

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

障害者職業総合センター研究部門（事業主支援部門）

宮澤 史穂

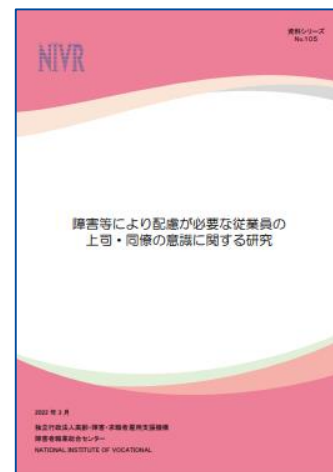
本日の内容

資料シリーズNo.105

「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」の研究成果のご紹介

目次

1. 背景と目的
2. 方法
3. 結果
4. まとめ



背景と目的

それぞれの立場の悩み



人事担当者

せっかく障害者を採用してもすぐ辞めてしまう
職場の環境調整はしっかりやってるはずなのに・・・



支援者

採用担当者と現場の同僚の意識にギャップがある・・・



同僚

「配慮してあげてください」と言われても何をすれば
よいのか・・・



障害者

職場の人の配慮が「ちょっと違う」と思っても
なかなか言いづらい・・・

背景 | 同僚に注目する理由①

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

背景 | 同僚に注目する理由②

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③

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

調査の目的

障害等により配慮が必要な従業員（障害者）と
同じ職場で働く従業員（同僚）の
意識や行動について明らかにする

具体的には・・・

- ・ 人事担当者でも支援者でもない従業員に注目
- ・ 意識（配慮への見方、課題など）
- ・ 行動（サポートの提供など） について質問

方法

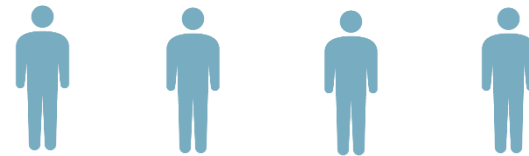
webモニターを対象としたアンケート調査

スクリーニング調査



12,642名

本調査



1,000名

- 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。

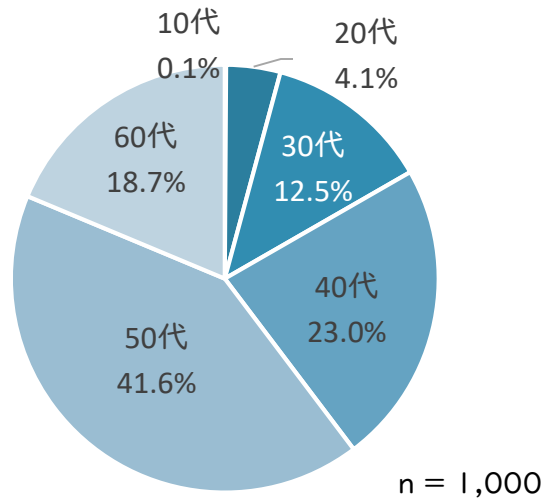
調査項目

- ・ 回答者に関する項目（年齢、資格の保有状況等）
- ・ 障害者に関する項目（状態像、配慮状況等）
- ・ 障害者が受けている配慮に対する認識
- ・ 障害者と働くことに関する所属組織からの同僚等への説明や配慮
- ・ 障害者と働く上での課題
- ・ 障害者に提供するサポートとその動機

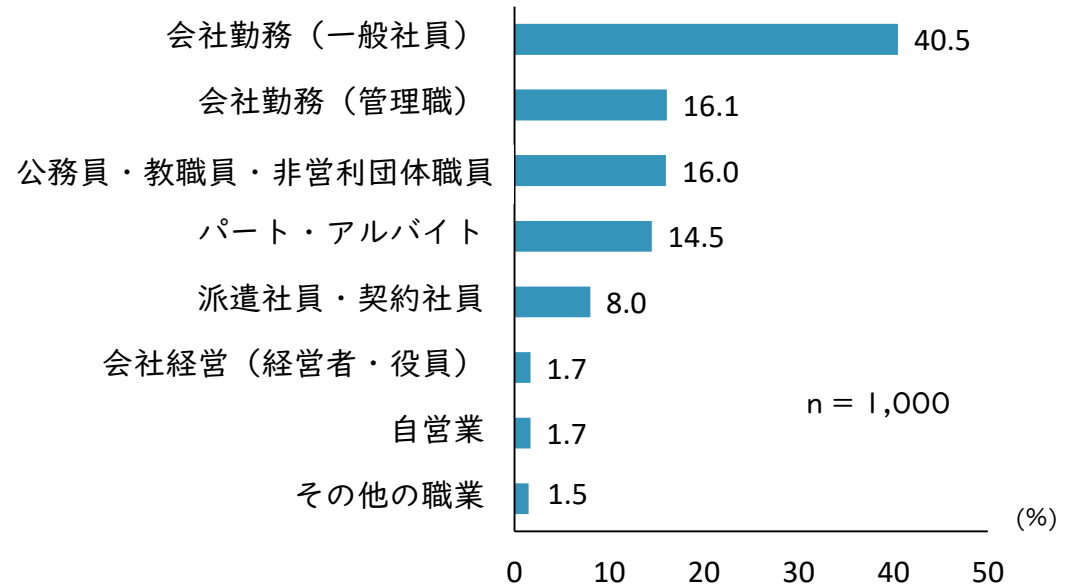
結果

回答者の属性

●年代



●職業

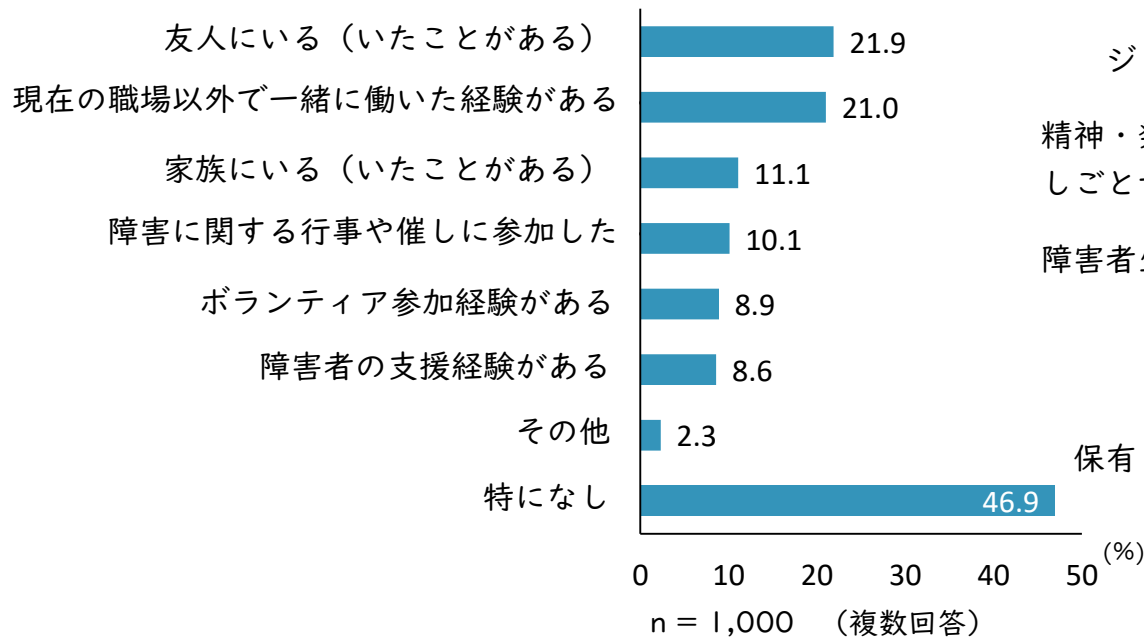


●在職期間

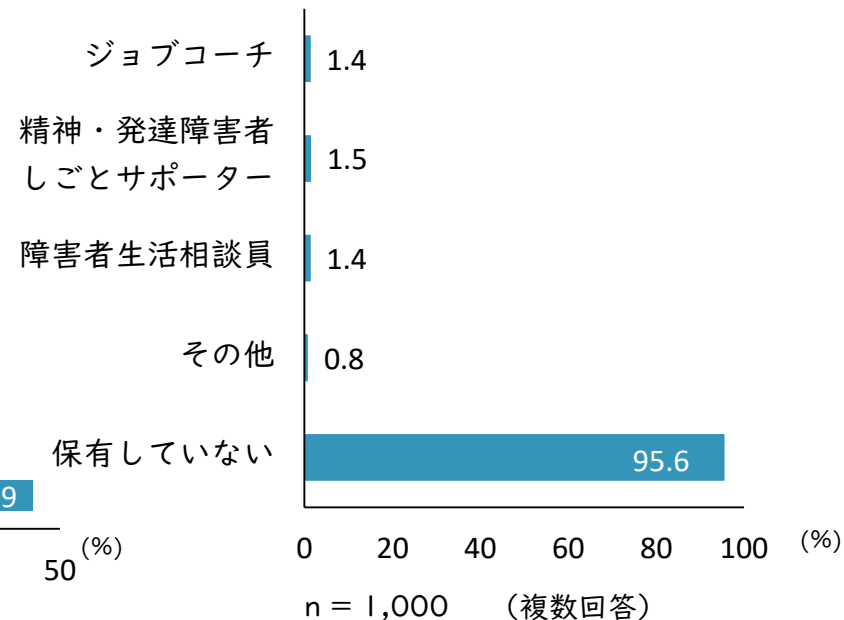
- 平均：146.9か月
- 最大値：558か月
- 最小値：1か月

回答者の特徴

Q：現在の職場以外で障害者と関わった経験はありますか？

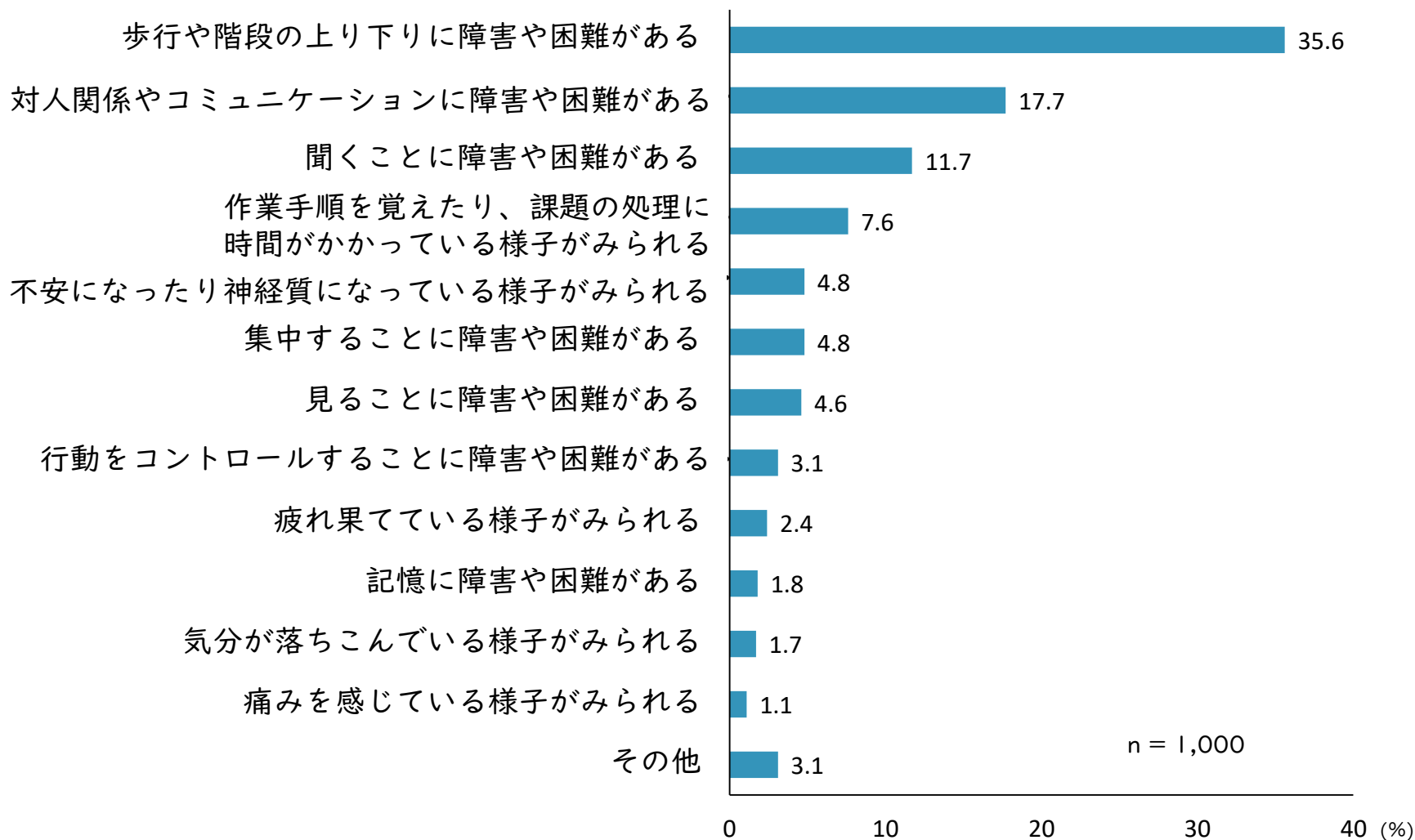


Q：障害者雇用に関わる資格を保有していますか？



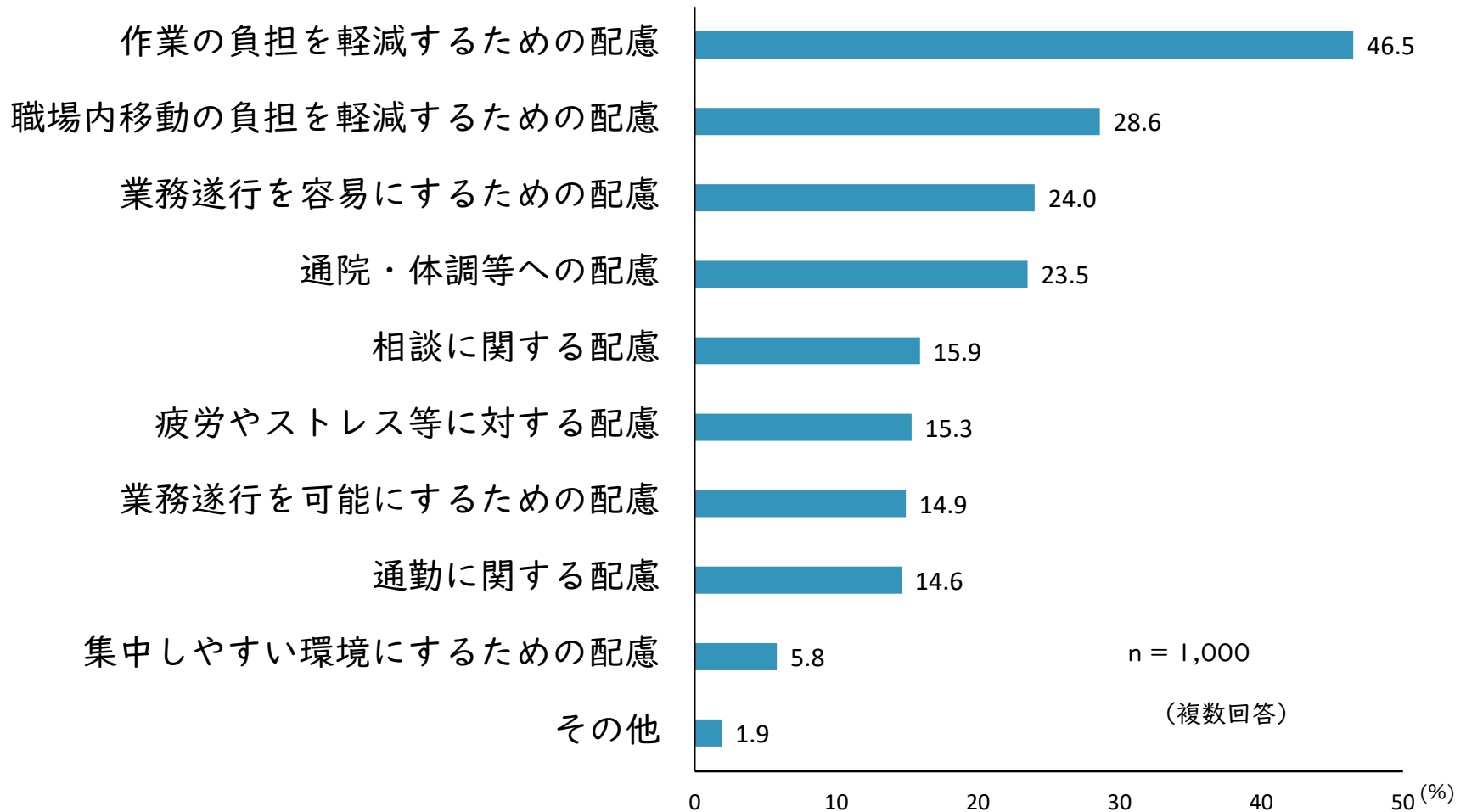
障害者の対応に関する一般的な知識をあまりもたない

Q：障害者にはどのような障害や困難がありますか



*同じ職場で働いている障害者1名を想定して回答

Q：障害者は会社等からどのような配慮を受けていますか？

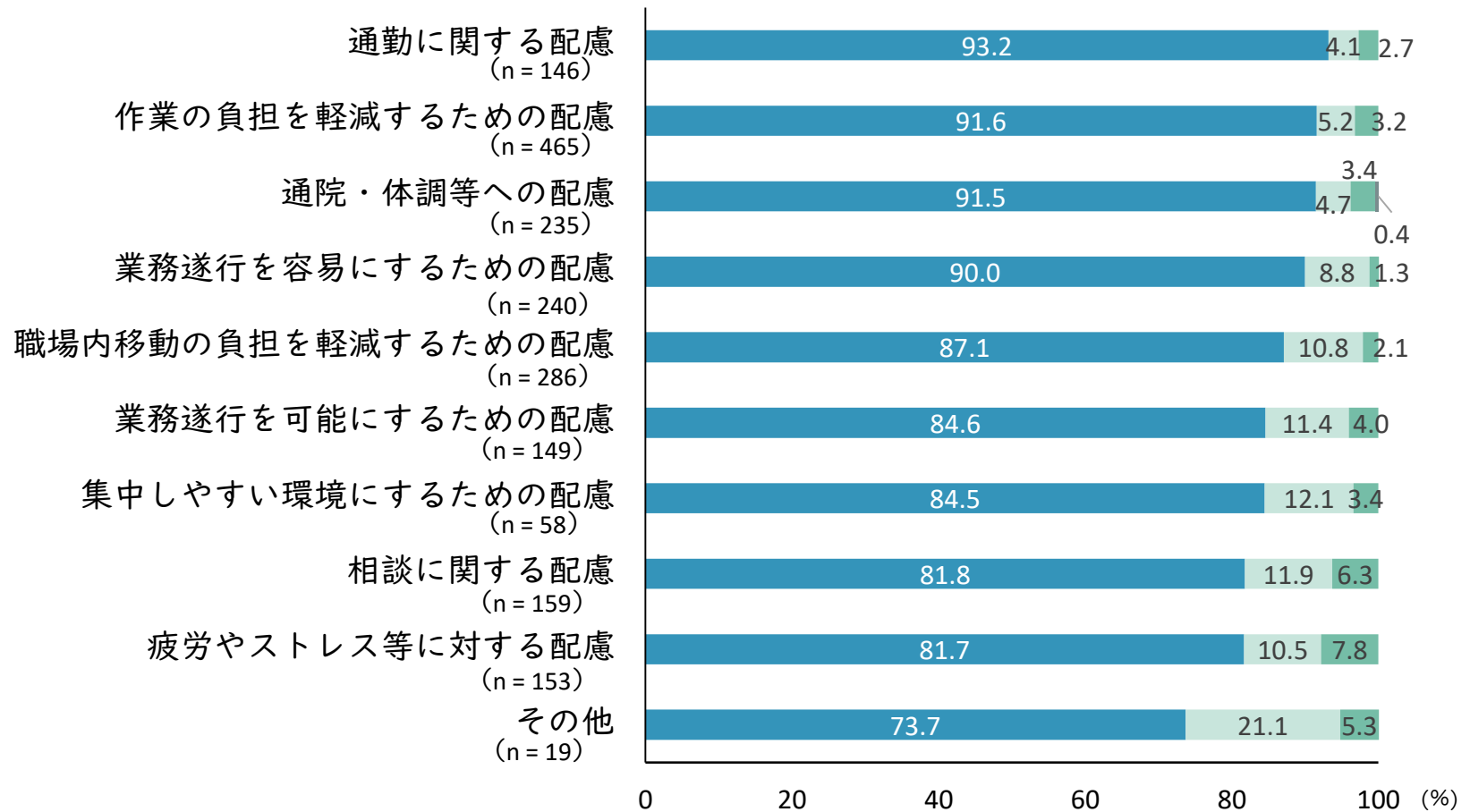


結果 | 状態像 × 配慮事項

	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

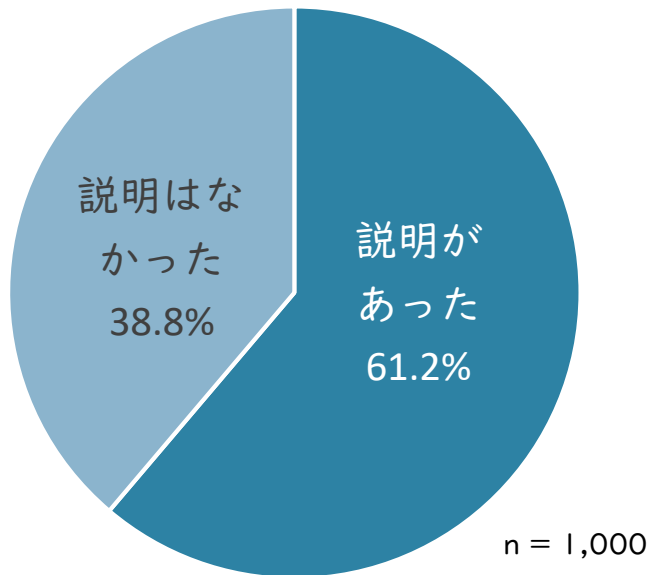
Q：配慮についてどのように感じていますか？

■ 適切な配慮が提供されている ■ 配慮が不足している ■ 配慮が過剰である ■ その他



Q：障害者と働くにあたっての会社等からの説明は？

●説明の有無

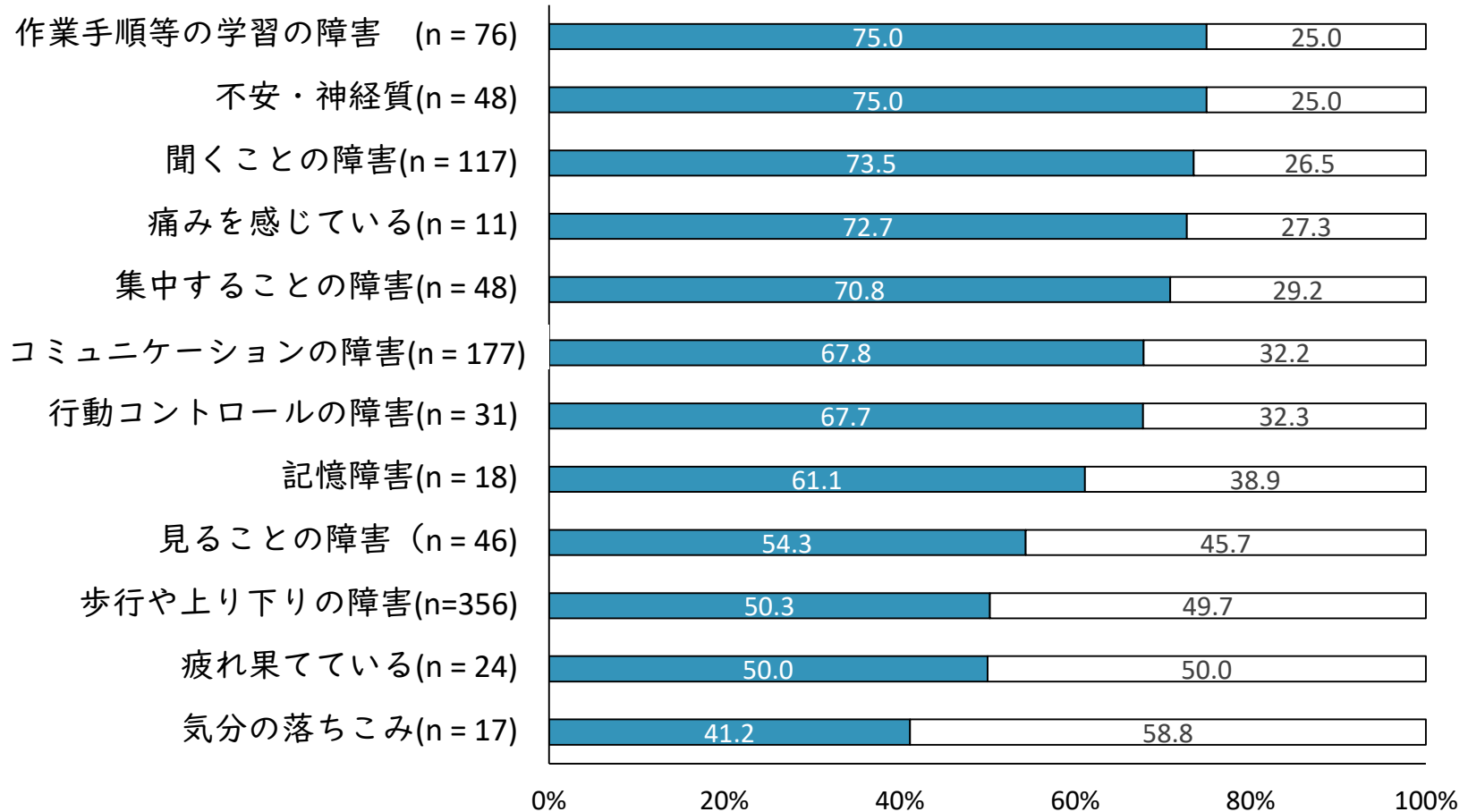


●説明内容

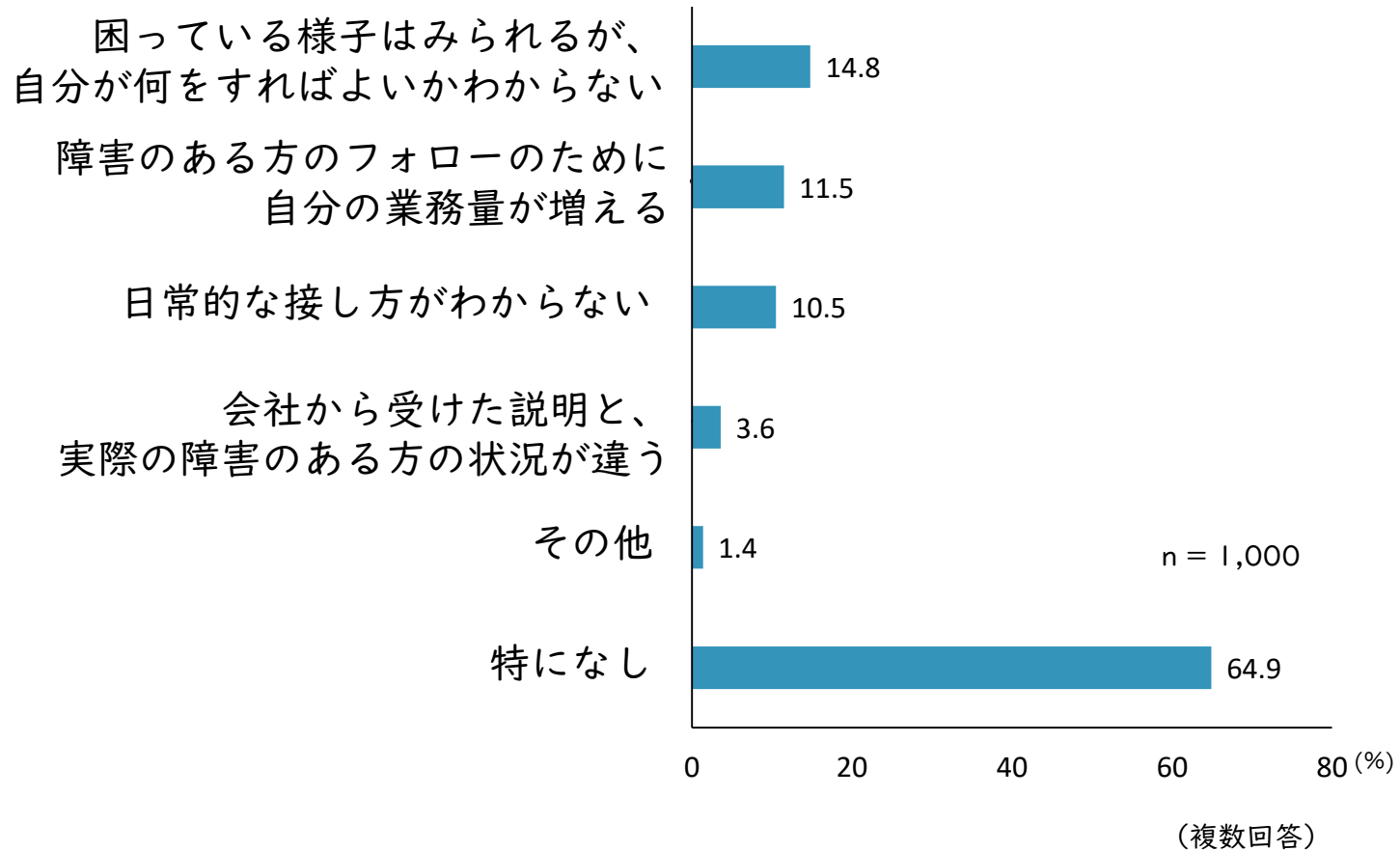
- ・障害のある方の障害特性 (65.7%)
- ・働く上での具体的な配慮事項 (62.4%)

状態像×説明の有無

■ 説明を受けた □ 説明を受けなかった

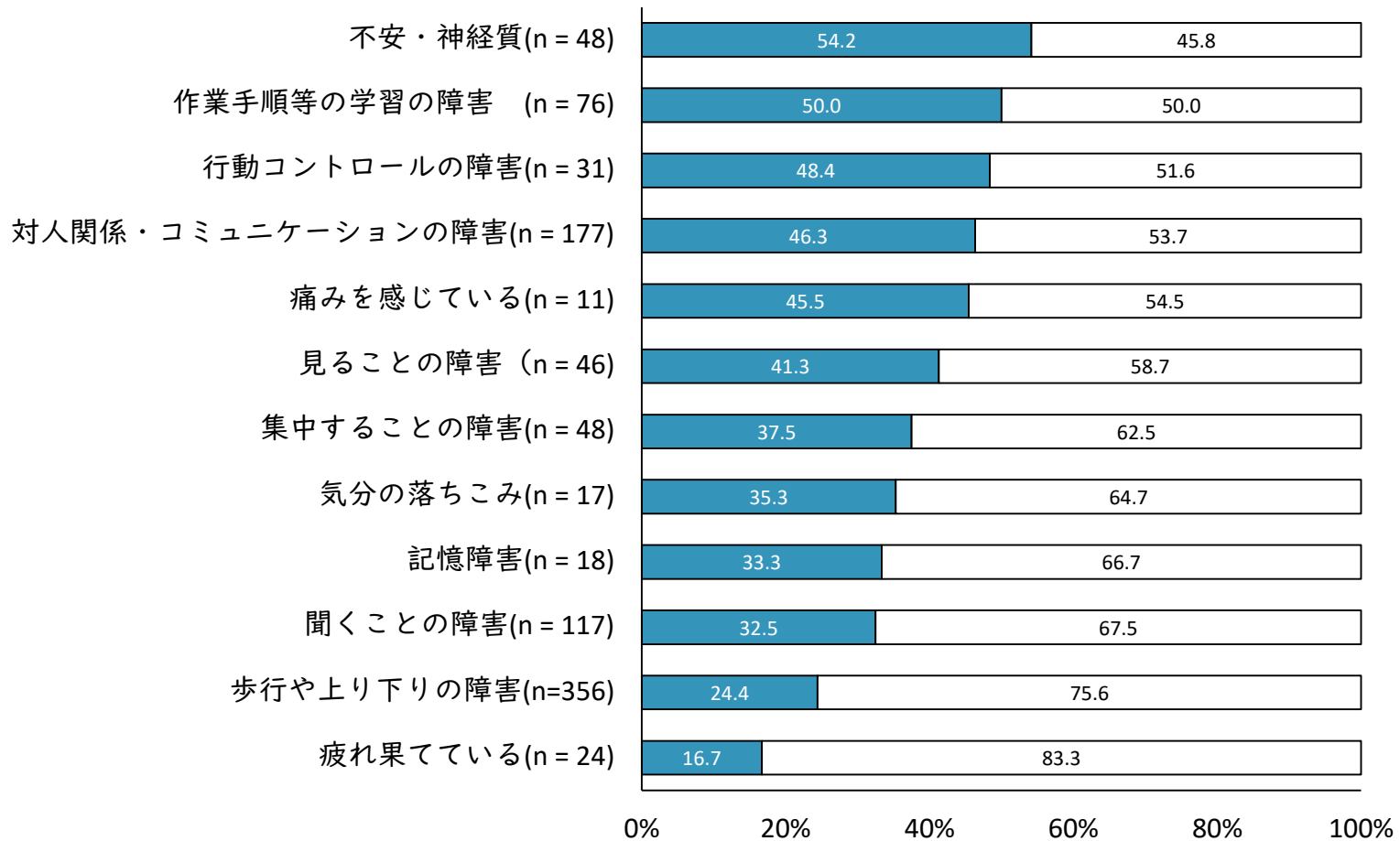


Q：障害者と働く上で課題に感じることはありますか？

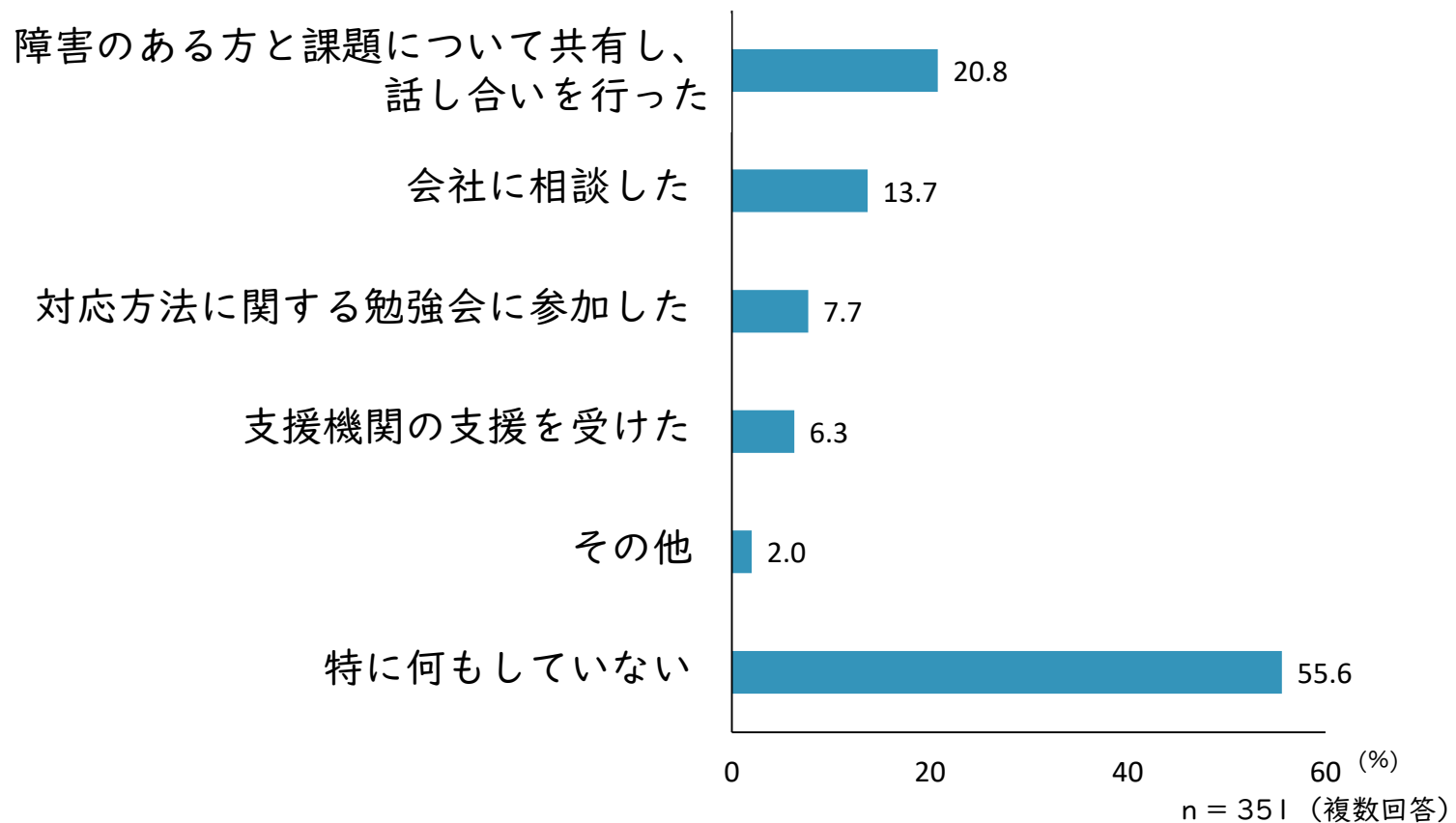


状態像×課題の有無

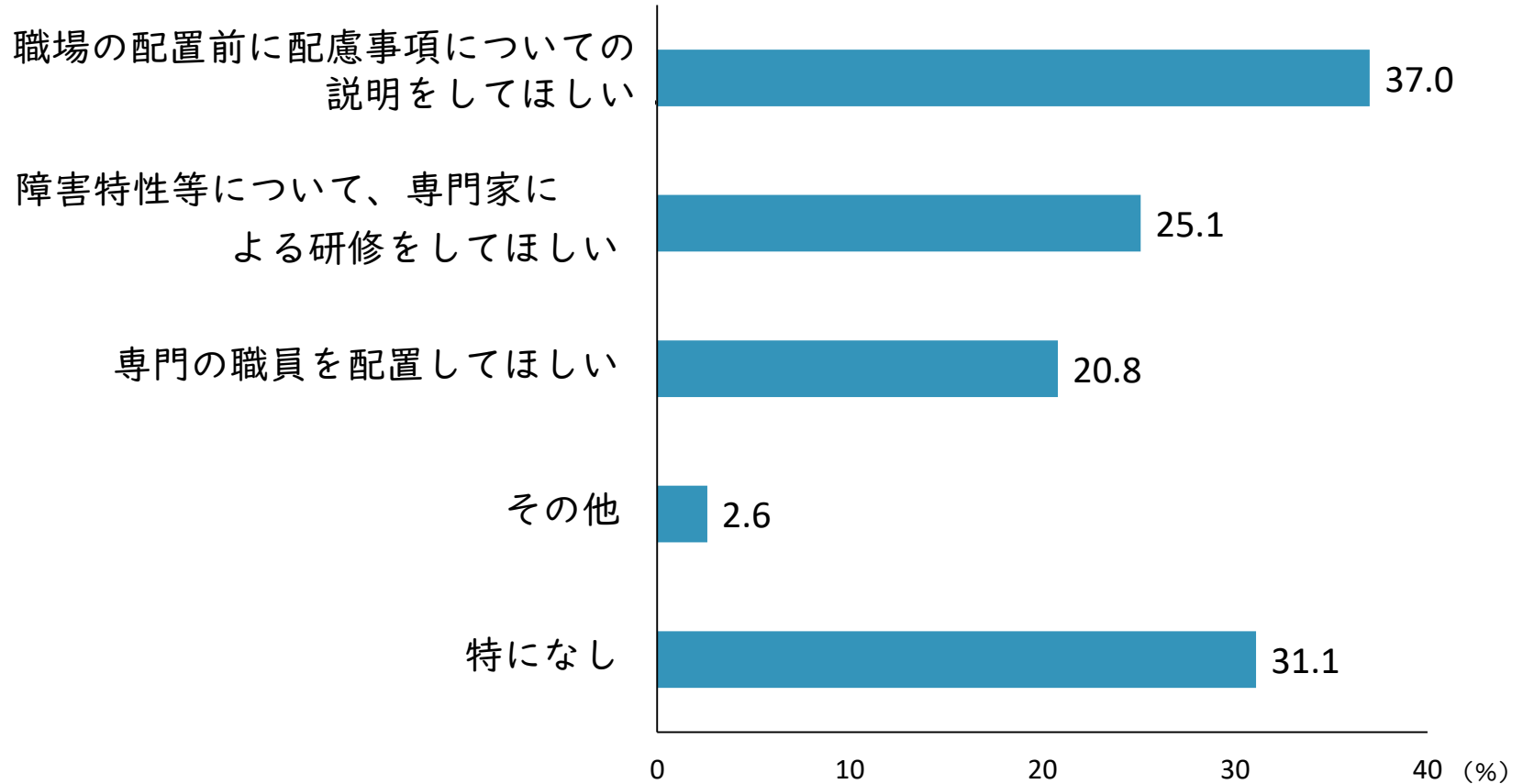
■ 課題あり □ 課題なし



Q：課題解決のために何か行ったことはありますか

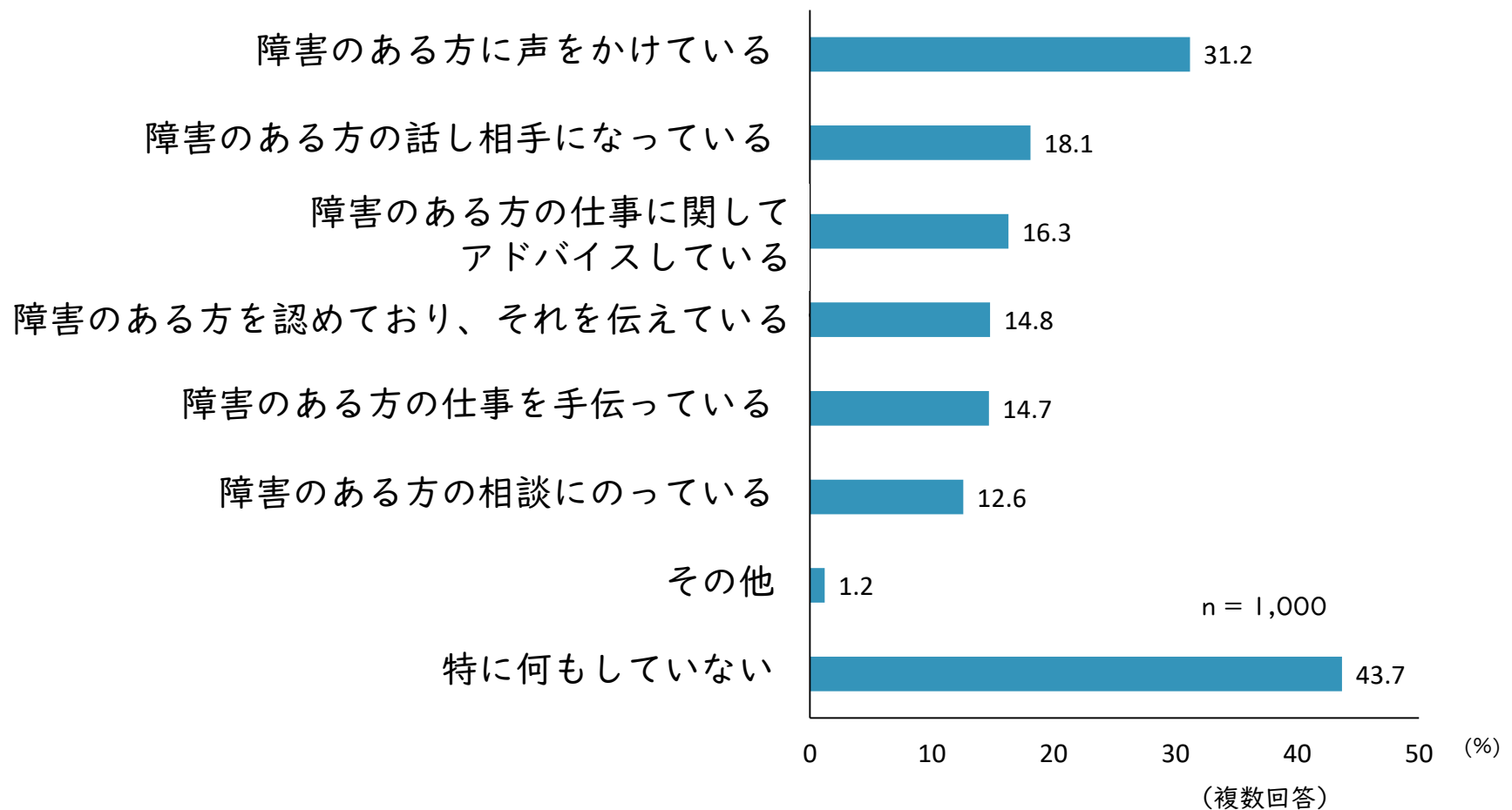


Q：課題解決のために会社に求めることはありますか？



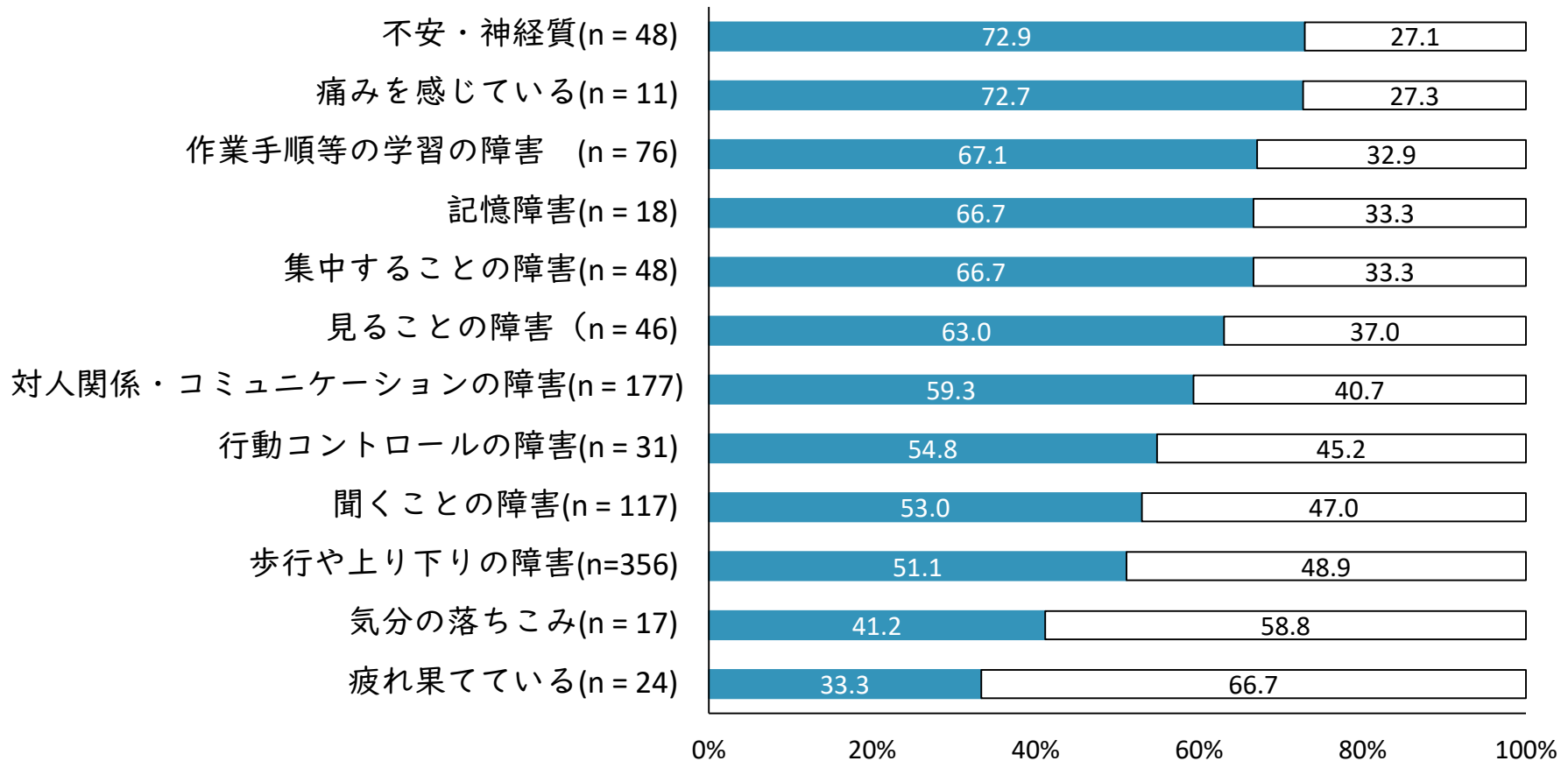
n = 351 (複数回答)

Q：障害者に何かサポートしたことがありますか？



状態像×サポートの提供経験の有無

■ サポート経験あり □ サポート経験なし



まとめ

結果のまとめ

● 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

● 障害者への配慮状況と認識

- ・ 「作業の負担を軽減するための配慮」(46.5%)が最も多い
- ・ 配慮に対して同僚は概ね「適切」と認識

結果のまとめ

- 障害者と働くにあたって会社等からの説明
 - ・ 約6割は説明を受けているが、説明がない場合も
- 障害者と働く上での課題
 - ・ 半数以上 (64.9%) が課題を認識していない
 - ・ 課題を感じていてもその解決を求めている人も一定数いる
- 障害者へのサポートの提供
 - ・ 半数強 (56.3%) に障害者へのサポート提供経験あり

結果のまとめ

●特徴的な状態像

「不安になったり神経質になっている様子がみられる」

以下の割合が最も高い

- ・会社等から働くにあたって事前に説明を受けている
- ・課題を認識している
- ・サポートを提供している

→雇用管理が難しい状態像である可能性

意見交換に向けて

- 全体的には好意的な結果に見えるけど・・・
 - ・ 「課題がない」のか「認識できていないだけ」か
 - ・ 課題を感じていても解決しようとしらない人も一定数
- 同僚の理解のために
 - ・ 採用前に配慮事項やプロフィール表の作成を本人や支援機関に依頼
 - ・ ナビゲーションブックの活用
 - 共有したが押し付けにならないか・・・

意見交換に向けて

- 「サポート提供」の難しさ

「頑張ったね」の一言で自分が職場の一員であることを感じる事ができる



休憩時間に声をかけられたくない

- サポート提供しやすいような職場の仕組みづくり

社内の障害者雇用に詳しい人によるコーディネート