

# 地方公共団体における障害者差別禁止及び合理的配慮の 提供義務に関する実態調査

## ○地方公共団体を対象としたアンケート調査

対象団体：知事、市区町村長部局

調査媒体：WEB調査（WEB上に回答用サイトを開設）

実施時期：令和2年9月～10月

回答状況：846団体（回答率47.3%）

## ○地方公共団体に在職している障害のある職員を対象としたアンケート調査

対象職員：知事、市区町村部局に勤務する職員

調査媒体：WEB調査（WEB上に回答用サイトを開設）

実施時期：令和2年9月～10月

回答状況：5312人

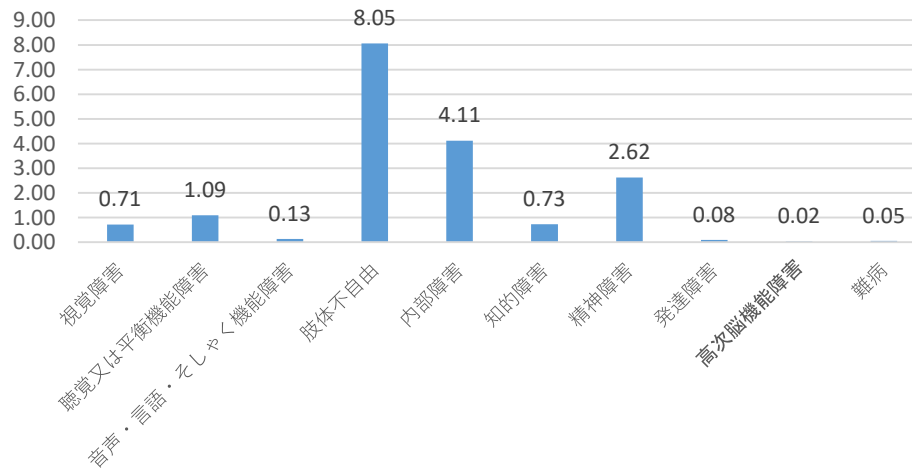
# 地方公共団体調査結果①

## アンケート回答数

	回答数	割合	自治体数	回答割合
都道府県	37	4.4%	47	78.7%
政令指定都市	13	1.5%	20	65.0%
市	425	50.2%	772	55.1%
区	11	1.3%	23	47.8%
町	299	35.3%	743	40.2%
村	61	7.2%	183	33.3%
全体	846	100.0%	1788	47.3%

## 無回答・無効を除く

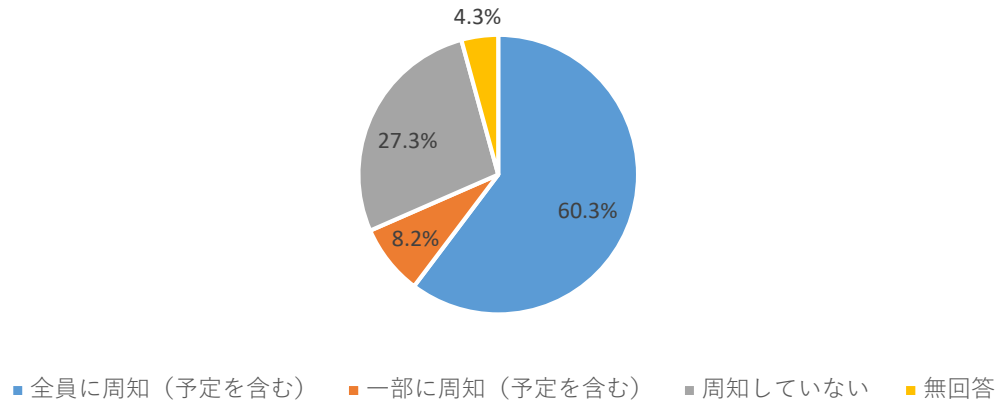
回答があった団体における平均雇用者数(実人数)



N=838

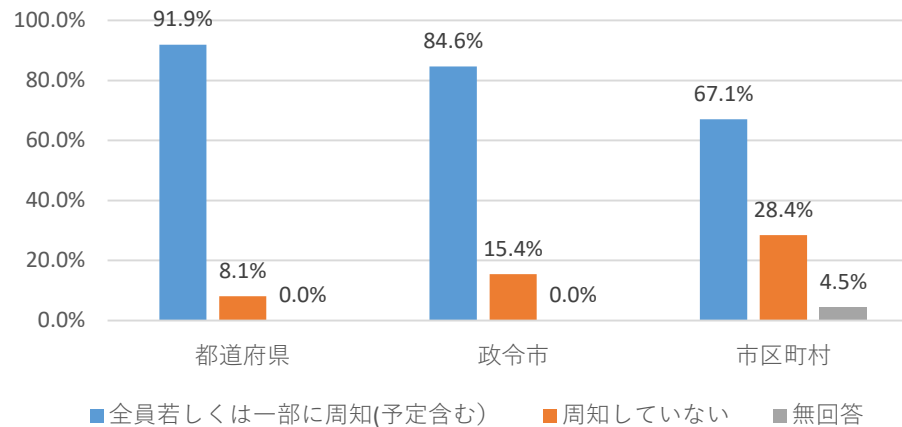
# 地方公共団体調査結果②

## 差別禁止に関する周知



N=846

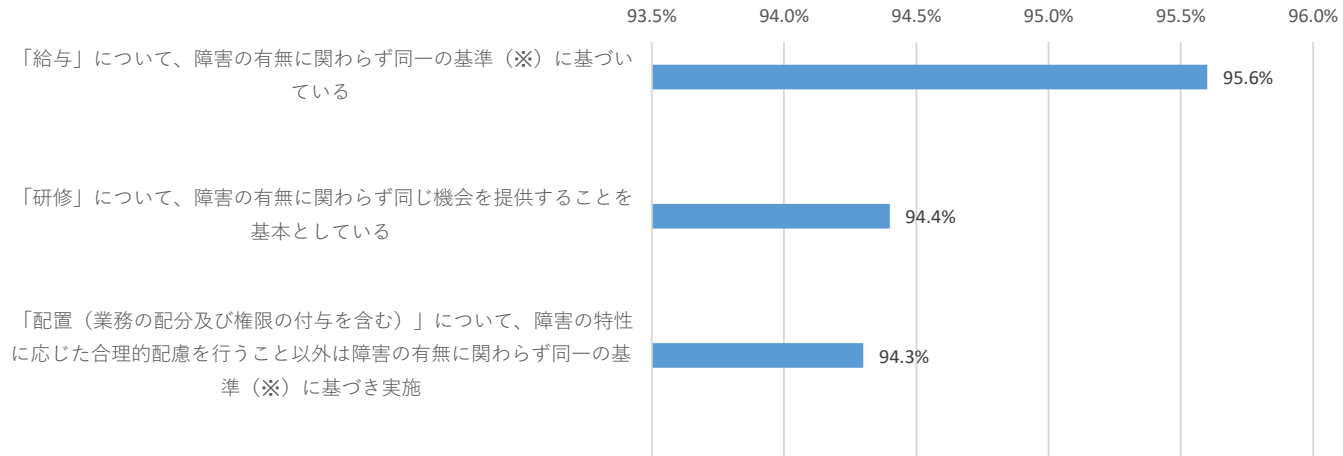
## 差別禁止の周知に関する行政区分別比較



都道府県N=37 政令市N=13 市区町村N=796

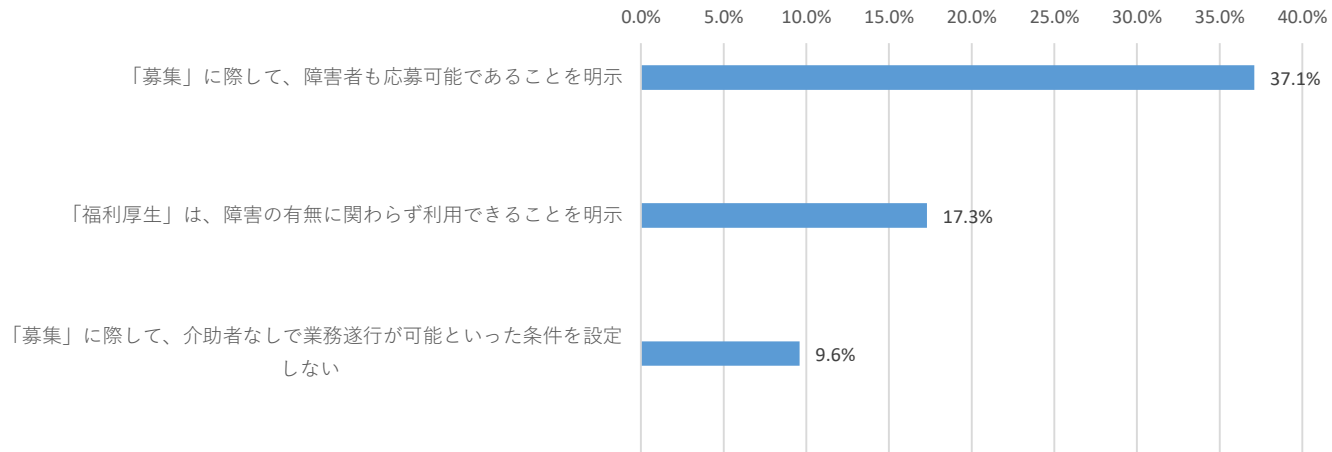
# 地方公共団体調査結果③

## 差別への取組「取り組んでいる」上位3項目



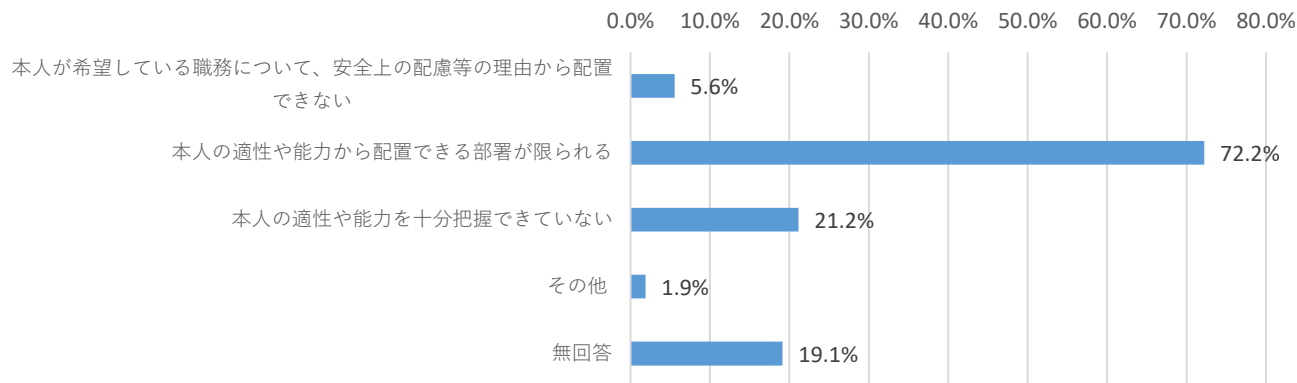
※ 基準について法令で規定されており、各機関が独自に設定するものでない場合であっても、その基準通りに実施・運用されているかをお聞きするもの

## 差別への取組「取り組んでいない」上位3項目



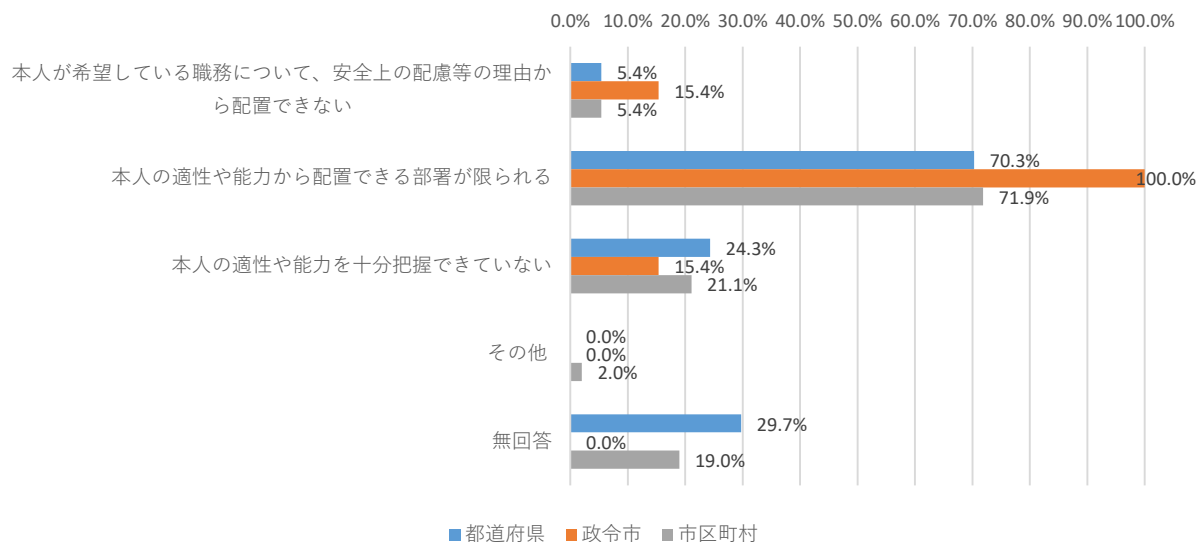
# 地方公共団体調査結果④

## 差別の禁止について課題に感じていること



N=846

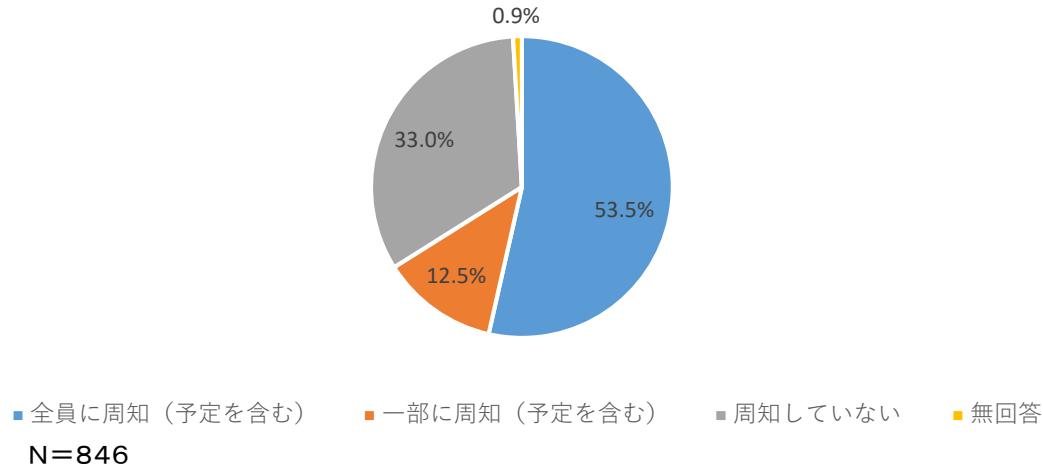
## 差別の禁止について課題に感じていることに関する行政区分別比較



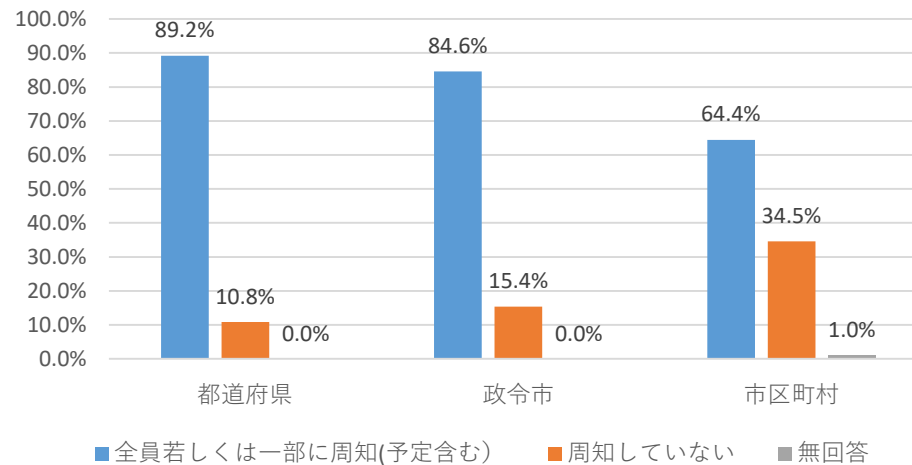
都道府県N=37 政令市N=13 市区町村N=796

# 地方公共団体調査結果⑤

## 合理的配慮指針周知状況



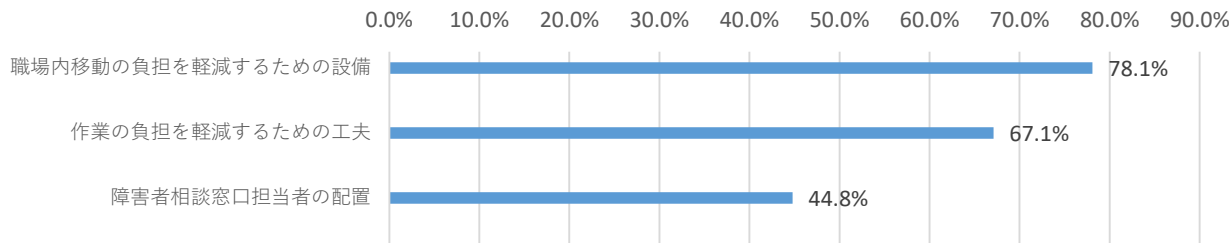
## 合理的配慮指針の周知に関する行政区分別比較



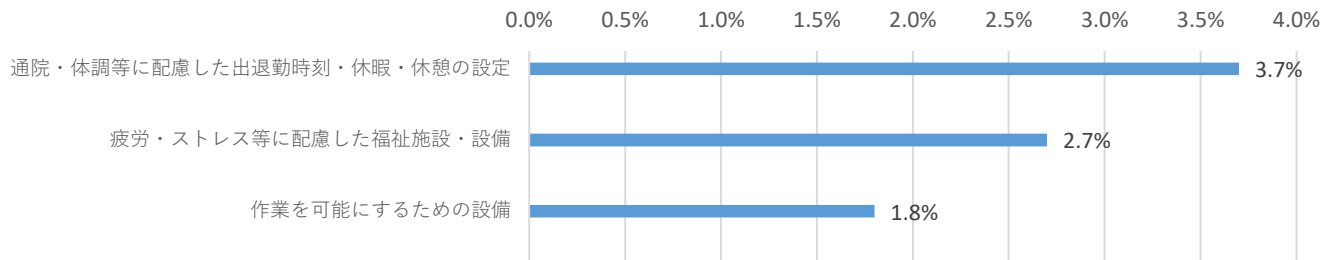
都道府県N=37 政令市N=13 市区町村N=796

# 地方公共団体調査結果⑥

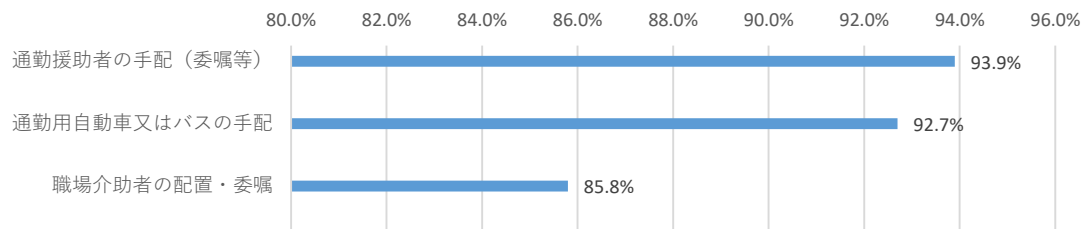
採用後における合理的配慮の対応「取り組んでいる（一部取組も含む）」上位3項目



採用後における合理的配慮の対応「ニーズがあるが取り組めていない」上位3項目



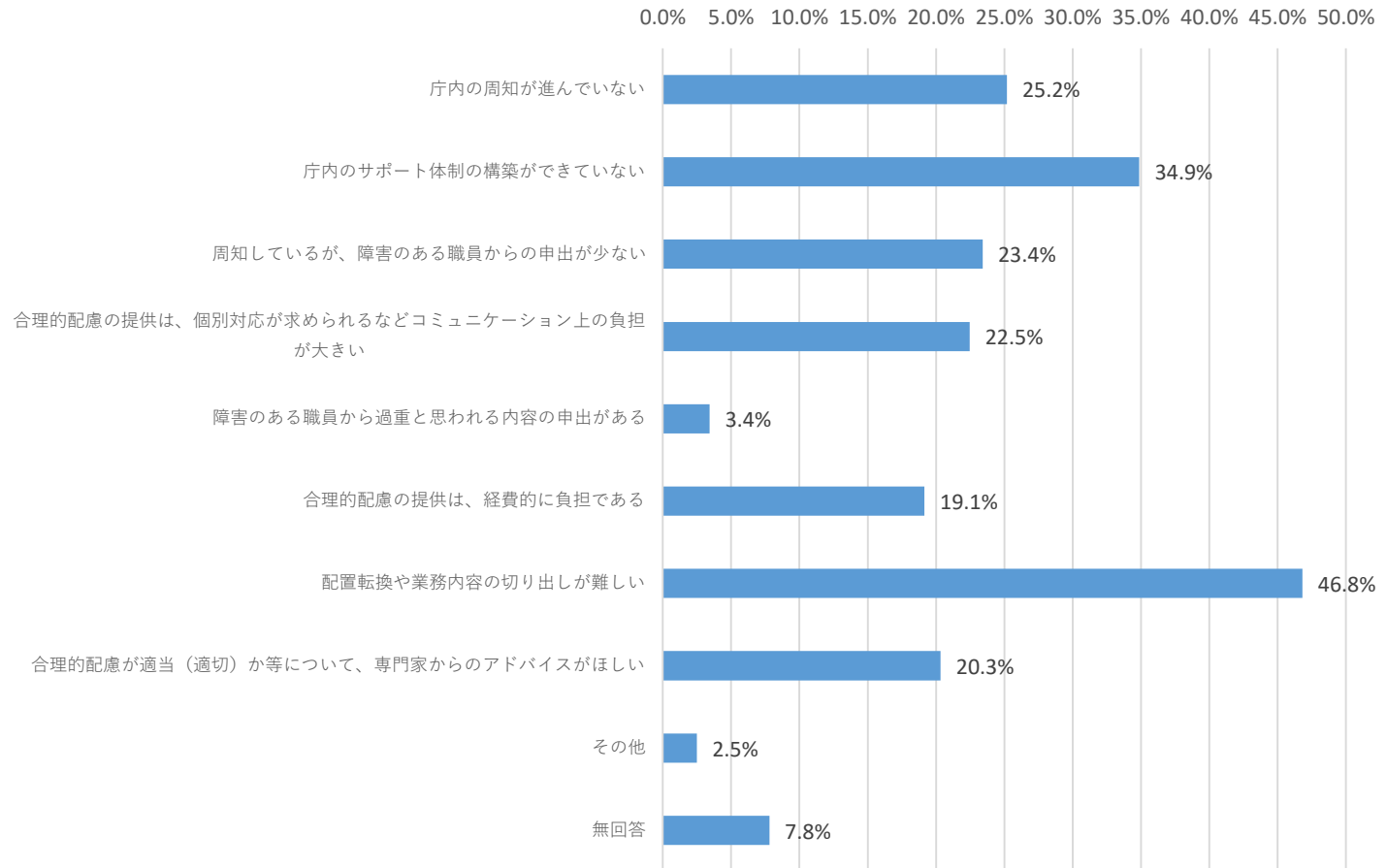
採用後における合理的配慮の対応「ニーズがないので取り組んでいない」上位3項目



上記グラフはいずれもN=846

# 地方公共団体調査結果⑦

合理的配慮の提供について取組を進める中で課題等

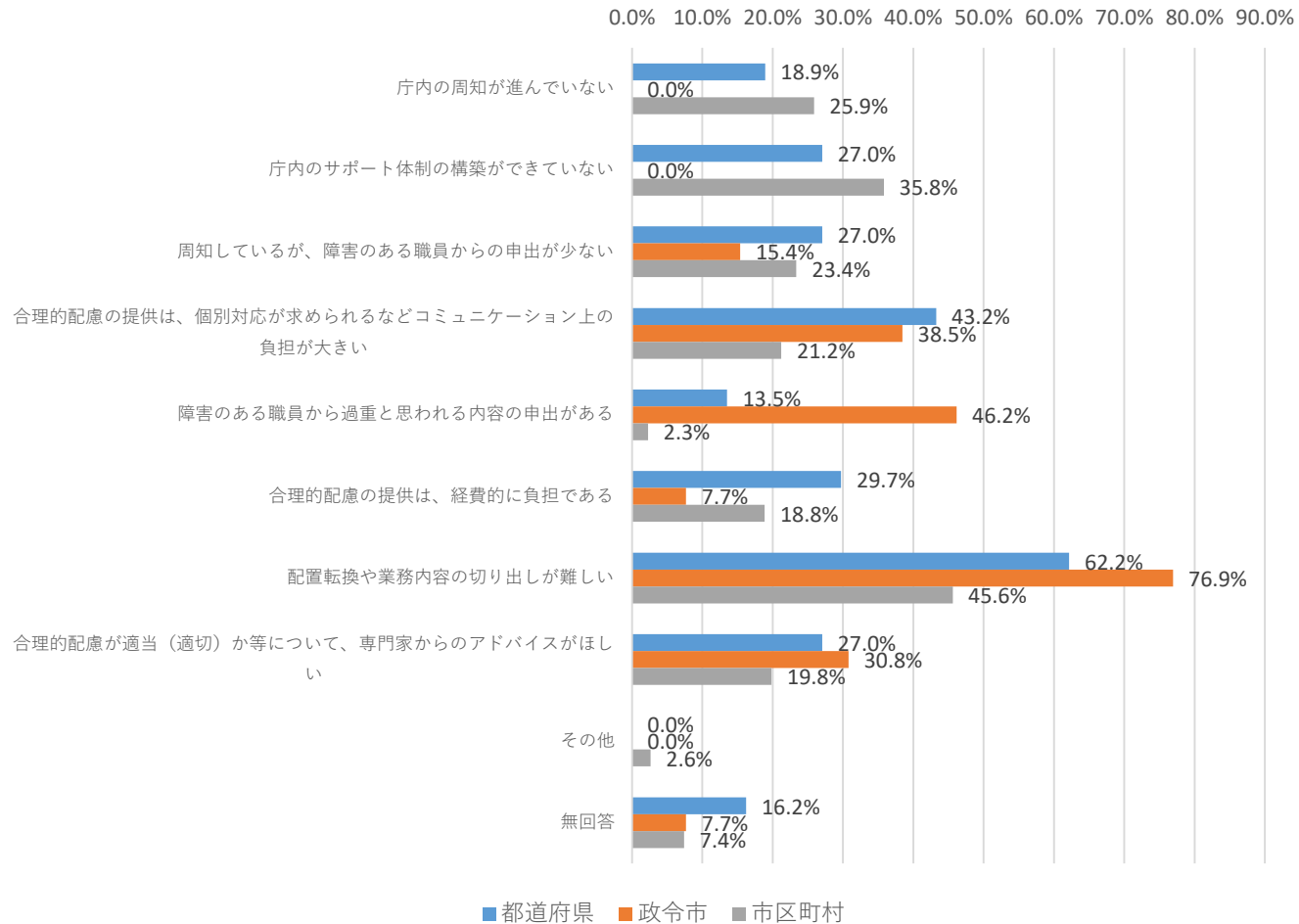


N=846



# 地方公共団体調査結果⑧

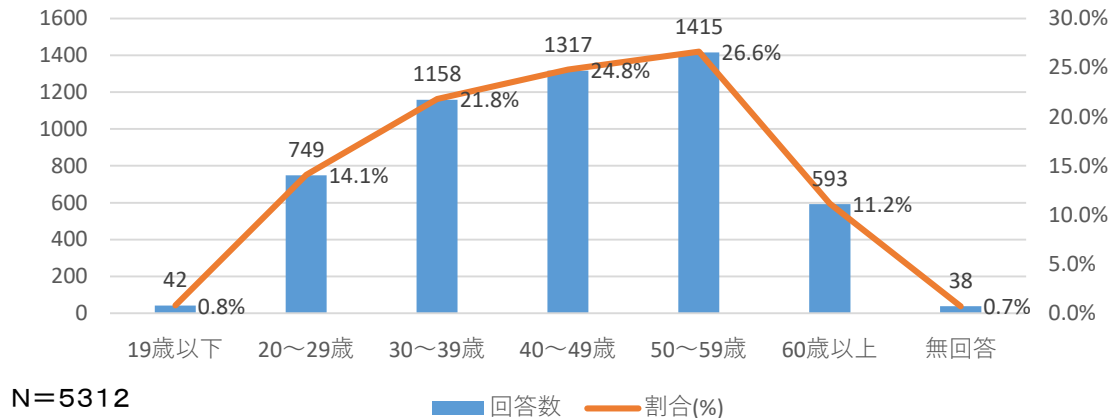
合理的配慮の提供について取組を進める中での課題等に関する行政区分別比較



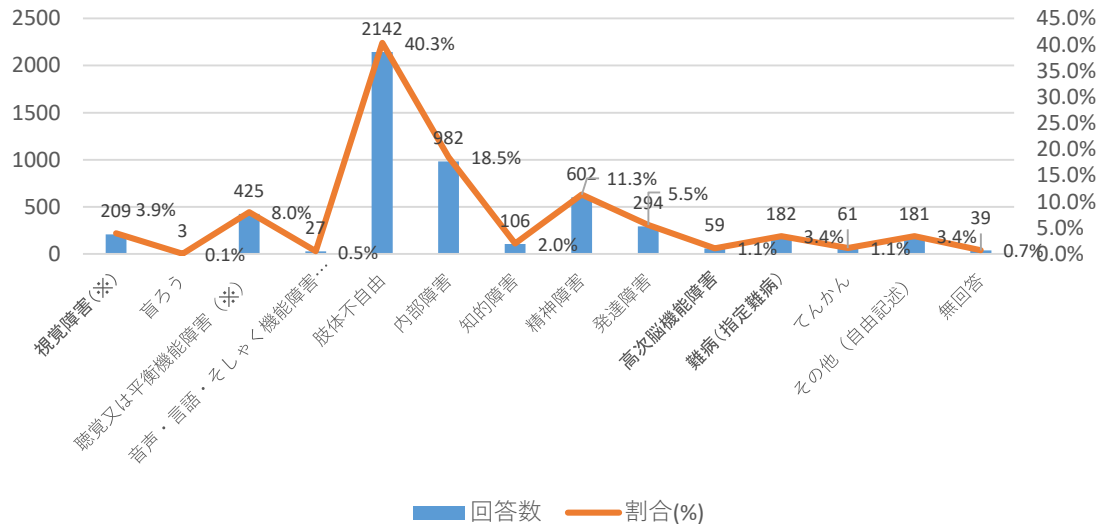
都道府県N=37 政令市N=13 市区町村N=796

# 地方公共団体職員調査結果①

## 回答者の年齢区分

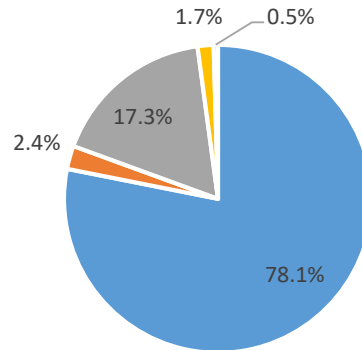


## 障害・疾病（主なもの）について



## 地方公共団体職員調査結果②

手帳等所持について



- 身体障害者手帳等(注1)
- 療育手帳 (例：東京都では愛の手帳) 又は知的障害者判定機関 (注2) による判定書
- 精神障害者保健福祉手帳
- 1～3のいずれも所持していない
- 無回答

N=5312

### 勤務する職場の区分

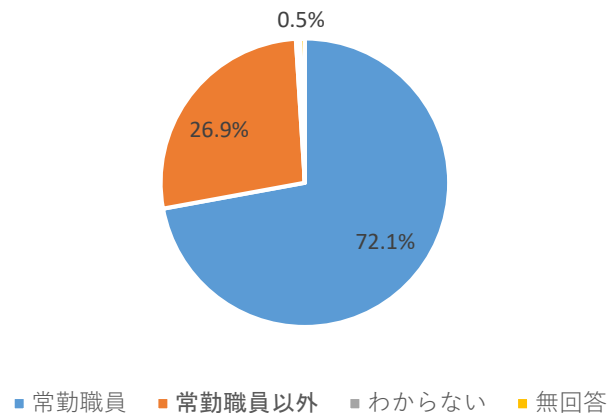
	回答数
都道府県	1351
市	3219
町	464
村	50
特別区(東京都区部)	203
無回答	25
全体	5312

# 地方公共団体職員調査結果③

## 仕事の内容

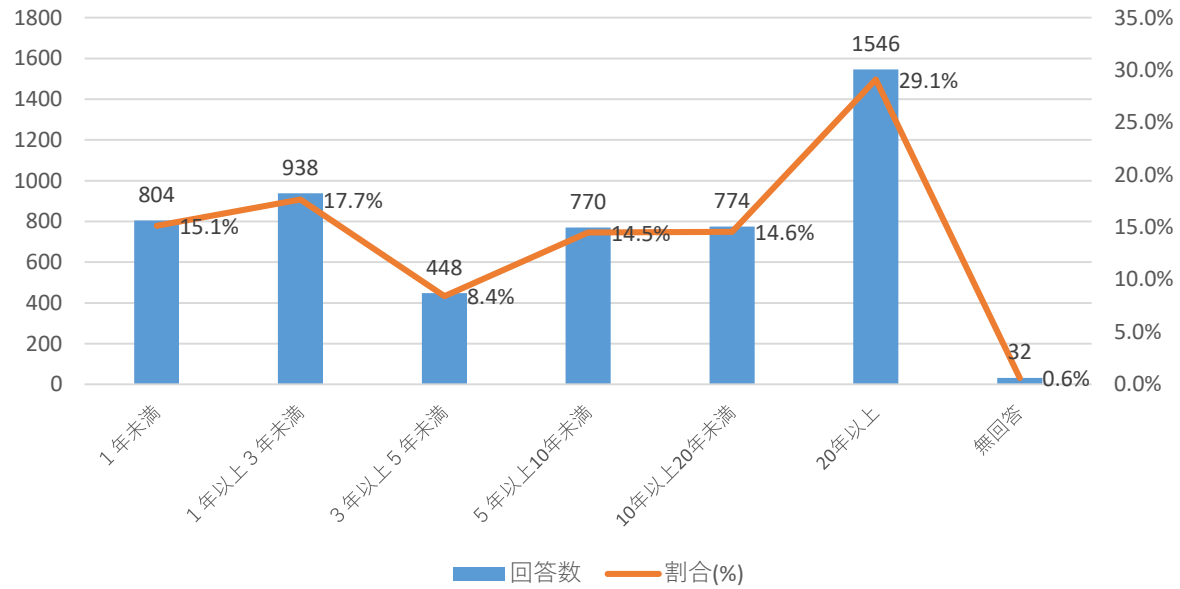
項目内容	回答数	割合(%)
行政職（一般的な行政事務に関する職）	4100	77.5%
資格・免許職（看護師、保育士、司書、栄養士等）	162	3.1%
技術職（建築技師、土木技師、農林水産技師等）	256	4.8%
公安職（警察官、消防吏員等）	12	0.2%
技能労務職（運転手、清掃作業員、学校用務員等）	210	4.0%
教育公務員（教員、社会教育主事等）	50	0.9%
障害のある職員が集まって働く職場で、補助的な事務や軽作業を担当	159	3.0%
その他	275	5.2%
わからない	68	1.3%
全体	5292	100.0%

## 雇用形態



# 地方公共団体職員調査結果④

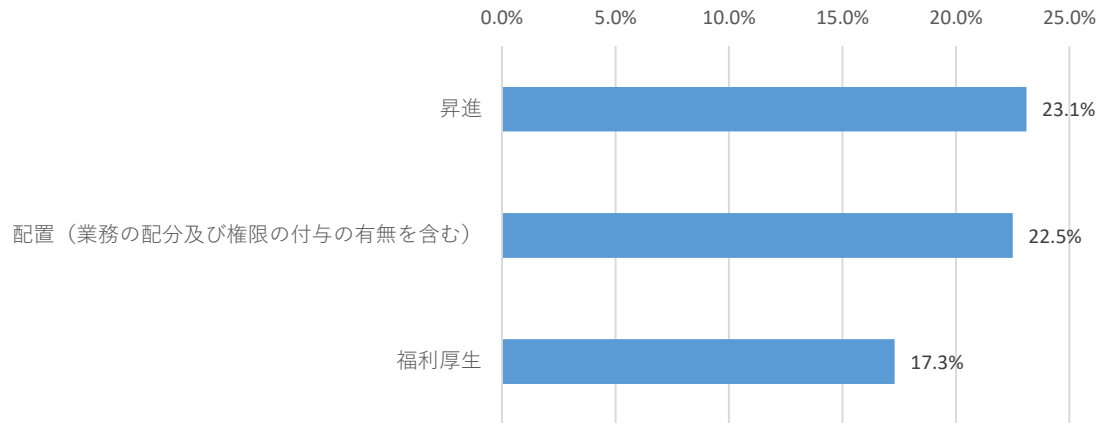
## 勤続年数



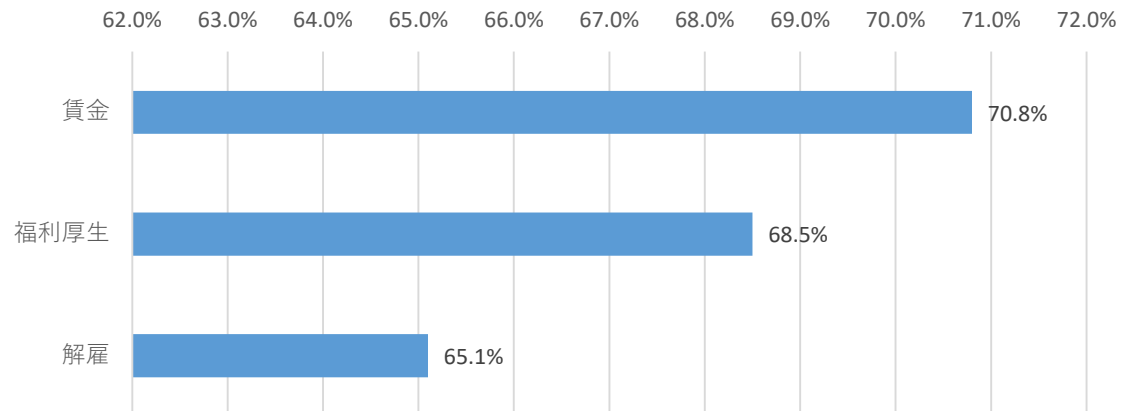
N=5312

# 地方公共団体職員調査結果⑤

職場には差別があるかについて「あると思う」上位3項目



職場には差別があるかについて「ないと思う」上位3項目



上記グラフはいずれもN=5312

## 地方公共団体職員調査結果⑥

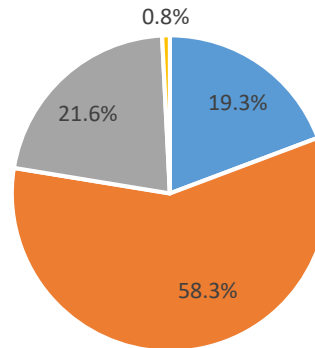
### 差別が「あると思う」との回答における障害種別比較

	視覚障害(※)	聴覚(※)	肢体不自由	内部障害	精神障害
賃金	10.5%	17.6%	9.3%	8.9%	19.1%
配置	26.8%	34.4%	19.5%	20.3%	25.7%
昇進	26.3%	32.0%	19.6%	23.1%	27.2%
福利厚生	12.9%	18.6%	15.5%	16.6%	22.4%

視覚障害N=209 聴覚又は平衡機能障害N=425 肢体不自由N=2,142  
 内部障害N=982 精神障害N=602 ※盲ろうを除く

# 地方公共団体職員調査結果⑦

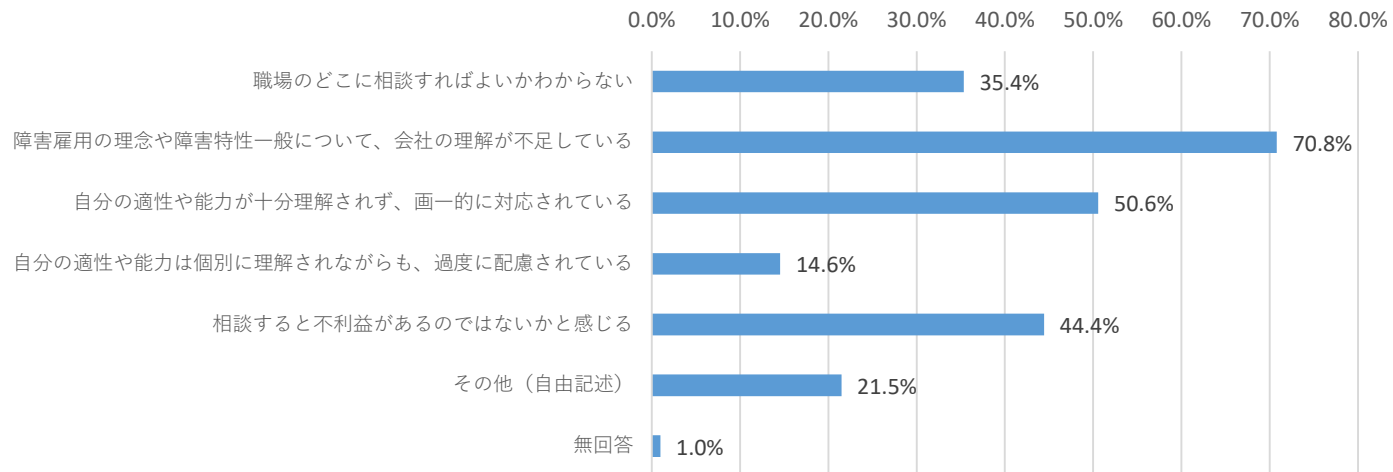
差別禁止への取組について問題に感じていること



■ある ■ない ■わからない ■無回答

N=5312

「ある」との回答における問題の内容



N=1024



## 地方公共団体職員調査結果⑧

職場における「差別の禁止」への取組について、問題に感じていることの有無に関する障害種別比較

	ある	ない	わからない	無回答
視覚障害(盲ろうを除く)	25.8%	45.5%	26.8%	1.9%
聴覚又は平衡機能障害(盲ろうを除く)	35.3%	42.6%	21.9%	0.2%
肢体不自由	14.9%	64.3%	20.0%	0.7%
内部障害	14.4%	66.9%	18.1%	0.6%
精神障害	23.8%	48.3%	27.9%	0.0%

視覚障害N=209 聴覚又は平衡機能障害N=425 肢体不自由N=2,142  
内部障害N=982 精神障害N=602

## 地方公共団体職員調査結果⑨

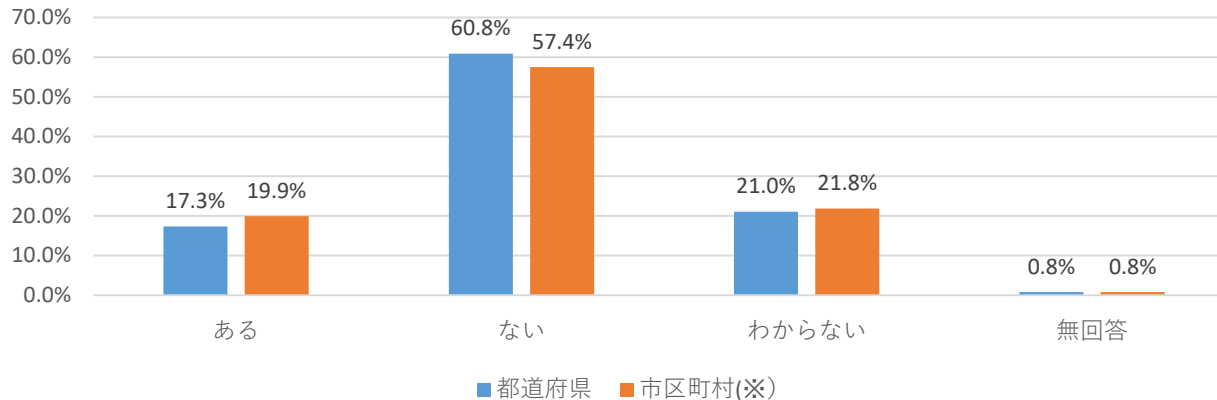
差別の禁止への取組に問題に感じていることが「ある」との回答における問題の内容に関する障害種別比較

項目内容	視覚障害（盲ろうを除く）	聴覚又は平衡機能障害（盲ろうを除く）	肢体不自由	内部障害	精神障害
職場のどこに相談すればよいかわからない	29.6%	38.7%	28.8%	31.2%	43.4%
障害雇用の理念や障害特性一般について、会社の理解が不足している	75.9%	76.0%	69.1%	64.5%	74.1%
自分の適性や能力が十分理解されず、画一的に対応されている	72.2%	48.0%	46.6%	45.4%	63.6%
自分の適性や能力は個別に理解されながらも、過度に配慮されている	11.1%	12.0%	15.9%	7.8%	13.3%
相談すると不利益があるのではないかと感じる	33.3%	36.7%	41.9%	41.8%	51.7%
その他（自由記述）	29.6%	17.3%	19.1%	19.9%	24.5%
無回答	0.0%	1.3%	1.6%	0.7%	0.7%

視覚障害N=54 聴覚障害N=150 肢体不自由N=320 内部障害N=141 精神障害N=143

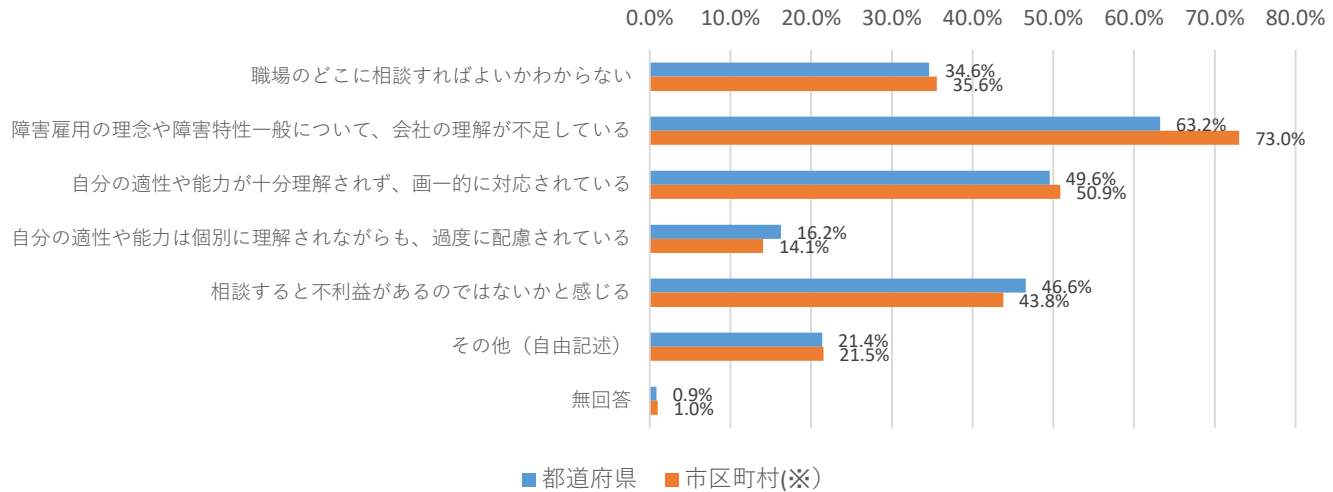
# 地方公共団体職員調査結果⑩

差別禁止への取組について問題を感じていることに関する行政区分別比較



都道府県N=1351 市区町村N=3961 ※市には政令市を含む

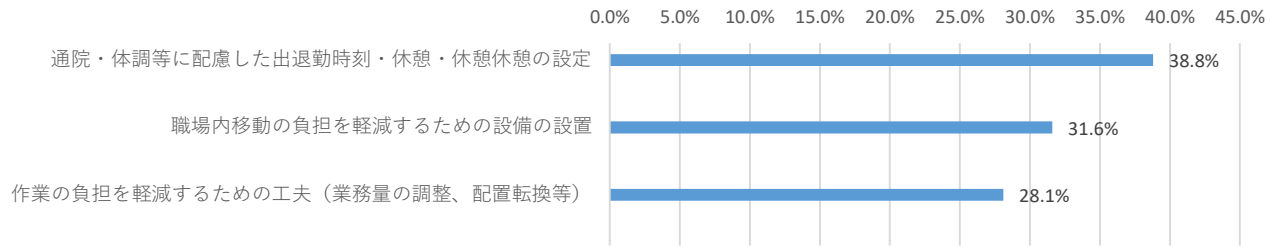
「ある」との回答における問題の内容に関する行政区分別比較



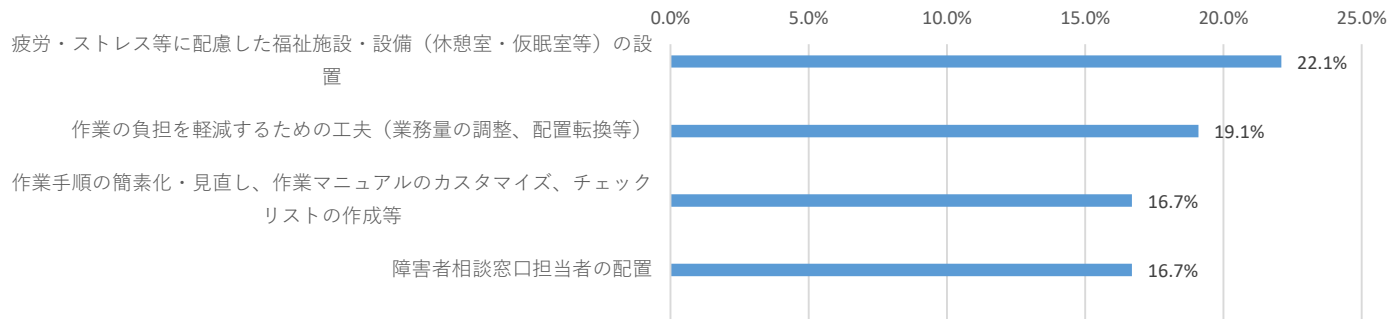
都道府県N=234 市区町村N=790 市には政令市を含む

# 地方公共団体職員調査結果⑪

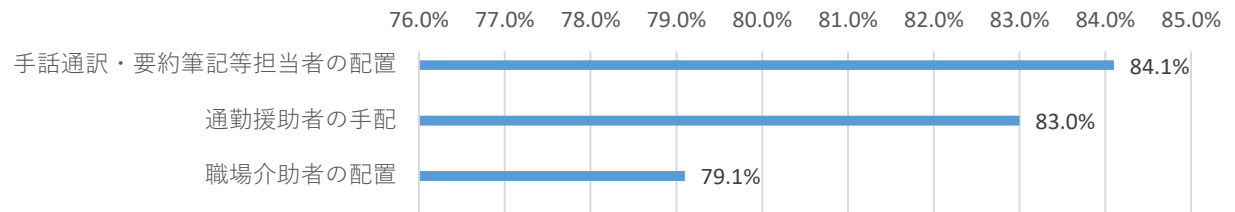
仕事を続けるために必要な合理的配慮を受けているかについて「配慮を受けている」上位3項目



仕事を続けるために必要な合理的配慮を受けているかについて「必要だが、配慮を受けていない」上位3項目



仕事を続けるために必要な合理的配慮を受けているかについて「必要がなく、配慮を受けていない」上位3項目



## 地方公共団体職員調査結果⑫

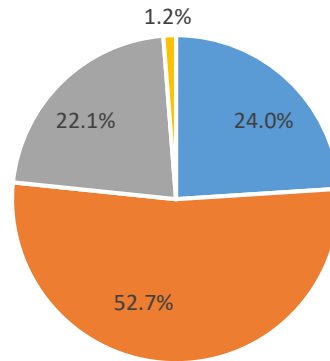
仕事を続けるために「必要だが配慮を受けられていない」合理的配慮における障害種別回答比率

	視覚障害※	聴覚障害※	肢体不自由	内部障害	精神障害
作業を可能にするための設備の設置	22.0%	29.9%	12.1%	7.1%	9.0%
疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備（休憩室・仮眠室等）の設置	22.0%	16.5%	20.1%	20.3%	33.4%
作業手順の簡素化・見直し、作業マニュアルのカスタマイズ、チェックリストの作成等	28.2%	20.5%	12.5%	10.0%	26.7%
職場介助者の配置	14.8%	12.2%	4.2%	2.6%	9.5%
障害者相談窓口担当者の配置	23.4%	28.0%	13.6%	11.9%	24.1%
通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休憩・休憩休憩の設定	16.7%	11.8%	13.7%	15.2%	20.3%
※ とともに盲ろうを除く。 さらに、聴覚障害は「聴覚又は平衡機能障害」					

視覚障害N=209 聴覚又は平衡機能障害N=425 肢体不自由N=2,142  
内部障害N=982 精神障害N=602

# 地方公共団体職員調査結果⑬

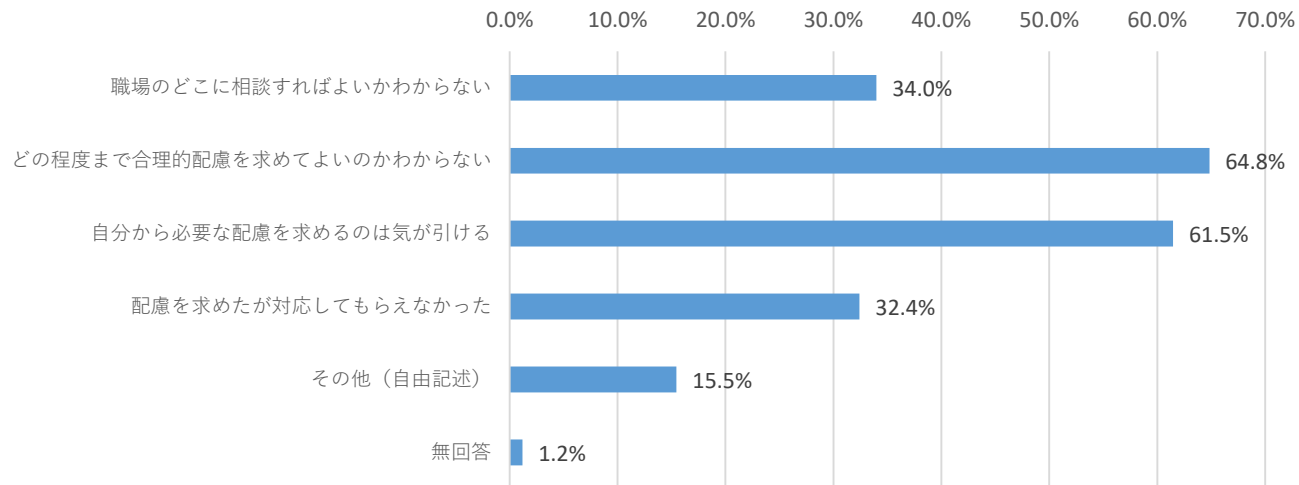
合理的配慮の提供について問題に感じていること



■ ある ■ ない ■ わからない ■ 無回答

N=5312

「ある」との回答における問題の内容



N=1274

## 地方公共団体職員調査結果⑭

職場における「合理的配慮の提供」について、問題に感じていることの有無に関する障害種別比較

	ある	ない	わからない	無回答
視覚障害（盲ろうを除く）	37.3%	39.7%	20.6%	2.4%
聴覚又は平衡機能障害（盲ろうを除く）	38.1%	38.1%	22.8%	0.9%
肢体不自由	21.6%	55.7%	21.8%	0.9%
内部障害	16.5%	61.6%	20.6%	1.3%
精神障害	27.9%	45.0%	26.4%	0.7%

視覚障害N=209 聴覚又は平衡機能障害N=425 肢体不自由N=2,142  
内部障害N=982 精神障害N=602

## 地方公共団体職員調査結果⑮

### 合理的配慮について問題に感じていること(自由記載)を主とした問題意識の特徴について

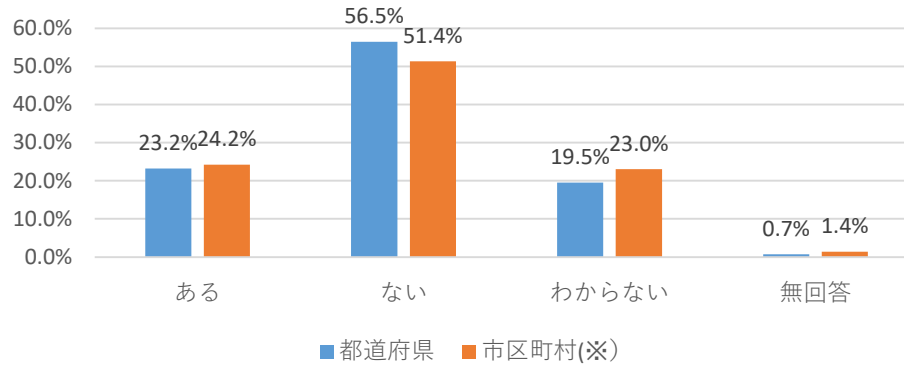
上記自由記載とともにすべての自由記載によれば、周囲の理解不足や配慮が至らない等の内容の記載は共通

- 視覚障害 自由記載(N=21)の3割強がハード面(システムや機器関連)  
その他の自由記載欄を含め、各種業務システムの音声読み上げ対応など業務システムそのものの改善を求める記載等が複数あり
- 聴覚障害 自由記載(N=24)の2割弱が予算面(ハード面の導入関連等)  
その他の自由記載欄を含め、電話業務、マスク着用に伴う業務での不自由、昇進の差別に係る記載等が複数あり
- 肢体不自由 自由記載(N=48)の15%程度が庁舎関連。その他、駐車場関連の記載等が複数あり
- 内部障害 自由記載(N=22)の2割強が障害理解(外見からわかりづらい)  
その他の自由記載を含め、業務負担、駐車場関連の記載が複数あり
- 精神障害 自由記載(N=25)の25%程度が合理的配慮を申し出たが受け入れられない、理解されない旨の内容。また、休憩場所に関する内容の記載も複数あり。  
その他の自由記載を含め、周囲の理解不足により業務負担をわがままと受け止められる旨の内容、相談先がない等孤独を感じるとの内容の記載が複数あり



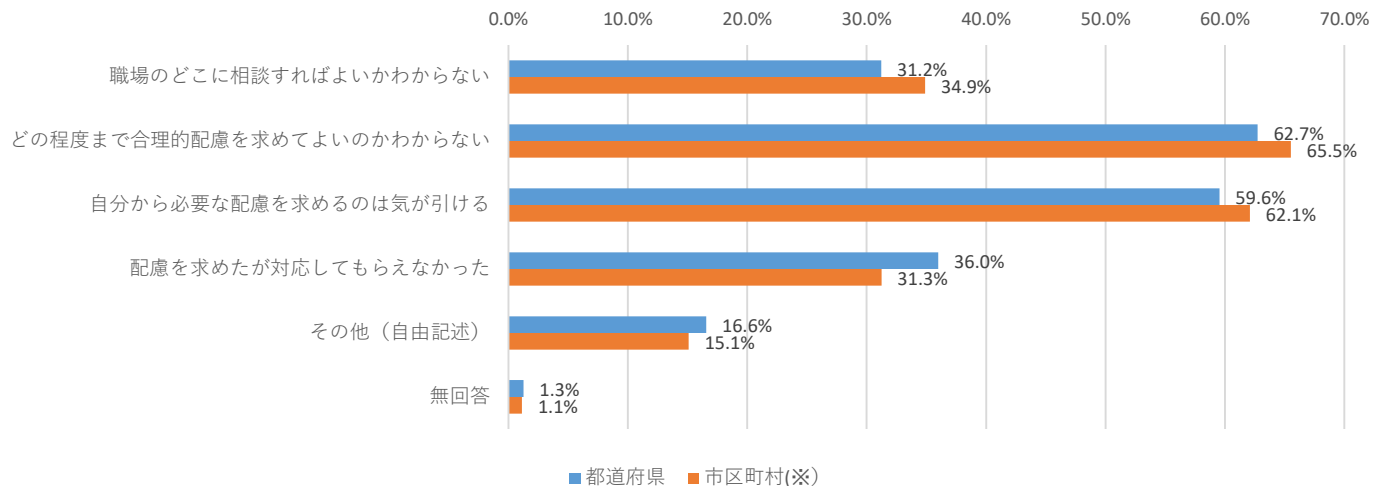
# 地方公共団体職員調査結果⑬

合理的配慮の提供について問題に感じていることに関する行政区別比較



都道府県N=1351 市区町村N=3961 市には政令市を含む

「ある」との回答における問題の内容に関する行政区別比較



都道府県N=314 市区町村N=960 市には政令市を含む

## 地方公共団体職員調査結果⑰

「合理的配慮の提供について問題に感じていることが「ある」との回答における問題の内容に関する障害種別比較

項目内容	視覚障害（盲ろうを除く）	聴覚又は平衡機能障害（盲ろうを除く）	肢体不自由	内部障害	精神障害
職場のどこに相談すればよいかわからない	29.5%	35.8%	27.9%	30.9%	48.2%
どの程度まで合理的配慮を求めてよいかわからない	67.9%	66.0%	61.9%	58.6%	70.8%
自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける	66.7%	58.6%	61.0%	64.8%	61.3%
配慮を求めたが対応してもらえなかった	32.1%	40.7%	29.4%	24.1%	38.1%
その他（自由記述）	28.2%	15.4%	10.2%	13.6%	14.9%
無回答	5.1%	0.0%	1.1%	1.9%	0.0%

視覚障害N=78 聴覚障害N=162 肢体不自由N=462 内部障害N=162 精神障害N=168

## まとめ

- 地方公共団体と障害のある職員による差別禁止や合理的配慮にかかると課題・問題意識に差があると思われる(※)、コミュニケーションの工夫、職員の障害理解などは重要
- 一方、地方公共団体の回答の特徴として、配置や職務の切り出し等に対する課題意識が高く、このため、障害者雇用管理に関する一層のノウハウ共有が有効と思われるところ。
- さらには、差別禁止や合理的配慮指針の周知がなされていない回答も一定割合あったことから、周知にかかると啓発が必要と思料
- なお、サポート体制の整備の遅れを課題とする回答割合が比較的高く、雇用環境整備の過渡期にある地方公共団体も相応にあるものと推察するところ。

※ 差別禁止 団体「本人の適性や能力から配置できる部署が限られる」72. 2%①。職員「自分の適性や能力が十分理解されず、画一的に対応されている」50. 6%②。

合理的配慮 団体「周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない」23. 4%④。職員「どの程度まで合理的配慮を求めてよいのかわからない」64. 8%①、「自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける」61. 5%②、など。なお、○で囲んだ数字は高い順からみた回答割合の順序を表す。