



## Disability Inclusion @ Work 2024: A Global Outlook

日本版レポート

# グローバル調査結果サマリー

- デロイトによる調査「Disability Inclusion @ Work 2024: A Global Outlook」では、障がい（people with disabilities）、慢性疾患（chronic health conditions）、神経多様性（neurodivergent）の当事者\*1の、職場における働き方に多大な影響を与える要因について検証している。日本を含む20カ国\*2の様々な組織に所属する1万人の当事者から回答を得た。
- 本レポートは、回答者が職場で受けた経験に対する理解を深めることを目的としており、以下の主要なポイントについて、**グローバルの回答者と、その中の日本の回答者の傾向がどのように異なっているか**を検証している。また、職場において障がい者インクルージョンを大きく前進させる方法について、ビジネスリーダーに向けた提言もしている。

## グローバル調査結果の主要なポイント



回答者は職場における一部の活動において様々な困難を経験しているが、必ずしも、自身が障がい、慢性疾患、神経多様性の当事者であると認識しているわけではない。



回答者のおよそ10人に9人（88%）が、職場で自身に障がい、慢性疾患、神経多様性があることを打ち明けており、主に人事部に開示している（78%）。職場に開示しないことにした回答者のうち20%が、差別に対する心配を主な理由に挙げている。過去の職場で開示後に差別を受けたという回答も同じ割合で見られた。



自身に障がい、慢性疾患、神経多様性疾患があることを職場に開示した調査回答者のうち、困難に対処するために職場での配慮を要請した回答者は4人に1人（25%）にとどまった。



職場での配慮を要請した回答者のおよそ4人に3人（74%）が、少なくとも1つの配慮について拒否された経験がある。10人に2人（19%）は、全ての要請が拒否された。



在宅勤務という選択肢を正式に与えられた回答者のおよそ10人に2人（22%）が、オフィスでの勤務が好ましいと上司が言ったために在宅勤務をしていない。



回答者の10人に6人は、アクセシビリティが理由で仕事関連のなんらかの行事に参加できなかった。



回答者の41%は、過去12カ月間に職場でマイクロアグレッション、ハラスメント、いじめのいずれかを受けている。そのうちで、職場に正式な形で報告したと回答したのは半数（52%）にとどまった。



回答者の4分の1以上（28%）が、過去1年間に昇進を見送られたことがある。



障がい者インクルージョンの大きな前進に向けて職場が実施できる最優先項目は、職場での物理的なアクセシビリティの向上と、障がい者インクルージョンを取締役会のアジェンダに加えることである。

\*1：本レポートにおける「障がい、慢性疾患、神経多様性の当事者」という用語には、それらの状態を自己認識している者と、公的調査で用いる [Washington Group Short Set（ワシントン・グループの短い質問群）](#) において、視覚・聴覚・移動・認知・セルフケア・コミュニケーションのうち、少なくとも1つの領域に「多少の困難がある」と回答した者を含む。「回答者」という用語を単独で使用する場合には、本調査に参加した全ての個人を指す。  
\*2：アルゼンチン、オーストラリア、ブラジル、カナダ、中国、ドイツ、インド、日本、ケニア、マレーシア、メキシコ、オランダ、ナイジェリア、ポーランド、南アフリカ、スペイン、スウェーデン、アラブ首長国連邦（UAE）、英国、米国。なお、回答者には、デロイトで勤務しているメンバーは含まれていない。

# 日本の回答者属性

日本で働く回答者500人を対象に調査した。

## 性別



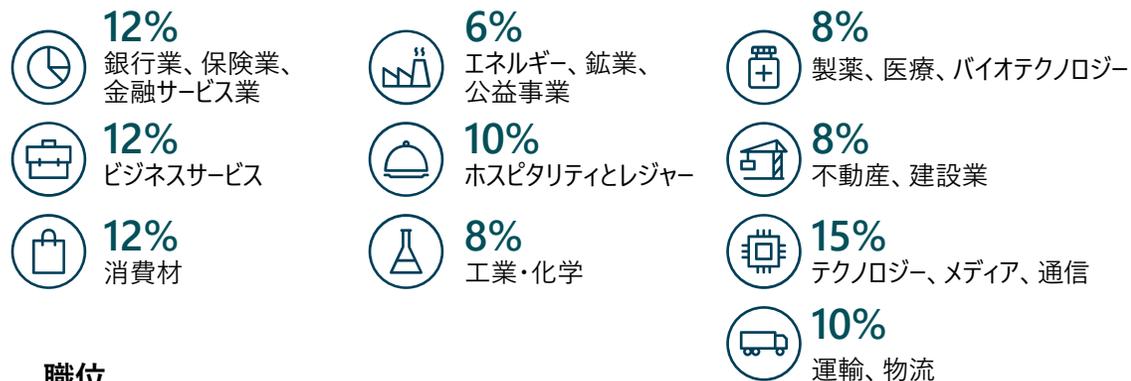
## 年齢



## 雇用形態



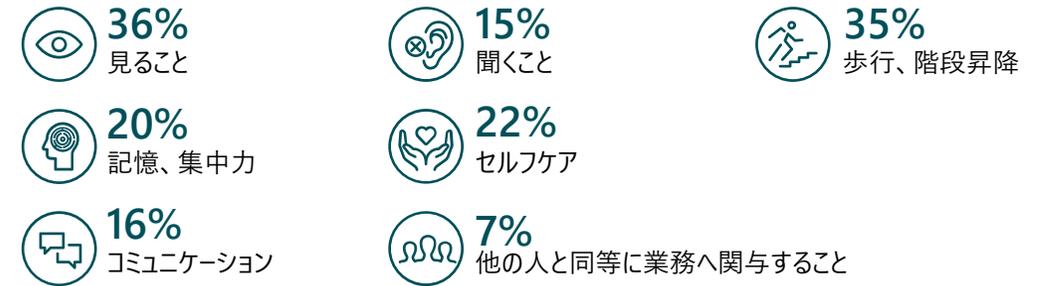
## 勤務先の業界



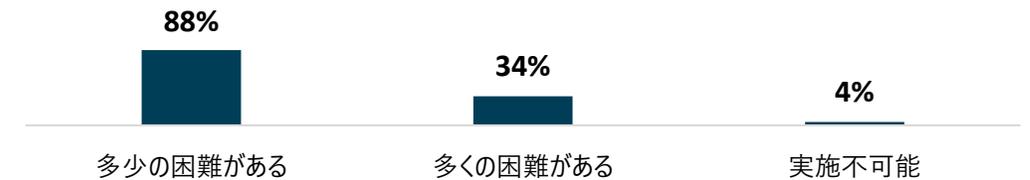
## 職位



## 困難を感じた活動\*



## 困難さの内訳（少なくとも1つの活動における困難レベル）\*



## 障がい、慢性疾患、神経多様性の当事者としての自己認識\*



\*次のいずれかに該当した回答者を含む。a) 障がい、慢性疾患、神経多様性の当事者と自己認識している。b) Washington Group Short Set（WG-SS、ワシントン・グループの短い質問群。障がいを測定する公的調査のために作成された、現在普及している質問群）の改変版における少なくとも1つの領域において「多少の困難」がそれ以上を経験したと回答した。

## 障がい等に関する自己認識と職場での開示に対する姿勢は様々

- 日本の回答者は、自身に障がい、慢性疾患、神経多様性があることについて、96%が職場に開示している。特に直属の上司に開示したと答える傾向が強く見られた。
- 職場に開示しないことにした人のうち、その主な理由を、開示したことで不当な扱いを受けた事例を見聞きしているからと回答した人の割合は、日本では36%であるのに対し、グローバルでは19%にとどまった。

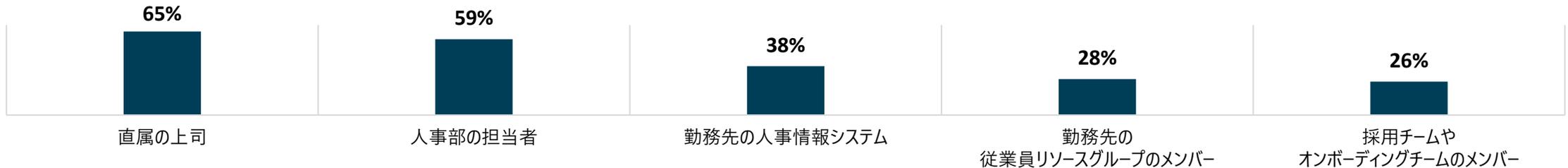


少なくとも1つの領域\*において困難を経験しているものの、障がい、慢性疾患、神経多様性の当事者であるという自己認識はない回答者の割合

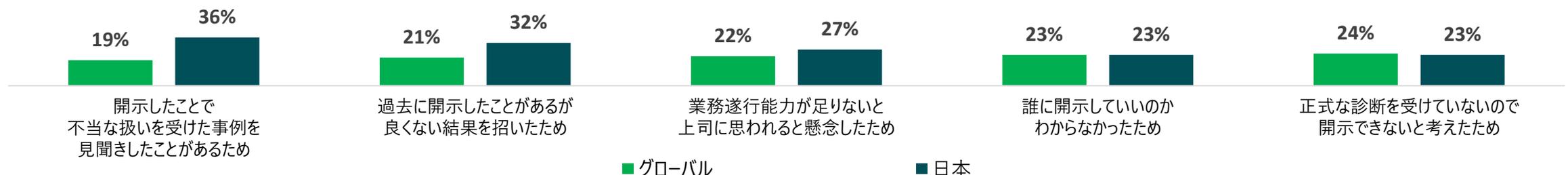
\*視覚・聴覚・移動・認知・セルフケア・コミュニケーション



職場の誰に、自身に障がい、慢性疾患、神経多様性があることを開示したか（開示している場合）  
（日本の回答者が選んだトップ5）

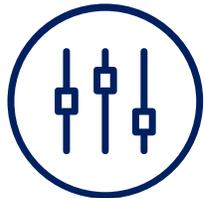


開示していない理由（日本の回答者が選んだトップ5）

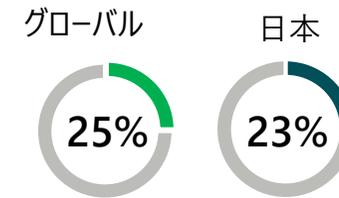


# 職場での開示率の高いものの、職場に対して配慮を要請することはいまだ一般的ではない

- 職場に開示した回答者のうち、職場での配慮を要請したと回答した割合は、グローバルでは25%、日本では23%にとどまった。
- 日本の回答者は、必要な配慮をしてくれないと思えないために要請しないと回答した割合が、グローバルよりも高い。



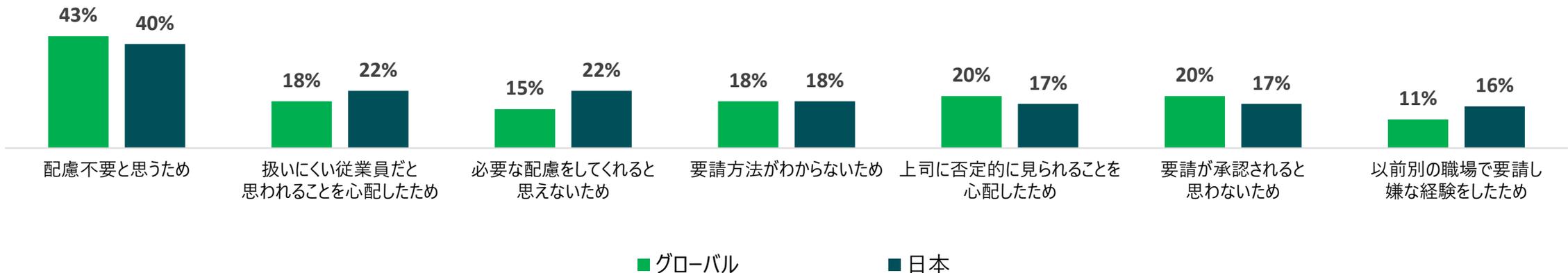
現在の職場で配慮を要請したことはあるか  
(職場に開示しており、またこの質問に「はい」と回答した人の割合)



母数：グローバル=8,849、日本=478



職場での配慮を要請していない理由



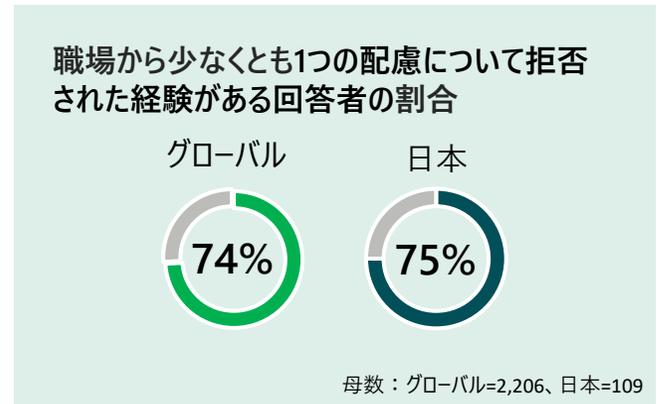
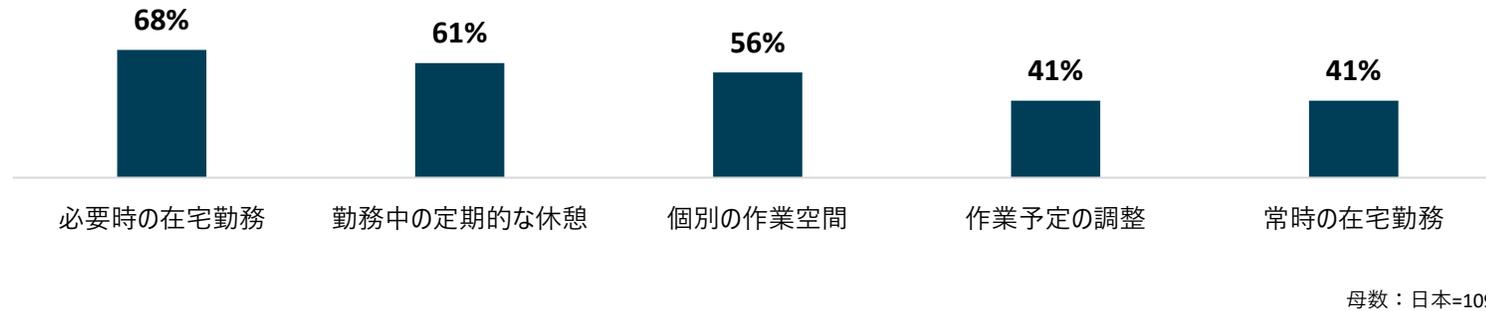
母数：グローバル=6,643、日本=369

## 職場での配慮を要請した回答者の多くは、少なくとも1つの配慮について拒否された経験がある

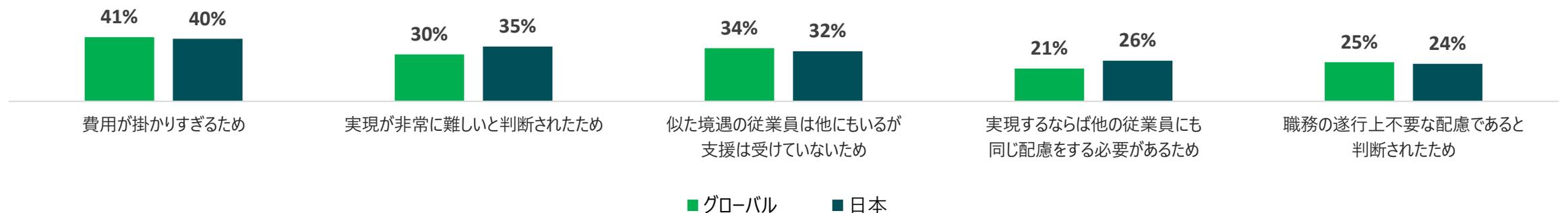
- グローバルでは、職場での配慮を要請した回答者の74%が、少なくとも1つの配慮について職場に拒否されている。日本でも75%が同様の回答をしている。
- 拒否された日本の回答者のうち35%が、実現が非常に難しいと判断されたことが理由と回答しており、グローバルの同回答者の割合を上回り、2番目に多い理由に挙げた。



現在の職場で配慮を要請したことがあると答えた障がい等当事者が、職場に要請したことがある配慮  
(日本の回答者が選んだトップ5/該当するものを全て選択)



要請した配慮が実現できない理由として職場から伝えられたこと  
(日本の回答者が選んだトップ5)



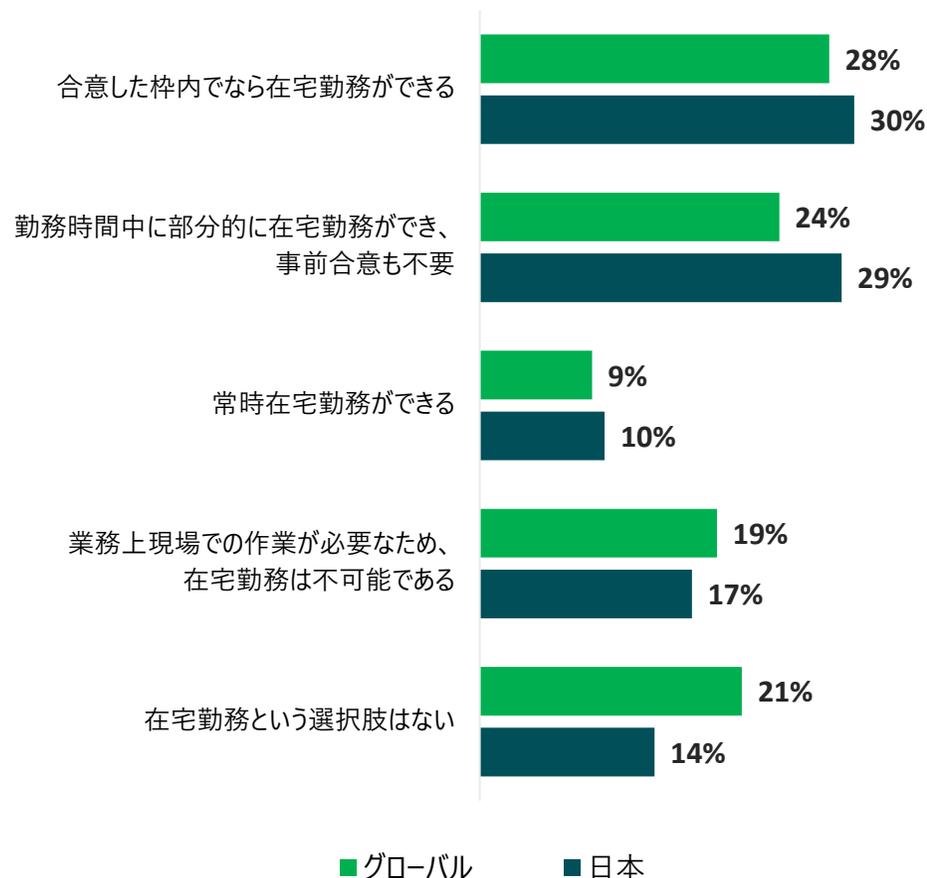
母数：グローバル=1,639、日本=82

## 職場におけるアクセシビリティに関するニーズと期待は十分に満たされていない

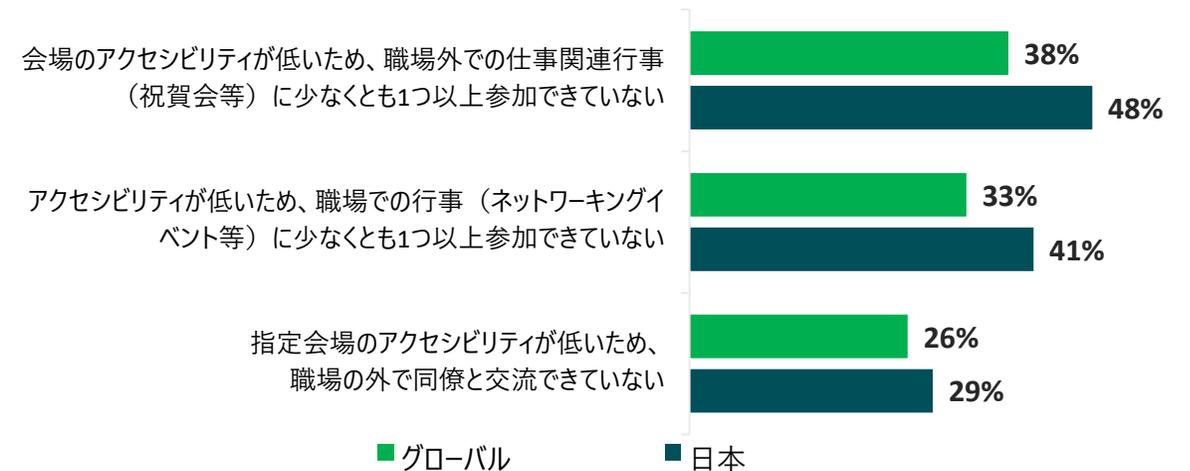
- グローバルの回答者の21%が、業務上可能であるにも関わらず在宅勤務という選択肢を与えられていないのに対し、日本の回答者では14%にとどまった。
- 職場外で開催される仕事関連行事に参加できなかった理由としてアクセシビリティの低さを挙げた回答者の割合は、グローバルの38%を上回り、日本では半数近い48%にのぼった。



現在、在宅勤務という選択肢はあるか。ある場合は、常時許可と部分的許可のどちらを与えられているか



職場や仕事関連の行事におけるアクセシビリティに関する以下の記述が、現在勤務する職場での経験に当てはまると回答した割合



行事におけるアクセシビリティが低かった理由（日本の回答者が選んだトップ5）

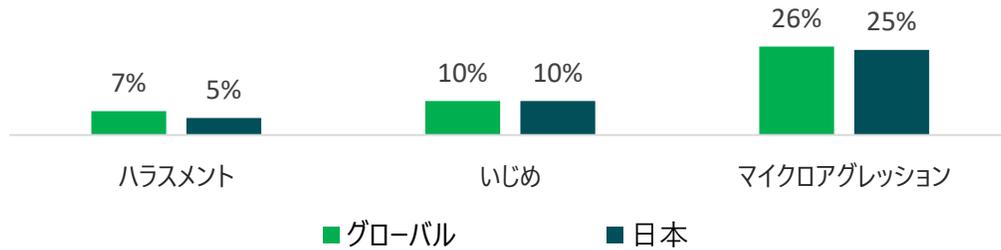
- 32% 定期的な休憩が予定に含まれていなかったため
- 30% 会場や職場に自身が利用できるトイレ設備がなかったため
- 28% 感覚過負荷のリスクを軽減するような配慮がなされていなかったため
- 24% 行事が開催された部屋や会場が物理的に利用できなかったため（例：段差、照明の強さ、指定席・指定場所）
- 22% 自身の介助者・介護者、介助動物の参加が拒否されたため

## インクルーシブでない行動が、多くの回答者の職場環境に影響を与えている

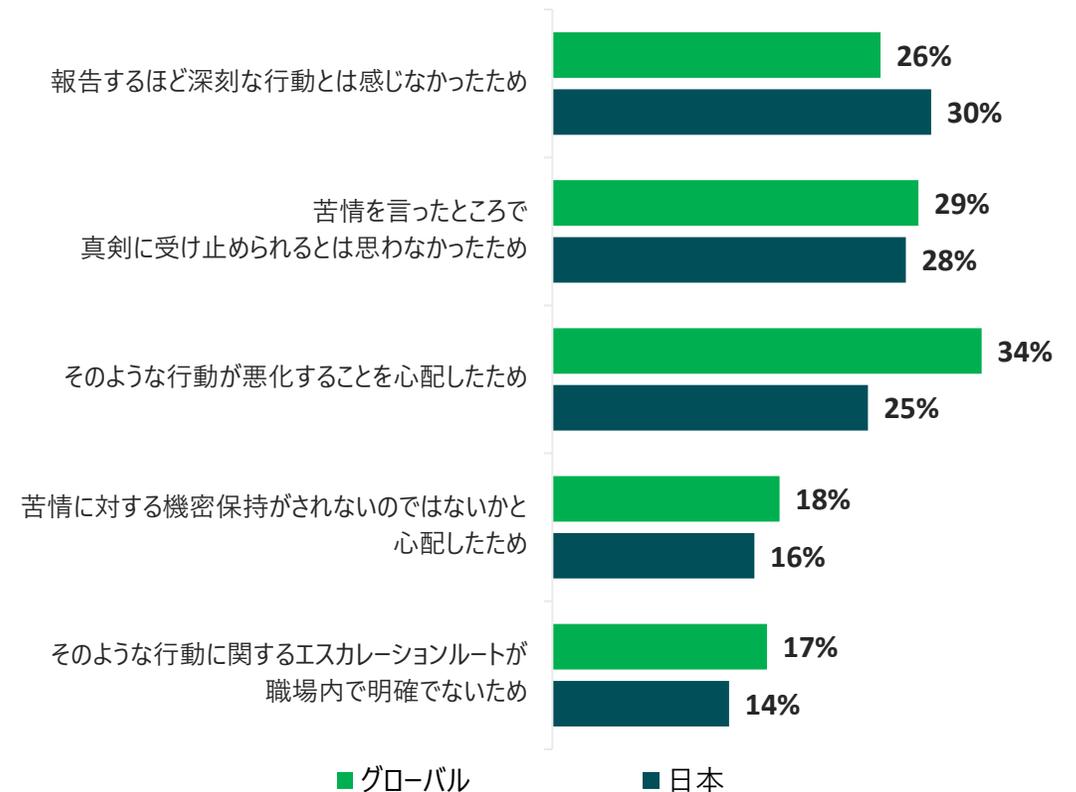
- 日本の回答者の中でマイクロアグレッションを受けたことがあると答えた人は、その経験を正式な形で報告した割合が、グローバルの回答者と比較して非常に高いことが分かった。
- インクルーシブでない行動を報告しなかった主な理由として、グローバルの回答者の34%、日本の回答者の25%が、「そのような行動が悪化することを心配したため」と回答した。



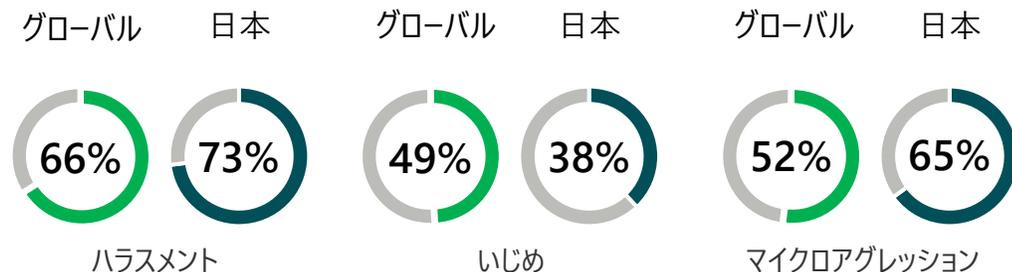
現在の職場か過去の職場かを問わず、過去12カ月間に職場で経験したインクルーシブでない行動として該当するもの



報告しないと決めた主な理由（日本の回答者が選んだ理由トップ5）



以下について、職場で権限を持つ人（例：上司や人事部）に正式な形で報告したか



母数：  
 ハラスメント...グローバル=732、日本 = 26（母数サイズが小さいことに要注意）  
 いじめ...グローバル=958、日本=50  
 マイクロアグレッション...グローバル=2,607、日本=125

母数：グローバル=1,793、日本=69

## 職場での障がい者インクルージョンの実現のためには、様々な対応が考えられる

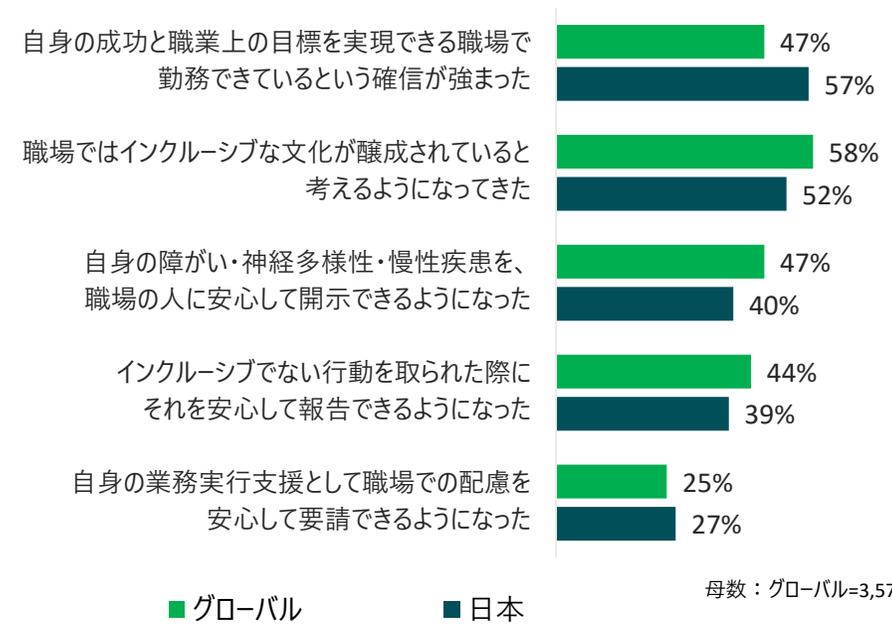
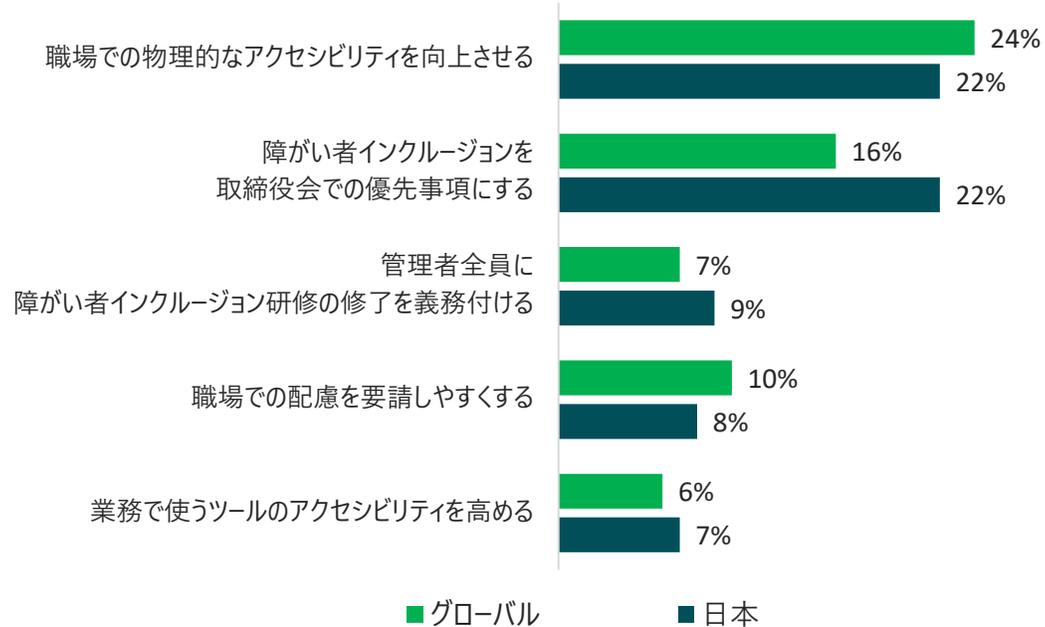
- 障がい者インクルージョンの前進に向けて職場が実施できる優先事項について、「職場での物理的なアクセシビリティを向上させる」ことが、グローバルで最も多く選択された。日本の回答者は、同回答と同率の22%が、「障がい者インクルージョンを取締役会での優先事項にする」を選択した。
- 障がいや慢性疾患がありロールモデルとなるような人物と接する機会があると回答した日本の回答者の57%は、その人物を通じて、自身の成功と職業上の目標を実現できる職場で勤務できているという確信が高まったと答えており、グローバルの回答者が同回答をした割合（47%）を上回った。



障がい者インクルージョンを大きく前進させる上で、勤務先の職場が実施できる優先事項  
(日本の回答者が選んだ理由トップ5)



障がいや慢性疾患の当事者でロールモデルとなる人物と職場で接する機会があることにより、職場で直面する事柄に関してどのような影響を受けたか（複数選択可）



母数：グローバル=3,573、日本=223



障がい、慢性疾患、神経多様性の当事者が自分の勤務先を他人に推薦する度合いに大きな影響を与える以下の7つの要素が、結果分析により明らかになった。

1. リーダー層の熱意
2. 強みに基づく任務の割り当て
3. インクルーシブな文化
4. 進化の可能性
5. 職場でのアクセシビリティ、配慮、自己開示の容易さ
6. 職場での行動
7. 公正な文化



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more

This communication and any attachment to it is for internal distribution among personnel of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), its global network of member firms and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). It may contain confidential information and is intended solely for the use of the individual or entity to whom it is addressed. If you are not the intended recipient, please notify us immediately, do not use this communication in any way and then delete it and all copies of it on your system.

None of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.

© 2024. For information, contact Deloitte Global.