株式会社ミライロ

2020年6月2日

# 【新型コロナウイルス流行に伴う障害者の職場環境調査】

## 概要

目的：新型コロナウイルスの流行に伴い、「企業の障害のある従業員に対する対応」と「障害者の職場環境を整備する際の課題」を調査し、社会へ共有するため。

調査日：2020年4月13日（月）～ 4月27日（月）

対象者：企業の人事担当者（障害者雇用の関係者）

回答数：68企業

調査手法：Webアンケート

## 回答者の業種は以下の通り。 ※選択式

製造：19％

メーカー：9％

医療・福祉：9％

運輸：9％

小売（アパレル含む）：6％

金融（銀行・保険・証券）：6％

IT・情報：4％

不動産・建設：4％

メディア・広告・印刷：3％

飲食：1％

エネルギー：1％

商社（総合・専門）：1％

その他：26％

## 回答者の所属部署は以下の通り。 ※選択式

人事・総務部：54％

ダイバーシティ・CSR推進部：7％

代表取締役：4％

その他：34％

## 回答者の企業規模は以下の通り。 ※選択式

10人未満：4％

10～49人：9％

50～99人：4％

100～499人：19％

500～999人：12％

1,000～2,999人：18％

3,000人以上：34％

## 回答者の障害者雇用率は以下の通り。 ※選択式

1.9以下 ：24％

2.0～2.2％：30％

2.3～2.5％：22％

2.6％以上：24％

## 回答者の所属企業で雇用している障害種別は以下の通り。※複数回答

肢体不自由：18％

精神障害：16％

内部障害：16％

発達障害：13％

知的障害：12％

聴覚障害：12％

視覚障害：10％

その他：3％

## 総括

* 約8割の回答者が、新型コロナウイルスの影響で障害のある従業員の働き方に「変化があった」と回答。
* 約6割の回答者が、現在実施している障害のある従業員への対応について「不安がある」と回答。
* 在宅勤務や時差通勤以外にも、自社独自の支援を実施

-障害者の職場環境に「変化があった」と回答した企業のうち、最も多かった変化は「在宅勤務・テレワークの推進（41/55社）」次いで　「通勤方法の切り替え・時差通勤の推進（30/55社）」　だった。

-障害のある従業員への対応や職場環境整備についての詳細を回答した61社のうち、16社が「障害のある従業員に個別で対応している」と回答した。

-自由回答では、「会社提供のタクシーを手配している」「不安になったら誰かに吐き出すよう、精神面のフォローをしている」「聴覚障害のある方向けの音声文字変換ソフトの権限者を拡大した」　などの声が挙がった。

⇒ミライロの見解

-「障害のある従業員に個別に対応している」と回答した16社には、企業規模・業種・障害者雇用率に大きな偏りは見られなかった。

-上記の結果から「個別の対応はどのような企業でもできる」ということが分かる。このような状況下では、できることから実践し、 改善に向けた取り組みを改善・継続していくことが事例に挙がったような対応へと繋げるポイントと言える。 そのためにもまずは、オンラインでの個別面談やアンケートの実施などを行うことで現状を把握し、何ができるのかを障害のある当事者と一緒に考えることが重要である。

* 【精神的なケア】【知的・発達障害のある従業へのケア】に不安に感じている企業が多数

-「障害者対応について、どんな不安があるか」という設問に対し、身体障害者に関する課題はあまり見られず、一般的な感染予防やコミュニケーション不足についての不安が多かった。

-最も多くみられたのは精神障害や知的・発達障害に関する不安で、「知的障害の社員の方々が、普段通りの勤務を取り戻すのに時間がかかる」「不規則な勤務になることによる不調への対応が難しい」　という声が目立った。

⇒ミライロの見解

-不安として挙がった声の多くは、精神障害や知的・発達障害のある従業員への対応についてだった。新型コロナウイルスに関する課題は障害種別や環境により大きく異なることが別の調査からも分かっていたが、精神障害や知的・発達障害のある方は、「非常事態」への対応を苦手とする方が多いことが理由と考えられる。

-上記の結果だけを見ると、一見、精神障害や知的・発達障害のある従業員の課題は大きいようにも見えるが、課題がある中にも希望はあると言える。これらの障害がある方はこれまでオフィスに毎日出社するのが難しく、働き続けられないケースもあった中で、リモートワークや時差通勤が進んだことにより、こうした方々の働く選択肢は増えていると考えられるためである。

-この機会に障害当事者と密にコミュニケーションをとり、より良い職場環境を模索することで、今後の障害者雇用の可能性が大きく広がることに期待ができる。そのためには、今は障害のある従業員の特性に合わせた、個別対応を進めていく必要がある。

## 新型コロナウイルス流行に伴う障害者の職場環境変化の有無

障害のある従業員の働き方に変化はありましたか？（例：在宅勤務、時差通勤　など）という設問に対して約8割の回答者が、障害のある従業員の働き方に「変化があった」と回答。

## 新型コロナウイルス流行に伴う障害者の職場環境変化詳細

障害者の職場環境に「変化があった」と回答した企業のうち、最も多かった変化は「在宅勤務・テレワークの推進」、次いで「通勤方法の切り替え・時差通勤の推進」だった。

障害特性を考慮し、在宅勤務、テレワークを推進した：41件

通勤方法を車に切り替える、時差通勤を推奨するなど、通勤に関する配慮をした：30件

相談員を配置した：5件

障害特性による障壁の解消をサポートするためのツールを導入した：5件

音声読み上げシステムなどネットワークシステムを整備した：2件

その他：11件

## 障害のある従業員への対応や職場環境整備について詳細

■障害のある社員に個別に対応している

* 感染による重篤リスクを下げるため、基礎疾患のある社員や脊損、頸損社員を自宅待機にしました。公共交通機関利用の知的、精神、発達、視覚障害者社員は会社提供のタクシー通勤をしています。 精神不安者が増えてきたので、職場で健康管理メンバーが面談を実施します。（企業規模100～499人／雇用率2.6％以上）
* コロナウイルス感染のリスク軽減策として、在宅勤務が難しい障害者メンバーに対しても、各人毎の課題を設定し、在宅勤務を実施しています。（企業規模10～49人／雇用率2.6％以上）
* 聴覚障害のある方向けの音声文字変換ソフトの権限者を拡大しました。（企業規模3,000人以上／雇用率2.6％以上）
* オフィスと同様の環境に向けて、視覚障害の従業員に向けては自宅へのモニター設置※聴覚障害の社員に向けては音声文字変換ソフトを本人・上司へ再案内を実施しています。(企業規模3,000人以上／雇用率2.6％以上)

※弱視の方の中には、大きな文字や至近距離でないと見えない・見えづらい方がいます。

モニターを設置することで、ノートパソコンより文字を大きく表示することができ、また至近距離で見る場合は姿勢が維持できるため、目や体への負担を減らすことに効果的な場合があります。

* 事務系の業務を担う従業員（身体 ・精神）には在宅勤務を推奨 、知的障害者は、在宅にて業務スキル習熟のための各種訓練メニューを実施しています。(企業規模1,000～2,999人／雇用率2.0～2.2％)

■心のケアを重点的に行っている

* 在宅勤務や在宅休業を実施しています。心身の健康の維持を最優先として、不安になったら誰かに話して吐き出すことを相互の約束事にしました。（企業規模10～49人／雇用率2.6％以上）

■障害のあるなしにかかわらず、感染予防の対策をしている

* 障害有無に関係なく、公共交通機関を利用しての通勤の感染リスク軽減のため、自家用車での通勤を許可しています。(企業規模3,000人以上／雇用率2.6%以上)
* 現在、在宅勤務中のため、詳細はわかりません。 落ち着いたところでアンケート調査の予定です。（企業規模3,000人以上／雇用率2.3～2.5％）
* 障害のある社員に対し、特別な対応策は行っていません。他の社員と同じくリモートワークなどの対応を行っています。(企業規模1,000～2,999人／雇用率2.3～2.5％)

## 現在対応している職場の障害者対応について不安はあるか

約6割の回答者が、障害のある従業員への対応について「不安はある」と回答。

## 新型コロナウイルス流行に伴う障害者の職場環境変化詳細

■身体障害に関する課題はあまり見られず精神的なケアや知的障害や発達障害のある従業員に対するケアに不安に感じている企業が多く見られた

* 自閉症の障害者もおり、長期の自宅勤務はいい影響は与えないと考えています。また生活のリズムも乱れ、体調不良となる可能性があります。（企業規模3,000人以上／雇用率2.3～2.5％）
* 通常営業再開後、特に知的障害の従業員の方々が、普段通りの勤務を取り戻すまでの時間に少し不安があります。 通常に戻った後、どのように出勤スケジュールを組んでいけばいいのでしょうか。（企業規模3,000人以上／雇用率2.6％以上）
* 不規則な勤務になることによる不調への対応が不安です。これに対しては事前対策が打ちにくいため、事後対応となってしまいます。（企業規模1,000～2,999人／雇用率2.3～2.5％）
* 緊急事態宣言による在宅勤務が長期化した場合、知的障害者が実務から離れる時間が長くなってしまいます。（企業規模1,000～2,999人／雇用率2.0～2.2％）
* 障害のある方はもちろん、妊婦の方、高齢の方など本来それぞれの特性に応じて、対応・配慮が必要とは思いますが、日々の変化による対応に追われそれぞれの特性に応じて十分な対応ができていないと思います。（企業規模100～499人／雇用率2.0～2.2％）
* 発達障害の従業員のメンタル対応(企業規模100～499人／雇用率2.6％以上)