

障害のある人に対する合理的配慮の実施状況等に関するアンケート

(障害者支援局障害者政策課)

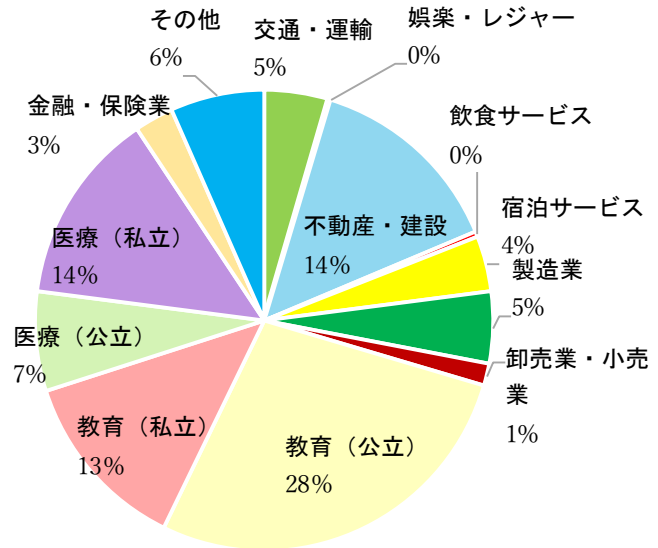
1 アンケート概要

目的	改正障害者差別解消法の施行及び条例改正にむけた周知法の認知度、実施状況等現状把握 障害のある人に対する差別解消にむけた取組の検討
期間	令和5年1月23日から2月28日
方法	電子申請
回答数	257

2 アンケート結果

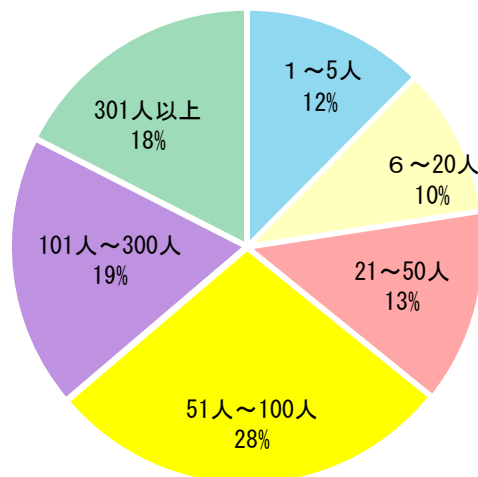
問1 貴社（事業所・店舗単位）の主な事業内容はなんですか。

項目	回答数
交通・運輸	12
娯楽・レジャー	0
不動産・建設	36
飲食サービス	1
宿泊サービス	10
製造業	13
卸売業・小売業	4
教育（公立）	71
教育（私立）	33
医療（公立）	18
医療（私立）	35
金融・保険業	7
その他	17



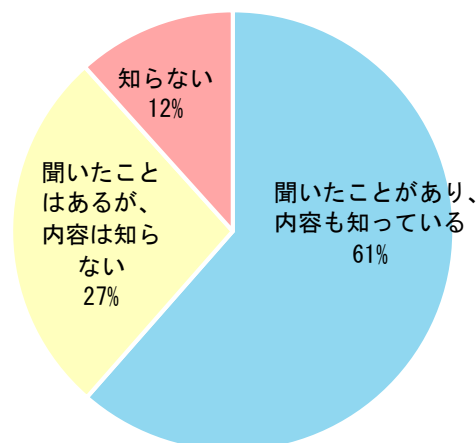
問2 貴社（事業所・店舗単位）の従業員数（非常勤を含む）を教えてください。

項目	回答数
1人～5人	32
6人～20人	26
21人～50人	34
51人～100人	72
101人～300人	48
301人以上	45
不明	0



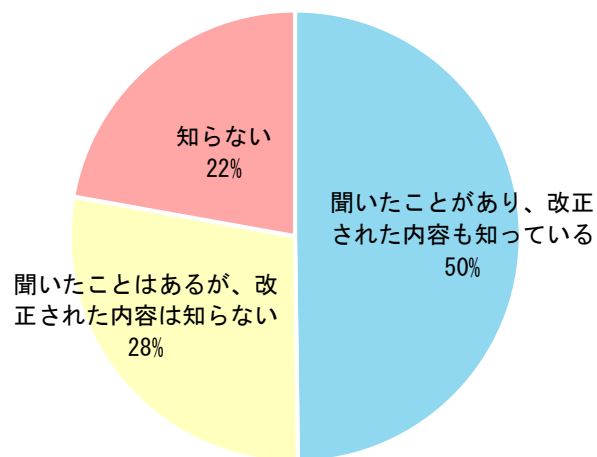
問3 障害者差別解消法を知っていますか。

項目	回答数
聞いたことがあります、内容も知っている	158
聞いたことはあるが、内容は知らない	69
知らない	30



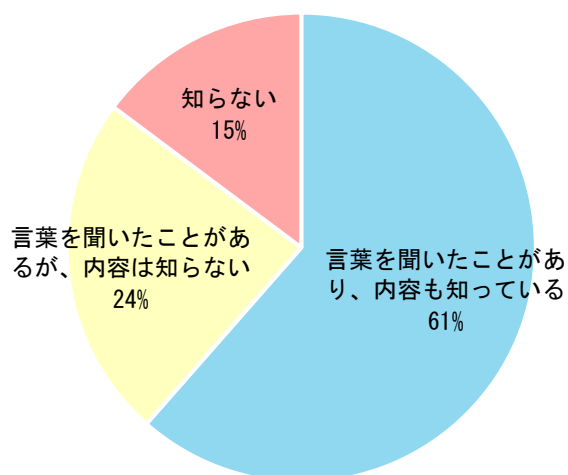
問4 障害者差別解消法が令和3年6月に改正されたことを知っていますか。

項目	回答数
聞いたことがあります、改正された内容も知っている	128
聞いたことはあるが、改正された内容は知らない	72
知らない	57



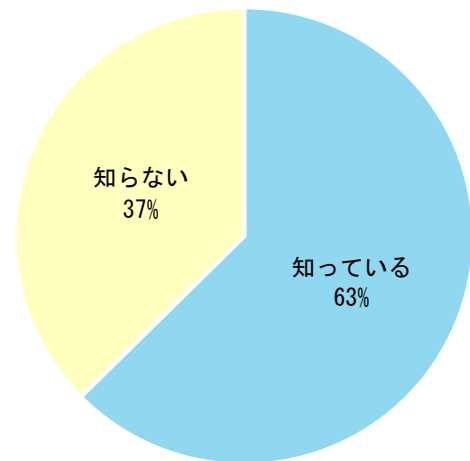
問5 合理的配慮について知っていますか。

項目	回答数
言葉を聞いたことがあります、内容も知っている	158
言葉を聞いたことがあるが、内容は知らない	61
知らない	38



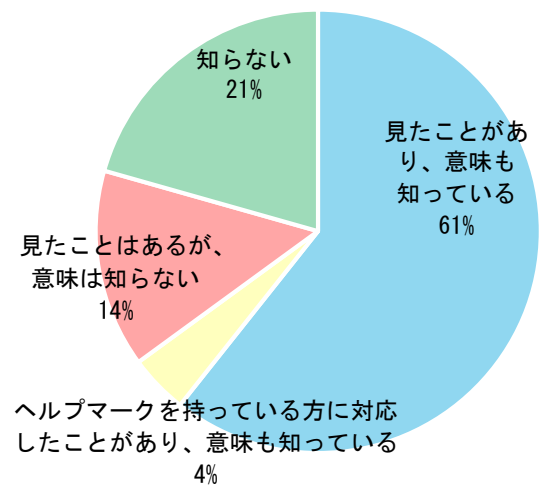
問6 障害者差別解消法の改正により、合理的配慮が義務となることを知っていますか。

項目	回答数
知っている	161
知らない	96



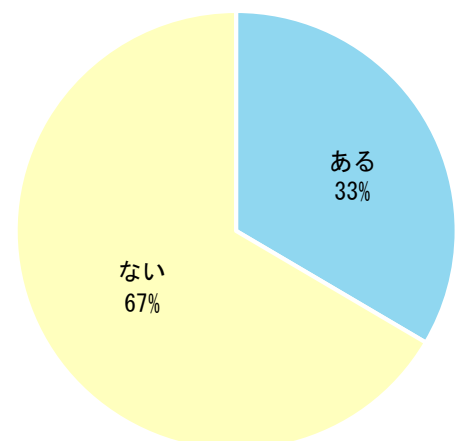
問7 ヘルプマークを知っていますか。

項目	回答数
見たことがあり、意味も知っている	156
ヘルプマークを持っている方に対応したことがあり、意味も知っている	11
見たことはあるが、意味は知らない	37
知らない	53



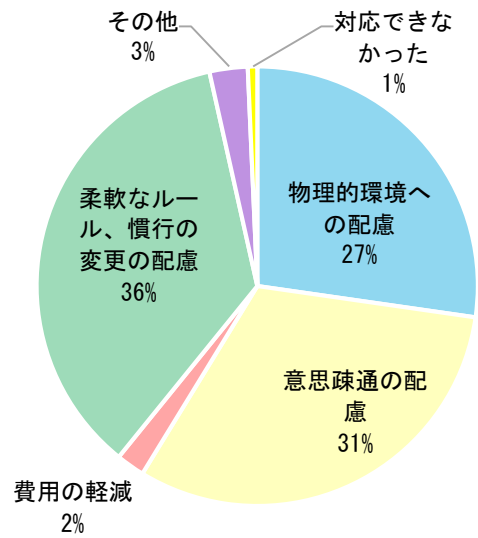
問8 障害のある人（または家族、支援者）から合理的配慮の申し出を受けたことがありますか。

項目	回答数
ある	86
ない	171



問9 障害のある人からの申し出に対し、どのような対応をしましたか。(複数回答あり)

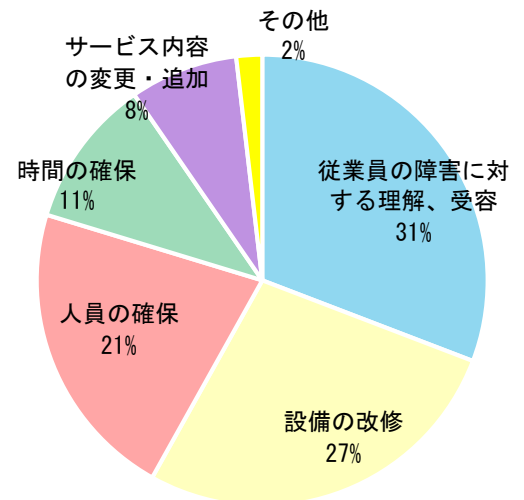
項目	回答数
物理的環境への配慮 (例：障害者用(多目的)トイレの設置、段差の解消)	39
意思疎通の配慮 (例：筆談、読み上げ、わかりやすい表現をつかって説明をする)	45
費用の軽減 (例：使用料金、工事費の減額、サービスの無償提供)	3
柔軟なルール、慣行の変更の配慮 (例：席の変更、時間の延長)	51
その他	4
対応できなかった	1



※申し出に対処ができなかった1件の理由は、費用の負担が大きかったため

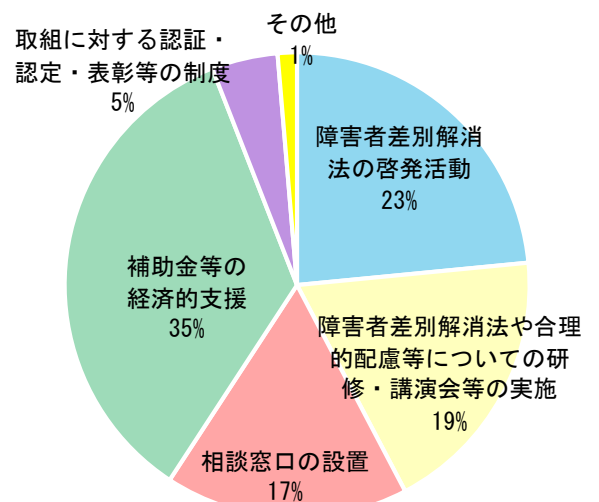
問10 合理的配慮の提供にあたり、最も課題となるものは何だと思いますか。(複数回答あり)

項目	回答数
従業員の障害に対する理解、受容	167
設備の改修	148
人員の確保	117
時間の確保	58
サービス内容の変更・追加	42
その他	10



問11 障害を理由とする差別の解消に向けた取組を実施するにあたり、行政に期待することは何ですか。(複数回答あり)

項目	回答数
障害者差別解消法の啓発活動	122
障害者差別解消法や合理的配慮等についての研修・講演会等の実施	98
相談窓口の設置	88
補助金等の経済的支援	181
取組に対する認証・認定・表彰等の制度	24
その他	7



問 12 障害のある人の差別解消に関して、御意見や御要望があれば御記入ください。

項目	内容
経済的支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ハード面、ソフト面ともに、合理的配慮を提供するための環境整備に対する経済的支援は必要。事業所単独での対応は難しい。 ・出入口の段差解消、手すりの設置、音声案内や視覚表示案内等バリアフリー化するための補助金の制度を作ってもらいたい。 ・企業に対する支援（助成金）などを使いやすくしてもらいたい。現行ではハードルが高い。 ・施設整備、人員の増員等にかかる経済的支援があると良い。 ・コロナ禍を経て、障害のある学生からオンラインでの授業を希望する声が増えているが、人員、予算が不足しており、今後の課題として考えている。
人員の確保に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・安全安心を最優先に考えるため、職員の配慮や介助は限定的にならざるを得ない。 ・合理的配慮が提供できるように最善の努力はするつもりだが、合理的配慮を提供するためには人手も必要だと考える。人手不足や超過勤務も多い実態の中で、心身の不調をきたす職員もおり、職員の負担感を増やさないと必要も求められる。 ・合理的配慮を求められた際に、それに対応する職員の業務量は心配である。
周知啓発に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・職員全体への周知徹底となると現状十分ではないと考える。 ・社会全体に対する理解啓発を推進して、障害のある人が声を出しやすい社会になってもらいたい。 ・障害のある人たちの現状を知らない。企業や団体に対してわかりやすいPR活動を実施してもらいたい。 ・マスメディアを使った啓発活動が大切だと思う。 ・障害者差別解消法や合理的配慮の提供が、もっと社会に認知されるように、啓発活動をお願いしたい。 ・幼少期から学校の授業等に取り入れて、障害のある人に対する理解や配慮等を身に付けることができると良い。 ・合理的配慮の提供があり良かったことや、配慮を受けることができずに困ったことを匿名で公開できるようなシステムがあるとよい。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・業種や企業規模によっても合理的配慮を提供できる範囲は限られていると思うため、そのような状況を理解したうえで対応をしてもらいたい。 ・障害のある人の賃貸物件入居拒否や、障害のある人が生活をする事業所の設置に対して近隣住民の理解を得ることが難しいことがある。障害のある人を安心して受け入れることができる法整備や、ガイドラインを作成してもらいたい。 ・事業の基本としては「ターゲットを決めて、そこに対して資源を投入する」ことが重要だが、「障害のある人をターゲットにする」ことは中小企業にとっては厳しい。障害のあるなしに関わらず、マーケットを絞り、付加価値を高めていかなければならない。 ・どこまでが合理的配慮の提供なのか手探り状態で対応している。希望する配慮が提供できないこともある。