

# 鳥取県障がい者雇用実態調査報告書

令和2年3月

鳥取県商工労働部

(調査分析：鳥取大学地域学部 小林勝年 教授)

## 1. 目的

鳥取県内で働く障がい者は年々増えているが、その一方で離職者も増えており職場定着・離職防止が喫緊の課題となっている。そこで、障がいのある人の雇用実態を明らかにすると共に、これまでに離職を経験した者からその原因や背景について調べ、障がい種に即した就業支援の在り方を考えるため障がい種別の分析を行い、定着促進の施策を検討するための基礎資料を得る。

## 2. 調査概要

- (1) 調査期間: 令和元年 10 月 29 日～令和 2 年 1 月 6 日
- (2) 調査対象: 県内在住の就労経験のある障がいのある人・離職経験のある障がいのある人(障害者就業・生活支援センター及び障がい者団体等計 33 機関を經由して配布され、回収後該当者を割り出し分析した。)
- (3) 調査方法: 郵送自記式(一部拡大用紙・点字様式あり、代筆回答も可)  
配布期間: 令和元年 10 月 29 日～11 月 15 日  
→3,752 枚(点字 32 枚、拡大文字 31 枚を含む)  
回収期間: 令和元年 11 月 15 日～令和 2 年 1 月 6 日
- (4) 調査項目: 居住地域や年齢などの基本項目 6 問、障がいの状況 5 問、就労の状況 4 問、離職に関する状況 9 問、相談・支援等に関する項目 4 問、合計 28 問から構成され、最後に仕事に関する意見として自由記述欄を設けた。
- (5) 障がい種別分析調査対象: 回答者総数 1,336 名 就業経験あり 1,107 名  
就業経験のある者のうち離職経験あり 786 名

### ※分析対象者の抽出について

主たる調査対象者は、離職経験のある障がい者であることから、回収された調査票の内、就労経験がありかつ離職経験のある者を分析対象とした。なお無記入(就労経験 172 名、離職経験 553 名)の項目が目立ったが、「離職経験がある」とする者は「就労経験もある」者として分析対象者に含めた。また離職経験についても無記入でありかつ離職に関わる設問に回答している場合は、「離職経験あり」として判断した。これらは調査対象者の特性に配慮した措置である。

これらの操作をしたのちの就業経験別の離職経験の有無を示したのが表 1 である。調査対象者の内、就業経験者は 1107 名(82.9%)であり、その内 786 名(71.0%、調査対象者全体の 58.8%)が分析対象者となる。

表 1. 調査対象者 (人)

	離職経験有	離職経験無	無回答	総計
就業経験有	786	312	9	1107
就業経験無	0	0	168	168
無回答	0	49	12	61
総計	786	361	189	1336

### 3. 分析結果

#### 1) 属性

##### ① 生年代別構成

表 2 に生年代別構成を示した。全体的に男性が多く(57.6%)、特に 40 歳代、50 歳代で男性割合が多い(それぞれ 62.9%、60.1%)。

表 2. 生年代別構成 (人)

	男性	女性	その他	無回答	総計
10 歳代	4	1	0	0	5
20 歳代	67	54	1	1	123
30 歳代	102	79	1	0	182
40 歳代	112	66	0	0	178
50 歳代	98	65	0	0	163
60 歳代	56	41	0	0	97
70 歳代	11	11	0	0	22
80 歳代	1	6	0	0	7
無回答	2	1	0	6	9
総計	453	324	2	7	786

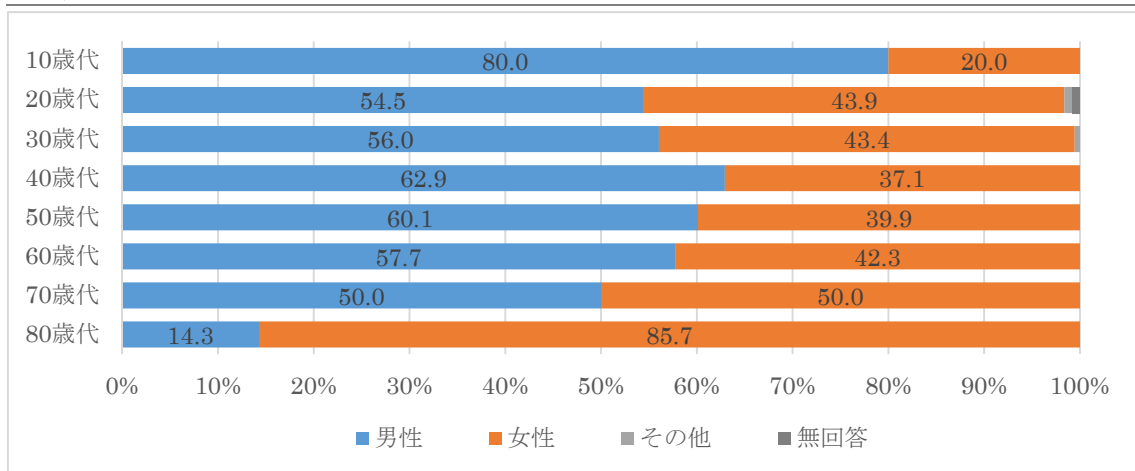


図 1. 生年代別構成

②障がい種数(単独障がいと重複障がいの割合)

回答を得た障がい種数は1種が最も多く71.4%であった。重複以上のパターンは様々であったが、たとえば身体障がい2種以上が46名、知的障がいと自閉症の組み合わせが20名、同じく知的障がいとてんかんの組み合わせが19名などとなっている。

表 3.障がい種数 (人)

1	2	3	4	5	6	7	無回答	総計
561	145	44	13	4	1	1	17	786

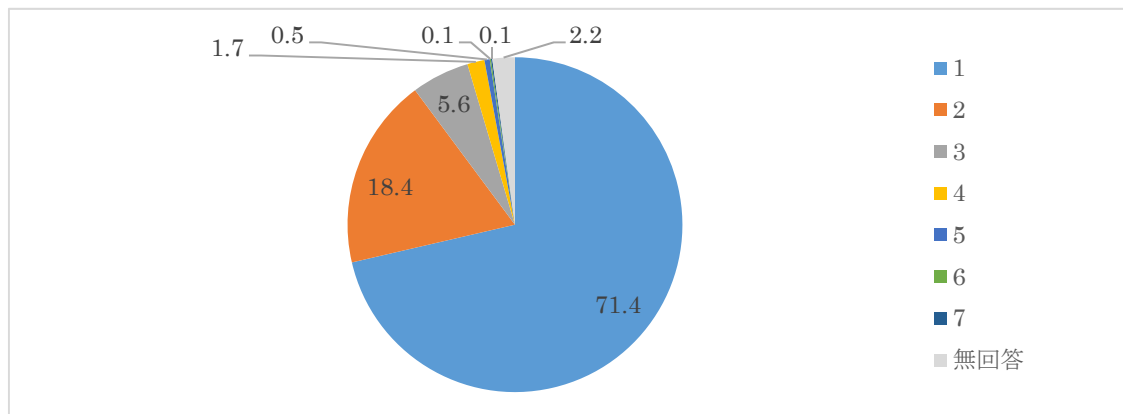


図 2.障がい種数

表 4.重複障がいを指摘した障がい種別人数 (人)

視覚障がい	27	認知症	4
聴覚障がい	53	統合失調症	153
音声・言語・そしゃく機能障がい	16	そう・うつ・双極性障害	117
平衡機能障がい	4	てんかん	43
肢体不自由(上肢)	42	その他精神障がい	31
肢体不自由(下肢)	82	自閉症スペクトラム	94
肢体不自由(体幹)	13	AD/HD	42
内部障がい(心臓ペースメーカー)	27	学習障害	25
内部障がい(人工透析)	16	その他発達障がい	9
その他身体障がい	31	高次脳機能障がい	16
知的障がい	175	難病	29
		その他障がい	19

### ③主要障がい種

障がい種別の分析のため、主要障がい種を想定し、複数の障がいをあげている回答者(208名)を知的障がい、精神障がい、身体障がい、発達障がい、その他の順に「主要障がい」とした(単数回答者は回答が主要障がい種)。主要障がい種別の性別割合を表5に示した。これを性別で見ると身体障がいで女性が、発達障がいで男性が相対的に多くなっている。

表5.主要障がい種別性 (人)

	男性	女性	その他	無回答	総計
知的障がい	101	71	1	2	175
精神障がい	172	119	0	0	291
身体障がい	113	102	1	0	216
発達障がい	51	21	0	0	72
その他	9	6	0	0	15
無回答	7	5	0	5	17
総計	453	324	2	7	786

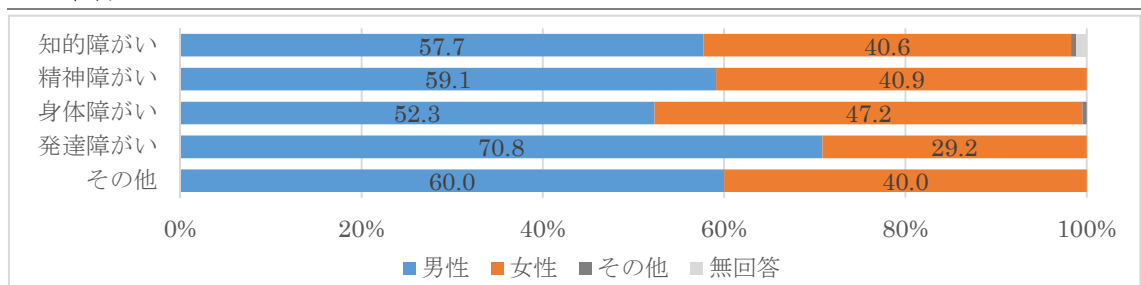


図3. 主要障がい種別性

主要障がい種別の年代を示したのが表6である。主要障がい種で大きくばらつきがあり、発達障がいと知的障がいでは、30歳代まででそれぞれ76.4%、71.4%を占めている。身体障がいは逆に40歳代以上で82.5%を占めている。

表6.主要障がい別年代 (人)

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代	無回答	総計
知的障がい	2	61	62	29	17	3	0	0	1	175
精神障がい	1	17	66	99	81	24	3	0	0	291
身体障がい	0	10	26	27	62	64	18	7	2	216
発達障がい	2	30	23	15	1	0	0	0	1	72
その他	0	4	2	5	1	3	0	0	0	15
無回答	0	1	3	3	1	3	1	0	5	17
総計	5	123	182	178	163	97	22	7	9	786

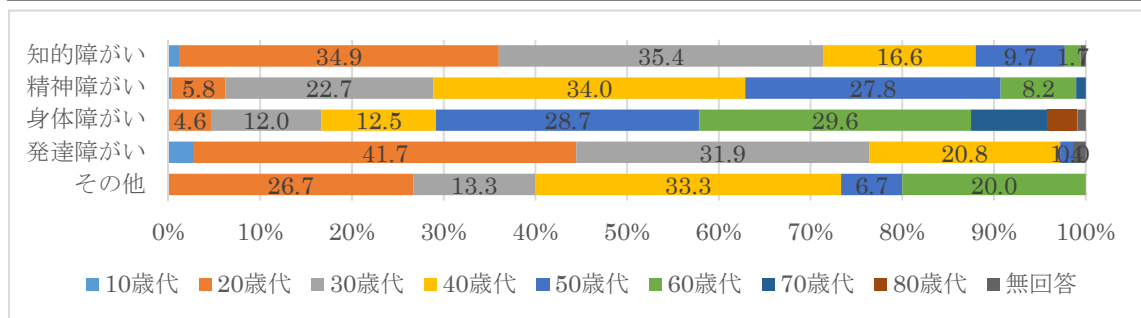


図4. 主要障がい別年代

表7は主要障がい種別の最終学歴である。知的障がいの場合には「特別支援学校高等部」が最も多く45.1%を占めるが、それ以外の障がい種では「高等学校」が最も多い。

表7.主要障がい別最終学歴 (人)

	特別支援学校 中学部	中学校	特別支援学校 高等部	高等 学校	特別支援学校 専攻科	専門学 校・短 期大学	大学	大学院	無 回 答	総計
知的障がい	2	26	79	49	5	8	1	0	5	175
精神障がい	1	15	5	138	1	60	60	7	4	291
身体障がい	2	18	22	104	8	42	15	1	4	216
発達障がい	0	2	4	26	0	26	13	1	0	72
その他	0	2	0	8	0	3	2	0	0	15
無回答	0	4	0	6	0	0	1	0	6	17
総計	5	67	110	331	14	139	92	9	19	786

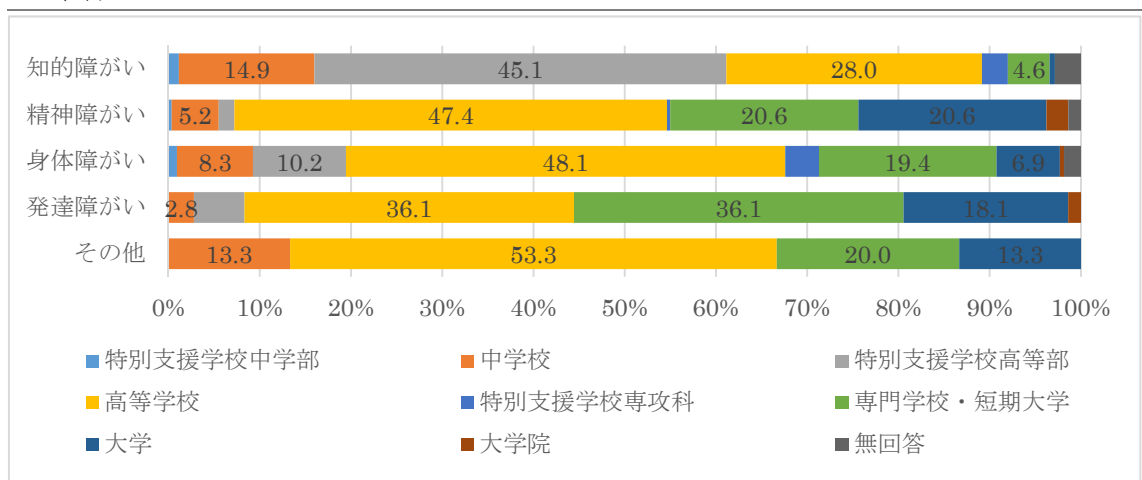


図5. 主要障がい別最終学歴

## 2) 離職

### ① 離職回数

表8は主要障がい種別の離職回数である。精神障がい者に離職回数が多く、1回のみが17.5%である。知的障がい者は相対的に離職回数は少なく、1回のみが38.9%となっている。なお、表6・図4に示されているように回答者の年齢を考慮すれば、発達障がい者も離職経験が多い。

表8. 主要障がい別離職回数 (人)

	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	無回答	総計
知的障がい	68	44	18	10	6	17	12	175
精神障がい	51	41	51	29	35	66	18	291
身体障がい	63	40	32	28	17	19	17	216
発達障がい	21	14	12	4	4	16	1	72
その他	4	4	2	1	1	2	1	15
無回答	1	4	0	4	0	3	5	17
総計	208	147	115	76	63	123	54	786

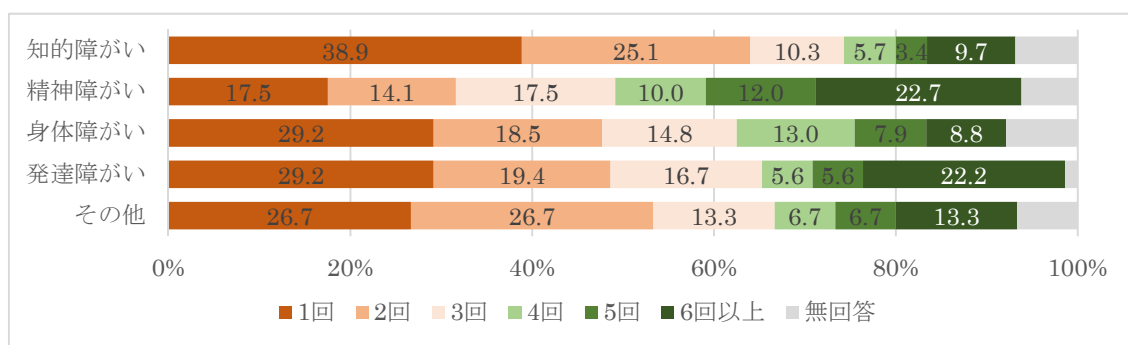


図6. 主要障がい別離職回数

主要障がい別に比較すると、離職率が最も高いのは精神障がい者(89.3%)である。一方、回答者の年齢が低いことも要因として挙げられようが、知的障がい者の離職率(55.0%)が最も低い。

表9. 主要障がい別離職の有無 (人)

	離職有	離職無	無回答	総計
知的障がい	175	142	1	318
精神障がい	291	33	2	326
身体障がい	216	93	4	313
発達障がい	72	40	0	112
その他	15	3	1	19
無回答	17	1	1	19
総計	786	312	9	1107

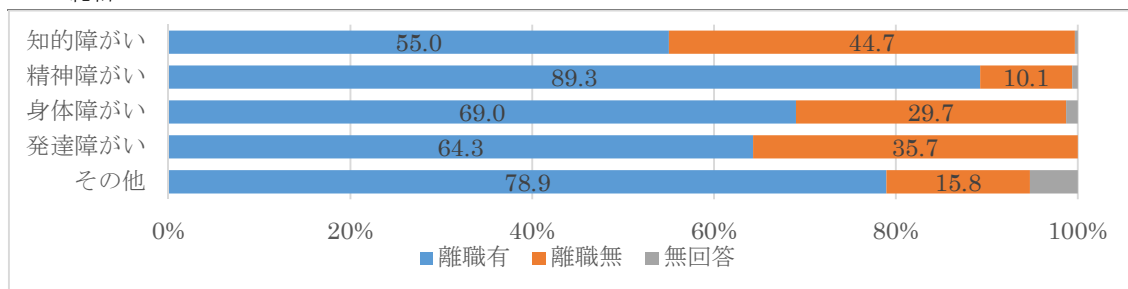


図7. 主要障がい別離職の有無

## ②就業期間

表 10 はこれまでの最長就業期間を主要障がい別に示したものである。平均年齢が高いこともあるが、その点を考慮に入れても「身体障がいの 10 年以上」が際立って多い(50.5%)。

表 10.最長就業期間類型 (人)

	1年未満	1年以上	2年以上	3年以上	5年以上	10年以上	無回答	総計
知的障がい	15	19	12	38	46	33	12	175
精神障がい	18	33	29	48	78	79	6	291
身体障がい	4	9	9	16	53	109	16	216
発達障がい	9	14	12	13	18	4	2	72
その他	3	0	2	4	0	4	2	15
無回答	1	1	0	5	4	2	4	17
総計	50	76	64	124	199	231	42	786

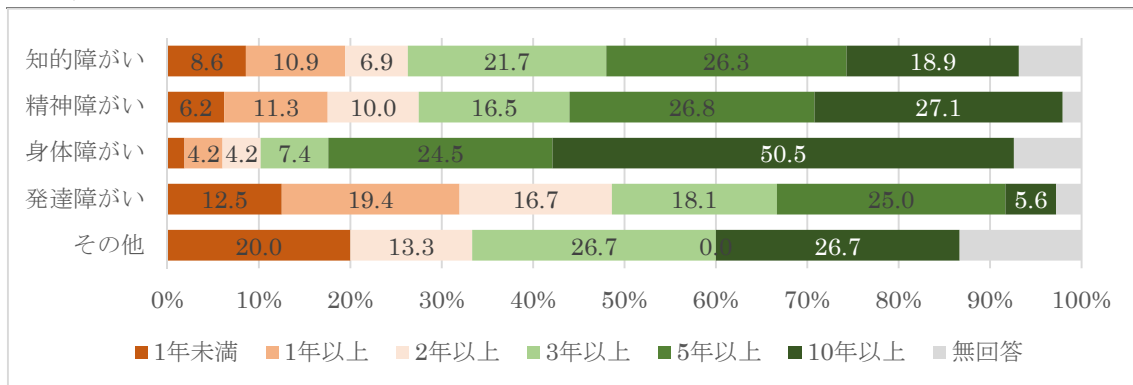


図 8. 最長就業期間類型

表 11 の最短就業期間は、精神障がい、発達障がいで短く、一年未満がそれぞれ 63.2%、65.3% である。

表 11.最短就業期間類型 (人)

	1年未満	1年以上	2年以上	3年以上	5年以上	10年以上	無回答	総計
知的障がい	70	30	13	8	8	2	44	175
精神障がい	184	37	13	10	8	0	39	291
身体障がい	60	38	20	22	15	5	56	216
発達障がい	47	6	3	7	2	0	7	72
その他	7	2	1	1	1	0	3	15
無回答	5	2	3	1	0	0	6	17
総計	373	115	53	49	34	7	155	786

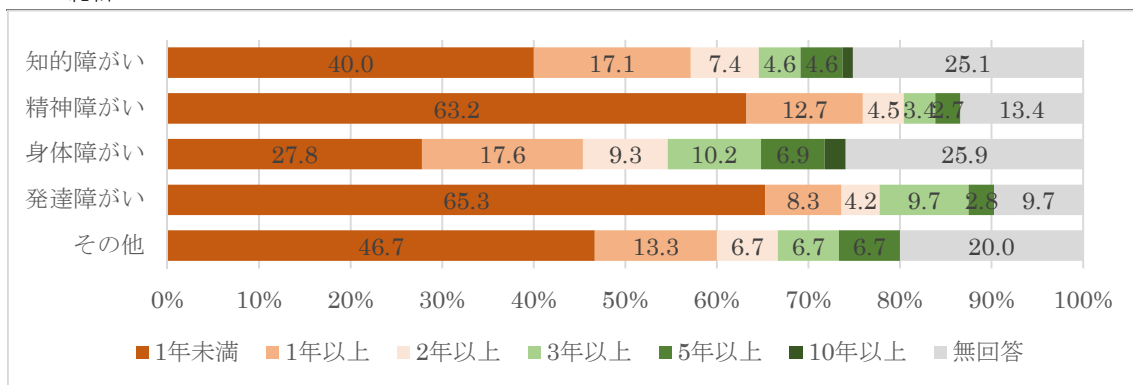


図 9.最短就業期間類型



### ③離職理由

離職理由を表 12(実数)、表 13(割合)に示した。

表 12.あなたが離職した理由は何ですか(複数回答) (人)

	知的障がい	精神障がい	身体障がい	発達障がい	その他	無回答	総計
給料が安い	34	47	28	15	3	3	130
勤務時間が長い	11	39	12	7	1	2	72
勤務時間が短い	15	12	6	5	1	3	42
勤務開始時間が早い	9	16	7	3	0		35
勤務終了時間が遅い	3	25	11	5	0	1	45
通勤の負担	28	24	14	14	0	3	83
結婚	3	7	15	1	1	1	28
子育て	3	9	7	1	0	1	21
家族の介護	1	6	5	1	0	1	14
上司から辞めるように 言われた	28	46	15	15	6	2	112
セクハラ	2	4	1	0	1	0	8
パワハラ	27	51	20	10	1	1	110
同僚との人間関係	58	92	20	30	4	3	207
職場の風土	36	64	29	26	1	2	158
仕事が向いていない	28	64	23	26	5	5	151
仕事の内容が変わった	23	26	9	5	2	3	68
病状の悪化	17	120	39	11	2	3	192
体調不良	42	119	39	15	2	2	219
体力不足	14	27	22	5	0	1	69
施設設備が障がいに 対応していない	5	14	10	3	1	0	33
雇用契約満了	18	26	24	10	0	2	80
次の仕事が決まった	17	18	32	8	1	4	80
その他	30	48	46	11	6	1	142
合計(回答者数)	175	291	216	72	15	17	786
回答数	452	904	434	227	38	44	2099

表 13.離職理由割合 (%)

	知的障がい	精神障がい	身体障がい	発達障がい	その他	無回答	総計
給料が安い	19.4	16.2	13.0	20.8	20.0	17.6	16.5
勤務時間が長い	6.3	13.4	5.6	9.7	6.7	11.8	9.2
勤務時間が短い	8.6	4.1	2.8	6.9	6.7	17.6	5.3
勤務開始時間が早い	5.1	5.5	3.2	4.2	0.0	0.0	4.5
勤務終了時間が遅い	1.7	8.6	5.1	6.9	0.0	5.9	5.7
通勤の負担	16.0	8.2	6.5	19.4	0.0	17.6	10.6
結婚	1.7	2.4	6.9	1.4	6.7	5.9	3.6
子育て	1.7	3.1	3.2	1.4	0.0	5.9	2.7
家族の介護	0.6	2.1	2.3	1.4	0.0	5.9	1.8
上司から辞めるように 言われた	16.0	15.8	6.9	20.8	40.0	11.8	14.2
セクハラ	1.1	1.4	0.5	0.0	6.7	0.0	1.0
パワハラ	15.4	17.5	9.3	13.9	6.7	5.9	14.0
同僚との人間関係	33.1	31.6	9.3	41.7	26.7	17.6	26.3
職場の風土	20.6	22.0	13.4	36.1	6.7	11.8	20.1
仕事が向いていない	16.0	22.0	10.6	36.1	33.3	29.4	19.2
仕事の内容が変わった	13.1	8.9	4.2	6.9	13.3	17.6	8.7
病状の悪化	9.7	41.2	18.1	15.3	13.3	17.6	24.4
体調不良	24.0	40.9	18.1	20.8	13.3	11.8	27.9
体力不足	8.0	9.3	10.2	6.9	0.0	5.9	8.8
施設設備が障がいに 対応していない	2.9	4.8	4.6	4.2	6.7	0.0	4.2
雇用契約満了	10.3	8.9	11.1	13.9	0.0	11.8	10.2
次の仕事が決まった	9.7	6.2	14.8	11.1	6.7	23.5	10.2
その他	17.1	16.5	21.3	15.3	40.0	5.9	18.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
一人当たり回答数	2.6	3.1	2.0	3.2	2.5	2.6	2.7

主要障がい種によって、理由は大きく異なることが分かる。知的障害の場合は、「同僚との人間関係」が33.1%と最も多く、「体調不良」が24.0%と続くが、他の障がい種と比べると「通勤の負担」も16.0%と高い値を示す。精神障がいでは理由数が最も多く、他の障がい種と比べて、「体調不良」(40.9%)「病状の悪化」(41.2%)が目立って多い。身体障がいでは理由の数が全体的に少ないが、相対的には「次の仕事が決まった」(14.8%)が多くなっている。発達障がいでは「同僚との人間関係」も高いが(41.7%)、続いて「職場の風土」(36.1%)「仕事が向いていない」(36.1%)があげられているのが特徴である。

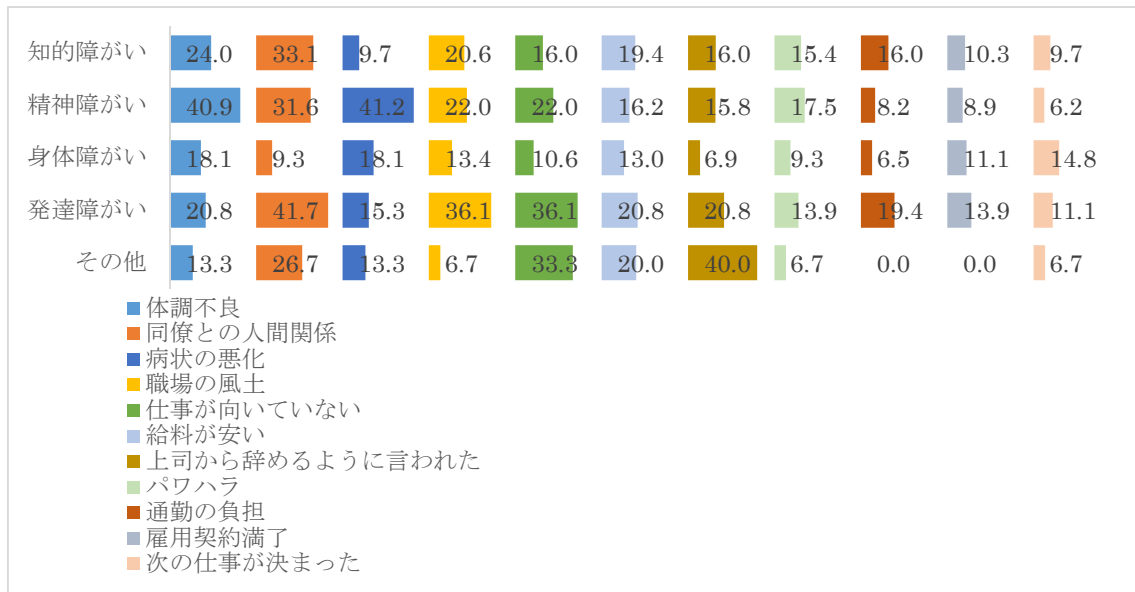


図 10.あなたが離職した理由は何ですか

表 14 は離職時の給料への満足感を尋ねた結果である。満足とする回答(「とても満足」と「少し満足」)は、知的障がい者が最も高く(54.0%)、精神障がい者がそれに続く(50.1%)。

表 14.給料(離職した時に、不満でしたか、満足でしたか) (人)

	とても満足	少し満足	少し不満	とても不満	無回答	総計
知的障がい	40	55	48	22	10	175
精神障がい	53	90	95	47	6	291
身体障がい	28	63	76	28	21	216
発達障がい	7	24	29	10	2	72
その他	1	2	7	3	2	15
無回答	1	3	7	2	4	17
総計	130	237	262	112	45	786

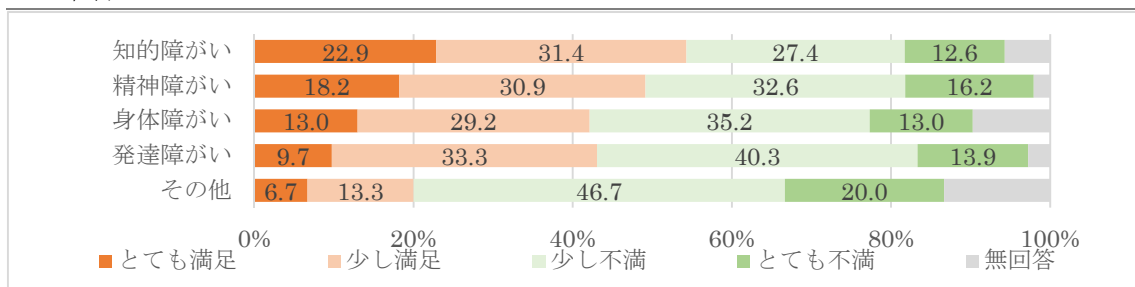


図 11.給料への満足・不満

表 15 は離職時の勤務時間数への満足感を尋ねた結果である。主要障がい種による違いはほとんど見られない。

表 15.勤務時間数(離職した時に、不満でしたか、満足でしたか) (人)

	とても満足	少し満足	少し不満	とても不満	無回答	総計
知的障がい	39	56	57	13	10	175
精神障がい	58	99	85	43	6	291
身体障がい	45	67	65	17	22	216
発達障がい	15	27	18	10	2	72
その他	1	5	6	1	2	15
無回答	1	4	5	3	4	17
総計	159	258	236	87	46	786

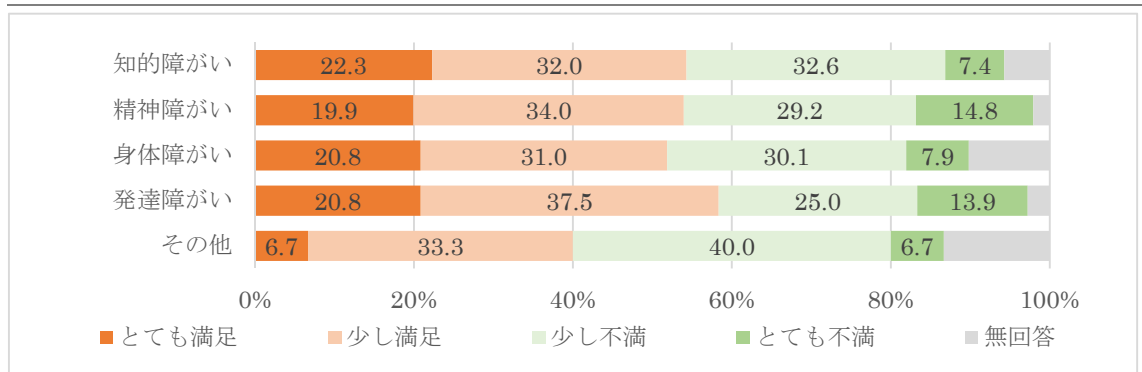


図 12.勤務時間数への満足・不満足

表 16 は離職時の勤務時間帯への満足感を尋ねた結果である。主要障がい種による違いはほとんど見られない。

表 16.勤務時間帯(離職した時に、不満でしたか、満足でしたか) (人)

	とても満足	少し満足	少し不満	とても不満	無回答	総計
知的障がい	36	67	48	14	10	175
精神障がい	66	106	73	37	9	291
身体障がい	47	77	51	18	23	216
発達障がい	15	32	15	8	2	72
その他	1	8	4		2	15
無回答	1	7	3	1	5	17
総計	166	297	194	78	51	786

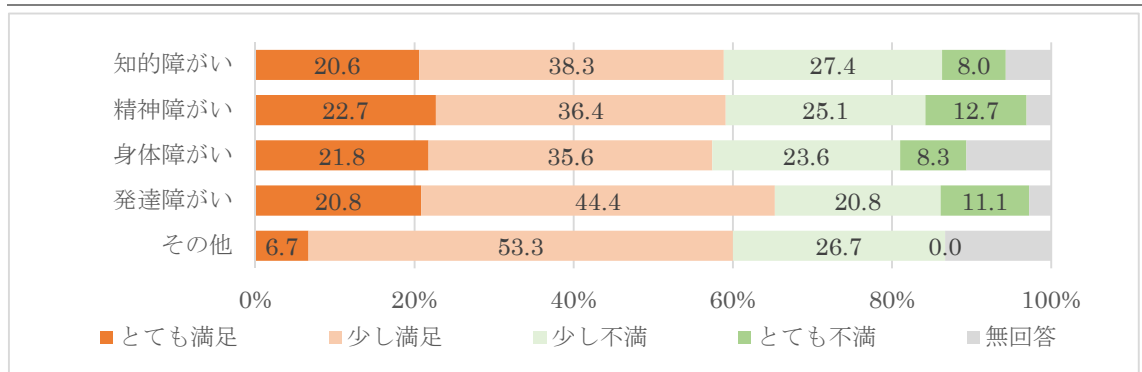


図 13.勤務時間帯への満足・不満足

表 17 は離職時の職場の人間関係への満足感を尋ねた結果である。身体障がいでは満足とする回答が多く(47.7%)、発達障がいでは少ない(27.7%)。

表 17.職場の人間関係(離職した時に、不満でしたか、満足でしたか) (人)

	とても満足	少し満足	少し不満	とても不満	無回答	総計
知的障がい	25	37	55	48	10	175
精神障がい	48	59	84	94	6	291
身体障がい	35	68	56	33	24	216
発達障がい	6	14	29	22	1	72
その他	1	3	4	5	2	15
無回答	2	3	4	4	4	17
総計	117	184	232	206	47	786

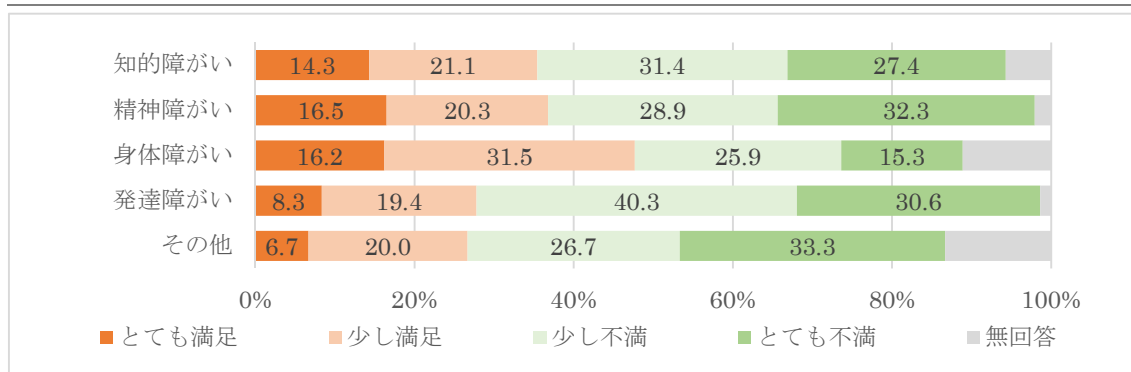


図 13.職場の人間関係への満足・不満足

表 18 は離職時の職場の風土への満足感を尋ねた結果である。身体障がいでは満足とする回答が多く(47.4%)、発達障がいでは少ない(28.5%)。

表 18.職場の風土(離職した時に、不満でしたか、満足でしたか) (人)

	とても満足	少し満足	少し不満	とても不満	無回答	総計
知的障がい	19	40	67	30	8	164
精神障がい	36	69	79	76	8	268
身体障がい	25	66	54	30	17	192
発達障がい	5	11	23	17	0	56
その他	1	4	7	1	1	14
無回答	0	4	6	1	4	15
総計	86	194	236	155	38	709

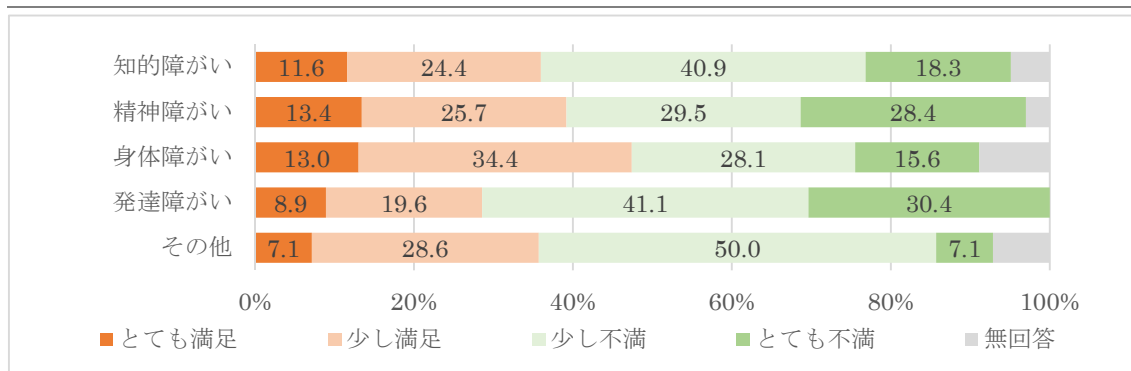


図 14.職場の風土への満足・不満足

表 19 は離職時の仕事の内容への満足感を尋ねた結果である。主要障がい種による違いはあまり見られない。

表 19.仕事の内容(離職した時に、不満でしたか、満足でしたか) (人)

	とても満足	少し満足	少し不満	とても不満	無回答	総計
知的障がい	36	44	65	22	8	175
精神障がい	50	99	89	49	4	291
身体障がい	32	80	66	15	23	216
発達障がい	7	27	23	12	3	72
その他	1	3	4	5	2	15
無回答	1	4	5	3	4	17
総計	127	257	252	106	44	786

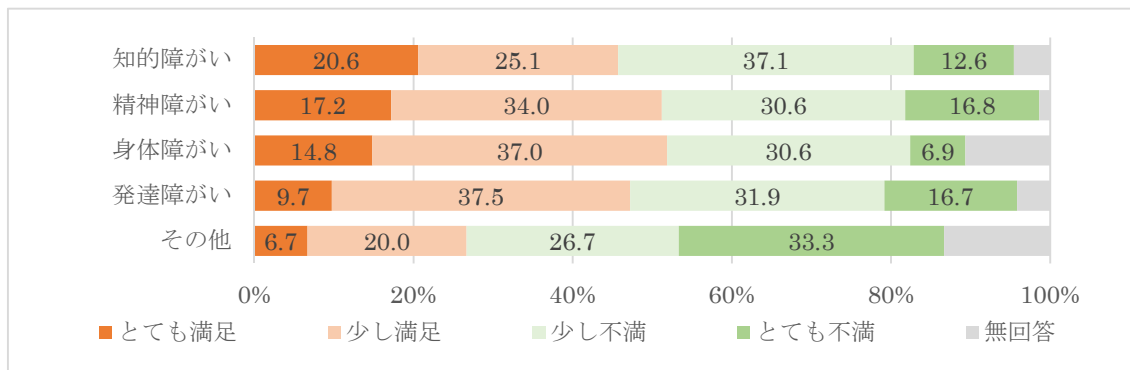


図 15.仕事の内容への満足・不満足

表 20 は離職時の仕事の継続への意思を尋ねた結果である。発達障がい種で「思っていなかった」とする回答が多い(48.6%)

表 20.離職した時にその仕事を続けたいと思っていましたか。 (人)

	思っていた	どちらかといえば思っていた	どちらかといえば思っていなかった	思っていなかった	無回答	総計
知的障がい	41	43	28	60	3	175
精神障がい	72	70	50	97	2	291
身体障がい	53	64	32	51	16	216
発達障がい	11	15	11	35	0	72
その他	0	6	2	6	1	15
無回答	2	2	4	4	5	17
総計	179	200	127	253	27	786

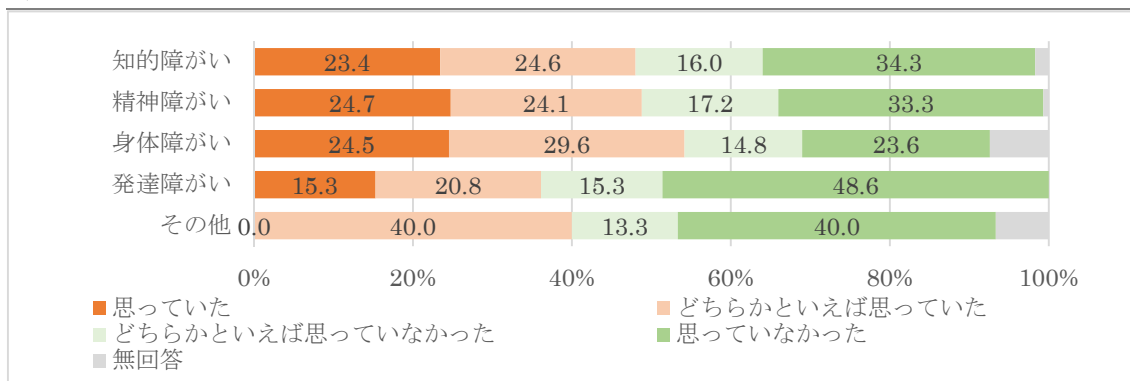


図 16. 離職した時にその仕事を続けたいと思っていましたか

表 21 は、どのような支援・配慮があれば仕事を辞めなかったと思うかを尋ねた結果である。

表 21. どのような支援・配慮があれば仕事を辞めなかったと思いますか。(人)

	知的障 がい	精神障 がい	身体障 がい	発達障 がい	その 他	無回 答	総計
給料の引上げ	34	59	36	18	4	2	153
給料への能力・業績の反映(能力給)	20	37	30	8	2	0	97
能力・業績に寄らない一律の給料支給	13	20	9	7	0	1	50
休息回数を増やす	15	55	12	4	0	2	88
体調に合わせて1日の勤務時間を長くしたり短くできる	33	87	16	12	1	2	151
休日を増やす	25	53	20	4	3	1	106
仕事内容に関する配慮	63	113	50	30	8	4	268
仕事量に関する配慮	38	85	25	18	2	3	171
障がいに対応した施設・設備の整備	25	34	21	5	1	3	89
相談窓口の設置	28	59	22	12	3	2	126
定期的な相談の実施	33	61	17	17	0	0	128
話しやすい人による相談対応	75	97	37	35	5	3	252
勤務時間内に相談を実施	22	35	8	5	0	0	70
勤務時間外に相談を実施	19	28	5	5	0	0	57
外部の期間との相談を実施	16	39	18	9	0	0	82
上司の障がい特性への理解	62	97	48	25	5	2	239
同僚の障がい特性への理解	48	85	30	21	3	1	188
円滑なコミュニケーションを図るための配慮	54	85	37	22	3	2	203
通院・服薬など諸具合に関する配慮	19	57	13	6	0	1	96
無回答	23	67	49	16	3	1	159
合計(回答者数)	175	291	216	72	15	17	786
回答数	569	1044	404	235	37	26	2315

表 22. どのような支援・配慮があれば仕事を辞めなかったと思いますか。(割合)(%)

	知的障 がい	精神障 がい	身体障 がい	発達障 がい	その 他	無回 答	総計
給料の引上げ	19.4	20.3	16.7	25.0	26.7	11.8	19.5
給料への能力・業績の反映(能力給)	11.4	12.7	13.9	11.1	13.3	0.0	12.3
能力・業績に寄らない一律の給料支給	7.4	6.9	4.2	9.7	0.0	5.9	6.4
休息回数を増やす	8.6	18.9	5.6	5.6	0.0	11.8	11.2
体調に合わせて1日の勤務時間を長くしたり短くできる	18.9	29.9	7.4	16.7	6.7	11.8	19.2
休日を増やす	14.3	18.2	9.3	5.6	20.0	5.9	13.5
仕事内容に関する配慮	36.0	38.8	23.1	41.7	53.3	23.5	34.1
仕事量に関する配慮	21.7	29.2	11.6	25.0	13.3	17.6	21.8
障がいに対応した施設・設備の整備	14.3	11.7	9.7	6.9	6.7	17.6	11.3
相談窓口の設置	16.0	20.3	10.2	16.7	20.0	11.8	16.0
定期的な相談の実施	18.9	21.0	7.9	23.6	0.0	0.0	16.3
話しやすい人による相談対応	42.9	33.3	17.1	48.6	33.3	17.6	32.1
勤務時間内に相談を実施	12.6	12.0	3.7	6.9	0.0	0.0	8.9
勤務時間外に相談を実施	10.9	9.6	2.3	6.9	0.0	0.0	7.3
外部の期間との相談を実施	9.1	13.4	8.3	12.5	0.0	0.0	10.4
上司の障がい特性への理解	35.4	33.3	22.2	34.7	33.3	11.8	30.4
同僚の障がい特性への理解	27.4	29.2	13.9	29.2	20.0	5.9	23.9
円滑なコミュニケーションを図るための配慮	30.9	29.2	17.1	30.6	20.0	11.8	25.8
通院・服薬など諸具合に関する配慮	10.9	19.6	6.0	8.3	0.0	5.9	12.2
無回答	13.1	23.0	22.7	22.2	20.0	5.9	20.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
一人当たり回答数	3.3	3.6	1.9	3.3	2.5	1.5	2.9

図 17 は「どのような支援・配慮があれば仕事を辞めなかったと思いますか」を尋ねた結果の内、15%以上の回答があったものを抽出したグラフである。身体障がいでは回答数が他の障がい種に比べて少ない(一人当たり 1.9)。また主要障がい種別に比較した離職理由(図 10)ほどの差は見られない。全体としては「仕事内容に関する配慮」(34.1%)が最も多く、「話しやすい人による相談対応」(32.1%)、「上司の障がい特性への理解」(30.4%)が続く。

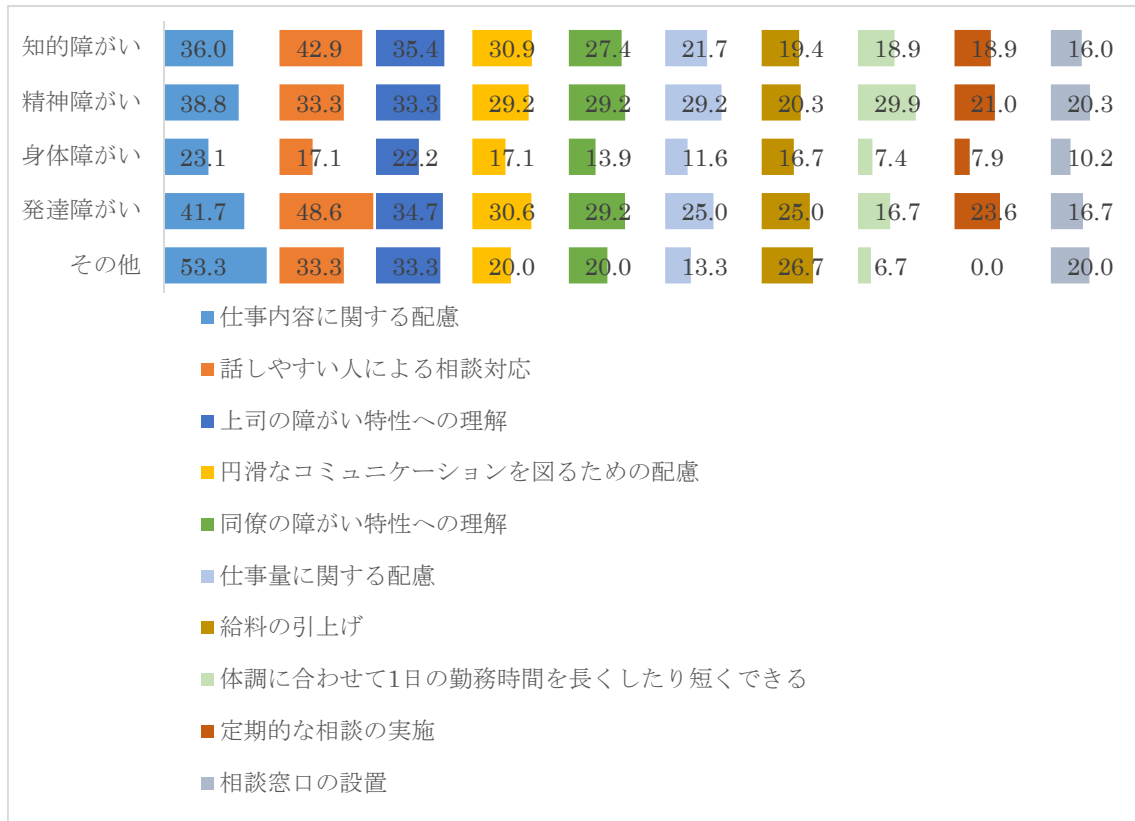


図 17. どのような支援・配慮があれば仕事を辞めなかったと思いますか

表 23 は、離職したときの雇用形態を示したものである。身体障がいでは正社員が多く(45.8%)、発達障がいでは少ない(19.4%)。

表 23. 離職した時の雇用形態

	正社員	契約社員	パートタイマー	アルバイト	派遣	その他	無回答	総計
知的障がい	45	27	59	18	2	15	9	175
精神障がい	92	30	91	29	13	19	17	291
身体障がい	99	32	34	10	3	18	20	216
発達障がい	14	10	26	9	6	6	1	72
その他	6	1	4	2	0	1	1	15
無回答	0	0	6	3	1	0	7	17
総計	256	100	220	71	25	59	55	786

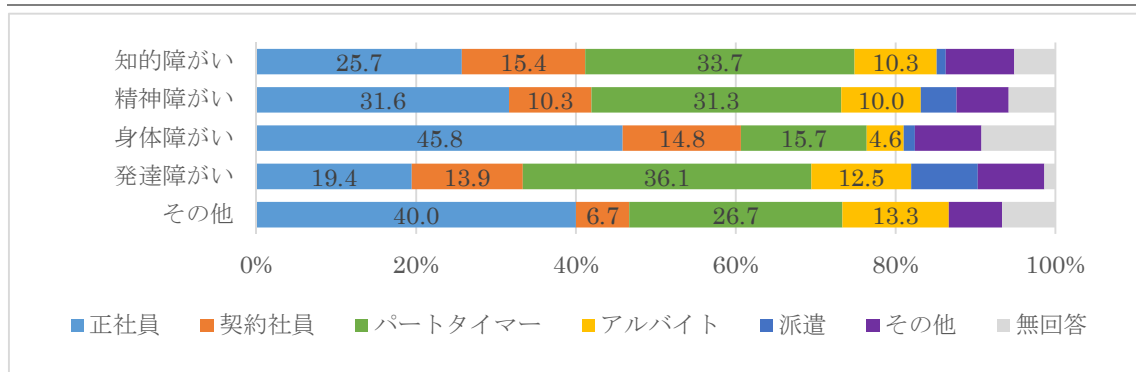


図 18. 離職した時の雇用形態

表 24 は、離職したときの 1 日の勤務時間を示したものである。身体障がいは正社員が多いためか、「7 時間以上」の回答が多く(65.3%)、知的障がいは「7 時間以上」が最も少ない(34.3%)。

表 24. 離職したときの勤務時間/日

	7 時間以上	4 時間以上 7 時間未満	4 時間未満	無回答	総計
知的障がい	60	92	14	9	175
精神障がい	153	106	15	17	291
身体障がい	141	48	11	16	216
発達障がい	35	31	3	3	72
その他	8	6	0	1	15
無回答	3	5	3	6	17
総計	400	288	46	52	786

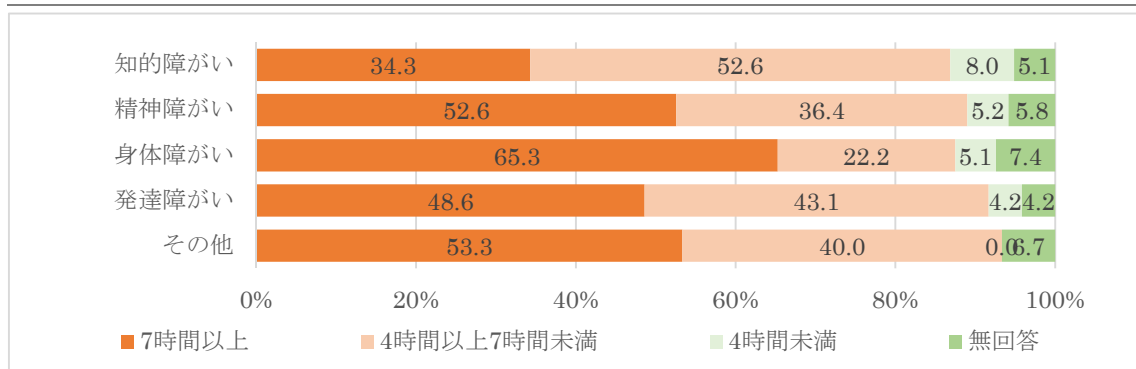


図 19. 離職した時の雇用形態



表 25 は、離職したときの 1 週間の勤務日数を示したものである。「5 日以上」は発達障がいでも多く(81.9%)、知的障がいでも最も少ない(56.6%)。

表 25. 離職したときの勤務日数/週

	5 日以上	3 日以上 4 日まで	3 日未満	無回答	総計
知的障がい	99	39	8	29	175
精神障がい	211	32	13	35	291
身体障がい	156	23	4	33	216
発達障がい	59	8	2	3	72
その他	12	2	0	1	15
無回答	7	1	2	7	17
総計	544	105	29	108	786

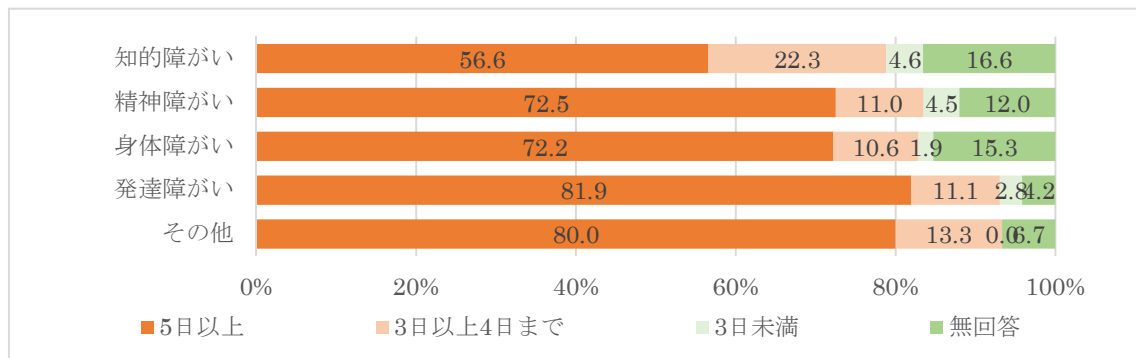


図 20. 離職した時の雇用形態

表 26 は離職したときの月収を示したものである。身体障がいをもっとも月収が高く、知的障がいでも最も低い。

表 26. 離職したときの月収(総支給額)

	5 万円未満	5 万円以上～10 万円未満	10 万円以上～15 万円未満	15 万円以上～20 万円未満	20 万円以上	無回答	総計
知的障がい	34	86	36	7	2	10	175
精神障がい	34	93	75	49	26	14	291
身体障がい	18	40	62	37	41	18	216
発達障がい	10	27	27	7	0	1	72
その他	3	5	5	1	0	1	15
無回答	2	8	1	0	0	6	17
総計	101	259	206	101	69	50	786

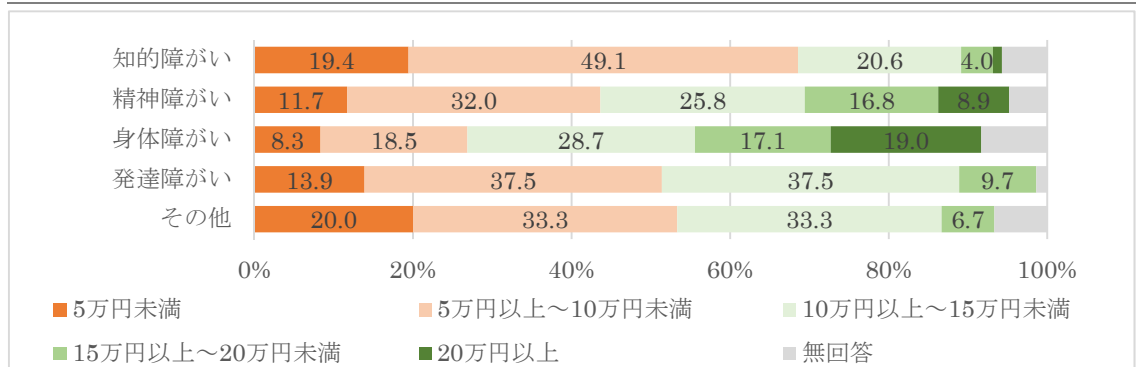


図 21. 離職した時の月収

表 27 は、離職した職場での障がいの開示・非開示の状況を示したものである。知的障がい(76.0%)と身体障がい(70.4%)に開示が多く、精神障がい(53.3%)は開示が最も低い。

表 27. 離職した職場での障がいの開示・非開示

	開示	非開示	無回答	総計
知的障がい	133	37	5	175
精神障がい	155	120	16	291
身体障がい	152	38	26	216
発達障がい	43	27	2	72
その他	8	5	2	15
無回答	3	6	8	17
総計	494	233	59	786

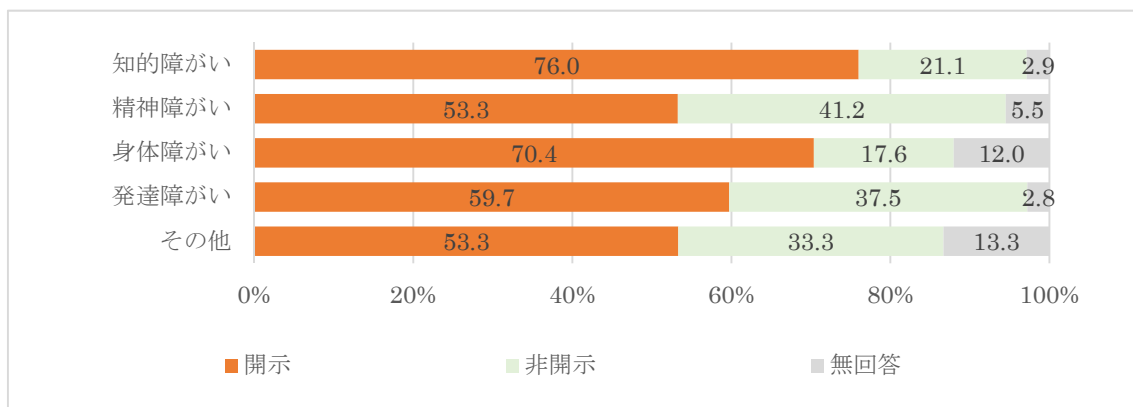


図 22. 離職した職場での障がいの開示・非開示

#### ◆障がい種別にみた結果分析

- 【身体障がい】 定着率は全般的に芳しくないが仕事内容に対する不満は少なかった。雇用継続を求める者が多い一方、給料などの労働条件をはじめとする多様な不満が挙げられた。
- 【知的障がい】 定着率は比較的高いが採用までの期間が長く採用時での困難が示された。離職理由においても勤務時間や仕事内容など本人とのミスマッチが挙げられた。
- 【精神障がい】 離職率が極めて高く職場定着において最も多くの困難を示していた。離職理由としては心身の状況に合わせた働き方が困難であることや職場での無理解が挙げられた。
- 【発達障がい】 人間関係を起因とした離職が多く、本人もそうした職場での雇用継続を望まない傾向にあることが示された。

#### ◆全般的な分析

障がいのある人に共通した離職理由として、上司・同僚の理解、職場の雰囲気やコミュニケーションがとりやすい配慮など人間関係をめぐる課題が挙げられた。次に、仕事の質・量を含めた業務量の調整、労働条件の改善等が指摘された。

#### 4. 自由記述（一部抜粋）

- ・職場の方が心に寄り添い話を聞いて下さると、少しでも長い期間働けると思います。私は少しでも長い期間働きたいです。そのために話すこと大切です。話しやすい環境も（定期的に面談など）大切です。
- ・就職したはいいが、病状の再発や悪化した時のリスクが怖い。今、作業所にいるが支援員さんや、職員さんがいて、なんでも相談にのっていただき満足している。
- ・給与も大事ですが困ったことがあった時にすぐ相談できる環境がある事が一番大事だと思います。また就業の時に自分にどんな仕事に向いているのか詳しく知りたいです。今はA型の作業所へ通所しています。次、一般就労へ移行するときは実習をしたりたくさん相談に乗ってもらいたいです。
- ・体調面・精神面で好不調の波が激しいのでその点を配慮してもらえる職場があるとうれしいです。
- ・うつは体調の波が激しく週5きちんと働くことがとてもとても難しい。働きたい、安定した生活を送りたい思いはとても強いがそれが上手くいかないのが現状。今の職場では週3日、4時間でも精一杯です。
- ・障がいの事が理解できない人の中で働くのは苦痛だと思う。（たとえば急に仕事に帰ったり、黙って休むとわがままとしかとらえてもらえない）雇用をする会社に何人かはその障がいに対して理解できる人、または話を聞いてあげられる人がいないと孤立してしまう。ジョブコーチ支援も必要。
- ・「この職場に慣れたら隣の部署に異動して」と指示されたことがありました。職場に慣れたからといって私の障がいがなくなったわけではありません。断りました。障がい者雇用についての認識が甘く雇用した最初の間は障がいに配慮するけどそのうち会社の都合を優先する企業が多いです。障害者就業・生活支援センターという外部の目があることでずいぶん守られていると感謝しています。
- ・自分は障がいがあり、この仕事は出来てこの仕事は出来ないなど企業と話し合いが必要だが、考えていることが上手く言葉に表せないため面接時や採用されたら、初日、定期的に職場訪問し、常に企業側と本人との間をもつジョブコーチ支援の充実が必要。1日2時間でも働くことが出来、自分の希望する仕事が出来れば前向きに生活できると思う。ハローワークの求人面接、採用となれば、就職のための心得を学習する場を提供して欲しい。
- ・私を感じる事。離職理由、障がい者雇用はメディアでも増員などのニーズはあるが給料（時給）が安い。障がい者といえど優秀な人材もたくさんいるので職場でキャリアアップをはかり、給料面の底上げをして頂きたい。障がい者をただ雇うのではなくチームリーダーを専任するなど。
- ・何年も仕事にたずさわっているが評価されない、立場が非常に低い。

- ・上司は障がいにも理解あってもその他の人達は理解が全くありませんが、上司が相談にのってくれることもあり助かります。障がい者が一般就労するにはまだまだ厳しい世の中だと思います。
- ・職場で、一般の方と同等の扱いで働いていますが、障がい者について上司、同僚、会社もあまり勉強しておられなくて、どこが辛いとか、困っていることはないか等は向こうから聞いてもらえず、辛いときは自分から休みを替えてもらえないか、と言うので精一杯です。もっと企業の方の勉強会を増やしてください。
- ・障がいについての理解が周囲から得られなかったこと。同じ障がい者の中での「相手の障がい者への障がいの理解」が得られなかったことが辛い。
- ・指示の内容に困ってしまうことが何度かあった。イレギュラーな対応に苦戦していたと思います。
- ・会社の暗黙のルールを理解できない。細かいところでどうしてもミスができる。仕事を指示された時、その場ではわかっても、後からわからないことが出てきて、色々聞いてします。仕事（作業）が遅く、よく注意される。ミスを少なくするためには時間をかけるしかないが、会社の都合上それができない。二つ以上の仕事を並行して出来ない。場の雰囲気の流れで、上手く自分の意見が言えない。注意散漫で、周りに注意を払いきれない。
- ・今までの職場人数もぎりぎりまわして仕事をしている。体調不良などの時は休むのも申し訳ない気持ちになっていた。自分が障がいのある身になったからといって、ギリギリまわしているのを知っているのに自分の事を優先して欲しいとは言いにくいし、理解ももらえなかった。
- ・1つの職種では同じ分野の作業などを繰り返し行っていくので、長い年月1つの職業を続けるのはかなり大変だと思う。
- ・与えられる仕事が少なく、暇な時が多い。
- ・障がい者雇用の仕事がまだまだ少ない。仕事の分野を事務職やデスクワークだけではなくいろんな分野の仕事が増えるよう願っています。
- ・精神障がい者向けの求人募集がほとんどない。一般雇用で就職しても通院の際に休みがとりやすい環境の会社が増えて欲しい。
- ・雇う側も働く側も障がいがあるからと仕事を限定することなく、様々な可能性を模索して欲しい。職場の障がい者への理解と、各種設備、機器の利用で、仕事の幅も広がり、離職しなくてもすむことが多々あると思います。
- ・精神障がいや発達障がい者の中にはデザイン分野などの創作系の仕事に適性がある人も多いが、肝心のその分野の求人がほぼなく、障がいをもっていると一般就労に結びつかない。また、障がい者求人や一般求人とも障がいがあっても受け入れてくれる所は単純作業、繰り返し作業のようなものが多く技術系のものが少ない。

- ・車椅子対応のできる（洋式トイレ）環境を探して就職しました。まだ限られているので、今の職場で少しでも長く働けたらいいと思っています。
- ・仮眠をとるベッド（医務室）があればよい。
- ・聴覚障がいだとぼっと見、障がいがあると思われないので周りの人に障がいがある事を伝えないと人間関係が上手くいかない。あと朝の朝礼の内容を紙に書いて渡して欲しいと思う時がある。
- ・仕事はもちろん大切だが、会社でも最低、手話通訳が必要です。会社員の手話通訳者が欲しいです。筆談は限界です。
- ・内部障がいの場合どうしても無理をしてしまうし、他人からは動けるように見えるけど本人的には急に具合が悪くなることもあるので配慮してもらいたい。健常者と同じ仕事量はきついです。
- ・高次脳機能障害についてまわりの理解がほとんどない。
- ・「認知症サポーター」のように精神障がい理解ある方が一見でバッチ等で分かる制度があれば嬉しいです。
- ・障がい者雇用を希望しており就職活動中です。国家公務員試験も受けましたが、障がい者に何を求めて雇用するのか分からなくなっています。結局は一般の方と比べ、会社、官公庁で活躍できるかを問われている気がして社会の中で存在できないのではないかと不安です。まずは、企業の手本となる県、市、町、官公庁が常用雇用して障がい者が活躍できるよう、職場環境を整えていただきたいです。
- ・今は障がい者雇用で働けているが、今の職場は異動したくないくらい環境が良い。半年以上働いた事がなかったので、雇用継続の更新書を他の従業員と一緒にもらった時は、とても嬉しかった。障がい者雇用だったから適応出来た面もあるかもしれない。学校を卒業してからすぐに診断されていればもっと早く楽に仕事に関しては慣れただろう。
- ・私は一般就労の際は障がい非開示で仕事をしております。理由は文字通り一般ですのでその範囲で厳しくしてもやる自信はありますし、どうしても職場で差別があるからです。医師からも開示（オープン）でやったらどうかと勧められますが私は何もこだわりのない空気というものを大切にしたいと思い断っています。ただ現在の社会通念では開示した場合も昔よりそう偏見はないように思われます。
- ・今回の就職に当たっては、就労継続支援事業所（B型）での経験、学ばせて頂いたことが役立ちました。一般で働く上でここで作らせていただいた支援機関の皆様とのつながりが、今後定着の際つまづきそうになったとききつと大切なところになると思います。B型では自分自身に合った自信回復につながる仕事内容を組んでいただきスキルを習得することが出来ました。



# 資料編

## 鳥取県障がい者雇用実態調査 調査票

とっとりけんしょう しゃこようじつたいちようさ ちょうさひよう  
鳥取県 障がい者雇用実態調査 調査票

鳥取県内で働く障がい者は年々増えていますが、仕事をやめる（＝離職する）方も増えており、職場への定着・離職の防止が大きな課題となっています。

このたび離職につながる問題点を把握して、職場定着・離職防止につなげることを目的に「障がい者雇用実態調査」を実施しますので、御協力をお願いします。

いただいた情報は個人が特定されないように調査にのみに活用します。また、回答内容により不利益が生じることはありませんので、安心してご回答ください。

れいわがねん ねん がつ とっとりけんこようせいさくか  
令和元年（2019年）10月 鳥取県雇用政策課

1 調査対象者 次の方にこの調査票をお送りしています。

- ・ 障害者就業・生活支援センターの登録者
- ・ 障害者団体の会員 等

2 実施の方法

- ・ ご本人の記入を基本とします。
- ・ ご本人の同意があれば、ご家族や支援者の方がご本人の意向を尊重してお答えください。
- ・ お手元に同じ調査票が2部届いた場合は、最初に届いた調査票にご記入ください。  
(後に届いた調査票は捨ててください。)
- ・ ご記入後、返信用封筒に調査票を入れて郵送してください。
- ・ なお、お忙しいところ恐れ入りますが、11月25日（月）までに返送していただきますようお願いいたします。

3 言葉の定義 この調査では、それぞれの言葉を次のように定めます。

○ 「障がい者」

身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。（障害者雇用促進法第2条第一号の定義と同じです）

○ 「働く」

企業などで働く一般就労（就労継続支援A型などの福祉的就労は含みません）

○ 「離職」

仕事を辞めること。（倒産や事業所閉鎖などやむをえない理由で仕事がなくなる場合は含みません）



○記入していただくのは障がいのあるご本人ですか、代理の方ですか。

1. 障がいのあるご本人が記入
2. ご本人以外が代理で記入（ご本人との関係をお書きください）

○あなたはこれまで働いたことはありますか。（この質問の「働く」とは企業などで働く一般就労のことで、就労継続支援A型などの福祉的就労は含みません。）

1. ある 以下の質問にお答えください。
2. ない ⇒ ご協力ありがとうございました。このままご返送ください。

問 1 あなたの年齢をお答えください。

年齢 満  歳

問 2 あなたの性別をお答えください。（○は1つ）

1. 男性
2. 女性
3. その他

問 3 あなたの最終学歴をお答えください（○は1つ）

1. 特別支援学校 中学部
2. 中学校（特別支援学校以外）
3. 特別支援学校 高等部
4. 高等学校（特別支援学校以外）
5. 特別支援学校 専攻科
6. 専門学校・短期大学
7. 大学
8. 大学院

問 4 あなたがお住まいの市・郡はどこですか。（○は1つ）

1. 鳥取市
2. 岩美郡
3. 八頭郡
4. 倉吉市
5. 東伯郡
6. 米子市
7. 境港市
8. 西伯郡
9. 白野郡

問 5 あなたが一緒に暮らしている人はどなたですか。

（あてはまる項目すべてに○をつけてください）

1. 父母・祖父母
2. 兄弟姉妹
3. 配偶者（夫・妻）
4. 子ども
5. その他（親せきなど血縁がある者）
6. その他（血縁のない者）
7. いない（一人で暮らしている）

問 6 あなたは普段どのくらい外出しますか。(○は1つ)

1. 仕事などで平日はほとんど毎日外出する
2. 仕事などで週3～4日外出する
3. 遊びなどで頻繁に外出する
4. ふだんは家にいるが用事のあるときは外出する
5. ほとんど外出しない

問 7 あなたの障がいは、次のうちのどれですか  
(あてはまる項目すべてに○をつけてください)

<身体障がい>

1. 視覚障がい
2. 聴覚障がい
3. 音声・言語・そしゃく機能障がい
4. 平衡機能障がい
5. 肢体不自由(上肢)
6. 肢体不自由(下肢)
7. 肢体不自由(体幹)
8. 内部障がい(心臓ペースメーカー)
9. 内部障がい(人工透析)
10. その他( )

<知的障がい>

11. 知的障がい
12. 認知症

<精神障がい>

13. 統合失調症
14. そう・うつ・双極性障害
15. てんかん
16. その他( )

<発達障がい>

17. 自閉症スペクトラム(以前、広汎性発達障害、自閉症、アスペルガー症候群と診断された方はこちらに○をしてください。)
18. AD/HD
19. 学習障害
20. その他( )

<高次脳機能障がい>

21. 高次脳機能障がい

<難病>

22. 難病

<その他>

23. その他(具体的に書きください)

問 8 あなたは身体障害者手帳をお持ちですか。(○は1つ)

1. 1級      2. 2級      3. 3級      4. 4級      5. 5級  
6. 6級      7. 持っていない

問 9 あなたは療育手帳をお持ちですか。(○は1つ)

1. 持っている (A)      2. 持っている (B)      3. 持っていない

問 10 あなたは精神障害者保健福祉手帳をお持ちですか。(○は1つ)

1. 持っている (1級)      2. 持っている (2級)      3. 持っている (3級)  
4. 持っていない

問 11 あなたは障害年金をもらっていますか。(○は1つ)

1. はい (1級)      2. はい (2級)      3. はい (3級)  
4. いいえ      5. 申請中      6. わからない

問 12 あなたはこれまでに離職した(仕事を辞めた)ことがありますか。(○は1つ)

(「離職」には、倒産や事業所閉鎖などやむをえない理由で仕事がなくなる場合は含みません。)

1. はい  
2. いいえ ⇒ 以後の回答は不要です。このままご返送ください。

問 13 あなたはこれまでに、何回離職しましたか(仕事を辞めましたか)

回

問 14 あなたがこれまでに働いた、最も長い期間をお答えください。

年  か月

問 15 あなたがこれまでに働いた、最も短い期間をお答えください。

年  か月

さいご りしよく ととき しよくば じょうきょう き  
最後に離職した時の職場での状況についてお聞きします。

と  
問 16 (現時点からさかのぼって) さいご りしよく ととき しよくば じょうきょう き  
最後に離職した時の職場での状況についてお聞きしま  
す。あなたが離職した理由は何かですか。(あてはまる項目すべてに○をつけてください)

1. きゅうりょう やす  
給料が安い
2. きんむじかん なが  
勤務時間が長い
3. きんむじかん みじか  
勤務時間が短い
4. きんむかいしじかん はや  
勤務開始時間が早い
5. きんむしゅうりょうじかん おそ  
勤務終了時間が遅い
6. つうきん ふたん  
通勤の負担
7. けっこん  
結婚
8. こそだ  
子育て
9. かぞく かいご  
家族の介護
10. じょうし や い  
上司から辞めるように言われた
11. セクハラ (たとえば からだ さわ  
を触られるなどの嫌な思いをしたこと、せいできいや  
性的嫌がらせ)
12. パワハラ (じょうし むり ようきゆう  
上司からの無理な要求など)
13. どうりょう にんげんかんけい  
同僚との人間関係
14. しよくば ふうど しやふう ふんいき  
職場の風土 (社風、雰囲気など)
15. しごと む  
仕事に向いていない
16. しごと ないよう か  
仕事の内容が変わった
17. びょうじょう あっか  
病状の悪化
18. たいちょうふりよう  
体調不良
19. たいりよくぶそく  
体力不足
20. しせつせつび しょう たいおう  
施設設備が障がいに対応していない
21. こようけいやくまんりよう  
雇用契約満了
22. つぎ しごと き  
次の仕事が決まった
23. その他 (た ぐたいてき か  
具体的に) お書きください: )

最後に離職した時の職場での状況についてお聞きします。

問 17 離職した時に、次の項目について、不満でしたか、満足でしたか。該当する項目に○をつけてください。(○は1つ)

<給料>

1. とても不満      2. 少し不満      3. 少し満足      4. とても満足

<勤務時間数>

1. とても不満      2. 少し不満      3. 少し満足      4. とても満足

<勤務時間帯>

1. とても不満      2. 少し不満      3. 少し満足      4. とても満足

<職場の人間関係>

1. とても不満      2. 少し不満      3. 少し満足      4. とても満足

<職場の風土>

1. とても不満      2. 少し不満      3. 少し満足      4. とても満足

<仕事の内容>

1. とても不満      2. 少し不満      3. 少し満足      4. とても満足

問 18 離職した時にその仕事を続けたいと思っていましたか。(○は1つだけ)

1. 思っていた      2. どちらかといえば思っていた  
3. どちらかといえば思っていなかった      4. 思っていなかった

最後に離職した時の職場での状況についてお聞きします。

問 19 どのような支援・配慮があれば仕事を辞めなかったと思いますか。

該当する項目を選んでください。(あてはまる項目すべてに○をつけてください)

1. 給料の引上げ
2. 給料への能力・業績の反映(能力給)
3. 能力・業績によらない一律の給料支給
4. 休憩回数を増やす
5. 体調に合わせて1日の勤務時間を長くしたり短くできる
6. 休日を増やす
7. 仕事内容に関する配慮
8. 仕事量に関する配慮
9. 障がいに対応した施設・設備の整備
10. 相談窓口の設置
11. 定期的な相談の実施
12. 話しやすい人による相談対応
13. 勤務時間内に相談を実施
14. 勤務時間外に相談を実施
15. 外部の機関との相談を実施
16. 上司の障がいの特性への理解
17. 同僚の障がいの特性への理解
18. 円滑なコミュニケーションを図るための配慮
19. 通院・服薬など障がいに関する配慮
20. その他

最後に離職した時の職場での状況についてお聞きします。

問 20 あなたが離職した時の雇用形態についてお答えください。(○は1つ)

1. 正社員
2. 契約社員
3. パートタイマー
4. アルバイト
5. 派遣
6. その他 ( )

問 21 あなたが離職した時の勤務時間についてお答えください。

ア. 1日の勤務時間

1. 7時間以上
2. 4時間以上7時間未満
3. 4時間未満

イ. 週の勤務日数

1. 5日以上
2. 3日以上4日まで
3. 3日未満

問 22 あなたが離職した時の月収(総支給額)についてお答えください。(○は1つ)

1. 5万円未満
2. 5万円以上～10万円未満
3. 10万円以上～15万円未満
4. 15万円以上～20万円未満
5. 20万円以上

問 23 あなたが離職した時の通勤方法についてお答えください。

(あてはまる項目すべてに○をつけてください)

1. 徒歩(歩いて)
2. 自転車
3. バイク
4. 自家用車(自分で運転)
5. バス・汽車
6. 家族の送迎(家族が運転する自動車)
7. 会社の送迎(会社の人が運転する自動車)
8. その他(具体的に書きください: )

問 24 あなたが離職した職場での障がいの「開示(障がいについて伝えた)」、「非開示(障がいについて伝えていなかった)」についてお答えください。

障がいがあることを職場の人に伝えていましたか。(○は1つ)

1. はい
2. いいえ ⇒ 問 26 へ

さいご りしよく ととき しよくば じようきよう き  
最後に離職した時の職場での状況についてお聞きします。

と  
問 25 障がいがあることを誰に伝えていましたか。

(あてはまる項目すべてに○をつけてください)

1. 人事担当者
2. 直属の上司
3. 同僚
4. その他 (具体的に書きください: )

と  
問 26 就職する時に、あなたが支援を受けた機関をお答えください。

(あてはまる項目すべてに○をつけてください)

1. ハローワーク (公共職業安定所)
2. 県立ハローワーク
3. 障害者就業・生活支援センター (しらはま・くらはよし・しゅーと)
4. 鳥取障害者職業センター
5. 就労移行支援施設
6. 就労継続支援A型施設
7. 就労継続支援B型施設
8. 学校等
9. その他 (具体的に書きください: )
10. 受けていない

と  
問 27 就職の前に受けた助言等があればお答えください。

(あてはまる項目すべてに○をつけてください)

1. 規則正しい生活に関する助言
2. 身だしなみに関する助言
3. 体調管理に関する助言
4. 金銭管理 (お金の使い方や貯金の仕方など) に関する助言
5. 感情のコントロール (指示や注意を冷静に受け入れることなど) に関する助言
6. 協調性 (他の人と協力して作業することなど) に関する助言
7. あいさつや返事に関する助言
8. 謝罪や感謝の気持ちを表すことに関する助言
9. 自分の能力や特性 (長所や欠点、やり方や考え方の癖など) に関する助言
10. 仕事に必要な技術や能力を身につけること (職業訓練など) に関する助言
11. 積極性 (自分からすすんで仕事することなど) に関する助言
12. 医師や医療機関の意見を聞きながら働くことに関する助言
13. 助言を受けたことがない、あるいは覚えていない



問 28 就職する時に、あなたが活用した支援制度をお答えください。

(あてはまる項目すべてに○をつけてください)

1. 職場実習 (一般の職場で実際の業務を体験すること)
2. ジョブコーチ支援  
(ジョブコーチ(職場適応援助者)が職場定着に向けて障がいのある方と事業主に助言や提案を行うこと)
3. トライアル雇用  
(ハローワーク等の紹介によって短期間、試験的に働くこと)
4. 公共職業訓練  
(国や県が運営している施設(公共職業能力開発施設)が実施する就職等に役立つ知識やスキルを習得すること)
5. 民間の訓練  
(民間の機関が実施する就職等に役立つ知識やスキルを習得すること)
6. その他(具体的にお書きください)

アンケートでのご回答のほかに、仕事について思うことを自由にお書きください

質問はこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

【問い合わせ先】ご不明なことは以下までお問い合わせください

鳥取県商工労働部雇用人材局 雇用政策課 電話 0857-26-7647

ファクシミリ 0857-26-8169 電子メール koyouseisaku@pref.tottori.lg.jp

※調査を行うにあたり、「鳥取県障がい者雇用推進会議・定着支援の在り方検討部会」での意見も踏まえ、調査項目・配布方法等について精査・検討等を行った。

※・調査票作成・印刷／鳥取県

・委託:データ入力等／有限会社ほうき(倉吉市山根)

・委託:調査分析／国立大学法人鳥取大学(地域学部 小林勝年 教授)