

障害者の雇用の実態等に関する調査研究①

：障害のある労働者自身が考える合理的配慮の必要性と実施状況

○渋谷 友紀（障害者職業総合センター 上席研究員）
三浦 卓・井口 修一・大谷 真司（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

2013年に、厚生労働省が、障害のある労働者本人に対し雇用の実態等を聞く包括的かつ基礎的な調査を実施して以降、障害のある労働者本人に対する同様の調査は行われていない。そこで、本調査研究は、事業所に雇用されている障害者を対象に、その職場環境・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明らかにすることを目的として実施した。本発表では、その結果のすべてを紹介することはできないため、障害のある労働者が雇用されるに当たり、当人の働きやすさに関する環境要因の1つである合理的配慮に焦点を当てた分析結果の一部を示す。

2 本調査研究の方法

(1) 対象者

総務省統計局が整備する事業所母集団データベースを利用し、常用労働者5人以上を雇用する事業所のうち、日本標準産業分類に基づく産業大分類（「その他」を除く18カテゴリー）×従業員規模（6カテゴリー）×地域（2カテゴリー）による層化法により15,000事業所を抽出した。本調査研究では、抽出した事業所に雇用されている身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、難病のある者を調査対象とした。

(2) 調査方法

抽出した事業所の障害者の雇入れ・雇用管理の担当者に、「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）」、「調査票B（知的障害のある方向け調査）」の調査票を送付し、調査票AとBを雇用しているすべての障害者へ配布するよう求めた。その上で、調査票AとBの回答は、紙の調査票に自記式で回答した障害者本人による郵送、もしくは障害者職業総合センターのホームページ内に設けた「アンケート回答サイト」への入力にて受け付けた。

(3) 回答基準日及び調査期間

2021年10月1日現在を回答の基準日とし、2021年10月～11月にかけて実施した。

(4) 回答者数

調査票Aは5,698件、調査票Bは1,166件が有効回答であった。障害者の全体数が事前に把握できるわけではないため、回収率は示さない。なお、本発表では、同一の調査票（調査票A）を用い、比較が可能な身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病の5つの障害カテゴリーを分析対象とする。

(5) 分析内容と方法

合理的配慮について聞いた設問では、現在の職場でどの

表1 障害カテゴリーごとの合理的配慮項目の配慮必要数・配慮必要率

	視覚障害 n=148		聴覚言語機能 n=636		肢体不自由 n=1,655		内部障害 n=1,043		精神障害 n=849		発達障害 n=582		高次脳機能障害 n=100		難病 n=230	
	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)
移動のための配慮	50	33.8	129	20.3	593	35.8	121	11.6	121	14.3	71	12.2	27	27.0	84	36.5
作業を容易にする設備・機器の整備	96	64.9	285	44.8	625	37.8	145	13.9	229	27.0	193	33.2	40	40.0	79	34.3
短時間勤務など労働時間の配慮	62	41.9	222	34.9	558	33.7	409	39.2	535	63.0	292	50.2	50	50.0	115	50.0
調子の悪いときに休みやすくする配慮	91	61.5	395	62.1	1040	62.8	739	70.9	714	84.1	448	77.0	77	77.0	180	78.3
通院・服薬などの雇用管理上の配慮	67	45.3	237	37.3	758	45.8	625	59.9	584	68.8	337	57.9	69	69.0	145	63.0
能力が発揮できる仕事への配慮	89	60.1	420	66.0	881	53.2	490	47.0	626	73.7	457	78.5	70	70.0	137	59.6
業務内容の簡素化などの配慮	78	52.7	316	49.7	666	40.2	332	31.8	536	63.1	402	69.1	65	65.0	109	47.4
感覚過敏を緩和するための配慮	41	27.7	140	22.0	229	13.8	100	9.6	202	23.8	199	34.2	30	30.0	36	15.7
業務指示やスケジュールの明確化	70	47.3	388	61.0	667	40.3	329	31.5	602	70.9	478	82.1	73	73.0	100	43.5
作業手順の明確化	58	39.2	371	58.3	570	34.4	253	24.3	529	62.3	430	73.9	64	64.0	82	35.7
コミュニケーションのための配慮	70	47.3	476	74.8	522	31.5	224	21.5	514	60.5	383	65.8	60	60.0	85	37.0
業務遂行の支援や助言者の配置	67	45.3	413	64.9	592	35.8	254	24.4	546	64.3	435	74.7	67	67.0	100	43.5
教育訓練・研修の充実	46	31.1	271	42.6	473	28.6	229	22.0	423	49.8	274	47.1	47	47.0	71	30.9
上司などによる定期的な相談	84	56.8	426	67.0	828	50.0	467	44.8	654	77.0	462	79.4	72	72.0	136	59.1
職業生活などに関する相談員の配置	45	30.4	254	39.9	431	26.0	232	22.2	456	53.7	302	51.9	45	45.0	85	37.0
安全対策の充実	54	36.5	315	49.5	540	32.6	222	21.3	325	38.3	230	39.5	45	45.0	82	35.7
設備・施設の充実	58	39.2	308	48.4	811	49.0	359	34.4	490	57.7	349	60.0	55	55.0	123	53.5
能力に応じた評価、昇進・昇格	67	45.3	365	57.4	718	43.4	410	39.3	521	61.4	341	58.6	54	54.0	118	51.3

ような配慮があるかを明らかにするため、19の代表的な配慮項目について、「1. 十分な配慮を受けている」「2. 配慮を受けているが不十分」「3. 必要だが配慮をうけていない」「4. 配慮を受ける必要がない」「5. わからない」という5つの選択肢から1つを選ぶよう求めた。この設問について、本稿では、「その他」を除く18項目とした上で、次の2点を検討する。

まず、ある配慮項目全体の回答に1～3が占める数は、その配慮を必要とする者の数（配慮必要数）と考えられる。そこで、①どの配慮項目がどの障害カテゴリーで必要とされているかを検討するため、各項目の有効回答数に占める配慮必要数の割合（配慮必要率）を障害カテゴリー間で比較する。

その上で、1～3の選択肢が、当人が提供されていると感じた配慮の程度を示していると考えられることから、②当該配慮を必要とする労働者に配慮がどの程度実施されているかを、配慮必要数に占める1～3の回答比率について、障害カテゴリー間で比較・検討する。

3 結果

(1) 配慮必要率

各配慮項目の障害カテゴリーごとの配慮必要率を表1に示し、配慮必要率が5割を超えたものを太字とし、各障害カテゴリーで最も大きい比率を太枠で囲った。

すべての障害カテゴリーで6割を超えたのは、「調子の悪いときに休みやすくする配慮」であった。次いで、すべてではないが多くの障害カテゴリーで半数を超えた項目が、「能力が発揮できる仕事への配置」（4割弱～8割弱）、「上司などによる定期的な相談」（4割～8割弱）であった。

また、いくつかの配慮項目で一部の障害カテゴリーの配慮必要率が大きくなる項目が見られた。「作業を容易にする設備・機器の整備」は、他が最大で4割程度であるのに対し、視覚障害のある労働者では64.0%と大きな値であった。「コミュニケーションのための配慮」では、2～5割程度の配慮必要率を示す障害カテゴリーがあるなか、聴覚言語機能に障害のある労働者では74.8%に上った。この配慮項目では、精神障害、発達障害、高次脳機能障害でも6割程度の配慮必要率を示した。

(2) 配慮の程度

全体の配慮必要率が大きいとして(1)で取り上げた3配慮項目について、障害カテゴリー別の配慮の程度を確認する。配慮の程度は、配慮必要数に占める「1. 十分な配慮を受けている」（十分配慮）、「2. 配慮を受けているが不十分」（不十分配慮）、「3. 必要だが配慮を受けていない」（未配慮）の比率で検討する。その際、障害カテゴリーによって選択肢1～3の比率が変動するかどうかを確認するため、カイ2乗検定を行う。

ア 調子の悪いときに休みやすくする配慮

全体としては、すべての障害カテゴリーで「十分配慮」が7割を超えていた。一方、カイ2乗検定の結果は有意であった（ $\chi^2(14) = 27.146, p = .018 (p < .05), V = .061$ ）。どの障害カテゴリーの、選択肢1～3のどの比率が、他の障害カテゴリーと比べて大きく（小さく）なるかを確認するため、残差分析を行ったところ、視覚障害で「不十分配慮」が（19.8%）、聴覚言語機能で「十分配慮」が有意に大きく（83.0%）、「未配慮」が有意に小さかった（6.1%）。また、内部障害では、不十分配慮が小さかった（9.6%）。

イ 能力が発揮できる仕事への配置

「十分配慮」の比率がすべての障害カテゴリーで6割～7割弱のあいだに収まっていた。カイ2乗検定の結果は有意ではなく（ $\chi^2(14) = 23.150, p = .058 (p > .05), V = .060$ ）、障害カテゴリーによって配慮の比率が大きく変わることは確認されなかった。

ウ 上司などによる定期的な相談

全体では、「十分配慮」が5～6割程度であった。一方、カイ2乗検定の結果は有意であった（ $\chi^2(14) = 45.493, p < .001, V = .085$ ）。残差分析の結果、聴覚言語機能で「十分配慮」の比率が有意に小さく（52.6%）、「不十分配慮」の比率が有意に大きかった（28.4%）。反対に、発達障害では「十分配慮」の比率が有意に大きく（66.2%）、「未配慮」の比率が有意に小さかった（13.9%）。また、肢体不自由では「未配慮」（21.1%）、精神障害では「不十分配慮」（25.2%）の比率が有意に大きく、内部障害では「不十分配慮」の比率が有意に小さかった（15.8%）。

4 考察

配慮必要率が多い障害カテゴリーで大きかった「調子の悪いときに休みやすくする配慮」や「能力が発揮できる仕事への配置」、「上司などによる定期的な相談」などは、障害のある労働者一般に必要な性が高い配慮であると考えられる。また、視覚障害のある労働者は作業のための設備・機器を必要と考え、聴覚言語機能に障害のある労働者はコミュニケーションのための配慮が必要と考えるなど、障害カテゴリーによって必要な配慮の特徴が見出された。

配慮必要率の高かった項目について、配慮が提供されている程度を確認したところ、全体として「十分配慮」の比率が大きい項目、たとえば「調子の悪いときに休みやすくする配慮」のように、視覚障害で「不十分配慮」率が大きく、聴覚言語機能で「十分配慮」率が大きくなるなど、微妙な差が認められるものもあった。

今後は、これらの分析をさらに進め、障害カテゴリーごとにどのような配慮が必要か、どのような配慮が十分ではないかということを把握する必要がある。