

障害のある求職者の現状と 職場における合理的配慮について

青森障害者職業センター
事業主支援ワークショップ
令和3年10月29日（金）

独立行政法人
高年齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター研究部門
井口 修一



目次

障害のある求職者の実態等に関する調査研究 (2018年度～2019年度)の成果に基づいて



- ➡ 1. 障害のある求職者の現状
- ➡ 2. 障害のある求職者が必要としている合理的配慮
- ➡ 3. 障害者を雇用する事業所での合理的配慮の提供状況
- ➡ 4. 職場における合理的配慮（まとめ）

障害のある求職者の実態等に関する調査研究
(2018年度～2019年度)の成果に基づいて

1. 障害のある求職者の現状

2. 障害のある求職者が必要としている合理的配慮
3. 障害者を雇用する事業所での合理的配慮の提供状況
4. 職場における合理的配慮 (まとめ)

障害のある求職者実態調査の概要

第1回調査

ハローワークにおいて2018年6月に新規求職申込みを行った障害者の同月時点の状況について、ハローワーク担当者が所定の調査票ファイルに①**基本情報（27項目）**、②**前職の状況（22項目）**、③**希望する労働条件等（19項目）**を入力し、それを回収することにより実施した。

第2回調査

ハローワーク担当者が第1回調査求職者について2018年12月末までに把握した④**就職状況（25項目）**を所定の調査票ファイルに入力し、それを回収することにより実施した。

47都道府県のハローワーク417所から4,962人分の調査データ（個人情報を除く。）を収集した。



調査内容 [基本情報]

番号	質問項目	番号	質問項目
1	性別	5-1	最終学歴
2	生年月（年齢）	5-2	最終学歴の状況
3-1	障害の種類	6-1	就職経験
3-2-1	身体障害の詳細	6-2	通算勤続年数
3-2-2	肢体不自由の詳細	7	通院・服薬
3-3	精神障害の詳細	8	失業期間
3-4	発達障害の詳細	9	配偶者または扶養家族
3-5	その他の障害の詳細	10	障害年金の受給
3-6	障害を確認した時点	11	生活保護の受給
3-7	障害を確認した年齢	12-1	訓練等の利用
4-1	障害者手帳等の有無	12-2	利用した訓練等の内容
4-2	身体障害者手帳の等級	13-1	支援機関の利用
4-3	療育手帳等の等級	13-2	利用している支援機関
4-4	精神障害者保健福祉手帳の等級		

調査内容 [前職の状況]

番号	質問項目	番号	質問項目
14-1	雇用保険上の離職理由	14-12	賃金（賃金形態・賃金額）
14-2	具体的な離職理由	14-13	週の所定労働時間
14-3	離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮	14-14	1か月の残業時間
14-4	勤続期間	14-15	週の所定勤務日数
14-5	事業所の種類	14-16	通勤時間
14-6	求人の種類	14-17	通勤手段
14-7	雇用形態	14-18	昇進の有無
14-8	就労形態	14-19	異動の有無
14-9	雇用契約期間	14-20	障害の開示
14-10	職種	14-21	障害開示の理由
14-11	企業規模	14-22	障害非開示の理由

調査内容 [希望する労働条件等]

番号	質問項目	番号	質問項目
15-1	事業所の種類	15-11	通勤時間
15-2	求人の種類	15-12	通勤手段
15-3	雇用形態	15-13	昇進
15-4	就労形態	15-14	異動
15-5	雇用契約期間	15-15	障害の開示
15-6	職種	15-16	障害開示の理由
15-7	企業規模	15-17	障害非開示の理由
15-8	賃金（賃金形態・賃金額）	15-18	必要としている配慮
15-9	週の所定労働時間	15-19	就職にあたって重視する労働条件等
15-10	週の所定勤務日数		

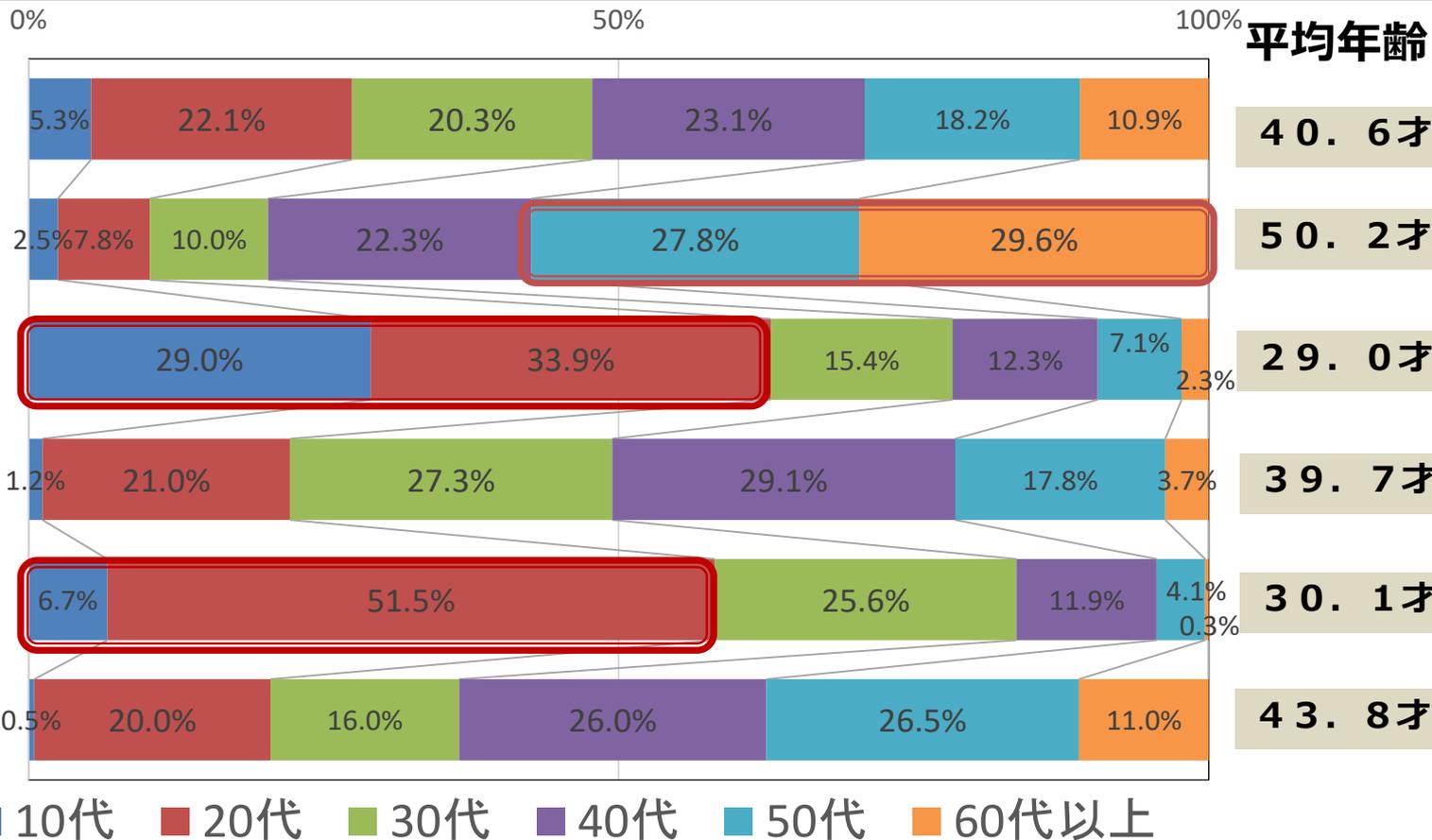
調査内容 [就職状況]

番号	質問項目	番号	質問項目
16-1	就職状況 (次項目以降は就職者のみ回答)	16-14	賃金 (賃金形態・賃金額)
16-2	求人情報を得るために利用した媒体	16-15	週の所定労働時間
16-3	採用経路	16-16	週の所定勤務日数
16-4	利用した支援機関・役に立った支援機関	16-17	通勤時間
16-5	チーム支援の有無・参加した支援機関	16-18	通勤手段
16-6	応募した事業所数	16-19	昇進
16-7	事業所の種類	16-20	異動
16-8	求人の種類	16-21	障害の開示
16-9	雇用形態	16-22	障害開示の理由
16-10	就労形態	16-23	障害非開示の理由
16-11	雇用契約期間	16-24	職場での配慮
16-12	職種	16-25	就職を決めた理由
16-13	企業規模		

調査における障害の区分・種類

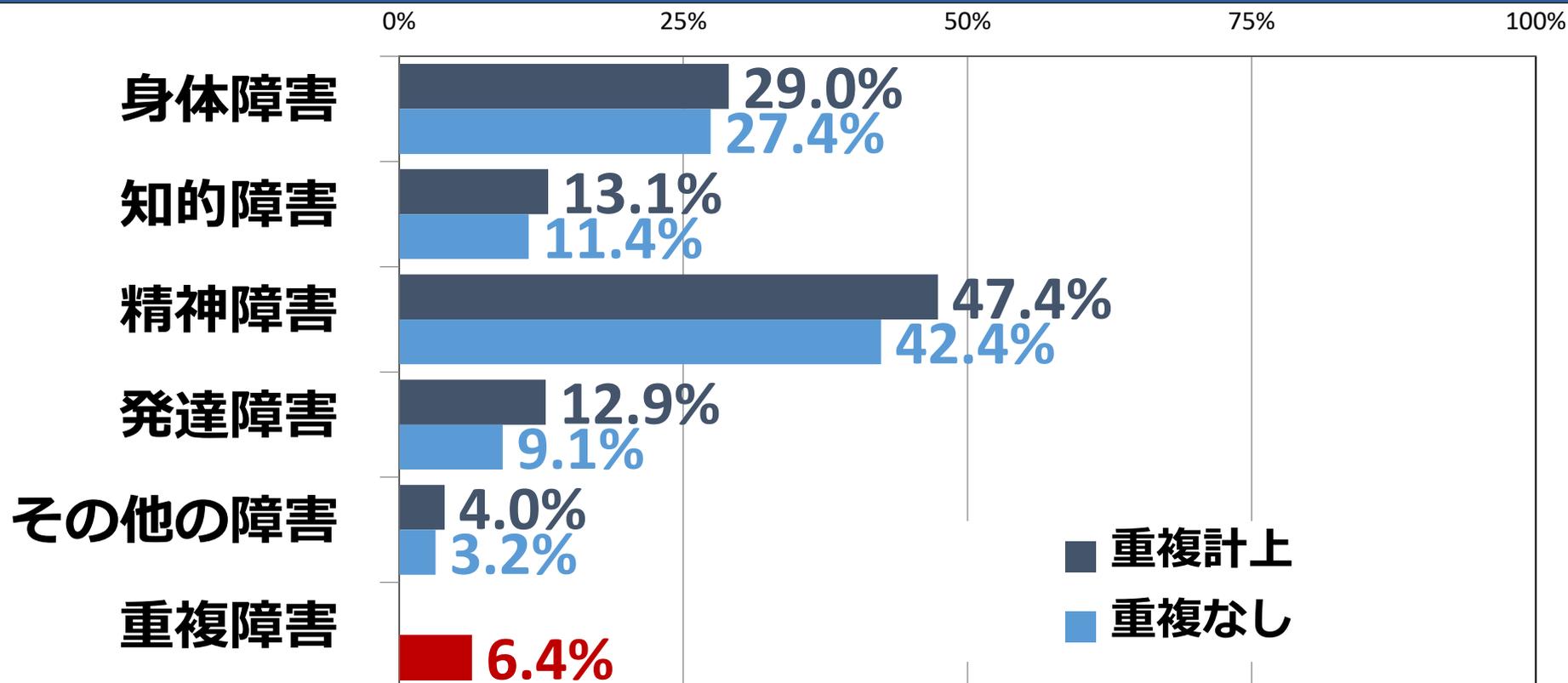
障害の区分・種類			手帳
身体障害	視覚障害	視覚障害	身体障害者手帳
	聴覚言語障害	聴覚、平衡機能、音声または言語機能	
	肢体不自由	上肢切断、上肢機能、下肢切断、下肢機能、体幹機能、脳病変上肢機能、脳病変移動機能	
	内部障害	心臓機能、腎臓機能、呼吸器機能、膀胱直腸機能、小腸機能、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能（HIV）、肝臓機能	
知的障害		知的障害	療育手帳
精神障害	気分障害	うつ病、そううつ病（双極性障害）	精神障害者保健福祉手帳
	統合失調症	統合失調症	
	てんかん	てんかん	
	高次脳機能障害	疾病や外傷による認知機能	
発達障害	ASD(自閉スペクトラム症)	自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害	精神障害者保健福祉手帳
	ADHD(注意欠如多動症)	注意欠如・多動性障害、注意欠陥・多動性障害、多動性障害	
	LD(限局性学習症)	学習障害、読字障害、書字障害、計算障害	
その他の障害		上記以外の障害：難病（原因が不明で治療方法が確立していない、希少な難治性の疾患）、依存症など	手帳なし

年齢状況



- 身体障害は50代以上が6割近くを占め高年齢層が多い
- 知的障害と発達障害は20代以下が6割程度を占め若年層が多い

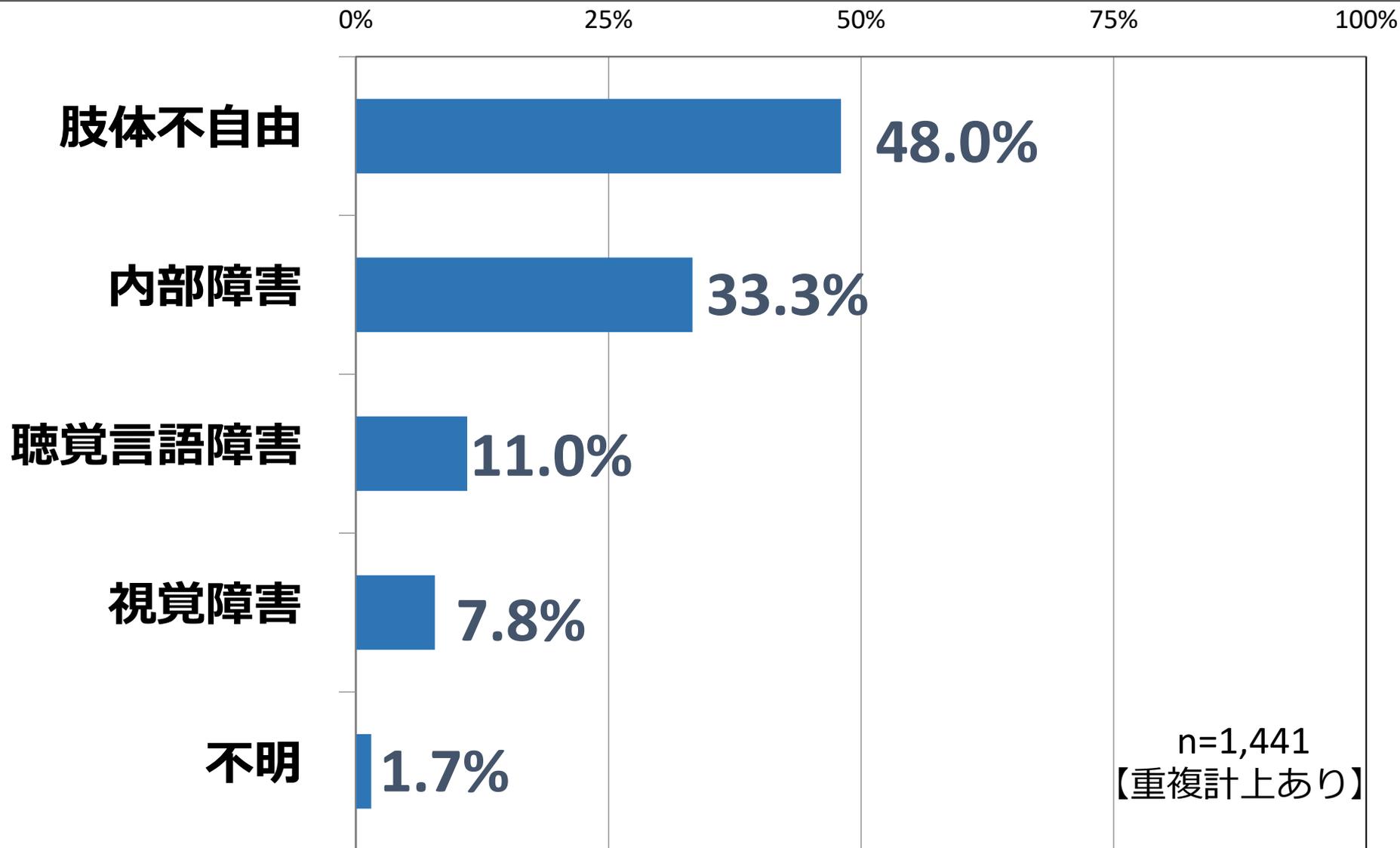
障害状況



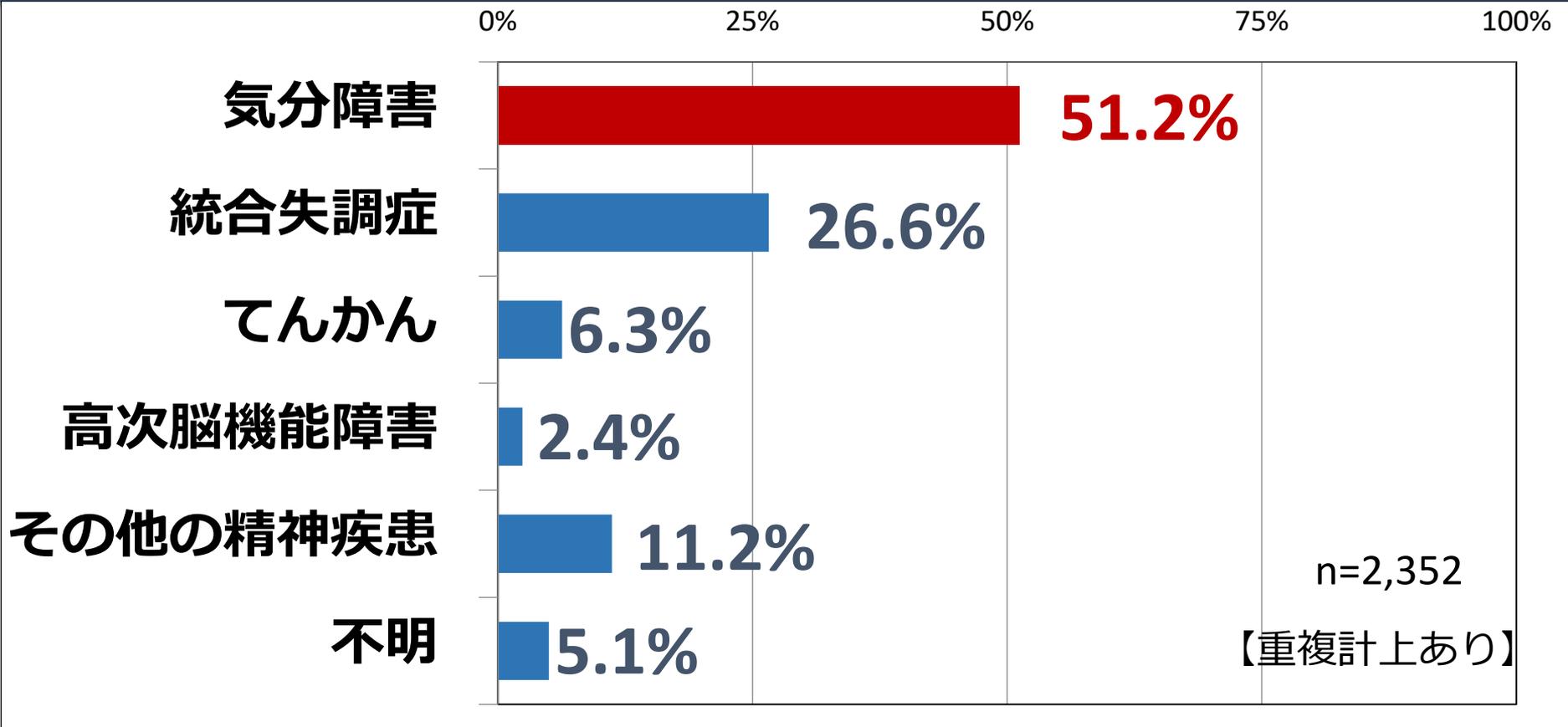
✚ 発達障害ありは全体の12.9%

✚ **重複障害**（表中の5つの障害のうち2つ以上重複）
は全体の**6.4%**

身体障害種類別状況



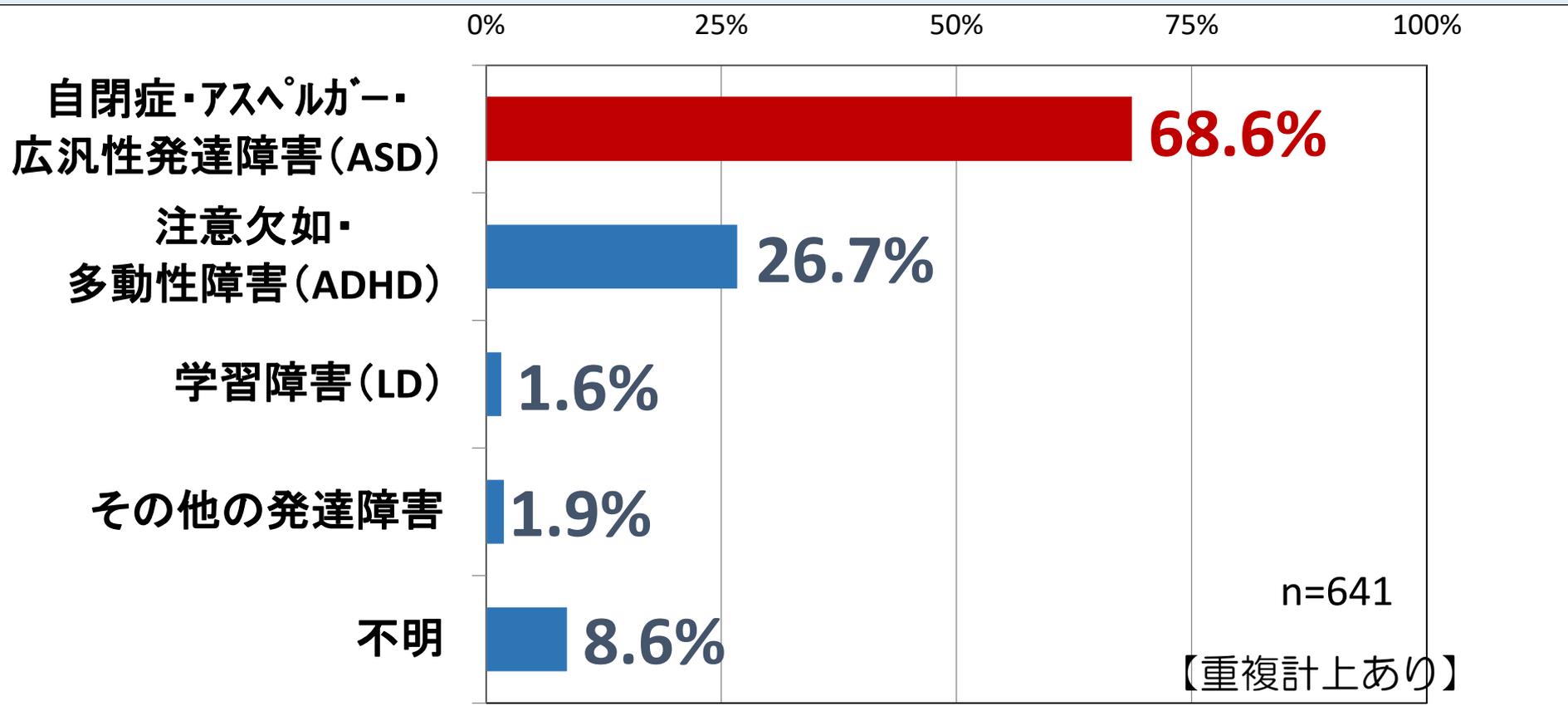
精神障害種類別状況



2012年報告※（気分障害34.1%）と比較して、**気分障害のある者が過半数（51.2%）を占め明らかに増加**している。

※障害者職業総合センター：「精神障害を有する求職者の実態に関する調査研究」（2012）

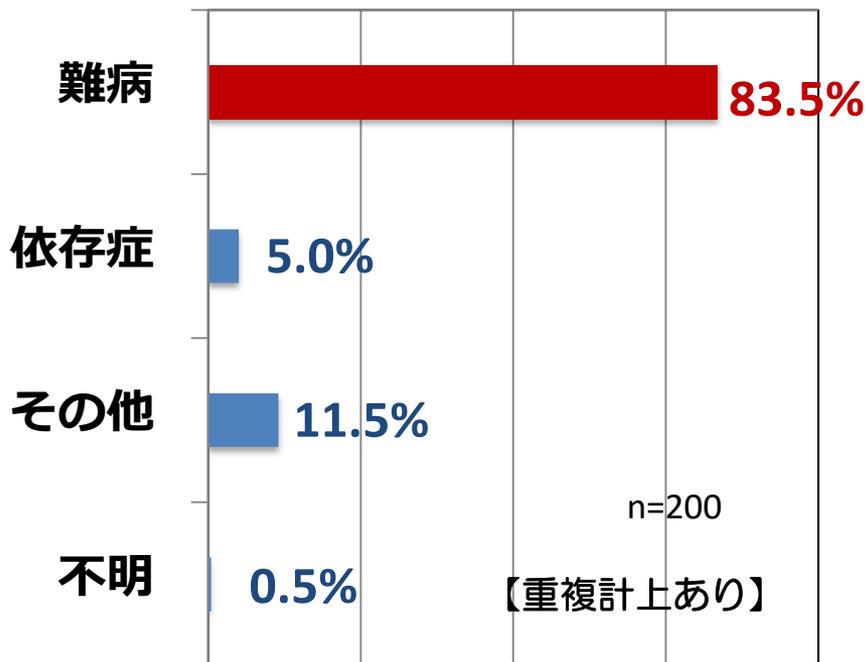
発達障害種類別状況



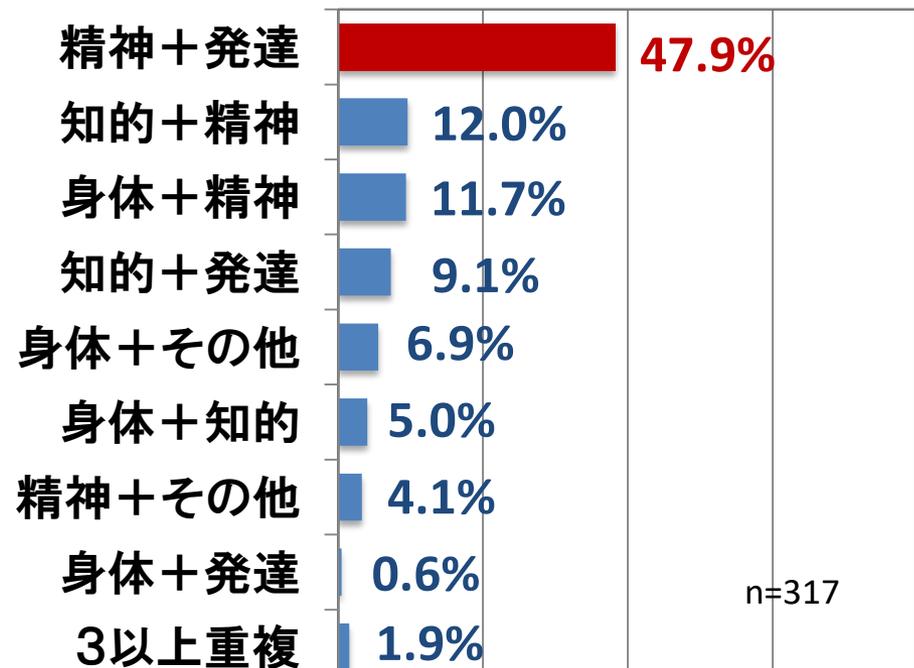
✚ **ASD**（自閉症・アスペルガー症候群・広汎性発達障害）の診断を受けた者が圧倒的に多く、**全体の7割近くを占める。**

その他の障害・重複障害の状況

その他の障害の状況



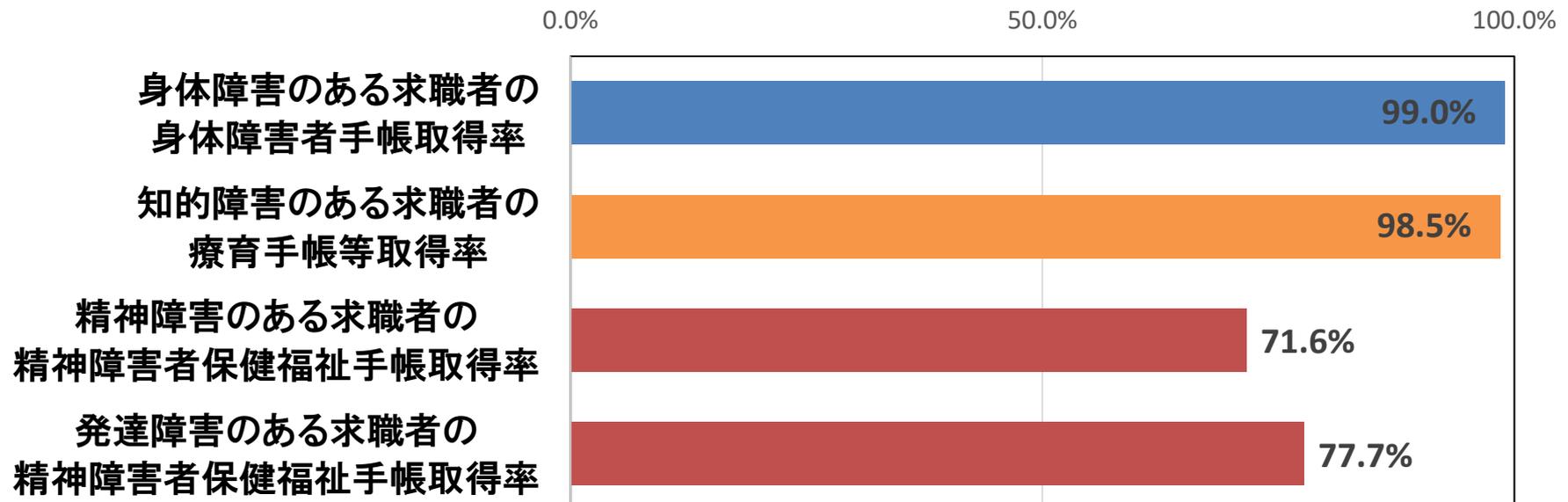
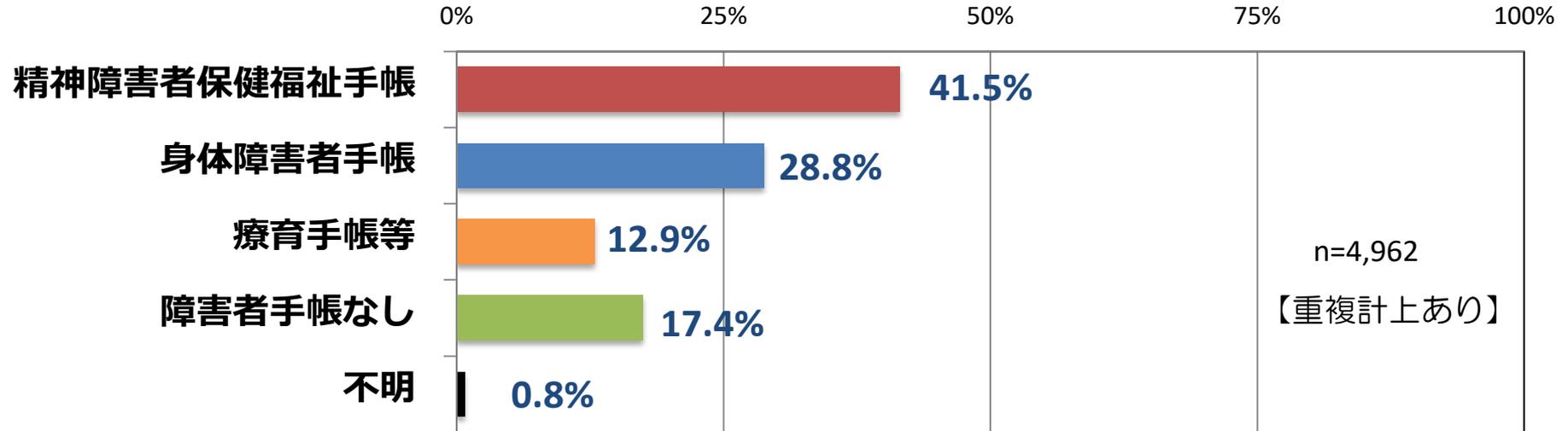
重複障害の状況



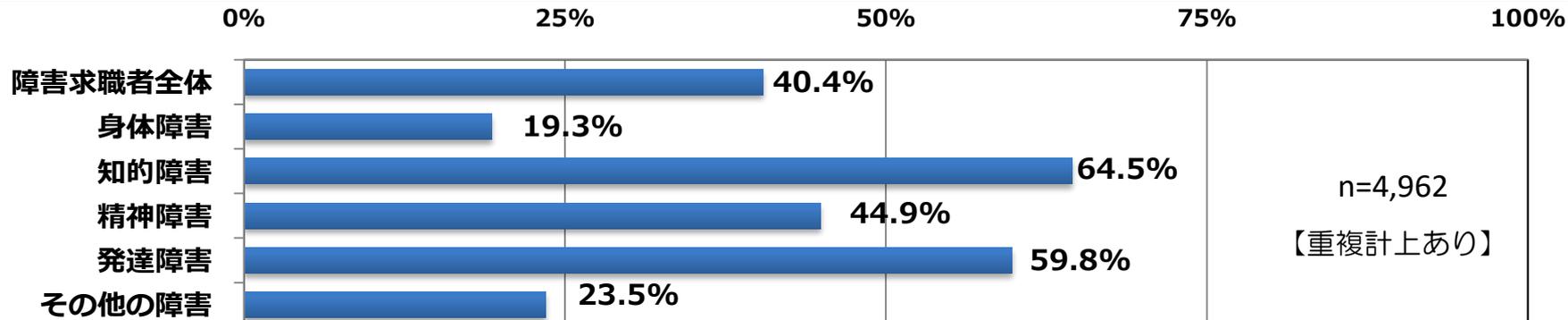
✚ その他の障害では**難病が全体の8割以上**を占める。

✚ 重複障害では**精神障害と発達障害の重複が約半数**を占める。**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。**

障害者手帳の状況



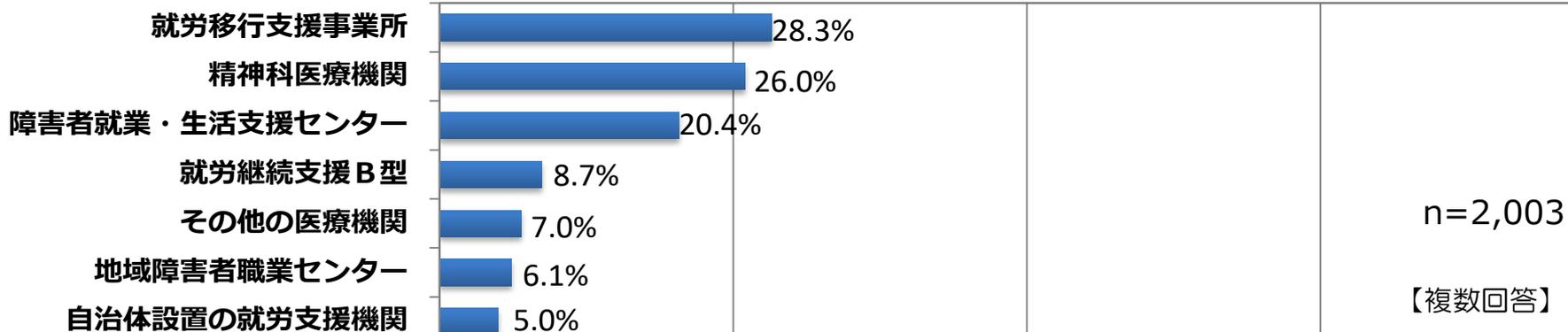
支援機関の利用



✚ 支援機関の利用あり (χ^2 検定および残差分析)
障害別の有意差あり → 知的・発達・精神 > その他・身体

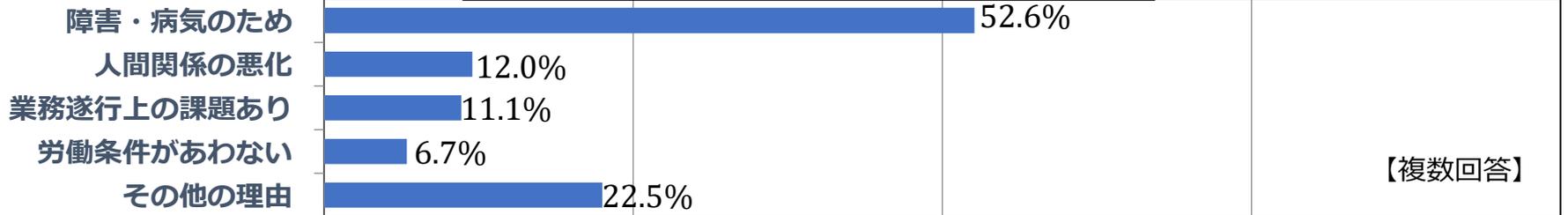
✚ 支援機関を利用している者の方が就職率が有意に高い
利用あり就職率(41.7%) > 利用あり以外就職率(33.2%)

障害のある求職者が利用している支援機関（上位7機関）



前職の離職理由

0% [前職] 具体的な離職理由（上位5項目） 75% 100%



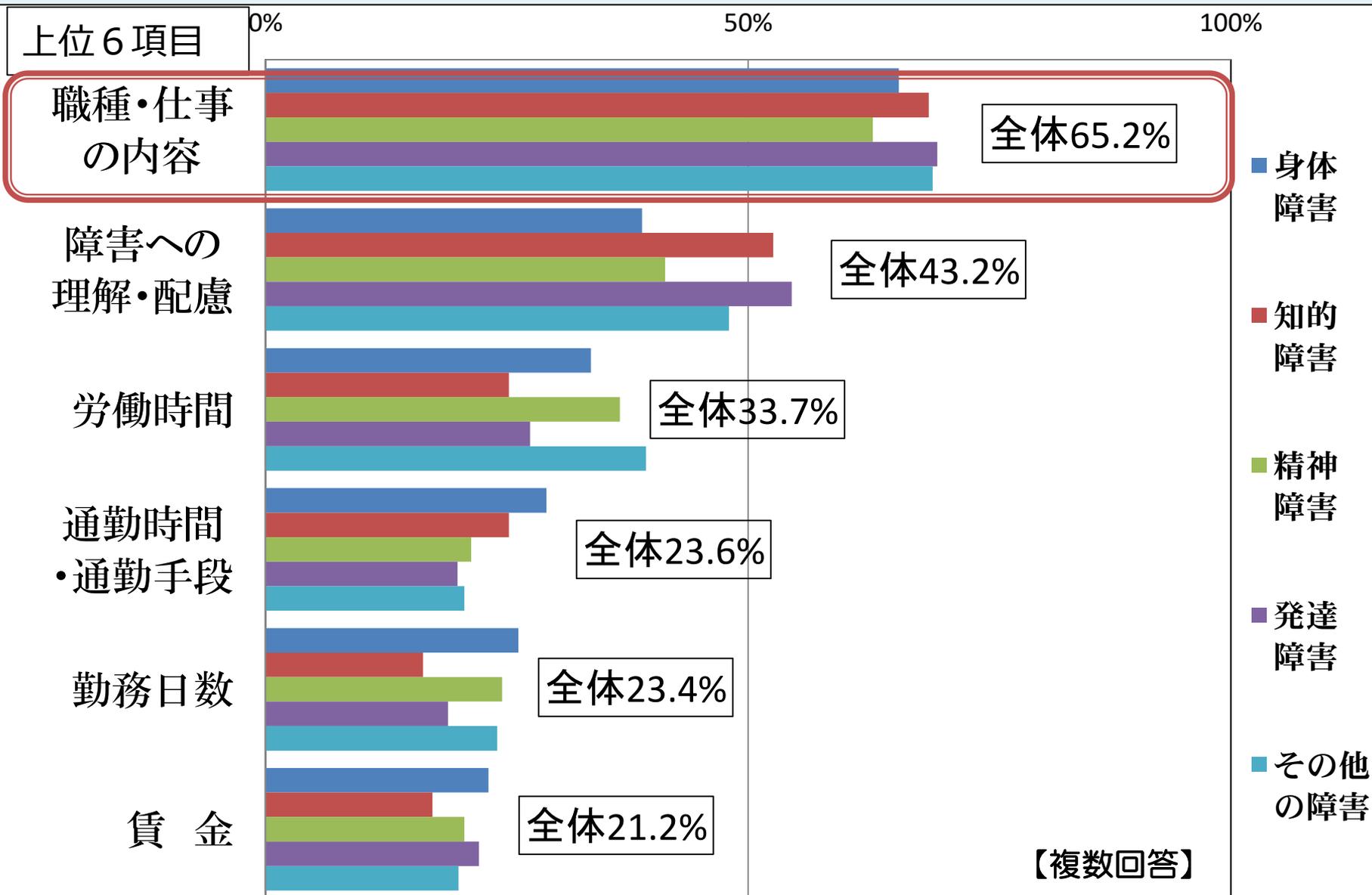
[前職] 離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮（離職防止配慮）（上位5項目）



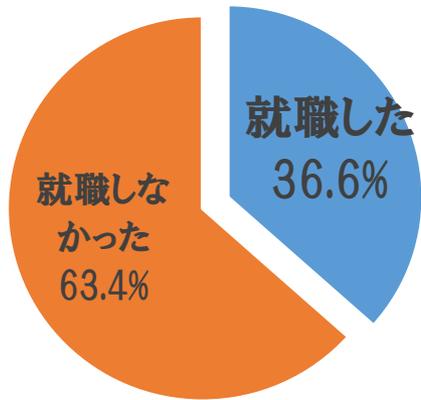
[前職] 具体的な離職理由と離職防止配慮との連関の強さ（φ係数：.30以上「中」 .10以上「小」）

具体的な離職理由（上位3項目）	離職防止配慮項目（上位2項目）	φ係数
障害・病気のため	調子の悪いときに休みをとりやすくする	.393
	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	.229
人間関係の悪化	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	.344
	上司や専門職員などによる定期的な相談	.219
業務遂行上の課題あり	能力が発揮できる仕事への配置	.279
	業務内容の簡略化などの配慮	.231

就職にあたって重視する労働条件等



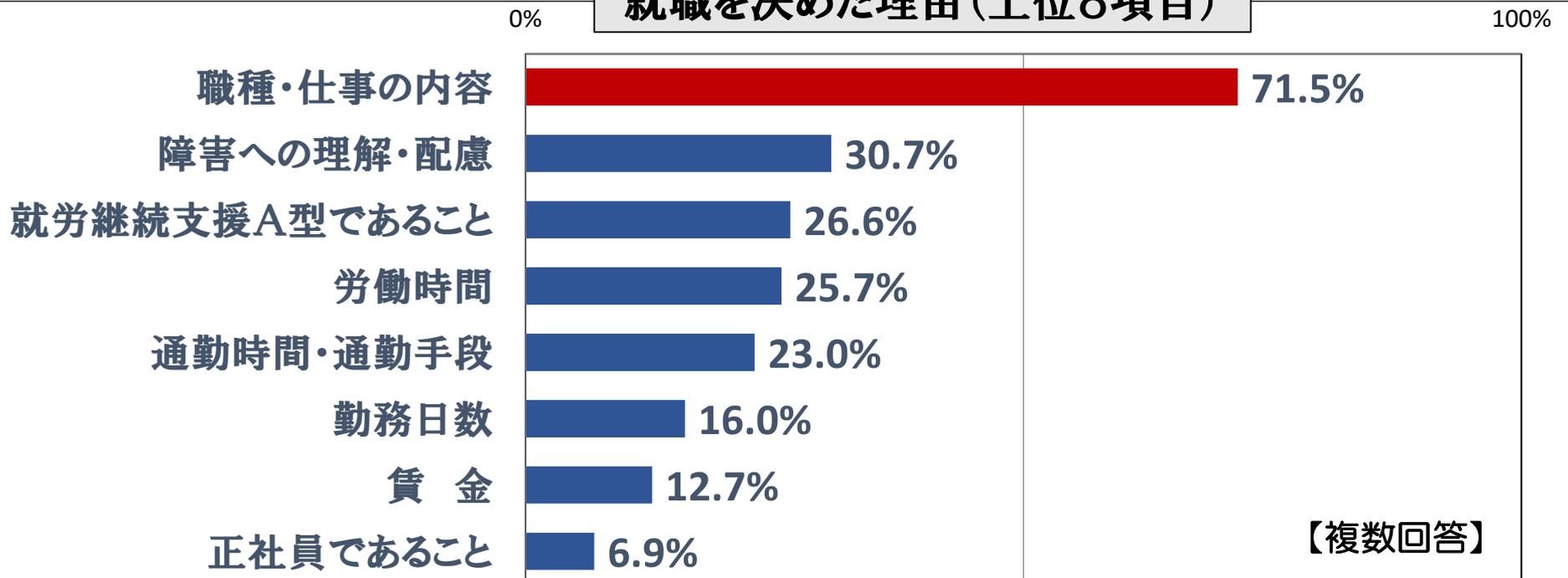
就職状況と就職を決めた理由



2018年6月～12月末までの就職状況

障害全体	36.6%	身体障害	32.0%
知的障害	36.0%	精神障害	38.7%
発達障害	38.2%	その他の障害	43.9%

就職を決めた理由(上位8項目)



障害のある求職者の実態等に関する調査研究
(2018年度～2019年度)の成果に基づいて

1. 障害のある求職者の現状

 2. 障害のある求職者が必要としている
合理的配慮

3. 障害者を雇用する事業所での合理的
配慮の提供状況

4. 職場における合理的配慮 (まとめ)

雇用における合理的配慮

雇用における合理的配慮とは

※法 = 障害者雇用促進法

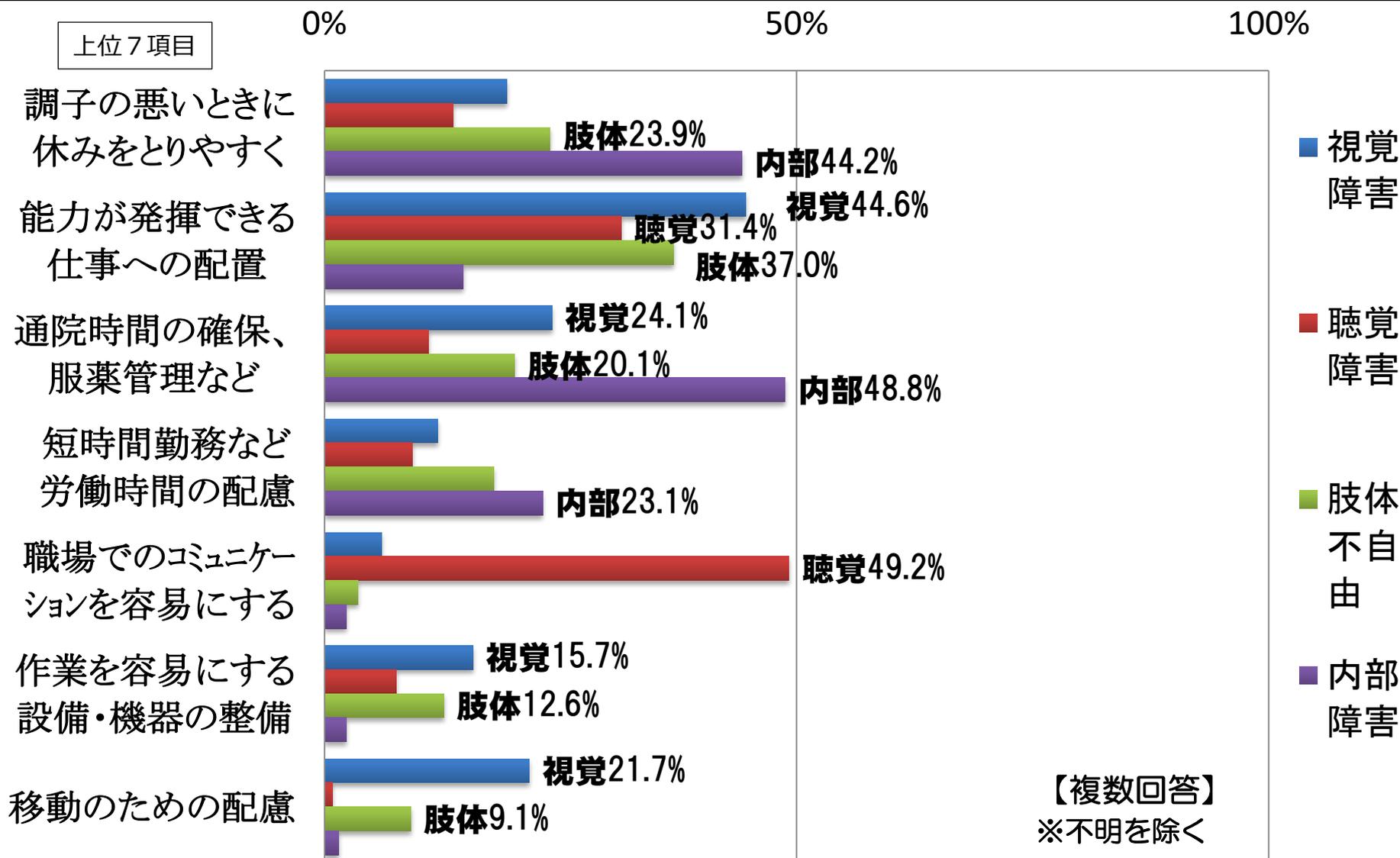
- ✚ **事業主は、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障になっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない**（法第36条の2）
- ✚ **事業主は、障害者である労働者について、障害者でない者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない**（法第36条の3）
- ✚ **ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない**（法第36条の2・法第36条の3）
- ✚ **事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない**（法第36条の4）

合理的配慮指針（厚生労働省）

- ✚ **合理的配慮は、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であること（コミュニケーションの重要性）**
- ✚ **合理的配慮指針【別表】**
多くの事業主が対応できると考えられる障害ごとの（視覚障害、聴覚言語障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病、高次脳機能障害）の事例
- ✚ **合理的配慮指針事例集【第三版】**



障害のある求職者が必要としている 主な合理的配慮（身体障害種類別）



障害のある求職者が必要としている配慮 (障害別：選択率20%以上)

✚ 視覚障害

- 能力が発揮できる仕事への配置(44.6%)
- 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(24.1%)
- 移動のための配慮(21.7%)

✚ 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(49.2%)
- 能力が発揮できる仕事への配置(31.4%)

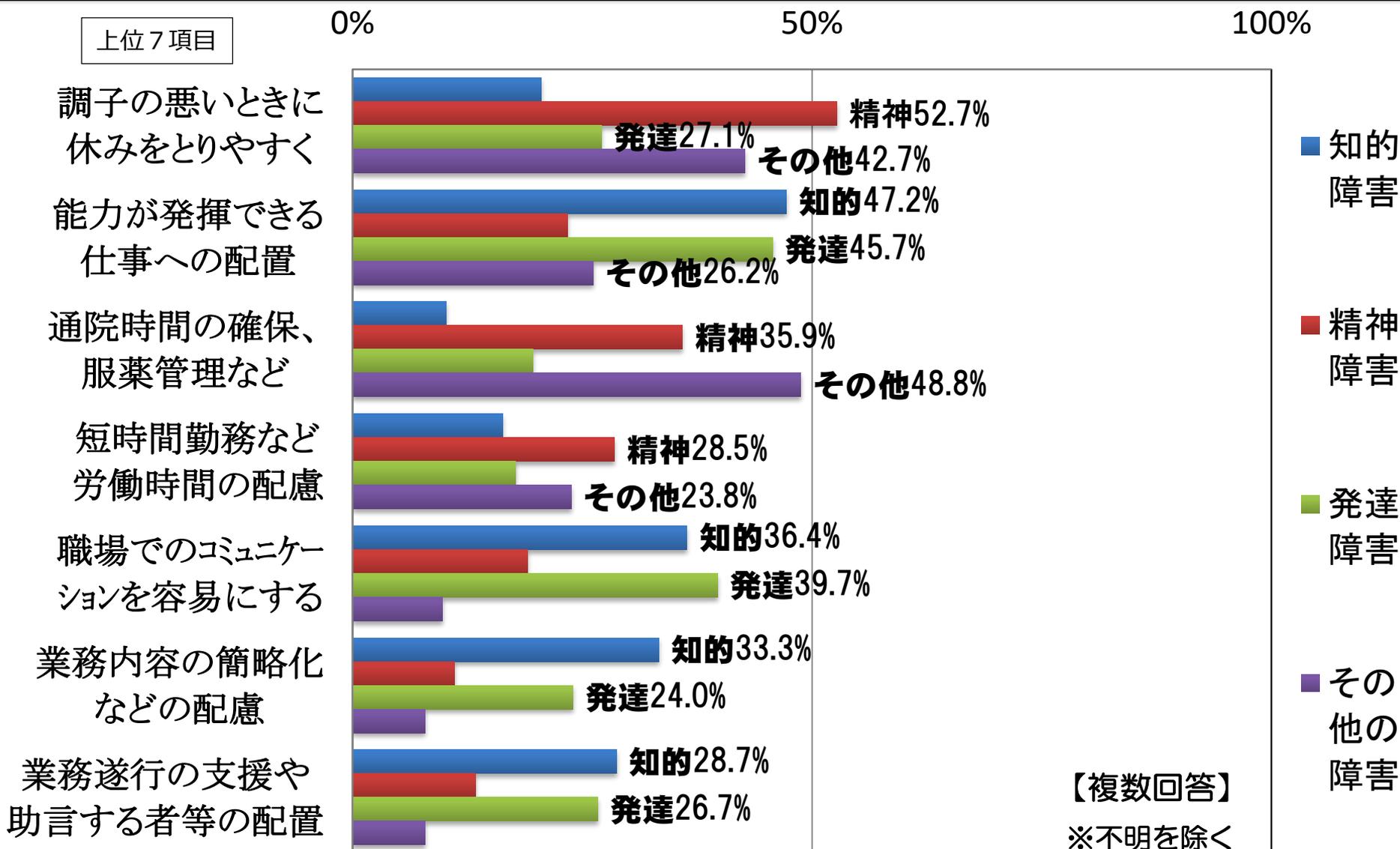
✚ 肢体不自由

- 能力が発揮できる仕事への配置(37.0%)
- 調子の悪いときに休みをとりやすくする(23.9%)
- 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(20.1%)

✚ 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(48.8%)
- 調子の悪いときに休みをとりやすくする(44.2%)
- 短時間勤務など労働時間の配慮(23.1%)

障害のある求職者が必要としている 主な合理的配慮（身体障害以外の種類別）



障害のある求職者が必要としている配慮 (障害別：選択率20%以上かつ上位3位まで)

知的障害

- 能力が発揮できる仕事への配置(47.2%)
- 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(36.4%)
- 業務内容の簡略化などの配慮(33.3%)

精神障害

- 調子の悪いときに休みをとりやすくする(52.7%)
- 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(35.9%)
- 短時間勤務など労働時間の配慮(28.5%)

発達障害

- 能力が発揮できる仕事への配置(45.7%)
- 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(39.7%)
- 調子の悪いときに休みをとりやすくする(27.1%)

その他の障害（主に難病）

- 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(48.8%)
- 調子の悪いときに休みをとりやすくする(42.7%)
- 能力が発揮できる仕事への配置(26.2%)

障害のある求職者の実態等に関する調査研究 (2018年度～2019年度)の成果に基づいて

1. 障害のある求職者の現状

2. 障害のある求職者が必要としている
合理的配慮

 3. 障害者を雇用する事業所での合理的
配慮の提供状況

4. 職場における合理的配慮 (まとめ)

平成30年度障害者雇用実態調査の二次分析

- ✚ この実態調査は、厚生労働省が事業主に対し、平成30年6月時点の雇用している障害者の雇用者数、賃金、労働時間、職業、雇用管理上の措置等について調査したものです。
- ✚ **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、常用労働者5人以上を雇用している事業所から無作為に抽出した約9,200事業所を対象に実施した調査データ（回答事業所数は6,181事業所）を用いて二次分析を行った。**
- ✚ この調査データは、統計法第33条に基づいて厚生労働省から提供されたものであり、以下の結果と考察は本調査研究の一環として独自に行ったもの。

雇用障害者に対する配慮の実施状況

- ✚ 雇用している障害者に対する配慮の実施状況について、障害別（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害）に回答を分析した。
- ✚ **配慮の実施の有無に関する比率について、障害別の有意差を認めた**（CochranのQ検定）。
- ✚ Bonferroni法による**多重比較(有意水準5%)の結果、配慮を実施している事業所数の比率は**
身体(76.0%)>精神(57.5%)>知的(50.0%)>発達(39.5%)
 - ✚ **発達障害者への配慮は実施されにくい現状あり**

事業所における障害別の代表的な配慮項目

 **代表的な配慮項目**とは、（どの種類の障害者にも「配慮している」と回答した事業所に限定）選択率が20%以上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（最上位）配慮項目とした。

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%

事業所における障害別の代表的な配慮項目

障害名	配慮項目	選択率
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	



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。

障害のある求職者の実態等に関する調査研究 (2018年度～2019年度)の成果に基づいて

1. 障害のある求職者の現状

2. 障害のある求職者が必要としている
合理的配慮

3. 障害者を雇用する事業所での合理的
配慮の提供状況

 4. 職場における合理的配慮 (まとめ)

職場における合理的配慮（まとめ）

障害のある求職者が必要としている配慮と障害者を雇用する事業所が提供している配慮（以下「両方」という。）それぞれの状況を俯瞰すると、以下のような合理的配慮の現状が見えてくる。

- ✚ 全体的に両方に共通して多い配慮は、「**能力が発揮できる仕事への配置**」であり、障害の種類に関わらず働く側にとっても雇う側にとっても能力が発揮できる仕事への配置が合理的配慮の基本となっている。



- ✚ 事業所が提供している配慮では、障害の種類に関わらず共通して「**短時間勤務等勤務時間の配慮**」が最も多くなっている。

- ✚ 身体障害の特徴は、「**能力が発揮できる仕事への配置**」のほか、両方とも「**不調時の休養**」「**通院・服薬管理**」の配慮が多い。

職場における合理的配慮（まとめ）

✚ 知的障害の特徴は、「能力が発揮できる仕事への配置」に加え、両方とも「業務内容の簡略化」「業務遂行の支援」「わかりやすい指示」の配慮が多い。

✚ 精神障害の特徴は、「能力が発揮できる仕事への配置」のほか、両方とも「不調時の休養」「勤務時間」「通院・服薬管理」の配慮が多い。

✚ 発達障害の特徴は、「能力が発揮できる仕事への配置」に加え、「コミュニケーション」の配慮を必要としている求職者が多い。また、適切な配慮の提供には事業所への援助の必要度が高い。



職場における合理的配慮（まとめ）

- 合理的配慮は、厚生労働省の「合理的配慮指針」に示されているように、**個々の障害の状態や職場の状況に応じて個別的に提供されるもの**であり、障害のある労働者と事業主が**話し合いを通じて相互理解を深めながら提供されることが重要**である。
- 同一障害において比較的多くみられた合理的配慮を見てきたが、**選択率の多いものでもほとんどが半数未満**であることにも留意して、**障害種類による機械的な予断は避けなければならない**。
- 障害のある労働者と事業主との話し合いにおいて、**このような合理的配慮の現状を参考にしながら齟齬なく漏れなく丁寧に必要な合理的配慮を確認することが事業所にとって適切な対応ではないか**と考える。



【参考】 障害のある求職者の実態調査の特徴

- 障害のある求職者全体を対象にしたはじめての大規模な全国実態調査である。
- 重複障害を含め詳細な障害状況を把握し、障害種類ごとに集計やデータ分析を行った。
- 前職、希望、就職後の労働条件等を比較できるように同じ項目を設定した。

【参考】 調査研究報告書の検索

障害者職業総合センター（NIVR）ホームページ

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

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
NIVR 障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

> 本文へ > サイトマップ > お問い合わせ > よくあるご質問 > English
文字サイズ変更 小 中 大 背景色変更 白 青 黒

研究成果物・刊行物の検索 > 障害のある求職者

障害者職業総合センターについて 職業リハビリテーションに関する研究 研究・実践発表会 職業リハビリテーション技法の開発 職業リハビリテーションサービス/人材育成 図書情報閲覧室

調査研究報告書

調査研究の成果をとりまとめた報告書です。

- > 研究成果物の検索はこちら
- > 年度ごとのサマリーはこちら
- > 調査研究の活用のポイントと知見はこちら

※調査研究報告書は詳細画面からダウンロードできます。

No.	タイトル	発行年月
160	障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第6期）～第6回職業生活前期調査（平成30年度）・第6回職業生活後期調査（令和元年度）～	2021年03月
159	中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究	2021年03月
158	除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査	2021年03月
157	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	2021年03月
156	職場復帰支援の実態等に関する調査研究	2021年03月
155	企業と地域関係機関・職種の連携による難病患者の就職・職場定着支援の実態と課題	2021年03月
154	障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究～フランス・ドイツの取組	2020年03月
153	障害のある求職者の実態等に関する調査研究	2020年03月

