

障害者の雇用の実態等に関する調査研究

(調査研究報告書 No.176) サマリー

【キーワード】

合理的配慮 職場環境 労働条件 職務の切り出し 職務設定 職務創出
職務再設計 職域拡大

【要約】

本調査研究は、第1に、事業所に雇用されている障害のある労働者の職場環境・労働条件、必要な合理的配慮、利用している支援機関等の実態を把握すること、第2に、就労支援機関が職務設定、職務創出・再設計等を検討する事業所に助言する際、及び事業所が自ら職務設定、職務創出・再設計を行う際の参考とするための事項を明らかにすることを目的とした。

障害のある労働者に対するアンケート調査の結果、障害の特性によって必要とする配慮が異なること、「現在の業務の継続」を希望するか否かについて、「年齢」、「合理的配慮の実施状況」、「仕事についての相談先」、「将来への不安の有無」等が影響していること等が示唆された。

また、障害者を雇用する事業所へのアンケート調査の結果に基づき、障害者が従事する具体的な職務内容を251の「課業等」に分類・整理したところ、「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」など、事務関係の課業等が多く見られた。さらに、事務関係以外では、「清掃」がとりわけ多く、「製造・加工・組立」も多く見られた。一方で、「教育」、「試験・検査・実験・解析」、「研究」など、専門的な知識や技術が求められる課業等も一定程度見られた。

1 執筆担当（執筆順）

- 村久木 洋一（元障害者職業総合センター障害者支援部門 上席研究員、現国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 主任障害者職業カウンセラー）
渋谷 友紀（障害者職業総合センター障害者支援部門 上席研究員）
三浦 卓（障害者職業総合センター障害者支援部門 上席研究員）

2 研究期間

2021年度～2023年度

3 報告書の構成

序章

- 第1章 障害者の雇用の実態等に関する調査（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある者を対象としたアンケート調査）
第2章 障害者の雇用の実態等に関する調査（知的障害のある者を対象としたアンケート調査）
第3章 障害者の雇用の実態等に関する調査結果の分析
第4章 障害者の従事する職務に関する調査
第5章 総合考察
巻末資料

4 調査研究の背景と目的

近年、障害者の雇用数が増加する中、合理的配慮の義務化や法定雇用率の引上げ等が行われ、障害者の雇用や就労をめぐる環境が大きく変わっている。しかし、障害者を対象とした雇用の実態調査は、2013年に厚生労働省が実施した「障害者雇用実態調査」以来、体系的なものは行われておらず、現在の実態を把握する調査が必要とされている。

また、そのような障害者雇用をめぐる変化によって、障害者の雇用や就労の支援を行う支援者も、民間事業所から専門的な助言を求められる機会が増加する等、少なからぬ影響を受けている。特に、2018年に事業所を対象に実施した「障害者雇用実態調査」によれば、回答事業所は、障害者を雇用するに当たっての課題として、いずれの障害種別においても「会社に適当な仕事があるか」を、障害者を雇用しない理由として「当該障害者に適した業務がないから」を最も多く選択していた。これらのことから、支援者が障害者の従事する業務について幅広い知見を持つことは有益である可能性がある。

以上の背景から、本調査研究においては、2つの目的を設定した。まず、【目的1】事業所に雇用されている障害者の職場環境・労働条件、必要な合理的配慮、利用している支援機関等の実態について明らかにする。次いで、【目的2】就労支援機関が職務設定、職務創出・再設計等を検討する事業所に助言する際、及び事業所が自ら職務設定、職務創出・再設計を行う際の参考とするための事項を明らかにする。

5 調査研究の方法

本調査研究では、【目的1】を達成するために、下記の「調査1」を行った。また【目的2】を達成するために、下記の「調査2」と「調査3」を行った。以下、各調査について説明する。なお、本調査研究においては、便宜上、下記の「調査1」を「障害者の雇用の実態等に関する調査」、下記の「調査2」及び「調査3」を「障害者の従事する職務に関する調査」として表記している。

- ・「調査1」 アンケート調査（障害者対象）は、従業員5人以上の事業所に雇用されている障害者（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある者）を対象としたアンケート調査である（【目的1】に対応）。
- ・「調査2」 アンケート調査（事業所対象）は従業員5人以上の障害者を雇用している、もしくは過去に障害者を雇用していた事業所を対象としたアンケート調査であり、「調査3」ヒアリング調査（事業所対象）は、「調査2」の回答事業所のうち、ヒアリング調査に協力が可能と回答した事業所を対象とした調査である（【目的2】に対応）。

「調査1」及び「調査2」は、総務省統計局が整備する事業所母集団データベースを用いて、産業、従業員規模、地域で層化抽出した15,000事業所に対して、調査票を送付した。調査票は、「調査1」に属する「調査票A（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方向け調査）」及び「調査票B（知的障害のある方向け調査）」並びに「調査2」に属する「事業所調査（障害者の雇い入れ・雇用管理を担当されている方）」があり、調査票AとBは、事業所から雇用する障害者に渡すことを求めた。

調査は、2021年10月末～11月末の期間で実施した。回答の基準となる日は、2021年10月1日現在とした。

また、「アンケート調査（事業所対象）」でヒアリングへの協力を可とした事業所に対しては、Eメールでのヒアリング調査を2022年8月～2022年10月の期間に実施した。

その結果、「調査1」の調査票Aで5,698件の有効回答があった。調査票Bでは、1,166件の有効回答があった。「調査2」のアンケート調査（事業所対象）では、2,734件の有効回答があった。ヒアリング調査は、24の事業所から、73件の事例を集めた。

6 調査研究の内容

(1) 障害者の雇用の実態等に関する調査（「調査1」について）

調査票Aで扱った障害のある労働者（n=5,698）について、障害種別では「身体障害」が3,482人（61.1%）で最も多く、次いで、「精神障害」が849人（14.9%）、「発達障害」が582人（10.2%）、「難病」が230人（4.0%）、「高次脳機能障害」が100人（1.8%）、「その他」が203人（3.6%）であった。回答不明は252人（4.4%）であった。調査票Bで扱った知的障害のある労働者は、1,166人であった。

(2) 障害者の雇用の実態等に関する調査の結果分析

「調査1」で得られた回答結果を踏まえて、①障害カテゴリー間の分析と②障害のある労働者

の安定的な就労に関連する変数の分析を行った。分析①は、主として「視覚障害」、「聴覚言語機能」、「肢体不自由」、「内部障害」、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」、「難病」の8カテゴリーでの比較を行った。分析②は、障害のある労働者の安定的な就労に関連する変数として、「昇進経験」、「将来の不安」、「職業生活を充実させるために希望すること」の3項目を設定し、それらの変数の変動に対する他の設問項目の効果を、ロジスティック回帰分析を用いて検討した。

分析①の結果、身体障害系の障害カテゴリーと精神障害系の障害カテゴリーとで^注、回答傾向に違いが認められる設問があった。例えば、現在の就業状況について聞いた職業や勤続年数、雇用形態、契約期間、労働時間、昇進経験などで、身体障害系の障害カテゴリーにおいて平均値が大きかったり、正社員あるいは正社員に近い選択肢の選択数が多かったりして、精神障害系の障害カテゴリーとは異なる傾向があることが示唆された（表1）。

表1 現在の就業状況のまとめ

見出し番号	項目	変数の形式	全体 ※知的を除く	視覚障害	聴覚言語機能	肢体不自由	内部障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病	知的障害	
—	総数	—	5,698	148	636	1,655	1,043	849	582	100	230	1,166	
7	職業	カテゴリー 回答数第1位	事務	事務	事務	事務	事務	事務	事務	事務	事務	事務	運搬等
		カテゴリー 回答数第2位	専門	専門	生産	専門	専門	運搬等	運搬等	運搬等	専門	事務	
		カテゴリー 回答数第3位	運搬等	運搬等	専門	生産	管理	専門	専門	専門	生産	生産	
		カテゴリー 1～3位以外で有意だったもの	—	—	—	保安	輸送/建設	サービス	—	—	管理	—	
8	勤続年数	相加平均 (連続変数)	12.1	13.8	13.5	14.3	16.3	6.3	4.6	11.3	12.9	—	
9	雇用形態	オッズ (正社員÷正社員以外)	1.002	1.846	1.640	1.392	1.790	0.361	0.286	0.980	1.441	0.402	
10	契約期間	オッズ (無期÷有期 [更新あり])	1.188	2.400	2.181	1.498	1.642	0.578	0.592	0.977	1.417	2.869	
11	労働時間	相加平均 (連続変数)	36.8	37.7	37.6	37.7	38.2	33.8	35.2	36.0	38.1	33.5	
12	昇進経験	オッズ (昇進あり÷なし)	0.370	0.444	0.466	0.490	0.624	0.124	0.089	0.286	0.396	—	

※表中の数値は、【総数】の行を除いて平均値かオッズで示した。オッズは、「変数の形式」列に示した除算によって求められる比である。オッズが>1であれば分子の項目の比率が大きく、<1であれば分母の項目の比率が大きい。また、塗りつぶしたセルは、本文中で有意な大小を示した組合せで、数値部分に関しては、赤く塗りつぶした部分が有意に大きかった部分であり、青く塗りつぶした部分が有意に小さかった部分である。なお、【労働時間】の「発達障害」のセルの色が黄色なのは、一部の障害カテゴリーに対して有意であったことを示す。【職業】については、有意に多かった部分を塗りつぶした。

また、ある合理的配慮を必要とするか否か、その合理的配慮が十分に実施されているか否かという点について、身体障害系の障害カテゴリーと精神障害系の障害カテゴリーとの間で、異なる特徴が認められた。全体としては、精神障害系の障害カテゴリーで各配慮を必要と回答することが多く、身体障害系の障害カテゴリーで必要と回答することが少なくなる傾向が見られた。ただし、身体障害系の障害カテゴリーでも、「移動のための配慮」や「作業を容易にする設備・機器の整備」等は必要とすると回答することが多くなっていた。また、「聴覚言語機能」は、他の身体障害系の障害カテゴリーと異なり、多くの配慮を必要としているが、それが十分

注 ここで「身体障害系の障害カテゴリー」とは、「身体障害」及び「難病」である。「精神障害系の障害カテゴリー」とは、「精神障害」、「発達障害」及び「高次脳機能障害」である。

に受けられていないと考えられる結果が得られた。「聴覚言語機能」に障害のある労働者が必要とする傾向が大きかった配慮項目を見ると、コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置など、業務上必要となるコミュニケーションに関するものが多く見られた。このように、障害特性によって必要とする配慮が異なることが示唆された。

分析②では、「職業生活を充実させるために希望すること」の分析として「現在の業務の継続」を希望するか否かの回答を目的変数として、複数の説明変数を投入するロジスティック回帰分析を行った。その結果、「現在の業務の継続」の希望への影響が認められたのは、「年齢」、「合理的配慮の実施状況」、「仕事についての相談先」、「将来への不安の有無」であった。「合理的配慮の実施状況」は、19の合理的配慮項目について1つ以上「十分な配慮を受けている」と回答している場合に「現在の業務の継続」を希望しやすくなり、反対に、1つ以上「必要だが配慮を受けていない」と回答している場合に「現在の業務の継続」を希望しにくくなるという結果であった。また、「仕事についての相談先」として、「職場の人」に相談すると回答している場合、「現在の業務の継続」を希望しやすくなるという結果も見られた。これらの結果より、合理的配慮の提供や、職場で相談ができることは、障害のある労働者が現在の業務の継続を希望することに影響すると考えられた。

(3) 障害者の従事する職務に関する調査の結果と考察（調査2 及び 調査3 について）

ア アンケート調査（調査2）

事業所の形態、主な事業内容、現在雇用している・もしくは過去に雇用していた障害者の障害種別、障害種別ごとの具体的な職務内容等を尋ねた。

(ア) 障害者が携わる（携わっていた）具体的な職務内容

具体的な職務内容を読み取ることが困難であったものについては集計から除外した結果15,536件の回答を得た。その回答の分類・整理に当たり、得られた回答は1人につき複数の職務内容からなると思われるケースが比較的多く、類似した回答であっても障害のある従業員が担当する責任の範囲は個別性が高いと思われたため、作業内容自体の比較に注力することとし、「課業」として分類・整理することが妥当ではないかと考えた。一方で、「看護師」、「医師」など職種名や資格名が記載されているケースなど従業員1人の職務内容を1つの回答で表現する等のケースも見受けられた。このため、本調査研究では、回答のあった障害者の従事する具体的な職務内容を「課業等」として分類・整理することとし、得られた回答を研究担当者複数名で251の「課業等」に分類・整理した。

(イ) 障害者が従事する課業等

件数が最も多かった課業等は「データ入力」で1,520件であった。次いで「書類の整理・管理」が1,201件、「清掃」が1,190件と続いた（表2）。

(ウ) 産業別に分類・整理した課業等から見られた傾向

・ いずれの産業でも「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」等が上位である。また、「清掃」も多くの産業で上位であった。その他、「コピー・印刷」、「備品等物品管理」、「文書等発受」など、主な事業内容に関わらず事業所内で生じることが想定される課業等がほと

んどの産業で上位30種に入っていた。

- ・一方で、「製造業」では「製造・加工・組立」、「試験・検査・実験・解析」、「卸売業、小売業」では「品出し」、「販売」、「教育、学習支援業」では「教育」などのように、一部の産業では、当該産業に特有の課業等が上位となっていた。

表2 上位30種の課業等と主な回答例 (n=15,536)

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、PCの入力、伝票入力	1,520
書類の整理・管理	ファイリング、スキャニング (PDF化)、日報管理	1,201
清掃	店舗清掃、応接室の清掃、社内清掃業務	1,190
事務	事務職、一般事務、事務全般	1,141
文書等発受	郵便物の回収・仕分け・配布、封入、ラベル貼り	568
コピー・印刷	書類・資料のコピー、印刷	531
電話・受付業務	コールセンター業務、受付・案内業務、電話対応	529
書類・資料の作成	DM・名刺等作成、会議資料作成、POP作成	499
製造・加工・組立	製造作業、ライン加工、部品の組立	438
会計事務	経理、会計、入出金処理	252
事務補助	事務補助業務、事務サポート	251
教育	教員、大学教員、授業	247
備品等物品管理	コピー用紙の管理・補充、消耗品補充、備品管理	236
品出し	商品陳列、品出し、商品整理	204
庶務・総務	一般庶務、総務業務、庶務業務全般	197
梱包・包装	梱包、バック詰め、商品袋詰め	190
洗濯・リネン	クリーニング、リネンの仕分け、洗濯業務	179
試験・検査・実験・解析	各種試験・実験、製品検査、分析作業	177
仕分け	仕分け作業、商品の仕分け、製品仕分け	176
研究	研究業務、研究職、論文作成	172
システム等開発	システム開発、技術開発、ソフトウェア開発	151
介護	介護職、介護補助、入浴介助	144
調理	社員食堂での調理、盛付作業、調理補助	138
施設・環境の整備・保全	営繕業務、環境整備、施設の点検	137
連絡・調整	作業等スケジュール管理、社内部門間調整、メール連絡	134
システム管理	システム管理・運用、システムの保守	132
その他の雑務	シール貼り、後片付けの手伝い、工場内での雑務	131
運転	タクシー乗務員、送迎ドライバー、フォークリフト操作	130
荷受け・出荷	荷受け、出荷準備・処理、荷物の積み下ろし	123
看護師	看護師、看護業務	119

(I) 障害種別に分類・整理した課業等から見られた傾向

- ・いずれの障害種別でも「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」等の事務関係の課業等と「清掃」が多かった。
- ・視覚障害では「鍼灸・マッサージ」、聴覚障害では「試験・検査・実験・解析」、肢体不自由及び内部障害では「教育」のように、身体障害では専門・技術関係の課業等が比較的多かった。
- ・知的障害では「清掃」がとりわけ多かった。その他は、「書類の整理・管理」、「データ入力」等の事務関係の課業等とともに「洗濯・リネン」、「梱包・包装」、「品出し」等の現業関係の課業等が多かった。

(オ) 産業×障害種別でクロス集計を行った課業等から見られた傾向

- ・産業別と概ね同じ傾向が見られており、産業別で上位であった課業等は各障害種別とクロス集計した場合においても上位となっていることが多かった。
- ・一方で、産業別では事務関係の課業等が上位となっても、知的障害とクロス集計すると、「清掃」等の現業関係の課業等が上位となる傾向が一部の産業で見られた。また、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害については「鍼灸・マッサージ」、「研究」、「看護師」などの専門・技術関係の課業等が、産業別よりも上位となる傾向が見られた。

イ ヒアリング調査（**調査3**）

雇用している障害者のうち、障害者職業総合センターにおいて2017年に実施した地域障害者職業センターへの調査結果で、障害者の就職後事業所に対しアドバイスをを行う必要があるという回答が80%以上、かつ「アドバイスを要することが多い事項」として「仕事の内容」の選択率が80%以上の結果となっていた精神障害・発達障害・高次脳機能障害・難病に該当する者の業務内容、合理的配慮等に関する情報を尋ねた。

(ア) 雇用している障害者の具体的な業務内容、業務の切り出し・創出及び配慮事項

職務設定、職務創出・再設計に当たり、少なくとも半数以上の事例が既存の業務を中心に適宜取捨選択しながら障害者の職務としていた。さらに、職務の構築にあたって障害特性や本人の希望や経過等の事情を考慮しながら設定している事例が複数見られた。また、精神障害の場合は、コミュニケーションを取りやすくする配慮とスケジュールや休憩・休暇について体調や通院を踏まえた配慮に関する回答が多く見られた。発達障害については、業務指示やスケジュールを明確にするための配慮に関する回答が多く見られた。

(イ) 配置先及び職務内容検討時に苦慮したこと及びその解消の取り組み・工夫

苦慮したこととして、「業務内容」に関する回答が最も多く、これまでの調査と同様に障害者の職務設定、職務創出・再設計は事業主にとって課題となっていることがうかがわれた。一方で、「全部署への職務切り出しへの依頼（従業員数：1,000人以上）」という事業所の規模を活かしつつ全部署を挙げての取組みで苦慮する点を解消している事例等も見られた。

(ウ) 今後の自社での障害者雇用における職務内容について、懸念している点、及びそれに対する対応策

懸念している点として「業務量の減少」を挙げる事業所が複数あり、特に事務関係の業務の減少への懸念について言及する回答が見られた。さらに対応策として業務の拡大、障害者のスキルアップ、業務の切り出しの検討等の回答が見られた。

(4) 総合考察

ア 障害者の雇用の実態等に関する調査より

障害のある労働者に対するアンケート調査の結果、2つの点を確認した。

1つは、身体障害系の障害カテゴリーと精神障害系の障害カテゴリーでは、身体障害系の障害カテゴリーにおいて、正社員ないし正社員に近い働き方の者が相対的に多いことである。身体障害系と精神障害系は、合理的配慮の必要性においても差が見られ、精神障害系の障害カテ

ゴリーにおいて、必要とする者が相対的に多いことが確認された。その一方で、身体障害系の障害カテゴリーとした「聴覚言語機能」に障害のある労働者が、コミュニケーションを中心とした合理的配慮を必要としながらも、必ずしも十分な配慮を提供されていないなど、身体障害／精神障害という単純な二分法に収まらないケースが存在することが示唆された。このことは、障害カテゴリーが持つステレオタイプなイメージに捕らわれず、個々の労働者その人に向き合うことの重要性をも示唆しているように思われる。

もう1つは、障害のある労働者が、現在の事業所での業務の継続を希望する上では、労働者自身が必要とする合理的配慮の提供が効果的である可能性があるということである。障害のある労働者の中には、何らかの合理的配慮が必要と考えていても、どの程度の配慮を要求してよいかわからない、自分から配慮を求めることに気が引ける等の理由で言い出せないケースが4～5割程度存在した。このことは、職場において、障害のある労働者の考えを聞いたり、相談したりする環境や機会を設けることの重要性を示唆していると考えられる。

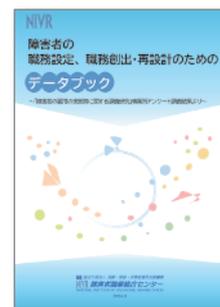
イ 障害者の従事する職務に関する調査結果のより有効な活用

障害者が実際に携わっている課業等を主な事業内容、障害種別等複数の視点からまとめたアンケート調査結果は、障害者の職務設定、職務創出・再設計に取り組む事業所及び、事業所を支援する就労支援機関にとって職務設定の選択肢や視野を広げるきっかけとなり、障害者に従事してもらう職務を検討しやすくなるを考える。

また、今回の調査結果を単純な課業等の切り出しのみではなく、障害者の活躍の場を広げる可能性の模索や障害者のキャリア形成の促進等のために継続的に活用することが、より有効な活用法であると考ええる。

7 関連する研究成果物

- ・ 障害者の職務設定、職務創出・再設計のためのデータブック ～「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」事業所アンケート調査結果より～, 2024
- ・ 障害のある求職者の実態等に関する調査研究, 調査研究報告書No.153, 2020
- ・ 合理的配慮提供のポイントと企業実践事例 ～「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」企業調査結果より～, 2019
- ・ 精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究, 調査研究報告書No.133, 2017



障害者の職務設定、職務創出・再設計のためのデータブック
～「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」事業所アンケート調査結果より～

(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai81.html>)



【参考文献】 厚生労働省 (2018), 「平成30年度障害者雇用実態調査結果」