

<研究報告>

## 職場における合理的配慮に関する勤労者の認識

松中 久美子  
Matsunaka Kumiko

関西福祉科学大学健康福祉学部／関西福祉科学大学EAP研究所

### 要約

一般勤労者における障害者雇用促進法と合理的配慮に関する周知度、これまでの職場で障害者と一緒に働いた経験の有無について調査し、それらの関連について検討した。それぞれの内容まで知っている人は、促進法では18.0%、合理的配慮では8.1%と非常に少なかった。職場に障害者が居た経験をした人は、経験していない人に比べて、それらについて知っている人が多かったが、経験者でも内容まで知っている人の割合は、促進法でも28.2%、合理的配慮では13.5%といずれも低かった。今後はそれらの周知度を高め、職場における相互理解の重要性についての認知度を高めるためのより一層の活動が必要である。

キーワード：合理的配慮、障害者雇用促進法、法周知

### I. はじめに

2016年4月1日より施行された改正障害者差別解消法（正式名称：障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）により、行政機関や学校、企業などの事業者には、以下の2つが課せられることになった。一つは、障害を理由とする不当な差別的取り扱い禁止、もう一つは合理的配慮の提供義務である。同様に2013年に公布された改正障害者雇用促進法（以下、促進法と略す）によっても、2016年4月から企業に対して障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務が求められる。促進法による施策の中心は障害者雇用の量的な拡大であったが、同法の改正によって雇用の質の向上も目指すこととなった（長谷川，2019）。対象となる障害は、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含

む）、その他の心身の機能の障害であり、長期にわたり職業生活に相当の制限を受けている、又は職業生活を営むことが著しく困難な場合にその対象となる。また、その対象者は障害者手帳所持者に限定されない。厚生労働省は「合理的配慮指針」の中で「障害者である労働者について、障害者でない労働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。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。」とその基本的な考え方を示している。この指針に従おうとするならば、雇用する労働者の障害の特性を理解し、職務遂行に必要

な整備が何であるかを明らかにしておく必要がある。実際に必要な措置は「障害者からの申出により」行うことと示されているが、指針の中には、事業主だけでなく、「同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要である」とも明示されている。障害者雇用の質的向上を図るためには、合理的配慮が円滑に行われ、事業主と障害を持ち合わせる労働者との 1 対 1 の関係においてだけでなく、職場全体の理解が欠かせない。

そこで、本研究では障害をもち合わせない勤労者を対象として、促進法と職場における合理的配慮に関する周知の現状を把握し、障害者が一緒に働くことの可能性についての勤労者の認識、その背景にある理由やこれまでの経験との関連性について検討することを目的とする。合理的配慮に関する知識の程度や障害者が働くために必要だと認識されていることについて明らかにすることにより、障害者雇用の量的かつ質的促進につながる示唆が得られると考えられる。

## Ⅱ. 調査方法

### 1. 調査対象者

調査対象者は株式会社クロス・マーケティング調査会社に登録する成人男女1061名(男性527名、女性534名)、平均年齢は44.6歳(範囲20～69歳)であった。自身は何ら障害をもち合わせていない人を対象者とした。対象者のうち62.3%が会社員もしくは公務員、その他はパート・アルバイトを含む非正規雇用の勤労者であった。また、婚姻状況については53.2%が既婚者、その他は未婚者または死別・離別している者であった。また、子どもの有無については、全体の47.4%は子どもが「居る」と回答した。

### 2. 調査内容

促進法と合理的配慮については、その周知度(名称・内容ともにしている、名称のみ知っている、名称も内容も知らない)、対象者自身の職場に障害者が働いていたことがあるかどうか(以下、障害者職場経験の有無と略す)を尋ねた。現在の対象者自身の職場環境に関して障害者が働けるかどうかの認識(以下、勤務可能性認識)(4件法:できる・多分、できる・多分、できない・できない)、働けないと思う場合(「できない」または「多分、できない」と回答した場合)、その主な理由についても尋ねた。回答は複数回答を有りとし、「障害者専用の求人を行っていない」を含む7つの選択肢を設けて選択させた。また、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、難病に起因する障害、高次脳機能障害の9つの障害それぞれについて、職場で働く人が必要とする配慮についての知識の有無(4件法:全く知らない～よく知っている)、現在の職場の従業員数(8件法)、業種を尋ねた。

### 3. 調査手続き

調査は2020年12月に実施された。調査の目的と内容の説明、インフォームドコンセント、質問項目の提示と回答の回収は、すべて対象者が登録されているWEB調査会社を通じて行い、対象者は回答することにより所定のポイントを得た。

### 4. 統計解析

対象者自身の職場に現在障害者が居る場合、または過去に居た場合を経験有り群、現在も過去にもいない場合を経験無し群として、職場に障害者が居る状況の経験有無と促進法の周知度との関連について、および同様の経験と合理的配慮に関する周知度との

関連について、 $\chi^2$ 検定及び残差分析を行い、Cramer's Vを算出した。障害者職場経験有無と勤務可能性認識との関連については、勤務可能性認識について「できる」または「多分、できる」と回答した人を肯定群、「できない」または「多分、できない」と回答した群を否定群とし、 $\chi^2$ 検定を行い、 $\phi$ を算出した。解析にはIBM SPSS Statistics Ver.26を使用した。

### Ⅲ. 結果

#### 1. 調査対象者の職場について

調査対象者が勤務する職場の業種は、サービス業が最も多く（20.5%）、次いで製造業・電気・ガス・熱供給・水道業（17.1%）、卸売業・小売業（13.7%）が上位を占めていた。その他、医療・福祉、情報通信業、教育・学習支援業、金融・保険業、運輸業・郵便業、建設業、飲食業・宿泊業など多業種が含まれていた。従業員数は、50人未満が31.4%、1001人以上が24.4%、50～1000人が44.2%を占めていた。

#### 2. 促進法と合理的配慮に関する周知度および障害者職場経験の割合

促進法と合理的配慮に関する周知度を集計した結果、全対象者のうち促進法の内容まで知っている人は18.0%、合理的配慮の内容まで知っている人は8.1%であった（Table 1）。促進法については、名称のみ知っている人と名称も内容も知らない人の割合がほぼ同じくらいであり、それらを合わせて8割

Table 1

	促進法	合理的配慮
名称・内容知っている	18.0	8.1
名称のみ知っている	40.2	18.8
知らない	41.8	73.1

以上を占めていた。合理的配慮については約7割が名称も知らないという回答であった。障害の種別ごとに必要とされる具体的な配慮に関する知識の程度を集計した（Table 2）。

Table 2

障害種	周知度
視覚障害	37.1
聴覚言語	36.2
知的障害	31.8
肢体不自由	31.6
発達障害	31.1
精神障害	30.4
難病に起因する障害	19.7
高次脳機能障害	17.0
内部障害	14.1

注)表中の数字は、「よく知っている」と「だいたい知っている」の回答を合わせた割合を示す。

視覚障害（37.1%）と聴覚障害（36.2%）が上位を占めており、高次脳機能障害（17.0%）と内部障害（14.1%）は低い割合を示した。障害者職場経験について現在の職場で「障害者が働いている」人は26.8%、「以前は働いていた」人は11.0%であり、半数以上の対象者は職場に障害者が居た経験がなかった（Table 3）。

Table 3

選択肢	回答率
働いている	26.8
以前は、働いていたが、現在はいない	11.0
現在もこれまでも働いていたことはない	62.2

#### 3. 障害者職場経験の有無と各変数との関連

障害者職場経験の有無別に促進法の周知度を集計した結果（Figure 1）、促進法の内

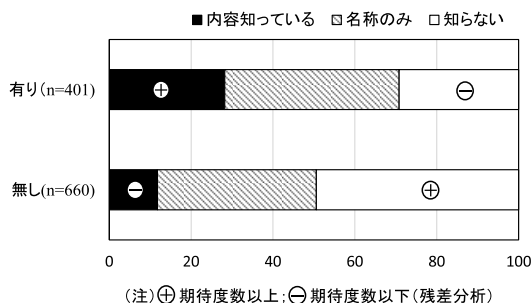


Figure 1 障害者職場経験の有無別促進法周知度

容まで知っている人の割合は経験有り群で 28.2%、経験無し群で 11.8%であった。障害者職場経験の有無と促進法の周知度との間には有意な関連が認められ ( $\chi^2(2) = 62.43, p < .001, V = .24$ )、障害者職場経験がある人の方が促進法の内容まで知っている割合が高く ( $p < .01$ )、障害者職場経験のない人は促進法の内容も名称も知らない人の割合が高かった ( $p < .01$ )。同様に障害者職場経験の有無別に合理的配慮に関する周知度を集計した結果 (Figure 2)、合理的配慮の内容まで知っ

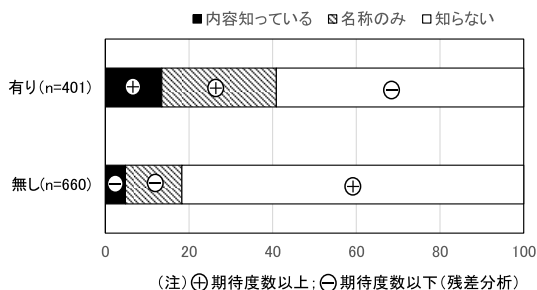


Figure 2 障害者職場経験の有無別合理的配慮周知度 (%)

ている人は、経験有り群で 13.5%、経験無し群では 4.8%であった。職場障害者経験の有無と合理的配慮周知度との間には有意な関連が認められ ( $\chi^2(2) = 66.09, p < .001, V = .25$ )、経験有り群では内容又は名称のみ知っている人の割合が高く、経験無し群では名称も知らない人の割合が高かった ( $p < .01$ )。障

害者職場勤務可能性に関する回答は、「できない」が 14.2%、「多分、できる」が 37.0%、「多分、できない」が 28.3%、「できない」が 20.5%であった。「できる」と「多分、できる」を合わせた肯定的な回答が 51.2%となり、否定群とほぼ同程度の割合となった。障害者職場経験の有無と障害者勤務可能性認識との関連について調べるため、障害者職場経験の有無別に肯定群と否定群の割合を算出した (Table 4)。肯定群が占める割合は、障

Table 4  
障害者職場経験有無別勤務可能性認識(%)

	勤務可能性認識		全体 (N=1061)
	肯定群 (n=544)	否定群 (n=517)	
経験無し	31.8	68.2	100
経験有り	83.3	16.7	100

害者職場経験がある人では 83.3%であったのに対して、同職場経験がない人では 31.8%であり、障害者職場経験有無と障害者勤務可能性認識との間に有意な関連が認められた ( $\chi^2(1) = 264.54, p < .001, \phi = -.50$ )。障害者勤務可能性否定群に対してのみ、その理由を尋ねた結果を Table 5 に示した。最も多い理由は、「障害者ができるような業務がない」(52.0%)、2 番目が「障害者専用の求人を行っていない」(47.6%)であった。

Table 5  
自身の職場で障害者が働けないと思う理由(N=517)

理由	%
障害者ができるような業務がない	52.0
障害者専用の求人を行っていない	47.6
業務指導を行う担当者を選定できない	24.6
エレベーターやスロープの設置などのバリアフリー設備がない	24.0
障害者に対する教育研修ができない	18.4
障害者への対応方法がわからない	17.8
その他	1.9

## IV. 考察

### 1. 合理的配慮と促進法の周知度について

合理的配慮と促進法のいずれについてもその内容まで知っている人は非常に少なく、合理的配慮については、名称のみ知っている人を合わせても半数以下であった。また、障害種別に見た合理的配慮に関する知識についても、概ね低い傾向を示していた。法定雇用率は民間企業、公的機関ともに増加傾向にあり（厚生労働省，2019）、雇用の量的改善は進んでいるとの見方もあるが、一般の勤労者において、障害者と一緒に働くことに関わる法的知識や関連する具体的知識は非常に乏しい事が伺えた。特に、難病に起因する障害、高次脳機能障害、内部障害などの一般には理解が難しいと思われる障害については、合理的配慮の内容のみならず、障害そのものについての理解もほとんどない可能性が考えられる。視覚障害や聴覚障害ならば、見えない・見えにくい、聞こえない・聞こえにくいなど、比較的説明しやすい障害種と言える。一方、近年、発達障害という言葉は比較的知られるようになったが、障害理解教育はまだ研究段階にあり（文部科学省，2019）、雇用における対応についても広く十分に理解されているとは言い難い（高橋，2014）。

### 2. 勤労者の経験と障害者と働くことに対する認識との関連について

調査対象となった勤労者のうち、半数以上がこれまでに障害者と一緒に働いたことがないという回答であった。また、その経験がない方が障害者の勤務可能性について否定的であることも示された。その理由としてもっとも多かったのが、「できる業務がない」であった。本調査では、一緒に働いた障害者の障害種や、働けない理由を障害種別に尋ねていないという制約はある。しかし、合理的配

慮についての周知度は全般に低く、必要な配慮の内容を知らないままに、つまり配慮によってできる業務となる可能性を検討しないまま「できる業務がない」と回答している可能性が考えられる。求人や業務指導担当者の選定については、必ずしも調査対象者の業務範疇には含まれないであろうが、業務の切り出しを行い、職場の中で一つの作業を完成させるには、事業主だけでなく広く勤労者全体の理解と支援が欠かせない。例えば、発達障害については、集中力や持続力の点で定型発達の人よりも優れた特性を備えている場合があり、そのような強みを生かすことは職場の戦力を高めることにもつながる（内藤，2014）。

就労の障壁となるのは職場の問題に限らない。障害者自身が障害特性を認識していなければ配慮を申し出ることができず、職場で配慮を得ることも困難となる。本調査対象者において具体的配慮に関する周知度が低かった高次脳機能障害は、障害者自身が障害特性を認識しにくい場合がよくあり、そのこと自体を事業主や他の勤務者と障害者自身の双方が理解しておくことが必要である（小西・高岡，2020）。

### 3. 今後の課題

本研究は、一般の勤労者における促進法と合理的配慮に関する知識について、その自認の程度を調査したものであり、実際の知識の内容を尋ねたものではない。したがって、本研究における周知度はあくまで対象者自身の自認の程度を示したものである。今後、障害者が職場で必要とする配慮について、実際に勤労者がどのような認識を持っているのか、その内容についてより詳細に調べる必要があるだろう。しかし、全体としての周知度は低く、すでに周知されている内容が正しいものであったとしても、今後より一層の啓

発を行い、職場での相互理解の重要性について広く知ってもらう活動が必要である。

## 引用文献

- 1) 長谷川珠子 (2019). 企業としておさえおくべき障害者雇用：雇用義務，差別禁止・合理的配慮 *Business Law Journal*, 12 (2), 84-91.
- 2) 小西隆史・高岡徹 (2020). 障害者の就労における障壁 総合リハビリテーション, 48, 739-743.
- 3) 厚生労働省 (2019). 令和元年 障害者雇用状況の集計結果 Retrieved from [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_08594.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08594.html) (2020年 12月25日)
- 4) 文部科学省 (2019). 共生社会を目指した障害者理解の推進 (特別支援教育研究協力校) 中間報告書 Retrieved from [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/main/006/001/1234642.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/main/006/001/1234642.htm) (2020年 12月25日)
- 5) 内藤哲 (2014). 発達障害のある方の雇用～企業からのメッセージ～ 関西福祉科学大学EAP研究所紀要, 8, 27-30.
- 6) 高橋亜希子 (2014). 発達障害のある人の就労支援～ジョブジョイントおおさかの取り組みと今後求められる就労のあり方～ 関西福祉科学大学EAP研究所紀要, 8, 23-26.

# Workers' awareness of reasonable consideration in the workplace

Kumiko Matsunaka

Kansai University of Welfare Sciences

## abstract

Public familiarity with the law regarding the promotion of employment of persons with disabilities and reasonable consideration for Japanese workers were surveyed. I asked whether there were persons with disabilities in respondents' workplaces and examined the relationship between lived experience and public familiarity. The number of people who knew the content was very small, 18.0% knew about the promotion law and 8.1% knew about reasonable accommodation. Respondents who had experience with people with disabilities in the workplace knew more about them than those who did not. The percentage of experienced people who knew about the contents was low; 28.2% knew about the promotion law and 13.5% knew about reasonable accommodation. In the future, further activities are needed to raise familiarity with them and awareness about the importance of mutual understanding in the workplace.

**Keywords:** Reasonable consideration, Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities, Public familiarity with law