

## 障害者雇用に係る需給の結合を促進するための 方策に関する研究（その1）

—調査検討部会報告書—  
〔障害者雇用のミスマッチの原因と対策〕

2007年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
障害者職業総合センター





調査研究報告書

No. 76の1

障害者雇用に係る需給の結合を促進するための  
方策に関する研究（その1）

—調査検討部会報告書—  
〔障害者雇用のミスマッチの原因と対策〕

2007年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## 報告書の構成

本報告書は、「その1」、「その2」及び「その3」の3分冊で構成されており、その内容は次のとおりである。

- 1 「その1」には、研究の目的・計画、研究委員会等の構成及び調査検討部会（その1第1章第3節参照）での検討結果を記載している。
- 2 「その2」には、その1に記載した各種調査の付属統計表と参考資料及び調査要綱・調査票を掲載している。
- 3 「その3」には、職場改善検討部会（その1第1章第3節参照）での検討結果を記載している。

## ま え が き

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、職業リハビリテーションに関する研究・開発、情報の提供、リハビリテーション施設の運営・指導、専門職員の養成・研修、障害者に対する職業リハビリテーションサービスの提供等を行うための総合的な施設として、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構によって運営されております。当センター研究部門では、職業リハビリテーションの各領域にわたる調査・研究を幅広く実施するとともに、その成果を調査研究報告書その他の形にまとめて、関係者に提供しております。

そのような調査・研究の一環として、事業主支援部門を中心に、「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」を平成16年度から18年度まで行いました。この研究では、障害者雇用の需要と供給の実態を調査し、需給ミスマッチの要因を分析すると共に、関連する制度・施策のあり方、就労上の問題解決の手法などの需給の結合を促進するための各種方策について検討を行いました。

本報告書は、本研究において実施した各種調査結果とそれに基づく検討結果について、事業主支援部門が他2部門の協力を得てとりまとめたものです。本報告書が関係者の方々の参考となり、障害者の就業機会拡大の一助となれば幸いです。

ここにとりまとめました調査を進めるに際しては、多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに厚く感謝申し上げます。

2007年3月

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

## 執筆担当者（執筆順）

### （その1）

犬飼直樹	（障害者職業総合センター 統括研究員）	概要、第1章、第6章第1節、第4節 第7章
吉泉豊晴	（障害者職業総合センター 研究員）	第2章、第6章第2節、第6節
石川球子	（障害者職業総合センター 主任研究員）	第3章
野中由彦	（障害者職業総合センター 主任研究員）	第4章、第6章第8節
若林 功	（障害者職業総合センター 研究員）	第5章、第6章第9節
佐久間直人	（障害者職業総合センター 研究協力員）	第6章第3節
石黒 豊	（障害者職業総合センター 主任研究員）	第6章第5節
平川政利	（障害者職業総合センター 主任研究員）	第6章第7節

### （その2）

吉泉豊晴	（障害者職業総合センター 研究員）	付属統計表1、付属資料1、5、6、7
石川球子	（障害者職業総合センター 主任研究員）	付属統計表2、付属資料2、8、9、10、14
野中由彦	（障害者職業総合センター 主任研究員）	付属統計表3、付属資料3、11
若林 功	（障害者職業総合センター 研究員）	付属資料4、12、13

### （その3）

岡田伸一	（障害者職業総合センター 主任研究員）
------	---------------------

本研究の企画と実施においては、以下の研究員、研究協力員が参画した。

犬飼直樹（事業主支援部門 統括研究員）	岡田伸一（事業主支援部門 主任研究員）
石川球子（事業主支援部門 主任研究員）	平川政利（事業主支援部門 主任研究員）
野中由彦（障害者支援部門 主任研究員）	石黒 豊（社会的支援部門 主任研究員）
星加節夫（事業主支援部門 研究員）	吉泉豊晴（事業主支援部門 研究員）
若林 功（事業主支援部門 研究員）	原島雅之（事業主支援部門 研究協力員）
相磯友子（事業主支援部門 研究協力員）	原 健太郎（事業主支援部門 研究協力員）
佐久間直人（事業主支援部門 研究協力員）	
坂尻正次（前事業主支援部門 研究員）	須賀一成（前事業主支援部門 研究協力員）
西岡 宏（前事業主支援部門 研究協力員）	森 みどり（前事業主支援部門 研究協力員）
勝又麻美（前事業主支援部門 研究協力員）	斉藤晃徳（前事業主支援部門 研究協力員）

# 目 次

(その1)

概要	1
第1章 研究の目的・計画と文献・ヒアリング調査結果について	3
第1節 研究の目的	3
第2節 研究計画	3
第3節 研究委員会等	4
第4節 文献・ヒアリング調査結果について	5
1 一般雇用についてのミスマッチの原因	5
2 障害者雇用についてのミスマッチの原因	5
3 企業のヒアリング調査結果	10
4 まとめ	13
第2章 求職者調査の分析結果について	14
第1節 求職者調査の目的、方法等	14
1 調査の目的	14
2 調査の対象及び方法	14
3 調査期間	14
4 調査事項	14
第2節 求職者調査の結果	16
1 調査票回収状況	16
2 回答者の属性	16
3 求職活動の状況	21
4 応募の状況	25
5 求職希望状況	31
6 その他	46
第3節 調査結果から示唆されること	58
1 求職者である回答者の全体的輪郭	58
2 障害種類別特徴	58
第3章 授産施設等の個人調査の分析結果について	63
第1節 調査の目的と方法	63
1 目的	63

2	方法	63
3	回収状況	67
第2節	結果	68
1	授産施設等個人調査回答者の全体像	68
2	施設入所に関する事項	75
3	職歴	79
4	就職希望の状況	82
5	施設への要望	86
6	就職希望者のニーズ	88
7	就職希望の可能性のある者及び就職非希望者のニーズ	113
第3節	一般就労への移行に関する阻害要因と方策の検討	117
1	全体像から把握されたこと	117
2	障害種類及び障害程度に関連した阻害要因と方策	118
3	施設入所に関連した阻害要因と方策の検討	119
4	離職理由にみる阻害要因の比較と方策	127
5	職歴に関する阻害要因	128
6	就職希望者の回答結果から考察される阻害要因	132
7	就職に踏みきれない就職希望の可能性のある者の回答に見られた阻害要因	134
8	就職非希望者の回答に見られた阻害要因	135
9	資格に関する阻害要因	136
10	自立支援法に関する施設の課題と移行阻害要因	136
第4章	企業調査の分析結果について	144
第1節	企業調査の目的、方法等	144
1	調査の目的	144
2	調査対象及び方法	144
3	調査期間	146
4	調査事項	146
5	調査回収状況	146
第2節	企業調査の結果	147
1	企業概要	147
2	障害者雇用に関する基本方針	149
3	障害者の募集・採用状況	157
4	障害者の配置状況	169



5	配慮状況と課題	174
6	その他	187
第3節	調査結果から示唆されること	191
第5章	従業員調査の分析結果について	192
第1節	目的、方法等	192
1	調査の目的	192
2	調査対象及び方法	192
3	調査実施期間	192
4	調査事項	192
5	回収状況	194
第2節	従業員調査の結果	195
1	回答者の属性	195
2	現在の仕事の状況	198
3	就職時の状況	204
4	働いている障害者から見た現在の仕事の状況	208
5	職業訓練等受講経験、資格等取得状況等	212
6	今までの就労経験	216
7	就職後障害者となった人の状況	220
第3節	考察	222
1	今回の回答者のサンプルとしての特性（先行研究との比較等）	222
2	今回の集計結果から見出される障害者雇用におけるミスマッチとの関連	223
3	今後の研究上の課題	223
第6章	課題分析	225
第1節	4調査のまとめと課題	225
1	ミスマッチ関連事項	225
2	ミスマッチ関連事項の整理	234
3	今後の課題	236
第2節	求職者調査と授産施設等個人調査の比較分析	237
1	比較分析の目的及び方法	237
2	他の同種の調査との比較	237
3	施設利用者の就職希望状況及び施設利用通算年数	238
4	基本属性における求職者と施設利用者の相違	239

5	一般就労経験に関する求職者と施設利用者の相違	242
6	離職理由と離職前在職期間の更なる分析	248
7	まとめ	255
第3節	企業と求職者の類型化	263
1	目的	263
2	企業の類型化	263
3	求職者の類型化	272
4	企業と求職者のマッチング	280
5	まとめ	281
第4節	職種別分析	283
1	分析の目的	283
2	各種ヒアリング結果	283
3	数量的分析	293
4	事務職・販売職のキャリア形成の状況	306
5	まとめ	307
第5節	短時間就労に関するミスマッチ解消方法の検討	312
1	短時間労働を取り巻く状況	313
2	短時間就労のニーズ	324
3	短時間就労対策の検討	337
第6節	職業紹介機能の検討	342
1	検討の目的及び方法	342
2	障害者雇用率制度と障害者の労働市場	342
3	障害者を対象とする民営職業紹介事業所の状況	351
4	公共の障害者就労支援機関の状況	357
5	まとめ	376
第7節	企業への望ましい情報提供機能のあり方	382
1	検討の目的及び方法	382
2	企業に対する情報提供の枠組み設定	383
3	聴き取り調査の結果	388
4	企業に対する望ましい情報提供機能	394
5	まとめと今後の課題	400
第8節	企業調査にみられる効果的な企業啓発策	406
1	企業調査にみられる企業の障害者雇用にかかる意識	406
2	効果的な企業啓発策への示唆	418

第9節 障害者の職業生活の充実方法	422
1 はじめに	422
2 離職・職務満足感に関する先行文献	422
3 働く障害者の職務満足度とその規定要因、継続・離職意図の関係	426
4 働く軽度知的障害者の離職意図の強大化プロセス	445
5 実践への示唆及び今後の研究に向けての課題	457
第7章 まとめ	462
第1節 需給状況	462
1 全体の需給状況	462
2 職種別需給状況	463
3 企業規模別需給状況	463
4 障害種類別需給状況	464
第2節 ミスマッチの状況と就職確率	464
1 ミスマッチの状況	464
2 就職確率の状況	465
3 就職確率の要因	467
第3節 ミスマッチの要因と課題	468
1 企業と求職者の類型化結果から	468
2 職種別分析結果から	469
3 短時間労働について	470
4 職業紹介機能について	471
5 企業への情報提供のあり方	472
6 企業啓発のあり方	473
7 労働生活の充実方法	473
8 障害種類別の状況	474
第4節 終わりに	476



## 概 要

本報告書その1は、「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」の研究の目的・計画、研究委員会等の構成及び調査検討部会（第1章第3節参照）での検討結果を取りまとめたものである。各章の概要は次のとおりである。

第1章「研究の目的・計画と文献・ヒアリング調査結果について」では、研究の目的、研究計画のほか文献・ヒアリング調査結果を記載している。これらの事前調査結果等を基に第2章から第5章に示す4種類の調査の調査票設計を行っている。

この事前調査においては、障害者雇用のミスマッチの原因として、以下の要因が候補としてあがった。すなわち、求職者側の要因は、①技能・能力等の不足、②年齢や賃金、③職種と勤務地のローテーションができないこと、④通勤面の問題など、企業側の要因は、①経営者や中間管理職の理解不足、②各職場におけるキーパーソンの不在、③設備等の改善に必要な資金不足、④知的障害者の活用方法の理解不足など、社会的要因は、①公共施設、建物等のバリアフリー化の遅れ、②養護学校や授産施設の教育内容の社会ニーズとの不適合、③助成金の内容の社会ニーズとの不一致等の問題など、そしてその他に人材の地域偏在の問題も指摘している。

第2章「求職者調査の分析結果について」では、求職者の実態把握のために全国25の職業安定所に訪れた障害を持つ求職者を対象に3種類（身体・精神障害者用、知的障害者用、視覚障害者用）の調査票による調査を実施し、511人から得られた調査票の分析結果を記載している。

この調査結果からは、求職者にとっては、「希望する職種の仕事がないこと」と「求人年齢が合わないこと」がミスマッチの大きな要因となっており、その他に「賃金」、「労働時間」、「居住地域」なども要因となっていることがわかる。また、求職理由は「会社等をやめた（またはこれからやめる）」、希望求職条件は「生きがい、やりがいを持てる仕事」が多く、求職者の約8割が能力開発の必要性を感じていること、取得希望資格はOA機器操作や情報処理関連が多いことなどが示された。

第3章「授産施設等個人調査の分析結果について」では、職業安定所を対象に行った求職者調査と併せて求職者のより幅広い実態を把握するために、全国143施設の障害者を対象に求職者調査同様3種類（身体・精神障害者用、知的障害者用及び視覚障害者用）の調査票による調査を実施し、845人から得られた調査票の分析結果を記載している。

この調査結果からは、施設の3割程度の者が就職希望者であること、就職希望理由は「自立したいから」、希望求職条件は「生きがい、やりがいを持てる仕事」が多く、就職希望者の約8割が能力開発の

必要性を感じていること、取得希望資格はOA機器操作や情報処理関連のほか福祉関連や医療関連が多く、施設に対する要望としては「働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい」が多いことなどが示された。

第4章「企業調査の分析結果について」では、障害者の募集・採用状況などの実態把握のために、標本抽出を行い常用労働者数30人以上の企業4,916社に調査票を郵送し、818社から得られた調査票を基に母集団に復元した結果を用いた分析結果を記載している。

この調査結果からは、企業にとっては、「適した職務がないこと」、「企業の物理的環境が未整備」と「障害者のスキル不足」がミスマッチの大きな要因となっており、「企業内の支援体制」、「従業員等の意識」、「助成金等の問題」なども要因となっていることが示された。障害種類別には、精神障害者や視覚障害者の採用が困難である傾向がうかがわれた。

第5章「従業員調査の分析結果について」では、働く障害者の実態を調べ、採用後のミスマッチの状況についても労働生活の満足度の観点から把握を行うため、企業調査において賛同の得られた103社について680人を対象に調査を行い、回答の得られた363人の調査票を基とした分析結果を記載している。

この調査結果からは、職業生活を充実させ離職を予防するには、肢体不自由者には「障害者の職務作りや配置方法面における配慮」「職場の同僚たちとのコミュニケーション面における配慮」が、内部障害者は「勤務時間、勤務日数、通院などの配慮」「賃金査定面の配慮」が、知的障害者では「障害者に対する作業指示に関する配慮」「職業生活相談員などによる職場定着のための支援体制面の配慮」を行っていくことが必要であることなどが示された。

第6章「課題分析」では、第1節で第2章から第5章の4調査のまとめを行った後、第2節で求職者調査結果と授産施設等個人調査結果の比較分析、第3節でミスマッチの解消策検討のための企業と求職者の類型化を行った。そして、第4節以降の各節で各種の課題分析を行った。課題分析の内容は、「職種別分析」、「短時間就労に関するミスマッチ解消方法」、「職業紹介機能」、「企業への望ましい情報提供機能」、「効果的な企業啓発策」及び「職業生活の充実方法」である。

第7章「まとめ」では、ミスマッチの状況と密接な関連のあると考えられる障害者雇用に関する需給状況やミスマッチの状況とそれを数量的に示す指標の一つである就職確率（定義については第6章第4節参照）について述べた後、ミスマッチの要因と第6章で検討を行った各種課題についての検討結果を示している。

# 第1章 研究の目的・計画と文献・ ヒアリング調査結果について

## 第1節 研究の目的

企業の廃業・リストラや製造拠点の海外移転が進む中で障害者の雇用環境は悪化しており、平成14年には企業の実雇用率が低下する事態に至っている。障害者の雇用に対する需要と供給を見ると、法定雇用率を達成するためには単純計算で約5万4千人の障害者が追加的に雇用される必要があり(=需要)、一方、公共職業安定所には15万人を超える有効求職者(=供給)が存在する。法定雇用率の適用対象とされていない小規模企業の需要を含めても、大幅な需要不足の状態にあると推定され、一つには需給バランスの改善が必要とされている。

また、需給のミスマッチにより雇用が進んでいないという問題もある。量的には十分な供給が労働市場に存在するにもかかわらず、企業側においては求める要件を備えた障害者がその地域にいないので雇用できないという意見も多い。こうしたミスマッチの要因は多様であるが、障害者の地域間移動の困難性などのほか、障害者の適性・能力に対する固定的な見方、職場環境等の未整備、職リハサービスを受けられる機会の不足といった要因もあると考えられる。

こうした状況の下で、「障害者プラン」の目標達成に向けて障害者雇用の増加を図っていくためには、需要・供給双方の実態把握を踏まえ、

- ①関連する制度・施策のあり方の検討
- ②就労上の問題解決の手法の検討
- ③企業の障害者雇用に対するインセンティブの増大

など需給の結合を促すための各種の方策について検討する必要がある。

本研究においては、障害者雇用に対する需要・供給の実態を調査し、需給ミスマッチの要因等を分析するとともに、これら需給の結合を促進するための各種方策について検討するものである。

## 第2節 研究計画

平成16年度～18年度の期間に

- ①文献調査
  - ②研究委員会の開催
  - ③企業の障害者雇用に対する需要の実態調査
  - ④障害者である有効求職者の就労可能性に関する調査
  - ⑤専門家、企業等からのヒアリング
  - ⑥特例子会社を中心とした職場づくりに関するヒアリング
- などの方法により研究を行うものである。

### 第3節 研究委員会等

この調査研究を推進するため研究委員会（表1-1）を設置した。

また、この委員会の下に、主として障害者雇用に係るミスマッチの原因の分析や対策を幅広く検討する調査検討部会（表1-2）と、主として障害者雇用の拡大に寄与する職場における作業機器や作業手順の改善手法に関して検討を行う職場改善検討部会（表1-3）を置いている。

表1-1 研究委員会委員名簿

氏名	役職
佐藤 宏（座長）	職業能力開発総合大学校福祉工学科講師
工藤 正	東海学園大学経営学部教授
大倉 元宏	成蹊大学理工学部教授
相沢 保	足立公共職業安定所所長
奥西 好夫	法政大学経営学部教授
丹下 一男	社団法人日本経済団体連合会障害者雇用相談室 障害者雇用アドバイザー

表1-2 調査検討部会委員名簿

氏名	役職
工藤 正（座長）	東海学園大学経営学部教授
佐藤 宏	職業能力開発総合大学校福祉工学科講師
奥西 好夫	法政大学経営学部教授

表1-3 職場改善検討部会委員名簿

氏名	役職
大倉 元宏（座長）	成蹊大学理工学部教授
細野 直恒	沖コンサルティングソリューションズ（株） シニアマネージングコンサルタント
堀江 美里	中野区障害者福祉事業団 事業主任・主任就労支援コーディネーター
箕輪 優子	厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課就労支援専門官 （横河ファウンドリー（株） 取締役）
白砂 祐幸	（株）アイエスエフネット 社長役員室 セントラルアドミン アクティブラーダー



## 第4節 文献・ヒアリング調査結果について

本節においては、調査検討部会において各種調査の実施に向けた検討を行った際に用いた各種資料について述べる。すなわち、調査にあたっては、一般雇用についてのミスマッチの原因、障害者雇用についてのミスマッチの原因を文献調査するとともに、企業のヒアリング調査を行っており、それらの概略は、以下のとおりであった。

### 1 一般雇用についてのミスマッチの原因

厚生労働省において、労働力需給のミスマッチの要因を把握するため、平成15年12月に、全国12の公共職業安定所における求人者（公共職業安定所から求職者の紹介を行ったが採用に至らなかった事業所の聞取り調査：回答求人者数609事業所）と求職者（アンケート調査：回答求職者数12,086人）を対象に行った調査結果によると、求人に応募しなかった理由（複数回答）としては、「職種」（39.3%）、「能力・資格・経験等」（22.7%）、「賃金」（18.3%）、「年齢」（17.6%）、「就業場所」（17.6%）の順となっており、一方、求職者を採用しなかった理由（複数回答）においては「経験不足」（37.9%）、「能力不足」（37.1%）、「やる気が感じられない」（6.1%）の順であり、求職者の技能・能力等の不足と職種に対する選好が最大の要因で、賃金、年齢、場所も一定のウエイトを占めている。また、求人に応募しなかった理由を年齢別にみると、若年層（30歳未満）においては、「職種」（35.9%）、「能力・資格・経験等」（28.1%）、「就業場所」（18.9%）の順であるのに対して、中高年齢層（45歳以上60歳未満）においては、「職種」（43.0%）、「年齢」（34.1%）、「賃金」（23.5%）の順であり、年齢や賃金も求人に応募しない大きな要因となっている。

### 2 障害者雇用についてのミスマッチの原因

（1）障害者雇用に関するミスマッチの分析に直結する資料としては、上記参考文献において言及されている、びわ湖会議協議会が平成4年に実施した東京都下における企業の障害者求人の動向と求職者の状況の調査がある。この調査によると、求職者数が求人を上回っているのは、「製造・検査」（求人：591人、求職621人、4調査時点の計、以下同じ）、「産業マッサージ関係」（求人：16人、求職：41人）、「運送・陸送など」（求人：22人、求職38人）であるのに対して、求人が上回っているのは、システムエンジニアなども含めた「情報処理関係」（求人：1,929人、求職：115人）や「営業・販売・ルートサービス」（求人：311人、求職55人）などで求職者数が求人に比べて著しく少なくなっており、IT技術やコミュニケーション能力の不足や移動面での困難性が応募できない原因となっていることが想像できる（表1-4）。

表 1-4 東京都における障害者求人と求職障害者の職種（びわ湖会議協議会1992）

(人)

職 種	平成 3 年 5 月		平成 3 年 11 月		平成 4 年 2 月		平成 4 年 5 月		計	
	求人	求職	求人	求職	求人	求職	求人	求職	求人	求職
情報処理関係	281	25	449	32	901	37	298	21	1,929	115
産業マッサージ関係	4	4	6	7	6	15	0	15	16	41
事務系	382	173	286	222	731	256	267	198	1,666	849
営業・販売・ルートサービス	59	10	46	11	133	18	73	16	311	55
運送・陸送など	0	7	10	9	10	15	2	7	22	38
設計・デザイン・企画	44	31	22	42	143	35	46	36	255	144
製造・検査	71	121	118	152	307	203	95	145	591	621
その他	88	22	46	29	105	28	19	35	258	114
合計	929	393	983	504	2,336	607	800	473	5,048	1,977

資料出所：関 宏之：身体障害者の就労と大企業と企業との連携－「'92びわ湖会議」の報告から  
－「リハビリテーション研究」（1993）

(2) 自己の能力を高める必要性については、国立職業リハビリテーションセンターが実施した「国立リハビリテーションセンター修了者の就業の実態と意識に関する研究」（平成11年）があり、それによると、現在の仕事を進める上で、自分の知識や技術・技能を高める必要性を感じている障害者は、「非常に感じている」が46.0%、「少し感じている」が37.1%で、合わせて83.1%にのぼっており、その理由（複数回答）として「新知識・技術に対応するため」が24.2%（1位）、「より高度な仕事をするため」が15.8%（3位）となっている。このように障害者においても健常者と同様に技能・能力等の不足が意識されている。

また、「国立職業リハビリテーションセンター修了者の職場適応に関する研究」（平成13年）中の「修了者の就業の実態等に関する事業所調査」によると、企業が身体障害者を採用する際に最も重視する点については、「やる気や意欲、積極性、向上心があること」（43.3%）に次いで「業務に関する技術や知識があること」（20.5%）、「協調性やコミュニケーション能力があること」（14.5%）となっており、びわ湖会議協議会の調査と類似の結果となっている。

なお、上述の事業所調査によると、身体障害者の雇用管理上の最も大きな問題点は、「職場配置・職場転換が困難である」（30.5%）、「身体障害者のための作業施設・設備の改善が進んでいない」（10.7%）、「意思の疎通が困難である」（8.0%）、「職場での人間関係がうまく作れない」（8.0%）、「健康管理が困難」（8.0%）などとなっている。

(3) 厚生労働省が実施している毎年6月1日時点の障害者雇用状況に関する「身体障害者及び知的障

害者の雇用状況について」(平成16年)によると、民間企業(56人以上規模)の実雇用率は1.46%となっている。これを産業別にみると、「医療・福祉」(1.79%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(1.73%)、「鉱業」(1.67%)、「製造業」(1.66%)などで高く、「情報通信業」(1.09%)、「卸売・小売業」(1.20%)、「教育・学習支援業」(1.20%)などで低く、「建設業」(1.29%)、「金融・保険・不動産業」(1.40%)、や「サービス業」(1.35%)においても比較的低い。このうち、「情報通信業」、「卸売・小売業」、「金融・保険・不動産業」において障害者雇用率が低いのは、前記のびわ湖会議協議会調査の「事務処理関係」や「営業・販売・ルートサービス」における求職者が少ない結果と整合性がある。

また、企業規模別にみると、1,000人以上規模で1.60%と高く、小規模企業で56~99人(1.46%)、100~299人(1.25%)と相対的に低くなっている。これを試みに25年前の昭和54年と比較すると、54年には全企業(67人以上規模)の実雇用率は1.12%と現在より0.34ポイント低かったが、67~99人の小規模企業では1.66%と高く、逆に1,000人以上規模で0.86%と現在より0.74ポイント低かった。このように大企業において最近、障害者雇用率が高まってきている背景としてはCSR(企業の社会的責任)が大企業を中心にわが国にも浸透してきていることや、特例子会社制度の導入が主に大企業で進んできていることなどがあげられる。一方、小規模企業について実雇用率の変化をみると、平成5年に2.11%(63~99人規模)でピークを付けた後、現在と同一規模(56~99人規模)で比較のできる初めの年の平成11年においても1.72%と高い水準にあり、最近5年間で0.26ポイント低下したことがわかる。この低下の内訳を、厚生労働省の平成15年度障害者雇用実態調査における事業所規模別の障害種別労働者数によってみると、身体障害者数は、平成10年から15年の間に各規模で減少しているが、知的障害者数は、5~29人規模と100人以上規模ではそれぞれ2万人以上増加しているのに対して、中間の30~99人規模では減少しており、56~99人規模企業での近年の実雇用率の低下は(他規模では増加している)知的障害者の雇用者数の減少が一因であることが推測され、この減少が何によって生じているかわかれば小規模企業(ここでは56~99人規模企業を指す。)の実雇用率向上の手がかりになるものと思われる(表1-5、1-6)。

表1-5 事業所規模別身体障害者数

事業所規模	平成10年	平成15年	増減
5~29人	13.7万人	11.7万人	-2.0万人
30~99人	10.9万人	10.6万人	-0.3万人
100人以上	14.9万人	14.6万人	-0.3万人
計	39.6万人	36.9万人	-2.7万人

資料出所：平成15年度障害者雇用実態調査

表 1-6 事業所規模別知的障害者数

事業所規模	平成10年	平成15年	増減
5～29人	2.9万人	5.0万人	+2.1万人
30～99人	2.9万人	2.5万人	-0.4万人
100人以上	1.3万人	3.8万人	+2.5万人
計	7.0万人	11.4万人	+4.4万人

資料出所：平成15年度障害者雇用実態調査

(4) 障害者雇用のミスマッチの要因の一つとして年齢もあげられる。前出の厚生労働省の平成15年度障害者雇用実態調査から年齢別身体障害者雇用状況をみると、若年層（30歳未満）比率は常用労働者の場合は25.2%を占めるのに対して身体障害者の場合は9.0%に過ぎない。一方、中高年齢層（45歳以上60歳未満）の比率は常用労働者が32.5%であるのに対して身体障害者では42.8%であり、さらに60歳以上も加えると、57.0%と過半数を占める。求職者の年齢構成もこれに類似しているとすれば、わが国企業において現在、能力別賃金体系への移行が道半ばの段階で相対的に中高年の就職が困難となっている状況下で身体障害者の就職は二重の困難性があると言える。一方、知的障害者の雇用状況を年齢別にみると、若年層（30歳未満）比率は40.0%と高く、中高年齢層（45歳以上60歳未満）の比率は11.7%に過ぎない。60歳以上を加えても12.1%である。このように知的障害者の雇用者に占める若年層比率が高いのは、知的障害者の求職者に若年者が多く、企業が（特に大企業を中心にして）特例子会社制度などを活用して知的障害者を多く採用しているという姿が想定される。

(5) 企業側のミスマッチの要因として、職場環境整備についての負担感を環境整備を行っていない企業において過度に持つ傾向があるということがあげられる。これは、「障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査」の184ページにあるように、「実際に環境整備を行っている場合に負担感を感じる事業所割合」と「実際は環境整備を行っていない場合に予測上の負担感を感じる事業所割合」を比較すると、後者の場合の方が割合が高いという結果が出ている。この結果は、事業所規模計の結果であり、環境整備を行っている事業所の方が相対的に規模が大きいため負担感が低く出ている可能性もあるため、事業所規模別の集計を行った。この結果、実際に環境整備を行った事業主の負担感を示す表1-7と未実施事業主の予想負担感を示す表1-8を比較すると、企業規模計においても両者の差の小さかった「職場配置」と「教育訓練」のほか「安全面」、「健康管理」、「給与・労働条件」、「他の従業員による介助」の6項目において規模（主に小規模において）によっては前者の方が高いという逆転現象が見られたが、特に費用を要すると思われる「建築物の改造」、「作業設備の改善」、「支援設備の整備」、「専任の支援者」については、各規模ともおおむね20ポイント以上後者が高く、環境整備を行っていない企業において負担感を過度に持つ傾向がある可能性が高いのではないかと推測される。このため、環境整備を行っていない企業に対する啓発活動も有効な手段であると考えられる。

表 1-7 環境整備に関する事業主の実際の負担感(事業所規模(常用労働者数)別) (%)

整備内容	事業所規模					
	～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人～	合計
1. 建築物の改造	34.0	24.1	21.3	22.9	27.6	25.2
2. 作業設備の改善	37.1	29.4	22.7	22.9	22.8	26.9
3. 支援機器の整備	37.0	25.8	20.2	19.4	25.4	25.1
4. 専任の支援者	31.6	30.0	24.0	23.5	18.0	26.6
5. 他の従業員による介助	36.7	29.1	25.0	20.6	19.2	25.8
6. 管理職の啓発	19.7	18.7	14.6	12.7	11.1	15.2
7. 従業員の啓発	21.4	16.2	14.5	14.4	7.6	14.6
8. 職場配置	32.8	33.8	28.0	24.0	29.9	29.3
9. 教育訓練	41.7	37.8	25.9	16.1	21.3	27.9
10. 安全面	40.3	34.3	27.1	17.1	21.8	27.5
11. 健康管理	29.4	22.8	13.6	8.0	11.2	16.1
12. 給与・労働条件	41.7	30.8	20.5	14.5	9.7	23.5
13. 自立生活支援	32.4	24.3	16.0	13.8	13.0	20.9
14. 地域連携	15.5	16.6	9.0	8.0	8.5	12.1

資料出所：「障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査」(184ページ)の再集計結果

表 1-8 環境整備に関する未実施事業主の予想負担感(事業所規模(常用労働者数)別) (%)

整備内容	事業所規模					
	～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人～	合計
1. 建築物の改造	62.1	53.7	54.2	56.4	61.0	56.3
2. 作業設備の改善	59.2	50.3	45.0	46.3	52.9	48.7
3. 支援機器の整備	50.0	47.7	43.2	44.2	48.6	45.8
4. 専任の支援者	54.4	49.0	53.6	53.7	58.2	53.4
5. 他の従業員による介助	31.5	34.0	36.1	34.8	41.5	35.2
6. 管理職の啓発	29.5	24.8	18.7	20.8	17.5	21.8
7. 従業員の啓発	21.4	18.8	17.8	17.5	17.2	18.3
8. 職場配置	29.4	33.5	26.7	29.1	35.0	29.7
9. 教育訓練	29.5	31.8	24.8	25.8	34.1	27.8
10. 安全面	34.1	35.2	34.4	33.7	36.1	34.4
11. 健康管理	30.2	19.4	14.6	19.0	20.0	19.0
12. 給与・労働条件	38.9	31.8	22.4	24.0	22.5	26.4
13. 自立生活支援	41.9	45.7	42.8	41.3	44.4	43.1
14. 地域連携	25.0	24.3	26.2	27.9	28.3	26.5

資料出所：「障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査」(184ページ)の再集計結果

### 3 企業のヒアリング調査結果

企業ヒアリングは、主として企業調査票の設計のための情報収集の目的で実施した。対象は、先の厚生労働省による障害者雇用率の資料から、障害者雇用率の低い業種である情報と金融を中心に雇用率の高い企業を対象に行った。内訳は、情報系3社（うち2社は特例子会社）、金融系3社、化学1社の7社である。いずれも比較的規模の大きい企業で障害者雇用率は1.6～2.3%である。

調査結果は、次のとおりである。

#### (1) 障害者雇用の基本方針

「法定雇用率の達成を第一に考えている」企業が3社、「法定雇用率は既に達成しているが更にその上を目指す」という企業が2社、「原則として障害のあるなしを区別しない」という企業が2社であった。この背景としては、CSR（企業の社会的責任）をあげた企業が5社にのぼり、納付金額のコスト面をあげる企業も1社あった。また、CSR（企業の社会的責任）をあげた企業の中には社長が率先して方針を打ち立てたという企業もあり、経営者の意識が障害者雇用を進める上での重要な要因の一つと考えられる。

#### (2) 募集基準

障害者枠を設けている企業が5社、原則として障害のあるなしを区別しない企業が2社であった。ただし、障害のあるなしを区別しない企業においても、障害者は全員本部で雇用されているというように労働条件が健常者と異なったり、法定雇用率の達成のために短時間正社員、契約社員（知的障害者）、在宅勤務（重度障害者）という障害者用の制度を設けるという工夫がなされていた。

#### (3) 募集方法

公共職業安定所の合同面接会を利用している企業が多く、他には能力開発校、就労援助センター、養護学校、大学、新聞、ウェブ・サーナ、募集企業のホームページなどがあげられた。

#### (4) 採用基準

健常者と同じとする企業が3社、重度障害者と知的障害者以外は健常者と同じとする企業が1社、障害者の筆記試験の合格点を健常者より低くしている企業が1社、障害者独自の採用基準を設けている企業が2社であった。

#### (5) 必要な資格

特に必要としない企業が多かったが、エクセル、ワード等が使えることを必要としている企業や経理職では簿記（2級以上）を必要とする企業もあった。

#### (6) 採用状況

1年間の採用者数が0の企業が1社、5人未満が3社、5～9人が2社、10人以上が1社であった。採用の倍率は10～30倍程度であった。なお、採用者数が0の企業は、法定雇用率を達成しているため平成12年以降採用していないということであった。

#### (7) 不採用理由

職種に見合った能力（コミュニケーション面も含めて）、スキルがない点をあげた企業が多かった。その他には、正社員を希望する障害者が多いが、正社員の条件である職種と勤務地のローテーションができない人が応募者の半数以上であるという企業もあった。また、通勤面の問題をあげた企業もあった。

#### (8) 採用していない障害者

知的障害者を採用していない企業が3社、精神障害者を採用していない企業が3社、視覚障害者を採用していない企業が3社（うち1社は全盲のみ採用不可）、車椅子の障害者を採用していない企業が1社であった。

採用を行わない理由としては、セキュリティ面の問題（個人情報扱う企業のため）により知的障害者と精神障害者は採用しないという企業や、適当な仕事がないから知的障害者は採用しない企業、専用端末への音声対応ソフトの導入が困難なため視覚障害者を採用しない企業、貸しビルに入っていてそのビルが車椅子対応になっていないために車椅子の障害者の採用ができないとする企業があった。

#### (9) 採用拡大について

採用拡大の条件として、経営面から既存事業の拡大と新規事業の開拓による売上拡大が必要とする企業や、障害者を配置する職場における管理職の理解と障害者が本音を言えるキーパーソンの配置・養成といった、人的支援面を強調する企業があった。また、まだ障害者雇用が進んでいないグループ企業に対するアドバイスが有効とする企業も2社あった。さらに、養護学校や授産施設の教育をより実践的な内容に変える必要があると指摘した企業も2社あった。

#### (10) 配慮内容

設備面では、建物のバリアフリー化（トイレ、点字ブロック、スロープなど）をあげた企業が3社にのぼった。また、入社前に業務シュミレーションを行い、ドアの重さ、床の配線、通路の幅、プリンターの位置などを事前に使いやすいように改善している企業も2社あった。その他には、医療用機器（腹膜還流透析）の導入、音声ソフトの購入、ピンディスプレイ購入、点字プリンターの購入、イントラネットでの各種の障害者用の情報提供の実施などのほか自治体に働きかけて通勤経路に点字ブロックを設けさせた例もあった。

人的配慮面では、職業生活相談員の配置をあげた企業が3社あった。また、聴覚障害者に対する研修

時の手話通訳者の配置やカウンセラー（週1日）の配置をあげた企業もあった。

さらに、社員全員に障害者理解のためのノーマライゼーション研修を受講させ、障害者がナチュラルサポートを受けやすい環境の整備に努めている企業もあった。

#### (11) 助成金の利用状況、要望

助成金を受けているという企業は3社であった。

要望事項としては申請書類の簡素化とスピードアップをあげる企業が2社あった。その他には助成金のニーズ把握を行い、必要なものには助成してもらいたいという意見やトライアル雇用制度の補助なしの制度も設けてもらいたいという要望があった。

#### (12) 意見聴取方法と内容

人事ヒアリングを年1～2回行っている企業が多かった。

要望事項は、配置転換、手話通訳者の常駐、休憩場所の確保、車通勤の許可、健常者との同一扱いなどであった。

#### (13) 退職状況

職場不適應によるケース、結婚、介護、定年、病気、障害の悪化などのほか新しい分野にチャレンジしたいという積極的な退職のケースも数人見られた。

#### (14) 特例子会社について

特例子会社の2社を除く5社のうち2社は特例子会社の設立を検討中であった。2社は特例子会社に否定的でナチュラルサポートの方が良いという考えであった。うち1社は、特例子会社は時代の変化に柔軟に対処することが困難な点も指摘した。

一方、特例子会社では、特例子会社の利点として①親企業（情報系）では専門能力を必要とし、採用が困難なため特例子会社は有効、②人事・給与面も親企業と別制度にできやすい、をあげていた。

#### (15) 在宅勤務について

在宅勤務は、1社で営業（モバイル）、一般、重度障害者用の3種類の制度を導入していた。

在宅勤務を行っていない6社のうち2社では検討しているが、情報面のセキュリティが課題としていた。他の4社においても個人情報などの情報面のセキュリティが問題点だと指摘する企業が多かった。

#### (16) 所属する業界で障害者雇用が進まない原因

情報系の3社ではいずれもスキル不足を指摘した。大都市圏の身体障害者については、人材が枯渇しているという指摘もあった。また、コミュニケーション能力不足を指摘した企業も1社あった。他の4



社では顧客対応力や周囲の職員の負担増などを指摘した。

#### 4 まとめ

以上の内容を整理すると、障害者雇用のミスマッチの原因として、求職者側の要因は、①技能・能力等の不足（と職種に対する選好）、②年齢や賃金（特に身体障害者において）、③職種と勤務地のローテーションができないこと、④通勤面の問題などがあげられ、企業側の要因として、①経営者や中間管理職の理解不足、②各職場におけるキーパーソンの不在、③設備等の改善に必要な資金不足（あるいは認識不足）、④知的障害者の活用方法の理解不足（主として中小企業）など、社会的要因として、①公共施設、建物等のバリアフリー化の遅れ、②養護学校や授産施設の教育内容の社会ニーズとの不適合、③助成金の内容の社会ニーズとの不一致等の問題などがあげられるほか、人材の地域偏在の問題も考えられる。これらの点の対策や改善がなされれば、障害者雇用率の上昇につながるものと思われる。

ただし、単に雇用率を高めるだけでは障害者の能力の向上を通じた自己実現に必ずしも寄与せず、場合によっては退職に至ることにもなりかねないため、雇用の質的な面や短時間就労の位置付けなどについても注意を払う必要がある。

第2章以降に示す求職者調査、授産施設等個人調査、企業調査及び従業員調査の分析を通じて、これらの点を中心に障害者雇用の量と質の両面にわたった改善のための対策等を検討することとしたい。

#### 【参考文献】

国立職業リハビリテーションセンター：国立職業リハビリテーションセンター修了者の就業の実態と意識に関する研究（1999）

国立職業リハビリテーションセンター：国立職業リハビリテーションセンター修了者の職場適応に関する研究「修了者の就業の実態等に関する事業所調査」（2001）

厚生労働省：身体障害者及び知的障害者の雇用状況について（2004）

厚生労働省：平成15年度障害者雇用実態調査（2004）

厚生労働省：労働力需給のミスマッチの状況に関する調査結果について（2004）

日本障害者雇用促進協会：資料シリーズNo. 27「障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査」（2002）

関 宏之：身体障害者の就労と大企業と企業との連携－「'92びわ湖会議」の報告から－，「リハビリテーション研究」, 75（1993）

## 第2章 求職者調査の分析結果について

### 第1節 求職者調査の目的、方法等

#### 1 調査の目的

「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」では、障害者雇用をめぐるミスマッチについて分析するため各種調査を実施しているところであるが、その一環として、障害者である求職者の実態及びニーズを把握する目的でアンケート調査を実施した。

#### 2 調査の対象及び方法

- ・調査の対象： 障害者である求職者
- ・調査票の種類：回答のしやすさを考慮して、調査票を次の3種類用意した。①一般(身体・精神障害者用)調査票、②知的障害者用調査票(ルビ付き、表現を工夫)、③視覚障害者用(点字等)調査票(分量圧縮のため一部の設問を削減)。
- ・調査票の配布方法： 3種類とも 26ヶ所の公共職業安定所(北海道、東京都、神奈川県及び福岡県各2ヶ所、青森県、岩手県、宮城県、埼玉県、千葉県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、広島県、高知県、佐賀県、長崎県、宮崎県、鹿児島県及び沖縄県各1ヶ所)及び1ヶ所の就労支援施設(神奈川県)に送付し、求職者への配布を依頼した。1ヶ所当たりの送付部数は、①一般調査票：80部、②知的障害者用調査票：20部、③視覚障害者用調査票：5部。合計(80+20+5)部×26ヶ所=2,730部。

#### 3 調査期間

- ・調査の実施時期： 2005年5月中旬から6月上旬。
- ・調査時点： 2005年4月1日現在の状況について回答を求めた。

#### 4 調査事項

##### (1) 回答者の属性

性別、年齢、障害種類、障害程度、障害発生時期、最終学歴

##### (2) 求職活動の状況

求職活動期間

求職理由

最後の仕事後、求職活動開始までの期間

相談機関

(3) 応募の状況

応募の有無

応募しなかった訳

希望と求人条件の不一致の理由

応募回数

応募方法

応募の結果

(4) 現在の求職希望状況

希望の雇用・就業形態

希望求職条件と妥協可能条件

希望職種

保有資格と取得希望資格

希望最低年収

就職の必要性

求職活動において不足していると思う支援

就職が決まった場合に心がけたいこと

(5) 福祉的(授産施設などでの)就労の経験

福祉的就労の経験の有無

福祉的就労の経験期間

福祉的就労をやめた理由

(6) 一般就労の経験

一般就労の経験の有無と内容

一般就労の最後の経験職種

一般就労の最後の経験在職年数

一般就労の最後に経験した雇用・就業形態

離職理由

(7) 教育・訓練の経験

訓練受講経験と訓練受講希望の状況

訓練有効性の判断

知識・技能等をもつ必要性の有無

知識・技能等をもつ必要があると感じる理由

## 第2節 求職者調査の結果

本節では、調査票の各設問に即してその集計結果を述べる。

なお、本節において調査票における該当設問の冒頭部分を関連設問として引用しているが、そこに記載した設問番号は、一般調査票における番号である。知的障害者用調査票及び視覚障害者用調査票の設問番号とは必ずしも一致しない。

### 1 調査票回収状況

3種類の調査票の有効回答数は、①一般調査票：396、②知的障害者用調査票：93、③視覚障害者用調査票：22、合計：511であった。

回収率は  $511/2730 \times 100 = 18.7\%$  であった。配布依頼した調査票 2,730 通のうち実際にどの程度配布されたかは把握できないため、厳密な意味での回収率を算出することはできないが、依頼した調査票がすべて配布されたものと仮定すると、このような回収率となる。したがって、本調査票による分析結果については、信頼性、妥当性の面で一定の限界があり、特に精神障害者については回収数が9通と少ないため注意を要する。

率として低い値であるが、厚生労働省発表の障害者職業紹介の概況(平成16年度末現在、有効求職者15万人規模)と比べた場合、当求職者調査では精神障害者及び重度の知的障害者の構成比が低いものの、障害種類別及び障害程度別の構成分布に大枠で類似性がある。

なお、一般調査票の回答中には知的障害者の回答が4件、視覚障害者の回答が11件あった。

### 2 回答者の属性

#### (1) 障害種類別状況

3種類の調査票の合計から回答者の障害種類別状況を多い順に示すと表2-1aのとおりであるが、三障害分類の構成比でいうと、身体障害79%、知的障害19%、精神障害2%である。ちなみに、厚生労働省発表の障害者職業紹介の概況(平成16年度末現在)(以下「厚労省概況」という。)では、身体障害68%、知的障害21%、精神障害11%となっている(表2-1b)。両者とも身体障害、知的障害、精神障害の順に多く、身体障害が他の二障害に比べかなり多いという点で共通しているが、当求職者調査の方が身体障害の構成比がより高く、精神障害は少数である。

表2-1a 障害種類別状況

障害種類	人数(人)	構成比(%)
肢体不自由	218	42.7
内部障害	98	19.2
聴覚言語障害	55	10.8
視覚障害	33	6.5
身体障害計	404	79.0
知的障害	97	19.0
精神障害	9	1.8
その他	1	0.2
計	511	100.0

表2-1b 厚生労働省発表障害者職業紹介の概況と当求職者調査との比較

障害種類	人数(人)	構成比(%)	うち重度(人)	重度比率(%)
身体障害者 (厚労省概況)	104,580	67.9	44,711	42.8
身体障害者 (当求職者調査)	404	79.1	178	44.1
知的障害者 (厚労省概況)	32,220	20.9	8,079	25.1
知的障害者 (当求職者調査)	97	19.0	4	4.1
精神障害者 (厚労省概況)	16,667	10.8	—	—
精神障害者 (当求職者調査)	9	1.8	1	11.1
その他 (厚労省概況)	517	0.3	—	—
その他 (当求職者調査)	1	0.2	—	—
障害者計 (厚労省概況)	153,984	100.0	—	—
障害者計 (当求職者調査)	511	100.0	—	—

(注) 「厚労省概況」は有効求職者の数。なお、「—」は該当する数字がないことを示す。

(2) 障害程度別状況

- ・障害程度別(重・中・軽の3分類)に多い方から列記すると、中度 240 人(47.0%)、重度 183 人(35.8%)、軽度 68 人(13.3%)となっている(表2-2)。
- ・重度が最多になっている障害種類は、視覚障害、聴覚言語障害、内部障害で、それ以外の障害種類では中度が最多である(表2-2)。
- ・身体障害を合計してみると、重度 44%、中度 41%、軽度 15%で、重度と中度が4割強とほぼ同水準となっている。ちなみに、厚労省概況と比較した場合、身体障害の重度比率は、厚労省概況(43%)と当求職者調査(44%)においてほぼ同水準の4割強であり、知的障害者の重度比率も、非重度が大半を占める点で両者共通しているが、当求職者調査では知的障害者の重度比率(4%)が厚労省概況(25%)に比べて低い(表2-1b)。

表2-2 障害程度別状況 (単位：人、%)

障害種類	重度	中度	軽度	不明	計
視覚障害	23(69.7)	5(15.2)	5(15.2)	0(0.0)	33(100.0)
聴覚言語障害	36(65.5)	15(27.3)	4(7.3)	0(0.0)	55(100.0)
肢体不自由	61(28.0)	107(49.1)	50(22.9)	0(0.0)	218(100.0)
内部障害	58(59.2)	39(39.8)	0(0.0)	1(1.0)	98(100.0)
身体障害 計	178(44.1)	166(41.1)	59(14.6)	1(0.2)	404(100.0)
知的障害	4(4.1)	70(72.2)	7(7.2)	16(16.5)	97(100.0)
精神障害	1(11.1)	4(44.4)	2(22.2)	2(22.2)	9(100.0)
その他	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)
計	183(35.8)	240(47.0)	68(13.3)	20(3.9)	511(100.0)

(注) ここでは、身体障害者の障害程度区分について1・2級を重度、3・4級を中度、5級以上を軽度とした。精神障害者の場合は1級を重度、2級を中度、3級を軽度とした。また、知的障害者については例えば1・2度を重度、3度を中度、4度を軽度などとした(程度区分は東京都の例。なお、療育手帳に記載される障害程度は各自治体により異なる。)

(3) 年齢階層別状況

- ・全体的には、中高年齢者が多く、45歳以上が56%を占める(表2-3b)。
- ・身体障害者等(知的障害者以外)の場合、45歳以上の中高年齢者が約67%と多いのに対し、知的障害者では44歳以下が9割弱を占めており、45歳以上は11%に過ぎない(表2-3b)。
- ・平均年齢等は次のとおり。

身体障害者等：平均 49.0 歳(SD 11.2 歳)、最年少 18 歳、最高齢 66 歳

知的障害者：平均 32.2 歳(SD 10.2 歳)、最年少 18 歳、最高齢 58 歳

全体：平均 45.8 歳(SD 12.8 歳)、最年少 18 歳、最高齢 66 歳

- ・なお、男女別では男性の方が、また、地域別では大都市圏の方がやや年齢層が高くなっている。

男性：平均 46.9 歳(SD 12.8 歳) 大都市圏：平均 47.7 歳(SD 12.3 歳)

女性：平均 43.4 歳(SD 12.5 歳) 大都市圏以外：平均 43.9 歳(SD 13.0 歳)

(注) 大都市圏等に関しては、「(6)地域別状況・地域別集計の方法」(p7)を参照のこと。

表2-3a 年齢階層別状況

(単位：人、%)

障害種類	～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳～	回答者計	無回答	計
知的障害者以外	8(1.9)	48(11.6)	76(18.4)	106(25.6)	171(41.3)	409(98.8)	5(1.2)	414(100.0)
知的障害者	26(26.8)	37(38.1)	22(22.7)	8(8.2)	3(3.1)	96(99.0)	1(1.0)	97(100.0)
計	34(6.7)	85(16.6)	98(19.2)	114(22.3)	174(34.1)	505(98.8)	6(1.2)	511(100.0)

表2-3b 年齢階層別状況(45歳以上・未満の二分)

(単位：人、%)

障害種類	～44歳	45歳～	無回答	計
知的障害者以外	132(31.9)	277(66.9)	5(1.2)	414(100.0)
知的障害者	85(87.6)	11(11.3)	1(1.0)	97(100.0)
計	217(42.5)	288(56.4)	6(1.2)	511(100.0)

(4) 性別状況

- ・全体をみると、男性が7割、女性が3割程度であった。障害種類別、障害程度別、年齢階層別等いずれの категорияにおいても男性の方が多い(表2-4)。
- ・障害種類別にみた場合、男性が比較的少ないのが聴覚言語障害で58.2%、一方、男性が多いのが内部障害で85.7%であった(表2-4)。
- ・年齢階層別では55歳以上において男性が78.7%と、やや割合が高くなっている。

表2-4 性別状況 (単位：人、%)

障害種類	男	女	不明	計
視覚障害	20(60.6)	12(36.4)	1(3.0)	33(100.0)
聴覚言語障害	32(58.2)	23(41.8)	0(0.0)	55(100.0)
肢体不自由	144(66.1)	73(33.5)	1(0.5)	218(100.0)
内部障害	84(85.7)	14(14.3)	0(0.0)	98(100.0)
身体障害計	280(69.3)	122(30.2)	2(0.5)	404(100.0)
知的障害	66(68.0)	31(32.0)	0(0.0)	97(100.0)
精神障害	6(66.7)	3(33.3)	0(0.0)	9(100.0)
その他	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
計	353(69.1)	156(30.5)	2(0.4)	511(100.0)

(5) 最終学歴別状況

- ・最終学歴別の状況を多い順にみると、高校が 37.2%、中学校が 19.0%、盲・ろう・養護学校の高等部が 12.7%、大学が 11.1%などとなっている。ちなみに、職業能力開発校は 4.2%であった(表 2-5)。
- ・盲・ろう・養護学校が比較的高い割合を示しているのが知的障害(同高等部 40.2%)、視覚障害(同専攻科 30.3%)、聴覚言語障害(同高等部 30.9%)である。ちなみに、肢体不自由では同高等部 2.3%、内部障害と精神障害では盲・ろう・養護学校卒が見られなかった(表 2-5)。

表 2-5 最終学歴別状況

(単位：人、%)

障害種類	中学校	高校	盲・ろう・養護 学校 中学部	同 高等部	同 専攻科	専修 学校	各種 学校	職業 能力 開発 校	短大	大学	大学院	その他	設問 回答者 計
視覚障害	1 (3.0)	12 (36.4)	0 (0.0)	3 (9.1)	10 (30.3)	1 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.0)	4 (12.1)	1 (3.0)	0 (0.0)	33 (100.0)
聴覚言語障害	7 (12.7)	13 (23.6)	2 (3.6)	17 (30.9)	7 (12.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (9.1)	2 (3.6)	2 (3.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	55 (100.0)
肢体不自由	49 (22.8)	89 (41.4)	2 (0.9)	5 (2.3)	1 (0.5)	9 (4.2)	6 (2.8)	13 (6.0)	12 (5.6)	27 (12.6)	2 (0.9)	0 (0.0)	215 (100.0)
内部障害	17 (17.9)	47 (49.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)	3 (3.2)	0 (0.0)	3 (3.2)	21 (22.1)	2 (2.1)	1 (1.1)	95 (100.0)
知的障害	21 (21.6)	22 (22.7)	0 (0.0)	39 (40.2)	1 (1.0)	4 (4.1)	3 (3.1)	3 (3.1)	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.1)	97 (100.0)
精神障害	1 (11.1)	4 (44.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
その他	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
計	96 (19.0)	188 (37.2)	4 (0.8)	64 (12.7)	19 (3.8)	16 (3.2)	12 (2.4)	21 (4.2)	20 (4.0)	56 (11.1)	5 (1.0)	4 (0.8)	505 (100.0)

内訳	人数(人)	割合(%)
設問回答者計	505	98.8
無回答	6	1.2
計	511	100.0

(6) 地域別状況

- ・地域別集計の方法：当調査は、25ヶ所の公共職業安定所及び1ヶ所の就労支援施設に調査票を送付して求職者への配布を依頼したものであるが、地域別集計にあたり、有効求人倍率の高い政令指定都市及びその近郊地域の公共職業安定所 15ヶ所を通して配布・回収したものを「大都市圏」、それ以外の地域の公共職業安定所 10ヶ所のものを「大都市圏以外」とした。なお、就労支援施設については利用者の地域性を把握するのが難しいため「不明」とした。
- ・回答者全体では、大都市圏に属する回答者が 300 人(58.7%)、大都市圏以外の地域に属するものが 190 人

(37.2%)であった。なお、1ヶ所当たりの平均人数は、大都市圏が20人、大都市圏以外が19人であった(表2-6a)。

- ・障害種類ごとに特化係数(注)を算出して地域差をみると、視覚障害と内部障害が大都市圏でやや多く、一方、聴覚言語障害と知的障害は大都市圏以外でやや多い傾向がうかがえる(表2-6b)。
- ・年齢階層ごとに特化係数をみると、「24歳以下」は大都市圏以外で多い傾向、一方、55歳以上は大都市圏で多い傾向が比較的顕著である(表2-6c)。

(注) 特化係数とは、①部分集合(ここでは障害種類別、年齢階級別など)ごとに見た回答項目(ここでは地域別(大都市圏と大都市圏以外)など)の割合と、②全体集合(ここでは障害者計)における回答項目別の割合との比率、すなわち、①を②で除した値である。この係数が1より大きいときは、その部分集合の該当項目が全体の該当項目に比べて特化していることがわかる。

表2-6a 地域別状況 (単位: 人、%)

内 容	大都市圏	大都市圏以外	不 明	計
人 数 計	300(58.7)	190(37.2)	21(4.1)	511(100.0)
1ヶ所当たり平均人数	20.0	19.0	21.0	19.7

表2-6b 特化係数による障害種類別にみた地域別の状況

障害種類	大都市圏	大都市圏以外	不 明	特殊化係数
視覚障害	1.29	0.65	0.00	0.170
聴覚言語障害	0.96	1.13	0.44	0.046
肢体不自由	1.02	1.04	0.45	0.023
内部障害	1.11	0.93	0.00	0.066
知的障害	0.86	1.05	2.51	0.082
精神障害	0.19	0.60	16.22	0.626
その他	0.00	2.69	0.00	0.628
計	1.00	1.00	1.00	0.000

(注) 特殊化係数とは、各回答項目において、①部分集合(障害種類別、年齢階級別など)における当該各回答項目の割合の値が、②全体集合(障害者計)における当該回答項目の割合の値を上回る場合に、その差を項目ごとに算入して合計した和。①が②を下回る場合は算入しない。これが大きいほど部分集合は全体集合からずれた特殊性を示し、小さいほど全体集合に類似しているとみることができる。

表2-6c 特化係数による年齢別にみた地域別の状況

年 齢(歳)	大都市圏	大都市圏以外	不 明	特殊化係数
～24	0.75	1.27	2.15	0.146
25～34	0.84	1.08	2.58	0.093
35～44	1.04	0.96	0.75	0.025
45～54	0.90	1.18	0.85	0.067
55～	1.19	0.77	0.28	0.114
無回答	0.28	2.24	0.00	0.462
計	1.00	1.00	1.00	0.000



### (7) 障害の発生時期別状況

\* 関連設問： 問4 障害の発生時期（進行性の場合は、手帳を交付された時期）をお答えください。

- ・ 集計上の留意点： 障害の発生時期を尋ねる設問は、知的障害者用調査票には盛り込まなかった。そこで、ここでは一般調査票と視覚障害者用調査票(回答者合計 418 人、うち本問への無回答 11 人)の集計結果を示す。なお、一般調査票に回答した知的障害者4人の発生時期は、1～18 歳及び 19～29 歳が各々2人となっている。
- ・ 障害発生時期を回答者全体でみると、40 歳以上が最多で約4割、次いで1～18 歳が2割強、19～29 歳が14%などとなっている(表2-7a)。
- ・ 障害発生時期を累積百分率分布によって障害種類別にみると、身体障害では聴覚言語障害の発生時期が比較的若い年齢層で多く(18 歳までに 66.7%が発生)、内部障害は年齢が高くなってからの発生が多くなっている(18 歳までに発生したのは 6.3%のみ)(表2-7b)。

表2-7a 障害発生時期別状況

障害発生時期	人数(人)	割合(%)
40歳以上	161	39.6
1～18歳	92	22.6
19～29歳	57	14.0
30～39歳	50	12.3
0歳	38	9.3
分からない	9	2.2
設問回答者計	407	100.0

表2-7b 障害発生時期別の累積百分率分布 (単位：%)

障害種類	0歳	18歳以下	29歳以下	39歳以下	40歳以上	「分からない」を含む
視覚障害	18.8	37.5	50.0	59.4	93.8	100.0
聴覚言語障害	18.5	66.7	68.5	72.2	94.4	100.0
肢体不自由	9.9	34.4	50.9	65.6	98.6	100.0
内部障害	1.1	6.3	13.7	28.4	98.9	100.0
知的障害	0.0	50.0	100.0	100.0	100.0	100.0
精神障害	0.0	11.1	100.0	100.0	100.0	100.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
計	9.3	31.9	45.9	58.2	97.8	100.0

## 3 求職活動の状況

### (1) 求職期間

- \* 関連設問： 問6 本格的に仕事を探し始めてからどのくらい経ちましたか（「1ヶ月未満」、「1ヶ月～3ヶ月」、「3ヶ月～半年」、「半年～1年」、「1年以上」の5項目から1つを選択）。
- ・ 当該設問の回答状況は、設問回答者：494 人(96.7%)、無回答：17 人(3.3%)、計：511 人(100.0%)であった。
  - ・ 障害種類別、障害程度別、地域別にみると、総じて求職期間は長く、1ヶ月未満が58 人(11.7%)、半年以

上が 258 人(52.2%)となっている(表 2-8a、2-8b、2-8c)。

- ・特に知的障害と精神障害で求職期間が長くなる傾向が見られた。知的障害者では、半年以上の求職者は 54 人(59.4%)と半数以上を占める。さらに3ヶ月以上求職している者を含めると 71 人(78.1%)となり、知的障害者の回答者の 8 割近くが 3ヶ月以上求職活動をしている、という結果になった。また、精神障害では、回答者数が少ないものの、全体の半数以上(5人、55.6%)が1年以上求職活動を続けていることが示された(表 2-8a)。
- ・地域別にみると、「大都市圏以外」では求職期間が長い人が多く、「1年以上」の求職者が 30%を占め、大都市圏より 10ポイント高い割合となっている(表 2-8c)。

表 2-8a 求職期間・障害種類別状況

(単位：人、%)

障害種類	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月	3ヶ月～半年	半年～1年	1年以上	設問回答者計
視覚障害	6(18.8)	6(18.8)	5(15.6)	5(15.6)	10(31.3)	32(100.0)
聴覚言語障害	6(11.1)	11(20.4)	7(13.0)	13(24.1)	17(31.5)	54(100.0)
肢体不自由	21(9.9)	42(19.7)	41(19.2)	56(26.3)	53(24.9)	213(100.0)
内部障害	13(13.8)	22(23.4)	16(17.0)	33(35.1)	10(10.6)	94(100.0)
身体障害計	46(11.7)	81(20.6)	69(17.6)	107(27.2)	90(22.9)	393(100.0)
知的障害	11(12.1)	9(9.9)	17(18.7)	27(29.7)	27(29.7)	91(100.0)
精神障害	1(11.1)	0(0.0)	2(22.2)	1(11.1)	5(55.6)	9(100.0)
その他	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)
計	58(11.7)	90(18.2)	88(17.8)	135(27.3)	123(24.9)	494(100.0)

表 2-8b 求職期間・障害程度別状況

(単位：人、%)

障害程度	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月	3ヶ月～半年	半年～1年	1年以上	設問回答者計
重度	18(10.1)	43(24.0)	31(17.3)	45(25.1)	42(23.5)	179(100.0)
中度	30(13.0)	36(15.6)	44(19.0)	68(29.4)	53(22.9)	231(100.0)
軽度	7(10.6)	9(13.6)	10(15.2)	18(27.3)	22(33.3)	66(100.0)
不明	3(16.7)	2(11.1)	3(16.7)	4(22.2)	6(33.3)	18(100.0)
計	58(11.7)	90(18.2)	88(17.8)	135(27.3)	123(24.9)	494(100.0)

表 2-8c 求職期間・地域別状況

(単位：人、%)

地域	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月	3ヶ月～半年	半年～1年	1年以上	設問回答者計
大都市圏	37(12.8)	59(20.3)	52(17.9)	83(28.6)	59(20.3)	290(100.0)
大都市圏以外	18(9.7)	30(16.2)	33(17.8)	49(26.5)	55(29.7)	185(100.0)
不明	3(15.8)	1(5.3)	3(15.8)	3(15.8)	9(47.4)	19(100.0)
計	58(11.7)	90(18.2)	88(17.8)	135(27.3)	123(24.9)	494(100.0)

## (2) 求職理由

\*関連設問：問 7 求職活動を始めた理由についてお答えください。

- ・当該設問の回答状況は、設問回答者：489 人(95.7%)、無回答：22 人(4.3%)、計：511 人(100.0%)であった。
- ・「会社等をやめた(またはこれからやめる)ため」、「会社等をやめた後、休養を取っていたが働きたくなったため」、「会社等をやめた後、家事手伝い等を行っていたが働きたくなったため」と回答した一般雇用離職(予定)者が合わせて 82.4%(403 人)と、大部分を占めている。この傾向は、障害種別、性別でも同じである(表 2-9)。
- ・年齢別にみると、30 歳代前半までの世代は、年齢の高い世代に比べ、一般雇用離職(予定)者の割合が比

較的少ない傾向がある。また、24歳までの世代では、「学校を卒業（中退）し、社会人となるため」の回答が20.6%で、他の世代に比べ高い割合である（調査研究報告書 No76 の2付属表1-1 以下「付属表〇-〇」と省略）。

- ・最終学歴別にみると、専修学校・各種学校出身の回答者では、一般雇用離職（予定）者の割合が他に比べ低く、5割程度である（付属表1-2）。
- ・また、地域別にみると、大都市圏以外では、大都市圏に比べ一般雇用離職（予定）者の占める割合が10%ほど低い。大都市圏では、求職理由の9割近くが一般雇用離職（予定）であるという結果となった（付属表1-3）。

表2-9 求職理由

内 容	人数(人)	構成比(%)
会社等をやめた(またはこれからやめる)	297	60.7
会社等をやめた後、休養を取っていたが働きたくなった	82	16.8
会社等をやめた後、家事手伝い等を行っていたが働きたくなった	24	4.9
特に仕事についていなかったが、新たに働きたい	22	4.5
会社等に在籍しているが、他に良い職場があれば転職したい	15	3.1
学校を卒業(中退)し、社会人となる	14	2.9
社会福祉施設、養護施設をやめた(またはやめる)	11	2.2
自営業等をやめた(またはやめる)	9	1.8
その他	15	3.1
設問回答者 計	489	100.0

(3) 最後の仕事後、求職活動開始までの期間

- \* 関連設問： 問8 最後の仕事をやめてから求職活動を始めるまでにどのくらいの期間がありましたか（現在仕事を継続中なら「1ヶ月未満」と回答）。

- ・この問の回答対象者は、前問において一般雇用離職(予定)者であった403人である。このうち、15人が本問に未回答であり、本問の回答者数は388人であった。
- ・全体の傾向として、有職状態から求職活動開始までの期間(以下、「空白期間」という。)が3ヶ月未満の回答が57.5%であり、空白期間は比較的短い(表2-10b)。

表2-10a 求職活動開始までの期間(空白期間) (単位：人、%)

空白期間	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月	3ヶ月～半年	半年～1年	1年以上	設問回答者計
人数(構成比)	131(33.8)	92(23.7)	57(14.7)	46(11.9)	62(16.0)	388(100.0)

表2-10b 求職活動開始までの期間(空白期間) (3ヶ月以上・未満の二分) (単位：人、%)

空白期間	3ヶ月未満	3ヶ月以上	設問回答者計
人数(構成比)	223(57.5)	165(42.5)	388(100.0)

- ・障害種別にみると、知的障害と精神障害においては全体の傾向と異なり、空白期間が3ヶ月以上という回答が多く、他の障害よりも空白期間が長い。知的障害では「空白期間が半年以上」という回答が全体の

39%と他の障害と比較して多い。また、精神障害では更この傾向が顕著であり、回答者の71%が1年以上の空白期間があることが示されている。なお、聴覚言語障害においても、「半年以上」の回答が33%で他の身体障害と比べると構成比が大きくなっている(付属表1-4)。

- ・障害程度別にみると、障害程度間で大きな違いは見られないが、軽度では重度・中度と比較して、「1ヶ月未満」・「1年以上」の割合が若干高い(付属表1-5)。
- ・年齢別にみると、より高齢層になるにしたがって、空白期間が短くなる傾向がある。24歳までの世代では3ヶ月以上の空白期間があるという回答が59%であるのに対し、55歳以上の世代では37%と割合が小さくなっている(これは、34歳未満の若年層の半数以上を知的障害者が占めていることに一部起因すると思われる。前述したように、知的障害者は空白期間が長くなる傾向がある。)(付属表1-6)。
- ・性別にみると、若干男性の方が空白期間が短い傾向があるが、男女で大きな差はない(付属表1-7)。
- ・最終学歴別にみると、回答者の最も多い「高校」と、次いで多い「中学校」では全体の傾向とほぼ同じ構成比である。しかし、比較的回答者の多い「大学」では全体の傾向と異なり、「1ヶ月未満」が47%と高い割合である。また逆に、「盲・ろう・養護学校 高等部」では、「1ヶ月未満」は21%と全体よりも低い割合となっている(付属表1-8)。
- ・地域別にみると、大都市圏では大都市圏以外に比べ、「1ヶ月～3ヶ月」の割合が大きく、「1年以上」の割合が小さい。3ヶ月以上と3ヶ月未満の回答割合を比較すると、大都市圏と大都市圏以外では空白期間の長さには差があることがうかがえる。また、就労支援施設の利用者では、(回答者数が少ないものの)「1年以上」が58%となっており、さらに3ヶ月以上の空白期間がある回答者は82%であることが示されている(付属表1-9)。

#### (4) 職安以外の利用相談機関

\* 関連設問： 問9 公共職業安定所以外に相談した機関がありますか。

- ・当該設問の回答状況は、設問回答者：247人(48.3%)、無回答：264人(51.7%)、計：511人(100.0%)であった。
- ・総じて「地域障害者職業センター」が多く、設問回答者247人中108人(43.7%)、次いで「人材銀行等公的機関」(22.7%)、「福祉機関」(18.6%)が多い(表2-11)。
- ・障害種類別にみると、「福祉機関」が最も多いのが視覚障害(36.4%)と精神障害(66.7%)で、「地域障害者職業センター」が最も多いのが、聴覚言語障害(55.6%)、肢体不自由(50.0%)、内部障害(21.1%)、知的障害(48.8%)であった(付属表1-10)。

また、障害種類ごとに特化係数を算出し、回答者5人以上かつ特化係数が1.5を超えるものに着目したところ、聴覚言語障害と内部障害では「前の職場」(特化係数はそれぞれ1.83、1.82)、内部障害では更に「民間有料紹介機関」(2.84)、「医療機関」(2.79)への回答が、全体の傾向よりも高い比率で見られることがわかる。また、知的障害では「人材銀行等公的機関」(2.04)と「盲・ろう・養護学校」(2.70)で特化係数が大きい(付属表1-11)。

- ・障害程度別にみると、中度・軽度の回答者構成比は全体の傾向と似通っているが、重度では、「人材銀行等公的機関」の割合(9.9%)が低く、「前の職場」の割合(19.8%)が高くなっている(付属表1-12)。
- ・年齢別にみると、各年齢層内での高い割合を占めるものは、全体の傾向と同じく「地域障害者職業センター」「人材銀行等公的機関」「福祉機関」などである。特化係数をみると、24歳までの回答者と25～34歳の回答者では「人材銀行等公的機関」を回答している者が全体の傾向より多い(特化係数はそれぞれ1.68、1.50)。また、55歳以上では「民間有料紹介機関」(1.88)と「医療機関」(1.67)の特化係数が高くなっている(付属表1-13)。
- ・性別にみると、総じて全体の傾向とほぼ同じであり、男女で特に異なる傾向がある部分は見当たらない(付属表1-14)。
- ・最終学歴別にみると、中学校・高校は全体の傾向とほぼ同じであった。大学では、「民間有料紹介機関」(18.5%)、「前の職場」(29.6%)は他と比べても高い割合であった。特に、「前の職場」に関しては「地域障害者職業センター」「福祉機関」と並び、最も高い割合であった(付属表1-15)。
- ・地域別にみると、大都市圏では「前の職場」が多く、大都市圏以外では「地域センター」「公的機関」が多かった(付属表1-16)。

**表2-11 職安以外の利用相談機関 (複数回答)**

内 容	人 数(人)	割 合 (%)
地域障害者職業センター	108	43.7
人材銀行等公的機関	56	22.7
福祉機関	46	18.6
前の職場	25	10.1
民間有料紹介機関	16	6.5
医療機関	14	5.7
盲・ろう・養護学校	8	3.2
保健所	2	0.8
その他	50	20.2
設問回答者 計	247	100.0

## 4 応募の状況

### (1) 応募の有無

\*関連設問： 問10 求職活動開始してから応募しましたか？

- ・全体的にみると、「応募した」(52.5%)がやや上回る結果となった(表2-12)。
- ・障害種類別にみると、「応募しなかった」の方が多いのは視覚障害、内部障害、精神障害である(表2-12)。
- ・障害程度別にみると、どの障害程度でもほぼ半数ずつに分かれているが、重度において「応募しなかった」の方がわずかながら多い(50.5%)。中度と軽度では「応募した」が多い(付属表1-17)。
- ・年齢階層別にみると、55歳以上では「応募しなかった」が58.7%で「応募した」より多かったが、他の年齢階層ではいずれも「応募した」の方が多い(付属表1-18)。

- ・性別にみた場合は、男性が「応募した」が 56.6%なのに対し、女性は「応募しなかった」(56.2%)の方が  
多い(付属表1-19)。
- ・地域別にみると、大都市圏では「応募しなかった」(52.9%)の方がやや多いが、大都市圏以外では「応募  
した」(60.3%)の方が多い結果となっている(付属表1-20)。

**表2-12 応募の有無** (単位：人、%)

障害種類	応募した	応募しなかった	設問回答者計
視覚障害	12(36.4)	21(63.6)	33(100.0)
聴覚言語障害	35(63.6)	20(36.4)	55(100.0)
肢体不自由	113(52.3)	103(47.7)	216(100.0)
内部障害	39(40.2)	58(59.8)	97(100.0)
身体障害計	199(49.6)	202(50.4)	401(100.0)
知的障害	60(65.2)	32(34.8)	92(100.0)
精神障害	4(44.4)	5(55.6)	9(100.0)
その他	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)
計	264(52.5)	239(47.5)	503(100.0)

内訳	人数(人)	割合(%)
設問回答者計	503	98.4
無回答	8	1.6
計	511	100.0

(2) 応募しなかった理由

- ・応募の有無に対し「いいえ」と回答した人 239 人に、1.「希望する条件を満たす求人がなかった」、2.  
「特に条件にはこだわらないが求人がなかった」、3.「その他」のいずれかを選択してもらった結果は、  
有効回答 234、無回答 5 であった。
- ・全体的にみると、「希望する条件を満たす求人がなかった」が 7 割強を占め、「特に条件にはこだわらな  
いが求人がなかった」は 2 割弱であった(表2-13)。
- ・障害種別、年齢階層別、性別等どのカテゴリーからみても「希望する条件を満たす求人がなかった」が  
他の選択肢を上回っている(付属表1-21~23)。ちなみに、「特に条件にはこだわらないが求人がなかつ  
た」が 4 分の 1 以上を占めるカテゴリーを上げると、年齢階層別における 45~54 歳(26.5%)、地域別にお  
ける大都市圏以外(25.7%)がある(付属表1-22、1-24)。

**表2-13 応募しなかった理由** (単位：人、%)

希望する条件を満たす 求人がなかった	特に条件にはこだわら ないが求人がなかった	その他	設問回答者計
166(70.9)	43(18.4)	25(10.7)	234(100.0)

(3) 希望と求人条件の不一致の理由

\*関連設問： 問 11 希望する条件を満たす求人がなかった理由は何ですか(あてはまる番号をすべて○で

困んでください)。

- ・応募の有無に対し「いいえ」を回答し、かつ、応募しなかった理由として「希望する条件を満たす求人がなかった」と答えた人 166 人に、希望と求人条件の不一致の理由を複数選択で尋ねた結果は、有効回答 162(人)、無回答 4(人)であった。

なお、調査票が意図した条件分岐にかかわらず当該設問に回答した人は 243 人であった。求人側と求職者のミスマッチをみる上で、この 243 人の回答は意味のあるものと考えられるので、以下ではこの 243 人の集計結果を示すこととするが、本来の有効回答 162 人の集計結果もほぼ同じ傾向を示していることを付記しておく。

- ・全体的にみると、最多が「希望する職種や内容の仕事がない」(54.3%)、次いで「求人の年齢と自分の年齢が合わない」(51.0%)などとなっている。この 2 つの不一致が様々なカテゴリーにおいて多数を占めている。

2 大不一致以外で多いものをみると、「賃金・給料が希望と合わない」(28.8%)、「能力、経験等が求人要件に満たない」(21.0%)、「通勤時間がかかる」(18.5%)、「勤務時間が長い・休日が少ない」(14.4%)があり、これに障害者であることからくる理由 3 つ(「障害者に対する職場環境面の配慮に欠ける」(12.8%)、「障害者に対する業務面の配慮に欠ける」(11.5%)、「障害者に対する健康管理面の配慮に欠ける」(6.2%))が続く結果となっている。

障害者として配慮を求める以前の問題として、職種、年齢、報酬、能力・経験、通勤、勤務時間・休暇といった求人・求職の一般的条件で不一致が生じている様子が見える(表 2-14a)。

- ・障害者と一般健常者を比較するために厚生労働省の求職総合実態調査(平成 15 年)の希望する条件を満たす求人がなかった理由(3 つまでの複数回答)の結果をみると、「職種が合わない」(54%)、「労働時間、休日等の労働条件が悪い」(37%)、「賃金が安い」(34%)、「通勤時間がかかる」(28%)の順(年齢に関する項目は選択肢にない)となっており、障害者の方が労働時間や通勤時間に関する理由の割合が低い。
- ・障害種類別にみた場合、ほとんどの障害種類で 1 位が職種の不一致、2 位が年齢の不一致であるが、知的障害では能力や経験の不足が 1 位、視覚障害では賃金・給料の不一致が 2 位にきている(表 2-14a)。

なお、障害種類ごとに特化係数を示したのが表 2-14b である。該当回答者数がごく少数だと実数上のわずかな違いが特化係数を大きくするケースがあるため、該当回答者が 5 人以上で比較的特化係数が大きいもの(1.5 以上)に着目すると、視覚障害の「賃金・給料が希望と合わない」(1.74)のほかは、知的障害の「能力、経験等が求人要件に満たない」(2.24)、「障害者に対する業務面の配慮に欠ける」(2.30)、「障害者に対する職場環境面の配慮に欠ける」(2.31)が見られる。全体的傾向に比べ、知的障害では障害者としての配慮を求める声やや多い傾向にあると言える(表 2-14b)。

- ・年齢階層別にみると、年齢の不一致が 34 歳以下ではほとんど見られないのに対し、35 歳以上では 1 位か 2 位に位置している。35 歳未満か以上かが求人条件の分岐点になっているケースが多い様子が推測される。

なお、「24 歳以下」では能力や経験の不足が 1 位、「25~34 歳」では賃金・給料の不一致が 2 位に位置する。どちらの年齢階層も職種の不一致が上位 2 位以内に入っている(付属表 1-25)。

表2-14a 希望と求人条件の不一致の理由

(複数回答) (単位:人、%)

障害種類	希望する職種や内容の仕事がない	求人者の年齢と自分の年齢が合わない	賃金・給料が希望と合わない	能力、経験等が求人要件に満たない	通勤時間がかかる	勤務時間が長い・休日が少ない	障害者に対する職場環境面の配慮に欠ける	障害者に対する業務面の配慮に欠ける	障害者に対する健康管理面の配慮に欠ける	障害者従業員数が少なすぎる	勤務時間が短い・休日が多い	事業所規模が希望と合わない	障害者従業員数が多すぎる	その他	設問回答者計
視覚障害	9 (75.0)	4 (33.3)	6 (50.0)	3 (25.0)	4 (33.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	12 (100.0)
聴覚言語障害	10 (43.5)	8 (34.8)	3 (13.0)	4 (17.4)	4 (17.4)	3 (13.0)	3 (13.0)	3 (13.0)	0 (0.0)	1 (4.3)	0 (0.0)	1 (4.3)	1 (4.3)	0 (0.0)	23 (100.0)
肢体不自由	61 (54.0)	70 (61.9)	34 (30.1)	21 (18.6)	22 (19.5)	17 (15.0)	16 (14.2)	13 (11.5)	8 (7.1)	5 (4.4)	5 (4.4)	3 (2.7)	2 (1.8)	6 (5.3)	113 (100.0)
内部障害	35 (60.3)	33 (56.9)	17 (29.3)	7 (12.1)	6 (10.3)	5 (8.6)	1 (1.7)	2 (3.4)	2 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (10.3)	58 (100.0)
知的障害	14 (41.2)	7 (20.6)	10 (29.4)	16 (47.1)	9 (26.5)	6 (17.6)	10 (29.4)	9 (26.5)	4 (11.8)	3 (8.8)	3 (8.8)	2 (5.9)	1 (2.9)	1 (2.9)	34 (100.0)
精神障害	3 (100.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
計	132 (54.3)	124 (51.0)	70 (28.8)	51 (21.0)	45 (18.5)	35 (14.4)	31 (12.8)	28 (11.5)	15 (6.2)	9 (3.7)	8 (3.3)	6 (2.5)	5 (2.1)	1 (3(5.3)	243 (100.0)

表2-14b 希望と求人条件の不一致の理由(特化係数)

障害種類	希望する職種や内容の仕事がない	求人者の年齢と自分の年齢が合わない	賃金・給料が希望と合わない	能力、経験等が求人要件に満たない	通勤時間がかかる	勤務時間が長い・休日が少ない	障害者に対する職場環境面の配慮に欠ける	障害者に対する業務面の配慮に欠ける	障害者に対する健康管理面の配慮に欠ける	障害者従業員数が少なすぎる	勤務時間が短い・休日が多い	事業所規模が希望と合わない	障害者従業員数が多すぎる	その他	特殊化係数
視覚障害	1.38	0.65	1.74	1.19	1.80	0.58	0.65	0.72	1.35	0.00	0.00	0.00	4.05	0.00	0.69
聴覚言語障害	0.80	0.68	0.45	0.83	0.94	0.91	1.02	1.13	0.00	1.17	0.00	1.76	2.11	0.00	0.07
肢体不自由	0.99	1.21	1.05	0.89	1.05	1.05	1.11	1.00	1.15	1.20	1.34	1.08	0.86	0.99	0.18
内部障害	1.11	1.12	1.02	0.58	0.56	0.60	0.14	0.30	0.56	0.00	0.00	0.00	0.00	1.93	0.17
知的障害	0.76	0.40	1.02	2.24	1.43	1.23	2.31	2.30	1.91	2.38	2.68	2.38	1.43	0.55	0.90
精神障害	1.84	1.31	0.00	0.00	0.00	6.94	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.47
計	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00



#### (4) 応募回数

\*関連設問： 問 12 これまで求人は何回くらい応募しましたか？ おおよその回数を以下の空欄に記入してください。

- ・応募の有無について「はい」と回答した 264 人のうち、応募回数を答えたのは 236 人であった(無回答 28 人)。ただし、3 人が応募回数として 100 回以上と回答したが、これは極端な値として集計に算入しないこととし、233 人の回答を集計した。
- ・設問回答者 233 人の平均応募回数は 5.5 回(SD=7.2 回)、中央値は 3 回、最少は 1 回、最多は 50 回であった。おおよその構成比でいうと、応募回数 1 回は 2 割、2～4 回が 4 割、5 回以上が 4 割という状況であった。
- ・障害種類別に平均応募回数をみると、精神障害、聴覚言語障害、知的障害の 3 つの障害が比較的多い結果となっている。この 3 つの障害とそれ以外の障害とでは平均応募回数とそのばらつきにやや相違が見られる(表 2-15a)。
- ・障害程度別に平均応募回数をみた場合は、重度が 5.0 回(SD=7.7 回)、中度が 5.5 回(SD=6.6 回)、軽度が 6.8 回(SD=7.7 回)と程度によってそれほど大きな違いは見られないが、障害程度が軽いほど平均応募回数が多い。
- ・年齢階層別に平均応募回数をみると、多い方から「35～44 歳」、「25～34 歳」、「24 歳以下」の順になっている。「45 歳以上」に比べてそれ未満の方が平均応募回数が多く、その相違が比較的顕著に現れている(表 2-15b)。
- ・地域別に平均応募回数をみた場合は、大都市圏が 4.7 回(SD=6.4 回)、大都市圏以外が 6.7 回(SD=8.0 回)、不明が 3.8 回(SD=5.5 回)であった。大都市圏以外の方が平均応募回数がやや多い。

表 2-15a 障害種類別平均応募回数

障害種類	平均回数(回)	標準偏差
精神障害	12.5	13.1
聴覚言語障害	7.2	11.3
知的障害	5.7	8.4
肢体不自由	5.2	5.9
内部障害	4.5	3.9
視覚障害	4.0	4.1
その他	3.0	--
計	5.5	7.2

表 2-15b 年齢階層別平均応募回数

年齢階層(歳)	平均回数(回)	標準偏差
35～44	6.9	10.3
25～34	6.1	9.1
～24	6.0	4.6
55～	4.8	4.1
45～54	4.6	5.5
計	5.5	7.2

#### (5) 応募方法

\*関連設問： 問 13 どのような方法で求人に応募しましたか？あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

- ・応募の有無について「はい」と回答した 264 人のうち、応募方法を答えたのは 259 人であった(無回答 5 人)。
- ・全体的には「公共職業安定所の窓口」(81.5%)が圧倒的に多く、次いで「公共職業安定所主催の合同面接会」(30.1%)、「新聞広告・求人情報誌」(27.8%)などとなっている。

障害種類別、障害程度別、年齢階層別、性別等でみてもこの 3 つの方法がほぼ上位 3 位を占めているが、

ただ、数は少ないものの、視覚障害では「インターネット」が2位、精神障害では「社会福祉施設」が2位に位置する。また、聴覚言語障害では「求人票を見て直接応募」が3位であった(表2-16a)。

- ・特化係数によって全体的傾向と各障害種類別の傾向の違いをみると(該当回答者5人以上、特化係数1.5以上に着目)、聴覚言語障害の「求人票を見て直接応募」(2.01)、「障害者向け求人情報誌」(1.84)及び知的障害の「学校・各種学校」(2.00)、「社会福祉施設」(1.57)があげられる。聴覚言語障害では個人的な求職活動の傾向、また、知的障害では学校や施設の支援を基にした求職活動の傾向がうかがえる(表2-16b)。

表2-16a 障害種類別応募方法の状況

(複数回答)(単位:人、%)

障害種類	公共職業安定所の窓口	公共職業安定所主催の合同面接会	求人票を見て直接応募	障害者向け求人情報誌	インターネット	縁故	社会福祉施設	民間人材あつせん機関	学校・各種学校	会社の就職説明会	職業能力開発校	前の会社の紹介	新聞広告・求人情報誌	その他	設問回答者計
視覚障害	9 (75.0)	3 (25.0)	2 (16.7)	1 (8.3)	3 (25.0)	0 (0.0)	2 (16.7)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	1 (8.3)	2 (16.7)	12 (100.0)
聴覚言語障害	26 (76.5)	14 (41.2)	10 (29.4)	7 (20.6)	3 (8.8)	3 (8.8)	1 (2.9)	2 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (2.9)	8 (23.5)	0 (0.0)	34 (100.0)
肢体不自由	93 (84.5)	33 (30.0)	14 (12.7)	12 (10.9)	11 (10.0)	4 (3.6)	4 (3.6)	4 (3.6)	2 (1.8)	3 (2.7)	2 (1.8)	1 (0.9)	29 (26.4)	3 (2.7)	11 (100.0)
内部障害	32 (82.1)	8 (20.5)	4 (10.3)	5 (12.8)	2 (5.1)	2 (5.1)	0 (0.0)	4 (10.3)	3 (7.7)	1 (2.6)	0 (0.0)	3 (7.7)	14 (35.9)	3 (7.7)	39 (100.0)
知的障害	46 (78.0)	19 (32.2)	7 (11.9)	3 (5.1)	1 (1.7)	5 (8.5)	5 (8.5)	2 (3.4)	5 (8.5)	4 (6.8)	2 (3.4)	1 (1.7)	18 (30.5)	0 (0.0)	59 (100.0)
精神障害	4 (100.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
その他	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
計	211 (81.5)	78 (30.1)	38 (14.7)	29 (11.2)	21 (8.1)	15 (5.8)	14 (5.4)	12 (4.6)	11 (4.2)	9 (3.5)	6 (2.3)	6 (2.3)	72 (27.8)	8 (3.1)	259 (100.0)

表2-16b 特化係数による障害種類別応募方法の状況

障害種類	公共職業安定所の窓口	公共職業安定所主催の合同面接会	求人票を見て直接応募	障害者向け求人情報誌	インターネット	縁故	社会福祉施設	民間人材あつせん機関	学校・各種学校	会社の就職説明会	職業能力開発校	前の会社の紹介	新聞広告・求人情報誌	その他	特殊化係数
視覚障害	0.92	0.83	1.14	0.74	3.08	0.00	3.08	0.00	1.96	0.00	3.60	0.00	0.30	5.40	0.54
聴覚言語障害	0.94	1.37	2.01	1.84	1.09	1.52	0.54	1.27	0.00	0.00	1.27	1.27	0.85	0.00	0.41
肢体不自由	1.04	1.00	0.87	0.97	1.23	0.63	0.67	0.79	0.43	0.79	0.79	0.39	0.95	0.88	0.05
内部障害	1.01	0.68	0.70	1.15	0.63	0.89	0.00	2.21	1.81	0.74	0.00	3.32	1.29	2.49	0.29
知的障害	0.96	1.07	0.81	0.45	0.21	1.46	1.57	0.73	2.00	1.95	1.46	0.73	1.10	0.00	0.19
精神障害	1.23	0.83	1.70	2.23	3.08	4.32	9.25	0.00	0.00	7.19	0.00	0.00	1.80	0.00	1.67
その他	1.23	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.19
計	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00

## (6) 応募の結果

\*関連設問： 問 14 応募の結果はどうでしたか？ あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

- ・応募の有無について「はい」と回答した 264 人のうち、応募の結果を答えたのは 240 人であった(無回答 24 人)。
- ・全体的にみると、「面接まで行ったが不合格になったものがあった」が最も多く 56.7%、次いで「すべて書類選考で不合格であった」39.2%となっている。「筆記試験、適性試験まで行ったが不合格になったものがあった」と「採用内定をもらったが断ったものがあった」は1割台である(表2-17)。
- ・障害種別、年齢階層別、性別等の各カテゴリー別でも、「その他」を別にすると「面接まで行ったが不合格になったものがあった」と「すべて書類選考で不合格であった」が精神障害を除いてそれぞれ1位と2位を占めている(付属表1-26~28)。ただ、障害程度別にみると、重度では「すべて書類選考で不合格であった」50.0%が1位、「面接まで行ったが不合格になったものがあった」44.9%が2位になっている(付属表1-29)。

## 5 求職希望状況

### (1) 希望就業形態

\*関連設問： 問 15 現在、希望する雇用・就業形態はどれに該当しますか。

- ・当該設問に回答したのは、総回答者 511 人のうち、458 人(89.6%)、無回答は 53 人(10.4%)であった。
- ・全体的にみると、多い方からフルタイム(週 30 時間以上)、短時間(週 20 時間以上 30 時間未満)、短時間(週 20 時間未満)であり、より長い勤務を望む傾向にある(表2-17a)。
- ・障害種別にみても概ね全体と同様の傾向である。ただし、精神障害者の場合は順位が逆転しており、多い方から短時間(週 20 時間未満)、短時間(週 20 時間以上 30 時間未満)、フルタイム(週 30 時間以上)の順になっている(表2-17b)。
- ・障害程度別、年齢階層別、性別のいずれのカテゴリーでもフルタイムを1位とする順位は同じである(付属表1-30~32)。

ただ、障害程度別にみると重度のフルタイム希望比率が 54.7%、年齢階層別では 55 歳以上のフルタイム希望比率が 50.0%、性別では女性のフルタイム希望比率が 47.8%と比較的低くなっており、やや短時間にシフトする傾向が見られる(付属表1-33)。

- ・派遣労働希望の有無については、派遣労働者以外を希望する割合が 86%で障害種別、障害程度別、年齢階層別、性別等のカテゴリーでも派遣労働以外を希望する意見の方が大きく上回っており、概ね8割から9割に上る(付属表1-34~37)。

雇用期間の定めの有無についても同様で、全体では定めなしの希望割合が約8割で、どのカテゴリーにおいても定めなしの希望割合が6割から8割を占めた(付属表1-38~41)。

表 2-17a 全体的希望就業形態の状況

内 容	人 数(人)	構成比(%)
フルタイム:週30時間以上	280	61.1
短時間:週20時間以上30時間未満	110	24.0
短時間:週20時間未満	68	14.8
設問回答者計	458	100.0

表 2-17b 比較的フルタイム希望比率が低いカテゴリーの状況(累積百分率分布) (単位: %)

カテゴリー	短時間:週20時間未満	短時間:週20時間以上 30時間未満	フルタイム:週30時間以上
精神障害	44.4	77.8	100.0
重度	15.5	45.3	100.0
55歳以上	23.7	50.0	100.0
女	23.2	52.2	100.0
設問回答者全体	14.8	38.9	100.0

(2) 希望する求職条件・妥協可能条件

\*関連設問: 問 16 現在、希望する求職条件はどれですか。望ましいと思う条件の番号をすべて○で囲んでください。

また、望ましいと思う条件のうち就職するために妥協してもよいと思う条件についてもすべて番号を○で囲んでください。

(注) 妥協してもよいと思う条件は、知的障害者用調査票では尋ねていない。

- ・当該設問の希望求職条件について回答したのは、回答者総数 511 人のうち 475 人(93.0%)で、無回答は 36 人(7.0%)であった。

回答者の選択が多岐にわたり、総選択肢数 17 において、1 人当たりの平均選択数は 8.1 であった。また、17 の選択肢のうち 9 つは 475 人の過半数が選択した。

- ・当該設問の妥協可能条件については、妥協可能条件を尋ねていない知的障害者用調査票を別にすると、回答者総数 418 人のうち回答したのが 269 人(64.4%)で、無回答は 149 人(35.6%)であった。
- ・希望求職条件(3 調査票計)をみると、「生きがい、やりがいをもてる仕事である」(67.2%)、「前職の経験・能力を生かすことができる」(62.7%)、「仕事の内容に興味をもてる」(58.5%)といった、仕事の内容と自分の興味・関心の照合に関する希望が上位にきている。

それ以外では、「自分の希望にあった勤務形態・勤務時間である」(65.3%)、「通勤に便利である(車による通勤が可など)」(63.8%)、「社会保険に加入している」(61.1%)、「賃金が一定水準以上である」(56.2%)、「健康相談、通院への配慮など健康管理面の配慮がある」(55.8%)などが比較的多い。

職業の安定性の重視(社会保険、賃金)及び障害特性に応じた希望(通勤、健康管理面の配慮)が交じり合った形で比較的上位にあると言える(表 2-18a)。

- ・妥協可能条件(一般及び視覚障害者用調査票計)をみると、多い方から「前職の経験・能力を生かすことが

できる」(41.6%)、「障害者が多くいる職場である」(40.1%)、「会社の規模が大きい、知名度が高い」(38.3%)、「賃金が一定水準以上である」(38.3%)、「障害者があまりいない職場である」(37.5%)、「段差解消、障害者用トイレ、手すりの配置など職場環境面の配慮がある」(34.9%)などとなっている。

この中で希望求職条件において上位にきているのは「前職の経験・能力を生かすことができる」と「賃金が一定水準以上である」の2つであるが、それ以外は希望求職条件において比較的下位にくるものである。希望求職条件で上位にあるものは、概ね妥協しにくい希望の度合いが強い条件と見ることができる(表2-18b)。

- ・なお、一般及び視覚障害者用調査票において、希望求職条件で「通勤に便利である」(68.3%)は3位に位置するが、希望求職条件として選択されていないながら妥協可能条件に選ばれていないもの(以下「妥協できない条件」という。)を抽出して見ると、この通勤の便(53.2%)が最も多く1位にくる(表2-18d, 2-18e)。
- ・障害者と一般健常者の希望求職条件を比較するために、前出の求職者総合実態調査(平成15年)の重要と考えた求職条件(3つまでの複数回答)の結果をみると、「希望にあった勤務形態・勤務時間である」(43%)、「前職の経験・能力を活かせる」(38%)、「通勤に便利である」(33%)、「仕事の内容に興味をもてる」(32%)、「生きがいをもてる仕事である」(32%)が上位5項目となっており、障害者は相対的に通勤面や社会保険面のニーズが特に高い。
- ・障害種類別に希望求職条件をみると、各々障害特性を反映する結果となっており一律ではない。例えば、肢体不自由の場合は「通勤に便利である」が1位、また、精神障害及び内部障害の場合は「健康相談、通院への配慮など健康管理面の配慮がある」が上位の1位、2位にきている(妥協できない条件では両障害において1位)。視覚障害では「業務サポートなど障害者に対する業務面の配慮がある」が比較的多く3位に位置する(妥協できない条件でみると1位)。

また、知的障害及び視覚障害では、「社会保険に加入している」、「正社員である」など職業上の身分の安定性を求める希望が比較的多い(表2-18c)。

- ・なお、前掲の「希望と求人条件の不一致の理由」では「賃金・給料が希望と合わない」が、2大不一致理由の職種と年齢を別にすれば上位であったが、希望求職条件で「賃金が一定水準以上である」をみると、全体では7位(56.2%)となっており、必ずしも順位が高いとは言えないものの、設問回答者の半数以上がこの賃金が一定水準以上の条件を選択している。

表2-18a 希望求職条件

(複数回答)

内 容	人 数(人)	割 合(%)
生きがい、やりがいをもてる仕事である	319	67.2
自分の希望にあった勤務形態・勤務時間である	310	65.3
通勤に便利である(車による通勤が可など)	303	63.8
前職の経験・能力を生かすことができる	298	62.7
社会保険に加入している	290	61.1
仕事の内容に興味をもてる	278	58.5
賃金が一定水準以上である	267	56.2
健康相談、通院への配慮など健康管理面の配慮がある	265	55.8
正社員(雇用期間の定めがない)である	255	53.7
業務サポートなど障害者に対する業務面の配慮がある	234	49.3
仕事が軽易である	207	43.6
会社に将来性がある	181	38.1
段差解消、障害者用トイレ、手すりの配置など職場環境面の配慮がある	179	37.7
障害者が多くいる職場である	154	32.4
会社の規模が大きい、知名度が高い	145	30.5
障害者があまりいない職場である	139	29.3
その他	23	4.8
設問回答者 計	475	100

表2-18b 妥協可能条件(一般及び視覚障害者用調査票)

(複数回答)

内 容	人 数(人)	割 合(%)
前職の経験・能力を生かすことができる	112	41.6
障害者が多くいる職場である	108	40.1
会社の規模が大きい、知名度が高い	103	38.3
賃金が一定水準以上である	103	38.3
障害者があまりいない職場である	101	37.5
段差解消、障害者用トイレ、手すりの配置など職場環境面の配慮がある	94	34.9
仕事が軽易である	90	33.5
会社に将来性がある	87	32.3
自分の希望にあった勤務形態・勤務時間である	85	31.6
正社員(雇用期間の定めがない)である	83	30.9
生きがい、やりがいをもてる仕事である	78	29
仕事の内容に興味をもてる	73	27.1
通勤に便利である(車による通勤が可など)	70	26
業務サポートなど障害者に対する業務面の配慮がある	69	25.7
健康相談、通院への配慮など健康管理面の配慮がある	65	24.2
社会保険に加入している	56	20.8
その他	16	5.9
「なし」	128	32.2
設問回答者 計	397	100

表2-18c 障害種類別希望求職条件の順位（括弧内は各障害種類別に集計した割合）（単位：％）

順位	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害
1	勤務形態・時間 (83.3)	仕事への興味、 前職経験活用 (69.4)	通勤の便 (75.4)	勤務形態・時間 (75.3)	生きがい (59.8)	健康管理配慮、 勤務形態・時 間、生きがい、 通勤の便 (88.9)
2	賃金(80.0)		生きがい (72.9)	健康管理配慮 (67.0)	正社員の身分 (58.5)	
3	業務面の配慮、 社会保険加入 (76.7)	社会保険加入、 生きがい (65.3)	前職経験活用 (68.6)	前職経験活用 (64.9)	社会保険加入 (56.1)	
4			勤務形態・時間 (65.2)	仕事への興味、 通勤の便 (61.9)	業務面の配慮 (51.2)	
5	健康管理配慮、 前職経験活用 (73.3)	勤務形態・時間 (59.2)	仕事への興味 (63.8)		通勤の便 (47.6)	業務面の配慮、 仕事への興味、 前職経験活用 (66.7)
6		通勤の便 (49.0)	社会保険加入 (62.8)	生きがい (59.8)		
7	生きがい (66.7)	障害者多数、 正社員の身分 (46.9)	賃金(60.4)	社会保険加入、 賃金(55.7)	仕事が軽易 (43.9)	
8	会社の将来性、 仕事への興味、 通勤の便 (63.3)		健康管理配慮 (56.0)		通勤の便 (42.7)	
9		業務面の配慮、 賃金(44.9)	正社員の身分 (55.6)	正社員の身分 (48.5)	健康管理配慮 (39.0)	
10			職場環境配慮 (55.1)	仕事が軽易 (39.2)	前職経験活用 (36.6)	
11	正社員の身分、 環境配慮 (60.0)	健康管理配慮 (42.9)	業務面の配慮 (50.2)	業務面の配慮 (38.1)	仕事への興味 (32.9)	会社の将来性、 正社員の身分、 賃金(44.4)
12		会社の将来性、 仕事が軽易 (32.7)	会社の将来性 (46.9)	会社の将来性 (30.9)	障害者少数 (20.7)	
13	会社の規模・ 知名度(56.7)		仕事が軽易 (45.9)	会社の規模・知 名度、障害者多 数(24.7)	会社の将来性、 障害者多数 (18.3)	
14	仕事が軽易 (53.3)	障害者多数 (39.6)				
15	障害者少数 (36.7)	障害者少数、 職場環境配慮 (28.6)	会社の規模・ 知名度(36.7)	障害者少数 (22.7)	会社の規模・ 知名度(15.9)	会社の規模・知 名度、職場環境 配慮(33.3)
16	障害者多数 (16.7)	会社の規模・ 知名度(24.5)	障害者少数 (35.3)	職場環境配慮 (20.6)	職場環境配慮 (12.2)	障害者少数 (22.2)
17	その他(3.3)	その他(8.2)	その他(3.9)	その他(3.1)	その他(6.1)	その他(11.1)

表2-18d 希望求職条件（一般及び視覚障害者用調査票）（複数回答）

内 容	人 数(人)	割 合(%)
自分の希望にあった勤務形態・勤務時間である	273	68.8
生きがい、やりがいをもてる仕事である	272	68.5
通勤に便利である（車による通勤が可など）	271	68.3
前職の経験・能力を生かすことができる	270	68.0
仕事の内容に興味をもてる	253	63.7
社会保険に加入している	247	62.2
健康相談、通院への配慮など健康管理面の配慮がある	237	59.7
賃金が一定水準以上である	230	57.9
正社員（雇用期間の定めがない）である	209	52.6
業務サポートなど障害者に対する業務面の配慮がある	193	48.6
仕事が軽易である	174	43.8
段差解消、障害者用トイレ、手すりの配置など職場環境面の配慮がある	171	43.1
会社に将来性がある	168	42.3
障害者が多くいる職場である	142	35.8
会社の規模が大きい、知名度が高い	134	33.8
障害者があまりいない職場である	124	31.2
その他	19	4.8
設問回答者計	397	100.0

内 訳	人 数(人)	割 合(%)
設問回答者計	397	95.0
無回答	21	5.0
計	418	100.0

表 2-18e 妥協できない条件(一般及び視覚障害者用調査票) (複数回答)

内 容	人 数(人)	割 合(%)
通勤に便利である(車による通勤が可など)	201	53.2
生きがい、やりがいをもてる仕事である	194	51.3
社会保険に加入している	192	50.8
自分の希望にあった勤務形態・勤務時間である	188	49.7
仕事の内容に興味をもてる	180	47.6
健康相談、通院への配慮など健康管理面の配慮がある	172	45.5
前職の経験・能力を生かすことができる	158	41.8
正社員(雇用期間の定めがない)である	127	33.6
賃金が一定水準以上である	127	33.6
業務サポートなど障害者に対する業務面の配慮がある	126	33.3
仕事が軽易である	84	22.2
会社に将来性がある	82	21.7
段差解消、障害者用トイレ、手すりの配置など職場環境面の配慮がある	82	21.7
障害者が多くいる職場である	35	9.3
会社の規模が大きい、知名度が高い	31	8.2
障害者があまりいない職場である	23	6.1
その他	11	2.9
「なし」	19	4.8
設問回答者 計	397	100.0

### (3) 希望職種

\*関連設問： 問 17 現在、主にどのような職に就きたいと思いますか。希望する職種を選び、あてはまる番号を5つまで記入してください。

(注) 希望職種に関する選択肢が、一般調査票と視覚障害者用調査票では共通するものの、知的障害者用調査票では異なるため別集計とした。

- ・一般調査票と視覚障害者用調査票では、回答者総数 418 人のうち、当該設問に答えたものが 375 人(89.7%)、無回答 43 人(10.3%)であった。知的障害者用調査票では、回答者総数 93 人のうち、当該設問に答えたものが 86 人(92.5%)、無回答 7 人(7.5%)であった(表 2-19a)。
- ・一般及び視覚障害者用調査票の結果をみると、一般事務、製造・制作、運搬などの労務が多く、システムエンジニア、プログラマーといった情報処理関係は少ない(表 2-19a)。知的障害の方では、食品作り、梱包、清掃、栽培・木炭製造、クリーニング、包装といったところが多い(表 2-19b)。
- ・障害種類別にみて特徴的なのは、視覚障害において鍼灸マッサージ師が多く 1 位に位置する点である。他の身体障害については概ね全体的傾向に即しているが、肢体不自由では営業・販売関連事務が、また、内部障害では内勤による販売が比較的上位にある(付属表 1-42)。



表 2-19a 希望職種(一般及び視覚障害者用調査票)  
(複数回答)

希望職種	人数(人)	割合(%)
一般事務	144	38.4
製造・制作	89	23.7
運搬などの労務	79	21.1
営業・販売関連事務	65	17.3
生産関係事務	61	16.3
内勤による販売	61	16.3
運輸・通信の職業	60	16.0
その他の専門的職業	55	14.7
会計事務	49	13.1
その他の事務的職業	43	11.5
事務用機器操作	40	10.7
その他のサービス	34	9.1
接客・給仕	31	8.3
外勤による販売	29	7.7
家庭生活支援サービス	29	7.7
保安の職業	27	7.2
飲食物調理	26	6.9
採掘・建設・土木	23	6.1
鍼灸マッサージ師、柔道整復師	22	5.9
機械・電気技術者	21	5.6
建築・土木・測量技術者	19	5.1
管理的職業	17	4.5
農林漁業の職業	16	4.3
その他の保健医療の職業	15	4.0
システムエンジニア	15	4.0
生活衛生サービス	7	1.9
プログラマー	6	1.6
医師、看護師	5	1.3
わからない	18	4.8
設問回答者計	375	100.0

表 2-19b 希望職種(知的障害者用調査票)  
(複数回答)

希望職種	人数(人)	割合(%)
食品作り	32	37
梱包	31	36
清掃	31	36
栽培・木炭製造	15	17
クリーニング	14	16
包装	13	15
名刺・シール・ラベル・ゴム印作り	12	14
販売	11	13
運送	8	9
金属・機械加工組立	8	9
木・竹・紙加工	8	9
電気器具加工組立	7	8
粘土・石・ガラス加工組立	7	8
品物を送る	7	8
プラスチック・ゴム製造加工	6	7
書類を送る	5	6
縫製・手工芸	5	6
パソコン解体	3	3
出版データ作り(入力)	3	3
ホームページ作成	2	2
革製品製造	2	2
写真撮影	2	2
コンピュータの管理	1	1
コンピュータの保守	1	1
コンピュータソフト開発(プログラム作成)	1	1
コンピュータソフト開発(分析、設計)	1	1
写真プリント	1	1
書類ファイル等の修理	1	1
その他	20	23
設問回答者計	86	100

(4) 保有資格及び取得したい資格

\*関連設問： 問 18 上記の仕事を行う際にあなたの持っている資格、技術、技能などで仕事に生かしたいと考えているものはありますか。仕事に生かしたい資格などがある方はあてはまるものすべてをお選びください。また、今後取得したい資格などがありましたらあてはまるものをすべてお選びください。

(注) 資格に関する選択肢を一般調査票と視覚障害者用調査票では共通にしたものの、知的障害者用調査票では異なる選択肢としたため別集計とした。

回答状況は下のとおりである。

表2-20a 資格保有・取得希望状況 (単位：人、%)

	設問回答者計	無回答	計
保有資格(一般&視覚)	197(47.1)	221(52.9)	418(100.0)
保有資格(知的)	25(26.9)	68(73.1)	93(100.0)
保有資格 計	222(43.4)	289(56.6)	511(100.0)
取得したい資格(一般&視覚)	188(45.0)	230(55.0)	418(100.0)
取得したい資格(知的)	36(38.7)	57(61.3)	93(100.0)
取得したい資格 計	224(43.8)	287(56.2)	511(100.0)

また、「保有資格のある・なし」、「取得希望のある・なし」の2×2のマトリクスで回答状況を取りまとめると下のようになる。

表2-20b 資格保有・取得希望状況(クロス) (単位：人、%)

希望/保有	保有資格あり	保有資格なし	計
取得希望あり	112(21.9)	112(21.9)	224(43.8)
取得希望なし	110(21.5)	177(34.6)	287(56.2)
計	222(43.4)	289(56.6)	511(100.0)

「保有資格のある・なし」、「取得希望のある・なし」の各々について別々に着目すると、それぞれ「なし」が56%台だが、資格を保有せず、かつ、取得も希望しない純無回答の割合は、全体の約3分の1程度となる(表2-20b)。

#### ア 保有資格

- 保有資格の中で多いのは、一般及び視覚障害者用調査票の場合、運輸関連、会計事務処理関連、製造関連などとなっている(表2-21a)。

また、知的障害者用調査票の場合は運転免許を持つ者がトップで、設問回答者の48%が運転免許を持っていた。それ以外ではパソコンなどを使う資格・技術、福祉関連の資格・技術などが見られる(表2-21b)。

- 障害種類別にみると、視覚障害において医療・健康関連の保有者(83%)が多い点が顕著である。そのほか、聴覚言語障害、肢体不自由、内部障害では運輸関連の保有者が最多となっている(付属表1-43)。

表2-21a 保有資格（一般及び視覚障害者用調査票）

（複数回答）

保有資格	人数(人)	割合(%)
運輸(大型自動車免許、フォークリフト運転技能者、小型船舶操縦士など)	57	28.9
会計事務処理(簿記検定、税務会計能力検定など)	34	17.3
製造(危険物取扱者、機械加工技能士、ボイラー溶接士、電気機器組立て技能士、自動車整備士、印刷技能士など)	32	16.2
医療・健康(医師、看護師、薬剤師、あんま・マッサージ・指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師など)	22	11.2
福祉(社会福祉士、介護福祉士、ホームヘルパー、ケアマネージャーなど)	19	9.6
建築、土木、不動産(建築士、測量士、土木施工管理技士、不動産鑑定士など)	18	9.1
OA機器操作(MOUS、英文タイプライター検定など)	15	7.6
専門的・技術的その他の資格	13	6.6
秘書・語学(秘書検定、英語検定など)	13	6.6
筆記技能(速記技能検定、日本漢字能力検定、ビジネス検定など)	13	6.6
調理関連(調理師、鮮魚士など)	10	5.1
安全、環境(衛生管理者、労働安全コンサルタント、公害防止管理者など)	8	4.1
情報処理その他	8	4.1
情報処理基本(基本情報技術者、初級システムアドミニストレーターなど)	8	4.1
鉱工業(技術士、電気主任技術者、電気通信主任技術者など)	6	3.0
通信(無線通信士など)	5	2.5
販売(小売商検定、インテリアコーディネーター、消費生活アドバイザー、宅地建物取引主任者、旅行業務取扱主任者など)	5	2.5
建設(建築大工技能士、配管技能士、ボイラー据付工事作業主任者など)	3	1.5
情報処理ネットワーク系(ネットワークスペシャリストなど)	2	1.0
労務・経営(社会保険労務士、中小企業診断士など)	2	1.0
財務(公認会計士、税理士、ファイナンシャルプランナーなど)	1	0.5
情報処理データベース系(データベーススペシャリスト、オラクルマスターなど)	1	0.5
情報処理上級(上級システムアドミニストレーター、システムアナリストなど)	1	0.5
調理以外のサービス(美容師、理容師、クリーニング師、エステティシャン、旅程管理主任者など)	1	0.5
その他	22	11.2
設問回答者 計	197	100.0

表2-21b 保有資格（知的障害者用調査票）（複数回答）

保有資格	人数(人)	割合(%)
運転免許	12	48
パソコンなどを使う資格・技術	4	16
福祉関連の資格・技術	4	16
医療・健康関連の資格・技術	1	4
調理関連の資格・技能	1	4
その他の資格・技能	9	36
設問回答者 計	25	100

イ 取得したい資格

- まず、取得したい資格について一般及び視覚障害者用調査票における無回答の比率を年齢階層別にみると、「55歳以上」が67%、「25～34歳」が34%、それ以外の階層では概ね50%程度となっている。

知的障害者用調査票で無回答の比率をみた場合は、「34歳以下」で50%程度なのに対し、「35～44歳」では85%、「45～54歳」では75%と高くなっている。

無回答の割合が必ずしも資格取得への意識の濃淡を反映しているとは限らないが、年齢が高いと資格取得に対する意識が薄れる傾向を窺わせる結果と言えよう。

- ・取得したい資格の中で多いのは、一般及び視覚障害者用調査票の場合、OA 機器操作関連、情報処理関連(基本)、福祉関連などが上位を占めている(表2-22a)。

また、知的障害者用調査票の場合は最多が運転免許となっているが、それに続くのがパソコンなどを使う資格・技術、福祉関連の資格・技術となっている(表2-22b)。

- ・障害種類別にみると、視覚障害において医療・健康関連が多い点が顕著であるが、その他の障害種類ではいずれもOA 機器操作関連や情報処理関連が多く挙げられている(付属表1-44)。
- ・一般及び視覚障害者用調査票において年齢階層別にみると、「35～44 歳」で情報処理関連(基本)とOA 機器操作関連、「45～54 歳」でOA 機器操作関連と福祉関連、「55 歳以上」では情報処理関連(基本)と福祉関連がそれぞれ上位を占めているのに対し、「24 歳以下」では調理関連、医療・健康関連、福祉関連が、また、「25～34 歳」では筆記技能、情報処理関連(基本)、OA 機器操作関連が上位にきている(付属表1-45)。

表2-22a 取得したい資格(一般及び視覚障害者用調査票)

(複数回答)

取得したい資格	人数(人)	割合(%)
OA機器操作(MOUs、英文タイプ技能検定など)	42	22.3
情報処理基本(基本情報技術者、初級システムアドミニストレーターなど)	36	19.1
福祉(社会福祉士、介護福祉士、ホームヘルパー、ケアマネージャーなど)	35	18.6
情報処理その他	26	13.8
会計事務処理(簿記検定、税務会計能力検定など)	26	13.8
労務・経営(社会保険労務士、中小企業診断士など)	22	11.7
筆記技能(速記技能検定、日本漢字能力検定、ビジネス検定など)	22	11.7
医療・健康(医師、看護師、薬剤師、あんま・マッサージ・指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師など)	21	11.2
運輸(大型自動車免許、フォークリフト運転技能者、小型船舶操縦士など)	21	11.2
調理関連(調理師、鮮魚士など)	20	10.6
製造(危険物取扱者、機械加工技能士、ボイラー溶接士、電気機器組立て技能士、自動車整備士、印刷技能士など)	19	10.1
販売(小売商検定、インテリアコーディネーター、消費生活アドバイザー、宅地建物取引主任者、旅行業務取扱主任者など)	19	10.1
秘書・語学(秘書検定、英語検定など)	18	9.6
情報処理ネットワーク系(ネットワークスペシャリストなど)	17	9.0
情報処理データベース系(データベーススペシャリスト、オラクルマスターなど)	14	7.4
建築、土木、不動産(建築士、測量士、土木施工管理技士、不動産鑑定士など)	13	6.9
鉱工業(技術士、電気主任技術者、電気通信主任技術者など)	13	6.9
財務(公認会計士、税理士、ファイナンシャルプランナーなど)	13	6.9
情報処理上級(上級システムアドミニストレーター、システムアナリストなど)	13	6.9
安全、環境(衛生管理者、労働安全コンサルタント、公害防止管理者など)	12	6.4
法務(弁護士、弁理士、司法書士など)	11	5.9
通信(無線通信士など)	8	4.3
建設(建築大工技能士、配管技能士、ボイラー据付工事作業主任者など)	7	3.7
専門的・技術的その他の資格	5	2.7
調理以外のサービス(美容師、理容師、クリーニング師、エステティシャン、旅程管理主任者など)	5	2.7
その他	11	5.9
設問回答者 計	188	100.0

表 2-22b 取得したい資格（知的障害者用調査票） （複数回答）

取得したい資格	人数(人)	割合(%)
運転免許	17	47
パソコンなどを使う資格・技術	12	33
福祉関連の資格・技術	10	28
事務(OA機器操作技能)関連の資格・技能	7	19
調理関連の資格・技能	5	14
医療・健康関連の資格・技術	3	8
その他運輸関連の資格・技能	1	3
その他の資格・技能	8	22
設問回答者計	36	100

ウ 資格と希望職種に関連性

- 保有資格と希望職種：一般及び視覚障害者用調査票において、保有資格と前掲の希望職種を対比すると、保有資格で多いのは運輸関連、会計事務処理関連、製造関連、医療・健康関連などとなっている。一方、希望職種では一般事務、製造・制作、運搬などの労務、営業・販売関連事務などが上位にきている（保有資格に答えた回答者に限定して希望職種をみても、上位4つに「営業・販売関連事務」の代わりに「運輸・通信の職業」が入っているほかは同じであった。）。保有資格と希望職種の双方に運搬関係と製造・制作関係が含まれており、両者にある程度の関連性が見られる(表2-19a, 2-21a)。

知的障害者用調査票において、保有資格と希望職種を対比すると、保有資格では多い順に運転免許、パソコンなどを使う資格・技術、福祉関連の資格・技術、医療・健康関連の資格・技術、調理関連の資格・技能となっている。それに対して希望職種では、食品作り、梱包、清掃、栽培・木炭製造、クリーニングなどとなっている（保有資格に答えた回答者に限定して希望職種をみても、順位は異なるものの、上位はこの5つであった。）。この中では調理関連の資格・技能と希望職種における食品作りが関連すると言えるが、それほど顕著な照合関係は見られない(表2-19b, 2-21b)。

- 取得したい資格と希望職種：一般及び視覚障害者用調査票において、取得したい資格と前掲の希望職種を対比すると、取得したい資格では多い順にOA機器操作関連、情報処理関連(基本)、福祉関連、情報処理関連(その他)、会計事務処理関連などとなっており、情報処理の基礎的なものが上位を占めている。それに対し、希望職種では一般事務、製造・制作、運搬などの労務、営業・販売関連事務などが上位にきている（取得したい資格に答えた回答者に限定して希望職種をみても、この上位4つは同じである。）。取得したい資格で多く見られる情報処理の基礎的なものは、希望職種で多い一般事務をこなすためのものとみることが可能だが、概して顕著な照合関係は見られない(表2-19a, 2-22a)。

同様に知的障害者用調査票において、取得したい資格と希望職種を対比すると、取得したい資格では多い順に運転免許、パソコンなどを使う資格・技術、福祉関連の資格・技術、事務(OA機器操作技能)関連の資格・技能、調理関連の資格・技能などとなっている。それに対し希望職種では食品作り、梱包、清掃、栽培・木炭製造、クリーニングなどとなっている（取得したい資格に答えた回答者に限定して希望職種をみても、上位5つに「栽培・木炭製造」の代わりに「販売」が入っているほかは同じであった。）。

この中では調理関連の資格・技能と希望職種における食品作りが関連すると言えるが、やはり顕著な照合関係は見られない(表2-19b, 2-22b)。

したがって、取得したい資格は、就きたい職種を念頭に置いたものというよりは、一般的な時代のニーズに対応しようとする意識が反映されているとみられる。

#### (5) 希望最低年収

\*関連設問：問19 現在、最低どのくらいの年収(税込み)を希望していますか。(記述式)

- ・当該設問に回答したのは、511人中447人(87.5%)、無回答64人(12.5%)であった。
- ・全体的に希望最低年収をみると、多い順から100～199万円(34.7%)、200～299万円(28.2%)、300～399万円(21.9%)などとなっている。希望最低年収額の平均額は、230万円(SD=111万円)となる(表2-23a)。
- ・障害種類別にみると、視覚障害と内部障害では200～299万円と300～399万円が上位2つを占め比較的高く、一方、知的障害と精神障害では100～199万円が1位、1～99万円が2位と相対的に低くなっている。平均額でみても、視覚障害と内部障害が高く、知的障害と精神障害が低い傾向がうかがえる(表2-23a)。
- ・厚生労働省の平成15年度障害者雇用実態調査におけるきまって支給する給与の額(平均値)を12倍すると、身体障害者300万円、知的障害者144万円、精神障害者181万円となり、これに特別給与分(約2割)を加えると、それぞれ360万円、173万円、217万円となる。これらの額と表2-23aを比較すると、希望年収額がこれらの額を上回る障害者の割合は障害種類別に1割～4割となっており、特に視覚障害者と知的障害者で割合が高い。
- ・年齢階層別にみると、44歳までは100～199万円と200～299万円が1位・2位を占め、45～54歳では200～299万円と300～399万円が、また、55歳以上では200～299万円と100～199万円がそれぞれ1位・2位を占めている。平均額及び中央値でみると、34歳以下が100万円台、35歳以上が200万円台となっており、相対的に、34歳以下では低く35歳以上では高いと言える。

年齢が高くなるのに伴い希望最低年収も上がる傾向にあるが、比例して徐々に緩やかに高くなるというよりは、35～44歳に希望年収が顕著に上昇し、45～54歳でピークとなり、55歳以上ではやや低下する傾向がうかがえる(表2-23b)。

- ・希望最低年収を男女別及び地域別でみると、女性に比べ男性が、また、大都市圏以外に比べ大都市圏が高い傾向にある。この傾向は累積百分率分布でみると分かりやすい(表2-22c, 2-22d)。

なお、障害程度別では重度障害の希望最低年収がやや高い傾向が見られたが、あまり顕著な差は見られなかった(付属表1-46)。

表 2-23a 障害種類別希望最低年収額

(単位：人、%)

障害種類	1~99万円	100~199万円	200~299万円	300~399万円	400万円以上	設問回答者計	平均(万円)	中央値(万円)
視覚障害	1(3.7)	3(11.1)	9(33.3)	8(29.6)	6(22.2)	27(100.0)	288(SD=116)	300
聴覚言語障害	0(0.0)	14(31.1)	20(44.4)	9(20.0)	2(4.4)	45(100.0)	230(SD=76)	216
肢体不自由	11(5.6)	67(33.8)	58(29.3)	46(23.2)	16(8.1)	198(100.0)	231(SD=111)	200
内部障害	2(2.2)	15(16.3)	30(32.6)	30(32.6)	15(16.3)	92(100.0)	276(SD=108)	280
知的障害	9(12.0)	51(68.0)	8(10.7)	5(6.7)	2(2.7)	75(100.0)	160(SD=84)	130
精神障害	2(22.2)	5(55.6)	1(11.1)	0(0.0)	1(11.1)	9(100.0)	159(SD=106)	130
その他	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	60	60
計	26(5.8)	155(34.7)	126(28.2)	98(21.9)	42(9.4)	447(100.0)	230(SD=111)	200

表 2-23b 年齢階層別希望最低年収額

(単位：人、%)

年齢(歳)	1~99万円	100~199万円	200~299万円	300~399万円	400万円以上	設問回答者計	平均額(万円)	中央値(万円)
~24	2(7.4)	17(63.0)	5(18.5)	3(11.1)	0(0.0)	27(100.0)	169(SD=62)	156
25~34	8(10.5)	37(48.7)	19(25.0)	10(13.2)	2(2.6)	76(100.0)	182(SD=84)	180
35~44	4(4.7)	31(36.5)	20(23.5)	19(22.4)	11(12.9)	85(100.0)	245(SD=128)	240
45~54	7(7.0)	25(25.0)	28(28.0)	27(27.0)	13(13.0)	100(100.0)	248(SD=110)	245
55~	5(3.2)	43(27.7)	53(34.2)	38(24.5)	16(10.3)	155(100.0)	245(SD=110)	240
無回答	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	4(100.0)	202(SD=78)	203
計	26(5.8)	155(34.7)	126(28.2)	98(21.9)	42(9.4)	447(100.0)	230(SD=111)	200

表 2-23c 性別の希望最低年収(累積百分率分布)

(単位：%)

性	~99万円	~199万円	~299万円	~399万円	400万円以上
男	1.9	30.4	62.5	87.7	100.0
女	14.6	62.8	82.5	97.1	100.0
無回答	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0
計	5.8	40.5	68.7	90.6	100.0

表 2-23d 地域別の希望最低年収(累積百分率分布)

(単位：%)

地域	~99万円	~199万円	~299万円	~399万円	400万円以上
大都市圏	3.4	31.8	64.4	89.4	100.0
大都市圏以外	9.1	53.3	75.2	92.7	100.0
不明	11.1	50.0	72.2	88.9	100.0
計	5.8	40.5	68.7	90.6	100.0

## (6) 就職の必要性

\* 関連設問：問 20 現在の就職の必要性は次のどれに近いですか。

- ・ 全体的には「すぐに就職したい」が最多で4割強、それに続いて「時間をかけて自分にあった職場を探したい」、「すぐというわけではないが就職したい」、「無理に就職しなくてもよい」の順になっており、就職の必要性が高い回答者が多いことが分かる(表 2-24a)。
- ・ 障害種類別にみると、「すぐに就職したい」が1位にきているのが聴覚言語障害、肢体不自由、知的障害

である。そのほか視覚障害、内部障害、精神障害では「時間をかけて自分にあつた職場を探したい」が1位であった(付属表1-47)。

- ・年齢階層別にみると、ほとんどの年齢階層で「すぐに就職したい」が4割以上を占めているが、55歳以上では「時間をかけて自分にあつた職場を探したい」が最多で4割強となっている(表2-24b)。
- ・障害程度別、男女別にみた場合はカテゴリー間に差は見られず、どちらも「すぐに就職したい」が1位で、それに続く順位も全体的状況と同じであった(付属表1-48, 49)。

表2-24a 就職の必要性

内 容	人 数(人)	構 成 比(%)
すぐに就職したい	210	42.3
時間をかけて自分にあつた職場を探したい	169	34.0
すぐというわけではないが就職したい	107	21.5
無理に就職しなくてもよい	11	2.2
その他	6	1.2
設問回答者計	497	100.0

  

内 訳	人 数(人)	割 合(%)
設問回答者計	497	97.3
無回答	14	2.7
計	511	100.0

表2-24b 年齢階層別就職の必要性

(単位：人、%)

年 齢 (歳)	すぐに就職したい	すぐというわけではないが就職したい	時間をかけて自分にあつた職場を探したい	無理に就職しなくてもよい	その他	設問回答者計
～24	17(51.5)	6(18.2)	10(30.3)	0(0.0)	1(3.0)	33(100.0)
25～34	45(53.6)	14(16.7)	24(28.6)	0(0.0)	3(3.6)	84(100.0)
35～44	45(46.9)	20(20.8)	30(31.3)	1(1.0)	1(1.0)	96(100.0)
45～54	60(54.1)	21(18.9)	28(25.2)	2(1.8)	0(0.0)	111(100.0)
55～	42(25.0)	45(26.8)	74(44.0)	8(4.8)	1(0.6)	168(100.0)
無回答	1(20.0)	1(20.0)	3(60.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)
計	210(42.3)	107(21.5)	169(34.0)	11(2.2)	6(1.2)	497(100.0)

(7) 求職活動における不足支援

\*関連設問： 問 21 求職活動においてどのような支援が不足していると考えられますか。あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

- ・全体的にみると、「会社に対する障害者雇用全般についての啓発」(54%)と「会社に対する採用条件緩和の働きかけ」(43%)及び「障害者に利用しやすいサービスの提供」(42%)が40%以上となっていた。ほか、求人に関する情報提供、能力開発の機会提供などが続く。

情報提供や能力開発といった個別の支援に優先して、まずは基盤となるべき会社の障害者理解を進めて欲しいという意見が求職者側に多いことがうかがえる(表2-25)。



- ・障害種類別にみると、内部障害と精神障害では「会社に対する採用条件緩和の働きかけ」が1位で「会社に対する障害者雇用全般についての啓発」が2位であったが、それ以外では「会社に対する障害者雇用全般についての啓発」が1位で、全体的傾向との類似性が高い。ただ、知的障害では「トライアル雇用や正社員前提派遣の拡大」が3位に位置し、他の障害種類に比べ高くなっている(付属表1-50)。

表2-25 求職活動における不足支援

(複数回答)

内 容	人数(人)	割合(%)
会社に対する障害者雇用全般についての啓発	246	53.8
会社に対する採用条件緩和の働きかけ	194	42.5
障害者に利用しやすいサービスの提供	192	42.0
求人に関する情報提供の充実	150	32.8
長期失業者や中・高年に対する職業訓練や職業体験機会の提供(職業訓練を兼ねた就職・ボランティア団体での就労経験など)	147	32.2
パソコン講習などの研修を受けるための給付制度の充実	141	30.9
中途障害者に対する復職に向けた職業ガイダンスやカウンセリングの提供	138	30.2
就職に役立つ情報やノウハウの提供	136	29.8
事業主と障害者が一堂に会する機会(集団面接会)の提供	126	27.6
トライアル雇用や正社員前提派遣の拡大	102	22.3
求職者の地元で需要(求人)のある職種に対応した訓練の実施	95	20.8
技術革新に対応した教育・訓練の充実	64	14.0
在職者に対する離職に向けた職業ガイダンスやカウンセリングの提供	60	13.1
その他	18	3.9
設問回答者 計	457	100.0

内 訳	人数(人)	割合(%)
設問回答者計	457	89.4
無回答	54	10.6
計	511	100.0

(8) 就職が決まった場合に心がけたいこと

\*関連設問： 問 22 就職が決まった場合に心がけたいことは何ですか。それぞれについてあてはまる番号に○をつけてください(各項目について1. はい、2. いいえ、3. わからない、のいずれかの選択。)

- ・全体的にみた場合、半数以上が心がけたいこととして「はい」を選択している項目は「健康面に一層気をつけたい」(96%)、「仕事を早くマスターしたい」(85%)、「労働習慣の習得に努めたい」(74%)、「社会生活技能を向上させたい」(69%)、「パソコン技能を向上させたい」(51%)の5項目であった。健康、労働習慣、社会生活技能といった職業生活を送る上で基礎になる事柄が多く選択されている(表2-26)。

一方、心がけたい項目について「いいえ」と回答された項目を多い方からみると、「外国語の会話能力を向上させたい」が突出して多く38%、次いで「パソコンや外国語以外の専門能力を向上させたい」(26%)、「パソコン技能を向上させたい」(15%)などとなっており、能力開発に関するものが多い(表2-26)。

- ・障害種類別、障害程度別、年齢別、性別のいずれの категорияでも、心がけたいことの「はい」及び「いいえ」の回答に関する傾向は、全体のそれと同様であった。

表2-26 就職が決まった場合に心がけたいこと (複数回答) (単位:人、%)

内 容	はい	いいえ	わからない	回答なし	計
健康面に一層気をつけたい	474(95.8)	4(0.8)	5(1.0)	12(2.4)	495(100.0)
仕事を早くマスターしたい	421(85.1)	13(2.6)	12(2.4)	49(9.9)	495(100.0)
労働習慣(職業生活において必要な心構え、態度、コミュニケーション技能など)の習得に努めたい	365(73.7)	22(4.4)	43(8.7)	65(13.1)	495(100.0)
社会生活技能(生計の維持や消費、社会資源の活用など)を向上させたい	340(68.7)	20(4.0)	63(12.7)	72(14.5)	495(100.0)
パソコン技能を向上させたい	252(50.9)	76(15.4)	78(15.8)	89(18.0)	495(100.0)
キャリア形成(関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと)を図っていききたい	194(39.2)	70(14.1)	114(23.0)	117(23.6)	495(100.0)
パソコンや外国語以外の専門能力を向上させたい	131(26.5)	126(25.5)	115(23.2)	123(24.8)	495(100.0)
外国語の会話能力を向上させたい	75(15.2)	186(37.6)	114(23.0)	120(24.2)	495(100.0)

内 訳	人数(人)	割合(%)
設問回答者 計	495	96.9
無回答	16	3.1
回答者 計	511	100.0

## 6 その他

この項で取り上げる(1)授産施設などでの就労状況、(2)一般雇用の経験、(3)教育・訓練等の状況について、視覚障害者用調査票では該当の設問を設けなかった。したがって、本項では一般調査票及び知的障害者用調査票(回答者合計 489 人)を基にした集計結果を示す。

### (1) 授産施設等での就労状況

#### ア 福祉的就労経験の有無

\*関連設問： 問 23 授産施設、福祉工場、作業所などで働いていますか？

- ・当該設問の回答状況は、設問回答者 432 人(88.3%)、無回答 57 人(11.7%)、計 489 人(100.0%)であった。
- ・全体的にみると、福祉的就労で働いたことがないとする回答が大半で、8割以上を占める(表2-27)。
- ・障害種類別にみると、身体障害ではいずれの障害種類(視覚障害、聴覚言語障害、肢体不自由、内部障害)でも「働いたことはない」が8割を超え、現在授産施設などで働いている人がほとんどいないのに対し、知的障害と精神障害では回答者中 40%が「現在働いている」又は「以前に働いていた」と回答している(付属表1-51)。
- ・年齢階層別にみると、福祉的就労を経験していないものの割合が8割に満たない比較的低い層が「25~34歳」の 65.8%、「35~44歳」の 74.4%であった。それ以外の年齢層では8割以上で、「55歳以上」では9割以上に上る(付属表1-52)。
- ・障害程度別、性別、地域別ではいずれも「働いたことがない」が8割以上を占めた(付属表1-53~55)。

表2-27 福祉的就労経験の有無

内 容	人 数(人)	割 合(%)
働いたことはない	355	82.2
以前に働いていた	50	11.6
現在働いている	27	6.3
設問回答者 計	432	100.0

#### イ 福祉的就労経験の期間

\*関連設問： 問 24 授産施設などで通算で何年働いていましたか（現在入っている場合は今日までの期間でお答えください）。

- ・当該設問の回答状況は、設問回答者 70 人(90.9%)，無回答 7 人(9.1%)，計 77 人(100.0%)であった（福祉的就労経験有無について「現在働いている」、「以前に働いていた」と答えた人に限定して集計）。
- ・全体的にみると、「1年未満」、「5年以上」、「1年以上～5年未満」それぞれが3割強でほぼ同程度となっている。3年未満か以上かで見ると、「3年未満」が約 56%と「3年以上」よりやや多いが、短期・中期・長期にそれぞれ比較的均衡して分布している様子が見られる(表 2-28)。
- ・障害種別や年齢階層別では各カテゴリーの実数がかかなり少数になるため、各々の構成比を機械的に対比して特徴を見るのは難しい。比較の実数の多い肢体不自由と知的障害についてみると、肢体不自由は全体的傾向とほぼ同じであるが、「1年未満」が約 4割、また、「5年以上」が 35%強となっており、やや短期のほうにシフトしつつ短期と長期の二分化傾向が見られる。知的障害では「1年未満」、「1年以上～3年未満」、「5年以上」がそれぞれ同率の 29.6%で、短期・中期・長期のばらつきがあまり見られない(付属表 1-56, 57)。
- ・全体的傾向と比べ比較的相違が見られたカテゴリーをあげると、障害程度別では重度において「5年以上」が約 38%、次いで「1年以上～3年未満」が 21%など長期の比重が高い。また、性別にみたときの女性においては「1年未満」が半数を占め、「5年以上」は 7.1%にとどまっており短期が多い(付属表 1-58, 59)。

表 2-28 福祉的就労経験の期間

内 容	人数(人)	構成比(%)
1年未満	24	34
1年以上～3年未満	15	21
3年以上～5年未満	9	13
5年以上	22	31
設問回答者 計	70	100

#### ウ 福祉的就労をやめた理由

\*関連設問： 問 25 授産施設などで働くのをやめた（あるいはこれからやめる）理由は何ですか。あてはまる番号すべてを○で囲んでください（就労先を変更した方は直近の就労先について回答してください）。

- ・当該設問の回答状況は、設問回答者 55 人(71.4%)，無回答 22 人(28.6%)，計 77 人(100.0%)であった。
- ・福祉的就労をやめた理由として多い方からみると、賃金面の問題が 38%、作業環境面の問題が 35%、人的支援面の問題が 31%などとなっている(表 2-29)。
- ・「その他」(20 人、36%)について、その記述回答(11 人が回答)をみると、「就職したため」が 5 人、人間関係関連の「上司のいじめ」と「人間関係」が各 1 人の計 2 人、健康関連の「けが」と「入院により」が各 1 人の計 2 人、そのほか「仕事が少なかった」と「私事」が各々 1 人ずつとなっている。

表 2-29 福祉的就労をやめた理由 複数回答

内 容	人 数(人)	割 合 (%)
賃金面の問題	21	38
作業環境面の問題	19	35
人的支援面の問題	17	31
能力向上面の問題	12	22
作業時間面の問題	9	16
その他	20	36
設問回答者計	55	100

(2) 一般就労の経験

ア 一般就労経験の有無

\* 関連設問： 問 26 就職経験、転職経験（授産施設、福祉工場、作業所等を除く）についてお尋ねします。

・ 当該設問の回答状況は、設問回答者：468 人(95.7%)、無回答：21 人(4.3%)、計：489 人(100.0%)であった。

また、一般就労経験があると答えた人には、就いていたのが雇用か自営かを合わせて尋ねたが、その設問に対しては設問回答者：396 人(88.6%)、無回答：51 人(11.4%)、一般就労経験者計：447 人(100.0%)という状況であった。

・ 全体的には、「職に就いたことがある」(90.4%)、「現在職に就いている」(5.1%)、「職に就いたことがない」(4.5)となっており、前者2つを合わせた一般就労経験者は、95.5%と大半が一般就労経験者であった(表2-30)。

・ いずれの категорияでみても一般就労経験者が多数を占めているが、その中で「職に就いたことがない」の割合が比較的高いものをみると、障害種類別における知的障害が11.5%、年齢階層別における「24歳以下」が28.1%、「25～34歳」が10.4%であった(付属表1-60～63)。

・ 就いていた(あるいは現在就いている)のが雇用か自営かの問いに対しては、全体では「会社等での就労のみ」が9割以上を占め、次いで「会社等での就労と自営」が8%、「自営のみ」は1%であった。どのカテゴリー別にみても、ほぼこれと同様の傾向が見られる(付属表1-64～67)。

表 2-30 一般就労経験の有無

内 容	人 数(人)	構成比(%)
職に就いたことがある	423	90.4
現在職に就いている	24	5.1
職に就いたことがない	21	4.5
設問回答者 計	468	100.0

## イ 最後の経験職種

\*関連設問： 問 27 あなたが最後に就いていた（もしくは現在継続中の）会社等での仕事の職種について別紙の表を参照し、該当する番号1つを記入してください。

(注)希望職種に関する選択肢が、一般調査票と知的障害者用調査票では異なるため別集計とした。

- ・一般調査票における当該設問の回答状況は、設問回答者：307人(82.1%)，無回答：67人(17.9%)，一般就労経験者計：374人(100.0%)であった。

また、知的障害者用調査票における当該設問の回答状況は、設問回答者：54人(74.0%)，無回答：19人(26.0%)，一般就労経験者計：73人(100.0%)であった。

- ・一般調査票における最後の経験職種をみると、最も多いのが「製造・制作」で17%、次いで「一般事務」が13%、「運輸・通信の職業」と「運搬などの労務」が7%などとなっている。1位と2位を合わせると3割になるが、3位以下はいずれも1割未満で、幅広く分散している。なお、選択がなかったのは「家庭生活支援サービス」、「生活衛生サービス」、「農林漁業の職業」の3つであった(表2-31a)。
- ・知的障害者用調査票での結果をみると、「清掃」が17%で最も多く、次いで「梱包」が15%、「食品作り」が13%などとなっている。これに続く4位以下は、いずれも1割未満である。この多い方の3つを合計すると46%となり、一般調査票の結果に比べると分散傾向は弱い。また、選択がなかった職種は13に上った。なお、その他は15%であったが、回答として具体的な記述はなかった(表2-31b)。
- ・一般調査票において障害種類別にみた場合に特徴的なのは、内部障害で「管理的職業」(16%)が1位にきている点である。そのほか、視覚障害では「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」が1位、精神障害では「飲食物調理」が1位にきているが、いずれも実数のごく少数であるため傾向を指摘することは難しい(付属表1-68)。
- ・一般調査票において年齢階層別にみると、34歳以下では「一般事務」が1位だが、35～54歳では「製造・制作」が1位で、55歳以上では再び「一般事務」が1位となっている。

多くの年齢階層で「一般事務」が1位か2位の上位にある中、45～54歳では「一般事務」が少なく(4%)、その代わり「営業・販売関連事務」と「運搬などの労務」がどちらも8%で2位に位置する。

また、55歳以上では1位の「一般事務」に続いて「管理的職業」(12%)が2位にきている(付属表1-69)。

- ・一般調査票において男女別にみると、男性では「製造・制作」が1位、「一般事務」が2位(女性では1位と2位が逆転するが上位2つは同じ)、それに続いて「運輸・通信の職業」、「管理的職業」の順となるが、女性では「内勤による販売」が3位、「その他の専門的職業」が4位となっている(付属表1-70)。

知的障害者用調査票において男女別にみると、順位に多少の違いはあるものの、男女共に「清掃」、「梱包」、「食品作り」などが上位を占めた(付属表1-71)。

表2-31a 最後の経験職種（一般調査）

職 種	人 数(人)	構成比(%)
製造・制作	52	16.9
一般事務	41	13.4
運輸・通信の職業	22	7.2
運搬などの労務	22	7.2
その他の専門的職業	21	6.8
管理的職業	19	6.2
営業・販売関連事務	14	4.6
飲食物調理	12	3.9
会計事務	11	3.6
外勤による販売	10	3.3
内勤による販売	10	3.3
その他のサービス	10	3.3
建築・土木・測量技術者	9	2.9
採掘・建設・土木	9	2.9
機械・電気技術者	8	2.6
事務用機器操作	7	2.3
生産関係事務	5	1.6
接客・給仕	5	1.6
その他の事務的職業	4	1.3
医師、看護師	3	1.0
鍼灸マッサージ師、柔道整復師	3	1.0
その他の保健医療の職業	3	1.0
保安の職業	3	1.0
プログラマー	2	0.7
システムエンジニア	1	0.3
家庭生活支援サービス	0	0.0
生活衛生サービス	0	0.0
農林漁業の職業	0	0.0
わからない	1	0.3
設問回答者 計	307	100.0

表2-31b 最後の経験職種（知的障害者調査）

職 種	人 数(人)	構成比(%)
清掃	9	17
梱包	8	15
食品作り	7	13
品物を送る	4	7
木・竹・紙加工	4	7
クリーニング	2	4
粘土・石・ガラス加工組立	2	4
販売	2	4
金属・機械加工組立	1	2
プラスチック・ゴム製造加工	1	2
革製品製造	1	2
栽培・木炭製造	1	2
運送	1	2
写真撮影	1	2
書類を送る	1	2
包装	1	2
コンピュータソフト開発(分析、設計)	0	0
コンピュータソフト開発(プログラム作成)	0	0
ホームページ作成	0	0
写真プリント	0	0
コンピュータの保守	0	0
コンピュータの管理	0	0
出版データ作り(入力)	0	0
出版データ作り(組版作成)	0	0
電気器具加工組立	0	0
縫製・手芸	0	0
名刺・シール・ラベル・ゴム印作り	0	0
書類ファイル等の修理	0	0
パソコン解体	0	0
その他	8	15
設問回答者 計	54	100

## ウ 最後の勤務先の在職年数

\* 関連設問： 問28 最後に在職していた(いる)勤務先での在職年数はどれくらいでしたか。

- ・ 当該設問の回答状況は、設問回答者：382人(85.5%)、無回答：65人(14.5%)、一般就労経験者計：447人(100.0%)であった。
- ・ 最後の勤務先の在職年数をみると、半数以上が5年以上勤務しており、1年未満は14%に留まっている。一般就労経験が比較的長い様子がうかがえる(表2-32)。
- ・ 在職年数5年以上の割合に着目しながら障害種類別にみると、5年以上が半数以上に上るのは聴覚言語障害(56%)、肢体不自由(52%)、内部障害(66%)であった(付属表1-72)。
- ・ 障害程度別にみると、程度が重いほど5年以上の在職期間割合がやや高くなる傾向が見られ、特に重度と非重度に差が出ている。5年以上の割合は、重度が61%、中度は51%、軽度は49%であった(付属表1-73)。

- ・年齢階層別では、5年以上が半数以上に上るのは「45～54歳」が55%、「55歳以上」が71%であった。また、在職年数5年以上の割合は年齢が若いほど低く、「24歳以下」で15%、「25～34歳」で37%、「35～44歳」で41%となっている。3年以上か未満かなど他の区切りでみても全般に年齢が高いほど一般就労の在職年数が長い傾向が見られる(付属表1-74)。
- ・男女別にみると、5年以上の割合は、男性が58%、女性が43%であった。全般に男性のほうが在職年数が長い傾向がうかがえる(付属表1-75)。
- ・地域別では大都市圏以外の方がやや在職年数が長い傾向だが、それほど差が見られない。5年以上の割合が大都市圏では53%、大都市圏以外では56%であった(付属表1-76)。

表2-32 最後の勤務先の在職年数

在籍年数	人数(人)	構成比(%)
1年未満	55	14.4
1年以上～3年未満	83	21.7
3年以上～5年未満	39	10.2
5年以上	205	53.7
設問回答者計	382	100.0

エ 最後に経験した雇用・就業形態

\*関連設問： 問29 最後に在職していた(いる)勤務先での雇用・就業形態は、どれに該当しますか。

- ・当該設問の回答状況は、設問回答者：368人(82.3%)、無回答：79人(17.7%)、一般就労経験者計：447人(100.0%)であった。
- ・労働時間についてみるとフルタイムがかなり多く、83%を占めた(表2-33)。特に身体障害ではどの障害種類でも8割以上がフルタイムであった。知的障害ではフルタイムの比率が約7割、精神障害では5割となっている。短時間(週20時間未満)の比率では、知的障害が16%、精神障害が50%であった(付属表1-77)。
- ・障害程度別ではあまり差が見られないが、重度のフルタイム比率が8割で、中度・軽度が85%であるのに比べ若干低い(付属表1-78)。
- ・年齢階層別にみると、若いほど労働時間が短い様子が見える。フルタイム比率でいうと、「24歳以下」が65%、「25～34歳」が74%、35歳以上では85～87%となっている(付属表1-79)。
- ・男女別にフルタイム比率をみると、男性が86%、女性が76%と、労働時間において女性の方がやや短い傾向にあった(付属表1-80)。
- ・地域別では特に指摘できるほどの差は見られなかった(付属表1-81)。
- ・なお、就業形態が派遣労働者か派遣労働者以外かの問いに対する回答は、全体では派遣労働者以外が91%、派遣労働者は9%であった。障害種類、障害程度、年齢階層等どのカテゴリー別にみても同様の傾向が見られた(表2-34)。

- ・雇用期間の定めについては、全体では「なし」が73%、「あり」が27%であった。どのカテゴリー一別にみても「なし」のほうが多い。

比較的「なし」の比率が低かったのは、障害種類別では肢体不自由66%、知的障害67%、障害程度別では軽度63%、年齢階層別では「25～34歳」と「45～54歳」が65%、男女別では女性が65%、地域別では大都市圏が68%であった(付属表1-82)。

**表2-33 最後の経験就業形態**

内 容	人 数(人)	構成比(%)
フルタイム:週30時間以上	307	83.4
短時間:週20時間以上30時間未満	40	10.9
短時間:週20時間未満	21	5.7
設問回答者 計	368	100.0

**表2-34 最後の経験雇用形態(派遣労働者か否か)**

内 容	人 数(人)	構成比(%)
派遣労働者以外	314	90.8
派遣労働者	32	9.2
設問回答者 計	346	100.0

#### オ 離職理由

\*関連設問：問30 前の仕事(会社等での就労)をやめた(もしくはこれからやめる)理由は何ですか(あてはまる番号すべてを○で囲んでください)。

- ・当該設問の回答状況は、設問回答者：389人(87.0%)、無回答：58人(13.0%)、一般就労経験者計：447人(100.0%)であった。
- ・全体的には「病気・けがのため」が最多で22.6%、「事業主都合」が21.1%、「人間関係がうまくいかないため」が19.3%、「障害者に対する配慮が不十分だったため」が16.7%などとなっている(表2-35)。
- ・全体的傾向とカテゴリー別傾向との相違をみるため、特化係数を算出し、該当回答者が5人以上で比較的特化係数が大きいものに着目したところ、障害種類別においては、聴覚言語障害で「より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため」(2.48)と「仕事に将来性がないため」(1.93)、内部障害では「勤めている間に障害者になったため」(2.11)と「定年」(2.01)、知的障害では「もっと収入を増やしたいため」(2.02)が抽出された(付属表1-83)。
- ・年齢階層別においては、抽出項目が多かったのは「25～34歳」で、「より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため」(2.04)、「もっと収入を増やしたいため」(1.88)、「通勤が不便なため」(1.82)、「仕事に将来性がないため」(1.79)の4項目が抽出された。この年齢階層には上昇志向的傾向がうかがわれる。

なお、「35～44歳」で「仕事に将来性がないため」(1.91)、55歳以上では「定年」(2.64)が該当した(付属表1-84)。



表2-35 離職理由

(複数回答)

離職理由	人数(人)	割合(%)
病気・けがのため	88	22.6
事業主都合	82	21.1
人間関係がうまくいかないため	75	19.3
障害者に対する配慮が不十分だったため	65	16.7
よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたいため	56	14.4
肉体的により軽易な仕事に就きたいため	50	12.9
安定した職業に就きたいため	49	12.6
勤めている間に障害者になったため	46	11.8
定年	46	11.8
労働時間・休日等の労働条件が悪いため	46	11.8
障害があるために処遇が良くないから	40	10.3
もっと収入を増やしたいため	34	8.7
契約期間満了	34	8.7
仕事に将来性がないため	32	8.2
通勤が不便なため	28	7.2
より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	25	6.4
その他	44	11.3
設問回答者計	389	100.0

## (3) 教育・訓練等の状況

## ア 訓練受講経験及び受講希望

\*関連設問：問31 最終学校卒業後現在までの間に、公共職業訓練、民間の教育訓練等の受講及び教育訓練給付制度を活用しましたか。また、今後受講する希望がありますか。該当する記号をすべて○で囲んでください（安定所からの受講あっせんによる職業訓練（委託訓練）を受けられた場合は、「1」または「2」に○をつけてください）。

（各々の訓練コースについて、「受講した・受講中」及び「受講を希望」の欄を設け、該当するものに○を付ける形式。）

当該設問への回答状況を「受講経験のある・なし」、「受講希望のある・なし」で分類すると下のとおりである。

表2-36 訓練受講経験・希望状況(単位：人、%)

	受講経験あり	受講経験なし	計
受講希望あり	45(9.2)	117(23.9)	162(33.1)
受講希望なし	126(25.8)	201(41.1)	327(66.9)
計	171(35.0)	318(65.0)	489(100.0)

## (ア) 訓練受講経験

・訓練受講経験に絞ってみた場合の回答状況は、設問回答者 171 人(35.0%)、無回答 318 人(65.0%)、計 489 人(100.0%)であった(表2-36)。

- ・受講経験のある訓練コースを多い順にみると、障害者向け公共職業訓練が 48%、一般向け公共職業訓練が 26%、地域障害者職業センターの職業準備訓練が 19%などとなっている(表 2-37)。
- ・障害種類別にみると、内部障害において一般向け公共職業訓練(50%)が 1 位で、障害者向け公共職業訓練(46%)を上回っている点が特徴的である(付属表 1-85)。
- ・年齢階層別にみると、34 歳以下において地域障害者職業センターの職業準備訓練が比較的高位にあるのに対し、35 歳以上では下位に位置している。職業準備訓練が占める位置は、「24 歳以下」が 2 位(37%)、「25～34 歳」が 1 位(43%)、「35～44 歳」が 4 位(10%)、45～54 歳が 5 位(11%)、55 歳以上が 4 位(6%)であった(付属表 1-86)。

表 2-37 受講した経験のある訓練 (複数回答)

内 容	人数(人)	割合(%)
障害者向け公共職業訓練、コース	82	48.0
一般向け公共職業訓練、コース	45	26.3
地域障害者職業センターの職業準備訓練	32	18.7
民間教育訓練、研修	26	15.2
福祉施設や授産施設での訓練	26	15.2
その他	6	3.5
設問回答者 計	171	100.0

(イ) 訓練受講希望

- ・訓練受講希望に絞って見た場合の回答状況は、設問回答者 162 人(33.1%)、無回答 327 人(66.9%)、計 489 人(100.0%)であった(表 2-36)。
- ・受講希望の状況を見ると、受講経験の場合と各々の訓練コースの順位は同じであるが、いずれも受講希望の方が受講経験の場合に比べて選択者の実数が多く、その割合も高い(表 2-37, 2-38)。
- ・なお、訓練受講希望を回答した 162 人のうち、45 人(約 28%)が訓練経験があると回答した人であった。何らかの訓練を受講したが更に訓練を受けたいと考える者が、訓練受講希望者のうち 3 割弱いることになる。

表 2-38 受講を希望する訓練 (複数回答)

内 容	人数(人)	割合(%)
障害者向け公共職業訓練、コース	95	58.6
一般向け公共職業訓練、コース	60	37.0
地域障害者職業センターの職業準備訓練	53	32.7
民間教育訓練、研修	40	24.7
福祉施設や授産施設での訓練	25	15.4
その他	5	3.1
設問回答者 計	162	100.0

(ウ) 訓練経験の有無と希望の有無

- ・当該設問を訓練経験の有無と希望の有無を組み合わせる形で集計した。すなわち、訓練経験の有無か希望の有無の少なくともどちらか一方には回答した回答者 288 人個人について、「経験のある・なし」と「希望のある・なし」の組合せ(4通り)の分類を行い、訓練コースごとにその回答者数を集計した。

また、該当の訓練コースの受講経験があるが再度受講したいとする回答者の割合を再受講希望率、受講経験がなく新たに受講したいとする者の割合を新規受講希望率、設問回答者総数中に占める受講希望者の割合を受講希望率として算出した。

- ・その結果をみると、まず、訓練経験の有無にかかわらず受講を希望しない者の方がかなり多いことが分かる。受講希望率が最も高い障害者向け公共職業訓練でも、受講希望率が3分の1に留まっている(表2-39)。
- ・比較的受講希望率が高いものを挙げると、障害者向け公共職業訓練(33%)、一般向け公共職業訓練(21%)、地域障害者職業センターの職業準備訓練(18%)である(表2-39)。
- ・再受講希望率をみると、民間教育訓練が15%と割合では最も高く、次いで障害者向け公共職業訓練の13%が続く(表2-39)。

表2-39 訓練経験の有無と希望の有無

(単位：人、%)

訓練コース	経験あり・希望あり: a	経験あり・希望なし: b	経験なし・希望あり: c	経験なし・希望なし: d	計	再受講希望率: a/(a+b)	新規受講希望率: c/(c+d)	受講希望率: (a+c)/計
障害者向け公共職業訓練コース	11 (3.8)	71 (24.7)	84 (29.2)	122 (42.4)	288 (100.0)	13.4	40.8	33.0
一般向け公共職業訓練コース	4 (1.4)	41 (14.2)	56 (19.4)	187 (64.9)	288 (100.0)	8.9	23.0	20.8
民間教育訓練、研修	4 (1.4)	22 (7.6)	36 (12.5)	226 (78.5)	288 (100.0)	15.4	13.7	13.9
地域障害者職業センターの職業準備訓練	0 (0.0)	32 (11.1)	53 (18.4)	203 (70.5)	288 (100.0)	0.0	20.7	18.4
福祉施設や授産施設での訓練	0 (0.0)	26 (9.0)	25 (8.7)	237 (82.3)	288 (100.0)	0.0	9.5	8.7

内 訳	人 数(人)	割 合(%)
設問回答者	288	58.9
無回答	201	41.1
計	489	100.0

イ 訓練有効性の判断

\*関連設問：問32 問31の教育・訓練はあなたの仕事に役立っていますか(または、これから役立つと思いますか)。

- ・当該設問への回答状況は、設問回答者 368 人(75.3%)、無回答 121 人(24.7%)、計 489 人(100.0%)であった。

なお、当該設問は、訓練の役立つ度合いを尋ねるもので本来は複数回答でないが、現に役立っているかだけでなく今後の見通しも尋ねており、また、前提となっている問 31 では、訓練の受講経験だけでなく受講希望も尋ねているため、解釈に幅が生じ、結果的に 13 人の複数回答があった。それら複数回答は、無理に調整することなくそのまま集計した。

- 全体的にみると、最多ではあるが訓練有効性の判断に関係しない「教育・訓練を受けていない」(37.5%)を別にすれば、「これから役立つと思う」(33.7%)と「役立っている」(19.3%)の2つで 53%を占めており、「あまり役立っていない(役立たないと思う)」(13%)をかなり上回っている(表 2-40)。
- 障害種類別にみると、内部障害において「役立っている」が 4.3%(全体では 19.3%)、「これから役立つと思う」を加えた割合でも 31.4%(全体では 53%)となっており、内部障害の訓練有効性の評価が低くなっている(付属表 1-87)。
- 障害程度別にみると、軽度において「役立っている」が 13.2%(全体では 19.3%)、「これから役立つと思う」を加えた割合でも 39.6%(全体では 53%)となっており、軽度の訓練有効性の評価がやや低くなっている(付属表 1-88)。

表 2-40 訓練有効性の判断状況

内 容	人 数(人)	割 合(%)
これから役立つと思う	124	33.7
役立っている	71	19.3
あまり役立っていない(役立たないと思う)	48	13.0
教育・訓練を受けていない	138	37.5
設問回答者計	368	100.0

#### ウ 技能向上の必要性

\*関連設問： 問 33 仕事を行う上で、知識や技能等を高める必要性を感じていますか。あてはまるもの 1 つをお選び下さい。

- 当該設問の回答状況は、設問回答者 463 人(94.7%)、無回答 26 人(5.3%)、計 489 人(100.0%)であった。
- 全体的にみると、技能向上の必要性を「感じる」とする声が圧倒的に多く 83.8%、「よくわからない」が 11.9%、「感じない」は 4.3%に過ぎなかった(表 2-41)。
- どのカテゴリー別にみても全体的傾向とほぼ同じであるが、「感じる」の割合が比較的低いのが、障害種類別における聴覚言語障害(66.7%)、最終学歴別における盲・ろう・養護学校の高等部(66.7%)と同専攻科(62.5%)であった(付属表 1-89~93)。

表 2-41 技能向上の必要性

内 容	人 数(人)	割 合(%)
感じる	388	83.8
感じない	20	4.3
よくわからない	55	11.9
設問回答者計	463	100.0

エ 技能向上が必要な理由

\*関連設問： 問 34 仕事を行う上で、知識や技術等を高める必要性を感じている場合は、その理由としてあてはまるものすべてをお選び下さい。

- ・当該設問の回答状況は、設問回答者 378 人(77.3%)，無回答 111 人(22.7%)，計 489 人(100.0%)であった。当該設問に回答した 378 人のうち 1 人を除く 377 人が問 33 で技能向上の必要性を「感じる」と答えている。ほか、「よくわからない」と答えた人が 1 人だけいた。
- ・全体的にみると、「新しい知識や技術への対処」(78.6%)が最も多く、次いで「現在の仕事に関わる周辺知識等の修得」(51.1%)となっている。設問回答者の過半数が理由として挙げたのはこの 2 つである(表 2-42)。
- ・いろいろなカテゴリー別にみても全体的傾向とほぼ同じであるが、障害種別における知的障害では「現在の仕事に関わる周辺知識等の修得」(72.3%)が 1 位で「新しい知識や技術への対処」(56.9%)を上回っている。年齢階層別における「24 歳以下」も同様で、「現在の仕事に関わる周辺知識等の修得」(84%)が 1 位であった(付属表 1-94~97)。

表 2-42 技能向上が必要な理由 (複数回答)

内 容	人 数(人)	割 合(%)
新しい知識や技術への対処	297	78.6
現在の仕事に関わる周辺知識等の修得	193	51.1
高度な仕事をするため	140	37.0
管理監督的能力の修得	72	19.0
その他	15	4.0
設問回答者 計	378	100.0

## 第3節 調査結果から示唆されること

### 1 求職者である回答者の全体的輪郭

ここで改めて当調査に回答した求職者の輪郭を取りまとめると、おおよそ下に列挙するとおりである。

①障害種類3分類で見ると、身体障害8割弱(うち半数強が肢体不自由)、知的障害2割、精神障害2%。

②障害程度別では、重度36%、中度47%、軽度13%。

③男女別では男性7割、女性3割。

④身体障害者等(知的障害者を除く。)では中高年が多い。一方、知的障害では若い層が多い。

45歳以上が占める割合は、身体障害者等は67%、知的障害者は11%。

⑤一般就労経験者が大半(96%)。一方、福祉的就労経験者は少ない(2割弱)。

一般就労経験の設問に回答した人468人のうち、一般就労経験者が96%(約90%が離職中、5%は在職中)。

福祉的就労経験者は2割弱。8割強が経験なし。

⑥長期失業者は4分の1程度。求職期間が1年以上のいわゆる長期失業者が25%、半年から1年未満が27%、半年未満が48%。

⑦求人への応募回数は約半数が0回。求人条件との不適合が多い状況が見られる。なお、応募した人の応募回数は、1回が2割、2～4回が4割、5回以上が4割。

### 2 障害種類別特徴

障害者全体に共通してみられる傾向は少なくないが、障害種類によって相違が見られ、一律に論ずることができないケースもある。そこで、ここでは障害者全体の傾向と比較したときに見られる障害種類別の特徴を取り上げ、各障害種類別にそれを取りまとめた。

なお、個々の求職者についてみれば、その求職活動の在り方やニーズは多様であり、全体を平均化して取りまとめた障害種類別特徴に必ずしも当てはまるものでないことは言うまでもない。

#### (1) 視覚障害

- ・概要：①求職活動は、時間をかけて自分にあった職場を探すことを優先し、②応募もそれほど活発ではない。③条件としては業務サポートなど障害者に対する業務面の配慮を優先的に考え、また、報酬や身分の安定を重視する傾向がある。④資格では鍼灸マッサージとの関連が強く、希望職種も鍼灸マッサージ志向が強い。
- ・障害程度：重度の割合が高い(70%) (障害者全体では中度が47%で最多)。
- ・最終学歴：盲・ろう・養護学校卒が比較的多い(専攻科が30%)。
- ・障害発生時期：障害者全体とほぼ同傾向(29歳までに50%が発生)。
- ・職安以外の利用相談機関：福祉機関が最多(障害者全体では地域障害者職業センターが最多)。
- ・応募の有無と回数：「なし」が多く、「ある」の人も回数が少ない。

- ・条件不一致の理由：賃金・給料の不一致(50%)が比較的多い。
- ・希望求職条件：業務サポートなど障害者に対する業務面の配慮(77%)を優先。また、社会保険(77%)、正社員(60%)であることなど職業上の身分の安定性を求める希望が比較的多い。
- ・希望職種：鍼灸マッサージ師が最多。
- ・保有資格：鍼灸マッサージ師が最多。
- ・取得したい資格：医療・健康、福祉関係が多い。
- ・希望最低年収：比較的高い(平均200万円台後半)。
- ・就職の必要性：「時間をかけて自分にあった職場を探したい」が最多。

## (2) 聴覚言語障害

- ・概要：①求職活動は早期就職をめざし、機関の支援に依らず個人的に行う傾向がやや強く、②応募も活発である。③条件としては仕事の内容に興味を持てることや前職の経験活用を優先し、能力発揮や仕事の将来性を重視する傾向がある。
- ・障害程度：重度の割合が高い(66%) (障害者全体では中度が47%で最多)。
- ・男女比：男性が少なく、比較的女性が多い。男性比率58%。
- ・最終学歴：盲・ろう・養護学校卒が比較的多い(高等部が31%)。
- ・障害発生時期：比較若い年齢層で多い(29歳までに69%が発生)。
- ・職安以外の利用相談機関：最多は地域障害者職業センターだが、「前の職場」が比較的多い。
- ・応募の有無と回数：「ある」のほうが多く、回数も多い。
- ・応募方法：「求人票を見て直接応募」(29%)、「障害者向け求人情報誌」(21%)が比較的多く、個人的な求職活動の傾向が強い。
- ・保有資格：運輸(大型自動車免許等)が最多。
- ・取得したい資格：OA機器操作や情報処理関連、筆記技能(速記技能検定等)が多い。
- ・就職の必要性：「すぐに就職したい」が最多。
- ・離職理由：「より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため」と「仕事に将来性がないため」が比較的多い。

## (3) 肢体不自由

- ・概要：①求職活動は早期就職をめざしており、②応募は行う人の方が若干多いが、その回数は多くない。③条件としては通勤の便を重視する人が多く、④希望職種としては一般事務、製造・制作に続いて営業・販売関連事務が多い。
- ・障害程度：重度の割合が比較的低い(28%)。
- ・最終学歴：高校(41%)が最多。盲・ろう・養護学校卒は4%とごく少数。
- ・障害発生時期：障害者全体とほぼ同傾向(29歳までに51%が発生)。

- ・応募の有無と回数：「ある」の方が若干多いが、回数は少ない。
- ・希望求職条件：通勤の便を優先。
- ・希望職種：営業・販売関連事務が比較的多い。
- ・保有資格：運輸(大型自動車免許等)が最多。
- ・取得したい資格：OA 機器操作や情報処理関連、会計事務処理、福祉関連が多い。
- ・就職の必要性：「すぐに就職したい」が最多。

#### (4) 内部障害

- ・概要：①求職活動は、時間をかけて自分にあった職場を探すことを優先し、②応募もそれほど活発ではない。③条件としては健康管理面の配慮を優先的に考える人が多い。④利用相談機関に民間有料紹介機関や医療機関が比較的多いほか、一般向け公共職業訓練の利用も多く(ただし、訓練を有効と感じる割合が比較的低い。)、障害者関係以外の機関及び医療関係とのつながりが強い様子がうかがえる。また、⑤前職は管理的職業が多いが、勤めている間に障害者になったことが理由で離職した人が多い。⑥希望職種としては一般事務に次いで内勤による販売が多い。
- ・障害程度：重度の割合が高い(59%) (障害者全体では中度が 47%で最多)。
- ・最終学歴：高校(50%)が最多。盲・ろう・養護学校卒はいなかった。
- ・男女比：男性が多く女性が少ない。男性比率が 86%。
- ・障害発生時期：年齢が高くなってからの発生が多い(39 歳までに発生したのは 28%のみ)。
- ・職安以外の利用相談機関：最多は地域障害者職業センターだが、「前の職場」、「民間有料紹介機関」、「医療機関」が多い傾向にある。
- ・応募の有無と回数：「なし」の方が多く、回数も少ない。
- ・希望求職条件：健康管理面の配慮を優先。
- ・希望職種：内勤による販売が比較的多い。
- ・保有資格：運輸(大型自動車免許等)が最多。
- ・取得したい資格：OA 機器操作や情報処理関連、労務・経営(社会保険労務士等)、福祉関連が多い。
- ・希望最低年収：比較的高い(平均 200 万円台後半)。
- ・就職の必要性：「時間をかけて自分にあった職場を探したい」が最多。
- ・求職活動における不足支援：「会社に対する採用条件緩和の働きかけ」が最多(障害者全体では「会社に対する障害者雇用全般についての啓発」が最多)。
- ・最後の経験職種：管理的職業が最多(16%)。
- ・離職理由：「勤めている間に障害者になったため」(25%：病気・けが(31%)に次いで多い)と「定年」が比較的多い。
- ・訓練受講経験：一般向け公共職業訓練が最多。
- ・訓練有効性に関する感触：有効とするのが 31%と低い(障害者全体では 53%)。



#### (5) 知的障害

- ・概要： ①求職活動は早期就職をめざし、②応募は活発で、学校や施設の支援を基にした求職活動の傾向が強い。③求人側の条件との不一致では能力・経験の問題のほか、「障害者に対する業務面の配慮に欠ける」などが比較的多く、障害者としての配慮へのニーズが高い様子がうかがえる。④希望条件としては社会保険、正社員であることなど職業上の身分の安定性を求める希望が比較的多い。また、⑤希望最低年収は平均 100 万円台半ばと必ずしも高くないものの、前職の離職理由としては「もっと収入を増やしたいため」が比較的多い。
- ・障害程度： 重度の割合が低い(4%)。
- ・最終学歴： 盲・ろう・養護学校卒が比較的多い(高等部が 40%)。
- ・障害発生時期： 若い年齢層が多い(29 歳までに 100%が発生)。
- ・職安以外の利用相談機関： 最多は地域障害者職業センターだが、「人材銀行等公的機関」、「養護学校」が多い傾向。
- ・条件不一致の理由： 「能力、経験等が求人要件に満たない」が最多であるほかは、「障害者に対する業務面の配慮に欠ける」、「障害者に対する職場環境面の配慮に欠ける」が比較的多く、障害者としての配慮へのニーズが高い。
- ・応募の有無と回数： 「ある」の方が多く、回数も多い。
- ・応募方法： 学校や施設の支援を基にした求職活動の傾向が強い。
- ・希望求職条件： 社会保険、正社員であることなど職業上の身分の安定性を求める希望が比較的多い。
- ・取得したい資格： 運転免許、OA 機器操作、福祉関連が多い。
- ・希望最低年収： 相対的に低い(平均 100 万円台半ば)。
- ・就職の必要性： 「すぐに就職したい」が最多。
- ・離職理由： 「もっと収入を増やしたいため」が比較的多い。
- ・技能向上が必要な理由： 「現在の仕事に関わる周辺知識等の修得」が最多(障害者全体では「新しい知識や技術への対処」が最多)。

#### (6) 精神障害

- ・概要： ①求職活動は、時間をかけて自分にあった職場を探すことを優先し、②応募は行う人の方が少ないものの、行う人の回数は多い。③条件としては健康管理面の配慮を重視し、また、短時間労働の希望が多い。④保有資格では会計事務処理(簿記検定等)が最多で、希望職種としては一般事務、会計事務などが多い。
- ・障害程度： 重度の割合が低い(11%)。
- ・最終学歴： 高校(40%)が最多。盲・ろう・養護学校卒はいなかった。
- ・障害発生時期： 若い年齢層が多い(29 歳までに 100%が発生)。
- ・職安以外の利用相談機関： 福祉機関が最多(障害者全体では地域障害者職業センターが最多)。

- ・応募の有無と回数： 「なし」のほうが若干多いが、「ある」の人の回数は多い。
- ・希望就業形態： 労働時間が短時間ほど希望者が多い。
- ・希望求職条件： 健康管理面の配慮を優先。
- ・保有資格： 会計事務処理(簿記検定等)が最多。
- ・取得したい資格： 情報処理関連、福祉関連が多い。
- ・希望最低年収： 相対的に低い(平均 100 万円台半ば)。
- ・就職の必要性： 「時間をかけて自分にあった職場を探したい」が最多。
- ・求職活動における不足支援： 「会社に対する採用条件緩和の働きかけ」が最多(障害者全体では「会社に対する障害者雇用全般についての啓発」が最多)。