

プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び 合理的配慮指針に係る取組の実態調査（1） —企業調査から—



障害者職業総合センター 事業主支援部門

○宮澤 史穂・野澤 紀子
内藤 眞紀子・古田 詩織

背景

平成17年11月に「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン（プライバシーガイドライン）」、平成27年3月に「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」が策定された。

これらが職場においてどのように実施され、どのような課題があるのか、企業及び在職障害者を対象に調査し、職場での課題等を把握する必要がある。

目的

企業における障害者の確認・把握の方法、障害者差別禁止の取組や課題、合理的配慮提供の手続きや内容・課題等を把握することにより、その取組の実態を明らかにし、障害者の継続雇用や能力発揮のための環境作りにつなげる。

方法

(1) 企業調査（アンケート調査・ヒアリング調査）

本発表

○調査対象

従業員数40人以上の民間企業5,000社

○調査方法と期間

調査票による郵送調査（2019年10～11月）

○回答状況

1,442社（回収率28.8%）

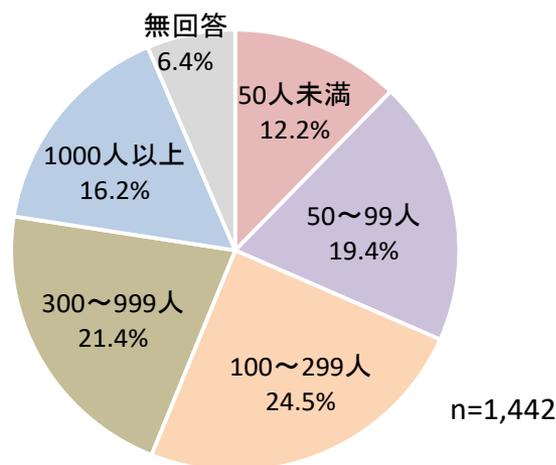
(2) 在職障害者アンケート調査

アンケート調査の項目

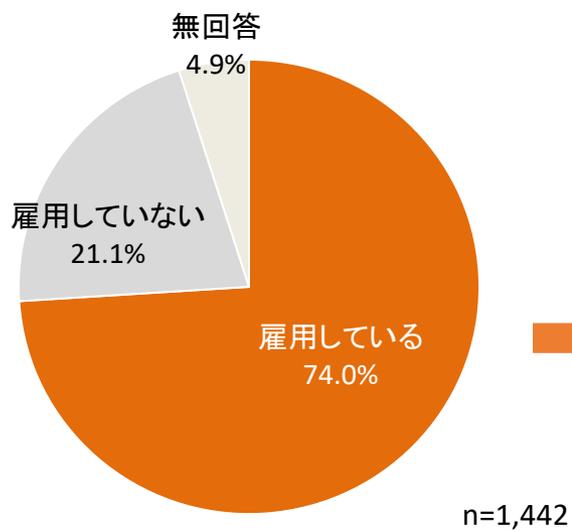
1. 回答企業の状況
2. プライバシーに配慮した障害者の把握・確認
3. 障害者に対する差別の禁止
4. 合理的配慮の提供義務

結果 | 回答企業の状況

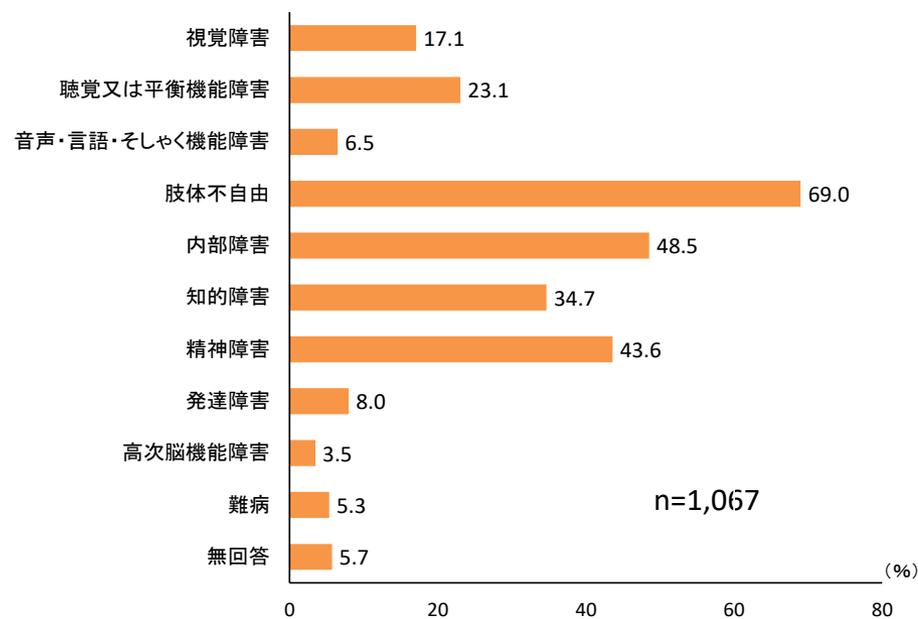
従業員規模別の企業数



障害者雇用の有無



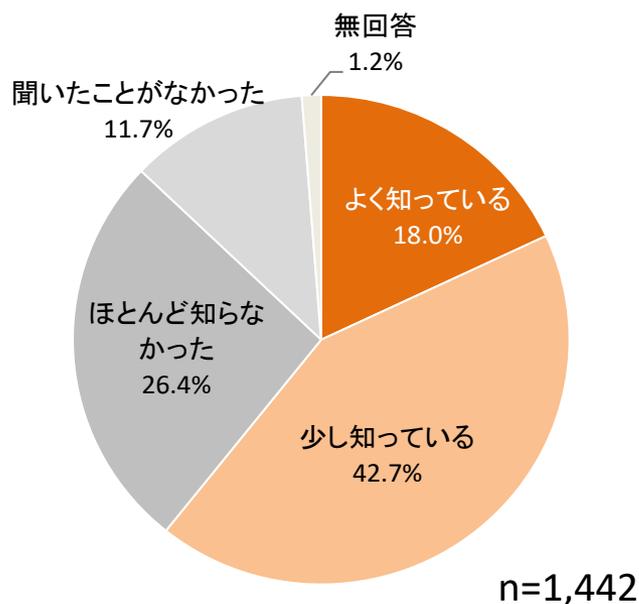
雇用障害者の障害種類



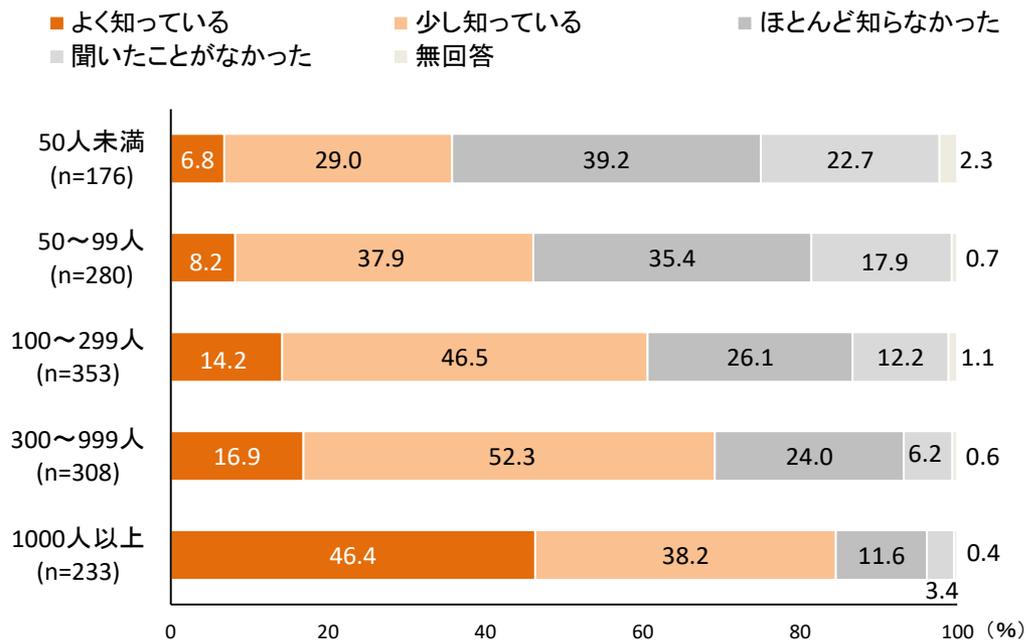
結果 | プライバシーに配慮した障害者の把握・確認

プライバシーガイドラインの認知状況

全体



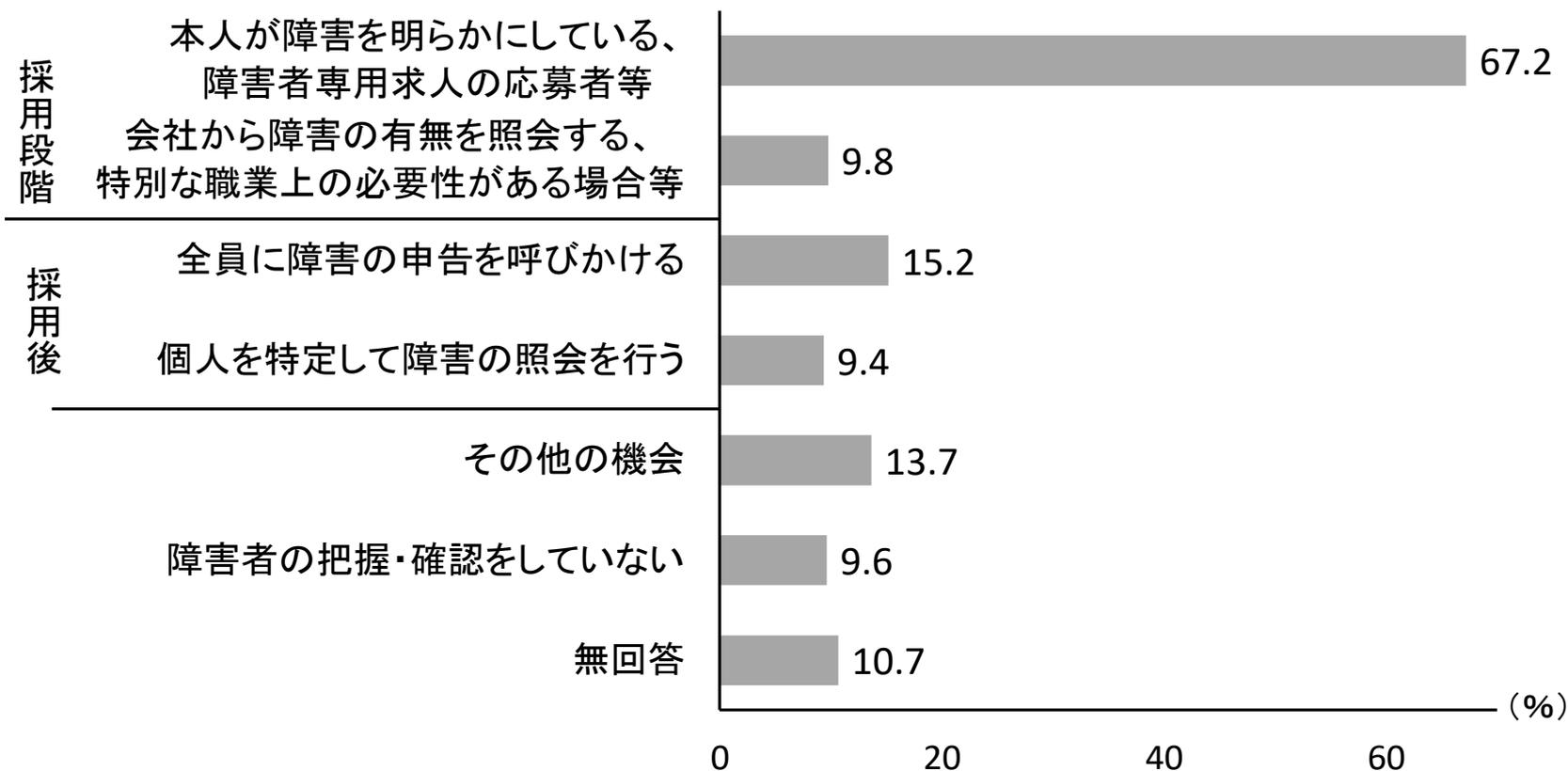
企業規模別



- 認知率（「よく知っている+少し知っている」）は、60.7%
- 規模の大きい企業ほど認知率が高い傾向

結果 | プライバシーに配慮した障害者の把握・確認

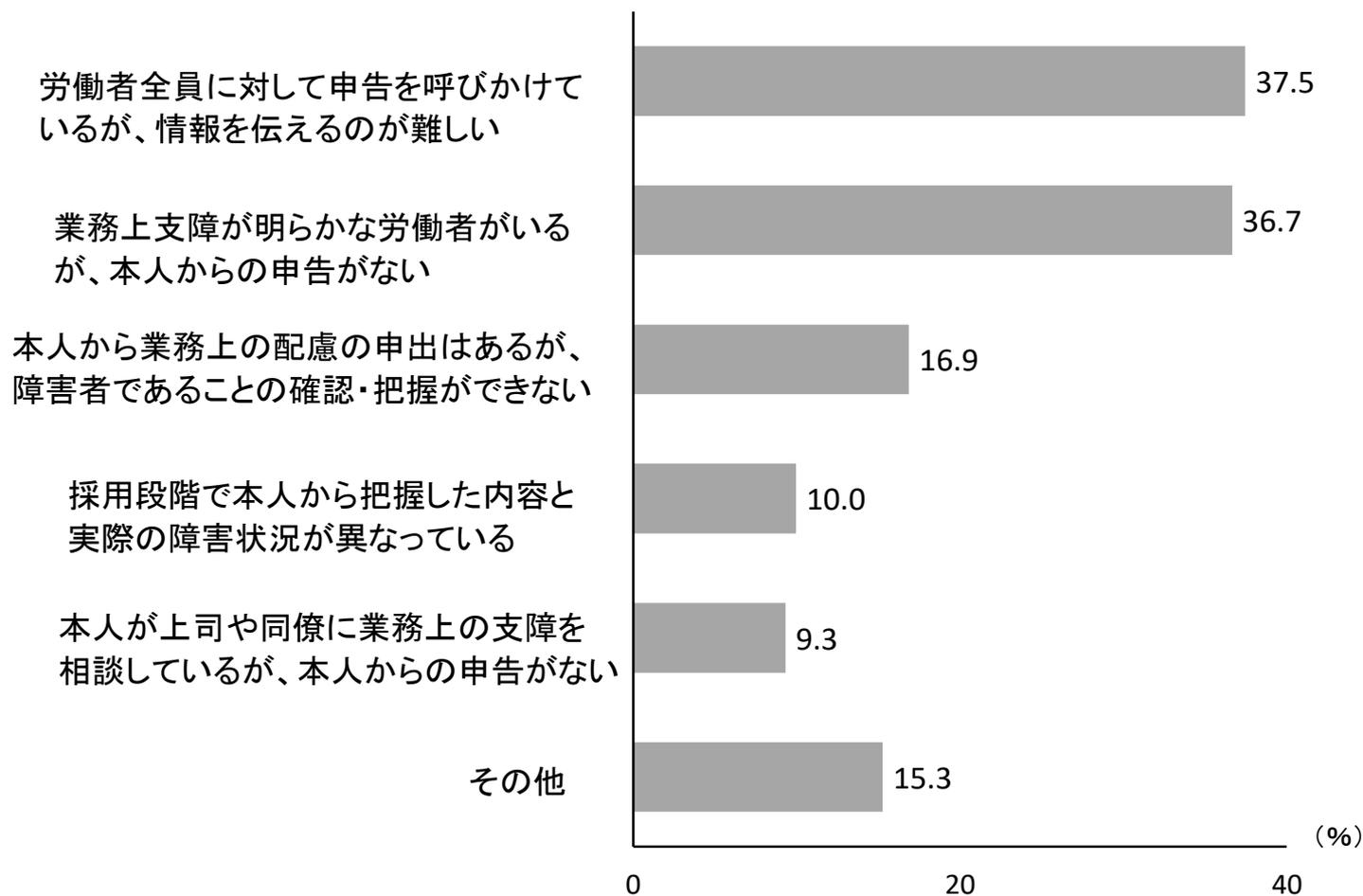
障害者を把握・確認する機会



n=1,442

結果 | プライバシーに配慮した障害者の把握・確認

障害者の確認について課題に感じていること

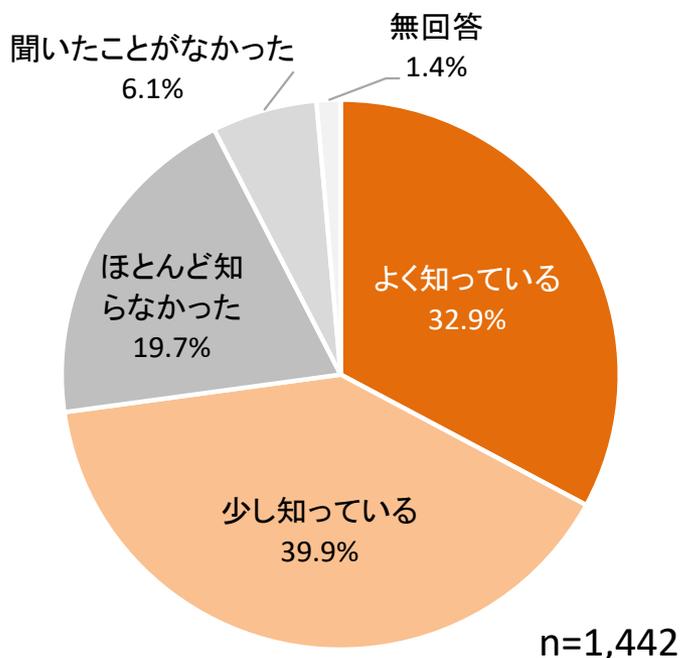


n=622

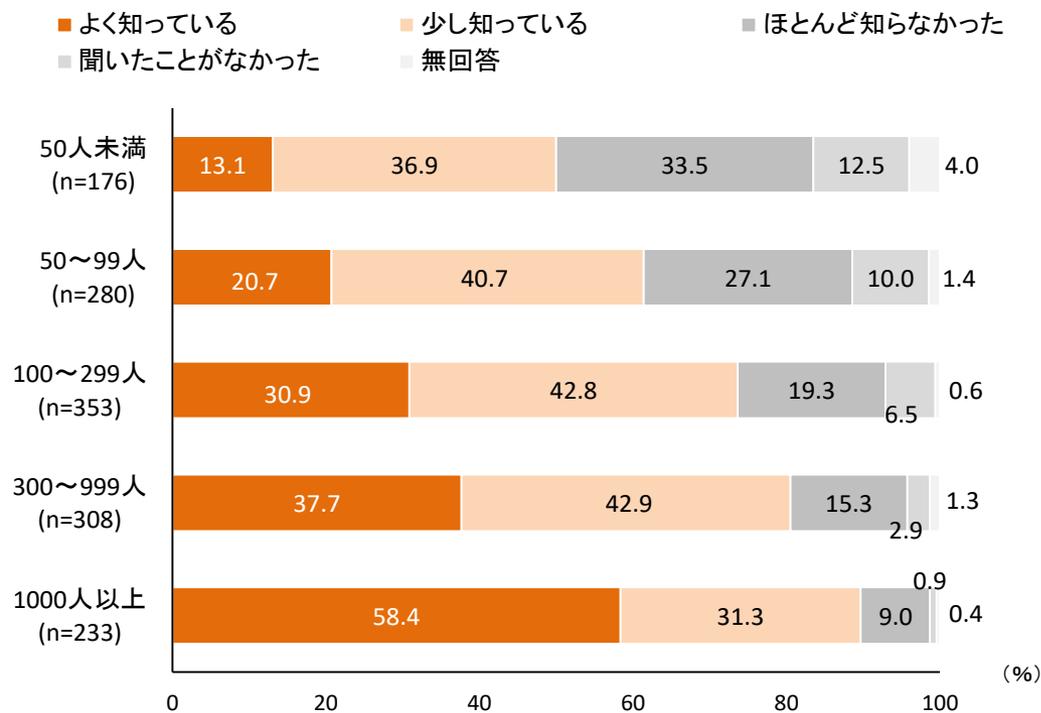
結果 | 障害者に対する差別の禁止

障害者差別禁止指針の認知状況

全体



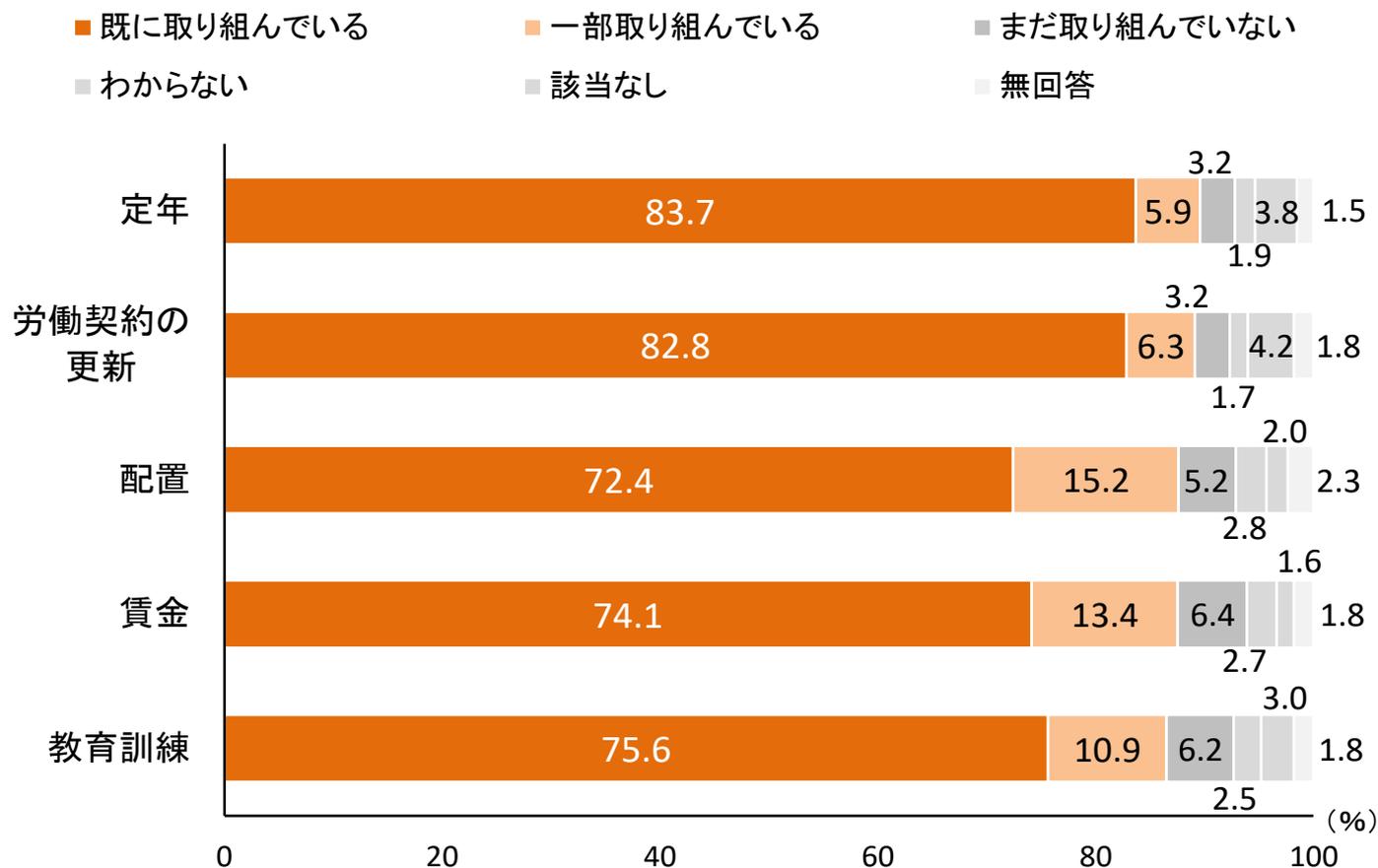
企業規模別



- 認知率（「よく知っている+少し知っている」）は、72.8%
- 規模の大きい企業ほど認知率が高い傾向

結果 | 障害者に対する差別の禁止

差別禁止を踏まえた取組状況（上位5項目）

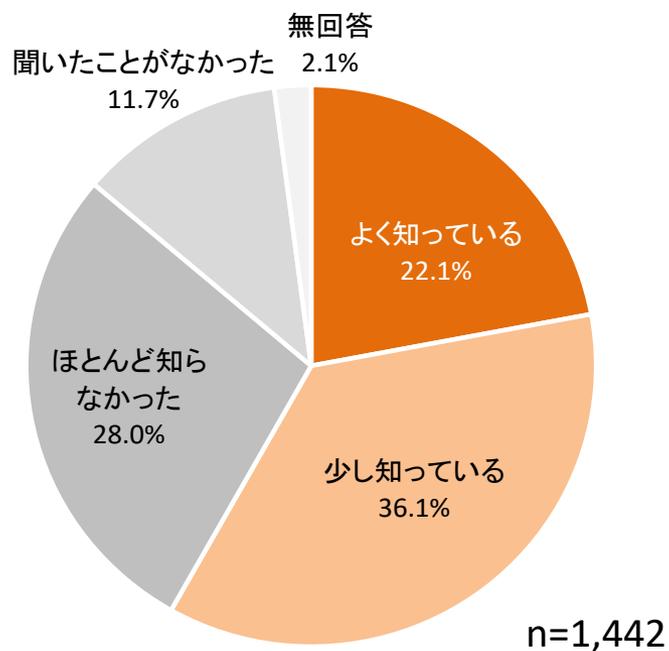


n=1,067（障害者雇用企業のみ）

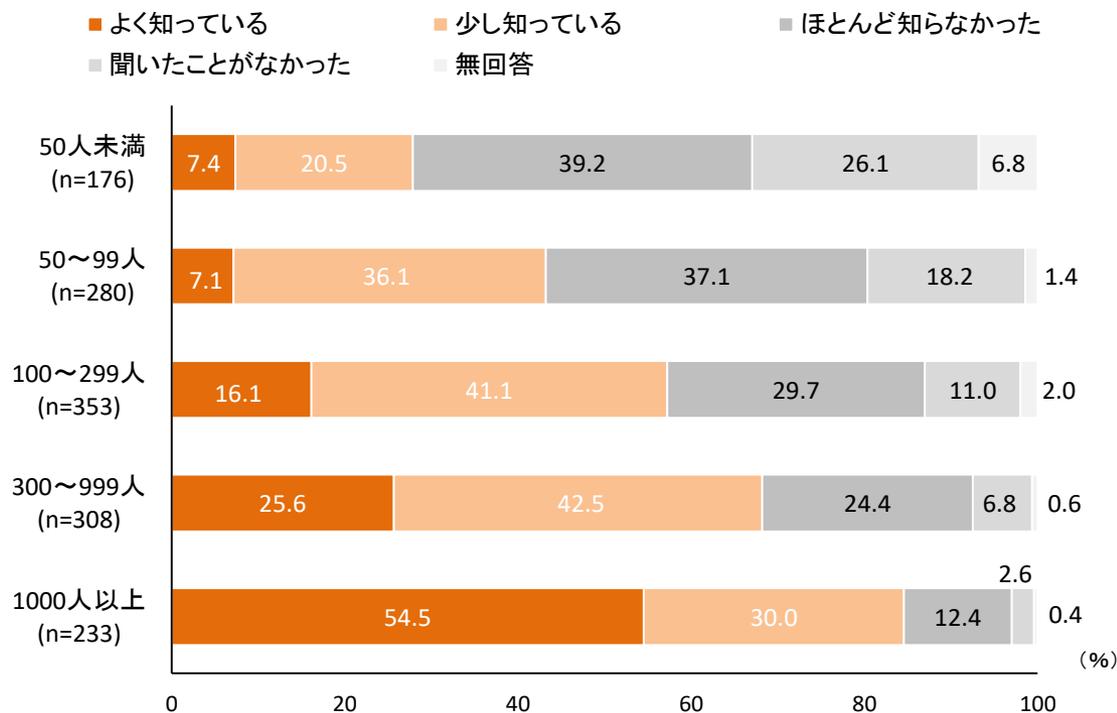
結果 | 合理的配慮の提供義務

合理的配慮指針の認知状況

全体



企業規模別

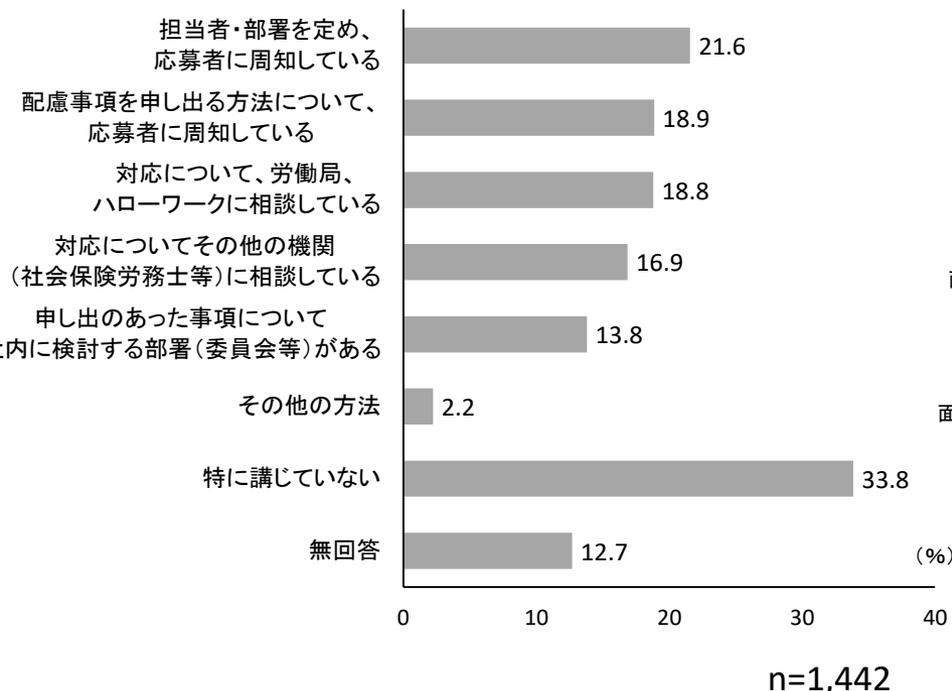


- 認知率（「よく知っている+少し知っている」）は、58.2%
- 規模の大きい企業ほど認知率が高い傾向

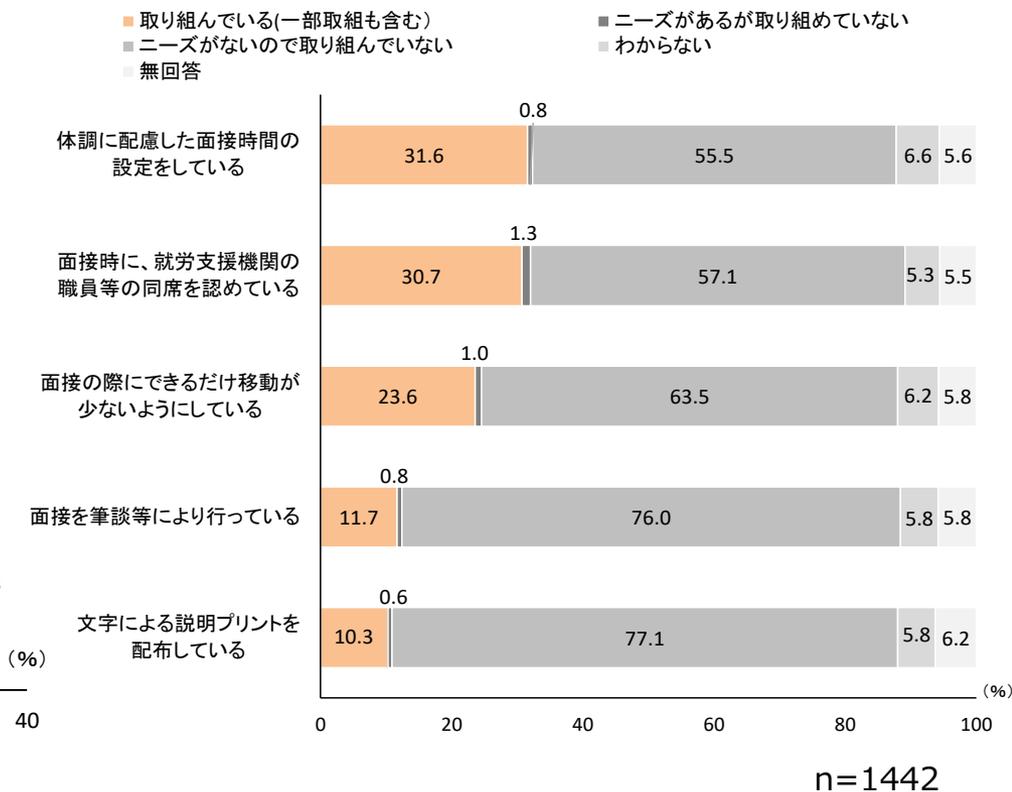
結果 | 合理的配慮の提供義務

合理的配慮の手続きと対応（募集及び採用時）

手続き



対応（上位5項目）



「特に講じていない」が多い

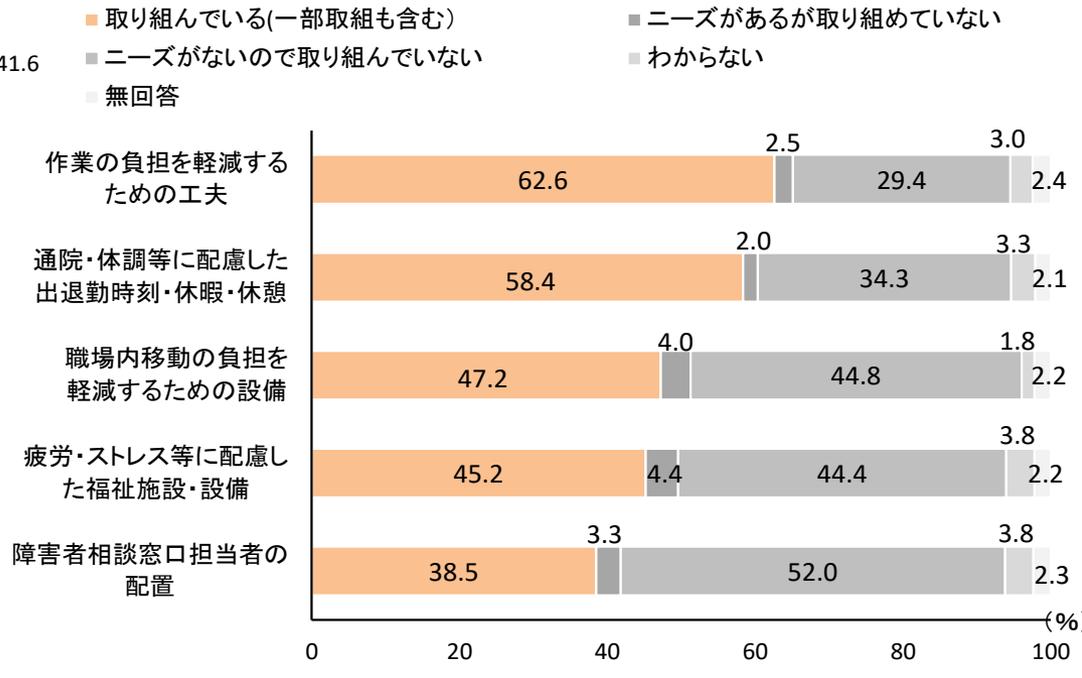
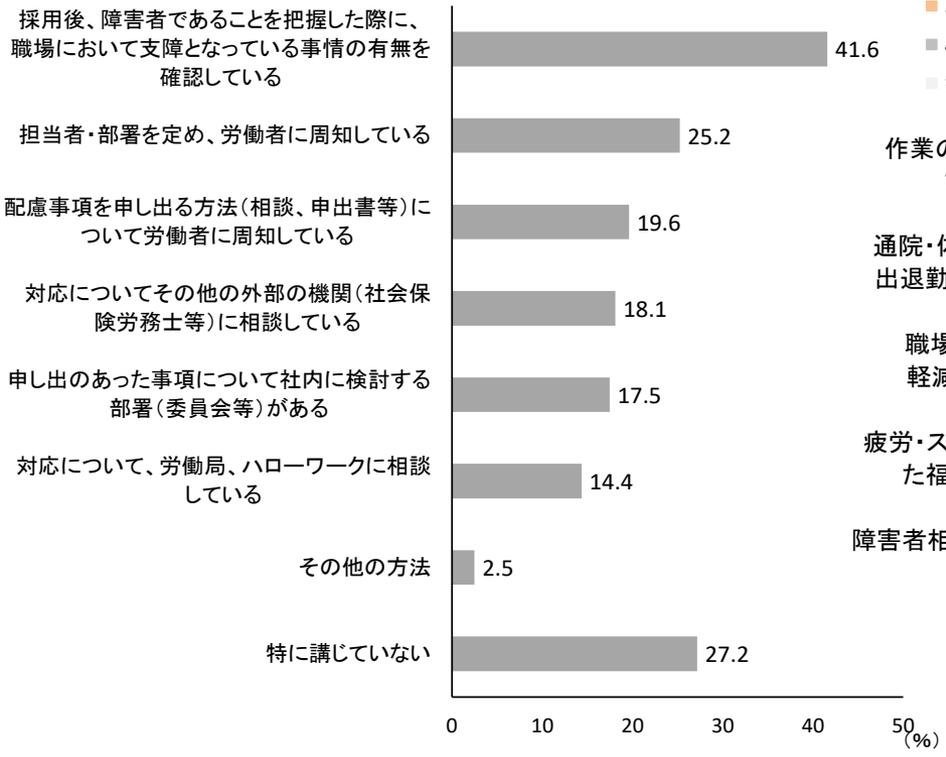
→ 採用経験のない企業が一定程度含まれていることを反映

結果 | 合理的配慮の提供義務

合理的配慮の手続きと対応 (採用後)

手続き

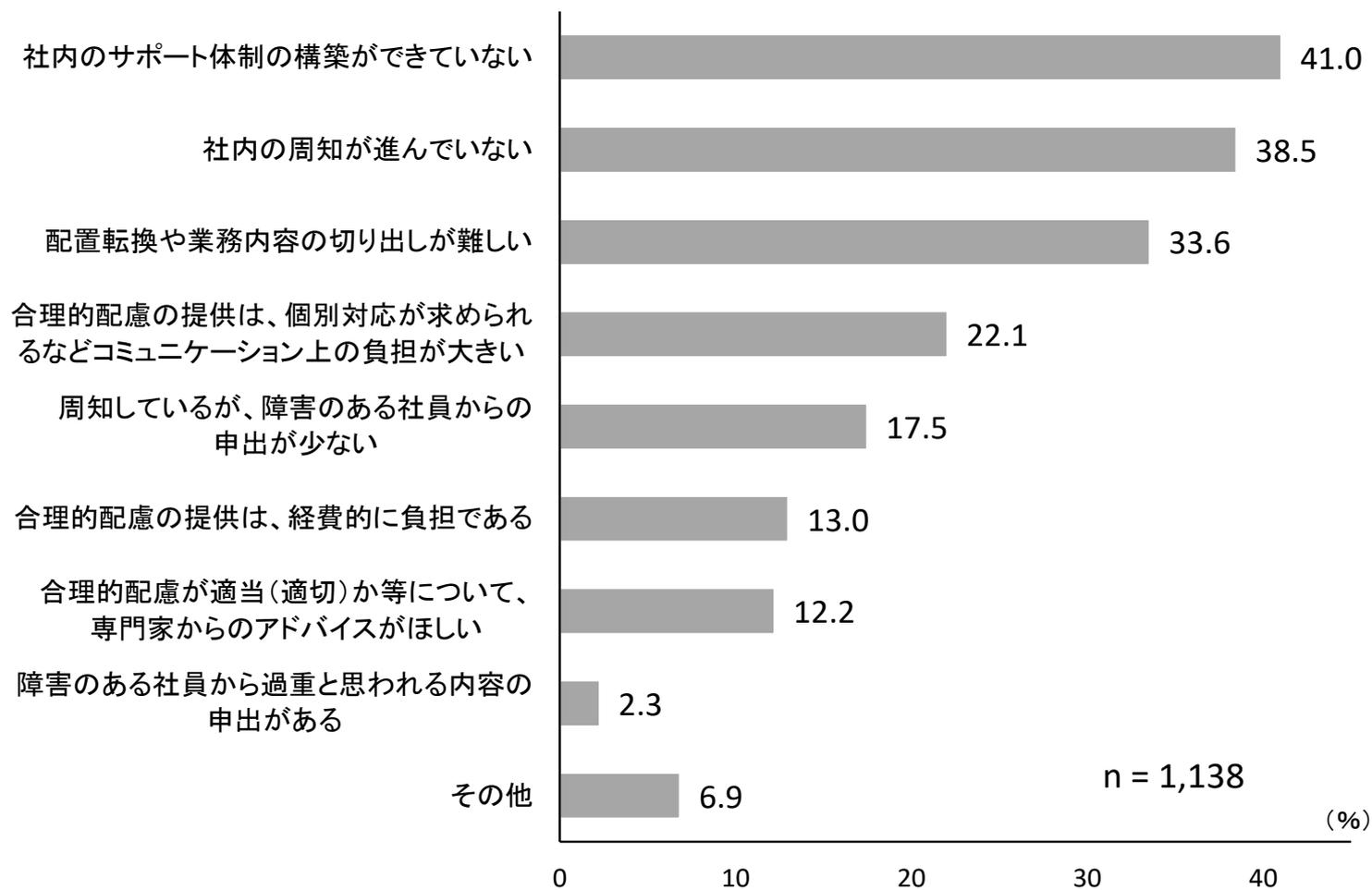
対応 (上位5項目)



n=1,067 (障害者雇用企業のみ)

結果 | 合理的配慮の提供義務

合理的配慮の提供について課題に感じていること



まとめ

- 本調査結果から、企業における障害者の確認・把握の方法、障害者差別禁止の取組や課題、合理的配慮提供の手続きや内容・課題等が示された
- 先行研究（2018年）との認知率の比較
 - 先行研究よりも上昇
（差別禁止：3.1ポイント、合理的配慮：9.2ポイント）
 - 差別禁止の方が合理的配慮より認知されている傾向は同様

まとめ

• プライバシーガイドライン

- 把握・確認する機会は、障害者専用求人への応募等で、本人が障害を明らかにしているときの採用時が最も多い

• 障害者差別禁止の取組

- 「定年」、「労働契約の更新」、「配置」の順に高い

• 合理的配慮の提供

- 採用前は、面接に関する配慮の提供が多い
- 採用後は「介助・雇用管理」に関する配慮の提供が多い