

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）

－在職障害者調査から－

○野澤 紀子（障害者職業総合センター 主任研究員）
宮澤 史穂・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」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、在職障害者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) 在職障害者への周知

ア 障害者団体への協力依頼

調査を実施するにあたり、特定の障害に偏ることなく広く回答を得るために、障害者団体（11団体）に実施方法や手続き等について相談を行うとともに、当該団体に所属する在職障害者への調査の周知を依頼した。

イ 障害者雇用企業への協力依頼

平成30年6月1日障害者雇用状況報告企業のうち、障害者を雇用している企業69,147社から企業規模別に無作為抽出した15,000社の人事管理部門担当者に、雇用障害者への調査の周知を依頼した。

(2) 調査方法と期間

調査は、①Web調査（Web上に作成した回答用サイトで回答）、②郵送調査（調査票を郵送し回答）を用い、2020年5月～6月に実施した。

(3) 調査項目

- ①基本的な情報（居住地、年齢、障害・疾病等）
- ②勤務している会社（業種、仕事内容、勤続期間等）
- ③障害者に対する差別の禁止について
- ④合理的配慮の提供について
- ⑤プライバシーに配慮した障害の把握・確認について

3 結果

(1) 回答状況

1,866人から回答を得た（Web 1,699人、郵送167人）。

(2) 回答者の状況

回答者の主な障害・疾病は、「肢体不自由」（25.5%）が最も多く、次いで「内部障害」（17.0%）、「精神障害」（13.7%）、「知的障害」（10.0%）であった。

回答者の雇用形態は、「正社員」（52.0%）、「正社員以外」（46.0%）、「わからない」（0.8%）であった。

(3) 障害者に対する差別の禁止

ア 勤務先で「障害を理由とした差別」があると思うか

会社に「障害を理由とした差別」があると思うか、障害者差別禁止指針に規定されている13項目について回答を求めたところ、それぞれの項目について「あると思う」は1割弱～3割弱程度、「ないと思う」は5～6割程度、「わからない」は2割程度であった。「あると思う」の回答が多かった上位3項目は、「定年」（28.9%）、「福利厚生」（25.4%）、「労働契約の更新」（24.6%）であった。

イ 差別禁止の取組について問題に感じる点

会社の差別禁止への取組について問題に感じる点があるか回答を求めたところ、「ない」（64.3%）が最も多く、次いで「わからない」（19.6%）、「ある」（14.1%）であった。「ある」と回答した者に問題に感じる内容として当てはまるものすべてに選択を求めたところ、「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」（68.6%）が最も多く、次いで「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」（45.8%）であった。

(4) 合理的配慮の提供

ア 「配慮を受けている」項目

「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、配慮の有無の回答を求めたところ、「配慮を受けている」が最も多く選択された項目は、「通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩」（49.0%）であり、次いで「作業の負担を軽減するための工夫」（38.6%）であった。「配慮を受けている」の選択が多い上位5項目を示す（図1）。

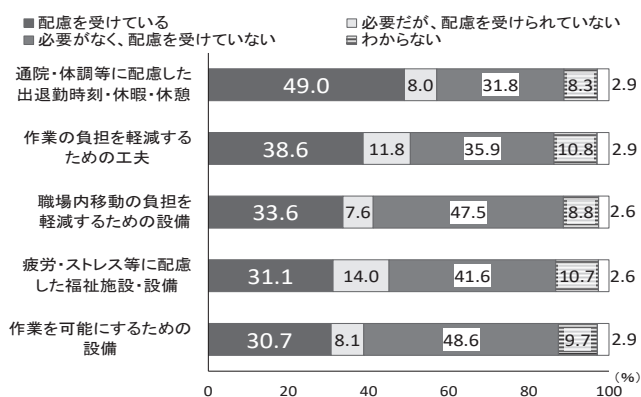


図1 「配慮を受けている」上位5項目

イ 「必要だが配慮を受けられていない」項目

「必要だが配慮を受けられていない」が最も多く選択された項目は、「疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備」(14.0%)であり、次いで「障害者相談窓口担当者の配置」(12.3%)であった。

ウ 合理的配慮の提供について問題に感じること

会社の合理的配慮の提供について問題に感じていることがあるか回答を求めたところ、「ない」(61.4%)が最も多く、次いで「わからない」(21.1%)、「ある」(15.1%)であった。「ある」と回答した者に問題に感じる内容として当てはまるものすべてに選択を求めたところ、「どの程度まで合理的配慮を求めてよいかかわからない」(58.5%)が最も多く、次いで「自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける」(53.2%)であった。

エ 合理的配慮の提供について感じていること(自由記述)

212件の記述を質的に分類した。「配慮が得られていない」内容には「障害が理解されていない」といった記述が多く挙げられた。一方、「配慮が得られている」内容には「困った時相談できる」、「体調変化への心遣い」、「話を聞いて解決してくれる」など、上司や同僚の「障害を理解しようとする姿勢や行動」が挙げられた。

(5) プライバシーに配慮した障害の把握・確認

会社の障害の把握・確認について問題に感じることがあるか回答を求めたところ、「ない」(71.9%)が最も多く、次いで「わからない」(17.8%)、「ある」(8.9%)であった。「ある」と回答した者に問題に感じる内容として当てはまるものすべてに選択を求めたところ、「利用目的に必要な情報まで聞かれた」(24.1%)が最も多く選択されたが、「その他」(41.0%)の記述には、障害の理解や配慮が得られていない等の内容が多く挙げられた。

4 企業の取組と障害者の状況

本調査は企業調査も実施しており、結果については「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)」にて報告している。ここでは、企業調査と在職障害者調査の結果を比較する。

(1) 合理的配慮の提供

企業が合理的配慮の提供に「取り組んでいる」と回答した上位5項目の中に、障害者が「配慮を受けている」と回答した上位4項目(①通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩、②作業の負担を軽減するための工夫、③職場内移動の負担を軽減するための設備、④疲労・ストレスに配慮した福祉施設・設備)が含まれていた。一方で、障害者が「必要だが配慮を受けられていない」と回答した上位3項目(①疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備、②障害者相談窓口担当者の配置、③作業の負担を軽減するための工夫)も含まれていた。

(2) 障害者に対する差別の禁止

企業が「差別禁止に取り組んでいる」上位5項目と、障害者が「差別がないと思う」上位5項目を比べると、「賃金」のみ一致していた。一方で、企業が「差別禁止に取り組んでいる」項目と、障害者が「差別があると思う」項目は、ともに「定年」が最も多い結果となった。

5 総括(企業と障害者の関係構築に必要な方策や支援)

(1) コミュニケーションの工夫

合理的配慮の提供について、企業が感じている課題(社内のサポート体制の構築、社内の周知等)と障害者が感じている問題(どの程度合理的配慮を求めてよいか、求めるのは気が引ける等)を踏まえると、企業と障害者のコミュニケーションの工夫が必要である。具体的には、日常の会話を通した相談しやすい関係づくり、個別面談による相談窓口の明確化、社員同士のコミュニケーションの促進、社内外の支援者の活用などが考えられる。

(2) 社員の障害理解

企業が取り組む差別の禁止や合理的配慮の提供について、障害者が「障害が理解されていない」と感じていることを踏まえると、障害者が自身の障害について周囲に理解してほしいと希望している場合には、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取組が必要である。具体的には、企業が障害者と相談して障害を周知する労働者の範囲を決め、障害状況や配慮事項について周囲に説明することなどが考えられる。

(3) 働きやすい職場づくり

障害者の継続雇用や能力発揮に必要な働きやすい職場づくりのためには、①障害者と話し合うことができる関係をつくる、②障害者と障害の周知範囲や合理的配慮について話し合う、③障害者の個別状況に応じた合理的配慮の申出方法を用意する、などの取り組みが必要であると考えられる。

【参考文献】

- 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」, p.91-160