

# 合理的配慮 アンケート結果

合理的配慮推進委員会×土屋総研

調査時期：2026年2月

総回答数：671件

※パーセンテージ表示は小数点第1位四捨五入

## Q1.主な職種

64% 10% 7% 6% 12%

- アテンダント（ヘルパー・介護職）
- 管理者以上の役職者
- サービス提供責任者・コーディネーター
- 本社・バックオフィス部門
- その他（看護師・講師・専門職等）

## Q2.雇用形態

56% 43% 1%

- 常勤
- 非常勤
- その他（登録制・役員・休職中等）

## Q3.勤続年数

40% 39% 21%

- 1年以上～3年未満
- 3年以上
- 1年未満

## Q4.合理的配慮の言葉の認知度

54% 36% 10%

- 言葉だけでなく、意味や内容まで知っている
- 言葉は聞いたことがある
- 知らない

## Q5.民間事業者への義務化

52% 48%

- 知っていた
- 知らなかった

## Q6.重要だと思うプロセス

74% 11% 11% 1%

- 本人と会社との話し合い 3%
- 一律のルール適用
- 会社側の迅速な決定
- 医師の診断書の提出
- 障害者手帳の提示

## Q7.提供プロセスへの認識

94% 1% 5%

- 会社と本人が話し合い、業務に大きな支障が出ない範囲で調整して決定する
- 会社は、従業員の要望を（どんな内容でも）すべて受け入れなければならない
- 会社が決めたルールに従ってもらうものであり、個別の調整は原則行わない
- よくわからない

## Q8.障害（または疑い）があるので配慮してほしいと相談された場合

69%

24%

5% 1%

- 積極的に協力し、一緒に解決策を考えたい
- 協力したいが、具体的な方法がわからず不安がある
- 業務負担が増えるのではないかと懸念を感じる
- 正直、現場が回らなくなるので困ると思う

## Q9.配慮（ルールの変更や環境調整）を必要と感じた事がありますか？

25%

49%

26%

- はい、ある
- いいえ、ない
- どちらとも言えない・わからない

## Q10.その際、上司や会社に相談しましたか？

50%

29%

21%

- 相談し、合理的配慮（調整）が実施された
- 相談しなかった（あきらめた）
- 相談したが、配慮は実施されなかった（断られた、うやむやになった等）

## Q11.相談しなかった、または実現しなかった最大の理由は何ですか？

(※複数選択のため、割合の合計は100%を超えます。)

46%

36%

20%

20%

19%

17%

- 現場の人手不足で、代わりがないから
- 相談窓口がわからない、または上司に話しづらい雰囲気だったから
- 訪問先（クライアント宅など）の環境上、調整が不可能だと思ったから
- 「自分の努力不足」「わがまま」だと思い込んでしまったから
- 人事評価への悪影響や、契約打ち切りが怖かったから
- その他（自由記述）

## Q12.相談しやすい雰囲気や関係ができていると思いますか？

61%

20%

15%

4%

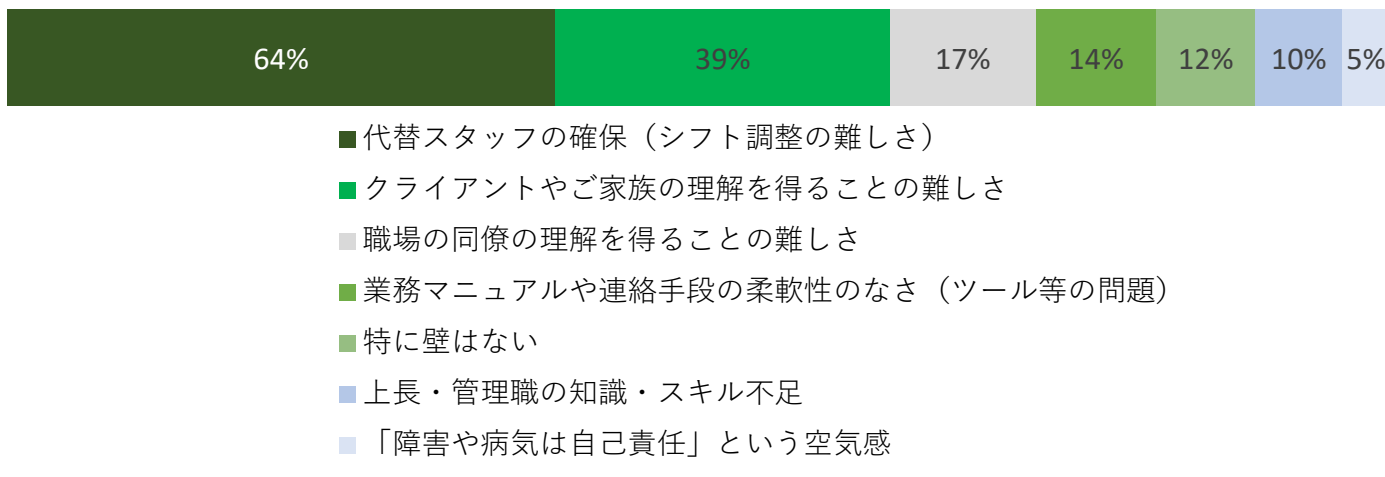
- ある程度は相談しやすいと思う
- 非常に相談しやすいと思う
- あまり相談しやすいとは思わない
- まったく相談しやすいとは思わない

### Q13.相談があった場合、対応できる体制や余裕があると思いますか？

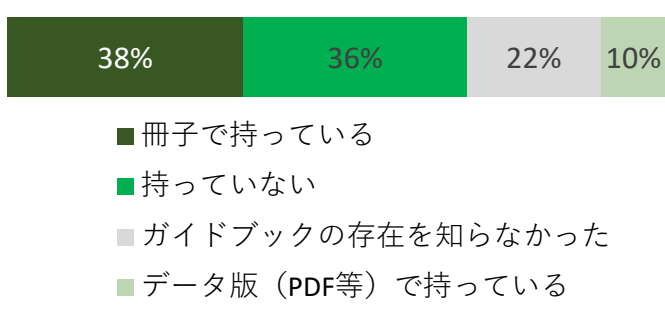


### Q14.最も大きな壁（ハードル）は何だと思えますか？（2つまで選択）

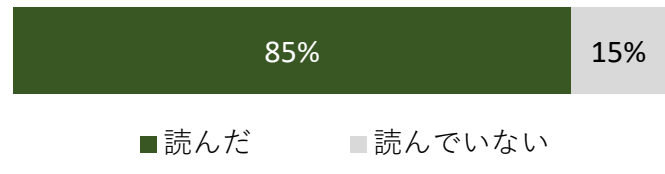
(※複数選択のため、割合の合計は100%を超えます。)



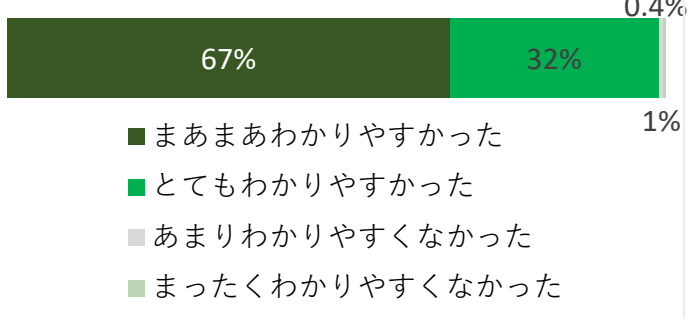
### Q15.ガイドブック所持率(複数選択可)



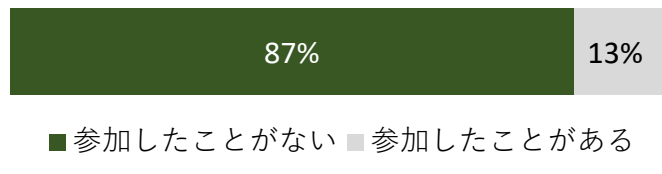
### Q16.ガイドブックを読んだか



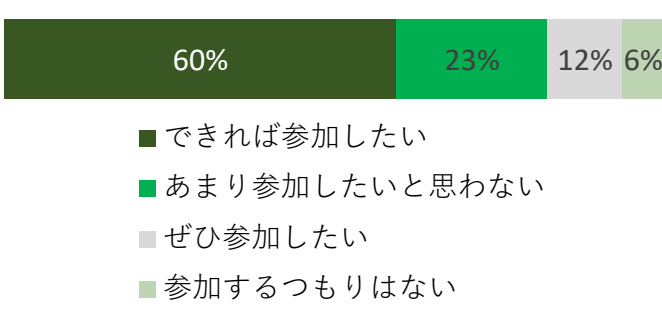
### Q17.内容はわかりやすかったか



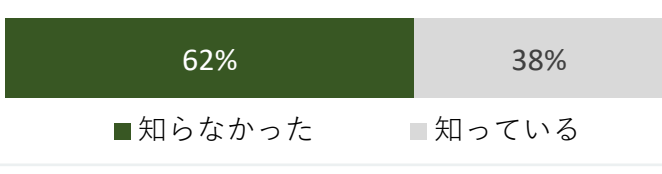
### Q18.研修への参加率



### Q19.今後の研修への参加意欲



### Q20.相談窓口の認知



アンケートへのご協力、ありがとうございました！  
 回答の分析結果については、次号にて  
 ご報告いたします。ぜひご覧ください♪

