

～障がい者へのアンケート調査をもとに、法改正についての認知と課題を分析する～

障がい者雇用における差別禁止・合理的配慮に関する調査 Report

調査の背景

2016年4月1日より「障害者差別解消法」「改正障害者雇用促進法」の2つの法律が施行(以下、法改正と呼ぶ)されました。この2つの法律はいずれも障がい者への差別の禁止や、合理的配慮の提供について定めたもので、「改正障害者雇用促進法」は雇用に関するもの、「障害者差別解消法」は雇用以外に関するものを対象としています。そこで、法改正から数ヶ月が経過し、法律への認知がどこまで進んでおり、特に雇用に関して実際にどのような変化が起こったかについて調査することで、法改正の効果と課題を明らかにしたいと考え、本調査を実施しました。

調査結果

サマリー

- [1] 障害者差別解消法および改正障害者雇用促進法の施行について、認知している方は69%いるが、その内容まで理解している方は27%に留まっている
- [2] 今回の法改正によって、就職活動や就労において「差別を受けた」と感じる方が少なくなった方は8%、企業へ配慮を求めやすくなったと思う方は14%であり、法改正の効果は未だ限定的である
- [3] 企業へ配慮を求めやすくなったと思う方ほど、法改正について、内容まで理解している傾向があり、認知経路では「勤務先の人事・上司・同僚」など雇用主が介在している割合が高い

考察

<サマリー[1]に関連する TOPICS>

- 法改正について、「知っており、内容も理解している」27%、「知ってはいたが、内容については理解していない」42%(4ページ参照)
- 法改正の認知経路の1位は「ネットニュース」43%(5ページ参照)
- 法改正の認知経路が「ネットニュース」だった方のうち、法改正を「知っており、内容も理解している」という割合は37%(5ページ参照)

法改正について知っていたか(認知度)を確認したところ、「知っており、内容も理解している」は27%、「知ってはいたが、内容については理解していない」は42%であり、計69%が認知していました。一方、法改正の内容まで理解している方は27%に留まっており、法改正の事実そのものを「知らなかった」という回答も31%にのびります。

なお、法改正について認知していると回答された方へ、その認知経路を確認したところ、「ネットニュース」という回答が43%と最多になりました。日頃から法律・制度に関して情報を得るための手段としても、55%の方が「ネットニュース」を活用されており、他の情報収集手段を大き

く引き離しています。このようなネットニュースは速報性という点では非常に便利ですが、話題性が無い場合には記事として取り上げられないこともあり、記事として取り上げられたとしても法律や制度の詳細については触れられないケースが多くあります。

今回の法改正については、ネットニュースでも頻繁に取り上げられていたため、多くの障がい者がある存在を認知していました。しかし、法改正について知っていた方々の、認知経路別の認知度を分析したところ、ネットニュースを通じて法改正を知った方では、「内容も理解している」という割合は37%に留まり、多くが「内容については理解していない」と回答していました。このように、法律の十分な浸透という点では、ネットニュースだけでは十分ではなく、厚生労働省や内閣府のサイトなど、より詳細な情報に触れる機会の促進が必要だと思われます。

<サマリー[2]に関連する TOPICS>

- 現職または前職で、「差別を受けた」や「障がいへの配慮が無い」と感じたことのある方は56% (6ページ参照)
- 法改正により、就職活動や就労において、「差別を受けた」と感じる事が少なくなった方は8% (6ページ参照)
- 法改正により、就職活動や就労において、企業へ配慮を求めやすくなったと思う方は14% (7ページ参照)

アンケート回答者のうち、障がい者雇用で就業されていた方々へ、現職または前職で「差別を受けた」や「障がいへの配慮が無い」と感じたことがあったかを確認したところ、『頻繁にあった』『時々あった』と回答した方は合計で56%となり、半数を超えました。このことから、障がい者を会社へ告知したうえで就業していたとしても、多くの方が障がいへの理解の無さを感じる瞬間があるようです。

これらの『頻繁にあった』『時々あった』と回答した方々について、就職活動や就労において、法改正以降にどのような変化があったかを確認したところ、「差別を受けた」と感じる事が少なくなった方が8%、企業へ配慮を求めやすくなったと思う方が14%となりました。これは、逆に8割以上の方が変化を感じられていないということであり、今回の法改正による効果は未だ限定的だと言えます。

<サマリー[3]に関連する TOPICS>

- 企業へ配慮を求めやすくなったと思う方については、配慮を求めやすくなったとは思わないという方と比較して、法改正について、「内容も理解している」という割合が高い (7ページ参照)
- 企業へ配慮を求めやすくなったと思う方については、配慮を求めやすくなったとは思わないという方と比較して、法改正の認知経路のうち、「勤務先の人事・上司・同僚」の割合が高い (7ページ参照)

現職または前職で「差別を受けた」や「障がいへの配慮が無い」と感じたことが『頻繁にあった』『時々あった』と回答した方のうち、法改正による効果を感じた方(企業へ配慮を求めやすくなったと思う方)について、法改正の認知に関する傾向を分析しました。

その結果、企業へ配慮を求めやすくなったと思う方では、法改正について「知っており、内容も理解している」という回答が48%と半数近くを占め、「知ってはいたが、内容については理解していない」という回答も含めると、89%が法改正を認知していることが分かりました。一方、企業へ配慮を求めやすくなったとは思わないという方では、法改正について「知っており、内容も理解している」という回答は32%に留まっており、法改正を認知している方の割合も76%でした。

また、法改正の認知経路でも違いが見られ、企業へ配慮を求めやすくなったと思う方では、「勤務先の人事・上司・同僚」を通じて法改正を知ったという方が20%いる一方、企業へ配慮を求めやすくなったとは思わないという方については、その割合は4%に留まっています。

このように、企業へ配慮を求めやすくなったと思う方ほど、法改正について内容まで理解している傾向があり、認知経路では「勤務先の人事・上司・同僚」など雇用主が介在している割合が高いことが分かりました。

障がい者差別の解消や合理的配慮の提供のためには、『～～のような言動を控えれば良い』『～～の配慮があれば良い』と画一的に対策を立てるのではなく、障がい者と企業が十分に話し合いの機会を持ち、個々の状況や職場環境に合わせ、都度検討していく必要があります。そのためには、当事者である障がい者が法改正について十分に理解することはもちろん、雇用主である企業が率先して法改正に関する情報や自社のスタンスを開示し、話し合いのきっかけを作っていくことが重要だと思われます。

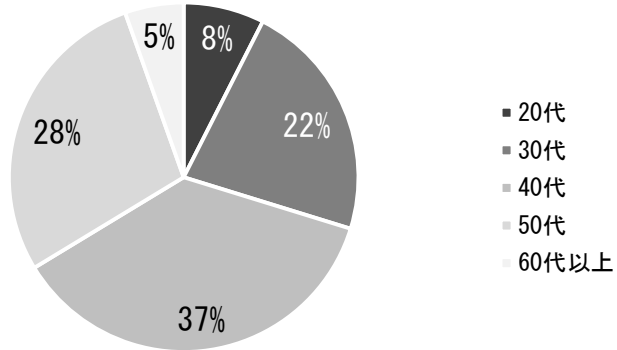
調査概要

■調査対象 : 20～60代の障がい者
■調査期間 : 2016/6/6～6/15

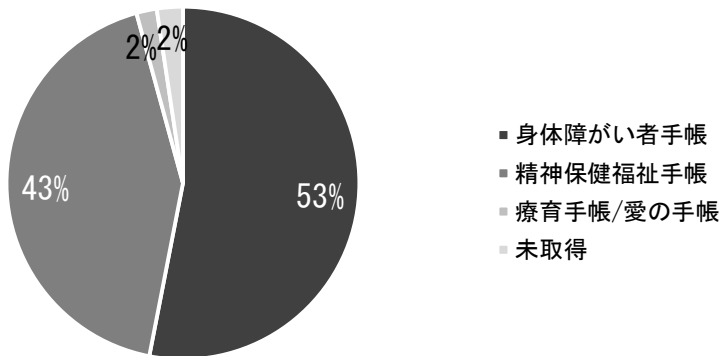
■調査方法 : インターネット調査
■有効回答数 : 588名

調査対象者の属性

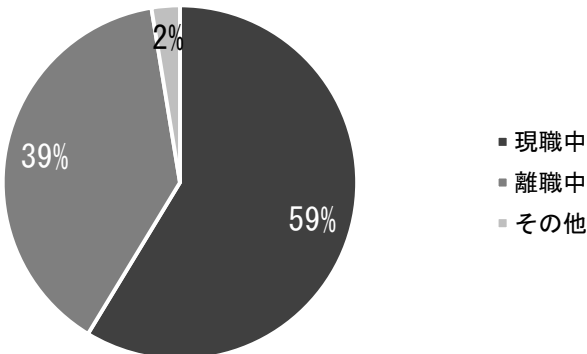
<年代>



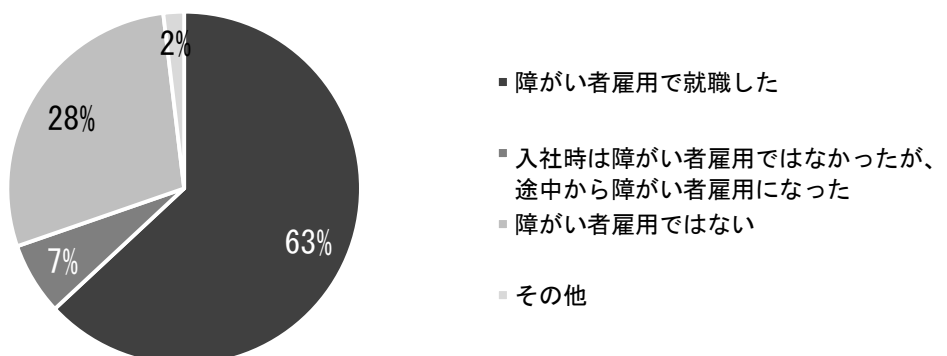
<障がい者手帳の種類>



<現在の就業状況>



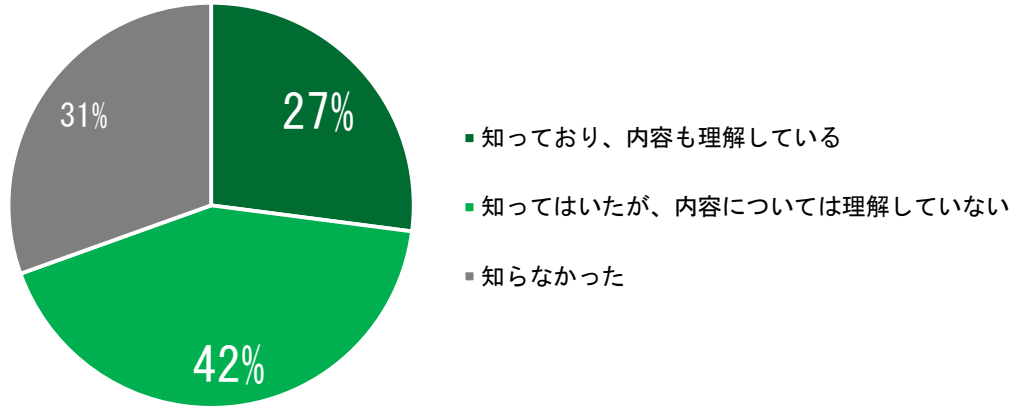
<現職または(離職中の方は直近の) 前職の就職形態>



アンケート結果

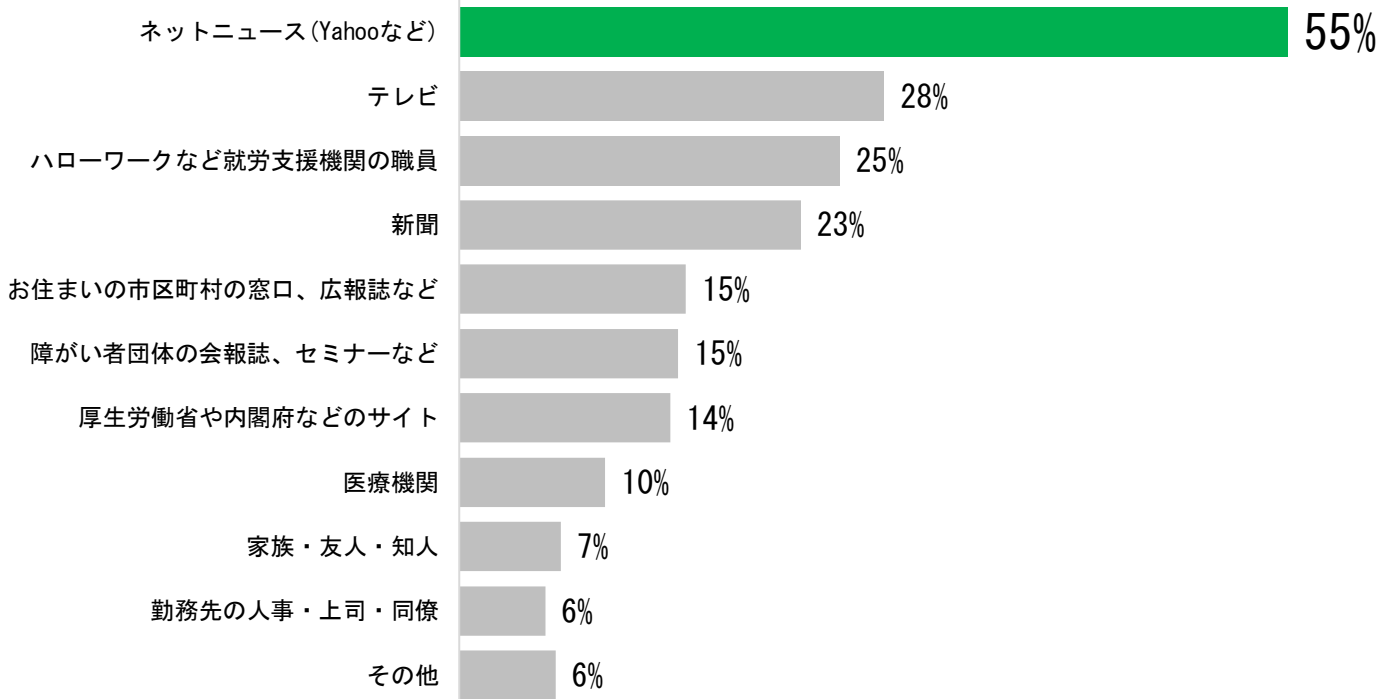
1. 法改正についての認知度では、69%が法改正について「知っている」と回答

法改正(障害者差別解消法および改正障害者雇用促進法の施行)については、ご存知でしたか？



2. 日頃の法律・制度に関する情報を得る手段(認知経路)では、「ネットニュース」を活用している方が最も多い

就労や生活に関する法律・制度に関する情報を、日頃どこから入手していますか？

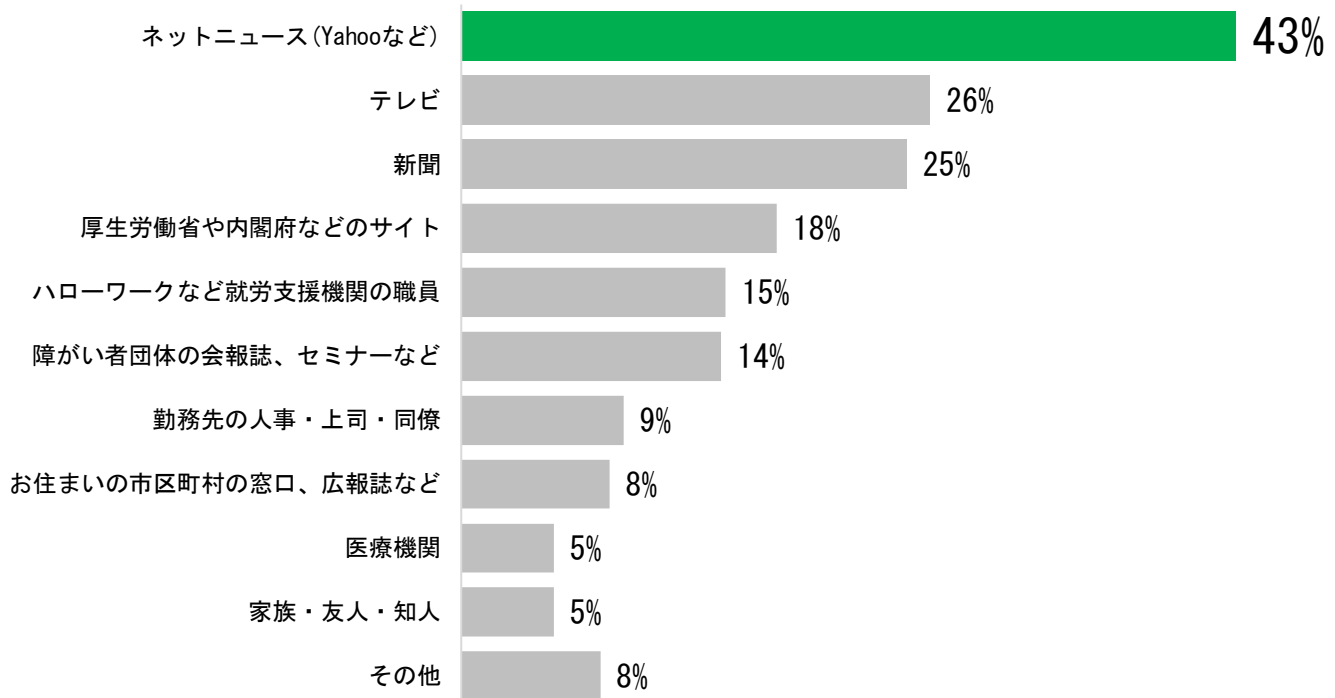


<その他より一部抜粋>※()内は年代・障がい者手帳・障がい内容

- SNS(30代・身体障がい者手帳・聴覚障がい、ほか複数名)
- ラジオ(20代・精神保健福祉手帳・てんかん)
- 障がい者の就職・転職サイト(30代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 就労移行支援事業所(20代・精神保健福祉手帳・発達障がい)
- 特に情報収集はしていない(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由、ほか複数名)

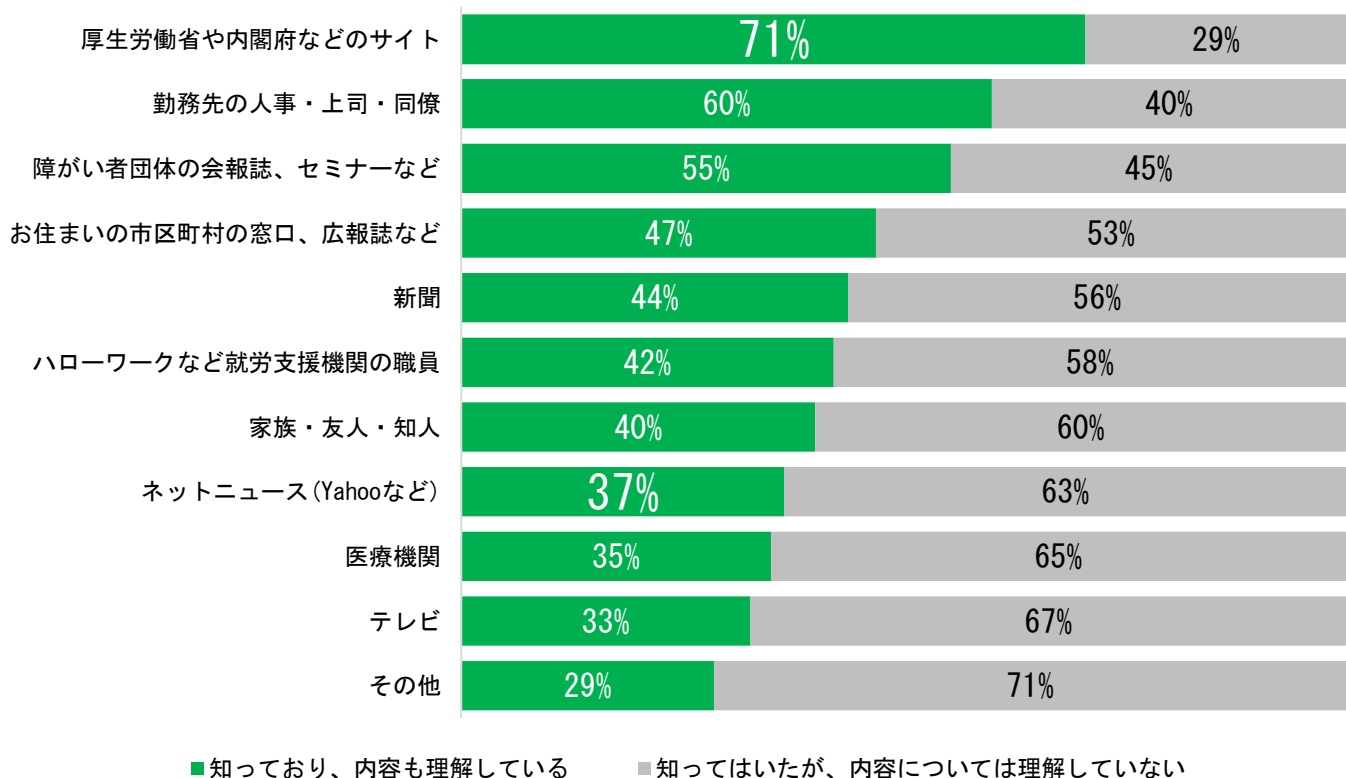
3. 今回の法改正の認知経路でも、「ネットニュース」が43%と最も多い

法改正については、どのように知りましたか？（複数選択可）



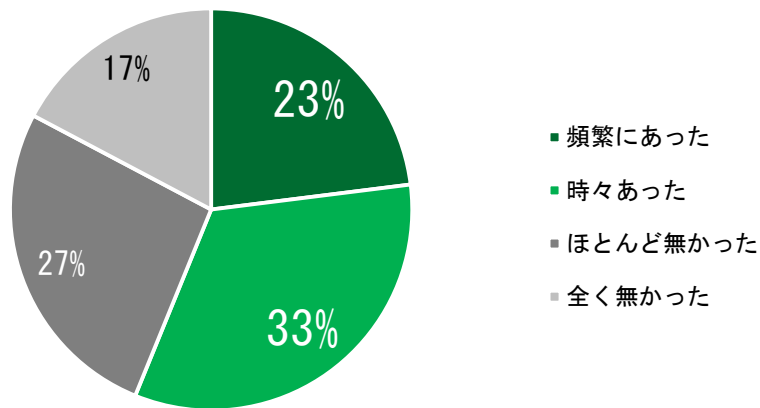
法改正について「内容も理解している」という割合は、認知経路が「厚生労働省や内閣府などのサイト」で71%、「ネットニュース」で37%

【法改正の認知経路】と【法改正の認知度】の関係



4. 現職または前職で、「差別を受けた」や「障がいへの配慮が無い」と感じたことがある方は56%

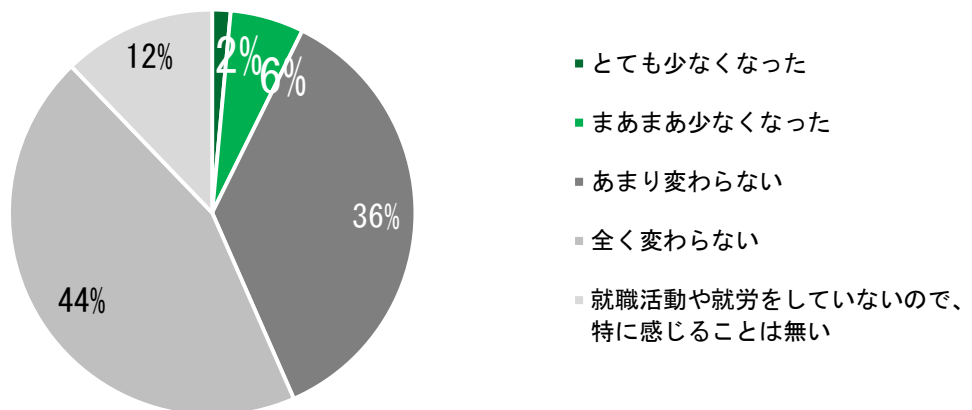
現職または前職で、「差別を受けた」や「障がいへの配慮が無い」と感じることはありましたか？



※「障がい者雇用で就職した」または「途中から障がい者雇用になった」方のみ抽出

5. 法改正により、就職活動や就労において「差別を受けた」と感じるものが少なくなった方は8%

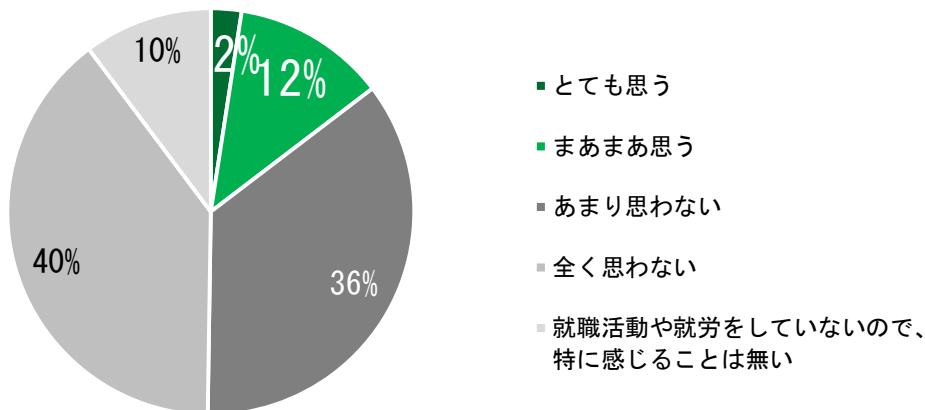
法改正により、就職活動や就労において、「差別を受けた」と感じることは少くなりましたか？



※現職または前職で、「差別を受けた」「障がいへの配慮が無い」と感じるものがあつた方のみ抽出

6. 法改正により、就職活動や就労において「企業へ配慮を求めやすくなった」と思う方は14%

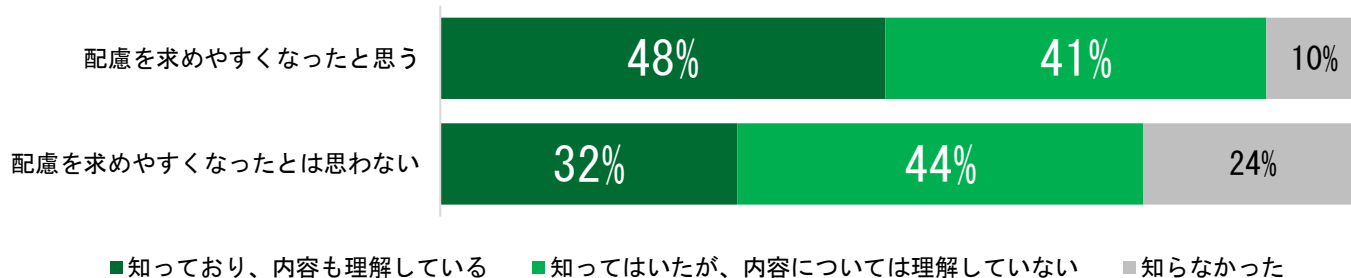
法改正により、就職活動や就労において、企業へ配慮を求めやすくなったと思いますか？



※現職または前職で、「差別を受けた」「障がいへの配慮が無い」と感じる事があった方のみ抽出

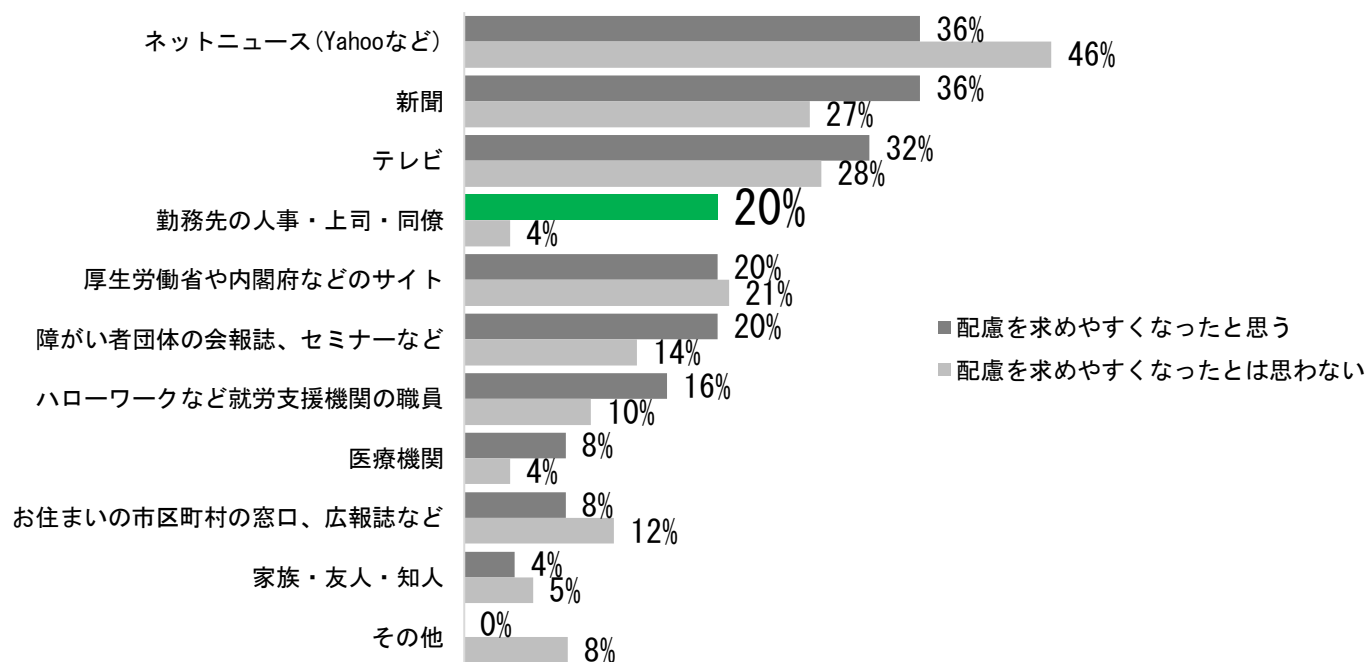
企業へ配慮を求めやすくなったと思う方については、法改正について、「内容も理解している」という割合が高い

【法改正により感じた変化】と【法改正の認知度】の関係



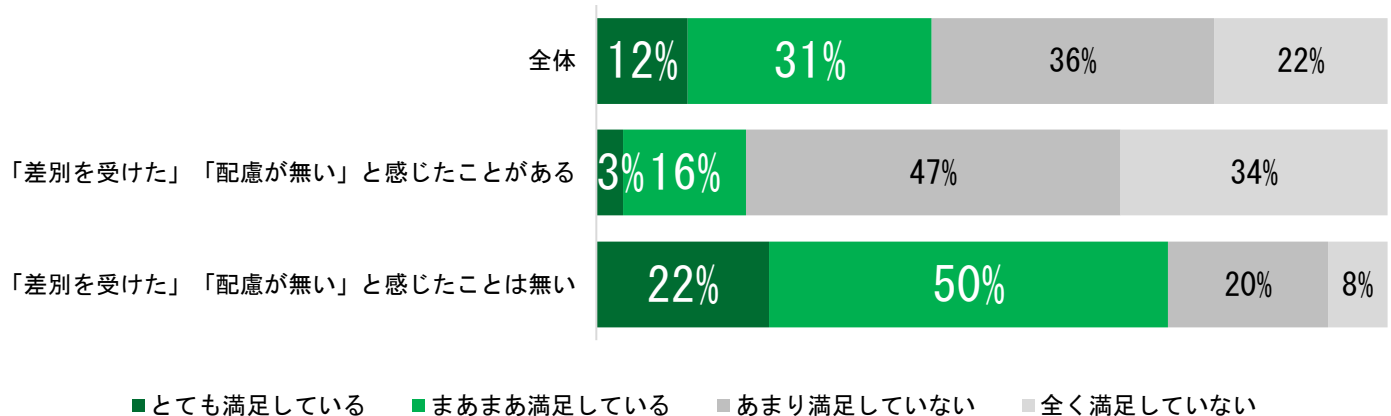
企業へ配慮を求めやすくなったと思う方については、「勤務先の人事・上司・同僚」を通じて法改正を知ったという割合が高い

【法改正の認知経路】と【法改正による変化】の関係



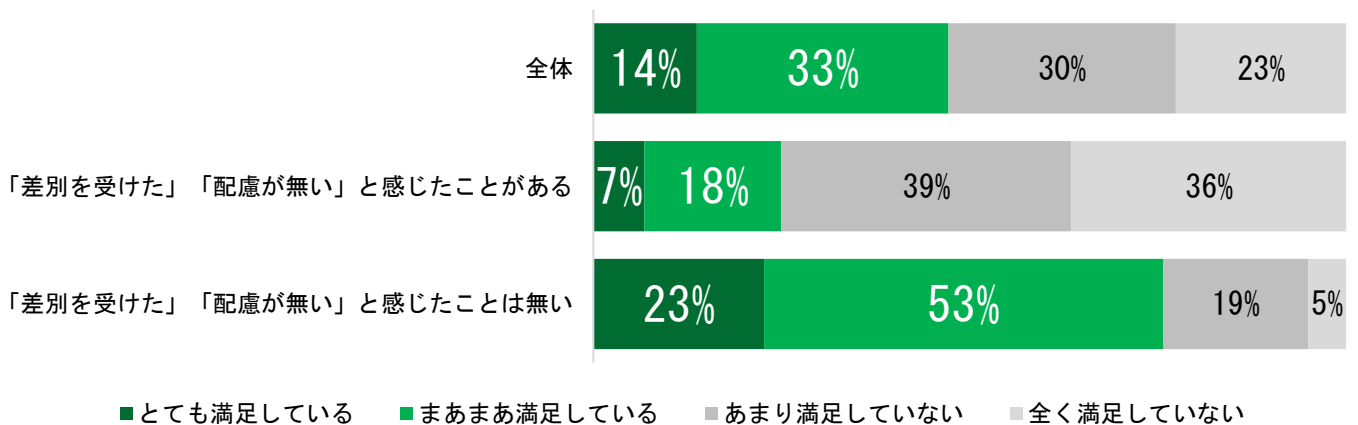
7. 法改正前と法改正以降を比較した場合、職場の障がい配慮への満足度はわずかに増加

法改正より前(2016年3月以前)の、職場の障がいへの配慮に関する満足度を教えてください



※現職中、かつ「障がい者雇用で就職した」または「途中から障がい者雇用になった」方のみ抽出

法改正以降(2016年4月以降)の、職場の障がいへの配慮に関する満足度を教えてください



※現職中、かつ「障がい者雇用で就職した」または「途中から障がい者雇用になった」方のみ抽出

8. 「差別を受けた」「配慮されていない」と感じたことの内容は、個々の障がいや職場環境により大きく異なる

「差別を受けた」または「配慮されていない」と感じたことについて、具体的に教えてください

<フリーワードより抜粋>※()内は年代・障がい者手帳の種類・障がい内容

差別的な言動・人間関係における問題

- 些細なミスでいじめられる(50代・身体障がい者手帳・視覚障がい)
- 雇ってやっている的な態度。こんなこともできないのかという蔑み(30代・身体障がい者手帳・視覚障がい)
- 何か問題があるごとに「障がい者だから仕方がない」と言われる(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 手足が動かしにくかったが、そのことについて陰で悪く言われていた(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 無視、仲間外れなど(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 「障がい者であることを隠し、普通のようにしてくれ」と言われた(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 重い物が持てないなどの制限があることを面接時に話し、診断書を提出したが、同僚に伝わっていなかった。理解を求めるため、上司を交えて話をした結果、同僚からの無視が始まり、コミュニケーションが取れなくなった(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 会社の飲み会に一人だけ外される(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 日常会話などの雑談の中に加えてもらえない(40代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- これだから、障がい者はトロくて困ると言われた(40代・精神保健福祉手帳・統合失調症)
- 症状などの相談をした結果、やたらと症状についての質問や通院の過剰な勧めがあった(20代・精神保健福祉手帳・統合失調症)
- 「障がい者に出来る仕事は無い」と言われた(50代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 上司がどのように障がい者を指揮監督すれば良いか分からないことが原因で、一緒に仕事を進めるチームの中でも、腫れ物に触るように扱われる雰囲気が出てしまった(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 目に見えない障がいのため、怠け病と言われた(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 上司に「薬で症状を抑えられるなら、もっと薬を増やしてもらえよ」と言われた(30代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 障がいにより記憶力が弱いにも関わらず、「仕事を覚えるのが遅い」と言われた(50代・精神保健福祉手帳・高次脳機能障がい)
- 「たかが3級ごとき」と言われた(30代・精神保健福祉手帳・発達障がい)
- 変わり者扱いをされたり、協調性がないと批判されるなど、いじめをかなり受けた(30代・精神保健福祉手帳・発達障がい)
- あまり認知されていない障がいのため、同僚や上司から「怠けている」「努力していない」などの外れな叱咤を受けることがあった(20代・精神保健福祉手帳・発達障がい)

雇用条件などの待遇面の差別

- 障がい者雇用の社員は、一律非正規雇用で、自社の労働組合に加入することもできない(30代・身体障がい者手帳・視覚障がい)
- 仕事量と技術量が増えても昇給は無く、10年目でも正社員になれない(50代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 給与や昇給などの面で、障がいがない社員と比較して低い評価を受けた(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 障がい者ということで、能力や仕事ぶりに関係なく、評価がいつも悪かった(60代以上・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 一般の正社員以上の実績を挙げ、各方面から信頼を得ていたが、評価対象にならなかった(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- どれだけ障がいの無い社員と同じことをやっても人事考課は悪く、ボーナス等も1割カット(50代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- 賞与の査定で「障がい者だから」と伝えられた(30代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 契約期間と更新時期が他のスタッフより、短く設定された。ハローワークの求人票には、1年毎の原則更新と記載されていたのに実際は3ヶ月毎の更新だった(30代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 定年を迎えた再雇用者も同じ契約社員という雇用形態だが、障がい者だけボーナスがない(30代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 精神障がい者というだけで、スキルがあっても10万円以上給料を安く提示された(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 同じ仕事にも関わらず、障がいの無い社員と賃金が違う(20代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)

業務上の障がい配慮・理解が少ない

- パソコンへ拡大ソフトのインストールを認めてもらえなかった(50代・身体障がい者手帳・視覚障がい)
- 読みにくい小さな文字資料での打ち合わせ(50代・身体障がい者手帳・視覚障がい)
- 視覚障がいがあるにも関わらず、縮小コピーの書類を渡される(50代・身体障がい者手帳・視覚障がい)
- 小さな文字を確認する作業をさせられる(40代・身体障がい者手帳・視覚障がい)
- 聞き返すと露骨に嫌な態度を取られたり、もういいと言われた。遠くから声をかけられて聞こえなかったら叱責を受けた。
聞こえにくいことを理由に疎外された(50代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 筆談や手話などの配慮が無いため、会議での申し送りや避難訓練などで戸惑いが生じる(40代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 聞こえない人は仕事が出来ないと決めつけられ、仕事をさせてもらえなかった。入社式に通訳をお願いしたがつけてもらえず、全く内容が分からなかった。同じ職場の人に障がいについての説明を一切してもらえなかった。上司への相談を一切させてもらえなかった(30代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- セミナーなどの場合、要約筆記では限界があり、手話通訳を配置したいが、予算が取れない(40代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 会議などで要約筆記が無い時がある(40代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 騒音の多い場所に配属され、会話が聞き取りにくく上司や部長から何度も注意された(40代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 聴覚障がいということで「ろう者」のみの職場に配属されたが、筆談メインの私には合わない(40代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 聴覚障がいのため会議には声もかけてもらえない。自分から「私は…」と聞いたが、あなたはいいと言われた。いつも自分から聞かないと誰も教えてくれない。情報保証がない(50代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 聴覚障がいでも、電話を取られる(40代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 足が悪いのに、徒歩15分以上かかる郵便局まで行かされた(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 重い荷物は運べないと何度言っても、配慮がない(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 下肢障がいがあるのに、毎日の新聞配架が業務に追加された(30代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 脚が悪く、重い物を持つことは避けたいのだが、毎日荷物運びがある(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- トイレが車椅子対応でなく、改造してもらえなかった(60代以上・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 長距離移動が伴う外回りの仕事をさせられた(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 車椅子での就業だが、入り口の段差やデスクの配置などが改善されない(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 台風でも休めない(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 右半身が麻痺しているにも関わらず、来客の出迎えをさせられる(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 片手が不自由なのにも関わらず、両手で行なう作業があった(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 長座や正座が難しいが、慰労会などで椅子の無い座敷を用意され、身体的に参加が難しい旨を伝えても我がままだとわれ、強制参加させられる(30代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 義足のソケットを履くときのエタノールの臭いについて、上司より「周りの社員からクレームがあった。毎日お風呂に入っているのか」とわれ、私のデスクの真後ろに2台の空気清浄機を置かれた(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 重い物の持ち運びや立ち仕事が多いにも関わらず、倉庫内作業を1人でやらされた(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 上肢障がいのため、入力量とスピードを要求されるとついていけない場合があると伝えただけで入社したが、配慮はなく、結果的に障がいの無いほうの肩を壊した(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 腕が痛いので考慮してほしいと願い出たところ、「お給料を貰ってるんだから働いてもらわない」とわれ、仕事内容の改善はなされなかった。さらに、医師から「今の仕事を続けていたら腕の痛みは治らない」と言われたことを上司へ伝えたところ、辞めてもらってよいと言われ、退職することになった(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 病院に通院するための有給が取りづらい(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 障がいにより重いものを持つてはいけないのだが、誰も手を貸してくれない(30代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- 入社当初は仕事量の配慮があったが、徐々に多くなっていった(40代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- 内部障がいは見た目が見えなくて変わりにないので、肉体労働を強要される(50代・身体障がい者手帳・内部障がい)

- 病気であることが理解されず、就業時間などへの配慮はあまりされない(30代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- 腎臓の病気のため、重いものを持ってはいけないにも関わらず、頻繁に持たされた。透析になっても雇用継続が可能かを聞いたが、無理だと言われた(30代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- 病状をしつこく聞かれる。通院で休む時に嫌味を言われる(40代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- 障がいが無い社員と同レベルのものを求められた(40代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- 呼吸器の治療のため、会社に酸素ボンベを搬入していた結果、それを理由に解雇された(50代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- 障がいにより難しい点があるにも関わらず、一般の社員と同一水準の目標を立てさせられた(30代・精神保健福祉手帳・統合失調症)
- 時短勤務や週3日勤務などの配慮がなく、週5日フルタイムを勤務条件とされた(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 障がいにより「臨機応変な対応や、何も情報が無いまま初めての事を一人でやるのは苦手で、体調を崩す」と伝えたにも関わらず、それらを強いられている(30代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 障がいが見た目には分からないため、精神的・肉体的に調子が悪く休暇を申し出ても、現場の忙しさを最優先されて休まず、再発しそうな状態が何度もあった(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 体調により持病のてんかん発作が起きる可能性を採用時に伝えており、入社後その可能性が高い時にやむを得ず上司へ休みの連絡を入れたところ、「気の問題だ」と言われた(40代・精神保健福祉手帳・てんかん)
- 忙しくてランチを取る時間がなかった。病状により、空腹だとてんかん発作が起るため配慮を希望していたが、ほとんど考慮してくれなかった(50代・精神保健福祉手帳・てんかん)
- てんかんがあるにも関わらず、一人で残業させられそうになり、何度も難しいと説明をしても分かってもらえなかった(40代・精神保健福祉手帳・てんかん)
- てんかん発作が起き、対応してもらっている時の表情が、面倒臭そうに受け取れることがあった。また、障がい者だと分かって採用したにも関わらず、健常者と同じ量の仕事を任せようとしていた(20代・精神保健福祉手帳・てんかん)
- 薬が増え、その副作用で眩暈や嘔吐が続き、7日間休んだ時に、「休みが続いたりすると課の空気が悪くなる」と言われた。その課の他の社員も、体調が悪いと訴えても、どんどん書類整理を押し付けてきた(30代・精神保健福祉手帳・てんかん)
- 一度に色んなことを言われたり、任されたりするとパニックになるが、配慮してもらえない(30代・精神保健福祉手帳・発達障がい)
- 一般の社員でもこなすことが難しい業務量に対し、上司へ調整してほしいと願い出たところ、「障がい者だからといって甘えるな」と言われた(30代・精神保健福祉手帳・発達障がい)
- 事務職で採用されたが、人員不足を理由に、同意の無いまま介護職へ配置換えさせられた(30代・精神保健福祉手帳・発達障がい)

その他

- 正社員やパート社員が入社した際には歓迎会があるのに、私の入社時には無かった(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 仕事を全く任せられず、一日ずっと椅子に座っているだけ(30代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 仕事を取り上げられ、マニュアルを一日中見ておくよう指示があった(60代以上・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 何も仕事を与えられずに放置され、椅子に座っているだけだった(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)

9. 法改正による変化は、「相談のしやすさ・相談機会の向上」「業務上の障がい配慮の改善」「意識の変化」など

法改正により、就職活動や就労において、変化を感じた出来事があれば具体的に教えてください

<フリーワードより抜粋>※()内は年代・障がい者手帳の種類・障がい内容

相談のしやすさ・相談機会の向上

- 自分の障がいにあった要望がしやすくなった(50代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- よく相談に乗って頂けるようになった(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 本社からの面談回数が増えるらしい(50代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- 相談窓口が設置された(50代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- 人事部から職場で困っていることなどがないか、確認のメールが届いた。何かあればいつでも相談に応じてもらえるとのこと(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 役員との面談の機会ができた(30代・精神保健福祉手帳・てんかん)

業務上の障がい配慮の改善

- 顧客との会話の際、手話通訳をつけてくれた(40代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 障がい者が働きやすいように職場改善している会社が増えてきた(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 話し合いをすることで配慮して頂けるようになった(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 就労時間の短縮を希望すると、その条件で1年契約してくれた(60代以上・身体障がい者手帳・内部障がい)

就職活動や雇用条件における変化

- 正社員の募集が少し増えてきているが、まだまだ変化とまではいかない(30代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 面接時に出来ること出来ないことを具体的に質問されるようになった(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 求人票に「合理的配慮」という単語を見かけるようになった(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 求人票に、バリアフリーの情報が明確に表示してある(30代・身体障がい者手帳・内部障がい)
- ハローワークの障がい者向けの求人票に「合理的配慮についてはお申し出ください」などと書いている企業が増えた(20代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)

企業側の意識の変化

- 企業側も障がい者を雇用するメリットを意識するようになったと感じる(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 精神障がいに対する事業主の意識が変わってきたのではないかと思う(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 接客業なので、社員全員が法律の説明を受けるため、社員の意識向上にはなったと思う(20代・療育手帳/愛の手帳・発達障がい)

障がい者自身の意識の変化

- 障がい者雇用で働くことへの後ろめたさが減った(30代・精神保健福祉手帳・統合失調症)
- 障がいをオープンにしたうえで就職活動がポジティブになった感じはある(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)

その他

- 社内で障がい者雇用のセミナーを開くことが増えた(30代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 差別がなくなった(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 職場で何か問題があった場合に、社外の支援センターの担当職員が、企業と私の間に入ってもらいやすくなったように思う(30代・精神保健福祉手帳・発達障がい)

10. 法改正に期待することは、「障がいへの理解の促進」「就職先の拡大」「待遇面の改善」など

今回の法改正に期待すること(就職活動や就労において変わって欲しいこと)を教えてください

<フリーワードより抜粋>※()内は年代・障がい者手帳の種類・障がい内容

障がいへの理解の促進

- 仕事をしないのではなく、障がいにより出来ないことを、職場全体で共有してほしい(50代・身体障がい者手帳・視覚障がい)
- それぞれの障がいについて、もっと興味を持って知識を深めてもらいたい(40代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 特別扱いでなく、障がいが一つの個性と捉えられるよう、社会全体が変化していくと良い(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 働くことは無理だと初めから決め付けないでほしい。筆談が面倒という理由で採用しないということが無いようにしてほしい(30代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- どんな工夫をしても、出来ないことを、出来ないこととして認めてほしい(30代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 精神障がい者への偏見をなくしてほしい。精神障がい者でも働ける状態にある人もいれば、治療に専念すべき状態にある人もおり、様々な人がいるということを理解してほしい(30代・精神保健福祉手帳・統合失調症)
- 精神障がいを特別視しないで欲しい(30代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 精神障がいに対する先入観を持たず、就労の機会を提供してほしい。また、少しの配慮で一般の社員と同様に働けるため、障がい者雇用の仕事内容を単純作業に絞らないでほしい(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 平成30年の障害者雇用促進法の改正に伴う法定雇用率の変更に、一見して分からない精神障がい者に対する理解と啓蒙を進めてほしい(50代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 障がいにより努力ではどうすることも出来ないのに、「努力しろ」と言われたり、「怠け者」と周囲に言いふらされ、悪いイメージがついたりする。そういうことがなくなれば良いと思う(30代・精神保健福祉手帳・発達障がい)
- てんかんは精神障がいに分類されているが、知識のない人々が「精神疾患」と勘違いすることが多くて困る。能力的には障がいの無い社員と変わらないか、それ以上の人間もたくさんいることを、企業には理解し採用してほしい(30代・取得していない・てんかん)
- 障がい者でも秀でた能力をもった方はいくらでもいる。正に評価してほしい(30代・精神保健福祉手帳・てんかん)
- 障がい者に配慮するのは特別扱いではなくて、当たり前だと思ってほしい(20代・精神保健福祉手帳・てんかん)
- 精神障がいに対する偏見が無くなり、身体障がいと同じく、辛い立場であることを企業や障がいの無い方に知ってほしい(30代・精神保健福祉手帳・精神障がいその他)
- 人事担当者や受け入れ部署の管理職の方には、精神障がいについてもっと勉強してほしい(40代・取得していない・発達障がい)
- 内部障がいや発達障がい、精神障がいなど外見では分かりにくい障がいに対する極端な偏見や差別がなくなり、より就労しやすい環境が増えることを期待する(30代・精神保健福祉手帳・発達障がい)
- 障がい特性により、とても生きにくい状態だということを知ってもらえるだけで、涙がこぼれるほど嬉しいし救われると思う(50代・精神保健福祉手帳・発達障がい)

業務上の障がい配慮の改善

- バリアフリー対応の環境が増えることを期待している(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 治療を受けることができ、比較的体調が良いタイミングで働ける在宅ワークを広めて欲しい。また、在宅ワークは待遇が悪いことが多いように思うので改善してほしい(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 体幹や下肢障がいの就業上の問題は通勤であり、車通勤を認めてほしい(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- うつ病は見た目では分からないと言われるが、体調が辛い時には勤務の配慮をしてくれると嬉しい。続けて休んでしまった場合、職場に行きづらくなるが、今まで通りに接してほしい(30代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 就業時間や職場環境について配慮をしてほしい(30代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 短時間労働でも障がい者を雇って欲しい(40代・精神保健福祉手帳・発達障がい)

就職先の拡大

- どんな障がいがあっても働ける就職先を増やしてほしい(40代・身体障がい者手帳・視覚障がい)
- 今まで採用に消極的だった企業の意識が、法改正を機に変わってほしい。しかし賃金や昇進格差の是正、合理的配慮の提供義務、相談体制の整備は、より簡単な手続きで行政の補助金を受けられないと進まないでしょう…(50代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 今までは門前払いされていたような求人への門戸が拡大する事(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 障がい者雇用率を満たす企業が増え、一個人の能力が発揮できる場を設けていただくことを期待すると共に、先入観にとらわれず、それぞれの個性に順応出来る社会を期待する(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 障がいに関する配慮を理由に、採用されない、または就労した先で、契約を更新してもらえない、といったことが起こらないこと(20代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 精神障がい者にも雇用の門戸を広げてほしい(50代・精神保健福祉手帳・統合失調症)
- 精神障がい者は身体障がい者より就職先が少ない。その人のやる気を見て判断してほしい(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 障がいの無い社員と一緒に働くと、どうしても差別があるので特例子会社が増えてほしい(20代・精神保健福祉手帳・てんかん)
- 本社以外の事業所でも採用するなど、地域を限定されない障がい者雇用の拡大(20代・精神保健福祉手帳・精神障がいその他)
- 地元の中小企業などが障がいへの理解を示し、求人数が増えると良い(40代・精神保健福祉手帳・精神障がいその他)
- 発達障がいについては、他の障がいと比べ採用されづらいため、雇用が広がってほしい(20代・精神保健福祉手帳・発達障がい)

雇用条件などの待遇面の改善

- 正社員募集の求人が増えてほしい(30代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 契約社員から正社員へ登用して欲しい(30代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 限定正社員のような雇用形態が可能になれば良いと考えている(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 賃金など障がいの無い社員との待遇の差が縮まることを期待する(30代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 賃金も能力に応じて考えて欲しい(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 障がい者雇用での賃金の見直し(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 障がいの無い社員と同様の待遇を受けられたら良いと思う(40代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 障がい者の賃金は一般的に低いため、法改正をきっかけに雇用条件なども向上してほしい(30代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 正社員と同様もしくはそれ以上の業務をこなしていても賃金は最低賃金。障がい者雇用も個人の能力に見合う賃金にしてほしい。それが自立にも繋がっていくと思う(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 障がい者雇用でも、給与が増え、キャリアアップできるようになってほしい(30代・精神保健福祉手帳・統合失調症)
- 軽度の障がい者向けに、仕事の範囲を一般の社員と準ずるものにしてほしい(30代・精神保健福祉手帳・統合失調症)
- 障がい者雇用は、通常の雇用と違って、能力に応じた評価や待遇、昇級などの道は閉ざされている。また、精神障がい者では、病気が回復した場合、障がい者雇用から外れるため、解雇される可能性が高い。障がい者も一般の社員と同様に、能力に応じた処遇、昇級が出来る可能性を法律で明確にし、企業に徹底してほしい(50代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 障がい者雇用であっても、その人のスキルに合った給与を支給することを考えてほしい(60代以上・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 賃金について、仕事内容に比例するならともかく、仕事内容や労働条件が同等にも関わらず、障がい者雇用という理由で差がある状態は改善してほしい(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 部署異動の制限をなくしてほしい(40代・精神保健福祉手帳・うつ/躁うつ)
- 現在有期雇用なので無期雇用にしてほしい(40代・精神保健福祉手帳・精神障がいその他)
- 総合職で勤務するのは健康上困難なので、限定正社員などの働き方が増えてほしい。障がい者雇用でも無期雇用を推進してほしい(30代・精神保健福祉手帳・発達障がい)
- 障がい者雇用だからと待遇や昇進・昇格を一括りにするのではなく、1人1人を見てほしい(20代・療育手帳/愛の手帳・発達障がい)
- 障がい者ということで最初から低賃金の待遇や職種が限られている現状がある。雇用率のためだけに雇うという部分も感じている。経験や障がいに関わらず、活かせるところを見出せば、働く側も雇用側もプラスになると思う(40代・精神保健福祉手帳・発達障がい)

企業側の意識の変化

- ハンディがある部分だけ配慮していただき、それ以外は健常者と同じようにしてほしい(60代以上・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 障がい者という見方でなく、ひとりの人間として一般の社員と同様に能力などを認めてほしい(30代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 障がい者をもっと戦力として見てほしい(40代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 障がい者雇用のためだけに障がい者を雇ったが、実は所属部署には仕事が無いといったこともある。体制が整うまで時間が必要なのであれば、雇わないでほしい。また働く側も気持ちばかり先行させないで、自身に合った雇用形態、社会人としてあるべきマナーをしっかりと身につけてから仕事に臨むよう、振り返りや準備が必要だと思う。双方の導きをするような機関が数多く出来てほしい(30代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 「配慮」と「差別」の境が難しい。障がいへの配慮のためと、切り出した業務を担当させられた場合、中には差別と受け取る人もいる。給料面でも、成果主義で考えれば差がつくのは当然ながら、差別と主張する人もいる。難しいところだが、せめて相互のコミュニケーションやお付き合い、福利厚生などについては、一般の社員と同様に扱ってほしい。障がいがあっても、少しでも社会の足手まといにならないよう懸命に頑張っている者もいる。さりげなく、で良いので応援してほしいと思う(60代以上・身体障がい者手帳・肢体不自由)

相談のしやすさ・相談機会の向上

- より一層、配慮を求めやすくなるよう進めてほしい(50代・身体障がい者手帳・聴覚障がい)
- 職場内に障がい者専任の担当者が配置されると良いと思う(50代・身体障がい者手帳・肢体不自由)
- 相談できる窓口の徹底(40代・身体障がい者手帳・内部障がい)

本調査は、2016年4月に施行された「障害者差別解消法」と「改正障害者雇用促進法」に関する当事者の認知度、差別を受けた(ている)感、及び合理的配慮が受けやすくなったのか、なったとすればその内容について、アンケート調査によって明らかにしたものである。施行直後になされた調査であることから、数年後に同様の調査を実施して比較検討すれば、我が国の障がい者雇用が前進しているか否かの実態を知ることができる根拠の一つとなり得よう。

今回、調査対象者である本研究所のアンケートモニター登録者588名のデータを分析した結果明らかにされたのは、主に以下の3点である。1. 法改正の認知度は約7割とはいえ、内容まで理解していたのは約3割。2. 法改正による差別を受けている感の減少は1割未満、合理的配慮を受けやすくなったと感じていたのは1.5割弱。3. 合理的配慮が受けやすくなったと感じていたのは、法改正の内容をよく理解できていた当事者で、認知経路には勤務先の雇用主が介在、である。

以上の結果が示すものは、今回の調査対象者が雇用情報に対する意識の高い層であったにも関わらず、それでもなお情報格差の影響を受けていたことである。例えば、法改正の入手元としてネットニュースが43%と1位であったにも関わらず内容を理解していた順位は8位へと下がっていた。一方、勤務先の人事や上司から情報を入手した順位は7位でも、内容の理解は2位であった。このことから、重要な情報はやはり人を介してであることが示唆されたと言えよう。

いずれにせよ、障がい者雇用を促進するためには、障がい当事者と雇用する側双方の話し合いと協業が必要不可欠である。その意味でも本調査は貴重な資料であり、今後はさらに障がい別、業種別のクロス分析や情報の入手元別内容の掘り下げ、および自由記載の再整理を行うことで、当事者と雇用側双方のさらなる協業に繋げていくことができよう。



菊池 恵美子 氏

帝京平成大学 健康メディカル学部長・健康科学研究科作業療法学専攻長・学科長、教授。博士(医学)。作業療法士。所属学会：日本職業リハビリテーション学会、日本作業療法士協会、日本リハビリテーション医学会。主な研究領域は高齢・障がい者の就労支援で、2001年から2007年まで日本職業リハビリテーション学会長。現在は作業療法教育において後輩の育成にあたっている。主な著書：職業リハビリテーション学改訂第2版、協同医書出版、2006。着る装うことの障害とアプローチ、三輪書店、2006。英語で学ぶ作業療法、(株)CBR、2011。身体障害の作業療法(共訳)、協同医書出版社、2014 他

～障がい者へのアンケート調査をもとに、法改正についての認知と課題を分析する～

障がい者雇用における差別禁止・合理的配慮に関する調査 Report

発行・監修 : 株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所
 〒104-0031 東京都中央区京橋2-4-12 京橋第一生命ビル3F
 TEL:03-3270-5500 FAX:03-3270-6600 Mail: sri@generalpartners.co.jp URL: http://www.gp-sri.jp/
 発行日 : 2016年8月
 お問い合わせ先 : 主任研究員 田島 尊弘
 ※本調査結果の引用の際は、「株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所調べ」とクレジットを明記ください

《株式会社ゼネラルパートナーズについて》

障がい者の良き認知を広め、差別偏見のない社会を実現することを目指し、民間企業初の障がい者専門の人材紹介会社としてスタート。その後、業界初の転職サイト atGP の開設をはじめ、障がい別の専門的なプログラムが受けられる教育・研修事業、就労困難な障がい者による農業生産事業など、数々の事業・サービスを創出してきました。これまで生み出した障がい者の雇用数はのべ5,000人以上です。

会社名	: 株式会社ゼネラルパートナーズ	本社所在地	: 東京都中央区京橋2-4-12 京橋第一生命ビル3F
代表者	: 代表取締役社長 進藤 均	設立日	: 2003年4月
URL	: http://www.generalpartners.co.jp/	事業内容	: 障がい者の総合就職・転職サービス (求人情報サービス、人材紹介サービス、就労移行支援事業、農業生産事業など)