

障害等により配慮が必要な従業員の 上司・同僚の意識に関する研究

ー障害者の状態像別の分析結果からー

○宮澤 史穂（障害者職業総合センター 研究員）

佐藤 敦（障害者職業総合センター）

野澤 紀子（元障害者職業総合センター（現佐賀障害者職業センター））

依田 隆男（障害者職業総合センター）

内藤 真紀子（元障害者職業総合センター）

背景 | 同僚に注目する理由①

障害者の雇用継続に関係している

- 障害者の離職理由の1つ
上司や同僚（同僚等）との人間関係の悪化
- 離職率の低い職場の特徴
 - 障害者が「職場から受け入れられている」
感覚を持っている
 - 同僚等から障害者にサポートが提供されている

背景 | 同僚に注目する理由②

障害者への合理的配慮に影響する可能性

障害者が受けている配慮に対して
同僚等が快く思わない・・・



- 適切な合理的配慮の提供を職場が躊躇する
- 障害者から配慮の申し出をしづらくなる

背景 | 同僚に注目する理由③

これまであまり注目されてこなかった

- 企業内での障害者雇用の担い手
人事担当者や企業在籍型JCなど
→障害者雇用の意義や障害者への対応方法をよく理解
- 研究でも「障害者雇用に詳しい人」に聞きがち
- 「同僚」の障害者雇用に対する知識、認識は様々

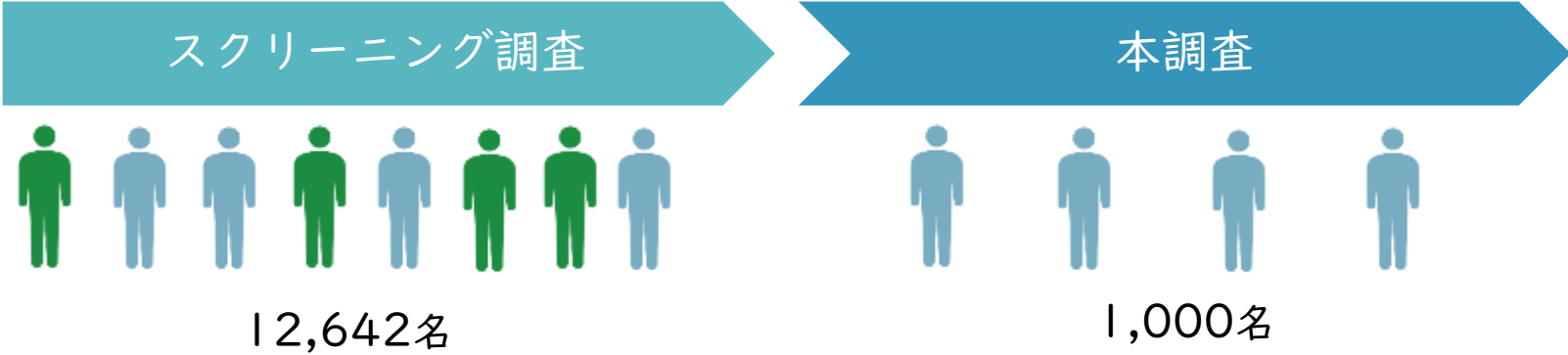
同僚等がともに働く障害者についてどのように考え、行動しているのかについての情報はあまりない

目的

- 障害等により配慮が必要な従業員（障害者従業員）と同じ職場で働く従業員（同僚等）の意識や行動について明らかにする
- 本発表では障害者の状態像（どのような障害や困難があるか）による結果の違いに注目

調査方法

webモニターを対象としたアンケート調査



- 配慮が必要な障害者と同じ職場で働いている
- 障害者の採用にかかわる立場にない

注：本調査の回答者が1,000名になるまで実施

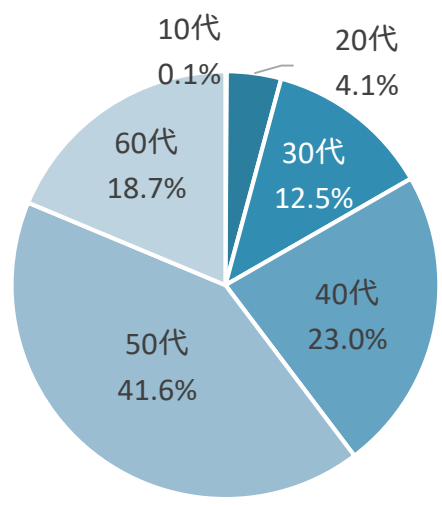
- 同じ職場で働いている障害者1名を想定して回答



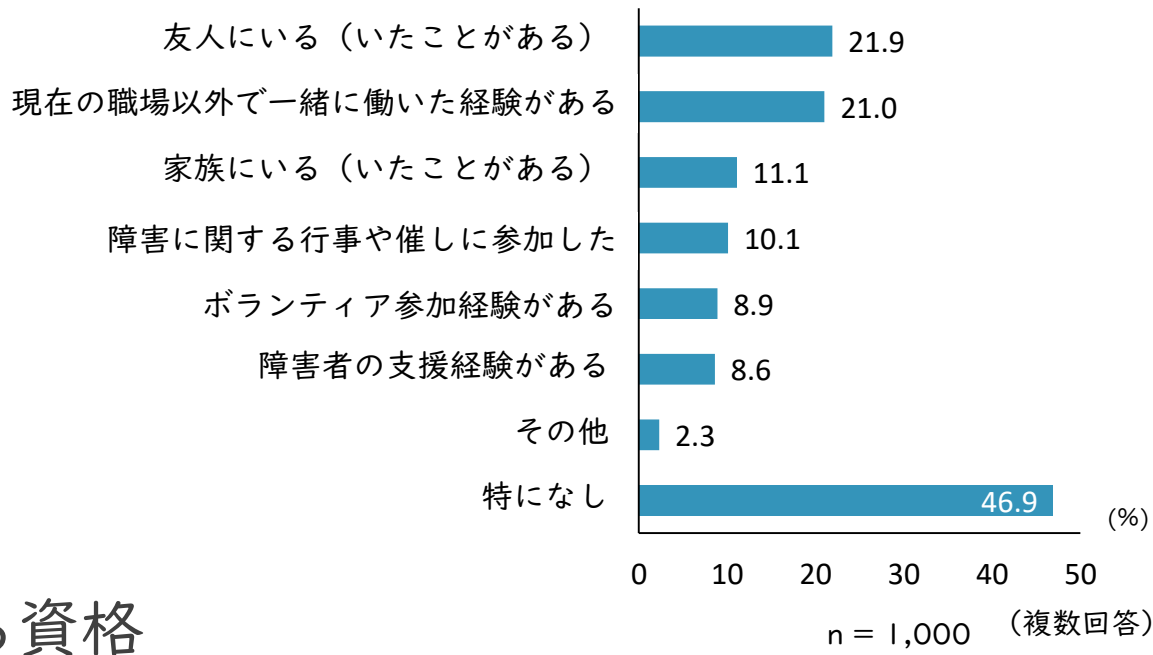
Webモニター調査：調査会社が回答モニターを募集・登録し、顧客からの調査の発注に応じて回答モニターに対して回答を依頼し、モニターが指定されたインターネット上のサイトにアクセスして回答する方式。

結果 | 回答者の属性

●年代



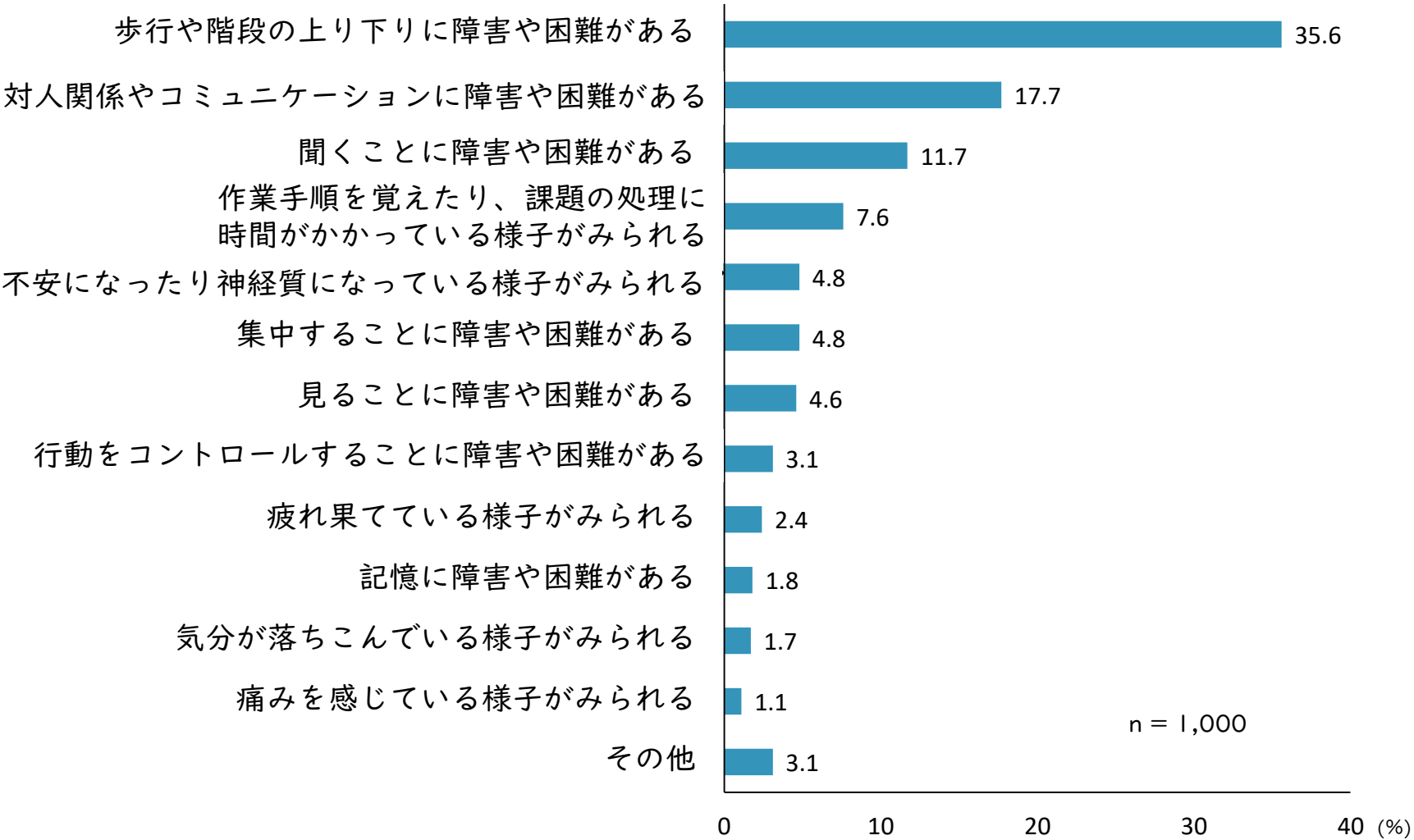
●障害者との関わり



●障害者雇用に関わる資格

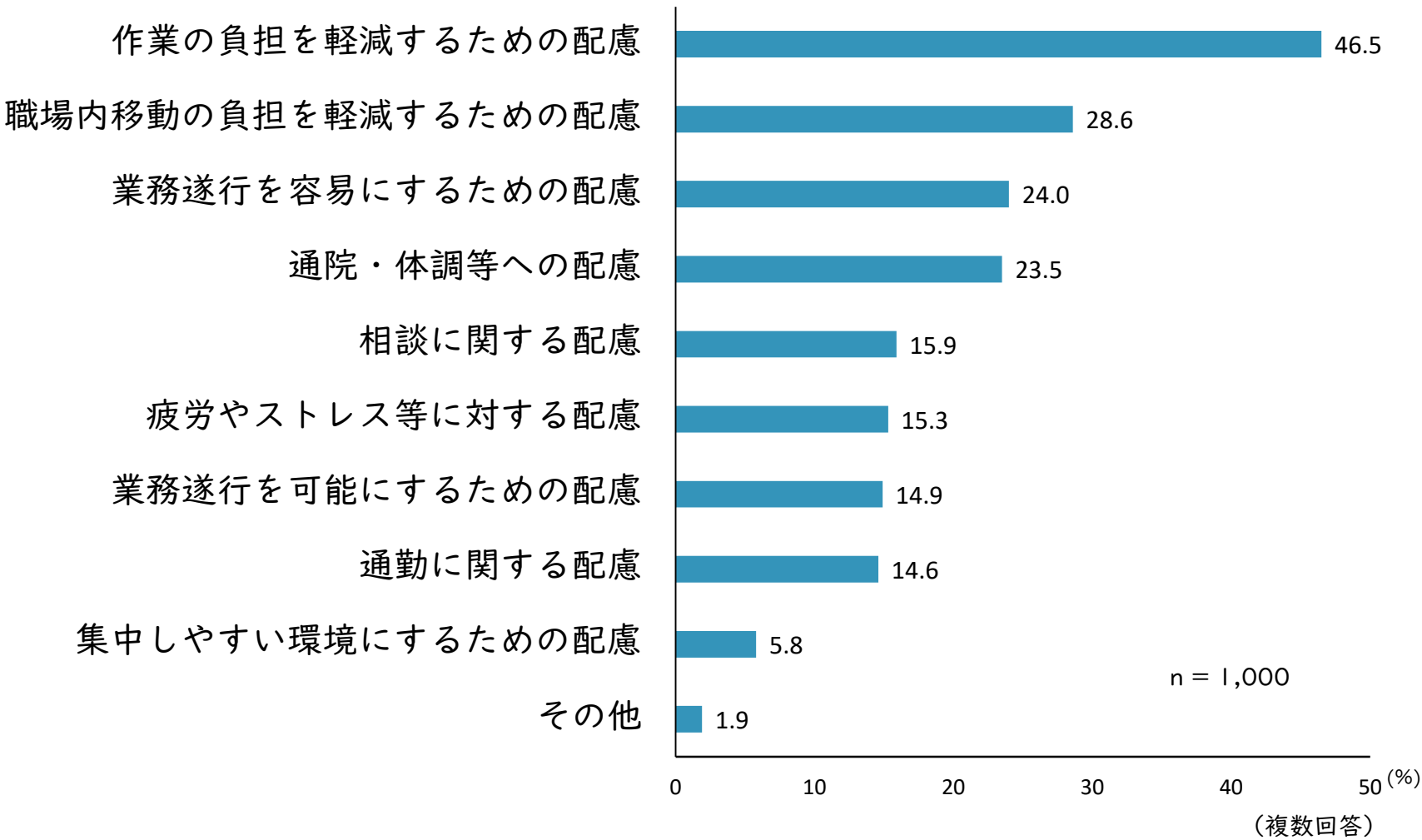
- 保有していない：95.6%
- ジョブコーチ：1.5%
- 精神・発達障害者しごとサポーター：1.4%
- 障害者職業生活相談員：1.4%

結果 | 障害者従業員の状態像



* 同じ職場で働いている障害者1名を想定して回答

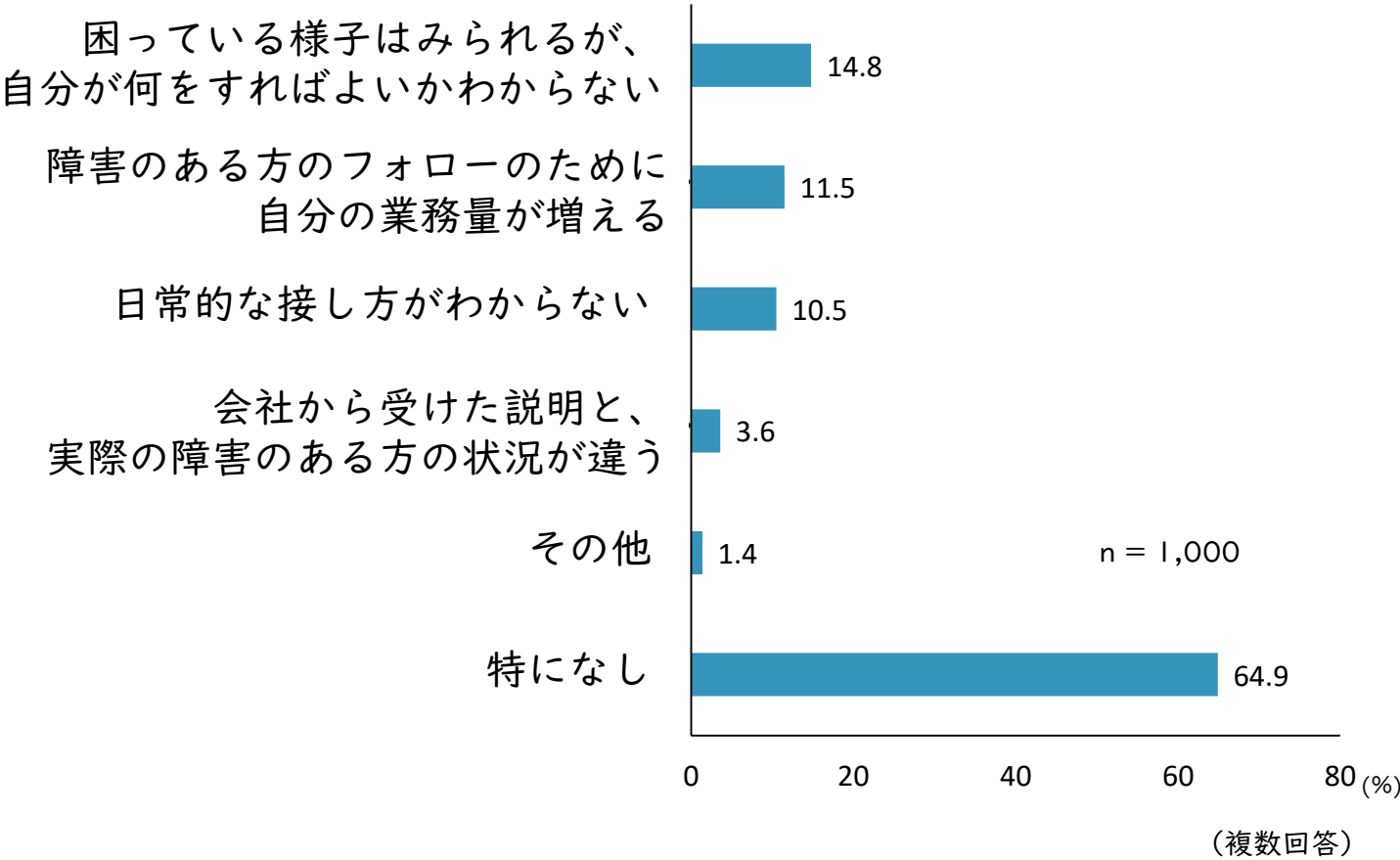
結果 | 障害者従業員への配慮



結果 | 状態像×配慮事項

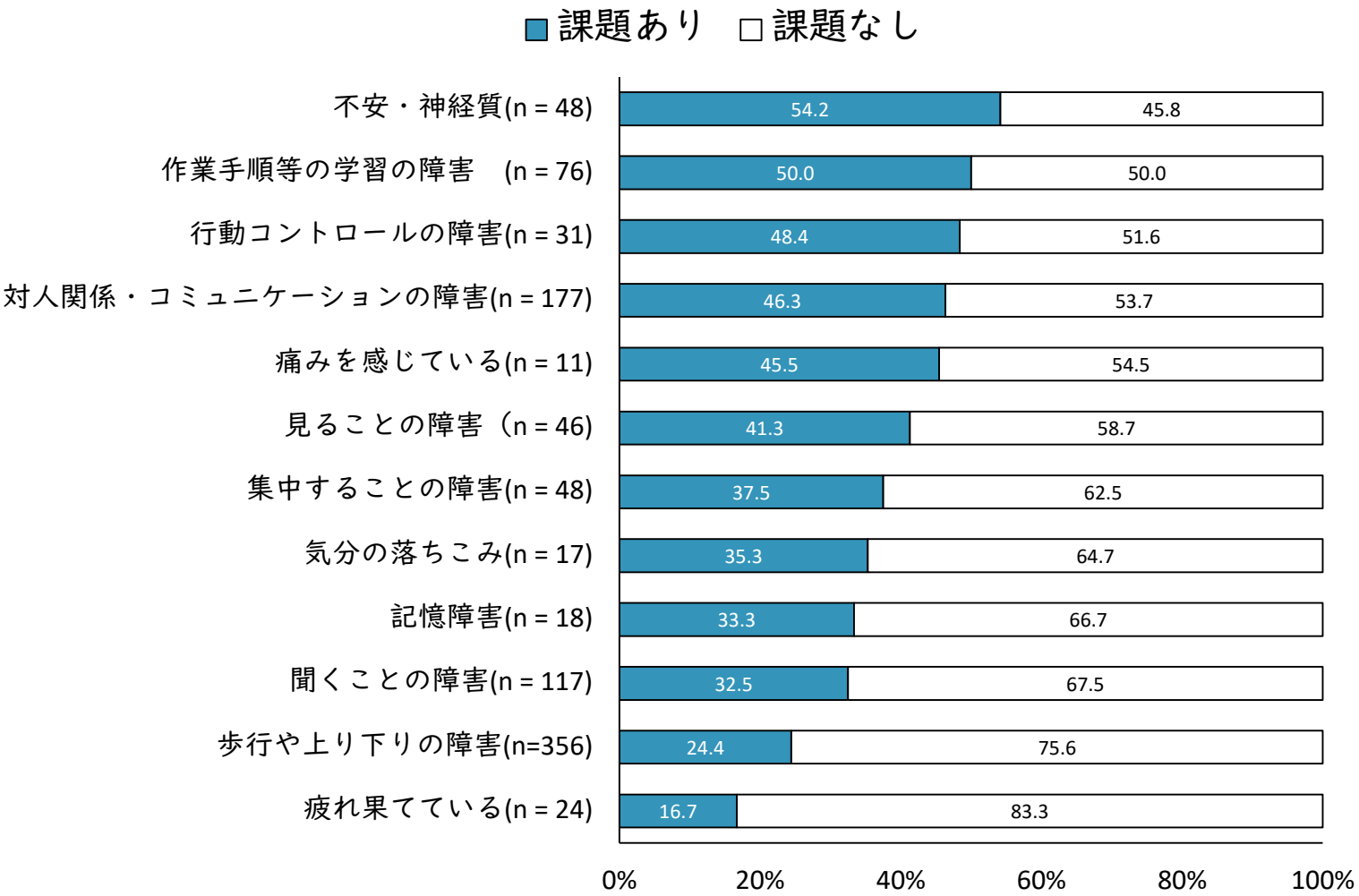
	職場内移動の負担を軽減 (%)	業務遂行を可能にする (%)	業務遂行を容易にする (%)	作業の負担を軽減 (%)	疲労やストレス等 (%)	通院・体調等への配慮 (%)	集中しやすい環境 (%)	通勤に関する配慮 (%)	相談に関する配慮 (%)	その他 (%)
見ることの障害 (n = 46)	28.3	39.1	23.9	39.1	6.5	15.2	4.3	2.2	8.7	8.7
聞くことの障害 (n = 117)	13.7	46.2	31.6	33.3	9.4	12.8	9.4	4.3	15.4	2.6
歩行や上り下りの障害 (n = 356)	60.1	8.4	12.4	37.9	11.0	26.4	3.7	32.0	11.2	0.8
記憶障害 (n = 18)	5.6	11.1	44.4	50.0	11.1	16.7	11.1	0.0	22.2	0.0
集中することの障害 (n = 48)	14.6	16.7	22.9	37.5	22.9	12.5	10.4	2.1	20.8	0.0
対人関係・コミュニケーションの障害 (n = 177)	6.2	10.2	33.3	59.3	22.0	26.0	6.2	4.5	20.9	1.1
行動コントロールの障害 (n = 31)	9.7	9.7	29.0	58.1	32.3	16.1	3.2	12.9	9.7	0.0
作業手順等の学習の障害 (n = 76)	14.5	6.6	40.8	75.0	15.8	21.1	6.6	5.3	15.8	0.0
不安・神経質 (n = 48)	2.1	8.3	29.2	60.4	25.0	37.5	8.3	8.3	31.3	2.1
気分の落ちこみ (n = 17)	11.8	0.0	29.4	35.3	35.3	35.3	11.8	5.9	11.8	11.8
痛みを感じている (n = 11)	9.1	9.1	18.2	36.4	9.1	45.5	0.0	0.0	18.2	0.0
疲れ果てている (n = 24)	16.7	8.3	4.2	20.8	20.8	29.2	8.3	12.5	37.5	4.2
その他 (n = 31)	6.5	12.9	25.8	71.0	6.5	22.6	0.0	3.2	9.7	9.7
全体	28.6	14.9	24.0	46.5	15.3	23.5	5.8	14.6	15.9	1.9

結果 | 障害者従業員と働く上での課題



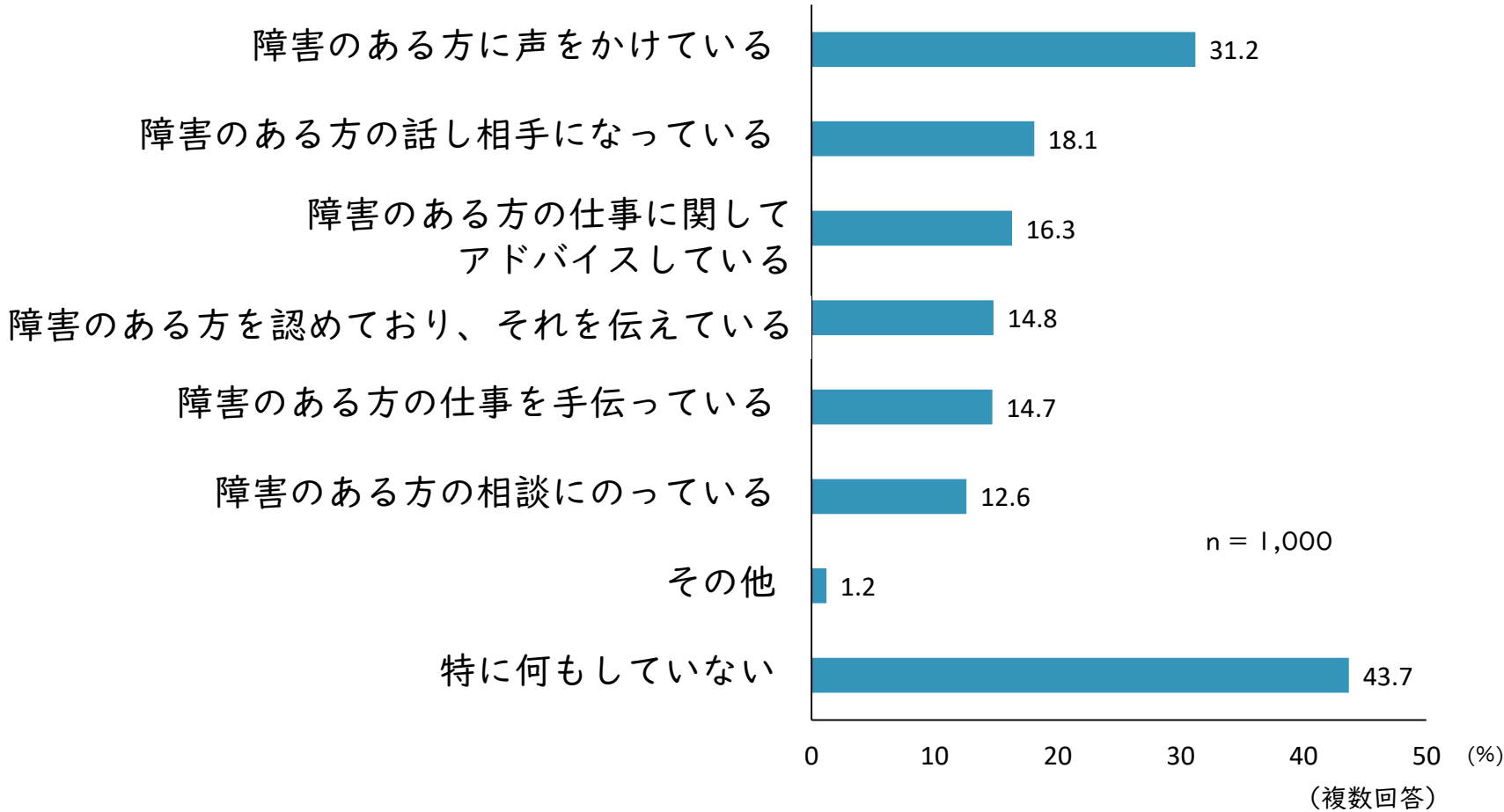
半数以上は課題を認識していない

結果 | 状態像×課題の有無



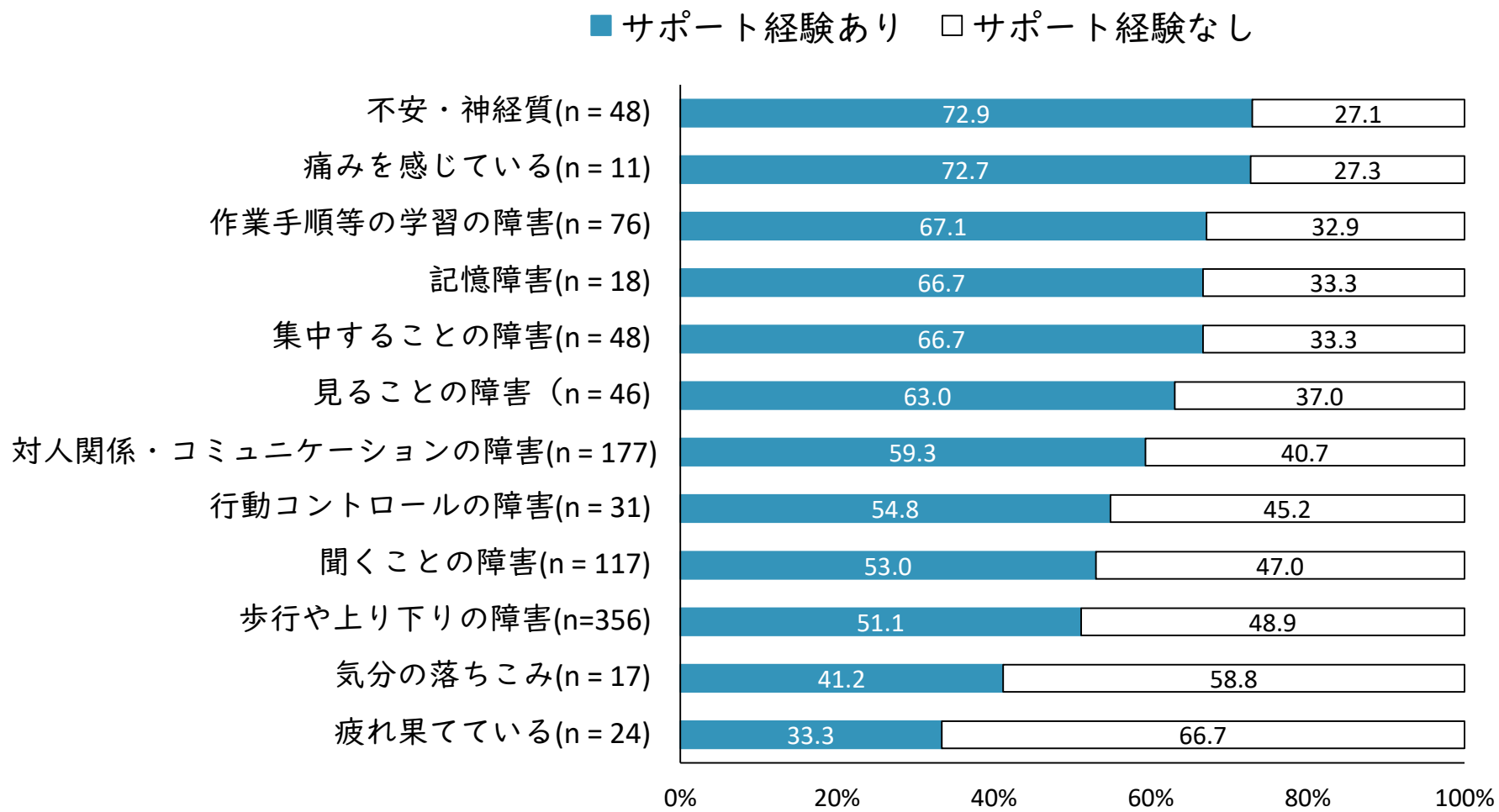
状態像によって課題を感じる程度に違い

結果 | 障害者従業員へのサポート提供



半数強の回答者にサポート提供経験あり

結果 | 状態像×サポートの提供経験の有無



状態像によってサポート提供の程度に違い

まとめ

●回答者の特徴

- ・ 職場における障害者への配慮に関する一般的な知識をあまり持たない者が一定程度含まれる
- ・ 50代が多い
 - 年代が偏っているため、結果の一般化には留意

●障害者への配慮事項

- ・ 「作業の負担を軽減するための配慮」が多くの状態像で選択率が高い
 - 多くの状態像に共通している配慮

まとめ

●障害者と働く上での課題

- ・「特になし」が最も多く選択
- ・状態像により課題を感じる程度に違い

●障害者に提供するサポート

- ・半数程度がサポートの提供経験あり
- ・状態像により提供経験の程度に違い

●特徴的な状態像

- ・「不安・神経質」は課題を認識している割合、サポートを提供している割合が最も高い

→雇用管理が難しい状態像である可能性