



MIRAIRO SURVEY

障害者対応の課題を可視化する簡易調査ツール「ミライロ・サーベイ(雇用版)」



はじめに



近年、国際社会における法整備の加速、SDGsやESGの普及によるD&I(DEI)機運の拡大、IT技術の発展による影響などを背景に、障害者包摂の取り組みが強く求められています。

国連総会で採択された障害者権利条約に日本が署名して以降、国内では障害者基本法をはじめとして、障害者差別解消法や障害者雇用促進法等の国内法が整備されてきました。

2016年に施行された障害者差別解消法については、2024年4月に改正法が施行され、民間事業者において「合理的配慮の提供(※)」が法的義務になりました。雇用の分野においては、今後の段階的な「法定雇用率の引き上げ」や「雇用の質向上」に向けた要請が高まり、「合理的配慮の提供」が重要度を増しています。

ミライロ・サーバイは、企業における現状の可視化と課題の特定を通じて、組織改善の第一歩を支援する診断ツールです。調査結果を踏まえ、具体的な施策の実行に向けて取り組みを進めていただけます。

i ※合理的配慮の提供とは
障害のある方は、社会に存在するバリアによって生活しづらい場合があります。そこで、障害のある方からバリアを取り除くために何らかの対応を必要としている意思が伝えられた際、負担が重すぎない範囲で対応することが求められています。



障害者を取り巻く社会動向

障害者の権利実現に向けた国内外のルール動向

1975年	障害者の権利宣言	
1981年	国際障害者年	
1982年	障害者に関する世界行動計画	
1982年	国際・障害者の10年	
1990年	障害を持つアメリカ人法(ADA)制定	
1993年	障害者の機会均等化に関する標準規則	
1997年	EU基本法改正	
2006年	国連で障害者権利条約が採択	
2007年	日本が障害者権利条約に署名	
2011年	障害者基本法の改正	
2014年	日本が障害者権利条約を批准	
2016年	障害者差別解消法の施行	
	改正障害者雇用促進法の施行	
2019年	欧州アクセシビリティ法(EAA)成立	
2021年	障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法の施行	
2023年	障害者雇用促進法の改正	
2024年	障害者差別解消法の改正	

国連で障害者権利条約が採択

- 保護の対象から権利の主体へ
- 障害の社会モデルを導入
- 差別の禁止と合理的配慮を要請

障害者雇用促進法の改正

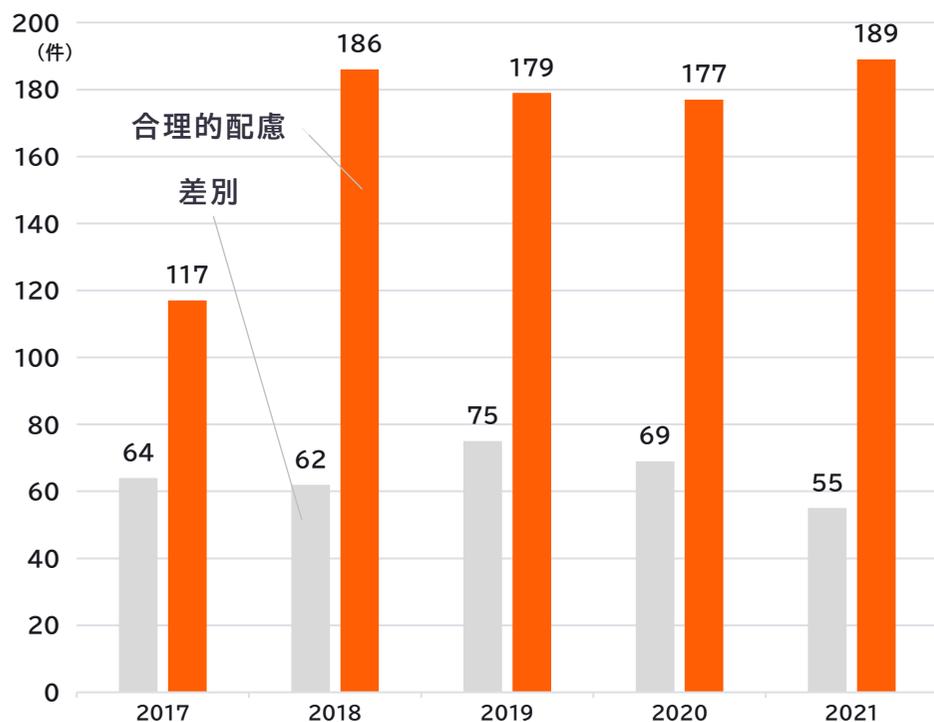
- 雇用の質向上に向けた事業主の責務を明確化
- 法定雇用率の段階的な引き上げ
2024年に2.5%、2026年に2.7%

障害者差別解消法の改正

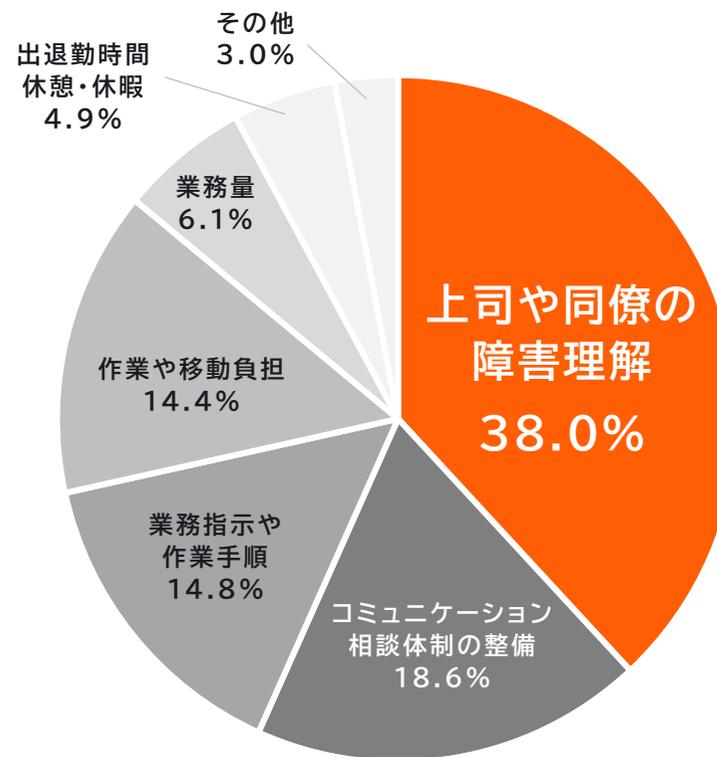
- 共生社会の実現に向けた取り組み
- 差別禁止の具体的な対策を図る法律
- 差別の禁止と合理的配慮の提供を規定

ハローワークにおける雇用分野の差別や合理的配慮の相談状況

●差別と合理的配慮の相談件数



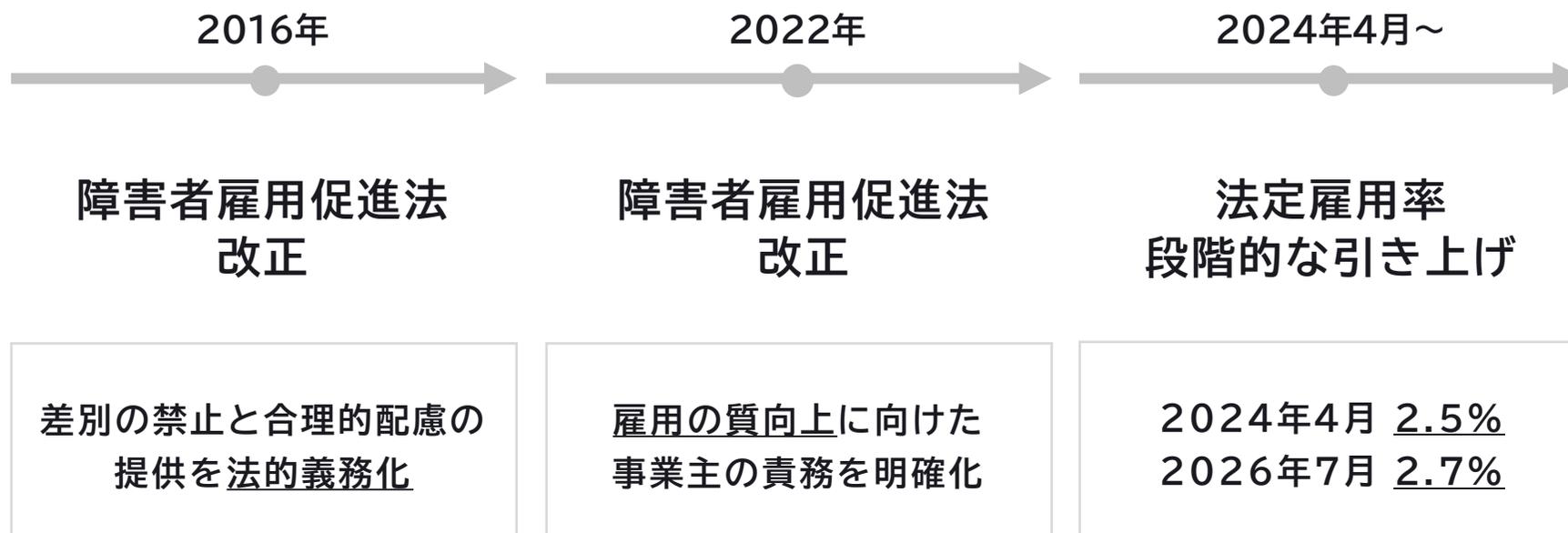
●合理的配慮に関する相談内容



合理的配慮の相談件数が過去最高、相談内容は「障害理解」が最多

障害者雇用を取り巻く動き

●法整備により雇用の促進と職業安定に向けた動きが加速



雇用の機会確保に加えて、「質の向上」も求められている

cf. ミライロ 「障害当事者が求める合理的配慮に関する意識調査」 2024

障害者差別解消法と障害者雇用促進法の関係性

区分	障害者差別解消法	障害者雇用促進法
対象分野	全般	雇用
差別の禁止	法的義務	法的義務
合理的配慮の提供	努力義務→法的義務	法的義務
ポイント	2024年4月に合理的配慮の提供が法的義務化	2024年以降法定雇用率の段階的な引き上げ

障害者差別解消法と障害者雇用促進法は対象分野が異なる

なぜ取り組む必要があるのか

障害の 医学 モデル	障害の 社会 モデル
 <p>原因：個人の心身機能 解決：リハビリや訓練、治療</p>	 <p>原因：社会にあるバリア 解決：社会側の改善</p>

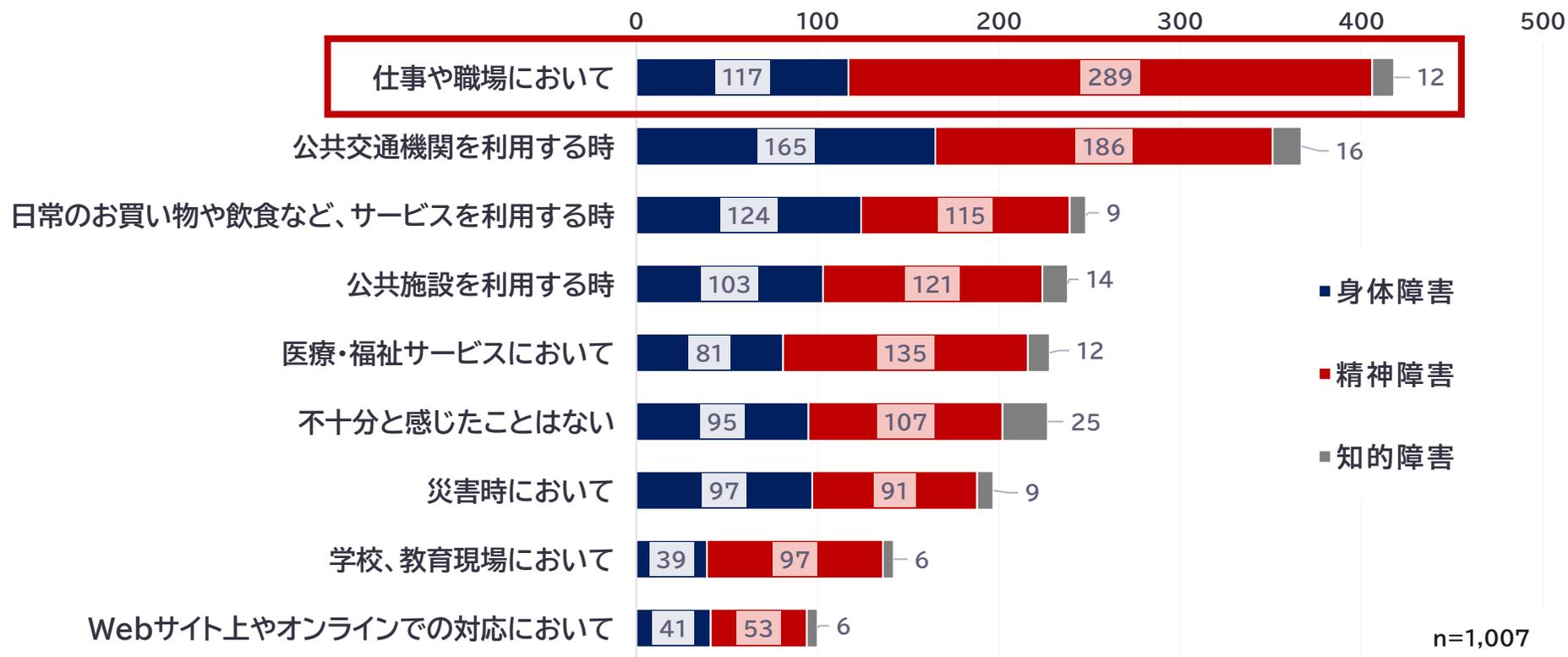
「社会にあるバリアを取り除くのは社会の責任」という考え方に変化

定義されているポイント

差別の禁止	合理的配慮の提供
 <p>排除 制限 区別 + 合理的配慮の 不提供</p> <p>障害を理由に、障害のない人と 異なる対応をすること</p>	 <p>環境のバリア × 意識のバリア × 情報のバリア</p> <p>社会に存在するバリアを 取り除くための対応をすること</p>

共生社会の実現のため、障害を理由とする差別の解消が求められる

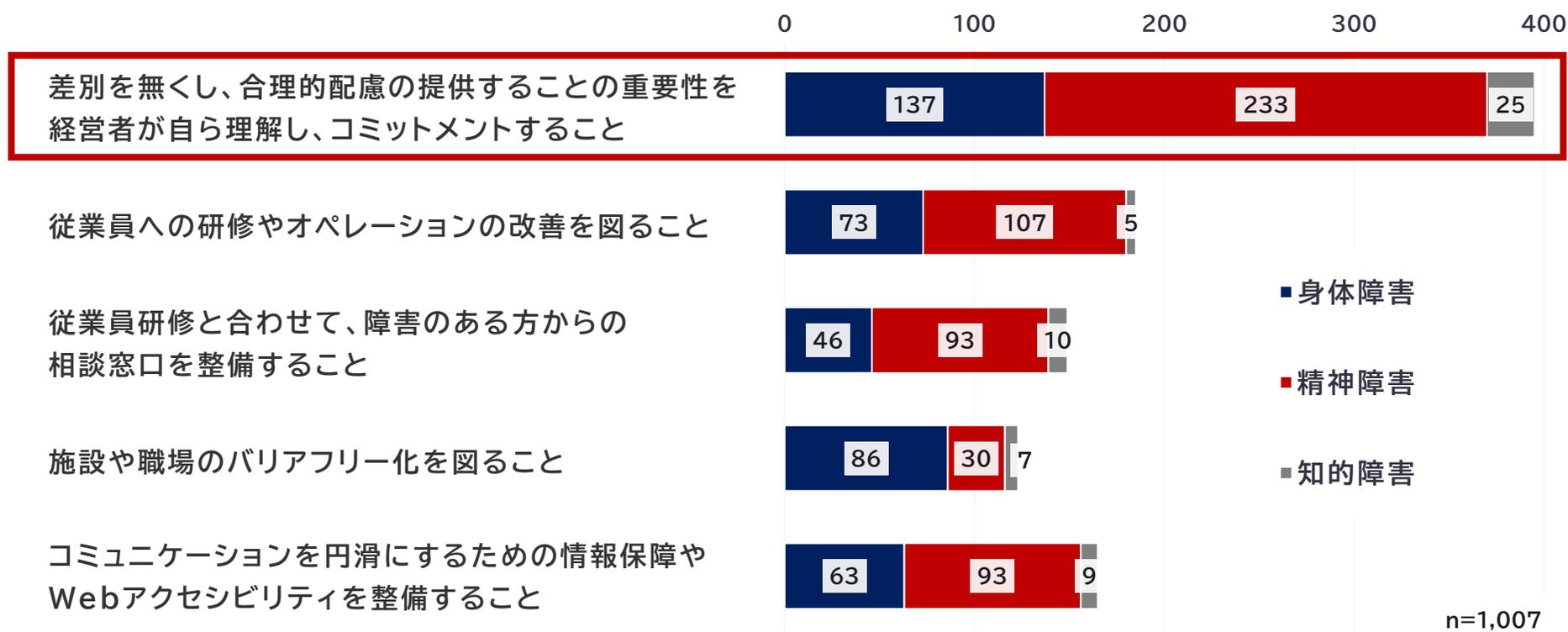
障害のある方が合理的配慮の提供不足を感じるシーン



合理的配慮の提供不足を感じるシーンは、「仕事や職場」が1位

cf. ミライロ 「障害当事者が求める合理的配慮に関する意識調査」 2024

障害のある方が企業に求める取り組み



「経営者によるコミットメント」の重要性を感じる方が多い

cf. ミライロ 「障害当事者が求める合理的配慮に関する意識調査」 2024

障害がある方の課題と企業が求められる対応

障害がある方の課題

障害の理解や合理的配慮について、一緒に働く同僚や上司の理解が不足している

施設や設備の整備、災害時のことが想定されていないため職場の環境に不安がある

情報の取得やコミュニケーションへの配慮がないため応募時や就労後に不安がある

企業に求められる対応

経営層のコミットメント

社内の意識醸成
相談体制の仕組み

施設のバリアフリー化
(施設の整備/災害時の想定)

情報アクセシビリティの整備
(情報発信/情報保障等)

現状の課題やニーズに合わせて取り組みをサポート

ミライロ・サーバイについて

ミライロ・サーベイとは

ミライロ・サーベイは、障害者雇用の取り組み状況を客観的な視点から総合的に評価・可視化する簡易調査ツールです。「障害者雇用の取り組みを強化したいけれど、何から取り組めばいいの?」「何ができていて、できていないの?」「他社と比べてどうなの?」、これらの疑問にお応えします。

ミライロ・サーベイ実施の流れ

① 調査票回答

貴社

関連部署と連携のうえ、
調査票に回答して情報を集約

② レポート作成

ミライロ



調査票をもとに、レポートを作成
(スコア、コメント、優先順位付け)

③ オンライン報告会開催

まとめ
対応の優先度

カテゴリ	企業の対応状況	評価軸 (※)	国内のトラブル	今後の動向	総合的な対応優先度	貴社の対応状況	対応の推奨項目
経営方針	A	A	A	A	A	△	差別禁止規定や行動指針の策定
従業員研修	B	A	A	A	A	△	従業員研修/災害時対応/建設性対応
各種制度・相談体制の仕組み	A	A	A	A	A	△	各種制度の整備/マニュアル整備
施設のパリアフリー化	B	A	A	B	B	×	パリアフリー情報の発信/必要に応じて設備整備
情報アクセシビリティ	B	B	A	B	B	×	重要連絡先メール等の導入/WEBアクセシビリティ対応

※評価軸

評価軸	重要度	企業の対応状況	国内のトラブル	今後の動向
A	↑	2.5pt以上	重大なトラブルを確証	要求水準のUPが見込まれる
B		2.0pt以上2.4pt未満	トラブルを確証	現状と同程度の水準
C		2.0pt未満	トラブルは未確認	要求水準のUPは見込まれません

※参照
ミライロサーベイ | 判例やネット検索 | 法改正や海外の動向

部門横断で取り組みを促進するため
報告会(質疑応答)の機会を設置

ミライロ・サーベイの特徴

42問

※基本情報を除く

全社の現状を把握できる
設問に回答するだけ

6週間

調査票の提供から
報告会まで短期間で対応

10万円

パッケージ化により
取り組みやすい料金設定

まずは負担感なく現状を把握して、対応を考えたい企業におすすめ

調査票のイメージ

※設問は全42問(以下は、一部抜粋)

区分	設問例
方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の差別禁止及び合理的配慮提供の重要性を経営陣が十分に理解している ・ 障害者についての差別禁止規定や行動指針がある ・ 従業員に対して、合理的配慮の提供に関して就業上何をしなければならないか具体的に周知している
環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ 設計や改修等の際に法律や条例の遵守または従業員が働きやすい職場環境づくりのためのガイドラインがある ・ 施設の設計や改修等の検討段階において、障害のある当事者が参画する機会がある ・ 物理的環境を取り除くための設備が備わっている
意識	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用促進法や合理的配慮に関する理解促進の研修を行なっている ・ 必要に応じて研修内容を見直して、継続的に研修を実施している ・ 雇用している障害者も参画した避難訓練や災害時等を想定したサポート方法に関する研修を実施している
情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場環境や通勤アクセスにおけるバリアフリー情報をWebの採用ページ等で発信している ・ 意思疎通を図ることや情報を取得することに支障がある方を支援するサービスを導入している ・ 社内で使用するシステムやコミュニケーションツールはアクセシビリティに配慮したものを選定している
制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出退勤時刻や休暇等に関して、通勤や通院、体調に配慮した制度を導入している ・ 雇用している障害者に対して職場環境の課題や改善に関する意見を確認する機会を定期的に設けている ・ 雇用している障害者からの相談窓口を設置して、周知をしている

※4段階評価／詳細状況の記載欄もあり回答の補足が可能

レポートのイメージ

※実際のレポートは全30～40ページ



総評
スコアは、**2.0/4pt**

全体 **2.3pt**
A社 **2.0pt**

サーベイ実施企業と比べて、全体的に平均スコアを下回る結果となった。カテゴリ別にみると、4つのカテゴリにおいて平均スコアを下回った。今後、2026年7月に予定されている障害者雇用率の引き上げや賃の向上など社会的要求が高まるなか、全体的に積極的な取り組みが期待される。

カテゴリ① 経営方針
平均スコア **2.6/4**
評価スコア/コメント

No	設問	全体	スコア	コメント
12	障害者の差別禁止及び合理的配慮提供の重要性を経営陣が十分に理解している	3.5	3	差別禁止の推進意義やコンプライアンスの観点から、経営層自らがその重要性を十分に理解し、従業員に対して方針の提示、現場レベルで必要なアクション中心導入を推進させることが期待されています。
13	障害者の差別禁止及び合理的配慮提供の重要性について、経営陣の層級が明確に従業員に示されている	2.7	2	現状の認識不足や部門間の協力欠如、対応の個人化により、合理的配慮が適切に提供されない場合は、訴訟やレピュテーションリスクにさらされる可能性が高まります。
14	障害者についての差別禁止規定や行動指針がある	3.2	1	現状、差別禁止規定等が定められていないため、他社の取り組みを参考に検討を進めることを推奨します。
15	障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供に関する責任者、担当者を選任している	2.3	4	なお、その後も継続的に現場のニーズや課題を反映しなら、取り組みが形骸化しないよう見直しや改善を図っていくことが求められます。
16	従業員に対して、合理的配慮の提供に関して就業上何もしなければならぬ具体的な知識がある	2.1	3	

カテゴリ② 従業員研修
【参考】就職活動時における困りごとと就職の決め手

カテゴリ② 従業員研修
【参考】会社全体の意識醸成の進め方と研修の例

まとめ
対応の優先度

就職活動時における困りごとの1位は「企業姿勢や障害理解の程度がわかりづらかった」、また企業を選ぶ際には、「障害への理解や配慮がある」ことが決め手となっています。

●就職活動時の困りごと

企業姿勢や障害理解の程度がわかりづらかった	598
業務や待遇がわかりづらかった	442
情報収集や検索がしづらかった	382
担当者の障害理解が不十分だった	364
働いているイメージが持てなかった	354
不便を感じたことはない	311
職場の環境面で不便があった	264
情報提供が不十分だった	202

●企業を選んだ決め手

障害への理解や配慮がある	481
希望する勤務地で働ける	415
従業員の人間関係が良い	269
その他	236
給与や賃金が高い	222
資格やスキルを活かすことができる	204
福利厚生が充実している	189
期間に定めない無期雇用で働ける	181

意識醸成の進め方

ユニバーサルマナー検定の例

研修はトップから取り組むことで重要性が強く認識され、活発な議論を創出します。特に重要なものは形式的な研修ではなく行動変容を促す研修の実施がカギとなります。一方で現場監督は、従業員自身が改善提案に関わることで変化を反映、変革への参加意識と責任感を育む機会を創出することができます。

カテゴリ	評価軸（※）			総合的な対応優先度	貴社の対応状況	対応の推奨項目
	企業の対応状況	国内トラブル	今後の動向			
経営方針	A	A	A	A	△	差別禁止規定や行動指針の策定
従業員研修	B	A	A	A	△	従業員研修/改善対応/建設的対応
各種制度・相談体制の仕組み	A	A	A	A	△	各種制度の整備/マニュアル整備
施設のバリアフリー化	B	A	B	B	×	バリアフリー情報の発信/必要に応じて設備整備
情報アクセシビリティ	B	B	A	B	×	標準業務ツール等の導入/Webアクセシビリティ対応

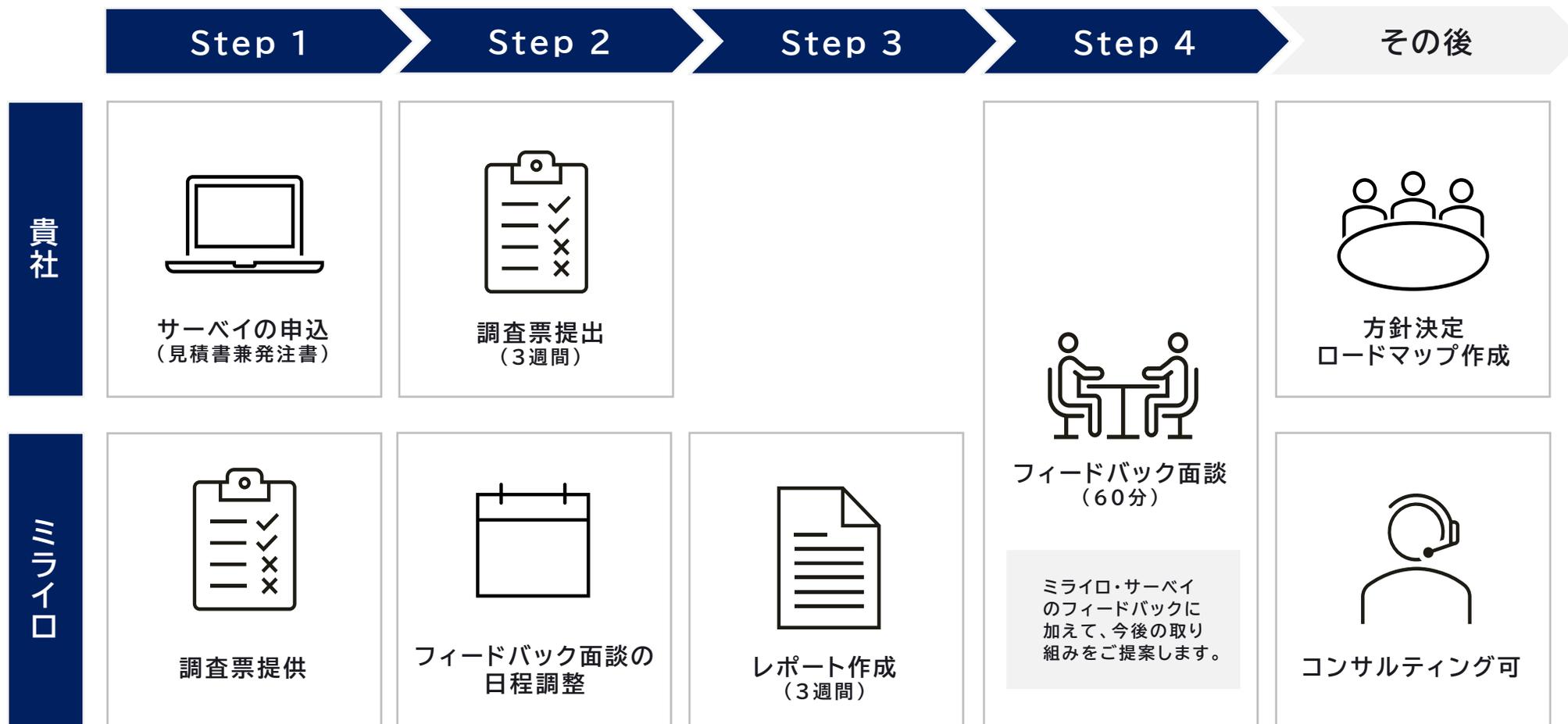
※評価軸

評価軸	重要度	企業の対応状況	国内のトラブル	今後の動向
A	高	2.5pt以上	重大なトラブルを確認	要求水準のUPが見込まれる
B	中	2.0pt以上2.4pt未満	トラブルを確認	現状と同程度の水準
C	低	2.0pt未満	トラブルは未確認	要求水準のUPは見込まれず

参照元：ミライロサーベイ、判例やネット検索、法改正や海外の動向

「総評／各説フィードバック／参考データ／今後の方針」を掲載

手続きの流れ



※STEP4までの取り組みが料金に含まれます

※現地調査等はサービスに含まれていません

よくある質問

Q. どのような企業がどのような目的でミライロ・サーベイを実施していますか？

A. 雇用を積極的に行ってきた企業はこれまでの振り返り、これから雇用に取り組む企業は現在地の把握のために実施しています。

Q. ミライロ・サーベイを実施した企業は、どのように活用していますか？

A. 経営層への提案・意思決定の根拠、関連部署への課題共有や連携強化、施策立案・実行のための基盤として活用されています。

Q. 調査票の回答は何の部門が担当していることが多いですか？

A. 企業により異なりますが、人事や障害者雇用、ダイバーシティを推進する部署の方が担当する傾向があります。

Q. グループ企業にも実施することは可能ですか？

A. 可能です。その場合、1社あたり10万円(税別)のご負担が必要です。

Q. ミライロ・サーベイを実施して課題が見つかった際、サポートしてもらうことはできますか？

A. 可能です。ミライロ・サーベイのレポートにサポート可能なメニューも掲載しますので参考にしてください。

お問い合わせ

株式会社ミライロ

大阪本社(大阪市淀川区西中島三丁目8番15号)

東京支社(東京都品川区東五反田五丁目26番5号)

✉ contact@mirairo.co.jp

🌐 <http://www.mirairo.co.jp>