



PERSOL

## 調査レポート

はたらく障害者の就業実態・意識調査

2025

『vol.2 就業意識と合理的配慮』

2025年8月26日

パーソルダイバース株式会社 障害者雇用調査・研究室

## 1. "はたらく"に対する価値観は、多様である。

### 【仕事に対する志向性】

- 「成長・活躍志向」(38.1%)と、「安定・定着志向」(37.8%)が拮抗している。両者の中間にある「バランス志向」(定型業務でも、自分なりの工夫)も24.2%だった。障害者のはたらく志向性は、安定・定着志向に偏っている訳ではなく、多様であることがうかがえる。

### 【“はたらく”に重視すること】

- 「無理せずはたらく」(3.74pt)が最も多く、次いで「適切な収入」(3.38pt)、「柔軟にはたらく」(2.82pt)と続く。
- 志向性により差異があり、「成長・活躍志向」では、「適切な収入」および「自己成長・キャリアアップ」がより重視されている。

## 2. 合理的配慮の提供は十分とは言えず、改善が求められている。

### 【合理的配慮の提供実態】

- 合理的配慮の提供のための面談実施割合は64.5%にとどまるが、実際に合理的配慮が提供されている割合は76%と、面談実施割合を1割強上回っている。合理的配慮の提供が義務であることを考えれば、まだ十分とは言えない。
- 合理的配慮の提供内容は、「上司・同僚からのサポート」(34.2%)、「就業環境の配慮」(30.9%)など受け入れ体制に関する項目が多いが、業務遂行に重要な「業務指示の方法について工夫」(13.6%)は極めて少ない。

### 【改善してほしい合理的配慮】

- 改善希望の合理的配慮は、「障害特性に合わせた業務」「就業環境の配慮」が多い。
- 提供実績に比べ改善を求める割合が高いのは、「キャリア形成に関する配慮」(20.6pt差)と、「障害特性に合わせた業務」(15.6pt差)で、障害特性に合わせた業務と育成を今以上に望む割合が高くなる。「成長・活躍志向」では「キャリア形成に関する配慮」を求める声が特に高い(47%)。

- 
- 障害者の「多様な”はたらく価値観”、障害特性、職務能力、適性」を見極め、理解すること

- 上記を踏まえ、「一人ひとりに適した合理的配慮」を提供すること

上記の2点が重要である。

(※特に、「障害特性に合わせた業務内容」と「キャリア形成」への合理的配慮が望まれている。)



# はじめに・調査概要

## ■はじめに(目的)

はたらく障害者の数は21年連続で過去最多を更新し続け、2024年には約67万7千人※1に達し、今後も、拡大をしていくと考えられる。

他方、障害者雇用は、固定観念から、障害者の職場や職種が限られているという指摘もあるが、※2。“同じ障害種別でも、障害特性や職業能力及び就業上必要な配慮は、それぞれ異なり、就業意識も当然多様であると考えられる。

そこで本調査では、①障害者は、どのようなはたらき方をしているのか、②“はたらく”に対して、どのような意識を持っているのか、また就労を継続する上での課題は何かを、はたらく価値観および合理的配慮の実施状況から明らかにする。なお、①に関してはvol.1にて、②に関してはvol.2にて取り上げている。

## ■調査概要

調査名称	はたらく障害者の就業実態・意識調査2025
調査手法	自社会員を用いた、インターネットによるアンケート調査
調査対象者	dodaチャレンジに登録する障害者 720名
調査対象者の内訳	次項参照
調査期間	2025年5月13日～5月20日
実施主体	パーソルダイバース株式会社

※本調査では、障害者のための転職・就職支援サービス「dodaチャレンジ」に登録する障害者720名より、回答を得た。したがって、障害者全体の就労実態を反映したものではなく、当社に登録する障害者の就業実態を反映するものである。なお、現在離職中の解答者には、直前の勤務先における就業実態についての回答をいただいた。

引用について:本調査を引用いただく場合は、出所を明示してください。

記載例:パーソルダイバース株式会社「はたらく障害者の就業実態・意識調査2025」

※本資料では、ユニバーサルデザインの考え方に基づいたフォント・配色を使用しています。

※1:厚生労働省(2024)「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf>)

※2:星加良司・西田玲子(2021)「労働市場内の包摶性の評価に関する研究－日本の障害者雇用に焦点を当てて－」

(<https://www.esri.ao.go.jp/jp/esri/archive/bun/bun203/bun203l.pdf>)

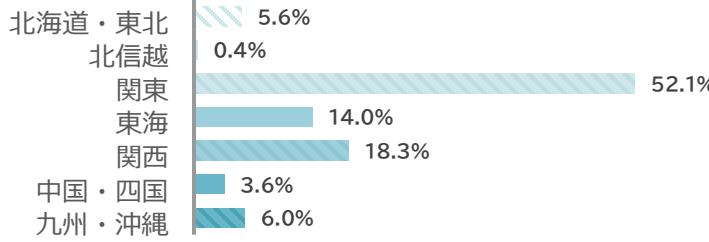
# 調査概要 | 回答者属性

障害者のための転職・就職支援サービス「dodaチャレンジ」に登録する障害者**720名**より、回答を得た。  
 (配信数:20,800／アクセス数:1,296／回答数:720)

## ■ 年代



## ■ 現住所



## ■ 障害種別



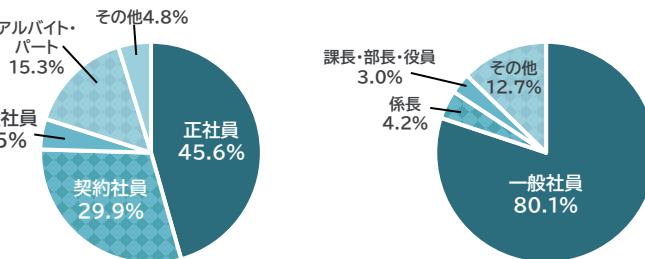
## ■ 就業状況



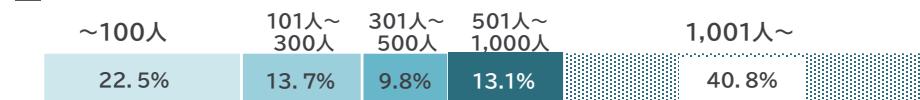
## ■ 雇用枠



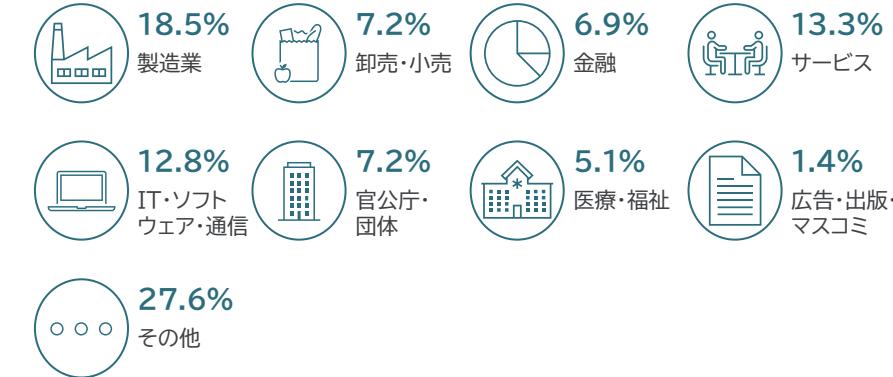
## ■ 労働契約形態・職位



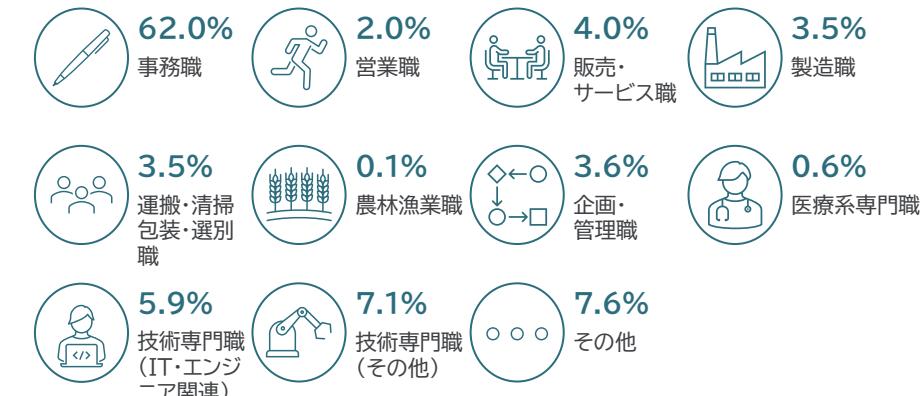
## ■ 勤務先の従業員規模



## ■ 勤務先の業種



## ■ 勤務先の職種



# 目次 『vol.2 就業意識と合理的配慮』

## 1. はたらく価値観

- 1-1. はたらく価値観
- 1-2. 雇用枠別に見た、はたらく志向性の割合
- 1-3. “はたらく”に重視すること
- 1-4. 志向性別に見た、“はたらく”に重視すること

## 2. 提供されている合理的配慮と、就業上の課題

- 2-1. 障害者雇用における「合理的配慮の提供」義務とは
- 2-2. 合理的配慮の面談と提供の有無
- 2-3. 提供されている合理的配慮の内容
- 2-4. 雇用枠別に見た、合理的配慮の面談と提供の有無
- 2-5. 雇用枠別に見た、合理的配慮の内容
- 2-6. 改善してほしい合理的配慮
- 2-7. 提供されている合理的配慮と、改善してほしい合理的配慮の比較
- 2-8. 雇用枠別に見た、改善してほしい合理的配慮
- 2-9. 志向性別に見た、改善してほしい合理的配慮

---

## 『vol.1 就業実態』

- 1. 「dodaチャレンジ」サービス登録者の就業実態
- 2. 雇用枠別の就業実態

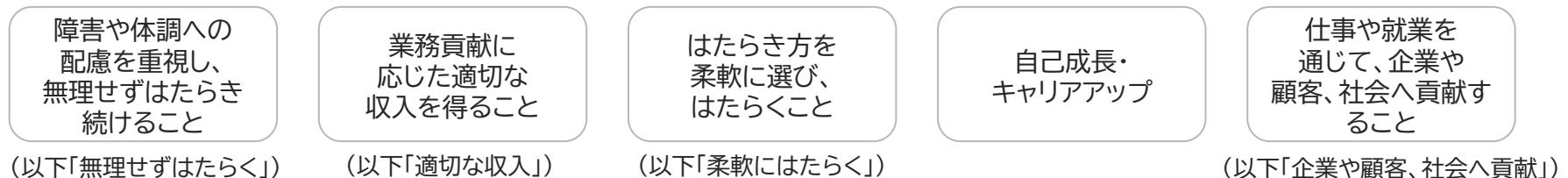
## 1-1. はたらく価値観

本調査においては、「はたらく価値観」を、①仕事に対する志向性 ②“はたらく”に重視することの2点から分析を行った。

### 【仕事に対する志向性の定義】

志向性の種類	具体的な内容(選択肢)
成長・活躍志向	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメントを含む様々な業務を経験し、仕事の範囲を広げるなど職務の範囲を高めたい (以下「職務の範囲を高めたい」)</li> <li>今の仕事をきわめて、エキスパート職(専門職)になりたい (以下「エキスパート職になりたい」)</li> </ul>
バランス志向	<ul style="list-style-type: none"> <li>定型業務だが、ある程度自分なりの工夫ができる仕事をしたい</li> </ul>
安定・定着志向	<ul style="list-style-type: none"> <li>やることが明確な業務をしたい</li> <li>はたらき続けられれば、業務にはこだわらない</li> </ul>

### 【”はたらく”に重視すること(1位から5位の順位付け)】



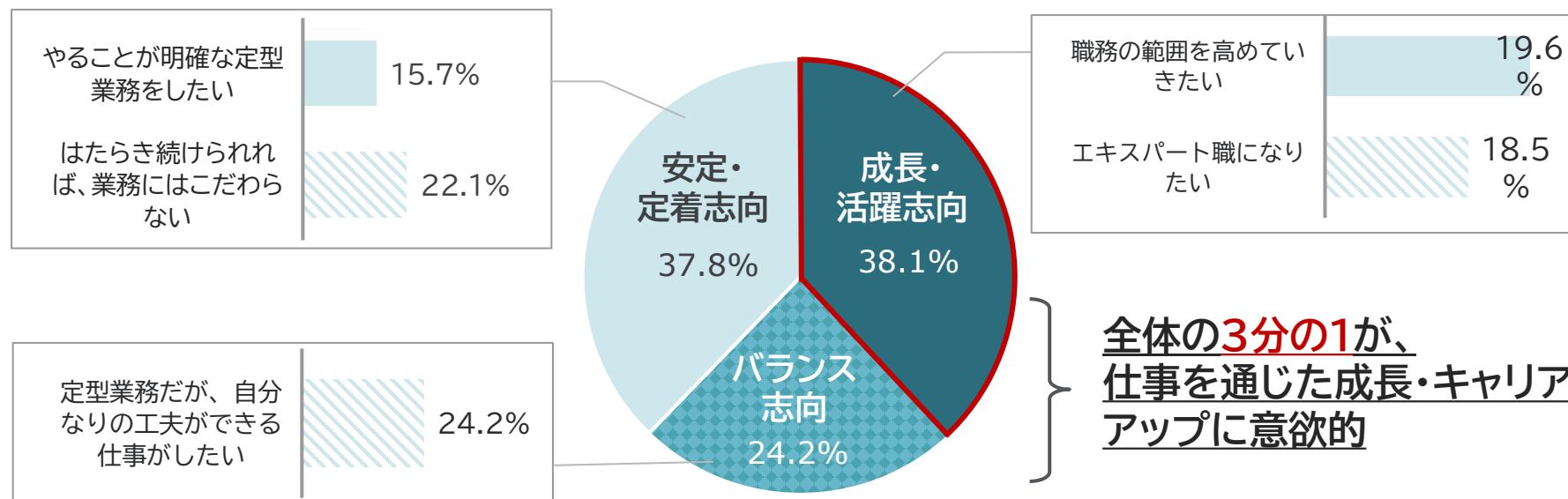
## 1-2. はたらく志向性の割合

はたらく障害者の3分の1が、仕事を通じた成長・キャリアアップに意欲的である。

- はたらく志向性は、「成長・活躍志向」(38.1%)、「安定・定着志向」(37.8%)と拮抗している。
- 両者の中間に位置する「バランス志向」(24.2%)は、具体的には「定型業務でも自分なりの工夫ができる仕事」を望んでおり、障害者のはたらく志向性は、安定・定着志向に偏っている訳ではなく、多様であることがうかがえる。

### はたらく志向性の割合

N(全体)=720



## 1-3. 雇用枠別に見た、はたらく志向性の割合

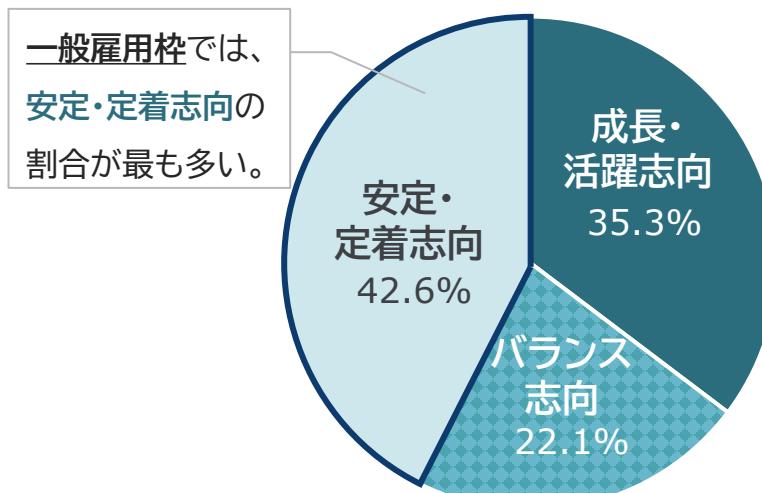
障害者雇用枠では、「成長・活躍志向」が最も多い。(39.7%)  
他方、一般雇用枠では、「安定・定着志向」が最も多い。(42.6%)

- 「合理的配慮を受けていない」と回答されている割合は、障害者雇用枠では19.3%である一方、一般雇用枠では40.2%にのぼる。(参考2-4)
- 障害者雇用枠の場合、合理的配慮が受けられているからこそ、はたらく志向性が「成長・活躍志向」に移り、また一般雇用枠では合理的配慮が薄いからこそ、「安定・定着志向」の比重が高まっている可能性がある。

### 雇用枠別に見たはたらく志向性の割合

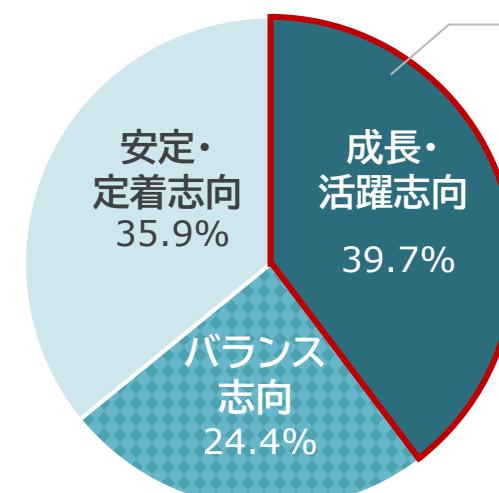
#### 【一般雇用枠】

N=204



#### 【障害者雇用枠】

N=471



## 1-4. “はたらく”に重視すること

「無理せずはたらく」(3.74pt)が最も重視されている。

- 「無理せずはたらく」(3.74pt)が最多で、次いで「適切な収入」(3.38pt)、「柔軟にはたらく」(2.82pt)と続く。
- 「柔軟にはたらく」(2.82pt)は、「無理せずはたらく」(3.74pt)とも関連するため、障害とともににはたらくうえで必要不可欠な要素と言える。

### ■ “はたらく”に重視するもの(段階評定法にて算出※1: 1位～5位)

N(全体)=720



※1 回答に右記の係数を加重し、平均値を算出した。 <1位=5 / 2位=4 / 3位=3 / 4位=2 / 5位=1>

## 1-5. 志向性別に見た、“はたらく”に重視すること

「無理せずはたらく」が最も重視されている。成長・活躍志向においては、「適切な収入」および「自己成長・キャリアアップ」がより重視される傾向も見られる。

- “はたらく”に重視することは、志向性の違いによって多少の違いがみられる。成長・活躍志向のみ、「適切な収入を得ること」が1位である。また、3位には「自己成長・キャリアアップ」が入っている点も他の志向性と異なる。
- これに対し安定・定着志向とバランス志向の場合は、「無理せずはたらき続けること」が1位となっており、「安定・定着志向」ではとりわけ重視している。

### “はたらく”に重視するもの(段階評定法: 1位～5位)

	全体	成長・活躍志向	バランス志向	安定・定着志向
無理せずはたらく	3.74pt	② 3.35pt	① 3.93pt	① 4.03pt
適切な収入	3.38 pt	① 3.49pt	② 3.33pt	② 3.31pt
柔軟にはたらく	2.82pt	④ 2.58pt	③ 2.94pt	③ 3.05pt
自己成長・キャリアアップ	2.62pt	③ 3.07pt	④ 2.41pt	④ 2.31pt
企業や顧客、社会へ貢献	2.41pt	⑤ 0.94pt	⑤ 0.58pt	⑤ 0.87pt

※ 回答に右記の係数を加重し、平均値を算出した。 <1位=5 / 2位=4 / 3位=3 / 4位=2 / 5位=1>

## 2-1. 障害者雇用における、「合理的配慮の提供」義務とは

- 合理的配慮の提供は、障害者雇用促進法において義務化されている。
- その内容は、「個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの」と規定されている。

詳細	
対象となる事業主の範囲	全ての事業主
対象となる障害者の範囲	<p>・障害者手帳の所持者に限定されず、手帳所持者以外でも職業生活が難しい方が対象</p> <p>(身体障害、知的障害、精神障害その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象)</p>
合理的配慮の内容	合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で合意した内容
合理的配慮の手続き	<p>・募集 採用時：障害者から事業主に申し出る</p> <p>・採用後：事業主は当事者に支障の有無を確認する</p> <p>※双方で十分に話し合い、協議し、決定する</p>

※指針の正式名称:「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため事業主が講すべき措置に関する指針(平成27年厚生労働省告示第117号)」。

出所：厚生労働省「合理的配慮指針(概要)」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000083347.pdf>)

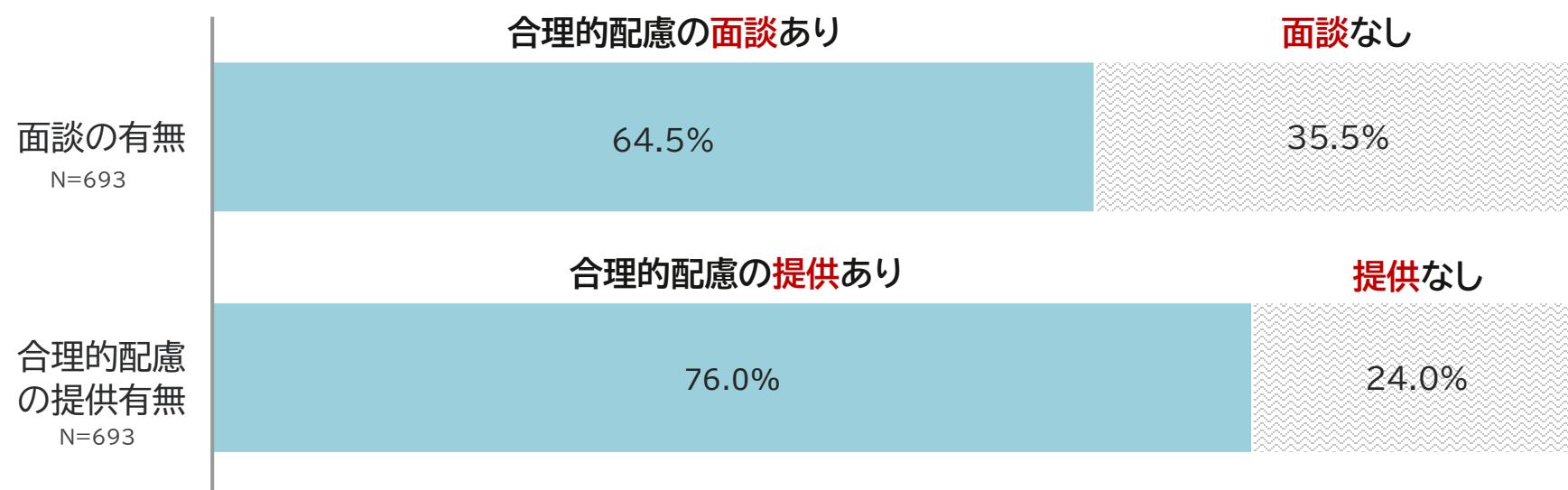
Copyright © PERSOL DIVERSE CO., LTD. All Rights Reserved.

## 2-2. 合理的配慮の面談と、提供の有無

合理的配慮を提供されている割合は76%いる一方で、配慮としての面談を受けている人は64.5%にとどまっている。

- 合理的配慮の措置を講ずるに先立ち、事業主との面談を実施したという障害者は64.5%で、35.5%は実施してもらっていないとの回答である。
- 一方で、実際に合理的配慮措置の提供を受けている障害者は、76.0%であり、面談の実施割合を11.5pt上回っている。特に面談をしなくても、障害特性から想定される配慮が実施されている可能性がある。

### ■ 合理的配慮の面談の有無と、合理的配慮の実施(MA)



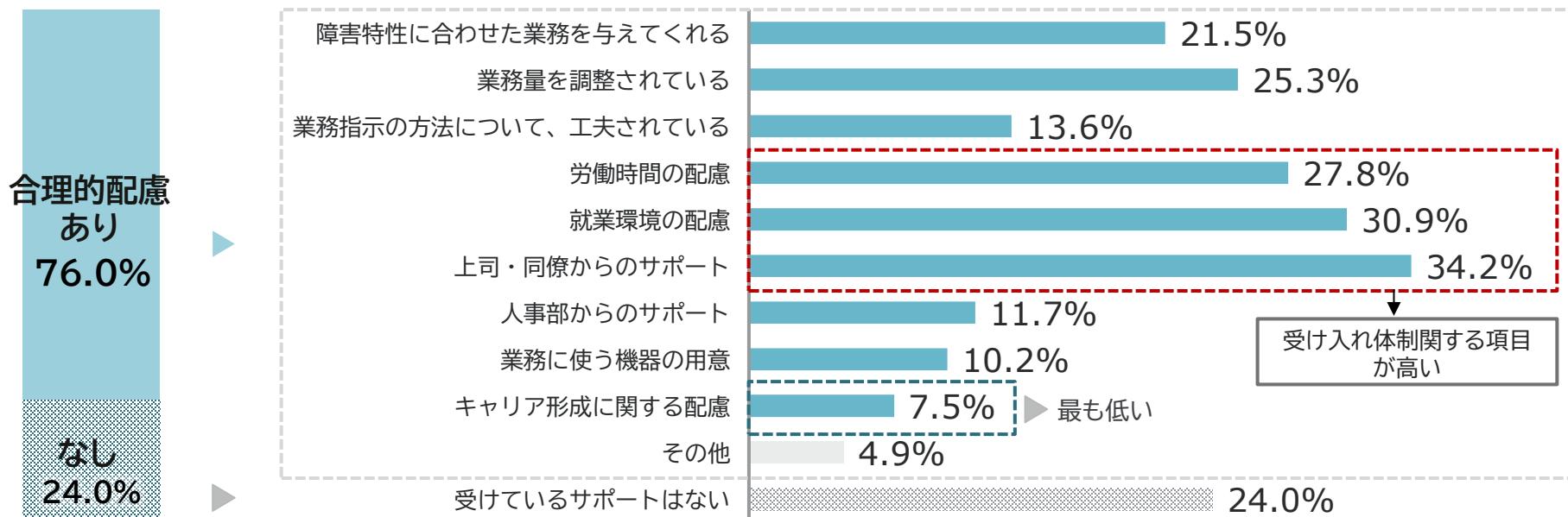
## 2-3. 提供されている合理的配慮の内容

「上司・同僚からのサポート」(34.2%)、「就業環境の配慮」(30.9%)といった、受け入れ体制に関する項目が特に配慮として提供されている。

- 「上司・同僚からのサポート」(34.2%)が最も高い一方で、「業務指示の方法について工夫されている」(13.6%)は少ない。上司・同僚からサポートは受けつつも、業務面の支援では、配慮が実感されていない傾向がある。また「上司・同僚からのサポート」に比べ、「人事部からのサポート」(11.7%)は少なく、就業現場での配慮に重点が置かれている傾向がある。
- 最も少ない配慮は、「キャリア形成に関する配慮」。業務指示の工夫に関する配慮も少ない。受け入れ体制の配慮はできているが、仕事やキャリア支援は、必ずしも配慮がされていない可能性がある。

### 提供されている合理的配慮の内容(MA)

N(全体)=693



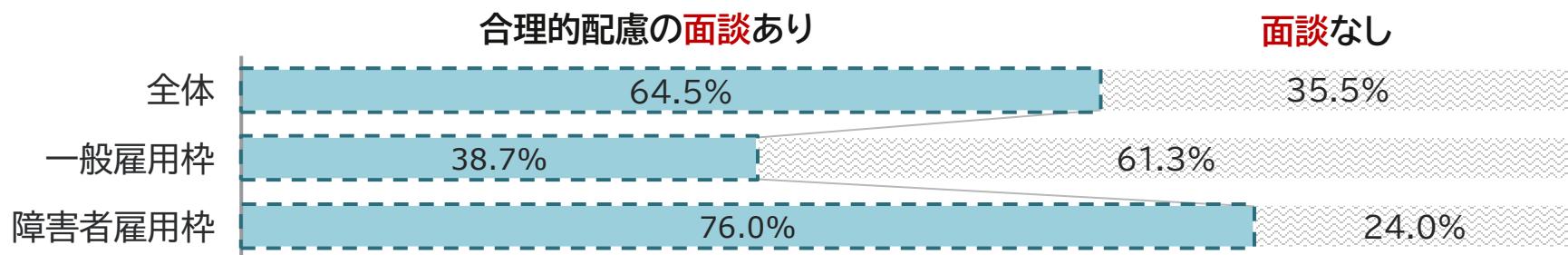
## 2-4. 雇用枠別に見た、合理的配慮の面談と提供の有無

一般雇用枠では、障害者雇用枠に比べて  
 「合理的配慮の面談」及び「合理的配慮の提供」とともに合理的配慮が提供されていない。

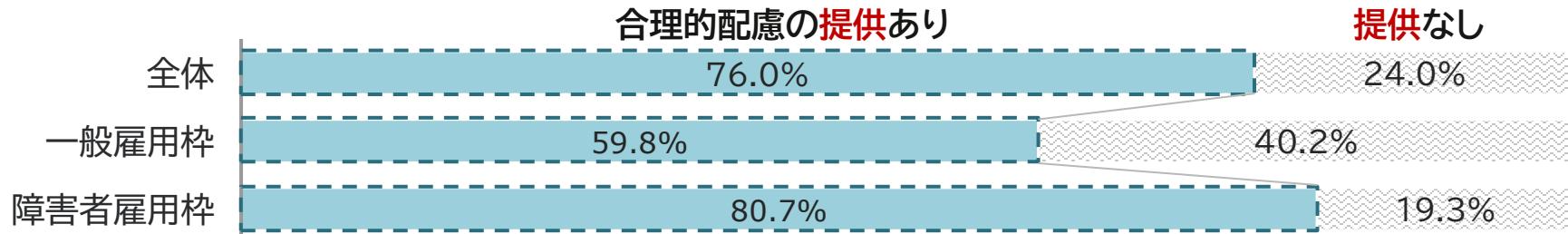
- 障害者を雇用した場合、一般枠の採用でも、合理的配慮の提供をする義務がある。
- ところが、合理的配慮に関する面談にしても、合理的配慮措置の提供にても、一般雇用枠の障害者はそれぞれ38.7%、59.8%と、障害者雇用枠で採用された障害者(面談76.0% 実施80.7%)に比べて低い。

### ■ 合理的配慮の面談の有無(MA)

N(全体)=693 N(一般雇用枠)=204  
 N(障害者雇用枠)=471



### ■ 合理的配慮の提供の有無(MA)



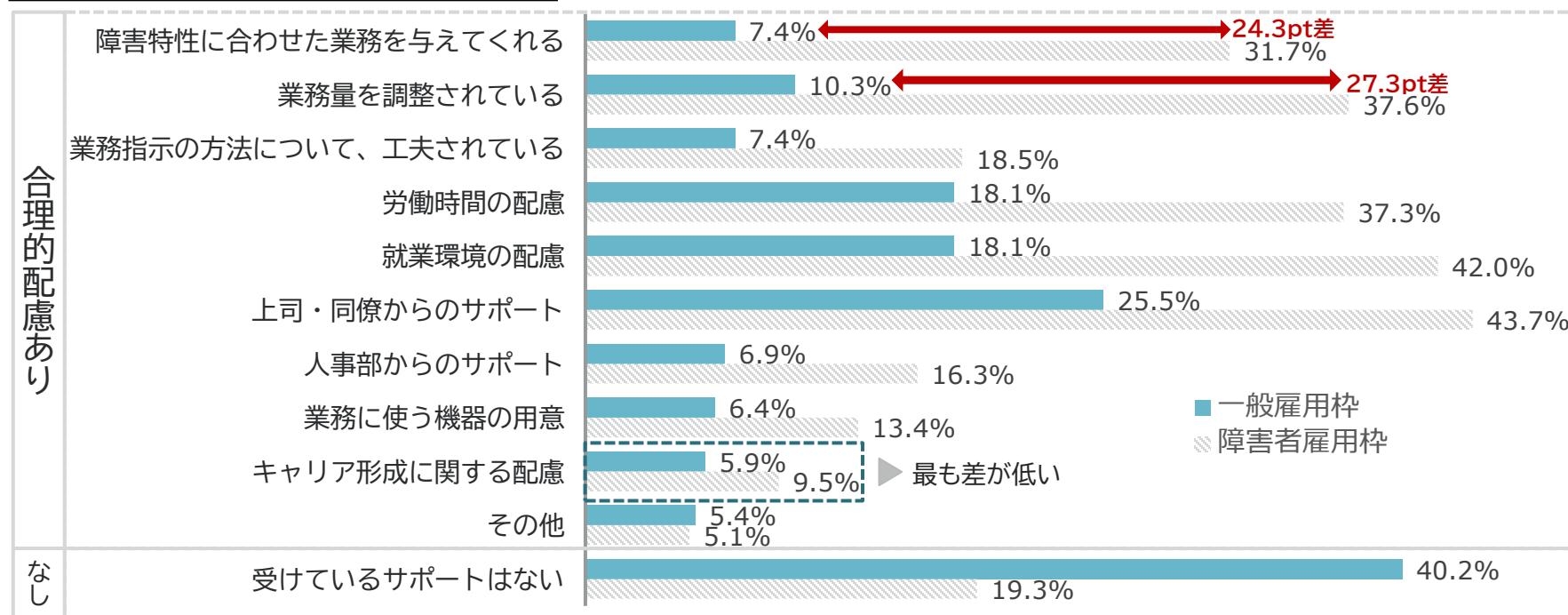
## 2-5. 雇用枠別に見た、合理的配慮の内容

一般雇用枠では、障害者雇用枠より、合理的配慮が提供される割合が半減する。

- 全体を通して、障害者雇用枠において合理的配慮が手厚い。
- 特に大きな差があったのは、「障害特性に合わせた業務を与えてくれる」が24.3pt差、「業務量を調整されている」が27.3pt差で、業務面での配慮に差が大きかった。
- 一方で最も低い差だったのは「キャリア形成に関する配慮」で、3.6pt差だった。

### 合理的配慮の内容／雇用枠別(MA)

N(一般雇用枠)=204  
N(障害者雇用枠)=471



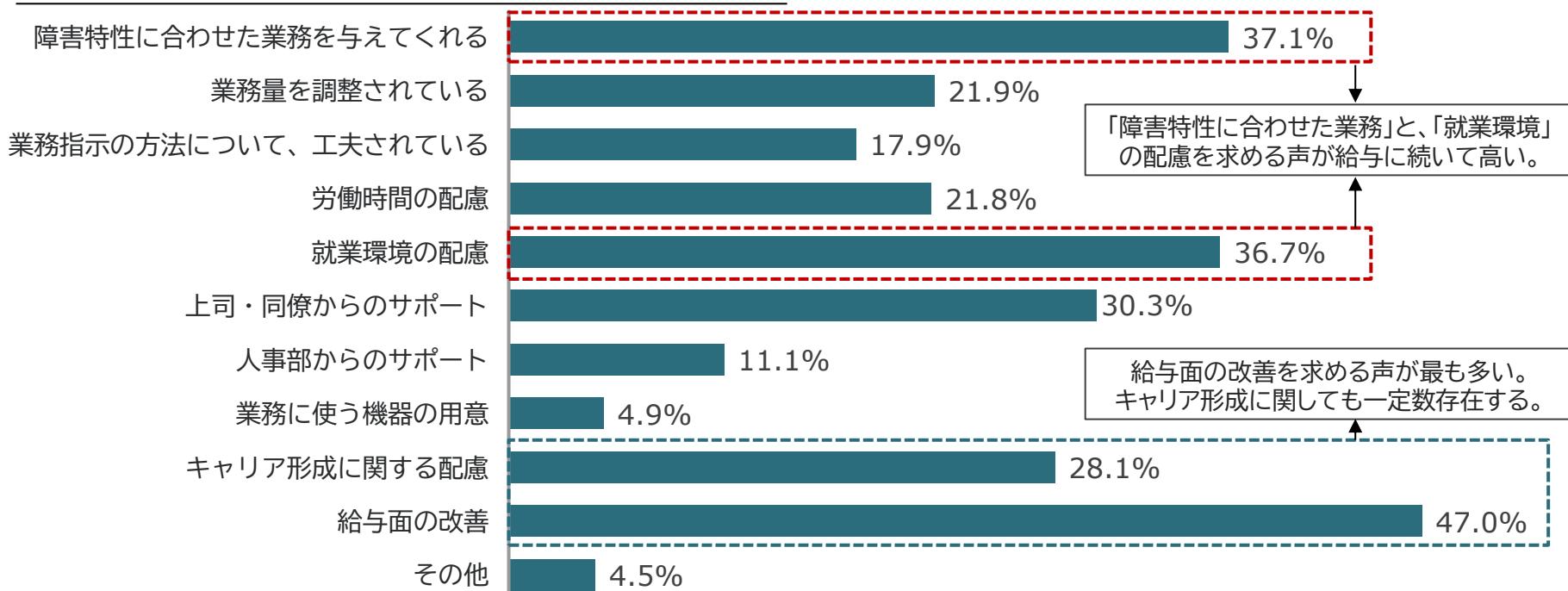
## 2-6. 改善してほしい合理的配慮

「障害特性に合わせた業務」「就業環境の配慮」と、業務面と受け入れ体制に関する要望が多い。

- 最も多い要望は、「給与面の改善」の47%。
- 「障害特性に合わせた業務」「就業環境の配慮」と、業務面・受け入れ体制に関する要望も多い。
- 「キャリア形成に関する配慮」を求める声も28.1%と、一定数存在する。

### 就業を継続する上で改善してほしい合理的配慮(MA)

N(全体)=693



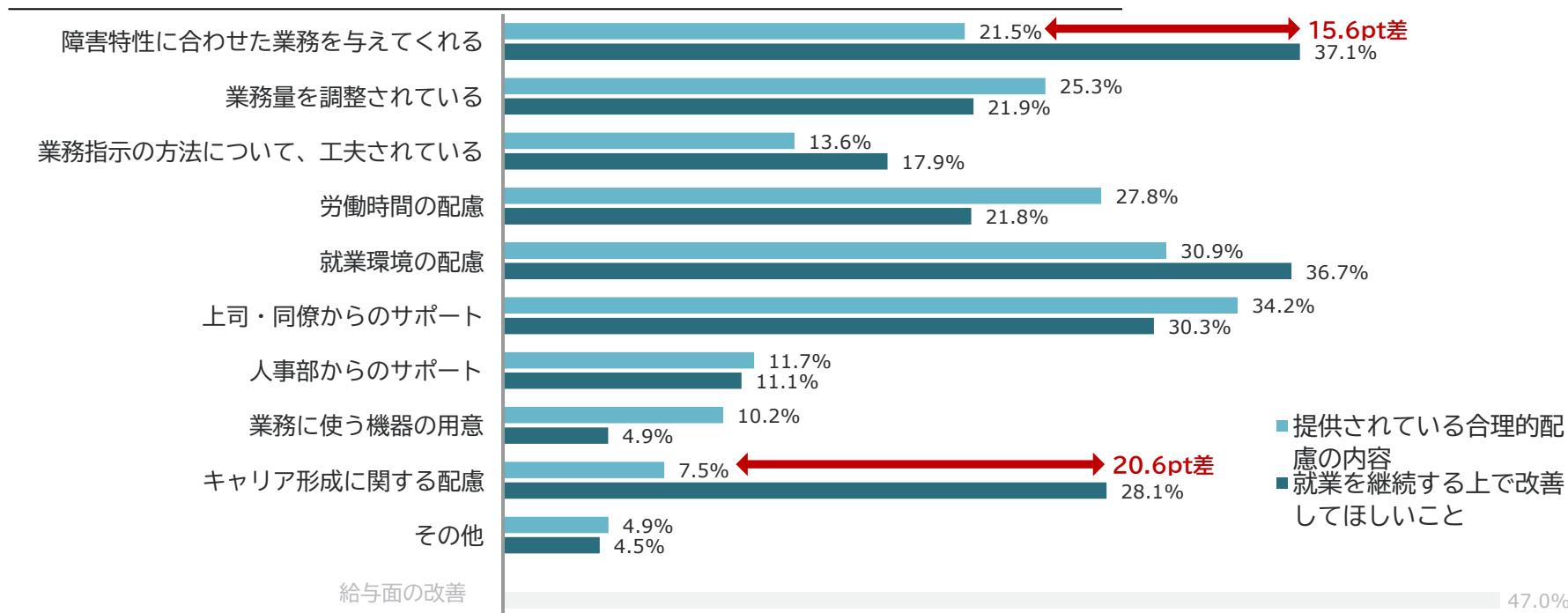
## 2-7. 提供されている合理的配慮と、改善してほしい合理的配慮の比較

「キャリア形成に関する配慮」を求める声は多いが、提供されている割合は低い。  
(20.6pt差)

- 現在提供されている合理的配慮と、今後改善してほしい合理的配慮を比較すると「キャリア形成に関する配慮」で20.6ptの差がある。また、「障害特性に合わせた業務」も15.6pt差がある。
- 雇用側の、仕事を通じて活躍・成長できる仕事の創出やキャリア形成のための支援に課題があると考えられる。

### 改善してほしい合理的配慮と、現在提供されている合理的配慮の内容(MA)

N(全体)=693



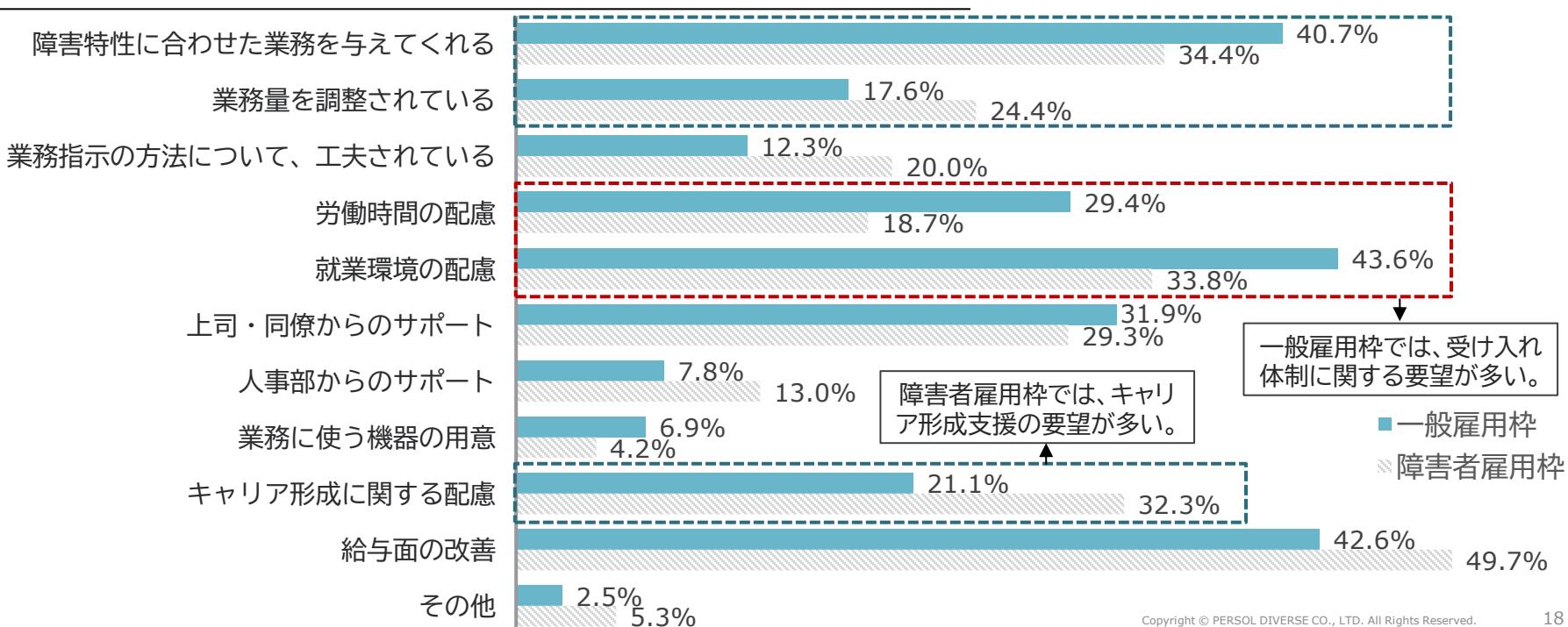
## 2-8. 雇用枠別に見た、改善してほしい合理的配慮

一般雇用枠では、受け入れ体制に関する要望が多く、  
障害者雇用枠では業務面・キャリア形成支援に関する要望が多い。

- 雇用枠ごとに、改善してほしい合理的配慮を比較したのが下図である。
- 一般雇用枠では、「障害特性に合わせた業務」「労働時間の配慮」「就業環境の配慮」といった、受け入れ体制・はたらきやすさに関する要望が多い。
- 障害者雇用枠では、「障害特性に合わせた業務」「業務量の調整」と業務面に関するもの、また「キャリア形成に関する支援」を求める声も多い。

### 就業を継続する上で改善してほしい合理的配慮／雇用枠別(MA)

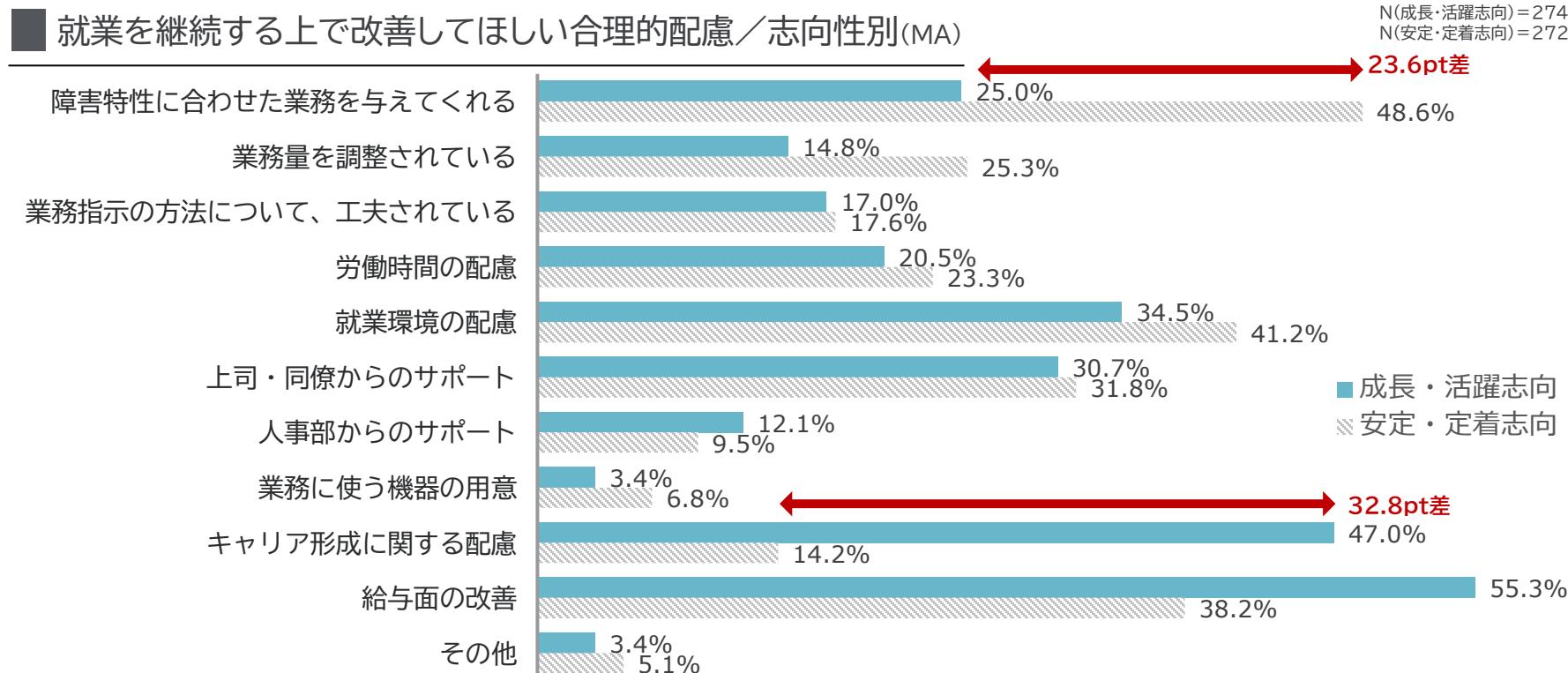
N(一般雇用枠)=204  
N(障害者雇用枠)=471



## 2-9. 志向性別に見た、改善してほしい合理的配慮

成長・活躍志向では、自分が成長するための環境整備と、その成果に見合った給与を希望し、安定・定着志向では、安定就業のための配慮を希望している。

- 志向性別に見た改善してほしい合理的配慮は、志向性通りの特徴を表している。
- 「成長・活躍志向」では、自分が成長するための環境整備とその成果に見合った給与を希望する姿が浮き彫りになっている。他方、「障害特性に合わせた業務」は、安定・定着志向に比べ相対的に低い。
- 他方、「安定・定着志向」では、安定就業に関する改善項目が選ばれており、「障害特性に合わせた業務」(48.6%)、「業務量の調整」(25.3%)、「就業環境の配慮」(41.2%)割合が高い。



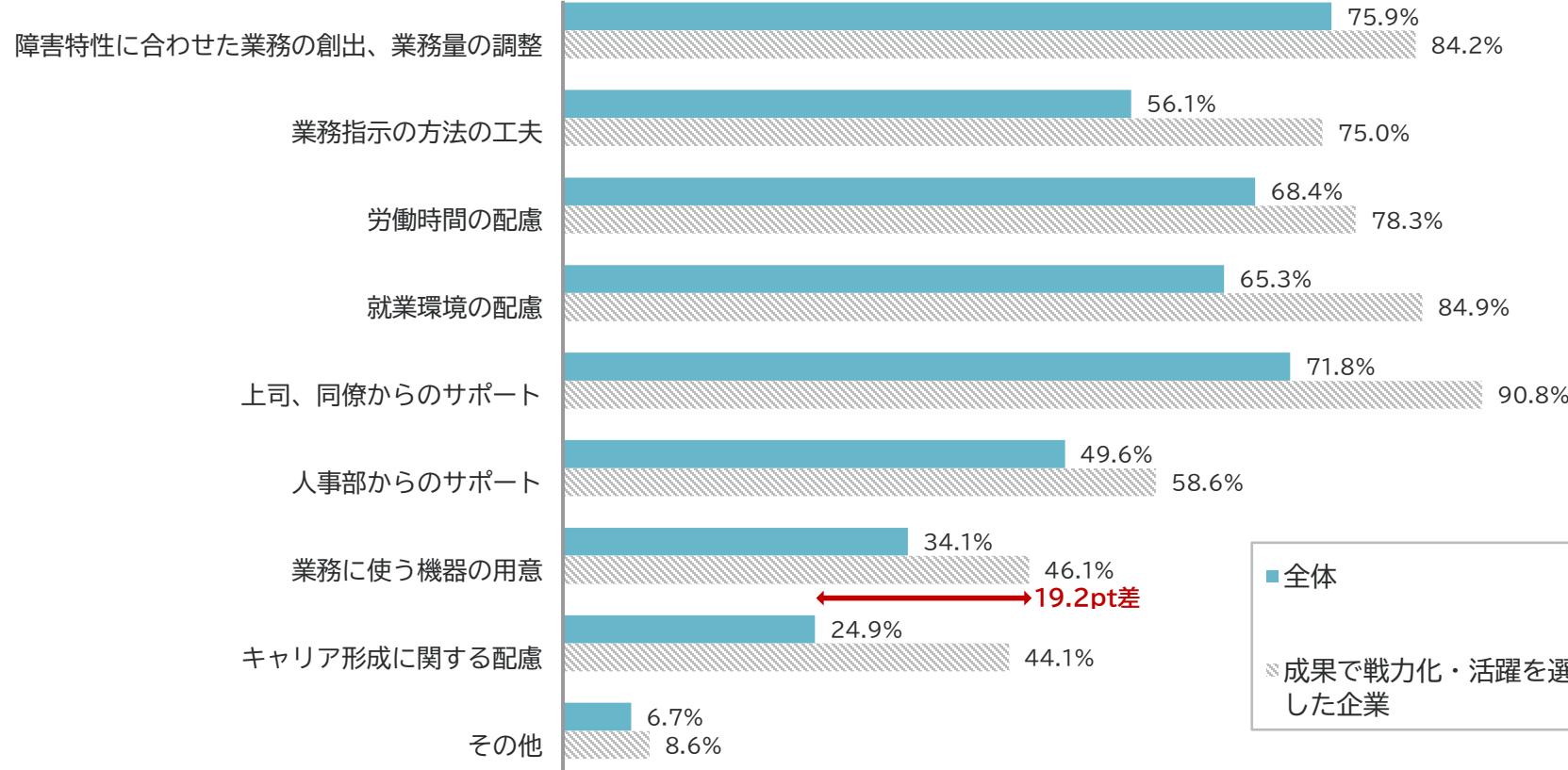
## 参考. 企業の合理的配慮の提供に関する調査

- 企業に対する調査からも、合理的配慮の提供内容として、「キャリア形成に関する配慮」の割合は低い。(24.9%)
- 一方で、合理的配慮の提供による成果で、障害のある社員が「戦力化・活躍」に至っていると回答した企業においては、「キャリア形成に関する配慮」を行っている割合が高くなり、全体と19.2ptの差がある。

### 「戦力化・活躍」を選択した企業の、合理的配慮の提供内容(MA)

全体／N=297

合理的配慮の成果で「戦力化・活躍」を選択した企業／N=82



## 調査結果考察

障害者の“はたらく”への志向性は多様である。「雇用の質」を向上するには、障害者個人にあった合理的配慮が求められる。

本調査においては、障害者の就労への意識の多様性を考えるヒントとするため、“はたらく志向性”を設定した。この志向性について調査した結果、配慮を受けながら安定してはたらくたい「安定・定着志向」が37.8%と、障害者だから「安定・定着志向」が多数を占める、という訳ではなく、一定数の障害のある方が、成長や活躍を求めていることがわかった。

なお、障害者雇用枠の場合「成長・活躍志向」が高くなっています、就労が安定していく中で、志向性が変化していくということも伺える。

また、現在提供されている合理的配慮と、就業を継続する上で改善してほしいことでは、齟齬も見られた。例えば、「キャリア形成に関する配慮」を提供されていると回答した割合は7.5%であった一方、「成長・活躍志向」において「キャリア形成に関する配慮」を求める割合は47%だった。

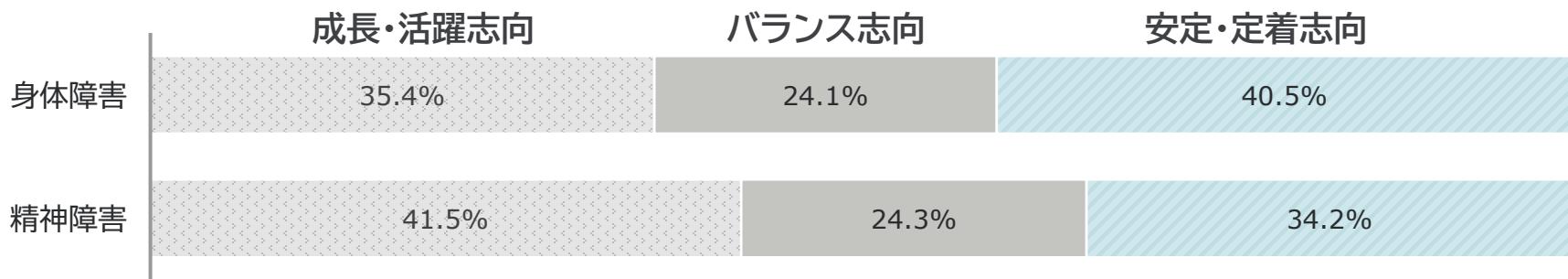
障害者雇用促進法の基本理念(第三条)において「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする」とある通り、雇用側は障害者のはたらく意向や能力に応じた合理的配慮の提供や成長支援を図ることで、障害者のはたらく意欲の向上や、事業活動への貢献などの成果を発揮できると考えられる。

# Appendix

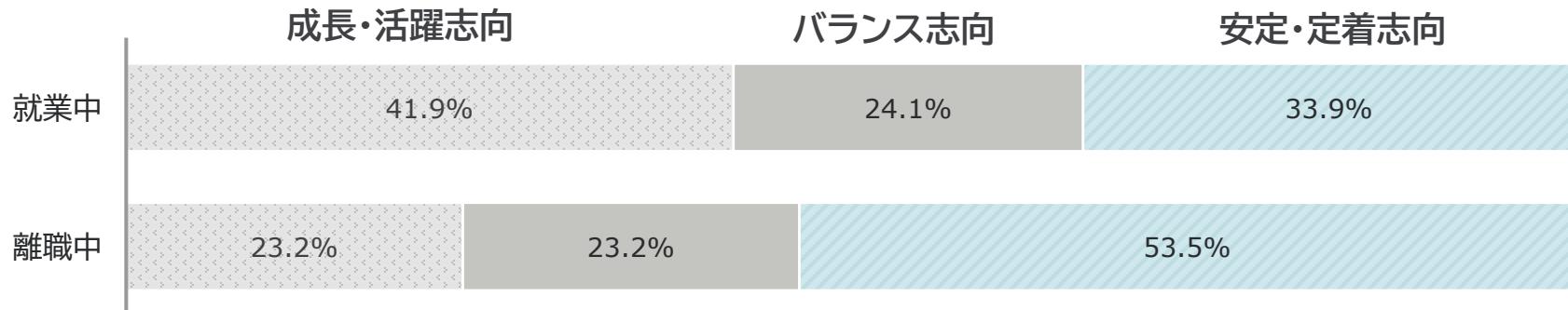
## Appendix. はたらく志向性 × 障害種別・就業状況別

### 1. はたらく志向性×障害種別

N(身体障害)=457 N(就業中)=551  
N(精神障害)=284 N(離職中)=142



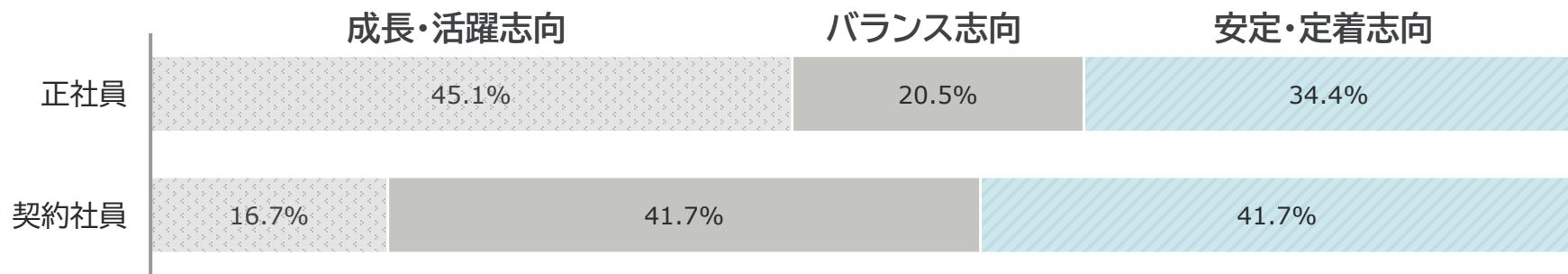
### 2. はたらく志向性×就業状況別



## Appendix. はたらく志向性 × 雇用枠・雇用形態

### 1. はたらく志向性×一般雇用枠

N(一般雇用枠・正社員)=122      N(障害者雇用枠・正社員)=193  
 N(一般雇用枠・契約社員)=12      N(障害者雇用枠・契約社員)=193



### 2. はたらく志向性×障害者雇用枠



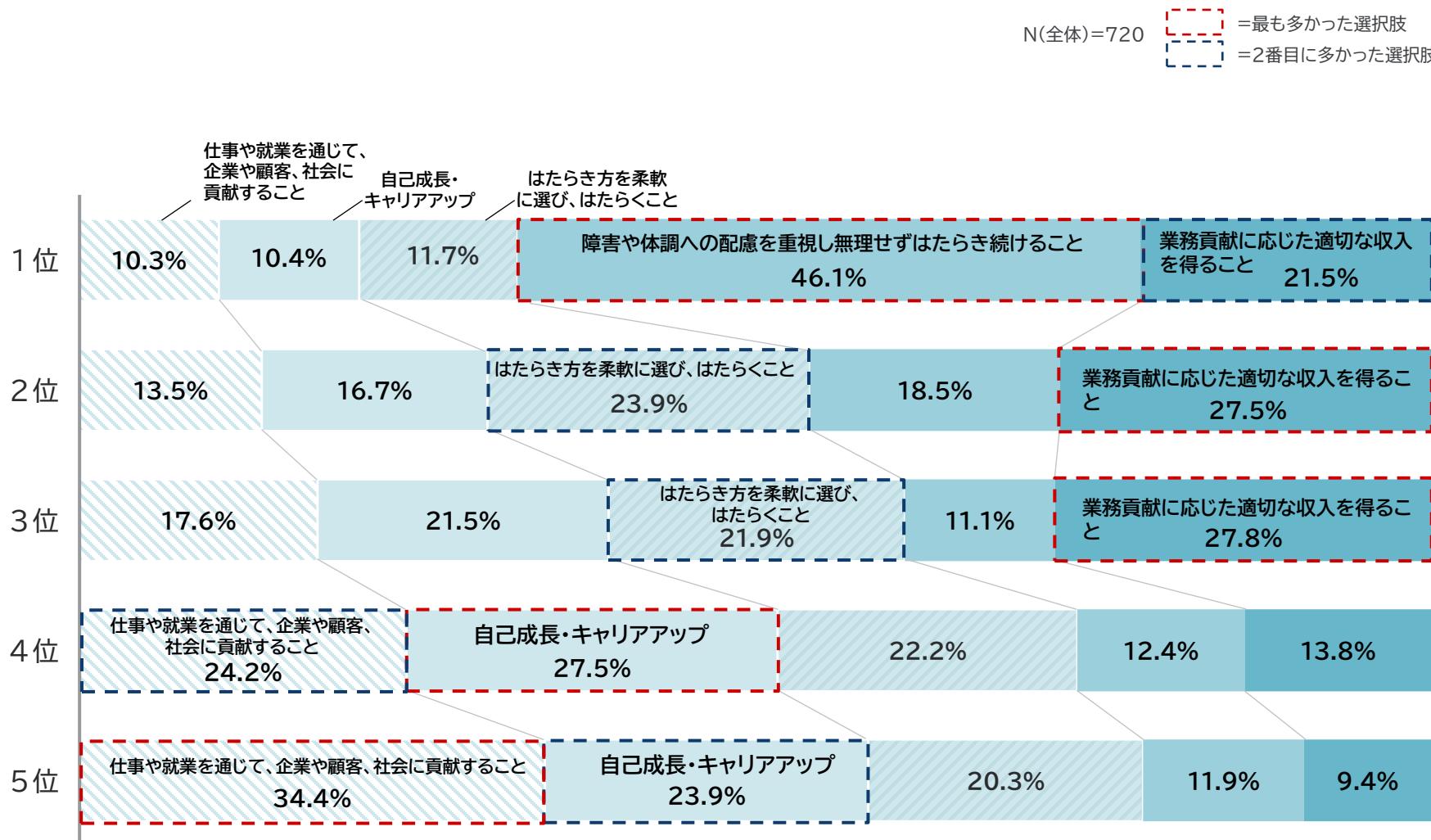
## Appendix. “はたらく”に重視するもの／雇用枠別・雇用形態別

全体	雇用枠別	雇用形態別			
		一般雇用枠	障害者雇用枠	正社員	契約社員
障害や体調への配慮を重視し無理せずはたらき続けること	① 3.74pt	3.83pt	3.69pt	3.57pt	3.81pt
業務貢献に応じた適切な収入を得ること	② 3.38pt	3.26pt	3.47pt	3.47pt	3.32pt
はたらき方を得柔軟に選び、はたらくこと	③ 2.82pt	2.66pt	2.88pt	2.75pt	2.93pt
自己成長・キャリアアップ	④ 2.62pt	2.68pt	2.59pt	2.67pt	2.51pt
仕事や就業を通じて、企業や顧客、社会へ貢献すること	⑤ 2.41pt	2.44pt	2.38pt	2.54pt	2.43pt

## Appendix. “はたらく”に重視するもの／障害別・就業状況別

全体	障害別	就業状況別			
		身体障害	精神障害	就業中	離職中
障害や体調への配慮を重視し無理せずはたらき続けること	① 3.74pt	3.58pt	4.04pt	3.70pt	3.88pt
業務貢献に応じた適切な収入を得ること	② 3.38pt	3.38pt	3.36pt	3.48pt	3.10pt
はたらき方を得柔軟に選び、はたらくこと	③ 2.82pt	2.90pt	2.78pt	2.82pt	2.94pt
自己成長・キャリアアップ	④ 2.62pt	2.60pt	2.64pt	2.62pt	2.54pt
仕事や就業を通じて、企業や顧客、社会へ貢献すること	⑤ 2.41pt	2.54pt	2.19pt	2.38pt	3.10pt

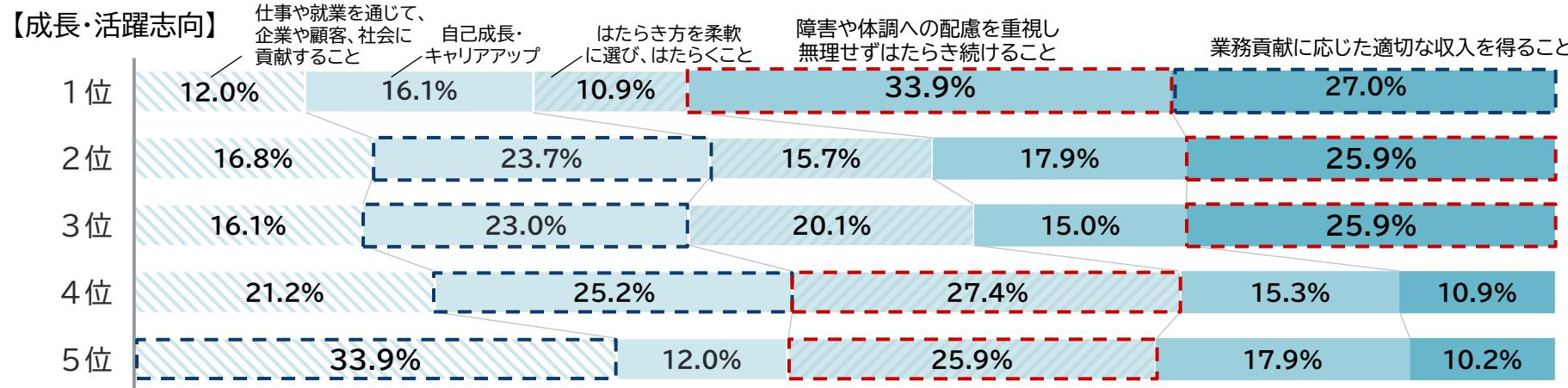
## Appendix. “はたらく”に重視すること／順位別の割合



## Appendix. “はたらく”に重視すること／志向性別・順位別の割合

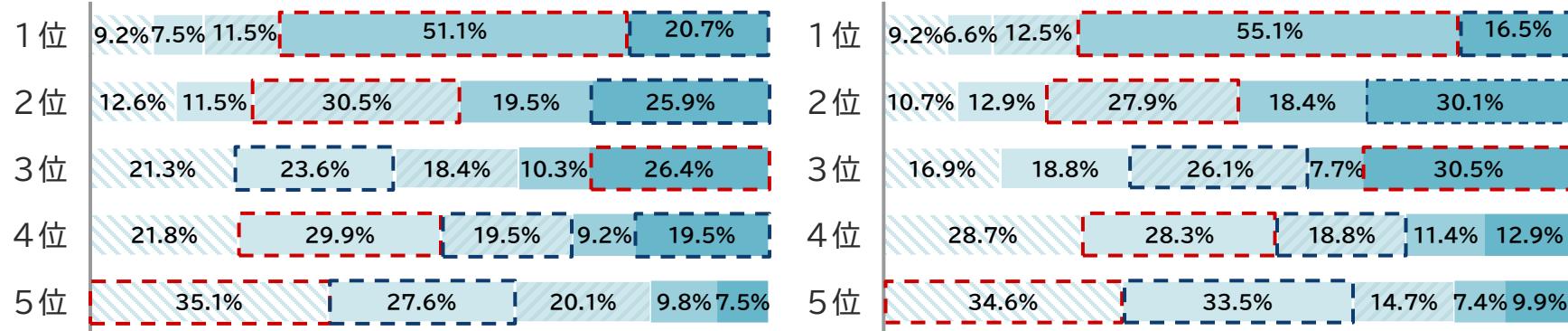
N(成長・活躍志向)=274  
N(バランス志向)=174  
N(安定・定着志向)=272

 =最も多かった選択肢  
 =2番目に多かった選択肢



**【バランス志向】**

**【安定・定着志向】**



# Appendix. 合理的配慮の面談の有無 | 詳細

		雇用枠		就業状況別		障害別		雇用形態別		志向性別			
合理的配慮の面談の有無		全体	一般雇用枠	障害者雇用枠	就業中	離職中	身体障害	精神障害	正社員	契約社員	成長・活躍志向	バランス志向	安定・定着志向
合理的配慮の面談あり	64.5%	38.7%	76.0%	67.5%	52.8%	60.9%	70.3%	56.3%	81.2%	66.3%	58.4%	66.5%	
	定期的に面談を実施	32.3%	13.7%	40.6%	35.9%	18.3%	30.8%	36.1%	24.1%	47.8%	34.1%	28.9%	32.7%
	必要に応じて面談を実施	33.8%	25.5%	37.4%	33.8%	33.8%	32.1%	34.9%	33.5%	37.2%	34.5%	32.5%	33.8%
	社内の申出窓口に相談	4.6%	2.9%	5.3%	4.5%	4.9%	4.0%	5.2%	4.1%	4.3%	4.9%	4.2%	4.6%
	社外の申出窓口に相談	2.3%	1.0%	30.0%	2.2%	2.8%	0.4%	4.5%	1.6%	3.4%	3.0%	1.8%	1.9%
面談なし	実施されていない	35.5%	61.3%	24.0%	32.5%	47.2%	39.1%	29.7%	43.7%	18.8%	33.7%	41.6%	33.5%

## Appendix. 合理的配慮の内容×障害別・就業状況別・志向性別

合理的配慮の内容		全体	障害別		就業状況別		志向性別		
			身体障害	精神障害	就業中	離職中	成長・活躍志向	バランス志向	安定・定着志向
合理的配慮の提供あり	障害特性に合わせた業務を与えてくれる	21.5%	20.7%	23.0%	22.3%	18.3%	20.1%	19.3%	24.3%
	業務量を調整されている	25.3%	20.2%	34.6%	28.5%	12.7%	22.3%	24.7%	28.5%
	業務指示の方法について、工夫されている	13.6%	10.1%	19.3%	14.2%	11.3%	14.0%	13.3%	13.3%
	労働時間の配慮	27.8%	28.3%	28.3%	29.8%	20.4%	26.9%	28.3%	28.5%
	就業環境の配慮	30.9%	30.8%	30.5%	34.3%	17.6%	30.7%	31.3%	30.8%
	上司・同僚からのサポート	34.2%	31.9%	37.5%	35.8%	28.2%	37.5%	28.3%	34.6%
	人事部からのサポート	11.7%	10.1%	14.5%	13.2%	5.6%	15.2%	7.2%	11.0%
	業務に使う機器の用意	10.2%	13.7%	4.5%	11.3%	6.3%	11.0%	7.8%	11.0%
	キャリア形成に関する配慮	7.5%	8.3%	6.3%	7.4%	7.7%	11.0%	4.8%	5.7%
	その他	4.9%	5.4%	4.5%	4.7%	5.6%	4.9%	4.8%	4.9%
なし	受けているサポートはない	24.0%	23.4%	25.3%	21.2%	34.5%	24.6%	28.3%	20.5%

## Appendix. 就業を継続する上で改善してほしいこと × 障害別・就業状況別・志向性別

就労を継続する上で改善してほしいこと	全体	障害別		就業状況別		志向性別		
		身体障害	精神障害	就業中	離職中	成長・活躍志向	バランス志向	安定・定着志向
障害特性に合わせた業務を与えてくれる	37.1%	35.3%	<b>42.4%</b>	33.0%	<b>52.8%</b>	25.0%	39.8%	<b>48.6%</b>
業務量を調整されている	21.9%	21.6%	22.7%	22.5%	19.7%	14.8%	25.3%	25.3%
業務指示の方法について、工夫されている	17.9%	14.6%	22.7%	17.8%	18.3%	17.0%	17.6%	17.6%
労働時間の配慮	21.8%	23.1%	19.3%	19.4%	<b>31.0%</b>	20.5%	23.3%	23.3%
就業環境の配慮	36.7%	36.2%	37.9%	33.9%	<b>47.2%</b>	<b>34.5%</b>	<b>41.2%</b>	<b>41.2%</b>
上司・同僚からのサポート	30.3%	24.5%	<b>39.0%</b>	29.6%	33.1%	30.7%	31.8%	31.8%
人事部からのサポート	11.1%	12.1%	9.7%	12.0%	7.7%	12.1%	9.5%	9.5%
業務に使う機器の用意	4.9%	5.4%	4.1%	3.4%	10.6%	3.4%	6.8%	6.8%
キャリア形成に関する配慮	28.1%	25.4%	32.0%	<b>31.2%</b>	16.2%	<b>47.0%</b>	14.2%	14.2%
給与面の改善	<b>47.0%</b>	<b>47.9%</b>	<b>45.4%</b>	<b>51.2%</b>	31.0%	<b>55.3%</b>	<b>38.2%</b>	<b>38.2%</b>
その他	4.5%	6.1%	0.0%	5.6%	0.0%	3.4%	5.1%	5.1%

## 本件に関するお問い合わせ

調査・研究データの転載のご希望や、調査内容についての  
お問い合わせは下記からお願いします。

[pdi\\_research@persol.co.jp](mailto:pdi_research@persol.co.jp)  
(パーソルダイバース障害者雇用調査・研究室)