びヒアリング調査の結果を述べる。第5章では、以上の結果及び分析をまとめ、総合的に考察を行う。

参考文献

- 厚生労働省（2019）。「平成30年度障害者雇用実態調査結果」。
- 厚生労働省（2022）。「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」。

第1章

障害者の雇用の実態等に関する調査
(身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある者を対象としたアンケート調査)

第1章 障害者の雇用の実態等に関する調査（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある者を対象としたアンケート調査）

本章では、調査票Aで対象とした障害、すなわち「身体障害」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」、「難病」のある労働者を対象としたアンケート調査の結果を示す。調査票Bで対象とした「知的障害」のある労働者についてのアンケート調査は、質問を平易な表現にしたり、質問自体を少なくしたりして質問内容を一部変えたため、本章で並置せず、別章として第2章を立て、ここに記載する。

なお、本章では、「知的障害」を含まない、調査票Aで対象とした障害（「身体障害」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」、「難病」）のある労働者を、便宜上「障害のある労働者」と呼ぶ²。

また、本章第2節～第6節において、調査票Aで対象とした各障害、すなわち、「身体障害」（第2節）、「精神障害」（第3節）、「発達障害」（第4節）、「高次脳機能障害」（第5節）、「難病」（第6節）のある者の調査結果をそれぞれ示した。なお、これらの調査結果の基本的な集計表は巻末資料に掲載した。

第1節 障害のある者の調査結果

障害のある労働者についての調査結果を以下に示す。

1 性別

障害のある労働者全体（n=5,698）では、「男性」が3,798人（66.7%）、「女性」が1,818人（31.9%）、「答えない」が52人（0.9%）であり、無回答などにより回答内容が不明なもの（以下、原則として「回答不明」という。）が30人（0.5%）であった。

2 年齢

障害のある労働者（n=5,698）の年代別の割合を図1-1-1に示した。「50代」が1,714人（30.1%）と最も多かった。次いで、回答者数の大きい順に、「40代」が1,401人（24.6%）、「30代」が982人（17.2%）、「60代以上」が891人（15.6%）³、「20代」が612人（10.7%）であった。「10代」は31人（0.5%）であった。回答不明は67人（1.2%）であった。

また、障害のある労働者全体及び障害カテゴリ別の年齢の平均値と標準偏差を表1-1-1に示した。

² 主な障害が「その他」である者、回答不明である者も、本章において、障害のある労働者全体に言及する中で扱う。

³ 巻末資料では、「60代以上」は、「60代」「70代」「80代」の3つのカテゴリに分かれている。障害のある労働者全体の、それぞれの年代の割合は、14.0%、1.7%、0.02%であり、合計すると15.72%で本文に示した15.6%と0.12ポイント異なる。これは小数点以下の数値の切上げ、切下げによる「丸め誤差」である。

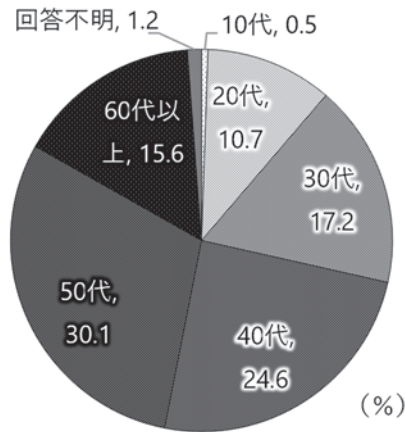


図 1-1-1 障害のある労働者の年代別の割合 (n=5,698)

表 1-1-1 障害のある労働者の年齢の平均値及び標準偏差

障害のカテゴリー	総数	有効数	平均年齢	標準偏差
障害のある労働者全体	5,698	5,631	46.9	12.4
身体障害	3,482	3,451	49.5	12.0
精神障害	849	837	43.9	10.0
発達障害	582	579	34.5	9.4
高次脳機能障害	100	98	46.8	10.6
難病	230	229	47.5	11.6
その他	203	198	46.7	12.4
回答不明	252	239	48.7	13.5

※ 「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は年齢の回答が不明でないものであり、平均年齢を計算する際に用いた回答者数である。

3 所持する障害者手帳

所持する障害者手帳について、(1) 種類と (2) 等級を聞いた。

(1) 障害者手帳等の種類

「身体障害者手帳（又は身体障害者福祉法第 15 条の規定により都道府県知事の定める指定医及び労働安全衛生法第 13 条に規定する産業医による診断書・意見書）」（以下「身体障害者手帳等」という。）を所持しているか、「精神障害者保健福祉手帳」を所持しているか、あるいは、「いずれも所持していない」かについての回答を求めた。結果を図 1-1-2 に示す。

障害のある労働者全体 (n=5,698) では、「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者が最も多く、3,956 人 (69.4%) であった。次いで、「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者が 1,539 人 (27.0%)、「いずれも所持していない」と回答した者が 69 名 (1.2%) であった。回答不明は 134 人 (2.4%) であった。

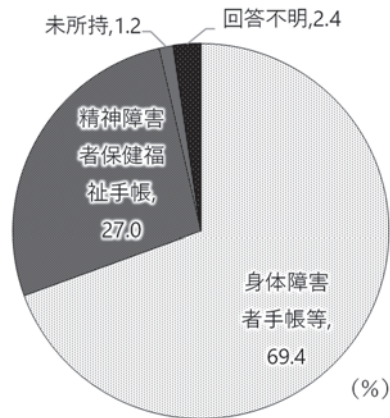


図 1-1-2 障害のある労働者の所持する障害者手帳等の割合 (n=5,698)

(2) 障害者手帳の等級

本項(1)で「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者(n=3,956)及び「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者(n=1,539)については、併せて、その「等級」も聞いた。結果を表1-1-2に示した。

「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者では、「1級」が最も多く1,116人(28.2%)であった。一方、「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者は、「3級」が最も多く896人(58.2%)であった。

表 1-1-2 障害のある労働者の所持する障害者手帳等の等級

手帳の種類	等級	回答者数(人)	割合(%)	回答者数計
身体障害者手帳等	1級	1,116	28.2	3,956
	2級	826	20.9	
	3級	607	15.3	
	4級	767	19.4	
	5級	299	7.6	
	6級	283	7.2	
	7級	2	0.1	
	回答不明	56	1.4	
精神障害者保健福祉手帳	1級	28	1.8	1,539
	2級	591	38.4	
	3級	896	58.2	
	回答不明	24	1.6	

4 所持する障害者手帳等の交付時期

本節3(1)で、「身体障害者手帳等」ないし「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した障害のある労働者(n=5,495)に対し、それらの障害者手帳等がいつ交付されたかを、今の会社に就職する前か後かの2つ時期から1つを選ぶよう求めた。

「今の会社に就職する前」を選択した者は3,490人(63.5%)、「今の会社に就職した後」を選択した者は1,316人(23.9%)であった。回答不明は689人(12.5%)であった。

5 主な障害・疾病の種類

主な障害・疾病の種類を聞いた。複数の障害・疾病がある場合は、程度の重い方、仕事をする上でより妨げになる方を1つだけ答えるよう求めた。

障害のある労働者(n=5,698)の結果を、「身体障害」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」、「難病」、「その他」の主な障害カテゴリーで示した(図1-1-3)。

「身体障害」が3,482人(61.1%)で最も多く、次いで、「精神障害」が849人(14.9%)、「発達障害」が582人(10.2%)、「難病」が230人(4.0%)、「高次脳機能障害」が100人(1.8%)、「その他」が203人(3.6%)であった。回答不明は252人(4.4%)であった。

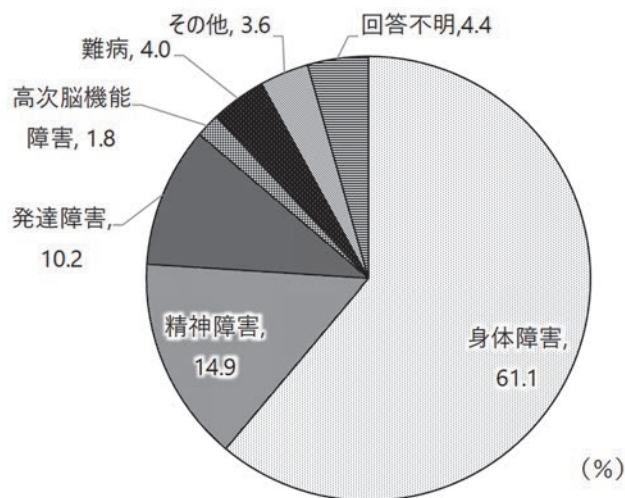


図1-1-3 障害のある労働者の主な障害の種類 (n=5,698)

6 主な障害・疾病の診断時期

本節5で確認した、障害のある労働者(n=5,698)の主な障害・疾病の診断を受けた時期について、「今の会社に就職する前」と「今の会社に就職した後」のいずれか1つを選ぶよう求めた。

「今の会社に就職する前」を選択した者は3,829人(67.2%)、「今の会社に就職した後」を選択した者は1,247人(21.9%)であった。回答不明は622人(10.9%)であった。

7 重複する障害・疾病（複数選択）

本節5で確認した、障害のある労働者（n=5,698）の主な障害・疾病と重複する障害・疾病がある場合、18の選択肢から全て選ぶよう求めた（図1-1-4）。また、重複する障害・疾病がない場合は「問5（主な障害・疾病）で回答した以外の障害・疾病はない」という選択肢を選ぶよう求めた。

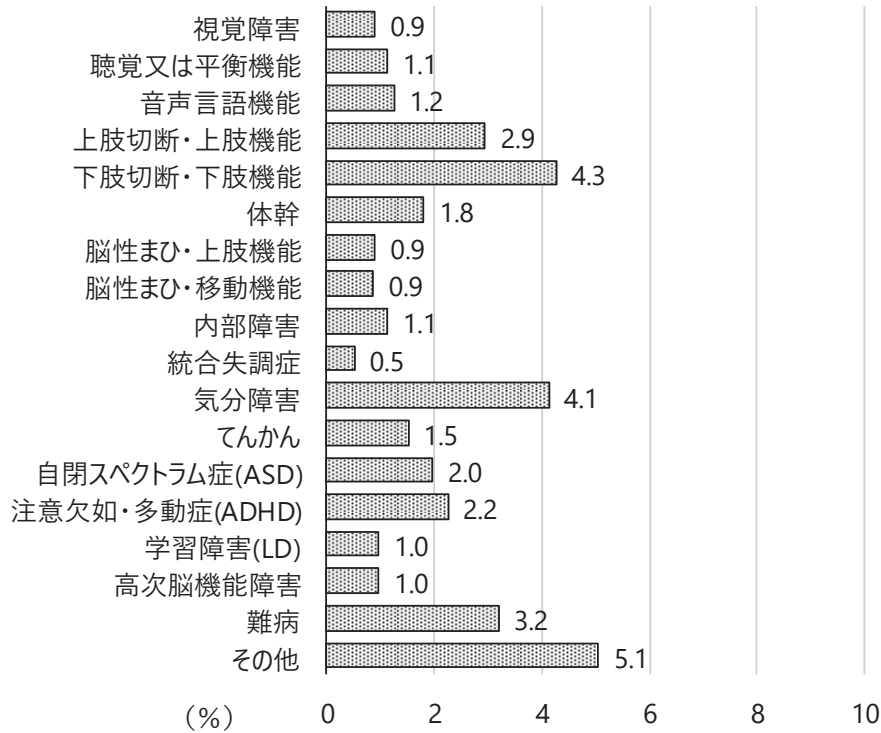


図1-1-4 障害のある労働者の重複する障害・疾患（複数選択, n=5,698）

重複する障害で、10%を超えるものはなかった。なお、図1-1-4には示していないが、重複する障害・疾病はないと回答した者が1,612人（28.3%）、いずれの項目も選択しなかった無回答など回答不明が2,543人（44.6%）であった。

8 事業所の種類

現在勤務する職場について、「一般の事業所（特例子会社、就労継続支援A型事業所を除く）」と回答した者は5,394人（94.7%）で、9割を超えていた。一方「特例子会社」に勤務すると回答した者は105人（1.8%）、「就労継続支援A型事業所」に勤務すると回答した者は40人（0.7%）であった。回答不明は159人（2.8%）であった。

9 現在の仕事内容

現在の仕事内容は、障害のある労働者（n=5,698）全体では、「事務関係の職業」が最も多く2,789人（48.9%）、次いで「専門・技術関係の職業」で1,023人（18.0%）であった（図1-1-5）。

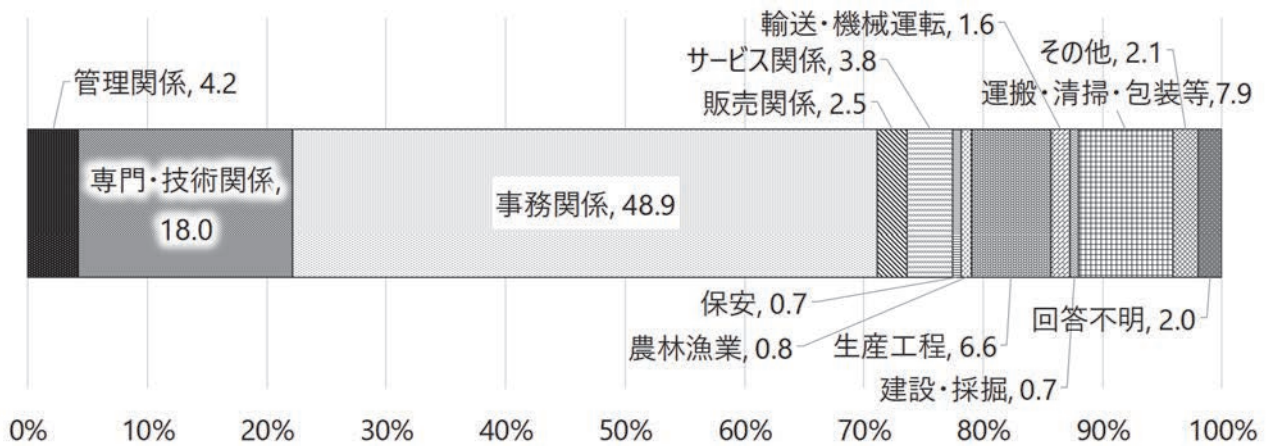


図 1-1-5 障害のある労働者の現在の仕事内容 (n=5,698)

10 就職時の年齢（勤続年数）

質問項目では現在の職場への就職年齢を聞いたが、ここでは現在の年齢（本節 2）との差を求め、「勤続年数」として集計した。障害のある労働者の「勤続年数」を示す (n=5,698, 図 1-1-6)。

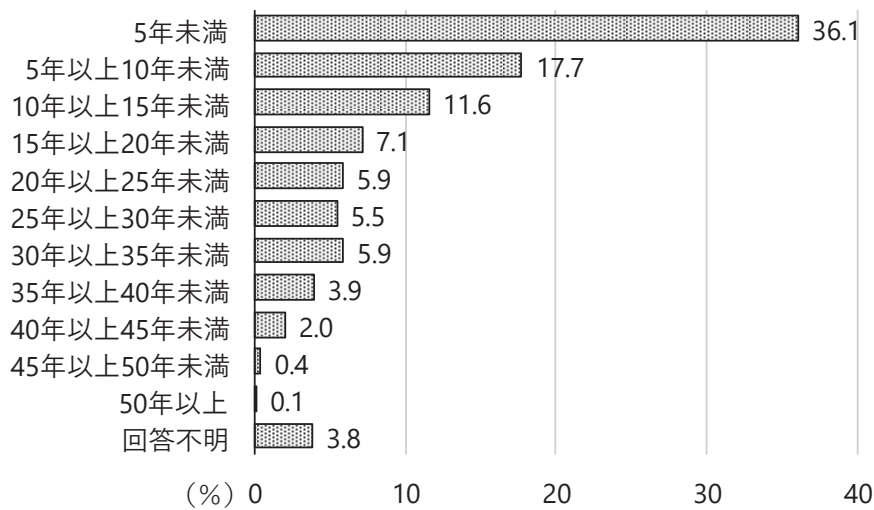


図 1-1-6 障害のある労働者の勤続年数 (n=5,698)

「5年未満」と回答した者が 2,055 人 (36.1%) で最も多く、「勤続年数」が長くなるに従い、おむね回答者数が少なくなる傾向が見られた。ただし、「勤続年数」が「30年以上 35年未満」の者 (335 人, 5.9%) のみ、「勤続年数」が 1段階短い「25年以上 30年未満」の者 (311 人, 5.5%) より多くなっていた。

次に、障害のある労働者の「勤続年数」の平均値と標準偏差を表 1-1-3 に示した。

表 1-1-3 障害のある労働者の勤続年数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均年数	標準偏差
障害のある労働者(全体)	5,698	5,479	12.1	11.8
身体障害	3,482	3,370	14.7	12.3
精神障害	849	812	6.3	8.1
発達障害	582	570	4.6	5.9
高次脳機能障害	100	97	11.3	10.8
難病	230	227	12.9	11.2
その他	203	193	12.2	12.0
回答不明	252	210	11.8	12.0

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は年数の回答が不明でないものであり、平均年数を計算する際に用いた回答者数である。

11 雇用形態等

まず(1)雇用形態を聞き、次いで(2)雇用契約期間を聞いた。

(1) 雇用形態

現在の「雇用形態」を「正社員(または正職員)」、「正社員以外(パートタイマー、臨時・日雇い、契約・登録社員、嘱託、出向中の方)」、「わからない」の3つの選択肢から1つ選ぶよう求めた(n=5,698)。「正社員」は2,808人(49.3%)、「正社員以外」は2,802人(49.2%)であった。「わからない」は29人(0.5%)、回答不明は59人(1.0%)であった。

(2) 雇用契約期間

雇用の契約期間について、「無期(期間の定めなし)」、「有期(期間の定めあり)で更新あり」、「有期(期間の定めあり)で更新なし」、「わからない」のいずれか1つを選ぶよう求めた(n=5,698)。「無期」が2,704人(47.5%)で最も多く、次いで「有期(更新あり)」が2,276人(39.9%)、「有期(更新なし)」が192人(3.4%)であった。「わからない」は154人(2.7%)、回答不明は372人(6.5%)であった。

12 労働時間・日数

現在の1日の勤務時間と1週間の勤務日数について聞いた。1か月の勤務日数が定められている場合は1か月の勤務日数も聞いた。

ここでは、①1日の勤務時間に1週間の勤務日数を乗じて、1週間当たりの「労働時間」を算出したもの([1日の勤務時間]×[1週間の勤務日数])、もしくは②①が不可能な場合であって、1日の勤務時間と1か月の勤務日数が分かる場合は、1日の勤務時間に1か月の勤務日数を乗じた上で、1か月を4週間と考え、4で除することで、便宜的に1週間当たりの労働時間([1日の勤務時間]×[1か月の勤務日数]÷4)を算出した。

集計結果を図1-1-7に示した(n=5,698)。「30時間以上40時間未満」が最も多く2,631人(46.2%)、次いで「40時間以上」が1,997人(35.0%)であった。

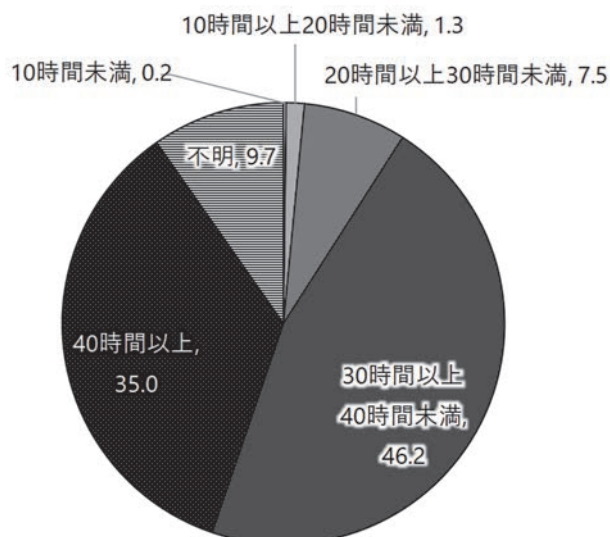


図1-1-7 障害のある労働者の1週間当たりの労働時間 (n=5,698)

障害のある労働者の1週間当たりの労働時間の平均値及び標準偏差を表1-1-4に示した。

表1-1-4 障害のある労働者の労働時間の平均値及び標準偏差

主な障害カテゴリー	総数	有効数	平均時間	標準偏差
障害のある労働者(全体)	5,698	5,144	36.7	7.2
身体障害	3,482	3,150	37.8	6.7
精神障害	849	779	33.8	8.3
発達障害	582	536	35.2	6.5
高次脳機能障害	100	91	36.0	8.8
難病	230	206	38.1	7.3
その他	203	181	35.7	7.1
回答不明	252	201	35.1	8.0

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は労働時間の回答が不明でないものであり、平均時間を計算する際に用いた回答者数である。

13 昇進の経験

現在の会社に就職してからこれまでに昇進した経験があるか聞いた。なお、障害者手帳等の交付以降ないし障害・疾病の診断以降の状況の回答を求めた (n=5,698)。

「昇進したことがある」と回答した者は1,307人(22.9%)、「入社以来、昇進したことがない」と回答した者は3,608人(63.3%)であった。また、「パート・契約社員から正社員になった」と回答した者は361人(6.3%)であった。回答不明は422人(7.4%)であった。

14 通勤手段

まず、(1)「通勤手段」について聞き、その上で(2)通勤時の「介助者の有無」を聞いた。

(1) 通勤手段（複数選択）

現在の職場への「通勤手段」について、12の項目から、当てはまるものを全て選ぶことを求めた（n=5,698）。「電車」を選んだ者が最も多く、2,363人（41.5%）であった。次いで、「自家用車（自分で運転）」が2,241人（39.3%）であった（図1-1-8）。

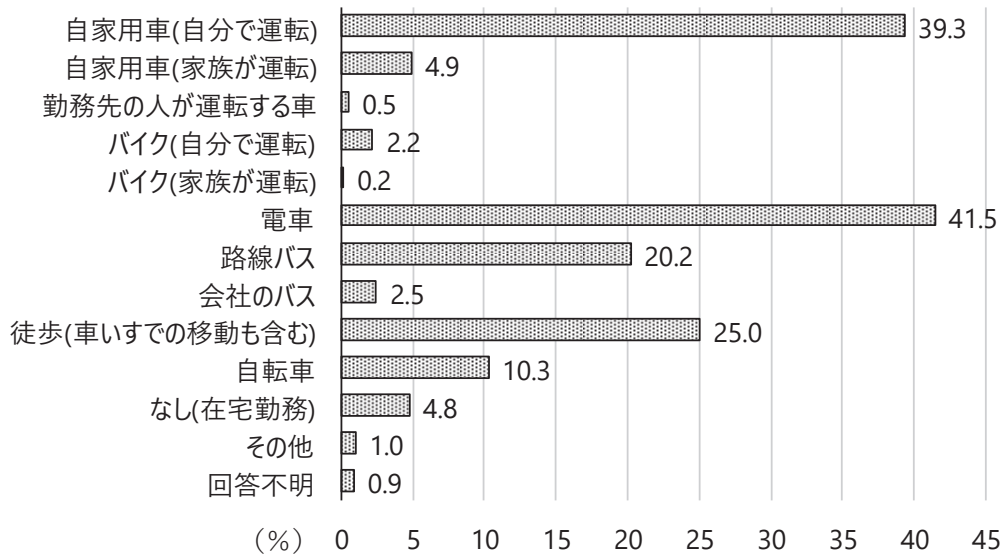


図1-1-8 障害のある労働者の通勤手段（複数選択，n=5,698）

(2) 通勤時介助者の有無

現在の職場への通勤時の「介助者の有無」を聞いた（n=5,698）。「通勤時の介助者なし」と回答した者は5,343人（93.8%）であり、「通勤時の介助者あり」と回答した者は118人（2.1%）であった。回答不明は237人（4.2%）であった。

15 障害の開示

職場への自身の障害の開示について、(1) 時期と (2) 範囲について聞いた。

(1) 障害の開示時期

職場に自身の障害を開示した時期を聞いた（n=5,698）。「採用前（求人に応募した時点）」から開示していたと回答した者は3,868人（67.9%）であった。「採用後」に開示した者については、採用前に受障していたと回答した者は286人（5.0%）、採用後に受障したと回答した者は1,390人（24.4%）であった。「その他」は48人（0.8%）、回答不明は106人（1.9%）であった。

(2) 障害の開示範囲（複数選択）

職場内での障害の開示範囲について、4つの項目から全て選ぶよう求めた（n=5,698）。「人事担当者」が4,034人（70.8%）、「上司」が3,732人（65.5%）、「一部の同僚」が2,025人（35.5%）、「すべての同僚」が2,418人（42.4%）であった。回答不明は252人（4.4%）であった。

16 障害年金の受給状況

障害年金の受給状況について、「障害年金を受給している」、「障害年金を受給していない」のいずれか1つを選ぶよう求めた（n=5,698）。「障害年金を受給している」と回答した者は 2,392 人（42.0%）、「障害年金を受給していない」と回答した者は 3,170 人（55.6%）であった。回答不明は 136 人（2.4%）であった。

17 自立支援医療制度の利用状況

障害者総合支援法による自立支援医療制度（精神通院医療）の利用状況について、「自立支援医療制度を利用している」、「自立支援医療制度を利用していない」のいずれかを選ぶよう求めた（n=5,698）。「自立支援医療制度を利用している」と回答した者は 1,680 人（29.5%）、「自立支援医療制度を利用していない」と回答した者は 3,710 人（65.1%）であった。回答不明は 308 人（5.4%）であった。

18 生活空間と同居者

まず、（1）自身が生活する場所（生活空間）を聞き、自宅等で生活する者については（2）同居者を聞いた。

（1）生活空間

生活空間について、5つの項目から1つを選ぶよう求めた。その結果、「自宅（持家・借家）」が最も多く 5,391 人（94.6%）であった。次いで、「会社の社宅・寮」が 137 人（2.4%）、「グループホーム・ケアホーム」が 32 人（0.6%）、「福祉ホーム」が 2 人（0.04%）であった。「その他」は 28 人（0.5%）、回答不明は 108 人（1.9%）であった。

（2）同居者

本項（1）で「自宅」、「会社の社宅・寮」、「その他」と回答した者（n=5,556）に対し、同居者の状況を5つの項目から1つ選ぶよう求めた。「配偶者・子供と同居」が最も多く 2,464 人（44.3%）、次いで「親・兄弟姉妹と同居（「配偶者・子供と同居」の場合を除く）」が 1,794 人（32.3%）、「ひとりで暮らしている」が 1,166 人（21.0%）であった。「友人・知人と同居」は 53 人（1.0%）、「その他」は 48 人（0.9%）、回答不明は 31 人（0.6%）であった。

19 前職の数

現在の会社に就職する前に障害者手帳が交付されたか、障害・疾病の診断を受けた者（n=4,155）対して、手帳の交付後、あるいは障害・疾病の診断後に、現在の会社を除き、何社に勤めたかを聞いた（図1-1-9）。

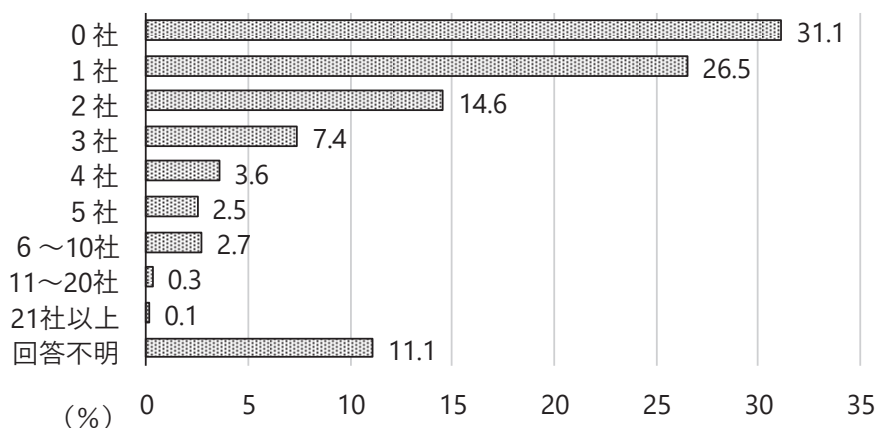


図 1-1-9 障害のある労働者の前職数 (n=4,155)

0社と回答した者が最も多く 1,294 人 (31.1%)、次いで1社と回答した者が 1,102 人 (26.5%) であった。

また、表 1-1-5 には、障害のある労働者の前職数の平均値と標準偏差を示した。

表 1-1-5 障害のある労働者の前職数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
全体	4,155	3,694	1.5	2.3
身体障害	2,429	2,186	1.5	1.9
精神障害	849	619	1.8	2.6
発達障害	582	445	1.1	2.1
高次脳機能障害	100	50	1.1	1.3
難病	230	128	1.4	1.6
その他	203	130	2.0	5.0
回答不明	252	136	1.7	3.7

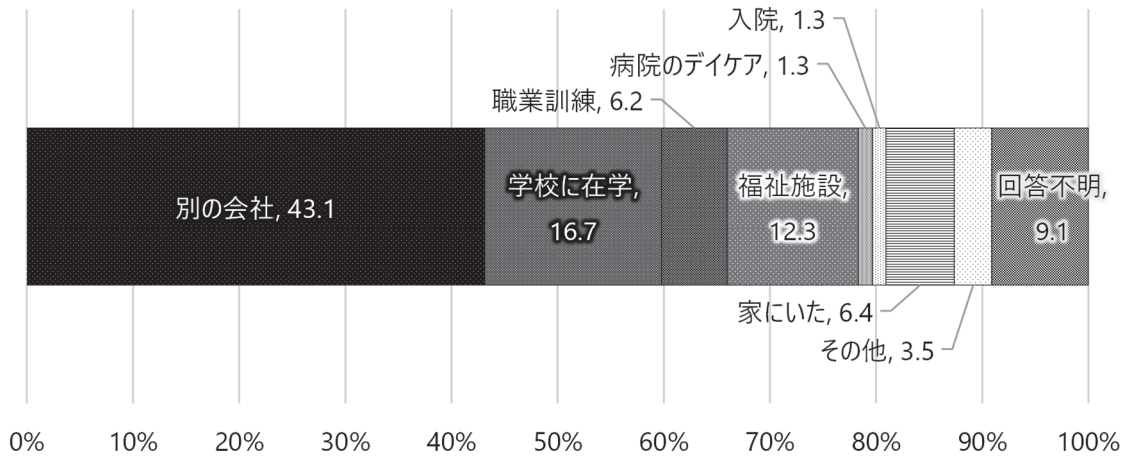
※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職数の回答が不明でないものであり、前職数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

20 就職前の状況

現在の職場に就職する前に障害者手帳が交付された、又は障害・疾病の診断を受けた者 (n=4,155) に対し、現在の職場に就職する直前の状況を聞いた。具体的には、(1) 現在の職場に就職する直前に何をしていたか (以下「就職直前にしていたこと」という。)、(2) (1) で現在の職場に就職する直前に別の会社で働いていたと回答した場合は、その会社に何年何か月勤務したか (以下「前職勤続年数」という。)、(3) (1) で現在の職場に就職する直前に別の会社で働いていたと回答した場合は、その会社を離職した理由 (以下「前職離職理由」という。)、(4) (3) で前職離職理由を個人的理由と回答した場合は、その個人的理由の詳細 (以下「個人的理由詳細」という。) の4点を聞いた。

(1) 就職直前にしていたこと

現在の職場に就職する直前に何をしていたか、8つの項目から1つ選択することを求めた (n=4,155, 図1-1-10)。



※設問項目について、「今と別の会社で働いていた」を「別の会社」、「学校に在学していた」を「学校に在学」、「職業能力開発校などで職業訓練を受けていた」を「職業訓練」、「就労移行支援・就労継続支援 (A型・B型) を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」を「福祉施設」、「病院のデイケアを利用していた」を「病院のデイケア」、「入院していた」を「入院」、「家にいて特に何もしていなかった」を「家にいた」とそれぞれ略記した。

図1-1-10 障害のある労働者の就職直前にしていたこと (n=4,155)

「今と別の会社で働いていた」(別の会社)と回答した者が最も多く1,792人(43.1%)、次いで「学校に在学していた」(学校に在学)と回答した者が692人(16.7%)、「就労移行支援・就業継続支援 (A型・B型) を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」(福祉施設)が513人(12.3%)であった。

(2) 前職勤続年数

本項(1)で「別の会社」を選択した者(n=1,792)に対し、以前の会社にはどのくらいの期間勤めたか、「〇年〇か月」の〇の部分埋めるように記述することを求めた。結果を図1-1-11に示した。

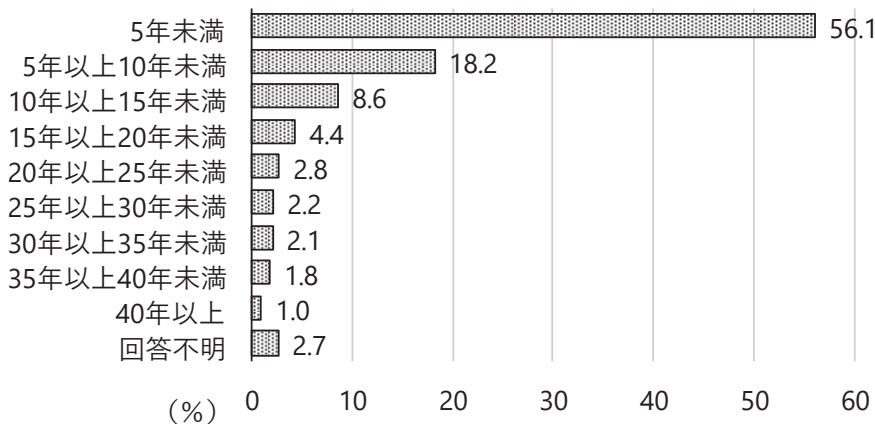


図1-1-11 障害のある労働者の前職の勤続年数 (n=1,792)

「5年未満」と回答した者が1,005人（56.1%）で、半数を超えて最も多くなっており、勤続年数が長くなるに従い、回答した者が少なくなっていた。

なお、障害のある労働者の前職勤続年数の平均値と標準偏差を、表1-1-6に示した。

表1-1-6 障害のある労働者の前職勤続年数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
全体	1,792	1,744	7.2	9.0
身体障害	1,158	1,129	8.4	9.7
精神障害	254	246	4.4	6.7
発達障害	165	161	3.2	3.5
高次脳機能障害	19	19	7.0	7.2
難病	77	73	5.7	8.3
その他	54	54	6.7	8.9
回答不明	65	62	8.5	9.9

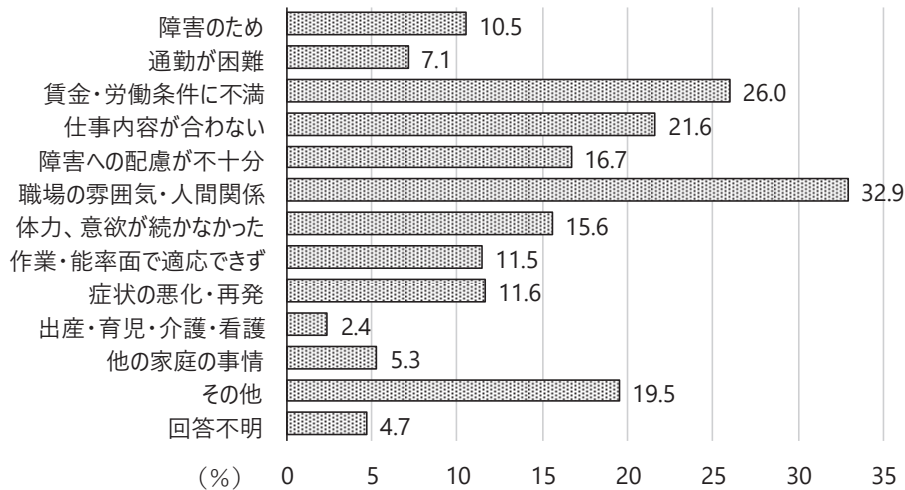
※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職勤続年数の回答が不明でないものであり、前職勤続年数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

（3）前職離職理由

上記（1）で「別の会社」を選択した者（n=1,792）に対し、以前の会社を離職した理由について、4つの項目から当てはまるものを1つ選ぶよう求めた。「個人的理由」を選択した者が1,170人（65.3%）で、半数を超えて最も多くなっており、次いで「事業主の都合」が277人（15.5%）、「定年、契約期間満了」が179人（10.0%）であった。「その他」は87人（4.9%）、回答不明は79人（4.4%）であった。

（4）個人的理由詳細（複数選択）

上記（3）で「個人的理由」を選択した者（n=1,170）に対し、その詳細について、12の項目から当てはまるものすべてを選ぶよう求めた（図1-1-12）。「職場の雰囲気・人間関係」を選んだ者が最も多く385人（32.9%）、次いで「賃金、労働条件に不満」が304人（26.0%）、「仕事内容が合わない」が253人（21.6%）であった。



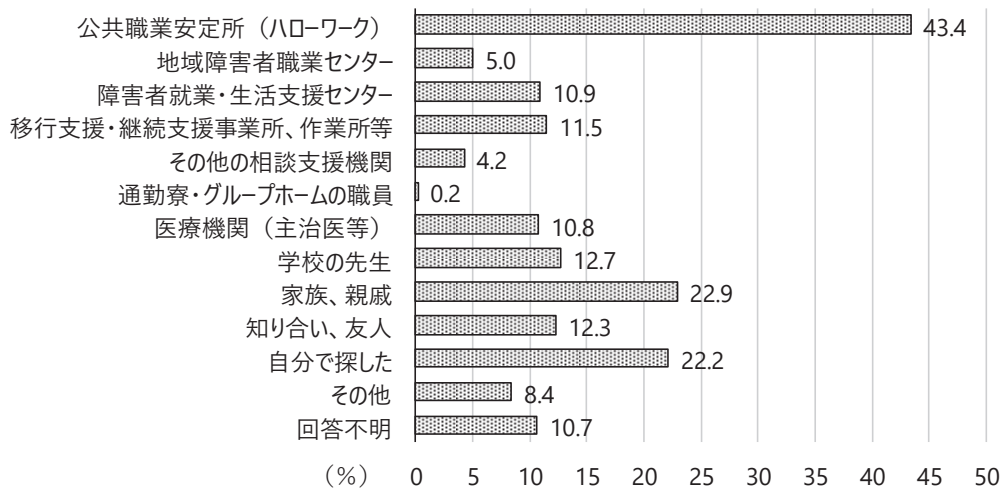
※ 設問項目について、「障害のため働けなくなった」を「障害のため」、「障害に対する会社の配慮が不十分」を「障害への配慮が不十分」、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」を「体力、意欲が続かなかった」、「作業・能率面で適応できなかった」を「作業・能率面で適応できず」、「症状が悪化（再発）した」を「症状の悪化・再発」、「10 以外の家庭の事情」を「他の家庭の事情」と略記した。

図 1-1-12 障害のある労働者の前職離職理由における個人的理由詳細（複数選択，n=1,170）

21 就職時の相談先・利用機関（複数選択）

現在の会社に就職するに当たり相談した人、利用した機関について、12 の項目から全て選ぶよう求めた（n=5,698，図 1-1-13）。

「公共職業安定所（ハローワーク）」を選んだ者が最も多く 2,473 人（43.4%）であり、次いで「家族、親戚」が 1,306 人（22.9%）であった。「自分で探した」と回答した者は、それらに続く 1,263 人（22.2%）であった。



※ 設問項目について、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等」は「就労移行支援、就労継続支援事業所、作業所等」と略記した。

図 1-1-13 障害のある労働者の就職時の相談先・利用機関（複数選択，n=5,698）

22 合理的配慮の実施状況

現在の職場における合理的配慮の実施状況について聞いた。具体的には、まず、(1) 合理的配慮 19 項目の実施状況を聞き、次に、(2) 「必要だが配慮を受けていない」という回答があった場合、配慮を受けていない理由を聞いた。

(1) 合理的配慮の実施状況

現在の職場における合理的配慮の実施状況を、一般的な合理的配慮に関する 19 の項目について、「十分な配慮を受けている」、「配慮を受けているが不十分」、「必要だが配慮を受けていない」、「配慮を受ける必要がない」、「わからない」の 5 項目から 1 つを選ぶよう求めた（各項目につき $n=5,698$ ）。結果を表 1-1-7 及び図 1-1-14 に示す。

なお、表 1-1-7 には、当該配慮を必要とする者の数として、「十分な配慮を受けている」、「配慮を受けているが不十分」、「必要だが配慮を受けていない」の合計数を「配慮必要者数」とし、その障害のある労働者全体 ($n=5,698$) に対する割合（配慮必要率）も示した。

配慮必要者数が最も多かったのは「調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮」で 3,981 人（69.9%）であった。次いで配慮必要者数が多かったのが「能力が発揮できる仕事への配置」で 3,414 人（59.9%）であった。続く「上司や人事担当者などによる定期的な相談」（3,380 人、59.3%）、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」（3,049 人、53.5%）、「業務指示やスケジュールの明確化」（2,937 人、51.5%）の 3 項目の配慮必要者数は半数を超えた。配慮必要者数が最も少なかったのは、「感覚過敏を緩和するための配慮」で、1,069 人（18.8%）であった。

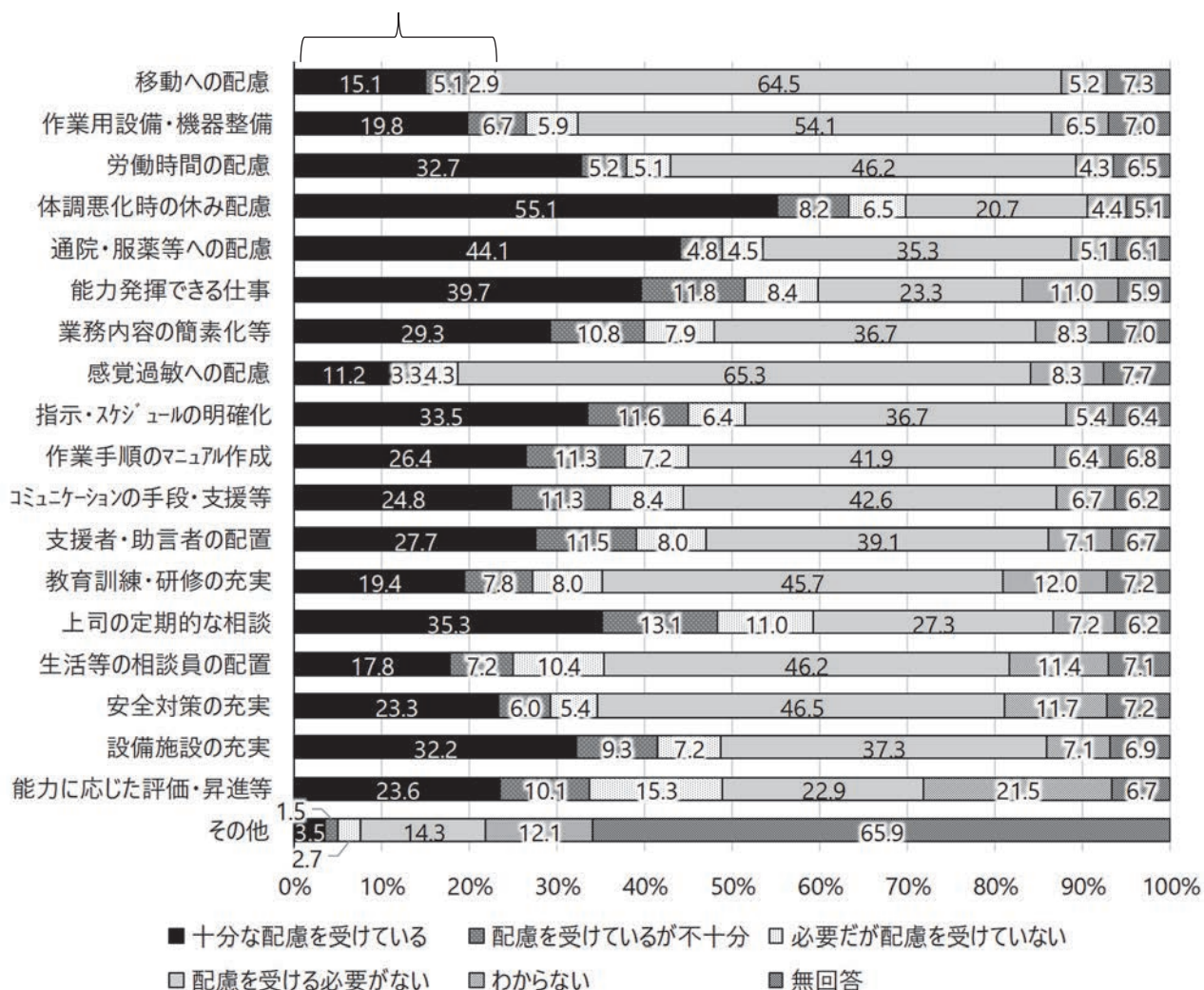
次に、「十分な配慮を受けている」と回答した者の数（「十分配慮者数」）を確認すると、十分配慮者数が最も大きかったのは、「調子の悪いときに休みを取りやすくなるような配慮」（3,142 人、55.1%）であった。次いで、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」（2,515 人、44.1%）、「能力が発揮できる仕事への配置」（2,262 人、39.7%）等の十分配慮者数が相対的に大きかった。

表 1-1-7 障害のある労働者の合理的配慮の実施状況（各項目につき n=5,698）

		配慮必要数	十分な配慮を 配慮を受けて 必要だが配慮を 配慮を受ける				わからない	回答不明	合計
			受けている	いるが不十分	受けていない	必要がない			
移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）	n	1,312	858	288	166	3,676	296	414	5,698
	%	23.0	15.1	5.1	2.9	64.5	5.2	7.3	
作業を容易にする設備・機器の整備	n	1,848	1,131	381	336	3,081	372	397	5,698
	%	32.4	19.8	6.7	5.9	54.1	6.5	7.0	
短時間勤務など労働時間の配慮	n	2,452	1,864	297	291	2,631	245	370	5,698
	%	43.0	32.7	5.2	5.1	46.2	4.3	6.5	
調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮	n	3,981	3,142	470	369	1,179	250	288	5,698
	%	69.9	55.1	8.2	6.5	20.7	4.4	5.1	
通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	n	3,049	2,515	276	258	2,009	293	347	5,698
	%	53.5	44.1	4.8	4.5	35.3	5.1	6.1	
能力が発揮できる仕事への配置	n	3,414	2,262	671	481	1,325	624	335	5,698
	%	59.9	39.7	11.8	8.4	23.3	11.0	5.9	
業務内容の簡素化などの配慮	n	2,733	1,669	614	450	2,090	475	400	5,698
	%	48.0	29.3	10.8	7.9	36.7	8.3	7.0	
感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）	n	1,069	636	186	247	3,718	474	437	5,698
	%	18.8	11.2	3.3	4.3	65.3	8.3	7.7	
業務指示やスケジュールの明確化	n	2,937	1,907	663	367	2,090	306	365	5,698
	%	51.5	33.5	11.6	6.4	36.7	5.4	6.4	
作業手順のマニュアル作成	n	2,560	1,507	645	408	2,386	366	386	5,698
	%	44.9	26.4	11.3	7.2	41.9	6.4	6.8	
職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	n	2,537	1,414	645	478	2,425	381	355	5,698
	%	44.5	24.8	11.3	8.4	42.6	6.7	6.2	
業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	n	2,684	1,577	654	453	2,228	402	384	5,698
	%	47.1	27.7	11.5	8.0	39.1	7.1	6.7	
教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）	n	2,003	1,105	443	455	2,604	681	410	5,698
	%	35.2	19.4	7.8	8.0	45.7	12.0	7.2	
上司や人事担当者などによる定期的な相談	n	3,380	2,009	744	627	1,554	409	355	5,698
	%	59.3	35.3	13.1	11.0	27.3	7.2	6.2	
職業生活、生活全般に関する相談員の配置	n	2,014	1,012	411	591	2,635	647	402	5,698
	%	35.3	17.8	7.2	10.4	46.2	11.4	7.1	
安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）	n	1,979	1,330	342	307	2,647	664	408	5,698
	%	34.7	23.3	6.0	5.4	46.5	11.7	7.2	
設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）	n	2,772	1,835	528	409	2,125	407	394	5,698
	%	48.6	32.2	9.3	7.2	37.3	7.1	6.9	
能力に応じた評価、昇進・昇格	n	2,789	1,345	573	871	1,306	1,224	379	5,698
	%	48.9	23.6	10.1	15.3	22.9	21.5	6.7	
その他	n	437	198	87	152	813	691	3,757	5,698
	%	7.7	3.5	1.5	2.7	14.3	12.1	65.9	

※ 「配慮必要者数」は、当該配慮を必要とする者の数であり、「十分な配慮を受けている」、「配慮を受けているが不十分」、「必要だが配慮を受けていない」の合計数である。

配慮必要者数（配慮必要率）



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、表1-1-7に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

図1-1-14 障害のある労働者の合理的配慮の実施状況（各項目につき n=5,698）

（2）必要な配慮がない理由（複数選択）

本項（1）で、1つでも「必要だが配慮を受けていない」と回答した者（n=1,882）に対し、配慮を受けていない理由について、7つの項目から当てはまるもの全てを選ぶことを求めた（図1-1-15）。「どの程度まで配慮を求めてよいのかわからない」を選択した者が最も多く981人（52.1%）であった。次いで、「自分から配慮を求めるのは気が引ける」を選択した者が多く853人（45.3%）であった。

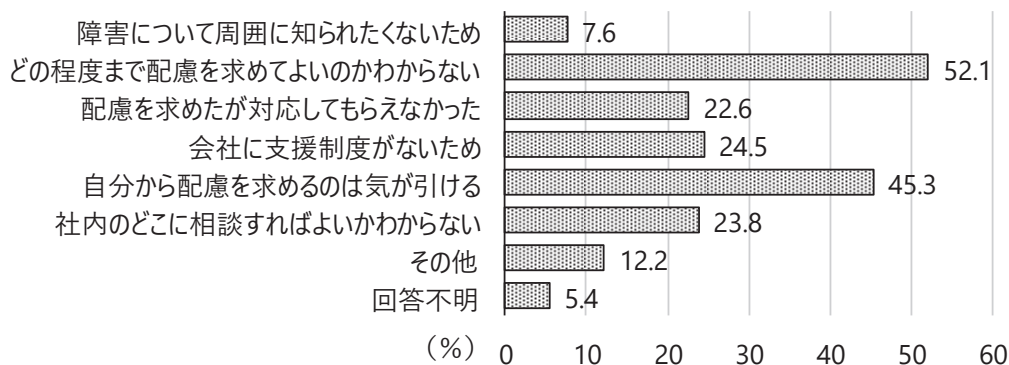
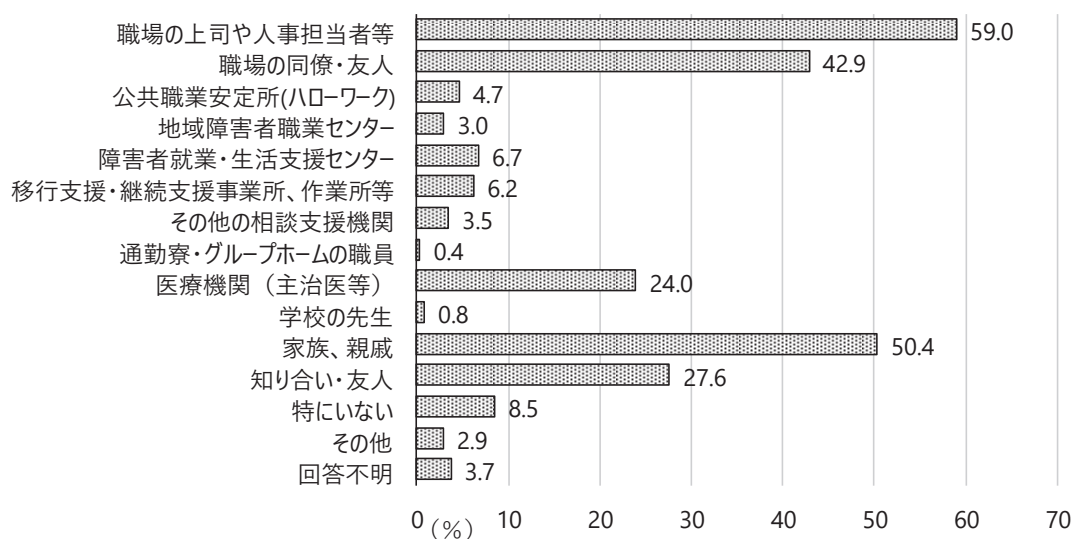


図 1-1-15 障害のある労働者の必要な配慮がない理由（複数選択，n=1,882）

23 仕事に関する相談先・利用機関（複数選択）

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたとき相談する人、利用する機関について、14の項目から全て選ぶよう求めた（n=5,698，図1-1-16）。

半数を超える3,361人（59.0%）が「職場の上司や人事担当者等」を選択していた。また、「家族、親戚」もほぼ半数の2,869人（50.4%）が選択していた。次いで選択が多かったのは、「職場の同僚・友人」（2,443人，42.9%）、「知り合い・友人」（1,574人，27.6%）であった。



※ 設問項目について、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等」は「就労移行支援、就労継続支援事業所、作業所等」と略記した。

図 1-1-16 障害のある労働者の仕事に関する相談先・利用機関（複数選択，n=5,698）

24 将来の不安

将来の不安について、（1）その有無と、（2）内容を聞いた。

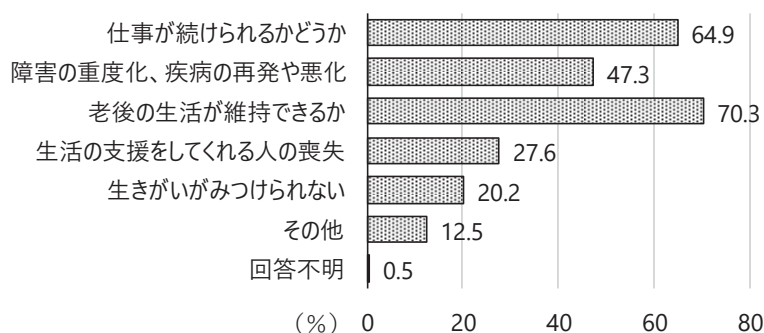
（1）将来の不安の有無

自分の将来に不安があるか、「特に不安はない」と「不安がある」のうちいずれかを選ぶよう求め

た (n=5,698)。「特に不安はない」と回答した者は 1,601 人 (28.1%) であった。一方、「不安がある」と回答した者は、半数を超える 3,843 人 (67.4%) であった。回答不明は 254 人 (4.5%) であった。

(2) 不安の内容 (複数選択)

上記 (1) で「不安がある」と回答した者 (n=3,843) に対し、不安に感じることを、6つの項目から全て選ぶよう求めた (図 1-1-17)。最も選択が多かったのは、「老後の生活が維持できるか」で、2,702 人 (70.3%) であった。次いで選択が多かったのは、「仕事が続けられるかどうか」で、2,494 人 (64.9%) であった。いずれも半数を超えていた。



※ 設問項目について、調査票の「障害が重度化するのではないか、疾病が再発や悪化するのではないか」を「障害の重度化、疾病の再発や悪化」に、「生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか」を「生活の支援をしてくれる人の喪失」にそれぞれ略記した。

図 1-1-17 障害のある労働者の不安の内容 (複数選択, n=3,843)

25 希望すること (複数選択)

今後の職業生活を充実させるために希望することについて、10の項目から、当てはまるもの全てを選ぶよう求めた (n=5,698, 図 1-1-18)。最も選択が多かったのは、「現在の業務を引き続き行いたい」で 3,951 人 (69.3%) であり、半数を超え、7割近い者が選択していた。次いで多かったのは、「色々な種類の仕事をしてみたい」で 1,225 人 (21.5%) であった。

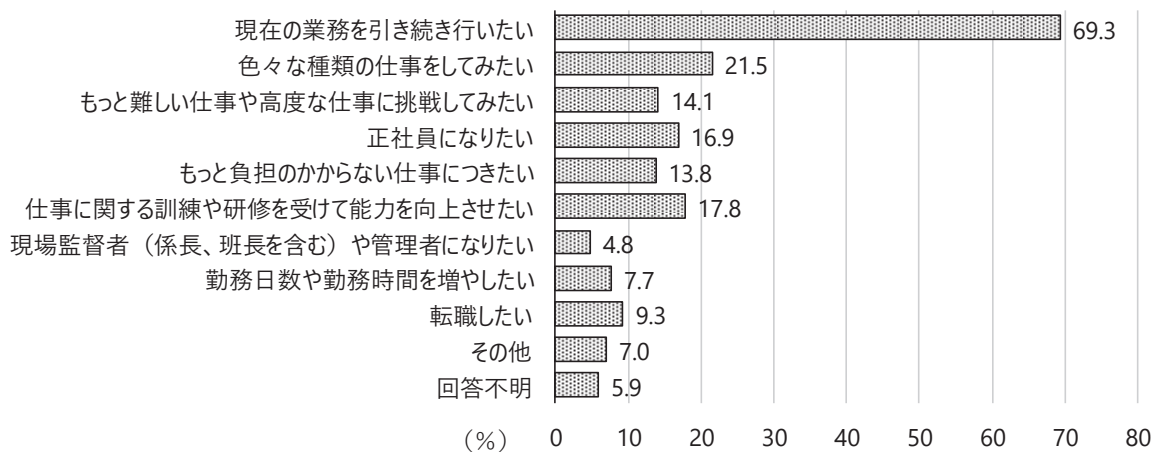


図 1-1-18 障害のある労働者の希望すること (複数選択, n=5,698)

第2節 身体障害者の調査結果

1 性別

「身体障害」のある労働者全体（n=3,482）では、「男性」が 2,310 人（66.3%）、「女性」が 1,133 人（32.5%）、「答えない」が 24 人（0.7%）であり、回答不明が 15 人（0.4%）であった。

2 年齢

「身体障害」のある労働者（n=3,482）の年代別の割合を図 1-2-1 に示した。「50代」が 1,194 人（34.3%）と最も多かった。次いで、割合の大きい順に、「40代」が 806 人（23.1%）、「60代以上」が 720 人（20.7%）、「30代」が 439 人（12.6%）、「20代」が 284 人（8.2%）であった。「10代」は最も少なく、8 人（0.2%）であった。31 人（0.9%）は回答不明であった。

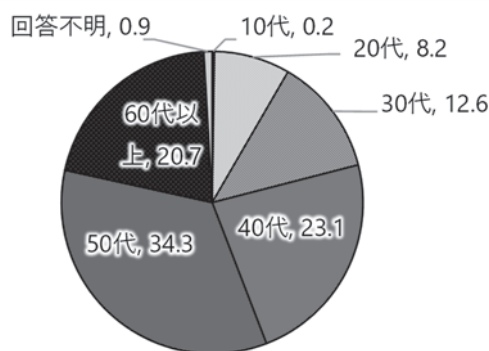


図 1-2-1 「身体障害」のある労働者の年代別の割合 (n=3,482)

「身体障害」のある労働者の年齢の平均値と標準偏差を表 1-2-1 に示した。

表 1-2-1 「身体障害」のある労働者の年齢の平均値及び標準偏差

障害の 카테고리	総数	有効数	平均年齢	標準偏差
身体障害 (全体)	3,482	3,451	49.5	12.0
視覚障害	148	145	47.0	12.7
聴覚及び平衡機能	607	599	44.5	12.8
音声言語機能	29	29	50.9	13.1
上肢切断・上肢機能	436	435	48.9	11.1
下肢切断・下肢機能	878	867	52.5	10.8
体幹	126	125	48.4	13.0
脳性まひ・上肢機能	104	102	45.4	11.2
脳性まひ・移動機能	111	111	39.7	12.1
内部障害	1,043	1,038	51.9	11.0

※ 「総数」は障害カテゴリごとの最大回答者数である。「有効数」は年齢の回答が不明でないものであり、平均年齢を計算する際に用いた回答者数である。

3 所持する障害者手帳

所持する障害者手帳について、(1) 種類と (2) 等級を聞いた。

(1) 障害者手帳等の種類

「身体障害」のある労働者 (n=3,482) のうち、「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者が最も多く、3,408 人 (97.9%) であった。「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者は 9 人 (0.3%)、いずれも所持していないと回答した者が 5 人 (0.1%) であった。回答不明は 60 人 (1.7%) であった。

(2) 障害者手帳の等級

「身体障害」のある労働者のうち、「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者 (n=3,408) 及び「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者 (n=9) については、併せて、その「等級」も聞いた。「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者は、「1 級」が最も多く 962 人 (28.2%) であった。「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者は、「2 級」、「3 級」及び回答不明で、それぞれ 3 人 (33.3%) であった。表 1-2-2 には、「身体障害者手帳等」の結果のみ記載した。

表 1-2-2 「身体障害」のある労働者の所持する「身体障害者手帳」の等級

手帳の種類	等級	回答者数(人)	割合(%)	回答者数計
身体障害者手帳等	1 級	962	28.2	3,408
	2 級	696	20.4	
	3 級	513	15.1	
	4 級	668	19.6	
	5 級	265	7.8	
	6 級	255	7.5	
	7 級	1	0.03	
	回答不明	48	1.4	

4 所持する障害者手帳等の交付時期

本節 3 (1) で、「身体障害者手帳等」ないし「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した「身体障害」のある労働者 (n=3,417) に対し、それらの障害者手帳等がいつ交付されたかを、今の会社に就職する前か後かの 2 つ時期から 1 つを選ぶよう求めた。

「今の会社に就職する前」を選択した者は 2,059 人 (60.3%)、「今の会社に就職した後」を選択した者は 914 人 (26.7%) であった。回答不明は 444 人 (13.0%) であった。

5 主な障害・疾病の種類

「身体障害」のある労働者 (n=3,482) の主な障害・疾病の種類を示した (図 1-2-2)。「内部障害」が最も多く 1,043 人 (30.0%)、次いで「下肢切断・下肢機能」の障害が 878 人 (25.2%)、「聴覚又は平衡機能」の障害が 607 人 (17.4%) であった。

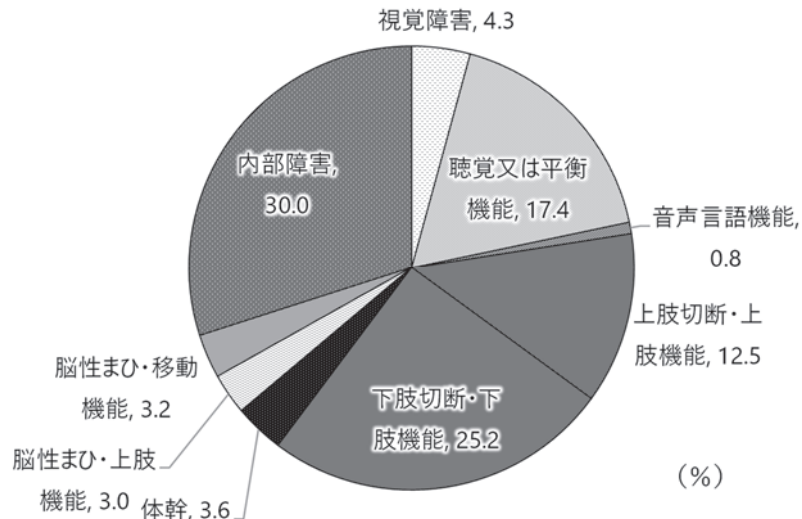


図 1-2-2 「身体障害」のある労働者の主な障害・疾病の種類 (n=3,482)

6 主な障害・疾病の診断時期

本節 5 で確認した、「身体障害」のある労働者 (n=3,482) の主な障害・疾病の診断時期について、「今の会社に就職する前」と「今の会社に就職した後」のいずれか 1 つを選ぶよう求めた。

「今の会社に就職する前」を選択した者が 2,225 人 (63.9%)、「今の会社に就職した後」を選択した者が 869 人 (25.0%) であった。回答不明は 388 人 (11.1%) であった。

7 重複する障害・疾病 (複数選択)

本節 5 で確認した、「身体障害」のある労働者 (n=3,482) の主な障害・疾病と重複する障害・疾病がある場合、18 の選択肢からすべて選ぶよう求めた (図 1-2-3)。また、重複する障害・疾病がない場合は「問 5 (主な障害・疾病) で回答した以外の障害・疾病はない」という選択肢を選ぶよう求めた。

重複する障害で、10%を超えるものはなかった。なお、図 1-2-3 には示していないが、「重複する障害・疾病はない」と回答した者が 1,060 人 (30.4%)、いずれの項目も選択しなかった無回答など回答不明が 1,599 人 (45.9%) であった。

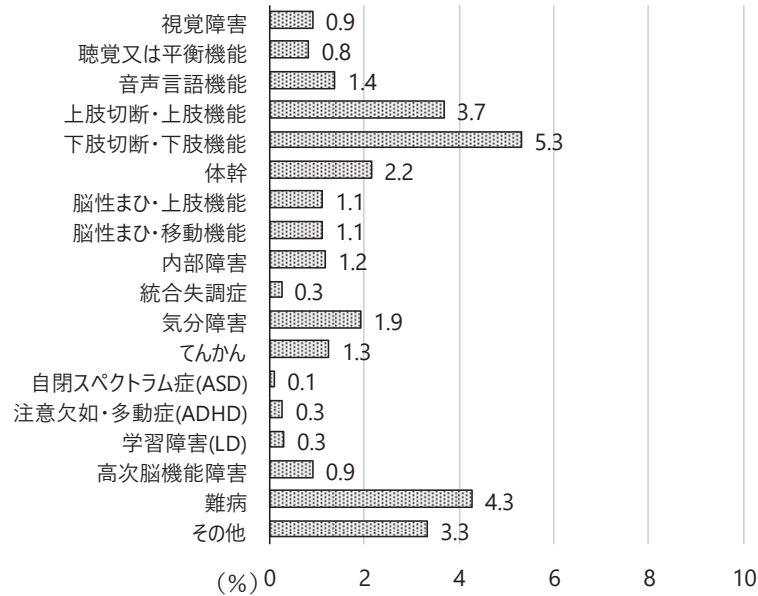


図 1-2-3 「身体障害」のある労働者の重複する障害・疾病（複数選択, n=3,482）

8 事業所の種類

現在勤務する職場について、「身体障害」のある労働者（n=3,482）のうち、「一般の事業所（特例子会社、就労継続支援 A 型事業所を除く。）」に勤務すると回答した者は 3,355 人（96.4%）で、9 割を超えていた。一方、「特例子会社」に勤務すると回答した者は 33 人（0.9%）、「就労継続支援 A 型事業所」に勤務すると回答した者は 15 人（0.4%）であった。回答不明は 79 人（2.3%）であった。

9 現在の仕事内容

現在の仕事内容は、「身体障害」のある労働者（n=3,482）では、「事務関係の職業」が 1,637 人（47.0%）で最多であり、次いで「専門・技術関係の職業」が 755 人（21.7%）であった（図 1-2-4）。

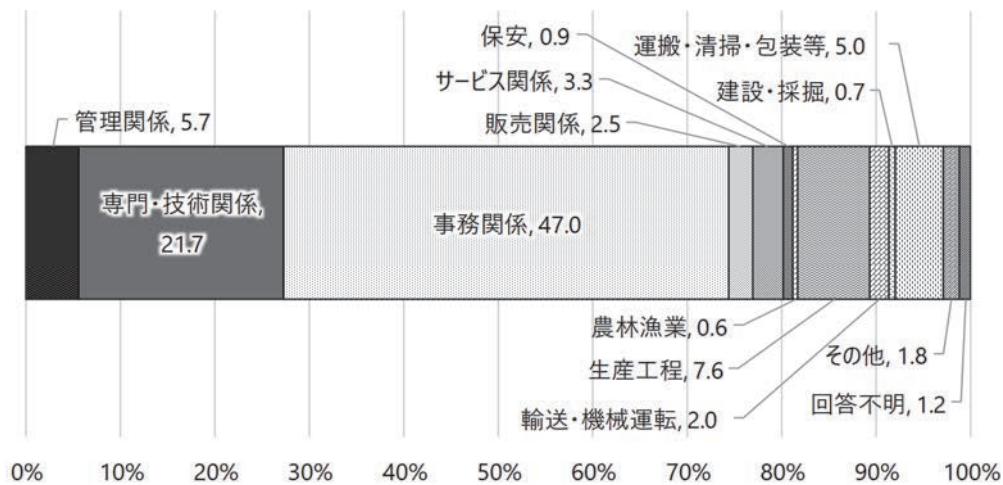


図 1-2-4 「身体障害」のある労働者の現在の仕事内容（n=3,482）

10 就職時の年齢（勤続年数）

質問項目では現在の職場への就職年齢を聞いたが、ここでは現在の年齢（本節2）との差を求め、「勤続年数」として集計した。「身体障害」のある労働者（n=3,482）の「勤続年数」を示す（図1-2-5）。

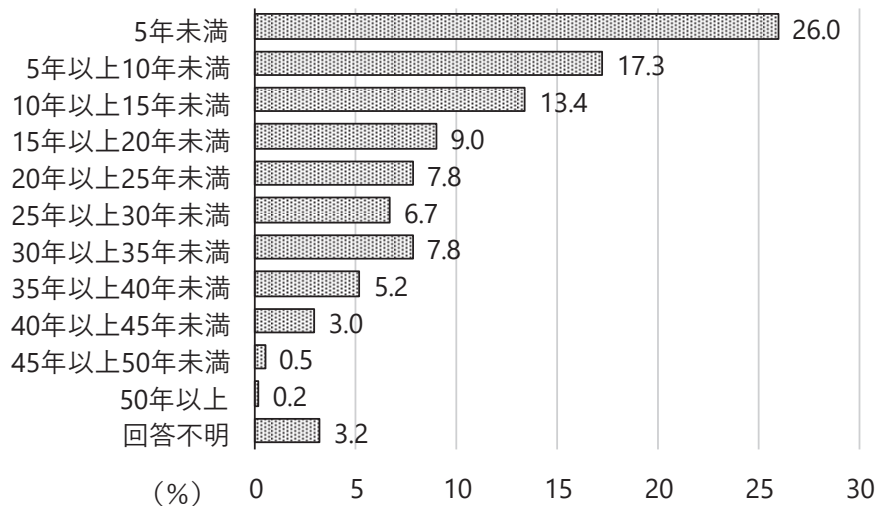


図1-2-5 「身体障害」のある労働者の勤続年数（n=3,482）

「5年未満」と回答した者が904人（26.0%）で最も多く、「勤続年数」が長くなるに従って、おおむね回答者数が少なくなる傾向が見られた。ただし、「勤続年数」が「30年以上35年未満」の者（272人、7.8%）のみ、「勤続年数」が1段階短い「25年以上30年未満」の者（233人、6.7%）より多くなっていた。

次に、「身体障害」のある労働者の「勤続年数」の平均値と標準偏差を表1-2-3に示した。

表1-2-3 「身体障害」のある労働者の勤続年数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均年数	標準偏差
身体障害（全体）	3,482	3,370	14.7	12.3
視覚障害	148	142	13.8	12.2
聴覚又は平衡機能	607	582	13.5	11.5
音声言語機能	29	28	13.5	11.4
上肢切断・上肢機能	436	426	14.5	12.3
下肢切断・下肢機能	878	851	14.5	12.1
体幹	126	116	12.9	12.1
脳性まひ・上肢機能	104	97	15.0	12.9
脳性まひ・移動機能	111	111	12.3	11.0
内部障害	1,043	1,017	16.3	13.1

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は年数の回答が不明でないものであり、平均年数を計算する際に用いた回答者数である。

11 雇用形態

まず、(1)「雇用形態」を聞き、次いで(2)「雇用契約期間」を聞いた。

(1) 雇用形態

現在の「雇用形態」を「正社員（または正職員）」、「正社員以外（パートタイマー、臨時・日雇い、契約・登録社員、嘱託、出向中の方）」、「わからない」の3つの選択肢から1つ選ぶよう求めた。その結果を、障害カテゴリー別で示した（図1-2-6）。「身体障害」全体（n=3,482）で見ると、「正社員」は2,109人（60.6%）、「正社員以外」は1,349人（38.7%）であった。「わからない」は10人（0.3%）、回答不明は14人（0.4%）であった。障害カテゴリー別に見ても、「正社員」は50～65%で、いずれも半数を超えていた。

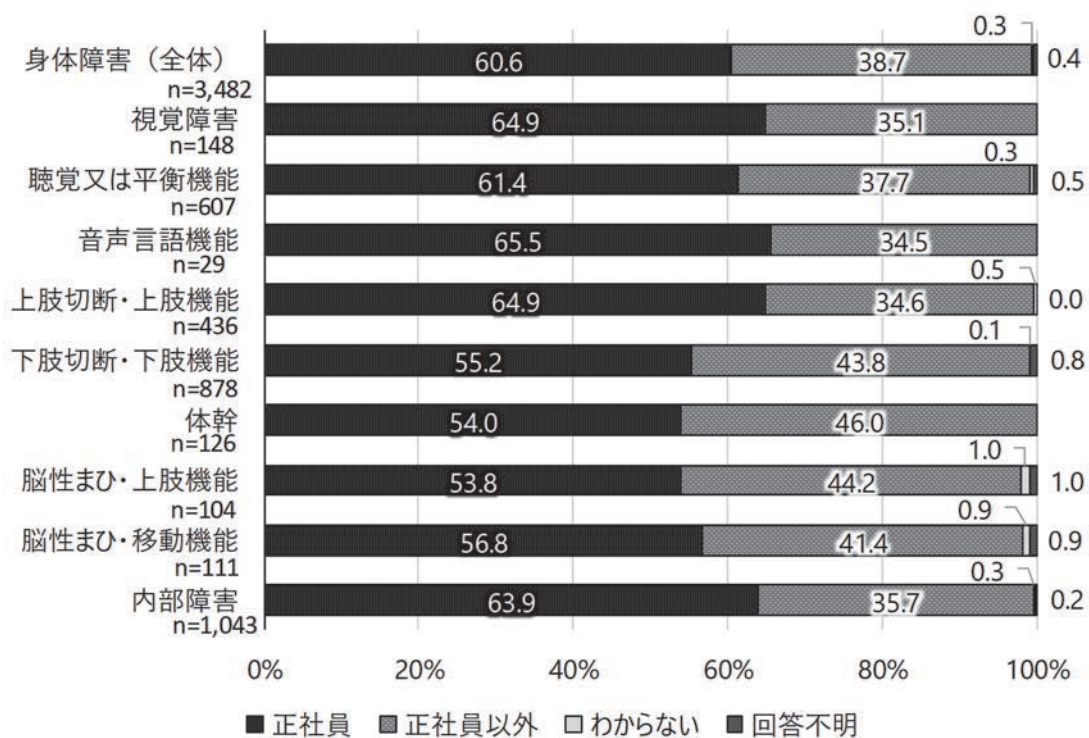


図1-2-6 「身体障害」のある労働者の雇用形態

(2) 雇用契約期間

雇用の契約期間について、「無期（期間の定めなし）」、「有期（期間の定めあり）で更新あり」、「有期（期間の定めあり）で更新なし」、「わからない」のいずれか1つを選ぶように求めた。結果を図1-2-7に示した。

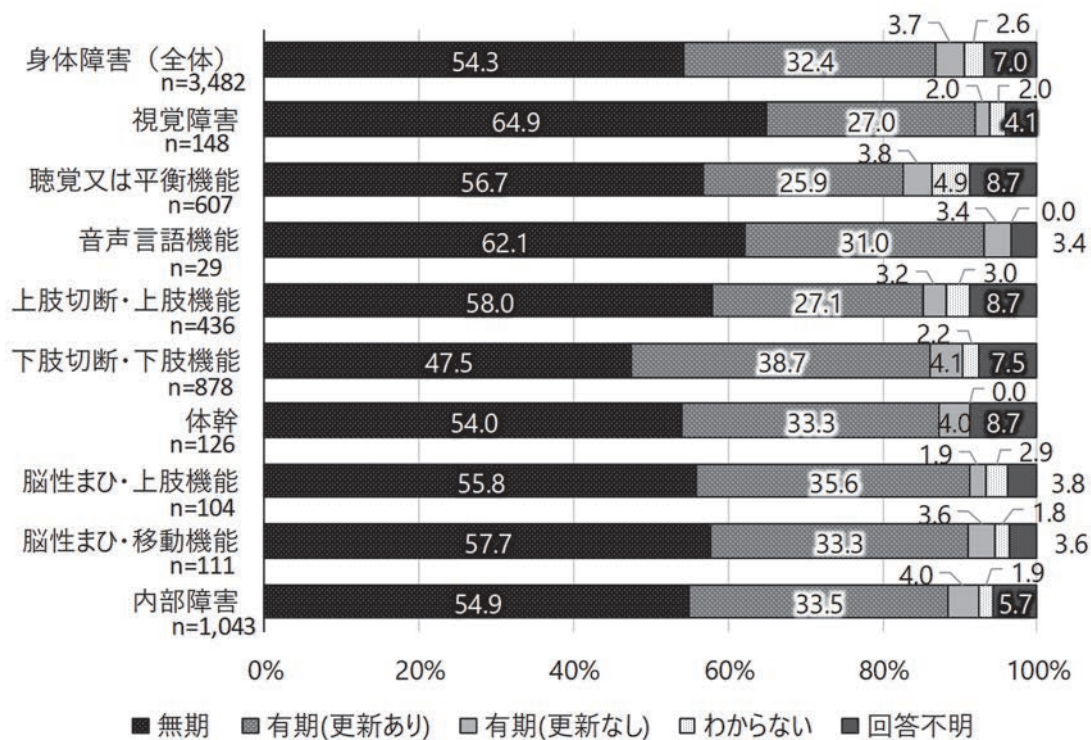


図1-2-7 「身体障害」のある労働者の雇用契約期間

「身体障害」全体（n=3,482）で見ると、「無期」が1,891人（54.3%）で最も多く、次いで「有期（更新あり）」が1,129人（32.4%）、「有期（更新なし）」が130人（3.7%）であった。障害カテゴリー一別に見ても、「無期」がほぼ半数を超えていたが、「下肢切断・下肢機能」は47.5%でわずかに半数を下回った。

12 労働時間・日数

「身体障害」のある労働者の現在の1日の勤務時間と1週間の勤務日数について聞いた。1か月の勤務日数が定められている場合は1か月の勤務日数も聞いた。

ここでは、1週間当たりの労働時間を集計した。1週間当たりの労働時間の算出方法は、本章第1節12と同様である。結果を図1-2-8に示した。

「身体障害」のある労働者全体（n=3,482）で見ると、「30時間以上 40時間未満」が最も多く1,560人（44.8%）、次いで「40時間以上」が1,362人（39.1%）であった。一方、「30時間未満」の者は228人（6.5%）であり、1割に満たなかった。

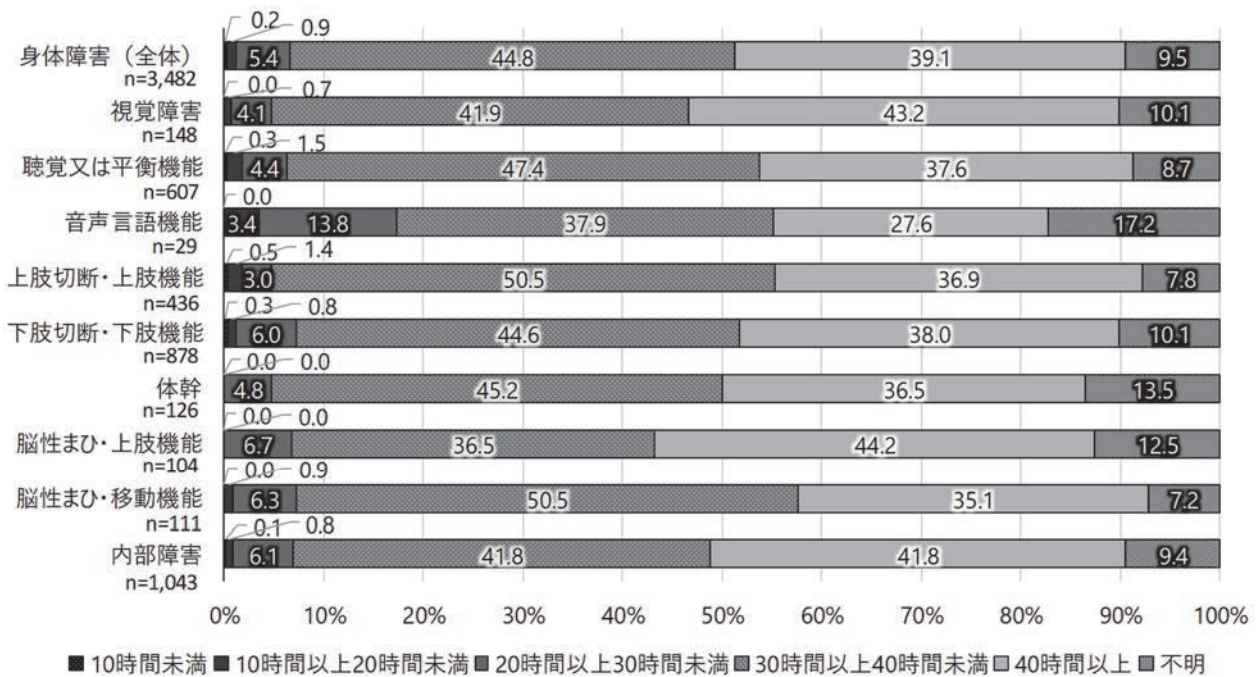


図 1-2-8 「身体障害」のある労働者の1週間当たりの労働時間

「身体障害」のある労働者の1週間当たりの労働時間の平均値及び標準偏差を表1-2-4に示した。

表 1-2-4 「身体障害」のある労働者の1週間当たりの労働時間の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均時間	標準偏差
身体障害 (全体)	3,482	3,150	37.8	6.7
視覚障害	148	133	37.7	6.0
聴覚又は平衡機能	607	554	37.7	6.5
音声言語機能	29	24	34.6	8.0
上肢切断・上肢機能	436	402	38.1	6.6
下肢切断・下肢機能	878	789	37.6	6.7
体幹	126	109	37.5	5.3
脳性まひ・上肢機能	104	91	37.9	5.6
脳性まひ・移動機能	111	103	37.1	5.8
内部障害	1,043	945	38.2	7.1

※ 「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は労働時間の回答が不明でないものであり、平均時間を計算する際に用いた回答者数である。

13 昇進の経験

「身体障害」のある労働者に対し、現在の会社に就職してからこれまでに昇進した経験があるか聞いた。なお、障害者手帳等の交付以降ないし障害・疾病の診断以降の状況の回答を求めた。

結果を図1-2-9に示した。

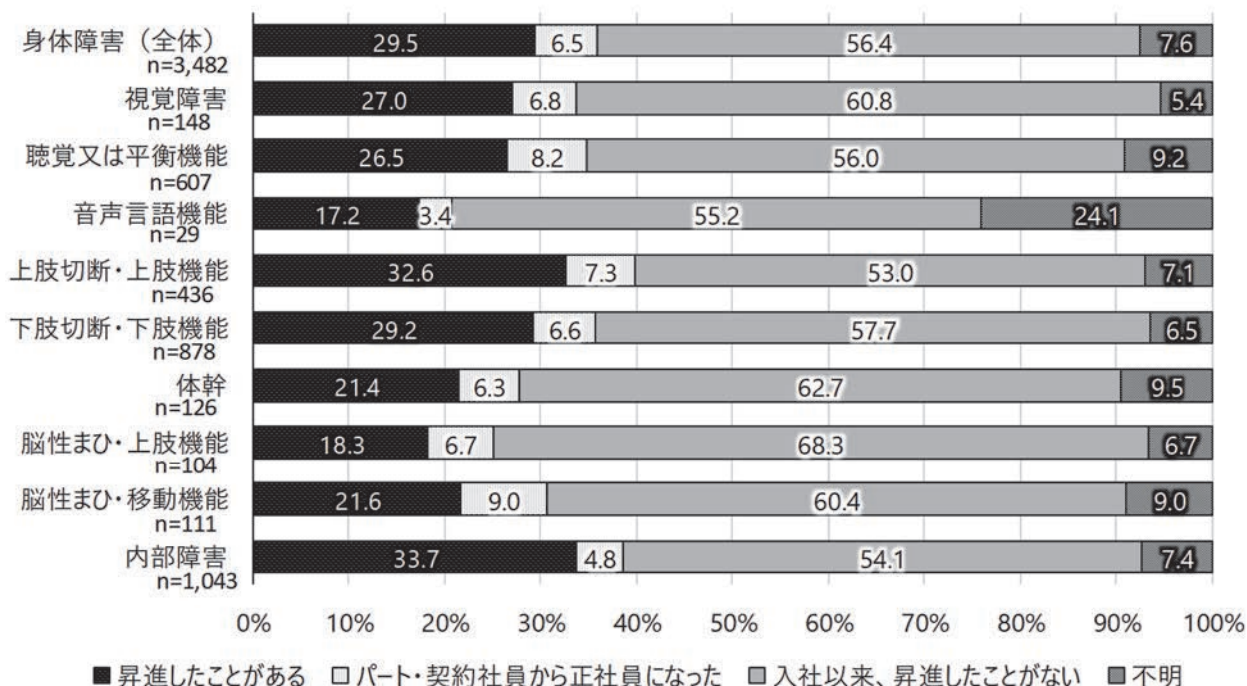


図1-2-9 「身体障害」のある労働者の昇進の経験

「身体障害」のある労働者全体 (n=3,482) で、「昇進したことがある」と回答した者は1,026人 (29.5%)、「入社以来、昇進したことがない」と回答した者は1,965人 (56.4%)であった。また、「パート・契約社員から正社員になった」と回答した者は226人 (6.5%)であった。回答不明は265人 (7.6%)であった。障害カテゴリー別で見ると、全てのカテゴリーで、半数以上の者が「入社以来、昇進したことがない」と回答していた。

14 通勤手段

まず、(1)「通勤手段」について聞き、その上で(2)「通勤時の介助者」の有無を聞いた。

(1) 通勤手段 (複数選択)

現在の職場への「通勤手段」について、12の項目から、当てはまるものを全て選ぶことを求めた。結果を図1-2-10に示した。

「身体障害」のある労働者全体 (n=3,482) を見ると「自家用車 (自分で運転)」を選んだ者が最も多く、1,624人 (46.6%)であった。次いで、「電車」が1,300人 (37.3%)であった。

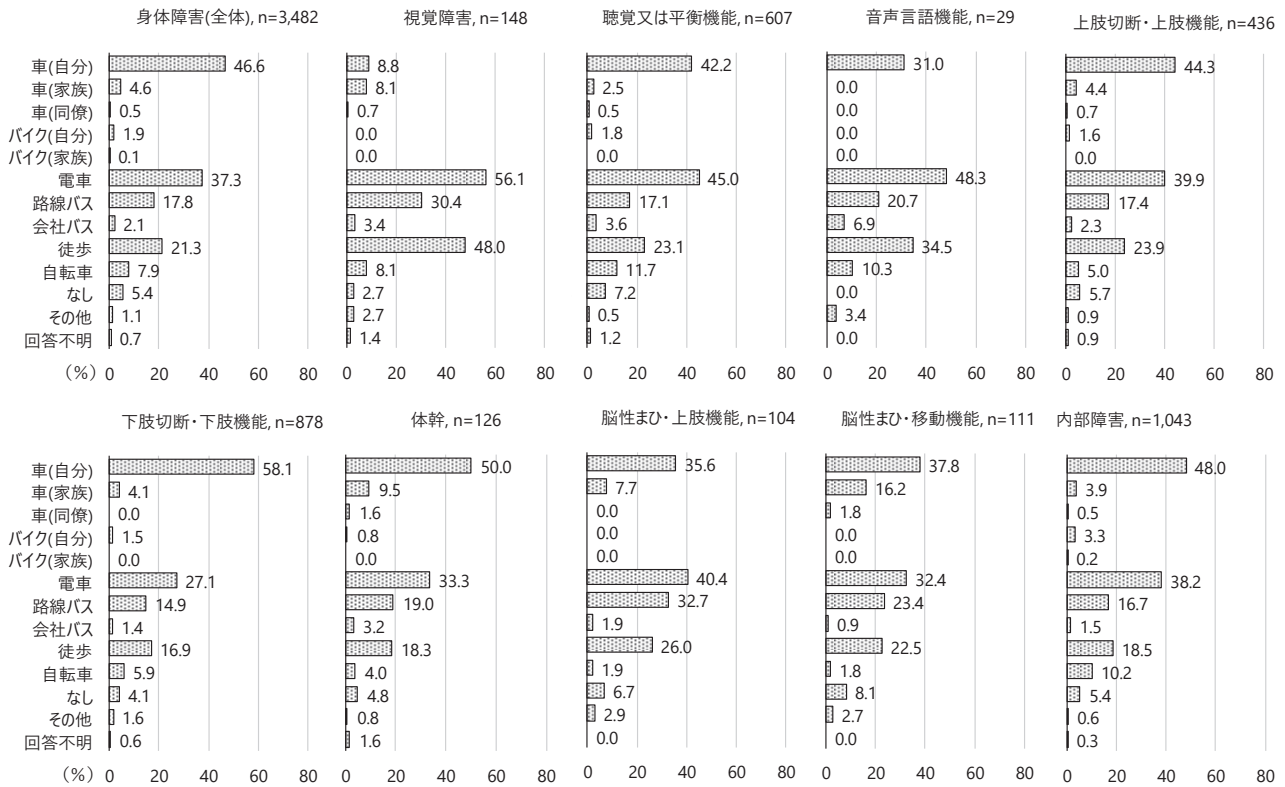


図 1-2-10 「身体障害」のある労働者の通勤手段（複数選択）

（2）通勤時介助者の有無

現在の職場への「通勤時介助者」の有無を聞いた。「身体障害」のある労働者全体（n=3,482）では、「通勤時の介助者なし」と回答した者は 3,252 人（93.4%）であり、「通勤時の介助者あり」と回答した者は 77 人（2.2%）であった。回答不明は 153 人（4.4%）であった。

障害カテゴリー別に見ても、ほとんどの障害で「通勤時の介助者なし」と回答した者は 9 割を超えていた。なお、「脳性まひ・移動機能」（n=111）については、「通勤時の介助者なし」と回答した者が 99 人（89.2%）であり、9 割に達していなかった。

15 障害の開示

職場への自身の障害の開示について、（1）その時期と（2）範囲について聞いた。

（1）障害の開示時期

職場に自身の障害を開示した時期を聞いた。結果を図 1-2-11 に示す。

「身体障害」のある労働者全体（n=3,482）で見ると、「採用前（求人に応募した時点）」から開示していた者は 2,229 人（64.0%）であり、半数を超え最多であった。採用前に受障して、「採用後」に開示した者は 191 人（5.5%）、採用後に受障し、「採用後」に開示した者は 988 人（28.4%）であった。「その他」と回答した者は 26 人（0.7%）、回答不明は 48 人（1.4%）であった。

障害カテゴリー別に見ると、「内部障害」を除くすべての障害カテゴリーで「採用前（求人に応募した時点）」に開示したと回答した者が多かった。「内部障害」のある者は、「採用後」に受障し、「採

用後」に開示した者が最も多く、515人（49.4%）であった。

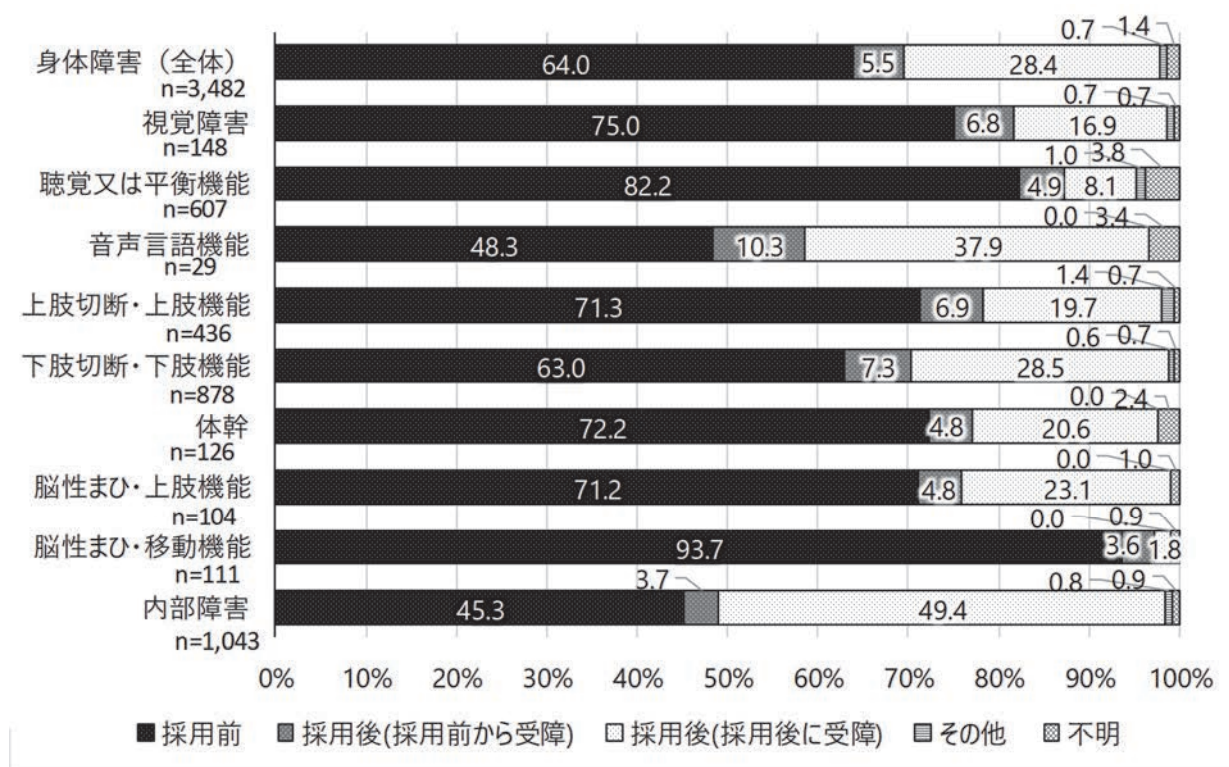


図1-2-11 「身体障害」のある労働者の障害の開示時期

(2) 障害の開示範囲（複数選択）

職場内での障害の開示範囲について、4つの項目から全て選ぶよう求めた。結果を図1-2-12に示す。

「身体障害」のある労働者全体(n=3,482)で見ると、「人事担当者」が最も多く2,446人(70.2%)、次いで「上司」が2,190人(62.9%)であった。「同僚」は、「すべての同僚」が1,600人(46.0%)で、「一部の同僚」の1,204人(34.6%)より多かった。回答不明は146人(4.2%)であった。

障害カテゴリー別では、おおむね「身体障害」全体と同様に、「上司」よりも「人事担当者」が、「一部の同僚」よりも「すべての同僚」が多くなる傾向が見られたが、「音声言語機能」に障害のある労働者の場合、「人事担当者」21人(72.4%)と「上司」22人(75.9%)がほぼ同数であった。また、「内部障害」のある者は、「一部の同僚」に開示している者が445人(42.7%)で、「すべての同僚」に開示している者(369人, 35.4%)より多かった。

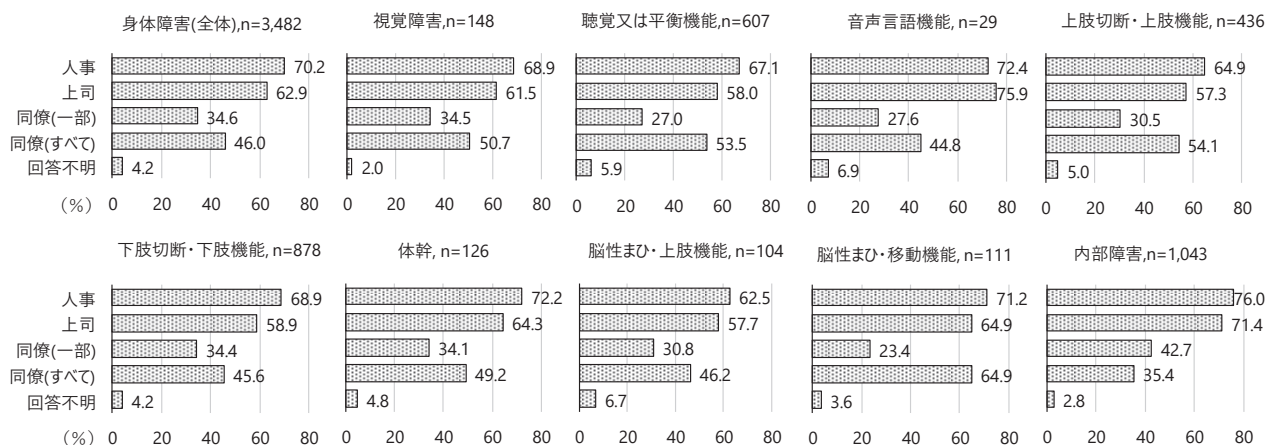


図 1-2-12 「身体障害」のある労働者の職場内における障害開示の範囲（複数選択）

16 障害年金の受給状況

「障害年金の受給状況」について、「受給している」、「受給していない」のいずれか1つを選ぶよう求めた。その結果、「身体障害」のある労働者全体（n=3,482）で見ると、「障害年金を受給している」と回答した者は 1,462 人（42.0%）、「障害年金を受給していない」と回答した者は 1,945 人（55.9%）であった。回答不明は 75 人（2.2%）であった。

障害カテゴリー別に見ると、「聴覚又は平衡機能」を除くすべての障害カテゴリーで「障害年金を受給している」と回答した者は半数以下であり、「障害年金を受給していない」と回答した者の数が「障害年金を受給している」と回答した者の数を上回った。「聴覚又は平衡機能」に障害のある労働者の場合、「障害年金を受給している」と回答した者が 410 人（67.5%）であり、「障害年金を受給していない」と回答した者の数（181 人，29.8%）を上回った。

17 自立支援医療制度の利用状況

「障害者総合支援法による自立支援医療制度（精神通院医療）」の利用状況について、「利用している」、「利用していない」のいずれかを選ぶよう求めた。「身体障害」のある労働者全体（n=3,482）で「自立支援医療制度を利用している」と回答した者は 299 人（8.6%）、「自立支援医療制度を利用していない」と回答した者は 2,982 人（85.6%）であった。回答不明は 201 人（5.8%）であった。障害カテゴリー別に見ても、「身体障害」のある労働者全体の傾向と同様に、「利用していない」という回答が約 8～9 割であった。

18 生活空間と同居者

（1）生活空間

「身体障害」のある労働者の「生活空間」について、5つの項目から1つ選ぶよう求めた。その結果、「身体障害」のある労働者全体（n=3,482）で見ると「自宅（持家・借家）」が最も多く 3,308 人（95.0%）であった。次いで、「会社の社宅・寮」と回答した者が 105 人（3.0%）、「グループホーム・ケアホーム」と回答した者が 4 人（0.1%）であった。「その他」は 14 人（0.4%）、回答不明は

51人(1.5%)であった。なお、「福祉ホーム」と回答した者はいなかった。

障害カテゴリー別に見ると、「音声言語機能」を除くすべての障害カテゴリーで「自宅」と回答した者が9割以上であった。なお、「音声言語機能」に障害のある労働者では、「自宅」と回答した者が86.2%であった。

(2) 同居者

本項(1)で「自宅」、「会社の社宅・寮」、「その他」と回答した者について、同居者の状況を5つの項目から1つ選ぶよう求めた。「身体障害」のある労働者全体(n=3,427)では、「配偶者・子供と同居」と回答した者が最も多く、半数を超える1,856人(54.2%)であった。次いで「親・兄弟姉妹と同居(「配偶者・子供と同居」の場合を除く)」が787人(23.0%)、「ひとりで暮らしている」が710人(20.7%)であり、両項目の回答率はいずれも2割程度であった。これら以外では、「友人・知人と同居」が28人(0.8%)、「その他」が20人(0.6%)、回答不明が26人(0.8%)であった。

障害カテゴリー別に見ると、おおむね「身体障害」のある労働者全体の傾向と同様に、「配偶者・子供と同居」と回答した者が最も多く、次いで「ひとりで暮らしている」、「親・兄弟姉妹と同居」が同程度で多かった。しかし、「脳性まひ・上肢機能」(n=101)及び「脳性まひ・移動機能」(n=107)では、「親・兄弟姉妹と同居」と回答した者が最も多く(「脳性まひ・上肢機能」:48人,47.5%;「脳性まひ・移動機能」:57人,53.3%)、次いで「配偶者・子供と同居」が多かった(「脳性まひ・上肢機能」:32人,31.7%;「脳性まひ・移動機能」:27人,25.2%)。

19 前職の数

現在の会社に就職する前に身体障害者手帳等が交付されたか、身体障害・疾病の診断を受けた者(n=2,429)に対し、手帳の交付後、あるいは障害・疾病の診断後に、現在の会社を除いて、何社に勤めたかを聞いた(図1-2-13)。

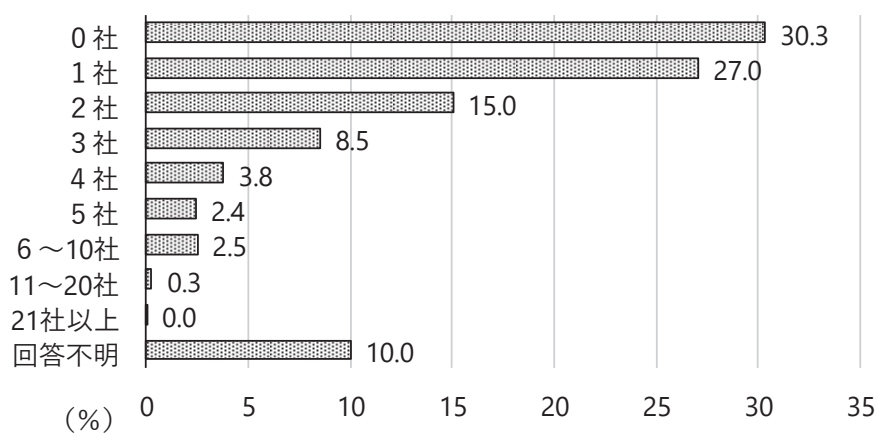


図1-2-13 「身体障害」のある労働者の前職数 (n=2,429)

0社と回答した者が最も多く737人(30.3%)、次いで1社と回答した者が657人(27.0%)であった。表1-2-5に、「身体障害」のある労働者の前職数の平均値と標準偏差を示した。

表1-2-5 「身体障害」のある労働者の前職数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
身体障害(全体)	2,429	2,186	1.5	1.9
視覚障害	121	102	1.2	1.7
聴覚及び平衡機能	541	477	1.4	2.1
音声言語機能	18	13	0.9	0.9
上肢切断・上肢機能	328	301	1.6	2.3
下肢切断・下肢機能	605	551	1.6	1.7
体幹	101	93	1.3	1.2
脳性まひ・上肢機能	83	77	1.3	1.9
脳性まひ・移動機能	109	105	1.2	2.1
内部障害	523	467	1.5	1.6

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職数の回答が不明でないものであり、前職数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

20 就職前の状況

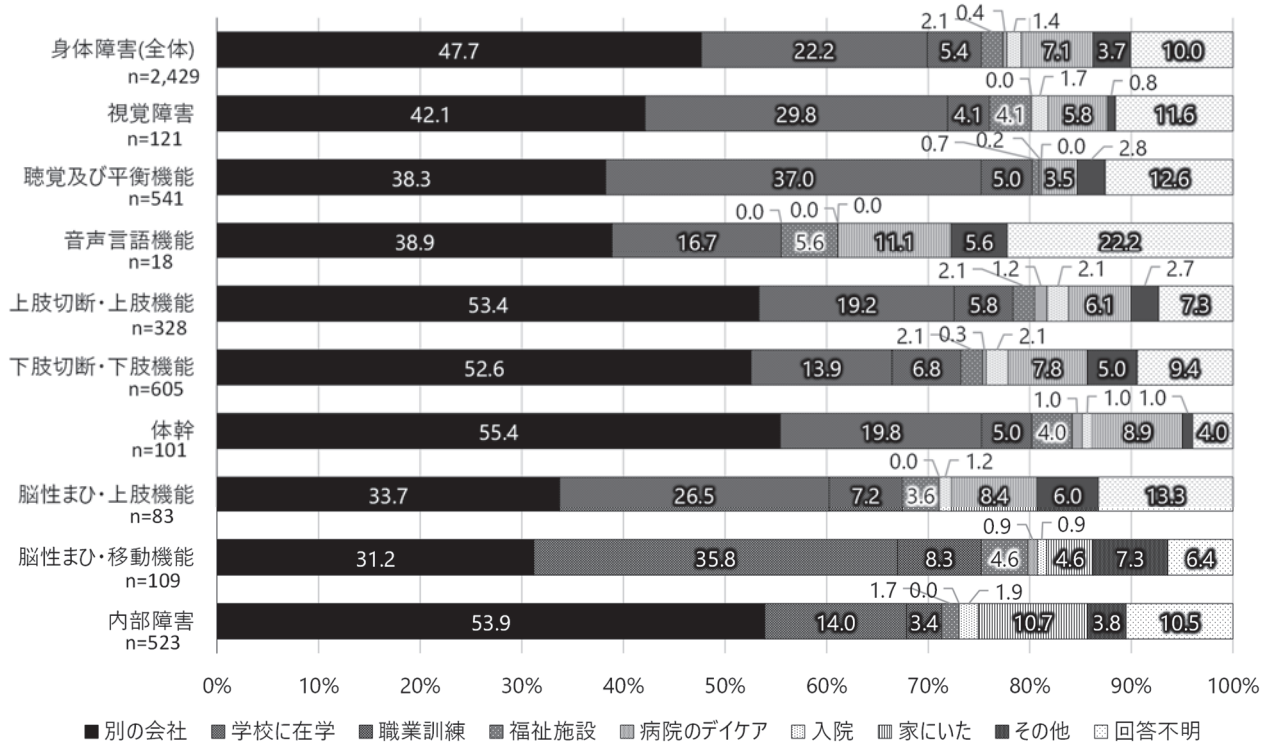
「身体障害」のある労働者のうち、現在の職場に就職する前に障害者手帳等が交付された、又は障害等の診断を受けた者に対し、現在の職場に就職する直前の状況を聞いた。具体的には、(1)「就職直前にしていたこと」、(2)「前職勤続年数」、(3)「前職離職理由」、(4)「個人的理由詳細」の4点を聞いた。

(1) 就職直前にしていたこと

現在の職場に就職する直前に何をしていたか、8つの項目から1つ選択することを求めた(図1-2-14)。

「身体障害」のある労働者全体(n=2,429)では、「今と別の会社で働いていた」(別の会社)と回答した者が最も多く1,158人(47.7%)、次いで「学校に在学していた」(学校に在学)と回答した者が540人(22.2%)、「家にいて特に何もしていなかった」(家にいた)と回答した者が172人(7.1%)であった。

障害カテゴリー別に見ると、回答傾向にややばらつきがあり、「上肢切断・上肢機能」、「下肢切断・下肢機能」、「体幹」、「内部障害」では、「別の会社」と回答した者が多く、それぞれ半数を超えていた。一方で、「聴覚又は平衡機能」、「音声言語機能」、「脳性まひ・上肢機能」、「脳性まひ・移動機能」では、「別の会社」と回答した者は、いずれも4割に満たなかった。また、「脳性まひ・移動機能」においては、「学校に在学」と回答した者が最も多くなっていた。



※ 設問項目について、「今と別の会社で働いていた」を「別の会社」、「学校に在学していた」を「学校に在学」、「職業能力開発校などで職業訓練を受けていた」を「職業訓練」、「就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」を「福祉施設」、「病院のデイケアを利用していた」を「病院のデイケア」、「入院していた」を「入院」、「家にいて特に何もしていなかった」を「家にいた」とそれぞれ略記した。

図 1-2-14 「身体障害」のある労働者の就職直前にしていたこと

(2) 前職勤続年数

本項(1)で、「身体障害」のある労働者全体のうち、「別の会社」と回答した者(n=1,158)に対し、以前の会社ではどのくらいの期間勤めたか、「〇年〇か月」の〇の部分埋めるように記述することを求めた。結果を図1-2-15に示す。

「5年未満」と回答した者が569人(49.1%)で、半数近くを占め最も多くなっており、勤続年数が長くなるに従い、回答者はおおむね少なくなる傾向を示した。ただし、30年以上35年未満の категория(35人, 3.0%)だけは、その前のcategoryである25年以上30年未満(29人, 2.5%)を0.5ポイント上回っていた。

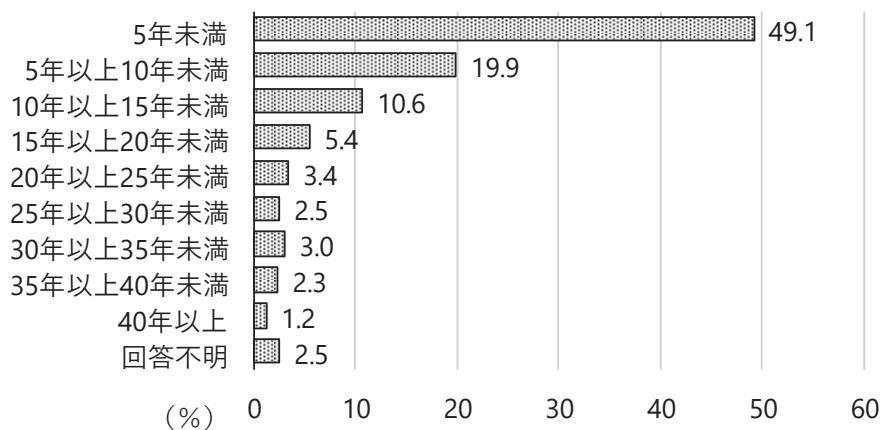


図 1-2-15 「身体障害」のある労働者の前職勤続年数 (n=1,158)

なお、表 1-2-6 に、「身体障害」のある労働者の前職勤続年数の平均値と標準偏差を示した。

表 1-2-6 「身体障害」のある労働者の前職勤続年数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
身体障害（全体）	1,158	1,129	8.4	9.7
視覚障害	51	47	6.2	7.6
聴覚及び平衡機能	207	201	7.6	9.1
音声言語機能	7	7	7.0	6.4
上肢切断・上肢機能	175	173	9.3	10.5
下肢切断・下肢機能	318	312	8.6	9.5
体幹	56	54	8.5	9.8
脳性まひ・上肢機能	28	27	7.0	7.6
脳性まひ・移動機能	34	34	6.0	6.8
内部障害	282	274	9.2	10.5

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職勤続年数の回答が不明でないものであり、前職勤続年数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

（3）前職離職理由

本項（1）で「今と別の会社で働いていた」を選択した「身体障害」のある労働者（n=1,158）に対し、以前の会社を離職した理由について、4つの項目から当てはまるものを1つ選ぶよう求めた（図 1-2-16）。

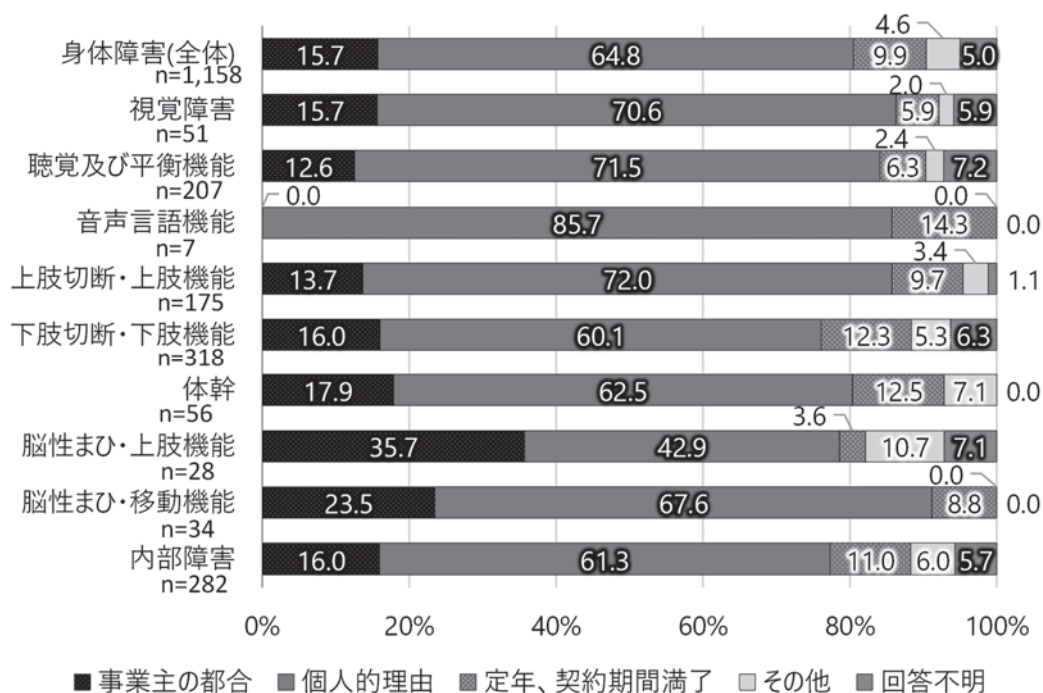


図 1-2-16 「身体障害」のある労働者の前職離職理由

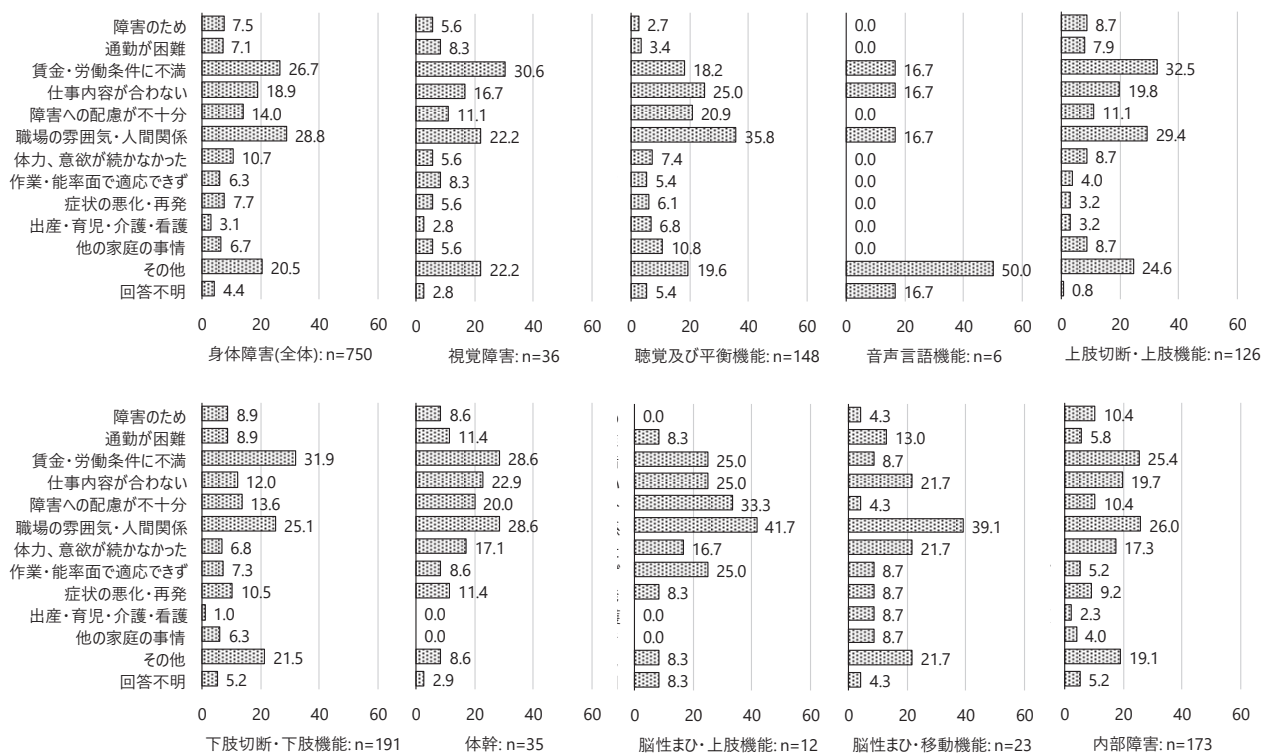
「身体障害」のある労働者全体で見ると、「個人的理由」を選択した者が 750 人（64.8%）で、半

数を超えて最も多くなっており、次いで「事業主の都合」が182人(15.7%)、「定年、契約期間満了」が115人(9.9%)であった。「その他」は53人(4.6%)、回答不明は58人(5.0%)であった。

障害カテゴリ別に見ると、「脳性まひ・上肢機能」を除くすべての障害で、「個人的理由」が半数を超え、最多であった。なお、「脳性まひ・上肢機能」(n=28)では、「個人的理由」が最多ではなかったが、12人(42.9%)であった。

(4) 個人的理由詳細(複数選択)

本項(3)で「個人的理由」を選択した者(n=750)に対し、その詳細について、12の項目から当てはまるものすべてを選ぶよう求めた(図1-2-17)。「身体障害」のある労働者全体で見ると、「職場の雰囲気・人間関係」を選んだ者が最も多く216人(28.8%)、次いで「賃金、労働条件に不満」が200人(26.7%)、「その他」が154人(20.5%)であった。「その他」の内容は、キャリアアップやスキルアップを目的とすることを含む転職が多かった。他に、障害とは別の怪我や病気、会社への不満、会社の経営状況への不安、ハラスメントなど、ネガティブなものも見られた。

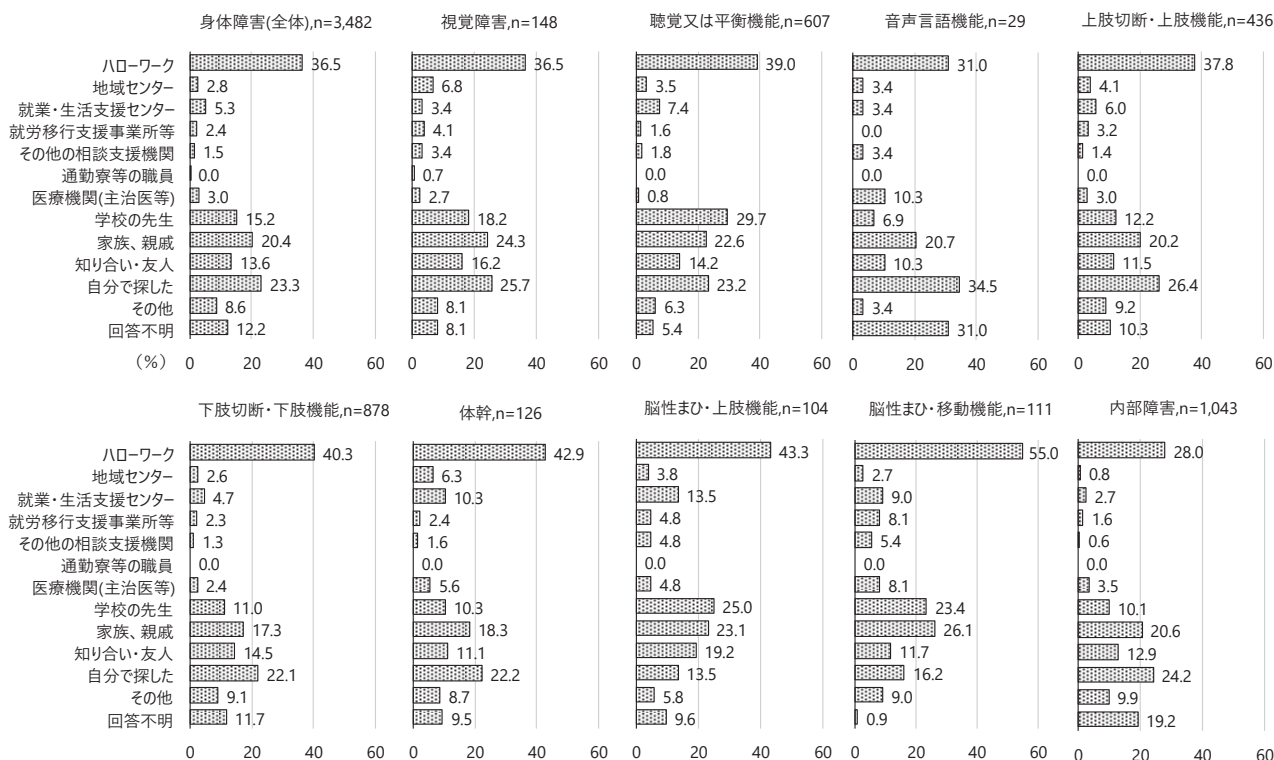


※ 設問項目について、「障害のため働けなくなった」を「障害のため」、「障害に対する会社の配慮が不十分」を「障害への配慮が不十分」、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」を「体力、意欲が続かなかった」、「作業・能率面で適応できなかった」を「作業・能率面で適応できず」、「症状が悪化(再発)した」を「症状の悪化・再発」、「10 以外の家庭の事情」を「他の家庭の事情」と略記した。

図1-2-17 「身体障害」のある労働者の前職離職理由における個人的理由の詳細(複数選択)

21 就職時の相談先・利用機関(複数選択)

現在の会社に就職するに当たり相談した人、利用した機関について、12の項目から全て選ぶよう求めた。結果を、図1-2-18に示す。



※ 設問項目について、「公共職業安定所(ハローワーク)」は「ハローワーク」、「地域障害者職業センター」は「地域センター」、「障害者就業・生活支援センター」は「就業・生活支援センター」、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等」は「就労移行支援事業所等」、「通勤寮・グループホームの職員」は「通勤寮等の職員」と、それぞれ略記した。

図1-2-18 「身体障害」のある労働者の就職時の相談先・利用機関(複数選択)

「身体障害」のある労働者全体(n=3,482)では、「公共職業安定所(ハローワーク)」を選んだ者が最も多く1,271人(36.5%)であった。次いで「自分で探した」が多く、810人(23.3%)であった。

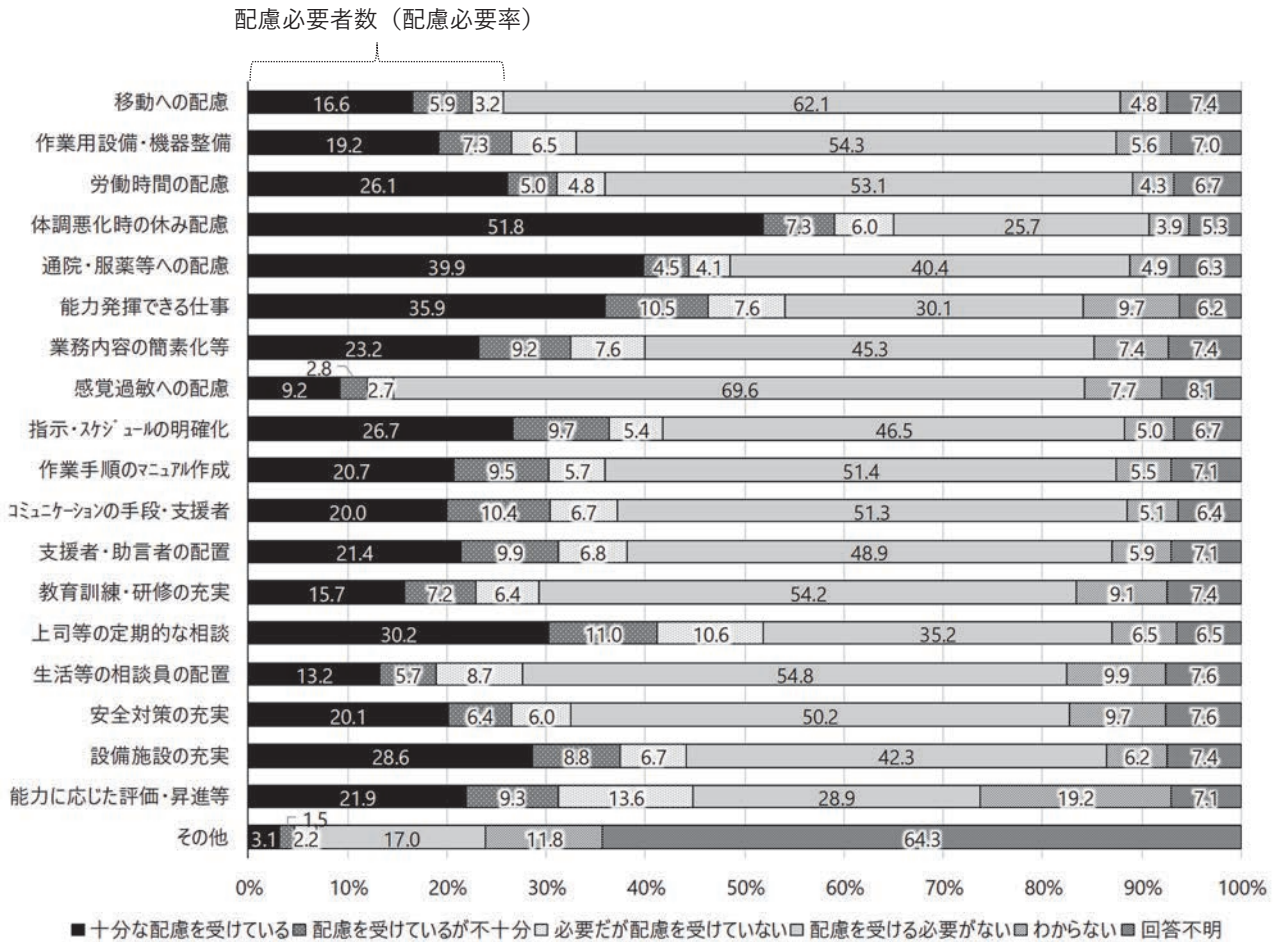
障害カテゴリー別に見ても、「公共職業安定所(ハローワーク)」と「自分で探した」が相対的に多くなる傾向がみられた。しかし、「聴覚又は平衡機能」(n=607)及び「脳性まひ・上肢機能」(n=104)では、「学校の先生」(聴覚又は平衡機能:180人,29.7%;脳性まひ・上肢機能:26人,25.0%)が「公共職業安定所(ハローワーク)」(聴覚又は平衡機能:237人,39.0%;脳性まひ・上肢機能:45人,43.3%)の次に多かった。また、「脳性まひ・移動機能」(n=111)は、「家族、親戚」(29人,26.1%)が「公共職業安定所(ハローワーク)」(61人,55.0%)に次いで多かった。「音声言語機能」では、「自分で探した」が最も多くなっていた。

22 合理的配慮の実施状況

まず、(1)合理的配慮の実施状況を聞き、次に、(2)「必要だが配慮を受けていない」という回答があった場合、を受けていない理由を聞いた。

(1) 合理的配慮の実施状況

現在の職場における一般的な合理的配慮に関する 19 の項目について、それぞれ「十分な配慮を受けている」、「配慮を受けているが不十分」、「必要だが配慮を受けていない」、「配慮を受ける必要がない」、「わからない」から 1 つ選んで回答することを求めた。その結果を、「身体障害」のある労働者（各項目につき n=3,482）について図 1-2-19 に示した。



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第 1 節 22 の「表 1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

図 1-2-19 「身体障害」のある労働者の合理的配慮の実施状況（各項目につき n=3,482）

配慮必要者数³が最も多かったのは、「体調悪化時の休み配慮」（「調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮」）で、半数を超える 2,265 人（65.0%）であった。次いで多かったのが「能力発揮できる仕事」（能力が発揮できる仕事への配置）で 1,880 人（54.0%）、「上司等の定期的な相談」（上司や人事担当者などによる定期的な相談）で 1,805 人（51.8%）であり、いずれも半数を超えていた。

一方、十分配慮者数（「十分に配慮を受けている」と回答した者の数）を見ると、「体調悪化時の休み配慮」（1,803 人，51.8%）が最も大きいことは配慮必要者数と同様であるが、配慮必要者数第

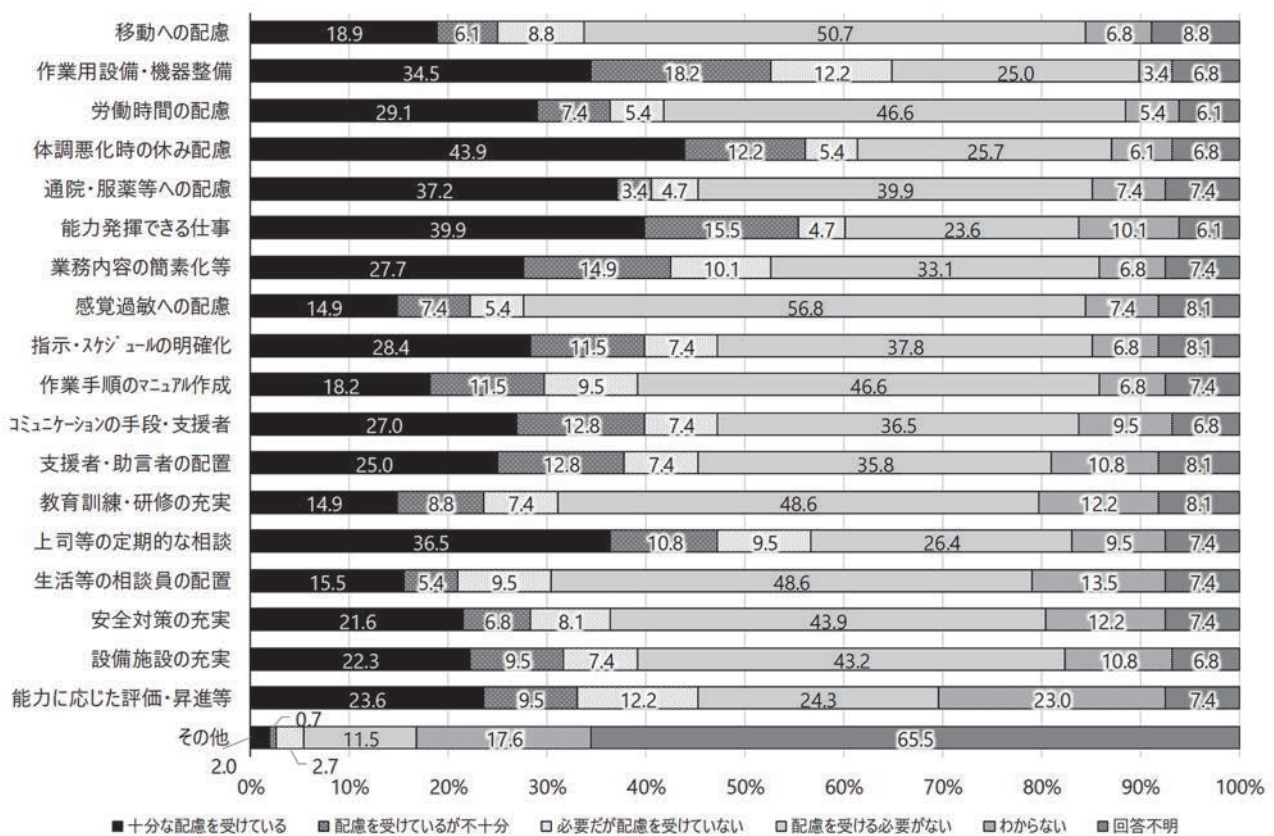
³ 「十分な配慮を受けている」、「配慮を受けているが不十分」、「必要だが配慮を受けていない」の回答者数を合わせた数。「配慮を必要とする者」の数と考えられる。詳細は、本章第 1 節 22 を参照のこと。

4位の「通院・服薬等への配慮」（「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」；1,388人、39.9%）が、配慮必要者数第2位「能力発揮できる仕事」（1,249人、35.9%）、第3位「上司等の定期的な相談」（1,052人、30.2%）を上回り、第2位になっていた。同様に、配慮必要者数第5位の「能力に応じた評価・昇進等」（「能力に応じた評価、昇進・昇格」；764人、21.9%）は、配慮必要者数第6位の「設備・施設の充実」（996人、28.6%）、第7位の「指示・スケジュールの明確化」（「業務指示やスケジュールの明確化」；928人、26.7%）、第8位の「業務内容の簡素化等」（「業務内容の簡素化などの配慮」；807人、23.2%）、さらには第12位の「労働時間の配慮」（「短時間勤務など労働時間の配慮」；910人、26.1%）より、十分配慮者数が小さかった。

以下に、「身体障害」のある労働者の障害カテゴリ別の結果を示す。

ア 視覚障害（n=148）

「視覚障害」のある労働者の結果について、図1-2-20に示す。



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

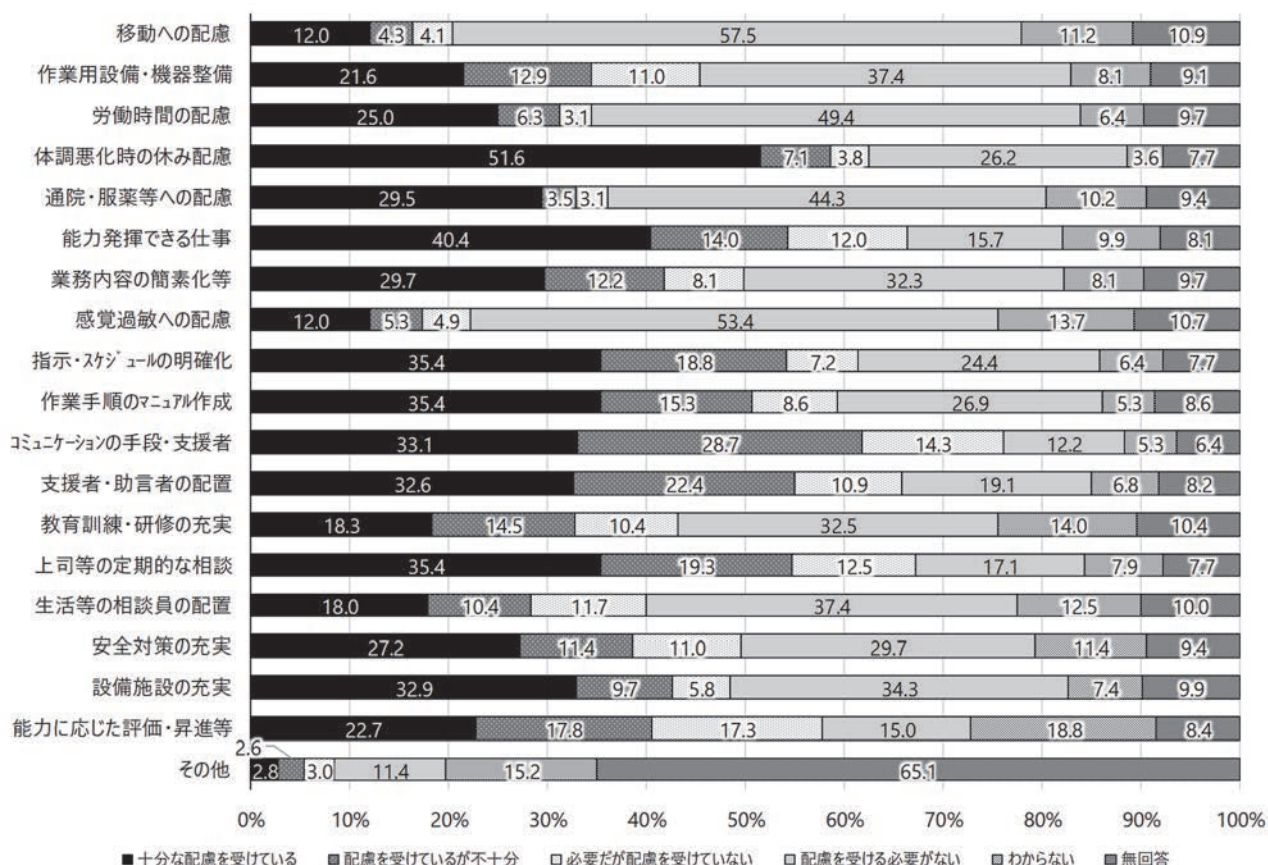
図1-2-20 「視覚障害」のある労働者の合理的配慮の実施状況（n=148）

配慮必要者数は、「作業用設備・機器整備」（「作業を容易にする設備・機器の整備」）が最多であった（96人、64.9%）。次いで、「体調悪化時の休み配慮」（「調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮」；91人、61.5%）、「能力発揮できる仕事」（「能力が発揮できる仕事への配置」；89人、60.1%）が多かった。

一方、十分配慮者数を見ると、最大は「体調悪化時の休み配慮」(65人、43.9%)、第2位は「能力発揮できる仕事」(59人、39.9%)であるが、第3位は、配慮必要者数では第10位の「通院・服薬等への配慮」(「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」；55人、37.2%)であった。なお、配慮必要者数第1位の「作業用設備・機器整備」(51人、34.5%)は、配慮必要者数第2位の「体調悪化時の休み配慮」、第3位の「能力発揮できる仕事」よりも小さかった。

イ 聴覚又は平衡機能 (n=607)

「聴覚又は平衡機能」に障害のある労働者の結果について、図1-2-21に示した。



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

図1-2-21 「聴覚又は平衡機能」に障害のある労働者の合理的配慮の実施状況 (n=607)

配慮必要者数は、「コミュニケーションの手段・支援者」(「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」)が8割近くを占め(462人、76.1%)、最多であった。次いで、「上司等の定期的な相談」(「上司や人事担当者などによる定期的な相談」；408人、67.2%)、「能力発揮できる仕事」(403人、66.4%)が多く、それぞれ7割近くに達していた。

一方、十分配慮者数を見ると、大きい順に、「体調悪化時の休み配慮」(313人、51.6%)、「能力発揮できる仕事」(245人、40.4%)、「指示・スケジュールの明確化」(215人、35.4%)、「作業手順のマニュアル作成」(215人、35.4%)、「上司等の定期的な相談」(215人、35.4%)となっており、配慮必要者数で

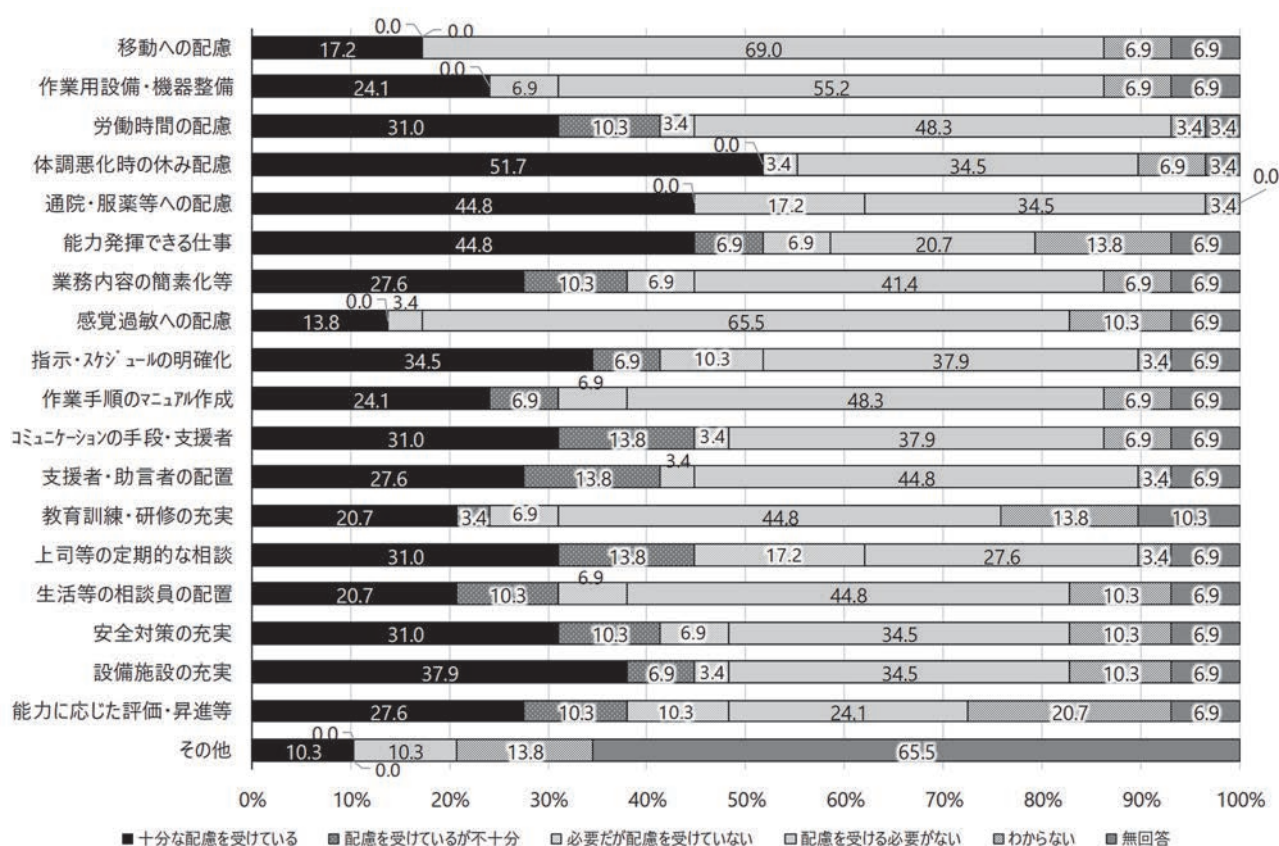
第1位であった「コミュニケーションの手段・支援者」（201人、33.1%）は、これらに続く6位であった。

ウ 音声言語機能 (n=29)

「音声言語機能」に障害のある労働者の結果について図1-2-22に示した。なお、「音声言語機能」に障害のある労働者は、サンプルサイズが29と小さいため、母集団の状況を正確に表していない可能性が考えられる点に留意が必要である。

配慮必要者数は、「上司等の定期的な相談」及び「通院・服薬等への配慮」がそれぞれ18人（62.1%）で、ともに最多であった。次いで、「能力発揮できる仕事」（17人、58.6%）が多かった。

十分配慮者数について見ると、配慮必要者数第4位の「体調悪化時の休み配慮」が最多であった（15人、51.7%）。次いで、配慮必要者数第2位の「通院・服薬等への配慮」と第3位の「能力発揮できる仕事」がそれぞれ13人（44.8%）であった。



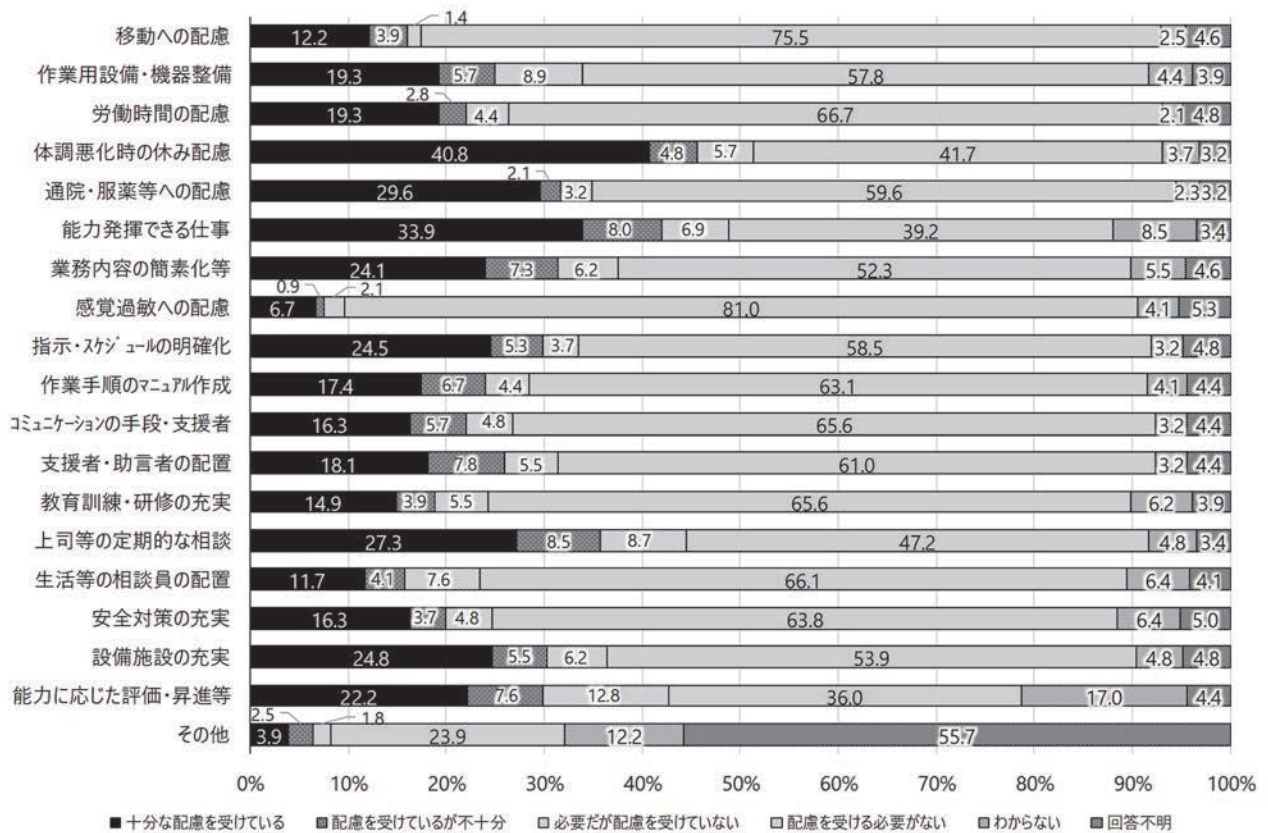
※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

図1-2-22 「音声言語機能」に障害のある労働者の合理的配慮の実施状況 (n=29)

エ 上肢切断・上肢機能 (n=436)

「上肢切断・上肢機能」の障害のある労働者の結果について図1-2-23に示した。「体調悪化時の休み配慮」が、配慮必要者数（224人、51.4%）及び十分配慮者数（178人、40.8%）で、ともに最多であった。また、「能力に応じた評価・昇進等」は、配慮必要者数では第4位であるが（186人、

42.7%)、十分配慮者数では第8位(97人, 22.2%)であった。



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

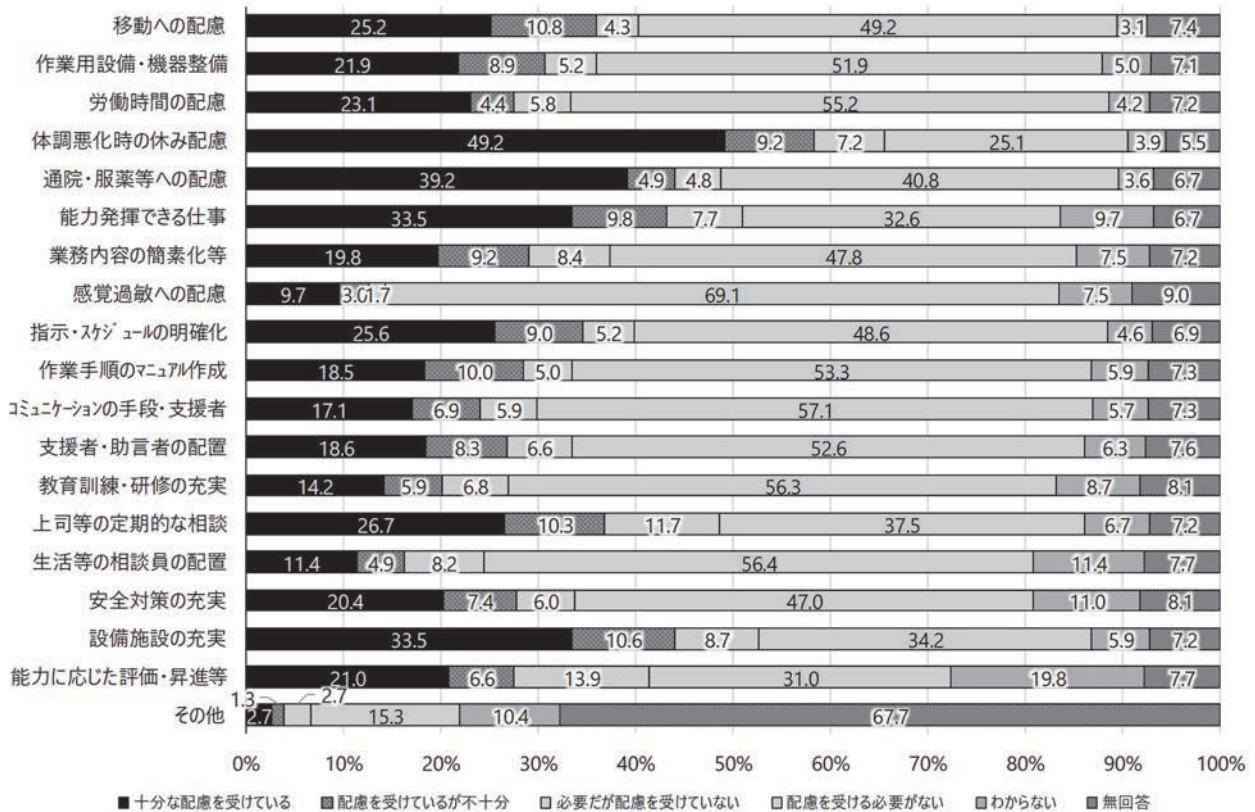
図1-2-23 「上肢切断・上肢機能」の障害のある労働者の合理的配慮の実施状況 (n=436)

オ 下肢切断・下肢機能 (n=878)

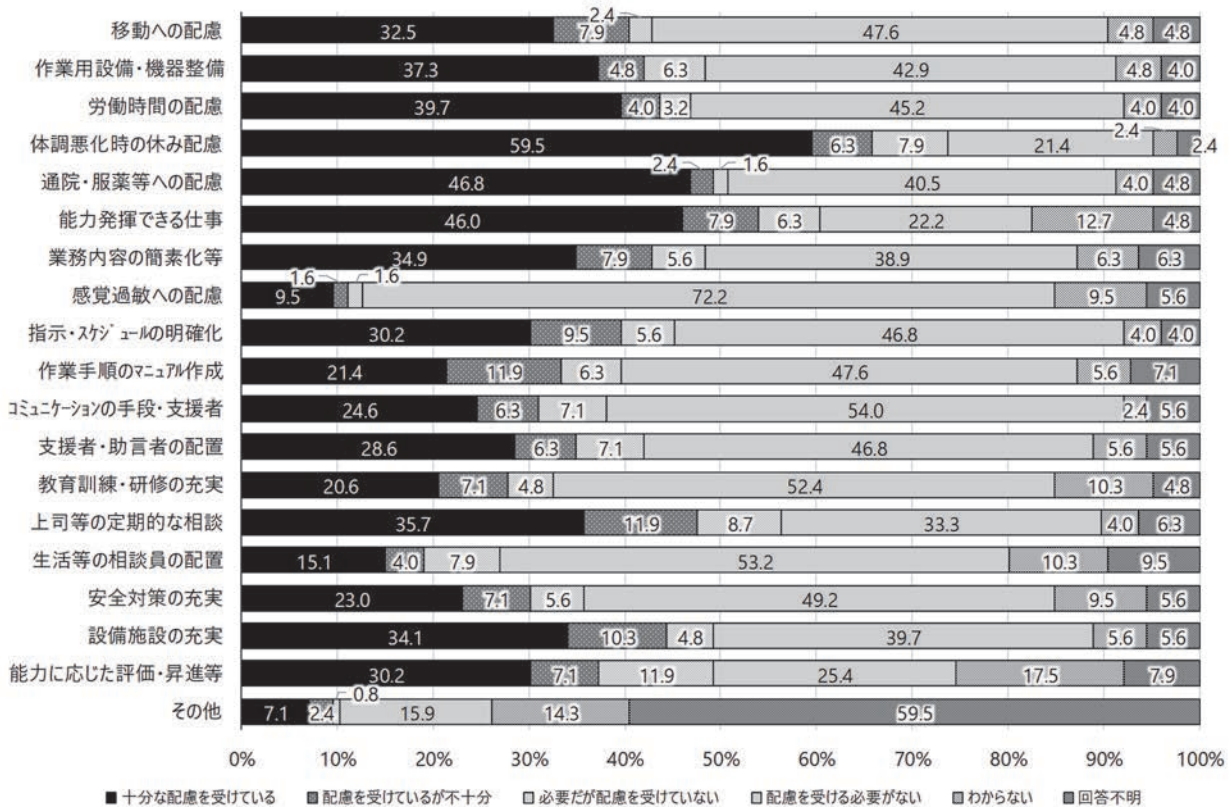
「下肢切断・下肢機能」の障害のある労働者の結果について図1-2-24に示した。「体調悪化時の休み配慮」は、配慮必要者数(576人, 65.6%)、十分配慮者数(432人, 49.2%)で、ともに最多であった。また、「通院・服薬等への配慮」は、配慮必要者数では第4位であるが(429人, 48.9%)、十分配慮者数では、「体調悪化時の休み配慮」に次いで第2位であった(344人, 39.2%)。

カ 体幹 (n=126)

「体幹」機能に障害のある労働者の結果について図1-2-25に示した。「体調悪化時の休み配慮」は、配慮必要者数(93人, 73.8%)、十分配慮者数(75人, 59.5%)ともに最多であった。「通院・服薬等への配慮」は、配慮必要者数では第4位であるが(64人, 50.8%)、十分配慮者数では、「体調悪化時の休み配慮」に次いで第2位であった(59人, 46.8%)。



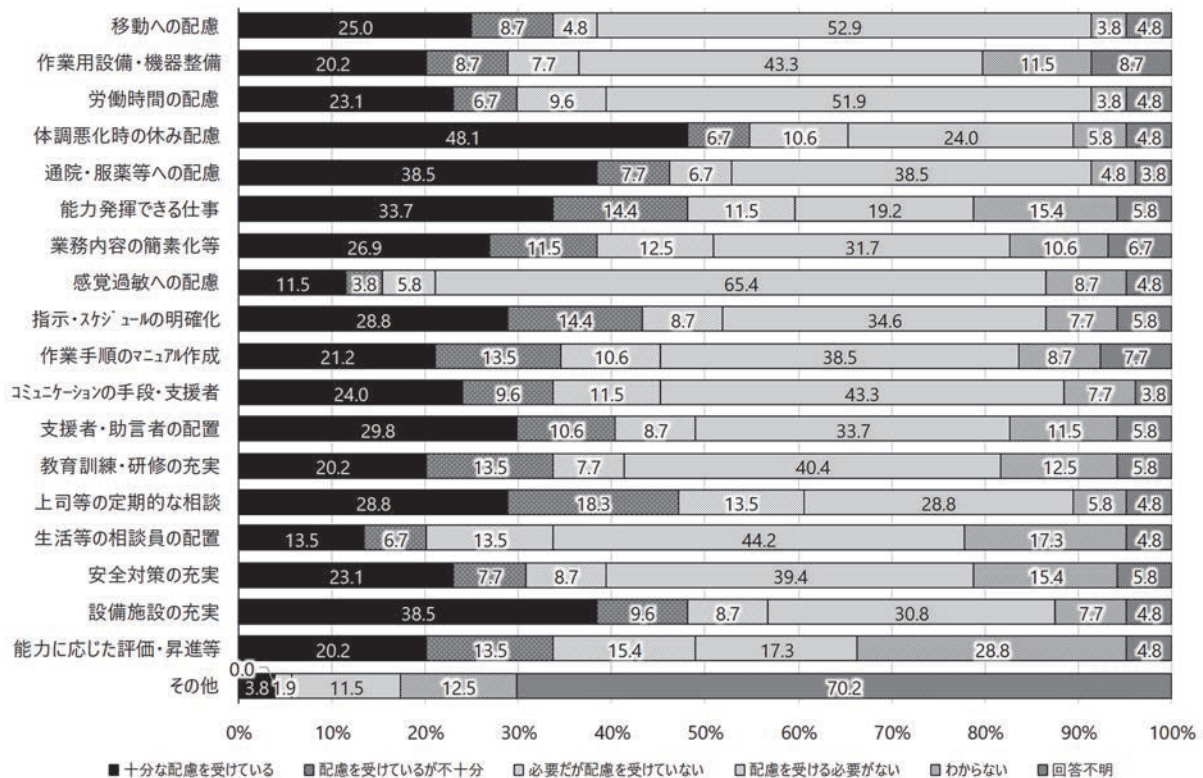
※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。
 図1-2-24 「下肢切断・下肢機能」の障害のある労働者の合理的配慮の実施状況 (n=878)



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。
 図1-2-25 「体幹」機能に障害のある労働者の合理的配慮の実施状況 (n=126)

キ 脳性まひ・上肢機能 (n=104)

「脳性まひ・上肢機能」の障害のある労働者の結果について図1-2-26に示した。「体調悪化時の休み配慮」は、配慮必要者数(68人, 65.4%)、十分配慮者数(50人, 48.1%)ともに最多であった。配慮必要者数が「体調悪化時の休み配慮」に次いで第2位であった「上司等の定期的な相談」(63人, 60.6%)は、十分配慮者数では、「指示・スケジュールの明確化」と並んで第6位であった(「上司等の定期的な相談」、「指示・スケジュールの明確化」とともに30人, 28.8%)。



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

図1-2-26 「脳性まひ・上肢機能」の障害のある労働者の合理的配慮の実施状況 (n=104)

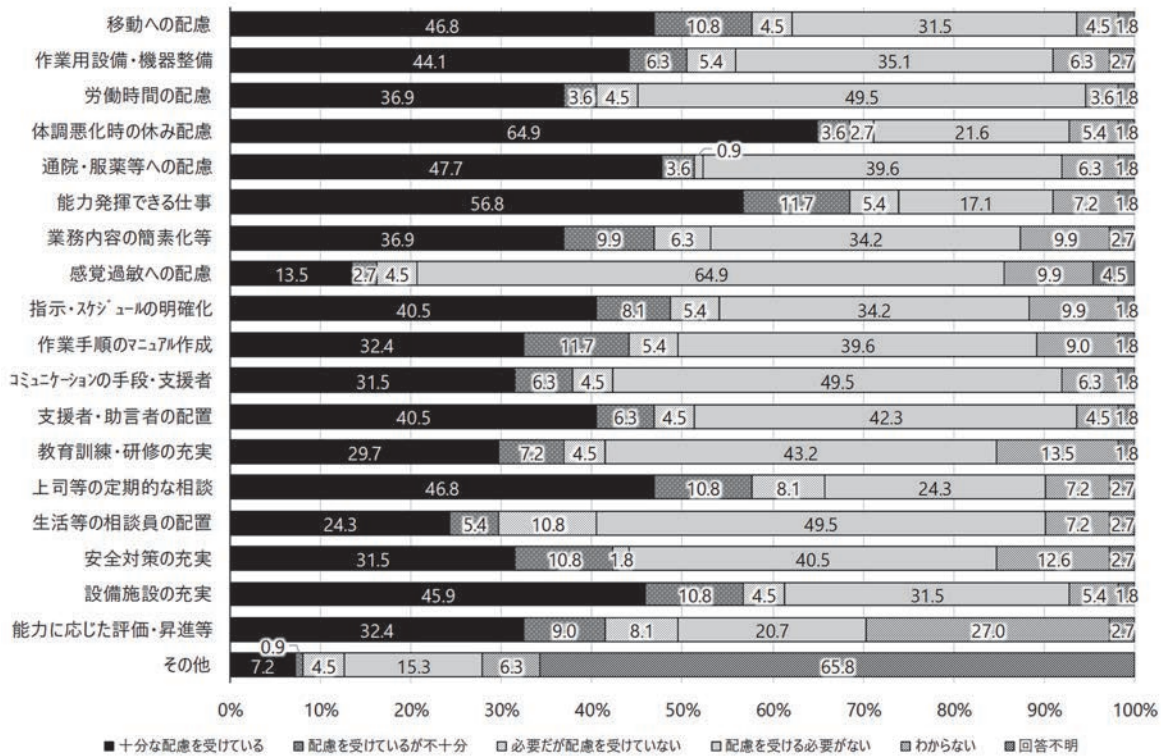
ク 脳性まひ・移動機能 (n=111)

「脳性まひ・移動機能」の障害のある労働者の結果について図1-2-27に示した。配慮必要者数では、「能力発揮できる仕事」が最多であった(82人, 73.9%)。一方、十分配慮者数は、配慮必要者数で第2位の「体調悪化時の休み配慮」が最多であり(72人, 64.9%)、「能力発揮できる仕事」は第2位であった(63人, 56.8%)。

ケ 内部障害 (n=1,043)

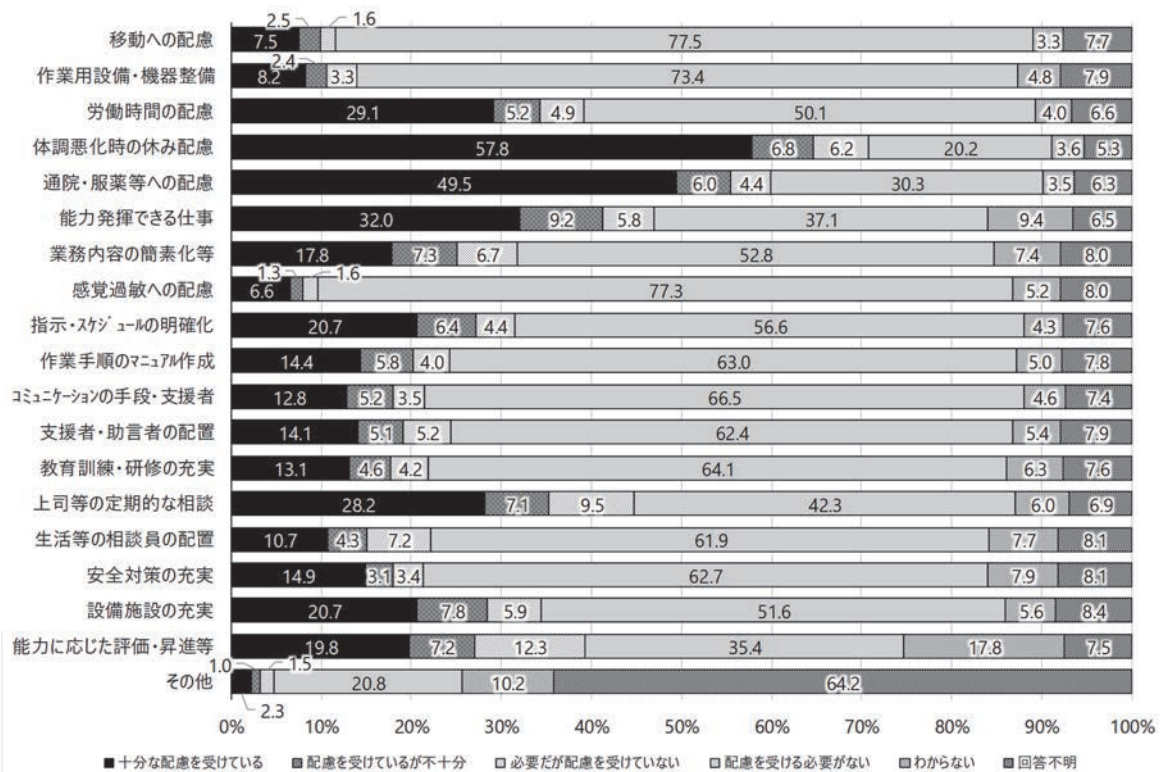
「内部障害」のある労働者の結果について図1-2-28に示した。「体調悪化時の休み配慮」は配慮必要者数(739人, 70.9%)、十分配慮者数(603人, 57.8%)のいずれにおいても最多であった。続く「通院・服薬等への配慮」、「能力発揮できる仕事」も、配慮必要者数と十分配慮数ともに、それぞれ第2位と第3位であった(配慮必要者数:「通院・服薬等への配慮」=625人, 59.9%;「能力発揮できる仕事」=490人, 47.0%/十分配慮者数:「通院・服薬等への配慮」=516人, 49.5%;「能

力発揮できる仕事」=334人，32.0%)。



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

図1-2-27 「脳性まひ・移動機能」の障害のある労働者の合理的配慮の実施状況 (n=111)



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

図1-2-28 「内部障害」のある労働者の合理的配慮の実施状況 (n=1,043)

(2) 必要な配慮がない理由（複数選択）

合理的配慮の実施状況について聞いた本項（1）で、1つでも「3. 必要だが配慮を受けていない」と回答した者（n=1,041）に対し、配慮を受けていない理由について、7つの項目から当てはまるもの全てを選ぶことを求めた（図1-2-29）。「どの程度まで配慮を求めてよいのかわからない」を選択した者が最も多く527人（50.6%）であった。次いで、「自分から配慮を求めるのは気が引ける」を選択した者が多く456人（43.8%）であった。

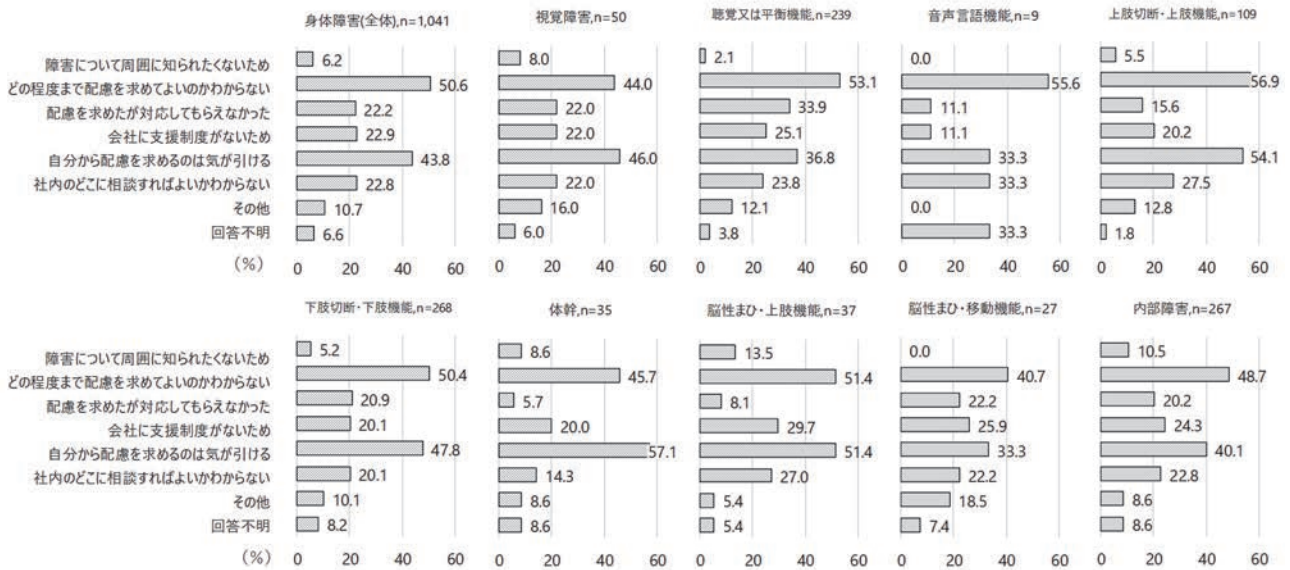
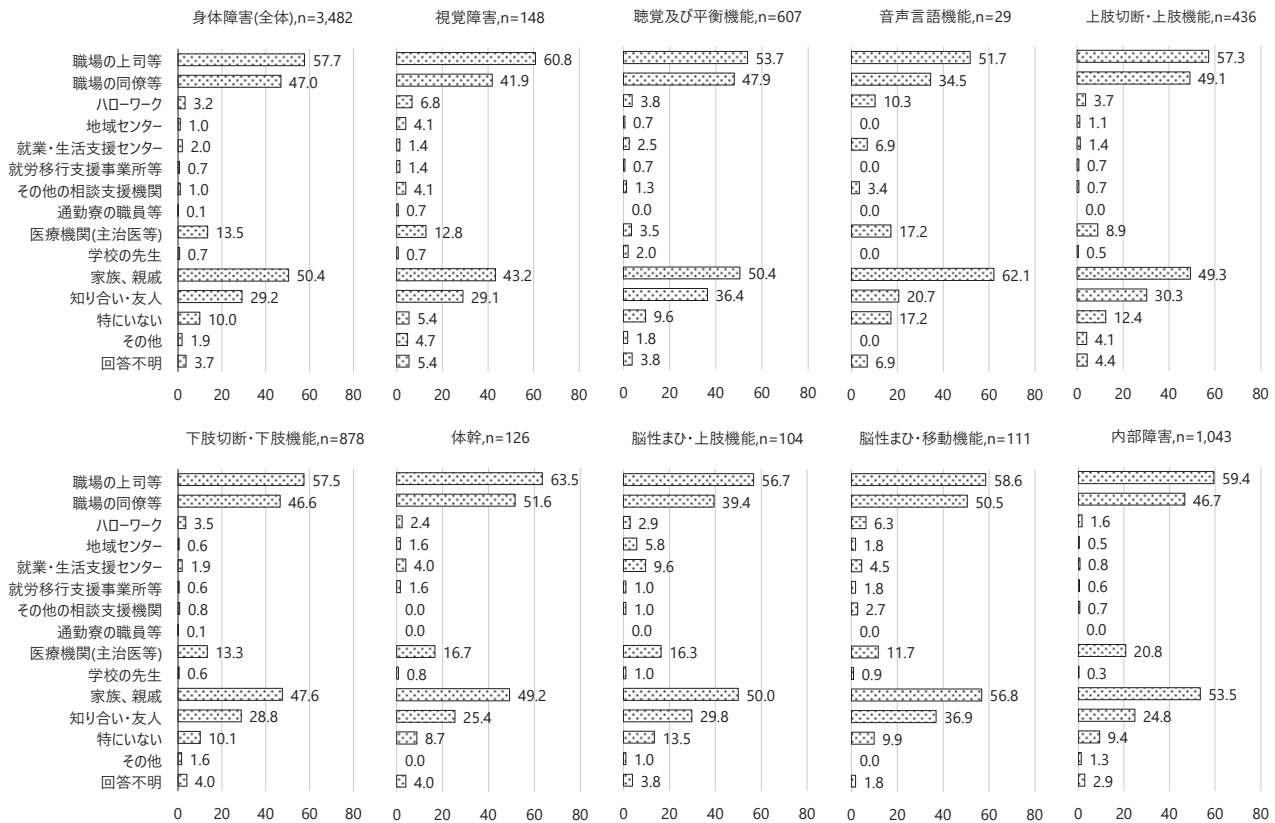


図1-2-29 「身体障害」のある労働者の必要な配慮がない理由（複数選択）

23 仕事に関する相談先・利用機関（複数選択）

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたとき相談する人、利用する機関について、14の項目から全て選ぶよう求めた。「身体障害」のある労働者の結果を図1-2-30に示す。

「身体障害」全体（n=3,482）では、半数を超える2,010人（57.7%）が「職場の上司や人事担当者等」を選択していた。また、「家族、親戚」も半数以上の1,756人（50.4%）が選択していた。次いで選択が多かったのは、「職場の同僚・友人」（1,635人、47.0%）、「知り合い・友人」（1,018人、29.2%）であった。



※ 設問項目について、「職場の上司や人事担当者等」は「職場の上司等」、「職場の同僚・友人」は「職場の同僚等」と略記し、それ以外の項目は、本節 21 の図 1 - 2 - 18 に準じた。

図 1 - 2 - 30 「身体障害」のある労働者の仕事に関する相談先・利用機関（複数選択）

24 将来の不安

将来の不安について、(1) その有無と、(2) 内容を聞いた。

(1) 将来の不安の有無

自分の将来に不安があるか、「特に不安はない」と「不安がある」のうちいずれかを選ぶよう求めた。「身体障害」全体 (n=3,482) と、「身体障害」のカテゴリ別の結果を図 1 - 2 - 31 に示した。

「身体障害」のある労働者全体では、「特に不安はない」と回答した者は 1,174 人 (33.7%) であった。一方、「不安がある」と回答した者は、半数を超える 2,163 人 (62.1%) であった。回答不明は 145 人 (4.2%) であった。

障害カテゴリ別に見ると、「特に不安がない」と回答した割合が最も大きかったのは「上肢切断・上肢機能」(172 人, 39.4%)、次いで「体幹」(48 人, 38.1%)、「聴覚又は平衡機能」(225 人, 37.1%) であった。一方、「不安がある」と回答した割合が最も大きかったのは「脳性まひ・移動機能」(84 人, 75.7%)、次いで「視覚障害」(109 人, 73.6%)、「脳性まひ・上肢機能」(74 人, 71.2%) であった。

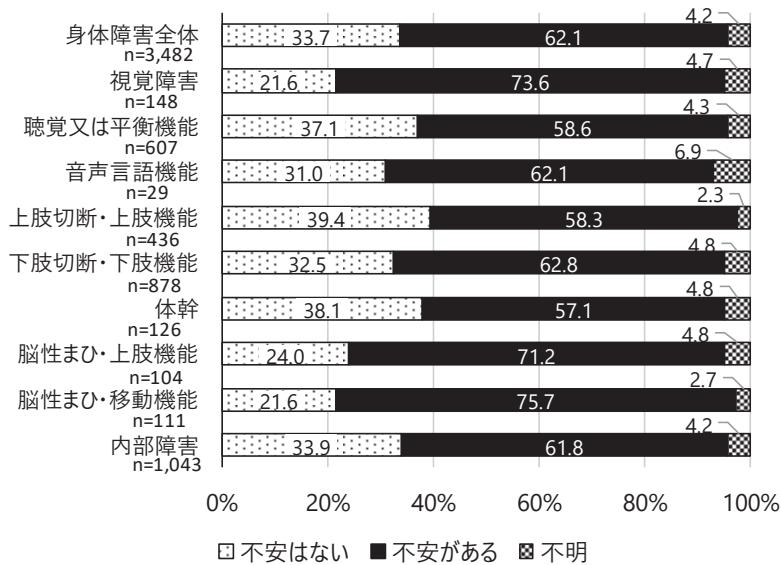
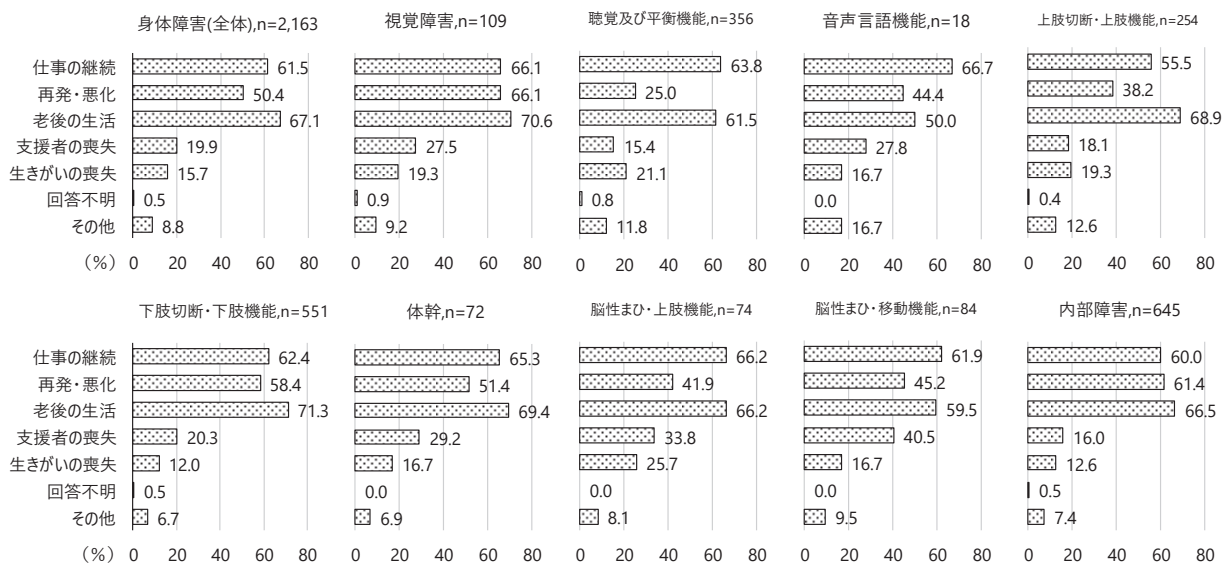


図 1-2-31 「身体障害」のある労働者の将来の不安の有無

(2) 不安の内容 (複数選択)

上記(1)で「不安がある」と回答した「身体障害」のある労働者 (n=2,163) に対し、不安に感じることを、6つの項目から全て選ぶよう求めた。結果を図 1-2-32 に示す。

「身体障害」全体で、最も選択が多かったのは、「老後の生活が維持できるか」で、1,451人 (67.1%) であった。次いで選択が多かったのは、「仕事が続けられるかどうか」(1,331人, 61.5%)、「障害が重度化するのではないか、疾病が再発や悪化するのではないか」(1,090人, 50.4%) であった。これらは、いずれも半数を超えていた。

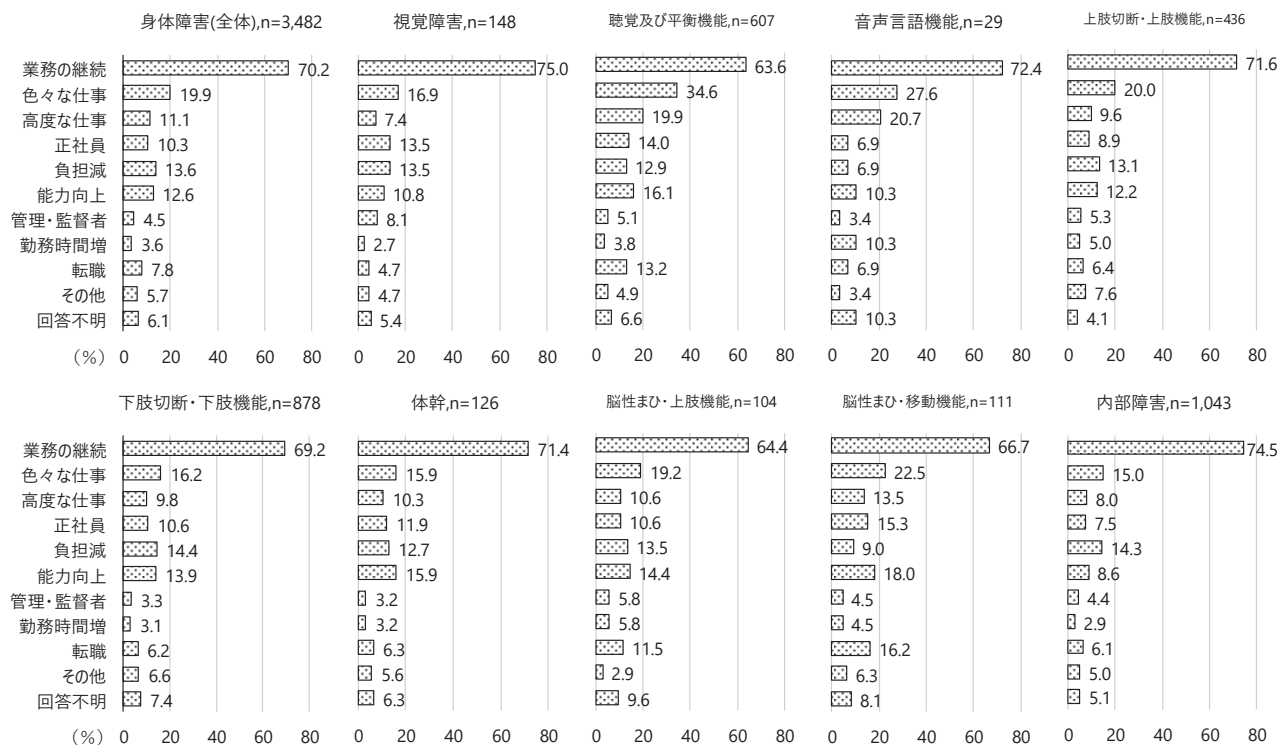


※ 設問項目について、調査票の項目は、「仕事が続けられるかどうか」を「仕事の継続」、「障害が重症化するのではないか、疾病が再発や悪化するのではないか」を「再発・悪化」、「老後の生活が維持できるか」を「老後の生活」、「生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか」を「支援者の喪失」、「生きがいがみつけれない」を「生きがいの喪失」と略記した。

図 1-2-32 「身体障害」のある労働者の不安の内容 (複数選択, n=2,163)

25 希望すること（複数選択）

今後の職業生活を充実させるために希望することについて、10の項目から、当てはまるもの全てを選ぶよう求めた。結果を図1-2-33に示す。



※ 設問項目について、「現在の業務を引き続き行いたい」を「業務の継続」、「色々な種類の仕事をしてみたい」を「色々な仕事」、「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」を「高度な仕事」、「正社員になりたい」を「正社員」、「もっと負担のかからない仕事につきたい」を「負担減」、「仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい」を「能力向上」、「現場監督者（係長、班長を含む）や管理者になりたい」を「管理・監督者」、「勤務日数や勤務時間を増やしたい」を「勤務時間増」、「転職したい」を「転職」と略記した。

図1-2-33 「身体障害」のある労働者の希望すること（複数選択）

「身体障害」のある労働者（n=3,482）で最も選択が多かったのは、「業務の継続」（「現在の業務を引き続き行いたい」）で2,446人（70.2%）であり、7割以上の者が選択していた。次いで多かったのは、「色々な仕事」（「色々な種類の仕事をしてみたい」）で693人（19.9%）であった。

第3節 精神障害者の調査結果

1 性別

「精神障害」のある労働者全体（n=849）では、「男性」が 539 人（63.5%）、「女性」が 292 人（34.4%）、「答えない」が 13 人（1.5%）であり、回答不明が 5 人（0.6%）であった。

2 年齢

「精神障害」のある労働者（n=849）の年代別の割合を図 1-3-1 に示した。「40代」が 290 人（34.2%）と最も多かった。次いで、割合の大きい順に、「50代」が 217 人（25.6%）、「30代」が 209 人（24.6%）、「20代」が 74 人（8.7%）、「60代以上」が 47 人（5.5%）であった。「10代」は 1 人もいなかった。12 人（1.4%）は回答不明であった。

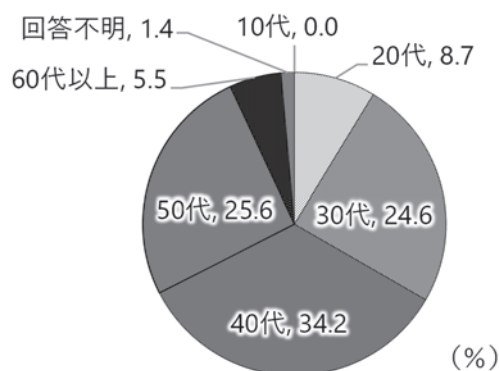


図 1-3-1 「精神障害」のある労働者の年代別の割合（n=849）

「精神障害」のある労働者の年齢の平均値と標準偏差を表 1-3-1 に示した。

表 1-3-1 「精神障害」のある労働者の年齢の平均値及び標準偏差

障害のカテゴリー	総数	有効数	平均年齢	標準偏差
精神障害（全体）	849	837	43.9	10.0
統合失調症	271	264	43.0	8.9
気分障害	503	499	45.2	10.2
てんかん	75	74	38.9	10.7

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は年齢の回答が不明でないものであり、平均年齢を計算する際に用いた回答者数である。

3 所持する障害者手帳

所持する障害者手帳について、（1）種類と（2）等級を聞いた。

(1) 障害者手帳等の種類

「精神障害」のある労働者（n=849）のうち、「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者が最も多く、804人（94.7%）であった。「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者は19人（2.2%）、いずれも所持していないと回答した者が6人（0.7%）であった。回答不明は20人（2.4%）であった。

(2) 障害者手帳の等級

「精神障害」のある労働者のうち、「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者（n=19）及び「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者（n=804）については、併せて、その「等級」も聞いた。「身体障害者手帳等」を選択した者は、「3級」が最も多く9人（47.4%）、次いで「2級」で8人（42.1%）であった。他には、「1級」が1人（5.3%）、「5級」が1人（5.3%）であった。「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者は、「3級」が最も多く、428人（53.2%）で半数を占めた。次いで「2級」が多く、349人（43.4%）であった。「1級」は20人（2.5%）であった。

4 所持する障害者手帳等の交付時期

本節3（1）で、「身体障害者手帳等」ないし「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した「精神障害」のある労働者（n=823）に対し、それらの障害者手帳等がいつ交付されたかを、今の会社に就職する前か後かの2つ時期から1つを選ぶよう求めた。

「今の会社に就職する前」を選択した者は583人（70.8%）、「今の会社に就職した後」を選択した者は128人（15.6%）であった。回答不明は112人（13.6%）であった。

5 主な障害・疾病の種類

「精神障害」のある労働者（n=849）の主な障害・疾病の種類を示した（図1-3-2）。「気分障害」が最も多く503人（59.2%）、次いで「統合失調症」が271人（31.9%）、「てんかん」が75人（8.8%）であった。

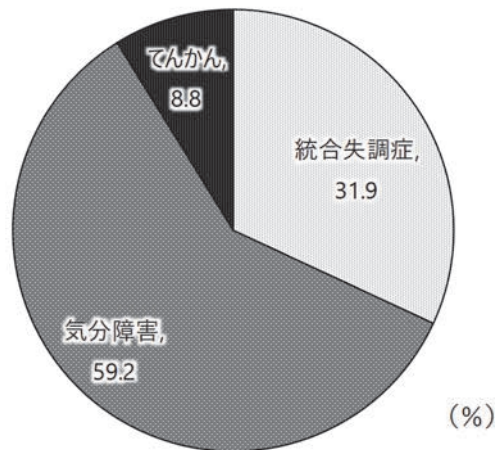


図1-3-2 「精神障害」のある労働者の主な障害・疾病の割合（n=849）

6 主な障害・疾病の診断時期

本節5で確認した「精神障害」のある労働者（n=849）の主な障害・疾病の診断時期について、「今の会社に就職する前」と「今の会社に就職した後」のいずれか1つを選ぶよう求めた。

「今の会社に就職する前」を選択した者が675人（79.5%）、「今の会社に就職した後」を選択した者が117人（13.8%）であった。回答不明は57人（6.7%）であった。

7 重複する障害・疾病（複数選択）

本節5で確認した「精神障害」のある労働者（n=849）の主な障害・疾病と重複する障害・疾病がある場合、18の選択肢から全て選ぶよう求めた（図1-3-3）。また、重複する障害・疾病がない場合は「問5（主な障害・疾病）で回答した以外の障害・疾病はない」という選択肢を選ぶよう求めた。

重複する障害で、10%を超えるものはなかった。

「その他」の回答が多いことから、その内容を確認すると、「アルコール依存症」、「適応障害」、「不安障害」等その他の精神障害や「緑内障」、「糖尿病」、「高血圧」等の疾患名が見られた。

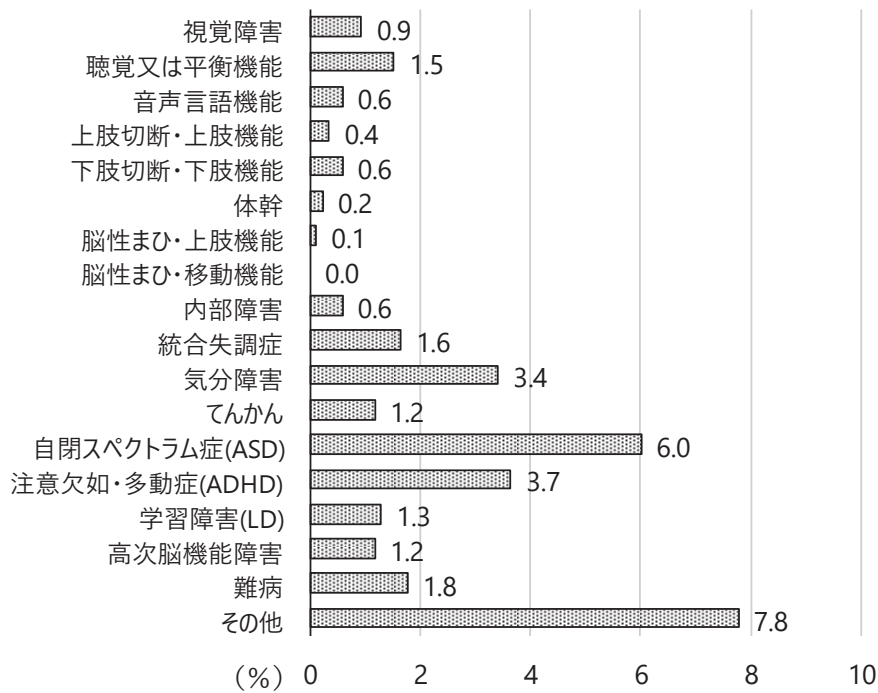


図1-3-3 「精神障害」のある労働者の重複する障害・疾病（複数選択, n=849）

なお、図1-3-3には示していないが、「重複する障害・疾病はない」と回答した者が234人（27.6%）、いずれの項目も選択しなかった無回答などの回答不明が393人（46.3%）であった。

8 事業所の種類

現在勤務する職場について、「精神障害」のある労働者（n=849）のうち、「一般の事業所（特例子会社、就労継続支援A型事業所を除く。）」に勤務すると回答した者は800人（94.2%）で、9割を超えて

いた。一方、「特例子会社」に勤務すると回答した者は 25 人 (2.9%)、「就労継続支援 A 型事業所」に勤務すると回答した者は 12 人 (1.4%) であった。回答不明は 12 人 (1.4%) であった。

9 現在の仕事内容

現在の仕事内容は、「精神障害」のある労働者 (n=849) では、「事務関係の職業」が最も多く 469 人 (55.2%) であり、次いで「運搬・清掃・包装等の職業」が 119 人 (14.0%) であった (図 1-3-4)。

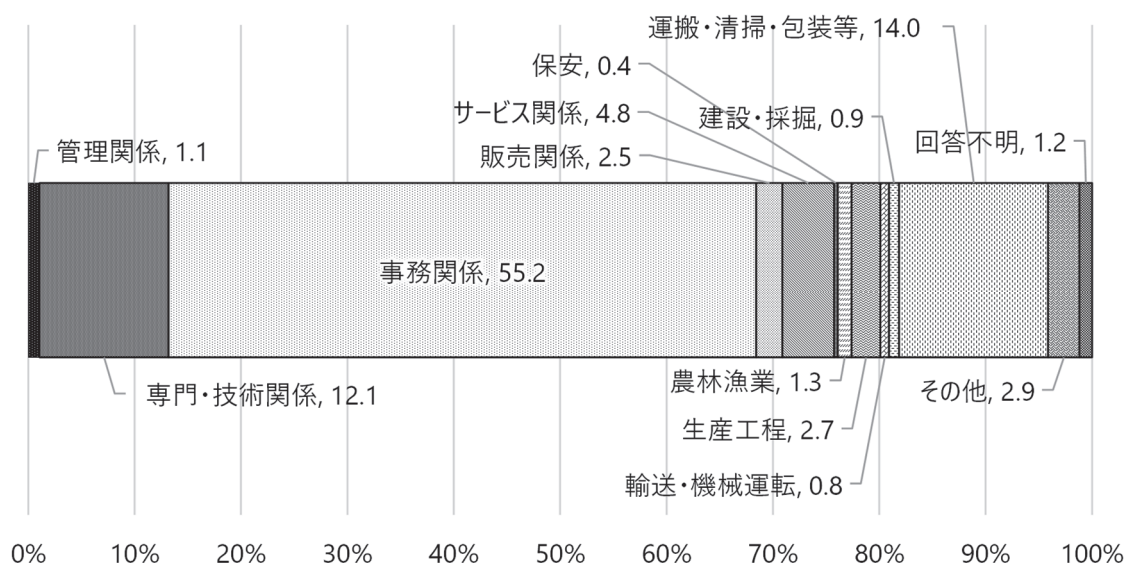


図 1-3-4 「精神障害」のある労働者の現在の仕事内容 (n=849)

10 就職時の年齢 (勤続年数)

「精神障害」のある労働者 (n=849) の「勤続年数」を示す (図 1-3-5)。

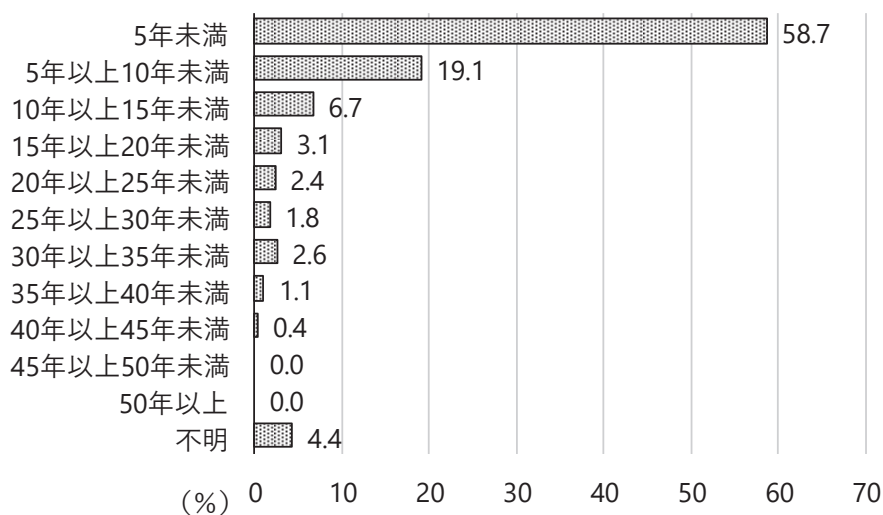


図 1-3-5 「精神障害」のある労働者の勤続年数 (n=849)

質問項目では現在の職場への就職年齢を聞いたが、ここでは現在の年齢（本節2）との差を求め、「勤続年数」として集計した。

「5年未満」と回答した者が498人（58.7%）で最も多く、半数を超えていた。「勤続年数」が長くなるに従い、おおむね回答した者が少なくなる傾向が見られた。ただし、「勤続年数」が「30年以上35年未満」の者（22人、2.6%）のみ、1段階短い「25年以上30年未満」（15人、1.8%）及び2段階短い「20年以上25年未満」の者（20人、2.4%）より多くなっていた。

次に、「勤続年数」の「精神障害」のある労働者の平均値と標準偏差を表1-3-2に示す。

表1-3-2 「精神障害」のある労働者の勤続年数の平均値及び標準偏差

障害の種類	総数	有効数	平均年数	標準偏差
精神障害（全体）	849	812	6.3	8.1
統合失調症	271	253	4.7	5.2
気分障害	503	486	6.9	9.2
てんかん	75	73	7.5	7.9

※「総数」は障害カテゴリごとの最大回答者数である。「有効数」は年数の回答が不明でないものであり、平均年数を計算する際に用いた回答者数である。

11 雇用形態

まず（1）「雇用形態」を聞き、次いで（2）「雇用契約期間」を聞いた。

（1）雇用形態

現在の「雇用形態」を「正社員（または正職員）」、「正社員以外（パートタイマー、臨時・日雇い、契約・登録社員、嘱託、出向中の方）」、「わからない」の3つの選択肢から1つ選ぶよう求めた。結果を図1-3-6に示す。

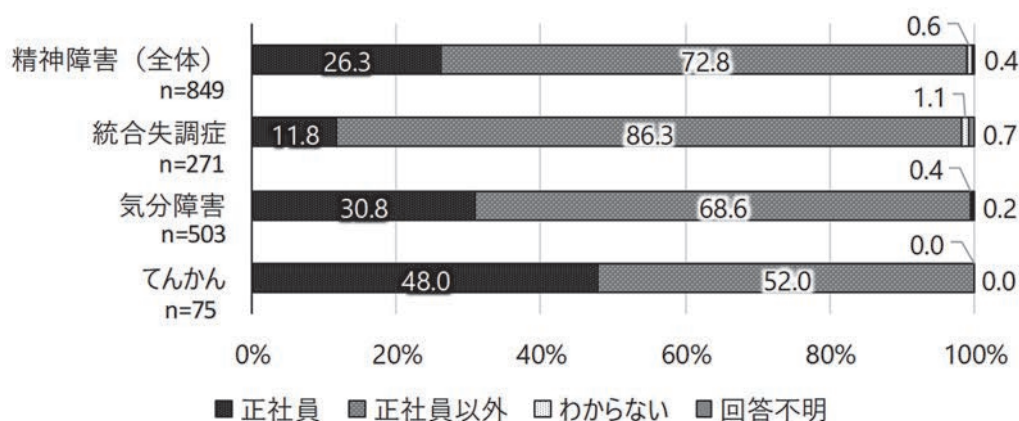


図1-3-6 「精神障害」のある労働者の雇用形態

「精神障害」のある労働者全体（n=849）で見ると、「正社員」は223人（26.3%）、「正社員以外」

は 618 人 (72.8%) であった。「わからない」と回答した者は 5 人 (0.6%)、回答不明は 3 人 (0.4%) であった。

障害カテゴリ別に見ても、「正社員」が少なく、「正社員以外」が多いという傾向は「精神障害」のある労働者全体と同様であった。その傾向は、「統合失調症」(n=271) がとりわけ顕著(正社員: 11.8%, 正社員以外: 86.3%) であった。それに対し、「てんかん」(n=75) の場合、「正社員」に比べ「正社員以外」が多いものの、その差はわずかであった(正社員: 48.0%, 正社員以外: 52.0%)。気分障害 (n=503) は、両者の中間的な結果で(正社員 30.8%, 正社員以外 68.6%)、「精神障害」のある労働者全体の傾向に近かった。

(2) 雇用契約期間

雇用の契約期間について、「無期(期間の定めなし)」、「有期(期間の定めあり)で更新あり」、「有期(期間の定めあり)で更新なし」、「わからない」のいずれか1つを選ぶよう求めた(図1-3-7)。

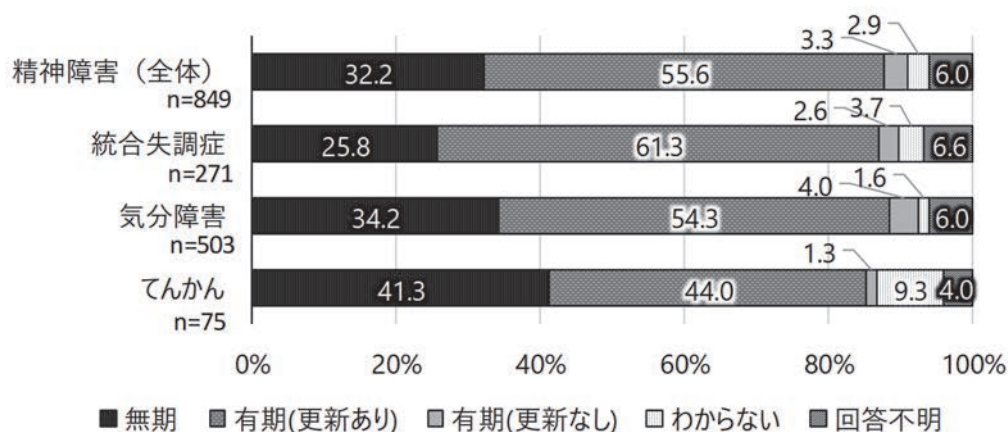


図1-3-7 「精神障害」のある労働者の雇用契約期間

「精神障害」のある労働者全体 (n=849) で見ると、「有期(更新あり)」が 472 人 (55.6%) で最も多く、半数を超えていた。次いで「無期」が 273 人 (32.2%)、「有期(更新なし)」が 28 人 (3.3%) であった。障害カテゴリ別に見ると、「統合失調症」及び「気分障害」は「有期(更新あり)」がほぼ 55~60%で半数を超えていたが、「てんかん」は 44.0%で半数に満たなかった。

12 労働時間・日数

「精神障害」のある労働者の現在の1日の勤務時間と1週間の勤務日数について聞いた。1か月の勤務日数が定められている場合は1か月の勤務日数も聞いた。

ここでは、1週間当たりの労働時間を集計した。1週間当たりの労働時間の算出方法は、本章第1節12と同様である。結果を図1-3-8に示した。

「精神障害」のある労働者全体 (n=849) で見ると、「30時間以上40時間未満」が最も多く 436 人 (51.4%) で半数を超えていた。次いで、「40時間以上」が 197 人 (23.2%)、「20時間以上30時

間未満」が 122 人（14.4%）であった。

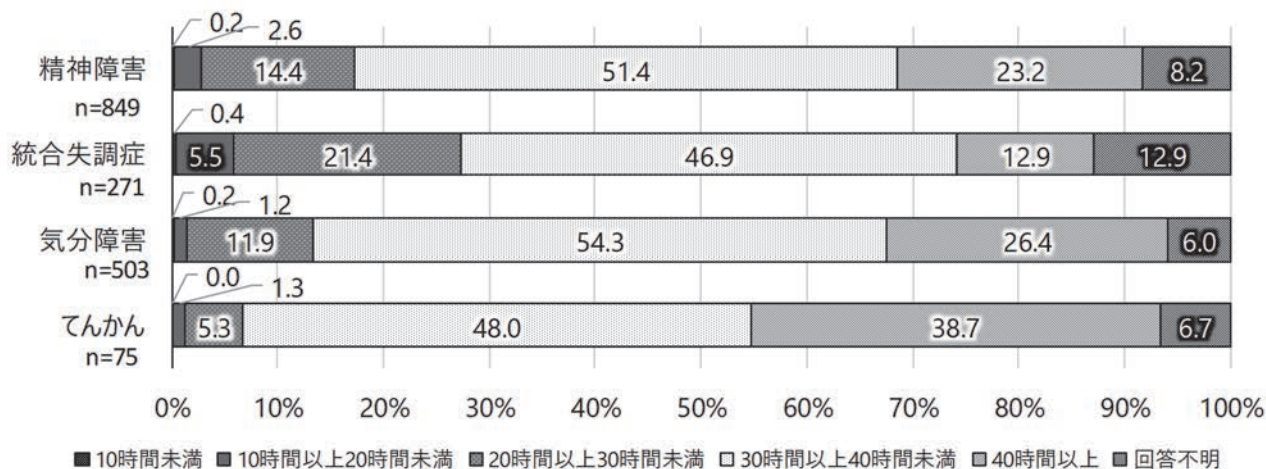


図 1-3-8 「精神障害」のある労働者の 1 週間当たりの労働時間

次に、「精神障害」のある労働者の 1 週間当たりの労働時間の平均値と標準偏差を表 1-3-3 に示した。

表 1-3-3 「精神障害」のある労働者の 1 週間当たりの労働時間の平均値及び標準偏差

	総数	有効数	平均時間	標準偏差
精神障害 (全体)	849	779	33.8	8.3
統合失調症	271	236	30.7	7.6
気分障害	503	473	34.9	8.5
てんかん	75	70	36.7	5.9

※「総数」は障害カテゴリごとの最大回答者数である。「有効数」は労働時間の回答が不明でないものであり、平均時間を計算する際に用いた回答者数である。

13 昇進の経験

現在の会社に就職してからこれまでに昇進した経験があるか聞いた。なお、障害者手帳等の交付以降ないし障害・疾病の診断以降の状況の回答を求めた。結果を図 1-3-9 に示した。

「精神障害」のある労働者全体 (n=849) で、「昇進したことがある」と回答した者は 82 人 (9.7%)、「入社以来、昇進したことがない」と回答した者は 663 人 (78.1%) であった。「パート・契約社員から正社員になった」と回答した者は 55 人 (6.5%) であり、回答不明は 49 人 (5.8%) であった。障害カテゴリ別で見ると、全てのカテゴリで、7 割以上の者が「入社以来、昇進したことがない」と回答していた。

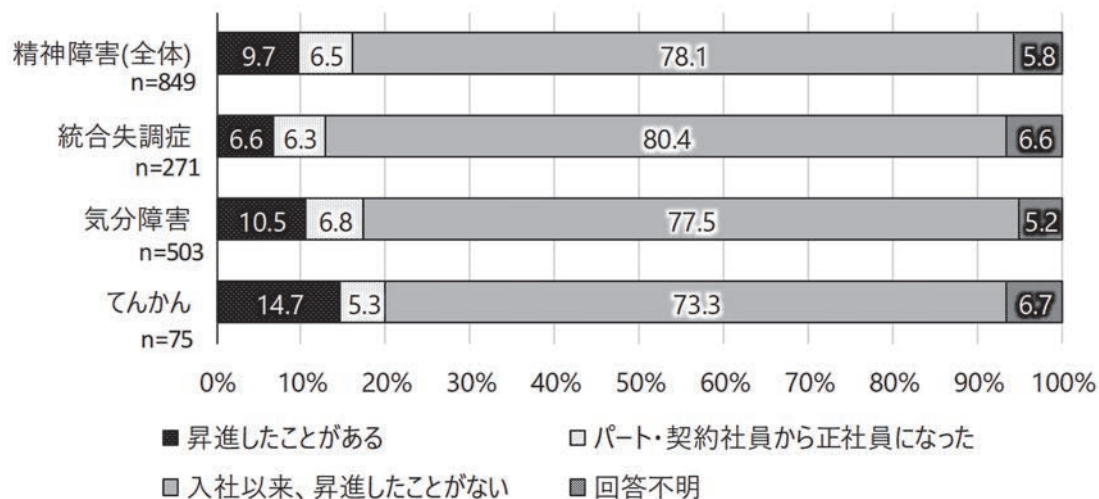


図 1-3-9 「精神障害」のある労働者の昇進の経験

14 通勤手段

まず、(1)「通勤手段」について聞き、その上で(2)「通勤時の介助者」の有無を聞いた。

(1) 通勤手段(複数選択)

現在の職場への「通勤手段」について、12の項目から、当てはまるものを全て選ぶことを求めた。結果を図1-3-10に示した。

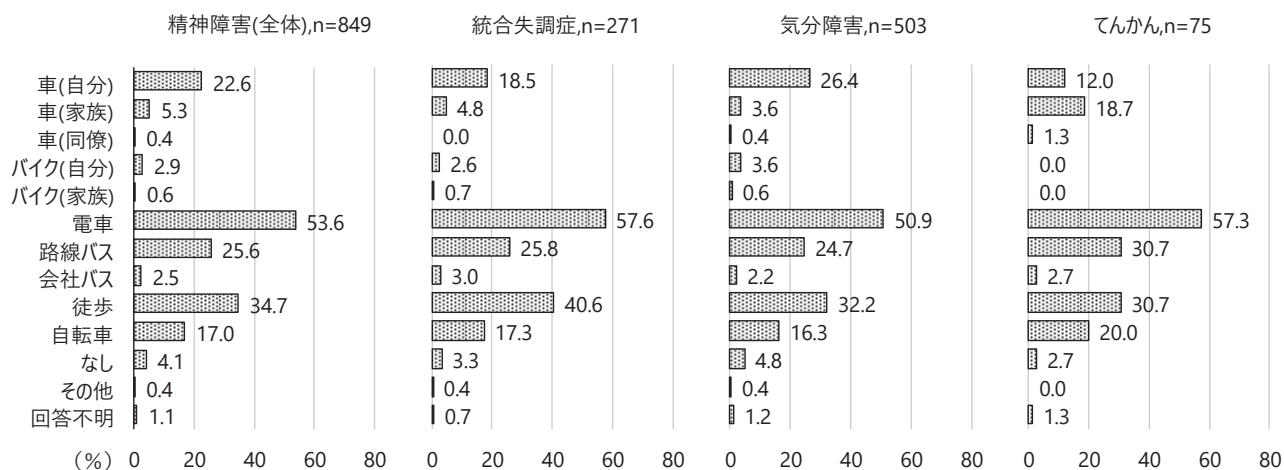


図 1-3-10 「精神障害」のある労働者の通勤手段(複数選択)

「精神障害」のある労働者全体(n=849)を見ると「電車」が最も多く、455人(53.6%)と半数以上が利用していた。次いで、「徒歩」を選択した者が、295人(34.7%)であった。

「精神障害」全体の傾向は、「精神障害」の障害カテゴリーによって大きく異なることはなかった。いずれのカテゴリーにおいても、「電車」の選択率が最も高く、次いで「徒歩」であった。ただし、選択率第3位以下の「通勤手段」は障害カテゴリー間で差異が見られた。選択率第3位は、「統

合失調症」では「路線バス」(70人, 25.8%)であり、「気分障害」では「自家用車(自分で運転)」(133人, 26.4%)であった。「てんかん」は「徒歩」と「路線バス」が同順位(23人, 30.7%)であった。

(2) 通勤時介助者の有無

現在の職場への「通勤時介助者」の有無を聞いた。「精神障害」のある労働者全体(n=849)では、「通勤時の介助者なし」と回答した者は797人(93.9%)であり、「通勤時の介助者あり」と回答した者は18人(2.1%)であった。回答不明は34人(4.0%)であった。

障害カテゴリー別に見ても、ほとんどの障害で「通勤時の介助者なし」と回答した者が9割を超えていた。なお、「てんかん」(n=75)については、「通勤時の介助者なし」と回答した者が66人(88.0%)であり、9割に達していなかった。

15 障害の開示

職場への自身の障害の開示について、(1) その時期と(2) 範囲について聞いた。

(1) 障害の開示時期

職場に自身の障害を開示した時期を聞いた。結果を図1-3-11に示す。

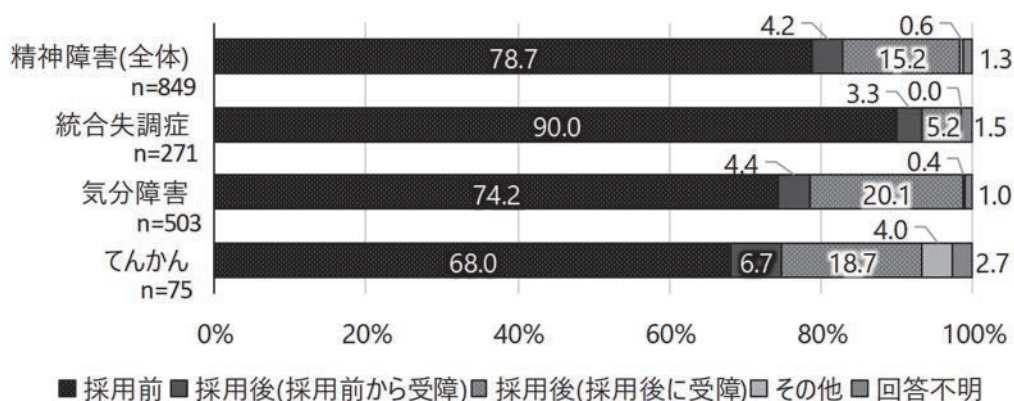


図1-3-11 「精神障害」のある労働者の障害の開示時期

「精神障害」のある労働者全体(n=849)で見ると、「採用前(求人に応募した時点)」から開示していた者は668人(78.7%)であり、半数を超え最多であった。採用前に受障していて、「採用後」に開示した者は36人(4.2%)、採用後に受障し、「採用後」に開示した者は129人(15.2%)であった。「その他」と回答した者は5人(0.6%)、回答不明は11人(1.3%)であった。

障害カテゴリー別にみると、「採用前」から開示していた者がいずれの障害カテゴリーにおいても6割を超えて最多となり、おおむね「精神障害」のある労働者全体と同様の傾向が見られた。

(2) 障害の開示範囲(複数選択)

職場内での障害の開示範囲について、4つの項目からすべて選ぶよう求めた。結果を図1-3-12に示す。

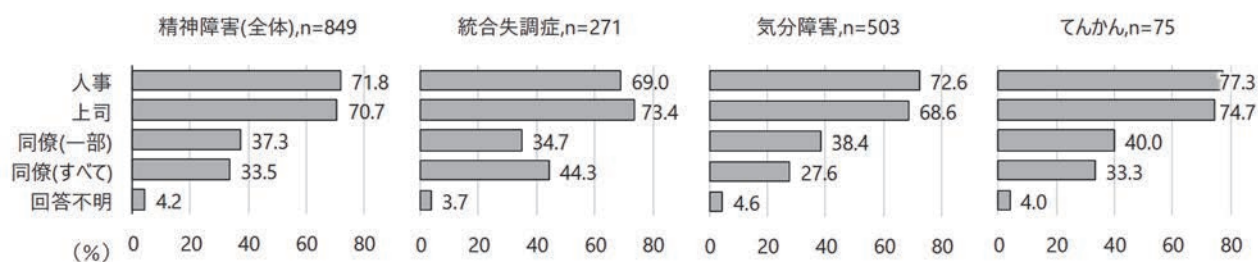


図 1-3-12 「精神障害」のある労働者の職場内における障害開示の範囲（複数選択）

「精神障害」全体（n=849）で見ると、「人事担当者」が最も多く 610 人（71.8%）、次いで「上司」が 600 人（70.7%）であった。「同僚」は、「一部の同僚」が 317 人（37.3%）、「すべての同僚」が 284 人（33.5%）であった。回答不明は 36 人（4.2%）であった。

障害カテゴリー別に見ると、おおむね「精神障害」全体と同様の傾向が見られたが、「統合失調症」のある労働者の場合、「人事担当者」（187 人，69.0%）より「上司」（199 人，73.4%）を選択した者が多く、また、「一部の同僚」（94 人，34.7%）より「すべての同僚」（120 人，44.3%）を選択した者が多かった。

16 障害年金の受給状況

障害年金の受給状況について、「受給している」、「受給していない」のいずれか 1 つを選ぶよう求めた。その結果、「精神障害」のある労働者全体（n=849）で見ると、「障害年金を受給している」と回答した者は 405 人（47.7%）、「障害年金を受給していない」と回答した者は 433 人（51.0%）であった。回答不明は 11 人（1.3%）であった。

障害カテゴリー別に見ると、「統合失調症」のある者（n=271）の場合、「精神障害」全体の傾向とは異なり、「障害年金を受給している」と回答した者が 176 人（64.9%）で半数を超えており、「障害年金を受給していない」と回答した者の数（90 人，33.2%）を上回った。

17 自立支援医療制度の利用状況

障害者総合支援法による自立支援医療制度（精神通院医療）の利用状況について、「利用している」、「利用していない」のいずれかを選ぶよう求めた。

「精神障害」のある労働者全体（n=849）で「自立支援医療制度を利用している」と回答した者は 783 人（92.2%）で 9 割を超えた。一方、「自立支援医療制度を利用していない」と回答した者は 52 人（6.1%）であった。回答不明は 14 人（1.6%）であった。

障害カテゴリー別に見ると、「利用している」という回答が大多数を占めることは変わらないが、てんかん（n=75）のみ、「利用している」が 59 人（78.7%）であり、9 割に届いていなかった。

18 生活空間と同居者

(1) 生活空間

生活空間について、5つの項目から1つ選ぶよう求めた。その結果、「精神障害」のある労働者全体 (n=849) で見ると、「自宅 (持家・借家)」を選択した者が最も多く 803 人 (94.6%) であった。次いで、「グループホーム・ケアホーム」を選択した者が 10 人 (1.2%)、「会社の社宅・寮」を選択した者が 8 人 (0.9%) であった。「福祉ホーム」を選択した者はいなかった。「その他」は 8 人 (0.9%)、回答不明は 20 人 (2.4%) であった。障害カテゴリー別に見た場合も、全ての障害で自宅と回答した者が9割以上であった。

(2) 同居者

上記 (1) で「自宅」、「会社の社宅・寮」、「その他」と回答した者について、同居者の状況を5つの項目から1つ選ぶよう求めた。「精神障害」のある労働者全体 (n=819) では、「親・兄弟姉妹と同居」を選択した者が最も多く、半数弱の 375 人 (45.8%) であった。次いで「配偶者・子供と同居」が 228 人 (27.8%)、「ひとりで暮らしている」が 192 人 (23.4%) であった。これら以外に、「友人・知人と同居」が 6 人 (0.7%)、「その他」が 17 人 (2.1%)、回答不明が 1 人 (0.1%) であった。

障害カテゴリー別に見た場合、おおむね「精神障害」全体の傾向と同様に、「親・兄弟姉妹と同居」を選択した者が最も多く、次いで「配偶者・子供と同居」、「ひとりで暮らしている」が多かった。しかし、「統合失調症」(n=256) は、「親・兄弟姉妹と同居」を選択した割合が 60.2%と、「精神障害」全体の場合 (45.8%) より大きく、また、「ひとりで暮らしている」を選択した割合 (20.3%) が「配偶者・子供と同居」を選択した割合 (17.2%) よりも大きかった。

19 前職の数

現在の会社に就職する前に障害者手帳等が交付されたか、精神障害・精神疾患の診断を受けた者 (n=707) について、手帳の交付後、あるいは障害・疾病の診断後に、現在の会社を除いて何社に勤めたかを聞いた (図1-3-13)。

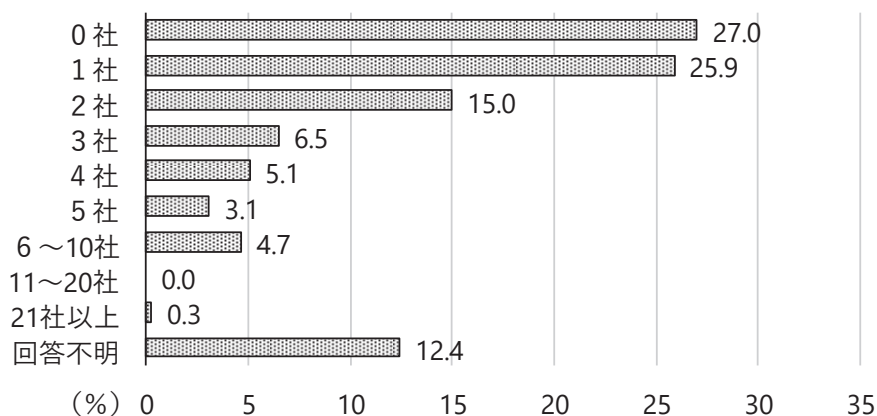


図1-3-13 「精神障害」のある労働者の前職の数 (n=707)

「精神障害」のある労働者全体（n=707）では、0社と回答した者が最も多く191人（27.0%）、次いで1社と回答した者が183人（25.9%）であった。

表1-3-4には、「精神障害」のある労働者の前職数の平均値と標準偏差を示した。

表1-3-4 「精神障害」のある労働者の前職数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
精神障害（全体）	707	619	1.8	2.6
統合失調症	255	226	1.9	2.8
気分障害	390	349	1.6	1.8
てんかん	62	44	2.6	5.6

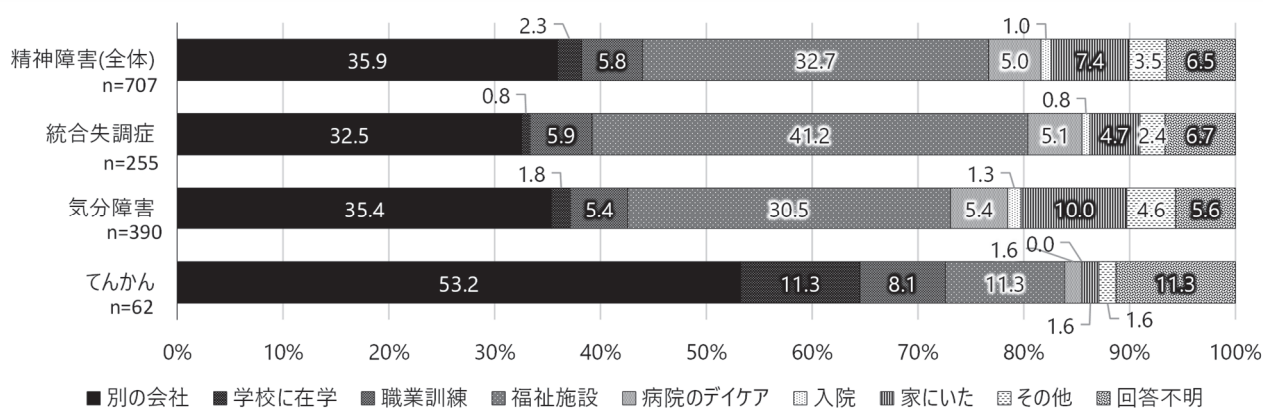
※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職数の回答が不明でないものであり、前職数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

20 就職前の状況

現在の職場に就職する前に障害者手帳等が交付された、又は障害等の診断を受けた者に対し、現在の職場に就職する直前の状況を聞いた。具体的には、（1）「就職直前にしていたこと」、（2）「前職勤続年数」、（3）「前職離職理由」、（4）「個人的理由詳細」の4点を聞いた。

（1）就職直前にしていたこと

現在の職場に就職する直前に何をしていたか、8つの項目から1つ選択することを求め、結果を図1-3-14に示した。



※ 設問項目について、「今と別の会社で働いていた」を「別の会社」、「学校に在学していた」を「学校に在学」、「職業能力開発校などで職業訓練を受けていた」を「職業訓練」、「就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」を「福祉施設」、「病院のデイケアを利用していた」を「病院のデイケア」、「入院していた」を「入院」、「家にいて特に何もしていなかった」を「家にいた」とそれぞれ略記した。

図1-3-14 「精神障害」のある労働者の就職直前にしていたこと

「精神障害」のある労働者全体（n=707）では、「別の会社」（「今と別の会社で働いていた」）と回答した者が最も多く254人（35.9%）、次いで「福祉施設」（「就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」）を選択した者が231人（32.7%）、「家にいた」（「家にいて何もしていなかった」）が52人（7.4%）であった。

障害カテゴリー別に見ると、「てんかん」(n=62)では、「別の会社」を選択した者が多く(33人、53.2%)、半数を超えていた。

(2) 前職勤続年数

本項(1)で、「精神障害」のある労働者全体のうち、「別の会社」と回答した者(n=254)に対し、その会社ではどのくらいの期間勤めたか、「〇年〇か月」の〇の部分埋めるように記述することを求めた。結果を図1-3-15に示す。

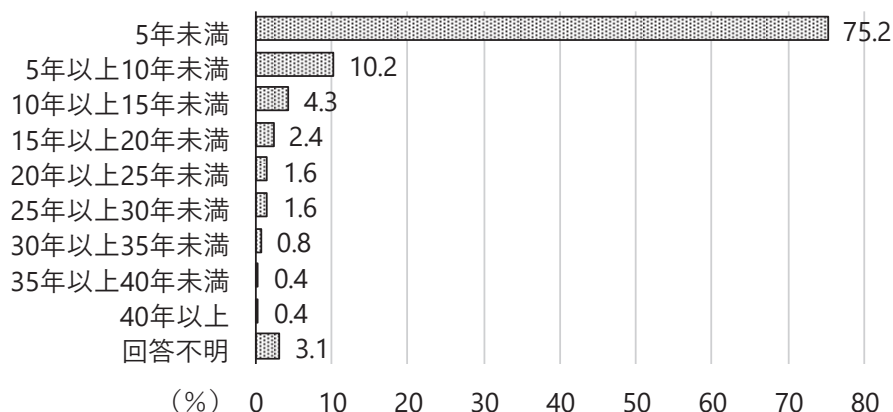


図1-3-15 「精神障害」のある労働者の前職勤続年数 (n=254)

「5年未満」と回答した者が191人(75.2%)で、7割を超えて最も多くなっていた。勤続年数が長くなるに従い、回答した者が少なくなる傾向が見られた。

表1-3-5には、「精神障害」のある労働者の前職勤続年数の平均値と標準偏差を示した。

表1-3-5 「精神障害」のある労働者の前職勤続年数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
精神障害(全体)	254	246	4.4	6.7
統合失調症	83	81	3.5	5.1
気分障害	138	135	4.9	7.3
てんかん	33	30	4.7	7.2

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職勤続年数の回答が不明でないものであり、前職勤続年数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

(3) 前職離職理由

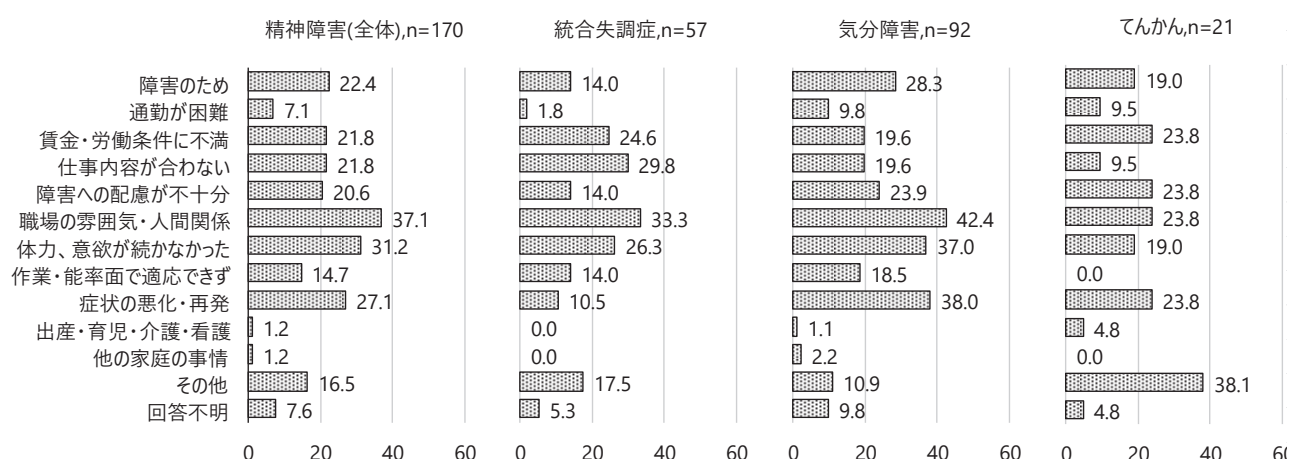
本項(1)で「別の会社」を選択した者に対し、以前の会社を離職した理由について、4つの項目から当てはまるものを1つ選ぶよう求めた。

「精神障害」のある労働者全体(n=254)で見ると、「個人的理由」を選択した者が170人(66.9%)で、半数を超えて最も多くなっており、次いで「事業主の都合」が37人(14.6%)、「定年、契約期

間満了」が 25 人 (9.8%) であった。「その他」は 15 人 (5.9%)、回答不明は 7 人 (2.8%) であった。障害カテゴリ一別に見ても、それぞれの傾向は「精神障害」全体と同様であった。

(4) 個人的理由詳細 (複数選択)

本項 (3) で「個人的理由」を選択した者 (n=170) に対し、その詳細について、12 の項目から当てはまるものすべてを選ぶよう求めた (図 1-3-16)。「精神障害」のある労働者全体で見ると、「職場の雰囲気・人間関係」を選んだ者が最も多く 63 人 (37.1%)、次いで「疲れやすく体力、意欲が続かなかつた」が 53 人 (31.2%)、「症状が悪化 (再発) した」が 46 人 (27.1%) であった。



※ 設問項目について、「障害のため働けなくなった」を「障害のため」、「障害に対する会社の配慮が不十分」を「障害への配慮が不十分」、「疲れやすく体力、意欲が続かなかつた」を「体力、意欲が続かなかつた」、「作業・能率面で適応できなかった」を「作業・能率面で適応できず」、「症状が悪化 (再発) した」を「症状の悪化・再発」、「10 以外の家庭の事情」を「他の家庭の事情」と略記した。

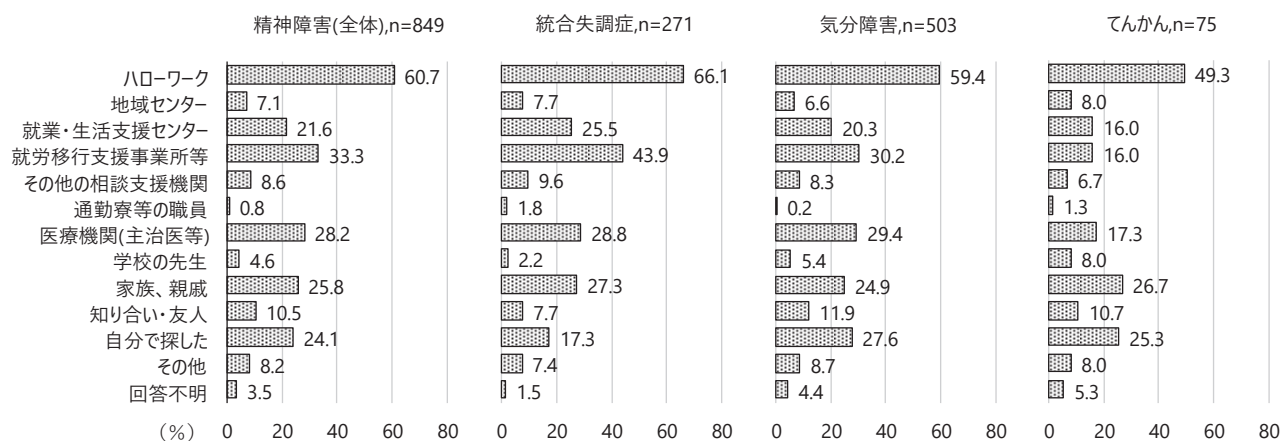
図 1-3-16 「精神障害」のある労働者の前職離職理由における個人的理由詳細 (複数選択)

21 就職時の相談先・利用機関 (複数選択)

現在の会社に就職するに当たり相談した人、利用した機関について、12 の項目から全て選ぶよう求めた。結果を図 1-3-17 に示す。

「精神障害」のある労働者全体 (n=849) では、「公共職業安定所 (ハローワーク)」を選んだ者が最も多く 515 人 (60.7%) であった。次いで多かったのは、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所 (A 型・B 型)、作業所等」であり、283 人 (33.3%) であった。

障害カテゴリ一別でも、「公共職業安定所 (ハローワーク)」を選んだ者が最も多かった。2 番目に多かったのは、「統合失調症」(n=271) 及び「気分障害」(n=503) では、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所 (A 型・B 型、作業所等) (「統合失調症」: 119 人, 43.9%; 「気分障害」: 152 人, 30.2%)、「てんかん」(n=75) では「家族、親戚」(20 人, 26.7%) であった。



※ 設問項目について、「公共職業安定所(ハローワーク)」は「ハローワーク」、「地域障害者職業センター」は「地域センター」、「障害者就業・生活支援センター」は「就業・生活支援センター」、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等」は「就労移行支援事業所等」、「通勤寮・グループホームの職員」は「通勤寮等の職員」と、それぞれ略記した。

図1-3-17 「精神障害」のある労働者の就職時の相談先・利用機関（複数選択）

22 合理的配慮の実施状況

まず、現在の職場における（1）合理的配慮の実施状況を聞き、次に、（2）「必要だが配慮を受けていない」という回答があった場合、受けていない理由を聞いた。

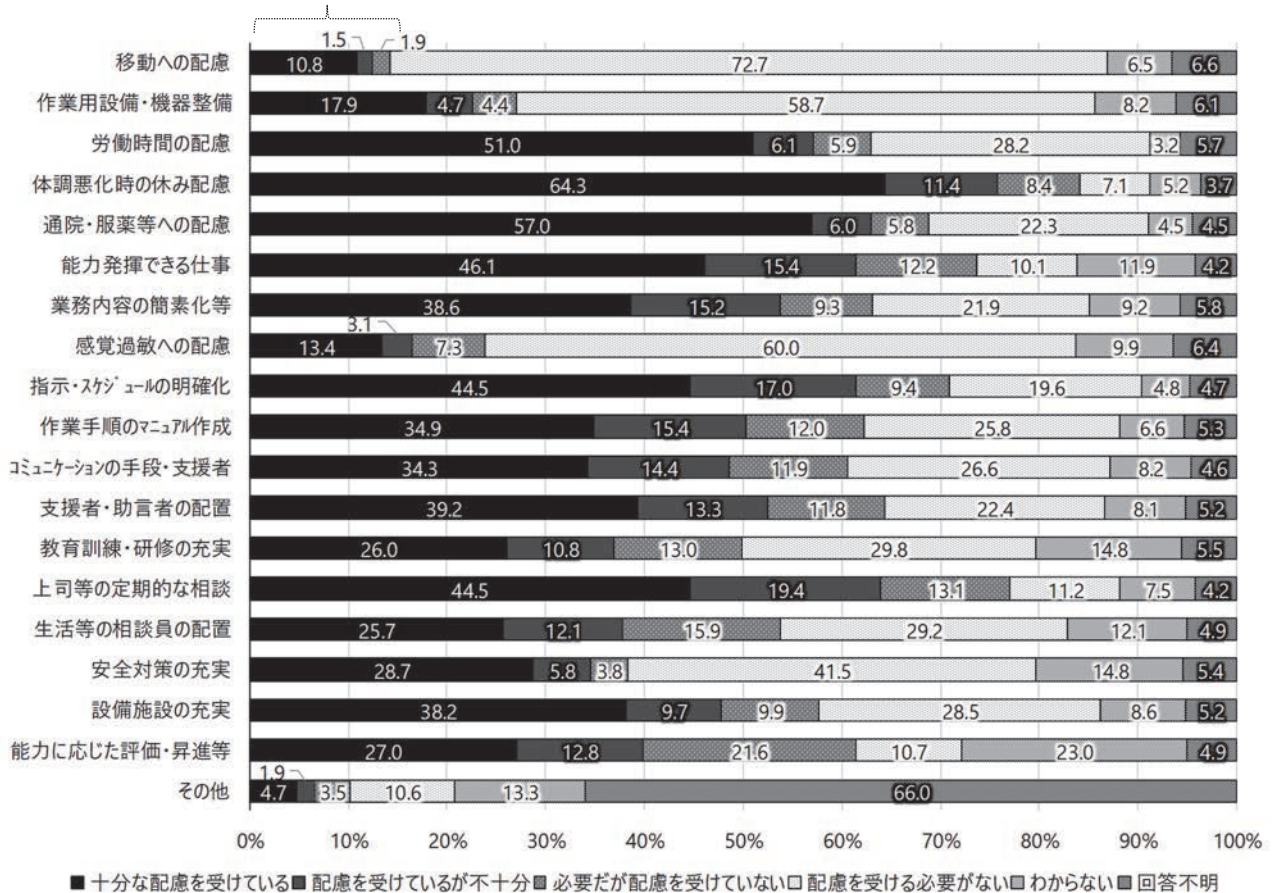
（1）合理的配慮の実施状況

職場における一般的な合理的配慮に関する19の項目について、それぞれ「十分な配慮を受けている」、「配慮を受けているが不十分」、「必要だが配慮を受けていない」、「配慮を受ける必要がない」、「わからない」から1つ選んで回答することを求めた。「精神障害」のある労働者（各項目につきn=849）における結果を、図1-3-18に示した。

配慮必要者数が最も多かったのは、「体調悪化時の休み配慮」（「調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮」）で、8割を超える714人（84.1%）であった。次いで多かったのが「上司等の定期的な相談」（「上司や人事担当者などによる定期的な相談」）で654人（77.0%）、「能力発揮できる仕事」（能力が発揮できる仕事への配置）で626人（73.7%）であり、いずれも7割を超えていた。

一方、十分配慮者数に注目すると、配慮必要者数が第5位の「通院・服薬等への配慮」（「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」）（484人、57.0%）が、「体調悪化時の休み配慮」（546人、64.3%）に次いで2番目に多く、配慮必要者数が第8位の「労働時間の配慮」（「短時間勤務など労働時間の配慮」）（433人、51.0%）が3番目に多かった。

配慮必要者数（配慮必要率）



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。
 図1-3-18 「精神障害」のある労働者の合理的配慮の実施状況（各項目につき n=849）

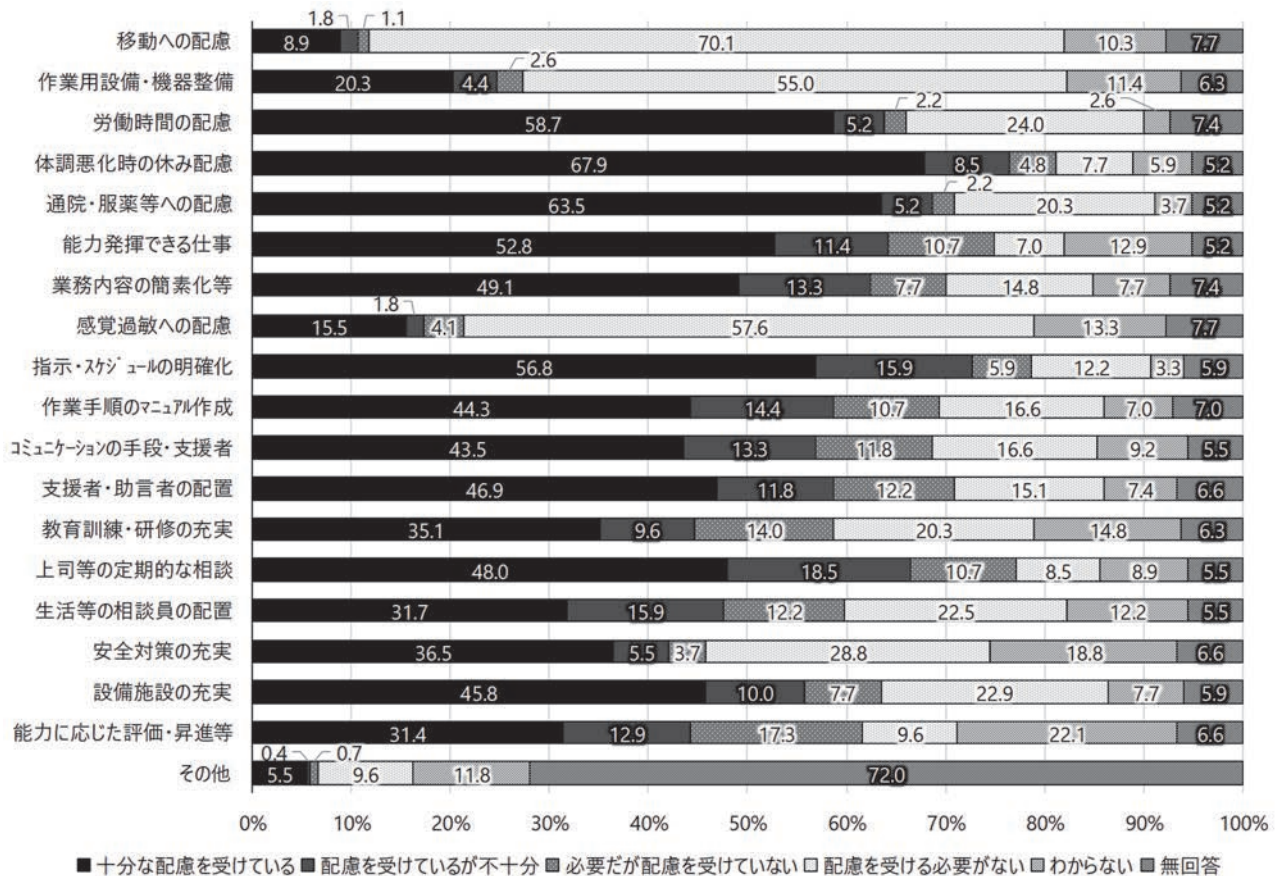
以下に、障害カテゴリー別の結果を示す。

ア 統合失調症（n=271）

「統合失調症」のある労働者の結果を図1-3-19に示した。

配慮必要者数は、「精神障害」全体と同様に「体調悪化時の休み配慮」が最多であった（220人、81.2%）。次いで、「指示・スケジュールの明確化」（「業務指示やスケジュールの明確化」）（213人、78.6%）、「上司等の定期的な相談」（209人、77.1%）が多かった。

十分配慮者数を見ると、配慮必要者数が最も多かった「体調悪化時の休み配慮」は、184人（67.9%）であり、こちらでも最多であった。続く第2位は、配慮必要者数で第6位（192人、70.8%）であった「通院・服薬等への配慮」（172人、63.5%）であり、第3位は、配慮必要者数で第10位（179人、66.1%）の「労働時間の配慮」（159人、58.7%）であった。



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

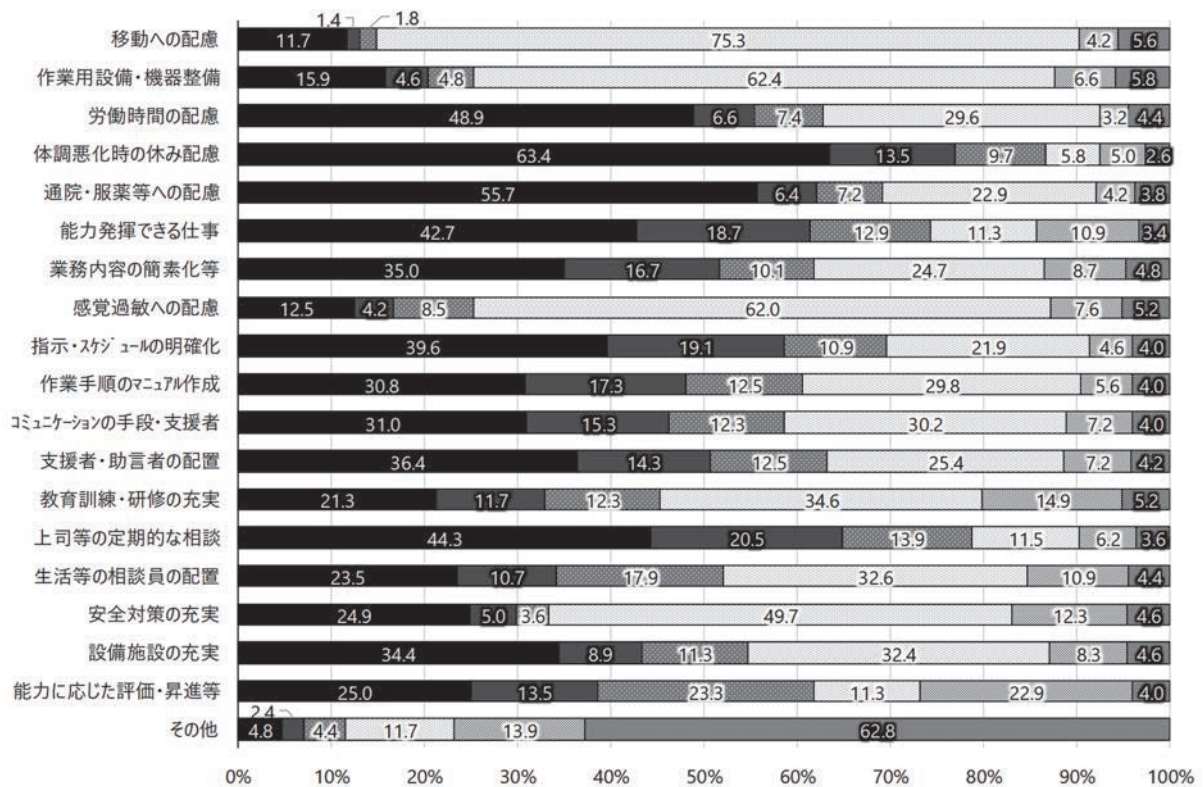
図1-3-19 「統合失調症」のある労働者の合理的配慮の実施状況 (n=271)

イ 気分障害 (n=503)

「気分障害」のある労働者の結果を図1-3-20に示した。

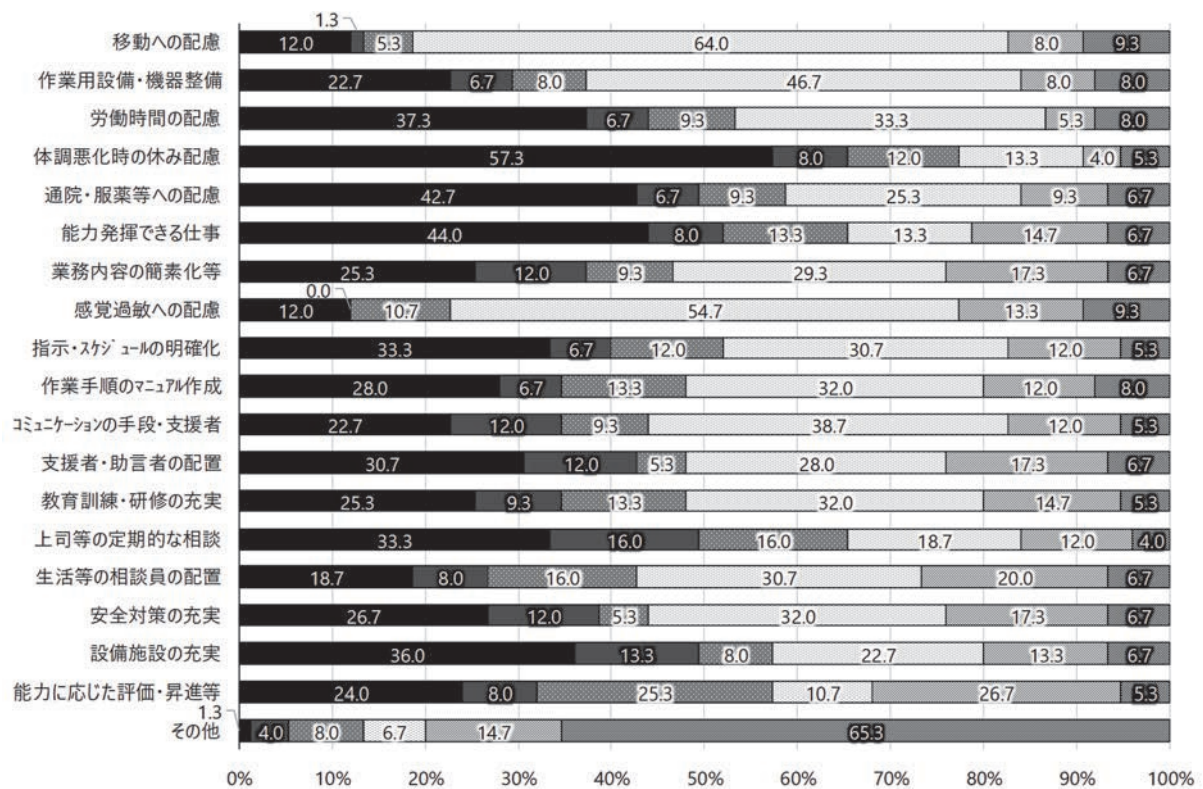
配慮必要者数は、「精神障害」のある労働者全体と同様に「体調悪化時の休み配慮」が8割を超え(436人, 86.7%)、最多であった。次いで、「上司等の定期的な相談」(396人, 78.7%)、「能力発揮できる仕事」(374人, 74.4%)が多く、それぞれ7割を超えていた。

また、配慮必要者数が第1位であった「体調悪化時の休み配慮」は、十分配慮者数でも、319人(63.4%)であり、最多であった。十分配慮者数は、それに続いて、「通院・服薬等への配慮」(280人, 55.7%)、「労働時間の配慮」(246人, 48.9%)が多くなっていた。



■ 十分な配慮を受けている ■ 配慮を受けているが不十分 ■ 必要だが配慮を受けていない □ 配慮を受ける必要がない □ わからない ■ 無回答
 ※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

図1-3-20 「気分障害」のある労働者の合理的配慮の実施状況 (n=503)



■ 十分な配慮を受けている ■ 配慮を受けているが不十分 ■ 必要だが配慮を受けていない □ 配慮を受ける必要がない □ わからない ■ 回答不明
 ※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

図1-3-21 「てんかん」のある労働者の合理的配慮の実施状況 (n=75)

ウ てんかん (n=75)

「てんかん」のある労働者の結果を図1-3-21に示した。

配慮必要者数は、「精神障害」全体と同様に「体調悪化時の休み配慮」が最も多く、58人(77.3%)であった。次いで、「能力発揮できる仕事」及び「上司等の定期的な相談」が同数であった(49人, 65.3%)。

十分配慮者数を見ると、配慮必要者数と同様に「体調悪化時の休み配慮」が最も多かった(43人, 57.3%)。次いで、「能力発揮できる仕事」(33人, 44.0%)、「通院・服薬等への配慮」(32人, 42.7%)が多かった。

(2) 必要な配慮がない理由(複数選択)

合理的配慮の実施状況について聞いた本項(1)で、1つでも「3. 必要だが配慮を受けていない」と回答した者に対し、配慮を受けていない理由について、7つの項目から当てはまるもの全てを選ぶことを求めた(図1-3-22)。

「精神障害」全体(n=363)で見ると、「どの程度まで配慮を求めてよいのかわからない」を選択した者が最も多く192人(52.9%)であった。次いで、「自分から配慮を求めるのは気が引ける」を選択した者が多く169人(46.6%)であった。

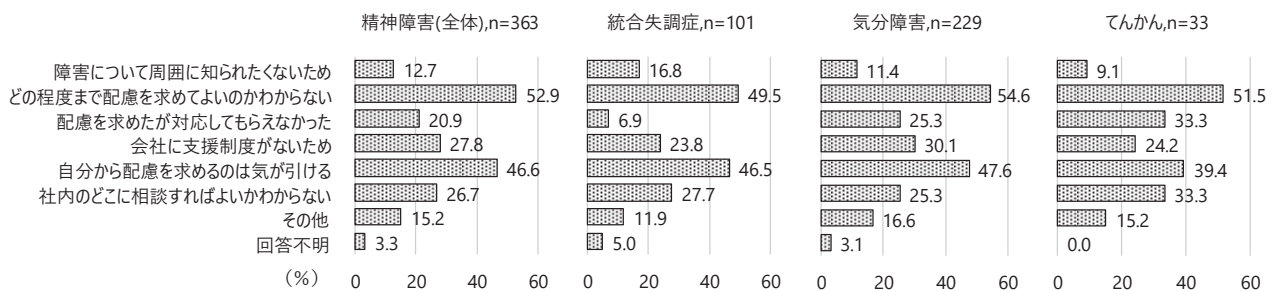
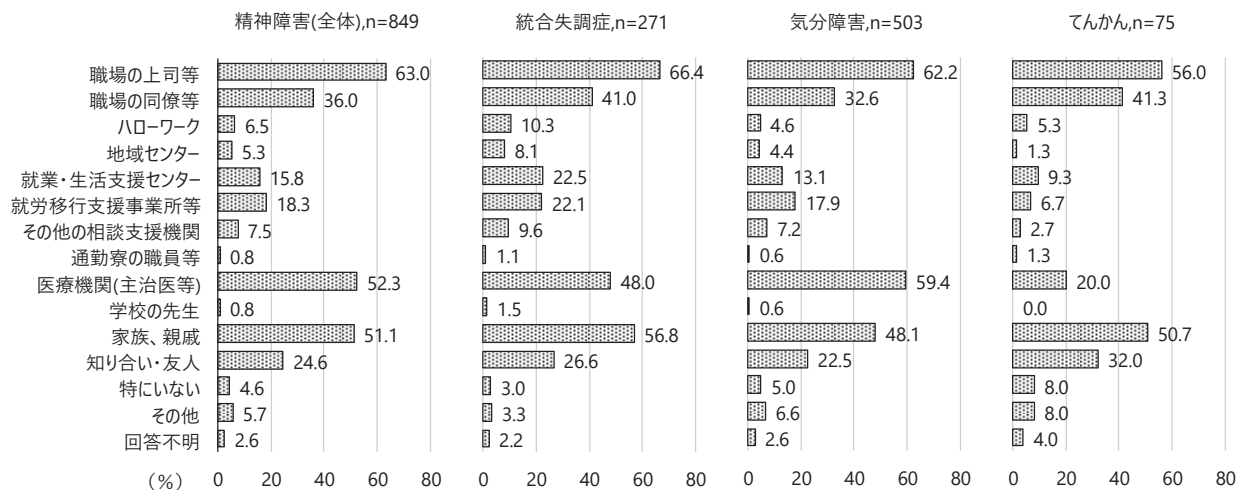


図1-3-22 「精神障害」のある労働者の必要な配慮がない理由(複数選択)

23 仕事に関する相談先・利用機関(複数選択)

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたとき相談する人、利用する機関について、14の項目から全て選ぶよう求めた。「精神障害」のある労働者の結果を図1-3-23に示す。

「精神障害」全体(n=849)で見ると、6割を超える535人(63.0%)が「職場の上司等」(「職場の上司や人事担当者等」)を選択していた。また、「医療機関(主治医等)」も半数を超える444人(52.3%)が選択していた。次いで選択が多かったのは、「家族、親戚」(434人, 51.1%)、「職場の同僚等」(「職場の同僚・友人」)(306人, 36.0%)であった。



※ 設問項目について、「職場の上司や人事担当者等」は「職場の上司等」、「職場の同僚・友人」は「職場の同僚等」と略記し、それ以外の項目は、本節 21 の図 1-3-17 に準じた。

図 1-3-23 「精神障害」のある労働者の仕事に関する相談先・利用機関（複数選択）

24 将来の不安

将来の不安について、(1) その有無と、(2) 内容を聞いた。

(1) 将来の不安の有無

自分の将来に不安があるか、「特に不安はない」と「不安がある」のうちいずれかを選ぶよう求めた。結果を図 1-3-24 に示した。

「精神障害」のある労働者全体 (n=849) では、「特に不安はない」と回答した者は 120 人 (14.1%) であった。一方、「不安がある」と回答した者は、8 割を超える 698 人 (82.2%) であった。回答不明は 31 人 (3.7%) であった。

障害カテゴリー別に見ると、「特に不安がない」と回答した割合が最も大きかったのは「てんかん」(16 人, 21.3%)、次いで「統合失調症」(48 人, 17.7%)、「気分障害」(56 人, 11.1%) であった。一方、「不安がある」と回答した割合が最も大きかったのは「気分障害」(433 人, 86.1%)、次いで「統合失調症」(208 人, 76.8%)、「てんかん」(57 人, 76.0%) であった。

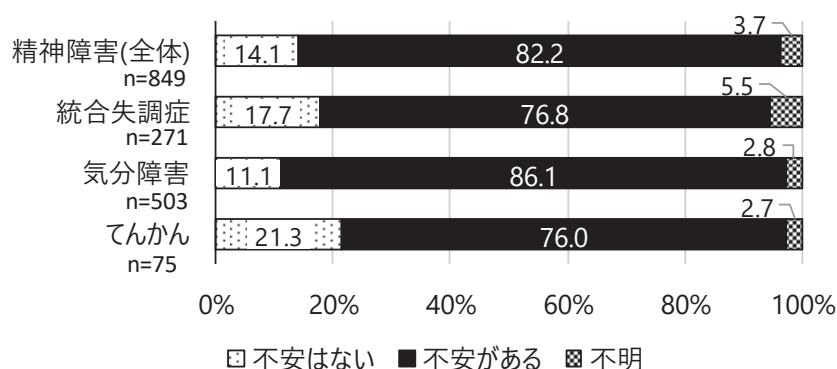
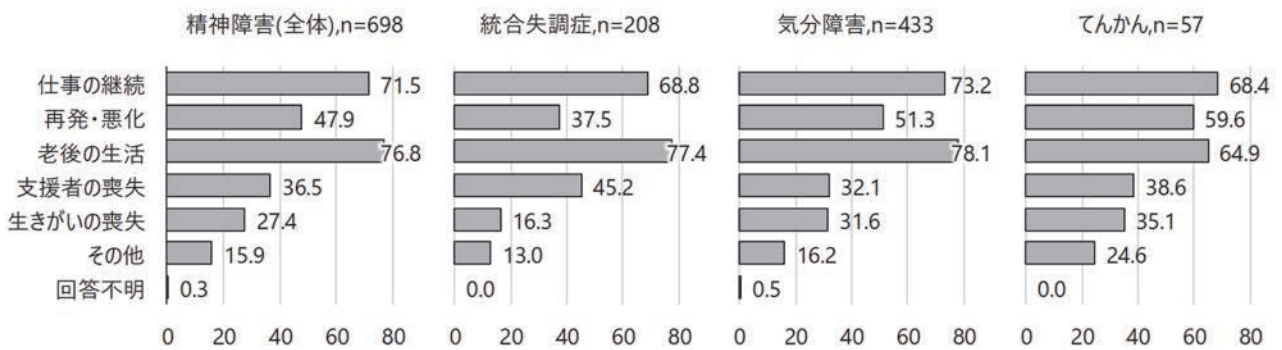


図 1-3-24 「精神障害」のある労働者の将来の不安の有無

(2) 不安の内容（複数選択）

上記(1)で「不安がある」と回答した「精神障害」のある労働者に対し、不安を感じることを、6つの項目から全て選ぶよう求めた（図1-3-25）。

「精神障害」のある労働者全体（n=698）で、最も選択が多かったのは、「老後の生活」（「老後の生活が維持できるか」）で、536人（76.8%）であった。次いで選択が多かったのは、「仕事の継続」（「仕事が続けられるかどうか」）（499人、71.5%）であった。これらは、いずれも7割を超えていた。次いで選択が多かった項目は、「再発・悪化」（「障害が重度化するのではないか、疾病が再発や悪化するのではないか」）（334人、47.9%）であった。

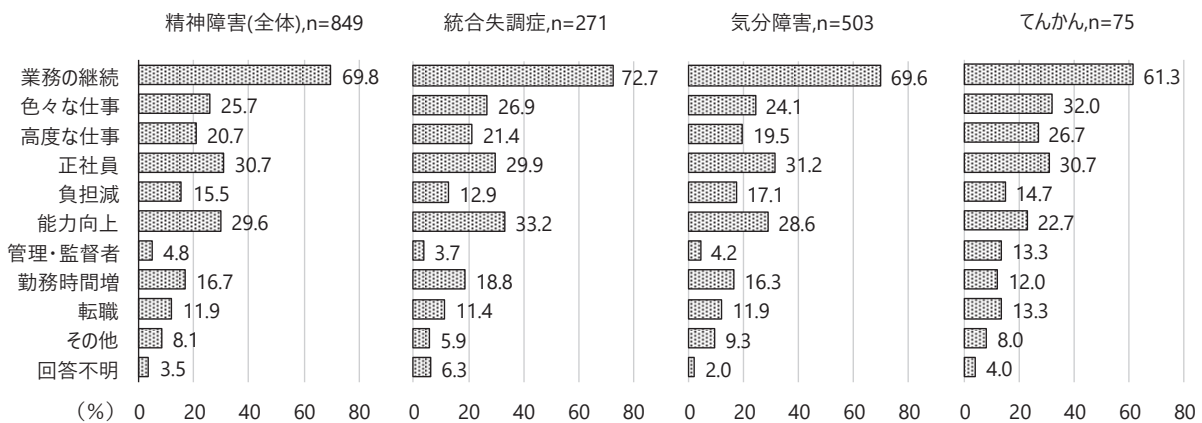


※ 設問項目について、調査票の項目は、「仕事が続けられるかどうか」を「仕事の継続」、「障害が重症化するのではないか、疾病が再発や悪化するのではないか」を「再発・悪化」、「老後の生活が維持できるか」を「老後の生活」、「生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか」を「支援者の喪失」、「生きがいが見つけれない」を「生きがいの喪失」と略記した。

図1-3-25 「精神障害」のある労働者の不安の内容（複数選択）

25 希望すること（複数選択）

今後の職業生活を充実させるために希望することについて、10の項目から、当てはまるもの全てを選ぶよう求めた（図1-3-26）。



※ 設問項目について、「現在の業務を引き続き行いたい」を「業務の継続」、「色々な種類の仕事をしてみたい」を「色々な仕事」、「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」を「高度な仕事」、「正社員になりたい」を「正社員」、「もっと負担のかからない仕事につきたい」を「負担減」、「仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい」を「能力向上」、「現場監督者（係長、班長を含む）や管理者になりたい」を「管理・監督者」、「勤務日数や勤務時間を増やしたい」を「勤務時間増」、「転職したい」を「転職」と略記した。

図1-3-26 「精神障害」のある労働者の希望すること（複数選択）

「精神障害」全体（n=849）で最も選択が多かったのは、「業務の継続」（「現在の業務を引き続き行いたい」）で593人（69.8%）であり、7割弱の者が選択していた。次いで多かったのは、「正社員」（「正社員になりたい」）で261人（30.7%）であった。

第4節 発達障害者の調査結果

1 性別

「発達障害」のある労働者全体（n=582）では、「男性」が413人（71.0%）、「女性」が160人（27.5%）、「答えない」が9人（1.5%）であり、回答不明はなかった。

2 年齢

「発達障害」のある労働者全体（n=582）の年代別の割合を図1-4-1に示した。「30代」が223人（38.3%）と最も多かった。次いで、割合の大きい順に、「20代」が182人（31.3%）、「40代」が114人（19.6%）、「50代」が41人（7.0%）、「10代」が13人（2.2%）、「60代以上」が6人（1.0%）であった。回答不明は3人（0.5%）であった。

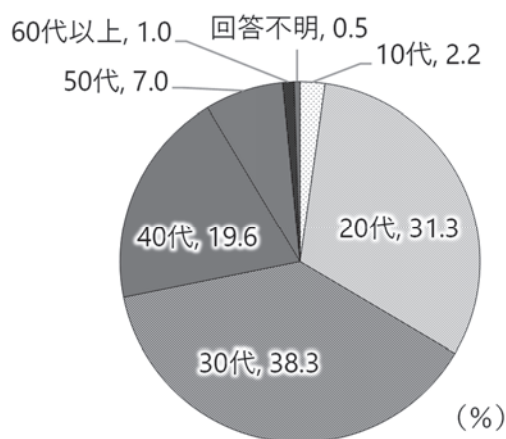


図1-4-1 「発達障害」のある労働者の年代別の割合（n=582）

「発達障害」のある労働者の年齢の平均値と標準偏差を表1-4-1に示した。

表1-4-1 「発達障害」のある労働者の年齢の平均値及び標準偏差

障害のカテゴリー	総数	有効数	平均年齢	標準偏差
発達障害(全体)	582	579	34.5	9.4
自閉スペクトラム症(ASD)	402	399	34.6	9.1
注意欠如・多動症(ADHD)	167	167	34.4	9.6
学習障害(LD)	13	13	34.7	14.0

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は年齢の回答が不明でないものであり、平均年齢を計算する際に用いた回答者数である。

3 所持する障害者手帳

所持する障害者手帳について、(1) 種類と (2) 等級を聞いた。

(1) 障害者手帳等の種類

「発達障害」のある労働者 (n=582) のうち、「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者が最も多く、544 人 (93.5%) であった。「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者は 12 人 (2.1%)、いずれも所持していない者が 13 人 (2.2%) であった。回答不明は 13 人 (2.2%) であった。

(2) 障害者手帳の等級

「発達障害」のある労働者のうち、「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者及び「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者 (n=556) については、併せてその「等級」も聞いた。「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者 (n=12) は、「1 級」が最も多く 3 人 (25.0%)、次いで「2 級」～「4 級」がそれぞれ 2 人 (16.7%) であった。等級不明の者は 3 人 (25.0%) であった。一方、「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者 (n=544) は、「3 級」が最も多く、349 人 (64.2%) で 6 割を占めた。次いで「2 級」が多く、181 人 (33.3%) であった。「1 級」は 5 人 (0.9%) であった。等級不明は 9 人 (1.7%) であった。

4 所持する障害者手帳等の交付時期

本節 3 (1) で、「身体障害者手帳等」ないし「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した「発達障害」のある労働者 (n=556) に対し、それらの障害者手帳等がいつ交付されたかを、今の会社に就職する前か後かの 2 つ時期から 1 つを選ぶよう求めた。

「今の会社に就職する前」を選択した者は 434 人 (78.1%)、「今の会社に就職した後」を選択した者は 59 人 (10.6%) であった。回答不明は 63 人 (11.3%) であった。

5 主な障害・疾病の種類

「発達障害」のある労働者 (n=582) の主な障害の結果を示した (図 1-4-2)。

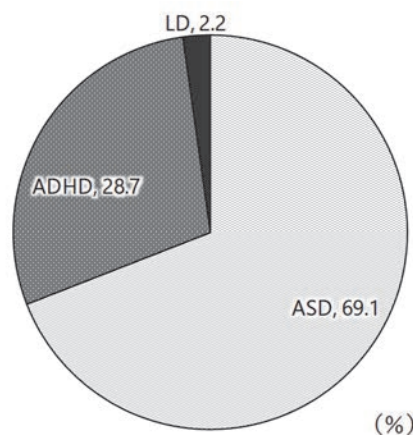


図 1-4-2 「発達障害」のある労働者の主な障害・疾病の割合 (n=582)

「自閉スペクトラム症 (Autism Spectrum Disorder: ASD, 以下、原則として「ASD」という。)」が最も多く 402 人 (69.1%)、次いで「注意欠如・多動症 (Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder: ADHD, 以下、原則として「ADHD」という。)」が 167 人 (28.7%)、「学習障害 (Learning Disorder: LD, 以下、原則として「LD」という。)」が 13 人 (2.2%) であった。

なお、「LD」は 13 人とサンプルサイズが極めて小さく、以下の分析において母集団の状況を正確に反映できていない可能性が考えられるため、分析結果を検討する際など、留意が必要である。

6 主な障害・疾病の診断時期

本節 5 で確認した、「発達障害」のある労働者 (n=582) の主な障害・疾病の診断時期が、今の会社に就職する前か後か聞いた。

「今の会社に就職する前」と回答した者が 494 人 (84.9%)、「今の会社に就職した後」と回答した者が 60 人 (10.3%) であった。回答不明は 28 人 (4.8%) であった。

7 重複する障害・疾病 (複数選択)

本節 5 で確認した、「発達障害」のある労働者 (n=582) の主な障害・疾病と重複する障害・疾病がある場合、18 の選択肢から全て選ぶよう求めた (図 1-4-3)。また、重複する障害・疾病がない場合は「問 5 (主な障害・疾病) で回答した以外の障害・疾病はない」という選択肢を選ぶよう求めた。

重複する障害が「身体障害」の場合、多くが 1% 未満であった。他方、重複する障害が「精神障害」の場合はすべて 1% 以上であり、特に「気分障害」は最多の 108 人 (18.6%) であった。また、「発達障害」が重複するケースも比較的多く、「ADHD」が重複するケースは、「気分障害」に次ぐ 81 人 (13.9%) であった。「ASD」が重複するケースは 3 番目に多く、47 人 (8.1%) であった。

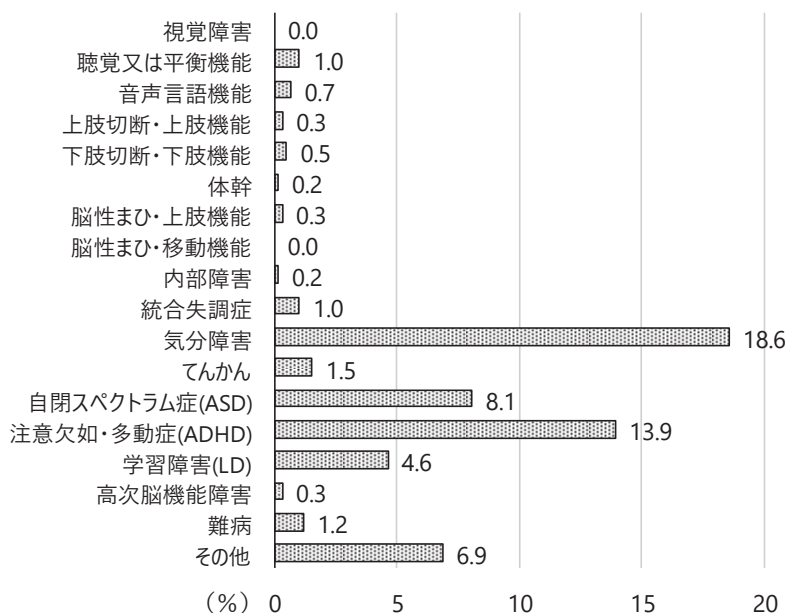


図 1-4-3 「発達障害」のある労働者の重複する障害・疾病 (複数選択, n=582)

「その他」の回答が多いことから、その内容を確認すると、「アルコール依存症」、「適応障害」、「不安障害」等その他の精神障害や「緑内障」、「糖尿病」、「高血圧」等の疾患名が見られた。

なお、図1-4-3には示していないが、重複する障害・疾病はないと回答した者が148人(25.4%)、いずれの項目も選択しなかった無回答などの回答不明が166人(28.5%)であった。

8 事業所の種類

現在勤務する職場について、「発達障害」のある労働者(n=582)のうち、「一般の事業所(特例子会社、就労継続支援A型事業所を除く。)」に勤務すると回答した者が544人(93.5%)で、9割を超えていた。一方、「特例子会社」に勤務すると回答した者は28人(4.8%)、「就労継続支援A型事業所」に勤務すると回答した者は4人(0.7%)であった。回答不明は6人(1.0%)であった。

9 現在の仕事内容

現在の仕事内容は、「発達障害」のある労働者(n=582)では、「事務関係の職業」が357人(61.3%)で最も多く、次いで「運搬・清掃・包装等の職業」が74人(12.7%)であった(図1-4-4)。

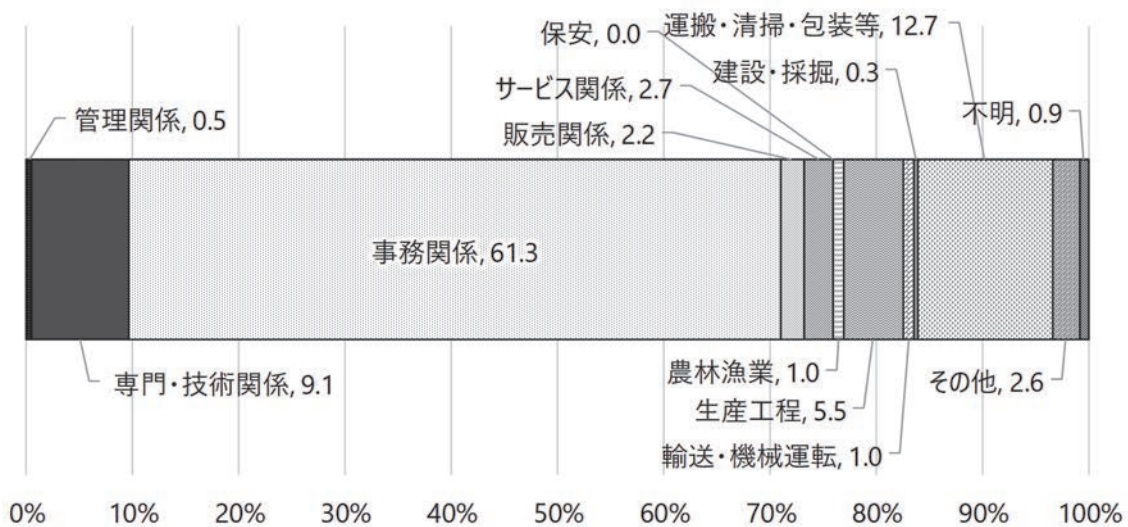


図1-4-4 「発達障害」のある労働者の現在の仕事内容 (n=582)

10 就職時の年齢(勤続年数)

質問項目では現在の職場への就職年齢を聞いたが、ここでは現在の年齢(本節2)との差を求め、「勤続年数」として集計した。「発達障害」のある労働者(n=582)の「勤続年数」を示す(図1-4-5)。

「5年未満」と回答した者が395人(67.9%)で最も多く、半数を超えていた。「勤続年数」が長くなるに従い、おおむね回答した者が少なくなる傾向が見られた。ただし、「勤続年数」が「25年以上30年未満」の者(9人, 1.5%)のみ、1段階短い「20年以上25年未満」の者(6人, 1.0%)及び2段階短い「15年以上20年未満」の者(8人, 1.4%)より多くなっていた。

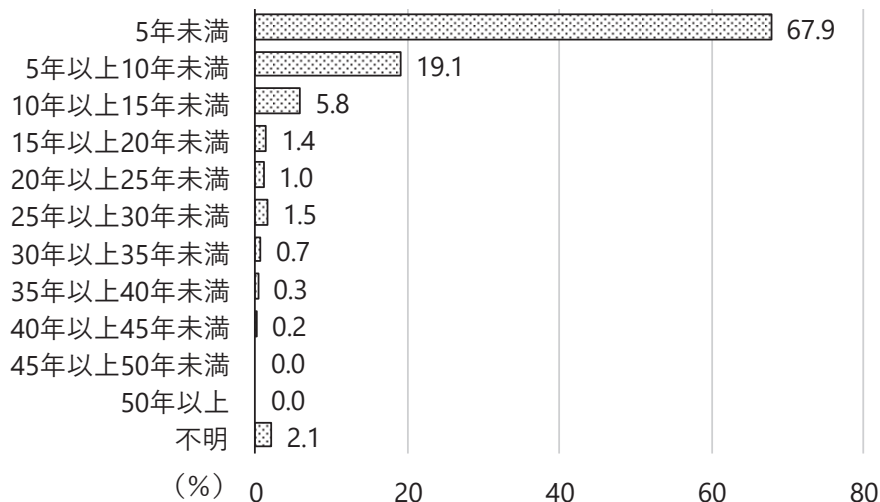


図 1-4-5 「発達障害」のある労働者の勤続年数 (n=582)

次に、「発達障害」のある労働者の「勤続年数」の平均値と標準偏差を表 1-4-2 に示す。

表 1-4-2 「発達障害」のある労働者の勤続年数の平均値と標準偏差

障害の種類	度数	有効数	平均年数	標準偏差
発達障害 (全体)	582	570	4.6	5.9
自閉スペクトラム症(ASD)	402	393	4.8	5.8
注意欠如・多動症(ADHD)	167	164	4.1	6.2
学習障害(LD)	13	13	4.4	5.1

※「総数」は障害カテゴリごとの最大回答者数である。「有効数」は年数の回答が不明でないものであり、平均年数を計算する際に用いた回答者数である。

11 雇用形態

まず(1)「雇用形態」を聞き、次いで(2)「雇用契約期間」を聞いた。

(1) 雇用形態

現在の「雇用形態」を「正社員(または正職員)」、「正社員以外(パートタイマー、臨時・日雇い、契約・登録社員、嘱託、出向中の方)」、「わからない」の3つの選択肢から1つ選ぶよう求めた。結果を図 1-4-6 に示す。

「発達障害」のある労働者全体 (n=582) で見ると、「正社員」は 128 人 (22.0%)、「正社員以外」は 448 人 (77.0%) であり、障害カテゴリ別に見ても、「正社員」が少なく、「正社員以外」が多いという傾向は同様であった。

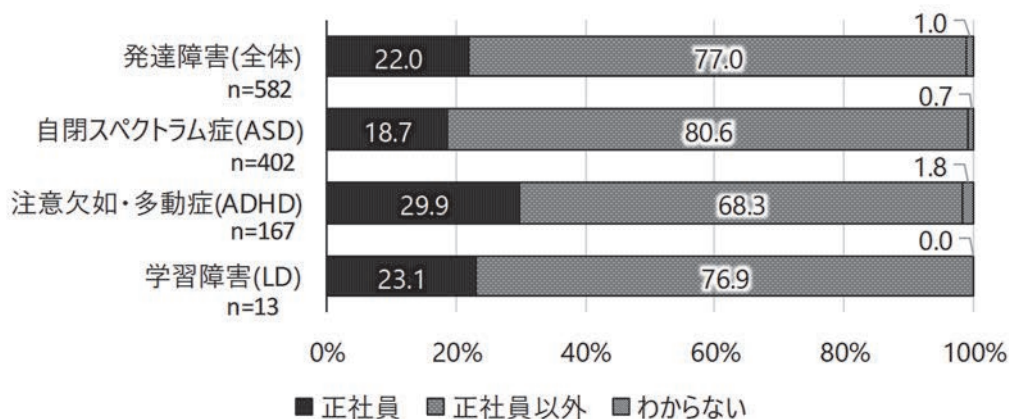


図 1-4-6 「発達障害」のある労働者の雇用形態（回答不明はなかった。）

(2) 雇用契約期間

雇用の契約期間について、「無期（期間の定めなし）」、「有期（期間の定めあり）で更新あり」、「有期（期間の定めあり）で更新なし」、「わからない」のいずれか1つを選ぶよう求めた（図 1-4-7）。

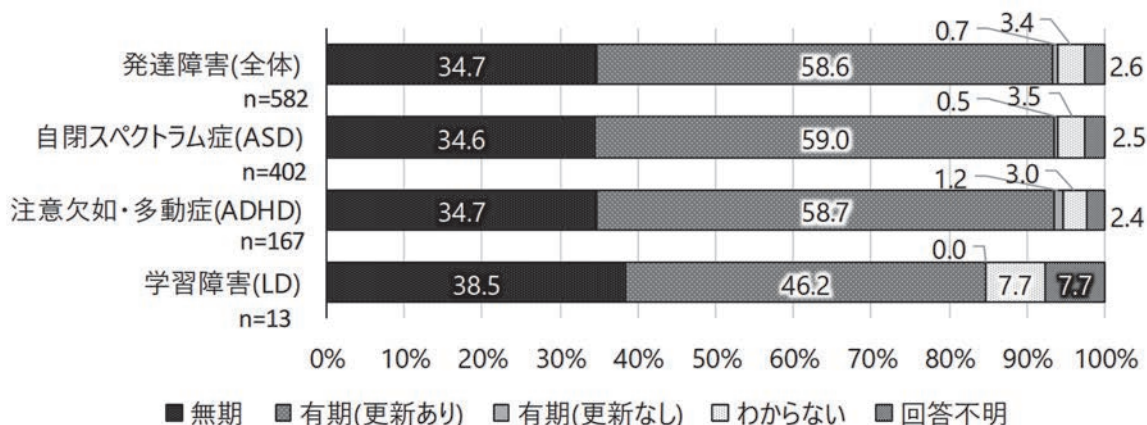


図 1-4-7 「発達障害」のある労働者の雇用契約期間

「発達障害」のある労働者全体（n=582）で見ると、「有期（更新あり）」が 341 人（58.6%）で最も多く、半数を超えていた。次いで「無期」が 202 人（34.7%）、「有期（更新なし）」が 4 人（0.7%）であった。障害カテゴリー一別に見ても、「ASD」及び「ADHD」は「有期（更新あり）」が 60%弱で半数を超えていたが、「LD」は 46.2%で半数に満たなかった。

12 労働時間・日数

「発達障害」のある労働者の現在の 1 日の勤務時間と 1 週間の勤務日数について聞いた。1 か月の勤務日数が定められている場合は 1 か月の勤務日数も聞いた。

ここでは、1 週間当たりの労働時間を集計した。1 週間当たりの労働時間の算出方法は、本章第

1 節 12 と同様である。結果を図 1 - 4 - 8 に示した。

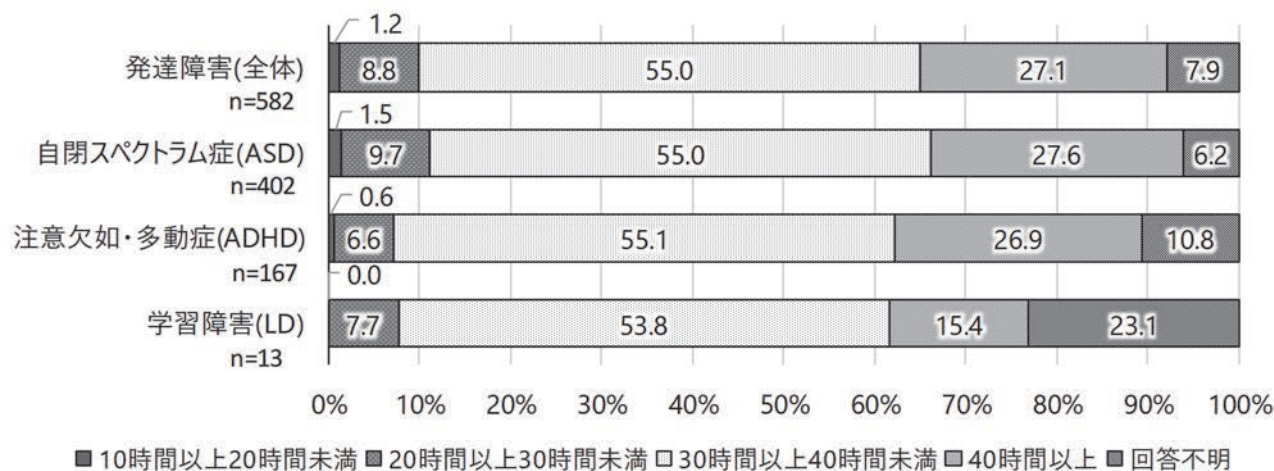


図 1 - 4 - 8 「発達障害」のある労働者の 1 週間当たりの労働時間

「発達障害」のある労働者全体 (n=582) で見ると、「30 時間以上 40 時間未満」が最も多く 320 人 (55.0%) で半数を超えていた。次いで「40 時間以上」が 158 人 (27.1%) であった。障害カテゴリー別の結果は、「発達障害」のある労働者全体の結果とおおむね同じであった。

次に、「発達障害」のある労働者の 1 週間当たりの「労働時間」の平均値と標準偏差を表 1 - 4 - 3 に示した。

表 1 - 4 - 3 「発達障害」のある労働者の 1 週間当たりの労働時間の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均時間	標準偏差
発達障害(全体)	582	536	35.2	6.5
自閉スペクトラム症(ASD)	402	377	34.9	6.8
注意欠如・多動症(ADHD)	167	149	35.8	5.9
学習障害(LD)	13	10	35.4	4.7

※ 「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は労働時間の回答が不明でないものであり、平均時間を計算する際に用いた回答者数である。

13 昇進の経験

現在の会社に就職してからこれまでに昇進した経験があるか聞いた。なお、障害者手帳等の交付以降ないし障害・疾病の診断以降の状況の回答を求めた。結果を図 1 - 4 - 9 に示した。

「発達障害」のある労働者全体 (n=582) で、「昇進したことがある」と回答した者は 43 人 (7.4%)、「入社以来、昇進したことがない」と回答した者は 481 人 (82.6%) であった。「パート・契約社員から正社員になった」と回答した者は 41 人 (7.0%) であり、回答不明は 17 人 (2.9%) であった。

障害カテゴリー別の結果は、「発達障害」のある労働者全体の結果とおおむね同じであった。

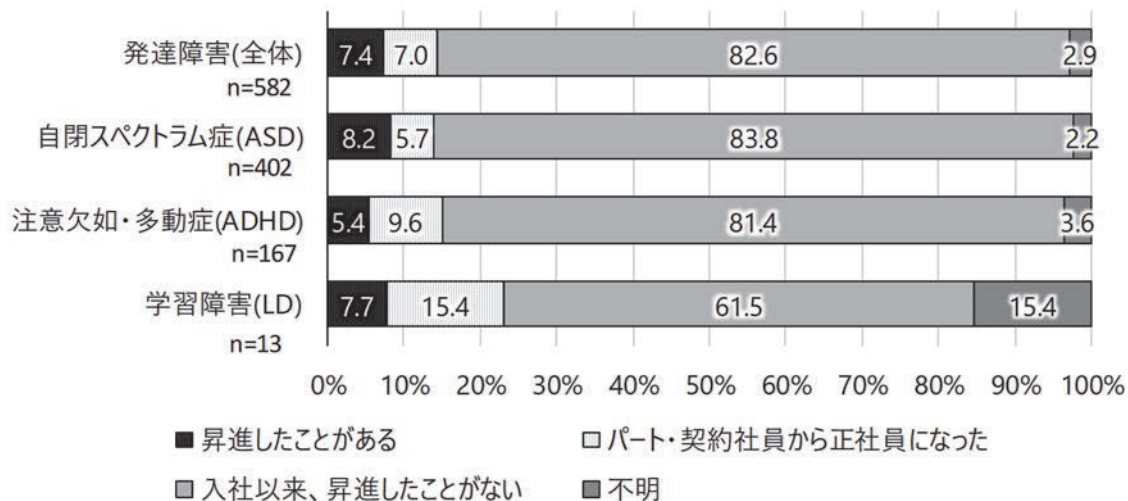


図1-4-9 「発達障害」のある労働者の昇進の経験

14 通勤手段

まず、(1)「通勤手段」について聞き、その上で(2)「通勤時の介助者」の有無を聞いた。

(1) 通勤手段(複数選択)

現在の職場への「通勤手段」について、12の項目から、当てはまるものを全て選ぶことを求めた。結果を、図1-4-10に示した。

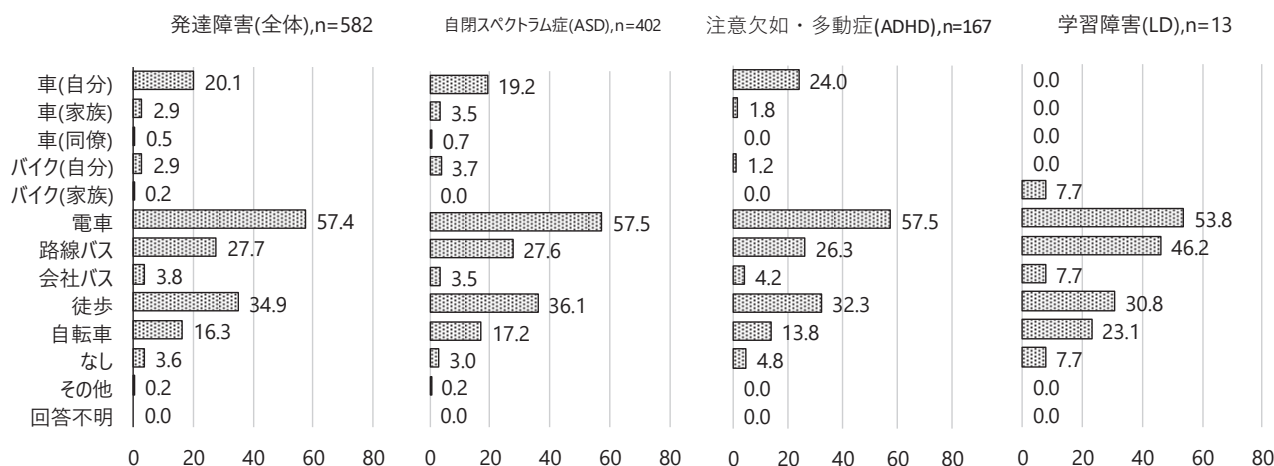


図1-4-10 「発達障害」のある労働者の通勤手段(複数選択)

「発達障害」のある労働者全体(n=582)を見ると、「電車」が334人(57.4%)と最も多く、半数以上が利用していた。次いで、「徒歩」を選択した者が、203人(34.9%)であった。

「発達障害」全体の傾向は、障害カテゴリ間で大きく異なることはなかった。いずれの障害カテゴリにおいても、「電車」の選択率が最も高かった。

(2) 通勤時介助者の有無

現在の職場への「通勤時介助者」の有無を聞いた。「発達障害」のある労働者全体 (n=582) では、「通勤時の介助者なし」と回答した者は、9割を超える 570 人 (97.9%) であった。一方、「通勤時の介助者あり」と回答した者は 2 人 (0.3%) であり、回答不明は 10 人 (1.7%) であった。障害カテゴリー別に見ても、全ての障害カテゴリーで「通勤時の介助者なし」と回答した者は 9割を超えていた。

15 障害の開示

職場への自身の障害の開示について、(1) その時期と (2) 範囲について聞いた。

(1) 障害の開示時期

職場に自身の障害を開示した時期を聞いた。「発達障害」のある労働者全体 (n=582) では、「採用前 (求人に応募した時点)」から開示していた者は 503 人 (86.4%) であり、8割を超え最多であった。採用前に受障して、「採用後」に開示した者は 22 人 (3.8%)、採用後に受障し、「採用後」に開示した者は 51 人 (8.8%) であった。「その他」と回答した者は 4 人 (0.7%)、回答不明は 2 人 (0.3%) であった。障害カテゴリー別に見ても、「採用前」が大半を占めるという「発達障害」全体と同様の傾向が見られた。

(2) 障害の開示範囲 (複数選択)

職場内での障害の開示範囲について、4つの項目から全て選ぶよう求めた。結果を図 1-4-11 に示す。

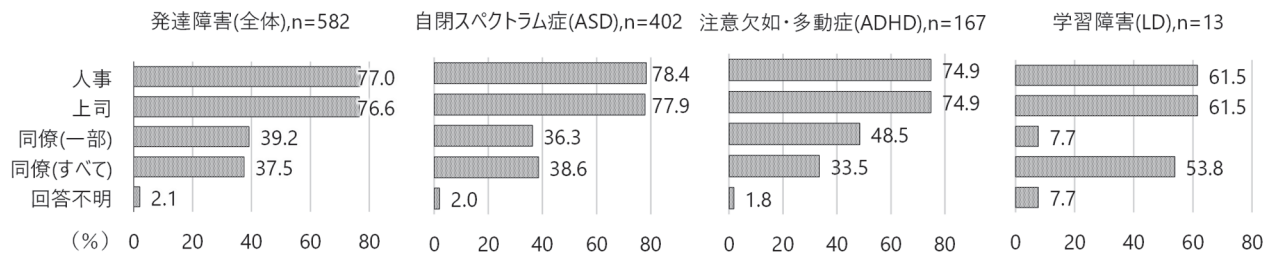


図 1-4-11 「発達障害」のある労働者の職場内における障害開示の範囲 (複数選択)

「発達障害」全体で見ると、「人事担当者」が最も多く 448 人 (77.0%)、次いで「上司」が 446 人 (76.6%) であった。「同僚」は、「一部の同僚」が 228 人 (39.2%)、「すべての同僚」が 218 人 (37.5%) であった。回答不明は 12 人 (2.1%) であった。

障害カテゴリー別では、おおむね「発達障害」全体と同様の傾向が見られたが、「LD」で、「一部の同僚」(1人, 7.7%) が他の障害より相対的に少なくなっていた。

16 障害年金の受給状況

障害年金の受給状況について、「受給している」、「受給していない」のいずれか1つを選ぶよう求

めた。その結果、「発達障害」のある労働者全体（n=582）で見ると、「障害年金を受給している」と回答した者は 222 人（38.1%）、「障害年金を受給していない」と回答した者は 348 人（59.8%）であった。回答不明は 12 人（2.1%）であった。

障害カテゴリー別に見ると、「ADHD」のある者（n=167）の場合、「受給している」と回答した者が 44 人（26.3%）であり、「受給している」が 40～45%程度である他の「発達障害」の障害カテゴリーと比べると、小さな割合であった。

17 自立支援医療制度の利用状況

障害者総合支援法による自立支援医療制度（精神通院医療）の利用状況について、「利用している」、「利用していない」のいずれかを選ぶよう求めた。

「発達障害」のある労働者全体（n=582）で「自立支援医療制度を利用している」と回答した者は 407 人（69.9%）で 7 割程度であった。一方、「自立支援医療制度を利用していない」と回答した者は 155 人（26.6%）であった。回答不明は 20 人（3.4%）であった。

障害カテゴリー別に見ると、「LD」以外の障害では、「利用している」という回答が多数を占めた。「LD」（n=13）の場合、小サンプルであるため留意が必要であるが、「利用している」との回答が 4 人（30.8%）、「利用していない」との回答が 7 人（53.8%）であり、「利用していない」割合が大きかった。

18 生活空間と同居者

（1）生活空間

生活空間について、5つの項目から1つ選ぶよう求めた。その結果、「発達障害」のある労働者全体（n=582）で見ると、「自宅（持家・借家）」を選択した者が最も多く 553 人（95.0%）で、9割を超えた。次いで、「グループホーム・ケアホーム」を選択した者が 11 人（1.9%）、「会社の社宅・寮」を選択した者が 7 人（1.2%）、「福祉ホーム」を選択した者が 1 人（0.2%）であった。「その他」は 4 人（0.7%）、回答不明は 6 人（1.0%）であった。障害カテゴリー別に見た場合も、全ての障害で自宅と回答した者が 9 割以上であった。

（2）同居者

本項（1）で「自宅」、「会社の社宅・寮」、「その他」と回答した者について、同居者の状況を 5つの項目から1つ選ぶよう求めた。「発達障害」のある労働者全体（n=564）では、「親・兄弟姉妹と同居」を選択した者が最も多く、6割を超える 365 人（64.7%）であった。次いで「ひとりで暮らしている」が 117 人（20.7%）、「配偶者・子供と同居」が 64 人（11.3%）であった。「友人・知人と同居」は 10 人（1.8%）、「その他」は 8 人（1.4%）、回答不明は 0 人であった。

障害カテゴリー別に見た場合、おおむね「発達障害」全体の傾向と同様に、「親・兄弟姉妹と同居」を選択した者が最も多く、次いで「ひとりで暮らしている」、「配偶者・子供と同居」の順に回答者が多かった。ただし、n=13 である LD の場合、「配偶者・子供と同居」と回答した者はいなかった。

19 前職の数

現在の会社に就職する前に障害者手帳等が交付されたか、「発達障害」の診断を受けた者（n=513）に対して、手帳の交付後、あるいは障害・疾病の診断後に、現在の会社を除いて何社に勤めたかを聞いた（図1-4-12）。

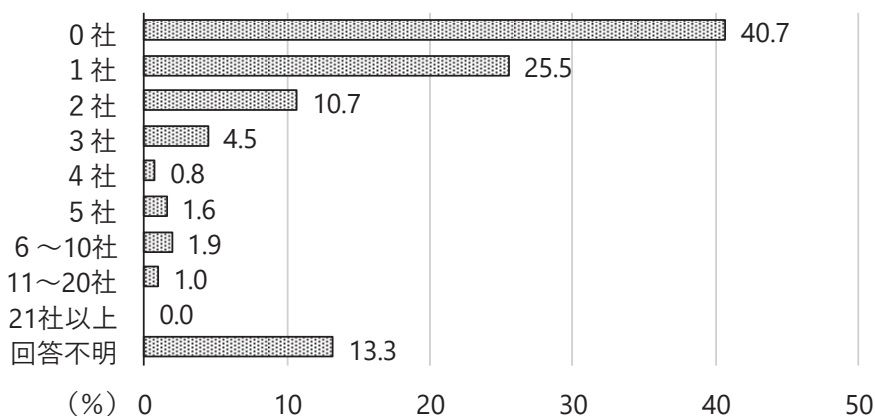


図1-4-12 「発達障害」のある労働者の前職の数（n=513）

「発達障害」のある労働者全体では、0社と回答した者が最も多く209人（40.7%）、次いで1社と回答した者が131人（25.5%）であった。表1-4-4には、「発達障害」のある労働者の前職数の平均と標準偏差を示した。

表1-4-4 「発達障害」のある労働者の前職数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
発達障害（全体）	513	445	1.1	2.1
自閉スペクトラム症(ASD)	363	317	1.1	2.1
注意欠如・多動症(ADHD)	137	117	1.4	2.2
学習障害(LD)	13	11	1.3	1.6

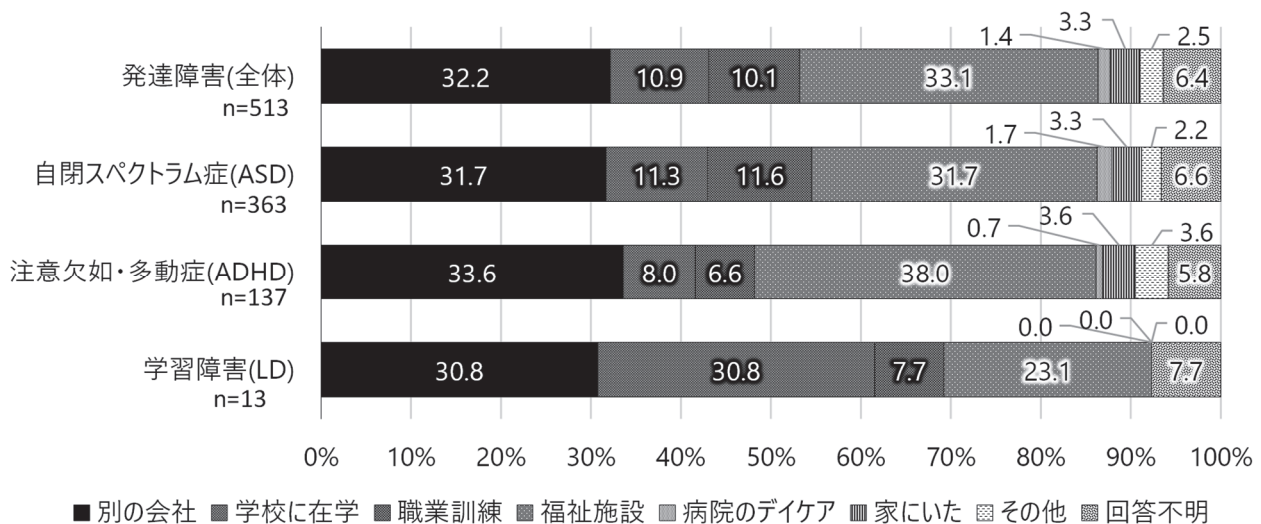
※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職数の回答が不明でないものであり、前職数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

20 就職前の状況

現在の職場に就職する前に障害者手帳等が交付された、又は「発達障害」の診断を受けた者に対し、現在の職場に就職する直前の状況を聞いた。具体的には、（１）「就職直前にしていたこと」、（２）「前職勤続年数」、（３）「前職離職理由」、（４）「個人的理由詳細」の４点を聞いた。

（１）就職直前にしていたこと

現在の職場に就職する直前に何をしていたか、８つの項目から１つ選択することを求め、結果を図1-4-13に示した。



※ 設問項目について、「今と別の会社で働いていた」を「別の会社」、「学校に在学していた」を「学校に在学」、「職業能力開発校などで職業訓練を受けていた」を「職業訓練」、「就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」を「福祉施設」、「病院のデイケアを利用していた」を「病院のデイケア」、「家にいて特に何もしていなかった」を「家にいた」とそれぞれ略記した。なお、「入院していた」は0であったため掲載していない。

図1-4-13 「発達障害」のある労働者の職直前にしていたこと

「発達障害」のある労働者全体（n=513）では、「福祉施設」（「就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」）を選択した者が最も多く170人（33.1%）、次いで「別の会社」（「今と別の会社で働いていた」）を選択した者が165人（32.2%）、「学校に在学」（「学校に在学していた」）が56人（10.9%）であった。「入院していた」者はいなかった。

（2）前職勤続年数

本項（1）で、「発達障害」のある労働者全体のうち、「別の会社」と回答した者（n=165）に対し、その会社ではどのくらいの期間勤めたか、「〇年〇か月」の〇の部分埋めるように記述することを求めた。

「5年未満」と回答した者が125人（75.8%）で、7割を超え最も多くなっていた。勤続年数が長くなるに従い、回答した者が少なくなる傾向を示した（図1-4-14）。

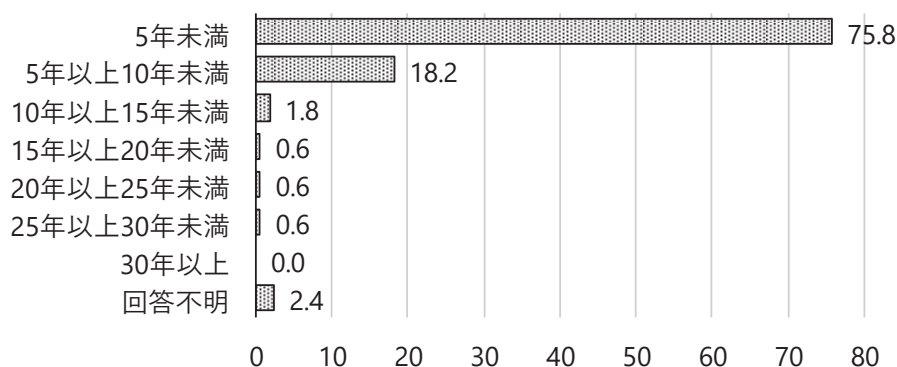


図1-4-14 「発達障害」のある労働者の前職勤続年数（n=165）

表 1-4-5 には、「発達障害」のある労働者の前職の勤続年数の平均値と標準偏差を示した。

表 1-4-5 「発達障害」のある労働者の前職勤続年数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
発達障害（全体）	165	161	3.2	3.5
自閉スペクトラム症(ASD)	115	112	3.5	3.8
注意欠如・多動症(ADHD)	46	45	2.4	2.6
学習障害(LD)	4	4	3.8	4.2

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職勤続年数の回答が不明でないものであり、前職勤続年数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

なお、本項（2）～（4）は、「LD」だけでなく、「ADHD」のある労働者のサンプルサイズも小さくなっており〔（2）及び（3）は n=46，（4）は n=37〕、母集団の状況を適切に表していない可能性が考えられることから、これらの結果を検討する際など、留意が必要である。

（3）前職離職理由

本項（1）で、「別の会社」を選択した者に対し、前の会社を離職した理由について、4つの項目から当てはまるものを1つ選ぶよう求めた。結果を図 1-4-15 に示す。

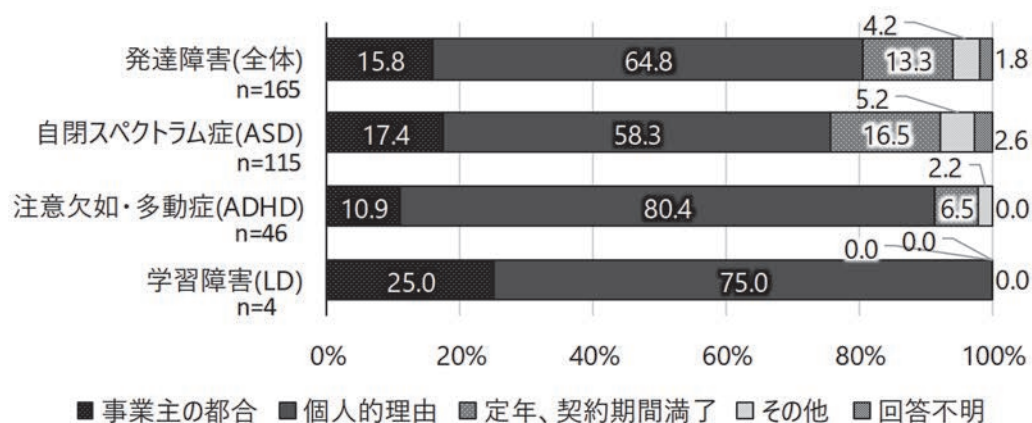


図 1-4-15 「発達障害」のある労働者の前職離職理由

「発達障害」のある労働者全体 (n=165) で見ると、「個人的理由」を選択した者が 107 人 (64.8%) で、半数を超え最も多くなっており、次いで「事業主の都合」が 26 人 (15.8%)、「定年、契約期間満了」が 22 人 (13.3%) であった。「その他」は 7 人 (4.2%)、回答不明は 3 人 (1.8%) であった。

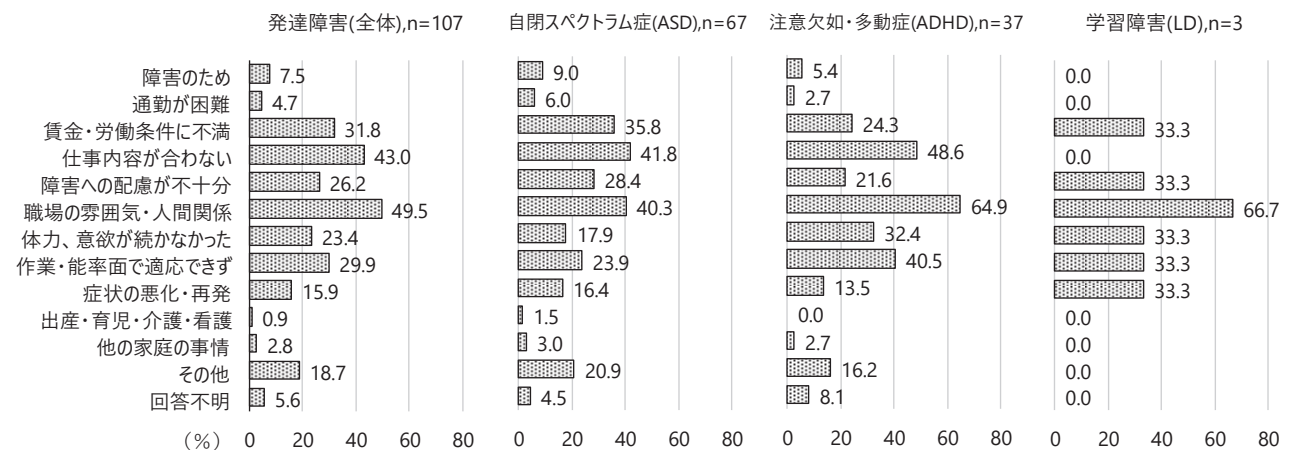
障害カテゴリー別に見ると、「ASD」のある者 (n=115) は「発達障害」全体と同様に、「個人的理由」が半数を超えて最も多く (67 人, 58.3%)、次いで「事業主の都合」が多い (20 人, 17.4%) という傾向であった。他方、「ADHD」のある者 (n=46) は「個人的理由」が 8 割を超えており (37

人、80.4%)、それに次ぐ「事業主の都合」は1割程度であった(5人、10.9%)。

(4) 個人的理由詳細(複数選択)

本項(3)で「個人的理由」を選択した者(n=107)に対し、個人的な離職理由の詳細について、12の項目から当てはまるもの全てを選ぶよう求めた(図1-4-16)。「発達障害」のある労働者全体で見ると、「職場の雰囲気・人間関係」を選んだ者が最も多く53人(49.5%)、次いで「仕事内容が合わない(自分に向かない)」が46人(43.0%)、「賃金、労働条件に不満」が34人(31.8%)であった。

障害カテゴリー別に見ると、「ASD」は、「発達障害」全体で2番目に多かった「仕事内容が合わない(自分に向かない)」が最多であった(28人、41.8%)。「ADHD」は、1番目及び2番目に多い項目は「発達障害」全体と同じであるが、3番目に多い項目は「作業、能率面で適応できなかった」であった(15人、40.5%)。



※ 設問項目について、「障害のため働けなくなった」を「障害のため」、「障害に対する会社の配慮が不十分」を「障害への配慮が不十分」、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」を「体力、意欲が続かなかった」、「作業、能率面で適応できなかった」を「作業・能率面で適応できず」、「症状が悪化(再発)した」を「症状の悪化・再発」、「出産・育児・介護・看護以外の家庭の事情」を「他の家庭の事情」と略記した。

図1-4-16 「発達障害」のある労働者の前職離職理由における個人的理由詳細(複数選択)

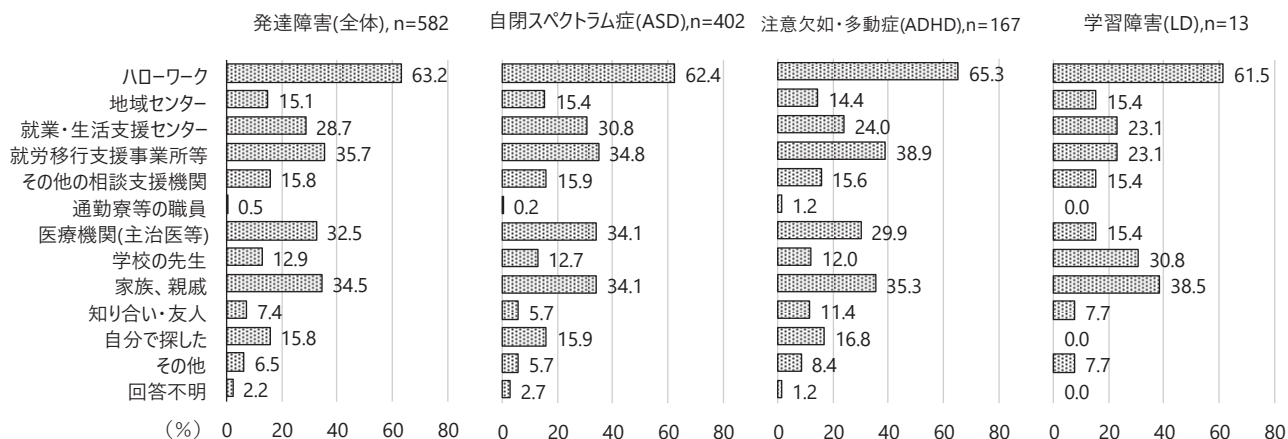
21 就職時の相談先・利用機関(複数選択)

現在の会社に就職するに当たり相談した人、利用した機関について、12の項目から全て選ぶよう求めた。結果を、図1-4-17に示す。

「発達障害」のある労働者全体(n=582)では、「公共職業安定所(ハローワーク)」を選んだ者が最も多く368人(63.2%)であった。次いで多かったのは、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等」であり、208人(35.7%)であった。

障害カテゴリー別に見ると、いずれの障害カテゴリーでも、「公共職業安定所(ハローワーク)」が多くなる傾向が見られた。また、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等」、「医療機関(主治医等)」、「家族、親戚」も相対的に選択数が多くなる傾向が見られた。LD(n=13)は小サンプルであり、その点に留意は必要であるが、「学校の先生」の選択率が他の障害

種別に比べ大きかった（4人、30.8%）。



※ 設問項目について、「公共職業安定所(ハローワーク)」は「ハローワーク」、「地域障害者職業センター」は「地域センター」、「障害者就業・生活支援センター」は「就業・生活支援センター」、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等」は「就労移行支援事業所等」、「通勤寮・グループホームの職員」は「通勤寮等の職員」と、それぞれ略記した。

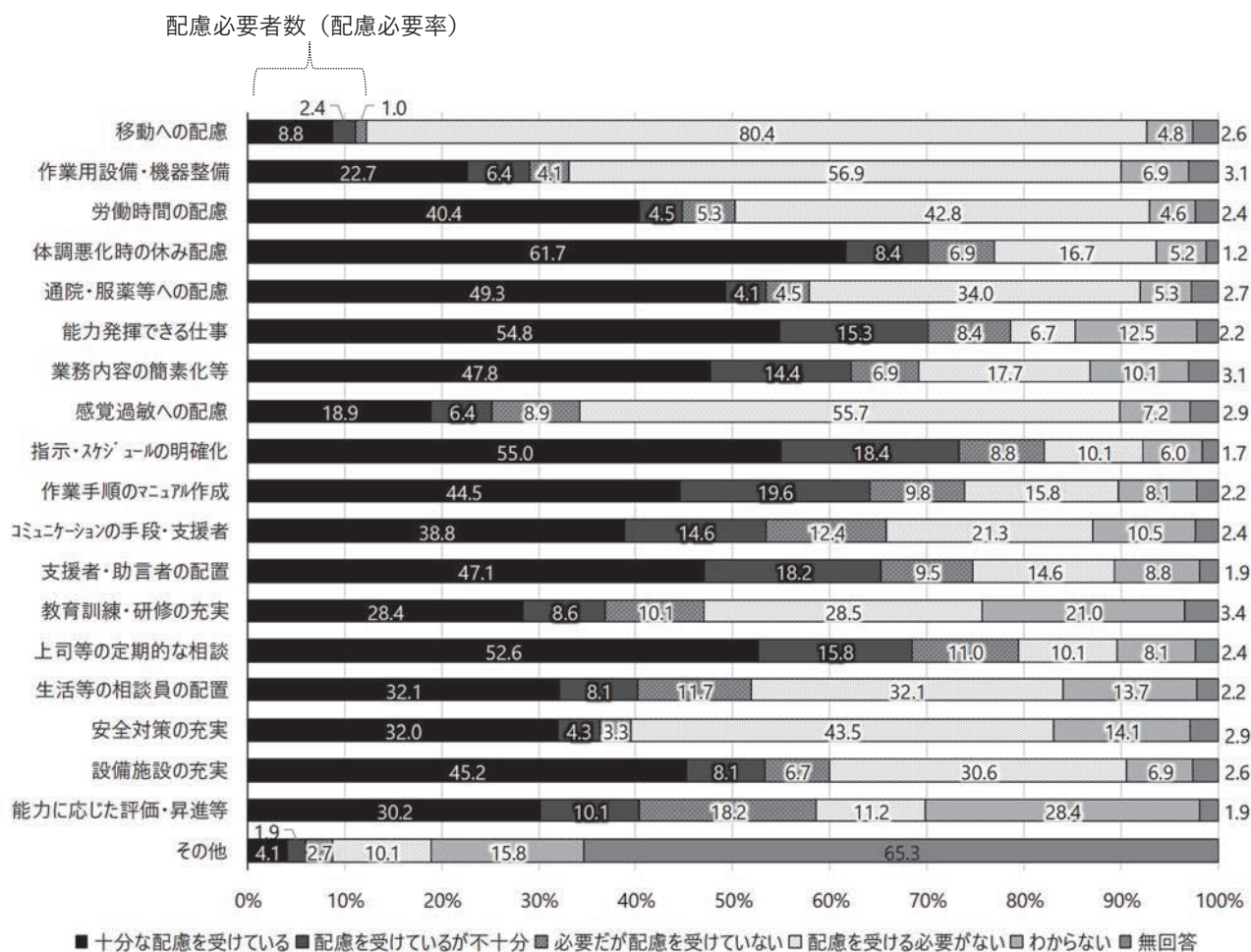
図1-4-17 「発達障害」のある労働者の就職時の相談先・利用機関（複数選択）

22 合理的配慮の実施状況

まず、現在の職場における（1）合理的配慮の実施状況を聞き、次に、（2）「必要だが配慮を受けていない」という回答があった場合、受けていない理由を聞いた。

（1）合理的配慮の実施状況

職場における一般的な合理的配慮に関する19の項目について、それぞれ「十分な配慮を受けている」、「配慮を受けているが不十分」、「必要だが配慮を受けていない」、「配慮を受ける必要がない」、「わからない」から1つ選んで回答することを求めた。「発達障害」のある労働者（各項目につきn=582）における結果を、図1-4-18に示した。



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。

図1-4-18 「発達障害」のある労働者の合理的配慮の実施状況（各項目につき n=582）

配慮必要者数が最も多かったのは、「指示・スケジュールの明確化」（「業務指示やスケジュールの明確化」）であった（478人、82.1%）。次いで多かったのが「上司等の定期的な相談」（「上司や人事担当者などによる定期的な相談」）で462人（79.4%）、「能力発揮できる仕事」（「能力が発揮できる仕事への配置」）で457人（78.5%）であった。「体調悪化時の休み配慮」（「調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮」）は、これらに続く4番目の選択数であった（448人、77.0%）。

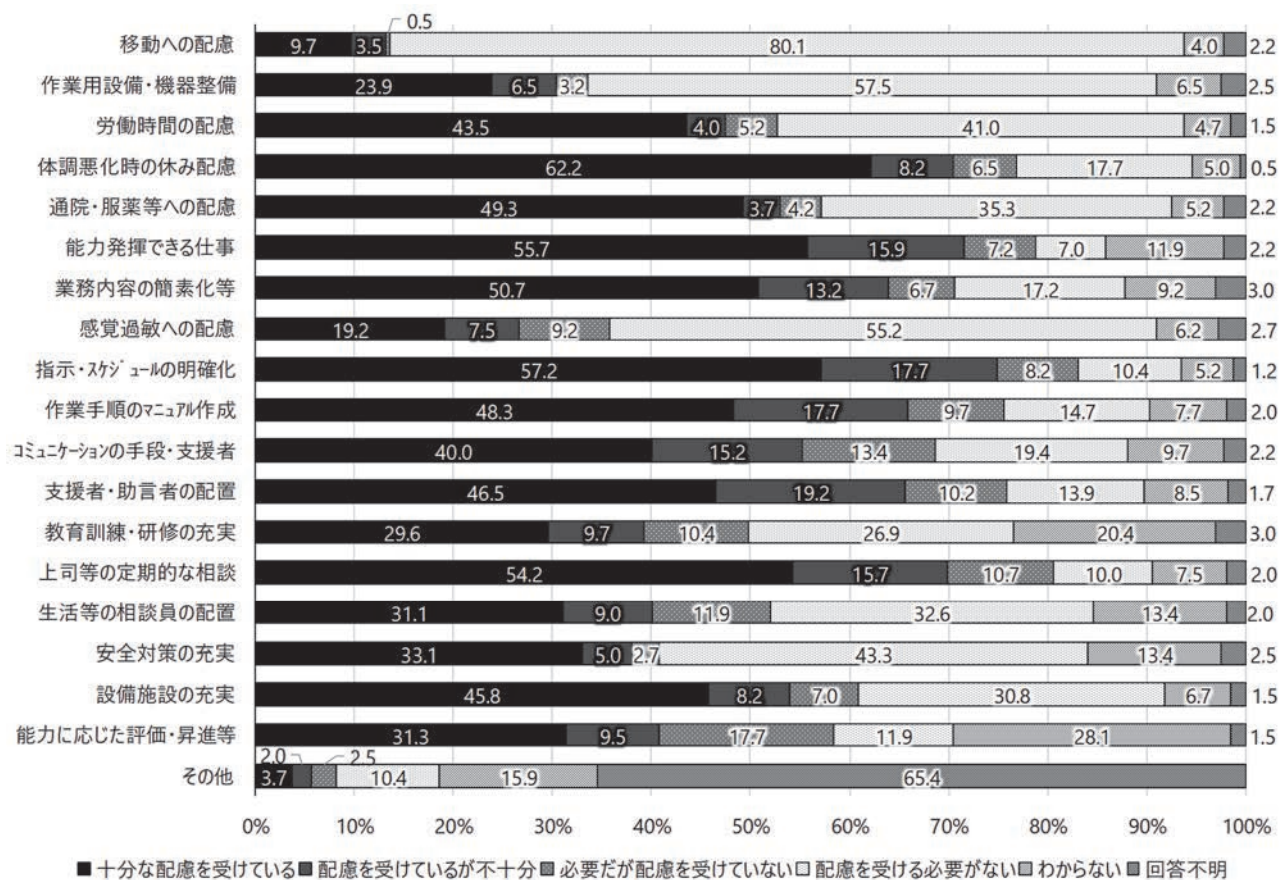
一方、十分配慮者数に注目すると、「体調悪化時の休み配慮」が最も多く（359人、61.7%）、次いで「指示・スケジュールの明確化」（320人、55.0%）、「能力発揮できる仕事」（319人、54.8%）、「上司等の定期的な相談」（306人、52.6%）であった。

以下に、「発達障害」の障害カテゴリー別の結果を示す。

ア 自閉スペクトラム症(ASD) (n=402)

「ASD」のある労働者の結果を図1-4-19に示した。配慮必要者数は、「発達障害」全体と同様に「指示・スケジュールの明確化」（334人、83.1%）が最多で、次いで「上司等の定期的な相談」（324人、80.6%）、「能力発揮できる仕事」（317人、78.9%）が多かった。

十分配慮者数を見ると、これも「発達障害」全体と同様に、「体調悪化時の休み配慮」が最も多く（250人、62.2%）、次いで「指示・スケジュールの明確化」（230人、57.2%）、「能力発揮できる仕事」（224人、55.7%）、「上司等の定期的な相談」（218人、54.2%）であった。



※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。
 図1-4-19 「自閉スペクトラム症(ASD)」のある労働者の合理的配慮の実施状況（各項目につきn=402）

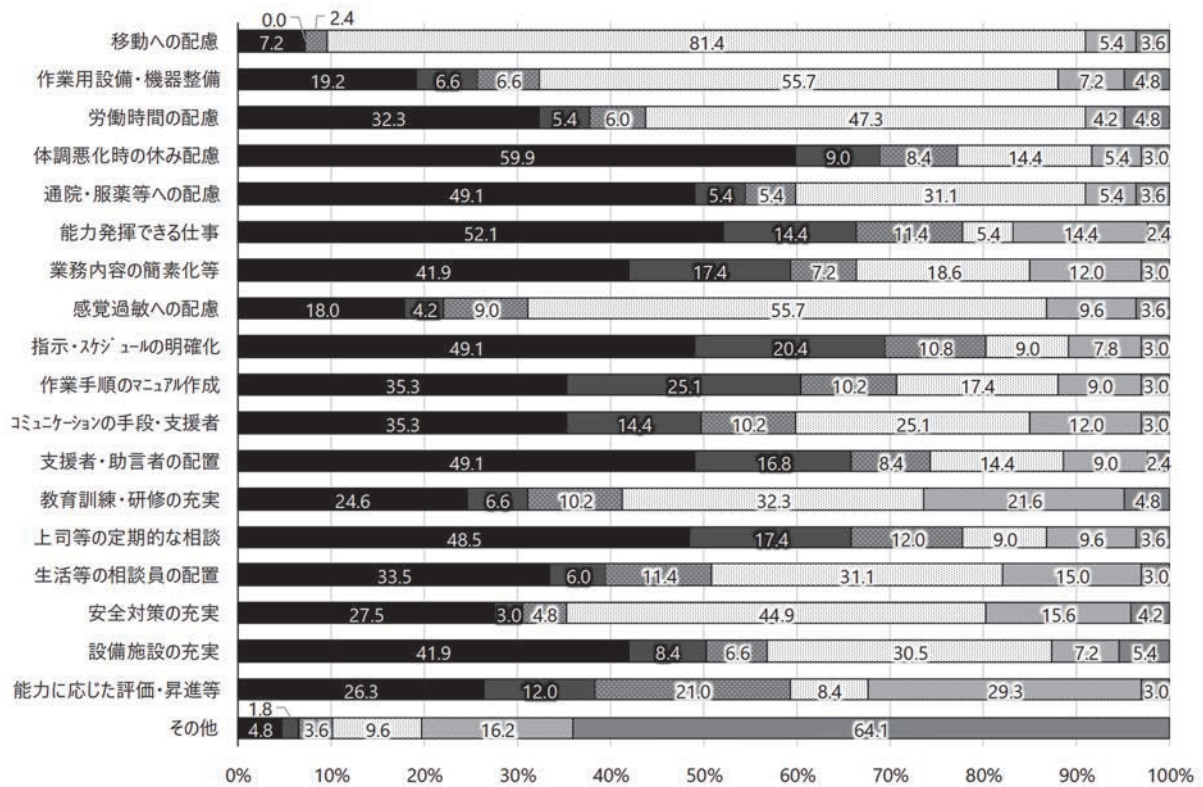
イ 注意欠如・多動症(ADHD) (n=167)

「注意欠如・多動症(ADHD)」のある労働者の結果を図1-4-20に示した。配慮必要者数は、「発達障害」全体と同様に、「指示・スケジュールの明確化」が8割を超え（134人、80.2%）最多であった。次いで、「能力発揮できる仕事」（130人、77.8%）と「上司等の定期的な相談」（130人、77.8%）が同数であった。

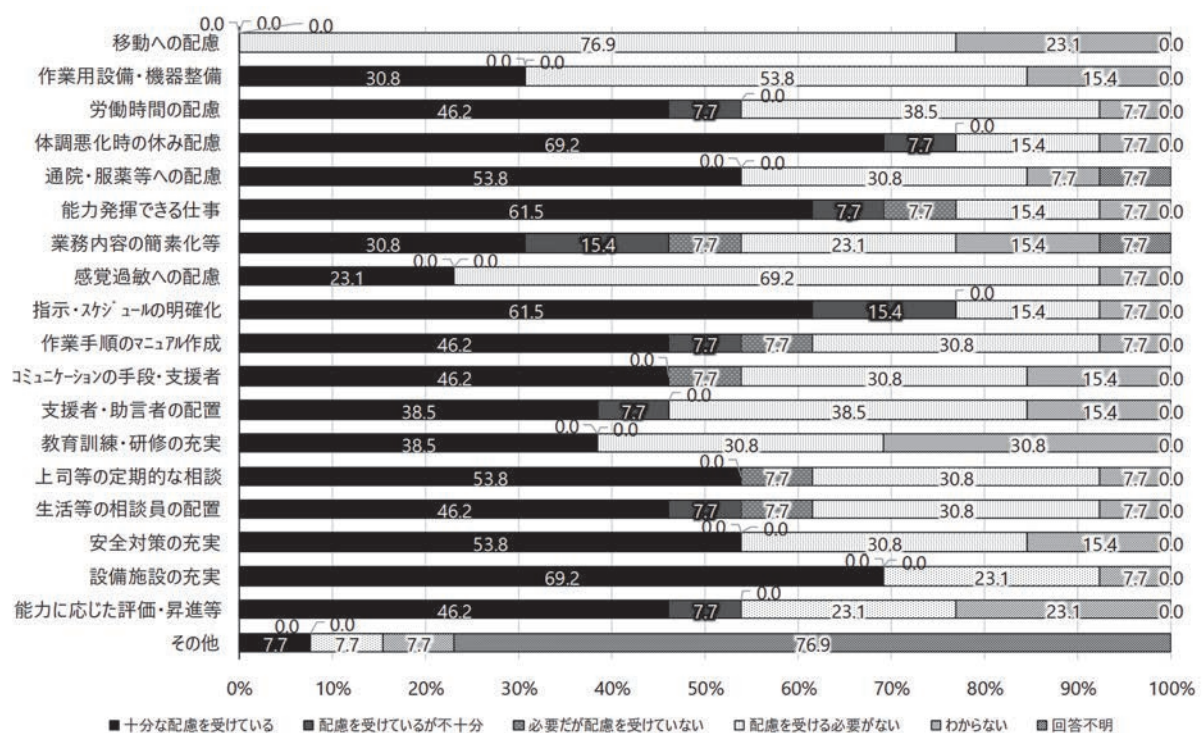
また、十分配慮者数を見ると、これも「発達障害」全体と同様に、「体調悪化時の休み配慮」が最も多かった（100人、59.9%）。続く項目は「能力発揮できる仕事」（87人、52.1%）であり、次いで「通院・服薬等への配慮」、「指示・スケジュールの明確化」、「支援者・助言者の配置」の3項目が同数であった（それぞれ82人、49.1%）。2番目以下は、「発達障害」全体とは異なっていた。

ウ 学習障害(LD) (n=13)

「学習障害(LD)」は、n=13とサンプルサイズが小さいため、参考として図1-4-21を示すにとどめる。



■ 十分な配慮を受けている ■ 配慮を受けているが不十分 ■ 必要だが配慮を受けていない □ 配慮を受ける必要がない □ わからない ■ 回答不明
 ※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。
 図1-4-20 「注意欠如・多動症 (ADHD)」のある労働者の合理的配慮の実施状況 (各項目につき n=167)



■ 十分な配慮を受けている ■ 配慮を受けているが不十分 ■ 必要だが配慮を受けていない □ 配慮を受ける必要がない □ わからない ■ 回答不明
 ※ 項目名は略称にした。略称でない表記は、本章第1節22の「表1-1-7」に載せており、本図の項目の順序はそれと同一である。
 図1-4-21 「学習障害 (LD)」のある労働者の合理的配慮の実施状況 (各項目につき n=13)

(2) 必要な配慮がない理由 (複数選択)

合理的配慮の実施状況について聞いた本項(1)で、1つでも「3. 必要だが配慮を受けていない」と回答した者に対し、配慮を受けていない理由について、7つの項目から当てはまるもの全てを選ぶことを求めた。結果を図1-4-22に示した。なお、「LD」はn=1であったため省略した。

「発達障害」のある労働者全体(n=229)で見ると、「どの程度まで配慮を求めてよいのかわからない」を選択した者が最も多く134人(58.5%)であった。次いで、「自分から配慮を求めるのは気が引ける」を選択した者が多く110人(48.0%)であった。

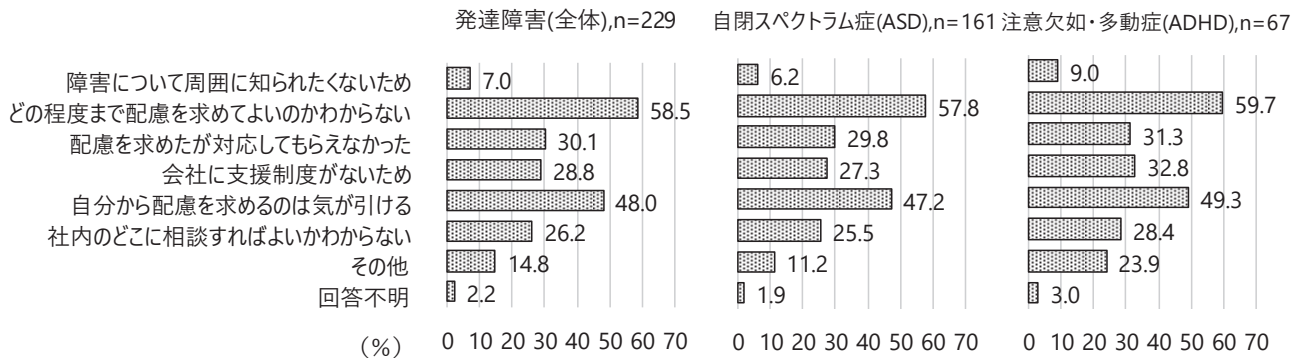
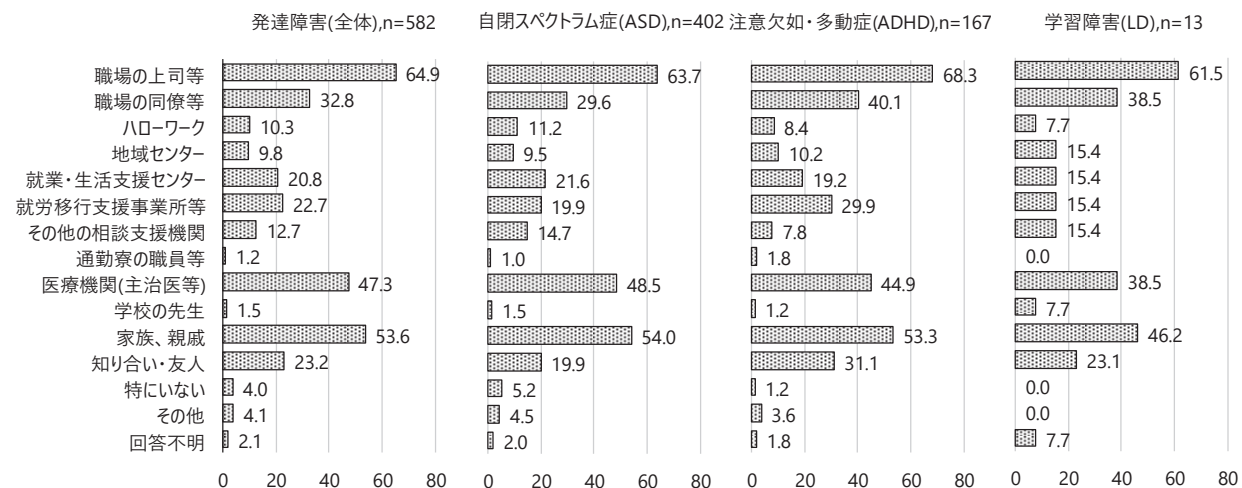


図1-4-22 「発達障害」のある労働者の必要な配慮がない理由 (複数選択)

23 仕事に関する相談先・利用機関 (複数選択)

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたとき相談する人、利用する機関について、14の項目から全て選ぶよう求めた。結果を図1-4-23に示す。



※ 設問項目について、「職場の上司や人事担当者等」は「職場の上司等」、「職場の同僚・友人」は「職場の同僚等」と略記し、それ以外の項目は、本節21の図1-4-17に準じた。

図1-4-23 「発達障害」のある労働者の仕事に関する相談先・利用機関 (複数選択)

「発達障害」のある労働者全体(n=582)で見ると、6割を超える378人(64.9%)が「職場の

上司等」を選択していた。また、「家族、親戚」も半数を超える 312 人（53.6%）が選択していた。次いで選択が多かったのは、「医療機関（主治医等）」（275 人、47.3%）、「職場の同僚等」（191 人、32.8%）であった。

24 将来の不安

将来の不安について、（1）その有無と、（2）内容を聞いた。

（1）将来の不安の有無

自分の将来に不安があるか、「特に不安はない」と「不安がある」のうちいずれかを選ぶよう求めた。「発達障害」のある労働者の結果を図 1-4-24 に示した。

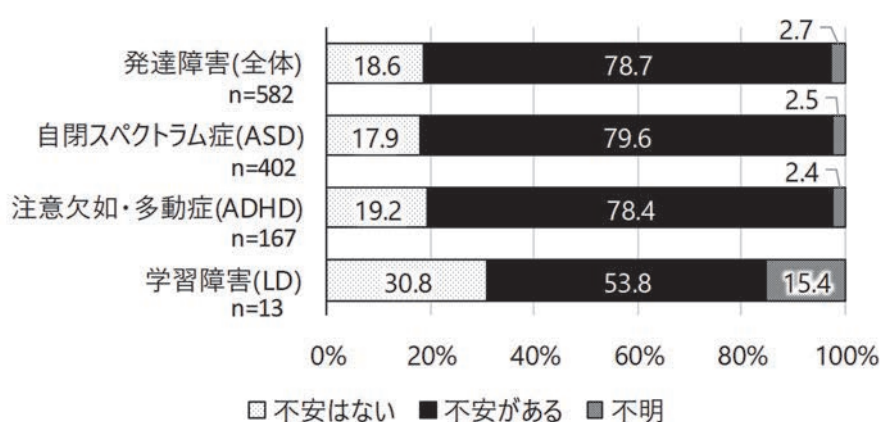


図 1-4-24 「発達障害」のある労働者の将来の不安の有無

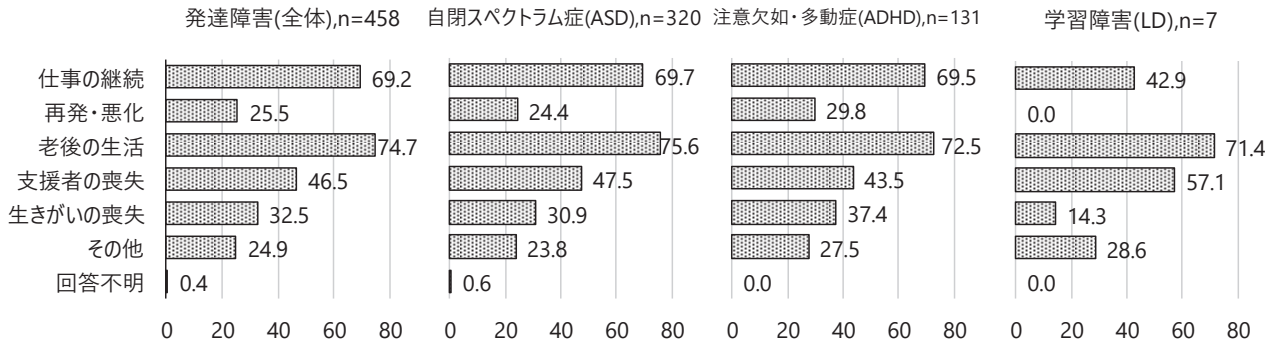
「発達障害」のある労働者全体 (n=582) では、「特に不安はない」と回答した者は 108 人 (18.6%) であった。一方、「不安がある」と回答した者は、8 割近くの 458 人 (78.7%) であった。回答不明は 16 人 (2.7%) であった。

障害カテゴリー別に見ると、「特に不安がない」と回答した割合が最も大きかったのは「LD」（4 人、30.8%）であったが、「LD」はサンプルサイズが小さいため (n=13)、留意が必要である。残りの 2 つは、「ASD」（72 人、17.9%）、「ADHD」（32 人、19.2%）であり、「発達障害」全体の傾向と同様の傾向を示した。また、「不安がある」と回答した割合は、「ASD」（320 人、79.6%）、「ADHD」（131 人、78.4%）であり、「発達障害」全体の傾向と同様の傾向が見られた。

（2）不安の内容（複数選択）

上記（1）で「不安がある」と回答した「発達障害」のある労働者に対し、不安を感じることを、6 つの項目から全て選ぶよう求めた（図 1-4-25）。

「発達障害」のある労働者全体 (n=458) で、最も選択が多かったのは、「老後の生活が維持できるか」で、342 人 (74.7%) であった。次いで、「仕事が続けられるかどうか」（317 人、69.2%）、「生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか」（213 人、46.5%）の選択が多かった。



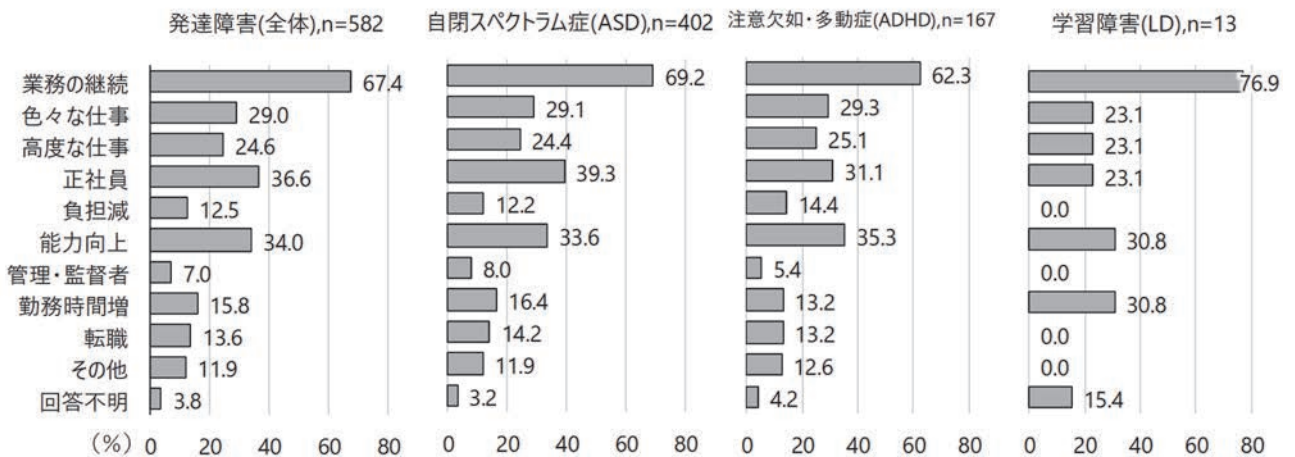
※ 設問項目について、調査票の項目は、「仕事が続けられるかどうか」を「仕事の継続」、「障害が重症化するのではないか、疾病が再発や悪化するのではないか」を「再発・悪化」、「老後の生活が維持できるか」を「老後の生活」、「生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか」を「支援者の喪失」、「生きがいがみつけれない」を「生きがいの喪失」と略記した。

図 1-4-25 「発達障害」のある労働者の不安の内容（複数選択）

25 希望すること（複数選択）

今後の職業生活を充実させるために希望することについて、10の項目から、当てはまるもの全てを選ぶよう求めた（図1-4-26）。

「発達障害」のある労働者全体（n=582）で最も選択が多かったのは、「業務の継続」（「現在の業務を引き続き行いたい」）で392人（67.4%）であり、7割弱の者が選択していた。次いで多かったのは、「正社員」（「正社員になりたい」）で213人（36.6%）であった。



※ 設問項目について、調査票の項目は、「現在の業務を引き続き行いたい」を「業務の継続」、「色々な種類の仕事をしてみたい」を「色々な仕事」、「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」を「高度な仕事」、「正社員になりたい」を「正社員」、「もっと負担のかからない仕事につきたい」を「負担減」、「仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい」を「能力向上」、「現場監督者（係長、班長を含む）や管理者になりたい」を「管理・監督者」、「勤務日数や勤務時間を増やしたい」を「勤務時間増」、「転職したい」を「転職」と略記した。

図 1-4-26 「発達障害」のある労働者の希望すること（複数選択）

第5節 高次脳機能障害者の調査結果

1 性別

「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「男性」が83人（83.0%）、「女性」が17人（17.0%）であった。「答えない」という回答、回答不明は、いずれもなかった。

2 年齢

「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「50代」が40人（40.0%）と最も多かった。次いで、「40代」が32人（32.0%）であった（図1-5-1）。

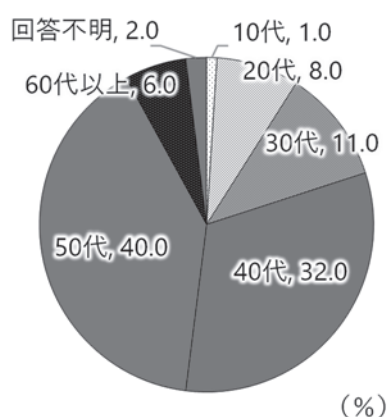


図1-5-1 「高次脳機能障害」のある労働者の年代別の割合（n=100）

「高次脳機能障害」のある労働者の年齢の平均値と標準偏差を表1-5-1に示した。

表1-5-1 「高次脳機能障害」のある労働者の年齢の平均値及び標準偏差

障害のカテゴリー	総数	有効数	平均年齢	標準偏差
高次脳機能障害	100	98	46.8	10.6

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は年齢の回答が不明でないものであり、平均年齢を計算する際に用いた回答者数である。

3 所持する障害者手帳

所持する障害者手帳について、（1）種類と（2）等級を聞いた。

（1）障害者手帳等の種類

「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）のうち、「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者は39人（39.0%）、「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者は56人（56.0%）であった。いずれも所持していないと回答した者は2人（2.0%）、回答不明は3人（3.0%）であった。

(2) 障害者手帳の等級

「高次脳機能障害」のある労働者のうち、本項(1)で「身体障害者手帳等」又は「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者(n=95)に対し、併せてその「等級」を聞いた(表1-5-2)。「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者(n=39)は、「2級」が最も多く13人(33.3%)、次いで「1級」が10人(25.6%)であった。一方、「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者(n=56)は、「3級」が最も多く37人(66.1%)、次いで「2級」が多く、19人(33.9%)であった。なお、「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者で「1級」と回答した者はいなかった。

表1-5-2 「高次脳機能障害」のある労働者の障害者手帳等の等級

手帳の種類	等級	回答者数(人)	割合(%)	回答者数計
身体障害者手帳等	1級	10	25.6	39
	2級	13	33.3	
	3級	6	15.4	
	4級	5	12.8	
	5級	1	2.6	
	6級	4	10.3	
	7級	0	0.0	
	回答不明	0	0.0	
精神障害者保健福祉手帳	1級	0	0.0	56
	2級	19	33.9	
	3級	37	66.1	
	回答不明	0	0.0	

4 所持する障害者手帳等の交付時期

本節3(1)で「身体障害者手帳等」又は「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると選択した者に対し、それらの障害者手帳等がいつ交付されたかを、今の会社に就職する前か後かの2つ時期から1つを選ぶよう求めた。

「高次脳機能障害」のある労働者(n=95)の場合、「今の会社に就職する前」を選択した者は47人(49.5%)、「今の会社に就職した後」を選択した者は37人(38.9%)であった。回答不明は11人(11.6%)であった。

5 主な障害・疾病の診断時期

主な障害・疾病の診断時期が、今の会社に就職する前か後か聞いた。

「高次脳機能障害」のある労働者(n=100)の場合、「今の会社に就職する前」と回答した者が56人(56.0%)、「今の会社に就職した後」と回答した者が38人(38.0%)であった。回答不明は6人(6.0%)であった。

6 重複する障害・疾病（複数選択）

「高次脳機能障害」以外に障害・疾病がある場合、18の選択肢から全て選ぶよう求めた。また、重複する障害・疾病がない場合は「問5（主な障害・疾病）で回答した以外の障害・疾病はない」という選択肢を選ぶよう求めた。主たる障害が「高次脳機能障害」のある者（n=100）についての結果を図1-5-2に示した。

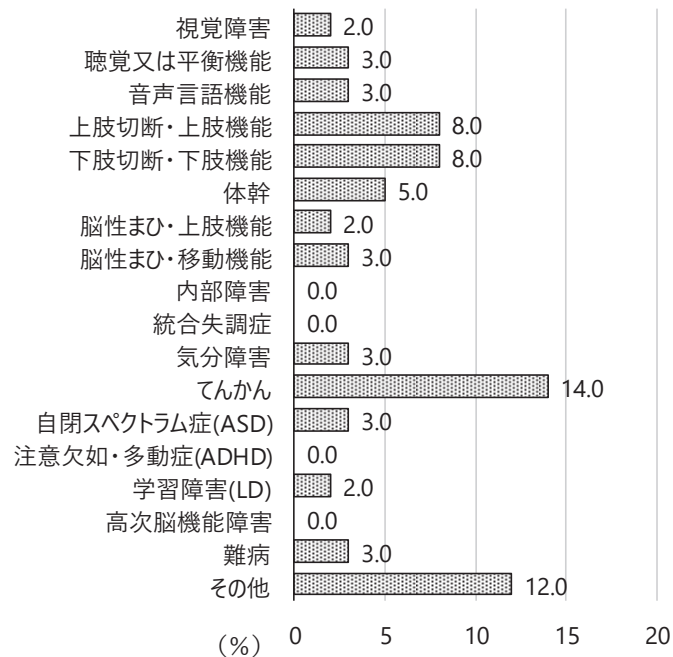


図1-5-2 「高次脳機能障害」のある労働者の重複する障害・疾病（複数選択, n=100）

「高次脳機能障害」のある労働者の場合、重複する割合が最も大きかった障害・疾病は「てんかん」であった（14人、14.0%）。次いで「その他」の割合が大きかったが（12人、12.0%）、「その他」を除くと「上肢切断・上肢機能」及び「下肢切断・下肢機能」の割合が大きく、それぞれ8人（8.0%）であった。

また、図1-5-2には示していないが、重複する障害・疾病はないと回答した者は、16人（16.0%）、いずれの項目も選択しなかった無回答などの回答不明が40人（40.0%）であった。

なお、「その他」の回答も多いことから、その内容を確認すると、「糖尿病」、「高血圧」、「心臓病」等の疾患名が見られた。

7 事業所の種類

現在勤務する職場について、「一般の事業所（特例子会社、就労継続支援A型事業所を除く。）」に勤務する者は、「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）のうち97人（97.0%）であり、9割を超えていた。一方、「特例子会社」に勤務する者の回答はなく、「就労継続支援A型事業所」に勤務する者は2人（2.0%）であった。回答不明は、1人（1.0%）であった。

8 現在の仕事内容

現在の仕事内容は、「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「事務関係の職業」で働く者が最も多く 58 人（58.0%）であり、次いで「運搬・清掃・包装等の職業」で働く者が 14 人（14.0%）であった（図 1-5-3）。

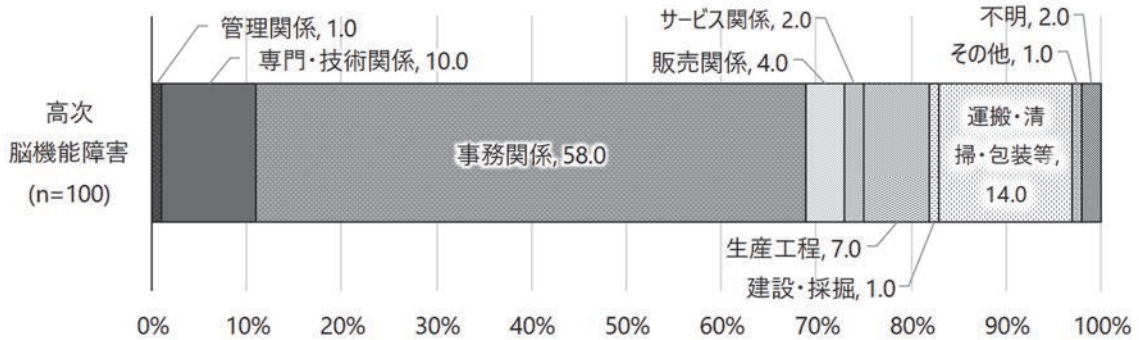


図 1-5-3 「高次脳機能障害」のある労働者の現在の仕事内容 (n=100)

9 就職時の年齢（勤続年数）

質問項目は現在の職場への就職年齢を聞いたが、ここでは現在の年齢（本節 2）との差を求め、「勤続年数」として集計した。結果を図 1-5-4 に示す。

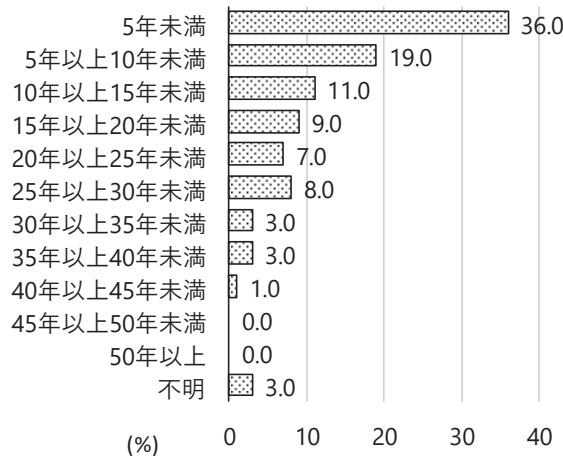


図 1-5-4 「高次脳機能障害」のある労働者の勤続年数 (n=100)

「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「勤続年数」を「5年未満」と回答した者が最も多く 36 人（36.0%）であった。回答者は、「勤続年数」が長くなるに従い、おおむね少なくなる傾向が見られた。ただし、「25年以上 30年未満」の者は、前後の階級より多くなっていた。

「高次脳機能障害」のある労働者の「勤続年数」の平均値と標準偏差を表 1-5-3 に示した。

表 1-5-3 「高次脳機能障害」のある労働者の勤続年数の平均値及び標準偏差

障害の種類	総数	有効数	平均年数	標準偏差
高次脳機能障害	100	97	11.3	10.8

※「総数」は障害カテゴリごとの最大回答者数である。「有効数」は年数の回答が不明でないものであり、平均年数を計算する際に用いた回答者数である。

10 雇用形態

まず（１）「雇用形態」を聞き、次いで（２）「雇用契約期間」を聞いた。

（１）雇用形態

現在の「雇用形態」を「正社員（または正職員）」、「正社員以外（パートタイマー、臨時・日雇い、契約・登録社員、嘱託、出向中の方）」、「わからない」の３つの選択肢から１つ選ぶよう求めた。「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「正社員」49人（49.0%）、「正社員以外」50人（50.0%）、「わからない」1人（1.0%）であった。

（２）雇用契約期間

「雇用契約期間」について、「無期（期間の定めなし）」、「有期（期間の定めあり）で更新あり」、「有期（期間の定めあり）で更新なし」、「わからない」のいずれか１つを選ぶよう求めた。「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「無期」43人（43.0%）、「有期（更新あり）」44人（44.0%）、「有期（更新なし）」6人（6.0%）、「わからない」3人（3.0%）、回答不明4人（4.0%）であった。

11 労働時間・日数

現在の１日の勤務時間と１週間の勤務日数について聞いた。１か月の勤務日数が定められている場合は１か月の勤務日数も聞いた。ここでは、１週間当たりの「労働時間」を計算したものを集計した（図 1-5-5）。１週間当たりの「労働時間」の算出方法は、本章第 1 節 12 と同様である。

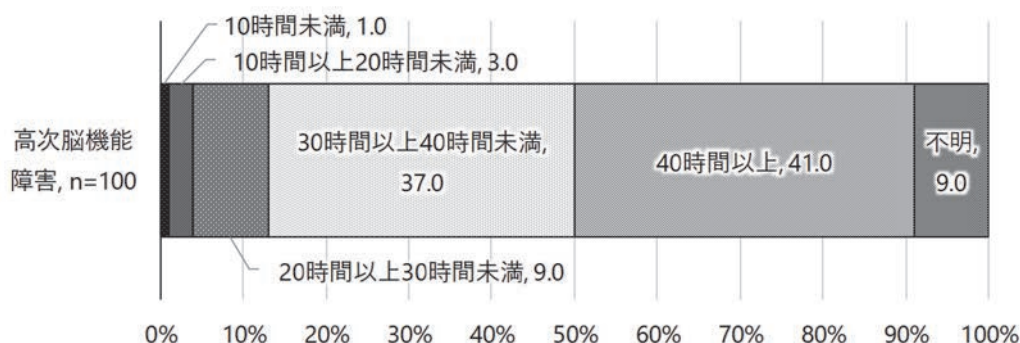


図 1-5-5 「高次脳機能障害」のある労働者の 1 週間当たりの労働時間 (n=100)

「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「40 時間以上」を選択した者が最も多く 41 人（41.0%）であった。次いで「30 時間以上 40 時間未満」が 37 人（37.0%）であった。30 時間未満

の選択肢を選んだ者は、13人（13.0%）であった。

1週間当たりの「労働時間」について、「高次脳機能障害」のある労働者の平均値と標準偏差を表1-5-4に示した。

表1-5-4 「高次脳機能障害」のある労働者の労働時間の平均値及び標準偏差

	総数	有効数	平均時間	標準偏差
高次脳機能障害	100	91	36.0	8.8

※「総数」は障害カテゴリごとの最大回答者数である。「有効数」は労働時間の回答が不明でないものであり、平均時間を計算する際に用いた回答者数である。

12 昇進の経験

「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）に対し、現在の会社に就職してからこれまでに昇進した経験があるか聞いた。なお、障害者手帳等の交付以降ないし障害・疾病の診断以降の状況の回答を求めた。

「昇進したことがある」と回答した者は20人（20.0%）であり、「入社以来、昇進したことがない」と回答した者は70人（70.0%）であった。「パート・契約社員から正社員になった」と回答した者は4人（4.0%）であった。回答不明は6人（6.0%）であった。

13 通勤手段

まず、（1）通勤手段について聞き、その上で（2）通勤時の介助者の有無を聞いた。

（1）通勤手段（複数選択）

現在の職場への通勤手段について、12の項目から、当てはまるものを全て選ぶことを求めた。結果を図1-5-6に示す。

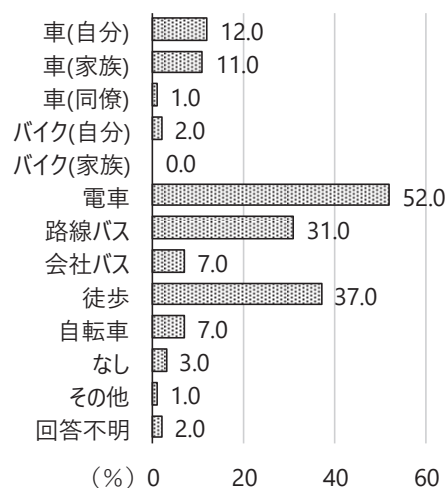


図1-5-6 「高次脳機能障害」のある労働者の通勤手段（複数選択，n=100）

「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「電車」が最も多く 52 人（52.0%）であり、半数以上が選択していた。次いで、「徒歩」を選択した者が 37 人（37.0%）、「路線バス」を選択した者が 31 人（31.0%）であった。

（２）通勤時介助者の有無

現在の職場への通勤時の介助者の有無を聞いたところ、「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「通勤時の介助者なし」と回答した者が全体の 9 割である 90 人（90.0%）であった。一方、「通勤時の介助者あり」と回答した者は 4 人（4.0%）であった。回答不明は 6 人（6.0%）であった。

14 障害の開示

職場への自身の障害の開示について、（１）その時期と（２）範囲について聞いた。

（１）障害の開示時期

職場に自身の障害を開示した時期を聞いた。「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「採用前（求人に応募した時点）」から開示していた者は 55 人（55.0%）であり、半数を超え最多であった。採用前に受障していて、「採用後」に開示した者は 4 人（4.0%）、採用後に受障し、「採用後」に開示した者は 38 人（38.0%）であった。「その他」と回答した者は 1 人（1.0%）、回答不明は 2 人（2.0%）であった。

（２）障害の開示範囲（複数選択）

職場内での障害の開示範囲について、4つの項目から全て選ぶよう求めた。結果を図 1-5-7 に示した。

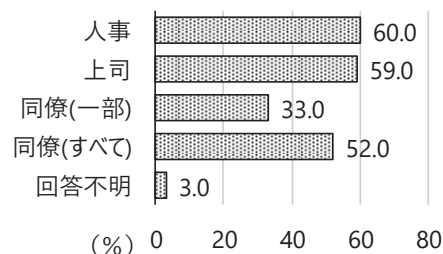


図 1-5-7 「高次脳機能障害」のある労働者の職場内における障害開示の範囲（複数選択，n=100）

「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「人事担当者」を選択した者が最も多く 60 人（60.0%）、次いで「上司」を選択した者が 59 人（59.0%）であった。一方、「同僚」の中で、「一部の同僚」を選択した者が 33 人（33.0%）、「すべての同僚」を選択した者が 52 人（52.0%）であり、「すべての同僚」を選択した者が多かった。回答不明は 3 人（3.0%）であった。

15 障害年金の受給状況

「障害年金の受給状況」に関して、「受給している」、「受給していない」のいずれか 1 つを選ぶよう求めた。「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「障害年金を受給している」と回答した者は 49 人（49.0%）、「障害年金を受給していない」と回答した者は 51 人（51.0%）で、それぞれ

れほぼ半数であった。回答不明はなかった。

16 自立支援医療制度の利用状況

「障害者総合支援法による自立支援医療制度（精神通院医療）」の利用状況について、「利用している」、「利用していない」のいずれか1つを選ぶよう求めた。「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）で「自立支援医療制度を利用している」と回答した者は43人（43.0%）であり、「自立支援医療制度を利用していない」と回答した者は50人（50.0%）であった。回答不明は7人（7.0%）であった。

17 生活空間と同居者

まず、（1）自身が生活する空間を聞き、自宅等で生活する者については（2）同居者を聞いた。

（1）生活空間

「生活空間」について、5つの項目から1つ選ぶよう求めた。「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「自宅（持家・借家）」を選択した者が最も多く94人（94.0%）で、9割を超えた。次いで、「会社の社宅・寮」、「グループホーム・ケアホーム」、「その他」がそれぞれ2人（2.0%）であった。

（2）同居者

上記（1）で「自宅」、「会社の社宅・寮」、「その他」と回答した高次脳機能障害のある労働者（n=98）について、同居者の状況を5つの項目から1つ選ぶよう求めた。その結果、「配偶者・子供と同居」を選択した者が最も多く、半数を超える51人（52.0%）であった。次いで「親・兄弟姉妹と同居」が33人（33.7%）、「ひとりで暮らしている」が12人（12.2%）であった。「友人・知人と同居」、「その他」はそれぞれ1人（1.0%）であり、回答不明は0人（0.0%）であった。

18 前職の数

現在の会社に就職する前に障害者手帳等が交付されたか、「高次脳機能障害」の診断を受けた者に対して、手帳の交付後、あるいは障害・疾病の診断後に、現在の会社を除いて何社に勤めたかを聞いた（高次脳機能障害: n=58）。結果を図1-5-8に示した。

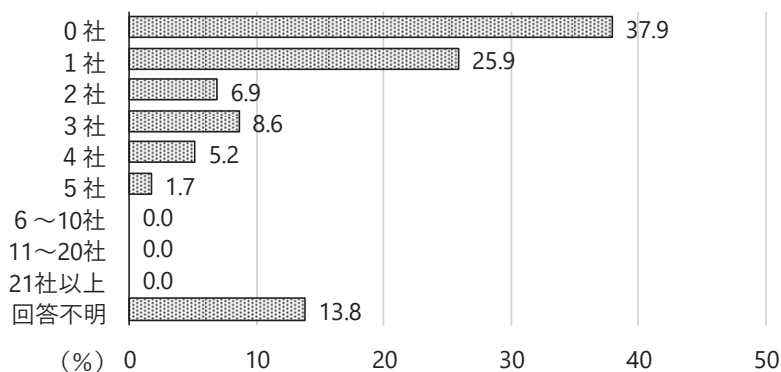


図1-5-8 「高次脳機能障害」のある労働者の前職数（n=58）

「高次脳機能障害」では、0社と回答した者が最も多く22人（37.9%）、次いで1社と回答した者が15人（25.9%）であった。

表1-5-5には、「高次脳機能障害」のある労働者の前職数の平均と標準偏差を示した。

表1-5-5 「高次脳機能障害」のある労働者の前職数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
高次脳機能障害	58	50	1.1	1.3

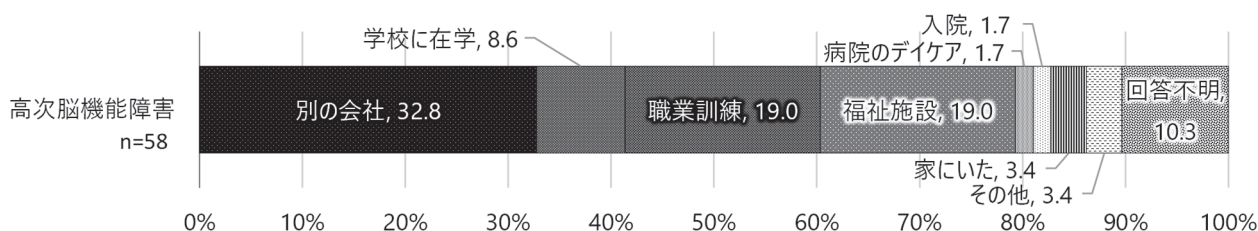
※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職数の回答が不明でないものであり、前職数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

19 就職前の状況

現在の職場に就職する前に障害者手帳等が交付された、又は「高次脳機能障害者」の診断を受けた者に対し、現在の職場に就職する直前の状況を聞いた。具体的には、（１）「就職直前にしていたこと」、（２）「前職勤続年数」、（３）「前職離職理由」、（４）「個人的理由詳細」の4点を聞いた。

（１）就職直前にしていたこと

現在の職場に就職する直前に何をしていたか、8つの項目から1つ選択することを求めた。「高次脳機能障害」のある労働者（n=58）の結果を図1-5-9に示した。



※ 設問項目について、「今と別の会社で働いていた」を「別の会社」、「学校に在学していた」を「学校に在学」、「職業能力開発校などで職業訓練を受けていた」を「職業訓練」、「就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」を「福祉施設」、「病院のデイケアを利用していた」を「病院のデイケア」、「入院していた」を「入院」、「家にいて特に何もしていなかった」を「家にいた」とそれぞれ略記した。

図1-5-9 「高次脳機能障害」のある労働者の就職直前にしていたこと (n=58)

「今と別の会社で働いていた」（別の会社）を選択した者が最も多く19人（32.8%）、次いで「職業能力開発校などで職業訓練を受けていた」及び「就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」を選択した者がそれぞれ11人（19.0%）であった。

（２）前職勤続年数

本項（１）で「別の会社」と回答した者に対し、以前の会社ではどのくらいの期間勤めたか、「〇年〇か月」の〇の部分埋めるように記述することを求めた。結果を図1-5-10に示した。

「高次脳機能障害」のある労働者（n=19）では、「5年未満」と回答した者が12人（63.2%）で、最も多くなっていた。次いで、「5年以上10年未満」及び「15年以上20年未満」と回答した者がそれぞれ2人（10.5%）、「10年以上15年未満」、「20年以上25年未満」、「25年以上30年未

満」と回答した者がそれぞれ1人（5.3%）であった。

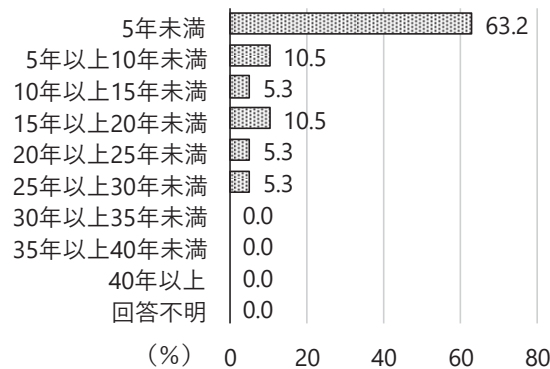


図1-5-10 「高次脳機能障害」のある労働者の前職勤務年数 (n=19)

また、表1-5-6には、「高次脳機能障害」のある労働者の前職勤務年数の平均値と標準偏差を示した。

表1-5-6 「高次脳機能障害」のある労働者の前職勤務年数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
高次脳機能障害	19	19	7.0	7.2

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職勤務年数の回答が不明でないものであり、前職勤務年数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

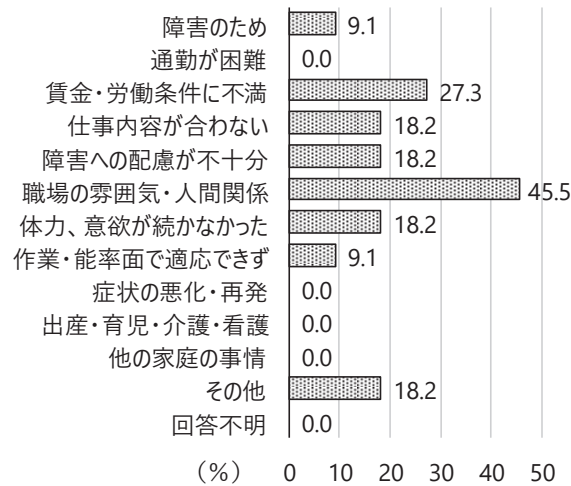
(3) 前職離職理由

本項(1)で「今と別の会社で働いていた」を選択した者に対し、前の会社を離職した理由について、4つの項目から当てはまるものを1つ選ぶよう求めた。「高次脳機能障害」のある労働者(n=19)では、「個人的理由」を選択した者が11人(57.9%)で、半数を超え最も多くなっており、次いで「事業主の都合」が4人(21.1%)であった。「定年、契約期間満了」を選んだ者は1人(5.3%)、「その他」は2人(10.5%)、回答不明は1人(5.3%)であった。

(4) 個人的理由詳細(複数選択)

本項(3)で「個人的理由」を選択した者に対し、その詳細について、12の項目から当てはまるもの全てを選ぶよう求めた。結果を図1-5-11に示した。

「高次脳機能障害」のある労働者(n=11)では、「職場の雰囲気・人間関係」を選んだ者が最も多く5人(45.5%)、次いで「賃金、労働条件に不満」が3人(27.3%)であった。

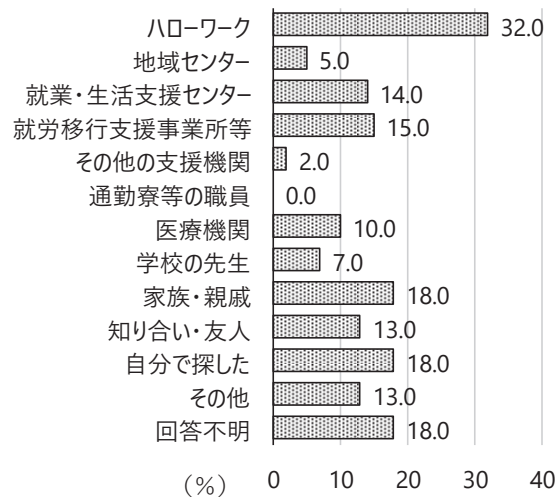


※ 設問項目について、「障害のため働けなくなった」を「障害のため」、「障害に対する会社の配慮が不十分」を「障害への配慮が不十分」、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」を「体力、意欲が続かなかった」、「作業・能率面で適応できなかった」を「作業・能率面で適応できず」、「症状が悪化（再発）した」を「症状の悪化・再発」、「出産・育児・介護・看護以外の家庭の事情」を「他の家庭の事情」と略記した。

図 1-5-11 「高次脳機能障害」のある労働者の前職離職理由における個人的理由詳細（複数選択，n=11）

20 就職時の相談先・利用機関（複数選択）

現在の会社に就職するに当たり相談した人、利用した機関について、12の項目から全て選ぶよう求めた。結果を図1-5-12に示した。



※ 設問項目について、「公共職業安定所(ハローワーク)」は「ハローワーク」、「地域障害者職業センター」は「地域センター」、「障害者就業・生活支援センター」は「就業・生活支援センター」、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等」は「就労移行支援事業所等」、「通勤寮・グループホームの職員」は「通勤寮等の職員」と、それぞれ略記した。

図 1-5-12 「高次脳機能障害」のある労働者の就職時の相談先・利用機関（複数選択，n=100）

「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「公共職業安定所（ハローワーク）」を選んだ

者が最も多く 32 人 (32.0%) であった。次いで多かったのは、「家族、親戚」、「自分で探した」でそれぞれ 18 人 (18.0%) であった。

21 合理的配慮の実施状況

まず、現在の職場における (1) 合理的配慮の実施状況を聞き、次に、(2) 「必要だが配慮を受けていない」という回答があった場合、受けていない理由を聞いた。

(1) 合理的配慮の実施状況

職場における一般的な合理的配慮に関する 19 の項目について、それぞれ「十分な配慮を受けている」、「配慮を受けているが不十分」、「必要だが配慮を受けていない」、「配慮を受ける必要がない」、「わからない」から 1 つ選んで回答することを求めた。図 1-5-13 に、「高次脳機能障害」のある労働者 (n=100) の合理的配慮の実施状況を示した (項目ごとに n=100)。

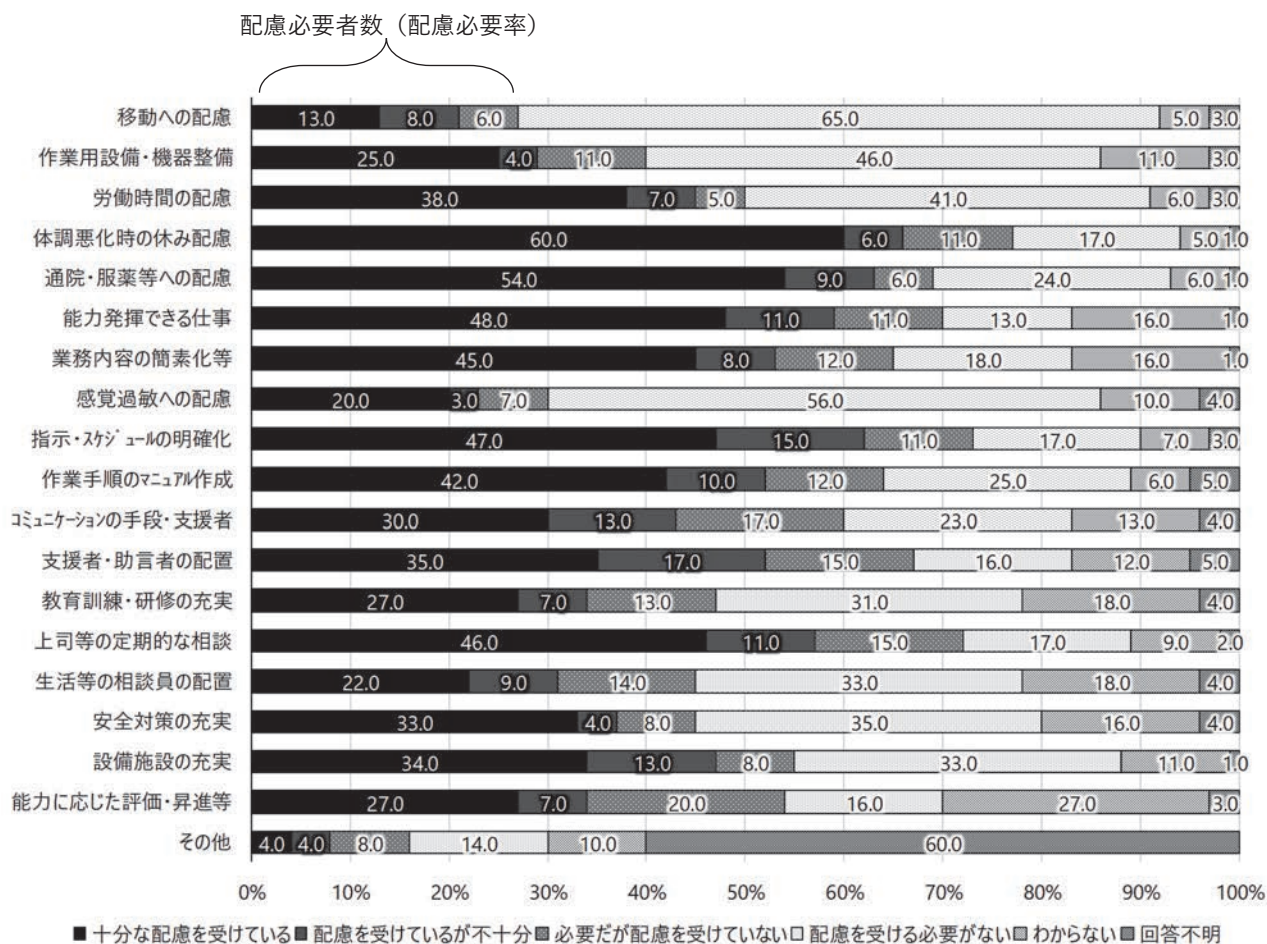


図 1-5-13 「高次脳機能障害」のある労働者の合理的配慮の実施状況 (項目ごとに n=100)

配慮必要者数が最も多かったのは、「体調悪化時の休み配慮」(「調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮」)であった (77 人, 77.0%)。次いで多かったのが、「指示・スケジュールの明確化」(「業務指示やスケジュールの明確化」)で 73 人 (73.0%) であった。続いて、配慮必要者数が多かったのは、「上司等の定期的な相談」(「上司や人事担当者などによる定期的な相談」); 72 人,

72.0%)、「能力発揮できる仕事」（「能力が発揮できる仕事への配置」）であった（70人、70.0%）。

一方、十分配慮者数に注目すると、配慮必要者数で最多の「体調悪化時の休み配慮」がここでも最多であった（60人、60.0%）。次いで、配慮必要者数では5番目の「通院・服薬等への配慮」（「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」）が、2番目に多かった（54人、54.0%）。

（2）必要な配慮がない理由（複数選択）

「高次脳機能障害」のある労働者に対し、合理的配慮の実施状況について聞いた本項（1）において、1つでも「必要だが配慮を受けていない」と回答した者（n=41）に対し、配慮を受けていない理由を、7つの項目から全て選ぶことを求めた。結果を図1-5-14に示した。

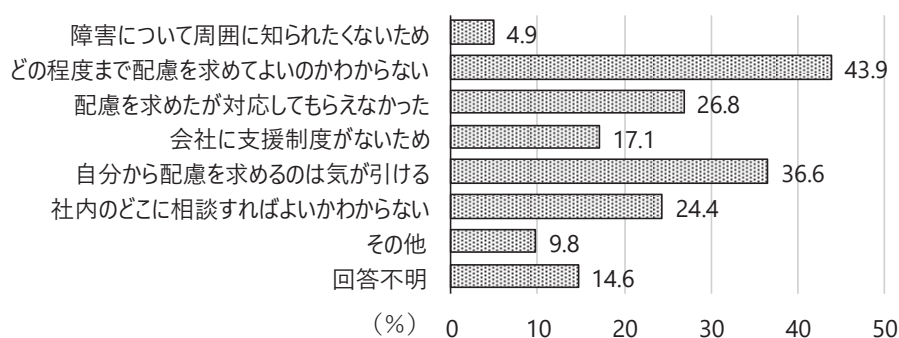


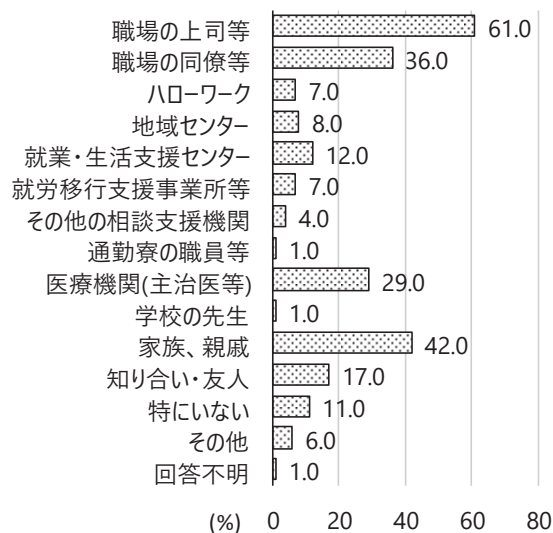
図1-5-14 「高次脳機能障害」のある労働者における必要な配慮がない理由（複数選択, n=41）

「どの程度まで配慮を求めてよいかわからない」が18人（43.9%）で、最多であった。次いで、「自分から配慮を求めるのは気が引ける」が15人（36.6%）、「配慮を求めたが対応してもらえなかった」が11人（26.8%）、「社内のどこに相談すればよいかわからない」が10人（24.4%）であった。

22 仕事に関する相談先・利用機関（複数選択）

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたとき相談する人、利用する機関について、14の項目から全て選ぶよう求めた。結果を図1-5-15に示した。

「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、6割を超える61人（61.0%）が「職場の上司や人事担当者等」を選択していた。また、「家族、親戚」も半数に近い42人（42.0%）が選択していた。次いで選択が多かったのは、「職場の同僚・友人」（36人、36.0%）、「医療機関（主治医等）」（29人、29.0%）であった。



※ 設問項目について、「職場の上司や人事担当者」は「職場の上司等」、「職場の同僚・友人」は「職場の同僚等」と略記し、それ以外の項目は、本節21の図1-5-13に準じた。

図1-5-15 「高次脳機能障害」のある労働者の仕事に関する相談先・利用機関（複数選択，n=100）

23 将来の不安

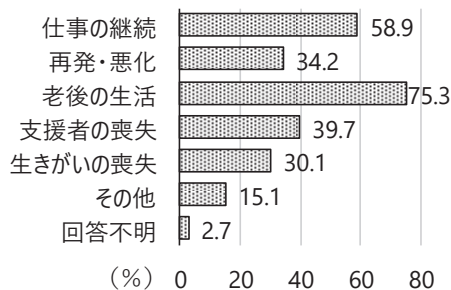
将来の不安について、（1）その有無と、（2）内容を聞いた。

（1）将来の不安の有無

自分の将来に不安があるか、「特に不安はない」と「不安がある」のうちいずれかを選ぶよう求めた。「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）では、「特に不安はない」と回答した者が20人（20.0%）であった。一方、「不安がある」と回答した者は、7割を超える73人（73.0%）であった。回答不明は7人（7.0%）であった。

（2）不安の内容（複数選択）

本項（1）で「不安がある」と回答した者（n=73）に対し、不安に感じることを、6つの項目から全て選ぶよう求めた。結果を図1-5-16に示した。



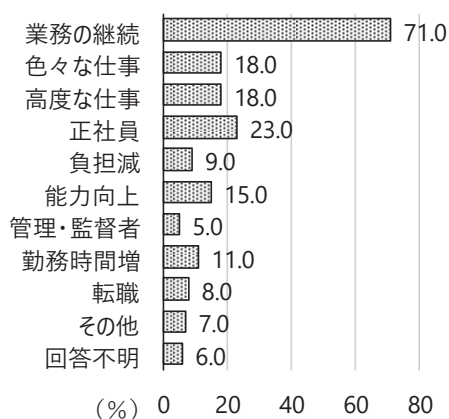
※ 設問項目について、「仕事が続けられるかどうか」を「仕事の継続」、「障害が重症化するのではないか、疾病が再発や悪化するのではないか」を「再発・悪化」、「老後の生活が維持できるか」を「老後の生活」、「生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか」を「支援者の喪失」、「生きがいがみつけれない」を「生きがいの喪失」と略記した。

図1-5-16 「高次脳機能障害」のある労働者の不安の内容（複数選択，n=73）

高次脳機能障害のある労働者（n=73）で最も選択が多かった項目は、「老後の生活が維持できるか」で、55人（75.3%）であった。次いで選択が多かった項目は、「仕事が続けられるかどうか」（43人、58.9%）であった。

24 希望すること（複数選択）

今後の職業生活を充実させるために希望することについて、10の項目から、当てはまるもの全てを選ぶよう求めた。結果を図1-5-17に示した。「高次脳機能障害」のある労働者（n=100）で最も選択が多かったのは、「現在の業務を引き続き行いたい」で71人（71.0%）であり、7割を超える者が選択していた。次いで多かったのは、「正社員になりたい」で23人（23.0%）であった。



※ 設問項目について、調査票の項目は、「現在の業務を引き続き行いたい」を「業務の継続」、「色々な種類の仕事をしてみたい」を「色々な仕事」、「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」を「高度な仕事」、「正社員になりたい」を「正社員」、「もっと負担のかからない仕事につきたい」を「負担減」、「仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい」を「能力向上」、「現場監督者（係長、班長を含む）や管理者になりたい」を「管理・監督者」、「勤務日数や勤務時間を増やしたい」を「勤務時間増」、「転職したい」を「転職」と略記した。

図1-5-17 「高次脳機能障害」のある労働者の希望すること（複数選択，n=100）

第6節 難病のある者の調査結果

1 性別

「難病」のある労働者（n=230）では、「男性」が155人（67.4%）、「女性」が73人（31.7%）であった。「答えない」という回答は無かったが、回答不明は2人（0.9%）であった。

2 年齢

「難病」のある労働者（n=230）では、「50代」が86人（37.4%）と最も多く、次いで、「40代」が59人（25.7%）であった（図1-6-1）。

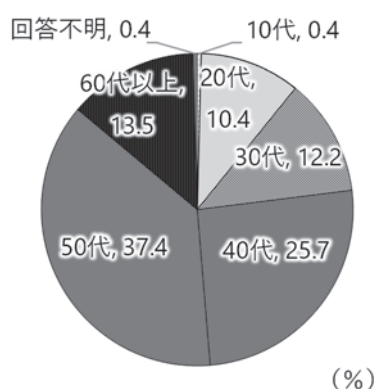


図1-6-1 「難病」のある労働者の年代別の割合（n=230）

「難病」のある労働者の年齢の平均値と標準偏差を表1-6-1に示した。

表1-6-1 「難病」のある労働者の年齢の平均値及び標準偏差

障害のカテゴリー	総数	有効数	平均年齢	標準偏差
難病	230	229	47.5	11.6

※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は年齢の回答が不明でないものであり、平均年齢を計算する際に用いた回答者数である。

3 所持する障害者手帳

所持する障害者手帳について、（1）種類と（2）等級を聞いた。

（1）障害者手帳等の種類

「難病」のある労働者（n=230）のうち、「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者は208人（90.4%）、「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者は5人（2.2%）であった。いずれも所持していないと回答した者は12人（5.2%）、回答不明は5人（2.2%）であった。

(2) 障害者手帳の等級

「難病」のある労働者のうち、本項(1)で「身体障害者手帳等」又は「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者(n=213)に対し、併せてその等級を聞いた(表1-6-2)。「身体障害者手帳等」を所持すると回答した者(n=208)は、「1級」が最も多く62人(29.8%)、次いで「2級」が44人(21.2%)であった。一方、「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者(n=5)は、「3級」が2人(40.0%)、「2級」が1人(20.0%)であった。等級不明は2人(40.0%)であった。なお、「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者で1級と回答した者はいなかった。

表1-6-2 「難病」のある労働者の障害者手帳等の等級

手帳の種類	等級	回答者数(人)	割合(%)	回答者数計
身体障害者手帳等	1級	62	29.8	208
	2級	44	21.2	
	3級	40	19.2	
	4級	35	16.8	
	5級	21	10.1	
	6級	6	2.9	
	7級	0	0.0	
	回答不明	0	0.0	
精神障害者保健福祉手帳	1級	0	0.0	5
	2級	1	20.0	
	3級	2	40.0	
	回答不明	2	40.0	

4 所持する障害者手帳等の交付時期

本節3(1)で「身体障害者手帳等」又は「精神障害者保健福祉手帳」を所持すると回答した者に対し、それらの障害者手帳等がいつ交付されたかを、今の会社に就職する前か後かの2つ時期から1つを選ぶよう求めた。「難病」のある労働者(n=213)の場合、「今の会社に就職する前」を選択した者は112人(52.6%)、「今の会社に就職した後」を選択した者は79人(37.1%)であった。回答不明は22人(10.3%)であった。

5 難病の疾患名

「難病」のある労働者(n=230)には疾患名を記入する欄を設けた。「難病」の範囲は、調査時点においては、2021年(令和3年)10月時点で障害者総合支援法の対象とされた361疾病としたが、回答のあった「難病」については、「令和3年11月からの障害者総合支援法の対象疾病(366疾病)」に基づいて整理した。各疾患の内訳を表1-6-3に示す。

表 1-6-3 難病の内訳

難病番号	難病名	回答者数	難病番号	難病名	回答者数
88	クローン病	17	287	皮膚筋炎／多発性筋炎	2
244	特発性大腿骨頭壊死症	17	349	ライソゾーム病	2
238	特発性拡張型心筋症	16	17	一次性ネフローゼ症候群	1
62	関節リウマチ	15	35	エーラス・ダンロス症候群	1
79	筋ジストロフィー	14	49	下垂体前葉機能低下症	1
219	多発性硬化症／視神経脊髄炎	13	59	肝型糖尿病	1
178	脊髄小脳変性症（多系統萎縮症を除く。）	11	77	筋萎縮性側索硬化症	1
294	ファロー四徴症	8	78	筋型糖尿病	1
48	潰瘍性大腸炎	6	92	結節性多発動脈炎	1
133	サルコイドーシス	6	96	原発性硬化性胆管炎	1
265	パーキンソン病	6	99	原発性胆汁性胆管炎	1
341	網膜色素変性症	6	115	広範脊柱管狭窄症	1
183	全身エリテマトーデス	5	120	骨形成不全症	1
221	多発性嚢胞腎	5	134	三尖弁閉鎖症	1
3	IgA腎症	4	151	重症筋無力症	1
108	後縦靭帯骨化症	4	163	進行性骨化性線維異形成症	1
39	遠位型ミオパチー	3	168	心室中隔欠損を伴わない肺動脈閉鎖症	1
63	完全大血管転位症	3	177	脊髄空洞症	1
69	球脊髄性筋萎縮症	3	179	脊髄髄膜瘤	1
150	シャルコ・マリー・トゥース病	3	201	先天性ミオパチー	1
158	神経線維腫症	3	213	大理石骨病	1
280	肥大型心筋症	3	222	多脾症候群	1
324	マルファン症候群	3	248	突発性難聴	1
325	慢性炎症性脱髄性多発神経炎／多巣性運動ニューロパチー	3	266	バージャー病	1
21	遺伝性ジストニア	2	332	ミトコンドリア病	1
71	強直性脊椎炎	2	342	もやもや病	1
152	修正大血管転位症	2	355	両大血管右室起始症	1
224	単心室症	2	360	レーベル遺伝性視神経症	1
268	肺動脈性肺高血圧症	2	不明		13
合計					230

※番号は「令和3年11月からの障害者総合支援法の対象疾病一覧（366疾病）」（厚生労働省）より。

6 主な障害・疾病の診断時期

主な障害・疾病の診断時期が、今の会社に就職する前か後か聞いた。「難病」のある労働者(n=230)の場合、「今の会社に就職する前」と回答した者が137人(59.6%)、「今の会社に就職した後」と回答した者が81人(35.2%)であった。回答不明は12人(5.2%)であった。

7 重複する障害・疾病（複数選択）

「難病」以外に障害・疾病がある場合、18の選択肢から全て選ぶよう求めた。また、重複する障害・疾病がない場合は「問5（主な障害・疾病）で回答した以外の障害・疾病はない」という選択肢を選ぶよう求めた。主たる障害が「難病」である者(n=230)についての結果を図1-6-2に示した。

「難病」のある労働者の場合、重複する割合が最も大きかった障害・疾病は「下肢切断・下肢機能」であった(28人, 12.2%)。次いで、「その他」の割合が大きかったが(15人, 6.5%)、「その他」を除くと「上肢切断・上肢機能」(13人, 5.7%)、「体幹」及び「内部障害」(それぞれ11人, 4.8%)の割合が大きかった。なお、「その他」の回答内容には、「ガン」、「脳梗塞」等の疾患名、「合併症」等の記述が見られた。

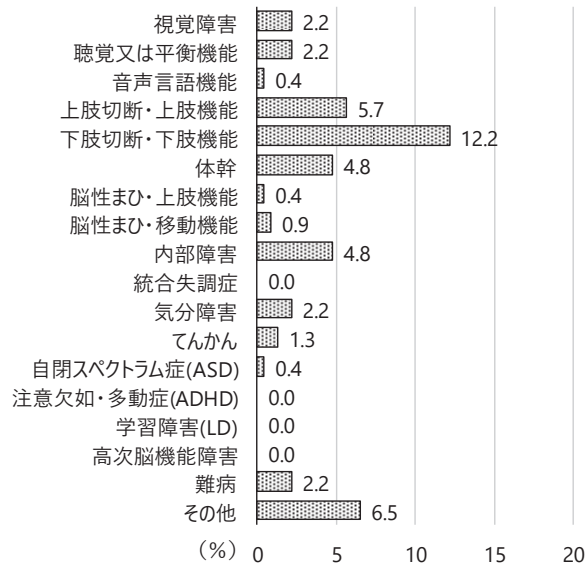


図 1-6-2 「難病」のある労働者の重複する障害・疾病（複数選択, n=230）

図 1-6-2 には示していないが、重複する障害・疾病はないと回答した者は 63 人（27.4%）、いずれの項目も選択しなかった無回答などの回答不明が 95 人（41.3%）であった。

8 事業所の種類

現在勤務する職場について、「一般の事業所（特例子会社、就労継続支援 A 型事業所を除く。）」に勤務する者は、「難病」のある労働者（n=230）のうち 221 人（96.1%）であり、9 割を超えていた。一方、「特例子会社」に勤務する者は 5 人（2.2%）、「就労継続支援 A 型事業所」に勤務する者は 1 人（0.4%）であった。回答不明は 3 人（1.3%）であった。

9 現在の仕事内容

現在の仕事内容は、「難病」のある労働者（n=230）では、「事務関係の職業」で働く者が最も多く 95 人（41.3%）であり、次いで「専門・技術関係の職業」で働く者が 56 人（24.3%）であった（図 1-6-3）。

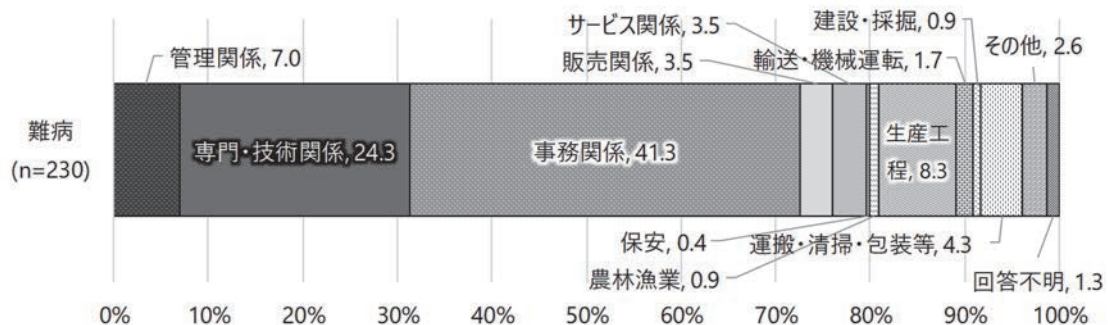


図 1-6-3 「難病」のある労働者の現在の仕事内容（n=230）

10 就職時の年齢（勤続年数）

質問項目は現在の職場への就職年齢を聞いたが、ここでは現在の年齢（本節2）との差を求め、「勤続年数」として集計した（図1-6-4）。「難病」のある労働者（n=230）では、「勤続年数」を「5年未満」と回答した者が最も多く66人（28.7%）であった。回答者は、「勤続年数」が長くなるに従い、おおむね少なくなる傾向が見られた。ただし、「25年以上30年未満」の者は、前後の階級より多くなっていた。

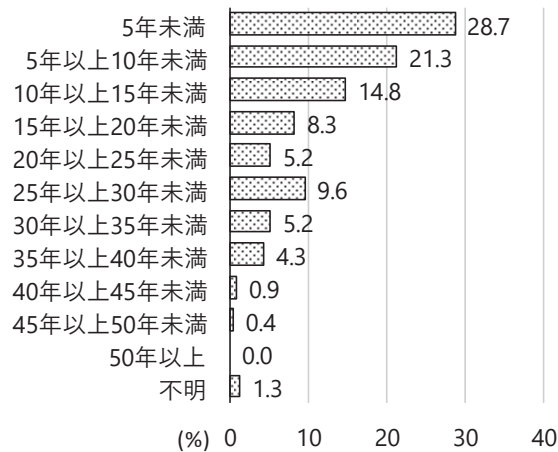


図1-6-4 「難病」のある労働者の勤続年数（n=230）

「難病」のある労働者の「勤続年数」の平均値と標準偏差を表1-6-4に示した。

表1-6-4 「難病」のある労働者の勤続年数の平均値及び標準偏差

障害の種類	総数	有効数	平均年数	標準偏差
難病	230	227	12.9	11.2

※「総数」は障害カテゴリごとの最大回答者数である。「有効数」は年数の回答が不明でないものであり、平均年数を計算する際に用いた回答者数である。

11 雇用形態

まず（1）「雇用形態」を聞き、次いで（2）「雇用契約期間」を聞いた。

（1）雇用形態

現在の「雇用形態」を「正社員（または正職員）」、「正社員以外（パートタイマー、臨時・日雇い、契約・登録社員、嘱託、出向中の方）」、「わからない」の3つの選択肢から1つ選ぶよう求めた。「難病」のある労働者（n=230）では、「正社員」134人（58.3%）、「正社員以外」93人（40.4%）、「わからない」1人（0.4%）、回答不明2人（0.9%）であった。

（2）雇用契約期間

「雇用契約期間」について、「無期（期間の定めなし）」、「有期（期間の定めあり）で更新あり」、「有期（期間の定めあり）で更新なし」、「わからない」のいずれか1つを選ぶよう求めた。「難病」

のある労働者（n=230）では、「無期」119人（51.7%）、「有期（更新あり）」84人（36.5%）、「有期（更新なし）」6人（2.6%）、「わからない」3人（1.3%）、回答不明18人（7.8%）であった。

12 労働時間・日数

現在の1日の勤務時間と1週間の勤務日数について聞いた。1か月の勤務日数が定められている場合は1か月の勤務日数も聞いた。ここでは、1週間当たりの「労働時間」を計算したものを集計した（図1-6-5）。1週間当たりの「労働時間」の算出方法は、本章第1節12と同様である。

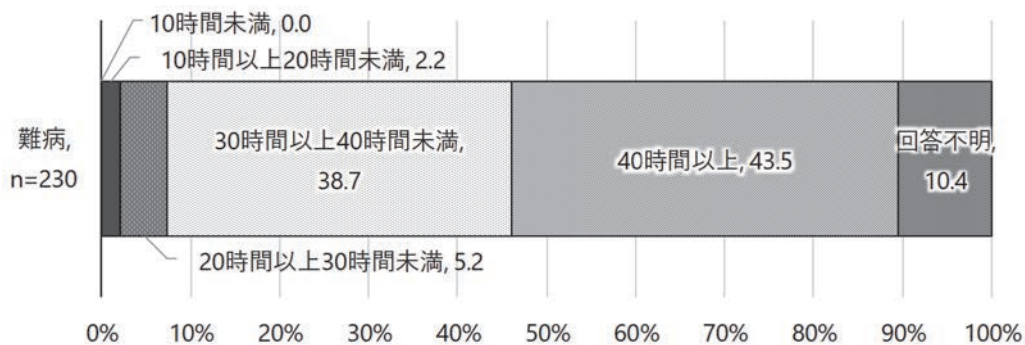


図1-6-5 「難病」のある労働者の1週間当たりの労働時間（n=230）

「難病」のある労働者（n=230）においては、「40時間以上」を選択した者が最も多く、100人（43.5%）であった。次いで「30時間以上40時間未満」が89人（38.7%）であった。30時間未満の選択肢を選んだ者は、17人（7.4%）であった。

「難病」のある労働者の1週間当たりの労働時間の平均値及び標準偏差を表1-6-5に示した。

表1-6-5 「難病」のある労働者の労働時間の平均値及び標準偏差

	総数	有効数	平均時間	標準偏差
難病	230	206	38.1	7.3

※「総数」は障害カテゴリごとの最大回答者数である。「有効数」は労働時間の回答が不明でないものであり、労働時間の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

13 昇進の経験

「難病」のある労働者に対し、現在の会社に就職してからこれまでに昇進した経験があるか聞いた。なお、障害者手帳等の交付以降ないし障害・疾病の診断以降の状況の回答を求めた。「難病」のある労働者（n=230）で、「昇進したことがある」と回答した者は57人（24.8%）であり、「入社以来、昇進したことがない」と回答した者は144人（62.6%）であった。「パート・契約社員から正社員になった」と回答した者は12人（5.2%）であった。回答不明は17人（7.4%）であった。

14 通勤手段

まず、(1) 通勤手段について聞き、その上で (2) 通勤時の介助者の有無を聞いた。

(1) 通勤手段（複数選択）

現在の職場への通勤手段について、12の項目から、当てはまるものを全て選ぶことを求めた。結果を図1-6-6に示す。

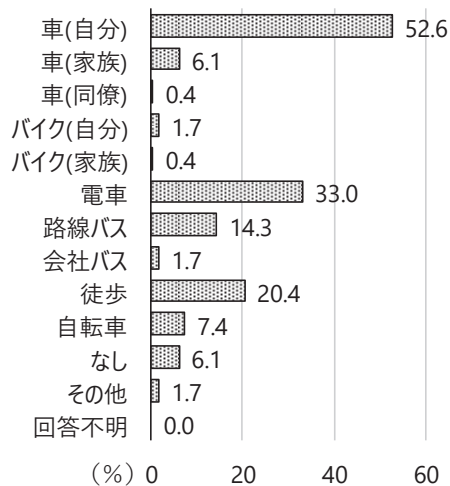


図1-6-6 「難病」のある労働者の通勤手段の選択割合（複数選択，n=230）

「難病」のある労働者（n=230）では、「自家用車（自分で運転）」が最も多く121人（52.6%）であり、半数以上が選択していた。次いで、「電車」を選択した者が76人（33.0%）、「徒歩」を選択した者が47人（20.4%）であった。

(2) 通勤時介助者の有無

現在の職場への通勤時の介助者の有無を聞いた。「難病」のある労働者（n=230）では、「通勤時の介助者なし」と回答した者は、全体の9割を超える216人（93.9%）であった。一方、「通勤時の介助者あり」と回答した者は8人（3.5%）であった。

15 障害の開示

職場への自身の障害の開示について、(1) その時期と (2) 範囲について聞いた。

(1) 障害の開示時期

職場に自身の障害を開示した時期を聞いた。「難病」のある労働者（n=230）では、「採用前（求人に応募した時点）」から開示していた者は127人（55.2%）であり、半数を超え最多であった。採用前に受障していて、「採用後」に開示した者は9人（3.9%）であった。採用後に受障し、「採用後」に開示した者は89人（38.7%）であった。「その他」と回答した者は3人（1.3%）、回答不明は2人（0.9%）であった。

(2) 障害の開示範囲（複数選択）

職場内での障害の開示範囲について、4つの項目から全て選ぶよう求めた。結果を図1-6-7

に示した。

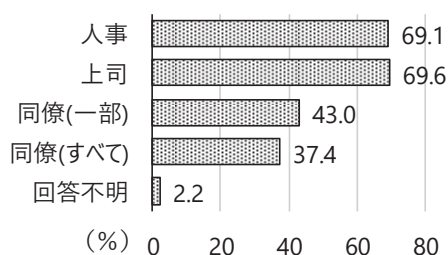


図 1-6-7 「難病」のある労働者の職場における障害開示範囲（複数選択，n=230）

「難病」のある労働者（n=230）では、「上司」を選択した者が最も多く 160 人（69.6%）、次いで「人事担当者」を選択した者が 159 人（69.1%）であった。一方、「同僚」の中で、「一部の同僚」を選択した者が 99 人（43.0%）、「すべての同僚」を選択した者が 86 人（37.4%）であり、「一部の同僚」を選択した者が多かった。回答不明は 5 人（2.2%）であった。

16 障害年金の受給状況

「障害年金の受給状況」に関して、「受給している」、「受給していない」のいずれか 1 つを選ぶよう求めた。「難病」のある労働者（n=230）では、「障害年金を受給している」と回答した者は 77 人（33.5%）、「障害年金を受給していない」と回答した者は 149 人（64.8%）で、受給していない者が多かった。回答不明は 4 人（1.7%）であった。

17 自立支援医療制度の利用状況

「障害者総合支援法による自立支援医療制度（精神通院医療）」の利用状況について、「利用している」、「利用していない」のいずれか 1 つを選ぶよう求めた。「難病」のある労働者（n=230）で「自立支援医療制度を利用している」と回答した者は 19 人（8.3%）、「自立支援医療制度を利用していない」と回答した者は 203 人（88.3%）であった。回答不明は 8 人（3.5%）であった。

18 生活空間と同居者

まず、(1) 自身が生活する空間を聞き、自宅等で生活する者については (2) 同居者を聞いた。

(1) 生活空間

「生活空間」について、5 つの項目から 1 つ選ぶよう求めた。「難病」のある労働者（n=230）では、「自宅（持家・借家）」を選択した者が最も多く、219 人（95.2%）で 9 割を超えていた。次いで、「会社の社宅・寮」を選択した者が 10 人（4.3%）であった。回答不明は 1 人（0.4%）であった。

(2) 同居者

本項 (1) で「自宅」、「会社の社宅・寮」と回答した「難病」のある労働者（n=229）について、同居者の状況を 5 つの項目から 1 つ選ぶよう求めた。その結果、「配偶者・子供と同居」を選択した者が最も多く、105 人（45.9%）で、半数近くを占めた。次いで、「親・兄弟姉妹と同居」が 66 人

(28.8%)、「ひとりで暮らしている」が 53 人 (23.1%) であった。「友人・知人と同居」は 3 人 (1.3%)、「その他」は 1 人 (0.4%) であり、回答不明は 1 人 (0.4%) であった。

19 前職数

現在の会社に就職する前に障害者手帳等が交付されたか、「難病」の診断を受けた者に対して、手帳の交付後、あるいは障害・疾病の診断後に、現在の会社を除いて何社に勤めたかを聞いた (n=141)。結果を図 1-6-8 に示した。「難病」では、1 社と回答した者が最も多く 43 人 (30.5%)、次いで 0 社と回答した者が 40 人 (28.4%) であった。

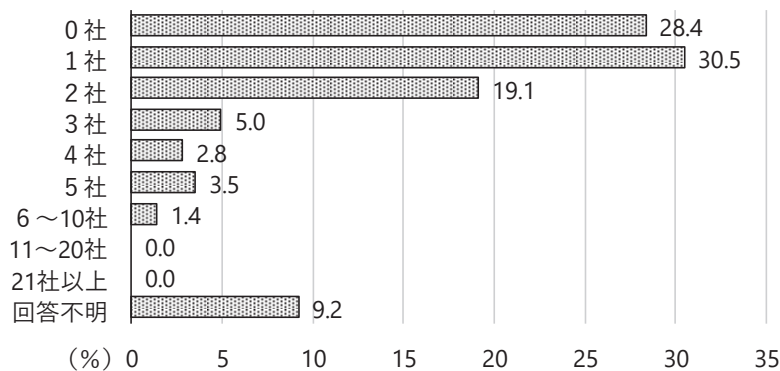


図 1-6-8 「難病」のある労働者の前職数 (n=141)

表 1-6-6 には、「難病」のある労働者の前職数の平均値と標準偏差を示した。

表 1-6-6 「難病」のある労働者の前職数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
難病	141	128	1.4	1.6

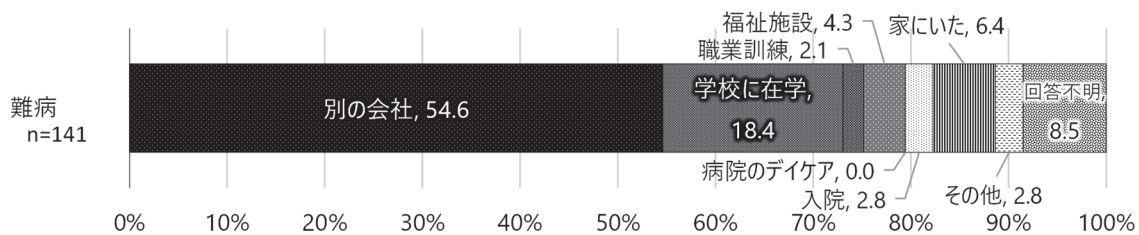
※「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職数の回答が不明でないものであり、前職数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

20 就職前の状況

現在の職場に就職する前に障害者手帳等が交付された、又は「難病」の診断を受けた者に対し、現在の職場に就職する直前の状況を聞いた (n=141)。具体的には、(1)「就職直前にしていたこと」、(2)「前職勤続年数」、(3)「前職離職理由」、(4)「個人的理由詳細」の 4 点を聞いた。

(1) 就職直前にしていたこと

現在の職場に就職する直前に何をしてきたか、8つの項目から 1つ選択することを求めた。結果を図 1-6-9 に示した。



※ 設問項目について、「今と別の会社で働いていた」を「別の会社」、「学校に在学していた」を「学校に在学」、「職業能力開発校などで職業訓練を受けていた」を「職業訓練」、「就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」を「福祉施設」、「病院のデイケアを利用していた」を「病院のデイケア」、「入院していた」を「入院」、「家にいて特に何もしていなかった」を「家にいた」とそれぞれ略記した。

図1-6-9 「難病」のある労働者の就職直前にしていたこと (n=141)

「難病」のある労働者 (n=141) では、「今と別の会社で働いていた」(別の会社) を選択した者が最も多く、77人 (54.6%) と半数を超えていた。次いで、「学校に在学していた」が多く、26人 (18.4%) であった。

(2) 前職勤続年数

本項(1)で「別の会社」と回答した者に対し、以前の会社ではどのくらいの期間勤めたか、「〇年〇か月」の〇の部分埋めるように記述することを求めた。結果を図1-6-10に示した。

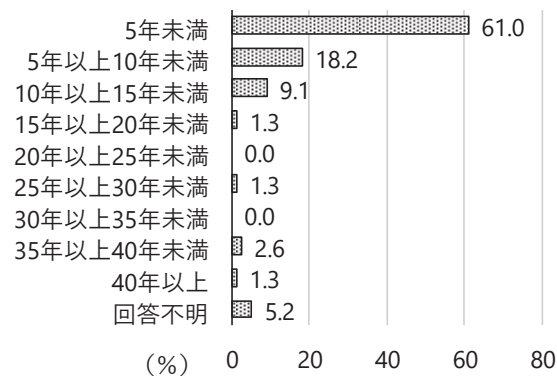


図1-6-10 「難病」のある労働者の前職勤続年数 (n=77)

「難病」のある労働者 (n=77) では、「5年未満」と回答した者が47人 (61.0%) で、最も多くなっていた。次いで、「5年以上10年未満」と回答した者が14人 (18.2%)、「10年以上15年未満」と回答した者が7人 (9.1%) であった。

また、表1-6-7には、「難病」のある労働者の前職勤続年数の平均値と標準偏差を示した。

表1-6-7 「難病」のある労働者の前職勤続年数の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
難病	77	73	5.7	8.3

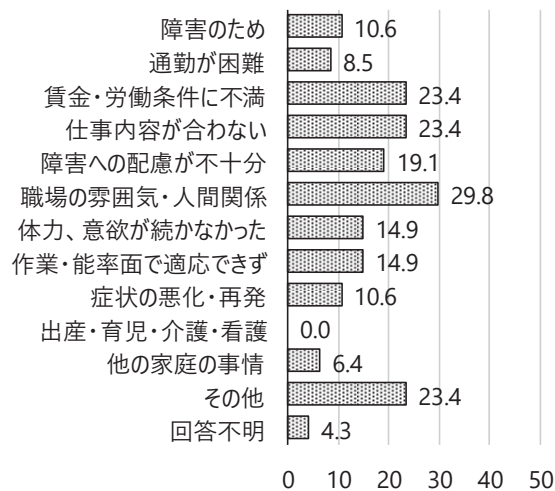
※ 「総数」は障害カテゴリーごとの最大回答者数である。「有効数」は前職勤続年数の回答が不明でないものであり、前職勤続年数の平均値を計算する際に用いた回答者数である。

(3) 前職離職理由

本項(1)で「今と別の会社で働いていた」を選択した者に対し、前の会社を離職した理由について、4つの項目から当てはまるものを1つ選ぶよう求めた。「難病」のある労働者(n=77)では、「個人的理由」が半数を超えて最も多く(47人, 61.0%)、次いで「事業主の都合」が(14人, 18.2%)であった。「定年、契約期間満了」及び「その他」を選んだ者はそれぞれ6人(7.8%)、回答不明は4人(5.2%)であった。

(4) 個人的理由詳細(複数選択)

本項(3)で「個人的理由」を選択した者に対し、その詳細について、12の項目から当てはまるもの全てを選ぶよう求めた。結果を図1-6-11に示した。



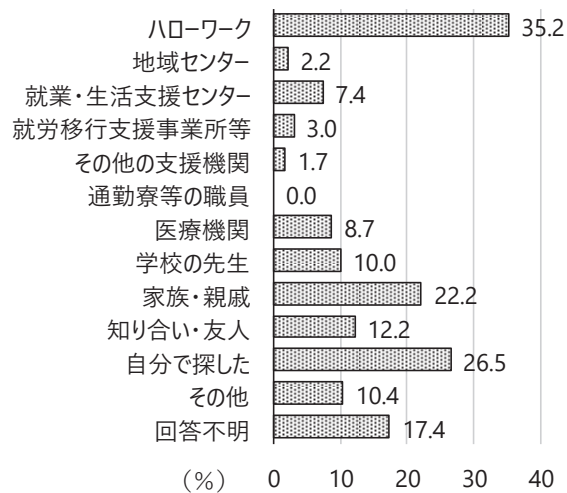
※ 設問項目について、「障害のため働けなくなった」を「障害のため」、「障害に対する会社の配慮が不十分」を「障害への配慮が不十分」、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」を「体力、意欲が続かなかった」、「作業・能率面で適応できなかった」を「作業・能率面で適応できず」、「症状が悪化(再発)した」を「症状の悪化・再発」、「出産・育児・介護・看護以外の家庭の事情」を「他の家庭の事情」と略記した。

図1-6-11 「難病」のある労働者の前職離職理由における個人的理由詳細(複数選択, n=47)

「難病」のある労働者(n=47)では、「職場の雰囲気・人間関係」を選んだ者が最も多く、14人(29.8%)であった。次いで、「賃金、労働条件に不満」、「仕事内容が合わない(自分に向かない)」がそれぞれ11人(23.4%)であった。

21 就職時の相談先・利用機関(複数選択)

現在の会社に就職するに当たり相談した人、利用した機関について、12の項目から全て選ぶよう求めた。結果を図1-6-12に示した。



※ 設問項目について、「公共職業安定所(ハローワーク)」は「ハローワーク」、「地域障害者職業センター」は「地域センター」、「障害者就業・生活支援センター」は「就業・生活支援センター」、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等」は「就労移行支援事業所等」、「通勤寮・グループホームの職員」は「通勤寮等の職員」と、それぞれ略記した。

図 1-6-12 「難病」のある労働者の就職時の相談先・利用機関（複数選択，n=230）

「難病」のある労働者（n=230）では、「公共職業安定所（ハローワーク）」を選択した者が、81人（35.2%）で最も多かった。次いで、「自分で探した」を選択した者が61人（26.5%）、「家族・親戚」を選択した者が51人（22.2%）であった。

22 合理的配慮の実施状況

まず、現在の職場における（1）合理的配慮の実施状況を聞き、次に、（2）「必要だが配慮を受けていない」という回答があった場合、受けていない理由を聞いた。

（1）合理的配慮の実施状況

職場における一般的な合理的配慮に関する19の項目について、それぞれ「十分な配慮を受けている」、「配慮を受けているが不十分」、「必要だが配慮を受けていない」、「配慮を受ける必要がない」、「からない」から1つ選んで回答することを求めた。図1-6-13に、「難病」のある労働者の合理的配慮の実施状況を示した（項目ごとにn=230）。

配慮必要者数は、「体調悪化時の休み配慮」（「調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮」）が最多であった（180人，78.3%）。次いで、「通院・服薬等への配慮」（「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」）が145人（63.0%）、「能力発揮できる仕事」（「能力が発揮できる仕事への配慮」）が137人（59.6%）であった。

十分配慮者数は、配慮必要者数の場合と同様に、「体調悪化時の休み配慮」が最も多く（143人，62.2%）、次いで、「通院・服薬等への配慮」（114人，49.6%）、「能力発揮できる仕事」（92人，40.0%）が多くなっていた。

配慮必要者数（配慮必要率）

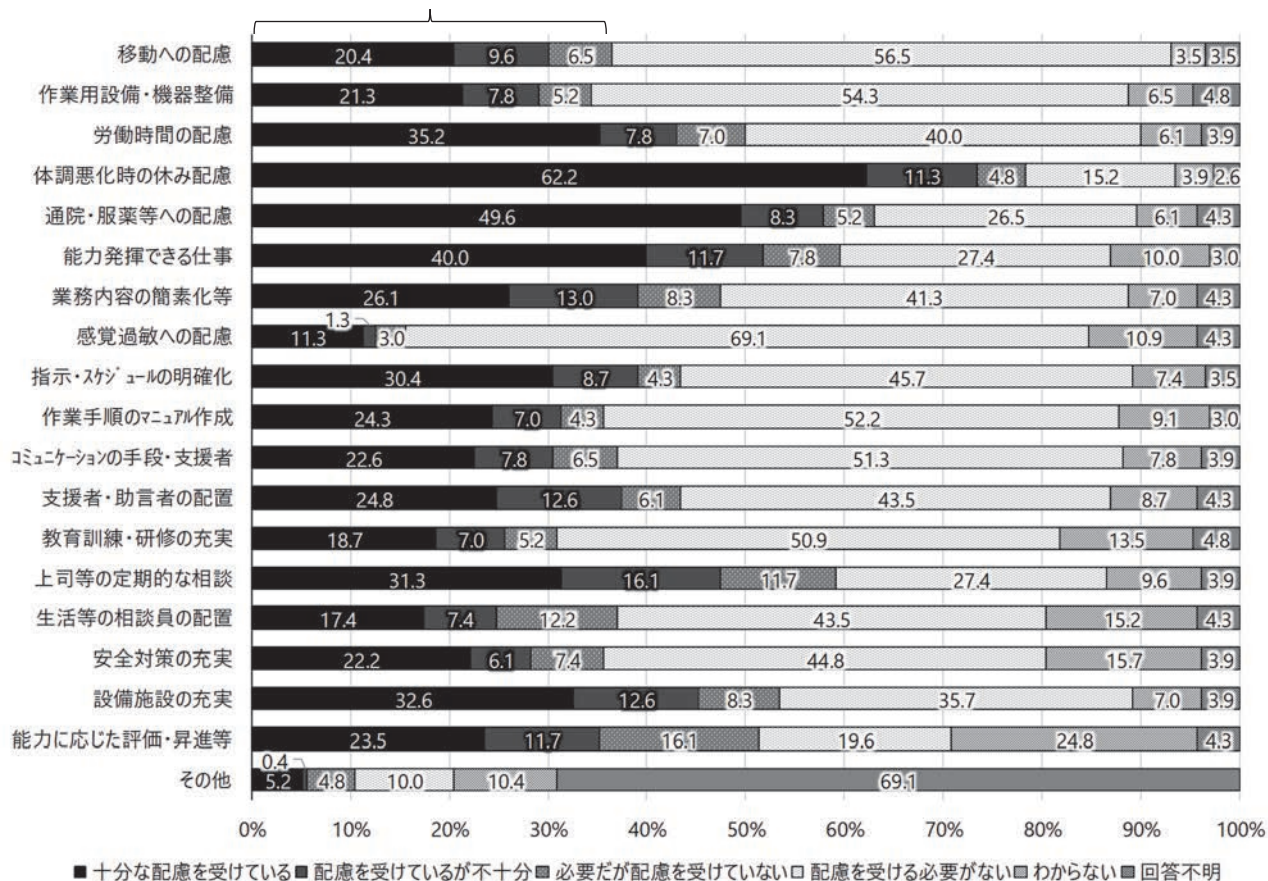


図 1-6-13 「難病」のある労働者の合理的配慮の実施状況（項目ごとに n=230）

(2) 必要な配慮がない理由（複数選択）

「難病」のある労働者に対し、合理的配慮の実施状況について聞いた本項（1）において、1つでも「3. 必要だが配慮を受けていない」と回答した者（n=80）に対し、配慮を受けていない理由を、7つの項目から全て選ぶことを求めた。結果を図 1-6-14 に示した。

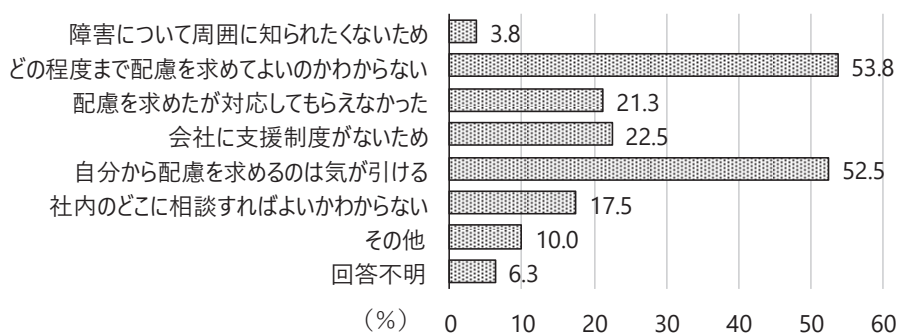


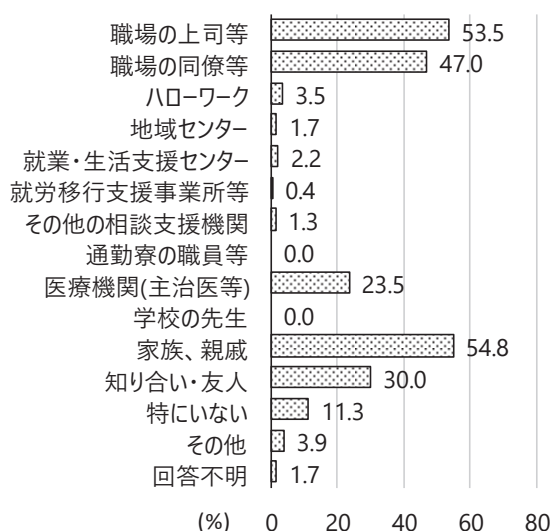
図 1-6-14 「難病」のある労働者における必要な配慮がない理由（複数選択, n=80）

「どの程度配慮を求めてよいかわからない」を選択した者が 43 人（53.8%）、「自分から配慮を求めるのは気が引ける」を選択した者が 42 人（52.5%）で、それぞれ半数を超えていた。次いで、

「会社に支援制度がないため」が 18 人 (22.5%)、「配慮を求めたが対応してもらえなかった」が 17 人 (21.3%) であった。

23 仕事に関する相談先・利用機関（複数選択）

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたとき相談する人、利用する機関について、14 の項目からすべて選ぶよう求めた。結果を図 1-6-15 に示した。



※ 設問項目について、「職場の上司や人事担当者」は「職場の上等等」、「職場の同僚・友人」は「職場の同僚等」と略記し、それ以外の項目は、本節 21 の図 1-5-13 に準じた。

図 1-6-15 「難病」のある労働者の仕事に関する相談先・利用機関（複数選択, n=230）

「難病」のある労働者 (n=230) では、「家族、親戚」を選択した者が 126 人 (54.8%) で最も多く、「職場の上司や人事担当者等」を選択した者が 123 人 (53.5%) で、2 番目であった。これらはいずれも半数を超える者が選択していた。次いで選択が多かったのは、「職場の同僚・友人」(108 人, 47.0%)、「知り合い、友人」(69 人, 30.0%) であった。

24 将来の不安

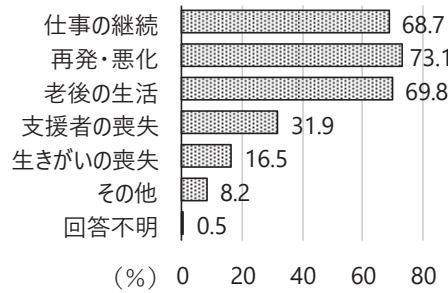
将来の不安について、(1) その有無と、(2) 内容を聞いた。

(1) 将来の不安の有無

自分の将来に不安があるか、「特に不安はない」と「不安がある」のうちいずれかを選ぶよう求めた。「難病」のある労働者 (n=230) では、「特に不安はない」と回答した者が 44 人 (19.1%) であった。一方、「不安がある」と回答した者は、8 割に近い 182 人 (79.1%) であった。回答不明は 4 人 (1.7%) であった。

(2) 不安の内容（複数選択）

本項 (1) で「不安がある」と回答した者 (n=182) に対し、不安を感じることを、6 つの項目から全て選ぶよう求めた。結果を図 1-6-16 に示した。



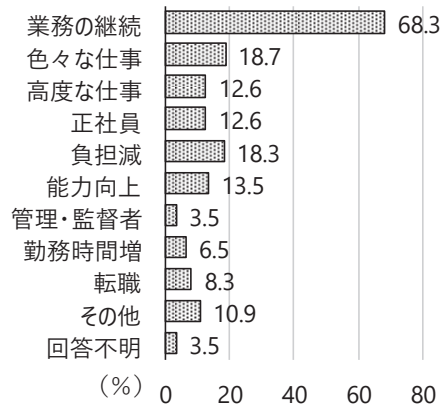
※ 設問項目について、「仕事が続けられるかどうか」を「仕事の継続」、「障害が重症化するのではないか、疾病が再発や悪化するのではないか」を「再発・悪化」、「老後の生活が維持できるか」を「老後の生活」、「生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか」を「支援者の喪失」、「生きがいがみつけれられない」を「生きがいの喪失」と略記した。

図 1-6-16 「難病」のある労働者の不安の内容（複数選択，n=182）

「難病」のある労働者（n=182）で最も選択が多かった項目は、「障害が重度化するのではないか、疾病が再発や悪化するのではないか」で、133人（73.1%）であった。次いで選択が多かった項目は、「老後の生活が維持できるか」（127人，69.8%）であった。

25 希望すること（複数選択）

今後の職業生活を充実させるために希望することについて、10の項目から、当てはまるもの全てを選ぶよう求めた。結果を図1-6-17に示した。



※ 設問項目について、調査票の項目は、「現在の業務を引き続き行いたい」を「業務の継続」、「色々な種類の仕事をしてみたい」を「色々な仕事」、「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」を「高度な仕事」、「正社員になりたい」を「正社員」、「もっと負担のかからない仕事につきたい」を「負担減」、「仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい」を「能力向上」、「現場監督者（係長、班長を含む）や管理者になりたい」を「管理・監督者」、「勤務日数や勤務時間を増やしたい」を「勤務時間増」、「転職したい」を「転職」と略記した。

図 1-6-17 「難病」のある労働者の希望すること（複数選択，n=230）

「難病」のある労働者（n=230）で最も選択が多かったのは、「現在の業務を引き続き行いたい」で157人（68.3%）であり、7割弱の者が選択していた。次いで多かったのは、「色々な種類の仕事をしてみたい」で43人（18.7%）であった。

第2章

障害者の雇用の実態等に関する調査 (知的障害のある者を対象とした アンケート調査)

第2章 障害者の雇用の実態等に関する調査（知的障害のある者を対象としたアンケート調査）

本章では、調査票Bで対象とした「知的障害」のある労働者を対象としたアンケート調査の結果を述べる。調査票Bで対象とした「知的障害」のある者についてのアンケート調査は、質問を平易な表現にしたり、質問自体を少なくしたりして、調査票の構造を調査票Aと変えたため、調査票Aの結果を取りまとめた第1章とは別に、第2章において述べることとした。

「知的障害」のある労働者についての調査結果の詳細な集計表は、他の障害カテゴリーと同様に巻末資料に掲載する。なお、本章で扱う「知的障害」のある労働者のサンプルサイズはn=1,166である。

1 性別

「知的障害」のある労働者（n=1,166）では、男性が768人（65.9%）、女性が356人（30.5%）、「答えない」という回答が9人（0.8%）であった。回答不明が33人（2.8%）であった。

2 年齢

「知的障害」のある労働者（n=1,166）では、20代が537人（46.1%）と最も多かった。次いで、30代が259人（22.2%）、40代が156人（13.4%）であった（図2-1）。

また、回答不明52人（4.5%）を除いた1,114人について、平均値は31.9歳、標準偏差は11.0であった。

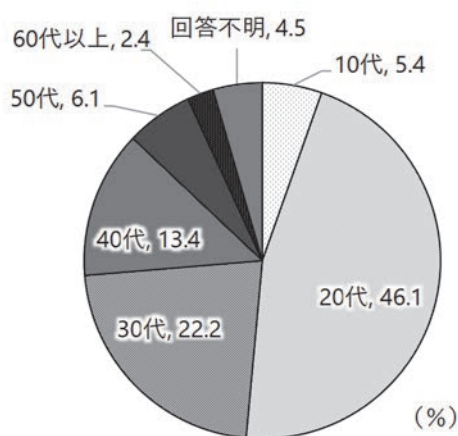


図2-1 知的障害のある労働者の年代別の割合（n=1,166）

3 所持する障害者手帳

ここでは「知的障害」のある労働者（n=1,166）を対象としており、所持する障害者手帳は、「療育手帳」（「愛の手帳」、「愛護手帳」、「みどりの手帳」等を含む）である。そこで、障害の程度について、「1. 療育手帳の判定Aまたは1度、2度」（以下「重度」という。）、「2. 1以外（療育手帳の判定B、Cま

たは3度、4度など)」(以下「重度以外」という。)、 「わからない」の3つの選択肢から1つ選ぶよう求めた。

その結果、重度は185人(15.9%)、重度以外は838人(71.9%)、わからないは98人(8.4%)であった。回答不明は、45人(3.9%)であった。

4 発達障害の併存

知的障害のある労働者(n=1,166)に対し、発達障害の併存の有無を、病院で「発達障害があると言われた」ことがあるか、「発達障害があるとは言われていない」か、「わからない」かの3つの選択肢から1つ選ぶよう求めた。

その結果、病院で「発達障害があると言われた」ことがある者は377人(32.3%)、「発達障害があるとは言われていない」者は357人(30.6%)、「わからない」は348人(29.8%)であった。無回答を含む回答不明は84人(7.2%)であった。

5 事業所の種類

知的障害のある労働者(n=1,166)の働いている会社の種類を、「1.特例子会社」及び「2. 就労継続支援A型事業所」、「3. 1、2以外の会社」(いわゆる「一般の事業所」のこと)、「わからない」の4つの選択肢から1つを選ぶことを求めた。

その結果、「特例子会社」は83人(7.1%)、「就労継続支援A型事業所」は44人(3.8%)、「それ以外の会社」(一般の事業所)は744人(63.8%)であり、半数を超える者が「特例子会社」や「就労継続支援A型事業所」ではない一般の事業所で働いていた。「わからない」は251人(21.5%)であり、回答不明は44人(3.8%)であった。

6 現在の仕事内容

「知的障害」のある労働者(n=1,166)に、今の会社でどんな仕事をする人が多いか、「その他」、「わからない」を含む12の選択肢から1つを選ぶよう求めた。結果を図2-2に示す。

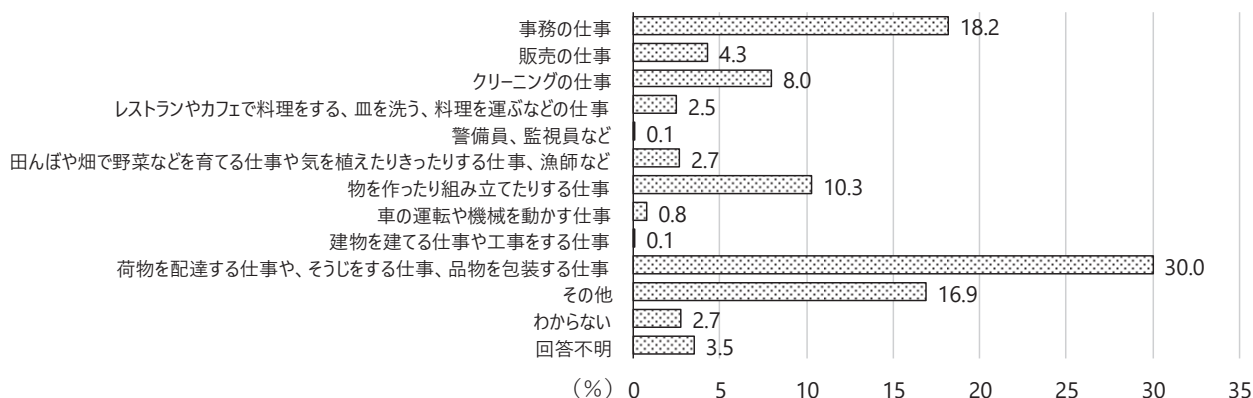


図2-2 知的障害のある労働者の現在の仕事 (n=1,166)

「荷物を配達する仕事や、そうじをする仕事、品物を包装する仕事」が最も多く 350 人 (30.0%)、次いで「事務の仕事」で 212 人 (18.2%) であった。「その他」は、197 人 (16.9%) で 3 番目に多いが、その内容は、掃除と事務など複数の仕事を担っているケースや提示した選択肢に分類しにくい郵便物仕分などの作業が目立った。

7 雇用形態

まず (1) 雇用形態を聞き、次いで (2) 雇用契約期間を聞いた。

(1) 雇用形態

「知的障害」のある労働者 (n=1,166) に対し、「雇用形態」について、「正社員」、「正社員以外 (パートタイマー、アルバイトなど)」、「わからない」の 3 つの選択肢から 1 つを選ぶよう求めた。

その結果、「正社員」は 305 人 (26.2%)、「正社員以外」は 758 人 (65.0%) であり、「正社員以外」と回答した者が半数を超えていた。「わからない」と回答した者は 75 人 (6.4%)、回答不明は 28 人 (2.4%) であった。

(2) 雇用契約期間

「知的障害」のある労働者 (n=1,166) の「雇用契約期間」について、「いつまで働くか決まっていますか」と聞き、「特に決まっていない」、「決まっている」、「わからない」の 3 つから 1 つを選ぶよう求めた。

「特に決まっていない」を選んだ者が 723 人 (62.0%) で最も多く、次いで「決まっている」が 252 人 (21.6%)、「わからない」が 149 人 (12.8%) であった。「雇用契約期間」については、「特に決まっていない」と回答した者が半数を超えていた。回答不明は 42 人 (3.6%) であった。

8 労働時間・日数

現在の 1 日の勤務時間と 1 週間の勤務日数について聞いた。ここでは、1 日の勤務時間に 1 週間の勤務日数を乗じて、1 週間当たりの労働時間を計算したものを集計した (図 2-3)。

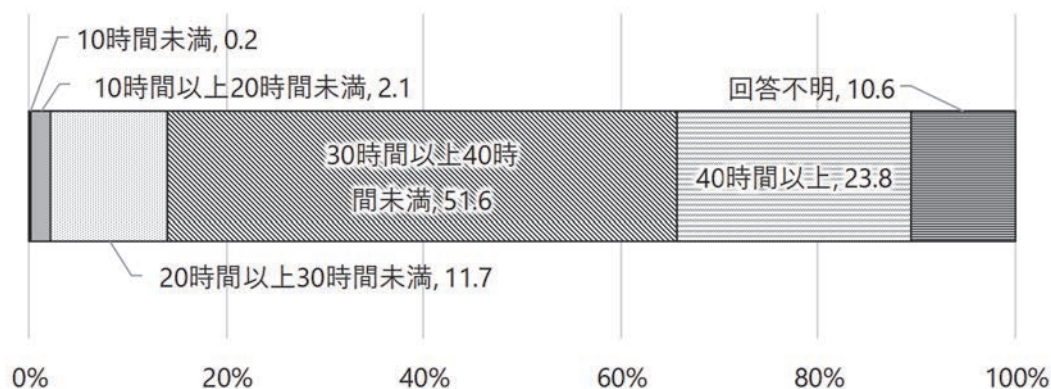


図 2-3 知的障害のある労働者の 1 週間当たりの労働時間 (n=1,166)

「知的障害」のある労働者(n=1,166)では、「30時間以上 40時間未満」が最も多く 602人(51.6%)、次いで「40時間以上」が 277人(23.8%)であった。なお、回答不明(124人, 10.6%)を除いた 1,042人の平均値は 33.5時間、標準偏差は 7.4であった。

9 通勤手段(複数選択)

「知的障害」のある労働者(n=1,166)の現在の職場への通勤手段について、12の項目から、当てはまるものを全て選ぶことを求めた(図2-4)。

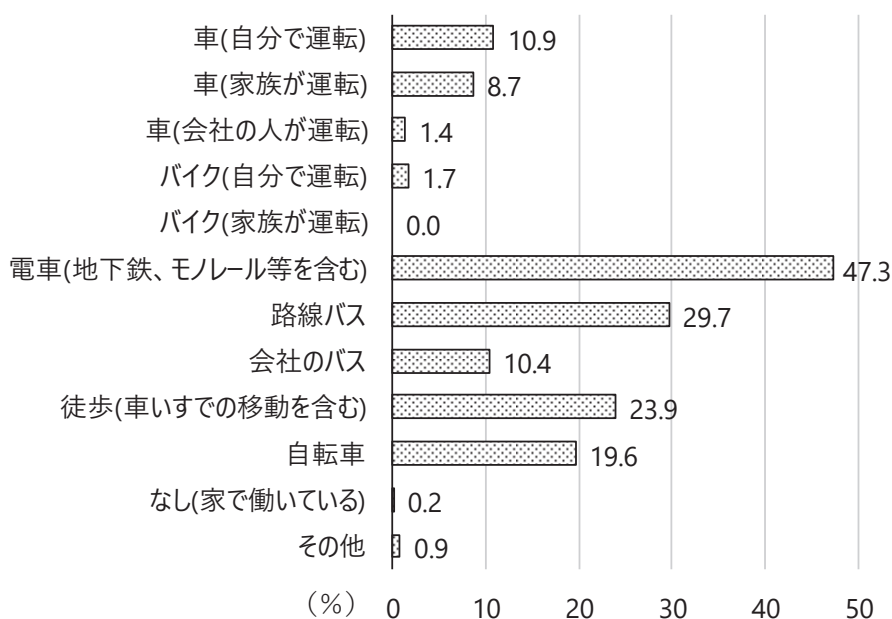


図2-4 知的障害のある労働者の通勤手段(複数選択, n=1,166)

「電車」を利用すると回答した者が最も多く、552人(47.3%)であった。次いで多かったのが、「路線バス」で 346人(29.7%)の者が利用すると回答していた。「徒歩」による移動は、それらに続いて3番目に多く、279人(23.9%)であった。

10 障害年金の受給状況

障害年金の受給状況を、「受給している」、「受給していない」のいずれか1つを選ぶよう求めた。

「知的障害」のある労働者(n=1,166)では、「障害年金を受給している」と回答した者は 591人(50.7%)、「障害年金を受給していない」と回答した者は 305人(26.2%)であり、障害年金を受給している者は約半数であった。「わからない」と回答した者は 242人(20.8%)、無回答を含む回答不明は 28人(2.4%)であった。

11 生活空間と同居者

まず、(1)自身が生活する空間を聞き、自宅等で生活する者については(2)同居者を聞いた。

(1) 生活空間

生活する空間について、5つの項目から1つ選ぶよう求めた。

知的障害のある労働者 (n=1,166) では、「自分の家」が最も多く 1,009 人 (86.5%) と、8割を超える者が選択していた。次いで、「グループホーム・ケアホーム」と回答した者が 80 人 (6.9%)、「会社の社宅・寮」と回答した者が 11 人 (0.9%) であった。福祉ホームと回答した者はいなかった。「その他」は 11 人 (0.9%)、回答不明は 55 人 (4.7%) であった。

(2) 同居者

本項 (1) で「自分の家」、「会社の社宅・寮」、「その他」と回答した「知的障害」のある労働者 (n=1,031) について、同居者の状況を7つの項目から1つ選ぶよう求めた。

その結果、「親と兄弟姉妹とくらしている」が最も多く 440 人 (42.7%)、次いで「自分と親だけでくらしている」が 396 人 (38.4%)、「ひとりでくらしている」が 96 人 (9.3%) であった。「夫婦または夫婦と子どもでくらしている」は 34 人 (3.3%)、「自分と兄弟姉妹だけでくらしている」は 10 人 (1.0%) であった。「その他」は 49 人 (4.8%)、回答不明は 5 人 (0.5%) であった。なお、「友だちとくらしている」を選択した者はいなかった。

12 就職前の状況

現在の職場で働き始める前に何をしていたか聞いた。具体的には、(1) 今の会社で働き始める前に何をしていたか (以下「就職前にしていたこと」という。)、(2) 現在の職場に就職する前に別の会社で働いていた者がその会社を辞めた理由 (以下「前職離職理由」という。)、(3) 前職離職理由で「自分が働き続けられなくなったから」を選んだ者の個人的理由の詳細 (以下「個人的理由詳細」という。) の3点を聞いた。

(1) 就職前にしていたこと

現在の職場に就職する前に何をしていたか、8つの項目から1つ選択することを求めた (図2-5)。

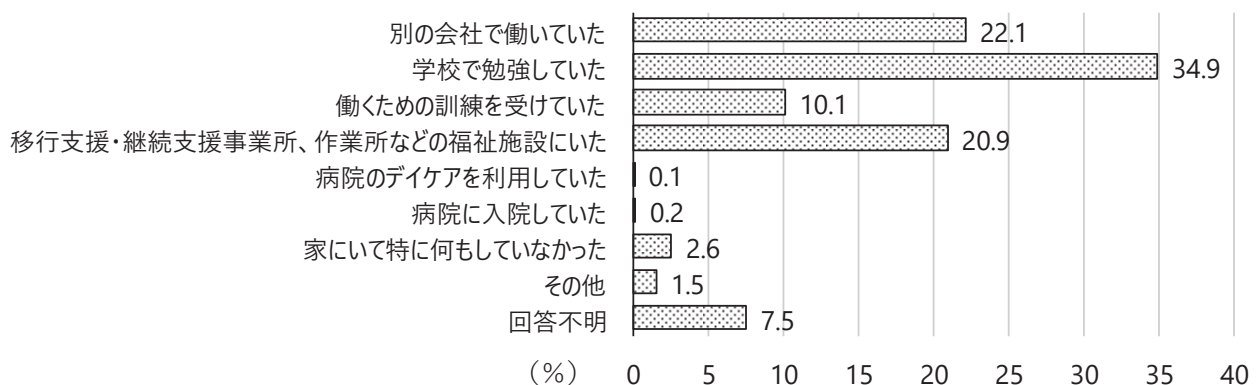


図2-5 知的障害のある労働者の就職前にしていたこと (n=1,166)

「知的障害」のある労働者 (n=1,166) では、「学校で勉強していた」と回答した者が最も多く 407

人（34.9%）、次いで「別の会社で働いていた」と回答した者が 258 人（22.1%）、「就労移行支援・就労継続支援（A 型・B 型）を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」（図 2-5 では「移行支援・継続支援事業所、作業所などの福祉施設にいた」と略記）が 244 人（20.9%）であった。

（2）前職の離職理由

本項（1）で「別の会社で働いていた」を選択した者（n=258）に対し、以前の会社を離職した理由について、5つの項目から当てはまるものを1つ選ぶよう求めた。

「自分が働き続けられなくなったから」を選択した者が 97 人（37.6%）で最も多くなっており、次いで「その他」が 65 人（25.2%）、「会社の人に辞めるよう言われた」が 39 人（15.1%）、「もともと決まっていた期間が終わった」が 34 人（13.2%）であった。「わからない」は 18 人（7.0%）、回答不明は 5 人（1.9%）であった。

ところで、この設問では、「その他」が 2 番目に多く選択されていた。「その他」の自由記述を見ると、主として会社都合と考えられるものと、自己都合と考えられるもの、また、そのいずれとも判断がつかないものが含まれていた。会社都合と考えられるものの半数近くは、会社の倒産・廃業と考えられる語が含まれていた。これらの回答は、「知的障害」以外の障害のある労働者について扱った第 1 章では、1つ目の選択肢「事業主の都合」に含まれると考えられるが、調査票 B の設問では「会社の人に辞めるように言われた」という表現が使われているため、回答者に「事業主の都合」とは異なるものと理解され、「その他」が多く選択された可能性がある。そこで、ここでは「その他」から他の選択肢に再分類することはせず、どのような内容があったかを表 2-1 に示す。

表 2-1 知的障害のある労働者の前職の離職理由の「その他」の内訳

		回答者数		記載例
その他	会社都合	倒産・廃業	14	倒産のため、会社がなくなった等
		その他	12	移転のため、部署がなくなった、業績不振、規模縮小等
	自己都合	転職	16	転職、今の会社に採用されたため等
		その他	4	勤務地が遠いため、通勤に時間がかかる、引越したため等
判断不能		ハラスメント	5	いじめられた、パワハラに合った等
		不適応	6	人間関係が良くなかった、事故をおこしてあぶない等
		不明	8	（記載なし）
合計			65	

（3）「自分が働き続けられなくなったから」の詳細（複数選択）

上記（2）で「自分が働き続けられなくなったから」を選択した者（n=97）に対し、「自分が働き続けられなくなった」理由の詳細について、13 の項目から当てはまるもの全てを選ぶよう求めた。結果を図 2-6 に示す。

「会社が障害のことをよくわかってくれなかった」を選んだ者が最も多く 40 人（41.2%）、次いで「職場の人と仲良くできなかった」が 38 人（39.2%）、「仕事が自分に向いていなかった」が 30 人（30.9%）であった。

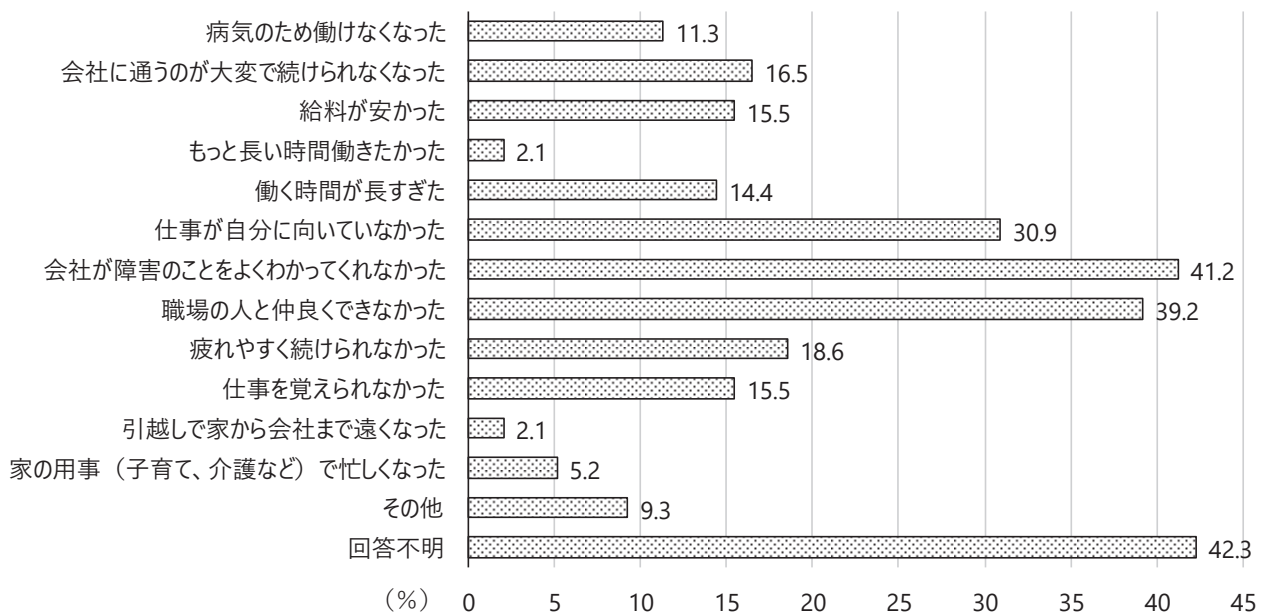
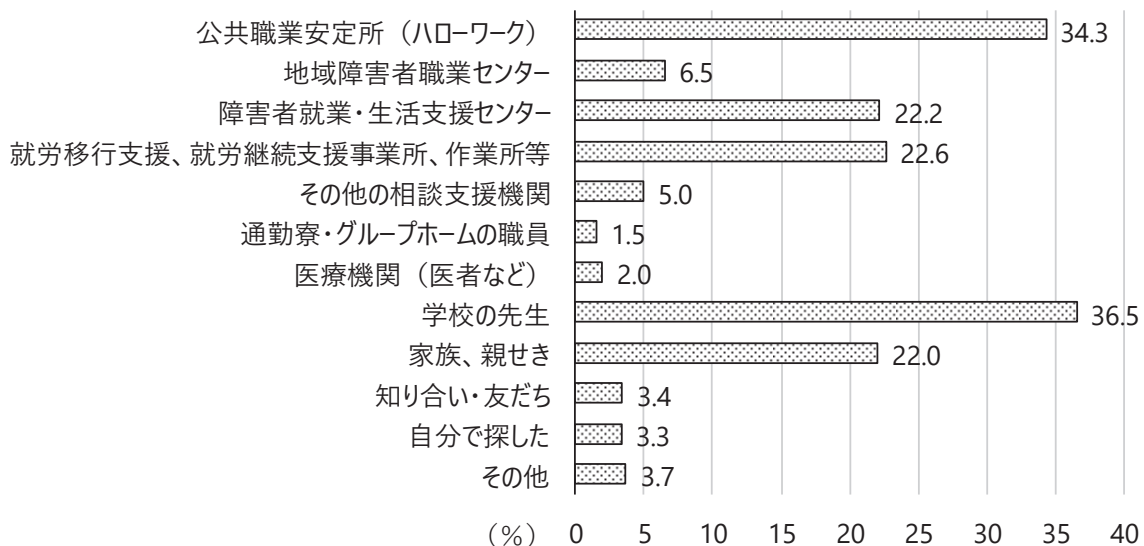


図 2-6 知的障害のある労働者の「自分が働き続けられなくなったから」の詳細（複数選択、n=97）

13 就職時の相談先・利用機関（複数選択）

現在の会社に就職するに当たり相談した人、利用した機関について、12の項目から全て選ぶよう求めた。結果を図 2-7 に示す。



※ 設問項目について、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等」は「就労移行支援、就労継続支援事業所、作業所等」と略記した。

図 2-7 知的障害のある労働者の就職時の相談先・利用機関（複数選択、n=1,166）

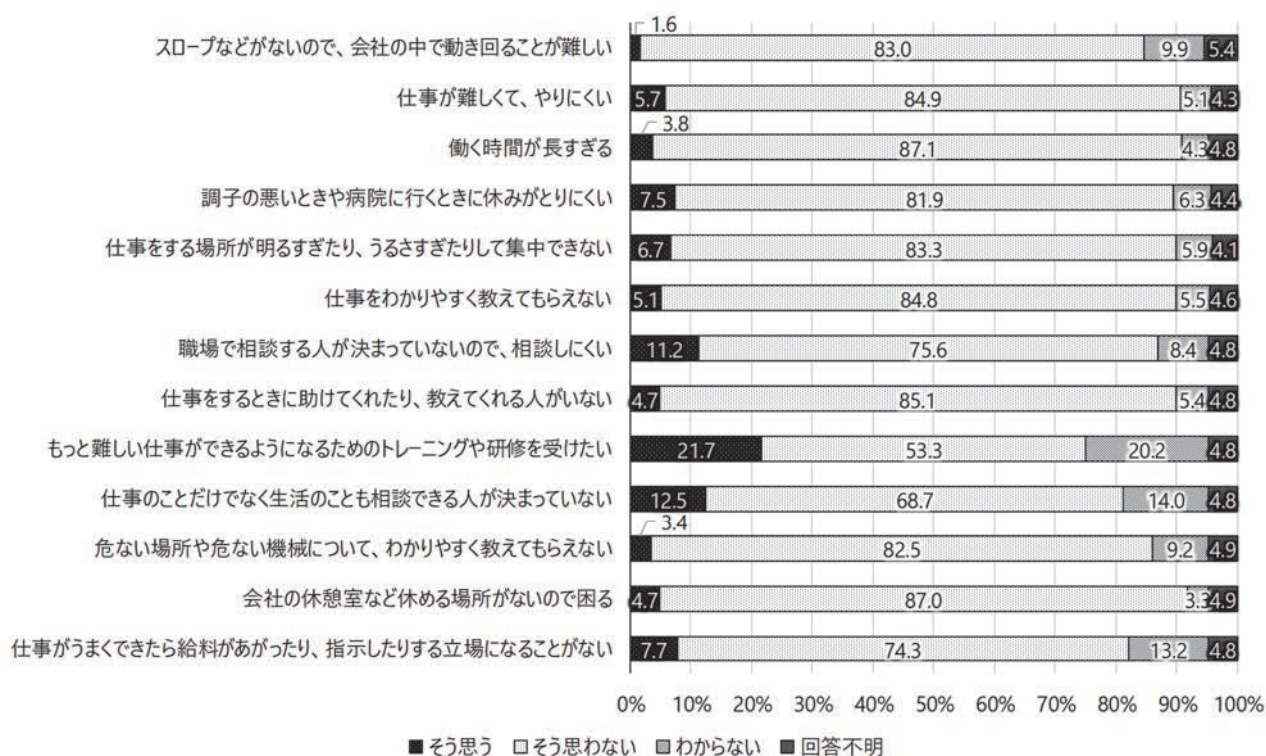
「知的障害」のある労働者(n=1,166)では、「学校の先生」を選んだ者が最も多く 426 人(36.5%)であり、次いで「公共職業安定所(ハローワーク)」が 400 人(34.3%)であった。誰にも相談をせず、「自分で探した」と回答した者は 39 人(3.3%)であった。

14 会社で困っていること

会社で困っていることに関する 13 の項目について、それぞれ「1. そう思う」、「2. そう思わない」、「3. わからない」の 3 つから 1 つ選んで回答することを求めた(各項目につき n=1,166)。

その結果、13 の項目のいずれも、半数以上の者が「そう思わない」と回答しており、大多数が困っている項目は見出されなかった(図 2-8)。

他方、「そう思う」の割合に注目すると、「そう思う」という回答が最も多かったのは「もっと難しい仕事ができるようになるためのトレーニングや研修を受けたい」で 253 人(21.7%)であった。次いで多かったのが「仕事のことだけでなく生活のこと相談できる人が決まっていない」で 146 人(12.5%)であった。



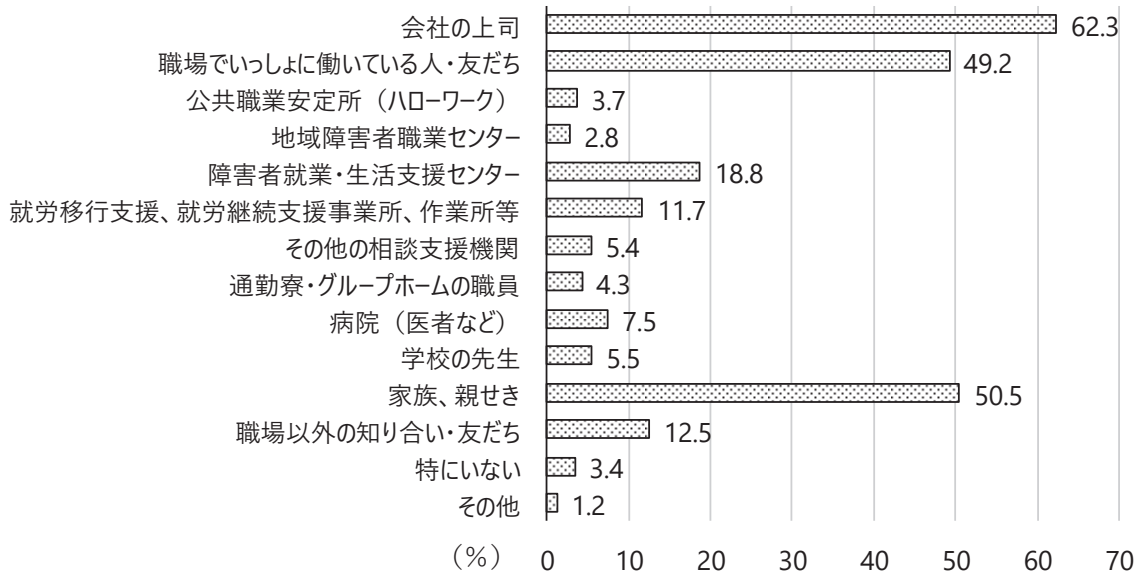
※ 設問項目について、「仕事うまくできたら給料があがったり、他の人に指示したり、教えたりする立場になったりすることがないので不満だ」は「仕事うまくできたら給料があがったり、指示したりする立場になることがない」と略記した。

図 2-8 知的障害のある労働者の会社で困っていること(各項目につき n=1,166)

15 仕事に関する相談先・利用機関(複数選択)

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたとき相談する人、利用する機関について、14 の項目から全て選ぶよう求めた(n=1,166)。結果を図 2-9 に示す。

半数を超える 727 人 (62.3%) が「会社の上司」を選択していた。また、「家族、親せき」(589 人, 50.5%)、「職場でいっしょに働いている人・友だち」(574 人, 49.2%) もほぼ半数の者が選択していた。



※ 設問項目について、「就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所、作業所等」は「就労移行支援、就労継続支援事業所、作業所等」と略記した。

図 2-9 知的障害のある労働者の仕事に関する相談先・利用機関 (複数選択, n=1,166)

16 将来の不安・心配

将来の不安や心配について、(1) その有無と、(2) その内容を聞いた。

(1) 将来の不安・心配の有無

自分の将来について、不安や心配が「ない」、「ある」、不安や心配があるかどうか「わからない」の3つのうちいずれかを選ぶよう求めた。

「知的障害」のある労働者 (n=1,166) では、不安や心配が「ない」と回答した者は 413 人 (35.4%) であった。一方、不安や心配が「ある」と回答した者は 470 人 (40.3%) であった。不安や心配があるかどうか「わからない」と回答した者は 161 人 (13.8%)、回答不明は 122 人 (10.5%) であった。

(2) 不安・心配の内容 (複数選択)

上記 (1) で不安や心配が「ある」と回答した者 (n=470) に対し、自分の将来のどんな点が心配なのか、6つの項目から全て選ぶよう求めた。結果を図 2-10 に示す。

「親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる」の選択が 256 人 (54.5%) で最も多く、半数を超えていた。次いで選択が多かったのは、「いまの仕事をつづけていけるかどうかわからない」(201 人, 42.8%)、「わからないがなんとなく不安」(198 人, 42.1%) で、それぞれ 4 割程度であった。

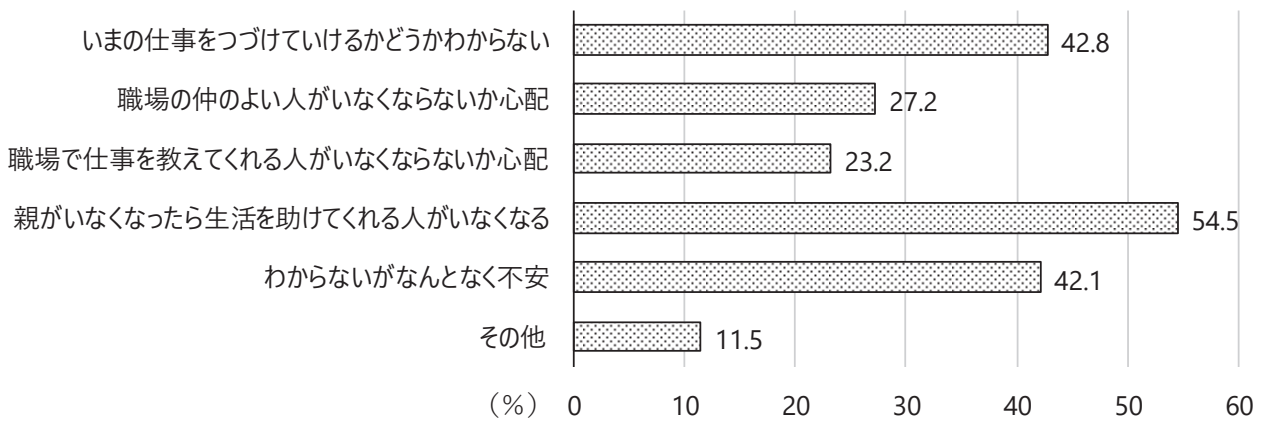


図 2-10 知的障害のある労働者の不安の内容（複数選択, n=470）

17 希望すること（複数選択）

これからの働き方の希望について、10の項目から、当てはまるもの全てを選ぶよう求めた。結果を図 2-11 に示す。

知的障害のある労働者（n=1,166）で最も選択が多かったのは、「今やっている仕事をこれからもやりたい」で 857 人（73.5%）であり、7割を超える者が選択していた。次いで多かったのは、「会社の一員として仲良く働きたい」で 434 人（37.2%）であった。

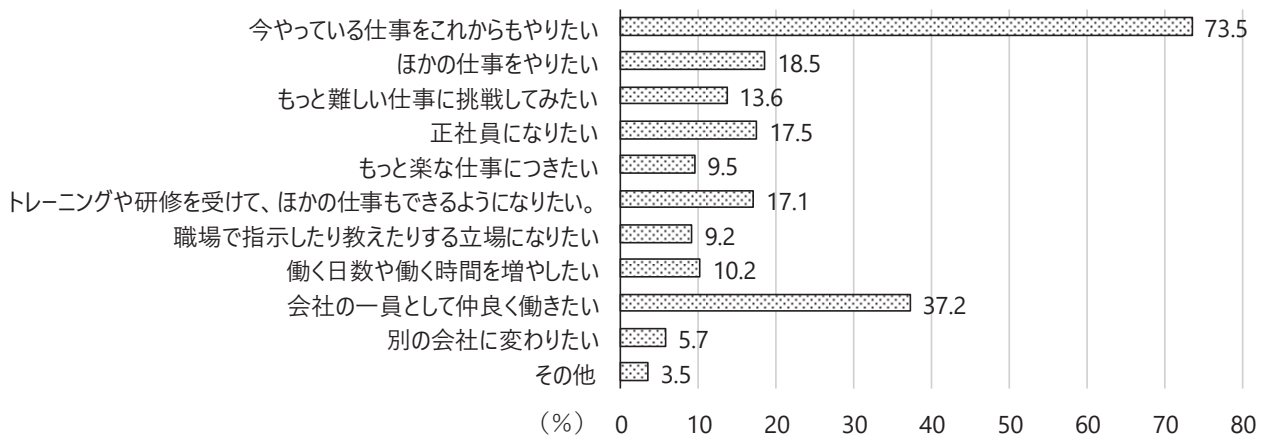


図 2-11 知的障害のある労働者の希望すること（複数選択, n=1,166）

第3章

障害者の雇用の実態等に関する調査結果の分析

第3章 障害者の雇用の実態等に関する調査結果の分析

第1章及び第2章では、アンケート調査によって得られた結果の単純集計を示した。本章では、それらの結果について、2つの分析を行う。1つは、各障害の特徴を確認するための、障害カテゴリ間の比較分析である(第1節)。もう1つは、安定的な就労を支える可能性のある情報を検討するため、安定的な就労に関係すると考えられる3種の変数と、その他の各変数との関係を検討する多変量解析を用いた分析である(第2節)。その上で、上記2つの分析結果について、簡単な考察を行う(第3節)。

第1節 障害カテゴリ間の比較分析

1 障害カテゴリ間の比較分析の方針

(1) 分析の目的と対象

第1章及び第2章では、「身体障害」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」、「難病」、「知的障害」のある労働者に対し行ったアンケート調査の結果を示した。本節では、その調査結果を用い、障害カテゴリ間の結果の比較を行い、それぞれの障害の特徴を検討することを目的とする。

本節の分析に当たって、障害のカテゴリは、「視覚障害」、「聴覚言語機能」(「聴覚又は平衡機能」+「音声言語機能」)、「肢体不自由」(「上肢切断・上肢機能」+「下肢切断・下肢機能」+「体幹」+「脳性まひ・上肢機能」+「脳性まひ・移動機能」)、「内部障害」、「精神障害」(「統合失調症」+「気分障害」+「てんかん」)、「発達障害」(「ASD」+「ADHD」+「LD」)、「高次脳機能障害」、「難病」の8カテゴリとした⁴。「知的障害」はこれらとは異なる調査票を用いたため、分析には含めないが、8カテゴリと類似の設問については、参考のため図などに併記した。また、意味を一義に定めにくい「その他」、「回答不明」は分析から除外した。そのため、分析によって、サンプルサイズが第1章及び第2章と異なることがある。

(2) 分析の方法

ア 障害カテゴリと設問カテゴリとの間の関連性の検討

障害カテゴリと各設問項目とのクロス集計を基本とし、設問項目が、例えば「男性／女性／答えない」(性別カテゴリ)のように、いくつかの選択肢から1つを選ぶというような名義尺度である場合は、障害カテゴリと性別カテゴリの2つの変数の間に関連性があるかどうかを確認するため、カイ2乗検定を用いた独立性の検定を行った。この「関連性ある」とは、障害カテゴリによって、もう一方のカテゴリの比率構成が変わることを示している。障害カテゴリによって、もう一方のカテゴリの比率構成が変わらなければ、両者は独立していると言える。その際、関連性の強さを示すクラメールの連関係数(V)も併せて示した。

また、カイ2乗検定で統計的に意味のある(有意な)関連が見出された場合、障害カテゴリと設問中の何らかのカテゴリとの、いずれの組合せが有意に大きいのか(小さいのか)ということ

⁴ ただし、本節の分析では、「高次脳機能障害」を所持する手帳の種類で「身体障害」系のグループと「精神障害」系のグループに分けることにより、18カテゴリとすることもある。

を検討するため、残差分析を行った。なお、カイ2乗検定の実施が難しい場合に、残差分析だけ行った項目がある。

なお、以上の分析には、R ver.4.3.1.を用いた。

イ 障害カテゴリー間の平均値の比較

設問項目が、年齢や勤続年数のように連続的な変数である場合は、それらの変数に対する障害カテゴリーの効果を確認するため、障害カテゴリー間でそれらの変数の平均値を比較した。その際、それらの変数の変動に障害カテゴリーの効果が意味を持つか（有意であるか）どうかの確認は、1要因の分散分析で行った。

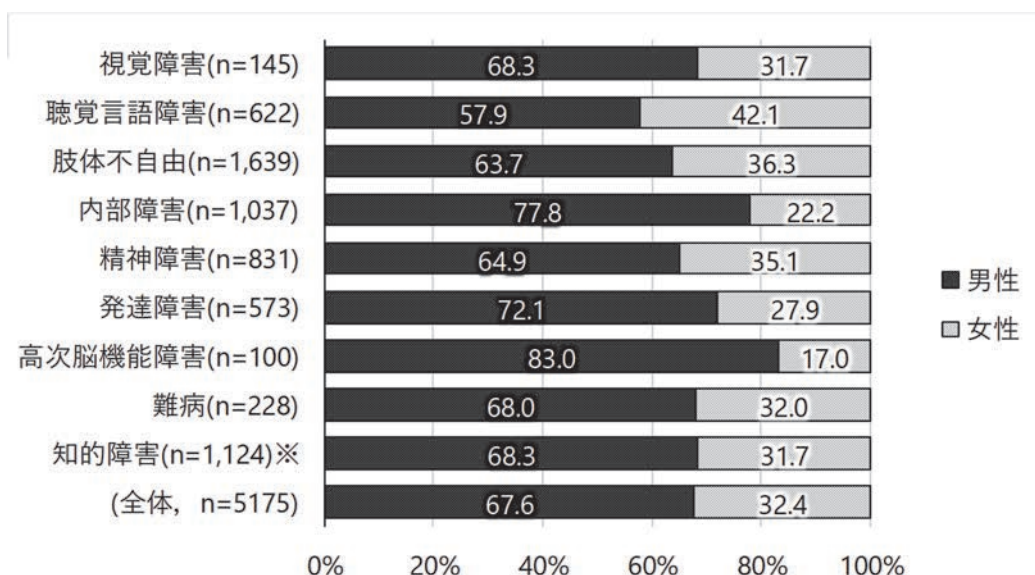
ある変数に対する障害カテゴリーの効果が有意であり、障害カテゴリー間でその変数の平均値に有意な差が認められた場合は、さらに、どの障害カテゴリーとどの障害カテゴリーとの間で平均値に有意な差が見られるか、有意水準をボンフェローニの方法で調節した多重比較を行った。

なお、以上の分析には、アと同様に、R ver.4.3.1.を用いた。

2 障害カテゴリー間の比較分析の結果

(1) 性別

「性別」のカテゴリーは、「知的障害」以外の障害カテゴリーでも「知的障害」でも「男性」（「わたしは男です」）、「女性」（「わたしは女です」）、「答えない」（「答えたくありません」）の3つであるが、「答えない」は標本サイズが小さいためここでは「男性」及び「女性」の2カテゴリーのみを扱う。結果を図3-1-1に示す。



※ 「知的障害」はそれ以外の障害カテゴリーとは別の調査票を用いたため、厳密に比較することはできない。本図においては、参考としての記載であり、「全体」には含まない。

図3-1-1 各障害カテゴリーの性別（男性／女性）の比率

「性別」(男性/女性)は、「その他」、「回答不明」を除くと、すべての障害カテゴリーで「男性」の比率が大きくなっていった。

そこで、「知的障害」を除く8つの障害カテゴリーと「性別」の関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。検定の結果は有意であり、障害カテゴリーと「性別」の間に関連のあることが示唆された ($\chi^2(7) = 106.714, p < .001, V = .144$)。関連の強さを示すクラメールの連関係数は、 $V=0.144$ であり、小さな効果であった⁵。

残差分析の結果、「男性」の比率は、期待値からのズレの大きさが、「内部障害」(77.8%)、「発達障害」(72.1%)、「高次脳機能障害」(83.0%)で有意に大きかった。一方、「聴覚言語機能」(57.9%)、「肢体不自由」(63.7%)では有意に小さくなっていった。

(2) 年齢

「年齢」は連続変数として扱い、障害カテゴリーの平均年齢に対する効果を検討する。そのため、1要因の分散分析を行った。

まず、「年齢」の障害カテゴリーごとの平均値を表3-1-1及び図3-1-2に示す。分析の結果は、表3-1-2に示す。

表3-1-1 障害カテゴリーごとの年齢の平均値及び標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
視覚障害	148	145	47.0	12.7
聴覚言語機能	636	628	44.8	12.9
肢体不自由	1,655	1,640	49.9	11.7
内部障害	1,043	1,038	51.9	11.0
精神障害	849	837	43.9	10.0
発達障害	582	579	34.5	9.4
高次脳機能障害	100	98	46.8	10.6
難病	230	229	47.5	11.6
知的障害※	1,166	1,114	31.9	11.0
(全体)	5,243	5,194	46.8	12.4

※ 「知的障害」はそれ以外の障害カテゴリーとは別の調査票を用いたため、厳密に比較することはできない。本表においては、参考としての記載であり、「全体」には含まない。

表3-1-2 障害カテゴリー間の平均年齢についての分散分析表

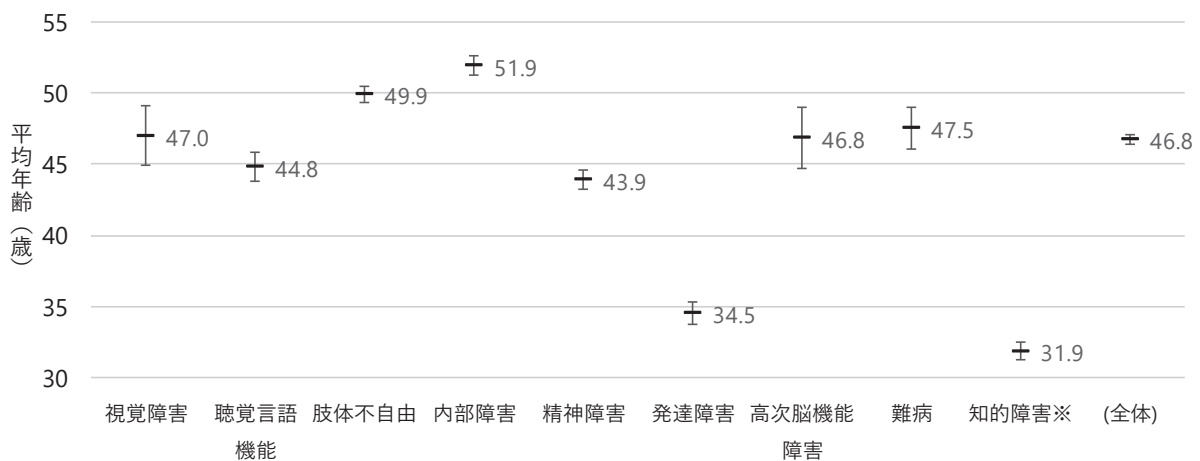
	SS	df	MS	F値	p値
障害カテゴリー	139762.269	7	19966.038	158.088	0.000
誤差	654976.396	5186	126.297		
全体	794738.665	5193			

⁵ クラメールの連関係数は「効果量」と呼ばれる指標の1つであり、検定結果の効果の大きさを示すものである。この場合、障害カテゴリーと性別という2つの変数間の関係を見ているので、その関連性の強さを示すものと考えてよい。大きさの一般的な目安は、絶対的なものではないが、小=0.10、中=0.30、大=0.50が提唱されている(水本・竹内, 2008)。

障害カテゴリーの主効果は有意であった ($F(7, 5186) = 158.088, p < .001, \eta^2 = .176$)。効果量は、 $\eta^2 = 0.176$ であり大きかった⁶。

どのカテゴリー間で平均年齢に差が見られたか検討するため、ボンフェローニの方法で有意水準を調整した多重比較を行った。その結果、「内部障害」の平均年齢（51.9 歳）がすべての障害カテゴリーの平均年齢より有意に高かった。また、「発達障害」の平均年齢（34.5 歳）は、他のすべての障害カテゴリーの平均年齢より有意に低かった。表 3-1-1 に参考として載せた「知的障害」の平均年齢（31.9 歳）は、「発達障害」よりも低かった。

その他の障害カテゴリーでは、「内部障害」、「発達障害」以外のカテゴリーとの間に有意な差が認められるものもあった。「聴覚言語機能」（44.8 歳）は、「肢体不自由」（49.9 歳）及び「難病」（47.5 歳）よりも有意に低かった。「肢体不自由」は、「精神障害」（43.9 歳）、「聴覚言語機能」よりも有意に高かった。「精神障害」は、「肢体不自由」、「難病」よりも有意に低かった。「難病」は、「聴覚言語機能」、「精神障害」よりも有意に高かった。



※ 「知的障害」はそれ以外の障害カテゴリーとは別の調査票を用いたため、厳密に比較することはできない。本表においては、参考としての記載であり、「全体」には含まない。

図 3-1-2 障害カテゴリーごとの年齢の平均値（エラーバーは 95%信頼区間）

（3）障害者手帳の等級

「身体障害」（「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」）、「高次脳機能障害」、「難病」のいずれかの障害のある労働者で身体障害者手帳を取得した者及び「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」のある労働者で精神障害者保健福祉手帳を取得した者について、それぞれ障害カテゴリーごとの手帳等級の比率を確認した。

その際、はじめに、「上肢切断・上肢機能」や「体幹」などの詳細なカテゴリー間の違いも大きかったため、「肢体不自由」のような集約的なカテゴリーにまとめずに、17 カテゴリーとした上で、

⁶ 1 要因の分散分析の場合、全体におけるある効果の分散の説明率を表す η^2 が、主効果の大きさを表す効果量として使われる。 η^2 の大きさの目安は、小=0.01、中=0.06、大=0.14 である（水本・竹内，2008）。

「高次脳機能障害」は、「身体障害者手帳等」のグループと「精神障害者保健福祉手帳」のグループに分けたため、18の障害カテゴリーを扱っている。その上で、手帳等級と障害カテゴリーとの関係を検討するため、集約的な8つの障害カテゴリーを用いて統計的検定を実施した。

ア 手帳等級の詳細な障害カテゴリー別の状況

「身体障害者手帳」は、11の障害カテゴリーのうち5つのカテゴリー（視覚障害、聴覚又は平衡機能、脳性まひ・上肢機能、脳性まひ・移動機能、高次脳機能障害）で「2級」が最も大きな割合を占めていた（図3-1-3）。一方、「内部障害」（n=1,020）では、7割を超える者が1級を取得しており、最大であった（732人，71.8%）。その他、「音声言語機能」（n=28）では6割の者が4級（17人，60.7%）、「上肢切断・上肢機能」（n=422）では3割弱の者が3級（117人，27.7%）、「下肢切断・下肢機能」（n=847）では3割の者が4級（286人，33.8%）、「体幹」（n=122）では3割弱の者が5級（33人，27.0%）、「難病」（n=208）では3割弱の者が1級（62人，29.8%）であり、各障害カテゴリーの最大の比率であった。

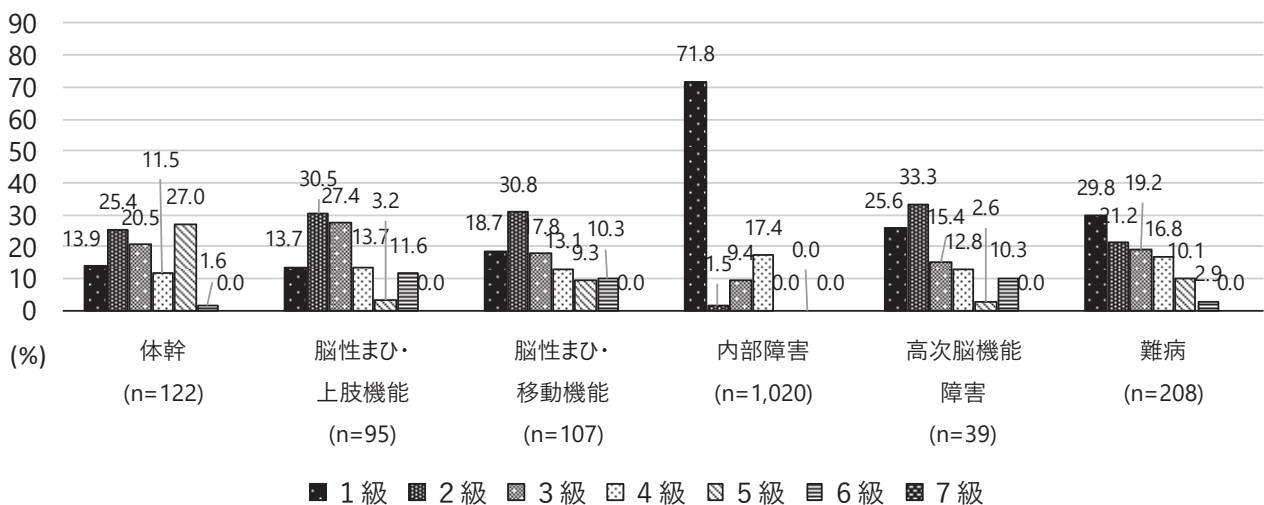
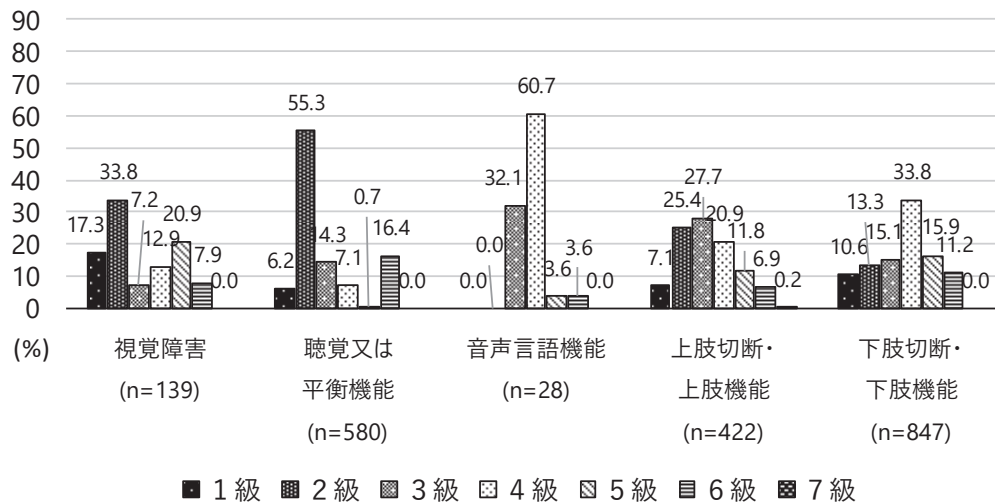


図3-1-3 障害カテゴリーごとの「身体障害者手帳」の等級

「精神障害者保健福祉手帳」は、7つの障害カテゴリーのうち5つのカテゴリーで3級取得者が最も多かった（図3-1-4；「気分障害」：n=483, 318人, 65.8%、「ASD」：n=370, 226人, 61.1%、「ADHD」：n=160, 119人, 74.4%、「LD」：n=5, 4人, 80.0%、「高次脳機能障害」：n=56, 37人, 66.1%）。「LD」については標本サイズが小さいため参考ではあるが、いずれの障害カテゴリーにおいても6割を超えていた。

一方、「統合失調症」（n=254）は2級が最も多く162人（63.8%）、「てんかん」（n=60）も同様に2級が最多で26人（43.3%）であった。また、精神障害者保健福祉手帳で1級の取得者は少なく、6つの障害カテゴリーで0～2%程度であるが、「てんかん」のみ2割に達していた（12人, 20.0%）。

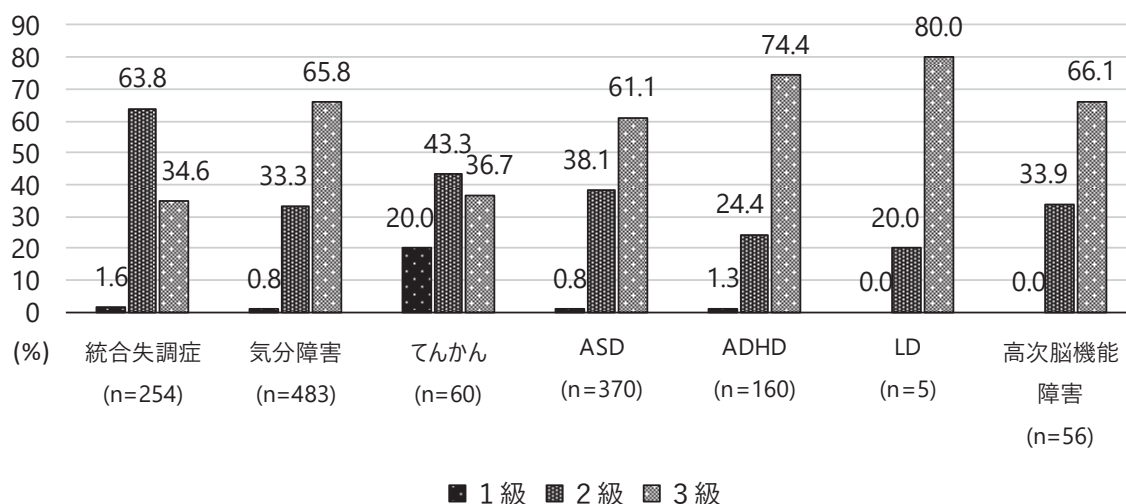


図3-1-4 障害カテゴリーごとの「精神障害者保健福祉手帳」の等級

なお、知的障害のある労働者は、「わからない」（98人）と無回答などで回答不明のケース（45人）を除いた1,023人についてみると、「療育手帳等の判定Aまたは1度、2度」（重度）と回答した者が185人（18.1%）、「療育手帳等の判定B、Cまたは3度、4度など」と回答した者が838人（81.9%）であった。

イ 手帳等級と集約的障害カテゴリーの関係

以上をさらに集約的に確認するため、「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」、「難病」の8カテゴリーでも手帳等級を比較した。その際、上記同様、「身体障害者手帳」を持つaグループ（「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」、「高次脳機能障害（一部）」、「難病」）と「精神障害者保健福祉手帳」を持つbグループ（「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害（一部）」）に分けて検討した。また、手帳等級は、様々な要因から必ずしも厳密なものではないが、2級より1級のほうが重いなどのように、一応の順序尺度となっている。そこで、順序尺度で構成された3条件以上の変数間の比較をする際に用いられるクラスカル・ウォリス検定を行った。

その結果、aグループ及びbグループの双方で障害カテゴリー間の順位に有意な差があることが

認められた (a グループ : $\chi^2(5) = 850.698, p < .001, \eta^2 = .236$, b グループ : $\chi^2(2) = 20.224, p < .001, \eta^2 = .015$)。ボンフェローニ法による多重比較を行ったところ、a グループでは、「肢体不自由」が「視覚障害」を除く各障害カテゴリーに比べ、等級の程度が有意に軽かった。これは、上記の検討で「上肢切断・上肢機能」の等級の最大カテゴリーが3級、「下肢切断・下肢機能」の等級の最大カテゴリーが4級であったように、必ずしも重い等級に偏っていないことと整合的であった。また、反対に「内部障害」はa グループのすべての障害カテゴリーの中で、等級の程度が有意に重かった。この結果も、「内部障害」の7割の者が1級であったことと整合的であった。b グループでは、「精神障害」が「発達障害」より等級の程度が有意に重かった。これは、「統合失調症」で2級が最も多かったこと、「てんかん」で1級が相対的に多かったこと、「発達障害」の各詳細カテゴリーのすべてで3級が6割を超えていたことと整合的であった。

(4) 診断時期及び手帳取得時期

「診断時期」及び「手帳取得時期」は「知的障害」のある労働者には聞いていないため、ここでは「知的障害」以外の障害カテゴリーについて検討を行う。その際、「知的障害」以外の障害のある労働者の障害・疾患の診断時期と障害者手帳等の取得時期は、診断後に手帳を取得するといったように、関連している可能性が考えられるため、本項では「診断時期」と「手帳取得時期」の2つの変数について、同じ項で取り扱う⁷。以上を踏まえ、図3-1-5に障害カテゴリー別の集計結果を示した。

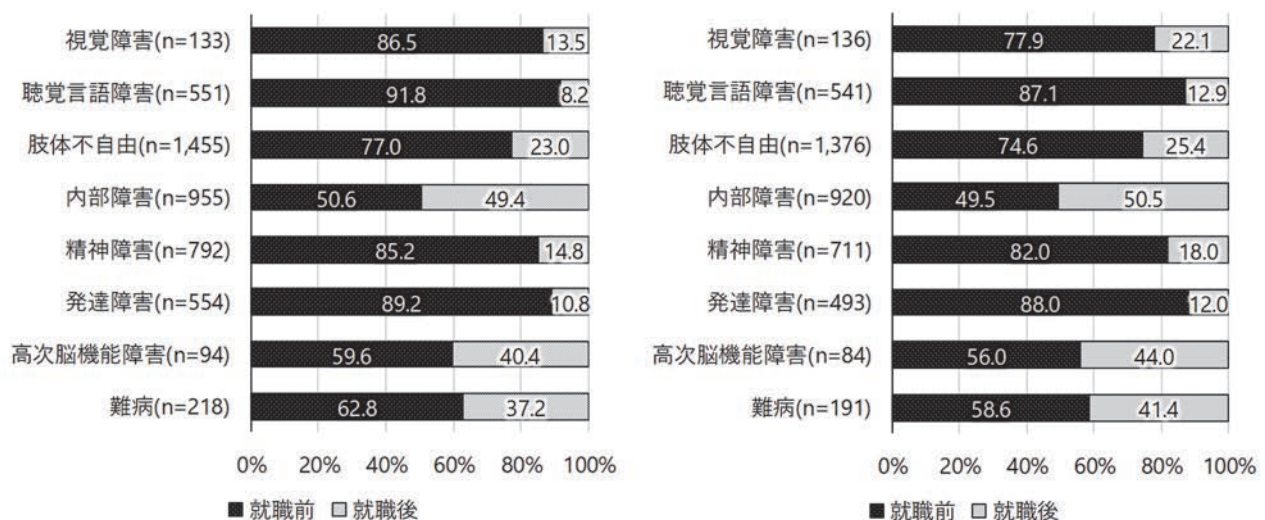


図3-1-5 障害カテゴリーごとの診断時期 (左) 及び手帳取得時期 (右)

⁷ 診断時期及び手帳取得時期のいずれにも回答がある4,112人について、現在の会社に就職する前に診断された者(3,109人)のうち、就職前に障害者手帳等を取得した者を数えると9割を超えていた(2,974人, 95.7%)。一方、現在の会社に就職後に障害・疾患の診断をされた者(1,003人)の場合、その大半が就職後に手帳を取得していた(990人, 98.7%)。以上より、就職前に診断を受けた者は就職前に手帳を取得している可能性が高く、就職後に診断を受けた者は就職後に手帳を取得している可能性が高いと考えることができる。そこで、この障害・疾患の診断時期と障害者手帳等の関連性を統計的に検討するため、カイ2乗検定を行ったところ、診断時期と手帳取得時期のあいだに有意な関連が認められた($\chi^2(1) = 3397.646, p < .001, V = .909$)。また、この関係の効果を0(無連関)～1(完全連関)で示すクラメールの連関係数は $V = 0.909$ であり、極めて強い関連があることを示している。

まず、「診断時期」では、いずれの障害カテゴリーでも就職前に診断があったと回答した者が多いが、特に「視覚障害」(n=133, 115人, 86.5%)、「聴覚言語機能」(n=551, 506人, 91.8%)、「精神障害」(n=792, 675人, 85.2%)、「発達障害」(n=554, 494人, 89.2%)の4カテゴリーで8割を超え、「肢体不自由」(n=1,455, 1,121人, 77.0%)で8割弱であった。一方で、それらと比べると、「内部障害」(n=955, 483人, 50.6%)、「高次脳機能障害」(n=94, 56人, 59.6%)、「難病」(n=218, 137人, 62.8%)は、就職前に診断があったという回答が半数強で、相対的に少ないと考えることができる。

「手帳取得時期」もおおむね「診断時期」と同様の傾向を示した。「視覚障害」(n=136, 106人, 77.9%)、「聴覚言語機能」(n=541, 471人, 87.1%)、「肢体不自由」(n=1,376, 1,027人, 74.6%)、「精神障害」(n=711, 583人, 82.0%)、「発達障害」(n=493, 434人, 88.0%)の5カテゴリーは、就職前の手帳取得が7～9割弱であった。また、「内部障害」(n=920, 455人, 49.5%)、「高次脳機能障害」(n=84, 47人, 56.0%)、「難病」(n=191, 112人, 58.6%)は、5～6割弱であった。

次いで、障害カテゴリーと診断時期及び手帳取得時期の関連を検討するためカイ2乗検定を行った。その結果、診断時期 ($\chi^2(7) = 538.715, p < .001, V = .337$) においても手帳取得時期 ($\chi^2(7) = 431.034, p < .001, V = .311$) においても関連性は有意であった。また、クラメールの連関係数は、いずれも $V \geq .30$ であり、中程度の関連があると考えられる。

続いて、就職前、就職後の回答比率の期待値とのズレが大きい障害カテゴリーを調べるため、残差分析を行った。その結果、「診断時期」においては「視覚障害」($p = .003, p < .01$)、「聴覚言語機能」($p < .001$)、「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)で就職前に診断を受けたという回答の比率が有意に大きくなり、「内部障害」($p < .001$)、「高次脳機能障害」($p < .001$)、「難病」($p < .001$)で就職後に診断を受けたという回答の比率が有意に大きくなることが確認された。「肢体不自由」($p = .097, p > .05$)のみ有意性は認められなかった。「手帳取得時期」においてもほぼ同様であったが、「肢体不自由」は5%水準で有意となり($p = .048, p < .05$)、「視覚障害」は有意とはならなかった($p = .161, p > .05$)。

(5) 重複する障害・疾病

障害カテゴリーごとに、「重複障害」が1つ以上あるケースを「重複あり」、問7の選択肢「1 問5で回答した以外の障害・疾病はない」を選択したケースを「重複なし」として集計した。本章全体では、分析の都合上、「その他」及び無回答を含む回答不明は除外することになっているが、「重複障害」の障害カテゴリーにおける「その他」は、何らかの「重複障害」があることを示していると考えられるため、「重複障害」の有無を調べる本項では除外しないこととした。なお、無回答は、本設問でも除外としたが、無回答が5割を超える障害カテゴリーがあるなど、「重複なし」が一定数含まれる可能性がある。したがって、本項目は、「重複障害がある」という回答以外、不明確な点が多いと考え、統計的な検定は行わず、図3-1-6を示すにとどめた。

以上の条件で、「重複あり」の比率が最も大きかったのは「高次脳機能障害」(n=60, 44人, 73.3%)、次いで「発達障害」(n=416, 268人, 64.4%)、「肢体不自由」(n=969, 558人, 57.6%)であった。

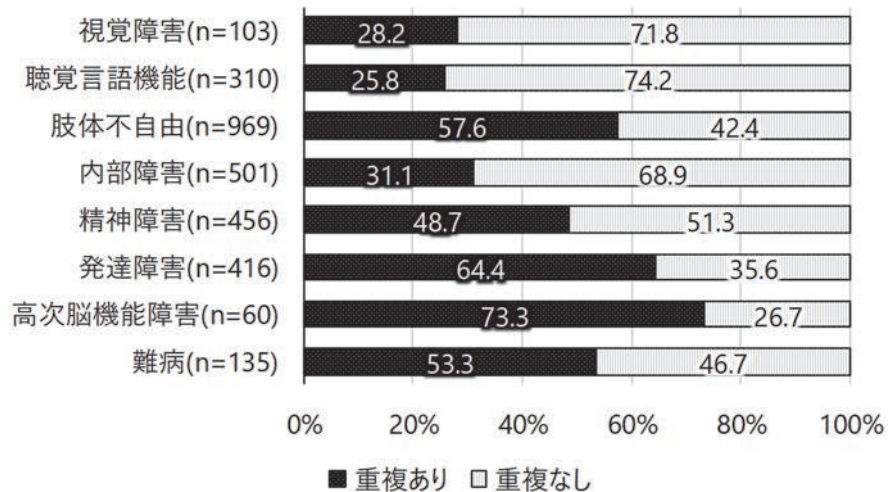
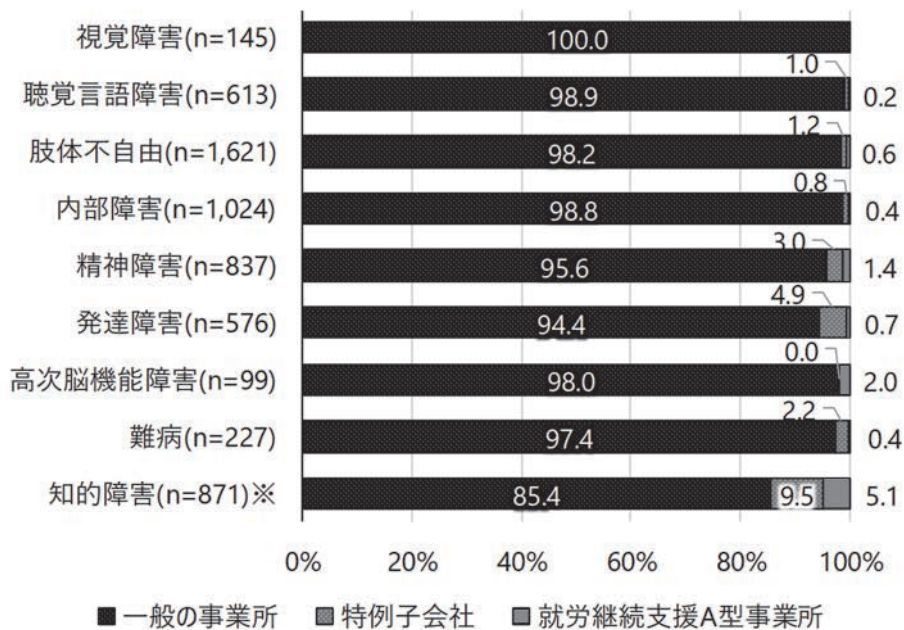


図 3-1-6 障害カテゴリーごとの重複障害の有無の比率

(6) 事業所の種類

第1章及び第2章でも見たように、「知的障害」を除く障害カテゴリーの全てで、「一般の事業所」が9割を超えた(図3-1-7)。第2章で見た「知的障害」は、「わからない」及び回答不明を除いた n=871 で、「一般の事業所」に勤務する労働者は、744 人(85.4%)であった。「特例子会社」と回答した者の比率は、「知的障害」を除く障害カテゴリーでは「発達障害」(n=576, 28 人, 4.9%)が最も多く、次いで「精神障害」(n=837, 25 人, 3.0%)、「難病」(n=227, 5 人, 2.2%)が多かった。「知的障害」は、「特例子会社」に勤務すると回答した者は 83 人(9.5%)で、「知的障害」以外のカテゴリーより相対的に多かった。



※ 「知的障害」は、「特例子会社」・「就労継続支援 A 型事業所」以外を「一般の事業所」とし、「わからない」及び回答不明を除いている。

図 3-1-7 障害カテゴリーごとの勤務する事業所の種類

(7) 現在の仕事内容

障害カテゴリーごとの各職業の割合を比較した。障害カテゴリー、職業カテゴリーともに「その他」と「回答不明」を除外した。すべての障害カテゴリーに共通する傾向として、「事務関係の職業」が4～6割を占め最も多かった(図3-1-8)。なお、質問紙の職業カテゴリーが異なるため、「知的障害」はここでは扱わない。

このような2つの質的変数をクロス集計し比率を比較する場合、カイ2乗検定を用いて、2つの変数間の関連性を検討することが一般的である。しかし、2変数のカテゴリーの組合せごとに計算される期待値のうち20%以上が、5を下回る場合、カイ2乗検定は不適とされる(森・吉田, 1990)。本項の分析では、「販売関係の職業」、「保安の職業」、「農林漁業の職業」、「輸送・機械運転の職業」、「建設・採掘の職業」で期待値が5を下回る組合せが複数生じており、その比率は25%であった。そこで、以下では、障害カテゴリーと職業のクロス集計の残差分析のみを行い、その結果を障害カテゴリーごとに示す。

ア 視覚障害

「視覚障害」(n=143)では、「事務関係の職業」(68人, 47.6%)に続いて、「専門・技術関係の職業」(41人, 28.7%)が2番目に多かった。残差分析の結果は、「専門・技術関係の職業」が、期待値と比べ有意に大きな比率であった($p = .004, p < .01$)。

イ 聴覚言語機能

「聴覚言語機能」(n=614)では、「事務関係の職業」(274人, 44.6%)に続いて、「生産工程の職業」(124人, 20.2%)の割合が2番目に大きかった。残差分析の結果は、「生産工程の職業」の比率が有意に大きかった($p < .001$)。他方、「管理関係の職業」(12人, 2.0%, $p = .001, p < .01$)、「事務関係の職業」($p < .001$)、「販売関係の職業」(7人, 1.1%, $p = .013, p < .05$)、「保安の職業」(0人, 0.0%, $p = .025, p < .05$)は有意に小さな比率であった。

ウ 肢体不自由

「肢体不自由」(n=1,609)は、他の障害カテゴリーと同様、「事務関係の職業」の比率が最大であったが(875人, 54.4%)、残差分析においても、その比率は、有意に大きかった($p = .006, p < .01$)。「専門・技術関係の職業」(331人, 20.6%)の比率は、2番目に大きかったが、残差分析で有意ではなかった($p = .105, p > .05$)。これらの他に、「保安の職業」(20人, 1.2%)の比率が、有意に大きかった($p = .002, p < .01$)。一方、「生産工程の職業」(92人, 5.7%, $p = .031, p < .05$)及び「運搬・清掃・包装等の職業」(59人, 3.7%, $p < .001$)の比率は、有意に小さかった。

エ 内部障害

「内部障害」(n=1,014)は、「事務的職業」(420人, 41.4%)に続いて、「専門・技術関係の職業」(272人, 26.8%)の比率が2番目に大きかった。残差分析の結果においても、「専門・技術関係の職業」の比率は有意に大きかった($p < .001$)。他に、「管理関係の職業」(93人, 9.2%, $p < .001$)、「輸送・機械運転の職業」(28人, 2.8%, $p = .003, p < .01$)、「建設・採掘の職業」(13人, 1.3%, $p = .028, p = .05$)の比率が有意に大きかった。他方、この障害カテゴリーでも人数は最多であった「事務関係の職業」($p < .001$)を始め、「生産工程の職業」(44人, 4.3%, $p < .001$)、「運搬・清掃・

包装等の職業」(48人, 4.7%, $p < .001$)の比率が有意に小さかった。

オ 精神障害

「精神障害」($n=814$)は、この障害カテゴリーに占める比率の最も大きかった「事務関係の職業」(469人, 57.6%)が、残差分析においても有意に大きかった($p < .001$)。2番目に比率の大きかった「運搬・清掃・包装等の職業」(119人, 14.6%)も、有意に大きな比率であった($p < .001$)。他に、「サービスの職業」(41人, 5.0%)が有意に大きな比率であった($p = .017, p < .05$)。一方、「管理的職業」(9人, 1.1%, $p < .001$)、「専門・技術的職業」(103人, 12.7%, $p < .001$)、「生産工程の職業」(23人, 2.8%, $p < .001$)、「輸送・機械運転の職業」(7人, 0.9%, $p = .044, p < .05$)は、有意に小さかった。

カ 発達障害

「発達障害」($n=562$)は、この障害カテゴリーに占める比率の最も大きかった「事務関係の職業」(357人, 63.5%)が、残差分析においても有意に大きかった($p < .001$)。それに次いでこの障害カテゴリーでの比率が大きい「運搬・清掃・包装等の職業」(74人, 13.2%)も、有意に大きかった($p < .001$)。他方、「管理関係の職業」(3人, 0.5%, $p < .001$)、「専門・技術関係の職業」(53人, 9.4%, $p < .001$)、「保安の職業」(0人, 0.0%, $p = .034, p < .05$)の比率は、有意に小さかった。

キ 高次脳機能障害

「高次脳機能障害」($n=97$)は、「事務関係の職業」(58人, 59.8%)に続いて2番目に大きな「運搬・清掃・包装等の職業」(14人, 14.4%)の比率が有意に大きく($p = .012, p < .05$)、3番目に大きな「専門・技術的職業」(10人, 10.3%)の比率が有意に小さかった($p = .024, p < .05$)。

ク 難病

「難病」($n=221$)は、最も大きい「事務関係の職業」(95人, 43.0%)の比率が有意に小さく($p = .009, p < .01$)、続く「専門・技術関係の職業」(56人, 25.3%)の比率が有意に大きかった($p = .019, p < .05$)。また、「管理関係の職業」(16人, 7.2%)の割合も有意に大きかった($p = .040, p < .05$)。

ケ まとめ

図3-1-8は、障害カテゴリーごとの職業の割合をプロットしたものである。破線によって全体の割合を示した。必ずしも一致するとは限らないが、ここまでア〜クで見た割合の有意な大小が、おおむね破線を境に分かれていることが観察される。

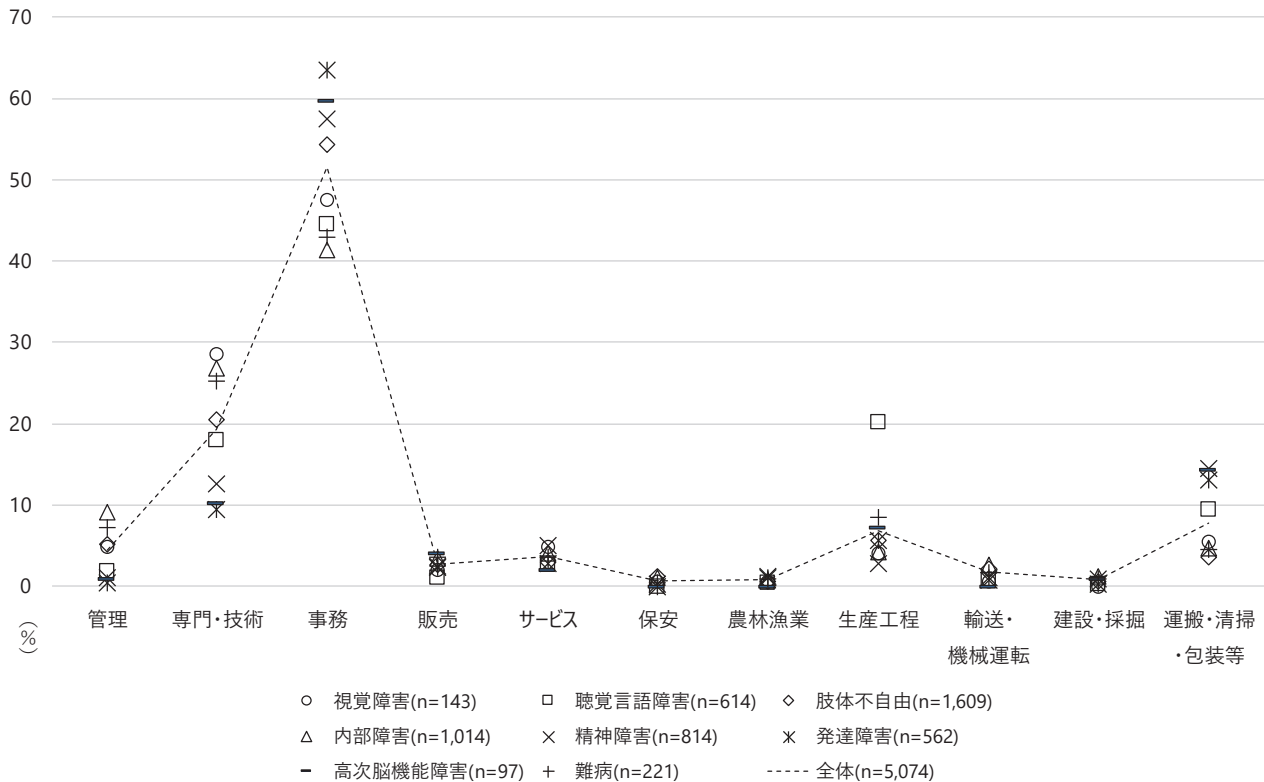


図 3-1-8 障害カテゴリーごとの現在の仕事内容

(8) 勤続年数

「勤続年数」は連続変数として扱い、各障害カテゴリー間の平均値を比較する。なお、「知的障害」は該当する設問がないため、ここでは扱わない。

障害カテゴリー間の平均勤続年数を比較するため、1 要因の分散分析を行った (表 3-1-3)。その結果、障害カテゴリーの主効果は有意であった ($F(7, 5068) = 101.406, p < .001, \eta^2 = .123$)。効果量は、 $\eta^2 = 0.123$ であり、中程度の大きさであった。

表 3-1-3 障害カテゴリー間の平均勤続年数についての分散分析表

	SS	df	MS	F値	p値
障害カテゴリー	87092.657	7	12441.808	101.406	0.000
誤差	621807.198	5068	122.693		
全体	708899.856	5075			

どのカテゴリー間で差が見られたか検討するため多重比較 (ボンフェローニ法) を行ったところ、特に特徴的であったのは、①「内部障害」の平均勤続年数 (16.3 年) が、「視覚障害」を除くすべての障害カテゴリーより有意に長かったこと、また、②「精神障害」 (6.3 年) 及び「発達障害」 (4.6 年) の平均勤続年数は、互いの比較の場合を除く、他のすべての障害カテゴリーより有意に短かったことである (表 3-1-4, 図 3-1-9)。

表3-1-4 障害カテゴリーごとの勤続年数の平均値と標準偏差

障害カテゴリー	総数	有効数	平均値	標準偏差
視覚障害	148	142	13.8	12.2
聴覚言語障害	636	610	13.5	11.5
肢体不自由	1,655	1,601	14.3	12.1
内部障害	1,043	1,017	16.3	13.1
精神障害	849	812	6.3	8.1
発達障害	582	570	4.6	5.9
高次脳機能障害	100	97	11.3	10.8
難病	230	227	12.9	11.2

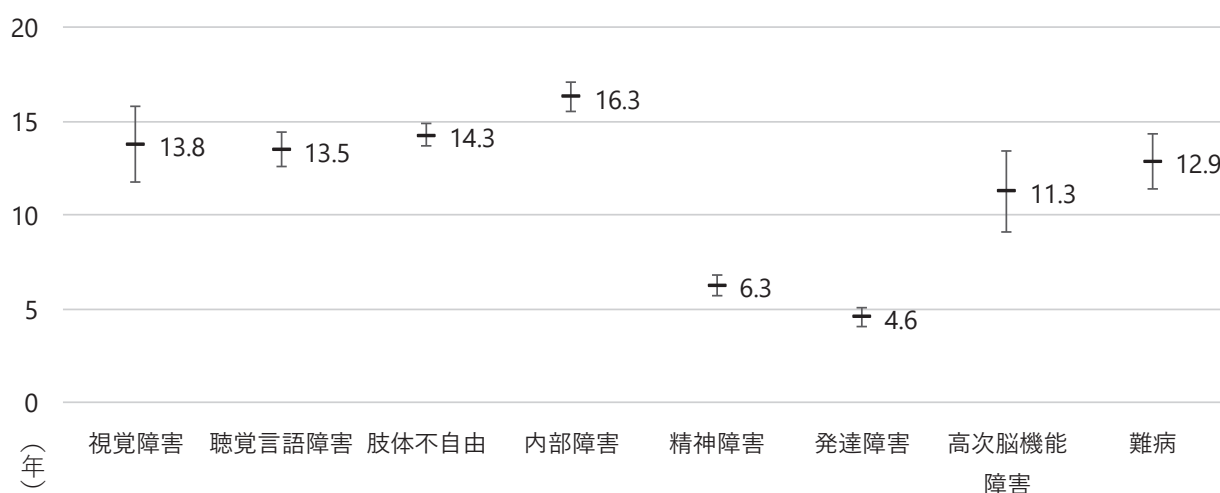


図3-1-9 障害カテゴリーごとの勤続年数の平均値（エラーバーは95%信頼区間）

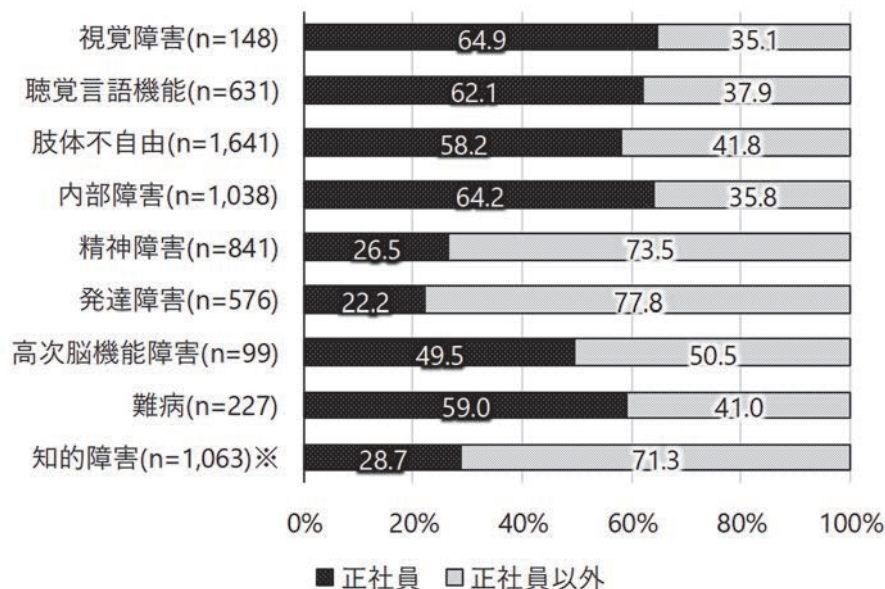
(9) 雇用形態

「雇用形態」は、「身体障害」（「視覚障害」：64.9%、「聴覚言語機能」：62.1%、「肢体不自由」：58.2%、「内部障害」：64.2%）及び「難病」（59.0%）で、「正社員」の比率が5割を超え、「精神障害」（26.5%）、「発達障害」（22.2%）、「高次脳機能障害」（49.5%）、「知的障害」（28.7%）で「正社員」の比率が5割に届かなかった（図3-1-10）。

障害カテゴリー（「知的障害」を含まない8障害カテゴリー）と雇用形態カテゴリー（「正社員」、「正社員以外」の2カテゴリー）の関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その際、雇用形態の選択肢である「わからない」と回答不明は除外した。その結果、障害カテゴリーと雇用形態と有意な関連が認められた（ $\chi^2(7) = 547.020, p < .001, V = .324$ ）。また、 $V = 0.324$ であることから、両カテゴリーの関連の強さは、中程度であった。

残差分析の結果、「正社員」の比率が5割を超えていた「視覚障害」（ $p = .001, p < .01$ ）、「聴覚言語機能」（ $p < .001$ ）、「肢体不自由」（ $p < .001$ ）、「内部障害」（ $p < .001$ ）、「難病」（ $p = .011, p < .05$ ）の5カテゴリーは、「正社員」の比率が有意に大きかった。一方、「正社員」が2～3割程度であっ

た「精神障害」($p < .001$)及び「発達障害」($p < .001$)は「正社員」の比率が有意に小さかった。「高次脳機能障害」は有意な傾向は認められなかった($p = .790, p > .05$)。



※「知的障害」は、回答不明の他、選択肢「わからない」を選んだ回答も除外した。

図3-1-10 障害カテゴリーごとの「正社員」と「正社員以外」の割合

(10) 雇用契約期間

「契約期間」には「無期」、「有期（更新あり）」、「有期（更新なし）」、「わからない」の4つのカテゴリーがあり、「わからない」を除く3カテゴリーを扱う。結果を3-1-11に示す。

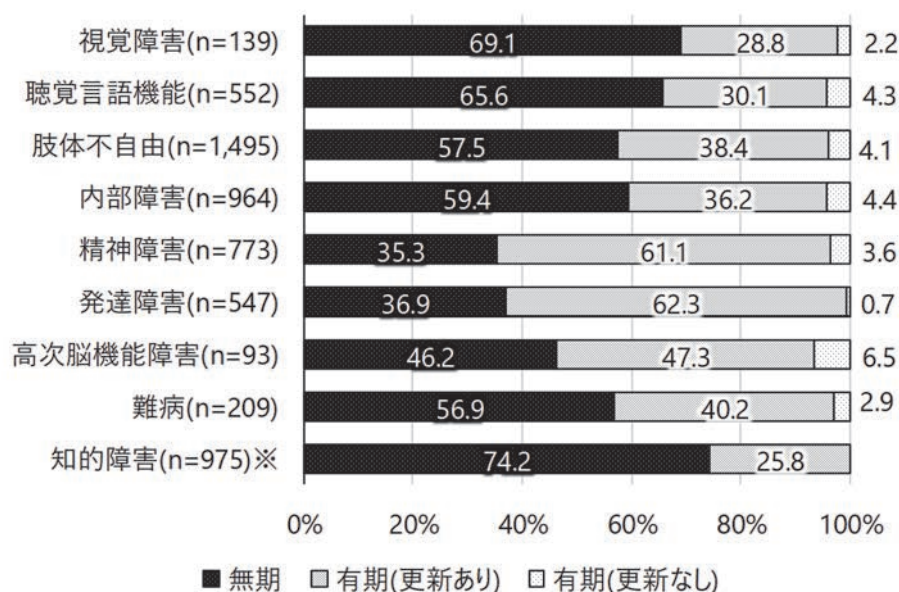
「無期」の比率は、「身体障害」（「視覚障害」：69.1%、「聴覚言語機能」：65.6%、「肢体不自由」：57.5%、「内部障害」：59.4%）、「難病」（56.9%）及び「知的障害」（74.2%）⁸で5割を超えたが、「精神障害」（35.3%）、「発達障害」（36.9%）、「高次脳機能障害」（46.2%）では5割に届かなかった。

障害カテゴリー（「知的障害」を含まない8障害カテゴリー）と契約期間カテゴリー（「無期」、「有期（更新あり）」、「有期（更新なし）」の3カテゴリー）の関連を検討するため、カイ2乗検定を行ったところ、両者の関連は有意であった ($\chi^2(14) = 280.333, p < .001, V = .171$)。なお、 $V = 0.171$ であることから、両カテゴリーの関連の強さは小さい。

残差分析の結果、「視覚障害」($p < .001$)、「聴覚言語機能」($p < .001$)、「肢体不自由」($p < .001$)、「内部障害」($p < .001$)は、「無期」が半数を超えており、その比率は期待値に対して有意に大きかった。「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)は「無期」が3.5割程度であり、その比率は期待値に比べ有意に小さかった。「高次脳機能障害」及び「難病」は、契約期間の各項目の比率

⁸ なお、「知的障害」は、「特に決まっていない」、「決まっている」、「わからない」の3つの選択肢で聞いており、それ以外の障害カテゴリーの選択肢と完全には対応しない。ここでは便宜的に「特に決まっていない」を「無期」、「決まっている」を「有期（更新あり）」として示した。

が期待値に比べ有意に異なることは認められなかった。



※「知的障害」は、便宜的に「特に決まっていない」を「無期」、「決まっている」を「有期（更新あり）」として示している。

図 3-1-11 障害カテゴリごとの契約期間の割合

(11) 労働時間

1週間当たりの労働時間の平均値について、障害カテゴリ間で比較するため、1要因の分散分析を行った（表 3-1-5）。その結果、障害カテゴリの主効果が有意であった（ $F(7, 4754) = 35.846, p < .001, \eta^2 = .050$ ）。なお、 $\eta^2 = 0.050$ であることから、小～中程度の効果と考えられる。

表 3-1-5 障害カテゴリ間の1週間当たりの労働時間の平均値の差の分散分析表

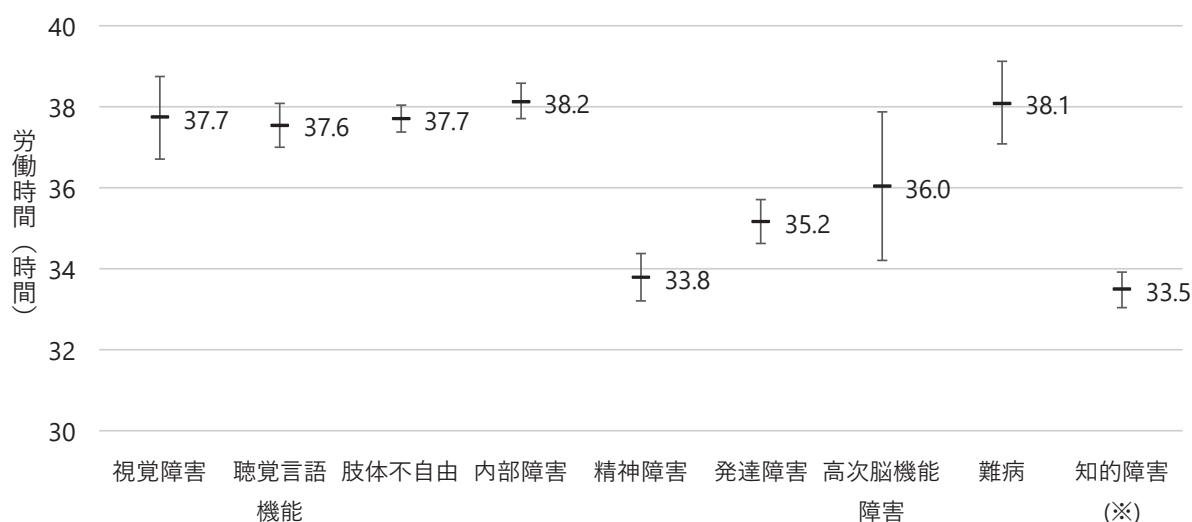
	SS	df	MS	F値	p値
障害カテゴリ	12342.829	7	1763.261	35.846	.000
誤差	233850.376	4754	49.190		
全体	246193.205	4761			

障害カテゴリ間の多重比較（ボンフェローニ法）を行ったところ、①「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」、「難病」の5カテゴリの労働時間の平均値は、「精神障害」、「発達障害」より有意に大きかった（すべて $p < .001$ ；表 3-1-6，図 3-1-12）。また、②「精神障害」の労働時間の平均値は、①のほか、「発達障害」よりも有意に小さかった（ $p = .012, p < .05$ ）。なお、③「高次脳機能障害」は、いずれのカテゴリとのあいだにおいても有意な差は認められなかった。

表 3-1-6 障害カテゴリーごとの1週間当たりの労働時間の平均値と標準偏差

	全体数	有効数(n)	平均値	標準偏差
視覚障害	148	133	37.7	6.017
聴覚言語機能	636	578	37.6	6.554
肢体不自由	1,655	1,494	37.7	6.447
内部障害	1,043	945	38.2	7.102
精神障害	849	779	33.8	8.313
発達障害	582	536	35.2	6.534
高次脳機能障害	100	91	36.0	8.829
難病	230	206	38.1	7.317
知的障害(※)	1,166	1,042	33.5	7.383

※「知的障害」は参考値であり、分析には含めていない。



※「知的障害」は参考値であり、分析には含めていない。

図 3-1-12 障害カテゴリーごとの労働時間の平均値 (エラーバーは95%信頼区間)

(12) 昇進の経験

「昇進経験」は、回答対象者を「現在の会社に勤めてから障害者手帳を交付された方、もしくは障害者手帳は交付されていないものの障害・疾病の診断を受けている方」とし、手帳の交付以降、疾病等の診断以降の状況を聞くものである。

「入社以来、昇進したことがない」がすべての障害カテゴリーにおいて5割以上で最多であった(図3-1-13)。一方で、「昇進したことがある」は、1割未満の「発達障害」から4割に近い「内部障害」まで幅があるように見える。そこで、昇進に関わる経験と障害カテゴリー間の関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その結果、両者は有意な関連が認められた($\chi^2(14) = 295.768, p < .001, V = .174$)。なお、 $V = 0.174$ であることから、両カテゴリーの関連の強さは小さい。

残差分析の結果、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」の3カテゴリーは「昇進したこと

がある」の比率が期待値に比べ有意に大きく（聴覚言語機能： $p = .024, p < .05$ 、肢体不自由： $p < .001$ 、内部障害： $p < .001$ ）、反対に「入社以来、昇進したことがない」の比率が有意に小さかった（聴覚言語機能： $p = .001, p < .01$ 、肢体不自由： $p < .001$ 、内部障害： $p < .001$ ）。また、「聴覚言語機能」は、「パート・契約社員から正社員になった」の比率も有意に大きく（ $p = .046, p < .05$ ）、「内部障害」は反対に有意に小さかった（ $p = .017, p < .05$ ）。

一方、「精神障害」、「発達障害」の2カテゴリーは「昇進したことがある」の比率が期待値に比べ有意に小さく（精神障害： $p < .001$ 、発達障害： $p < .001$ ）、「入社以来、昇進したことがない」の比率が有意に大きかった（精神障害： $p < .001$ 、発達障害： $p < .001$ ）。なお、「視覚障害」、「高次脳機能障害」、「難病」はどの項目も有意にならなかった。

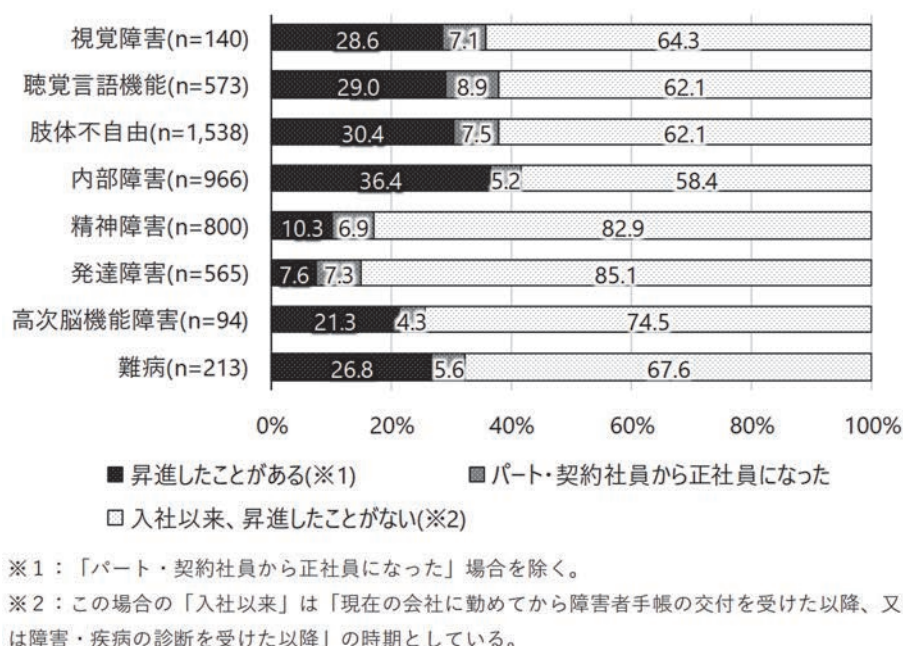


図3-1-13 障害カテゴリーごとの昇進経験の割合

(13) 障害の開示時期

障害の開示時期について聞いた設問について、障害カテゴリー間の比較を行った。「内部障害」を除くすべての障害カテゴリーで「採用前（求人に応募した時点）」に開示したとの回答比率が5割を超え、そのうちの多くの障害カテゴリーでその比率は7～9割弱と大きくなっていった。しかし、「高次脳機能障害」、「難病」は、採用前の開示が半数をわずかに超える程度であった（図3-1-14）。なお、知的障害についてはこれに相当する設問がないため、取り上げなかった。

そこで、障害を開示した時期について、4つの選択肢のうち「その他」を除いた3つの選択肢の比率と障害カテゴリーの間の関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その結果、両者の間に有意な関連が認められた（ $\chi^2(14) = 599.694, p < .001, V = .242$ ）。なお、 $V = 0.242$ であることから、両カテゴリーの関連の強さは小～中程度と考えられる。

残差分析の結果、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」の3カテゴリーは「採用前（求人に

応募した時点)」の比率が期待値に比べ有意に大きく（すべて $p < .001$ ）、「採用後（採用後に受障）」の比率が有意に小さかった（すべて $p < .001$ ）。一方、「内部障害」、「高次脳機能障害」、「難病」の3カテゴリーは「採用前（求人に応募した時点）」の比率が期待値と比べ有意に小さく（内部障害及び難病： $p < .001$ 、高次脳機能障害： $p = .005, p < .01$ ）、「採用後（採用後に受障）」の比率が有意に大きかった（内部障害及び難病： $p < .001$ 、高次脳機能障害： $p = .001, p < .01$ ）。「内部障害」はこのほかに、「採用後（採用前から受障）」の比率が有意に小さかった（ $p = .035, p < .05$ ）。また、「視覚障害」は「採用後（採用後に受障）」の比率が有意に小さく（ $p = .023, p < .05$ ）、「肢体不自由」は「採用後（採用前から受障）」の比率が有意に大きかった（ $p < .001$ ）。

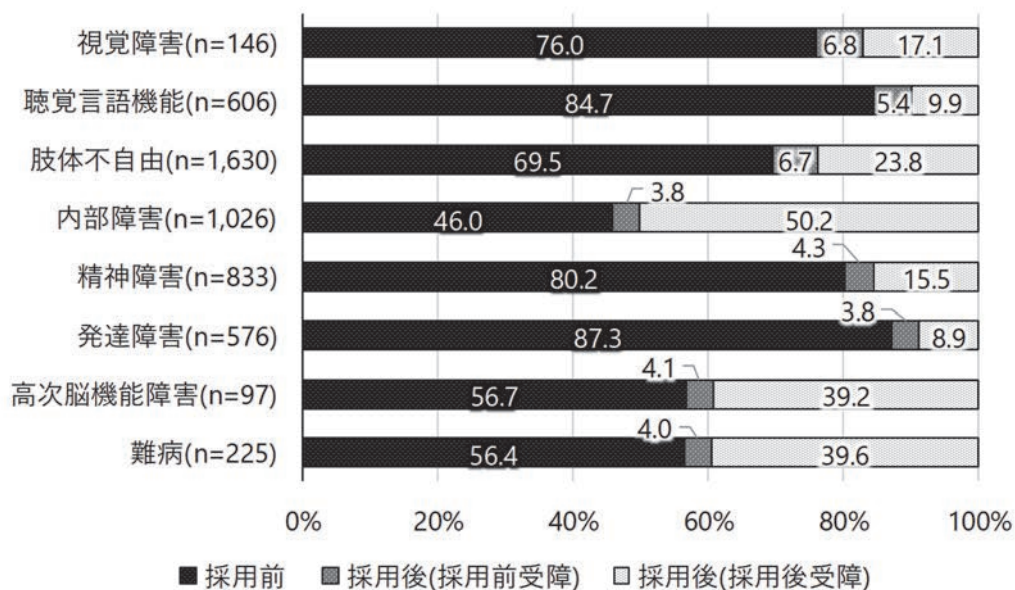


図3-1-14 障害カテゴリーごとの障害の開示時期の割合

(14) 障害の開示範囲（複数選択）

障害カテゴリーごとの障害の開示範囲の割合を図3-1-15に示した。

全体として、「人事担当者」が最も多く、次いで「上司」が多かった。それらに比して、「一部の同僚」及び「すべての同僚」は少なかった。

障害カテゴリーごとにみた場合、図3-1-15に破線で示した全体の選択比率より大きい小さいかということに基づき、大きく2つのグループに分けられる。1つ目のグループは、「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」の3カテゴリーを含むグループである。これらのカテゴリーは、「人事担当者」に7割弱、「上司」に6割程度の者が開示していると回答し、「一部の同僚」よりも「すべての同僚」により多くの者が開示していると回答していた。「高次脳機能障害」も同様の傾向を示したが、「人事担当者」の選択比率はやや小さく、6割程度であった。

一方、「内部障害」、「精神障害」、「発達障害」の3カテゴリーを含む2つ目のグループは、「人事担当者」、「上司」に7割～8割の者が開示していると回答し、「すべての同僚」よりも「一部の同僚」

により多くの者が開示していると回答していた。「難病」も同様の傾向を示していたが、「人事担当者」の選択率がわずかに小さく7割弱であった。

なお、本設問は「複数選択」の設問であるが、「一部の同僚」と「すべての同僚」という選択肢は、互いに排他的な選択肢であるため、1つ目のグループと2つ目のグループはその2つの選択肢で比率の大小が逆転している。

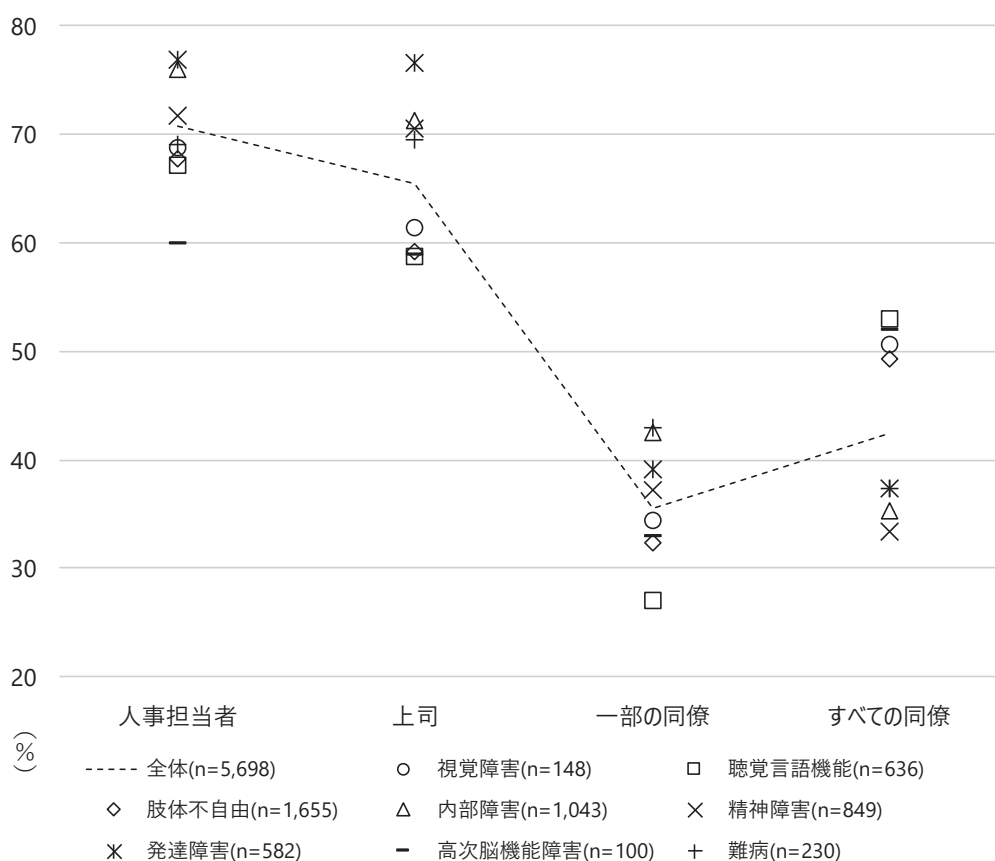


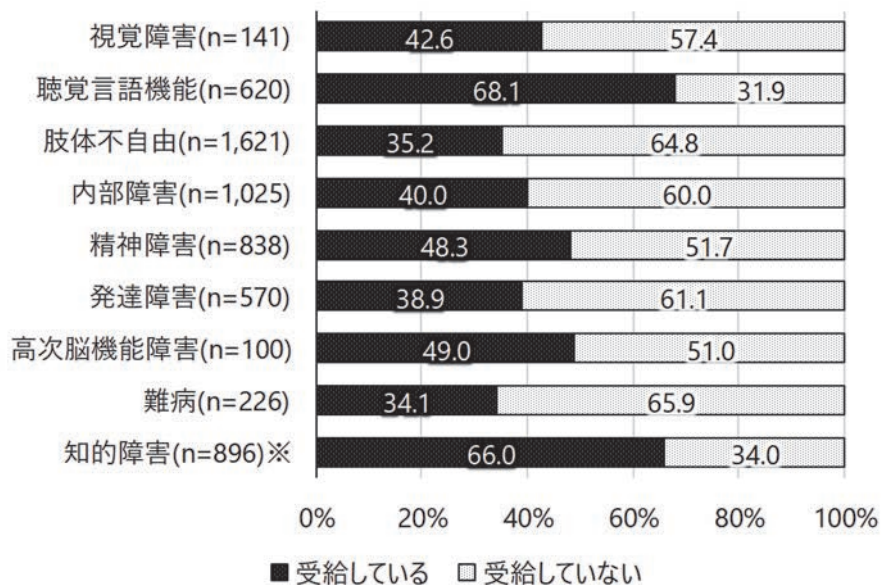
図3-1-15 障害カテゴリーごとの障害の開示範囲の割合

(15) 障害年金の受給状況

障害年金の受給状況は、多くの障害カテゴリーで「障害年金を受給している」の比率は3～5割弱程度で、半数を越えなかったが、「聴覚言語機能」と「知的障害」の2カテゴリーは6割を超えていた(図3-1-16)。そこで、障害年金の受給状況と障害カテゴリーの関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。なお、知的障害は分析に含めていない。その結果、有意な関連が認められた($\chi^2(7) = 225.533, p < .001, V = .209$)。なお、 $V = 0.209$ であることから、両カテゴリーの関連の強さは小～中程度であると考えられる。

残差分析の結果、「聴覚言語機能」及び「精神障害」の2カテゴリーは「障害年金を受給している」比率が期待値と比べ有意に大きく(聴覚言語機能： $p < .001$ 、精神障害： $p < .001$)、「障害年金を受

給していない」比率が有意に小さかった（有意確率は上に同じ）。一方、「肢体不自由」、「内部障害」、「発達障害」、「難病」の4カテゴリーは「障害年金を受給していない」比率が有意に大きく（肢体不自由： $p < .001$ 、内部障害： $p = .026 < .05$ 、発達障害： $p = .034, p < .05$ 、難病： $p = .005, < .01$ ）、「障害年金を受給している」比率が有意に小さかった（有意確率は上に同じ）。



※「知的障害」は選択肢「わからない」と無回答を含む回答不明を除いたものを、参考として記載した。

図 3-1-16 障害カテゴリーごとの障害年金の受給状況の割合

(16) 前職数

現在の職場に就職する前に障害者手帳等を交付された者、もしくは現在の職場に就職する前に障害・疾病の診断を受けた者に対し、現在の職場のほかに勤めた会社の数（前職数）を聞いた。なお、「知的障害」には聞いていない。

本項では、前職数の平均値について、障害カテゴリー間で比較するため、1 要因の分散分析を行った（表 3-1-7）。その結果、前職数に関する障害カテゴリーの主効果は有意であった（ $F(7, 3420) = 4.272, p < .001, \eta^2 = .009$ ）。なお、 $\eta^2 = 0.009$ であることから、効果は小さい。

表 3-1-7 障害カテゴリー間の前職数の平均値の差の分散分析表

	SS	df	MS	F値	p値
障害カテゴリー	123.799	7	17.686	4.272	.000
誤差	14159.812	3420	4.140		
全体	14283.611	3427			

障害カテゴリー間の多重比較（ボンフェローニ法）を行ったところ、「肢体不自由」と「発達障害」の間（ $p = .037, p < .05$ ）、「精神障害」と「発達障害」の間（ $p < .001$ ）の2か所において有意な差が認められた。したがって、発達障害の前職数の平均値は、肢体不自由及び精神障害の平均値より有意に低いと考えられた（図3-1-17）。

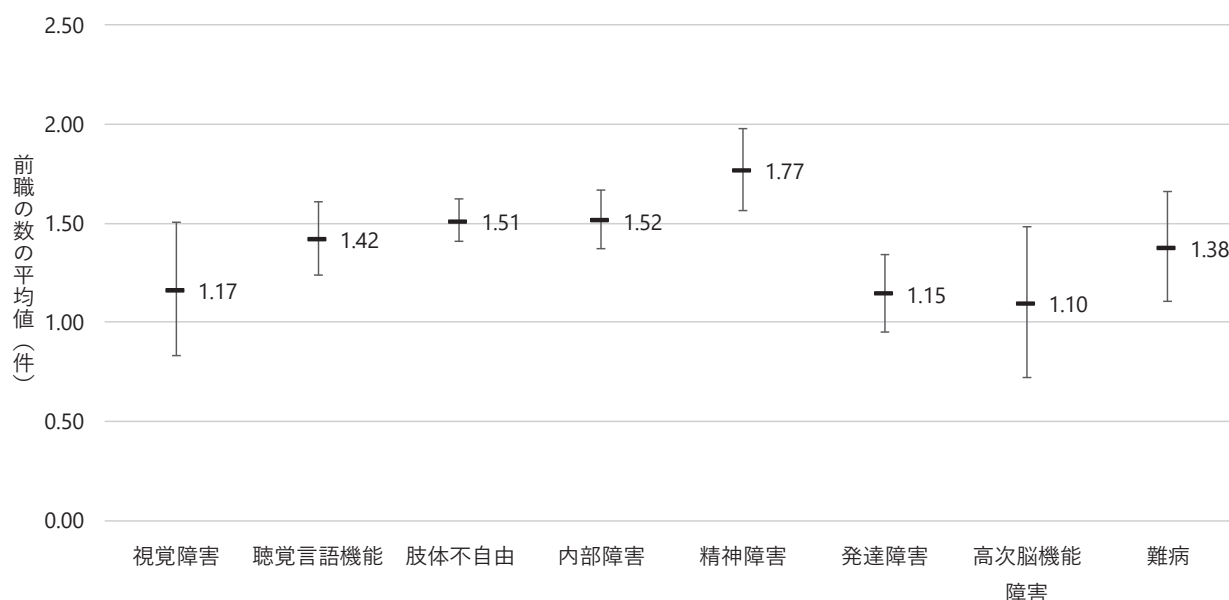
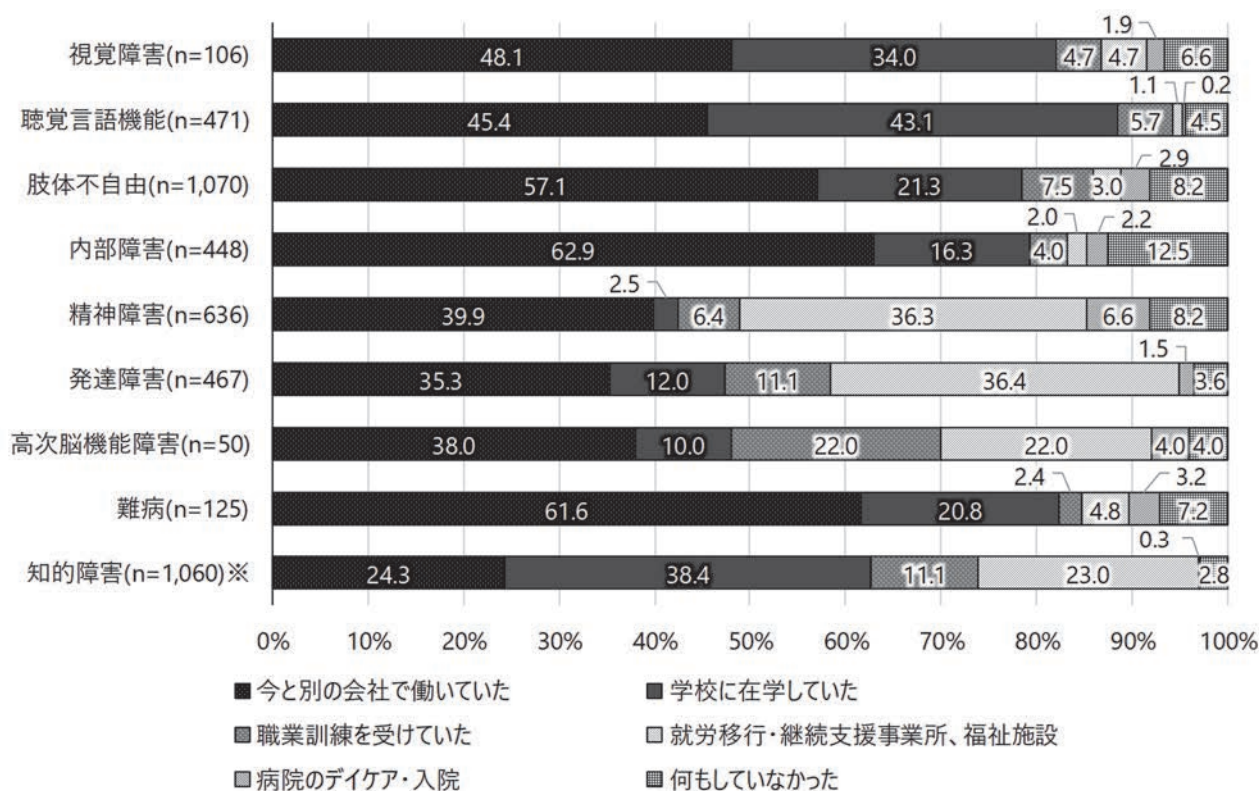


図3-1-17 障害カテゴリーごとの前職数の平均値（エラーバーは95%信頼区間）

(17) 就職前の状況

この項目は、本項（16）と同様に、現在の職場に就職する前に障害者手帳等を交付された者、もしくは現在の職場に就職する前に障害・疾病の診断を受けた者に対する設問の結果である。現在の職場に就職する直前にしていたこと（直前状況）を、8つの選択肢から1つ選ぶよう求めた（図3-1-18）。分析に当たっては、「病院のデイケアを利用していた」と「入院していた」の2つの選択肢の選択率が小さかったため、その2つを統合し「病院のデイケア・入院」としたうえで、「その他」及び無回答を含む回答不明を除いた6つのカテゴリーの比率について検討する。

障害カテゴリーと直前状況の6カテゴリーの間に関連が見られるか、カイ2乗検定を行った。その結果、障害カテゴリーと直前状況カテゴリーとの関連は有意であった（ $\chi^2(35) = 1058.178, p < .001, V = .250$ ）。なお、 $V = 0.250$ であることから、両カテゴリーの関連の強さは小～中程度であると考えられる。



※ 「知的障害」は、同義の選択肢を用いているが、質問紙では「学校に在学していた」を「学校で勉強していた」など異なる表現を用いている。

図 3-1-18 障害カテゴリーごとの直前状況の割合

残差分析の結果を確認する。その際、便宜的に、「高次脳機能障害」以外のすべての障害カテゴリーで大小いずれかの方向で有意となった「就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」（以下「就労移行支援・継続支援事業所、福祉施設等にいた」という。）の項目を軸に、その比率が相対的に ア 小さい、イ 大きい、ウ その他の3グループに分けて結果を示す。

ア 「就労移行支援・継続支援事業所、福祉施設等にいた」の比率が相対的に小さい

「就労移行支援・継続支援事業所、福祉施設等にいた」比率が相対的に小さかった障害カテゴリーは、「身体障害」（視覚障害： $p = .005, p < .01$ 、聴覚言語機能： $p < .001$ 、肢体不自由： $p < .001$ 、内部障害： $p < .001$ ）及び「難病」（ $p = .003, p < .01$ ）であった。これらの障害カテゴリーは、「今と別の会社で働いていた」比率が相対的に大きくなるもの（肢体不自由： $p < .001$ 、内部障害： $p < .001$ 、難病： $p = .006, p < .01$ ）と「学校に在学していた」比率が相対的に大きくなるもの（視覚障害： $p < .001$ 、聴覚言語機能： $p < .001$ 、肢体不自由： $p = .024, p < .05$ ）とがあった。特に「肢体不自由」は、「今と別の会社で働いていた」と「学校に在学していた」の双方の比率が有意に大きかった。

また、「内部障害（ $p = .007, p < .01$ ）及び「難病」（ $p = .039, p < .05$ ）は、「職業能力開発校などで職業訓練を受けていた」比率が有意に小さかった。他に、「聴覚言語機能」の「病院のデイケア・入院」の比率（ $p < .001$ ）、「家にいて特に何もしていなかった」の比率（ $p = .007, p < .01$ ）が有意

に小さく、反対に、「内部障害」の「家にいて特に何もしていなかった」の比率が有意に大きかった ($p < .001$)。

イ「就労移行支援・継続支援事業所、福祉施設等にいた」の比率が相対的に大きい

「就労移行支援・継続支援事業所、福祉施設等にいた」比率が相対的に大きかった障害カテゴリーは、「精神障害」及び「発達障害」であった。これらは、上記アとは反対に、「今とは別の会社で働いていた」の比率及び「学校に在学していた」の比率が有意に小さかった (すべて $p < .001$)。また、「精神障害」は「病院のデイケア・入院」の比率が有意に大きく ($p < .001$)、「発達障害」は有意に小さかった ($p = .048, p < .05$)。「発達障害」は他に、「職業能力開発校などで職業訓練を受けていた」の比率が有意に大きく ($p < .001$)、「家にいて何もしていなかった」の比率が小さかった ($p < .001$)。

ウ 「高次脳機能障害」の直前状況

「高次脳機能障害」は「就労移行支援・継続支援事業所、福祉施設等にいた」割合は、期待値に比して、有意な差は認められなかった。しかし、「職業能力開発校などで職業訓練を受けていた」割合が相対的に大きかった ($p < .001$)。

(18) 前職勤続年数

現在の職場に就職する前に障害者手帳等を交付された者、もしくは現在の職場に就職する前に障害・疾病の診断を受けた者のうち、本項(17)で、現在の職場に就職する直前は「今と別の会社で働いていた」と回答した者に対し、その会社の勤続年数(前職勤続年数)について回答を求めた。ここでは、その平均値について、障害カテゴリー間で比較するため、1要因の分散分析を行った(表3-1-8)。その結果、障害カテゴリーの勤続年数に対する主効果は有意であった ($F(7, 1620) = 12.884, p < .001, \eta^2 = .053$)。 $\eta^2 = 0.053$ であることから、効果は小～中程度であると考えられる。

表3-1-8 障害カテゴリー間の前職勤続年数の平均値の差の分散分析表

	SS	df	MS	F値	p値
モデル	6896.196	7	985.171	12.884	.000
誤差	123875.186	1620	76.466		
全体	130771.382	1627			

障害カテゴリー間の多重比較(ボンフェローニ法)を行ったところ、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」の前職勤務年数の平均値が、「精神障害」及び「発達障害」の前職勤務年数の平均値より有意に長かった(「聴覚言語機能」と「精神障害」の間は $p = .003, p < .01$ 、それ以外の組み合わせは $p < .001$; 図3-1-19)。

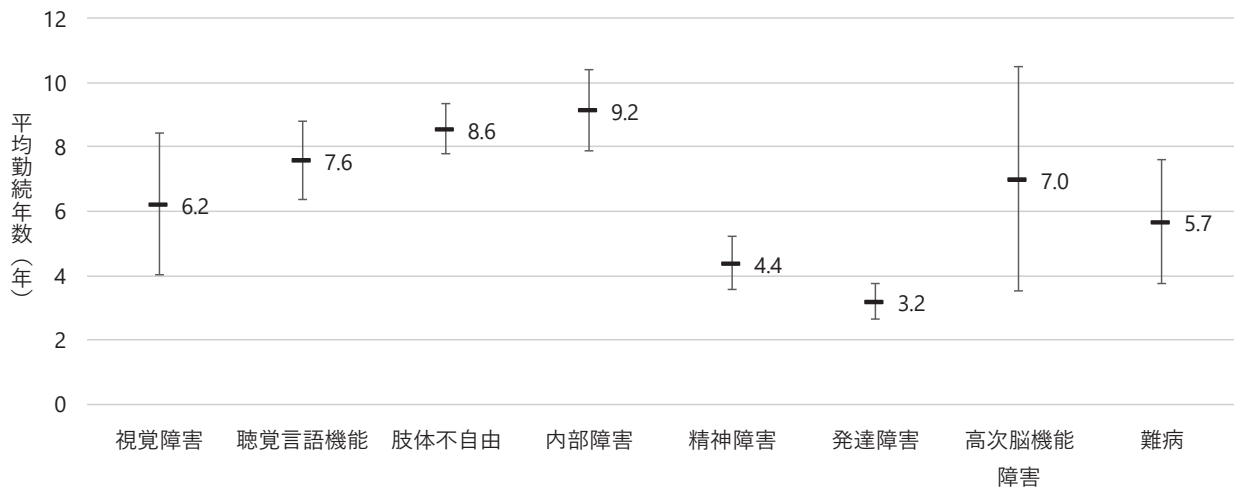
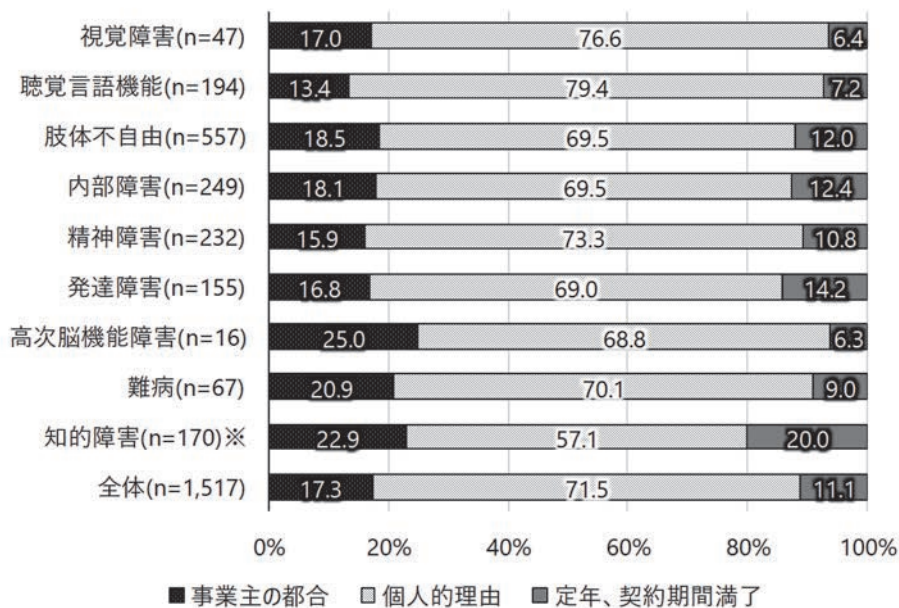


図3-1-19 障害カテゴリーごとの前職勤続年数の平均値（エラーバーは95%信頼区間）

(19) 前職離職理由

本項(18)と同様に、現在の職場に就職する前に障害者手帳等を交付された者、もしくは現在の職場に就職する前に障害・疾病の診断を受けた者のうち、本項(17)で、現在の職場に就職する直前は「今と別の会社で働いていた」と回答した者に対し、現在の職場に就職する直前に働いていた会社を離職した理由（前職離職理由）について、4つの選択肢から1つ選ぶよう求めた（図3-1-20）。分析に当たっては、選択肢「その他」及び回答不明を除き、3つの選択肢とした前職離職理由と障害カテゴリーとの関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その結果、前職離職理由は、障害カテゴリーとの関連が有意であるとは言えなかった（ $\chi^2(14) = 12.512, p = .565, p > .10, V = .064$ ）。



※ 「知的障害」は参考として記載した。「その他」と「わからない」、無回答を含む回答不明を除いている。

図3-1-20 障害カテゴリーごとの前職離職理由の割合

(20) 合理的配慮の実施状況

仕事をする上で、障害に対してどのような配慮があるか、19の項目について、①「十分な配慮を受けている」、②「配慮を受けているが不十分」、③「必要だが配慮を受けていない」、④「配慮を受ける必要がない」、⑤「わからない」という5つの選択肢から1つを選んで回答することを求めた。なお、「知的障害」でも同様の設問があるが、項目数、項目の言葉遣いが一致せず、選択肢数も一致しないことから、項目および選択肢の対応づけが困難であるため、本項での言及は控えた。

ア 配慮必要率

上に挙げた5つの選択肢のうち①～③は、回答者がその配慮を受ける必要があると考えていることを示すものである。本項では、ある障害カテゴリーの対象者のうち①～③のいずれかを選んだ者の数を「配慮必要者数」、対象者数に占める「配慮必要者数」の比率を「配慮必要率」とした(表3-1-9)。

表3-1-9 各配慮項目に対する障害カテゴリーごとの配慮必要率

	視覚障害 n=148		聴覚言語機能 n=636		肢体不自由 n=1,655		内部障害 n=1,043		精神障害 n=849		発達障害 n=582		高次脳機能障害 n=100		難病 n=230	
	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)
移動のための配慮	50	33.8	129	20.3	593	35.8	121	11.6	121	14.3	71	12.2	27	27.0	84	36.5
作業を容易にする設備・機器の整備	96	64.9	285	44.8	625	37.8	145	13.9	229	27.0	193	33.2	40	40.0	79	34.3
短時間勤務など労働時間の配慮	62	41.9	222	34.9	558	33.7	409	39.2	535	63.0	292	50.2	50	50.0	115	50.0
調子の悪いときに休みやすくする配慮	91	61.5	395	62.1	1040	62.8	739	70.9	714	84.1	448	77.0	77	77.0	180	78.3
通院・服薬などの雇用管理上の配慮	67	45.3	237	37.3	758	45.8	625	59.9	584	68.8	337	57.9	69	69.0	145	63.0
能力が発揮できる仕事への配置	89	60.1	420	66.0	881	53.2	490	47.0	626	73.7	457	78.5	70	70.0	137	59.6
業務内容の簡素化などの配慮	78	52.7	316	49.7	666	40.2	332	31.8	536	63.1	402	69.1	65	65.0	109	47.4
感覚過敏を緩和するための配慮	41	27.7	140	22.0	229	13.8	100	9.6	202	23.8	199	34.2	30	30.0	36	15.7
業務指示やスケジュールの明確化	70	47.3	388	61.0	667	40.3	329	31.5	602	70.9	478	82.1	73	73.0	100	43.5
作業手順の明確化	58	39.2	371	58.3	570	34.4	253	24.3	529	62.3	430	73.9	64	64.0	82	35.7
コミュニケーションのための配慮	70	47.3	476	74.8	522	31.5	224	21.5	514	60.5	383	65.8	60	60.0	85	37.0
業務遂行の支援や助言者の配置	67	45.3	413	64.9	592	35.8	254	24.4	546	64.3	435	74.7	67	67.0	100	43.5
教育訓練・研修の充実	46	31.1	271	42.6	473	28.6	229	22.0	423	49.8	274	47.1	47	47.0	71	30.9
上司などによる定期的な相談	84	56.8	426	67.0	828	50.0	467	44.8	654	77.0	462	79.4	72	72.0	136	59.1
職業生活などに関する相談員の配置	45	30.4	254	39.9	431	26.0	232	22.2	456	53.7	302	51.9	45	45.0	85	37.0
安全対策の充実	54	36.5	315	49.5	540	32.6	222	21.3	325	38.3	230	39.5	45	45.0	82	35.7
設備・施設の充実	58	39.2	308	48.4	811	49.0	359	34.4	490	57.7	349	60.0	55	55.0	123	53.5
能力に応じた評価・昇進・昇格	67	45.3	365	57.4	718	43.4	410	39.3	521	61.4	341	58.6	54	54.0	118	51.3

※ 合理的配慮の項目は一部短縮した。また、「配慮必要者数」は「必要数」と表記し、nのうち1～3を選択した者の数とした。「配慮必要率」は「必要率(%)」と表記し、「(必要数)÷n×100」(%)で計算した。また、各障害カテゴリー内で、半数以上の者が必要としている配慮項目の必要率を太字で示し、中でも最も大きい必要率を太枠線で囲んだ。

表3-1-9を見ると、すべての障害カテゴリーで6割を超えたのは、「調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮」(表中では「調子の悪いときに休みやすくする配慮」)であった。次いで、全てではないが多くの障害カテゴリーで半数を超えた項目が、「能力が発揮できる仕事への配置」(5割弱～8割弱)、「上司や人事担当者などによる定期的な相談」(表中では「上司などによる定期的な相談」；4割～8割弱)であった。

障害カテゴリー別に見ると、5つの障害カテゴリーで、「調子の悪いときに休みやすくする配慮」の配慮必要率が最大になっていた(「肢体不自由」：62.8%、「内部障害」：70.9%、「精神障害」：84.1%、「高次脳機能障害」：77.0%、「難病」：78.3%)。一方で、「視覚障害」は「作業を容易にする設備・

機器の整備」(64.9%)で、「聴覚言語機能」は「コミュニケーションのための配慮」(74.8%)で、「発達障害」は「業務指示やスケジュールの明確化」(82.1%)で、配慮必要率が最大になっていた。

イ 配慮カテゴリー

ある配慮項目における「配慮必要者数」(選択肢①～③のいずれかを選んだ者の総数)のうち、①を選択した者の割合を「十分配慮率」、②を選択した者の割合を「不十分配慮率」、③を選択した者の割合を「未配慮率」と呼び、これら3つのカテゴリーをまとめて「配慮カテゴリー」と呼ぶこととする。その上で、ここでは、「その他」を除く(ア)～(ツ)の18の配慮項目で、配慮カテゴリーと障害カテゴリーが関連するか否かを検討した。以下、配慮項目ごとに見ていく。また、併せて上記アで見た「配慮必要率」と障害カテゴリーとの関連も検討した。

(7) 移動のための配慮

点字ブロックやスロープなどの設置といった「移動のための配慮」について、まず配慮必要率を検討した。各障害カテゴリーの配慮必要率は、1～4割程度であった。「視覚障害」(33.8%)、「肢体不自由」(35.8%)、「難病」(36.5%)は、配慮必要率が3割を超え、比較的大きかった。一方、配慮必要率が最も小さかったのは、「内部障害」(11.6%)であった。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するため、カイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり($\chi^2(7) = 344.291, p < .001, V = .256$)、特に「視覚障害」($p = .001, p < .01$)、「肢体不自由」($p < .001$)、「難病」($p < .001$)で相対的に大きく、「内部障害」($p < .001$)、「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)で小さかった。

次に、この配慮項目について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する(図3-1-21)。

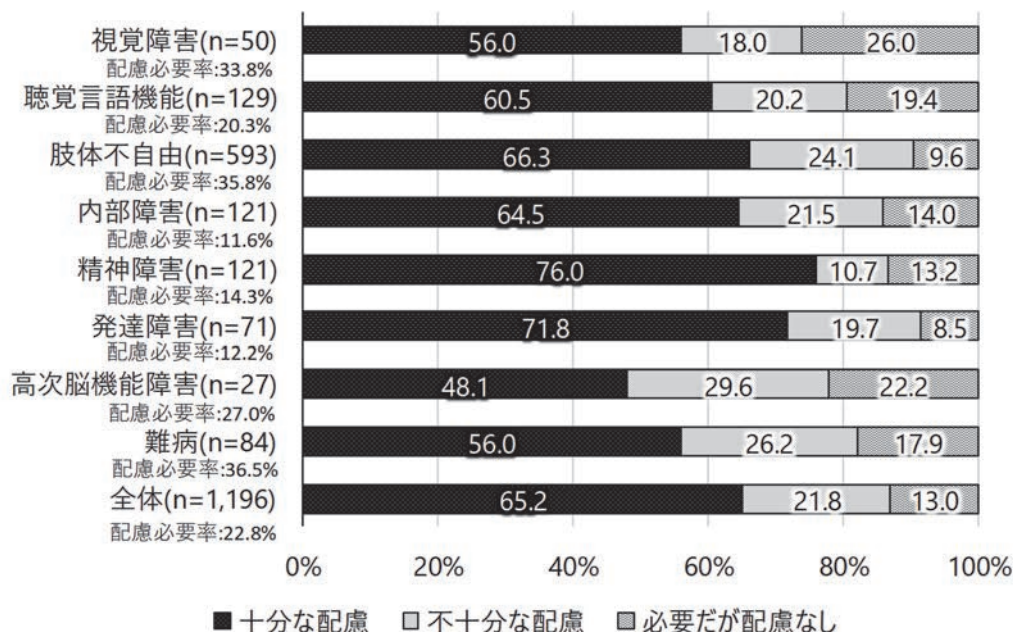


図3-1-21 「移動のための配慮」の配慮カテゴリー

カイ2乗検定を行ったところ、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連は有意であった

($\chi^2(14) = 36.904, p = .001, p < .01, V = .124$)。続けて残差分析を行ったところ、「精神障害」(配慮必要率: 14.3%)で、十分配慮率が他の障害カテゴリーに比べ有意に大きく(76.0%, $p = .008, p < .01$)、不十分配慮率が有意に小さかった(10.7%, $p = .002, p < .01$)。また、「視覚障害」及び「聴覚言語機能」(配慮必要率: 20.3%)で未配慮率が有意に大きく(「視覚障害」の未配慮率: 26.0%, $p = .005, p < .01$; 「聴覚言語機能」の未配慮率: 19.4%, $p = .022, p < .05$)、「肢体不自由」で未配慮率が有意に小さかった(9.6%, $p = .001, p < .01$)。

(4) 作業を容易にする設備・機器の整備

「作業を容易にする設備・機器の整備」について、まず、配慮必要率を検討した。「視覚障害」が最も大きく、この項目では唯一5割を超えていた(64.9%)。次いで「聴覚言語機能」が大きかった(44.8%)。一方、配慮必要率が最も小さかったのは、「内部障害」であった(13.9%)。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり($\chi^2(7) = 315.857, p < .001, V = .245$)、特に「視覚障害」($p < .001$)、「聴覚言語機能」($p < .001$)、「肢体不自由」($p < .001$)で相対的に大きく、「内部障害」($p < .001$)、「精神障害」($p < .001$)で小さかった。

次に、この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する(図3-1-22)。カイ2乗検定を行ったところ、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連は有意であった($\chi^2(14) = 39.278, p < .001, V = .108$)。

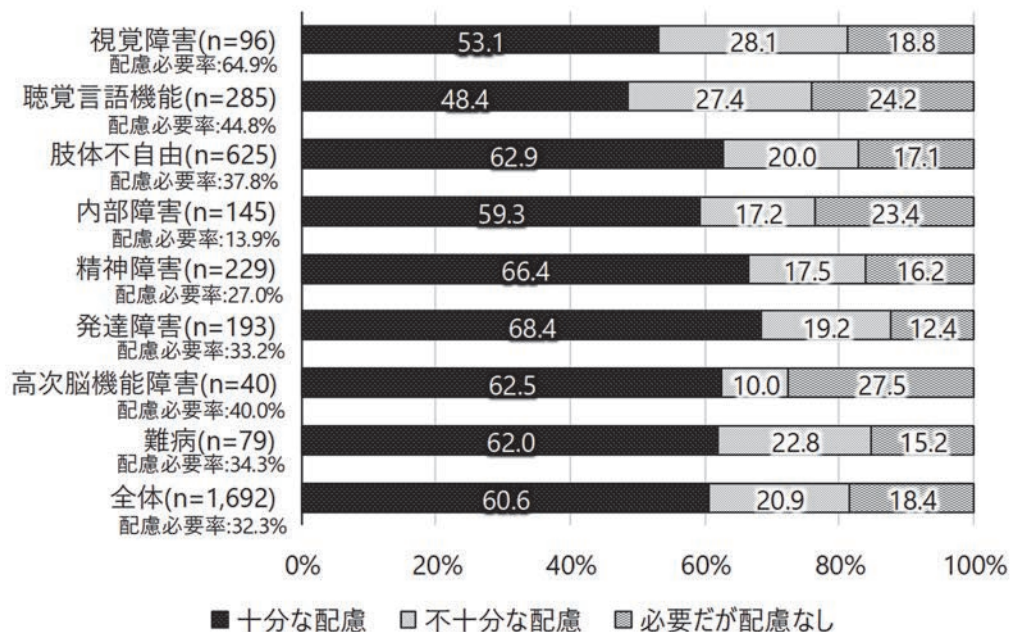


図3-1-22 「作業を容易にする設備・機器の整備」の配慮カテゴリー

続けて行った残差分析の結果、「聴覚言語機能」で十分配慮率が有意に小さく(48.4%, $p < .01$)、不十分配慮率(27.4%, $p = .003, p < .01$)及び未配慮率(24.2%, $p = .006, p < .01$)は有意に大き

かった。また、「発達障害」(配慮必要率:33.2%)で十分配慮率が有意に大きく(68.4%, $p = .011, p < .05$)、未配慮率が有意に小さかった(12.4%, $p = .022, p < .05$)。

(ウ) 短時間勤務など労働時間の配慮

「短時間勤務など労働時間の配慮」について、まず、配慮必要率を検討した。配慮必要率は、各障害カテゴリで3～6割であった。「精神障害」(63.0%)、「発達障害」(50.2%)、「高次脳機能障害」(50.0%)、「難病」(50.0%)は、それぞれ半数以上であった。一方、配慮必要率が最も小さかったのは、「肢体不自由」であった(33.7%)。「配慮必要率」と障害カテゴリの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり($\chi^2(7) = 239.156, p < .001, V = .214$)、特に「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)、「難病」($p = .024, p < .05$)で相対的に大きく、「聴覚言語機能」($p < .001$)、「肢体不自由」($p < .001$)、「内部障害」($p = .009, p < .01$)で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリと配慮カテゴリの関連を検討する(図3-1-23)。カイ2乗検定を行ったところ、障害カテゴリと配慮カテゴリの関連は有意であった($\chi^2(14) = 33.528, p = .002, p < .01, V = .086$)。

残差分析の結果、「聴覚言語機能」(配慮必要率:34.9%)で不十分配慮率が有意に大きかった(18.5%, $p = .003, p < .01$)。また、「肢体不自由」で十分配慮率が有意に小さく(72.0%, $p = .022, p < .05$)、未配慮率が有意に大きかった(15.9%, $p = .001, p < .01$)。さらに、「精神障害」及び「発達障害」で十分配慮率が有意に大きく(「精神障害」:80.9%, $p = .001, p < .01$;「発達障害」:80.5%, $p = .040, p < .05$)、「精神障害」では不十分配慮率(9.7%, $p = .037, p < .05$)及び未配慮率(9.3%, $p = .028, p < .05$)が有意に小さかった。

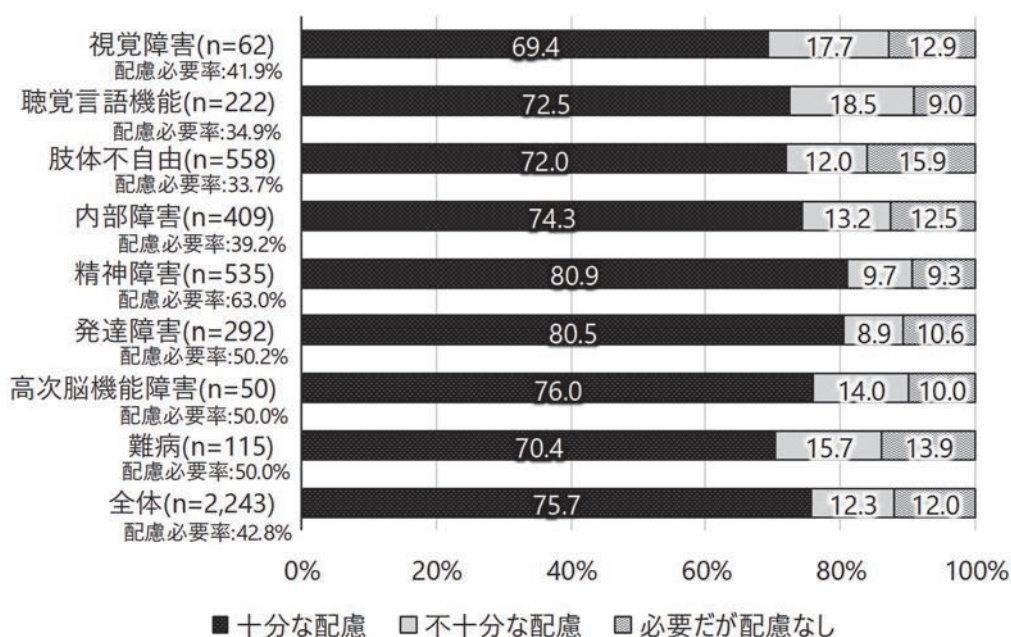


図3-1-23 「短時間勤務など労働時間の配慮」の配慮カテゴリ

(イ) 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮

「調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮」の配慮必要率は、全ての障害カテゴリーにおいて6割を超え、特に「精神障害」では8割を超え（84.1%）、「内部障害」（70.9%）、「発達障害」（77.0%）、「高次脳機能障害」（77.0%）、「難病」（78.3%）の4カテゴリーでは7割を超えていた。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり（ $\chi^2(7) = 169.084, p < .001, V = .180$ ）、特に「精神障害」（ $p < .001$ ）、「発達障害」（ $p < .001$ ）、「難病」（ $p = .007, p < .01$ ）で相対的に大きく、「視覚障害」（ $p = .018, p < .05$ ）、「聴覚言語機能」（ $p < .001$ ）、「肢体不自由」（ $p < .001$ ）で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する（図3-1-24）。カイ2乗検定を行ったところ、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連は有意であった（ $\chi^2(14) = 27.146, p = .018, p < .05, V = .061$ ）。

残差分析を行うと、「聴覚言語機能」（配慮必要率：62.1%）で十分配慮率が他の障害カテゴリーに比べ有意に大きく（83.0%, $p = .038, p < .05$ ）、未配慮率が有意に小さかった（6.1%, $p = .020, p < .05$ ）。また、不十分配慮率が、「視覚障害」（配慮必要率：61.5%）では有意に大きく（19.8%, $p = .015, p < .05$ ）、「内部障害」では有意に小さかった（9.6%, $p = .048, p < .05$ ）。

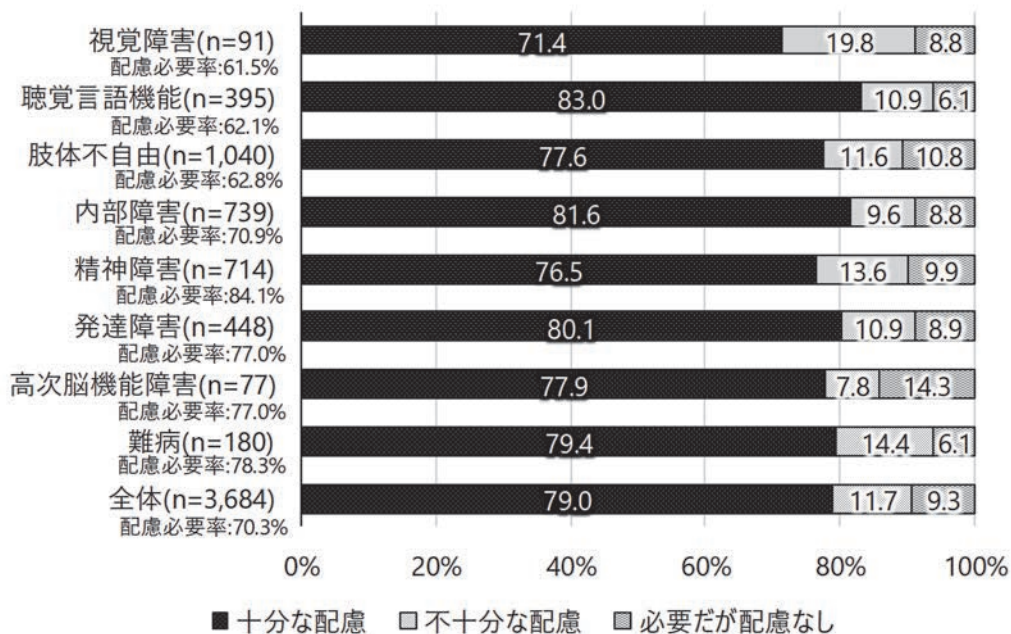


図3-1-24 「調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮」の配慮カテゴリー

(オ) 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮

「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」の配慮必要率は、各障害カテゴリーで4～7割程度であった。「内部障害」（59.9%）、「精神障害」（68.8%）、「発達障害」（57.9%）、「高次脳機能障害」（69.0%）、「難病」（63.0%）の5カテゴリーにおいて5割を超えた。配慮必要率が最も小さかったのは、「聴覚言語機能」であった（37.3%）。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討す

るためカイ 2 乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり ($\chi^2(7) = 230.519, p < .001, V = .210$)、特に「内部障害」($p < .001$)、「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p = .036, p < .05$)、「高次脳機能障害」($p = .002, p < .01$)、「難病」($p = .004, p < .01$)で相対的に大きく、「視覚障害」($p = .034, p < .05$)、「聴覚言語機能」($p < .001$)、「肢体不自由」($p < .001$)で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する (図 3-1-25)。カイ 2 乗検定を行ったところ、両カテゴリー間の関連は有意ではなかった ($\chi^2(14) = 9.175, p = .820, p > .05, V = .040$)。各障害カテゴリーの十分配慮率は、おおむね 8 割程度であった。

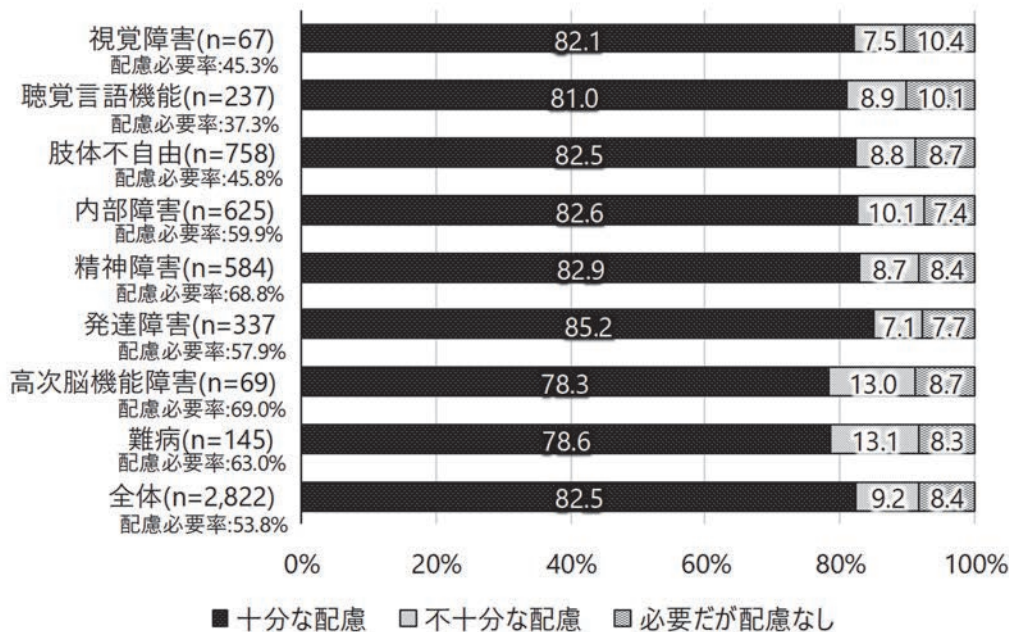


図 3-1-25 「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」の配慮カテゴリー

(カ) 能力が発揮できる仕事への配置

「能力が発揮できる仕事への配置」の配慮必要率は、5～8割程度であった。「内部障害」(47.0%)を除いた障害カテゴリーにおいて5割を超え、「精神障害」(73.7%)、「発達障害」(78.5%)、「高次脳機能障害」(70.0%)の3カテゴリーでは7割を超えていた。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ 2 乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり ($\chi^2(7) = 269.615, p < .001, V = .227$)、特に「聴覚言語機能」($p = .002, p < .01$)、「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)、「高次脳機能障害」($p = .049, p < .05$)で相対的に大きく、「肢体不自由」($p < .001$)、「内部障害」($p < .001$)で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する (図 3-1-26)。カイ 2 乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意ではなかった ($\chi^2(14) = 23.150, p = .058, p > .05, V = .060$)。配慮カテゴリーに占める十分配慮率は、すべての障害カテゴリーで6割台であった。

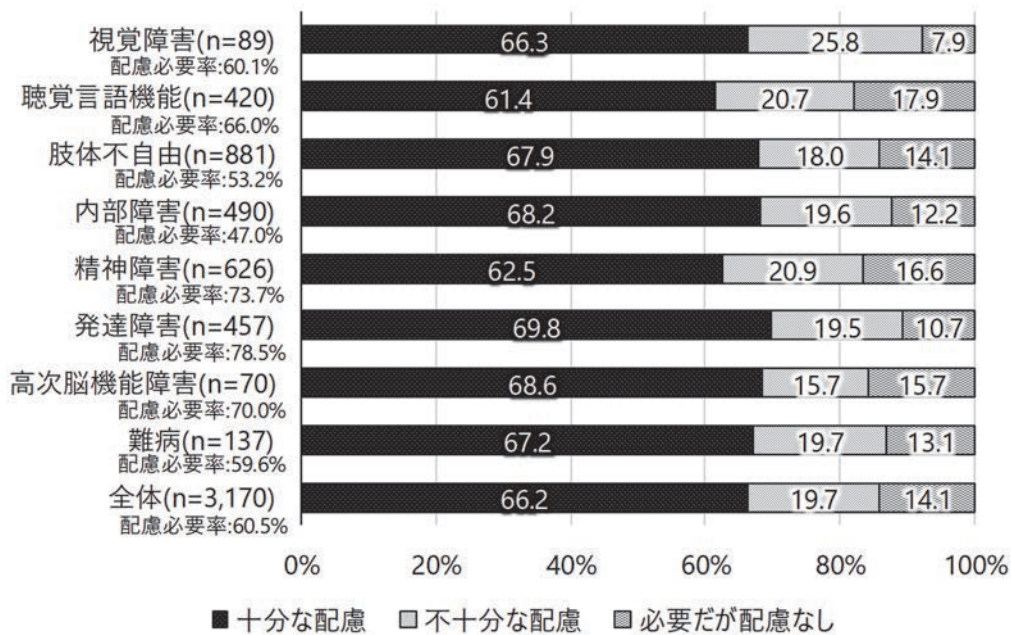


図 3-1-26 「能力が発揮できる仕事への配置」の配慮カテゴリー

(キ) 業務内容の簡素化などの配慮

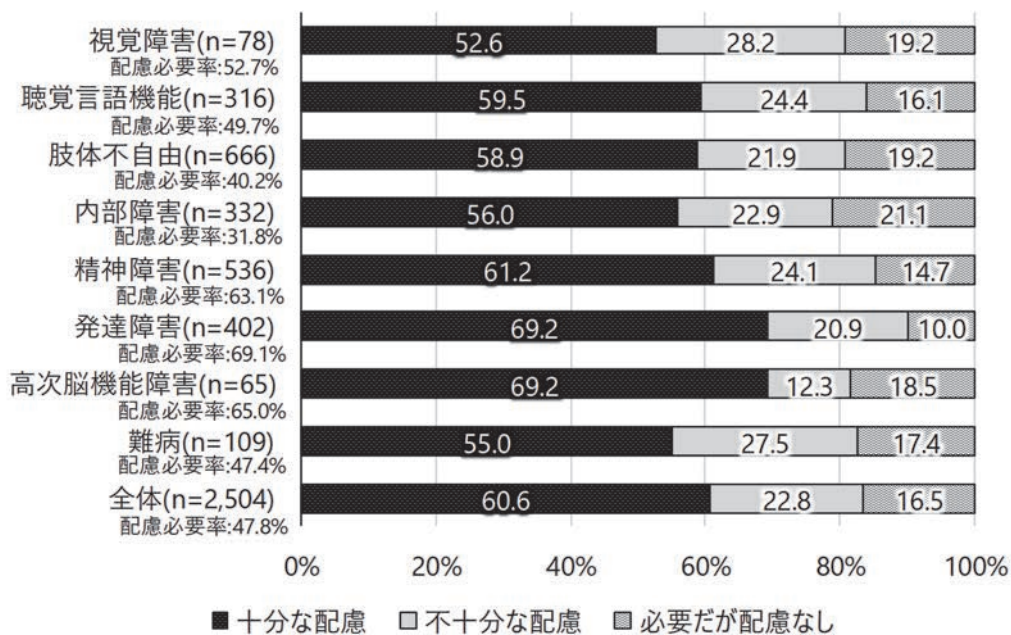


図 3-1-27 「業務内容の簡素化などの配慮」の配慮カテゴリー

「業務内容の簡素化などの配慮」の配慮必要率は、3～7程度であった。「視覚障害」(52.7%)、「精神障害」(63.1%)、「発達障害」(69.1%)、「高次脳機能障害」(65.0%)の4カテゴリーで5割を超えた。最も配慮必要率が小さかったのは、「内部障害」であった(31.8%)。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり

($\chi^2(7) = 344.254, p < .001, V = .256$)、特に「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)、「高次脳機能障害」($p < .001$)で相対的に大きく、「肢体不自由」($p < .001$)、「内部障害」($p < .001$)で小さかった。

次に、この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する(図3-1-27)。カイ2乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意であった($\chi^2(14) = 34.602, p = .002, p < .01, V = .083$)。

残差分析を行うと、「肢体不自由」(配慮必要率:40.2%)及び「内部障害」で未配慮率が他の障害カテゴリーと比べ有意に大きかった(肢体不自由:19.2%, $p = .029, p < .05$; 内部障害:21.1%, $p = .017, p < .05$)。また、「発達障害」では、十分配慮率が有意に大きく(69.2%, $p < .001$)、未配慮率が有意に小さかった(10.0%, $p < .001$)。不十分配慮率は、「高次脳機能障害」で有意に小さかった(12.3%, $p = .040, p < .05$)。

(ク) 感覚過敏を緩和するための配慮

サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等の「感覚過敏を緩和するための配慮」の配慮必要率は全体で18.6%、各障害カテゴリーを見ても1~3割程度であった。配慮必要率が最も大きかったのは「発達障害」であった(34.2%)。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり($\chi^2(7) = 211.919, p < .001, V = .201$)、特に「視覚障害」($p = .004, p < .01$)、「聴覚言語機能」($p = .020, p < .05$)、「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)、「高次脳機能障害」($p = .003, p < .01$)で相対的に大きく、「肢体不自由」($p < .001$)、「内部障害」($p < .001$)で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する(図3-1-28)。カイ2乗検定を行ったところ、両者の関連は有意であった($\chi^2(14) = 29.586, p = .009, p < .01, V = .123$)。

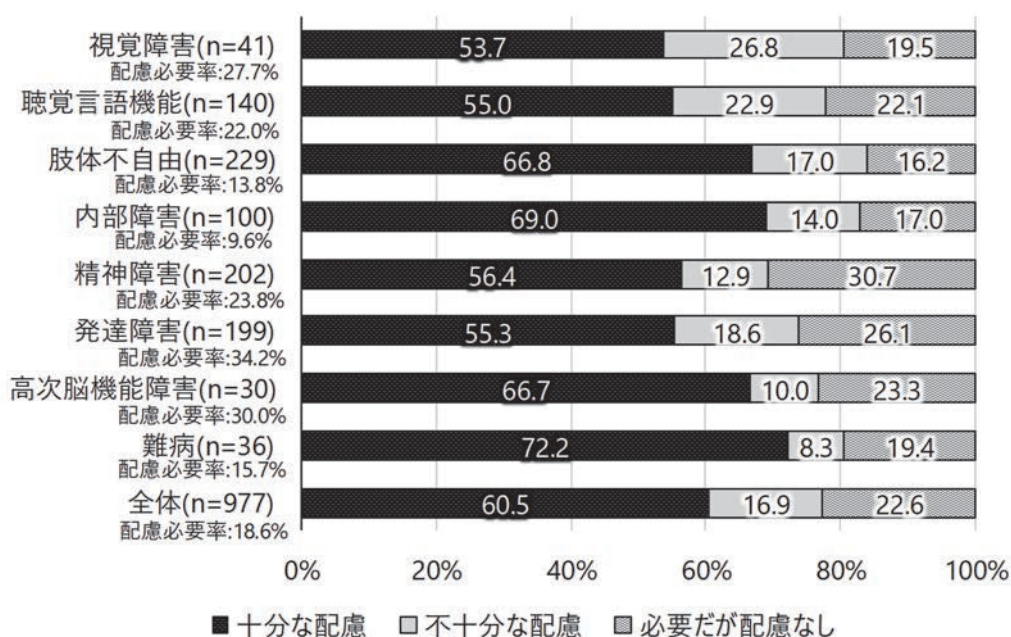


図3-1-28 「感覚過敏を緩和するための配慮」の配慮カテゴリー

残差分析の結果、「聴覚言語機能」（配慮必要率：22.0%）で不十分配慮率が他の障害カテゴリーに比べ有意に大きく（22.9%, $p = .042, p < .05$ ）、一方「肢体不自由」（配慮必要率：13.8%）は十分配慮率が有意に大きく（66.8%, $p = .025, p < .05$ ）、未配慮率は小さかった（16.2%, $p = .008, p < .01$ ）。また、「精神障害」（配慮必要率：23.8%）は未配慮率が有意に大きかった（30.7%, $p = .002, p < .01$ ）。

(ケ) 業務指示やスケジュールの明確化

「業務指示やスケジュールの明確化」の配慮必要率は、3～8割程度であった。配慮必要率が最も大きかったのは「発達障害」（82.1%）であり、続く「高次脳機能障害」（73.0%）、「精神障害」（70.9%）の配慮必要率も大きく、7割を超えていた。配慮必要率が最も小さかったのは、「内部障害」（31.5%）であった。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり（ $\chi^2(7) = 644.582, p < .001, V = .351$ ）、特に「聴覚言語機能」（ $p < .001$ ）、「精神障害」（ $p < .001$ ）、「発達障害」（ $p < .001$ ）、「高次脳機能障害」（ $p < .001$ ）で相対的に大きく、「肢体不自由」（ $p < .001$ ）、「内部障害」（ $p < .001$ ）、「難病」（ $p = .011, p < .05$ ）で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する（図3-1-29）。カイ2乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意ではなかった（ $\chi^2(14) = 19.651, p = .142, p > .05, V = .060$ ）。十分配慮率はいずれの障害カテゴリーでもおおむね6～7割程度であった。

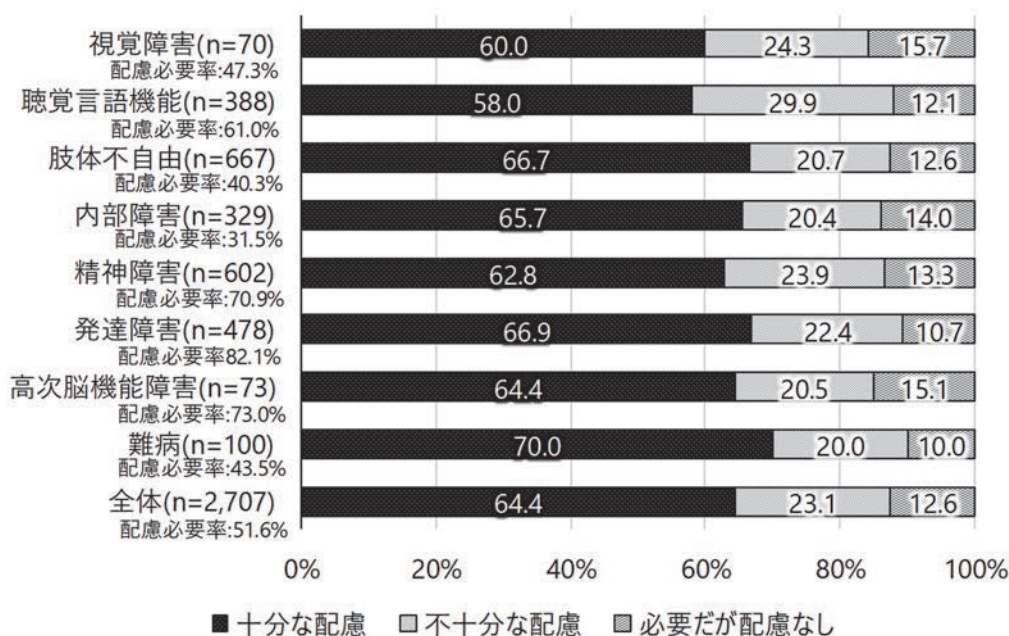


図3-1-29 「業務指示やスケジュールの明確化」の配慮カテゴリー

(コ) 作業手順のマニュアル化

「作業手順のマニュアル化」の配慮必要率は、2～7割程度であった。配慮必要率が最も大きか

ったのは「発達障害」(73.9%)であり、続く「高次脳機能障害」(64.0%)、「精神障害」(62.3%)も大きく、6割を超えていた。配慮必要率が最も小さかったのは、「内部障害」(24.3%)であった。

「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり ($\chi^2(7) = 625.334, p < .001, V = .345$)、特に「聴覚言語機能」($p < .001$)、「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)、「高次脳機能障害」($p < .001$)で相対的に大きく、「肢体不自由」($p < .001$)、「内部障害」($p < .001$)、「難病」($p = .004, p < .01$)で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する(図3-1-30)。カイ2乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意ではなかった ($\chi^2(14) = 19.883, p = .134, p > .05, V = .065$)。各障害カテゴリーの十分配慮率は5~7割程度であった。

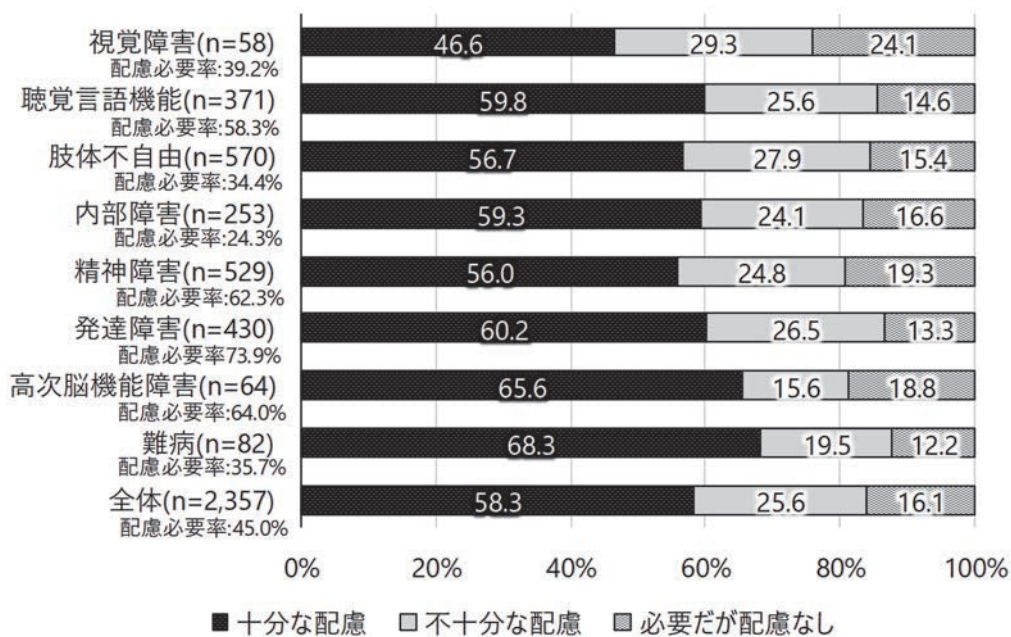


図3-1-30 「作業手順のマニュアル化」の配慮カテゴリー

(4) 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置

「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」の配慮必要率は、「聴覚言語機能」(74.8%)で最も大きく、続く「発達障害」(65.8%)、「精神障害」(60.5%)、「高次脳機能障害」(60.0%)の配慮必要率もそれぞれ6割を超えていた。配慮必要率が最も小さかったのは、「内部障害」(21.5%)であった。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり ($\chi^2(7) = 784.377, p < .001, V = .387$)、特に「聴覚言語機能」($p < .001$)、「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)、「高次脳機能障害」($p = .002, p < .01$)で相対的に大きく、「肢体不自由」($p < .001$)、「内部障害」($p < .001$)、「難病」($p = .018, p < .05$)で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する(図3-1-31)カイ2乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意であった ($\chi^2(14) = 53.092, p < .001, V = .107$)。

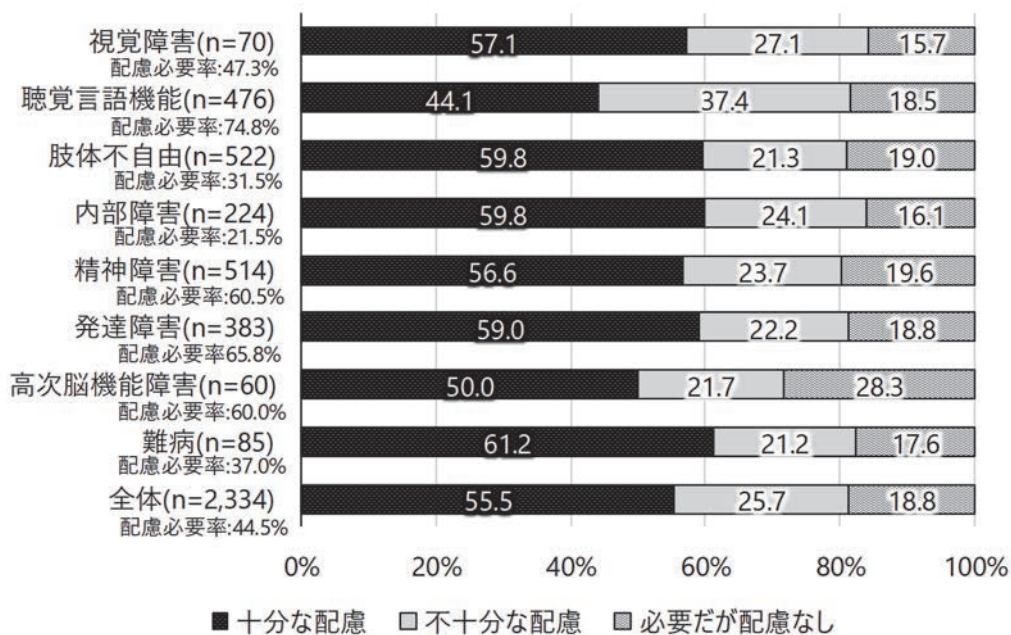


図3-1-31 「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」の配慮カテゴリー

残差分析の結果、「聴覚言語機能」で十分配慮率が他の障害カテゴリーに比べ有意に小さく (44.1%, $p < .001$)、不十分配慮率は有意に大きかった (37.4, $p < .001$)。他方、「肢体不自由」(配慮必要率: 31.5%) では、十分配慮率が大きく (59.8%, $p = .025, p < .05$)、不十分配慮率が小さかった (21.3%, $p = .008, p < .01$)。

(シ) 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置

「業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置」の配慮必要率は、「発達障害」(74.7%) で最も大きく、「高次脳機能障害」(67.0%)、「聴覚言語機能」(64.9%)、「精神障害」(64.3%) の配慮必要率も半数を超えており、大きかった。配慮必要率が最も小さかったのは、「内部障害」(24.4%) であった。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり ($\chi^2(7) = 679.646, p < .001, V = .360$)、特に「聴覚言語機能」($p < .001$)、「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)、「高次脳機能障害」($p < .001$) で相対的に大きく、「肢体不自由」($p < .001$)、「内部障害」($p < .001$) で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する (図3-1-32)。カイ2乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意であった ($\chi^2(14) = 39.845, p < .001, V = .090$)。

残差分析の結果、「聴覚言語機能」で十分配慮率が他の障害カテゴリーに比べ有意に小さく (49.9%, $p < .001$)、不十分配慮率は有意に大きかった (33.9%, $p < .001$)。一方、「発達障害」では、十分配慮率が大きく (63.0%, $p = .030, p < .05$)、未配慮率が小さかった (12.6%, $p = .008, p < .01$)。また、「精神障害」では、不十分配慮率が小さかった (20.7%, $p = .015, p < .05$)。

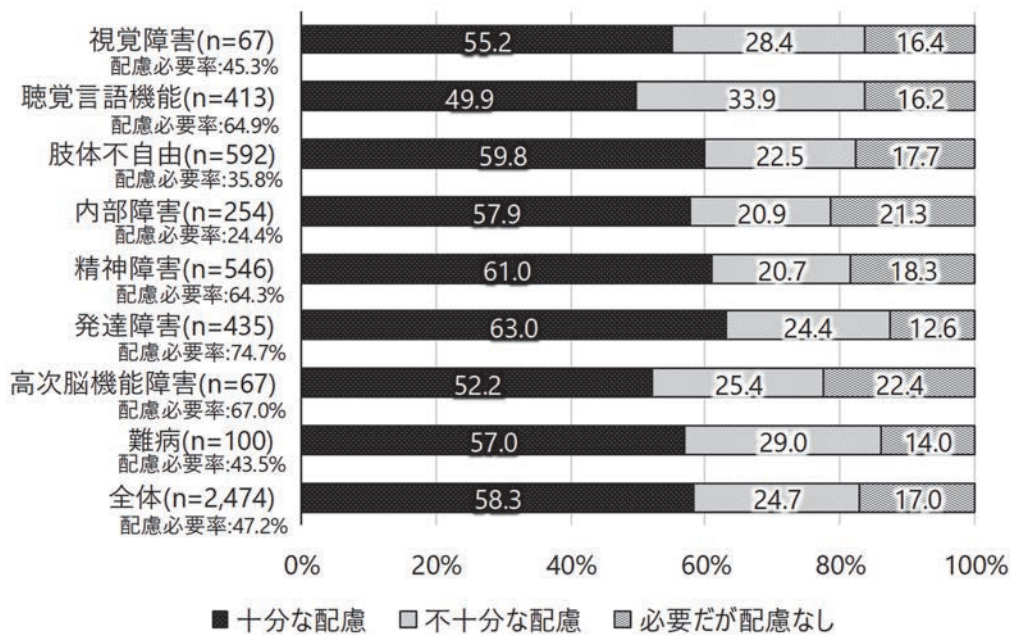


図3-1-32 「業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置」の配慮カテゴリー

(入) 教育訓練・研修の充実

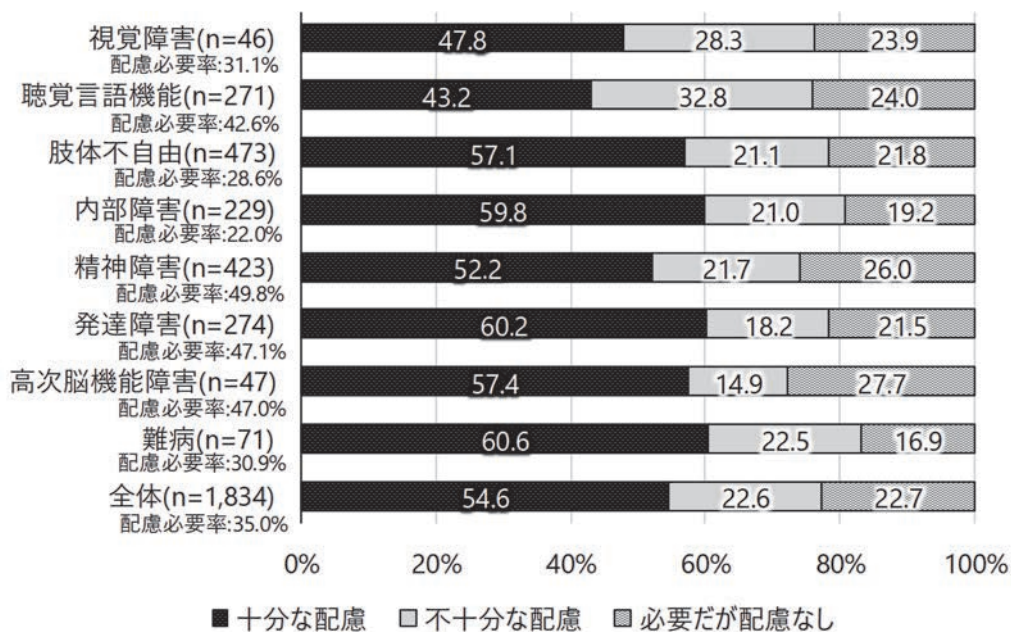


図3-1-33 「教育訓練・研修の充実」の配慮カテゴリー

職場復帰のための訓練を含む「教育訓練・研修の充実」の配慮必要率は、いずれの障害カテゴリーにおいても5割を下回った。その中で配慮必要率が最も大きかったのは、「精神障害」(49.8%)であった。次いで、「発達障害」(47.1%)、「高次脳機能障害」(47.0%)、「聴覚言語機能」(42.6%)が4割を超え、比較的大きな値を示していた。配慮必要率が最も小さかったのは、「内部障害」(22.0%)

であった。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討する（図3-1-33）。カイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり（ $\chi^2(7) = 252.626, p < .001, V = .220$ ）、特に「聴覚言語機能」（ $p < .001$ ）、「精神障害」（ $p < .001$ ）、「発達障害」（ $p < .001$ ）、「高次脳機能障害」（ $p = .011, p < .05$ ）で相対的に大きく、「肢体不自由」（ $p < .001$ ）、「内部障害」（ $p < .001$ ）で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その結果、両者の間の関連は有意であった（ $\chi^2(14) = 34.057, p = .002, p < .01, V = .096$ ）。残差分析の結果、「聴覚言語機能」で十分配慮率が有意に小さく（43.2%, $p < .001$ ）、不十分配慮率が大きかった（32.8%, $p < .001$ ）。他方、「発達障害」では、十分配慮率が大きかった（60.2%, $p = .044, p < .05$ ）。

(t) 上司や人事担当者などによる定期的な相談

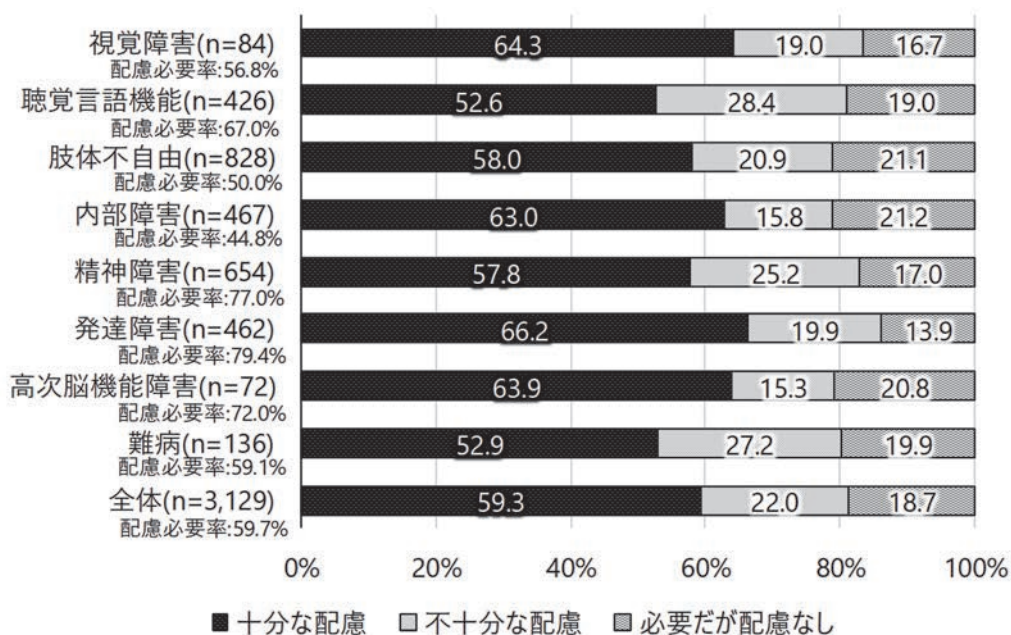


図3-1-34 「上司や人事担当者などによる定期的な相談」の配慮カテゴリー

「上司や人事担当者などによる定期的な相談」の配慮必要率は、「内部障害」（44.8%）を除くすべての障害カテゴリーにおいて5割を上回った。その中で配慮必要率が最も大きかったのは、「発達障害」（79.4%）であった。次いで、「精神障害」（77.0%）、「高次脳機能障害」（72.0%）が7割を超え、比較的大きな値を示していた。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり（ $\chi^2(7) = 381.402, p < .001, V = .270$ ）、特に「聴覚言語機能」（ $p < .001$ ）、「精神障害」（ $p < .001$ ）、「発達障害」（ $p < .001$ ）、「高次脳機能障害」（ $p = .011, p < .05$ ）で相対的に大きく、「肢体不自由」（ $p < .001$ ）、「内部障害」（ $p < .001$ ）で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する（図3-1-34）。カイ2乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意であった（ $\chi^2(14) = 45.493, p < .001, V = .085$ ）。残差分析の結果、「聴覚言語機能」（配慮必要率：67.0%）で十分配慮率が有意に小さく（52.6%, $p = .003, p < .01$ ）、不十分配慮率が大きかった（28.4%, $p = .001, p < .01$ ）。他方、「発達障害」で

は、十分配慮率が大きく (66.2%, $p = .001, p < .01$)、未配慮率が小さかった (13.9%, $p = .004, p < .01$)。他に、「肢体不自由」(配慮必要率: 50.0%) で未配慮率が大きく (21.1%, $p = .038, p < .05$)、「内部障害」で不十分配慮率が小さく (15.8%, $p < .001$)、「精神障害」で不十分配慮率が大きかった (25.2%, $p = .026, p < .05$)。

(7) 職業生活、生活全般に関する相談員の配置

「職業生活、生活全般に関する相談員の配置」の配慮必要率は、「精神障害」(53.7%) 及び「発達障害」(51.9%) で半数を超えたほかは、半数を下回った。配慮必要率が最も小さかったのは、「内部障害」(22.2%) であった。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり ($\chi^2(7) = 348.086, p < .001, V = .258$)、特に「聴覚言語機能」($p = .009, p < .01$)、「精神障害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)、「高次脳機能障害」($p = .040, p < .05$) で相対的に大きく、「肢体不自由」($p < .001$)、「内部障害」($p < .001$) で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する (図3-1-35)。カイ2乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意であった ($\chi^2(14) = 27.730, p = .015, p < .05, V = .087$)。しかし、 $V = 0.087$ であることから、両カテゴリーの関連の強さは極めて小さいと考えられる。

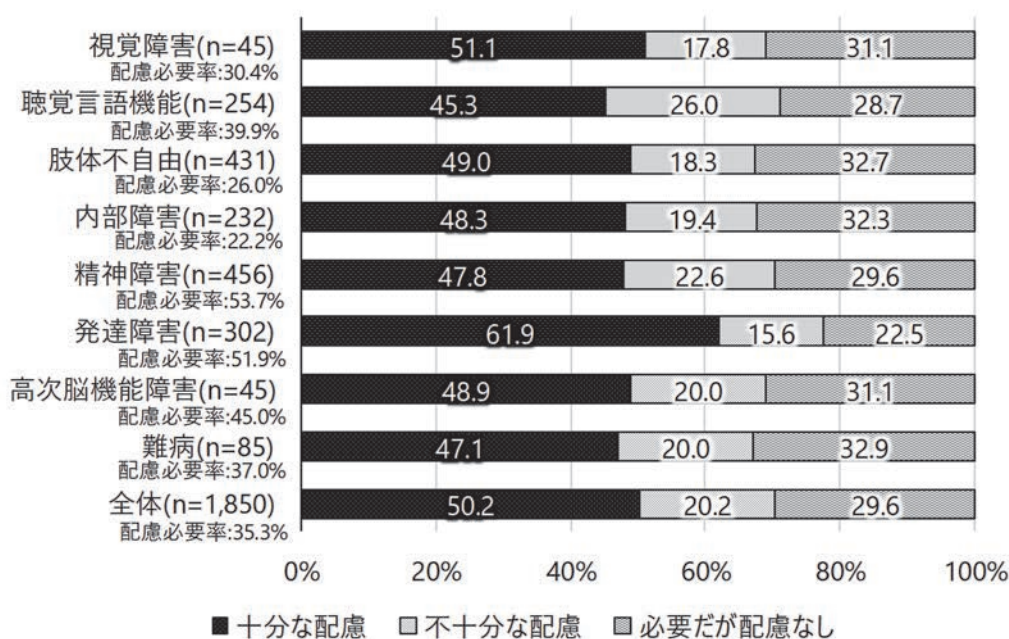


図3-1-35 「職業生活、生活全般に関する相談員の配置」の配慮カテゴリー

残差分析の結果、「聴覚言語機能」(配慮必要率: 39.9%) で不十分配慮率が他の障害カテゴリーと比べ有意に大きかった (26.0%, $p = .014, p < .05$)。他方、「発達障害」では、十分配慮率が有意に大きく (61.9%, $p < .001$)、不十分配慮率 (15.6%, $p = .028, p < .05$)、未配慮率 (22.5%, $p = .003, p < .01$) が有意に小さかった。

(4) 安全対策の充実

安全装置の導入や非常用警報装置の改善など、「安全対策の充実」の配慮必要率は、すべての障害カテゴリーにおいて5割に満たなかった。配慮必要率が最も大きかったのは、「聴覚言語機能」であった(49.5%)。次いで、「高次脳機能障害」(45.0%)、「発達障害」(39.5%)、「精神障害」(38.3%)が比較的大きかった。配慮必要率が最も小さかったのは、「内部障害」(21.3%)であった。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり($\chi^2(7) = 163.674, p < .001, V = .177$)、特に「聴覚言語機能」($p < .001$)、「精神障害」($p = .013, p < .05$)、「発達障害」($p = .008, p < .01$)、「高次脳機能障害」($p = .027, p < .05$)で相対的に大きく、「肢体不自由」($p = .044, p < .05$)、「内部障害」($p < .001$)で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する(図3-1-36)。カイ2乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意であった($\chi^2(14) = 63.467, p < .001, V = .132$)。なお、 $V = 0.132$ であることから、両カテゴリーの関連の強さは小さいと考えられる。

また、残差分析を行ったところ、「聴覚言語機能」及び「肢体不自由」(配慮必要率:32.6%)で十分配慮率が相対的に有意に小さく(「聴覚言語機能」:55.2%, $p < .001$;「肢体不自由」:62.6%, $p = .011, p < .05$)、不十分配慮率が大きかった(「聴覚言語機能」:22.9%, $p = .005, p < .01$;「肢体不自由」:20.4%, $p = .032, p < .05$)。「聴覚言語機能」は未配慮率も大きかった(21.9%, $p = .001, p < .01$)。一方、「精神障害」及び「発達障害」では、十分配慮率が大きく(「精神障害」:75.1%, $p = .001, p < .01$;「発達障害」:80.9%, $p < .001$)、未配慮率(「精神障害」:9.8%, $p = .001, p < .01$;「発達障害」:8.3%, $p = .001, p < .01$)が小さかった。「発達障害」は不十分配慮率も小さかった(10.9%, $p = .005, p < .01$)。

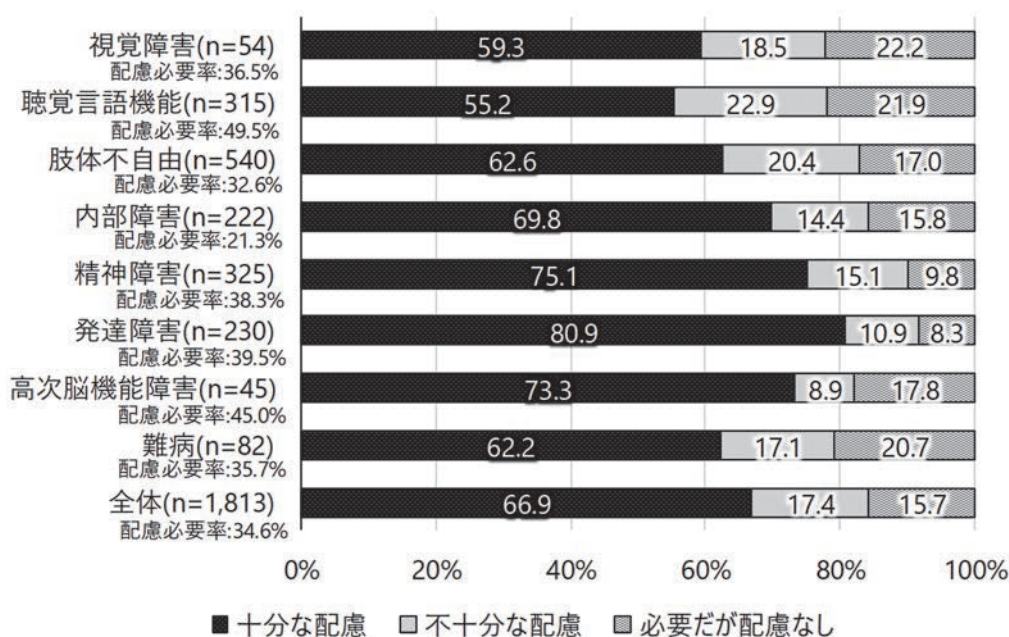


図3-1-36 「安全対策の充実」の配慮カテゴリー

(フ) 設備・施設の充実

休憩室の設置や駐車場の確保など「設備・施設の充実」の配慮必要率は、「発達障害」で最も大きく（60.0%）、次いで「精神障害」（57.7%）、「高次脳機能障害」（55.0%）、「難病」（53.5%）が比較的大きく、半数を上回った。配慮必要率が最も小さかったのは、「内部障害」（34.4%）であった。

「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり（ $\chi^2(7) = 151.446, p < .001, V = .170$ ）、特に「精神障害」（ $p < .001$ ）、「発達障害」（ $p < .001$ ）で相対的に大きく、「視覚障害」（ $p = .019, p < .05$ ）、「内部障害」（ $p < .001$ ）で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する（図3-1-37）。カイ2乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意であった（ $\chi^2(14) = 29.457, p = .009, p < .01, V = .076$ ）。しかし、 $V = 0.076$ であることから、両カテゴリーの関連の強さは極めて小さいと考えられる。

また、残差分析を行ったところ、「内部障害」で十分配慮率が相対的に有意に小さく（60.2%、 $p = .008, p < .01$ ）、不十分配慮率が大きかった（22.6%、 $p = .047, p < .05$ ）。一方、「発達障害」では、十分配慮率が大きく（75.4%、 $p < .001$ ）、不十分配慮率（13.5%、 $p = .006, p < .01$ ）、未配慮率（11.2%、 $p = .033, p < .05$ ）が小さかった。

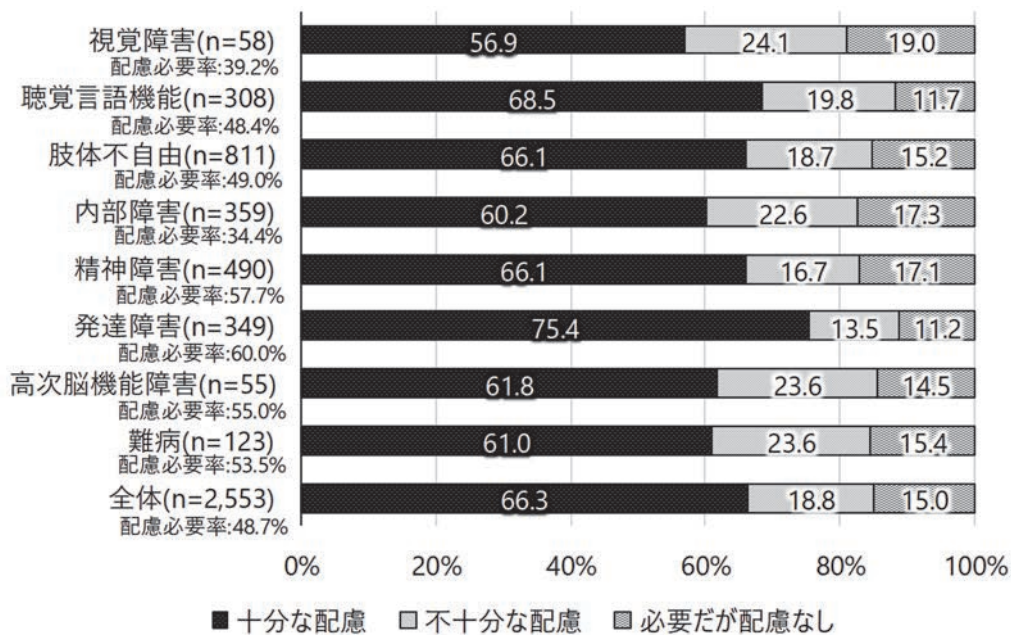


図3-1-37 「設備・施設の充実」の配慮カテゴリー

(ウ) 能力に応じた評価、昇進・昇格

「能力に応じた評価、昇進・昇格」の配慮必要率は、「精神障害」で最も大きかった（61.4%）。次いで、「発達障害」（58.6%）、「聴覚言語機能」（57.4%）、「高次脳機能障害」（54.0%）、「難病」（51.3%）が比較的大きく、半数を上回った。配慮必要率が最も小さかったのは、「内部障害」（39.3%）であった。「配慮必要率」と障害カテゴリーの関連を検討するためカイ2乗検定を行ったところ両者の関連は有意であり（ $\chi^2(7) = 153.168, p < .001, V = .171$ ）、特に「聴覚言語機能」（ $p < .001$ ）、「精神障

害」($p < .001$)、「発達障害」($p < .001$)で相対的に大きく、「肢体不自由」($p < .001$)、「内部障害」($p < .001$)で小さかった。

この配慮について、障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連を検討する(図3-1-38)。カイ2乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意であった($\chi^2(14) = 41.117, p < .001, V = .089$)。しかし、 $V = 0.089$ であることから、両カテゴリーの関連の強さは極めて小さいと考えられる。

また、残差分析を行ったところ、「聴覚言語機能」(40.0%, $p = .008, p < .01$)及び「精神障害」(44.0%, $p = .030, p < .05$)で十分配慮率が相対的に有意に小さかった。また、「聴覚言語機能」では不十分配慮率(30.4%, $p < .001$)が、「精神障害」では未配慮率(35.1%, $p = .048, p < .05$)が大きかった。一方、「肢体不自由」では、十分配慮率が大きく(52.4%, $p = .008, p < .01$)、不十分配慮率が小さかった(17.3%, $p = .018, p < .05$)。

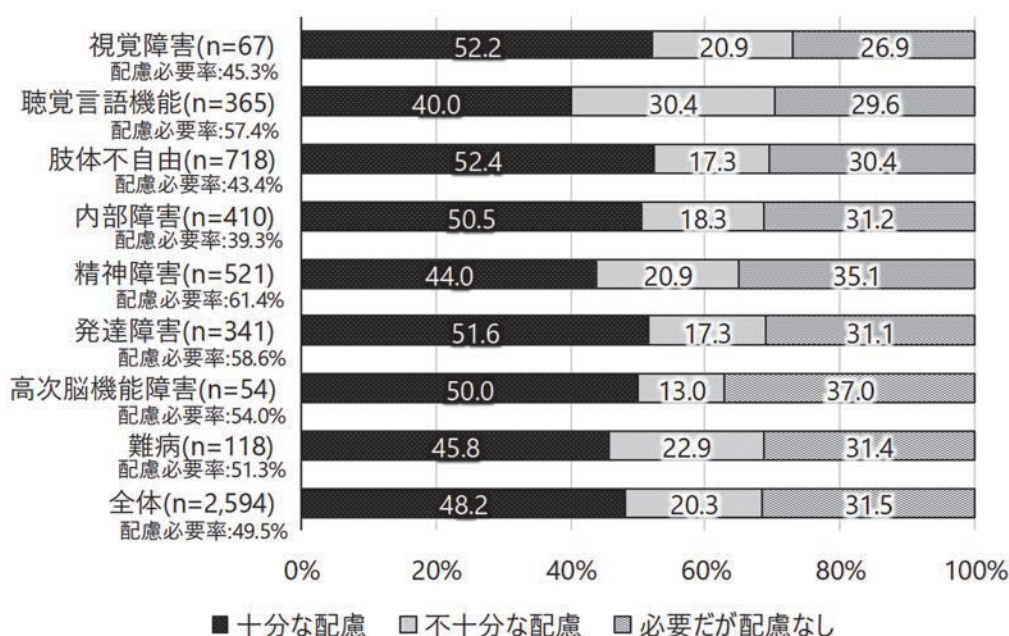


図3-1-38 「能力に応じた評価、昇進・昇格」の配慮カテゴリー

(21) 仕事や職場に関する相談先、相談機関(複数選択)

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたときに相談する人、利用する機関について、障害カテゴリーごとの割合を図3-1-39、40に示す。ただし、障害カテゴリーが「その他」や不明の者は除いた。

全体的には、いずれの障害カテゴリーにおいても、「職場の上司や人事担当者」(5~6割程度)、「職場の同僚・友人」(3~5割程度)、「家族、親戚」(4~5割程度)の選択が多かった。「知り合い・友人」は、2割弱から4割弱までやや幅があり、多くの障害カテゴリーは2~3割程度であったが、最大が「聴覚言語機能」で35.7%、最小が「高次脳機能障害」で17.0%であった。

一方、就労支援機関等(「公共職業安定所(ハローワーク)」:4.6%、「地域障害者職業センター」:

2.8%、「障害者就業・生活支援センター」：6.5%、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等」：6.2%、「その他の相談支援機関」：3.5%）は、全体の選択率が小さく、すべて1割未満であった。ただし、これらの機関は、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の選択率が比較的大きくなっており、それぞれ1割弱～2割強の選択があった（「公共職業安定所（ハローワーク）」：精神障害=6.5%、発達障害=10.3%、高次脳機能障害=7.0%；「地域障害者職業センター」：精神障害=5.3%、発達障害=9.8%、高次脳機能障害=8.0%；「障害者就業・生活支援センター」：精神障害=15.8%、発達障害=20.8%、高次脳機能障害=12.0%；「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等」：精神障害=18.3%、発達障害=22.7%、高次脳機能障害=7.0%；「その他の相談支援機関」：精神障害=7.5%、発達障害=12.7%、高次脳機能障害=4.0%）。

また、「医療機関（主治医等）」は、「視覚障害」（12.8%）、「聴覚言語機能」（4.1%）、「肢体不自由」（12.5%）が2割未満、「内部障害」（20.8%）、「高次脳機能障害」（29.0%）、「難病」（23.5%）が2～3割程度、「精神障害」（52.3%）及び「発達障害」（47.3%）がそれぞれ5割程度であり、障害カテゴリ間での開きが比較的大きかった。

「通勤寮・グループホームの職員」及び「学校の先生」は、すべて2%に満たず、1%未満の障害カテゴリもあった。また、相談先が「特になし」とした者は、「視覚障害」（5.4%）、「精神障害」（4.6%）、「発達障害」（4.0%）で比較的少なかったが、その他の障害カテゴリは1割前後に集中した。なお、「特になし」の最大選択率は、「難病」の11.3%であった。

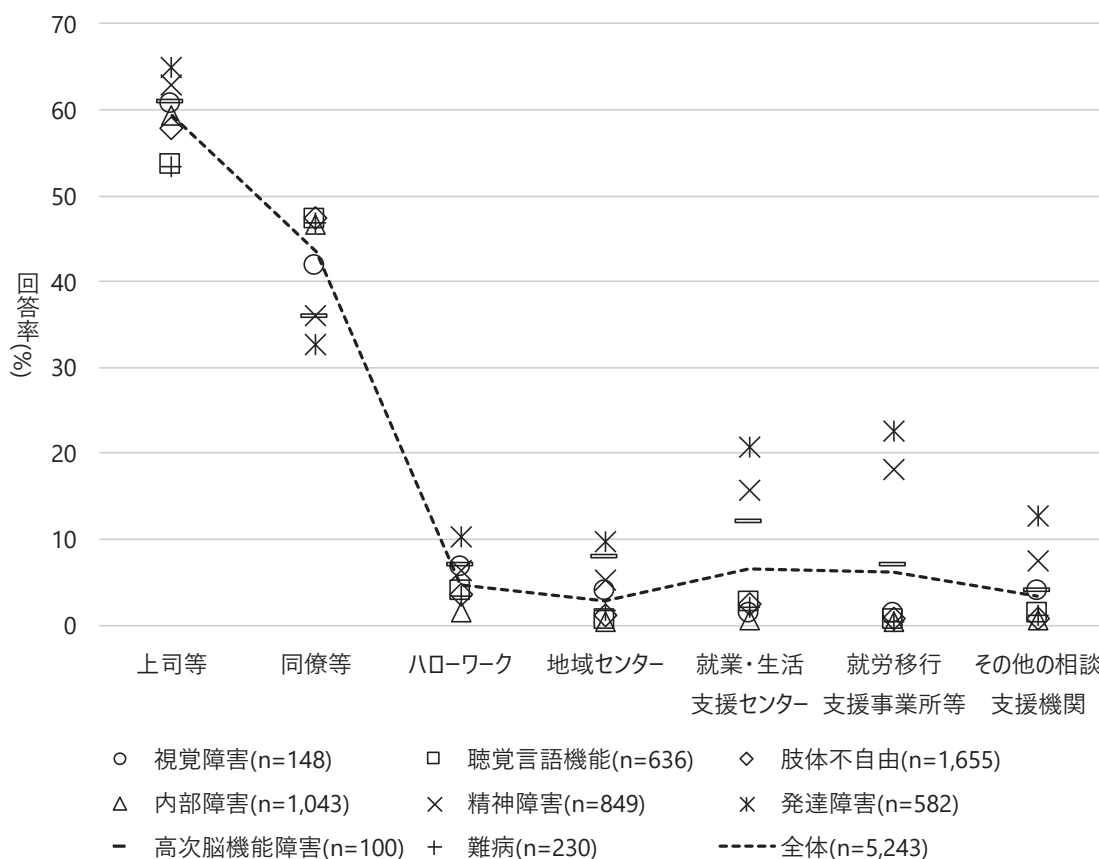


図3-1-39 障害カテゴリごとの相談先・利用機関（1）

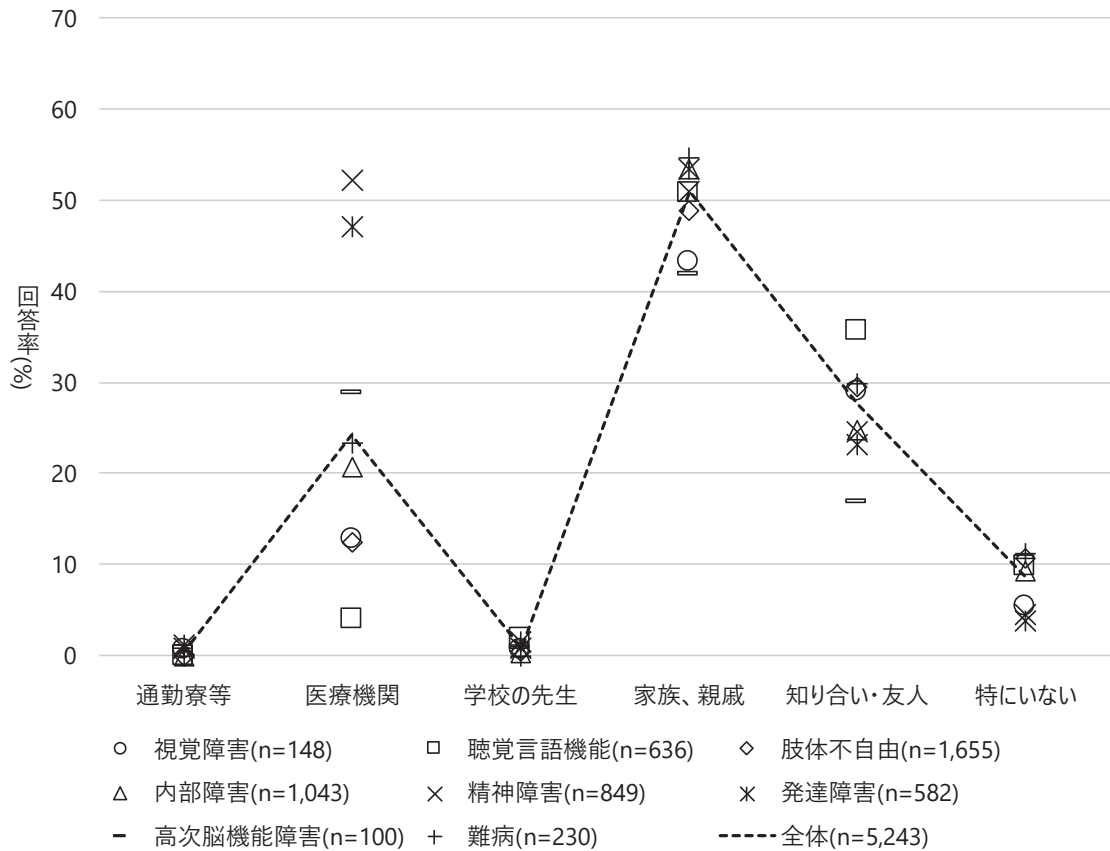


図3-1-40 障害カテゴリーごとの相談先・利用機関 (2)

(22) 将来の不安

障害カテゴリーと将来の不安についての2つのカテゴリー（「特に不安がない」、「不安がある」）の関連を検討するため、カイ2乗検定を行ったところ、両者の間の関連は有意であった ($\chi^2(7) = 196.701, p < .001, V = .198$; 図3-1-41)。

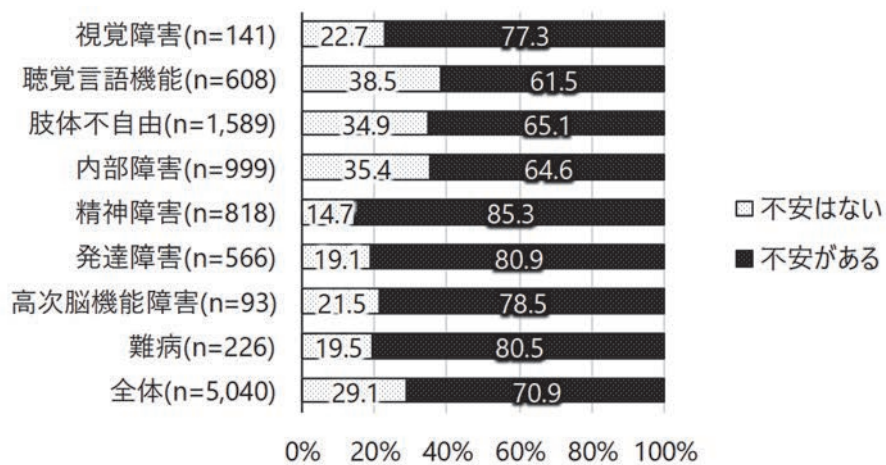


図3-1-41 障害カテゴリーごとの将来の不安の有無

残差分析を行ったところ、「聴覚言語機能」(38.5%, $p < .001$)、「肢体不自由」(34.9%, $p < .001$)、「内部障害」(35.4%, $p < .001$)で「特に不安がない」の比率が期待値と比べ有意に大きく、「精神障害」(14.7%, $p < .001$)、「発達障害」(19.1%, $p < .001$)、「難病」(19.5%, $p = .001, p < .01$)の比率が有意に小さかった。

(23) 希望すること

今後の職業生活を充実させるために希望することについて、10の項目から当てはまるものをすべて選ぶよう求めた。ここでは、以下のア～ケの項目について、障害カテゴリーごとの「選択した」(選択)と「選択していない」(未選択)の2カテゴリーの比率を検討した。

ア「現在の業務を引き続き行いたい」

本項目を選択した者の比率は、おおむね7割前後であった(図3-1-42)。障害カテゴリーと「現在の業務を引き続き行いたい」の選択・未選択の関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その結果、両者の関連は有意であった($\chi^2(7) = 25.009, p = .001, p < .01, V = .069$)。ただし、 $V = 0.069$ であるため、関連の強さは極めて小さいと考えられる。

残差分析の結果は、「聴覚言語機能」で選択の比率が期待値と比べ有意に小さく(64.0%, $p = .001, p < .01$)、「内部障害」で大きかった(74.5%, $p < .001$)。

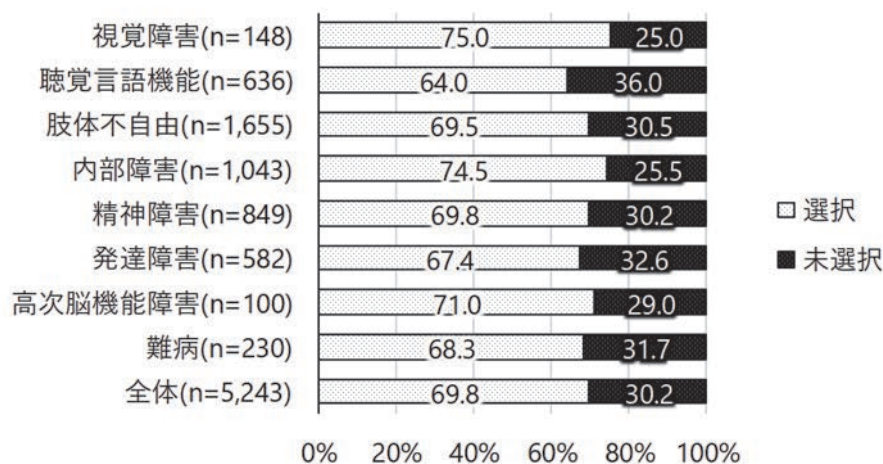


図3-1-42 障害カテゴリーごとの「現在の業務を引き続き行いたい」の選択率

イ「色々な種類の仕事をしてみたい」

本項目を選択した者の比率は、1.5割から3割程度であった(図3-1-43)。

障害カテゴリーと「色々な種類の仕事をしてみたい」の選択・未選択の関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その結果、両者の間の関連は有意であった($\chi^2(7) = 132.308, p < .001, V = .159$)。なお、 $V = 0.159$ であるため、関連の強さは小さいと考えられる。

残差分析の結果、「肢体不自由」(17.8%, $p < .001$)及び「内部障害」(15.0%, $p < .001$)で選択の割合が期待値に比べ有意に小さく、「聴覚言語機能」(34.3%, $p < .001$)、「精神障害」(25.7%, $p = .003, p < .01$)、「発達障害」(29.0%, $p < .001$)で大きかった。

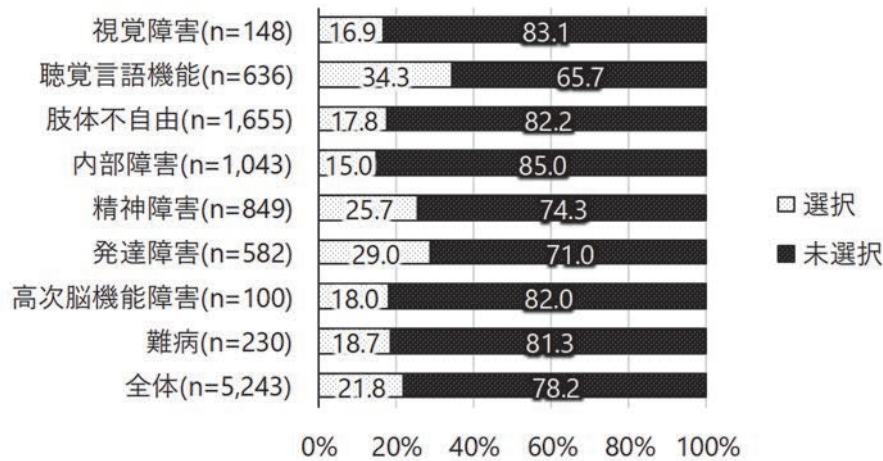


図3-1-43 障害カテゴリーごとの「色々な種類の仕事をしてみたい」の選択率

ウ「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」

本項目を選択した者の比率は、1割弱から2割程度であった（図3-1-44）。障害カテゴリーと「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」の選択・未選択の関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その結果、両者の間の関連は有意であった（ $\chi^2(7) = 160.142, p < .001, V = .175$ ）。なお、 $V = 0.175$ であるため、関連の強さは小さいと考えられる。

残差分析の結果、「視覚障害」（7.4%, $p = .015, p < .05$ ）、「肢体不自由」（10.1%, $p < .001$ ）、「内部障害」（8.0%, $p < .001$ ）で選択の比率が期待値と比べ有意に小さく、「聴覚言語機能」（20.0%, $p < .001$ ）、「精神障害」（20.7%, $p < .001$ ）、「発達障害」（24.6%, $p < .001$ ）で大きかった。

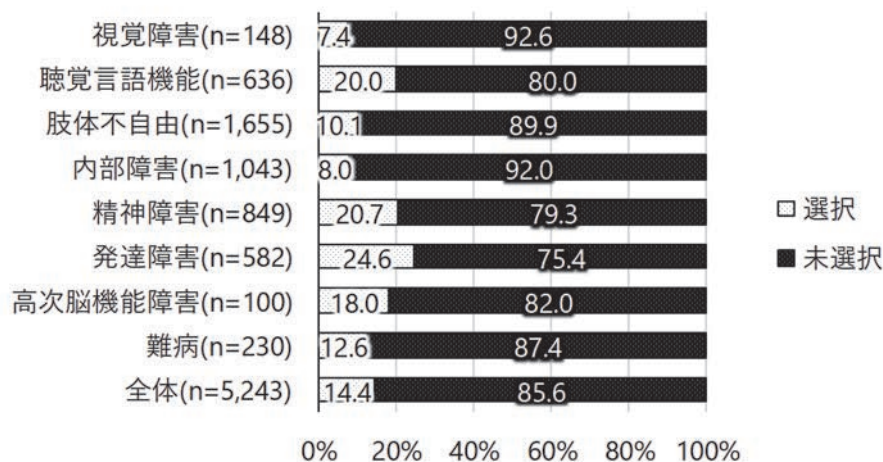


図3-1-44 障害カテゴリーごとの「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」の選択率

エ「正社員になりたい」

本項目は、問11で「雇用形態」を聞いた際、「正社員」と回答した者を除いた。そのため、他の項目では、全体の5,698人から「その他」及び回答不明を除いた5,243人を分析対象者としたが、

本項目に限り 2,558 人である。

本項目を選択した者の比率は、2割から5割弱であった(図3-1-45)。障害カテゴリーと「正社員になりたい」の選択・未選択の関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その結果、両者の間の関連は有意であった ($\chi^2(7) = 116.042, p < .001, V = .213$)。なお、 $V = 0.213$ であるため、関連の強さは小～中程度であると考えられる。

残差分析の結果、「肢体不自由」(24.1%, $p < .001$)、「内部障害」(19.6%, $p < .001$)で選択の比率が期待値と比べ有意に小さく、「精神障害」(41.6%, $p < .001$)及び「発達障害」(46.7%, $p < .001$)で有意に大きかった。

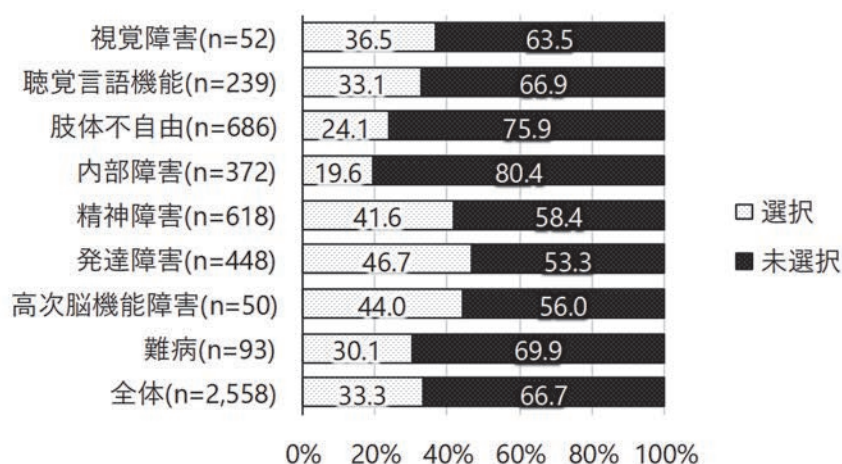


図3-1-45 障害カテゴリーごとの「正社員になりたい」の選択率

オ「もっと負担のかからない仕事につきたい」

本項目を選択した者の比率は、1割から2割程度であった(図3-1-46)。障害カテゴリーと「もっと負担のかからない仕事につきたい」の選択・未選択の関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その結果、両者の間の関連は有意ではなかった ($\chi^2(7) = 9.817, p = .199, p > .05, V = .043$)。

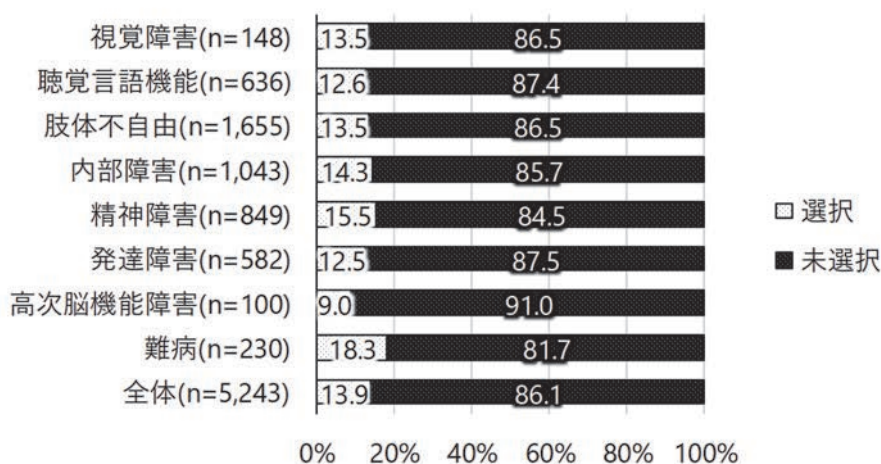


図3-1-46 障害カテゴリーごとの「もっと負担のかからない仕事につきたい」の選択率

カ「仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい」

本項目を選択した者の比率は、1割から3割程度であった（図3-1-47）。障害カテゴリーと「仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい」の選択・未選択の関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その結果、両者の間の関連は有意であった（ $\chi^2(7) = 272.444, p < .001, V = .228$ ）。なお、 $V = 0.228$ であるため、関連の強さは小～中程度であると考えられる。

残差分析の結果、「視覚障害」（10.8%、 $p = .025, p < .05$ ）、「肢体不自由」（13.9%、 $p < .001$ ）、「内部障害」（8.6%、 $p < .001$ ）で選択の比率が期待値と比べ有意に小さく、「精神障害」（29.6%、 $p < .001$ ）及び「発達障害」（34.0%、 $p < .001$ ）で大きかった。

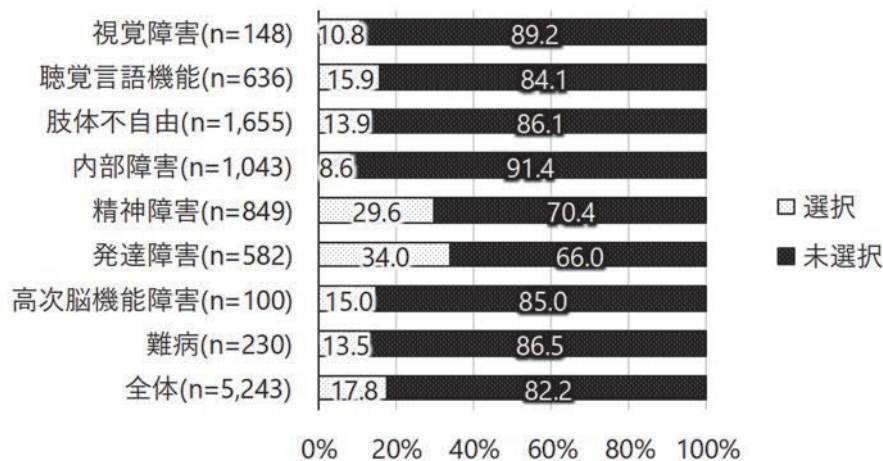


図3-1-47 障害カテゴリーごとの「仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい」の選択率

キ「現場監督者や管理者になりたい」

本項目を選択した者の比率は、すべての障害カテゴリーで1割に満たなかった（図3-1-48）。障害カテゴリーと、係長や班長を含む「現場監督者や管理者になりたい」の選択・未選択の関連を検討するため、カイ2乗検定を行った。その結果、両者の間の関連は有意ではなかった（ $\chi^2(7) = 13.301, p = .065, p > .05, V = .050$ ）。

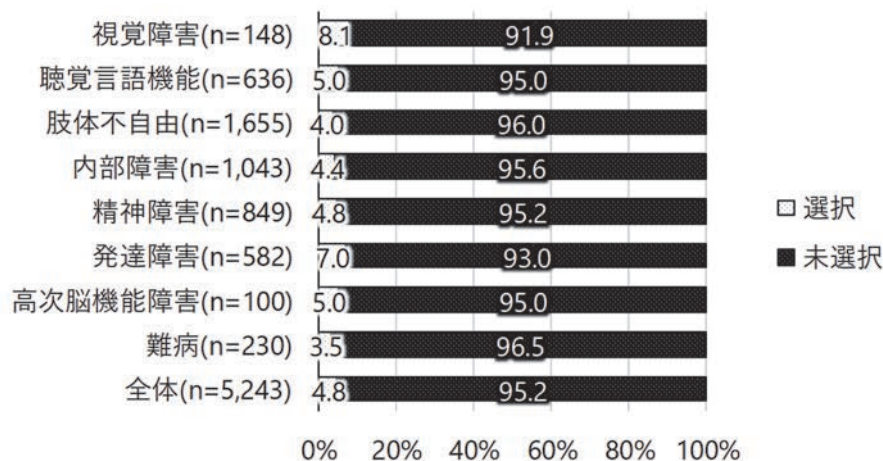


図3-1-48 障害カテゴリーごとの「現場監督者や管理者になりたい」の選択率

ク「勤務日数や勤務時間を増やしたい」

本項目を選択した者の比率は、最大で 1.5 割程度であった（図 3-1-49）。障害カテゴリーと「勤務日数や勤務時間を増やしたい」の選択・未選択の関連を検討するため、カイ 2 乗検定を行った。その結果、両者の間の関連は有意であった（ $\chi^2(7) = 248.481, p < .001, V = .218$ ）。なお、 $V = 0.218$ であるため、関連の強さは小～中程度であると考えられる。

残差分析の結果、身体障害（「視覚障害」：2.7%、 $p = .029, p < .05$ ；「聴覚言語機能」：4.1%、 $p = .001, p < .01$ ；「肢体不自由」：3.9%、 $p < .001$ ；「内部障害」：2.9%、 $p < .001$ ）で選択の割合が期待値に比べ有意に小さく、「精神障害」（16.7%）、 $p < .001$ 及び「発達障害」（15.8%、 $p < .001$ ）で有意に大きかった。

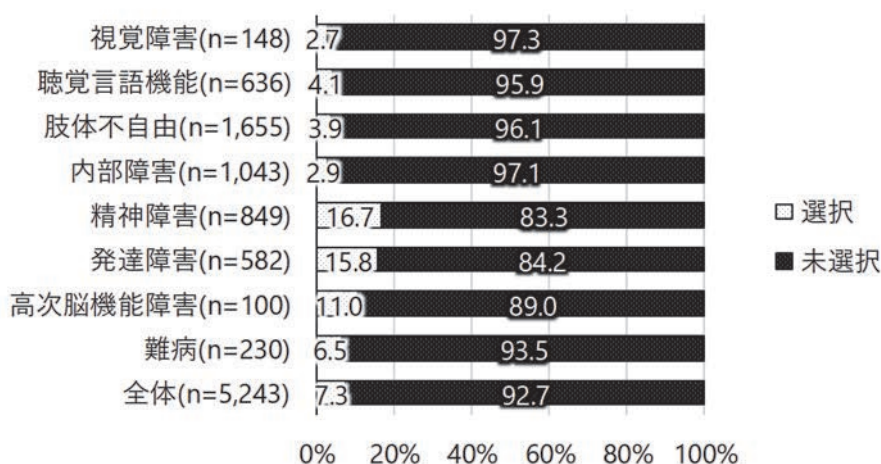


図 3-1-49 障害カテゴリーごとの「勤務日数や勤務時間を増やしたい」の選択率

ケ「転職したい」

本項目を選択した者の比率は、5%～15%程度であった（図 3-1-50）。障害カテゴリーと「転職したい」の選択・未選択の関連を検討するため、カイ 2 乗検定を行った。その結果、両者の間の関連は有意であった（ $\chi^2(7) = 54.532, p = .000, V = .102$ ）。なお、 $V = 0.102$ であるため、関連の強さは小さいと考えられる。

残差分析の結果、「肢体不自由」（7.3%、 $p = .001, p < .01$ ）及び「内部障害」（6.1%、 $p < .001$ ）で選択の比率が期待値と比べ有意に小さく、「聴覚言語機能」（12.9%、 $p < .001$ ）、「精神障害」（11.9%、 $p = .002, p < .01$ ）、「発達障害」（13.6%、 $p < .001$ ）で有意に大きかった。

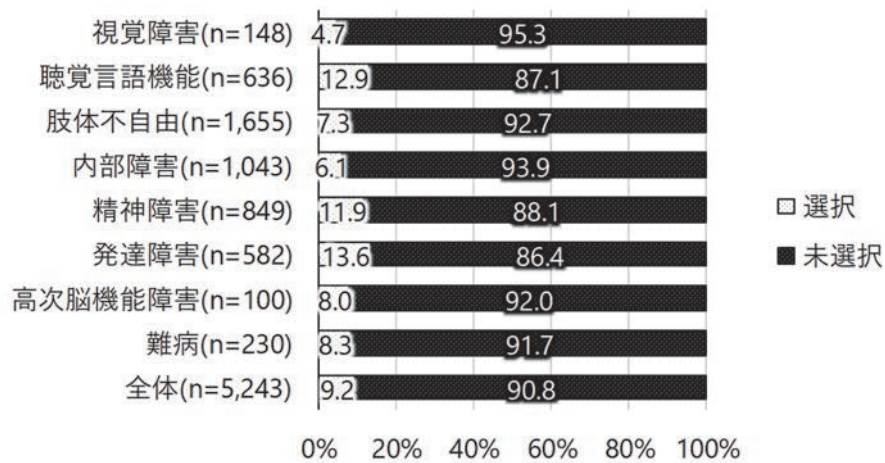


図3-1-50 障害カテゴリーごとの「転職したい」の選択率

参考文献

- 水本 篤・竹内 理 (2008). 「研究論文における効果量の報告のために: 基礎的概念と注意点」. 『英語教育研究』, 31, pp. 57-66.

第2節 障害のある労働者の安定的な就労に関連する変数の分析

1 分析の目的

本調査研究で集めたデータは、あらかじめ何らかの分析を想定して設計されたものではない。しかし、その中には「今後の職業生活を充実させるために希望すること」として「現在の業務を引き続き行いたい」（当てはまるか当てはまらないかの2つの値の質的変数）など、障害のある労働者の安定的な就労の可能性を示唆する変数も含まれている。その一方で、現在会社から受けている配慮など事業主側が行う施策をうかがうことができる変数もある。したがって、これらの変数間の関係を検討することは、障害のある労働者が安定して働き続ける上で有効なことを考えることにつながると考えられる。そこで、本節では、試みに、(ア) 昇進経験、(イ) 将来の不安、(ウ) 今後の職業生活を充実させるために希望すること（以下「希望すること」という。）の3点について、それ以外の変数との関係を統計的に検討した（表3-2-1）。

表3-2-1 本節で検討対象とする目的変数の一覧

目的変数	設問番号	回答形式	回答内容	変数形式	備考
ア 昇進経験	問13	単一選択	昇進したことがある／ない	2値	「正社員になった」は除いた
イ 将来の不安	問24	単一選択	不安がない／ある	2値	
ウ 希望すること	問25	複数選択	当てはまる／当てはまらない	多値(9値)	「その他」は除いた

2 分析の方法

(1) 検討すべき変数（目的変数）の選択

検討すべき変数をここでは「目的変数」と呼ぶ⁹。目的変数は、上でも述べたように、(ア) 昇進経験、(イ) 将来の不安、(ウ) 希望することの3点である。以下に、目的変数とした3つの変数について、選択の理由を述べる。

ア 昇進経験

「昇進経験」は、第1章第1節13に全体の結果を示した。それによれば、「昇進したことがある」と回答した者は、障害のある労働者の2割程度であり、「入社以来、昇進したことがない」とする回答が6割と多くなっていた。これは、障害のある労働者が昇進することが一般に少ない傾向にあることを示唆する。

一方で、第1章第1節20(4)で見た「前職の離職理由」のうち、「個人的理由」の詳細によれば、「賃金、労働条件に不満」が3割近くで第2位であった。その主な理由の1つとして、障害のある労働者が必要と考える昇給や昇給を伴う昇進などが行われていなかった、あるいは必要な勤務条件についての考え方に雇用者との間にずれが生じていた可能性が考えられる。また、併せて第1章第1節22(1)の合理的配慮の実施状況を見ると、「能力に応じた評価、昇進・昇格」の〔配慮必要率〕は、5割弱であり、自身の能力に応じた評価や、それに応じた昇進・昇格は必要だと考える障害のある労働者は半数近くにはのぼっていた。これらのことから、「能力に応じた評価や昇進・昇

⁹ 「従属変数」とする場合もある。

格」に関する配慮を必要とする者は半数近くにのぼる一方で、賃金や労働条件が理由で退職する者がいる可能性も考えられる。すなわち、昇給や労働条件の変更を伴う昇進等の雇用管理や処遇改善が行き届かない場合、あるいはそれらについての考え方に雇用者と障害のある労働者の間にずれが生じている場合、離職のリスクにつながる可能性が考えられる。また、それを反対に考えると、賃金や労働条件に対する不満を低減させること、あるいはそれらの考え方の雇用者と障害のある労働者の間のずれを少しでも小さくしていくことは、障害のある労働者の就労の安定化につながる可能性が考えられる。

そこで、回答が1割に満たなかった「パート・契約社員から正社員になった」の項目を除いた、「昇進したことがある」（昇進あり）と「入社以来、昇進したことがない」（昇進なし）の2値を目的変数とし、その変動がその他のどのような変数と関係するかを検討した。

イ 将来の不安

「将来の不安」は、第1章第1節24に結果を示した。「特に不安はない」が3割程度、「不安がある」が7割程度で、「不安がある」と回答した者が多かった。「不安がある」場合の「不安の内容」について複数選択で回答を求めたところ、「老後の生活を維持できるか」を7割の者が、「仕事が続けられるかどうか」を6割の者が選んでいた。

これらは、障害のある労働者自身が感じている現在の雇用契約期間や賃金、労働条件の不安定さ、あるいは賃金や労働条件に関わる合理的配慮提供の不十分さに対する複合的な不安とも考えられ、いずれも離職につながりかねない潜在的な不満でもある。そこで、「将来の不安」の有無（「特に不安はない」／「不安がある」）を2値の目的変数とし、その変動がその他のどのような変数の変動と関係するかを検討する。

ウ 希望すること

「希望すること」は、第1章第1節25に結果を示した。本設問は、「その他」と回答不明を除くと、複数選択の選択肢が9項目ある。その項目の中には、「現在の業務を引き続き行いたい」等、今後の就労の安定性に関わる項目もある。そこで、本設問も目的変数として設定する。その際、選択肢の9項目はそれぞれ「当てはまる」、「当てはまらない」の2値であるため、1項目ずつを2値の目的変数として扱う。

ただし、「正社員になりたい」という項目は、正社員を含むサンプルで分析することは不適切であるため除外し、全8項目とした。その上で、「希望すること」8項目のなかには、「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」と「現場監督者や管理者になりたい」のように、互いに類似した内容の項目もある¹⁰。そのため、「希望すること」8項目に対して、「当てはまる」「当てはまらない」のような2値のカテゴリカルデータでも適用可能なカテゴリカル因子分析を、重みつき最小二乗法によって行い、項目の分類を試みた（清水，2016）¹¹。その際、カイザーの基準に基づき固有値が1を超えた2因子解を採用し、共通性が0.3に満たなかった「もっと負担のかからない仕事に

¹⁰ この例では、いずれの項目も、より高度で複雑な仕事をしてみたいという選択肢になっている。

¹¹ このカテゴリカル因子分析では、ポリコリック相関係数を用いている（清水，2016）。ポリコリック相関係数は、反応が2値であるものや順序尺度水準と考えられる変数間の相関係数として提唱されており、特に2値の場合、テトラコリック相関係数と呼ばれることもある（小杉，2018）。

つきたい」及び「勤務日数や勤務時間を増やしたい」を除外した上で、再度、重みつき最小二乗法・プロマックス回転によって実施した。結果を表3-2-2に示した。

表3-2-2 「希望すること」の因子パターン

項目	第1因子	第2因子	共通性
もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	.862	.008	.739
仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	.651	.032	.412
現場監督者（係長、班長を含む）や管理者になりたい	.622	.100	.359
色々な種類の仕事をしてみたい	.603	-.194	.473
現在の業務を引き続き行いたい	.145	.896	.744
転職したい	.094	-.631	.444
因子寄与	1.934	1.236	

※ 正社員である者を含む分析であるため、項目「正社員になりたい」をあらかじめ除外した上で分析を行った。その際、項目共通性が0.3に満たなかった「もっと負担のかからない仕事につきたい」及び「勤務日数や勤務時間を増やしたい」を除外し、再度行った分析結果を示した。

第1因子はより難しい仕事、高度な仕事、あるいは多様な仕事、責任ある仕事への挑戦やそのための能力向上を含む4項目で構成されていたため、「キャリア形成」因子と命名した。第2因子は現在の業務を継続したいという内容と転職したいという内容の2項目で構成されていたため、「定着・転職」因子と命名した。その上で、「キャリア形成」因子及び「定着・転職」因子のそれぞれに分類された項目のうち、それぞれの因子にとって因子負荷量の絶対値が最も大きな項目を1つずつ選ぶこととし、「キャリア形成」因子からは「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」、「定着・転職」因子からは「現在の業務を引き続き行いたい」を、それぞれ選択か未選択かの2値の変数として、2つの目的変数とした。

（2）関連を検討する変数（説明変数）の選択

次に、上記（1）ア～ウの3つの目的変数の変動と関係があると考えられる変数を選択する。この変数を、ここでは「説明変数」と呼ぶ¹²。説明変数は、本章第1節において、障害カテゴリーとの関連が認められた変数を中心に選択した。また、目的変数との関係が強くないもの、内容的に他の変数と重複があるものは取り上げなかった。説明変数とした変数を表3-2-3に示した。

その際、問5「主な障害」、問7「重複障害」、問20（1）「直前状況」、問22（1）「合理的配慮」、問23「相談先」はそれぞれ下位項目が多いため、次のように再構成した。「主な障害」は、「身体障害者手帳等」を所持する傾向が大きい「身体障害」及び「難病」の「身体障害系グループ」（以下【身体G】という。）と、「精神障害者保健福祉手帳」を所持する傾向が大きい「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の「精神障害系グループ」（以下【精神G】という。）の2値の変数とした。「重複障害」は、重複障害が「ある」か「ない」かの2値の変数とした。「直前状況」は、「その他」を除く7つの項目を、「別の会社」、「学校」、「職業訓練・福祉施設等」、「病院（デイケア・入院）」「家

¹² 「独立変数」とする場合もある。

にいた」の5つのカテゴリー変数へ再編した¹³。「合理的配慮」は、2種類の変数を作った。1つは、「1つ以上の『十分な配慮を受けている』選択のあり／なし」（2値）であり、もう1つは「1つ以上の『必要だが配慮を受けていない』選択のあり／なし」（2値）である。「相談先」は「その他」を除く13の項目を「職場の人」、「支援機関」、「身近な人」、「特になし」の4項目への再編を行い、それぞれの「選択／未選択」（2値）表す変数とした¹⁴。

表3-2-3 本章で取り上げる説明変数

説明変数	設問番号	回答形式	回答内容	変数形式	備考
性別	問1	単一選択	男性／女性	2値	「答えない」は除いた
年齢	問2	記数式	—	連続変数	
手帳等級	問3	記数式	(身)1～7級 (精)1～3級	多値(7値) 多値(3値)	
手帳交付時期	問4	単一選択	現職場への就職前／後	2値	
主たる障害	問5	単一選択	身体G(身体,難病)／精神G(精神,発達,高次脳)	2値	手帳傾向によりカテゴリーを2つに分けた
重複障害	問7	複数選択	重複障害がある／ない	2値	情報を重複障害の有無に限定した
勤続年数	問10	記数式	—	連続変数	
雇用形態	問11(1)	単一選択	正社員／正社員以外	2値	「わからない」は除いた
雇用契約期間	問11(2)	単一選択	無期/有期(更新あり)/有期(更新なし)	多値(3値)	「わからない」は除いた
労働時間	問12	記数式	中央値より大きい／小さい	2値	全体の中央値は38.8時間であった
昇進経験	問13	単一選択	昇進したことがある／ない	2値	目的変数及びウで使用する
障害開示時期	問15(1)	単一選択	採用前/採用後(採用前受障)/採用後(採用後受障)	多値(3値)	「その他」は除いた
前職数	問19	記数式	—	連続変数	
直前状況	問20(1)		「別の会社」、「学校」、「職業訓練・福祉施設等」、「病院(デイケア・入院)」、「家にいた」	多値(5値)	7カテゴリーを5カテゴリーにまとめ、「その他」を除いた
合理的配慮	問22(1)	単一選択	十分な配慮を受けている／いない	2値	
			必要だが配慮を受けていない／いる	2値	
仕事に関する相談先	問23	複数選択	職場の人, 支援機関, 身近な人, 特になし	2値	4項目につき選択／未選択
将来への不安	問24(1)	単一選択	不安はない／ある	2値	目的変数ウで使用する

なお、問13「昇進経験」、問24(1)「将来への不安」、問25「希望すること」は、本項(1)で述べたように、この分析では目的変数である。ところが、表3-2-3では、「昇進経験」及び「将来への不安」も説明変数としている。これは、「昇進経験」が過去の出来事であり、現在抱く「将来への不安」やこの先の希望に対して影響があること、また、現在抱く「将来への不安」は希望の形成に影響があること、という2つの可能性を考え、「昇進経験」を「将来への不安」、「希望すること」の説明変数とし、「将来への不安」を「希望すること」の説明変数とした。

(3) ロジスティック回帰分析

本節では、以上の目的変数と説明変数の関連についてロジスティック回帰分析を用いて検討した。

¹³ 「職業訓練・福祉施設等」は「職業能力開発校などで職業訓練を受けていた」及び「就労移行支援・就労継続支援(A型・B型)を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた」の2つの選択肢を統合し、「病院(デイケア・入院)」は「病院のデイケアを利用していた」及び「入院していた」を統合したものである。

¹⁴ 「職場の人」は「職場の上司や人事担当者等」及び「職場の同僚・友人」の2つの選択肢を、「支援機関」は「公共職業安定所」、「地域障害者職業センター」、「障害者就業・生活支援センター」、「就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等」、「その他の相談支援機関」の5つの選択肢を、「身近な人」は「通勤寮・グループホームの職員」、「医療機関(主治医等)」、「家族、親戚」、「知り合い・友人」の4つの選択肢をそれぞれ統合したものである。

ロジスティック回帰分析は、目的変数と単一ないし複数の説明変数の関連を表すためのデータ解析手法で、特に目的変数が2値である場合に用いられることが多い（Hosmer, Lemeshow, & Sturdivant, 2017）。以下で、ロジスティック回帰分析の簡単な説明を行う。

ア 変数選択

本節では、本項（1）で述べた3つの目的変数ごとにそれぞれロジスティック回帰分析を行うこととし、本項（2）の表3-2-3に掲げた複数の変数を説明変数とした。その際、説明変数は全てを強制投入するのではなく、逐次変数選択法を用いてより適切なモデルが生成されるよう、変数の選択を行った。これは、最初にすべての説明変数を用いたロジスティック回帰分析を行い、その中で最も寄与の小さい変数を1つ除去して、改めてロジスティック回帰分析を行うというプロセスを繰り返し（変数減少法）、最も当てはまりのよいモデルを探索する方法である（内田, 2016）。

イ 回帰係数とオッズ比

分析に際しては、目的変数に対する効果の方向性や大きさの表現として、説明変数の「回帰係数」及び「オッズ比」を示す。説明変数は、「状態A or 状態B」のような質的な2値の変数である場合、まず、状態Aを0、状態Bを1というダミー変数に置き換える。その上で、例えば、状態Aで得られる目的変数を基準として、もう一方の状態Bで得られる目的変数と比較としたとき、状態Aで得られる目的変数が大きいと、回帰係数はマイナスとなり、オッズ比は1より小さくなる。このような関係が統計的に有意か否かを検討し、説明変数と目的変数との関係を確認する。説明変数が2つ以上の質的な変数である場合も、いずれかの条件を基準に、他の条件で得られた目的変数が有意に異なるかを検討し、目的変数との関係を確認する。また、説明変数が連続変数である場合は、その変数が大きくなると（あるいは小さくなると）、目的変数がある値をとる確率が変化するか否かを検討し、やはり目的変数との関係を確認する。

また、「オッズ比」とは、通常、特定の事象に関する、ある条件Cでのオッズと別の条件Dでのオッズの比である。「オッズ」とは、ターゲットとする事象（例えば「昇進あり」）の出現確率 P の、その事象が生じなかったケース（この場合は「昇進なし」）の確率 $(1 - P)$ に対する比であり $(P \div (1 - P))$ 、その事象の生じやすさを示す。このオッズが1より大きければターゲット事象（ P ）のほうが生じやすく、1ちょうどであればターゲット事象が生じる確率とその事象が生じない確率は同じである $(P = 1 - P)$ 。オッズが1より小さい場合は、ターゲット事象 P より、その事象が生じないケース $(1 - P)$ が生起する確率が高いことを示す。また、オッズは、その事象の背景となる条件によって変わることがあるが、条件C下でのオッズと、条件D下でのオッズの商（条件Cのオッズ \div 条件Dのオッズ）を求めるとき、条件CとDのどちらで、その事象が生じるオッズが大きくなるかを検討することができる。このオッズとオッズの商が「オッズ比」である。ロジスティック回帰分析の場合、指数関数である「Exp(回帰係数)」がオッズ比と一致する。ただし、本調査研究のように、説明変数が複数ある場合は、他の説明変数を一定の値とした場合のオッズとなる（内田, 2016）。

ウ モデルの妥当性を検討するための指標

ロジスティック回帰分析を用いて生成した回帰式、回帰モデルの妥当性を検討するための指標がいくつか考案されている。ここでは、その代表的なものを取り上げる。

「モデル係数のオムニバス検定」は、回帰係数を用いた回帰式全体の有意性を検定するものである。有意水準を $\alpha = .05$ とした場合、有意確率が $p < .05$ であれば、その回帰式は意味があると考えられる（内田，2016）。加えて、「ホズマー・レメシヨウ検定」は、生成したモデルのデータに対する適合性を見る検定であり、有意でない場合に適合しているとされる。

「疑似決定係数 R^2 」は、モデルの適合の度合いを見る指標である。これは、いくつか種類があるため、本調査研究では複数示した。いずれも、生成したモデルの、現象に対する当てはまりの良さを示す統計量であり、より1に近いほど当てはまりが良いとされる（石村・石村，2020）。

「VIF」は、「多重共線性」に関する指標である。説明変数間に強い相関関係が成立している状態を「多重共線性がある」と言い、「多重共線性がある」状態で得られた回帰式は不安定になるとされる（内田，2016）。そのため、本調査研究では、ロジスティック回帰分析で得られた回帰式が「多重共線性がある」状態かどうか確認するため、VIF（Variance Inflation Factors; 分散拡大要因）を確認した。通常、VIFの数値が5あるいは10以上のときは、多重共線性による弊害が起きやすいとされるため、説明変数の調整を行う必要があるとされる。この分析では、全てのモデルでVIFが5未満であった。

3 分析の結果

（1）昇進経験

「昇進経験」の「あり」、「なし」の2つの値を目的変数とし、それと各説明変数の間の関係を検討するため、ロジスティック回帰分析を行った。結果を表3-2-4、表3-2-5に示した。

表3-2-4 「昇進経験」を目的変数としたロジスティック回帰分析の妥当性

モデル係数のオムニバス検定	$\chi^2(8)=685.599, p < .001$
ホズマー・レメシヨウ検定	$\chi^2(8)=12.631, p = .125$
疑似決定係数 R^2	McFadden = 0.355, CoxSnell = 0.311, Nagelkerke = 0.478
分類	84.9%
ケース数	1,842

※「分類」は、このモデルで、元のデータの何%が正確に説明できたかを示したものの。

表3-2-5 「昇進経験」を目的変数としたロジスティック回帰分析の回帰係数

	回帰係数の					オッズ比の		
	回帰係数	95%信頼区間	標準誤差	z 値	p 値	オッズ比	95%信頼区間	有意性
切片	-0.783	[-1.069, -0.5]	0.145	-5.395	0.000	0.457	[0.343, 0.606]	***
問01 [性別] 女性(ref. 男性)	-0.372	[-0.685, -0.065]	0.158	-2.357	0.018	0.689	[0.504, 0.937]	*
問07 [重複障害] 重複あり(ref. なし)	-0.584	[-0.941, -0.237]	0.179	-3.253	0.001	0.558	[0.39, 0.789]	**
問10 [勤続年数] (年齢-就職年)	0.096	[0.08, 0.112]	0.008	11.986	0.000	1.100	[1.084, 1.118]	***
問11 [雇用形態] 正社員以外(ref. 正社員)	-1.581	[-1.951, -1.223]	0.186	-8.521	0.000	0.206	[0.142, 0.294]	***
問11 [契約期間] 有期(更新あり)(ref. 無期)	-0.752	[-1.159, -0.348]	0.207	-3.643	0.000	0.471	[0.314, 0.706]	***
問11 [契約期間] 有期(更新なし)(ref. 無期)	-0.838	[-1.663, -0.037]	0.414	-2.023	0.043	0.433	[0.19, 0.964]	*
問22 [配慮] 未配慮項目数 ≥ 1 (ref. =0)	-0.477	[-0.795, -0.165]	0.160	-2.974	0.003	0.621	[0.452, 0.848]	**
問23 [相談先] 支援機関選択 (ref. 未選択)	-0.510	[-1.03, -0.025]	0.255	-1.997	0.046	0.601	[0.357, 0.975]	*

※ * : $p < .05$, ** : $p < .01$, *** : $p < .001$.

表3-2-4を確認すると、モデル係数のオムニバス検定が有意 ($p < .001$) かつホズマー・レメシヨウ検定が有意でない ($p = .125, p > .05$) ことから、本分析結果は有効と考えられる。そこで、本分析結果を、表3-2-5によって確認すると、[性別]、[重複障害]、[勤続年数]、[雇用形態]、[契約期間]、[配慮]、「相談先」の7つの説明変数の効果が5%水準で有意となった。

まず、[性別]については、「男性」を基準として「女性」をみた場合、回帰係数が負の値であることから、女性が「昇進した」と回答する程度は男性より小さかった ($\beta = -0.783, p = .018, p < .05$)。次いで、[重複障害]では、重複障害がない場合(重複なし)を基準として、重複障害がある場合(重複あり)をみたところ、これも回帰係数が負の値であったことから、「重複あり」のほうが、「昇進した」と回答する程度は小さかった ($\beta = -0.584, p = .001, p < .01$)。また、[連続変数]として扱った「勤続年数」は、回帰係数が正の値であったことから、勤続年数が長くなるほど「昇進した」と回答する程度が大きくなる傾向が確認された ($\beta = 0.096, p < .001$)。[雇用形態]及び[雇用期間]については、まず「正社員」であることを基準とした場合、「正社員以外」であることは回帰係数が負の値になり ($\beta = -1.581, p < .001$)、雇用期間が「無期」である者を基準とした場合、「有期(更新あり)」である者 ($\beta = -0.752, p < .001$)、「有期(更新なし)」である者 ($\beta = -0.838, p = .043, p < .05$) も回帰係数が負の値となった。そのため、「正社員以外」及び「有期」と回答した者は、「昇進した」と回答する程度がそれぞれ小さくなると考えられた。

次に、19の合理的配慮項目のうち1つでも「必要だが配慮を受けていない」と回答した者は、1つも「必要だが配慮を受けていない」と回答しなかった者を基準とすると、回帰係数が負の値 ($\beta = -0.477, p = .003, p < .01$) となり、「昇進した」と回答する程度が小さかった。最後に、仕事に関する[相談先]として、「支援機関」に分類した項目を選択した場合、それらの項目が未選択の場合を基準とすると、「昇進した」と回答する程度が小さかった ($\beta = -0.510, p = .046, p < .05$)。

(2) 将来への不安

「将来への不安」の「あり」、「なし」の2つの値を目的変数とし、それと各説明変数の間の関係を検討するため、ロジスティック回帰分析を行った。結果を表3-2-6、表3-2-7に示した。なお、「将来の不安」は「1 = 特に不安はない」、「2 = 不安がある」の順でダミー変数化してあるた

め、「特に不安はない」が大きくなる場合、回帰係数は負の値になる。

表3-2-6 「将来の不安」のロジスティック回帰分析の結果の妥当性

モデル係数のオムニバス検定	$\chi^2(14) = 286.523, p < .001$
ホズマー・レメシヨウ検定	$\chi^2(8) = 5.360, p = 0.718$
疑似決定係数R ²	McFadden = 0.13729, CoxSnell = 0.14822, Nagelkerke = 0.21507
分類	74.7%
ケース数	1,786

※「分類」は、このモデルで、元のデータの何%が正確に説明できたかを示したものだ。

表3-2-7 「将来の不安」を目的変数としたロジスティック回帰分析の回帰係数

	回帰係数の					オッズ比の			有意性
	回帰係数	95%信頼区間	標準誤差	z値	p値	オッズ比	95%信頼区間		
切片	0.880	[0.206, 1.559]	0.345	2.550	0.011	2.411	[1.229, 4.756]	*	
問01 [性別] 女性(ref. 男性)	0.335	[0.086, 0.587]	0.128	2.620	0.009	1.398	[1.09, 1.799]	**	
問02 [年齢]	-0.015	[-0.027, -0.003]	0.006	-2.413	0.016	0.985	[0.974, 0.997]	*	
問05 [主な障害] 精神G (ref. 身体G)	0.789	[0.446, 1.14]	0.177	4.462	0.000	2.202	[1.562, 3.126]	***	
問07 [重複障害] 重複あり (ref. なし)	0.886	[0.595, 1.188]	0.151	5.866	0.000	2.425	[1.813, 3.279]	***	
問10 [勤続年数] (年齢-就職年)	0.018	[0.001, 0.034]	0.008	2.109	0.035	1.018	[1.001, 1.035]	*	
問11 [雇用形態] 正社員以外 (ref. 正社員)	0.361	[0.041, 0.681]	0.163	2.212	0.027	1.435	[1.042, 1.976]	*	
問12 [労働時間] ≥38.8時間 (ref. <38.8時間)	0.187	[-0.068, 0.444]	0.131	1.428	0.153	1.205	[0.934, 1.559]		
問13 [昇進経験] 昇進した (ref. 昇進なし)	-0.265	[-0.583, 0.054]	0.162	-1.635	0.102	0.767	[0.558, 1.055]		
問20 [直前状況] 学校 (ref. 別の会社)	-0.488	[-0.848, -0.128]	0.184	-2.655	0.008	0.614	[0.428, 0.88]	**	
問20 [直前状況] 職業訓練・福祉施設 (ref. 別の会社)	-0.236	[-0.591, 0.12]	0.181	-1.304	0.192	0.790	[0.554, 1.127]		
問20 [直前状況] デイケア・入院 (ref. 別の会社)	0.428	[-0.304, 1.259]	0.394	1.085	0.278	1.534	[0.738, 3.521]		
問20 [直前状況] 家にいた (ref. 別の会社)	0.112	[-0.33, 0.573]	0.230	0.486	0.627	1.118	[0.719, 1.773]		
問22 [配慮] 未配慮項目数 ≥1 (ref. =0)	1.290	[1.007, 1.585]	0.147	8.760	0.000	3.634	[2.738, 4.88]	***	
問23 [相談先] 職場の人選択 (ref. 未選択)	-0.455	[-0.745, -0.173]	0.146	-3.126	0.002	0.634	[0.475, 0.841]	**	

※・：p < .10, *：p < .05, **：p < .01, ***：p < .001。また、有意となった回帰係数はグレーの網掛けにした。

表3-2-6を確認すると、モデル係数のオムニバス検定が有意 (p < .001) かつホズマー・レメシヨウ検定が有意でない (p = .718, p > .05) ことから、本分析結果は有効と考えられる。そこで、本分析結果を、表3-2-7によって確認すると、[性別]、[年齢]、[主な障害]、[重複障害]、[勤続年数]、[直前状況]、[配慮]、[相談先] の8つの説明変数の効果が5%水準で有意となった。

まず、[性別]については、「男性」を基準として「女性」を見た場合、回帰係数が正の値であることから、女性が「特に不安がない」と回答する程度は男性より小さかった (β = 0.335, p = .009, p < .01)。[年齢]は、連続変数であり、回帰係数が負の値であることから (β = -0.015, p = .016, p < .05)、[年齢]が高くなるほど「特に不安はない」と回答する程度が高かったと考えられる。一方で、[勤続年数]は、[年齢]と[入職年齢]の差の連続変数であるが、回帰係数は正の値となることから (β = 0.018, p = .035, p < .05)、[勤続年数]が長くなると、[年齢]とは反対に、「不安がある」と回答する程度が大きくなると考えられる。

〔主な障害〕は、【身体 G】を基準とした場合、【精神 G】の回帰係数が有意となっており、正の値であった ($\beta = 0.789, p < .001$)。このため、【精神 G】を選択した場合、「不安がある」と回答する程度は大きくなった。また、〔重複障害〕についても、「重複なし」を基準に「重複あり」を見た場合、回帰係数は正の値であり ($\beta = 0.886, p < .001$)、「重複あり」の場合は「不安がある」と回答する程度は大きくなった。

さらに、現在の会社に入社する直前の状況を聞いた〔直前状況〕では、「今と別の会社で働いていた」を基準とした場合、「学校に在学していた」でのみ回帰係数が有意になっており、負の値であった ($\beta = -0.488, p = .008, p < .01$)。このため、「学校に在学していた」では、「特に不安はない」と回答する程度が大きかったと考えられる。

〔配慮〕は、19の合理的配慮項目のうち1つでも「必要だが配慮を受けていない」が選択された場合は、1つも選択されなかった場合と比べると、回帰係数が正の値であり ($\beta = 1.290, p < .001$)、「必要だが配慮を受けていない」配慮がある者は、「不安がある」と回答する程度が大きくなっていった。

〔相談先〕については、「職場の人」を選択した場合、それを選択しなかった場合を基準とすると、回帰係数は負の値で有意になっていた ($\beta = -0.455, p = .002, p < .01$)。すなわち、「職場の人」に相談できる場合、「特に不安はない」と回答する程度が大きかった。

(3) 希望すること

「希望すること」の各項目は、本節2(1)ウで述べたように、大きく「キャリア形成」と「定着・転職」の2つの因子グループに分けられた。ここでは、この2つのグループでそれぞれ因子負荷量が最も大きかった「もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい」(「キャリア形成」グループ；以下「高度な仕事への挑戦」という。)、 「現在の業務を引き続き行いたい」(「定着・転職」グループ；以下「現在の業務の継続」という。)をそれぞれ「希望／非希望」の2値の目的変数として取り上げ、ロジスティック回帰分析を行った。

ア 高度な仕事への挑戦(「キャリア形成」グループ)

「高度な仕事への挑戦」を目的変数としたロジスティック回帰分析の結果を、表3-2-8、表3-2-9に示した。

表3-2-8 「高度な仕事への挑戦」のロジスティック回帰分析の結果の妥当性

モデル係数のオムニバス検定	$\chi^2(13) = 117.479, p < .001$
ホズマー・レメシヨウ検定	$\chi^2(8) = 4.693, p = 0.790$
疑似決定係数R2	McFadden = 0.072, CoxSnell = 0.064, Nagelkerke = 0.106
分類	82.7%
ケース数	1,786

表 3-2-9 「高度な仕事への挑戦」を目的変数としたロジスティック回帰分析の回帰係数

	回帰係数の					オッズ比の			
	回帰係数	95%信頼区間	標準誤差	z 値	p 値	オッズ比	95%信頼区間	有意性	
切片	-1.410	[-2.123, -0.709]	0.361	-3.909	0.000	0.244	[0.12, 0.492]	***	
問02 [年齢]	-0.025	[-0.038, -0.013]	0.006	-3.989	0.000	0.975	[0.963, 0.987]	***	
問10 [勤続年数] (年齢 - 就職年)	-0.037	[-0.061, -0.015]	0.012	-3.153	0.002	0.964	[0.941, 0.986]	**	
問04 [手帳交付時期] 就職後 (ref. 就職前)	-0.848	[-2.301, 0.228]	0.624	-1.359	0.174	0.428	[0.1, 1.256]		
問05 [主な障害] 精神 G (ref. 身体 G)	0.444	[0.127, 0.764]	0.162	2.733	0.006	1.558	[1.135, 2.146]	**	
問07 [重複障害] 重複あり (ref. なし)	0.216	[-0.064, 0.492]	0.142	1.526	0.127	1.242	[0.938, 1.636]		
問11 [雇用形態] 正社員以外 (ref. 正社員)	-0.671	[-1.096, -0.252]	0.215	-3.123	0.002	0.511	[0.334, 0.777]	**	
問11 [契約期間] 有期(更新あり) (ref. 無期)	0.405	[0.026, 0.793]	0.196	2.069	0.039	1.499	[1.026, 2.211]	*	
問11 [契約期間] 有期(更新なし) (ref. 無期)	0.563	[-0.235, 1.277]	0.382	1.473	0.141	1.756	[0.79, 3.587]		
問13 [昇進経験] 昇進した (ref. 昇進なし)	0.305	[-0.096, 0.7]	0.203	1.504	0.133	1.357	[0.909, 2.014]		
問22 [配慮] 未配慮項目数 ≥ 1 (ref. =0)	0.357	[0.083, 0.63]	0.140	2.560	0.010	1.430	[1.086, 1.879]	*	
問23 [相談先] 職場の人選択 (ref. 未選択)	0.442	[0.102, 0.797]	0.177	2.498	0.012	1.556	[1.108, 2.219]	*	
問23 [相談先] 支援機関選択 (ref. 未選択)	0.716	[0.363, 1.089]	0.185	3.873	0.000	2.045	[1.437, 2.97]	***	
問23 [相談先] 特にいない選択 (ref. 未選択)	0.830	[0.193, 1.452]	0.320	2.592	0.010	2.292	[1.212, 4.27]	**	

※ ・ : $p < .10$, * : $p < .05$, ** : $p < .01$, *** : $p < .001$ 。また、有意となった回帰係数はグレーの網掛けにした。

表 3-2-8 を確認すると、モデル係数のオムニバス検定が有意 ($p < .001$) かつホズマー・レメシヨウ検定が有意でない ($p = .790, p > .05$) ことから、本分析結果は有効と考えられる。そこで、本分析結果を、表 3-2-9 によって確認すると、[年齢]、[勤続年数]、[主な障害]、[雇用形態]、[契約期間]、[配慮]、[相談先] の 7 つの説明変数の効果が 5%水準で有意となった。

[年齢] は、連続変数であり、回帰係数が負の値であることから ($\beta = -0.025, p < .001$)、[年齢] が低いほど「高度な仕事への挑戦」を希望すると回答する程度が大きくなると考えられる。同様に、[年齢] と [入職年齢] の差の連続変数である [勤続年数] も、回帰係数が負の値となることから ($\beta = -0.037, p = .002, p < .01$)、[勤続年数] が短いほど、「高度な仕事への挑戦」を希望すると回答する程度が大きくなると考えられる。

また、[主な障害] は、【身体 G】を基準とした場合、【精神 G】の回帰係数が有意となっており、正の値であった ($\beta = 0.789, p < .001$)。このため、【精神 G】を選択したケースでは、「高度な仕事への挑戦」を希望すると回答する程度が大きくなると考えられる。

現在の雇用の状態を表す [雇用形態] 及び [契約期間] については、まず「正社員」であることを基準とした場合、「正社員以外」であることは、回帰係数が負の値となり ($\beta = -0.671, p = .002, p < .01$)、「高度な仕事への挑戦」を希望するとする回答の程度は小さくなった。一方、[契約期間] が「無期」である者を基準とした場合、「有期(更新あり)」である者の回帰係数は正の値となり ($\beta = 0.405, p = .039, p < .05$)、「高度な仕事への挑戦」を希望するとする回答の程度は大きくなった。

合理的配慮の実施状況を示す [配慮] については、「必要だが配慮を受けていない」を選択した項目が 1 つもなかった者を基準としたとき、1 つ以上あった者は、正の値を示しており ($\beta = 0.357, p = .010, p < .05$)、「高度な仕事への挑戦」を希望すると回答する程度が有意に大きかった。

「相談先」は、「職場の人」グループ ($\beta = 0.442, p = .012, p < .05$)、「支援機関」グループ ($\beta = 0.716, p < .001$)、「特にいない」 ($\beta = 0.831, p = .010, p < .05$) を選んだ者が、それぞれ有意であり、いずれの回帰

係数も正の値を示した。すなわち、「職場の人」ないし「支援機関」グループの項目を選択した者、あるいは「特にいない」と回答した者は、それらを選択しなかった者たちを基準としたとき、「高度な仕事への挑戦」を希望すると有意に回答する程度が大きかったと言える。

イ 現在の業務の継続（「定着・転職」グループ）

「現在の業務の継続」を目的変数としたロジスティック回帰分析の結果を表3-2-10、表3-2-11に示した。

表3-2-10 「現在の業務の継続」のロジスティック回帰分析の妥当性

モデル係数のオムニバス検定	$\chi^2(8) = 157.403, p < .001$
疑似決定係数 R^2	McFadden = 0.072, CoxSnell = 0.084, Nagelkerke = 0.119
ホズマー・レメシヨウ検定	$\chi^2(8) = 13.741, p = 0.09$
分類	70.3%
ケース数	1,786

表3-2-11 「現在の業務の継続」を目的変数としたロジスティック回帰分析の回帰係数

	回帰係数の					オッズ比の		
	回帰係数	95%信頼区間	標準誤差	z値	p値	オッズ比	95%信頼区間	有意性
切片	0.063	[-0.515, 0.643]	0.295	0.213	0.831	1.065	[0.598, 1.902]	
問02 [年齢]	0.011	[0.002, 0.02]	0.005	2.380	0.017	1.011	[1.002, 1.02]	*
問11 [契約期間] 有期(更新あり) (ref. 無期)	0.098	[-0.131, 0.326]	0.117	0.836	0.403	1.102	[0.877, 1.386]	
問11 [契約期間] 有期(更新なし) (ref. 無期)	-0.535	[-1.085, 0.024]	0.282	-1.897	0.058	0.586	[0.338, 1.024]	.
問12 [労働時間] ≥ 38.8 時間 (ref. < 38.8 時間)	0.219	[-0.006, 0.445]	0.115	1.903	0.057	1.244	[0.994, 1.56]	.
問22 [配慮] 十分配慮項目数 ≥ 1 (ref. =0)	0.518	[0.241, 0.795]	0.141	3.671	0.000	1.679	[1.272, 2.214]	***
問22 [配慮] 未配慮項目数 ≥ 1 (ref. =0)	-0.702	[-0.925, -0.48]	0.114	-6.177	0.000	0.495	[0.396, 0.619]	***
問23 [相談先] 職場の人選択 (ref. 未選択)	0.644	[0.41, 0.879]	0.120	5.389	0.000	1.905	[1.506, 2.407]	***
問24 [将来への不安] 不安あり (ref. 不安なし)	-0.562	[-0.837, -0.294]	0.138	-4.063	0.000	0.570	[0.433, 0.745]	***

※ ・ : $p < .10$, * : $p < .05$, ** : $p < .01$, *** : $p < .001$ 。また、有意となった回帰係数はグレーの網掛けにした。

表3-2-10を確認すると、モデル係数のオムニバス検定が有意 ($p < .001$) かつホズマー・レメシヨウ検定が有意でない ($p = .090, p > .05$) ことから、本分析結果は有効と考えられる。そこで、本分析結果を、表3-2-11によって確認すると、[年齢]、[配慮]、[相談先]、「将来への不安」の4つの説明変数の効果が5%水準で有意となった。

[年齢] は、連続変数であり、回帰係数は正の値であることから ($\beta = 0.011, p = .017, p < .05$)、年齢が高いほど「現在の業務の継続」を希望すると回答する程度が大きくなると考えられる。

合理的配慮の実施状況を示す[配慮] は、①「十分な配慮を受けている」を選択した項目が1種類以上ある場合と、②「必要だが配慮を受けていない」を選択した項目が1種類以上ある場合の2種の変数が有意になっていた。すなわち、①「十分な配慮を受けている」を1項目以上で選択した者は、当該選択肢が未選択であった者を基準とした場合、回帰係数は正の値になるため ($\beta = 0.518, p < .001$)、「現在の業務の継続」を希望すると回答する程度が大きくなると考えられる。反対に、

②「必要だが配慮を受けていない」を1項目以上で選択した者は、当該選択肢が未選択であった者を基準とした場合、回帰係数は負の値になるため ($\beta = -0.702, p < .001$)、「現在の業務の継続」を希望すると回答する程度は小さくなると考えられる。

また、[相談先] について、「職場の人」グループを選択した者は、それを選択しなかった者を基準とした場合、回帰係数は正の値であり ($\beta = 0.644, p < .001$)、「現在の業務の継続」を希望するとする回答の程度は大きくなった。

最後に [将来への不安] について、「不安がある」と回答した者は、「特に不安はない」と回答した者を基準とした場合、回帰係数は負の値であり ($\beta = -0.562, p < .001$)、「現在の業務の継続」を希望するとする回答の程度は小さくなった。

参考文献

- Hosmer, D. W., Lemeshow, S., and Sturdivant, R. X. (2017). 『データ解析のためのロジスティック回帰分析』. 宮岡 悦良 [監訳], 早川 有・川崎 洋平・下川 朝有 [訳], 共立出版.
- 石村 光資郎・石村 貞夫. (2020). 『改訂版 すぐわかる多変量解析』. 東京図書.
- 小杉 考司 (2018). 『言葉と数式で理解する多変量解析入門』. 北大路書房.
- 清水 裕士 (2016). 「フリーの統計分析ソフト HAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案」. 『メディア・情報・コミュニケーション研究』, 第1巻, pp. 59-73.
- 内田 治 (2016). 『SPSSによるロジスティック回帰分析 第2版』. オーム社.

第3節 障害者の雇用の実態等に関する調査結果の分析についての考察

ここまで、第1節で障害カテゴリー間の比較分析、第2節で障害のある労働者の安定的な就労に関連する変数の分析を行った。本節では、以上、2つの分析結果について、その内容の簡単な考察を行う。

1 障害カテゴリー間の比較分析のまとめと考察

(1) 回答者の基本的な属性と障害カテゴリー

ア 性別

「性別」(本章第1節1)は、全ての障害カテゴリーで「男性」が多かった。しかし、障害カテゴリーごとに各性の比率を比較すると、「内部障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」は「男性」の比率が大きく、「女性」の比率が小さい傾向が見られた。反対に、「聴覚言語機能」及び「肢体不自由」では、「男性」の比率が相対的に小さく、「女性」の比率が大きい傾向が見られた。

イ 年齢

「年齢」(本章第1節2(2))は、障害カテゴリー間で平均年齢を比較したところ、「内部障害」が51.9歳で最も高く、「発達障害」が34.5歳で最も低かった。なお、分析に含めてはいないが、「知的障害」のある労働者の平均年齢は31.9歳で「発達障害」よりさらに低かった。

(2) 手帳の等級と障害カテゴリー

手帳の等級(本章第1節2(3))は、障害カテゴリーによって最多の等級が異なっていた。なお、ここでの単純比較は障害の18カテゴリーを用い、統計的検定においては、それを集約した8カテゴリーを用いた。

まず、「身体障害者手帳」を所持する者の手帳等級は、全体では1級が最も多かったが、障害カテゴリー別で見ると、〔1級最多〕は「内部障害」及び「難病」の2カテゴリー、〔2級最多〕は「視覚障害」、「聴覚又は平衡機能」、「脳性まひ・上肢機能」、「脳性まひ・移動機能」、「高次脳機能障害」の5カテゴリー、〔3級最多〕は「上肢切断・上肢機能」の1カテゴリー、〔4級最多〕は「音声言語機能」及び「下肢切断・下肢機能」の2カテゴリー、〔5級最多〕は「体幹」の1カテゴリーであった。また、これらを集約した障害カテゴリーは、等級との間に統計的に有意な関連が認められ、「肢体不自由」の等級の程度が比較的軽く、「内部障害」の程度が比較的重かった。

次に、「精神障害者保健福祉手帳」を所持する者の手帳等級は、全体では3級が最も多く、2級、1級と等級が重くなるにつれ、所持者は少なくなっていた。これを障害カテゴリー別に見ると、身体障害者手帳の場合と同様に、所持者が最多になる等級は異なっていた。〔2級最多〕は「統合失調症」及び「てんかん」の2カテゴリー、〔3級最多〕は「気分障害」、「ASD」、「ADHD」、「LD」、「高次脳機能障害」であった。〔1級最多〕となる障害カテゴリーはなかった。ただし、他の障害カテゴリーに比べて、「てんかん」で1級の比率が大きかった。これらを集約した障害カテゴリーでは、身体障害者手帳の場合と同様に、等級との間に統計的に有意な関連が認められ、「精神障害」の等級の程度が「発達障害」よりも重くなる傾向が認められた。

なお、療育手帳は、手帳の等級で見ると〔重度〕が約2割、〔重度以外〕が約8割であった。

(3) 障害の診断時期及び手帳の取得時期と障害カテゴリー

障害の【診断時期】及び障害者手帳の【取得時期】については（本章第1節2（4））、〔就職前の診断〕及び〔就職前の手帳取得〕が多くなる一般的傾向があった。基本的には、現在働いている障害のある労働者の半数程度は、〔就職前〕に診断を受け、手帳を取得している傾向を示した。なお、【診断時期】と【取得時期】の間には強い関連性があり、【診断時期】が現在の会社への〔就職前〕であれば、【取得時期】も現在の会社への〔就職前〕である可能性が高かった。反対に、【診断時期】が現在の会社への〔就職後〕であれば、【取得時期】も現在の会社への〔就職後〕である可能性が高くなる傾向が見られた。

全体の傾向は以上のとおりであるが、障害カテゴリー別に詳細に見ると、〔就職前〕の診断及び手帳取得の比率は、「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」の4カテゴリーで8～9割程度であり、特に強かった。その一方で、「内部障害」、「高次脳機能障害」、「難病」の3カテゴリーは5～6割とその傾向が比較的弱く、とりわけ「内部障害」では〔就職後〕に手帳を取得するケースが〔就職前〕に手帳を取得するケースをわずかに上回った。また、「肢体不自由」は、就職前の診断及び手帳取得がいずれも7割台であり、2つの傾向の中間的な性格を示していた。

これらの結果は、障害の【開示時期】（本章第1節2（13））とも関係していると考えられる。その結果を見ると、現在の会社に対する障害の【開示時期】は、「内部障害」を除く全ての障害カテゴリーで〔採用前〕（＝〔就職前〕）が半数を上回った。統計的な検定の結果、〔採用前〕の比率が相対的に大きかったのは、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」3カテゴリーであり、「視覚障害」以外は、【診断時期】及び【取得時期】が〔就職前〕であった障害カテゴリーと同一であった。また、【開示時期】が〔採用前〕である比率が相対的に小さかったのは、就職前の診断と手帳取得の関係が比較的弱かった「内部障害」、「高次脳機能障害」、「難病」の3カテゴリーであった。

なお、障害の開示の範囲（【開示範囲】、本章第1節2（14））については、〔人事担当者〕、〔上司〕へ開示を行っている者が多く、6～8割程度であった。この2項目の回答比率が大きくなったのは、本調査が調査票を、事業所を通して対象者に配布する形式を取ったため、原則として、〔人事担当者〕・〔上司〕のいずれかに自身の障害を開示している者が調査対象となっていることが要因として考えられる。それらに比べ、〔同僚〕（「一部の同僚」及び「すべての同僚」）への開示は少なく、3～5割程度であった。なお、本設問は「複数選択」としていたが、〔同僚〕のうち、「一部の同僚」に開示しているか、「すべての同僚」に開示しているかという2つの選択肢は、いずれか一方を選ぶともう一方を選ぶことが矛盾となりうる互いに排他的ともとれる関係にある。そのため、「一部の同僚」を選択した者の比率が、障害カテゴリー全体の比率より大きくなった「内部障害」、「精神障害」、「発達障害」、「難病」の4カテゴリーは、「すべての同僚」を選択した者の比率では障害カテゴリー全体の比率より小さかった。このことから、上記4カテゴリーは、開示範囲が比較的狭い傾向があると考えられる。これは、上記4カテゴリーがいわゆる「見えにくい障害」である者を比較的多く含む障害カテゴリーであることと関係しているかもしれない。

(4) 就業の各種状況と障害カテゴリー

現在就業する事業所での働き方を聞いた設問についての結果を整理する。

まず、回答者が現在従事する【職業】(本章第1節2(7))は、「知的障害」を含まない全ての障害カテゴリーで、「事務関係の職業」(〔事務])が最も多かった。期待値との比較で特徴的であったのは、「視覚障害」、「内部障害」、「難病」では「専門・技術関係の職業」(〔専門・技術])が、「聴覚言語機能」では「生産工程の職業」(〔生産工程])が、「肢体不自由」では「保安の職業」(〔保安])が、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」では「運搬・清掃・包装等の職業」(〔運搬等])が比較的多かった。「管理関係の職業」(〔管理])については、「内部障害」、「難病」において相対的に多かった。

次いで、回答者の現在就業している会社への【勤続年数】(本章第1節2(8))は、他の障害カテゴリーと比べ、「内部障害」(平均16.3年)が長く、「精神障害」(平均6.3年)及び「発達障害」(平均4.6年)が短くなる傾向が見られた。

また、回答者の現在の【雇用形態】(本章第1節2(9))は、「身体障害」及び「難病」は〔正社員〕が半数を超える一方、「精神障害」、「発達障害」は2～3割程度で少なかった。【契約期間】(本章第1節2(10))は、【雇用形態】と同様の傾向にあり、「身体障害」では〔無期〕が半数を超え、「精神障害」、「発達障害」は3.5割程度であり少なかった。

回答者の現在の【労働時間】(本章第1節2(11))は、「身体障害」及び「難病」は、「精神障害」及び「発達障害」より長くなる傾向が見られた。

さらに、回答者が現在勤める会社における、回答者の【昇進経験】(本章第1節2(12))については、「聴覚障害」、「肢体不自由」、「内部障害」で〔昇進あり〕の比率が大きく、「精神障害」及び「発達障害」で〔昇進なし〕の比率が大きかった。〔パート・契約社員から正社員になった〕という回答の比率は、「聴覚言語機能」で大きく、「内部障害」で小さかった。

以上、現在の就業状況を障害カテゴリー別に述べたが、これを表3-3-1にまとめた。

表3-3-1 現在の就業状況のまとめ

見出し番号	項目	変数の形式	全体 ※知的を除く	視覚障害	聴覚言語機能	肢体不自由	内部障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病	知的障害
—	総数	—	5,698	148	636	1,655	1,043	849	582	100	230	1,166
7	職業	カテゴリー 回答数第1位	事務	事務	事務	事務	事務	事務	事務	事務	事務	運搬等
		カテゴリー 回答数第2位	専門	専門	生産	専門	専門	運搬等	運搬等	運搬等	専門	事務
		カテゴリー 回答数第3位	運搬等	運搬等	専門	生産	管理	専門	専門	専門	生産	生産
		カテゴリー 1～3位以外で有意だったもの	—	—	—	保安	輸送/建設	サービス	—	—	管理	—
8	勤続年数	相加平均 (連続変数)	12.1	13.8	13.5	14.3	16.3	6.3	4.6	11.3	12.9	—
9	雇用形態	オッズ (正社員÷正社員以外)	1.002	1.846	1.640	1.392	1.790	0.361	0.286	0.980	1.441	0.402
10	契約期間	オッズ (無期÷有期[更新あり])	1.188	2.400	2.181	1.498	1.642	0.578	0.592	0.977	1.417	2.869
11	労働時間	相加平均 (連続変数)	36.8	37.7	37.6	37.7	38.2	33.8	35.2	36.0	38.1	33.5
12	昇進経験	オッズ (昇進あり÷なし)	0.370	0.444	0.466	0.490	0.624	0.124	0.089	0.286	0.396	—

※表中の数値は、【総数】の行を除いて平均値かオッズで示した。オッズは、「変数の形式」列に示した除算によって求められる比である。オッズが>1であれば分子の項目の比率が大きく、<1であれば分母の項目の比率が大きい。また、塗りつぶしたセルは、本文中で有意な大小を示した組合せで、数値部分に関しては、黒に白抜き数字で示した部分が有意に大きかった部分であり、グレーに黒の数字で示した部分が有意に小さかった部分である。なお、【労働時間】の「発達障害」のセルの色が薄いのは、一部の障害カテゴリーに対して有意であったことを示す。【職業】については、有意に多かった部分を塗りつぶした。

表3-3-1を見ると、【雇用形態】、【契約期間】、【労働時間】の3項目は、「身体障害」の各カテゴリー（「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」）において、分子の項目の選択率や平均値が有意に大きくなる傾向がある。すなわち、「身体障害」のある労働者は、〔正社員〕、〔無期〕の契約期間が多く、【労働時間】が長くなる傾向にある。それに対し、「精神障害」及び「発達障害」のある労働者の場合、〔正社員以外〕、「有期」の契約期間が多く、【労働時間】が短くなる傾向にある。傾向としては、【昇進経験】でも同様のことが言え、全体的には〔昇進なし〕が大きくなる傾向があるものの、「身体障害」では〔昇進あり〕とする傾向が相対的に強く、「精神障害」及び「発達障害」で相対的に弱い傾向が見られた。これらのことから、あくまで相対的な結果ではあるが、「身体障害」のある労働者は〔正社員〕、〔無期〕の契約期間、フルタイムに近い【労働時間】、【昇進経験】があることなど、〔正社員〕に近い勤務条件である傾向が強く、一方で、「精神障害」及び「発達障害」のある労働者は〔正社員〕に近い勤務条件である傾向が、「身体障害」に比べると弱い可能性がある。なお、「高次脳機能障害」は両者の中間的な結果が多く、「難病」はやや「身体障害」に近い結果が多かった。

【職業】については、「身体障害」のある労働者では、〔専門〕、〔管理〕、〔生産〕、〔保安〕、〔輸送〕、〔建設〕など、多様なカテゴリーが有意に多いとして抽出された。それに対し、「精神障害」及び「発達障害」では、「精神障害」で〔サービス〕が有意に多くなったほかは、〔事務〕、〔運搬等〕に限られる。この傾向は、「高次脳機能障害」も共有しており、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の3カテゴリーは、回答数の第1位から第3位までが〔事務〕、〔運搬等〕、〔専門〕で同じであった。特に第2位に「身体障害」で見られなかった〔運搬等〕が入っていることが特徴的であった。また、「難病」は、【職業】の傾向についても、〔管理〕が有意に多くなるなど、「身体障害」の傾向に近いものと考えられる。

以上、就業の各種状況の検討から、〔正社員〕と同等かそれに近い勤務条件が相対的に多い「身体障害」（「難病」を含む）的な傾向と、〔正社員〕的な勤務条件が相対的に少ない「精神障害」（「発達障害」を含む）的な傾向という2つの傾向が見出された。「高次脳機能障害」はいずれにも分類しにくい、〔運搬等〕が多くなる【職業】の傾向だけを見れば、「精神障害」に近いと言えるかもしれない。

（5）前職の経験と障害カテゴリー

現在の会社に就職する前に働いていた会社の数【前職数】（本章第1節2（16））は、平均して「精神障害」が最も多く（1.77社）、「発達障害」（1.15社）、「高次脳機能障害」（1.10社）が最も少なかった。統計的に平均値を比較したところ、「発達障害」の【前職数】が「肢体不自由」及び「精神障害」の【前職数】よりも有意に少なかった。

次に、現在の会社に就職する前に障害の診断を受けた、あるいは障害者手帳の交付を受けた者に対し、現在の会社に就職する直前にしていたこと【直前状況】を聞いた（本章第1節2（17））。その結果から、就労支援機関等に在籍していたと回答した比率の大小によって、障害カテゴリーを2つのグループに分けることができた。それが、〔支援機関の利用率が小さい〕障害カテゴリー（「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」、「難病」）と〔支援機関の利用率が高い〕

障害カテゴリー（「精神障害」、「発達障害」）であった。前者〔支援機関の利用率が小さい〕障害カテゴリーのグループは、本項（４）で触れた「身体障害」のグループと重なる。このグループは〔別の会社で働いていた〕（「肢体不自由」、「内部障害」、「難病」）、〔学校に在学していた〕（視覚障害、聴覚言語機能、肢体不自由）の比率が大きい等の特徴があった。一方、後者〔支援機関の利用率が大きい〕障害カテゴリーのグループは、本項（４）の「精神障害」のグループと重なる。このグループは、〔支援機関〕の他、〔職業訓練〕を選択することもあった。

また、【前職の勤続年数】（本章第１節２（１８））は、「精神障害」及び「発達障害」が、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」と比べて短くなる傾向があった。「視覚障害」の平均勤続年数と「精神障害」及び「発達障害」の平均勤続年数の間に有意な差は見出されなかったものの、単純に数値を比べた場合、「視覚障害」は「精神障害」及び「発達障害」よりも２～３年程度長くなっており、ここでも本節１（４）のグループ分けが一定程度有効であると考えられる。

（６） 合理的配慮と障害カテゴリー

合理的配慮の１８項目ごとに、①配慮が必要な比率（配慮必要率）と②必要な場合の配慮状況の比率（十分配慮率等）について述べる。

ア 移動のための配慮

①全体的に必要な性が高いわけではないが、各障害カテゴリーで１～４割程度はこの配慮を必要とする者が見られた。特に、この配慮を必要とする比率〔配慮必要率〕が有意に大きかったのは、「視覚障害」、「肢体不自由」、「難病」のある労働者であり、何らかの理由で移動に困難が伴うと考えられる障害カテゴリーの労働者であった。

②十分な配慮を受けているとする比率〔十分配慮率〕が他の障害カテゴリーに比べて「精神障害」において大きく、配慮を受けていない比率〔未配慮率〕は他障害カテゴリーと比べて「視覚障害」、「聴覚言語機能」で大きかった。

以上より、特に「視覚障害」において、①で配慮を必要とする可能性が高いことが示された一方で、②で未配慮である場合が多いことも示された。このことから、「視覚障害」のある労働者が、「移動の配慮を必要としながら配慮を受けていない」という課題が一定程度存在する可能性が考えられる。

イ 作業を容易にする設備・機器の整備

①〔配慮必要率〕は、多くの障害カテゴリーにおいて、項目アと同様に１～４割程度であるが、「視覚障害」のみ６割を超えた。〔配慮必要率〕が有意に大きかったのは、「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」であり、これらの障害カテゴリーは、業務上必要な作業を行うために何らかの設備・機器等が必要になる可能性が高い障害カテゴリーであると考えられる。

②〔配慮必要率〕が「視覚障害」に次いで４割強であった「聴覚言語機能」は、〔十分配慮率〕が小さく、〔不十分配慮率〕及び〔未配慮率〕が大きかった。反対に、「発達障害」は、〔十分配慮率〕が７割弱と大きかった。

以上より、「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」において、①で配慮を必要とする可能性が高いことが示されたが、②では、必要性が大きい障害カテゴリーの中でも特に「聴覚言語機能」

で配慮が不十分である可能性が示唆された。このことから、「聴覚言語機能」に障害のある労働者が、「作業を容易にする設備や機器を必要としながら、整備されていない」という課題が一定程度存在する可能性が考えられた。

ウ 短時間勤務など労働時間の配慮

①〔配慮必要率〕は各障害カテゴリーで3～6割で、全体的には、配慮が比較的必要とされていた。〔配慮必要率〕が有意に大きかったのは、〔配慮必要率〕が5割以上であった「精神障害」、「発達障害」、「難病」であった。

②〔配慮必要率〕の大きかった「精神障害」及び「発達障害」で〔十分配慮率〕が大きかった。その一方で、「聴覚言語機能」では、〔不十分配慮率〕が大きかった。また、「肢体不自由」では〔十分配慮率〕が小さく、〔未配慮率〕が大きかった。

短時間勤務等の労働時間に関する配慮は、先行研究において、「精神障害」で特に必要とされる可能性が示唆されており（障害者職業総合センター，2017）、国の政策も雇用率制度の特例措置として短時間（20時間以上30時間未満）からの雇用が推奨されている（障害者職業総合センター，2022）。そのような知見や政策の影響は現時点では不明であるが、「精神障害」及び「発達障害」のある労働者への配慮として、労働時間に関する配慮が一定程度行われている可能性がある。

しかし、その一方で、「聴覚言語機能」や「肢体不自由」のように、この配慮を必要とする者が多くない（有意に少ない）障害カテゴリーに属しながら、この配慮を必要と考える者も一定数おり、彼らにとっては、十分に配慮されていないとする回答が多いという結果となった。これは、一般に当該配慮が必要と考える者が少ない障害カテゴリーであっても、その配慮を必要とする者が一定数いるということを示しており、その場合、ステレオタイプな対応のみではそのような者が必要とする配慮を見落とす可能性を示唆しているかもしれない。

エ 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮

①〔配慮必要率〕は全障害カテゴリーで6割以上であり、障害のある労働者にとって、特に配慮が必要な項目である可能性がある。中でも、「内部障害」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」、「難病」では7割以上であった。統計的には、「精神障害」、「発達障害」、「難病」の〔配慮必要率〕が有意に大きかった。これらの障害カテゴリーでは、体調の良し悪しに何らかの波があり、この配慮を特に必要としている可能性が考えられる。

②〔配慮必要率〕が相対的に大きくなかったカテゴリーのうち「聴覚言語機能」では〔十分配慮率〕が大きく、もう一方の「視覚障害」では〔不十分配慮率〕が大きかった。他方、〔配慮必要率〕が7割を超えていた「内部障害」では、〔不十分配慮率〕が小さかった。この配慮を必要としない者が相対的に多い「聴覚言語機能」と、必要とする者が相対的に多い「内部障害」では、この配慮が必要な者にとって比較的よく提供されていると考えられる。一方、「視覚障害」では、全体的な配慮必要率は大きくないが、配慮を必要とする者にとっては配慮が不十分であるケースがあることを示しており、事業所等で配慮の必要性が低く見積もられている可能性が考えられる。

本項目全体を見た場合、〔配慮必要率〕の高い障害カテゴリーでは、〔十分配慮率〕が小さかったり、〔不十分配慮率〕、〔未配慮率〕が大きかったりすることはなく、障害のある労働者への対応が比

較的充実していると考えられる。これは、この配慮が、障害のある労働者に対する合理的配慮として浸透してきている項目の一つであることを示唆する。

しかし、〔配慮必要率〕が必ずしも大きくなかった「視覚障害」において、〔不十分配慮率〕が大きくなるという結果も見られており、たとえ全体的に配慮が進んでいる項目であっても、雇用者と障害のある労働者との間の、配慮の必要性についての認識のズレが生じてしまう可能性がある。また、このことは、項目ウでも述べたように、その配慮を必要とする者が少ない障害カテゴリーであっても、個別の配慮が必要な場合がある可能性を常に検討する必要があることを示していると考えられる。

オ 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮

①〔配慮必要率〕は4～7割程度で、ややばらつきがあったが、統計的には、「内部障害」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」、「難病」の5カテゴリーが5割を超え、有意に大きかった。これらは、定期的な通院や服薬の必要性が相対的に大きい障害カテゴリーと言えるだろう。

②障害カテゴリーとの統計的に有意な関連は見られず、各障害カテゴリーの十分配慮率は8割程度と大きかった。

この項目は、〔十分配慮率〕が全ての障害カテゴリーで8割と大きいことから、項目エと同様、比較的、配慮が浸透していると考えてよいかもしれない。また、①の必要性と②の配慮の提供状況との間に目立った乖離はないように見える。ただし、統計的に顕著な不十分さが目立つわけではないが、いずれの障害カテゴリーにあっても〔不十分配慮率〕及び〔未配慮率〕の合計がそれぞれ1～2割程度となっており、個別的な配慮の検討は必要であろう。

カ 能力が発揮できる仕事への配置

①〔配慮必要率〕は、「内部障害」の4割台を除き、全ての障害カテゴリーで5割を超えた。特に「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」は7割以上であり、比較的重要な配慮項目であることがうかがえる。統計的には、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の〔配慮必要率〕が有意に大きくなっていった。これらの障害カテゴリーは、自分の能力や特性を考慮した仕事をしたいと考える者が比較的多く見られる障害カテゴリーと考えられる。

②障害カテゴリーと配慮カテゴリーに統計的に有意な関連はみられず、〔十分配慮率〕は、全ての障害カテゴリーで6割台であった。

この②の結果は、この配慮を必要と考える障害のある労働者のうち、障害カテゴリーに関わらず、おおむね3～4割の者が「不十分」又は「未配慮」と回答しており、決して少なくない者が十分な配慮を受けていないと考えている可能性を示す。障害者職業総合センター（2022）は「精神障害」のある短時間労働者に特化した研究であるが、それによれば、「本人の適性に合った職務や配属部署を選定すること」が「難しい」と回答した事業所は65.4%であった。すなわち、このような配慮は、障害のある者を雇用する多くの事業主にとっても困難な課題である可能性が考えられる。

しかし、障害のある労働者の「能力の発揮」や彼らの「適性に合った職務等の選定」は、障害のある労働者の職業選択のサポートにおいて、例えば、ILOの第99号勧告（1955）に「障害者の資格、身体的能力、適性、し好及び経験並びに雇用市場の要求」を考慮するとあるように、重要な項

目である。したがって、労働者自身の自己理解に向けた支援を端緒として、彼らの個別的な能力や特性を生かせる作業・業務を検討するような支援が、職場だけでなく、支援機関などの地域資源も含めより広く展開されることが必要であると考えられる。

キ 業務内容の簡素化などの配慮

①〔配慮必要率〕は、3～7割程度で、ばらつきが見られる。「視覚障害」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の4カテゴリーが5割を超えていた。統計的には、上記の障害カテゴリーのうち、「視覚障害」以外が有意に大きかった。「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の3カテゴリーは、認知機能に課題があり、業務内容が複雑であることに困難を感じる場合もある。そのため、複雑な業務の簡素化等を行うことで認知的負荷の低減を図ることは有効であると考えられる¹⁵。

②十分配慮率は5～7割程度であり、「発達障害」で〔十分配慮率〕が大きく、「未配慮率」が小さかった。「高次脳機能障害」は〔不十分配慮率〕が小さかった。以上は、一定の配慮がなされている可能性が大きい障害カテゴリーと考えられる。それに対して、「肢体不自由」及び「内部障害」は、「未配慮率」が大きかった。

〔未配慮率〕が大きかったのは、①の〔配慮必要率〕が相対的に小さかった「肢体不自由」及び「内部障害」であった。これらの障害のある労働者が従事する仕事の中にも、身体的な制約等により、通常より大きな負担を要求される作業があるかもしれない。そのような個別の事情に合わせた業務環境や業務過程の見直しが必要な場合は、いずれの障害カテゴリーであっても想定しうるであろう。

ク 感覚過敏を緩和するための配慮

①〔配慮必要率〕は1～3割程度で比較的小さく、最も大きかったのは「発達障害」であった。統計的には、「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の〔配慮必要率〕が相対的に大きくなった。知覚ないし認知機能に困難のある可能性が高い障害カテゴリーがこの配慮を必要とする可能性が大きいと考えられる。

②〔十分配慮率〕は、全体で5～7割程度で、「肢体不自由」で大きくなっていった。他に、「聴覚言語機能」は〔不十分配慮率〕が大きく、「精神障害」は〔未配慮率〕が大きかった。

以上の結果は、本項目でもともと想定していた「発達障害」に多い感覚過敏は、必ずしも「発達障害」のみに見られるわけではなく、現れ方は異なるかもしれないが、知覚ないし認知に困難のある障害カテゴリーにおいても観察される可能性があることを示唆する。そのため、「聴覚言語機能」や「精神障害」の障害カテゴリーにおいて、必要な配慮が見落とされやすい傾向が大きくなっている可能性が考えられる。

ケ 業務指示やスケジュールの明確化

①〔配慮必要率〕は3～8割の幅があった。最大は「発達障害」であり、最小は「内部障害」で

¹⁵ 例えば、障害者職業総合センター（2004，2019）では、「知的障害」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」等、認知機能に困難のある労働者を主な対象として、作業遂行力をアセスメントするための作業課題を制作しているが、作業実施時の認知的負荷を軽減するための「補完方法」がいくつか提案されている。

あった。統計的には、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の〔配慮必要率〕が相対的に大きかった。

②障害カテゴリーと配慮カテゴリーに統計的に有意な関連はみられなかったが、〔十分配慮率〕はいずれも6～7割程度であった。

一般に業務指示やスケジュールは明確でないと困るものである。中でも、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の一部の者がそうであるように、注意の制御や段取り、作業に必要なことの短期的な記憶などを司る脳機能である「実行機能」の働きに困難がある場合、業務指示やスケジュールの曖昧さは作業遂行のための大きな障壁となりかねない（障害者職業総合センター職業センター、2022）。一方で、「聴覚言語機能」に障害のある労働者の場合、他の障害カテゴリーで日常的に使われる音声による情報伝達では、「不明確」な情報伝達になりかねず、文字や図などの視覚情報による「明確化」が必要な場合が想定される。

コ 作業手順のマニュアル作成

①〔配慮必要率〕は2～7割程度で、最大は「発達障害」、最小は「内部障害」であった。統計的には、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の〔配慮必要率〕が相対的に大きかった。本配慮の方向性は、作業の内容や手順を明確にし、それらの指示等を「マニュアル」として構造化・視覚化するという点で、項目ケと共通すると考えられる。そのため、項目ケと同様の障害カテゴリーの〔配慮必要率〕が大きくなったと考えられる。

② 障害カテゴリーと配慮カテゴリーの関連は有意ではなかったが、〔十分配慮率〕は5～7割程度であった。

作業手順もまた、業務指示の延長であり、「発達障害」等のある一部の者にとって、ただ口頭で伝えられるだけだと、例えばメモが取れないなどの「実行機能」上の困難が生ずる場合がある。マニュアルの存在は、このような事態を一定程度緩和できる可能性がある。これは、項目ケと同様に、「実行機能」上の困難がない「聴覚言語機能」に障害のある労働者にとっても、視覚情報等の活用を通じて、音声的コミュニケーションの困難をある程度緩和できる可能性があると考えられる。

サ 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置

①〔配慮必要率〕は2～7割程度であり、「聴覚言語機能」が最も大きく、最も小さかったのは「内部障害」であった。統計的には、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の〔配慮必要率〕が有意に大きかった。

②〔十分配慮率〕は「聴覚言語機能」のみ4割台で、他障害カテゴリーは全て5割以上であった。統計的検定の結果、「聴覚言語機能」で〔十分配慮率〕が小さく、〔不十分配慮率〕が大きかった。他方、「肢体不自由」は、〔十分配慮率〕が大きく、〔不十分配慮率〕が小さかった。

①の結果を見る限り、さしあたって、〔配慮必要率〕が有意に大きかった4つの障害カテゴリーは、それぞれの障害の特性上、コミュニケーションに何らかの困難を生じやすく、そのための配慮が必要と回答したと考えられる。しかし、その4カテゴリーのうち「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の3カテゴリーは、②において、〔十分配慮率〕が半数以上であり、比較的配慮が実施されている。それに対し、「聴覚言語機能」は、〔十分配慮率〕が4割程度で、半数に満たず、統

計的にも〔十分配慮率〕が小さかった。前者の3カテゴリと「聴覚言語機能」のコミュニケーション上の最も大きな違いは、音声によるコミュニケーションに制約があるか否かである。ここでは、音声によるコミュニケーションに制約がある者は、7割程度の者がその状況への配慮を必要と考える一方で、十分な配慮を受けていると回答した者は5割に満たないという状況を確認しておきたい。

シ 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置

①〔配慮必要率〕は2～7割程度の幅がある。最大は「発達障害」で、最小は「内部障害」であった。統計的には、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の4カテゴリが有意に大きかった。

②〔十分配慮率〕は5～6割程度で、「聴覚言語機能」で小さく、「発達障害」で大きかった。

本項目は、雇用者と障害のある労働者を媒介する者の配置という意味で、項目サに近いかもしれない。項目サのように、コミュニケーションそのものの支援ではないが、業務遂行の支援をしたり、助言をしたりする中で、コミュニケーションに困難を生じやすい者と情報を整理したり、時には代弁をしたりするなど、コミュニケーションの補助的支援・配慮が期待されるという意味で、項目サと類似した配慮であると考えられることができる。

ス 教育訓練・研修の充実

①〔配慮必要率〕は全ての障害カテゴリで5割を下回った。最大は「精神障害」で、最小は「内部障害」であった。統計的には、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の4カテゴリが有意に大きかった。

②〔十分配慮率〕は4～6割程度で、「聴覚言語機能」で小さく、「発達障害」で大きくなっていた。

一般に、合理的配慮というと、職場環境の改善などが想像されるが、本項目は、障害のある労働者が専門性や社会的あるいは職業的スキル等を身につけることを支援するという点で、障害のある労働者自身の変化を促し、それによって彼ら自身の働きやすさや、職域の拡大等を模索する配慮と考えられる。その意味では、キャリア形成の意識を背景とする項目と考えられる。本項目が、項目カで見た「能力が発揮できる仕事への配置」と同様の障害カテゴリで「配慮必要率」が大きくなっていたことも、キャリア形成の意識を背景とすることと関係があるかもしれない。

セ 上司や人事担当者などによる定期的な相談

①〔配慮必要率〕は、4割程度であった「内部障害」を除き、全ての障害カテゴリで5割以上であった。最大は8割弱の「発達障害」であった。統計的には、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の4カテゴリが有意に大きかった。

②〔十分配慮率〕は5～7割程度の幅であり、「聴覚言語機能」で小さく、「発達障害」で大きかった。「聴覚言語機能」の〔十分配慮率〕が小さくなったのは項目サ～スと同様であった。

全体的に〔配慮必要率〕が高い項目であり、多くの障害カテゴリで有効な配慮と考えられる。中でも「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の4カテゴリの「配慮必要率」は有意に大きくなっており、特に重視される配慮と言えるだろう。また、本配慮は、対象となる労働者の雇用管理に責任のある者が、コミュニケーションの場を定期的に設置し、意思疎通を

図るという意味で、項目サや項目シに近い配慮と考えられる。

ソ 職業生活、生活全般に関する相談員の配置

①〔配慮必要率〕は2～5割程度であり、「精神障害」、「発達障害」が5割をわずかに超えた。統計的には、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の4カテゴリーが有意に大きかった。

②「十分配慮率」は、おおむね5割であるが、「発達障害」が6割程度で大きくなっていった。「聴覚言語機能」は〔十分配慮率〕では有意な特徴はなかったが、〔不十分配慮率〕で有意に大きかった。

上司や人事担当者など、業務上関りの強い者の他に、私的な部分を含めて相談できる者の配置という本配慮項目の〔配慮必要率〕は必ずしも高くなかった。しかし、私生活上の困難が職業生活に影響したり、職業生活上の困難を倍加させたりする可能性は常にあることから、このような配慮がまったく必要ないというわけではなく、このような配慮が必要な層として2～5割程度の〔配慮必要率〕があったと考えられる。

タ 安全対策の充実

①〔配慮必要率〕は全ての障害カテゴリーで5割に満たなかった。最も大きかったのは、5割弱の「聴覚言語障害」であった。統計的には、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」の〔配慮必要率〕が大きかった。

②〔十分配慮率〕は、「聴覚言語機能」及び「肢体不自由」で小さく、「精神障害」及び「発達障害」で大きくなる傾向が見られた。

本項目は、「安全対策の充実(安全装置の導入、非常用警報装置の改善等)」という項目であるが、その中に「充実」とあることから、通常対策に加え、障害特性を踏まえた更なる対策を行うことのように読むことができる。多くの場合、通常対策で十分と考え、①では〔配慮必要率〕が大きくならなかったのかもしれない。しかし、その一方で、②では、「聴覚言語機能」や「肢体不自由」で〔十分配慮率〕が小さくなる傾向があり、これらの障害のある労働者の場合、一般の非常用警報装置が音声信号であったり、避難経路に段差があったりするなど、その障害特性に応じた十分な配慮が得られないケースがある可能性がある。

なお、「肢体不自由」のある労働者の場合、①で〔配慮必要率〕が大きくないにもかかわらず、②で〔十分配慮率〕が小さいのは、障害の部位や程度によってそのような配慮が必要ない者も多数いる一方で、移動に困難のある者など、避難の際、環境中の構造物が移動の障壁になる可能性も考慮する必要があると考えられる。それを確かめるため、図3-3-1に、「肢体不自由」の詳細カテゴリーごとの配慮カテゴリーの比率を示した。

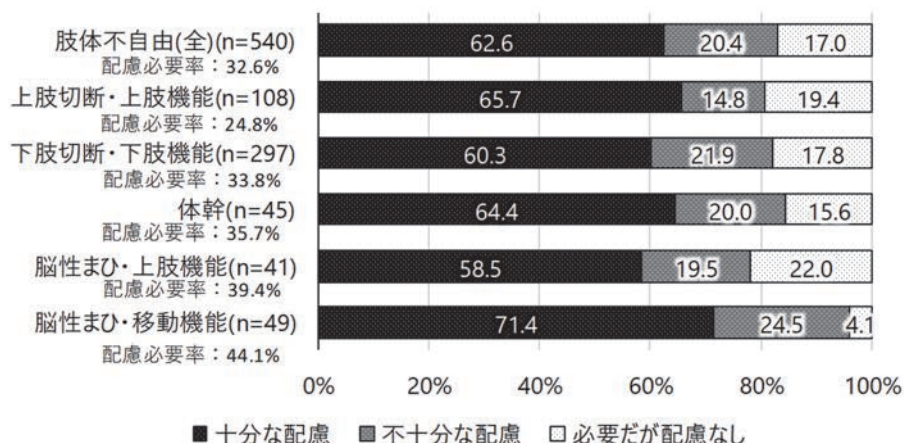


図3-3-1 「肢体不自由」の詳細カテゴリごとの配慮カテゴリの比率

図3-3-1の集計結果を見ると、〔配慮必要率〕が4割以上と最も大きい「脳性まひ・移動機能」の〔十分配慮率〕が7割を超えて大きくなっており、〔未配慮率〕が1割に満たず小さいことから、特に必要性に応じた十分な配慮がなされる傾向が強い一方で、その他の詳細カテゴリでは、「脳性まひ・移動機能」と比べた場合、相対的に十分な配慮が少なくなっている。

障害カテゴリという“集合”で見ると、一般的に配慮の必要性が大きかったり、大きそうに見えるカテゴリは、配慮が充実する可能性があるが、他方で、必ずしもその配慮の必要性が大きくないと考えられている障害カテゴリでは配慮の実施がやや薄くなり、仮に個別に配慮の必要がある“個人”がいた場合には、「不十分」あるいは「未配慮」の回答につながる可能性があると考えられる。

チ 設備・施設の充実

①〔配慮必要率〕は3～6割程度であった。「発達障害」が最も大きかった。統計的には、〔配慮必要率〕は「精神障害」、「発達障害」で大きく、「視覚障害」、「内部障害」で小さかった。

②〔十分配慮率〕は、6～7割程度であり、「内部障害」で小さく、「発達障害」で大きかった。

本項目は「設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等）」としており、項目タと同様、「充実」という単語が含まれている。そのため、通常必要な設備・施設に加え、障害特性を考慮し、必要な設備・施設を改めて設けるといったニュアンスがある。そこで、項目タと比べると、〔配慮必要率〕はおおむね大きくなっており、項目タで扱った安全対策以上に配慮の必要性が高いと考えられる。

なお、「内部障害」の〔必要配慮率〕は相対的に小さいものであったが、〔十分配慮率〕も小さかった。「内部障害」は、内臓的疾患という意味では共通性があるが、一方で、様々な疾患が含まれているという意味では多様性の大きな障害カテゴリである。ある特定の疾患では必要な配慮が、他の疾患ではそれほど必要ではないということが起こりうるということが想定される。このことから、本項目の結果には、障害のある労働者の個別性に留意する必要を再確認させられる。

ツ 能力に応じた評価、昇進・昇格

①〔配慮必要率〕は、4～6割程度であった。最大は「精神障害」であった。統計的には、〔配慮必要率〕は「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」で大きかった。

②〔十分配慮率〕は、4～5割程度で、「聴覚言語機能」及び「精神障害」で小さく、「肢体不自由」で大きかった。

「能力」に関わる配慮項目は、本項目の他に項目カ「能力が発揮できる仕事への配置」があった。言い換えると、項目カは「能力の発揮」に関する配慮であり、本項目は「能力の評価」に関する配慮である。項目カと本項目の前後関係を考えると、ある個人の能力が「発揮」できるような配置を行い、その後で、その人の能力の程度や能力の発揮状況を「評価」することになるだろう。本項目後段の「昇進・昇格」は、そのような「評価」の先にある措置である。

項目カでは、本項目と同じ「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」に加え「高次脳機能障害」の〔配慮必要率〕が統計的に大きかった。このことから、項目カと本項目は同一ではないながらも、類似した傾向を持つ可能性がある。

しかし、両者はまったく一致するわけではなく、詳細に見れば、本項目のほうが〔配慮必要率〕が低くなっている。本項目後段に含まれる「昇進・昇格」は、記述のとおり、能力の発揮及びその評価の先にあるものと考えられ、その結果によっては自身に掛かる責任が重くなることも考えられる。したがって、そこまでは望まないという者も一定数いるかもしれない。いずれにせよ、両項目は一定の強さの関連があり、項目カへの配慮が、本項目の配慮に何らかの影響を与える可能性が考えられる。

一方で、本項目の〔十分配慮率〕は、項目カより全体的に小さく、この配慮を必要とする者に必ずしも十分な配慮がなされているわけではないことを示唆している。項目カにおいても、障害のある者を雇用する多くの事業所にとって、対象者の適性に合った配属先を選定することは難しい課題であると考えられることに触れたが、本項目も同様の可能性が考えられる。

テ 合理的配慮と障害カテゴリーのまとめ

ア～ツで述べたことを総合的に検討するため、表3-3-2を作成した。

表は、縦に配慮項目を並べ、横に障害カテゴリーを並べた。配慮項目は、ア～ツの記号と配慮項目の省略形を載せた。ア～ツの記号は、本項の小見出しと一致している。

表中の数値は、当該配慮項目の必要性、十分性がわかりやすいようにオッズで示した。オッズは、「必要オッズ」の場合、〔配慮必要率〕の〔配慮必要率〕以外に対する比（ $\text{配慮必要率} \div \text{配慮必要率}$ 以外）、「十分オッズ」の場合、〔十分配慮率〕の〔不十分配慮率〕及び〔未配慮率〕の和に対する比（ $\text{十分配慮率} \div [\text{不十分配慮率} + \text{未配慮率}]$ ）で示した。それぞれのオッズが > 1 であれば、〔配慮必要率〕ないし〔十分配慮率〕が「配慮必要率」以外又は「不十分配慮率」及び「未配慮率」の和に対する比率より大きいことを示し、 < 1 であれば、小さいことを示す。また、塗りつぶしたセルは、前節の分析で統計的に有意であった組合せであり、今回示したオッズとは直接関係があるわけではないが、おおむねオッズの大きさと一致している。このうち、黒に白抜きの数字で示した部分は、〔配慮必要率〕又は〔十分配慮率〕が統計的に有意に大きかったか、それ以外が有意に小さかつ

た部分、グレーに黒の数字で示した部分は、〔配慮必要率〕ないし〔十分配慮率〕が統計的に有意に小さかったか、それ以外が有意に大きかった部分である。

表 3-3-2 合理的配慮の必要性と配慮の十分さ

配慮項目	変数形式	全体	視覚障害	聴覚言語	肢体	内部障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
		知的障害以外		機能	不自由					
ア 移動	必要オッズ	0.296	0.510	0.254	0.558	0.131	0.166	0.139	0.370	0.575
	十分オッズ	1.875	1.273	1.529	1.965	1.814	3.172	2.55	0.929	1.297
イ 作業用機器等整備	必要オッズ	0.476	1.846	0.812	0.607	0.161	0.369	0.496	0.667	0.523
	十分オッズ	1.541	1.133	0.939	1.694	1.458	1.974	2.164	1.667	1.633
ウ 労働時間	必要オッズ	0.748	0.721	0.536	0.509	0.645	1.704	1.007	1.000	1.000
	十分オッズ	3.108	2.263	2.639	2.577	1.949	4.245	4.123	3.167	2.382
エ 休み	必要オッズ	2.363	1.596	1.639	1.691	2.431	5.289	3.343	3.348	3.600
	十分オッズ	3.766	2.500	4.896	3.464	4.434	3.250	4.034	3.529	3.865
オ 通院・服薬	必要オッズ	1.166	0.827	0.594	0.845	1.495	2.204	1.376	2.226	1.706
	十分オッズ	4.701	4.583	4.267	4.699	4.734	4.840	5.740	3.600	3.677
カ 能力発揮できる配置	必要オッズ	1.529	1.508	1.944	1.138	0.886	2.807	3.656	2.333	1.473
	十分オッズ	1.960	1.967	1.593	2.113	2.141	1.664	2.312	2.182	2.044
キ 業務内容の簡素化	必要オッズ	0.914	1.114	0.988	0.673	0.467	1.712	2.233	1.857	0.901
	十分オッズ	1.540	1.108	1.469	1.431	1.274	1.577	2.242	2.250	1.224
ク 感覚過敏	必要オッズ	0.229	0.383	0.282	0.161	0.106	0.312	0.520	0.429	0.186
	十分オッズ	1.531	1.158	1.222	2.013	2.226	1.295	1.236	2.000	2.600
ケ 指示等の明確化	必要オッズ	1.067	0.897	1.565	0.675	0.461	2.437	4.596	2.704	0.769
	十分オッズ	1.808	1.500	1.380	2.005	1.912	1.688	2.025	1.808	2.333
コ マニュアル作成	必要オッズ	0.817	0.644	1.400	0.525	0.320	1.653	2.829	1.778	0.554
	十分オッズ	1.400	0.871	1.490	1.308	1.456	1.270	1.515	1.909	2.154
サ コミュニケーション	必要オッズ	0.802	0.897	2.975	0.461	0.274	1.534	1.925	1.500	0.586
	十分オッズ	1.246	1.333	0.789	1.486	1.589	1.305	1.439	1.000	1.576
シ 支援・助言者の配置	必要オッズ	0.893	0.827	1.852	0.557	0.322	1.802	2.959	2.030	0.769
	十分オッズ	1.400	1.233	0.995	1.487	1.374	1.563	1.702	1.094	1.326
ス 教育訓練・研修	必要オッズ	0.538	0.451	0.742	0.400	0.281	0.993	0.890	0.887	0.447
	十分オッズ	1.204	0.917	0.760	1.330	1.489	1.094	1.514	1.350	1.536
セ 定期相談	必要オッズ	1.480	1.313	2.029	1.001	0.811	3.354	3.850	2.571	1.447
	十分オッズ	1.454	1.800	1.109	1.379	1.699	1.370	1.962	1.769	1.125
ソ 生活等の相談員	必要オッズ	0.545	0.437	0.665	0.352	0.286	1.160	1.079	0.818	0.586
	十分オッズ	1.007	1.045	0.827	0.959	0.933	0.916	1.626	0.957	0.889
タ 安全対策	必要オッズ	0.529	0.574	0.981	0.484	0.270	0.620	0.653	0.818	0.554
	十分オッズ	2.022	1.455	1.234	1.673	2.313	3.012	4.227	2.750	1.645
チ 設備等の充実	必要オッズ	0.949	0.644	0.939	0.961	0.525	1.365	1.498	1.222	1.150
	十分オッズ	1.965	1.320	2.175	1.949	1.510	1.952	3.058	1.619	1.563
ツ 評価、昇進・昇格	必要オッズ	0.979	0.827	1.347	0.766	0.648	1.588	1.415	1.174	1.054
	十分オッズ	0.930	1.094	0.667	1.099	1.020	0.784	1.067	1.000	0.844

各種配慮を必要とする〔配慮必要率〕は「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」で大きくなり、十分な配慮があるとする〔十分配慮率〕は「精神障害」、「発達障害」で大きくなった一方で、「聴覚言語機能」では小さくなる傾向が見られた。

また、「身体障害」では「聴覚言語機能」や「高次脳機能障害」を除き、〔配慮必要率〕はあまり大きくならない傾向が見られた。「視覚障害」、「肢体不自由」、「難病」における項目ア「移動のための配慮」や、「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」における項目イ「作業を容易にする設備・

機器の整備」のように、障害の特性によっては〔配慮必要率〕が大きくなるものも見られた。

(7) 仕事や職場に関する相談相手、相談機関と障害カテゴリー

おおむね以下の(ア)～(ウ)の3つの傾向が見られた。

(ア) いずれの障害カテゴリーにおいても、「職場の上司や人事担当者」、「職場の同僚・友人」、「家族、親戚」の選択が多かった(3～7割弱)。

(イ) 就労支援機関等の選択はいずれも3割未満で多くはないが、その中でも精神障害、発達障害、高次脳機能障害の選択率がやや大きかった。

(ウ) 「医療機関(主治医等)」の選択率は、身体障害(視覚障害、聴覚言語機能、肢体不自由、内部障害)、高次脳機能障害、難病が3割未満で比較的小さく、精神障害及び発達障害がそれぞれ5割程度と比較的大きかった。

(8) 将来のことと障害カテゴリー

ア 将来の不安

【将来の不安】について、〔不安がある〕を選択する比率は、「精神障害」、「発達障害」、「難病」で相対的に大きく、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」で小さかった。

イ 希望すること

今後、職業生活を充実させるために【希望すること】について、「その他」を除く(ア)～(ケ)の9の項目ごとに述べる。

(ア) 現在の業務を引き続き行いたい

いずれの障害カテゴリーも7割前後の選択率であり、一般的にはいずれの障害のある労働者であっても、「現在の業務を引き続き行いたい」と考える傾向がみられた。ただし、「聴覚言語機能」では、この項目の選択が相対的に小さかった。

(イ) 色々な種類の仕事をしてみたい

1割強から3割程度の選択率であった。「肢体不自由」及び「内部障害」で選択率が相対的に小さく、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」で大きかった。選択率が大きかった3つの障害カテゴリーは、例えば、本節(6)「合理的配慮と障害カテゴリー」の項目カ「能力が発揮できる仕事への配置」の〔配慮必要率〕が大きく、このうち「聴覚言語障害」と「精神障害」は〔十分配慮率〕が小さくなる傾向も見られた。これらの障害のある労働者の中には、能力が発揮できる仕事が行えていない者が見られる可能性が考えられる。

(ウ) もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい

1割弱から2割程度の選択率であった。「視覚障害」、「肢体不自由」、「内部障害」の選択率が相対的に小さく、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」で大きかった。上記項目(イ)と併せて考えると、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」のある労働者の中には、より高度な仕事に挑戦してみたいと考える者が見られるという可能性も考えられる。

(エ) 正社員になりたい

2割から4割程度の選択率であった。「肢体不自由」、「内部障害」で選択率が相対的に小さく、「精神障害」及び「発達障害」で大きかった。本項目に限り、「正社員」を除いて分析を行ったが、結果

は、「正社員」が少ない傾向のある障害カテゴリーで選択率が大きくなった。

(f) もっと負担のかからない仕事につきたい

1割から2割程度の選択率であった。障害カテゴリーと本項目の選択の間で統計的に有意な関連は見出せなかった。多くの障害カテゴリーにおいて、負担が軽減される仕事に就くことは希望しない傾向が確認できた。その一方で、障害カテゴリーを問わず、1割から2割程度は負担軽減される仕事に就きたいと考えているということも、併せて考える必要があるだろう。

(g) 仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい

1割から3割程度の選択率であった。「視覚障害」、「肢体不自由」、「内部障害」で選択率が小さく、「精神障害」及び「発達障害」で大きかった。本項目の選択率の小さい障害カテゴリーは、第1節2(9)で見たように正社員の多い障害カテゴリーでもあり、正社員として（正社員と同等に）研修等を受講する機会があるのに対して、本項目の選択率の大きい障害カテゴリーは、正社員が少ない障害カテゴリーであり、研修等を受講する機会が少ない可能性が考えられる。

(h) 現場監督者や管理者になりたい

全ての障害カテゴリーで1割に満たなかった。また、障害カテゴリーと本項目の選択の間で統計的に有意な関連は見出せなかった。本項目の(f)において、全ての障害カテゴリーに共通して負担が軽減される仕事につくことは必ずしも希望しない傾向が見られたが、一方で、現場監督者や管理者といった現場の管理的業務といった責任が大きくなる仕事に伴う負担増は必ずしも希望しない傾向も見られた。

(i) 勤務日数や勤務時間を増やしたい

最大でも2割に満たない程度の選択率であった。「身体障害」で選択率が小さく、「精神障害」及び「発達障害」で有意に大きかった。基本的には労働時間の増加はあまり求められていない。特に、第1節2(9)で正社員が多く、第1節2(11)で労働時間が相対的に長かった「身体障害」のある労働者は、労働時間増を望む傾向は強くなかった。他方、労働時間が短くなる傾向が示された「精神障害」、「発達障害」は、相対的なものであるが、労働時間増を望む傾向が大きくなった。一方で、「精神障害」及び「発達障害」は、本節1(6)の項目ウで労働時間の配慮を必要とする傾向が強かったことから、短時間労働等の配慮を望む傾向も同時に存在している。これらのことから、次の3点が考えられる。①勤務時間増を望まないのは全体的な傾向である、②特にその傾向は「身体障害」で強い、③「精神障害」及び「発達障害」はその傾向が「身体障害」よりは強くないものの、短時間労働等の配慮を求める傾向も見られ、より個別性の高い検討が必要になる可能性がある。

(j) 転職したい

5%～15%程度の選択率であった。「肢体不自由」及び「内部障害」で選択率が小さく、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」で有意に大きかった。「転職したい」とする傾向は、全ての障害カテゴリーで大きくはないことは、本項目の(a)で「現在の業務を引き続き行いたい」の選択率がおおむね7割であることと整合的である。ただし、「聴覚言語機能」、「精神障害」、「発達障害」の選択率は相対的にやや大きくなった。これは、本項目の(i)「色々な種類の仕事をしてみたい」において、その3カテゴリーの選択率がやや高かったことと関係があるかもしれない。

2 障害のある労働者の安定的な就労に関連する変数の分析結果のまとめと考察

本章第2節で、「昇進経験」、「将来への不安」、「希望すること」の3つの変数を目的変数として実施したロジスティック回帰分析の結果をまとめ、簡単な考察を行う。

(1) 昇進経験

ア 基本的な情報及び働き方との関係

まず、回答者の基本的な情報及び現在の働き方との関係を検討する。

「性別」について、「男性」に比べ「女性」は「昇進経験がある」とする回答が少なくなる傾向が見られた。「勤続年数」は、長くなるほど、「昇進経験がある」とする回答が多くなる傾向が見られた。「雇用形態」・「契約期間」は、「正社員以外」であるより「正社員」である方が、また「有期」であるより「無期」である方が、「昇進経験がある」とする回答が多くなる傾向が見られた。

一般に、「男性」に比べ「女性」の方が非正規で働く者が多い（総務省，2023）¹⁶。また、非正規で働く者は、「契約期間」が区切られている（有期である）場合が多く、その結果、「勤続年数」が比較的短くなると考えられる。したがって、これらの結果は、「正社員」であるか否かと相応の関係があり、「正社員」であるか、「正社員」に近い勤務条件にあることが昇進可能性と関係があることを示している可能性が考えられる。

イ 障害状況及び合理的配慮

次に、合理的配慮の実施状況及び仕事に関する相談相手との関係を検討する。

「昇進経験がある」と回答する程度が小さくなる傾向と関連が見られたのは、「重複障害」があること、合理的配慮のいずれかの項目で「必要だが配慮を受けていない」を選んでいること、相談先として「支援機関」を選択していることであった。

「重複障害」がある者で、「昇進経験がある」と回答する程度が小さくなることは、障害が重複することで、障害の程度が相対的に重くなるためと考えられる。そのため、配慮の程度が相応に大きい雇用管理が必要となり、昇進等を検討する機会が、重複障害がない場合に比べ少なくなる可能性が考えられる。

また、合理的配慮に関する19の項目のうち1つ以上において、「必要だが配慮を受けていない」と回答した者が、そのように回答しなかった者に比べ、「昇進経験がある」とする回答が少なくなった。障害のある労働者が、何らかの配慮について、「必要だが配慮を受けていない」と回答する状態は、① 事業所が障害のある労働者への配慮を必ずしも十分行っていない、あるいは、② 障害のある労働者と事業所のあいだで配慮に関するコミュニケーションが十分行われていないことが考えられる。これに関連して、第1章第1節22(2)で障害のある労働者に「必要な配慮がない理由」を複数回答で聞いているが、「どの程度まで配慮を求めてよいかわからない」（約5割）、「自分から配慮を求めるのは気が引ける」（約4.5割）と上記②に関わる理由が上位であった。一方で、「会社に支援制度がないため」（約2割）、「配慮を求めたが対応してもらえなかった」（約2割）のように、上記①に関わる理由は、上記②に関わる理由よりも少なかった。これらの結果は、すでに一定の配慮を実施してい

¹⁶ 総務省統計局の2023年7月分の「労働力調査（基本集計）」によれば、男性は正規の職員・従業員が77.0%、非正規の職員・従業員が23.0%であるのに対し、女性は正規の職員・従業員が46.7%、非正規の職員・従業員が53.3%である。

る事業所であっても、上記②に関わる理由によって、必要と考える配慮の考え方について、障害のある労働者と事業所の間ズレが生じている可能性を示唆している。「必要な配慮がない理由」が上記①であれ、②であれ、障害のある労働者とコミュニケーションしやすい環境を設けることが、「昇進」や、今回の分析では除外した「正社員への登用」といった、障害のある労働者の勤務条件の検討しやすさにつながる可能性を示唆する。

仕事に関する「相談先」として、「支援機関」に分類した項目を選択した者は、それを選択しなかった者に比べ、「昇進経験がある」とする回答が少なくなったことについては、「支援機関」に相談する時期を考えてみる必要がある。一般的に、障害のある者の就労にあたって「支援機関」に相談する時期は、就職前の時期から職場定着を考える就労後数年の時期が多いと考えられる。したがって、「支援機関」に何らかの相談を行う者は、「勤続年数」が短くなることが考えられる。そこで、「支援機関」を選択した者と「支援機関」を選択しなかった者の「勤続年数」の平均値を表3-3-3に示す。

表3-3-3 「相談先」としての「支援機関」の選択／未選択による「勤続年数」の平均値及び標準偏差

	総数	有効数	平均値	標準偏差
「支援機関」選択	1,055	1,021	5.0	6.9
「支援機関」未選択	4,643	4,458	13.7	12.1

「相談先」として「支援機関」を選択した者の「勤続年数」が平均5.0年であったのに対し、「支援機関」を未選択だった者は平均13.7年であった。このことから、「相談先」として「支援機関」を選択した者が「昇進経験がある」と回答する程度が小さくなったのは、上述の「勤続年数」が長くなるほど「昇進経験がある」と回答する程度が大きくなったこととは反対に、「支援機関」に相談する者の「勤続年数」が短くなる蓋然性が高くなるためと考えられる。

(2) 将来への不安

「将来への不安」の有無に関して、「性別」、「年齢」、「主な障害」、「重複障害」、「勤続年数」、「雇用形態」、「直前状況」、「配慮」、「相談先」の効果が有意であった。

ア 基本的な情報及び働き方との関係

「性別」について、「男性」より「女性」で「不安がある」とする回答が多くなった。本項(1)アで述べたように、「女性」で「昇進経験がある」とする回答が少なくなるなど、勤務条件の面で一定の差があることを反映した結果と考えられる。

また、「年齢」が高くなるにつれ「不安はない」という回答の程度が大きくなっていった。しかし、「勤続年数」では、反対に、長くなると、「不安がある」という回答の程度が大きくなっていった。一般に、「年齢」が高くなると、「勤続年数」も長くなることが多いと考えられるが、「将来への不安」との関りにおいては、それら2つの変数の傾向が異なっているように見える。しかし、表3-2-7のオッズ比(Odds Ratio: OR)を見ると、「年齢」でOR=0.985、「勤続年数」でOR=1.018である。オッズ比は、それによって比較している2つのオッズのあいだの差が小さくなるとOR=1.000に近づく。「年齢」及び「勤続年数」のオッズ比は、いずれもOR=1.000に近い値であり、効果が大

きいとは言えない。これらの結果は、「年齢」や「勤続年数」が「将来の不安」に対する影響がある可能性を示しているものの、その影響は限定的である。

続いて、「直前状況」では、「学校に在学していた」と回答した者が、「不安がある」と回答しにくいという結果であった。表3-3-4に、「直前状況」の項目ごとに入社時の平均年齢等をまとめたものを示した。

表3-3-4 [直前状況]の項目ごとの入社時平均年齢等

直前状況	n	入社時 平均年齢	現在の 平均年齢	平均 勤続年数	不安あり のオッズ	正社員である ことのオッズ
今と別の会社で働いていた	1,915	40.8	48.4	7.6	2.598	0.650
学校に在学していた	773	22.2	37.5	15.2	1.466	3.781
職業訓練・福祉施設	794	34.4	40.0	5.5	3.565	0.243
病院(デイケア・入院)	119	39.6	46.4	7.0	5.824	0.261
家において何もしていなかった	283	41.1	48.7	7.6	3.242	0.359

表3-3-4によると、入社前に「学校に在学していた」者は、入社時の平均年齢が20代前半と、他の「直前状況」の項目のものとは比べても若く、卒業から時間を空けずに入社した者が多いと考えられる。また、平均勤続年数も15年程度と、他の項目を選択した者に比べ長くなっており、職場への定着も比較的進んでいるように見える。そして、最右列に記載した「正社員であることのオッズ」を見ると、他の「直前状況」の項目が軒並み1に満たず、「正社員以外」が多いのに対し、「学校に在学していた」のみ、3.781というオッズを示しており、「正社員」である程度が相対的に大きくなっている。すなわち、「直前状況」で「学校に在学していた」を選択した者は、教育機関を卒業後、あまり時間をあけずに「正社員」として採用された者が多く、職場定着も一定程度進んでいると考えられる。これらのことが、現在の職場に就職する直前まで「学校に在学していた」者の就労状況を安定させ、「将来への不安」を感じる度合いも小さくさせたものと考えられる。

イ 障害状況及び合理的配慮

「将来の不安」は「主たる障害」・「重複障害」とも関係が見られた。「主たる障害」では、【身体G】を比較対象としたとき、回答者が【精神G】である場合に「不安がある」とする回答の程度が有意に大きくなった。「不安がある」を選択した者に回答を求めた「不安の内容」を確認すると、いずれの障害カテゴリーグループにおいても、「老後の生活が維持できるか」(老後の生活)の選択率が最も大きく、次いで「仕事を続けられるかどうか」(仕事の継続)の選択率が大きく、その大きさも同程度であった(図3-3-2)。他方、それ以外の項目を見ると、「障害が重度化するのではないか、疾病が再発や悪化するのではないか」(再発・悪化)では【身体G】での選択率が大きく、「生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか」(支援者の喪失)、「生きがいが見つけれない」(生きがいの喪失)の2項目では【精神G】での選択率が大きくなっていた。【精神G】においては、「仕事の継続」や「老後の生活」についての不安の他、支援者を失ったり、生きがいが見つけれなかったりすることで将来の不安が大きくなる可能性が考えられる。

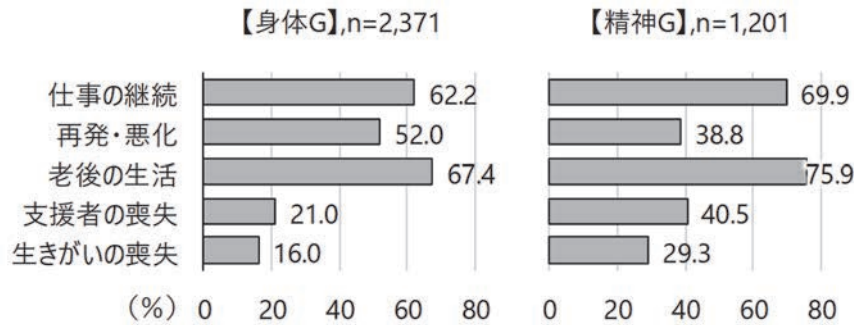


図3-3-2 障害カテゴリーグループごとの「不安の内容」

一方、「重複障害」は、重複する障害あると、それがない場合に比べ、「不安がある」と回答する程度が大きくなるというものであった。本節2(1)イで、「重複障害」があることで、「障害の程度が相対的に重くなる」ことについて触れたが、障害のある労働者自身においても、そのような認識がある可能性を考慮すべきかもしれない。

「配慮」については、各合理的配慮項目において、「必要だが配慮を受けていない」と1つでも回答した者が「不安がある」と回答する程度が大きくなるというものであった。本項(1)イでも参照したように、第1章第1節22(2)で障害のある労働者に「必要な配慮がない理由」を複数回答で聞いたもので、上位は「どの程度まで配慮を求めてよいかわからない」(約5割)、「自分から配慮を求めるのは気が引ける」(約4.5割)であった。このことから、職場で配慮について相談できないことが不安につながっている可能性が示唆される。一方で、「相談先」について、「職場の人」に含まれる選択肢を1つ以上選択した者が「特に不安はない」と回答しやすいという結果であった。これは、いま「配慮」で見たことと同様に、職場に相談できる環境があるということが、障害のある労働者の不安の軽減につながる可能性を示唆するものと考えられる。

(3) 希望すること

ア 高度な仕事への挑戦(キャリア形成)

「高度な仕事への挑戦」に対する希望の有無について、「年齢」、「勤続年数」、「主な障害」、「雇用形態」、「契約期間」、「配慮」、「相談先」の効果が有意であった。

(7) 基本的な情報及び働き方との関係

「年齢」が低いほど、また「勤続年数」が短いほど、「高度な仕事への挑戦」を希望する傾向がみられた。若いこと、あるいは入職して間もないことは、より高度な仕事へのモチベーションが比較的高い状態である可能性が考えられる。

一方、「雇用形態」及び「契約期間」では、「正社員以外」であることで「高度な仕事への挑戦」を希望しない傾向を示し、「有期(更新あり)」であることで希望する傾向を示す、という反対ともとれる結果が得られた。まず、「正社員以外」ということは、職務の範囲が「正社員」よりも限定されていると考えられる。そのような限定的な立場が、より高度な仕事へのモチベーションを生まれにくくしているのかもしれない。それに対し、「契約期間」が「有期(更新あり)」であることは、現在の職場に勤め続けられるとは限らないため、現在の職場のことだけでなく、次の仕事、

次の職場のことを考え、「キャリア形成」の1つの方向性として、「高度な仕事への挑戦」を考えていることなどがその背景にあるのかもしれない。

(4) 障害状況及び合理的配慮

「主な障害」で【精神 G】である者は、「高度な仕事への挑戦」を希望する程度が大きかった。この他に、合理的配慮項目で1つ以上に「必要だが配慮を受けていない」と回答した場合、「職場の人」に相談すると回答した場合、「支援機関」に相談すると回答した場合、相談相手が「特にいない」と回答した場合で、「高度な仕事への挑戦」を希望する程度が大きくなった。

「必要だが配慮を受けていない」と回答した者については、本項(1)イや(2)イで述べたように、事業所内で配慮について相談できない／相談しにくい環境や雰囲気があることが考えられる。他方で、「職場の人」を相談先として選択しており、相談先がある可能性が高い者も、「高度な仕事への挑戦」を希望していた。このことから、「高度な仕事への挑戦」を希望する者が、少なくとも、事業所の相談体制において、相談できない／相談しにくい環境や雰囲気にある状況と、相談先として「職場の人」がいる状況の、相対する2つの状況のうちいずれかにあることが考えられる。相談相手が「特にいない」と回答した者は、「職場の人」に相談相手がいないだけでなく、事業所内で相談できない／相談しにくい状況にある可能性が示唆される。他方で、【精神 G】を選択した者、相談先として「支援機関」を選択した者については、現在のところ「高度な仕事への挑戦」を希望する程度が大きくなる理由は不明である。

イ 現在の業務の継続（定着・転職）

「現在の業務の継続」に対する希望の有無について、「年齢」、「配慮」、「相談先」、「将来への不安」の効果が有意であった。

(7) 基本的な情報及び働き方との関係

「年齢」が高くなるにつれ、業務継続を希望する程度は大きくなった。年齢が上がることは、通常、転職の困難さや、新しい業務への適応の負担などがあるように思われる。

(4) 障害状況及び合理的配慮

「配慮」については、合理的配慮項目で1つでも「十分配慮を受けている」場合、業務継続を希望する程度が大きくなったのに対し、1つでも「必要だが配慮を受けていない」場合、業務継続を希望する程度は小さくなった。このことは、合理的配慮の提供が、業務継続のモチベーションになる可能性を示す。すでに述べたように、必要な配慮を受けていない理由の上位は、「どの程度まで配慮を求めてよいかわからない」、「自分から配慮を求めるのは気が引ける」の2点であった。したがって、事業所内で配慮について相談できない／相談しにくい環境や雰囲気を転換していくことが、業務継続の希望につながるものと思われる。

それと同様のことは、次の「相談先」についても言える。すなわち、「職場の人」に相談できる者は、業務継続を希望する程度が大きくなった。事業所内の相談しやすい環境の整備は相応に有効である可能性がある。

また、「将来への不安」について、不安がある場合、「現在の業務の継続」を希望する程度が小さくなった。すなわち、「将来への不安」があると、業務継続を希望しにくくなると言える。障害のあ

る労働者の「将来への不安」の払拭に向けての対応は、業務継続の希望を増やすことにつながる取組であると考えられる。

3 本節のまとめ

身体障害のある労働者は比較的正社員かそれに近い雇用形態で働く傾向にあるのに対し、精神障害や発達障害などのある労働者は正社員以外の雇用形態で働く傾向にあった。

また、必要な合理的配慮は、大きくは身体障害のグループと、精神障害のグループで異なる傾向が見られた。身体障害のグループでは、移動に関する配慮や作業を容易にする設備等の配慮が求められる傾向にあったのに対し、精神障害のグループではそれも含めた多くの配慮を必要とする傾向があった。一方で、身体障害のグループは、必要な配慮に対し、十分に配慮されていないと考える傾向があるのに対し、精神障害のグループは、必要な配慮が一定程度提供されていると回答する傾向が見られた。

障害のある労働者が安定的に働くことと関係があると考えられる諸項目を目的変数として、ロジスティック回帰分析を行った結果、多くの場合、障害のある労働者本人が必要と考える合理的配慮が提供されていないことがネガティブな結果につながっていた。とりわけ、現在の業務の継続を希望する程度は、十分な配慮が提供されていることにより上昇し、必要な配慮が提供されないことによって低下していた。必要な配慮が提供されないことは、将来に対する不安にも結びついていた。

以上を踏まえ、第1章で見た、必要な配慮を受けていない理由の上位は、「どの程度まで配慮を求めてよいかわからない」及び「自分から配慮を求めるのは気が引ける」である点を考慮すると、必要な配慮について相談が行いやすい環境を整えることは、障害のある労働者の不安を低減し、業務継続を希望する可能性を高める効果的な方法の1つであると考えられる。

参考文献

ILO (1955). 「障害者の職業更生に関する勧告」.

総務省 (2023). 「労働力調査 / 基本集計 全都道府県 長期時系列データ : 長期時系列表 1 b - 3 雇用者 【年齢階級, 雇用形態別】 - 全国」.

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 57 (2004). 「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究 (最終報告書)」.

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 137 (2017). 「障害者の就業状況等に関する調査研究」.

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 145 (2019). 「障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発 (その2) - ワークサンプル幕張版 (MWS) 新規課題の開発 -」.

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 161 (2022). 「精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～」.

障害者職業総合センター職業センター 実践報告書 No. 39 (2022). 「発達障害者のワークシス

テム・サポートプログラム 在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援」.

第4章

障害者の従事する職務に関する調査

第4章 障害者の従事する職務に関する調査

本章では、障害者の従事する職務に関する調査として実施した事業所を対象とするアンケート調査（方法は序章第2節の調査2を参照）及びヒアリング調査（方法は序章第2節の調査3を参照）の結果と考察を示す。

選択肢が多く、すべての選択肢に言及すると煩雑になる場合、表または図では選択肢の回答割合を示し、文中では回答の多かった2～3の選択肢にのみ言及することとした。アンケート調査の集計表は巻末資料に掲載する。

第1節 アンケート調査結果

1 事業所の形態（n=2,734）

「一般の事業所」が2,654件（97.1%）と大半を占めた。次いで「特例子会社」が24件（0.9%）、「就労継続支援A型事業所」が12件（0.4%）であった。44件（1.6%）は不明であった。

2 主な事業内容（n=2,734）

「製造業」が370件（13.5%）と最も多かった。次いで、「医療、福祉」が356件（13.0%）、「サービス業（他に分類されないもの）」が317件（11.6%）であった。26件（1.0%）は不明であった。

（図4-1-1）

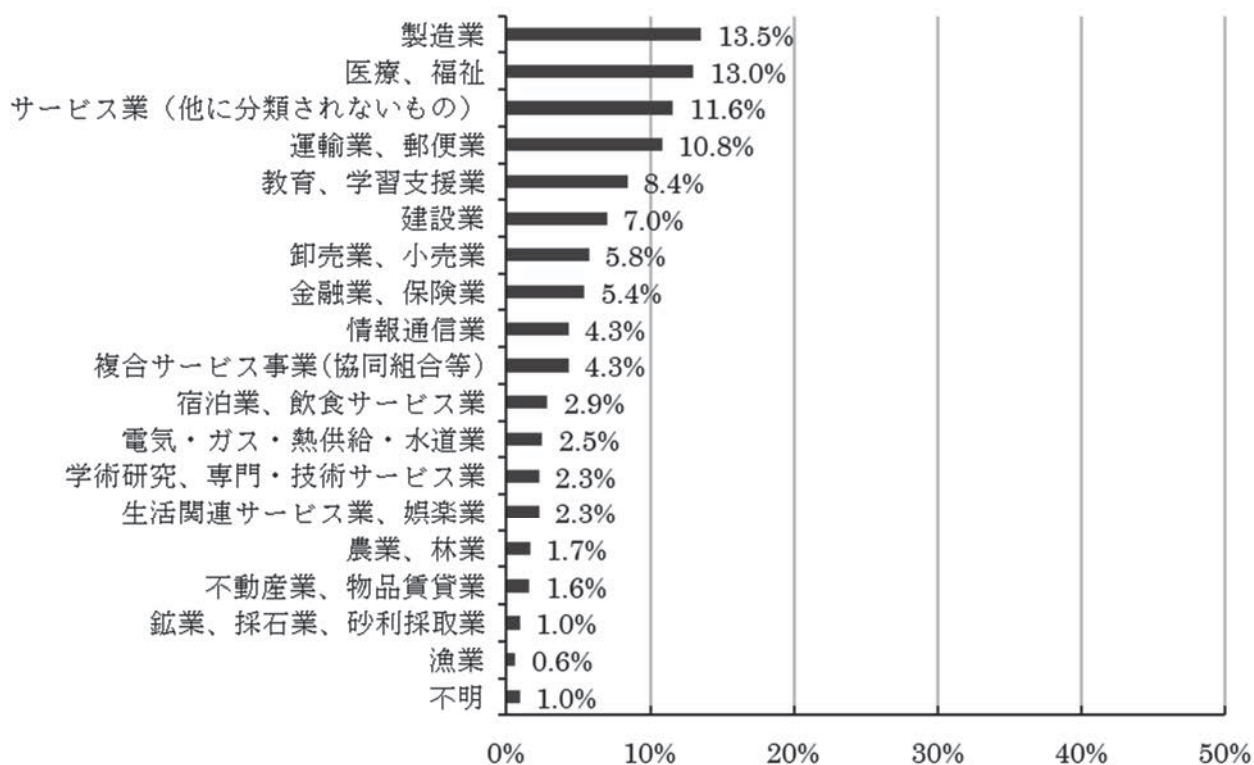


図4-1-1 回答事業所の主な事業内容（n=2,734）

3 従業員規模

従業員規模について、(1) 事業所と (2) 企業全体それぞれの回答を求めた。

(1) 事業所の従業員規模 (n=2,734)

「100～499人」が1,160件(42.4%)と最も多かった。次いで「30～99人」が632件(23.1%)、「500～999人」が304件(11.1%)であった。(図4-1-2)

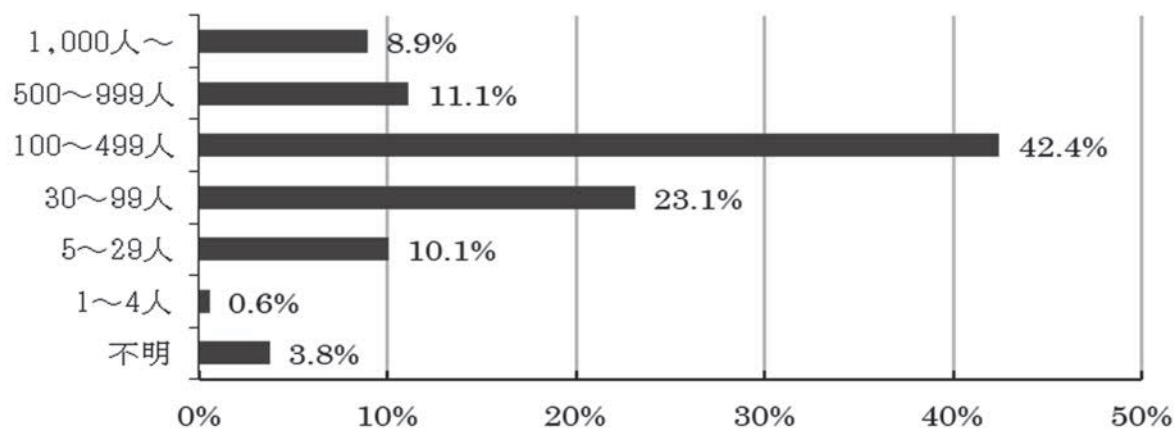


図4-1-2 回答事業所の従業員規模 (n=2,734)

(2) 企業全体の従業員規模 (n=2,734)

「1,000人以上」が1,050件(38.4%)と最も多かった。次いで「100～499人」が830件(30.4%)、「500～999人」が324件(11.9%)であった。(図4-1-3)

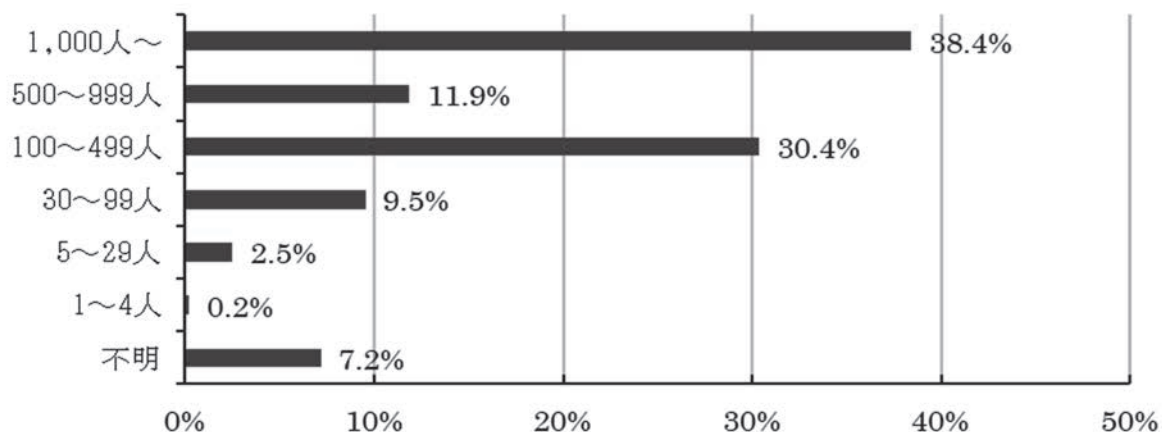


図4-1-3 回答事業所を含む企業全体の従業員規模 (n=2,734)

4 事業所における障害者雇用の経験 (n=2,734)

「現在障害者を雇用している」が2,411件(88.2%)、「現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた時期がある」323件(11.8%)であった。

5 障害者を現在雇用している、もしくは過去に雇用していた事業所の割合（障害種別）（複数選択）

現在雇用している、もしくは過去に雇用していた障害者の障害種別について、10の項目から、当てはまるものをすべて選ぶことを求めた（n=2,734）。「身体障害（肢体不自由）」が1,655件（60.5%）と最も多かった。次いで「精神障害」が1,298件（47.5%）、「身体障害（内部障害）」が1,274件（46.6%）であった。（図4-1-4）

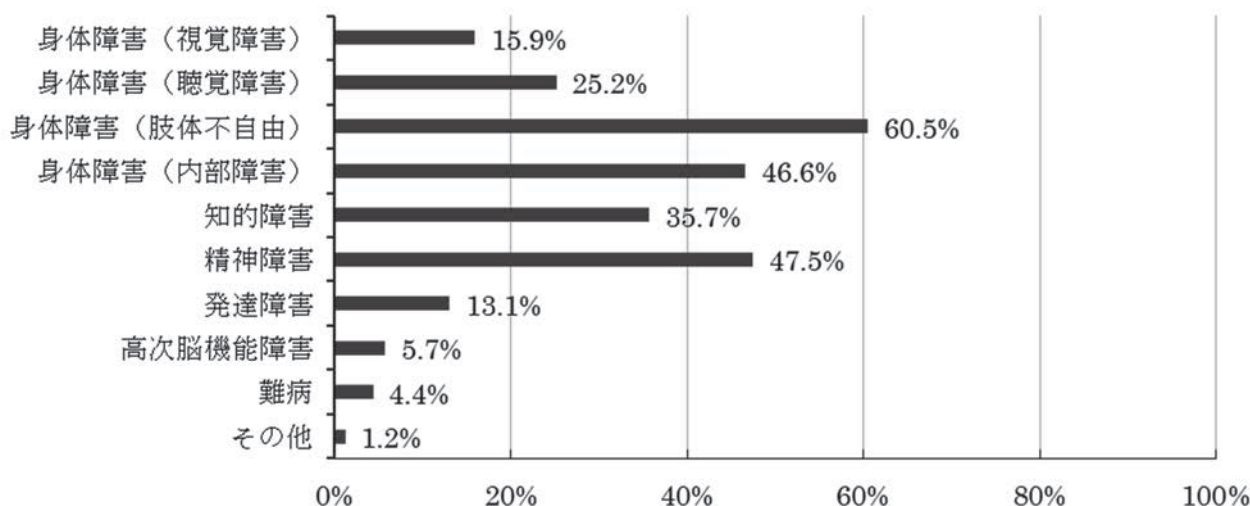


図4-1-4 障害者を雇用している、もしくは雇用していた事業所の割合（障害種別）（n=2,734）

6 障害者が携わる（携わっていた）具体的な職務の内容

本節5で確認した「現在雇用している、もしくは過去に雇用していた障害者」について、障害種別ごとに具体的な職務内容を記入するよう求めた。本調査は自由記述のため、様々な記入内容が見られたが、「内勤」、「開店準備」、「健常者同様の作業」など具体的な職務内容を読み取ることが困難であったものについては集計から除外した。その結果15,536件の回答を得た。その回答の分類・整理に当たり、得られた回答は一人につき複数の職務内容からなると思われるケースが比較的多く、類似した回答であっても障害のある従業員が担当する責任の範囲は個性が高いと思われたため、作業内容自体の比較に注力することとし、「課業」として分類・整理することが妥当ではないかと考えた。本報告書で用いる「課業」とは第4回改訂厚生労働省編職業分類表にある「課業とは、職位に含まれる仕事のうち、個々のひとまとまりの仕事を言う」という定義を参考にしている。一方で、「看護師」、「医師」など職種名や資格名が記載されているケースなど従業員一人の職務内容を一つの回答で表現する等のケースも見受けられた。このため、本報告書では、このようなケースも含めて「課業等」として分類・整理するとともに、回答のあった具体的な職務内容については「主な回答例」としてまとめることとした。以上により、得られた回答を研究担当者複数名で251の「課業等」に分類・整理した。

また、本設問では、障害種別については10種類の障害種別で回答を求めており、記入された職

務内容を担当している障害者の人数、具体的な診断名や障害の程度、症状、年齢、勤続年数等については回答を求めなかった。さらに、実際の職務内容の難易度、頻度、労力、役割等をどのように組み合わせて職務を構築しているか等についての詳細や、指導者の有無等の職務の実施体制についても回答は求めなかった。そのため、本設問の回答内容は、各障害者がどのような「課業等」に携わる機会があるか、という点のみを単純に示していることに留意する必要がある。

なお、第3節に記載するヒアリング調査においては、職務内容に合わせ実施している配慮等も把握しており、本アンケート調査を補完するものとなっている。

251の「課業等」すべての分類・整理の結果については、巻末資料11に掲載している。

以下、雇用される事業所の産業分類、障害種別ごとに、障害者がどのような職務内容に従事しているかを「課業等」に区分した結果を掲載する。なお、それぞれ基本的に上位30種の「課業等」を掲載しているが、30位にあたる「課業等」と同数の「課業等」が複数あった場合は、同数の「課業等」を含めて35種以内であれば掲載し、36種以上となる場合には30位にあたる課業等の直近上位の「課業等」まで掲載することとした。

(1) 障害者が従事する具体的な職務内容 (n=15,536)

障害者が従事する具体的な職務内容について、回答のあった 15,536 件を 251 の課業等に分類・整理した結果、回答数が最も多かったものは「データ入力」で回答数は 1,520 件であった。次いで「書類の整理・管理」が 1,201 件、「清掃」が 1,190 件と続いた。(表 4-1-1)

表 4-1-1 上位 30 種の課業等 (n=15,536)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、PCの入力、伝票入力	1,520
書類の整理・管理	ファイリング、スキャニング (PDF化)、日報管理	1,201
清掃	店舗清掃、応接室の清掃、社内清掃業務	1,190
事務	事務職、一般事務、事務全般	1,141
文書等発受	郵便物の回収・仕分け・配布、封入、ラベル貼り	568
コピー・印刷	書類・資料のコピー、印刷	531
電話・受付業務	コールセンター業務、受付・案内業務、電話対応	529
書類・資料の作成	DM・名刺等作成、会議資料作成、POP作成	499
製造・加工・組立	製造作業、ライン加工、部品の組立	438
会計事務	経理、会計、入出金処理	252
事務補助	事務補助業務、事務サポート	251
教育	教員、大学教員、授業	247
備品等物品管理	コピー用紙の管理・補充、消耗品補充、備品管理	236
品出し	商品陳列、品出し、商品整理	204
庶務・総務	一般庶務、総務業務、庶務業務全般	197
梱包・包装	梱包、パック詰め、商品袋詰め	190
洗濯・リネン	クリーニング、リネンの仕分け、洗濯業務	179
試験・検査・実験・解析	各種試験・実験、製品検査、分析作業	177
仕分け	仕分け作業、商品の仕分け、製品仕分け	176
研究	研究業務、研究職、論文作成	172
システム等開発	システム開発、技術開発、ソフトウェア開発	151
介護	介護職、介護補助、入浴介助	144
調理	社員食堂での調理、盛付作業、調理補助	138
施設・環境の整備・保全	営繕業務、環境整備、施設の点検	137
連絡・調整	作業等スケジュール管理、社内部門間調整、メール連絡	134
システム管理	システム管理・運用、システムの保守	132
その他の雑務	シール貼り、後片付けの手伝い、工場内での雑務	131
運転	タクシー乗務員、送迎ドライバー、フォークリフト操作	130
荷受け・出荷	荷受け、出荷準備・処理、荷物の積み下ろし	123
看護師	看護師、看護業務	119

(2) 産業別の課業等

回答のあった課業等について、回答のあった事業所を18の産業分類別に分類・整理した。以下、産業別の結果を示す。

ア 農業、林業

農業、林業を主な事業内容とする事業所の回答では、障害者が従事する具体的職務内容について合計149件の回答があり、これを31種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「農作業」で49件であった。次いで、「梱包・包装」が19件、「選別」、「清掃」がそれぞれ11件と続いた。(表4-1-2)

表4-1-2 農業、林業を主とする事業所の上位31種の課業等 (n=149)

課業等	主な回答例	件数
農作業	野菜の収穫、椎茸栽培作業、農作業	49
梱包・包装	袋詰め、パック詰め	19
選別	選別作業、選果作業	11
清掃	機械清掃、施設内清掃	11
飼育	餌づくり、鶏の管理業務、馬房の寝藁上げ	10
食品加工・食品製造	野菜のヘタ取り、野菜の加工	7
器具等洗浄	資材の洗浄、トレー洗浄	5
機器・設備の整備	選別機の調整、機械メンテナンス	4
荷受け・出荷	コンテナの積み下ろし、出荷作業	4
緑化・園芸	草刈り業務、伐採	4
製造・加工・組立	堆肥製造	2
事務	事務作業	2
試験・検査・実験・解析	害虫捕獲用粘着板によるモニタリング調査	2
配達・配送	配送作業	2
文書等発受	郵便受付	1
書類の整理・管理	書類整理	1
営業	営業	1
オペレーター	機械オペレーター	1
指導・訓練	指導	1
会計事務	経理	1
技術職	電気・機械修理等の技術職	1
データ入力	データ入力	1
警備	警備	1
電話・受付業務	電話対応	1
その他の雑務	パッケージのシール貼り作業	1
コピー・印刷	コピー	1
消毒	事務所内消毒作業	1
運転	家畜運搬(大型車)	1
備品等物品管理	農業資材管理	1
ごみ処理	ごみの回収	1
システム管理	システムの保守	1

イ 漁業

漁業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 29 件の回答があり、これを 15 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「漁業」で 7 件であった。次いで、「飼育」が 4 件、「データ入力」、「清掃」がそれぞれ 3 件と続いた。(表 4-1-3)

表 4-1-3 漁業を主とする事業所の課業等 (n=29)

課業等	主な回答例	件数
漁業	水揚作業、漁船での作業全般	7
飼育	餌づくり、魚への餌やり	4
データ入力	データ入力	3
清掃	清掃、水槽清掃	3
書類の整理・管理	書類の整理	2
配達・配送	配達	1
荷受け・出荷	出荷作業	1
販売	販売業務	1
機器・設備の整備	網の修繕作業	1
食品加工・食品製造	魚の加工場	1
事務	事務全般	1
コピー・印刷	コピー	1
書類・資料の作成	報告書作成	1
調理	司厨員	1
塗装	ペンキ塗り	1

ウ 鉱業、採石業、砂利採取業

鉱業、採石業、砂利採取業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 53 件の回答があり、これを 24 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「データ入力」で 7 件であった。次いで、「運転」、「コピー・印刷」、「書類の整理・管理」がそれぞれ 4 件であった。(表 4-1-4)

表 4-1-4 鉱業、採石業、砂利採取業を主とする事業所の課業等 (n=53)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力	7
運転	ダンプトラックの運転手、フォークリフト	4
コピー・印刷	コピー	4
書類の整理・管理	書類整理	4
清掃	清掃	3
書類・資料の作成	書類作成、資料作成	3
電話・受付業務	電話対応、事務受付	3
管理者	管理者	3
事務	事務、事務作業	3
施設・環境の整備・保全	施設管理	2
備品等物品管理	倉庫管理、貯蔵品の管理業務	2
オペレーター	機械オペレーター	2
会計事務	伝票起票	2
その他の雑務	工場作業員	1
警備	誘導	1
調達	資機材の調達業務	1
梱包・包装	製品の袋詰め作業	1
掘削・採掘	石炭採掘に係る坑内作業	1
設計・製図	設計	1
庶務・総務	総務全般	1
洗濯・リネン	洗濯	1
碎石ふるい分け	碎石ふるい分け	1
PC業務	電算業務 (PCの保守等)	1
試験・検査・実験・解析	分析作業	1

エ 建設業

建設業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 848 件の回答があり、これを 89 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「データ入力」で 87 件であった。次いで、「書類の整理・管理」が 86 件、「書類・資料の作成」が 67 件と続いた。(表 4-1-5)

表 4-1-5 建設業を主とする事業所の上位 30 種の課業等 (n=848)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、システムへのデータ登録	87
書類の整理・管理	書類ファイリング、スキャン、書類整理	86
書類・資料の作成	書類作成、資料作成	67
事務	一般事務、事務職	66
コピー・印刷	コピー	34
清掃	社内清掃、寮清掃	32
設計・製図	建築設計、構造設計、施工図作成	30
会計事務	経理事務、予算管理	26
電話・受付業務	電話対応、外線電話取次、来客対応	21
積算	積算業務、工事積算	20
備品等物品管理	機材部品の管理・整理、倉庫備品管理	19
施工管理	施工管理、建築現場の管理・監督	18
文書等発受	荷物・郵便物の発送、郵便仕分け	18
建築・建設	建築施工、土木・建築現場における作業全般	18
CAD	CADオペレーション、CADを使用した図面作成	18
システム管理	PCシステムの構築・管理、システム管理・設定	17
庶務・総務	庶務全般、総務業務	17
業務の管理・監督	管理業務、ライン長業務	15
技術職	現場における技術職、技術業務	14
機器・設備の整備	電気機械のメンテナンス、機械修理	13
その他の雑務	工事現場の軽微な作業、工場内の雑務	11
人事労務管理	人事、人事業務	10
データ処理	データ整理、データ制作	9
書類・データのチェック	データ確認、図面チェック	8
営業	営業、営業回り	8
事務補助	事務補助、事務補助業務	8
企画	管理系企画、調達系企画	7
データ集計	データ集計、データ集約	6
管理者	管理職、工場統括責任者	6
連絡・調整	メール受発送業務、安全管理資料の情報提供	6

他59種

オ 製造業

製造業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 2,318 件の回答があり、これを 104 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「製造・加工・組立」で 357 件であった。次いで、「データ入力」が 174 件、「事務」が 165 件と続いた。

(表 4-1-6)

表 4-1-6 製造業を主とする事業所の上位 30 種の課業等 (n=2,318)

課業等	主な回答例	件数
製造・加工・組立	金属のプレス作業、部品製造、電子機器組立	357
データ入力	データ入力、事務(データ入力)	174
事務	一般事務、事務職	165
清掃	構内及び建屋の清掃、会議室・トイレ・食堂の清掃	129
試験・検査・実験・解析	加工試験、部品検査、原料・製品の分析業務	117
書類の整理・管理	ファイル整理、スキャニング、文書整理	91
梱包・包装	製造品の袋詰め、部品梱包作業、包装仕上げ業務	68
食品加工・食品製造	菓子製造、パン・和洋菓子の製造、原料加工	60
書類・資料の作成	資料作成、配布物作成、名刺印刷	59
システム等開発	開発業務、新商品の開発・企画、試作	57
荷受け・出荷	資材搬入受付、製品の出荷、出荷処理	47
品質管理	品質管理、品質検査作業、品質保証	41
設計・製図	機械設計、製品設計、設計職	39
庶務・総務	総務一般、庶務業務、総務スタッフ	38
文書等発受	郵送物収容、社内メール便業務、宛名書き	37
生産管理	生産管理、生産工程管理	34
コピー・印刷	コピー、書類コピー	32
電話・受付業務	電話対応、来場者受付、来客対応	31
会計事務	一般経理業務、請求書処理、伝票処理	31
事務補助	事務補助、事務サポート業務	31
連絡・調整	関係部門との各種調整、全社案内、各種連絡	30
受注・発注	消耗品等の受発注、資材の発注、発注手続き	30
企画	企画、経営企画	29
機器・設備の整備	コピー機のメンテナンス、設備保全、設備の日常点検	27
洗濯・リネン	洗濯業務(作業服・手袋)、製品の仕上げ(アイロン等)	26
その他の雑務	簡単な工場内軽作業、シール貼り	24
システム管理	システム運用管理、サーバー管理、情報システム管理	23
資材・備品等の運搬	材料運搬、製本の運搬、部品の運搬業務	23
仕分け	製品仕分け、パン・洋菓子の仕分け	22
業務の管理・監督	管理業務、マネジメント、事業管理	21

他74種

カ 電気・ガス・熱供給・水道業

電気・ガス・熱供給・水道業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 300 件の回答があり、これを 48 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「データ入力」で 49 件であった。次いで、「事務」が 42 件、「書類の整理・管理」が 28 件と続いた。(表 4-1-7)

表 4-1-7 電気・ガス・熱供給・水道業を主とする事業所の上位 30 種の課業等 (n=300)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	システムデータ入力、可能な範囲でのデータ入力	49
事務	一般事務、事務職	42
書類の整理・管理	書類整理、書類のPDF化、資料整理	28
備品等物品管理	倉庫管理、備品管理、コピー用紙の補充	17
書類・資料の作成	工事書類等作成、資料作成	17
コピー・印刷	コピー、顧客情報の印刷	15
庶務・総務	庶務全般、総務事務	13
文書等発受	社内便の集配・分別、郵便業務	11
会計事務	経理事務、各種伝票処理、清算業務	10
電話・受付業務	お客様や社内外他部署との電話対応	8
データ処理	PCデータ処理関連、データの整理	7
人事労務管理	人事、人事評価、人材採用	7
営業	営業業務全般、営業	6
データ集計	可能な範囲でのデータ集計	6
技術職	営業技術、供給技術	6
データ管理	データ管理、実績管理	4
施設・環境の整備・保全	構内巡回点検、建屋メンテナンス作業	4
清掃	清掃業務	4
書類・データのチェック	竣工調査の工程調査、照合	3
業務の管理・監督	ガス工事監督員	3
連絡・調整	調整	3
機器・設備の整備	発電設備の調査・運用・保安・防災	3
受注・発注	商品の受発注業務、資材の発注・検収	2
渉外	取引先との渉外	2
企画	企画	2
PC業務	PC作業	2
システム管理	システム管理	2
設計・製図	図面作成、設計	2
検収	検収担当	2
オペレーター	工場オペレーション	2

他18種

キ 情報通信業

情報通信業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計728件の回答があり、これを79種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「事務」で67件であった。次いで、「データ入力」が62件、「システム等開発」が60件と続いた。(表4-1-8)

表4-1-8 情報通信業を主とする事業所の上位30種の課業等 (n=728)

課業等	主な回答例	件数
事務	事務職、事務処理全般、事務職	67
データ入力	データ入力、アシスタント業務(データ入力)	62
システム等開発	システム開発、ソフトウェア開発業務	60
システム管理	システム運用、システム管理、サーバー管理	47
書類の整理・管理	書類整理、ファイリング、スキャン	46
SE・プログラマー	システムエンジニア、プログラム作成	41
書類・資料の作成	社内向け資料の作成、文書作成	36
備品等物品管理	備品管理、文具やコピー用紙の在庫確認	24
コピー・印刷	コピー	21
電話・受付業務	電話対応、コールセンター業務	20
営業	システム営業、内勤営業	19
業務の管理・監督	チーム管理、進捗管理、社員食堂管理	17
連絡・調整	社員スケジュール調整、他部門との調整	16
会計事務	経理業務、会計処理、経理事務	15
人事労務管理	人事管理、人事業務、従業員の就業管理事務	15
清掃	清掃、店舗清掃	14
庶務・総務	総務庶務、社内庶務	13
事務補助	事務補助業務全般	11
編集	紙面レイアウト、校閲、編集業務	11
IT業務	ITエンジニア、ITコンサルタント、Webサービスの管理	11
社内IT等相談対応	ヘルプデスク業務、社内システムサポート	8
PC業務	PCセットアップ補助、アップデート、キッティング	8
文書等発受	郵便物対応、メールポーター	7
受注・発注	発注、発注関連事務処理	6
調査	技術動向調査、データ調査	5
DTP	DTP	5
データ管理	データ管理	5
データ集計	データ集計	5
書類・データのチェック	読み合わせ、データチェック	5
イベント実施	イベントの運営、社内イベントの手伝い	5

他49種

ク 運輸業、郵便業

運輸業、郵便業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 1,160 件の回答があり、これを 73 種類の課業等に分類・整理した。最も回答数が多かった課業等は「文書等発受」で 152 件であった。次いで、「データ入力」、「清掃」がそれぞれ 109 件、「事務」が 92 件と続いた。(表 4-1-9)

表 4-1-9 運輸業、郵便業を主とする事業所の上位 30 種の課業等 (n=1,160)

課業等	主な回答例	件数
文書等発受	郵便物の区分作業、封入作業、荷物の仕分け	152
データ入力	データ入力、入力事務、入力作業	109
清掃	事務所内の清掃、休憩室・応接室の清掃、構内清掃	109
事務	一般事務、事務員、事務職	92
書類の整理・管理	書類整理、書類綴じ、スキャニング	80
電話・受付業務	窓口業務、コールセンター業務、電話対応	73
運転	タクシー乗務員、トラック運転手、運転業務	67
配達・配送	郵便や小包の配達、バイクによる郵便物の配達作業	55
仕分け	仕分け作業、商品仕分け業務	49
コピー・印刷	コピー業務、書類の印刷、ラベル印刷	40
備品等物品管理	コピー用紙などの補充、消耗品と受入、備品の在庫確認	26
連絡・調整	社内部門間調整、各部署へのデータ配信、配車業務	26
その他の雑務	シール貼り業務、倉庫内その他の雑務	20
書類・資料の作成	POP作成、書類作成、掲示物作成	19
会計事務	経理事務、清算業務	16
資材・備品等の運搬	発泡スチロールの運搬、入出庫作業	14
事務補助	オフィスサポート業務、事務補助業務	13
シュレッダー	文書の裁断、古いユニフォームのシュレッダー	13
荷受け・出荷	荷物の積み下ろし、出荷作業、コンテナデバンニング	12
物品整理	空き箱整理、物品の整理作業	12
庶務・総務	庶務関係業務、総務業務	11
書類・データのチェック	データ確認、書類チェック	11
梱包・包装	部品梱包作業、袋詰め	10
ピッキング	ピッキング作業、商品のピッキング	10
機器・設備の整備	装置点検、車両整備	7
販売	郵便窓口での販売、事業所歴史博物館ショップ販売	6
人事労務管理	人事、人材管理	5
データ管理	データ管理	5
検品	検品、商品チェック作業	5
消毒	社屋内消毒作業、共有部分の消毒	5

他43種

ケ 卸売業、小売業

卸売業、小売業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 1,010 件の回答があり、これを 73 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「品出し」で 144 件であった。次いで、「清掃」が 78 件、「データ入力」が 70 件と続いた。(表 4-1-10)

表 4-1-10 卸売業、小売業を主とする事業所の上位 32 種の課業等 (n=1,010)

課業等	主な回答例	件数
品出し	品出し、商品陳列、商品整理	144
清掃	店舗清掃、巡回清掃、店内清掃	78
データ入力	データ入力、PCの入力作業	70
事務	一般事務、事務職	55
販売	レジ業務、レジ応援、インターネットでの販売	44
梱包・包装	パック作業、商品袋詰め、箱詰め	43
書類の整理・管理	書類の整理、PDF化作業、ファイリング	41
食品加工・食品製造	パン製造、野菜カット、惣菜の商品化	32
会計事務	売掛照合、伝票処理、会計業務	28
接客	接客、ガソリンスタンドにおける接客・サービス	26
製造・加工・組立	部品の加工作業、工場内での製造・加工	26
荷受け・出荷	荷受け担当、小口商品の出荷	25
電話・窓口業務	代表電話対応、コールセンターでの対応	25
書類・資料の作成	資料作成、POP作成	22
文書等発受	DM封入・封緘、郵便の仕分け・発送	21
コピー・印刷	書類コピー、印刷業務	20
商品管理	商品管理	20
ピッキング	商品のピッキング、ピッキング	18
その他の雑務	店舗内軽作業、ケース商品の開封、ラベル貼り	17
庶務・総務	庶務全般、総務業務	17
値付け	値付け、値下げする際のシール貼り	15
営業	営業職、営業アシスタント	14
備品等物品管理	コピー用紙の補充、備品管理	13
仕分け	金券仕分け、返品商品仕分け	11
受注・発注	商品の発注、事務用品の発注	10
在庫管理	バックルームでの商品整理、店舗のストック整理	10
人事労務管理	勤怠管理、人事管理、採用業務等全般	10
データ管理	データ管理	9
書類・データのチェック	書類チェック、帳合作業	9
システム管理	システム管理、システム運用	8
検品	商品検品	8
洗車	洗車業務	8

他41種

コ 金融業、保険業

金融業、保険業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 1,499 件の回答があり、これを 67 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「書類の整理・管理」で 255 件であった、次いで、「データ入力」が 241 件、「事務」が 145 件と続いた。(表 4-1-11)

表 4-1-11 金融業、保険業を主とする事業所の上位 31 種の課業等 (n=1,499)

課業等	主な回答例	件数
書類の整理・管理	販売資料等の整理・保管、書類整理、スキャン	255
データ入力	データ入力、PC等による入力作業	241
事務	一般事務、事務作業、事務	145
文書等発受	郵便物の受発信、書類の封入・封緘、郵便の仕分け	127
コピー・印刷	コピー、印刷業務	113
会議・研修会の運営	会議事務局、会議・研修会などの運営サポート	59
保険業務	生命保険・損害保険に関する一般業務、保険金支払い業務	58
仕分け	仕分け作業、簡易な物流作業（仕分け等）	58
事務補助	事務補佐、事務サポート、事務補助	51
清掃	事務所清掃、保養所施設での清掃	49
電話・受付業務	外線の一次受電と引継ぎ、電話対応、来客受付	39
書類・資料の作成	会議資料作成サポート、社員証の作成、名刺作成	36
庶務・総務	総務関連業務、各種庶務	29
金融事務	金融事務	19
書類・データのチェック	資料検証、データチェック	19
資材・備品等の運搬	荷物運搬、社内物品移送業務	13
会計事務	経理、出納業務	13
備品等物品管理	コピー用紙補充、文房具管理	12
データ管理	データ管理	11
データ集計	データ集計（営業成績、出退勤・有給等）	10
データ処理	データ作成、データ処理	10
連絡・調整	作業等のスケジュール管理、メール対応	9
企画	企画、企画サポート業務	8
渉外	顧客との交渉、対外折衝業務	8
運転	自動車運転業務	6
システム管理	システム運用、システム管理	6
業務の管理・監督	マネジメント業務、部署管理業務	6
受注・発注	備品の発注、文房具の発注	6
管理者	幹部職員、管理職	5
人事労務管理	職員の勤務管理事務	5
施設・環境の整備・保全	環境整備、施設設備点検・管理	5

他36種

サ 不動産業、物品賃貸業

不動産業、物品賃貸業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 259 件の回答があり、これを 47 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「データ入力」で 50 件であった。次いで、「書類の整理・管理」、「書類・資料の作成」がそれぞれ 23 件、「事務」が 17 件と続いた。(表 4-1-12)

表 4-1-12 不動産業、物品賃貸業を主とする事業所の上位 32 種の課業等 (n=259)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、入力作業	50
書類の整理・管理	書類整理、契約書のPDF化、ファイリング	23
書類・資料の作成	契約書の製本作業、名刺作成、重要事項説明書の作成	23
事務	一般事務、事務業務	17
文書等発受	郵便物仕分け、郵便物封入、DMへのラベルシート貼り	16
電話・受付業務	電話対応、窓口対応、来客対応	16
機器・設備の整備	機械の点検作業、機械整備	10
清掃	マンション清掃員、店舗清掃	10
事務補助	事務補助、事務補助作業	7
洗濯・リネン	洗濯物の仕分け作業、洗濯物のたたみ・仕上げ	6
庶務・総務	一般庶務、総務業務全般	6
マンション等管理人	マンションの管理人、管理員	5
営業	住宅営業、市店舗での営業	5
コピー・印刷	コピー、印刷業務	4
書類・データのチェック	契約書発送のダブルチェック、データチェック	4
洗車	レンタカー洗車	4
物品整理	物品整理	3
配達・配送	配送業務、配達の助手	3
農作業	農園作業、農作業	3
会計事務	経理業務全般	3
受注・発注	事務用品等の発注、注文受付	3
総合職	総合職業務	3
押印	社名ゴム印の押印	2
器具等洗浄	鍵磨き	2
消毒	フロアの消毒業務	2
管理者	部の責任者、部長職	2
備品等物品管理	車両管理	2
データ管理	物件データ分析	2
試験・検査・実験・解析	完成品検査	2
塗装	塗装	2
調査	不動産調査	2
在庫管理	機材入出庫管理	2

他15種

シ 学術研究、専門・技術サービス業

学術研究、専門・技術サービス業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的な職務内容について合計 456 件の回答があり、これを 81 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「書類の整理・管理」で 42 件であった。次いで、「事務」が 38 件、「データ入力」が 36 件と続いた。(表 4-1-13)

表 4-1-13 学術研究、専門・技術サービス業を主とする事業所の上位 30 種の課業等 (n=456)

課業等	主な回答例	件数
書類の整理・管理	ファイリング、書類整理、PDF化	42
事務	一般事務、事務職員	38
データ入力	データ入力、データベースへの入力作業	36
研究	研究職、研究業務、研究補助業務	34
会計事務	経理業務、各種伝票処理	22
書類・資料の作成	PC等による文書作成、名刺作成	19
清掃	共用部分の清掃全般	17
備品等物品管理	学内各所への消耗品の補充、分析に使用する消耗品の準備	16
事務補助	一般事務の補助業務、事務補助	15
電話・受付業務	電話対応、来客対応、窓口受付	14
施設・環境の整備・保全	環境整備、施設管理全般	11
文書等発受	発送作業支援、封入、郵便の仕分け	11
開発	ゲームの開発業務、システム開発、開発設計	11
試験・検査・実験・解析	解析、試験・実験の準備、分析補助	8
コピー・印刷	コピー、特殊サイズの印刷	7
技術職	技術業務、技術職としての業務	7
設計・製図	設計、開会設計業務	6
教育	大学における教育、教諭	6
HPの運営・管理	イントラHPの管理、ウェブサイトのアップデート	6
労務作業	労務作業	6
庶務・総務	庶務業務、庶務事項	6
緑化	グラウンド・中庭等の手入れ、花壇づくり	5
連絡・調整	お問い合わせ等のメール確認・担当者への取次	5
広報	広報活動、配属部署の広報活動に関する支援	5
人事労務管理	給与計算、勤怠管理に関する業務	5
契約	データ・サンプル譲渡にかかるとの契約に関する事	4
業務の管理・運営	ELSIおよび規制実験の管理等に関する業務	4
翻訳	英語の提案書や契約書の日本語への翻訳	4
リサイクル	リサイクル作業	4
検収	検収業務	4

他51種

ス 宿泊業、飲食サービス業

宿泊業、飲食サービス業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 436 件の回答があり、これを 55 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「清掃」で 86 件であった。次いで、「食器洗浄」が 43 件、「調理」が 41 件と続いた。(表 4-1-14)

表 4-1-14 宿泊業、飲食サービス業を主とする事業所の上位 29 種の課業等 (n=436)

課業等	主な回答例	件数
清掃	客室清掃、店舗清掃、共用部清掃	86
食器洗浄	皿洗い、食器洗浄	43
調理	調理、調理補助、調理の下準備	41
データ入力	データ入力、PC入力	33
書類の整理・管理	書類の整理、ファイリング	20
洗濯・リネン	シーツのアイロンがけ、リネンの仕分け、タオルたたみ	19
電話・受付業務	電話対応、宿泊予約業務(電話受注)	18
納品	納品作業	16
接客	レストランホール、フロント業務、接客	15
その他の雑務	シール貼り、ビニール袋折り、折り紙	13
文書等発受	封入、封緘、郵送物処理	10
書類・資料の作成	DM作成、名刺作成、店舗のチラシ・メニュー作成	10
コピー・印刷	コピー	10
品出し	品出し	8
事務	事務、一般事務全般	8
会計事務	経理、会計業務	7
配膳	レストラン配膳、配膳補助	6
ベッドメイク	ベッドメイク、ベッドメイキング	5
製造・加工・組立	製造、製造業務	5
検品	検品	5
備品等物品管理	資材数え、備品の補充	5
器具等洗浄	コンテナ拭き、洗浄	5
押印	押印	5
施設・環境の整備・保全	施設内の設備管理、施設管理、館内の補修などの大工仕事	5
丁合	丁合	4
庶務・総務	総務	2
運転	ドライバー業務	2
給茶	ドリンクの提供	2
販売	販売	2

他26種

セ 生活関連サービス業、娯楽業

生活関連サービス業、娯楽業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 213 件の回答があり、これを 55 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「清掃」で 30 件であった。次いで、「洗濯・リネン」が 24 件、「データ入力」が 20 件と続いた。(表 4-1-15)

表 4-1-15 生活関連サービス業、娯楽業を主とする事業所の上位 29 種の課業等 (n=213)

課業等	主な回答例	件数
清掃	清掃、ゴルフ場クラブハウス内の全般清掃、浴場清掃	30
洗濯・リネン	クリーニング工場での仕上げ作業、衣類のハンガー掛け	24
データ入力	データ入力	20
会計事務	経理業務、出納長入力	11
文書等発受	送付、封入、郵便対応	9
書類・データのチェック	書類の確認、データチェック	9
コピー・印刷	コピー	8
電話・受付業務	旅行の予約受付	8
書類の整理・管理	ファイリング、契約書のスキャニング、書類の整理	6
接客	接客、簡単なゲストご案内	6
施設等の受付	受付業務、玄関係（ゴルフバッグの引取り、引渡し）	6
調理	盛付、調理補助	6
備品等物品管理	備品管理、清掃備品の整理	4
梱包・包装	包装、クリーニング工場における手動梱包	4
荷受け・出荷	出荷準備	3
その他の雑務	シール貼り、雑務	3
書類・資料の作成	チラシ・広告作成、資料作成	3
緑化・園芸	草刈り	3
データ処理	データ処理	3
運転	自動車教習所送迎マイクロバス運転手	3
販売	店舗スタッフ	2
食器洗浄	洗浄係	2
施設・環境の整備・保全	メンテナンス、巡回業務	2
葬祭	火葬、収骨業務	2
データ管理	データ管理	2
農作業	自社農園での農作業	2
消毒	商品消毒	2
仕分け	仕分け	2
物品整理	整理	2

他26種

ソ 教育、学習支援業

教育、学習支援業を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 1,581 件の回答があり、これを 88 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「教育」で 220 件であった。次いで、「事務」が 151 件、「データ入力」が 138 件と続いた。(表 4-1-16)

表 4-1-16 教育、学習支援業を主とする事業所の上位 32 種の課業等 (n=1,581)

課業等	主な回答例	件数
教育	大学教員、教諭、大学教授	220
事務	一般事務、事務全般	151
データ入力	データ入力、PCでのデータ入力	138
書類の整理・管理	書類整理、ファイリング、資料の電子化	127
清掃	構内清掃、構内・校外の清掃、学園内トイレ清掃	123
研究	研究者、研究業務、論文作成	121
書類・資料の作成	資料作成、テープ起こし、資料セット	70
コピー・印刷	書類のコピー、資料のコピー、印刷	65
電話・受付業務	電話対応、学生相談室受付業務、来客対応	59
事務補助	事務補助、事務補助業務	47
図書館(室)業務	図書配架、図書館司書、図書の貸出	44
施設・環境の整備・保全	営繕、校舎等の管理、学校用務員	37
文書等発受	文書、郵便、宅配便の発送、各部署への仕分け	31
緑化・園芸	草刈り・落ち葉集め、花壇の整備、庭の水まき	23
備品等物品管理	備品チェック、消毒用アルコールの補充、備品補充	20
シュレッダー	シュレッダー作業、文書裁断	13
ごみ処理	ごみの分別・運搬、ごみ処理	12
指導・訓練	学生指導、生徒指導、指導補助	11
農作業	農場業務、園芸農作物等の業務補助	11
業務の管理・監督	所属部局の運営業務、管理監督業務	11
看護師	看護師、看護業務	10
連絡・調整	関係者との連絡調整、メール連絡	10
技術職	技術職、技術業務	9
会計事務	会計、伝票処理	9
システム管理	情報システムの運用、システム運用の業務補助	9
洗濯・リネン	洗濯	9
書類・データのチェック	書類チェック、文章校正	8
医師	医師、診療	8
庶務・総務	庶務関係	8
仕分け	配布物仕分け、仕分け	7
管理者	学園長業務、施設責任者	7
試験・検査・実験・解析	工学実験、実験補助	7

他56種

タ 医療、福祉

医療、福祉を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計2,193件の回答があり、これを122種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「清掃」で229件であった。次いで、「データ入力」が203件、「書類の整理・管理」が163件と続いた。(表4-1-17)

表4-1-17 医療、福祉を主とする事業所の上位30種の課業等 (n=2,193)

課業等	主な回答例	件数
清掃	院内清掃業務、高齢者介護施設における居住スペース清掃	229
データ入力	データ入力、PC入力作業	203
書類の整理・管理	書類の整理、カルテ整理、スキャン	163
介護	介護職、介護業務、介護補助	137
事務	一般事務、事務員、事務職	112
看護師	看護師、看護業務、訪問看護	108
電話・受付業務	電話対応、電話交換、玄関対応業務	94
看護助手	看護助手、看護助手業務	89
コピー・印刷	文書のコピー、印刷	87
医師	医師、診療、医師業務	62
文書等発受	郵便物の準備、メッセージ業務、郵便物の仕分け	50
書類・資料の作成	会議資料作成、院内掲示物作成、名札・名刺作成	46
洗濯・リネン	洗濯業務、シーツ交換、リネン回収	46
調理	調理師、調理補助、単純な盛付業務	44
施設・環境の整備・保全	施設営繕業務、点検、構内整備	40
事務補助	事務補助業務	40
シュレッダー	シュレッダー、書類裁断	39
備品等物品管理	消耗品の補充、被服貸与業務、備品管理	34
薬剤師	薬剤師、調剤	26
鍼灸・マッサージ	あん摩マッサージ師、鍼灸師	26
臨床検査技師	臨床検査技師、検体検査等	24
会計事務	会計、経理業務	22
理学療法士	理学療法士、患者のリハビリ、高齢者の動作能力回復支援	21
その他の雑務	テープカット、ロールシーツカット、シール貼り	20
資材・備品等の運搬	検体運搬業務、カルテ搬送、物品搬送	18
食器洗浄	食器洗浄、調理器具等の洗浄	18
人事労務管理	人事業務、勤怠管理、採用・退職手続き	15
仕分け	薬の仕分け、物品の仕分け	15
ごみ処理	ごみ集め、ごみ出し	14
ベッドメイク	ベッドメイク、ベッドメイキング	14

他92種

チ 複合サービス事業(協同組合等)

複合サービス事業(協同組合等)を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 611 件の回答があり、これを 73 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「データ入力」で 83 件であった。次いで、「書類の整理・管理」が 74 件、「事務」が 65 件と続いた。(表 4-1-18)

表 4-1-18 複合サービス事業(協同組合等)を主とする事業所の上位 35 種の課業等 (n=611)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、業務に関するデータ入力	83
書類の整理・管理	書類整理、文書管理	74
事務	事務職、一般事務、事務作業	65
電話・受付業務	電話対応、来客対応、窓口業務	47
清掃	社屋の清掃、事務所内の清掃	38
コピー・印刷	コピー、チラシの印刷	26
品出し	品出し、陳列作業	25
書類・資料の作成	チラシ作成、文書作成	20
梱包・包装	製品の箱詰め、野菜等の袋詰め、野菜荷造り	16
選別	市場での魚の選別等、選果作業	13
管理者	管理職、支所長、支店長	12
配達・配送	生産資材配送、農産物の配送	12
荷受け・出荷	出荷場での野菜の荷受け、積込み	11
文書等発受	事業所間のメール便配送、郵便物発送準備	11
庶務・総務	庶務課業務、総務担当	9
備品等物品管理	消耗品の在庫管理、備品の補充	9
販売	店舗のレジ、農産物直売所のレジ	9
データ処理	データ作成、データ加工	7
農作業	農作業全般、苺の栽培管理	7
営業	営業職、営業関連業務	7
業務の管理・監督	管理業務、組合の経営運営に関わる業務全般の指揮	6
データ管理	データ管理	5
会計事務	経費管理、経理事務	5
食品加工・食品製造	農畜産物加工、もち製造	5
介護	デイサービス介護職、介護ヘルパー	5
運転	送迎運転手、フォークリフトの操作	4
物品整理	各種整理業務	4
ガソリンスタンドスタッフ	ガソリンスタンドスタッフ、給油作業	4
値付け	値付け	4
接客	店舗接客、接客	3
受注・発注	製品の受発注業務	3
資材・備品等の運搬	資材運搬	3
PC業務	PC作業	3
製造・加工・組立	商品加工	3
機器・設備の整備	自動車整備	3

他38種

ツ サービス業（他に分類されないもの）

サービス業（他に分類されないもの）を主な事業内容とする事業所では、障害者が従事する具体的職務内容について合計 1,693 件の回答があり、これを 124 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「清掃」で 225 件であった。次いで、「データ入力」が 154 件、「書類の整理・管理」が 112 件と続いた。（表 4-1-19）

表 4-1-19 サービス業（他に分類されないもの）を主とする事業所の上位 31 種の課業等（n=1,693）

課業等	主な回答例	件数
清掃	従業員施設の清掃作業、事務所の清掃、屋外清掃	225
データ入力	データ入力、入力業務	154
書類の整理・管理	書類の整理、ファイリング、PDF化	112
事務	一般事務、事務職、事務	111
文書等発受	郵便仕分け、発送物の宛名書き、郵送物封入業務	56
電話・受付業務	電話対応、コールセンター業務、受付	52
警備	スーパーでの交通整理、施設の警備業務、警備員	49
書類・資料の作成	DM作成、マニュアル作成、資料作成	48
コピー・印刷	書類コピー、印刷	43
洗濯・リネン	クリーニング作業全般、社内作業着の洗濯・仕分け	41
会計事務	経理業務、伝票処理	31
製造・加工・組立	センサーの製造、バリ取り、商品の組立	29
事務補助	一般事務補助、事務アシスタント	24
試験・検査・実験・解析	樹脂成型部品の検査、製品検査業務、データ分析	23
庶務・総務	庶務業務全般、総務業務	21
農作業	しいたけ栽培、農園作業	21
梱包・包装	商品袋詰め、贈答品梱包、製品の梱包作業	20
緑化・園芸	花壇整備、園芸、緑地管理	20
連絡・調整	部署間の連絡調整に関する事項、配車指示	18
シュレッダー	シュレッダー	17
施設・環境の整備・保全	施設管理、点検、補修	17
データ管理	営業情報管理、顧客情報対応	16
ビルメンテナンス	ビルメンテナンス、設備管理、ビル設備巡回点検	16
接客	店舗での接客、お客様の案内業務	16
調理	社員食堂での調理、病院・企業内の厨房内にて盛付	16
書類・データのチェック	事務点検、契約書チェック、書類照合	15
設計・製図	自動車・部品設計、図面作成、設計エンジニア	15
営業	営業職、企画営業	14
システム等開発	システム開発、ソフトウェア開発	14
備品等物品管理	備品管理、物品補充	14
人事労務管理	勤怠管理、人事関係業務	14

他93種

(3) 障害種別の課業等

回答数が多かった課業等について、雇用されている、または雇用されていた障害者の10種類の障害種別について分類・整理した。以下、障害種別の結果を示す。

ア 視覚障害

視覚障害者が従事する具体的職務内容については合計853件の回答があり、これを101種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「データ入力」で95件であった。次いで、「事務」が79件、「書類の整理・管理」69件、「鍼灸・マッサージ関係」が52件と続いた。(表4-1-20)

表4-1-20 視覚障害者が従事する上位31種の課業等 (n=853)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、PCデータ入力	95
事務	一般事務、事務職、事務作業	79
書類の整理・管理	書類の整理、ファイリング、PDF化	69
鍼灸・マッサージ	あん摩マッサージ、ヘルスキーパー、鍼灸マッサージ	52
電話・受付業務	電話対応、窓口対応、コールセンター業務	40
清掃	事務所の清掃、客室清掃、清掃員	40
コピー・印刷	コピー、印刷	33
書類・資料の作成	資料作成、テープ起こし、社員証作成	30
文書等発受	社内メール便回収・配布、郵便物の受発信	30
庶務・総務	庶務全般、総務業務	19
教育	教育、授業、学部授業の実施	18
備品等物品管理	コピー用紙などの補充作業、備品管理	17
会計事務	経理業務、会計業務、伝票処理	16
研究	研究業務、調査研究、学術研究	15
会議・研修会の運営	社内会議参加・進行、会議・研修会などの運営サポート	13
製造・加工・組立	部品の製造、電子機器組立	12
システム管理	PCシステムの構築・管理、システム運用・保守	12
事務補助	事務補助業務	11
理学療法士	理学療法士、リハビリテーション	10
連絡・調整	関係部門との各種調整、連絡調整	10
洗濯・リネン	クリーニング洗濯作業及び袋詰め、リネン類の交換	10
保険業務	生命保険・損害保険に関する一般業務	9
システム等開発	システム開発、ソフトウェア開発業務	9
書類・データのチェック	書類チェック、事務点検、データチェック	8
点字制作・印刷・指導	点字図書の方策、点訳ボランティア養成講師	8
その他の雑務	ラベルカット、工場内の雑務	7
看護助手	看護助手業務、看護の補助	7
試験・検査・実験・解析	製品検査、原料・製品の分析業務	7
介護	デイサービス介護職、介護サポート	7
接客	簡単なゲストご案内、店舗での美容接客業務	7
調理	調理師業務、調理補助	7

他70種

イ 聴覚障害

聴覚障害者が従事する具体的職務内容については合計 1,536 件の回答があり、これを 116 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「データ入力」で 185 件であった。次いで、「書類の整理・管理」が 137 件、「事務」が 112 件、「清掃」が 108 件と続いた。(表 4-1-21)

表 4-1-21 聴覚障害者が従事する上位 32 種の課業等 (n=1,536)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、PCによる簡単なデータ入力	185
書類の整理・管理	書類の整理、ファイリング、スキャン	137
事務	一般事務、事務職、事務業務全般	112
清掃	病院内清掃、客室清掃、共用部清掃	108
書類・資料の作成	チラシ作成、資料作成、POP作成	64
製造・加工・組立	樹脂成形部品のバリ取り、部品製造、組み立て作業	57
文書等発受	郵便物等の仕分け作業、郵便物の受発信	56
コピー・印刷	コピー、印刷	53
会計事務	経理業務、会計処理、伝票処理	40
試験・検査・実験・解析	各種試験・実験（材質の腐食試験など）、検査業務	39
庶務・総務	庶務全般、総務業務	25
電話・受付業務	電話対応、受付（患者対応）、窓口対応	23
洗濯・リネン	クリーニング、洗濯業務、製品の仕上げ作業	23
備品等物品管理	パンフレット等在庫管理、備品の補充、備品管理	23
システム管理	システム管理業務、システムの保守	21
梱包・包装	商品の袋詰め、バック作業、製品の梱包	21
システム等開発	システム開発、ソフトウェア開発業務	21
機器・設備の整備	機械の点検作業、機械メンテナンス、自動車整備	20
データ管理	データ管理、社員データ管理	18
事務補助	一般事務補助、事務アシスタント	18
人事労務管理	勤怠管理、人事・労務管理	18
品出し	品出し、商品陳列	17
設計・製図	設計業務、設計開発、図面の製図	17
連絡・調整	各部への制度の案内業務、社内部門間調整	16
受注・発注	事務用品等の発注、貸与品発注	13
荷受け・出荷	製品出荷準備、荷受け	13
書類・データのチェック	データチェック、契約書チェック、帳合作業	13
調理	調理師、調理補助、盛付	13
食品加工・食品製造	青果部門での野菜や果物のカット作業、パン製造	12
食器洗浄	食器洗浄、皿洗い	12
看護助手	看護助手業務	12
営業	営業、企画営業	12

他84種

ウ 肢体不自由

肢体不自由者が従事する具体的職務内容については合計 3,952 件の回答があり、これを 194 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「データ入力」で 420 件であった。次いで、「事務」が 380 件、「書類の整理・管理」が 268 件と続いた。(表 4-1-22)

表 4-1-22 肢体不自由者が従事する上位 30 種の課業等 (n=3,952)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、PC入力	420
事務	一般事務、事務職、事務	380
書類の整理・管理	書類の整理、ファイリング、書類の電子化	268
電話・受付業務	電話対応、コールセンター業務、来客対応	221
清掃	事業所内の清掃、集合住宅清掃、店内清掃	138
書類・資料の作成	資料作成、POP作成、会議議事録の作成	137
教育	教育、教員、大学教員	113
コピー・印刷	コピー、印刷	113
文書等発受	社内メール便業務、郵便物受発信	105
会計事務	会計、経理事務、伝票処理	85
研究	研究業務、研究員、研究開発	76
製造・加工・組立	部品製造、電子部品のライン加工、部品組立	73
庶務・総務	一般庶務、総務業務	60
運転	タクシー乗務員、送迎運転手、レンタカーの配回送	59
看護師	看護師、看護業務	57
事務補助	事務補助、事務サポート	56
人事労務管理	給与計算、金ライン管理、人事業務全般	47
備品等物品管理	消耗品管理、備品の補充、物品管理	46
試験・検査・実験・解析	製品検査、試験実験、繊維製品の製造に関わる生地の検査	42
システム等開発	ゲームの開発業務、システム開発、ソフトウェア開発	41
連絡・調整	他部門との調整、無線による配車	39
データ管理	データ管理、診療情報データ管理	38
営業	営業職、営業、広告営業	37
医師	医師、診療	37
業務の管理・監督	ホテル運営管理、現場管理、支店管理業務	34
設計・製図	設計業務、設計製造	34
介護	介護職、介護業務、訪問介護	33
システム管理	システム管理、システム運用	32
管理者	管理職、施設長、管理監督業務	32
受注・発注	注文受付、事務用品の発注、資材の発注	30

他164種

エ 内部障害

内部障害者が従事する具体的職務内容については合計 2,098 件の回答があり、これを 145 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「事務」で 211 件であった。次いで、「データ入力」が 184 件、「書類の整理・管理」が 128 件と続いた。(表 4-1-23)

表 4-1-23 内部障害者が従事する上位 31 種の課業等 (n=2,098)

課業等	主な回答例	件数
事務	一般事務、事務職、事務	211
データ入力	データ入力、PC等による入力作業	184
書類の整理・管理	書類の整理、ファイリング、スキャニング	128
電話・受付業務	電話対応、コールセンター業務、窓口対応	88
書類・資料の作成	資料作成、文書作成、POP作成	73
教育	教育、教員、大学教授	67
コピー・印刷	コピー、印刷	60
清掃	清掃、居室清掃作業、集合住宅清掃	57
文書等発受	郵便仕分け・発送、事業所間のメール便発送、郵便物対応	44
研究	研究業務、研究職	43
看護師	看護師、看護業務	41
製造・加工・組立	部品製造、産業用モーター組立、部品の加工作業	38
システム等開発	システム開発、研究開発、開発業務	36
業務の管理・監督	管理監督業務、部門の管理、ライン長業務	34
事務補助	事務補助、一般事務の補助業務	34
営業	営業、営業職	33
運転	運転手業務、タクシー乗務員	33
医師	医師、診療業務	29
連絡・調整	スケジュール調整、関係部門との各種調整	28
会計事務	経理業務、会計業務、請求書支払い業務	28
販売	レジ、インターネットでの販売	26
仕分け	製品の仕分け、農産物の仕分け	26
管理者	管理職、グループホーム施設長、支店長	25
設計・製図	設計職、現場の図面設計、設計業務	25
配達・配送	配送作業、バイクによる郵便物の配達作業	24
技術職	エンジニア業務、現場における技術職	23
企画	企画部門、企画業務、経営企画	22
施設・環境の整備・保全	施設管理、営繕業務、屋外環境整備	21
システム管理	システム管理、システム運用、社内システムの設定	20
警備	施設警備、スーパーの交通整理、警備員	20
庶務・総務	一般庶務、総務業務	20

他114種

オ 知的障害

知的障害者が従事する具体的職務内容については合計 2,287 件の回答があり、これを 101 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「清掃」で、432 件と他の課業等に比べとりわけ多かった。次いで、「書類の整理・管理」が 148 件、「製造・加工・組立」が 135 件と続いた。(表 4-1-24)

表 4-1-24 知的障害者が従事する上位 31 種の課業等 (n=2,287)

課業等	主な回答例	件数
清掃	清掃業務、施設内の清掃、客室清掃	432
書類の整理・管理	書類の整理、ファイリング、スキャン	148
製造・加工・組立	電子部品のライン加工、部品製造、部品の組立	135
データ入力	データ入力、PCでの入力作業	112
文書等発受	封入・封緘、郵便物の受発信、郵便仕分け	102
梱包・包装	製品の箱詰め、野菜の袋詰め、パック詰め	75
洗濯・リネン	クリーニング、製品の仕上げ(アイロン等)、作業服洗濯	75
コピー・印刷	コピー、印刷業務	71
品出し	品出し、商品陳列	68
食品加工・食品製造	野菜カット作業、パン・和洋菓子の製造	51
仕分け	製品仕分け、返品商品の仕分け	50
調理	調理補助、単純な盛付作業	50
事務	一般事務、事務業務	47
農作業	農場業務(作物栽培の補助等)、野菜の収穫、椎茸栽培	45
シュレッダー	シュレッダー作業、文書の裁断	44
介護	介護補助、介護業務、食事介助	42
荷受け・出荷	コンテナの積み下ろし、コンテナデバンニング、出荷作業	41
備品等物品管理	コピー用紙の補充、備品の補充、文具等の在庫確認	38
事務補助	事務補助、簡易な事務補助、	37
食器洗浄	皿洗い、食器洗浄、洗い場	37
その他の雑務	シール貼り、段ボール作り、倉庫内軽作業	35
緑化・園芸	花壇づくり、水やり、除草作業	32
書類・資料の作成	会議資料作成、名刺作成、資料セット	30
資材・備品等の運搬	検体運搬業務、入荷商品の運搬、建物内の備品移動	29
器具等洗浄	コンテナ拭き、品質検査用具の洗浄作業、医療器材の洗浄	28
施設・環境の整備・保全	キャンパスの環境整備業務、施設整備補助、営繕	26
ごみ処理	ごみの回収、ごみの分別、ごみ出し	22
在庫管理	在庫管理、倉庫管理、商品整理(バックルーム)	18
電話・受付業務	電話対応、来客対応、受付	18
試験・検査・実験・解析	医薬品検査、部品の検査、開発試験補助	17
看護助手	看護助手、看護補助業務	17

他70種

カ 精神障害

精神障害者が従事する具体的職務内容については合計 3,315 件の回答があり、これを 149 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「データ入力」で 352 件であった。次いで、「書類の整理・管理」が 310 件、「清掃」が 290 件と続いた。(表 4-1-25)

表 4-1-25 精神障害者が従事する上位 31 種の課業等 (n=3,315)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、PC入力	352
書類の整理・管理	書類整理、ファイリング、PDF化	310
清掃	店舗清掃、施設内清掃、客室清掃	290
事務	一般事務、事務職、事務全般	218
文書等発受	郵便仕分け、郵便物の受発信、メッセージ業務	169
コピー・印刷	コピー、印刷	139
電話・受付業務	電話対応、案内係、コールセンター業務	110
書類・資料の作成	DM作成、資料作成、名刺作成	109
製造・加工・組立	部品の製造、バリ取り、医療器材の組立	78
備品等物品管理	備品管理、備品の補充、車両管理	68
事務補助	事務補助、オフィスサポート業務	65
会計事務	経理業務、会計、支払処理	60
庶務・総務	庶務全般、総務業務	49
品出し	品出し、商品陳列	47
仕分け	食品の仕分け、製品仕分け、仕分け作業	44
施設・環境の整備・保全	営繕、屋外環境整備、施設管理	41
その他の雑務	シール貼り、雑務全般、ケース商品の開封	40
試験・検査・実験・解析	検査業務、分析作業、顕微鏡による製品の検査	39
介護	介護職、介護業務、介護補助	38
システム管理	システム運用管理、システム保守、サーバー管理	37
資材・備品等の運搬	カルテ搬送業務、建物内の備品移動、原料の運搬	36
システム等開発	システム開発、研究開発、技術開発	36
洗濯・リネン	洗濯、リネンの仕分け、クリーニング工場スタッフ	34
梱包・包装	商品袋詰め、パック作業、梱包	34
教育	教育、教員、授業に関連する業務(テスト作成等)	30
農作業	農作業、野菜の栽培、育苗業務補助	26
書類・データのチェック	書類チェック、帳合作業、データチェック	26
調理	調理師の業務、調理補助、盛付	25
研究	研究業務、研究員、研究室助手	21
SE・プログラマー	システムエンジニア、プログラマー、プログラミング	20
連絡・調整	社内部門間調整、各種連絡	20

他118種

キ 発達障害

発達障害者が従事する具体的職務内容については合計 923 件の回答があり、これを 96 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「データ入力」で 106 件であった。次いで、「書類の整理・管理」が 98 件、「清掃」が 82 件と続いた。(表 4-1-26)

表 4-1-26 発達障害者が従事する上位 30 種の課業等 (n=923)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、PC入力	106
書類の整理・管理	書類整理、ファイリング、スキャン	98
清掃	店舗清掃、病院内の清掃、会議室清掃	82
文書等発受	郵便仕分け、発送物の宛名書き・封緘、社内メール便	49
事務	一般事務、事務職、事務	49
コピー・印刷	コピー、印刷業務	48
書類・資料の作成	DM作成、資料作成、名刺作成	36
製造・加工・組立	工場内での製造・加工、小物部品の組立	34
備品等物品管理	備品管理、コピー用紙補充、車両管理	21
その他の雑務	シール貼り、折り紙、段ボール箱の解体など	17
仕分け	荷物道の仕分け、食品の仕分け、仕分け作業	17
品出し	品出し、商品陳列	17
事務補助	事務補助、オフィスサポート業務、営業事務アシスタント	17
電話・受付業務	電話対応、窓口対応、外部者対応	15
農作業	農作業、トマトの収穫、しいたけ栽培	15
梱包・包装	袋詰め作業、梱包作業、青果物パッケージ包装加工	13
シュレッダー	シュレッダー作業、シュレッダー回収	12
介護	介護業務、介護業務補助、介護職	11
調理	調理、調理補助、盛付作業	11
試験・検査・実験・解析	製品検査、実験補助、空調製品データの分析	11
緑化・園芸	花壇整備、緑地管理、草刈り	11
資材・備品等の運搬	書類等運搬、商品の運搬作業、部品の運搬業務	10
会計事務	経理業務、伝票処理、会計	10
書類・データのチェック	データチェック作業、書類移管のリストチェック	9
連絡・調整	スケジュール調整、関係部門との各種調整	9
施設・環境の整備・保全	環境整備、施設管理	8
データ集計	データ集計	7
配達・配送	郵便や小包の配達、ポスティング	7
洗濯・リネン	洗濯業務、ランドリー業務、リネン仕上げ	7
庶務・総務	庶務全般、総務全般	7

他66種

ク 高次脳機能障害

高次脳機能障害者が従事する具体的職務内容については合計 322 件の回答があり、これを 83 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「清掃」、「データ入力」で 33 件であった。次いで、「書類の整理・管理」が 25 件、「事務」が 21 件と続いた。(表 4-1-27)

表 4-1-27 高次脳機能障害者が従事する上位 28 種の課業等 (n=322)

課業等	主な回答例	件数
清掃	清掃業務、室内・屋外の清掃、工場内の清掃	33
データ入力	データ入力、PC入力	33
書類の整理・管理	書類整理、ファイリング、スキャン	25
事務	一般事務、事務職、事務全般	21
コピー・印刷	コピー	13
書類・資料の作成	DM作成、資料作成、書類作成	12
文書等発受	郵便物仕分け、封入・封緘、郵便物の処理	12
農作業	しいたけ栽培、トマトの収穫、農業	9
事務補助	事務補助、オフィスサポート業務	9
業務の管理・監督	管理業務、作業進捗管理、指示出し	8
シュレッダー	シュレッダー作業、シュレッダー仕分け	7
梱包・包装	梱包、製造品の袋詰め、パッキング作業	7
電話・受付業務	電話対応、来客対応	6
製造・加工・組立	自動車部品の製造、加工・製造	6
その他の雑務	シール貼り、片付け	5
洗濯・リネン	洗濯・たたみ、ランドリー作業	5
配達・配送	郵便物等の配達、配送補助	4
連絡・調整	スケジュール調整、各部署へのデータ配信	4
備品等物品管理	備品管理、コピー用紙管理	4
緑化・園芸	草刈り、落ち葉集め	3
ピッキング	商品のピッキング、ピッキング作業	3
押印	教習原簿等にスタンプを押す作業、押印	3
施設・環境の整備・保全	環境整備、営繕作業補助	3
会計事務	会計事務担当、売掛照合	3
リサイクル	リサイクル作業	3
介護	介護補助、介護職	3
在庫管理	在庫管理、入出庫管理	3
商品管理	社内コンビニエンスストアでの商品管理	3

他55種

ケ 難病

難病のある者が従事する具体的職務内容については合計 201 件の回答があり、これを 66 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「データ入力」で 31 件であった。次いで、「事務」が 20 件、「書類の整理・管理」が 17 件と続いた。(表 4-1-28)

表 4-1-28 難病のある者が従事する上位 32 種の課業等 (n=201)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、PC入力作業	31
事務	一般事務、事務職、事務全般	20
書類の整理・管理	書類整理、PDF化、文書管理	17
会計事務	経理、会計	8
書類・資料の作成	資料作成、文書作成、会議資料作成サポート	8
電話・受付業務	コールセンター業務、電話対応、窓口対応	6
清掃	清掃	5
連絡・調整	スケジュール調整、関係部門との各種調整	5
運転	運転手、フォークリフト作業	5
人事労務管理	人事管理、人事採用業務	5
備品等物品管理	備品管理、部品管理	4
食品加工・食品製造	パンの製造、弁当製造及び付帯する業務	4
業務の管理・監督	管理	3
管理者	幹部職員、理事関係	3
製造・加工・組立	組立、製品の製造	3
教育	学校教諭、大学における教育	3
営業	支店舗での営業等	3
研究	研究に関する業務、大学における研究	3
システム管理	システム管理、システム運用	3
商品管理	商品管理	3
庶務・総務	総務全般、庶務	3
洗濯・リネン	洗濯業務(作業服、手袋)	2
生産管理	生産計画、納入の進捗管理	2
企画	企画	2
仕分け	薬の仕分け、配達物の仕分け	2
接客	接客	2
試験・検査・実験・解析	微生物試験業務	2
品出し	品出し、商品陳列	2
事務補助	事務サポート	2
荷受け・出荷	機械の出庫準備	2
介護	介護業務、施設介護士	2
配達・配送	郵便物の配達	2

他34種

コ その他の障害

その他の障害者が従事する具体的職務内容については合計 49 件の回答があり、これを 32 種類の課業等に分類・整理した。最も多かった課業等は「清掃」で 5 件であった。次いで、「教育」、「事務」が 4 件と続いた。(表 4-1-29)

なお、その他の障害の場合はその障害内容の記載を求めたが、未記入または「すでに退職しており分からない」等の理由で「不明」とする回答が多く見られた。

表 4-1-29 その他の障害者が従事する課業等 (n=49)

課業等	主な回答例	件数
清掃	店舗清掃、学内清掃補助	5
教育	教育、教諭	4
事務	事務一般、事務	4
研究	研究	2
電話・受付業務	窓口・電話対応、電話交換業務	2
データ入力	データ入植	2
営業	営業訪問、店頭営業	2
製造・加工・組立	金属のプレス作業、製造作業	2
システム管理	システム運用・管理の業務補助	2
事務補助	事務補助	2
施設・環境の整備・保全	施設整備補助	1
選別	リサイクル原料の選別	1
システム等開発	開発業務	1
管理者	演奏事業の運営(部長)	1
農作業	育苗関係補助(水やり・草抜き等)	1
医師	医師	1
相談対応	ハラスメント相談対応	1
運転	大型ダンプ運転手	1
看護助手	看護助手	1
試験・検査・実験・解析	検査	1
演奏	演奏業務(楽団員)	1
DTP	DTP	1
用務員	用務	1
資材・備品等の運搬	運搬	1
その他の雑務	工場作業員	1
ピッキング	商品のピッキング	1
帳合	帳合作業	1
シュレッダー	シュレッダー処理	1
書類の整理・管理	資料整理	1
設計・製図	電気製品の設計	1
洗車	洗車業務	1
庶務・総務	総務業務全般	1

(4) 産業別・障害種別の課業等

設定した 251 の課業等について、産業分類と、雇用されている、または雇用されていた障害者の障害種別でクロス集計を行った。以下、18 種類の産業別に各障害種別の回答数の多かった課業等の上位 10 種類を示す。

なお、回答数 10 位にあたる課業等と同数の課業等が複数あり、課業等の数が 10 種類を超える場合は、回答数 10 位にあたる課業等の直近上位の課業等まで掲載することとした。

また、上記 (3) では、障害種別に「その他の障害」を含めて 10 種類としていたが、回答数が少ないこと、具体的な障害内容が明らかでない回答が多いことから、「その他の障害」を除いた 9 種類の障害種別としている。

ア 農業、林業×障害種別

上記 (2) の農業、林業全体で最も多かった「農作業」が、半数以上の障害種別で同様に最も多くなっている。その他、全体で上位にあった「梱包・包装」も、複数の障害種別で上位となっている。(表 4-1-30)

表 4-1-30 農林、林業を主とする事業所の上位 10 種の課業等 (障害種別)

視覚障害 (n=1) 課業等		聴覚障害 (n=8) 課業等		肢体不自由 (n=20) 課業等	
	件数		件数		件数
農作業	1	清掃	2	飼育	4
		選別	1	機器・設備の整備	3
		備品等物品管理	1	食品加工・食品製造	3
		農作業	1	試験・検査・実験・解析	2
		飼育	1	梱包・包装	2
		システム管理	1	農作業	2
		オペレーター	1	製造・加工・組立	1
				警備	1
				運転	1
				緑化・園芸	1

内部障害 (n=7) 課業等		知的障害 (n=50) 課業等		精神障害者 (n=32) 課業等	
	件数		件数		件数
梱包・包装	2	農作業	18	農作業	9
配達・配送	1	梱包・包装	7	梱包・包装	5
農作業	1	選別	6	選別	4
食品加工・食品製造	1	清掃	5	清掃	3
営業	1	荷受け・出荷	4	器具等洗浄	3
事務	1	食品加工・食品製造	2	飼育	3
		器具等洗浄	2		

他 5 種

発達障害 (n=21) 課業等		高次脳機能障害 (n=7) 課業等		難病 (n=3) 課業等	
	件数		件数		件数
農作業	11	農作業	6	技術職	1
梱包・包装	2	梱包・包装	1	機器・設備の整備	1
飼育	2			指導・訓練	1
データ入力	1				
書類の整理・管理	1				
緑化・園芸	1				
コピー・印刷	1				
電話・窓口業務	1				
清掃	1				

イ 漁業×障害種別

回答数が少なく、4つの障害種別で課業等が1つのみであった。それを含め、「漁業」、「飼育」などの課業等が複数の障害種別で見られた。「肢体不自由」では、「データ入力」、「書類・資料作成」など、事務関係の課業等が複数見られた。(表4-1-31)

表4-1-31 漁業を主とする事業所の上位10種の課業等(障害種別)

視覚障害 (n=1) 課業等		聴覚障害 (n=2) 課業等		肢体不自由 (n=7) 課業等	
	件数		件数		件数
清掃	1	漁業	2	データ入力	2
		調理	1	書類・資料作成	1
				事務	1
				書類整理・管理	1
				コピー・印刷	1
				漁業	1

内部障害 (n=1) 課業等		知的障害 (n=9) 課業等		精神障害者 (n=1) 課業等	
	件数		件数		件数
漁業	1	飼育	3	飼育	1
		清掃	2		
		配達・配送	1		
		販売	1		
		荷受け・出荷	1		
		塗装	1		

発達障害 (n=3) 課業等		高次脳機能障害 (n=1) 課業等		難病 (n=3) 課業等	
	件数		件数		件数
漁業	2	漁業	1	データ入力	1
機器・設備の整備	1			書類の整理・管理	1
				食品加工・食品製造	1

エ 建設業×障害種別

上記（２）の建設業全体で上位にあった「データ入力」、「書類の整理・管理」がそれぞれ３つの障害種別で最も多かった他、事務関係の課業等が多く見られた。一方、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害の身体障害では、「設計・製図」、「CAD」など専門・技術関係の課業等が見られた。（表４－１－３３）

表４－１－３３ 建設業を主とする事業所の上位１０種の課業等（障害種別）

視覚障害 (n=60)		聴覚障害 (n=93)		肢体不自由 (n=265)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
書類・資料の作成	6	データ入力	13	データ入力	26
書類の整理・管理	6	書類の整理・管理	10	書類の整理・管理	25
事務	6	書類・資料の作成	7	書類・資料の作成	23
データ入力	6	CAD	6	事務	21
システム管理	5	機器・設備の整備	5	会計事務	13
電話・受付業務	3	事務	5	設計・製図	11
コピー・印刷	3	備品等物品管理	4	備品等物品管理	8
庶務・総務	3	会計事務	4	積算	8
設計・製図	3				
	他14種		他25種		他50種
内部障害 (n=132)		知的障害 (n=57)		精神障害者 (n=167)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
書類・資料の作成	12	清掃	9	書類の整理・管理	21
データ入力	11	書類の整理・管理	6	データ入力	20
事務	10	文書等発受	5	事務	13
書類の整理・管理	9	書類・資料の作成	3	書類・資料の作成	10
設計・製図	8	システム管理	3	コピー・印刷	8
施工管理	8	製造・加工・組立	3	清掃	8
コピー・印刷	6	コピー・印刷	3	機器・設備の整備	5
電話・受付業務	6			備品等物品管理	5
				業務の管理・監督	5
				設計・製図	5
	他35種		他20種		他35種
発達障害 (n=39)		高次脳機能障害 (n=17)		難病 (n=15)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
書類の整理・管理	5	清掃	3	データ入力	4
データ入力	4	書類・資料の作成	2	書類の整理・管理	3
文書等発受	4	事務	2	事務	3
コピー・印刷	4			会計事務	2
事務	4			書類・資料の作成	1
書類・資料の作成	3			営業	1
CAD	2			積算	1
清掃	2				
	他11種		他10種		

オ 製造業×障害種別

上記（２）の製造業全体で最も多かった「製造・加工・組立」が、同様に７つの障害種別で最も多かった。また「試験・検査・実験・解析」、「システム等開発」、「食品加工・食品製造」等の課業等が複数の障害種別で見られた。（表４－１－34）

表４－１－34 製造業を主とする事業所の上位10種の課業等（障害種別）

視覚障害 (n=96)		聴覚障害 (n=323)		肢体不自由 (n=531)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
製造・加工・組立	11	製造・加工・組立	54	製造・加工・組立	61
事務	8	試験・検査・実験・解析	29	事務	59
データ入力	7	データ入力	24	データ入力	48
電話・受付業務	6	事務	22	試験・検査・実験・解析	31
書類の整理・管理	5	清掃	15	書類の整理・管理	14
書類・資料の作成	5	食品加工・食品製造	10	生産管理	14
試験・検査・実験・解析	4	梱包・包装	10	食品加工・食品製造	12
システム等開発	4			品質管理	12
清掃	4			電話・受付業務	12
連絡・調整	4			設計・製図	12
他27種		他46種		他64種	
内部障害 (n=330)		知的障害 (n=402)		精神障害者 (n=397)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
製造・加工・組立	32	製造・加工・組立	108	製造・加工・組立	61
事務	27	清掃	52	データ入力	30
データ入力	24	梱包・包装	27	清掃	27
システム等開発	19	食品加工・食品製造	24	事務	25
品質管理	13	試験・検査・実験・解析	16	書類の整理・管理	20
荷受け・出荷	12	データ入力	15	試験・検査・実験・解析	17
書類・資料の作成	12	書類の整理・管理	14	書類・資料の作成	15
書類の整理・管理	10	洗濯・リネン	12	梱包・包装	10
機器・設備の整備	10	器具等洗浄	11	事務補助	10
他50種		他39種		他55種	
発達障害 (n=157)		高次脳機能障害 (n=42)		難病 (n=34)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
製造・加工・組立	24	データ入力	7	データ入力	4
書類の整理・管理	15	事務	4	書類・資料の作成	3
データ入力	14	製造・加工・組立	3	庶務・総務	3
事務	13	書類の整理・管理	3	業務の管理・監督	2
清掃	12	荷受け・出荷	2	連絡・調整	2
試験・検査・実験・解析	10	清掃	2	企画	2
その他の雑務	4	梱包・包装	2	事務	2
コピー・印刷	4	リサイクル	2	食品加工・食品製造	2
事務補助	4	コピー・印刷	2	システム管理	2
人事労務管理	4			生産管理	2
他29種		他15種		他10種	

キ 情報通信業×障害種別

上記（２）の情報通信業全体で上位にあった「データ入力」、「システム等開発」、「システム管理」等の事務関係、専門・技術関係の課業等が同様に上位となっている障害種別が多い。そうした中で、知的障害は「清掃」が最も多くなっている。（表４－１－３６）

表４－１－３６ 情報通信業を主とする事業所の上位 10 種の課業等（障害種別）

視覚障害 (n=46)		聴覚障害 (n=85)		肢体不自由 (n=211)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
データ入力	6	データ入力	14	事務	19
システム管理	5	書類の整理・管理	9	システム等開発	19
書類の整理・管理	4	システム等開発	9	書類・資料の作成	16
事務	4	営業	7	SE・プログラマー	16
鍼灸・マッサージ	3	事務	7	データ入力	13
		システム管理	5	書類の整理・管理	10
		書類・資料の作成	4	システム管理	8
		コピー・印刷	4	営業	6
				社内IT等相談対応	6
				業務の管理・監督	6
	他17種		他16種		他43種
内部障害 (n=125)		知的障害 (n=25)		精神障害者 (n=165)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
システム管理	14	清掃	4	事務	19
システム等開発	10	書類の整理・管理	3	システム等開発	18
SE・プログラマー	10	事務	3	データ入力	14
書類・資料の作成	8	PC業務	3	システム管理	14
事務	8	コピー・印刷	2	書類の整理・管理	10
データ入力	6	データ入力	2	SE・プログラマー	10
連絡・調整	6			電話・受付業務	7
IT業務	6			備品等物品管理	7
書類の整理・管理	5			庶務・総務	7
業務の管理・監督	5			書類・資料の作成	6
	他24種		他8種		他26種
発達障害 (n=36)		高次脳機能障害 (n=21)		難病 (n=13)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
データ入力	4	データ入力	3	事務	3
清掃	3	書類の整理・管理	3	会計事務	2
備品等物品管理	3	コピー・印刷	3	IT業務	1
		備品等物品管理	2	システム管理	1
		事務	2	備品等物品管理	1
				連絡・調整	1
				人事労務管理	1
				営業	1
				DTP	1
				仕分け	1
	他18種		他8種		

ク 運輸業、郵便業×障害種別

上記（２）の運輸業、郵便業全体で上位にあった「文書等発受」、「清掃」、「データ入力」等の課業等が同様に上位となっている障害種別が多い。そうした中で、内部障害と、件数は少ないものの難病では「運転」、「配達・配送」が上位となっている。また、視覚障害、肢体不自由では「電話・受付業務」が上位となっている。（表４－１－３７）

表４－１－３７ 運輸業、郵便業を主とする事業所の上位 10 種の課業等（障害種別）

視覚障害 (n=47)		聴覚障害 (n=86)		肢体不自由 (n=328)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
事務	7	文書等発受	16	電話・受付業務	40
文書等発受	6	データ入力	12	データ入力	39
電話・受付業務	6	清掃	9	事務	39
データ入力	5	事務	9	運転	31
清掃	3	書類の整理・管理	7	文書等発受	27
連絡・調整	2	運転	6	書類の整理・管理	18
書類の整理・管理	2	会計事務	4	配達・配送	17
営業	2	仕分け	4	連絡・調整	13
物品整理	2			清掃	13
	他12種		他14種		他38種
内部障害 (n=126)		知的障害 (n=200)		精神障害者 (n=292)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
運転	19	清掃	51	文書等発受	64
配達・配送	16	文書等発受	24	書類の整理・管理	29
データ入力	11	仕分け	15	データ入力	28
事務	10	書類の整理・管理	12	事務	22
電話・受付業務	8	備品等物品管理	9	清掃	21
文書等発受	7	その他の雑務	8	電話・受付業務	16
書類の整理・管理	6	コピー・印刷	8	コピー・印刷	16
仕分け	5	シュレッダー	7	配達・配送	12
連絡・調整	5	荷受け・出荷	6	仕分け	11
		データ入力	6	備品等物品管理	8
	他23種		他25種		他28種
発達障害 (n=49)		高次脳機能障害 (n=21)		難病 (n=11)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
文書等発受	8	清掃	3	運転	3
データ入力	6	連絡・調整	2	配達・配送	2
書類の整理・管理	5	事務補助	2	製造・加工・組立	1
仕分け	5	在庫管理	2	資材・備品等の運搬	1
清掃	5			書類の整理・管理	1
事務	2			データ入力	1
配達・配送	2			事務	1
荷受け・出荷	2			保険業務	1
コピー・印刷	2				
備品等物品管理	2				
	他10種		他12種		

ケ 卸売業、小売業×障害種別

上記（２）の卸売業、小売業全体で上位にあった「品出し」、「清掃」、「データ入力」等の課業等が同様に上位となっている障害種別が多い。そのような中で、知的障害では「品出し」、「清掃」に続いて、「食品加工・食品製造」が上位となっている。また、それぞれ件数としては少ないものの、視覚障害では「鍼灸・マッサージ」、高次脳機能障害では「業務の管理・監督」が上位となっている。（表４－１－３８）

表４－１－３８ 卸売業、小売業を主とする事業所の上位 10 種の課業等（障害種別）

視覚障害 (n=37)		聴覚障害 (n=88)		肢体不自由 (n=218)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
データ入力	5	データ入力	11	品出し	23
鍼灸・マッサージ	4	品出し	8	データ入力	21
電話・受付業務	4	書類の整理・管理	7	事務	19
清掃	3	書類・資料の作成	6	販売	17
書類・資料の作成	2	清掃	6	書類の整理・管理	10
会計事務	2	事務	5	清掃	10
事務	2	梱包・包装	4	電話・受付業務	9
梱包・包装	2			接客	8
荷受け・出荷	2			会計事務	6
品出し	2			営業	6
	他 9 種		他 24 種		他 37 種
内部障害 (n=123)		知的障害 (n=223)		精神障害者 (n=217)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
販売	18	品出し	47	品出し	35
品出し	14	清掃	26	清掃	17
事務	11	食品加工・食品製造	20	データ入力	15
データ入力	10	梱包・包装	17	書類の整理・管理	10
営業	6	荷受け・出荷	11	事務	9
書類の整理・管理	6	在庫管理	10	会計事務	9
商品管理	6	カート整理	7	その他の雑務	8
接客	6	製造・加工・組立	6	梱包・包装	8
電話・受付業務	4	値付け	6		
	他 22 種		他 33 種		他 33 種
発達障害 (n=60)		高次脳機能障害 (n=25)		難病 (n=14)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
品出し	12	業務の管理・監督	4	商品管理	3
清掃	7	品出し	2	接客	2
事務	5	会計事務	2		
書類の整理・管理	3	事務	2		
ピッキング	3	清掃	2		
データ入力	3	商品管理	2		
接客	3				
製造・加工・組立	3				
梱包・包装	3				
	他 14 種		他 11 種		他 9 種

コ 金融業、保険業×障害種別

上記（２）の金融業、保険業全体で上位にあった「書類の整理・管理」、「データ入力」、「事務」等の課業等が同様にすべての障害種別で上位となっている。（表４－１－３９）

表４－１－３９ 金融業、保険業を主とする事業所の上位 10 種の課業等（障害種別）

視覚障害 (n=135)		聴覚障害 (n=204)		肢体不自由 (n=353)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
書類の整理・管理	26	書類の整理・管理	40	データ入力	60
データ入力	21	データ入力	38	書類の整理・管理	47
事務	15	事務	24	事務	43
文書等発受	13	文書等発受	18	コピー・印刷	26
コピー・印刷	12	コピー・印刷	12	文書等発受	25
会議・研修会の運営	9	書類・資料の作成	10	電話・受付業務	22
保険業務	9	会議・研修会の運営	9	会議・研修会の運営	12
庶務・総務	6	保険業務	9	保険業務	12
		清掃	7	事務補助	12
		庶務・総務	7	仕分け	11
	他13種		他19種		他34種
内部障害 (n=232)		知的障害 (n=179)		精神障害者 (n=280)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
書類の整理・管理	32	書類の整理・管理	39	書類の整理・管理	52
データ入力	32	データ入力	21	データ入力	48
事務	27	コピー・印刷	17	文書等発受	30
仕分け	18	文書等発受	15	コピー・印刷	22
文書等発受	16	清掃	15	仕分け	18
コピー・印刷	15	事務	11	事務	14
事務補助	11	仕分け	10	事務補助	13
保険業務	10	会議・研修会の運営	9	会議・研修会の運営	11
会議・研修会の運営	9	保険業務	9	清掃	11
		事務補助	9	保険業務	9
	他28種		他15種		他23種
発達障害 (n=74)		高次脳機能障害 (n=21)		難病 (n=17)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
書類の整理・管理	13	事務	4	データ入力	6
データ入力	12	書類の整理・管理	3	書類の整理・管理	3
文書等発受	9	清掃	3	事務	2
清掃	7	データ入力	3	管理者	1
コピー・印刷	7	書類・資料の作成	2	電話・受付業務	1
資材・備品等の運搬	3	事務補助	2	書類・資料の作成	1
書類・資料の作成	3	書類・データのチェック	1	コピー・印刷	1
事務	3	運転	1	渉外	1
備品等物品管理	3	文書等発受	1	事務補助	1
		コピー・印刷	1		
	他11種				

シ 学術研究、専門・技術サービス業×障害種別

上記（２）の学術研究、専門・技術サービス業全体で最も多かった「書類の整理・管理」は、同様に３つの障害種別で最も多くなっている。一方、視覚障害、肢体不自由、内部障害、難病では「研究」が上位となっている。その他、聴覚障害では「会計事務」、知的障害では「清掃」が最も多くなっている。（表４－１－４１）

表４－１－４１ 学術研究、専門・技術サービス業を主とする事業所の上位１０種の課業等（障害種別）

視覚障害 (n=18)		聴覚障害 (n=32)		肢体不自由 (n=132)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
研究	5	会計事務	6	研究	13
事務	3	データ入力	4	事務	10
用務員	2	試験・検査・実験・解析	2	書類の整理・管理	10
		設計・製図	2	会計事務	10
		書類の整理・管理	2	データ入力	9
		研究	2	電話・受付業務	7
		システム等開発	2	事務補助	7
				書類・資料の作成	6
				技術職	4
他 8 種		他 12 種		他 35 種	
内部障害 (n=60)		知的障害 (n=41)		精神障害者 (n=130)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
事務	10	清掃	7	書類の整理・管理	15
研究	6	文書等発受	5	データ入力	11
書類の整理・管理	5	事務補助	4	事務	10
データ入力	4	緑化・園芸	4	書類・資料の作成	9
施設・環境の整備・保全	3	備品等物品管理	3	清掃	6
システム等開発	3	書類の整理・管理	3	備品等物品管理	6
		事務	2	電話・受付業務	5
		データ入力	2	連絡・調整	5
		施設・環境の整備・保全	2	システム等開発	5
		労務作業	2	試験・検査・実験・解析	5
他 21 種		他 7 種		他 30 種	
発達障害 (n=25)		高次脳機能障害 (n=8)		難病 (n=8)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
書類の整理・管理	5	施設・環境の整備・保全	2	書類の整理・管理	2
データ入力	4	文書等発受	1	研究	2
HPの運営・管理	2	リサイクル	1	教育	1
労務作業	2	監査	1	備品等物品管理	1
施設・環境の整備・保全	2	書類・データのチェック	1	データ入力	1
		研究	1	事務	1
		広報	1		
他 10 種					

ソ 教育、学習支援業×障害種別

上記（２）の教育、学習支援業全体で最も多かった「教育」は視覚障害、肢体不自由、内部障害、難病で最も多く、「研究」も上位になっている。一方、知的障害、発達障害、高次脳機能障害では「教育」、「研究」は上位 10 種には入らず、「清掃」、「書類の整理・管理」、「データ入力」が上位であった。（表 4-1-44）

表 4-1-44 教育、学習支援業を主とする事業所の上位 10 種の課業等（障害種別）

視覚障害 (n=110)		聴覚障害 (n=124)		肢体不自由 (n=448)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
教育	16	データ入力	15	教育	100
事務	14	書類の整理・管理	14	研究	52
研究	10	書類・資料の作成	10	事務	45
データ入力	9	教育	10	データ入力	33
清掃	6	清掃	8	書類の整理・管理	27
書類の整理・管理	6	事務	8	清掃	18
学生指導	5	コピー・印刷	7	電話・受付業務	17
電話・窓口業務	5	研究	6	書類・資料の作成	17
鍼灸・マッサージ	5	電話・受付業務	5	コピー・印刷	14
書類・資料の作成	5			図書館(室)業務	14
	他17種		他23種		他47種
内部障害 (n=252)		知的障害 (n=151)		精神障害者 (n=374)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
教育	64	清掃	42	データ入力	44
研究	35	書類の整理・管理	11	事務	43
事務	23	文書等発受	9	書類の整理・管理	42
書類の整理・管理	14	データ入力	9	清掃	32
データ入力	13	コピー・印刷	8	教育	24
書類・資料の作成	9	事務	7	コピー・印刷	19
電話・受付業務	8	施設・環境の整備・保全	7	書類・資料の作成	17
コピー・印刷	8	緑化・園芸	7	電話・受付業務	16
清掃	8			研究	15
事務補助	7			事務補助	15
	他35種		他23種		他41種
発達障害 (n=63)		高次脳機能障害 (n=31)		難病 (n=12)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
データ入力	8	書類の整理・管理	5	教育	2
書類の整理・管理	6	データ入力	4	データ入力	2
事務	6	清掃	4	医師	1
書類・資料の作成	4	事務	3	連絡・調整	1
電話・受付業務	4	書類・資料の作成	3	保育	1
清掃	4	コピー・印刷	2	研究	1
図書館(室)業務	3			書類の整理・管理	1
備品等物品管理	3			電話・受付業務	1
事務補助	3			事務	1
コピー・印刷	3			試験・検査・実験・解析	1
	他16種		他10種		

タ 医療、福祉×障害種別

上記（２）の医療、福祉全体で上位にあった「清掃」「データ入力」が知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害で上位となっている。なお、知的障害、精神障害、発達障害では全体と同様に「介護」も上位となっている。一方、視覚障害では「鍼灸・マッサージ」、「理学療法士」、肢体不自由と内部障害では「看護師」、「医師」などの専門・技術関係の課業等が上位となっている。（表４－１－４５）

表４－１－４５ 医療、福祉を主とする事業所の上位 10 種の課業等（障害種別）

視覚障害 (n=122)		聴覚障害 (n=130)		肢体不自由 (n=534)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
鍼灸・マッサージ	25	書類の整理・管理	17	データ入力	58
理学療法士	10	データ入力	16	看護師	52
データ入力	10	看護助手	11	電話・受付業務	40
点字制作・印刷・指導	8	コピー・印刷	7	書類の整理・管理	38
看護助手	7	清掃	6	医師	34
リハビリ	6	事務	6	事務	33
書類の整理・管理	6	電話・受付業務	6	介護	29
介護	6	看護師	5	看護助手	23
事務	5	介護	4	清掃	20
		洗濯・リネン	4	コピー・印刷	18
	他20種		他34種		他64種
内部障害 (n=303)		知的障害 (n=405)		精神障害者 (n=489)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
看護師	37	清掃	104	清掃	63
事務	30	介護	42	データ入力	48
データ入力	28	書類の整理・管理	28	介護	38
医師	26	洗濯・リネン	24	書類の整理・管理	35
書類の整理・管理	20	データ入力	19	事務	24
電話・受付業務	14	調理	18	コピー・印刷	21
看護助手	13	看護助手	17	電話・受付業務	21
コピー・印刷	12	シュレッダー	16	看護助手	16
清掃	9	コピー・印刷	13	文書等発受	13
		施設・環境の整備・保全	11		
	他50種		他29種		他61種
発達障害 (n=128)		高次脳機能障害 (n=46)		難病 (n=34)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
清掃	15	清掃	7	データ入力	5
データ入力	13	データ入力	6	書類の整理・管理	3
書類の整理・管理	12	文書等発受	4	人事労務管理	3
介護	11	書類の整理・管理	4	会計事務	3
シュレッダー	8	コピー・印刷	4	事務	2
コピー・印刷	8	介護	3	介護	2
文書等発受	7	洗濯・リネン	3	備品等物品管理	2
書類・資料の作成	5	書類・資料の作成	2		
その他の雑務	4	シュレッダー	2		
事務	4				
	他28種		他11種		他14種

チ 複合サービス事業（協同組合等）×障害種別

上記（２）の複合サービス事業（協同組合等）全体で上位にあった「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」が複数の障害種別で同様に多くなっている。一方、知的障害では「清掃」、「品出し」の現業関係の課業等が多くなっている。（表４－１－４６）

表４－１－４６ 複合サービス事業（協同組合等）を主とする事業所の上位１０種の課業等（障害種別）

視覚障害 (n=18)		聴覚障害 (n=59)		肢体不自由 (n=207)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
書類の整理・管理	2	データ入力	10	事務	33
電話・受付業務	2	書類の整理・管理	7	データ入力	31
事務	2	事務	5	書類の整理・管理	29
データ入力	2	清掃	4	電話・受付業務	23
		品出し	3	コピー・印刷	8
		梱包・包装	3	管理者	8
				書類・資料の作成	7
				清掃	6
				文書等発受	5
他10種		他21種		他36種	
内部障害 (n=105)		知的障害 (n=70)		精神障害者 (n=119)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
データ入力	14	清掃	12	書類の整理・管理	18
事務	14	品出し	11	データ入力	18
書類の整理・管理	10	梱包・包装	7	清掃	10
電話・受付業務	9	荷受け・出荷	6	コピー・印刷	9
配達・配送	7	電話・受付業務	5	品出し	7
書類・資料の作成	5	食品加工・食品製造	4	事務	7
業務の管理・監督	5	データ入力	3	電話・受付業務	7
営業	4	書類の整理・管理	3	備品等物品管理	5
		販売	3	文書等発受	4
		コピー・印刷	3		
他25種		他11種		他25種	
発達障害 (n=18)		高次脳機能障害 (n=3)		難病 (n=10)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
データ入力	3	梱包・包装	1	データ入力	2
書類の整理・管理	3	共同乾燥調整施設作業補助	1	書類・資料の作成	2
事務	3	農作業	1	書類の整理・管理	2
コピー・印刷	2			顧客対応	1
清掃	2			物品整理	1
データ処理	1			事務	1
庶務・総務	1			清掃	1
緑化・園芸	1				
仕分け	1				
品出し	1				

ツ サービス業（他に分類されないもの）×障害種別

上記（２）のサービス業（他に分類されないもの）全体で上位にあった「清掃」、「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」が複数の障害種別で同様に多くなっている。一方、知的障害では「清掃」に次いで「洗濯・リネン」に関する回答が上位となっている。（表４－１－４７）

表４－１－４７ サービス業（他に分類されないもの）を主とする事業所の上位 10 種の課業等（障害種別）

視覚障害 (n=90)		聴覚障害 (n=193)		肢体不自由 (n=387)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
データ入力	9	清掃	29	事務	35
事務	9	データ入力	18	データ入力	33
清掃	8	事務	12	清掃	33
鍼灸・マッサージ	6	書類の整理・管理	10	電話・受付業務	21
書類の整理・管理	5	書類・資料の作成	9	書類の整理・管理	19
会計事務	5	人事労務管理	6	警備	16
電話・受付業務	4	コピー・印刷	6	書類・資料の作成	12
備品等物品管理	4			ビルメンテナンス	12
洗濯・リネン	4			営業	10
書類・資料の作成	3			会計事務	9
他26種		他48種		他77種	
内部障害 (n=165)		知的障害 (n=268)		精神障害者 (n=368)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
事務	21	清掃	66	清掃	51
警備	14	洗濯・リネン	17	データ入力	42
清掃	14	文書等発受	15	書類の整理・管理	33
データ入力	12	データ入力	15	事務	20
電話・受付業務	8	書類の整理・管理	15	文書等発受	16
施設・環境の整備・保全	6	製造・加工・組立	10	コピー・印刷	11
書類の整理・管理	6	農作業	9	電話・受付業務	11
設計・製図	5	シュレッダー	8	書類・資料の作成	9
		緑化・園芸	8	洗濯・リネン	9
		在庫管理	7	試験・検査・実験・解析	8
他47種		他39種		他59種	
発達障害 (n=159)		高次脳機能障害 (n=42)		難病 (n=17)	
課業等	件数	課業等	件数	課業等	件数
データ入力	22	清掃	5	電話・受付業務	2
書類の整理・管理	21	文書等発受	3	事務	2
清掃	17	書類の整理・管理	3	データ入力	2
コピー・印刷	10	事務補助	2	清掃	2
文書等発受	9	配達・配送	2		
書類・資料の作成	6	農作業	2		
会計事務	5	警備	2		
事務	4	梱包・包装	2		
		ビルメンテナンス	2		
他42種		他19種		他9種	

7 配属先、職種・担当業務の検討に関する困りごと、障害者雇用に関する意見（自由記述）

障害者及び難病者を雇用する際の配属先、職種・担当業務の検討に関する困りごと、及び障害者雇用に対する意見について回答を求めた。その回答内容を研究担当者複数名により、共通する内容ごとに以下の項目に分類した。なお、回答によっては複数の項目に該当する内容があり、その場合は該当するすべての項目で計上した。

この設問について、何らかの回答があった事業所は 789 件で、事業所数全体の 28.9%であった。

回答内容は「特になし」が 46.1%と最も多かった。次に、「対象者本人及び家族等周辺の要因に関する内容」が 38.4%で具体的な内容は「配慮や対応の仕方」に関するものが回答数の半数以上、「どのような仕事を任せればよいか」という点に関するものが回答数のほぼ半数で見られた。さらに、「事業主に関する内容」が 22.6%で続き、具体的には「採用・定着に関する内容」、「同僚の理解」といった内容が多く見られた。一方で、「仕事を頑張っているなどのポジティブな意見等の内容」が 23 件（2.9%）あった。（図 4-1-5）

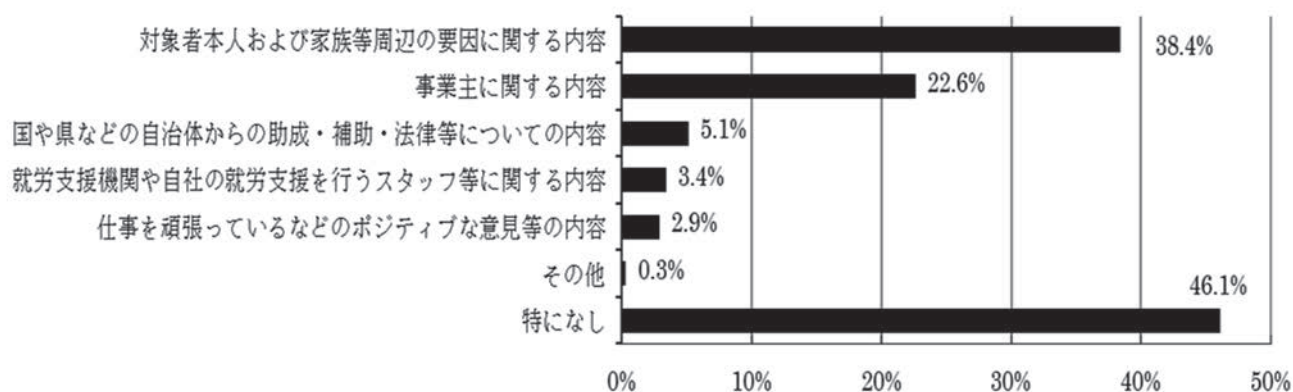


図 4-1-5

配属先、職種・担当業務の検討に関する困りごと、障害者雇用に関する意見（n=789）

第2節 アンケート調査結果についての考察

本章第1節のアンケート調査結果について、障害者を雇用している、もしくは過去に雇用していた事業所（障害種別）、障害者が従事する課業等に関して考察する。また、これらを踏まえ、本アンケート調査結果の活用法について検討する。

1 障害者を雇用している、もしくは過去に雇用していた事業所（障害種別）

本章第1節で示したとおり、障害者を雇用している、もしくは過去に雇用していた事業所（障害種別）では「身体障害（肢体不自由）」が1,655件（60.5%）と最も多かった。次いで「精神障害」が1,298件（47.5%）、「身体障害（内部障害）」が1,274件（46.6%）、「知的障害者」が976件（35.7%）であった。厚生労働省の「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省、2022）によれば、雇用されている障害者数は身体障害者が最も多いが、知的障害者、精神障害者の雇用者数は増加しており、単純に比較はできないが、身体障害だけでなく精神障害や知的障害にも雇用が拡大している傾向が本調査の結果にも表れているのではないかと思われる。

2 障害者が従事する課業等

251に区分した課業等について、以下の傾向が見られた。

- ・「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」など、事務関係の課業等が多かった。
- ・事務関係以外では、「清掃」がとりわけ多く、「製造・加工・組立」も多かった。
- ・「教育」、「試験・検査・実験・解析」、「研究」など、専門的な知識や技術が求められる課業等が一定程度見られた。

3 産業別の課業等

251に区分した課業等について、18種類の産業別に分類・整理すると以下の傾向が見られた。

- ・いずれの産業でも「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」等が上位である。また、「清掃」も多くの産業で上位であった。その他、「コピー・印刷」、「備品等物品管理」、「文書等発受」など、主な事業内容に関わらず事業所内で生じることが想定される課業等がほとんどの産業で上位30種に入っていた。
- ・一方で、「製造業」では「製造・加工・組立」、「試験・検査・実験・解析」、「卸売業、小売業」では「品出し」、「販売」、「教育、学習支援業」では「教育」などのように、一部の産業では、当該産業に特有の課業等が上位となっていた。その他にも、件数は比較的少ないものの「建設業」で「積算」、「建築・建設」、「医療、福祉」で「薬剤師」、「臨床検査技師」など、当該産業に特有の課業等が見られた。

4 障害種別の課業等

251に区分した課業等について、10種類の障害種別に分類・整理すると以下の傾向が見られた。

- ・いずれの障害種別でも「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」等の事務関係の課業等と「清掃」が多かった。
- ・視覚障害では「鍼灸・マッサージ」、聴覚障害では「試験・検査・実験・解析」、肢体不自由及び内部障害では「教育」のように、身体障害では専門・技術関係の課業等が比較的多かった。
- ・知的障害では「清掃」がとりわけ多かった。その他は、「書類の整理・管理」、「データ入力」等の事務関係とともに「洗濯・リネン」、「梱包・包装」、「品出し」等の現業関係が多かった。

5 産業 × 障害種別の課業等

251 に区分した課業等について、18 種類の産業別と 9 種類の障害種別でクロス集計を行い、分類・整理すると以下の傾向が見られた。

- ・産業別と概ね同じ傾向が見られ、産業別で上位であった課業等は障害種別とクロス集計した場合においても上位になっていることが多かった。
- ・一方で、知的障害については、産業別では事務関係の課業等が上位となっても、知的障害とクロス集計した場合には、「清掃」等の現業関係の課業等が上位となる傾向が一部の産業で見られた。また、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害とクロス集計した場合には、「鍼灸・マッサージ」、「研究」、「看護師」などの専門・技術関係の課業等が、産業別よりも上位となる傾向が見られた。

6 職務設定、職務創出・再設計等における事業所アンケート調査結果の活用について

これまで述べてきたアンケート調査結果に基づき、就労支援機関が事業所の職務設定、職務創出・再設計を支援する際、及び事業所が自ら職務設定、職務創出・再設計を行う際の本調査結果の活用のポイントについて整理したい。

まず、初めに各課業等の件数に対する捉え方について触れておきたい。件数の多い課業等は「多くの事業所、部署、障害者で同様の例がある」と考えられ、モデルが多いことから、職務設定、職務創出・再設計に向けての参考になりうるものと思われる。一方で、本章第 1 節で述べた本アンケート調査の性格を踏まえると、今回の調査結果のみを基に各課業等と各障害種別とのマッチング等について論ずることはできず、本調査結果の課業等の件数のみから「障害者雇用の具体的な課業等として、障害者が力を発揮しやすい業務」と必ずしもすることはできない。職務設定、職務創出・再設計は、あくまで障害のある従業員の適性を踏まえ、個別になされるべきものであって、件数が少ない内容であっても、当事者である障害者が持てる力を存分に発揮している可能性も十分考えられる。そのため、件数については、課業等としての望ましさや適切さに比例するものではなく、あくまでも同様の例がどの程度あるかという一つの目安であることにご留意いただきつつ、ご覧いただきたい。

今回のアンケート調査結果では、障害者が従事する課業等として事務関係の内容を挙げる事業所が、産業や障害種別に関わらず多かった。このことから、事務関係の課業等はさまざまな事業所、障害種別で職務設定、職務創出・再設計を行う際の選択肢となり得る可能性があると考えられる。

また、産業によっては当該産業に特有の課業等が多かった。さらに、身体障害では専門・技術関係、知的障害では現業関係の課業等がそれぞれ多い傾向が見られた。このような産業別、障害種別それぞれの視点から分類・整理した課業等を一例として職務設定、職務創出・再設計を検討してみることが一策である。

なお、相反する提言となるが、産業別や障害種別の枠を超えて、広く課業等を見ることで、先入観などからいったん自由になることでこれまで検討していなかった視点から新たな可能性を探ることも職務設定、職務創出・再設計の一助となり得ると考える。前述のとおり、職務設定、職務創出・再設計は障害のある各従業員障害特性を踏まえて行われるべきもので、その個別性に着目しつつそれぞれのストレングスや能力、経験を活かすことを念頭に置き、場合によっては横断的な視点で見ることが、今回の調査結果の効果的な活用法であると思われる。

第3節 ヒアリング調査結果

本章第1節のアンケート調査で、ヒアリング調査への協力の可否について併せて回答を求めた。アンケートに回答いただき、ヒアリングへの協力も可能と申し出のあった事業所のうち、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、難病者を雇用している事業所について、産業のバランスも考慮しながら52の事業所を抽出し、障害者の雇い入れ・雇用管理を担当されている方にEメールでヒアリング調査への協力を依頼した。なお、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病の障害種別を対象としたのは、障害者職業総合センター（2017）において実施した地域障害者職業センターへのアンケート結果で、障害者の就職後事業所に対しアドバイスを行う必要があるという回答が80%以上、かつ「アドバイスを要することが多い事項」として「仕事の内容」の選択率が80%以上の結果となっていたことによるものである。

協力依頼について「対応可能」と回答があった事業所に対し調査項目（表4-3-1）をデータで送付し、回答を入力したデータを返信いただくよう求めた。

表4-3-1 ヒアリング調査項目

- 主な事業内容
- 現在雇用している障害者の実人数（障害種別ごと）
- 現在雇用している障害者のうち精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病に該当する方について、各事例ごとに以下の項目をヒアリング
 - ・障害種別※
 - ・配属先
 - ・職種
 - ・雇用形態
 - ・現在の具体的な業務（作業）内容
 - ・上記業務のうち、障害者雇用のために、他の従業員が行っている業務から切り出した業務や、新たに創出した業務
 - ・上記業務を行っている方への配慮事項
 - ・受傷時期または障害者手帳取得時期
 - ・昇給の可能性の有無
 - ・職位の昇格の可能性の有無
 - ・配置転換の可能性の有無
 - ・（正社員以外の場合）正社員への登用の可能性の有無
 - ・上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症拡大による影響とそれについて対応したこと
- 精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病の障害種別の方を採用する際の配置先の検討、職務内容の検討において苦慮した点、またそれを解消するための取り組みや工夫
- 今後の自社での障害者雇用における職務内容について、懸念している点、及びそれに対する対応策について検討していること

※対象事例が該当する障害種別の選択を求めた。なお、精神障害については「統合失調症」「そううつ病、そう病、うつ病等の気分障害」、「てんかん」、「その他」、発達障害については「自閉症スペクトラム、アスペルガー症候群、広汎性発達障害」、「ADHD」からの選択求めた。

その結果、24の事業所から回答を得た。また、回答内容について追加で聞きたいことがあった場合は、再度Eメールで質問を行った。

1 調査実施事業所の概要

本ヒアリング調査で回答を得られた事業所は表4-3-2のとおりである。

(1) 産業分類

回答のあった24の事業所は、「宿泊業、飲食サービス業」が4件、「情報通信業」、「教育学習支援業」が3件であった。

(2) 従業員数（事業所・企業全体）

事業所単位の従業員数については100～499人が9事業所と最も多かった。5～29人と30～99人が計7事業所、500～999人と1,000人以上が計7事業所、無回答が1事業所であった。

企業全体では1,000人以上が14事業所と最も多かった。次いで500～999人が5事業所、100～499人が3事業所、無回答が2事業所であった。

(3) 障害者雇用の人数

今回ヒアリング調査で調査対象とした障害種別について、現在雇用しているとした事業所は、精神障害者が20事業所と最も多かった。次いで発達障害者が9事業所、高次脳機能障害者が4事業所、難病者が1事業所であった。

表4-3-2 ヒアリング調査実施事業所概要

事業所記号	産業分類	主な事業内容	従業員数（事業所）	従業員数（企業全体）	障害者雇用の人数								
					視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
A	農業、林業	きのこ生産	100～499人	1,000人以上	0	0	0	0	6	1	0	0	0
B	建設業	・各種プラント設備の保守・建設・運転業務 ・プラント設備の設計、調査・検査及びコンサルティング事業 ・発電事業及びエネルギー供給に関する事業 他	100～499人	1,000人以上	0	0	2	1	0	1	1	0	0

C	建設業	建設業（傾斜地の法面保護、軟弱地盤の地盤改良、耐震補強、橋脚等の補修等の特殊土木工事の施工）	100～ 499人	500～ 999人	0	0	0	0	0	0	0	1	0
D	電気・ガス・熱供給・水道業	無回答	100～ 499人	1,000人以上	無回答	無回答	無回答	無回答	無回答	無回答	無回答	無回答	無回答
E	電気・ガス・熱供給・水道業	送配電ネットワークを活用した主に〇〇エリアにおける電力の供給等を行う送配電事業	500～ 999人	1,000人以上	0	0	15	1	3	3	0	0	0
F	情報通信業	情報処理サービス（システム開発、運用、保守）、リース事業、一般労働者派遣	500～ 999人	500～ 999人	0	1	2	6	0	1	1	0	0
G	情報通信業	コンサルタント・設計・構築・運用・保守までの、システム受託開発の独立系情報システム会社	1,000人以上	NA	0	2	4	11	1	2	0	0	0
H	情報通信業	日刊新聞の発行及び販売	100～ 499人	NA	0	0	1	1	0	3	0	0	0
I	運輸業、郵便業	倉庫業（化粧品保管・出荷作業、他）	100～ 499人	1,000人以上	0	0	0	0	4	2	0	0	0
J	卸売業、小売業	石油製品の販売、自動車及び自動車関連商品の販売	5～29人	100～ 499人	0	0	6	1	0	1	0	0	0
K	卸売業、小売業	小売業	30～99人	1,000人以上	0	0	0	0	0	3	6	1	0
L	金融業、保険業	生命保険業	30～99人	1,000人以上	4	2	3	3	5	19	16	0	0
M	学術研究・専門・技術サービス業	自然科学の総合研究	1000人以上	1,000人以上	0	0	8	0	3	11	25	0	0
N	宿泊業、飲食サービス業	ホテル業（宿泊・飲食）	100～ 499人	100～ 499人	0	0	0	0	3	1	0	0	0
O	宿泊業、飲食サービス業	総合サービス業。会員権販売、ホテルレストラン運営、メディカル事業、ゴルフ事業	500～ 999人	1,000人以上	2	1	3	1	55	24	40	5	1
P	宿泊業、飲食サービス業	ゴルフ場営業	100～ 499人	1,000人以上	0	0	3	0	0	0	1	0	0

Q	宿泊業、飲食サービス業	公園の運営維持管理	30～99人	500～999人	0	0	1	1	1	1	0	0	0
R	生活関連サービス業、娯楽業	無回答	NA	500～999人	0	1	0	2	7	4	0	0	0
S	教育、学習支援業	大学、小学校、中学校、高等学校の運営。	100～499人	1,000人以上	0	0	1	0	0	3	3	0	0
T	教育、学習支援業	学校教育	500～999人	500～999人	4	0	3	3	0	0	0	1	0
U	教育、学習支援業	教育、研究	30～99人	1,000人以上	0	1	12	4	42	7	0	0	0
V	医療、福祉	医療業	1000人以上	1,000人以上	0	0	2	4	14	4	0	0	0
W	医療、福祉	障害福祉サービスの生活介護事業所	5～29人	100～499人	0	0	0	0	0	1	1	0	0
X	複合サービス事業（協同組合等）	店舗宅配事業における食品・雑貨の供給、共済、保険事業福祉（訪問介護、デイサービス事業）	5～29人	1,000人以上	4	6	18	9	35	39	0	0	0

2 調査結果

(1) 現在雇用している事例について（障害種別）

24の事業所から、計73の事例について収集した。

本項では、障害種別に事例を分類し、難病を除き一部の事業所について事例を掲載した。なお、掲載にあたり原文の内容を損なわない範囲で一部語句の修正等を行った。

また、掲載した以外的事例も含め、本調査の重点である「現在の具体的な業務内容」、「障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務」、「配慮事項」等に関する主な回答について整理した。

ア 精神障害（統合失調症）

6事業所から計12事例についての回答を得た。うち正社員2事例、正社員以外10事例であった。

事例について、一部の事業所の回答を以下に示す。

・事例①（表4-3-3）

職種は「プログラマー」という専門的・技術的職業であった。受障時期または障害者手帳取得時期が「入社後」であり、業務は「新たに切り出した業務ではない」ものの「手順書通りに一人で行えること、人とのやり取りは対面でなくても問題がないようなチームに参加することで、対

象者にとって不安要素の少ない働きやすい状況にする」という配慮のもとで、既存の職務で職務再設計を行っていた。また、対象者からの要望を踏まえ、不安定さに影響する要素を避けるための配置換え、業務内容の見直し、対象者の体調に無理のない勤怠の指示等の配慮を行っていた。

・事例②（表4-3-4）

職種は「青果、グロサリー（店舗）」であり、具体的な業務は「青果商品加工、陳列、仕分け作業」という回答であった。これらの内容から、小売店の中で扱う品物によって分かれている複数の部署から業務を組み合わせて対象者の業務内容を構築していることがうかがわれた。配慮事項には、「定期的な就労支援機関の訪問と面談」という回答があり、新型コロナウイルス感染症拡大による影響とそれについて対応したことについても「就労支援機関と連携しての対応と定着支援」という回答であった。普段から就労支援機関との連携が構築できており、対象者の職場定着のために状況に応じた対応を取っていることがうかがわれた。

表4-3-3 ヒアリング事例概要（統合失調症①）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所F／500～999人／情報通信業
職種	プログラマー
雇用形態	正社員
現在の具体的な業務	プロジェクトに参加し手順書通り作業を行う
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	<ul style="list-style-type: none"> ・新たに切り出した業務ではないが、プロジェクト工程の中で縦割りを分解する等、担当しやすいよう見直しを行った ・手順書通りに一人で行えること、人とのやり取りは対面でも問題がないようなチームに参加することで本人にとって、不安要素の少ない働きやすい状況にするよう、対応している
配慮事項	<ul style="list-style-type: none"> ・席次、環境の変化を与えないようにしている ・不安定要素の事象に対して、要望があったので（人の声がするところ、知らない人が多く通るフロア）配置換えを行った。 ・不安定要素が発生してからは勤怠が安定せず、休みが増えたので比較的負荷のかからない業務内容に見直しを行った。 ・他の社員と連携する必要があると不安定になることが多くなったため比較的一人で完結できる業務内容に移行した。 ・本人が落ち着くまでは、勤怠は比較的本人に任せ出て来られる時に出社、とした。
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社後
昇給の可能性の有無	有
職位の昇格の可能性の有無	有
配置転換の可能性の有無	有
正社員への登用の可能性の有無	
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	特になし

表 4-3-4 ヒアリング事例概要（統合失調症②）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所X／5～29人／複合サービス事業（協同組合等）
職種	青果、グロサリー（店舗）
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	青果の商品加工、陳列、仕分け作業
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	同上
配慮事項	定期的な就労支援機関の訪問と面談
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社前
昇給の可能性の有無	有
職位の昇格の可能性の有無	無
配置転換の可能性の有無	無
正社員への登用の可能性の有無	有
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	一部の職員が影響あり。就労支援機関と連携しての対応と定着支援。

掲載の事例以外の回答も含めると、業務内容について、「他の従業員が取り組んでいた既存の業務またはその一部を障害者の業務としている」とうかがわれる回答が3事例あった。また、すべて同事業所であるが「他部署からの依頼業務」とする回答が3事例で見られた。さらに、業務の設定については「難易度や負担度等を考え業務内容を調整している」とうかがわれる回答が3事例で見られた。

配慮事項については「定期的な面談」等の、コミュニケーションを容易にする手段や人員の配置に関する回答が6事例、「急な休暇の取得」等スケジュールや休憩・休暇について体調等を踏まえた配慮に関する回答が2事例で見られた。

イ 精神障害（そううつ病、そう病、うつ病等の気分障害）

12事業所から計15事例についての回答を得た。うち正社員2事例、正社員以外13事例であった。

事例について、一部の事業所の回答を以下に示す。

・事例①（表4-3-5）

職種は「事務補助職員」で、雇用に当たって新たに創出した業務はないものの、他の職員が行っていた作業を対象者のために少しずつ切り出して一人の業務として構築していた。また、WEB日報を活用し、対象者の心身の状態を気にかけて、必要に応じて事業所担当者や支援者から能動的に働きかけるといふ、コミュニケーション、健康管理に関する配慮を行っていた。

・事例②（表4-3-6）

受傷時期または障害者手帳取得時期が「入社後」であり、業務は新たに切り出したり創出したりしてはいないものの「細かいことが気になりすぎ、負担となり、体調を崩したため、駐車場スタッフに業務を変更した」という配慮から現在の業務内容を設定していた。また、「仕事を頑張りすぎて体調が悪くなることもあるため、本人に異変がないか気にしている。」等対象者の不調を避

け、安定した勤務の継続のため配慮を行っていた。

表 4-3-5 ヒアリング事例概要（気分障害①）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所S／100～499人／教育、学習支援業
職種	事務補助職員
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	紙資料の点検・整理、データ入力、学内便、電話対応
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	元々他の職員が行っていた作業を少しずつ分けて構築されている。
配慮事項	WEB日報システムで毎日の心身の状態を振り返り、適宜、担当者や外部支援者がコメントをする。
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社前
昇給の可能性の有無	無
職位の昇格の可能性の有無	無
配置転換の可能性の有無	無
正社員への登用の可能性の有無	無
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	特になし。

表 4-3-6 ヒアリング事例概要（気分障害②）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所Q／30～99人／宿泊業、飲食サービス業
職種	駐車場スタッフ
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	出口精算機及び事前精算機の釣銭投入、補充、駐車券詰まり・駐車券紛失等のトラブル対応。対人対応は発生し、基本、単独で対応している。
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	なし
配慮事項	・勤務時間が長くないようにシフトを組んでいる ・仕事を頑張りすぎて体調が悪くなることもあるため、本人に異変がないか気にしている。 ・細かいことが気になりすぎ、負担となり、体調を崩したため、駐車場スタッフに業務を変更した。
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社後
昇給の可能性の有無	有
職位の昇格の可能性の有無	無
配置転換の可能性の有無	有
正社員への登用の可能性の有無	無
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	休園時は、他のスタッフ同様休業扱いとした。

掲載の事例以外の回答も含めると、業務内容について、「他の従業員が取り組んでいた既存の業務またはその一部を障害者の業務としている」とうかがわれる回答が5事例、また、いずれも同一の事業所であるが「他部署からの依頼業務」とする回答が2事例で見られた。さらに、業務の設定については「難易度や負担度等を考え業務内容を調整している」とうかがわれる回答が6事例で見られた。その他、障害者雇用のための業務の切り出しについて、「特になし」とする回答が5事例で見

られた。

配慮事項については「定期的な面談」等の、コミュニケーションを容易にする手段や人員の配置に関する回答が4事例、「体調に伴う勤務日の変更」等スケジュールや休憩・休暇について体調等を踏まえた配慮に関する回答が4事例で見られた。

ウ 精神障害（てんかん）

2事業所から計2事例についての回答を得た。2事例とも雇用形態は正社員以外であった。事例について、一部の事業所の回答を以下に示す。

・事例（表4-3-7）

職種は「事務補助」で、雇用のために切り出し、創出した業務として「配送業務（子会社対応）」を挙げている。また、当該業務に障害者が従事していることの社内共有、ルール設定などの配慮の他、2名体制でできるようにする、運転はなし、などてんかんの障害特性を踏まえていると思われる配慮を行っていた。

表4-3-7 ヒアリング事例概要（てんかん）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所0／500～999人／宿泊業、飲食サービス業
職種	事務補助
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	DM作成、配送業務
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	配送業務（子会社対応）
配慮事項	2名体制でできるように配慮。障害者スタッフが配送、回収に行くことを現場社員と確認。見守り、ルール設定を実施。運転はなし。台車で社内搬送、郵便局への持ち。2名とも障害者スタッフ。
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社前
昇給の可能性の有無	有
職位の昇格の可能性の有無	有
配置転換の可能性の有無	有
正社員への登用の可能性の有無	有
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	配送業務は、出社しないと出来ないため隔日での出勤。

掲載した以外の事例では、具体的な業務内容全てが障害者雇用のために切り出した業務であるとする回答であった。

エ 精神障害（その他）

9事業所から計14事例についての回答を得た。うち正社員3事例、正社員以外11事例であった。

事例について、一部の事業所の回答を以下に示す。

・事例①（表4-3-8）

職種は「紙面製作」で、当該内容は「新聞紙面で使用する、イラスト、グラフなどのデザイン」と専門的・技術的な業務に従事していた。雇用のために切り出し、創出した業務は特になし。配慮事項の内容では、対象者特有の内容ではないとしながらも「大きな負担がかからないようには配慮している」、「健康管理士が社員として在籍しており、相談できる体制にはしている」という回答があり、対象者が不調に陥らず安定した勤務ができるよう気にかけていた。

・事例②（表4-3-9）

職種は「商品補充業務」で、雇用のために切り出した業務、創出した業務はないものの、同様の業務を健常者も担当していることで「サポートできる体制を構築している」という環境設定を配慮事項として挙げていた。また、生活する施設のスケジュールを踏まえ残業時間を調整するという勤務時間に関する配慮を行っていた。

表4-3-8 ヒアリング事例概要（精神障害 その他①）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所H／100～499人／情報通信業
職種	紙面制作
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	グラフィックスデザイン（新聞紙面で使用するイラスト、グラフなどのデザイン）
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	特になし
配慮事項	・勤務時間、休日日数など他の従業員との業務の格差はない。大きな負担がかからないようには配慮している。 ・精神障害の方に特有の配慮事項はないが、健康管理士が社員として在籍しており、相談できる体制にはしている。
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社前
昇給の可能性の有無	有
職位の昇格の可能性の有無	無
配置転換の可能性の有無	有
正社員への登用の可能性の有無	有
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	社内のみ業務

表 4-3-9 ヒアリング事例概要（精神障害 その他②）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所I／100～499人／運輸業、郵便業
職種	商品補充業務
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	商品が保管されているラックに商品を補充する業務等
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	なし
配慮事項	・ 健常者も同様の担当を担っており、サポートができる体制を構築 ・ 所属のケアハウスでの食事時間等に配慮し、残業時間の調整等を行っている。
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社前
昇給の可能性の有無	有
職位の昇格の可能性の有無	無
配置転換の可能性の有無	無
正社員への登用の可能性の有無	無
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	無回答

掲載の事例以外の回答も含めると、業務内容について、「他の従業員が取り組んでいた既存の業務またはその一部を障害者の業務としている」とうかがわれる回答が5事例見られた。また、業務の設定については「難易度や負担度等を考え業務内容を調整している」とうかがわれる回答が2事例で見られた。さらに、「古本仕入れ後のクリーニング業務、購入者への発送業務」等を、障害者雇用のために新規創出した業務として明記する回答が1事例で見られた。その他、障害者雇用のための業務の切り出しについて、「特になし」とする回答が6事例で見られた。

配慮事項については「月数回の通院休暇」等のスケジュールや休憩・休暇について体調等を踏まえた配慮に関する回答が5事例、「年配職員による傾聴」等のコミュニケーションを容易にする手段や人員の配置に関する回答が4事例で見られた。

オ 発達障害（自閉スペクトラム症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害）

10事業所から計18事例についての回答を得た。うち正社員1事例、正社員以外17事例であった。

事例について、一部の事業所の回答を以下に示す。

・事例①（表4-3-10）

職種は「清掃」で、様々な場所の清掃に従事していた。その業務内容は対象者の「お客様や従業員と接しない単独業務」という希望を踏まえ、本来は従業員間の持ち回りで行っていた作業を1人分の業務として切り出し、構築していた。

・事例②（表4-3-11）

職種は「一般補助員」で、医療機関内の各種補助的な業務に従事していた。雇用のために切り出した業務はなく、すべての業務を他の従業員も取り組んでいるとのことだが、「障害特性や性格

を見極め、適材適所の配置を検討すること」と配慮事項にあり、対象者の特性等を踏まえて具体的な業務内容を構築していることがうかがわれた。また、指導方法についても「業務を覚えるまで繰り返し伝える」という配慮を行っていた。

表4-3-10 ヒアリング事例概要（自閉スペクトラム症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害①）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所P／100～499人／宿泊業、飲食サービス業
職種	清掃
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	クラブハウス玄関周り掃き掃除、駐車場ゴミ拾い、従業員食堂清掃、ゴミ収集業務。
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	従業員持ち回り作業であったが、それを主に担当している。
配慮事項	本人がお客様や従業員と接しない単独業務を希望。該当作業を集めて1人分としている。
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社前
昇給の可能性の有無	有
職位の昇格の可能性の有無	無
配置転換の可能性の有無	無
正社員への登用の可能性の有無	無
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	影響なし。

表4-3-11 ヒアリング事例概要（自閉スペクトラム症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害②）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所V／1,000人以上／医療、福祉
職種	一般補助員
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	病棟内にてベッド清掃・ベッドメイキング、点滴台・車いすの清掃、栄養管理部にて在庫管理や補充業務、薬剤部にて薬剤の棚付け、シュレッダー回収・操作、印刷、押印、ロールシート・テープカット、研究所にてピーカー等の洗浄等
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	すべて他の従業員も行っている
配慮事項	・障害特性や性格を見極め、適材適所の配置を検討すること ・業務を覚えるまで繰り返し、伝えること
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社前
昇給の可能性の有無	無
職位の昇格の可能性の有無	無
配置転換の可能性の有無	有
正社員への登用の可能性の有無	無
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	回答なし

掲載の事例以外の回答も含めると、業務内容について、「他の従業員が取り組んでいた既存の業務またはその一部を障害者の業務としている」とうかがわれる回答が7事例見られた。また、すべて同一の事業所であるが「他部署からの依頼業務」とする回答が3事例で見られた。さらに、業務の

設定については「難易度や負担度等を考え業務内容を調整している」とうかがわれる回答が4事例で見られた。その他、障害者雇用のための業務の切り出しについて、「特になし」とする回答が3事例で見られた。

配慮事項については「複数の指示は苦手なので一つ一つ業務指示をする」等の業務指示やスケジュールを明確にする配慮に関する回答が5事例、「声の大きさのコントロールが難しいため、筆談とカードを使用する」等のコミュニケーションを容易にする手段や人員の配置に関する回答が3事例で見られた。

カ 発達障害（ADHD）

5事業所から計6事例についての回答を得た。雇用形態は6事例とも正社員以外であった。事例について、一部の事業所の回答を以下に示す。

・事例①（表4-3-12）

「技術補助」として、計器校正作業という正確さが求められる業務に従事している。ただし、業務の切り出し等について「比較的安易な計器校正を任せる、閑散期に紙情報を電子データへ取り込み」と回答しており、業務の難易度や業務量の確保について配慮していた。また、配慮事項について「ゆっくり会話する、何度も説明する、大事なことは紙で指示」と、障害特性等を踏まえていると思われるコミュニケーション、指示や連絡方法についての配慮を行っていた。

・事例②（表4-3-13）

職種への回答はないが、ホームページ編集、データベース処理等PC等を活用した事務関係の業務に従事していた。これらの業務について、「切り出したのかどうか意図を判断できない」としながら他部署からの依頼で対応しているとのことで、社内から障害者が対応可能と思われる業務を募る仕組みがあることがうかがわれた。また、これらの業務について、優先順位を整理するという配慮を行っていた。

表4-3-12 ヒアリング事例概要 (ADHD①)

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所B／100～499人／建設業
職種	技術補助
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	計器校正作業、技術資料の電子データ化補助
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	比較的安易な計器校正を任せる、閑散期に紙情報を電子データへ取り込み
配慮事項	ゆっくり会話する、何度も説明する、大事なことは紙で指示
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社前
昇給の可能性の有無	有
職位の昇格の可能性の有無	有
配置転換の可能性の有無	有
正社員への登用の可能性の有無	有
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	回答なし

表4-3-13 ヒアリング事例概要 (ADHD②)

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所M／1,000人以上／学術研究・専門・技術サービス業
職種	回答なし
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	ホームページ編集、データベース処理、物品管理とそれにまつわるリスト作成
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	全て他部署からの依頼業務のため、切り出したのかどうか意図を判断できない
配慮事項	業務の優先順位の整理
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社前
昇給の可能性の有無	無
職位の昇格の可能性の有無	無
配置転換の可能性の有無	無
正社員への登用の可能性の有無	無
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	業務は全て複数人対応のため、ほかの担当者が抜けた分をカバーした。罹患したことは非開示

掲載の事例以外の回答も含めると、業務の設定については「難易度や負担度等を考え業務内容を調整している」とうかがわれる回答が2事例で見られた。その他、障害者雇用のための業務の切り出しについて、「特になし」とする回答が1事例で見られた。

配慮事項については、上記事例の「業務の優先順位の整理」等の業務指示やスケジュールを明確にする配慮に関する回答が2事例で見られた。

キ 高次脳機能障害

4事業所から計4事例についての回答を得た。うち正社員1事例、正社員以外3事例であった。事例について、一部の事業所の回答を以下に示す。

・事例①（表4-3-14）

入社後に脳梗塞の後遺症で、高次脳機能障害に加え肢体不自由も生じた事例であった。業務内容は、他の社員が行っていた業務を引き継ぎ、「社員のスキルアップにつながる記事の抜粋と資料としてまとめる作業」を行っていた。配慮事項について「肢体不自由の点を踏まえ在宅勤務としている」、「期日は設けず、できる範囲での業務としている」と、受傷後の状況を踏まえた通勤に関する配慮、業務の内容やペースに関する配慮を行っていた。

・事例②（表4-3-15）

具体的な職務内容として「書類スキャン及び書類保管等に関する業務、郵便・調達申請及び補助」等を挙げており、新たに創出した業務、切り出した業務を既存の業務と組み合わせて対象者の業務として構築していた。配慮事項として「混雑を避けた時間での出退勤」という通勤に関する配慮、「作業の手順が平易な業務をお願いしている」という業務の内容に関する配慮を行っていた。

表4-3-14 ヒアリング事例概要（高次脳機能障害①）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所C／100～499人／建設業
職種	技術検討
雇用形態	正社員
現在の具体的な業務	施工管理社員のスキルアップにつながる記事を専門誌等から抜粋し資料としてまとめる作業
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	他の社員が業務の一部として行っていた上記の業務を引き継いだ
配慮事項	脳梗塞の後遺症により高次脳機能障害と手と足に障害が残り車椅子生活となったため在宅勤務としている。提出期日は設けず、できる範囲での業務としている。
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社後
昇給の可能性の有無	有
職位の昇格の可能性の有無	無
配置転換の可能性の有無	有
正社員への登用の可能性の有無	
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	在宅勤務のため特になし

表4-3-15 ヒアリング事例概要（高次脳機能障害②）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所T／500～999人以上／教育、学習支援業
職種	パート労働者
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	書類スキャン及び書類保管等に関する業務、郵便・調達申請及び補助、情報収集、データ入力、押印、その他人事課運営に関する庶務業務
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	○切り出した業務 ・郵便、調達申請（文房具や消耗品の発注のためインターネット上で商品を見つけ、注文するための調達システムへの入力、印刷等の作業） ・情報収集（人事部で収集したい情報があった場合にインターネット上で検索、印刷する。） ・押印業務 ○新たに創出した業務 ・書類スキャン
配慮事項	・公共交通機関の混雑を避けた時間帯での出勤、退勤としている ・作業の手順が平易な業務をお願いしている
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社前
昇給の可能性の有無	無
職位の昇格の可能性の有無	無
配置転換の可能性の有無	有
正社員への登用の可能性の有無	無
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	回答なし

掲載の事例以外の回答も含めると、業務内容について「他の従業員が取り組んでいた既存の業務またはその一部を障害者の業務としている」とうかがわれる回答が1事例で見られた。また、業務の設定については「難易度や負担度等を考え業務内容を調整している」とうかがわれる回答が2事例で見られた。さらに、「書類スキャン」を、障害者雇用のために新たに創出した業務として明記する回答が1事例で見られた。その他、障害者雇用のための業務の切り出しについて、「特になし」とする回答が1事例で見られた。

配慮事項については、上記事例の他、「1時間ごとに5分の休憩」というスケジュールや休憩・休暇について体調等を踏まえた配慮、「休憩等で業務の進捗を忘れないように業務名が書いてあるカードを使用」、「予定や作業工程などは別で本人のメモ帳に記録」など対象者の障害特性を踏まえた業務遂行のための具体的な配慮がそれぞれ1事例で見られた。

ク 難病

1事業所から1事例についての回答を得た。雇用形態は正社員以外であった。事例について、事業所の回答を以下に示す。

・事例（表4-3-16）

職種は「ホテルバックヤード」で「タオルたたみ、ナフキンたたみ」に従事していた。配慮事項として、「冷蔵保存用の薬の持参」、「配置場所を設定し関係部門にも周知」を挙げており、難病

の症状を踏まえた対策を事業所内で情報共有し、不測の事態に備えていた。さらに、通院に関する雇用管理上の配慮も行っていた。

表 4-3-16 ヒアリング事例概要（難病）

事業所記号／従業員数（事業所）／業種	事業所0／500～999人／宿泊業、飲食サービス業
職種	ホテルバックヤード
雇用形態	正社員以外
現在の具体的な業務	タオルたたみ、ナフキンたたみ
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	なし
配慮事項	・血友病のため、出血時の冷蔵保存用の薬を持参。配置場所を設定して関係部門にも周知。 ・通院休暇（特別休暇扱い）
受傷時期または障害者手帳取得時期	入社前
昇給の可能性の有無	有
職位の昇格の可能性の有無	有
配置転換の可能性の有無	有
正社員への登用の可能性の有無	有
上記業務内容に関して、新型コロナウイルス感染症感染拡大による影響とそれについて対応したこと	特になし

（２）配置先及び職務内容の検討時に苦慮したこと及びその解消の取組・工夫

得られた回答について、研究担当者２名により、配置先及び職務内容の検討時に苦慮したこと（以下「苦慮したこと」という。）について共通する内容に応じて回答を７つに分類・整理した。また、苦慮したことを解消するための取組や工夫（以下「取組や工夫」という。）について言及されている内容があれば合わせて、一部の事業所の回答を掲載した。なお、掲載に当たり原文の内容を損なわない範囲で一部語句の修正等を行った。

ア 業務内容

- ・苦慮したこと：部署立ち上げ当初は外注していた作業の内部化、簡単な作業の切り出しを部長会で全部署に依頼したと聞いている。
- ・取組や工夫：外注にはない細かさや臨機応変に対応することで、社会的意義以外のメリットを感じてもらえている。部署が走り出してしまえば、こういうことも出来るという姿は見せられるし、認知度が上がるので問い合わせも増えた。現状はよほどでなければ業務要請をすることは無い。

（事業所 M／従業員数（事業所）：1,000人以上／産業分類：学術研究・専門・技術サービス業）

- ・苦慮したこと：清掃関係の仕事は外部委託している。それ以外の業務は、ほとんど接客業務なのであるが本人の特性上接客は難しい。
- ・取組や工夫：一人でできる作業・人のいない場所・人のいない時間帯を考えたシフトを作って

いる。

(事業所 P／従業員数 (事業所)：100～499 人／産業分類：宿泊業、飲食サービス業)

- ・ 苦慮したこと：柔軟な対応や人との調整を必要とする業務が多く、精神障害や発達障害を持つ人がマッチする部署が少ない。
- ・ 取組や工夫：今後に向けて、業務の新たな切り出し等の検討を行う予定。

(事業所 S／従業員数 (事業所)：100～499 人／産業分類：教育、学習支援業)

イ 適性・能力・配慮事項の把握及びマッチング

- ・ 苦慮したこと：どの程度の業務負荷なら問題ないのか見極めは難しい。
- ・ 取組や工夫：日々コミュニケーションを取りながら注視している。

(事業所 E／従業員数 (事業所)：500～999 人／産業分類：電気・ガス・熱供給・水道業)

- ・ 苦慮したこと：当初は清掃業務の配属だったが、時間に追われる業務なので合わなかった。
- ・ 取組や工夫：リネンに配置換えを行った。

(事業所 N／従業員数 (事業所)：100～499 人以上／産業分類：宿泊業、飲食サービス業)

ウ 体調の安定

- ・ 苦慮したこと：うつ症状が出ないよう気を付けている。
- ・ 取組や工夫：症状が出たことにより、仕事内容や配置場所を変更し、様子を見るなど対応をしている。

(事業所 Q／従業員数 (事業所)：33～99 人以上／産業分類：宿泊業、飲食サービス業)

エ 採用後に見えた課題

- ・ 苦慮したこと：職務内容を決めた上で、募集し、採用へとつなげているが、実際に雇用してみるとコミュニケーションに心配、思い込みで作業を進めてしまうことがある等が見えてきた。
- ・ 取組や工夫：定期的に面談を行い、作業面では必ずダブルチェックを行うようにしている。

(事業所 V／従業員数 (事業所) 1,000 人以上／産業分類：医療、福祉)

オ 安全配慮に関する懸念

- ・ 苦慮したこと：基本的に 1 人作業が多くなるため、事故・怪我がないように配慮が必要となる。
- ・ 取組や工夫：入社後の説明や教育係についても人材の配慮が必要と思われる。

(事業所 A／従業員数 (事業所)：100～499 人／産業分類：農業・林業)

カ 受障前後のギャップ

- ・ 苦慮したこと：本人が障害を持つ前に得意としていた仕事への執着があり、現時点で実際にで

きる仕事とのギャップで仕事内容に不満を感じていること。

- ・取組や工夫：障害の特性を踏まえて、できること・難しいことを整理したうえで、就業する部署内の業務の切り出しを行った。また、本人が仕事を理解しやすいように、受付簿等を作成する等の配慮を行った。

(事業所 T／従業員数 (事業所)：500～999 人以上／産業分類：教育、学習支援業)

キ 配属先の理解・負担

- ・苦慮したこと：業務の切り出しがしにくい業種であるが、クリアし各配属先へ理解を求めても難しいことが多い。解消するために、研修や資料作成を行うが、取り扱う業務上トライアルが難しいため限られた部所への配属になってしまう。限られた部署になると、部署への負担が大きくなり更なる受入が困難になる。

(事業所 F／従業員数 (事業所) 500～999 人以上／産業分類：情報通信業)

(3) 今後の自社での障害者雇用における職務内容について、懸念している点、及びそれに対する対応策

得られた回答について、研究担当者2名により、今後の自社での障害者雇用における職務内容について懸念している点（以下「懸念している点」という。）について共通する内容を踏まえて回答を7つに分類・整理した。また、懸念している点に対する対応策（以下「対応策」という。）について言及されている内容があれば合わせて、一部の事業所の回答を掲載した。なお、掲載にあたり原文の内容を損なわない範囲で一部語句の修正等を行った。

ア 業務量の減少

- ・懸念している点：紙情報を電子データに取り込む作業については、任せられる物量が限られているため、新たに作業を創出するべき時がくる。
- ・対応策：Excel への入力作業等、デスクワークも増やしていくことも考えている。

(事業所 B／従業員数 (事業所)：100～499 人以上／産業分類：建設業)

- ・懸念している点：コロナの影響で化粧品の出荷物量が減少し続けた際に、雇用を確保すること。

(事業所 I／従業員数 (事業所)：100～499 人以上／産業分類：運輸業、郵便業)

- ・懸念している点：将来的には、効率化・ペーパーレス化の進展により、現在受注している業務が減少する可能性あり。
- ・対応策：現物（紙）の作業系業務に加え、PCを使用した業務にも対応できるよう、習熟度の向上を図る。

(事業所 L／従業員数 (事業所)：30～99 人以上／産業分類：金融業、保険業)

- ・懸念している点：業務の RPA 化等で単純入力作業は激減している。リストやデータのチェック作業などが多くなり判断業務や複雑工程のものも出てきている。対応できる障害者スタッフの育成が課題。
- ・対応策：現場での業務に力を入れており、今後、現地でないとできない業務(消毒、ナフキン折り、リボン結び、おしぼりたたみ、シルバー磨き等)にシフトも検討している。
(事業所 O / 従業員数 (事業所) : 500~999 人以上 / 産業分類 : 宿泊業、飲食サービス業)

イ 業務内容

- ・懸念している点：今後問わず、切り出しが難しい。障害者のみならず高齢者の業務切り出しが必要になっており、新たな障害者の雇用が難しい。
- ・対応策：業務の切り出しではなく新しい業務を作り出すことを検討している。
(事業所 F / 従業員数 (事業所) : 500~999 人 / 産業分類 : 情報通信業)

- ・懸念している点：支援機関によれば、障害者が希望しない業務に屋外作業があり、今後新規募集しても人員を確保できなくなる可能性がある。
(事業所 U / 従業員数 (事業所) 30~99 人 / 産業分類 : 教育、学習支援業)

ウ 職場環境

- ・懸念している点：軽度の障害者であれば、雇用は可能。バリアフリー化がなされていないため、車椅子の方や下肢に障害のある方は難しいと思われる。
(事業所 A / 従業員数 (事業所) 100~499 人 / 産業分類 : 農業、林業)

エ 事業内容による課題

- ・懸念している点：障害福祉サービス業務の複雑化、利用者の高齢化に伴う支援度のアップ等により施設や各職員の業務量は年々増えている。スタッフに余裕がなくなり、互いにフォローするという雰囲気が薄れていく可能性を懸念している。
- ・対応策：現在のところ、業務の効率化、優先順位、普段からのコミュニケーション、業務の目的の明確化や事業の効果の確認（やりがいにつなげること）などを地道に行っていくこと以外に具体的な対策はできていない。
(事業所 W / 従業員数 (事業所) : 5~29 人 / 産業分類 : 医療、福祉)

オ 業績、予算の影響

- ・懸念している点：店舗事業は業績が悪化しており、通常のパート雇用が少なくなっても総菜やレジ等の障害者雇用には向かない（イレギュラー対応、接客、商品づくりが複雑高度）職種のための採用のため、採用の余地がない。
- ・対応策：「委託、外部化」した清掃やその他業務を「内作化＝障害者とシニア職員の協働」での

再作化に挑戦する方向性。

(事業所 X／従業員数(事業所) 5～29人／産業分類：複合サービス業(協同組合等))

カ 障害者の育成、指導

- ・懸念している点：比較的若い社員もいるため現在の職務内容だけで定年まで雇用というわけにはいかず、今後の業務の幅をどう持たせるか、スキルに合わせた業務付与(育成)が課題と感じている。

(事業所 E／従業員数(事業所) 500～999人／産業分類：電気・ガス・熱供給・水道業)

キ 雇用する障害者の変化

- ・懸念している点：環境整備業務において、高齢化等により同じ作業場所で30分以上立ち作業、座り作業することができない、また、作業場所に移動するだけで息が切れるなど作業能力が低下しているが、保護者の協力が得られないケースもあり、合理的配慮(可能な配慮や対処方法)を考えることが難しくなっている。

(事業所 U／従業員数(事業所) 30～99人／産業分類：教育、学習支援業)

第4節 ヒアリング調査結果についての考察

本章第3節のヒアリング調査の結果について、以下1～3において考察する。また、これらを踏まえ、本ヒアリング調査結果の活用方法について、以下4において検討する。

1 雇用している障害者の具体的な業務内容、業務の切り出し・創出及び配慮事項

ヒアリング調査で得られた、雇用している障害者73事例の具体的な業務内容、業務の切り出し・創出及び配慮事項に関する回答について整理すると以下の傾向が見られた。

- 具体的な業務内容について、健常者の職員も同様に行っている業務であるとする回答、またはその一部を障害のある者の業務内容として切り出しているという回答が21事例で見られた。また、障害者雇用のための業務の切り出しや創出を特に行っていない、とする回答が16事例で見られた。新たに創出した業務について具体的に言及している事例は全体で2事例のみであった。さらに、既存の業務を中心として業務を構成していた事例のうち業務内容の難易度や負担度を踏まえて、「一部業務を外す」等の配慮をしているといった回答が10事例で見られた。
- 入社後に受障または障害者手帳を取得したという事例については「部署異動や業務内容の変更を行った」という内容とともに、「勤怠を本人に任せる」、「勤務時間が長くないようにシフトを組む」などスケジュールや休憩・休暇について体調等を踏まえた配慮をしているという回答が複数あった。
- 配慮事項について、障害種別に見るとてんかんを除く精神障害（統合失調症、気分障害、その他の精神障害）では「定期面談の実施」などコミュニケーションを取りやすくする配慮、「急な休暇の取得」などスケジュールや休憩・休暇について体調や通院を踏まえた配慮に関する回答がそれぞれ複数の事例で見られた。
また、発達障害（自閉症スペクトラム等及びADHD）では、「大事なことは紙で指示」や「業務の優先順位の整理」など業務指示やスケジュールを明確にする配慮が複数の事業所で見られた。
- 配慮事項についてはその他に、職場内における相談支援体制の確保、就労支援機関との連携、勤務場所についての配慮、作業の経過や提出物の抜け等を防ぐためのツールの活用、などの内容が複数の事業所の回答で見られた。

今回の調査結果では、障害者の職務設定、職務創出・再設計にあたり、新たに業務を創出したと明確に回答した事業所はわずかで、少なくとも半数以上の事例が既存の業務を中心に適宜取捨選択しながら障害者の職務としていた。また、職務の構築に当たって障害特性や本人の希望や経過等の事情を考慮しながら設定している事例が複数見られた。さらに、職務の構築以外で実施されている

合理的配慮については、精神障害の場合は、コミュニケーションを取りやすくする配慮とスケジュールや休憩・休暇について体調や通院を踏まえた配慮に関する回答が多く、内容としては業務遂行上で生じる負担を軽減すること、必要なケアを受けやすくすること、必要に応じて事業主からもアプローチを行うことで不調に陥ることをできるだけ避け、安定した勤務を維持するための配慮であることがうかがわれた。発達障害については、業務指示やスケジュールを明確にするための配慮に関する回答が多く、「明確に指示されている内容には対応しやすいが、自身で判断することは苦手」、「目で見える形の情報提示だと理解しやすい」等の障害特性を踏まえた配慮をしていることがうかがわれた。

2 配置先及び職務内容の検討時に苦慮したこと及びその解消の取組・工夫

配置先及び職務内容の検討時に苦慮したこととして、「業務内容」に関する回答が最も多く、平成30年度障害者雇用実態調査結果（厚生労働省、2018）と同様に、障害者の職務設定、職務創出・再設計は事業主にとって課題となっていることがうかがわれた。一方で、「全部署への職務切り出しへの依頼（従業員数：1,000人以上）」という事業所の規模を活かしつつ全部署を挙げての取組みで苦慮する点を解消している事例が見られた。また、「(本人の特性上接客は難しい。)一人のできる作業・人のいない場所・人のいない時間帯を考えたシフトを作っている（産業分類：宿泊業、飲食サービス業）」という、本人の障害特性に配慮しつつ職場環境を考慮して対応しているという事例等も見られた。

その他に苦慮している点として「適性・能力・配慮事項の把握及びマッチング」、「(本人の) 体調の安定」等の回答が見られた。

3 今後の自社での障害者雇用における職務内容について、懸念している点、及びそれに対する対応策

懸念している点として「業務量の減少」を挙げる事業所が複数あり、特に事務関係の業務の減少への懸念について言及する回答が見られた。さらに対応策として業務の拡大、障害者のスキルアップ、業務の切り出しの検討等の回答が見られた。

その他に懸念している点として「職場環境」、「事業内容による課題」、「業績、予算の影響」、「雇用する障害者の変化」など、一担当者や単一の部署及び一事業所での対応や改善には限界があり、企業全体での改善に向けた取組が望まれる内容に関する回答が複数見られた。

4 職務設定、職務創出・再設計等における事業所ヒアリング調査結果の活用について

これまで述べてきたヒアリング調査結果を踏まえて、就労支援機関が事業所の職務設定、職務創出・再設計を支援する際、及び事業所が自ら職務設定、職務創出・再設計を行う際に活用可能な本調査結果のポイントについて整理したい。

雇用している障害者の具体的な業務内容、業務の切り出し・創出及び業務上での配慮事項として得られた回答については、第2節で述べた「職務設定、職務創出・再設計は障害のある各従業員の

障害特性を踏まえて行われるべきもの」の例として、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病の対象者について新規雇用又は雇用中の対象者の職務設計等を検討している事業主や支援者にとって具体的事例になるのではないか。その際、各事例の合理的配慮の内容を併せて確認することで、より有益なデータとなると思われる。

また、「配置先及び職務内容の検討時に苦慮したこと及びその解消の取組・工夫」として得られた回答は、各事業所が苦慮していた状況と取組み・工夫を並べて紹介することで、取組みに至った経緯やその必要性等が確認でき、このため各事業所にとってわかりやすく、自らが配置先及び職務内容を検討する上での参考になるのではないか。

これらの事例は、本章第1節及び第2節で示したアンケート調査結果と併せて参考にすることで、より事業所、障害者本人の実情に沿った職務設定、職務創出・再設計の実際の支援及び取組みの検討につながると考える。

最後に、「今後の自社での障害者雇用における職務内容について、懸念している点、及びそれに対する対応策」として得られた回答について述べたい。事務関係の業務を中心とした「業務内容の減少」については、複数の事業所から回答があり、対応策も挙がってはいるがその成果については定かでない。業務の再設計については、これまで述べたアンケート調査結果、ヒアリング調査結果を活用いただくことが一策と考えるが、今後の課題として具体的な対応策の実施結果やモデル事例の蓄積が望まれる。

参考文献

厚生労働省(2022).「令和4年障害者雇用状況の集計結果」

厚生労働省(2019).「平成30年度障害者雇用実態調査結果」

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.133 (2017).「精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究」

第5章

総合考察

第5章 総合考察

第1節 障害者の雇用の実態等に関する調査について

第1章及び第2章では、障害のある労働者の現在を把握するためのデータの集計結果を示し、続く第3章において、第1章及び第2章で示したデータについて、① 障害カテゴリ間の比較分析、② 安定的な就労に関連する変数の分析という、2種類の分析を行った。

その結果、①については、身体障害系の障害カテゴリと精神障害系の障害カテゴリで状況が異なることが示唆された。それによれば、身体障害系の障害カテゴリでは「正社員」あるいは「正社員」に近い働き方をする者が相対的に多く、合理的配慮を必要とする者は相対的に少なくなる傾向があった。その一方で、精神障害系の障害カテゴリでは「正社員以外」である者が多く、合理的配慮を必要とする者も多くなる傾向が見られた。しかし、「聴覚言語機能」に障害のある労働者のように、身体障害系の障害カテゴリであっても、コミュニケーションを中心とした合理的配慮を必要とする者が多くなり、上記の傾向に当てはまらない場合もあった。

また、②については、障害のある労働者が、身体障害系であるか精神障害系であるかにかかわらず、現在の事業所での就労の継続を希望するためには、事業所が、本人の必要とする配慮の提供と、必要な配慮を認識し、調整するための相談・話し合いが必要であることが示された。

これらのことから、「障害のある労働者」の雇用にあたって意識すべき点として、次の2つのことが考えられる。1つは、統計的データには、大きな傾向と小さな傾向、あるいは個別の傾向があるということである。もう1つは、話し合いのできる職場づくりの重要性である。

まず、1つ目の点について述べる。ここで言う大きな傾向とは、「障害者」や「身体障害」、「精神障害」のような比較的大きなグループで見られる主要な傾向のことであり、そのグループのおおまかな特徴を捉えることができる。それに対して、小さな傾向とは、「身体障害」に含まれる「聴覚言語機能」の障害のある労働者のように、相対的に小さなグループの傾向を指す。相対的に小さなグループの示す傾向は、それを内包するより大きなグループが示す傾向と同様である場合もあるが、異なる場合もある。このような場合、大きな傾向だけを見ては、小さな傾向が示す課題を見落としてしまう。したがって、グループの内包関係に意識的になり、傾向の混在に留意する必要があるだろう。

次に、2つ目の点について述べる。「障害のある労働者」は、必要な配慮が受けられていると感じると現在の業務を継続しやすくなり、必要な配慮が受けられていないと感じると継続しにくくなる。他方、必要な配慮を受けていない者の4～5割は、どの程度の配慮を求めてよいかわからないこと、自分から配慮を求めることに躊躇してしまうことを理由に挙げていた。以上のことは、必要な配慮を受けておらず、そのことによって、現在の業務の「非継続」を選択する可能性が相対的に高くなっている者が、配慮を求める以前の段階で躓いてしまっている可能性を示している。しかし、その躓きを解消できるかもしれない手段の1つが、現在の業務継続を希望するオッズを高めた「職場の人」との相談あるいは話し合いの機会を増やすことである。

ここで見た2つの点は、言い換えると、「障害のある労働者」の安定的な雇用を考えるためには、

一方で「障害のある労働者」の大きな傾向は意識しつつ、他方で、相談・話合いの機会を通じて、小さな傾向、さらにはその人個別の傾向あるいは個別の特性に気づくことが重要である、ということであるように思われる。この個別の特性は、必ずしも静的なものではなく、障害・疾病のコンディションや体調のように動的に変化するものも含まれると考えられ、そのようなケースには、定期的な面談も効果があるだろう。「障害のある労働者」の雇用や就労、その支援に携わる者は、本書第1章～第3章に示したような統計データ等から得られる大きな傾向を見る視点と、実際に対象者と話をすることで得られる小さな（あるいは個別の）傾向を見る視点という、多層的な視点を持つことが必要なのではないだろうか。

第2節 障害者の従事する職務に関する調査について

本調査研究では、障害者にどのような仕事を担ってもらうかを考えることが課題となっている事業所に対する情報提供や、あるいは就労支援機関が職務設定、職務創出・再設計等を検討する事業所に助言する際の参考とするための事項を明らかにすることを目的として、事業所にアンケート調査とEメールでのヒアリング調査を実施した。

第4章第1節ではアンケート調査結果に基づき、障害者が実際に携わっている課業等について分類し、事業所の主な事業内容、障害者の障害種別及び主な事業内容と障害種別でクロス集計した結果を示し、第2節で結果から見えた傾向について示した。また、第3節ではヒアリング調査で得られた事例を示し、第4節で事業所が精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、難病者を雇用する際の業務の切り出しの有無や実施している合理的配慮の傾向、障害者の配置や職務内容の検討時に苦慮したことと解消のための工夫や取組例、及び今後の障害者雇用における職務内容に関する懸念について示した。

ここまでの内容を踏まえ、職務設定、職務創出・再設計等のための調査結果をより有効に活用するための方策についてまとめる。

今回のヒアリング調査の結果からは、改めて障害者の職務設定、職務創出・再設計は多くの事業所にとって課題となっていることがうかがわれた。障害者が実際に携わっている課業等を主な事業内容、障害種別等複数の視点からまとめたアンケート調査結果（第4章第1節、巻末資料10及び11）は、障害者の職務設定、職務創出・再設計に取り組む事業所及び、事業所を支援する就労支援機関にとって職務設定の選択肢や視野を広げるきっかけとなり、障害者が従事する課業等を検討しやすくなるを考える。

一方で、今回の調査結果を障害者の雇用開始時に単純な課業等を切り出す参考としてのみ使用することは、障害者雇用の可能性や障害者のキャリア形成の幅を狭めてしまう恐れもある。障害者職業総合センター（2017）では、障害者の職務再設計の職務創出支援として、一定の時間をかけて次第に職務の内容や責任の幅を広げるにより十分に能力を発揮していくことができるようにする「積み上げモデル」、個々の障害者によって異なる得意分野に着目し最大限能力を発揮していくことができるようにする「特化モデル」を提案している。これらのモデルを参考にして今回の調査結

果を単純な課業等の切り出しのみに活用するのではなく、障害特性に配慮しながらストレングスを活かした職務を検討する、能力や経験を踏まえ専門・技術的な職務を検討する、さらにスキルアップのための職務拡大等を検討するなど、障害者の活躍の場を広げる可能性の模索や障害者のキャリア形成の促進のために継続的に活用することが、より有効な活用法であると考えられる。

このため、今回のアンケート調査結果から得られた障害者が従事する課業等を広く周知することを目的として、事業所の主な事業内容ごとに多かった課業等、障害者の障害種別で回答数が多かった課業等及び主な事業内容と障害種別で多かった課業等をクロス集計した結果を中心とした障害者が従事する課業等のデータブックをツールとして作成することとしているので、本調査研究と併せて活用されたい。

第3節 今後の課題

本調査研究による調査は、障害のある労働者の実態を把握するものとしては相応に体系的なものとなった。第1章～第3章で障害のある労働者の就労の実態とその分析を行い、次いで第4章において、特に障害のある労働者が従事する具体的な職務内容についての大規模な集計を行った。これらの一連の調査を通じて、障害のある労働者の示す大きな傾向を把握するとともに、目の前にいる個々の障害のある労働者の示す個別の特性に注目し、相談や話合いのなかでその人の必要とする配慮やその人に合った仕事を明らかにしていくことの重要性の一端を示すことができたのではないかと思われる。

その一方で、障害のある労働者に対する実践及びそれをよりよいものにするための研究は、本調査研究がたどり着いた地点から、さらに先に進まなければならない。本調査研究によって見えてきた課題について、最後に記しておくべきだろう。差し当たって本章第1節及び第2節より考えられる課題は、以下の3点である。

第1に、本調査研究では、合理的配慮など、いくつかの項目では、障害カテゴリー間の違いが顕著に表れた。本調査研究は、大きな特徴を捉えることに一定程度成功したと考えてよいように思われる。その一方で、これらの違いが各障害カテゴリーのどのような特性によるものなのかは、必ずしも明らかではない。もちろん、第3章で示した、「聴覚言語機能」に障害のある労働者がその特性上、コミュニケーションに関する合理的配慮を必要としていたように、障害カテゴリーの特性と配慮の関係が明確なものもある。しかし、「精神障害」や「発達障害」において、「能力が発揮できる仕事への配置」という配慮が必要とされているのが、どのような特性によるのか、直ちに分かるものではない。したがって、より範囲を狭めた具体的な諸相において、それぞれの障害カテゴリーのより小さな特徴を明らかにしていく必要がある。

第2に、本調査研究では、適切な合理的配慮を実施するためには、職場における相談や話合いが重要である可能性が示された。しかし、それが具体的にどのようなものであるのか、どのような相談・話合いであれば有効なのかということは、必ずしも明らかではない。そこで、より具体的な場面において、どのような要素が相談・話合いを有効なものにするのかを検討する必要がある。

第3に、今回の事業所を対象としたアンケート調査では、障害者が従事する課業等として事務関

係の内容が、主たる事業内容や障害種別に関わらず多かったため、「事務関係の課業等はさまざまな事業所、障害種別で職務設定、職務創出・再設計を行う際の選択肢となりえる可能性がある」と第4章第2節で述べた。一方で、ヒアリング調査では「事務関係の業務量の減少」を今後の懸念事項として挙げる事業所が複数あった。

この2つの結果を安易に結びつけることはできないが、障害のある社員がこれまで従事してきたような事務関連の業務量の減少が見込まれるのであれば、今後事務処理のために新たに必要となる技能の獲得を目指し、リスクリングに向けた取組等が必要になってくるのではないか。その際、障害のある社員の個々の障害特性を踏まえつつ進めることは無論であるが、過去の業務経験のみにとられるばかりでなく、前述したようにスキルアップ等も念頭に置き、本人の可能性を見据えていくという視点も重要と思われるのである。

参考文献

厚生労働省 (2022). 「令和4年障害者雇用状況の集計結果」

厚生労働省 (2019). 「平成30年度障害者雇用実態調査結果」.

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.133 (2017). 「精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究」.

卷末資料

1. 障害者の雇用の実態等に関する調査（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある者対象）結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	3,798	66.7	5,698
			女	1,818	31.9	
			答えない	52	0.9	
			回答不明	30	0.5	
1-2	年齢	単一	10代	31	0.5	5,698
			20代	612	10.7	
			30代	982	17.2	
			40代	1,401	24.6	
			50代	1,714	30.1	
			60代	795	14.0	
			70代	95	1.7	
			80代	1	0.02	
			回答不明	67	1.2	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	3,956	69.4	5,698
			精神障害者保健福祉手帳	1,539	27.0	
			未所持	69	1.2	
			回答不明	134	2.4	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	1,116	28.2	3,956
			2級	826	20.9	
			3級	607	15.3	
			4級	767	19.4	
			5級	299	7.6	
			6級	283	7.2	
			7級	2	0.05	
			回答不明	56	1.4	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	28	1.8	1,539
			2級	591	38.4	
			3級	896	58.2	
			回答不明	24	1.6	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	3,490	63.5	5,495
			今の会社への就職後	1,316	23.9	
			回答不明	689	12.5	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	148	2.6	5,698
			聴覚又は平衡機能	607	10.7	
			音声言語機能	29	0.5	
			上肢切断・上肢機能	436	7.7	
			下肢切断・下肢機能	878	15.4	
			体幹	126	2.2	
			脳性まひ・上肢機能	104	1.8	
			脳性まひ・移動機能	111	1.9	
			内部障害	1,043	18.3	
			統合失調症	271	4.8	
			気分障害	503	8.8	
			てんかん	75	1.3	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	402	7.1	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	167	2.9	
			学習障害 (LD)	13	0.2	
			高次脳機能障害	100	1.8	
			難病	230	4.0	
			その他	203	3.6	
			回答不明	252	4.4	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	1,247	21.9				
回答不明	622	10.9				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計	
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	1,612	28.3	5,698	
			視覚障害	51	0.9		
			聴覚又は平衡機能	64	1.1		
			音声言語機能	71	1.2		
			上肢切断・上肢機能	168	2.9		
			下肢切断・下肢機能	243	4.3		
			体幹	103	1.8		
			脳性まひ・上肢機能	51	0.9		
			脳性まひ・移動機能	49	0.9		
			内部障害	64	1.1		
			統合失調症	29	0.5		
			気分障害	235	4.1		
			てんかん	86	1.5		
			自閉スペクトラム症 (ASD)	112	2.0		
			注意欠如・多動症 (ADHD)	128	2.2		
			学習障害 (LD)	55	1.0		
			高次脳機能障害	55	1.0		
			難病	182	3.2		
			その他	288	5.1		
				回答不明	2,543		44.6
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	5,394	94.7	5,698	
			特例子会社	105	1.8		
			就労継続支援A型事業所	40	0.7		
			回答不明	159	2.8		
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	242	4.2	5,698	
			専門・技術関係の職業	1,023	18.0		
			事務関係の職業	2,789	48.9		
			販売関係の職業	142	2.5		
			サービス関係の職業	217	3.8		
			保安の職業	42	0.7		
			農林漁業の職業	47	0.8		
			生産工程の職業	378	6.6		
			輸送・機械運転の職業	91	1.6		
			建設・採掘の職業	41	0.7		
			運搬・清掃・包装等の職業	452	7.9		
			その他	121	2.1		
				回答不明	113		2.0
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一		5年未満
5年以上10年未満	1,011	17.7					
10年以上15年未満	659	11.6					
15年以上20年未満	406	7.1					
20年以上25年未満	334	5.9					
25年以上30年未満	311	5.5					
30年以上35年未満	335	5.9					
35年以上40年未満	223	3.9					
40年以上45年未満	115	2.0					
45年以上50年未満	23	0.4					
50年以上	7	0.1					
	回答不明	219				3.8	
2-11-1	雇用形態	単一				正社員	2,808
			正社員以外	2,802	49.2		
			わからない	29	0.5		
			回答不明	59	1.0		
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	2,704	47.5	5,698	
			有期(期間の定めあり)で更新あり	2,276	39.9		
			有期(期間の定めあり)で更新なし	192	3.4		
			わからない	154	2.7		
			回答不明	372	6.5		

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	12	0.2	5,698
			10時間以上20時間未満	75	1.3	
			20時間以上30時間未満	429	7.5	
			30時間以上40時間未満	2,631	46.2	
			40時間以上	1,997	35.0	
			回答不明	554	9.7	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	1,307	22.9	5,698
			パート・契約社員から正社員になった	361	6.3	
			入社以来、昇進したことがない	3,608	63.3	
			回答不明	422	7.4	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	2,241	39.3	5,698
			自家用車(家族が運転)	280	4.9	
			勤務先の人が運転する車	29	0.5	
			バイク(自分で運転)	126	2.2	
			バイク(家族が運転)	9	0.2	
			電車	2,363	41.5	
			路線バス	1,152	20.2	
			会社のバス	140	2.5	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	1,426	25.0	
			自転車	586	10.3	
			なし(在宅勤務)	271	4.8	
			その他	57	1.0	
			回答不明	50	0.9	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	118	2.1				
回答不明	237	4.2				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	3,868	67.9	5,698
			採用後(採用前から受障)	286	5.0	
			採用後(採用後に受障)	1,390	24.4	
			その他	48	0.8	
			回答不明	106	1.9	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	4,034	70.8	5,698
			上司	3,732	65.5	
			一部の同僚	2,025	35.5	
			すべての同僚	2,418	42.4	
			回答不明	252	4.4	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	2,392	42.0	5,698
			受給していない	3,170	55.6	
			回答不明	136	2.4	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	1,680	29.5	5,698
			利用していない	3,710	65.1	
			回答不明	308	5.4	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	5,391	94.6	5,698
			会社の社宅・寮	137	2.4	
			グループホーム・ケアホーム	32	0.6	
			福祉ホーム	2	0.04	
			その他	28	0.5	
			回答不明	108	1.9	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	1,166	21.0	5,556
			配偶者・子供と同居	2,464	44.3	
			親・兄弟姉妹と同居	1,794	32.3	
			友人・知人と同居	53	1.0	
			その他	48	0.9	
			回答不明	31	0.6	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	1,294	31.1	4,155
			1社	1,102	26.5	
			2社	605	14.6	
			3社	308	7.4	
			4社	149	3.6	
			5社	104	2.5	
			6社～10社	113	2.7	
			11社～20社	13	0.3	
			21社以上	6	0.1	
			回答不明	461	11.1	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	692	16.7				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	257	6.2				
就労移行支援・就労継続支援(A型・B型)を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	513	12.3				
病院のデイケアを利用していた	56	1.3				
入院していた	53	1.3				
家にいて特に何もしていなかった	267	6.4				
その他	147	3.5				
回答不明	378	9.1				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	1,005	56.1	1,792
			5年以上10年未満	327	18.2	
			10年以上15年未満	155	8.6	
			15年以上20年未満	79	4.4	
			20年以上25年未満	50	2.8	
			25年以上30年未満	39	2.2	
			30年以上35年未満	38	2.1	
			35年以上40年未満	33	1.8	
			40年以上	18	1.0	
			回答不明	48	2.7	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	277	15.5	1,792
			個人的理由	1,170	65.3	
			定年、契約期間満了	179	10.0	
			その他	87	4.9	
			回答不明	79	4.4	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	123	10.5	1,170
			通勤が困難	83	7.1	
			賃金、労働条件に不満	304	26.0	
			仕事内容が合わない(自分に向かない)	253	21.6	
			障害に対する会社の配慮が不十分	195	16.7	
			職場の雰囲気・人間関係	385	32.9	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	182	15.6	
			作業、能率面で適応できなかった	134	11.5	
			症状が悪化(再発)した	136	11.6	
			出産・育児・介護・看護	28	2.4	
			その他の家庭の事情	62	5.3	
			その他	228	19.5	
			回答不明	55	4.7	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所(ハローワーク)	2,473	43.4	5,698
			地域障害者職業総合センター	285	5.0	
			障害者就業・生活支援センター	622	10.9	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	655	11.5	
			その他の相談支援機関	242	4.2	
			通勤寮・グループホームの職員	11	0.2	
			医療機関(主治医等)	614	10.8	
			学校の先生	723	12.7	
			家族、親戚	1,306	22.9	
			知り合い、友人	699	12.3	
			自分で探した	1,263	22.2	
			その他	478	8.4	
			回答不明	607	10.7	

番号	質問項目	回答方法						回答不明	回答者数計	
			十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない			
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）							
			回答者数	858	288	166	3,676	296	414	5,698
			割合(%)	15.1	5.1	2.9	64.5	5.2	7.3	
			b 作業を容易にする設備・機器の整備							
			回答者数	1,131	381	336	3,081	372	397	5,698
			割合(%)	19.8	6.7	5.9	54.1	6.5	7.0	
			c 短時間勤務など労働時間の配慮							
			回答者数	1,864	297	291	2,631	245	370	5,698
			割合(%)	32.7	5.2	5.1	46.2	4.3	6.5	
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮							
			回答者数	3,142	470	369	1,179	250	288	5,698
			割合(%)	55.1	8.2	6.5	20.7	4.4	5.1	
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮							
			回答者数	2,515	276	258	2,009	293	347	5,698
			割合(%)	44.1	4.8	4.5	35.3	5.1	6.1	
			f 能力が発揮できる仕事への配置							
			回答者数	2,262	671	481	1,325	624	335	5,698
			割合(%)	39.7	11.8	8.4	23.3	11.0	5.9	
			g 業務内容の簡素化などの配慮							
			回答者数	1,669	614	450	2,090	475	400	5,698
			割合(%)	29.3	10.8	7.9	36.7	8.3	7.0	
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）							
			回答者数	636	186	247	3,718	474	437	5,698
			割合(%)	11.2	3.3	4.3	65.3	8.3	7.7	
			i 業務指示やスケジュールの明確化							
			回答者数	1,907	663	367	2,090	306	365	5,698
割合(%)	33.5	11.6	6.4	36.7	5.4	6.4				
j 作業手順のマニュアル作成										
回答者数	1,507	645	408	2,386	366	386	5,698			
割合(%)	26.4	11.3	7.2	41.9	6.4	6.8				
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置										
回答者数	1,414	645	478	2,425	381	355	5,698			
割合(%)	24.8	11.3	8.4	42.6	6.7	6.2				
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置										
回答者数	1,577	654	453	2,228	402	384	5,698			
割合(%)	27.7	11.5	8.0	39.1	7.1	6.7				
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）										
回答者数	1,105	443	455	2,604	681	410	5,698			
割合(%)	19.4	7.8	8.0	45.7	12.0	7.2				
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談										
回答者数	2,009	744	627	1,554	409	355	5,698			
割合(%)	35.3	13.1	11.0	27.3	7.2	6.2				
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置										
回答者数	1,012	411	591	2,635	647	402	5,698			
割合(%)	17.8	7.2	10.4	46.2	11.4	7.1				
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）										
回答者数	1,330	342	307	2,647	664	408	5,698			
割合(%)	23.3	6.0	5.4	46.5	11.7	7.2				
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）										
回答者数	1,835	528	409	2,125	407	394	5,698			
割合(%)	32.2	9.3	7.2	37.3	7.1	6.9				
r 能力に応じた評価、昇進・昇格										
回答者数	1,345	573	871	1,306	1,224	379	5,698			
割合(%)	23.6	10.1	15.3	22.9	21.5	6.7				
s その他										
回答者数	198	87	152	813	691	3,757	5,698			
割合(%)	3.5	1.5	2.7	14.3	12.1	65.9				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	143	7.6	1,882
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	981	52.1	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	425	22.6	
			会社に支援制度等がないため	461	24.5	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	853	45.3	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	448	23.8	
			その他	230	12.2	
			回答不明	102	5.4	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	3361	59.0	5,698
			職場の同僚・友人	2443	42.9	
			公共職業安定所(ハローワーク)	266	4.7	
			地域障害者職業センター	170	3.0	
			障害者就業・生活支援センター	384	6.7	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	354	6.2	
			その他の相談支援機関	200	3.5	
			通勤寮・グループホームの職員	20	0.4	
			医療機関(主治医等)	1365	24.0	
			学校の先生	48	0.8	
			家族、親戚	2869	50.4	
			知り合い・友人	1574	27.6	
			特になし	485	8.5	
その他	166	2.9				
回答不明	213	3.7				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	1601	28.1	5,698
			不安がある	3843	67.4	
			回答不明	254	4.5	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	2494	64.9	3,843
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	1818	47.3	
			老後の生活が維持できるか	2702	70.3	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	1062	27.6	
			生きがいがみつけれられない	776	20.2	
			その他	479	12.5	
			回答不明	18	0.5	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	3951	69.3	5,698
			色々な種類の仕事をしてみたい	1225	21.5	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	806	14.1	
			正社員になりたい	961	16.9	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	785	13.8	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	1014	17.8	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	272	4.8	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	437	7.7	
			転職したい	528	9.3	
			その他	398	7.0	
回答不明	335	5.9				

2. 身体障害者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	2,310	66.3	3,482
			女	1,133	32.5	
			答えない	24	0.7	
			回答不明	15	0.4	
1-2	年齢	単一	10代	8	0.2	3,482
			20代	284	8.2	
			30代	439	12.6	
			40代	806	23.1	
			50代	1,194	34.3	
			60代	642	18.4	
			70代	77	2.2	
			80代	1	0.0	
			回答不明	31	0.9	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	3,408	97.9	3,482
			精神障害者保健福祉手帳	9	0.3	
			未所持	5	0.1	
			回答不明	60	1.7	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	962	28.2	3,408
			2級	696	20.4	
			3級	513	15.1	
			4級	668	19.6	
			5級	265	7.8	
			6級	255	7.5	
			7級	1	0.03	
			回答不明	48	1.4	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	9
			2級	3	33.3	
			3級	3	33.3	
			回答不明	3	33.3	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	2,059	60.3	3,417
			今の会社への就職後	914	26.7	
			回答不明	444	13.0	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	148	4.3	3,482
			聴覚又は平衡機能	607	17.4	
			音声言語機能	29	0.8	
			上肢切断・上肢機能	436	12.5	
			下肢切断・下肢機能	878	25.2	
			体幹	126	3.6	
			脳性まひ・上肢機能	104	3.0	
			脳性まひ・移動機能	111	3.2	
			内部障害	1,043	30.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	869	25.0				
回答不明	388	11.1				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	1,060	30.4	3,482
			視覚障害	32	0.9	
			聴覚又は平衡機能	29	0.8	
			音声言語機能	48	1.4	
			上肢切断・上肢機能	128	3.7	
			下肢切断・下肢機能	185	5.3	
			体幹	75	2.2	
			脳性まひ・上肢機能	39	1.1	
			脳性まひ・移動機能	39	1.1	
			内部障害	41	1.2	
			統合失調症	9	0.3	
			気分障害	67	1.9	
			てんかん	44	1.3	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	4	0.1	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	10	0.3	
			学習障害 (LD)	11	0.3	
			高次脳機能障害	32	0.9	
			難病	149	4.3	
			その他	116	3.3	
			回答不明	1,599	45.9	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	3,355	96.4	3,482
			特例子会社	33	0.9	
			就労継続支援A型事業所	15	0.4	
			回答不明	79	2.3	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	197	5.7	3,482
			専門・技術関係の職業	755	21.7	
			事務関係の職業	1,637	47.0	
			販売関係の職業	88	2.5	
			サービス関係の職業	116	3.3	
			保安の職業	32	0.9	
			農林漁業の職業	22	0.6	
			生産工程の職業	266	7.6	
			輸送・機械運転の職業	69	2.0	
			建設・採掘の職業	25	0.7	
			運搬・清掃・包装等の職業	173	5.0	
			その他	61	1.8	
			回答不明	41	1.2	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	601	17.3				
10年以上15年未満	467	13.4				
15年以上20年未満	313	9.0				
20年以上25年未満	273	7.8				
25年以上30年未満	233	6.7				
30年以上35年未満	272	7.8				
35年以上40年未満	181	5.2				
40年以上45年未満	103	3.0				
45年以上50年未満	17	0.5				
50年以上	6	0.2				
回答不明	112	3.2				
2-11-1	雇用形態	単一				正社員
			正社員以外	1,349	38.7	
			わからない	10	0.3	
			回答不明	14	0.4	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	1,891	54.3	3,482
			有期(期間の定めあり)で更新あり	1,129	32.4	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	130	3.7	
			わからない	90	2.6	
			回答不明	242	7.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	8	0.2	3,482
			10時間以上20時間未満	33	0.9	
			20時間以上30時間未満	187	5.4	
			30時間以上40時間未満	1,560	44.8	
			40時間以上	1,362	39.1	
			回答不明	332	9.5	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	1,026	29.5	3,482
			パート・契約社員から正社員になった	226	6.5	
			入社以来、昇進したことがない	1,965	56.4	
			回答不明	265	7.6	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	1,624	46.6	3,482
			自家用車(家族が運転)	161	4.6	
			勤務先の人が運転する車	16	0.5	
			バイク(自分で運転)	66	1.9	
			バイク(家族が運転)	2	0.1	
			電車	1,300	37.3	
			路線バス	620	17.8	
			会社のバス	74	2.1	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	741	21.3	
			自転車	275	7.9	
			なし(在宅勤務)	187	5.4	
			その他	39	1.1	
			回答不明	23	0.7	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	77	2.2				
回答不明	153	4.4				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	2,229	64.0	3,482
			採用後(採用前から受障)	191	5.5	
			採用後(採用後に受障)	988	28.4	
			その他	26	0.7	
			回答不明	48	1.4	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	2,446	70.2	3,482
			上司	2,190	62.9	
			一部の同僚	1,204	34.6	
			すべての同僚	1,600	46.0	
			回答不明	146	4.2	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	1,462	42.0	3,482
			受給していない	1,945	55.9	
			回答不明	75	2.2	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	299	8.6	3,482
			利用していない	2,982	85.6	
			回答不明	201	5.8	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	3,308	95.0	3,482
			会社の社宅・寮	105	3.0	
			グループホーム・ケアホーム	4	0.1	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	14	0.4	
			回答不明	51	1.5	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	710	20.7	3,427
			配偶者・子供と同居	1,856	54.2	
			親・兄弟姉妹と同居	787	23.0	
			友人・知人と同居	28	0.8	
			その他	20	0.6	
			回答不明	26	0.8	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	737	30.3	2,429
			1社	657	27.0	
			2社	365	15.0	
			3社	207	8.5	
			4社	92	3.8	
			5社	59	2.4	
			6社～10社	61	2.5	
			11社～20社	7	0.3	
			21社以上	1	0.04	
			回答不明	243	10.0	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	540	22.2				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	130	5.4				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	51	2.1				
病院のデイケアを利用していた	9	0.4				
入院していた	35	1.4				
家にいて特に何もしていなかった	172	7.1				
その他	90	3.7				
回答不明	244	10.0				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	569	49.1	1,158
			5年以上10年未満	230	19.9	
			10年以上15年未満	123	10.6	
			15年以上20年未満	63	5.4	
			20年以上25年未満	39	3.4	
			25年以上30年未満	29	2.5	
			30年以上35年未満	35	3.0	
			35年以上40年未満	27	2.3	
			40年以上	14	1.2	
			回答不明	29	2.5	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	182	15.7	1,158
			個人的理由	750	64.8	
			定年、契約期間満了	115	9.9	
			その他	53	4.6	
			回答不明	58	5.0	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	56	7.5	750
			通勤が困難	53	7.1	
			賃金、労働条件に不満	200	26.7	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	142	18.9	
			障害に対する会社の配慮が不十分	105	14.0	
			職場の雰囲気・人間関係	216	28.8	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	80	10.7	
			作業、能率面で適応できなかった	47	6.3	
			症状が悪化（再発）した	58	7.7	
			出産・育児・介護・看護	23	3.1	
			その他の家庭の事情	50	6.7	
			その他	154	20.5	
			回答不明	33	4.4	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	1,271	36.5	3,482
			地域障害者職業総合センター	96	2.8	
			障害者就業・生活支援センター	183	5.3	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	84	2.4	
			その他の相談支援機関	53	1.5	
			通勤寮・グループホームの職員	1	0.03	
			医療機関（主治医等）	104	3.0	
			学校の先生	529	15.2	
			家族、親戚	710	20.4	
			知り合い、友人	472	13.6	
			自分で探した	810	23.3	
			その他	301	8.6	
			回答不明	425	12.2	

番号	質問項目	回答方法						回答不明	回答者数計	
			十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない			
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）							
			回答者数	577	204	112	2,163	167	259	3,482
			割合(%)	16.6	5.9	3.2	62.1	4.8	7.4	
			b 作業を容易にする設備・機器の整備							
			回答者数	668	255	228	1,892	194	245	3,482
			割合(%)	19.2	7.3	6.5	54.3	5.6	7.0	
			c 短時間勤務など労働時間の配慮							
			回答者数	910	173	168	1,848	149	234	3,482
			割合(%)	26.1	5.0	4.8	53.1	4.3	6.7	
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮							
			回答者数	1,803	253	209	896	136	185	3,482
			割合(%)	51.8	7.3	6.0	25.7	3.9	5.3	
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮							
			回答者数	1,388	156	143	1,407	169	219	3,482
			割合(%)	39.9	4.5	4.1	40.4	4.9	6.3	
			f 能力が発揮できる仕事への配置							
			回答者数	1,249	365	266	1,047	339	216	3,482
			割合(%)	35.9	10.5	7.6	30.1	9.7	6.2	
			g 業務内容の簡素化などの配慮							
			回答者数	807	321	264	1,576	258	256	3,482
			割合(%)	23.2	9.2	7.6	45.3	7.4	7.4	
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）							
			回答者数	321	96	93	2,424	267	281	3,482
			割合(%)	9.2	2.8	2.7	69.6	7.7	8.1	
			i 業務指示やスケジュールの明確化							
			回答者数	928	338	188	1,620	173	235	3,482
割合(%)	26.7	9.7	5.4	46.5	5.0	6.7				
j 作業手順のマニュアル作成										
回答者数	722	332	198	1,790	192	248	3,482			
割合(%)	20.7	9.5	5.7	51.4	5.5	7.1				
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置										
回答者数	696	362	234	1,788	178	224	3,482			
割合(%)	20.0	10.4	6.7	51.3	5.1	6.4				
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置										
回答者数	744	345	237	1,702	207	247	3,482			
割合(%)	21.4	9.9	6.8	48.9	5.9	7.1				
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）										
回答者数	546	250	223	1,887	317	259	3,482			
割合(%)	15.7	7.2	6.4	54.2	9.1	7.4				
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談										
回答者数	1,052	384	369	1,226	225	226	3,482			
割合(%)	30.2	11.0	10.6	35.2	6.5	6.5				
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置										
回答者数	461	198	303	1,909	346	265	3,482			
割合(%)	13.2	5.7	8.7	54.8	9.9	7.6				
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）										
回答者数	699	224	208	1,748	339	264	3,482			
割合(%)	20.1	6.4	6.0	50.2	9.7	7.6				
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）										
回答者数	996	308	232	1,472	216	258	3,482			
割合(%)	28.6	8.8	6.7	42.3	6.2	7.4				
r 能力に応じた評価、昇進・昇格										
回答者数	764	324	472	1,005	670	247	3,482			
割合(%)	21.9	9.3	13.6	28.9	19.2	7.1				
s その他										
回答者数	109	53	78	593	410	2,239	3,482			
割合(%)	3.1	1.5	2.2	17.0	11.8	64.3				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	65	6.2	1,041
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	527	50.6	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	231	22.2	
			会社に支援制度等がないため	238	22.9	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	456	43.8	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	237	22.8	
			その他	111	10.7	
			回答不明	69	6.6	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	2010	57.7	3,482
			職場の同僚・友人	1635	47.0	
			公共職業安定所(ハローワーク)	113	3.2	
			地域障害者職業センター	35	1.0	
			障害者就業・生活支援センター	70	2.0	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	25	0.7	
			その他の相談支援機関	36	1.0	
			通勤寮・グループホームの職員	2	0.1	
			医療機関(主治医等)	469	13.5	
			学校の先生	26	0.7	
			家族、親戚	1756	50.4	
			知り合い・友人	1018	29.2	
			特になし	348	10.0	
その他	65	1.9				
回答不明	128	3.7				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	1174	33.7	3,482
			不安がある	2163	62.1	
			回答不明	145	4.2	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	1331	61.5	2,163
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	1090	50.4	
			老後の生活が維持できるか	1451	67.1	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	431	19.9	
			生きがいがみつけれられない	340	15.7	
			その他	191	8.8	
			回答不明	11	0.5	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	2446	70.2	3,482
			色々な種類の仕事をしてみたい	693	19.9	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	388	11.1	
			正社員になりたい	360	10.3	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	472	13.6	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	437	12.6	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	157	4.5	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	124	3.6	
			転職したい	273	7.8	
			その他	198	5.7	
回答不明	214	6.1				

2-1. 視覚障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	99	66.9	148
			女	46	31.1	
			答えない	1	0.7	
			回答不明	2	1.4	
1-2	年齢	単一	10代	0	0.0	148
			20代	22	14.9	
			30代	17	11.5	
			40代	37	25.0	
			50代	46	31.1	
			60代	21	14.2	
			70代	2	1.4	
			80代	0	0.0	
	回答不明	3	2.0			
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	147	99.3	148
			精神障害者保健福祉手帳	0	0.0	
			未所持	0	0.0	
			回答不明	1	0.7	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	24	16.3	147
			2級	47	32.0	
			3級	10	6.8	
			4級	18	12.2	
			5級	29	19.7	
			6級	11	7.5	
			7級	0	0.0	
	回答不明	8	5.4			
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	—	0
			2級	0	—	
			3級	0	—	
			回答不明	0	—	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	106	72.1	147
			今の会社への就職後	30	20.4	
			回答不明	11	7.5	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	148	100.0	148
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
				回答不明	0	
1-6	診断時期	単一	今の会社への就職前	115	77.7	148
			今の会社への就職後	18	12.2	
			回答不明	15	10.1	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計	
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	74	50.0	148	
			視覚障害	0	0.0		
			聴覚又は平衡機能	6	4.1		
			音声言語機能	1	0.7		
			上肢切断・上肢機能	7	4.7		
			下肢切断・下肢機能	6	4.1		
			体幹	1	0.7		
			脳性まひ・上肢機能	1	0.7		
			脳性まひ・移動機能	2	1.4		
			内部障害	2	1.4		
			統合失調症	0	0.0		
			気分障害	6	4.1		
			てんかん	4	2.7		
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0		
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0		
			学習障害 (LD)	0	0.0		
			高次脳機能障害	1	0.7		
			難病	7	4.7		
			その他	2	1.4		
				回答不明	45		30.4
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	145	98.0	148	
			特例子会社	0	0.0		
			就労継続支援A型事業所	0	0.0		
			回答不明	3	2.0		
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	7	4.7	148	
			専門・技術関係の職業	41	27.7		
			事務関係の職業	68	45.9		
			販売関係の職業	3	2.0		
			サービス関係の職業	7	4.7		
			保安の職業	1	0.7		
			農林漁業の職業	1	0.7		
			生産工程の職業	6	4.1		
			輸送・機械運転の職業	1	0.7		
			建設・採掘の職業	0	0.0		
			運搬・清掃・包装等の職業	8	5.4		
			その他	2	1.4		
				回答不明	3		2.0
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一		5年未満
5年以上10年未満	26	17.6					
10年以上15年未満	19	12.8					
15年以上20年未満	10	6.8					
20年以上25年未満	14	9.5					
25年以上30年未満	9	6.1					
30年以上35年未満	10	6.8					
35年以上40年未満	9	6.1					
40年以上45年未満	3	2.0					
45年以上50年未満	0	0.0					
50年以上	0	0.0					
	回答不明	6				4.1	
2-11-1	雇用形態	単一				正社員	96
			正社員以外	52	35.1		
			わからない	0	0.0		
			回答不明	0	0.0		
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	96	64.9	148	
			有期(期間の定めあり)で更新あり	40	27.0		
			有期(期間の定めあり)で更新なし	3	2.0		
			わからない	3	2.0		
			回答不明	6	4.1		

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	148
			10時間以上20時間未満	1	0.7	
			20時間以上30時間未満	6	4.1	
			30時間以上40時間未満	62	41.9	
			40時間以上	64	43.2	
			回答不明	15	10.1	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	40	27.0	148
			パート・契約社員から正社員になった	10	6.8	
			入社以来、昇進したことがない	90	60.8	
			回答不明	8	5.4	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	13	8.8	148
			自家用車(家族が運転)	12	8.1	
			勤務先の人が運転する車	1	0.7	
			バイク(自分で運転)	0	0.0	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	83	56.1	
			路線バス	45	30.4	
			会社のバス	5	3.4	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	71	48.0	
			自転車	12	8.1	
			なし(在宅勤務)	4	2.7	
			その他	4	2.7	
			回答不明	2	1.4	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	5	3.4				
回答不明	4	2.7				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	111	75.0	148
			採用後(採用前から受障)	10	6.8	
			採用後(採用後に受障)	25	16.9	
			その他	1	0.7	
			回答不明	1	0.7	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	102	68.9	148
			上司	91	61.5	
			一部の同僚	51	34.5	
			すべての同僚	75	50.7	
			回答不明	3	2.0	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	60	40.5	148
			受給していない	81	54.7	
			回答不明	7	4.7	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	7	4.7	148
			利用していない	131	88.5	
			回答不明	10	6.8	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	136	91.9	148
			会社の社宅・寮	7	4.7	
			グループホーム・ケアホーム	2	1.4	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	3	2.0	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	38	26.6	143
			配偶者・子供と同居	60	42.0	
			親・兄弟姉妹と同居	39	27.3	
			友人・知人と同居	2	1.4	
			その他	1	0.7	
			回答不明	3	2.1	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	43	35.5	121
			1社	32	26.4	
			2社	16	13.2	
			3社	3	2.5	
			4社	4	3.3	
			5社	1	0.8	
			6社～10社以下	2	1.7	
			11社～20社	1	0.8	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	19	15.7	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	36	29.8				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	5	4.1				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	5	4.1				
病院のデイケアを利用していた	0	0.0				
入院していた	2	1.7				
家にいて特に何もしていなかった	7	5.8				
その他	1	0.8				
回答不明	14	11.6				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	28	54.9	51
			5年以上10年未満	9	17.6	
			10年以上15年未満	5	9.8	
			15年以上20年未満	2	3.9	
			20年以上25年未満	0	0.0	
			25年以上30年未満	2	3.9	
			30年以上35年未満	1	2.0	
			35年以上40年未満	0	0.0	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	4	7.8	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	8	15.7	51
			個人的理由	36	70.6	
			定年、契約期間満了	3	5.9	
			その他	1	2.0	
			回答不明	3	5.9	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	2	5.6	36
			通勤が困難	3	8.3	
			賃金、労働条件に不満	11	30.6	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	6	16.7	
			障害に対する会社の配慮が不十分	4	11.1	
			職場の雰囲気・人間関係	8	22.2	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	2	5.6	
			作業、能率面で適応できなかった	3	8.3	
			症状が悪化（再発）した	2	5.6	
			出産・育児・介護・看護	1	2.8	
			その他の家庭の事情	2	5.6	
			その他	8	22.2	
			回答不明	1	2.8	
4-21	相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	54	36.5	148
			地域障害者職業総合センター	10	6.8	
			障害者就業・生活支援センター	5	3.4	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	6	4.1	
			その他の相談支援機関	5	3.4	
			通勤寮・グループホームの職員	1	0.7	
			医療機関（主治医等）	4	2.7	
			学校の先生	27	18.2	
			家族、親戚	36	24.3	
			知り合い、友人	24	16.2	
			自分で探した	38	25.7	
			その他	12	8.1	
			回答不明	12	8.1	

番号	質問項目	回答方法		十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を 受けている	受けているが 不十分	配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）								
			回答者数	28	9	13	75	10	13	148	
			割合(%)	18.9	6.1	8.8	50.7	6.8	8.8		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備								
			回答者数	51	27	18	37	5	10	148	
			割合(%)	34.5	18.2	12.2	25.0	3.4	6.8		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮								
			回答者数	43	11	8	69	8	9	148	
			割合(%)	29.1	7.4	5.4	46.6	5.4	6.1		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮								
			回答者数	65	18	8	38	9	10	148	
			割合(%)	43.9	12.2	5.4	25.7	6.1	6.8		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮								
			回答者数	55	5	7	59	11	11	148	
			割合(%)	37.2	3.4	4.7	39.9	7.4	7.4		
			f 能力が発揮できる仕事への配置								
			回答者数	59	23	7	35	15	9	148	
			割合(%)	39.9	15.5	4.7	23.6	10.1	6.1		
			g 業務内容の簡素化などの配慮								
			回答者数	41	22	15	49	10	11	148	
			割合(%)	27.7	14.9	10.1	33.1	6.8	7.4		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）								
			回答者数	22	11	8	84	11	12	148	
			割合(%)	14.9	7.4	5.4	56.8	7.4	8.1		
			i 業務指示やスケジュールの明確化								
			回答者数	42	17	11	56	10	12	148	
			割合(%)	28.4	11.5	7.4	37.8	6.8	8.1		
j 作業手順のマニュアル作成											
回答者数	27	17	14	69	10	11	148				
割合(%)	18.2	11.5	9.5	46.6	6.8	7.4					
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置											
回答者数	40	19	11	54	14	10	148				
割合(%)	27.0	12.8	7.4	36.5	9.5	6.8					
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置											
回答者数	37	19	11	53	16	12	148				
割合(%)	25.0	12.8	7.4	35.8	10.8	8.1					
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）											
回答者数	22	13	11	72	18	12	148				
割合(%)	14.9	8.8	7.4	48.6	12.2	8.1					
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談											
回答者数	54	16	14	39	14	11	148				
割合(%)	36.5	10.8	9.5	26.4	9.5	7.4					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置											
回答者数	23	8	14	72	20	11	148				
割合(%)	15.5	5.4	9.5	48.6	13.5	7.4					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）											
回答者数	32	10	12	65	18	11	148				
割合(%)	21.6	6.8	8.1	43.9	12.2	7.4					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）											
回答者数	33	14	11	64	16	10	148				
割合(%)	22.3	9.5	7.4	43.2	10.8	6.8					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格											
回答者数	35	14	18	36	34	11	148				
割合(%)	23.6	9.5	12.2	24.3	23.0	7.4					
s その他											
回答者数	3	1	4	17	26	97	148				
割合(%)	2.0	0.7	2.7	11.5	17.6	65.5					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	4	8.0	50
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	22	44.0	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	11	22.0	
			会社に支援制度等がないため	11	22.0	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	23	46.0	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	11	22.0	
			その他	8	16.0	
			回答不明	3	6.0	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	90	60.8	148
			職場の同僚・友人	62	41.9	
			公共職業安定所(ハローワーク)	10	6.8	
			地域障害者職業センター	6	4.1	
			障害者就業・生活支援センター	2	1.4	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	2	1.4	
			その他の相談支援機関	6	4.1	
			通勤寮・グループホームの職員	1	0.7	
			医療機関(主治医等)	19	12.8	
			学校の先生	1	0.7	
			家族、親戚	64	43.2	
			知り合い・友人	43	29.1	
			特になし	8	5.4	
その他	7	4.7				
回答不明	8	5.4				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	32	21.6	148
			不安がある	109	73.6	
			回答不明	7	4.7	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	72	66.1	109
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	72	66.1	
			老後の生活が維持できるか	77	70.6	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったかどうか	30	27.5	
			生きがいがみつけれられない	21	19.3	
			その他	10	9.2	
			回答不明	1	0.9	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	111	75.0	148
			色々な種類の仕事をしてみたい	25	16.9	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	11	7.4	
			正社員になりたい	20	13.5	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	20	13.5	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	16	10.8	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	12	8.1	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	4	2.7	
			転職したい	7	4.7	
			その他	7	4.7	
回答不明	8	5.4				

2-2. 聴覚言語機能に障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	360	56.6	636
			女	262	41.2	
			答えない	11	1.7	
			回答不明	3	0.5	
1-2	年齢	単一	10代	6	0.9	636
			20代	96	15.1	
			30代	115	18.1	
			40代	166	26.1	
			50代	171	26.9	
			60代	62	9.7	
			70代	12	1.9	
			80代	0	0.0	
			回答不明	8	1.3	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	618	97.2	636
			精神障害者保健福祉手帳	2	0.3	
			未所持	3	0.5	
			回答不明	13	2.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	36	5.8	618
			2級	321	51.9	
			3級	92	14.9	
			4級	58	9.4	
			5級	5	0.8	
			6級	96	15.5	
			7級	0	0.0	
			回答不明	10	1.6	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	2
			2級	0	0.0	
			3級	2	100.0	
			回答不明	0	0.0	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	471	76.0	620
			今の会社への就職後	70	11.3	
			回答不明	79	12.7	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	636
			聴覚又は平衡機能	607	95.4	
			音声言語機能	29	4.6	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	45	7.1				
回答不明	85	13.4				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	230	36.2	636
			視覚障害	6	0.9	
			聴覚又は平衡機能	2	0.3	
			音声言語機能	20	3.1	
			上肢切断・上肢機能	6	0.9	
			下肢切断・下肢機能	6	0.9	
			体幹	1	0.2	
			脳性まひ・上肢機能	2	0.3	
			脳性まひ・移動機能	1	0.2	
			内部障害	1	0.2	
			統合失調症	1	0.2	
			気分障害	15	2.4	
			てんかん	3	0.5	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	1	0.2	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	5	0.8	
			学習障害 (LD)	2	0.3	
			高次脳機能障害	6	0.9	
			難病	12	1.9	
			その他	10	1.6	
				回答不明	326	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	606	95.3	636
			特例子会社	6	0.9	
			就労継続支援A型事業所	1	0.2	
			回答不明	23	3.6	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	12	1.9	636
			専門・技術関係の職業	111	17.5	
			事務関係の職業	274	43.1	
			販売関係の職業	7	1.1	
			サービス関係の職業	18	2.8	
			保安の職業	0	0.0	
			農林漁業の職業	3	0.5	
			生産工程の職業	124	19.5	
			輸送・機械運転の職業	5	0.8	
			建設・採掘の職業	2	0.3	
			運搬・清掃・包装等の職業	58	9.1	
			その他	11	1.7	
			回答不明	11	1.7	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	102	16.0				
10年以上15年未満	92	14.5				
15年以上20年未満	69	10.8				
20年以上25年未満	42	6.6				
25年以上30年未満	47	7.4				
30年以上35年未満	37	5.8				
35年以上40年未満	24	3.8				
40年以上45年未満	12	1.9				
45年以上50年未満	1	0.2				
50年以上	1	0.2				
回答不明	26	4.1				
2-11-1	雇用形態	単一				正社員
			正社員以外	239	37.6	
			わからない	2	0.3	
			回答不明	3	0.5	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	362	56.9	636
			有期(期間の定めあり)で更新あり	166	26.1	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	24	3.8	
			わからない	30	4.7	
			回答不明	54	8.5	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	2	0.3	636
			10時間以上20時間未満	10	1.6	
			20時間以上30時間未満	31	4.9	
			30時間以上40時間未満	299	47.0	
			40時間以上	236	37.1	
			回答不明	58	9.1	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	166	26.1	636
			パート・契約社員から正社員になった	51	8.0	
			入社以来、昇進したことがない	356	56.0	
			回答不明	63	9.9	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	265	41.7	636
			自家用車(家族が運転)	15	2.4	
			勤務先の人が運転する車	3	0.5	
			バイク(自分で運転)	11	1.7	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	287	45.1	
			路線バス	110	17.3	
			会社のバス	24	3.8	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	150	23.6	
			自転車	74	11.6	
			なし(在宅勤務)	44	6.9	
			その他	4	0.6	
			回答不明	7	1.1	
2-14-2	通勤時の介助者	単一	介助者なし	592	93.1	636
			介助者あり	5	0.8	
			回答不明	39	6.1	
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	513	80.7	636
			採用後(採用前から受障)	33	5.2	
			採用後(採用後に受障)	60	9.4	
			その他	6	0.9	
			回答不明	24	3.8	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	428	67.3	636
			上司	374	58.8	
			一部の同僚	172	27.0	
			すべての同僚	338	53.1	
			回答不明	38	6.0	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	422	66.4	636
			受給していない	198	31.1	
			回答不明	16	2.5	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	62	9.7	636
			利用していない	534	84.0	
			回答不明	40	6.3	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	598	94.0	636
			会社の社宅・寮	25	3.9	
			グループホーム・ケアホーム	0	0.0	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	2	0.3	
			回答不明	11	1.7	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	160	25.6	625
			配偶者・子供と同居	292	46.7	
			親・兄弟姉妹と同居	161	25.8	
			友人・知人と同居	3	0.5	
			その他	3	0.5	
			回答不明	6	1.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	212	37.9	559
			1社	121	21.6	
			2社	57	10.2	
			3社	41	7.3	
			4社	19	3.4	
			5社	19	3.4	
			6社～10社	19	3.4	
			11社～20社	2	0.4	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	69	12.3	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	203	36.3				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	27	4.8				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	5	0.9				
病院のデイケアを利用していた	1	0.2				
入院していた	0	0.0				
家にいて特に何もしていなかった	21	3.8				
その他	16	2.9				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	110	51.4	214
			5年以上10年未満	45	21.0	
			10年以上15年未満	26	12.1	
			15年以上20年未満	6	2.8	
			20年以上25年未満	5	2.3	
			25年以上30年未満	6	2.8	
			30年以上35年未満	3	1.4	
			35年以上40年未満	4	1.9	
			40年以上	3	1.4	
			回答不明	6	2.8	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	26	12.1	214
			個人的理由	154	72.0	
			定年、契約期間満了	14	6.5	
			その他	5	2.3	
			回答不明	15	7.0	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	4	2.6	154
			通勤が困難	5	3.2	
			賃金、労働条件に不満	28	18.2	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	38	24.7	
			障害に対する会社の配慮が不十分	31	20.1	
			職場の雰囲気・人間関係	54	35.1	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	11	7.1	
			作業、能率面で適応できなかった	8	5.2	
			症状が悪化（再発）した	9	5.8	
			出産・育児・介護・看護	10	6.5	
			その他の家庭の事情	16	10.4	
			その他	32	20.8	
			回答不明	9	5.8	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	246	38.7	636
			地域障害者職業総合センター	22	3.5	
			障害者就業・生活支援センター	46	7.2	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	10	1.6	
			その他の相談支援機関	12	1.9	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	8	1.3	
			学校の先生	182	28.6	
			家族、親戚	143	22.5	
			知り合い、友人	89	14.0	
			自分で探した	151	23.7	
			その他	39	6.1	
			回答不明	42	6.6	

番号	質問項目	回答方法						回答不明	回答者数計	
			十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない			
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）							
			回答者数	78	26	25	369	70	68	636
			割合(%)	12.3	4.1	3.9	58.0	11.0	10.7	
			b 作業を容易にする設備・機器の整備							
			回答者数	138	78	69	243	51	57	636
			割合(%)	21.7	12.3	10.8	38.2	8.0	9.0	
			c 短時間勤務など労働時間の配慮							
			回答者数	161	41	20	314	40	60	636
			割合(%)	25.3	6.4	3.1	49.4	6.3	9.4	
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮							
			回答者数	328	43	24	169	24	48	636
			割合(%)	51.6	6.8	3.8	26.6	3.8	7.5	
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮							
			回答者数	192	21	24	279	63	57	636
			割合(%)	30.2	3.3	3.8	43.9	9.9	9.0	
			f 能力が発揮できる仕事への配置							
			回答者数	258	87	75	101	64	51	636
			割合(%)	40.6	13.7	11.8	15.9	10.1	8.0	
			g 業務内容の簡素化などの配慮							
			回答者数	188	77	51	208	51	61	636
			割合(%)	29.6	12.1	8.0	32.7	8.0	9.6	
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）							
			回答者数	77	32	31	343	86	67	636
			割合(%)	12.1	5.0	4.9	53.9	13.5	10.5	
			i 業務指示やスケジュールの明確化							
			回答者数	225	116	47	159	40	49	636
			割合(%)	35.4	18.2	7.4	25.0	6.3	7.7	
j 作業手順のマニュアル作成										
回答者数	222	95	54	177	34	54	636			
割合(%)	34.9	14.9	8.5	27.8	5.3	8.5				
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置										
回答者数	210	178	88	85	34	41	636			
割合(%)	33.0	28.0	13.8	13.4	5.3	6.4				
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置										
回答者数	206	140	67	129	42	52	636			
割合(%)	32.4	22.0	10.5	20.3	6.6	8.2				
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）										
回答者数	117	89	65	210	89	66	636			
割合(%)	18.4	14.0	10.2	33.0	14.0	10.4				
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談										
回答者数	224	121	81	112	49	49	636			
割合(%)	35.2	19.0	12.7	17.6	7.7	7.7				
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置										
回答者数	115	66	73	240	79	63	636			
割合(%)	18.1	10.4	11.5	37.7	12.4	9.9				
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）										
回答者数	174	72	69	190	72	59	636			
割合(%)	27.4	11.3	10.8	29.9	11.3	9.3				
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）										
回答者数	211	61	36	218	48	62	636			
割合(%)	33.2	9.6	5.7	34.3	7.5	9.7				
r 能力に応じた評価、昇進・昇格										
回答者数	146	111	108	98	120	53	636			
割合(%)	23.0	17.5	17.0	15.4	18.9	8.3				
s その他										
回答者数	20	16	18	72	96	414	636			
割合(%)	3.1	2.5	2.8	11.3	15.1	65.1				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	5	2.0	248
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	132	53.2	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	82	33.1	
			会社に支援制度等がないため	61	24.6	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	91	36.7	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	60	24.2	
			その他	29	11.7	
			回答不明	12	4.8	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	341	53.6	636
			職場の同僚・友人	301	47.3	
			公共職業安定所(ハローワーク)	26	4.1	
			地域障害者職業センター	4	0.6	
			障害者就業・生活支援センター	17	2.7	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	4	0.6	
			その他の相談支援機関	9	1.4	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	26	4.1	
			学校の先生	12	1.9	
			家族、親戚	324	50.9	
			知り合い・友人	227	35.7	
			特にない	63	9.9	
その他	11	1.7				
回答不明	25	3.9				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	234	36.8	636
			不安がある	374	58.8	
			回答不明	28	4.4	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	239	63.9	374
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	97	25.9	
			老後の生活が維持できるか	228	61.0	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらかうなるか	60	16.0	
			生きがいがみつけれられない	78	20.9	
			その他	45	12.0	
			回答不明	3	0.8	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	407	64.0	636
			色々な種類の仕事をしてみたい	218	34.3	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	127	20.0	
			正社員になりたい	87	13.7	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	80	12.6	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	101	15.9	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	32	5.0	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	26	4.1	
			転職したい	82	12.9	
			その他	31	4.9	
回答不明	43	6.8				

2-2-1. 聴覚又は平衡機能に障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	339	55.8	607
			女	254	41.8	
			答えない	11	1.8	
			回答不明	3	0.5	
1-2	年齢	単一	10代	6	1.0	607
			20代	93	15.3	
			30代	110	18.1	
			40代	165	27.2	
			50代	158	26.0	
			60代	55	9.1	
			70代	12	2.0	
			80代	0	0.0	
			回答不明	8	1.3	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	590	97.2	607
			精神障害者保健福祉手帳	2	0.3	
			未所持	2	0.3	
			回答不明	13	2.1	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	36	6.1	590
			2級	321	54.4	
			3級	83	14.1	
			4級	41	6.9	
			5級	4	0.7	
			6級	95	16.1	
			7級	0	0.00	
			回答不明	10	1.7	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	2
			2級	0	0.0	
			3級	2	100.0	
			回答不明	0	0.0	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	459	77.5	592
			今の会社への就職後	59	10.0	
			回答不明	74	12.5	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	607
			聴覚又は平衡機能	607	100.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	36	5.9				
回答不明	82	13.5				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	226	37.2	607
			視覚障害	5	0.8	
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	20	3.3	
			上肢切断・上肢機能	3	0.5	
			下肢切断・下肢機能	4	0.7	
			体幹	1	0.2	
			脳性まひ・上肢機能	1	0.2	
			脳性まひ・移動機能	1	0.2	
			内部障害	1	0.2	
			統合失調症	1	0.2	
			気分障害	13	2.1	
			てんかん	1	0.2	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	1	0.2	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	4	0.7	
			学習障害	2	0.3	
			高次脳機能障害	1	0.2	
			難病	11	1.8	
			その他	8	1.3	
				回答不明	317	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	577	95.1	607
			特例子会社	6	1.0	
			就労継続支援A型事業所	1	0.2	
			回答不明	23	3.8	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	10	1.6	607
			専門・技術関係の職業	104	17.1	
			事務関係の職業	262	43.2	
			販売関係の職業	6	1.0	
			サービス関係の職業	18	3.0	
			保安の職業	0	0.0	
			農林漁業の職業	3	0.5	
			生産工程の職業	122	20.1	
			輸送・機械運転の職業	3	0.5	
			建設・採掘の職業	2	0.3	
			運搬・清掃・包装等の職業	57	9.4	
			その他	10	1.6	
			回答不明	10	1.6	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	99	16.3				
10年以上15年未満	90	14.8				
15年以上20年未満	64	10.5				
20年以上25年未満	39	6.4				
25年以上30年未満	46	7.6				
30年以上35年未満	35	5.8				
35年以上40年未満	22	3.6				
40年以上45年未満	12	2.0				
45年以上50年未満	1	0.2				
50年以上	1	0.2				
回答不明	25	4.1				
2-11-1	雇用形態	単一				正社員
			正社員以外	229	37.7	
			わからない	2	0.3	
			回答不明	3	0.5	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	344	56.7	607
			有期(期間の定めあり)で更新あり	157	25.9	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	23	3.8	
			わからない	30	4.9	
			回答不明	53	8.7	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	2	0.3	607
			10時間以上20時間未満	9	1.5	
			20時間以上30時間未満	27	4.4	
			30時間以上40時間未満	288	47.4	
			40時間以上	228	37.6	
			回答不明	53	8.7	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	161	26.5	607
			パート・契約社員から正社員になった	50	8.2	
			入社以来、昇進したことがない	340	56.0	
			回答不明	56	9.2	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	256	42.2	607
			自家用車(家族が運転)	15	2.5	
			勤務先の人が運転する車	3	0.5	
			バイク(自分で運転)	11	1.8	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	273	45.0	
			路線バス	104	17.1	
			会社のバス	22	3.6	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	140	23.1	
			自転車	71	11.7	
			なし(在宅勤務)	44	7.2	
			その他	3	0.5	
			回答不明	7	1.2	
2-14-2	通勤時の介助者	単一	介助者なし	565	93.1	607
			介助者あり	5	0.8	
			回答不明	37	6.1	
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	499	82.2	607
			採用後(採用前から受障)	30	4.9	
			採用後(採用後に受障)	49	8.1	
			その他	6	1.0	
			回答不明	23	3.8	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	407	67.1	607
			上司	352	58.0	
			一部の同僚	164	27.0	
			すべての同僚	325	53.5	
			回答不明	36	5.9	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	410	67.5	607
			受給していない	181	29.8	
			回答不明	16	2.6	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	60	9.9	607
			利用していない	508	83.7	
			回答不明	39	6.4	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	573	94.4	607
			会社の社宅・寮	23	3.8	
			グループホーム・ケアホーム	0	0.0	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	2	0.3	
			回答不明	9	1.5	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	155	25.9	598
			配偶者・子供と同居	273	45.7	
			親・兄弟姉妹と同居	158	26.4	
			友人・知人と同居	3	0.5	
			その他	3	0.5	
			回答不明	6	1.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	208	38.4	541
			1社	114	21.1	
			2社	56	10.4	
			3社	40	7.4	
			4社	19	3.5	
			5社	19	3.5	
			6社～10社	19	3.5	
			11社～20社	2	0.4	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	64	11.8	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	200	37.0				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	27	5.0				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	4	0.7				
病院のデイケアを利用していた	1	0.2				
入院していた	0	0.0				
家にいて特に何もしていなかった	19	3.5				
その他	15	2.8				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	108	52.2	207
			5年以上10年未満	41	19.8	
			10年以上15年未満	26	12.6	
			15年以上20年未満	6	2.9	
			20年以上25年未満	4	1.9	
			25年以上30年未満	6	2.9	
			30年以上35年未満	3	1.4	
			35年以上40年未満	4	1.9	
			40年以上	3	1.4	
			回答不明	6	2.9	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	26	12.6	207
			個人的理由	148	71.5	
			定年、契約期間満了	13	6.3	
			その他	5	2.4	
			回答不明	15	7.2	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	4	2.7	148
			通勤が困難	5	3.4	
			賃金、労働条件に不満	27	18.2	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	37	25.0	
			障害に対する会社の配慮が不十分	31	20.9	
			職場の雰囲気・人間関係	53	35.8	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	11	7.4	
			作業、能率面で適応できなかった	8	5.4	
			症状が悪化（再発）した	9	6.1	
			出産・育児・介護・看護	10	6.8	
			その他の家庭の事情	16	10.8	
			その他	29	19.6	
			回答不明	8	5.4	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	237	39.0	607
			地域障害者職業総合センター	21	3.5	
			障害者就業・生活支援センター	45	7.4	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	10	1.6	
			その他の相談支援機関	11	1.8	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	5	0.8	
			学校の先生	180	29.7	
			家族、親戚	137	22.6	
			知り合い、友人	86	14.2	
			自分で探した	141	23.2	
			その他	38	6.3	
			回答不明	33	5.4	

番号	質問項目	回答方法						回答不明	回答者数計	
			十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない			
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）							
			回答者数	73	26	25	349	68	66	607
			割合(%)	12.0	4.3	4.1	57.5	11.2	10.9	
			b 作業を容易にする設備・機器の整備							
			回答者数	131	78	67	227	49	55	607
			割合(%)	21.6	12.9	11.0	37.4	8.1	9.1	
			c 短時間勤務など労働時間の配慮							
			回答者数	152	38	19	300	39	59	607
			割合(%)	25.0	6.3	3.1	49.4	6.4	9.7	
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮							
			回答者数	313	43	23	159	22	47	607
			割合(%)	51.6	7.1	3.8	26.2	3.6	7.7	
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮							
			回答者数	179	21	19	269	62	57	607
			割合(%)	29.5	3.5	3.1	44.3	10.2	9.4	
			f 能力が発揮できる仕事への配置							
			回答者数	245	85	73	95	60	49	607
			割合(%)	40.4	14.0	12.0	15.7	9.9	8.1	
			g 業務内容の簡素化などの配慮							
			回答者数	180	74	49	196	49	59	607
			割合(%)	29.7	12.2	8.1	32.3	8.1	9.7	
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）							
			回答者数	73	32	30	324	83	65	607
			割合(%)	12.0	5.3	4.9	53.4	13.7	10.7	
			i 業務指示やスケジュールの明確化							
			回答者数	215	114	44	148	39	47	607
割合(%)	35.4	18.8	7.2	24.4	6.4	7.7				
j 作業手順のマニュアル作成										
回答者数	215	93	52	163	32	52	607			
割合(%)	35.4	15.3	8.6	26.9	5.3	8.6				
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置										
回答者数	201	174	87	74	32	39	607			
割合(%)	33.1	28.7	14.3	12.2	5.3	6.4				
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置										
回答者数	198	136	66	116	41	50	607			
割合(%)	32.6	22.4	10.9	19.1	6.8	8.2				
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）										
回答者数	111	88	63	197	85	63	607			
割合(%)	18.3	14.5	10.4	32.5	14.0	10.4				
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談										
回答者数	215	117	76	104	48	47	607			
割合(%)	35.4	19.3	12.5	17.1	7.9	7.7				
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置										
回答者数	109	63	71	227	76	61	607			
割合(%)	18.0	10.4	11.7	37.4	12.5	10.0				
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）										
回答者数	165	69	67	180	69	57	607			
割合(%)	27.2	11.4	11.0	29.7	11.4	9.4				
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）										
回答者数	200	59	35	208	45	60	607			
割合(%)	32.9	9.7	5.8	34.3	7.4	9.9				
r 能力に応じた評価、昇進・昇格										
回答者数	138	108	105	91	114	51	607			
割合(%)	22.7	17.8	17.3	15.0	18.8	8.4				
s その他										
回答者数	17	16	18	69	92	395	607			
割合(%)	2.8	2.6	3.0	11.4	15.2	65.1				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	5	2.1	239
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	127	53.1	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	81	33.9	
			会社に支援制度等がないため	60	25.1	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	88	36.8	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	57	23.8	
			その他	29	12.1	
			回答不明	9	3.8	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	326	53.7	607
			職場の同僚・友人	291	47.9	
			公共職業安定所(ハローワーク)	23	3.8	
			地域障害者職業センター	4	0.7	
			障害者就業・生活支援センター	15	2.5	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	4	0.7	
			その他の相談支援機関	8	1.3	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	21	3.5	
			学校の先生	12	2.0	
			家族、親戚	306	50.4	
			知り合い・友人	221	36.4	
			特になし	58	9.6	
その他	11	1.8				
回答不明	23	3.8				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	225	37.1	607
			不安がある	356	58.6	
			回答不明	26	4.3	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	227	63.8	356
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	89	25.0	
			老後の生活が維持できるか	219	61.5	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	55	15.4	
			生きがいがみつけれられない	75	21.1	
			その他	42	11.8	
			回答不明	3	0.8	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	386	63.6	607
			色々な種類の仕事をしてみたい	210	34.6	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	121	19.9	
			正社員になりたい	85	14.0	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	78	12.9	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	98	16.1	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	31	5.1	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	23	3.8	
			転職したい	80	13.2	
			その他	30	4.9	
回答不明	40	6.6				

2-2-2. 音声言語機能に障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	21	72.4	29
			女	8	27.6	
			答えない	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-2	年齢	単一	10代	0	0.0	29
			20代	3	10.3	
			30代	5	17.2	
			40代	1	3.4	
			50代	13	44.8	
			60代	7	24.1	
			70代	0	0.0	
			80代	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	28	96.6	29
			精神障害者保健福祉手帳	0	0.0	
			未所持	1	3.4	
			回答不明	0	0.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	0	0.0	28
			2級	0	0.0	
			3級	9	32.1	
			4級	17	60.7	
			5級	1	3.6	
			6級	1	3.6	
			7級	0	0.00	
			回答不明	0	0.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	—	0
			2級	0	—	
			3級	0	—	
			回答不明	0	—	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	12	42.9	28
			今の会社への就職後	11	39.3	
			回答不明	5	17.9	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	29
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	29	100.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	9	31.0				
回答不明	3	10.3				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計	
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	4	13.8	29	
			視覚障害	1	3.4		
			聴覚又は平衡機能	2	6.9		
			音声言語機能	0	0.0		
			上肢切断・上肢機能	3	10.3		
			下肢切断・下肢機能	2	6.9		
			体幹	0	0.0		
			脳性まひ・上肢機能	1	3.4		
			脳性まひ・移動機能	0	0.0		
			内部障害	0	0.0		
			統合失調症	0	0.0		
			気分障害	2	6.9		
			てんかん	2	6.9		
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0		
			注意欠如・多動症 (ADHD)	1	3.4		
			学習障害 (LD)	0	0.0		
			高次脳機能障害	5	17.2		
			難病	1	3.4		
			その他	2	6.9		
				回答不明	9		31.0
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	29	100.0	29	
			特例子会社	0	0.0		
			就労継続支援A型事業所	0	0.0		
			回答不明	0	0.0		
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	2	6.9	29	
			専門・技術関係の職業	7	24.1		
			事務関係の職業	12	41.4		
			販売関係の職業	1	3.4		
			サービス関係の職業	0	0.0		
			保安の職業	0	0.0		
			農林漁業の職業	0	0.0		
			生産工程の職業	2	6.9		
			輸送・機械運転の職業	2	6.9		
			建設・採掘の職業	0	0.0		
			運搬・清掃・包装等の職業	1	3.4		
			その他	1	3.4		
				回答不明	1		3.4
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一		5年未満
5年以上10年未満	3	10.3					
10年以上15年未満	2	6.9					
15年以上20年未満	5	17.2					
20年以上25年未満	3	10.3					
25年以上30年未満	1	3.4					
30年以上35年未満	2	6.9					
35年以上40年未満	2	6.9					
40年以上45年未満	0	0.0					
45年以上50年未満	0	0.0					
50年以上	0	0.0					
	回答不明	1				3.4	
2-11-1	雇用形態	単一	正社員	19	65.5	29	
			正社員以外	10	34.5		
			わからない	0	0.0		
			回答不明	0	0.0		
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	18	62.1	29	
			有期(期間の定めあり)で更新あり	9	31.0		
			有期(期間の定めあり)で更新なし	1	3.4		
			わからない	0	0.0		
			回答不明	1	3.4		

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	29
			10時間以上20時間未満	1	3.4	
			20時間以上30時間未満	4	13.8	
			30時間以上40時間未満	11	37.9	
			40時間以上	8	27.6	
			回答不明	5	17.2	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	5	17.2	29
			パート・契約社員から正社員になった	1	3.4	
			入社以来、昇進したことがない	16	55.2	
			回答不明	7	24.1	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	9	31.0	29
			自家用車(家族が運転)	0	0.0	
			勤務先の人が運転する車	0	0.0	
			バイク(自分で運転)	0	0.0	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	14	48.3	
			路線バス	6	20.7	
			会社のバス	2	6.9	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	10	34.5	
			自転車	3	10.3	
			なし(在宅勤務)	0	0.0	
			その他	1	3.4	
			回答不明	0	0.0	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	0	0.0				
回答不明	2	6.9				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	14	48.3	29
			採用後(採用前から受障)	3	10.3	
			採用後(採用後に受障)	11	37.9	
			その他	0	0.0	
			回答不明	1	3.4	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	21	72.4	29
			上司	22	75.9	
			一部の同僚	8	27.6	
			すべての同僚	13	44.8	
			回答不明	2	6.9	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	12	41.4	29
			受給していない	17	58.6	
			回答不明	0	0.0	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	2	6.9	29
			利用していない	26	89.7	
			回答不明	1	3.4	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	25	86.2	29
			会社の社宅・寮	2	6.9	
			グループホーム・ケアホーム	0	0.0	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	2	6.9	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	5	18.5	27
			配偶者・子供と同居	19	70.4	
			親・兄弟姉妹と同居	3	11.1	
			友人・知人と同居	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	4	22.2	18
			1社	7	38.9	
			2社	1	5.6	
			3社	1	5.6	
			4社	0	0.0	
			5社	0	0.0	
			6社～10社	0	0.0	
			11社～20社	0	0.0	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	5	27.8	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	3	16.7				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	0	0.0				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	1	5.6				
病院のデイケアを利用していた	0	0.0				
入院していた	0	0.0				
家にいて特に何もしていなかった	2	11.1				
その他	1	5.6				
回答不明	4	22.2				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	2	28.6	7
			5年以上10年未満	4	57.1	
			10年以上15年未満	0	0.0	
			15年以上20年未満	0	0.0	
			20年以上25年未満	1	14.3	
			25年以上30年未満	0	0.0	
			30年以上35年未満	0	0.0	
			35年以上40年未満	0	0.0	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	0	0.0	7
			個人的理由	6	85.7	
			定年、契約期間満了	1	14.3	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	0	0.0	6
			通勤が困難	0	0.0	
			賃金、労働条件に不満	1	16.7	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	1	16.7	
			障害に対する会社の配慮が不十分	0	0.0	
			職場の雰囲気・人間関係	1	16.7	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	0	0.0	
			作業、能率面で適応できなかった	0	0.0	
			症状が悪化（再発）した	0	0.0	
			出産・育児・介護・看護	0	0.0	
			その他の家庭の事情	0	0.0	
			その他	3	50.0	
			回答不明	1	16.7	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	9	31.0	29
			地域障害者職業総合センター	1	3.4	
			障害者就業・生活支援センター	1	3.4	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	0	0.0	
			その他の相談支援機関	1	3.4	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	3	10.3	
			学校の先生	2	6.9	
			家族、親戚	6	20.7	
			知り合い、友人	3	10.3	
			自分で探した	10	34.5	
			その他	1	3.4	
			回答不明	9	31.0	

番号	質問項目	回答方法	a	十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない	回答不明	回答者数計	
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）								
			回答者数	5	0	0	20	2	2	29	
			割合(%)	17.2	0.0	0.0	69.0	6.9	6.9		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備								
			回答者数	7	0	2	16	2	2	29	
			割合(%)	24.1	0.0	6.9	55.2	6.9	6.9		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮								
			回答者数	9	3	1	14	1	1	29	
			割合(%)	31.0	10.3	3.4	48.3	3.4	3.4		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮								
			回答者数	15	0	1	10	2	1	29	
			割合(%)	51.7	0.0	3.4	34.5	6.9	3.4		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮								
			回答者数	13	0	5	10	1	0	29	
			割合(%)	44.8	0.0	17.2	34.5	3.4	0.0		
			f 能力が発揮できる仕事への配置								
			回答者数	13	2	2	6	4	2	29	
			割合(%)	44.8	6.9	6.9	20.7	13.8	6.9		
			g 業務内容の簡素化などの配慮								
			回答者数	8	3	2	12	2	2	29	
			割合(%)	27.6	10.3	6.9	41.4	6.9	6.9		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）								
			回答者数	4	0	1	19	3	2	29	
			割合(%)	13.8	0.0	3.4	65.5	10.3	6.9		
			i 業務指示やスケジュールの明確化								
			回答者数	10	2	3	11	1	2	29	
			割合(%)	34.5	6.9	10.3	37.9	3.4	6.9		
			j 作業手順のマニュアル作成								
回答者数	7	2	2	14	2	2	29				
割合(%)	24.1	6.9	6.9	48.3	6.9	6.9					
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置											
回答者数	9	4	1	11	2	2	29				
割合(%)	31.0	13.8	3.4	37.9	6.9	6.9					
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置											
回答者数	8	4	1	13	1	2	29				
割合(%)	27.6	13.8	3.4	44.8	3.4	6.9					
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）											
回答者数	6	1	2	13	4	3	29				
割合(%)	20.7	3.4	6.9	44.8	13.8	10.3					
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談											
回答者数	9	4	5	8	1	2	29				
割合(%)	31.0	13.8	17.2	27.6	3.4	6.9					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置											
回答者数	6	3	2	13	3	2	29				
割合(%)	20.7	10.3	6.9	44.8	10.3	6.9					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）											
回答者数	9	3	2	10	3	2	29				
割合(%)	31.0	10.3	6.9	34.5	10.3	6.9					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）											
回答者数	11	2	1	10	3	2	29				
割合(%)	37.9	6.9	3.4	34.5	10.3	6.9					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格											
回答者数	8	3	3	7	6	2	29				
割合(%)	27.6	10.3	10.3	24.1	20.7	6.9					
s その他											
回答者数	3	0	0	3	4	19	29				
割合(%)	10.3	0.0	0.0	10.3	13.8	65.5					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	0	0.0	9
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	5	55.6	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	1	11.1	
			会社に支援制度等がないため	1	11.1	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	3	33.3	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	3	33.3	
			その他	0	0.0	
			回答不明	3	33.3	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	15	51.7	29
			職場の同僚・友人	10	34.5	
			公共職業安定所(ハローワーク)	3	10.3	
			地域障害者職業センター	0	0.0	
			障害者就業・生活支援センター	2	6.9	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	0	0.0	
			その他の相談支援機関	1	3.4	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	5	17.2	
			学校の先生	0	0.0	
			家族、親戚	18	62.1	
			知り合い・友人	6	20.7	
			特になし	5	17.2	
その他	0	0.0				
回答不明	2	6.9				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	9	31.0	29
			不安がある	18	62.1	
			回答不明	2	6.9	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	12	66.7	18
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	8	44.4	
			老後の生活が維持できるか	9	50.0	
			生活の支援をしてくれる人がなくなったらどうなるか	5	27.8	
			生きがいがみつけれられない	3	16.7	
			その他	3	16.7	
			回答不明	0	0.0	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	21	72.4	29
			色々な種類の仕事をしてみたい	8	27.6	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	6	20.7	
			正社員になりたい	2	6.9	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	2	6.9	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	3	10.3	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	1	3.4	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	3	10.3	
			転職したい	2	6.9	
			その他	1	3.4	
			回答不明	3	10.3	

2-3. 肢体不自由のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	1,044	63.1	1,655
			女	595	36.0	
			答えない	8	0.5	
			回答不明	8	0.5	
1-2	年齢	単一	10代	2	0.1	1,655
			20代	122	7.4	
			30代	202	12.2	
			40代	375	22.7	
			50代	583	35.2	
			60代	324	19.6	
			70代	32	1.9	
			80代	0	0.0	
			回答不明	15	0.9	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	1,610	97.3	1,655
			精神障害者保健福祉手帳	6	0.4	
			未所持	2	0.1	
			回答不明	37	2.2	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	170	10.6	1,610
			2級	313	19.4	
			3級	315	19.6	
			4級	415	25.8	
			5級	231	14.3	
			6級	148	9.2	
			7級	1	0.06	
			回答不明	17	1.1	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	6
			2級	3	50.0	
			3級	0	0.0	
			回答不明	3	50.0	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	1,027	63.6	1,616
			今の会社への就職後	349	21.6	
			回答不明	240	14.9	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	1,655
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	436	26.3	
			下肢切断・下肢機能	878	53.1	
			体幹	126	7.6	
			脳性まひ・上肢機能	104	6.3	
			脳性まひ・移動機能	111	6.7	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	334	20.2				
回答不明	200	12.1				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	411	24.8	1,655
			視覚障害	11	0.7	
			聴覚又は平衡機能	9	0.5	
			音声言語機能	27	1.6	
			上肢切断・上肢機能	111	6.7	
			下肢切断・下肢機能	146	8.8	
			体幹	68	4.1	
			脳性まひ・上肢機能	34	2.1	
			脳性まひ・移動機能	33	2.0	
			内部障害	38	2.3	
			統合失調症	6	0.4	
			気分障害	34	2.1	
			てんかん	33	2.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	1	0.1	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	3	0.2	
			学習障害 (LD)	5	0.3	
			高次脳機能障害	22	1.3	
			難病	84	5.1	
			その他	67	4.0	
				回答不明	686	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	1,592	96.2	1,655
			特例子会社	19	1.1	
			就労継続支援A型事業所	10	0.6	
			回答不明	34	2.1	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	85	5.1	1,655
			専門・技術関係の職業	331	20.0	
			事務関係の職業	875	52.9	
			販売関係の職業	43	2.6	
			サービス関係の職業	49	3.0	
			保安の職業	20	1.2	
			農林漁業の職業	10	0.6	
			生産工程の職業	92	5.6	
			輸送・機械運転の職業	35	2.1	
			建設・採掘の職業	10	0.6	
			運搬・清掃・包装等の職業	59	3.6	
			その他	28	1.7	
			回答不明	18	1.1	
				回答不明	18	
2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	5年未満	439	26.5	1,655
			5年以上10年未満	292	17.6	
			10年以上15年未満	226	13.7	
			15年以上20年未満	153	9.2	
			20年以上25年未満	135	8.2	
			25年以上30年未満	105	6.3	
			30年以上35年未満	118	7.1	
			35年以上40年未満	74	4.5	
			40年以上45年未満	49	3.0	
			45年以上50年未満	6	0.4	
			50年以上	4	0.2	
			回答不明	54	3.3	
			2-11-1	雇用形態	単一	
正社員以外	686	41.5				
わからない	5	0.3				
回答不明	9	0.5				
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	860	52.0	1,655
			有期(期間の定めあり)で更新あり	574	34.7	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	61	3.7	
			わからない	37	2.2	
			回答不明	123	7.4	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	5	0.3	1,655
			10時間以上20時間未満	14	0.8	
			20時間以上30時間未満	86	5.2	
			30時間以上40時間未満	763	46.1	
			40時間以上	626	37.8	
			回答不明	161	9.7	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	468	28.3	1,655
			パート・契約社員から正社員になった	115	6.9	
			入社以来、昇進したことがない	955	57.7	
			回答不明	117	7.1	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	845	51.1	1,655
			自家用車(家族が運転)	93	5.6	
			勤務先の人が運転する車	7	0.4	
			バイク(自分で運転)	21	1.3	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	532	32.1	
			路線バス	291	17.6	
			会社のバス	29	1.8	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	327	19.8	
			自転車	83	5.0	
			なし(在宅勤務)	83	5.0	
			その他	25	1.5	
			回答不明	11	0.7	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	51	3.1				
回答不明	75	4.5				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	1,133	68.5	1,655
			採用後(採用前から受障)	109	6.6	
			採用後(採用後に受障)	388	23.4	
			その他	11	0.7	
			回答不明	14	0.8	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	1,123	67.9	1,655
			上司	980	59.2	
			一部の同僚	536	32.4	
			すべての同僚	818	49.4	
			回答不明	76	4.6	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	570	34.4	1,655
			受給していない	1,051	63.5	
			回答不明	34	2.1	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	73	4.4	1,655
			利用していない	1,478	89.3	
			回答不明	104	6.3	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	1,574	95.1	1,655
			会社の社宅・寮	47	2.8	
			グループホーム・ケアホーム	2	0.1	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	10	0.6	
			回答不明	22	1.3	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	342	21.0	1,631
			配偶者・子供と同居	853	52.3	
			親・兄弟姉妹と同居	398	24.4	
			友人・知人と同居	12	0.7	
			その他	15	0.9	
			回答不明	11	0.7	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	353	28.8	1,226
			1社	359	29.3	
			2社	189	15.4	
			3社	112	9.1	
			4社	48	3.9	
			5社	30	2.4	
			6社～10社	32	2.6	
			11社～20社	3	0.2	
			21社以上	1	0.1	
			回答不明	99	8.1	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	228	18.6				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	80	6.5				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	32	2.6				
病院のデイケアを利用していた	8	0.7				
入院していた	23	1.9				
家にいて特に何もしていなかった	88	7.2				
その他	53	4.3				
回答不明	103	8.4				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	294	48.1	611
			5年以上10年未満	125	20.5	
			10年以上15年未満	65	10.6	
			15年以上20年未満	41	6.7	
			20年以上25年未満	17	2.8	
			25年以上30年未満	15	2.5	
			30年以上35年未満	22	3.6	
			35年以上40年未満	14	2.3	
			40年以上	7	1.1	
			回答不明	11	1.8	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	103	16.9	611
			個人的理由	387	63.3	
			定年、契約期間満了	67	11.0	
			その他	30	4.9	
			回答不明	24	3.9	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	32	8.3	387
			通勤が困難	35	9.0	
			賃金、労働条件に不満	117	30.2	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	64	16.5	
			障害に対する会社の配慮が不十分	52	13.4	
			職場の雰囲気・人間関係	109	28.2	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	37	9.6	
			作業、能率面で適応できなかった	27	7.0	
			症状が悪化（再発）した	31	8.0	
			出産・育児・介護・看護	8	2.1	
			その他の家庭の事情	25	6.5	
			その他	81	20.9	
			回答不明	14	3.6	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	679	41.0	1,655
			地域障害者職業総合センター	56	3.4	
			障害者就業・生活支援センター	104	6.3	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	51	3.1	
			その他の相談支援機関	30	1.8	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	55	3.3	
			学校の先生	215	13.0	
			家族、親戚	316	19.1	
			知り合い、友人	224	13.5	
			自分で探した	369	22.3	
			その他	147	8.9	
			回答不明	171	10.3	

番号	質問項目	回答方法	a	十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を	受けているが	配慮を	必要がない				
				受けている	不十分	受けていない	必要がない				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）	回答者数	393	143	57	911	53	98	1,655
			割合(%)	23.7	8.6	3.4	55.0	3.2	5.9		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備	回答者数	393	125	107	846	88	96	1,655
			割合(%)	23.7	7.6	6.5	51.1	5.3	5.8		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮	回答者数	402	67	89	942	59	96	1,655
			割合(%)	24.3	4.0	5.4	56.9	3.6	5.8		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮	回答者数	807	121	112	478	65	72	1,655
			割合(%)	48.8	7.3	6.8	28.9	3.9	4.4		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	回答者数	625	67	66	753	59	85	1,655
			割合(%)	37.8	4.0	4.0	45.5	3.6	5.1		
			f 能力が発揮できる仕事への配置	回答者数	598	159	124	524	162	88	1,655
			割合(%)	36.1	9.6	7.5	31.7	9.8	5.3		
			g 業務内容の簡素化などの配慮	回答者数	392	146	128	768	120	101	1,655
			割合(%)	23.7	8.8	7.7	46.4	7.3	6.1		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）	回答者数	153	39	37	1,191	116	119	1,655
			割合(%)	9.2	2.4	2.2	72.0	7.0	7.2		
			i 業務指示やスケジュールの明確化	回答者数	445	138	84	815	78	95	1,655
			割合(%)	26.9	8.3	5.1	49.2	4.7	5.7		
			j 作業手順のマニュアル作成	回答者数	323	159	88	887	96	102	1,655
			割合(%)	19.5	9.6	5.3	53.6	5.8	6.2		
			k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	回答者数	312	111	99	955	82	96	1,655
			割合(%)	18.9	6.7	6.0	57.7	5.0	5.8		
			l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	回答者数	354	133	105	869	93	101	1,655
			割合(%)	21.4	8.0	6.3	52.5	5.6	6.1		
			m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）	回答者数	270	100	103	936	144	102	1,655
			割合(%)	16.3	6.0	6.2	56.6	8.7	6.2		
			n 上司や人事担当者などによる定期的な相談	回答者数	480	173	175	634	99	94	1,655
割合(%)	29.0	10.5	10.6	38.3	6.0	5.7					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置	回答者数	211	79	141	951	167	106	1,655			
割合(%)	12.7	4.8	8.5	57.5	10.1	6.4					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）	回答者数	338	110	92	839	167	109	1,655			
割合(%)	20.4	6.6	5.6	50.7	10.1	6.6					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）	回答者数	536	152	123	652	94	98	1,655			
割合(%)	32.4	9.2	7.4	39.4	5.7	5.9					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格	回答者数	376	124	218	502	330	105	1,655			
割合(%)	22.7	7.5	13.2	30.3	19.9	6.3					
s その他	回答者数	62	26	40	287	182	1,058	1,655			
割合(%)	3.7	1.6	2.4	17.3	11.0	63.9					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	28	5.9	476
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	243	51.1	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	84	17.6	
			会社に支援制度等がないため	101	21.2	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	235	49.4	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	105	22.1	
			その他	51	10.7	
			回答不明	31	6.5	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	959	57.9	1,655
			職場の同僚・友人	785	47.4	
			公共職業安定所(ハローワーク)	60	3.6	
			地域障害者職業センター	20	1.2	
			障害者就業・生活支援センター	43	2.6	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	13	0.8	
			その他の相談支援機関	14	0.8	
			通勤寮・グループホームの職員	1	0.1	
			医療機関(主治医等)	207	12.5	
			学校の先生	10	0.6	
			家族、親戚	810	48.9	
			知り合い・友人	489	29.5	
			特になし	179	10.8	
その他	33	2.0				
回答不明	65	3.9				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	554	33.5	1,655
			不安がある	1035	62.5	
			回答不明	66	4.0	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	633	61.2	1,035
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	525	50.7	
			老後の生活が維持できるか	717	69.3	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	238	23.0	
			生きがいがみつけれられない	160	15.5	
			その他	88	8.5	
			回答不明	4	0.4	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	1151	69.5	1,655
			色々な種類の仕事をしてみたい	294	17.8	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	167	10.1	
			正社員になりたい	175	10.6	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	223	13.5	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	230	13.9	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	67	4.0	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	64	3.9	
			転職したい	120	7.3	
			その他	108	6.5	
回答不明	110	6.6				

2-3-1. 上肢切断・上肢機能の障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	314	72.0	436
			女	121	27.8	
			答えない	0	0.0	
			回答不明	1	0.2	
1-2	年齢	単一	10代	0	0.0	436
			20代	32	7.3	
			30代	55	12.6	
			40代	121	27.8	
			50代	157	36.0	
			60代	62	14.2	
			70代	8	1.8	
			80代	0	0.0	
			回答不明	1	0.2	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	428	98.2	436
			精神障害者保健福祉手帳	1	0.2	
			未所持	0	0.0	
			回答不明	7	1.6	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	30	7.0	428
			2級	107	25.0	
			3級	117	27.3	
			4級	88	20.6	
			5級	50	11.7	
			6級	29	6.8	
			7級	1	0.23	
			回答不明	6	1.4	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	1
			2級	0	0.0	
			3級	0	0.0	
			回答不明	1	100.0	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	263	61.3	429
			今の会社への就職後	80	18.6	
			回答不明	86	20.0	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	436
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	436	100.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	79	18.1				
回答不明	56	12.8				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	114	26.1	436
			視覚障害	2	0.5	
			聴覚又は平衡機能	3	0.7	
			音声言語機能	8	1.8	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	110	25.2	
			体幹	8	1.8	
			脳性まひ・上肢機能	2	0.5	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	5	1.1	
			統合失調症	3	0.7	
			気分障害	13	3.0	
			てんかん	7	1.6	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	1	0.2	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	2	0.5	
			高次脳機能障害	7	1.6	
			難病	11	2.5	
			その他	20	4.6	
				回答不明	173	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	422	96.8	436
			特例子会社	3	0.7	
			就労継続支援A型事業所	2	0.5	
			回答不明	9	2.1	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	33	7.6	436
			専門・技術関係の職業	89	20.4	
			事務関係の職業	207	47.5	
			販売関係の職業	15	3.4	
			サービス関係の職業	12	2.8	
			保安の職業	9	2.1	
			農林漁業の職業	6	1.4	
			生産工程の職業	23	5.3	
			輸送・機械運転の職業	9	2.1	
			建設・採掘の職業	4	0.9	
			運搬・清掃・包装等の職業	19	4.4	
			その他	7	1.6	
			回答不明	3	0.7	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	78	17.9				
10年以上15年未満	54	12.4				
15年以上20年未満	41	9.4				
20年以上25年未満	38	8.7				
25年以上30年未満	34	7.8				
30年以上35年未満	28	6.4				
35年以上40年未満	20	4.6				
40年以上45年未満	15	3.4				
45年以上50年未満	0	0.0				
50年以上	2	0.5				
回答不明	10	2.3				
2-11-1	雇用形態	単一				正社員
			正社員以外	151	34.6	
			わからない	2	0.5	
			回答不明	0	0.0	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	253	58.0	436
			有期(期間の定めあり)で更新あり	118	27.1	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	14	3.2	
			わからない	13	3.0	
			回答不明	38	8.7	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	2	0.5	436
			10時間以上20時間未満	6	1.4	
			20時間以上30時間未満	13	3.0	
			30時間以上40時間未満	220	50.5	
			40時間以上	161	36.9	
			回答不明	34	7.8	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	142	32.6	436
			パート・契約社員から正社員になった	32	7.3	
			入社以来、昇進したことがない	231	53.0	
			回答不明	31	7.1	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	193	44.3	436
			自家用車(家族が運転)	19	4.4	
			勤務先の人が運転する車	3	0.7	
			バイク(自分で運転)	7	1.6	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	174	39.9	
			路線バス	76	17.4	
			会社のバス	10	2.3	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	104	23.9	
			自転車	22	5.0	
			なし(在宅勤務)	25	5.7	
			その他	4	0.9	
			回答不明	4	0.9	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	11	2.5				
回答不明	20	4.6				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	311	71.3	436
			採用後(採用前から受障)	30	6.9	
			採用後(採用後に受障)	86	19.7	
			その他	6	1.4	
			回答不明	3	0.7	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	283	64.9	436
			上司	250	57.3	
			一部の同僚	133	30.5	
			すべての同僚	236	54.1	
			回答不明	22	5.0	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	160	36.7	436
			受給していない	270	61.9	
			回答不明	6	1.4	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	15	3.4	436
			利用していない	398	91.3	
			回答不明	23	5.3	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	410	94.0	436
			会社の社宅・寮	19	4.4	
			グループホーム・ケアホーム	0	0.0	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	2	0.5	
			回答不明	5	1.1	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	101	23.4	431
			配偶者・子供と同居	235	54.5	
			親・兄弟姉妹と同居	86	20.0	
			友人・知人と同居	4	0.9	
			その他	4	0.9	
			回答不明	1	0.2	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	99	30.2	328
			1社	89	27.1	
			2社	51	15.5	
			3社	26	7.9	
			4社	14	4.3	
			5社	9	2.7	
			6社～10社	12	3.7	
			11社～20社	0	0.0	
			21社以上	1	0.3	
			回答不明	27	8.2	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	63	19.2				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	19	5.8				
就労移行支援・就労継続支援(A型・B型)を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	7	2.1				
病院のデイケアを利用していた	4	1.2				
入院していた	7	2.1				
家にいて特に何もしていなかった	20	6.1				
その他	9	2.7				
回答不明	24	7.3				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	81	46.3	175
			5年以上10年未満	34	19.4	
			10年以上15年未満	22	12.6	
			15年以上20年未満	9	5.1	
			20年以上25年未満	6	3.4	
			25年以上30年未満	6	3.4	
			30年以上35年未満	8	4.6	
			35年以上40年未満	4	2.3	
			40年以上	3	1.7	
			回答不明	2	1.1	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	24	13.7	175
			個人的理由	126	72.0	
			定年、契約期間満了	17	9.7	
			その他	6	3.4	
			回答不明	2	1.1	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	11	8.7	126
			通勤が困難	10	7.9	
			賃金、労働条件に不満	41	32.5	
			仕事内容が合わない(自分に向かない)	25	19.8	
			障害に対する会社の配慮が不十分	14	11.1	
			職場の雰囲気・人間関係	37	29.4	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	11	8.7	
			作業、能率面で適応できなかった	5	4.0	
			症状が悪化(再発)した	4	3.2	
			出産・育児・介護・看護	4	3.2	
			その他の家庭の事情	11	8.7	
			その他	31	24.6	
			回答不明	1	0.8	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所(ハローワーク)	165	37.8	436
			地域障害者職業総合センター	18	4.1	
			障害者就業・生活支援センター	26	6.0	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	14	3.2	
			その他の相談支援機関	6	1.4	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	13	3.0	
			学校の先生	53	12.2	
			家族、親戚	88	20.2	
			知り合い、友人	50	11.5	
			自分で探した	115	26.4	
			その他	40	9.2	
			回答不明	45	10.3	

番号	質問項目	回答方法	a	十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を	受けているが	配慮を	必要がない				
				受けている	不十分	受けていない	必要がない				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）	回答者数	53	17	6	329	11	20	436
			割合(%)	12.2	3.9	1.4	75.5	2.5	4.6		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備	回答者数	84	25	39	252	19	17	436
			割合(%)	19.3	5.7	8.9	57.8	4.4	3.9		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮	回答者数	84	12	19	291	9	21	436
			割合(%)	19.3	2.8	4.4	66.7	2.1	4.8		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮	回答者数	178	21	25	182	16	14	436
			割合(%)	40.8	4.8	5.7	41.7	3.7	3.2		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	回答者数	129	9	14	260	10	14	436
			割合(%)	29.6	2.1	3.2	59.6	2.3	3.2		
			f 能力が発揮できる仕事への配置	回答者数	148	35	30	171	37	15	436
			割合(%)	33.9	8.0	6.9	39.2	8.5	3.4		
			g 業務内容の簡素化などの配慮	回答者数	105	32	27	228	24	20	436
			割合(%)	24.1	7.3	6.2	52.3	5.5	4.6		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）	回答者数	29	4	9	353	18	23	436
			割合(%)	6.7	0.9	2.1	81.0	4.1	5.3		
			i 業務指示やスケジュールの明確化	回答者数	107	23	16	255	14	21	436
			割合(%)	24.5	5.3	3.7	58.5	3.2	4.8		
			j 作業手順のマニュアル作成	回答者数	76	29	19	275	18	19	436
			割合(%)	17.4	6.7	4.4	63.1	4.1	4.4		
			k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	回答者数	71	25	21	286	14	19	436
			割合(%)	16.3	5.7	4.8	65.6	3.2	4.4		
			l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	回答者数	79	34	24	266	14	19	436
			割合(%)	18.1	7.8	5.5	61.0	3.2	4.4		
			m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）	回答者数	65	17	24	286	27	17	436
			割合(%)	14.9	3.9	5.5	65.6	6.2	3.9		
			n 上司や人事担当者などによる定期的な相談	回答者数	119	37	38	206	21	15	436
割合(%)	27.3	8.5	8.7	47.2	4.8	3.4					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置	回答者数	51	18	33	288	28	18	436			
割合(%)	11.7	4.1	7.6	66.1	6.4	4.1					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）	回答者数	71	16	21	278	28	22	436			
割合(%)	16.3	3.7	4.8	63.8	6.4	5.0					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）	回答者数	108	24	27	235	21	21	436			
割合(%)	24.8	5.5	6.2	53.9	4.8	4.8					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格	回答者数	97	33	56	157	74	19	436			
割合(%)	22.2	7.6	12.8	36.0	17.0	4.4					
s その他	回答者数	17	11	8	104	53	243	436			
割合(%)	3.9	2.5	1.8	23.9	12.2	55.7					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	6	5.5	109
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	62	56.9	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	17	15.6	
			会社に支援制度等がないため	22	20.2	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	59	54.1	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	30	27.5	
			その他	14	12.8	
			回答不明	2	1.8	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	250	57.3	436
			職場の同僚・友人	214	49.1	
			公共職業安定所(ハローワーク)	16	3.7	
			地域障害者職業センター	5	1.1	
			障害者就業・生活支援センター	6	1.4	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	3	0.7	
			その他の相談支援機関	3	0.7	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	39	8.9	
			学校の先生	2	0.5	
			家族、親戚	215	49.3	
			知り合い・友人	132	30.3	
			特になし	54	12.4	
その他	18	4.1				
回答不明	19	4.4				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	172	39.4	436
			不安がある	254	58.3	
			回答不明	10	2.3	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	141	55.5	254
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	97	38.2	
			老後の生活が維持できるか	175	68.9	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	46	18.1	
			生きがいがみつけれられない	49	19.3	
			その他	32	12.6	
			回答不明	1	0.4	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	312	71.6	436
			色々な種類の仕事をしてみたい	87	20.0	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	42	9.6	
			正社員になりたい	39	8.9	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	57	13.1	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	53	12.2	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	23	5.3	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	22	5.0	
			転職したい	28	6.4	
			その他	33	7.6	
回答不明	18	4.1				

2-3-2. 下肢切断・下肢機能の障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	513	58.4	878
			女	354	40.3	
			答えない	6	0.7	
			回答不明	5	0.6	
1-2	年齢	単一	10代	0	0.0	878
			20代	39	4.4	
			30代	73	8.3	
			40代	174	19.8	
			50代	342	39.0	
			60代	217	24.7	
			70代	22	2.5	
			80代	0	0.0	
			回答不明	11	1.3	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	855	97.4	878
			精神障害者保健福祉手帳	2	0.2	
			未所持	1	0.1	
			回答不明	20	2.3	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	90	10.5	855
			2級	113	13.2	
			3級	128	15.0	
			4級	286	33.5	
			5級	135	15.8	
			6級	95	11.1	
			7級	0	0.0	
			回答不明	8	0.9	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	2
			2級	0	0.0	
			3級	0	0.0	
			回答不明	2	100.0	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	499	58.2	857
			今の会社への就職後	225	26.3	
			回答不明	133	15.5	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	878
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	878	100.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	216	24.6				
回答不明	106	12.1				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	229	26.1	878
			視覚障害	3	0.3	
			聴覚又は平衡機能	3	0.3	
			音声言語機能	6	0.7	
			上肢切断・上肢機能	90	10.3	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	37	4.2	
			脳性まひ・上肢機能	3	0.3	
			脳性まひ・移動機能	4	0.5	
			内部障害	30	3.4	
			統合失調症	1	0.1	
			気分障害	16	1.8	
			てんかん	8	0.9	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	3	0.3	
			学習障害 (LD)	1	0.1	
			高次脳機能障害	9	1.0	
			難病	55	6.3	
			その他	26	3.0	
				回答不明	404	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	846	96.4	878
			特例子会社	9	1.0	
			就労継続支援A型事業所	4	0.5	
			回答不明	19	2.2	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	38	4.3	878
			専門・技術関係の職業	188	21.4	
			事務関係の職業	451	51.4	
			販売関係の職業	23	2.6	
			サービス関係の職業	27	3.1	
			保安の職業	10	1.1	
			農林漁業の職業	4	0.5	
			生産工程の職業	56	6.4	
			輸送・機械運転の職業	20	2.3	
			建設・採掘の職業	5	0.6	
			運搬・清掃・包装等の職業	31	3.5	
			その他	18	2.1	
			回答不明	7	0.8	
				回答不明	7	
2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	5年未満	221	25.2	878
			5年以上10年未満	157	17.9	
			10年以上15年未満	124	14.1	
			15年以上20年未満	80	9.1	
			20年以上25年未満	79	9.0	
			25年以上30年未満	49	5.6	
			30年以上35年未満	70	8.0	
			35年以上40年未満	47	5.4	
			40年以上45年未満	18	2.1	
			45年以上50年未満	4	0.5	
			50年以上	2	0.2	
			回答不明	27	3.1	
			2-11-1	雇用形態	単一	
正社員以外	385	43.8				
わからない	1	0.1				
回答不明	7	0.8				
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	417	47.5	878
			有期(期間の定めあり)で更新あり	340	38.7	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	36	4.1	
			わからない	19	2.2	
			回答不明	66	7.5	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	3	0.3	878
			10時間以上20時間未満	7	0.8	
			20時間以上30時間未満	53	6.0	
			30時間以上40時間未満	392	44.6	
			40時間以上	334	38.0	
			回答不明	89	10.1	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	256	29.2	878
			パート・契約社員から正社員になった	58	6.6	
			入社以来、昇進したことがない	507	57.7	
			回答不明	57	6.5	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	510	58.1	878
			自家用車(家族が運転)	36	4.1	
			勤務先の人が運転する車	0	0.0	
			バイク(自分で運転)	13	1.5	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	238	27.1	
			路線バス	131	14.9	
			会社のバス	12	1.4	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	148	16.9	
			自転車	52	5.9	
			なし(在宅勤務)	36	4.1	
			その他	14	1.6	
			回答不明	5	0.6	
2-14-2	通勤時の介助者	単一	介助者なし	817	93.1	878
			介助者あり	21	2.4	
			回答不明	40	4.6	
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	553	63.0	878
			採用後(採用前から受障)	64	7.3	
			採用後(採用後に受障)	250	28.5	
			その他	5	0.6	
			回答不明	6	0.7	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	605	68.9	878
			上司	517	58.9	
			一部の同僚	302	34.4	
			すべての同僚	400	45.6	
			回答不明	37	4.2	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	267	30.4	878
			受給していない	593	67.5	
			回答不明	18	2.1	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	31	3.5	878
			利用していない	793	90.3	
			回答不明	54	6.2	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	844	96.1	878
			会社の社宅・寮	20	2.3	
			グループホーム・ケアホーム	1	0.1	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	3	0.3	
			回答不明	10	1.1	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	179	20.6	867
			配偶者・子供と同居	497	57.3	
			親・兄弟姉妹と同居	168	19.4	
			友人・知人と同居	7	0.8	
			その他	10	1.2	
			回答不明	6	0.7	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	147	24.3	605
			1社	179	29.6	
			2社	105	17.4	
			3社	61	10.1	
			4社	26	4.3	
			5社	20	3.3	
			6社～10社	11	1.8	
			11社～20社	2	0.3	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	54	8.9	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	84	13.9				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	41	6.8				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	13	2.1				
病院のデイケアを利用していた	2	0.3				
入院していた	13	2.1				
家にいて特に何もしていなかった	47	7.8				
その他	30	5.0				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	150	47.2	318
			5年以上10年未満	68	21.4	
			10年以上15年未満	34	10.7	
			15年以上20年未満	20	6.3	
			20年以上25年未満	9	2.8	
			25年以上30年未満	9	2.8	
			30年以上35年未満	11	3.5	
			35年以上40年未満	8	2.5	
			40年以上	3	0.9	
			回答不明	6	1.9	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	51	16.0	318
			個人的理由	191	60.1	
			定年、契約期間満了	39	12.3	
			その他	17	5.3	
			回答不明	20	6.3	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	17	8.9	191
			通勤が困難	17	8.9	
			賃金、労働条件に不満	61	31.9	
			仕事内容が合わない(自分に向かない)	23	12.0	
			障害に対する会社の配慮が不十分	26	13.6	
			職場の雰囲気・人間関係	48	25.1	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	13	6.8	
			作業、能率面で適応できなかった	14	7.3	
			症状が悪化(再発)した	20	10.5	
			出産・育児・介護・看護	2	1.0	
			その他の家庭の事情	12	6.3	
			その他	41	21.5	
			回答不明	10	5.2	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所(ハローワーク)	354	40.3	878
			地域障害者職業総合センター	23	2.6	
			障害者就業・生活支援センター	41	4.7	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	20	2.3	
			その他の相談支援機関	11	1.3	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	21	2.4	
			学校の先生	97	11.0	
			家族、親戚	152	17.3	
			知り合い、友人	127	14.5	
			自分で探した	194	22.1	
			その他	80	9.1	
			回答不明	103	11.7	

番号	質問項目	回答方法	a	十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を	受けている	受けているが	配慮を				必要がない
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）								
			回答者数	221	95	38	432	27	65	878	
			割合(%)	25.2	10.8	4.3	49.2	3.1	7.4		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備								
			回答者数	192	78	46	456	44	62	878	
			割合(%)	21.9	8.9	5.2	51.9	5.0	7.1		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮								
			回答者数	203	39	51	485	37	63	878	
			割合(%)	23.1	4.4	5.8	55.2	4.2	7.2		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮								
			回答者数	432	81	63	220	34	48	878	
			割合(%)	49.2	9.2	7.2	25.1	3.9	5.5		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮								
			回答者数	344	43	42	358	32	59	878	
			割合(%)	39.2	4.9	4.8	40.8	3.6	6.7		
			f 能力が発揮できる仕事への配置								
			回答者数	294	86	68	286	85	59	878	
			割合(%)	33.5	9.8	7.7	32.6	9.7	6.7		
			g 業務内容の簡素化などの配慮								
			回答者数	174	81	74	420	66	63	878	
			割合(%)	19.8	9.2	8.4	47.8	7.5	7.2		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）								
			回答者数	85	26	15	607	66	79	878	
			割合(%)	9.7	3.0	1.7	69.1	7.5	9.0		
			i 業務指示やスケジュールの明確化								
			回答者数	225	79	46	427	40	61	878	
			割合(%)	25.6	9.0	5.2	48.6	4.6	6.9		
j 作業手順のマニュアル作成											
回答者数	162	88	44	468	52	64	878				
割合(%)	18.5	10.0	5.0	53.3	5.9	7.3					
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置											
回答者数	150	61	52	501	50	64	878				
割合(%)	17.1	6.9	5.9	57.1	5.7	7.3					
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置											
回答者数	163	73	58	462	55	67	878				
割合(%)	18.6	8.3	6.6	52.6	6.3	7.6					
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）											
回答者数	125	52	60	494	76	71	878				
割合(%)	14.2	5.9	6.8	56.3	8.7	8.1					
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談											
回答者数	234	90	103	329	59	63	878				
割合(%)	26.7	10.3	11.7	37.5	6.7	7.2					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置											
回答者数	100	43	72	495	100	68	878				
割合(%)	11.4	4.9	8.2	56.4	11.4	7.7					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）											
回答者数	179	65	53	413	97	71	878				
割合(%)	20.4	7.4	6.0	47.0	11.0	8.1					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）											
回答者数	294	93	76	300	52	63	878				
割合(%)	33.5	10.6	8.7	34.2	5.9	7.2					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格											
回答者数	184	58	122	272	174	68	878				
割合(%)	21.0	6.6	13.9	31.0	19.8	7.7					
s その他											
回答者数	24	11	24	134	91	594	878				
割合(%)	2.7	1.3	2.7	15.3	10.4	67.7					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	14	5.2	268
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	135	50.4	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	56	20.9	
			会社に支援制度等がないため	54	20.1	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	128	47.8	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	54	20.1	
			その他	27	10.1	
			回答不明	22	8.2	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	505	57.5	878
			職場の同僚・友人	409	46.6	
			公共職業安定所(ハローワーク)	31	3.5	
			地域障害者職業センター	5	0.6	
			障害者就業・生活支援センター	17	1.9	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	5	0.6	
			その他の相談支援機関	7	0.8	
			通勤寮・グループホームの職員	1	0.1	
			医療機関(主治医等)	117	13.3	
			学校の先生	5	0.6	
			家族、親戚	418	47.6	
			知り合い・友人	253	28.8	
			特にない	89	10.1	
			その他	14	1.6	
回答不明	35	4.0				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	285	32.5	878
			不安がある	551	62.8	
			回答不明	42	4.8	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	344	62.4	551
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	322	58.4	
			老後の生活が維持できるか	393	71.3	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	112	20.3	
			生きがいがみつけれられない	66	12.0	
			その他	37	6.7	
			回答不明	3	0.5	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	608	69.2	878
			色々な種類の仕事をしてみたい	142	16.2	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	86	9.8	
			正社員になりたい	93	10.6	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	126	14.4	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	122	13.9	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	29	3.3	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	27	3.1	
			転職したい	54	6.2	
			その他	58	6.6	
			回答不明	65	7.4	

2-3-3. 体幹に障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	83	65.9	126
			女	42	33.3	
			答えない	0	0.0	
			回答不明	1	0.8	
1-2	年齢	単一	10代	0	0.0	126
			20代	13	10.3	
			30代	21	16.7	
			40代	28	22.2	
			50代	33	26.2	
			60代	29	23.0	
			70代	1	0.8	
			80代	0	0.0	
			回答不明	1	0.8	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	123	97.6	126
			精神障害者保健福祉手帳	0	0.0	
			未所持	0	0.0	
			回答不明	3	2.4	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	17	13.8	123
			2級	31	25.2	
			3級	25	20.3	
			4級	14	11.4	
			5級	33	26.8	
			6級	2	1.6	
			7級	0	0.00	
			回答不明	1	0.8	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	—	0
			2級	0	—	
			3級	0	—	
			回答不明	0	—	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	93	75.6	123
			今の会社への就職後	25	20.3	
			回答不明	5	4.1	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	126
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	126	100.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	21	16.7				
回答不明	11	8.7				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計	
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	29	23.0	126	
			視覚障害	4	3.2		
			聴覚又は平衡機能	2	1.6		
			音声言語機能	4	3.2		
			上肢切断・上肢機能	15	11.9		
			下肢切断・下肢機能	15	11.9		
			体幹	0	0.0		
			脳性まひ・上肢機能	3	2.4		
			脳性まひ・移動機能	2	1.6		
			内部障害	2	1.6		
			統合失調症	1	0.8		
			気分障害	1	0.8		
			てんかん	4	3.2		
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0		
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0		
			学習障害 (LD)	0	0.0		
			高次脳機能障害	1	0.8		
			難病	14	11.1		
			その他	10	7.9		
				回答不明	47		37.3
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	122	96.8	126	
			特例子会社	2	1.6		
			就労継続支援A型事業所	2	1.6		
			回答不明	0	0.0		
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	3	2.4	126	
			専門・技術関係の職業	28	22.2		
			事務関係の職業	78	61.9		
			販売関係の職業	1	0.8		
			サービス関係の職業	3	2.4		
			保安の職業	1	0.8		
			農林漁業の職業	0	0.0		
			生産工程の職業	1	0.8		
			輸送・機械運転の職業	5	4.0		
			建設・採掘の職業	0	0.0		
			運搬・清掃・包装等の職業	4	3.2		
			その他	1	0.8		
				回答不明	1		0.8
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一		5年未満
5年以上10年未満	16	12.7					
10年以上15年未満	17	13.5					
15年以上20年未満	10	7.9					
20年以上25年未満	4	3.2					
25年以上30年未満	9	7.1					
30年以上35年未満	9	7.1					
35年以上40年未満	3	2.4					
40年以上45年未満	5	4.0					
45年以上50年未満	0	0.0					
50年以上	0	0.0					
	回答不明	10				7.9	
2-11-1	雇用形態	単一				正社員	68
			正社員以外	58	46.0		
			わからない	0	0.0		
			回答不明	0	0.0		
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	68	54.0	126	
			有期(期間の定めあり)で更新あり	42	33.3		
			有期(期間の定めあり)で更新なし	5	4.0		
			わからない	0	0.0		
			回答不明	11	8.7		

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	126
			10時間以上20時間未満	0	0.0	
			20時間以上30時間未満	6	4.8	
			30時間以上40時間未満	57	45.2	
			40時間以上	46	36.5	
			回答不明	17	13.5	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	27	21.4	126
			パート・契約社員から正社員になった	8	6.3	
			入社以来、昇進したことがない	79	62.7	
			回答不明	12	9.5	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	63	50.0	126
			自家用車(家族が運転)	12	9.5	
			勤務先の人が運転する車	2	1.6	
			バイク(自分で運転)	1	0.8	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	42	33.3	
			路線バス	24	19.0	
			会社のバス	4	3.2	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	23	18.3	
			自転車	5	4.0	
			なし(在宅勤務)	6	4.8	
			その他	1	0.8	
			回答不明	2	1.6	
2-14-2	通勤時の介助者	単一	介助者なし	114	90.5	126
			介助者あり	5	4.0	
			回答不明	7	5.6	
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	91	72.2	126
			採用後(採用前から受障)	6	4.8	
			採用後(採用後に受障)	26	20.6	
			その他	0	0.0	
			回答不明	3	2.4	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	91	72.2	126
			上司	81	64.3	
			一部の同僚	43	34.1	
			すべての同僚	62	49.2	
			回答不明	6	4.8	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	43	34.1	126
			受給していない	79	62.7	
			回答不明	4	3.2	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	5	4.0	126
			利用していない	110	87.3	
			回答不明	11	8.7	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	122	96.8	126
			会社の社宅・寮	3	2.4	
			グループホーム・ケアホーム	0	0.0	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	1	0.8	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	22	17.6	125
			配偶者・子供と同居	62	49.6	
			親・兄弟姉妹と同居	39	31.2	
			友人・知人と同居	0	0.0	
			その他	1	0.8	
			回答不明	1	0.8	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	28	27.7	101
			1社	31	30.7	
			2社	16	15.8	
			3社	14	13.9	
			4社	3	3.0	
			5社	0	0.0	
			6社～10社	1	1.0	
			11社～20社	0	0.0	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	8	7.9	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	20	19.8				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	5	5.0				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	4	4.0				
病院のデイケアを利用していた	1	1.0				
入院していた	1	1.0				
家にいて特に何もしていなかった	9	8.9				
その他	1	1.0				
回答不明	4	4.0				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	27	48.2	56
			5年以上10年未満	10	17.9	
			10年以上15年未満	7	12.5	
			15年以上20年未満	5	8.9	
			20年以上25年未満	1	1.8	
			25年以上30年未満	0	0.0	
			30年以上35年未満	1	1.8	
			35年以上40年未満	2	3.6	
			40年以上	1	1.8	
			回答不明	2	3.6	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	10	17.9	56
			個人的理由	35	62.5	
			定年、契約期間満了	7	12.5	
			その他	4	7.1	
			回答不明	0	0.0	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	3	8.6	35
			通勤が困難	4	11.4	
			賃金、労働条件に不満	10	28.6	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	8	22.9	
			障害に対する会社の配慮が不十分	7	20.0	
			職場の雰囲気・人間関係	10	28.6	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	6	17.1	
			作業、能率面で適応できなかった	3	8.6	
			症状が悪化（再発）した	4	11.4	
			出産・育児・介護・看護	0	0.0	
			その他の家庭の事情	0	0.0	
			その他	3	8.6	
			回答不明	1	2.9	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	54	42.9	126
			地域障害者職業総合センター	8	6.3	
			障害者就業・生活支援センター	13	10.3	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	3	2.4	
			その他の相談支援機関	2	1.6	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	7	5.6	
			学校の先生	13	10.3	
			家族、親戚	23	18.3	
			知り合い、友人	14	11.1	
			自分で探した	28	22.2	
			その他	11	8.7	
			回答不明	12	9.5	

番号	質問項目	回答方法	a	十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない	回答不明	回答者数計						
				回答者数	割合(%)	回答者数	割合(%)	回答者数	割合(%)		回答者数	割合(%)				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）	41	32.5	10	7.9	3	2.4	60	47.6	6	4.8	6	4.8	126
			b 作業を容易にする設備・機器の整備	47	37.3	6	4.8	8	6.3	54	42.9	6	4.8	5	4.0	126
			c 短時間勤務など労働時間の配慮	50	39.7	5	4.0	4	3.2	57	45.2	5	4.0	5	4.0	126
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮	75	59.5	8	6.3	10	7.9	27	21.4	3	2.4	3	2.4	126
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	59	46.8	3	2.4	2	1.6	51	40.5	5	4.0	6	4.8	126
			f 能力が発揮できる仕事への配置	58	46.0	10	7.9	8	6.3	28	22.2	16	12.7	6	4.8	126
			g 業務内容の簡素化などの配慮	44	34.9	10	7.9	7	5.6	49	38.9	8	6.3	8	6.3	126
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）	12	9.5	2	1.6	2	1.6	91	72.2	12	9.5	7	5.6	126
			i 業務指示やスケジュールの明確化	38	30.2	12	9.5	7	5.6	59	46.8	5	4.0	5	4.0	126
			j 作業手順のマニュアル作成	27	21.4	15	11.9	8	6.3	60	47.6	7	5.6	9	7.1	126
			k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	31	24.6	8	6.3	9	7.1	68	54.0	3	2.4	7	5.6	126
			l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	36	28.6	8	6.3	9	7.1	59	46.8	7	5.6	7	5.6	126
			m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）	26	20.6	9	7.1	6	4.8	66	52.4	13	10.3	6	4.8	126
			n 上司や人事担当者などによる定期的な相談	45	35.7	15	11.9	11	8.7	42	33.3	5	4.0	8	6.3	126
			o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置	19	15.1	5	4.0	10	7.9	67	53.2	13	10.3	12	9.5	126
			p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）	29	23.0	9	7.1	7	5.6	62	49.2	12	9.5	7	5.6	126
			q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）	43	34.1	13	10.3	6	4.8	50	39.7	7	5.6	7	5.6	126
			r 能力に応じた評価、昇進・昇格	38	30.2	9	7.1	15	11.9	32	25.4	22	17.5	10	7.9	126
			s その他	9	7.1	3	2.4	1	0.8	20	15.9	18	14.3	75	59.5	126

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	3	8.6	35
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	16	45.7	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	2	5.7	
			会社に支援制度等がないため	7	20.0	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	20	57.1	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	5	14.3	
			その他	3	8.6	
			回答不明	3	8.6	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	80	63.5	126
			職場の同僚・友人	65	51.6	
			公共職業安定所(ハローワーク)	3	2.4	
			地域障害者職業センター	2	1.6	
			障害者就業・生活支援センター	5	4.0	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	2	1.6	
			その他の相談支援機関	0	0.0	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	21	16.7	
			学校の先生	1	0.8	
			家族、親戚	62	49.2	
			知り合い・友人	32	25.4	
			特になし	11	8.7	
その他	0	0.0				
回答不明	5	4.0				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	48	38.1	126
			不安がある	72	57.1	
			回答不明	6	4.8	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	47	65.3	72
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	37	51.4	
			老後の生活が維持できるか	50	69.4	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらかうなるか	21	29.2	
			生きがいがみつけれられない	12	16.7	
			その他	5	6.9	
			回答不明	0	0.0	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	90	71.4	126
			色々な種類の仕事をしてみたい	20	15.9	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	13	10.3	
			正社員になりたい	15	11.9	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	16	12.7	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	20	15.9	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	4	3.2	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	4	3.2	
			転職したい	8	6.3	
			その他	7	5.6	
回答不明	8	6.3				

2-3-4. 脳性まひ・上肢機能の障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	68	65.4	104
			女	34	32.7	
			答えない	1	1.0	
			回答不明	1	1.0	
1-2	年齢	単一	10代	0	0.0	104
			20代	11	10.6	
			30代	23	22.1	
			40代	29	27.9	
			50代	29	27.9	
			60代	9	8.7	
			70代	1	1.0	
			80代	0	0.0	
			回答不明	2	1.9	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	95	91.3	104
			精神障害者保健福祉手帳	3	2.9	
			未所持	0	0.0	
			回答不明	6	5.8	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	13	13.7	95
			2級	29	30.5	
			3級	26	27.4	
			4級	13	13.7	
			5級	3	3.2	
			6級	11	11.6	
			7級	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	3
			2級	3	100.0	
			3級	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	69	70.4	98
			今の会社への就職後	18	18.4	
			回答不明	11	11.2	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	104
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	104	100.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	17	16.3				
回答不明	12	11.5				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	17	16.3	104
			視覚障害	2	1.9	
			聴覚又は平衡機能	1	1.0	
			音声言語機能	6	5.8	
			上肢切断・上肢機能	3	2.9	
			下肢切断・下肢機能	14	13.5	
			体幹	10	9.6	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	27	26.0	
			内部障害	1	1.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	8	7.7	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	4	3.8	
			難病	3	2.9	
			その他	7	6.7	
				回答不明	27	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	98	94.2	104
			特例子会社	2	1.9	
			就労継続支援A型事業所	0	0.0	
			回答不明	4	3.8	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	9	8.7	104
			専門・技術関係の職業	11	10.6	
			事務関係の職業	60	57.7	
			販売関係の職業	2	1.9	
			サービス関係の職業	6	5.8	
			保安の職業	0	0.0	
			農林漁業の職業	0	0.0	
			生産工程の職業	5	4.8	
			輸送・機械運転の職業	1	1.0	
			建設・採掘の職業	0	0.0	
			運搬・清掃・包装等の職業	4	3.8	
			その他	2	1.9	
			回答不明	4	3.8	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	13	12.5				
10年以上15年未満	16	15.4				
15年以上20年未満	10	9.6				
20年以上25年未満	4	3.8				
25年以上30年未満	8	7.7				
30年以上35年未満	8	7.7				
35年以上40年未満	2	1.9				
40年以上45年未満	7	6.7				
45年以上50年未満	1	1.0				
50年以上	0	0.0				
回答不明	7	6.7				
2-11-1	雇用形態	単一				正社員
			正社員以外	46	44.2	
			わからない	1	1.0	
			回答不明	1	1.0	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	58	55.8	104
			有期(期間の定めあり)で更新あり	37	35.6	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	2	1.9	
			わからない	3	2.9	
			回答不明	4	3.8	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	104
			10時間以上20時間未満	0	0.0	
			20時間以上30時間未満	7	6.7	
			30時間以上40時間未満	38	36.5	
			40時間以上	46	44.2	
			回答不明	13	12.5	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	19	18.3	104
			パート・契約社員から正社員になった	7	6.7	
			入社以来、昇進したことがない	71	68.3	
			回答不明	7	6.7	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	37	35.6	104
			自家用車(家族が運転)	8	7.7	
			勤務先の人が運転する車	0	0.0	
			バイク(自分で運転)	0	0.0	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	42	40.4	
			路線バス	34	32.7	
			会社のバス	2	1.9	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	27	26.0	
			自転車	2	1.9	
			なし(在宅勤務)	7	6.7	
			その他	3	2.9	
			回答不明	0	0.0	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	4	3.8				
回答不明	6	5.8				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	74	71.2	104
			採用後(採用前から受障)	5	4.8	
			採用後(採用後に受障)	24	23.1	
			その他	0	0.0	
			回答不明	1	1.0	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	65	62.5	104
			上司	60	57.7	
			一部の同僚	32	30.8	
			すべての同僚	48	46.2	
			回答不明	7	6.7	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	49	47.1	104
			受給していない	50	48.1	
			回答不明	5	4.8	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	10	9.6	104
			利用していない	82	78.8	
			回答不明	12	11.5	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	98	94.2	104
			会社の社宅・寮	1	1.0	
			グループホーム・ケアホーム	0	0.0	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	2	1.9	
			回答不明	3	2.9	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	17	16.8	101
			配偶者・子供と同居	32	31.7	
			親・兄弟姉妹と同居	48	47.5	
			友人・知人と同居	1	1.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	3	3.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	30	36.1	83
			1社	32	38.6	
			2社	3	3.6	
			3社	5	6.0	
			4社	2	2.4	
			5社	0	0.0	
			6社～10社	5	6.0	
			11社～20社	0	0.0	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	6	7.2	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	22	26.5				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	6	7.2				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	3	3.6				
病院のデイケアを利用していた	0	0.0				
入院していた	1	1.2				
家にいて特に何もしていなかった	7	8.4				
その他	5	6.0				
回答不明	11	13.3				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	15	53.6	28
			5年以上10年未満	5	17.9	
			10年以上15年未満	1	3.6	
			15年以上20年未満	5	17.9	
			20年以上25年未満	0	0.0	
			25年以上30年未満	0	0.0	
			30年以上35年未満	1	3.6	
			35年以上40年未満	0	0.0	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	1	3.6	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	10	35.7	28
			個人的理由	12	42.9	
			定年、契約期間満了	1	3.6	
			その他	3	10.7	
			回答不明	2	7.1	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	0	0.0	12
			通勤が困難	1	8.3	
			賃金、労働条件に不満	3	25.0	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	3	25.0	
			障害に対する会社の配慮が不十分	4	33.3	
			職場の雰囲気・人間関係	5	41.7	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	2	16.7	
			作業、能率面で適応できなかった	3	25.0	
			症状が悪化（再発）した	1	8.3	
			出産・育児・介護・看護	0	0.0	
			その他の家庭の事情	0	0.0	
			その他	1	8.3	
			回答不明	1	8.3	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	45	43.3	104
			地域障害者職業総合センター	4	3.8	
			障害者就業・生活支援センター	14	13.5	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	5	4.8	
			その他の相談支援機関	5	4.8	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	5	4.8	
			学校の先生	26	25.0	
			家族、親戚	24	23.1	
			知り合い、友人	20	19.2	
			自分で探した	14	13.5	
			その他	6	5.8	
			回答不明	10	9.6	

番号	質問項目	回答方法	回答内容					回答不明	回答者数計	
			十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない			
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）							
			回答者数	26	9	5	55	4	5	104
			割合(%)	25.0	8.7	4.8	52.9	3.8	4.8	
			b 作業を容易にする設備・機器の整備							
			回答者数	21	9	8	45	12	9	104
			割合(%)	20.2	8.7	7.7	43.3	11.5	8.7	
			c 短時間勤務など労働時間の配慮							
			回答者数	24	7	10	54	4	5	104
			割合(%)	23.1	6.7	9.6	51.9	3.8	4.8	
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮							
			回答者数	50	7	11	25	6	5	104
			割合(%)	48.1	6.7	10.6	24.0	5.8	4.8	
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮							
			回答者数	40	8	7	40	5	4	104
			割合(%)	38.5	7.7	6.7	38.5	4.8	3.8	
			f 能力が発揮できる仕事への配置							
			回答者数	35	15	12	20	16	6	104
			割合(%)	33.7	14.4	11.5	19.2	15.4	5.8	
			g 業務内容の簡素化などの配慮							
			回答者数	28	12	13	33	11	7	104
			割合(%)	26.9	11.5	12.5	31.7	10.6	6.7	
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）							
			回答者数	12	4	6	68	9	5	104
			割合(%)	11.5	3.8	5.8	65.4	8.7	4.8	
			i 業務指示やスケジュールの明確化							
			回答者数	30	15	9	36	8	6	104
			割合(%)	28.8	14.4	8.7	34.6	7.7	5.8	
j 作業手順のマニュアル作成										
回答者数	22	14	11	40	9	8	104			
割合(%)	21.2	13.5	10.6	38.5	8.7	7.7				
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置										
回答者数	25	10	12	45	8	4	104			
割合(%)	24.0	9.6	11.5	43.3	7.7	3.8				
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置										
回答者数	31	11	9	35	12	6	104			
割合(%)	29.8	10.6	8.7	33.7	11.5	5.8				
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）										
回答者数	21	14	8	42	13	6	104			
割合(%)	20.2	13.5	7.7	40.4	12.5	5.8				
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談										
回答者数	30	19	14	30	6	5	104			
割合(%)	28.8	18.3	13.5	28.8	5.8	4.8				
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置										
回答者数	14	7	14	46	18	5	104			
割合(%)	13.5	6.7	13.5	44.2	17.3	4.8				
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）										
回答者数	24	8	9	41	16	6	104			
割合(%)	23.1	7.7	8.7	39.4	15.4	5.8				
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）										
回答者数	40	10	9	32	8	5	104			
割合(%)	38.5	9.6	8.7	30.8	7.7	4.8				
r 能力に応じた評価、昇進・昇格										
回答者数	21	14	16	18	30	5	104			
割合(%)	20.2	13.5	15.4	17.3	28.8	4.8				
s その他										
回答者数	4	0	2	12	13	73	104			
割合(%)	3.8	0.0	1.9	11.5	12.5	70.2				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	5	13.5	37
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	19	51.4	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	3	8.1	
			会社に支援制度等がないため	11	29.7	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	19	51.4	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	10	27.0	
			その他	2	5.4	
			回答不明	2	5.4	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	59	56.7	104
			職場の同僚・友人	41	39.4	
			公共職業安定所(ハローワーク)	3	2.9	
			地域障害者職業センター	6	5.8	
			障害者就業・生活支援センター	10	9.6	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	1	1.0	
			その他の相談支援機関	1	1.0	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	17	16.3	
			学校の先生	1	1.0	
			家族、親戚	52	50.0	
			知り合い・友人	31	29.8	
			特になし	14	13.5	
その他	1	1.0				
回答不明	4	3.8				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	25	24.0	104
			不安がある	74	71.2	
			回答不明	5	4.8	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	49	66.2	74
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	31	41.9	
			老後の生活が維持できるか	49	66.2	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらかうなるか	25	33.8	
			生きがいがみつけれられない	19	25.7	
			その他	6	8.1	
			回答不明	0	0.0	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	67	64.4	104
			色々な種類の仕事をしてみたい	20	19.2	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	11	10.6	
			正社員になりたい	11	10.6	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	14	13.5	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	15	14.4	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	6	5.8	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	6	5.8	
			転職したい	12	11.5	
			その他	3	2.9	
回答不明	10	9.6				

2-3-5. 脳性まひ・移動機能の障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	66	59.5	111
			女	44	39.6	
			答えない	1	0.9	
			回答不明	0	0.0	
1-2	年齢	単一	10代	2	1.8	111
			20代	27	24.3	
			30代	30	27.0	
			40代	23	20.7	
			50代	22	19.8	
			60代	7	6.3	
			70代	0	0.0	
			80代	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	109	98.2	111
			精神障害者保健福祉手帳	0	0.0	
			未所持	1	0.9	
			回答不明	1	0.9	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	20	18.3	109
			2級	33	30.3	
			3級	19	17.4	
			4級	14	12.8	
			5級	10	9.2	
			6級	11	10.1	
			7級	0	0.0	
			回答不明	2	1.8	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	—	0
			2級	0	—	
			3級	0	—	
			回答不明	0	—	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	103	94.5	109
			今の会社への就職後	1	0.9	
			回答不明	5	4.6	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	111
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	111	100.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	1	0.9				
回答不明	15	13.5				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	22	19.8	111
			視覚障害	0	0.0	
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	3	2.7	
			上肢切断・上肢機能	3	2.7	
			下肢切断・下肢機能	7	6.3	
			体幹	13	11.7	
			脳性まひ・上肢機能	26	23.4	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	1	0.9	
			気分障害	4	3.6	
			てんかん	6	5.4	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	2	1.8	
			高次脳機能障害	1	0.9	
			難病	1	0.9	
			その他	4	3.6	
				回答不明	35	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	104	93.7	111
			特例子会社	3	2.7	
			就労継続支援A型事業所	2	1.8	
			回答不明	2	1.8	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	2	1.8	111
			専門・技術関係の職業	15	13.5	
			事務関係の職業	79	71.2	
			販売関係の職業	2	1.8	
			サービス関係の職業	1	0.9	
			保安の職業	0	0.0	
			農林漁業の職業	0	0.0	
			生産工程の職業	7	6.3	
			輸送・機械運転の職業	0	0.0	
			建設・採掘の職業	1	0.9	
			運搬・清掃・包装等の職業	1	0.9	
			その他	0	0.0	
			回答不明	3	2.7	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	28	25.2				
10年以上15年未満	15	13.5				
15年以上20年未満	12	10.8				
20年以上25年未満	10	9.0				
25年以上30年未満	5	4.5				
30年以上35年未満	3	2.7				
35年以上40年未満	2	1.8				
40年以上45年未満	4	3.6				
45年以上50年未満	1	0.9				
50年以上	0	0.0				
回答不明	0	0.0				
2-11-1	雇用形態	単一	正社員	63	56.8	111
			正社員以外	46	41.4	
			わからない	1	0.9	
			回答不明	1	0.9	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	64	57.7	111
			有期(期間の定めあり)で更新あり	37	33.3	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	4	3.6	
			わからない	2	1.8	
			回答不明	4	3.6	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	111
			10時間以上20時間未満	1	0.9	
			20時間以上30時間未満	7	6.3	
			30時間以上40時間未満	56	50.5	
			40時間以上	39	35.1	
			回答不明	8	7.2	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	24	21.6	111
			パート・契約社員から正社員になった	10	9.0	
			入社以来、昇進したことがない	67	60.4	
			回答不明	10	9.0	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	42	37.8	111
			自家用車(家族が運転)	18	16.2	
			勤務先の人が運転する車	2	1.8	
			バイク(自分で運転)	0	0.0	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	36	32.4	
			路線バス	26	23.4	
			会社のバス	1	0.9	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	25	22.5	
			自転車	2	1.8	
			なし(在宅勤務)	9	8.1	
			その他	3	2.7	
			回答不明	0	0.0	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	10	9.0				
回答不明	2	1.8				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	104	93.7	111
			採用後(採用前から受障)	4	3.6	
			採用後(採用後に受障)	2	1.8	
			その他	0	0.0	
			回答不明	1	0.9	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	79	71.2	111
			上司	72	64.9	
			一部の同僚	26	23.4	
			すべての同僚	72	64.9	
			回答不明	4	3.6	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	51	45.9	111
			受給していない	59	53.2	
			回答不明	1	0.9	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	12	10.8	111
			利用していない	95	85.6	
			回答不明	4	3.6	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	100	90.1	111
			会社の社宅・寮	4	3.6	
			グループホーム・ケアホーム	1	0.9	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	3	2.7	
			回答不明	3	2.7	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	23	21.5	107
			配偶者・子供と同居	27	25.2	
			親・兄弟姉妹と同居	57	53.3	
			友人・知人と同居	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	49	45.0	109
			1社	28	25.7	
			2社	14	12.8	
			3社	6	5.5	
			4社	3	2.8	
			5社	1	0.9	
			6社～10社	3	2.8	
			11社～20社	1	0.9	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	4	3.7	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	39	35.8				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	9	8.3				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	5	4.6				
病院のデイケアを利用していた	1	0.9				
入院していた	1	0.9				
家にいて特に何もしていなかった	5	4.6				
その他	8	7.3				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	21	61.8	34
			5年以上10年未満	8	23.5	
			10年以上15年未満	1	2.9	
			15年以上20年未満	2	5.9	
			20年以上25年未満	1	2.9	
			25年以上30年未満	0	0.0	
			30年以上35年未満	1	2.9	
			35年以上40年未満	0	0.0	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	8	23.5	34
			個人的理由	23	67.6	
			定年、契約期間満了	3	8.8	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	1	4.3	23
			通勤が困難	3	13.0	
			賃金、労働条件に不満	2	8.7	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	5	21.7	
			障害に対する会社の配慮が不十分	1	4.3	
			職場の雰囲気・人間関係	9	39.1	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	5	21.7	
			作業、能率面で適応できなかった	2	8.7	
			症状が悪化（再発）した	2	8.7	
			出産・育児・介護・看護	2	8.7	
			その他の家庭の事情	2	8.7	
			その他	5	21.7	
			回答不明	1	4.3	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	61	55.0	111
			地域障害者職業総合センター	3	2.7	
			障害者就業・生活支援センター	10	9.0	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	9	8.1	
			その他の相談支援機関	6	5.4	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	9	8.1	
			学校の先生	26	23.4	
			家族、親戚	29	26.1	
			知り合い、友人	13	11.7	
			自分で探した	18	16.2	
			その他	10	9.0	
			回答不明	1	0.9	

番号	質問項目	回答方法		十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を 受けている	受けているが 不十分	配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）	回答者数	52	12	5	35	5	2	111
			割合(%)	46.8	10.8	4.5	31.5	4.5	1.8		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備	回答者数	49	7	6	39	7	3	111
			割合(%)	44.1	6.3	5.4	35.1	6.3	2.7		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮	回答者数	41	4	5	55	4	2	111
			割合(%)	36.9	3.6	4.5	49.5	3.6	1.8		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮	回答者数	72	4	3	24	6	2	111
			割合(%)	64.9	3.6	2.7	21.6	5.4	1.8		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	回答者数	53	4	1	44	7	2	111
			割合(%)	47.7	3.6	0.9	39.6	6.3	1.8		
			f 能力が発揮できる仕事への配置	回答者数	63	13	6	19	8	2	111
			割合(%)	56.8	11.7	5.4	17.1	7.2	1.8		
			g 業務内容の簡素化などの配慮	回答者数	41	11	7	38	11	3	111
			割合(%)	36.9	9.9	6.3	34.2	9.9	2.7		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）	回答者数	15	3	5	72	11	5	111
			割合(%)	13.5	2.7	4.5	64.9	9.9	4.5		
			i 業務指示やスケジュールの明確化	回答者数	45	9	6	38	11	2	111
			割合(%)	40.5	8.1	5.4	34.2	9.9	1.8		
			j 作業手順のマニュアル作成	回答者数	36	13	6	44	10	2	111
			割合(%)	32.4	11.7	5.4	39.6	9.0	1.8		
			k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	回答者数	35	7	5	55	7	2	111
			割合(%)	31.5	6.3	4.5	49.5	6.3	1.8		
			l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	回答者数	45	7	5	47	5	2	111
			割合(%)	40.5	6.3	4.5	42.3	4.5	1.8		
			m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）	回答者数	33	8	5	48	15	2	111
			割合(%)	29.7	7.2	4.5	43.2	13.5	1.8		
			n 上司や人事担当者などによる定期的な相談	回答者数	52	12	9	27	8	3	111
割合(%)	46.8	10.8	8.1	24.3	7.2	2.7					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置	回答者数	27	6	12	55	8	3	111			
割合(%)	24.3	5.4	10.8	49.5	7.2	2.7					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）	回答者数	35	12	2	45	14	3	111			
割合(%)	31.5	10.8	1.8	40.5	12.6	2.7					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）	回答者数	51	12	5	35	6	2	111			
割合(%)	45.9	10.8	4.5	31.5	5.4	1.8					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格	回答者数	36	10	9	23	30	3	111			
割合(%)	32.4	9.0	8.1	20.7	27.0	2.7					
s その他	回答者数	8	1	5	17	7	73	111			
割合(%)	7.2	0.9	4.5	15.3	6.3	65.8					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	0	0.0	27
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	11	40.7	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	6	22.2	
			会社に支援制度等がないため	7	25.9	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	9	33.3	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	6	22.2	
			その他	5	18.5	
			回答不明	2	7.4	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	65	58.6	111
			職場の同僚・友人	56	50.5	
			公共職業安定所(ハローワーク)	7	6.3	
			地域障害者職業センター	2	1.8	
			障害者就業・生活支援センター	5	4.5	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	2	1.8	
			その他の相談支援機関	3	2.7	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	13	11.7	
			学校の先生	1	0.9	
			家族、親戚	63	56.8	
			知り合い・友人	41	36.9	
			特になし	11	9.9	
			その他	0	0.0	
回答不明	2	1.8				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	24	21.6	111
			不安がある	84	75.7	
			回答不明	3	2.7	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	52	61.9	84
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	38	45.2	
			老後の生活が維持できるか	50	59.5	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	34	40.5	
			生きがいがみつけれられない	14	16.7	
			その他	8	9.5	
			回答不明	0	0.0	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	74	66.7	111
			色々な種類の仕事をしてみたい	25	22.5	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	15	13.5	
			正社員になりたい	17	15.3	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	10	9.0	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	20	18.0	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	5	4.5	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	5	4.5	
			転職したい	18	16.2	
			その他	7	6.3	
			回答不明	9	8.1	

2-4. 内部障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	807	77.4	1,043
			女	230	22.1	
			答えない	4	0.4	
			回答不明	2	0.2	
1-2	年齢	単一	10代	0	0.0	1,043
			20代	44	4.2	
			30代	105	10.1	
			40代	228	21.9	
			50代	394	37.8	
			60代	235	22.5	
			70代	31	3.0	
			80代	1	0.1	
			回答不明	5	0.5	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	1,033	99.0	1,043
			精神障害者保健福祉手帳	1	0.1	
			未所持	0	0.0	
			回答不明	9	0.9	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	732	70.9	1,033
			2級	15	1.5	
			3級	96	9.3	
			4級	177	17.1	
			5級	0	0.0	
			6級	0	0.0	
			7級	0	0.0	
			回答不明	13	1.3	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	1
			2級	0	0.0	
			3級	1	100.0	
			回答不明	0	0.0	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	455	44.0	1,034
			今の会社への就職後	465	45.0	
			回答不明	114	11.0	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	1,043
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	1,043	100.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	472	45.3				
回答不明	88	8.4				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	345	33.1	1,043
			視覚障害	15	1.4	
			聴覚又は平衡機能	12	1.2	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	4	0.4	
			下肢切断・下肢機能	27	2.6	
			体幹	5	0.5	
			脳性まひ・上肢機能	2	0.2	
			脳性まひ・移動機能	3	0.3	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	2	0.2	
			気分障害	12	1.2	
			てんかん	4	0.4	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	2	0.2	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	2	0.2	
			学習障害 (LD)	4	0.4	
			高次脳機能障害	3	0.3	
			難病	46	4.4	
			その他	37	3.5	
				回答不明	542	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	1,012	97.0	1,043
			特例子会社	8	0.8	
			就労継続支援A型事業所	4	0.4	
			回答不明	19	1.8	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	93	8.9	1,043
			専門・技術関係の職業	272	26.1	
			事務関係の職業	420	40.3	
			販売関係の職業	35	3.4	
			サービス関係の職業	42	4.0	
			保安の職業	11	1.1	
			農林漁業の職業	8	0.8	
			生産工程の職業	44	4.2	
			輸送・機械運転の職業	28	2.7	
			建設・採掘の職業	13	1.2	
			運搬・清掃・包装等の職業	48	4.6	
			その他	20	1.9	
			回答不明	9	0.9	
				回答不明	9	
2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	5年未満	240	23.0	1,043
			5年以上10年未満	181	17.4	
			10年以上15年未満	130	12.5	
			15年以上20年未満	81	7.8	
			20年以上25年未満	82	7.9	
			25年以上30年未満	72	6.9	
			30年以上35年未満	107	10.3	
			35年以上40年未満	74	7.1	
			40年以上45年未満	39	3.7	
			45年以上50年未満	10	1.0	
			50年以上	1	0.1	
			回答不明	26	2.5	
			2-11-1	雇用形態	単一	
正社員以外	372	35.7				
わからない	3	0.3				
回答不明	2	0.2				
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	573	54.9	1,043
			有期(期間の定めあり)で更新あり	349	33.5	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	42	4.0	
			わからない	20	1.9	
			回答不明	59	5.7	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	1	0.1	1,043
			10時間以上20時間未満	8	0.8	
			20時間以上30時間未満	64	6.1	
			30時間以上40時間未満	436	41.8	
			40時間以上	436	41.8	
			回答不明	98	9.4	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	352	33.7	1,043
			パート・契約社員から正社員になった	50	4.8	
			入社以来、昇進したことがない	564	54.1	
			回答不明	77	7.4	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	501	48.0	1,043
			自家用車(家族が運転)	41	3.9	
			勤務先の人が運転する車	5	0.5	
			バイク(自分で運転)	34	3.3	
			バイク(家族が運転)	2	0.2	
			電車	398	38.2	
			路線バス	174	16.7	
			会社のバス	16	1.5	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	193	18.5	
			自転車	106	10.2	
			なし(在宅勤務)	56	5.4	
			その他	6	0.6	
			回答不明	3	0.3	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	16	1.5				
回答不明	35	3.4				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	472	45.3	1,043
			採用後(採用前から受障)	39	3.7	
			採用後(採用後に受障)	515	49.4	
			その他	8	0.8	
			回答不明	9	0.9	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	793	76.0	1,043
			上司	745	71.4	
			一部の同僚	445	42.7	
			すべての同僚	369	35.4	
			回答不明	29	2.8	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	410	39.3	1,043
			受給していない	615	59.0	
			回答不明	18	1.7	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	157	15.1	1,043
			利用していない	839	80.4	
			回答不明	47	4.5	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	1,000	95.9	1,043
			会社の社宅・寮	26	2.5	
			グループホーム・ケアホーム	0	0.0	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	2	0.2	
			回答不明	15	1.4	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	170	16.5	1,028
			配偶者・子供と同居	651	63.3	
			親・兄弟姉妹と同居	189	18.4	
			友人・知人と同居	11	1.1	
			その他	1	0.1	
			回答不明	6	0.6	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	129	24.7	523
			1社	145	27.7	
			2社	103	19.7	
			3社	51	9.8	
			4社	21	4.0	
			5社	9	1.7	
			6社～10社	8	1.5	
			11社～20社	1	0.2	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	56	10.7	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	73	14.0				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	18	3.4				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	9	1.7				
病院のデイケアを利用していた	0	0.0				
入院していた	10	1.9				
家にいて特に何もしていなかった	56	10.7				
その他	20	3.8				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	137	48.6	282
			5年以上10年未満	51	18.1	
			10年以上15年未満	27	9.6	
			15年以上20年未満	14	5.0	
			20年以上25年未満	17	6.0	
			25年以上30年未満	6	2.1	
			30年以上35年未満	9	3.2	
			35年以上40年未満	9	3.2	
			40年以上	4	1.4	
			回答不明	8	2.8	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	45	16.0	282
			個人的理由	173	61.3	
			定年、契約期間満了	31	11.0	
			その他	17	6.0	
			回答不明	16	5.7	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	18	10.4	173
			通勤が困難	10	5.8	
			賃金、労働条件に不満	44	25.4	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	34	19.7	
			障害に対する会社の配慮が不十分	18	10.4	
			職場の雰囲気・人間関係	45	26.0	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	30	17.3	
			作業、能率面で適応できなかった	9	5.2	
			症状が悪化（再発）した	16	9.2	
			出産・育児・介護・看護	4	2.3	
			その他の家庭の事情	7	4.0	
			その他	33	19.1	
			回答不明	9	5.2	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	292	28.0	1,043
			地域障害者職業総合センター	8	0.8	
			障害者就業・生活支援センター	28	2.7	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	17	1.6	
			その他の相談支援機関	6	0.6	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	37	3.5	
			学校の先生	105	10.1	
			家族、親戚	215	20.6	
			知り合い、友人	135	12.9	
			自分で探した	252	24.2	
			その他	103	9.9	
			回答不明	200	19.2	

番号	質問項目	回答方法	a	十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を	受けているが	配慮を	必要がない				
				受けている	不十分	受けていない	必要がない				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）								
			回答者数	78	26	17	808	34	80	1,043	
			割合(%)	7.5	2.5	1.6	77.5	3.3	7.7		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備								
			回答者数	86	25	34	766	50	82	1,043	
			割合(%)	8.2	2.4	3.3	73.4	4.8	7.9		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮								
			回答者数	304	54	51	523	42	69	1,043	
			割合(%)	29.1	5.2	4.9	50.1	4.0	6.6		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮								
			回答者数	603	71	65	211	38	55	1,043	
			割合(%)	57.8	6.8	6.2	20.2	3.6	5.3		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮								
			回答者数	516	63	46	316	36	66	1,043	
			割合(%)	49.5	6.0	4.4	30.3	3.5	6.3		
			f 能力が発揮できる仕事への配置								
			回答者数	334	96	60	387	98	68	1,043	
			割合(%)	32.0	9.2	5.8	37.1	9.4	6.5		
			g 業務内容の簡素化などの配慮								
			回答者数	186	76	70	551	77	83	1,043	
			割合(%)	17.8	7.3	6.7	52.8	7.4	8.0		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）								
			回答者数	69	14	17	806	54	83	1,043	
			割合(%)	6.6	1.3	1.6	77.3	5.2	8.0		
			i 業務指示やスケジュールの明確化								
			回答者数	216	67	46	590	45	79	1,043	
			割合(%)	20.7	6.4	4.4	56.6	4.3	7.6		
			j 作業手順のマニュアル作成								
回答者数	150	61	42	657	52	81	1,043				
割合(%)	14.4	5.8	4.0	63.0	5.0	7.8					
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置											
回答者数	134	54	36	694	48	77	1,043				
割合(%)	12.8	5.2	3.5	66.5	4.6	7.4					
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置											
回答者数	147	53	54	651	56	82	1,043				
割合(%)	14.1	5.1	5.2	62.4	5.4	7.9					
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）											
回答者数	137	48	44	669	66	79	1,043				
割合(%)	13.1	4.6	4.2	64.1	6.3	7.6					
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談											
回答者数	294	74	99	441	63	72	1,043				
割合(%)	28.2	7.1	9.5	42.3	6.0	6.9					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置											
回答者数	112	45	75	646	80	85	1,043				
割合(%)	10.7	4.3	7.2	61.9	7.7	8.1					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）											
回答者数	155	32	35	654	82	85	1,043				
割合(%)	14.9	3.1	3.4	62.7	7.9	8.1					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）											
回答者数	216	81	62	538	58	88	1,043				
割合(%)	20.7	7.8	5.9	51.6	5.6	8.4					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格											
回答者数	207	75	128	369	186	78	1,043				
割合(%)	19.8	7.2	12.3	35.4	17.8	7.5					
s その他											
回答者数	24	10	16	217	106	670	1,043				
割合(%)	2.3	1.0	1.5	20.8	10.2	64.2					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	28	10.5	267
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	130	48.7	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	54	20.2	
			会社に支援制度等がないため	65	24.3	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	107	40.1	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	61	22.8	
			その他	23	8.6	
			回答不明	23	8.6	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	620	59.4	1,043
			職場の同僚・友人	487	46.7	
			公共職業安定所(ハローワーク)	17	1.6	
			地域障害者職業センター	5	0.5	
			障害者就業・生活支援センター	8	0.8	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	6	0.6	
			その他の相談支援機関	7	0.7	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	217	20.8	
			学校の先生	3	0.3	
			家族、親戚	558	53.5	
			知り合い・友人	259	24.8	
			特になし	98	9.4	
その他	14	1.3				
回答不明	30	2.9				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	354	33.9	1,043
			不安がある	645	61.8	
			回答不明	44	4.2	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	387	60.0	645
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	396	61.4	
			老後の生活が維持できるか	429	66.5	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらかうなるか	103	16.0	
			生きがいがみつけれられない	81	12.6	
			その他	48	7.4	
			回答不明	3	0.5	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	777	74.5	1,043
			色々な種類の仕事をしてみたい	156	15.0	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	83	8.0	
			正社員になりたい	78	7.5	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	149	14.3	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	90	8.6	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	46	4.4	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	30	2.9	
			転職したい	64	6.1	
			その他	52	5.0	
回答不明	53	5.1				

3. 精神障害者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	539	63.5	849
			女	292	34.4	
			答えない	13	1.5	
			回答不明	5	0.6	
1-2	年齢	単一	10代	0	0.0	849
			20代	74	8.7	
			30代	209	24.6	
			40代	290	34.2	
			50代	217	25.6	
			60代	47	5.5	
			70代	0	0.0	
			80代	0	0.0	
			回答不明	12	1.4	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	19	2.2	849
			精神障害者保健福祉手帳	804	94.7	
			未所持	6	0.7	
			回答不明	20	2.4	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	1	5.3	19
			2級	8	42.1	
			3級	9	47.4	
			4級	0	0.0	
			5級	1	5.3	
			6級	0	0.0	
			7級	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	20	2.5	804
			2級	349	43.4	
			3級	428	53.2	
			回答不明	7	0.9	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	583	70.8	823
			今の会社への就職後	128	15.6	
			回答不明	112	13.6	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	849
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	271	31.9	
			気分障害	503	59.2	
			てんかん	75	8.8	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	117	13.8				
回答不明	57	6.7				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	234	27.6	849
			視覚障害	8	0.9	
			聴覚又は平衡機能	13	1.5	
			音声言語機能	5	0.6	
			上肢切断・上肢機能	3	0.4	
			下肢切断・下肢機能	5	0.6	
			体幹	2	0.2	
			脳性まひ・上肢機能	1	0.1	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	5	0.6	
			統合失調症	14	1.6	
			気分障害	29	3.4	
			てんかん	10	1.2	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	51	6.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	31	3.7	
			学習障害 (LD)	11	1.3	
			高次脳機能障害	10	1.2	
			難病	15	1.8	
			その他	66	7.8	
				回答不明	393	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	800	94.2	849
			特例子会社	25	2.9	
			就労継続支援A型事業所	12	1.4	
			回答不明	12	1.4	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	9	1.1	849
			専門・技術関係の職業	103	12.1	
			事務関係の職業	469	55.2	
			販売関係の職業	21	2.5	
			サービス関係の職業	41	4.8	
			保安の職業	3	0.4	
			農林漁業の職業	11	1.3	
			生産工程の職業	23	2.7	
			輸送・機械運転の職業	7	0.8	
			建設・採掘の職業	8	0.9	
			運搬・清掃・包装等の職業	119	14.0	
			その他	25	2.9	
			回答不明	10	1.2	
				回答不明	10	
2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	5年未満	498	58.7	849
			5年以上10年未満	162	19.1	
			10年以上15年未満	57	6.7	
			15年以上20年未満	26	3.1	
			20年以上25年未満	20	2.4	
			25年以上30年未満	15	1.8	
			30年以上35年未満	22	2.6	
			35年以上40年未満	9	1.1	
			40年以上45年未満	3	0.4	
			45年以上50年未満	0	0.0	
			50年以上	0	0.0	
			回答不明	37	4.4	
				回答不明	37	
2-11-1	雇用形態	単一	正社員	223	26.3	849
			正社員以外	618	72.8	
			わからない	5	0.6	
			回答不明	3	0.4	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	273	32.2	849
			有期(期間の定めあり)で更新あり	472	55.6	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	28	3.3	
			わからない	25	2.9	
			回答不明	51	6.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	2	0.2	849
			10時間以上20時間未満	22	2.6	
			20時間以上30時間未満	122	14.4	
			30時間以上40時間未満	436	51.4	
			40時間以上	197	23.2	
			回答不明	70	8.2	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	82	9.7	849
			パート・契約社員から正社員になった	55	6.5	
			入社以来、昇進したことがない	663	78.1	
			回答不明	49	5.8	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	192	22.6	849
			自家用車(家族が運転)	45	5.3	
			勤務先の人が運転する車	3	0.4	
			バイク(自分で運転)	25	2.9	
			バイク(家族が運転)	5	0.6	
			電車	455	53.6	
			路線バス	217	25.6	
			会社のバス	21	2.5	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	295	34.7	
			自転車	144	17.0	
			なし(在宅勤務)	35	4.1	
			その他	3	0.4	
			回答不明	9	1.1	
2-14-2	通勤時の介助者	単一	介助者なし	797	93.9	849
			介助者あり	18	2.1	
			回答不明	34	4.0	
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	668	78.7	849
			採用後(採用前から受障)	36	4.2	
			採用後(採用後に受障)	129	15.2	
			その他	5	0.6	
			回答不明	11	1.3	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	610	71.8	849
			上司	600	70.7	
			一部の同僚	317	37.3	
			すべての同僚	284	33.5	
			回答不明	36	4.2	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	405	47.7	849
			受給していない	433	51.0	
			回答不明	11	1.3	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	783	92.2	849
			利用していない	52	6.1	
			回答不明	14	1.6	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	803	94.6	849
			会社の社宅・寮	8	0.9	
			グループホーム・ケアホーム	10	1.2	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	8	0.9	
			回答不明	20	2.4	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	192	23.4	819
			配偶者・子供と同居	228	27.8	
			親・兄弟姉妹と同居	375	45.8	
			友人・知人と同居	6	0.7	
			その他	17	2.1	
			回答不明	1	0.1	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	191	27.0	707
			1社	183	25.9	
			2社	106	15.0	
			3社	46	6.5	
			4社	36	5.1	
			5社	22	3.1	
			6社～10社	33	4.7	
			11社～20社	0	0.0	
			21社以上	2	0.3	
			回答不明	88	12.4	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	16	2.3				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	41	5.8				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	231	32.7				
病院のデイケアを利用していた	35	5.0				
入院していた	7	1.0				
家にいて特に何もしていなかった	52	7.4				
その他	25	3.5				
回答不明	46	6.5				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	191	75.2	254
			5年以上10年未満	26	10.2	
			10年以上15年未満	11	4.3	
			15年以上20年未満	6	2.4	
			20年以上25年未満	4	1.6	
			25年以上30年未満	4	1.6	
			30年以上35年未満	2	0.8	
			35年以上40年未満	1	0.4	
			40年以上	1	0.4	
			回答不明	8	3.1	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	37	14.6	254
			個人的理由	170	66.9	
			定年、契約期間満了	25	9.8	
			その他	15	5.9	
			回答不明	7	2.8	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	38	22.4	170
			通勤が困難	12	7.1	
			賃金、労働条件に不満	37	21.8	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	37	21.8	
			障害に対する会社の配慮が不十分	35	20.6	
			職場の雰囲気・人間関係	63	37.1	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	53	31.2	
			作業、能率面で適応できなかった	25	14.7	
			症状が悪化（再発）した	46	27.1	
			出産・育児・介護・看護	2	1.2	
			その他の家庭の事情	2	1.2	
			その他	28	16.5	
			回答不明	13	7.6	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	515	60.7	849
			地域障害者職業総合センター	60	7.1	
			障害者就業・生活支援センター	183	21.6	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	283	33.3	
			その他の相談支援機関	73	8.6	
			通勤寮・グループホームの職員	7	0.8	
			医療機関（主治医等）	239	28.2	
			学校の先生	39	4.6	
			家族、親戚	219	25.8	
			知り合い、友人	89	10.5	
			自分で探した	205	24.1	
			その他	70	8.2	
			回答不明	30	3.5	

番号	質問項目	回答方法						回答不明	回答者数計	
			十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない			
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）							
			回答者数	92	13	16	617	55	56	849
			割合(%)	10.8	1.5	1.9	72.7	6.5	6.6	
			b 作業を容易にする設備・機器の整備							
			回答者数	152	40	37	498	70	52	849
			割合(%)	17.9	4.7	4.4	58.7	8.2	6.1	
			c 短時間勤務など労働時間の配慮							
			回答者数	433	52	50	239	27	48	849
			割合(%)	51.0	6.1	5.9	28.2	3.2	5.7	
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮							
			回答者数	546	97	71	60	44	31	849
			割合(%)	64.3	11.4	8.4	7.1	5.2	3.7	
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮							
			回答者数	484	51	49	189	38	38	849
			割合(%)	57.0	6.0	5.8	22.3	4.5	4.5	
			f 能力が発揮できる仕事への配置							
			回答者数	391	131	104	86	101	36	849
			割合(%)	46.1	15.4	12.2	10.1	11.9	4.2	
			g 業務内容の簡素化などの配慮							
			回答者数	328	129	79	186	78	49	849
			割合(%)	38.6	15.2	9.3	21.9	9.2	5.8	
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）							
			回答者数	114	26	62	509	84	54	849
			割合(%)	13.4	3.1	7.3	60.0	9.9	6.4	
			i 業務指示やスケジュールの明確化							
			回答者数	378	144	80	166	41	40	849
			割合(%)	44.5	17.0	9.4	19.6	4.8	4.7	
j 作業手順のマニュアル作成										
回答者数	296	131	102	219	56	45	849			
割合(%)	34.9	15.4	12.0	25.8	6.6	5.3				
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置										
回答者数	291	122	101	226	70	39	849			
割合(%)	34.3	14.4	11.9	26.6	8.2	4.6				
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置										
回答者数	333	113	100	190	69	44	849			
割合(%)	39.2	13.3	11.8	22.4	8.1	5.2				
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）										
回答者数	221	92	110	253	126	47	849			
割合(%)	26.0	10.8	13.0	29.8	14.8	5.5				
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談										
回答者数	378	165	111	95	64	36	849			
割合(%)	44.5	19.4	13.1	11.2	7.5	4.2				
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置										
回答者数	218	103	135	248	103	42	849			
割合(%)	25.7	12.1	15.9	29.2	12.1	4.9				
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）										
回答者数	244	49	32	352	126	46	849			
割合(%)	28.7	5.8	3.8	41.5	14.8	5.4				
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）										
回答者数	324	82	84	242	73	44	849			
割合(%)	38.2	9.7	9.9	28.5	8.6	5.2				
r 能力に応じた評価、昇進・昇格										
回答者数	229	109	183	91	195	42	849			
割合(%)	27.0	12.8	21.6	10.7	23.0	4.9				
s その他										
回答者数	40	16	30	90	113	560	849			
割合(%)	4.7	1.9	3.5	10.6	13.3	66.0				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	46	12.7	363
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	192	52.9	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	76	20.9	
			会社に支援制度等がないため	101	27.8	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	169	46.6	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	97	26.7	
			その他	55	15.2	
			回答不明	12	3.3	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	535	63.0	849
			職場の同僚・友人	306	36.0	
			公共職業安定所(ハローワーク)	55	6.5	
			地域障害者職業センター	45	5.3	
			障害者就業・生活支援センター	134	15.8	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	155	18.3	
			その他の相談支援機関	64	7.5	
			通勤寮・グループホームの職員	7	0.8	
			医療機関(主治医等)	444	52.3	
			学校の先生	7	0.8	
			家族、親戚	434	51.1	
			知り合い・友人	209	24.6	
			特になし	39	4.6	
			その他	48	5.7	
回答不明	22	2.6				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	120	14.1	849
			不安がある	698	82.2	
			回答不明	31	3.7	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	499	71.5	698
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	334	47.9	
			老後の生活が維持できるか	536	76.8	
			生活の支援をしてくれる人がなくなったらどうなるか	255	36.5	
			生きがいがみつけれられない	191	27.4	
			その他	111	15.9	
			回答不明	2	0.3	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	593	69.8	849
			色々な種類の仕事をしてみたい	218	25.7	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	176	20.7	
			正社員になりたい	261	30.7	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	132	15.5	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	251	29.6	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	41	4.8	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	142	16.7	
			転職したい	101	11.9	
			その他	69	8.1	
			回答不明	30	3.5	

3-1. 統合失調症のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	169	62.4	271
			女	98	36.2	
			答えない	1	0.4	
			回答不明	3	1.1	
1-2	年齢	単一	10代	0	0.0	271
			20代	20	7.4	
			30代	70	25.8	
			40代	108	39.9	
			50代	60	22.1	
			60代	6	2.2	
			70代	0	0.0	
			80代	0	0.0	
	回答不明	7	2.6			
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	4	1.5	271
			精神障害者保健福祉手帳	258	95.2	
			未所持	0	0.0	
			回答不明	9	3.3	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	0	0.0	4
			2級	0	0.0	
			3級	4	100.0	
			4級	0	0.0	
			5級	0	0.0	
			6級	0	0.0	
			7級	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	4	1.6	258
			2級	162	62.8	
			3級	88	34.1	
			回答不明	4	1.6	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	223	85.1	262
			今の会社への就職後	14	5.3	
			回答不明	25	9.5	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	271
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	271	100.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	12	4.4				
回答不明	16	5.9				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	71	26.2	271
			視覚障害	2	0.7	
			聴覚又は平衡機能	4	1.5	
			音声言語機能	1	0.4	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	1	0.4	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	18	6.6	
			てんかん	4	1.5	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	4	1.5	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	2	0.7	
			学習障害 (LD)	4	1.5	
			高次脳機能障害	1	0.4	
			難病	4	1.5	
			その他	13	4.8	
				回答不明	149	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	250	92.3	271
			特例子会社	12	4.4	
			就労継続支援A型事業所	4	1.5	
			回答不明	5	1.8	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	0	0.0	271
			専門・技術関係の職業	19	7.0	
			事務関係の職業	142	52.4	
			販売関係の職業	4	1.5	
			サービス関係の職業	13	4.8	
			保安の職業	1	0.4	
			農林漁業の職業	7	2.6	
			生産工程の職業	12	4.4	
			輸送・機械運転の職業	3	1.1	
			建設・採掘の職業	1	0.4	
			運搬・清掃・包装等の職業	52	19.2	
			その他	9	3.3	
			回答不明	8	3.0	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	56	20.7				
10年以上15年未満	19	7.0				
15年以上20年未満	8	3.0				
20年以上25年未満	2	0.7				
25年以上30年未満	0	0.0				
30年以上35年未満	0	0.0				
35年以上40年未満	2	0.7				
40年以上45年未満	0	0.0				
45年以上50年未満	0	0.0				
50年以上	0	0.0				
回答不明	18	6.6				
2-11-1	雇用形態	単一				正社員
			正社員以外	234	86.3	
			わからない	3	1.1	
			回答不明	2	0.7	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	70	25.8	271
			有期(期間の定めあり)で更新あり	166	61.3	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	7	2.6	
			わからない	10	3.7	
			回答不明	18	6.6	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	1	0.4	271
			10時間以上20時間未満	15	5.5	
			20時間以上30時間未満	58	21.4	
			30時間以上40時間未満	127	46.9	
			40時間以上	35	12.9	
			回答不明	35	12.9	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	18	6.6	271
			パート・契約社員から正社員になった	17	6.3	
			入社以来、昇進したことがない	218	80.4	
			回答不明	18	6.6	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	50	18.5	271
			自家用車(家族が運転)	13	4.8	
			勤務先の人が運転する車	0	0.0	
			バイク(自分で運転)	7	2.6	
			バイク(家族が運転)	2	0.7	
			電車	156	57.6	
			路線バス	70	25.8	
			会社のバス	8	3.0	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	110	40.6	
			自転車	47	17.3	
			なし(在宅勤務)	9	3.3	
			その他	1	0.4	
			回答不明	2	0.7	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	6	2.2				
回答不明	10	3.7				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	244	90.0	271
			採用後(採用前から受障)	9	3.3	
			採用後(採用後に受障)	14	5.2	
			その他	0	0.0	
			回答不明	4	1.5	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	187	69.0	271
			上司	199	73.4	
			一部の同僚	94	34.7	
			すべての同僚	120	44.3	
			回答不明	10	3.7	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	176	64.9	271
			受給していない	90	33.2	
			回答不明	5	1.8	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	254	93.7	271
			利用していない	10	3.7	
			回答不明	7	2.6	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	252	93.0	271
			会社の社宅・寮	0	0.0	
			グループホーム・ケアホーム	5	1.8	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	4	1.5	
			回答不明	10	3.7	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	52	20.3	256
			配偶者・子供と同居	44	17.2	
			親・兄弟姉妹と同居	154	60.2	
			友人・知人と同居	3	1.2	
			その他	2	0.8	
			回答不明	1	0.4	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	72	28.2	255
			1社	59	23.1	
			2社	42	16.5	
			3社	21	8.2	
			4社	9	3.5	
			5社	8	3.1	
			6社~10社	14	5.5	
			11社~20社	0	0.0	
			21社以上	1	0.4	
			回答不明	29	11.4	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	2	0.8				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	15	5.9				
就労移行支援・就労継続支援(A型・B型)を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	105	41.2				
病院のデイケアを利用していた	13	5.1				
入院していた	2	0.8				
家にいて特に何もしていなかった	12	4.7				
その他	6	2.4				
回答不明	17	6.7				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	67	80.7	83
			5年以上10年未満	6	7.2	
			10年以上15年未満	3	3.6	
			15年以上20年未満	2	2.4	
			20年以上25年未満	2	2.4	
			25年以上30年未満	1	1.2	
			30年以上35年未満	0	0.0	
			35年以上40年未満	0	0.0	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	2	2.4	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	13	15.7	83
			個人的理由	57	68.7	
			定年、契約期間満了	8	9.6	
			その他	2	2.4	
			回答不明	3	3.6	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	8	14.0	57
			通勤が困難	1	1.8	
			賃金、労働条件に不満	14	24.6	
			仕事内容が合わない(自分に向かない)	17	29.8	
			障害に対する会社の配慮が不十分	8	14.0	
			職場の雰囲気・人間関係	19	33.3	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	15	26.3	
			作業、能率面で適応できなかった	8	14.0	
			症状が悪化(再発)した	6	10.5	
			出産・育児・介護・看護	0	0.0	
			その他の家庭の事情	0	0.0	
			その他	10	17.5	
			回答不明	3	5.3	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所(ハローワーク)	179	66.1	271
			地域障害者職業総合センター	21	7.7	
			障害者就業・生活支援センター	69	25.5	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	119	43.9	
			その他の相談支援機関	26	9.6	
			通勤寮・グループホームの職員	5	1.8	
			医療機関(主治医等)	78	28.8	
			学校の先生	6	2.2	
			家族、親戚	74	27.3	
			知り合い、友人	21	7.7	
			自分で探した	47	17.3	
			その他	20	7.4	
			回答不明	4	1.5	

番号	質問項目	回答方法		十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を 受けている	受けているが 不十分	配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）								
			回答者数	24	5	3	190	28	21	271	
			割合(%)	8.9	1.8	1.1	70.1	10.3	7.7		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備								
			回答者数	55	12	7	149	31	17	271	
			割合(%)	20.3	4.4	2.6	55.0	11.4	6.3		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮								
			回答者数	159	14	6	65	7	20	271	
			割合(%)	58.7	5.2	2.2	24.0	2.6	7.4		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮								
			回答者数	184	23	13	21	16	14	271	
			割合(%)	67.9	8.5	4.8	7.7	5.9	5.2		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮								
			回答者数	172	14	6	55	10	14	271	
			割合(%)	63.5	5.2	2.2	20.3	3.7	5.2		
			f 能力が発揮できる仕事への配置								
			回答者数	143	31	29	19	35	14	271	
			割合(%)	52.8	11.4	10.7	7.0	12.9	5.2		
			g 業務内容の簡素化などの配慮								
			回答者数	133	36	21	40	21	20	271	
			割合(%)	49.1	13.3	7.7	14.8	7.7	7.4		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）								
			回答者数	42	5	11	156	36	21	271	
			割合(%)	15.5	1.8	4.1	57.6	13.3	7.7		
			i 業務指示やスケジュールの明確化								
			回答者数	154	43	16	33	9	16	271	
			割合(%)	56.8	15.9	5.9	12.2	3.3	5.9		
j 作業手順のマニュアル作成											
回答者数	120	39	29	45	19	19	271				
割合(%)	44.3	14.4	10.7	16.6	7.0	7.0					
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置											
回答者数	118	36	32	45	25	15	271				
割合(%)	43.5	13.3	11.8	16.6	9.2	5.5					
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置											
回答者数	127	32	33	41	20	18	271				
割合(%)	46.9	11.8	12.2	15.1	7.4	6.6					
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）											
回答者数	95	26	38	55	40	17	271				
割合(%)	35.1	9.6	14.0	20.3	14.8	6.3					
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談											
回答者数	130	50	29	23	24	15	271				
割合(%)	48.0	18.5	10.7	8.5	8.9	5.5					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置											
回答者数	86	43	33	61	33	15	271				
割合(%)	31.7	15.9	12.2	22.5	12.2	5.5					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）											
回答者数	99	15	10	78	51	18	271				
割合(%)	36.5	5.5	3.7	28.8	18.8	6.6					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）											
回答者数	124	27	21	62	21	16	271				
割合(%)	45.8	10.0	7.7	22.9	7.7	5.9					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格											
回答者数	85	35	47	26	60	18	271				
割合(%)	31.4	12.9	17.3	9.6	22.1	6.6					
s その他											
回答者数	15	1	2	26	32	195	271				
割合(%)	5.5	0.4	0.7	9.6	11.8	72.0					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	17	16.8	101
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	50	49.5	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	7	6.9	
			会社に支援制度等がないため	24	23.8	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	47	46.5	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	28	27.7	
			その他	12	11.9	
			回答不明	5	5.0	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	180	66.4	271
			職場の同僚・友人	111	41.0	
			公共職業安定所(ハローワーク)	28	10.3	
			地域障害者職業センター	22	8.1	
			障害者就業・生活支援センター	61	22.5	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	60	22.1	
			その他の相談支援機関	26	9.6	
			通勤寮・グループホームの職員	3	1.1	
			医療機関(主治医等)	130	48.0	
			学校の先生	4	1.5	
			家族、親戚	154	56.8	
			知り合い・友人	72	26.6	
			特になし	8	3.0	
その他	9	3.3				
回答不明	6	2.2				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	48	17.7	271
			不安がある	208	76.8	
			回答不明	15	5.5	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	143	68.8	208
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	78	37.5	
			老後の生活が維持できるか	161	77.4	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらかうなるか	94	45.2	
			生きがいがみつけれられない	34	16.3	
			その他	27	13.0	
			回答不明	0	0.0	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	197	72.7	271
			色々な種類の仕事をしてみたい	73	26.9	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	58	21.4	
			正社員になりたい	81	29.9	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	35	12.9	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	90	33.2	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	10	3.7	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	51	18.8	
			転職したい	31	11.4	
			その他	16	5.9	
回答不明	17	6.3				

3-2. 気分障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	321	63.8	503
			女	170	33.8	
			答えない	11	2.2	
			回答不明	1	0.2	
1-2	年齢	単一	10代	0	0.0	503
			20代	38	7.6	
			30代	112	22.3	
			40代	167	33.2	
			50代	144	28.6	
			60代	38	7.6	
			70代	0	0.0	
			80代	0	0.0	
			回答不明	4	0.8	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	7	1.4	503
			精神障害者保健福祉手帳	485	96.4	
			未所持	2	0.4	
			回答不明	9	1.8	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	1	14.3	7
			2級	2	28.6	
			3級	4	57.1	
			4級	0	0.0	
			5級	0	0.0	
			6級	0	0.0	
			7級	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	4	0.8	485
			2級	161	33.2	
			3級	318	65.6	
			回答不明	2	0.4	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	312	63.4	492
			今の会社への就職後	98	19.9	
			回答不明	82	16.7	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	503
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	503	100.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	93	18.5				
回答不明	39	7.8				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	146	29.0	503
			視覚障害	5	1.0	
			聴覚又は平衡機能	5	1.0	
			音声言語機能	2	0.4	
			上肢切断・上肢機能	2	0.4	
			下肢切断・下肢機能	4	0.8	
			体幹	1	0.2	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	4	0.8	
			統合失調症	13	2.6	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	6	1.2	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	44	8.7	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	27	5.4	
			学習障害 (LD)	3	0.6	
			高次脳機能障害	2	0.4	
			難病	11	2.2	
			その他	48	9.5	
				回答不明	212	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	483	96.0	503
			特例子会社	9	1.8	
			就労継続支援A型事業所	7	1.4	
			回答不明	4	0.8	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	8	1.6	503
			専門・技術関係の職業	76	15.1	
			事務関係の職業	290	57.7	
			販売関係の職業	13	2.6	
			サービス関係の職業	25	5.0	
			保安の職業	2	0.4	
			農林漁業の職業	4	0.8	
			生産工程の職業	8	1.6	
			輸送・機械運転の職業	4	0.8	
			建設・採掘の職業	4	0.8	
			運搬・清掃・包装等の職業	59	11.7	
			その他	9	1.8	
			回答不明	1	0.2	
				回答不明	1	
2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	5年未満	299	59.4	503
			5年以上10年未満	88	17.5	
			10年以上15年未満	26	5.2	
			15年以上20年未満	13	2.6	
			20年以上25年未満	16	3.2	
			25年以上30年未満	15	3.0	
			30年以上35年未満	20	4.0	
			35年以上40年未満	7	1.4	
			40年以上45年未満	2	0.4	
			45年以上50年未満	0	0.0	
			50年以上	0	0.0	
			回答不明	17	3.4	
2-11-1	雇用形態	単一	正社員	155	30.8	503
			正社員以外	345	68.6	
			わからない	2	0.4	
			回答不明	1	0.2	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	172	34.2	503
			有期(期間の定めあり)で更新あり	273	54.3	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	20	4.0	
			わからない	8	1.6	
			回答不明	30	6.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	1	0.2	503
			10時間以上20時間未満	6	1.2	
			20時間以上30時間未満	60	11.9	
			30時間以上40時間未満	273	54.3	
			40時間以上	133	26.4	
			回答不明	30	6.0	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	53	10.5	503
			パート・契約社員から正社員になった	34	6.8	
			入社以来、昇進したことがない	390	77.5	
			回答不明	26	5.2	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	133	26.4	503
			自家用車(家族が運転)	18	3.6	
			勤務先の人が運転する車	2	0.4	
			バイク(自分で運転)	18	3.6	
			バイク(家族が運転)	3	0.6	
			電車	256	50.9	
			路線バス	124	24.7	
			会社のバス	11	2.2	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	162	32.2	
			自転車	82	16.3	
			なし(在宅勤務)	24	4.8	
			その他	2	0.4	
			回答不明	6	1.2	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	7	1.4				
回答不明	20	4.0				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	373	74.2	503
			採用後(採用前から受障)	22	4.4	
			採用後(採用後に受障)	101	20.1	
			その他	2	0.4	
			回答不明	5	1.0	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	365	72.6	503
			上司	345	68.6	
			一部の同僚	193	38.4	
			すべての同僚	139	27.6	
			回答不明	23	4.6	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	202	40.2	503
			受給していない	295	58.6	
			回答不明	6	1.2	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	470	93.4	503
			利用していない	27	5.4	
			回答不明	6	1.2	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	479	95.2	503
			会社の社宅・寮	6	1.2	
			グループホーム・ケアホーム	4	0.8	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	4	0.8	
			回答不明	10	2.0	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	127	26.0	489
			配偶者・子供と同居	163	33.3	
			親・兄弟姉妹と同居	185	37.8	
			友人・知人と同居	3	0.6	
			その他	11	2.2	
			回答不明	0	0.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	104	26.7	390
			1社	112	28.7	
			2社	59	15.1	
			3社	21	5.4	
			4社	26	6.7	
			5社	13	3.3	
			6社～10社	14	3.6	
			11社～20社	0	0.0	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	41	10.5	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	7	1.8				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	21	5.4				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	119	30.5				
病院のデイケアを利用していた	21	5.4				
入院していた	5	1.3				
家にいて特に何もしていなかった	39	10.0				
その他	18	4.6				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	102	73.9	138
			5年以上10年未満	15	10.9	
			10年以上15年未満	7	5.1	
			15年以上20年未満	4	2.9	
			20年以上25年未満	1	0.7	
			25年以上30年未満	3	2.2	
			30年以上35年未満	2	1.4	
			35年以上40年未満	0	0.0	
			40年以上	1	0.7	
			回答不明	3	2.2	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	17	12.3	138
			個人的理由	92	66.7	
			定年、契約期間満了	15	10.9	
			その他	11	8.0	
			回答不明	3	2.2	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	26	28.3	92
			通勤が困難	9	9.8	
			賃金、労働条件に不満	18	19.6	
			仕事内容が合わない(自分に向かない)	18	19.6	
			障害に対する会社の配慮が不十分	22	23.9	
			職場の雰囲気・人間関係	39	42.4	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	34	37.0	
			作業、能率面で適応できなかった	17	18.5	
			症状が悪化(再発)した	35	38.0	
			出産・育児・介護・看護	1	1.1	
			その他の家庭の事情	2	2.2	
			その他	10	10.9	
			回答不明	9	9.8	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所(ハローワーク)	299	59.4	503
			地域障害者職業総合センター	33	6.6	
			障害者就業・生活支援センター	102	20.3	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	152	30.2	
			その他の相談支援機関	42	8.3	
			通勤寮・グループホームの職員	1	0.2	
			医療機関(主治医等)	148	29.4	
			学校の先生	27	5.4	
			家族、親戚	125	24.9	
			知り合い、友人	60	11.9	
			自分で探した	139	27.6	
			その他	44	8.7	
			回答不明	22	4.4	

番号	質問項目	回答方法						回答不明	回答者数計	
			十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない			
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）							
			回答者数	59	7	9	379	21	28	503
			割合(%)	11.7	1.4	1.8	75.3	4.2	5.6	
			b 作業を容易にする設備・機器の整備							
			回答者数	80	23	24	314	33	29	503
			割合(%)	15.9	4.6	4.8	62.4	6.6	5.8	
			c 短時間勤務など労働時間の配慮							
			回答者数	246	33	37	149	16	22	503
			割合(%)	48.9	6.6	7.4	29.6	3.2	4.4	
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮							
			回答者数	319	68	49	29	25	13	503
			割合(%)	63.4	13.5	9.7	5.8	5.0	2.6	
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮							
			回答者数	280	32	36	115	21	19	503
			割合(%)	55.7	6.4	7.2	22.9	4.2	3.8	
			f 能力が発揮できる仕事への配置							
			回答者数	215	94	65	57	55	17	503
			割合(%)	42.7	18.7	12.9	11.3	10.9	3.4	
			g 業務内容の簡素化などの配慮							
			回答者数	176	84	51	124	44	24	503
			割合(%)	35.0	16.7	10.1	24.7	8.7	4.8	
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）							
			回答者数	63	21	43	312	38	26	503
			割合(%)	12.5	4.2	8.5	62.0	7.6	5.2	
			i 業務指示やスケジュールの明確化							
			回答者数	199	96	55	110	23	20	503
			割合(%)	39.6	19.1	10.9	21.9	4.6	4.0	
j 作業手順のマニュアル作成										
回答者数	155	87	63	150	28	20	503			
割合(%)	30.8	17.3	12.5	29.8	5.6	4.0				
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置										
回答者数	156	77	62	152	36	20	503			
割合(%)	31.0	15.3	12.3	30.2	7.2	4.0				
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置										
回答者数	183	72	63	128	36	21	503			
割合(%)	36.4	14.3	12.5	25.4	7.2	4.2				
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）										
回答者数	107	59	62	174	75	26	503			
割合(%)	21.3	11.7	12.3	34.6	14.9	5.2				
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談										
回答者数	223	103	70	58	31	18	503			
割合(%)	44.3	20.5	13.9	11.5	6.2	3.6				
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置										
回答者数	118	54	90	164	55	22	503			
割合(%)	23.5	10.7	17.9	32.6	10.9	4.4				
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）										
回答者数	125	25	18	250	62	23	503			
割合(%)	24.9	5.0	3.6	49.7	12.3	4.6				
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）										
回答者数	173	45	57	163	42	23	503			
割合(%)	34.4	8.9	11.3	32.4	8.3	4.6				
r 能力に応じた評価、昇進・昇格										
回答者数	126	68	117	57	115	20	503			
割合(%)	25.0	13.5	23.3	11.3	22.9	4.0				
s その他										
回答者数	24	12	22	59	70	316	503			
割合(%)	4.8	2.4	4.4	11.7	13.9	62.8				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	26	11.4	229
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	125	54.6	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	58	25.3	
			会社に支援制度等がないため	69	30.1	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	109	47.6	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	58	25.3	
			その他	38	16.6	
			回答不明	7	3.1	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	313	62.2	503
			職場の同僚・友人	164	32.6	
			公共職業安定所(ハローワーク)	23	4.6	
			地域障害者職業センター	22	4.4	
			障害者就業・生活支援センター	66	13.1	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	90	17.9	
			その他の相談支援機関	36	7.2	
			通勤寮・グループホームの職員	3	0.6	
			医療機関(主治医等)	299	59.4	
			学校の先生	3	0.6	
			家族、親戚	242	48.1	
			知り合い・友人	113	22.5	
			特になし	25	5.0	
その他	33	6.6				
回答不明	13	2.6				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	56	11.1	503
			不安がある	433	86.1	
			回答不明	14	2.8	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	317	73.2	433
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	222	51.3	
			老後の生活が維持できるか	338	78.1	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらかうなるか	139	32.1	
			生きがいがみつけれられない	137	31.6	
			その他	70	16.2	
			回答不明	2	0.5	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	350	69.6	503
			色々な種類の仕事をしてみたい	121	24.1	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	98	19.5	
			正社員になりたい	157	31.2	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	86	17.1	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	144	28.6	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	21	4.2	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	82	16.3	
			転職したい	60	11.9	
			その他	47	9.3	
回答不明	10	2.0				

3-3. てんかんのある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	49	65.3	75
			女	24	32.0	
			答えない	1	1.3	
			回答不明	1	1.3	
1-2	年齢	単一	10代	0	0.0	75
			20代	16	21.3	
			30代	27	36.0	
			40代	15	20.0	
			50代	13	17.3	
			60代	3	4.0	
			70代	0	0.0	
			80代	0	0.0	
回答不明	1	1.3				
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	8	10.7	75
			精神障害者保健福祉手帳	61	81.3	
			未所持	4	5.3	
			回答不明	2	2.7	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	0	0.0	8
			2級	6	75.0	
			3級	1	12.5	
			4級	0	0.0	
			5級	1	12.5	
			6級	0	0.0	
			7級	0	0.00	
			回答不明	0	0.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	12	19.7	61
			2級	26	42.6	
			3級	22	36.1	
			回答不明	1	1.6	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	48	69.6	69
			今の会社への就職後	16	23.2	
			回答不明	5	7.2	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	75
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	75	100.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	12	16.0				
回答不明	2	2.7				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計	
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	17	22.7	75	
			視覚障害	1	1.3		
			聴覚又は平衡機能	4	5.3		
			音声言語機能	2	2.7		
			上肢切断・上肢機能	1	1.3		
			下肢切断・下肢機能	1	1.3		
			体幹	0	0.0		
			脳性まひ・上肢機能	1	1.3		
			脳性まひ・移動機能	0	0.0		
			内部障害	1	1.3		
			統合失調症	1	1.3		
			気分障害	11	14.7		
			てんかん	0	0.0		
			自閉スペクトラム症 (ASD)	3	4.0		
			注意欠如・多動症 (ADHD)	2	2.7		
			学習障害 (LD)	4	5.3		
			高次脳機能障害	7	9.3		
			難病	0	0.0		
			その他	5	6.7		
				回答不明	32		42.7
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	67	89.3	75	
			特例子会社	4	5.3		
			就労継続支援A型事業所	1	1.3		
			回答不明	3	4.0		
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	1	1.3	75	
			専門・技術関係の職業	8	10.7		
			事務関係の職業	37	49.3		
			販売関係の職業	4	5.3		
			サービス関係の職業	3	4.0		
			保安の職業	0	0.0		
			農林漁業の職業	0	0.0		
			生産工程の職業	3	4.0		
			輸送・機械運転の職業	0	0.0		
			建設・採掘の職業	3	4.0		
			運搬・清掃・包装等の職業	8	10.7		
			その他	7	9.3		
				回答不明	1		1.3
				回答不明	1		1.3
2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	5年未満	33	44.0	75	
			5年以上10年未満	18	24.0		
			10年以上15年未満	12	16.0		
			15年以上20年未満	5	6.7		
			20年以上25年未満	2	2.7		
			25年以上30年未満	0	0.0		
			30年以上35年未満	2	2.7		
			35年以上40年未満	0	0.0		
			40年以上45年未満	1	1.3		
			45年以上50年未満	0	0.0		
			50年以上	0	0.0		
				回答不明	2		2.7
			2-11-1	雇用形態	単一		正社員
正社員以外	39	52.0					
わからない	0	0.0					
回答不明	0	0.0					
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	31	41.3	75	
			有期(期間の定めあり)で更新あり	33	44.0		
			有期(期間の定めあり)で更新なし	1	1.3		
			わからない	7	9.3		
			回答不明	3	4.0		

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	75
			10時間以上20時間未満	1	1.3	
			20時間以上30時間未満	4	5.3	
			30時間以上40時間未満	36	48.0	
			40時間以上	29	38.7	
			回答不明	5	6.7	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	11	14.7	75
			パート・契約社員から正社員になった	4	5.3	
			入社以来、昇進したことがない	55	73.3	
			回答不明	5	6.7	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	9	12.0	75
			自家用車(家族が運転)	14	18.7	
			勤務先の人が運転する車	1	1.3	
			バイク(自分で運転)	0	0.0	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	43	57.3	
			路線バス	23	30.7	
			会社のバス	2	2.7	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	23	30.7	
			自転車	15	20.0	
			なし(在宅勤務)	2	2.7	
			その他	0	0.0	
			回答不明	1	1.3	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	5	6.7				
回答不明	4	5.3				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	51	68.0	75
			採用後(採用前から受障)	5	6.7	
			採用後(採用後に受障)	14	18.7	
			その他	3	4.0	
			回答不明	2	2.7	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	58	77.3	75
			上司	56	74.7	
			一部の同僚	30	40.0	
			すべての同僚	25	33.3	
			回答不明	3	4.0	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	27	36.0	75
			受給していない	48	64.0	
			回答不明	0	0.0	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	59	78.7	75
			利用していない	15	20.0	
			回答不明	1	1.3	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	72	96.0	75
			会社の社宅・寮	2	2.7	
			グループホーム・ケアホーム	1	1.3	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	13	17.6	74
			配偶者・子供と同居	21	28.4	
			親・兄弟姉妹と同居	36	48.6	
			友人・知人と同居	0	0.0	
			その他	4	5.4	
			回答不明	0	0.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	15	24.2	62
			1社	12	19.4	
			2社	5	8.1	
			3社	4	6.5	
			4社	1	1.6	
			5社	1	1.6	
			6社～10社	5	8.1	
			11社～20社	0	0.0	
			21社以上	1	1.6	
			回答不明	18	29.0	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	7	11.3				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	5	8.1				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	7	11.3				
病院のデイケアを利用していた	1	1.6				
入院していた	0	0.0				
家にいて特に何もしていなかった	1	1.6				
その他	1	1.6				
回答不明	7	11.3				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	22	66.7	33
			5年以上10年未満	5	15.2	
			10年以上15年未満	1	3.0	
			15年以上20年未満	0	0.0	
			20年以上25年未満	1	3.0	
			25年以上30年未満	0	0.0	
			30年以上35年未満	0	0.0	
			35年以上40年未満	1	3.0	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	3	9.1	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	7	21.2	33
			個人的理由	21	63.6	
			定年、契約期間満了	2	6.1	
			その他	2	6.1	
			回答不明	1	3.0	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	4	19.0	21
			通勤が困難	2	9.5	
			賃金、労働条件に不満	5	23.8	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	2	9.5	
			障害に対する会社の配慮が不十分	5	23.8	
			職場の雰囲気・人間関係	5	23.8	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	4	19.0	
			作業、能率面で適応できなかった	0	0.0	
			症状が悪化（再発）した	5	23.8	
			出産・育児・介護・看護	1	4.8	
			その他の家庭の事情	0	0.0	
			その他	8	38.1	
			回答不明	1	4.8	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	37	49.3	75
			地域障害者職業総合センター	6	8.0	
			障害者就業・生活支援センター	12	16.0	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	12	16.0	
			その他の相談支援機関	5	6.7	
			通勤寮・グループホームの職員	1	1.3	
			医療機関（主治医等）	13	17.3	
			学校の先生	6	8.0	
			家族、親戚	20	26.7	
			知り合い、友人	8	10.7	
			自分で探した	19	25.3	
			その他	6	8.0	
			回答不明	4	5.3	

番号	質問項目	回答方法		十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を 受けている	受けているが 不十分	配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）								
			回答者数	9	1	4	48	6	7	75	
			割合(%)	12.0	1.3	5.3	64.0	8.0	9.3		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備								
			回答者数	17	5	6	35	6	6	75	
			割合(%)	22.7	6.7	8.0	46.7	8.0	8.0		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮								
			回答者数	28	5	7	25	4	6	75	
			割合(%)	37.3	6.7	9.3	33.3	5.3	8.0		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮								
			回答者数	43	6	9	10	3	4	75	
			割合(%)	57.3	8.0	12.0	13.3	4.0	5.3		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮								
			回答者数	32	5	7	19	7	5	75	
			割合(%)	42.7	6.7	9.3	25.3	9.3	6.7		
			f 能力が発揮できる仕事への配置								
			回答者数	33	6	10	10	11	5	75	
			割合(%)	44.0	8.0	13.3	13.3	14.7	6.7		
			g 業務内容の簡素化などの配慮								
			回答者数	19	9	7	22	13	5	75	
			割合(%)	25.3	12.0	9.3	29.3	17.3	6.7		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）								
			回答者数	9	0	8	41	10	7	75	
			割合(%)	12.0	0.0	10.7	54.7	13.3	9.3		
			i 業務指示やスケジュールの明確化								
			回答者数	25	5	9	23	9	4	75	
			割合(%)	33.3	6.7	12.0	30.7	12.0	5.3		
j 作業手順のマニュアル作成											
回答者数	21	5	10	24	9	6	75				
割合(%)	28.0	6.7	13.3	32.0	12.0	8.0					
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置											
回答者数	17	9	7	29	9	4	75				
割合(%)	22.7	12.0	9.3	38.7	12.0	5.3					
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置											
回答者数	23	9	4	21	13	5	75				
割合(%)	30.7	12.0	5.3	28.0	17.3	6.7					
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）											
回答者数	19	7	10	24	11	4	75				
割合(%)	25.3	9.3	13.3	32.0	14.7	5.3					
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談											
回答者数	25	12	12	14	9	3	75				
割合(%)	33.3	16.0	16.0	18.7	12.0	4.0					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置											
回答者数	14	6	12	23	15	5	75				
割合(%)	18.7	8.0	16.0	30.7	20.0	6.7					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）											
回答者数	20	9	4	24	13	5	75				
割合(%)	26.7	12.0	5.3	32.0	17.3	6.7					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）											
回答者数	27	10	6	17	10	5	75				
割合(%)	36.0	13.3	8.0	22.7	13.3	6.7					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格											
回答者数	18	6	19	8	20	4	75				
割合(%)	24.0	8.0	25.3	10.7	26.7	5.3					
s その他											
回答者数	1	3	6	5	11	49	75				
割合(%)	1.3	4.0	8.0	6.7	14.7	65.3					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	3	9.1	33
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	17	51.5	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	11	33.3	
			会社に支援制度等がないため	8	24.2	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	13	39.4	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	11	33.3	
			その他	5	15.2	
			回答不明	0	0.0	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	42	56.0	75
			職場の同僚・友人	31	41.3	
			公共職業安定所(ハローワーク)	4	5.3	
			地域障害者職業センター	1	1.3	
			障害者就業・生活支援センター	7	9.3	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	5	6.7	
			その他の相談支援機関	2	2.7	
			通勤寮・グループホームの職員	1	1.3	
			医療機関(主治医等)	15	20.0	
			学校の先生	0	0.0	
			家族、親戚	38	50.7	
			知り合い・友人	24	32.0	
			特になし	6	8.0	
その他	6	8.0				
回答不明	3	4.0				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	16	21.3	75
			不安がある	57	76.0	
			回答不明	2	2.7	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	39	68.4	57
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	34	59.6	
			老後の生活が維持できるか	37	64.9	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらかうなるか	22	38.6	
			生きがいがみつけれられない	20	35.1	
			その他	14	24.6	
			回答不明	0	0.0	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	46	61.3	75
			色々な種類の仕事をしてみたい	24	32.0	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	20	26.7	
			正社員になりたい	23	30.7	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	11	14.7	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	17	22.7	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	10	13.3	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	9	12.0	
			転職したい	10	13.3	
			その他	6	8.0	
回答不明	3	4.0				

4. 発達障害者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	413	71.0	582
			女	160	27.5	
			答えない	9	1.5	
			回答不明	0	0.0	
1-2	年齢	単一	10代	13	2.2	582
			20代	182	31.3	
			30代	223	38.3	
			40代	114	19.6	
			50代	41	7.0	
			60代	6	1.0	
			70代	0	0.0	
			80代	0	0.0	
			回答不明	3	0.5	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	12	2.1	582
			精神障害者保健福祉手帳	544	93.5	
			未所持	13	2.2	
			回答不明	13	2.2	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	3	25.0	12
			2級	2	16.7	
			3級	2	16.7	
			4級	2	16.7	
			5級	0	0.0	
			6級	0	0.0	
			7級	0	0.0	
			回答不明	3	25.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	5	0.9	544
			2級	181	33.3	
			3級	349	64.2	
			回答不明	9	1.7	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	434	78.1	556
			今の会社への就職後	59	10.6	
			回答不明	63	11.3	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	582
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	402	69.1	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	167	28.7	
			学習障害 (LD)	13	2.2	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	60	10.3				
回答不明	28	4.8				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	148	25.4	582
			視覚障害	0	0.0	
			聴覚又は平衡機能	6	1.0	
			音声言語機能	4	0.7	
			上肢切断・上肢機能	2	0.3	
			下肢切断・下肢機能	3	0.5	
			体幹	1	0.2	
			脳性まひ・上肢機能	2	0.3	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	1	0.2	
			統合失調症	6	1.0	
			気分障害	108	18.6	
			てんかん	9	1.5	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	47	8.1	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	81	13.9	
			学習障害 (LD)	27	4.6	
			高次脳機能障害	2	0.3	
			難病	7	1.2	
			その他	40	6.9	
				回答不明	166	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	544	93.5	582
			特例子会社	28	4.8	
			就労継続支援A型事業所	4	0.7	
			回答不明	6	1.0	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	3	0.5	582
			専門・技術関係の職業	53	9.1	
			事務関係の職業	357	61.3	
			販売関係の職業	13	2.2	
			サービス関係の職業	16	2.7	
			保安の職業	0	0.0	
			農林漁業の職業	6	1.0	
			生産工程の職業	32	5.5	
			輸送・機械運転の職業	6	1.0	
			建設・採掘の職業	2	0.3	
			運搬・清掃・包装等の職業	74	12.7	
			その他	15	2.6	
			回答不明	5	0.9	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	111	19.1				
10年以上15年未満	34	5.8				
15年以上20年未満	8	1.4				
20年以上25年未満	6	1.0				
25年以上30年未満	9	1.5				
30年以上35年未満	4	0.7				
35年以上40年未満	2	0.3				
40年以上45年未満	1	0.2				
45年以上50年未満	0	0.0				
50年以上	0	0.0				
回答不明	12	2.1				
2-11-1	雇用形態	単一				正社員
			正社員以外	448	77.0	
			わからない	6	1.0	
			回答不明	0	0.0	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	202	34.7	582
			有期(期間の定めあり)で更新あり	341	58.6	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	4	0.7	
			わからない	20	3.4	
			回答不明	15	2.6	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	582
			10時間以上20時間未満	7	1.2	
			20時間以上30時間未満	51	8.8	
			30時間以上40時間未満	320	55.0	
			40時間以上	158	27.1	
			回答不明	46	7.9	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	43	7.4	582
			パート・契約社員から正社員になった	41	7.0	
			入社以来、昇進したことがない	481	82.6	
			回答不明	17	2.9	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	117	20.1	582
			自家用車(家族が運転)	17	2.9	
			勤務先の人が運転する車	3	0.5	
			バイク(自分で運転)	17	2.9	
			バイク(家族が運転)	1	0.2	
			電車	334	57.4	
			路線バス	161	27.7	
			会社のバス	22	3.8	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	203	34.9	
			自転車	95	16.3	
			なし(在宅勤務)	21	3.6	
			その他	1	0.2	
			回答不明	0	0.0	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	2	0.3				
回答不明	10	1.7				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	503	86.4	582
			採用後(採用前から受障)	22	3.8	
			採用後(採用後に受障)	51	8.8	
			その他	4	0.7	
			回答不明	2	0.3	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	448	77.0	582
			上司	446	76.6	
			一部の同僚	228	39.2	
			すべての同僚	218	37.5	
			回答不明	12	2.1	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	222	38.1	582
			受給していない	348	59.8	
			回答不明	12	2.1	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	407	69.9	582
			利用していない	155	26.6	
			回答不明	20	3.4	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	553	95.0	582
			会社の社宅・寮	7	1.2	
			グループホーム・ケアホーム	11	1.9	
			福祉ホーム	1	0.2	
			その他	4	0.7	
			回答不明	6	1.0	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	117	20.7	564
			配偶者・子供と同居	64	11.3	
			親・兄弟姉妹と同居	365	64.7	
			友人・知人と同居	10	1.8	
			その他	8	1.4	
			回答不明	0	0.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	209	40.7	513
			1社	131	25.5	
			2社	55	10.7	
			3社	23	4.5	
			4社	4	0.8	
			5社	8	1.6	
			6社～10社	10	1.9	
			11社～20社	5	1.0	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	68	13.3	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	56	10.9				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	52	10.1				
就労移行支援・就労継続支援(A型・B型)を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	170	33.1				
病院のデイケアを利用していた	7	1.4				
入院していた	0	0.0				
家にいて特に何もしていなかった	17	3.3				
その他	13	2.5				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	125	75.8	165
			5年以上10年未満	30	18.2	
			10年以上15年未満	3	1.8	
			15年以上20年未満	1	0.6	
			20年以上25年未満	1	0.6	
			25年以上30年未満	1	0.6	
			30年以上35年未満	0	0.0	
			35年以上40年未満	0	0.0	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	4	2.4	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	26	15.8	165
			個人的理由	107	64.8	
			定年、契約期間満了	22	13.3	
			その他	7	4.2	
			回答不明	3	1.8	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	8	7.5	107
			通勤が困難	5	4.7	
			賃金、労働条件に不満	34	31.8	
			仕事内容が合わない(自分に向かない)	46	43.0	
			障害に対する会社の配慮が不十分	28	26.2	
			職場の雰囲気・人間関係	53	49.5	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	25	23.4	
			作業、能率面で適応できなかった	32	29.9	
			症状が悪化(再発)した	17	15.9	
			出産・育児・介護・看護	1	0.9	
			その他の家庭の事情	3	2.8	
			その他	20	18.7	
			回答不明	6	5.6	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所(ハローワーク)	368	63.2	582
			地域障害者職業総合センター	88	15.1	
			障害者就業・生活支援センター	167	28.7	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	208	35.7	
			その他の相談支援機関	92	15.8	
			通勤寮・グループホームの職員	3	0.5	
			医療機関(主治医等)	189	32.5	
			学校の先生	75	12.9	
			家族、親戚	201	34.5	
			知り合い、友人	43	7.4	
			自分で探した	92	15.8	
			その他	38	6.5	
			回答不明	13	2.2	

番号	質問項目	回答方法						回答不明	回答者数計	
			十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない			
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）							
			回答者数	51	14	6	468	28	15	582
			割合(%)	8.8	2.4	1.0	80.4	4.8	2.6	
			b 作業を容易にする設備・機器の整備							
			回答者数	132	37	24	331	40	18	582
			割合(%)	22.7	6.4	4.1	56.9	6.9	3.1	
			c 短時間勤務など労働時間の配慮							
			回答者数	235	26	31	249	27	14	582
			割合(%)	40.4	4.5	5.3	42.8	4.6	2.4	
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮							
			回答者数	359	49	40	97	30	7	582
			割合(%)	61.7	8.4	6.9	16.7	5.2	1.2	
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮							
			回答者数	287	24	26	198	31	16	582
			割合(%)	49.3	4.1	4.5	34.0	5.3	2.7	
			f 能力が発揮できる仕事への配置							
			回答者数	319	89	49	39	73	13	582
			割合(%)	54.8	15.3	8.4	6.7	12.5	2.2	
			g 業務内容の簡素化などの配慮							
			回答者数	278	84	40	103	59	18	582
			割合(%)	47.8	14.4	6.9	17.7	10.1	3.1	
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）							
			回答者数	110	37	52	324	42	17	582
			割合(%)	18.9	6.4	8.9	55.7	7.2	2.9	
			i 業務指示やスケジュールの明確化							
			回答者数	320	107	51	59	35	10	582
			割合(%)	55.0	18.4	8.8	10.1	6.0	1.7	
j 作業手順のマニュアル作成										
回答者数	259	114	57	92	47	13	582			
割合(%)	44.5	19.6	9.8	15.8	8.1	2.2				
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置										
回答者数	226	85	72	124	61	14	582			
割合(%)	38.8	14.6	12.4	21.3	10.5	2.4				
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置										
回答者数	274	106	55	85	51	11	582			
割合(%)	47.1	18.2	9.5	14.6	8.8	1.9				
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）										
回答者数	165	50	59	166	122	20	582			
割合(%)	28.4	8.6	10.1	28.5	21.0	3.4				
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談										
回答者数	306	92	64	59	47	14	582			
割合(%)	52.6	15.8	11.0	10.1	8.1	2.4				
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置										
回答者数	187	47	68	187	80	13	582			
割合(%)	32.1	8.1	11.7	32.1	13.7	2.2				
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）										
回答者数	186	25	19	253	82	17	582			
割合(%)	32.0	4.3	3.3	43.5	14.1	2.9				
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）										
回答者数	263	47	39	178	40	15	582			
割合(%)	45.2	8.1	6.7	30.6	6.9	2.6				
r 能力に応じた評価、昇進・昇格										
回答者数	176	59	106	65	165	11	582			
割合(%)	30.2	10.1	18.2	11.2	28.4	1.9				
s その他										
回答者数	24	11	16	59	92	380	582			
割合(%)	4.1	1.9	2.7	10.1	15.8	65.3				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	16	7.0	229
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	134	58.5	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	69	30.1	
			会社に支援制度等がないため	66	28.8	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	110	48.0	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	60	26.2	
			その他	34	14.8	
			回答不明	5	2.2	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	378	64.9	582
			職場の同僚・友人	191	32.8	
			公共職業安定所(ハローワーク)	60	10.3	
			地域障害者職業センター	57	9.8	
			障害者就業・生活支援センター	121	20.8	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	132	22.7	
			その他の相談支援機関	74	12.7	
			通勤寮・グループホームの職員	7	1.2	
			医療機関(主治医等)	275	47.3	
			学校の先生	9	1.5	
			家族、親戚	312	53.6	
			知り合い・友人	135	23.2	
			特になし	23	4.0	
その他	24	4.1				
回答不明	12	2.1				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	108	18.6	582
			不安がある	458	78.7	
			回答不明	16	2.7	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	317	69.2	458
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	117	25.5	
			老後の生活が維持できるか	342	74.7	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	213	46.5	
			生きがいがみつけれられない	149	32.5	
			その他	114	24.9	
			回答不明	2	0.4	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	392	67.4	582
			色々な種類の仕事をしてみたい	169	29.0	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	143	24.6	
			正社員になりたい	213	36.6	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	73	12.5	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	198	34.0	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	41	7.0	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	92	15.8	
			転職したい	79	13.6	
			その他	69	11.9	
回答不明	22	3.8				

4-1. 自閉スペクトラム症（ASD）のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	296	73.6	402
			女	98	24.4	
			答えない	8	2.0	
			回答不明	0	0.0	
1-2	年齢	単一	10代	6	1.5	402
			20代	117	29.1	
			30代	164	40.8	
			40代	84	20.9	
			50代	25	6.2	
			60代	3	0.7	
			70代	0	0.0	
			80代	0	0.0	
			回答不明	3	0.7	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	10	2.5	402
			精神障害者保健福祉手帳	376	93.5	
			未所持	7	1.7	
			回答不明	9	2.2	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	2	20.0	10
			2級	1	10.0	
			3級	2	20.0	
			4級	2	20.0	
			5級	0	0.0	
			6級	0	0.0	
			7級	0	0.0	
			回答不明	3	30.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	3	0.8	376
			2級	141	37.5	
			3級	226	60.1	
			回答不明	6	1.6	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	310	80.3	386
			今の会社への就職後	30	7.8	
			回答不明	46	11.9	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	402
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症（ASD）	402	100.0	
			注意欠如・多動症（ADHD）	0	0.0	
			学習障害（LD）	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	32	8.0				
回答不明	21	5.2				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	115	28.6	402
			視覚障害	0	0.0	
			聴覚又は平衡機能	5	1.2	
			音声言語機能	4	1.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	2	0.5	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	1	0.2	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	4	1.0	
			気分障害	70	17.4	
			てんかん	8	2.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	80	19.9	
			学習障害 (LD)	21	5.2	
			高次脳機能障害	2	0.5	
			難病	6	1.5	
			その他	25	6.2	
				回答不明	118	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	373	92.8	402
			特例子会社	20	5.0	
			就労継続支援A型事業所	4	1.0	
			回答不明	5	1.2	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	3	0.7	402
			専門・技術関係の職業	30	7.5	
			事務関係の職業	250	62.2	
			販売関係の職業	6	1.5	
			サービス関係の職業	11	2.7	
			保安の職業	0	0.0	
			農林漁業の職業	0	0.0	
			生産工程の職業	25	6.2	
			輸送・機械運転の職業	4	1.0	
			建設・採掘の職業	1	0.2	
			運搬・清掃・包装等の職業	59	14.7	
			その他	10	2.5	
			回答不明	3	0.7	
				回答不明	3	
2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	5年未満	257	63.9	402
			5年以上10年未満	91	22.6	
			10年以上15年未満	29	7.2	
			15年以上20年未満	2	0.5	
			20年以上25年未満	3	0.7	
			25年以上30年未満	6	1.5	
			30年以上35年未満	2	0.5	
			35年以上40年未満	2	0.5	
			40年以上45年未満	1	0.2	
			45年以上50年未満	0	0.0	
			50年以上	0	0.0	
			回答不明	9	2.2	
				回答不明	9	
2-11-1	雇用形態	単一	正社員	75	18.7	402
			正社員以外	324	80.6	
			わからない	3	0.7	
			回答不明	0	0.0	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	139	34.6	402
			有期(期間の定めあり)で更新あり	237	59.0	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	2	0.5	
			わからない	14	3.5	
			回答不明	10	2.5	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	402
			10時間以上20時間未満	6	1.5	
			20時間以上30時間未満	39	9.7	
			30時間以上40時間未満	221	55.0	
			40時間以上	111	27.6	
			回答不明	25	6.2	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	33	8.2	402
			パート・契約社員から正社員になった	23	5.7	
			入社以来、昇進したことがない	337	83.8	
			回答不明	9	2.2	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	77	19.2	402
			自家用車(家族が運転)	14	3.5	
			勤務先の人が運転する車	3	0.7	
			バイク(自分で運転)	15	3.7	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	231	57.5	
			路線バス	111	27.6	
			会社のバス	14	3.5	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	145	36.1	
			自転車	69	17.2	
			なし(在宅勤務)	12	3.0	
			その他	1	0.2	
			回答不明	0	0.0	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	2	0.5				
回答不明	7	1.7				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	357	88.8	402
			採用後(採用前から受障)	13	3.2	
			採用後(採用後に受障)	26	6.5	
			その他	4	1.0	
			回答不明	2	0.5	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	315	78.4	402
			上司	313	77.9	
			一部の同僚	146	36.3	
			すべての同僚	155	38.6	
			回答不明	8	2.0	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	172	42.8	402
			受給していない	221	55.0	
			回答不明	9	2.2	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	266	66.2	402
			利用していない	120	29.9	
			回答不明	16	4.0	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	385	95.8	402
			会社の社宅・寮	3	0.7	
			グループホーム・ケアホーム	7	1.7	
			福祉ホーム	1	0.2	
			その他	2	0.5	
			回答不明	4	1.0	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	81	20.8	390
			配偶者・子供と同居	33	8.5	
			親・兄弟姉妹と同居	267	68.5	
			友人・知人と同居	5	1.3	
			その他	4	1.0	
			回答不明	0	0.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	161	44.4	363
			1社	89	24.5	
			2社	34	9.4	
			3社	14	3.9	
			4社	4	1.1	
			5社	6	1.7	
			6社～10社	6	1.7	
			11社～20社	3	0.8	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	46	12.7	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	41	11.3				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	42	11.6				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	115	31.7				
病院のデイケアを利用していた	6	1.7				
入院していた	0	0.0				
家にいて特に何もしていなかった	12	3.3				
その他	8	2.2				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	84	73.0	115
			5年以上10年未満	24	20.9	
			10年以上15年未満	1	0.9	
			15年以上20年未満	1	0.9	
			20年以上25年未満	1	0.9	
			25年以上30年未満	1	0.9	
			30年以上35年未満	0	0.0	
			35年以上40年未満	0	0.0	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	3	2.6	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	20	17.4	115
			個人的理由	67	58.3	
			定年、契約期間満了	19	16.5	
			その他	6	5.2	
			回答不明	3	2.6	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	6	9.0	67
			通勤が困難	4	6.0	
			賃金、労働条件に不満	24	35.8	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	28	41.8	
			障害に対する会社の配慮が不十分	19	28.4	
			職場の雰囲気・人間関係	27	40.3	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	12	17.9	
			作業、能率面で適応できなかった	16	23.9	
			症状が悪化（再発）した	11	16.4	
			出産・育児・介護・看護	1	1.5	
			その他の家庭の事情	2	3.0	
			その他	14	20.9	
			回答不明	3	4.5	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	251	62.4	402
			地域障害者職業総合センター	62	15.4	
			障害者就業・生活支援センター	124	30.8	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	140	34.8	
			その他の相談支援機関	64	15.9	
			通勤寮・グループホームの職員	1	0.2	
			医療機関（主治医等）	137	34.1	
			学校の先生	51	12.7	
			家族、親戚	137	34.1	
			知り合い、友人	23	5.7	
			自分で探した	64	15.9	
			その他	23	5.7	
			回答不明	11	2.7	

番号	質問項目	回答方法	a	十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない	回答不明	回答者数計	
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）								
			回答者数	39	14	2	322	16	9	402	
			割合(%)	9.7	3.5	0.5	80.1	4.0	2.2		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備								
			回答者数	96	26	13	231	26	10	402	
			割合(%)	23.9	6.5	3.2	57.5	6.5	2.5		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮								
			回答者数	175	16	21	165	19	6	402	
			割合(%)	43.5	4.0	5.2	41.0	4.7	1.5		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮								
			回答者数	250	33	26	71	20	2	402	
			割合(%)	62.2	8.2	6.5	17.7	5.0	0.5		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮								
			回答者数	198	15	17	142	21	9	402	
			割合(%)	49.3	3.7	4.2	35.3	5.2	2.2		
			f 能力が発揮できる仕事への配置								
			回答者数	224	64	29	28	48	9	402	
			割合(%)	55.7	15.9	7.2	7.0	11.9	2.2		
			g 業務内容の簡素化などの配慮								
			回答者数	204	53	27	69	37	12	402	
			割合(%)	50.7	13.2	6.7	17.2	9.2	3.0		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）								
			回答者数	77	30	37	222	25	11	402	
			割合(%)	19.2	7.5	9.2	55.2	6.2	2.7		
			i 業務指示やスケジュールの明確化								
			回答者数	230	71	33	42	21	5	402	
			割合(%)	57.2	17.7	8.2	10.4	5.2	1.2		
j 作業手順のマニュアル作成											
回答者数	194	71	39	59	31	8	402				
割合(%)	48.3	17.7	9.7	14.7	7.7	2.0					
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置											
回答者数	161	61	54	78	39	9	402				
割合(%)	40.0	15.2	13.4	19.4	9.7	2.2					
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置											
回答者数	187	77	41	56	34	7	402				
割合(%)	46.5	19.2	10.2	13.9	8.5	1.7					
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）											
回答者数	119	39	42	108	82	12	402				
割合(%)	29.6	9.7	10.4	26.9	20.4	3.0					
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談											
回答者数	218	63	43	40	30	8	402				
割合(%)	54.2	15.7	10.7	10.0	7.5	2.0					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置											
回答者数	125	36	48	131	54	8	402				
割合(%)	31.1	9.0	11.9	32.6	13.4	2.0					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）											
回答者数	133	20	11	174	54	10	402				
割合(%)	33.1	5.0	2.7	43.3	13.4	2.5					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）											
回答者数	184	33	28	124	27	6	402				
割合(%)	45.8	8.2	7.0	30.8	6.7	1.5					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格											
回答者数	126	38	71	48	113	6	402				
割合(%)	31.3	9.5	17.7	11.9	28.1	1.5					
s その他											
回答者数	15	8	10	42	64	263	402				
割合(%)	3.7	2.0	2.5	10.4	15.9	65.4					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	10	6.2	161
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	93	57.8	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	48	29.8	
			会社に支援制度等がないため	44	27.3	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	76	47.2	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	41	25.5	
			その他	18	11.2	
			回答不明	3	1.9	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	256	63.7	402
			職場の同僚・友人	119	29.6	
			公共職業安定所(ハローワーク)	45	11.2	
			地域障害者職業センター	38	9.5	
			障害者就業・生活支援センター	87	21.6	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	80	19.9	
			その他の相談支援機関	59	14.7	
			通勤寮・グループホームの職員	4	1.0	
			医療機関(主治医等)	195	48.5	
			学校の先生	6	1.5	
			家族、親戚	217	54.0	
			知り合い・友人	80	19.9	
			特になし	21	5.2	
			その他	18	4.5	
回答不明	8	2.0				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	72	17.9	402
			不安がある	320	79.6	
			回答不明	10	2.5	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	223	69.7	320
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	78	24.4	
			老後の生活が維持できるか	242	75.6	
			生活の支援をしてくれる人がなくなったらどうなるか	152	47.5	
			生きがいがみつけれられない	99	30.9	
			その他	76	23.8	
			回答不明	2	0.6	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	278	69.2	402
			色々な種類の仕事をしてみたい	117	29.1	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	98	24.4	
			正社員になりたい	158	39.3	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	49	12.2	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	135	33.6	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	32	8.0	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	66	16.4	
			転職したい	57	14.2	
			その他	48	11.9	
			回答不明	13	3.2	

4-2. 注意欠如・多動症（ADHD）のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	107	64.1	167
			女	59	35.3	
			答えない	1	0.6	
			回答不明	0	0.0	
1-2	年齢	単一	10代	6	3.6	167
			20代	59	35.3	
			30代	57	34.1	
			40代	28	16.8	
			50代	15	9.0	
			60代	2	1.2	
			70代	0	0.0	
			80代	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	1	0.6	167
			精神障害者保健福祉手帳	162	97.0	
			未所持	2	1.2	
			回答不明	2	1.2	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	0	0.0	1
			2級	1	100.0	
			3級	0	0.0	
			4級	0	0.0	
			5級	0	0.0	
			6級	0	0.0	
			7級	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	2	1.2	162
			2級	39	24.1	
			3級	119	73.5	
			回答不明	2	1.2	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	117	71.8	163
			今の会社への就職後	29	17.8	
			回答不明	17	10.4	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	167
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症（ASD）	0	0.0	
			注意欠如・多動症（ADHD）	167	100.0	
			学習障害（LD）	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	28	16.8				
回答不明	7	4.2				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	30	18.0	167
			視覚障害	0	0.0	
			聴覚又は平衡機能	1	0.6	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	2	1.2	
			下肢切断・下肢機能	1	0.6	
			体幹	1	0.6	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	2	1.2	
			気分障害	36	21.6	
			てんかん	1	0.6	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	45	26.9	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	6	3.6	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	1	0.6	
			その他	15	9.0	
				回答不明	43	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	160	95.8	167
			特例子会社	6	3.6	
			就労継続支援A型事業所	0	0.0	
			回答不明	1	0.6	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	0	0.0	167
			専門・技術関係の職業	22	13.2	
			事務関係の職業	102	61.1	
			販売関係の職業	7	4.2	
			サービス関係の職業	3	1.8	
			保安の職業	0	0.0	
			農林漁業の職業	5	3.0	
			生産工程の職業	6	3.6	
			輸送・機械運転の職業	2	1.2	
			建設・採掘の職業	1	0.6	
			運搬・清掃・包装等の職業	13	7.8	
			その他	4	2.4	
			回答不明	2	1.2	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	18	10.8				
10年以上15年未満	4	2.4				
15年以上20年未満	5	3.0				
20年以上25年未満	3	1.8				
25年以上30年未満	3	1.8				
30年以上35年未満	2	1.2				
35年以上40年未満	0	0.0				
40年以上45年未満	0	0.0				
45年以上50年未満	0	0.0				
50年以上	0	0.0				
回答不明	3	1.8				
2-11-1	雇用形態	単一				正社員
			正社員以外	114	68.3	
			わからない	3	1.8	
			回答不明	0	0.0	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	58	34.7	167
			有期(期間の定めあり)で更新あり	98	58.7	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	2	1.2	
			わからない	5	3.0	
			回答不明	4	2.4	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	167
			10時間以上20時間未満	1	0.6	
			20時間以上30時間未満	11	6.6	
			30時間以上40時間未満	92	55.1	
			40時間以上	45	26.9	
			回答不明	18	10.8	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	9	5.4	167
			パート・契約社員から正社員になった	16	9.6	
			入社以来、昇進したことがない	136	81.4	
			回答不明	6	3.6	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	40	24.0	167
			自家用車(家族が運転)	3	1.8	
			勤務先の人が運転する車	0	0.0	
			バイク(自分で運転)	2	1.2	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	96	57.5	
			路線バス	44	26.3	
			会社のバス	7	4.2	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	54	32.3	
			自転車	23	13.8	
			なし(在宅勤務)	8	4.8	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	0	0.0				
回答不明	3	1.8				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	134	80.2	167
			採用後(採用前から受障)	8	4.8	
			採用後(採用後に受障)	25	15.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	125	74.9	167
			上司	125	74.9	
			一部の同僚	81	48.5	
			すべての同僚	56	33.5	
			回答不明	3	1.8	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	44	26.3	167
			受給していない	120	71.9	
			回答不明	3	1.8	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	137	82.0	167
			利用していない	28	16.8	
			回答不明	2	1.2	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	155	92.8	167
			会社の社宅・寮	4	2.4	
			グループホーム・ケアホーム	4	2.4	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	2	1.2	
			回答不明	2	1.2	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	34	21.1	161
			配偶者・子供と同居	31	19.3	
			親・兄弟姉妹と同居	88	54.7	
			友人・知人と同居	4	2.5	
			その他	4	2.5	
			回答不明	0	0.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	43	31.4	137
			1社	40	29.2	
			2社	19	13.9	
			3社	8	5.8	
			4社	0	0.0	
			5社	1	0.7	
			6社～10社	4	2.9	
			11社～20社	2	1.5	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	20	14.6	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	11	8.0				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	9	6.6				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	52	38.0				
病院のデイケアを利用していた	1	0.7				
入院していた	0	0.0				
家にいて特に何もしていなかった	5	3.6				
その他	5	3.6				
回答不明	8	5.8				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	38	82.6	46
			5年以上10年未満	6	13.0	
			10年以上15年未満	1	2.2	
			15年以上20年未満	0	0.0	
			20年以上25年未満	0	0.0	
			25年以上30年未満	0	0.0	
			30年以上35年未満	0	0.0	
			35年以上40年未満	0	0.0	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	1	2.2	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	5	10.9	46
			個人的理由	37	80.4	
			定年、契約期間満了	3	6.5	
			その他	1	2.2	
			回答不明	0	0.0	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	2	5.4	37
			通勤が困難	1	2.7	
			賃金、労働条件に不満	9	24.3	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	18	48.6	
			障害に対する会社の配慮が不十分	8	21.6	
			職場の雰囲気・人間関係	24	64.9	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	12	32.4	
			作業、能率面で適応できなかった	15	40.5	
			症状が悪化（再発）した	5	13.5	
			出産・育児・介護・看護	0	0.0	
			その他の家庭の事情	1	2.7	
			その他	6	16.2	
			回答不明	3	8.1	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	109	65.3	167
			地域障害者職業総合センター	24	14.4	
			障害者就業・生活支援センター	40	24.0	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	65	38.9	
			その他の相談支援機関	26	15.6	
			通勤寮・グループホームの職員	2	1.2	
			医療機関（主治医等）	50	29.9	
			学校の先生	20	12.0	
			家族、親戚	59	35.3	
			知り合い、友人	19	11.4	
			自分で探した	28	16.8	
			その他	14	8.4	
			回答不明	2	1.2	

番号	質問項目	回答方法		十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を 受けている	受けているが 不十分	配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）	回答者数	12	0	4	136	9	6	167
			割合(%)	7.2	0.0	2.4	81.4	5.4	3.6		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備	回答者数	32	11	11	93	12	8	167
			割合(%)	19.2	6.6	6.6	55.7	7.2	4.8		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮	回答者数	54	9	10	79	7	8	167
			割合(%)	32.3	5.4	6.0	47.3	4.2	4.8		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮	回答者数	100	15	14	24	9	5	167
			割合(%)	59.9	9.0	8.4	14.4	5.4	3.0		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	回答者数	82	9	9	52	9	6	167
			割合(%)	49.1	5.4	5.4	31.1	5.4	3.6		
			f 能力が発揮できる仕事への配置	回答者数	87	24	19	9	24	4	167
			割合(%)	52.1	14.4	11.4	5.4	14.4	2.4		
			g 業務内容の簡素化などの配慮	回答者数	70	29	12	31	20	5	167
			割合(%)	41.9	17.4	7.2	18.6	12.0	3.0		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）	回答者数	30	7	15	93	16	6	167
			割合(%)	18.0	4.2	9.0	55.7	9.6	3.6		
			i 業務指示やスケジュールの明確化	回答者数	82	34	18	15	13	5	167
			割合(%)	49.1	20.4	10.8	9.0	7.8	3.0		
			j 作業手順のマニュアル作成	回答者数	59	42	17	29	15	5	167
			割合(%)	35.3	25.1	10.2	17.4	9.0	3.0		
			k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	回答者数	59	24	17	42	20	5	167
			割合(%)	35.3	14.4	10.2	25.1	12.0	3.0		
			l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	回答者数	82	28	14	24	15	4	167
			割合(%)	49.1	16.8	8.4	14.4	9.0	2.4		
			m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）	回答者数	41	11	17	54	36	8	167
			割合(%)	24.6	6.6	10.2	32.3	21.6	4.8		
			n 上司や人事担当者などによる定期的な相談	回答者数	81	29	20	15	16	6	167
			割合(%)	48.5	17.4	12.0	9.0	9.6	3.6		
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置	回答者数	56	10	19	52	25	5	167			
割合(%)	33.5	6.0	11.4	31.1	15.0	3.0					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）	回答者数	46	5	8	75	26	7	167			
割合(%)	27.5	3.0	4.8	44.9	15.6	4.2					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）	回答者数	70	14	11	51	12	9	167			
割合(%)	41.9	8.4	6.6	30.5	7.2	5.4					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格	回答者数	44	20	35	14	49	5	167			
割合(%)	26.3	12.0	21.0	8.4	29.3	3.0					
s その他	回答者数	8	3	6	16	27	107	167			
割合(%)	4.8	1.8	3.6	9.6	16.2	64.1					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	6	9.0	67
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	40	59.7	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	21	31.3	
			会社に支援制度等がないため	22	32.8	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	33	49.3	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	19	28.4	
			その他	16	23.9	
			回答不明	2	3.0	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	114	68.3	167
			職場の同僚・友人	67	40.1	
			公共職業安定所(ハローワーク)	14	8.4	
			地域障害者職業センター	17	10.2	
			障害者就業・生活支援センター	32	19.2	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	50	29.9	
			その他の相談支援機関	13	7.8	
			通勤寮・グループホームの職員	3	1.8	
			医療機関(主治医等)	75	44.9	
			学校の先生	2	1.2	
			家族、親戚	89	53.3	
			知り合い・友人	52	31.1	
			特になし	2	1.2	
その他	6	3.6				
回答不明	3	1.8				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	32	19.2	167
			不安がある	131	78.4	
			回答不明	4	2.4	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	91	69.5	131
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	39	29.8	
			老後の生活が維持できるか	95	72.5	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	57	43.5	
			生きがいがみつけれられない	49	37.4	
			その他	36	27.5	
			回答不明	0	0.0	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	104	62.3	167
			色々な種類の仕事をしてみたい	49	29.3	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	42	25.1	
			正社員になりたい	52	31.1	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	24	14.4	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	59	35.3	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	9	5.4	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	22	13.2	
			転職したい	22	13.2	
			その他	21	12.6	
回答不明	7	4.2				

4-3. 学習障害（LD）のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	10	76.9	13
			女	3	23.1	
			答えない	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-2	年齢	単一	10代	1	7.7	13
			20代	6	46.2	
			30代	2	15.4	
			40代	2	15.4	
			50代	1	7.7	
			60代	1	7.7	
			70代	0	0.0	
			80代	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	1	7.7	13
			精神障害者保健福祉手帳	6	46.2	
			未所持	4	30.8	
			回答不明	2	15.4	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	1	100.0	1
			2級	0	0.0	
			3級	0	0.0	
			4級	0	0.0	
			5級	0	0.0	
			6級	0	0.0	
			7級	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	6
			2級	1	16.7	
			3級	4	66.7	
			回答不明	1	16.7	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	7	100.0	7
			今の会社への就職後	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	13
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症（ASD）	0	0.0	
			注意欠如・多動症（ADHD）	0	0.0	
			学習障害（LD）	13	100.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	0	0.0				
回答不明	0	0.0				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計	
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	3	23.1	13	
			視覚障害	0	0.0		
			聴覚又は平衡機能	0	0.0		
			音声言語機能	0	0.0		
			上肢切断・上肢機能	0	0.0		
			下肢切断・下肢機能	0	0.0		
			体幹	0	0.0		
			脳性まひ・上肢機能	1	7.7		
			脳性まひ・移動機能	0	0.0		
			内部障害	1	7.7		
			統合失調症	0	0.0		
			気分障害	2	15.4		
			てんかん	0	0.0		
			自閉スペクトラム症 (ASD)	2	15.4		
			注意欠如・多動症 (ADHD)	1	7.7		
			学習障害 (LD)	0	0.0		
			高次脳機能障害	0	0.0		
			難病	0	0.0		
			その他	0	0.0		
				回答不明	5		38.5
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	11	84.6	13	
			特例子会社	2	15.4		
			就労継続支援A型事業所	0	0.0		
			回答不明	0	0.0		
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	0	0.0	13	
			専門・技術関係の職業	1	7.7		
			事務関係の職業	5	38.5		
			販売関係の職業	0	0.0		
			サービス関係の職業	2	15.4		
			保安の職業	0	0.0		
			農林漁業の職業	1	7.7		
			生産工程の職業	1	7.7		
			輸送・機械運転の職業	0	0.0		
			建設・採掘の職業	0	0.0		
			運搬・清掃・包装等の職業	2	15.4		
			その他	1	7.7		
				回答不明	0		0.0
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一		5年未満
5年以上10年未満	2	15.4					
10年以上15年未満	1	7.7					
15年以上20年未満	1	7.7					
20年以上25年未満	0	0.0					
25年以上30年未満	0	0.0					
30年以上35年未満	0	0.0					
35年以上40年未満	0	0.0					
40年以上45年未満	0	0.0					
45年以上50年未満	0	0.0					
50年以上	0	0.0					
	回答不明	0				0.0	
2-11-1	雇用形態	単一				正社員	3
			正社員以外	10	76.9		
			わからない	0	0.0		
			回答不明	0	0.0		
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	5	38.5	13	
			有期(期間の定めあり)で更新あり	6	46.2		
			有期(期間の定めあり)で更新なし	0	0.0		
			わからない	1	7.7		
			回答不明	1	7.7		

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	13
			10時間以上20時間未満	0	0.0	
			20時間以上30時間未満	1	7.7	
			30時間以上40時間未満	7	53.8	
			40時間以上	2	15.4	
			回答不明	3	23.1	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	1	7.7	13
			パート・契約社員から正社員になった	2	15.4	
			入社以来、昇進したことがない	8	61.5	
			回答不明	2	15.4	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	0	0.0	13
			自家用車(家族が運転)	0	0.0	
			勤務先の人が運転する車	0	0.0	
			バイク(自分で運転)	0	0.0	
			バイク(家族が運転)	1	7.7	
			電車	7	53.8	
			路線バス	6	46.2	
			会社のバス	1	7.7	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	4	30.8	
			自転車	3	23.1	
			なし(在宅勤務)	1	7.7	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	0	0.0				
回答不明	0	0.0				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	12	92.3	13
			採用後(採用前から受障)	1	7.7	
			採用後(採用後に受障)	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	8	61.5	13
			上司	8	61.5	
			一部の同僚	1	7.7	
			すべての同僚	7	53.8	
			回答不明	1	7.7	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	6	46.2	13
			受給していない	7	53.8	
			回答不明	0	0.0	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	4	30.8	13
			利用していない	7	53.8	
			回答不明	2	15.4	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	13	100.0	13
			会社の社宅・寮	0	0.0	
			グループホーム・ケアホーム	0	0.0	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	2	15.4	13
			配偶者・子供と同居	0	0.0	
			親・兄弟姉妹と同居	10	76.9	
			友人・知人と同居	1	7.7	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	5	38.5	13
			1社	2	15.4	
			2社	2	15.4	
			3社	1	7.7	
			4社	0	0.0	
			5社	1	7.7	
			6社～10社	0	0.0	
			11社～20社	0	0.0	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	2	15.4	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	4	30.8				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	1	7.7				
就労移行支援・就労継続支援(A型・B型)を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	3	23.1				
病院のデイケアを利用していた	0	0.0				
入院していた	0	0.0				
家にいて特に何もしていなかった	0	0.0				
その他	0	0.0				
回答不明	1	7.7				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	3	75.0	4
			5年以上10年未満	0	0.0	
			10年以上15年未満	1	25.0	
			15年以上20年未満	0	0.0	
			20年以上25年未満	0	0.0	
			25年以上30年未満	0	0.0	
			30年以上35年未満	0	0.0	
			35年以上40年未満	0	0.0	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	1	25.0	4
			個人的理由	3	75.0	
			定年、契約期間満了	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	0	0.0	3
			通勤が困難	0	0.0	
			賃金、労働条件に不満	1	33.3	
			仕事内容が合わない(自分に向かない)	0	0.0	
			障害に対する会社の配慮が不十分	1	33.3	
			職場の雰囲気・人間関係	2	66.7	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	1	33.3	
			作業、能率面で適応できなかった	1	33.3	
			症状が悪化(再発)した	1	33.3	
			出産・育児・介護・看護	0	0.0	
			その他の家庭の事情	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所(ハローワーク)	8	61.5	13
			地域障害者職業総合センター	2	15.4	
			障害者就業・生活支援センター	3	23.1	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	3	23.1	
			その他の相談支援機関	2	15.4	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	2	15.4	
			学校の先生	4	30.8	
			家族、親戚	5	38.5	
			知り合い、友人	1	7.7	
			自分で探した	0	0.0	
			その他	1	7.7	
			回答不明	0	0.0	

番号	質問項目	回答方法		十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を 受けている	受けているが 不十分	配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）	回答者数	0	0	0	10	3	0	13
			割合(%)	0.0	0.0	0.0	76.9	23.1	0.0		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備	回答者数	4	0	0	7	2	0	13
			割合(%)	30.8	0.0	0.0	53.8	15.4	0.0		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮	回答者数	6	1	0	5	1	0	13
			割合(%)	46.2	7.7	0.0	38.5	7.7	0.0		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮	回答者数	9	1	0	2	1	0	13
			割合(%)	69.2	7.7	0.0	15.4	7.7	0.0		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	回答者数	7	0	0	4	1	1	13
			割合(%)	53.8	0.0	0.0	30.8	7.7	7.7		
			f 能力が発揮できる仕事への配置	回答者数	8	1	1	2	1	0	13
			割合(%)	61.5	7.7	7.7	15.4	7.7	0.0		
			g 業務内容の簡素化などの配慮	回答者数	4	2	1	3	2	1	13
			割合(%)	30.8	15.4	7.7	23.1	15.4	7.7		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）	回答者数	3	0	0	9	1	0	13
			割合(%)	23.1	0.0	0.0	69.2	7.7	0.0		
			i 業務指示やスケジュールの明確化	回答者数	8	2	0	2	1	0	13
			割合(%)	61.5	15.4	0.0	15.4	7.7	0.0		
			j 作業手順のマニュアル作成	回答者数	6	1	1	4	1	0	13
			割合(%)	46.2	7.7	7.7	30.8	7.7	0.0		
			k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	回答者数	6	0	1	4	2	0	13
			割合(%)	46.2	0.0	7.7	30.8	15.4	0.0		
			l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	回答者数	5	1	0	5	2	0	13
			割合(%)	38.5	7.7	0.0	38.5	15.4	0.0		
			m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）	回答者数	5	0	0	4	4	0	13
			割合(%)	38.5	0.0	0.0	30.8	30.8	0.0		
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談	回答者数	7	0	1	4	1	0	13			
割合(%)	53.8	0.0	7.7	30.8	7.7	0.0					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置	回答者数	6	1	1	4	1	0	13			
割合(%)	46.2	7.7	7.7	30.8	7.7	0.0					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）	回答者数	7	0	0	4	2	0	13			
割合(%)	53.8	0.0	0.0	30.8	15.4	0.0					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）	回答者数	9	0	0	3	1	0	13			
割合(%)	69.2	0.0	0.0	23.1	7.7	0.0					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格	回答者数	6	1	0	3	3	0	13			
割合(%)	46.2	7.7	0.0	23.1	23.1	0.0					
s その他	回答者数	1	0	0	1	1	10	13			
割合(%)	7.7	0.0	0.0	7.7	7.7	76.9					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	0	0.0	1
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	1	100.0	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	0	0.0	
			会社に支援制度等がないため	0	0.0	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	1	100.0	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	8	61.5	13
			職場の同僚・友人	5	38.5	
			公共職業安定所(ハローワーク)	1	7.7	
			地域障害者職業センター	2	15.4	
			障害者就業・生活支援センター	2	15.4	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	2	15.4	
			その他の相談支援機関	2	15.4	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	5	38.5	
			学校の先生	1	7.7	
			家族、親戚	6	46.2	
			知り合い・友人	3	23.1	
			特になし	0	0.0	
その他	0	0.0				
回答不明	1	7.7				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	4	30.8	13
			不安がある	7	53.8	
			回答不明	2	15.4	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	3	42.9	7
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	0	0.0	
			老後の生活が維持できるか	5	71.4	
			生活の支援をしてくれる人がなくなったらどうなるか	4	57.1	
			生きがいがみつけれられない	1	14.3	
			その他	2	28.6	
			回答不明	0	0.0	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	10	76.9	13
			色々な種類の仕事をしてみたい	3	23.1	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	3	23.1	
			正社員になりたい	3	23.1	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	0	0.0	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	4	30.8	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	0	0.0	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	4	30.8	
			転職したい	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	2	15.4	

5. 高次脳機能障害者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	83	83.0	100
			女	17	17.0	
			答えない	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-2	年齢	単一	10代	1	1.0	100
			20代	8	8.0	
			30代	11	11.0	
			40代	32	32.0	
			50代	40	40.0	
			60代	6	6.0	
			70代	0	0.0	
			80代	0	0.0	
			回答不明	2	2.0	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	39	39.0	100
			精神障害者保健福祉手帳	56	56.0	
			未所持	2	2.0	
			回答不明	3	3.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	10	25.6	39
			2級	13	33.3	
			3級	6	15.4	
			4級	5	12.8	
			5級	1	2.6	
			6級	4	10.3	
			7級	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	56
			2級	19	33.9	
			3級	37	66.1	
			回答不明	0	0.0	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	47	49.5	95
			今の会社への就職後	37	38.9	
			回答不明	11	11.6	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	100
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	100	100.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	38	38.0				
回答不明	6	6.0				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	16	16.0	100
			視覚障害	2	2.0	
			聴覚又は平衡機能	3	3.0	
			音声言語機能	3	3.0	
			上肢切断・上肢機能	8	8.0	
			下肢切断・下肢機能	8	8.0	
			体幹	5	5.0	
			脳性まひ・上肢機能	2	2.0	
			脳性まひ・移動機能	3	3.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	3	3.0	
			てんかん	14	14.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	3	3.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	2	2.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	3	3.0	
			その他	12	12.0	
				回答不明	40	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	97	97.0	100
			特例子会社	0	0.0	
			就労継続支援A型事業所	2	2.0	
			回答不明	1	1.0	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	1	1.0	100
			専門・技術関係の職業	10	10.0	
			事務関係の職業	58	58.0	
			販売関係の職業	4	4.0	
			サービス関係の職業	2	2.0	
			保安の職業	0	0.0	
			農林漁業の職業	0	0.0	
			生産工程の職業	7	7.0	
			輸送・機械運転の職業	0	0.0	
			建設・採掘の職業	1	1.0	
			運搬・清掃・包装等の職業	14	14.0	
			その他	1	1.0	
			回答不明	2	2.0	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	19	19.0				
10年以上15年未満	11	11.0				
15年以上20年未満	9	9.0				
20年以上25年未満	7	7.0				
25年以上30年未満	8	8.0				
30年以上35年未満	3	3.0				
35年以上40年未満	3	3.0				
40年以上45年未満	1	1.0				
45年以上50年未満	0	0.0				
50年以上	0	0.0				
回答不明	3	3.0				
2-11-1	雇用形態	単一				正社員
			正社員以外	50	50.0	
			わからない	1	1.0	
			回答不明	0	0.0	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	43	43.0	100
			有期(期間の定めあり)で更新あり	44	44.0	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	6	6.0	
			わからない	3	3.0	
			回答不明	4	4.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	1	1.0	100
			10時間以上20時間未満	3	3.0	
			20時間以上30時間未満	9	9.0	
			30時間以上40時間未満	37	37.0	
			40時間以上	41	41.0	
			回答不明	9	9.0	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	20	20.0	100
			パート・契約社員から正社員になった	4	4.0	
			入社以来、昇進したことがない	70	70.0	
			回答不明	6	6.0	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	12	12.0	100
			自家用車(家族が運転)	11	11.0	
			勤務先の人が運転する車	1	1.0	
			バイク(自分で運転)	2	2.0	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	52	52.0	
			路線バス	31	31.0	
			会社のバス	7	7.0	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	37	37.0	
			自転車	7	7.0	
			なし(在宅勤務)	3	3.0	
			その他	1	1.0	
			回答不明	2	2.0	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	4	4.0				
回答不明	6	6.0				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	55	55.0	100
			採用後(採用前から受障)	4	4.0	
			採用後(採用後に受障)	38	38.0	
			その他	1	1.0	
			回答不明	2	2.0	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	60	60.0	100
			上司	59	59.0	
			一部の同僚	33	33.0	
			すべての同僚	52	52.0	
			回答不明	3	3.0	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	49	49.0	100
			受給していない	51	51.0	
			回答不明	0	0.0	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	43	43.0	100
			利用していない	50	50.0	
			回答不明	7	7.0	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	94	94.0	100
			会社の社宅・寮	2	2.0	
			グループホーム・ケアホーム	2	2.0	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	2	2.0	
			回答不明	0	0.0	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	12	12.2	98
			配偶者・子供と同居	51	52.0	
			親・兄弟姉妹と同居	33	33.7	
			友人・知人と同居	1	1.0	
			その他	1	1.0	
			回答不明	0	0.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	22	37.9	58
			1社	15	25.9	
			2社	4	6.9	
			3社	5	8.6	
			4社	3	5.2	
			5社	1	1.7	
			6社～10社	0	0.0	
			11社～20社	0	0.0	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	8	13.8	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	5	8.6				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	11	19.0				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	11	19.0				
病院のデイケアを利用していた	1	1.7				
入院していた	1	1.7				
家にいて特に何もしていなかった	2	3.4				
その他	2	3.4				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	12	63.2	19
			5年以上10年未満	2	10.5	
			10年以上15年未満	1	5.3	
			15年以上20年未満	2	10.5	
			20年以上25年未満	1	5.3	
			25年以上30年未満	1	5.3	
			30年以上35年未満	0	0.0	
			35年以上40年未満	0	0.0	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	4	21.1	19
			個人的理由	11	57.9	
			定年、契約期間満了	1	5.3	
			その他	2	10.5	
			回答不明	1	5.3	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	1	9.1	11
			通勤が困難	0	0.0	
			賃金、労働条件に不満	3	27.3	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	2	18.2	
			障害に対する会社の配慮が不十分	2	18.2	
			職場の雰囲気・人間関係	5	45.5	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	2	18.2	
			作業、能率面で適応できなかった	1	9.1	
			症状が悪化（再発）した	0	0.0	
			出産・育児・介護・看護	0	0.0	
			その他の家庭の事情	0	0.0	
			その他	2	18.2	
			回答不明	0	0.0	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	32	32.0	100
			地域障害者職業総合センター	5	5.0	
			障害者就業・生活支援センター	14	14.0	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	15	15.0	
			その他の相談支援機関	2	2.0	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	10	10.0	
			学校の先生	7	7.0	
			家族、親戚	18	18.0	
			知り合い、友人	13	13.0	
			自分で探した	18	18.0	
			その他	13	13.0	
			回答不明	18	18.0	

番号	質問項目	回答方法	a	十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない	回答不明	回答者数計
				回答者数	割合(%)	回答者数	割合(%)	回答者数	割合(%)	
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）	13	8	6	65	5	3	100
			回答者数	13.0	8.0	6.0	65.0	5.0	3.0	
			b 作業を容易にする設備・機器の整備	25	4	11	46	11	3	100
			回答者数	25.0	4.0	11.0	46.0	11.0	3.0	
			c 短時間勤務など労働時間の配慮	38	7	5	41	6	3	100
			回答者数	38.0	7.0	5.0	41.0	6.0	3.0	
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮	60	6	11	17	5	1	100
			回答者数	60.0	6.0	11.0	17.0	5.0	1.0	
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	54	9	6	24	6	1	100
			回答者数	54.0	9.0	6.0	24.0	6.0	1.0	
			f 能力が発揮できる仕事への配置	48	11	11	13	16	1	100
			回答者数	48.0	11.0	11.0	13.0	16.0	1.0	
			g 業務内容の簡素化などの配慮	45	8	12	18	16	1	100
			回答者数	45.0	8.0	12.0	18.0	16.0	1.0	
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）	20	3	7	56	10	4	100
			回答者数	20.0	3.0	7.0	56.0	10.0	4.0	
			i 業務指示やスケジュールの明確化	47	15	11	17	7	3	100
			回答者数	47.0	15.0	11.0	17.0	7.0	3.0	
			j 作業手順のマニュアル作成	42	10	12	25	6	5	100
			回答者数	42.0	10.0	12.0	25.0	6.0	5.0	
			k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	30	13	17	23	13	4	100
			回答者数	30.0	13.0	17.0	23.0	13.0	4.0	
			l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	35	17	15	16	12	5	100
			回答者数	35.0	17.0	15.0	16.0	12.0	5.0	
			m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）	27	7	13	31	18	4	100
			回答者数	27.0	7.0	13.0	31.0	18.0	4.0	
			n 上司や人事担当者などによる定期的な相談	46	11	15	17	9	2	100
			回答者数	46.0	11.0	15.0	17.0	9.0	2.0	
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置	22	9	14	33	18	4	100			
回答者数	22.0	9.0	14.0	33.0	18.0	4.0				
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）	33	4	8	35	16	4	100			
回答者数	33.0	4.0	8.0	35.0	16.0	4.0				
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）	34	13	8	33	11	1	100			
回答者数	34.0	13.0	8.0	33.0	11.0	1.0				
r 能力に応じた評価、昇進・昇格	27	7	20	16	27	3	100			
回答者数	27.0	7.0	20.0	16.0	27.0	3.0				
s その他	4	4	8	14	10	60	100			
回答者数	4.0	4.0	8.0	14.0	10.0	60.0				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	2	4.9	41
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	18	43.9	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	11	26.8	
			会社に支援制度等がないため	7	17.1	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	15	36.6	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	10	24.4	
			その他	4	9.8	
			回答不明	6	14.6	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	61	61.0	100
			職場の同僚・友人	36	36.0	
			公共職業安定所(ハローワーク)	7	7.0	
			地域障害者職業センター	8	8.0	
			障害者就業・生活支援センター	12	12.0	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	7	7.0	
			その他の相談支援機関	4	4.0	
			通勤寮・グループホームの職員	1	1.0	
			医療機関(主治医等)	29	29.0	
			学校の先生	1	1.0	
			家族、親戚	42	42.0	
			知り合い・友人	17	17.0	
			特になし	11	11.0	
その他	6	6.0				
回答不明	1	1.0				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	20	20.0	100
			不安がある	73	73.0	
			回答不明	7	7.0	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	43	58.9	73
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	25	34.2	
			老後の生活が維持できるか	55	75.3	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	29	39.7	
			生きがいがみつけれられない	22	30.1	
			その他	11	15.1	
			回答不明	2	2.7	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	71	71.0	100
			色々な種類の仕事をしてみたい	18	18.0	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	18	18.0	
			正社員になりたい	23	23.0	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	9	9.0	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	15	15.0	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	5	5.0	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	11	11.0	
			転職したい	8	8.0	
			その他	7	7.0	
回答不明	6	6.0				

6. 難病のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	155	67.4	230
			女	73	31.7	
			答えない	0	0.0	
			回答不明	2	0.9	
1-2	年齢	単一	10代	1	0.4	230
			20代	24	10.4	
			30代	28	12.2	
			40代	59	25.7	
			50代	86	37.4	
			60代	28	12.2	
			70代	3	1.3	
			80代	0	0.0	
			回答不明	1	0.4	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	208	90.4	230
			精神障害者保健福祉手帳	5	2.2	
			未所持	12	5.2	
			回答不明	5	2.2	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	62	29.8	208
			2級	44	21.2	
			3級	40	19.2	
			4級	35	16.8	
			5級	21	10.1	
			6級	6	2.9	
			7級	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	5
			2級	1	20.0	
			3級	2	40.0	
			回答不明	2	40.0	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	112	52.6	213
			今の会社への就職後	79	37.1	
			回答不明	22	10.3	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	230
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	230	100.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	81	35.2				
回答不明	12	5.2				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	63	27.4	230
			視覚障害	5	2.2	
			聴覚又は平衡機能	5	2.2	
			音声言語機能	1	0.4	
			上肢切断・上肢機能	13	5.7	
			下肢切断・下肢機能	28	12.2	
			体幹	11	4.8	
			脳性まひ・上肢機能	1	0.4	
			脳性まひ・移動機能	2	0.9	
			内部障害	11	4.8	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	5	2.2	
			てんかん	3	1.3	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	1	0.4	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	5	2.2	
			その他	15	6.5	
				回答不明	95	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	221	96.1	230
			特例子会社	5	2.2	
			就労継続支援A型事業所	1	0.4	
			回答不明	3	1.3	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	16	7.0	230
			専門・技術関係の職業	56	24.3	
			事務関係の職業	95	41.3	
			販売関係の職業	8	3.5	
			サービス関係の職業	8	3.5	
			保安の職業	1	0.4	
			農林漁業の職業	2	0.9	
			生産工程の職業	19	8.3	
			輸送・機械運転の職業	4	1.7	
			建設・採掘の職業	2	0.9	
			運搬・清掃・包装等の職業	10	4.3	
			その他	6	2.6	
			回答不明	3	1.3	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	49	21.3				
10年以上15年未満	34	14.8				
15年以上20年未満	19	8.3				
20年以上25年未満	12	5.2				
25年以上30年未満	22	9.6				
30年以上35年未満	12	5.2				
35年以上40年未満	10	4.3				
40年以上45年未満	2	0.9				
45年以上50年未満	1	0.4				
50年以上	0	0.0				
回答不明	3	1.3				
2-11-1	雇用形態	単一				正社員
			正社員以外	93	40.4	
			わからない	1	0.4	
			回答不明	2	0.9	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	119	51.7	230
			有期(期間の定めあり)で更新あり	84	36.5	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	6	2.6	
			わからない	3	1.3	
			回答不明	18	7.8	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	230
			10時間以上20時間未満	5	2.2	
			20時間以上30時間未満	12	5.2	
			30時間以上40時間未満	89	38.7	
			40時間以上	100	43.5	
			回答不明	24	10.4	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	57	24.8	230
			パート・契約社員から正社員になった	12	5.2	
			入社以来、昇進したことがない	144	62.6	
			回答不明	17	7.4	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	121	52.6	230
			自家用車(家族が運転)	14	6.1	
			勤務先の人が運転する車	1	0.4	
			バイク(自分で運転)	4	1.7	
			バイク(家族が運転)	1	0.4	
			電車	76	33.0	
			路線バス	33	14.3	
			会社のバス	4	1.7	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	47	20.4	
			自転車	17	7.4	
			なし(在宅勤務)	14	6.1	
			その他	4	1.7	
			回答不明	0	0.0	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	8	3.5				
回答不明	6	2.6				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	127	55.2	230
			採用後(採用前から受障)	9	3.9	
			採用後(採用後に受障)	89	38.7	
			その他	3	1.3	
			回答不明	2	0.9	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	159	69.1	230
			上司	160	69.6	
			一部の同僚	99	43.0	
			すべての同僚	86	37.4	
			回答不明	5	2.2	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	77	33.5	230
			受給していない	149	64.8	
			回答不明	4	1.7	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	19	8.3	230
			利用していない	203	88.3	
			回答不明	8	3.5	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	219	95.2	230
			会社の社宅・寮	10	4.3	
			グループホーム・ケアホーム	0	0.0	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	1	0.4	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	53	23.1	229
			配偶者・子供と同居	105	45.9	
			親・兄弟姉妹と同居	66	28.8	
			友人・知人と同居	3	1.3	
			その他	1	0.4	
			回答不明	1	0.4	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	40	28.4	141
			1社	43	30.5	
			2社	27	19.1	
			3社	7	5.0	
			4社	4	2.8	
			5社	5	3.5	
			6社～10社	2	1.4	
			11社～20社	0	0.0	
			21社以上	0	0.0	
			回答不明	13	9.2	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	26	18.4				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	3	2.1				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	6	4.3				
病院のデイケアを利用していた	0	0.0				
入院していた	4	2.8				
家にいて特に何もしていなかった	9	6.4				
その他	4	2.8				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	47	61.0	77
			5年以上10年未満	14	18.2	
			10年以上15年未満	7	9.1	
			15年以上20年未満	1	1.3	
			20年以上25年未満	0	0.0	
			25年以上30年未満	1	1.3	
			30年以上35年未満	0	0.0	
			35年以上40年未満	2	2.6	
			40年以上	1	1.3	
			回答不明	4	5.2	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	14	18.2	77
			個人的理由	47	61.0	
			定年、契約期間満了	6	7.8	
			その他	6	7.8	
			回答不明	4	5.2	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	5	10.6	47
			通勤が困難	4	8.5	
			賃金、労働条件に不満	11	23.4	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	11	23.4	
			障害に対する会社の配慮が不十分	9	19.1	
			職場の雰囲気・人間関係	14	29.8	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	7	14.9	
			作業、能率面で適応できなかった	7	14.9	
			症状が悪化（再発）した	5	10.6	
			出産・育児・介護・看護	0	0.0	
			その他の家庭の事情	3	6.4	
			その他	11	23.4	
			回答不明	2	4.3	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	81	35.2	230
			地域障害者職業総合センター	5	2.2	
			障害者就業・生活支援センター	17	7.4	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	7	3.0	
			その他の相談支援機関	4	1.7	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	20	8.7	
			学校の先生	23	10.0	
			家族、親戚	51	22.2	
			知り合い、友人	28	12.2	
			自分で探した	61	26.5	
			その他	24	10.4	
			回答不明	40	17.4	

番号	質問項目	回答方法						回答不明	回答者数計	
			十分な 配慮を 受けている	配慮を 受けているが 不十分	必要だが 配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない	わからない			
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）							
			回答者数	47	22	15	130	8	8	230
			割合(%)	20.4	9.6	6.5	56.5	3.5	3.5	
			b 作業を容易にする設備・機器の整備							
			回答者数	49	18	12	125	15	11	230
			割合(%)	21.3	7.8	5.2	54.3	6.5	4.8	
			c 短時間勤務など労働時間の配慮							
			回答者数	81	18	16	92	14	9	230
			割合(%)	35.2	7.8	7.0	40.0	6.1	3.9	
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮							
			回答者数	143	26	11	35	9	6	230
			割合(%)	62.2	11.3	4.8	15.2	3.9	2.6	
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮							
			回答者数	114	19	12	61	14	10	230
			割合(%)	49.6	8.3	5.2	26.5	6.1	4.3	
			f 能力が発揮できる仕事への配置							
			回答者数	92	27	18	63	23	7	230
			割合(%)	40.0	11.7	7.8	27.4	10.0	3.0	
			g 業務内容の簡素化などの配慮							
			回答者数	60	30	19	95	16	10	230
			割合(%)	26.1	13.0	8.3	41.3	7.0	4.3	
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）							
			回答者数	26	3	7	159	25	10	230
			割合(%)	11.3	1.3	3.0	69.1	10.9	4.3	
			i 業務指示やスケジュールの明確化							
			回答者数	70	20	10	105	17	8	230
割合(%)	30.4	8.7	4.3	45.7	7.4	3.5				
j 作業手順のマニュアル作成										
回答者数	56	16	10	120	21	7	230			
割合(%)	24.3	7.0	4.3	52.2	9.1	3.0				
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置										
回答者数	52	18	15	118	18	9	230			
割合(%)	22.6	7.8	6.5	51.3	7.8	3.9				
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置										
回答者数	57	29	14	100	20	10	230			
割合(%)	24.8	12.6	6.1	43.5	8.7	4.3				
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）										
回答者数	43	16	12	117	31	11	230			
割合(%)	18.7	7.0	5.2	50.9	13.5	4.8				
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談										
回答者数	72	37	27	63	22	9	230			
割合(%)	31.3	16.1	11.7	27.4	9.6	3.9				
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置										
回答者数	40	17	28	100	35	10	230			
割合(%)	17.4	7.4	12.2	43.5	15.2	4.3				
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）										
回答者数	51	14	17	103	36	9	230			
割合(%)	22.2	6.1	7.4	44.8	15.7	3.9				
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）										
回答者数	75	29	19	82	16	9	230			
割合(%)	32.6	12.6	8.3	35.7	7.0	3.9				
r 能力に応じた評価、昇進・昇格										
回答者数	54	27	37	45	57	10	230			
割合(%)	23.5	11.7	16.1	19.6	24.8	4.3				
s その他										
回答者数	12	1	11	23	24	159	230			
割合(%)	5.2	0.4	4.8	10.0	10.4	69.1				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	3	3.8	80
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	43	53.8	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	17	21.3	
			会社に支援制度等がないため	18	22.5	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	42	52.5	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	14	17.5	
			その他	8	10.0	
			回答不明	5	6.3	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	123	53.5	230
			職場の同僚・友人	108	47.0	
			公共職業安定所(ハローワーク)	8	3.5	
			地域障害者職業センター	4	1.7	
			障害者就業・生活支援センター	5	2.2	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	1	0.4	
			その他の相談支援機関	3	1.3	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	54	23.5	
			学校の先生	0	0.0	
			家族、親戚	126	54.8	
			知り合い・友人	69	30.0	
			特になし	26	11.3	
その他	9	3.9				
回答不明	4	1.7				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	44	19.1	230
			不安がある	182	79.1	
			回答不明	4	1.7	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	125	68.7	182
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	133	73.1	
			老後の生活が維持できるか	127	69.8	
			生活の支援をしてくれる人がなくなったらどうなるか	58	31.9	
			生きがいがみつけれられない	30	16.5	
			その他	15	8.2	
			回答不明	1	0.5	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	157	68.3	230
			色々な種類の仕事をしてみたい	43	18.7	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	29	12.6	
			正社員になりたい	29	12.6	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	42	18.3	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	31	13.5	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	8	3.5	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	15	6.5	
			転職したい	19	8.3	
			その他	25	10.9	
回答不明	8	3.5				

7. その他の障害のある者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	133	65.5	203
			女	68	33.5	
			答えない	2	1.0	
			回答不明	0	0.0	
1-2	年齢	単一	10代	2	1.0	203
			20代	20	9.9	
			30代	40	19.7	
			40代	44	21.7	
			50代	63	31.0	
			60代	25	12.3	
			70代	4	2.0	
			80代	0	0.0	
回答不明	5	2.5				
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	127	62.6	203
			精神障害者保健福祉手帳	67	33.0	
			未所持	7	3.4	
			回答不明	2	1.0	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	26	20.5	127
			2級	34	26.8	
			3級	16	12.6	
			4級	30	23.6	
			5級	6	4.7	
			6級	13	10.2	
			7級	0	0.0	
			回答不明	2	1.6	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	0	0.0	67
			2級	15	22.4	
			3級	50	74.6	
			回答不明	2	3.0	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	116	59.8	194
			今の会社への就職後	45	23.2	
			回答不明	33	17.0	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	203
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	203	100.0	
			回答不明	0	0.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	52	25.6				
回答不明	17	8.4				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	67	33.0	203
			視覚障害	3	1.5	
			聴覚又は平衡機能	2	1.0	
			音声言語機能	4	2.0	
			上肢切断・上肢機能	12	5.9	
			下肢切断・下肢機能	12	5.9	
			体幹	8	3.9	
			脳性まひ・上肢機能	2	1.0	
			脳性まひ・移動機能	2	1.0	
			内部障害	3	1.5	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	16	7.9	
			てんかん	3	1.5	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	4	2.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	1	0.5	
			学習障害 (LD)	1	0.5	
			高次脳機能障害	6	3.0	
			難病	1	0.5	
			その他	31	15.3	
				回答不明	61	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	192	94.6	203
			特例子会社	5	2.5	
			就労継続支援A型事業所	1	0.5	
			回答不明	5	2.5	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	6	3.0	203
			専門・技術関係の職業	29	14.3	
			事務関係の職業	104	51.2	
			販売関係の職業	4	2.0	
			サービス関係の職業	9	4.4	
			保安の職業	1	0.5	
			農林漁業の職業	2	1.0	
			生産工程の職業	12	5.9	
			輸送・機械運転の職業	1	0.5	
			建設・採掘の職業	0	0.0	
			運搬・清掃・包装等の職業	23	11.3	
			その他	6	3.0	
			回答不明	6	3.0	
			2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	
5年以上10年未満	32	15.8				
10年以上15年未満	24	11.8				
15年以上20年未満	15	7.4				
20年以上25年未満	6	3.0				
25年以上30年未満	15	7.4				
30年以上35年未満	13	6.4				
35年以上40年未満	7	3.4				
40年以上45年未満	2	1.0				
45年以上50年未満	2	1.0				
50年以上	1	0.5				
回答不明	10	4.9				
2-11-1	雇用形態	単一				正社員
			正社員以外	109	53.7	
			わからない	2	1.0	
			回答不明	4	2.0	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	89	43.8	203
			有期(期間の定めあり)で更新あり	95	46.8	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	7	3.4	
			わからない	3	1.5	
			回答不明	9	4.4	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	0	0.0	203
			10時間以上20時間未満	2	1.0	
			20時間以上30時間未満	21	10.3	
			30時間以上40時間未満	96	47.3	
			40時間以上	62	30.5	
			回答不明	22	10.8	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	44	21.7	203
			パート・契約社員から正社員になった	11	5.4	
			入社以来、昇進したことがない	128	63.1	
			回答不明	20	9.9	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	72	35.5	203
			自家用車(家族が運転)	15	7.4	
			勤務先の人が運転する車	2	1.0	
			バイク(自分で運転)	7	3.4	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	75	36.9	
			路線バス	50	24.6	
			会社のバス	6	3.0	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	55	27.1	
			自転車	27	13.3	
			なし(在宅勤務)	10	4.9	
			その他	8	3.9	
			回答不明	1	0.5	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	3	1.5				
回答不明	5	2.5				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	134	66.0	203
			採用後(採用前から受障)	10	4.9	
			採用後(採用後に受障)	50	24.6	
			その他	2	1.0	
			回答不明	7	3.4	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	150	73.9	203
			上司	133	65.5	
			一部の同僚	61	30.0	
			すべての同僚	85	41.9	
			回答不明	9	4.4	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	68	33.5	203
			受給していない	131	64.5	
			回答不明	4	2.0	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	67	33.0	203
			利用していない	126	62.1	
			回答不明	10	4.9	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	193	95.1	203
			会社の社宅・寮	3	1.5	
			グループホーム・ケアホーム	1	0.5	
			福祉ホーム	1	0.5	
			その他	0	0.0	
			回答不明	5	2.5	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	35	17.9	196
			配偶者・子供と同居	72	36.7	
			親・兄弟姉妹と同居	88	44.9	
			友人・知人と同居	1	0.5	
			その他	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	53	36.1	147
			1社	30	20.4	
			2社	22	15.0	
			3社	7	4.8	
			4社	5	3.4	
			5社	6	4.1	
			6社～10社	4	2.7	
			11社～20社	1	0.7	
			21社以上	2	1.4	
			回答不明	17	11.6	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	26	17.7				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	9	6.1				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	25	17.0				
病院のデイケアを利用していた	2	1.4				
入院していた	2	1.4				
家にいて特に何もしていなかった	7	4.8				
その他	10	6.8				
回答不明	12	8.2				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	31	57.4	54
			5年以上10年未満	12	22.2	
			10年以上15年未満	3	5.6	
			15年以上20年未満	2	3.7	
			20年以上25年未満	3	5.6	
			25年以上30年未満	1	1.9	
			30年以上35年未満	0	0.0	
			35年以上40年未満	2	3.7	
			40年以上	0	0.0	
			回答不明	0	0.0	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	6	11.1	54
			個人的理由	40	74.1	
			定年、契約期間満了	5	9.3	
			その他	3	5.6	
			回答不明	0	0.0	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	7	17.5	40
			通勤が困難	4	10.0	
			賃金、労働条件に不満	11	27.5	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	10	25.0	
			障害に対する会社の配慮が不十分	8	20.0	
			職場の雰囲気・人間関係	16	40.0	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	8	20.0	
			作業、能率面で適応できなかった	9	22.5	
			症状が悪化（再発）した	8	20.0	
			出産・育児・介護・看護	0	0.0	
			その他の家庭の事情	2	5.0	
			その他	7	17.5	
			回答不明	1	2.5	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	92	45.3	203
			地域障害者職業総合センター	16	7.9	
			障害者就業・生活支援センター	28	13.8	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	29	14.3	
			その他の相談支援機関	11	5.4	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	32	15.8	
			学校の先生	23	11.3	
			家族、親戚	61	30.0	
			知り合い、友人	31	15.3	
			自分で探した	43	21.2	
			その他	20	9.9	
			回答不明	27	13.3	

番号	質問項目	回答方法		十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を 受けている	受けているが 不十分	配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）								
			回答者数	46	13	4	111	10	19	203	
			割合(%)	22.7	6.4	2.0	54.7	4.9	9.4		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備								
			回答者数	51	13	12	96	15	16	203	
			割合(%)	25.1	6.4	5.9	47.3	7.4	7.9		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮								
			回答者数	87	7	13	74	9	13	203	
			割合(%)	42.9	3.4	6.4	36.5	4.4	6.4		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮								
			回答者数	110	18	16	37	9	13	203	
			割合(%)	54.2	8.9	7.9	18.2	4.4	6.4		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮								
			回答者数	86	6	16	67	13	15	203	
			割合(%)	42.4	3.0	7.9	33.0	6.4	7.4		
			f 能力が発揮できる仕事への配置								
			回答者数	82	27	18	32	31	13	203	
			割合(%)	40.4	13.3	8.9	15.8	15.3	6.4		
			g 業務内容の簡素化などの配慮								
			回答者数	74	21	19	50	24	15	203	
			割合(%)	36.5	10.3	9.4	24.6	11.8	7.4		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）								
			回答者数	24	11	11	121	20	16	203	
			割合(%)	11.8	5.4	5.4	59.6	9.9	7.9		
			i 業務指示やスケジュールの明確化								
			回答者数	69	17	17	63	19	18	203	
			割合(%)	34.0	8.4	8.4	31.0	9.4	8.9		
j 作業手順のマニュアル作成											
回答者数	53	24	19	70	20	17	203				
割合(%)	26.1	11.8	9.4	34.5	9.9	8.4					
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置											
回答者数	56	26	20	72	15	14	203				
割合(%)	27.6	12.8	9.9	35.5	7.4	6.9					
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置											
回答者数	65	20	18	64	19	17	203				
割合(%)	32.0	9.9	8.9	31.5	9.4	8.4					
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）											
回答者数	48	14	16	77	32	16	203				
割合(%)	23.6	6.9	7.9	37.9	15.8	7.9					
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談											
回答者数	79	25	23	41	16	19	203				
割合(%)	38.9	12.3	11.3	20.2	7.9	9.4					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置											
回答者数	35	19	22	76	34	17	203				
割合(%)	17.2	9.4	10.8	37.4	16.7	8.4					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）											
回答者数	58	9	10	73	36	17	203				
割合(%)	28.6	4.4	4.9	36.0	17.7	8.4					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）											
回答者数	67	28	12	51	29	16	203				
割合(%)	33.0	13.8	5.9	25.1	14.3	7.9					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格											
回答者数	48	23	28	39	50	15	203				
割合(%)	23.6	11.3	13.8	19.2	24.6	7.4					
s その他											
回答者数	6	1	4	19	29	144	203				
割合(%)	3.0	0.5	2.0	9.4	14.3	70.9					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	9	14.8	61
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	34	55.7	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	13	21.3	
			会社に支援制度等がないため	18	29.5	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	27	44.3	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	19	31.1	
			その他	11	18.0	
			回答不明	2	3.3	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	128	63.1	203
			職場の同僚・友人	88	43.3	
			公共職業安定所(ハローワーク)	11	5.4	
			地域障害者職業センター	10	4.9	
			障害者就業・生活支援センター	14	6.9	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	16	7.9	
			その他の相談支援機関	8	3.9	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関(主治医等)	51	25.1	
			学校の先生	1	0.5	
			家族、親戚	98	48.3	
			知り合い・友人	58	28.6	
			特になし	17	8.4	
その他	4	2.0				
回答不明	12	5.9				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	55	27.1	203
			不安がある	137	67.5	
			回答不明	11	5.4	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	94	68.6	137
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	63	46.0	
			老後の生活が維持できるか	102	74.5	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	36	26.3	
			生きがいがみつけれられない	23	16.8	
			その他	29	21.2	
			回答不明	0	0.0	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	135	66.5	203
			色々な種類の仕事をしてみたい	44	21.7	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	31	15.3	
			正社員になりたい	37	18.2	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	32	15.8	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	49	24.1	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	10	4.9	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	26	12.8	
			転職したい	22	10.8	
			その他	22	10.8	
回答不明	10	4.9				

8. 主な障害が回答不明の者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-1	性別	単一	男	165	65.5	252
			女	75	29.8	
			答えない	4	1.6	
			回答不明	8	3.2	
1-2	年齢	単一	10代	6	2.4	252
			20代	20	7.9	
			30代	32	12.7	
			40代	56	22.2	
			50代	73	29.0	
			60代	41	16.3	
			70代	11	4.4	
			80代	0	0.0	
			回答不明	13	5.2	
1-3①	障害者手帳の種類	単一	身体障害者手帳等	143	56.7	252
			精神障害者保健福祉手帳	54	21.4	
			未所持	24	9.5	
			回答不明	31	12.3	
1-3②	障害者手帳の等級 (身体障害)	単一	1級	52	36.4	143
			2級	29	20.3	
			3級	21	14.7	
			4級	27	18.9	
			5級	5	3.5	
			6級	5	3.5	
			7級	1	0.7	
			回答不明	3	2.1	
1-3②	障害者手帳の等級 (精神障害)	単一	1級	3	5.6	54
			2級	23	42.6	
			3級	27	50.0	
			回答不明	1	1.9	
1-4	障害者手帳の 交付時期	単一	今の会社への就職前	139	70.6	197
			今の会社への就職後	54	27.4	
			回答不明	4	2.0	
1-5	主な障害	単一	視覚障害	0	0.0	252
			聴覚又は平衡機能	0	0.0	
			音声言語機能	0	0.0	
			上肢切断・上肢機能	0	0.0	
			下肢切断・下肢機能	0	0.0	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	0	0.0	
			脳性まひ・移動機能	0	0.0	
			内部障害	0	0.0	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	0	0.0	
			てんかん	0	0.0	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	0	0.0	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	0	0.0	
			学習障害 (LD)	0	0.0	
			高次脳機能障害	0	0.0	
			難病	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	252	100.0	
			1-6	診断時期	単一	
今の会社への就職後	30	11.9				
回答不明	114	45.2				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
1-7	重複する 障害・疾病	複数可	重複する障害・疾病はない	21	8.3	252
			視覚障害	1	0.4	
			聴覚又は平衡機能	5	2.0	
			音声言語機能	6	2.4	
			上肢切断・上肢機能	2	0.8	
			下肢切断・下肢機能	2	0.8	
			体幹	0	0.0	
			脳性まひ・上肢機能	2	0.8	
			脳性まひ・移動機能	2	0.8	
			内部障害	1	0.4	
			統合失調症	0	0.0	
			気分障害	5	2.0	
			てんかん	3	1.2	
			自閉スペクトラム症 (ASD)	2	0.8	
			注意欠如・多動症 (ADHD)	2	0.8	
			学習障害 (LD)	3	1.2	
			高次脳機能障害	5	2.0	
			難病	2	0.8	
			その他	6	2.4	
				回答不明	66	
2-8	事業所の種類	単一	一般の事業所	185	73.4	252
			特例子会社	9	3.6	
			就労継続支援A型事業所	5	2.0	
			回答不明	53	21.0	
2-9-1	職種	単一	管理関係の職業	10	4.0	252
			専門・技術関係の職業	17	6.7	
			事務関係の職業	69	27.4	
			販売関係の職業	4	1.6	
			サービス関係の職業	25	9.9	
			保安の職業	5	2.0	
			農林漁業の職業	4	1.6	
			生産工程の職業	19	7.5	
			輸送・機械運転の職業	4	1.6	
			建設・採掘の職業	3	1.2	
			運搬・清掃・包装等の職業	39	15.5	
			その他	7	2.8	
			回答不明	46	18.3	
				回答不明	46	
2-10	現職場への就職時年齢 (勤続年数に変換)	単一	5年未満	80	31.7	252
			5年以上10年未満	37	14.7	
			10年以上15年未満	32	12.7	
			15年以上20年未満	16	6.3	
			20年以上25年未満	10	4.0	
			25年以上30年未満	9	3.6	
			30年以上35年未満	9	3.6	
			35年以上40年未満	11	4.4	
			40年以上45年未満	3	1.2	
			45年以上50年未満	3	1.2	
			50年以上	0	0.0	
			回答不明	42	16.7	
				回答不明	42	
2-11-1	雇用形態	単一	正社員	77	30.6	252
			正社員以外	135	53.6	
			わからない	4	1.6	
			回答不明	36	14.3	
2-11-2	雇用契約期間	単一	無期(期間の定めなし)	87	34.5	252
			有期(期間の定めあり)で更新あり	111	44.0	
			有期(期間の定めあり)で更新なし	11	4.4	
			わからない	10	4.0	
			回答不明	33	13.1	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
2-12	週の労働時間	単一	10時間未満	1	0.4	252
			10時間以上20時間未満	3	1.2	
			20時間以上30時間未満	27	10.7	
			30時間以上40時間未満	93	36.9	
			40時間以上	77	30.6	
			回答不明	51	20.2	
2-13	昇進経験	単一	昇進したことがある	35	13.9	252
			パート・契約社員から正社員になった	12	4.8	
			入社以来、昇進したことがない	157	62.3	
			回答不明	48	19.0	
2-14-1	通勤手段	複数可	自家用車(自分で運転)	103	40.9	252
			自家用車(家族が運転)	17	6.7	
			勤務先の人が運転する車	3	1.2	
			バイク(自分で運転)	5	2.0	
			バイク(家族が運転)	0	0.0	
			電車	71	28.2	
			路線バス	40	15.9	
			会社のバス	6	2.4	
			徒歩(車いすでの移動も含む)	48	19.0	
			自転車	21	8.3	
			なし(在宅勤務)	1	0.4	
			その他	1	0.4	
			回答不明	15	6.0	
			2-14-2	通勤時の介助者	単一	
介助者あり	6	2.4				
回答不明	23	9.1				
2-15-1	障害の開示時期	単一	採用前(求人に応募した時点)	152	60.3	252
			採用後(採用前から受障)	14	5.6	
			採用後(採用後に受障)	45	17.9	
			その他	7	2.8	
			回答不明	34	13.5	
2-15-2	障害開示の範囲	複数可	人事担当者	161	63.9	252
			上司	144	57.1	
			一部の同僚	83	32.9	
			すべての同僚	93	36.9	
			回答不明	41	16.3	
3-16	障害年金の受給状況	単一	受給している	109	43.3	252
			受給していない	113	44.8	
			回答不明	30	11.9	
3-17	自立支援医療制度の利用状況	単一	利用している	62	24.6	252
			利用していない	142	56.3	
			回答不明	48	19.0	
3-18-1	生活空間	単一	自宅	221	87.7	252
			会社の社宅・寮	2	0.8	
			グループホーム・ケアホーム	4	1.6	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	0	0.0	
			回答不明	25	9.9	
3-18-2	同居者	単一	ひとりで暮らしている	47	21.1	223
			配偶者・子供と同居	88	39.5	
			親・兄弟姉妹と同居	80	35.9	
			友人・知人と同居	4	1.8	
			その他	1	0.4	
			回答不明	3	1.3	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
4-19	前職数	単一	0社	42	26.3	160
			1社	43	26.9	
			2社	26	16.3	
			3社	13	8.1	
			4社	5	3.1	
			5社	3	1.9	
			6社～10社	2	1.3	
			11社～20社	1	0.6	
			21社以上	1	0.6	
			回答不明	24	15.0	
			4-20-1	直前の状況	単一	
学校に在学していた	23	14.4				
職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	11	6.9				
就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）を行う事業所、 作業所などの福祉施設にいた	19	11.9				
病院のデイケアを利用していた	2	1.3				
入院していた	4	2.5				
家にいて特に何もしていなかった	8	5.0				
その他	3	1.9				
回答不明	25	15.6				
4-20-2	前職の勤続年数	単一	5年未満	30	46.2	65
			5年以上10年未満	13	20.0	
			10年以上15年未満	7	10.8	
			15年以上20年未満	4	6.2	
			20年以上25年未満	2	3.1	
			25年以上30年未満	2	3.1	
			30年以上35年未満	1	1.5	
			35年以上40年未満	1	1.5	
			40年以上	2	3.1	
			回答不明	3	4.6	
4-20-3	前職の離職理由	単一	事業主の都合	8	12.3	65
			個人的理由	45	69.2	
			定年、契約期間満了	5	7.7	
			その他	1	1.5	
			回答不明	6	9.2	
4-20-4	離職理由 (個人的理由詳細)	複数可	障害のため働けなくなった	8	17.8	45
			通勤が困難	5	11.1	
			賃金、労働条件に不満	8	17.8	
			仕事内容が合わない（自分に向かない）	5	11.1	
			障害に対する会社の配慮が不十分	8	17.8	
			職場の雰囲気・人間関係	18	40.0	
			疲れやすく体力・意欲が続かなかった	7	15.6	
			作業、能率面で適応できなかった	13	28.9	
			症状が悪化（再発）した	2	4.4	
			出産・育児・介護・看護	2	4.4	
			その他の家庭の事情	2	4.4	
			その他	6	13.3	
			回答不明	0	0.0	
4-21	就職時の相談先	複数可	公共職業安定所（ハローワーク）	114	45.2	252
			地域障害者職業総合センター	15	6.0	
			障害者就業・生活支援センター	30	11.9	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	29	11.5	
			その他の相談支援機関	7	2.8	
			通勤寮・グループホームの職員	0	0.0	
			医療機関（主治医等）	20	7.9	
			学校の先生	27	10.7	
			家族、親戚	46	18.3	
			知り合い、友人	23	9.1	
			自分で探した	34	13.5	
			その他	12	4.8	
			回答不明	54	21.4	

番号	質問項目	回答方法		十分な	配慮を	必要だが	配慮を受ける	わからない	回答不明	回答者数計	
				配慮を 受けている	受けているが 不十分	配慮を 受けていない	配慮を受ける 必要がない				
5-22-1	合理的配慮	単一	a 移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）								
			回答者数	32	14	7	122	23	54	252	
			割合(%)	12.7	5.6	2.8	48.4	9.1	21.4		
			b 作業を容易にする設備・機器の整備								
			回答者数	54	14	12	93	27	52	252	
			割合(%)	21.4	5.6	4.8	36.9	10.7	20.6		
			c 短時間勤務など労働時間の配慮								
			回答者数	80	14	8	88	13	49	252	
			割合(%)	31.7	5.6	3.2	34.9	5.2	19.4		
			d 調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮								
			回答者数	121	21	11	37	17	45	252	
			割合(%)	48.0	8.3	4.4	14.7	6.7	17.9		
			e 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮								
			回答者数	102	11	6	63	22	48	252	
			割合(%)	40.5	4.4	2.4	25.0	8.7	19.0		
			f 能力が発揮できる仕事への配置								
			回答者数	81	21	15	45	41	49	252	
			割合(%)	32.1	8.3	6.0	17.9	16.3	19.4		
			g 業務内容の簡素化などの配慮								
			回答者数	77	21	17	62	24	51	252	
			割合(%)	30.6	8.3	6.7	24.6	9.5	20.2		
			h 感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）								
			回答者数	21	10	15	125	26	55	252	
			割合(%)	8.3	4.0	6.0	49.6	10.3	21.8		
			i 業務指示やスケジュールの明確化								
			回答者数	95	22	10	60	14	51	252	
			割合(%)	37.7	8.7	4.0	23.8	5.6	20.2		
			j 作業手順のマニュアル作成								
回答者数	79	18	10	70	24	51	252				
割合(%)	31.3	7.1	4.0	27.8	9.5	20.2					
k 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置											
回答者数	63	19	19	74	26	51	252				
割合(%)	25.0	7.5	7.5	29.4	10.3	20.2					
l 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置											
回答者数	69	24	14	71	24	50	252				
割合(%)	27.4	9.5	5.6	28.2	9.5	19.8					
m 教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）											
回答者数	55	14	22	73	35	53	252				
割合(%)	21.8	5.6	8.7	29.0	13.9	21.0					
n 上司や人事担当者などによる定期的な相談											
回答者数	76	30	18	53	26	49	252				
割合(%)	30.2	11.9	7.1	21.0	10.3	19.4					
o 職業生活、生活全般に関する相談員の配置											
回答者数	49	18	21	82	31	51	252				
割合(%)	19.4	7.1	8.3	32.5	12.3	20.2					
p 安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）											
回答者数	59	17	13	83	29	51	252				
割合(%)	23.4	6.7	5.2	32.9	11.5	20.2					
q 設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。Bを除く）											
回答者数	76	21	15	67	22	51	252				
割合(%)	30.2	8.3	6.0	26.6	8.7	20.2					
r 能力に応じた評価、昇進・昇格											
回答者数	47	24	25	45	60	51	252				
割合(%)	18.7	9.5	9.9	17.9	23.8	20.2					
s その他											
回答者数	3	1	5	15	13	215	252				
割合(%)	1.2	0.4	2.0	6.0	5.2	85.3					

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者数計
5-22-2	必要な配慮を受けていない理由	複数可	障害について周囲に知られたくないため	2	3.0	67
			どの程度まで配慮を求めてよいかわからない	33	49.3	
			配慮を求めたが対応してもらえなかった	8	11.9	
			会社に支援制度等がないため	13	19.4	
			自分から配慮を求めるのは気が引ける	34	50.7	
			社内のどこに相談すればよいかわからない	11	16.4	
			その他	7	10.4	
			回答不明	3	4.5	
5-23	仕事や職場の悩みの相談先	複数可	職場の上司や人事担当者等	126	50.0	252
			職場の同僚・友人	79	31.3	
			公共職業安定所(ハローワーク)	12	4.8	
			地域障害者職業センター	11	4.4	
			障害者就業・生活支援センター	28	11.1	
			就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、作業所等	18	7.1	
			その他の相談支援機関	11	4.4	
			通勤寮・グループホームの職員	3	1.2	
			医療機関(主治医等)	43	17.1	
			学校の先生	4	1.6	
			家族、親戚	101	40.1	
			知り合い・友人	68	27.0	
			特になし	21	8.3	
その他	10	4.0				
回答不明	34	13.5				
6-24-1	将来の不安	単一	不安はない	80	31.7	252
			不安がある	132	52.4	
			回答不明	40	15.9	
6-24-2	不安の内容	複数可	仕事が続けられるかどうか	85	64.4	132
			障害の重度化、疾病の再発や悪化	56	42.4	
			老後の生活が維持できるか	89	67.4	
			生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか	40	30.3	
			生きがいがみつけれられない	21	15.9	
			その他	8	6.1	
			回答不明	0	0.0	
6-25	職業生活を充実させるために希望すること	複数可	現在の業務を引き続き行いたい	157	62.3	252
			色々な種類の仕事をしてみたい	40	15.9	
			もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい	21	8.3	
			正社員になりたい	38	15.1	
			もっと負担のかからない仕事につきたい	25	9.9	
			仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい	33	13.1	
			現場監督者(係長、班長を含む)や管理者になりたい	10	4.0	
			勤務日数や勤務時間を増やしたい	27	10.7	
			転職したい	26	10.3	
			その他	8	3.2	
回答不明	45	17.9				

9. 知的障害者の調査結果集計表

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者 数計
1-1	年齢	単一	10代	63	5.4	1,166
			20代	537	46.1	
			30代	259	22.2	
			40代	156	13.4	
			50代	71	6.1	
			60代	25	2.1	
			それ以上	3	0.3	
			回答不明	52	4.5	
1-2	性別	単一	わたしは男です	768	65.9	1,166
			わたしは女です	356	30.5	
			答えたくありません	9	0.8	
			回答不明	33	2.8	
2-1	障害の程度	単一	療育手帳等の判定A,または1度,2度	185	15.9	1,166
			療育手帳等の判定B,C,または3度,4度など	838	71.9	
			わからない	98	8.4	
			回答不明	45	3.9	
2-2	発達障害の併存	単一	発達障害があると言われた	377	32.3	1,166
			発達障害があるとは言われていない	357	30.6	
			わからない	348	29.8	
			回答不明	84	7.2	
3	事業所の種類	単一	特例子会社	83	7.1	1,166
			就労継続支援A型事業所	44	3.8	
			それ以外の会社	744	63.8	
			わからない	251	21.5	
			回答不明	44	3.8	
4	現在の仕事内容	単一	事務の仕事	212	18.2	1,166
			販売の仕事	50	4.3	
			クリーニングの仕事	93	8.0	
			レストランやカフェで料理をするなど	29	2.5	
			警備員、監視員など	1	0.1	
			田んぼや畑で野菜などを育てる仕事など	31	2.7	
			物を作ったり組み立てたりする仕事	120	10.3	
			車の運転や機械を動かす仕事	9	0.8	
			建物を建てる仕事や工事をする仕事	1	0.1	
			荷物を配達する仕事など	350	30.0	
			その他	197	16.9	
			わからない	32	2.7	
			回答不明	41	3.5	
			5-1	雇用形態	単一	
正社員以外	758	65.0				
わからない	75	6.4				
回答不明	28	2.4				
5-2	雇用契約期間	単一	決まってない	723	62.0	1,166
			決まっている	252	21.6	
			わからない	149	12.8	
			回答不明	42	3.6	
6	週の労働時間	単一	0時間以上～10時間未満	2	0.2	1,166
			10時間以上～20時間未満	24	2.1	
			20時間以上～30時間未満	137	11.7	
			30時間以上～40時間未満	602	51.6	
			40時間以上	277	23.8	
			回答不明	124	10.6	

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者 数計
7	通勤手段	複数可	車（自分で運転）	127	10.9	1,166
			車（家族が運転）	101	8.7	
			車（会社の人が運転）	16	1.4	
			バイク（自分で運転）	20	1.7	
			バイク（家族が運転）	0	0.0	
			電車（地下鉄、モノレール）	552	47.3	
			路線バス	346	29.7	
			会社のバス	121	10.4	
			徒歩（車いす含む）	279	23.9	
			自転車	229	19.6	
			なし（家で働いている）	2	0.2	
			その他	10	0.9	
			回答不明			
8	障害年金の受給状況	単一	受給している	591	50.7	1,166
			受給していない	305	26.2	
			わからない	242	20.8	
			回答不明	28	2.4	
9-1	生活空間	単一	自分の家	1,009	86.5	1,166
			社宅・寮	11	0.9	
			グループホーム	80	6.9	
			福祉ホーム	0	0.0	
			その他	11	0.9	
回答不明	55	4.7				
9-2	同居者	単一	ひとり	96	9.3	1,031
			夫婦と子ども	34	3.3	
			自分と親	396	38.4	
			親と兄弟	440	42.7	
			自分と兄弟	10	1.0	
			友だち	1	0.1	
			その他	49	4.8	
回答不明	5	0.5				
10-1	就職前にしていたこと	単一	別の会社で働いていた	258	22.1	1,166
			学校で勉強していた	407	34.9	
			働くための訓練を受けていた	118	10.1	
			福祉施設等にいた	244	20.9	
			病院のデイケアを利用していた	1	0.1	
			病院に入院していた	2	0.2	
			家にいて特に何もしていなかった	30	2.6	
			その他	18	1.5	
回答不明	88	7.5				
10-2	前職の離職理由	単一	会社の人に辞めるよう言われた	39	15.1	258
			自分が働き続けられなくなったから	97	37.6	
			もともと決まっていた期間が終わった	34	13.2	
			その他	65	25.2	
			わからない	18	7.0	
回答不明	5	1.9				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者 数計
10-3	「自分が働き続けられなくなったから」の詳細	複数可	病気のため働けなくなった	11	11.3	97
			会社に通うのが大変で続けられなくなった	16	16.5	
			給料が安かった	15	15.5	
			もっと長い時間働きたかった	2	2.1	
			働く時間が長すぎた	14	14.4	
			仕事が自分に向いていなかった	30	30.9	
			会社が障害のことをよくわかってくれなかった	40	41.2	
			職場の人と仲良くできなかった	38	39.2	
			疲れやすく続けられなくなった	18	18.6	
			仕事を覚えられなかった	15	15.5	
			引っ越しで家から会社までが遠くなった	2	2.1	
			家の用事で忙しくなった	5	5.2	
			その他	9	9.3	
			回答不明	41	42.3	
11	就職時の相談先・ 利用機関	複数可	公共職業安定所	400	34.3	1,166
			地域障害職業センター	76	6.5	
			障害者就業・生活支援センター	259	22.2	
			就労移行支援事業、 就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	264	22.6	
			その他の相談支援機関	58	5.0	
			通勤寮・グループホームの職員	18	1.5	
			医療機関	23	2.0	
			学校の先生	426	36.5	
			家族、親せき	257	22.0	
			知り合い・友だち	40	3.4	
			自分で探した	39	3.3	
			その他	43	3.7	
回答不明	41	3.5				

番号	質問項目	回答方法					回答者数計	
			そう思う	そう思わない	わからない	回答不明		
12	会社で困っていること	単一	a スロープなどが無いので、会社の中で動き回ることが難しい					
			回答者数	19	968	116	63	1,166
			割合(%)	1.6	83.0	9.9	5.4	
			b 仕事が難しく、やりにくい					
			回答者数	66	990	60	50	1,166
			割合(%)	5.7	84.9	5.1	4.3	
			c 働く時間が長すぎる					
			回答者数	44	1,016	50	56	1,166
			割合(%)	3.8	87.1	4.3	4.8	
			d 調子の悪いときや病院に行くときに休みがとりにくい					
			回答者数	87	955	73	51	1,166
			割合(%)	7.5	81.9	6.3	4.4	
			e 仕事をする場所が明るすぎたり、うるさすぎたりして集中できない					
			回答者数	78	971	69	48	1,166
			割合(%)	6.7	83.3	5.9	4.1	
			f 仕事をわかりやすく教えてもらえない					
			回答者数	59	989	64	54	1,166
割合(%)	5.1	84.8	5.5	4.6				
g 職場で相談する人が決まっていないので、相談しにくい								
回答者数	131	881	98	56	1,166			
割合(%)	11.2	75.6	8.4	4.8				
h 仕事をするときに助けてくれたり、教えてくれる人がいない								
回答者数	55	992	63	56	1,166			
割合(%)	4.7	85.1	5.4	4.8				
i もっと難しい仕事ができるようになるためのトレーニングや研修を受けたい								
回答者数	253	621	236	56	1,166			
割合(%)	21.7	53.3	20.2	4.8				
j 仕事のことでなく生活のことも相談できる人が決まっていない								
回答者数	146	801	163	56	1,166			
割合(%)	12.5	68.7	14.0	4.8				
k 危ない場所や危ない機械について、わかりやすく教えてもらえない								
回答者数	40	962	107	57	1,166			
割合(%)	3.4	82.5	9.2	4.9				
l 会社の休憩室など休める場所がないので困る								
回答者数	55	1,015	39	57	1,166			
割合(%)	4.7	87.0	3.3	4.9				
m 仕事があまくできたら給料があがったり、他の人に指示したり教えたりする立場になったりすることがないので不満だ								
回答者数	90	866	154	56	1,166			
割合(%)	7.7	74.3	13.2	4.8				

番号	質問項目	回答方法	選択肢 (集計項目)	①回答者数	選択率 (①÷②×100)	②回答者 数計
13	仕事に関する 相談先・利用機関	複数可	会社の上司	727	62.3	1,166
			職場でいっしょに働いている人・友だち	574	49.2	
			公共職業安定所	43	3.7	
			地域障害者職業センター	33	2.8	
			障害者就業・生活支援センター	219	18.8	
			就労移行支援事業、 就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	137	11.7	
			その他の相談支援機関	63	5.4	
			通勤寮・グループホームの職員	50	4.3	
			病院	87	7.5	
			学校の先生	64	5.5	
			家族、親せき	589	50.5	
			職場以外の知り合い・友だち	146	12.5	
			特にいない	40	3.4	
			その他	14	1.2	
14-1	将来の不安の有無	単一	ない	413	35.4	1,166
			ある	470	40.3	
			わからない	161	13.8	
			回答不明	122	10.5	
14-2	不安の内容	複数可	いまの仕事をつづけていけるかどうかわからない	201	42.8	470
			職場の仲のよい人がいなくならないか心配	128	27.2	
			職場で仕事を教えてくれる人が いなくならないか心配	109	23.2	
			親がいなくなったら生活を助けてくれる人が いなくなる	256	54.5	
			わからないがなんとなく不安	198	42.1	
			その他	54	11.5	
15	希望すること	複数可	今やっている仕事をこれからもやりたい	857	73.5	1,166
			ほかの仕事をやりたい	216	18.5	
			もっと難しい仕事に挑戦してみたい	159	13.6	
			正社員になりたい	204	17.5	
			もっと楽な仕事につきたい	111	9.5	
			トレーニングや研修を受けて、 ほかの仕事もできるようになりたい	199	17.1	
			職場で指示したり教えたりする立場になりたい	107	9.2	
			働く日数や働く時間を増やしたい	119	10.2	
			会社の一員として仲良く働きたい	434	37.2	
			別の会社に変わりたい	67	5.7	
			その他	41	3.5	

10. 障害者の従事する職務に関する調査（事業所アンケート調査）
結果集計表（2,734事業所）

番号	質問項目	回答方法	回答選択肢（集計項目）	①件数	割合 ①÷②	②件数計
1	事業所の形態	単一	一般事業所（2, 3を除く）	2,654	97.1%	2,734
			特例子会社	24	0.9%	
			就労継続支援A型事業所	12	0.4%	
			その他	44	1.6%	
2	主な事業内容	単一	農業、林業	46	1.7%	2,734
			漁業	17	0.6%	
			鉱業、採石業、砂利採取業	26	1.0%	
			建設業	191	7.0%	
			製造業	370	13.5%	
			電気・ガス・熱供給・水道業	68	2.5%	
			情報通信業	118	4.3%	
			運輸業、郵便業	296	10.8%	
			卸売業、小売業	158	5.8%	
			金融業、保険業	149	5.4%	
			不動産業、物品賃貸業	44	1.6%	
			学術研究、専門・技術サービス業	63	2.3%	
			宿泊業、飲食サービス業	78	2.9%	
			生活関連サービス業、娯楽業	62	2.3%	
			教育、学習支援業	231	8.4%	
			医療、福祉	356	13.0%	
			複合サービス事業（協同組合等）	118	4.3%	
サービス業（他に分類されないもの）	317	11.6%				
3	従業員数 （事業所）	単一	1～4人	16	0.6%	2,734
			5～29人	275	10.1%	
			30～99人	632	23.1%	
			100～499人	1,160	42.4%	
			500～999人	304	11.1%	
			1000人～	244	8.9%	
	不明	103	3.8%			
	従業員数 （企業全体）	単一	1～4人	5	0.2%	2,734
			5～29人	68	2.5%	
			30～99人	261	9.5%	
			100～499人	830	30.4%	
			500～999人	324	11.9%	
			1000人～	1,050	38.4%	
不明			196	7.2%		
4	障害者雇用経験	単一	現在障害者を雇用している	2,411	88.2%	2,734
			現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた時期がある	323	11.8%	
5	雇用している または雇用していたことがある 障害者の障害種別	複数可	身体障害（視覚障害）	435	15.9%	2,734
			身体障害（聴覚障害）	688	25.2%	
			身体障害（肢体不自由）	1,655	60.5%	
			身体障害（内部障害）	1,274	46.6%	
			知的障害	976	35.7%	
			精神障害	1,298	47.5%	
			発達障害	357	13.1%	
			高次脳機能障害	157	5.7%	
			難病	119	4.4%	
その他	34	1.2%				

11. 障害者の従事する具体的な職務内容を分類・整理した全課業等（251種）

No.	課業等	主な回答例	件数
1	データ入力	データ入力、PCの入力、伝票入力	1,520
2	書類の整理・管理	ファイリング、スキャニング（PDF化）、日報管理	1,201
3	清掃	店舗清掃、応接室の清掃、社内清掃業務	1,190
4	事務	事務職、一般事務、事務全般	1,141
5	文書等発受	郵便物の回収・仕分け・配布、封入、ラベル貼り	568
6	コピー・印刷	書類・資料のコピー、印刷	531
7	電話・受付業務	コールセンター業務、受付・案内業務、電話応対	529
8	書類・資料の作成	DM・名刺等作成、会議資料作成、POP作成	499
9	製造・加工・組立	製造作業、ライン加工、部品の組立	438
10	会計事務	経理、会計、入出金処理	252
11	事務補助	事務補助業務、事務サポート	251
12	教育	教員、大学教員、授業	247
13	備品等物品管理	コピー用紙の管理・補充、消耗品補充、備品管理	236
14	品出し	商品陳列、品出し、商品整理	204
15	庶務・総務	一般庶務、総務業務、庶務業務全般	197
16	梱包・包装	梱包、パック詰め、商品袋詰め	190
17	洗濯・リネン	クリーニング、リネンの仕分け、洗濯業務	179
18	試験・検査・実験・解析	各種試験・実験、製品検査、分析作業	177
19	仕分け	仕分け作業、商品の仕分け、製品仕分け	176
20	研究	研究業務、研究職、論文作成	172
21	システム等開発	システム開発、技術開発、ソフトウェア開発	151
22	介護	介護職、介護補助、入浴介助	144
23	調理	社員食堂での調理、盛付作業、調理補助	138
24	施設・環境の整備・保全	営繕業務、環境整備、施設の点検	137
25	連絡・調整	作業等スケジュール管理、社内部門間調整、メール連絡	134
26	システム管理	システム管理・運用、システムの保守	132
27	その他の雑務	シール貼り、後片付けの手伝い、工場内での雑務	131
28	運転	タクシー乗務員、送迎ドライバー、フォークリフト操作	130
29	荷受け・出荷	荷受け、出荷準備・処理、荷物の積み下ろし	123
30	看護師	看護師、看護業務	119
31	農作業	収穫、農園作業、野菜の栽培	114
32	人事労務管理	給与計算、勤怠管理、人事業務	112
33	食品加工・食品製造	野菜の皮むき、野菜のカット、パン・和洋菓子の製造、	111
34	業務の管理・監督	管理監督業務、マネジメント業務、現場作業管理	108
35	配達・配送	配達、郵便物の配達、集荷・配達の助手	103
36	資材・備品等の運搬	部品の運搬、商品搬送、資材運び	101
37	データ管理	データ管理、顧客データ管理、社員データ管理	101
38	書類・データのチェック	書類チェック、データ確認、読み合わせ	100
39	営業	営業職、外勤営業	99
40	シュレッダー	シュレッダー、シュレッダー仕分け	99
41	設計・製図	自動車・部品設計、機械設計、図面作成	98
42	看護助手	看護助手、看護師のサポート、病棟内における看護の補助	92
43	販売	店舗スタッフ、レジ業務、郵便窓口での販売	91
44	緑化・園芸	除草作業、庭の水まき作業、園芸作業	89
45	機器・設備の整備	機械メンテナンス、社用車の点検、装置点検	87
46	食器洗浄	皿洗い、病院・企業の厨房内での洗浄、食器洗浄	83
47	受注・発注	商品発注、消耗品等の受発注、事務用品発注	81
48	会議・研修会の運営	会議の準備・進行、設営・片付け、研修運営補佐	79
49	警備	施設の警備・巡回、駐車場の誘導・交通整理、守衛	79
50	接客	接客、お客様の案内、店舗での接客	76
51	医師	医師業務、診療業務、手術	71
52	管理者	部下の管理監督、管理職、責任者	69
53	データ処理	データ処理、データ整理、Excelでのマクロ作成	69
54	SE・プログラマー	システムエンジニア（SE）、プログラマー	67

No.	課業等	主な回答例	件数
55	企画	企画運営、企画業務、行事企画	65
56	図書館（室）業務	図書配架、図書館司書、図書の貸出	63
57	技術職	技術業務、生産技術、エンジニア業務	62
58	保険業務	保険請求業務、保険に関する一般業務、保険金の支払い業務	62
59	器具等洗浄	医療器材の洗浄・滅菌、コンテナ清掃、ビール樽洗浄作業	59
60	データ集計	データ集計、エクセルを使った集計、統計作業	55
61	鍼灸・マッサージ	あん摩マッサージ、鍼灸師、ヘルスキーパー	53
62	品質の管理・保証	品質管理チェック、品質保証、品質検査業務	51
63	整理	荷物整理、物品の整理、後片付けの手伝い	49
64	ごみ処理	ごみの収集・分別、ごみ出し、資源ごみの回収	48
65	在庫管理	在庫管理、部品在庫管理、商品管理	47
66	ピッキング	商品のピッキング、部品のピッキング、材料ピッキング	46
67	消毒	館内消毒、手すり等の消毒作業、おもちゃの消毒	41
68	生産管理	生産管理、工程管理、生産する製品の進捗管理	41
69	指導・訓練	トレーナー業務、人材育成・指導、後輩職員の指導係	37
70	選別	野菜の選別作業、市場の魚の選別等、中古本のネット販売業務（選別）	36
71	PC業務	PC作業、RPA操作、PCのセットアップ	34
72	オペレーター	製造オペレーター、組み立てオペレーター、工場オペレーション	33
73	検品	商品検品、不良品の選別、商品チェック作業	33
74	ベッドメイク	ベッドメイク（ホテル、介護施設）、シーツはがし	32
75	薬剤師	薬剤師業務（調剤、服薬指導等）、薬剤師の補助業務	30
76	臨床検査技師	臨床検査技師業務全般	29
77	HPの運営・管理	ホームページ更新・管理、ホームページの作成・修正	28
78	洗車	レンタカー洗車、自動車清掃・洗車、カート洗車	27
79	値付け	値付け、値札つけ、売り場での価格変更作業	27
80	施工管理	施工管理業務、工事管理関連業務	27
81	施設等の受付	フロント、入館受付、空港における旅客サービス業務（搭乗手続き等）	26
82	CAD	CADのオペレーション、CADを使用した図面作成	26
83	飼育	動物の世話、餌づくり、餌やり	26
84	建築・建設	建設現場作業員、大工職、施工	24
85	理学療法士	理学療法士、患者さんへのリハビリ（理学療法）	23
86	金融事務	融資業務、預貯金調査、金融事務	22
87	商品管理	社内店舗での商品管理、販売職（商品管理）	22
88	IT業務	ITエンジニア、IT業務全般、IT推進業務	22
89	顧客対応	アフターサービス、カスタマーサービス業務、顧客対応	21
90	積算	積算業務、積算事務職、図面からの積算数量拾い出し	21
91	デザイン	印刷物のデザイン及び作成、販売ツールのデザイン、年賀状作成（イラスト作成）	20
92	押印	社名ゴム印の押印、問診票の病院名や医師名の印鑑押し	20
93	リサイクル	リサイクル回収、リサイクル事業、リサイクルの仕分け	19
94	マンション等管理人	マンションの管理人、独身寮の管理業務、ビル管理業務	19
95	広報	広報業務、広報活動、掲示物貼替え	19
96	配布	会社内配布物の交付、資料配布、書類配布	19
97	編集	編集業務、紙面レイアウト、新聞製作	19
98	納品	納品作業、納品業務	17
99	画像・映像制作	画像作成、動画編集、教育用資料の映像編集	17
100	労務作業	軽作業員（院内各種労務作業）、労務業務、労務作業	17
101	ビルメンテナンス	ビルメンテナンス、設備管理	16
102	イベント実施	イベント等の準備補助、ホテルイベントの補佐	16
103	相談対応	ハラスメント相談対応、相談支援	15
104	調査	現場調査、不動産調査	15
105	渉外	渉外業務、顧客との交渉	15
106	保育	保育業務、保育士補助	14

No.	課業等	主な回答例	件数
107	放射線技師	放射線技師、放射線技師業務	14
108	契約	契約、契約依頼	13
109	調達	資材調達、調達手続き	13
110	安全管理	安全管理業務、安全衛生	12
111	社内IT等相談対応	ヘルプデスク業務、社内のITに関する問い合わせ対応	12
112	給茶	お茶出し、給茶機の給水	11
113	ガソリンスタンドスタッフ	ガソリンスタンドの給油監視業務、給油作業	11
114	営業サポート	営業サポート業務、営業補助	11
115	臨床工学技士	臨床工学技士、臨床工学技士業務	11
116	生活支援員	生活支援員（障害者施設）	10
117	債権回収	債権回収業務、債権管理回収	10
118	配膳	レストラン配膳、教員への給食配膳	9
119	丁合	チラシの丁合、書類丁合	9
120	検収	検収業務、検収	9
121	翻訳	外国文献の翻訳、英語の提案書や契約書の日本語への翻訳	9
122	監査	監査業務全般、監査等のサポート対応	9
123	リハビリ	リハビリ業務、患者のリハビリテーション業務	9
124	部品供給	部品供給、製造部品の部品出し	8
125	計量・測定	製品に必要な材料の計量、測定業務	8
126	塗装	電気機械器具の塗装、塗装補助作業	8
127	Web制作	Web制作、Webライティング	8
128	用務員	用務、用務員	8
129	点字制作・印刷・指導	点字図書の制作、点訳ボランティア養成講師	8
130	漁業	水揚作業、中型まき網漁業の灯船での作業全般	8
131	購買	購買業務、物品購買	7
132	解体	精密機器の解体、HDDの破壊	7
133	DTP	DTP制作、DTP	7
134	カート整理	カート整理、カート回収	7
135	会議出席	会議出席	6
136	学生指導	学生指導、実験・実習指導	5
137	秘書	秘書、秘書業務	5
138	測量	建築測量、測量業務	5
139	社会福祉士	社会福祉士、社会福祉士業務全般	5
140	総合職	総合職、総合職業務	5
141	取引先対応	取引先等からの要望・改善への対応全般、取引先対応	5
142	縫製	縫製作業、カーテン縫製	4
143	防犯立会	作業時の防犯立ち会い	4
144	駐輪場管理	駐輪場管理業務	4
145	作業療法士	作業療法士、作業療法士業務	4
146	レポート	テレビ番組を視聴し意見や感想、問題点のレポート	4
147	執筆	メールマガジンの記事作成、執筆	4
148	ネット販売	ネット販売用のオンライン出品作業	4
149	乗務員	乗務員	4
150	請求事務	請求業務、診療報酬請求業務	4
151	医療従事者補助	医療従事者の補助業務、診察補助	4
152	知的財産管理	知財管理、知的財産管理業務	3
153	拾得物管理	拾得物処理、遺失物処理	3
154	葬祭	葬祭事業、収骨業務	3
155	アスリート	アスリート、アスリート雇用	3
156	駐車場受付	駐車場受付	3
157	玉掛け	玉掛け、玉掛けの補助	3
158	点呼	点呼業務、乗務員の点呼	3
159	音楽制作	音楽制作	3
160	歯科技工士	歯科技工士	3
161	法務関連	法務関連の許認可に関する業務	3

No.	課業等	主な回答例	件数
162	演者の衣装管理	演者の衣装管理	3
163	航空機機体監視	航空機体監視業務	3
164	CTP化	在版ポジCTP化	3
165	記者	記者	3
166	帳合	帳合作業	3
167	マーケティング	マーケティング活動、マーケティング業務	2
168	廃棄物処理	廃棄物管理業務（仕分け、引き取り時の立会い）	2
169	保健管理センター業務	保健管理センター業務	2
170	掘削・採掘	石炭採掘に係る坑内作業	2
171	ケースワーカー	ケースワーカー	2
172	栄養士	栄養士	2
173	言語聴覚士	言語聴覚士	2
174	患者の介助	患者の身の回りの世話全般	2
175	造園	造園作業、園丁	2
176	駅員	駅員	2
177	土木工事施工管理技術者	土木工事施工管理技術者	2
178	施設内の監視	ごみ焼却施設における監視、処理施設の中央監視	2
179	クレーム・事故への対応	クレーム処理、事故対応	2
180	交通事故受付	交通事故受け付け	2
181	部活動顧問	部活顧問	2
182	プログラムオフィサー	プログラムオフィサーの職務	2
183	CRM	CRM業務	2
184	就労支援	知的障害がある方の就労支援	2
185	おしぼり関連	おしぼりフィルム剥き作業、おしぼり選別作業	2
186	診療情報管理士	診療情報管理士業務	2
187	演奏	演奏業務（楽団員）	2
188	ケアマネジャー	ケアマネジャー	2
189	ショーサポート	ショーサポート（照明や音響）	2
190	買出し	食材や日用品の買出し	1
191	生花管理補助	園芸作業全般	1
192	顧客労務管理	労働保険に関する顧客の労務管理	1
193	社内取引	社内取引業務	1
194	精米	精米担当	1
195	建築士	1級建築士資格所有者	1
196	管理栄養士	管理栄養士業務	1
197	コンサルティング	コンサルティング業務	1
198	医師事務作業補助者	医師事務作業補助者	1
199	学芸員	学芸員業務全般	1
200	グランドハンドリングスタッフ	空港グランドハンドリングスタッフ業務	1
201	X線検査	X線検査	1
202	砕石ふるい分け	砕石ふるい分け	1
203	集金	集金業務	1
204	溶接士	溶接士	1
205	キャディー	キャディー職	1
206	体操指導	座位での体操指導	1
207	通訳	通訳	1
208	機能訓練指導	機能訓練指導員	1
209	産業保健師	産業保健師	1
210	整備士	整備士	1
211	キーパンチャー	キーパンチャー	1
212	検印	検印	1
213	装飾	店内の装飾	1
214	血圧測定	血圧測定	1
215	社会福祉援助	社会福祉援助業務	1

No.	課業等	主な回答例	件数
216	精神保健福祉士	精神保健福祉士	1
217	部品清掃	部品清掃作業	1
218	裁縫	裁縫	1
219	ツアー造成	ツアー造成	1
220	溶解	溶解作業	1
221	障害学生のサポート	障害学生のサポート	1
222	スポーツ指導員	水泳指導員	1
223	手話指導	手話の手ほどき	1
224	情報検索	情報検索	1
225	現場立会	現場立会	1
226	介護保険請求	介護保険請求事業	1
227	見積	見積	1
228	職業指導員	職業指導員として利用者支援	1
229	ガス工事安全管理	内管ガス工事安全管理担当	1
230	審査員	審査員	1
231	ガス保安	ガス保安業務	1
232	労働組合対応	労働組合に対する会社側窓口	1
233	法定電気点検	法定電気点検対応	1
234	フェイスペイント	フェイスペイント	1
235	レンタカー店員	レンタカー店舗業務	1
236	プラント運転	プラント運転	1
237	土木作業員	土木作業員	1
238	児童指導員	児童指導員業務	1
239	地域住民コーディネーター	地域住民コーディネーター業務	1
240	デイケア	デイケアで患者に対するプログラム運営	1
241	投資	投資	1
242	地域医療連携	地域医療連携業務	1
243	損害賠償	損害賠償業務	1
244	管制員	管制員	1
245	共同乾燥調整施設作業補助	共同乾燥調整施設作業補助	1
246	店舗内レイアウト確認	店舗内レイアウト確認	1
247	無線従事者	無線従事者	1
248	遺跡発掘	遺跡の発掘	1
249	視能訓練士	視能訓練士	1
250	与信管理	与信管理業務全般	1
251	配膳指示	各階に料理の配膳指示を出す仕事	1

障害者の雇用の実態等に関する調査 (雇用されている障害のある方)

整理番号

この調査について

この調査は、厚生労働省の要請により、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施するものです。この調査では、雇用されている障害のある方々がどのような働き方をされているか、また、ご自身の職業生活をどのように考えていらっしゃるかを把握することで、障害のある方々の雇用施策を効果的に実施するための参考にさせていただくことを目的としています。

ご回答に当たってのお願い

- 【回答の基準とする日】令和3(2021)年10月1日現在の状況についてご記入ください。
- 【本調査へのご協力】本調査へのご協力は任意です。ご回答が難しい設問がありましたら空欄でも構いません。また、ご本人のみでご回答が難しい場合は他の人に手伝ってもらっても構いません。
- 【調査データの取扱い】調査データは「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」及び当機構の規定等に基づき、障害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。ご回答いただいた内容は、個人を特定できないように加工した上で、統計処理を行います。また、それらの情報は、調査研究以外の目的には一切利用せず、個人が特定される情報が外部に漏れることはありません。また、ご回答いただいた内容を当機構から事業所等にお伝えすることはありません。皆様の不利益になることはありませんので、ありのままご回答ください。
- 【返送方法】調査はインターネットでご回答いただくか、この調査票と一緒に渡された返信用封筒に入れて、直接、当機構にご返送ください。
- 【返送期日】**令和3(2021)年11月30日(火)まで**にご返送、またはインターネットでご回答ください。
- ご不明な点がございましたら、本ページ裏の問合せ先までご連絡ください。

本調査は調査票による回答の他、**インターネットでの回答も可能**です。

【インターネットでの回答】

①回答サイトには右下のQRコードからアクセスいただくか、下記障害者職業総合センターホームページの「お知らせ」にある『「障害者の雇用の実態等に関する調査」について』をクリックし、「調査票 A (身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方向け調査)」からアクセスしてください。

②アンケートサイトにアクセス後、下記のパスワードをご入力ください。

③アンケート開始後、整理番号の入力が求められたら、本ページ右上の整理番号をご入力ください。

障害者職業総合センターホームページ：<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

検索キーワード

回答者用パスワード：c8f4ad

NIVR



(パスワードはすべて半角、アルファベットは小文字)

【調査票による回答】

調査票にご記入いただきましたら、この調査票と一緒に渡された返信用封筒(切手不要)に入れてご投函ください。

【回答期限】

令和3(2021)年11月30日(火)までにご回答、ご投函ください。



<問い合わせ先>

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター

障害者支援部門 村久木(むらくき)、竹中(たけなか)、渋谷(しぶや)

電話 043-297-9029・9008・9084 FAX: 043-297-9058

メール asdiv@jeed.go.jp

1. あなたの基本的な情報について

問 1 あなたの性別について、当てはまる番号 1つ に○を付けてください。

1	男
2	女
3	答えない

問 2 年齢はおいくつですか。以下の欄にご記入ください（令和 3（2021）年 10 月 1 日現在）。

満

--	--

 歳

問 3 あなたは「障害者手帳等」が交付されていますか。当てはまる番号 1つ に○を付けてください。複数の手帳がある場合はその程度の重い方、同程度の場合は仕事の上でより妨げになる方をお答えください。また所持している手帳の等級を右の対応する欄にご記入ください。

1、 2 を選択した方	1	身体障害者手帳、または身体障害者福祉法第 15 条の規定により都道府県知事の定める指定医及び労働安全衛生法第 13 条に規定する産業医による診断書・意見書	→		級
	2	精神障害者保健福祉手帳	→		級
	3	1、2 のいずれも所持していない	↓	3 を選択した方は 4 ページの問 5 にお進みください	

問 4 問 3 で 1、2 を選択した方にお伺いします。あなたが問 3 でお答えいただいた障害者手帳等を交付された時期はいつですか。当てはまる番号 1つ に○を付けてください。

1	今の会社に就職する前
2	今の会社に就職した後

調査票 A（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方向け調査）

問 5 あなたの主な障害・疾病について、当てはまる番号 1つに○を付けてください。複数の障害がある場合はその程度の重い方、同程度の場合は仕事の上でより妨げになる方をお答えください。「17. 難病」については、下の空欄に疾患名を記入してください。「18. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	視覚障害	7	脳性まひ・上肢機能	13	自閉症スペクトラム障害・アスペルガー症候群・広汎性発達障害
2	聴覚又は平衡機能	8	脳性まひ・移動機能	14	A D H D（注意欠如・多動症）
3	音声言語機能	9	内部障害	15	学習障害
4	上肢切断・上肢機能	10	統合失調症	16	高次脳機能障害
5	下肢切断・下肢機能	11	そううつ病、そう病、うつ病などの気分障害	17	難病 〔疾患名： 〕
6	体幹	12	てんかん	18	その他〔 〕

問 6 問 5 でお答えいただいた障害・疾病の診断を受けた時期はいつですか。当てはまる番号 1つに○を付けてください。

1	今の会社に就職する前
2	今の会社に就職した後

問 7 問 5 でお答えいただいた主な障害・疾病以外に障害・疾病がある場合は、当てはまる番号 すべてに○を付けてください。「18. 難病」については、下の空欄に疾患名を記入してください。「19. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	問 5 で回答した以外の障害・疾病はない。	8	脳性まひ・上肢機能	15	A D H D（注意欠如・多動症）
2	視覚障害	9	脳性まひ・移動機能	16	学習障害
3	聴覚又は平衡機能	10	内部障害	17	高次脳機能障害
4	音声言語機能	11	統合失調症	18	難病 〔疾患名： 〕
5	上肢切断・上肢機能	12	そううつ病、そう病、うつ病などの気分障害	19	その他〔 〕
6	下肢切断・下肢機能	13	てんかん		
7	体幹	14	自閉症スペクトラム障害・アスペルガー症候群・広汎性発達障害		

問 11 (2) あなたの雇用契約期間について、当てはまる番号 1 つに○を付けてください。

1	無期 (期間の定めなし)
2	有期 (期間の定めあり) で更新あり
3	有期 (期間の定めあり) で更新なし
4	わからない

問 12 現在の勤務時間と勤務日数について以下の欄にご記入ください。

1 日 時間 分 勤務

1 週間 日勤務

※ 1 カ月 日勤務 (※ 1 カ月の勤務日数が定められている場合)

問 13 あなたは、現在の会社でこれまでに昇進した経験がありますか。当てはまる番号 1 つに○を付けてください。なお、現在の会社に勤めてから障害者手帳を交付された方、もしくは障害者手帳は交付されていないものの障害・疾病の診断を受けている方は、**交付以降**または**診断以降**についてお答えください。

1	昇進したことがある (2 の場合を除く)
2	パート・契約社員から正社員になった
3	入社以来 (現在の会社に勤めてから障害者手帳の交付を受けた以降、または障害・疾病の診断を受けた以降)、昇進したことがない

3. あなたの現在の生活状況について

問 16 あなたの障害年金の受給状況について、当てはまる番号 1つ に○を付けてください。

1	障害年金を受給している
2	障害年金を受給していない

問 17 あなたの障害者総合支援法による自立支援医療制度（精神通院医療）の利用状況について、当てはまる番号 1つ に○を付けてください。

1	自立支援医療制度を利用している
2	自立支援医療制度を利用していない

問 18 (1) あなたはどこで生活していますか。当てはまる番号 1つ に○を付けてください。「5. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	自宅（持家・借家）
2	会社の社宅・寮
3	グループホーム・ケアホーム
4	福祉ホーム
5	その他 []

1、2、5 を選択した方

3、4 を選択した方は 9 ページの問 19 にお進みください

問 18 (2) (1) で 1、2、5 を選択した方 にお伺いします。あなたは誰と生活していますか。当てはまる番号 1つ に○を付けてください。「5. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	ひとりで暮らしている	4	友人・知人と同居
2	配偶者・子供と同居	5	その他 []
3	親・兄弟姉妹と同居（2 の場合を除く）		

4. あなたのこれまでの職歴について

問 19 本問については、今の会社に就職する前に障害者手帳を交付された方、もしくは障害・疾病の診断を受けた方のみお答えください。障害者手帳を交付された、もしくは診断を受けてから、今の会社以外で何社に勤めましたか。以下の欄にご記入ください。

<div style="border-bottom: 1px dashed black; width: 80%; margin: 0 auto;"></div>	社
--	---

問 20 (1) 本問については、今の会社に就職する前に障害者手帳を交付された方、または今の会社に就職する前に手帳は交付されていないものの障害・疾病の診断を受けた方のみお答えください。今の会社で働き始める直前は何をしていましたか。当てはまる番号1つに○を付けてください。「8. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	今と別の会社で働いていた	5	病院のデイケアを利用していた
2	学校に在学していた	6	入院していた
3	職業能力開発校などで職業訓練を受けていた	7	家にいて特に何もしていなかった
4	就労移行支援・就労継続支援 (A型・B型) を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた	8	その他 []

1 を選択した方

2 ~ 8 を選択した方は 11 ページの問 21 にお進みください

問 20 (2) (1) で 1 を選択した方にお伺いします。現在の会社に就職する直前の会社ではどのくらいの期間勤めましたか。以下の欄にご記入ください。

<div style="border-bottom: 1px dashed black; width: 80%; margin: 0 auto;"></div>	年	<div style="border-bottom: 1px dashed black; width: 80%; margin: 0 auto;"></div>	か月
--	---	--	----

問 20 (3) (1) で 1 を選択した方にお伺いします。現在の会社に就職する直前の会社を離職した理由は何ですか (同じ会社の異動、転勤は継続して勤務していたものとしてください)。当てはまる番号 1 つ に○を付けてください。「4. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	事業主の都合
2	個人的理由
3	定年、契約期間満了
4	その他 []

2 を選択した方

1、3、4 を選択した方は 11 ページの問 21 にお進みください

問 20 (4) (3) で 2 を選択した方にお伺いします。個人的理由の中で主なものは何ですか。当てはまる番号 すべて に○をつけてください。「12. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	障害のため働けなくなった	7	疲れやすく体力、意欲が続かなかった
2	通勤が困難	8	作業、能率面で適応できなかった
3	賃金、労働条件に不満	9	症状が悪化 (再発) した
4	仕事内容があわない (自分に向かない)	10	出産・育児・介護・看護
5	障害に対する会社の配慮が不十分	11	10 以外の家庭の事情
6	職場の雰囲気・人間関係	12	その他 []

調査票 A (身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方向け調査)

問 21 いまの会社に就職するに当たって、相談した人、利用した機関について、当てはまる番号すべてに○を付けてください。「12. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	公共職業安定所 (ハローワーク)	7	医療機関 (主治医等)
2	地域障害者職業センター	8	学校の先生
3	障害者就業・生活支援センター	9	家族、親戚
4	就労移行支援事業所、就労継続支援事業所 (A型・B型)、作業所等	10	知り合い・友人
5	その他の相談支援機関 (例: 精神保健福祉センター、発達障害者支援センター、相談支援事業所、自治体の相談窓口、障害者団体等)	11	自分で探した
6	通勤寮・グループホームの職員	12	その他 []

5. 現在の職場における合理的配慮等について

問 22（1）仕事をする上で、あなたの職場ではあなたの障害に対してどのような配慮があるかお伺いします。a～sの各項目について、当てはまる番号 1つ に○を付けてください。

「s. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

		1. 十分な配慮を受けている	2. 配慮を受けているが不十分	3. 必要だが配慮を受けていない	4. 配慮を受ける必要がない	5. わからない
a	移動のための配慮（点字ブロック、スロープの設置等）	1	2	3	4	5
b	作業を容易にする設備・機器の整備	1	2	3	4	5
c	短時間勤務など労働時間の配慮	1	2	3	4	5
d	調子の悪いときに休みが取りやすくなるような配慮	1	2	3	4	5
e	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	1	2	3	4	5
f	能力が発揮できる仕事への配置	1	2	3	4	5
g	業務内容の簡素化などの配慮	1	2	3	4	5
h	感覚過敏を緩和するための配慮（サングラスの着用や耳栓の使用、パーテーションの設置等）	1	2	3	4	5
i	業務指示やスケジュールの明確化	1	2	3	4	5
j	作業手順のマニュアル作成	1	2	3	4	5
k	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	1	2	3	4	5
l	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	1	2	3	4	5
m	教育訓練・研修の充実（職場復帰のための訓練を含む）	1	2	3	4	5
n	上司や人事担当者などによる定期的な相談	1	2	3	4	5
o	職業生活、生活全般に関する相談員の配置	1	2	3	4	5
p	安全対策の充実（安全装置の導入、非常用警報装置の改善等）	1	2	3	4	5
q	設備・施設の充実（休憩室の設置、駐車場の確保等。bを除く）	1	2	3	4	5
r	能力に応じた評価、昇進・昇格	1	2	3	4	5
s	その他 []	1	2	3	4	5

ひとつでも3を選択した方

ひとつも3を選択されなかった方は13ページの
問 23 にお進みください



問 22 (2) (1) でひとつでも 3 を選択した方にお伺いします。あなたが職場で「必要だが配慮を受けていない」理由は何ですか。当てはまる番号すべてに○を付けてください。「7. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	障害について周囲に知られたくないため	5	自分から配慮を求めるのは気が引ける
2	どの程度まで配慮を求めてよいのかわからない	6	社内のどこに相談すればよいかわからない
3	配慮を求めたが対応してもらえなかった	7	その他〔 〕
4	会社に支援制度等がないため		

問 23 あなたが仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたときに相談する人、利用する機関として、当てはまる番号すべてに○を付けてください。「14. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	職場の上司や人事担当者等	8	通勤寮・グループホームの職員
2	職場の同僚・友人	9	医療機関（主治医等）
3	公共職業安定所（ハローワーク）	10	学校の先生
4	地域障害者職業センター	11	家族、親戚
5	障害者就業・生活支援センター	12	知り合い・友人
6	就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、作業所等	13	特にいない
7	その他の相談支援機関（例：精神保健福祉センター、発達障害者支援センター、相談支援事業所、自治体の相談窓口、障害者団体等）	14	その他〔 〕

6. 将来について

問 24（1）あなたは自分の将来に不安はありますか。当てはまる番号 1つ に○を付けてください。

1	特に不安はない
2	不安がある

2 を選択した方

1 を選択された方は、問 25 へお進みください

問 24（2）（1）で 2 を選択した方にお伺いします。どのようなことに不安を感じますか。当てはまる番号すべてに○を付けてください。「6. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	仕事を続けられるかどうか	4	生活の支援をしてくれる人がいなくなったらどうなるか
2	障害が重度化するのではないか、 疾病が再発や悪化するのではないか	5	生きがいがみつけれられない
3	老後の生活が維持できるか	6	その他〔 〕

問 25 今後、職業生活を充実させるために希望することについて、当てはまる番号すべてに○を付けてください。「10. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	現在の業務を引き続き行いたい
2	色々な種類の仕事をしてみたい
3	もっと難しい仕事や高度な仕事に挑戦してみたい
4	正社員になりたい
5	もっと負担のかからない仕事につきたい
6	仕事に関する訓練や研修を受けて能力を向上させたい
7	現場監督者（係長、班長を含む）や管理者になりたい
8	勤務日数や勤務時間を増やしたい
9	転職したい
10	その他〔 〕

以上でアンケート調査は終了です。調査票はこの調査票と一緒に渡された返信用封筒に入れ、令和 3 年 11 月 30 日(火)までにご投函ください。お忙しいところ、ご協力いただきありがとうございました。

調査票 A（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方向け調査）
問 9 については、下記の職種分類表を参照してください。

〔職種分類表〕

1	管理関係の職業	事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般または課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理に従事するものをいう。 例：部長、課長、会社工場長（取締役であるもの）など
2	専門・技術関係の職業	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事するもの、及び医療・教育・法律・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事するものをいう。 例：科学研究者、電気技術者、鉱工業技術者、測量士、測量士補、システム・エンジニア、プログラマー、医師、薬剤師、助産師、看護師、理学療法士、歯科衛生士、栄養士、看護助手、保育士、弁護士、弁理士、司法書士、公認会計士、会計士補、税理士、記者、デザイナー、カメラマン、プロデューサー、アシスタント・ディレクターなど
3	事務関係の職業	一般的な知識・経験に基づいて、庶務・文書・人事・調査・企画・会計などの仕事、生産関連・営業販売・運輸・通信に関する事務、および事務用機器の操作の仕事に従事するものをいう。 例：事務員、レジスター係（精算のみ）、集金人、検針員、出札・改札係、速記者、ワード・プロセッサ操作員、キーパンチャーなど
4	販売関係の職業	有体的商品の仕入・販売、不動産・有価証券などの売買の仕事、有体的商品・不動産・有価証券などの売買の仲立・取次・代理などの販売類似の仕事、商品の売買・製造・サービスなどに関する取引上の勧誘・交渉・受注・契約締結、保険の代理・募集などの営業の仕事に従事するものをいう。 例：販売店員、レジスター係（精算及び販売）、商品移動販売従事者、再生資源卸売・回収従事者、不動産仲立人、保険外交員など
5	サービス関係の職業	個人の家庭における家事サービス、介護・身の回り用務・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、及び他に分類されないサービスの仕事に従事するものをいう。 例：調理人、調理師、ウェイトレス・ウェイター、キャディー、インフォメーション係、ビル管理人、観光ガイドなど
6	保安の職業	国家の防衛、個人の生命・身体・財産の保護、公共の安全・秩序の維持、火災の鎮圧などの仕事をいう。 例：警備員、監視員など
7	農林漁業の職業	農作物の栽培・収穫の作業、養蚕、家畜・家きん（禽）・その他の動物の飼育の作業、材木の育成・伐採・搬出の作業、水産動植物の捕獲・採取・養殖の作業等に従事するものをいう。 例：農耕作業員、養畜作業員、植木職・造園師、漁労作業員、海草・貝類採取作業員など
8	生産工程の職業	生産工程における、生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手道具などを用いた原材料の加工・製品の製造の作業、機械の組立・修理の作業、製品（半製品・原材料を含む）の検査の作業等に従事するものをいう。 例：製銑工、鋳物工、溶接工、旋盤工、機械組立作業員、板金工、自動車整備工、修理工、パン・菓子製造工、紡績工など
9	輸送・機械運転の職業	電車・自動車・船舶・航空機の運転・操縦、定置機関・定置機械・建設機械の運転などの仕事に従事するものをいう。 例：電車運転士、トラック・バス・タクシー運転者、航空機操縦士、車掌など
10	建設・採掘の職業	主に身体を使って行う、建設の作業、電気工事の作業、建設・土木工事現場における土砂の掘削などの作業、鉱物の採掘・採取の作業に従事するものをいう。 例：電気工事作業員、採掘工、鉄筋工、大工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、土工など
11	運搬・清掃・包装等の職業	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、貨物・資材・荷物の運搬、建物・道路・公園の清掃、品物の包装などの作業をいう。 例：郵便配達、荷物配達員、荷造り作業員、清掃員、ごみ収集作業員、製品包装作業員など
12	その他	上記以外の仕事に従事するものをいう。

調査票 B (知的障害のある方向け調査)

障害者の雇用の実態等に関する調査

(雇用されている障害のある方)

あなたの番号

この調査について

この調査は、厚生労働省に頼まれて、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行うものです。この調査では、雇用されている障害のある方々の働き方や自分の仕事や生活についての考えを聞いて、障害のある方々が働きやすい職場をつくっていくための参考にさせていただきます。

お願い

- 【回答のしかたについて】この調査へのご回答は強制ではありません。この調査はすべて回答をしなくても良いので、答えるのが難しい質問は、答えなくてもかまいません。また、自分で答えるのが難しい場合は、他の人に手伝ってもらってもかまいません。
- 【回答した内容について】お答えいただいた内容は私たちの研究以外には使いません。あなたが誰かわかってしまう情報（個人情報）が他の人に知られることもありません。答えていただいた内容を私たちから職場の方にお伝えすることもありません。回答することであなたが仕事で困るようなことはありませんので、ありのままにお答えください。
- 【回答の返し方】この調査票にご回答いただくときは、一緒に渡された封筒に入れて、そのままポストに入れて郵送してください（インターネットで回答するときは郵送しなくても良いです）。
- 【いつまで?】令和3（2021）年11月30日（火）までに郵送していただくか、インターネットでご回答ください。
- 何かわからないことがありましたら、このページの裏の「問い合わせ先」までご連絡ください。

この調査は、インターネットで回答することもできます。

【インターネットでの回答】

①回答サイトには右下のQRコードからアクセスいただくか、下の障害者職業総合センターのホームページの「お知らせ」にある『障害者の雇用の実態等に関する調査』について』をクリックし、「調査票 B (知的障害のある方向け調査)」からアクセスしてください。

②アンケートサイトにアクセス後、下のパスワードをご入力ください。

③アンケート開始後、あなたの番号の入力が求められたら、このページの右上の「あなたの番号」をご入力ください。

障害者職業総合センターホームページ：<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

検索キーワード

えぬあいぶいあーる
NIVR



回答者用パスワード：**y4hcwz**（パスワードはすべて半角、アルファベットは小文字）

【調査票による回答】

調査票にご記入いただきましたら、一緒に渡された返信用封筒（切手はいりません）に入れてそのままポストに入れてください。

【回答期限】

令和3（2021）年11月30日（火）までにインターネットで回答、もしくはポストに入れてください。



<問い合わせ先>

どくりつぎょうせいほうじんこうれい しょうがい きぎょうしよくしゃこようしえんきこう しょうがいしやくぎょうそうごう
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター

しょうがいしやくぎょうさむもん むらくき たけなか しぶや
障害者支援部門 村久木、竹中、渋谷

でんわ 電話 043-297-9029・9008・9084 FAX : 043-297-9058

メール asdiv@jeed.go.jp

問1 あなたの年齢、性別について、おたずねします。

(1) 現在の年齢

--	--

歳

(2) 性別

1	わたしは男です
2	わたしは女です
3	答えたくありません

問2 (1) あなたの障害の程度について、1つだけ選んで番号に○を付けてください。

1	療育手帳 (「愛の手帳」「愛護手帳」「みどりの手帳」など) の判定 A または 1 度、2 度
2	1 以外 [療育手帳 (「愛の手帳」「愛護手帳」「みどりの手帳」など) の判定 B、C または 3 度、4 度など]
3	わからない

問2 (2) あなたは病院で発達障害があると言われていましたか。1つだけ選んで番号に○を付けてください。

1	発達障害があると言われた
2	発達障害があるとは言われていない
3	わからない

問3 あなたが働いている会社はどのような会社ですか。1つだけ選んで番号に○を付けてください。

1	特例子会社	3	1、2 以外の会社
2	就労継続支援 A 型事業所	4	わからない

問 4 あなたは今の会社でどんな仕事をする事が多いですか。1つだけ選んで番号に○を付けてください。「11.その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	事務の仕事 (書類の整理やコピー、パソコンのデータを入力することなど)
2	販売の仕事 (お店で物を売る、品物を並べるなど)
3	クリーニングの仕事
4	レストランやカフェで料理をする、皿を洗う、料理を運ぶなどの仕事
5	警備員、監視員など
6	田んぼや畑で野菜などを育てる仕事や木を植えたりきったりする仕事、漁師など
7	物を作ったり組み立てたりする仕事 (パン・菓子作り、部品の組み立てなど)
8	車の運転や機械を動かす仕事 (運転士、車掌など)
9	建物を建てる仕事や工事をやる仕事 (電気工事作業、大工、土木工など)
10	荷物を配達する仕事や、そうじをする仕事、品物を包装する仕事
11	その他 []
12	わからない

問 5 (1) あなたは会社では正社員ですか。1つだけ選んで番号に○を付けてください。

1	正社員
2	正社員以外 (パートタイマー、アルバイトなど)
3	わからない

問 5 (2) 今の会社であなたがいつまで働くかは決まっていますか。1つだけ選んで番号に○を付けてください。

1	特に決まっていない
2	決まっている
3	わからない

問6 今の会社で働いている時間と日数についてご記入ください。

1 日	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
1 週間	<input type="text"/>	日		

問7 あなたは今の会社へどうやって通っていますか。当てはまる番号すべてに○を付けてください。
「12. その他」については、下の空欄に具体的に記入してください。

1	車 (自分で運転)	7	路線バス
2	車 (家族が運転)	8	会社のバス
3	車 (会社の人で運転)	9	徒歩 (車いすでの移動を含む)
4	バイク (自分で運転)	10	自転車
5	バイク (家族が運転)	11	なし (家で働いている)
6	電車 (地下鉄、モノレール等を含む)	12	その他 [<input type="text"/>]

問8 あなたの障害年金の受給状況について、1つだけ選んで番号に○を付けてください。

1	障害年金を受給している
2	障害年金を受給していない
3	わからない

問9 (1) あなたはどこに住んでいますか。1つだけ選んで番号に○を付けてください。「5. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	自分の家
2	会社の社宅・寮
3	グループホーム・ケアホーム
4	福祉ホーム
5	その他 []

1、2、5を選んだ方

3、4を選んだ方は問10にお進みください

問9 (2) (1)で1、2、5を選んだ方にお聞きします。あなたは誰とくらしていますか。1つだけ選んで番号に○を付けてください。「7. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	ひとりでくらしている	5	自分と兄弟姉妹だけでくらしている
2	夫婦または夫婦と子どもでくらしている	6	友だちとくらしている
3	自分と親だけでくらしている	7	その他 []
4	親と兄弟姉妹とくらしている		

問10 (1) 今の会社で働き始める前は何かをしていましたか。1つだけ選んで番号に○を付けてください。「8. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	別の会社で働いていた	5	病院のデイケアを利用していた
2	学校で勉強していた	6	病院に入院していた。
3	働くための訓練を受けていた	7	家にいて特に何もしていなかった
4	就労移行支援・就労継続支援 (A型・B型) を行う事業所、作業所などの福祉施設にいた	8	その他 []

1を選んだ方

2～8を選んだ方は8ページの問11にお進みください

問10 (2) (1) で1を選んだ方にお聞きします。今の会社で働く前の会社を辞めたのはなぜですか。
 1つだけ選んで番号に○を付けてください。「4. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	会社の人に辞めるよう言われた
2	自分が働き続けられなくなったから
3	もともと決まっていた期間が終わった
4	その他 []
5	わからない

2を選んだ方

1、3、4、5を選んだ方は8ページの問11にお進みください

問10 (3) (2) で2を選んだ方にお聞きします。働き続けられなくなったのはなぜですか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。「13. その他」については、下の空欄に具体的に記入してください。

1	病気のため働けなくなった	8	職場の人と仲良くできなかった
2	会社に通うのが大変で続けられなくなった	9	疲れやすく続けられなくなった
3	給料が安かった	10	仕事を覚えられなかった
4	もっと長い時間働きたかった	11	引越して家から会社までが遠くなった
5	働く時間が長すぎた	12	家の用事(子育て、介護など)で忙しくなった
6	仕事自分が向いていなかった	13	その他 []
7	会社が障害のことをよくわかってくれなかった		

問11 今の会社を見つけるにあたって、相談した人、利用したところについて、当てはまる番号すべてに○を付けてください。「12. その他」については、下の空欄に具体的に記入してください。

1	公共職業安定所 (ハローワーク)	7	医療機関 (医者など)
2	地域障害者職業センター	8	学校の先生
3	障害者就業・生活支援センター	9	家族、親せき
4	就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所、作業所等	10	知り合い・友だち
5	その他の相談支援機関 (例：精神保健福祉センター、発達障害者支援センター、相談支援事業所、自治体の相談窓口、障害者団体等)	11	自分で探した
6	通勤寮・グループホームの職員	12	その他 []

問 12 あなたの会社で困っていることはありますか。下の a～m までの各項目につき、「1. そう思う」「2. そう思わない」「3. わからない」のうちから当てはまるものを 1 つだけ選んで番号に○を付けてください。

		1. そう 思う	2. そう 思わ ない	3. わ か ら な い
a	スロープなどが無いので、会社の中で動き回ることが難しい	1	2	3
b	仕事が難しく、やりにくい	1	2	3
c	働く時間が長すぎる	1	2	3
d	調子の悪いときや病院に行くときに休みがとりにくい	1	2	3
e	仕事をする場所が明るすぎたり、うるさすぎたりして集中できない	1	2	3
f	仕事をわかりやすく教えてもらえない	1	2	3
g	職場で相談する人が決まっていないので、相談しにくい	1	2	3
h	仕事をするときに助けてくれたり、教えてくれる人がいない	1	2	3
i	もっと難しい仕事ができるようになるためのトレーニングや研修を受けたい	1	2	3
j	仕事のことだけでなく生活のことも相談できる人が決まっていない	1	2	3
k	危ない場所や危ない機械について、わかりやすく教えてもらえない	1	2	3
l	会社の休憩室など休める場所がないので困る	1	2	3
m	仕事があまくできたら給料があがったり、他の人に指示したり教えたりする立場になったりすることがないので不満だ	1	2	3

問13 あなたが仕事や会社で困ったときの相談相手、相談するところはどこですか。当てはまる番号すべてに○を付けてください。「14. その他」については、下の空欄に具体的に記入してください。

1	会社の上司	8	通勤寮・グループホームの職員
2	職場でいっしょに働いている人・友だち	9	病院（医者など）
3	公共職業安定所（ハローワーク）	10	学校の先生
4	地域障害者職業センター	11	家族、親せき
5	障害者就業・生活支援センター	12	職場以外の知り合い・友だち
6	就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所、作業所等	13	特にいない
7	その他の相談支援機関（例：精神保健福祉センター、発達障害者支援センター、相談支援事業所、自治体の相談窓口、障害者団体等）	14	その他 []

問14（1）あなたは自分のこれからのことについて不安、心配におもうことがありますか。1つだけ選んで番号に○を付けてください。

1	ない
2	ある
3	わからない

2を選んだ方

1、3を選んだ方は11ページの問15にお進みください

問14（2）（1）で2を選んだ方にお聞きします。あなたは自分の将来のどんな点が心配ですか。当てはまる番号すべてに○を付けてください。「6. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	いまの仕事をつづけていけるかどうかわからない
2	職場の仲のよい人がいなくなると心配
3	職場で仕事を教えてくれる人がいなくなると心配
4	親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる
5	わからないがなんとなく不安
6	その他 []

問15 これからのあなたの働き方の希望について、当てはまる番号すべてに○を付けてください。
 「11. その他」については、右の空欄に具体的に記入してください。

1	今やっている仕事をこれからもやりたい
2	ほかの仕事をやりたい
3	もっと難しい仕事に挑戦してみたい
4	正社員になりたい
5	もっと楽な仕事につきたい
6	トレーニングや研修を受けて、ほかの仕事もできるようになりたい
7	職場で指示したり教えたりする立場になりたい
8	働く日数や働く時間を増やしたい
9	会社の一員として仲良く働きたい
10	別の会社に変わりたい
11	その他 []

以上でアンケート調査は終了です。
 調査票は、一緒にお渡しした封筒に入れ、
令和3年11月30日(火)までに切手を貼らずに郵送してください。
 お忙しいところ、ご協力いただきありがとうございました。

14

障害者の雇用の実態等に関する調査 (障害者の雇い入れ・雇用管理を担当されている方)

整理番号

<本調査の趣旨・目的>

この調査は、現在障害者を雇用している、もしくは以前障害者雇用していた事業所において、どのような障害の方をどのような業務内容で雇用しているか（雇用していたか）を把握し、障害者雇用に取り組もうとしている事業所にとって参考となる事項を明らかにする目的で実施するものです。

※本調査は現在障害者を雇用している事業所、または過去に障害者を雇用していた事業所が対象となります（これまで障害者を雇用したご経験が全くない事業所は本調査の対象となりません）。

<回答をお願いしたい方>

障害者の雇入れ・雇用管理を担当されている方

<ご記入に当たってのお願い>

1. 本調査へのご協力は任意となっています。
2. 令和3(2021)年10月1日現在の状況についてご記入ください。
3. ご回答が難しい設問がありましたら空欄でも構いません。
4. ご不明な点がありましたら、次ページの問い合わせ先までご連絡ください。

<回答の方法>

次のいずれかをお願いします。

【インターネットでの回答】

- ①右下のQRコードからアクセスいただくか、下記障害者職業総合センターのホームページの「お知らせ」にある『「障害者の雇用の実態等に関する調査」について』をクリックし、「事業所調査票」からアクセスしてください。
- ②アンケートサイトにアクセス後、下記のパスワードをご入力ください。
- ③アンケート開始後、整理番号の入力が求められたら、本ページ右上の整理番号をご入力ください。

障害者職業総合センターホームページ：<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

回答者用パスワード：a9svb5

(パスワードはすべて半角、アルファベットは小文字)

検索キーワード

N I V R



【調査票による回答】

この調査票に直接記入し、同封しました返信用封筒に入れて、ご投函ください。

【返送期日】

令和3(2021)年11月30日(火)までにご回答、ご返送ください。



<ヒアリング調査へのご協力のお願い>

本調査では、ご回答いただいた内容の詳細をお伺いするヒアリング調査も計画しています。ヒアリング調査へご協力いただける場合は、調査票による回答の方は8ページへのご記入をお願いします。インターネットでご回答の方は、お手数ですが当研究部門へメール (asdiv@jeed. go. jp) でご連絡ください。その際、メールの件名は「ヒアリング調査への協力について」としていただき、メール本文には以下の①～⑦の項目をご記載ください。

①ヒアリングへのご協力可能な方法を下のA～Dから一つお選びいただき、ご記載ください。

- A. 貴事業所への研究員の訪問によるヒアリング
- B. Web会議システムを利用したヒアリング
- C. 電話によるヒアリング
- D. メールによるヒアリング

※その他ヒアリング協力の条件等ありましたらご記載ください。

- ②本調査票表紙右上の整理番号
- ③貴事業所名
- ④ご対応いただける方のお名前・部署名・役職名
- ⑤貴事業所の所在地
- ⑥貴事業所の電話番号
- ⑦連絡可能なメールアドレス

<調査データの取り扱い>

調査データは「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」及び当機構の規定等に基づき、障害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。

調査データの分析・発表等においては、法人名・事業所名、部署名を含む個人情報を特定しません。

また、いただいた情報は、調査研究以外の目的には一切利用せず、貴社を特定する情報が外部に漏れることはありません。

<問い合わせ先>

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター
障害者支援部門 村久木（むらくき）、竹中（たけなか）、渋谷（しぶや）
電話 043-297-9029・9008・9084 FAX 043-297-9058
メール asdiv@jeed. go. jp

問 1 貴事業所の形態について、当てはまる番号 1 つに○を付けてください。

1	一般の事業所 (2, 3 を除く)	2	特例子会社	3	就労継続支援 A 型事業所
---	-------------------	---	-------	---	---------------

問 2 貴事業所の主な事業内容について、次のうち当てはまる番号の 1 つに○を付けてください。

1	農業、林業	2	漁業	3	鉱業、採石業、 砂利採取業	4	建設業	5	製造業
6	電気・ガス・ 熱供給・水道業	7	情報通信業	8	運輸業、郵便業	9	卸売業、小売業	10	金融業、保険業
11	不動産業、 物品賃貸業	12	学術研究、専門・ 技術サービス業	13	宿泊業、 飲食サービス業	14	生活関連サービス業、 娯楽業	15	教育、学習支援業
16	医療、福祉	17	複合サービス事業 (協同組合等)	18	サービス業 (他ご分類されないもの)				

問 3 貴事業所の従業員数と貴事業所を含む企業全体の従業員数について以下の欄にご記入ください。

貴事業所	人	貴企業全体	人
------	---	-------	---

問 4 貴事業所における障害者雇用のご経験について、当てはまる番号 1 つに○を付けてください。

1	現在障害者を雇用している
2	現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた時期がある

問5 現在雇用している、もしくは過去に雇用していた障害者の障害種別について当てはまる番号すべてに○を付けてください。
併せてその障害者が携わっている（携わっていた）具体的な職務について、以下の欄にご記入ください。
（職務内容の記載例：データ入力、書類の整理やコピー、品出し、清掃、部品の製造など）

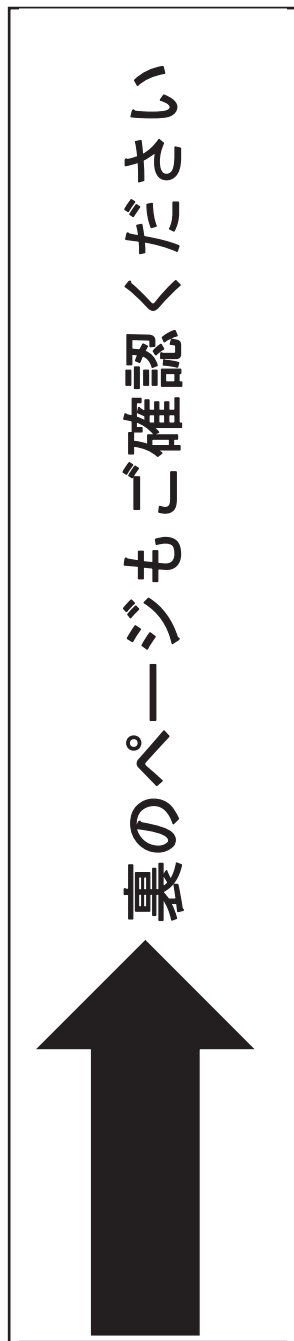
1	身体障害（視覚障害）	↑	(具体的な職務内容)
2	身体障害（聴覚障害）	↑	(具体的な職務内容)
3	身体障害（肢体不自由）	↑	(具体的な職務内容)
4	身体障害（内部障害）	↑	(具体的な職務内容)
5	知的障害	↑	(具体的な職務内容)

6	精神障害	(具体的な職務内容)
7	発達障害	(具体的な職務内容)
8	高次脳機能障害	(具体的な職務内容)
9	難病	(具体的な職務内容)
10	その他 〔 〕	(具体的な職務内容)



問 6 障害や疾患のある従業員の配属先や、職種・担当業務の検討に關してお困りごと及び障害者雇用に關するご意見等がございましたらご自由にご記入ください。

--



-----貴事業所に対するインタビュアーへのご協力のお願いについて-----
 本アンケート調査に記載いただいた障害者の具体的な職務等について詳細をうかがう「事業所へのヒアリング調査」にご協力いただくことは可能でしょうか。可能な場合、以下のA～Dのうち可能な事項へ○を付けていただき、下記にご連絡先のご記入をお願いします。なお、ご記入いただいた内容については、当方からの問い合わせ以外の目的に使用することはありません。

ご協力可能な方法	A. 貴事業所への訪問	B. Web会議システム	C. 電話	D. メール	その他(条件など)
貴事業所名					
ご対応いただける方のお名前と部署・役職名					
所在地					
お電話番号			メールアドレス		

以上でアンケート調査は終了です。同封の返信用封筒に入れ、

令和3（2021）年11月30日（火）までにご投函ください。

お忙しいところ、ご協力いただきありがとうございます。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第32条1項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第32条2項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No. 176

障害者の雇用の実態等に関する調査研究


編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2024年3月
印刷・製本 株式会社コムラ



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性 
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。