

## 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

(調査研究報告書No.125) サマリー

### 【キーワード】

発達障害者 職業生活満足度 定着のための配慮事項

### 【活用のポイント】

発達障害者は、他の障害者及び一般の労働者より、現在の仕事に満足していない者が多いことが各種調査から窺え、職場定着が課題となっている。本研究では、就業中の発達障害者を対象として、職業生活に対する満足度と就業の実態（雇用形態、離職経験、配慮事項等の職場への伝達等）、生活環境について調査結果をとりまとめ、職業生活の満足度に影響を与えている要因を把握し、その因果関係について明らかにした。発達障害者の職場定着を促進するための基礎資料として活用が期待される。

2015年4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

## 1 執筆担当（執筆順）

- 鈴木 徹（障害者職業総合センター社会的支援部門 統括研究員）  
鴫田 陽子（障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員）  
田川 史朗（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）

## 2 研究期間

平成 25 年度～平成 26 年度

## 3 報告書の構成

- 第 1 章 研究の枠組み  
第 2 章 アンケート調査の実施  
第 3 章 アンケート調査の結果  
第 4 章 アンケート調査結果の分析  
第 5 章 考察  
巻末資料

## 4 調査研究の背景と目的

発達障害者については、2009 年全国 LD 親の会が実施した調査によると、「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。一方、一般労働者を対象とした調査（平成 22 年度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は、「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、これと比較すると発達障害者の場合、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「今の仕事を続けたい」とする者も約半数あることから、この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、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る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。

## 5 調査研究の方法

### (1) 障害者及び一般労働者の就業実態に関する資料の収集

職業生活の満足度、仕事をする理由、職場での要望事項、就業状況（雇用形態、平均勤続年数、週の労働時間、賃金）について、発達障害や知的障害などの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を検索し、資料収集を行った。

## (2) 研究委員会の設置

本調査研究の企画、運営に当たり、専門的知見と関係団体の協力等を得て、学識経験者、当事者団体、就労支援機関、関係行政機関の代表者からなる研究委員会を設置し、議論を行った。

## (3) アンケート調査の実施

発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態を把握するため、平成26年5月～7月、18歳以上の就業中の発達障害者を対象とするアンケート調査を実施した。調査票は以下の協力団体及び機関に依頼し当事者に配付（日本自閉症協会（222）、日本発達障害ネットワーク（215）、全国LD親の会（150）、発達障害者支援センター（880）、地域障害者職業センター（150）、（ ）内は当センターからの発送数。）していただき、合計1,617通のうち659通の回答を得た（全体の回収率40.8%）。

## 6 調査研究の内容

### (1) 障害者及び一般労働者の就業実態に関する先行調査の概観

5 (1) の資料によると、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。

### (2) アンケート調査結果の概要

- ・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。
- ・最終学歴は専門学校・高等専門学校・短大が26.7%、大学が26.5%、特別支援学校が22.1%、高校が20.4%、大学院が2.5%である（図1）。
- ・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%、注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動症）が13.7%、運動症群（発達性協調運動障害、チック）が4.8%、その他6.7%という状況である（図2）。
- ・手帳所持では、精神障害者保健福祉手帳所

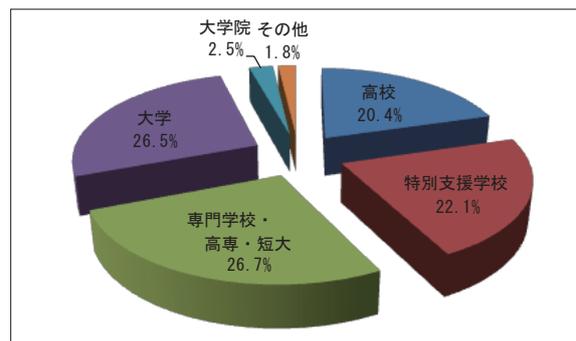


図1 最終学歴の状況 (n=652)

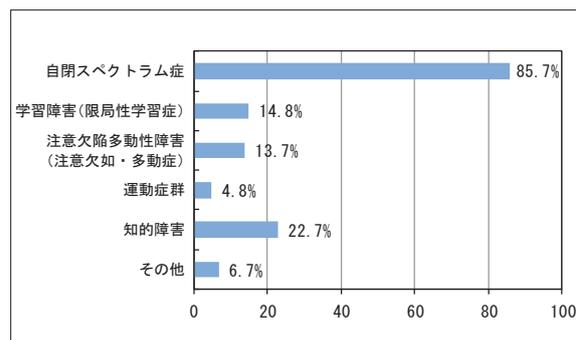


図2 障害名 (n = 642、複数回答)

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%、障害者職業センターの判定6.3%などという状況である。

- ・今の暮らし方では、現在就業している者が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%である。また障害年金は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（図3）。

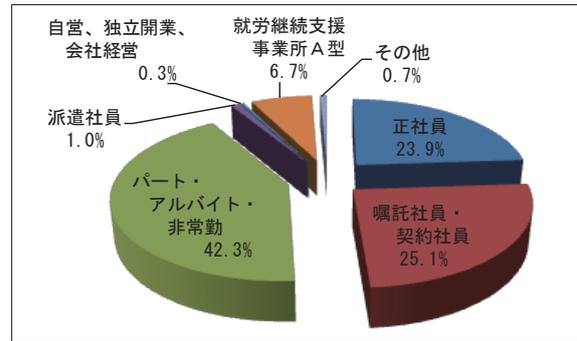


図3 雇用形態 (n=610)

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、本調査では「勤め先で正社員又は正職員などと呼ばれる者」として調査している平成25年度障害者雇用実態調査と同じく回答者の判断による回答を集計している。

- ・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（1か月手取り）は10万円～15万円未満が42.7%、5万円～10万円未満が36.5%、15万円～20万円未満が11.0%という状況である（図4）。

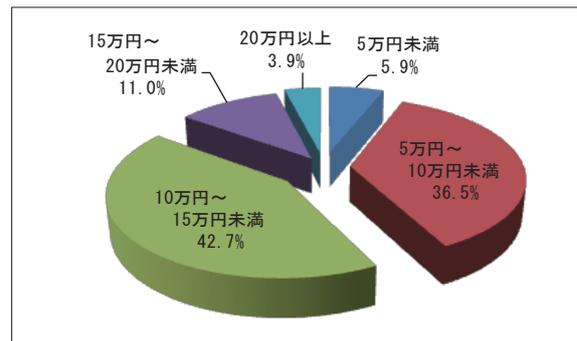


図4 賃金 (n=611)

- ・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%などである。
- ・就業中の回答者において、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者は78.4%、そのうち84.9%は伝えてよかったと回答している。
- ・職業生活への満足度については、抽象的概念である「満足」を具体的な状態に置き換えた5項目の文章（「仕事をしているとうれしいと思うことがある」など）で表し、「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。「そう思う」という回答では、「今の仕事を続けたい」52.9%、「仕事をしていると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（図5）。
- ・職場の人間関係については「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。

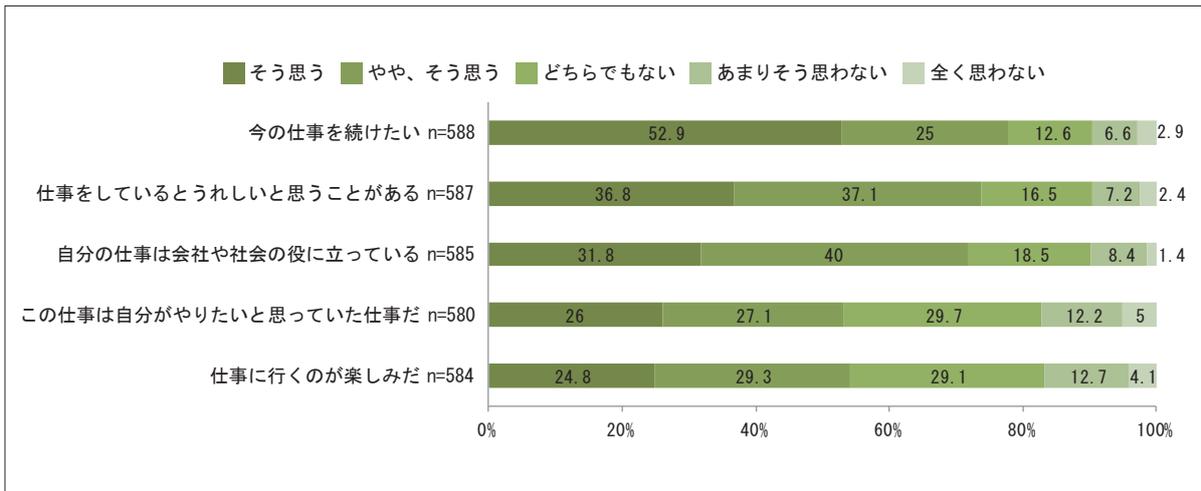


図5 今の仕事について感じていること (仕事満足度)

- ・作業内容は、「そう思う」が多かった順に、「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」「ほめられる」「仕事をしてくれて助かると言われる」という協力的な対応を示す項目に「よくある」+「時々ある」とする回答は、70.7%、65.1%、61.1%となっており、「言葉遣いを注意される」「仕事が遅いと言われる」という否定的な項目では「全くない」+「あまりない」とする回答が58.0%、56.2%となっている。
- ・職場で困っていることについて、主に物理的環境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困っている」13.3%などである。
- ・職場への要望では、「分かりやすい指示をしてほしい」36.8%、「仕事に変更になる時は、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である。職場で困ること、分かってもらいたいことは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である。支援機関に対して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である。支援機関を利用していやなことは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・不足である。

### (3) アンケート調査結果の分析

#### ア 障害者手帳等と各項目との関係、及び特徴や配慮してほしいことの告知と各項目との関係

- ・教育歴と障害者手帳等のクロス集計では、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所持者である。
- ・雇用形態別では、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。
- ・離職の有無と障害者手帳等の状況は、療育手帳所持者の63.5%は離職経験なし、精神障害者保健福祉手帳所持者の71.1%は離職経験ありとなっている。
- ・「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか否か」と各質問項目のクロス集計では、39項目で統計的に有意な差が見られ、仕事満足度に関する項目及び職場の人間関係が協力的であることを示す項目では、職場の人に伝えていると回答した者のほうが満足している状況にあり、職場の人間関係も協力的な状況にある（図6）。

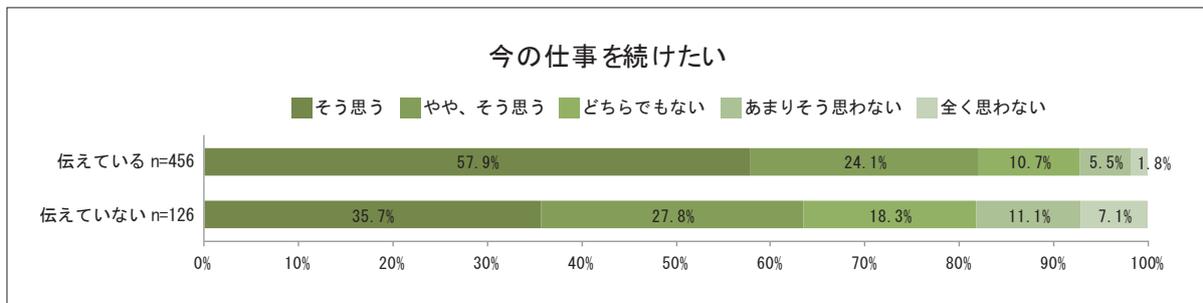


図6 「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか否か」と「今の仕事を続けたい」との関係

#### イ 職業生活の満足度に関する質問項目の分析

- ・仕事満足度、職場の人間関係、上司や同僚の対応、収入の満足度の回答結果を用いて満足度に関する質問項目の因子分析を行ったところ、次の3つの因子が抽出された（表1）。
  - 第1因子「周囲の人達（同僚、上司）の理解」
  - 第2因子「仕事に対するやりがい」
  - 第3因子「職場において否定的な対応が少ないこと」
- ・因子分析の結果をもとに回答者を「満足度が高いグループ」と「満足度が低いグループ」に分類して比較を行った。表2のように、「満足度が高いグループ」では肯定的な回答が、「満足度が低いグループ」ではそれと比較してより否定的な回答の傾向が得られた。
- ・「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」の比較では、特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えていても満足度が高いグループに属している割合は5割程であるが、伝えていない者が満足度が低いグループに属している割合は7割以上である（表3）。一方、満足度が高いグループの9割近くが職場の人に伝えている（表4）。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ことが推測される。
- ・「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」、「分かりやすい指示をして

ほしい」、「職場で困った時に相談できる人がほしい」の項目を選択した場合に満足度が低いグループに入る確率が高くなっていた。

表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 | .897      | -.121   | .021       |
| 職場の人は自分の話をきいてくれる         | .785      | .007    | .020       |
| 相談にのってくれる人がいる            | .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  | .725      | .083    | -.067      |
| 分かりやすく説明してくれる            | .700      | -.021   | -.019      |
| 職場の人は自分のことを受け入れてくれている    | .689      | .150    | .029       |
| ほめられる                    | .536      | .178    | .039       |
| 「仕事をしてくれて助かる」と言われる       | .520      | .117    | .066       |
| 新しい仕事を任される               | .454      | .033    | -.058      |
| 仕事に行くのが楽しみだ              | -.058     | .904    | -.008      |
| この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ    | -.070     | .783    | .008       |
| 仕事をしているとうれしいと思うことがある     | .121      | .662    | -.014      |
| 今の仕事を続けたい                | .157      | .600    | -.033      |
| 自分の仕事は会社や社会の役に立っている      | .156      | .567    | -.005      |
| 収入についてどのように感じているか        | .031      | .188    | -.054      |
| よくミスを指摘される               | -.112     | .090    | .811       |
| 「仕事が遅い」と言われる             | .129      | -.016   | .725       |
| 言葉遣いを注意される               | -.027     | -.155   | .572       |

※いずれも1～5のうち当てはまるもの1つを選ぶ形式で質問した。分析にあたり、「1. 全く思わない」～「5. そう思う」のように肯定的な回答ほど数字が大きくなるように並べている。なお、収入についての感じ方は「1. 少ない」～「5. 多い」、否定的な質問である「よくミスを指摘される」「仕事が遅い」と言われる」「言葉遣いを注意される」は「1. よくある」～「5. 全くない」のように並べた。

表2 「仕事をしているとうれしいと思うことがある」の回答におけるグループ間比較

|                |     | そう思う  | やや、そう思う | どちらでもない | あまり<br>そう思わない | 全く思わない | 合計     |
|----------------|-----|-------|---------|---------|---------------|--------|--------|
| 満足度が高い<br>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<br>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。

表3 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状況

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

表4 満足度が高い/低いグループの  
「伝えているか否か」別状況

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

## 7 本研究により得られた知見

- ・発達障害者の就業の現状では、賃金、賞与、就業形態（非正規割合）及び労働時間並びに勤続年数等の雇用形態・待遇等労働条件において、一般労働者と比較すると、厳しい状況に置かれており、離職率も高いことから雇用の安定という観点から様々な問題が内在し自立した生活を送りにくい状況にある。現時点で職業生活に満足できていても、職業的自立が後退しないよう留意する必要がある。
- ・正社員の22.2%は障害者手帳等を所持していない者であり、手帳の取得や就職先への提示にためらいがあること、一般社会での理解度・認識度が十分でないことが推測される。
- ・因子分析の結果、表2のように職業生活の満足度を構成する主要な要素として①「周囲の人たちの理解」、②「仕事のやりがい」、③「否定的な対応が少ない」の3因子が抽出された。①「周囲の人たちの理解」因子は「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」等から、②「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」等から、③「否定的な対応が少ない」因子とは、よくミスを指摘されたり、仕事が遅いと言われたりといった対応が少ないと感じていることからなる。
- ・より満足度を高めるには、特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えることが第1歩であるが、対象事業所の個別性、事業所のどのような立場の人に伝えるか、伝える者の専門性などにより、受入職場において望ましい対応や配慮が整備されるかが左右される。そのため支援機関は、発達障害者の特性として課題を整理して捉えることが苦手と言葉で表現しづらい当事者に替わって、困っていることや自身の特徴や配慮してほしいことを事業所の雇用管理責任者に適確に伝える役割もまた重要である。
- ・職場への要望事項から、事業主及び支援者は個々の発達障害者の特性について事前に把握し、職務遂行の指示や職場環境に関し、当該特性に応じた配慮を行うことが望まれる。
- ・職場定着の促進のためには、職場内での配慮等受入体制整備に向け、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、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、向上が必要であり、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、これら配慮等は、多様性かつ個別性が高いものであることから、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、事業主は発達障害者等との相談・話し合いを踏まえ、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。
- ・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。