

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** -

厚生労働省では、平成15年11月に民間事業所における障害者の雇用の実態を把握するため、障害者雇用実態調査を実施した。本調査では、以下の2つの調査を行った。

- ・「事業所調査」： 全国の従業員5人以上の民営の事業所を対象に実施
- ・「個人調査」： 「事業所調査」の対象事業所に常用雇用されている身体障害者・知的障害者・精神障害者を対象に、職業生活に対する意識等についての調査を実施(精神障害者を対象とする「個人調査」は今回初めて実施)

〔調査の概要〕

- ・ 事業所調査票の回収数は、5,007事業所(回収率71.5%)、個人票調査票の回収数は身体障害者10,190人(回収率63.2%)、知的障害者986人(回収率62.0%)、精神障害者47人(回収率23.5%)であった。
- ・ 事業所調査による雇用状況については、産業・規模別の回収結果をもとに復元を行った推計値である。
- ・ この調査は、5年ごとに実施しているものであり、前は平成10年に行っている。
- ・ 今回の調査においては、精神障害者の雇用支援策の充実を図るため、精神障害者の雇用の実態を詳細に把握することとし、身体障害者及び知的障害者と同様な調査を行ったものである。

〔調査結果の概要〕

I 事業所調査

1 精神障害者の雇用の現況

(1) 精神障害者の所定労働時間

精神障害者の週所定労働時間別の雇用状況については、「通常勤務(30時間以上)」が88.7%で最も多く、次いで「20時間以上30時間未満」(4.4%)、「20時間未満」(3.6%)となっている。(図6, 15, 17)

(単位%)

	週30時間以上	20～30時間	20時間未満	不明
精神障害者	88.7	4.4	3.6	3.2
身体障害者	89.1	8.0	1.2	1.7
知的障害者	78.6	2.8	0.2	18.5

(2) 精神障害者の休職状況

調査時点を含み概ね1ヶ月以上の休職をしている者は、労働者全体の10.9%となっている。(身体障害者3.2%、知的障害者0.4%)(図7, 14, 18)

(3) 精神障害者であることの確認方法

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る確認が39.8%で、医師の診断等による確認が58.6%となっている。手帳の等級で最も多いのは「2級」で17.4%、医師の診断等による確認のうち最も多い疾病は、「うつ病」で48.5%となっている。(図16)

2 障害者の雇用に当たっての課題・配慮事項(図20、21:いずれも複数回答(以下「MA」という。))

(1) 雇用するに当たっての課題

ア 身体障害者

身体障害者の雇用上の課題について、身体障害者を雇用している事業所の69.0%が「ある」としている。課題として最も多いのが、「会社内に適当な仕事があるか」で76.6%、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」(45.4%)、「設備・施設・機器の改善をどうすればよいか」(37.9%)、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」(35.0%)となっている。

イ 知的障害者

知的障害者の雇用上の課題について、知的障害者を雇用している事業所の73.5%が「ある」としている。課題として最も多いのが、「会社内に適当な仕事があるか」で81.4%、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」(42.6%)、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」(40.8%)、「社内において障害の理解・知識が得られるか」(35.8%)となっている。

ウ 精神障害者

精神障害者の雇用上の課題について、精神障害者を雇用している事業所の72.7%が「ある」としている。課題として最も多いのが、「会社内に適当な仕事があるか」で79.6%、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」(41.2%)、「社内において障害についての理解・知識が得られるか」(38.7%)、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」(38.1%)となっている。

(2) 雇用している障害者への配慮事項

ア 身体障害者

身体障害者を雇用している事業所のうち、雇用上何らかの配慮をしている事業所は68.7%である。配慮の内容として最も多いのが、「配置転換等人事管理面についての配慮」で54.5%、次いで「通院・服薬管理等医療上の配慮」(39.4%)、「駐車場、住宅の確保等通勤への配慮」(30.3%)となっている。

イ 知的障害者

知的障害者を雇用している事業所のうち、雇用上何らかの配慮をしている事業所は61.4%である。配慮の内容として最も多いのが、「工程の単純化等職務内容の配慮」で54.5%、次いで「配置転換等人事管理面についての配慮」（41.2%）、「業務遂行を援助する者の配置」（40.3%）となっている。

ウ 精神障害者

精神障害者を雇用している事業所のうち、雇用上何らかの配慮をしている事業所は31.4%である。配慮の内容として最も多いのが、「配置転換等人事管理面についての配慮」（46.4%）、次いで「工程の単純化等職務内容の配慮」（30.4%）、「通院・服薬管理等医療上の配慮」（28.3%）となっている。

II 個人調査

1 身体障害者

- 身体障害者が仕事を続けるために職場に求めることは、処遇やコミュニケーションに関すること -

- (1) 転職経験のある身体障害者の比率は34.1%、平均転職回数は2.1回である。
- (2) 転職の主な理由は、「個人的理由」（62.3%）、「事業主の都合」（17.6%）である。個人的理由の主なものとしては、「賃金・労働条件」（20.5%）、「職場の人間関係」（19.9%）、「仕事の内容」（19.2%）など職場や職務の状況に関することが多い。（図24）
- (3) 仕事や職場に関して、悩みや不安を抱いたときの相談相手として最も多いのが、「家族・親族」で44.9%、次いで「職場の同僚・友人」（39.6%）、「職場の上司や人事担当者」（31.7%）となっている。なお、相談相手がいないとしたのは、15.2%である。（図27：MA）
- (4) 身体障害者が仕事を続けるために職場に求めることとして最も多いのが、「能力に応じた評価、昇進」と「コミュニケーション手段・体制の整備」で29.8%、次いで「労働条件」（24.6%）となっている。（図26：MA）

2 知的障害者

- 知的障害者が職場に求めることは、現在の仕事を続けられるようにすること -

- (1) 就職に際して相談した相手として最も多いのが、「学校の先生」で30.0%、次いで「家族」（27.5%）、「公共職業安定所の職員」（14.7%）となっている。（図30）
- (2) 職場で困ったときの相談相手として最も多いのが、「職場の上司」で30.5%、次いで「職場でいっしょに働く人」（26.8%）、「家族」（16.3%）となっている。特に相談相手がいないとしたのは、11.8%である。（図31）
- (3) 職場に対する要望としては、「今の仕事を続けたい」が61.0%と最も多く、次いで「他の仕事もしてみたい」が15.2%、「職場で相談できる人がほしい」が14.6%となっている。（図32：MA）

3 精神障害者

- 精神障害者が仕事を続けるために職場に求めることは、労働時間や医療上・生活上の配慮 -

- (1) 障害に配慮した援助を受けている者は、61.7%である。を受けている配慮の内容として最も多いのが、「業務遂行の援助や本人、周囲に助言する者等の配置」と「通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮」で41.4%、次いで「短時間勤務など労働時間の配慮」（34.5%）となっている。（図35：MA）
- (2) 職場で困ったときの相談相手として最も多いのが、「家族・親戚」で42.6%、次いで「職場の上司や人事・健康管理担当者」（38.3%）、「職場の同僚・友人」（29.8%）となっている。（図38：MA）
- (3) 精神障害者が仕事を続けるため職場に求めることとして最も多いのが、「調子の悪いときに休みを取りやすくする」が44.4%、次いで「職業生活、生活全般に関する相談員の配置」（33.3%）、「短時間勤務など労働時間の配慮」と「通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮」（22.2%）となっている。（図37：MA）

III 参考

平成15年度調査における雇用者数等

	雇用者数 (10年度調査)	重度障害者の比率(同右)
身体障害者	36万9千人(39万6千人)	36.1% (33.3%)
知的障害者	11万4千人(6万9千人)	32.1% (28.5%)
精神障害者	1万3千人	

(注) 精神障害者については、調査項目の追加、個人調査の実施等調査方法を変更したことにより、平成15年度調査と平成10年度調査の間には調査の連続性がない。(参考：平成10年度調査における雇用精神障害者数は5万1千人)

概 況

【事業所調査】

事業所調査においては、民間事業所における障害者の実態を把握するため、従業員規模5人以上の民営の事業所を対象として調査を行った。(今回の調査においては、精神障害者の雇用支援策の充実を図るため、精神障害者の雇用の実態を詳細に把握することとし、身体障害者及び知的障害者と同様な調査を行った。)

事業所調査の回収数は、5,007事業所(回収率71.5%)であった。

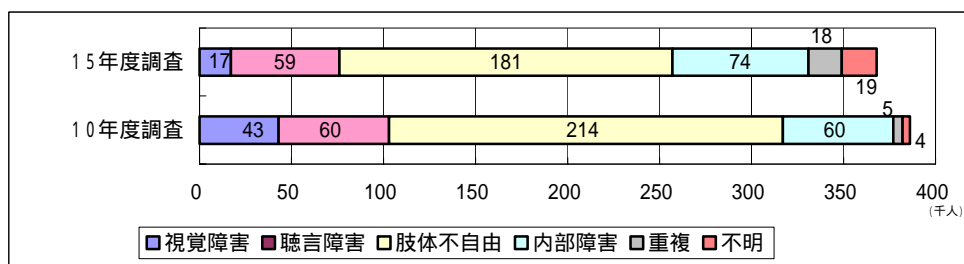
1 身体障害者の雇用について

(1)雇用身体障害者数

平成15年11月時点で従業員規模5人以上の事業所に雇用されている身体障害者は、36万9千人である。これは、平成10年度調査時と比較すると、6.8%減である。

障害種類別にみると、肢体不自由者が18万1千人で49.1%を占め、次いで、内部障害者が7万4千人(20.1%)、聴覚言語障害者が5万9千人(16.0%)となっている(図1)。

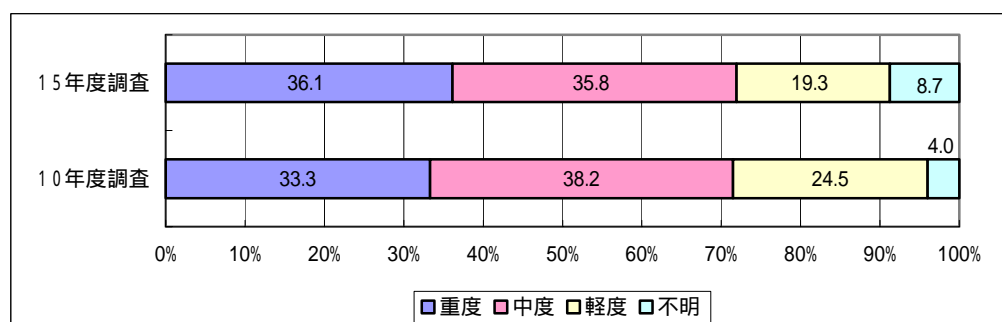
図1 障害の種類別身体障害者雇用状況



(2)障害の程度別

障害の程度別でみると、重度障害者(身体障害者障害程度等級表の1・2級に相当)が36.1%を占め、次いで中度(同3・4級に相当)が35.8%、軽度(同5・6級に相当)が19.3%となっている。(図2)

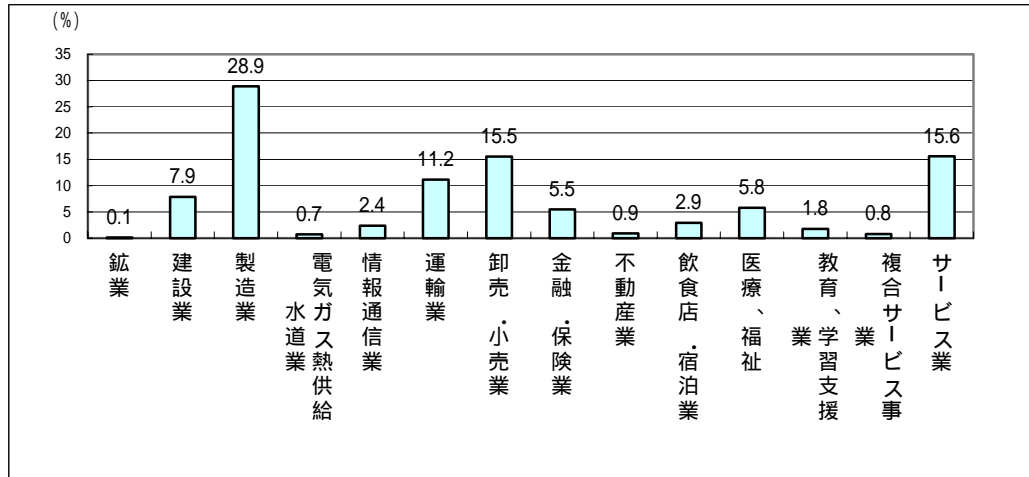
図2 障害の程度別身体障害者雇用状況



(3) 産業別

産業別の雇用状況をみると、製造業で28.9%と最も多く雇用されている。次いで、サービス業15.6%、卸売・小売業15.5%となっている。(図3)

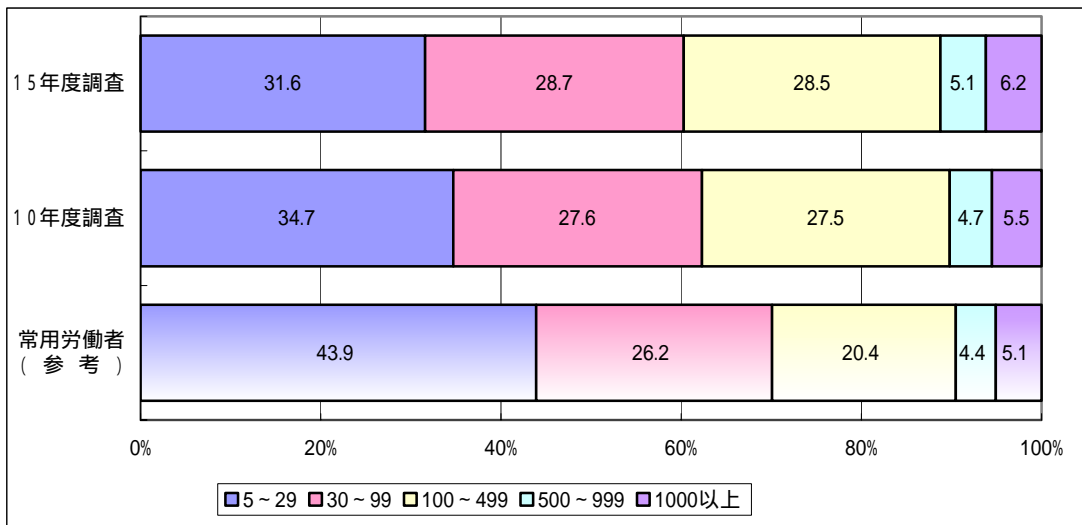
図3 産業別身体障害者雇用状況



(4) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5～29人規模で31.6%と最も多く、次いで、30～99人規模28.7%、100～499人規模28.5%の順となっている。常用労働者全体と比較すると、身体障害者の雇用は、5～29人規模で少なく、100～499人規模で多くなっている。(図4)

図4 事業所規模別身体障害者雇用状況



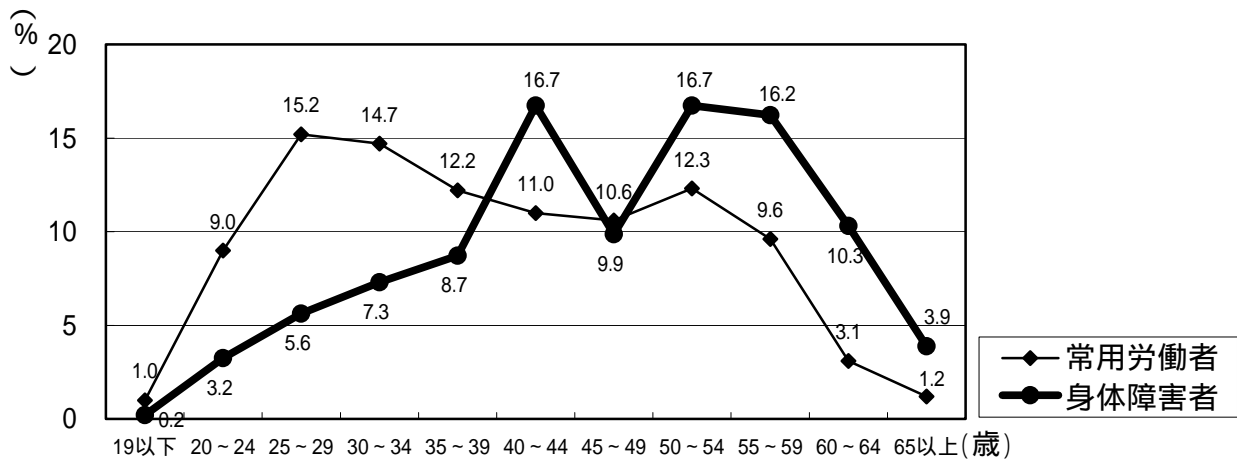
注) 常用労働者：平成15年11月毎月勤労統計調査(大臣官房統計情報部)：以下同じ

(5) 年齢別

年齢別に身体障害者の雇用状況を見ると、40～44歳層、50～54歳層が16.7%と最も割合が高くなっている。次いで、55～59歳層の16.2%となっている。

常用労働者と比較すると、身体障害者の雇用は、39歳以下の層で割合が低く、40歳以上の層で割合が高くなっている。(図5)

図5 年齢別身体障害者雇用状況

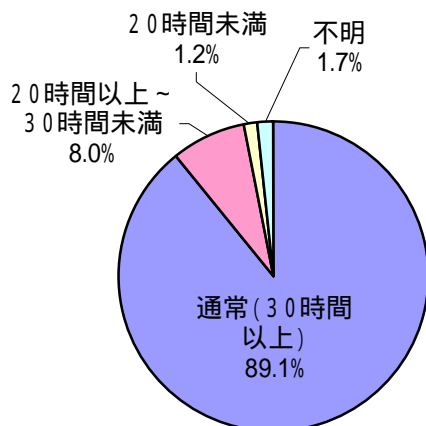


(6) 労働時間別

週所定労働時間別の雇用状況を見ると、通常(30時間以上)が89.1%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が8.0%となっている。(図6)

また、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154時間、次いで20時間以上30時間未満の者が92時間、20時間未満の者が64時間となっている。

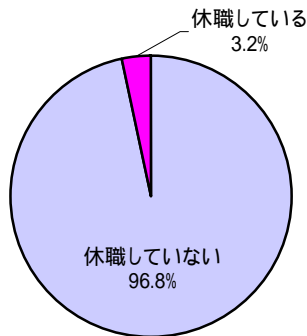
図6 週所定労働時間別身体障害者雇用状況



(7) 休職の状況

調査時点を含み概ね1ヶ月以上にわたり休職している身体障害者の割合は、3.2%となっている。(図7)

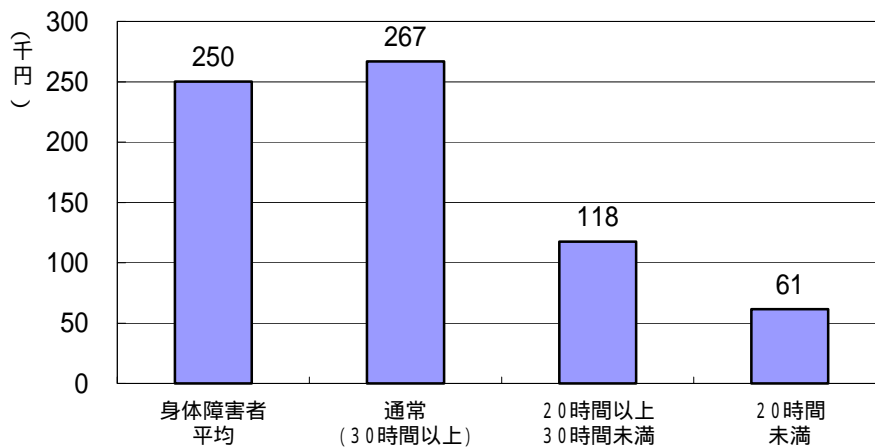
図7 調査時点を含み概ね1ヶ月以上の休職をしている身体障害者の割合



(8) 賃金状況

週所定労働時間別の月間賃金は、通常(30時間以上)の者が26万7千円、20時間以上30時間未満の者が11万8千円、20時間未満の者が6万1千円となっている。(図8)

図8 身体障害者所定労働時間別きまって支給する給与



2 知的障害者の雇用について

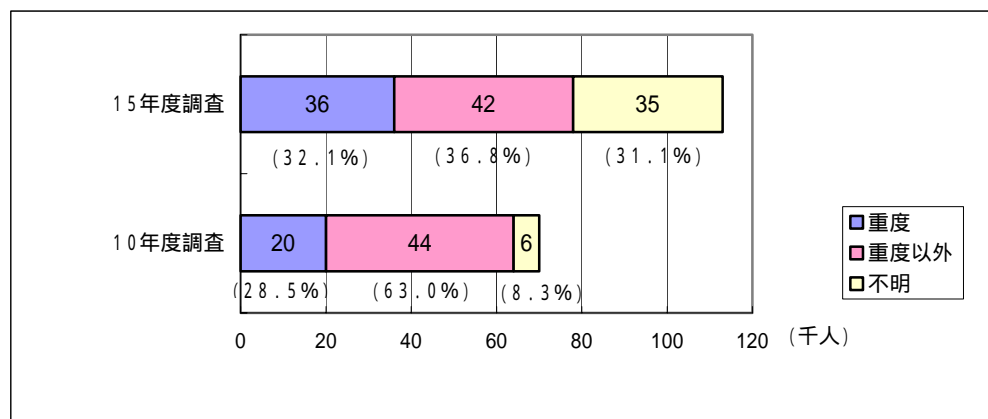
(1) 雇用知的障害者数

平成15年11月時点で従業員規模5人以上の事業所に雇用されている知的障害者は、11万4千人である。これは、平成10年度調査時と比較すると、62.9%の増加となっている。(図9)

(2) 障害の程度別

障害の程度別で見ると、重度障害者が32.1%を占め、重度以外の者は36.8%となっている。重度障害者数は、平成10年度調査時と比較すると、1万6千人(80%)増となっている。(図9)

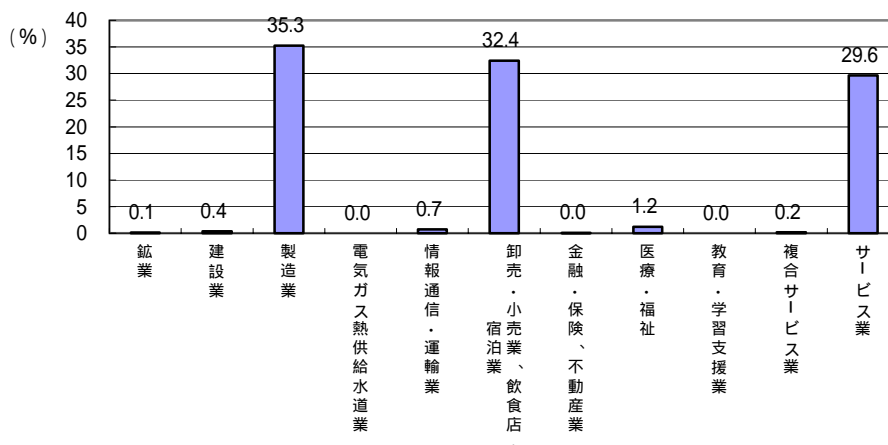
図9 障害の程度別知的障害者雇用状況



(3) 産業別

産業別の雇用状況を見ると、製造業で35.3%と最も多く雇用されている。次いで、卸売・小売業、飲食店・宿泊業32.4%、サービス業29.6%となっている。(図10)

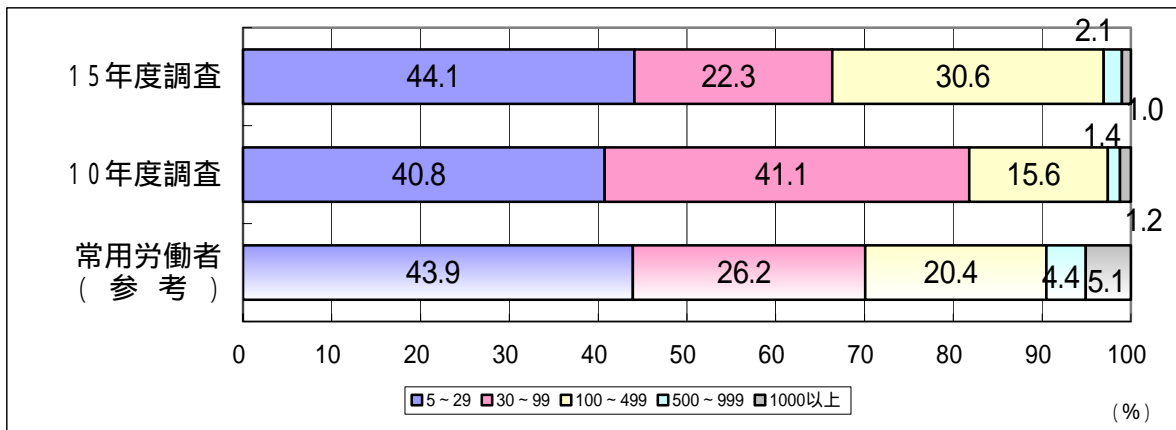
図10 産業別知的障害者雇用状況



(4) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5～29人規模で44.1%と最も多く、次いで、100～499人規模で30.6%、30～99人規模22.3%の順となっている。常用労働者全体と比較すると、知的障害者の雇用は、30～99人規模で少なく、100～499人規模で多くなっている。(図11)

図11 事業所規模別知的障害者雇用状況

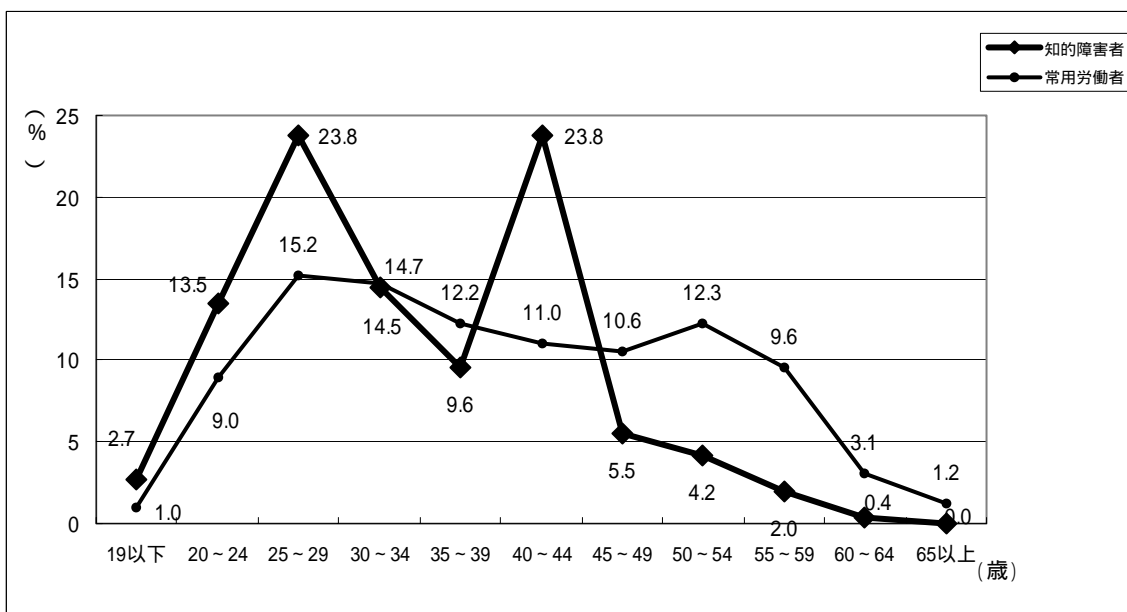


(5) 年齢別

年齢別に知的障害者の雇用状況をみると、25～29歳層と40～44歳層で23.8%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、20代以下の層で割合が高く、45歳以上の層で割合が低くなっている。(図12)

図12 年齢別知的障害者雇用状況

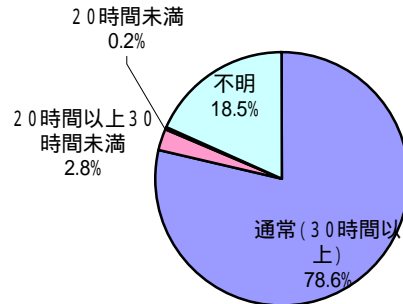


(6) 労働時間別

週所定労働時間別の雇用状況を見ると、通常（30時間以上）が78.6%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が2.8%となっている。（図13）

また、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）の者が156時間、次いで20時間以上30時間未満の者が107時間、20時間未満の者が67時間となっている。

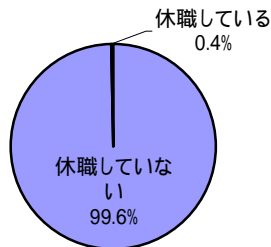
図13 週所定労働時間別知的障害者雇用状況



(7) 休職の状況

調査時点を含み概ね1ヶ月以上にわたり休職している知的障害者の割合は、0.4%となっている。（図14）

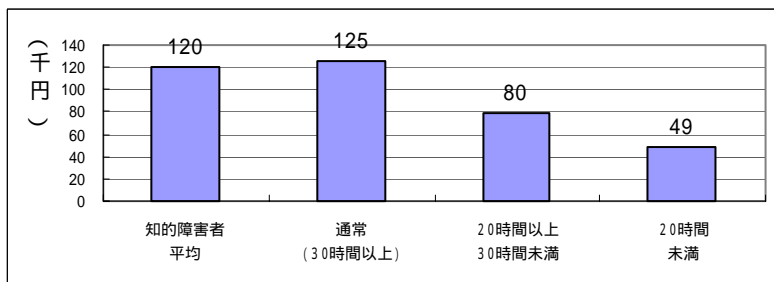
図14 調査時点を含み概ね1ヶ月以上の休職をしている知的障害者の割合



(8) 賃金状況

週所定労働時間別の月間賃金は、通常（30時間以上）の者が12万5千円、20時間以上30時間未満の者が8万円、20時間未満の者が4万9千円となっている。（図15）

図15 知的障害者所定労働時間別きまって支給する給与



3 精神障害者の雇用について

精神障害者については、今回初めて身体障害者、知的障害者と同様な調査を行った。

(1) 雇用精神障害者数

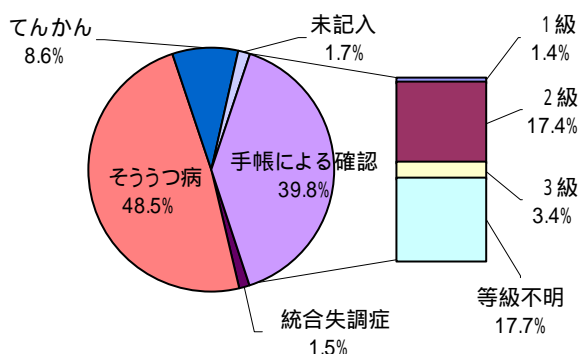
平成15年11月時点で従業員規模5人以上の事業所に雇用されている精神障害者は、1万3千人である。

なお、精神障害者については、調査項目の追加、個人調査の実施等調査方法を変更したことにより、平成15年度調査と平成10年度調査の間には調査の連続性がない。

(2) 精神障害者であることの確認方法等

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る確認が39.8%で、医師の診断等による確認が58.6%となっている。手帳の等級で最も多いのは「2級」で17.4%、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48.5%となっている。(図16)

図16 精神障害者であることの確認方法等

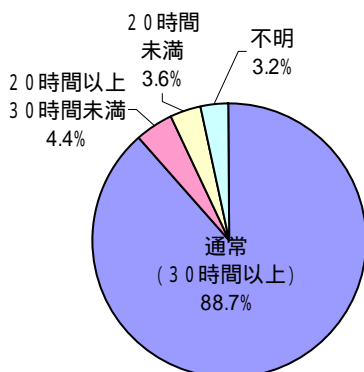


(3) 労働時間別

週所定労働時間別の雇用状況を見ると、通常(30時間以上)が88.7%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が4.4%となっている。(図17)

また、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116時間、20時間以上30時間未満の者が118時間、20時間未満の者が42時間となっている。

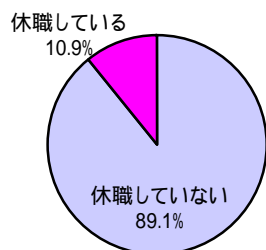
図17 週所定労働時間別精神障害者雇用状況



(4) 休職の状況

調査時点を含み概ね1ヶ月以上にわたり休職している精神障害者の割合は、10.9%となっている。(図18)

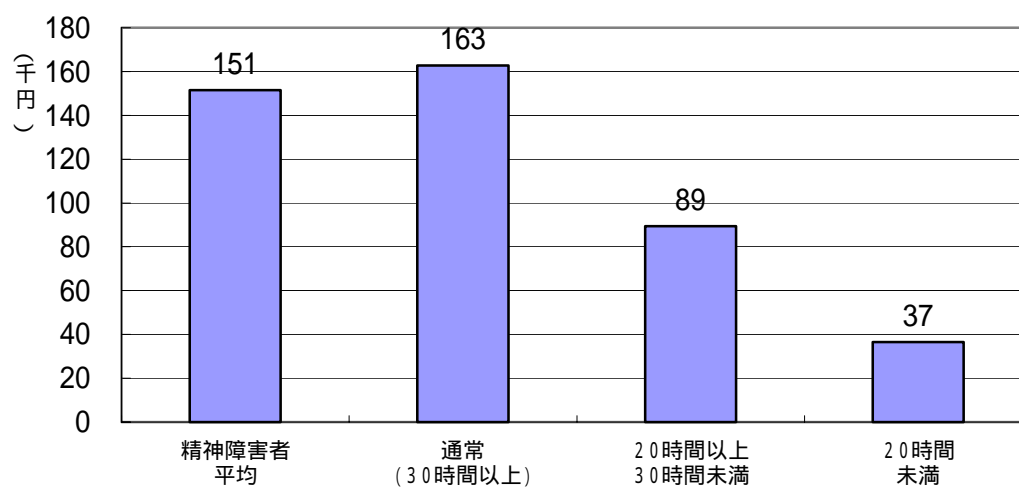
図18 調査時点を含み概ね1ヶ月以上の休職をしている精神障害者の割合



(5) 賃金状況

週所定労働時間別の月間賃金の平均は、通常(30時間以上)の者が16万3千円、20時間以上30時間未満の者が8万9千円、20時間未満の者が3万7千円となっている。(図19)

図19 所定労働時間別精神障害者のきまって支給する給与



4 雇用上の課題及び配慮について

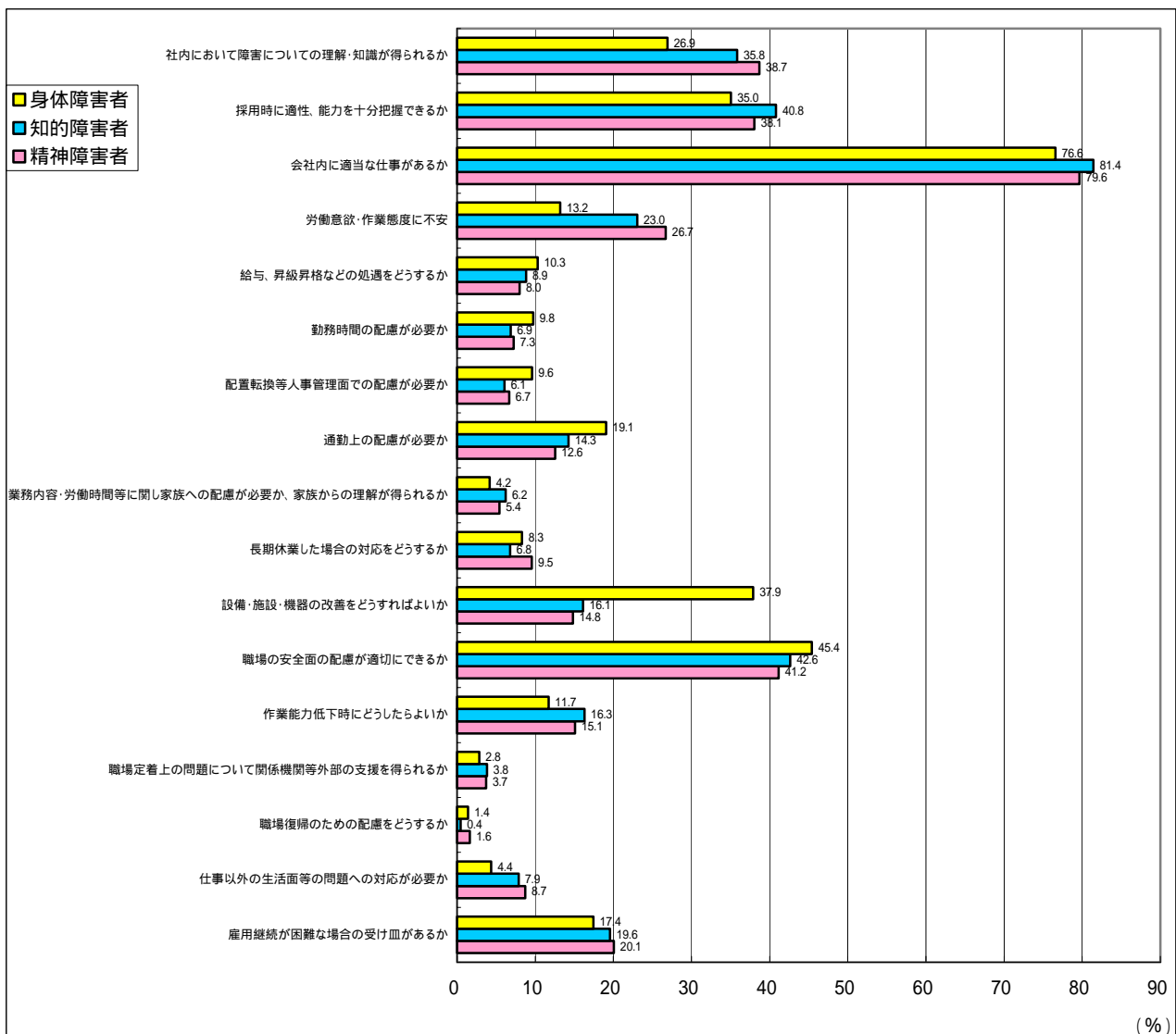
(1) 雇用するに当たっての課題

身体障害者の雇用上の課題について、69.0%が「ある」としている（「特にない」は、25.5%）。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76.6%と最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が45.4%と高くなっている。

知的障害者の雇用上の課題について、73.5%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81.4%と最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が42.6%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が40.8%と高くなっている。

精神障害者の雇用上の課題について、72.7%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79.6%と最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が41.2%、「社内において障害についての理解・知識が得られるか」が38.7%と高くなっている。（図20）

図20 雇用するに当たっての課題（複数回答：4つまで）



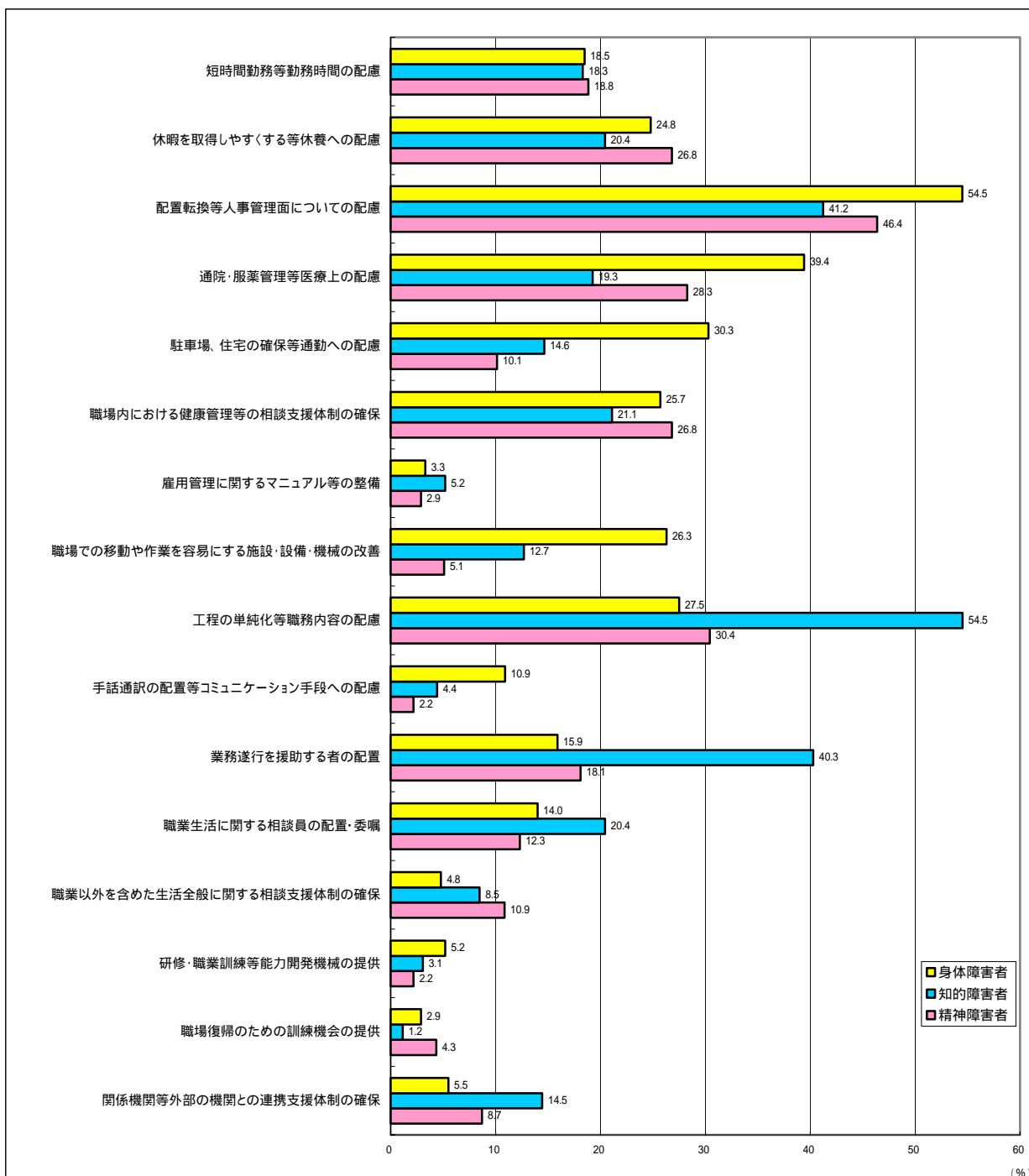
(2) 雇用している労働者への配慮事項

身体障害者を雇用する事業所の68.4%が雇用上の配慮を行っている。現在配慮していることとして、「配置転換等人事管理面についての配慮」が54.5%と最も高くなっている。

知的障害者を雇用する事業所の61.4%が雇用上の配慮を行っている。現在配慮していることとして、「工程の単純化等職務内容の配慮」が最も多く54.5%となっている。

精神障害者を雇用する事業所の31.4%が雇用上の配慮を行っている。現在配慮していることとして、「配置転換等人事管理面についての配慮」が最も多く46.4%となっている。(図21)

図21 現在配慮している事項(複数回答)



5 事業所と関係機関の連携について

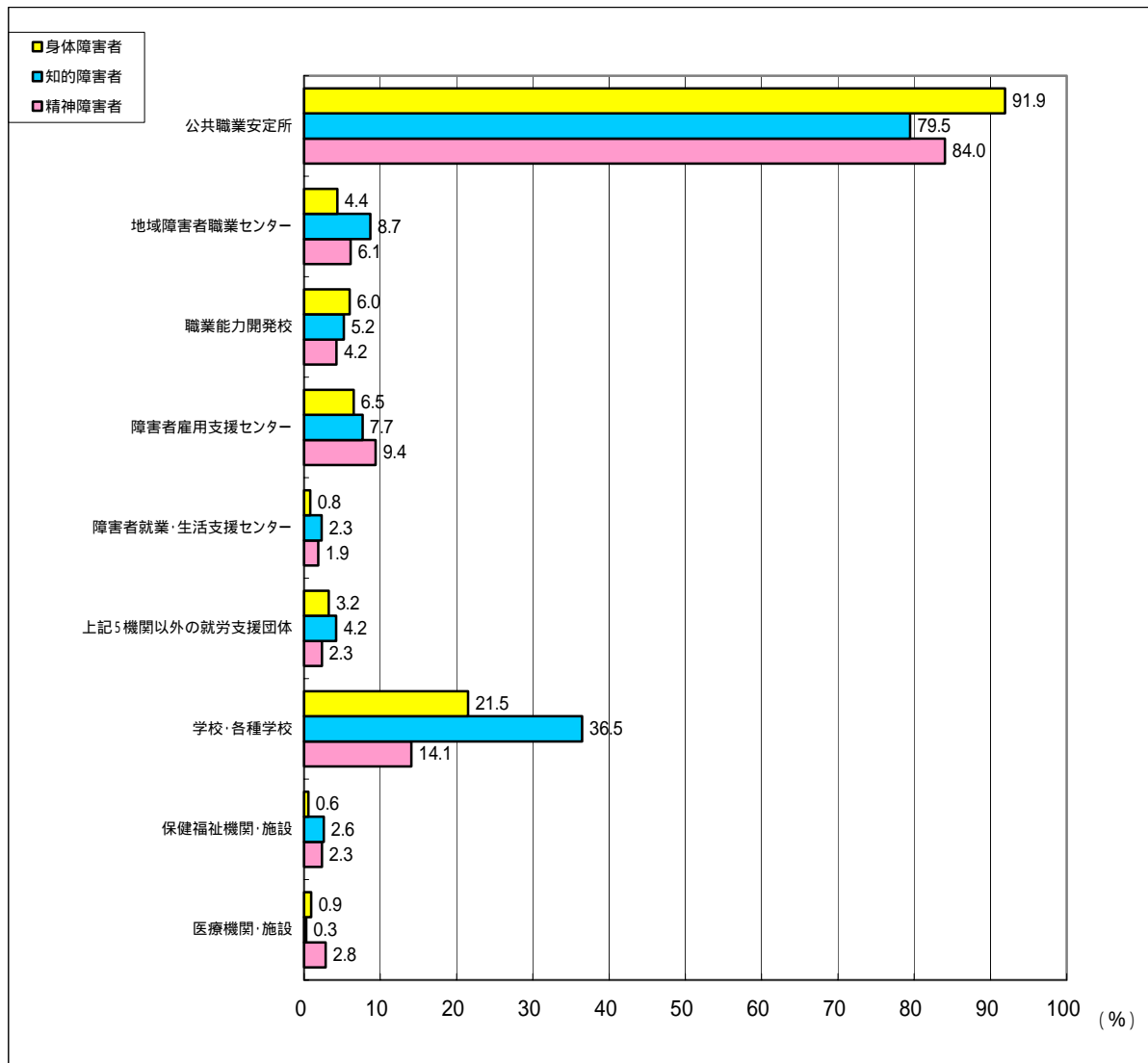
(1) 募集・採用する際の事業所と関係機関の連携状況

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35.1%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91.9%、次いで、学校・各種学校が21.5%と多くなっている。

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14.5%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79.5%、次いで、学校・各種学校が36.5%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4.5%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84.0%、次いで、学校・各種学校が14.1%となっている。(図2.2)

図2.2 募集・採用する際の事業所と関係機関との連携状況(複数回答:2つまで)



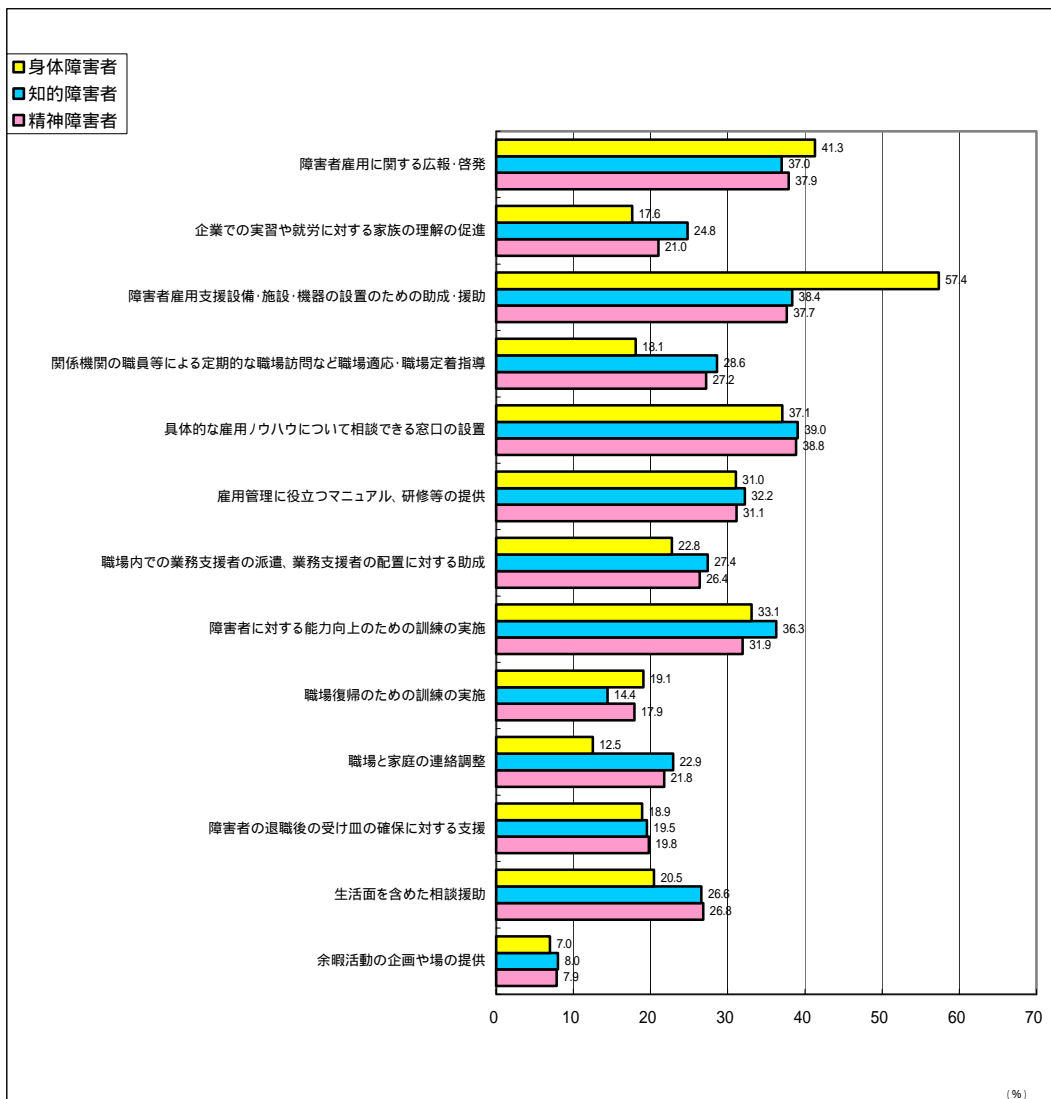
(2) 関係機関に期待する取り組み

身体障害者を雇用する上で関係機関に期待する取り組みとしては、「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57.4%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が41.3%、「具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置」が37.1%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り組みとしては、「具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置」が39.0%、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38.4%、「障害者雇用に関する広報・啓発」が37.0%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り組みとしては、「具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置」が38.8%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が37.9%、「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37.7%となっている。(図23)

図23 関係機関に期待する取り組み(複数回答)



【個人調査】

本人への個人調査については、就業状況及び職業生活に対する意識を把握するため、離転職状況、職場への満足度等に関して、事業所調査で把握した事業所に雇用されている障害者を対象に実施した。調査は、障害種別によりそれぞれ異なった調査票で実施した。（今回の調査において、初めて精神障害者の個人調査を行った。）

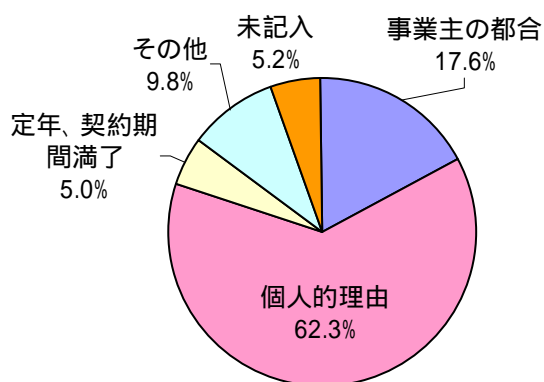
1 身体障害者

(1) 離転職について

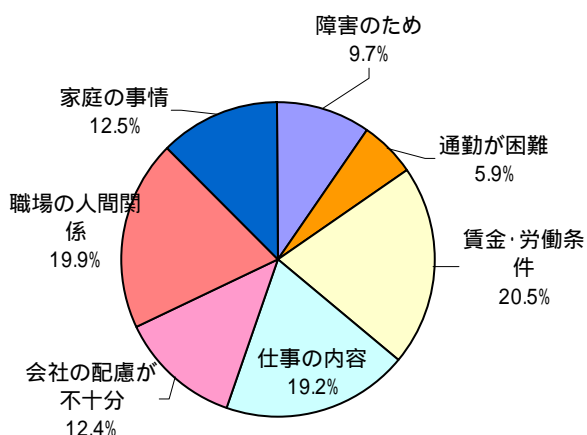
常用労働身体障害者のうち離転職経験のある者は34.1%を占めており、平均転職回数は、2.1回である。

また、転職経験者が現在の勤め先に転職する直前の職場を離職した理由は、「個人的理由」が62.3%と最も多く、次いで「事業主の都合」が17.6%となっている。「個人的理由」の内訳としては、「賃金・労働条件」が20.5%で最も高く、次いで「職場の人間関係」が19.9%となっている。（図24）

図24 離職の理由



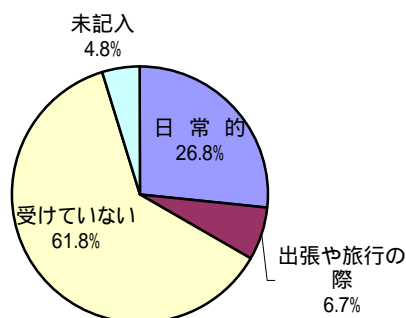
「個人的理由」の内訳



(2) 職場での同僚からの援助

職場での同僚からの援助について、「障害があるための援助は受けていない」が61.8%、「日常的に援助を受けている」が26.8%となっている。（図25）

図25 同僚からの援助

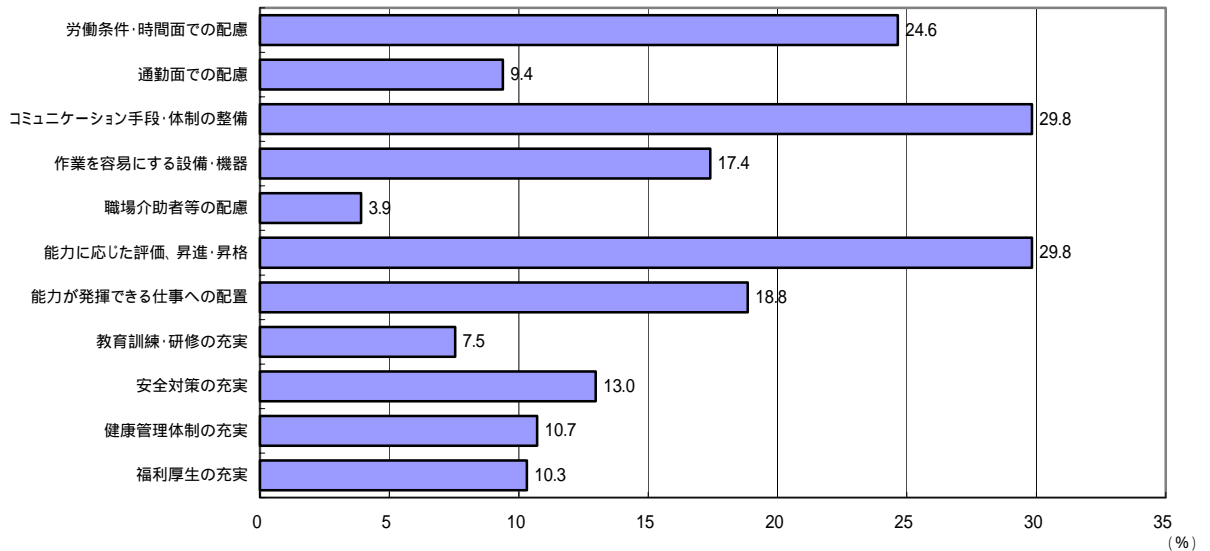


(3) 仕事を続けていく上で改善等が必要な事項

現在の会社で仕事を続けていく上で何らかの改善・充実・整備が必要とした者は、全体の40.0%となった。

改善が必要な事項として最も多かった事項は、「能力に応じた評価、昇進・昇格」と「コミュニケーション手段・体制の整備」で29.8%、次いで「労働条件・時間面での配慮」で24.6%となっている。(図26)

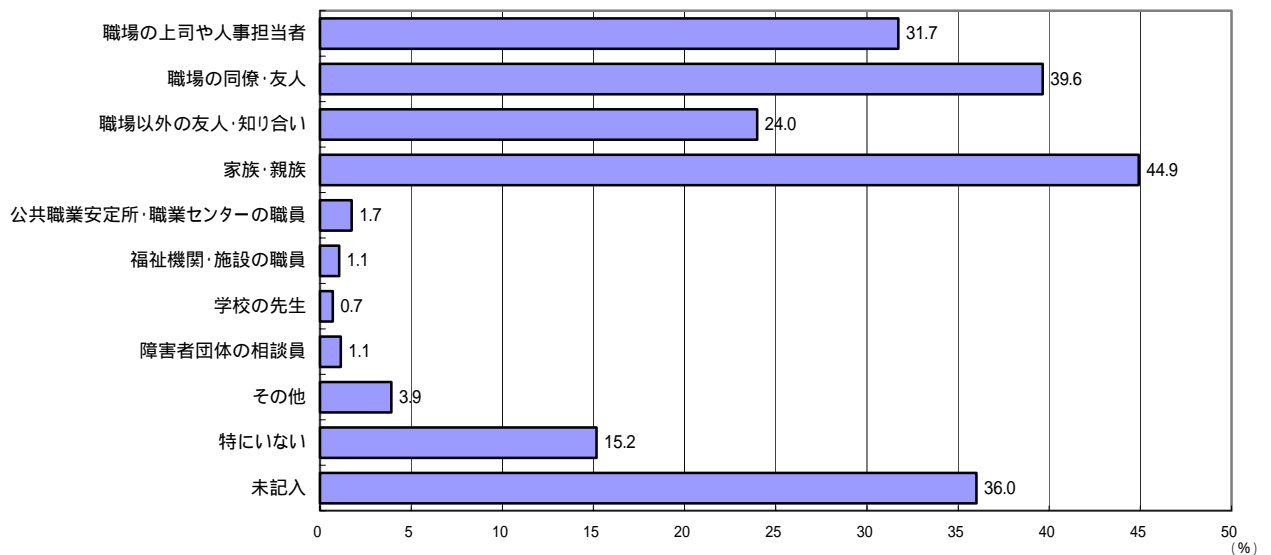
図26 改善等が必要な事項(複数回答:2つまで)



(4) 困ったときの相談相手

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたときの相談相手として最も多いのが、「家族・親族」で44.9%、次いで「職場の同僚・友人」で39.6%となっている。(図27)

図27 困ったときの相談相手(複数回答:2つまで)

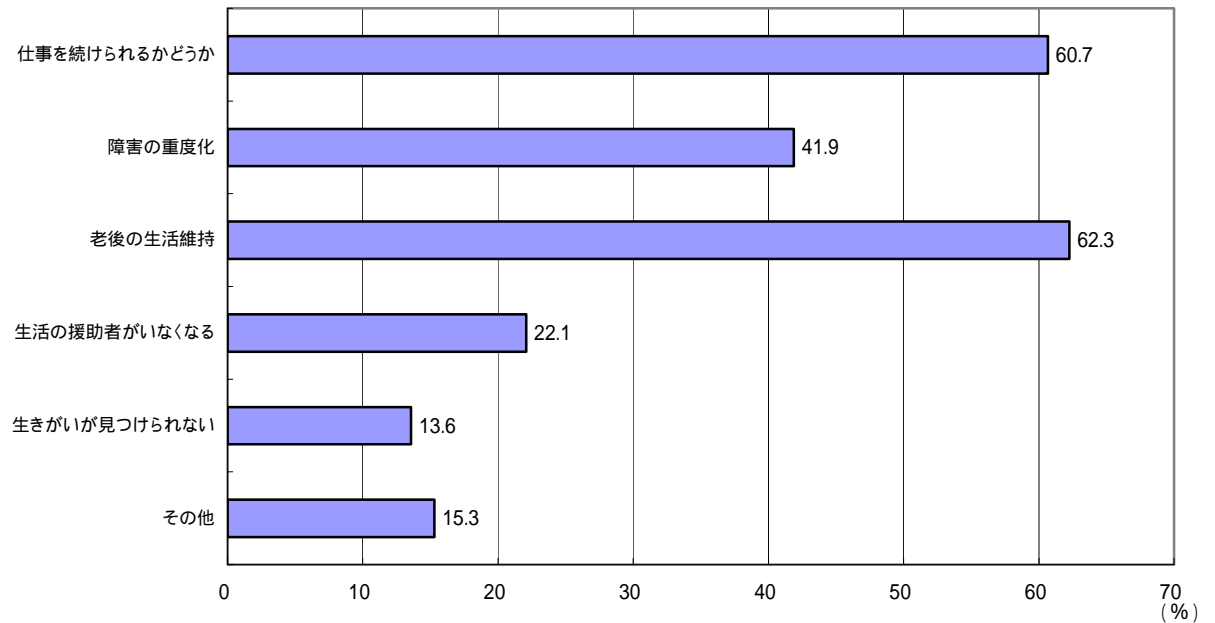


(5) 将来に対する不安について

将来に不安があるとした者は71.2%である。不安の項目として高いものは、「老後の生活維持」が62.3%、次いで「仕事が続けられるかどうか」が60.7%となっている。

(図28)

図28 将来に対する不安(複数回答)

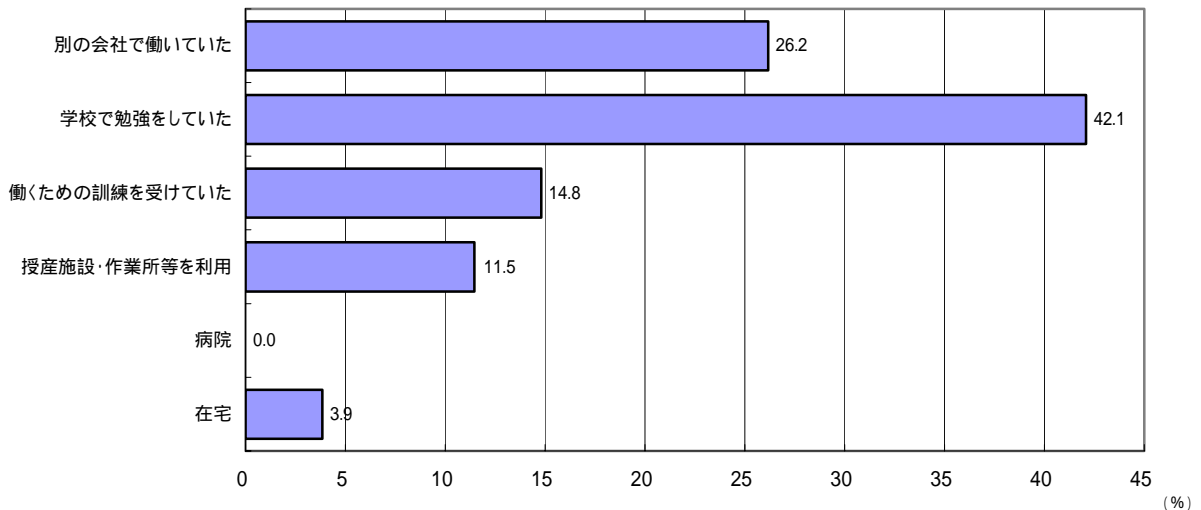


2 知的障害者

(1)現在の会社に勤める前の状況等

現在の会社に勤める前の状況として、最も割合が高いのは「学校で勉強をしていた」で42.1%、次いで「別の会社で働いていた」が26.2%となっている。(図29)

図29 今の会社に勤める前の状況



(2)主な相談相手

就職に際して相談した相手として、「学校の先生」が最も多く30.0%、次いで「家族、親戚」が27.5%、「公共職業安定所の職員」が14.7%となっている。(図30)

また、職場で困ったときの相談相手として、「職場の上司」が最も多く30.5%、次いで「職場でいっしょに働く人」が26.8%、「家族、親戚」が16.3%となっている。(図31)

図30 就職に際し相談した相手

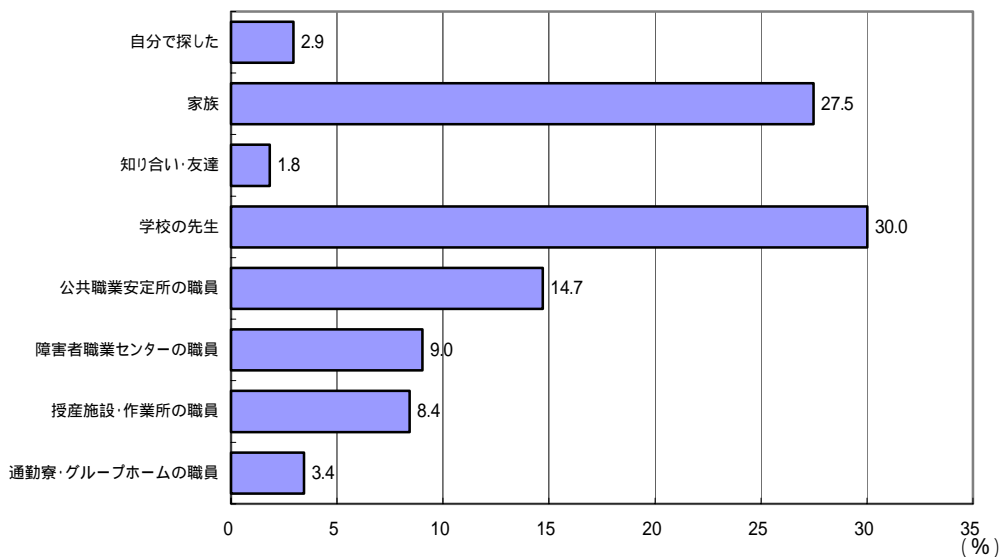
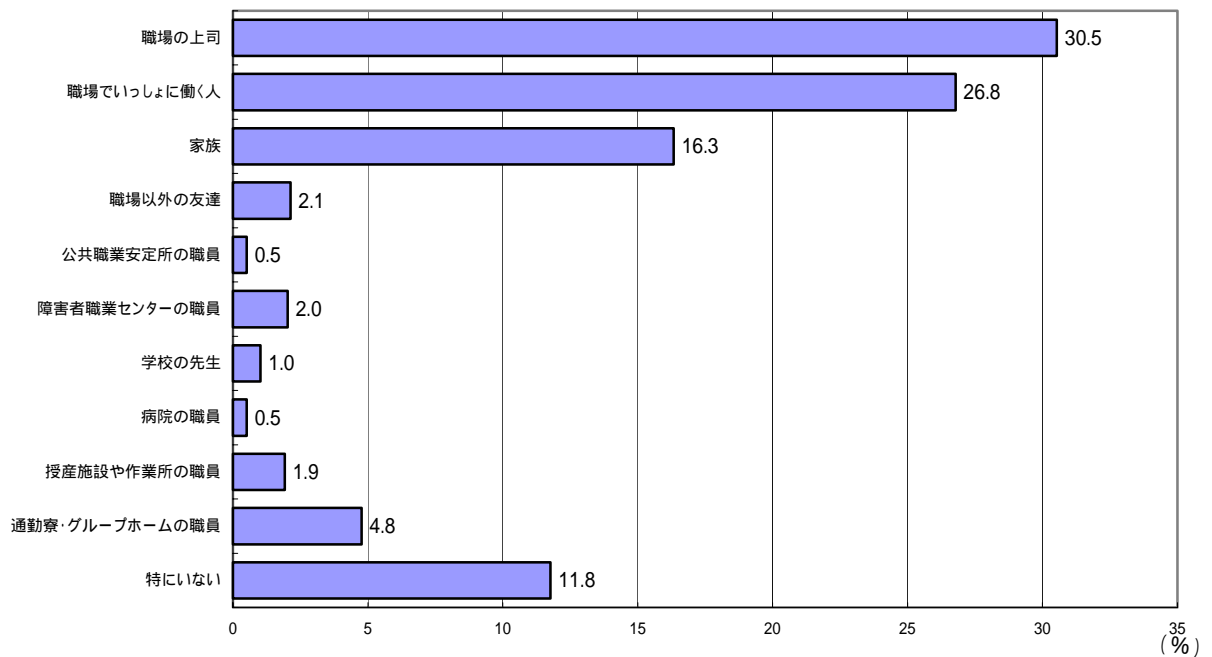


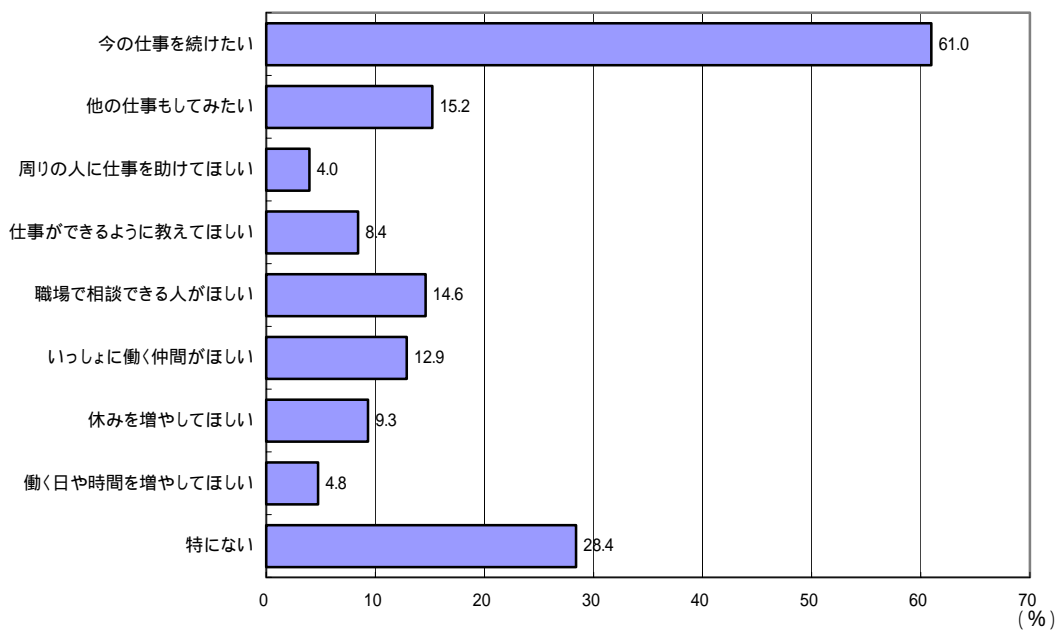
図31 職場で困ったときの相談相手



(3) 職場への要望

今の職場での要望事項として、「今の仕事が続けたい」とするものが61.0%と最も多く、次いで「他の仕事もしてみたい」が15.2%、「職場で相談できる人がほしい」が14.6%となっている。(図32)

図32 職場への要望(複数回答:2つまで)

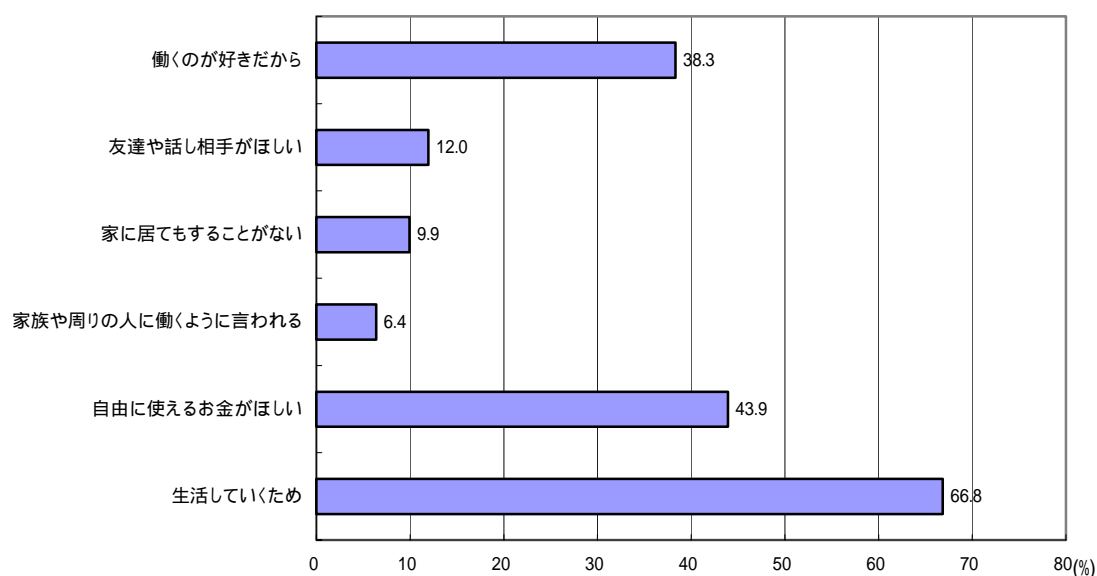


(4) 仕事をする理由

仕事をする理由として、「生活していくため」が66.8%で最も多く、次いで「自由に使えるお金がほしい」が43.9%、「働くのが好きだから」が38.3%となっている。

(図33)

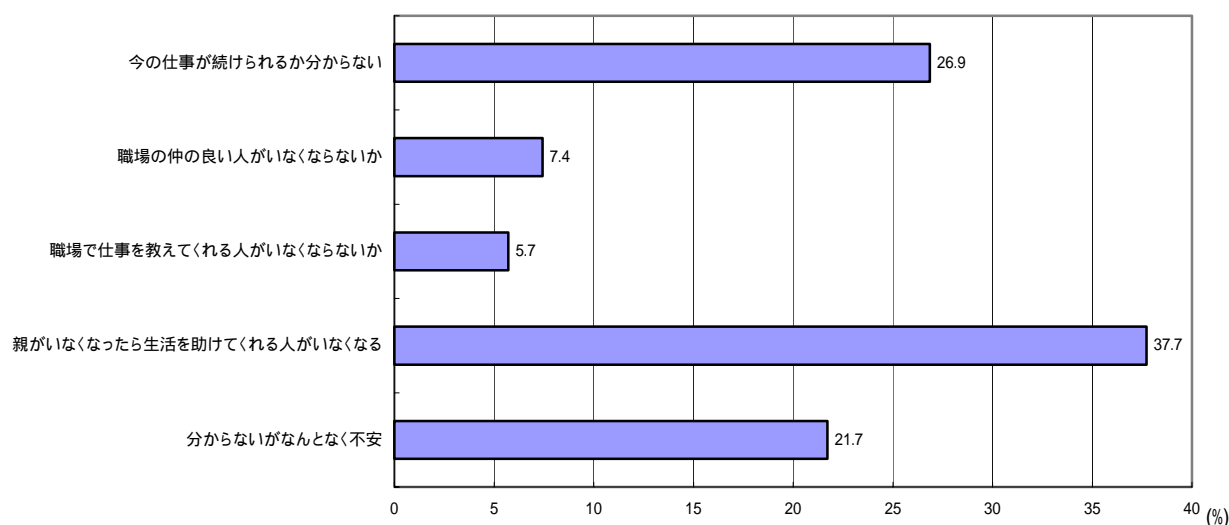
図33 仕事をする理由(複数回答:2つまで)



(5) 将来に対する不安

将来に対する不安については、「ある」としたものが53.2%となっている。不安があるとしている理由として、「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」とした人が最も多く37.7%、次いで「今の仕事が続けられるか分からない」が26.9%、「分からないがなんとなく不安」が21.7%となっている。(図34)

図34 将来に対する不安



3 精神障害者

(1) 職場における障害への配慮

職場において障害に配慮した援助を受けている者は、61.7%である。配慮を受けている事項については、「業務遂行の援助や本人、周囲に助言する者等の配置」と「通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮」が41.4%と多く、次いで「短時間勤務など労働時間の配慮」が34.5%、「配置転換など人事管理面についての配慮」が31.0%となっている。(図35)

また、配慮を受けていない、配慮を希望しない理由として、「特に必要と感じないため」とした者が68.8%と最も多くなっている。(図36)

図35 受けている主な配慮(複数回答)

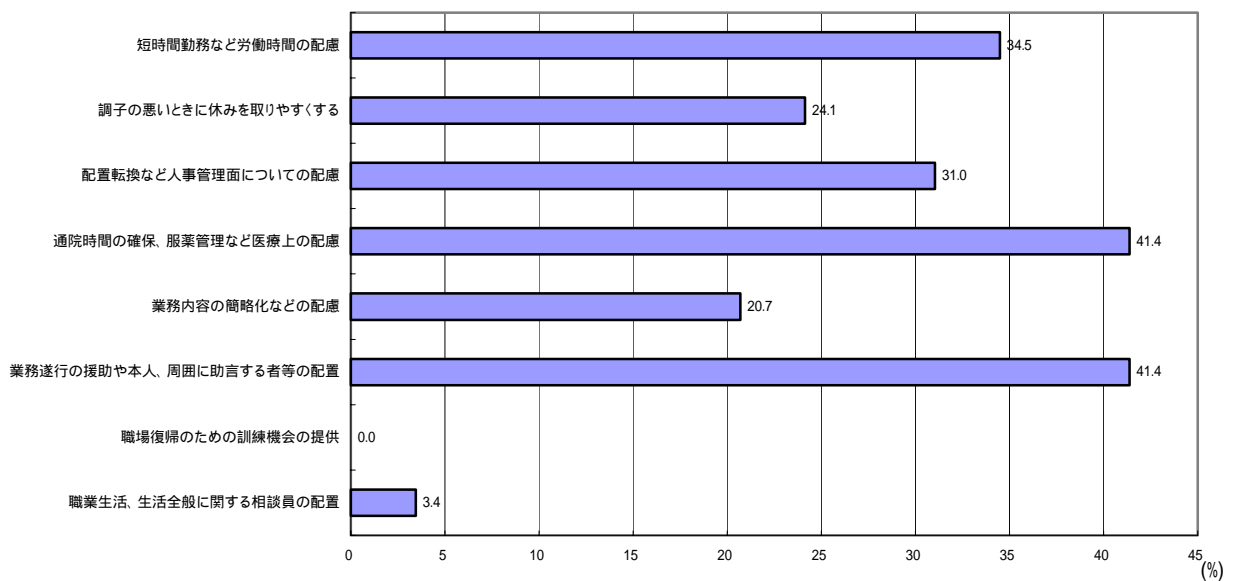
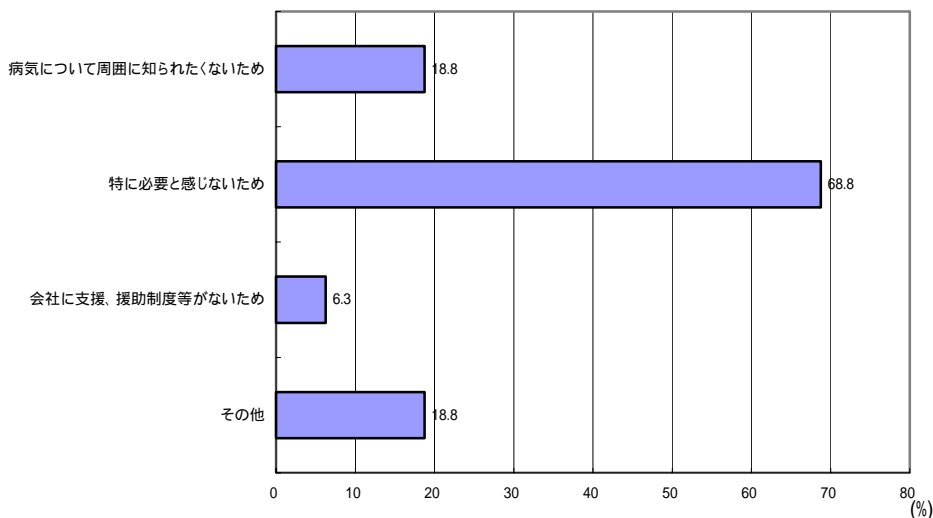


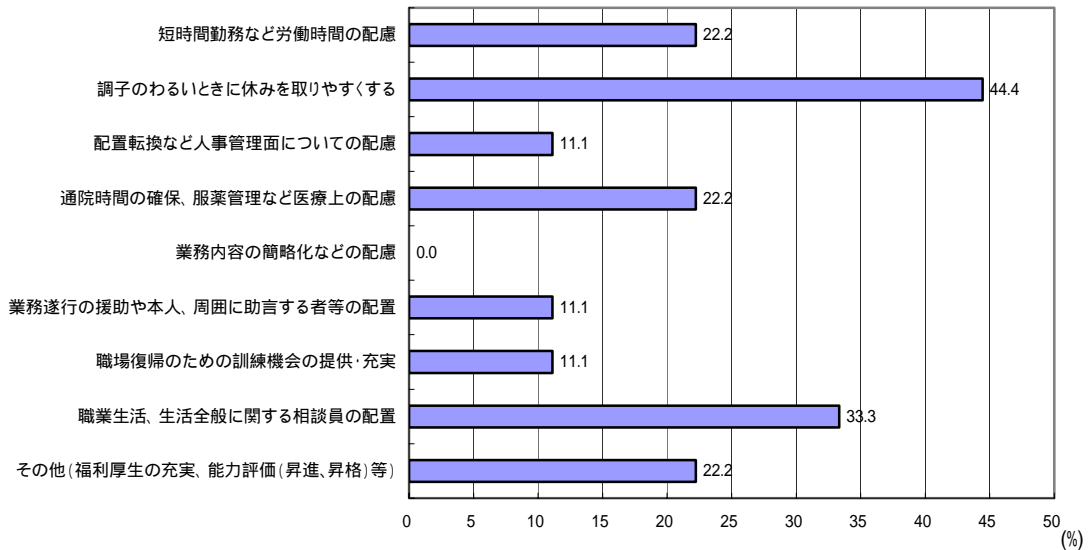
図36 配慮を受けていない、希望しない理由(複数回答)



(2)改善等が必要な事項

仕事を続けていく上でさらに改善等が必要な事項としては、「調子のわるいときに休みをとりやすくする」が44.4%で最も多く、次いで「職業生活、生活全般に関する相談員の配置」が33.3%、「短時間勤務など労働時間の配慮」と「通院時間の確保、服薬管理などの医療上の配慮」が22.2%となっている。(図37)

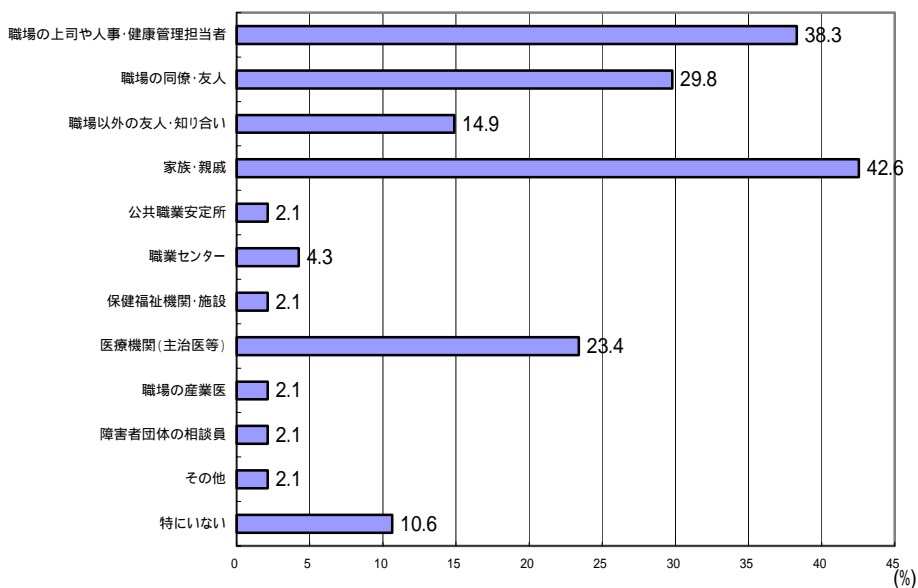
図37 改善等が必要な事項(複数回答:2つまで)



(3)主な相談相手

主な相談相手として、「家族・親戚」が42.6%と最も多く、次いで「職場の上司や人事・健康管理担当者」が38.3%、「職場の同僚・友人」が29.8%となっている。(図38)

図38 主な相談相手(複数回答:2つまで)



(4) 将来の不安について

将来の不安について、「仕事を続けられるかどうか」が72.4%と最も多く、次いで「老後の生活維持」が55.2%、「生活の援助者がいなくなる」が48.3%となっている。

(図39)

図39 将来の不安事項(複数回答)

