

第5章 従業員調査の分析結果について

第1節 目的、方法等

1 調査の目的

本章では、企業で働いている障害者の実態や意識などを把握することを目的に行われた調査（以下、「従業員調査」とする）の結果を報告する。そして、障害者雇用におけるミスマッチを縮小するための方策検討の基礎資料とする。

2 調査対象及び方法

(1) 調査対象

本特別研究の「企業調査」実施時に、「所属する従業員の調査に協力いただける企業」を募集し、併せて調査協力可能な障害のある従業員数も尋ねた。その結果、全国の企業103社より協力いただけるとの回答があり、調査協力可能な障害のある従業員数は680名であった。この680名を本調査の対象とした。

(2) 調査票の作成

本調査に先立ちまず先行研究等を参考に、身体障害者用・知的障害者用の2種類の調査用紙の試行版を作成した。知的障害者用の調査用紙では回答しやすさを考慮し、表現や回答方法などを身体障害者用の調査用紙から一部変更した。そしてその上で予備的に調査を行い、予備的調査の結果をもとに言葉遣い等の表現方法や内容について検討を加えた上で、最終版を作成した。

(3) 調査用紙の配付方法

各企業へ当該人数分調査用紙を配送し、企業の担当者より各調査対象従業員に配付した。当該従業員は記入後個別に封をし、企業担当者を経ずに直接、障害者職業総合センターに返送した。

3 調査実施期間

郵送による質問紙調査を平成18年1月中旬から2月に行った。

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

なお、所属企業の整理番号を調査用紙に付記しており、所属企業の属性（産業、規模、特例子会社所属（以下、「特例」とする）か否か）も分かるようになっている。

(2) 現在の仕事の状況等

仕事の内容

勤続年数

1 週間の労働時間

正社員・準社員・パート等の別

雇用期間の定めの有無

短時間勤務の状況

1 ヶ月の給与

障害年金受給の有無

人事異動経験の有無

(3) 就職時の状況

就職活動時に利用した機関

就職する際の引越しの有無

引越しの理由

求職条件と、その実現の有無

障害者の多い職場で働きたかったかどうか

(4) 働いている障害者から見た現在の仕事の状況

働く上で必要な配慮事項と、会社の配慮状況

職務遂行に対する自己評価

職務満足度

今後の希望する働き方

(5) 資格等取得状況・職業訓練等受講経験の状況

職業訓練等の受講経験・今後の受講希望

受講した職業訓練の有効度

仕事を進める上での知識・技能等を高める必要性の有無と必要性のある場合のその理由

現在持っている資格等・今後取得したい資格等

(6) 今までの就労経験

現在の職に就くまでの就労経験の有無と就労場所

今までの仕事の内容

離職経験の有無

勤めた会社数

離職理由

(7) 就職後障害者になった人の状況

受障した場所（今の会社かその他か）

社会復帰のための訓練受講経験の有無

訓練受講形態（勤務扱いか、休職期間か、離職後かなど）

訓練内容

就職後障害者の雇用継続のために必要な事項

5 回収状況

76社に所属する363人から回答を得られ、回収率は53%であった。

第2節 従業員調査の結果

本節では、本調査に協力いただいた人の属性や回答の分布を見ていき、障害者雇用におけるミスマッチの実態を把握するための基礎的分析を行う。

1 回答者の属性

(1) 障害種類

肢体不自由者(153人)が最も多く、知的障害(90人)、内部障害(70人)が続いた。視覚障害、聴覚言語障害はそれぞれ14人、33人であり、精神障害者は一人も回答者に含まれていなかった(表5-1)。

表5-1 障害種類別状況

(単位：人)

視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	他の身体障害	知的障害	精神障害	無回答	計
14	33	153	70	1	90	0	2	363
(3.9%)	(9.1%)	(42.1%)	(19.3%)	(0.3%)	(24.8%)	(0.0%)	(0.6%)	(100.0%)

(2) 障害程度別状況

障害程度では身体障害者は総じて重・中度者が多く、知的障害者は軽度が最も多かった(表5-2)。

表5-2 障害程度別状況

(単位：人)

障害種類	重度	中度	軽度	無回答	計
視覚障害	4 (28.6%)	4 (28.6%)	6 (42.9%)	0 (0.0%)	14 (100.0%)
聴覚言語障害	19 (57.6%)	6 (18.2%)	7 (21.2%)	1 (3.0%)	33 (100.0%)
肢体不自由	60 (39.2%)	63 (41.2%)	29 (19.0%)	1 (0.7%)	153 (100.0%)
内部障害	51 (72.9%)	18 (25.7%)	1 (1.4%)	0 (0.0%)	70 (100.0%)
他の身体障害	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
知的障害	5 (5.6%)	33 (36.7%)	48 (53.3%)	4 (4.4%)	90 (100.0%)
不明	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)
計	140 (38.6%)	124 (34.2%)	92 (25.3%)	7 (1.9%)	363 (100.0%)

(3) 性・年齢別状況

男女別では男性が多く、年齢層は身体障害者が45～54歳の層が最も多い(平均年齢=43.2歳、SD=11.6歳)のに対し、知的障害者は25～34歳の層が最も多かった(平均年齢=28.8歳、SD=7.6歳)(表5-3、表5-4)。

表5-3 年齢階層別状況

(単位：人)

年齢	～24	25～34	35～44	45～54	55～	無回答	計
身体障害	19 (7.0%)	51 (18.7%)	65 (23.8%)	77 (28.2%)	58 (21.2%)	3 (1.1%)	273 (100.0%)
知的障害	29 (32.2%)	45 (50.0%)	10 (11.1%)	5 (5.6%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	90 (100.0%)
計	48 (13.2%)	96 (26.4%)	75 (20.7%)	82 (22.6%)	58 (16.0%)	4 (1.1%)	363 (100.0%)

表5-4 性別状況

(単位：人)

性別	男	女	無回答	計
身体障害	180 (65.9%)	91 (33.3%)	2 (0.7%)	273 (100.0%)
知的障害	73 (81.1%)	16 (17.8%)	1 (1.1%)	90 (100.0%)
計	253 (69.7%)	107 (29.5%)	3 (0.8%)	363 (100.0%)

(4) 身体障害者の障害発生年齢

身体障害者の障害発生年齢は誕生時、発達期(0歳、1～18歳)がそれぞれ19.0%、26.7%と多いものの、40歳以上も22.0%と多い。19～29歳、30～39歳の層は少ない(表5-5)。

表5-5 身体障害者の障害発生時期別状況

(単位：人)

	0歳	1～18歳	19～29歳	30～39歳	40歳以上	わからない	無回答	計
視覚障害	8 (57.1%)	2 (14.3%)	1 (7.1%)	0 (0.0%)	3 (21.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	14 (100.0%)
聴覚言語障害	8 (24.2%)	18 (54.5%)	3 (9.1%)	0 (0.0%)	2 (6.1%)	0 (0.0%)	2 (6.1%)	33 (100.0%)
肢体不自由	29 (19.0%)	48 (31.4%)	28 (18.3%)	14 (9.2%)	25 (16.3%)	1 (0.7%)	8 (5.2%)	153 (100.0%)
内部障害	7 (10.0%)	5 (7.1%)	16 (22.9%)	12 (17.1%)	29 (41.4%)	1 (1.4%)	0 (0.0%)	70 (100.0%)
その他・不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)
計	52 (19.0%)	73 (26.7%)	48 (17.6%)	27 (9.9%)	60 (22.0%)	5 (1.8%)	10 (3.7%)	273 (100.0%)

(5) 最終学歴別状況

最終学歴は、身体障害者では「高校」(27.8%)「大学」(27.8%)が多いのに対し、知的障害者は「養護学校高等部」(57.8%)が最も多くなっていた(表5-6)。

表5-6 最終学歴

(単位：人)

最終学歴	中学校	高校	盲・ろう・養護学 校中学部	盲・ろう・養護 学校高等部	盲・ろう・養護学 校専攻科	専修学校	各種学校
身体障害	18 (6.6%)	76 (27.8%)	1 (0.4%)	11 (4.0%)	5 (1.8%)	17 (6.2%)	12 (4.4%)
知的障害	14 (15.6%)	9 (10.0%)	0 (0.0%)	52 (57.8%)	0 (0.0%)	4 (4.4%)	3 (3.3%)
計	32 (8.8%)	85 (23.4%)	1 (0.3%)	63 (17.4%)	5 (1.4%)	21 (5.8%)	15 (4.1%)

(単位：人)

最終学歴	職業能力開 発校	短大	大学	大学院	その他	無回答	計
身体障害	30 (11.0%)	14 (5.1%)	76 (27.8%)	2 (0.7%)	5 (1.8%)	6 (2.2%)	273 (100.0%)
知的障害	5 (5.6%)	0 (0.0%)	2 (2.2%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	90 (100.0%)
計	35 (9.6%)	14 (3.9%)	78 (21.5%)	2 (0.6%)	6 (1.7%)	6 (1.7%)	363 (100.0%)

(6) 調査協力企業等の状況

本調査に協力いただいた企業数は76社であり、うち非特例子会社は58社、特例子会社は18社であった。また、回答者のうち非特例子会社所属者は232人、特例子会社所属者は131人であり、特例子会社を除いた産業別では多い順に製造業所属者が54人、金融・保険業所属者が37人、卸売・小売所属者が30人などとなっている。300人以上の企業に勤める人は210人であり、特例子会社も本来の意味での中小企業ではないとすると、回答者の大部分は大企業所属者であると言えよう(表5-7、表5-8)。

表5-7 調査協力企業の産業別状況（特例子会社を除く）

(単位：社)	
産業	企業数
農林漁業	2
建設業	7
製造業	6
情報通信業	4
運輸業	3
卸売・小売業	7
金融・保険業	6
不動産業	4
医療、福祉	8
教育、学習支援業	5
複合サービス業	3
他に分類されないサービス業	3
計	58

表5-8 調査協力企業の産業別回答者数

(単位：人)														
障害	農林漁業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	サービス業(他に分類されないもの)	特例子会社	計
視覚障害	0 (0.0%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (7.1%)	2 (14.3%)	0 (0.0%)	3 (21.4%)	0 (0.0%)	1 (7.1%)	0 (0.0%)	5 (35.7%)	14 (100.0%)
聴覚障害	0 (0.0%)	3 (9.1%)	8 (24.2%)	0 (0.0%)	1 (3.0%)	1 (3.0%)	7 (21.2%)	4 (12.1%)	0 (0.0%)	2 (6.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (21.2%)	33 (100.0%)
肢体不自由	0 (0.0%)	10 (6.5%)	21 (13.7%)	6 (3.9%)	3 (2.0%)	12 (7.8%)	24 (15.7%)	3 (2.0%)	8 (5.2%)	6 (3.9%)	4 (2.6%)	5 (3.3%)	51 (33.3%)	153 (100.0%)
内部障害	1 (1.4%)	3 (4.3%)	18 (25.7%)	5 (7.1%)	3 (4.3%)	5 (7.1%)	4 (5.7%)	5 (7.1%)	5 (7.1%)	5 (7.1%)	4 (5.7%)	2 (2.9%)	10 (14.3%)	70 (100.0%)
知的障害	3 (3.3%)	1 (1.1%)	6 (6.7%)	0 (0.0%)	3 (3.3%)	10 (11.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	3 (3.3%)	1 (1.1%)	2 (2.2%)	2 (2.2%)	58 (64.4%)	90 (100.0%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)
計	4 (1.1%)	18 (5.0%)	54 (14.9%)	11 (3.0%)	10 (2.8%)	30 (8.3%)	37 (10.2%)	14 (3.9%)	19 (5.2%)	14 (3.9%)	11 (3.0%)	10 (2.8%)	131 (36.1%)	363 (100.0%)

2 現在の仕事の状況

(1) 現在の職種

現在の職種は、身体障害者では「一般事務」が99人と最も多く、次いで「会計事務」(38人)「事務用機器の操作」(27人)となっており、「製造・制作」の仕事に従事している者は21人と第4位の多さであった。また、知的障害者では「清掃」に従事する者が31人と最も多く、次いで「栽培、木炭製造」(12人)、「クリーニング」(10人)の順であった。なお、「その他(内容は草抜き、洗車など様々)」が20人であったが「その他」とのみ回答している人は多くなく、他の職務との併記がほとんどであることから、

今回回答いただいた知的障害者の多くは様々な作業を組み合わせ一日をスケジュールされていることが推測される。なお、金属加工等の「製造、制作」は合わせて13人であった（表5-9、表5-10）。

表5-9 身体障害者の就いている職種

		(複数回答)	
分類	職種	(人)	(%)
専門・技術	機械・電気技術者	5	(1.8%)
	建築・土木・測量技術者	3	(1.1%)
	システムエンジニア(SE、システムコンサルタント、システム監査技術者、システムアナリストなど)	16	(5.9%)
	プログラマー	8	(2.9%)
	医師・看護師	3	(1.1%)
	あんま、マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師	4	(1.5%)
	上記以外の医療技術者等保健医療の職業	5	(1.8%)
	その他の専門的職業	20	(7.3%)
管理的職業(部長、課長、支店長、工場長など)		14	(5.1%)
事務的職業	一般事務の職業(人事・文書・広報・企画・調査・受付・秘書など)	99	(36.3%)
	会計事務の職業(現金出納事務員、予算・経理事務員など)	38	(13.9%)
	生産関係事務の職業(生産等に伴う資材・製品・労務に関する事務従事者)	13	(4.8%)
	営業・販売関連事務の職業(販売活動の支援や、契約事務、信用調査、苦情処理などの業務従事者)	20	(7.3%)
	事務用機器操作の職業(タイプライター・電子計算機など事務用機械の操作や速記などの業務従事者)	27	(9.9%)
	その他の事務的職業(外勤事務、運輸・通信事務の職業)	17	(6.2%)
販売の職業	内勤による販売(販売店員など)	10	(3.7%)
	外勤による販売(商品訪問・移動販売員、商品仕入・販売外交員、保険募集人、サービス外交員など)	4	(1.5%)
サービス	家庭生活支援サービスの職業(家政婦(夫)、ホームヘルパーなど)	2	(0.7%)
	生活衛生サービスの職業(理容師、美容師、クリーニング工など)	2	(0.7%)
	飲食物調理の職業(調理人、バーテンダーなど)	1	(0.4%)
	接客・給仕の職業(飲食物給仕人、旅館・ホテル接客係など)	0	(0.0%)
	その他のサービスの職業	12	(4.4%)
保安の職業(警察官、警備員など)		5	(1.8%)
農林漁業の職業		0	(0.0%)
運輸・通信の職業(タクシー運転手、バス・トラック運転手、電話交換手、郵便、小包配達員、		10	(3.7%)
生産・労務工程	製造・製作の職業(機械などを用いて原材料を加工し、または組み立てる作業、生産機械・装置の操作を行う作業など。印刷・製本の作業も含まれる)	21	(7.7%)
	採掘・建設・土木の職業(採鉱員、大工、左官、内装仕上工、土木作業員など)	1	(0.4%)
	運搬などの労務の職業(貨物の運搬、積み降ろし、配達及び梱包の作業、清掃、機械等の洗浄、資材等の選別・整理、学校・病院などの雑務など)	10	(3.7%)
	わからない	1	(0.4%)
回答者計		273	(100.0%)

表5-10 知的障害者の就いている職種

		(複数回答)	
分類	職種	(人)	(%)
専門的・技術 的職業	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%)
事務的職業	写真撮影	0	(0%)
	書類の封入・発送	5	(6%)
	コンピュータの管理	0	(0%)
	品物を送る	3	(3%)
販売・ サービス業	パソコンへのデータ入力	3	(3%)
	販売	3	(3%)
	お年寄りや体の不自由な方への食事などの介助・ヘルパー	0	(0%)
	クリーニング	10	(11%)
	お客さんを案内する	0	(0%)
	栽培、木炭製造	12	(13%)
	運送	4	(4%)
生産工程・ 労務	食品作り	2	(2%)
	粘土・石・ガラス加工組立	0	(0%)
	金属・機械加工組立	2	(2%)
	電気器具加工組立	0	(0%)
	縫製・手工芸	0	(0%)
	木・竹・紙加工	0	(0%)
	プラスチック・ゴム製造加工	1	(1%)
	革製品製造	0	(0%)
	名刺・シールラベル・ゴム印作り	1	(1%)
	書類ファイル等の修理	1	(1%)
	パソコン解体	0	(0%)
	コンピュータの保守	0	(0%)
	包装	6	(7%)
	できあがった品物を梱包する	3	(3%)
	写真プリント	0	(0%)
	出版データ作り(組版作成)	0	(0%)
	清掃	31	(34%)
	その他	20	(22%)
回答者計		90	(100%)

(2) 勤続年数、労働時間、雇用形態、雇用期間の定めの有無

勤続年数は身体障害者・知的障害者とも1～3年の人が多いが、身体障害者では10年以上の人も多かった(表5-11)。労働時間は身体障害者と知的障害者で分布の違いが見られ、身体障害者はフルタイムがほとんど(90.8%)であったのに対し、知的障害者のフルタイムの割合は69%で20～30時間の層は21%であった(表5-12)。このことは雇用形態と関係があるようであり、身体障害者は「正社員」または「準社員」が79%でパート社員は7%弱であったが、知的障害者は「正社員」又は「準社員」が66%であったのに対し、パート社員は22%であった(表5-13)。雇用期間の定めも身体障害者の方が「定めがな

い」と答えた割合が高く見受けられるが、知的障害者には「わからない」と答えた群もあり、身体障害者の方が雇用期間に定めのない割合が高いとは確定はできない（表5-14）。

表5-11 勤続年数

(単位：人)

勤続年数	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上	無回答	計
身体障害	11 (4.0%)	74 (27.1%)	18 (6.6%)	53 (19.4%)	58 (21.2%)	56 (20.5%)	3 (1.1%)	273 (100.0%)
知的障害	2 (2.2%)	35 (38.9%)	22 (24.4%)	12 (13.3%)	12 (13.3%)	1 (1.1%)	6 (6.7%)	90 (100.0%)
計	13 (3.6%)	109 (30.0%)	40 (11.0%)	65 (17.9%)	70 (19.3%)	57 (15.7%)	9 (2.5%)	363 (100.0%)

表5-12 労働時間

(単位：人)

労働時間	週20時間未満	週20時間以上 30時間未満	フルタイム(週 30時間以上)	無回答	計
身体障害	12 (4.4%)	10 (3.7%)	248 (90.8%)	3 (1.1%)	273 (100.0%)
知的障害	5 (5.6%)	19 (21.1%)	62 (68.9%)	4 (4.4%)	90 (100.0%)
計	17 (4.7%)	29 (8.0%)	310 (85.4%)	7 (1.9%)	363 (100.0%)

表5-13 雇用形態

(単位：人)

雇用形態	正社員	準社員	パート社員	アルバイト	その他	無回答	計
身体障害	159 (58.2%)	57 (20.9%)	18 (6.6%)	3 (1.1%)	27 (9.9%)	9 (3.3%)	273 (100.0%)
知的障害	52 (57.8%)	7 (7.8%)	20 (22.2%)	0 (0.0%)	9 (10.0%)	2 (2.2%)	90 (100.0%)
計	211 (58.1%)	64 (17.6%)	38 (10.5%)	3 (0.8%)	36 (9.9%)	11 (3.0%)	363 (100.0%)

表5-14 雇用期間の定めの有無

(単位：人)					
雇用期間の 定め	雇用期間定 めなし	雇用期間定 めあり	わからない	無回答	計
身体障害	146 (53.5%)	122 (44.7%)	1 (0.4%)	4 (1.5%)	273 (100.0%)
知的障害	34 (37.8%)	33 (36.7%)	20 (22.2%)	3 (3.3%)	90 (100.0%)
計	180 (49.6%)	155 (42.7%)	21 (5.8%)	7 (1.9%)	363 (100.0%)

(3) 給与、年金受給の有無

給与は、身体障害者は月収12万円～25万円(52.0%)が最も多く、次いで25万円～40万円(24.2%)が多く、この2つで76%を占めるのに対し、知的障害者は12万円未満が70%弱を占めている(表5-15)。障害年金は身体障害者では受給者・非受給者の割合は半々であり、知的障害者はやや年金受給者の割合が高い(表5-16)。

表5-15 給与の状況

(単位：人)								
給料	12万円未満	12万円～25 万円	25万円～40万 円	40万円～80 万円	80万円以上	答えたくな い	無回答	計
身体障害	34 (12.5%)	142 (52.0%)	66 (24.2%)	16 (5.9%)	4 (1.5%)	7 (2.6%)	4 (1.5%)	273 (100.0%)
知的障害	62 (68.9%)	21 (23.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (7.8%)	0 (0.0%)	90 (100.0%)
全体	96 (26.4%)	163 (44.9%)	66 (18.2%)	16 (4.4%)	4 (1.1%)	14 (3.9%)	4 (1.1%)	363 (100.0%)

表5-16 年金

(単位：人)					
年金	もらっている	もらっていな い	わからない	無回答	計
身体障害	135 (49.5%)	134 (49.1%)	0 (0.0%)	4 (1.5%)	273 (100.0%)
知的障害	55 (61.1%)	31 (34.4%)	4 (4.4%)	0 (0.0%)	90 (100.0%)
計	190 (52.3%)	165 (45.5%)	4 (1.1%)	0 (0.0%)	363 (100.0%)

(4) 人事異動の経験

人事異動に関しては、身体障害者は「異動経験なし」が61.9%であったが、知的障害者の66.7%より

やや低い。一方、身体障害者の「異なる職種への異動」は13.6%と知的障害者(2.2%)より高い(表5-17)。

表5-17 人事異動の経験の有無

(単位：人)(複数回答)

人事異動 経験	ない	職種の変わら ない異動	異なる職種へ の異動	遠方への 異動	昇進異動	その他	計
身体障害	169 (61.9%)	53 (19.4%)	37 (13.6%)	13 (4.8%)	20 (7.3%)	7 (2.6%)	273 (100.0%)
知的障害	60 (66.7%)	18 (20.0%)	2 (2.2%)	2 (2.2%)	0 (0.0%)	4 (4.4%)	90 (100.0%)
計	229 (63.1%)	71 (19.6%)	39 (10.7%)	15 (4.1%)	20 (5.5%)	11 (3.0%)	363 (100.0%)

(5) 短時間勤務(1週間の労働時間が30時間未満の人)の状況

1週間の労働時間が30時間未満の短時間勤務の状況については、身体障害者は11人で身体障害者の中に占める割合は4%であるのに対し、知的障害者は24人と27%を占める。ただし、短時間勤務といっても、週5日働く人が多いことから、週当たりの勤務日数が少ないのではなく、1日の労働時間が短い人が多いことがうかがえる(表5-18)。短時間勤務を始めた理由は異なっており、身体障害者が「自己都合」を多く挙げているのに対し、知的障害者は「会社に言われたから」を多く挙げている(表5-19)。短時間勤務の開始時期は採用当初からが全体的に多い(表5-20)。また、短時間勤務に対する満足度は身体障害と知的障害で違いが見られ、身体障害者が「満足している」を選択した人が8割以上だったのに対し、知的障害者の「満足している」の選択割合は半分程度で、「(満足・不満の)どちらともいえない」を選択した人も多かった(表5-21)。

表5-18 週労働時間が30時間未満の人の1週間の労働日数

(単位：人)

	4日	4・5日	5日	6日	計
身体障害	1	1	7	2	11
知的障害	1	3	19	1	24

表5-19 週労働時間が30時間未満の人の短時間勤務の理由

(単位：人)

	自己都合で	会社に言わ れたから	自分と会社 の両方の都 合で	特にない	計
身体障害	4	2	4	1	11
知的障害	1	13	7	0	21

表5-20 週労働時間が30時間未満の人の短時間勤務の開始時期

	(単位：人)		
	採用されてから	途中から	計
身体障害	9	2	11
知的障害	19	3	22

表5-21 短時間勤務に対する満足度

	(単位：人)			
	満足している	どちらともいえない	満足していない	計
身体障害	9	2	0	11
知的障害	11	7	3	21

3 就職時の状況

(1) 就職活動に利用した機関

就職活動時に利用した機関（複数回答）は、全体では「職業安定所の窓口」が42.1%と多いが、身体障害者と知的障害者で異なる面も見受けられ、身体障害者は「職業安定所の窓口」（46.5%）「職業安定所主催の合同面接会」（15.0%）「職業能力開発校」（11.4%）「新聞広告・求人情報誌」（6.2%）が知的障害者に比べ割合が高く、知的障害者では「社会福祉施設」（30.0%）「学校・各種学校」（22.2%）の割合が身体障害者より高かった。なお、民間人材あっせん機関は双方とも利用数は多いとは言えなかった。

表5-22 就職活動時に利用した機関・手段

利用した機関、手段	(単位：人) (複数回答)		
	身体障害	知的障害	計
職業安定所の窓口	127 (46.5%)	26 (28.9%)	153 (42.1%)
学校・各種学校	42 (15.4%)	20 (22.2%)	62 (17.1%)
職業安定所主催の合同面接会	41 (15.0%)	9 (10.0%)	50 (13.8%)
職業能力開発校	31 (11.4%)	4 (4.4%)	35 (9.6%)
社会福祉施設	3 (1.1%)	27 (30.0%)	30 (8.3%)
縁故	22 (8.1%)	8 (8.9%)	30 (8.3%)
新聞広告・求人情報誌	17 (6.2%)	1 (1.1%)	18 (5.0%)
会社の就職説明会	13 (4.8%)	3 (3.3%)	16 (4.4%)
障害者向け求人情報誌	9 (3.3%)	5 (5.6%)	14 (3.9%)
直接応募	12 (4.4%)	0 (0.0%)	12 (3.3%)
前の会社の紹介	7 (2.6%)	2 (2.2%)	9 (2.5%)
インターネット	8 (2.9%)	0 (0.0%)	8 (2.2%)
民間人材あっせん機関	5 (1.8%)	1 (1.1%)	6 (1.7%)
その他	21 (7.7%)	5 (5.6%)	26 (7.2%)
計	273 (100.0%)	90 (100.0%)	363 (100.0%)

(2) 就職活動時の就職の有無

就職活動時に住居を移動したかどうかについては、身体障害・知的障害ともに引っ越した人は2割未満と少数派であった(表5-23)。ただ住居移動した人の中で移動理由(複数回答)を尋ねたところ、身体障害者は「通勤に遠い」(53%)が多く選択されたのに対し、知的障害者は「障害者用住居に入居」(44%)が最も多く選ばれている(表5-24)。

表5-23 就職時に引越したか

(単位：人)

引越したか	引越した	引越していない	無回答	計
身体障害	40 (14.7%)	220 (80.6%)	13 (4.8%)	273 (100.0%)
知的障害	16 (17.8%)	71 (78.9%)	3 (3.3%)	90 (100.0%)
計	56 (15.4%)	291 (80.2%)	16 (4.4%)	363 (100.0%)

表5-24 引越した人のうち、引越した理由

(単位：人) (複数回答)

引越した理由	就職先が見つからなかった	通勤に遠い	駐車場の確保	障害者用住宅に入居	支援してくれる人の近所に	その他	計
身体障害	12 (30%)	21 (53%)	1 (3%)	1 (3%)	3 (8%)	10 (25%)	40 (100%)
知的障害	3 (19%)	4 (25%)	0 (0%)	7 (44%)	0 (0%)	5 (31%)	16 (100%)
計	15 (27%)	25 (45%)	1 (2%)	8 (14%)	3 (5%)	15 (27%)	56 (100%)

(3) 就職活動時の希望求職条件

就職活動時の希望求職条件は、全回答者では「社会保険に加入している」(79.1%)「自分の希望にあった勤務形態・勤務時間」(74.9%)「健康管理面の配慮があること」(70.5%)「正社員である」(70.0%)「通勤に便利であること」(69.1%)「賃金が一定以上」(68.6%)の順となっており、身体障害では、1位、2位は同じだが3位が「通勤に便利であること」(71.8%)で、以下「健康管理面の配慮があること」(71.4%)「正社員である」(70.7%)「賃金が一定以上」(70.3%)となっている。一方、知的障害では、1位は同じであるが、2位に「障害者への業務面の配慮がある」(74%)で、以下「自分の希望にあった勤務形態・勤務時間」(72%)「正社員である」(68%)「健康管理面の配慮があること」(68%)「賃金が一定以上」(63%)となっている(図5-1、5-2、5-3)。

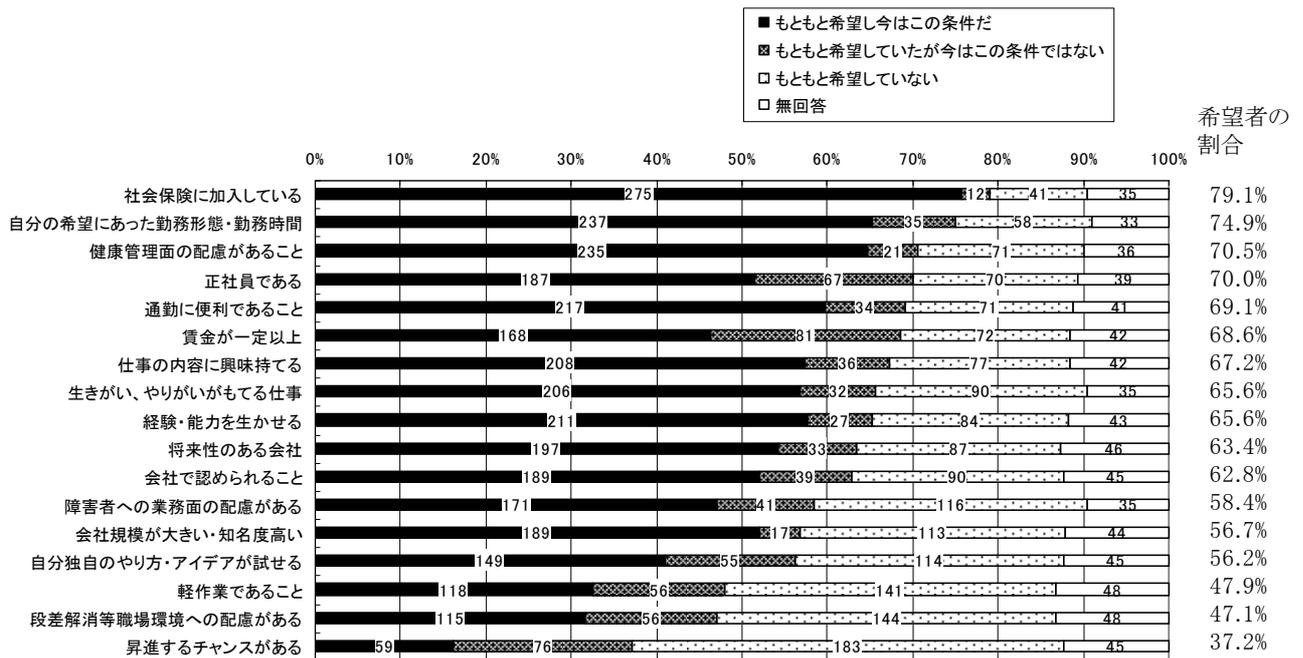


図5-1 就職時の希望求職条件（全回答者）（グラフ内の数字は(人)）

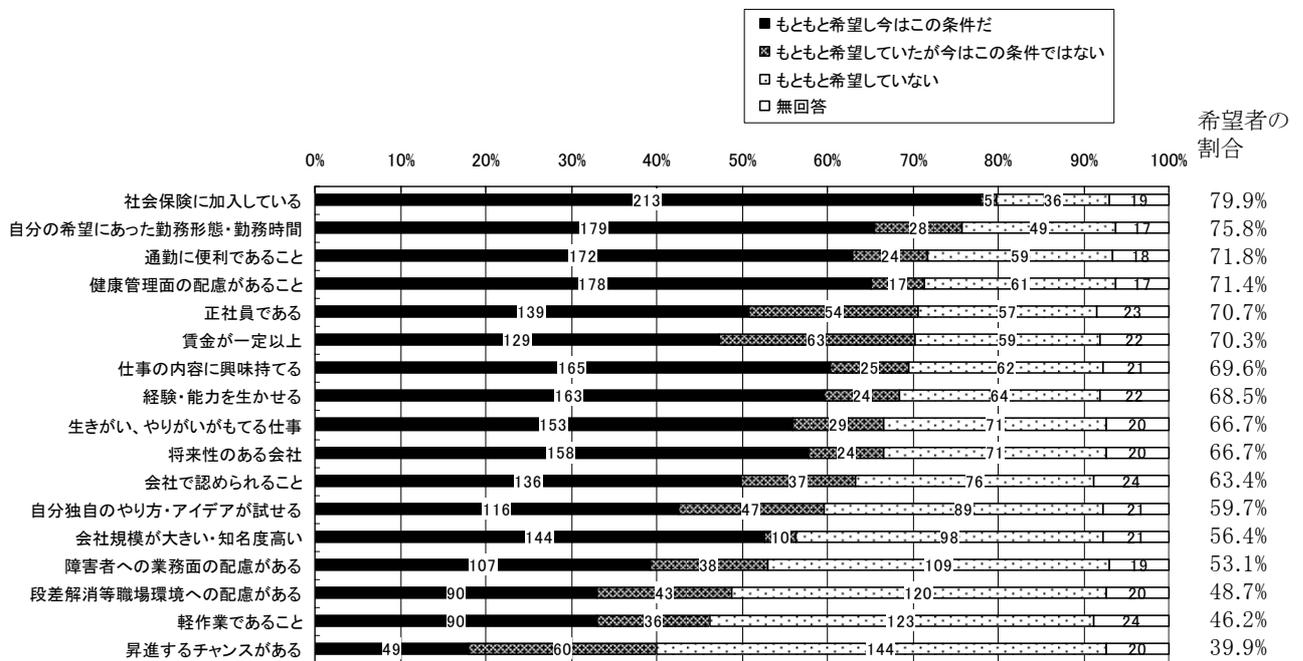


図5-2 就職時の希望求職条件（身体障害者）（グラフ内の数字は(人)）

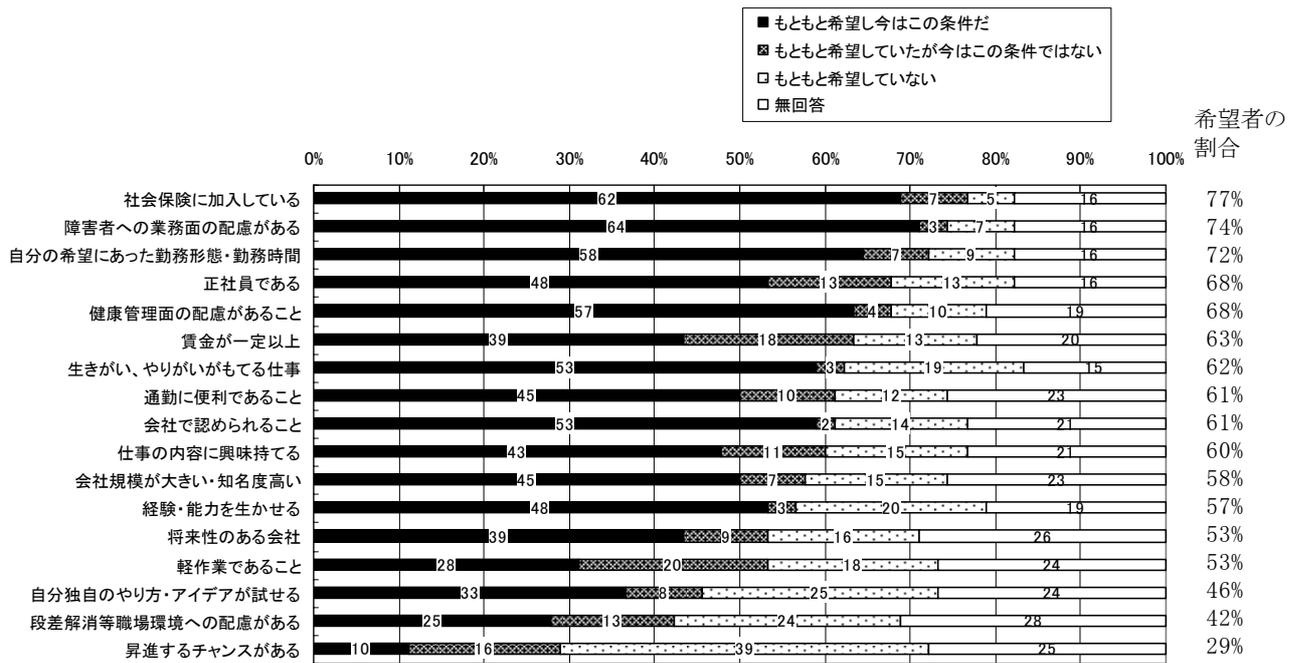


図5-3 就職時の希望求職条件（知的障害者）（グラフ内の数字は（人））

また、障害者の多い職場を希望していたかについては、全体では73%が「どちらでもよかった」と回答している。障害種別には80%の身体障害者が「どちらでもよかった」としているのに対し、知的障害者は「どちらでもよかった」は53%と相対的に少なく、「自分と同種の障害者（知的障害者）の多い職場を希望」の人が26%見られた。

表5-25 障害者の多い職場を希望していたか

	(単位：人)					計
	自分と同種障害者の多い職場	多様な障害者のいる職場	どちらでもよい	障害者の少ない職場	無回答	
身体障害	8 (2.9%)	15 (5.5%)	218 (79.9%)	18 (6.6%)	14 (5.1%)	273 (100.0%)
知的障害	23 (25.6%)	5 (5.6%)	48 (53.3%)	6 (6.7%)	8 (8.9%)	90 (100.0%)
計	31 (8.5%)	20 (5.5%)	266 (73.3%)	24 (6.6%)	22 (6.1%)	363 (100.0%)

4 働いている障害者から見た現在の仕事の状況

(1) 働いている障害者の必要な配慮事項と会社の配慮状況

まず、障害のある労働者の必要な配慮事項をみると、回答者全体では「心身の状態に合わせた勤務時間・日数、通院などの配慮」(59.5%)「能力・適性に合わせた配置」(59.2%)「生活費・意欲等を勘案した給与設定」(57.6%)が多い(図5-4)。また、身体障害者でも同様の傾向である。一方、知的障害者では全体的に身体障害者に比べ「配慮が必要だ」と答える傾向はやや低位である。求める配慮としては、「心身の状態に合わせた勤務時間・日数」(49%)が最も多く、「生活費・意欲等を勘案した給与設定」(36%)などのほか「相談担当者の設置」(32%)を求める声も比較的多く見受けられる(図5-5)。なお、身体障害者では、要望している配慮が会社によって実際に行われているかも質問している。働く障害者の配慮要望は多いのに、実際には配慮がなされていない、もしくは不十分であるのは「生活費・意欲等を勘案した給与設定」「相談担当者の配置」「障害者の能力向上のための教育・研修」「意欲・集中力を高めるための、上司からの声かけ・作業上の工夫」であることがうかがえる(図5-6)。

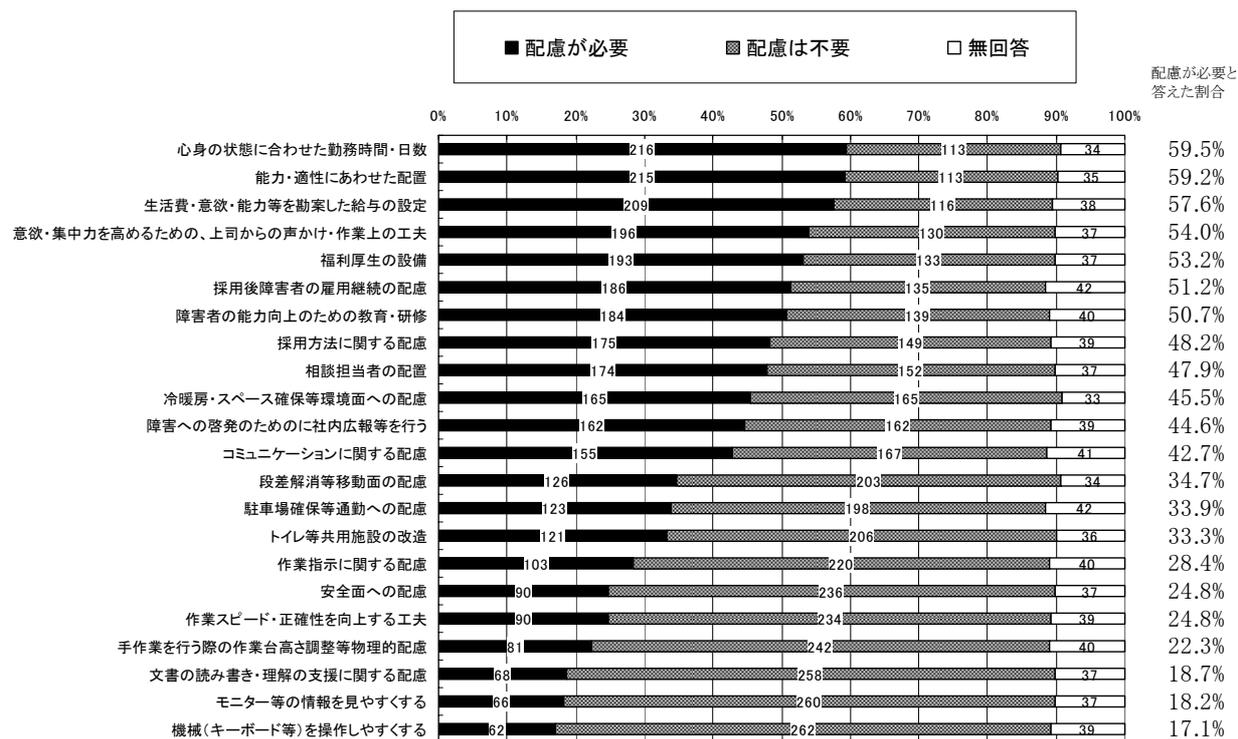


図5-4 必要な配慮事項(全回答者)(グラフ内の数字は(人))



図5-5 必要な配慮事項（知的障害者）（グラフ内の数字は人）

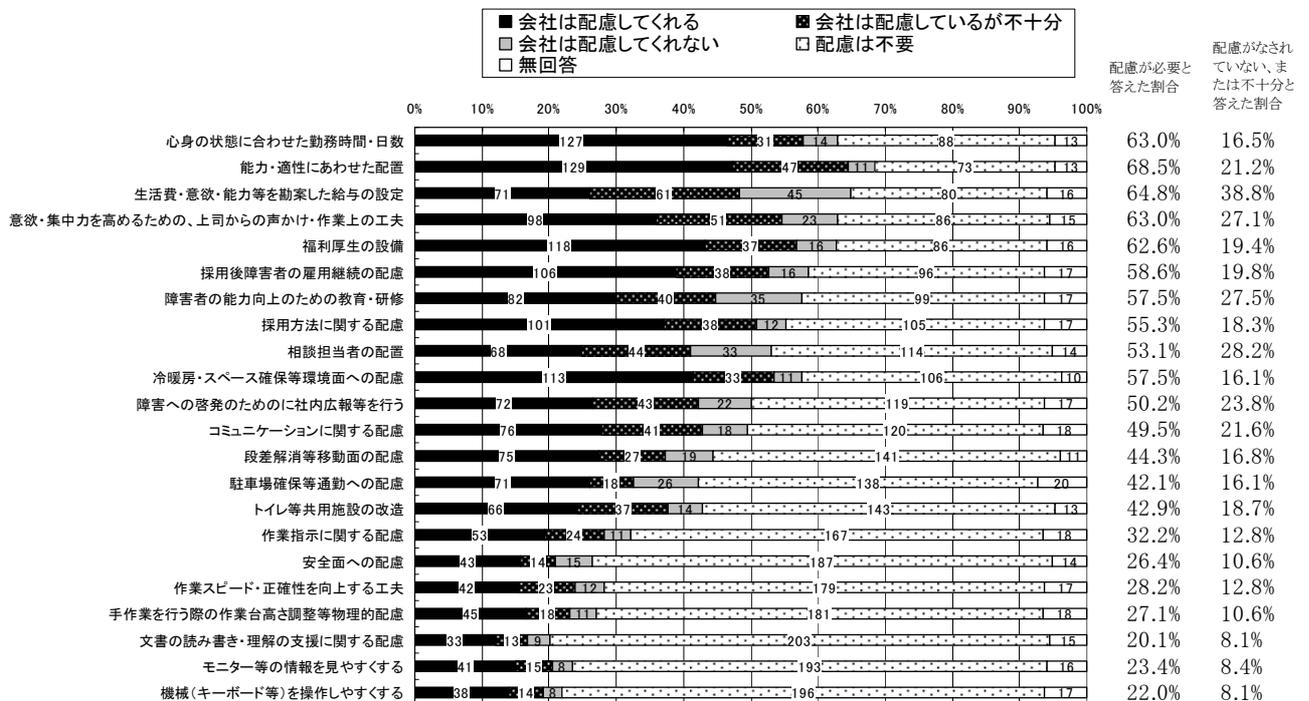


図5-6 必要な配慮事項及び会社の配慮状況（身体障害者）（グラフ内の数字は人）

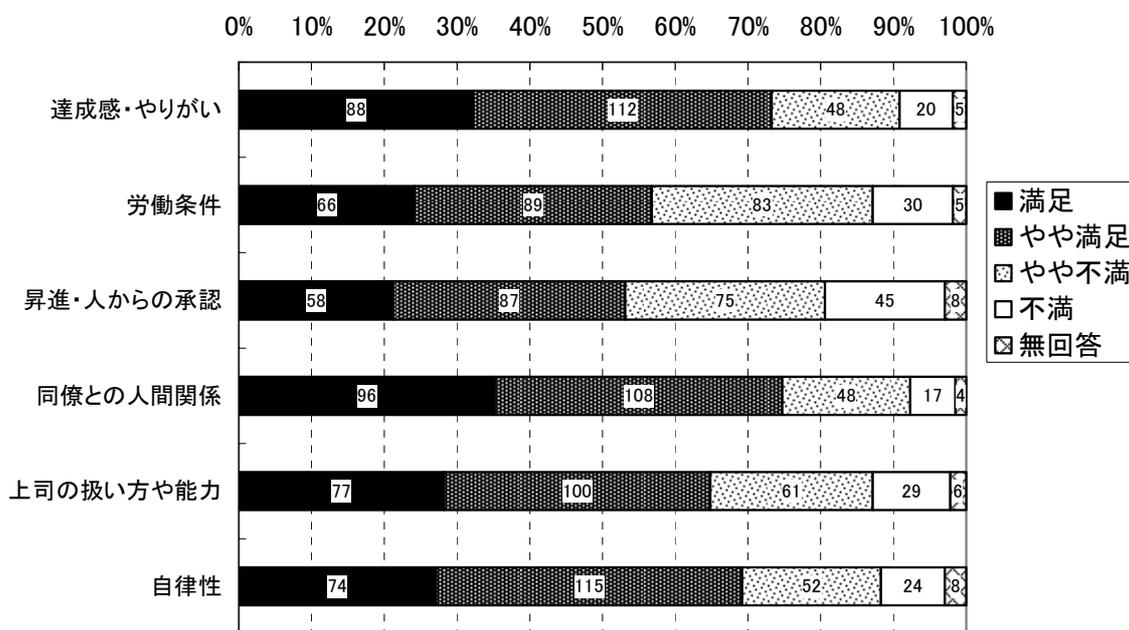
(2) 仕事に対する自己評価、満足度

続いて障害者本人の自己評価による仕事の出来具合（職務充足度）をみると、知的障害者の回答が「まあまあ」に69%が集中しているのに対し、身体障害者では「よくできている」(29.3%)「できていない」(8.8%)にも知的障害者より多くの割合の回答が見られた（表5-26）。

職務満足度では、身体障害者は、「労働条件」「昇進・人からの承認」に4割以上が不満を感じていた（図5-7）。なお、聴覚障害者では、「昇進・人からの承認」「上司の扱い方や能力」に何らかの不満を感じる人が6割以上いた。知的障害者ではすべての項目で「満足」「やや満足」との回答が75%以上であった（図5-8）。

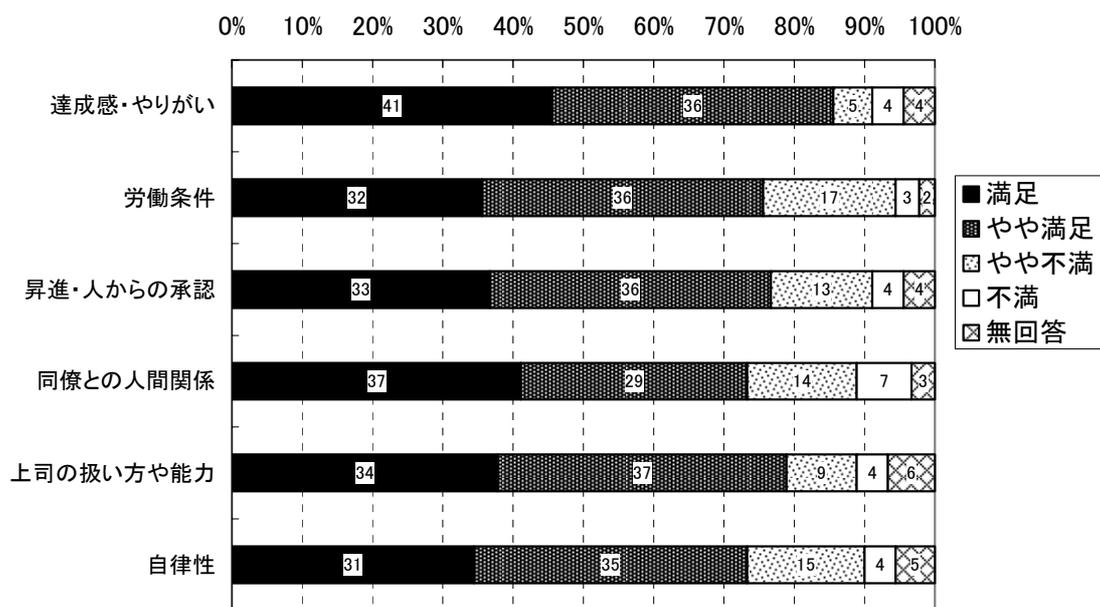
表5-26 自己評価による仕事の出来具合

(単位：人)						
	よくできている	まあまあ	できていない	その他	無回答	計
身体障害	80 (29.3%)	158 (57.9%)	24 (8.8%)	2 (0.7%)	9 (3.3%)	273 (100.0%)
知的障害	17 (18.9%)	62 (68.9%)	4 (4.4%)	0 (0.0%)	7 (7.8%)	90 (100.0%)
計	97 (26.7%)	220 (60.6%)	28 (7.7%)	2 (0.6%)	16 (4.4%)	363 (100.0%)



(注)「自律性」とは自分のアイデアを試したり自分自身で物事を判断するチャンスを目指す

図5-7 身体障害者の満足度 (グラフ内の数字は(人))



(注)「自律性」とは自分のアイデアを試したり自分自身で物事を判断するチャンスを指す

図5-8 知的障害者の満足度 (グラフ内の数字は(人))

(3) 今後の希望する働き方

今後の希望する働き方は、全体的には「同じ会社で同じ仕事」(60.6%)を希望する人が多かったが、身体障害者の希望する割合(56.8%)より、知的障害者が希望する割合(72.2%)がより高い(表5-27)。

表5-27 今後の希望する働き方

(単位：人)

	同じ会社で 同じ仕事	同じ会社で 別の仕事	別の会社で 同じ仕事	別の会社で 別の仕事	独立自営	その他	無回答	計
身体障害	155 (56.8%)	40 (14.7%)	16 (5.9%)	29 (10.6%)	6 (2.2%)	11 (4.0%)	16 (5.9%)	273 (100.0%)
知的障害	65 (72.2%)	12 (13.3%)	1 (1.1%)	7 (7.8%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	4 (4.4%)	90 (100.0%)
計	220 (60.6%)	52 (14.3%)	17 (4.7%)	36 (9.9%)	6 (1.7%)	12 (3.3%)	20 (5.5%)	363 (100.0%)

5 職業訓練等受講経験、資格等取得状況等

(1) 今までの職業訓練受講経験、今後の職業訓練受講希望

職業訓練等の受講経験では回答者全体では「障害者公共職業訓練」が最も多いが、知的障害者では「福祉施設・授産施設での訓練」が多いことが示されている（図5-9、5-10、5-11）。また、訓練の有効度について未受講者と無回答を除いた状況を見ると、「大変役立っている」「役立っている」「これから役立つ」が合わせて78%と多く訓練に対する評価は高いが、「あまり役立っていない」という回答も一定割合(22%)いることが示された（表5-28）。今後の訓練希望では全般的には「民間教育訓練・研修」が最も多い（図5-12）。また、知的障害者では「一般公共職業訓練」の希望が多い（図5-14）。

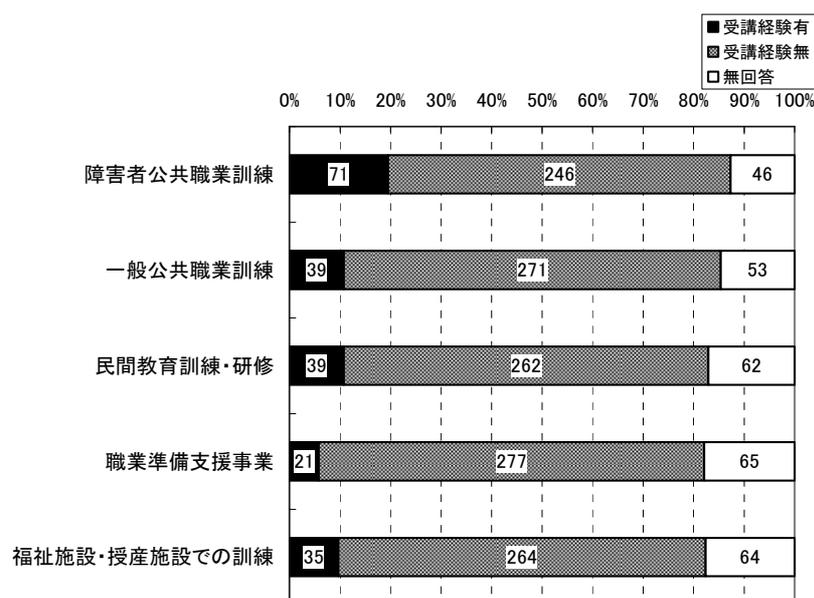


図5-9 訓練受講経験の有無（回答者全体）（グラフ内の数字は(人)）

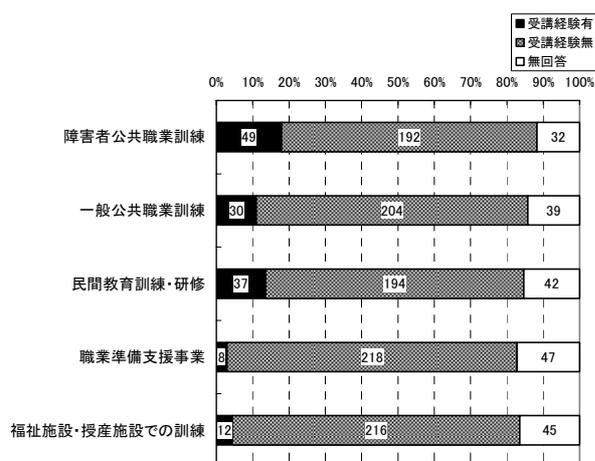


図5-10 訓練受講経験有無（身体障害者）
（グラフ内の数字は(人)）

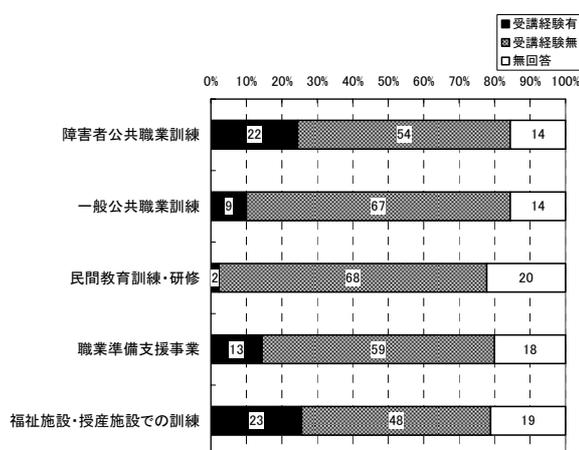


図5-11 訓練受講経験有無（知的障害者）
（グラフ内の数字は(人)）

表 5-28 今までの訓練の有効度

(単位：人)

	受けたことが ない	大変役立っ ている	役立っている	これから 役立つ	あまり役立っ ていない	無回答	計
身体障害	114 (41.8%)	31 (11.4%)	52 (19.0%)	21 (7.7%)	28 (10.3%)	27 (9.9%)	273 (100.0%)
知的障害	25 (27.8%)	13 (14.4%)	19 (21.1%)	9 (10.0%)	13 (14.4%)	11 (12.2%)	90 (100.0%)
計	139 (38.3%)	44 (12.1%)	71 (19.6%)	30 (8.3%)	41 (11.3%)	38 (10.5%)	363 (100.0%)

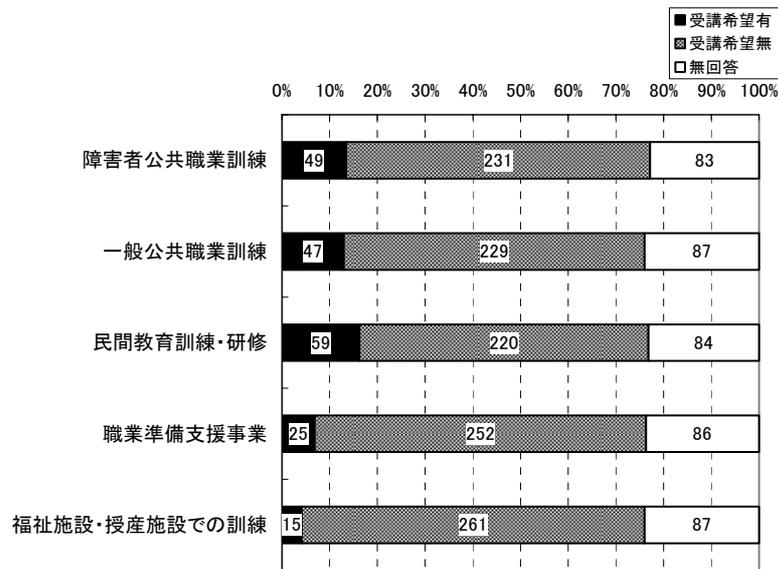


図 5-12 今後の訓練受講希望 (回答者全体) (グラフ内の数字は(人))

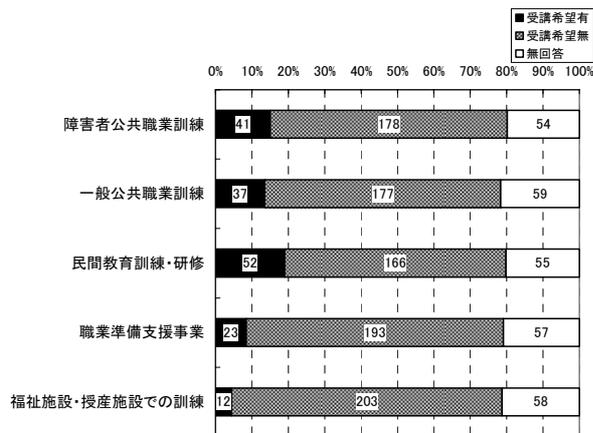


図 5-13 今後の訓練希望 (身体障害者)
(グラフ内の数字は(人))

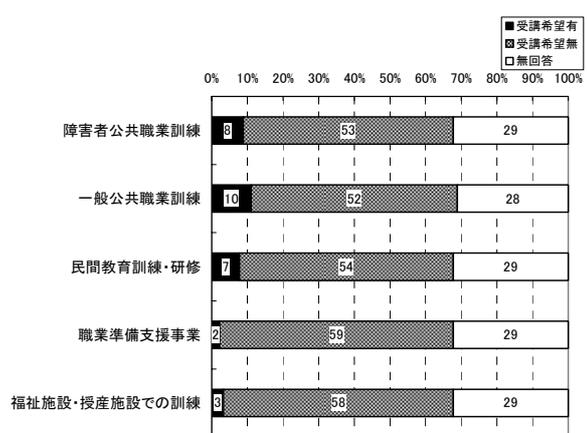


図 5-14 今後の訓練希望 (知的障害者)
(グラフ内の数字は(人))

(2) 仕事上の知識・技能を高める必要性に関する意識

仕事上の知識・技能を高める必要性は、回答者全体では感じる人が70%と多いものの、知的障害者では「全く感じない」「よくわからない」と回答した人が合わせて31%いることが示された(表5-29)。なぜ知識や技能を高める必要性があるのか(複数回答)は、身体障害者が「周辺知識等の修得」(56.4%)「新しい知識・技術への対処」(55.7%)と答えている人が多いのに対し、知的障害者は「教養を深めるため」(22.2%)の回答が多い(表5-30)。

表5-29 仕事上の知識・技能を高める必要性

(単位：人)

	非常に感じる	少し感じる	あまり感じない	全く感じない	よく分からない	無回答	計
身体障害	139 (50.9%)	76 (27.8%)	24 (8.8%)	14 (5.1%)	11 (4.0%)	9 (3.3%)	273 (100.0%)
知的障害	14 (15.6%)	26 (28.9%)	10 (11.1%)	14 (15.6%)	14 (15.6%)	12 (13.3%)	90 (100.0%)
計	153 (42.1%)	102 (28.1%)	34 (9.4%)	28 (7.7%)	25 (6.9%)	21 (5.8%)	363 (100.0%)

表5-30 仕事上の知識等を高める必要性を感じる場合のその理由

(単位：人)(複数回答)

	新しい知識・ 技術への対処	周辺知識等の 修得	高度な仕事を するため	基礎的な知識 や技術の修得	教養を深める ため	管理監督的 能力の修得	その他	計
身体障害	152 (55.7%)	154 (56.4%)	74 (27.1%)	102 (37.4%)	80 (29.3%)	40 (14.7%)	5 (1.8%)	273 (100.0%)
知的障害	15 (16.7%)	17 (18.9%)	6 (6.7%)	16 (17.8%)	20 (22.2%)	3 (3.3%)	4 (4.4%)	90 (100.0%)
計	167 (46.0%)	171 (47.1%)	80 (22.0%)	118 (32.5%)	100 (27.5%)	43 (11.8%)	9 (2.5%)	363 (100.0%)

(3) 資格等の取得状況、今後の資格等取得希望

資格等の取得状況及び取得希望(ともに複数回答)は、身体障害者では現保有資格は最も多い事務系の資格をはじめある一定の領域に限られているのに対し、資格取得希望は情報処理関連などさまざまな領域に広がっていることが見受けられた(図5-15)。また、知的障害者でも現保有資格は運転免許が多いのに対し、取得希望の資格は「パソコンなどを使う資格」「運転免許」を中心に高い割合となっていることが見受けられる(図5-16)。なお、全体的に資格保有者、資格取得希望者とも、全回答者数を考慮するとそれほど高い割合に至っていないことが示された。

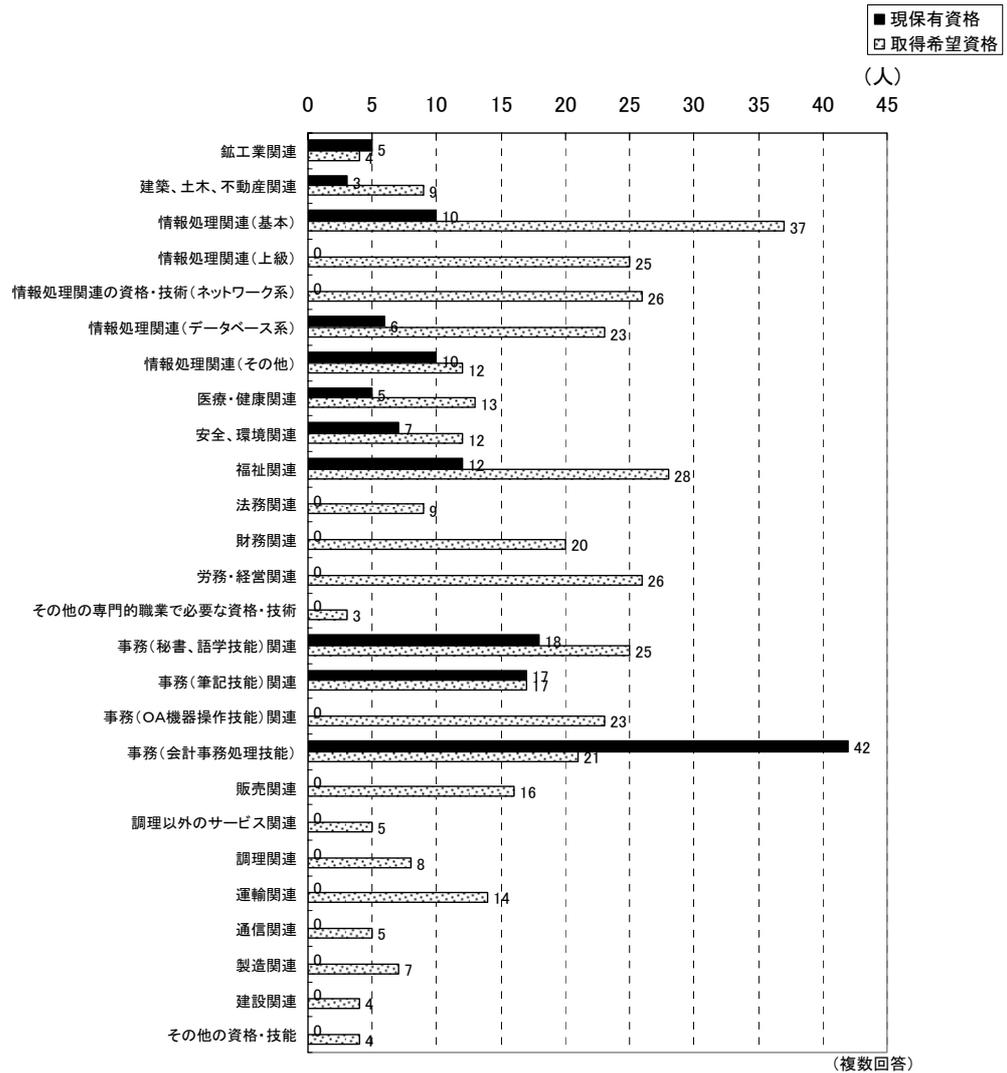


図5-15 現在の保有資格と今後取得したい資格(身体障害者)

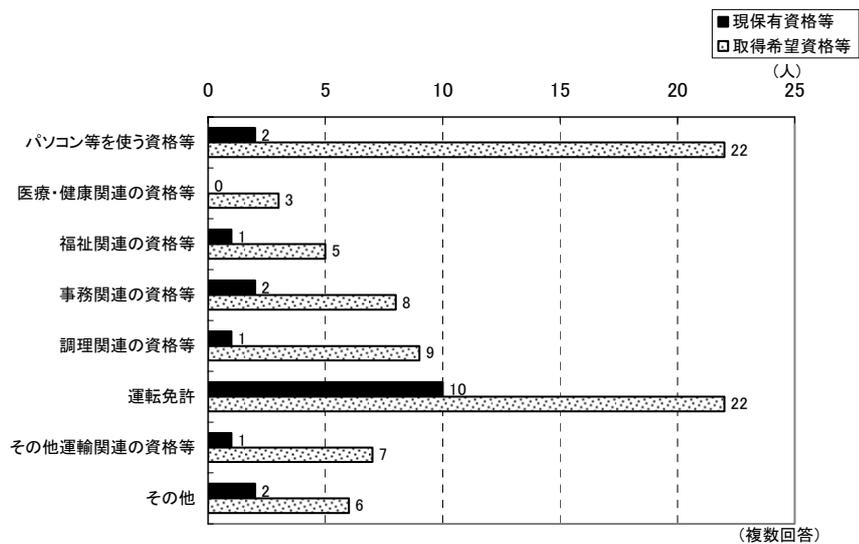


図5-16 現在の保有資格と今後取得したい資格等(知的障害者)

6 今までの就労経験

(1) 離職経験の有無、経験した会社の数

身体障害者・知的障害者とも5割以上が離職経験を持っていた(表5-31)。所属していた就労場所の種類は、身体障害者では民間企業が57%と多いのに対し、知的障害では、民間企業が46%と多い一方で授産施設等の福祉施設にいた経験のある人が16%見受けられた(表5-32)。

表5-31 離職経験の有無

(単位：人)

	離職経験		無回答	計
	経験あり	経験なし		
身体障害	166 (60.8%)	101 (37.0%)	6 (2.2%)	273 (100.0%)
知的障害	45 (50.0%)	41 (45.6%)	4 (4.4%)	90 (100.0%)
計	211 (58.1%)	142 (39.1%)	10 (2.8%)	363 (100.0%)

表5-32 現在の会社に勤めるまでの就労場所

(単位：人) (複数回答)

	特にない(今の会社が初めて)	民間企業に勤めていた	公共機関やそれに類するところに勤めていた	自営業で働いていた	授産施設・作業所・福祉工場等で働いていた	その他	計
身体障害	94 (34.4%)	155 (56.8%)	12 (4.4%)	15 (5.5%)	7 (2.6%)	8 (2.9%)	273 (100.0%)
知的障害	30 (33.3%)	41 (45.6%)	2 (2.2%)	1 (1.1%)	14 (15.6%)	7 (7.8%)	90 (100.0%)
計	124 (34.2%)	196 (54.0%)	14 (3.9%)	16 (4.4%)	21 (5.8%)	15 (4.1%)	363 (100.0%)

(2) 経験企業数・経験職種

離職経験のある人のうち、経験企業数を回答した人は199人であり、そのため今の会社以前に勤めた企業数平均は2.5社となるが、1社～3社までの経験者の割合は70%以上であった(図5-17)。また、経験職種は、身体障害者では、一般事務(24.4%)と製造・制作(16.8%)が多く、現在の職種と比べ一般事務の割合が低いのに対し、製造・制作の割合は高く、製造・制作の職種を辞め一般事務などに移っている人が一定割合いることが示唆される(表5-33)。知的障害者では、金属・機械加工組立(24%)、食品作り(16%)と、生産工程・労務の経験者が多い(表5-34)。

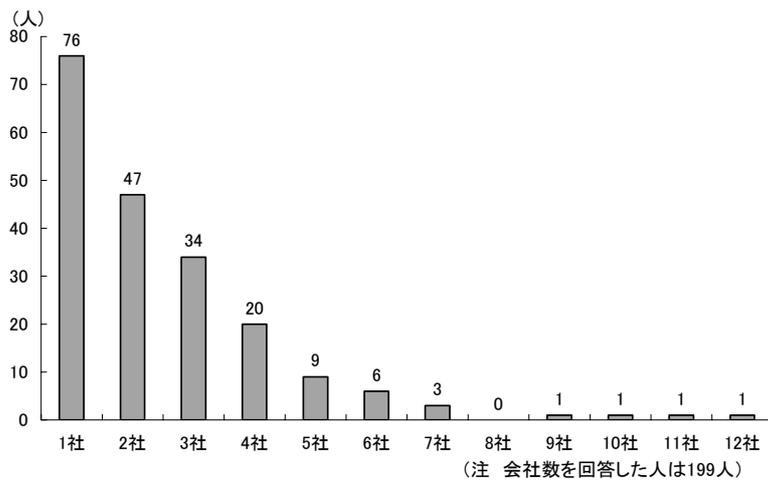


図5-17 離職経験がある人の今までの経験した会社数（全回答者）

表5-33 離職経験者の経験した職種（身体障害者）

		(複数回答)	
分類	職種	(人)	(%)
専門・技術	機械・電気技術者	7	(3.6%)
	建築・土木・測量技術者	2	(1.0%)
	システムエンジニア(SE、システムコンサルタント、システム監査技術者、システムアナリストなど)	7	(3.6%)
	プログラマー	7	(3.6%)
	医師・看護師	2	(1.0%)
	あんま、マッサージ指圧師、はり師、きゆう師、柔道整復師	2	(1.0%)
	上記以外の医療技術者等保健医療の職業	2	(1.0%)
	その他の専門的職業	12	(6.1%)
管理的職業(部長、課長、支店長、工場長など)		10	(5.1%)
事務的職業	一般事務の職業(人事・文書・広報・企画・調査・受付・秘書など)	48	(24.4%)
	会計事務の職業(現金出納事務員、予算・経理事務員など)	21	(10.7%)
	生産関係事務の職業(生産等に伴う資材・製品・労務に関する事務従事者)	10	(5.1%)
	営業・販売関連事務の職業(販売活動の支援や、契約事務、信用調査、苦情処理などの業務従事者)	25	(12.7%)
	事務用機器操作の職業(タイプライター・電子計算機など事務用機械の操作や速記などの業務従事者)	10	(5.1%)
	その他の事務的職業(外勤事務、運輸・通信事務の職業)	3	(1.5%)
販売の職業	内勤による販売(販売店員など)	15	(7.6%)
	外勤による販売(商品訪問・移動販売員、商品仕入・販売外交員、保険募集人、サービス外交員など)	14	(7.1%)
サービスの職業	家庭生活支援サービスの職業(家政婦(夫)、ホームヘルパーなど)	3	(1.5%)
	生活衛生サービスの職業(理容師、美容師、クリーニング工など)	5	(2.5%)
	飲食物調理の職業(調理人、バーテンダーなど)	12	(6.1%)
	接客・給仕の職業(飲食物給仕人、旅館・ホテル接客係など)	14	(7.1%)
	その他のサービスの職業	11	(5.6%)
保安の職業(警察官、警備員など)		3	(1.5%)
農林漁業の職業		2	(1.0%)
運輸・通信の職業(タクシー運転手、バス・トラック運転手、電話交換手、郵便、小包配達員、ラジオ・テレビ放送技術者など)		8	(4.1%)
生産・労務・工程	製造・製作の職業(機械などを用いて原材料を加工し、または組み立てる作業、生産機械・装置の操作を行う作業など。印刷・製本の作業も含まれる)	33	(16.8%)
	採掘・建設・土木の職業(採鉱員、大工、左官、内装仕上工、土木作業員など)	2	(1.0%)
	運搬などの労務の職業(貨物の運搬、積み降ろし、配達及び梱包の作業、清掃、機械等の洗浄、資材等の選別・整理、学校・病院などの雑務など)	6	(3.0%)
	わからない	1	(0.5%)
回答者計		197	(100.0%)

表 5 - 34 離職経験者の経験した職種（知的障害者）

分類	職種	(複数回答)	
		(人)	(%)
専門的・技術 的職業	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%)
	写真撮影	0	(0%)
事務的職業	書類の封入・発送	0	(0%)
	コンピュータの管理	0	(0%)
	品物を送る	0	(0%)
	パソコンへのデータ入力	0	(0%)
販売・ サービス	販売	1	(2%)
	お年寄りや体の不自由な方への食事などの介助・ヘルパー	1	(2%)
	クリーニング	5	(11%)
	お客さんを案内する	0	(0%)
	栽培、木炭製造	2	(4%)
	運送	2	(4%)
生産工程・ 労務	食品作り	7	(16%)
	粘土・石・ガラス加工組立	0	(0%)
	金属・機械加工組立	11	(24%)
	電気器具加工組立	1	(2%)
	縫製・手工芸	1	(2%)
	木・竹・紙加工	1	(2%)
	プラスチック・ゴム製造加工	0	(0%)
	革製品製造	1	(2%)
	名刺・シールラベル・ゴム印作り	1	(2%)
	書類ファイル等の修理	0	(0%)
	パソコン解体	0	(0%)
	コンピュータの保守	1	(2%)
	包装	4	(9%)
	できあがった品物を梱包する	5	(11%)
	出版データ作り(組版作成)	0	(0%)
	写真プリント	0	(0%)
	清掃	5	(11%)
その他	3	(7%)	
回答者計		45	(100%)

(3) 離職理由

離職理由(複数回答)は、回答者全体では「会社に将来性がないと思った」(20.9%)「事業主都合」(20.9%)「人間関係がうまくいかなかった」(19.9%)の順となっている(図5-18)。身体障害者の回答は、「会社に将来性がないと思った」に次いで「もっと収入を増やしたかった」「よりやりがい・生きがいを感じられる仕事に就きたかった」の順となっているのに対し、知的障害者は「事業主都合」「人間関係がうまくいかなかった」の順となっている(図5-19、5-20)。

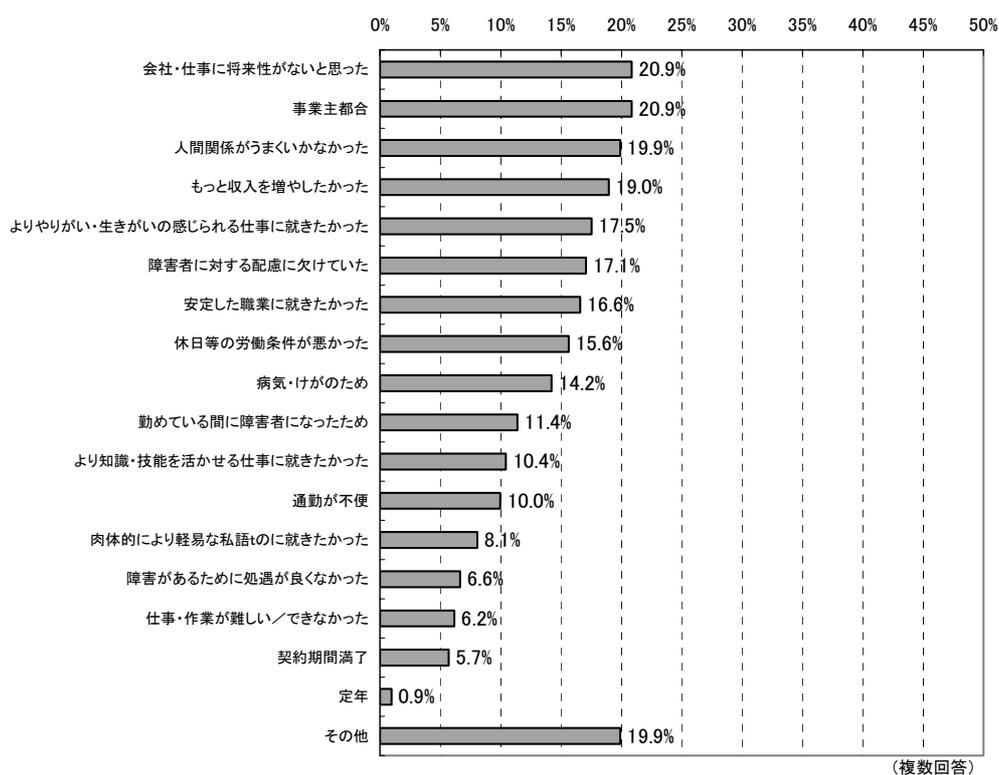


図5-18 離職理由（全回答者）

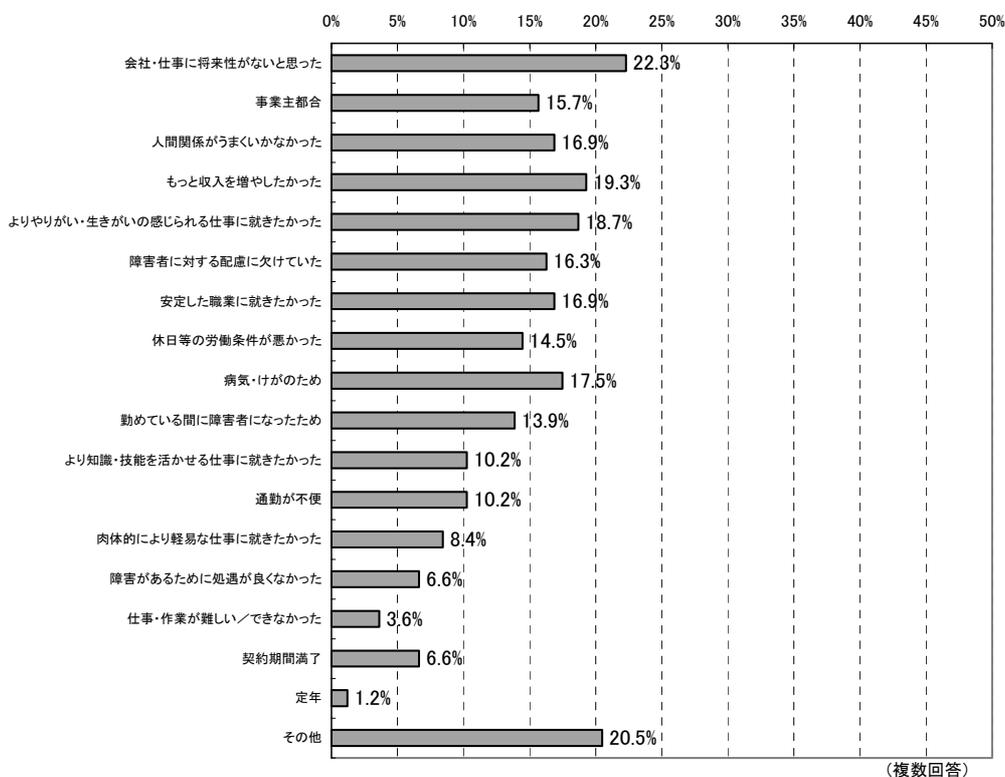


図5-19 離職理由（身体障害者）

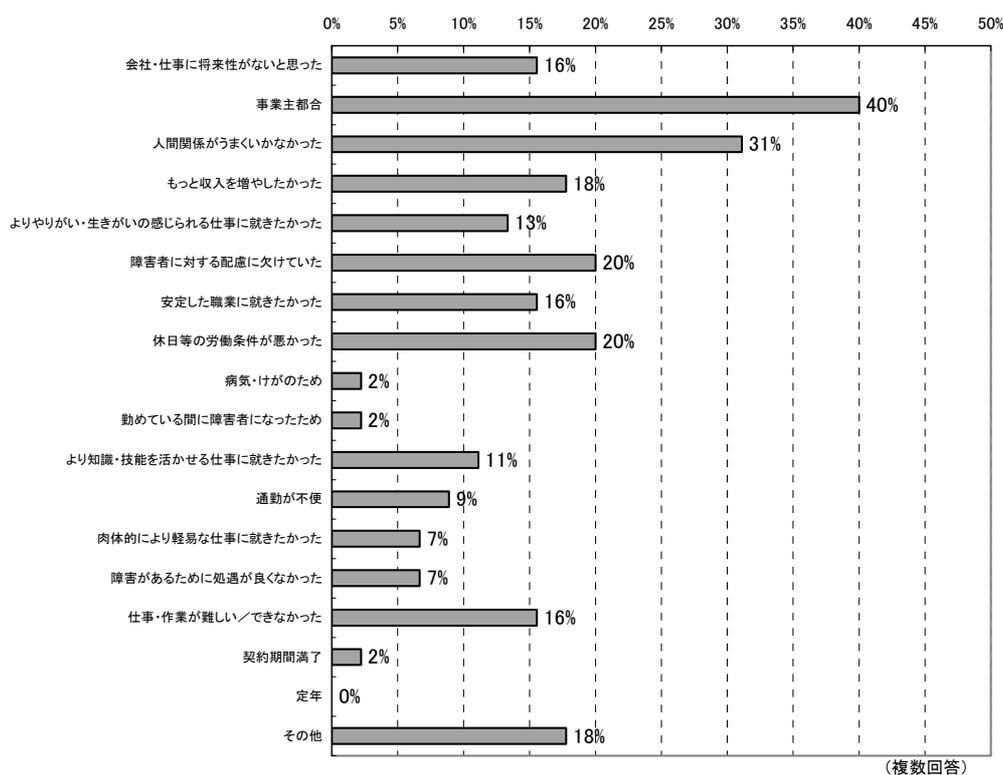


図 5-20 離職理由（知的障害者）

7 就職後障害者となった人の状況

(1) どこで障害を受けたか

就職後障害者となった人を対象に、障害をどこで受けたかを聞いたところ、肢体不自由者は別の会社等で障害を受けた人(65.4%)が多いのに対し、内部障害者は別の会社等(38.3%)に加え、今の会社の今の部署(34.0%)もしくは別の部署(23.4%)も多かった(表5-35)。

表 5-35 どこで障害を受けたか（就職後障害者となった人）

(単位：人)

	今の会社・今の部署にて	今の会社にて別の部署にいたところ	別の会社等にいたところ	独立自営で働いていたところ	その他	計
視覚障害	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (100.0%)
聴覚言語障害	0 (0.0%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)
肢体不自由	6 (11.5%)	8 (15.4%)	34 (65.4%)	1 (1.9%)	3 (5.8%)	52 (100.0%)
内部障害	16 (34.0%)	11 (23.4%)	18 (38.3%)	1 (2.1%)	1 (2.1%)	47 (100.0%)
計	22 (21.2%)	22 (21.2%)	54 (51.9%)	2 (1.9%)	4 (3.8%)	104 (100.0%)

(2) 社会復帰のための訓練受講状況

社会復帰のための訓練は受けていない人が多かった(表5-36)。

受けている人の場合の受講状況(複数回答)は、離職してから受けている人が多く、職場復帰に向けて「軟着陸」するために「勤務扱いの研修として受けた」という人は一人もいなかった(表5-37)。また、その内容は医学的リハビリテーションや職業訓練があげられていた(表5-38)。

表5-36 社会復帰のための訓練の受講の有無

(単位：人)		
受けた	受けていない	計
27	86	113
(23.9%)	(76.1%)	(100.0%)

表5-37 社会復帰のための訓練を受けた場合の受講状況

(単位：人) (複数回答)				
勤務扱いの研修として受けた	休職期間を利用して受けた	離職してから受けた	その他	計
0	8	18	0	27
(0%)	(30%)	(67%)	(0%)	(100%)

表5-38 受講した訓練の内容

(単位：人) (複数回答)	
訓練の内容	人数
職業訓練校など受けた場の記載があるもの	6
「パソコン」等訓練の具体的内容を記載したもの	9
医学リハ(運動機能・言語訓練等)	10

(3) 在職中に障害者となった人の雇用継続に必要なこと

雇用継続のためにどんなことが必要だと思うかとの問(複数回答)には、充実した相談体制やリハビリ等の保障もさることながら、事業主や職場の人の理解を挙げる人(74.1%)がもっとも多くなっている(表5-39)。

表5-39 在職中に受障した障害者の雇用継続に必要なこと

(単位：人) (複数回答)					
医療・福祉・労働の各行政の連携	充実した相談体制	適切なリハビリや訓練の受講の保障	事業主や職場の人の理解	その他	計
12	13	12	20	4	27
(44.4%)	(48.1%)	(44.4%)	(74.1%)	(14.8%)	(100.0%)

第3節 考察

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)

今後の更なる分析を行い、その分析結果を今まで行われてきた調査結果と比較し知見を拡張するためには、まず今回の調査に協力いただいた障害者がグループとしてどのような特性を持っているかを、検討する必要がある。そのため、平成5年度に労働省(当時)が実施した「身体障害者等雇用実態調査」の結果のより詳細な分析を行った障害者職業総合センター(1996)、障害者雇用の職場環境整備状況の実態把握を行った障害者職業総合センター(2002)(以上2つの調査報告を、「先行2調査」とする)の回答者サンプルとの比較を行う。これら先行2調査は、働いている障害者の客観的実態や意識を調べた大規模な研究であり、これらの調査の結果と今回の調査結果を比べることは、これら先行2調査の知見を基に、働いている障害者の実態をさらに分析することにつながるため、大変有意義なことであると考えられる。

今回の調査参加者の属性と先行2調査参加者の属性を比較すると、以下の点が指摘できる。

- ・身体障害者と知的障害者の比率は、本調査では約3：1となり、障害者職業総合センター(2002)とはほぼ同程度である。なお、これは厚生労働省が平成15年に行った「障害者雇用実態調査」(厚生労働省、2004)ともほぼ同様の比率である。
- ・先行2調査と比べ、聴覚障害者が少なく、肢体不自由者、内部障害者が多い。
- ・年齢階層は、身体障害者は先行2調査と同程度だが、知的障害者は今回の調査参加者の方が若い層が多い。
- ・先行2調査と比べ、調査参加者の所属する企業の産業は卸売・小売など第3次産業が多く、製造業が少ない。
- ・先行2調査と比べ、「生産工程・労務」従事者が少なく、「事務的職業」従事者が多い。

また、今回の調査では、企業調査から協力企業を募るといったランダムサンプリングでない方法で調査参加者が集められたため、調査参加者は大企業所属者や特例子会社所属者が多く、いわゆる本来の中小企業所属者が少なかったことが見受けられた。これは先行2調査と比較するまでもなく、指摘できることであった。

これら先行2調査との違いを統制し、先行2調査と結果を比較したり知見を拡大するために、分析時にできる工夫として、例えば調査参加者の障害種類の構成の偏りを、結果解釈から影響を取り除くために、肢体不自由者のみを分析対象にする、内部障害者のみを分析対象にするなど障害種類を統制し結果を分析することが考えられよう。しかしながら、回答者が大企業所属者に偏っていることについては、その影響を取り除くのは困難であろう。以上から、本調査の結果を一般化するには、これらの特徴や先行2調査との違いを考慮した上で解釈を進める必要があると考えられる。

おそらく大企業所属者が多く、また調査協力者を「企業調査」で回答に協力いただいた企業を通じて

募集しているため、一般的な就業している障害者に比べ、「恵まれている」状況にある人が多いように考えられる。わが国全体の就業している障害者の実態を推定するには、今回の調査よりも「シビア」な状況にある可能性を考慮し解釈を行う必要があるだろう。

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

今回の集計結果は、すでに働いている障害者に対する調査からのものである。そのため障害のある求職者や求人を出している企業に対して行うことのできる分析である、「求職者・求人者の地域間の不均衡」「希望職種と求人職種の不均衡」「求職者の年齢・性別などの属性と、求人側の採用したい人物の属性の不均衡」などといった、求職者総体と求人者総体の関係や、労働市場という観点からのミスマッチの実態把握を行うことは妥当ではないか、困難であると言えるだろう。一方、「働いている障害者個人がもともと求職時に希望していた条件がどの程度実現したか・しなかったのか」や、「現在の会社に対する配慮希望事項がどの程度実現しているのか」といった、障害のある従業員個人の様々な特性と個々の職務や職場という、個対個の関係に関する分析を行うことは可能であり、またそれに限られることが指摘されよう。

また、本章では、単純集計、若しくはシンプルなクロス集計を行った結果を表示しており（さらなる各変数間の関係については一部を第6章第9節にて分析を行う）、個対個のミスマッチの分析をするにしても、データから指摘できることは限りがあることが前提となる。

以上のような前提を基に、ミスマッチという観点から本章の結果について指摘できる事項としては、就職時に希望していた事項の中には、「賃金が一定以上であること」「正社員であること」「軽作業であること」など、現在は実現していないと答えた調査参加者が比較的に見受けられるものがあること、また企業の行っている障害に対する配慮事項で不足していると感じている人が少なからず見受けられたこと、またそのためか職務満足度を問う項目でも、「不満」「やや不満」と回答した人も多かったことが見受けられた。すなわち、就職しているからといって必ずしも完全にマッチングしているとは限らず、ミスマッチが生じていることと捉えることが可能なことが指摘されよう。

3 今後の研究上の課題

本章の単純集計をもとに更に深く分析を行うことができると考えられる。特に「ミスマッチ」というテーマを念頭に置くと、例えば以下のような観点からデータを分析することができよう。

●ミスマッチに影響を与えるもの

- ・所属企業の特徴（産業、特例子会社か否かなど）や障害種類、学歴などによりミスマッチもしくはマッチングの程度は異なるのか？
- ・利用した職業紹介機関によりマッチングに差があるのか？

●ミスマッチを構成する変数間の関係

- ・就職時の希望していたことの実現程度、希望する配慮事項の実現程度により、働く障害者の職務満

足度や職務充足度（仕事の出来ぐあい）は異なるか？

●ミスマッチが影響を与えるもの

- ・職務満足度の違いや職務充足度の違いが、今後の意志（働き続けたい、もしくは辞めたいなど）に影響を与えているか？

これらは考えうる分析の視点の一部であり、他にも色々と考えられるかもしれない。本報告において考えうる分析の全てを扱うことはできないが、先述したミスマッチと関連すると思われる変数間の関係については、さらに第6章第9節にて推計統計学の手法（平均値の差の検定等）を用い、詳細な検討を行うこととしたい。

【文献】

- 厚生労働省：平成15年度障害者雇用実態調査 ―精神障害者の雇用には労働時間や生活面での配慮が必要―，<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/10/h1019-1.html>(2004)
- 障害者職業総合センター：日本の障害者雇用の現状 ―平成5年度 身体障害者等雇用実態調査（労働省）より―，障害者職業総合センター資料シリーズ No. 13(1996)
- 障害者職業総合センター：障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査 ―障害者雇用の職場環境整備の現状とその効果の検証―，障害者職業総合センター資料シリーズ No. 27(2002)