

障害のある求職者が必要としている合理的配慮について

— 障害のある求職者の実態調査結果より —

○井口 修一（障害者職業総合センター 主任研究員）

武澤 友広（障害者職業総合センター）

1 はじめに

厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」¹⁾において指摘されているように、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、2016年4月から事業主に障害者への合理的配慮の提供が義務化されたことに伴い、障害のある求職者が職場でどのような合理的配慮を希望しているかを明らかにする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。

本発表は、2018年に実施した「障害のある求職者の実態調査」（以下「実態調査」という。）で得られたデータを分析し、障害のある求職者が必要としている合理的配慮を障害種類別に比較検討した結果²⁾を報告する。

2 方法

(1) 実態調査の実施

実態調査は、2018年6月に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（個人情報を除く。）を全93項目の調査項目から構成する調査票ファイルに入力することにより実施し、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人分のデータを収集して集計した。

(2) 職場で必要な配慮項目のデータの分析

実態調査の調査項目のうち、就職にあたって「職場で必要としている配慮」（調査項目15-18）の回答項目（表1）の選択率について、障害種類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た。

なお、重複障害による他障害の影響を排除するため、単一障害のみのケースを対象に不明と回答したケースを除外してデータ分析を行った。

表1 職場で必要としている配慮回答項目（15選択肢：複数回答）

- 調子の悪いときに休みをとりやすくする
- 能力が発揮できる仕事への配置
- 通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮
- 短時間勤務など労働時間の配慮
- 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
- 業務内容の簡略化などの配慮
- 上司や専門職員などによる定期的な相談
- 作業を容易にする設備・機器の整備
- 移動のための配慮（点字ブロック、スロープ等）

- 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置
- 職業生活、生活全般に関する相談員の配置
- 教育訓練・研修の充実
- その他の配慮
- 必要なし
- 不明

3 結果

(1) 障害別分析結果

職場で必要としている配慮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行った。その結果は表2のとおりであり、以下の有意差を認めた。

表2 職場で必要としている配慮（障害別）

職場で必要としている配慮（11項目）	身体障害 (n=1,076)	知的障害 (n=394)	精神障害 (n=1,527)	発達障害 (n=334)	その他の障害 (n=131)	χ^2	df	p	V
調子の悪いときに休みをとりやすくする	28.9%	19.0%	54.0%	24.0%	40.5%	288.2	4	<.001	.29
調整済み残差	-8.02	-8.55	16.27	-5.86	0.40				
能力が発揮できる仕事への配置	28.8%	49.5%	21.5%	47.0%	26.0%	172.9	4	<.001	.22
調整済み残差	-0.66	9.20	-9.27	7.34	-0.93				
通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	28.6%	7.9%	37.1%	18.3%	48.9%	174.0	4	<.001	.22
調整済み残差	-0.97	-10.09	8.36	-4.83	4.88				
短時間勤務など労働時間の配慮	18.0%	14.2%	28.8%	16.8%	20.6%	69.7	4	<.001	.14
調整済み残差	-4.08	-4.11	8.14	-2.57	-0.48				
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	7.8%	37.3%	17.2%	39.8%	6.1%	292.1	4	<.001	.29
調整済み残差	-10.73	10.36	-1.56	10.69	-3.68				
業務内容の簡略化などの配慮	7.8%	33.8%	9.4%	22.2%	7.6%	224.2	4	<.001	.25
調整済み残差	-5.93	13.20	-5.41	5.37	-1.81				
上司や専門職員などによる定期的な相談	2.7%	17.0%	9.8%	20.7%	3.8%	140.6	4	<.001	.20
調整済み残差	-8.91	5.68	0.98	7.61	-2.18				
作業を容易にする設備・機器の整備	9.1%	2.0%	0.9%	1.2%	2.3%	132.3	4	<.001	.20
調整済み残差	11.43	-1.84	-7.65	-2.53	-0.86				
移動のための配慮（点字ブロック、スロープ等）	6.5%	0.0%	0.1%	0.0%	1.5%	147.6	4	<.001	.21
調整済み残差	12.09	-3.09	-7.43	-2.82	-0.47				
業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	5.7%	28.4%	12.0%	24.9%	6.1%	182.9	4	<.001	.23
調整済み残差	-8.56	9.73	-1.39	6.82	-2.38				
必要なし	12.1%	4.6%	6.8%	2.7%	8.4%	47.1	4	<.001	.12
調整済み残差	6.20	-2.58	-2.03	-3.69	0.23				

p<.05

・知的障害では、「能力が発揮できる仕事への配置」「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」「業務内容の簡略化などの配慮」などが多い。

- 精神障害では、「調子の悪いときに休みをとりやすくする」「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」「短時間勤務など労働時間の配慮」が多い。
- 発達障害では、「能力が発揮できる仕事への配置」「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」「業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置」などが多い。
- その他の障害では、難病が多数を占めており、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」が多い。
- 身体障害では、「必要なし」「作業を容易にする設備・機器の整備」などが多くなっているが、身体障害の合理的配慮を検討するためには、厚生労働省の「合理的配慮指針」別表³⁾にも示されているようにその下位分類である身体障害種類別にデータ分析することが適切である。

(2) 身体障害種類別分析結果

職場で必要としている配慮の回答項目の選択率について、身体障害種類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行った。その結果は表3のとおりであり、以下の有意差を認めた。

表3 職場で必要としている配慮（身体障害種類別）

職場で必要としている配慮（10項目）	視覚障害 (n=74)	聴覚言語 障害 (n=108)	肢体 不自由 (n=499)	内部障害 (n=366)	χ^2	df	p	V
調子の悪いときに休みをとりやすくする	18.9%	12.0%	22.0%	44.5%	73.8	3	<.001	.27
調整済み残差	-1.92	-4.03	-4.51	8.33				
能力が発揮できる仕事への配置	43.2%	28.7%	37.1%	14.2%	62.4	3	<.001	.24
調整済み残差	2.88	0.01	5.75	-7.58				
通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	21.6%	10.2%	18.6%	48.4%	114.5	3	<.001	.33
調整済み残差	-1.34	-4.43	-6.66	10.52				
短時間勤務など労働時間の配慮	10.8%	7.4%	17.8%	23.5%	18.1	3	<.001	.13
調整済み残差	-1.72	-3.08	-0.33	3.23				
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	6.8%	50.0%	2.8%	1.9%	308.2	3	<.001	.54
調整済み残差	-0.30	17.50	-5.62	-5.12				
業務内容の簡略化などの配慮	8.1%	8.3%	9.8%	4.4%	9.0	3	.029	.09
調整済み残差	0.16	0.29	2.53	-2.92				
作業を容易にする設備・機器の整備	17.6%	8.3%	13.2%	2.5%	35.7	3	<.001	.18
調整済み残差	2.56	-0.35	4.22	-5.57				
移動のための配慮（点字ブロック、スロープ等）	21.6%	0.9%	9.2%	1.6%	53.0	3	<.001	.22
調整済み残差	5.41	-2.51	3.27	-4.73				
業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	10.8%	14.8%	5.8%	1.6%	31.9	3	<.001	.17
調整済み残差	2.00	4.37	0.24	-4.11				
必要なし	6.8%	10.2%	14.2%	11.2%	4.7	3	.195	.07
調整済み残差								

※調整済み残差の空欄：非有意

p<.05

- 視覚障害では、「能力が発揮できる仕事への配置」「移動のための配慮」などが多い。

- 聴覚言語障害では、「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」「業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置」が多い。
- 肢体不自由では、「能力が発揮できる仕事への配置」「作業を容易にする設備・機器の整備」などが多い。
- 内部障害では、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」「調子の悪いときに休みをとりやすくする」「短時間勤務など労働時間の配慮」が多い。

4 考察

障害種類別に職場で必要としている代表的な配慮を抽出した結果は表4のとおりである。代表的な配慮とは、上記3の結果から、選択率が20%以上でかつ障害（種類）別に見て5%水準で有意に多いと判定した項目とした。

ただし、表4の代表的な配慮項目は、選択率が多いものでもほとんどが半数を下回ることに留意して、障害種類による機械的な予断は避けなければならない。

表4 必要としている代表的な配慮（障害種類別）

障害名	職場で必要としている配慮項目（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%) 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%)
	肢体不自由	能力が発揮できる仕事への配置(37.1%)
	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(48.4%) 調子の悪いときに休みをとりやすくする(44.5%) 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%)	
	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%)	
	業務内容の簡略化などの配慮(33.8%) 業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置(28.4%)	
精神障害	調子の悪いときに休みをとりやすくする(54.0%)	
	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(37.1%)	
	短時間勤務など労働時間の配慮(28.8%)	
発達障害	能力が発揮できる仕事への配置(47.0%)	
	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%)	
	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置(24.9%)	
	業務内容の簡略化などの配慮(22.2%) 上司や専門職員などによる定期的な相談(20.7%)	
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%)	

【参考文献】

- 1) 厚生労働省「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」(2018)
- 2) 障害者職業総合センター「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)
- 3) 厚生労働省「合理的配慮指針」(2015), p. 10-13