



障害等により配慮が必要な従業員の 上司・同僚の意識に関する研究

2022年3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

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

この資料シリーズは、当センター研究部門が実施した「障害等により配慮が必要な従業員の上司・同僚の意識に関する研究」の結果をまとめたものです。

企業で働く障害者が増加するなかで、これまで焦点が当てられてこなかった障害者の上司・同僚に着目した調査を実施し、障害者への配慮に対する認識や、提供したサポートなどを明らかにすることで、職場における障害者と上司・同僚との関係構築、コミュニケーションのあり方の傾向を概観できる資料になりました。

本書が、障害者の働きやすい環境づくりにつながるとともに、多くの方の参考となりましたら幸いです。

最後に、本調査研究の実施に当たりご協力いただきました皆様に対し、心より御礼申し上げます。

2022年3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
研究主幹 成田 裕紀

執筆担当者（執筆順）

宮澤 史穂	障害者職業総合センター	研究員	概要、第1章、第2章、第3章、 第4章
佐藤 敦	障害者職業総合センター	研究協力員	第2章、第3章

謝辞

本調査研究におけるアンケート調査の実施に当たり、ご回答いただきました皆様に御礼申し上げます。

<研究担当者>

本調査研究は、障害者職業総合センター事業主支援部門で担当した。
研究担当者、研究担当時の職名は以下のとおりである。

内藤 眞紀子	障害者職業総合センター	統括研究員
野澤 紀子	障害者職業総合センター	主任研究員
依田 隆男	障害者職業総合センター	主任研究員
宮澤 史穂	障害者職業総合センター	研究員
佐藤 敦	障害者職業総合センター	研究協力員

目 次

概要	1
第1章 研究の背景と目的	5
第1節 研究の背景	5
1 障害者雇用の状況	5
2 障害者の離職理由や職場定着に関する研究	5
第2節 研究の目的	6
第2章 障害者の同僚等に関する先行研究	7
第1節 職場における障害者の受入れ	7
1 職場における受容	7
2 職場への社会的統合と介入プログラム	7
第2節 障害者の雇用継続における同僚等の影響や役割	10
1 障害者が受けている配慮への反応	10
2 職場における同僚からのサポートの提供	11
第3節 障害者の同僚等が抱える困難感	11
第4節 まとめ	12
第3章 アンケート調査	16
第1節 目的	16
第2節 方法	16
1 調査方法の選定について	16
2 調査対象と手続	17
3 調査期間	17
4 調査項目	17
第3節 結果	18
1 回答者の属性	18
2 障害者従業員に関する項目	21
3 障害者従業員が受けている配慮について	25
4 障害者従業員と働くことに関する所属組織からの同僚従業員への説明や配慮	28
5 障害者従業員と働く上での課題	31
6 障害者従業員に提供するサポート	35

第4節 考察	40
1 回答者について	40
2 障害者従業員への配慮の状況と認識について	40
3 障害者と働く上での課題について	41
4 障害者へのサポートの提供について	41
5 特徴的な状態像について	41
第4章 まとめ	43
第1節 研究結果の概要	43
第2節 今後の課題	43
巻末資料	45
1 調査票（スクリーニング調査）	45
2 調査票（本調査）	48
3 単純集計表（スクリーニング調査）	59
4 単純集計表（本調査）	60

概 要

本資料シリーズの構成は以下のとおりである。

第1章では、本調査研究の背景と目的について述べた。第2章では、障害者の同僚等に関する先行研究について概観した。具体的には、職場における障害者の受入れに関する研究、障害者の雇用継続における同僚等の影響や役割に関する研究、障害者の同僚等が抱える困難感に関する研究についてレビューを行った。第3章では、障害等により配慮が必要な従業員と同じ職場で働く同僚等の意識や行動について明らかにすることを目的とし、アンケート調査を実施した。第4章では今後の課題と展望について述べた。

1 研究の背景と目的

企業で雇用されている障害者数が増加する中、採用後の職場定着に向けた企業の取組や、企業への支援が求められている。先行研究からは、障害者の上司や同僚との人間関係の悪化が障害者の離職理由の1つとなっていることが明らかとなっている。また、離職を防ぐための雇用管理として、人間関係に配慮することが必要であることが指摘されている。これらの知見は障害者を対象とした研究から得られたものである。また、障害者雇用をテーマとした研究では企業の人事担当者を対象とし、障害者を採用するに当たっての配慮や、業務を遂行するための雇用管理の状況等に関する調査も多く行われてきたが、障害者とともに働く職場の同僚等についてはあまり焦点が当てられていなかった。

そこで、本調査研究は障害者の同僚等に関する先行研究を概観し、障害者の雇用継続における影響や、役割について整理する。また、障害者の同僚等を対象とした調査を実施し、障害者と働くことに対する意識や行動について明らかにすることを目的とする。

2 障害者の同僚等に関する先行研究

職場における障害者の受入れ、障害者の雇用継続における同僚の影響や役割、同僚の困難感に関する先行研究を概観した。その結果、以下のような知見が得られた。

障害者の雇用継続に関する先行研究からは、以下の知見が得られた。まず、職場における障害者の受容に関する研究から、障害者が職場から受け入れられていると感じるかどうかは、障害者の主観によるところが大きい。その感覚は受け入れる側の従業員の感覚ともある程度一致していることが示された。障害者の職場への統合については、統合を試みた事例から、障害のない従業員と同じ環境の職場で同じ時間帯に、同様の業務を行うことが望ましい結果を生むことが明らかになった。つまり、社会的統合が成功するためには、職場からの配慮や同僚等からサポートを受けていることのみではなく、同僚と障害者との接触の機会が多いことが必要であることが示された。さらに、職場が障害者に配慮を提供することの判断に当たり、障害者が受けている配慮に対する同僚の反応も重要であった。障害者が受けている配慮についての同僚の認識に対する調査からは、多くは配慮に

対して肯定的であるものの、不公平を感じる人もいることが示された。

次に、障害者の雇用継続における同僚の影響や役割に関する研究からは、サポートを提供することも障害者の同僚が障害者の雇用継続に果たす役割として挙げられている。また、サポートを受けることで働く障害者の職場のストレスが緩和され、雇用継続につながる可能性が示唆されている。最後に、実際に障害者と働く同僚の困難感に対する調査では、職場で感じる困難として、職場内支援やコミュニケーションの困難が挙げられた。

3 アンケート調査

(1) 目的

障害等により配慮が必要な従業員と同じ職場で働く同僚等（以下「同僚従業員」という。）の意識や行動について明らかにすることを目的とした。特に、障害者（以下「障害者従業員」という。）と職場の状況を明らかにするとともに、同僚従業員の意識や行動の中でも、配慮に対する認識やサポートの提供状況に着目することとした。

(2) 方法

ア 調査対象

web 調査会社が保有するモニター会員のうち、年齢が 18-69 歳に該当する者を対象にスクリーニング調査を実施し、①配慮が必要な障害者と同じ職場で働いている、②障害者の採用に関わる立場にない、という条件を満たす対象者 1,000 名を選定した。

イ 調査項目

主な質問内容は以下のとおりである。障害者従業員に関する質問では、障害者従業員 1 名に関する回答を求めた。

- ・回答者に関する項目（年齢、職業、障害者雇用に関わる資格の保有の有無等）
- ・障害者従業員に関する項目（障害や困難、障害があると思った理由、障害者が受けている配慮等）
- ・障害者従業員が受けている配慮に対する認識
- ・障害者従業員と働くことに関する所属組織からの同僚従業員への説明や配慮
- ・障害者従業員と働く上での課題
- ・障害者従業員に提供するサポートとその動機

(3) 結果

ア 回答者の属性

- ・回答者の平均年齢は 50.2 歳であり、会社勤務（一般社員）が最も多かった。
- ・現在の職場の在任期間の平均は 146.9 か月であった。
- ・ほとんどの回答者（95.6%）は障害者雇用に関わる資格を保有しておらず、半数弱（46.9%）は現在の職場以外では、障害者と関わった経験がなかった。

イ 障害者従業員に関する項目

- ・回答者が想定した障害者従業員の障害や困難（状態像）は、「歩行や階段の上り下りに障害や困難がある」（35.6%）が最も多く、「対人関係やコミュニケーションに障害や困難がある」（17.7%）、

「聞くことに障害や困難がある」(11.7%)と続いた。

- ・回答者が障害者従業員を「障害がある」と判断した理由は、「職場(人事や上司)から説明があった」(50.5%)が最も多かった。一方で、障害の有無に関する正確な情報を得ていないが、普段の様子等の周辺情報などから、障害者であると認識している回答者も4割程度みられた。
- ・障害者従業員との職場での関係は、「同僚であり、仕事上の関わりがある」(42.5%)が最も多かった。一方で、「仕事上の関わりはない」も33.0%選択され、同じ職場ではあるものの、障害者とは仕事上では関わりのない立場の回答者も一定程度含まれていた。
- ・障害者従業員と一緒に働いている期間の平均は63.4か月であった。

ウ 障害者従業員が受けている配慮

- ・障害者従業員が会社等から受けている配慮は、「作業の負担を軽減するための配慮」(46.5%)が最も多く、「職場内移動の負担を軽減するための配慮」(28.6%)、「業務遂行を容易にするための配慮」(24.0%)と続いた。状態像別の集計では、「作業の負担を軽減するための配慮」は、9つの状態像で最も選択率が高く、多くの状態像に共通している配慮であることが示された。
- ・障害者従業員が受けている配慮に対しては、すべての配慮事項について「適切な配慮が提供されている」が8割以上の選択率であり、会社等から障害者が受けている配慮は適切であると、多くの同僚従業員が認識していることが示された。

エ 障害者従業員と働くことに関する所属組織からの同僚従業員への説明や配慮

- ・障害者従業員と働くに当たって、会社等の所属する組織から何らかの説明があった回答者は61.2%であった。また、説明者は「あなた(回答者)の上司」(69.6%)が最も多かった。状態像別の集計では、「作業手順を覚えたり、課題の処理に時間がかかっている様子がみられる」と「不安になったり神経質になっている様子がみられる」について、「説明を受けた」とする選択率(75.0%)が最も高かった。説明の内容は「障害特性に関する説明」(65.7%)が最も多かった。
- ・障害者従業員が働く職場に対する特別な配慮は、「通常より業務の達成水準が低く設定されている」(32.2%)が最も多かった。状態像別の集計では、「不安になったり神経質になっている様子がみられる」について、「配慮あり」の選択率が最も高く(83.3%)、「歩行や階段の上り下りに障害や困難がある」の選択率が最も低かった(52.4%)。

オ 障害者従業員と働く上での課題

- ・障害者従業員と働く上での課題は「特になし」が64.9%であり、半数以上は課題を感じていなかったが、課題の内容では「困っている様子は見られるが、自分が何をすればよいかわからない」(14.8%)が最も多く選択された。状態像別の集計では、「課題あり」の選択率が最も高かったのは、「不安になったり神経質になっている様子がみられる」(54.2%)であり、「作業手順等の学習に困難や障害がある」(50.0%)とともに、「課題あり」の選択率が50%以上であった。一方で、「疲れ果てている様子がみられる」(16.7%)は、「課題あり」の選択率が最も低く、状態像によって課題を感じる程度に違いがあることが示された。
- ・課題を解決するために行ったことは、「特に何もしていない」(55.6%)が最も多かった。行った内容では、「会社に相談した」(13.7%)が最も多く選択された。

- ・課題を解決するために会社に求めることについては、「職場の配置前に配慮事項についての説明をしてほしい」(37.0%)が最も多く選択された。

カ 障害者従業員に提供するサポート

- ・障害者従業員に対して提供したことのあるサポートは、「特に何もしていない」(43.7%)が最も多かった。提供したことのあるサポート内容は、「障害のある方に声をかけている」(31.2%)が最も多く選択された。状態像別の分析では、「サポート経験あり」の選択率が最も高かったのは、「不安になったり神経質になっている様子がみられる」(72.9%)であり、「疲れ果てている様子がみられる」(33.3%)の選択率が最も低かった。
- ・サポートを提供しようと思った理由は、どの項目についても「サポートが必要だと思ったから」の選択率が最も高かった。

(4) 考察

- ・回答者は年齢層が高い傾向がみられた。また、障害者雇用に関連している資格を保有している回答者はほとんどいなかった。さらに、現在の職場以外の障害者との関わった経験がない回答者が半数弱であった。これらの結果から、職場における障害者への配慮に関する一般的な知識をあまりもたない回答者が一定程度含まれていると考えられる。
- ・障害者従業員が受けている配慮については、障害や困難の種類を問わず、業務に関する配慮が必要となることが多く、「疲労やストレス等に対する配慮」は適切に提供することが難しい配慮であると考えられる。
- ・配慮に関する認識については、同僚従業員は、障害者従業員が受けている配慮は概ね適切であると考えていることがうかがえた。
- ・障害者従業員へのサポートの提供については、本人の意識、過去の経験、課題の認識が影響を及ぼすと考えられる。
- ・特徴的な状態像として「不安になったり神経質になっている様子がみられる」が挙げられる。障害者従業員と同僚従業員の双方に配慮が行われていたり、同僚従業員から障害者従業員へサポートが提供されていても、「課題がある」と認識している割合が高いことから、雇用管理が難しい状態像であることがうかがえる。

4 まとめと今後の課題

本調査研究で実施したアンケート調査結果から、同僚従業員の意識や行動について一定程度明らかにすることができたと考えられる。しかし、回答者は50代が多く年代に偏りがみられた等のため、本調査から得られた結果を一般化することには留意が必要である。さらに、障害者の同僚等への支援につなげるためには、特定の状態像に注目した調査や、同僚等から障害者へのサポートの提供につながるような職場への支援に関する検討が必要であると考えられる。

第1章

研究の背景と目的

第1章 研究の背景と目的

第1節 研究の背景

1 障害者雇用の状況

企業で雇用されている障害者の数は年々増加しており、18年連続で過去最高を更新している。この傾向は大企業のみでなく、規模の小さい企業においてもみられる（厚生労働省，2021）。さらに、身体障害者（対前年比0.8%増）、知的障害者（同4.8%増）、精神障害者（同11.4%増）と全ての障害種類で増加がみられている。企業で働く障害者の数が増加することで、特例子会社や障害者雇用に理解のある企業のみならず、多種多様な企業で障害者が働くようになってきていると考えられる。このような企業の中には採用後の職場定着に課題を抱える企業もあることが想定される。ハローワークを通して就職した障害者を対象とした調査から、就職後1年時点での職場定着率は、身体障害者60.8%、知的障害者68.0%、精神障害者49.3%であり、特に精神障害者の職場定着率が低いことが示された（障害者職業総合センター，2017）。そのため、採用後の職場定着に向けた企業の取組や、企業への支援が求められていると考えられる。

2 障害者の離職理由や職場定着に関する研究

障害者はどのような理由で離職しているのだろうか。ハローワークを通して就職したが、その後に離職した障害者を対象とした調査では、離職理由として就職後3か月未満に離職したケースは「業務遂行上の課題」が、特に知的障害で多く挙げられていた。一方、就職後3か月以降1年未満に離職したケースでは、「人間関係の悪化」が知的障害で最も多く挙げられ、全障害では「障害・病気のため」に次いで2番目に多かった（障害者職業総合センター，2017）。これらの結果から、職場の人間関係は、就職直後はあまり問題にならないが、ある程度の期間が経過した後に顕在化してくると考えられる。

離職理由については、障害種類別の知見も得られている。知的障害者と精神障害者の職場ストレスについて検討した調査からは、知的障害者は上司や同僚などの人間関係が離職に大きく関わっていること、精神障害者は離職要因が人間関係を含め、多岐に渡り、それが症状の悪化や再発につながりやすいことが指摘されている（久芳，2019）。症状の悪化や再発は、離職にもつながることが想定され、精神障害者では、人間関係が間接的な離職の原因となっていると考えられる。また、若林（2007）は、企業で働く身体障害者（肢体不自由者）と知的障害者を対象とした調査を実施し、同僚や上司に対する満足度と、今後の働き方の希望についての関連を検討した。その結果、肢体不自由者は同僚との人間関係に関する満足度、知的障害者は上司に対する満足度が、離職意図（今後も同じ会社で働きたいかどうか）と関連していることが示された。従来、特に肢体不自由者においては、職場の物理的環境の改善といった職務遂行を可能とするための雇用管理が実施されてきた。しかし、調査結果からは、仕事に対するやりがい感を高め、同僚との関係が良好であることへの配慮が必要である可能性が示唆された。

第2節 研究の目的

先行研究からは、障害者の上司や同僚との人間関係の悪化が障害者の離職理由の1つとなることが明らかとなっている。また、離職を防ぐための雇用管理として、人間関係に配慮することが必要であることが指摘されている。これらの知見は障害者を対象とした研究から得られたものである。また、障害者雇用をテーマとした研究では企業の人事担当者を対象とし、障害者を採用するにあたっての配慮や、業務を遂行するための雇用管理の状況等に関する調査も多く行われてきたが、障害者とともに働く職場の同僚等についてはあまり焦点が当てられてこなかった。

そこで、本調査研究は障害者の同僚等に関する先行研究を概観し、障害者の雇用継続における影響や、役割について整理する。また、障害者の同僚等を対象とした調査を実施し、障害者と働くことに対する意識や行動について明らかにすることを目的とする。

引用文献

- 久芳尚子 (2019) 働く知的障害者・精神障害者の職場ストレスに関する研究 筑波大学大学院人間総合科学研究科ヒューマン・ケア科学専攻学位取得論文.
- 厚生労働省 (2021) 令和3年 障害者雇用状況の集計結果.
障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 137 (2017) 「障害者の就業状況等に関する調査研究」
- 若林功 (2007) 働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果 職業リハビリテーション, 21(1), 2-15.

第2章

障害者の同僚等に関する先行研究

第2章 障害者の同僚等に関する先行研究

本章では障害者の同僚等に関する先行研究について概観する。具体的には、職場における障害者の受入れに関する研究、障害者の雇用継続における同僚等の影響に関する研究、障害者の同僚等が抱える困難感に関する研究についてレビューを行う。

第1節 職場における障害者の受入れ

1 職場における受容

仕事を持つことは、社会的な孤立感を軽減するための機会の1つである (Hall & Las Heras, 2010)。しかし、仕事をしている障害者であっても、職場で同僚のグループに受け入れられていないと感じることが多いという。そのため、単に仕事をしているというだけでなく、同僚に受け入れられることが、社会的な孤立感を軽減するための不可欠な要素であることが指摘されている (Vornholt, Utidewilligen & Nijhuis, 2013)。また、同僚から受け入れられることは、障害者の持続可能な雇用にとっても重要である可能性が高いことも主張されている (Vornholt, et al., 2013)。

どのような状況であれば「同僚から受け入れられている (受容されている)」と捉えることができるのだろうか。これに関しては明確な基準は存在せず、ある個人が同僚から「受け入れられている」と主観的に感じるかどうかの問題となる。そこで、Vornholt, Ruitenbeek & Zijlstra (2021) は、障害者がどの程度職場の同僚の中で受け入れられているかについて認識するための尺度を開発した。この尺度は、受容に関する先行研究に基づき、「認知的受容」、「感情的受容」、「行動的受容」の3つの次元から構成されている。さらに、この尺度を用いた調査では、障害者の受容性についての認識は、同僚の障害者に対する態度や、同僚が評価した職場の受容性と関連していることが示された。したがって、職場において受け入れられているかどうかに関する認識は、障害者本人と受け入れられる立場である同僚とで、ある程度一致していると考えられる。

2 職場への社会的統合と介入プログラム

ここでは職場への社会的統合に関する研究論文をレビューする。本節で登場する社会的統合 (Social integration) と、介入プログラム (Intervention program) について説明する。社会的統合とは、辞書的な意味として社会的マイノリティが差別や排斥を受けることなく、対等な構成員として他の人々と同様の権利と責任をもって参加できる社会の構築を目指す概念を指す (ブリタニカ国際大百科事典 小項目版, 2014)。本章においては、障害者が新たに従業員として当該の職場社会に組み込まれるプロセスとして用いる。介入プログラムは、支援者による障害者の社会的統合を目的とした行為の総称とする。介入プログラムの例としては、障害者に対する語りかけや、職場環境に対する改善勧告等がある。

まず社会的統合に関わる研究事例として Berry & Meyer (1995) を挙げる。この研究では、様々

な職業に従事している 176 名を対象とした調査を実施し、職場などで障害者と接触する仮想的な場面を想定した時に、どのように反応するか 132 の形容詞から選択を求めた。その結果、障害者に対して否定的な態度の人は、同僚として障害者と接することを想定した場面において不快な形容詞を選択した。さらに、職場以外の場面を想定した場合も、形容詞の選択に大きな変化がないことが示された。この結果は、障害者を職場に統合することの難しさを示唆している。また、障害者の職場への統合に向けた介入を行う場合の示唆として、物理的な調整にとどまらず、人々の感情を考慮に入れる必要があることを示している。

また Chadsey ら (1999) は、同僚との社会的統合を目的とした介入プログラムが成功した事例と失敗した事例の比較研究を行っている。この研究は、社会的統合を促進することを目的とし、同僚と障害者の相互作用を研究するために調査を行ったものである。調査にあたり、まず全 50 州の州政府リハビリテーション局に連絡し、人々が積極的に取り組んでいると思われる介入プログラムを最大 5 つまで挙げてもらった。その中から 78 件を調査に利用できる事例として用いた。それによると、介入に成功する要因として第 1 に「職場の特徴」、そして第 2 に「介入の手段」が挙げられた。

まず介入プログラムが成功した職場の特徴は、雇用されている障害者が多く、同僚と障害者が頻繁に同じ時間に出社し、同じ種類の仕事を行っている環境であった。加えて、上司とのやり取りや交流が仕事以外でもあり、障害の有無を問わず、従業員が年に数回、仕事以外でも顔を合わせる機会がある事業所でもあった。一方、成功しなかった職場の特徴は、従業員が上司と仕事以外の交流をほとんどしていないか、上司との交流がほとんどない職場であった。

介入プログラムについては、成功した職場、成功しなかった職場ともに社会的統合を促進するために、積極的に同僚を巻き込んだものが実施されていた。介入プログラムが成功した職場は、1 つの介入を 2 回以上行ったケースはなかった。さらに障害者を対象に実施したアンケート調査において、介入について 10 人中 8 人が介入プログラムに問題はなかったと答えた。これに比べて介入プログラムが成功しなかった職場は、第 1 に、就労支援スペシャリスト (Employment training specialists)¹ が障害者を、人気のある、あるいは評価の高い同僚にもっと関わらせようとして同僚を巻き込もうとしたケース、そして第 2 に、同僚や上司が介入する際に、障害者の擁護者としての役割を求められたケースであった。さらに成功しなかったケースについて障害者を対象にアンケート調査を実施したところ、10 人全員が介入プログラムの実施に問題があったと回答している。すなわち、障害者が望まない介入プログラムは、社会的統合の成功に導かないことが明らかとなった。

介入プログラムが成功するポイントについて、Chadsey らは 2 つの仮説を立てている。第 1 に、行動を共にする時間が増えると、おのずと同僚と障害者が接する機会が増える。すなわち、両者が交流する機会が必要であるという点である。第 2 に、同僚と障害者が同じ時間、同じ仕事をしている状態が職場文化として、同僚から認識される可能性が高くなるという点である。また同僚の協力

¹ 就労支援スペシャリストは、障害者の就労目的に合致する仕事の取得及び維持を支援することによって IPS (個別的就労支援) による援助付き雇用プログラムを提供し、就労に関わる責任を負う。企業や事業主と親密に働いていた職業リハビリテーションプログラムからの出身者が多い。医学的・福祉的知識があり、就労先の斡旋や就労後のフォローができる人材とされている。(宇野木, 2010)。

は社会的統合の支援に欠かせない存在であり、同僚は障害者に対して挨拶するだけでもその役割を果たすことができると述べている。

このように Chadsey らの研究は、障害者の社会的統合における同僚の役割について綿密な調査に基づいて論じている。しかし Chadsey は、調査サンプル数の少なさ、そして介入プログラムの数や内容に違いがあることから、この調査からは介入プログラムがうまくいったか、いかなかったか、その理由を特定することが困難であると述べている。また社会的統合における介入プログラムについての研究数がそもそも少ないことを挙げており、この同僚に関する研究の限界を認めつつも、当該研究の貢献とさらなる研究の必要性を示唆している。

この Chadsey らの研究から 11 年後、2010 年に Novak と Rogan (2010) による、雇用環境における社会的統合にグループ間接触理論 (Intergroup contact theory) を応用する研究が行われた。

グループ間接触理論は、Allport (1954) が提唱した理論であり、Novak と Rogan の研究の軸になっている。この理論は「偏見は相手に対する知識の欠如が大きな原因であると考えられることから、相手と接触する機会を増やし、真の情報に触れれば、偏見はおのずと解消する²」という考え方である (池上, 2014)。例えば、同僚が障害者と接する十分な機会があり、職場において同僚と障害者が対等な地位と相互依存的な関係にあり、平等と受容を支持する上司がいれば、同僚は障害者をより受容すると考えるものである。

Novak と Rogan は、職場における同僚と障害者の接触の特徴から、障害者の社会的統合を探るための調査を実施した。研究の対象者は、発達障害のある就労移行期の若者 (n=96) と成人 (n=116) であり、共に就労支援を受けている人々である。この合計 212 人の障害者のデータは、ジョブコーチによって収集されたものである。調査結果では、同僚と障害者の接触条件として 5 つの条件を挙げ、これらが社会的統合の結果を予測するのに重要な役割を果たしたと述べる。

第 1 条件は、障害者が、同僚と交流する機会がどれだけあるかどうかである。Novak と Rogan の調査結果によると、同僚との交流の機会が多いほど、障害者の社会参加を促すことが明らかになっている。

第 2 条件は、障害者とその同僚との間の地位の違いに関するものである。障害者は、他の労働者と同じ指揮系統に従っているか、障害者の職責は健常者の同僚の職責と同等の重要性を持っているか、障害者の報酬は他の会社の障害者と同等か、という点である。

第 3 条件は、同僚は障害者の仕事を頼りに自分の仕事をこなしているか、という点である。具体的には、障害者の働きに結果を求めている同僚は、その障害者と付き合い、肯定的な態度をとる傾向があった。例えば、障害者に仕事を頼っている同僚にとっては、その障害者の職業的な能力が、その人に対する態度を説明する鍵となっていた。反面、障害者に直接依存していない同僚については、その障害者の職業的な能力が、その人に対する態度にはあまり影響しなかったとい

² ただし、接触が効果をもたらすために必要な条件として、多数者集団と少数者集団が対等な立場で共通の目標を追求するような接触であること、加えて、両者の接触が制度的に是認されていること、両集団に共通する関心や人間性の認識を促す接触であることが条件である (池上, 2014)。

う。

第4条件は、職場環境に存在する平等性、寛容性、受容性の度合いに関するものである。上司の障害者に対する態度は、障害者の社会参加の度合いや、障害者に対する同僚の態度を理解する上で重要であると指摘する。

そして第5の条件は、職場の社会的・行動的規範が作用する職場の文化である。つまり、職場の雰囲気、従業員が積極的で友好的かどうか、仕事中に社会的に話しているかという点にある。NovakとRoganは、肯定的な組織文化を持つ職場で働く障害者は、同僚と社会的に交流する可能性が高く、この関係は、個人の特性の影響を考慮しても維持されることがわかった。さらに肯定的な文化を持つ職場の同僚は、障害者をより受け入れていたことを明らかにした。

NovakとRoganは調査結果から、障害者の社会的統合に対するAllportのグループ間接触理論の適用を支持するものとなったと結論づけた。さらに重要なことは、第1に、同僚と物理的に近い場所で仕事をし、頻繁に仕事上及び社会的な交流が自然に行われるようにすることであり、第2に、障害者の仕事のスケジュールは、可能な限り、勤務時間や休憩時間、そして食事の時間を含めて同僚との自然な交流の機会を確保すべきであることと述べている。

第2節 障害者の雇用継続における同僚等の影響や役割

1 障害者が受けている配慮への反応

Colellaら(2001)は、同僚は障害者にとって職場適応の重要なステークホルダーであると位置づけており、その理由を障害者が受けている配慮に対する反応の観点から、3点挙げている。1点目は、配慮に対して同僚が苦情を述べることで、その配慮が「合理的」でなくなる可能性があることである。2点目は、過去の同僚の反応が否定的であった場合に、障害者がその後に配慮を申し出にくくなる可能性があることである。そして3点目は、同僚の反応は、上司が障害者に対して配慮を提供するかどうかの判断に関わる要素であるということである。例えば、障害者に対する配慮について同僚が「不公平である」と感じると、障害者に対する配慮が難しくなり、組織が障害者雇用を進めるにあたってリスクになる可能性がある。しかし、同僚は配慮について判断するための必要な知識を持っていない可能性があるため、同僚についてすべての配慮の公平性を判断できる存在と仮定してはならないとも述べている。

実際に、同僚は配慮を受けている障害者に対してどのように感じているのだろうか。Schurら(2014)は、8社に所属する障害者と障害のない従業員5,000人に対して調査を行い、企業から受けている配慮と組織に対する満足度やコミットメントとの関連について検討を行った。この調査において配慮を受けた従業員の半数は、「ほとんどの同僚に自分が配慮を受けていることを知られている」と報告した。また、配慮を受けた従業員の約60%は、「同僚は受けている配慮に対して、肯定的で協力的であった」と報告したが、10~15%が、「少なくとも一部の同僚が障害者への配慮に憤りを感じている」と報告した。これらの結果から、同僚の多くは配慮に対して肯定的である一方で、不公平と感じる人も一部いると感じていることが示された。

配慮をすることによって生じる不公平感は、配慮によって同僚自身の報酬や成果が奪われることで生じる不公平感であるといわれている。しかし、障害者が同僚の仕事のグループに組み込まれているほど、同僚は配慮を正当なものみなすという見方もあり、障害者に対して共感を覚えると、障害者への支援が増えることが明らかになっている (Colella et al., 2001)。

2 職場における同僚等からのサポートの提供

第2節1で述べた「配慮」とは、主に職場における環境調整のことを指している。このような配慮は、障害者の職場定着にポジティブな影響を及ぼすことが明らかとなっている (Schur et al., 2014)。さらに、同僚からのサポートも就労継続に影響を及ぼしているという知見が得られている。このような、職場における同僚からの障害者へのサポートは、「ナチュラル・サポート」と呼ばれている (障害者職業総合センター, 2008)。ナチュラル・サポートは、日本においては一般的に、「障害のある人が働いている職場の一般従業員が職場内において、障害のある人が働き続けるために必要な援助を、自然もしくは計画的に提供すること」(小川, 2010)と定義されている。また、知的障害者を対象とした研究では、就労継続の成功要因として挙げられている (陳, 2004)。また、援助付き雇用のプログラムに登録している重度の精神障害者の在職期間と、会社から受けているサポートについて調査を行った結果、上司と同僚からのナチュラル・サポートが在職期間の予測因子となり、症状の悪化を防ぐことが明らかとなった (Corbiere et al., 2014)。しかし、これらの研究におけるナチュラル・サポートの対象は継続的に常時支援することが不可欠である重度の障害者である。したがって、ナチュラル・サポートは専門的スキルが必要な支援であることが想定される。

一般的に、職場において同僚からサポートを受けることで、職場ストレスが緩和されることが知られている。特に、日本では、海外よりも仕事における同僚のサポートが重要であることが多いことが指摘されている (森田ら, 2014)。このように、職場などの社会的なつながりの中で他者を支えていることを、「ソーシャル・サポート」と呼ぶ。ソーシャル・サポートの定義は一貫していないが、道具的サポートと、情緒的サポートに大きく分類される。道具的サポートは、相手の問題の解決に直接役立つような資源や情報を提供することを指す。情緒的サポートは、相手に愛情や信頼感を与えたり、悩み事の相談などを通じて相手の感情状態を改善したり自尊心を向上させたりすることである (金児, 2007)。これらのソーシャル・サポートに関する知見は障害者を対象としたものではない。しかし、知的障害者と精神障害者を対象とした調査では、上司や同僚からのソーシャル・サポートが、「活気」を高める可能性が示唆された (久芳, 2019)。活気の低下は心理的なストレス反応であり、活気が高まっていることは、ストレスが低減していることととらえることができる。職場のストレスが緩和されることで、職場定着にもつながることが想定される。そのため、ソーシャル・サポートも障害者の職場定着に効果があると考えられる。

第3節 障害者の同僚等が抱える困難感

上村 (2013) は、知的障害者が雇用されている特例子会社において、障害者が一般従業員 (本節

では障害者以外の従業員を指す。)から受けている支援の実態、及び一般従業員が感じている困難感の構造を明らかにすることを目的に、首都圏にある特例子会社 11 社の一般従業員 61 人を対象に質問紙調査を実施した。その結果、一般従業員がチームを組んで職場内のサポートに取り組んでいることが明らかになった。上村は、障害者とともに働く一般従業員へ、知的障害者とともに働く際の困難感について 26 項目の支援事項を抽出し、質問している。その回答 (n=54) の中で困難感を意味する言葉を抽出した数が最も多いのは身だしなみ・挨拶・報告など職場適応に向けた職場生活指導に関する困難感で、その種類も様々であった。困難感を種類別に挙げると、第 1 に職場内支援の困難感、第 2 に生活支援 (職場外支援) の困難感、そして第 3 にコミュニケーション支援・対人関係支援であった。

ここでそれぞれの困難感の一例を挙げる。第 1 の職場内支援の困難感では、思い通りにならないと威嚇してくる、注意するとストレスで二次障害のおそれがあるといった「注意をする難しさ (精神的不安定) (暴力的・反抗的な態度)」を挙げた。第 2 の生活支援 (職場外支援) の困難感では、「職場以外のことが業務、人間関係にも影響を与えるが故に企業としても生活に関わる問題を無視できない」、「会社以外の生活面を指導するが、実際は会社の外のことで、はがゆい」というような、一般従業員からの障害者の生活の見えにくさを挙げた。第 3 のコミュニケーション支援・対人関係支援の困難感については、「何をしたいのか、どうしてほしいのか」、「どうしたら分かってもらえるか」、「心がけても伝わらない」、「返事をするが分かってもらえない」といったコミュニケーションの難しさを挙げ、そして第 4 の質問事項の 26 項目との関連ではない困難感として、具体的な指導方法やチームの指向性といった価値観をそろえることの困難さである「他の職員と考え方をそろえる難しさ」、立場や考え方の違うスタッフ同士や上司一部下関係におけるコミュニケーションの難しさ、そして管理職が福祉的役割をどこまで果たすべきか、非管理職は個別の支援でどこまで入り込んでよいものか、といった「役割の迷い」を挙げている。

上村の研究は、支援の実態について、一般従業員がさまざまな困難感を抱えつつ、チームを組んで職場内でのサポートに取り組んでいる現場の同僚の本音を引き出したことは評価できる。そして、特例子会社における障害者の支援を検討する際に、どのようなチーム体制のあり方が望ましいかといった研究が必要であると結論づけたことは今後、困難感の研究に課題を投じている。しかし、上村の研究では、現場の実態を明らかにしただけで具体的な実践に結び付く提言を述べるには至っていない。加えて調査対象が首都圏にある特例子会社 11 社とサンプル数が限定的であるため、結果を一般化するにはより多くのサンプル数が必要となるところが今後の研究課題となるであろう。

第 4 節 まとめ

本章は、職場における障害者の受入れ、障害者の雇用継続における同僚の影響、同僚の困難感に関する先行研究を概観した。その結果、以下のような知見が得られた。

障害者の雇用継続に関する先行研究からは、以下の知見が得られた。まず、職場における障害者の受容に関する研究から、障害者が職場から受け入れられていると感じるかどうかは、障害者の主

観によるところが大きいですが、その感覚は受け入れる側の従業員の感覚ともある程度一致していることが示された。障害者の職場への統合については、統合を試みた事例から、障害のない従業員と同じ環境の職場で同じ時間帯に、同様の業務を行うことが望ましい結果を生むことが明らかになった。つまり、社会的統合が成功するためには、職場からの配慮や同僚等からサポートを受けていることのみではなく、同僚と障害者との接触の機会が多いことが必要であることが示された。さらに、障害者が受けている配慮に対する同僚の反応も、職場が障害者に配慮を提供することにおいて重要であった。障害者が受けている配慮に対する認識に対する調査からは、多くは配慮に対して肯定的であるものの、不公平を感じる人もいることが示された。

次に、障害者の雇用継続における同僚の影響や役割に関する研究からは、サポートを提供することも障害者の同僚が障害者の雇用継続に果たす役割として挙げられている。また、サポートを受けることで働く障害者の職場のストレスが緩和され、雇用継続につながる可能性が示唆されている。最後に、実際に障害者と働く同僚の困難感に対する調査では、職場で感じる困難として、職場内支援やコミュニケーションの困難が挙げられた。

これらの研究の中で、障害者の同僚を直接対象としたものはあまり多くない。障害者の同僚について調査し、同僚の考えや職場での状況について調査を行うことには、いくつか利点があると考えられる。1つ目は、同僚自身の困難感を構造的に把握することで、職場で発生している問題解決の糸口になるということである(上村, 2013)。2つ目は、障害者への配慮につながるということである。職場において配慮を受けているのは障害者のみではなく、育児や介護による休業制度の利用者等も該当する。ワーク・ライフ・バランス支援制度に関する研究からは、その効果を高めるためには、制度の利用に伴う、同僚従業員の心理を理解し、同僚従業員が支援制度の利用に対して、協力的になるための要因についての研究を行うことが必要となることが指摘されている(細見, 2014)。障害者雇用における合理的配慮と育児や介護による休業制度を同一に扱うことはできないが、配慮を受ける従業員とその同僚という構図は、障害者雇用の場面と重なる面もあり、この知見は障害者雇用においても当てはまると考えられる。

また、上村(2013)は、同僚を対象に調査を行っているが、特例子会社の社員を対象としており、支援者に近い立場とみることもできる。そのため、障害者雇用について詳しくない一般の社員を対象に調査を行う必要があると考えられる。

引用文献

- Berry, T.O., & Meyer, J.A. (1995) Employing People With Disabilities: Impact of Attitude and Situation. *Rehabilitation Psychology*, 40, 211-222.
- ブリタニカ国際大百科事典 小項目事典 (2014) . <https://kotobank.jp/dictionary/britannica/>
- Chadsey, J.G., Shelden, D.L., Horn, J.R., Baldeleben, D., & Cimera, R.E. (1999) *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12, 103-111.
- 陳 麗* (*は女偏に亭。) (2004) 知的障害者の一般就労継続に対する職場同僚の支援活動について

社会福祉学, 45, 56-66.

Colella, A. (2001). Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities. *Academy of Management Review*, 12, 103-111.

Corbiere, M., Lecomte, T., Lesage, A., Villotti, P., Bond, G.R., & Goldner, E.M. (2014). Work Accommodations and Natural Supports for Maintaining Employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37, 90-98.

Hall, Douglas.T, & Las Heras, Mireia. (2010). Reintegrating job design and career theory: Creating not just good jobs but smart jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 448-462.

久芳尚子 (2019) 働く知的障害者・精神障害者の職場ストレスに関する研究 筑波大学大学院人間総合科学研究科ヒューマン・ケア科学専攻学位取得論文.

細見正樹 (2014) 恩恵を受けない従業員にも配慮したワーク・ライフ・バランス支援に求められるもの 大阪大学経済学, 64, 48-63.

池上知子 (2014) 差別・偏見研究の変遷と新たな展開-悲観論から楽観論へ- 教育心理学年報, 53, 133-146.

金児恵 (2007) ソーシャル・サポート. 山田一成・北村秀哉・結城雅樹 (編著) よくわかる社会心理学 (pp. 86-89) ミネルヴァ書房.

森田慎一郎・木下玲子・宮岡等 (2014) うつ病と職場内人間関係 : 休職者の職場復帰と上司や同僚のサポートに着目して 臨床心理学, 14, 101-110.

Novak, J. A., & Rogan, P. M. (2010). Social Integration in Employment Settings: Application of Intergroup Contact Theory. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 48, 31-51.

小川浩 (2000) ジョブコーチとナチュラル・サポート 職業リハビリテーション, 13, 25-31.

Schur, L., Nishii, L., Aday, M., Kruse, D., Bruyere, S.M. & Blanck, P. (2014). Accommodating Employees With and Without Disabilities. *Human Resource Management*, 53, 593-621.

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 85 (2008) 「障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程—ナチュラル・サポート形成の過程と手法に関する研究—」

上村勇夫 (2013) 知的障害者とともに働く特例子会社の一般従業員の支援実態と困難感 社会福祉学, 54, 14-27.

宇野木康子 (2010) 精神障害者の個別的就労支援方式 (IPS) の導入をめぐる課題 (二) —高齢・障害者雇用支援機構のモデル事業を手がかりに—, 社会関係研究, 15, 127-155, 熊本学園大学社会関係学会.

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational*

Rehabilitation, 23, 463-475.

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., van Ruitenbeek, G., & Zijlstra, F. (2021) . The development and validation of the workplace acceptance scale: Evidence from a sample of workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54, 135-149.

第3章

アンケート調査

第3章 アンケート調査

第1節 目的

前章の文献調査では、障害者の雇用継続に関係する同僚等の意識や行動として、障害者が職場から提供されている配慮に対する見方や、障害者の同僚等から提供されるサポート提供の有無が影響していることが挙げられた。また、障害者雇用について特別な知識をもたない一般の従業員を対象に調査を行うことの必要性も示唆された。そこで本調査は、障害等により配慮が必要な従業員と同じ職場で働く同僚等の意識や行動について明らかにすることを目的とした。具体的には、障害者と職場の状況を明らかにするとともに、同僚等の意識や行動の中でも、障害者が職場から提供されている配慮に対する認識や、サポートの提供状況に着目することとした。

なお、本調査における配慮は職場から障害者に対して提供される環境調整や合理的配慮のことを指し、サポートは障害者の同僚等から提供される援助行動を指すこととする。また、本調査における「障害者」は同僚の認識によるものであり、企業に障害者として雇用されているかどうかは問わないこととする。

第2節 方法

1 調査方法の選定について

本調査の対象者は、障害等により配慮が必要な従業員と同じ職場で働く同僚等である。さらに、障害者に対して事前に必要な配慮に関する知識がない、すなわち障害者の採用に関わる立場にない者である。このような、人事担当者でない企業で働く従業員を対象とした調査を実施する場合に、一般的には、企業宛に調査票を送付し、従業員への配布を依頼することで、回答を求めるという方法が用いられている。この方法の問題点は大きく2点挙げられる。1点目は、回収率が低いことである。調査の対象となる従業員へ調査票を配布することも、調査への回答も任意であるため、回答者が調査票の送付数よりも大幅に少なくなる可能性が考えられる。2点目は、回答にバイアスがかかる可能性である。調査票を受け取った経営層や人事部門の担当者が、障害者雇用に理解のある従業員に回答を依頼する可能性や、回答を依頼された従業員が、回答内容を会社に知られることを懸念し、当たり障りのない回答をする可能性も考えられる。このような欠点を補う方法として、webモニターによるインターネット調査がある。

webモニターによるインターネット調査（以下「webモニター調査」という。）は、「調査会社が回答モニターを募集・登録し、顧客からの調査の発注に応じて回答モニター（の一部）に対して、電子メールで回答を依頼し、モニターがメールで指定されたインターネット上のサイトにアクセスして回答する方式」（本多，2005）のことである。この方法の利点として、まず、比較的安価に大規模調査が実施可能であることが挙げられる（林・田中，2020）。また、直接個人にアンケートを依頼するため、所属組織によるバイアスがかからない。さらに、各社の登録モニターは、属性情報と紐づいているため、集団を絞り込んだ調査を行いやすい（林・田中，2020）ことも指摘されている。し

たがって、企業を通して回答者を募集するよりも、容易にバイアスの小さい回答を得ることが可能であるといえる。

一方で、web モニター調査については、登録モニターの偏りによる信頼性を懸念する意見もある。登録モニターは、パソコンやスマートフォンから調査にアクセスできる人に限定される。また、標本設計人数になるまで先着順で受け付けるという方法のため、得られた標本は、調査のテーマに特定の関心を持つ等の理由で、調査への応答性が良い人に偏る可能性がある（日本学術会議，2020）。そのため、結果の解釈にはこれらの点を考慮に入れる必要があると考えられる。

しかし、調査においては、代表性やバイアスのなさよりも、条件に該当する対象者を一定の数集めることの方が重要な場合もある（日本学術会議，2020）。本調査のような回答者の募集が困難な調査においては、web モニター調査は有効な方法であると考えられる。これらの点を考慮し、本調査研究では対象者の募集方法として web モニターによるインターネット調査を採用することとした。

2 調査対象と手続

ア スクリーニング調査

株式会社クロスマーケティングが保有するモニター会員のうち、年齢が18-69歳に該当する者を対象に、スクリーニング調査用のURLを配信した。スクリーニング調査の目的は、①配慮が必要な障害者と同じ職場で働いている、及び②障害者の採用に関わる立場にないという条件を満たす本調査の対象者を選定することであった（調査項目は巻末資料1を参照）。「障害者の採用に関わる立場にない」ことを条件とした理由は、本調査において、障害者に対して障害者従業員が職場に配属される前に必要な配慮を確認していない従業員を対象としたいという意図があったためである。スクリーニング調査には12,642名が回答し、条件に合致した回答者は1,117名であった（巻末資料3参照）。

以下では本調査の対象者を「同僚従業員」、同僚従業員と同じ職場で働く障害者を「障害者従業員」とする。

イ 本調査

スクリーニングの条件に合致した1,117名のうち、本調査の回答をすべて完了した1,000名を対象とした。

3 調査期間

2021年10月にスクリーニング調査及び本調査を実施した。

4 調査項目

主な質問内容は以下のとおりである。詳細については巻末資料2を参照のこと。

- ・回答者に関する項目（年齢、職業、障害者雇用に関わる資格の保有の有無等）

- ・ 障害者従業員に関する項目（障害や困難、障害があると思った理由、障害者従業員が受けている配慮等）
- ・ 障害者従業員が受けている配慮に対する認識
- ・ 障害者従業員と働くことに関する所属組織からの同僚従業員への説明や配慮
- ・ 障害者従業員と働く上での課題
- ・ 障害者従業員に提供するサポートとその動機

第3節 結果

1 回答者の属性

(1) 年代

年齢の平均は50.2歳（SD = ±10.14）であり、最小値は19.0歳、最大値は69.0歳であった。年代は50代が最も多かった（図3-1）。

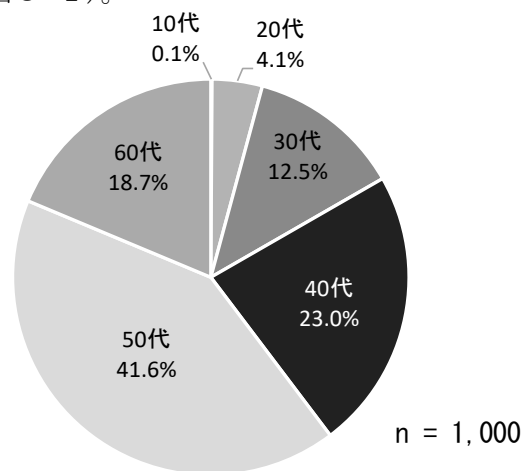


図3-1 回答者の年代

(2) 職業

最も多かったのは「会社勤務（一般社員）」（40.5%）であり、「会社勤務（管理職）」（16.1%）、「公務員・教職員・非営利団体職員」（16.0%）と続いた（図3-2）。

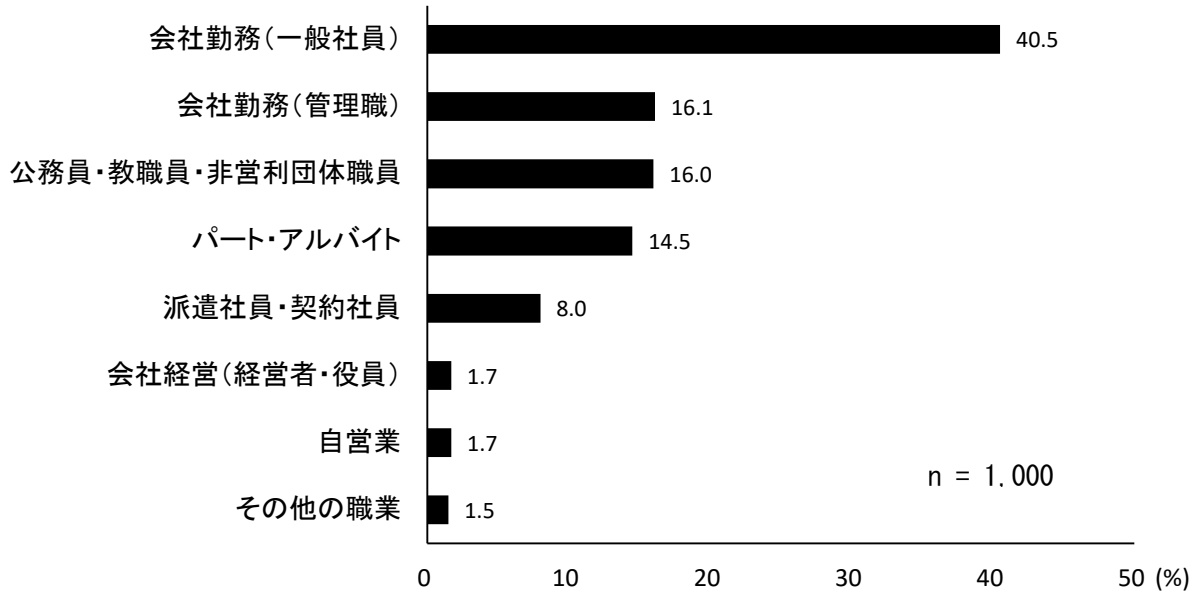


図3-2 回答者の職業

(3) 現在の職場の在職期間

在職期間の平均は146.9か月（SD = 130.92）であり、最大値は558か月、最小値は1か月であった（図3-3）。

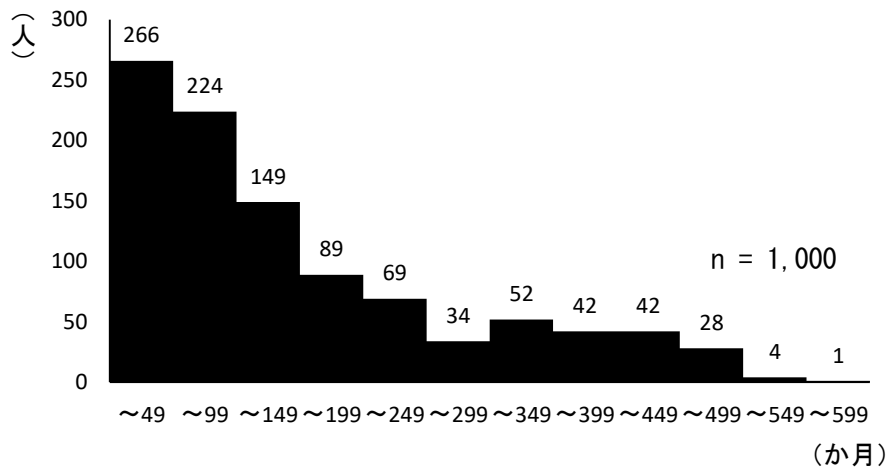


図3-3 現在の職場の在職期間

(4) 障害者雇用に関わる資格

障害者雇用に関わる資格を保有しているかどうか回答を求めた。その結果、「保有していない」が95.6%であり、ほとんどの回答者は障害者雇用に関わる資格¹を保有していなかった。何らかの資格を保有していた44名の回答について図3-4に示す。「その他」の回答として、精神保健福祉士や、社会福祉士等が挙げられた。

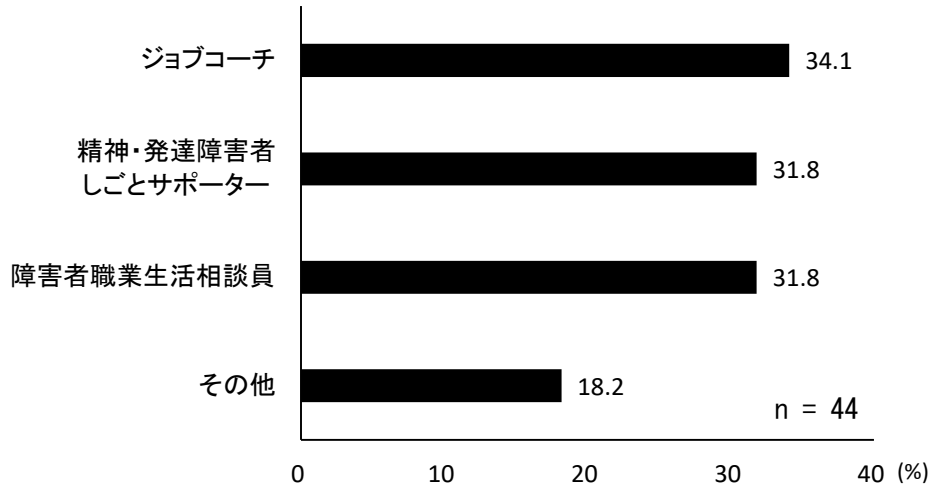


図3-4 障害者雇用に関わる資格の保有状況（複数回答）

¹ ジョブコーチ：障害者の職場適応を図ることを目的に、障害者の職場適応に課題がある場合に、職場に出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行う。

精神・発達障害者しごとサポーター：精神・発達障害についての正しい知識と理解を持って、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する。

障害者職業生活相談員：障害のある従業員の職業生活に関する相談・指導を行う。障害者雇用促進法において、障害者を5人以上雇用する事業所では専任が義務付けられている。

(5) 現在の職場以外の障害者との関わり

現在の職場以外での障害者と関わった経験の有無について、当てはまるもの全てに回答を求めたところ、「特になし」(46.9%)が最も多く、現在の職場以外では、障害者と関わった経験がない回答者が半数弱であった。障害者と関わった経験がある回答者の中では、「友人にいる(いたことがある)」(21.9%)が最も多く、「現在の職場以外で一緒に働いた経験がある」(21.0%)が続いた(図3-5)。「その他」の回答として、「小・中学校に支援学級があった」、「友人の家族」等が挙げられた。

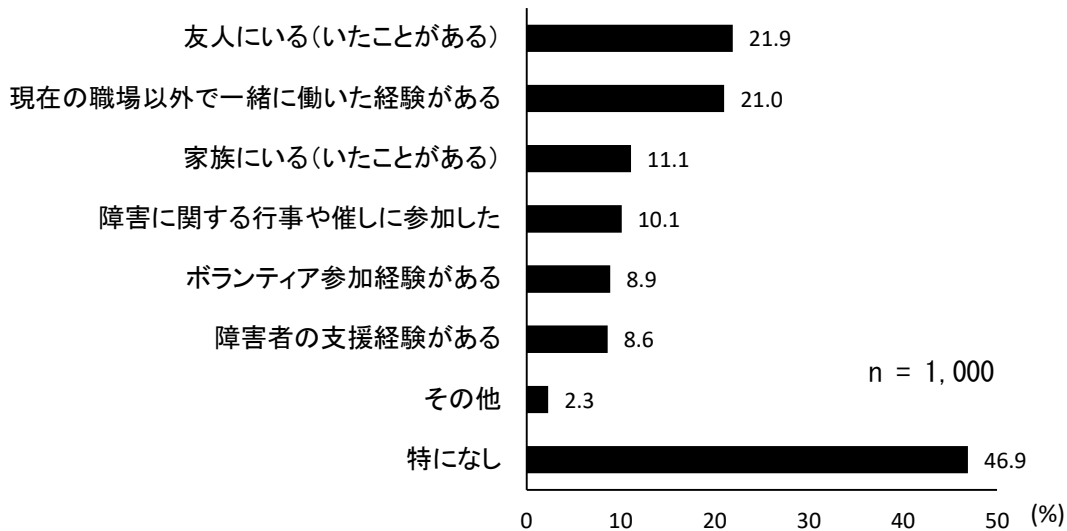


図3-5 障害者と関わった経験(複数回答)

2 障害者従業員に関する項目

以下の設問では、障害者従業員1名に関する回答を求めた。

(1) 障害者従業員の障害や困難

本調査の回答者には、障害や障害者雇用に関する知識があることを要求していないため、必ずしも障害者従業員の障害種類を回答できるとは限らないことが想定される。そのため、障害者従業員の状態像に焦点を当てて回答を求めることとした。状態像の表現を作成するにあたり、「Washington Group Extended Set on Functioning²」(Washington Group, 2020)や、「令和3年度版就業支援ハンドブック」(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2021)で用いられている表現を参考とした。

「Washington Group Extended Set on Functioning」は、日常生活における機能(視覚、聴覚、歩行、認知、セルフケア、コミュニケーション、感情、上半身機能、痛み、疲労)についてその制限の程度を尋ねるものである。本調査では、職業生活場面で該当する機能である、視覚、聴覚、歩行、認知、コミュニケーション、感情、痛み、疲労の項目を選択肢として採用した。また、「令和3年度版就業支援ハンドブック」から、知的障害者の職業的課題として挙げられている項目を選択肢とし

² 国連の障害統計に関する調査で用いられている設問セットであり、日本でも厚生労働省が実施する「生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」の項目として採用されている。

て採用した。

障害者従業員にどのような障害や困難があるか、最も配慮が必要な内容について1つ選択を求めた。その結果、「歩行や階段の上り下りに障害や困難がある」(35.6%)が最も多く選択され、「対人関係やコミュニケーションに障害や困難がある」(17.7%)、「聞くことに障害や困難がある」(11.7%)と続いた(図3-6)。「その他」の回答として、「話すことに障害がある」、「作業が困難」等が挙げられた。

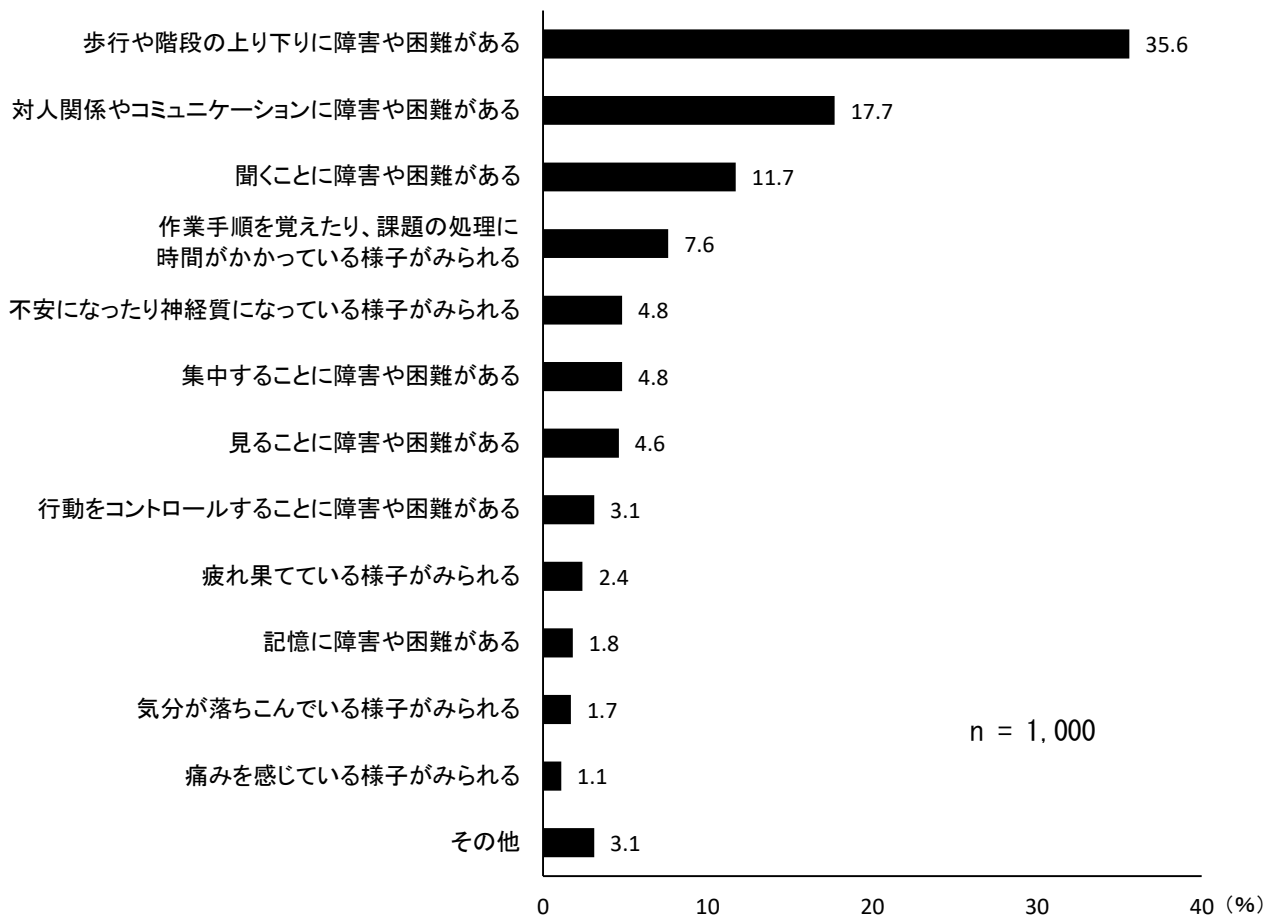


図3-6 障害者従業員の障害や困難 (単一回答)

次に、「障害がある」と判断した理由について当てはまるものすべてに回答を求めた。その結果、「職場（人事や上司）から説明があった」（50.5%）が、約半数であった（図3-7）。「職場（人事や上司）から説明があった」又は「その方から聞いた」を選択しなかった回答者の割合は39.0%であり、障害の有無に関する正確な情報を得ていないが、普段の様子等の周辺情報などから、障害者であると認識している回答者が4割程度いることが示された。

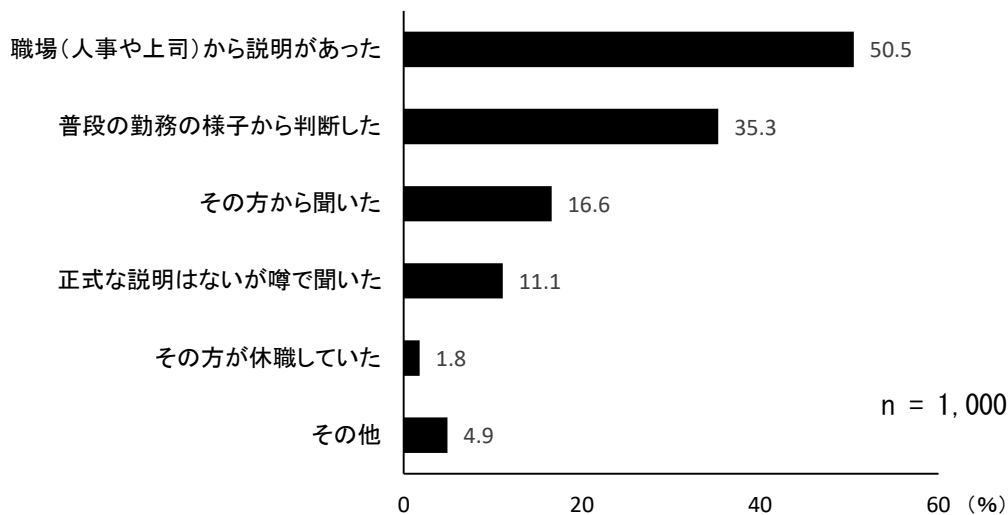


図3-7 障害があると判断した理由（複数回答）

（2）障害者従業員との関わり

障害者従業員との職場での関係について最も当てはまるものに1つ回答を求めたところ、「同僚であり、仕事上の関わりがある」（42.5%）が最も多く選択された。一方で、「仕事上の関わりはない」も33.0%選択され、同じ職場ではあるものの、障害者とは仕事上では関わりのない立場の回答者も一定程度含まれていることが示された（図3-8）。

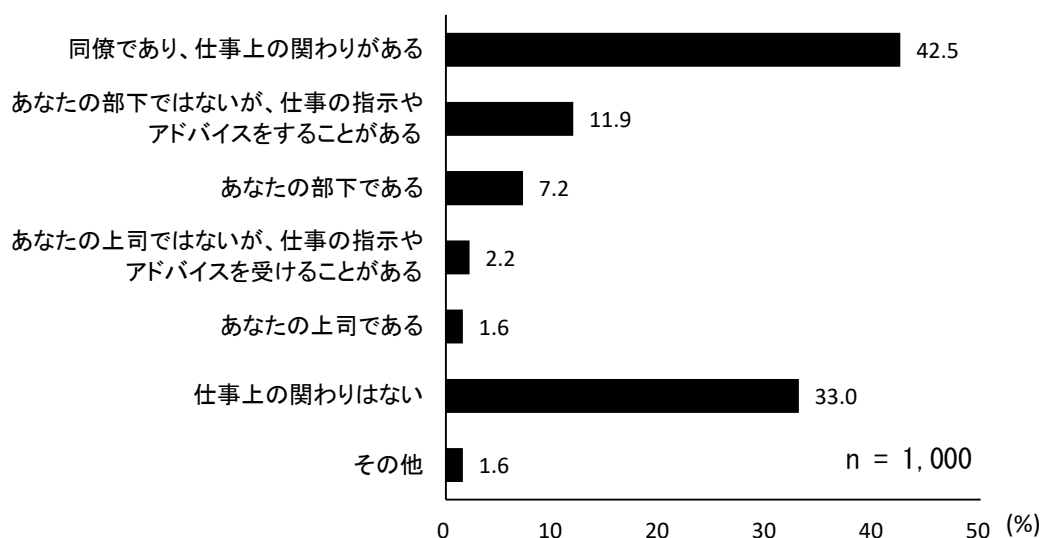


図3-8 障害者従業員との関係（単一回答）

(3) 障害者従業員と働いている期間

次に、障害者従業員と一緒に働いている期間について回答を求めたところ、平均は 63.4 か月 (SD=±68.37) であり、最大値は 486 か月、最小値は 1 か月であった (図 3-9)。

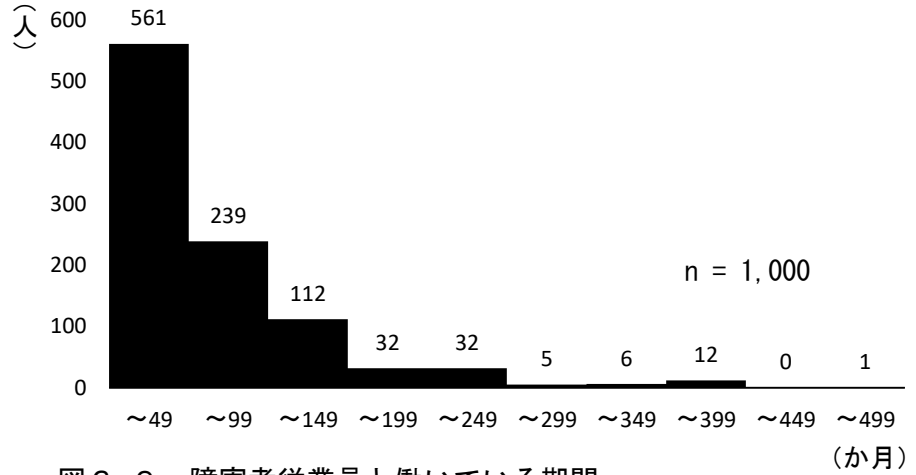


図 3-9 障害者従業員と働いている期間

3 障害者従業員が受けている配慮について

(1) 配慮の内容

障害者従業員が会社等の所属している組織から受けている配慮について、当てはまるものすべてに選択を求めた。配慮に関する項目は、「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」（障害者職業総合センター，2021）で実施された、企業調査及び在職障害者調査の項目、「障害者雇用において事業主が提供する各種の配慮や支援の実態に関する調査」（障害者職業総合センター，2014）で用いられた項目を参考に作成した。

回答の結果、「作業の負担を軽減するための配慮」（46.5%）が最も多く選択され、「職場内移動の負担を軽減するための配慮」（28.6%）、「業務遂行を容易にするための配慮」（24.0%）と続いた（図3-10）。

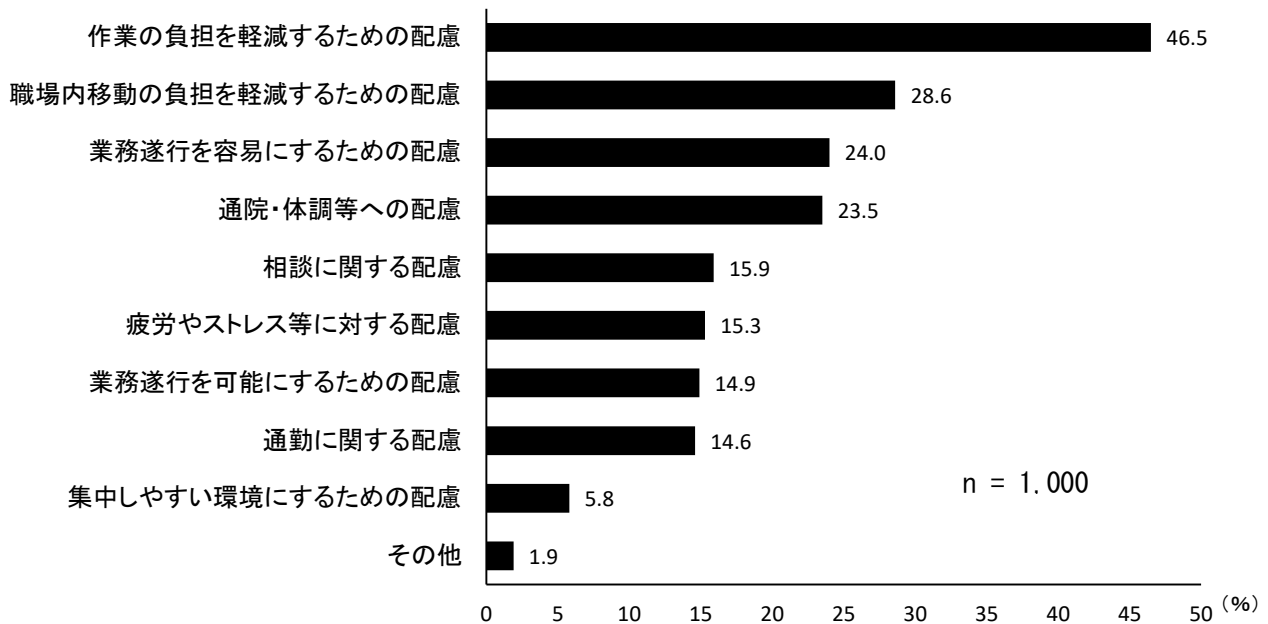


図3-10 障害者従業員が受けている配慮（複数回答）

次に、受けている配慮の内容について、状態像別（その他を除く）に集計を行った。表3-1では、状態像ごとに選択率が最も高い配慮のセルに色をつけている。「作業の負担を軽減するための配慮」は、9つの状態像で最も選択率が高く、多くの状態像に共通している配慮であることが示された。

表3-1 状態像別の配慮の状況（複数回答）

	職場内移動の負担を軽減(%)	業務遂行を可能にする(%)	業務遂行を容易にする(%)	作業の負担を軽減(%)	疲労やストレス等(%)	通院・体調等への配慮(%)	集中しやすい環境(%)	通勤に関する配慮(%)	相談に関する配慮(%)	その他(%)
見ることの障害(n=46)	28.3	39.1	23.9	39.1	6.5	15.2	4.3	2.2	8.7	8.7
聞くことの障害(n=117)	13.7	46.2	31.6	33.3	9.4	12.8	9.4	4.3	15.4	2.6
歩行や上り下りの障害(n=356)	60.1	8.4	12.4	37.9	11.0	26.4	3.7	32.0	11.2	0.8
記憶障害(n=18)	5.6	11.1	44.4	50.0	11.1	16.7	11.1	0.0	22.2	0.0
集中することの障害(n=48)	14.6	16.7	22.9	37.5	22.9	12.5	10.4	2.1	20.8	0.0
対人関係・コミュニケーションの障害(n=177)	6.2	10.2	33.3	59.3	22.0	26.0	6.2	4.5	20.9	1.1
行動コントロールの障害(n=31)	9.7	9.7	29.0	58.1	32.3	16.1	3.2	12.9	9.7	0.0
作業手順等の学習の障害(n=76)	14.5	6.6	40.8	75.0	15.8	21.1	6.6	5.3	15.8	0.0
不安・神経質(n=48)	2.1	8.3	29.2	60.4	25.0	37.5	8.3	8.3	31.3	2.1
気分の落ちこみ(n=17)	11.8	0.0	29.4	35.3	35.3	35.3	11.8	5.9	11.8	11.8
痛みを感じている(n=11)	9.1	9.1	18.2	36.4	9.1	45.5	0.0	0.0	18.2	0.0
疲れ果てている(n=24)	16.7	8.3	4.2	20.8	20.8	29.2	8.3	12.5	37.5	4.2
その他(n=31)	6.5	12.9	25.8	71.0	6.5	22.6	0.0	3.2	9.7	9.7

注：表中の状態像の表記は以下の略称を用いている（以降の図表も同様）。

- 「見ることの障害」（見ることに関し障害や困難がある）
- 「聞くことの障害」（聞くことに関し障害や困難がある）
- 「歩行や上り下りの障害」（歩行や階段の上り下りに障害や困難がある）
- 「記憶障害」（記憶に関し障害や困難がある）
- 「集中することの障害」（集中することに関し障害や困難がある）
- 「対人関係・コミュニケーションの障害」（対人関係やコミュニケーションに関し障害や困難がある）
- 「行動コントロールの障害」（行動をコントロールすることに障害や困難がある）
- 「作業手順等の学習の障害」（作業手順を覚えたり、課題の処理に時間がかかっている様子がみられる）
- 「不安・神経質」（不安や神経質になっている様子がみられる）
- 「気分の落ちこみ」（気分が落ちこんでいる様子がみられる）
- 「痛みを感じている」（痛みを感じている様子がみられる）
- 「疲れ果てている」（疲れ果てている様子がみられる）

(2) 配慮に対する認識

前問で選択した配慮についてどのように感じるか当てはまるもの1つに回答を求めた。「その他」を除くすべての配慮事項について「適切な配慮が提供されている」が8割以上の選択率であり、会社等から障害者が受けている配慮は適切であると、同僚から認識されていることが示された。

「配慮が不足している」が選択された割合が最も高かった項目は、「集中しやすい環境にするための配慮」(12.1%)であり、「配慮が過剰である」が選択された割合が最も高かったのは、「疲労やストレス等に対する配慮」(7.8%)であった(図3-11)。

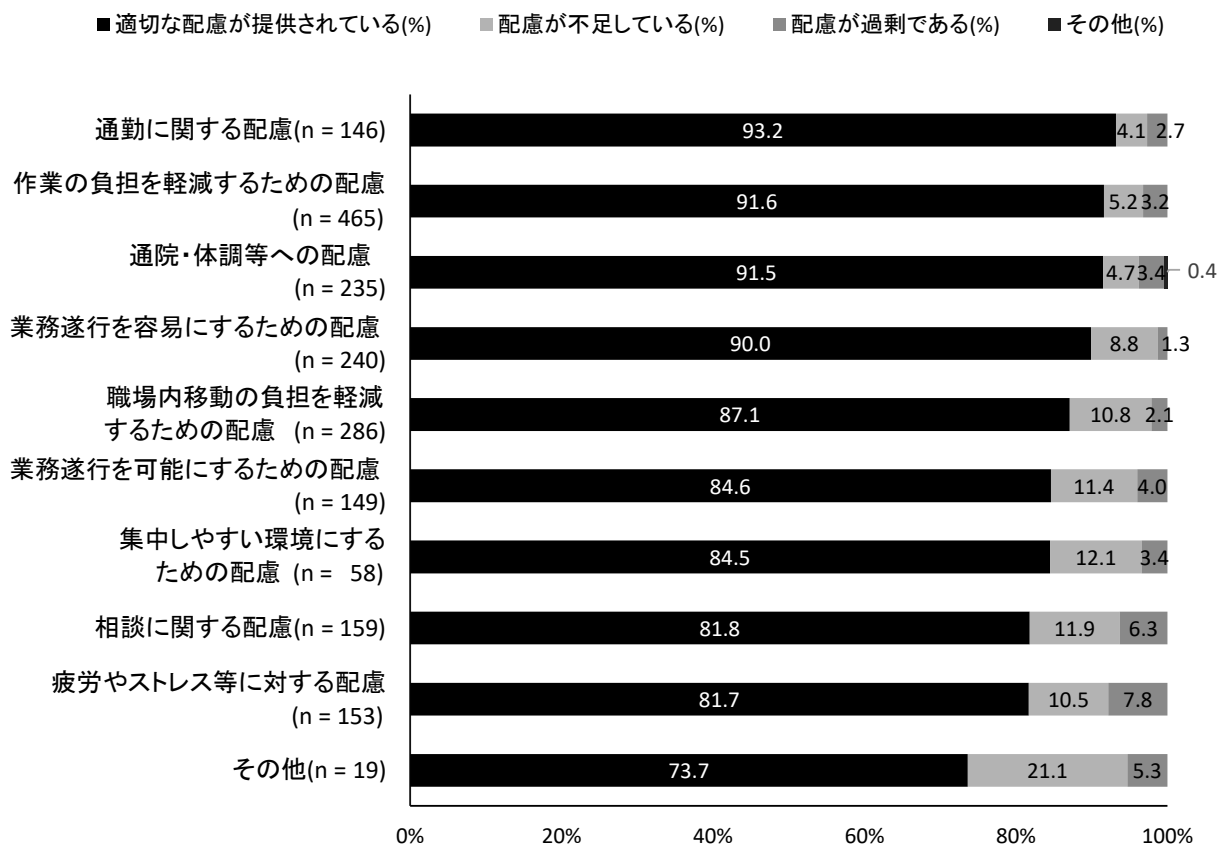


図3-11 障害者従業員への配慮に対する認識 (単一回答)

4 障害者従業員と働くことに関する所属組織からの同僚従業員への説明や配慮

(1) 所属組織からの説明

障害者従業員と働くにあたって、回答者に対して会社等の所属する組織から何らかの説明があったかどうか回答を求めたところ、61.2%が「あった」と回答した。

さらに、説明があったと回答した612名に対し、説明者について「人事担当者」、「あなたの上司」、「その他」から当てはまるものすべてに回答を求めたところ、選択率は「あなたの上司」(69.6%)、「人事担当者」(34.0%)、「その他」(4.2%)の順となった。その他の回答として「同僚」、「本人」等が挙げられた。したがって、同僚従業員への説明は、障害者が働く現場の管理職が主に担っていることが示された。

次に状態像別の集計を行ったところ、「作業手順を覚えたり、課題の処理に時間がかかっている様子がみられる」と「不安になったり神経質になっている様子がみられる」について、「説明を受けた」とする選択率がともに75.0%であり最も高かった。選択率が最も低かったのは、「気分が落ち込んでいる様子がみられる」(41.2%)であった(図3-12)。

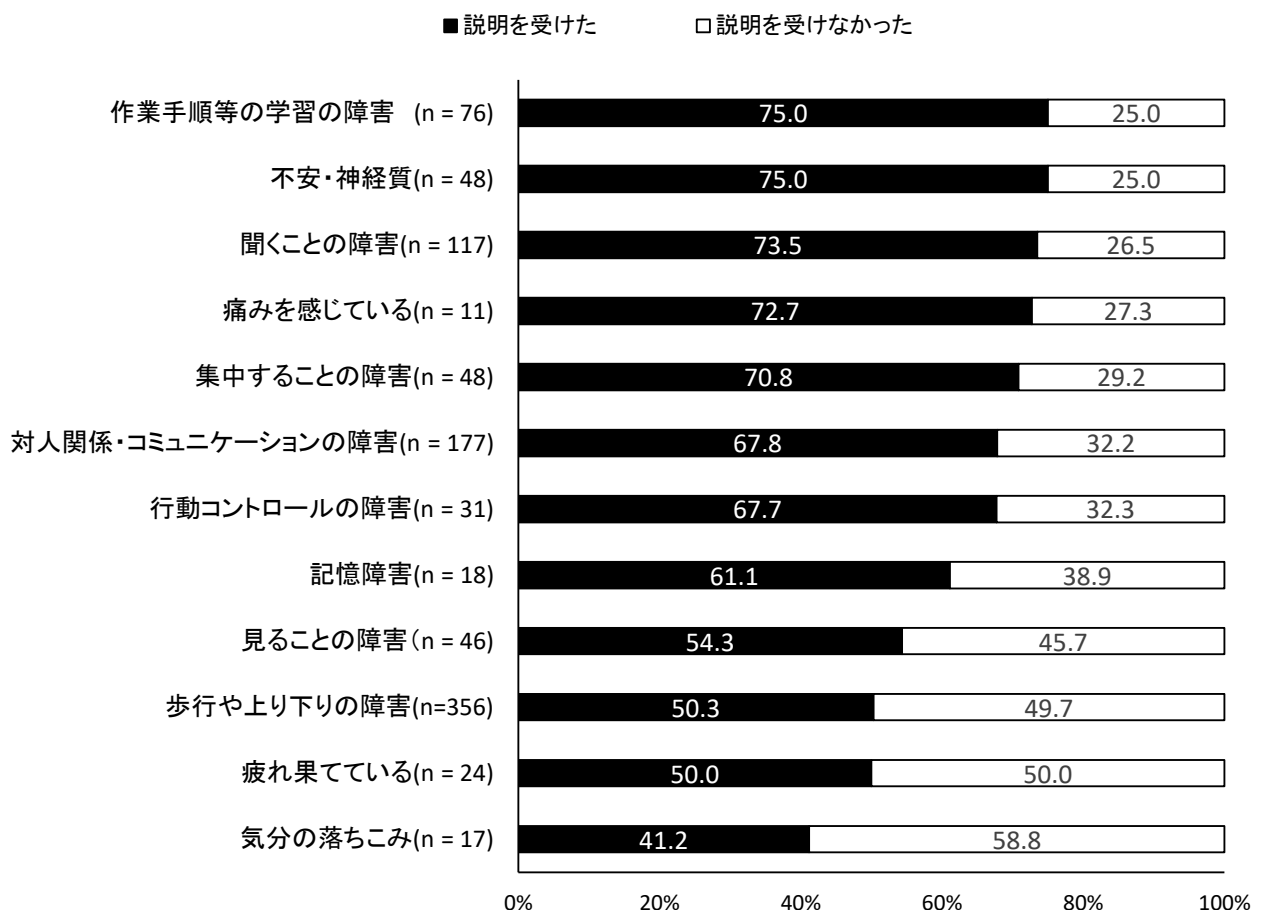


図3-12 状態像別説明の有無

(2) 説明の内容

説明の内容について当てはまるものすべてに回答を求めた。その結果、選択率は「障害特性に関する説明」(65.7%)、「働く上での具体的な配慮事項に関する説明」(62.4%)、「その他」(2.0%)の順となった。「その他」の回答として「精神的に障害がある事実だけを伝えられ、他は何も情報を与えられなかった」や「障害のある方の業務内容と、彼らに仕事を依頼する方法」等が挙げられた。

また、「障害特性」と「配慮事項」の両方とも選択した回答者は30.0%であった。

(3) 障害者従業員が働く職場に対する配慮

障害者従業員が働く職場に対して、特別な配慮があるかどうか当てはまるもの全てに選択を求めた。その結果、「通常より業務の達成水準が低く設定されている」(32.2%)が最も多く選択された。「特になし」³(28.7%)と「わからない」(14.7%)の回答を除いた56.6%が何らかの配慮を受けていると回答した(図3-13)。

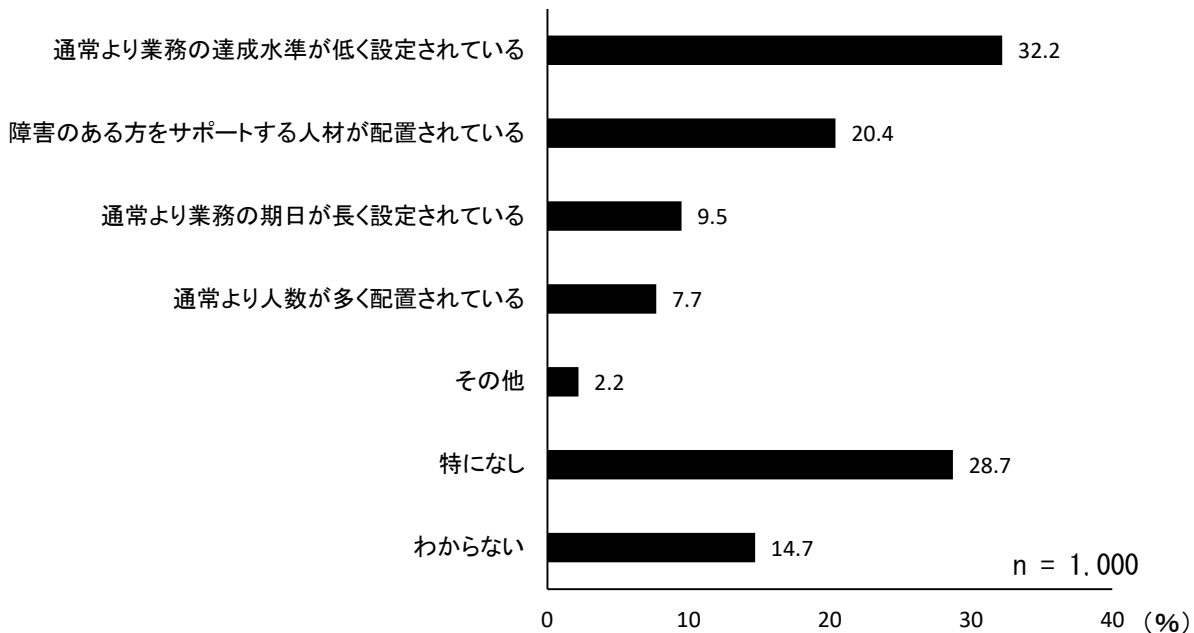


図3-13 障害者従業員が働く職場に対する配慮(複数回答)⁴

³ 本設問での「特になし」には、「職場に対して配慮が必要だが受けられていない」場合と、「職場に対する配慮は必要がないので受けていない」場合の双方が含まれていることが想定される。

⁴ 複数回答であるが、「特になし」又は「わからない」を選択した場合は、他の項目を選択できない設定となっている。

次に、障害者従業員が働く職場に対する配慮の有無について状態像別（その他を除く）に集計を行った。図3-14では、障害者従業員が働く職場に対する配慮について「特になし」を選択した回答者を「配慮なし」、何らかの配慮項目を選択した回答者を「配慮あり」とし、状態像ごとに選択率を示した。集計にあたっては、「わからない」を選択した回答者を除外した。

集計の結果「配慮あり」の選択率が最も高かったのは、「不安になったり神経質になっている様子がみられる」(85.4%)であり、最も選択率が低かったのは「歩行や階段の上り下りに障害や困難がある」(61.5%)であった。

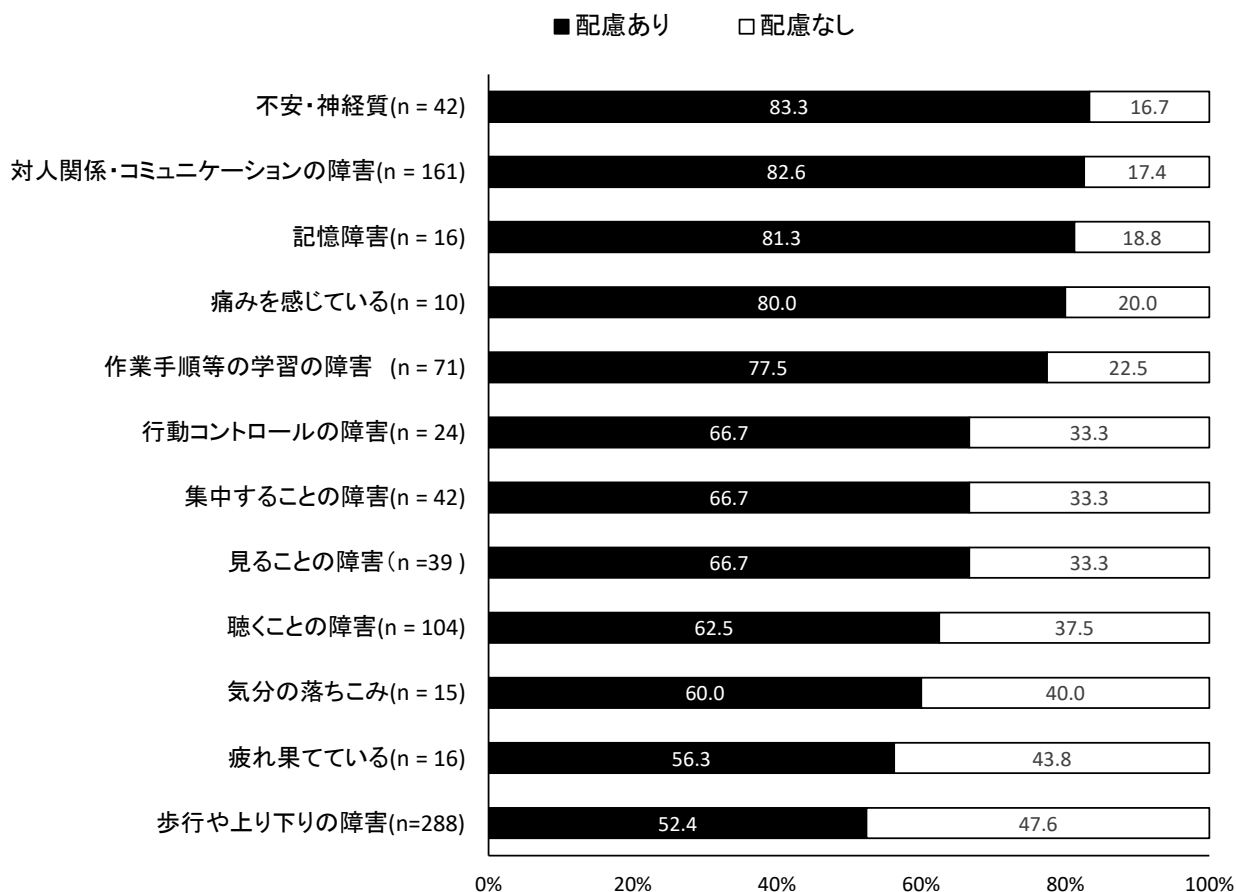


図3-14 状態像別障害者従業員が働く職場に対する配慮の有無

5 障害者従業員と働く上での課題

(1) 課題に感じていること

障害者従業員と働く上で課題に感じていることについて、当てはまるものに全て選択を求めた結果、「特になし」が 64.9%であり、半数以上は課題を感じていないことが示された。課題の内容では「困っている様子はみられるが、自分が何をすればよいかわからない」(14.8%) が最も多く選択された(図3-15)。

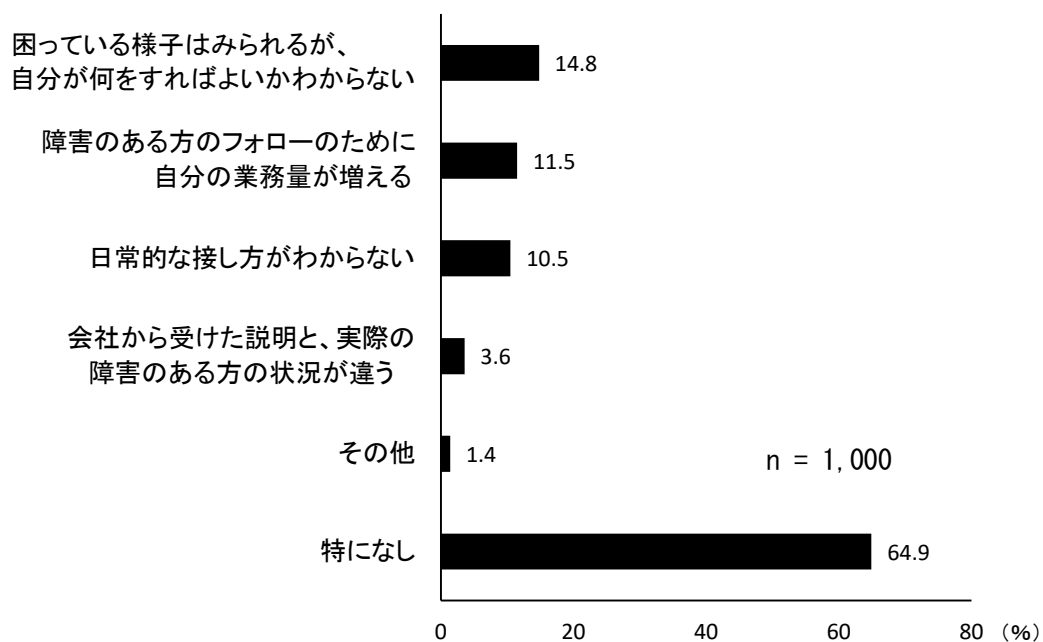


図3-15 障害者従業員と働く上での課題 (複数回答)

次に、課題の有無について状態像別（その他を除く）に集計を行った。図3-16では、障害者従業員と働く上で課題に感じていることについて、「特になし」を選択した回答者を「課題なし」、何らかの課題項目を選択した回答者を「課題あり」とし、状態像ごとに選択率を示した。「課題あり」の選択率が最も高かったのは、「不安になったり神経質になっている様子がみられる」（54.2%）であり、「作業手順等の学習に困難や障害がある」（50.0%）とともに、「課題あり」の選択率が50%を超えていた。一方で、「疲れ果てている様子がみられる」（16.7%）は、「課題あり」の選択率が最も低く、状態像によって課題を感じる程度に違いがあることが示された。

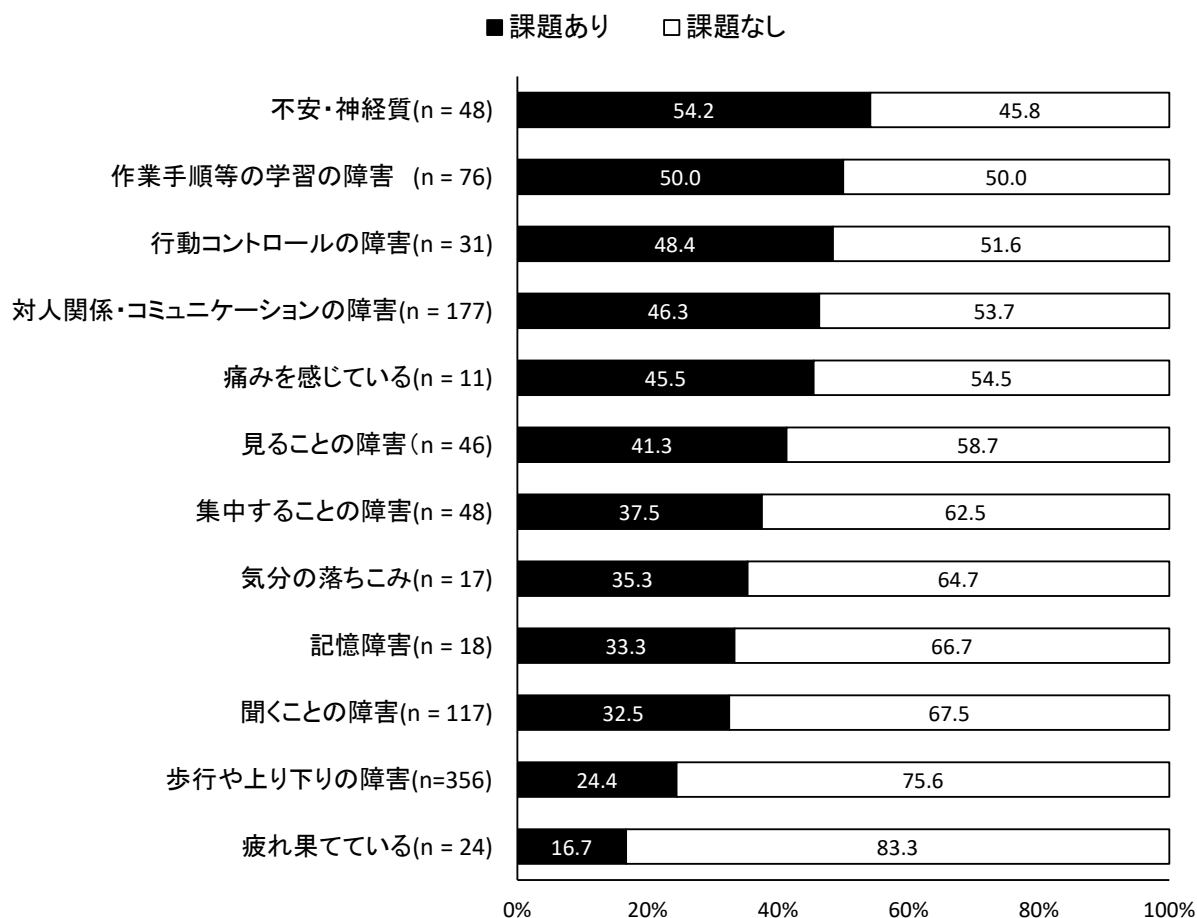


図3-16 状態像別の課題の有無

(2) 課題を解決するために行ったこと

前問で何らかの課題があると回答した 351 名に対し、課題を解決するために何か行ったことがあるかについて、あてはまるもの全てに回答を求めた。その結果、「特に何もしていない」が 55.6% で最も多く、半数以上の回答者が課題を感じていても特に解決のための行動を行っていないことが示された。課題の解決のために行った内容は、「障害のある方と課題について共有し、話し合いを行った」(20.8%) が最も多く選択された(図 3-17)。

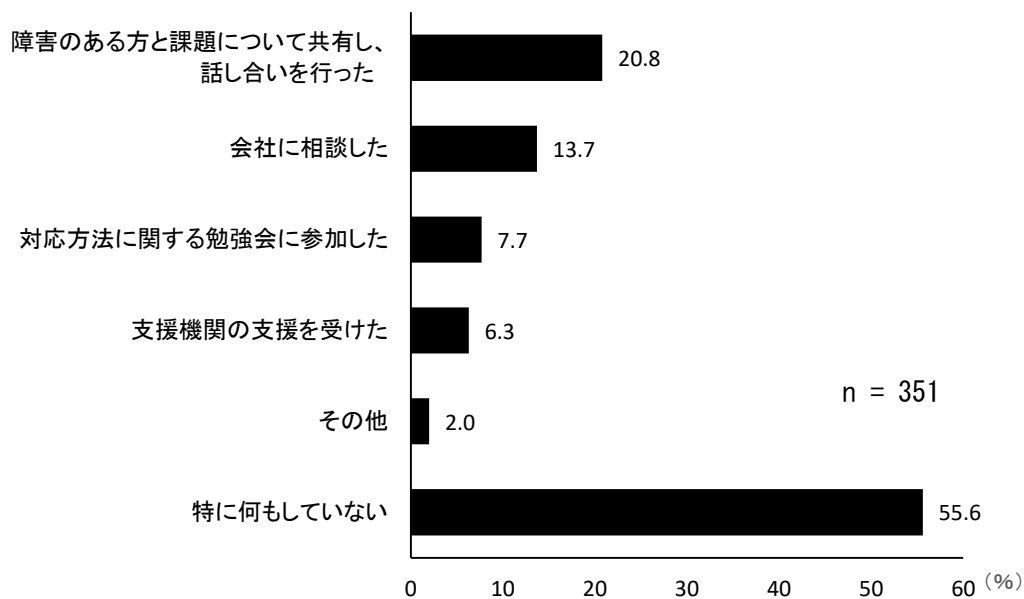


図 3-17 障害者従業員と働く上での課題 (複数回答)

(3) 課題を解決するために会社に求めること

何らかの課題があると回答した 351 名に対し、課題を解決するために会社に求めることはあるかどうか、当てはまるものすべてに回答を求めたところ、「職場の配置前に配慮事項についての説明をしてほしい」(37.0%) が最も多く選択されたが、「特になし」も 31.1%と一定の割合があった(図 3-18)。

上記の 2 つの設問を合わせて集計したところ、23.4%の回答者が、課題を感じているが、課題を解決するための行動は「特に何もしていない」、所属組織に求めることは「特になし」を選択していた。

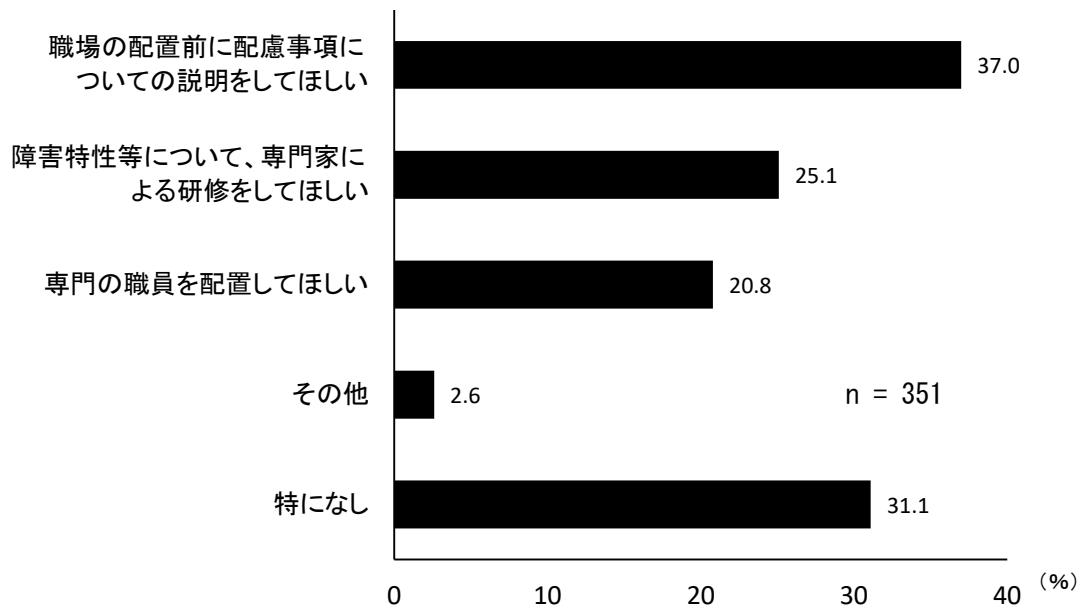


図 3-18 課題解決のために会社に求めること (複数回答)

6 障害者従業員に提供するサポート

(1) サポートの提供内容

障害者従業員に対して提供したことがあるサポートについて、当てはまるものすべてに選択を求めた。サポートの項目は、ソーシャルサポート尺度（小牧，1994）を参考に作成した。

回答の結果、「特に何もしていない」が43.7%であり、最も多かったが、半数以上の回答者が何らかのサポートを提供していることが示された。サポート内容では、「障害のある方に声をかけている」（31.2%）が最も多く選択され、「障害のある方の話し相手になっている」（18.1%）、「障害のある方の仕事に関してアドバイスをしている」（16.3%）と続いた（図3-19）。

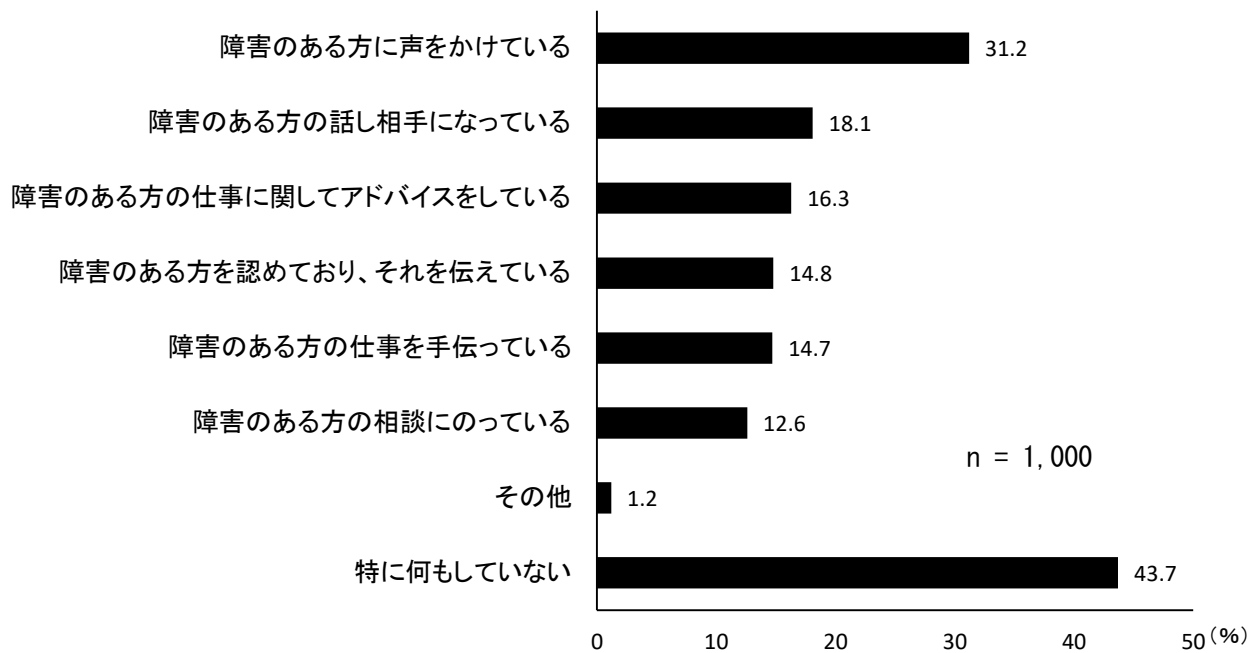


図3-19 障害者従業員に対して提供したことがあるサポート（複数回答）

次に、サポート経験の有無について状態像別（その他を除く）に集計を行った。図3-20では、「特に何もしていない」を選択した回答者を「サポート経験なし」、何らかのサポート項目を選択した回答者を「サポート経験あり」とし、状態像ごとに選択率を示した。「サポート経験あり」の選択率が最も高かったのは、「不安になったり神経質になっている様子がみられる」（72.9%）であり、最も選択率が低かったのは「疲れ果てている様子がみられる」（33.3%）であった。

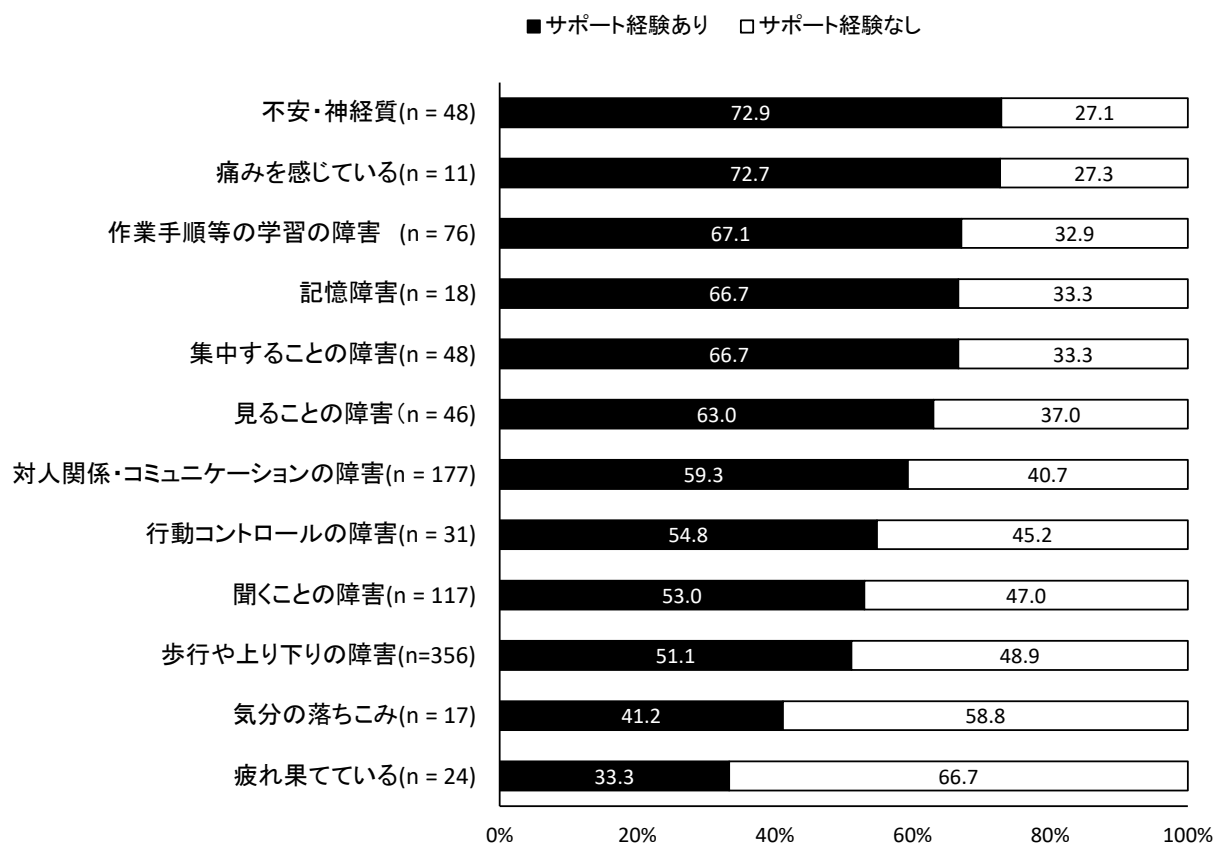


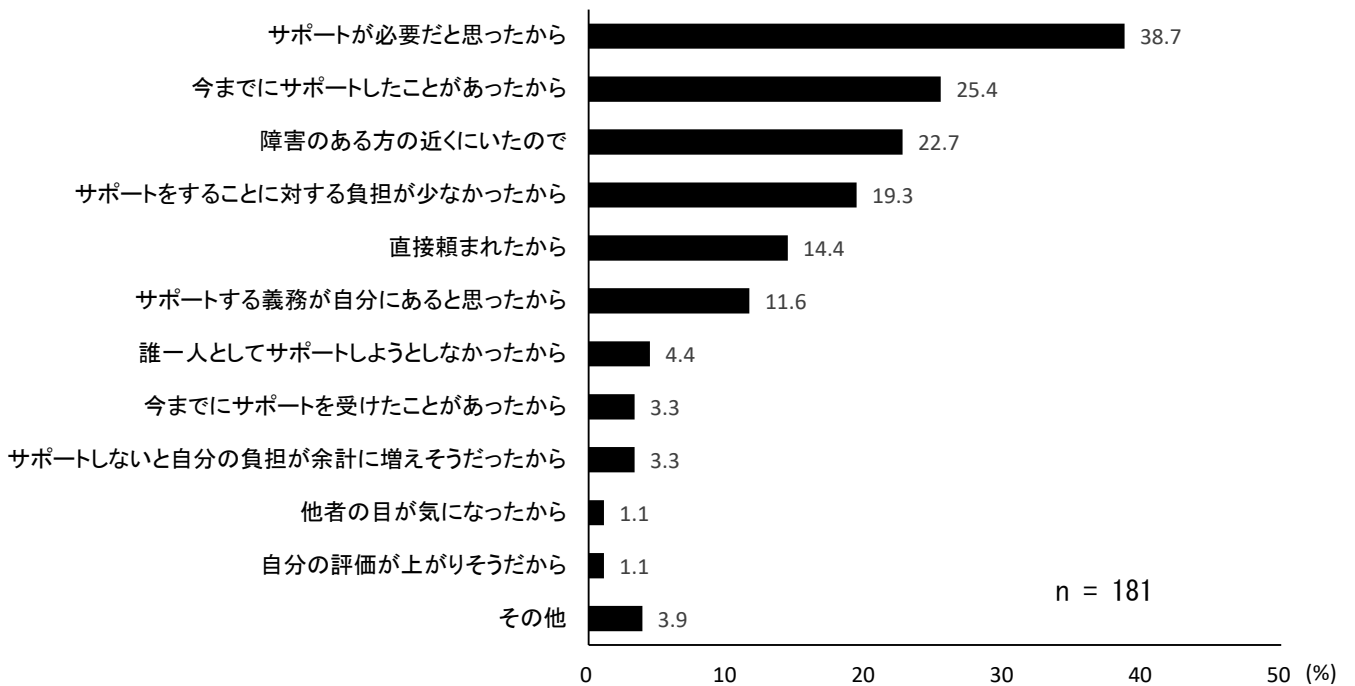
図3-20 状態像別のサポートの提供経験の有無

(2) サポートを提供する動機

前問で選択したサポート内容について、それを提供しようと思った動機について当てはまるものすべてに回答を求めた。動機の内容は、援助動機項目（竹村・高木，1987）を参考に作成した。

回答の結果、どの項目についても「サポートが必要だと思ったから」が選択された割合が最も高かった。また、「障害のある方に声をかけている」は、「障害のある方の近くにいたので」が2番目に選択された割合が高かったが、それ以外の項目は「今までにサポートしたことがあったから」が2番目に選択された割合が高かった（図3-21-1～3）。

a 話し相手になっている



b 相談にのっている

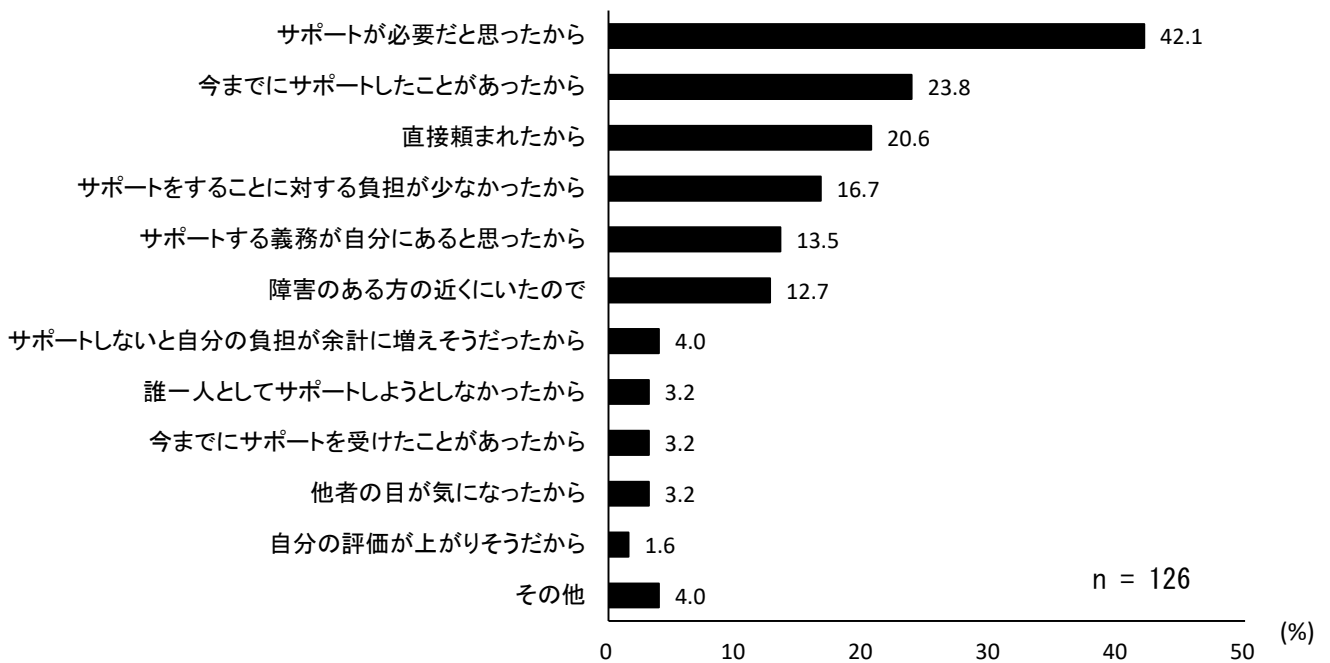
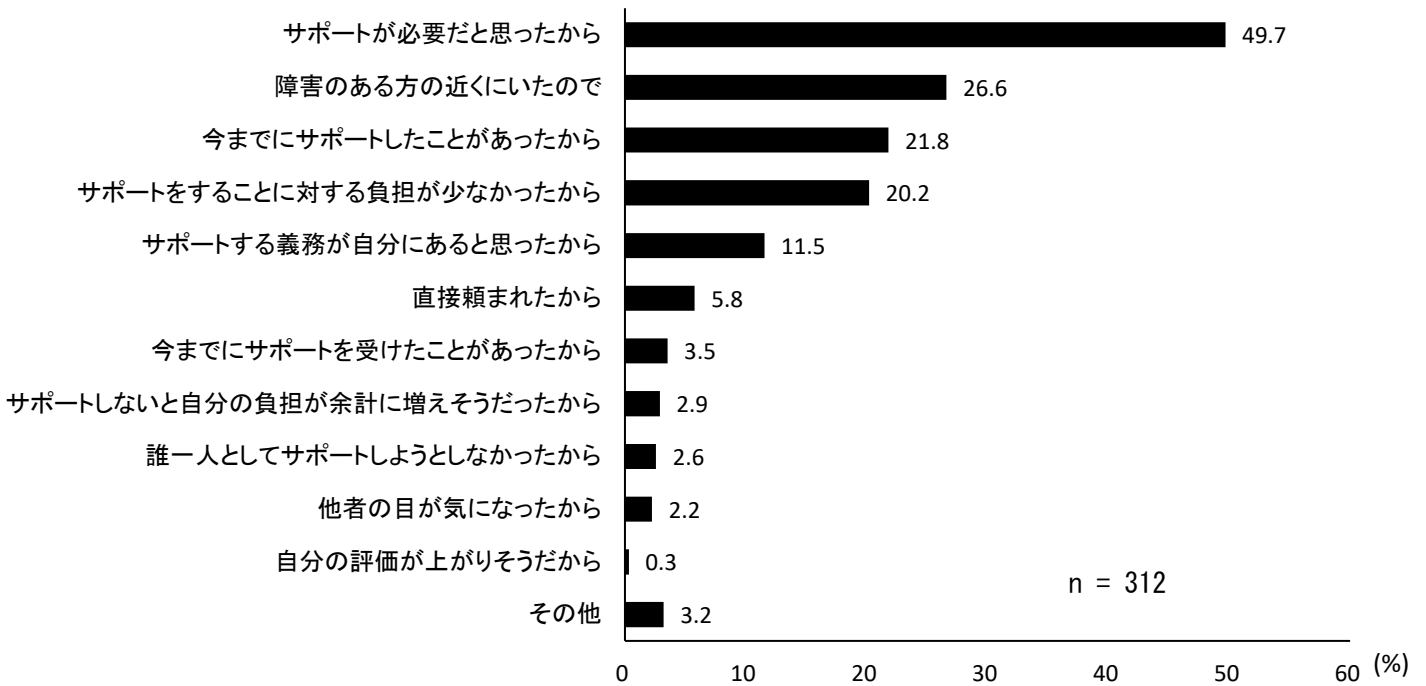


図3-21-1 障害者従業員に提供するサポート別の提供する動機（複数回答）

c 声をかけている



d 認めており、それを伝えている

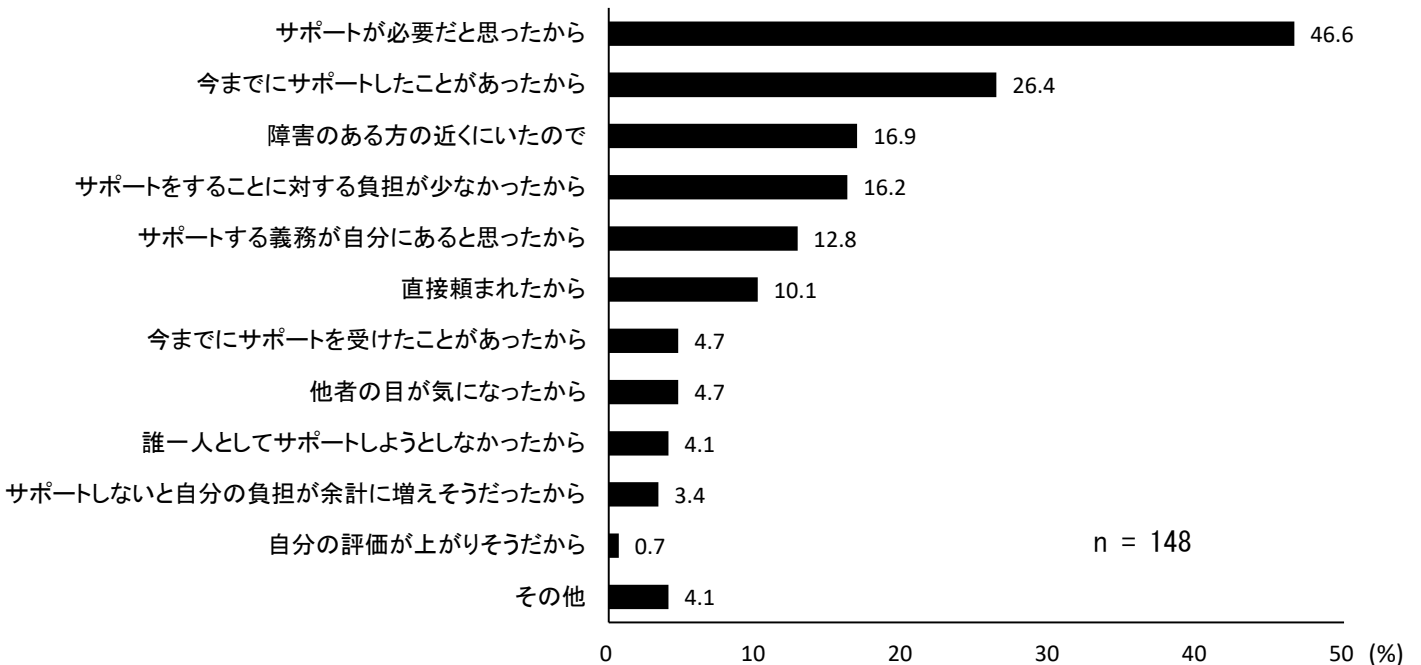
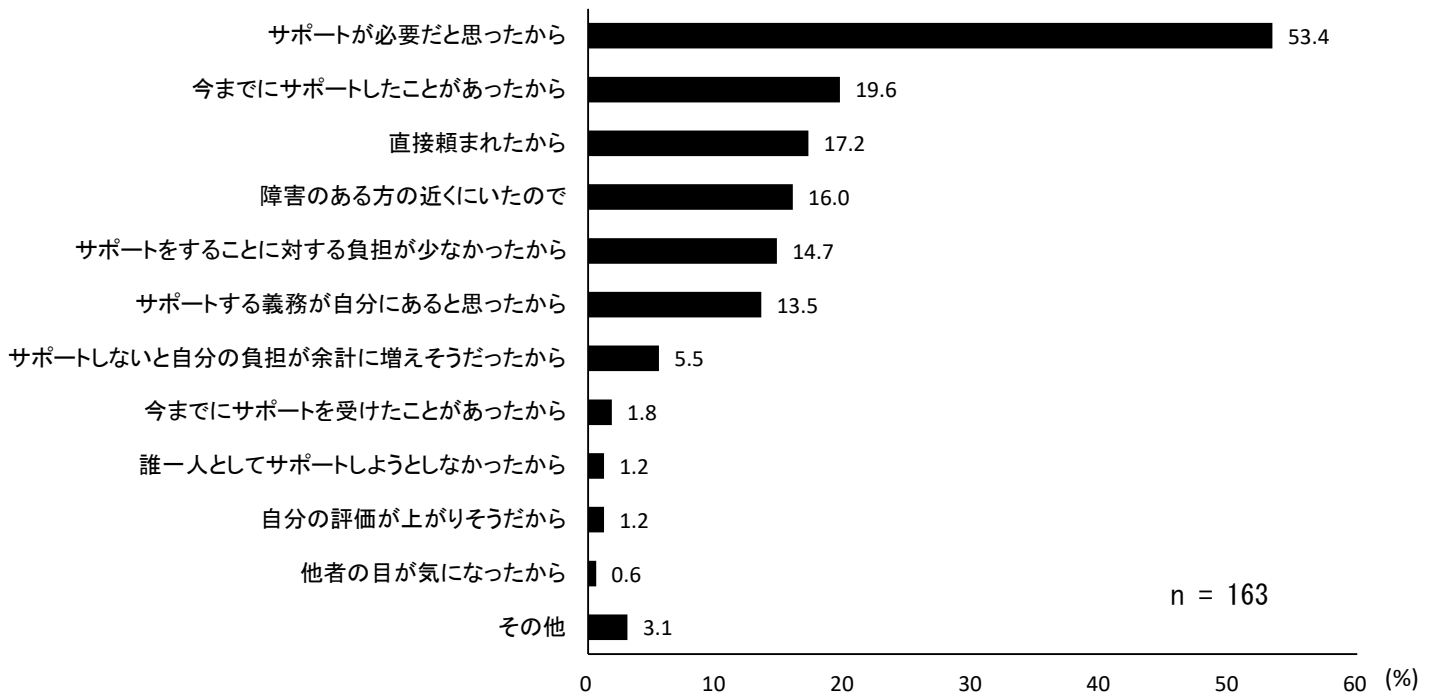


図3-21-2 障害者従業員に提供するサポート別の提供する動機（複数回答）

e 仕事のアドバイスをしている



f 仕事を手伝っている

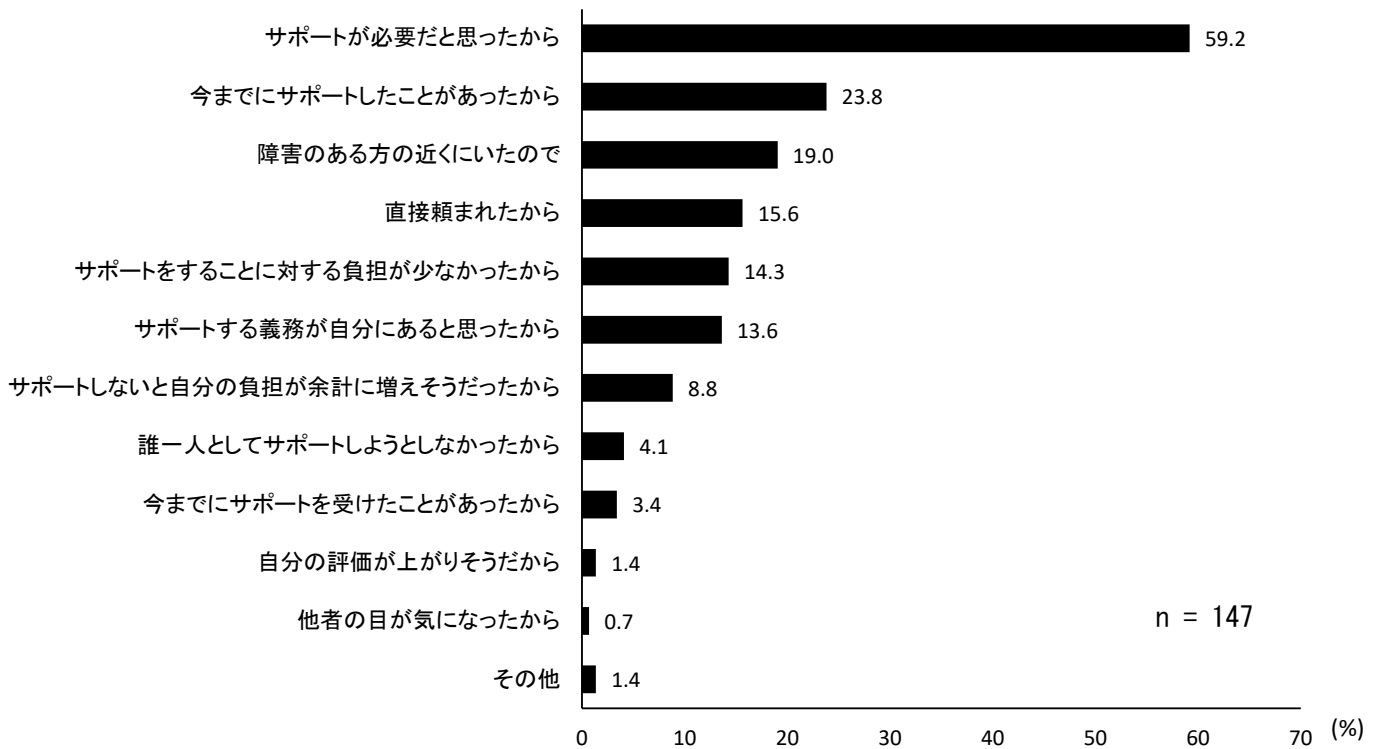


図3-21-3 障害者従業員に提供するサポート別の提供する動機（複数回答）

第4節 考察

1 回答者について

回答者の年齢は50代以上が約6割であり、年齢層が高い傾向がみられた（図3-1）。

また、障害者雇用に関連している資格を保有している回答者は4.4%であり（図3-4）、ほとんどいなかった。さらに、現在の職場以外の障害者との関わった経験がない回答者が半数弱であった（図3-5）。これらの結果から、職場における障害者への配慮に関する一般的な知識をあまりもたない回答者が一定程度含まれていると考えられる。

2 障害者従業員への配慮の状況と認識について

障害者従業員が受けている配慮として最も多く選択されたのは、「作業の負担を軽減するための配慮」（46.5%）であり、半数弱が配慮を受けていた（図3-10）。また、状態像別の分析を行った結果、13のうち9の状態像で、「作業の負担を軽減するための配慮」が最も多く選択され、障害により作業の負担を軽減するための配慮を受けている者が多いことが示された（表3-1）。また、「見ることに障害や困難がある」と「聞くことに障害や困難がある」は、「業務遂行を可能にするための配慮」が最も多く選択された。これらの結果から、障害や困難の種類を問わず、業務に関する配慮が必要となることが多いことを示していると考えられる。しかし、本調査の回答者は配慮を受けている本人ではない。そのため、他の配慮と比べて、業務に関する内容は、配慮を受けていることが同僚従業員から見えやすいということが、結果に反映されているとも解釈することができる。

先行研究から、職場において障害者に適切に配慮を提供する上で、同僚従業員の配慮に対する反応は重要であり、配慮に対して不公平を感じる人もいることが指摘されている（Collela, 2001; Schur et al., 2014）。これらの知見を踏まえ、本調査では、障害者従業員が受けている配慮の適切さについて回答を求めた。その結果、全ての配慮項目において「適切に受けられている」の選択率が80%以上であり、配慮が過剰であったり、不足しているとする回答は少なかった（図3-11）。したがって、同僚従業員は、障害者従業員が受けている配慮は概ね適切であると考えていることがうかがえる。

障害者職業総合センター（2021）では、職場における合理的配慮の内容を提示し、在職障害者と企業を対象に調査を実施している。その結果、在職障害者調査では、「必要だが、配慮を受けられていない」の選択率はどの配慮内容においても低かった。また企業を対象とした調査では、「ニーズがあるが取り組めていない」の選択率も全体的に低かった。これらの過去の調査結果と、本調査の結果を併せて考えると、合理的配慮を受ける障害者従業員、合理的配慮を提供する企業、配慮の状況を見ている同僚従業員の3者の認識は共通しているのとらえることができる。すなわち、全体的には、多くの企業において問題なく配慮が提供されているとみることができるだろう。

一方で、「疲労やストレス等に対する配慮」は本調査において、「配慮が適切に受けられている」の選択率が最も低かった。前述の調査（障害者職業総合センター，2021）では、合理的配慮の内容の1つとして「疲労・ストレスに配慮した福祉施設・設備」を取り上げている。企業調査では、「ニーズがあるが取り組めていない」、在職障害者調査では「必要だが配慮を受けられていない」の選択

率が比較的高く、他の合理的配慮の内容と比較して、課題があることが示されている。したがって、適切に提供することが難しい配慮であると考えられる。

3 障害者と働く上での課題について

障害者と働く上での課題について、64.9%の回答者が「特になし」を選択し、半数以上の回答者が課題を認識していないことが示された（図3-15）。また、何らかの課題があると回答しているが、特に課題を解決するための行動はしておらず、所属組織に求めることもないとの回答が23.4%あった。このような回答者の中には、課題を感じていてもその解決を求めている従業員が一定数いることが示唆される。

課題の内容について状態像別にみると、「疲れ果てている様子がみられる」、「歩行や階段の上り下りに障害や困難がある」障害者従業員に対しては課題を感じるものが少なく、「不安になったり神経質になっている」、「作業手順を覚えたり、課題の処理に時間がかかる」障害者従業員に対しては課題を感じる傾向がみられた（図3-16）。

4 障害者へのサポートの提供について

半数強の回答者に障害者従業員に対してサポートを提供した経験があった（図3-19）。さらに、障害者従業員の状態像によってサポートの提供経験に違いがみられた（図3-20）。サポートの提供経験が最も少なかったのは、「疲れ果てている様子がみられる」であるが、この状態像は課題があるとする回答が少なく、同僚従業員がサポートを提供する必要性を認識していなかったことが考えられる。一方で、「不安になったり神経質になっている様子がみられる」、「作業手順を覚えたり、課題の処理に時間がかかる」障害者従業員に対しては、課題があるとする回答が多く、サポートの提供経験があるとする回答も多かった。したがって、サポートの提供には、課題の認識も関係していることが考えられる。

サポートを行った理由については、サポートの内容による違いはあまり見られず、どのサポート内容においても、「サポートが必要だと思ったから」と「今までにサポートしたことがあったから」の選択率が上位であった（図3-21）。これらの選択率が高かったことから、サポートの提供には、本人の意識や過去の経験が影響を及ぼすことが示唆される。

5 特徴的な状態像について

本稿では「障害者従業員が受けている配慮の種類」（表3-1）、「同僚従業員への説明の有無」（図3-12）、「障害者が働く職場に対する配慮の有無」（図3-14）、「課題の有無」（図3-16）、「サポートの提供経験の有無」（図3-20）について、状態像別の集計を行った。その結果、配慮の実施内容や、課題を感じる程度について状態像による違いがみられた。

特に特徴的な結果が得られた状態像として、「不安になったり神経質になっている様子がみられる」が挙げられる。この状態像は、同僚従業員への説明や配慮が実施されている割合、課題があると認識している割合、サポートを提供している割合が最も高かった。障害者従業員と同僚従業員の

双方に配慮が行われていたり、同僚従業員から障害者従業員へサポートが提供されていても、「課題がある」と認識している割合が高いことから、雇用管理が難しい状態像であることがうかがえる。

引用文献

- Colella, A. (2001). Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities. *Academy of Management Review*, 12, 103-111.
- 林直樹・田中ゆかり (2020) . 多人数質問調査法の現在 (7) — ネット調査の利点と制約 — 計量国語学, 32, 234-2448.
- 本多則恵 (2005) . 社会調査へのインターネット調査の導入をめぐる論点—比較実験調査の結果から— 労働統計調査月報, 57, 12-20.
- 小牧一裕 (1994) . 職務ストレスとメンタルヘルスのソーシャルサポートの効果 健康心理学研究, 7, 2-10.
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2021) . 令和3年度版就業支援ハンドブック.
- 日本学術会議社会学委員会 Web 調査の課題に関する検討分科会 (2020) . 提言 Web 調査の有効な学術的活用を目指して
- Schur, L., Nishii, L, Adya, M., Kruse, D., Bruyere, S.M. & Blanck, P. (2014). Accommodating Employees With and Without Disabilities. *Human Resource Management*, 53, 593-621.
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 157 (2021) 「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」
- 障害者職業総合センター 資料シリーズ No. 78 (2014) 「事業所における障害者雇用に関する配慮や支援の状況」
- 竹村和久・高木修 (1987) . 援助行動および非援助行動における原因帰属の次元 実験社会心理学研究, 27, 15-25.
- Washington Group (2020). Washington Group Extended Set on Functioning. (<https://www.washingtongroup-disability.com/question-sets/wg-extended-set-on-functioning-wg-es/>)

第4章

まとめ

第4章 まとめ

第1節 研究結果の概要

本研究では、障害者の上司・同僚に焦点をあてた。まず、障害者の雇用継続に関する影響や役割に関する先行研究について概観した。次に、障害者の同僚等を対象としたアンケート調査を実施した。

障害者の雇用継続に関する先行研究からは、以下の知見が得られた。まず、職場における障害者の受容に関する研究から、障害者が職場から受け入れられていると感じるかどうかは、障害者の主観によるところが大きい。その感覚は受け入れる側の従業員の感覚ともある程度一致していることが示された。障害者の職場への統合については、統合を試みた事例から、障害のない従業員と同じ環境の職場で同じ時間帯に、同様の業務を行うことが望ましい結果を生むことが明らかになった。つまり、社会的統合が成功するためには、職場からの配慮や同僚等からのサポートを受けていることのみではなく、同僚と障害者との接触の機会が多いことが必要であることが示された。さらに、障害者が受けている配慮に対する同僚の反応も、職場が障害者に配慮を提供することにおいて重要であった。障害者が受けている配慮に対する認識に対する調査からは、多くは配慮に対して肯定的であるものの、不公平を感じる人もいることが示された。

次に、障害者の雇用継続における同僚の影響や役割に関する研究からは、サポートを提供することも障害者の同僚が障害者の雇用継続に果たす役割として挙げられている。また、サポートを受けることで働く障害者の職場のストレスが緩和され、雇用継続につながる可能性が示唆されている。最後に、実際に障害者と働く同僚の困難感に対する調査では、職場で感じる困難として、職場内支援やコミュニケーションの困難が挙げられた。

障害者の同僚等を対象としたアンケート調査からは、以下のことが明らかになった。まず、回答者と同じ職場で働いている障害者の状態像は「歩行や階段の上り下りに障害や困難がある」が最も多かった。障害者が職場で受けている配慮は、業務に関する内容が多く、これらの配慮に対して回答者は概ね適切であると考えていた。障害者と働く上での課題については、半数以上の回答者が課題がないと認識していた。また、半数以上の回答者が障害者に対してサポートを提供した経験があり、その理由についてはサポートの内容による違いは見られなかった。これらの結果については、状態像による違いがみられた。

第2節 今後の課題

本調査研究で実施したアンケート調査結果から障害者の同僚等の意識や行動について一定程度明らかにすることができたと考えられる。しかし、回答者は50代が多く年代に偏りがみられた。また、web モニター調査の特性から、回答者がパソコンやスマートフォンから調査にアクセスできる人や、調査の応答性が良い人に偏っている可能性も考えられる。したがって、本調査から得られた結果を一般化することには留意が必要である。

さらに、同僚等への支援につなげるためには、以下の2点について検討がさらに必要となると考

えられる。1点目は、特定の状態像に注目した調査である。アンケート調査から、「不安になったり神経質になっている様子がみられる」状態像は、雇用管理が難しいことが示唆された。そのため、この状態像に注目し、課題が生じている状況や課題に対する対応について、より詳細に調査を行う必要があると考えられる。

2点目は、同僚等の障害者に対するサポートの提供につながるような職場への支援に関する検討である。先行研究で障害者が同僚等からサポートを受けることで、障害者の雇用継続につながる可能性が示唆されていることを受け、アンケート調査では障害者へのサポートの提供状況について尋ねる項目を設定した。その結果、半数強の回答者にサポートの提供経験があり、サポートの提供の動機については、サポートの内容によらず、「必要だと思ったから」という本人の意識も関係していることが示された。同僚等による障害者へのサポートを増やしていくためには、同僚等がサポートを提供しやすい条件、あるいはサポートを提供しようとする意志を持てるような条件を整備することが、支援者・企業担当者に求められることが指摘されている（若林ら，2017）。そのため、これらがどのような条件であるかについて明らかにすることが必要であると考えられる。

引用文献

若林功・石原まほろ・行實志都子（2017）．精神障害者・発達障害者への復職支援の実際：障害特性及び職場同僚・上司の理解に焦点を当てて，職業リハビリテーション，30(2)，3-11.

卷末資料

巻末資料 1 : 調査票 (スクリーニング調査)

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



本調査は、厚生労働省所管の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者職業総合センター研究部門から委託を受けて、株式会社クロス・マーケティングが実施するものです。本調査は、障害のある方と同じ職場で働いている方の意識についてお聞きするものです。調査結果は障害者職業総合センターが発行する報告書として取りまとめ、公開を予定しています。調査へのご回答は任意であり、途中で中止することも可能です。ご回答は統計的に処理され、回答した個人が特定されることは一切ございません。ありのままをご記入ください。

次へ



SC0
あなたの年齢をお知らせください。

歳

次へ



巻末資料 1 : 調査票 (スクリーニング調査)

SC1
あなたの職業をお知らせください。(単一回答)

- 1 会社勤務(一般社員)
- 2 会社勤務(管理職)
- 3 会社経営(経営者・役員)
- 4 公務員・教職員・非営利団体職員
- 5 派遣社員・契約社員
- 6 自営業
- 7 パート・アルバイト
- 8 専業主婦・主夫
- 9 学生
- 10 無職
- 11 その他の職業

次へ



SC2
あなたは障害のある方と同じ職場で働いていますか。(単一回答)

- 1 はい
- 2 いいえ
- 3 わからない

次へ



巻末資料 1 : 調査票 (スクリーニング調査)

SC3

その障害のある方は障害を理由とした配慮(支援・サポート)を受けていますか。(単一回答)

- 1 はい
- 2 いいえ
- 3 わからない

次へ



SC4

あなたは障害者の採用に関わる立場にありますか。(単一回答)

- 1 はい
- 2 いいえ

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



あなたと同じ職場で働いている障害のある方について伺います。
複数該当者がいる場合には、1人を想定してお答えください。

次へ



Q1_1

障害のある方にはどのような障害や困難がありますか。複数当てはまる場合には、最も配慮が必要なものを選択してください。(単一回答)

- 1 見ることに障害や困難がある
- 2 聞くことに障害や困難がある
- 3 歩行や階段の上り下りに障害や困難がある
- 4 記憶に障害や困難がある
- 5 集中することに障害や困難がある
- 6 対人関係やコミュニケーションに障害や困難がある
- 7 行動をコントロールすることに障害や困難がある
- 8 作業手順を覚えたり、課題の処理に時間がかかっている様子がみられる
- 9 不安になったり神経質になっている様子がみられる
- 10 気分が落ちこんでいる様子がみられる
- 11 痛みを感じている様子がみられる
- 12 疲れ果てている様子がみられる
- 13 その他

次へ



巻末資料 2 : 調査票 (本調査)

Q1_2

あなたは、その方がなぜ「障害がある」とわかったのですか。(複数回答)

- 1 職場(人事や上司)から説明があった
- 2 正式な説明はないが噂で聞いた
- 3 その方から聞いた
- 4 その方が休職していた
- 5 普段の勤務の様子から判断した
- 6 その他

次へ



Q1_3

あなたは障害のある方とどのような関わりがありますか。(単一回答)

- 1 あなたの上司である
- 2 あなたの上司ではないが、仕事の指示やアドバイスを受けることがある
- 3 あなたの部下である
- 4 あなたの部下ではないが、仕事の指示やアドバイスをすることがある
- 5 同僚であり、仕事上の関りがある
- 6 仕事上の関りはない
- 7 その他

次へ



巻末資料 2 : 調査票 (本調査)

Q1_4

障害のある方と働いている期間はどのくらいですか。

年 か月

次へ

0 50 100(%)

Q2A

障害のある方は会社等の所属している組織からどのような配慮を受けていますか。
当てはまるものを下記よりお選びください。(複数回答)

- 1 職場内移動の負担を軽減するための配慮を受けている
(例:スロープやエレベーターの設置)
- 2 業務遂行を可能にするための配慮を受けている
(例:音声読み上げソフトの整備、補助者の配置)
- 3 業務遂行を容易にするための配慮を受けている
(例:作業手順の簡素化、作業マニュアルの利用)
- 4 作業の負担を軽減するための配慮を受けている
(例:業務量の調整、配置転換)
- 5 疲労やストレス等に対する配慮を受けている
(例:休憩室)
- 6 通院・体調等への配慮を受けている
(例:出退勤時刻、休暇)
- 7 集中しやすい環境にするための配慮を受けている
(例:ヘッドフォンの配備、パーティションの設置)
- 8 通勤に関する配慮を受けている
(例:通勤のための駐車場を特別に借りる)
- 9 相談に関する配慮を受けている
(例:産業医や支援機関との定期的な面談)
- 10 その他

次へ

0 50 100(%)

巻末資料 2 : 調査票 (本調査)

Q2B

Q2Aで選んだ配慮について、あなたはどのように感じていますか。(それぞれひとつずつ)

		適切な配慮が提供されている	配慮が不足している	配慮が過剰である	その他
		1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
1	職場内移動の負担を軽減するための配慮を受けている (例スロープやエレベーターの設置)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/> <input type="text"/>
2	業務遂行を可能にするための配慮を受けている (例音声読み上げソフトの整備、補助者の配置)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/> <input type="text"/>
3	業務遂行を容易にするための配慮を受けている (例作業手順の簡素化、作業マニュアルの利用)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/> <input type="text"/>
4	作業の負担を軽減するための配慮を受けている (例業務量の調整、配置転換)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/> <input type="text"/>
5	疲労やストレス等に対する配慮を受けている (例休憩室)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/> <input type="text"/>
6	通院・体調等への配慮を受けている (例出退勤時刻、休暇)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/> <input type="text"/>
7	集中しやすい環境にするための配慮を受けている (例ヘッドフォンの配備、パーティションの設置)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/> <input type="text"/>
8	通勤に関する配慮を受けている (例通勤のための駐車場を特別に借りる)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/> <input type="text"/>
9	相談に関する配慮を受けている (例産業医や支援機関との定期的な面談)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/> <input type="text"/>
10	その他(〇〇〇(Q2A_SNT10_1回答再掲))	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/> <input type="text"/>
		適切な配慮が提供されている	配慮が不足している	配慮が過剰である	その他
		1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>

次へ



Q3_1
障害のある方と働くにあたって、会社等から何らかの説明がありましたか。(単一回答)

- 1 あった
- 2 なかった

次へ



Q3_2
障害のある方と働くにあたって、説明を行ったのはどなたですか。(複数回答)

- 1 人事担当者
- 2 あなたの上司
- 3 その他

次へ



Q3.3

説明の内容はどのようなものでしたか。(複数回答)

- 1 障害のある方の障害特性に関する説明
- 2 障害のある方と働く上での具体的な配慮事項に関する説明
- 3 その他

次へ



Q3.4

障害のある方と働く職場には、以下のような特別な配慮はありますか。(複数回答)

- 1 通常より業務の達成水準が低く設定されている
- 2 通常より業務の期日が長く設定されている
- 3 通常より人数が多く配置されている
- 4 障害のある方をサポートする人材が配置されている
- 5 その他
- 6 特になし
- 7 わからない

次へ



Q4_1

障害のある方と働く上で、課題に感じることはありますか。(複数回答)

- 1 日常的な接し方がわからない
- 2 困っている様子はみられるが、自分が何をすればよいかわからない
- 3 障害のある方のフォローのために自分の業務量が増える
- 4 会社から受けた説明と、実際の障害のある方の状況が違う
- 5 その他
- 6 特になし

次へ



Q4_2

課題を解決するために何か行ったことはありますか。(複数回答)

- 1 会社に相談した
- 2 支援機関の支援を受けた
- 3 対応方法に関する勉強会に参加した
- 4 障害のある方と課題について共有し、話し合いを行った
- 5 その他
- 6 特に何もしていない

次へ



Q4.3

課題を解決するために会社に求めることはありますか。(複数回答)

- 1 職場の配置前に配慮事項についての説明をしてほしい
- 2 障害特性等について、専門家による研修をほしい
- 3 専門の職員を配置してほしい
- 4 その他
- 5 特になし

次へ



Q5A

あなたは障害のある方に対して何かサポートしたことがありますか。
サポートをしたことがある方はサポートの提供内容を下記よりお選びください。(複数回答)

- 1 障害のある方の話し相手になっている
- 2 障害のある方の相談にのっている
- 3 障害のある方に声をかけている
- 4 障害のある方を認めており、それを伝えている
- 5 障害のある方の仕事に関してアドバイスをしている
- 6 障害のある方の仕事を手伝っている
- 7 その他
- 8 特に何もしていない

次へ



巻末資料 2 : 調査票 (本調査)

Q5B

Q5Aで選択したサポートを提供しようと思った理由について教えてください。
(それぞれいくつでも)

		回答方向											その他	
		直接頼まれたから	今までにサポートしたことがあったから	サポートをすることに對する負担が少なかったから	サポートが必要だと思ったから	他者の目が気になったから	サポートしないと自分の負担が余計に増えそうだったから	誰一人としてサポートしようとしなかったから	障害のある方の近くにいたので	自分の評価が上がりそうだから	サポートする義務が自分にあると思ったから	今までにサポートを受けたことがあったから		
1	障害のある方の話し相手になっている	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
2	障害のある方の相談にのっている	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
3	障害のある方に声をかけている	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
4	障害のある方を認めており、それを伝えている	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
5	障害のある方の仕事に関してアドバイスをしている	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
6	障害のある方の仕事を手伝っている	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
7	その他(〇〇〇(Q5A_SNT7_1回答再掲))	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

次へ

Q6_2

あなたは障害者雇用に関わる資格を保有していますか。(複数回答)

- 1 障害者職業生活相談員
- 2 ジョブコーチ
- 3 精神・発達障害者しごとサポーター
- 4 その他
- 5 保有していない

次へ



Q6_3

現在の職場の在職期間をお知らせください。

年 か月

次へ



Q6_4

現在の職場以外での障害のある方と関わった経験はありますか。(複数回答)

- 1 友人にいたことがある
- 2 家族にいたことがある
- 3 現在の職場以外で一緒に働いた経験がある
- 4 ボランティア参加経験がある
- 5 障害者の支援経験がある
- 6 障害に関する行事や催しに参加した
(福祉バザー、障害のある人とともに行うスポーツ等)
- 7 その他
- 8 特になし

送信



巻末資料3 :単純集計表(スクリーニング調査)

SC0_1 あなたの年齢をお知らせください。/歳 (NU)

	回答数	%
全体	12642	100.0
平均値		49.66
最小値		18.00
最大値		69.00

SC1 あなたの職業をお知らせください。(SA)

	回答数	%
全体	12642	100.0
1 会社勤務(一般社員)	4960	39.2
2 会社勤務(管理職)	1505	11.9
3 会社経営(経営者・役員)	386	3.1
4 公務員・教職員・非営利団体職員	1018	8.1
5 派遣社員・契約社員	1054	8.3
6 自営業	1178	9.3
7 パート・アルバイト	2184	17.3
8 専業主婦・主夫	0	0.0
9 学生	0	0.0
10 無職	0	0.0
11 その他の職業	357	2.8

注:スクリーニング調査は、上記の8~10に該当しない登録モニターに対して募集を行った

SC2 あなたは障害のある方と同じ職場で働いていますか。(SA)

	回答数	%
全体	12642	100.0
1 はい	2489	19.7
2 いいえ	9250	73.2
3 わからない	903	7.1

SC3 その障害のある方は障害を理由とした配慮(支援・サポート)を受けていますか。(SA)

	回答数	%
全体	2489	100.0
1 はい	1527	61.3
2 いいえ	401	16.1
3 わからない	561	22.5

SC4 あなたは障害者の採用に関わる立場にありますか。(SA)

	回答数	%
全体	1527	100.0
1 はい	410	26.9
2 いいえ	1117	73.1

巻末資料4:単純集計表(本調査)

GROUP グループ (S A)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	本調査対象者	1000	100.0

SC0_1 あなたの年齢をお知らせください。 /歳 (NU)

		回答数	%
全体		1000	100.0
平均値			50.16
最小値			19.00
最大値			69.00

		回答数	%
全体		1000	100.0
	10代	1	0.1
	20代	41	41.0
	30代	125	12.5
	40代	230	23.0
	50代	416	41.6
	60代	187	18.7

SC1 あなたの職業をお知らせください。(S A)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	会社勤務 (一般社員)	405	40.5
2	会社勤務 (管理職)	161	16.1
3	会社経営 (経営者・役員)	17	1.7
4	公務員・教職員・非営利団体職員	160	16.0
5	派遣社員・契約社員	80	8.0
6	自営業	17	1.7
7	パート・アルバイト	145	14.5
8	専業主婦・主夫	0	0.0
9	学生	0	0.0
10	無職	0	0.0
11	その他の職業	15	1.5

巻末資料4:単純集計表(本調査)

Q1_1 障害のある方にはどのような障害や困難がありますか。複数当てはまる場合には、最も配慮が必要なものを選択してください。(S A)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	見ることに障害や困難がある	46	4.6
2	聞くことに障害や困難がある	117	11.7
3	歩行や階段の上り下りに障害や困難がある	356	35.6
4	記憶に障害や困難がある	18	1.8
5	集中することに障害や困難がある	48	4.8
6	対人関係やコミュニケーションに障害や困難がある	177	17.7
7	行動をコントロールすることに障害や困難がある	31	3.1
8	作業手順を覚えたり、課題の処理に時間がかかっている様子がみられる	76	7.6
9	不安になったり神経質になっている様子がみられる	48	4.8
10	気分が落ちこんでいる様子がみられる	17	1.7
11	痛みを感じている様子がみられる	11	1.1
12	疲れ果てている様子がみられる	24	2.4
13	その他	31	3.1

Q1_2 あなたは、その方がなぜ「障害がある」とわかったのですか。(MA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	職場(人事や上司)から説明があった	505	50.5
2	正式な説明はないが噂で聞いた	111	11.1
3	その方から聞いた	166	16.6
4	その方が休職していた	18	1.8
5	普段の勤務の様子から判断した	353	35.3
6	その他	49	4.9

Q1_3 あなたは障害のある方とどのような関わりがありますか。(S A)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	あなたの上司である	16	1.6
2	あなたの上司ではないが、仕事の指示やアドバイスを受けることがある	22	2.2
3	あなたの部下である	72	7.2
4	あなたの部下ではないが、仕事の指示やアドバイスをすることがある	119	11.9
5	同僚であり、仕事上の関わりがある	425	42.5
6	仕事上の関わりはない	330	33.0
7	その他	16	1.6

巻末資料4:単純集計表(本調査)

Q1_4 障害のある方と働いている期間はどのくらいですか。

	回答数	か月
全体	1000	
平均値		63.4
最小値		1
最大値		486

	回答数	%
全体	1000	100.0
～49か月	561	56.1
～99か月	239	23.9
～149か月	112	11.2
～199か月	32	3.2
～249か月	32	3.2
～299か月	5	0.5
～349か月	6	0.6
～399か月	12	1.2
～449か月	0	0
～449か月	1	0.1

Q2A 障害のある方は会社等の所属している組織からどのような配慮を受けていますか。当てはまるものを下記よりお選びください。(MA)

	回答数	%
全体	1000	100.0
1 職場内移動の負担を軽減するための配慮を受けている (例：スロープやエレベーターの設置)	286	28.6
2 業務遂行を可能にするための配慮を受けている (例：音声読み上げソフトの整備、補助者の配置)	149	14.9
3 業務遂行を容易にするための配慮を受けている (例：作業手順の簡素化、作業マニュアルの利用)	240	24.0
4 作業の負担を軽減するための配慮を受けている (例：業務量の調整、配置転換)	465	46.5
5 疲労やストレス等に対する配慮を受けている (例：休憩室)	153	15.3
6 通院・体調等への配慮を受けている (例：出退勤時刻、休暇)	235	23.5
7 集中しやすい環境にするための配慮を受けている (例：ヘッドフォンの配備、パーティションの設置)	58	5.8
8 通勤に関する配慮を受けている (例：通勤のための駐車場を特別に借りる)	146	14.6
9 相談に関する配慮を受けている (例：産業医や支援機関との定期的な面談)	159	15.9
10 その他	19	1.9

Q2B_1 Q2Aで選んだ配慮について、あなたはどのように感じていますか。／職場内移動の負担を軽減するための配慮を受けている (例：スロープやエレベーターの設置) (SA)

	回答数	%
全体	286	100.0
1 適切な配慮が提供されている	249	87.1
2 配慮が不足している	31	10.8
3 配慮が過剰である	6	2.1
4 その他	0	0.0

巻末資料4:単純集計表(本調査)

Q2B_2 Q 2 Aで選んだ配慮について、あなたはどのように感じていますか。／業務遂行を可能にするための配慮を受けている（例：音声読み上げソフトの整備、補助者の配置）（S A）

		回答数	%
全体		149	100.0
1	適切な配慮が提供されている	126	84.6
2	配慮が不足している	17	11.4
3	配慮が過剰である	6	4.0
4	その他	0	0.0

Q2B_3 Q 2 Aで選んだ配慮について、あなたはどのように感じていますか。／業務遂行を容易にするための配慮を受けている（例：作業手順の簡素化、作業マニュアルの利用）（S A）

		回答数	%
全体		240	100.0
1	適切な配慮が提供されている	216	90.0
2	配慮が不足している	21	8.8
3	配慮が過剰である	3	1.3
4	その他	0	0.0

Q2B_4 Q 2 Aで選んだ配慮について、あなたはどのように感じていますか。／作業の負担を軽減するための配慮を受けている（例：業務量の調整、配置転換）（S A）

		回答数	%
全体		465	100.0
1	適切な配慮が提供されている	426	91.6
2	配慮が不足している	24	5.2
3	配慮が過剰である	15	3.2
4	その他	0	0.0

Q2B_5 Q 2 Aで選んだ配慮について、あなたはどのように感じていますか。／疲労やストレス等に対する配慮を受けている（例：休憩室）（S A）

		回答数	%
全体		153	100.0
1	適切な配慮が提供されている	125	81.7
2	配慮が不足している	16	10.5
3	配慮が過剰である	12	7.8
4	その他	0	0.0

Q2B_6 Q 2 Aで選んだ配慮について、あなたはどのように感じていますか。／通院・体調等への配慮を受けている（例：出退勤時刻、休暇）（S A）

		回答数	%
全体		235	100.0
1	適切な配慮が提供されている	215	91.5
2	配慮が不足している	11	4.7
3	配慮が過剰である	8	3.4
4	その他	1	0.4

巻末資料4:単純集計表(本調査)

Q2B_7 Q 2 Aで選んだ配慮について、あなたはどのように感じていますか。／集中しやすい環境にするための配慮を受けている（例：ヘッドフォンの配備、パーティションの設置）（S A）

		回答数	%
全体		58	100.0
1	適切な配慮が提供されている	49	84.5
2	配慮が不足している	7	12.1
3	配慮が過剰である	2	3.4
4	その他	0	0.0

Q2B_8 Q 2 Aで選んだ配慮について、あなたはどのように感じていますか。／通勤に関する配慮を受けている（例：通勤のための駐車場を特別に借りる）（S A）

		回答数	%
全体		146	100.0
1	適切な配慮が提供されている	136	93.2
2	配慮が不足している	6	4.1
3	配慮が過剰である	4	2.7
4	その他	0	0.0

Q2B_9 Q 2 Aで選んだ配慮について、あなたはどのように感じていますか。／相談に関する配慮を受けている（例：産業医や支援機関との定期的な面談）（S A）

		回答数	%
全体		159	100.0
1	適切な配慮が提供されている	130	81.8
2	配慮が不足している	19	11.9
3	配慮が過剰である	10	6.3
4	その他	0	0.0

Q2B_10 Q 2 Aで選んだ配慮について、あなたはどのように感じていますか。／その他（〇〇〇（q 2 a _ s n t 1 0 _ 1 回答再掲））（S A）

		回答数	%
全体		19	100.0
1	適切な配慮が提供されている	14	73.7
2	配慮が不足している	4	21.1
3	配慮が過剰である	1	5.3
4	その他	0	0.0

Q3_1 障害のある方と働くにあたって、会社等から何らかの説明がありましたか。（S A）

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	あった	612	61.2
2	なかった	388	38.8

Q3_2 障害のある方と働くにあたって、説明を行ったのはどなたですか。（M A）

		回答数	%
全体		612	100.0
1	人事担当者	208	34.0
2	あなたの上司	426	69.6
3	その他	26	4.2

巻末資料4:単純集計表(本調査)

Q3_3 説明の内容はどのようなものでしたか。(MA)

		回答数	%
全体		612	100.0
1	障害のある方の障害特性に関する説明	402	65.7
2	障害のある方と働く上で具体的な配慮事項に関する説明	382	62.4
3	その他	12	2.0

Q3_4 障害のある方と働く職場には、以下のような特別な配慮はありますか。(MA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	通常より業務の達成水準が低く設定されている	322	32.2
2	通常より業務の期日が長く設定されている	95	9.5
3	通常より人数が多く配置されている	77	7.7
4	障害のある方をサポートする人材が配置されている	204	20.4
5	その他	22	2.2
6	特になし	287	28.7
7	わからない	147	14.7

Q4_1 障害のある方と働く上で、課題に感じることはありますか。(MA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	日常的な接し方がわからない	105	10.5
2	困っている様子はみられるが、自分が何をすればよいかわからない	148	14.8
3	障害のある方のフォローのために自分の業務量が増える	115	11.5
4	会社から受けた説明と、実際の障害のある方の状況が違う	36	3.6
5	その他	14	1.4
6	特になし	649	64.9

Q4_2 課題を解決するために何か行ったことはありますか。(MA)

		回答数	%
全体		351	100.0
1	会社に相談した	48	13.7
2	支援機関の支援を受けた	22	6.3
3	対応方法に関する勉強会に参加した	27	7.7
4	障害のある方と課題について共有し、話し合いを行った	73	20.8
5	その他	7	2.0
6	特に何もしていない	195	55.6

Q4_3 課題を解決するために会社に求めることはありますか。(MA)

		回答数	%
全体		351	100.0
1	職場の配置前に配慮事項についての説明をしてほしい	130	37.0
2	障害特性等について、専門家による研修をしてほしい	88	25.1
3	専門の職員を配置してほしい	73	20.8
4	その他	9	2.6
5	特になし	109	31.1

巻末資料4:単純集計表(本調査)

Q5A あなたは障害のある方に対して何かサポートしたことがありますか。サポートをしたことがある方はサポートの提供内容を下記よりお選びください。(MA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	障害のある方の話し相手になっている	181	18.1
2	障害のある方の相談にのっている	126	12.6
3	障害のある方に声をかけている	312	31.2
4	障害のある方を認めており、それを伝えている	148	14.8
5	障害のある方の仕事に関してアドバイスをしている	163	16.3
6	障害のある方の仕事を手伝っている	147	14.7
7	その他	12	1.2
8	特に何もしていない	437	43.7

Q5B_1 Q5Aで選択したサポートを提供しようと思った理由について教えてください。／障害のある方の話し相手になっている(MA)

		回答数	%
全体		181	100.0
1	直接頼まれたから	26	14.4
2	今までにサポートしたことがあったから	46	25.4
3	サポートをすることに対する負担が少なかったから	35	19.3
4	サポートが必要だと思ったから	70	38.7
5	他者の目が気になったから	2	1.1
6	サポートしないと自分の負担が余計に増えそうだったから	6	3.3
7	誰一人としてサポートしようとしなかったから	8	4.4
8	障害のある方の近くにいたので	41	22.7
9	自分の評価が上がりそうだから	2	1.1
10	サポートする義務が自分にあると思ったから	21	11.6
11	今までにサポートを受けたことがあったから	6	3.3
12	その他	7	3.9

Q5B_2 Q5Aで選択したサポートを提供しようと思った理由について教えてください。／障害のある方の相談にのっている(MA)

		回答数	%
全体		126	100.0
1	直接頼まれたから	26	20.6
2	今までにサポートしたことがあったから	30	23.8
3	サポートをすることに対する負担が少なかったから	21	16.7
4	サポートが必要だと思ったから	53	42.1
5	他者の目が気になったから	4	3.2
6	サポートしないと自分の負担が余計に増えそうだったから	5	4.0
7	誰一人としてサポートしようとしなかったから	4	3.2
8	障害のある方の近くにいたので	16	12.7
9	自分の評価が上がりそうだから	2	1.6
10	サポートする義務が自分にあると思ったから	17	13.5
11	今までにサポートを受けたことがあったから	4	3.2
12	その他	5	4.0

巻末資料4:単純集計表(本調査)

Q5B_3 Q5Aで選択したサポートを提供しようと思った理由について教えてください。／障害のある方に声をかけている (MA)

全体		回答数	%
1	直接頼まれたから	18	5.8
2	今までにサポートしたことがあったから	68	21.8
3	サポートをすることに負担が少なかったから	63	20.2
4	サポートが必要だと思ったから	155	49.7
5	他者の目が気になったから	7	2.2
6	サポートしないと自分の負担が余計に増えそうだったから	9	2.9
7	誰一人としてサポートしようとしなかったから	8	2.6
8	障害のある方の近くにいたので	83	26.6
9	自分の評価が上がりそうだから	1	0.3
10	サポートする義務が自分にあると思ったから	36	11.5
11	今までにサポートを受けたことがあったから	11	3.5
12	その他	10	3.2

Q5B_4 Q5Aで選択したサポートを提供しようと思った理由について教えてください。／障害のある方を認めており、それを伝えている (MA)

全体		回答数	%
1	直接頼まれたから	15	10.1
2	今までにサポートしたことがあったから	39	26.4
3	サポートをすることに負担が少なかったから	24	16.2
4	サポートが必要だと思ったから	69	46.6
5	他者の目が気になったから	7	4.7
6	サポートしないと自分の負担が余計に増えそうだったから	5	3.4
7	誰一人としてサポートしようとしなかったから	6	4.1
8	障害のある方の近くにいたので	25	16.9
9	自分の評価が上がりそうだから	1	0.7
10	サポートする義務が自分にあると思ったから	19	12.8
11	今までにサポートを受けたことがあったから	7	4.7
12	その他	6	4.1

Q5B_5 Q5Aで選択したサポートを提供しようと思った理由について教えてください。／障害のある方の仕事に関してアドバイスをしている (MA)

全体		回答数	%
1	直接頼まれたから	28	17.2
2	今までにサポートしたことがあったから	32	19.6
3	サポートをすることに負担が少なかったから	24	14.7
4	サポートが必要だと思ったから	87	53.4
5	他者の目が気になったから	1	0.6
6	サポートしないと自分の負担が余計に増えそうだったから	9	5.5
7	誰一人としてサポートしようとしなかったから	2	1.2
8	障害のある方の近くにいたので	26	16.0
9	自分の評価が上がりそうだから	2	1.2
10	サポートする義務が自分にあると思ったから	22	13.5
11	今までにサポートを受けたことがあったから	3	1.8
12	その他	5	3.1

巻末資料4:単純集計表(本調査)

Q5B_6 Q5Aで選択したサポートを提供しようと思った理由について教えてください。／障害のある方の仕事を手伝っている (MA)

		回答数	%
全体		147	100.0
1	直接頼まれたから	23	15.6
2	今までにサポートしたことがあったから	35	23.8
3	サポートをすることに對する負担が少なかったから	21	14.3
4	サポートが必要だと思ったから	87	59.2
5	他者の目が気になったから	1	0.7
6	サポートしないと自分の負担が余計に増えそうだったから	13	8.8
7	誰一人としてサポートしようとしなかったから	6	4.1
8	障害のある方の近くにいたので	28	19.0
9	自分の評価が上がりそうだから	2	1.4
10	サポートする義務が自分にあると思ったから	20	13.6
11	今までにサポートを受けたことがあったから	5	3.4
12	その他	2	1.4

Q5B_7 Q5Aで選択したサポートを提供しようと思った理由について教えてください。／その他 (〇〇〇 (q5a_snt7_1回答再掲)) (MA)

		回答数	%
全体		12	100.0
1	直接頼まれたから	2	16.7
2	今までにサポートしたことがあったから	1	8.3
3	サポートをすることに對する負担が少なかったから	1	8.3
4	サポートが必要だと思ったから	4	33.3
5	他者の目が気になったから	0	0.0
6	サポートしないと自分の負担が余計に増えそうだったから	0	0.0
7	誰一人としてサポートしようとしなかったから	0	0.0
8	障害のある方の近くにいたので	4	33.3
9	自分の評価が上がりそうだから	0	0.0
10	サポートする義務が自分にあると思ったから	1	8.3
11	今までにサポートを受けたことがあったから	0	0.0
12	その他	3	25.0

Q6_2 あなたは障害者雇用に関わる資格を保有していますか。(MA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	障害者職業生活相談員	14	1.4
2	ジョブコーチ	15	1.5
3	精神・発達障害者しごとサポーター	14	1.4
4	その他	8	0.8
5	保有していない	956	95.6

巻末資料4:単純集計表(本調査)

Q6_3 現在の職場の在職期間をお知らせください。

	回答数	か月
全体	1000	
平均値		146.9
最小値		1
最大値		558

	回答数	%
全体	1000	100.0
～49か月	266	26.6
～99か月	224	22.4
～149か月	149	14.9
～199か月	89	8.9
～249か月	69	6.9
～299か月	34	3.4
～349か月	52	5.2
～399か月	42	4.2
～449か月	42	4.2
～499か月	28	2.8
～549か月	4	0.4
～599か月	1	0.1

Q6_4 現在の職場以外での障害のある方と関わった経験はありますか。(MA)

	回答数	%
全体	1000	100.0
1 友人にいる (いたことがある)	219	21.9
2 家族にいる (いたことがある)	111	11.1
3 現在の職場以外で一緒に働いた経験がある	210	21.0
4 ボランティア参加経験がある	89	8.9
5 障害者の支援経験がある	86	8.6
6 障害に関する行事や催しに参加した (福祉バザー、障害のある人とともに 行うスポーツ等)	101	10.1
7 その他	23	2.3
8 特になし	469	46.9

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。(著作権法第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル(文章のみ)を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 105

障害等により配慮が必要な従業員の上司・同僚の意識に関する研究

編集・発行 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
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2022年3月