



調査レポート

企業の障害者雇用における 合理的配慮に関する企業調査

2025年3月26日
パーソルダイバーズ株式会社 障害者雇用調査・研究室

はじめに

平成28年に改正障害者雇用促進法が施行され、雇用分野における合理的配慮の提供は義務化された。

この合理的配慮は、「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」とされており、明確には定まっていない。

他方、合理的配慮の提供は義務とされているものの、企業はどのように合理的配慮を把握し、提供しているのか。またどのような成果があり、課題があるのかは不明瞭の部分が多い。

そこで本調査では、企業の合理的配慮の把握・提供の取り組みを明らかにするために実施した。

特に障害のある人材の戦力化・活躍を志向している企業の、合理的配慮の取り組みについても注目し、合理的配慮の効果的な方策のヒントを探っていく。

調査結果概要・サマリー

調査概要

調査名称	企業の障害者雇用における合理的配慮に関する調査
調査手法	自社会員を用いた、インターネットによるアンケート調査
調査対象者	dodaチャレンジ法人向けメールマガジンに登録している、企業の障害者雇用に取り組む担当者 297名
調査対象者の内訳	<p>事業形態: 一般企業266社(89.6%)／公的機関7社(2.4%)／特例子会社24社(8.1%)</p> <p>業種: 建設業16社(5.4%)／製造業64社(21.5%)／電気・ガス熱供給・水道業2社(0.7%)／運輸業、郵便業14社(4.7%)／卸売業17社(5.7%)／小売業11社(3.7%)／金融業、保険業28社(9.4%)／不動産業13社(4.4%)／専門・技術サービス業(法律、税務、測量など)16社(5.4%)／飲食サービス業1社(0.3%)／その他サービス業63社(21.2%)／医療、福祉12社(4.0%)／公社、官公庁、学校9社(3.0%)／その他31社(10.4%)</p> <p>従業員規模: 40人未満2社(0.7%)／40人以上100人未満27社(9.1%)／100人以上300人未満85社(28.6%)／300人以上500人未満29社(9.8%)／500人以上1,000人未満47社(15.8%)／1,000人以上5,000人未満78社(26.3%)／5,000人以上10,000人未満15社(5.1%)／10,000人以上14社(4.7%)</p> <p>本社所在地: 北海道4社(1.3%)／東北2社(0.7%)／関東188社(63%)／東海39社(13%)／北陸1社(0.3%)／近畿47社(16%)／中国2社(0.7%)／四国1社(0.3%)／九州12社(4%)／沖縄1社(0.3%)</p>
調査期間	2025年2月4日～2月11日
実施主体	パーソルダイバース株式会社

引用について:本調査を引用いただく場合は、出所を明示してください。

記載例:パーソルダイバース株式会社「企業の障害者雇用における合理的配慮に関する企業調査」

※本資料では、ユニバーサルデザインの考え方に基づいたフォント・配色を使用しています。

調査結果サマリー

1. 合理的配慮の成果と内容:

8割の企業が、合理的配慮の成果を実感しており、成果事例に至っていない企業は19.2%にすぎない。具体的には、「雇用の安定・定着」(63%)で、「適材適所の配置の際の判断、適切な雇用管理」(48.8%)、「採用時の見極め」(39.1%)など、雇用の安定に関する成果を挙げる企業が多いが、3割前後の企業が「就労意欲の向上(30.3%)や「戦力化・活躍」(27.6%)と積極的な成果を挙げた。

2. 合理的配慮の把握:

採用活動から入社後までの各段階で、多くの企業が合理的配慮の把握を行っているが、面接前の段階では、人材紹介機関を介しての把握ウエイトが高い(人材紹介会社(70.7%)、ハローワーク(54.9%))。

入社後は、9割強の企業が面談による把握を実施し、定期面談は「配属先」、必要に応じての面談は「人事部」が担当する割合が高い。

3. 合理的配慮の提供状況:

身体障害及び精神障害ともに、「障害特性に合わせた業務の創出、業務量の調整」、「上司、同僚からのサポート」の割合が高く、「キャリア形成に関する配慮」は最も低い。

総じて、精神障害の方が身体障害の場合より合理的配慮の各項目の実施率が高い。

4. 合理的配慮の課題と負担:

合理的配慮の把握・提供について、過半数が「課題は大変大きい」または「やや大きい」としている。他方、9割強がその負担について、「負担以上の効果がある」(9.8%)、または「負担は許容出来る範囲」(82.8%)としており、課題は大きいものの負担を前向きに捉えている。具体的な課題として多いのは、「障害者雇用に関する専門人材の不足」(48.7%)、「社内への周知・理解が進んでいない」(43.0%)、「合理的配慮に該当するかの判断が困難」(40.1%)。

5. 合理的配慮の成果で「戦力化・活躍」を選択した企業の特徴:

「戦力化・活躍」を選択した企業においては、①合理的配慮の提供が相対的に高く、特に「キャリア形成に関する配慮」の実施率が高い、②面談では、支援機関等の外部機関の面談の実施率も高く、外部機関との連携に積極的であり、複線的な情報把握により適切な合理的配慮に繋げる姿勢が見て取れる。

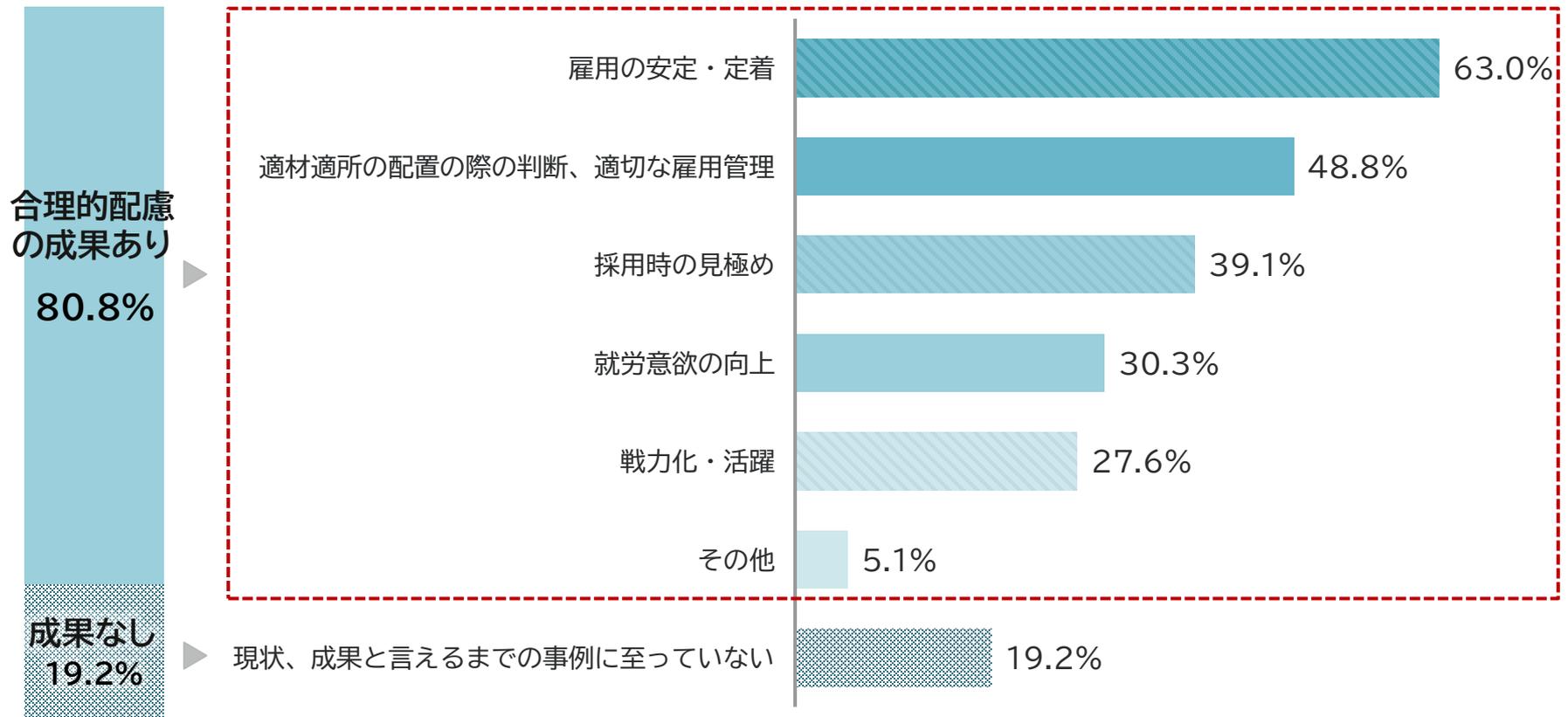
調査結果紹介

1-1. 合理的配慮の成果と内容

- 8割の企業が、合理的配慮の成果を実感しており、成果事例に至っていない企業は19.2%にすぎない
- 中でも、最も高かったのは「雇用の安定・定着」(63%)で、次いで「適材適所の配置の際の判断、適切な雇用管理」(48.8%)、「採用時の見極め」(39.1%)

合理的配慮の成果と内容(複数回答)

N=297



1-2. 合理的配慮の成果と内容 | 従業員規模別の比較

- 全体の傾向として従業員規模が大きいほど、合理的配慮の成果を実感している傾向がある
- 従業員規模が100人以下の企業は、「現状成果と言えるまでの事例に至っていない」が他の従業員規模と比較しても31%と最も高い

合理的配慮の成果と内容／従業員規模別(複数回答)

N=297

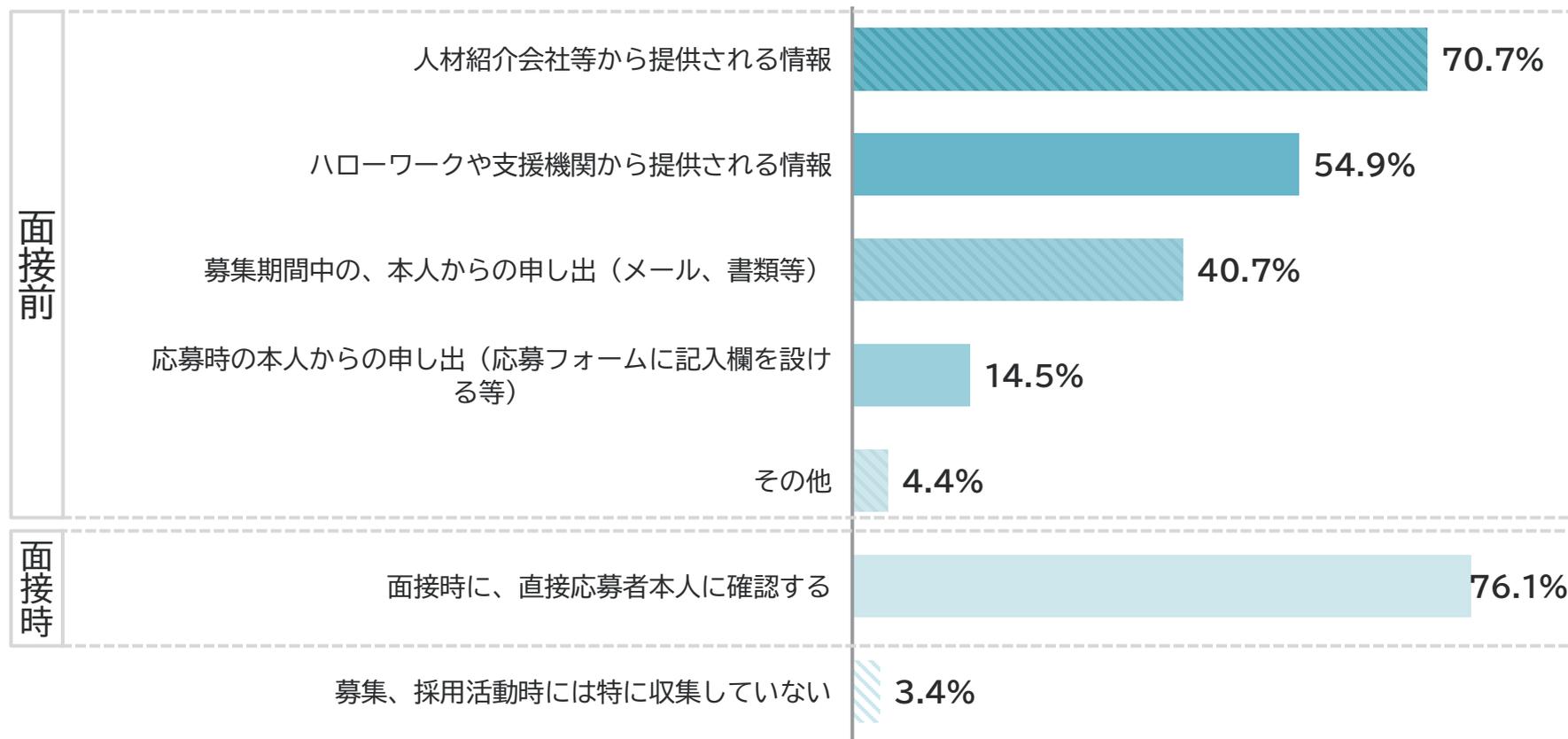
合理的配慮の成果		全体	100人未満	100人～300人	300人～500人	500人～1,000人	1,000人以上
成果あり		80.8%	69.0%	77.6%	86.2%	76.6%	80.4%
	雇用の安定・定着	63.0%	44.8%	62.4%	69.0%	61.7%	67.3%
	適材適所の配置の際の判断、適切な雇用管理	48.8%	31.0%	36.5%	65.5%	48.9%	58.9%
	採用時の見極め	39.1%	24.1%	30.6%	48.3%	34.0%	49.5%
	就労意欲の向上	30.3%	37.9%	24.7%	24.1%	27.7%	35.5%
	戦力化・活躍	27.6%	34.5%	20.0%	20.7%	23.4%	35.5%
その他	5.1%	10.3%	8.2%	6.9%	0.0%	2.8%	
成果なし	現状、成果と言えるまでの事例に至っていない	19.2%	31.0%	22.4%	13.8%	23.4%	19.6%

2-1. 合理的配慮の把握 | 採用決定までの合理的配慮の把握

- 面接前では「人材紹介会社等から提供される情報」(70.7%)、「ハローワークや支援機関から提供される情報」(54.9%)が高く、紹介機関等を介して間接的に情報を把握するウエイトが高い
- 面接時では76%の企業が「直接応募者本人に確認する」ことによって、情報を取得している
- 多くの企業が、面接前及び面接時に、合理的配慮の把握をおこなっている

採用決定までの合理的配慮の把握(複数回答)

N=297



2-2. 合理的配慮の把握 | 入社後の面談による合理的配慮の把握

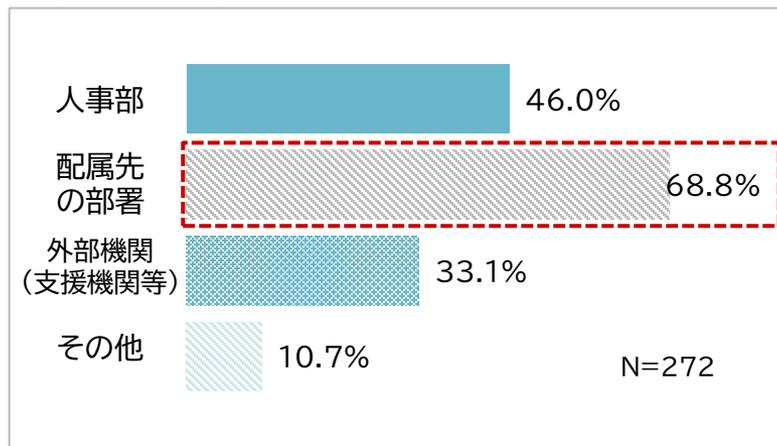
- 9割を超える企業が、入社後に合理的配慮を把握するために、面談を実施している
- 定期面談においては配属先の部署による面談が多く、必要に応じての面談の場合は、人事部が多い

配慮事項を把握するための面談の実施有無(単一回答)

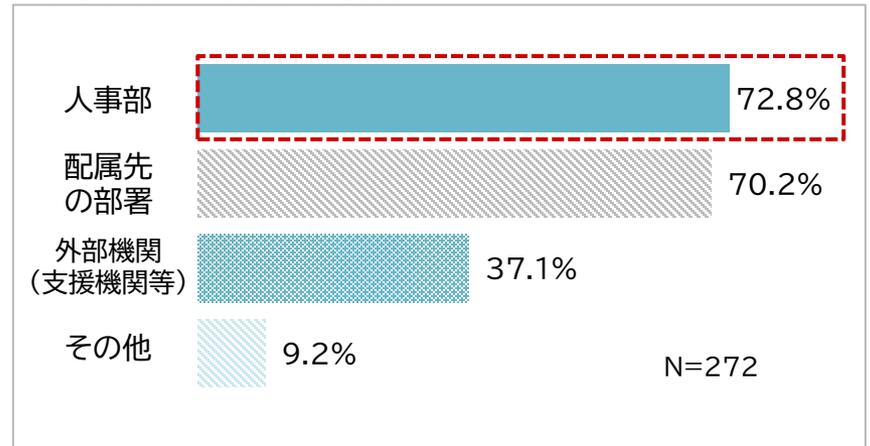
N=297



定期面談の実施者



必要に応じた面談の実施者

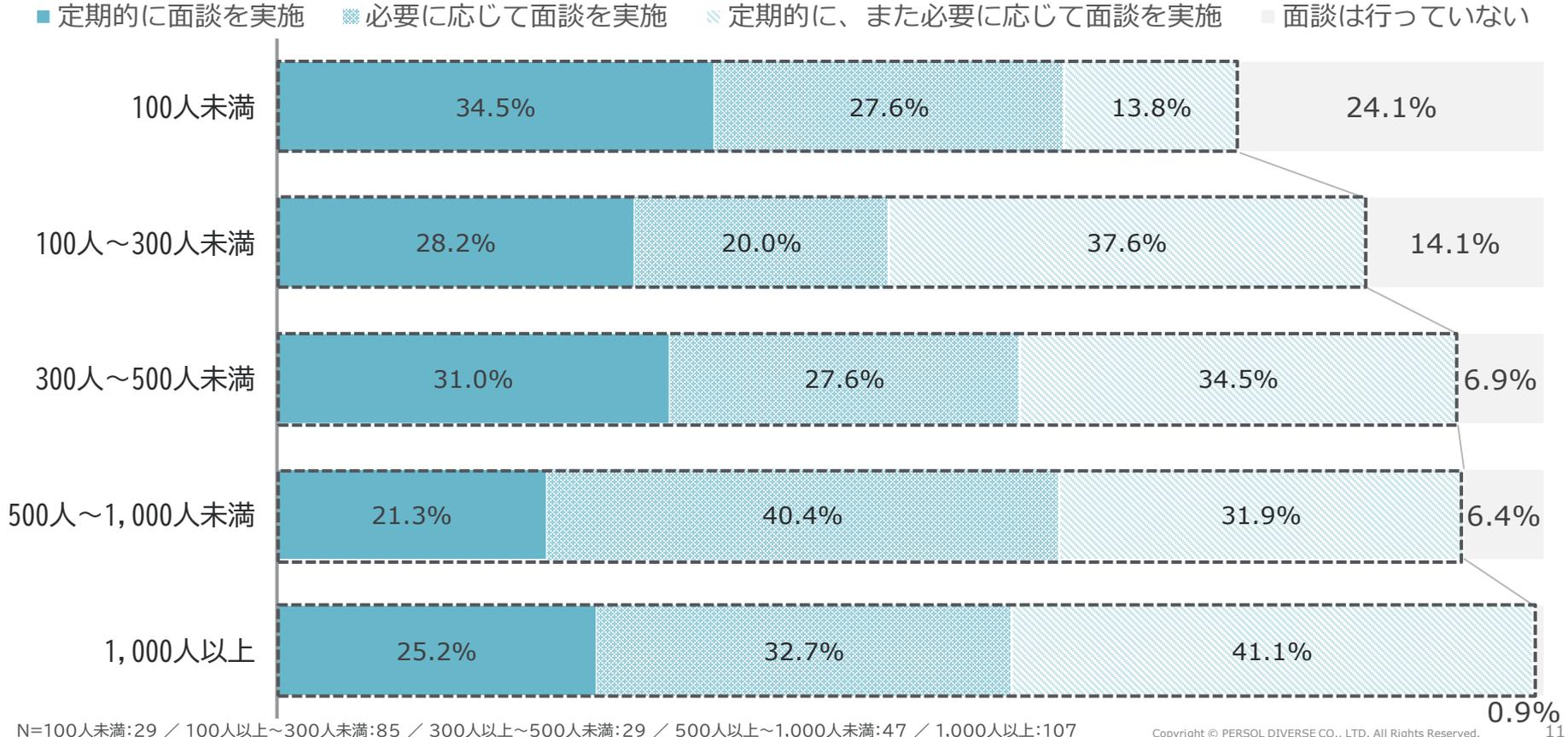


2-3. 合理的配慮の把握 | 入社後の面談による合理的配慮の把握(従業員規模別)

- 合理的配慮の把握のため面談の実施率は、従業員規模が大きいほど、増加する
- 100人以下では、75.9%だが、1,000人は、99.1%まで上昇する

配慮事項を把握するための面談の実施有無/従業員規模別(単一回答)

N=297

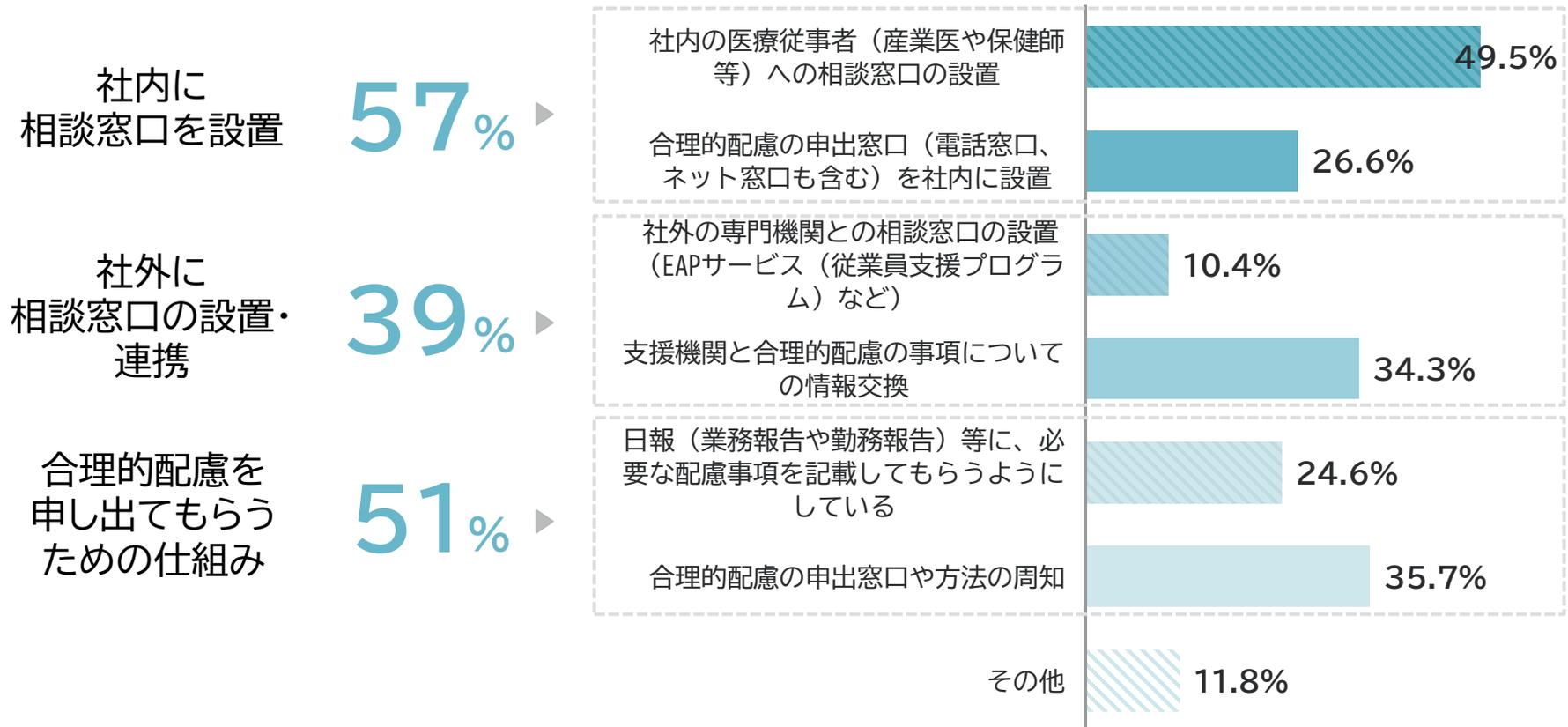


2-4. 合理的配慮の把握 | 合理的配慮を把握するための体制

- 面談以外の合理的配慮の把握については、社内の相談窓口を設置しているのが、全体の57%
- 一方で社外に相談窓口の設置や、支援機関との連携は39%にとどまっている

■ 入社後の必要な配慮事項を把握・確認するための面談以外に行っていること(複数回答)

N=297



3-1. 合理的配慮の提供状況

- 合理的配慮の内容は、身体障害及び精神障害ともに、「障害特性に合わせた業務の創出、業務量の調整」と「上司、同僚からのサポート」が1位、2位を占めている
- 3位以降については、障害特性に鑑み、実施内容が異なっている

障害別の合理的配慮の提供状況(複数回答)

身体障害 N=263 / 精神障害 N=227

身体障害		割合	精神障害		割合
障害特性に合わせた業務の創出、調整	69.6%	←→	障害特性に合わせた業務の創出、調整	83.3%	
上司、同僚からのサポート	67.7%	←→	上司、同僚からのサポート	76.7%	
就業環境の配慮	67.3%	↔	労働時間の配慮	70.5%	
労働時間の配慮	66.5%	↔	業務指示の方法の工夫	67.3%	
業務指示の方法の工夫	47.5%	↔	就業環境の配慮	63.0%	
人事部からのサポート	45.6%	←→	人事部からのサポート	54.2%	
業務に使う機器の用意	44.5%	↔	キャリア形成に関する配慮	26.4%	
キャリア形成に関する配慮	23.6%	↔	業務に使う機器の用意	22.0%	

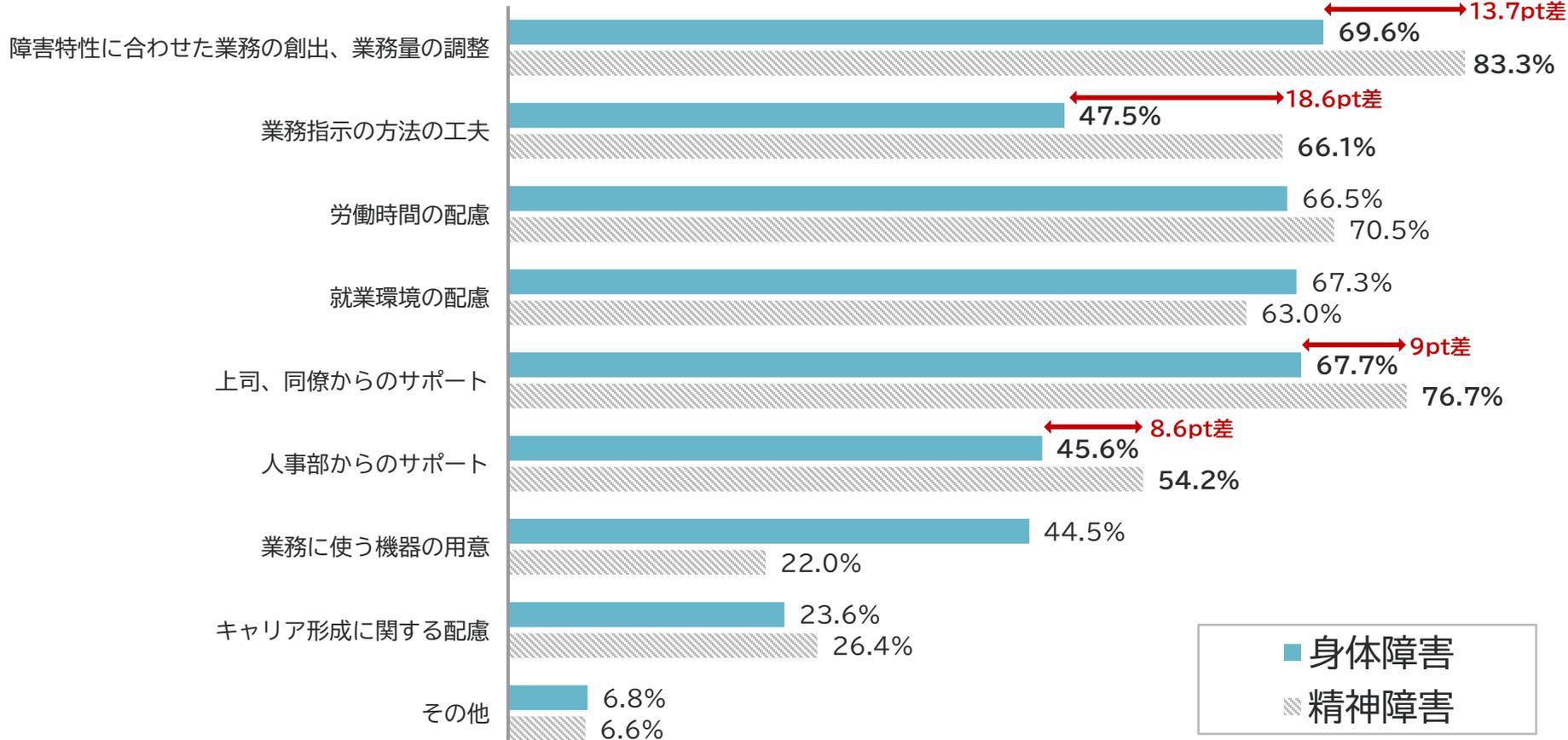
※労働時間の配慮: 休日、休憩、時短勤務等 / 就業環境の配慮: オフィス内の座席、在宅やサテライトオフィスでの勤務等 / 業務指示の方法の工夫: マニュアルの作成、メール等を使用したテキストでの業務指示と報告等 / 上司、同僚からのサポート: 定期的な面談や、日報等を用いた、業務の状況の確認等 / 人事部からのサポート: 定期的な面談等
 キャリア研修形成に関する配慮: 教育研修等

3-2. 合理的配慮の提供状況 | 障害別の比較

- 総じて、身体障害に比べ、精神障害への合理的配慮の実施率が高いが、「就業環境の配慮」と「業務に使う機器の用意」の2項目だけは身体障害への実施率が高い
- 身体障害と精神障害への実施率の差は、「業務指示の方法の工夫」が最も多い(18.6pt差)

障害別の合理的配慮の提供状況(複数回答)

身体障害 N=263 / 精神障害 N=227



※労働時間の配慮:休日、休憩、時短勤務等 / 就業環境の配慮:オフィス内の座席、在宅やサテライトオフィスでの勤務等 / 業務指示の方法の工夫:マニュアルの作成、メール等を使用したテキストでの業務指示と報告等 / 上司、同僚からのサポート:定期的な面談や、日報等を用いた、業務の状況の確認等 / 人事部からのサポート:定期的な面談等 / キャリア研修形成に関する配慮:教育研修等

3-3. 合理的配慮の提供状況 | 従業員規模別の比較

- 従業員規模が大きくなるにつれ、合理的配慮の提供の実施率は高い傾向がある
- 他方、「キャリア形成に関する配慮」に関しては、いずれの従業員規模でも低い傾向

障害別の合理的配慮の提供状況／従業員規模別(複数回答)

合理的配慮の内容	身体障害						精神障害					
	全体	100人未満	100人～300人	300人～500人	500人～1,000人	1,000人以上	全体	100人未満	100人～300人	300人～500人	500人～1,000人	1,000人以上
障害特性に合わせた担当業務の創出、業務量の調整	69.6%	55.6%	64.6%	60.7%	76.1%	74.5%	83.3%	58.8%	88.5%	76.2%	75.0%	89.1%
業務指示の方法の工夫	47.5%	33.3%	40.0%	32.0%	39.1%	62.3%	66.1%	64.7%	59.6%	47.6%	50.0%	79.2%
労働時間の配慮	66.5%	61.1%	63.1%	53.6%	67.4%	72.6%	70.5%	76.5%	71.2%	47.6%	66.7%	75.2%
就業環境の配慮	67.3%	44.4%	69.2%	42.9%	58.7%	80.2%	63.0%	58.8%	57.7%	42.9%	47.2%	76.2%
上司、同僚からのサポート	67.7%	55.6%	58.5%	57.1%	67.4%	78.3%	76.7%	76.5%	75.0%	61.9%	67.4%	84.2%
人事部からのサポート	45.6%	33.3%	44.6%	42.9%	30.4%	55.7%	54.2%	35.3%	53.8%	38.1%	30.4%	62.4%
業務に使う機器の用意	44.5%	33.3%	41.5%	25.0%	43.5%	53.8%	22.0%	23.5%	23.1%	9.5%	16.7%	25.7%
キャリア形成に関する配慮	23.6%	16.7%	32.3%	10.7%	17.4%	25.5%	26.4%	17.6%	32.7%	14.3%	13.9%	31.7%
その他	6.8%	16.7%	9.2%	10.7%	2.2%	5.9%	6.6%	17.6%	5.8%	9.5%	2.8%	5.9%

N=100人未満:29 / 100人以上～300人未満:85 / 300人以上～500人未満:29 / 500人以上～1,000人未満:47 / 1,000人以上:107

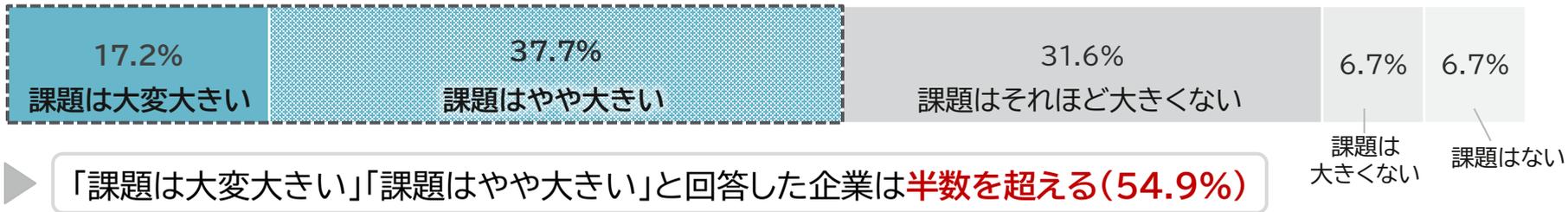
※労働時間の配慮:休日、休憩、時短勤務等 / 就業環境の配慮:オフィス内の座席、在宅やサテライトオフィスでの勤務等 / 業務指示の方法の工夫:マニュアルの作成、メール等を使用したテキストでの業務指示と報告等 / 上司、同僚からのサポート:定期的な面談や、日報等を用いた、業務の状況の確認等 / 人事部からのサポート:定期的な面談等 / キャリア研修形成に関する配慮:教育研修等

4-1. 合理的配慮の課題及び負担

- 過半数(54.9%)の企業が、「課題は大変大きい」(17.2%)、「課題はやや大きい」(37.7%)としている
- 他方、負担については「負担は許容できる(82.8%)」、あるいは「負担以上の効果がある(9.8%)」とし、合理的配慮の課題は大きいものの、負担を前向きに捉えている

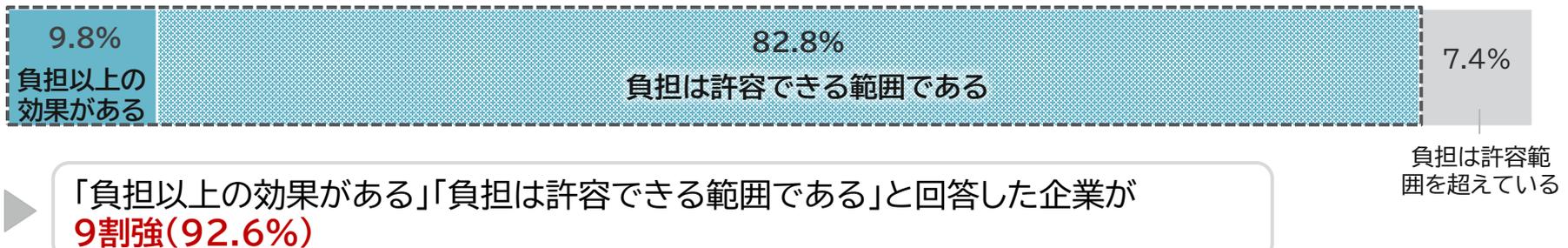
合理的配慮の課題(単一回答)

N=297



合理的配慮の負担(単一回答)

N=297

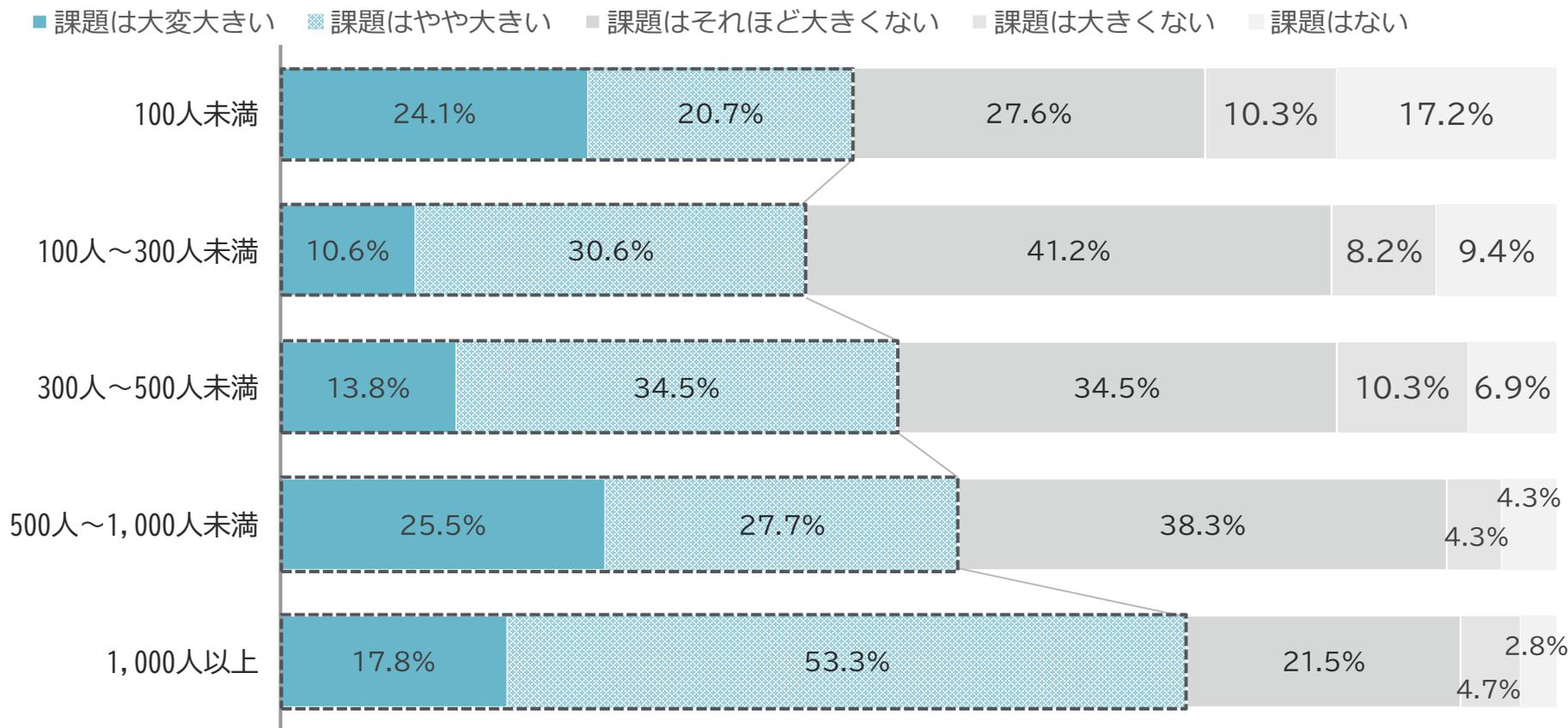


4-2. 合理的配慮の課題及び負担 | 従業員規模別の比較(課題)

- 合理的配慮の課題を従業員規模別で見ると、「課題は大変大きい」「課題はやや大きい」と回答する割合は従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向
- 1,000人以上では「課題は大変大きい」「課題はやや大きい」の割合が**70%**を超える

合理的配慮の課題/従業員規模別(単一回答)

N=297

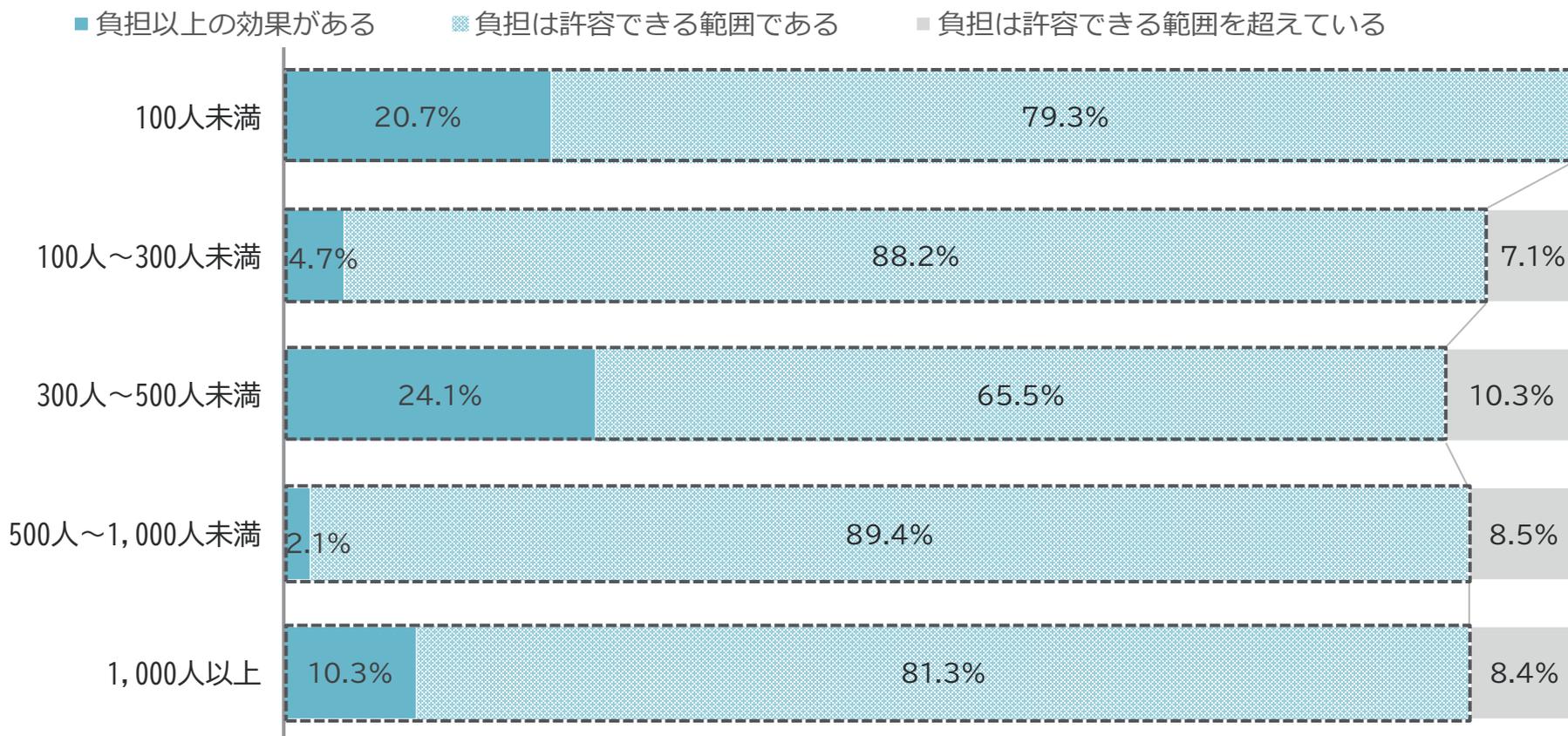


4-3. 合理的配慮の課題及び負担 | 従業員規模別の比較(負担)

- 合理的配慮の**負担**を従業員規模別で見ると、100人未満の場合は「負担は許容できている範囲を超えている」は0%
- その他の従業員規模では、10%弱で「負担は許容できる範囲を超えている」は推移している

合理的配慮の**負担**／従業員規模別(単一回答)

N=297

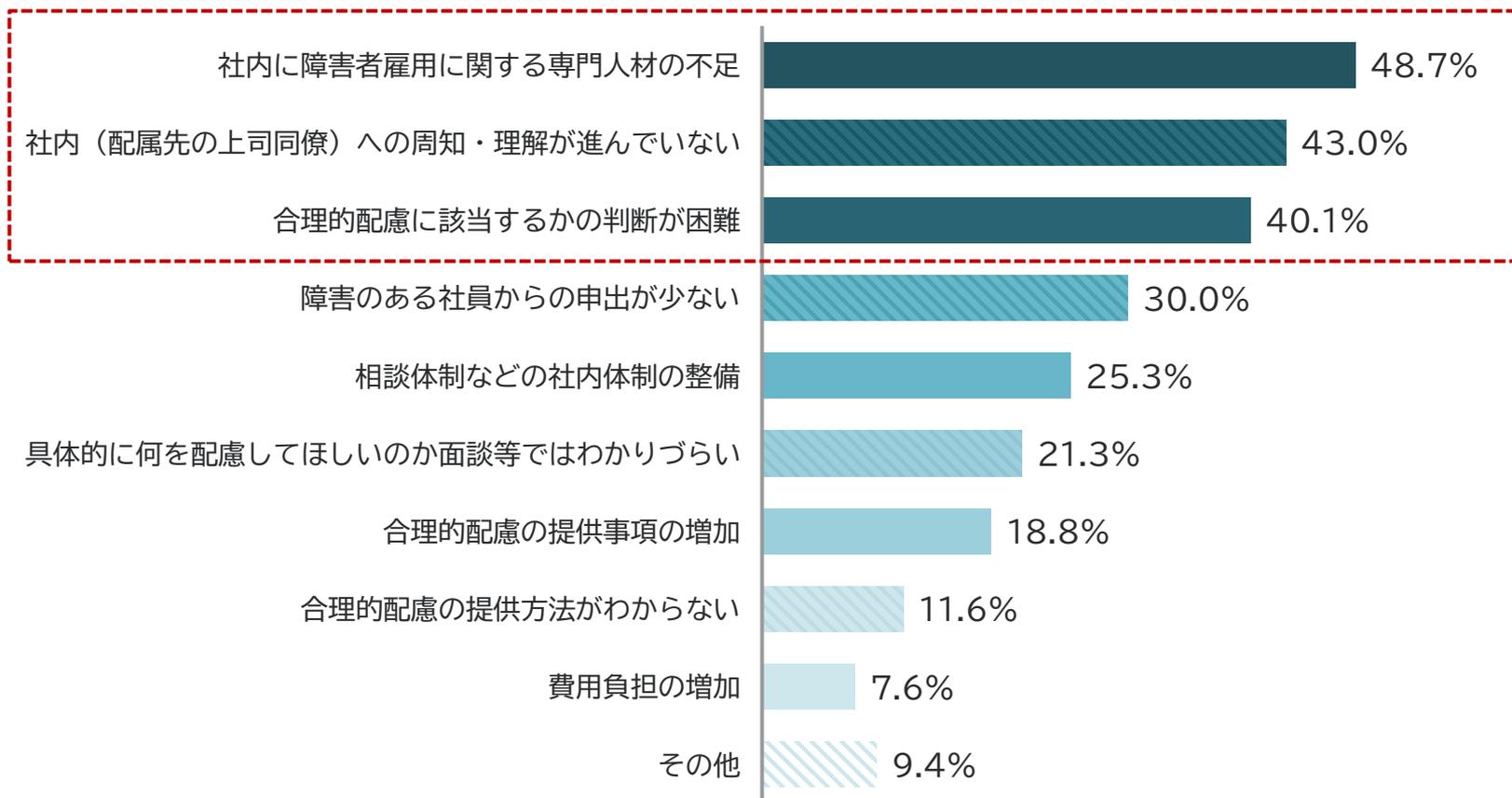


4-4. 合理的配慮の課題及び負担 | 合理的配慮の具体的な課題

- 合理的配慮の課題として最も多かったのは「社内に障害者雇用に関する専門人材の不足」(48.7%)、続いて「社内への周知・理解が進んでいない」(43.0%)と、人材と受け入れのための社内体制に関する課題があげられた
- 3番目には「合理的配慮に該当するかの判断が困難」(40.1%)が選ばれており、障害特性に応じて求められる合理的配慮の多様性と必要性の線引きの困難性が浮き彫りになっている

合理的配慮の把握・提供の具体的な課題(複数回答)

N=297

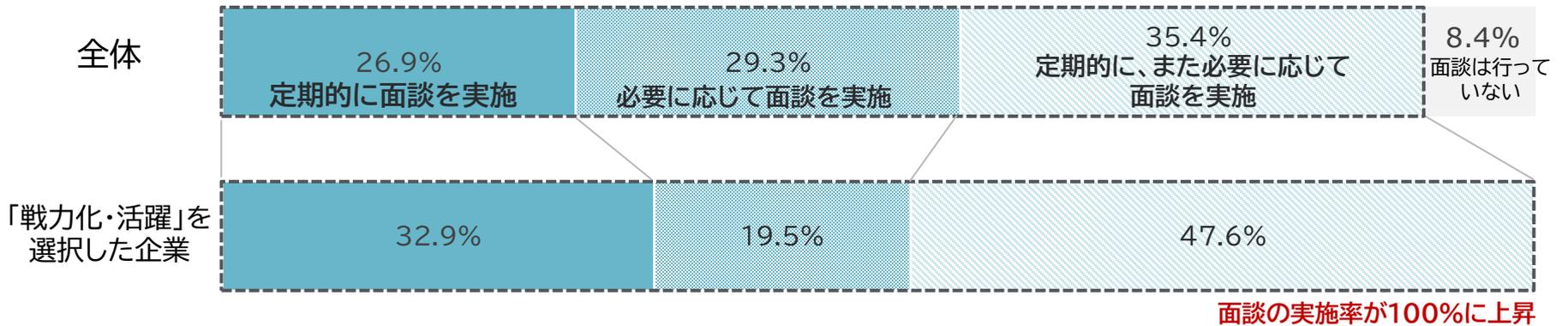


5-1. 成果で「戦力化・活躍」を選択した企業の特徴 | 合理的配慮の把握

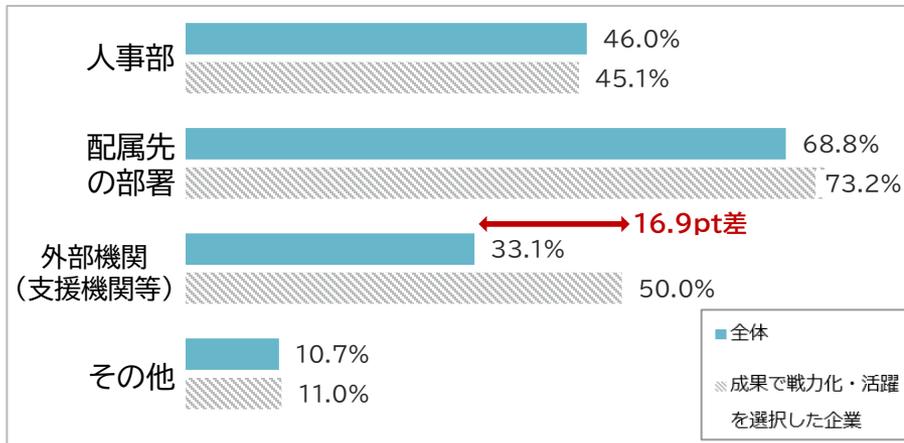
- 合理的配慮の把握のための面談の実施率は100%
- 外部機関を通じた面談の実施率も、「定期面談」「必要に応じた面談」ともに全体より高く、外部機関との連携を積極的に行っていることが伺える

「戦力化・活躍」を選択した企業の、合理的配慮の把握(単一回答)

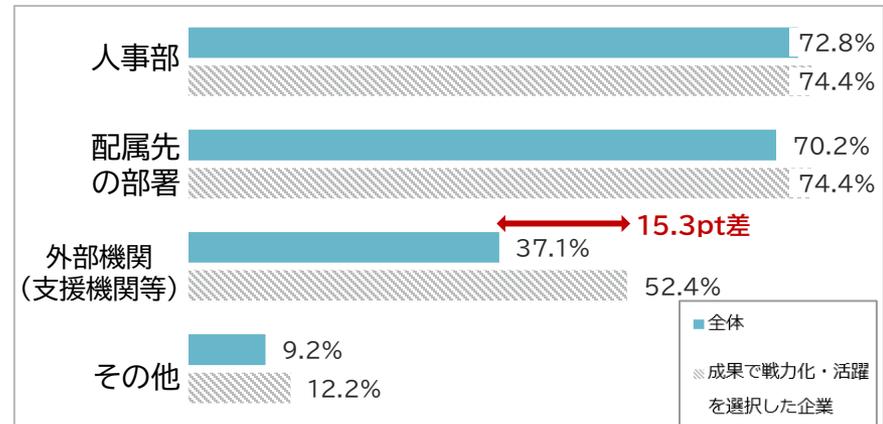
全体/N=297
合理的配慮の成果で「戦力化・活躍」を選択した企業/N=82



定期面談の実施者



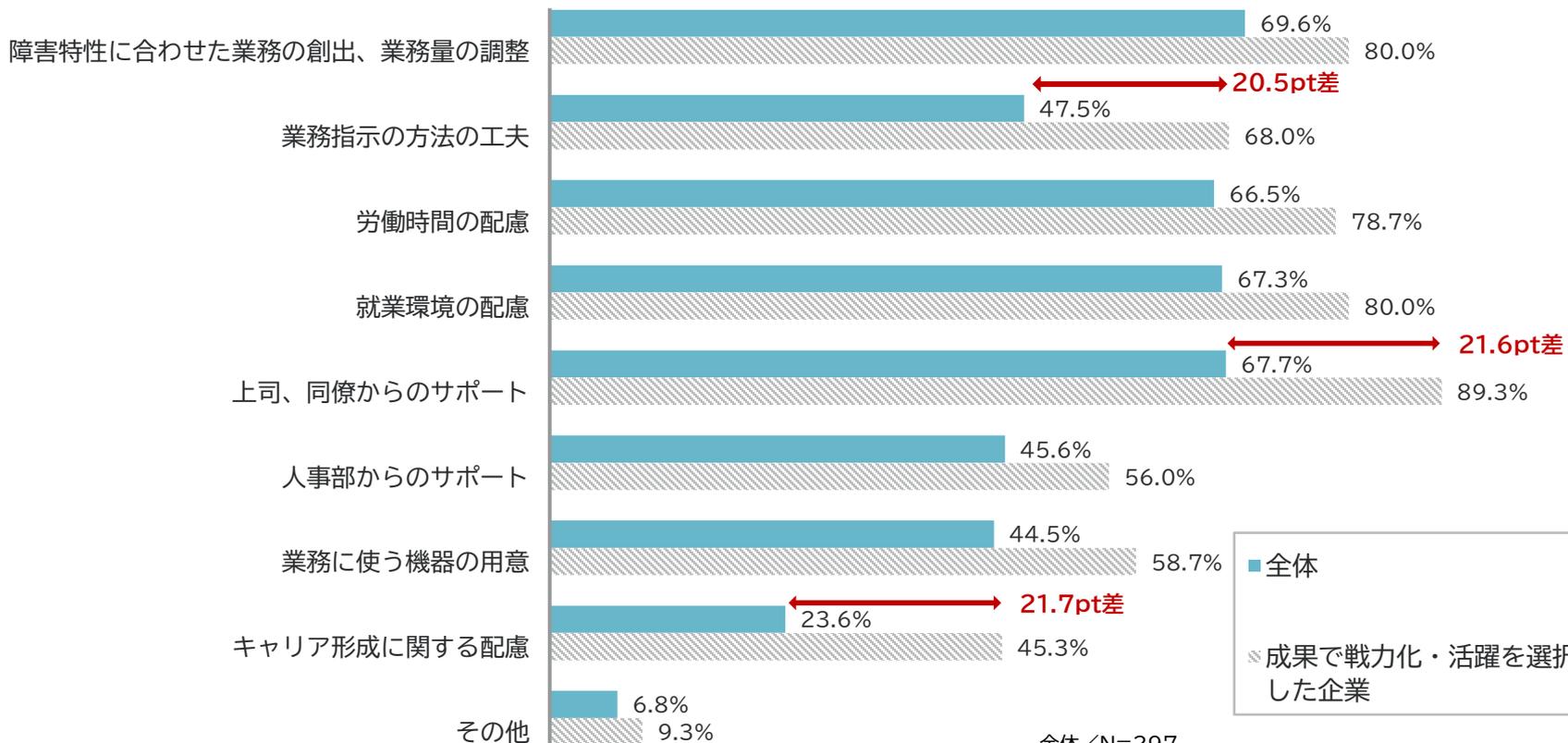
必要に応じた面談の実施者



5-2. 成果で「戦力化・活躍」を選択した企業の特徴 | 合理的配慮の提供状況(身体障害)

- 合理的配慮の成果で「戦力化・活躍」を選択した企業は、身体障害への合理的配慮の各取り組みへの実施率が、全体と比べて高い
- 特に「キャリア形成に関する配慮」との差が最も多く、21.7ptの差

「戦力化・活躍」を選択した企業の、合理的配慮の提供内容(身体障害)(複数回答)



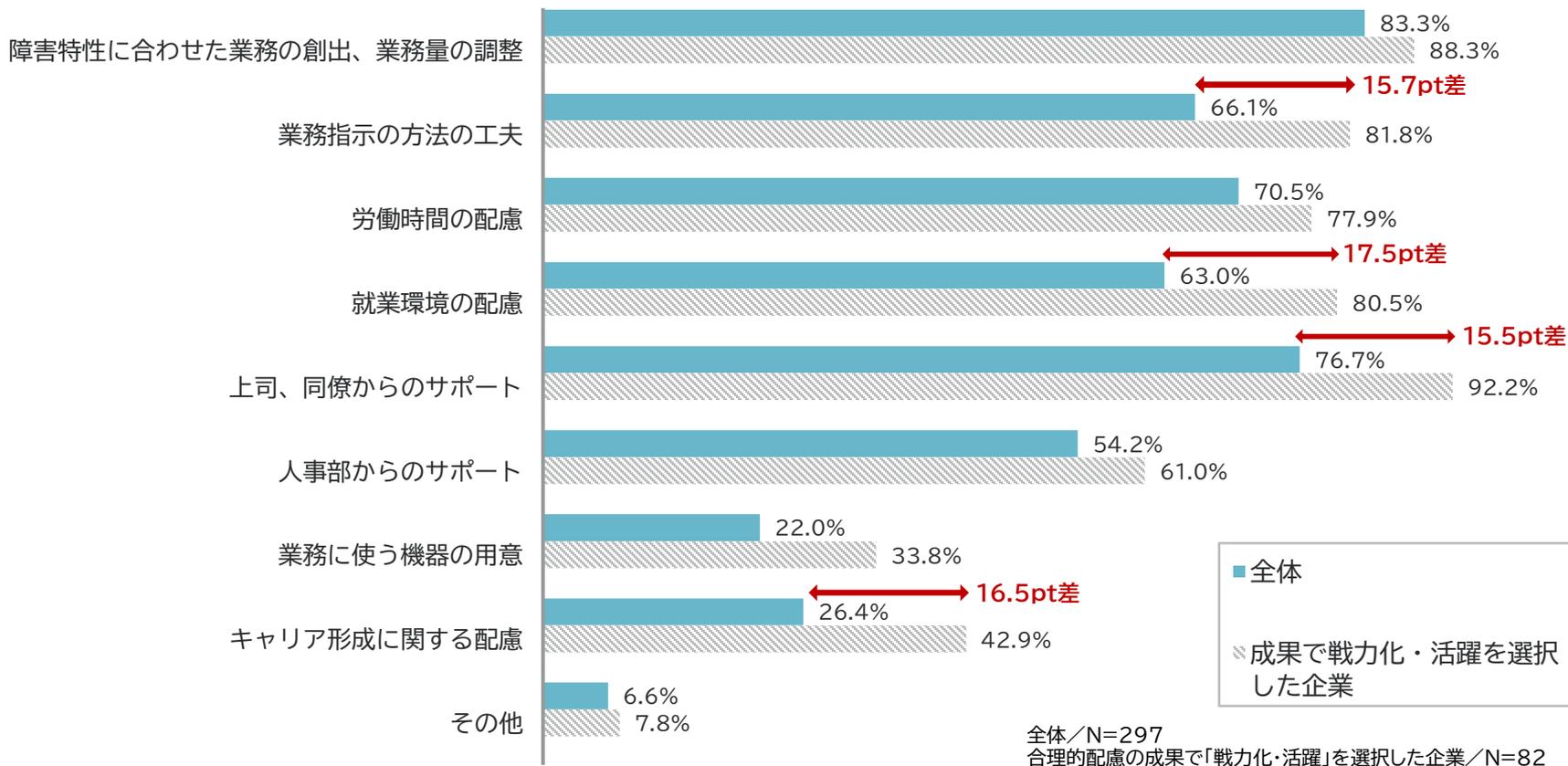
全体/N=297
合理的配慮の成果で「戦力化・活躍」を選択した企業/N=82

※労働時間の配慮:休日、休憩、時短勤務等 / 就業環境の配慮:オフィス内の座席、在宅やサテライトオフィスでの勤務等 / 業務指示の方法の工夫:マニュアルの作成、メール等を使用したテキストでの業務指示と報告等 / 上司、同僚からのサポート:定期的な面談や、日報等を用いた、業務の状況の確認等 / 人事部からのサポート:定期的な面談等 / キャリア研修形成に関する配慮:教育研修等

5-3. 成果で「戦力化・活躍」を選択した企業の特徴 | 合理的配慮の提供状況(精神障害)

- 全体の傾向より合理的配慮の提供を行っている傾向は、精神障害の場合も同様
- 全体との比較で最も差があったのは「就業環境の配慮」(17.5pt差)、続いて「キャリア形成に関する配慮」(16.5pt差)

「戦力化・活躍」を選択した企業の、合理的配慮の提供内容(精神障害)(複数回答)



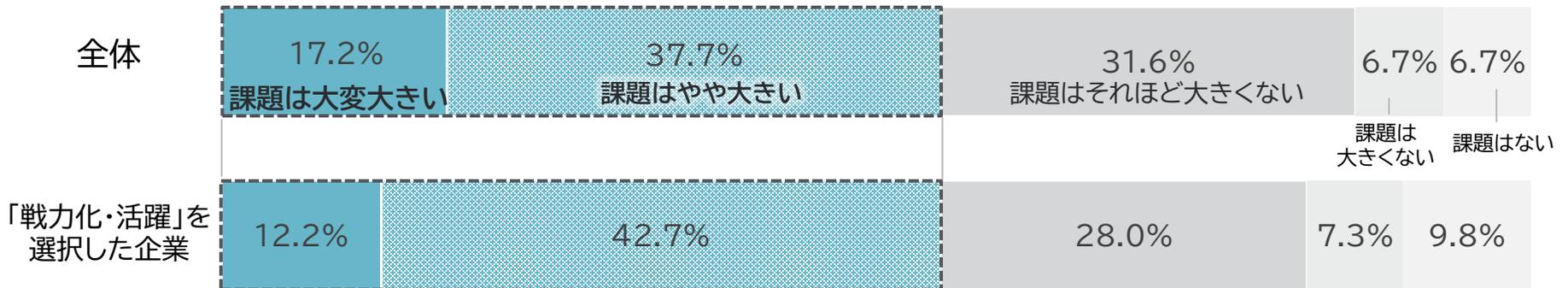
※労働時間の配慮: 休日、休憩、時短勤務等 / 就業環境の配慮: オフィス内の座席、在宅やサテライトオフィスでの勤務等 / 業務指示の方法の工夫: マニュアルの作成、メール等を使用したテキストでの業務指示と報告等 / 上司、同僚からのサポート: 定期的な面談や、日報等を用いた、業務の状況の確認等 / 人事部からのサポート: 定期的な面談等 / キャリア研修形成に関する配慮: 教育研修等

5-4. 成果で「戦力化・活躍」を選択した企業の特徴 | 合理的配慮の課題及び負担

- 合理的配慮の課題については、全体と比較しても大きな差はなかった。
- 一方負担に関しては、「負担以上の効果がある」及び「負担は許容できる範囲である」の割合が97.5%に達している

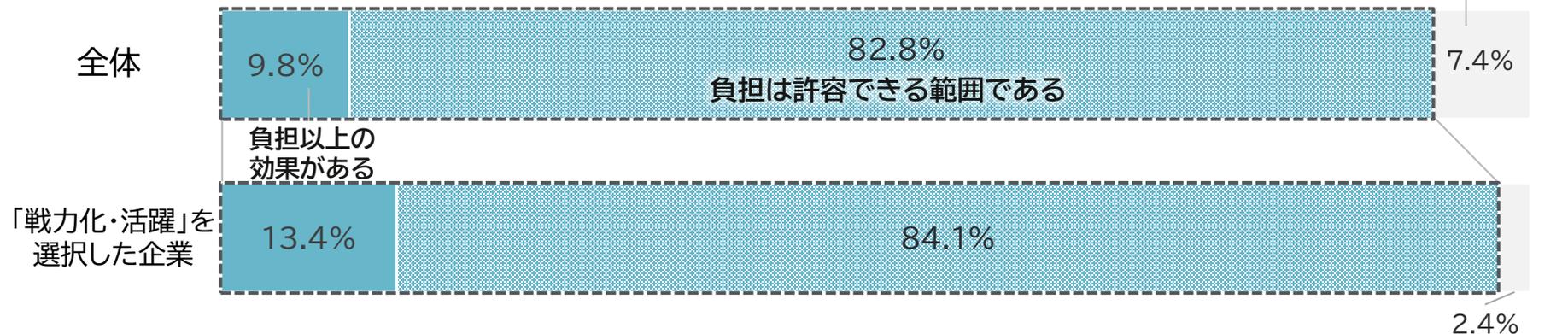
「戦力化・活躍」を選択した企業の、合理的配慮の課題(単一回答)

全体/N=297
合理的配慮の成果で「戦力化・活躍」を選択した企業/N=82



「戦力化・活躍」を選択した企業の、合理的配慮の負担(単一回答)

負担は許容範囲を超えている



参考. 合理的配慮実施の課題の具体的な内容(フリーコメント・抜粋)

- 合理的配慮の課題の具体的な内容のフリーコメントでは、合理的配慮の内容を正確に把握することの難しさ、障害のある社員本人の障害受容の課題、社内体制に関する課題などがあげられた

課題の具体的な内容(フリーコメント・抜粋)

- 本人も自覚していない障がいからの影響がでる場合も多く、当初の受け入れ側と認識にギャップがあり、本人のパフォーマンスが期待値に届かない。(東京都、製造業)
- 就労移行支援事業所が付いていても、当人の自己理解が十分でなかったり、申し出ている配慮事項と違うことが後出しされることがある。(東京都、その他サービス業)
- 採用面接時で一定の障害に対する情報獲得はできる様になったが、特に精神障害の方は本人も分かっていない不調要因がある事象や障害受容ができておらず自身で配慮要求ができない(説明できない)ケースが増えてきている様に感じ、結果、受け入れ側としても何を配慮すべきなのか決定できない事象が非常に増えてきている為。(時に支援者も知り得ていない情報が面接時の回答に出てきたりする事象もあり)(埼玉県、その他サービス業)
- 配慮しすぎること、本人からすると業務量が少なく暇だと思われるケースもあり、バランスが難しい。(東京都、不動産業)
- 障がいを持つ本人が、配慮してもらおうとより良い就労に繋がるポイントを認識しきれていない(分からない)。指導員が配慮事項を模索している状態。(東京都、その他サービス業)
- 障がいをお持ちの従業員から障がいとは関係性が見られない内容での配慮を求められることがあります。合理的配慮とは異なり他社員と不公平となることもあり、折衷案や対応が難しい旨をお伝えしても ご納得されない場合があり、その対応に苦慮しています。(東京都、その他)
- 就労支援の担当者が居て、調整いただいていることで双方のズレが大きくなっていないのではないかと感じる。合理的配慮は、障害をお持ちの方だけではなく、健常者といわれる者にも関わる配慮だと考えている。しかし、そもそも障害者雇用抜ききの場面でも、組織運営の中で生じる課題があるために、結局のところは、同じなんだと思う。それを社員全員に浸透させるには、まだ時間がかかると感じている。(沖縄県、公社／官公庁／学校)

合理的配慮の把握・提供は、これからの“障害者雇用の成功”には欠かせない

企業の半数は、合理的配慮の「課題が大きい」とし、特に1,000人以上の従業員規模の場合では70%以上だった。このように課題がある一方で、合理的配慮の成果を実感している企業も80%と、障害者雇用の促進にも寄与していることが伺えた。

特に、合理的配慮の成果で「戦力化・活躍」を選択した企業の場合、より積極的に合理的配慮の把握・提供を行っている実態が明らかとなった。

これは、合理的配慮の目的を「業務を遂行し、成果を出すためのもの」として捉えるのか、あるいは「雇用上の単なる義務」として捉えるのかで、合理的配慮の提供内容やその質、社内体制をどのように構築していくのかは、大きく変わってくるためだと考えられる。

合理的配慮の提供を通じて、どのように“障害者雇用の成功”させていくのか。業務を成果としていくのか。雇用の質向上を求められる社会の潮流の中、この視点が今後より重要になっていくと思料される。

本件に関するお問い合わせ

調査・研究データの転載のご希望や、調査内容についてのお問い合わせは下記からお願いします。

pdi_research@persol.co.jp
(パーソルダイバーズ障害者雇用調査・研究室)