



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) サマリー

【キーワード】

障害のある求職者の実態調査 必要としている合理的配慮 重視する労働条件
支援機関の利用 障害の開示 障害者雇用実態調査

【活用のポイント】

- ・ 障害のある求職者の実態を踏まえた職業リハビリテーション施策や支援のあり方を検討するための基礎的資料としてご活用いただきたい。
- ・ 障害のある求職者が必要としている合理的配慮や重視する労働条件、事業所の課題認識や合理的配慮の提供状況等は、障害のある求職者および雇用する事業主に対する支援において参考にしていただきたい。
- ・ 障害のある求職者の障害種類別の詳細な実態調査結果を掲載している。

2020年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1 執筆担当（執筆順）

井口 修一（障害者職業総合センター障害者支援部門 主任研究員）
武澤 友広（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）

2 研究期間

平成 30 年度～令和元年度

3 報告書の構成

序文（背景と目的）

第 1 章 障害のある求職者の実態調査

第 2 章 障害のある求職者の実態調査データの分析

第 3 章 平成 30 年度障害者雇用実態調査データの二次分析

第 4 章 考察とまとめ

引用文献

巻末資料

4 調査研究の背景と目的

(1) 背景

厚生労働省の「平成 30 年度障害者の職業紹介状況等」によると、ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数、有効求職者数および就職件数は年々増加し、この 10 年で新規求職申込件数はおよそ 1.8 倍に、就職件数はおよそ 2.3 倍に、それぞれ大幅に増加している。

障害のある求職者の実態については、精神障害者等に限定した報告はあるものの、障害のある求職者全体を対象にした全国的な調査結果は近年報告されていない状況にある。

また、障害者の実態、希望に応じて安心して安定的に働き続けられる環境を整備していくことが課題となっており、障害のある求職者が職場でどのような合理的配慮や労働条件等を希望しているかを明らかにしていくことが障害者雇用の課題改善のために必要となっている。さらに職場での合理的配慮に関しては、求職者側だけでなく、受入れ側である事業所の課題認識や提供している合理的配慮についてもあわせて検討することが必要である。

(2) 目的

本調査研究は、ハローワークに新規求職申込みを行った障害のある求職者の実態について幅広く調査を行うことにより、正確な実態把握に基づく施策の企画・立案に資することを目的とする。

また、障害のある求職者を雇用する事業所側の課題認識や職場での合理的配慮の提供状況等を検討するため、厚生労働省が事業所を対象に実施した平成 30 年度障害者雇用実態調査結果データの二次分析を行い、障害のある求職者の実態調査結果とあわせて障害者雇用の現状を明らかにする。

5 調査研究の方法

(1) 障害のある求職者の実態調査

本調査は、ハローワークに新規求職申込みのあった障害のある求職者について、ハローワーク担当者が職業相談等において把握した事例情報を次の2回に分けて所定の調査票に入力することにより実施した。調査票は、都道府県労働局および厚生労働省を通じて次の2回に分けて回収し、全国47都道府県のハローワーク417所から障害のある求職者4,962人分の調査データ（個人情報を除く。）を収集した。

ア 第1回調査：求職者の状況

2018年6月1日から同月30日までの間に新規求職申込みを行った障害者（障害者手帳の交付を受けていない者を含む。）を対象に、同月時点の基本情報（27項目）、前職の状況（22項目）および希望する労働条件等（19項目）について調査票に入力した。入力した調査票ファイルは同年7月に回収した。

イ 第2回調査：第1回調査対象求職者の就職状況

第1回調査対象者の2018年12月末までに把握した就職状況（25項目）について調査票に入力した。入力した調査票ファイルは2019年1月に回収した。

(2) 平成30年度障害者雇用実態調査データの二次分析

障害のある求職者を雇用する事業所の課題認識や職場での合理的配慮の提供状況等を明らかにするため、厚生労働省が事業所（常用労働者5人以上を雇用している民営事業所から無作為に抽出した約9,200事業所）を対象に2018年に実施した平成30年度障害者雇用実態調査データ（回答事業所数は6,181事業所）を用いて二次分析を実施した。

6 調査研究の内容

(1) 障害のある求職者の実態調査

本調査の集計データのうち、基本情報である障害状況のほか、障害者の希望に応じて安心して安定的に働き続けられる環境を整備していくために重要と考えられることとして、職場で必要な配慮、就職にあたって重視する労働条件、支援機関の利用、障害の開示等について、障害全体、障害（種類）別の特徴を明らかにするためのデータ分析と考察を行った。

ア 障害状況

調査対象求職者の障害状況を身体障害、知的障害、精神障害、発達障害およびその他の障害で区分し、重複計上（重複障害のケースは該当する障害にそれぞれ計上）、重複なし（単一障害のみ）、重複障害でまとめると表1のとおりとなる。

表1 障害状況

障害名	重複計上	重複なし
身体障害	29.0%	27.4%
知的障害	13.1%	11.4%
精神障害	47.4%	42.4%
発達障害	12.9%	9.1%
その他の障害	4.0%	3.2%
重複障害	6.4%	

※重複障害：表中の5つの障害のうち2つ以上重複していること

今回の調査から、厚生労働省の「平成30年度障害者の職業紹介状況等」では報告されていない発達障害と重複障害の状況が以下のとおり明らかになった。

- ・発達障害は重複計上を含めると全体の12.9%、重複なしで9.1%であり、そのうち自閉症・アスペルガー症候群・広汎性発達障害（ASD）の診断を受けた者が圧倒的に多く全体の7割近く（68.6%）を占める。
- ・重複障害は全体の6.4%を占め、そのうち精神障害と発達障害の重複が47.9%と約半数を占めており、発達障害のある求職者から見るとおよそ4人に1人（24.2%）が精神障害を重複していることになる。

近年、精神障害のある求職者が大幅に増加している中であって、精神障害の種類（疾病）別では以下のことが明らかになった。

- ・気分障害が過半数（51.2%）を占めており、2012年に報告された「精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究」での調査結果（気分障害34.1%）と比較して、気分障害のある求職者が明らかに増加している。

イ 支援機関の利用

求職申込時点での支援機関の利用ありは全体の40.4%であるが、障害別に見ると以下のことが明らかになった。

- ・支援機関の利用ありは、知的障害で64.5%、発達障害で59.8%、精神障害で44.9%、その他の障害で23.5%、身体障害で19.3%となり、 χ^2 検定および残差分析を実施した結果、知的障害、発達障害および精神障害の利用が有意に多く、身体障害およびその他の障害の利用が有意に少ないことを確認した。
- ・支援機関の利用の有無による就職状況（就職・非就職）では、 χ^2 検定の結果、支援機関を利用したの方が就職した者が有意に多いことを確認した。

ウ 障害の開示

求職申込時点で就職に向けて障害を開示するとした者は求職者全体の75.2%であり、就職時点で障害を開示した者は就職者全体の87.3%、非開示が12.7%であった。

希望する障害開示の回答項目および就職後の障害開示の回答項目の選択率について、障害別に差があるかどうかを明らかにするため、 χ^2 検定および残差分析を実施し、以下のことが明

らかになった。

- ・身体障害と知的障害は、求職申込時点での開示希望も就職時点での開示も有意に多い。
- ・精神障害とその他の障害は、求職申込時点での開示希望も就職時点での開示も有意に少ない。

エ 職場で必要な合理的配慮

職場で必要としている配慮の回答項目および就職後に得られた職場での配慮の回答項目の選択率について、障害別¹、身体障害種類別²、精神障害・発達障害種類別³に差があるかどうかを明らかにするため、 χ^2 検定および残差分析を実施した。

その結果、障害別で見るとそれぞれの障害により必要な合理的配慮は異なり、当然ではあるがそれぞれの障害特性を反映した結果となっている。それぞれの障害により必要としている代表的な配慮項目は表2のとおりである。代表的な配慮項目とは、選択率が20%以上でかつ障害別、身体障害種類別のデータ分析において5%水準で有意に多いと判定した項目とした。

表2 障害別に見た職場で必要としている代表的な配慮項目

障害名		[希望]必要としている配慮項目(選択率)	[就職]職場での配慮項目(選択率)
身体障害	視覚障害	能力が発揮できる仕事への配置(43.2%)	(5%水準で有意に多いと判定した項目がなかった)
		移動のための配慮(21.6%)	
	聴覚言語障害	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置(50.0%)	(5%水準で有意に多いと判定した項目がなかった)
	肢体不自由	能力が発揮できる仕事への配置(37.1%)	能力が発揮できる仕事への配置(41.3%)
	内部障害	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(48.4%)	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(43.8%)
調子の悪いときに休みをとりやすくする(44.5%)		調子の悪いときに休みをとりやすくする(36.3%)	
短時間勤務など労働時間の配慮(23.5%)			
知的障害	能力が発揮できる仕事への配置(49.5%)	能力が発揮できる仕事への配置(50.4%)	
	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置(37.3%)	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置(33.6%)	
	業務内容の簡略化などの配慮(33.8%)	業務内容の簡略化などの配慮(35.3%)	
	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置(28.4%)	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置(23.5%)	
		上司や専門職員などによる定期的な相談(20.2%)	
精神障害	調子の悪いときに休みをとりやすくする(54.0%)	調子の悪いときに休みをとりやすくする(50.5%)	
	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(37.1%)	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(38.6%)	
	短時間勤務など労働時間の配慮(28.8%)	短時間勤務など労働時間の配慮(27.0%)	
発達障害	能力が発揮できる仕事への配置(47.0%)	能力が発揮できる仕事への配置(48.9%)	
	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置(39.8%)	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置(43.5%)	
	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置(24.9%)	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置(34.8%)	
	業務内容の簡略化などの配慮(22.2%)	業務内容の簡略化などの配慮(33.7%)	
	上司や専門職員などによる定期的な相談(20.7%)	上司や専門職員などによる定期的な相談(25.0%)	
その他の障害	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(48.9%)	(5%水準で有意に多いと判定した項目がなかった)	

※網掛け部分は両欄に共通している配慮項目を示す。

(注)重複障害による他障害の影響を除外するため、障害別の場合は単一障害のみのケースを対象に、身体障害種類別の場合は単一障害種類のみを対象にデータ分析を行った。

- 1 「障害別」の障害は、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、その他の障害で区分した。
- 2 「身体障害種類別」は、視覚障害、聴覚言語障害、肢体不自由、内部障害で区分した。
- 3 「精神障害・発達障害種類別」は、気分障害、統合失調症、てんかん、高次脳機能障害、ASD（自閉症・アスペルガー症候群・広汎性発達障害）、ADHD（注意欠如・多動性障害）で区分した。

オ 就職にあたって重視する労働条件等

障害のある求職者全体を対象に、就職にあたって重視する労働条件等と就職を決めた理由の選択率を多い順に並べると表3のとおりであり、以下のことが明らかになった。

- ・「職種・仕事の内容」が最も多く、全体の6割から7割程度が重視していることがわかる。このことは障害別に見ても概ね同じ結果であり、就職にあたって最も多くの求職者が重視しているのは仕事の内容である。
- ・次に多いのは「障害への理解・配慮」であり、全体の3割から4割程度が重視していることがわかる。

表3 就職にあたって重視する労働条件等と就職を決めた理由との関係

[希望]就職にあたって重視する労働条件等		[就職]就職を決めた理由	
1 職種・仕事の内容	65.2%	1 職種・仕事の内容	71.5%
2 障害への理解・配慮	43.2%	2 障害への理解・配慮	30.7%
3 労働時間	33.7%	3 就労継続支援A型であること	26.6%
4 通勤時間・通勤手段	23.6%	4 労働時間	25.7%
5 勤務日数	23.4%	5 通勤時間・通勤手段	23.0%
6 賃金	21.2%	6 勤務日数	16.0%
7 就労継続支援A型であること	6.8%	7 賃金	12.7%
8 正社員であること	5.6%	8 正社員であること	6.9%
9 特例子会社であること	0.6%	9 特例子会社であること	1.6%

(2) 平成30年度障害者雇用実態調査データの二次分析

障害者雇用についての事業所の課題認識や職場での合理的配慮の実施状況等を明らかにするため、厚生労働省が実施した平成30年度障害者雇用実態調査データの二次分析と考察を行った。

ア 事業所の課題認識

障害者の雇用について課題認識のある事業所が全体に占める比率は、実際に障害者を雇用しているかどうかに関わらず、精神障害>知的障害、発達障害>身体障害という結果であった。障害別に見ると、精神障害者の雇用に課題認識のある事業所が最も多いことが明らかになった。

課題認識の内容については、平成30年度障害者雇用実態調査結果において「会社内に適当な仕事があるか」の選択率が障害の種類に関わらず最も多かったことが報告されていたが、二次分析では、どの種類の障害に対しても課題認識が“ある”と回答した事業所に限定して、障害別による課題認識の状況を確認したところ、実際に障害者を雇用しているかどうかによってその傾向はほぼ変わらないことを確認した。また、非雇用群については障害の種類に関わらず「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」の選択率が40%を超えていた。これらの課題はすべての障害に共通した主要な課題認識の内容と言える。

イ 職場での合理的配慮の実施状況

雇用障害者に対して何らかの配慮を実施している事業所が全体に占める比率は、身体障害>

精神障害＞知的障害＞発達障害となった。特に、発達障害については配慮を実施している事業所が半数にも満たず、発達障害者への配慮は実施されにくい現状が浮き彫りになっている。発達障害者を雇用するイメージやノウハウがないと回答した事業所が多いことから、必要な配慮を理解し実施している事業所が現状では限られることを表していると考える。

配慮の内容については、平成30年度障害者雇用実態調査結果において報告されていたとおり、勤務時間、通院・服薬、人事管理に関する配慮が比較的多く実施されていたが、二次分析では、どの種類の障害者に対しても“配慮している”と回答した事業所に限定して、障害別による実施状況を統計分析で比較することにより、障害別による代表的な配慮項目を明らかにした(表4)。代表的な配慮項目とは、選択率が20%以上でかつ障害別のデータ分析において5%水準で有意差を認めた項目とした。ただし、複数の障害別の間で有意差を認めた場合は、最上位に位置する選択率を示した障害についての代表的な課題項目とした。

なお、発達障害については選択率が20%以上の配慮項目として勤務時間、職務内容、通院・服薬などを認めたが、障害別のデータ分析において上述の代表的な配慮項目に該当するものを認めなかった。この結果は、上述のように発達障害者を雇用するイメージやノウハウが不足している事業所が多く、発達障害の特性に応じた配慮を認識することが難しいという実態の反映ではないかと考える。

表4 障害別による代表的な配慮項目

障害名	配慮項目	選択率
身体障害	短時間勤務等勤務時間の配慮	51.5%
	通院・服薬管理等雇用管理上の配慮	50.7%
	配置転換等人事管理面についての配慮	48.0%
	能力が発揮できる仕事への配置	47.9%
	休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮	43.3%
	職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	36.0%
	職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改善	28.4%
	駐車場、住宅の確保等通勤への配慮	27.1%
知的障害	短時間勤務等勤務時間の配慮	50.0%
	能力が発揮できる仕事への配置	46.6%
	業務実施方法についてのわかりやすい指示	43.3%
	工程の単純化等職務内容の配慮	42.1%
	業務遂行を援助する者の配置	31.7%
	関係機関等、外部機関との連携支援体制の確保	27.1%
精神障害	短時間勤務等勤務時間の配慮	52.8%
	通院・服薬管理等雇用管理上の配慮	49.8%
	能力が発揮できる仕事への配置	46.8%
	配置転換等人事管理面についての配慮	45.6%
	職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	35.6%
	関係機関等、外部機関との連携支援体制の確保	27.5%
発達障害	該当する項目なし	

7 関連する研究成果物

精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究, 調査研究報告書 No. 95, 2010

精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究, 資料シリーズ No. 70, 2012

障害者の就業状況等に関する調査研究, 調査研究報告書 No. 137, 2017