

# 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－

○宮澤 史穂（障害者職業総合センター 研究員）  
野澤 紀子・内藤 眞紀子・古田 詩織（障害者職業総合センター）

### 1 はじめに

2005年7月の「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により、「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」（以下「プライバシーガイドライン」という。）が2005年11月に策定された。また、2013年6月の障害者雇用促進法の改正により、事業主に対して、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供に関する規定が新たに設けられ、2015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。

本調査<sup>1)</sup>では、これらのガイドラインと指針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、企業の取組と在職障害者の実態を明らかにすることにより、障害者の継続雇用や能力発揮のための環境づくりにつなげることを目的とした。本発表では、企業に対するアンケート調査結果について報告する。

### 2 方法

#### (1) 調査対象

民間調査会社の企業データベースを用いて、従業員数40人以上の企業を対象に、企業規模5分類と業種17分類、地域7分類の企業数をベースとして、規模×産業×地域による層化抽出により、5,000社を抽出し、人事管理担当者に回答を求めた。

#### (2) 調査方法と期間

2019年10月～11月に、調査票による郵送調査を実施した。

#### (3) 調査項目

- ①回答企業の属性
- ②プライバシーに配慮した障害者の把握・確認について
- ③障害者に対する差別の禁止について
- ④合理的配慮の提供義務について

### 3 結果

#### (1) 回収状況

1,442社から回答を得た（回収率28.8%）。

#### (2) 回答企業の状況

##### ア 回答企業の従業員規模

従業員数50人未満：12.2%、50～99人：19.4%、100～299人：24.5%、300～999人：21.4%、1000人以上：

16.2%であった。

##### イ 障害者の雇用状況

74.0%の企業（1,067社）が障害者を雇用していた。雇用している障害者の障害種類について回答を求めたところ、最も選択された割合が高かったのは「肢体不自由」（69.0%）であり、「内部障害」（48.5%）、「精神障害」（43.6%）と続いた。

#### (3) プライバシーに配慮した障害者の把握・確認について

##### ア プライバシーガイドラインの認知状況

プライバシーガイドラインについて、「よく知っている」「少し知っている」「ほとんど知らなかった」「聞いたことがなかった」から1つ回答を求めたところ、「よく知っている」と「少し知っている」が選択された割合の合計（以下「認知率」という。）は60.7%であった。

##### イ 障害者を把握・確認する機会

障害者を把握・確認する機会について当てはまるもの全てに回答を求めたところ、「採用段階（本人が障害を明らかにしている、障害者専用求人応募者等）」（67.2%）が最も多く選択された。

##### ウ 障害者であることの確認についての課題

障害者であることの確認について課題に感じていることについて当てはまるもの全てに回答を求めた。その結果、「労働者全員に対して障害者であることの申告を呼びかけているが、全員に対して申告の呼びかけに係る情報を伝えるのが難しい（又は情報が伝わっていない）」（37.5%）が最も多かった。

#### (4) 障害者に対する差別の禁止について

##### ア 障害者差別禁止指針の認知状況

障害者差別禁止指針について「よく知っている」「少し知っている」「ほとんど知らなかった」「聞いたことがなかった」の1つに回答を求めたところ、認知率は72.8%であった。

##### イ 障害者に対する差別の禁止を踏まえた取組

障害者差別禁止指針に記載のある16項目に関し、差別禁止を踏まえた取組状況について、「既に取り組んでいる」「一部取り組んでいる」「まだ取り組んでいない」「わからない」「該当なし」のうち1つに回答を求めた。障害者を雇用している1,067社を対象に集計を行った結果、「既に取り組んでいる」と「一部取り組んでいる」を合計した

割合が最も高かったのは、「定年」について、障害の有無にかかわらず同一の基準に基づき実施（89.6%）であった（図1）。

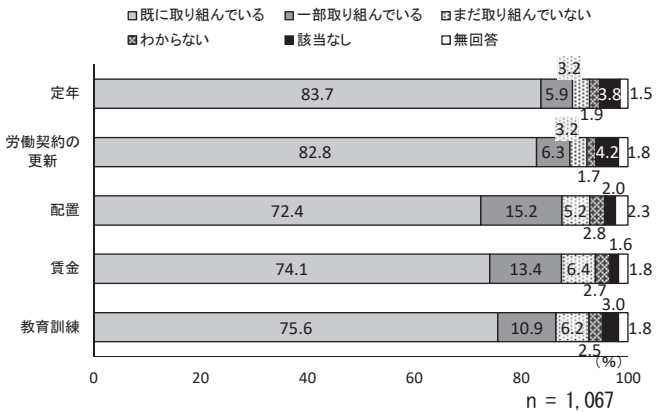


図1 差別禁止を踏まえた取組状況（上位5項目）

### ウ 障害者に対する差別の禁止について課題に感じていること

障害者に対する差別の禁止について課題に感じていることについて、当てはまるもの全てに回答を求めた。その結果、「本人の適性や能力から配置できる部署が限られる」（85.7%）が最も多く選択された。

#### (5) 合理的配慮の提供義務について

##### ア 合理的配慮指針の認知状況

合理的配慮指針について「よく知っている」「少し知っている」「ほとんど知らなかった」「聞いたことがなかった」の1つから回答を求めたところ、認知率は58.2%であった。

##### イ 合理的配慮の手続きと対応（募集及び採用時）

「募集及び採用時」における合理的配慮の手続きについて当てはまるもの全てに回答を求めたところ、「特に講じていない」（33.8%）が最も多く選択された。行っている手続きの中では「担当者・部署を定め、応募者に周知している」（21.6%）が最も多く選択された。次に、合理的配慮の対応に関する項目について、「取り組んでいる（一部取組も含む）」「ニーズがあるが取り組めていない」「ニーズがないので取り組んでいない」「わからない」のうち1つに回答を求めた。「取り組んでいる」が選択された割合が最も高かったのは「体調に配慮した面接時間の設定をしている」（31.6%）であった。

##### ウ 合理的配慮の手続きと対応（採用後）

「採用後」における合理的配慮の手続きに関する項目について、当てはまるもの全てに回答を求めたところ、「採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している」（41.6%）が最も多く選択された。次に、合理的配慮の対応について、「職場環境整備」、「介助・雇用管理」、「通勤」の3つのカテゴリーに関する13項目について「取り組んでいる

（一部取組も含む）」「ニーズがあるが取り組めていない」「ニーズがないので取り組んでいない」「わからない」から1つ選択を求めた。障害者を雇用している1,067社を対象に集計を行った結果、「取り組んでいる」が選択された割合が最も高かったのは、「作業の負担を軽減するための工夫」（62.6%）であり、次いで「通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩の設定」（58.4%）であった（図2）。

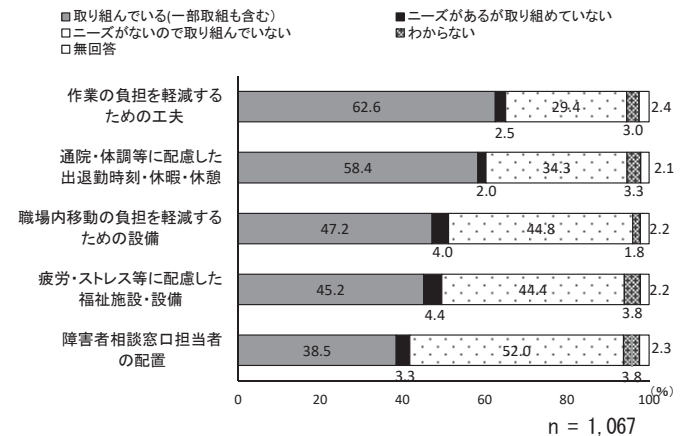


図2 採用後における合理的配慮の対応（上位5項目）

### エ 合理的配慮の取組にかかる課題

合理的配慮の提供について、現状の取組を進める上での課題等について、当てはまるもの全てに回答を求めたところ、「社内のサポート体制の構築ができていない」（41.0%）が最も多く選択された。

### 4 まとめ

企業の認知率は障害者差別禁止指針、プライバシーガイドライン、合理的配慮指針の順に高かった。合理的配慮指針よりも障害者差別禁止指針の方が企業に認知されているという傾向は、先行研究の結果<sup>2)</sup>と同様のものではあったが、認知率は差別禁止指針で3.1ポイント、合理的配慮指針で9.2ポイントの上昇がみられた。

合理的配慮の手続きについては、「募集及び採用時」は「特に講じていない」とする企業が多かったが、障害者の採用経験のない企業が回答企業に一定程度含まれていることを反映していると考えられる。一方、「採用後」の合理的配慮の対応では、「作業の負担を軽減するための工夫」等「介助・雇用管理」に関する配慮を実施している企業の割合が高い傾向がみられた。

#### 【引用文献】

- 1) 障害者職業総合センター『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把握に関する調査研究』、「調査研究報告書 No. 157」, 2021.
- 2) 障害者職業総合センター『障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究』、「調査研究報告書 No. 143」, 2019.