

発達障害者の職業生活への満足度と 職場の実態に関する調査研究

2015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

発達障害者の職業生活への満足度と 職場の実態に関する調査研究

2015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では、1991年の設立以来、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における障害を持つ方の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をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

この報告書は、当センターが実施した「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」の結果をまとめたものです。

発達障害者の就業支援については、平成17年に発達障害者支援法が施行され、行政及び就労支援機関において着実に支援の実績が積み上げられていますが、知的障害者と比べ発達障害者は、「今の仕事を続けたい」とする割合が低いとする調査結果もあり、職場定着が課題となっています。

本調査研究では、発達障害者の職業生活に対する満足度及び職業生活に関する属性を調査し、満足度に影響を与える要因を分析しています。

本調査の実施にあたり、一般社団法人日本発達障害ネットワーク、一般社団法人日本自閉症協会、N P O 法人全国LD親の会の事務局並びに会員の皆様、発達障害者支援センター、地域障害者職業センターの皆様に多大なご協力をいただきました。心よりお礼申し上げます。

本報告書が、発達障害者の雇用の促進と安定のための基礎資料として、多くの方々のお役に立てれば幸いです。

2015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 落合淳一

執筆担当

鈴木 徹	統括研究員	概要、はじめに、第 5 章
鶴田 陽子	主任研究員	概要、はじめに、第 1 章、第 2 章、第 3 章、第 4 章、 第 5 章
田川 史朗	研究協力員	第 4 章

研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター社会的支援部門が担当した。

研究担当者、職名、担当した年次は次のとおりである。

永瀬 聰子	統括研究員	(平成 25 年度)
鈴木 徹	統括研究員	(平成 26 年度)
鶴田 陽子	主任研究員	(平成 25~26 年度)
東明貴久子	研究協力員	(平成 25 年 4 月~7 月)
田川 史朗	研究協力員	(平成 25 年 8 月~26 年度)
大石(西原)和世	研究協力員	(平成 26 年度)

発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する研究委員会

(五十音順)

氏名	職名	委嘱年次
今井 忠	NPO法人東京都自閉症協会 理事長	平成 25～26 年度
○梅永 雄二	宇都宮大学教育学部 教授	平成 25～26 年度
近藤 麻生子	厚生労働省 職業安定局 雇用開発部 障害者雇用対策課 地域就労支援室 室長補佐	平成 25～26 年度
谷口 大司	静岡障害者職業センター 所長 国立職業リハビリテーションセンター職業指導部 職業評価課 課長	平成 25 年度 平成 26 年度
藤堂 栄子	一般社団法人日本発達障害ネットワーク 副理事長	平成 25～26 年度
松本 容子	ハローワーク立川 統括職業指導官	平成 25～26 年度
山岡 修	NPO法人全国LD親の会 顧問	平成 25～26 年度
與那嶺 泰雄	千葉県発達障害者支援センター センター長	平成 25～26 年度

○ 座長

目次

概要	7
はじめに	12
第1章 研究の枠組み	13
第1節 障害者及び一般労働者の就業実態について	13
1 満足度について	15
2 仕事をする理由について	18
3 職場での要望事項等	19
4 就業状況について	22
第2節 本調査研究の取り組み方	32
1 背景と目的	32
2 実施方法	32
3 研究委員会における検討内容	32
第2章 アンケート調査の実施	37
第1節 調査の実施	37
1 目的	37
2 調査の対象	37
3 調査対象者の把握と実施方法	37
4 調査協力団体及び機関	37
5 調査期間	38
6 調査票の回収結果	38
第2節 調査票の内容	39
1 調査票の構成	39
2 調査内容	39
第3章 アンケート調査の結果	41
第1節 基本属性	41
1 回答記入者の状況	41
2 性別	42
3 年齢構成	42
4 居住地	43
5 学歴(教育歴)	43
6 障害名と診断の有無	46
7 手帳等所持の状況	48
8 手帳等の就業先への提示	48

第2節 今の暮らし方	49
1 就業経験の状況	49
2 同居者	50
3 生計維持者	50
4 障害年金の有無	51
第3節 就業者の雇用形態及び離職経験	52
1 雇用や就業の形態	52
2 勤続期間	53
3 1週間の労働時間	53
4 事業所規模	54
5 賃金	54
6 社会保険の加入状況	55
7 昇給とボーナス	55
8 離職経験の有無	56
9 離職した理由	57
10 離職の個人的理由の内訳	58
第4節 今の職業生活について	59
1 特徴や配慮してほしいことを職場の人伝えているか	59
2 特徴や配慮してほしいことを伝えてよかったです	59
3 特徴や配慮してほしいことを伝えない理由	61
4 今の仕事について感じていること（仕事満足度）	62
5 収入の満足度	62
6 職場の人間関係	63
7 作業内容	64
8 上司や同僚の対応	65
9 就職する際の支援機関の利用状況	66
10 就職する際に支援機関を利用した結果	67
11 相談相手	68
12 仕事をする理由	69
13 休日の過ごし方の状況	71
第5節 職場で困っていること・要望	72
1 職場環境で困っていること	72
2 職場への要望事項	73
第6節 仕事をしていて感じていること、ほか意見・感想（自由記載）	75
1 職場でうれしかったこと、いやなこと	75
2 職場で困ること、分かってもらいたいこと	76
3 支援機関を利用してよかったですこと、いやなこと	79
4 意見・感想	83

第4章 アンケート調査結果の分析	85
第1節 基本的な事項についての分析	85
1 教育歴と障害者手帳等の状況	85
2 雇用形態別就業状況	86
3 障害者手帳等の状況と障害名、生活環境等との状況	91
4 「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」と各項目との関係性	94
第2節 職業生活の満足度に関する質問項目の分析	113
1 満足度に関する質問項目の因子分析	113
2 満足度別グループ間の比較	116
3 満足度に影響している多重回答の質問項目の分析	119
第5章 考察	123
第1節 発達障害者の就業の現状	123
1 雇用形態・待遇等労働条件	123
2 就業の実態	125
3 職業生活の状況	126
第2節 職業生活の満足度に影響を与えていた要因について	127
1 満足度を分析、検討するに当たり留意すべき事項	127
2 他調査の職業生活における満足度の状況との比較	127
3 満足度に影響する主要な要素	128
4 職場内での配慮の状況等	128
5 家庭等における生活状況	128
6 満足度に関与する関係要因	129
第3節 支援者、事業主等の対応において望まれること	130
1 各質問項目における統計分析、自由記述から	130
2 職業生活での満足度を保持向上するために	131
3 職場定着の促進、職場内での配慮等受入体制整備	132
4 関係機関の支援の充実、連携体制整備及び一般社会における理解促進	133
参考文献	134
卷末資料	135
1 統計資料	135
2 発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査票	149

概要

研究の枠組みとして既に実施されている障害者及び一般労働者の就業実態に関する調査を整理するとともに本調査研究の取り組み方を示した第1章、調査実施の目的、方法及び調査票の内容を示した第2章、当事者から得られた回答の概要をまとめた第3章、回答結果を統計的視点により分析した第4章、調査結果を踏まえ、発達障害者の就業の現状、職業生活の満足度に影響を与えていたる要因、支援者・事業主等に望まれる対応について考察した第5章から構成されている。

第1章第1節では、障害別の雇用実態調査、障害者及び一般労働者の働くことの満足度や就業意識に関する調査、賃金に関する調査などについて概観する。職業生活の満足度については「理想的で満足」+「満足」を選択した割合は障害者全体では49.6%、障害別では知的障害者52.1%、精神障害者36.1%、発達障害者45.7%という調査結果であった。一般労働者を対象とした調査では、仕事の内容・やりがい、職場の人間関係、コミュニケーションについて満足度が高く、賃金については満足度が低い結果が示されている。今の仕事を続けたいとする割合は知的障害者56.7%、一般労働者（正社員以外の労働者）は73.9%となっている。平均勤続年数、賃金についても障害者は期間が短く賃金も低い結果となっている。

第2節では本調査研究の背景と目的、調査対象者、実施方法、研究委員会における検討内容をまとめた。本調査研究の目的は、発達障害者の職業生活に対する満足度と職業生活に関する属性を把握することにより、満足度に影響を与えていたる要因を分析し、今後の就労支援機関における効果的支援や配慮のための基礎資料を整備しようとするものである。調査対象については発達障害者支援法の中で支援の対象としている障害者に準じ、①自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害（自閉スペクトラム症）、②学習障害（限局性学習症）、③注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動症）、④発達性協調運動障害、チック（運動症群）の方々とし、18歳以上の就業者を対象とすることとした。発達障害者には知的な遅れを伴う場合や、雇用対策上などの理由により療育手帳を取得している場合があるので、知的障害も含むこととした。また抽象的概念を問う職業生活の満足度については、コミュニケーションに課題を有する発達障害者を対象として「満足」を問うことには工夫が必要であり、満足度を測る質問は、「仕事をしているとうれしいと思うことがある」など仕事に満足している状態を表す5項目の質問文により把握することとした。これら研究委員会において検討した調査の枠組みについて記載した。

第2章では、調査実施の概要、調査票の構成、内容を記載した。調査に協力いただいた協力団体及び機関は以下のとおりである。

一般社団法人日本自閉症協会、一般社団法人日本発達障害ネットワーク、

NPO法人全国LD親の会、発達障害者支援センター、地域障害者職業センター

調査は上記団体・機関に対し当事者への調査票配付を依頼する形式とし、団体・機関あて1,617通調査票を発送し、659通の回答を得た。

調査票は大きく4つの構成とした。①回答者の属性、②仕事について感じていること、職場の人間関係、上司・同僚の対応などについて、③離職経験、就業状況、障害状況、教育歴、今の暮らしの状況について、④仕事をしていて感じていること。①から③はほとんどが選択肢から該当項目を選択する形式、④は自由記載の形式とした。

第3章は調査結果の概要を記載した。

基本属性では男性 79.8%、女性 20.2%、年齢は 20-29 歳が 57.0%、回答者の平均は 28.9 歳である。学歴は専門学校・高等専門学校・短大の者が 26.7%、大学の者が 26.5%、特別支援学校の者が 22.1%、高校の者が 20.4% である。障害名では自閉スペクトラム症が 85.7%、知的障害 22.7%、学習障害（限局性学習症）14.8%などという状況である。手帳所持では、精神障害者保健福祉手帳所持が 47.4%、療育手帳所持が 41.4%、認定や判定を受けていない者が 10.8%などという状況である。

今の暮らし方では、就業中の者が 90.3%、親や兄弟と暮らしている者が 84.6%、生計は自分と親・兄弟姉妹の収入による者が 71.5%、障害年金は 45.7% が受給している。

就業者の雇用形態ではパート・アルバイト・非常勤が 42.3%、嘱託社員・契約社員が 25.1%、正社員が 23.9%などという状況である。なお「正社員」については、期間の定めなく雇用されている労働者として通常捉えられているが、労働法上明確な定義はなく、平成 25 年度障害者雇用実態調査においても「勤め先で正社員又は正職員などと呼ばれている者」として正社員、正社員以外のそれぞれについて、無期契約、有期契約の割合を調査している。本調査における「正社員」についても他の調査と同じく、回答者の判断において回答したものであることを付記する。勤続期間については、1 年以上 3 年未満が 28.9%、1 年未満が 28.7%、平均は 4 年足らず（45.8 か月）である。賃金は 10 万円～15 万円未満が 42.7%、5 万円～10 万円未満が 36.5% という状況である。離職経験は 55.3% の者が「ある」と回答している。離職理由の最多は個人的理由 56.4% となっており、その内訳は、人間関係がうまくいかなかったから 61.0%、仕事内容が合わなかつたから 49.2% などである。

今の職業生活については、就業中の回答者にたずねた項目である。職場の人に特徴や配慮してほしいことを伝えているかの項目では、78.4% が「伝えている」と回答し、うち 84.9% が伝えてよかったと回答している。今の仕事について感じていること（仕事満足度）では、5 項目の質問に対し、「そう思う」という回答は「今の仕事を続けたい」52.9%、「仕事をしているうれしいと思うことがある」36.8% などとなっており、「ややそう思う」を加えた割合では 5 項目とも 50% 以上となっている。職場の人間関係では「職場の人のおかげで仕事を続けることができている」など協力的であるかたずねた 5 項目について、「そう思う」とする回答が最も多く、「ややそう思う」を加えると、5 項目とも 70% 以上となっている。作業内容は「体力を使う仕事だ」37.5%、「決まったやり方にしたがって毎日同じことをする仕事だ」35.0% などとなっている。上司や同僚の対応では「分かりやすく説明してくれる」など協力的な項目に「よくある」「時々ある」とする回答が半数を超える、「仕事が遅いと言われる」など否定的な項目では「全くない」とする回答の割合が高くなっている。相談相手については、職場の上司 62.9%、家族 57.5%、職場で一緒に働いている人 55.8% などとなっている。休日の過ごし方では、趣味を楽しんでいる 81.5%、休養している 65.4% などとなっており、自由記載においては趣味の写真撮影や家族、友人らとの外出など多様な過ごし方が記載されている。

職場で困っていること・要望については、主に物理的環境において職場で困っていることは、「仕事場の室温が、日によって暑くなったり寒くなったりして困っている」25.2%、「休憩時間に一人で休む場所がなく、大勢と一緒に困っている」14.7%、「通勤で利用する乗り物がいつも混雑していて困っている」13.3% などとなっている。職場への要望では、「分かりやすい指示をしてほしい」36.8%、「仕事が変更になる時は、前もって伝えてほしい」35.8%、「仕事の優先順位を示してほしい」32.8% などとなっている。

仕事をしていて感じていること、その他意見・感想（自由記載）では、職場でうれしかったことは、①作業ぶりや態度をほめられた、②同僚・上司から感謝やねぎらいの言葉をかけられた、③働く仲間として認められていると感じられた、④特性を理解して対応してもらえた、などである。職場でいやなことは、①意欲をそぐ言葉や対応、②特性への理解に欠ける対応が記載されている。職場で困ること、分かってもらいたい

たいことでは①職場環境における感覚過敏に関する事柄、②作業遂行に関する事柄（ア指示の方法、優先順位、イ作業状況の確認・助言、ウ変更への対応、エ苦手な作業、オ疲れやすさ）、③職場の人間関係・コミュニケーションに関する事柄、④事業所の対応に関する事柄について記載されている。支援機関に対しては、利用してよかったですとして、①自己理解・自己決定への支援、②就業前の訓練等の利用・相談、③事業所への特性の伝達・受け入れ環境の整備、④定着のための継続的支援について記載されている。利用していないことは①説明の不足・対応の不備、②自己決定が尊重されないこと、③支援サービスの不備・不足について記載されている。このほか、感想としてアンケートへの回答が自分の状況を見直す良い機会となつたなど自己理解を深める機会につながったという記載が複数あった。

第4章は回答結果を統計的手法を用いて分析した内容について記載した。

第1節では基本的事項の分析として教育歴と障害者手帳等の状況、雇用形態別就業状況、障害者手帳等の状況と障害名・生活環境等との状況、「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」と各質問項目の関係性についてクロス集計を行った。教育歴と障害者手帳等の状況では、最終学歴が特別支援学校の者は93.0%が療育手帳所持者、大学の者は69.6%が精神障害者保健福祉手帳である。雇用形態別就業状況については、療育手帳所持者の66.0%は非正社員、精神障害者保健福祉手帳所持者の74.8%は非正社員、認定や判定を受けていない者の48.5%は正社員である。

1週間の労働時間では正社員では62.2%が週40時間以上、非正社員では45.4%が週30時間～40時間未満である。賃金では正社員は44.1%が10万円～15万円、31.0%が15万円～20万円、非正社員では46.0%が10万円～15万円、43.6%が5万円～10万円となっている。

障害別、障害者手帳等の状況は、自閉スペクトラム症の52.6%は精神障害者保健福祉手帳所持者、注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動症）の55.8%は精神障害者保健福祉手帳所持者、知的障害者の96.6%は療育手帳所持者である。離職の有無については療育手帳所持者の63.5%が離職経験なし、精神障害者保健福祉手帳所持者の71.1%は離職経験あり、という状況である。障害年金受給の有無については、療育手帳所持者は66.9%が受給あり、精神障害者保健福祉手帳所持者は61.4%が受給なしという状況である。

「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」と各質問項目のクロス集計では、39項目について統計的に有意であった。仕事満足度に関する項目、職場の人間関係が協力的であることを示す項目などについては、特徴や配慮してほしいことを職場に伝えていると回答した者のほうが、満足度が高く、職場の人間関係も協力的な状況にある。

第2節では職業生活の満足度の高低を測定する質問及び直接影響すると予想される質問を統計分析することにより、満足度に寄与する要因について検討した。因子分析を行った結果、満足度を構成している主な因子として次の3つが抽出された。第1因子は「周囲の人たちの理解」、第2因子は「仕事のやりがい」、第3因子は「職場で否定的な対応が少ない」というものである。なお収入についての感じ方はここでは要因として表れなかった。さらに3因子の因子得点を利用してクラスタ分析を行い、「満足度が高いグループ」と「満足度が低いグループ」に分類した。「満足度が高いグループ」は3因子とも平均値がプラスの値、「満足度が低いグループ」は3因子とも平均値がマイナスの値をとっている。グループ間比較を行った結果、「満足度が高いグループ」においては概ね肯定的な回答、「満足度が低いグループ」においては概ね否定的な回答が得られた。

このほか、特徴や配慮してほしいことの伝達の有無、障害者手帳等の状況、生活環境の状況に関する質問についてもグループ間比較を行った。「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えていますか」の問では、満足度が高いグループは伝えている割合が87.0%、満足度が低いグループにおいても伝えている割合は

71.6%であった。伝えている者の満足度別グループの状況は満足度が高いグループに50.1%、満足度が低いグループに49.9%、一方伝えていない者における割合は、満足度が高いグループに27.4%、満足度が低いグループに72.6%という結果であった。このことから特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えれば、職場で満足感が得られるとは限らないが、伝えない者では満足度が低いと感じる者が多いということが指摘できる。障害者手帳等とのグループ間比較では、認定や判定を受けていない者では、満足度が低いグループの者が多くなっている。生活環境の状況（同居者、生計維持者、障害年金）についてのグループ間比較では、統計上有意な差はみられなかった。

さらに満足度に影響している多重回答の質問項目の分析を行い、職場で困っていることの項目のうち、「休憩時間に一人で休む場所がなく、大勢で一緒に困っている」、「分かりやすい指示をしてほしい」、「職場で困ったときに相談できる人がほしい」と感じている場合、低い満足度につながりやすくなるなどが把握できた。

第5章では調査結果を踏まえ、発達障害者の就業の現状、職業生活の満足度に影響を与えていた要因、支援者・事業主等に望まれる対応について考察した。

第1節の発達障害者の就業の現状では、雇用形態・待遇等労働条件において、賃金、賞与、就業形態（非正規割合）及び労働時間等を一般労働者と比較すると、発達障害者は、厳しい状況に置かれており、特に雇用の安定という観点から様々な問題が内在していることが推測された。

また、就業の実態として勤続年数は、平均4年足らずで、離職経験が有る者は55.3%、その原因是職場における人間関係、配慮不足、仕事内容の不適合、賃金・労働条件・職場環境不適合等に起因しており職場定着に課題があり、職場定着支援を強化する必要性が認められた。さらに、従事する職種と発達障害者の個々の特性や職業能力、適性、あるいは通勤経路・手段も勘案した適確なマッチングを行う必要があるものと思料された。

職業生活については、84.6%が親等保護者と同居し、71.5%が生活維持費が「自分と親・兄弟姉妹の収入」としており、自立した生活が送りにくい状況が窺われる。9割の者が障害者手帳を所持しているが、1割強は所持しておらず、正社員と回答した者の22.2%は障害者手帳等を所持していない者である。障害者手帳等を所持していない発達障害者については、自ら発達障害であることを認知することや就業先へ提示して就職することにためらいがあることが窺われ、一般社会での理解度・認識度が十分でないことが推察された。

第2節の職業生活の満足度に影響を与えていた要因についてでは、満足度を分析、検討するに当たり留意すべき点を概観し、他調査における一般労働者や障害特性別との比較を考察した後、満足度に影響する主要な要素、職場内での配慮状況、家庭等における生活状況、満足度に関与する関係要因について考察し、満足度を維持・向上させるため、個々の発達障害者の特性を勘案して、それぞれの職場環境について具体的に配慮していく必要性について考察した。

第3節の支援者、事業主等の対応において望まれることでは、各質問項目における統計分析、自由記述から見出された満足度を構成する主要要素「周囲の人たちの理解」、「仕事のやりがい」、「否定的な対応が少ない」に基づき検討し、相談体制の整備、具体的な指示の手法、その他発達障害者の障害特性に配慮したハード面、ソフト面の整備等職場の受入体制の整備等の必要性について言及し、満足度を保持向上するためには、短期的な満足度だけではなく、職業生活全般の長期的観点から職業的自立が後退しないような支援が必要であること、大きな課題である職場定着を促進させるためには、事業主や受入れる職場での発達障害の特性に関する正しい理解の促進や相談・援助者の専門知識・支援技術の付与・向上が必要である

こと、また、職場の受入体制の整備には個々の発達障害者の特性や状態に配慮する必要があり、これは発達障害者と事業主との相互理解の中で提供されることが重要で相談・話し合いを踏まえ具体的措置を検討することが望まれること、これらを実現するためにも専門機関の一層の支援技術の向上と効果的な支援の実施及び関係機関における連携を強化し、一層きめ細かな支援ができる体制を構築していくことが望まれること、さらに何よりも社会一般に発達障害の特性や支援について正しい知識・理解を普及させていくことが重要であることについて考察した。

はじめに

人が職業生活を送るに当たり、一般的に職業の安定という側面は、計画的な人生設計を構築し、ライフ・ステージにおいて現実に様々な課題を解決し成長していくためには重要な要素となると考えられる。この職業の安定に影響する要因は、社会・経済状況や個々の企業の経営状況等の社会経済的要因と労働者等の職業への適応状況等労働者を巡る心理的、環境的な個別状況等の様々な要因が存在するものと考えられる。その中でも後者の要因において、就職した者が離職せずに当該職場に的確に定着できるか否かは、そもそも大きなポイントとなると思われ、さらに当該職場に定着できるか否かは、就職した者の当該職場や職業に対するいわゆる満足度と大きな関連性があることが推測される。

このような前提の中、発達障害者については、全国LD親の会が実施した「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」（2009）によると、「今の仕事を続けたい」とする者が52.8%となっており、同様の調査（平成20年度障害者雇用実態調査）における知的障害者の56.7%を下回る結果となっている。また、一般労働者を対象とした調査（平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査）において、正社員以外の労働者を対象に今後の就業に対する希望を質問したところ、「現在の会社で働きたい」と回答した者は73.9%となっており、単純比較は適当ではないが、発達障害者の場合、これと比較するとかなり低くなっていることから、現状の仕事に満足していない発達障害者が多いことが窺え、職場定着が課題となっているものと考えられる。その一方で、全国LD親の会の調査でも、現在の仕事に満足し、「今の仕事を続けたい」とする者も約半数あることから、両者の違いを把握することは、発達障害者の就職及び職場への定着を促進していく上でのポイントを示唆するものになると考えられる。

本研究は、就業中の発達障害者を対象に実態調査を実施し、職業生活に対する満足度と職業生活に関する属性を把握することにより、満足度に影響を与えていたり要因を把握することとし、今後の就労支援機関における効果的支援や配慮のための基礎資料を整備しようとするものである。

調査票の設計、調査の実施、結果の検討については、当事者団体、学識経験者、就労支援機関、関係行政の代表者からなる研究委員会を設置し、委員の協力を得て行った。調査結果については、統計的手法を用いて詳細な分析を行い職業生活の満足度に影響を与えていたり要因、職場や就労支援機関に望まれる事項について第5章にとりまとめた。

本報告書の内容は、研究成果の理解に資するため、冒頭に「概要」として提示し、報告書の内容はすべて障害者職業総合センター研究部門ホームページにおいて掲載している。

第1章

研究の枠組み

第1章 研究の枠組み

第1節 障害者及び一般労働者の就業実態について

発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究に取り組むに当たり、すでに実施されている障害別の雇用実態調査、障害者及び一般労働者の働くことの満足度や就業意識に関する調査、賃金に関する調査などについて、どのような状況であったかを概観する。以下の調査を取り上げた。

なお調査における雇用形態別の呼称において、「パート」「パートタイム」「パートタイム労働者」と異なる表記となっている箇所は「パートタイム労働者」に、「派遣社員」、「派遣労働者」となっている箇所は「派遣労働者」に表記を統一して記載している。

○厚生労働省「平成 20 年度障害者雇用実態調査」及び「平成 25 年度障害者雇用実態調査」

民間事業所における障害者の雇用の実態を把握するため、以下の 2 つの調査が実施された。平成 20 年度調査は平成 20 年 11 月 1 日現在の状況、平成 25 年度調査は平成 25 年度 11 月 1 日現在の状況である。ただし、事業所調査のうち、賃金及び労働時間については 20 年 10 月及び 25 年 10 月の状況である。

1 事業所調査

常用労働者 5 人以上を雇用する民営事業所を対象に、雇用している障害者の雇用者数、賃金、労働時間、職業、雇用管理上の措置等について調査した。平成 20 年度調査では約 7,500 事業所、平成 25 年度調査では約 13,100 事業所を対象とした。回収数は平成 20 年度調査は 5,511 事業所(回収率 73.2%)、平成 25 年度調査は 8,673 事業所(回収率 66.0%)であった。

2 個人調査

事業所調査の対象事業所に雇用されている身体障害者、知的障害者及び精神障害者を対象に、職場環境・職業生活、相談相手、仕事・職場生活以外の活動等について調査した。回収数は、平成 20 年度調査では身体障害者 12,393 人(回収率 61.4%)、知的障害者 1,678 人(回収率 68.8%)、精神障害者 311 人(回収率 41.2%)、平成 25 年度調査では身体障害者 7,507 人(回収率 62.4%)、知的障害者 1,620 人(回収率 71.6%)、精神障害者 552 人(回収率 52.6%)であった。

○厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

多様な就業形態の実態を明らかにすることを目的に、事業所規模 5 人以上の民営事業所約 17,000 箇所と、そこで働く労働者約 51,000 人を対象として、平成 22 年 10 月 1 日現在の状況について調査を実施した。

○厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査(全国)」

全国の主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を明らかにすることを目的として、毎年 7 月に実施している。今回は、全国の賃金についての集計結果で、対象は、抽出された 10 人以上の常用労働者を雇用する民間の 65,007 事業所のうち、有効回答を得た 49,453 事業所である。平成 25 年 6 月分の賃金等について、平成 25 年 7 月に調査を実施した。

○NPO法人全国LD親の会「教育から就業への移行実態調査報告書Ⅲ(全国LD親の会・会員調査)」

発達障害がある人が生き生きと暮らしていくためにどのような支援が必要か把握する目的で、保護者対象の調査と本人対象の調査を実施した。保護者調査は子どもが18歳以上の会員1,080人を対象として、回答者数527人(回収率48.8%)であった。本人調査は、保護者が親の会会員で、18歳以上の当事者1,080人を対象として、回答者数484人(回収率44.8%)であった。2009年11月～2010年1月実施。

○障害者職業総合センター「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査」

調査研究報告書No.100「障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究」の一環として、平成20年12月から平成21年7月、当事者団体の協力を得て、障害者本人を対象として実態調査を実施した。14,448人に発送し、回答者数は4,546人(回収率31.5%)であった。

○障害者職業総合センター「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第3期)」

国の障害者雇用施策の基礎資料を得ることを目的に、同一の対象者を継続して、以下の2つの調査を実施した。

1 職業生活前期調査

若年期を中心とする就職及びこれに続く職業生活への適応の過程等を明らかにする調査。第3回平成24年7月実施、回答者421人(1968年～1992年度生まれ)。

2 職業生活後期調査

一定の就業経験経過後の職業生活の維持・向上等の過程を明らかにする調査。第3回平成25年7月実施、回答者414人(1952年～1967年度生まれ)。

○労働政策研究・研修機構「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」

日本人の働き方の実情を体系的、継続的に把握することを目的とした調査。全国の満20歳以上65歳以下の男女から8,000人抽出し、5,092人から回答あり(回答率63.7%)。2010年2月28日～3月8日実施。

1 満足度について

障害者を対象とした調査（「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査」図表1-1）では、「職業生活の満足度」は、身体障害、知的障害、発達障害を含めた障害者全体として見ると「理想的で満足」と「満足」を選択した割合は49.6%とほぼ半数が満足している状況であった。障害別では、知的障害者が「理想的で満足＋満足」を選択した割合が52.1%と最も高く、発達障害者は45.7%であった。

「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査」（図表1-2）では、「現在の仕事の満足度」について、「仕事内容」「給料や待遇」「職場の人間関係」「職場の環境」の4項目に分けて質問している。若年期を中心とした前期調査、一定の就業経験経過後の後期調査とともに知的障害者は「満足」を選択した割合が高くなっている。障害者全体では、4項目中「給料や待遇」は前期調査、後期調査とも「満足」の割合が少ない（27.5%、18.9%）。他の3項目は「満足」とする割合が前期調査において29.0%～36.5%、後期調査において23.7%～31.3%となっている。知的障害者は4項目とも「満足」を選択する割合が高く、精神障害者及び障害者全体は「どちらかといふと満足」を選択する割合が高い。

一般の労働者を対象とした調査（「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」（図表1-3）、「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」（図表1-4））では、正社員と正社員以外に分けて「現在の職場での満足度」、「今の仕事についての満足の状況」を把握している。2つの調査の満足度D.I.（「満足している」、「どちらかといえば満足している」の割合－「不満である」、「どちらかといえば不満である」の割合）を比較すると、「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」における満足度のほうが高く示されている。この調査における「仕事の内容・やりがい」の満足度は正社員56.7ポイント、正社員以外は57.1ポイントとなっている。どちらの調査においても「仕事の内容・やりがい」、「職場の人間関係」、「正社員や正社員以外の労働者とのコミュニケーション」については、他の項目より正社員、正社員以外の労働者ともに満足度が高い結果となっている。どちらの調査においても満足度が低いのは「賃金」についてである。賃金については正社員より正社員以外の労働者のほうが満足度が低く、「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」においては、「賃金、収入」の満足度D.I.はマイナスポイントとなっており不満に思っている割合が高い。

図表1-1 職業生活の満足度(障害者職業総合センター「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査」2009)

項目	障害者全体	知的障害者	精神障害者	発達障害者	(%)
理想的で満足＋満足	49.6	52.1	36.1	45.7	
どちらとも言えない	32.7	33.3	36.8	32.8	
不満足＋全く希望と違う	17.7	14.6	27.1	21.5	

(注)「あなたが経験した(している)職業生活は、あなたの希望と合った満足できるものですか(でしたか)」の質問で、「理想的で満足」「満足」「どちらとも言えない」「不満足」「全く希望と違う」から答えた者の割合をとった。「障害者全体」は身体障害者、高次脳機能障害者、難病、その他も加えた本調査対象者全体における割合である。

図表1-2 現在の仕事の満足度（「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第3期)」
2012、2013）

項目		第3回職業生活前期調査N=421人			第3回職業生活後期調査N=414人		
		障害者全体	知的障害	精神障害	障害者全体	知的障害	精神障害
仕事内容	満足	36.5	45.8	26.2	31.3	56.3	15.8
	どちらかといえば満足	38.6	31.6	54.8	38.0	28.1	47.4
	どちらともいえない	15.2	12.9	9.5	21.6	7.8	23.7
	どちらかといえば不満足	6.7	7.7	7.1	4.3	0.0	7.9
	不満足	1.8	0.6	2.4	2.4	1.6	5.3
	無回答	1.3	1.3	0.0	2.4	6.3	0.0
給料や待遇	満足	27.5	38.7	19.0	18.9	40.6	10.5
	どちらかといえば満足	29.6	26.5	28.6	29.1	25.0	28.9
	どちらともいえない	20.3	16.8	26.2	23.5	15.6	34.2
	どちらかといえば不満足	16.2	11.6	21.4	16.4	6.3	13.2
	不満足	4.6	4.5	4.8	8.1	1.6	13.2
	無回答	1.8	1.9	0.0	4.0	10.9	0.0
職場の人間関係	満足	29.0	41.9	28.6	23.7	42.2	21.1
	どちらかといえば満足	36.2	28.4	31.0	30.5	18.8	39.5
	どちらともいえない	19.3	17.4	21.4	25.6	17.2	23.7
	どちらかといえば不満足	8.5	5.8	4.8	10.5	7.8	2.6
	不満足	4.9	3.9	14.3	4.6	1.6	13.2
	無回答	2.1	2.6	0.0	5.1	12.5	0.0
職場の環境	満足	31.1	40.6	33.3	24.3	39.1	18.4
	どちらかといえば満足	33.4	26.5	33.3	35.8	25.0	34.2
	どちらともいえない	18.5	17.4	19.0	23.5	12.5	28.9
	どちらかといえば不満足	11.1	9.0	7.1	8.9	3.1	13.2
	不満足	3.9	3.9	7.1	2.7	4.7	5.3
	無回答	2.1	2.6	0.0	4.9	15.6	0.0

(注)「現在の仕事について、どの程度満足していますか」の質問で、「仕事内容」「給料や待遇」「職場の人間関係」「職場環境」の項目について、「満足」「どちらかといえば満足」「どちらともいえない」「どちらかといえば不満足」「不満足」の割合をとった。

図表1-3 現在の職場での満足度（厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」）

(%)ポイント

項目	満足度D. I.	
	正社員	正社員以外の労働者
職業生活全体	33.7	24.2
仕事の内容・やりがい	56.7	57.1
雇用の安定性	47.8	21.9
正社員との人間関係、コミュニケーション	45.0	44.7
正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	43.2	49.4
職場の環境(照明、空調、騒音等)	36.0	34.2
労働時間・休日等の労働条件	29.5	37.9
福利厚生	24.9	5.1
職場での指揮命令系統の明確性	17.3	21.5
人事評価・処遇のあり方	13.7	15.7
教育訓練・能力開発のあり方	32.9	2.6
賃金	8.5	5.1

(注)満足度D. I.とは、現在の職場での満足度について、各項目ごとに答える質問で、「満足」又は「やや満足」と回答した労働者の割合から、「不満」又は「やや不満」と回答した労働者の割合を差し引いた値をいう。

図表1-4 今の仕事についての満足度（労働政策研究・研修機構「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」）

(%)ポイント

項目	満足度D. I.		
	雇用者全体	正規	非正規
今の仕事全体について	18.6	17.3	20.9
職場の人間関係	30.6	27.8	35.5
雇用・就業の安定性	23.4	34.8	5.7
仕事内容	27.9	23.8	34.2
労働時間、休日、休暇	17.6	9.0	31.0
作業環境	22.2	21.9	22.8
仕事の量	11.2	4.3	21.7
仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	11.4	17.0	2.9
能力・実績に対する会社からの評価	1.4	3.9	-2.5
賃金、収入	-10.9	-9.0	-13.9

(注)満足度D. I. は今の仕事の満足度について、各項目ごとの質問で「満足」・「やや満足」の割合－「不満」・「やや不満」の割合を示す。

2 仕事をする理由について

障害者を対象とした調査と、一般労働者を対象とした調査では選択肢の内容が異なるが、第1位の理由は「生活していくため」「生計を維持するため」となっており、「平成20年度障害者雇用実態調査」(図表1-5)59.8%、「教育から就業への移行実態調査III」(図表1-6)69.3%、「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」(図表1-7)74.4%となっている。次いで割合が高い理由としては、障害者を対象とした調査(図表1-5及び1-6)では、「働くのがすきだから」「自由に使えるお金がほしいから」となっており、一般労働者を対象とした調査(図表1-7)では、「生計費の足しにするため」、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」、「社会人としての義務、社会貢献のため」という理由が高くなっている。

図表1-5 仕事をする理由（厚生労働省「平成20年度障害者雇用実態調査」）

項目	(%) 割合
生活していくため	59.8
働くのがすきだから	25.9
自由に使えるお金がほしいから	25.0
友達や話し相手がほしいから	6.7
家にいてもすることがないから	6.3
家族やまわりの人にいわれるから	3.2

(注)平成20年度調査において知的障害者に行った質問への回答割合である。

図表1-6 就労の理由（全国LDD親の会「教育から就業への移行実態調査III」2009）

項目	(%) 割合
生活をしていくため	69.3
自由に使えるお金がほしい	59.0
働くのがすきだから	12.8
家族に働くようにいわれるから	11.4
友達や話し相手がほしいから	7.9
家にいてもすることがないから	7.6
その他	7.6
無記入	0.3

(注)保護者が親の会会員で18歳以上の当事者を対象とした質問「あなたはなぜ仕事をしているのですか」における回答の割合である。

図表 1-7 働いている理由（労働政策研究・研修機構「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」）

項目	(%)
生計を維持するため	74.4
生計費の足しにするため	32.4
自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため	29.6
社会人としての義務、社会貢献のため	28.3
仕事が面白いため	20.0
規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため	20.0
その他の理由	3.5
無回答	0.9

(注)全国の満20歳以上65歳以下の男女から抽出した8,000人を対象に、働いている理由の質問に回答した割合である。

3 職場での要望事項等

平成 20 年度及び平成 25 年度の「障害者雇用実態調査」（図表 1-8 及び 1-9）では、身体障害者には「現在の会社で仕事を続けていく上で改善・充実・整備が必要と思われる事項」、知的障害者には「現在の職場での要望事項」、精神障害者には「仕事を続けていく上で改善・充実・整備が必要と思われる事項」という質問により、要望事項等を調査している。平成 20 年度の調査では、身体障害者では「労働条件・時間面での配慮」(40.4%)、知的障害者では「今の仕事をずっと続けたい」(56.7%)、精神障害者では「調子の悪い時に休みを取りやすくする」(30.8%)が第 1 位の要望事項となっている。平成 25 年度の調査では、身体障害者では「能力に応じた評価、昇進・昇格」(28.0%)、知的障害者では「今の仕事をずっと続けたい」(52.3%)、精神障害者では「能力に応じた評価、昇進・昇格」(31.2%)が第 1 位の要望事項となっている。平成 20 年度と平成 25 年度の調査では選択肢の項目が変更されているが、平成 25 年度の調査では知的障害者では大きな変化はみられないが、身体障害者と精神障害者はどちらも第 1 位の要望は「能力に応じた評価、昇進・昇格」、第 2 位の要望は「調子の悪いときに休みを取りやすくする」と待遇面の要望が高くなっている。

「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」の本人調査（図表 1-10）では、上記調査の知的障害者の要望と同じく、「今の仕事を続けたい」(52.8%)が第 1 位の要望事項となっている。「仕事ができるように教えてほしい」(13.1%)という項目が「障害者雇用実態調査」の知的障害者（平成 20 年度調査では 5.3%、平成 25 年度調査では 5.9%）より高い割合となっている。LD 親の会会員による本調査では作業習得に課題を抱える当事者がやや多い状況がうかがえる。

一般労働者を対象とした調査（図表 1-11）では、「今後の就業に対する希望」として正社員以外の労働者を対象に希望を把握している。希望の第 1 位は「現在の会社で働きたい」(73.9%)となっており、これを就業形態別にみると、出向社員(82.2%)、嘱託社員(80.8%)が特に高く、最も割合の低い臨時的雇用者(59.9%)においても「平成 20 年度障害者雇用実態調査」及び「平成 25 年度障害者雇用実態調査」の知的障害者の割合(56.7%及び 52.3%)より高い割合となっている。

図表1-8 職場への要望事項（厚生労働省「平成20年度障害者雇用実態調査」）

障害別割合 (%)					
身体障害者	割合	知的障害者	割合	精神障害者	割合
労働条件・時間面での配慮	40.4	今の仕事をずっと続けたい	56.7	調子の悪い時に休みを取りやすくする	30.8
能力に応じた評価、昇進・昇格	31.0	ほかの仕事もしてみたい	10.7	業務遂行の援助や本人、周囲に助言する者等の配置	29.5
コミュニケーション手段や体制の整備	30.0	職場で困った時に相談できる人がほしい	10.7	配置転換など人事管理面についての配慮	21.9
能力が発揮できる仕事への配置	16.8	一緒に働く仲間、友達がほしい	8.2	職業生活、社会生活全般に関する相談員の配置	15.8
作業を容易にする設備・機器の整備	15.5	休みを増やしてほしい	6.1	業務内容の簡略化などの配慮	11.0
安全対策の充実	14.4	仕事ができるように教えてほしい	5.3	通院時間の確保・服薬管理など医療上の配慮	11.0
通勤面での配慮	11.3	もっと働く時間や日を増やしてほしい	4.6	職場復帰のための訓練機会の提供・充実	8.9
福利厚生の充実	10.5	まわりの人に仕事を助けてほしい	3.5	短時間勤務など労働時間の配慮	8.9
健康管理体制の充実	10.3	特はない	19.8	その他(福利厚生の充実、能力評価(昇進・昇格)等)	34.2
教育訓練・研修の充実	7.1				
職場介助者等の配置	3.4				

(注)身体障害者については「現在の会社で仕事を続けていく上で、改善・充実・整備が必要と思われる事項」として回答のあった割合、知的障害者については、「現在の職場での要望事項」として回答のあった割合、精神障害者については、「仕事を続けていく上で改善・充実・整備が必要と思われる事項」として回答のあった割合をそれぞれ多かった順に示す。

図表1-9 職場への要望事項（厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」）

障害別割合 (%)					
身体障害者	割合	知的障害者	割合	精神障害者	割合
能力に応じた評価、昇進・昇格	28.0	今の仕事をずっと続けたい	52.3	能力に応じた評価、昇進・昇格	31.2
調子の悪いときに休みを取りやすくする	19.6	職場で困った時に相談できる人がほしい	12.3	調子の悪いときに休みを取りやすくする	23.1
コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	18.0	ほかの仕事もしてみたい	12.2	コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	20.4
能力が発揮できる仕事への配置	17.5	一緒に働く仲間、友達がほしい	9.1	能力が発揮できる仕事への配置	18.8
短時間勤務など労働時間の配慮	11.2	仕事ができるように教えてほしい	5.9	上司や専門職員などによる定期的な相談	15.8
上司や専門職員などによる定期的な相談	10.2	休みを増やしてほしい	5.5	短時間勤務など労働時間の配慮	14.6
作業を容易にする設備・機器の整備	10.0	まわりの人に仕事を助けてほしい	5.4	業務内容の簡略化などの配置	11.2
福利厚生の充実	9.5	もっと働く時間や日を増やしてほしい	4.6	職業生活、生活全般に関する相談員の配置	10.0
移動のための配慮	8.4	特にない	26.3	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	8.1
通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	7.7			業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	7.3
業務内容の簡略化などの配置	6.8			福利厚生の充実	5.0
安全対策の充実	6.6			教育訓練・研修の充実	4.2
業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	5.9			作業を容易にする設備・機器の整備	3.8
職業生活、生活全般に関する相談員の配置	5.0			安全対策の充実	2.3
教育訓練・研修の充実	3.2				

(注)身体障害者については「現在の会社で仕事を続けていく上で、改善・充実・整備が必要と思われる事項」として回答のあった割合、知的障害者については、「現在の職場での要望事項」として回答のあった割合、精神障害者については、「仕事を続けていく上で改善・充実・整備が必要と思われる事項」として回答のあった割合をそれぞれ多かった順に示す。

図表 1-10 職場における要望（全国 L D 親の会「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」2009）

項目	(%)
今の仕事を続けたい	52.8
職場で相談できる人がほしい	14.5
他の仕事がしてみたい	13.4
仕事ができるように教えてほしい	13.1
一緒に働く仲間がほしい	12.1
休みをふやしてほしい	9.7
周りの人に仕事を助けてもらいたい	6.6
その他	12.1
無記入	4.5

(注)保護者が親の会会員で18歳以上の当事者を対象とした質問「仕事をする時、「こうしたい、こうしてほしい」と思うこと(1つか2つ)」における回答の割合である。

図表 1-11 今後の就業に対する希望(正社員以外の労働者)(厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」)

区分	現在の会社で働きたい	別の会社で働きたい	独立して事業を始めたい	仕事を辞めたい	その他	不明
正社員以外の労働者	73.9	12.6	2.3	3.0	7.2	1.1
契約社員	75.3	12.3	3.3	2.6	5.9	0.7
嘱託社員	80.6	3.3	1.2	8.5	5.3	1.2
出向社員	82.2	6.4	1.1	3.6	5.2	1.5
派遣労働者	61.3	25.1	3.0	3.2	6.6	0.8
臨時の雇用者	59.9	14.3	3.4	5.9	15.2	1.3
パートタイム労働者	75.6	12.0	2.2	2.5	6.6	1.1
その他	68.4	14.4	2.3	2.1	11.8	1.0

(注)正社員以外の労働者を対象に今後の就業に対する希望を質問し、就業形態別に回答の割合を示す。

4 就業状況について

(1) 雇用形態

「平成 20 年度障害者雇用実態調査」(図表 1-12)では、身体障害、知的障害、精神障害の 3 障害に分けて、正社員、正社員以外の割合をとっており、正社員は身体障害者に多く(64.4%)、知的障害者、精神障害者は正社員以外が多い(それぞれ 62.6%、53.3%)。平成 20 年度調査の「正社員」の定義は「契約期間の定めのない(定年により定められているものを除く。)社員であり、他企業への出向者は除いている。」となっている。平成 25 年度の同調査(図表 1-13)においても、正社員は身体障害者に多く(55.9%)、知的障害者、精神障害者は正社員以外が多い(それぞれ 81.3%、58.9%)が、平成 20 年度調査より身体障害者、知的障害者の正社員の割合が減少し、正社員以外の割合が増加している。平成 25 年度調査の「正社員」の定義は「勤め先で正社員または正職員などと呼ばれている者」として、正社員、正社員以外について、無期契約と有期契約

に分けて割合を把握している。契約期間別では、身体障害者の正社員以外（43.8%）は無期契約6.5%、有期契約37.3%となっており、多くは有期契約である。一方知的障害者の正社員以外（81.3%）は無期契約26.5%、有期契約54.8%となっており、約1：2の割合となっている。知的障害者の雇用形態は、正社員以外が8割を超えるが、正社員以外における無期契約となっている労働者の割合は他の障害種類に比べ多い状況にある。

「教育から就業への移行実態調査III」の保護者調査(図表1-14)では、週20時間以上一般事業所等で勤務している場合、正社員が60.0%となっているが、障害者手帳を利用する等雇用対策上の特別な支援を得て、週20時間以上一般事業所等で勤務している場合、正社員は24.0%、正社員以外が37.0%、パートタイム労働者(週30時間以上)が24.0%となっている。

知的障害者、精神障害者、発達障害者の障害別に把握した調査(図表1-15)では、3障害ともパートタイム労働者・アルバイト、非常勤での雇用が最も多く（それぞれ44.3%、55.0%、53.5%）、半数前後を占める。

一般労働者を対象とした調査では、「正社員」の割合が最も高くなっている。「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」(図表1-16)では61.3%が正社員、次いで多いのはパートタイム労働者22.9%である。「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」(図表1-17)では自営業者も含めて就業者全体を調査しており、雇用者82.5%、非雇用者17.5%となっており、正規の職員・従業員の割合は49.8%、次に多い割合はパートタイム労働者の16.9%である。

図表1-12 雇用形態（厚生労働省「平成20年度障害者雇用実態調査」）

区分	身体障害者	知的障害者	精神障害者	(%)
正社員	64.4	37.3	46.7	
正社員以外	25.5	62.6	53.3	
無回答	10.1	0.0	0.0	

(注)調査に回答した事業所5,511社において、雇用されている身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用形態別の割合である。「正社員」という用語については「契約期間の定めのない(定年により定められているものを除く。)社員であり、他企業への出向者は除いている」と定義している。

図表1-13 雇用形態（厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」）

区分	身体障害者	知的障害者	精神障害者	(%)
正社員	55.9	18.8	40.8	
無期契約	48.1	16.9	32.0	
有期契約	7.8	1.9	8.8	
正社員以外	43.8	81.3	58.9	
無期契約	6.5	26.5	11.1	
有期契約	37.3	54.8	47.8	
無回答	0.4	0.0	0.2	

(注)調査に回答した事業所8,673社において、雇用されている身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用形態別の割合である。本調査では、正社員及び正社員以外を無期契約と有期契約に分けて把握している。「正社員」という用語については「勤め先で正社員又は正職員などと呼ばれている者」と定義している。

図表 1-14 雇用形態（全国 L D 親の会「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」2009）

区分	週20時間以上一般事業所等で勤務	障害者手帳を利用する等雇用対策上の特別な支援を得て週20時間以上一般事業所等で勤務	(%)
正社員	60.0	24.0	
正社員以外(準社員、契約社員、嘱託社員など)	16.0	37.0	
パートタイム労働者(週20時間以上30時間未満)	6.0	10.0	
パートタイム労働者(週30時間以上)	15.0	24.0	
その他(見習い)	1.0	3.0	
無記入	2.0	2.0	

(注)子どもが18歳以上の親の会会員(保護者)を対象に、一般雇用と障害者雇用を分けて雇用形態の質問に回答した割合。本調査においては「パート」とされている表記を本表では「パートタイム労働者」と表記している。

図表 1-15 雇用形態（障害者職業総合センター「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査」2009）

項目	知的障害者	精神障害者	発達障害者	(%)
正社員雇用	35.3	42.0	35.8	
パートタイム労働者・アルバイト、非常勤での雇用	44.3	55.0	53.5	
派遣労働者	0.6	6.8	6.7	
自営、独立開業、会社経営	1.6	4.5	3.5	
福祉的就労(就労移行/継続、作業所、デイケア等)	31.4	30.0	22.0	
その他の就労形態	4.5	7.3	6.7	

(注)雇用形態を問う質問への、知的障害者、精神障害者、発達障害者の回答の割合(複数回答)。本調査では「パート・アルバイト、非常勤での雇用」とされている表記を本表では「パートタイム労働者・アルバイト、非常勤での雇用」に、「派遣社員」を「派遣労働者」と表記している。

図表 1-16 就業形態別労働者の割合（厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」）

項目	割合	(%)
正社員	61.3	
正社員以外の労働者	38.7	
パートタイム労働者	22.9	
契約社員	3.5	
派遣労働者	3.0	
嘱託社員	2.4	
出向社員	1.5	
臨時の雇用者	0.7	
その他	4.7	

(注)事業所調査における就業形態別労働者の割合。正社員以外の労働者は、パートタイム労働者以下その他までを含む。

図表 1-17 就業者の就業形態・雇用形態（労働政策研究・研修機構「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」）

項目	(%) 割合
非雇用者	17.5
会社の経営者、役員	3.8
自営業主、自営業	9.2
内職	0.3
家族従業者	3.8
その他の就業者	0.2
無回答(非雇用者)	0.2
雇用者	82.5
正規の職員・従業員	49.8
パートタイム労働者	16.9
アルバイト	5.4
派遣労働者	2.4
契約社員	3.7
嘱託	1.8
その他の雇用者	2.0
無回答(雇用者)	0.5

(注)就業者を雇用者と非雇用者に分け、それを就業形態・雇用形態別に分けた構成比を示す。本調査においては「パート」とされている表記を本表では「パートタイム労働者」に、「派遣社員」とされている表記を「派遣労働者」と表記している。

(2) 平均勤続年数

障害者を対象とした「平成 20 年度障害者雇用実態調査」(図表 1-18)では、身体障害者と知的障害者はともに 9 年 2 か月、精神障害者は 6 年 4 か月となっている。平成 25 年度実施の同調査(図表 1-19)では、身体障害者の勤続年数は 10 か月伸長したが、知的障害者、精神障害者はともに 2 年近く短縮しており、定着期間が短くなっている。「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」の保護者調査(図表 1-20)では期間を区切り調査し、週 20 時間以上一般事業所で就業している場合、最も多いのは 6 か月～1 年未満 33.0%、障害者手帳を利用する等雇用対策上の特別な支援を得て週 20 時間以上一般事業所等で就業している場合、最も多いのは 3 年以上 5 年未満 24.0%、パートタイム雇用として週 20 時間未満一般事業所等で勤務している場合、最も多いのは 6 か月未満 27.0%となっている。

一般労働者を対象とした調査(図表 1-21)では、就業者全体では 12.4 年、経営者などの非雇用者は 18 年、正規社員、非正規社員など雇用者は 11.3 年が平均となっている。

図表1-18 勤続年数（厚生労働省「平成20年度障害者雇用実態調査」）

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
勤続年数	9年2月	9年2月	6年4月

(注)調査に回答した事業所5,511社において、雇用されている身体障害者、知的障害者、精神障害者の平均勤続年数である。

図表1-19 勤続年数（厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」）

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
勤続年数	10年	7年9月	4年3月

(注)調査に回答した事業所8,673社において、雇用されている身体障害者、知的障害者、精神障害者の平均勤続年数である。

図表1-20 勤続年数（全国L D親の会「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」2009）

(%)

区分	週20時間以上一般事業所等で勤務	障害者手帳を利用する等雇用対策上の特別な支援を得て週20時間以上一般事業所等で勤務	パートタイム雇用週2日以下、または20時間未満一般事業所等で勤務
6か月未満	9.0	9.0	27.0
6か月以上1年未満	33.0	16.0	20.0
1年以上2年未満	16.0	20.0	13.0
2年以上3年未満	6.0	11.0	7.0
3年以上5年未満	16.0	24.0	20.0
5年以上10年未満	13.0	14.0	-
10年以上	3.0	2.0	-
無記入	5.0	4.0	-

(注)子どもが18歳以上の親の会会員(保護者)を対象に、一般雇用、障害者雇用、パートタイム雇用に分けて勤続年数の質問に回答した割合。本調査においては「パート」とされている表記を本表では「パートタイム雇用」と表記している。

図表1-21 平均勤続年数（労働政策研究・研修機構「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」）

(年)

項目	平均勤続年数
就業者全体	12.4
非雇用者	18.0
雇用者	11.3

(注)就業者の現在働いている企業・組織での平均勤続年数である。

(3) 週の労働時間

障害者を対象とした調査では、「平成 20 年度障害者雇用実態調査」(図表 1-22)における身体障害者、知的障害者、精神障害者は週 30 時間以上とする割合が 70%以上となっている。平成 25 年度実施の同調査(図表 1-23)においては特に知的障害者と精神障害者において 30 時間以上の割合が減少し、20 時間以上 30 時間未満及び 20 時間未満の短時間労働者の割合が増加している。「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」の保護者調査(図表 1-24)では週 20 時間以上、一般事業所等で勤務している場合、40 時間以上が 59.0%、次いで 30 時間以上 40 時間未満が 26.0%、障害者手帳を利用する等雇用対策上の特別な支援を得て週 20 時間以上一般事業所等で勤務している場合、30 時間以上 40 時間未満が 53.0%、40 時間以上が 23.0%、20 時間以上 30 時間未満が 22.0%となっている。

一般労働者を対象とした調査(図表 1-25)では、雇用者の平均は 41.8 時間、雇用形態別では正規の職員・従業員は 49.0 時間、契約社員 40.0 時間、嘱託 39.3 時間などの順となっている。「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」(図表 1-26)では、正社員の場合、40 時間～45 時間未満が 33.0%、45 時間～50 時間未満が 20.8%、35 時間から 40 時間未満が 20.2%などとなっており、正社員以外の労働者の場合、35 時間から 40 時間未満が 20.9%、20 時間未満が 17.3%、40 時間から 45 時間未満が 15.6%などの順になっている。

図表 1-22 週所定労働時間（厚生労働省「平成 20 年度障害者雇用実態調査」）

区分	身体障害者	知的障害者	精神障害者	(%)
30時間以上	82.8	79.1	73.1	
20時間以上30時間未満	14.7	13.2	24.8	
20時間未満	1.8	7.5	0.6	
無回答	0.7	0.1	1.5	

(注)週所定労働時間は平成20年10月の事業所の規則等で定められた所定労働時間（所定労働日における始業時刻から終業時刻まで）において実際に就業した時間である。

図表 1-23 週所定労働時間（厚生労働省「平成 25 年度障害者雇用実態調査」）

区分	身体障害者	知的障害者	精神障害者	(%)
30時間以上	81.8	61.9	68.9	
20時間以上30時間未満	12.0	26.5	26.2	
20時間未満	5.5	10.4	4.2	
無回答	0.7	1.1	0.7	

(注)週所定労働時間は平成25年10月の事業所の規則等で定められた所定労働時間（所定労働日における始業時刻から終業時刻まで）において実際に就業した時間である。

図表1-24 週の労働時間（全国L.D親の会「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」2009）

区分	週20時間以上一般事業所等で勤務	障害者手帳を利用する等雇用対策上の特別な支援を得て週20時間以上一般事業所等で勤務	(%) パートタイム雇用週2日以下、または20時間未満一般事業所等で勤務
50時間以上	20.0	2.0	-
40時間以上50時間未満	39.0	21.0	-
30時間以上40時間未満	26.0	53.0	-
20時間以上30時間未満	9.0	22.0	40(週20時間以上)
10時間以上20時間未満	-	-	40.0
無記入	6.0	2.0	20.0

(注)子どもが18歳以上の親の会会員(保護者)を対象に、一般雇用、障害者雇用、パートタイム雇用に分けて週の労働時間の質問に回答した割合。本調査においては「パート」とされている表記を本表では「パートタイム雇用」と表記している。

図表1-25 週実労働時間（労働政策研究・研修機構「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」）

区分	平均時間数 (時間)
雇用者平均	41.8
正規の職員・従業員	49.0
非正規(計)	30.5
パートタイム労働者	26.9
アルバイト	27.4
派遣労働者	37.4
契約社員	40.0
嘱託	39.3
その他の雇用者	35.7

(注)雇用者を正規の職員・従業員と非正規に分け、さらに非正規の雇用形態別平均時間数を示す。本調査では「パート」とされている表記を本表では「パートタイム労働者」に、「派遣社員」とされている表記を「派遣労働者」と表記している。

図表 1-26 週の実労働時間（厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」）

(%)

区分	正社員	正社員以外の労働者
20時間未満	0.6	17.3
20～25時間未満	0.6	11.8
25～30時間未満	0.8	9.8
30～35時間未満	2.9	11.3
35～40時間未満	20.2	20.9
40～45時間未満	33.0	15.6
45～50時間未満	20.8	5.9
50～60時間未満	13.1	3.6
60時間以上	7.1	2.6
不明	0.9	1.1

(注) 「実労働時間」とは所定内労働時間数（労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数(休憩時間は除き、有給休暇取得分も除く)と所定外労働時間数(早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数)の合計をいう。

(4) 賃金

障害者の 1 か月の平均賃金は、「平成 25 年度障害者雇用実態調査」(図表 1-28)においては身体障害者が 22 万 3 千円、知的障害者が 10 万 8 千円、精神障害者が 15 万 9 千円となっている。平成 20 年度実施の同調査(図表 1-27)と比較し、身体障害者と知的障害者は額が減少しているが、精神障害者においては 1 か月の平均賃金、週所定労働時間別平均賃金ともに増加している。「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」の保護者調査(図表 1-29)においては、週 20 時間以上一般事業所等で勤務している者の場合、10 万円以上 15 万円未満の割合が最も高く 35.0% となっている。障害者手帳を利用する等雇用対策上の特別な支援を得て一般事業所等で勤務している者の場合は 10 万円以上 15 万円未満が 54.0%、5 万円以上 10 万円未満が 33.0% という状況である。

一般労働者の平均賃金は、「平成 25 年賃金構造基本統計調査」(図表 1-30)によると 295,700 円、正社員・正職員については、314,700 円、正社員・正職員以外については 195,300 円となっている。

図表 1-27 賃金（厚生労働省「平成 20 年度障害者雇用実態調査」）

区分	身体障害者	知的障害者	精神障害者
1か月平均	25万4千円	11万8千円	12万9千円
30時間以上	26万8千円	12万4千円	15万7千円
20時間以上30時間未満	19万7千円	8万3千円	5万9千円
20時間未満	5万2千円	4万0千円	2万4千円

(注)賃金は労働契約・労働協約・就業規則等により予め定められている支給条件、算定方法によって支給される給与であって、超過勤務手当も含む。障害別1か月の平均賃金と、週所定労働時間別の平均賃金を示す。

図表 1-28 賃金（厚生労働省「平成 25 年度障害者雇用実態調査」）

区分	身体障害者	知的障害者	精神障害者
1か月平均	22万3千円	10万8千円	15万9千円
(超過勤務手当を除く所定内給与額)	(21万1千円)	(10万6千円)	(15万4千円)
30時間以上	25万1千円	13万0千円	19万6千円
20時間以上30時間未満	10万7千円	8万7千円	8万3千円
20時間未満	5万9千円	3万5千円	4万7千円

(注)賃金は労働契約・労働協約・就業規則等により予め定められている支給条件、算定方法によって支給される給与であって、超過勤務手当も含む。カッコ内は超過勤務手当を除いた給与額である。障害別1か月の平均賃金と、週所定労働時間別の平均賃金を示す。

図表 1-29 1か月の賃金（全国 L D 親の会「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」2009）

区分	週20時間以上一般事業所等で勤務	障害者手帳を利用する等雇用対策上の特別な支援を得て週20時間以上一般事業所等で勤務	パートタイム雇用週2日以下、または20時間未満一般事業所等で勤務	(%)
20万円以上	18.0	0.0	-	
15万円以上20万円未満	27.0	9.0	-	
10万円以上15万円未満	35.0	54.0	-	
5万円以上10万円未満	11.0	33.0	40(5万円以上)	
5万円未満	0.0	1.0	34.0	
その他・不明	8.0	3.0	27.0	

(注)子どもが18歳以上の親の会会員(保護者)を対象に、一般雇用、障害者雇用、パートタイム雇用に分けて賃金の質問に回答した割合。賃金は税金等控除前の支給額である。本調査においては「パート」とされている表記を「パートタイム雇用」と表記している。

図表 1-30 賃金（厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査(全国)」）

項目	金額 (円)
一般労働者(短時間労働者以外の労働者)の賃金(年齢42.0歳、勤続11.9年)	295,700
正社員・正職員(年齢41.4歳、勤続12.9年)	314,700
正社員・正職員以外(年齢45.5歳、勤続7.1年)	195,300
短時間労働者の1時間あたり賃金	
男性 (年齢42.7歳、実労働日数15.8日、1日当たり所定内実労働時間数5.4時間、勤続年数5.0年)	1,095
女性 (年齢45.5歳、実労働日数17.0日、1日当たり所定内実労働時間数5.2時間、勤続年数5.8年)	1,007

(注)賃金は平成25年6月分の平均所定内給与額である。所定内給与額とは、労働契約等で予め定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、所得税などを控除する前の額をいう。

第2節 本調査研究の取り組み方

1 背景と目的

発達障害者については、全国LD親の会が実施した「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」（2009）によると、「今の仕事を続けたい」とする者が52.8%となっており、同様の調査（平成20年度障害者雇用実態調査）における知的障害者の56.7%を下回っている。また、一般労働者を対象とした調査（平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査）において、正社員以外の労働者を対象に今後の就業に対する希望を質問したところ、「現在の会社で働きたい」と回答した者は73.9%となっており、単純比較は適切でないが、発達障害者の場合、これと比較するとかなり低くなっていることから、現状の仕事に満足していない者が多いことが窺え、職場定着が課題となっていると考えられる。その一方で、現在の仕事に満足し、「今の仕事を続けたい」とする者も約半数であることから、両者の違いを把握することは、発達障害者の就職及び定着を促進していく上でのポイントを示唆するものになると考えられる。

このため、就業中の発達障害者を対象に実態調査を実施し、職業生活に対する満足度と職業生活に関する属性を把握することにより、満足度に影響を与えていた要因を把握することとし、今後の就労支援機関における効果的支援や配慮のための基礎資料を整備しようとするものである。

2 実施方法

(1) 研究委員会の設置

本調査研究を円滑に実施するため、専門家及び当事者団体から意見をうかがうとともに、企画・実施にあたって関係者による検討を進めるため、当事者団体、学識経験者、就労支援機関、関係行政の代表者からなる研究委員会を設置する。

(2) アンケート調査の実施

発達障害者団体等の協力を得て、発達障害者に対して、就業の状況、職業生活に対する満足度、職業生活に関する属性、職場の実態等についてのアンケート調査を実施する。

3 研究委員会における検討内容

(1) 対象者の範囲

発達障害者の範囲については、発達障害者支援法の中で支援の対象として定義されている以下の方々とした。()内はDSM-5¹における名称である。

①自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害（自閉スペクトラム症）

②学習障害（限局性学習症）

③注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動症）

④その他これに類する脳機能の障害であって、その症状が通常低学齢に発現するもの・生まれつきのもの

調査対象は、これらの障害特性をもっている就業中の方々とする。「就業」については、一般企業、特例子会社、パート・アルバイト、非常勤、派遣社員、就労継続支援事業所A型のほか、自営の方、独立して開業している方も含めることとした。就労継続支援事業所B型については雇用契約を結ばない就業のため対象には含めないこととした。

¹米国精神医学会が定期的に刊行している精神疾患の分類と診断基準の第5版で2013年5月に出版された。

なお、就業中の発達障害者の実態を把握するに当たり、雇用者側の事業所調査も併せ実施することについて意見が出された。本人を通して把握する職場における配慮や対応は、事業所側が実際に行っている配慮や対応をそのまま反映しているとは限らない。職場における満足度は本人の側の特性と職場固有の人間関係や風土といった職場環境とのマッチングにも左右され、そのため実態を的確に把握するには双方を調査対象とすることが望ましいのではないか、と考えられた。ただし本調査については、研究期間、実施体制等調査対象を広げることについては制約があり、本人調査を主たる対象として、職場環境や就業実態を把握し、相互の関係を分析することとした。

(2) 知的障害者を含むことについて

対象者は上記の発達障害者とするが、発達障害者には知的な遅れを伴うこともある。本調査研究は発達障害者をテーマとした調査研究であるので、基本的に知的障害者を調査の対象とはしていない。ただし調査の対象を「就業中の発達障害者」とした場合、雇用対策上の「障害者」として企業の雇用率にカウントされる障害は、身体障害、知的障害、精神障害であるため、雇用対策上「知的障害者」として認定される「療育手帳」を有している発達障害者も就労支援機関の利用者には存在する。知的能力としてはボーダーラインか若干の遅れであっても、療育手帳を取得していることにより雇用対策上は「知的障害者」に該当する。本調査において、対象者を当事者団体等の会員に依頼する場合、知的障害の程度を区別して、対象者を選定することは困難である。また当事者団体の委員からも発達障害者としての自己申告があれば知的障害を伴う方も含むこととし了解を得た。従って研究委員会の結論としてそのような範囲で知的障害者を含むこととした。

(3) 対象者の把握方法

対象者は発達障害者団体の会員及び協力が得られた支援機関を利用する発達障害者とする。また発達障害者団体の非会員であるが、団体において就業に関わる相談支援の対象者についても含むこととする。支援機関については、発達障害者支援センターの委員を通じ全国の発達障害者支援センターに対し協力を得ることが可能となり、就業支援等実施した発達障害者に調査を依頼していただくこととした。このほか、地域障害者職業センターへも協力を依頼し、地域障害者職業センターを利用する就業中の発達障害者も調査対象とした。

(4) 職業生活における満足度の測り方

研究委員会において、発達障害者に対し「満足度」をどのように問うか、検討した。一般的な満足度調査においては「今の仕事に満足していますか」という質問を設定するが、「満足している」とは本人の意識を問うものであり、抽象的な概念である。コミュニケーションに課題を有する発達障害者を対象に「満足」を問うことについては何らか工夫が必要であることが考えられた。当事者団体委員からアスペルガータイプの発達障害者の場合、具体的に「今の仕事を続けたいですか」という質問には答えられるが、全体を統合し「今の仕事に満足していますか」という質問には回答が難しい、という意見が述べられた。さらに本調査に協力を回答することにより、様々な事柄において不満足であることを引き出し対象者を追い込むことがないよう配慮を求める意見があった。そこで満足度を測る質問は、仕事に満足している状態を具体的に表す質問文に置き換えることとした。そのため「仕事をしているうれしいことがある」「仕事に行くのが楽しみだ」「自分の仕事は会社や社会の役に立っている」「この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ」「今の仕事を続けたい」という5間に「そう思う」から「全く思わない」までの5件法にて回答を求める形式とした。

(5) 職場環境並びに生活環境の把握

現在の職業生活への満足度は、職場の環境並びに生活環境がどのように異なるかによって異なる。障害者雇用に積極的で職場環境にも配慮が行き届いている事業所と、障害者雇用の経験が浅く就労支援機関による支援も利用していない事業所とでは、対象者への対応が異なっており、本人の満足度も異なることが考えられる。

また、生活面の環境も職業生活全般に与える影響は大きい。就業する理由として第1に考えられる事由は「生活していくため」という経済的な理由であろう。裕福な家庭で、協力的な家族と同居している対象者の場合と、家族の支援がなく、単身で生活している対象者の場合とでは、職業生活全般について満足度が異なるであろう。さらに結婚し家族を養っている立場にある対象者の場合は、賃金は職業生活の満足度に大きな影響をもたらしているだろう。このほか生活面においては、障害年金を受給しているか否かも関係する。

このほか、就業する理由として、「自由に使えるお金がほしい」という事由が「教育から就業への移行実態調査Ⅲ」において、2番目に多い理由となっている。職場における満足度は特に高くなとも、休日に趣味の写真撮影や鉄道を利用するなど、働いて得た給料で趣味が充実し、そのことにより職業生活全般に満足感が得られているケースもある。そのため生活基盤や休日の過ごし方など対象者を取り巻く環境をトータルに把握した上で、職業生活の満足度を捉える必要があるという意見も述べられた。

職業生活への満足度は、趣味や生活基盤の状況とも関連が想定されるため、休日の過ごし方や同居している人、収入の担い手、障害年金の支給についても把握することとした。

(6) 障害のカミングアウトについて

就業中の発達障害者の相談に対応している当事者団体委員より、定着していてもアンハッピーな状況にある当事者は、職場で障害を告知していないことが多い。満足度の調査であれば、障害を職場の人に伝えているか否か、把握することも重要であるという意見が述べられた。これについては議論を深め、単に障害を伝えているだけでなく、職場の人に自分の「特徴や配慮してほしいこと」を職場の人に伝えているか否かを問い合わせ、次に伝えている人には、伝えてよかったか否か、「そう思う」から「全く思わない」までの5件法にて回答を求ることとした。

就労支援機関の委員から、職場の担当者に支援機関の職員が分かりやすく本人の特徴や配慮してほしいことを伝えて、対処方法を示すことができていれば、発達障害者の職場での定着は円滑に進むのではないかという意見が述べられた。伝えてよかったと感じている対象者の場合、職場での満足度も高いのではないかと考えられ、一方伝えていない、また伝えても適切に伝えることができない対象者の場合は、満足度が低くなることが考えられた。そこで質問項目には、「あなたの特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えていますか。」という項目を作り、伝えている人にはその結果を5件法で問うとともに、「伝えた結果、どんなことがありますか」という自由記載の欄を設け、具体的な事柄について把握するようにした。

(7) 発達障害者特有の課題を把握する

発達障害者特有の感覚過敏、不注意、読み書きの困難、想像力、コミュニケーションの課題に対応した質問項目を選択肢に盛り込むようにした。

たとえば、仕事内容を問う質問では、「職場の人とテンポを合わせながら行う仕事だ」「決まったやり方にしたがって毎日同じことをする仕事だ」「人と会話をしながら進めていく仕事だ」というように、発達障害者が従事している仕事の質が把握できるようにした。職場環境で困っていることを問う質問では、仕事をする

場所が他の人と仕切られてなく、つながっていて困っている」「電話の話し声や機械が動く音などがいつもして困っている」「仕事場の照明がまぶしいくらいの明るさで困っている」など感覚過敏に対応した選択肢を設定した。

(8) 質問の表現ぶり、構成について

相手の意図を汲み取ることが苦手な発達障害者にとって理解しやすい表現、質問文については、委員の意見のほか、事前にプレ調査を実施することにより適宜修正した。

工夫した点としては、①感じ方を問う質問と事実を問う質問と区別して示す。②補足欄、自由記述欄を設けることとした。

プレ調査において「自分の仕事は社会の役に立っている」という質問に対し、「仕事の内容は会社の役に立つのであろうが、自分の進め方で役に立っているかは会社の上司に聞かないと分からない」という記載があった。そこで、本人の感じたままを答えればよい質問と就業形態や障害名など事実を答える質問を区分けして配置し、調査票の冒頭「回答への留意事項」において質問の全体構成と対応の仕方を示すこととした。

また、「昇給の有無」を問う質問では、「あってもごく僅か、業績によっては無い年もある」「単純に有る無しだけで判断してほしくない内容」という回答がプレ調査から得られた。対象者の感じ方に配慮し、質問の後に補足欄を設け、対象者が感じていることを表現できるようにした。

さらに具体的な実態を把握するには、自由記述欄を設定するとよい、という意見を受け、「うれしかったことは何ですか」「いやなことは何ですか」などプラスとマイナスのイメージのバランスをとり、6項目について自由記述欄を調査票の最後に配置した。

(9) 読字障害への配慮と回答しやすい媒体の設定

学習障害（限局性学習症）の中でも読字障害を有する対象者には、紙媒体の調査票に回答を求めるることは障害への配慮を欠く対応となる。読字障害の当事者団体委員からも回答手段に対する要望を受けた。そこでパソコンを利用して読み書きができるようWord版の調査票を作成し、指定のURLからダウンロードできるようにした。

(10) 先行調査・研究との比較検討

身体障害者、知的障害者、精神障害者を対象に実施された障害者雇用実態調査や全国LD親の会が会員に対し実施した実態調査等を参照し、本調査結果が比較検討できるよう質問項目を設定する。具体的には、①職場での要望事項、②仕事をしている理由、③仕事で困った時の相談相手、④離職経験、⑤就業形態、⑥手帳等の認定・判定、⑦教育歴、⑧同居している人、⑨障害年金の支給の質問である。

第2章

アンケート調査の実施

第2章 アンケート調査の実施

第1節 調査の実施

1 目的

発達障害者の職業生活の満足度に影響を与える要因を明らかにするため、調査票によるアンケート調査により、就業している発達障害者の特性、就業の状況、職業生活に関する属性、職場の実態等を把握する。

2 調査の対象

18歳以上の就業中の発達障害者を対象とした。

障害特性の区分としては、ア自閉スペクトラム症（自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害）、イ学習障害（限局性学習症）、ウ注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動症）、エ運動症群の区分とする。知的障害を伴う発達障害者も調査対象とした。

3 調査対象者の把握と実施方法

対象者は、発達障害者団体の会員及び協力が得られた支援機関を利用する発達障害者とする。また発達障害者団体の非会員であるが、団体において就業に関わる相談支援の対象者についても含めることとした。

調査の実施については、協力依頼に内諾が得られた発達障害者団体、発達障害者支援センター及び地域障害者職業センターに必要部数の調査票を送付し、各団体・機関から当事者に送付していただく方法をとった。回答は直接当センターに返送されるようにし、家族等の代理人による回答も可とした。

4 調査協力団体及び機関

図表 2-1 の団体、機関に協力いただいた。

図表 2-1 調査への協力団体及び機関一覧

	機関別	送付先	送付数
当事者団体	一般社団法人 日本自閉症協会	青森県、秋田県、福島県、茨城県、東京都、神奈川県、新潟県、愛知県、鳥取県、山口県、香川県、高知県、福岡県、熊本県、鹿児島県の 15 都県の自閉症協会	222 (回答 128) (回収率 57.7%)
	一般社団法人 日本発達障害ネットワーク	アスペ・エルデの会、IJ の会、NPO 法人ピュアコスモ、ダンボクラブ、NPO 法人おひさまくらぶ、アスペルガー基地みらい、NPO 法人エッジ、発達障害児・者及び家族支援の会シーズ、みやぎ発達障害サポートネット	215
	NPO 法人 全国 LD 親の会	全国 6 つの支部	150 (回答 120) (回収率 80.0%)
支援機関	発達障害者支援センター (発達障害者全国連絡協議会を通し依頼)	ブランチを含め全国 88 センター	880
	地域障害者職業センター	支所を含め全国 52 センター	150
送付数(合計) 1,617		回答数(合計) 659 (回収率 40.8%)	

5 調査期間

平成 26 年 5 月～7 月に実施した。

6 調査票の回収結果

当事者団体及び支援機関の協力のもと、1,617 人に調査票を発送し、659 人から回答があった。

日本自閉症協会及び全国 LD 親の会に協力依頼した調査票については、団体の要望に基づき回答数を把握している。日本自閉症協会は 57.7%、全国 LD 親の会は 80.0% の回収率である。調査全体としての回収率は 40.8% である。

調査票発送段階において当事者団体には、予め対象者数を確認の上、送付しているが、就労支援機関については、発達障害者支援センターにはブランチを含め全国 88箇所に一律 10 部、地域障害者職業センターには一律 3 部送付し、留め置きにより調査協力を依頼している。従って支援機関に依頼した調査票については、どの程度、対象者に届けられたか不明であり、調査の依頼段階において方法が異なるため、全体の回収率については参考値とする。

第2節 調査票の内容

1 調査票の構成

プレ調査の回答及び研究委員会における検討の結果、調査票は大きく4つの構成とした。

① 回答者の属性（問1、問2、問3）

回答者の区別（本人あるいは代理人）、性別、年齢、住所（都市とその通勤圏あるいはそれ以外の地域）、現況（就業中、過去に就業したが今はしていない、就業したことではない）。

本調査の対象は就業中の発達障害者であるが、当事者団体から対象者に送付する場合、受け取り時点では就業していない場合も想定されるため、問3において現況を確認する。今は就業していない対象者には、問16離職経験以降の質問に誘導する。就業したことのない対象者には、問18障害状況以降の質問に誘導する。

② 仕事について感じていること、人間関係、上司・同僚の対応などについて（問4～問14）

職業への満足度は問4により把握する。満足度に影響を与える項目として、職場の人間関係の状況（問5）、仕事内容（問6）、上司や同僚の対応（問9）、収入の感じ方（問10）を想定した。また就労支援の実施機関としては、職場に当事者の障害特性や配慮事項を適切に伝えていることが、受け入れ環境の整備につながり、円滑な適応に導くのではないかと考え、問8(1)において職場に伝えているか否かをたずね、(2)において伝えた場合はよかったですを感じているかを5件法にて把握する。

問7「職場環境で困っていること」及び問11「職場での要望事項」は、発達障害者特有の感覚過敏、注意力、読み書きの困難、想像力、コミュニケーションの課題に即した質問項目とする。

問13「支援機関名」の項目では、支援機関名の選択のほか、回答者にとって「役に立ったか」についても回答を求め、利用者からみた有用度を把握する。

③ 離職経験、就業状況、障害状況、教育歴、今の暮らしの状況について（問15～問23）

職業への満足度は、正社員かパートかなどの就業形態、事業所規模、賃金等によっても異なることが考えられる。背景となる属性として離職経験、就業状況のほか、障害状況、教育歴、暮らしの状況を把握する。

④ 仕事をしていて感じていること（問24自由記述）

職業生活の満足度に關係が深いと考えられる職場での対応や、支援機関が行う支援について、具体的な内容を自由記述により把握する。記述内容は選択式回答を補完するものとして活用する。

2 調査内容

図表2-2に調査内容をまとめた。

図表 2-2 調査内容

カテゴリー	質問番号	質問項目	回答方法	対象者	
基本的事項	1	回答記入者の状況(本人か代理者か)	該当項目を選択 年齢記入 該当項目を選択	全員	
	2-(1)	性別			
	2-(2)	年齢			
	2-(3)	居住地(都市圏、都市圏以外)			
I 職業生活について (本人が「感じていること」)	3	現在の状況			
	4	今の仕事について感じていること(仕事満足度)	各問について、「そう思う」から「全く思わない」の5件法にて回答選択 自由記載	問3にて「現在就業している」と回答した者	
	5	職場での人間関係について感じていること			
	6	仕事のやり方や内容について感じていること 仕事内容について			
	7	職場環境であなたが困っていること	該当項目を選択 「そう思う」から「全く思わない」の5件法にて回答選択 自由記載		
	8-(1)	特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか、否か			
	8-(2)	伝えている人は、職場の人に伝えてよかったですと感じているか 伝えた結果について			
	8-(3)	伝えていない人の理由			
	9	上司や同僚からの対応	「よくある」から「全くない」の5件法にて回答選択 該当項目を選択(5件法)		
	10	収入についてどのように感じているか			
	11	職場で「こうしてほしい」こと(要望事項) その他、職場で「こうしてほしい」こと			
	12	仕事をする理由			
	13-(1)	就職する際、利用した支援機関	該当項目を選択		
	13-(2)	①～⑨までの利用した支援機関について、役に立ったか否か			
	14	休日の過ごし方			
	15	職場で困った時の相談相手			
II 離職経験(「事実」について)	16-(1)	離職の有無	該当項目を選択 自由記載	問3にて「現在就業中」及び「就業したことはあるが、今はしていない」と回答した者	
	16-(2)	離職経験有りの場合の離職理由			
	16-(3)	個人的理由の内訳			
	16-(2)、(3)に補足したいこと				
III 就業状況(「事実」について)	17-(1)	雇用や就業の形態	該当項目を選択 期間を記入	問3にて「現在就業中」及び「就業したことはあるが、今はしていない」と回答した者	
	17-(2)	勤続期間			
	17-(3)	1週間の労働時間			
	17-(4)	事業所規模			
	17-(5)	賃金について(1か月の手取り額)	該当項目を選択 自由記載		
	17-(6)	加入している社会保険について			
	17-(7)	昇給やボーナスについて 17-(1)～(7)について補足したいこと			
IV 障害状況(「事実」について)	18-(1)	障害名	該当項目を選択	全員	
	18-(2)	該当の障害名について診断の有無			
	19	障害者手帳等で認定や判定を受けているか			
	19-(1)	手帳等の種類			
	19-(2)	手帳等は就業先に示しているか否か		障害者手帳がある人のうち、就業している人	
V 教育歴(「事実」について)	20	進学したことがある学校	進学したことがある学校について卒業、中退、在学中であるか選択	全員	
VI 今暮らしの状況 (「事実」について)	21	今の暮らし方	該当項目を選択		
	22	どなたの収入で暮らしているか(生計維持者)			
	23	障害年金の支給の有無			
VII 仕事をしていて感じている(いた)こと	24	以下の質問について自由に記入 ①職場の上司や同僚に言われたことで、うれしかったことは何ですか。 ②職場の上司や同僚に言われたことで、いやなことは何ですか。 ③職場で仕事をしていて一番困ることは何ですか(何でしたか)。 ④職場の上司や同僚に分かってもらいたいことは何ですか(何でしたか)。 ⑤支援機関の人にしてもらったことで、よかったですとは何ですか。 ⑥支援機関の人にしてもらったことで、いやなことは何ですか。	自由記載	問3にて「現在就業中」及び「就業したことはあるが、今はしていない」と回答した者	

第3章

アンケート調査の結果

第3章 アンケート調査の結果

以下に、「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査」の結果を述べる。集計は以下の扱いとしている。

- ・結果の記載については調査票の質問事項を並べ替え、次のように区分している。第1節基本属性、第2節今の暮らし方、第3節就業者の雇用形態及び離職経験、第4節今の職業生活、第5節職場で困っていること・要望。
- ・第1節、2節は調査対象者すべてに対する質問事項であり、第3節は「現在、就業している」または「就業したことはあるが、今はしていない」と回答した者に対する質問事項である。第4節、5節は「現在、就業している」と回答した者に対する質問事項である。
- ・調査票の回答にはいずれの質問事項にも無回答があり、集計にはこれを除いている。
- ・各問の回答状況を表す図にn=○○と数字を記載しているが、これはその問への回答者数である。
- ・回答結果については基本的に構成比を示している。
- ・自由記載については、設問に付随した記載は設問の結果と併せて要点を記述した。自由記載のみの設問「仕事をしていて感じていること」「感想・意見」については、第6節として要点をまとめた。

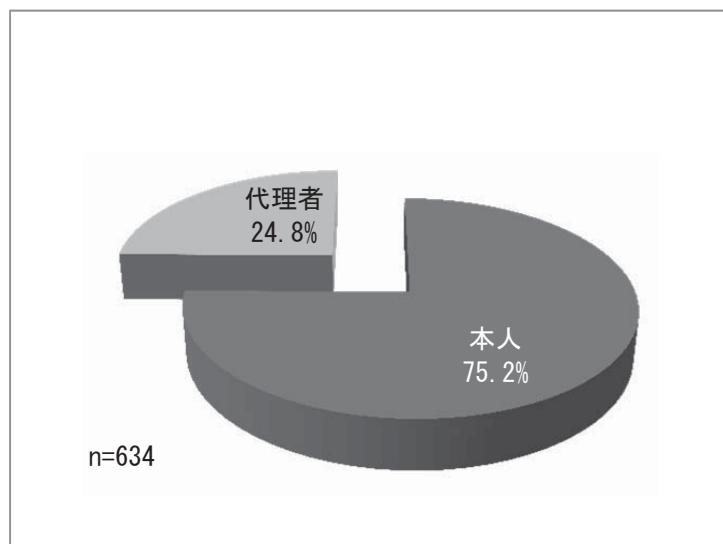
第1節 基本属性

基本属性については、調査対象者すべてに対したずねた項目である。

1 回答記入者の状況（問1）

回答記入者の内訳は、本人が477人(75.2%)、代理者が157人(24.8%)である。

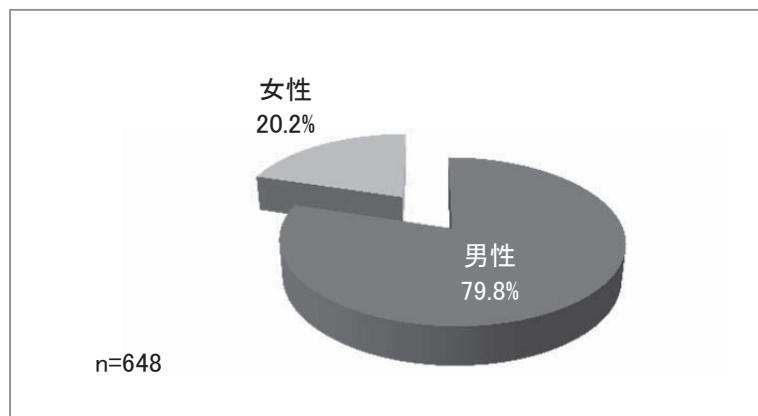
図表3-1 回答記入者



2 性別(問2(1))

全体では男性が 517 人(79.8%)、女性が 131 人(20.2%)である。

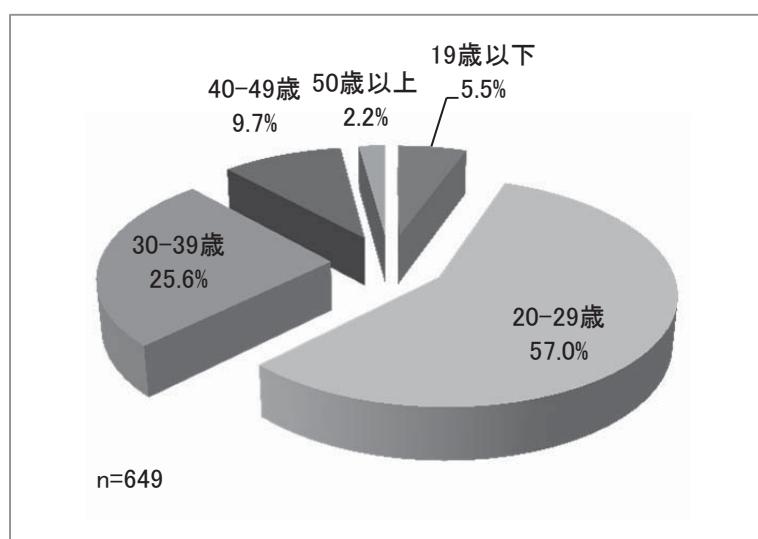
図表 3-2 性別



3 年齢構成(問2(2))

年齢の平均は、28.9歳、最低年齢は18歳、最高年齢は62歳である。20歳代が57.0%を占める。次に多いのが、30歳代の25.6%である。

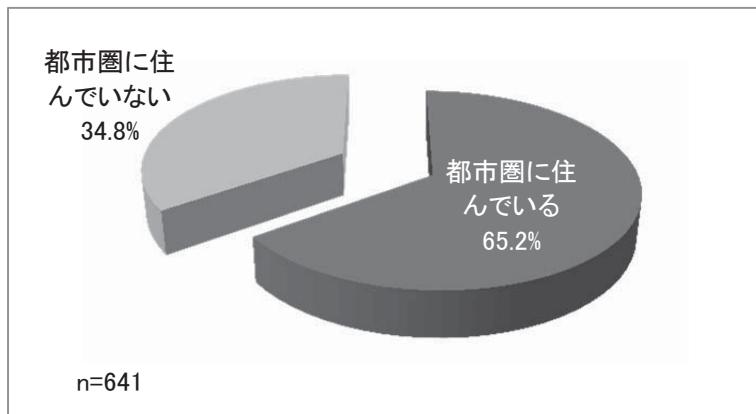
図表 3-3 年齢



4 居住地(問2(3))

都市圏に住んでいる者が 418 人(65.2%)、都市圏に住んでいない者が 223 人(34.8%)である。

図表 3-4 居住地



5 学歴(問20 教育歴)

複数回答により進学したことがある学校をたずねている。

回答が多い順にみると、普通高校(全日制)54.8%、大学 28.8%、特別支援学校 23.0%、専門学校 20.6%などとなっている。その他には「障害者職業訓練校」、「中学校」、「広域通信制・単位制高校」などが記載されていた。なお、高等専門学校を選択した回答の中には、「高等技術専門校」や「高等特別支援学校」と解釈して選択した者が一定程度存在することが推測される。

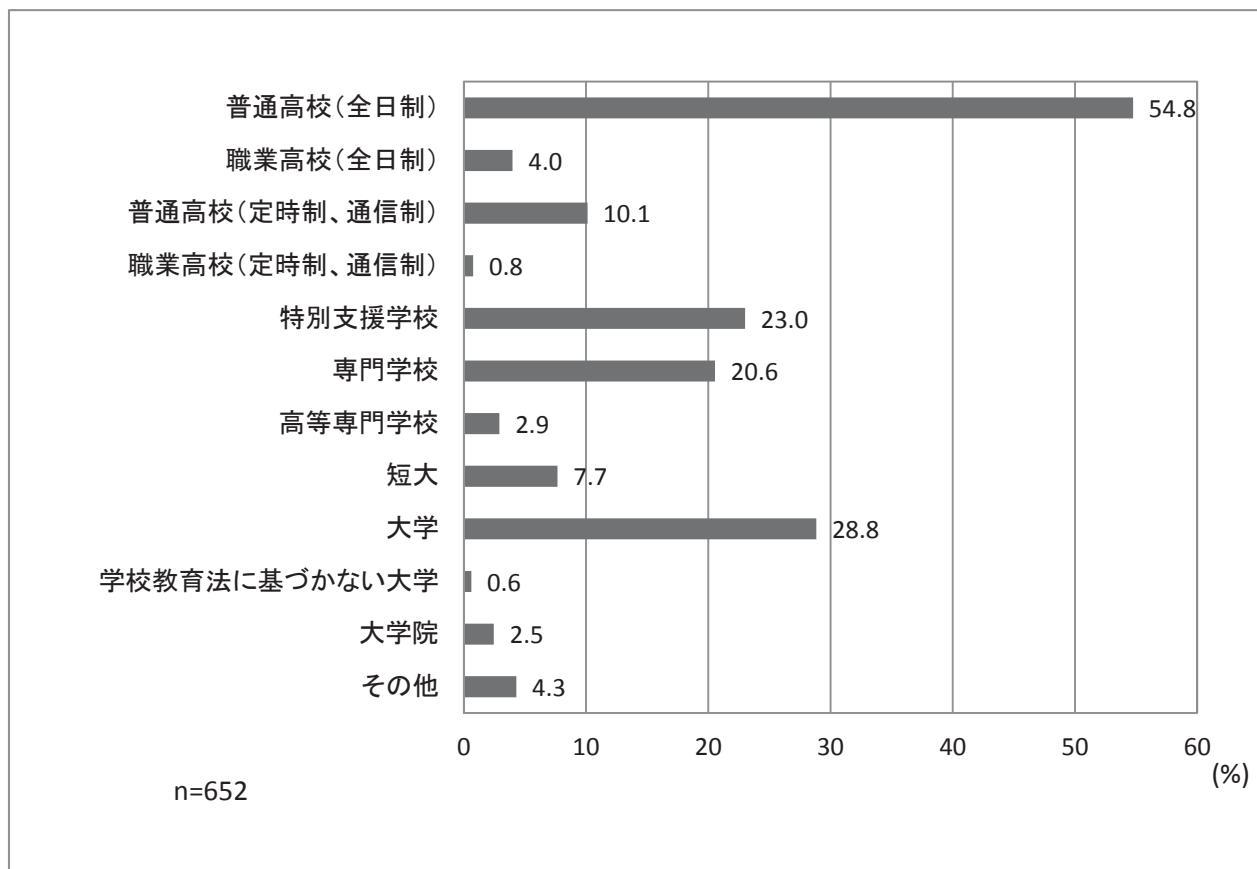
図表 3-5 進学したことがある学校(卒業、中退、在学中の内訳別)

(%)

	卒業	中退	在学中	合計
普通高校(全日制)	52.6	2.1	0.0	54.8
職業高校(全日制)	4.0	0.0	0.0	4.0
普通高校(定時制、通信制)	10.0	0.2	0.0	10.1
職業高校(定時制、通信制)	0.8	0.0	0.0	0.8
特別支援学校	22.9	0.2	0.0	23.0
専門学校	17.0	3.5	0.0	20.6
高等専門学校	2.8	0.2	0.0	2.9
短大	7.1	0.6	0.0	7.7
大学	25.3	3.4	0.2	28.8
学校教育法に基づかない大学 (ものづくり大学等)	0.6	0.0	0.0	0.6
大学院	2.1	0.3	0.0	2.5
その他	4.0	0.2	0.2	4.3

n=652

図表 3-6 進学したことがある学校(複数回答)



進学したことがある学校の回答を重複がないよう、最終学歴と考えられる学校別に区分けすると、図表 3-7 の通りである。「学校教育法に基づかない大学」については、他に該当する学歴に記載がある者は記載されている学歴に算入、他に該当する学歴の記載がない者は「その他」に算入した。普通高校（全日制、定時制、通信制）、職業高校（全日制、定時制、通信制）に回答した者は「高校」としてまとめ、専門学校、高等専門学校、短大に回答した者は「専門学校・高専・短大」としてまとめた。

最終学歴と考えられる学校を多い順にみると、「専門学校・高専・短大」26.7%、「大学」26.5%がほぼ同数、次いで「特別支援学校」22.1%、「高校」20.4%、「大学院」2.5%という状況である。

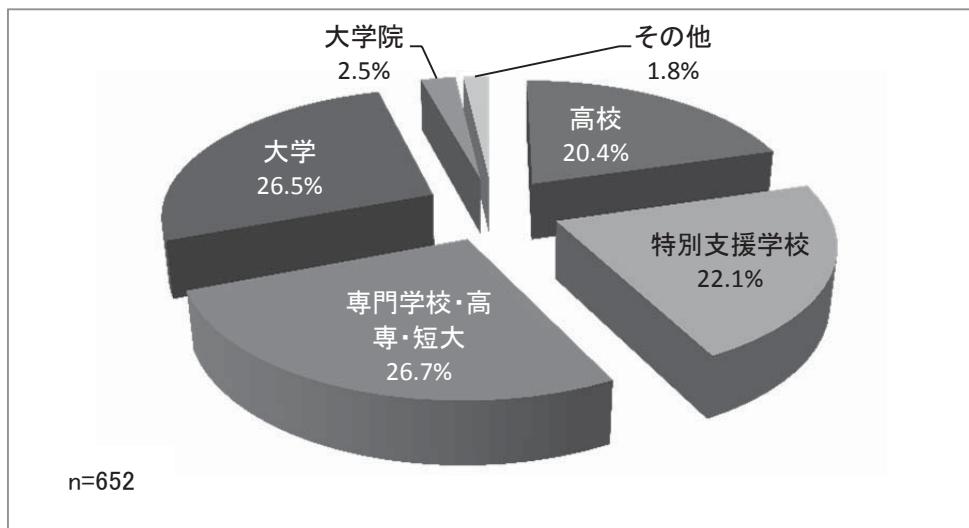
図表 3-7 最終学歴の内訳

	卒業	中退	在学中	合計
高校※	129	4	0	133 (20.4%)
特別支援学校※	144	0	0	144 (22.1%)
専門学校・高専・短大	149	25	0	174 (26.7%)
大学	150	22	1	173 (26.5%)
大学院	14	2	0	16 (2.5%)
その他	12	0	0	12 (1.8%)
合計	598	53	1	652 (100.0%)

※普通高校を卒業し、特別支援学校を卒業・中退した者は、普通高校卒業としてカウントした(3名)。

普通高校を中退し、特別支援学校を卒業した者は、特別支援学校卒業としてカウントした(1名)。

図表 3-8 最終学歴の割合



6 障害名と診断の有無（問18）

複数回答により障害名と診断の有無をたずねている。障害名については、「自閉症」、「アスペルガー症候群」、「その他の広汎性発達障害」のうち1つ以上回答した人は1人として集計し「自閉スペクトラム症」としてまとめた。「学習障害」、「読字障害」、「書字障害」、「計算障害」のうち1つ以上回答した人は1人として集計し「学習障害（限局性学習症）」としてまとめた。「発達性協調運動障害」、「チック」に1つ以上回答した人は1人として集計し「運動症群」としてまとめた。

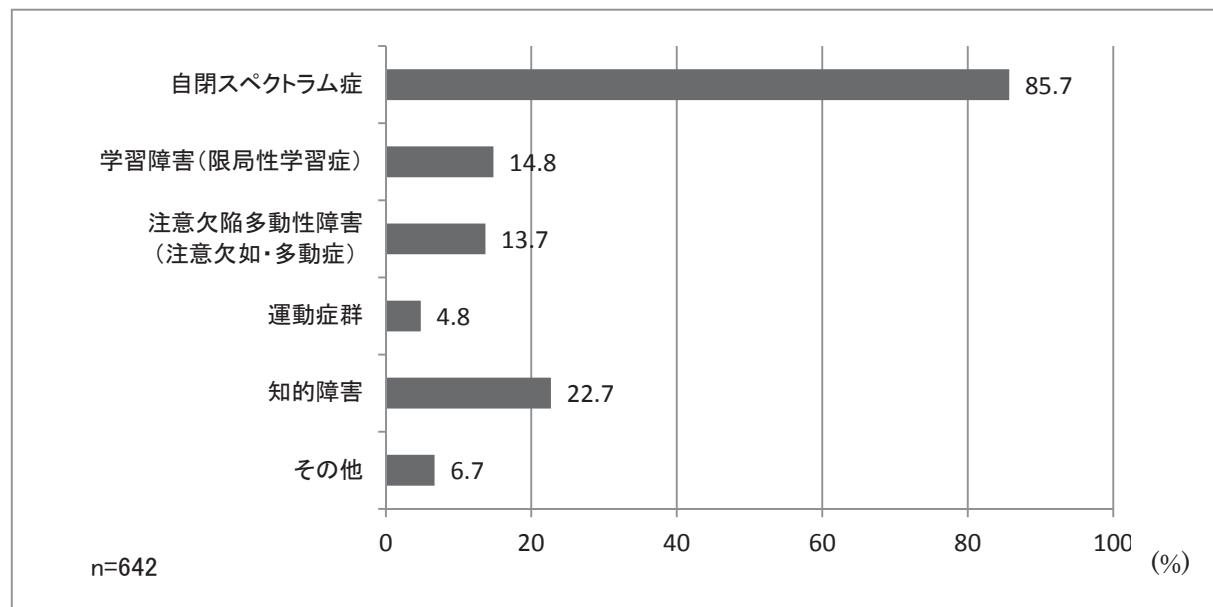
障害名について回答した者のうち、「自閉スペクトラム症」に該当する回答者の割合は85.7%となっている。次いで「知的障害」22.7%、「学習障害（限局性学習症）」14.8%、「注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動症）」13.7%などとなっている。その他には「うつ病」、「適応障害」、「統合失調症」などが記載されていた。

診断の有無については、全体の回答者を100とした割合では、診断有りが多い順にみると、自閉スペクトラム症79.8%、知的障害21.2%、学習障害（限局性学習症）11.7%などとなっている。

図表3-9 障害名と診断の有無

	診断あり	診断なし・無回答	合計
自閉スペクトラム症	79.8	5.9	85.7
学習障害(限局性学習症)	11.7	3.1	14.8
注意欠陥多動性障害 (注意欠如・多動症)	11.5	2.2	13.7
運動症群	2.6	2.2	4.8
知的障害	21.2	1.6	22.7
その他	5.3	1.4	6.7

図表3-10 障害名（複数回答）



本調査は発達障害者を対象としているが、知的障害を選択した者が 22.7%（146 名）となっていた。当事者団体、支援機関を通して実施したものであるが、回答者には知的障害を伴う者及び雇用対策上療育手帳を取得し知的障害者として認定を受けている者も含まれることが考えられたため、知的障害を選択した者の重複障害の状況を調べた。146 名のうち 91 名（62.3%）は自閉スペクトラム症との重複であった。

図表 3-11 知的障害を選択した者の障害状況

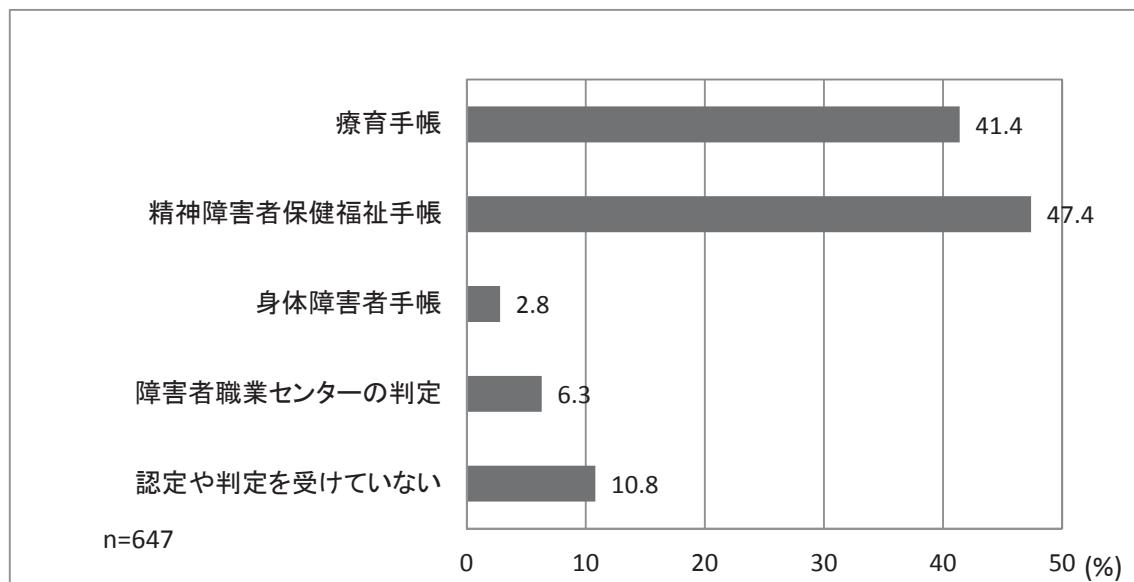
(人)

知的障害 + 自閉スペクトラム症	91	62.3%
知的障害	18	12.3%
知的障害 + 自閉スペクトラム症 + 学習障害(限局性学習症)	8	5.5%
知的障害 + 学習障害(限局性学習症)	6	4.1%
知的障害 + 注意欠陥多動性障害(注意欠如・多動症)	5	3.4%
知的障害 + 自閉スペクトラム症 + 注意欠陥多動性障害(注意欠如・多動症)	3	2.1%
知的障害 + 自閉スペクトラム症 + 運動症群	3	2.1%
知的障害 + 自閉スペクトラム症 + その他	3	2.1%
知的障害 + 学習障害(限局性学習症) + 注意欠陥多動性障害(注意欠如・多動症)	3	2.1%
知的障害 + 学習障害(限局性学習症) + 運動症群	2	1.4%
知的障害 + 運動症群	1	0.7%
知的障害 + その他	1	0.7%
知的障害 + 自閉スペクトラム症 + 学習障害(限局性学習症) + 運動症群	1	0.7%
知的障害 + 学習障害(限局性学習症) + 注意欠陥多動性障害(注意欠如・多動症) + 運動症群	1	0.7%
合計	146	100.0%

7 手帳等所持の状況（問19(1)）

複数回答により手帳等所持の状況をたずねている。回答の多い順にみると、精神障害者福祉手帳の所持者47.4%、療育手帳41.4%、認定や判定を受けていない10.8%などとなっている。

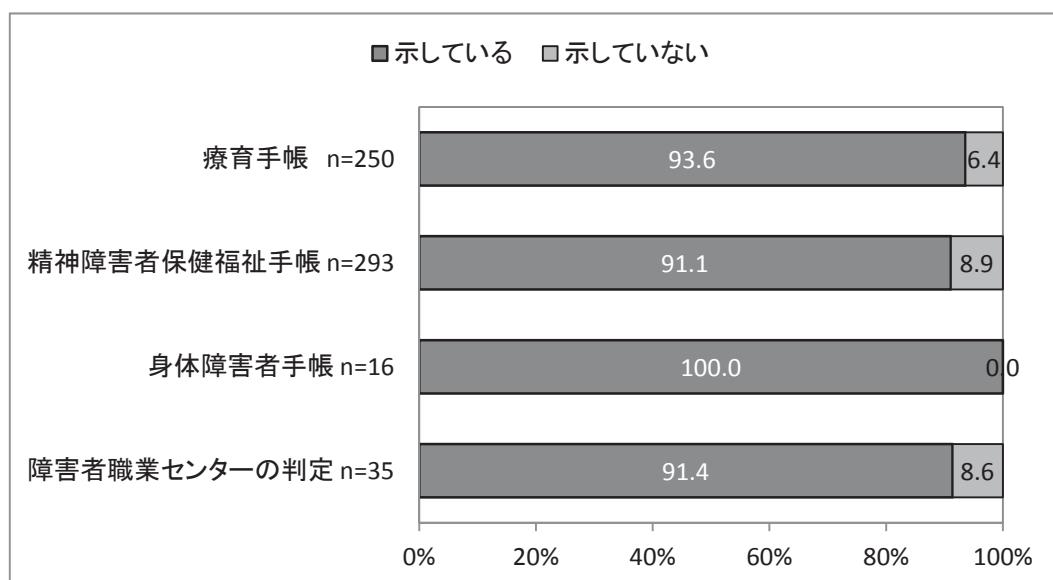
図表3-12 手帳等所持の状況(複数回答)



8 手帳等の就業先への提示（問19(2)）

手帳等を所持していると回答した者のうち、就業経験者に対し手帳等を就業先に示しているか（いたか）たずねている。回答者の90%以上が就業先に手帳等を示している。

図表3-13 手帳等の就業先への提示



第2節 今の暮らし方

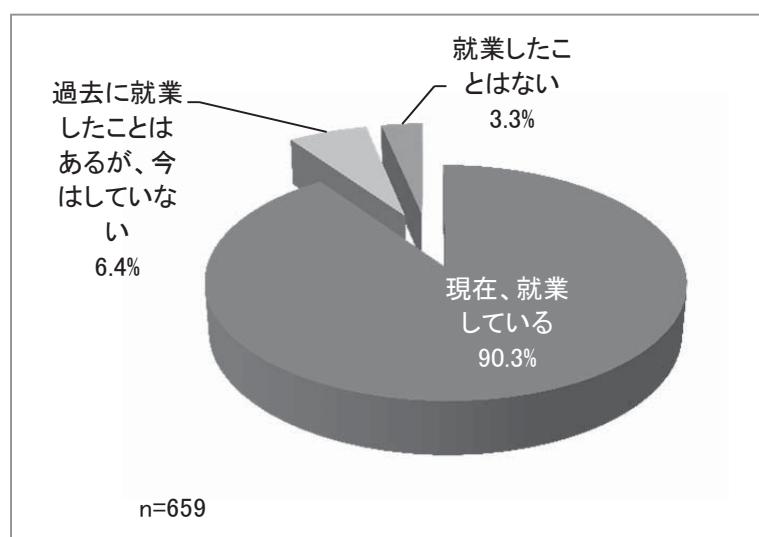
第2節については、調査対象者すべてに対したずねた項目である。

1 就業経験の状況(問3)

現在、就業している者が 595 人(90.3%)、過去に就業したことはあるが、今はしていない者が 42 人(6.4%)、就業したことはない者が 22 人(3.3%)である。

就業形態の問において、就労継続支援事業所B型と記載した回答については、就業したことはない者に区分した。

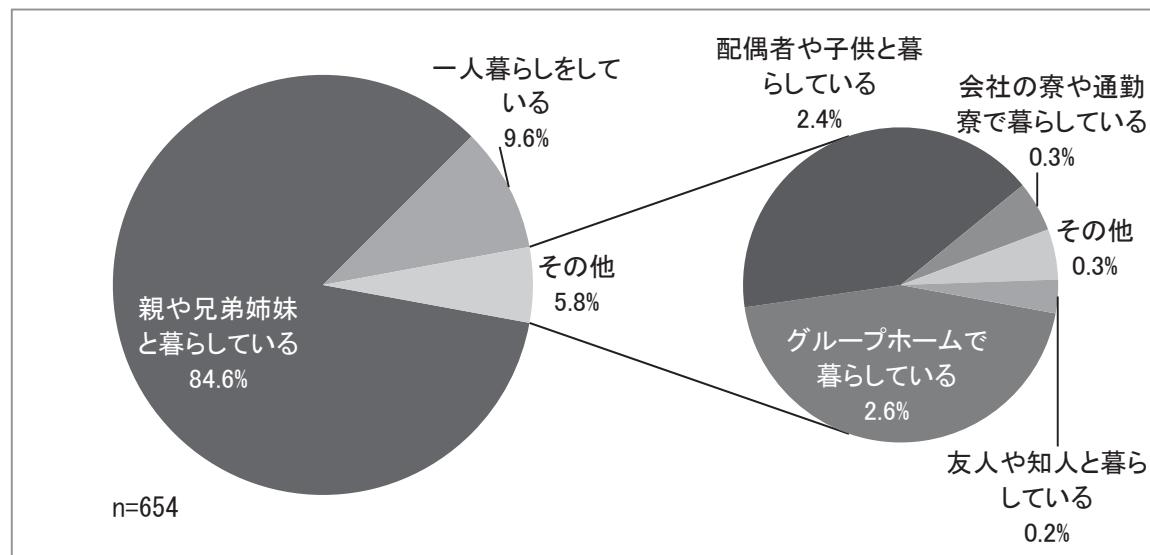
図表 3-14 就業経験



2 同居者（問 21）

今の暮らし方についてたずねている。「親や兄弟姉妹と暮らしている」回答者が 84.6%と大多数である。約 1 割が一人暮らしをしている。

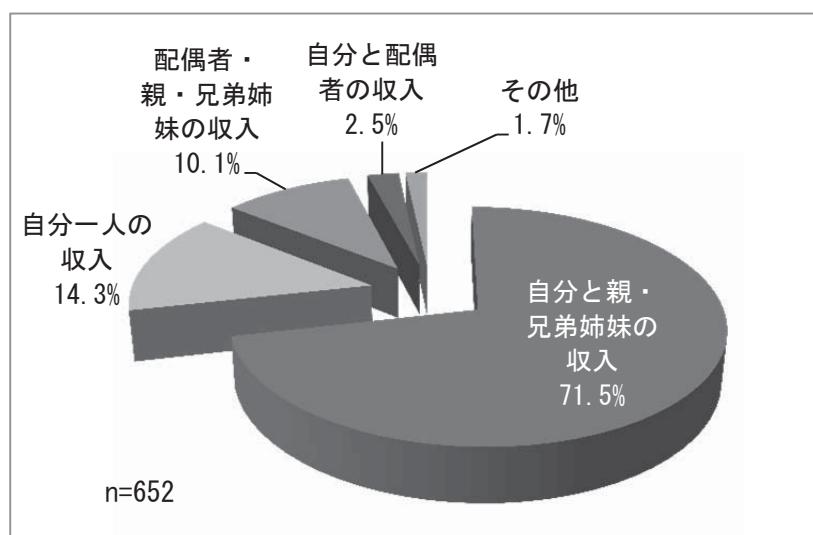
図表 3-15 今の暮らし方(同居者)



3 生計維持者（問 22）

どなたの収入で暮らしているかたずねている。生計維持者について、「自分と親・兄弟姉妹の収入」との回答が 71.5%と最も多い。次に多いのが「自分一人の収入」14.3%である。

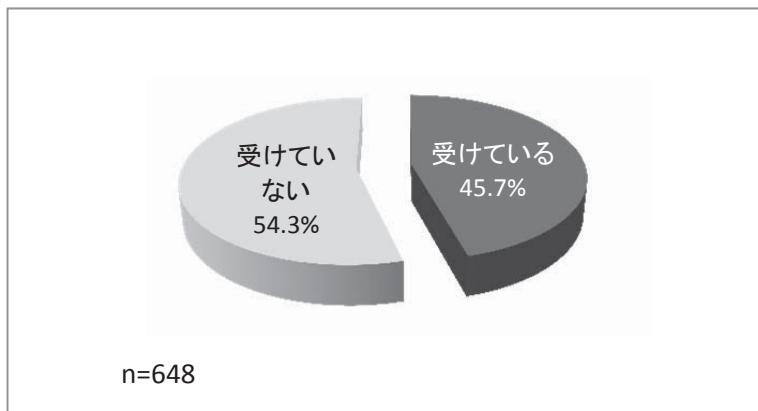
図表 3-16 生計維持者



4 障害年金の有無（問23）

障害年金の受給の有無をたずねている。「受けている」との回答が45.7%、「受けていない」との回答が54.3%となっている。

図表3-17 障害年金の受給



第3節 就業者の雇用形態及び離職経験

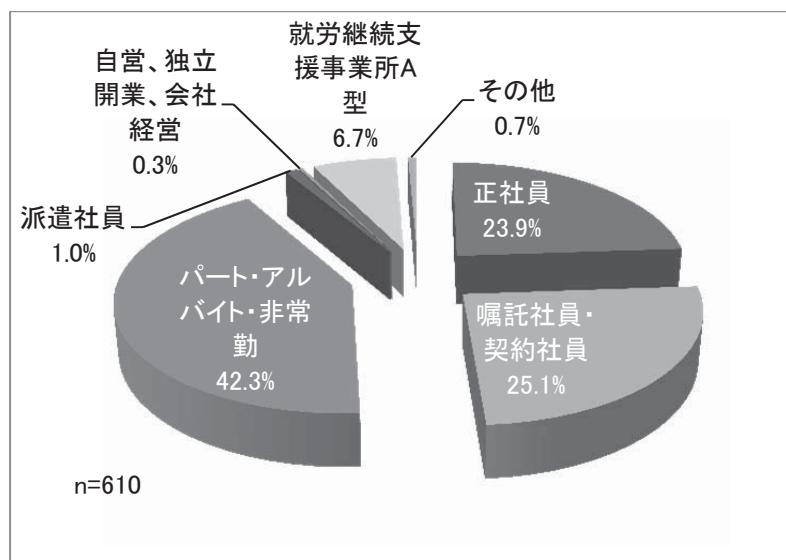
第3節については、「現在、就業している」および「過去に就業したことはあるが、今はしていない」と回答した者に対する項目である。

1 雇用や就業の形態（問17(1)）

雇用や就業の形態をたずねている。多い順にみると、「パート・アルバイト・非常勤」42.3%、「嘱託社員・契約社員」25.1%、「正社員」23.9%などとなっている。

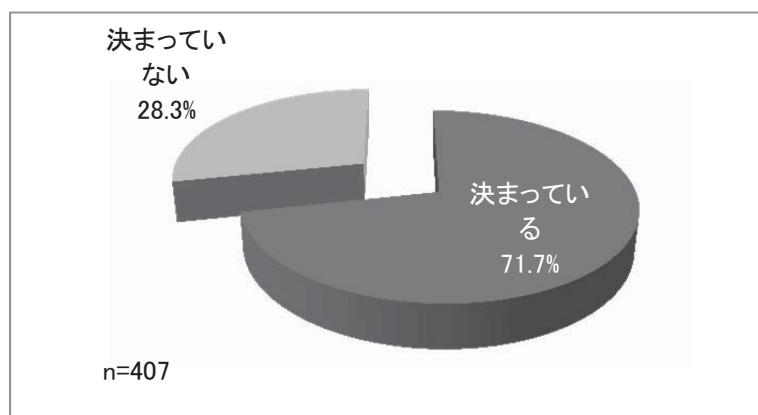
非正規雇用にあたる「嘱託社員・契約社員」「パート・アルバイト・非常勤」「派遣社員」を合わせると、68.4%となっている。その他には「有償ボランティア」、「チャレンジ職員」などの記載があった。

図表3-18 雇用の形態



「パート・アルバイト・非常勤」・「嘱託社員・契約社員」・「派遣社員」に回答した者に対し、契約期間をたずねている。契約期間が「決まっている」のは、71.7%、「決まっていない」のは28.3%となっている。

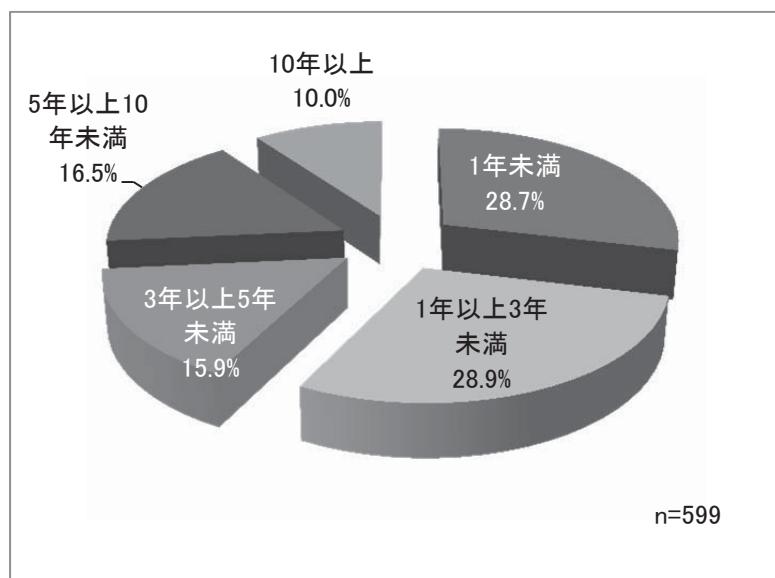
図表3-19 契約期間



2 勤続期間（問17(2)）

勤続期間は1年以上3年未満という回答が最も多く28.9%、次いで1年未満28.7%、5年以上10年未満が16.5%などとなっている。回答者の平均は4年足らず（45.8か月間）である。

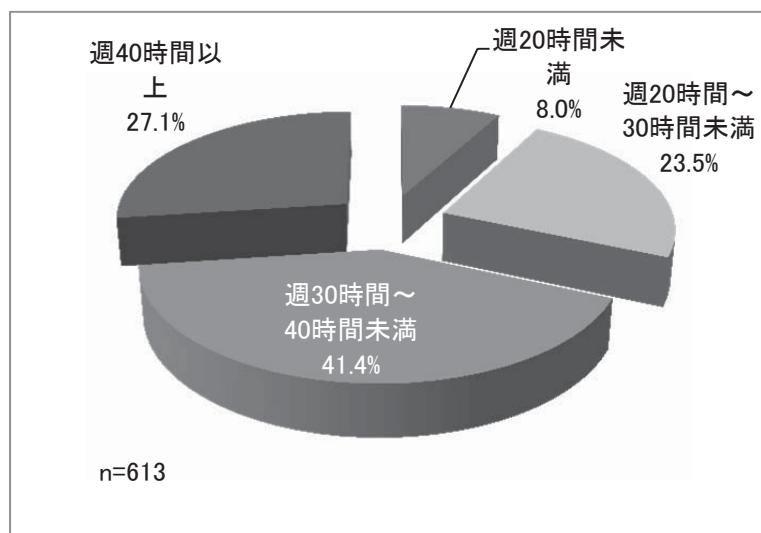
図表3-20 勤続期間



3 1週間の労働時間（問17(3)）

1週間の労働時間として最も多いのが、「週30時間～40時間未満」41.4%、次に多いのが「週40時間以上」27.1%となっている。

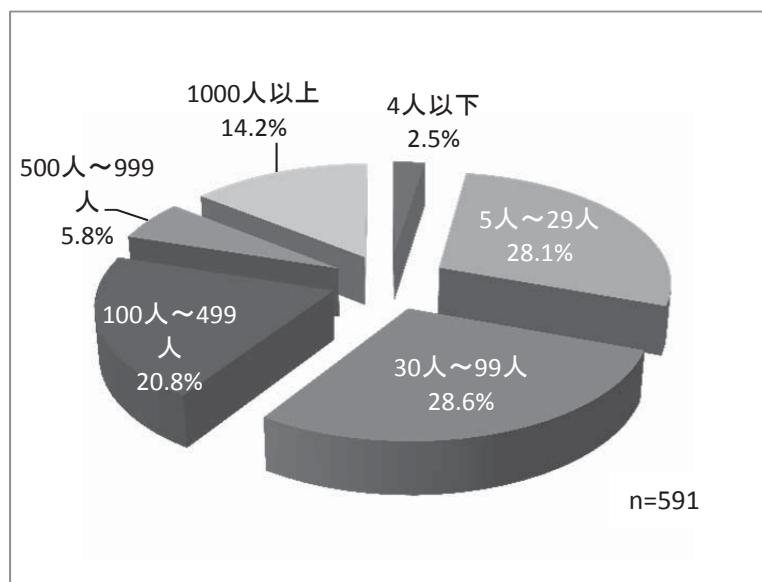
図表3-21 1週間の労働時間



4 事業所規模（問17(4)）

事業所規模について回答が多い順にみると、「30人～99人」28.6%、「5人～29人」28.1%、「100人～499人」20.8%などとなっている。調査票では、事業所規模をたずねているが、回答の中には企業規模を答えたと考えられる回答もあった。

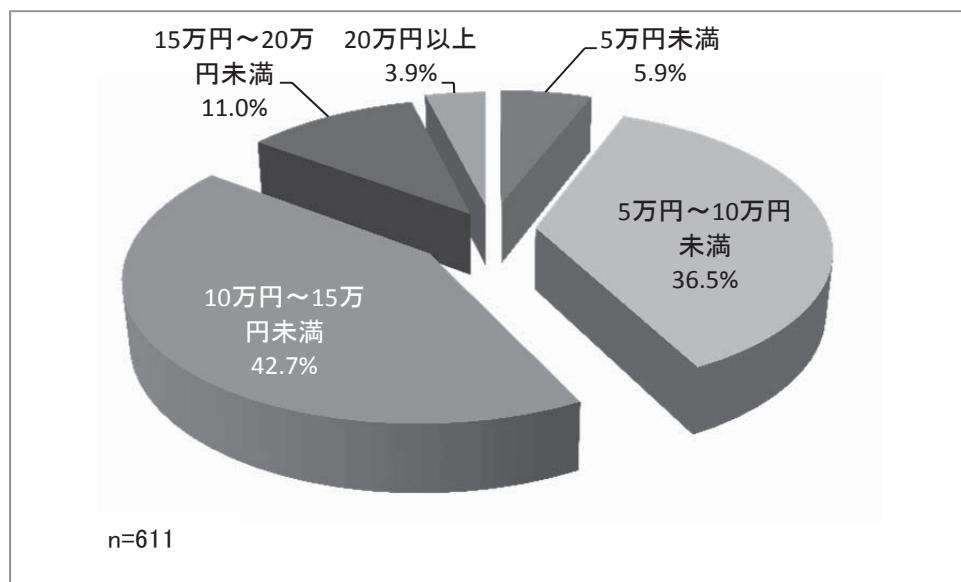
図表3-22 事業所規模



5 賃金（問17(5)）

1か月の手取り額をたずねている。多い順にみると「10万円～15万円未満」42.7%、「5万円～10万円未満」36.5%、「15万～20万円未満」11.0%などとなっている。

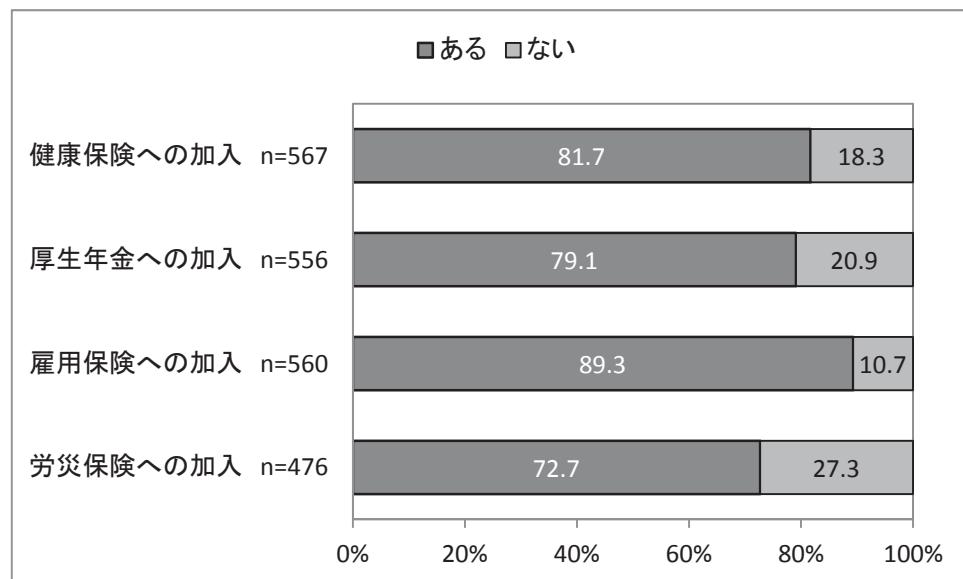
図表3-23 賃金（1か月の手取り額）



6 社会保険の加入状況（問 17(6)）

加入している社会保険を多い順にみると「雇用保険」89.3%、「健康保険」81.7%、「厚生年金」79.1%、「労災保険」72.7%となっている。回答者数では労災保険への加入に回答した者は、その他の社会保険と比べ少ない。回答内容においても「わからない」と付記しているもの、他の3保険には加入と回答し、労災保険については「加入していない」または無記入となっている回答が散見された。

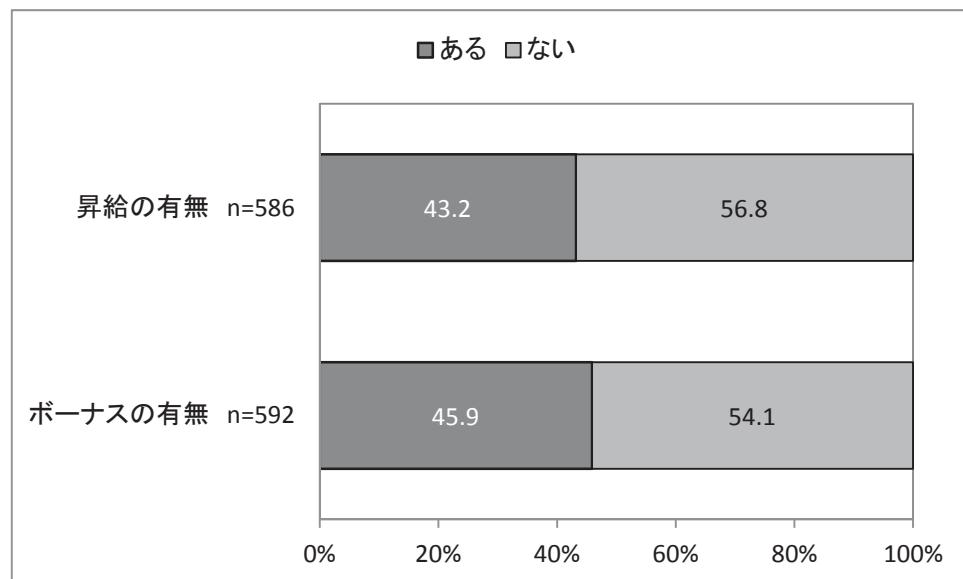
図表 3-24 社会保険の加入状況



7 昇給とボーナス（問 17(7)）

昇給やボーナスについてたずねている。半数以上が「ない」と答えている。

図表 3-25 昇給やボーナスの有無



就業状況(問17(1)～(7))の補足欄への自由記載では、雇用形態については、以下の記載があった。

「準社員」

「限定正社員」

「正社員なのかパートなのかは分からず、ただ『時給社員』としてやっている」

「常勤の時給制パートだったが、扱いは正社員」など。

昇給・ボーナスについては以下の記載があった。

「時給は国の最低賃金が上がれば上がったことがあった」

「ボーナスは仕事がたくさんある時に出ます」

「ボーナスは1万円位だからほほない」

「障害年金のもらえる等級でもない為、もう少し金額的にほしいです」

「健康保険、国民年金を家族に払ってもらっている」

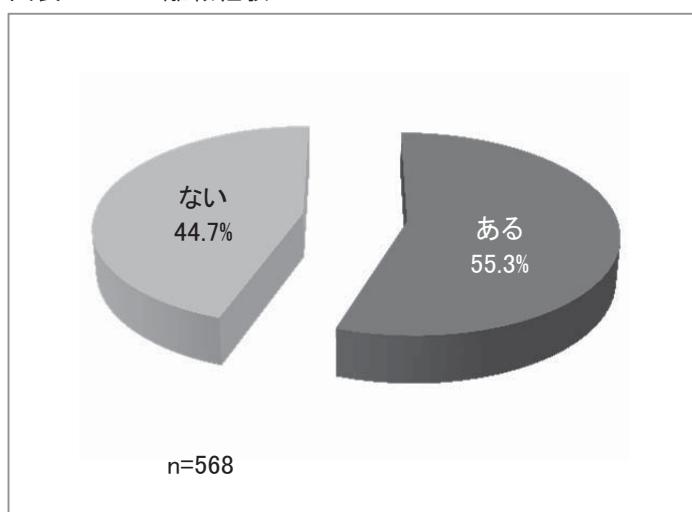
「人生が大幅に遅れているので、年齢を考えるともっと給料をもらえるようになりたい」

など、待遇面で厳しい状況に置かれていることが記載されている。

8 離職経験の有無（問16(1)）

離職経験の有無については、就業経験者のうち、「ある」が55.3%、「ない」が44.7%となっている。

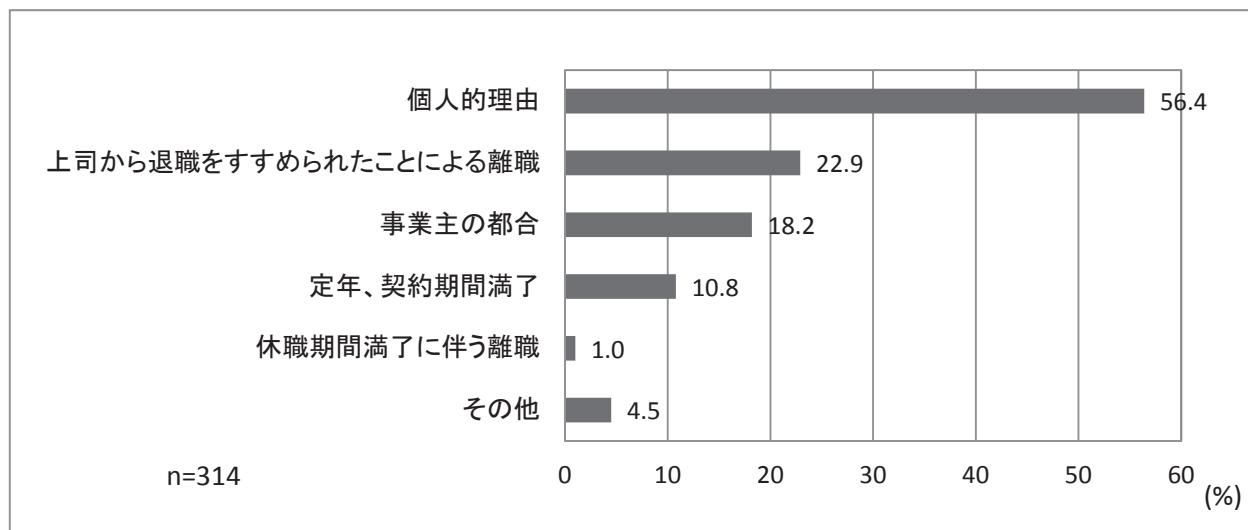
図表3-26 離職経験



9 離職した理由（問16(2)）

離職経験者に対して複数回答により離職した理由をたずねている。離職した理由を多い順にみると「個人的理由」56.4%、「上司から退職をすすめられたことによる離職」22.9%、「事業主の都合」18.2%、「定年、契約期間満了」10.8%、「休職期間満了に伴う離職」1.0%、「その他」4.5%となっている。

図表3-27 離職した理由（複数回答）



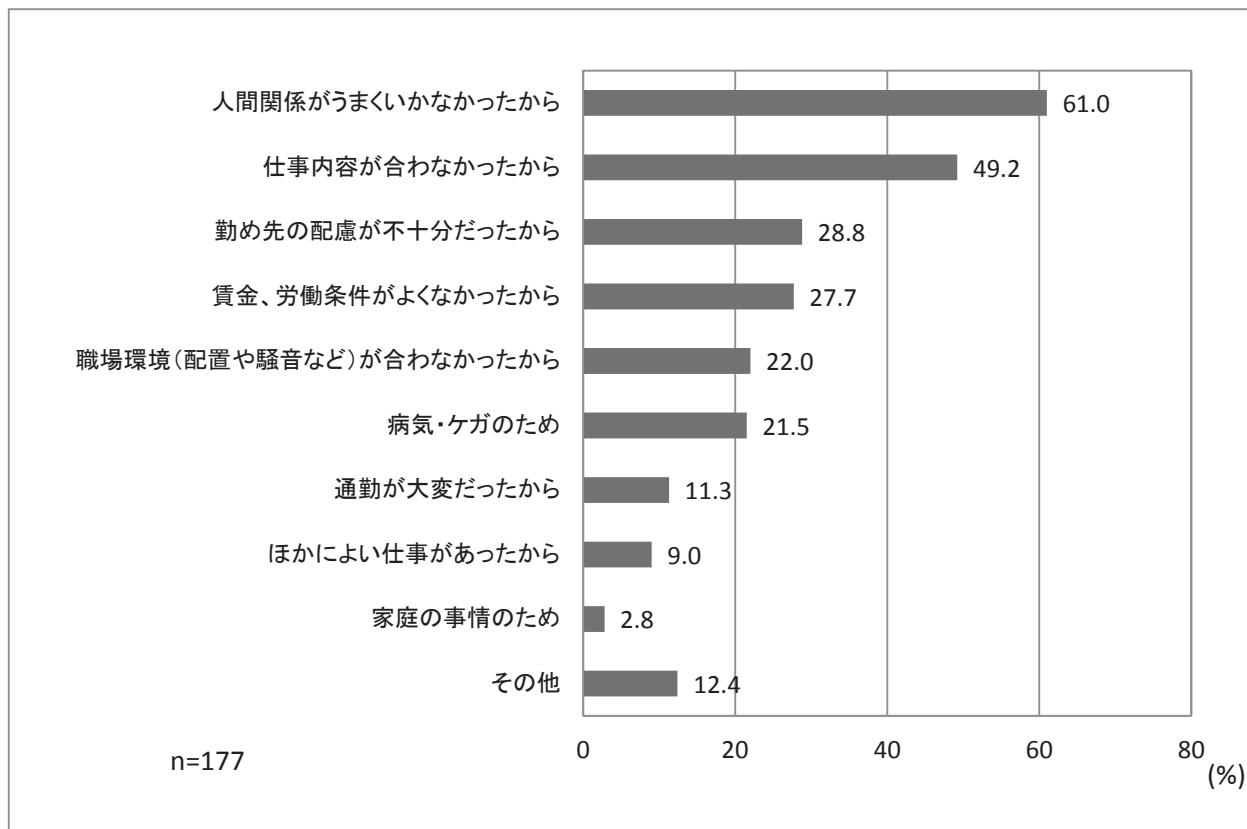
「その他」として具体的に記載されていた離職理由は以下のとおりである。

- ・「A型事業所からのステップアップ」
- ・「福祉就労から一般就労へ（障害者枠）」
- ・「次の職場に紹介された為」
- ・「会社の倒産」
- ・「試用期間2か月、不合格」
- ・「いじめにあった」
- ・「できない仕事をさせられ精神不安定に」など。

10 離職の個人的理由の内訳（問16(3)）

離職した理由について個人的理由を選択した回答者に対して、複数回答によりその内訳をたずねている。回答の多い順にみると「人間関係がうまくいかなかったから」61.0%、「仕事内容が合わなかったから」49.2%、「勤め先の配慮が不十分だったから」28.8%などとなっている。

図表3-28 離職の個人的理由内訳(複数回答)



「その他」として具体的に記載されていた離職の個人的理由は以下のとおりである。

- ・「その仕事でもう得られるスキルがなかったので」
- ・「他の職種に挑戦したかった」
- ・「夜間アルバイトだったため昼間の仕事に就きたかった」
- ・「海外出張により体調不良が続いたため」
- ・「繰り返しの異動」
- ・「過呼吸で精神的に疲れ、仕事を覚えられないことを何度もせめられて疲れた」
- ・「習熟不足」
- ・「勤務地が移動予定であった為」
- ・「家族の転勤による引越」など。

離職理由の補足欄への自由記載では、クローズであったため、周囲の理解がなく、仕事も覚えられず離職した事例、同僚・上司から何度も注意・指導を受け、退職をすすめられた事例、残業が多く賃金も低かったことによる離職事例、仕事内容が合わず、業務負荷が重かったことによる離職事例、人間関係がうまくいかずうつ状態に陥り離職した事例等について記載されていた。

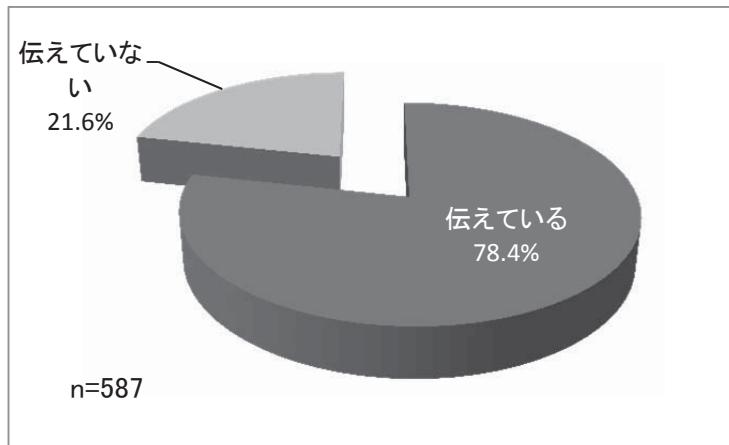
第4節 今の職業生活について

第4節については、「現在、就業している」と回答した者に対したずねた項目である。

1 特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか（問8(1)）

職場の人に「伝えている」が78.4%、「伝えていない」が21.6%となっている。

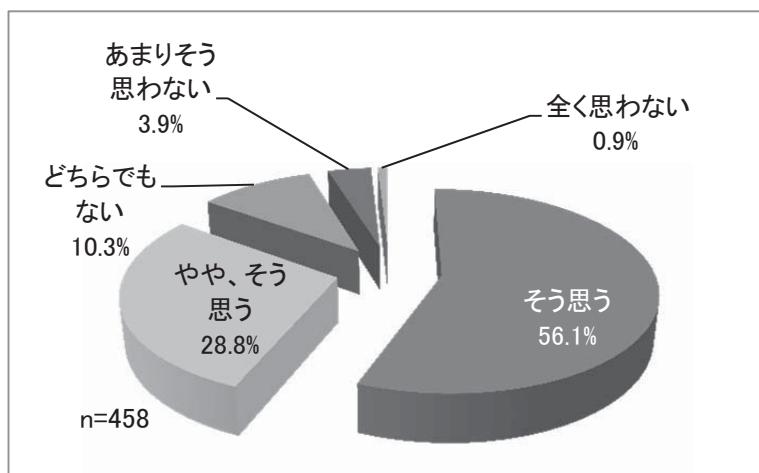
図表3-29 特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか



2 特徴や配慮してほしいことを伝えてよかったです（問8(2)）

特徴や配慮してほしいことを伝えている回答者のうち、伝えてよかったですと感じているかをたずねている。「そう思う」が56.1%、「ややそう思う」が28.8%、「どちらでもない」が10.3%。「あまりそう思わない」が3.9%、「全く思わない」が0.9%となっている。

図表3-30 特徴や配慮してほしいことを伝えてよかったです



伝えた結果、どんなことがあったかの自由記載では、配慮してもらえるようになって良かった、安心して気が楽になったとする事例が多く記載されている。具体的には次のような内容である。

- ・口頭でなく書面で指導してもらえた。
- ・理解するまで繰り返し説明してくれる。
- ・ノイズキャンセリング使用について理解が得られた。
- ・覚えやすい仕事を頼まれる。
- ・自分のペースで仕事ができる。
- ・きつい口調で注意しなくなった。
- ・集中してできる場所を用意してくれた。
- ・複数の業務をこなすことと、電話対応は今すぐできるようにならなくてよいと言つてもらえた。
- ・疲れるとぼーっとしてしまうことがあるが、さぼっているのではないことを理解してもらえた。
- ・面接時に履歴書と「ナビゲーションブック」を作成してもらい、写真入りマニュアルを作成してもらったり、実習の時やさしく教えてもらったり、月末にミーティングをしてもらったり大変配慮をしてもらい助かっている。

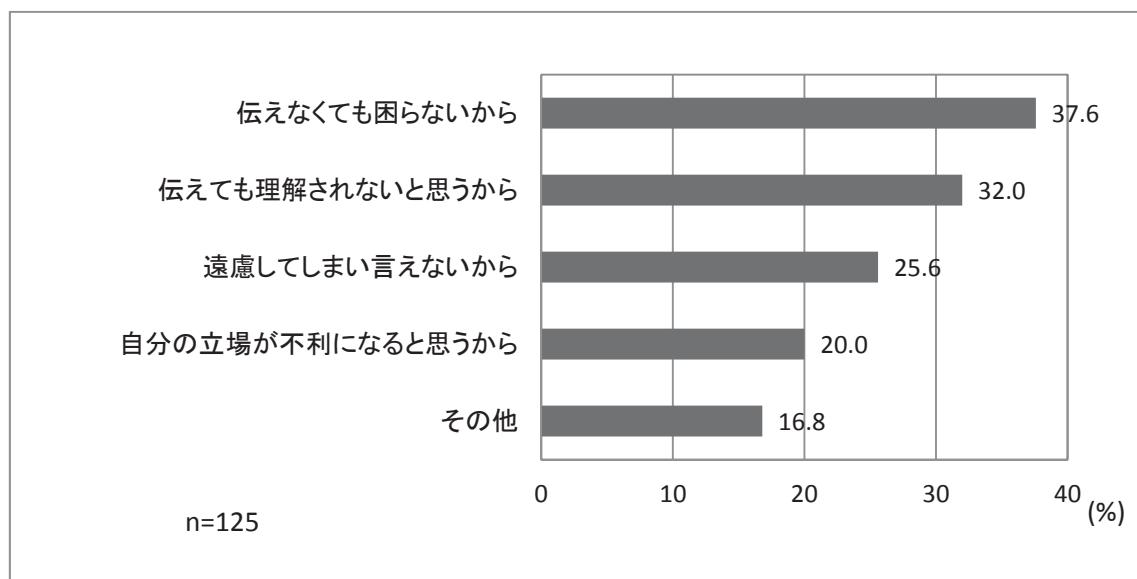
一方事例数としては少ないが、伝えても理解されていない、人によって対応が異なる、上司が異動すると継続されない、配慮がその場限りになっているなどの記載もあった。具体的には次のような内容である。

- ・伝えたからと言って特に配慮はありません。
- ・伝えたことによりその時は共感してくれたが、日常での配慮は全くない。
- ・伝えても健常者並みのノルマが課せられる。
- ・わがままを言っていると思われた。
- ・伝えたが職場の人はどう接していいか分からず上司以外話しかけてくれず孤独である。
- ・2、3日の効果はあるが、また元に戻ってしまうので配慮になつてない。
- ・苦情を受けるたび、手紙でいろいろ知らせたが、上司が何度も異動するので、なかなか理解されない。
(保護者記入)
- ・理解しない人と理解する人といふ。
- ・最初の担当者は障害を理解してくれたが、後任の担当者は障害を知っているのに本人がチックが出るほど怒鳴り散らして理解してくれない。(保護者記入)
- ・後輩がバカにした態度をとるようになった。
- ・障害者と健常者の区別がはっきりしすぎて困る。
- ・一所懸命に取り組んでも結果が出なかつたり他の人と考え方が違うと笑われる所以つらい。
- ・ミスなく仕事していても1日1個小さなミスをすると信用されない。
- ・給与が下がるのではないかと心配になった。

3 特徴や配慮してほしいことを伝えない理由（問8(3)）

複数回答により「伝えていない」とした回答者にその理由をたずねている。理由を多い順にみると「伝えなくても困らないから」37.6%、「伝えても理解されないと思うから」32.0%などとなっている。

図表3-31 特徴や配慮してほしいことを伝えない理由(複数回答)



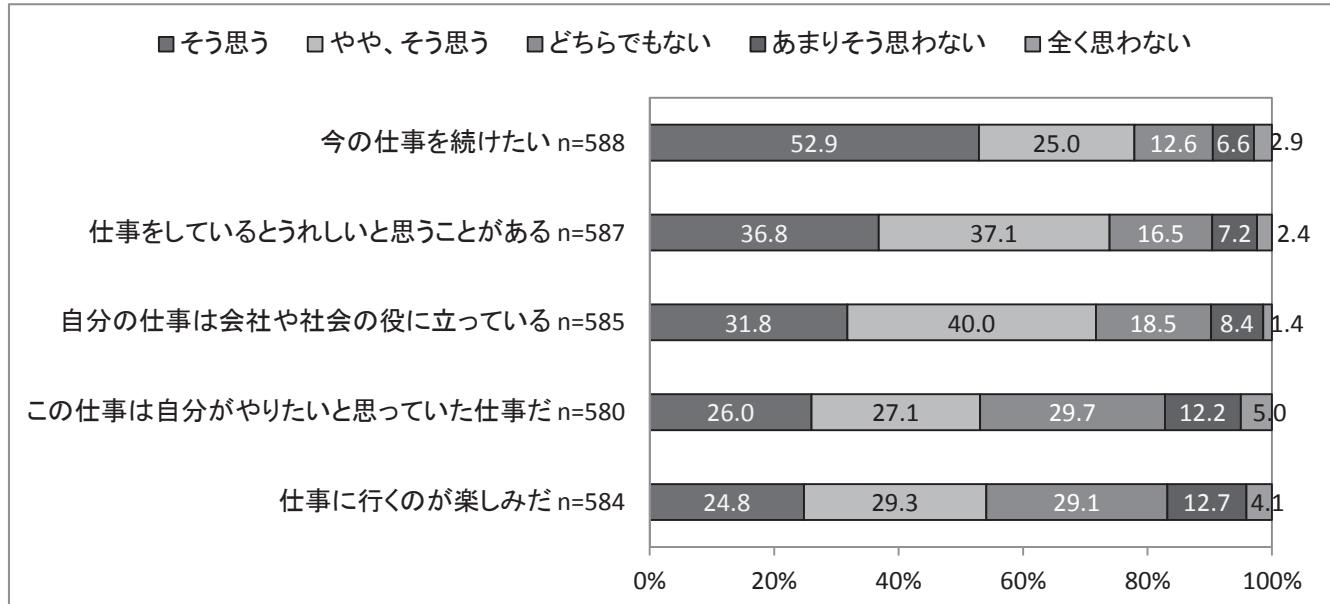
「その他」に記載されていた具体的な理由は以下のとおりである。

- ・「具体的な言葉にして話せない（言葉で表現するのが難しい）」
- ・「自分でも理解できていないことがあり、どう伝えてよいか分からなかったため」
- ・「伝えると根ほり葉ほり聞かれたうえ、攻撃される」
- ・「自分は普通だと思っている」
- ・「今の時点では大きな問題はおきていないから」
- ・「特に伝えることがない」など。

4 今の仕事について感じていること（仕事満足度）（問4）

今の仕事について満足している状況であるかをたずねている。「そう思う」を多い順にみると、「今の仕事を続けたい」52.9%、「仕事をしているうれしいと思うことがある」36.8%、「自分の仕事は会社や社会の役に立っている」31.8%などとなっている。「そう思う」と「やや、そう思う」を加えたもの、「どちらでもない」、「あまりそう思わない」と「全く思わない」を加えたものの構成比をみると、5項目とも「そう思う+やや、そう思う」の比率が50%以上となっている。

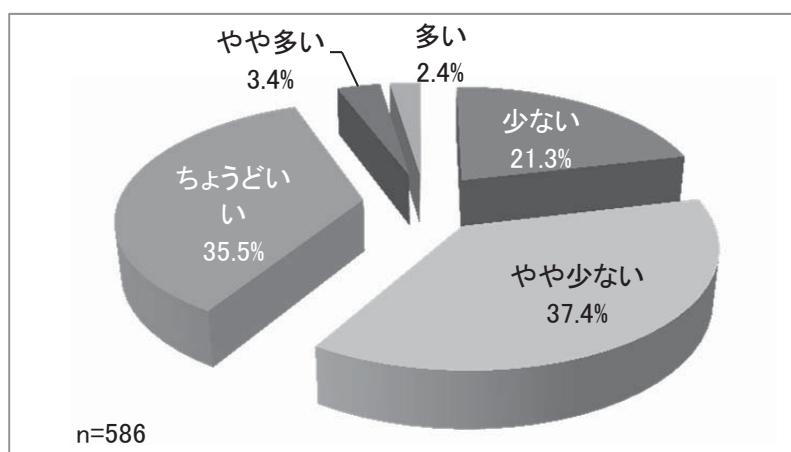
図表3-32 今の仕事について感じていること（仕事満足度）



5 収入の満足度（問10）

収入についてどのように感じているかたずねている。「少ない」21.3%と「やや少ない」37.4%を加えると58.7%、「ちょうどいい」が35.5%、「やや多い」3.4%と「多い」2.4%を加えると5.8%となっている。

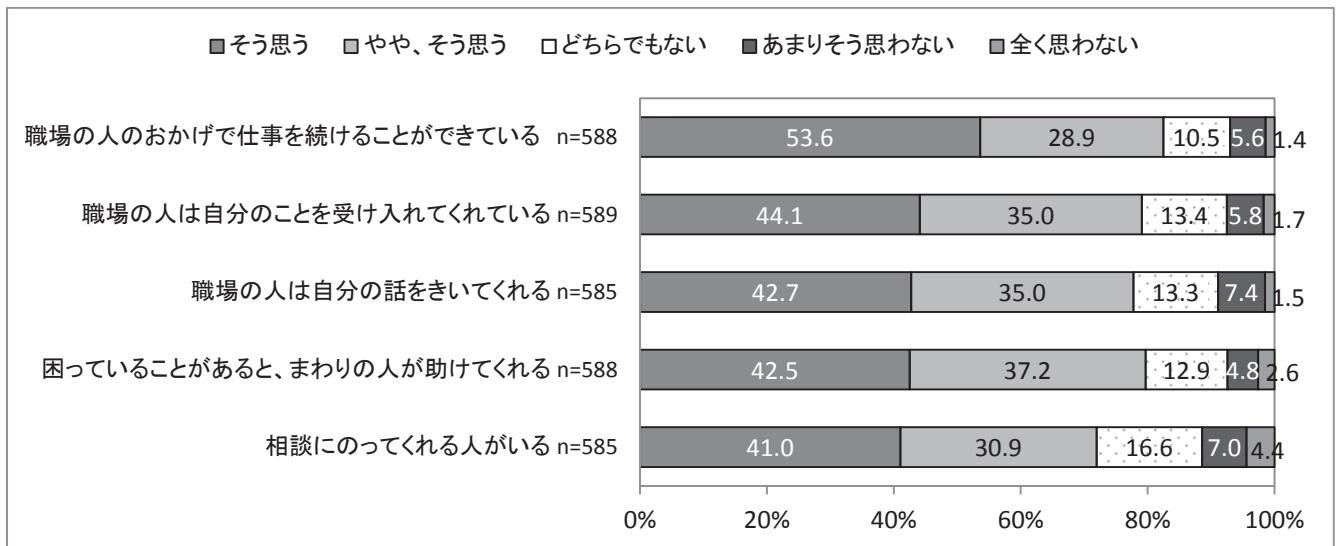
図表3-33 収入の満足度



6 職場の人間関係（問5）

職場での人間関係について、協力的な状況であるかをたずねている。「そう思う」とする回答が5項目とも最も多い割合を占めている。「そう思う」と「やや、そう思う」を加えたものをみると、5項目とも70%以上となっている。

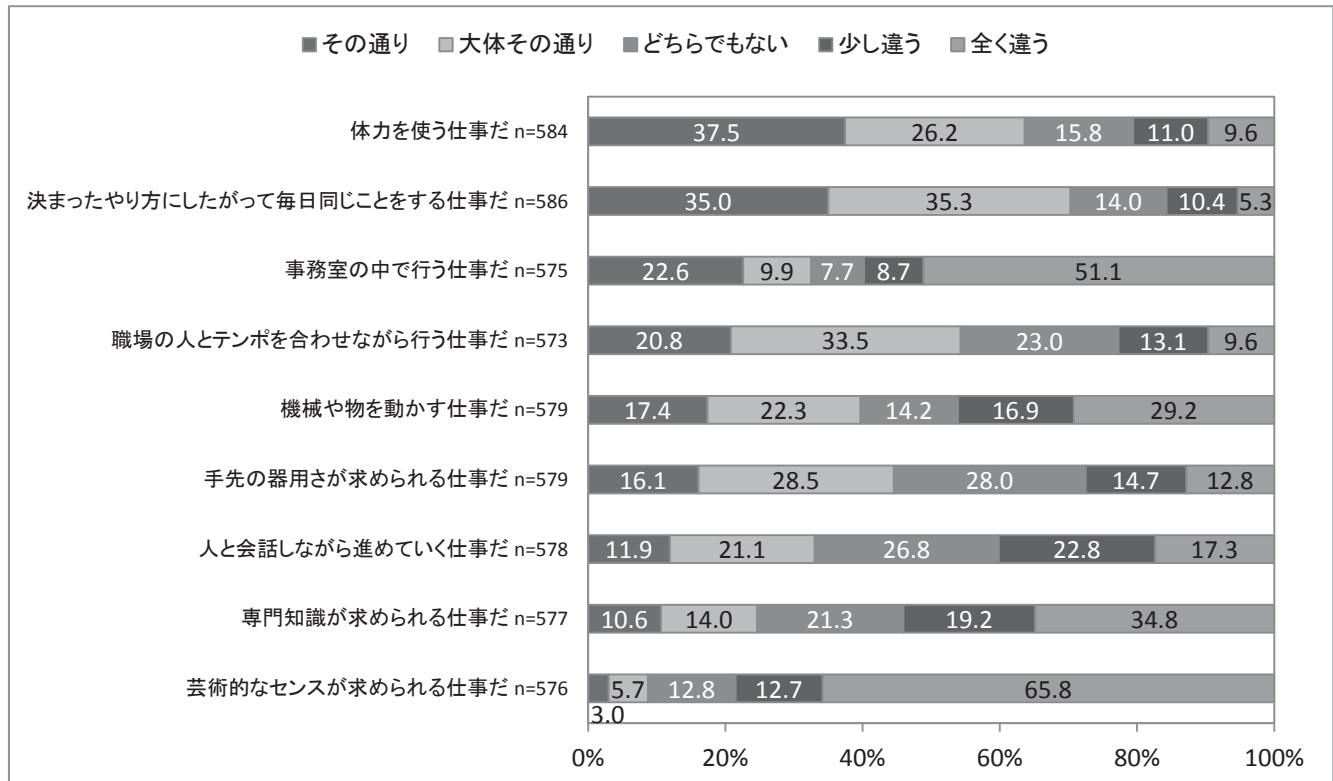
図表 3-34 職場の人間関係



7 作業内容（問6）

仕事のやり方や内容について、「その通り」とする回答を多い順にみると、「体力を使う仕事だ」37.5%、「決まったやり方にしたがって毎日同じことをする仕事だ」35.0%、「事務室の中で行う仕事だ」22.6%などとなっている。「その通り」と「大体その通り」を加えたものを多い順にみると、「決まったやり方にしたがって毎日同じことをする仕事だ」70.3%、「体力を使う仕事だ」63.7%、「職場の人とテンポを合わせながら行う仕事だ」54.3%などとなっている。

図表 3-35 作業内容



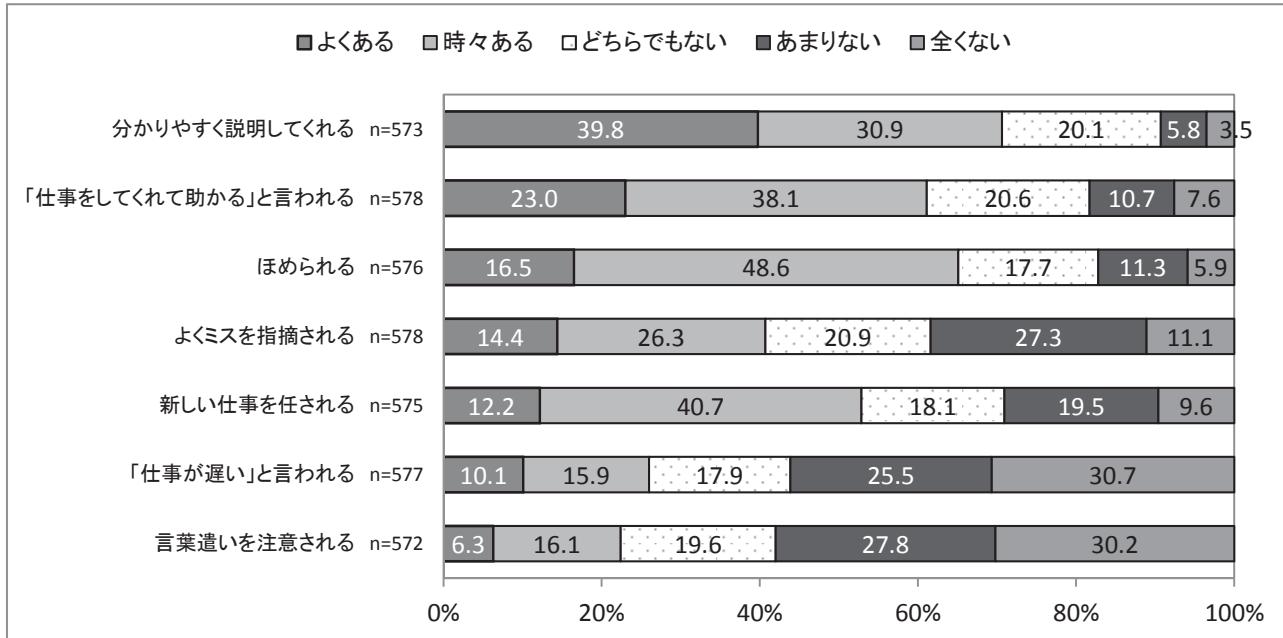
仕事内容の具体的な自由記載は、次のとおりである。

- ・事務所におけるパソコン入力・S E・経理事務などの事務作業
 - ・工場や会社・病院などの清掃作業
 - ・スーパー・衣料品店における品出し作業
 - ・商品管理の仕事
 - ・自動車部品の製造・検査作業
 - ・介護関係の仕事
 - ・印刷関係の仕事
 - ・食品加工の作業
- などが記載されている。

8 上司や同僚の対応（問9）

上司や同僚の対応について協力的な対応4項目、否定的な対応3項目についてたずねている。「よくある」を多い順にみると、「分かりやすく説明してくれる」39.8%、「仕事をしてくれて助かると言われる」23.0%、「ほめられる」16.5%と協力的な項目となっており、「時々ある」も加えると、それぞれ70.7%、61.1%、65.1%を占める。「全くない」という回答を多い順にみると「仕事が遅いと言われる」30.7%、「言葉遣いを注意される」30.2%、「よくミスを指摘される」11.1%となっており、否定的な対応を示す項目となっている。

図表3-36 上司や同僚の対応



「上司や同僚の対応としてよくあるもの」に関する自由記載については、発達障害の特性が理解されて協力的な環境のもと適応している事例と、特性が理解されていなかったり、上司と同僚で対応が異なったり、担当者が交代すると対応に違いが生じている事例とに内容が分かれている。

協力的な事例は以下のとおりである。

- ・新しい仕事をする時はまず手順を説明してくれ、できそうか確認してくれる。
- ・状況が変化することを伝えてくれる。
- ・マニュアルを作ってくれる。
- ・ミスがあるときには、「次はどうすればいいか」を一緒に考えてくれる。
- ・優先順位を教えてくれる。
- ・日誌を書くことによって注意の確認ができる。
- ・どんなことでもステップごとに仕事を教えてくれる。
- ・「こうしたほうがいいよ」とアドバイスしてくれる。
- ・「大丈夫? 困っていない?」と声かけしてくれる。
- ・ボードを使って仕事の配置が分かるようにしてくれるので、見れば今日は何を誰とするのかすぐ理解できる。
- ・言葉だけでなく行動で教えてくれる。

- ・暑さに非常に敏感で多汗なので、水や氷を用意してくれ、適度な休憩を促してくれたり、脳が疲れやすい特性を考慮して長い休憩を認めてくれる。
- ・職業センター等の支援者と情報共有してくれる。

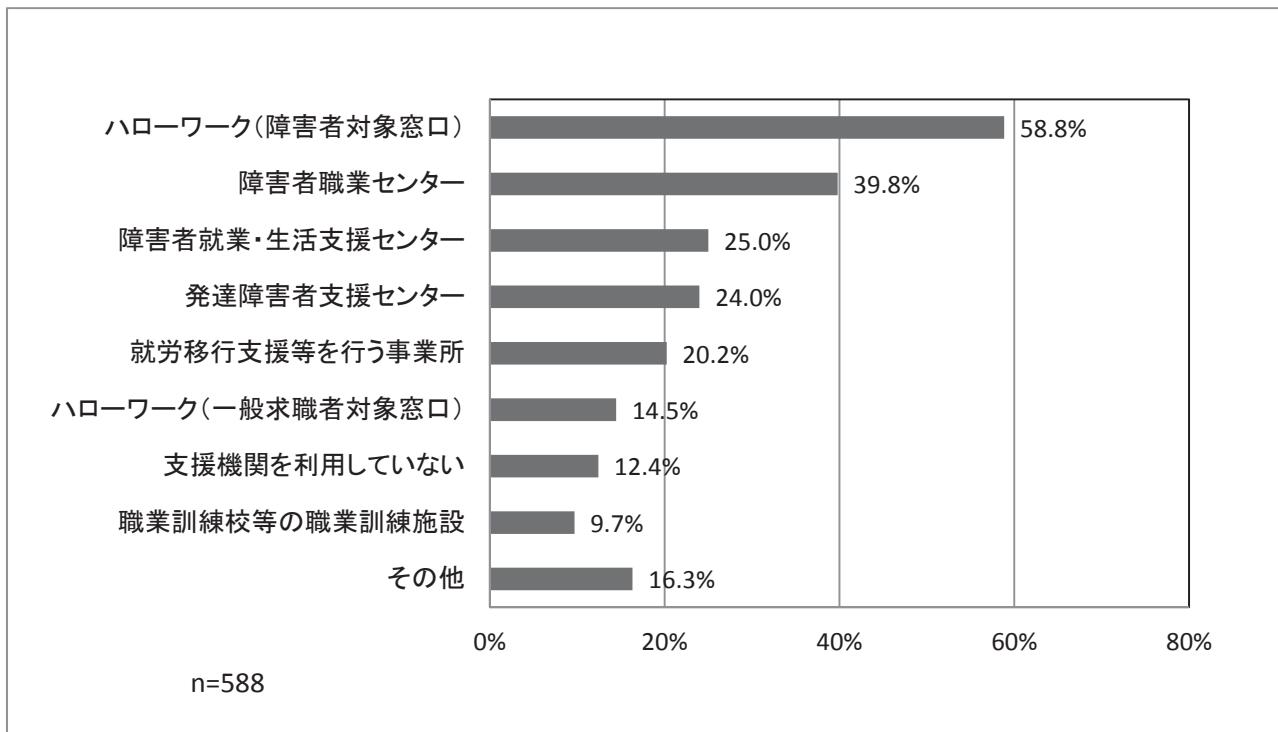
一方理解されていなかったり厳しい対応を受けている事例は以下のとおりである。

- ・「何回も同じことを聞くな」と言われる。
- ・マニュアル通りしていて、応用が利かず困って聞いてその通りにすると「常識外、想定外のことをする」と言われ叱られる。
- ・人によって仕事の手順など言われることが違う。
- ・「何でも聞いてください」と声かけしてくれるが、聞こうとすると社員さんはいないことが多い。
- ・上司はよく理解されているが、同僚は批判的なことをよく言う。
- ・早口で話されると内容を覚えきれない。
- ・一生懸命やつても時間がかかっていると「早くしなさい」と言われる。

9 就職する際の支援機関の利用状況(問13(1))

複数回答により、今の職場に就職する際、利用した支援機関をたずねている。利用した支援機関を多い順にみると、「ハローワーク（障害のある方を対象とした窓口）」58.8%、「障害者職業センター」39.8%、「障害者就業・生活支援センター」25.0%、「発達障害者支援センター」24.0%などとなっている。その他には、「卒業した特別支援学校」、「医師」、「親の知人」などの記載があった。

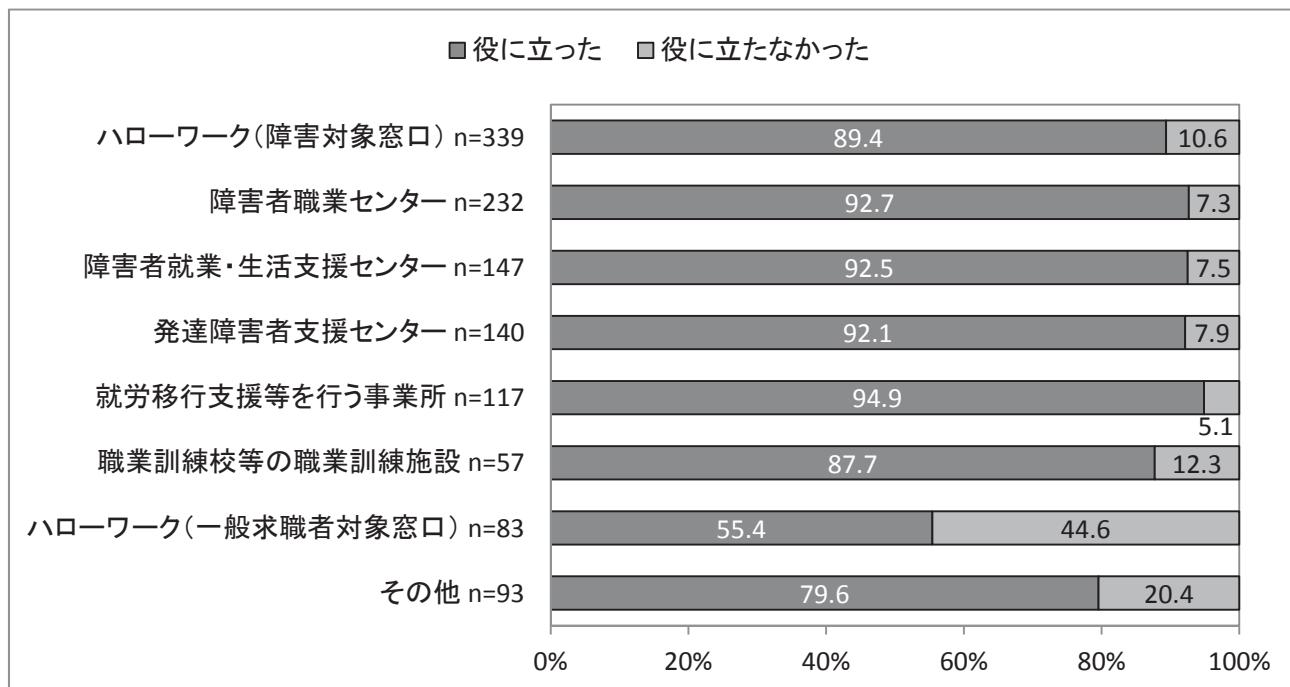
図表3-37 就職する際に利用した支援機関(複数回答)



10 就職する際に支援機関を利用した結果（問13(2)）

利用した支援機関が就職する際、役に立ったか否かたずねている。「役に立った」の比率が高い順にみると、「就労移行支援等を行う事業所」94.9%、「障害者職業センター」92.7%、「障害者就業・生活支援センター」92.5%、「発達障害者支援センター」92.1%、「ハローワーク（障害対象窓口）」89.4%などとなっている。

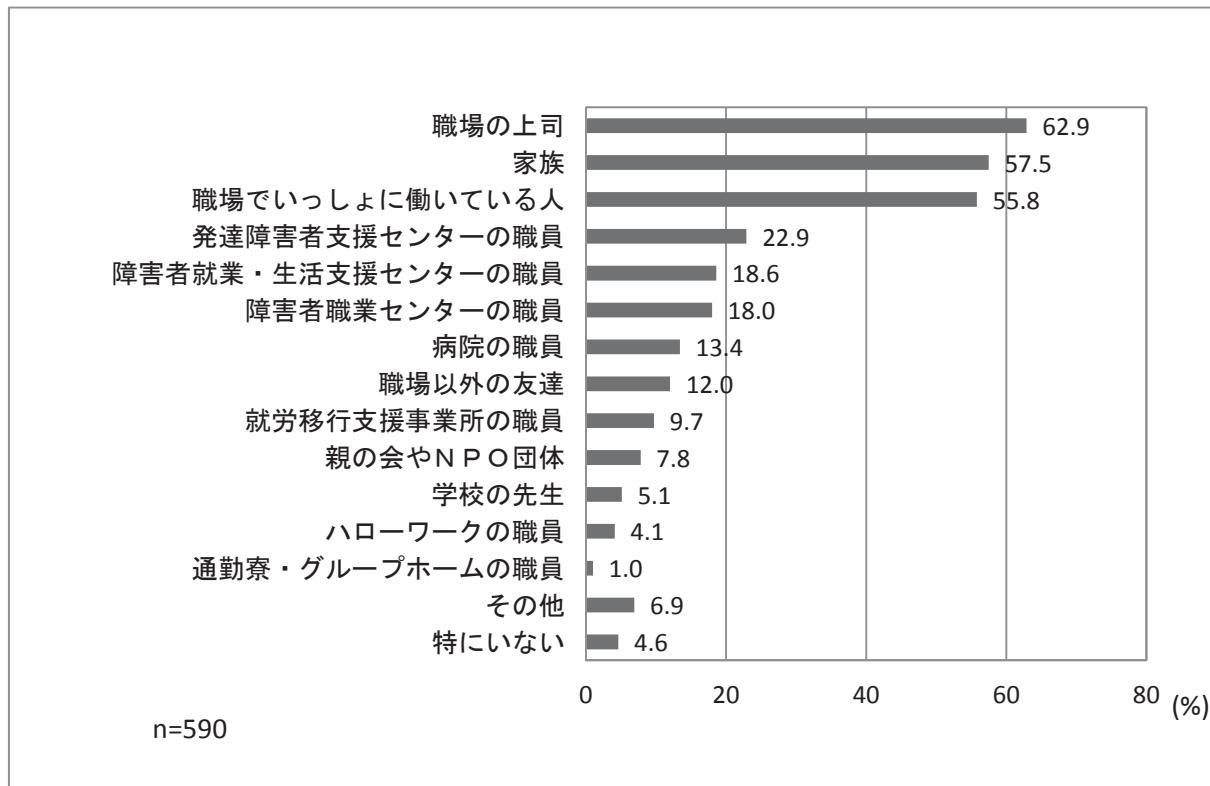
図表3-38 就職する際に支援機関を利用した結果



11 相談相手（問15）

複数回答により仕事で困った時の相談相手をたずねている。回答が多かった順にみると「職場の上司」62.9%、「家族」57.5%、「職場でいっしょに働いている人（同僚）」55.8%などとなっている。「その他」には、「市町村の相談支援事業職員」、「障がい者就業支援センター」、「スクールカウンセラー」などの記載があった。

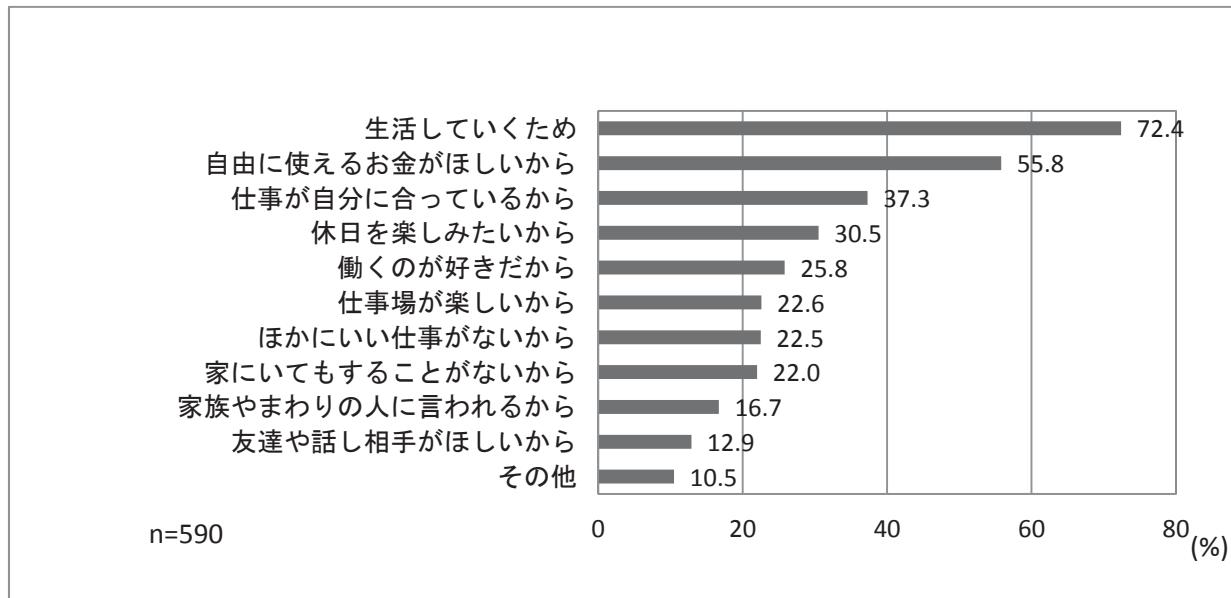
図表3-39 相談相手（複数回答）



12 仕事をする理由（問12）

複数回答によりなぜ仕事をしているのかたずねている。回答が多かった順にみると、「生活していくため」72.4%、「自由に使えるお金がほしいから」55.8%、「仕事が自分に合っているから」37.3%などとなっている。

図表3-40 仕事をする理由(複数回答)



「その他」に記載されていた具体的な理由としては、①働くことは当たり前、義務であるという観念的な理由、②自分なりの具体的な理由があるものに分けられる。

①働くことは当たり前、義務であるという観念的な理由

- ・「働くのは当たり前と思っている」
- ・「大人は自分で働いたお金で生活するもの」
- ・「成人していれば仕事をして税金を払うことが大切と思っているから」
- ・「勤労は義務である」
- ・「公の為」
- ・「社会貢献」
- ・「人々がよりよい生活を送るため」

②自分なりの具体的な理由については、ア金銭に関係する理由、イ後に続く障害者や支援者などのため、ウ能力発揮、ステップアップのため、エ個人的な理由、その他に分けられる。

ア 金銭に関係する理由

- ・「お米を買うため、撮鉄乗鉄のため」
- ・「趣味に使うお金がほしいから」
- ・「療養費を支払うため」
- ・「家計を助けたい」
- ・「将来のために貯金をするため」
- ・「自分の将来資金を稼ぐため」
- ・「奨学金を返済するため」

イ 後に続く障害者や支援者などのため

- ・「後に自分と同じような障害を持った後輩を会社に雇ってもらえるようにするため」
- ・「自分が働くことで、他の障害者の人にも働く機会を与えてほしいから」
- ・「少しでも障害者に理解をもってもらうため」
- ・「自分の存在（発達障害の人々）を啓発する」
- ・「現在の就労に繋いでくれた方たちへの責任」
- ・「同じ障害の友達も頑張ってお仕事しているので、頑張る姿を見せたいから。そして応援してくれる人のために」

ウ 能力発揮、ステップアップ

- ・「生きるために、次の職場、履歴書作成のため、及びアピールのため」
- ・「仕事を通じて人間性を高めたり、能力を発揮するため」
- ・「自分のスキルアップのため」

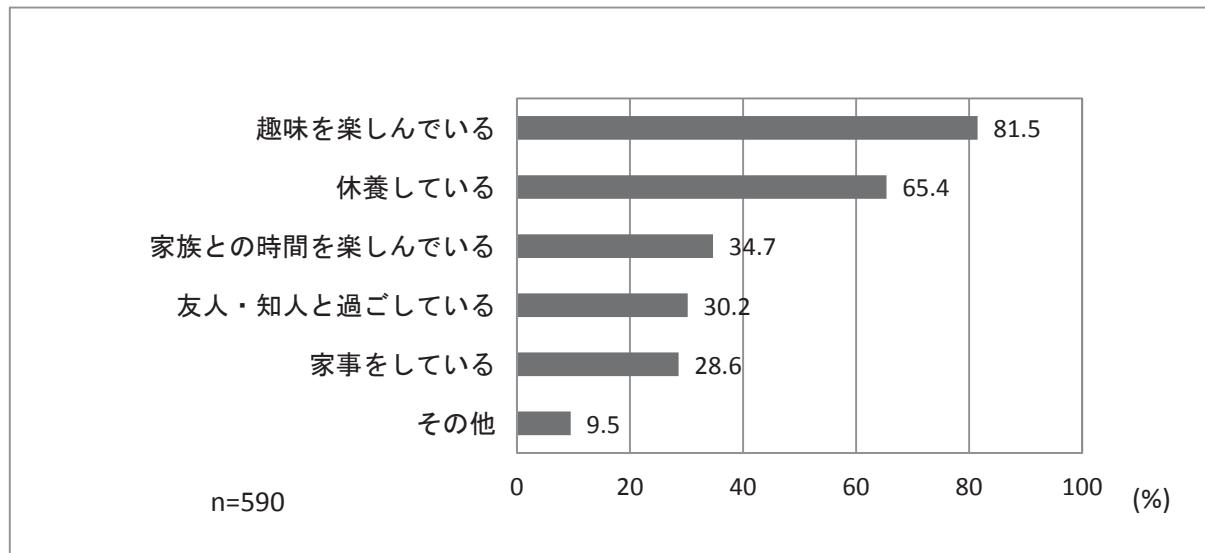
エ 個人的な理由、その他

- ・「社会保険に入ることができるから」
- ・「家庭があるから」
- ・「親から自立して一人で暮らしたい」
- ・「趣味のため」
- ・「世間体」
- ・「認められたいから」
- ・「達成感を得るため」
- ・「社会とつながれるから」
- ・「ぼーっとする自分を変えていきたい。集中できる自分が好きだから」など。

13 休日の過ごし方の状況（問14）

複数回答により休日の過ごし方をたずねている。回答が多い順にみると、「趣味を楽しんでいる」81.5%、「休養している」65.4%などとなっている。

図表3-41 休日の過ごし方(複数回答)



自由記載には、趣味の内容、家族や友人との外出の状況など具体的に記載されており、多様な余暇を過ごしている様子がうかがえる。

家において休養していたり通院に当てている事例もあるが、2日の休日があると、1日は洗濯や掃除など家事を行い、もう1日は趣味の鉄道の写真撮影や家族と一緒に買い物、ドライブなどに出掛けたり、友人とカラオケ、ボーリングなどを楽しんだり、当事者団体や支援機関のイベントに参加するなどの事例が多くみられた。

スペシャルオリンピックス参加のための練習、ジョギング、サイクリング、卓球、スイミングなど身体的活動を楽しんでいる事例も多く、自宅内では休養しているほか、インターネット、ゲーム、プラモデル作り、資格試験のための勉強などが記載されていた。休日一人で自宅にこもっている事例は僅かで、散歩に出掛けたり、図書館、本屋を見て回ったり家族との外出、友人との交流の場があり、休日を楽しんでいる状況が記載されている。

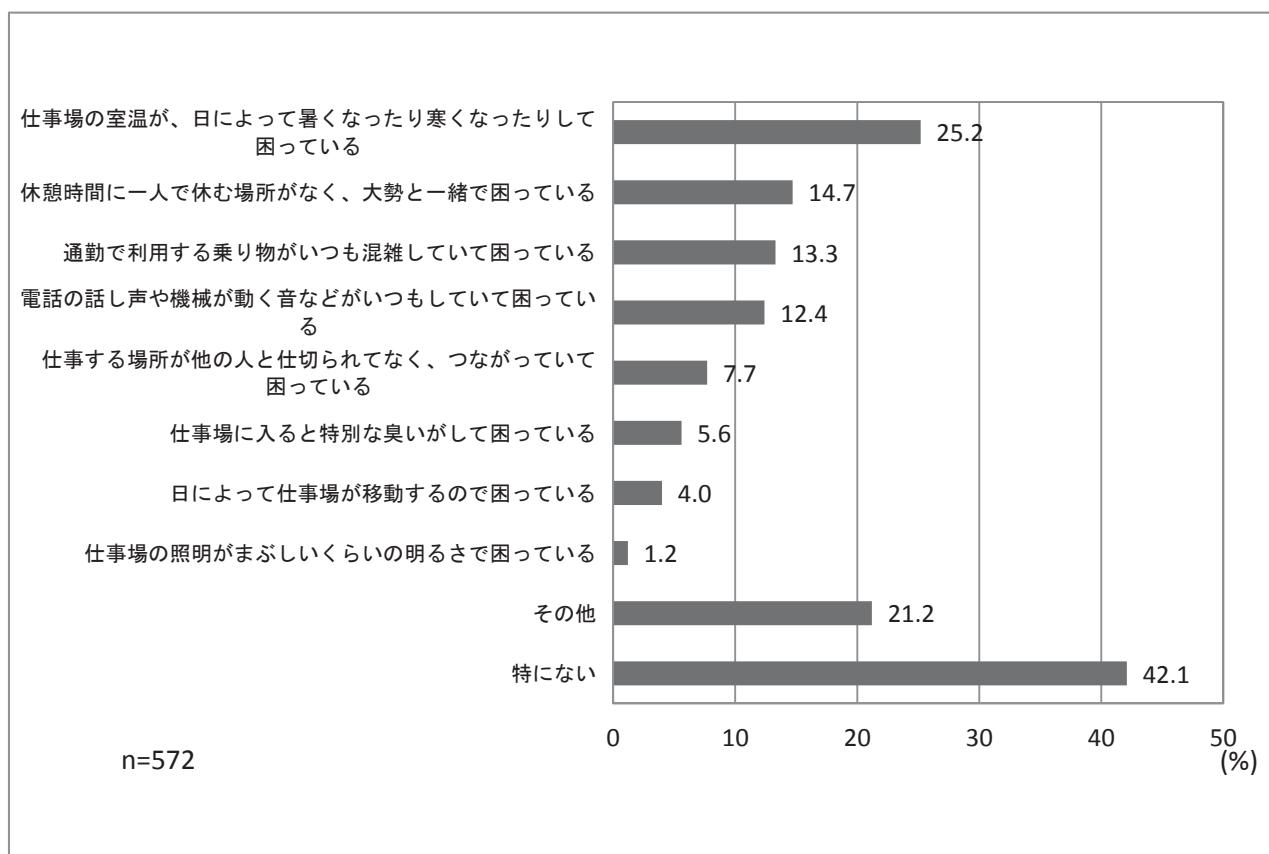
第5節 職場で困っていること・要望

第5節については、「現在、就業している」と回答した者に対したずねた項目である。

1 職場環境で困っていること（問7）

複数回答により職場環境について困っていることをたずねている。「特にない」が42.1%、困っていることを多い順にみると、「仕事場の室温が、日によって暑くなったり寒くなったりして困っている」25.2%、「休憩時間に一人で休む場所がなく、大勢と一緒に困っている」14.7%、「通勤で利用する乗り物がいつも混雑していて困っている」13.3%などとなっている。「その他」21.2%には、「コミュニケーションがうまくとれない」「店長やスタッフの入れ代わりが激しい」など、人間関係、指示系統に関する言及が多くみられる。

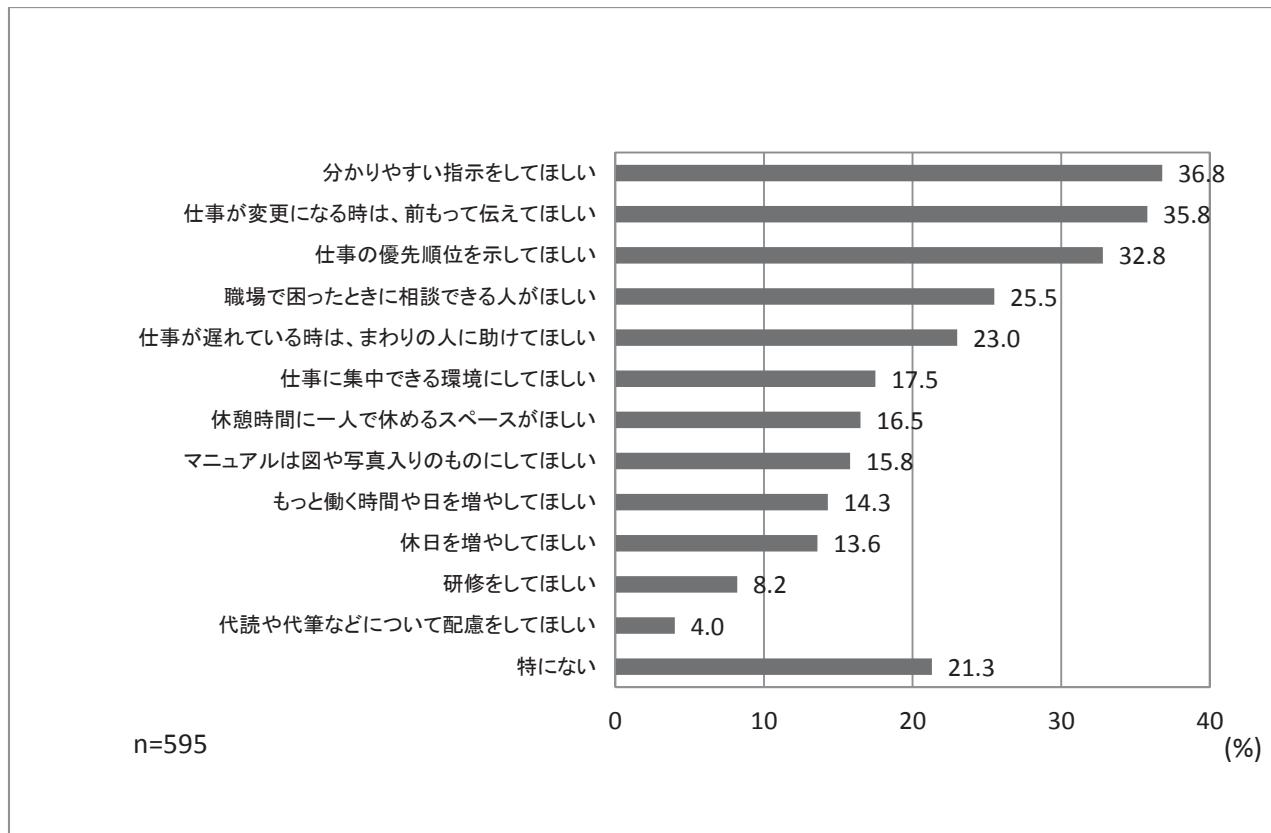
図表3-42 職場環境で困っていること(複数回答)



2 職場への要望事項（問11）

複数回答により職場で「こうしてほしい」ことをたずねている。要望が多かった順にみると、「分かりやすい指示をしてほしい」36.8%、「仕事が変更になる時は、前もって伝えてほしい」35.8%、「仕事の優先順位を示してほしい」32.8%などとなっている。

図表 3-43 職場への要望(複数回答)



上記選択肢以外に職場でこうしてほしいことの自由記載では、大きく分けて①指示の方法・対応方法、②物理的な環境改善、③賃金・労働時間などの待遇改善の内容に分けられる。

① 指示の方法、対応方法については、次のような事例があげられる。

- ・「あれ」とか「これ」とかあいまいな言葉でなく、「どこのそれ」など詳しく指示してほしい。
- ・マニュアルを一度ももらったことがないので変えてほしい。
- ・聞く人によって違うことがあるので分かりにくく。指示の担当を決めてほしい。
- ・新しい仕事を増やしてほしい。
- ・「もっとこうしたら良くなるよ」というアドバイスをもらいたい。ミスはさりげなく指摘してほしい。
- ・困っているときに声をかけてほしい。
- ・指示を受けたとき、復唱できるようにしてほしい。
- ・分かりやすく説明してくれる人とそうでない人がいる。
- ・一つ注意した後は一つほめてほしい。

② 物理的な環境改善では、次のような事例があげられる。

- ・自分の机が人の動きが目に入りやすい位置にあり感覚過敏で困っている。パーテイションで仕切ってほしい。
- ・伝達事項はボードなどでアナログに通知してほしい。
- ・作業ごとに箇条書きのカードを目の前に置いてやらせてほしい。
- ・禁煙にしてほしい。
- ・1週間以上先の予定が分かるよう、シフト表は1ヶ月単位で出してほしい。
- ・暑さ、寒さの環境を整えてほしい。
- ・災害訓練をしてほしい。

③ 賃金・労働時間などの待遇改善では次のような事例があげられる。

- ・交通費を出してほしい。
- ・能力が向上した場合はほんの少しでよいから時給を上げてほしい。
- ・仕事に見合った給料にしてほしい。
- ・働く時間を5時間から8時間にしてほしい。
- ・正規雇用になりたい。
- ・夜勤の増員をしてほしい。
- ・健康保険と社会保険に入ってほしい。

第6節 仕事をしていて感じていること、ほか意見・感想(自由記載)

第6節については、「現在、就業している」および「過去に就業したことはあるが、今はしていない」と回答した者に対し、仕事をしていて感じている（いた）ことについて、自由に記載を求めた内容と、全ての回答者に対し、意見・感想を記入していただいた内容をまとめたものである。項目の区分けや文言は一部編集している。

1 職場でうれしかったこと、いやなこと

＜うれしかったこと＞

うれしかったこととしては、①作業ぶりや態度をほめられたこと、②同僚・上司から感謝やねぎらいの言葉をかけられたこと、③働く仲間として認められていると感じたこと、④特性を理解して対応してもらえたことがあげられる。具体的には以下のとおりである。

① 作業ぶりや態度をほめられたこと

「仕事が早い」「器用」「すごい」「丁寧」「まじめ」「よし！」など。

② 同僚・上司から感謝やねぎらいの言葉をかけられたこと

「ありがとう」、「あなたのおかげで仕事が助かっている」、「頼りになる」、「信頼しているよ」など。

③ 働く仲間として認められていると感じたこと

「挨拶をもらえる」

「笑顔で話してくれる」

「経験談を伝えてくれる」

「助言してくれる」

「相談にのってくれる」

「リーダーとして期待された」

「能力を認めてくれ、新しい仕事を与えてくれる」

「ランチに誘ってもらった」など。

④ 特性を理解して対応してもらえたこと

「頑張りすぎなくていいし、急がすこともしないから、自分のペースで確実に仕事をしてくれればいい」

「空気が読めないことは、強み、自分に正直で非常に長所」

「あなたができることをしてくれれば、私たちはすごく助かる」

「才能を認めてくれて活かせる労働環境を与えてくれた」など。

＜いやなこと＞

いやなこととしては、①意欲をそぐ言葉や対応、②特性への理解に欠ける対応があげられる。

① 意欲をそぐ言葉や対応

「仕事が遅い」

「やる気がない」
「甘えてる」
「さぼっている」
「要領が悪い」
「態度が悪い」
「おかしいんじゃないの？」
「何回同じことを言わせるの？」
「君の仕事を評価しない」
「僕だからできるけど、新しい上司が一緒に働きたいと思ってくれるとは限らない」
「いつでもやめていいんだよ」
「大きい声を出される」
「笑われた」
「皮肉めいたことを言われる」
「無視されたり頭ごなしに怒られる」
「朝礼の場でいかにみんなの足を引っ張っているかを言わされる」
「プライベートなことを聞かれる」
「社長からお客様と言われた」
「出張や研修に連れて行ってもらえない」
「個人情報をほかの従業員に話された」など。

② 特性への理解に欠ける対応

「なんで言葉のあやが分からぬか」
「普通なら教えなくてもできる。同じことを何回も聞くな、1回で覚えろ」
「優先順位を考えて」
「自分で考えて動きなさい」
「察して仕事しろ」
「曖昧な指示をだされ混乱する」
「仕事の流れが分かりづらい」
「あれこれと早口で一気に指示される」
「何でも聞いていいと言われたのに、『わざわざ確認すること?』と言われた」
「本人がチックが出るほど『仕事が遅い』『だらだらするな』と毎日、何回も言う」
「1週間連続勤務があり、あくびが止まらない状態を見て『体調管理はしっかりしてください』と言われた」など。

2 職場で困ること、分かってもらいたいこと

大きく分けると、①職場環境における感覚過敏に関する事柄、②作業遂行に関する事柄、③職場の人間関係・コミュニケーションに関する事柄、④事業所の対応に関する事柄である。

① 職場環境における感覚過敏に関する事柄

「狭い」

「暖房・冷房がない」
「暑いと仕事をまちがえやすくなる。集中力がなくなる」
「物音があると集中しにくくなったり疲れやすくなる」
「大勢のフロアで騒々しい、空調の風が直接当たり気になって困る。感覚過敏であることを理解してほしい」
「人の出入りが多く、座っている状態で周囲の人の動きが視界に入って疲れる」
「電話対応では、どうしても聞き逃してしまうことが多い。雑音の中で特定の人の声を拾うのが不得手である」
「機械のエラー音が耳にさわる」
「ある特定のくしゃみが気になって落ち着いて仕事ができなかった」

② 作業遂行に関する事柄

ア 指示の方法、優先順位について

「優先順位が不明」
「曖昧な指示が苦手」
「抽象的な指示が分からなかった」
「全体指示が入らない」
「矛盾した命令」
「同時に2つ以上の指示をされて、優先順位が分からない」
「同時に2つ以上を任されるより、1つに絞ってくれたほうが仕事に集中できて速く終わる」
「ちゃんと仕事を教えてほしい」
「口頭や書面で指示を出さず、雰囲気から必要としていることを汲み取れと言われたこと」
「マニュアル以外のことを言われると言葉に詰まる」
「回りくどく言われると理解しにくい。分かりやすく言ってほしい」
「指示を理解するのに言葉だけだと難しいことがある」

イ 作業状況の確認・助言

「仕事が遅いと言われるが具体的にどうすればいいのか分からない」
「やる気がなかったり、甘えているわけではないことを分かってほしかった。どうやつたらうまくいくかと一緒に考えてほしかった」
「期間が長く難しい仕事は大変、複数の仕事をもらうとパニックになる」
「限られた時間の中で次々と別の仕事を求められたり、高いクオリティーの内容の仕事を求められると困る」
「一度に2つ以上同時に仕事を任される→パニックを起こす→ミスが多発する→同僚に煙たがられ無視される。仕事が覚えるのがゆっくりだと『やる気がない』と言われる」
「次に何をしていいか分からない」
「自分のペースを乱されるような行動や発言に困る。適度な負担量があることを分かってほしい。」
「『自分で考えてみて』といわれ、期限までに書類が完成しなかった。仕事が遅いのは力を抜いているのではなく、一人で解決しようとした結果だ」
「暗黙の了解や空気感が掴めないので、いつの間にか仕事がよく分からない方向に進んでしまう」
「あうんの呼吸でのチームプレーや臨機応変な対応を求められたのは困った。言葉できちんと伝えてもらわ

ないと動けない」

「新しい仕事を与えられたとき、何が分からぬのか説明できないことがある。」

「目に見えにくい障害なので『分かっているだろう』と思われること」

ウ 変更への対応

「突然のことには対応できないが、教えてもらえば仕事はできる」

「臨機応変に作業すること、スピードを求められること」

「ルーチンを急に組み替えられること。替わることは前もって伝えてほしい。変化への対応が柔軟でないことは知ってほしかった。」

Ⅰ 苦手な作業

「クレーム対応が苦手」

「できることとできないことがあることを分かってほしい」

「上司に勝手に仕事のペースを決められること、自分の集中サイクルにあわせて配分を自分で選べるようにしたい」

「ストレスに弱いこと」

「せかされるとミスが特に多くなる」

「仕事を速くしようとするとミスが増えるので、自分のペースでさせてもらいたい」

「得意と不得意の差が大きいこと。苦手があること」

「自分のできること以上のことを求められてもできないので困る」

オ 疲れやすさ

「集中が切れて途中で何をすればよいか分からなくなつた」

「疲れやすいこと」

「あくびが出て不真面目だと思われる」

「体調の良いとき、悪いときで仕事の結果や進め方が全く違う。フォローしてもらえると助かる」

「単純作業に飽きること」

「毎日同じことを同じペースですること」

「指示されたことを覚えられない。記憶力に問題があること」

③ 職場の人間関係・コミュニケーションに関する事柄

「聞き返すと怒られる」

「聞かなければ分からぬが、聞いたら自分で考えると怒られる」

「同僚になじめなかつた」

「『冗談やユーモアのセンスがない、もっとまわりの人とコミュニケーションを図れ』と言われた」

「精神面のつらさを気持ちの持ちよう、甘えやサボリととられた。」

「会話が苦手なこと」

「怒ったような口調で話されるとかなりストレスになる」

「雑談が苦手だから休憩時間や飲み会でうまくいかない」

「上司がどならないほうが、仕事がはかどったのではないかと思う」

「質問するのが苦手なこと」
「人と接することが苦手」
「コミュニケーションのずれからくる人間関係の悪化」
「仕事の打合せの時、仲間に入れてほしい」
「業務中に業務と全く関係のない話をされたこと」
「困るというのは、うまく答えられないということに困っている」
「どのような行動をしても仕事していると思ってもらいたい」
「意見を言えない時が多いので、言いやすい環境にしてほしい」

④ 事業所の対応に関する事柄

「休憩時間が休めない」
「交通費が出ればありがたい」
「周囲の声が気になって疲れる。どうしたらよいかジョブコーチが説明しても受け入れる気持ちがないので、うまく仕事ができない」
「上司に業務のことを相談しても聞き入れてもらえない」
「悩みを上司に相談するチャンスがない。障害を認知しているのが上司とその周辺だけなので、アルバイトなど何気ない冗談でも傷ついてしまうことが多い。」
「障害について理解してほしい。上司以外は理解していないのが現状だと思う」
「発達障害は認知の歪みであって支援者こそが正しいという雰囲気がある。当事者としては、それは歪みでなく違いでいる。本人なりの理由があり、自分の頭と心で考えていることを分かってほしい」
「低賃金労働」
「長時間労働」
「講習会への出席」

3 支援機関を利用してよかったこと、いやなこと

<支援機関を利用してよかったこと>

支援機関を利用してよかったこととしては、①自己理解・自己決定への支援、②就業前の訓練等の利用・相談、③事業所への特性の伝達・受け入れ環境の整備、④定着のための継続的支援があげられる。具体的には以下の事柄である。

① 自己理解・自己決定への支援

「長所を教えてもらい自信を取り戻した」
「相談にのってくれた」
「お説教や指導がなかったこと」
「情報はたくさんほしいけど、選択は自分でしたい等に配慮してもらいたいとも感謝している」
「障害を理解して長所を見てくれたこと」
「真摯に対応してくれること」
「自分の特性のうち、誰にでもある一般的なもの、発達障害によるものか、整理した。発達障害の特性は治らないといつてもらい、無駄な努力を止め、意味のある方向に努力を向けようという気持ちになれた」
「職業評価をして自分の限界と自分に足りないものを教えてくれた(クッション言葉を使用する、社会性、マ

ナー)。正しい判断ができるよう助けてくれた。状況変化に苦手な特性を理解してくれた。障害の認定確定まで助けてくれた」

② 就業前の訓練等の利用・相談

「支援機関の訓練で軸作業、清掃作業、書類の書き方等体験できたことで自分の力量や事実を知って今の職場で続けられるかきっかけになった」
「社会人としての基礎を学習できた」
「学校卒業後毎日通うところがなくならないよう、職業準備訓練や就業に向けて手続きを進めたり相談にのってくれた。障害年金の申請にあたり助言してもらったり定期的に面談してくれる点も良かった」
「仕事に就くための訓練・相談・アドバイス」
「ピッキング作業で鍛えた成果が今の職場で大いに活かされている」
「面接の準備を手伝ってくれた」
「嫌な人に対するストレス軽減方法を教えてもらえる」
「辛かったことを親身にきいてもらえた。様々な支援機関を紹介してもらい、連携して支援してもらった」
「訓練や職業の紹介」
「ストレスがたまっているときの対処法を教えてくれた。社会人としての言葉遣いを教えてくれた」
「マナー、特に『『暗黙の了解』』を教えてくれた」

③ 事業所への特性の伝達・受け入れ環境の整備

「職場の人に障害について説明してもらった」
「仕事の変更や手順を文字や写真で分かりやすく伝えてもらえたこと」
「段取りを組んでくれる」
「人事部へのカミングアウトを援助してもらった」
「ナビゲーションブック作り、応募求人の検討、面接同行」
「会社を紹介して貰って良かった」
「職場と自分との橋渡しをしてくれる」
「自分の特性を上司に伝えてもらった」
「訓練や個別支援計画のデータを基に自分の特性はこういうもので、発達障害とはこういうものなのかということを分かりやすく職場のほぼすべての人にプレゼンテーションしてもらえたこと」
「自分にあった仕事探しを支援してくれた」
「職場に支援機関の人も集まり会議をしてもらい、本人もみんなが支えてくれていると安心感をもったことはよかったです」
「言葉で表現しづらい私をサポートしてくれた」
「履歴書の添削、面接練習・同行、特性説明」
「○○の方が、一般求人を障害者向けの求人として応募させていただけないかと頼んでくれた」

④ 定着のための継続的支援

「直属の上司が理解してくれなかつたとき、さらにその上司とも話しをしてくれた」
「仕事がやりやすくなつた」
「具体的なアドバイスをしてもらえる」

「職場の人ともめたとき、中立の立場になって考えてくれた」
「相談できるので救われる。支援機関が関わっているだけに気が落ち着く」
「辞めたくなったらそれでもいいから電話してください、と言ってもらえて気が楽になった。支援機関の人とはいえ、当事者でないと伝わらないことはたくさんあります」
「自分の悩みを良く聞いて、受け答えしてくれたことで悩みが減っていったことがよかったです」
「就職が決まった後も面倒を見てくれたことが安心できた」
「仕事で困って相談したとき、自分が言い辛かったことを代わりに言ってくれた。励ましてくれた」
「困っているときに悩みや愚痴を聞いてもらったり、職場との仲介をしっかりやってもらい本当に心強い」
「ジョブコーチが入社して半年間来てくれた」
「就職活動や就職後のフォロアップ」
「様々な障害者イベントを紹介してもらった。地域のバスケットボールサークルなど、自分にプラスになっている」
「休日出勤などして疲れていたとき、決まった時間で帰れるよう会社の方と取りなしてもらったこと」
「当事者サロン、交流会」

<支援機関を利用していやなこと>

支援機関を利用していやなこととしては、①説明の不足・対応の不備、②自己決定が尊重されないこと、③支援サービスの不備・不足があげられる。

① 説明の不足・対応の不備

「ジョブコーチを利用するとき、事前に顔を合わせる機会がなく、就業開始までに十分な信頼関係がつくられなかった。人事異動すると一から信頼関係を築く必要があり大変苦労した」
「職場に来た支援機関の人に、質問に答えたたら変な笑い方をされて嫌な気分になった」
「扱いが困る、変な人みたいに対応された時（いやなこと）」
「20分以上待たせるのはやめてほしい」
「友人をつこうと結婚を勧められたこと」
「職業センターの人に適性検査で自分の厳しい現実を突きつけられ、自分は『ダメなのか』と思ってしまった。アドバイスが厳しかった」
「一人の人間としてではなく、『障がい者』として見られていること。一部の支援者には発達障がい者を軽く見る人がいて辛い」
「障害者求人について、〇〇の熱意のなさにがっかりします。他の件ではよいアドバイスがあるのだが、この件では「求人ないです」ばかりだった」
「一般就労について『自信がない』『どうやって働いたらいいか？』と伝えて、過去の経験を見て『『大丈夫』『問題ない』と言われた。手帳を取得すればいろいろな働き方があると教えてほしかった。安易に『この人は大丈夫』と思わないでほしい」
「障害者手帳に載っている更新時期を把握してなかつたことを笑われたこと」
「ジョブコーチ支援が始まってから新しいカウンセラーになった。担当が替わる時に教えてもらひたかった」
「作業所に行くよう言われたこと。すぐには就職できないと言われたこと」
「きれい事を言うこと」
「自分の特性は、将来仕事につけないと否定されること」

「厳しく指導されたこと」

「兄弟にも同じような特性がありますかと聞かれた。家族のことでそのように触れてほしくなかった」

「傷つくよう言い方をされた」

「小学校は出ていますか、とまじめに聞かれた」

「面談の時の当たりがきつかった」

「労災の話しをすると不利になると言われた」

「皮肉を言われる。『どうだった？』は自閉症の私には一番苦手な質問でいやです。辞書に載ってない言葉を言われる」

「支援の予定が変更になったり、長期休みを取る場合は前もって連絡してほしい」

② 自己決定が尊重されないこと

「決めつけること、一律ではないのでそれぞれ個性を考えてほしい」

「就職先や雇用形態について妥協させようとする」

「相談するもののかなかなか聞いてもらえず、強いプレッシャーになった」

「職場の人と話すとき、こちらの意図したことと違うことを言わされた」

③ 支援サービスの不足・不備

「精神障害の人を接客業に紹介することはお互い大変な苦労を強いられる。緊張で汗が止まらない。職場のミスマッチが起きないよう気をつけてほしかった」

「正社員の雇用も紹介してもらいたい」

「実習を終わって次の日に2つの会社のどちらに行くか決めてくださいと言われた。考える時間がほしかった」

「就労率を上げるために、現職の本人を辞めるに至っている状態でも、職場の人に話をきくだけで助けにならなかった。本人に不都合なことを会社に話していた」

「相談しても適切な答えを得ることが難しく、適切な支援先を得るのに時間がかかったこと」

「ジョブコーチにもっと早く来てもらえるとよかったです」

「1日も速くまともな給料がもらえるところに就職したい」

「会社訪問してくれたが、仕事場では他の人が聞いているかもしれない、当たり障りのないことしか話せなかつた。障害に理解のない人に立ち聞きされ後で悪口を言いふらされて大変困った」

「支援機関の連携がうまくとれてなく、紹介された求人への応募を止められたりした」

「PDD(広汎性発達障害)の特性を無視した支援」

「上司と協議したはずのルールを白紙にされた。表の階段を使っていいとなっているのに、裏の階段を使うよう押しつけられ、最後まで話をきいてもらえなかつた」

「支援機関の人から『実習しても無駄』『約束を守れない人』などいわれ、障害を理解して支援してもらえるのか疑問だ」

「どこに行っても訓練とステップアップを求められる。世の中のことは長年の人生を通して本人が分かりきっている」

「急に来て、たいして意見も聞かぬまま帰つたこと」

4 意見・感想

<意見・要望>

自由に感想・意見を記載する項目において、意見・要望としては、①支援体制の充実に関するここと、②厳しい待遇に関するここと、③事業所の対応に関するここと、④社会一般・行政の対応に関することに大別される。具体的には以下の通りである。

① 支援体制の充実に関する意見・要望

- ・支援の人は残って 18 時 30 分から相談する時間を作ってくれます。支援者に大きな負担がかかることが心配です。支援者の人数を増やしたり、働いている人の時間に合わせられる支援があるといいと思う。
- ・学校という守ってくれる場所を巣立つと、あらゆることを自分自身で受け入れていかなければならない。親として十分協力していくが、サポートしてくれる相談機関などを充実させてほしい。
- ・普通大学に通いながらも、障害を持っている学生に対し、就労支援もしくはアドバイス、訓練できる場を作ってほしい。
- ・「働く上でのコツ」を知れるところが少ない。同じような悩みを持っていても共有できる場がない。
- ・雇用先でトラブルが起こった時に対応してもらえるよう、カウンセラーなどの環境を充実させてほしい。
- ・発達障害者の特性と配慮の仕方がわからず苦慮している企業があることも事実だ。個人個人の特性を細かく調べあげ、改善につなげられ、企業にも分かりやすく説明が行える就労移行支援事業所がある。そこで訓練プログラムを全国に広めてもらいたい。
- ・仕事のために親元を離れなければならない当事者のために住宅支援を考えてほしい。
- ・障害者職業訓練校で同級生からの嫌がらせから精神的疾患を発症した。このようなことが起こらないよう対応を徹底してほしい。
- ・職場の上司、担当者に分かりやすいリーフレットなど手渡せるものがあるといい。
- ・会社と支援機関の間で情報交換を深めてもらいたい。
- ・精神的・人的サポートを継続的に受けたい。

② 厳しい待遇に関する意見・要望

- ・半年ごとの契約社員なので、いつも不安です。
- ・自立するほどの賃金がもらえず、社会保険についても将来不安なことがたくさんあります。
- ・最低賃金、休日出勤も同じ賃金、賞与も手当もなく、何年アルバイトをしても同じ条件だ。
- ・もう少し給与が高ければ自立できる。正社員になる道がほしい。
- ・就業したら障害年金を打ち切られ、給料だけでは暮らしていくので困った。
- ・10 万円以下の給料でどうやって一生を過ごしていくか、考えてくれるサポートがあつてほしい。先に親は死んでいくゆえの心配です。
- ・生活していくのにできないことが沢山ある。友達がなく、親はいつまでも支援できません。給料は日給制、退職金もなく老後はどうすればいいのか心配。

③ 事業所の対応に関する意見・要望

- ・会社は働く障害者の健康診断にもすすんで行うようにしてほしい。
- ・障害者を雇用しても少し長くなると辞めさせて次の人を雇う会社があるので、そのようなことはやめてほしい。

- ・暗黙のルールが苦手のため、残業や休日出勤は「やる気次第」と言われることにどう対処していいか分からなかった。
- ・現場では配慮が少なく、総務と現場の対応がかみ合わないことが多い。総務は理解ある担当者のもとでは安心できるが、そうでない担当者の時はトラブルが出る。
- ・できるからと言って、度が過ぎるほど仕事を増やされると疲れやすい。自分のペースで生活していきたい。
- ・障害者就労の仕事が少ない、厳しい現実です。

④ 社会一般・行政への意見・要望、ほか

- ・福祉サービスや制度は専門用語も多く理解が難しい。一般の人にも分かるよう、学校や会社、地域の人が参加したり学ぶ機会をつくってほしい。例えば子どものうちから道徳の他に福祉関係の授業を学ばせてほしい。
- ・コミュニケーションにハンデがあっても人並みに友人をつくったり、結婚、子育てもしたい。変な人と避けないで、付き合ってほしい。
- ・心・精神面のバリアフリーをすすめてほしい。
- ・発達障害に対する偏見やデマなどにより誤解されている。最新の正確な情報を伝えて理解されるようにしてほしい。
- ・自分のような不器用な人間に生きていく場があるかともて不安です。人と違う人を受け入れられる、そんな社会になってほしい。
- ・企業に障害者の就労を義務づけるだけで安心せず、障害者を雇用した企業には、年間、数回の学習会や障害者施設での見学、実習を義務づけてください。
- ・障害者の就労継続には、行政機関からの企業の見守り、障害特性を学ぶ研修など是非定期的に行ってほしい。
- ・調査結果を広く報道してほしい。
- ・対人関係や余暇活動の調査もしてほしい。
- ・「一応社会生活ができるものの、そこでのストレスが激しい」というレベルの発達障害者が多い。発達障害といつても個人で千差万別なので、それを活かす支援にこのアンケートは使ってほしい。

<感想>

感想として「疲れた」「時間がかかった」などのほか以下の事柄が記載されていた。

- ・私たち発達障害者も、他の人と同じで生きることに精一杯です。まわりの人達と支え合って生きています。誰もが同じことで、私たちからすれば、私たちの何が他の人達と異なるか分かりません。分からない人達のほうが不思議で、こっちが研究したいくらいです。アンケートや研究の対象になることは、ありがたい一方で悲しいし、理不尽です。私たちは一人一人違う人間です。マニュアル作成のようなこと自体、申し訳ないですが、ナンセンスだと感じます。
- ・毎年、アンケートに記入していますが・・・役に立っているのか、疑問。
- ・今回のアンケートで自分自身のことが少し分かった気がしました。
- ・自分の考えや状況を見直す良い機会になりました。など。

なお、質問に回答することが、自己理解、課題の整理に役だったとする回答は上記 2 件を含め 10 件ほどあった。

第4章

アンケート調査結果の分析

第4章 アンケート調査結果の分析

第3章において、回答者の基本属性、雇用形態、職業生活の状況等の結果が示されているため、第4章では、教育歴、雇用形態別就業状況、生活環境、特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか否かと各項目との関係性等基本的な事項についての分析と、満足度に寄与する要因の分析に焦点をおいて結果を示す。

第1節 基本的な事項についての分析

1 教育歴と障害者手帳等の状況

教育歴については、図表3-5から図表3-8までに示したが、最終学歴と障害者手帳等の状況がどのようにになっているかクロス集計を行った。結果についてはカイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示する。

有意に多かった割合は、最終学歴が特別支援学校の者では、療育手帳の所持者の割合(93.0%)、障害者職業センターの判定を受けている者の割合(11.2%)である。専門学校・高専・短大の者では、認定や判定を受けていない者の割合(15.2%)である。大学、大学院の者では、精神障害者保健福祉手帳の所持者の割合(それぞれ69.6%と75.0%)である。

このほか、最終学歴が高校の者については、精神障害者保健福祉手帳所持者が55.0%、次いで療育手帳所持者が34.4%という状況になっている。

最終学歴別に、障害者手帳等のなかで所持率の高い療育手帳と精神障害者保健福祉手帳に絞り、図表4-1-2に手帳所持率を表示する。

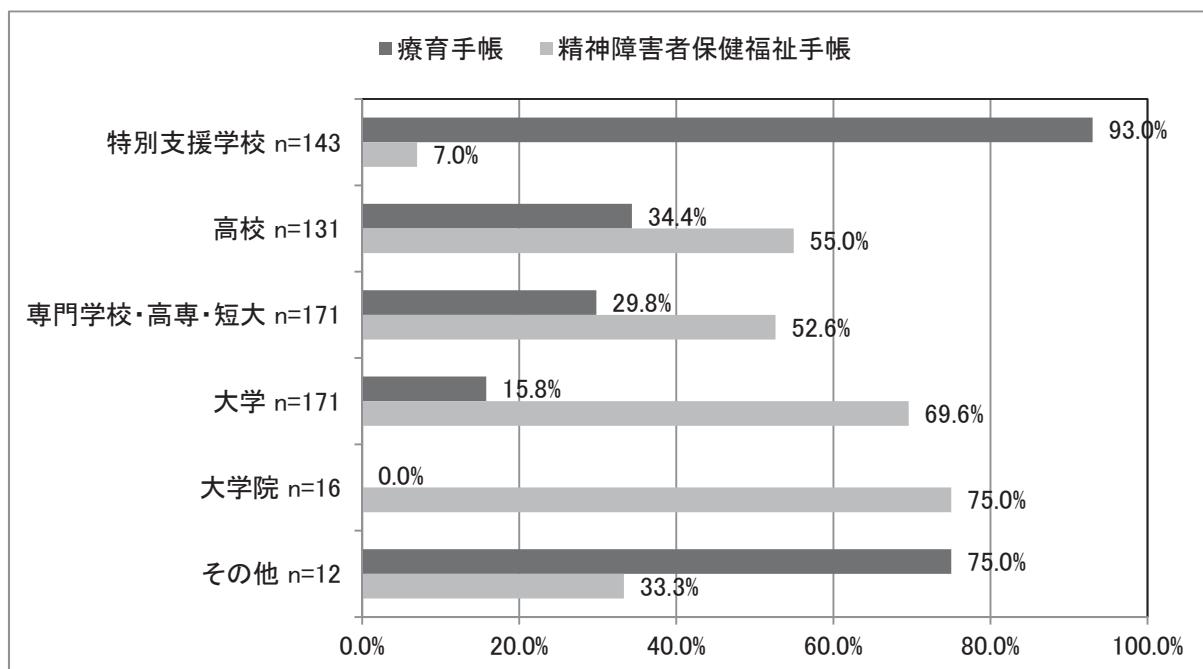
図表4-1-1 最終学歴と障害者手帳等の状況

卒業・中退・在学中		療育手帳	精神障害者保健 福祉手帳	身体障害者 手帳	障害者職業セン ターの判定	認定や判定を受 けていない
特別支援学校 n=143	人数	133	10	2	16	1
	構成比	93.0%	7.0%	1.4%	11.2%	0.7%
高校 n=131	人数	45	72	1	8	15
	構成比	34.4%	55.0%	0.8%	6.1%	11.5%
専門学校・高専・短大 n=171	人数	51	90	9	9	26
	構成比	29.8%	52.6%	5.3%	5.3%	15.2%
大学 n=171	人数	27	119	5	6	24
	構成比	15.8%	69.6%	2.9%	3.5%	14.0%
大学院 n=16	人数	0	12	0	0	4
	構成比	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%
その他 n=12	人数	9	4	1	2	0
	構成比	75.0%	33.3%	8.3%	16.7%	0.0%
合計 n=644	人数	265	307	18	41	70
	構成比	41.1%	47.7%	2.8%	6.4%	10.9%

(注1)カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

(注2)障害者手帳等の回答は複数回答である。

図表 4-1-2 最終学歴別、療育手帳・精神障害者保健福祉手帳の所持率



2 雇用形態別就業状況

勤続期間の平均は 45.8 か月、約 3 年 10 か月（図表 3-20）である。回答者の平均年齢が 28.9 歳と若年層が多かったこともあるが、一般労働者の平均勤続年数は 12.4 年（図表 1-21「平成 21 年度日本人の就業実態に関する総合調査」）、障害者を対象とした調査（図表 1-19「平成 25 年度障害者雇用実態調査」）における精神障害者の勤続年数 4 年 3 か月と比較しても短い期間となっている。

次に雇用形態について、①嘱託社員・契約社員、②パート・アルバイト・非常勤、③派遣社員を「非正社員」としてくくり、雇用形態別に障害者手帳の状況、労働時間、賃金についてどのようにになっているかクロス集計を行った。なお正社員については、契約期間を定めない雇用として通常捉えられているが、平成 25 年度障害者雇用実態調査では、「勤め先で正社員または正職員などと呼ばれている者」と定義し、正社員及び正社員以外について、それぞれ有期契約、無期契約の割合を把握するようにしている。本調査における正社員は、回答者の判断において選択されたものであることを付記する。

雇用形態別の構成比は、正社員 23.9%、非正社員 68.4% である。一般労働者を対象とした「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」（図表 1-16）における正社員 61.3%、正社員以外の労働者 38.7% と比較すると、発達障害者対象の本調査では正社員、非正社員の割合が逆転している。

図表 4-1-3 雇用形態別人数

雇用形態	人数	%
正社員	146	23.9%
非正社員	417	68.4%
自営、独立開業、会社経営	2	0.3%
就労継続支援事業所 A 型	41	6.7%
その他	4	0.7%
合計	610	100.0%

(注)「非正社員」は①嘱託社員・契約社員、②パート・アルバイト・非常勤、③派遣社員の合計

障害者手帳等と雇用形態の状況（図表 4-1-4）では、有意に多かった割合は、精神障害者保健福祉手帳所持者における非正社員の割合(74.8%)、認定や判定を受けていない者における正社員の割合(48.5%)と自営、独立開業、会社経営の割合(3.0%)である。認定や判定を受けていない者の場合、正社員と非正社員がほぼ半数となっているが、その他の手帳等では非正社員の割合が多くを占めている。（図表 4-1-5）

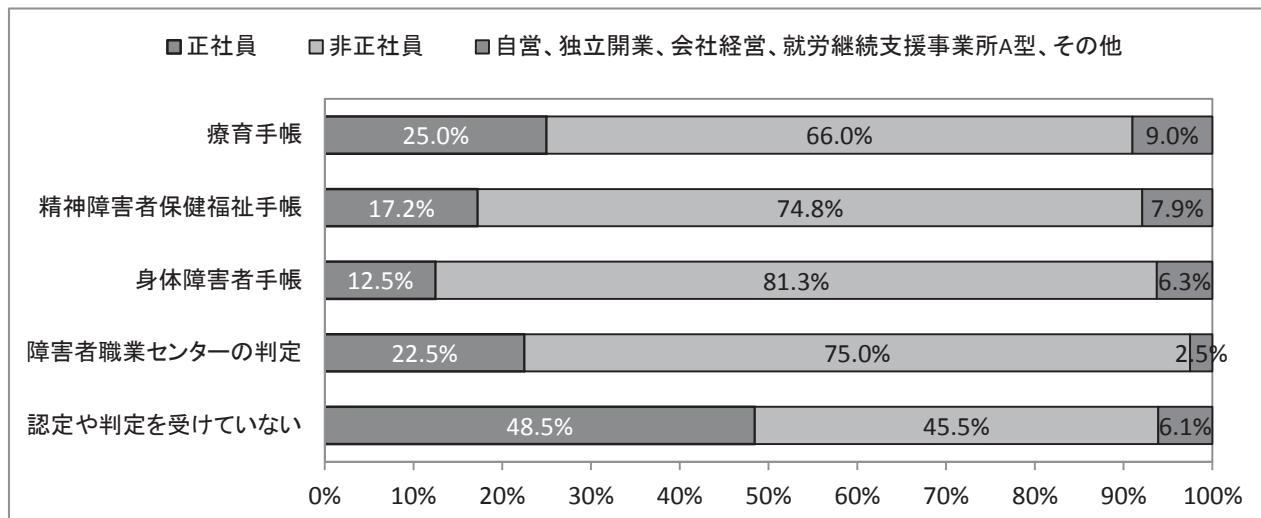
なお、雇用形態別にみた手帳所持等の状況は図表 4-1-6 のとおりである。

図表 4-1-4 障害者手帳等と雇用形態の状況

	正社員	非正社員	自営、独立開業、会社経営	就労継続支援事業所A型	その他	合計
療育手帳	61	161	0	21	1	244
構成比	25.0%	66.0%	0.0%	8.6%	0.4%	100.0%
精神障害者保健福祉手帳	50	217	0	20	3	290
構成比	17.2%	74.8%	0.0%	6.9%	1.0%	100.0%
身体障害者手帳	2	13	0	1	0	16
構成比	12.5%	81.3%	0.0%	6.3%	0.0%	100.0%
障害者職業センターの判定	9	30	0	1	0	40
構成比	22.5%	75.0%	0.0%	2.5%	0.0%	100.0%
認定や判定を受けていない	32	30	2	1	1	66
構成比	48.5%	45.5%	3.0%	1.5%	1.5%	100.0%

(注)網掛けは、p<0.05で有意に多いことを示す。

図表 4-1-5 障害者手帳等と雇用形態の状況



図表 4-1-6 雇用形態別障害者手帳等の状況

		療育手帳	精神障害者保健福祉手帳	身体障害者手帳	障害者職業センターの判定	認定や判定を受けていない
正社員 n=144	人数	61	50	2	9	32
	構成比	42.4%	34.7%	1.4%	6.3%	22.2%
非正社員 n=412	人数	161	217	13	30	30
	構成比	39.1%	52.7%	3.2%	7.3%	7.3%
自営、独立開業、会社経営 n=2	人数	0	0	0	0	2
	構成比	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
就労継続支援事業所A型 n=41	人数	21	20	1	1	1
	構成比	51.2%	48.8%	2.4%	2.4%	2.4%
その他 n=4	人数	1	3	0	0	1
	構成比	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%
合計 n=603		244	290	16	40	66
		構成比	40.5%	48.1%	2.7%	6.6% 10.9%

(注1)網掛けは、p<0.05で有意に多いことを示す。

(注2)障害者手帳等の回答は複数回答である。

図表 4-1-6 のクロス表において、手帳所持者数の多い療育手帳所持者と精神障害者保健福祉手帳所持者について、雇用形態別に障害種類を調べた表が図表 4-1-7 と図表 4-1-8 である。

療育手帳所持者では、すべての雇用形態において、障害種類では自閉スペクトラム症が最も多く、平均して 80.7%、次いで知的障害 53.1%、学習障害(限局性学習症)16.5%という状況である。

図表 4-1-7 雇用形態別、療育手帳所持者における障害状況

雇用や就業の形態		選択した障害名					
		自閉スペクトラム症	学習障害(限局性学習症)	注意欠陥多動性障害(注意欠如・多動症)	運動症群	知的障害	その他
正社員 n=60	人数	50	10	6	1	30	2
	構成比	83.3%	16.7%	10.0%	1.7%	50.0%	3.3%
嘱託社員・契約社員 n=68	人数	53	15	6	1	36	2
	構成比	77.9%	22.1%	8.8%	1.5%	52.9%	2.9%
パート・アルバイト・非常勤 n=92	人数	73	11	6	4	50	3
	構成比	79.3%	12.0%	6.5%	4.3%	54.3%	3.3%
派遣社員 n=1	人数	1	0	0	0	0	0
	構成比	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
就労継続支援事業所A型 n=21	人数	18	4	3	1	13	1
	構成比	85.7%	19.0%	14.3%	4.8%	61.9%	4.8%
その他 n=1	人数	1	0	0	0	0	0
	構成比	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計 n=243		196	40	21	7	129	8
		構成比	80.7%	16.5%	8.6%	2.9%	53.1% 3.3%

(注1)自閉スペクトラム症は障害名において自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害のうち1つ以上回答した者を1人として計上する。

(注2)学習障害(限局性学習症)は障害名において学習障害、読字障害、書字障害、計算障害のうち1つ以上回答した者を1人として計上する。

(注3)運動症群は障害名において発達性協調運動障害、チックに1つ以上回答した者を1人として計上する。

精神障害者保健福祉手帳所持者では、すべての雇用形態において、障害種類では自閉スペクトラム症が最も多く、平均して 94.8% となっている(派遣社員においては、自閉スペクトラム症と学習障害が同数)。次いで正社員では学習障害(限局性学習症)が多く、それ以外の雇用形態では注意欠陥多動性障害(注意欠如・多動症)が多い状況である。

図表 4-1-8 雇用形態別、精神障害者保健福祉手帳所持者における障害状況

雇用や就業の形態	選択した障害名					
	自閉スペクトラム症	学習障害 (限局性学習症)	注意欠陥多動性障害 (注意欠如・多動症)	運動症群	知的障害	その他
正社員 人数 n=50	46	9	7	6	2	1
	構成比	92.0%	18.0%	14.0%	12.0%	4.0%
嘱託社員・契約社員 人数 n=73	69	5	14	3	2	5
	構成比	94.5%	6.8%	19.2%	4.1%	2.7%
パート・アルバイト・非常勤 人数 n=139	133	14	20	11	4	14
	構成比	95.7%	10.1%	14.4%	7.9%	2.9%
派遣社員 人数 n=3	3	3	2	0	0	0
	構成比	100.0%	100.0%	66.7%	0.0%	0.0%
就労継続支援事業所 A型 人数 n=20	19	1	3	1	1	1
	構成比	95.0%	5.0%	15.0%	5.0%	5.0%
その他 人数 n=3	3	0	0	0	0	0
	構成比	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計 人数 n=288	273	32	46	21	9	21
	構成比	94.8%	11.1%	16.0%	7.3%	3.1%
						7.3%

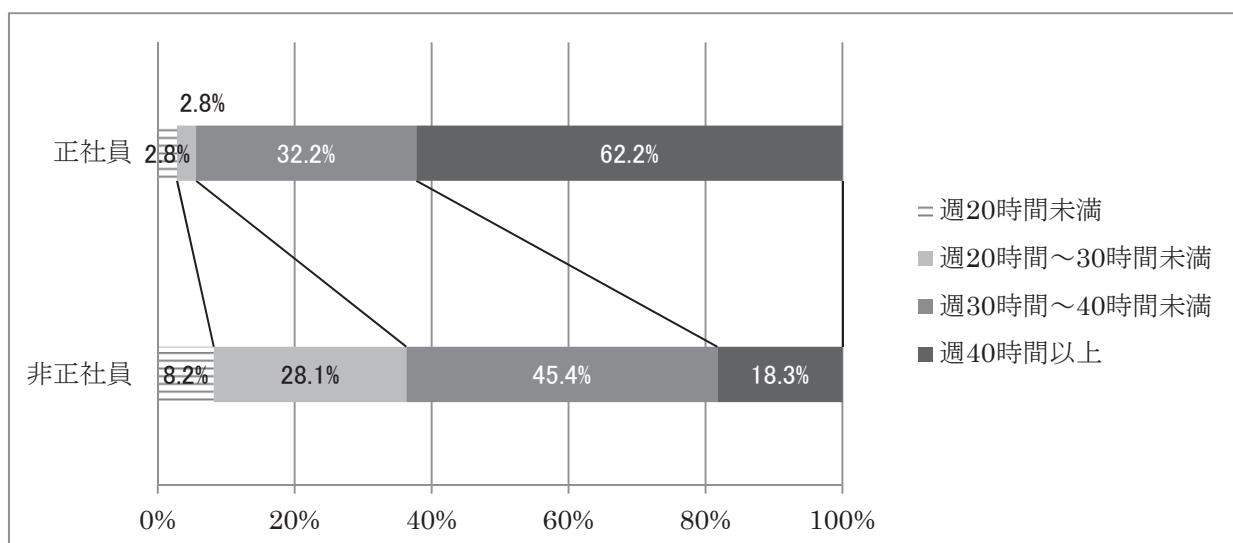
(注1)自閉スペクトラム症は障害名において自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害のうち1つ以上回答した者を1人として計上する。

(注2)学習障害(限局性学習症)は障害名において学習障害、読字障害、書字障害、計算障害のうち1つ以上回答した者を1人として計上する。

(注3)運動症群は障害名において発達性協調運動障害、チックに1つ以上回答した者を1人として計上する。

雇用形態別 1週間の労働時間の状況(図表 4-1-9)では、正社員は週 40 時間以上が 62.2%、非正社員は週 30 時間～40 時間未満が 45.4%、週 20 時間～30 時間未満が 28.1% となっており、20 時間～40 時間未満に 73.5% が該当する。一般労働者を対象とした「平成 21 年度日本人の就業実態に関する総合調査」(図表 1-25)では、正規の職員・従業員の週実労働時間は 49.0 時間、非正規は 30.5 時間となっている。

図表 4-1-9 正社員と非正社員の1週間の労働時間



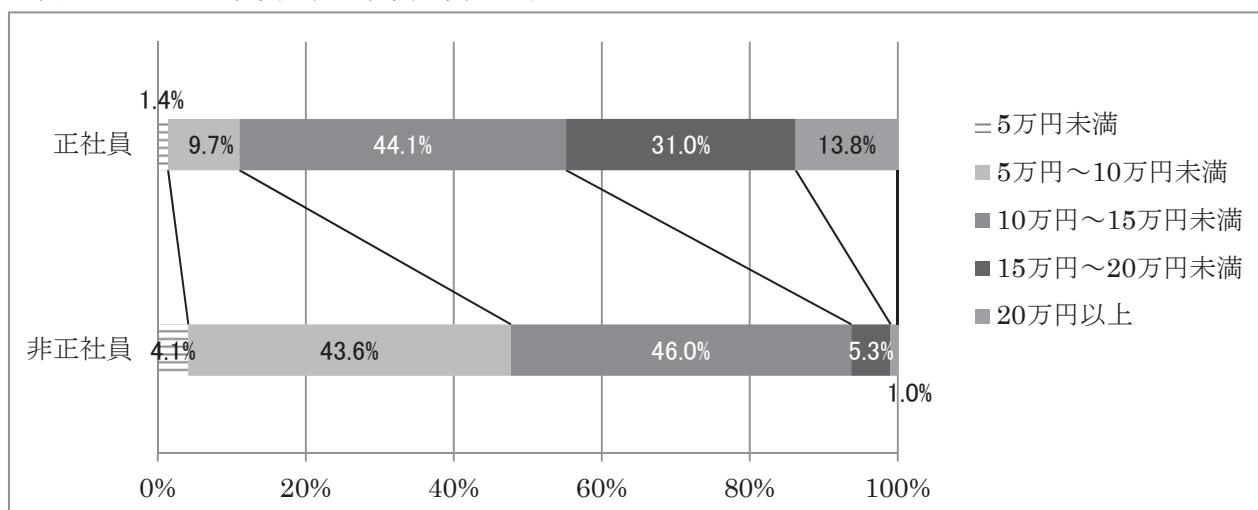
図表 4-1-10 雇用形態別 1週間の労働時間

	週 20 時間 未満	週 20 時間 ～30 時間 未満	週 30 時間 ～40 時間 未満	週 40 時間 以上	合計
正社員	2.8%	2.8%	32.2%	62.2%	100.0%
非正社員	8.2%	28.1%	45.4%	18.3%	100.0%
自営、独立開業、会社経営	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
就労継続支援事業所 A 型	17.1%	51.2%	29.3%	2.4%	100.0%
その他	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%

雇用形態別賃金の状況(図表 4-1-11、図表 4-1-12)では、正社員では 10 万円～15 万円未満が 44.1%、15 万円～20 万円未満が 31.0%、非正社員では 10 万円～15 万円未満が 46.0%、5 万円～10 万円未満が 43.6% となっている。就労継続支援事業所 A 型における就業者では、5 万円～10 万円未満が 61.0%、5 万円未満が 34.1% という状況にある。

一般労働者を対象とした「平成 25 年賃金構造基本統計調査」(図表 1-30) では正社員・正職員の平均は 314,700 円、正社員・正職員以外が 195,300 円となっており、本調査回答者の賃金はこれより低い額に位置している。

図表 4-1-11 正社員と非正社員の賃金の状況



図表 4-1-12 雇用形態別賃金の状況

	5万円 未満	5万円～ 10万円 未満	10万円～ 15万円 未満	15万円～ 20万円 未満	20万円 以上	合計
正社員	1.4%	9.7%	44.1%	31.0%	13.8%	100.0%
非正社員	4.1%	43.6%	46.0%	5.3%	1.0%	100.0%
自営、独立開業、会社経営	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
就労継続支援事業所 A型	34.1%	61.0%	4.9%	0.0%	0.0%	100.0%
その他	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	5.5%	36.6%	42.9%	11.1%	4.0%	100.0%

3 障害者手帳等の状況と障害名、生活環境等との状況

障害者手帳等と回答記入者との関係、障害名との関係、離職の有無との関係、生計維持者との関係および障害年金受給の有無との関係についてクロス集計を行った。

図表 4-1-13 障害者手帳等の状況と回答記入者の関係

	回答記入者		
	本人	代理者	
療育手帳 n=254	人数 構成比	143 56.3%	111 43.7%
精神障害者保健福祉手帳 n=301	人数 構成比	273 90.7%	28 9.3%
身体障害者手帳 n=16	人数 構成比	12 75.0%	4 25.0%
障害者職業センターの判定 n=40	人数 構成比	25 62.5%	15 37.5%
認定や判定を受けていない n=66	人数 構成比	47 71.2%	19 28.8%
全体 n=622	人数 構成比	467 75.1%	155 24.9%

(注)カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

全体の比率と、各障害者の比率を比較してみてみると、療育手帳の所持者は、他の手帳の所持者等と比較して代理者が回答する割合が高い。

精神障害者保健福祉手帳の所持者は、他の手帳の所持者等と比較して本人が回答する比率が高い。

図表 4-1-14 障害別、障害者手帳等との関係

		療育手帳	精神障害者保健福祉手帳	身体障害者手帳	障害者職業センターの判定	認定や判定を受けていない
選択した障害名	自閉スペクトラム症 n=549	人数 構成比	219 39.9%	289 52.6%	17 3.1%	38 6.9%
	学習障害（限局性学習症） n=94	人数 構成比	43 45.7%	32 34.0%	4 4.3%	5 5.3%
	注意欠陥多動性障害 (注意欠如・多動症) n=86	人数 構成比	22 25.6%	48 55.8%	2 2.3%	3 3.5%
	運動症群 n=31	人数 構成比	7 22.6%	21 67.7%	1 3.2%	2 6.5%
	知的障害 n=146	人数 構成比	141 96.6%	10 6.8%	3 2.1%	23 15.8%
	その他 n=42	人数 構成比	10 23.8%	23 54.8%	4 9.5%	3 7.1%
	全体 n=639	人数 構成比	267 41.8%	304 47.6%	18 2.8%	41 6.4%
						66 10.3%

(注1)手帳等の認定・判定の有無を手帳ごとに集計し、カイ2乗検定と残差分析を行った。有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

(注2)自閉スペクトラム症は障害名において自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害のうち1つ以上回答した者を1人として計上する。

(注3)学習障害(限局性学習症)は障害名において学習障害、読字障害、書字障害、計算障害のうち1つ以上回答した者を1人として計上する。

(注4)運動症群は障害名において発達性協調運動障害、チックに1つ以上回答した者を1人として計上する。

障害別に手帳の所持率等を見ると、知的障害者は、療育手帳の所持率が高く、障害者職業センターの判定を受けている者が多い。一方、自閉スペクトラム症、注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動症）、運動症群に該当する者は、精神障害者保健福祉手帳の所持率が高い。学習障害（限局性学習症）、注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動症）を有する者は、手帳の認定や障害者職業センターの判定を受けていない比率が高い。

図表 4-1-15 障害者手帳等の状況と離職の有無との関係

		離職経験の有無	
		ある	ない
療育手帳 n=219	人数 構成比	80 36.5%	139 63.5%
精神障害者保健福祉手帳 n=273	人数 構成比	194 71.1%	79 28.9%
身体障害者手帳 n=15	人数 構成比	10 66.7%	5 33.3%
障害者職業センターの判定 n=38	人数 構成比	15 39.5%	23 60.5%
認定や判定を受けていない n=66	人数 構成比	37 56.1%	29 43.9%
全体 n=563		312 55.4%	251 44.6%

(注)カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

療育手帳の所持者は、他の手帳の所持者と比較して、離職経験者が少ない。

精神障害者保健福祉手帳の所持者は、他の手帳の所持者と比較して、離職経験者が多い。

障害者職業センターの判定を受けている者は、離職経験がない者の比率が高い。

図表 4-1-16 障害者手帳等の状況と生計維持者との関係

		誰の収入で暮らしているか				
		自分一人の収入	自分と配偶者の収入	自分と親・兄弟姉妹の収入	配偶者・親・兄弟姉妹の収入	その他
療育手帳 n=267	人数	33	3	200	27	4
	構成比	12.4%	1.1%	74.9%	10.1%	1.5%
精神障害者保健福祉手帳 n=305	人数	39	13	223	24	6
	構成比	12.8%	4.3%	73.1%	7.9%	2.0%
身体障害者手帳 n=18	人数	1	1	14	2	0
	構成比	5.6%	5.6%	77.8%	11.1%	0.0%
障害者職業センターの判定 n=41	人数	6	0	28	6	1
	構成比	14.6%	0.0%	68.3%	14.6%	2.4%
認定や判定を受けていない n=70	人数	20	1	33	15	1
	構成比	28.6%	1.4%	47.1%	21.4%	1.4%
全体 n=644	人数	92	16	459	66	11
	構成比	14.3%	2.5%	71.3%	10.2%	1.7%

(注)手帳等の認定・判定の有無を手帳ごとに集計し、カイ2乗検定と残差分析を行った。有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

精神障害者保健福祉手帳の所持者は、自分と配偶者の収入で暮らしていると答えた率が他の手帳の所持者に比べて高い。認定や判定を受けていない者は、他の手帳所持者に比べて、自分一人の収入や配偶者・親・兄弟姉妹の収入で暮らしていると答えた率が高い。

図表 4-1-17 障害者手帳等の状況と障害年金受給の有無との関係

		障害年金の支給を受けているか	
		受けている	受けっていない
療育手帳 n=266	人数	178	88
	構成比	66.9%	33.1%
精神障害者保健福祉手帳 n=306	人数	118	188
	構成比	38.6%	61.4%
身体障害者手帳 n=18	人数	8	10
	構成比	44.4%	55.6%
障害者職業センターの判定 n=40	人数	24	16
	構成比	60.0%	40.0%
認定や判定を受けていない n=68	人数	3	65
	構成比	4.4%	95.6%
全体 n=641	人数	294	347
	構成比	45.9%	45.9%

(注)カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

療育手帳の所持者は、年金支給を受けている率が、他の手帳の所持者に比べて高い。

精神障害者保健福祉手帳の所持者は、年金支給を受けていない率が高い。

認定や判定を受けていない者は、障害年金の支給を受けない者が多い。

4 「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」(問8)と各項目との関係性

本調査は研究委員会において、支援機関の職員が職場の担当者に本人の「特徴や配慮してほしいこと」を分かりやすく伝えて、対処方法を示すことができれば、発達障害者の職場定着は円滑に進むのではないか、という意見に基づき議論し、実態を把握するため「あなたの特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えていますか」(問8)という調査項目を設定することとした。

この問では、(1)として①「伝えている」、②「伝えていない」の選択肢を設け、(2)として伝えている人の場合、職場の人に伝えてよかったと感じているか 5 件法による問を設定した。「職場の人」については、事業所トップだけの場合、現場担当者のみの場合、親しい同僚のみの場合等様々な事例が想定されるが、詳しい状況は「伝えた結果、どんなことがありましたか」という自由記載欄を設けることにより把握することとした。

本節では特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えている者と伝えていない者の差異に焦点を当て、他の問の回答との関係についてクロス集計を行った。以下統計的検定を行い差が有意であった 39 項目のうち、職業生活との関係が深いと考えられる 23 項目について示す。これ以外の項目は巻末資料に掲載している。分析には、データ分析ソフト中野博幸・田中敏の js-STAR2012(<http://www.kisnet.or.jp/nappa/software/star>)を使用し、カイ²乗検定と残差分析を行い、有意に多い ($p<0.05$) 項目に網掛けをしている。

(1) 「仕事をしているうれしいと思うことがある」(問4①)との関係

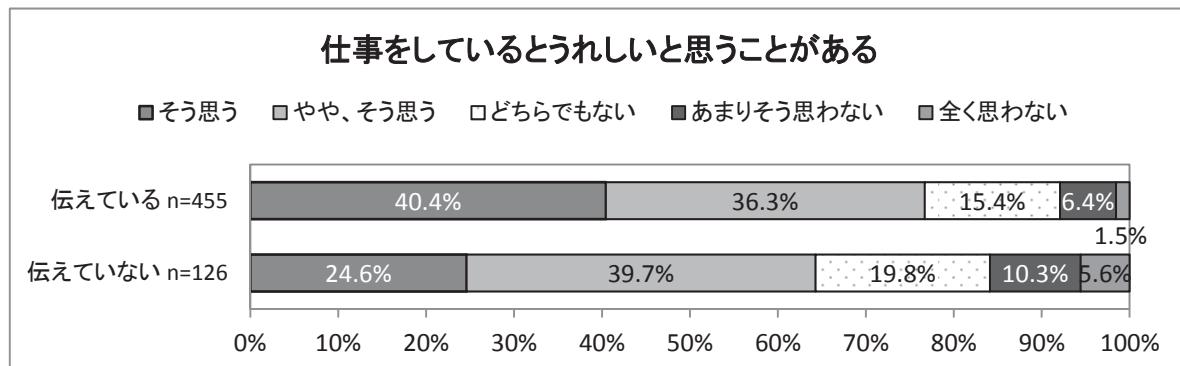
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、仕事をしているうれしいと思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」76.7%に対し、伝えていない者の場合、うれしいと思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」64.3%となっている。また、うれしいと全く思わない者の割合は、伝えている者の場合 1.5%であるのに対し、伝えていない者の割合は、5.6%となっている。

図表 4-1-18① 「仕事をしているうれしいと思うことがある」との関係

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている 人数	184	165	70	29	7	455
	構成比	40.4%	36.3%	15.4%	6.4%	100.0%
伝えていない 人数	31	50	25	13	7	126
	構成比	24.6%	39.7%	19.8%	10.3%	5.6%
合計 人数	215	215	95	42	14	581
	構成比	37.0%	37.0%	16.4%	7.2%	2.4%
						100.0%

※カイ²乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-1-18② 「仕事をしているうれしいと思うことがある」との関係



(2) 「仕事に行くのが楽しみだ」(問4②)との関係

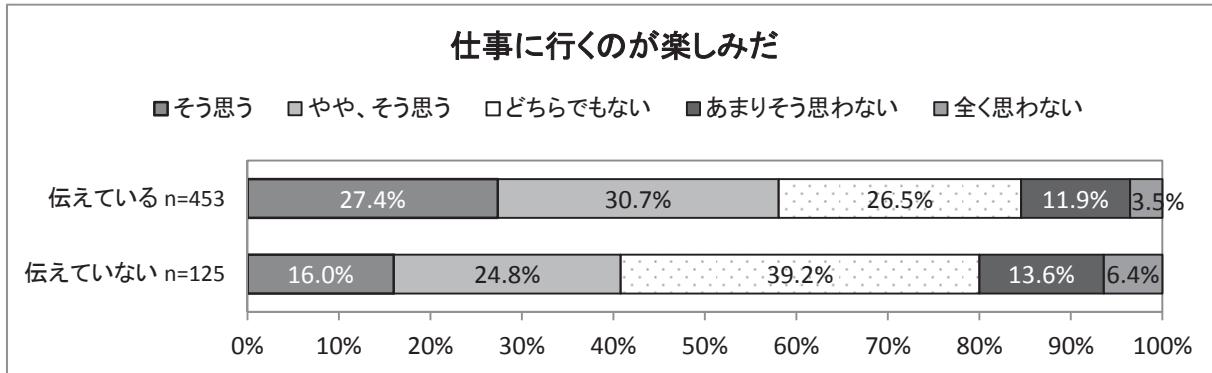
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、仕事に行くのが楽しみだと思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」58.1%に対し、伝えていない者の場合、仕事に行くのが楽しみだと思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」40.8%、「どちらでもない」の割合がこれと同じくらいの39.2%となっている。

図表 4-1-19① 「仕事に行くのが楽しみだ」との関係

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている 人数	124	139	120	54	16	453
	構成比	27.4%	30.7%	26.5%	11.9%	3.5%
伝えていない 人数	20	31	49	17	8	125
	構成比	16.0%	24.8%	39.2%	13.6%	6.4%
合計 人数	144	170	169	71	24	578
	構成比	24.9%	29.4%	29.2%	12.3%	4.2%
						100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-1-19② 「仕事に行くのが楽しみだ」との関係



(3) 「今の仕事を続けたい」(問4⑤)との関係

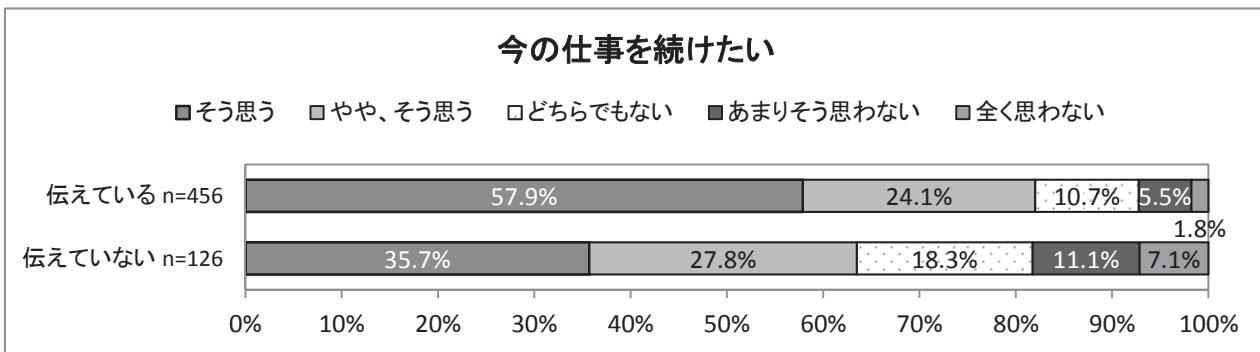
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、今の仕事を続けたいと思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」82.0%に対し、伝えていない者の場合、今の仕事を続けたいと思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」63.5%となっている。伝えていない者の場合、今の仕事を続けたいかどうか、「どちらでもない+あまりそう思わない+全く思わない」者の割合が36.5%となっている。

図表 4-1-20① 「今の仕事を続けたい」との関係

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている 人数	264	110	49	25	8	456
	構成比	57.9%	24.1%	10.7%	5.5%	1.8%
伝えていない 人数	45	35	23	14	9	126
	構成比	35.7%	27.8%	18.3%	11.1%	7.1%
合計 人数	309	145	72	39	17	582
	構成比	53.1%	24.9%	12.4%	6.7%	2.9%
						100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-1-20② 「今の仕事を続けたい」との関係



(4) 「職場の人は自分の話をきいてくれる」(問5①)との関係

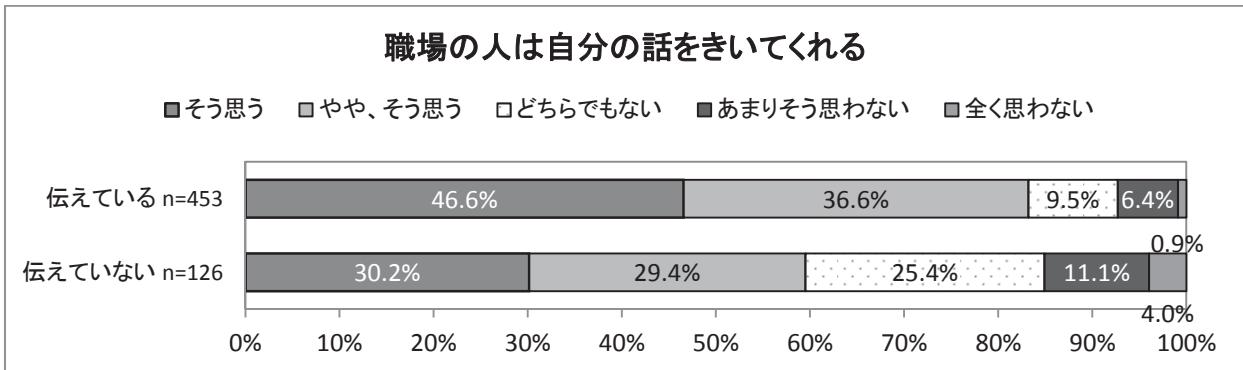
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、職場の人が自分の話をきいてくれると思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」83.2%に対し、伝えていない者の場合、職場の人が自分の話をきいてくれると思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」59.6%となっている。伝えていない者の場合、職場の人が自分の話をきいてくれるかどうか、「どちらでもない」と感じている者の割合が25.4%となっている。

図表 4-1-21① 「職場の人は自分の話をきいてくれる」との関係

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	211	166	43	29	4	453
	構成比	46.6%	36.6%	9.5%	6.4%	100.0%
伝えていない	38	37	32	14	5	126
	構成比	30.2%	29.4%	25.4%	11.1%	4.0%
合計	249	203	75	43	9	579
	構成比	43.0%	35.1%	13.0%	7.4%	1.6%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-1-21② 「職場の人は自分の話をきいてくれる」との関係



(5) 「困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる」(問5②)との関係

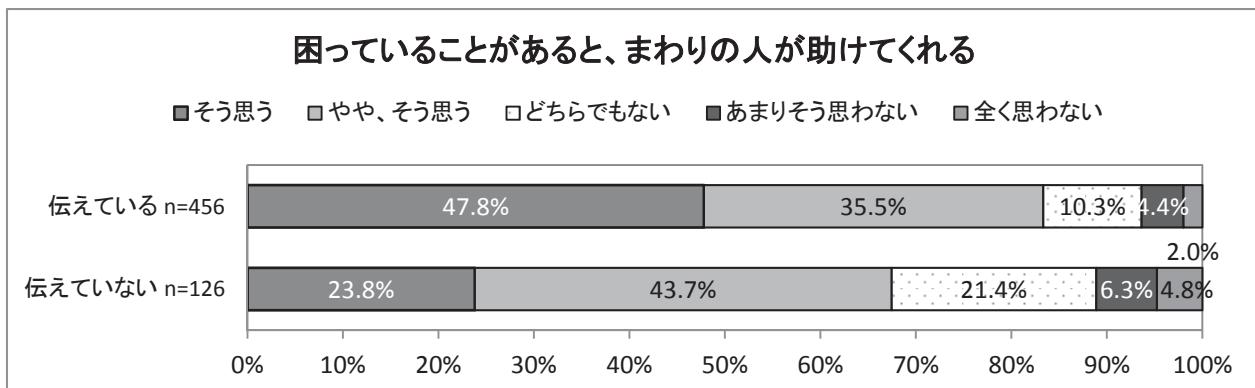
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、困っていることがあると、まわりの人が助けてくれると思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」83.3%に対し、伝えていない者の場合、まわりの人が助けてくれると思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」67.5%となっている。伝えていない者の場合、困っていることに対しまわりの人が助けてくれるかどうか、「どちらでもない」と感じている者の割合が21.4%となっている。

図表4-1-22① 「困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる」との関係

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている 人数	218	162	47	20	9	456
	構成比	47.8%	35.5%	10.3%	4.4%	100.0%
伝えていない 人数	30	55	27	8	6	126
	構成比	23.8%	43.7%	21.4%	6.3%	100.0%
合計 人数	248	217	74	28	15	582
	構成比	42.6%	37.3%	12.7%	4.8%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表4-1-22② 「困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる」との関係



(6) 「相談にのってくれる人がいる」(問5③)との関係

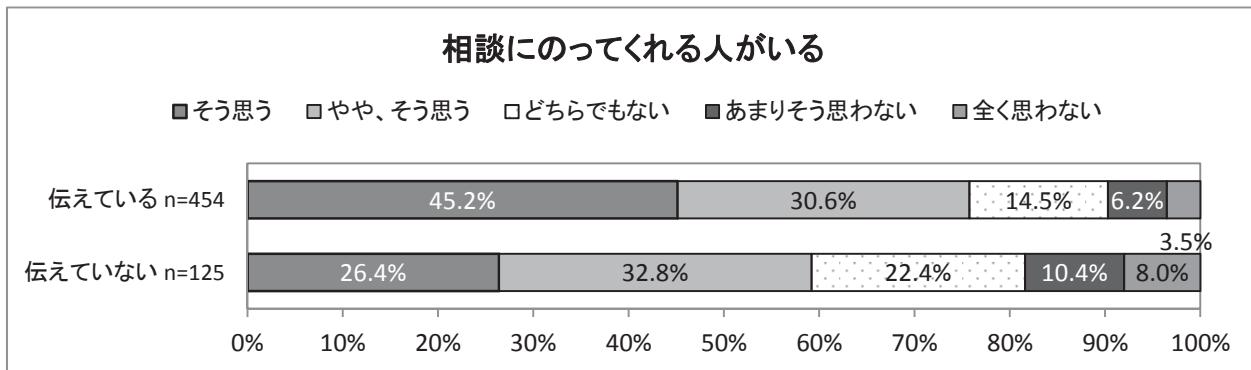
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、相談にのってくれる人がいると思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」75.8%に対し、伝えていない者の場合、相談にのってくれる人がいると思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」59.2%となっている。伝えていない者の場合、相談にのってくれる人がいるかどうか、「どちらでもない」と感じている者の割合が22.4%となっている。

図表4-1-23① 「相談にのってくれる人がいる」との関係

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている 人数	205	139	66	28	16	456
	構成比	45.2%	30.6%	14.5%	6.2%	100.0%
伝えていない 人数	33	41	28	13	10	126
	構成比	26.4%	32.8%	22.4%	10.4%	100.0%
合計 人数	238	180	94	41	26	579
	構成比	41.1%	31.1%	16.2%	7.1%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-1-23② 「相談にのってくれる人がいる」との関係



(7) 「職場の人のおかげで仕事を続けることができている」(問5④)との関係

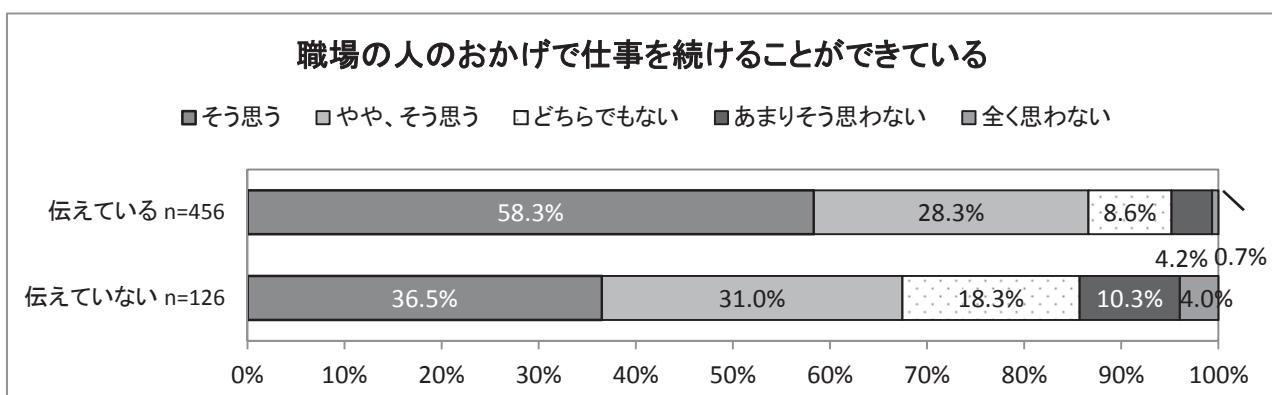
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、職場の人のおかげで仕事を続けることができていると思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」86.6%に対し、伝えていない者の場合、職場の人のおかげで仕事を続けることができていると思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」67.5%となっている。伝えていない者の場合、職場の人のおかげで仕事を続けることができているかどうか、「どちらでもない」と感じている者の割合が18.3%となっている。

図表 4-1-24① 「職場の人のおかげで仕事を続けることができている」との関係

		そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	人数	266	129	39	19	3	456
	構成比	58.3%	28.3%	8.6%	4.2%	0.7%	100.0%
伝えていない	人数	46	39	23	13	5	126
	構成比	36.5%	31.0%	18.3%	10.3%	4.0%	100.0%
合計	人数	312	168	62	32	8	582
	構成比	53.6%	28.9%	10.7%	5.5%	1.4%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-1-24② 「職場の人のおかげで仕事を続けることができている」との関係



(8) 「職場の人は自分のことを受け入れてくれている」(問5⑤)との関係

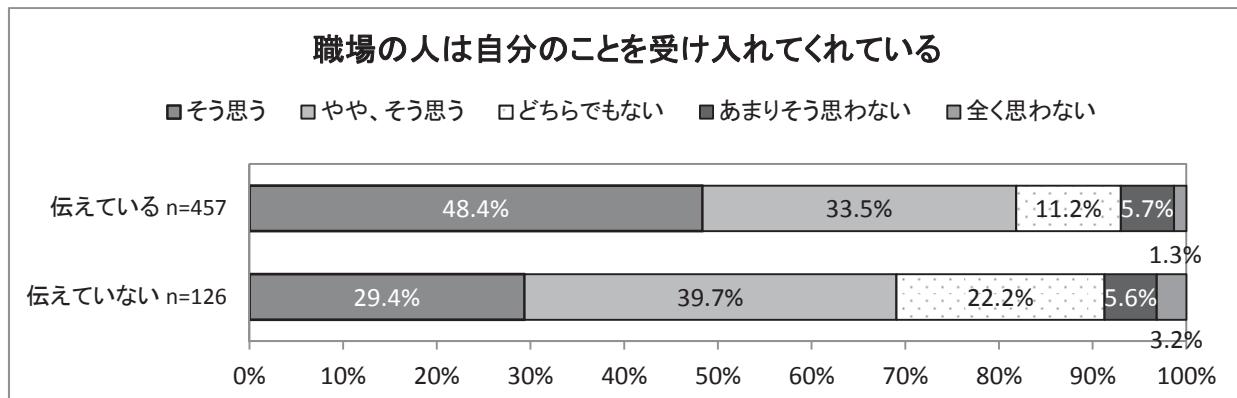
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、職場の人は自分のことを受け入れてくれていると思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」81.9%に対し、伝えていない者の場合、職場の人は自分のことを受け入れてくれていると思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」69.1%となっている。伝えていない者の場合、職場の人は自分のことを受け入れてくれているかどうか、「どちらでもない」と感じている者の割合が22.2%となっている。

図表4-1-25① 「職場の人は自分のことを受け入れてくれている」との関係

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている 人数	221	153	51	26	6	457
	構成比	48.4%	33.5%	11.2%	5.7%	1.3%
伝えていない 人数	37	50	28	7	4	126
	構成比	29.4%	39.7%	22.2%	5.6%	3.2%
合計 人数	258	203	79	33	10	583
	構成比	44.3%	34.8%	13.6%	5.7%	1.7%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表4-1-25② 「職場の人は自分のことを受け入れてくれている」との関係



(9) 「職場の人とテンポを合わせながら行う仕事だ」(問6④)との関係

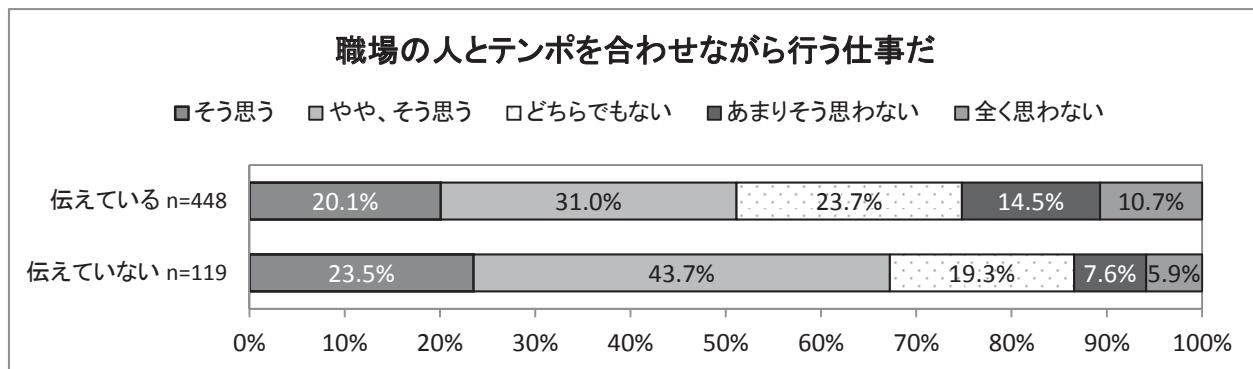
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、仕事内容について、職場の人とテンポを合わせながら行う仕事だと思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」51.1%に対し、伝えていない者の場合、職場の人とテンポを合わせながら行う仕事だと思う者の割合は「そう思う+やや、そう思う」67.2%となっている。職場の人とテンポを合わせる仕事であるとは「あまりそう思わない+全く思わない」者の割合は、伝えている者は25.2%に対し、伝えていない者は13.5%となっており、伝えている者の方が、人とテンポを合わせることを意識せずに仕事を行っている割合が高い。

図表4-1-26① 「職場の人とテンポを合わせながら行う仕事だ」との関係

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている 人数	90	139	106	65	48	448
構成比	20.1%	31.0%	23.7%	14.5%	10.7%	100.0%
伝えていない 人数	28	52	23	9	7	119
構成比	23.5%	43.7%	19.3%	7.6%	5.9%	100.0%
合計 人数	118	191	129	74	55	567
構成比	20.8%	33.7%	22.8%	13.1%	9.7%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表4-1-26② 「職場の人とテンポを合わせながら行う仕事だ」との関係



(10) 「日によって仕事場が移動するので困っている」(問7⑦)との関係

特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、職場環境において、日によって仕事場が移動するので困っていると回答した者の割合は2.5%に対し、伝えていない者の場合、9.6%となっており、伝えていない者のほうが困っていると感じている者の割合が高い。

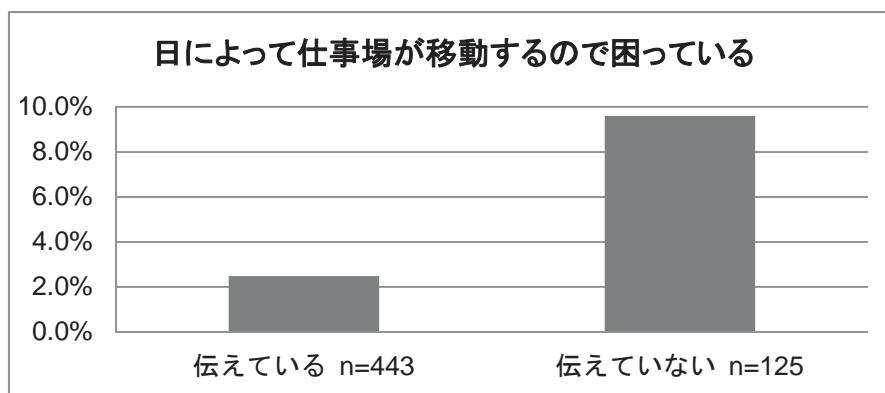
図表4-1-27① 「日によって仕事場が移動するので困っている」との関係

		当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数	11	432	443
	構成比	2.5%	97.5%	100.0%
伝えていない	人数	12	113	125
	構成比	9.6%	90.4%	100.0%
合計	人数	23	545	568
	構成比	4.0%	96.0%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「日によって仕事場が移動するので困っている」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

図表4-1-27② 「日によって仕事場が移動するので困っている」との関係



(11) 「職場環境において、困っていることは特にならない」(問7⑩)との関係

特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、職場環境において、困っていることは特にならないと思っている者の割合は44.2%に対し、伝えていない者の場合、困っていることは特にならないと思っている者の割合は33.6%となっている。伝えていない者のほうが困っていると感じている者の割合が高いことが窺える。

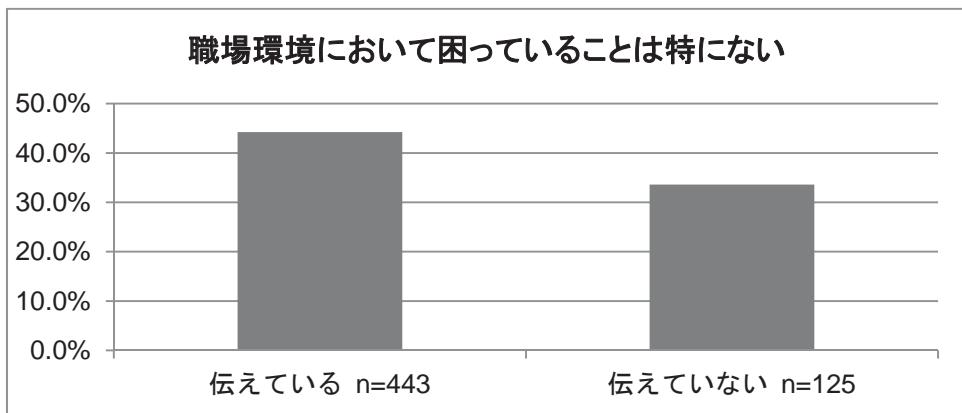
図表4-1-28① 「職場環境において、困っていることは特にならない」との関係

		当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数	196	247	443
	構成比	44.2%	55.8%	100.0%
伝えていない	人数	42	83	125
	構成比	33.6%	66.4%	100.0%
合計	人数	238	330	568
	構成比	41.9%	58.1%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「職場環境において、困っていることは特にならない」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

図表 4-1-28② 「職場環境において、困っていることは特にない」との関係



(12) 「上司や同僚からほめられる」(問9①)との関係

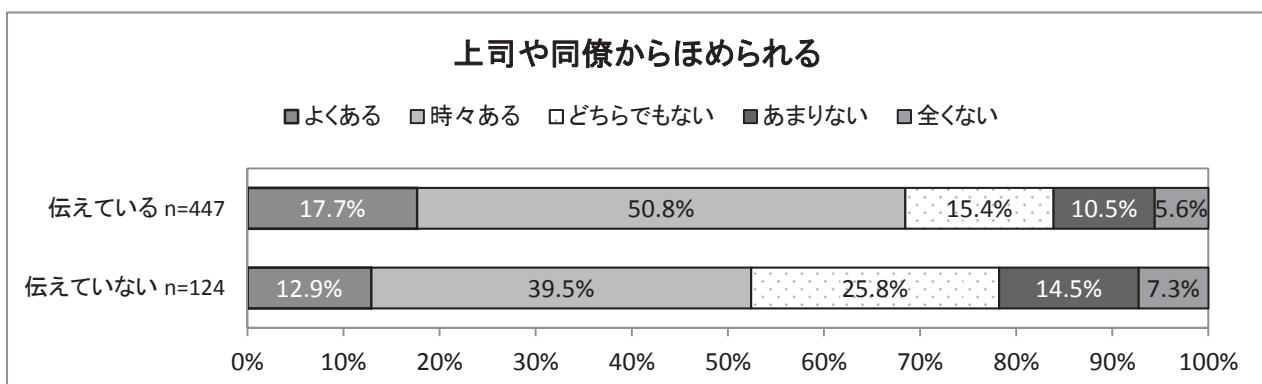
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、上司や同僚からほめられると思う者の割合は「よくある+時々ある」68.5%に対し、伝えていない者の場合、上司や同僚からほめられると思う者の割合は「よくある+時々ある」52.4%となっている。伝えていない者の場合、上司や同僚からほめられるかどうか、「どちらでもない」と感じている者の割合が25.8%となっている。

図表 4-1-29① 「上司や同僚からほめられる」との関係

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない	合計
伝えている 人数	79	227	69	47	25	447
	構成比	17.7%	50.8%	15.4%	10.5%	5.6%
伝えていない 人数	16	49	32	18	9	124
	構成比	12.9%	39.5%	25.8%	14.5%	7.3%
合計 人数	95	276	101	65	34	571
	構成比	16.6%	48.3%	17.7%	11.4%	6.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-1-29② 「上司や同僚からほめられる」との関係



(13) 「上司や同僚から「仕事をしてくれて助かる」と言われる」(問9③)との関係

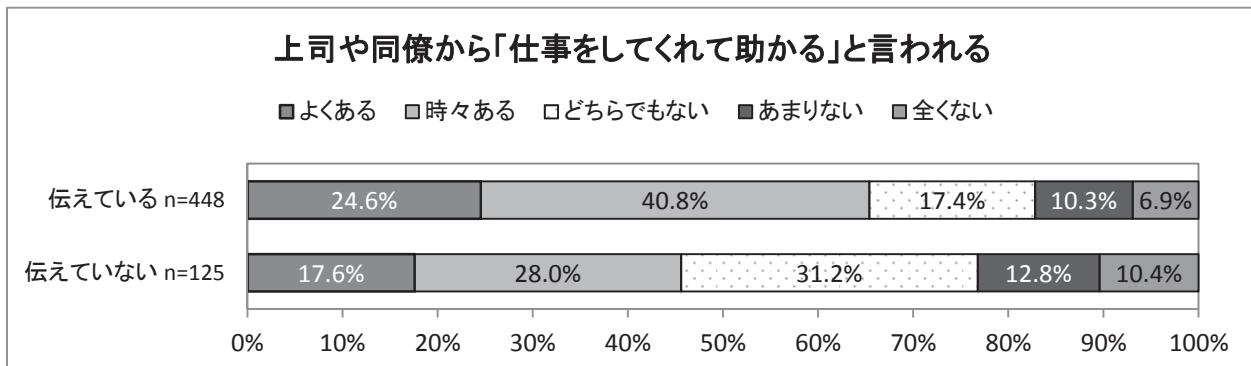
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、上司や同僚から「仕事をしてくれて助かる」と言われることがあると思う者の割合は「よくある+時々ある」65.4%に対し、伝えていない者の場合、上司や同僚から「仕事をしてくれて助かる」と言われることがあると思う者の割合は「よくある+時々ある」45.6%となっている。伝えていない者の場合、上司や同僚から「仕事をしてくれて助かる」と言われることがあるかどうか、「どちらでもない」と感じている者の割合が31.2%となっている。

図表4-1-30① 「上司や同僚から「仕事をしていると助かる」と言われる」との関係

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない	合計
伝えている 人数	110	183	78	46	31	448
	構成比	24.6%	40.8%	17.4%	10.3%	6.9%
伝えていない 人数	22	35	39	16	13	125
	構成比	17.6%	28.0%	31.2%	12.8%	10.4%
合計 人数	132	218	117	62	44	573
	構成比	23.0%	38.0%	20.4%	10.8%	7.7%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表4-1-30② 「上司や同僚から「仕事をしていると助かる」と言われる」との関係



(14) 「上司や同僚が分かりやすく説明してくれる」(問9④)との関係

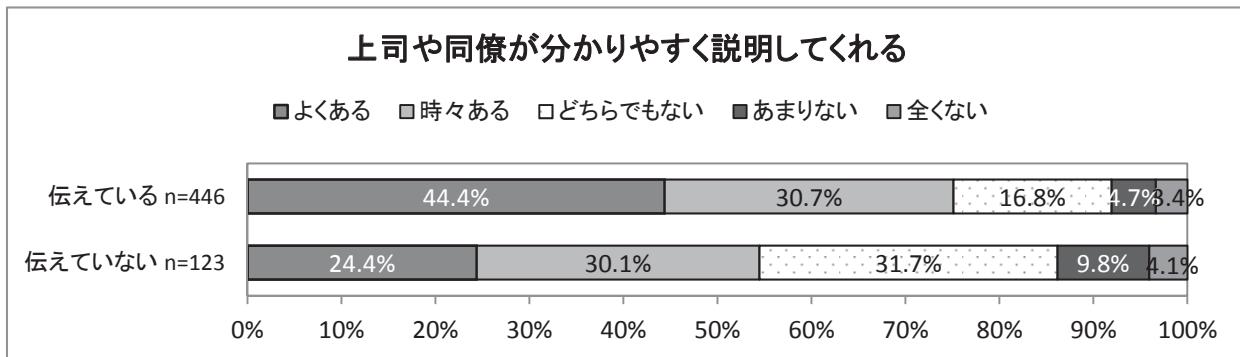
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、上司や同僚が分かりやすく説明してくれると思う者の割合は「よくある+時々ある」75.1%に対し、伝えていない者の場合、上司や同僚が分かりやすく説明してくれると思う者の割合は「よくある+時々ある」54.5%となっている。伝えていない者の場合、上司や同僚が分かりやすく説明してくれるかどうか、「どちらでもない」と感じている者の割合が31.7%となっている。

図表4-1-31① 「上司や同僚が分かりやすく説明してくれる」との関係

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない	合計
伝えている 人数	198	137	75	21	15	446
	構成比	44.4%	30.7%	16.8%	4.7%	3.4%
伝えていない 人数	30	37	39	12	5	123
	構成比	24.4%	30.1%	31.7%	9.8%	4.1%
合計 人数	228	174	114	33	20	569
	構成比	40.1%	30.6%	20.0%	5.8%	3.5%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-1-31② 「上司や同僚が分かりやすく説明してくれる」との関係



(15) 「上司や同僚から「仕事が遅い」と言われる」(問9⑦)との関係

特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、上司や同僚から「仕事が遅い」と言われると思う者の割合は「よくある+時々ある」23.5%に対し、伝えていない者の場合、上司や同僚から「仕事が遅い」と言われると思う者の割合は「よくある+時々ある」35.2%となっている。

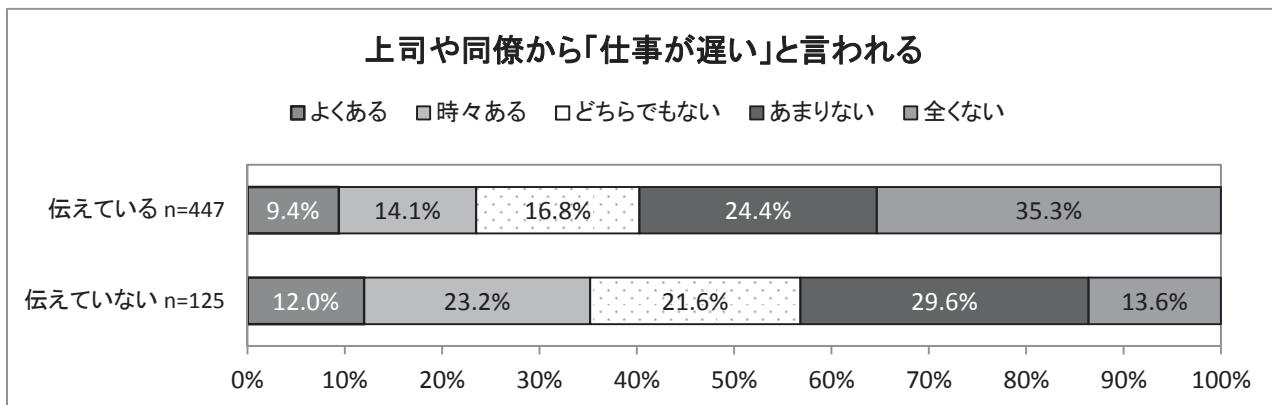
また、上司や同僚から「仕事が遅い」と言われることについて、「あまりない+全くない」者は、伝えている者の場合59.7%であるのに対し、伝えていない者の場合、「仕事が遅い」と言われることについて「あまりない+全くない」者は43.2%となっており、仕事が遅いと言われることがある割合が高くなっている。

図表 4-1-32① 「上司や同僚から「仕事が遅い」と言われる」との関係

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない	合計
伝えている 人数	42	63	75	109	158	447
	構成比	9.4%	14.1%	16.8%	24.4%	35.3% 100.0%
伝えていない 人数	15	29	27	37	17	125
	構成比	12.0%	23.2%	21.6%	29.6%	13.6% 100.0%
合計 人数	57	92	102	146	175	572
	構成比	10.0%	16.1%	17.8%	25.5%	30.6% 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-1-32② 「上司や同僚から「仕事が遅い」と言われる」との関係



(16) 「職場で困ったときに相談できる人がほしい」(問11⑨)との関係

特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、職場で困ったときに相談できる人がほしいと思う者の割合が23.5%に対し、伝えていない者の場合、職場で困ったときに相談できる人がほしいと思う者の割合が33.9%となっている。

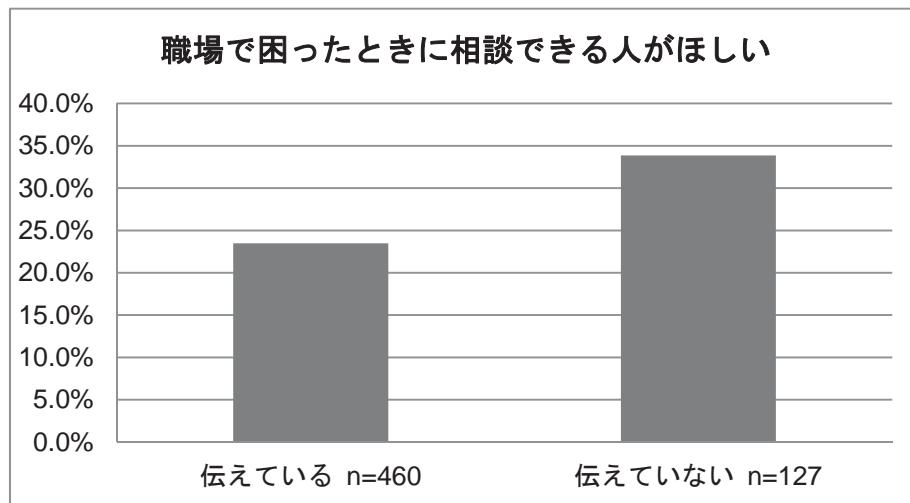
図表4-1-33① 「職場で困ったときに相談できる人がほしい」との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている 人数	108	352	460
構成比	23.5%	76.5%	100.0%
伝えていない 人数	43	84	127
構成比	33.9%	66.1%	100.0%
合計 人数	151	436	587
構成比	25.7%	74.3%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「職場で困ったときに相談できる人がほしい」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

図表4-1-33② 「職場で困ったときに相談できる人がほしい」との関係



(17) 「今の職場に就職する際、ハローワーク(障害のある方を対象とした窓口)を利用した」(問
13(1)②)との関係

特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、ハローワークの障害のある方を対象とした窓口を利用した者の割合が65.6%に対し、伝えていない者の場合、ハローワークの障害のある方を対象とした窓口を利用していた者の割合が33.9%となっており、伝えている者の約半分の状況にある。

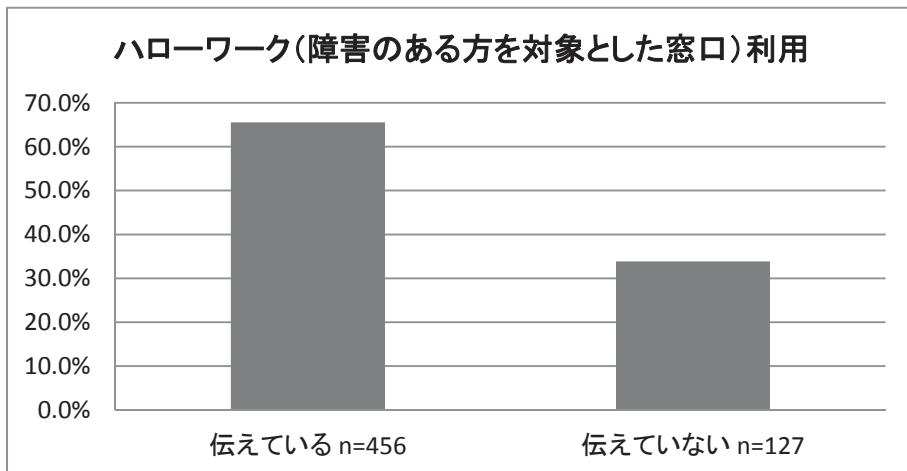
図表4-1-34① 「今の職場に就職する際、ハローワーク(障害のある方を対象とした窓口)を利用した」との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている 人数	299	157	456
構成比	65.6%	34.4%	100.0%
伝えていない 人数	43	84	127
構成比	33.9%	66.1%	100.0%
合計 人数	342	241	583
構成比	58.7%	41.3%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「今の職場に就職する際、ハローワーク(障害のある方を対象とした窓口)を利用した」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

図表4-1-34② 「今の職場に就職する際、ハローワーク(障害のある方を対象とした窓口)を利用した」との関係



(18) 「今の職場に就職する際、支援機関を利用していない」(問13(1)⑩)との関係

特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、「支援機関を利用していない」者の割合が8.3%、伝えていない者の場合、「支援機関を利用していない」者は26.8%となっている。伝えない者の場合、支援機関を利用しない割合が、伝えている者より高い状況にある。

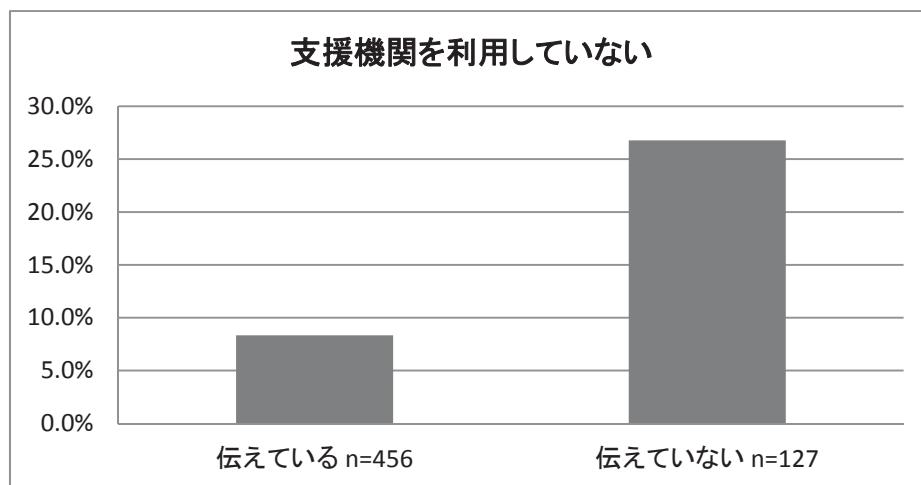
図表4-1-35① 「今の職場に就職する際、支援機関を利用していない」との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている 人数	38	418	456
構成比	8.3%	91.7%	100.0%
伝えていない 人数	34	93	127
構成比	26.8%	73.2%	100.0%
合計 人数	72	511	583
構成比	12.3%	87.7%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「今の職場に就職する際、支援機関を利用していない」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

図表4-1-35② 「今の職場に就職する際、支援機関を利用していない」との関係



(19) 「雇用形態」(問17(1))との関係

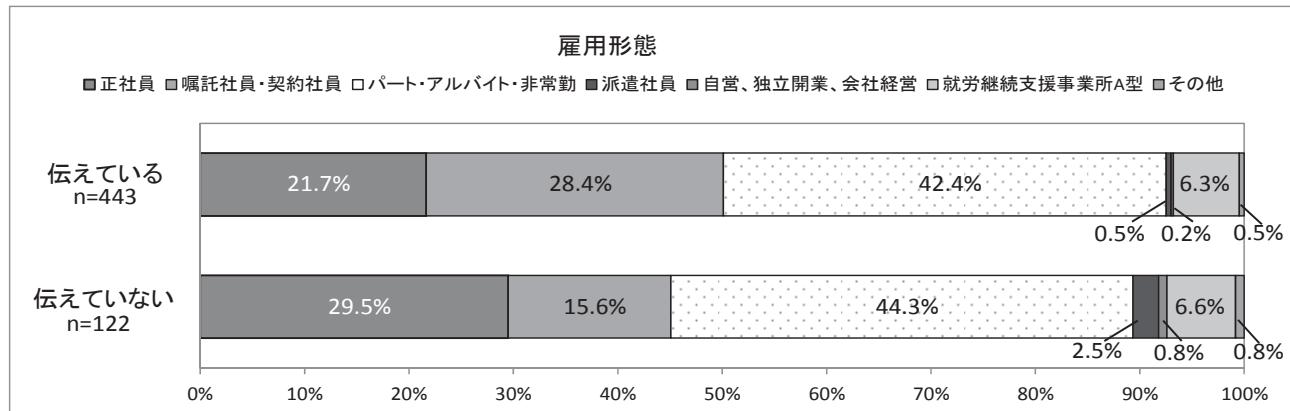
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合も伝えていない者の場合もパート・アルバイト・非常勤の雇用形態が最も多くなっている。嘱託社員・契約社員の割合は、特徴や配慮してほしいことを伝えている者のほうが高く28.4%、正社員については、特徴や配慮してほしいことを伝えていない者のほうが高く29.5%となっている。

図表4-1-36① 「雇用形態」との関係

	正社員	嘱託社員・ 契約社員	パート・ア ルバイト・ 非常勤	派遣社員	自営・ 独立開業・ 会社経営	就労継続 支援事業 所A型	その他	合計
伝えている 人数	96	126	188	2	1	28	2	443
構成比	21.7%	28.4%	42.4%	0.5%	0.2%	6.3%	0.5%	100.0%
伝えていない 人数	36	19	54	3	1	8	1	122
構成比	29.5%	15.6%	44.3%	2.5%	0.8%	6.6%	0.8%	100.0%
合計 人数	132	145	242	5	2	36	3	565
構成比	23.4%	25.7%	42.8%	0.9%	0.4%	6.4%	0.5%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表4-1-36② 「雇用形態」との関係



(20) 「手帳等所持の状況(精神障害者保健福祉手帳)」(問19(1))との関係

特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、精神障害者保健福祉手帳を所持している者の割合が52.4%であるのに対し、伝えていない者の場合、33.9%となっている。

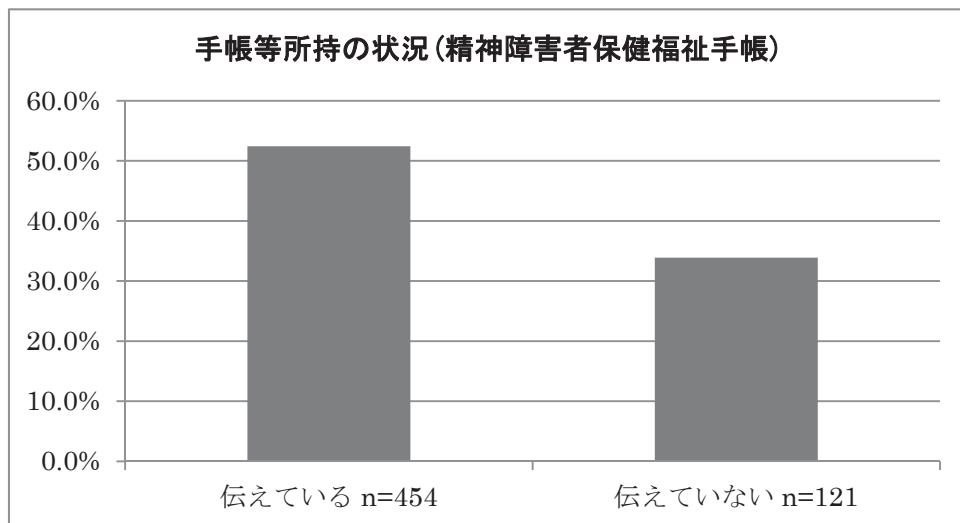
図表4-1-37① 「手帳等所持の状況(精神障害者保健福祉手帳)」との関係

		当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数	238	216	454
	構成比	52.4%	47.6%	100.0%
伝えていない	人数	41	80	121
	構成比	33.9%	66.1%	100.0%
合計	人数	279	296	575
	構成比	48.5%	51.5%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「精神障害者保健福祉手帳を所持している」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

図表4-1-37② 「手帳等所持の状況(精神障害者保健福祉手帳)」との関係



(21) 「手帳等所持の状況(認定や判定を受けていない)」(問19(1))との関係

特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、「障害者手帳等で認定や判定を受けていない」者の割合は5.1%に対し、伝えていない者の場合、「障害者手帳等で認定や判定を受けていない」者の割合は28.1%となっている。

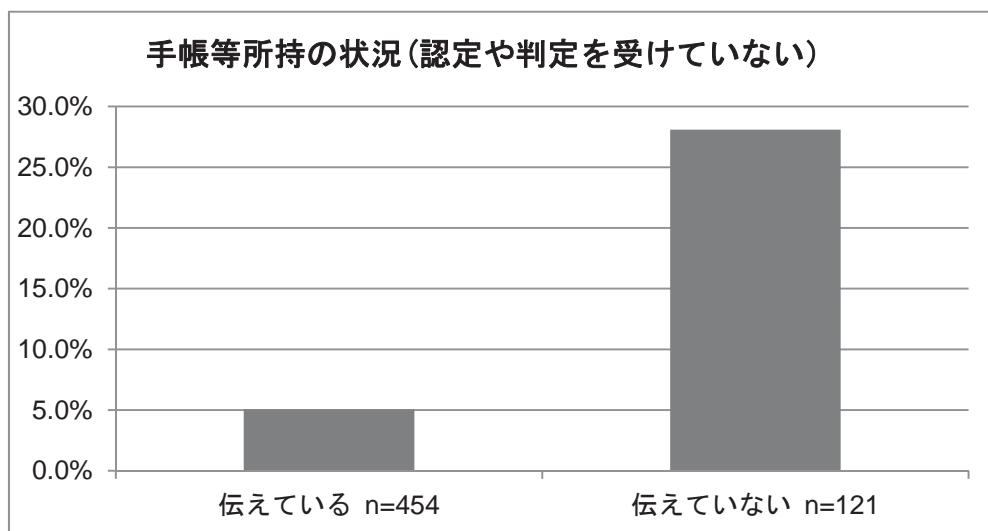
図表4-1-38① 「手帳等所持の状況(認定や判定を受けていない)」との関係

		当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数	23	431	454
	構成比	5.1%	94.9%	100.0%
伝えていない	人数	34	87	121
	構成比	28.1%	71.9%	100.0%
合計	人数	57	518	575
	構成比	9.9%	90.1%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「障害者手帳等で認定や判定を受けていない」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

図表4-1-38② 「手帳等所持の状況(認定や判定を受けていない)」との関係



(22) 「同居者」(問 21)との関係

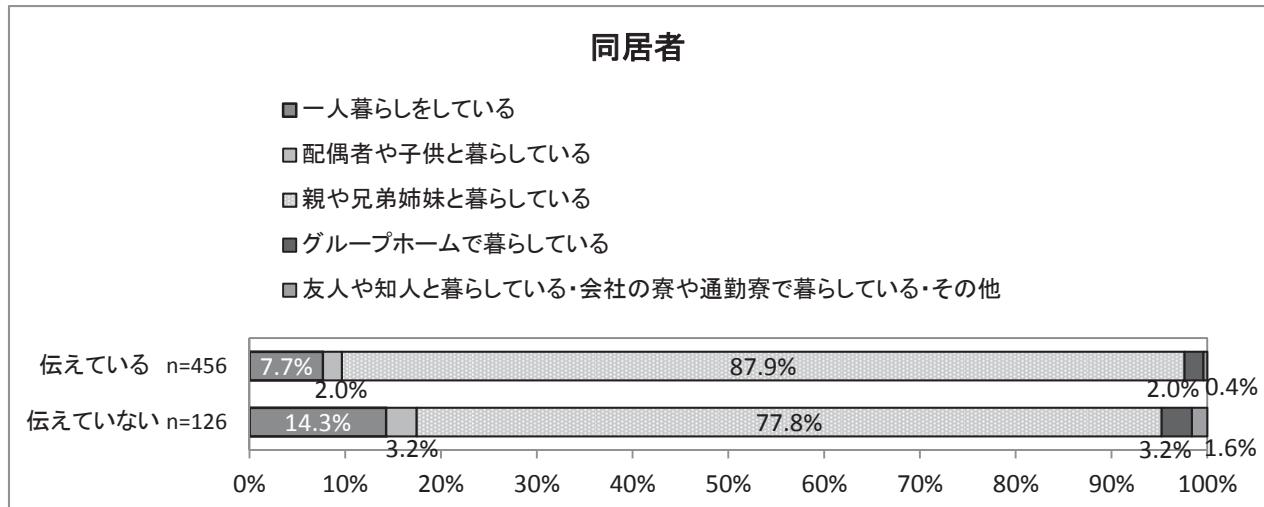
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、親や兄弟姉妹と暮らしている者の割合が最も高く87.9%、次いで一人暮らしをしている者の割合が7.7%という状況にある。伝えていない者の場合、多い順は同じだが、親や兄弟姉妹と暮らしている者の割合は77.8%、一人暮らしをしている者の割合は14.3%となっており、一人暮らしている割合が伝えている者より高くなっている。

図表 4-1-39① 「同居者」との関係

	一人暮らしをしている	配偶者や子供と暮らしている	親や兄弟姉妹と暮らしている	友人や知人と暮らしている	会社の寮や通勤寮で暮らしている	グループホームで暮らしている	その他	合計
伝えている 人数	35	9	401	1	0	9	1	456
構成比	7.7%	2.0%	87.9%	0.2%	0.0%	2.0%	0.2%	100.0%
伝えていない 人数	18	4	98	0	2	4	0	126
構成比	14.3%	3.2%	77.8%	0.0%	1.6%	3.2%	0.0%	100.0%
合計 人数	53	13	499	1	2	13	1	582
構成比	9.1%	2.2%	85.7%	0.2%	0.3%	2.2%	0.2%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-1-39② 「同居者」との関係



(23) 「生計維持者」(問 22)との関係

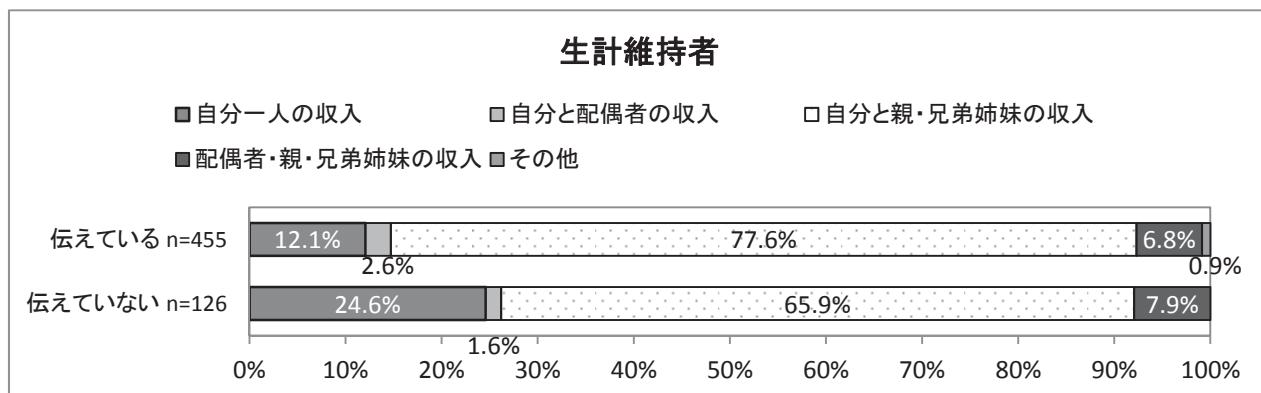
特徴や配慮してほしいことを伝えている者の場合、生計は自分と親・兄弟姉妹の収入による者の割合が77.6%、自分一人の収入の者の割合が12.1%という状況にある。伝えていない者の場合、自分と親・兄弟姉妹の収入による者の割合が65.9%、自分一人の収入の者の割合が24.6%となっている。自分一人の収入により生計を維持している者の割合は、特徴や配慮してほしいことを伝えている者の倍の状況にある。

図表 4-1-40① 「生計維持者」との関係

	自分一人の 収入	自分と配偶者の 収入	自分と親・兄弟 姉妹の収入	配偶者・親・兄 弟姉妹の収入	その他	合計
伝えている 人数	55	12	353	31	4	455
構成比	12.1%	2.6%	77.6%	6.8%	0.9%	100.0%
伝えていない 人数	31	2	83	10	0	126
構成比	24.6%	1.6%	65.9%	7.9%	0.0%	100.0%
合計 人数	86	14	436	41	4	581
構成比	14.8%	2.4%	75.0%	7.1%	0.7%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-1-40② 「生計維持者」との関係



第2節 職業生活の満足度に関する質問項目の分析

本節では、職業生活の満足度の高低を測定する問（問4、問10）および満足度に直接影響すると予測される問（問5、問9）を統計分析することにより、満足度に寄与する要因について検討した。

まず、問4（今の仕事について感じていること（仕事満足度））、問5（職場の人間関係）、問9（上司や同僚の対応）、問10（収入の満足度）を用いて、満足度に関する質問項目の因子分析を行った。

次に、因子分析の結果を基準として対象者を「満足度の高いグループ」と「満足度の低いグループ」に分類し、それぞれの回答を比較した。

さらに、分類した満足度別の2つのグループにおいて、多重回答の質問項目の中で対象者の満足度に影響している要因を調べた。

1 満足度に関する質問項目の因子分析

第1章第1節において、障害者および一般労働者を対象とした調査結果から満足度に関係が深い項目は「仕事の内容・やりがい」、「職場の人間関係・コミュニケーション」、「雇用の安定性（賃金・待遇）」、「職場の環境」であることが示されている（図表1-2、1-3、1-4参照）。そこで発達障害者の場合においてもこのような要因が寄与しているのかを明らかにするため、本調査において関係が深いと考えられる問4（今の仕事について感じていること（仕事満足度））、問5（職場の人間関係）、問9（上司や同僚の対応）、問10（収入の満足度）を用いて因子分析を行った。

なお、問4（今の仕事について感じていること（仕事満足度））と問5（職場の人間関係）の各項目については、調査票では「1. そう思う」～「5. 全く思わない」の5件法でたずねているが、ここでは分析に適した形にするため「1. 全く思わない」～「5. そう思う」の並びに入れ替えている。

また、問9（上司や同僚の対応）の、

- ①「ほめられる」、
- ②「新しい仕事を任される」、
- ③「『仕事をしてくれて助かる』と言われる」、
- ④「分かりやすく説明してくれる」

の4項目についても、同じく分析に適した形にするため「1. 全くない」～「5. よくある」の並びに入れ替えている。

因子分析は主因子法・プロマックス回転で行った。分析結果は図表4-2-1のとおりである。

図表 4-2-1 満足度に関する質問項目の因子分析結果

質問項目	因子の名前		
	周囲の人たちの理解	仕事のやりがい	否定的な対応が少ない
困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる（問 5②）	.897	-.121	.021
職場の人は自分の話をきいてくれる（問 5①）	.785	.007	.020
相談にのってくれる人がいる（問 5③）	.742	.000	-.026
職場の人のおかげで仕事を続けることができている（問 5④）	.725	.083	-.067
分かりやすく説明してくれる（問 9④）	.700	-.021	-.019
職場の人は自分のことを受け入れてくれている（問 5⑤）	.689	.150	.029
ほめられる（問 9①）	.536	.178	.039
「仕事をしてくれて助かる」と言われる（問 9③）	.520	.117	.066
新しい仕事を任される（問 9②）	.454	.033	-.058
仕事に行くのが楽しみだ（問 4②）	-.058	.904	-.008
この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ（問 4④）	-.070	.783	.008
仕事をしているうれしいと思うことがある（問 4①）	.121	.662	-.014
今の仕事を続けたい（問 4⑤）	.157	.600	-.033
自分の仕事は会社や社会の役に立っている（問 4③）	.156	.567	-.005
収入についてどのように感じているか（問 10）	.031	.188	-.054
よくミスを指摘される（問 9⑥）	-.112	.090	.811
「仕事が遅い」と言われる（問 9⑦）	.129	-.016	.725
言葉遣いを注意される（問 9⑤）	-.027	-.155	.572

分析結果より、満足度を構成している因子として次の3つが求められた。

第1因子は主に次の9項目で構成されている。

問5②「困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる」

問5①「職場の人は自分の話をきいてくれる」

問5③「相談にのってくれる人がいる」

問5④「職場の人のおかげで仕事を続けることができている」

問9④「分かりやすく説明してくれる」

問5⑤「職場の人は自分のことを受け入れてくれている」

問9①「ほめられる」

問9③「『仕事をしてくれて助かる』と言われる」

問9②「新しい仕事を任される」

これらの結果から、第1因子について「周囲の人たちの理解」因子と命名した。

第2因子は主に次の5項目で構成されている。

問4②「仕事に行くのが楽しみだ」

問4④「この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ」

問4①「仕事をしているとうれしいと思うことがある」

問4⑤「今の仕事を続けたい」

問4③「自分の仕事は会社や社会の役に立っている」

これらの結果から、第2因子について「仕事のやりがい」因子と命名した。

第3因子は主に次の3項目で構成されている。

問9⑥「よくミスを指摘される」

問9⑦「『仕事が遅い』と言われる」

問9⑤「言葉遣いを注意される」

これらの3項目は「1. そう思う」～「5. 全く思わない」で回答されているので、職場での否定的な対応が少ないことが満足度を高めると考えられる。このことから「否定的な対応が少ない」因子と命名した。

なお、問10「収入の満足度」はこの分析では要因として表れなかった。

以上のように、今回の調査における職業生活の満足度に寄与する主な要因としては、「周囲の人たち（同僚、上司）の理解」、「仕事に対するやりがい」、「職場において否定的な対応が少ないと」の3つが求められた。

なお、回転前の3因子で18項目の全分散を説明する割合は50.257%であった。また、3つの因子の回転後の負荷量平方和の数値を比較すると、「周囲の人たちの理解」因子と「仕事のやりがい」因子の寄与が相対的に高い（分析の詳細については巻末資料を参照されたい）。

2 満足度別グループ間の比較

調査対象者の満足度によって回答にどのような差が表れているのかを見るために、因子分析で求めた3因子の因子得点を利用してクラスタ分析を行った。結果より、関係する全ての質問に回答した対象者550名(全体の83.5%)を248名の「満足度が高いグループ」と302名の「満足度が低いグループ」の2つに分類した。カイ2乗検定の結果、2つのグループの差は有意である ($\chi^2=5.302$, $df=1$, $p<0.05$)。また分析結果を見ると、「満足度が高いグループ」は因子得点の平均値が3因子ともにプラスの値をとり、「満足度が低いグループ」は因子得点の平均値が3因子ともにマイナスの値をとっている。分析の詳細は、卷末資料を参照されたい。

分類した「満足度が高いグループ」と「満足度が低いグループ」について、因子分析で用いた問4(今の仕事について感じていること(仕事満足度))、問5(職場の人間関係)、問9(上司や同僚の対応)、問10(収入の満足度)の各問についてグループ間比較を行った。概ね「満足度が高いグループ」においては肯定的な回答が、「満足度が低いグループ」においてはそれと比較してより否定的な回答の傾向が得られた。

このほか、特徴や配慮してほしいことの職場の人への伝達、障害者手帳等の状況、生活環境の状況に関する問についてもグループ間比較を行った。

ここではグループ間の差が特に顕著であった結果を記載する。この他は卷末資料を参照されたい。

図表4-2-2 問4①「仕事をしているとうれしいと思うことがある」とのグループ間比較

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
満足度が高い グループ 人数	174	59	15	0	0	248
構成比	70.2%	23.8%	6.0%	0.0%	0.0%	100.0%
満足度が低い グループ 人数	31	142	75	40	14	302
構成比	10.3%	47.0%	24.8%	13.2%	4.6%	100.0%
合計 人数	205	201	90	40	14	550
構成比	37.3%	36.5%	16.4%	7.3%	2.5%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

問4の今の仕事について感じていること(仕事満足度)に関する5項目の質問では、上記問4①と同様に「満足度が高いグループ」が「そう思う」(=満足していると感じている)とする割合が高く、「満足度が低いグループ」は「ややそう思う」から「全く思わない」への回答の割合が高い結果となっている。

図表4-2-3 問5⑤「職場の人は自分のことを受け入れてくれている」とのグループ間比較

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
満足度が高い グループ 人数	189	58	1	0	0	248
構成比	76.2%	23.4%	0.4%	0.0%	0.0%	100.0%
満足度が低い グループ 人数	54	135	71	34	8	302
構成比	17.9%	44.7%	23.5%	11.3%	2.6%	100.0%
合計 人数	243	193	72	34	8	550
構成比	44.2%	35.1%	13.1%	6.2%	1.5%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

問5の職場の人間関係に関する5項目の質問では、上記問5⑤と同様に「満足度が高いグループ」が人間関係において「そう思う」(=協力的であると感じている)とする割合が高く、「満足度が低い」グループは「ややそう思

う」から「全く思わない」への回答の割合が高い結果となっている。

図表 4-2-4 問 9④「分かりやすい指示をしてくれる」とのグループ間比較

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない	合計
満足度が高い 人数 グループ 構成比	165 66.5%	69 27.8%	9 3.6%	3 1.2%	2 0.8%	248 100.0%
満足度が低い 人数 グループ 構成比	54 17.9%	101 33.4%	100 33.1%	29 9.6%	18 6.0%	302 100.0%
合計 人数 構成比	219 39.8%	170 30.9%	109 19.8%	32 5.8%	20 3.6%	550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-2-5 問 9⑦「『仕事が遅い』と言われる」とのグループ間比較

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない	合計
満足度が高い 人数 グループ 構成比	11 4.4%	22 8.9%	26 10.5%	81 32.7%	108 43.5%	248 100.0%
満足度が低い 人数 グループ 構成比	45 14.9%	62 20.5%	72 23.8%	60 19.9%	63 20.9%	302 100.0%
合計 人数 構成比	56 10.2%	84 15.3%	98 17.8%	141 25.6%	171 31.1%	550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

問 9 の上司や同僚の対応に関する 7 項目の質問では、肯定的な対応をたずねた①から④までの項目において「満足度が高いグループ」が「よくある」「時々ある」(肯定的な対応を受けていると感じている)とする割合が高く、「満足度が低いグループ」は「どちらでもない」から「全くない」とする割合が高い。また否定的な対応をたずねた⑤⑥⑦の 3 項目については「満足度が高いグループ」が「あまりない」「全くない」(否定的な対応が少ない)とする割合が高く、「満足度が低いグループ」は「よくある」から「どちらでもない」(否定的な対応が多い)とする割合が高い結果となっている。

なお、問 10 の収入の満足度については、因子分析において満足を構成する要因として現れなかった項目であるが、グループ間比較においては、「満足度が低い」グループにおいて少ないと感じている割合が有意に多い結果であった（詳細は卷末資料を参照）。

上記のほか、選択肢から一つだけを選んで回答する問 8（特徴や配慮してほしいことを伝えているか）、問 19（障害者手帳等の状況）、問 21（同居者）、問 22（生計維持者）、問 23（障害年金の有無）について、グループ間比較を行った。カイ 2 乗検定と残差分析を行い、差が有意であった ($p<0.05$) 問 8、問 19 の項目について以下に示す。

図表 4-2-6 問 8 (1) 「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」とのグループ間比較
(満足度が高い／低いグループの「伝えているかどうか」別)

	伝えている	伝えていない	合計
満足度が高い グループ	人数 構成比	215 87.0%	32 13.0%
			247 100.0%
満足度が低い グループ	人数 構成比	214 71.6%	85 28.4%
			299 100.0%
合計	人数 構成比	429 78.6%	117 21.4%
			546 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-2-6 の問 8 (1) 「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」とのグループ間比較では、満足度が高いグループは低いグループと比べ職場の人に伝えている割合が高い。また、満足度が低いグループは高いグループと比較して職場の人に伝えていない割合が高いことが示された。

ただし、伝えている割合については、満足度が高いグループは 87.0%、満足度が低いグループは 71.6% となっている。差は有意であると認められているが、伝えていても満足度が低いグループに属する割合は 7 割を超える。

そこで、伝えている者と伝えていない者それぞれの「満足度が高いグループ」と「満足度が低いグループ」に属する割合を比較した。

図表 4-2-7 問 8 (1) 「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」とのグループ間比較
(伝えている者・伝えていない者それぞれの満足度グループ別)

	満足度が高い グループ	満足度が低い グループ	合計
伝えている 人数 構成比	215 50.1%	214 49.9%	429 100.0%
伝えていない 人数 構成比	32 27.4%	85 72.6%	117 100.0%
合計 人数 構成比	247 45.2%	299 54.8%	546 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-2-7において、伝えている者は、満足度が高いグループに 50.1%、満足度が低いグループに 49.9% とグループ間で拮抗しているが、伝えていない者では、満足度が高いグループに 27.4%、満足度が低いグループに 72.6% となっている。図表 4-2-6 との関連を検討すると、特徴や配慮してほしいことを職場に伝えても高い満足度のグループに属するとは限らないが、満足度が高いグループの者は 9 割近くが特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えている。つまり、特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えることは、より高い満足度を得るための必要条件であるが、十分条件とはなっていないと推測される。

図表 4-2-8 問 19 「障害者手帳等で認定や判定を受けているか」とのグループ間比較

		療育手帳	精神障害者 保健福祉手 帳	身体障害者 手帳	障害者職業 センターの 判定	認定や判定 を受けてい ない	合計
満足度が高い グループ	人数	100	128	4	15	15	245
	構成比	40.8%	52.2%	1.6%	6.1%	6.1%	100.0%
満足度が低い グループ	人数	115	139	11	23	39	295
	構成比	39.0%	47.1%	3.7%	7.8%	13.2%	100.0%
合計	人数	215	267	15	38	54	540
	構成比	39.8%	49.4%	2.8%	7.0%	10.0%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

図表 4-2-8 の問 19 「障害者手帳等で認定や判定を受けているか」とのグループ間比較では、障害者手帳等の所持者においては満足度が高いグループと低いグループの間に有意な差が見られないが、認定や判定を受けていない者についてだけは、満足度が低いグループが有意に多い結果となっている。

このほか、問 21（同居者）、問 22（生計維持者）、問 23（障害年金の有無）についてのグループ間比較では、統計上有意な差は見られなかった（巻末資料参照）。具体的には、同居者の状況では「親や兄弟姉妹と暮らしている」者が最も多く、生計については「自分と親・兄弟姉妹の収入」による者が最も多かったが、グループ間の差は有意ではなかった。また、障害年金の受給の有無についても受給していない者が受給している者より若干多いが、こちらもグループ間の差は有意ではなかった。

これらの結果より、本調査の分析上は、同居者や生計維持者及び障害年金の受給の有無等の生活環境の差異が満足度に関係があるとは言えない状況である。

3 満足度に影響している多重回答の質問項目の分析

ここでは満足度に影響すると思われる職場環境や仕事への動機についての質問項目を検証する。

多重回答の各質問項目について、「満足度が高いグループ」か「満足度が低いグループ」のどちらかのグループに入る予測確率を求めるロジスティック回帰分析を行い、オッズ比の値に着目した。ここでは選択肢に○をつけることで○をつけない場合よりも「満足度が高いグループ」に入る確率が高くなる項目を「高い満足度につながりやすい」項目、「満足度が低いグループ」に入る確率が高くなる項目を「低い満足度につながりやすい」項目と考える。

以下には、満足度に影響していると考えられる、5%水準で有意だった項目のみを示す。分析の詳細については巻末資料を参照されたい。

まず、問 7「職場環境で困っていること」と問 11「職場への要望事項」について検証する。

これらの問い合わせでは、○をつけることで「満足度が低いグループ」に入る確率が高くなる項目が、当事者から要望があった場合に対応すべき（対応することで満足度の高まりが期待できる・満足度の低下を防げる）項目だと考えられる。

問 7「職場環境で困っていること」では、

⑥「休憩時間に一人で休む場所がなく、大勢と一緒に困っている」

と感じているのに対応してもらえていない場合、低い満足度につながりやすくなる。

また、問 11 「職場への要望事項」では、

- ②「分かりやすい指示をしてほしい」
- ⑨「職場で困ったときに相談できる人がほしい」

という要望が叶えられていない場合に、低い満足度につながりやすくなる。

その一方で、この問 11 で、

- ⑩「研修をしてほしい」
- ⑫「もっと働く時間や日を増やしてほしい」

という要望がある者は高い満足度につながりやすくなっている。

次に、問 12 「仕事をする理由」、問 14 「休日の過ごし方の状況」、問 15 「相談相手」について、高い満足度につながりやすくなる項目を検証する。

問 12 「仕事をする理由」では、

- ①「働くのが好きだから」
- ②「仕事場が楽しいから」
- ③「仕事が自分に合っているから」
- ⑨「友達や話し相手がほしいから」

という理由が高い満足度につながりやすい結果となった。その一方で、

- ⑥「ほかにいい仕事がないから」

という理由は低い満足度につながりやすい。

問 14 「休日の過ごし方の状況」では、

- ①「趣味を楽しんでいる」
- ③「家族との時間を楽しんでいる」
- ④「家事をしている」

に当てはまる者が高い満足度につながりやすい結果となっている。

問 15 「相談相手」では、仕事で困った時の相談相手として、

- ①「職場の上司」
- ②「職場でいっしょに働いている人」
- ⑥「障害者職業センターの職員」
- ⑫「学校の先生」

を対象としている場合に高い満足度につながりやすくなっている。

これらの分析の結果わかったことは以下のとおりである。

問 7 より、物理的な職場環境における配慮として、本人が困っている場合には職場に一人で休める場所をおくことが高い満足度につながることに効果的である。

問 11 より、職場においては、わかりやすい指示をしてほしい、職場で困った時の相談相手がほしいという要望に応えることが高い満足度につながることに効果的である。また、研修の実施や勤務日数の増加といった条件面の要望に応えることにも満足度を高める期待が持てる。

問 12 より、仕事をする理由としては、「働くのが好き」、「仕事場が楽しい」、「仕事が自分に合っている」と感じられることが高い満足度の要因になり得る。また、「友達や話し相手がほしい」という動機が職場で充足されることも高い満足度につながることに効果的と考えられる。その一方で、「ほかにいい仕事がないから」やっている、と感じている者は低い満足度につながりやすい。

問 14 より、生活面では休日において家族と過ごす時間や自分の趣味を楽しんでいると感じられること、家事に時間を使える環境にあることが高い満足度につながる要因になり得る。

問 15 より、仕事で困った時には職場の上司や同僚に相談できる環境であることが効果的であり、また、障害者職業センターの職員や学校の先生といった職場以外での相談相手の存在も重要と考えられる。

第5章

考察

第5章 考察

これまでの章の調査結果及びその分析に基づき、発達障害者の職業生活への満足度に影響を与える要因や職場の実態等との因果関係について考察する。() 内は根拠となるデータの資料番号である。

第1節 発達障害者の就業の現状

発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究結果を考察するに当たり、既に実施されている障害者及び一般労働者の働くことに関する満足度や就業意識に関わる調査、賃金、勤務形態、労働時間等の労働条件及び従事する職種、勤務継続年数、離職割合に関する調査、障害別の雇用実態調査と今次調査を比較し検討する。

1 雇用形態・待遇等労働条件

(1) 賃金、賞与

(i) 障害特性別の賃金比較

賃金の比較については、それぞれの調査が賃金をどのように定義しているか、あるいは調査対象者の年代層、労働時間や勤続年数、職種、調査時期等各調査に内包されている独立変数の違いにより異なる点もあるので単純比較することは難しい。しかしながら、障害特性間で比較すると、同一労働時間であっても、知的障害者及び精神障害者は身体障害者と比較すると賃金が低い水準に留まっていることが明らかである。厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」(図表1-28)によれば、身体障害者の1ヶ月の平均賃金(超過勤務手当含む)は223,000円、週所定労働時間30時間以上の者は251,000円、20時間以上30時間未満の者は107,000円である。これに対し、知的障害者の1ヶ月の平均賃金(超過勤務手当含む)は108,000円、週所定労働時間30時間以上の者は130,000円、20時間以上30時間未満の者は87,000円、精神障害者の1ヶ月の平均賃金(超過勤務手当含む)は159,000円、週所定労働時間30時間以上の者は196,000円、20時間以上30時間未満の者は83,000円となっている。

(ii) 雇用形態別的一般労働者との賃金比較

本調査による発達障害者の雇用形態別賃金の状況(1ヶ月の手取額)は、正社員と回答した人では10万円～15万円未満が44.1%、15万円～20万円未満が31.0%、非正社員と回答した人では10万円～15万円未満が46.0%、5万円～10万円未満が43.6%となっている(図表4-1-12)。一方、一般労働者を対象とした「平成25年賃金構造基本統計調査」(図表1-30)では、所定内給与(現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引き、所得税を控除する前の額)は、正社員・正職員の平均は314,700円、正社員・正職員以外が195,300円となっており、単純比較することは適当ではないが、特に正社員において本調査回答者の賃金は、一般労働者より一定程度低い額に位置していることは明らかである。

(iii) 昇給・賞与

昇給の有無に関しては「無い」が56.8%、ボーナスの有無に関しては「無い」が54.1%で過半数は「無い」としている(図表3-25)。

これらの労働条件の相対的な低さは、下記に述べる発達障害者の職場定着の問題、勤続年数、勤務形態、従事する職種、労働時間等が影響しているものと思われる。

(2) 就業形態（非正規割合等）

雇用形態に関する本調査結果では、正社員と回答した者は 23.9% にすぎず、他はパート・アルバイト・非常勤、嘱託社員・契約社員、派遣社員等非正規労働者の占める割合が 68.4% となっている（図表 3-18）。厚生労働省「平成 25 年度障害者雇用実態調査」（図表 1-13）によれば、身体障害者は正社員 55.9% に対し正社員以外 43.8%、知的障害者は正社員 18.8% に対し正社員以外 81.3%、精神障害者は正社員 40.8% に対し正社員以外 58.9% となっている。一方、一般労働者の雇用形態別の調査結果（厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」図表 1-16）では、正社員 61.3% に対し正社員以外 38.7% となっている。

正社員の割合を障害特性別に比較すると、本調査による発達障害者は知的障害者に比較し若干上回るが、身体障害者及び精神障害者より相当程度低くなっている。さらに、一般労働者と比較すると格段に非正規労働者の割合が高く、また、パート・アルバイト・非常勤、嘱託社員・契約社員、派遣社員等の雇用形態に従事していると回答した者の 71.7% が契約期間が定まっていると回答しており、雇用の安定という観点から様々な問題が内在しているものと推察される（図表 3-19）。

なお、「正社員」の捉え方については研究委員会においても論点となったところである。「正社員」とは一般的に、期間の定めなく雇用されている労働者として通常捉えられていることが多いものと思料されるが、労働関係法上は明確な定義はなされていない。厚生労働省「平成 25 年度障害者雇用実態調査」においても正社員という用語については「勤め先で正社員または正職員などと呼ばれている者」と定義し、それぞれ有期契約、無期契約の割合を把握するようにしている。また、「正社員」の概念に近い「常時雇用される労働者」について、労働者派遣事業関係業務取扱要領では、「①期間の定めなく雇用されている者、②一定の期間（例えば、2 か月、6 か月等）を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されていて事実上①と同等と認められる者。（以下略）」と規定している。以上のように、実態としては、正社員等と称しても有期の雇用契約が存在していることが窺われる。

さらに、障害があることを開示し一般企業において正社員として就業している場合、または障害を開示せず正社員として就業している場合、このほか特例子会社や就労継続支援事業所 A 型等において正社員と呼ばれている場合など障害者の雇用形態は多様である。本調査では他で行われている調査と同じく、正社員の捉え方は回答者の判断において回答した内容に沿って分析している。

(3) 労働時間

本調査結果では、発達障害者の 1 週間の労働時間（図表 3-21）は、週 30 時間～40 時間未満が 41.4%、週 20 時間～30 時間未満が 23.5% で、過半数以上を占め、これは他調査（厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」図表 1-26 等）の正社員以外の労働者の週労働時間より短くなっている。これは、発達障害者の職場における適応や職場定着に関わる問題と密接な関連があるものと推測され、労働条件にも大きく関わっている。

(4) 社会保険等その他労働条件

健康保険、厚生年金、雇用保険及び労災保険の加入については、8 割方は加入されている結果であるが、調査票の補足欄に、「親の健康保険に加入しています」、「労災保険は分からぬ」などを付記しているケースが見られ、回答結果は本人の雇用条件としての社会保険の有無を表したものとなっていないと推察される（図表 3-24）。なかでも労災保険については、有無を答えた回答者数が健康保険等他の社会保険の回答者より少なく 8 割強となっており一般的な状況とは矛盾しているが、これは労災保険は全額事業主負担であり給付事由に該当した場合に請求手続を行うこととなる等から日常的には加入の有無を意識していないものと推測される。また、社会保険に 8 割方

加入されている状況は一般的の状況と比較して概ね遜色なく、法定加入上の問題というよりも、社会保険の加入要件である雇用期間との関係があるものと思われる。いずれにせよ、回答内容の点から結果数値については参考値として扱うことが適切である。

2 就業の実態

(1) 勤続年数

本調査結果では、勤続年数1年以上3年未満が28.9%、1年未満が28.7%と合わせて約6割、平均約4年足らずとなり(図表3-20)、他調査による一般労働者(労働政策研究・研修機構「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」図表1-21では就業者全体で12.4年)、他の障害特性の労働者(厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」図表1-19では身体障害者10年、知的障害者7年9月、精神障害者4年3月)と比較しても短い勤続年数となっている。本調査対象者の年齢構成が20~29歳が57.0%(平均年齢28.9歳)(図表3-3)を占めていることを考慮したとしても、職場定着に課題があることを窺わせる。

(2) 離職割合、離職理由等及びその特徴

離職経験については、離職経験が有る者が55.3%と過半数に及んでいる(図表3-26)。その理由としては、キャリアアップの目的という肯定的な意味合いのものも有るが、これはごく少数であり、多くの場合は、職場における人間関係・配慮不足、仕事内容の不適合、低い賃金・労働条件水準、職場環境不適合など、勤務先での不適応等否定的な意味合いによるものが大半である(図表3-27)。特に、上司からのすすめや事業主の都合等を理由としたものは詳細な状況が今回の調査では解らないが、事業主に対する雇用管理指導や雇用継続のための支援を充実させる必要性があることを窺わせる。また、個人的な理由では、「人間関係がうまくいかなかったから」が61.0%、「仕事内容が合わなかったから」が49.2%となっている(図表3-28)。

また、障害者手帳等種類別の離職の状況では、療育手帳所持者の36.5%が離職経験有り、精神障害者保健福祉手帳所持者の71.1%が離職経験有りとなっており、統計的にも療育手帳所持者は離職割合が相対的に少なく、精神障害者保健福祉手帳所持者には離職割合が高いことには有意な差が認められた。認定や判定を受けていない者についても56.1%が離職経験有りとなっており、精神障害者保健福祉手帳所持者及び認定や判定を受けていない者の定着の方により多くの課題があることが窺える(図表4-1-15)。

これら実態は、発達障害者に対する専門機関の支援の他に受入職場全体としての理解や取組み及び就職後の職場定着支援を充実させるとともに、就職のマッチングの際に、求職者の職業能力、適性及びニーズをより適確に見極めることはもとより発達障害者の個々の障害特性を充分に勘案してマッチングを行う必要性があることを窺わせる。

(3) 従事する職種

従事する職種について、本調査では直接的に問うていないが、「体力を使う仕事だ」37.5%、「決まったやり方にしたがって毎日同じことをする仕事だ」35.0%、「事務室の中で行う仕事だ」22.6%などとなっている(図表3-35)。自由記載欄記入によると、事務所におけるパソコン入力・S E・経理事務などの事務作業、工場や会社・病院などの清掃作業、スーパーや衣料品店における品出し・商品管理の仕事、自動車部品の製造・検査作業、介護関係の仕事、印刷関係の仕事、食品加工の作業などが記載されている。いずれせよ定型的な業務が多い傾向にあるものと思われるが、離職理由に仕事内容との不適合を挙げている者が半数にも及ぶことから、発達障害者の職種とのマッチングの精度を高めていくとともに、就職後に、採用時予定されていた職種のみならず、発達障害者の個々の障害特

性や職業能力、適性及びニーズを勘案した新たな職務開拓が必要であると思われる。また、特定の職種に偏ることなく、幅広く雇用の受け皿を用意することが求められ、そのためにも発達障害者の個々の障害特性や職業能力、適性及びニーズを勘案した、職務・求人の開発、開拓を行っていくことが必要であると思料される。

(4) 就業場所

本調査の回答者は居住地については 65.2%が、都市圏に居住している(図表 3-4)。職場環境で困っていることの 3 番目に多い事柄として「通勤で利用する乗り物がいつも混雑していて困っている」(13.3%) があがっている(図表 3-42)。また、離職理由に「通勤が大変だったから」との理由も少なからず存在(11.3%) している(図表 3-28)。都市圏においては通勤手段がないため就業が難しいということは稀だが、複雑に入り組んだターミナル駅での乗り換えは修得に努力を要し、ラッシュアワーの混雑は感覚過敏の発達障害者には毎日苦痛となっている状況が窺える。従って、発達障害者の障害特性に合わせて就業場所や通勤経路、通勤手段等も考慮する必要が生ずるものと思料される。

3 職業生活の状況

(1) 家族等との同居状況

現在の職業生活について、親や兄弟姉妹同居している者が、84.6%と大多数で、一人暮らしの者は約 1 割、配偶者・子供と同居の者は 2.4% と少数派である(図表 3-15)。調査対象者の平均年齢が 28.9 歳であることを勘案しても、親等保護者から自立した生活が送りにくい状況にあることが推察される。

(2) 主な生活維持原資

上述を裏付けるように、生計維持者は、「自分と親・兄弟姉妹の収入」との回答が 71.5% と最も多く、「自分一人の収入」14.3% にすぎない(図表 3-16)。また、障害年金については、45.7% の者が受給している(図表 3-17)。これらは、仮に就業できたとしても、上記で考察したように、賃金、労働条件等の処遇の実態が、自立して生活できる水準までに充分に達していないことが多いことを裏付けるものと推察される。

(3) 手帳等の所持の状況、就業先への提示

発達障害者の手帳等所持の状況は、精神障害者福祉手帳の所持者 47.4%、療育手帳 41.4%、認定や判定を受けていない者 10.8% となっており、9 割の者が手帳等を所持し、このうち 9 割以上が就業先に提示しており、手帳等所持、提示することが就業にあたり、一定の役割を果たしていることが窺われる(図表 3-12、図表 3-13)。

一方、障害者手帳等種類別では、障害の認定や判定を受けない者の割合が 10.8% であるが、正社員においては 22.2% を占めている(図表 4-1-6)。正社員として就業している発達障害者の 5 分の 1 強は、認定や判定を受けずに就業している者であることは、発達障害者であることを自ら認知することや就業先へ提示して就職することにためらいがあること、発達障害が外見上は見えにくく、一般社会での理解度、認識度がまだ十分でないことを意味していると推察される。

第2節 職業生活の満足度に影響を与える要因について

発達障害者の職業生活への満足度に影響を与える要因及びその因果関係について、本調査の各質問項目における統計分析結果から考察する。

1 満足度を分析、検討するに当たり留意すべき事項

満足度とは個々人の意識に内在する主観的なものであるので、物理的に同一条件であっても個々人により感じ方あるいはとらえ方は異なるし、同一個人であっても経年的推移やその時々の環境により影響を受け変化するものと思われる。また調査対象とする発達障害者は特性において、言葉で的確に自身の状況を説明することは苦手としている。このような抽象的な概念である意識をコミュニケーションに課題を抱えている発達障害者を対象に測定し比較検討することはかなりの困難が伴うものと思われ、比較検討や分析をするにあたっては慎重に様々な観点に留意して行う必要がある。

2 他調査の職業生活における満足度の状況との比較

(1) 一般労働者を対象とした調査結果

これまでの一般労働者を対象とした調査結果、現在の職場での満足度調査（厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」図表1-3）では、満足度D.I.（「満足」、「やや満足」との回答割合から「不満」、「やや不満」との回答割合を差し引いた値）は、職業生活全体で正社員33.7%、正社員以外の労働者24.2%、仕事の内容・やりがいで正社員56.7%、正社員以外の労働者57.1%、人間関係で正社員45.0～43.2%、正社員以外の労働者44.7～49.4%、賃金で正社員8.5%、正社員以外の労働者5.1%となっている。また、今の仕事についての満足度調査（労働政策研究・研修機構「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」図表1-4）では、満足度D.I.は、仕事全体で正規17.3%、非正規20.9%、仕事の内容で正規23.8%、非正規34.2%、人間関係で正規27.8%、非正規35.5%、賃金で正規−9.0%、非正規−13.9%となっており、調査により絶対数はボリュームに差があるが、仕事内容、人間関係に関しては相対的に高く、賃金に関しては低い結果となっている。

(2) 障害労働者を対象とした調査結果

この傾向は、障害者に対して満足度を調査した結果（「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第3期）2012、2013」図表1-2）でも、ほぼ同様の傾向が見られる。

なお、障害特性別に調査した前述調査及び「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査2009」（図表1-1）においては、知的障害者は障害者全体と比較して満足度を高く回答する傾向にあり、精神障害者は逆に低く回答する傾向に、発達障害者の回答は障害者全体の平均と近似となっている。

(3) 本調査結果

本調査において、職業生活の満足度を測定する問4の結果では、「今の仕事を続けたい」、「仕事をしているとうれしいと思うことがある」、「この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ」等の仕事の内容・やりがいという観点からは、「そう思う」の回答は、24.8%～52.9%で、「ややそう思う」を合わせると54.1%～77.9%が肯定的な回答をしており、問5の職場の人間関係についても「ややそう思う」を合わせると7割以上が肯定的な回答であり、一定程度肯定的な回答となっているが、一方で問10の収入については「少ない」、「やや少ない」の回答を合わせると58.7%となり、満足度は低くなり他調査と同様の傾向となっている（図表3-32、図表3-33、図表3-34）。

3 満足度に影響する主要な要素

(1) 満足度を構成する3つの主要な因子

これまでの本調査の分析の結果、満足度を構成する主要な要素として、「周囲の人たちの理解」因子、「仕事のやりがい」因子、「否定的な対応が少ない」因子が見出された(図表 4-2-1)。「周囲の人たちの理解」因子とは、困っていることがあるとまわりの人が助けてくれる、職場の人が自分の話を聞いてくれる、相談にのってくれる人がいる、職場の人は自分を受け入れてくれる、分かり易く説明してくれる等と感ずること、「仕事のやりがい」因子は、仕事に行くのが楽しみだ、この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ、仕事をしているとうれしいと思うことがある、今の仕事を続けたい等を感じること、「否定的な対応が少ない」因子とは、よくミスを指摘されない、仕事が遅いと言われない等感ずることである。

(2) 主要因子と満足度別グループの関係

また、これら3因子を抽出するにあたり分析に用いた4つの問(仕事の満足度、職場の人間関係、上司や同僚の対応、収入の満足度)において満足度別グループ分けとグループ間比較を行うと、3因子に関して満足度が高いグループは肯定的に、満足度が低いグループは否定的な回答内容となっている(図表 4-2-2～図表 4-2-5)。

これらのことから、まず第一義的に職業生活において満足度につながると考えられる重要な要因は、就業している職場における周囲の従業者から理解され、相談者がおり、受け入れられていると感じられる受容的な人間関係にあると言える。これは第3因子「否定的な対応が少ない」にも関係し、職務遂行向上に当たっても、分かり易い適確な指示が行なわれ、職務遂行に関して肯定的な評価を受けるということも重要であろう。

また、仕事そのものにも職務遂行に喜びを見出し、達成感が得られるような肯定的な感じが持てることにより、やりがいのある職務であることが満足度に結びつく重要な要因と言える。そのためにも発達障害者の個々の障害特性や職業能力、適性及びニーズを勘案した雇用の受け皿の用意、職務・求人の開発、開拓を行っていくことが必要であろう。

4 職場内での配慮の状況等

本調査の問7で、⑥「休憩時間に一人で休む場所がなく、大勢と一緒に困っている」を選択している場合、満足度が低くなることにつながりやすい(巻末資料5-1)。同様に問11で、②「分かりやすい指示をしてほしい」⑨「職場で困ったときに相談できる人がほしい」という要望が叶えられていないと満足度が低くなることにつながりやすく、一方で、⑩「研修をしてほしい」⑫「もっと働く時間や日を増やしてほしい」という要望が叶えられると満足が高くなることにつながりやすくなっている(巻末資料5-2)。これら職場における環境等の要因は個々の発達障害者の状況に応じても異なるものと考えられるが、個々の発達障害者のニーズ、状況に合わせて配慮すべき事項を丁寧に洗い出しフォローすることが満足度向上に必要であることを示唆している。

また、問12で①「働くのが好きだから」、②「仕事場が楽しいから」、③「仕事が自分に合っているから」、⑨「友達や話し相手がほしいから」という理由は満足度が高くなることにつながり、一方で⑥「ほかにいい仕事がないから」という理由は満足度が低くなることにつながる結果となった(巻末資料5-3)。これら就職の際の動機も職場定着や満足度に影響するものであり、就職支援の際に留意することが望まれる。

5 家庭等における生活状況

満足度に関し、職場のみならず家庭等での状況を鑑みると、本調査問14の休日の過ごし方では①「趣味を楽しんでいる」、③「家族との時間を楽しんでいる」④「家事をしている」ことが満足につながる結果となっている(巻

末資料 5-4)。また、問 15 で、仕事で困った時の相談相手として①「職場の上司」、②「職場でいっしょに働いている人」、⑥「障害者職業センターの職員」、⑫「学校の先生」を対象としている場合は満足につながっている(卷末資料 5-5)。

これらのことから、本人なりの私生活や余暇の充実が職業生活全体での満足度に関係すると考えられることから、職業生活を満足に過ごすには仕事以外の生活の質にも着目すべきであろう。また、仕事で困難を抱えた時に相談しやすい環境を整えておくことが重要であると思料される。

6 満足度に関する関係要因

このほか、特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか否か、障害者手帳等との状況別、同居者別、生計維持者別、障害年金の受給有無とグループ間比較を行った。

(1) 特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか否か

特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか否かについては、満足度が高いグループは伝えている者が多く、満足度が低いグループは伝えていない者が多い結果となっている(図表 4-2-6)。しかし、伝えた者の大多数が満足度が高いグループに属している結果にはなっていない(図表 4-2-7)。このことから、特徴や配慮してほしいことを伝えることは満足度を高めることにつながる必要条件ではあるが、十分条件とはなっていないことが推察される。伝えた結果の自由記載においても、不満な状況が記載されているものがあった。上司が交替すると職場での対応が否定的になったという事例、一部の従業員は理解しても理解しない従業員もいるという事例、わがままを言っていると受け取られた事例など、伝えたことが必ずしも満足度を高める結果とはなっていない事例が存在する。

職業生活において満足度を高めるようにするには、特徴や配慮してほしいことを事業所に伝えることが第 1 歩ではあるが、伝える者が職業リハビリテーションの専門家で的確に本人の特性を把握し、対象事業所の個別性にも配慮した上で伝えているのか、あるいは保護者や本人からなのか、また伝える相手も事業所のどのような立場の人々に伝えるか、さらには事業所における障害者雇用への姿勢や規模などにより、受入職場において望ましい対応や配慮が整備できるか否かが左右されることが考えられる。伝える対象、伝える者それぞれの違いにより様々な事例が生じることを示唆していると考えられる。

(2) その他の要件の比較

一方で、同居者別(卷末資料 4-15)、生計維持者別(卷末資料 4-16)、障害年金の受給有無(卷末資料 4-17)とはグループ間比較において有意な差は検出されず、満足度との相関は見いだせなかった。

(3) 概観

再度概観すれば、休憩時間に一人で休む場所がなく大勢と一緒にであること、分かり易い指示が得られないこと、職場で困ったことがあるときに相談できる人がいないことは、満足度が低くなることに関係しやすい。さらに、就業動機として、働くことが好きであること、仕事場が楽しいこと、仕事が自分にあってること等は満足につながる。また、職業生活では、趣味を楽しんでいること、家族との時間を楽しんでいることは満足につながる。

このようなことから、職業生活における満足度を維持・向上させるためには、「周囲の人たちの理解」、「仕事のやりがい」、「否定的な対応が少ない」点について、個々の発達障害者の特性を勘案して、それぞれの職場の環境について具体的に配慮していく必要性があるものと思料される。

第3節 支援者、事業主等の対応において望まれること

これまでの各質問項目における統計分析結果及び自由記述欄より、発達障害者の職業生活への満足度を高め、ひいては職場定着を促進する等のための留意点について検討する。

1 各質問項目における統計分析、自由記述から

本調査の分析の結果、満足度を構成する主要な要素として抽出された 3 因子「周囲の人たちの理解」、「仕事のやりがい」、「否定的な対応が少ない」については自由記述においても同様の内容が把握された。

(1) 職場で困っていること、分かってもらいたいこと

職場で困ること、分かってもらいたいことに関する自由記述を分類すると、①職場環境における感覚過敏に関する事柄、②作業遂行に関する事柄、③職場の人間関係・コミュニケーションに関する事柄、④事業所の対応に関する事柄であった。特に作業遂行に関する事柄では多くの記述が寄せられ、これをさらに分類すると、ア 指示の理解、優先順位について（「同時に 2 つ以上の指示をされて、優先順位が分からぬ」、「指示を理解するのに言葉だけだと難しいことがある」）、イ 作業状況の確認、助言（「仕事が遅いと言われるが具体的にどうすればいいのか分からぬ」）、ウ 変更への対応（「突然のことには対応できない」）、エ 苦手な作業（「クレーム対応が苦手」、「得意と不得意の差が大きいこと、苦手があること」）、オ 疲れやすさ（「集中が途切れ途中で何をすればよいか分からなくなった」）についての具体例が示されている（第 3 章第 6 節参照）。支援者、事業主は事前にこれら発達障害者の特性について把握しておくことが望まれる。

(2) 指示の際に配慮すべき事項

発達障害者は指示の理解において、口頭指示あるいは文章のみの手順書では的確に聞き取れなかつたり、理解しにくかつたりする特性を有している。職場への要望事項では第 1 位が「分かりやすい指示をしてほしい」である。抽象的な指示や曖昧な指示が苦手で、優先順位を示されずに 2 つ以上の作業を指示されると、何からすべきか分からず作業が遅れる原因となる。周囲の状況を見て何をすべきか適切に判断することも苦手としているので、指示は 1 つずつ、具体的なマニュアルを示して対応することが望まれる。作業が遅れている場合は、「遅い」と言うのではなく、「こうするといい」と具体的な対応案を提示することである。そして分からぬことがあれば上司や同僚に指示を仰げる体制作りをしておくことも重要である。「『何でも聞いてください』と言われたが、聞こうすると社員がいない」、「何回、同じことを言わせるの？」という対応は仕事へのやりがい（満足度）を低下させる。何が困っているか適切に言葉で伝えられない場合もあるので、支援者、事業主は本人が立ち往生している時は、声かけして適切な対応を助言・指示することが望まれる。本人ができるようになったことは何か、という視点をもって評価し、労をねぎらう言葉をかけることは、「否定的な対応が少ない」ことになり、本人の「仕事へのやりがい」を向上させることにつながる。

(3) 発達障害者の特性に応じた配慮

このほか、発達障害者はコミュニケーションをとることが苦手で、雰囲気に合わせて雑談することは難しい者が多い。従つて、個々の発達障害者の特性に応じ、必要な場合は、休憩時間は他人と関わらずに休めるスペースの確保や休憩時間をずらすなどの配慮も望まれる。

また、感覚過敏等の特徴に配慮し、必要な場合は、人の出入りが視界に入らないレイアウト、雑音が入らない、

室温が一定になるなどの作業環境についても配慮することは、作業効率の向上、仕事に行くのが楽しみと感じることにつながるものと思料される。

支援者（支援機関）は受入職場においてこのような体制がとれるよう、事業主や受入職場の担当者に対し本人の特徴や配慮が望まれる留意点について伝えるとともに、指示書の作成方法、指示・指導のラインの明確化、声かけ等について具体的にアドバイスすることが望まれる。さらに担当者が交替してもこれらの体制が引き継がれるよう継続的に支援していくことも重要である。

(4) 支援機関（支援者）の役割への期待

職場の人に特徴や配慮してほしいことを伝えた結果「わがままを言っていると思われた」という記載、特徴や配慮してほしいことを伝えない理由として「具体的な言葉にして話せない」、保護者記入の回答にも、「本人は自分の特徴を把握していない」という記載があった。

一方、支援機関（支援者）にでもらってよかったこととして「言葉で表現しづらい私をサポートしてくれた」という記載、アンケート調査の感想として「今回のアンケートで自分自身のことが少し分かった気がしました」、「今の自分を考えて整理することができたのでよかったです」とする記述が多数見受けられた。支援機関は職場において作業手順を分かりやすく図解したマニュアル作りを支援する等、円滑な作業遂行そのものを支援する役割も有しているが、発達障害者の支援においては、課題を整理して捉えることが苦手で、言葉で表現しづらい本人に替わって、困っていることや自身の特徴や配慮してほしいことを的確に事業所に伝える役割も重要である。

(5) 余暇等職業生活満足度への影響

本調査では休日の過ごし方についても把握し、趣味を持ち、家族や友人との外出、コミュニティーにおける交流、当事者団体、支援機関（以下「当事者団体及び支援機関」を「支援機関等」という。）における活動への参加・交流などを行っていることが把握できた。一方、具体的な記載内容から、家族が協力的であり、休みごとに外出の機会や社会的な交流の場へ導いていることが窺える。満足度に影響している質問項目の分析からも、「趣味を楽しんでいる」「家族との時間を楽しんでいる」「家事をしている」の項目への回答は満足につながることが裏付けられた。保護者による自由記載には、支援機関等から紹介されたスポーツを楽しむ交流などに対し「感謝している」とする記述があった。支援機関等においては余暇の充実についても、情報提供、参加機会の設定等が期待されている。

(6) 支援機関への要望

支援機関に関する自由記載には、支援への感謝とともに、説明の不足や自己決定が尊重されないことなどについて指摘する記述がされていた。「担当が替わるときには教えてもらひたかった」「自分の特性は、将来仕事につけないと否定された」「決めつける」「相談しても聞いてもらえず強いプレッシャーになった」など、これらは支援者としての基本的な姿勢として留意して対応しなければならない。

2 職業生活での満足度を保持向上するために

これまでの本調査結果及びこれに基づく分析及び考察から、発達障害者が様々な悩みや困難を抱えて職業生活を送っていることが明らかになった。雇用形態・待遇等労働条件、離職割合等就業実態、職業生活の状況等を鑑みると厳しい状況に置かれていることがわかる。特に、非正規労働者の割合が一般労働者と比較して格段に高いことや離職率が高く、雇用面では不安定な要素が多い。加えて、賃金等労働条件面でも経済的に自立して生活できる可能性という観点から判断すると、充分な水準に置かれているとは言い難い。

このような実態は、発達障害者自身が現時点で職業生活に満足していること自体は肯定的に評価できると考えられるものの、当該満足度とは別の問題が存在していることが示唆される。例えば、家庭からの自立という観点から職業生活の将来像（生涯設計）を描く場合、仮に現時点で満足できていたとしても、それが将来にわたって継続できる保証はない。逆に、現在の様々な状況を鑑みれば、現状を放置しておくと、発達障害者の満足度は経年的に低下する恐れも大いに懸念される。従って、これまでの発達障害者の雇用の促進及び職場定着のための支援・援助等を、生涯にわたる職業生活という長期的スパンの観点から職業的自立が後退しないよう拡大し発展させていくことが望まれる。

3 職場定着の促進、職場内の配慮等受入体制整備

このように発達障害者の職業生活における満足度を維持向上させるためには、まず、なんと言っても最も高い回答率を得た「今の仕事を続けたい」という切実な願いを実現することである。そのためには、離職理由で多かった「職場における人間関係」、「仕事の内容」、「勤め先の配慮」、「賃金、労働条件」、「職場環境」における課題に対しさらに積極的に取り組む必要がある。

(1) 具体的な受入体制整備の方法

具体的には、まず、事業主や受け入れる職場の職員の発達障害の特性に関する正しい知識習得や理解の促進等啓発が不可欠であり、例えば受け入れ職場の職員に対して研修を行う等して、周知・啓発すること等により受入体制を整えることが望まれる。また、専門支援機関の職員のみならず、職場における相談・援助者の配置や当該者の専門知識・支援技術の付与、向上が必要である。

また、職務遂行上の配慮点については、例えば上述のとおり具体的な業務内容指示、視覚的にも分かり易い指示、同時複数指示は避けるなど、これまでに得た発達障害者の特性に配慮した効果的な支援に関わる知識、技法・技術をさらに体系化し向上させ、個々の発達障害者の障害特性に合わせて適確な支援・配慮が行えるようにすることが必要である。

さらに職場内の物理的環境整備では、必要に応じて、間仕切り、騒音・光への対応、休憩室整備など、個々の発達障害者の特性に合わせた環境整備を行うことが望まれる。

(2) 受入体制整備の留意点

これらの取組を、受入職場における相談・援助者が中心となって専門支援機関の支援を得ながら、個々の発達障害者の特性に合わせて配慮することが望まれる。またそれを実現可能とするためにも、受入組織の幹部の充分な理解、配慮も不可欠である。

また、これら配慮等は、個々の発達障害者の特性や状態及び職場の状況に応じて提供されるべきもので、多様性かつ個別性が高いものであることに特に留意する必要がある。一律ではないので先回りをしそうで当人が求めていない配慮をすることは、むしろ就労意欲を低下させることにつながることが自由記述から読み取れる。

そのため、これら配慮等が、発達障害者の個々の事情と事業主との相互理解の中で提供されることが重要であるので、事業主は発達障害者等との相談・話合いを踏まえ、発達障害者の特性、ニーズや意向を十分に尊重しつつ具体的な措置を検討し、講ずることが望まれる。また、発達障害者の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無に留意する必要がある。

さらに、自ら困っている状況を相手に分かるよう伝えたり、相談することを苦手とする発達障害者が多いので、日頃から事業主は受入職場における相談・援助者等を通じて勤務の状態、ミスの有無、振る舞い等を把握して、声か

けするよう留意するほか、本人を身边に支援する専門支援機関の職員とも連絡を絶やさないようにすることも望まれる。

4 関係機関の支援の充実、連携体制整備及び一般社会における理解促進

これらを実現するために、専門支援機関としては、好事例の収集、支援技法・技術等の一層の向上と普及を図り、これまで以上に企業等雇用主並びに発達障害者本人及びその家族に対する効果的な支援に努めることが望まれる。

それに加え、行政機関、専門支援機関、教育機関、医療機関等の関係機関は、さらに連携を強化し企業等雇用主並びに発達障害者本人及びその家庭に対し一層きめ細く、適時適確な支援により対応できる体制を構築することが望まれる。

また、発達障害者の職場定着を促進し、満足度を向上させるためには、何より一般社会の人々に広く、発達障害の特性や支援について正しい知識を普及させていくことや理解を深めて頂くことが重要であろう。

最後に、本調査は当事者団体、障害者支援機関の協力を得て、主として就業している発達障害者の職業生活への満足度と就業実態を明らかにしたものであるが、研究委員会の議論において、当事者団体においては、就業していない発達障害者及び就業したことのない発達障害者の会員がいること、成人に達してから自身の障害に気づき相談に訪れる発達障害者も多いこと、本調査の対象とした就業中の発達障害者は、成人している発達障害者の一部であるという意見が述べられている。これら状況を勘案すると、本調査では現れていない多くの発達障害者が職業的自立に困難な課題を抱えているものと思われ、そのためにも、これらの者の職業的自立に向けて、今後より一層関係機関が綿密に連携して支援の充実に取り組む必要があると共に、一般社会における理解促進のため粘り強く周知・啓発活動を行っていくことが望まれるものと思料される。

【参考文献】

- 厚生労働省 平成 25 年度障害者雇用実態調査
- 厚生労働省 平成 20 年度障害者雇用実態調査
- 厚生労働省 平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査
- 厚生労働省 平成 25 年賃金構造基本統計調査(全国)
- N P O 法人全国 L D 親の会 教育から就業への移行実態調査報告書Ⅲ(全国 L D 親の会・会員調査) 2011
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.118 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第 3 期) 2014
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.100 障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究 2011
- 労働政策研究・研修機構 調査シリーズ No.80-1 平成 21 年度日本人の就業実態に関する総合調査—第 1 分冊本編— 2011
- 労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.137 高齢者の就業実態に関する研究 2011
- 労働政策研究・研修機構 日本労働研究雑誌 No.576 正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識 2008
- 労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.40 成果主義と働くことの満足度—2004 年 JILPT「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の再集計による分析— 2005
- 岡本英嗣 中堅企業・正社員の職務満足からみた人材マネジメントの課題—都内を中心とした正社員の実態調査から— 日本経営学会誌第 29 号 : 66-80 日本経営学会 2012
- 高橋桂子 子供のいる女性労働者の「仕事のやりがい感」を規定する要因 経営行動科学第 20 卷第 3 号 : 325-334 2007
- 若林功 働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果 職業リハビリテーション Vol.21 (2007-2008) No. 1 : 2-15 日本職業リハビリテーション学会 2008
- 米田衆介 アスペルガーの人はなぜ生きづらいのか? 講談社 2011
- 梅永雄二 大人の発達障害の就労問題、職業生活上の支援 精神科臨床サービス 14 : 372-380 2014
- 梅永雄二 発達障害者の雇用支援ノート 金剛出版 2012
- 障害者職業総合センター職業センター 支援マニュアル No.7 発達障害を理解するために 2 ~就労支援者のためのハンドブック~ 2012
- 障害者職業総合センター職業センター 支援マニュアル No.3 アスペルガー症候群の人を雇用するために ~英国自閉症協会による実践ガイド~ 2008
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.117 精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究 2014
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.112 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究 2013
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.101 発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究 2011
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.88 発達障害者の就労支援の課題に関する研究 2009
- 障害者職業総合センター 資料シリーズ No.36 カスタマイズ就業マニュアル 2007

巻末資料

- 1 統計資料**
- 2 発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査票**

1 第4章第1節4 「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」(問8)と各項目との関係性

各項目とのクロス集計の結果、有意であった39項目のうち、本文に記載していない16項目は以下のとおりである。カイ2乗検定と残差分析には、中野博幸・田中敏のjs-STAR2012 (<http://www.kisnet.or.jp/nappa/software/star>) を使用した。

資料1-1 「この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ」(問4④)との関係

		そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	人数	133	118	130	49	19	449
	構成比	29.6%	26.3%	29.0%	10.9%	4.2%	100.0%
伝えていない	人数	18	35	42	21	9	125
	構成比	14.4%	28.0%	33.6%	16.8%	7.2%	100.0%
合計	人数	151	153	172	70	28	574
	構成比	26.3%	26.7%	30.0%	12.2%	4.9%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料1-2 「機械や物を動かす仕事だ」(問6⑦)との関係

		そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	人数	73	93	66	76	141	449
	構成比	16.3%	20.7%	14.7%	16.9%	31.4%	100.0%
伝えていない	人数	27	36	16	21	25	125
	構成比	21.6%	28.8%	12.8%	16.8%	20.0%	100.0%
合計	人数	100	129	82	97	166	574
	構成比	17.4%	22.5%	14.3%	16.9%	28.9%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料1-3 「休日を増やしてほしい」(問11⑪)との関係

		当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数	50	410	460
	構成比	10.9%	89.1%	100.0%
伝えていない	人数	28	99	127
	構成比	22.0%	78.0%	100.0%
合計	人数	78	509	587
	構成比	13.3%	86.7%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「休日を増やしてほしい」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-4 「今の職場に就職する際、障害者職業センターを利用した」(問13(1)④)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている 人数	206	250	456
	構成比 45.2%	54.8%	100.0%
伝えていない 人数	27	100	127
	構成比 21.3%	78.7%	100.0%
合計 人数	233	350	583
	構成比 40.0%	60.0%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「今の職場に就職する際、障害者職業センターを利用した」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-5 「今の職場に就職する際、障害者就業・生活支援センターを利用した」(問13(1)⑤)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている 人数	122	334	456
	構成比 26.8%	73.2%	100.0%
伝えていない 人数	23	104	127
	構成比 21.3%	78.7%	100.0%
合計 人数	145	438	583
	構成比 24.9%	75.1%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「今の職場に就職する際、障害者就業・生活支援センターを利用した」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-6 「今の職場に就職する際、発達障害者支援センターを利用した」(問13(1)⑥)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている 人数	125	331	456
	構成比 27.4%	72.6%	100.0%
伝えていない 人数	16	111	127
	構成比 12.6%	87.4%	100.0%
合計 人数	141	442	583
	構成比 24.2%	75.8%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「今の職場に就職する際、発達障害者支援センターを利用した」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-7 「休日は趣味を楽しんでいる」(問14①)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている 人数	384	73	457
	構成比 84.0%	16.0%	100.0%
伝えていない 人数	93	34	127
	構成比 73.2%	26.8%	100.0%
合計 人数	477	107	584
	構成比 81.7%	18.3%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「休日は趣味を楽しんでいる」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-8 「休日は休養している」(問14⑤)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数 310	147	457
	構成比 67.8%	32.2%	100.0%
伝えていない	人数 74	53	127
	構成比 58.3%	41.7%	100.0%
合計	人数 384	200	584
	構成比 65.8%	34.2%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「休日は休養している」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-9 「仕事で困った時の相談相手は職場の上司」(問15①)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数 303	154	457
	構成比 (66.3%)	(33.7%)	(100.0%)
伝えていない	人数 63	64	127
	構成比 (49.6%)	(50.4%)	(100.0%)
合計	人数 366	218	584
	構成比 (62.7%)	(37.3%)	(100.0%)

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「相談相手は職場の上司」に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-10 「仕事で困った時の相談相手は家族」(問15③)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数 277	180	457
	構成比 (60.6%)	(39.4%)	(100.0%)
伝えていない	人数 58	69	127
	構成比 (45.7%)	(54.3%)	(100.0%)
合計	人数 335	249	584
	構成比 (57.4%)	(42.6%)	(100.0%)

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「相談相手は家族」に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-11 「仕事で困った時の相談相手は障害者就業・生活支援センターの職員」(問15⑤)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数 95	362	457
	構成比 (20.8%)	(79.2%)	(100.0%)
伝えていない	人数 14	113	127
	構成比 (11.0%)	(89.0%)	(100.0%)
合計	人数 109	475	584
	構成比 (18.7%)	(81.3%)	(100.0%)

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「相談相手は障害者就業・生活支援センターの職員」に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-12 「仕事で困った時の相談相手は障害者職業センターの職員」(問15⑥)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数 構成比	95 (20.8%)	362 (79.2%)
			457 (100.0%)
伝えていない	人数 構成比	10 (7.9%)	117 (92.1%)
			127 (100.0%)
合計	人数 構成比	109 (18.7%)	475 (81.3%)
			584 (100.0%)

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「相談相手は障害者職業センターの職員」に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-13 「仕事で困った時の相談相手は就労移行支援事業所の職員」(問15⑦)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数 構成比	53 (11.6%)	404 (88.4%)
			457 (100.0%)
伝えていない	人数 構成比	4 (3.1%)	123 (96.9%)
			127 (100.0%)
合計	人数 構成比	57 (9.8%)	527 (90.2%)
			584 (100.0%)

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「相談相手は就労移行支援事業所の職員」に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-14 「仕事で困った時の相談相手は学校の先生」(問15⑫)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数 構成比	28 (6.1%)	429 (93.9%)
			457 (100.0%)
伝えていない	人数 構成比	2 (1.6%)	125 (98.4%)
			127 (100.0%)
合計	人数 構成比	30 (5.1%)	554 (94.9%)
			584 (100.0%)

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「相談相手は学校の先生」に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-15 「仕事で困った時の相談相手は病院の職員」(問15⑬)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数 構成比	69 (15.1%)	388 (84.9%)
			457 (100.0%)
伝えていない	人数 構成比	10 (7.9%)	117 (92.1%)
			127 (100.0%)
合計	人数 構成比	79 (13.5%)	505 (86.5%)
			584 (100.0%)

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「相談相手は病院の職員」に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

資料1-16 「仕事で困った時の相談相手は特にいない」(問15⑯)との関係

	当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている 人数	11	446	457
	構成比 (2.4%)	(97.6%)	(100.0%)
伝えていない 人数	16	111	127
	構成比 (12.6%)	(87.4%)	(100.0%)
合計 人数	27	557	584
	構成比 (4.6%)	(95.4%)	(100.0%)

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「相談相手は特にいない」に該当すると回答した者、

「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。

2 第4章第2節1 満足度に関する質問項目の因子分析

資料2-1 説明された分散の合計

因子の名前	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和			回転後の 負荷量平方和
	合計	分散の%	累積%	合計	分散の%	累積%	
周囲の人たちの理解	7.221	40.118	40.118	6.778	37.653	37.653	6.255
仕事のやりがい	1.852	10.290	50.408	1.384	7.688	45.341	5.412
否定的な対応が少ない	1.325	7.360	57.768	.885	4.915	50.257	2.031

資料2-2 因子相関行列

因子の名前	周囲の人たちの理解	仕事のやりがい	否定的な対応が少ない
周囲の人たちの理解	1.000	.700	.269
仕事のやりがい	.700	1.000	.256
否定的な対応が少ない	.269	.256	1.000

3 第4章第2節2 満足度別のグループ分けに関する分析

資料3-1 因子得点のグループ間比較

因子の名前	グループ名	度数	平均	標準偏差	標準誤差	平均値の95%信頼区間		最小	最大
						下限	上限		
周囲の人たち の理解	満足度が高い	248	.7255955	.34676067	.02201932	.6822260	.7689651	-.22887	1.25116
	満足度が低い	302	-.5958533	.88668153	.05102279	-.6962598	-.4954467	-3.19262	1.05776
	合計	550	.0000000	.95827252	.04086088	-.0802628	.0802628	-3.19262	1.25116
仕事のやりがい	満足度が高い	248	.7511807	.44828677	.02846624	.6951132	.8072482	-.43385	1.44240
	満足度が低い	302	-.6168636	.78235337	.04501938	-.7054562	-.5282710	-2.84676	1.04155
	合計	550	.0000000	.94351329	.04023154	-.0790266	.0790266	-2.84676	1.44240
否定的な対応 が少ない	満足度が高い	248	.3617085	.80456193	.05108973	.2610814	.4623356	-.1.84333	1.54094
	満足度が低い	302	-.2970321	.84436798	.04858792	-.3926471	-.2014171	-2.03119	1.55010
	合計	550	.0000000	.88868585	.03789369	-.0744344	.0744344	-2.03119	1.55010

※分散分析の結果、グループ間の平均値の差は1%水準で有意であった。

資料3-2 問4「今の仕事について感じていること（仕事満足度）」のグループ間比較

質問項目	グループ名	度数	平均	標準偏差	標準誤差	平均値の95%信頼区間		最小	最大
						下限	上限		
①仕事をしているうれしいと思うことがある	満足度が高い	248	4.64	.594	.038	4.57	4.72	3	5
	満足度が低い	302	3.45	1.000	.058	3.34	3.56	1	5
	合計	550	3.99	1.029	.044	3.90	4.07	1	5
②仕事に行くのが楽しみだ	満足度が高い	248	4.33	.761	.048	4.24	4.43	2	5
	満足度が低い	302	2.93	.955	.055	2.82	3.04	1	5
	合計	550	3.56	1.117	.048	3.47	3.65	1	5
③自分の仕事は会社や社会の役に立っている	満足度が高い	248	4.48	.610	.039	4.40	4.55	3	5
	満足度が低い	302	3.44	.996	.057	3.33	3.56	1	5
	合計	550	3.91	.988	.042	3.83	3.99	1	5
④この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ	満足度が高い	248	4.27	.792	.050	4.17	4.37	2	5
	満足度が低い	302	2.99	1.075	.062	2.87	3.11	1	5
	合計	550	3.57	1.151	.049	3.47	3.66	1	5
⑤今の仕事を続けたい	満足度が高い	248	4.80	.458	.029	4.74	4.86	3	5
	満足度が低い	302	3.71	1.157	.067	3.57	3.84	1	5
	合計	550	4.20	1.060	.045	4.11	4.29	1	5

※分散分析の結果、グループ間の平均値の差は1%水準で有意であった。

資料3-3 問5「職場の人間関係」のグループ間比較

質問項目	グループ名	度数	平均	標準偏差	標準誤差	平均値の95%信頼区間		最小	最大
						下限	上限		
①職場の人は自分の話をきいてくれる	満足度が高い	248	4.71	.521	.033	4.64	4.77	2	5
	満足度が低い	302	3.65	.997	.057	3.53	3.76	1	5
	合計	550	4.13	.974	.042	4.04	4.21	1	5
②困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる	満足度が高い	248	4.73	.471	.030	4.67	4.79	3	5
	満足度が低い	302	3.65	.996	.057	3.54	3.77	1	5
	合計	550	4.14	.965	.041	4.06	4.22	1	5
③相談にのってくれる人がいる	満足度が高い	248	4.61	.671	.043	4.53	4.69	1	5
	満足度が低い	302	3.47	1.152	.066	3.34	3.60	1	5
	合計	550	3.98	1.119	.048	3.89	4.08	1	5
④職場の人のおかげで仕事を続けることができている	満足度が高い	248	4.81	.438	.028	4.76	4.87	3	5
	満足度が低い	302	3.84	1.021	.059	3.73	3.96	1	5
	合計	550	4.28	.944	.040	4.20	4.36	1	5
⑤職場の人は自分のことを受け入れてくれている	満足度が高い	248	4.76	.438	.028	4.70	4.81	3	5
	満足度が低い	302	3.64	.988	.057	3.53	3.75	1	5
	合計	550	4.14	.965	.041	4.06	4.22	1	5

※分散分析の結果、グループ間の平均値の差は1%水準で有意であった。

資料3-4 問8(1)「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」のグループ間比較

グループ名	度数	平均	標準偏差	標準誤差	平均値の95%信頼区間		最小	最大
					下限	上限		
満足度が高い	247	1.13	.336	.021	1.09	1.17	1	2
満足度が低い	299	1.28	.452	.026	1.23	1.34	1	2
合計	546	1.21	.411	.018	1.18	1.25	1	2

※選択肢が「1 伝えている」「2 伝えていない」なので、満足度が低いグループの方が値が大きくなる。

また分散分析の結果、グループ間の平均値の差は1%水準で有意であった。

資料3-5 問9「上司や同僚の対応」のグループ間比較

質問項目	グループ名	度数	平均	標準偏差	標準誤差	平均値の95%信頼区間		最小	最大
						下限	上限		
①ほめられる	満足度が高い	248	4.16	.739	.047	4.06	4.25	1	5
	満足度が低い	302	3.13	1.089	.063	3.00	3.25	1	5
	合計	550	3.59	1.077	.046	3.50	3.68	1	5
②新しい仕事を任される	満足度が高い	248	3.70	1.061	.067	3.57	3.83	1	5
	満足度が低い	302	2.94	1.173	.067	2.80	3.07	1	5
	合計	550	3.28	1.185	.051	3.18	3.38	1	5
③「仕事をしてくれて助かる」と言われる	満足度が高い	248	4.19	.817	.052	4.09	4.30	1	5
	満足度が低い	302	3.08	1.176	.068	2.95	3.21	1	5
	合計	550	3.58	1.169	.050	3.48	3.68	1	5
④分かりやすく説明してくれる	満足度が高い	248	4.58	.698	.044	4.49	4.67	1	5
	満足度が低い	302	3.48	1.077	.062	3.35	3.60	1	5
	合計	550	3.97	1.076	.046	3.88	4.06	1	5
⑤言葉遣いを注意される	満足度が高い	248	3.71	1.219	.077	3.56	3.86	1	5
	満足度が低い	302	3.53	1.259	.072	3.39	3.68	1	5
	合計	550	3.61	1.243	.053	3.51	3.72	1	5
⑥よくミスを指摘される	満足度が高い	248	3.36	1.216	.077	3.21	3.51	1	5
	満足度が低い	302	2.63	1.193	.069	2.50	2.77	1	5
	合計	550	2.96	1.255	.054	2.85	3.07	1	5
⑦「仕事が遅い」と言われる	満足度が高い	248	4.02	1.140	.072	3.88	4.16	1	5
	満足度が低い	302	3.11	1.352	.078	2.96	3.27	1	5
	合計	550	3.52	1.338	.057	3.41	3.63	1	5

※①から④までは「1.全くない」～「5.よくある」として、

⑤から⑦までは「1.よくある」～「5.全くない」として集計している。

分散分析の結果、グループ間の平均値の差は「⑤言葉遣いを注意される」以外の項目において1%水準で有意であった。

資料3-6 問10「収入の満足度」のグループ間比較

グループ名	度数	平均	標準偏差	標準誤差	平均値の95%信頼区間		最小	最大
					下限	上限		
満足度が高い	248	2.42	.923	.059	2.30	2.53	1	5
満足度が低い	302	2.17	.913	.053	2.07	2.28	1	5
合計	550	2.28	.925	.039	2.21	2.36	1	5

※分散分析の結果、グループ間の平均値の差は1%水準で有意であった。

4 第4章第2節2 単一回答の質問项目的グループ間比較

ここでは、本文中に掲載されていない項目について記載している。

資料4-1 問4②「仕事に行くのが楽しみだ」のグループ間比較

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
満足度が高い グループ 人数	122	90	32	4	0	248
満足度が高い グループ 構成比	49.2%	36.3%	12.9%	1.6%	0.0%	100.0%
満足度が低い グループ 人数	11	71	128	69	23	302
満足度が低い グループ 構成比	3.6%	23.5%	42.4%	22.8%	7.6%	100.0%
合計 人数	133	161	160	73	23	550
合計 構成比	24.2%	29.3%	29.1%	13.3%	4.2%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-2 問4③「自分の仕事は会社や社会の役に立っている」のグループ間比較

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
満足度が高い グループ 人数	133	100	15	0	0	248
満足度が高い グループ 構成比	53.6%	40.3%	6.0%	0.0%	0.0%	100.0%
満足度が低い グループ 人数	40	118	88	48	8	302
満足度が低い グループ 構成比	13.2%	39.1%	29.1%	15.9%	2.6%	100.0%
合計 人数	173	218	103	48	8	550
合計 構成比	31.5%	39.6%	18.7%	8.7%	1.5%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-3 問4④「この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ」のグループ間比較

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
満足度が高い グループ 人数	117	84	44	3	0	248
満足度が高い グループ 構成比	47.2%	33.9%	17.7%	1.2%	0.0%	100.0%
満足度が低い グループ 人数	26	66	116	66	28	302
満足度が低い グループ 構成比	8.6%	21.9%	38.4%	21.9%	9.3%	100.0%
合計 人数	143	150	160	69	28	550
合計 構成比	26.0%	27.3%	29.1%	12.5%	5.1%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-4 問4⑤「今の仕事を続けたい」のグループ間比較

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
満足度が高い グループ	人数 構成比	204 82.3%	38 15.3%	6 2.4%	0 0.0%	0 0.0%
満足度が低い グループ	人数 構成比	89 29.5%	101 33.4%	61 20.2%	36 11.9%	15 5.0%
合計	人数 構成比	293 53.3%	139 25.3%	67 12.2%	36 6.5%	15 2.7%
						550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-5 問5①「職場の人は自分の話をきいてくれる」のグループ間比較

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
満足度が高い グループ	人数 構成比	183 73.8%	59 23.8%	5 2.0%	1 0.4%	0 0.0%
満足度が低い グループ	人数 構成比	55 18.2%	137 45.4%	66 21.9%	36 11.9%	8 2.6%
合計	人数 構成比	238 43.3%	196 35.6%	71 12.9%	37 6.7%	8 1.5%
						550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-6 問5②「困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる」のグループ間比較

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
満足度が高い グループ	人数 構成比	184 74.2%	61 24.6%	3 1.2%	0 0.0%	0 0.0%
満足度が低い グループ	人数 構成比	50 16.6%	149 49.3%	64 21.2%	26 8.6%	13 4.3%
合計	人数 構成比	234 42.5%	210 38.2%	67 12.2%	26 4.7%	13 2.4%
						550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-7 問5③「相談にのってくれる人がいる」のグループ間比較

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
満足度が高い グループ	人数 構成比	174 70.2%	53 21.4%	20 8.1%	0 0.0%	1 0.4%
満足度が低い グループ	人数 構成比	54 17.9%	119 39.4%	67 22.2%	39 12.9%	23 7.6%
合計	人数 構成比	228 41.5%	172 31.3%	87 15.8%	39 7.1%	24 4.4%
						550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-8 問5④「職場の人のおかげで仕事を続けることができている」のグループ間比較

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
満足度が高い 人数 グループ 構成比	207 83.5%	36 14.5%	5 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	248 100.0%
満足度が低い 人数 グループ 構成比	87 28.8%	125 41.4%	52 17.2%	32 10.6%	6 2.0%	302 100.0%
合計 人数 構成比	294 53.5%	161 29.3%	57 10.4%	32 5.8%	6 1.1%	550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-9 問9①「ほめられる」のグループ間比較

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない	合計
満足度が高い 人数 グループ 構成比	81 32.7%	133 53.6%	27 10.9%	6 2.4%	1 0.4%	248 100.0%
満足度が低い 人数 グループ 構成比	12 4.0%	133 44.0%	69 22.8%	57 18.9%	31 10.3%	302 100.0%
合計 人数 構成比	93 16.9%	266 48.4%	96 17.5%	63 11.5%	32 5.8%	550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-10 問9②「新しい仕事を任される」のグループ間比較

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない	合計
満足度が高い 人数 グループ 構成比	51 20.6%	123 49.6%	34 13.7%	29 11.7%	11 4.4%	248 100.0%
満足度が低い 人数 グループ 構成比	19 6.3%	100 33.1%	67 22.2%	75 24.8%	41 13.6%	302 100.0%
合計 人数 構成比	70 12.7%	223 40.5%	101 18.4%	104 18.9%	52 9.5%	550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-11 問9③「『仕事をしてくれて助かる』と言われる」のグループ間比較

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない	合計
満足度が高い 人数 グループ 構成比	98 39.5%	110 44.4%	33 13.3%	4 1.6%	3 1.2%	248 100.0%
満足度が低い 人数 グループ 構成比	29 9.6%	96 31.8%	85 28.1%	54 17.9%	38 12.6%	302 100.0%
合計 人数 構成比	127 23.1%	206 37.5%	118 21.5%	58 10.5%	41 7.5%	550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-12 問9⑤「言葉遣いを注意される」のグループ間比較

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない	合計
満足度が高い 人数 グループ 構成比	13 5.2%	38 15.3%	38 15.3%	78 31.5%	81 32.7%	248 100.0%
満足度が低い 人数 グループ 構成比	21 7.0%	49 16.2%	69 22.8%	74 24.5%	89 29.5%	302 100.0%
合計 人数 構成比	34 6.2%	87 15.8%	107 19.5%	152 27.6%	170 30.9%	550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目は検出されなかった。

資料4-13 問9⑥「よくミスを指摘される」のグループ間比較

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない	合計
満足度が高い 人数 グループ 構成比	20 8.1%	52 21.0%	37 14.9%	97 39.1%	42 16.9%	248 100.0%
満足度が低い 人数 グループ 構成比	59 19.5%	91 30.1%	76 25.2%	54 17.9%	22 7.3%	302 100.0%
合計 人数 構成比	79 14.4%	143 26.0%	113 20.5%	151 27.5%	64 11.6%	550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-14 問10「収入の満足度」のグループ間比較

	少ない	やや少ない	ちょうどいい	やや多い	多い	合計
満足度が高い 人数 グループ 構成比	39 15.7%	93 37.5%	98 39.5%	9 3.6%	9 3.6%	248 100.0%
満足度が低い 人数 グループ 構成比	79 26.2%	112 37.1%	96 31.8%	10 3.3%	5 1.7%	302 100.0%
合計 人数 構成比	118 21.5%	205 37.3%	194 35.3%	19 3.5%	14 2.5%	550 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

資料4-15 問21「同居者」のグループ間比較

	一人暮らしをしている	配偶者や子供と暮らしている	親や兄弟姉妹と暮らしている	友人や知人と暮らしている	会社の寮や通勤寮で暮らしている	グループホームで暮らしている	合計
満足度が高い 人数 グループ 構成比	19 7.8%	4 1.6%	213 86.9%	1 0.4%	1 0.4%	7 2.9%	245 100.0%
満足度が低い 人数 グループ 構成比	30 10.0%	8 2.7%	257 85.7%	0 0.0%	1 0.3%	4 1.3%	300 100.0%
合計 人数 構成比	49 9.0%	12 2.2%	470 86.2%	1 0.2%	2 0.4%	11 2.0%	545 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目は検出されなかった。

資料 4-16 問 22 「生計維持者」のグループ間比較

	自分一人の 収入	自分と配偶 者の収入	自分と親・ 兄弟姉妹の 収入	配偶者・ 親・兄弟姉 妹の収入	その他	合計
満足度が高い グループ	人数 構成比	36 14.7%	4 1.6%	187 76.3%	17 6.9%	1 0.4% 245 100.0%
満足度が低い グループ	人数 構成比	43 14.4%	8 2.7%	222 74.2%	23 7.7%	3 1.0% 299 100.0%
合計	人数 構成比	79 14.5%	12 2.2%	409 75.2%	40 7.4%	4 0.7% 544 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目は検出されなかった。

資料 4-17 問 23 「障害年金の有無」のグループ間比較

	受けている	受けていない	合計
満足度が高い グループ	人数 構成比	110 44.7%	136 55.3% 246 100.0%
満足度が低い グループ	人数 構成比	132 44.7%	163 55.3% 295 100.0%
合計	人数 構成比	242 44.7%	299 55.3% 541 100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目は検出されなかった。

5 第4章第2節3 満足度に影響している多重回答の質問項目の分析

資料 5-1 問 7 「職場環境で困っていること」のロジスティック回帰分析の

「満足度が低めのグループ」に入るオッズ比

質問項目	オッズ比	95% 信頼区間	
		下限	上限
問 7 ⑥休憩時間に一人で休む場所がなく、大勢 と一緒に困っている	2.153	1.216	3.813
問 7 ⑩特にない	.622	.429	.900

Nagelkerke R²=0.052, n=534

資料 5-2 問 11 「職場への要望事項」のロジスティック回帰分析の

「満足度が低めのグループ」に入るオッズ比

質問項目	オッズ比	95% 信頼区間	
		下限	上限
問 11 ②分かりやすい指示をしてほしい	1.441	.956	2.172
問 11 ⑨職場で困ったときに相談できる人がほしい	1.985	1.250	3.151
問 11 ⑩研修をしてほしい	.405	.214	.766
問 11 ⑫もっと働く時間や日を増やしてほしい	.595	.358	.988
問 11 ⑬特にない	.545	.335	.887

Nagelkerke R²=0.097, n=550

資料 5-3 問 12 「仕事をする理由」のロジスティック回帰分析の

「満足度が高めのグループ」に入るオッズ比

質問項目	オッズ比	95% 信頼区間	
		下限	上限
問 12 ①働くのが好きだから	2.484	1.533	4.024
問 12 ②仕事場が楽しいから	4.582	2.731	7.686
問 12 ③仕事が自分に合っているから	3.071	2.043	4.618
問 12 ⑥ほかにいい仕事がないから	.423	.259	.692
問 12 ⑨友達や話し相手がほしいから	1.806	.999	3.267

Nagelkerke R²=0.367, n=550

資料 5-4 問 14 「休日の過ごし方の状況」のロジスティック回帰分析の

「満足度が高めのグループ」に入るオッズ比

質問項目	オッズ比	95% 信頼区間	
		下限	上限
問 14 ①趣味を楽しんでいる	2.980	1.801	4.930
問 14 ③家族との時間を楽しんでいる	1.983	1.364	2.882
問 14 ④家事をしている	1.626	1.096	2.414

Nagelkerke R²=0.107, n=549

資料 5-5 問 15 「相談相手」のロジスティック回帰分析の

「満足度が高めのグループ」に入るオッズ比

質問項目	オッズ比	95% 信頼区間	
		下限	上限
問 15 ①職場の上司	2.801	1.903	4.121
問 15 ②職場でいっしょに働いている人	1.913	1.323	2.765
問 15 ⑥障害者職業センターの職員	1.596	1.002	2.543
問 15 ⑫学校の先生	2.346	1.031	5.336

Nagelkerke $R^2=0.148$, n=549

オッズ比が 1.000 以上のものを記載

発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査 についてのお願い

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

●調査の目的

発達障害者の就業の状況と職場の実態等を把握することにより、今後の就労支援機関における効果的支援や配慮のための基礎資料を整備しようとするものです。

●調査結果をもとに報告書を公刊します

調査結果は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターの調査研究報告書として公刊し、ホームページに公開します。報告書にあなたのプライバシーがのることは一切ありませんのでご安心ください。

●調査対象としている方について

全国の発達障害関係の団体に所属する方、発達障害者支援センター、地域障害者職業センターを利用する方を対象として調査をお願いしています。調査票は当事者団体、支援機関より発送されており、調査回答は無記名であるため、調査を実施している障害者職業総合センターには、調査対象の方のお名前・連絡先は一切知られません。

●ご返送と問合せ先

- ①ご回答いただいた調査票は、2014(平成 26)年 6 月 30 日までに同封の封筒にてご返送ください。
ご都合により多少遅れても結構です。またご回答可能な部分だけで結構ですので、ご返送くださるようお願い申しあげます。
- ②パソコンでのご記入をご希望の場合、下記※ウェブサイトにアクセスしてください。
Microsoft Word 2010 による調査票(電子データ版)がご利用できます。
- ③調査についてのご質問などありましたら、下記までお問い合わせください。

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社会的支援部門

〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3 担当：鶴田(ときた)

電話:043-297-9025(月～金 9:30～17:00)、FAX:043-297-9057



独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities and Job Seekers

電子メール: ssdiv@jeed.or.jp

※ウェブサイト: <http://www.nivr.jeed.or.jp/chousa26>

●ご回答の留意事項

- この調査票を複数受け取った方は、**1通のみご回答ください。**
- 調査票の記入はご本人、またはご家族や支援者がご本人と相談の上、記入してくださっても結構です。
- 選択式の質問には、特に指定のない限りは、最も近いもの1つに○をつけてください。

仕事をしていて思うのは…	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない
回答例 ①仕事を早く覚えたい	1	2	③	4	5
②次の休日が待ち遠しい	1	②	3	4	5

- パソコンでのご記入をご希望の場合は、問合せ先ウェブサイトにアクセスしてください。

電子データ版アンケート調査票をご利用できます。

- この調査票の質問は4つの部分に分かれています。

①回答者の確認などについて(問1～問3)

調査票への回答者の確認と、あなたの性別、年齢、仕事などの状況をお聞きします。

問3の就業についての回答に応じて、次に進んでいただく質問が分かれます。

②職業生活について(問4～14)[この部分は就業中の方のみにお答えいただきます]

あなたの仕事や生活について、あなた自身が感じていることをお聞きします。

あなたが感じているものに○をつけて下さい。

例えば、「自分の仕事は会社や社会の役に立っている」という項目で、

→「上司に聞かないと分からない…？」と思っても大丈夫です。

役に立っているとあなた自身が感じていれば、「そう思う」や「やや、そう思う」に○をつけて下さい。

③就業や障害の状況などについて(問15～問23)

あなたの仕事や生活に関する事実についてお聞きします。

選んだ選択肢について、補足したいことがある場合は、自由記述欄に記入してください。

例えば「昇給 ある」に○をつけたが、

→「毎年というわけではないが…？」と思う場合は、自由記述欄に「昇給は、業績によってはない年もある。」などと記入してください。

④仕事をしていて感じている(いた)ことについて(問24)

質問を見て、ご自由にご記入ください。

特になければ記入しなくて結構です。

●調査データの管理

障害者職業総合センターは、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーションに関する調査・研究等の業務を行っています。「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいて設置され、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営しています。回答いただいた調査データは、当機構の「個人情報の取扱いに関する規程」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。

問1. この調査票へは、どなたがご回答されていますか。

(障害等により、ご本人が記入困難な場合には、支援を受けてのご回答をお願いいたします。)

本人が回答している	1
代理者が回答している	2

問2. 現在のご本人のことについてお答えください。

(1)性別

男	女
1	2

(2)年齢

満 歳

(3)住所

札幌市、仙台市、宇都宮市、さいたま市、千葉市、東京23区、
横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、
京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、松山市、
北九州市、福岡市、熊本市、鹿児島市

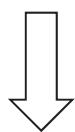
↑ここに名前のある都市に

住んでいる	住んでいない
1	2

2を選んだ方にお聞きします。

いずれかの都市に通勤できるところに

住んでいる	住んでいない
1	2



問3にお進みください。

問3にお進みください。

問3. あなたはこれまで就業したことがありますか。あてはまる番号に○をつけてください。

(自営、アルバイトやパート、雇用契約のある福祉的就労も含みます。)

現在、就業している	1
過去に就業したことはあるが、今はしていない	2
就業したことはない	3

→ 1の方は次のページの問4にお進みください。

→ 2の方は10ページの問16にお進みください。➡

→ 3の方は12ページの問18にお進みください。➡

I. 職業生活について

「現在、就業している方」にお聞きします。

問4. 今の仕事についてあなたはどんなことを感じていますか。

次の項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない
①仕事をしているうれしいと思うことがある	1	2	3	4	5
②仕事に行くのが楽しみだ	1	2	3	4	5
③自分の仕事は会社や社会の役に立っている	1	2	3	4	5
④この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ	1	2	3	4	5
⑤今の仕事を続けたい	1	2	3	4	5

問5. 職場での人間関係についてあなたはどんなことを感じていますか。

次の項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない
①職場の人は自分の話をきいてくれる	1	2	3	4	5
②困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる	1	2	3	4	5
③相談にのってくれる人がいる	1	2	3	4	5
④職場の人おかげで仕事を続けることができている	1	2	3	4	5
⑤職場の人は自分のことを受け入れてくれている	1	2	3	4	5

問6. 今の仕事のやり方や内容はどのようにあなたは感じていますか。

次の項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	その通り	大体その通り	どちらでもない	少し違う	全く違う
①事務室の中で行う仕事だ	1	2	3	4	5
②体力を使う仕事だ	1	2	3	4	5
③手先の器用さが求められる仕事だ	1	2	3	4	5
④職場の人とテンポを合わせながら行う仕事だ	1	2	3	4	5
⑤決まったやり方にしたがって毎日同じことをする仕事だ	1	2	3	4	5
⑥人と会話しながら進めていく仕事だ	1	2	3	4	5
⑦機械や物を動かす仕事だ	1	2	3	4	5
⑧専門知識が求められる仕事だ	1	2	3	4	5
⑨芸術的なセンスが求められる仕事だ	1	2	3	4	5

仕事内容を具体的にご記入ください。

問7. 職場環境であなたが困っていることはなんですか。

次の各項目のうち、あてはまるものすべてに○をつけてください。

①仕事する場所が他の人と仕切られてなく、つながっていて困っている	1
②電話の話し声や機械が動く音などがいつもしていて困っている	2
③仕事場の室温が、日によって暑くなったり寒くなったりして困っている	3
④仕事場に入ると特別な臭いがして困っている	4
⑤仕事場の照明がまぶしいくらいの明るさで困っている	5
⑥休憩時間に一人で休む場所がなく、大勢と一緒に困っている	6
⑦日によって仕事場が移動するので困っている	7
⑧通勤で利用する乗り物がいつも混雑していて困っている	8
⑨その他(具体的に:)	9
⑩特にない	10

問8. あなたの特徴や配慮してほしいことについてお聞きします。

(1) あなたの特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

(伝えるのは、家族、支援機関の人からも含みます。)

伝えている	伝えていない
1	2

➡ 「伝えていない」方は、次のページの(3)にお進みください。



(2)「伝えている」方にお聞きします。

あなたの特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えてよかったですと感じますか。

あてはまる番号に○をつけてください。

そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまり そう思わない	全く 思わない
1	2	3	4	5

伝えた結果、どんなことがありましたか。ご自由にご記入ください。

(3)「伝えていない」方にお聞きします。伝えていないのはなぜですか。

あてはまる番号に○をつけてください。

①自分の立場が不利になると思うから	1
②伝えても理解されないとと思うから	2
③伝えなくても困らないから	3
④遠慮してしまい言えないから	4
⑤その他(具体的に:)	5

問9. 上司や同僚はあなたにどのように対応していると感じていますか。

次の項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	よくある	時々ある	どちらでもない	あまりない	全くない
①ほめられる	1	2	3	4	5
②新しい仕事を任される	1	2	3	4	5
③「仕事をしてくれて助かる」と言われる	1	2	3	4	5
④分かりやすく説明してくれる	1	2	3	4	5
⑤言葉遣いを注意される	1	2	3	4	5
⑥よくミスを指摘される	1	2	3	4	5
⑦「仕事が遅い」と言われる	1	2	3	4	5

その他、上司や同僚の対応として、よくあるものがあればご記入ください。

問10. 収入についてあなたはどのように感じていますか。あてはまる番号1つに○をつけてください。

①少ない	1
②やや少ない	2
③ちょうどいい	3
④やや多い	4
⑤多い	5

問11. 職場で「こうしてほしい」ことはなんですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

①仕事に集中できる環境にしてほしい(間仕切り、空調、騒音など)	1
②分かりやすい指示をしてほしい	2
③代読や代筆などについて配慮をしてほしい	3
④マニュアルは図や写真入りのものにしてほしい	4
⑤仕事の優先順位を示してほしい	5
⑥仕事が変更になる時は、前もって伝えてほしい	6
⑦休憩時間に一人で休めるスペースがほしい	7
⑧仕事が遅れている時は、まわりの人に助けてほしい	8
⑨職場で困ったときに相談できる人がほしい	9
⑩研修をしてほしい	10
⑪休日を増やしてほしい	11
⑫もっと働く時間や日を増やしてほしい	12
⑬特にない	13

その他、職場で「こうしてほしい」ことがあればご記入ください。

問12. あなたはなぜ仕事をしているのですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

①働くのが好きだから	1
②仕事場が楽しいから	2
③仕事が自分に合っているから	3
④休日を楽しみたいから	4
⑤生活していくため	5
⑥ほかにいい仕事がないから	6
⑦自由に使えるお金がほしいから	7
⑧家にいてもすることがないから	8
⑨友達や話し相手がほしいから	9
⑩家族やまわりの人に言われるから	10
⑪その他(具体的に:)	11

問13. 今の職場に就職する際、以下の支援機関を利用しましたか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。また、その支援機関が役に立ったかどうかもお答えください。

(1) 支援機関名

①ハローワーク(一般求職者を対象とした窓口)	1
②ハローワーク(障害のある方を対象とした窓口)	2
③若者サポートステーション	3
④障害者職業センター	4
⑤障害者就業・生活支援センター	5
⑥発達障害者支援センター	6
⑦職業訓練校等の職業訓練施設	7
⑧就労移行支援等を行う事業所	8
⑨その他 (具体的に:)	9
⑩支援機関を利用していない	10

(2) その支援機関は役に立ちましたか。

役に立った	役に立たなかった
→ 1	2
→ 1	2
→ 1	2
→ 1	2
→ 1	2
→ 1	2
→ 1	2
→ 1	2
→ 1	2
→ 1	2

問14. 休日はどのように過ごしていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

①趣味を楽しんでいる	1
②友人・知人と過ごしている	2
③家族との時間を楽しんでいる	3
④家事をしている	4
⑤休養している	5
⑥その他	6

休日の過ごし方について具体的にご記入ください。

問15. 仕事で困った時、相談している相手は誰ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

①職場の上司	1
②職場でいっしょに働いている人	2
③家族	3
④発達障害者支援センターの職員	4
⑤障害者就業・生活支援センターの職員	5
⑥障害者職業センターの職員	6
⑦就労移行支援事業所の職員	7
⑧ハローワークの職員	8
⑨通勤寮・グループホームの職員	9
⑩親の会やNPO団体	10
⑪職場以外の友達	11
⑫学校の先生	12
⑬病院の職員	13
⑭その他(具体的に:)	14
⑮特にいない	15

II. 離職経験について

ここからは、「現在就業している」方と、「就業したことはあるが、今はしていない」方にお聞きします。

問16. あなたの離職経験についてお聞きします。

(1)今までに離職したことがありますか。あてはまる番号に○をつけてください。

ある	ない
1	2

→ 「ない」方は、次のページの問17にお進みください。



(2)離職したことが「ある」方にお聞きします。最近の離職した理由を1つ選んでください。

①事業主の都合	1
②上司から退職をすすめられたことによる離職	2
③休職期間満了に伴う離職	3
④個人的理由	4
⑤定年、契約期間満了	5
⑥その他(具体的に:)	6

→ 「④個人的理由」を選んだ方のみ、(3)の質問へお進みください。



(3)個人的理由とはどのようなものですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

①賃金、労働条件がよくなかったから	1
②人間関係がうまくいかなかったから	2
③仕事内容が合わなかったから	3
④職場環境(配置や騒音など)が合わなかったから	4
⑤通勤が大変だったから	5
⑥勤め先の配慮が不十分だったから	6
⑦ほかによい仕事があったから	7
⑧家庭の事情のため	8
⑨病気・ケガのため	9
⑩その他(具体的に:)	10

(2)(3)について、補足したいことがあればご記入ください。

III. 就業状況について

問17. あなたの就業形態について、以下の質問にお答えください。

今は就業していない方は、最近の就業状況をお答えください。

(1)雇用や就業の形態について

正社員	1		決まっている	決まっていない
嘱託社員・契約社員	2	→契約期間は	1	2
パート・アルバイト・非常勤	3	→契約期間は	1	2
派遣社員	4	→契約期間は	1	2
自営、独立開業、会社経営	5			
就労継続支援事業所A型	6			
その他(具体的に:)	7			

(2)勤続期間について

年 か月

(3) 1週間の労働時間について

週20時間未満	1
週20時間～30時間未満	2
週30時間～40時間未満	3
週40時間以上	4

(4)事業所規模について

4人以下	1
5人～29人	2
30人～99人	3
100人～499人	4
500人～999人	5
1000人以上	6

(5)賃金について(1か月の手取り額)

5万円未満	1
5万円～10万円未満	2
10万円～15万円未満	3
15万円～20万円未満	4
20万円以上	5

(6)加入している社会保険について

	ある	ない
健康保険	1	2
厚生年金	1	2
雇用保険	1	2
労災保険	1	2

(7)昇給やボーナスについて

	ある	ない
昇給	1	2
ボーナス	1	2

(1)～(7)について、補足したいことがあればご記入ください。

IV. 障害状況について

ここからは、「就業したことはない」方も含め、すべての方にお聞きします。

問18. あなたには現在、どのような障害がありますか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。また、診断の有無についてもお答えください。

(1)障害名

自閉症	1
アスペルガー症候群	2
その他の広汎性発達障害	3
学習障害(LD)	4
読字障害(ディスレクシア)	5
書字障害(ディスグラフィア)	6
計算障害(ディスカリキュラ)	7
注意欠陥多動性障害(ADHD)	8
発達性協調運動障害	9
チック(トウレット症候群)	10
知的障害	11
その他(具体的に:)	12

(2)その障害について診断を受けていますか。

→	有	無
→	有	無
→	有	無
→	有	無
→	有	無
→	有	無
→	有	無
→	有	無
→	有	無
→	有	無
→	有	無
→	有	無

問19. 現在、障害者手帳等で認定や判定を受けていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(1)手帳等の種類

療育手帳	1
精神障害者保健福祉手帳	2
身体障害者手帳	3
障害者職業センターの判定	4
受けていない	5

(2)障害者手帳等がある方のうち、

就業している方(していた方)にお聞きします。
手帳等は就業先に示しています(いました)か。

示している	示していない
1	2
1	2
1	2
1	2

V. 教育歴について

問20. あなたの進学したことがある学校について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

卒業の場合は1、中退の場合は2、在学中の場合は3に○をつけてください。→	卒業	中退	在学中
①普通高校(全日制)	1	2	3
②職業高校(全日制)	1	2	3
③普通高校(定時制、通信制)	1	2	3
④職業高校(定時制、通信制)	1	2	3
⑤特別支援学校	1	2	3
⑥専門学校	1	2	3
⑦高等専門学校	1	2	3
⑧短大	1	2	3
⑨大学	1	2	3
⑩学校教育法に基づかない大学(ものづくり大学等)	1	2	3
⑪大学院	1	2	3
⑫その他(具体的に:)	1	2	3

VI. 今の暮らしの状況について

問21. あなたの今の暮らし方について、あてはまる番号に○をつけてください。

①一人暮らしをしている	1
②配偶者や子どもと暮らしている	2
③親や兄弟姉妹と暮らしている	3
④友人や知人と暮らしている	4
⑤会社の寮や通勤寮で暮らしている	5
⑥グループホームで暮らしている	6
⑦その他(具体的に:)	7

問22. どなたの収入で暮らしていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

①自分一人の収入	1
②自分と配偶者の収入	2
③自分と親・兄弟姉妹の収入	3
④配偶者・親・兄弟姉妹の収入	4
⑤その他(具体的に:)	5

問23. 障害年金の支給は受けていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

受けている	1
受けていない	2

VII. 仕事をしていて感じている(いた)ことについて

「現在就業している」方と、「就業したことはあるが、今はしていない」方にお聞きします。

問24. 以下の質問について、ご自由にご記入ください。

特になければ記入しなくて結構です。

- (1)職場の上司や同僚に言われたことで、うれしかったことは何ですか。
- (2)職場の上司や同僚に言われたことで、いやなことは何ですか。
- (3)職場で仕事をしていて一番困ることは何ですか(何でしたか)。
- (4)職場の上司や同僚に分かってもらいたいことは何ですか(何でしたか)。
- (5)支援機関の人にしてもらったことで、よかったですは何ですか。
- (6)支援機関の人にしてもらったことで、いやなことは何ですか。

質問はこれで終わりです。

ご感想・ご意見などありましたらご自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

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 ファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままで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」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害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、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.125

「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」

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

千葉市美浜区若葉3-1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発 行 日 2015年3月

印刷・製本 情報印刷株式会社



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。