

## 第2章 調査結果の概要

### I 事業所調査

#### 1 身体障害者の雇用について

##### (1) 雇用者数

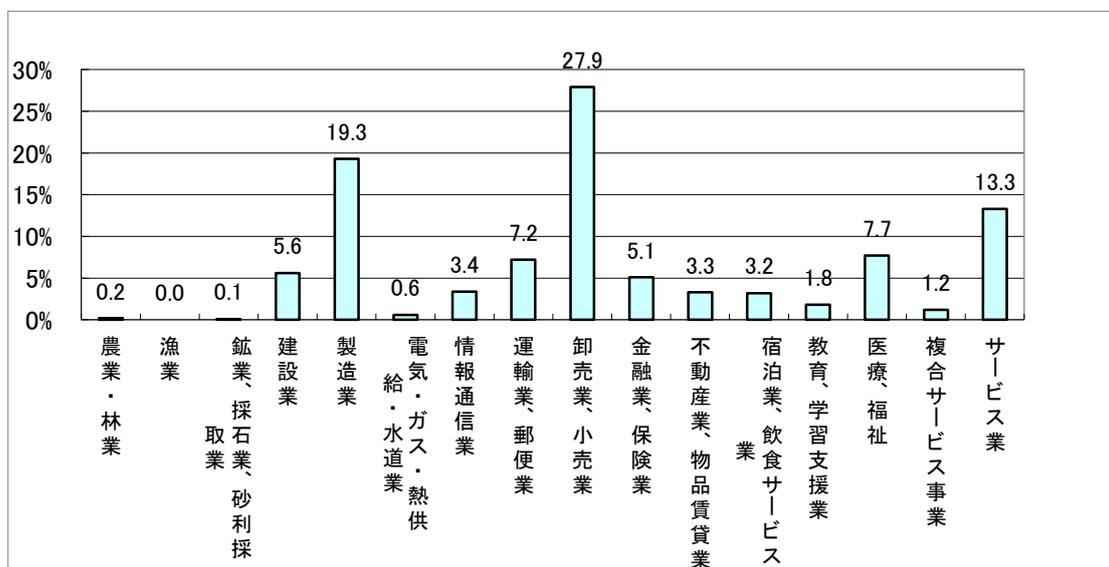
平成25年11月時点で回答事業所(8,673社)において雇用されている身体障害者は23,803人であり、復元すると推計43万3千人であった。

以下の分析においては、全て推計値を用いている。

##### (2) 産業別

産業別にみると、卸売業、小売業で27.9%と最も多く雇用されている。次いで、製造業19.3%、サービス業13.3%となっている。

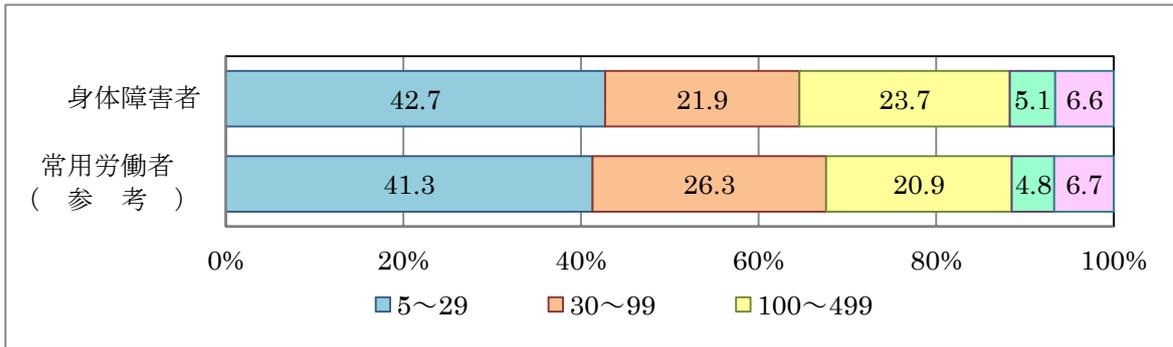
図1-1 産業別



##### (3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5~29人規模で42.7%と最も多く、次いで100~499人規模23.7%、30~99人規模21.9%、1,000人以上規模、500~999人規模の順になっている。常用労働者と比較すると、身体障害者の雇用は30~99人規模で少なくなっている。

図 1-2 事業所規模別



(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査月報 (平成 25 年 11 月分)」より算出。

(4) 性別

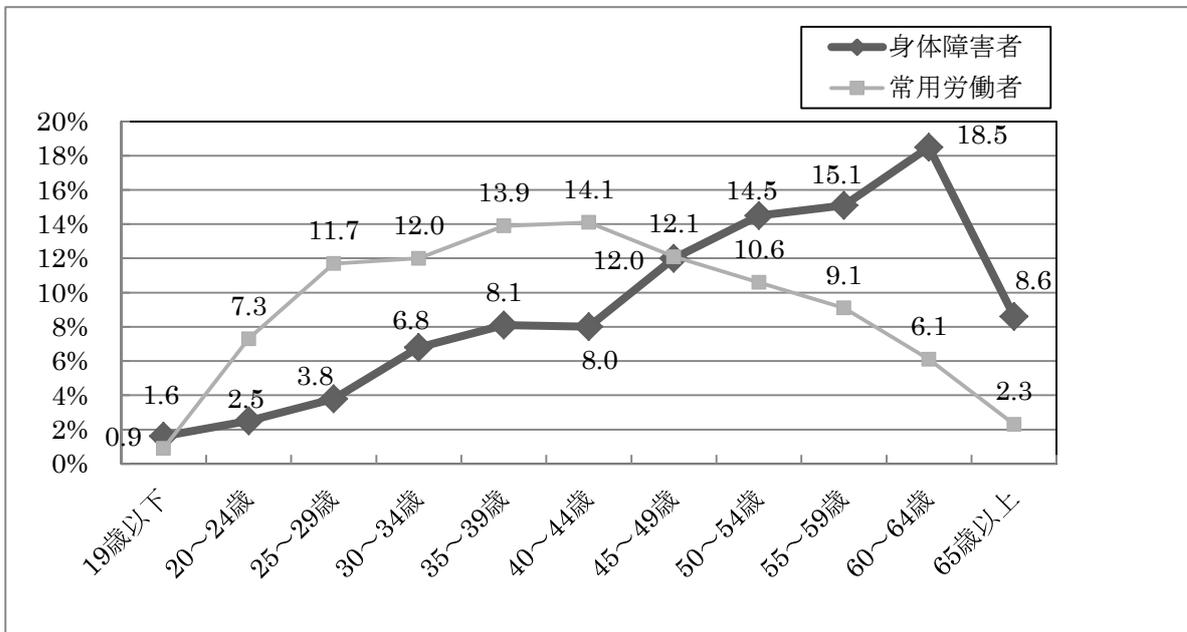
性別にみると、男子 66.7%、女子 32.3%、無回答 1.0%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、60~64 歳層が 18.5%と最も割合が高くなっている。

常用労働者と比較すると、身体障害者の雇用は、49 歳以下の層で割合が低く、50 歳以上の層で割合が高くなっている。

図 1-3 年齢階級別



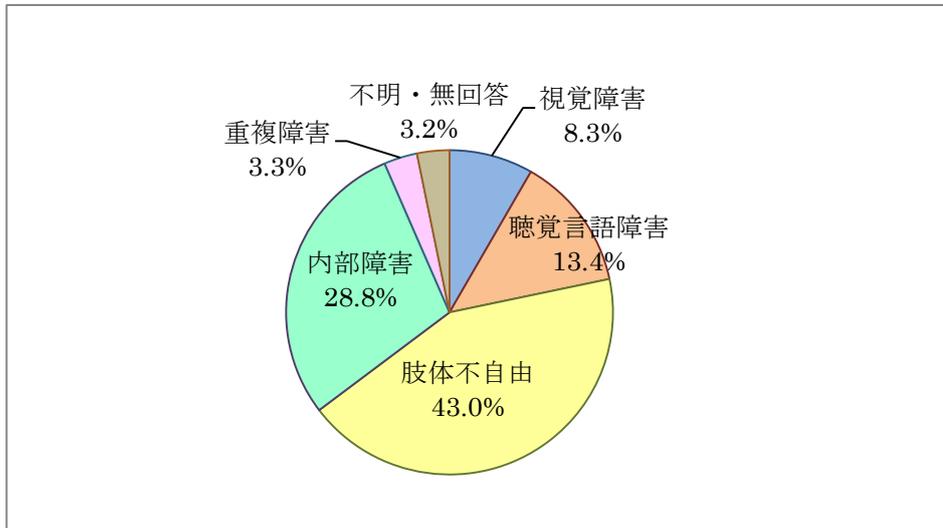
(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成 25 年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

(6) 障害の種類別

障害の種類別にみると、肢体不自由が 43.0%を占め、次いで、内部障害が

28.8%、聴覚言語障害が 13.4%となっている。

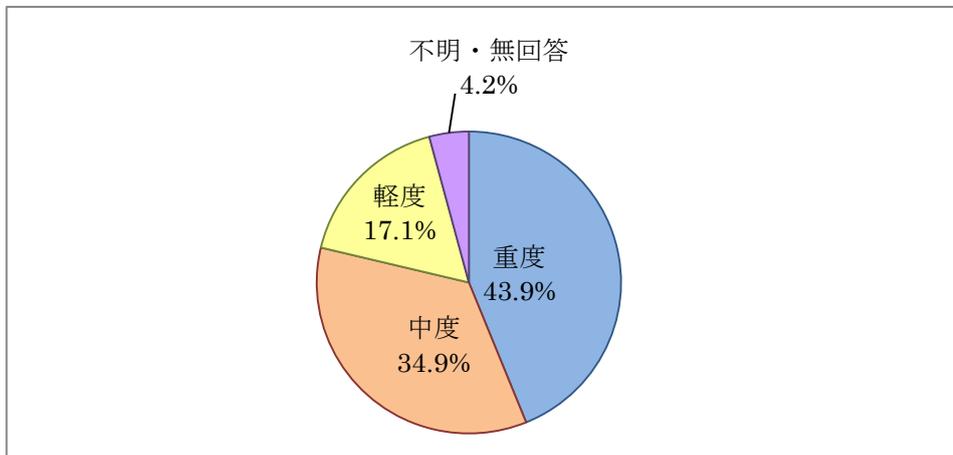
図 1-4 障害の種類別



(7) 障害の程度別

障害の程度別にみると、重度が 43.9%を占め、次いで中度が 34.9%、軽度が 17.1%となっている。

図 1-5 障害の程度別



(8) 障害者となった時点

障害者となった時点別にみると、事業所の採用前が 71.1%、採用後が 27.1%、無回答が 1.7%となっている。

(9) 雇用形態・労働時間別

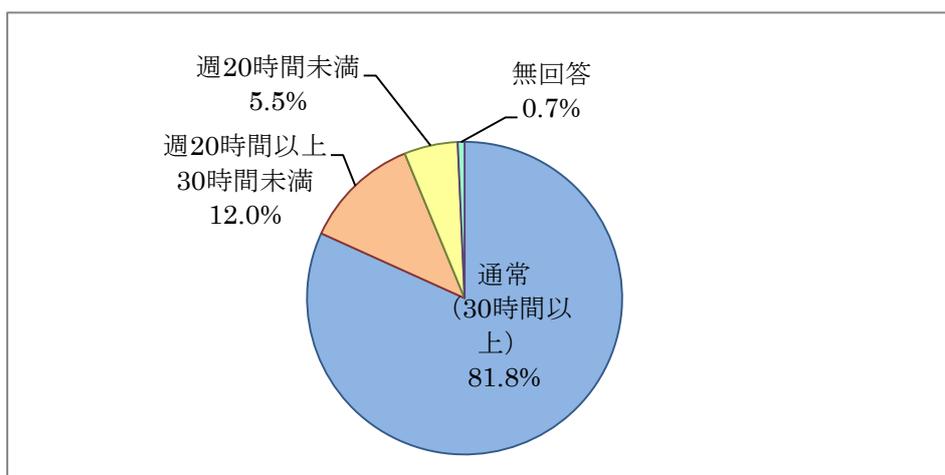
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が 48.1%、有期契約の正社員が 7.8%、無期契約の正社員以外が 6.5%、有期契約の正社員以外が 37.3%、無回答が 0.4%となっている。

また、概ね1ヶ月以上にわたり休職している身体障害者の割合は、2.7%となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30時間以上）が81.8%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が12.0%となっている。

週所定労働時間別の月間総実労働時間の平均は、通常（30時間以上）が159時間、20時間以上30時間未満の者が100時間、20時間未満の者が54時間となっている。

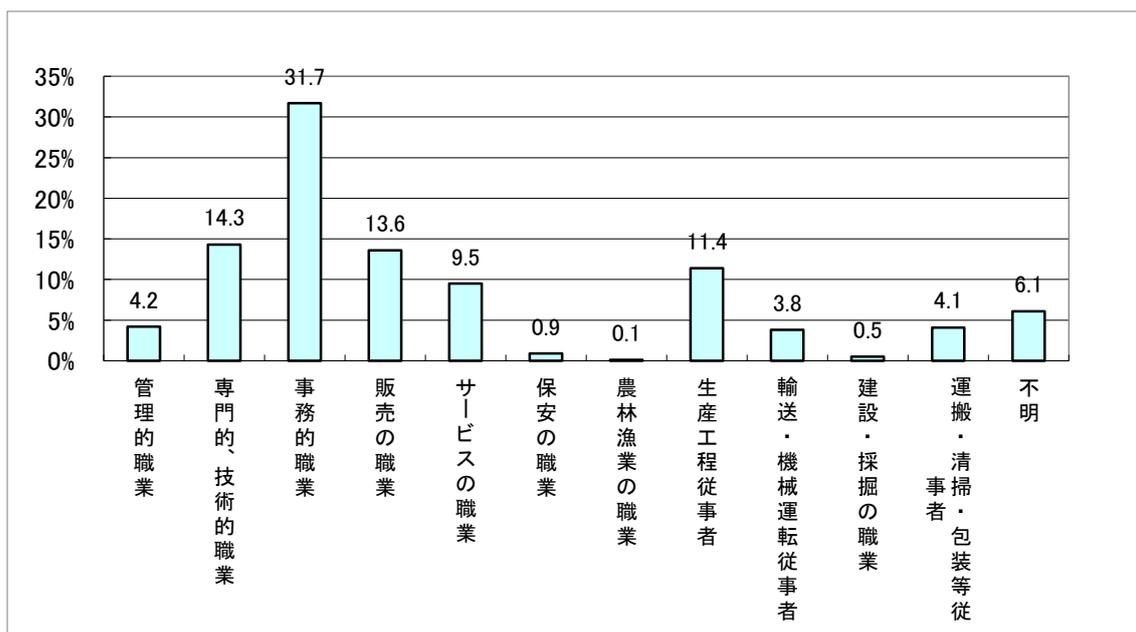
図1-6 週所定労働時間別



(10) 職業別

職業別にみると、事務的職業が31.7%と最も多く、次いで専門的、技術的職業（14.3%）、販売の職業（13.6%）の順に多くなっている。

図1-7 身体障害者の職業



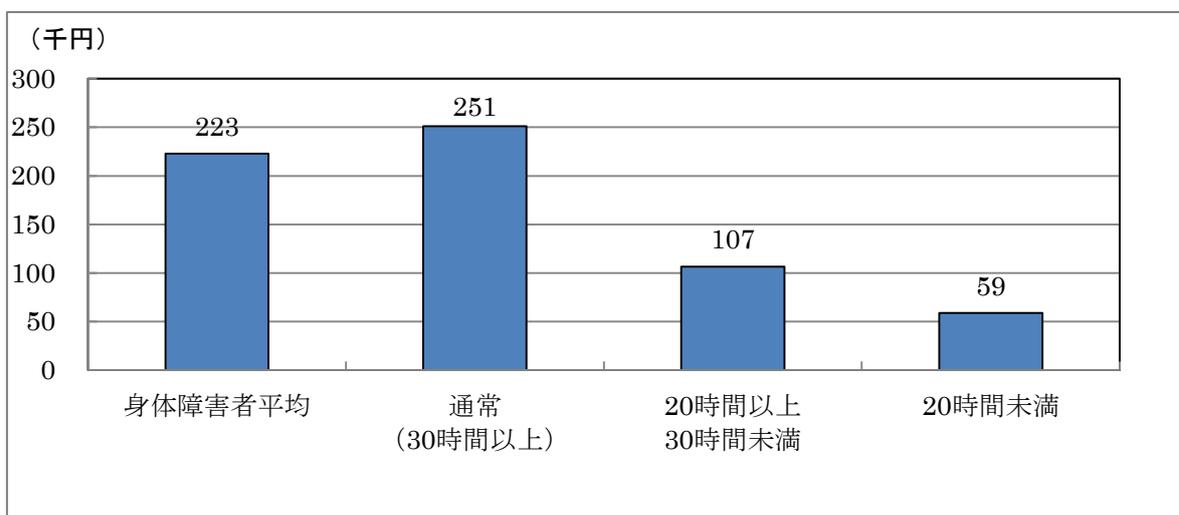
(11) 賃金の状況

身体障害者の1か月の平均賃金は、22万3千円（超過勤務手当を除く所定内給与額は21万1千円）となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30時間以上）の者が25万1千円、20時間以上30時間未満の者が10万7千円、20時間未満の者が5万9千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が58.8%、日給制が4.8%、時給制が32.6%、その他が2.8%、無回答が1.0%となっている。

図1-8 週所定労働時間別平均賃金



(12) 勤続年数

身体障害者の平均勤続年数は10年となっている。

## 2 知的障害者の雇用について

### (1) 雇用者数

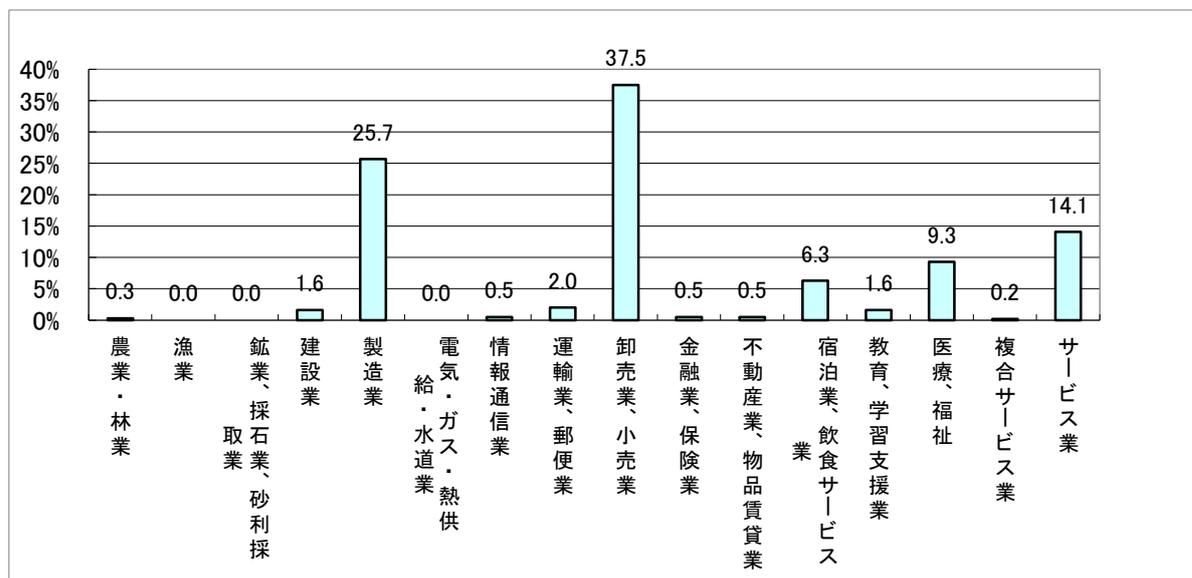
平成 25 年 11 月時点で回答事業所（8,673 社）において雇用されている知的障害者は 4,632 人であり、復元すると推計 15 万人であった。

以下の分析においては、全て推計値を用いている。

### (2) 産業別

産業別にみると、卸売業、小売業で 37.5%と最も多く雇用されている。次いで、製造業 25.7%、サービス業 14.1%となっている。

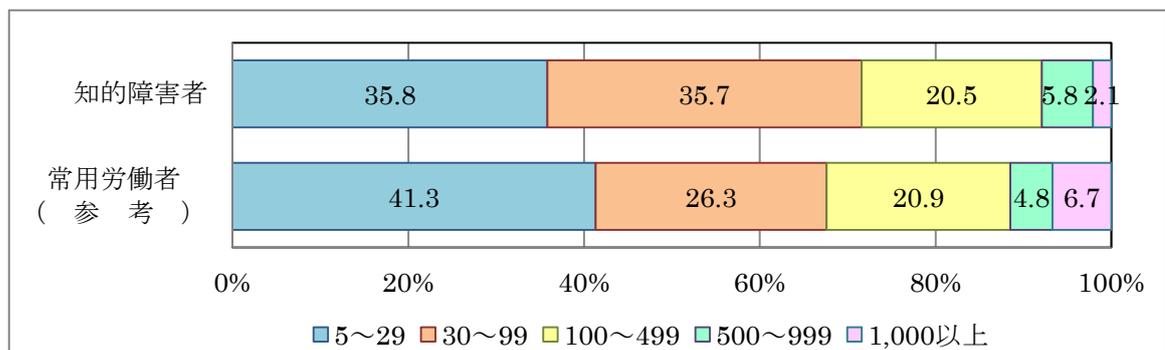
図 2-1 産業別



### (3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5~29 人規模で 35.8%と最も多く、次いで 30~99 人規模 35.7%、100~499 人規模 20.5%、500~999 人規模、1,000 人以上規模の順になっている。常用労働者と比較すると、知的障害者の雇用は 5~29 人規模で少なくなっている。

図 2-2 事業所規模別



(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査月報（平成 25 年 11 月分）」より算出。

(4) 性別

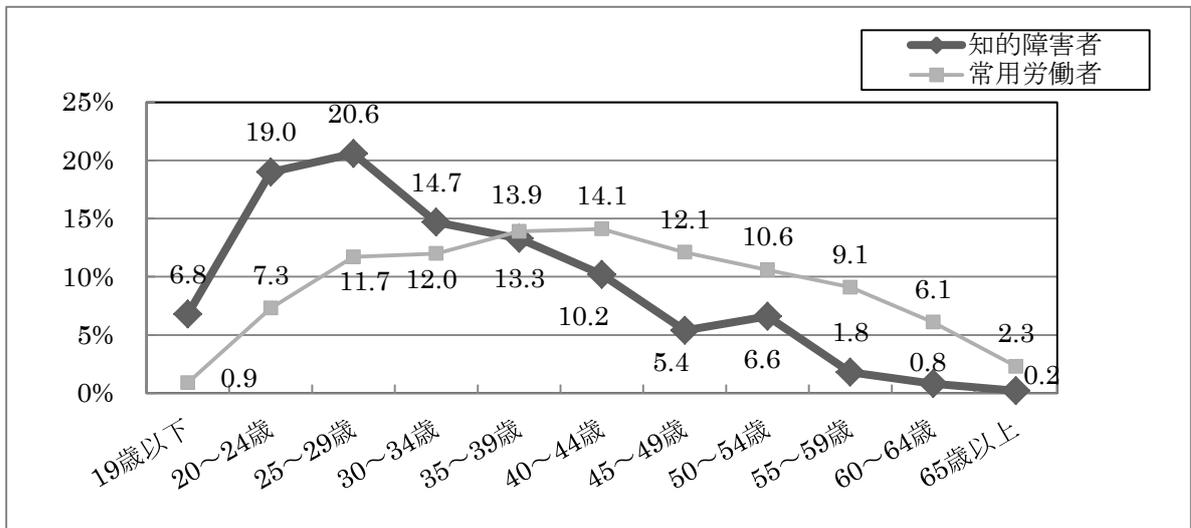
性別にみると、男子 67.1%、女子 32.3%、無回答 0.6%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、25～29 歳層が 20.6%と最も割合が高くなっている。

常用労働者と比較すると、知的障害者の雇用は、39 歳以下の層で割合が高く、40 歳以上の層で割合が低くなっている。

図 2-3 年齢階級別

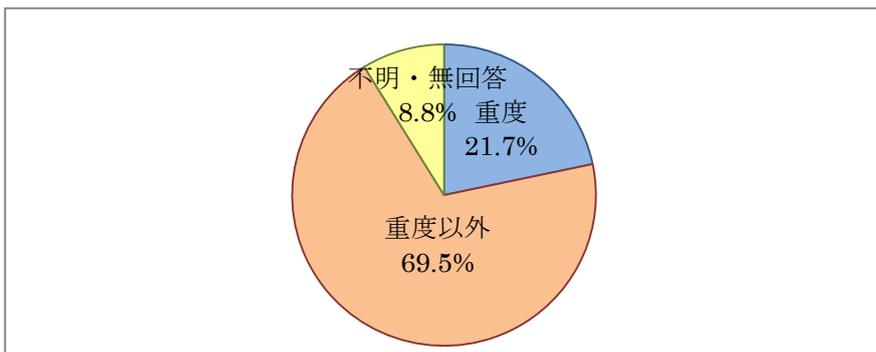


(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成 25 年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

(6) 程度別

障害の程度別にみると、重度が 21.7%を占め、重度以外が 69.5%を占めている。

図 2-4 程度別



### (7) 雇用形態・労働時間別

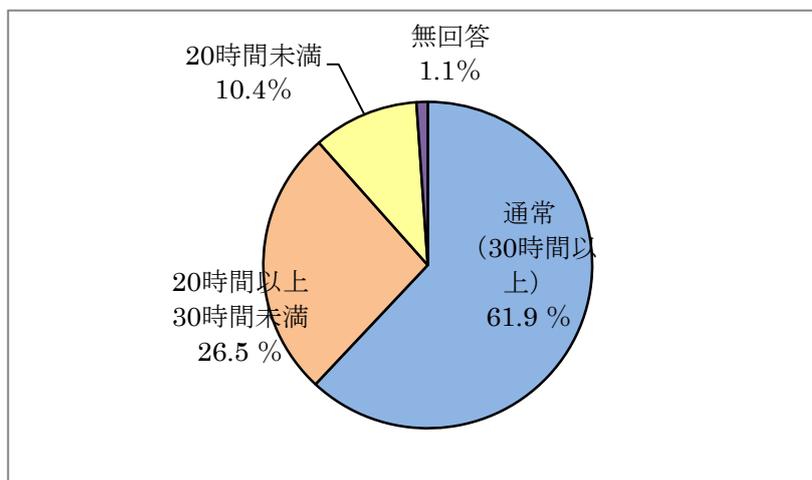
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が 16.9%、有期契約の正社員が 1.9% であり、無期契約の正社員以外が 26.5%、有期契約の正社員以外が 54.8%、無回答が 0.0%となっている。

また、概ね 1 ヶ月以上にわたり休職している知的障害者の割合は、0.7%となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30 時間以上）が 61.9%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満が 26.5%となっている。

週所定労働時間別の月間総実労働時間の平均は、通常（30 時間以上）が 142 時間、20 時間以上 30 時間未満の者が 110 時間、20 時間未満の者が 45 時間となっている。

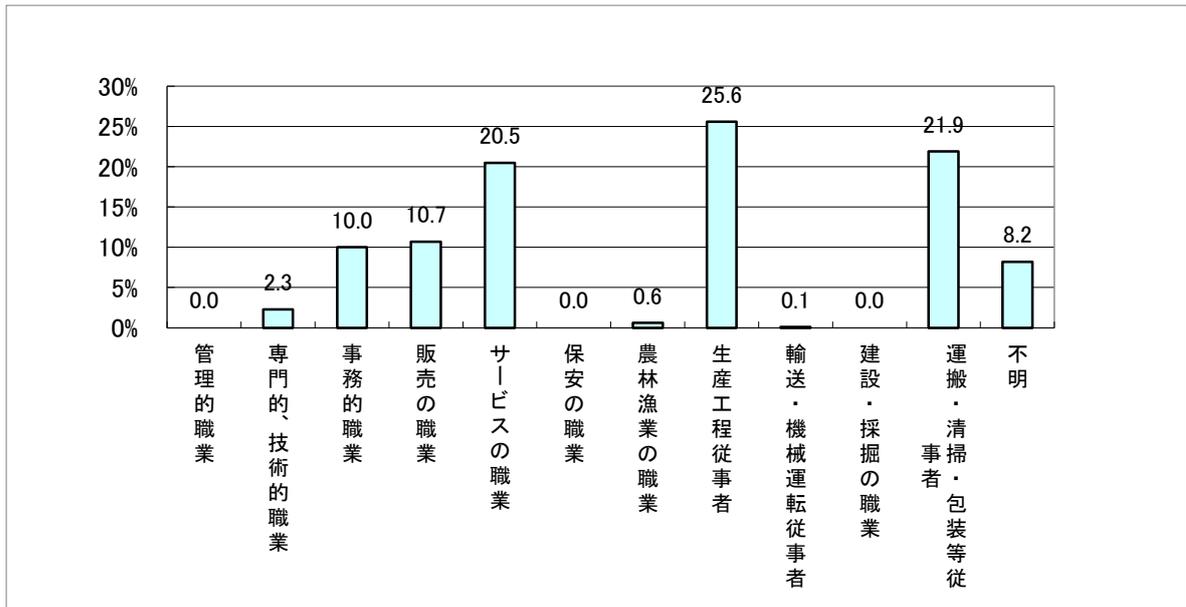
図 2-5 週所定労働時間別



### (8) 職業別

職業別にみると、生産工程従事者が 25.6%と最も多く、次いで運輸・清掃・包装等従事者が 21.9%と多くなっている。

図 2-6 知的障害者の職業



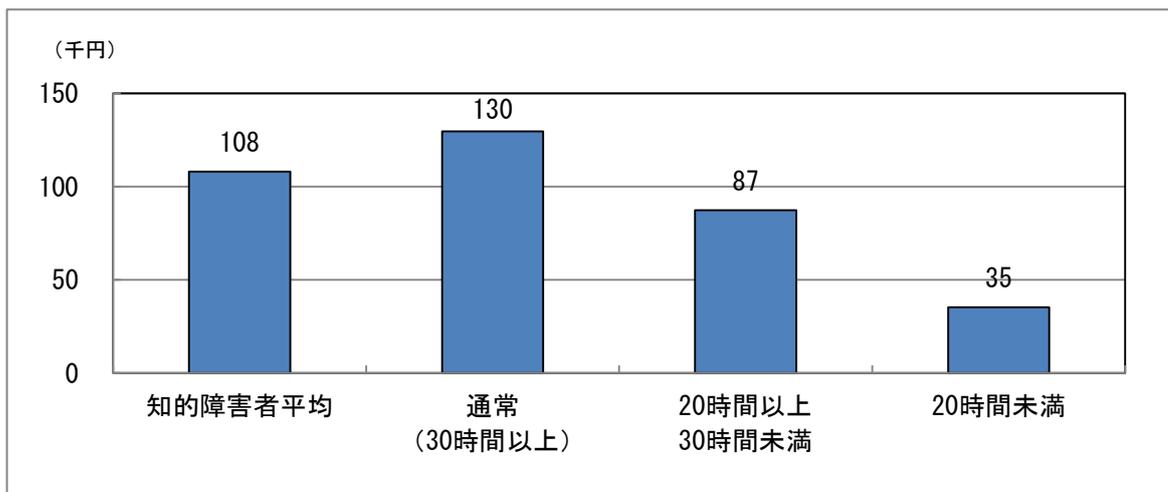
(9) 賃金の状況

知的障害者の1か月の平均賃金は、10万8千円（超過勤務手当を除く所定内給与額は10万6千円）となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30時間以上）の者が13万0千円、20時間以上30時間未満の者が8万7千円、20時間未満の者が3万5千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が28.3%、日給制が4.9%、時給制が65.9%、その他が0.4%、無回答が0.4%となっている。

図 2-7 週所定労働時間別平均賃金



(10) 勤続年数

知的障害者の平均勤続年数は7年9月となっている。

### 3 精神障害者の雇用について

#### (1) 雇用者数

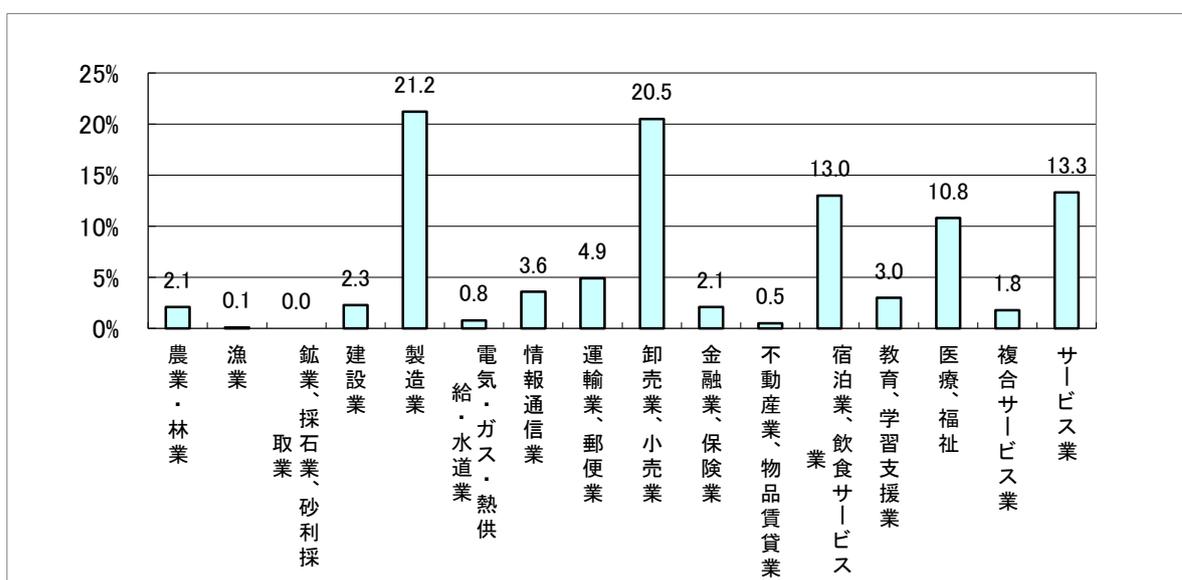
平成 25 年 11 月時点で回答事業所 (8,673 社) において雇用されている精神障害者は 2,124 人であり、復元すると推計 4 万 8 千人である。

以下の分析においては、全て推計値を用いている。

#### (2) 産業別

産業別にみると、製造業で 21.2% と最も多く雇用されている。次いで、卸売業、小売業が 20.5% となっている。

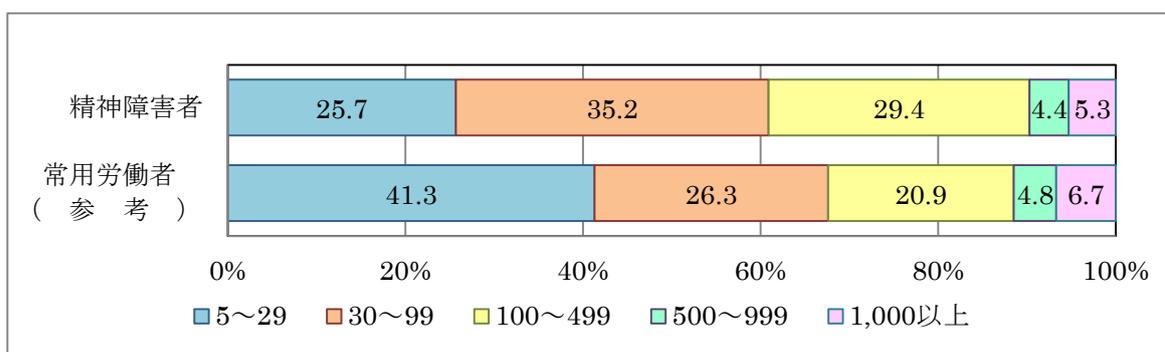
図 3-1 産業別



#### (3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、30~99 人規模で 35.2% と最も多く、次いで 100~499 人規模 29.4%、5~29 人規模 25.7%、1,000 人以上規模、500~999 人規模の順になっている。常用労働者と比較すると、精神障害者の雇用は 5~29 人規模で少なくなっている。

図 3-2 事業所規模別



(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査月報（平成 25 年 11 月分）」より算出。

(4) 性別

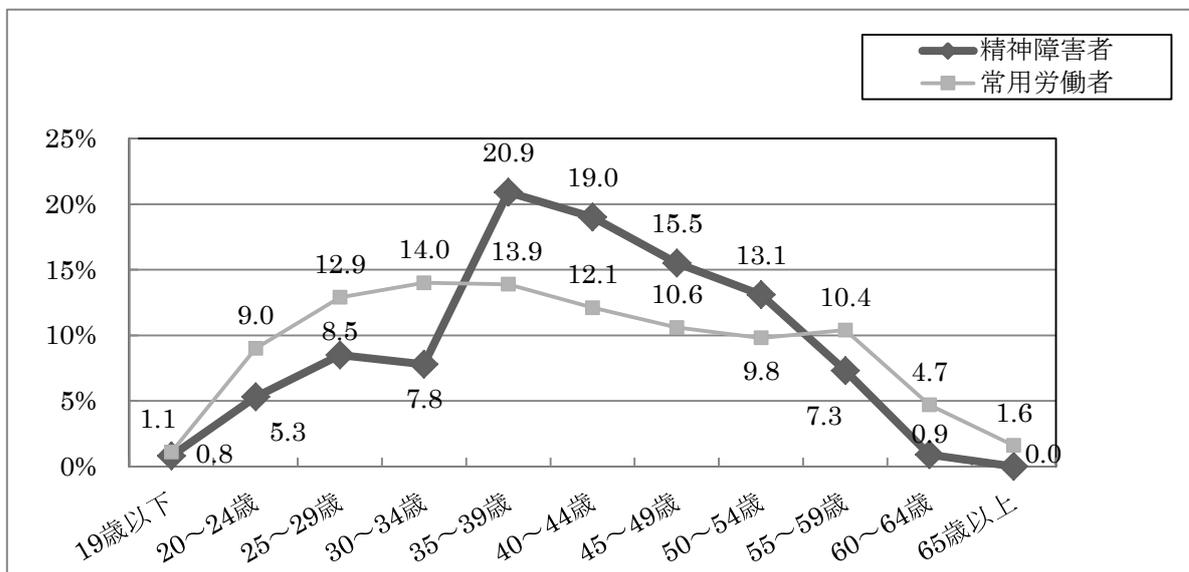
性別にみると、男子 63.3%、女子 35.2%、無回答 1.5%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、35～39 歳層において 20.9%と最も割合が高くなっている。

常用労働者と比較すると、精神障害者の雇用は、35 歳から 54 歳の層で割合が高くなっている。

図 3-3 年齢階級別



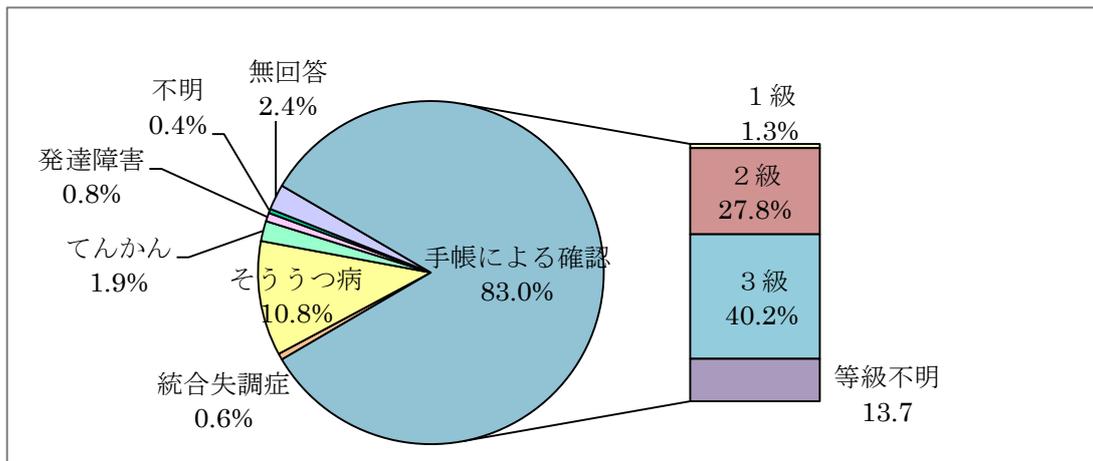
(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成 25 年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

(6) 程度・疾病別

精神障害者であることの確認方法としては、精神障害者保健福祉手帳により確認する場合と、医師の診断等により確認する場合があるが、事業所が精神障害者保健福祉手帳により確認している者は 83.0%となっている。また、医師の診断等により確認している者は 14.6%となっている。

精神保健福祉手帳の等級で最も多いのは「3 級」で 40.2%、医師の診断等による確認のうち最も多い疾病は「そううつ病」で 10.8%となっている。

図3-4 程度・疾病別



(7) 障害者となった時点

障害者になった時点別にみると、事業所の採用前が76.9%、採用後が22.5%、無回答が0.6%となっている。

(8) 労働時間・雇用形態別

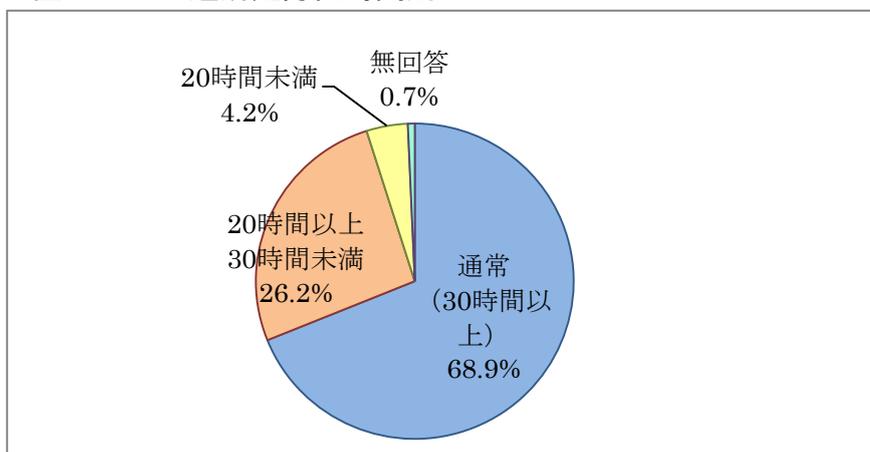
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が32.0%、有期契約の正社員が8.8%、無期契約の正社員以外が11.1%、有期契約の正社員以外が47.8%、無回答が0.2%となっている。

また、概ね1ヶ月以上にわたり休職している精神障害者の割合は、7.0%となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30時間以上）が68.9%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が26.2%となっている。

週所定労働時間別の月間総実労働時間の平均は、通常（30時間以上）が128時間、20時間以上30時間未満の者が96時間、20時間未満の者が51時間となっている。

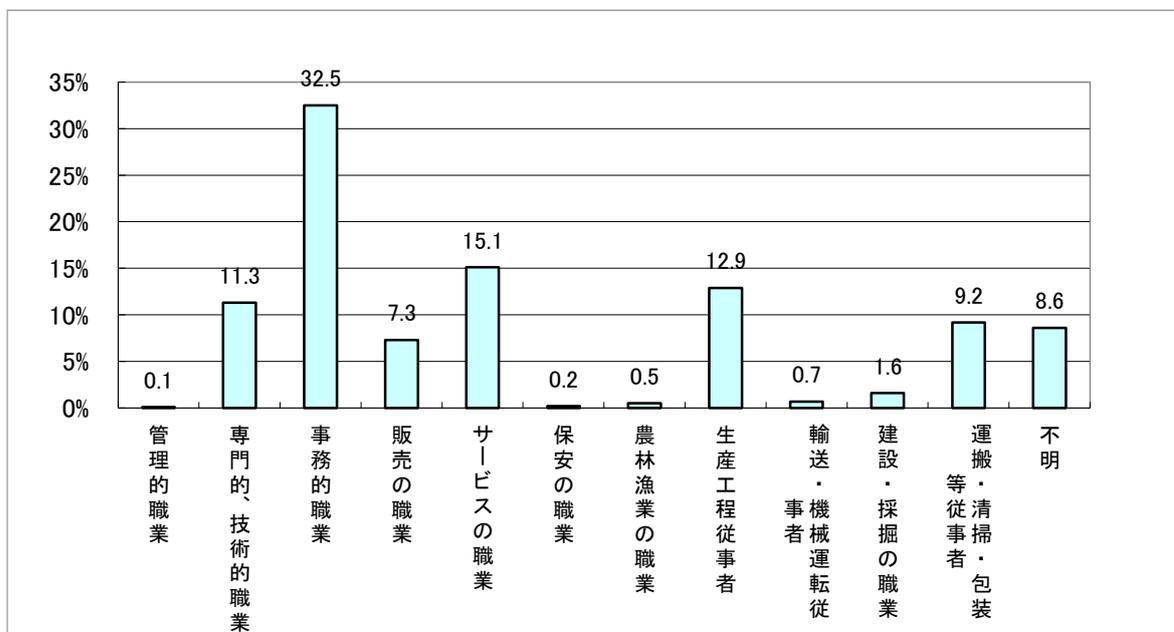
図3-5 週所定労働時間別



(9) 職業別

職業別にみると、事務的職業が 32.5%と最も多く、次いでサービスの職業 (15.1%)、生産工程従事者 (12.9%) の順に多くなっている。

図3-6 精神障害者の職業



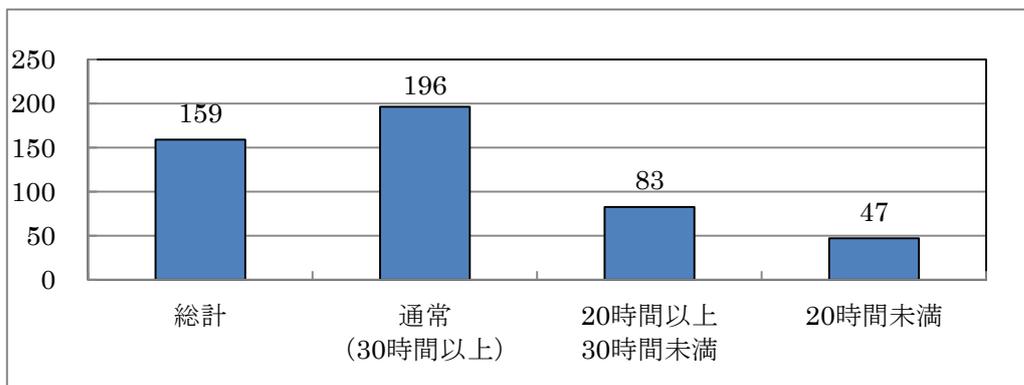
(10) 賃金の状況

精神障害者の1か月の平均賃金は、15万9千円（超過勤務手当を除く所定内給与額は15万4千円）となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30時間以上）の者が19万6千円、20時間以上30時間未満の者が8万3千円、20時間未満の者が4万7千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が44.0%、日給制が3.2%、時給制が51.7%、その他が0.5%、無回答が0.6%となっている。

図3-7 週所定労働時間別平均賃金



(11) 勤続年数

精神障害者の平均勤続年数は4年3月となっている。

#### 4 障害者雇用上の課題及び配慮について

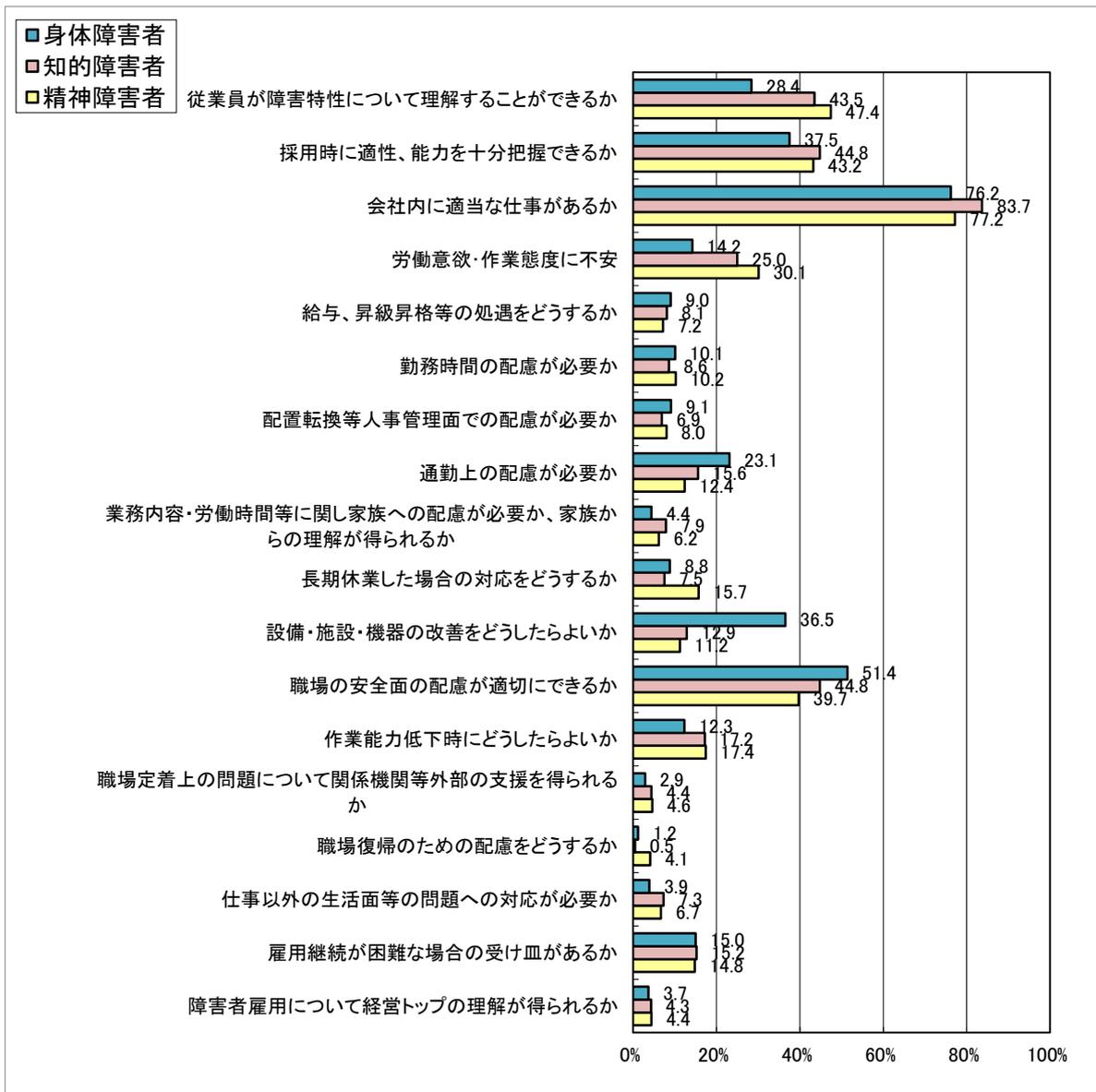
##### (1) 雇用するに当たっての課題

身体障害者の雇用上の課題について、72.2%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が76.2%と最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が51.4%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が37.5%と多くなっている。

知的障害者の雇用上の課題について、76.6%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が83.7%と最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が44.8%と多くなっている。

精神障害者の雇用上の課題について、77.3%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が77.2%と最も多く、次いで「従業員が障害特性について理解することができるか」が47.4%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が43.2%と多くなっている。

図4-1 雇用するに当たっての課題（複数回答：4つまで）



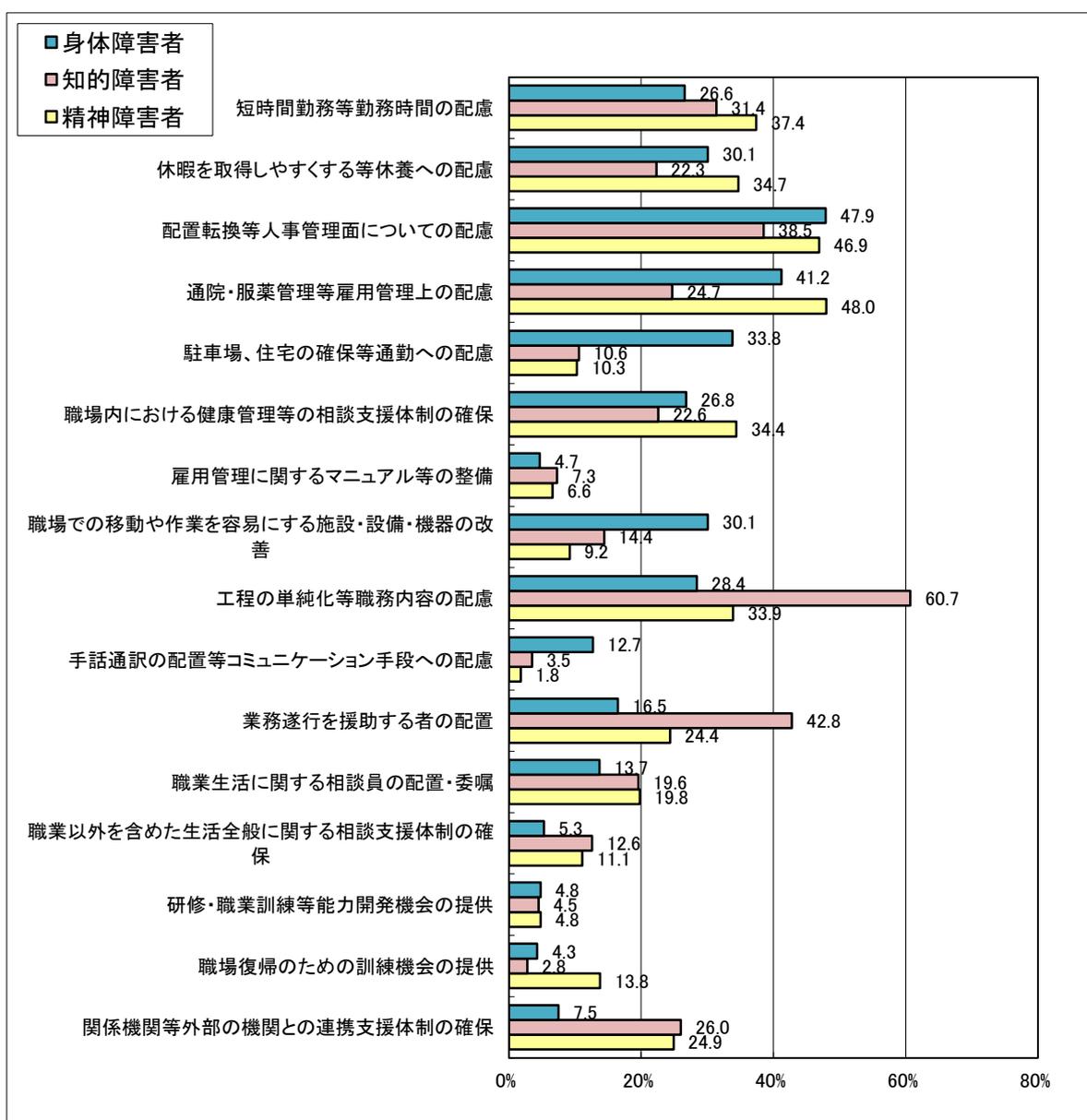
(2) 雇用している障害者への配慮事項

身体障害者の雇用上の配慮について、73.8%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたものの中では、「配置転換等人事管理面についての配慮」が47.9%と最も多くなっている。

知的障害者の雇用上の配慮について、68.4%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたものの中では、「工程の単純化等職務内容の配慮」が60.7%と最も多くなっている。

精神障害者の雇用上の配慮について、66.0%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたものの中では、「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」が48.0%と最も多くなっている。

図4-2 現在配慮している事項（複数回答）

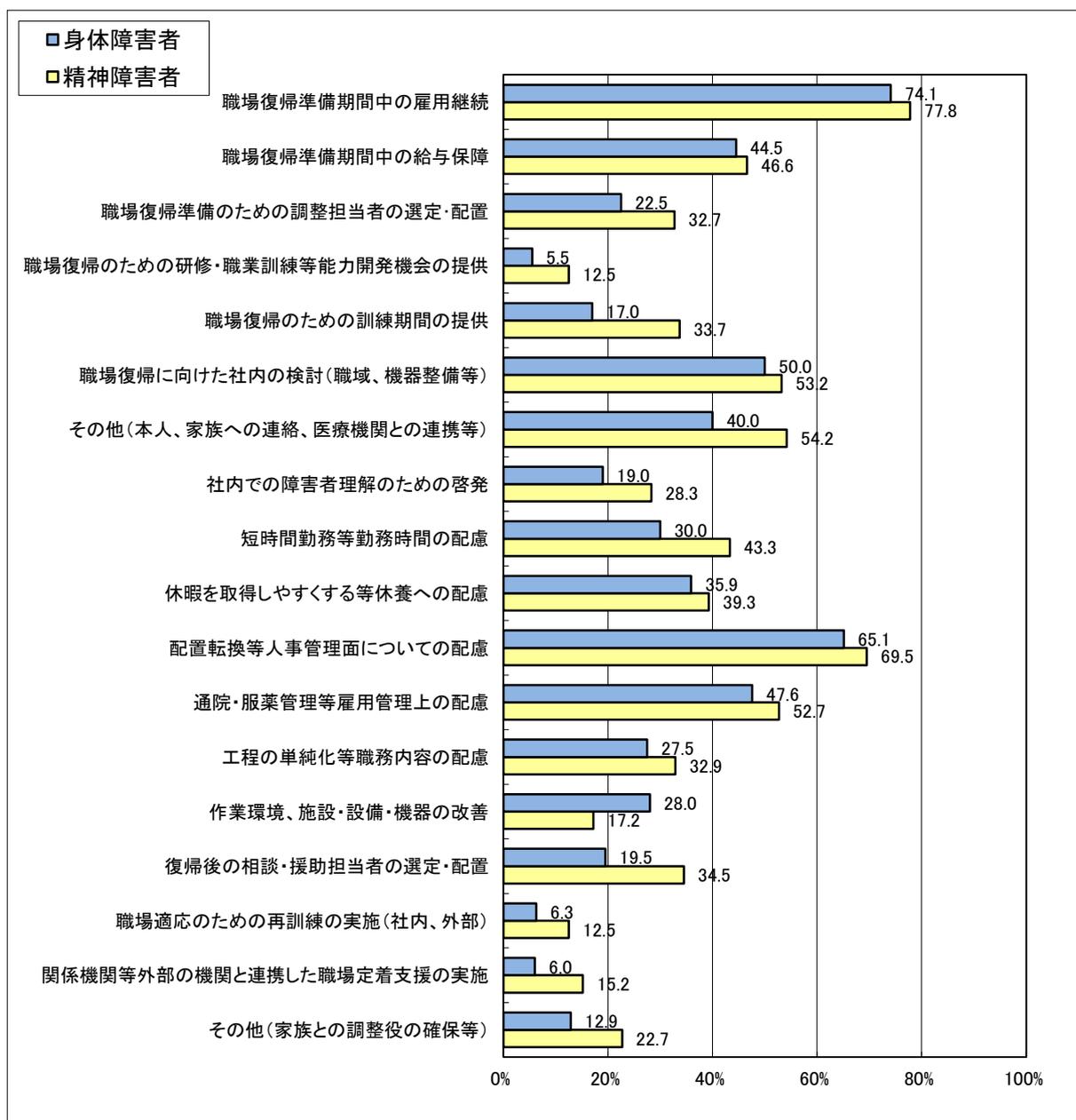


### (3) 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項

採用後に身体障害者となった従業員を雇用する事業所の 77.1%が職場復帰について配慮を行っている。配慮していることとして、「職場復帰準備期間中の雇用継続」が 74.1%と最も多くなっている。

採用後に精神障害者となった従業員を雇用する事業所の 67.5%が職場復帰について配慮を行っている。配慮していることとして、「職場復帰準備期間中の雇用継続」が 77.8%と最も多くなっている。

図4-3 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項（複数回答）



#### (4) 障害者雇用における事業所と関係機関の連携状況

##### ア 募集・採用する際の連携状況

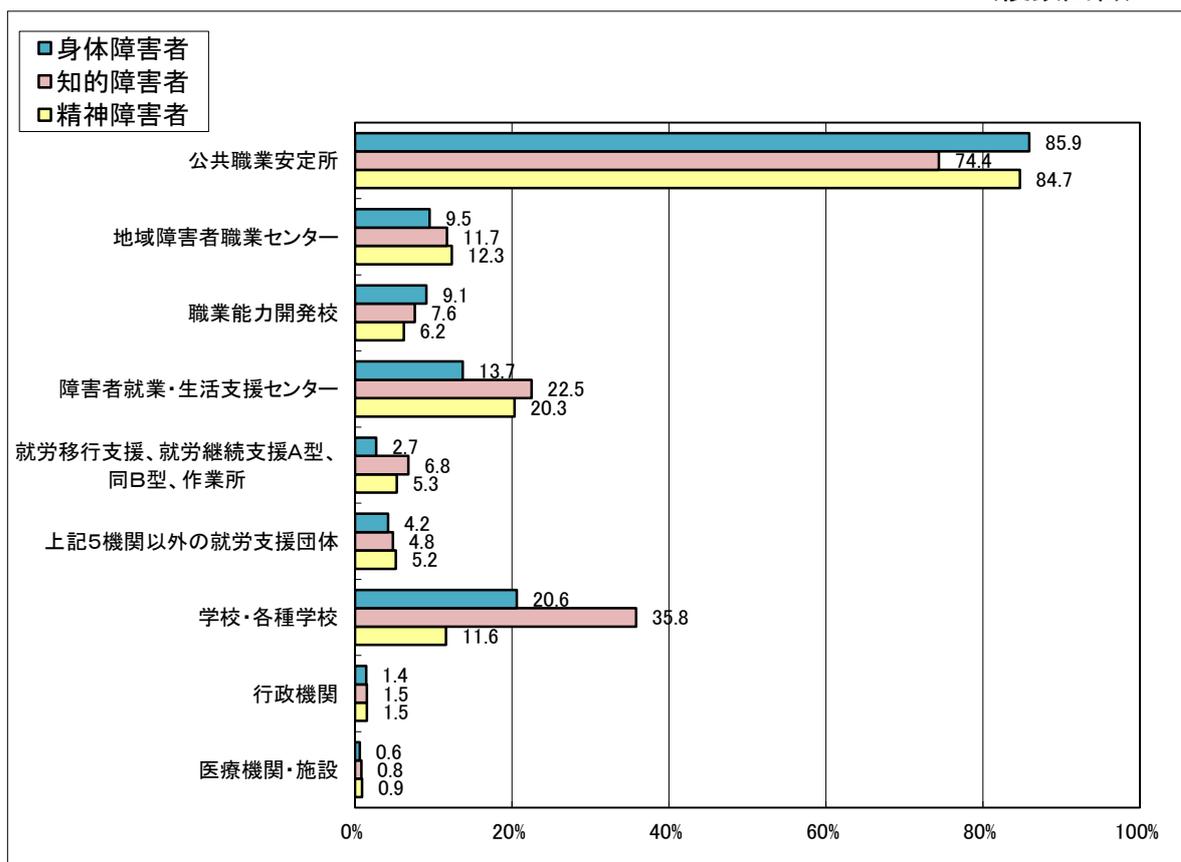
身体障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の37.9%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が85.9%、次いで、学校・各種学校が20.6%となっている。

知的障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の24.5%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が74.4%、次いで、学校・各種学校が35.8%となっている。

精神障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の17.7%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が84.7%、次いで、障害者就業・生活支援センターが20.3%となっている。

図4-4 募集・採用する際の事業所と関係機関の連携状況

(複数回答)



## イ 雇用継続、職場定着における連携状況

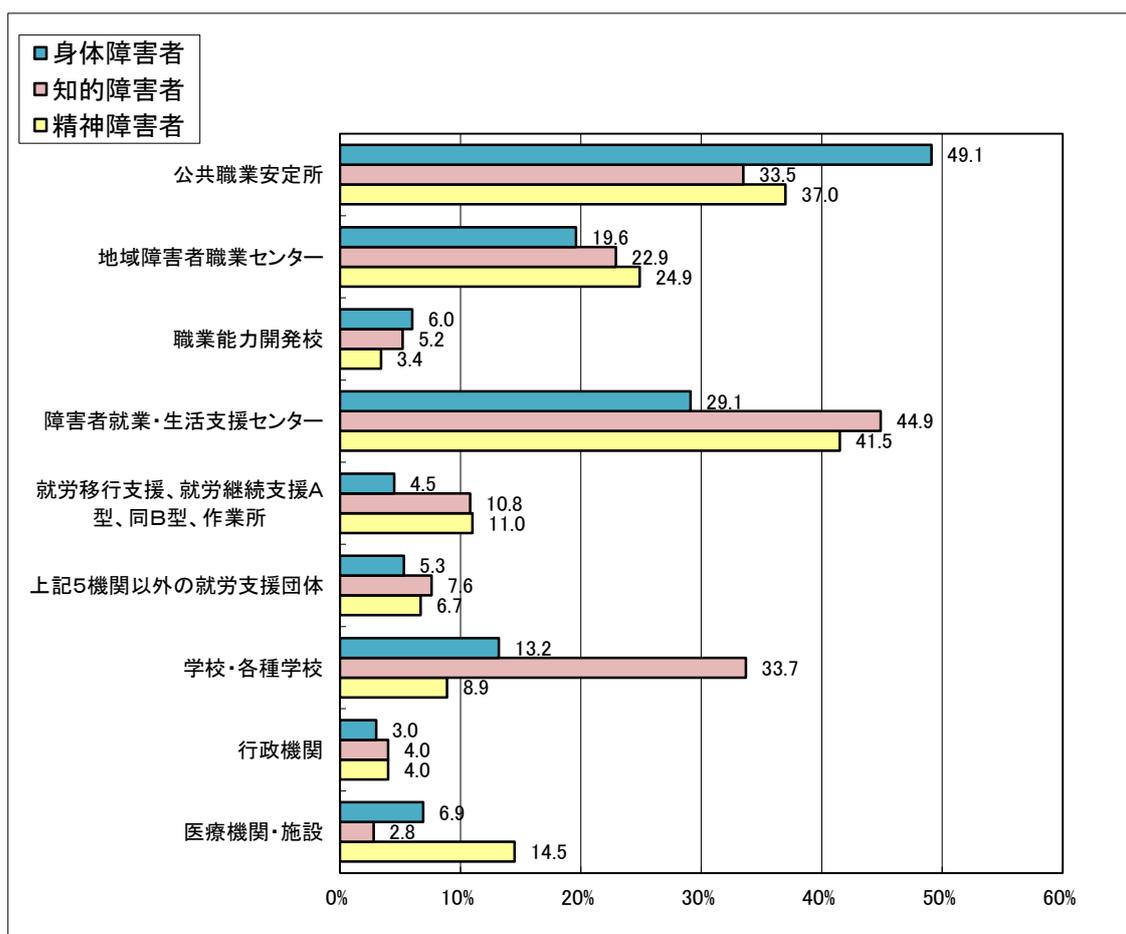
身体障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の13.0%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が49.1%、次いで、障害者就業・生活支援センター29.1%となっている。

知的障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の12.6%であり、利用している事業所の連携先をみると、障害者就業・生活支援センターが44.9%、次いで、学校・各種学校が33.7%となっている。

精神障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の8.5%であり、利用している事業所の連携先をみると、障害者就業・生活支援センターが41.5%、次いで、公共職業安定所が37.0%となっている。

図4-5 雇用継続・職場定着における事業所と関係機関の連携状況

(複数回答)



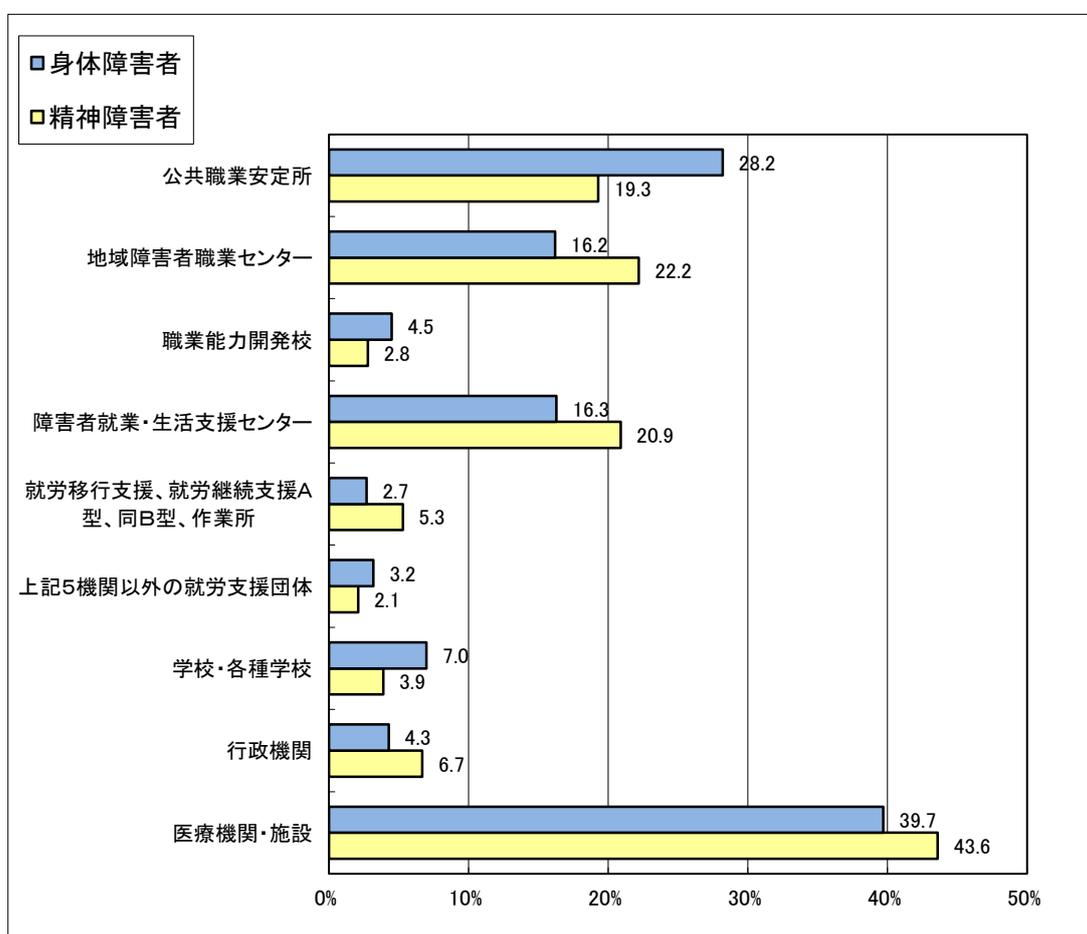
### ウ 職場復帰における連携状況

採用後に身体障害者となった従業員の職場復帰において、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の6.7%であり、利用している事業所の連携先をみると、医療機関・施設が39.7%、次いで、公共職業安定所が28.2%となっている。

採用後に精神障害者となった従業員の職場復帰において、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の5.3%であり、利用している事業所の連携先をみると、医療機関が43.6%、次いで、地域障害者職業センターが22.2%となっている。

図4-6 職場復帰における事業所と関係機関の連携状況

(複数回答)



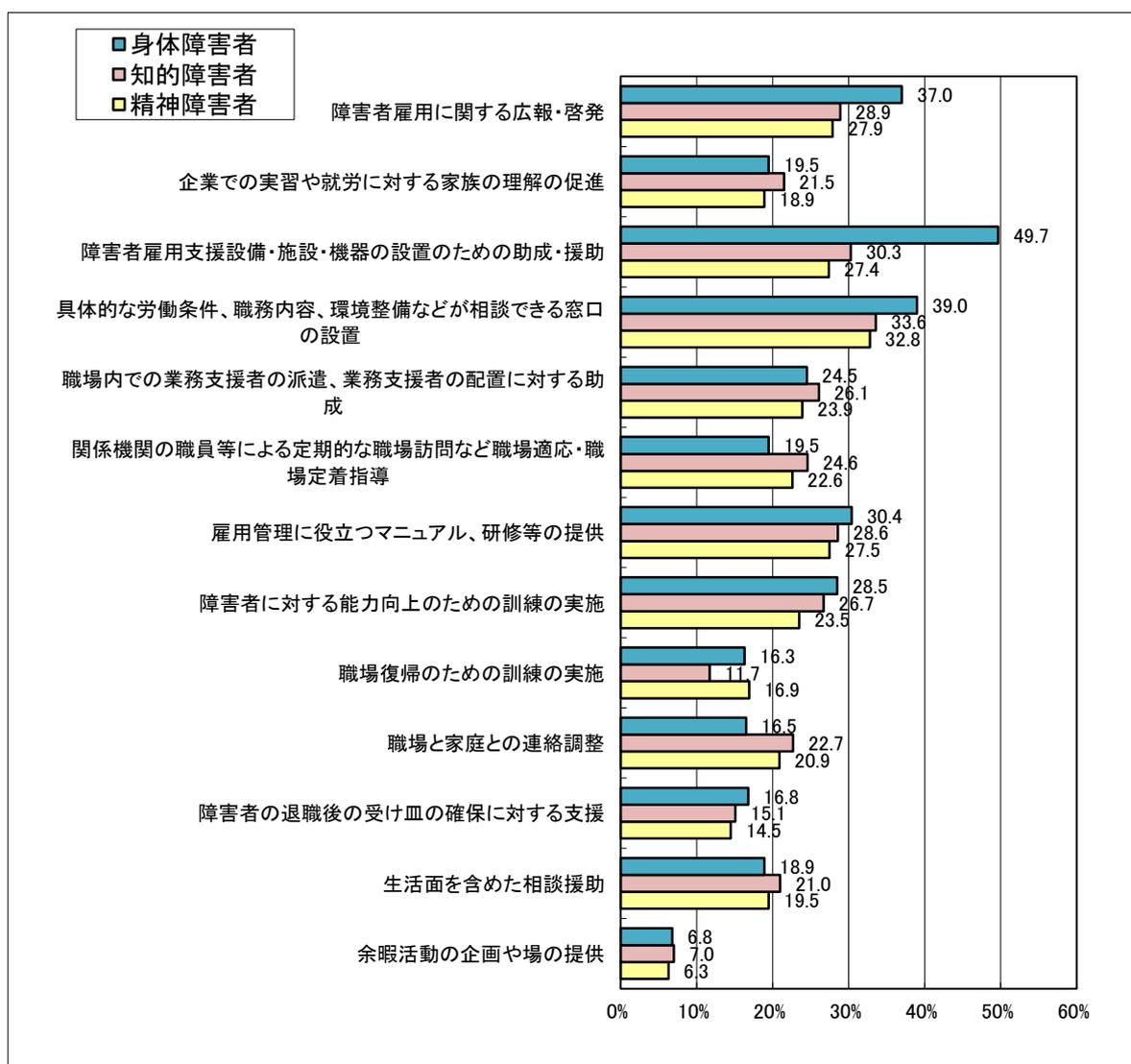
(5) 関係機関に期待する取組み

身体障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が49.7%、次いで「具体的な労働条件、職務内容等について相談できる窓口の設置」が39.0%、「障害者雇用に関する広報・啓発」が37.0%となっている。

知的障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、「具体的な労働条件、職務内容等について相談できる窓口の設置」が33.6%、次いで「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が30.3%、「障害者雇用に関する広報・啓発」が28.9%となっている。

精神障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、「具体的な労働条件、職務内容等について相談できる窓口の設置」が32.8%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が27.9%、「雇用管理に役立つマニュアル、研修等の提供」が27.5%となっている。

図4-7 関係機関に期待する取組み（複数回答）



## 5 今後の障害者雇用の方針について

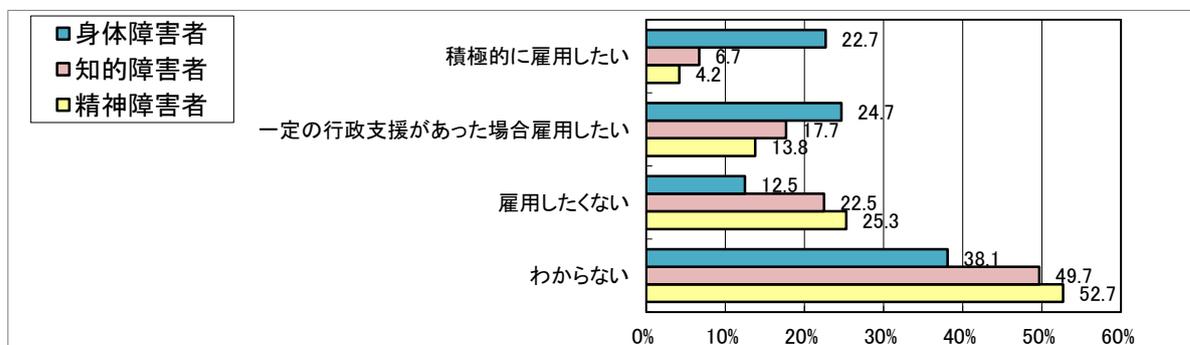
### (1) 今後の障害者雇用の方針

身体障害者の今後の雇用方針について、「積極的に雇用したい」が22.7%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が24.7%、「雇用したくない」が12.5%、「わからない」が38.1%であった。

知的障害者の今後の雇用方針について、「積極的に雇用したい」が6.7%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が17.7%、「雇用したくない」が22.5%、「わからない」が49.7%であった。

精神障害者の今後の雇用方針について、「積極的に雇用したい」が4.2%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が13.8%、「雇用したくない」が25.3%、「わからない」が52.7%であった。

図5-1 障害者雇用の方針



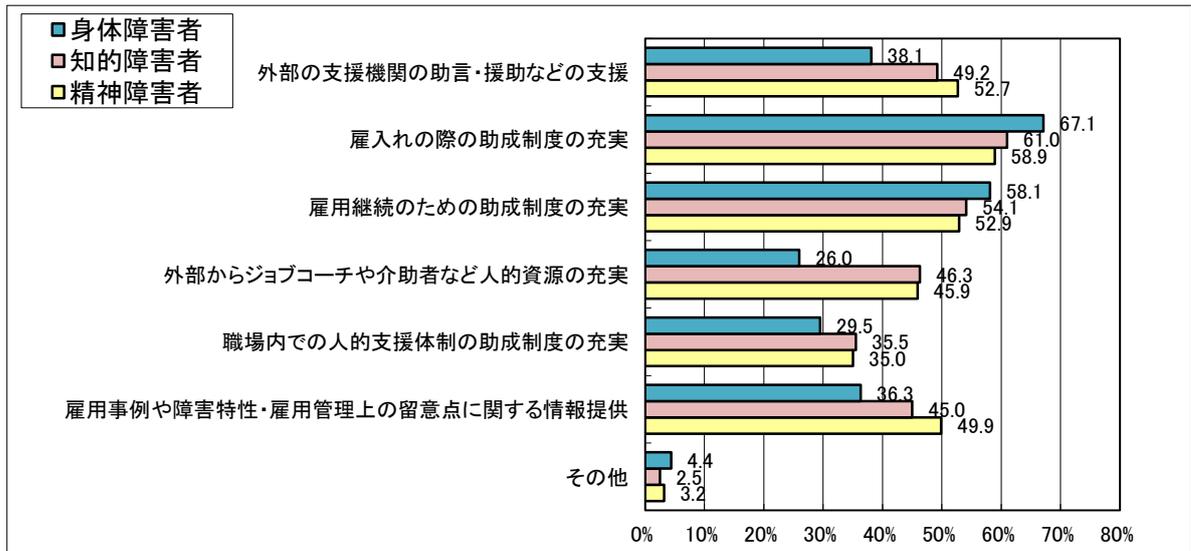
### (2) 障害者雇用を促進するために必要な施策

一定の行政支援のうち、身体障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「雇入れの際の助成制度の充実」が67.1%、次いで「雇用継続のための助成制度の充実」が58.1%、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が38.1%となっている。

知的障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「雇入れの際の助成制度の充実」が61.0%、次いで「雇用継続のための助成制度の充実」が54.1%、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が49.2%となっている。

精神障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「雇入れの際の助成制度の充実」が58.9%、次いで「雇用継続のための助成制度の充実」が52.9%、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が52.7%となっている。

図5-2 障害者雇用を促進するために必要な施策（複数回答）



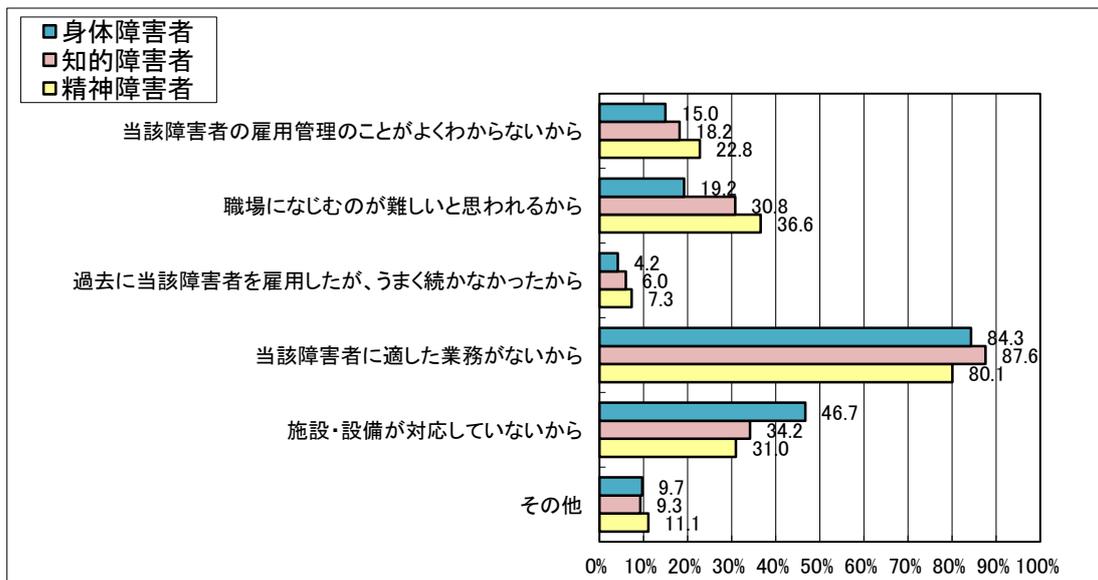
(3) 障害者を雇用しない理由

身体障害者を雇用しない理由は、「当該障害者に適した業務がないから」が84.3%、次いで「施設・設備が対応していないから」が46.7%、「職場になじむのが難しいと思われるから」が19.2%となっている。

知的障害者を雇用しない理由は、「当該障害者に適した業務がないから」が87.6%、次いで「施設・設備が対応していないから」が34.2%、「職場になじむのが難しいと思われるから」が30.8%となっている。

精神障害者を雇用しない理由は、「当該障害者に適した業務がないから」が80.1%、次いで「職場になじむのが難しいと思われるから」が36.6%、「施設・設備が対応していないから」が31.0%となっている。

図5-3 障害者を雇用しない理由（複数回答）



## II 個人調査

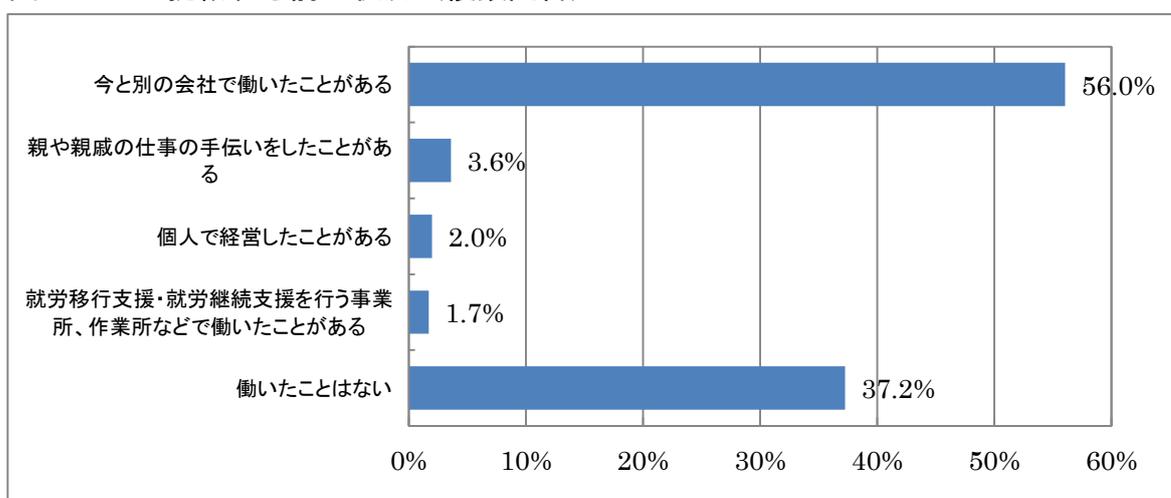
### 1 身体障害者

事業所調査の対象事業所に雇用されている障害者のうち、身体障害者 7,507 人から得た回答に基づいて集計を行った。

#### (1) 就職する前の状況

現在の会社に入る前に障害者となった人の、現在の会社に就職する前の状況について、「今と別の会社で働いたことがある」と回答した者は 56.0%であり、平均転職回数は、2.2 回である。

図 6-1 就職する前の状況（複数回答）



#### (2) 前職の離職理由

転職経験者の現在の勤め先に転職する直前の職場を離職した理由については、個人的理由が 61.3%と最も多く、その主な理由としては、「賃金、労働条件に不満」が 32.0%と最も多く、次いで「職場の雰囲気・人間関係」が 29.4%となっている。

図 6-2 離職経験者の前職の離職理由

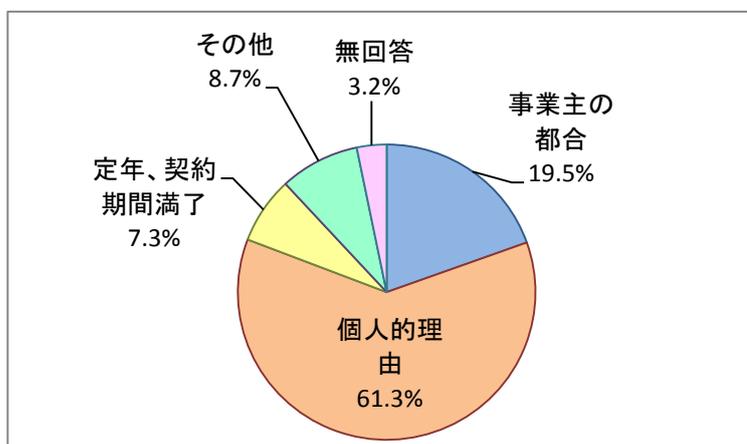
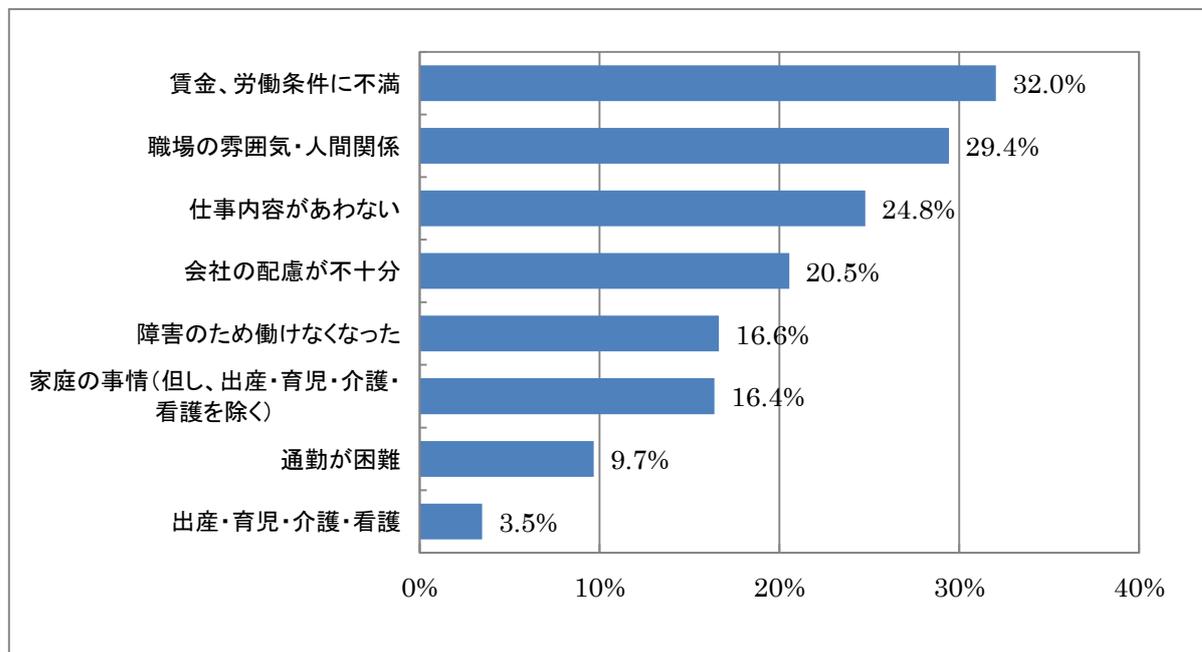


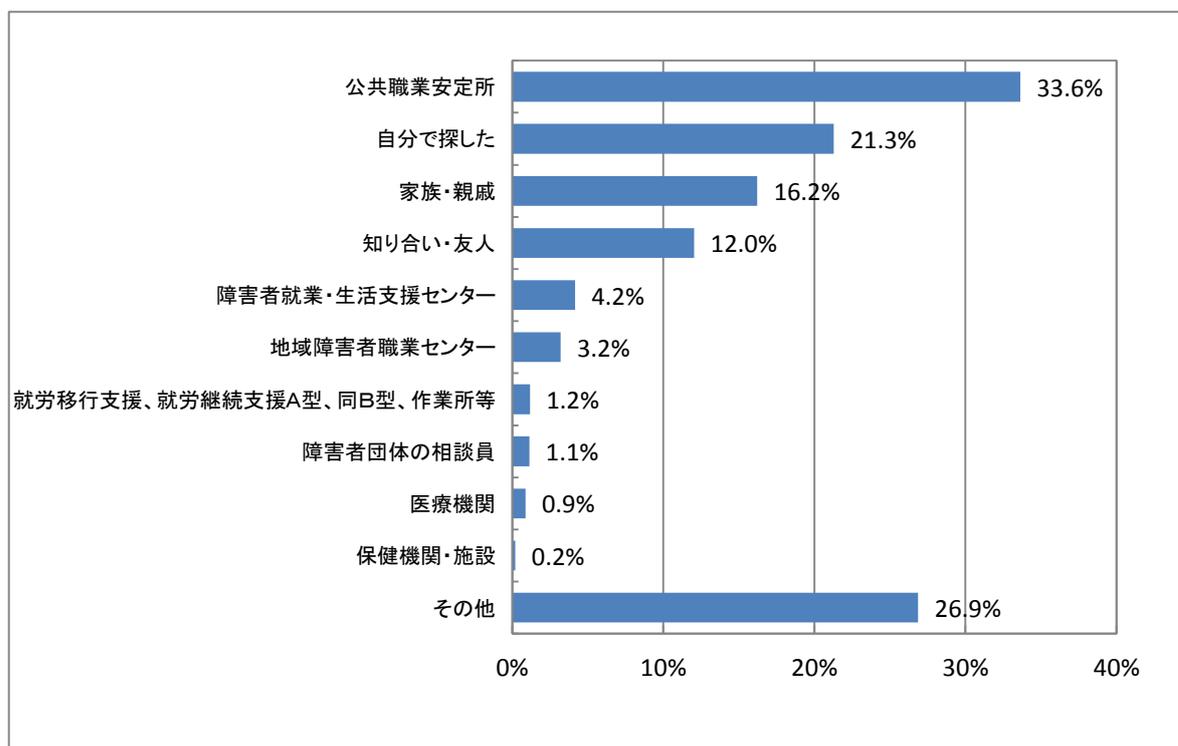
図6-3 個人的理由の具体的な内容（複数回答）



(3) 就職に際しての相談先

就職に際しての相談先については、「公共職業安定所」が33.6%と最も多く、次いで「自分で探した」が21.3%となっている。

図6-4 就職に際しての相談先（複数回答）

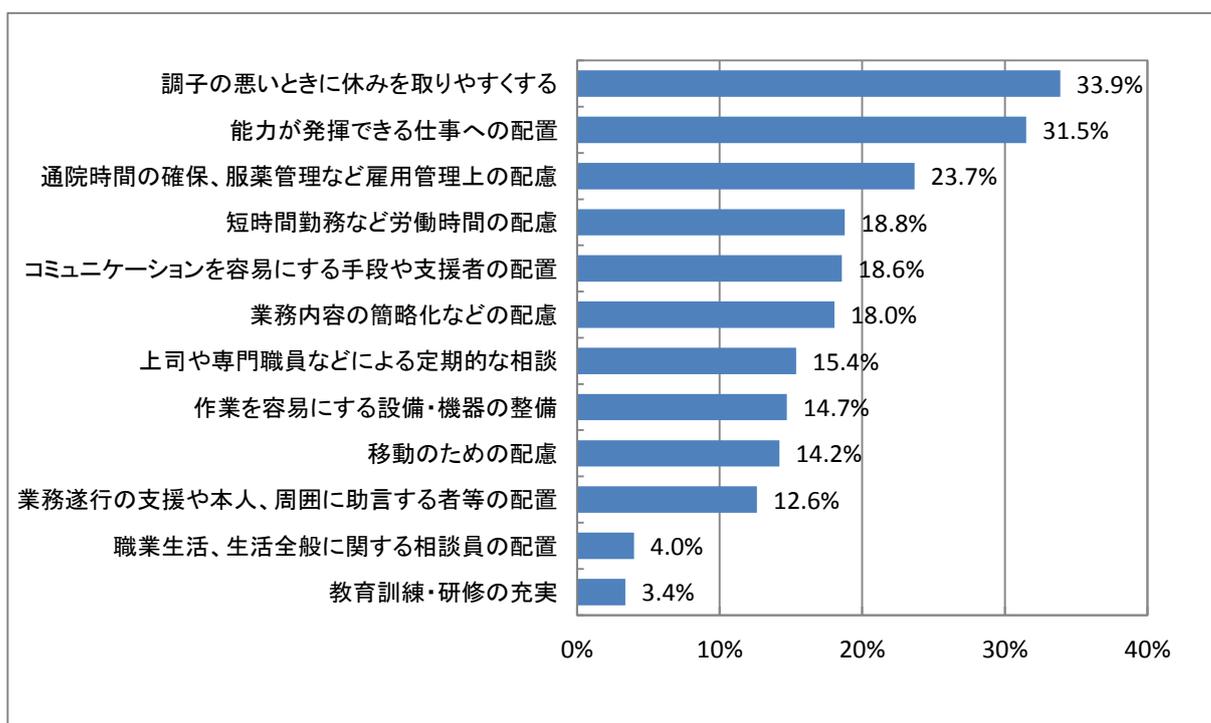


#### (4) 職場における障害に配慮した支援

職場において障害に配慮した支援を受けているかについては、「支援を受けている」と回答した者が45.9%となっている。

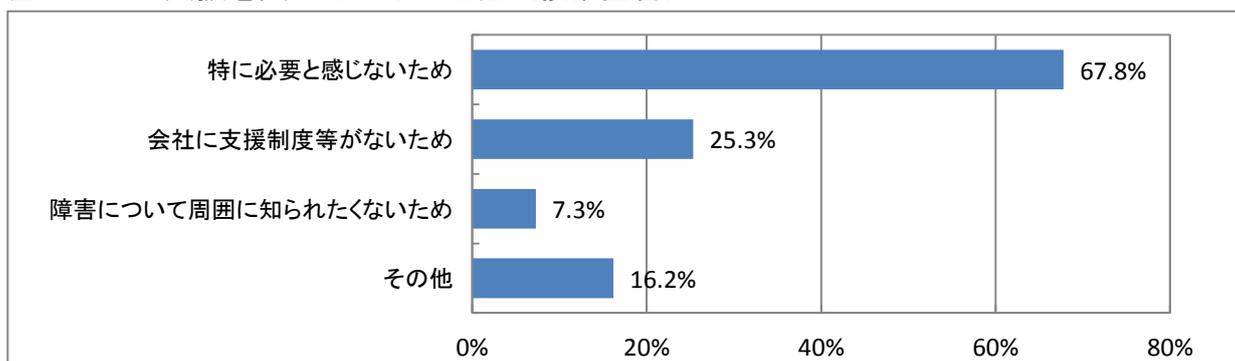
支援を受けている人のうち、職場で配慮されている事項としては、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」(33.9%)が最も多く、次いで「能力が発揮できる仕事への配置」(31.5%)、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」(23.7%)が多くなっている。

図6-5 職場における障害に配慮した支援（複数回答）



支援を受けていない人のうち、支援を受けていない又は希望しない理由としては、「特に必要と感じないため」(67.8%)、「会社に支援制度等がないため」(25.3%)が順に多くなっている。

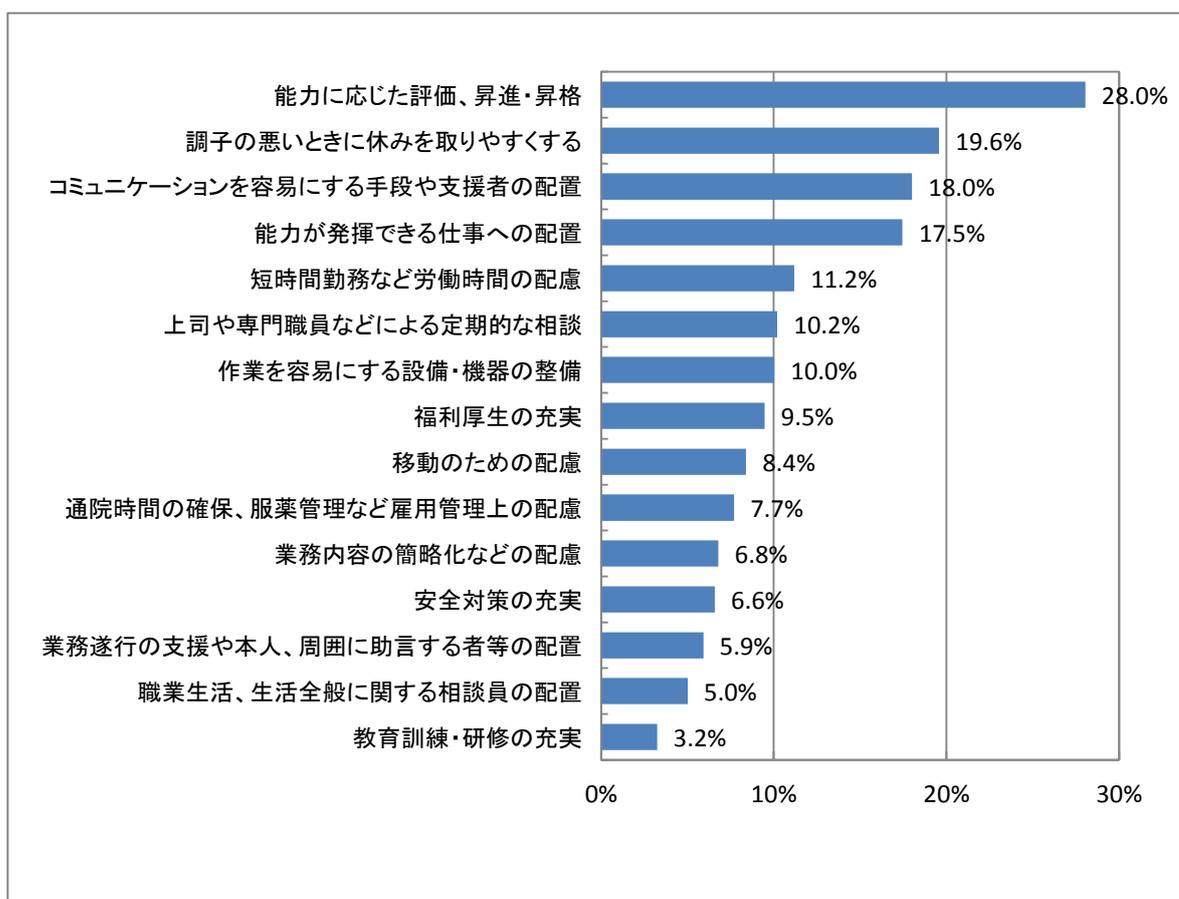
図6-6 支援を受けていない理由（複数回答）



#### (5) 職場における改善等が必要な事項

現在の会社で仕事を続けていく上で、何らかの改善・充実・整備が必要と回答した者は、38.2%である。そのうち、改善・充実・整備が必要と思われる事項としては、「能力に応じた評価、昇進・昇格」(28.0%)、「調子の悪いときに休みを取りやすくする」(19.6%)、「コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」(18.0%)が順に多くなっている。

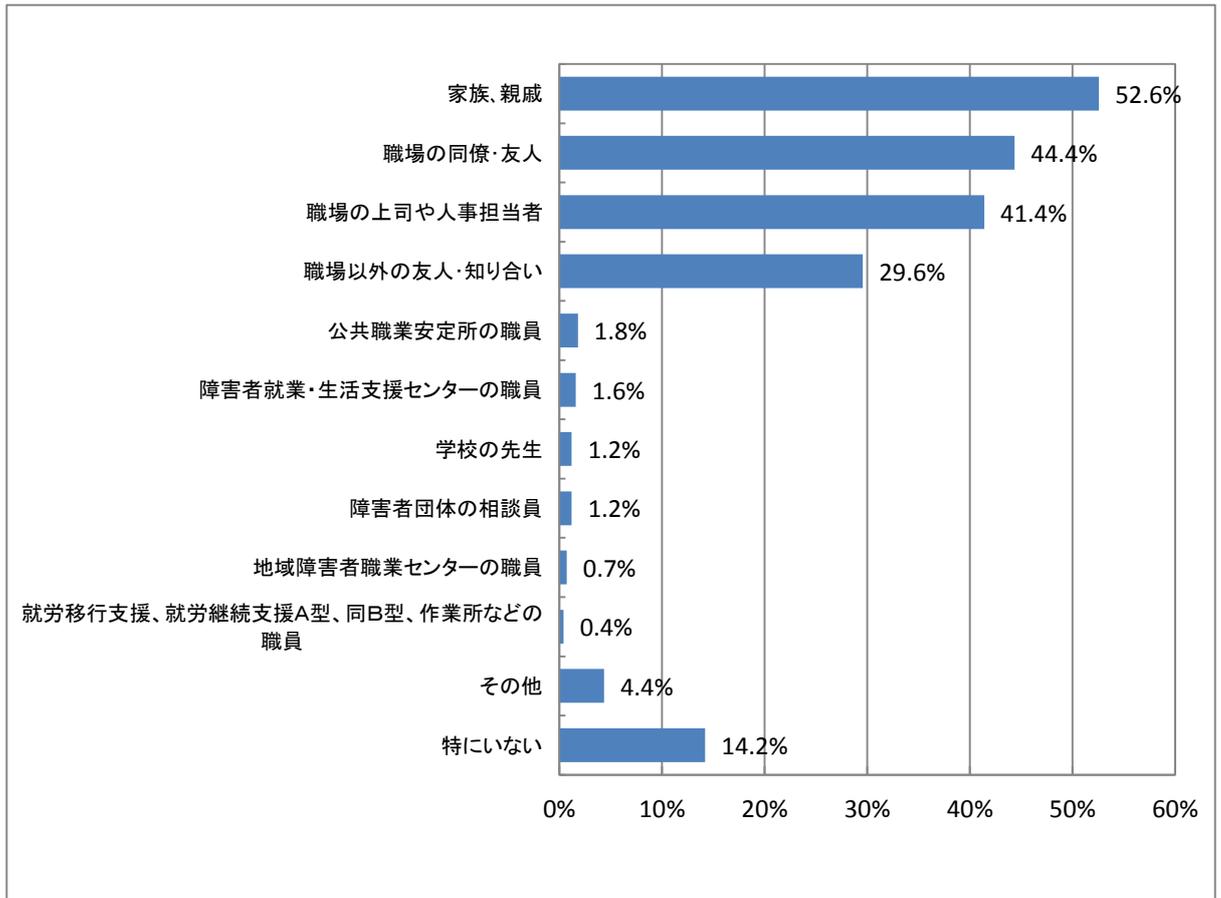
図6-7 改善等が必要な事項（複数回答、2つまで）



#### (6) 仕事に関する相談相手

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いた時の主な相談相手については、「家族・親戚」(52.6%)、「職場の同僚・友人」(44.4%)、「職場の上司や人事担当者」(41.4%)が順に多くなっている。

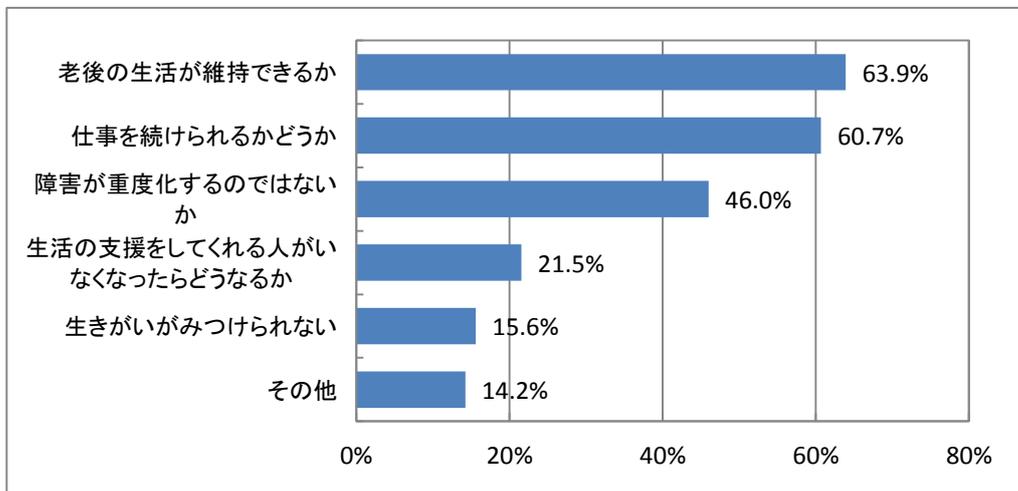
図6-8 仕事に関する相談相手（複数回答）



(7) 将来への不安

将来に対する不安について、「ある」と回答した者は70.0%である。そのうち、不安に思っている事項としては、「老後の生活が維持できるか」(63.9%)、「仕事を続けられるかどうか」(60.7%)が順に多くなっている。

図6-9 将来への不安（複数回答）



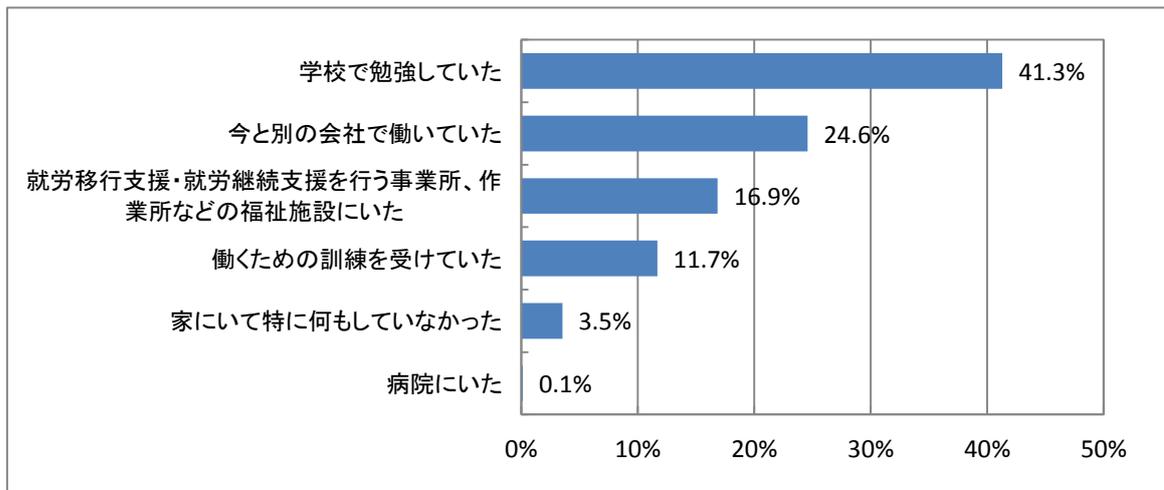
## 2 知的障害者

事業所調査の対象事業所に雇用されている障害者のうち、知的障害者 1,620 人から得た回答に基づいて集計を行った。

### (1) 就職する前の状況

現在の会社に入る前の状況については、「学校で勉強していた」(41.3%)、「別の会社で働いていた」(24.6%)が順に多くなっている。

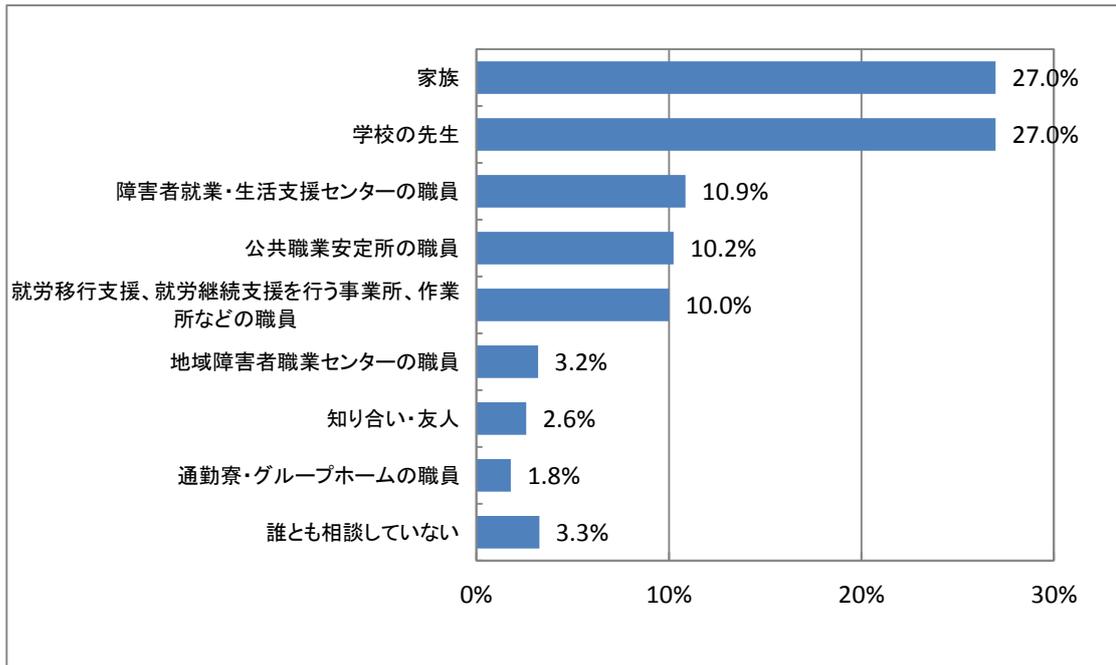
図 7-1 就職する前の状況



### (2) 就職にあたっての相談相手

現在の会社に就職する際の主な相談相手については、「家族」「学校の先生」が 27.0%で最も多く、次いで障害者就業・生活支援センターの職員 (10.9%)が多くなっている。

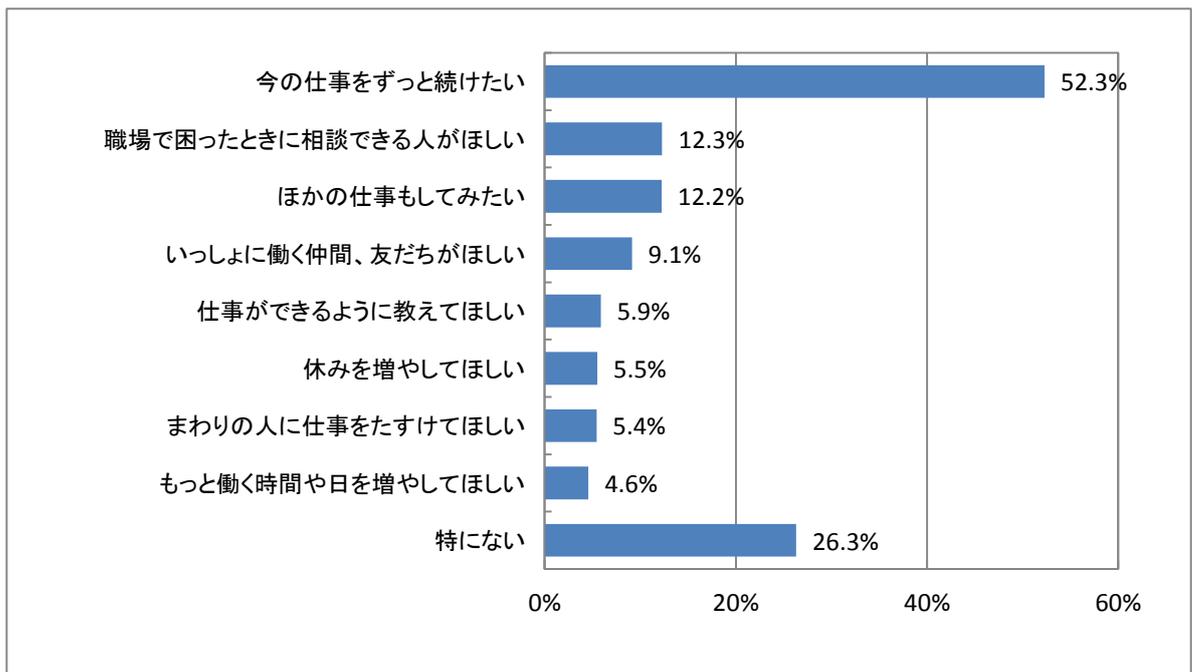
図7-2 就職にあたっての相談相手



(3) 職場での要望事項

現在の職場での要望事項については、「今の仕事をずっと続けたい」(52.3%)が最も多く、次いで「職場で困ったときに相談できる人がほしい」(12.3%)、「ほかの仕事もしてみたい」(12.2%)となっている。

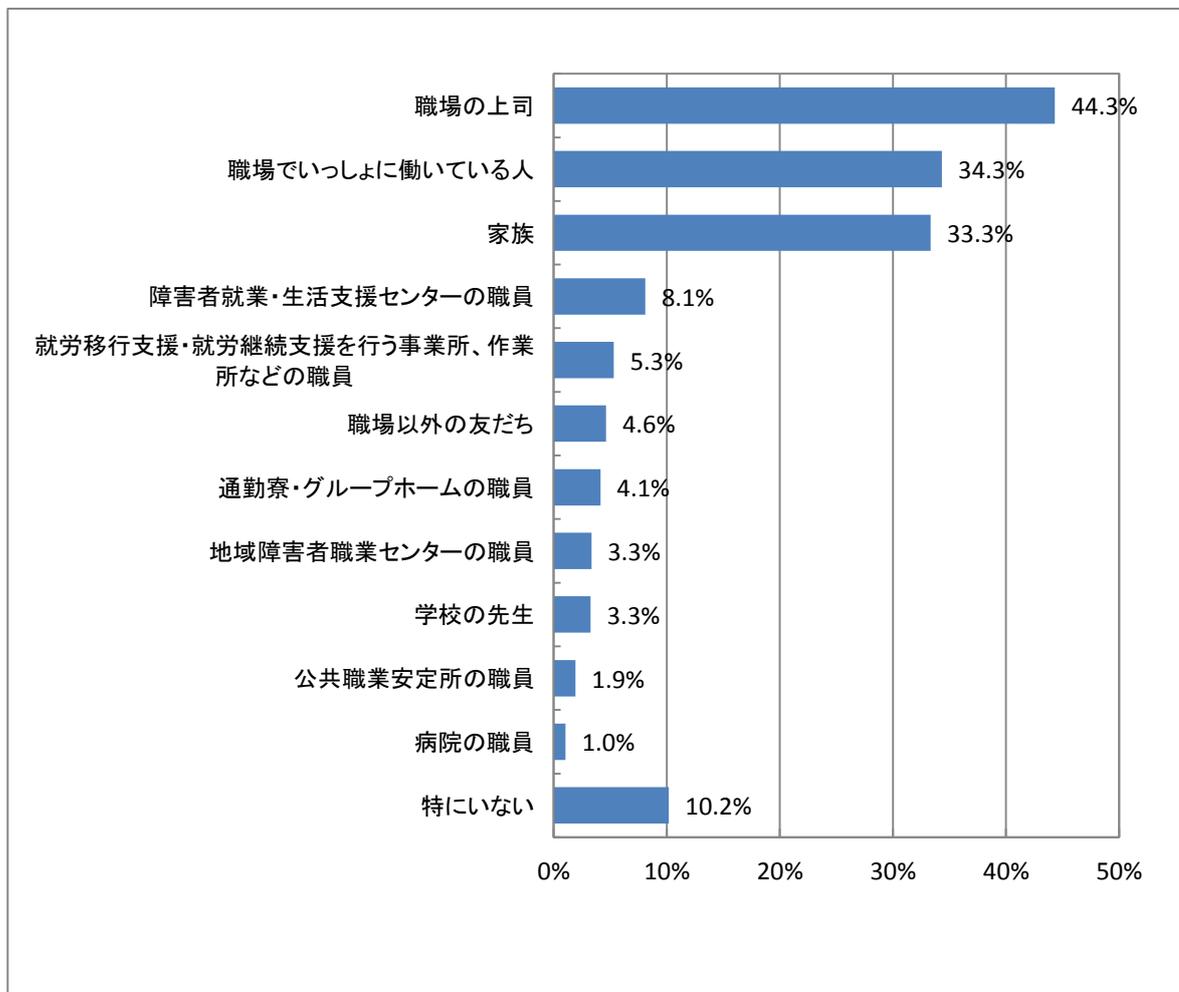
図7-3 職場での要望事項（複数回答）



#### (4) 職場で困ったときの相談相手

職場で困ったときの主な相談相手については、「職場の上司」(44.3%)、「職場でいっしょに働いている人」(34.3%)が順に多くなっている。

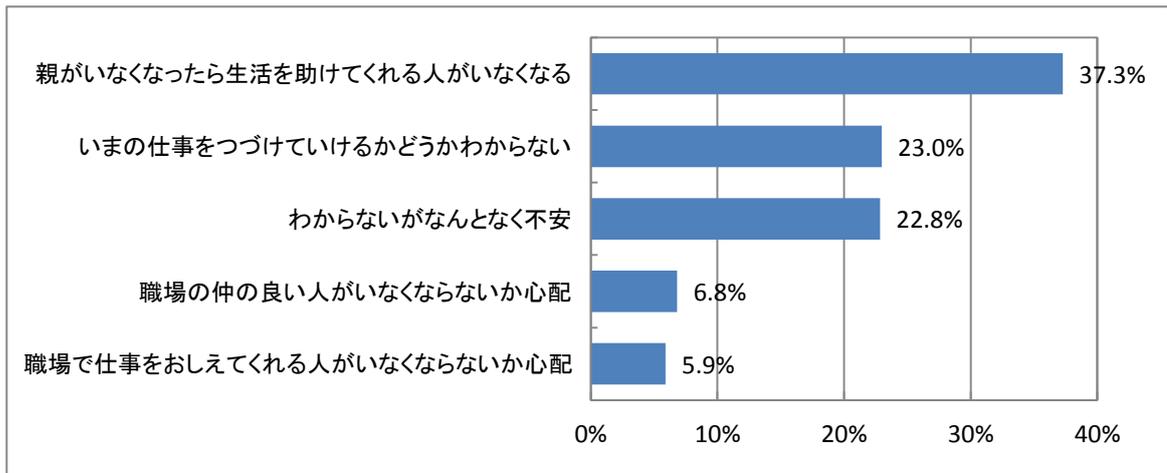
図7-4 職場で困った時の相談相手(複数回答)



#### (5) 将来への不安

将来に対する不安について、「ある」と回答した者は47.0%である。その理由としては、「親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる」(37.3%)、「いまの仕事をつづけていけるかどうかわからない」(23.0%)が順に多くなっている。

図7-5 将来への不安



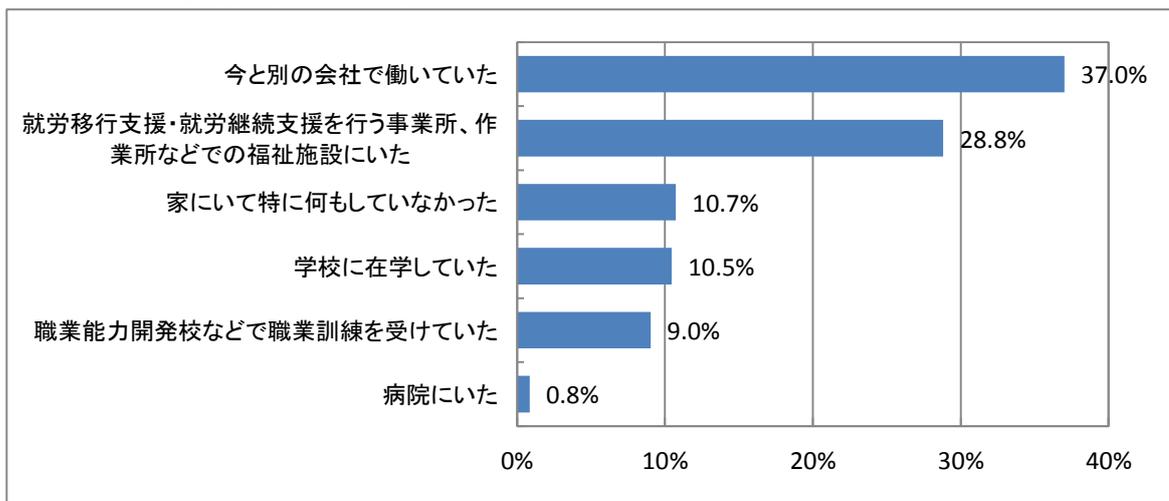
### 3 精神障害者

事業所調査の対象事業所に雇用されている障害者のうち、精神障害者 552 人から得た回答に基づいて集計を行った。

#### (1) 就職する前の状況

現在の会社に入る前に精神疾患であると診断を受けた人の、現在の会社に就職する前の状況について、「今と別の会社で働いていた」と回答した者は 37.0% である。

図 8-1 就職する前の状況



#### (2) 前職の離職理由

転職経験者の現在の勤め先に転職する直前の職場を離職した理由については、個人的理由が 56.5% と最も多く、その主な理由としては、「職場の雰囲気・人間関係」が 33.8% と最も多く、次いで「賃金、労働条件に不満」(29.7%)、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」「仕事内容が合わない(自分に向かない)」(28.4%) が多くなっている。

図 8-2 前職の離職理由

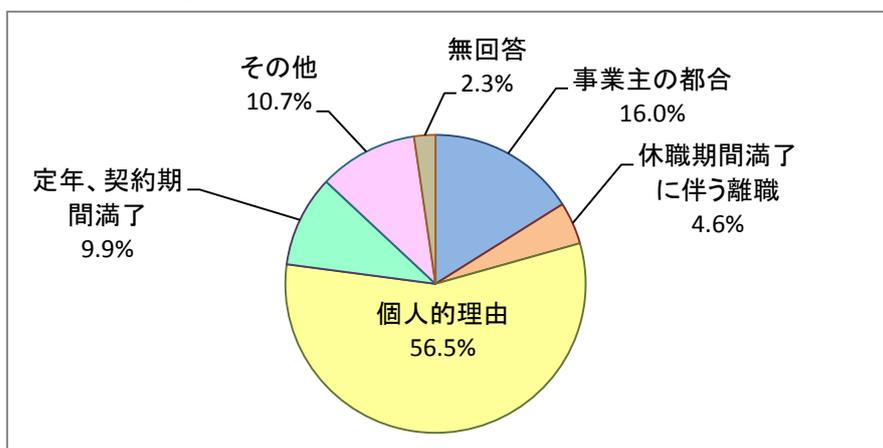
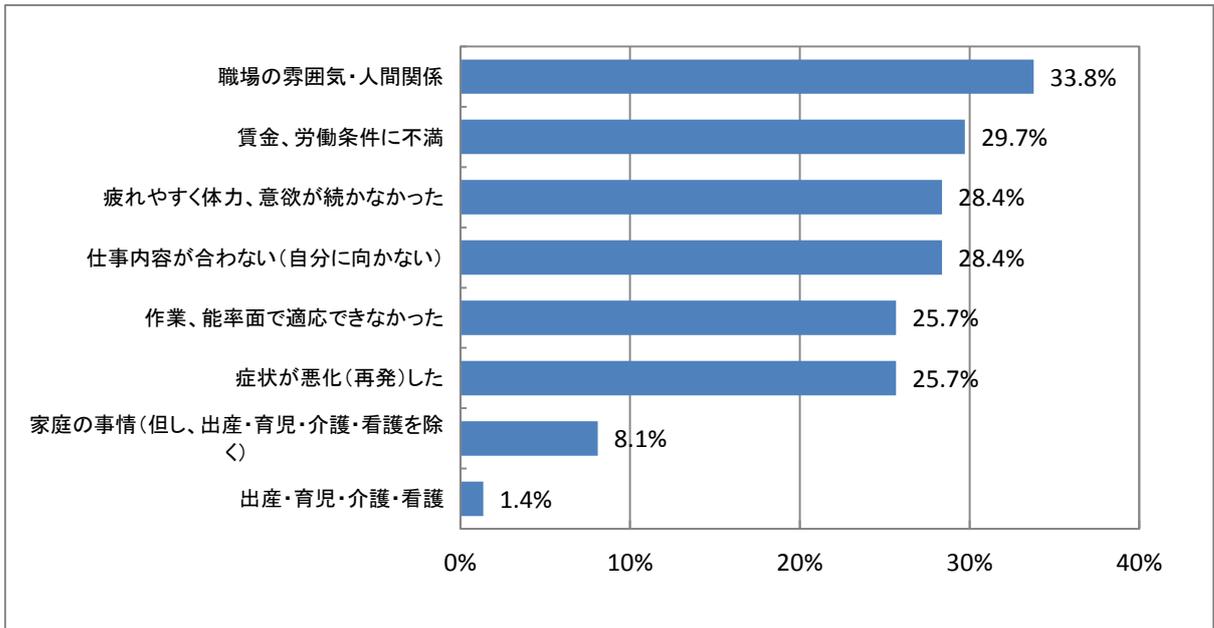


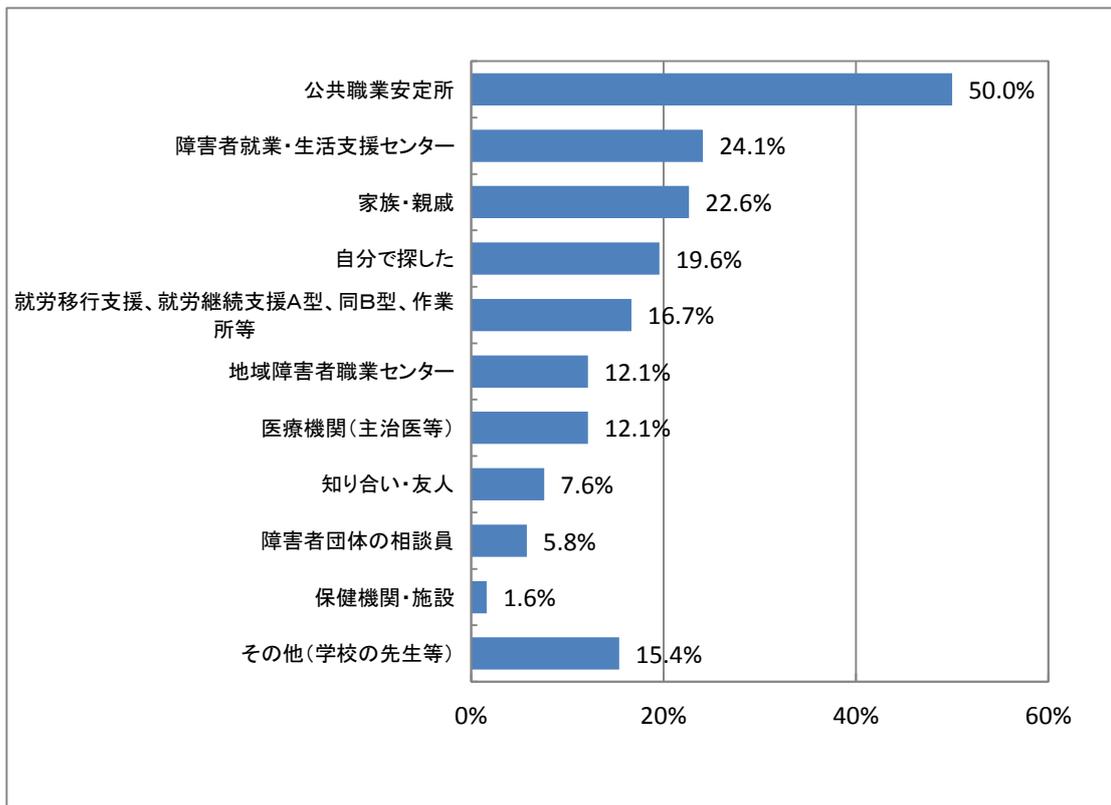
図8-3 個人的理由の具体的な内容（複数回答）



(3) 就職に際しての相談先

就職に際しての相談先については、「公共職業安定所」が50.0%と最も多く、次いで「障害者就業・生活支援センター」が24.1%となっている。

図8-4 就職に際しての相談先（複数回答）

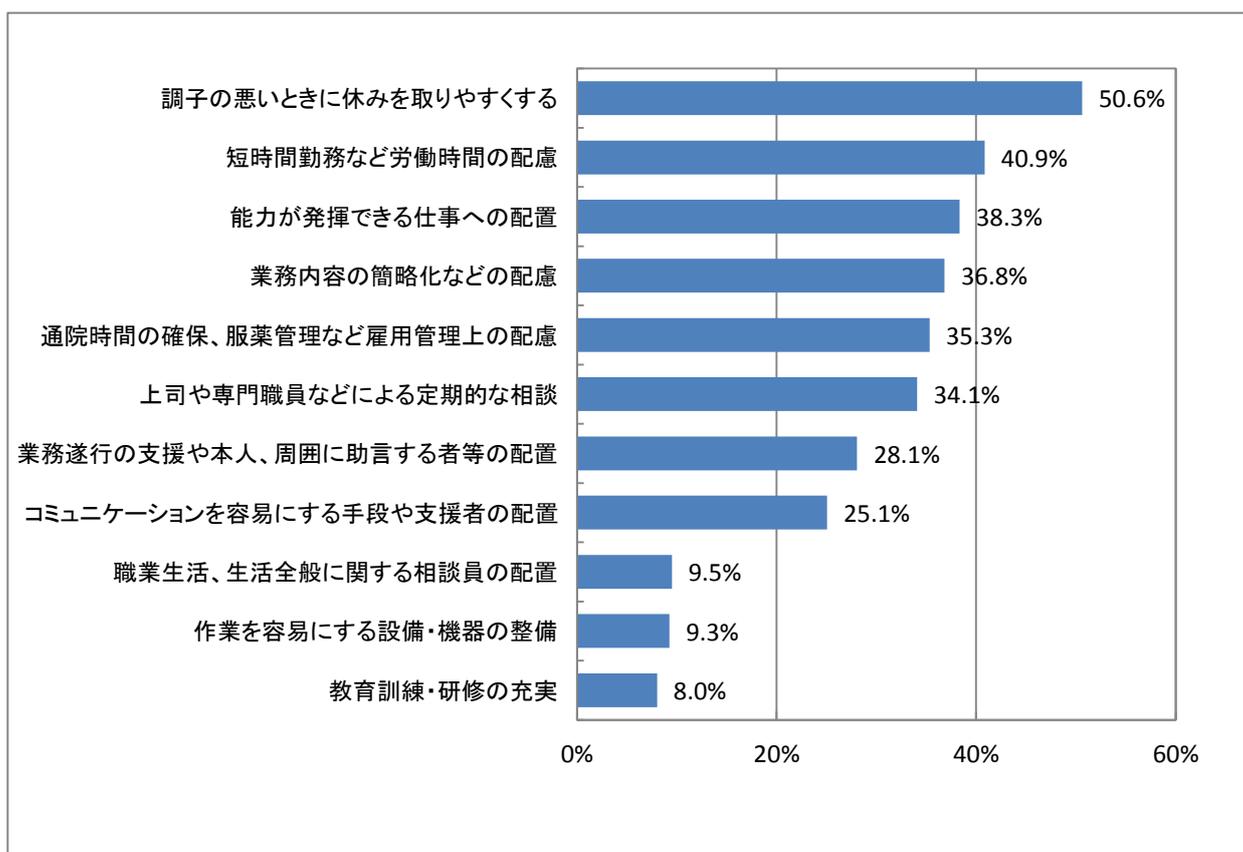


#### (4) 職場における障害に配慮した支援

職場において障害に配慮した支援を受けているかについては、「支援を受けている」と回答した者が72.3%となっている。

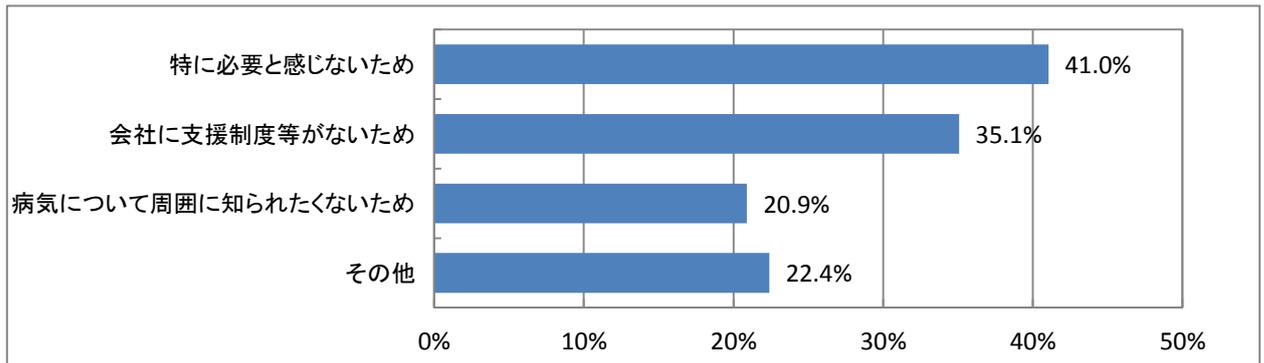
支援を受けている人のうち、職場で配慮されている事項としては、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」(50.6%)が最も多く、次いで「短時間勤務など労働時間の配慮」(40.9%)、「能力が発揮できる仕事への配置」(38.3%)が多くなっている。

図8-5 職場における障害に配慮した支援（複数回答）



支援を受けていない人のうち、支援を受けていない又は希望しない理由としては、「特に必要と感じないため」(41.0%)、「会社に支援制度等がないため」(35.1%)が順に多くなっている。

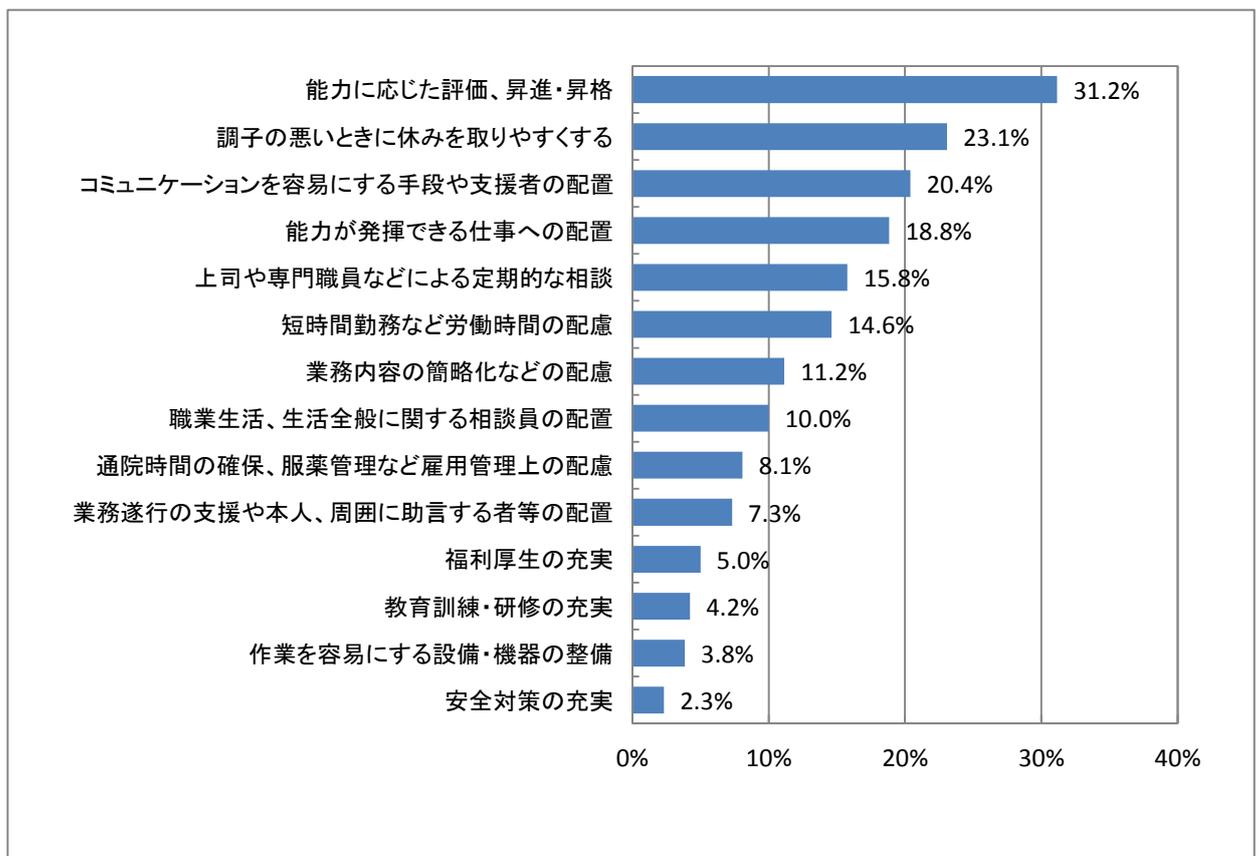
図8-6 支援を受けていない理由（複数回答）



(5) 改善等が必要な事項

仕事を続けていく上で、さらに改善・充実・整備が必要と回答した者は、47.1%である。そのうち、改善・充実・整備が必要と思われる事項としては、「能力に応じた評価、昇進・昇格」(31.2%)、「調子の悪いときに休みを取りやすくする」(23.1%)が順に多くなっている。

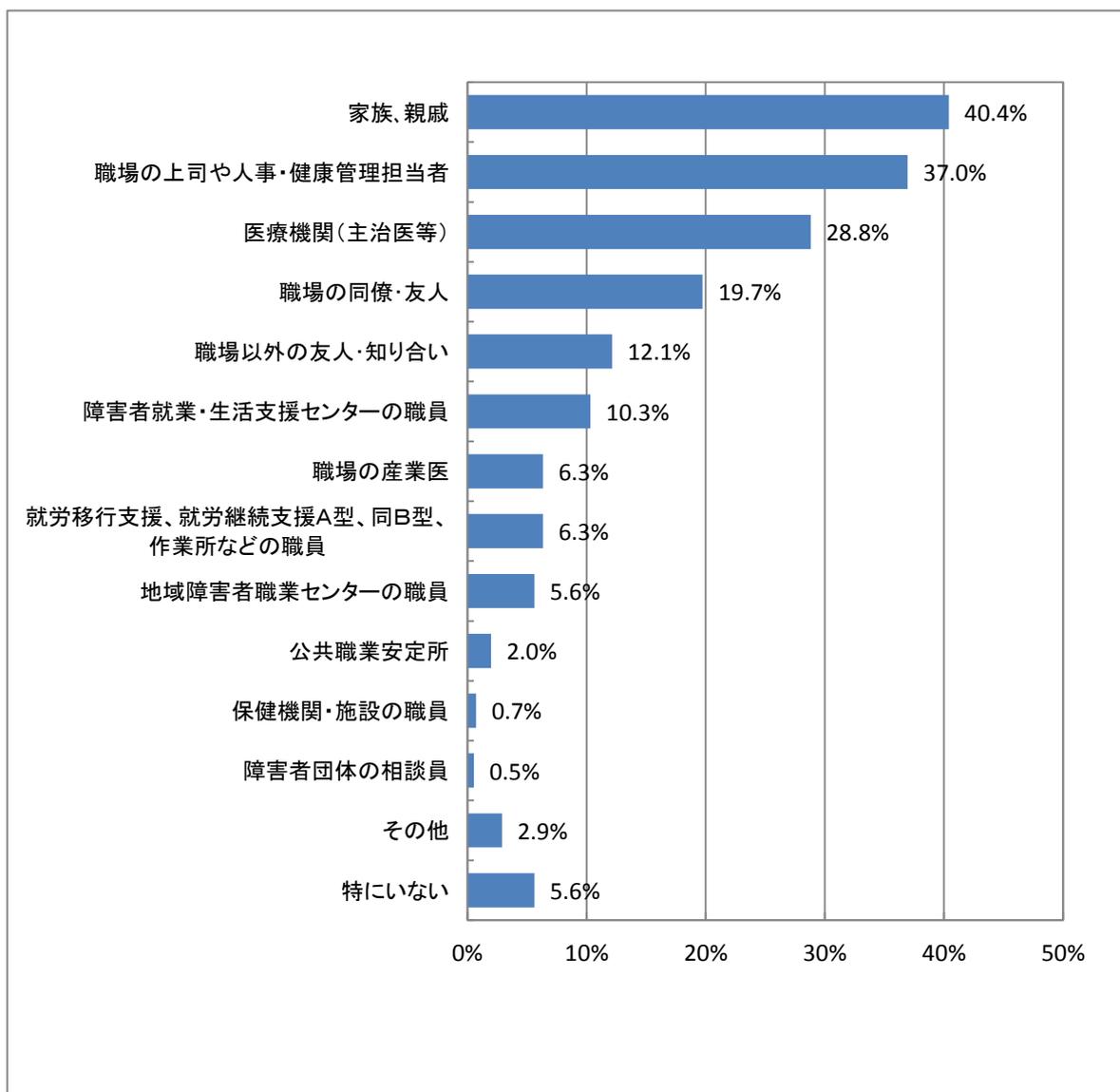
図8-7 改善等が必要な事項（複数回答、2つまで）



(6) 仕事に関する相談相手

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いた時の主な相談相手については、「家族・親戚」(40.4%)、「職場の上司や人事・健康管理担当者」(37.0%)、「医療機関(主治医等)」(28.8%)が順に多くなっている。

図8-8 仕事に関する相談相手(複数回答、2つまで)



(7) 将来への不安

将来に対する不安について、「ある」と回答した者は81.9%である。そのうち、不安に思っている事項としては、「仕事を続けられるかどうか」(71.5%)、「老後の生活が維持できるか」(68.1%)が順に多くなっている。

図8-9 将来への不安（複数回答）

