

# 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（2） ー在職障害者調査からー



障害者職業総合センター 事業主支援部門

○野澤 紀子・宮澤 史穂

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)

**(2) 在職障害者アンケート調査** **本発表**

## ○実施方法

- ・ 障害者雇用企業 (平成30年6月1日障害者雇用状況報告) から企業規模別に無作為抽出した15,000社あて周知を依頼。
- ・ 障害者団体 (8団体) あて周知及び配布を依頼。

## ○調査媒体 Web調査・郵送調査

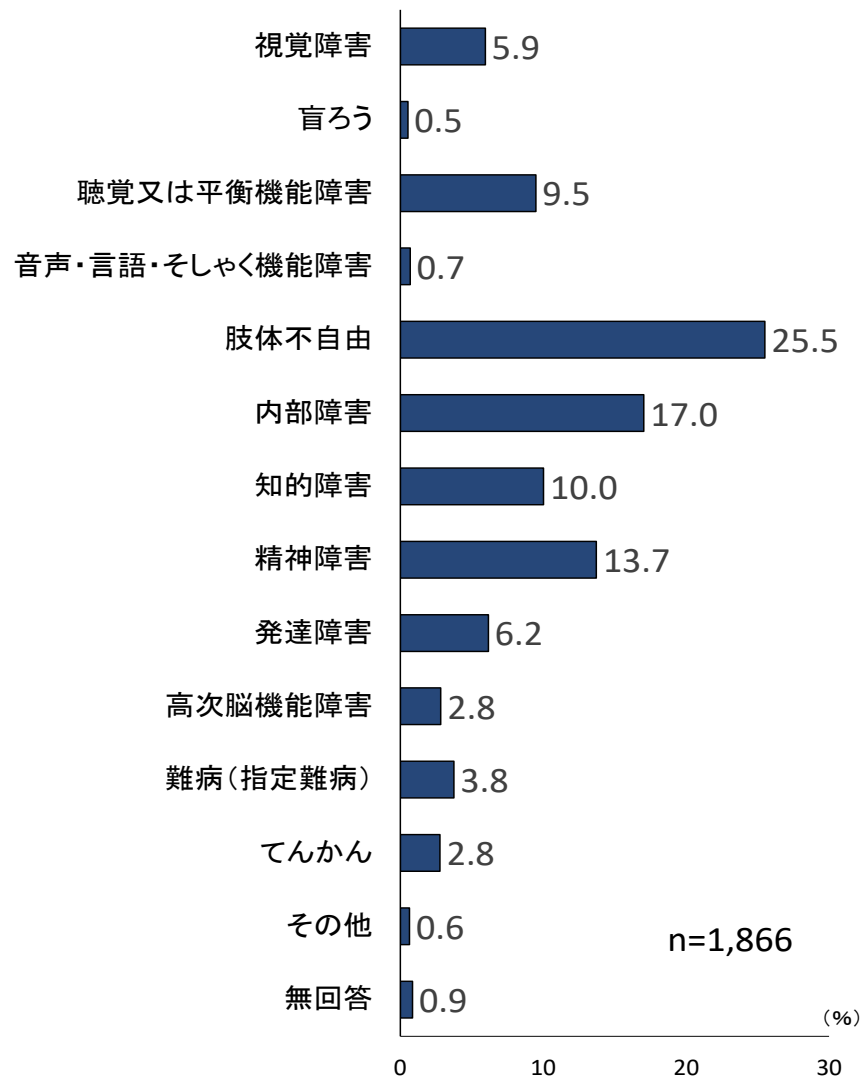
○回答状況 1,866人 (Web調査1,699人、郵送調査167人)

# アンケート調査の項目

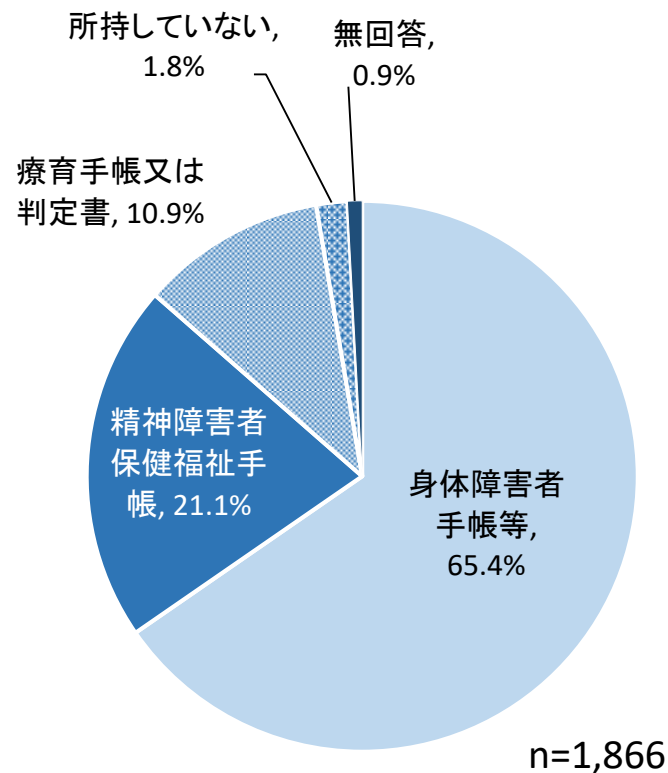
1. 基本的な情報
2. 勤務している会社
3. 障害者に対する差別の禁止
4. 合理的配慮の提供
5. プライバシーに配慮した障害の把握・確認

# 結果 | 障害状況

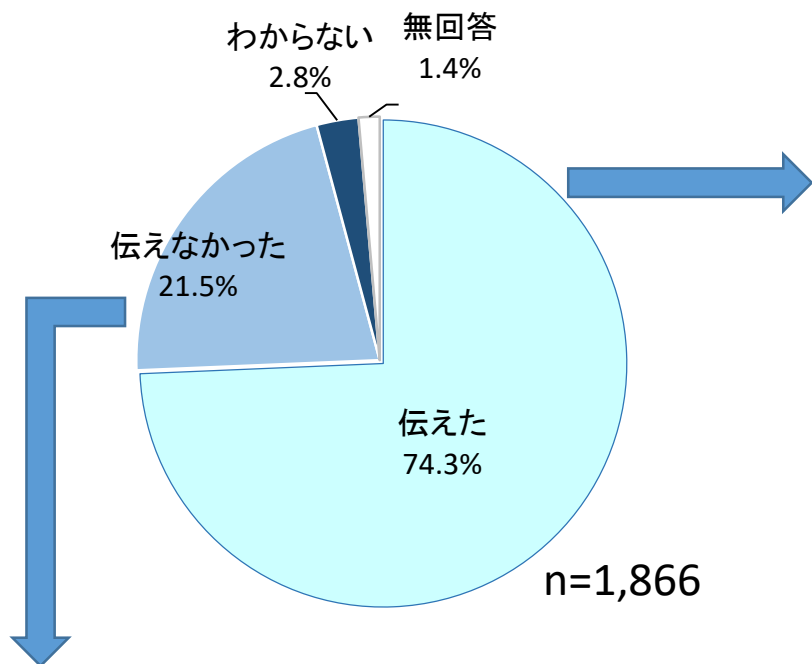
<主な障害・疾病【単一回答】>



<障害者手帳等【単一回答】>



# 結果 | 採用面接時に障害を会社に伝えたか



## 「伝えた」 (n=1,387)

### <応募方法>

- ・ 障害者専用求人に応募した(56.9%)
- ・ 一般求人に応募した(25.4%)

### <障害状況>

- ・ 聴覚又は平衡機能障害、知的障害、発達障害の割合が多い。

## 「伝えなかった」 (n=401)

### <障害を会社に伝えた状況>

- ・ 職業上の必要性を感じ自分から伝えた(41.4%)
- ・ その他(37.2%)の主な記述 ⇒採用時点で障害がなかった、採用後障害者になった

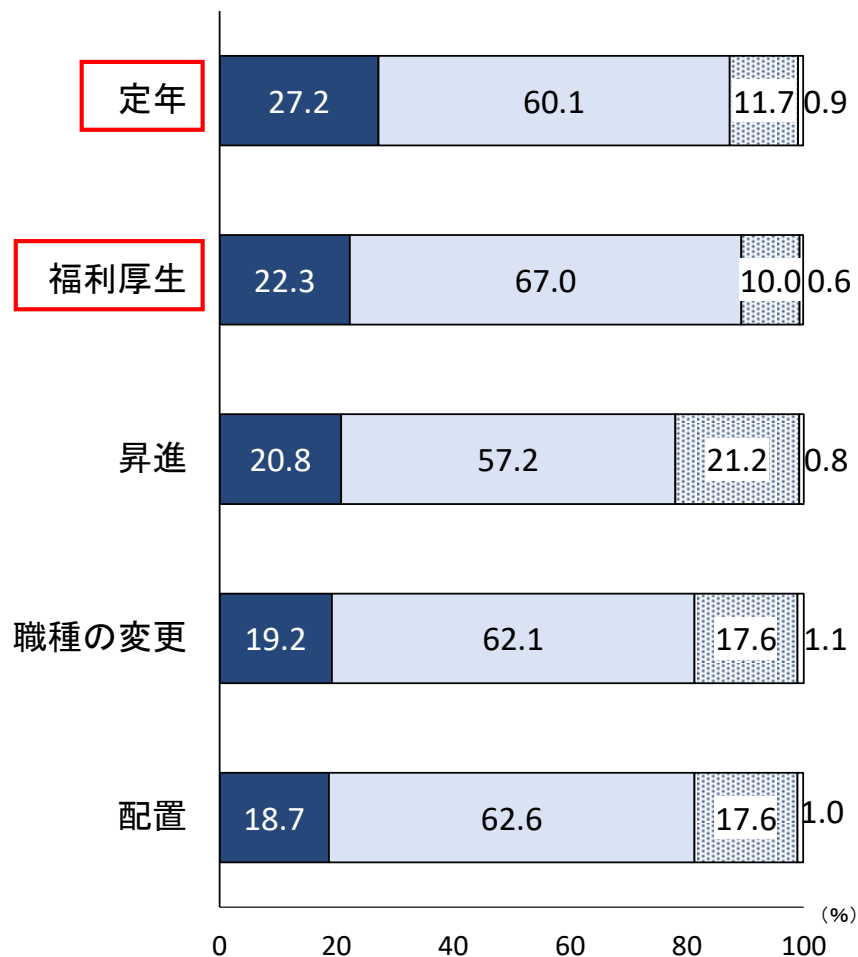
### <障害状況>

- ・ 内部障害、難病、てんかんの割合が多い。
- ・ 勤続年数が長くなるほど伝えていない割合が多い (採用後障害者となり勤務継続している)。

# 結果 | 障害者に対する差別の禁止

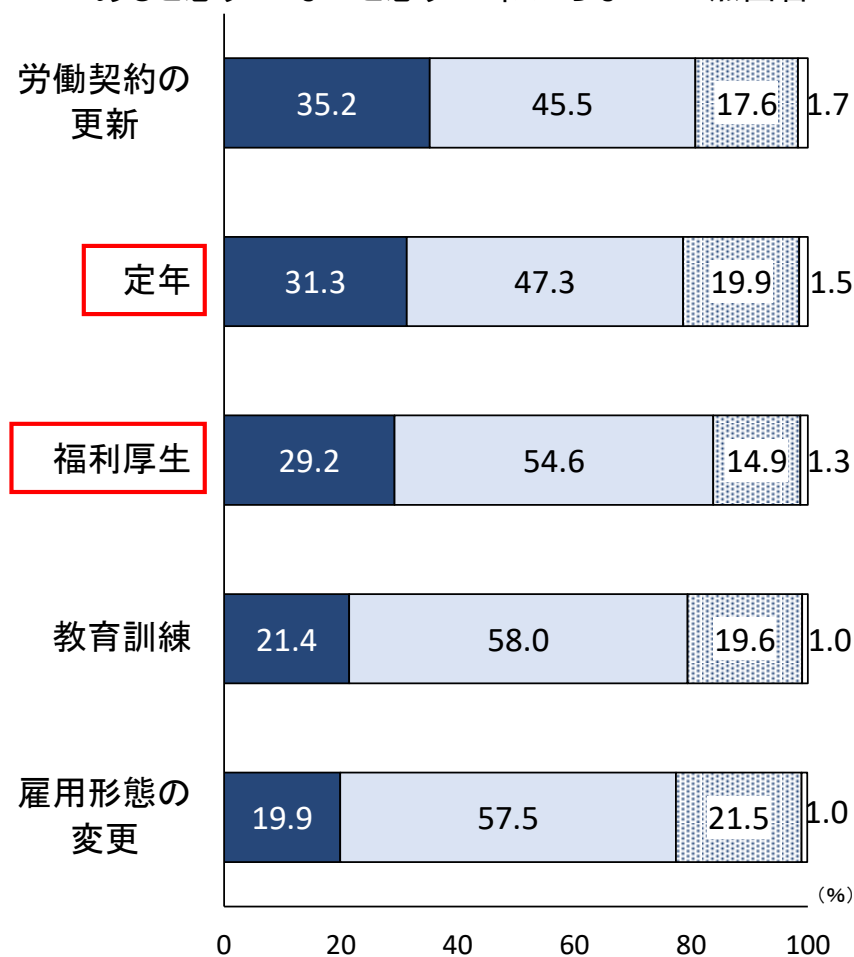
## 障害を理由とした差別が「あると思う」上位5項目（雇用形態別）

■あると思う □ないと思う ▨わからない □無回答



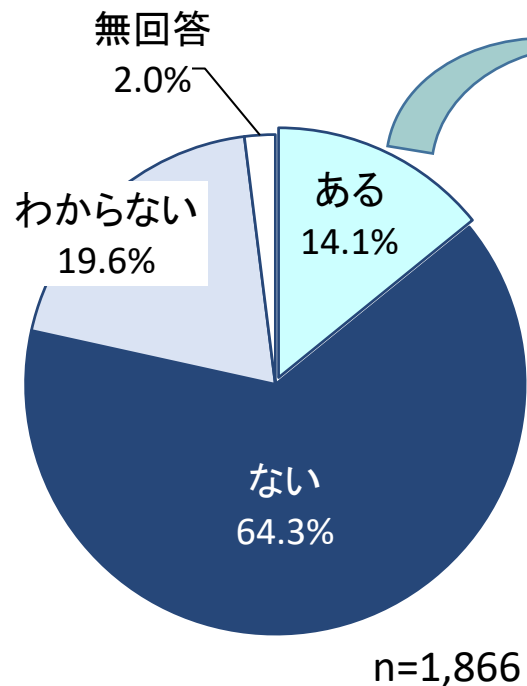
<正社員> n=971

■あると思う □ないと思う ▨わからない □無回答

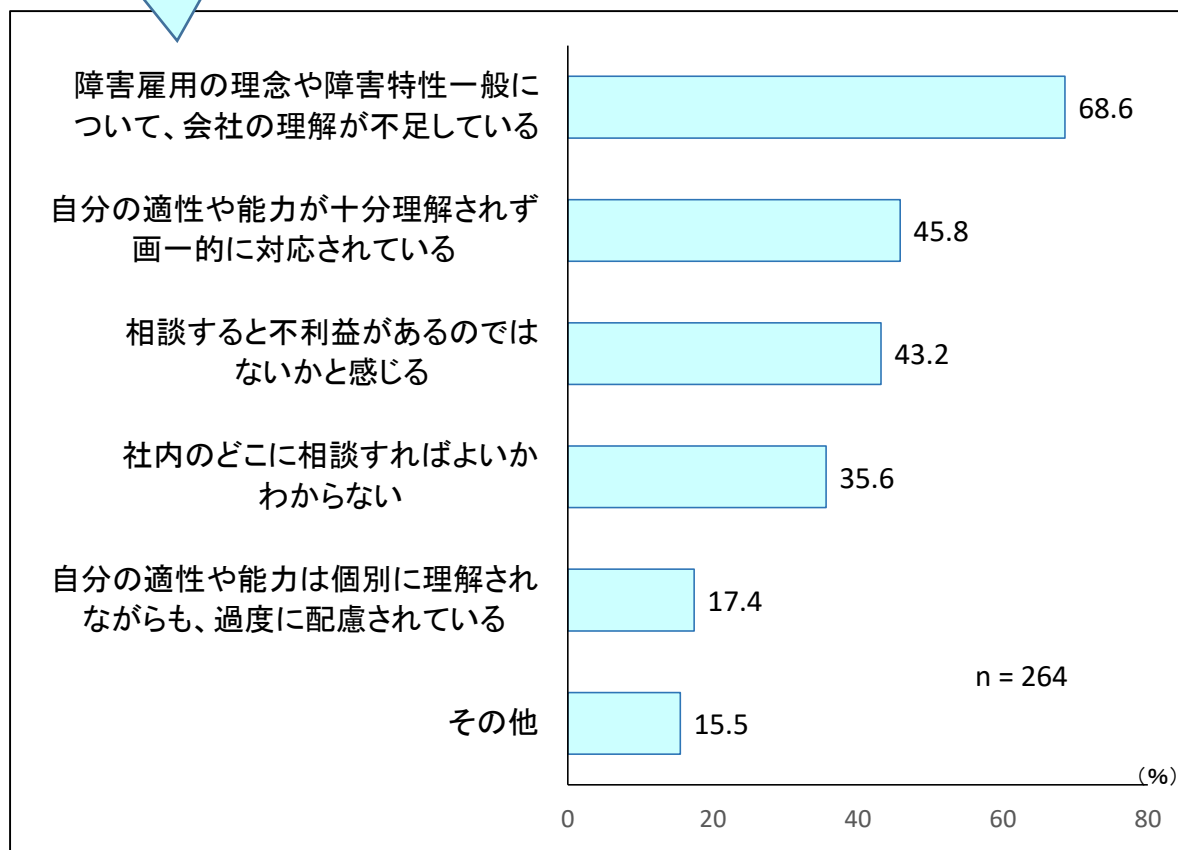


<正社員以外> n=859

# 結果 | 勤務先の差別禁止の取組について問題に感じること



## <問題を感じる内容【複数回答】>

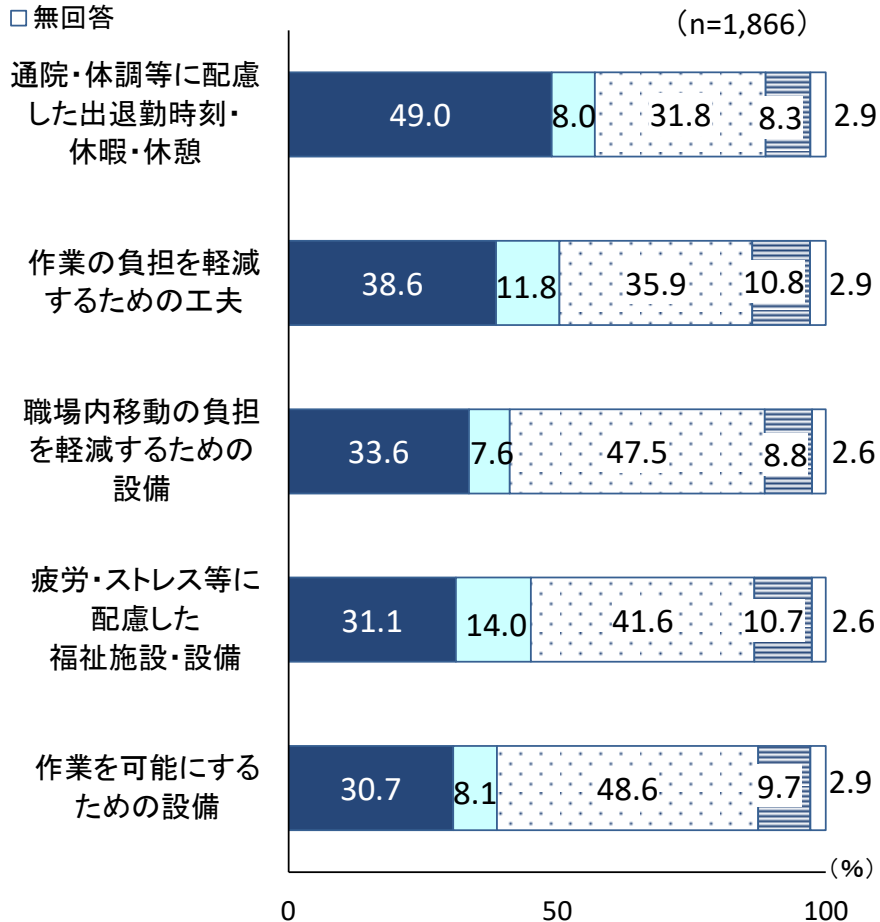




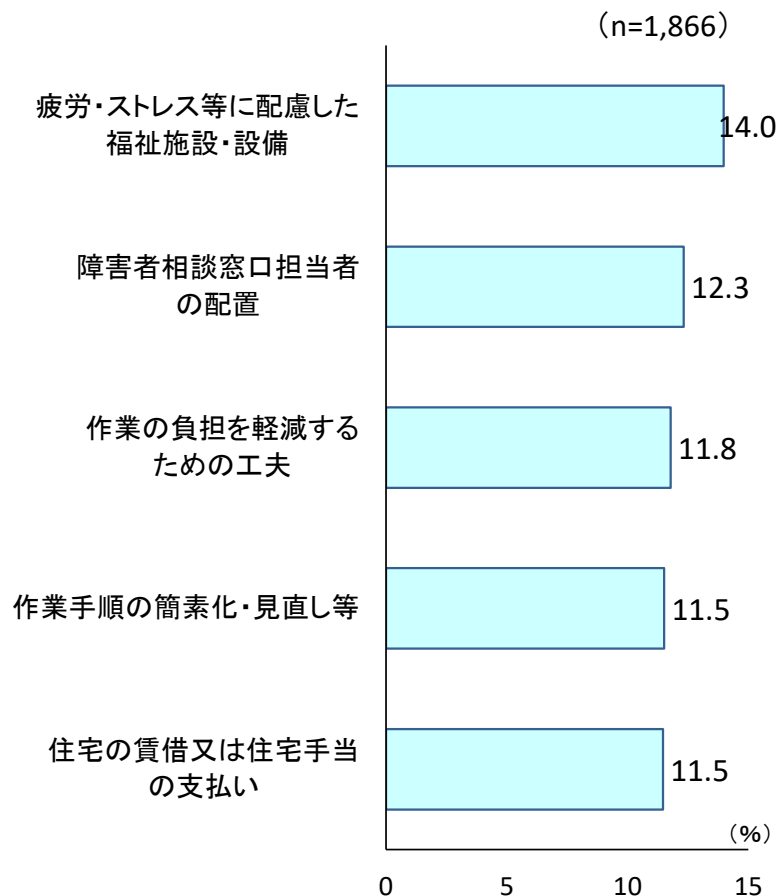
# 結果 | 合理的配慮の内容

「配慮を受けている」  
上位5項目

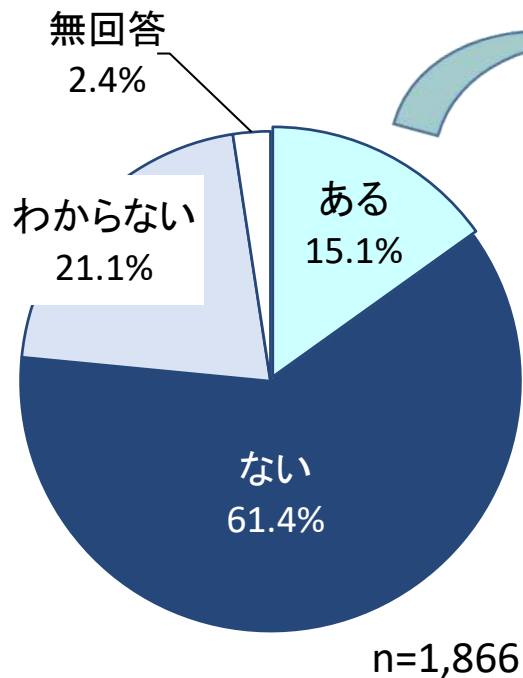
- 配慮を受けている
- 必要がなく、配慮を受けていない
- 無回答
- 必要だが、配慮を受けられていない
- わからない



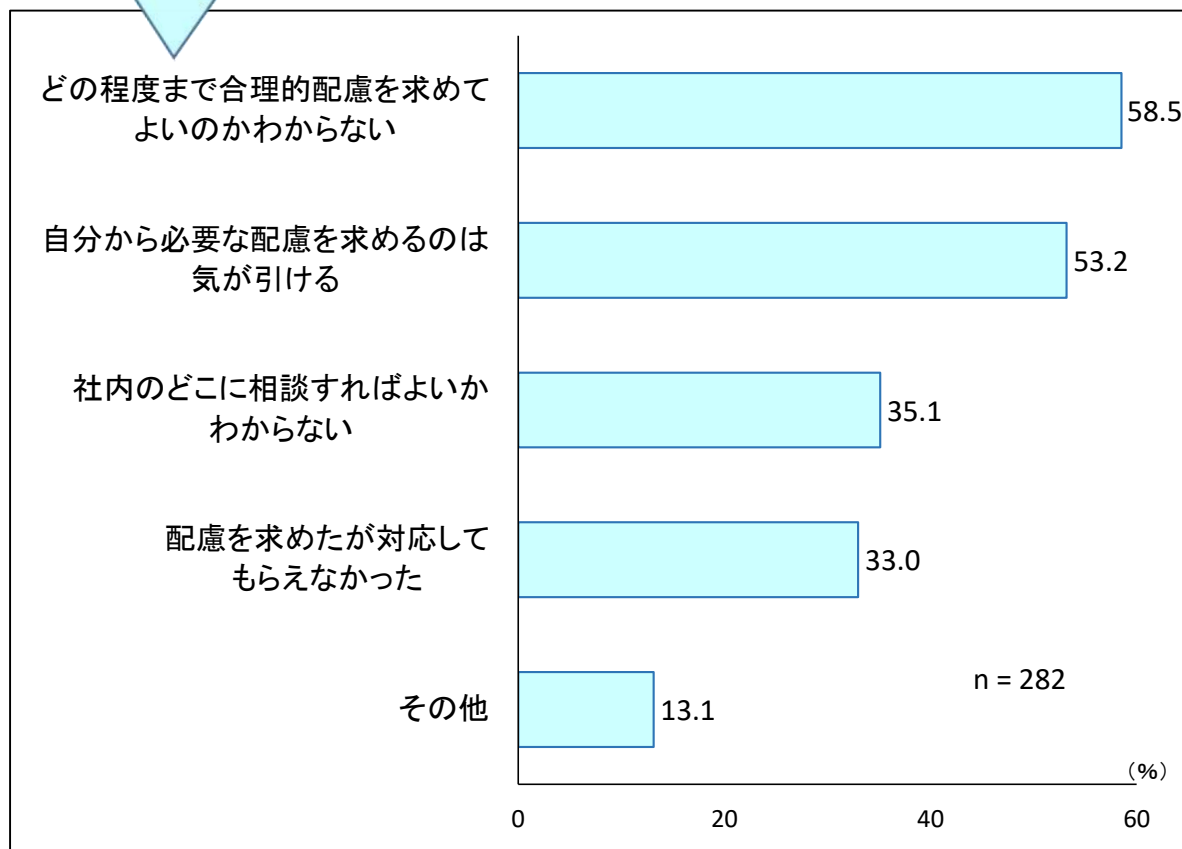
「必要だが、配慮を受けられていない」  
上位5項目



# 結果 | 勤務先の合理的配慮の提供について問題に感じること



## <問題を感じる内容【複数回答】>



# 総括 | 企業と障害者の関係構築に必要な方策や支援

～採用後の合理的配慮の取組と実態から～

## 企業が感じている課題

1. 社内のサポート体制の構築
2. 社内の周知
3. 配置転換や業務内容の切り出し

## 障害者が感じている問題

1. どの程度まで合理的配慮を求めてよいかわからない
2. 自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける

## 方策や支援 ①コミュニケーションの工夫

- 日常的なコミュニケーション（相談しやすい関係づくり）
- 個別面談の実施（相談窓口の明確化）
- 社員同士のコミュニケーションを促進する体制づくり（勤怠管理シートなど）
- 社内外の支援者の活用（ジョブコーチ、障害者職業生活相談員等の支援）

# 総括 | 企業と障害者の関係構築に必要な方策や支援

## 障害者が感じている問題

### <差別禁止>

1. 障害者雇用の理念や障害特性一般について、会社の理解が不足している
2. 自分の適性や能力が十分理解されず、画一的に対応されている
3. 相談すると不利益があるのではないかと感じる

### <合理的配慮（自由記述）>

- ・ 障害が理解されていない
  - ・ 休憩が少ない、休憩場所がない
  - ・ 業務量が多い
- など

## 障害者が「配慮を得られている」と感じる内容

### <合理的配慮（自由記述）>

- ・ 困った時相談できる（てんかん）
  - ・ 体調変化への心遣い（内部、精神）
  - ・ 話を聞いて解決してくれる（知的）
  - ・ 作業しやすい環境の整備（聴覚）
  - ・ 当たり前のこととして対応（視覚）
  - ・ 人として向き合ってくれる（発達）
- など



上司や同僚の「障害を理解しようとする姿勢や行動」

## 方策や支援 ②社員の障害理解

- ・ 障害の周知範囲を決める（障害者への説明と同意）
- ・ 障害者の上司や同僚に対して、障害状況及び配慮事項等について説明する
- ・ 社内外の支援者を活用し、障害者雇用についての啓発及び支援を行う

## 総括 | 働きやすい職場づくり

- 合理的配慮の提供には、企業と障害者との対話が必要となる
- 企業の「体制が整っていない」状況、障害者の「申出をしにくい」状況を解決するための取組が必要
- 障害者が、自身の障害について周囲の理解を希望する場合には、どのような障害状況でどのような配慮が必要なのか、上司や同僚が正確に理解するための情報共有も必要



### 働きやすい職場づくり

- 企業と障害者が「話し合う」ことができる関係をつくる
- 採用面接時や障害者であることを把握・確認した時点で、障害の周知範囲、合理的配慮の相談方法について話し合い、その後の対話につなげる
- 障害者の個別の状況に応じた「申出をしやすい」選択肢を用意することが望ましい