

ないだろう。ましてや、障害者の視点からアカデミック・スタンダードを再構築することにメリットがあるか否かについて、安易に回答を出すことは避けなければならない。そのことを踏まえた上で、アカデミック・スタンダードが中立的でない可能性に着目し、その変更可能性をより柔軟に思考すること、すなわち「根本的な変更」という過重性の免責要件をより慎重に適用することには、一定の意味があるといえるのではないだろうか。

確かに、アカデミック・スタンダードの組み換えの意義や妥当性をめぐる課題は、本来的には「非差別」実現のための法的手段である合理的配慮に内在的に要請されるものではない。ただし、合理的配慮の免責要件に関する法の運用が、そうした組み換えの機会そのものを縮減してしまうという社会的機能について注意を払うことは、重要であると考えられる。

## 5. 今後の課題

本稿で論じられなかった課題として、教育分野においては学歴における相対的な優位性そのものが価値を持つ（宮寺 2006）ため、「平等」という規範的目標が異なる意味合いを帯びることになり、そのとき平等理念の高次性や免責要件の抑制的理解といった本稿の前提をどのように考えるべきか、という論点がある。このことを含め、過去2年間の研究によって明らかにした知見を踏まえ、合理的配慮概念の有効性と課題に関する研究をさらに進めていく予定である。

### 註

1) 障害者の権利条約では(A)固有の尊厳、個人の自律（自ら選択する自由を含む）及び人の自立に対する尊重、(B)非差別、(C)社会への完全かつ効果的な参加及びインクルージョン、(D)差異の尊重、並びに人間の多様性の一環及び人類の一員としての障害のある人の受容、(E)機会の平等、(F)アクセシビリティ、(G)男女の平等、(H)障害のある子どもの発達しつつある能力の尊重、及び障害のある子どもがそのアイデンティティを保持する権利の尊重、が一般原則とされている。

2) 厳密に言えば、アメリカの差別禁止法（1990年制定）で採用されているのは「合理的配慮」だが、イギリスの差別禁止法で採用されているのは「合理的調整（reasonable adjustment）」である。両概念が同一のものであるか否かについては議論のあるところだが、本稿では文脈上特に必要のない限り両者を異なる概念としては扱わない。

3) アメリカにおける調停・告訴手続きは概ね以下のようなものである。障害を理由とする差別を受けたと思う個人または代理人は訴訟を提起することができ、それらはまず教育省公民権局（U.S. Department of Education's Office of Civil Rights）において審査される。教育省公民権局は受理された訴えに関して調査を行い、略式解決を図る。それが失敗した場合教育省は、調査結果と原告の権利の内容、問題解決のために必要な事項等を記載した調査書簡を発行し、教育機関との交渉に着手する。この段階で、違反内容を明確化し改善

のための取り組みとその実施予定を明示した和解が成立しなければ、教育省はその問題に関する適切な対応についての勧告を添えて検事長に委嘱し、連邦裁判所への提訴や連邦資金の差し止め等が行われる (Morrissey 1993)。

イギリスにおいても、問題解決は基本的に訴訟手続きによって図られることになり、その際、平等と人権委員会 (The Equality and Human Rights Commission) と障害者権利委員会 (the Disability Rights Commission) が適切な対応についての勧告を行うことができる。

4) この点は、織原 (2006) でも判例を仔細に検討しながら指摘されている。

5) アカデミック・スタンダードの変更に関しては、試験時間の延長、入出力方法の変更や補助、別室受験等のケースが許容される事例が積み重ねられている。また近年では、読字障害や文法・スペリング等に苦手さを抱える特異的発達障害のある学生に対して、マーク式の試験を実施すること等も適切な変更・調整として認められる傾向にある。教育提供者は、要求されている基準が障害学生のニーズにより適した別の方法で測定されうるならば、能力評価の代替手段について考慮しなければならないという考え方は、しだいに広がっているといえるだろう (Davies & Lee 2008)。

## 文献

Colker, R., 2007, *The Disability Pendulum : The First Decade of the Americans with Disabilities Act*, New York University Press.

Davies, M. & Lee, B.A., 2008, 'Student disability claims in the UK and USA: does the jurisprudence converge?', *Education and the Law*, 20(2): 107-150.

Harding, S. ed, 2003, *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies*, ROUTLEDGE.

東俊裕, 2008, 「障害に基づく差別の禁止」, 長瀬修・東俊裕・川島聡編, 『障害者の権利条約と日本一概要と展望』生活書院.

広瀬洋子, 2008, 「高等教育における障害者支援—海外の動向と NIME の取り組み」, 『メディア教育研究』5(2): 1-12.

星加良司, 2008, 「当事者性の (不) 可能性—ディスアビリティ・スタディーズの存在理由」 崎山治男・伊藤智樹・佐藤恵・三井さよ編 『〈支援〉の社会学—現場に向き合う思考』青弓社: 209-231.

Jarrow, J.E., 1997, *What is a reasonable Accommodation?*

宮寺晃夫, 2006, 『教育の分配論—公正な能力開発とは何か』勁草書房

Morrissey, P.A., 1993, *The educator's guide to the Americans With Disabilities Act*, American Vocational Association.

織原保尚, 2006, 「アメリカ障害者教育法における『無償かつ適切な公教育』に関する一考察—Board of Education v. Rowley 判決を手がかりに」『同志社法学』, 58(6): 97-123.

Pardeck, J.T., 1998, *Social Work After The Americans With Disabilities Act: New Challenges and Opportunities for Social Service Professionals*, Praeger Pub.

(=2003, 寺島彰監訳『障害者差別禁止法とソーシャルワーク』中央法規出版)

Riddell, S. & Weedon, E., 2006, 'What counts as a reasonable adjustment?:

Dyslexic students and the concept of fair assessment,' *International Studies in Sociology of Education*, 16(1): 57-73.

関川芳孝, 1999, 「障害をもつ人に対する雇用平等の理念」 荒木兵一郎・中野善達・定藤丈弘編『講座障害をもつ人の人権 2 社会参加と機会の平等』有斐閣: 168-95.

Spechler, J.W., 1996, *Reasonable Accommodation : Profitable Compliance with the Americans with Disabilities Act*, Saint Lucie Press.

Young, I. M., 1990, *Justice and the Politics of Difference*, Princeton University Press.

厚生労働科学研究費補助金（障害保健福祉総合研究事業）  
分担研究報告書  
「障害者の自立支援と『合理的配慮』に関する研究  
－諸外国の実態と制度に学ぶ障害者自立支援法の可能性－」

日本における障害に応じた配慮の現状と課題  
研究分担者 遠山真世（立教大学コミュニティ福祉学部 助教）

研究要旨

米英での差別禁止法の施行や障害者の権利条約の採択以降、「合理的配慮」は大きな注目を集めてきた。一方、日本では障害に応じた配慮を行うための助成金やサービスを利用でき、実際の職場でも何らかの配慮が実施されていると思われる。

そこで本稿では、障害者雇用における障害に応じた配慮の実態を分析し、日本における差別禁止法や合理的配慮の導入に向けた課題を抽出する。まず、各機関が実施した調査の結果を用いて、障害者が雇用されている職場で、どのような配慮がどの程度行われているのか、配慮の必要性について企業の側はどのように認識しているのかを分析する。次に、障害者の側は職場での配慮についてどのように感じているのかを分析し、実際の配慮の問題点について検討する。

分析の結果、障害者が求める配慮に対して、職場での実際の配慮は、量的にも質的にも十分とはいえないことが明らかとなった。また、障害者の配慮ニーズは、職場の物理的な環境整備から、自分が働くうえでのソフト面での配慮に移行しつつあり、企業側の認識と若干のずれがあることも示唆された。職場における配慮を十分なものとするためには、合理的配慮を法制により義務づける必要がある。さらに、雇用の質の問題以前に、そもそも雇用機会が足りないという現状があり、雇用の量を確保するためには、「合理的配慮」は概念的に再検討されねばならない。

A. 研究目的

本稿の目的は、障害者雇用における障害に応じた配慮の実態を分析し、日本における差別禁止法や合理的配慮の導入に向けた課題を抽出することである。まず、各機関が実施した調査の結果を用いて、障害者が雇用されている職場で、どのような配慮がどの程度行われているのか、配慮の必要性について企業の側はどのように認識しているのかを分析する。次に、障害者の側は職場での配慮についてどのように感じているのかを分析し、実際の配慮の問題点について検討する。そして、これ

らの分析をふまえて、「合理的配慮」によって雇用の量および質を確保するための方策を示す。

B. 研究方法

厚生労働省「平成 20 年度障害者雇用実態調査」、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター「障害者雇用による企業経営への影響に関する調査」、内閣府「障害者施策総合調査『雇用・就業』に関する調査」の結果を再集計し、職場での配慮の実態や企業の認識、障害者のニーズを分析する。

#### (倫理面への配慮)

各機関がすでに実施し公表している結果を再分析するものであり、特に該当しない。

#### C. 研究成果と考察

分析の結果、障害者が雇用されている職場では、実際にある程度の配慮が実施されているが、障害者の求める配慮を満たすには、量的にも質的にも不十分であることが明らかとなった。企業の側は、障害者を雇用するスタート地点での受け入れ体制の整備を必要と感じているのに対して、障害者のニーズは、物理的な環境整備から、労働条件や人事管理面での配慮へとシフトしている可能性が示された。

また、そもそも雇用機会が少ないと感じている障害者も多く、特に不利な人は、現存の法制やサービスからも抜け落ちるおそれがあり、その問題は従来の「合理的配慮」のみでは解決が困難であることがうかがわれた。

#### D. 結論

職場での障害に応じた配慮を量的にも質的にも確保するためには、「合理的配慮」を制度化し強制力をもたせる必要がある。また、雇用の質を高めることに加え、障害者雇用を量的に拡大することも依然として重要である。

とりわけ「能力的な不利」をかかえる障害者の問題は取り残されてしまう危険性がある。そうした不利な人々の問題も解消するためには、「合理的配慮」概念を再検討することが求められる。

#### E. 研究の政策的含意

障害者雇用における「合理的配慮」

は、米英での差別禁止法の施行や障害者の権利条約の採択以降、当事者や研究者の注目を集めてきた。国内でも差別禁止法制および合理的配慮の導入に向けて、議論が重ねられているところである。国際的な政策動向を把握し、新たな理念・概念の内容や実施事例を捕捉することは重要であるが、国内での配慮の実施状況や障害者のニーズを分析し、実態的な側面から「合理的配慮」の課題を見出すとともに、制度化の方途を探ることも必要だろう。

本稿の分析により、実際の職場ですでに「合理的配慮」に該当する対応が行われていることがわかったが、その実施程度や内容は、必ずしも障害者のニーズを十分に満たすものでないことも明らかとなった。このことから、障害に応じた配慮に対する企業の認識を高めることが急務であり、そのためには「合理的配慮」を強制力をもつ形で義務づける必要があるといえる。また、企業が障害者雇用を法令遵守や社会的責任の一環として位置づけ、義務を遂行しようとしていることも示された。ここに、「合理的配慮」を制度化しうる可能性を見出すことができる。

しかしながら、現存の「合理的配慮」のままでは「能力的な不利」をかかえる障害者の問題の解決は難しい。今後の研究では、「障害にもとづく差別」や「合理的配慮」といった概念を根本から見直すとともに、「機会平等」のあり方やそれを実現する政策を構想していく必要がある。

#### F. 研究発表

なし

#### G. 知的所有権の取得状況

なし

# 日本における障害に応じた配慮の現状と課題

遠山 真世

## 1. はじめに

筆者は昨年度の研究において、障害者雇用に関する「合理的配慮」について概念的・内容的に理解するとともに、欧米各国で実施されている配慮の事例を概観した（遠山2009）。「合理的配慮」とは、「障害を理由とした差別」を撤廃し、雇用機会の平等を実現するための手段である。その内容を大別すると、①職場の設備や作業を補助する機器の導入といった物理的な環境整備、②手話通訳者等の配置や上司・同僚に対する研修といった人的な環境整備、③適切な仕事への配置や勤務時間・休暇の調整といった人事管理・労働条件の面での配慮がある。事業主は、雇用する障害者に対してこれらの配慮を行うことを義務づけられる。障害者は、これらの配慮を受けることにより「本質的な職務」の遂行が可能となり、「機会平等」が実現することとなる。こうした「合理的配慮」は、米英の差別禁止法の施行や障害者権利条約の採択以降、障害者やその支援者、研究者らの大きな注目を集めてきた。日本においても、差別禁止法および合理的配慮の導入に向けた検討が進められているところである。

一方、日本ではすでに障害者雇用率制度（割当雇用制度）により、一定割合以上の障害者を雇用することが事業主に義務づけられている。また、障害者を雇用する事業主は、作業設備の設置等のための助成金を受けることができる。ほかにも、障害者雇用に関するさまざまな支援機関が設置され、ジョブコーチ等の人的支援も充実してきている。このような法制やサービスの状況をふまえると、実際の雇用現場では、「合理的配慮」として認識されてはいなくても、それに該当するような何らかの対応は実施されていると予想できる。そこで本稿では、各機関が行った調査の結果を分析することで、職場における配慮の実施状況を明らかにしたい。はじめに、障害者を雇用する企業でどのような配慮がどの程度行われているのかを分析し、次に、実際に行われている配慮が障害者からみて十分なものであるのかを分析する。そして最後に、それらの分析をふまえて、日本における「合理的配慮」の課題について検討する。

## 2. 企業による配慮の実施状況

### （1）厚労省調査より

まず、厚生労働省が実施した「平成20年度障害者雇用実態調査」（以下「厚労省調査」とする）から、民間の事業所に対する調査の結果をみてみよう<sup>1)</sup>。障害者を雇用する上で課題が「ある」と答えた事業所は、身体障害者に関しては73.2%、知的障害者に関しては75.7%、精神障害者に関しては76.3%であり、多くの事業所で課題をか

かえていることがわかる。課題の内容としては、身体障害者に関しては「会社内に適当な仕事があるか」「職場の安全面の配慮が適切にできるか」「設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか」という回答が多くみられている。知的障害者に関しては「会社内に適当な仕事があるか」「職場の安全面の配慮が適切にできるか」、精神障害者に関しては「会社内に適当な仕事があるか」「従業員が障害特性について理解できるか」「職場の安全面の配慮が適切にできるか」という回答が多くみられている（表1）。障害種別によるちがいもあるが、障害者をどのような仕事に配置するか、安全面での配慮をどのようにするかといった点が、共通の課題とされていることがわかる。

表1 雇用にあたっての課題(4つまで複数回答)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
従業員が障害特性について理解できるか	27.3%	40.0%	43.4%
採用時に適性、能力を十分把握できるか	38.1%	43.1%	40.4%
会社内に適当な仕事があるか	77.1%	83.5%	78.9%
労働意欲・作業態度に不安	13.2%	23.8%	28.2%
給与、昇進昇格等の処遇をどうするか	10.4%	9.5%	8.6%
勤務時間の配慮が必要か	10.3%	8.5%	9.3%
配置転換等人事管理面での配慮が必要か	9.4%	7.2%	8.2%
通勤上の配慮が必要か	21.8%	15.2%	13.1%
業務内容・労働時間等に関し家族への配慮が必要か	4.6%	6.6%	5.9%
長期休業した場合の対応をどうするか	8.8%	7.0%	13.1%
設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか	39.2%	16.3%	14.2%
職場の安全面の配慮が適切にできるか	49.6%	47.0%	41.6%
作業能力低下時にどうしたらよいか	12.6%	17.2%	17.5%
職場定着上の問題について関係機関等外部の支援を得られるか	3.5%	4.3%	3.8%
職場復帰のための配慮をどうするか	1.2%	0.8%	4.8%
仕事以外の生活面等の問題への対応が必要か	4.3%	7.5%	7.2%
雇用継続が困難な場合の受け皿があるか	17.3%	17.5%	17.5%
障害者雇用について経営トップの理解が得られるか	4.0%	4.9%	5.2%
回答事業所数	5,511	5,511	5,511

(出所)「厚労省調査」より筆者作成

雇用している身体障害者に対して実際に「配慮している」と答えた事業所は72.6%、知的障害者に対しては61.9%、精神障害者に対しては52.4%である。多くの事業所で配慮が実施されているが、精神障害者に対する配慮は他の障害種別と比べて少ないことがわかる。具体的な配慮の内容としては、身体障害者に関しては「配置転換等人事管理面についての配慮」「通院・服薬管理等医療上の配慮」「駐車場、住宅の確保等通勤への配慮」という回答が多くみられている。知的障害者に関しては「工程の単純化等職務内容の配慮」「業務遂行を援助する者の配置」「配置転換等人事管理面についての配慮」、精神障害者に関しては「配置転換等人事管理面についての配慮」「通院・服薬管理等医療上の配慮」「短時間勤務等勤務時間の配慮」という回答が多くみられている（表2）。概して、働きやすい仕事への配置や作業方法の工夫、医療面での配慮や人的支援など、障害特性に応じた配慮が実施されていることがわかる。

表2 雇用している障害者への配慮事項(複数回答)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
短時間勤務等勤務時間の配慮	25.4%	28.5%	38.6%
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	29.0%	20.7%	32.8%
配置転換等人事管理面についての配慮	51.1%	41.1%	54.2%
通院・服薬管理等医療上の配慮	41.7%	23.1%	46.3%
駐車上、住宅の確保等通勤への配慮	35.7%	8.9%	9.8%
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	25.4%	23.7%	35.7%
雇用管理に関するマニュアル等の整備	4.0%	6.8%	6.2%
職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改善	33.0%	16.1%	9.9%
工程の単純化等職務内容の配慮	29.8%	64.9%	36.4%
手話通訳の配置等コミュニケーション手段への配慮	13.2%	4.6%	2.4%
業務遂行を援助する者の配置	18.8%	43.8%	24.7%
職業生活に関する相談員の配置・委託	16.1%	22.6%	23.3%
職業以外を含めた生活全般に対する相談支援体制の確保	6.3%	13.3%	16.0%
研修・職業訓練等能力開発機会の提供	5.8%	4.4%	7.0%
職場復帰のための訓練機会の提供	3.4%	2.4%	13.7%
関係機関等外部の機関との連携支援体制の確保	6.5%	21.9%	18.0%
回答事業所数	5,511	5,511	5,511

(出所)「厚労省調査」より筆者作成

## (2) NIVR 調査より

次に、障害者職業総合センターが実施した「障害者雇用による企業経営への影響に関する調査」(以下「NIVR 調査」とする)の中間集計結果をみてみよう<sup>2)</sup>。障害者を雇用する際のイメージとして「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という回答が多い項目は、「現場の従業員へ理解を求める必要がある」「建物をバリアフリー化する必要がある」「研修時に特別な対応が必要である」である(表3)。職場における初期的な受け入れ体制の整備が、課題として感じられているといえる。このほか「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた企業が50%を超える項目をみると、「補助機器を導入する必要がある」「適当な仕事がない」「作業指示の仕方が難しい」「どのような仕事ができるかわからない」といった、仕事への配置や業務遂行上の課題が認識されていることがわかる。

実際に行われている配慮の内容をみると、「現在実施」「以前実施」との回答が多い項目は、「障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保」「障害者雇用促進に関する経営者の理解促進(障害者雇用制度や雇用管理等についての情報収集)」「労働条件の調整や健康管理に対する配慮(短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等)」である(表4)。しかしながら、上位2項目は障害者雇用を開始する上での事柄であり、また、回答の最も多い項目でも50%をわずかに超える程度である。

NIVR 調査では、障害者を採用する際の配慮の必要性を企業がどのように感じているかについても質問がなされている。配慮の必要性を「特に強く感じる」「感じる」という回答が多い項目は、「障害者雇用促進に関する経営者の理解促進(障害者雇用制度や雇用管理等についての情報収集)」「障害者雇用促進に関する従業員の理解促進(障



表3 障害者雇用時のイメージ

	「そう思う」 「どちらかといえば そう思う」	「どちらかといえば そう思わない」 「そう思わない」	合計
建物をバリアフリー化する必要がある	851 80.2%	210 19.8%	1,061 100%
補助機器を導入する必要がある	699 66.1%	359 33.9%	1,058 100%
適当な仕事がない	627 59.4%	429 40.6%	1,056 100%
どのような仕事ができるかわからない	586 55.3%	473 44.7%	1,059 100%
管理面・安全面の問題がある	583 55.1%	475 44.9%	1,058 100%
通院時間の確保など勤務時間上の制限がある	551 52.1%	507 47.9%	1,058 100%
健康保険の負担が増す	178 16.9%	878 83.1%	1,056 100%
品質の低下が心配である	223 21.1%	832 78.9%	1,055 100%
作業能率が低い	477 45.1%	580 54.9%	1,057 100%
研修時に特別な対応が必要である	718 68.1%	337 31.9%	1,055 100%
支援者を配置する必要がある	691 65.3%	367 34.7%	1,058 100%
現場の従業員へ理解を求める必要がある	968 91.2%	93 8.8%	1,061 100%
周囲とのコミュニケーションが困難である	410 38.8%	647 61.2%	1,057 100%
人間関係を築くのが困難である	346 32.7%	712 67.3%	1,058 100%
作業内容の理解に時間がかかる	530 50.1%	527 49.9%	1,057 100%
作業指示の仕方が難しい	618 58.5%	438 41.5%	1,056 100%
通勤が困難である	494 46.7%	564 53.3%	1,058 100%
労働意欲の向上や定着が困難である	289 27.3%	768 72.7%	1,057 100%

(注) 無回答を除く

(出所)「NIVR調査」より筆者作成

害特性の理解や対応方法の習得等)」「労働条件の調整や健康管理に関する配慮(短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等)」である(表4)。上位2項目をみると、障害者雇用のスタート地点での理解が依然として課題となっていることがわかる。しかしながら、必要性を感じるという回答の割合は、多い項目でも40%を下回っている。

表4 障害者採用時の配慮の実施状況と必要性認識

	「現在実施」 「以前実施」	「特に強く感じる」 「感じる」
募集方法・経路の確保	549(51.6%)	344(32.4%)
採用基準の設定	235(22.1%)	271(25.5%)
経営者の理解促進	438(41.2%)	387(36.4%)
従業員の理解促進	289(27.2%)	411(38.7%)
職場のバリアフリー化	244(23.0%)	347(32.6%)
機器の改良や導入	118(11.1%)	229(21.5%)
作業内容や方法の改善	245(23.0%)	280(26.3%)
人的支援制度の活用	151(14.2%)	188(17.7%)
従業員の研修・講習会(社外)	74(7.0%)	138(13.0%)
従業員の研修・講習会(社内)	166(15.6%)	185(17.4%)
上司・同僚による実地指導	355(33.4%)	302(28.4%)
労働条件の調整・健康管理	400(37.6%)	353(33.2%)
通勤や移動の配慮	271(25.5%)	271(25.5%)
マニュアル、情報収集	169(15.9%)	259(24.4%)
回答数	1,063(100%)	1,063(100%)

(出所)「NIVR調査」より筆者作成

表3と表4で比較可能な項目として、物理的なバリアフリー化、作業を補助する機器の整備、勤務時間・労働条件の調整といったものがある。これらに着目すると、概して、雇用時に課題として認識されていた度合いと比べて、実際に配慮が実施されている割合は低いといえる。また、そうした内容の配慮に対する必要性の認識も、決して高くないことがわかる。

このように、職場での配慮がそれほど実施されておらず、必要性も認識されていないのはなぜだろうか。本当に配慮が必要ないのであれば問題はないが、企業の側が障害者のニーズを適切に理解していないのであれば、その問題を解決し、ニーズに合った配慮が十分に実施されるようにしなければならない。そこで次に、障害者の側が職場での配慮についてどのように感じているのかを分析してみたい。

### 3. 障害者の配慮ニーズ

#### (1) 厚労省調査より

まず「厚労省調査」から、雇用されている障害者個人に対する調査の結果をみてみよう。身体障害者で職場において施設・設備・機器の整備が行われていると回答した人は、各項目の合計で37.7%である。それに対して「特に整備されていない」と回答した人は64.3%である(表5)。また、同僚から障害に配慮した援助を「日常的に受けている」と回答した人は28.8%、「受けていない」と回答した人は60.6%である。多くの身体障害者が職場での環境整備や人的な支援を受けていないことがわかる。また、職場で仕事を続ける上で何らかの改善・充実・整備が必要と回答した人は40.2%であ

る。具体的な内容として回答が多かったのは、「労働条件・時間面での配慮」「能力に応じた評価、昇進・昇格」「コミュニケーション手段や体制の整備」である（表 6）。設備・機器の整備や安全対策、通勤といった物理的な環境面での改善を求める回答はそれほど多くないことがわかる。

表5 職場における施設・設備・機器の整備状況(複数回答)

コミュニケーションを容易にする手段や援助者の配置がされている	15.4%
移動のための配慮がされている	12.5%
作業を容易にする設備・機器が整備されている	9.8%
特に整備されていない	64.3%
回答者数	12,393

(出所)「厚労省調査」より筆者作成

表6 職場における改善等が必要な事項:身体障害者(複数回答)

労働条件・時間面での配慮	40.4%
能力に応じた評価、昇進・昇格	31.0%
コミュニケーション手段や体制の整備	30.0%
能力が発揮できる仕事への配置	16.8%
作業を容易にする設備・機器の整備	15.5%
安全対策の充実	14.4%
通勤面での配慮	11.3%
福利厚生 of 充実	10.5%
健康管理体制の充実	10.3%
教育訓練・研修の充実	7.1%
職場介助者等の配置	3.4%
回答者数	12,393

(出所)「厚労省調査」より筆者作成

表 4 の結果と照らし合わせると、企業が必要だと考えている配慮と障害者が求める配慮との間に、若干のずれが生じているように思われる。企業が必要性を認識し実際に実施しているのは、スタート地点の受け入れ体制や物理的な環境整備であるのに対して、障害者が求めているのは自分が働く上での、より直接的な条件面での対応であるといえるだろう。これは企業の側の認識がまちがっているということでは必ずしもなく、ハード面での環境が整いつつある中で、障害者のニーズが徐々にソフト面へとシフトしてきているとも考えられる。

精神障害者では、職場で障害に配慮した援助を「受けている」と回答した人は 67.5% である。具体的な内容として多かったのは、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」「短時間勤務など労働時間の配慮」「通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮」である（表 7）。援助を受けていない理由（複数回答）としては、「特に必要と感じないため」が 48.1%、「会社に支援、援助制度がないため」が 34.6%、「病気について周囲に知られたくないため」が 19.8% である。配慮に対するニーズがあるにもかかわらず、受けられずにいる人も多いことがわかる。

仕事を続ける上で何らかの改善等が必要と回答した人は 46.9% であり、具体的な内

容としては、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」「業務遂行の援助や本人、周囲に助言する者等の配慮」という項目の回答が多くなっている（表7）。身体障害者と比べて多くの方が配慮を受けており、各項目の割合も高いことがわかる。それでもなお、とりわけ働きやすい条件の整備に関する項目で、改善が求められているといえる。精神障害者にとってはソフト面での配慮が必要であり、企業の側でもそうした理解が広まってはいるものの、まだ十分とはいえない状況のようである<sup>3)</sup>。

表7 配慮の内容および改善が必要な事項：精神障害者（複数回答）

	配慮の内容	改善が必要
調子の悪い時に休みを取りやすくする	55.7%	30.8%
短時間勤務など労働時間の配慮	45.7%	8.9%
通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮	40.0%	11.0%
業務内容の簡略化などの配慮	36.7%	11.0%
配置転換など人事管理面についての配慮	28.6%	21.9%
業務遂行の援助や本人、周囲に助言する者等の配置	28.1%	29.5%
職業生活、社会生活全般に関する相談員の配置	16.7%	15.8%
職場復帰のための訓練機会の提供	10.0%	8.9%
回答者数	311	311

（出所）「厚労省調査」より筆者作成

## （2）内閣府調査より

次に、内閣府が平成19年に実施した「障害者施策総合調査『雇用・就業』に関する調査」（以下「内閣府調査」とする）の結果をみてみよう<sup>4)</sup>。この調査では、授産施設や作業所で就労している人や現在働いていない人も対象に含まれている。また、直接の職場だけでなく、障害者が働く上での社会の理解や必要な制度・支援に関しても質問がなされている。

表8 障害者が働くことについて社会の理解があるか

	「とてもあると思う」 「ある程度あると思う」	「あまりあると思わない」 「あると思わない」	「わからない」	合計
身体障害	335 35.8%	551 58.9%	49 5.2%	935 100%
知的障害	119 45.6%	97 37.2%	45 17.2%	261 100%
精神障害	57 27.8%	135 65.9%	13 6.3%	205 100%
合計	511 36.5%	783 55.9%	107 7.6%	1,401 100%

（注）無回答を除く

（出所）「内閣府調査」より筆者作成

表9 社会の理解がない理由(複数回答)

	身体障害	知的障害	精神障害	合計
働く場(雇用機会)が少ない	455 82.6%	87 89.7%	110 81.5%	652 83.3%
情報提供が進んでいない	299 54.3%	44 45.4%	70 51.9%	413 52.7%
相談機関が少ない	239 43.4%	40 41.2%	58 43.0%	337 43.0%
通勤経路のバリアフリー化が進んでいない	229 41.6%	13 13.4%	14 10.4%	256 32.7%
職場環境のバリアフリー化が進んでいない	325 59.0%	24 24.7%	31 23.0%	380 48.5%
雇用・労働条件の整備が進んでいない	306 55.5%	49 50.5%	72 53.3%	427 54.5%
障害者雇用に関する法制が不十分	271 49.2%	39 40.2%	62 45.9%	372 47.5%
職業訓練機会が不足している	142 25.8%	26 26.8%	46 34.1%	214 27.3%
回答者数	551 100%	97 100%	135 100%	783 100%

(注)無回答・その他を除く

(出所)「内閣府調査」より筆者作成

表10 職場での配慮は十分か

	「とてもそう思う」 「ある程度そう思う」	「あまりそうは思わない」 「そうは思わない」	「わからない」	合計
身体障害	227 25.0%	534 58.7%	148 16.3%	909 100%
知的障害	105 40.4%	102 39.2%	53 20.4%	260 100%
精神障害	37 18.2%	136 67.0%	30 14.8%	203 100%
合計	369 26.9%	772 56.3%	231 16.8%	1,372 100%

(注)無回答を除く

(出所)「内閣府調査」より筆者作成

障害者が働くことに関して社会の理解が「あると思わない」「あまりあると思わない」と答えた人は、全体で55.9%にのぼり、特に精神障害者では65.9%と高くなっている(表8)。理解がない理由としては、「働く場(雇用機会)が少ない」という回答が最も多く、次いで「雇用・労働条件の整備が進んでいない」「情報提供が進んでいない」が多くなっている(表9)。障害者が働き続けるために職場で十分な配慮がされているかという質問に対して、「そうは思わない」「あまりそうは思わない」と答えた人は全体で56.3%であり、特に精神障害者で67.0%と高くなっている(表10)。どのような働き方や制度が必要かについては、「調子の悪いときに休みを取りやすくする」と

いう回答が最も多く、次いで「仕事上の援助や本人・周囲への助言を行う者の配置」「短時間勤務などの労働時間の配慮」が多くなっている（表 11）。依然として、多くの障害者が就労に関してバリアを感じていることがわかる。また、いずれの項目に対しても2割以上の回答が示されており、障害者が多様なニーズをもっていることが読み取れる。とりわけ、実際に働く上での条件や環境の整備に対するニーズの高さがうかがわれる。

### （3）非就労者のニーズ

表 9 では、社会の理解がないと感じる人のうち、そもそもの雇用機会が少ないという回答が 83.3%と特に多くなっている。回答者全体のうち、45.6%の人がそのような感じていることになる。そこで次に、現在働いていない人（以前は働いていたが現在は働いていない人および働いたことがない人）に着目し、ニーズの特徴を明らかにしてみたい。

表11 どのような働き方や制度が必要か(複数回答)

	身体障害	知的障害	精神障害	合計
在宅勤務	446 47.1%	29 10.9%	64 30.6%	539 37.9%
短時間勤務などの労働時間の配慮	387 40.9%	71 26.7%	155 74.2%	613 43.1%
調子の悪いときに休みを取りやすくする	418 44.1%	106 39.8%	152 72.7%	676 47.5%
配置転換などの人事管理面についての配慮	256 27.0%	45 16.9%	50 23.9%	351 24.7%
通院時間の確保・服薬管理など医療上の配慮	351 37.1%	57 21.4%	121 57.9%	529 37.2%
仕事の内容の簡略化などの配慮	220 23.2%	70 26.3%	75 35.9%	365 25.7%
仕事上の援助や本人・周囲への助言を行う者の配置	391 41.3%	136 51.1%	94 45.0%	621 43.7%
職場復帰のための訓練機会の提供・充実	247 26.1%	40 15.0%	74 35.4%	361 25.4%
職業生活・生活全般に関する相談員の配置	265 28.0%	86 32.3%	78 37.3%	429 30.2%
職場実習	306 32.3%	113 42.5%	80 38.3%	499 35.1%
トライアル雇用	312 32.9%	71 26.7%	83 39.7%	466 32.8%
回答者数	947 100%	266 100%	209 100%	1,422 100%

(注)無回答・その他を除く

(出所)「内閣府調査」より筆者作成

現在働いていない人の中で就労希望をもっているのは約半数であり、特に知的障害

者と精神障害者で多くなっている（表 12）。そのうち一般就労を希望しているのは約半数であり、福祉的就労を希望している人も少なくない。特に、精神障害者で一般就労を希望している人の割合が高い（表 13）。就労していない障害者が働くために必要な支援としては、「働く場（雇用機会）の確保」という回答が最も多く、次いで「情報提供」「相談機関の拡充」「職場環境のバリアフリー化」「雇用・労働条件の整備」が多くなっている（表 14）。障害種別ごとにみると、身体障害者では「職場環境のバリアフリー化」や「通勤経路のバリアフリー化」といった項目で、他の障害と比べて割合が高くなっている。知的障害者では回答者は少ないものの、「障害者雇用に関する法整備」という回答の割合が高くなっている。精神障害者では「職業訓練」と「働く場（雇用機会）の確保」の項目で、他の障害種別より回答の割合が特に高くなっている。

表12 これから働きたいか

	「とても働きたいと思う」 「まあ働きたいと思う」	「あまり働きたいと思わない」 「働きたいと思わない」	「わからない」	合計
身体障害	139 44.7%	148 47.6%	24 7.7%	311 100%
知的障害	21 70.0%	6 20.0%	3 10.0%	30 100%
精神障害	53 60.9%	21 24.1%	13 14.9%	87 100%
合計	213 49.8%	175 40.9%	40 9.3%	428 100%

(注)無回答を除く

(出所)「内閣府調査」より筆者作成

表13 どんな働き方をしたいか

	一般雇用	福祉的就労	自営業	その他	合計
身体障害	58 48.3%	30 25.0%	14 11.7%	18 15.0%	120 100%
知的障害	8 50.0%	8 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	16 100%
精神障害	27 57.4%	11 23.4%	3 6.4%	6 12.8%	47 100%
合計	93 50.8%	49 26.8%	17 9.3%	24 13.1%	183 100%

(注)無回答を除く

(出所)「内閣府調査」より筆者作成

これらの結果から、就労していない障害者は、就労している人以上に、情報や相談、職場内外での環境整備といった、就労の前段階となる事柄に対してニーズを持っていることがわかる。逆にいえば、現在就労していない障害者は、充実しつつあるサービス提供からも抜け落ち、これまで整備されてきた環境でもなお働くことの困難な人々であるのかもしれない。このような特に不利な障害者に対しては、よりいっそうのサ

一ビス充実やハード面での環境整備が求められるが、それらを待つばかりでなく、そうした人々が雇用に参加しやすくなるための直接的な手立ても必要だろう。

表14 働くためにどんな支援が必要か(複数回答)

	身体障害	知的障害	精神障害	合計
働く場(雇用機会)の確保	97 66.9%	5 55.6%	36 87.8%	138 70.8%
情報提供	82 56.6%	3 33.3%	24 58.5%	109 55.9%
相談機関の拡充	72 49.7%	3 33.3%	23 56.1%	98 50.3%
通勤経路のバリアフリー化	62 42.8%	1 11.1%	4 9.8%	67 34.4%
職場環境のバリアフリー化	83 57.2%	3 33.3%	9 22.0%	95 48.7%
雇用・労働条件の整備	72 49.7%	3 33.3%	20 48.8%	95 48.7%
障害者雇用に関する法整備	69 47.6%	5 55.6%	19 46.3%	93 47.7%
職業訓練	43 29.7%	3 33.3%	40 97.6%	86 44.1%
回答者数	145 100%	9 100%	41 100%	195 100%

(注1)無回答・その他を除く

(注2)働くために十分な支援があると「思わない」とした人が回答

(出所)「内閣府調査」より筆者作成

#### 4. 「合理的配慮」制度化の必要性と可能性

これまでの分析を通して、職場での障害に応じた配慮がすでにある程度実施されていることが明らかとなった。しかしながら、障害者が必要としている配慮に対して、企業で実施されている配慮は量的に不十分であることが示唆された。また、配慮の内容についても、障害者が求めるものと企業が必要性を認識しているものとの間に、若干のずれがある可能性も示された。障害に応じた配慮を量的にも質的にも十分確保するためには、より強力な法律や制度が必要といえる。

現在の日本の障害者雇用法制では、一定割合の障害者を雇用することは義務化されているが、職場における障害に応じた配慮までは義務づけられていない。配慮に関する相談・助言や助成金制度は利用できるものの、それらを利用して実際に配慮を行うかどうかは、雇用主や職場の判断に委ねられるのが現状である。このような仕組みの限界が、企業側の認識と障害者側のニーズとの間にずれを生み出し、調査結果となって表れているのではないだろうか。こうしたずれを埋め、十分な配慮を保障するためには、配慮の実施に強制力をもたせる必要があるのではないだろうか。

ここに興味深い調査結果がある。「NIVR 調査」では、障害者を雇用する理由として、「企業の社会的責任を果たせる」「法令を遵守できる」「納付金の支払いを軽減・解消



できる」といった項目が上位にあがっている（表 15）。企業は、社会的な理念や法律に沿って、障害者雇用を実施していることがうかがえる。障害者雇用について「社会的責任として重要である」と考えている企業は、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせて 95.3%にもものぼる。その一方で、障害者雇用は「社会的責任だけでは促進されない」と考えている企業も 90.6%となっている。また、「障害者雇用を義務づける法律が必要である」と答えた企業も 92.2%とほとんどである。これらのことから、障害者雇用を促進するためには社会的な理念や企業の自主性だけでは不十分であり、より強力な義務づけが必要だといえる。このことは、雇用の量的な面に関してだけでなく、雇用の質的な面に関するものではないだろうか。全体として法定雇用率は満たされていないが、企業が雇用率制度に従って障害者雇用を展開しようとしている様子が、この調査結果から読み取れる。障害者雇用の量的な確保とともに、障害に応じた配慮による質的な向上についても企業の社会的責任として位置づけられ、かつ法律によっても義務化されれば、「合理的配慮」に関する企業の認識も高まり、職場での実際の配慮も量・質ともに拡充されるにちがいない。

表15 障害者雇用の理由(複数回答)

	度数	%
法令を遵守できる	610	57.4%
納付金の支払いを軽減・解消できる	280	26.3%
企業の社会的責任を果たせる	671	63.1%
株主や投資家からの評判がよくなる	74	7.0%
顧客や地域住民からの評判がよくなる	108	10.2%
取引先からの評判がよくなる	27	2.5%
同業他社をリードできる	46	4.3%
職場の雇用管理がよくなる	16	1.5%
従業員全体の作業方法・工程が改善	28	2.6%
職場のコミュニケーションが活性化する	55	5.2%
従業員全体の士気が向上する	67	6.3%
従業員全体の帰属意識や信頼が高まる	55	5.2%
資金調達で有利となる	1	0.1%
公的機関の調達で有利となる	21	2.0%
人材不足解消の方策となる	38	3.6%
行政指導を受けなくてすむ	196	18.4%
社会全体の労働力問題の解決に貢献できる	188	17.7%
回答数	1,063	100%

(注)無回答を除く

(出所)「NIVR調査」より筆者作成

これに加えて「NIVR 調査」では、職場で実施する配慮に対して、企業が金銭的・人的・時間的な負担感をもっているかどうかについても明らかとなっている。これによれば、職場のバリアフリー化と機器の改良・導入といった項目以外の配慮については、あまり負担感をもっていないことが示されている（表 16）。人的な負担感はやや高いものの、金銭的な負担感および時間的な負担感を「特に強く感じる」「感じる」と

答えた企業はわずかである。障害者権利条約や各国の差別禁止法では、企業にとって「過度な負担」とならない限りにおいて合理的配慮が義務づけられる。そのため、すべての障害者に対して配慮が実施されるわけではない点で、こうした規定はしばしば批判される。だがこの調査結果をみるかぎりでは、日本においては、各種の助成金やジョブコーチ等の人的支援があれば、実際には「過度な負担」となるケースはほとんどないことが予想される。

表16 配慮の負担を「特に強く感じる」「感じる」

	金銭的負担感	人的負担感	時間的負担感
募集方法・経路の確保	102(9.6%)	267(25.1%)	170(16.0%)
障害者の採用基準の設定	13(1.2%)	135(12.7%)	99(9.3%)
経営者の理解促進	30(2.8%)	168(15.8%)	132(12.4%)
従業員の理解促進	21(2.0%)	271(25.5%)	203(19.1%)
職場の物理的な環境改善	606(57.0%)	46(4.3%)	50(4.7%)
障害を補うための機器の改良や導入	484(45.5%)	46(4.3%)	36(3.4%)
障害状況に応じた作業内容、方法の改善	44(4.1%)	265(24.9%)	143(13.5%)
外部機関の人的な支援制度の活用	106(10.0%)	141(13.3%)	74(7.0%)
障害従業員の研修・講習会への参加(社外)	126(11.9%)	113(10.6%)	108(10.2%)
障害従業員の研修・講習会への参加(社内)	62(5.8%)	167(15.7%)	129(12.1%)
上司・同僚による作業遂行のための実地指導	22(2.1%)	341(32.1%)	180(16.9%)
労働条件の調整や健康管理に対する配慮	48(4.5%)	183(17.2%)	104(9.8%)
通勤や勤務中の移動に関する配慮	62(5.8%)	114(10.7%)	80(7.5%)
マニュアルや好事例集など情報収集	23(2.2%)	133(12.5%)	147(13.8%)
回答数	1,063	1,063	1,063

(出所)「NIVR調査」より筆者作成

## 5. 障害者雇用の量的拡大と「合理的配慮」

厚生労働省が毎年6月に実施している「6月1日現在における障害者の雇用状況」調査によれば、民間企業の実雇用率は、法定雇用率には満たないものの、平成19年で1.55%、平成20年で1.59%、平成21年で1.63%と徐々に上がっている(表17)。民間企業に雇用されている障害者の数も、微増ではあるが平成19年から平成21年にかけて23,775人(約1.1倍)増加している(表18)。納付金を納めて義務を果たすのではなく、実際に障害者を雇用するよう行政指導も強化されており、「NIVR調査」でも示されたように、企業の側も法律に従って障害者雇用を実施しようとしている。しかし「内閣府調査」でみたように、障害者の側は依然として働く場が少ないと感じており、特に不利な人々にとっては、就労を実現するまでの壁はなお厚いようである。しかも、現存の法制やサービスがより充実し、障害に応じた配慮が量的・質的に確保されたとしても、そうした人々の就労は困難であると考えられる。合理的配慮によって雇用の質を高めることも重要であるが、そもそもの雇用機会をさらに拡大するための方策も求められる。

筆者は昨年度の研究において、現行の「合理的配慮」が「能力的な不利」をかかえる人々の問題を置き去りにする危険性をもつことを指摘した(遠山2009)。「合理的

配慮」によって実現される状態は、「本質的な職務を遂行する能力」をもつ人々の雇用であって、そうした能力さえも障害によって妨げられ、相対的に低くなっている人々の雇用は実現しえないのである。このような限界を乗り越えるためには、従来の「差別」「合理的配慮」「機会平等」といった概念を拡張する必要があると筆者は考える。

表17 民間企業における障害者の雇用状況

	実雇用率			達成企業の割合		
	平成19年	平成20年	平成21年	平成19年	平成20年	平成21年
56～99人	1.43%	1.42%	1.40%	44.8%	44.9%	44.7%
100～299人	1.30%	1.33%	1.35%	44.4%	45.7%	46.0%
300～499人	1.49%	1.54%	1.59%	40.8%	43.5%	45.6%
500～999人	1.57%	1.59%	1.64%	40.4%	41.8%	44.3%
1000人以上	1.78%	1.78%	1.83%	40.1%	43.8%	49.2%
全体	1.55%	1.59%	1.63%	43.8%	44.9%	45.50%

(出所)厚生労働省「6月1日現在の障害者の雇用状況について」(各年)より筆者作成

表18 民間企業に雇用されている障害者数

	平成19年	平成20年	平成21年
重度身体障害者および重度知的障害者	79,469	84,523	86,331
重度身体障害者および重度知的障害者である短時間労働者	4,637	5,611	6,089
重度以外の身体障害者、知的障害者および精神障害者	138,651	150,190	153,029
精神障害者である短時間労働者	980	15,120	2,063
合計	223,737	255,444	247,512

(出所)厚生労働省「6月1日現在の障害者の雇用状況について」(各年)より筆者作成

もちろん、「能力的な不利」をかかえる障害者の問題に対して、それらとは別の概念や理念を適用するという形もとりうるだろう。たとえば、「能力が低い障害者であっても雇用するのが企業の責務である」という考え方や、「能力の有無にかかわらずすべての人々に雇用を保障すべきである」といった考え方である。また実際に日本で導入されている割当雇用（雇用率制度）は、障害者と健常者を別枠で雇用させるものである。その部分に着目すれば、能力が低い障害者であってもある程度は雇用される点で、「差別禁止」や「機会平等」が求める範囲を超えて障害者雇用を実現しようとするものといえる。また、ヨーロッパ各国で導入されている「保護雇用」も、より多くの障害者が能力にかかわらず雇用される点で、同様に「差別禁止」や「機会平等」の範囲を超えている。

しかしながら、今後日本が差別禁止法制を整備していこうとするならば、同じ障害者の就労の問題であるかぎり、差別禁止による機会平等の部分とそれ以上の部分とが、同一の理論のもとに整合性をもって位置づけられるのが望ましい。「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」や「労働政策審議会の障害者雇用分科会」の検討では、差別禁止の枠組みと障害者雇用率制度は矛盾しないとの見方が大勢のようであるが、その理論的背景は明らかでないように思われる。それどころか、差別禁止と割当雇用は理論的に矛盾するおそれもある。なぜなら、差別禁

止は能力にもとづく競争を担保しようとするものである一方で、割当雇用はそれを一定程度破棄しようとするものだからである。このように一見相容れないと思われる制度を整合的に包摂するような、理論的な基盤の整備が求められる。

## 6. 研究の成果と今後の課題

本稿では、日本の障害者雇用における「配慮」について、調査結果をもとに実態を分析するとともに、今後の差別禁止法や「合理的配慮」の導入に向けた課題を提示した。実際の雇用現場では、障害者に対する「配慮」は量的にも質的にもある程度は行われていたが、現状では障害者のニーズを満たすには十分とはいえず、企業の意識と障害者の意識に若干のずれも見うけられた。また、現在働いていない障害者の就労ニーズは高く、そもそも雇用機会をさらに拡大していくことの必要性があらためて確認された。障害者にとって十分な雇用の量と質を確保するためにも、「障害を理由とした差別」という考え方や「合理的配慮」という手段の導入が急務である。

ただし、「能力的な不利」をかかえる障害者の雇用機会を拡大するためには、現時点での「合理的配慮」のままでは限界があり、その概念を拡張するとともに、割当雇用や保護雇用との両立が可能となるような理論的基盤を確立することが必要である。今後の研究では、「能力的な不利」を軸に「差別」や「合理的配慮」の概念を再検討し、残された問題を解消しうる「機会平等」のあり方とそれを実現する政策を構想したい。

### 〔注〕

- (1) この調査は厚生労働省が5年ごとに実施しているものであり、公共職業安定所を通じて配布・回収されている。調査対象は、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所のうち無作為に抽出した約7,500事業所、およびそこで雇用されている身体障害者、知的障害者、精神障害者である。今回の調査結果は平成20年11月時点のものであり、回収数は5,511事業所（回収率73.2%）、身体障害者12,393人（回収率61.4%）、知的障害者1,678人（回収率68.8%）、精神障害者311人（回収率41.2%）となっている。
- (2) この調査は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センターが実施したものである。従業員数100人以上の企業5,000社に対して郵送により配布・回収されており、回収数は1,063社（回収率21.3%）となっている。
- (3) 「厚労省調査」では、知的障害者に対しては、職場での配慮の実施状況や改善が必要な事項について質問がなされていない。
- (4) この調査は内閣府が全国に居住する障害者5,015人を対象とし、平成19年2～3月に実施したものである。日本障害フォーラム（JDF）を構成する障害者団体を通じて配布・回収され、有効回収数は1,430人（回収率28.5%）となっている。この調査では障害者手帳をもっていない人も対象に含まれているが、本稿では障害種別によるちがいを明らかにしたいため、障害者手帳をもつ人に限定して分析を行っている。