



# 合理的配慮アンケート調査報告 現場の声から見えてきた

# 「3つの課題」

～誰もが力を発揮できる職場づくりに向けて～

### ～はじめに～

2026年2月に実施した合理的配慮アンケートへのご協力、誠にありがとうございました。今回の調査からは、現場のリアルな実態と、私たちが向き合うべき「3つの課題」が浮かび上がりました。本号では、共有いただいた現状を真摯に受け止め、形だけの配慮ではない、実効性のある環境づくりに向けた次なる一步を、皆さんと一緒に考えていきます。

### 課題① 合理的配慮の実施率50% 実施状況と今後の課題

配慮を必要と感じている168名のうち、実際に会社へ相談し、配慮が実施されたのは84名(50%)にとどまります。残りの半数は、相談しなかった(あきらめた)か、相談しても実施されなかったという結果になっています。「困っている4人に1人」を、組織全体でどう支えるか。これは、個人の努力や現場の善意に依存する問題ではなく、会社としての「安全配慮義務」および「持続可能な経営(組織の継続性)」に関わる最優先課題です。配慮を必要とするスタッフが安心して力を発揮できる環境こそが、結果として離職を防ぎ、組織の生産性を高めます。「配慮を支える体制」を明確に意思決定し、現場の孤立を解消していくことが大切です。

### 課題② 「相談しやすい」管理者と「言い出せない」現場。浮き彫りになった認識の差

調査結果(Q12～14)では、管理者層の9割以上が「相談しやすい」と回答する一方、現場職の約2割は「相談しにくい」と感じており、認識の差が鮮明です。相談を阻む要因は「人手不足による代替困難(64.2%)」が突出しており、現場が責任感や罪悪感から声を上げられず、約半数が配慮を断念しています。管理者が現場の実態を直視した上で、組織的なバックアップ体制を構築することが不可欠です。

### 課題③ 満足度98%だが認知度は約40%。ガイドブックを宝の持ち腐れにしないために

ガイドブックを持っている人の98%以上が「分かりやすい」と高く評価している一方、そもそも「持っていない・存在を知らない」人が約6割にのぼります。また、外部窓口の認知度も4割弱と低く、優れたツールがありながら肝心の「困っている人」へ届いていない現状があります。研修への参加意欲は高いものの実受講者は約13%に留まっており、今後は「良い資料を作る」だけでなく、ポスターやスマホを使って「情報が目に飛び込んでくる仕組み」を作ることが大切です。

### 最後に土屋グループの皆様へ

アンケートに寄せられた多くの声は、より良い職場にしたいという皆さんの熱意の表れです。人手不足や罪悪感から配慮を諦めてしまう現状を解消するためには、まずお互いの状況を知り、対話することから始まります。本号で共有した「3つの課題」を自分事として捉え、誰もが自分らしく力を発揮できるよう、小さな困りごとから対話を始めていきましょう。

