

地方公共団体を対象としたアンケート調査

問1 地方公共団体（団体区分）

項目内容	回答数	割合
都道府県	37	4.3%
政令指定都市	13	1.5%
市	425	49.4%
区	11	1.3%
町	299	34.8%
村	61	7.1%
無回答・無効	14	1.6%
全体	860	100%

問2 常時勤務する職員の数

項目内容	回答数	平均
常時勤務する職員の数	830	1041.7
無回答	16	
全体	846	

常時勤務する障害のある職員の数（実人数）

項目内容	回答数	平均数
障害のある職員の数（実人数）	823	21.51
視覚障害	838	0.71
聴覚又は平衡機能障害	838	1.09
音声・言語・そしゃく機能障害	838	0.13
肢体不自由	838	8.05
内部障害	838	4.11
知的障害	838	0.73
精神障害	838	2.62
発達障害	838	0.08
高次脳機能障害	838	0.02
難病	838	0.05

障害者に対する差別の禁止

問3 差別の禁止の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知(予定を含む)	510	60.3%
一部に周知(予定を含む)	69	8.2%
周知していない	231	27.3%
無回答	36	4.3%
全体	846	100.0%

問3 (全員若しくは一部に周知と回答した場合のみ) 周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	52	9.0%
研修の実施	192	33.2%
文書や資料の配布(紙媒体)	124	21.4%
イントラネットや社内ネットワーク(電子媒体)	395	68.2%
メール配信	41	7.1%
その他	8	1.4%
全体 人数	579	100.0%

問4 障害者に対する差別の禁止を踏まえた取組状況

項目内容	回答数 / 割合	取り組んで		わからない	該当なし	無回答	全体
		いる	いない				
a 「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	449 53.1%	314 37.1%	14 1.7%	58 6.9%	11 1.3%	846 100.0%
b 「募集」に際して、「特定の障害を排除」又は「特定の障害に限定」した取扱いをしない	回答数 / 割合 割合(%)	708 83.7%	68 8.0%	3 0.4%	58 6.9%	9 1.1%	846 100.0%
c 「募集」に際して、自力で通勤できることといった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	694 82.0%	75 8.9%	6 0.7%	61 7.2%	10 1.2%	846 100.0%
d 「募集」に際して、介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	673 79.6%	81 9.6%	12 1.4%	69 8.2%	11 1.3%	846 100.0%
e 「募集」に際して、「『就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること』といった条件を設定すること」又は「特定の就労支援機関のみからの受入れ」を行わない	回答数 / 割合 割合(%)	703 83.1%	44 5.2%	15 1.8%	74 8.7%	10 1.2%	846 100.0%
f 「給与」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づいている	回答数 / 割合 割合(%)	809 95.6%	7 0.8%	6 0.7%	16 1.9%	8 0.9%	846 100.0%
g 「配置（業務の配分及び権限の付与を含む）」について、障害の特性に応じた合理的配慮を行うこと以外は障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	798 94.3%	7 0.8%	10 1.2%	21 2.5%	10 1.2%	846 100.0%
h 「昇任・昇格、降任」において、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	792 93.6%	6 0.7%	7 0.8%	33 3.9%	8 0.9%	846 100.0%
i 「研修」について、障害の有無に関わらず同じ機会を提供することを基本としている	回答数 / 割合 割合(%)	799 94.4%	8 0.9%	4 0.5%	25 3.0%	10 1.2%	846 100.0%
j 「福利厚生」は、障害の有無に関わらず利用できることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	624 73.8%	146 17.3%	25 3.0%	39 4.6%	12 1.4%	846 100.0%
k 「職種の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	596 70.4%	11 1.3%	11 1.3%	216 25.5%	12 1.4%	846 100.0%
l 「雇用形態の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	618 73.0%	9 1.1%	12 1.4%	195 23.0%	12 1.4%	846 100.0%
m 「退職の勧奨」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	698 82.5%	7 0.8%	6 0.7%	125 14.8%	10 1.2%	846 100.0%
n 「定年」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	780 92.2%	6 0.7%	4 0.5%	45 5.3%	11 1.3%	846 100.0%
o 「免職」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	781 92.3%	4 0.5%	5 0.6%	45 5.3%	11 1.3%	846 100.0%
p 「労働契約の更新」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	741 87.6%	5 0.6%	11 1.3%	75 8.9%	14 1.7%	846 100.0%
q その他	回答数 / 割合 割合(%)	9 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	837 98.9%	846 100.0%

問5 障害者に対する差別の禁止について、課題に感じていること

項目内容	回答数	割合(%)
本人が希望している職務について、安全上の配慮等の理由から配置できない	47	5.6%
本人の適性や能力から配置できる部署に限られる	611	72.2%
本人の適性や能力を十分把握できていない	179	21.2%
その他	16	1.9%
無回答	162	19.1%
全体 人数	846	1

「合理的配慮の提供義務」について

問7 合理的配慮指針の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知(予定を含む)	453	53.5%
一部に周知(予定を含む)	106	12.5%
周知していない	279	33.0%
無回答	8	0.9%
全体	846	100.0%

問7 (全員もしくは一部に周知と回答した場合のみ) 合理的配慮指針の周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	59	10.6%
研修の実施	158	28.3%
文書や資料の配布(紙媒体)	142	25.4%
イントラネットや社内ネットワーク(電子媒体)	370	66.2%
メール配信	47	8.4%
その他	12	2.1%
全体 人数	559	100.0%

問8 募集・採用時における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
配慮事項を申し出る方法(相談、申出書等)について、応募者に周知している	413	48.8%
担当者・部署を定め、応募者に周知している	239	28.3%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署(委員会等)がある	140	16.5%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	103	12.2%
対応についてその他の機関(就労支援機関等)に相談している	89	10.5%
その他の方法	32	3.8%
特に講じていない	216	25.5%
無回答	17	2.0%
全体 人数	846	100.0%

問9 募集・採用時における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる (一部取組も含む)	ニーズがあるが 取り組めていない	ニーズがないの で取り組んでいない	わから ない	無回答	全体
a 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めている	回答数 / 割合 割合(%)	171 20.2%	7 0.8%	633 74.8%	22 2.6%	13 1.5%	846 100.0%
b 体調に配慮した面接時間の設定をしている	回答数 / 割合 割合(%)	203 24.0%	1 0.1%	604 71.4%	24 2.8%	14 1.7%	846 100.0%
c 面接を筆談等により行っている	回答数 / 割合 割合(%)	162 19.1%	2 0.2%	649 76.7%	21 2.5%	12 1.4%	846 100.0%
d 面接の際にできるだけ移動が少ないようにしている	回答数 / 割合 割合(%)	351 41.5%	2 0.2%	460 54.4%	21 2.5%	12 1.4%	846 100.0%
e 採用試験について、点字や音声等により実施している	回答数 / 割合 割合(%)	161 19.0%	5 0.6%	647 76.5%	20 2.4%	13 1.5%	846 100.0%
f 採用試験について、問題用紙と解答用紙を拡大している	回答数 / 割合 割合(%)	163 19.3%	2 0.2%	645 76.2%	23 2.7%	13 1.5%	846 100.0%
g 採用試験について、試験時間の延長を行っている	回答数 / 割合 割合(%)	112 13.2%	8 0.9%	688 81.3%	24 2.8%	14 1.7%	846 100.0%
h 文字による説明プリントを配布している	回答数 / 割合 割合(%)	207 24.5%	1 0.1%	600 70.9%	24 2.8%	14 1.7%	846 100.0%
i 車椅子用の机を用意している	回答数 / 割合 割合(%)	228 27.0%	1 0.1%	581 68.7%	22 2.6%	14 1.7%	846 100.0%

問10 採用後における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	536	63.4%
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	268	31.7%
担当者・部署を定め、職員に周知している	281	33.2%
申し出のあった事項について社内にて検討する部署（委員会等）がある	177	20.9%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	59	7.0%
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	70	8.3%
その他の方法	20	2.4%
特に講じていない	144	17.0%
無回答	16	1.9%
全体 人数	846	100.0%

問11 採用後における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる(一部取組も含む)	ニーズがあるが取り組めていない	ニーズがないので取り組んでいない	わからない	無回答	全体
a 職場内移動の負担を軽減するための設備	回答数 / 割合 割合(%)	661 78.1%	12 1.4%	159 18.8%	7 0.8%	7 0.8%	846 100.0%
b 作業を可能にするための設備	回答数 / 割合 割合(%)	226 26.7%	15 1.8%	574 67.8%	20 2.4%	11 1.3%	846 100.0%
c 疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備	回答数 / 割合 割合(%)	362 42.8%	23 2.7%	424 50.1%	27 3.2%	10 1.2%	846 100.0%
d 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	回答数 / 割合 割合(%)	270 31.9%	10 1.2%	463 54.7%	90 10.6%	13 1.5%	846 100.0%
e 職場介助者の配置・委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	73 8.6%	12 1.4%	726 85.8%	22 2.6%	13 1.5%	846 100.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	90 10.6%	11 1.3%	709 83.8%	21 2.5%	15 1.8%	846 100.0%
g 障害者相談窓口担当者の配置	回答数 / 割合 割合(%)	379 44.8%	13 1.5%	424 50.1%	18 2.1%	12 1.4%	846 100.0%
h 通院・体調等に配慮した出勤時刻・休暇・休憩の設定	回答数 / 割合 割合(%)	335 39.6%	31 3.7%	450 53.2%	19 2.2%	11 1.3%	846 100.0%
i 作業の負担を軽減するための工夫	回答数 / 割合 割合(%)	568 67.1%	5 0.6%	238 28.1%	24 2.8%	11 1.3%	846 100.0%
j 住宅の賃借又は住宅手当の支払い	回答数 / 割合 割合(%)	256 30.3%	2 0.2%	540 63.8%	33 3.9%	15 1.8%	846 100.0%
k 通勤用自動車又はバスの手配	回答数 / 割合 割合(%)	11 1.3%	5 0.6%	784 92.7%	31 3.7%	15 1.8%	846 100.0%
l 通勤援助者の手配(委嘱等)	回答数 / 割合 割合(%)	2 0.2%	4 0.5%	794 93.9%	31 3.7%	15 1.8%	846 100.0%
m 通勤のための駐車場の賃借	回答数 / 割合 割合(%)	268 31.7%	11 1.3%	528 62.4%	21 2.5%	18 2.1%	846 100.0%

問12 勤務時間に関する合理的配慮による対応事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
勤務時間の短縮措置（一日の勤務時間を短縮している）	115	13.6%
フレックスタイム（一定の期間についてあらかじめ定めた総勤務時間の範囲内で、職員が日々の始業・終業時刻、勤務時間を自ら決めている）	23	2.7%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務している）	88	10.4%
残業等の免除	104	12.3%
深夜業の免除（午後10時～午前5時における労働を免除している）	74	8.7%
その他	35	4.1%
配慮すべき職員がいた、又は申出はあったが、対応事例はない	21	2.5%
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	531	62.8%
無回答	39	4.6%
全体 人数	846	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における障害種別

項目内容	回答数	割合(%)
視覚障害	41	4.8%
聴覚又は平衡機能障害	58	6.9%
音声・言語・そしゃく機能障害	3	0.4%
肢体不自由障害	111	13.1%
内部障害	39	4.6%
知的障害	28	3.3%
精神障害	93	11.0%
発達障害	2	0.2%
高次脳機能障害	1	0.1%
難病	6	0.7%
全体 人数	846	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における提供場面

項目内容	回答数	割合(%)
募集及び採用時	107	12.6%
採用後	274	32.4%
全体 人数	846	100.0%

問13 合理的配慮の提供について感じていること

項目内容	回答数 / 割合	大変そう思	ややそう思	どちらでも	あまりそう	全くそう思	無回答	全体
		う	う	ない	思わない	わない		
a 障害のある職員が持っている能力を十分に発揮するために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	564 66.7%	242 28.6%	24 2.8%	5 0.6%	0 0.0%	11 1.3%	846 100.0%
b 障害のある職員が障害のない職員と平等に働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	507 59.9%	261 30.9%	49 5.8%	16 1.9%	0 0.0%	13 1.5%	846 100.0%
c 職員に対して障害者雇用の理解を深めるために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	492 58.2%	274 32.4%	59 7.0%	9 1.1%	0 0.0%	12 1.4%	846 100.0%
d 障害のある職員の離職防止・職場定着のために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	536 63.4%	261 30.9%	31 3.7%	7 0.8%	0 0.0%	11 1.3%	846 100.0%
e 障害のある職員が意欲をもって働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	534 63.1%	253 29.9%	38 4.5%	9 1.1%	0 0.0%	12 1.4%	846 100.0%
f 障害のある職員が職場での支障を申し出るために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	476 56.3%	293 34.6%	51 6.0%	10 1.2%	1 0.1%	15 1.8%	846 100.0%
g 合理的配慮を理解するために参考となるものがほしい	回答数 / 割合 割合(%)	477 56.4%	267 31.6%	83 9.8%	7 0.8%	1 0.1%	11 1.3%	846 100.0%
h 他機関の合理的配慮の取組事例を知りたい	回答数 / 割合 割合(%)	484 57.2%	273 32.3%	70 8.3%	7 0.8%	1 0.1%	11 1.3%	846 100.0%

問14 合理的配慮の申出があった具体的な措置が「過重な負担」とであると判断した事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
ある	35	4.1%
ない	656	77.5%
わからない	143	16.9%
無回答	12	1.4%
全体	846	100.0%

問14 過重な負担であると判断した要素

項目内容	回答数	割合(%)
事業活動への影響	10	28.6%
実現困難度	23	65.7%
費用・負担の程度	22	62.9%
組織の規模	6	17.1%
財務状況	7	20.0%
公的支援の有無	0	0.0%
その他	1	2.9%
全体 人数	35	100.0%

問15 合理的配慮の提供についての取組を進める中での課題等

項目内容	回答数	割合(%)
庁内の周知が進んでいない	213	25.2%
庁内のサポート体制の構築ができていない	295	34.9%
周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない	198	23.4%
合理的配慮の提供は、個別対応が求められるなどコミュニケーション上の負担が大きい	190	22.5%
障害のある職員から過重と思われる内容の申出がある	29	3.4%
合理的配慮の提供は、経費的に負担である	162	19.1%
配置転換や業務内容の切り出しが難しい	396	46.8%
合理的配慮が適当(適切)か等について、専門家からのアドバイスがほしい	172	20.3%
自由記述	21	2.5%
無回答	66	7.8%
全体 人数	846	100.0%

地方公共団体を対象としたアンケート調査（都道府県）

問1 地方公共団体（団体区分）

項目内容	回答数	割合	自治体数	回答割合
都道府県	37	4.3%	47	78.7%

問2 常時勤務する職員の数

項目内容	回答数	平均
常時勤務する職員の数	37	5847.6
無回答	0	
全体	37	

常時勤務する障害のある職員の数（実人数）

項目内容	回答数	平均数
障害のある職員の数（実人数）	37	114.4
視覚障害	37	5.5
聴覚又は平衡機能障害	37	6.1
音声・言語・そしゃく機能障害	37	0.8
肢体不自由	37	52.4
内部障害	37	26.1
知的障害	37	4.0
精神障害	37	16.5
発達障害	37	0.8
高次脳機能障害	37	0.1
難病	37	0.0

障害者に対する差別の禁止

問3 差別の禁止の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知(予定を含む)	31	83.8%
一部に周知(予定を含む)	3	8.1%
周知していない	3	8.1%
無回答	0	0.0%
全体	37	100.0%

問3 (全員若しくは一部に周知と回答した場合のみ) 周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	2	5.9%
研修の実施	12	35.3%
文書や資料の配布(紙媒体)	10	29.4%
イントラネットや庁内ネットワーク(電子媒体)	21	61.8%
メール配信	5	14.7%
その他	0	0.0%
全体 人数	34	100.0%

問4 障害者に対する差別の禁止を踏まえた取組状況

項目内容	回答数 / 割合	取り組んで		わからない	該当なし	無回答	全体
		いる	いない				
a 「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	27 73.0%	9 24.3%	1 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
b 「募集」に際して、「特定の障害を排除」又は「特定の障害に限定」した取扱いをしない	回答数 / 割合 割合(%)	36 97.3%	1 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
c 「募集」に際して、自力で通勤できることといった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	37 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
d 「募集」に際して、介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	37 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
e 「募集」に際して、「『就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること』といった条件を設定すること」又は「特定の就労支援機関のみからの受入れ」を行わない	回答数 / 割合 割合(%)	37 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
f 「給与」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づいている	回答数 / 割合 割合(%)	37 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
g 「配置(業務の配分及び権限の付与を含む)」について、障害の特性に応じた合理的配慮を行うこと以外は障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	36 97.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	0 0.0%	37 100.0%
h 「昇任・昇格、降任」において、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	35 94.6%	1 2.7%	0 0.0%	1 2.7%	0 0.0%	37 100.0%
i 「研修」について、障害の有無に関わらず同じ機会を提供することを基本としている	回答数 / 割合 割合(%)	37 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
j 「福利厚生」は、障害の有無に関わらず利用できることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	26 70.3%	11 29.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
k 「職種の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	17 45.9%	0 0.0%	0 0.0%	20 54.1%	0 0.0%	37 100.0%
l 「雇用形態の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	17 45.9%	0 0.0%	0 0.0%	20 54.1%	0 0.0%	37 100.0%
m 「退職の勧奨」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	30 81.1%	0 0.0%	0 0.0%	7 18.9%	0 0.0%	37 100.0%
n 「定年」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	37 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
o 「免職」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	36 97.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	37 100.0%
p 「労働契約の更新」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	33 89.2%	0 0.0%	0 0.0%	3 8.1%	1 2.7%	37 100.0%
q その他	回答数 / 割合 割合(%)	2 5.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	35 94.6%	37 100.0%

問5 障害者に対する差別の禁止について、課題に感じていること

項目内容	回答数	割合(%)
本人が希望している職務について、安全上の配慮等の理由から配置できない	2	5.4%
本人の適性や能力から配置できる部署に限られる	26	70.3%
本人の適性や能力を十分把握できていない	9	24.3%
その他	0	0.0%
無回答	11	29.7%
全体 人数	37	100.0%

「合理的配慮の提供義務」について

問7 合理的配慮指針の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知（予定を含む）	30	81.1%
一部に周知（予定を含む）	3	8.1%
周知していない	4	10.8%
無回答	0	0.0%
全体	37	100.0%

問7 （全員もしくは一部に周知と回答した場合のみ）合理的配慮指針の周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	4	12.1%
研修の実施	8	24.2%
文書や資料の配布（紙媒体）	10	30.3%
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	21	63.6%
メール配信	6	18.2%
その他	0	0.0%
全体 人数	33	100.0%

問8 募集・採用時における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について、応募者に周知している	34	91.9%
担当者・部署を定め、応募者に周知している	20	54.1%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	9	24.3%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	4	10.8%
対応についてその他の機関（就労支援機関等）に相談している	6	16.2%
その他の方法	4	10.8%
特に講じていない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
全体 人数	37	100.0%

問9 募集・採用時における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる (一部取組も含む)	ニーズがあるが 取り組めていない	ニーズがないの で取り組んでいない	わから ない	無回答	全体
a 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めている	回答数 / 割合 割合(%)	24 64.9%	2 5.4%	11 29.7%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
b 体調に配慮した面接時間の設定をしている	回答数 / 割合 割合(%)	15 40.5%	0 0.0%	21 56.8%	0 0.0%	1 2.7%	37 100.0%
c 面接を筆談等により行っている	回答数 / 割合 割合(%)	32 86.5%	0 0.0%	5 13.5%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
d 面接の際にできるだけ移動が少ないようにしている	回答数 / 割合 割合(%)	34 91.9%	0 0.0%	3 8.1%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
e 採用試験について、点字や音声等により実施している	回答数 / 割合 割合(%)	36 97.3%	0 0.0%	1 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
f 採用試験について、問題用紙と解答用紙を拡大している	回答数 / 割合 割合(%)	35 94.6%	0 0.0%	2 5.4%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
g 採用試験について、試験時間の延長を行っている	回答数 / 割合 割合(%)	28 75.7%	1 2.7%	8 21.6%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
h 文字による説明プリントを配布している	回答数 / 割合 割合(%)	34 91.9%	0 0.0%	3 8.1%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
i 車椅子用の机を用意している	回答数 / 割合 割合(%)	27 73.0%	0 0.0%	10 27.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%

問10 採用後における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	34	91.9%
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	33	89.2%
担当者・部署を定め、職員に周知している	24	64.9%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	8	21.6%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	6	16.2%
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	8	21.6%
その他の方法	2	5.4%
特に講じていない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
全体 人数	37	100.0%

問11 採用後における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる(一部取組も含む)	ニーズがあるが取り組めていない	ニーズがないので取り組んでいない	わからない	無回答	全体
a 職場内移動の負担を軽減するための設備	回答数 / 割合 37 / 100.0%	37 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
b 作業を可能にするための設備	回答数 / 割合 35 / 94.6%	35 94.6%	1 2.7%	1 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
c 疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備	回答数 / 割合 31 / 83.8%	31 83.8%	1 2.7%	4 10.8%	1 2.7%	0 0.0%	37 100.0%
d 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	回答数 / 割合 29 / 78.4%	29 78.4%	1 2.7%	1 2.7%	6 16.2%	0 0.0%	37 100.0%
e 職場介助者の配置・委嘱	回答数 / 割合 10 / 27.0%	10 27.0%	2 5.4%	20 54.1%	4 10.8%	1 2.7%	37 100.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	回答数 / 割合 10 / 27.0%	10 27.0%	1 2.7%	23 62.2%	3 8.1%	0 0.0%	37 100.0%
g 障害者相談窓口担当者の配置	回答数 / 割合 24 / 64.9%	24 64.9%	1 2.7%	11 29.7%	1 2.7%	0 0.0%	37 100.0%
h 通院・体調等に配慮した出勤時刻・休暇・休憩の設定	回答数 / 割合 27 / 73.0%	27 73.0%	2 5.4%	6 16.2%	2 5.4%	0 0.0%	37 100.0%
i 作業の負担を軽減するための工夫	回答数 / 割合 36 / 97.3%	36 97.3%	0 0.0%	1 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
j 住宅の賃借又は住宅手当の支払い	回答数 / 割合 11 / 29.7%	11 29.7%	0 0.0%	25 67.6%	0 0.0%	1 2.7%	37 100.0%
k 通勤用自動車又はバスの手配	回答数 / 割合 1 / 2.7%	1 2.7%	0 0.0%	32 86.5%	3 8.1%	1 2.7%	37 100.0%
l 通勤援助者の手配(委嘱等)	回答数 / 割合 0 / 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	32 86.5%	4 10.8%	1 2.7%	37 100.0%
m 通勤のための駐車場の賃借	回答数 / 割合 16 / 43.2%	16 43.2%	1 2.7%	19 51.4%	0 0.0%	1 2.7%	37 100.0%

問12 勤務時間に関する合理的配慮による対応事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
勤務時間の短縮措置（一日の勤務時間を短縮している）	6	16.2%
フレックスタイム（一定の期間についてあらかじめ定めた総勤務時間の範囲内で、職員が日々の始業・終業時刻、勤務時間を自ら決めている）	3	8.1%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務している）	17	45.9%
残業等の免除	9	24.3%
深夜業の免除（午後10時～午前5時における労働を免除している）	7	18.9%
その他	6	16.2%
配慮すべき職員がいた、又は申出があったが、対応事例はない	0	0.0%
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	9	24.3%
無回答	1	2.7%
全体 人数	37	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における障害種別

項目内容	回答数	割合(%)
視覚障害	11	29.7%
聴覚又は平衡機能障害	9	24.3%
音声・言語・そしゃく機能障害	0	0.0%
肢体不自由障害	9	24.3%
内部障害	5	13.5%
知的障害	1	2.7%
精神障害	9	24.3%
発達障害	0	0.0%
高次脳機能障害	0	0.0%
難病	0	0.0%
全体 人数	37	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における提供場面

項目内容	回答数	割合(%)
募集及び採用時	9	24.3%
採用後	36	97.3%
全体 人数	37	100.0%

問13 合理的配慮の提供について感じていること

項目内容	回答数 / 割合	大変そう思	ややそう思	どちらでも	あまりそう	全くそう思	無回答	全体
		う	う	ない	思わない	わない		
a 障害のある職員が持っている能力を十分に発揮するために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	32 86.5%	4 10.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	37 100.0%
b 障害のある職員が障害のない職員と平等に働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	32 86.5%	4 10.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	37 100.0%
c 職員に対して障害者雇用の理解を深めるために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	29 78.4%	7 18.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	37 100.0%
d 障害のある職員の離職防止・職場定着のために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	32 86.5%	4 10.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	37 100.0%
e 障害のある職員が意欲をもって働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	32 86.5%	4 10.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	37 100.0%
f 障害のある職員が職場での支障を申し出るために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	27 73.0%	7 18.9%	1 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.4%	37 100.0%
g 合理的配慮を理解するために参考となるものがほしい	回答数 / 割合 割合(%)	27 73.0%	2 5.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	37 100.0%
h 他機関の合理的配慮の取組事例を知りたい	回答数 / 割合 割合(%)	25 67.6%	10 27.0%	1 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	37 100.0%

問14 合理的配慮の申出があった具体的な措置が「過重な負担」とであると判断した事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
ある	6	16.2%
ない	18	48.6%
わからない	12	32.4%
無回答	1	2.7%
全体	37	100.0%

問14 過重な負担であると判断した要素

項目内容	回答数	割合(%)
事業活動への影響	1	16.7%
実現困難度	5	83.3%
費用・負担の程度	4	66.7%
組織の規模	1	16.7%
財務状況	1	16.7%
公的支援の有無	0	0.0%
その他	0	0.0%
全体 人数	6	100.0%

問15 合理的配慮の提供についての取組を進める中での課題等

項目内容	回答数	割合(%)
庁内の周知が進んでいない	7	18.9%
庁内のサポート体制の構築ができていない	10	27.0%
周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない	10	27.0%
合理的配慮の提供は、個別対応が求められるなどコミュニケーション上の負担が大きい	16	43.2%
障害のある職員から過重と思われる内容の申出がある	5	13.5%
合理的配慮の提供は、経費的に負担である	11	29.7%
配置転換や業務内容の切り出しが難しい	23	62.2%
合理的配慮が適当(適切)か等について、専門家からのアドバイスがほしい	10	27.0%
自由記述	0	0.0%
無回答	6	16.2%
全体 人数	37	100.0%

地方公共団体を対象としたアンケート調査（都道府県以外）

問1 地方公共団体（団体区分）

項目内容	回答数	割合	自治体数	回答割合
都道府県以外	809	94.1%	1741	46.5%

問2 常時勤務する職員の数

項目内容	回答数	平均
常時勤務する職員の数	793	817.5
無回答	16	
全体	809	

常時勤務する障害のある職員の数（実人数）

項目内容	回答数	平均数
障害のある職員の数（実人数）	786	17.1
視覚障害	801	0.5
聴覚又は平衡機能障害	801	0.9
音声・言語・そしゃく機能障害	801	0.1
肢体不自由	801	6.0
内部障害	801	3.1
知的障害	801	0.6
精神障害	801	2.0
発達障害	801	0.1
高次脳機能障害	801	0.0
難病	801	0.1

障害者に対する差別の禁止

問3 差別の禁止の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知(予定を含む)	479	59.2%
一部に周知(予定を含む)	66	8.2%
周知していない	228	28.2%
無回答	36	4.4%
全体	809	100.0%

問3 (全員若しくは一部に周知と回答した場合のみ) 周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	50	9.2%
研修の実施	177	32.5%
文書や資料の配布(紙媒体)	114	20.9%
イントラネットや社内ネットワーク(電子媒体)	374	68.6%
メール配信	36	6.6%
その他	8	1.5%
全体 人数	545	100.0%

問4 障害者に対する差別の禁止を踏まえた取組状況

項目内容	回答数 / 割合	取り組んで		わからない	該当なし	無回答	全体
		いる	いない				
a 「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	422 52.2%	305 37.7%	13 1.6%	58 7.2%	11 1.4%	809 100.0%
b 「募集」に際して、「特定の障害を排除」又は「特定の障害に限定」した取扱いをしない	回答数 / 割合 割合(%)	672 83.1%	67 8.3%	3 0.4%	58 7.2%	9 1.1%	809 100.0%
c 「募集」に際して、自力で通勤できることといった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	657 81.2%	75 9.3%	6 0.7%	61 7.5%	10 1.2%	809 100.0%
d 「募集」に際して、介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	636 78.6%	81 10.0%	12 1.5%	69 8.5%	11 1.4%	809 100.0%
e 「募集」に際して、「『就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること』といった条件を設定すること」又は「特定の就労支援機関のみからの受入れ」を行わない	回答数 / 割合 割合(%)	666 82.3%	44 5.4%	15 1.9%	74 9.1%	10 1.2%	809 100.0%
f 「給与」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づいている	回答数 / 割合 割合(%)	772 95.4%	7 0.9%	6 0.7%	16 2.0%	8 1.0%	809 100.0%
g 「配置(業務の配分及び権限の付与を含む)」について、障害の特性に応じた合理的配慮を行うこと以外は障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	762 94.2%	7 0.9%	10 1.2%	20 2.5%	10 1.2%	809 100.0%
h 「昇任・昇格、降任」において、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	757 93.6%	5 0.6%	7 0.9%	32 4.0%	8 1.0%	809 100.0%
i 「研修」について、障害の有無に関わらず機会を提供することを基本としている	回答数 / 割合 割合(%)	762 94.2%	8 1.0%	4 0.5%	25 3.1%	10 1.2%	809 100.0%
j 「福利厚生」は、障害の有無に関わらず利用できることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	598 73.9%	135 16.7%	25 3.1%	39 4.8%	12 1.5%	809 100.0%
k 「職種の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	579 71.6%	11 1.4%	11 1.4%	196 24.2%	12 1.5%	809 100.0%
l 「雇用形態の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	601 74.3%	9 1.1%	12 1.5%	175 21.6%	12 1.5%	809 100.0%
m 「退職の勧奨」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	668 82.6%	7 0.9%	6 0.7%	118 14.6%	10 1.2%	809 100.0%
n 「定年」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	743 91.8%	6 0.7%	4 0.5%	45 5.6%	11 1.4%	809 100.0%
o 「免職」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	745 92.1%	4 0.5%	5 0.6%	45 5.6%	10 1.2%	809 100.0%
p 「労働契約の更新」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	708 87.5%	5 0.6%	11 1.4%	72 8.9%	13 1.6%	809 100.0%
q その他	回答数 / 割合 割合(%)	7 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	802 99.1%	809 100.0%

問5 障害者に対する差別の禁止について、課題に感じていること

項目内容	回答数	割合(%)
本人が希望している職務について、安全上の配慮等の理由から配置できない	45	5.6%
本人の適性や能力から配置できる部署が限られる	585	72.3%
本人の適性や能力を十分把握できていない	170	21.0%
その他	16	2.0%
無回答	151	18.7%
全体 人数	809	100.0%

「合理的配慮の提供義務」について

問7 合理的配慮指針の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知（予定を含む）	423	52.3%
一部に周知（予定を含む）	103	12.7%
周知していない	275	34.0%
無回答	8	1.0%
全体	809	100.0%

問7 （全員もしくは一部に周知と回答した場合のみ）合理的配慮指針の周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	55	10.5%
研修の実施	150	28.5%
文書や資料の配布（紙媒体）	132	25.1%
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	349	66.3%
メール配信	41	7.8%
その他	12	2.3%
全体 人数	526	100.0%

問8 募集・採用時における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について、応募者に周知している	379	46.8%
担当者・部署を定め、応募者に周知している	219	27.1%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	131	16.2%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	99	12.2%
対応についてその他の機関（就労支援機関等）に相談している	83	10.3%
その他の方法	28	3.5%
特に講じていない	216	26.7%
無回答	17	2.1%
全体 人数	809	100.0%

問9 募集・採用時における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる	ニーズがあるが	ニーズがないの	わから ない	無回答	全体
		(一部取組も含む)	取り組めていな い	で取り組んでい ない			
a 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めている	回答数 / 割合 割合(%)	147 18.2%	5 0.6%	622 76.9%	22 2.7%	13 1.6%	809 100.0%
b 体調に配慮した面接時間の設定をしている	回答数 / 割合 割合(%)	188 23.2%	1 0.1%	583 72.1%	24 3.0%	13 1.6%	809 100.0%
c 面接を筆談等により行っている	回答数 / 割合 割合(%)	130 16.1%	2 0.2%	644 79.6%	21 2.6%	12 1.5%	809 100.0%
d 面接の際にできるだけ移動が少ないようにしている	回答数 / 割合 割合(%)	317 39.2%	2 0.2%	457 56.5%	21 2.6%	12 1.5%	809 100.0%
e 採用試験について、点字や音声等により実施している	回答数 / 割合 割合(%)	125 15.5%	5 0.6%	646 79.9%	20 2.5%	13 1.6%	809 100.0%
f 採用試験について、問題用紙と解答用紙を拡大している	回答数 / 割合 割合(%)	128 15.8%	2 0.2%	643 79.5%	23 2.8%	13 1.6%	809 100.0%
g 採用試験について、試験時間の延長を行っている	回答数 / 割合 割合(%)	84 10.4%	7 0.9%	680 84.1%	24 3.0%	14 1.7%	809 100.0%
h 文字による説明プリントを配布している	回答数 / 割合 割合(%)	173 21.4%	1 0.1%	597 73.8%	24 3.0%	14 1.7%	809 100.0%
i 車椅子用の机を用意している	回答数 / 割合 割合(%)	201 24.8%	1 0.1%	571 70.6%	22 2.7%	14 1.7%	809 100.0%

問10 採用後における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	502	62.1%
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	235	29.0%
担当者・部署を定め、職員に周知している	257	31.8%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	169	20.9%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	53	6.6%
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	62	7.7%
その他の方法	18	2.2%
特に講じていない	144	17.8%
無回答	16	2.0%
全体 人数	809	100.0%

問11 採用後における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる (一部取組も含む)	ニーズがある が取り組めて いない	ニーズがない ので取り組ん でいない	わから ない	無回答	全体
a 職場内移動の負担を軽減するための設備	回答数 / 割合 割合(%)	624 77.1%	12 1.5%	159 19.7%	7 0.9%	7 0.9%	809 100.0%
b 作業を可能にするための設備	回答数 / 割合 割合(%)	191 23.6%	14 1.7%	573 70.8%	20 2.5%	11 1.4%	809 100.0%
c 疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備	回答数 / 割合 割合(%)	331 40.9%	22 2.7%	420 51.9%	26 3.2%	10 1.2%	809 100.0%
d 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	回答数 / 割合 割合(%)	241 29.8%	9 1.1%	462 57.1%	84 10.4%	13 1.6%	809 100.0%
e 職場介助者の配置・委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	63 7.8%	10 1.2%	706 87.3%	18 2.2%	12 1.5%	809 100.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	80 9.9%	10 1.2%	686 84.8%	18 2.2%	15 1.9%	809 100.0%
g 障害者相談窓口担当者の配置	回答数 / 割合 割合(%)	355 43.9%	12 1.5%	413 51.1%	17 2.1%	12 1.5%	809 100.0%
h 通院・体調等に配慮した出勤時刻・休暇・休憩の設定	回答数 / 割合 割合(%)	308 38.1%	29 3.6%	444 54.9%	17 2.1%	11 1.4%	809 100.0%
i 作業の負担を軽減するための工夫	回答数 / 割合 割合(%)	532 65.8%	5 0.6%	237 29.3%	24 3.0%	11 1.4%	809 100.0%
j 住宅の賃借又は住宅手当の支払い	回答数 / 割合 割合(%)	245 30.3%	2 0.2%	515 63.7%	33 4.1%	14 1.7%	809 100.0%
k 通勤用自動車又はバスの手配	回答数 / 割合 割合(%)	10 1.2%	5 0.6%	752 93.0%	28 3.5%	14 1.7%	809 100.0%
l 通勤援助者の手配(委嘱等)	回答数 / 割合 割合(%)	2 0.2%	4 0.5%	762 94.2%	27 3.3%	14 1.7%	809 100.0%
m 通勤のための駐車場の賃借	回答数 / 割合 割合(%)	252 31.1%	10 1.2%	509 62.9%	21 2.6%	17 2.1%	809 100.0%

問12 勤務時間に関する合理的配慮による対応事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
勤務時間の短縮措置（一日の勤務時間を短縮している）	109	13.5%
フレックスタイム（一定の期間についてあらかじめ定めた総勤務時間の範囲内で、職員が日々の始業・終業時刻、勤務時間を自ら決めている）	20	2.5%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務している）	71	8.8%
残業等の免除	95	11.7%
深夜業の免除（午後10時～午前5時における労働を免除している）	67	8.3%
その他	29	3.6%
配慮すべき職員がいた、又は申出はあったが、対応事例はない	21	2.6%
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	522	64.5%
無回答	38	4.7%
全体 人数	809	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における障害種別

項目内容	回答数	割合(%)
視覚障害	30	3.7%
聴覚又は平衡機能障害	49	6.1%
音声・言語・そしゃく機能障害	3	0.4%
肢体不自由障害	102	12.6%
内部障害	34	4.2%
知的障害	27	3.3%
精神障害	84	10.4%
発達障害	2	0.2%
高次脳機能障害	1	0.1%
難病	6	0.7%
全体 人数	809	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における提供場面

項目内容	回答数	割合(%)
募集及び採用時	98	12.1%
採用後	238	29.4%
全体 人数	809	100.0%

問13 合理的配慮の提供について感じていること

項目内容	回答数 / 割合	大変そう思	ややそう思	どちらでも	あまりそう	全くそう思	無回答	全体
		う	う	ない	思わない	わない		
a 障害のある職員が持っている能力を十分に発揮するために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	532 65.8%	238 29.4%	24 3.0%	5 0.6%	0 0.0%	10 1.2%	809 100.0%
b 障害のある職員が障害のない職員と平等に働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	475 58.7%	257 31.8%	49 6.1%	16 2.0%	0 0.0%	12 1.5%	809 100.0%
c 職員に対して障害者雇用の理解を深めるために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	463 57.2%	267 33.0%	59 7.3%	9 1.1%	0 0.0%	11 1.4%	809 100.0%
d 障害のある職員の離職防止・職場定着のために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	504 62.3%	257 31.8%	31 3.8%	7 0.9%	0 0.0%	10 1.2%	809 100.0%
e 障害のある職員が意欲をもって働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	502 62.1%	249 30.8%	38 4.7%	9 1.1%	0 0.0%	11 1.4%	809 100.0%
f 障害のある職員が職場での支障を申し出るために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	449 55.5%	286 35.4%	50 6.2%	10 1.2%	1 0.1%	13 1.6%	809 100.0%
g 合理的配慮を理解するために参考となるものがほしい	回答数 / 割合 割合(%)	450 55.6%	258 31.9%	83 10.3%	7 0.9%	1 0.1%	10 1.2%	809 100.0%
h 他機関の合理的配慮の取組事例を知りたい	回答数 / 割合 割合(%)	459 56.7%	263 32.5%	69 8.5%	7 0.9%	1 0.1%	10 1.2%	809 100.0%

問14 合理的配慮の申出があった具体的な措置が「過重な負担」とであると判断した事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
ある	29	3.6%
ない	638	78.9%
わからない	131	16.2%
無回答	11	1.4%
全体	809	100.0%

問14 過重な負担であると判断した要素

項目内容	回答数	割合(%)
事業活動への影響	9	31.0%
実現困難度	18	62.1%
費用・負担の程度	18	62.1%
組織の規模	5	17.2%
財務状況	6	20.7%
公的支援の有無	0	0.0%
その他	1	3.4%
全体 人数	29	100.0%

問15 合理的配慮の提供についての取組を進める中での課題等

項目内容	回答数	割合(%)
庁内の周知が進んでいない	206	25.5%
庁内のサポート体制の構築ができていない	285	35.2%
周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない	188	23.2%
合理的配慮の提供は、個別対応が求められるなどコミュニケーション上の負担が大きい	174	21.5%
障害のある職員から過重と思われる内容の申出がある	24	3.0%
合理的配慮の提供は、経費的に負担である	151	18.7%
配置転換や業務内容の切り出しが難しい	373	46.1%
合理的配慮が適当(適切)か等について、専門家からのアドバイスがほしい	162	20.0%
自由記述	21	2.6%
無回答	60	7.4%
全体 人数	809	100.0%

地方公共団体を対象としたアンケート調査（政令指定都市）

問1 地方公共団体（団体区分）

項目内容	回答数	割合	自治体数	回答割合
政令指定都市	13	1.5%	20	65.0%

問2 常時勤務する職員の数

項目内容	回答数	平均
常時勤務する職員の数	12	11108.3
無回答	1	
全体	13	

常時勤務する障害のある職員の数（実人数）

項目内容	回答数	平均数
障害のある職員の数（実人数）	12	186.6
視覚障害	12	11.1
聴覚又は平衡機能障害	12	14.3
音声・言語・そしゃく機能障害	12	2.1
肢体不自由	12	82.2
内部障害	12	43.1
知的障害	12	9.1
精神障害	12	23.5
発達障害	12	1.1
高次脳機能障害	12	0.1
難病	12	0.2

障害者に対する差別の禁止

問3 差別の禁止の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知（予定を含む）	10	76.9%
一部に周知（予定を含む）	1	7.7%
周知していない	2	15.4%
無回答	0	0.0%
全体	13	100.0%

問3 （全員若しくは一部に周知と回答した場合のみ）周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	0	0.0%
研修の実施	4	36.4%
文書や資料の配布（紙媒体）	2	18.2%
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	8	72.7%
メール配信	1	9.1%
その他	0	0.0%
全体 人数	11	100.0%

問4 障害者に対する差別の禁止を踏まえた取組状況

項目内容	回答数 / 割合	取り組んで		わからない	該当なし	無回答	全体
		いる	いない				
a 「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	8 61.5%	4 30.8%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
b 「募集」に際して、「特定の障害を排除」又は「特定の障害に限定」した取扱いをしない	回答数 / 割合 割合(%)	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
c 「募集」に際して、自力で通勤できることといった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
d 「募集」に際して、介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
e 「募集」に際して、「『就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること』といった条件を設定すること」又は「特定の就労支援機関のみからの受入れ」を行わない	回答数 / 割合 割合(%)	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
f 「給与」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づいている	回答数 / 割合 割合(%)	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
g 「配置(業務の配分及び権限の付与を含む)」について、障害の特性に応じた合理的配慮を行うこと以外は障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
h 「昇任・昇格、降任」において、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
i 「研修」について、障害の有無に関わらず同じ機会を提供することを基本としている	回答数 / 割合 割合(%)	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
j 「福利厚生」は、障害の有無に関わらず利用できることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	7 53.8%	4 30.8%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
k 「職種の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	10 76.9%	0 0.0%	0 0.0%	3 23.1%	0 0.0%	13 100.0%
l 「雇用形態の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	10 76.9%	0 0.0%	0 0.0%	3 23.1%	0 0.0%	13 100.0%
m 「退職の勧奨」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	12 92.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	13 100.0%
n 「定年」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
o 「免職」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	12 92.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	13 100.0%
p 「労働契約の更新」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	12 92.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	13 100.0%
q その他	回答数 / 割合 割合(%)	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%	13 100.0%

問5 障害者に対する差別の禁止について、課題に感じていること

項目内容	回答数	割合(%)
本人が希望している職務について、安全上の配慮等の理由から配置できない	2	15.4%
本人の適性や能力から配置できる部署に限られる	13	100.0%
本人の適性や能力を十分把握できていない	2	15.4%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
全体 人数	13	100.0%

「合理的配慮の提供義務」について

問7 合理的配慮指針の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知（予定を含む）	11	84.6%
一部に周知（予定を含む）	2	15.4%
周知していない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
全体	13	100.0%

問7 （全員もしくは一部に周知と回答した場合のみ）合理的配慮指針の周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	0	0.0%
研修の実施	2	15.4%
文書や資料の配布（紙媒体）	3	23.1%
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	9	69.2%
メール配信	2	15.4%
その他	0	0.0%
全体 人数	13	100.0%

問8 募集・採用時における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について、応募者に周知している	12	92.3%
担当者・部署を定め、応募者に周知している	10	76.9%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	2	15.4%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	4	30.8%
対応についてその他の機関（就労支援機関等）に相談している	1	7.7%
その他の方法	1	7.7%
特に講じていない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
全体 人数	13	100.0%

問9 募集・採用時における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる (一部取組も含む)	ニーズがあるが 取り組めていない	ニーズがないの で取り組んでいない	わから ない	無回答	全体
a 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めている	回答数 / 割合 割合(%)	12 92.3%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
b 体調に配慮した面接時間の設定をしている	回答数 / 割合 割合(%)	6 46.2%	1 7.7%	6 46.2%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
c 面接を筆談等により行っている	回答数 / 割合 割合(%)	11 84.6%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
d 面接の際にできるだけ移動が少ないようにしている	回答数 / 割合 割合(%)	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
e 採用試験について、点字や音声等により実施している	回答数 / 割合 割合(%)	12 92.3%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
f 採用試験について、問題用紙と解答用紙を拡大している	回答数 / 割合 割合(%)	11 84.6%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
g 採用試験について、試験時間の延長を行っている	回答数 / 割合 割合(%)	8 61.5%	0 0.0%	5 38.5%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
h 文字による説明プリントを配布している	回答数 / 割合 割合(%)	11 84.6%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
i 車椅子用の机を用意している	回答数 / 割合 割合(%)	11 84.6%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%

問10 採用後における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	9	69.2%
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	10	76.9%
担当者・部署を定め、職員に周知している	9	69.2%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	3	23.1%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	1	7.7%
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	1	7.7%
その他の方法	1	7.7%
特に講じていない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
全体 人数	13	100.0%

問11 採用後における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる(一部取組も含む)	ニーズがあるが取り組めていない	ニーズがないので取り組んでいない	わからない	無回答	全体
a 職場内移動の負担を軽減するための設備	回答数 / 割合 割合(%)	11 84.6%	0 0.0%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	13 100.0%
b 作業を可能にするための設備	回答数 / 割合 割合(%)	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
c 疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備	回答数 / 割合 割合(%)	11 84.6%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
d 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	回答数 / 割合 割合(%)	9 69.2%	0 0.0%	1 7.7%	3 23.1%	0 0.0%	13 100.0%
e 職場介助者の配置・委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	5 38.5%	1 7.7%	6 46.2%	1 7.7%	0 0.0%	13 100.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	8 61.5%	0 0.0%	5 38.5%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
g 障害者相談窓口担当者の配置	回答数 / 割合 割合(%)	10 76.9%	1 7.7%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
h 通院・体調等に配慮した出勤時刻・休暇・休憩の設定	回答数 / 割合 割合(%)	9 69.2%	3 23.1%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
i 作業の負担を軽減するための工夫	回答数 / 割合 割合(%)	12 92.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	13 100.0%
j 住宅の賃借又は住宅手当の支払い	回答数 / 割合 割合(%)	3 23.1%	0 0.0%	6 46.2%	4 30.8%	0 0.0%	13 100.0%
k 通勤用自動車又はバスの手配	回答数 / 割合 割合(%)	1 7.7%	0 0.0%	8 61.5%	4 30.8%	0 0.0%	13 100.0%
l 通勤援助者の手配(委嘱等)	回答数 / 割合 割合(%)	0 0.0%	0 0.0%	9 69.2%	4 30.8%	0 0.0%	13 100.0%
m 通勤のための駐車場の賃借	回答数 / 割合 割合(%)	5 38.5%	2 15.4%	4 30.8%	2 15.4%	0 0.0%	13 100.0%

問12 勤務時間に関する合理的配慮による対応事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
勤務時間の短縮措置（一日の勤務時間を短縮している）	1	7.7%
フレックスタイム（一定の期間についてあらかじめ定めた総勤務時間の範囲内で、職員が日々の始業・終業時刻、勤務時間を自ら決めている）	0	0.0%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務している）	5	38.5%
残業等の免除	4	30.8%
深夜業の免除（午後10時～午前5時における労働を免除している）	4	30.8%
その他	2	15.4%
配慮すべき職員がいた、又は申出はあったが、対応事例はない	2	15.4%
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	1	7.7%
無回答	1	7.7%
全体 人数	13	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における障害種別

項目内容	回答数	割合(%)
視覚障害	2	15.4%
聴覚又は平衡機能障害	0	0.0%
音声・言語・そしゃく機能障害	0	0.0%
肢体不自由障害	1	7.7%
内部障害	0	0.0%
知的障害	0	0.0%
精神障害	0	0.0%
発達障害	0	0.0%
高次脳機能障害	0	0.0%
難病	0	0.0%
全体 人数	13	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における提供場面

項目内容	回答数	割合(%)
募集及び採用時	0	0.0%
採用後	5	38.5%
全体 人数	13	100.0%

問13 合理的配慮の提供について感じていること

項目内容	回答数 / 割合	大変そう思	ややそう思	どちらでも	あまりそう	全くそう思	無回答	全体
		う	う	ない	思わない	わない		
a 障害のある職員が持っている能力を十分に発揮するために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	12 92.3%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
b 障害のある職員が障害のない職員と平等に働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	11 84.6%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
c 職員に対して障害者雇用の理解を深めるために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	11 84.6%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
d 障害のある職員の離職防止・職場定着のために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	12 92.3%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
e 障害のある職員が意欲をもって働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	12 92.3%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
f 障害のある職員が職場での支障を申し出るために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	11 84.6%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
g 合理的配慮を理解するために参考となるものがほしい	回答数 / 割合 割合(%)	11 84.6%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
h 他機関の合理的配慮の取組事例を知りたい	回答数 / 割合 割合(%)	10 76.9%	2 15.4%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%

問14 合理的配慮の申出があった具体的な措置が「過重な負担」とであると判断した事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
ある	6	46.2%
ない	5	38.5%
わからない	2	15.4%
無回答	0	0.0%
全体	13	100.0%

問14 過重な負担であると判断した要素

項目内容	回答数	割合(%)
事業活動への影響	2	33.3%
実現困難度	6	100.0%
費用・負担の程度	3	50.0%
組織の規模	0	0.0%
財務状況	1	16.7%
公的支援の有無	0	0.0%
その他	0	0.0%
全体 人数	6	100.0%

問15 合理的配慮の提供についての取組を進める中での課題等

項目内容	回答数	割合(%)
庁内の周知が進んでいない	0	0.0%
庁内のサポート体制の構築ができていない	0	0.0%
周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない	2	15.4%
合理的配慮の提供は、個別対応が求められるなどコミュニケーション上の負担が大きい	5	38.5%
障害のある職員から過重と思われる内容の申出がある	6	46.2%
合理的配慮の提供は、経費的に負担である	1	7.7%
配置転換や業務内容の切り出しが難しい	10	76.9%
合理的配慮が適当(適切)か等について、専門家からのアドバイスがほしい	4	30.8%
自由記述	0	0.0%
無回答	1	7.7%
全体 人数	13	100.0%

地方公共団体を対象としたアンケート調査（市区町村）

問1 地方公共団体（団体区分）

項目内容	回答数	割合	自治体数	回答割合
都道府県及び政令市以外	796	92.6%	1721	46.3%

問2 常時勤務する職員の数

項目内容	回答数	平均
常時勤務する職員の数	781	659.4
無回答	15	
全体	796	

常時勤務する障害のある職員の数（実人数）

項目内容	回答数	平均数
障害のある職員の数（実人数）	774	14.5
視覚障害	789	0.3
聴覚又は平衡機能障害	789	0.7
音声・言語・そしゃく機能障害	789	0.1
肢体不自由	789	4.8
内部障害	789	2.5
知的障害	789	0.5
精神障害	789	1.6
発達障害	789	0.0
高次脳機能障害	789	0.0
難病	789	0.1

障害者に対する差別の禁止

問3 差別の禁止の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知(予定を含む)	469	58.9%
一部に周知(予定を含む)	65	8.2%
周知していない	226	28.4%
無回答	36	4.5%
全体	796	100.0%

問3 (全員若しくは一部に周知と回答した場合のみ) 周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	50	9.4%
研修の実施	173	32.4%
文書や資料の配布(紙媒体)	112	21.0%
イントラネットや庁内ネットワーク(電子媒体)	366	68.5%
メール配信	35	6.6%
その他	8	1.5%
全体 人数	534	100.0%

問4 障害者に対する差別の禁止を踏まえた取組状況

項目内容	回答数 / 割合	取り組んで		わからない	該当なし	無回答	全体
		いる	いない				
a 「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	414 52.0%	301 37.8%	12 1.5%	58 7.3%	11 1.4%	796 100.0%
b 「募集」に際して、「特定の障害を排除」又は「特定の障害に限定」した取扱いをしない	回答数 / 割合 割合(%)	659 82.8%	67 8.4%	3 0.4%	58 7.3%	9 1.1%	796 100.0%
c 「募集」に際して、自力で通勤できることといった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	644 80.9%	75 9.4%	6 0.8%	61 7.7%	10 1.3%	796 100.0%
d 「募集」に際して、介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	623 78.3%	81 10.2%	12 1.5%	69 8.7%	11 1.4%	796 100.0%
e 「募集」に際して、「『就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること』といった条件を設定すること」又は「特定の就労支援機関のみからの受入れ」を行わない	回答数 / 割合 割合(%)	653 82.0%	44 5.5%	15 1.9%	74 9.3%	10 1.3%	796 100.0%
f 「給与」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づいている	回答数 / 割合 割合(%)	759 95.4%	7 0.9%	6 0.8%	16 2.0%	8 1.0%	796 100.0%
g 「配置(業務の配分及び権限の付与を含む)」について、障害の特性に応じた合理的配慮を行うこと以外は障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	749 94.1%	7 0.9%	10 1.3%	20 2.5%	10 1.3%	796 100.0%
h 「昇任・昇格、降任」において、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	744 93.5%	5 0.6%	7 0.9%	32 4.0%	8 1.0%	796 100.0%
i 「研修」について、障害の有無に関わらず同じ機会を提供することを基本としている	回答数 / 割合 割合(%)	749 94.1%	8 1.0%	4 0.5%	25 3.1%	10 1.3%	796 100.0%
j 「福利厚生」は、障害の有無に関わらず利用できることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	591 74.2%	131 16.5%	23 2.9%	39 4.9%	12 1.5%	796 100.0%
k 「職種の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	569 71.5%	11 1.4%	11 1.4%	193 24.2%	12 1.5%	796 100.0%
l 「雇用形態の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	591 74.2%	9 1.1%	12 1.5%	172 21.6%	12 1.5%	796 100.0%
m 「退職の勧奨」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	656 82.4%	7 0.9%	6 0.8%	117 14.7%	10 1.3%	796 100.0%
n 「定年」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	730 91.7%	6 0.8%	4 0.5%	45 5.7%	11 1.4%	796 100.0%
o 「免職」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	733 92.1%	4 0.5%	5 0.6%	44 5.5%	10 1.3%	796 100.0%
p 「労働契約の更新」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	696 87.4%	5 0.6%	11 1.4%	71 8.9%	13 1.6%	796 100.0%
q その他	回答数 / 割合 割合(%)	7 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	789 99.1%	796 100.0%

問5 障害者に対する差別の禁止について、課題に感じていること

項目内容	回答数	割合(%)
本人が希望している職務について、安全上の配慮等の理由から配置できない	43	5.4%
本人の適性や能力から配置できる部署が限られる	572	71.9%
本人の適性や能力を十分把握できていない	168	21.1%
その他	16	2.0%
無回答	151	19.0%
全体 人数	796	100.0%

「合理的配慮の提供義務」について

問7 合理的配慮指針の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知（予定を含む）	412	51.8%
一部に周知（予定を含む）	101	12.7%
周知していない	275	34.5%
無回答	8	1.0%
全体	796	100.0%

問7 （全員もしくは一部に周知と回答した場合のみ）合理的配慮指針の周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	55	10.7%
研修の実施	148	28.8%
文書や資料の配布（紙媒体）	129	25.1%
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	340	66.3%
メール配信	39	7.6%
その他	12	2.3%
全体 人数	513	100.0%

問8 募集・採用時における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について、応募者に周知している	367	45.4%
担当者・部署を定め、応募者に周知している	209	25.8%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	129	15.9%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	98	12.1%
対応についてその他の機関（就労支援機関等）に相談している	82	10.1%
その他の方法	27	3.3%
特に講じていない	216	26.7%
無回答	17	2.1%
全体 人数	809	100.0%

問9 募集・採用時における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる (一部取組も含む)	ニーズがあるが 取り組めていない	ニーズがないの で取り組んでいない	わから ない	無回答	全体
a 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めている	回答数 / 割合 割合(%)	135 17.0%	5 0.6%	621 78.0%	22 2.8%	13 1.6%	796 100.0%
b 体調に配慮した面接時間の設定をしている	回答数 / 割合 割合(%)	182 22.9%	0 0.0%	577 72.5%	24 3.0%	13 1.6%	796 100.0%
c 面接を筆談等により行っている	回答数 / 割合 割合(%)	119 14.9%	2 0.3%	642 80.7%	21 2.6%	12 1.5%	796 100.0%
d 面接の際にできるだけ移動が少ないようにしている	回答数 / 割合 割合(%)	304 38.2%	2 0.3%	457 57.4%	21 2.6%	12 1.5%	796 100.0%
e 採用試験について、点字や音声等により実施している	回答数 / 割合 割合(%)	113 14.2%	5 0.6%	645 81.0%	20 2.5%	13 1.6%	796 100.0%
f 採用試験について、問題用紙と解答用紙を拡大している	回答数 / 割合 割合(%)	117 14.7%	2 0.3%	641 80.5%	23 2.9%	13 1.6%	796 100.0%
g 採用試験について、試験時間の延長を行っている	回答数 / 割合 割合(%)	76 9.5%	7 0.9%	675 84.8%	24 3.0%	14 1.8%	796 100.0%
h 文字による説明プリントを配布している	回答数 / 割合 割合(%)	162 20.4%	1 0.1%	595 74.7%	24 3.0%	14 1.8%	796 100.0%
i 車椅子用の机を用意している	回答数 / 割合 割合(%)	190 23.9%	1 0.1%	569 71.5%	22 2.8%	14 1.8%	796 100.0%

問10 採用後における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	493	61.9%
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	225	28.3%
担当者・部署を定め、職員に周知している	248	31.2%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	166	20.9%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	52	6.5%
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	61	7.7%
その他の方法	17	2.1%
特に講じていない	144	18.1%
無回答	16	2.0%
全体 人数	796	100.0%

問11 採用後における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる (一部取組も 含む)	ニーズがある が取り組めて いない	ニーズがない ので取り組ん でいない	わから ない	無回答	全体
a 職場内移動の負担を軽減す るための設備	回答数 / 割合 割合(%)	613 77.0%	12 1.5%	158 19.8%	6 0.8%	7 0.9%	796 100.0%
b 作業を可能にするための設 備	回答数 / 割合 割合(%)	178 22.4%	14 1.8%	573 72.0%	20 2.5%	11 1.4%	796 100.0%
c 疲労・ストレス等に配慮し た福祉施設・設備	回答数 / 割合 割合(%)	320 40.2%	22 2.8%	418 52.5%	26 3.3%	10 1.3%	796 100.0%
d 作業手順の簡素化・見直し、作業マニ ユアルのカスタマイズ、チェックリストの作成 等	回答数 / 割合 割合(%)	232 29.1%	9 1.1%	461 57.9%	81 10.2%	13 1.6%	796 100.0%
e 職場介助者の配置・委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	58 7.3%	9 1.1%	700 87.9%	17 2.1%	12 1.5%	796 100.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当 者の委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	72 9.0%	10 1.3%	681 85.6%	18 2.3%	15 1.9%	796 100.0%
g 障害者相談窓口担当者の配 置	回答数 / 割合 割合(%)	345 43.3%	11 1.4%	411 51.6%	17 2.1%	12 1.5%	796 100.0%
h 通院・体調等に配慮した出退 勤時刻・休暇・休憩の設定	回答数 / 割合 割合(%)	299 37.6%	26 3.3%	443 55.7%	17 2.1%	11 1.4%	796 100.0%
i 作業の負担を軽減する ための工夫	回答数 / 割合 割合(%)	520 65.3%	5 0.6%	237 29.8%	23 2.9%	11 1.4%	796 100.0%
j 住宅の賃借又は住宅手 当の支払い	回答数 / 割合 割合(%)	242 30.4%	2 0.3%	509 63.9%	29 3.6%	14 1.8%	796 100.0%
k 通勤用自動車又はバス の手配	回答数 / 割合 割合(%)	10 1.2%	5 0.6%	752 93.0%	28 3.5%	14 1.7%	809 100.0%
l 通勤援助者の手配(委 嘱等)	回答数 / 割合 割合(%)	2 0.3%	4 0.5%	753 94.6%	23 2.9%	14 1.8%	796 100.0%
m 通勤のための駐車場の 賃借	回答数 / 割合 割合(%)	247 31.0%	8 1.0%	505 63.4%	19 2.4%	17 2.1%	796 100.0%

問12 勤務時間に関する合理的配慮による対応事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
勤務時間の短縮措置（一日の勤務時間を短縮している）	108	13.6%
フレックスタイム（一定の期間についてあらかじめ定めた総勤務時間の範囲内で、職員が日々の始業・終業時刻、勤務時間を自ら決めている）	20	2.5%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務している）	66	8.3%
残業等の免除	91	11.4%
深夜業の免除（午後10時～午前5時における労働を免除している）	63	7.9%
その他	27	3.4%
配慮すべき職員がいた、又は申出はあったが、対応事例はない	19	2.4%
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	521	65.5%
無回答	37	4.6%
全体 人数	796	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における障害種別

項目内容	回答数	割合(%)
視覚障害	28	3.5%
聴覚又は平衡機能障害	49	6.2%
音声・言語・そしゃく機能障害	3	0.4%
肢体不自由障害	101	12.7%
内部障害	34	4.3%
知的障害	27	3.4%
精神障害	84	10.6%
発達障害	2	0.3%
高次脳機能障害	1	0.1%
難病	6	0.8%
全体 人数	796	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における提供場面

項目内容	回答数	割合(%)
募集及び採用時	98	12.3%
採用後	233	29.3%
全体 人数	796	100.0%

問13 合理的配慮の提供について感じていること

項目内容	回答数 / 割合	大変そう思	ややそう思	どちらでも	あまりそう	全くそう思	無回答	全体
		う	う	ない	思わない	わない		
a 障害のある職員が持っている能力を十分に発揮するために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	520 65.3%	237 29.8%	24 3.0%	5 0.6%	0 0.0%	10 1.3%	796 100.0%
b 障害のある職員が障害のない職員と平等に働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	464 58.3%	255 32.0%	49 6.2%	16 2.0%	0 0.0%	12 1.5%	796 100.0%
c 職員に対して障害者雇用の理解を深めるために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	452 56.8%	266 33.4%	58 7.3%	9 1.1%	0 0.0%	11 1.4%	796 100.0%
d 障害のある職員の離職防止・職場定着のために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	492 61.8%	256 32.2%	31 3.9%	7 0.9%	0 0.0%	10 1.3%	796 100.0%
e 障害のある職員が意欲をもって働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	490 61.6%	249 31.3%	37 4.6%	9 1.1%	0 0.0%	11 1.4%	796 100.0%
f 障害のある職員が職場での支障を申し出るために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	438 55.0%	284 35.7%	50 6.3%	10 1.3%	1 0.1%	13 1.6%	796 100.0%
g 合理的配慮を理解するために参考となるものがほしい	回答数 / 割合 割合(%)	439 55.2%	257 32.3%	82 10.3%	7 0.9%	1 0.1%	10 1.3%	796 100.0%
h 他機関の合理的配慮の取組事例を知りたい	回答数 / 割合 割合(%)	449 56.4%	261 32.8%	68 8.5%	7 0.9%	1 0.1%	10 1.3%	796 100.0%

問14 合理的配慮の申出があった具体的な措置が「過重な負担」とであると判断した事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
ある	23	2.9%
ない	633	79.5%
わからない	129	16.2%
無回答	11	1.4%
全体	796	100.0%

問14 過重な負担であると判断した要素

項目内容	回答数	割合(%)
事業活動への影響	7	30.4%
実現困難度	12	52.2%
費用・負担の程度	15	65.2%
組織の規模	5	21.7%
財務状況	6	26.1%
公的支援の有無	0	0.0%
その他	1	4.3%
全体 人数	23	100.0%

問15 合理的配慮の提供についての取組を進める中での課題等

項目内容	回答数	割合(%)
庁内の周知が進んでいない	206	25.9%
庁内のサポート体制の構築ができていない	285	35.8%
周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない	186	23.4%
合理的配慮の提供は、個別対応が求められるなどコミュニケーション上の負担が大きい	169	21.2%
障害のある職員から過重と思われる内容の申出がある	18	2.3%
合理的配慮の提供は、経費的に負担である	150	18.8%
配置転換や業務内容の切り出しが難しい	363	45.6%
合理的配慮が適当(適切)か等について、専門家からのアドバイスがほしい	158	19.8%
自由記述	21	2.6%
無回答	59	7.4%
全体 人数	796	100.0%

地方公共団体を対象としたアンケート調査（市）

問1 地方公共団体（団体区分）

項目内容	回答数	割合	自治体数	回答割合
市	425	49.4%	772	55.1%

問2 常時勤務する職員の数

項目内容	回答数	平均
常時勤務する職員の数	419	1000.2
無回答	6	
全体	425	

常時勤務する障害のある職員の数（実人数）

項目内容	回答数	平均数
障害のある職員の数（実人数）	413	19.9
視覚障害	419	0.5
聴覚又は平衡機能障害	419	1.0
音声・言語・そしゃく機能障	419	0.1
肢体不自由	419	7.5
内部障害	419	3.9
知的障害	419	0.7
精神障害	419	2.5
発達障害	419	0.0
高次脳機能障害	419	0.0
難病	419	0.1

障害者に対する差別の禁止

問3 差別の禁止の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知(予定を含む)	289	68.0%
一部に周知(予定を含む)	35	8.2%
周知していない	84	19.8%
無回答	17	4.0%
全体	425	100.0%

問3 (全員若しくは一部に周知と回答した場合のみ) 周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	15	4.6%
研修の実施	126	38.9%
文書や資料の配布(紙媒体)	65	20.1%
イントラネットや社内ネットワーク(電子媒体)	241	74.4%
メール配信	19	5.9%
その他	6	1.9%
全体 人数	324	100.0%

問4 障害者に対する差別の禁止を踏まえた取組状況

項目内容	回答数 / 割合	取り組んで		わからない	該当なし	無回答	全体
		いる	いない				
a 「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	284 66.8%	119 28.0%	3 0.7%	14 3.3%	5 1.2%	425 100.0%
b 「募集」に際して、「特定の障害を排除」又は「特定の障害に限定」した取扱いをしない	回答数 / 割合 割合(%)	391 92.0%	22 5.2%	2 0.5%	8 1.9%	2 0.5%	425 100.0%
c 「募集」に際して、自力で通勤できることといった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	383 90.1%	25 5.9%	3 0.7%	10 2.4%	4 0.9%	425 100.0%
d 「募集」に際して、介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	369 86.8%	35 8.2%	4 0.9%	14 3.3%	3 0.7%	425 100.0%
e 「募集」に際して、「『就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること』といった条件を設定すること」又は「特定の就労支援機関のみからの受入れ」を行わない	回答数 / 割合 割合(%)	395 92.9%	9 2.1%	5 1.2%	14 3.3%	2 0.5%	425 100.0%
f 「給与」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づいている	回答数 / 割合 割合(%)	418 98.4%	2 0.5%	3 0.7%	0 0.0%	2 0.5%	425 100.0%
g 「配置(業務の配分及び権限の付与を含む)」について、障害の特性に応じた合理的配慮を行うこと以外は障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	414 97.4%	1 0.2%	5 1.2%	1 0.2%	4 0.9%	425 100.0%
h 「昇任・昇格、降任」において、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	418 98.4%	0 0.0%	2 0.5%	3 0.7%	2 0.5%	425 100.0%
i 「研修」について、障害の有無に関わらず同じ機会を提供することを基本としている	回答数 / 割合 割合(%)	420 98.8%	1 0.2%	0 0.0%	1 0.2%	3 0.7%	425 100.0%
j 「福利厚生」は、障害の有無に関わらず利用できることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	336 79.1%	61 14.4%	13 3.1%	10 2.4%	5 1.2%	425 100.0%
k 「職種の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	315 74.1%	0 0.0%	2 0.5%	104 24.5%	4 0.9%	425 100.0%
l 「雇用形態の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	331 77.9%	1 0.2%	2 0.5%	87 20.5%	4 0.9%	425 100.0%
m 「退職の勧奨」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	374 88.0%	0 0.0%	2 0.5%	45 10.6%	4 0.9%	425 100.0%
n 「定年」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	413 97.2%	2 0.5%	2 0.5%	4 0.9%	4 0.9%	425 100.0%
o 「免職」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	413 97.2%	0 0.0%	1 0.2%	7 1.6%	4 0.9%	425 100.0%
p 「労働契約の更新」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	393 92.5%	0 0.0%	4 0.9%	22 5.2%	6 1.4%	425 100.0%
q その他	回答数 / 割合 割合(%)	3 0.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	422 99.3%	425 100.0%

問5 障害者に対する差別の禁止について、課題に感じていること

項目内容	回答数	割合(%)
本人が希望している職務について、安全上の配慮等の理由から配置できない	28	6.6%
本人の適性や能力から配置できる部署が限られる	342	80.5%
本人の適性や能力を十分把握できていない	98	23.1%
その他	3	0.7%
無回答	55	12.9%
全体 人数	425	100.0%

「合理的配慮の提供義務」について

問7 合理的配慮指針の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知（予定を含む）	264	62.1%
一部に周知（予定を含む）	58	13.6%
周知していない	101	23.8%
無回答	2	0.5%
全体	425	100.0%

問7 （全員もしくは一部に周知と回答した場合のみ）合理的配慮指針の周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	22	5.2%
研修の実施	108	25.4%
文書や資料の配布（紙媒体）	77	18.1%
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	226	53.2%
メール配信	25	5.9%
その他	8	1.9%
全体 人数	322	100.0%

問8 募集・採用時における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について、応募者に周知している	270	63.5%
担当者・部署を定め、応募者に周知している	140	32.9%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	77	18.1%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	60	14.1%
対応についてその他の機関（就労支援機関等）に相談している	59	13.9%
その他の方法	21	4.9%
特に講じていない	59	13.9%
無回答	0	0.0%
全体 人数	425	100.0%

問9 募集・採用時における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる	ニーズがあるが	ニーズがないの	わから ない	無回答	全体
		(一部取組も含む)	取り組めていな い	で取り組んでい ない			
a 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めている	回答数 / 割合 割合(%)	109 25.6%	4 0.9%	298 70.1%	9 2.1%	5 1.2%	425 100.0%
b 体調に配慮した面接時間の設定をしている	回答数 / 割合 割合(%)	122 28.7%	0 0.0%	287 67.5%	11 2.6%	5 1.2%	425 100.0%
c 面接を筆談等により行っている	回答数 / 割合 割合(%)	99 23.3%	2 0.5%	311 73.2%	9 2.1%	4 0.9%	425 100.0%
d 面接の際にできるだけ移動が少ないようにしている	回答数 / 割合 割合(%)	225 52.9%	0 0.0%	189 44.5%	7 1.6%	4 0.9%	425 100.0%
e 採用試験について、点字や音声等により実施している	回答数 / 割合 割合(%)	95 22.4%	5 1.2%	314 73.9%	8 1.9%	3 0.7%	425 100.0%
f 採用試験について、問題用紙と解答用紙を拡大している	回答数 / 割合 割合(%)	96 22.6%	2 0.5%	315 74.1%	9 2.1%	3 0.7%	425 100.0%
g 採用試験について、試験時間の延長を行っている	回答数 / 割合 割合(%)	65 15.3%	6 1.4%	338 79.5%	11 2.6%	5 1.2%	425 100.0%
h 文字による説明プリントを配布している	回答数 / 割合 割合(%)	137 32.2%	1 0.2%	272 64.0%	10 2.4%	5 1.2%	425 100.0%
i 車椅子用の机を用意している	回答数 / 割合 割合(%)	152 35.8%	1 0.2%	257 60.5%	11 2.6%	4 0.9%	425 100.0%

問10 採用後における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	314	73.9%
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	165	38.8%
担当者・部署を定め、職員に周知している	161	37.9%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	100	23.5%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	32	7.5%
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	42	9.9%
その他の方法	9	2.1%
特に講じていない	39	9.2%
無回答	8	1.9%
全体 人数	425	100.0%

問11 採用後における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる (一部取組も含む)	ニーズがある が取り組めて いない	ニーズがない ので取り組ん でいない	わから ない	無回答	全体
a 職場内移動の負担を軽減する ための設備	回答数 / 割合 割合(%)	359 84.5%	7 1.6%	55 12.9%	3 0.7%	1 0.2%	425 100.0%
b 作業を可能にするための設 備	回答数 / 割合 割合(%)	132 31.1%	8 1.9%	268 63.1%	13 3.1%	4 0.9%	425 100.0%
c 疲労・ストレス等に配慮し た福祉施設・設備	回答数 / 割合 割合(%)	202 47.5%	15 3.5%	187 44.0%	17 4.0%	4 0.9%	425 100.0%
d 作業手順の簡素化・見直し、作業マニ ユアルのカスタマイズ、チェックリストの作成 等	回答数 / 割合 割合(%)	178 41.9%	4 0.9%	184 43.3%	54 12.7%	5 1.2%	425 100.0%
e 職場介助者の配置・委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	42 9.9%	8 1.9%	357 84.0%	12 2.8%	6 1.4%	425 100.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当 者の委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	63 14.8%	9 2.1%	337 79.3%	9 2.1%	7 1.6%	425 100.0%
g 障害者相談窓口担当者の配 置	回答数 / 割合 割合(%)	225 52.9%	7 1.6%	177 41.6%	12 2.8%	4 0.9%	425 100.0%
h 通院・体調等に配慮した出退 勤時刻・休暇・休憩の設定	回答数 / 割合 割合(%)	196 46.1%	18 4.2%	198 46.6%	10 2.4%	3 0.7%	425 100.0%
i 作業の負担を軽減する ための工夫	回答数 / 割合 割合(%)	321 75.5%	4 0.9%	82 19.3%	14 3.3%	4 0.9%	425 100.0%
j 住宅の賃借又は住宅手 当の支払い	回答数 / 割合 割合(%)	144 33.9%	1 0.2%	258 60.7%	16 3.8%	6 1.4%	425 100.0%
k 通勤用自動車又はバス の手配	回答数 / 割合 割合(%)	3 0.7%	3 0.7%	398 93.6%	15 3.5%	6 1.4%	425 100.0%
l 通勤援助者の手配(委 嘱等)	回答数 / 割合 割合(%)	1 0.2%	3 0.7%	399 93.9%	16 3.8%	6 1.4%	425 100.0%
m 通勤のための駐車場の 賃借	回答数 / 割合 割合(%)	164 38.6%	7 1.6%	236 55.5%	12 2.8%	6 1.4%	425 100.0%

問12 勤務時間に関する合理的配慮による対応事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
勤務時間の短縮措置（一日の勤務時間を短縮している）	70	16.5%
フレックスタイム（一定の期間についてあらかじめ定めた総勤務時間の範囲内で、職員が日々の始業・終業時刻、勤務時間を自ら決めている）	15	3.5%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務している）	49	11.5%
残業等の免除	54	12.7%
深夜業の免除（午後10時～午前5時における労働を免除している）	34	8.0%
その他	15	3.5%
配慮すべき職員がいた、又は申出はあったが、対応事例はない	13	3.1%
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	254	59.8%
無回答	19	4.5%
全体 人数	425	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における障害種別

項目内容	回答数	割合(%)	
視覚障害	21	15.4%	4.9%
聴覚又は平衡機能障害	41	0.0%	9.6%
音声・言語・そしゃく機能障害	4	0.0%	0.9%
肢体不自由障害	76	7.7%	17.9%
内部障害	20	0.0%	4.7%
知的障害	18	0.0%	4.2%
精神障害	58	0.0%	13.6%
発達障害	2	0.0%	0.5%
高次脳機能障害	0	0.0%	0.0%
難病	11	0.0%	2.6%
全体 人数	425	100.0%	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における提供場面

項目内容	回答数	割合(%)	
募集及び採用時	83	0.0%	19.5%
採用後	158	38.5%	37.2%
全体 人数	425	100.0%	100.0%

問13 合理的配慮の提供について感じていること

項目内容	回答数 / 割合	大変そう思	ややそう思	どちらでも	あまりそう	全くそう思	無回答	全体
		う	う	ない	思わない	わない		
a 障害のある職員が持っている能力を十分に発揮するために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	316 74.4%	99 23.3%	7 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 0.7%	425 100.0%
b 障害のある職員が障害のない職員と平等に働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	270 63.5%	116 27.3%	23 5.4%	11 2.6%	0 0.0%	5 1.2%	425 100.0%
c 職員に対して障害者雇用の理解を深めるために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	263 61.9%	128 30.1%	25 5.9%	5 1.2%	0 0.0%	4 0.9%	425 100.0%
d 障害のある職員の離職防止・職場定着のために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	298 70.1%	114 26.8%	8 1.9%	2 0.5%	0 0.0%	3 0.7%	425 100.0%
e 障害のある職員が意欲をもって働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	287 67.5%	118 27.8%	15 3.5%	1 0.2%	0 0.0%	4 0.9%	425 100.0%
f 障害のある職員が職場での支障を申し出るために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	253 59.5%	137 32.2%	24 5.6%	6 1.4%	1 0.2%	4 0.9%	425 100.0%
g 合理的配慮を理解するために参考となるものがほしい	回答数 / 割合 割合(%)	254 59.8%	128 30.1%	37 8.7%	2 0.5%	1 0.2%	3 0.7%	425 100.0%
h 他機関の合理的配慮の取組事例を知りたい	回答数 / 割合 割合(%)	265 62.4%	127 29.9%	27 6.4%	2 0.5%	1 0.2%	3 0.7%	425 100.0%

問14 合理的配慮の申出があった具体的な措置が「過重な負担」とであると判断した事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
ある	19	4.5%
ない	340	80.0%
わからない	62	14.6%
無回答	4	0.9%
全体	425	100.0%

問14 過重な負担であると判断した要素

項目内容	回答数	割合(%)
事業活動への影響	5	26.3%
実現困難度	10	52.6%
費用・負担の程度	13	68.4%
組織の規模	4	21.1%
財務状況	5	26.3%
公的支援の有無	0	0.0%
その他	0	0.0%
全体 人数	19	100.0%

問15 合理的配慮の提供についての取組を進める中での課題等

項目内容	回答数	割合(%)
庁内の周知が進んでいない	102	24.0%
庁内のサポート体制の構築ができていない	148	34.8%
周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない	112	26.4%
合理的配慮の提供は、個別対応が求められるなどコミュニケーション上の負担が大きい	106	24.9%
障害のある職員から過重と思われる内容の申出がある	16	3.8%
合理的配慮の提供は、経費的に負担である	98	23.1%
配置転換や業務内容の切り出しが難しい	236	55.5%
合理的配慮が適当(適切)か等について、専門家からのアドバイスがほしい	105	24.7%
自由記述	9	2.1%
無回答	21	4.9%
全体 人数	425	100.0%

地方公共団体を対象としたアンケート調査（東京都特別区）

問1 地方公共団体（団体区分）

項目内容	回答数	割合	自治体数	回答割合
政令指定都市	11	1.5%	23	47.8%

問2 常時勤務する職員の数

項目内容	回答数	平均
常時勤務する職員の数	10	3128.5
無回答	1	
全体	11	

常時勤務する障害のある職員の数（実人数）

項目内容	回答数	平均数
障害のある職員の数（実人数）	10	54.0
視覚障害	10	1.9
聴覚又は平衡機能障害	10	2.8
音声・言語・そしゃく機能障害	10	0.3
肢体不自由	10	22.0
内部障害	10	8.5
知的障害	10	1.9
精神障害	10	9.0
発達障害	10	0.0
高次脳機能障害	10	0.0
難病	10	0.0

障害者に対する差別の禁止

問3 差別の禁止の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知（予定を含む）	11	100.0%
一部に周知（予定を含む）	0	0.0%
周知していない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
全体	11	100.0%

問3 （全員若しくは一部に周知と回答した場合のみ）周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	0	0.0%
研修の実施	2	18.2%
文書や資料の配布（紙媒体）	0	0.0%
イントラネットや社内ネットワーク（電子媒体）	9	81.8%
メール配信	1	9.1%
その他	0	0.0%
全体 人数	11	100.0%

問4 障害者に対する差別の禁止を踏まえた取組状況

項目内容	回答数 / 割合	取り組んで		わからない	該当なし	無回答	全体
		いる	いない				
a 「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	2 18.2%	8 72.7%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
b 「募集」に際して、「特定の障害を排除」又は「特定の障害に限定」した取扱いをしない	回答数 / 割合 割合(%)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
c 「募集」に際して、自力で通勤できることといった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	10 90.9%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
d 「募集」に際して、介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	10 90.9%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
e 「募集」に際して、「『就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること』といった条件を設定すること」又は「特定の就労支援機関のみからの受入れ」を行わない	回答数 / 割合 割合(%)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
f 「給与」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づいている	回答数 / 割合 割合(%)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
g 「配置(業務の配分及び権限の付与を含む)」について、障害の特性に応じた合理的配慮を行うこと以外は障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
h 「昇任・昇格、降任」において、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
i 「研修」について、障害の有無に関わらず同じ機会を提供することを基本としている	回答数 / 割合 割合(%)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
j 「福利厚生」は、障害の有無に関わらず利用できることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	7 63.6%	3 27.3%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
k 「職種の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	10 90.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
l 「雇用形態の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	10 90.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
m 「退職の勧奨」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
n 「定年」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
o 「免職」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
p 「労働契約の更新」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	10 90.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
q その他	回答数 / 割合 割合(%)	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%	11 100.0%

問5 障害者に対する差別の禁止について、課題に感じていること

項目内容	回答数	割合(%)
本人が希望している職務について、安全上の配慮等の理由から配置できない	2	18.2%
本人の適性や能力から配置できる部署に限られる	9	81.8%
本人の適性や能力を十分把握できていない	3	27.3%
その他	0	0.0%
無回答	2	18.2%
全体 人数	11	100.0%

「合理的配慮の提供義務」について

問7 合理的配慮指針の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知（予定を含む）	9	81.8%
一部に周知（予定を含む）	1	9.1%
周知していない	1	9.1%
無回答	0	0.0%
全体	11	100.0%

問7 （全員もしくは一部に周知と回答した場合のみ）合理的配慮指針の周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	0	0.0%
研修の実施	3	30.0%
文書や資料の配布（紙媒体）	0	0.0%
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	8	80.0%
メール配信	2	20.0%
その他	1	10.0%
全体 人数	10	100.0%

問8 募集・採用時における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について、応募者に周知している	5	45.5%
担当者・部署を定め、応募者に周知している	2	18.2%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	3	27.3%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	0	0.0%
対応についてその他の機関（就労支援機関等）に相談している	1	9.1%
その他の方法	1	9.1%
特に講じていない	2	18.2%
無回答	0	0.0%
全体 人数	11	100.0%

問9 募集・採用時における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる	ニーズがあるが	ニーズがないの	わから ない	無回答	全体
		(一部取組も含む)	取り組めていない	で取り組んでいない			
a 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めている	回答数 / 割合 割合(%)	6 54.5%	0 0.0%	4 36.4%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
b 体調に配慮した面接時間の設定をしている	回答数 / 割合 割合(%)	5 45.5%	0 0.0%	5 45.5%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
c 面接を筆談等により行っている	回答数 / 割合 割合(%)	2 18.2%	0 0.0%	8 72.7%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
d 面接の際にできるだけ移動が少ないようにしている	回答数 / 割合 割合(%)	6 54.5%	0 0.0%	4 36.4%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
e 採用試験について、点字や音声等により実施している	回答数 / 割合 割合(%)	3 27.3%	0 0.0%	7 63.6%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
f 採用試験について、問題用紙と解答用紙を拡大している	回答数 / 割合 割合(%)	3 27.3%	0 0.0%	7 63.6%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
g 採用試験について、試験時間の延長を行っている	回答数 / 割合 割合(%)	1 9.1%	0 0.0%	9 81.8%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
h 文字による説明プリントを配布している	回答数 / 割合 割合(%)	2 18.2%	0 0.0%	8 72.7%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
i 車椅子用の机を用意している	回答数 / 割合 割合(%)	4 36.4%	0 0.0%	6 54.5%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%

問10 採用後における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	5	45.5%
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	6	54.5%
担当者・部署を定め、職員に周知している	6	54.5%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	4	36.4%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	0	0.0%
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	0	0.0%
その他の方法	0	0.0%
特に講じていない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
全体 人数	11	100.0%

問11 採用後における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる(一部取組も含む)	ニーズがあるが取り組めていない	ニーズがないので取り組んでいない	わからない	無回答	全体
a 職場内移動の負担を軽減するための設備	回答数 / 割合 11 / 100.0%	11 / 100.0%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
b 作業を可能にするための設備	回答数 / 割合 8 / 72.7%	8 / 72.7%	0 / 0.0%	2 / 18.2%	1 / 9.1%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
c 疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備	回答数 / 割合 8 / 72.7%	8 / 72.7%	2 / 18.2%	1 / 9.1%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
d 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	回答数 / 割合 6 / 54.5%	6 / 54.5%	0 / 0.0%	2 / 18.2%	3 / 27.3%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
e 職場介助者の配置・委嘱	回答数 / 割合 3 / 27.3%	3 / 27.3%	0 / 0.0%	7 / 63.6%	1 / 9.1%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	回答数 / 割合 1 / 9.1%	1 / 9.1%	0 / 0.0%	9 / 81.8%	1 / 9.1%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
g 障害者相談窓口担当者の配置	回答数 / 割合 11 / 100.0%	11 / 100.0%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
h 通院・体調等に配慮した出勤時刻・休暇・休憩の設定	回答数 / 割合 5 / 45.5%	5 / 45.5%	2 / 18.2%	2 / 18.2%	2 / 18.2%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
i 作業の負担を軽減するための工夫	回答数 / 割合 11 / 100.0%	11 / 100.0%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
j 住宅の賃借又は住宅手当の支払い	回答数 / 割合 4 / 36.4%	4 / 36.4%	0 / 0.0%	5 / 45.5%	2 / 18.2%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
k 通勤用自動車又はバスの手配	回答数 / 割合 1 / 9.1%	1 / 9.1%	0 / 0.0%	8 / 72.7%	2 / 18.2%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
l 通勤援助者の手配(委嘱等)	回答数 / 割合 0 / 0.0%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	9 / 81.8%	2 / 18.2%	0 / 0.0%	11 / 100.0%
m 通勤のための駐車場の賃借	回答数 / 割合 7 / 63.6%	7 / 63.6%	0 / 0.0%	4 / 36.4%	0 / 0.0%	0 / 0.0%	11 / 100.0%

問12 勤務時間に関する合理的配慮による対応事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
勤務時間の短縮措置（一日の勤務時間を短縮している）	2	18.2%
フレックスタイム（一定の期間についてあらかじめ定めた総勤務時間の範囲内で、職員が日々の始業・終業時刻、勤務時間を自ら決めている）	1	9.1%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務している）	3	27.3%
残業等の免除	3	27.3%
深夜業の免除（午後10時～午前5時における労働を免除している）	2	18.2%
その他	2	18.2%
配慮すべき職員がいた、又は申出はあったが、対応事例はない	0	0.0%
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	4	36.4%
無回答	2	18.2%
全体 人数	11	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における障害種別

項目内容	回答数	割合(%)
視覚障害	3	27.3%
聴覚又は平衡機能障害	1	9.1%
音声・言語・そしゃく機能障害	0	0.0%
肢体不自由障害	5	45.5%
内部障害	1	9.1%
知的障害	1	9.1%
精神障害	2	18.2%
発達障害	0	0.0%
高次脳機能障害	0	0.0%
難病	0	0.0%
全体 人数	11	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における提供場面

項目内容	回答数	割合(%)
募集及び採用時	0	0.0%
採用後	11	100.0%
全体 人数	11	100.0%

問13 合理的配慮の提供について感じていること

項目内容	回答数 / 割合	大変そう思	ややそう思	どちらでも	あまりそう	全くそう思	無回答	全体
		う	う	ない	思わない	わない		
a 障害のある職員が持っている能力を十分に発揮するために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	8 72.7%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%	11 100.0%
b 障害のある職員が障害のない職員と平等に働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	6 54.5%	3 27.3%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	11 100.0%
c 職員に対して障害者雇用の理解を深めるために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	8 72.7%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%	11 100.0%
d 障害のある職員の離職防止・職場定着のために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	8 72.7%	2 18.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	11 100.0%
e 障害のある職員が意欲をもって働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	7 63.6%	2 18.2%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	11 100.0%
f 障害のある職員が職場での支障を申し出るために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	7 63.6%	2 18.2%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%	11 100.0%
g 合理的配慮を理解するために参考となるものがほしい	回答数 / 割合 割合(%)	9 81.8%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	11 100.0%
h 他機関の合理的配慮の取組事例を知りたい	回答数 / 割合 割合(%)	10 90.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	11 100.0%

問14 合理的配慮の申出があった具体的な措置が「過重な負担」とであると判断した事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
ある	1	9.1%
ない	9	81.8%
わからない	1	9.1%
無回答	0	0.0%
全体	11	100.0%

問14 過重な負担であると判断した要素

項目内容	回答数	割合(%)
事業活動への影響	0	0.0%
実現困難度	1	100.0%
費用・負担の程度	1	100.0%
組織の規模	0	0.0%
財務状況	0	0.0%
公的支援の有無	0	0.0%
その他	0	0.0%
全体 人数	1	100.0%

問15 合理的配慮の提供についての取組を進める中での課題等

項目内容	回答数	割合(%)
庁内の周知が進んでいない	1	9.1%
庁内のサポート体制の構築ができていない	6	54.5%
周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない	2	18.2%
合理的配慮の提供は、個別対応が求められるなどコミュニケーション上の負担が大きい	1	9.1%
障害のある職員から過重と思われる内容の申出がある	1	9.1%
合理的配慮の提供は、経費的に負担である	1	9.1%
配置転換や業務内容の切り出しが難しい	8	72.7%
合理的配慮が適当(適切)か等について、専門家からのアドバイスがほしい	4	36.4%
自由記述	0	0.0%
無回答	0	0.0%
全体 人数	11	100.0%

地方公共団体を対象としたアンケート調査（町）

問1 地方公共団体（団体区分）

項目内容	回答数	割合	自治体数	回答割合
町	299	34.8%	743	40.2%

問2 常時勤務する職員の数

項目内容	回答数	平均
常時勤務する職員の数	293	199.6
無回答	6	
全体	299	

常時勤務する障害のある職員の数（実人数）

項目内容	回答数	平均数
障害のある職員の数（実人数）	293	7.7
視覚障害	299	0.1
聴覚又は平衡機能障害	299	0.2
音声・言語・そしゃく機能障害	299	0.0
肢体不自由	299	1.4
内部障害	299	0.8
知的障害	299	0.1
精神障害	299	0.5
発達障害	299	0.0
高次脳機能障害	299	0.0
難病	299	0.0

障害者に対する差別の禁止

問3 差別の禁止の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知(予定を含む)	144	48.2%
一部に周知(予定を含む)	27	9.0%
周知していない	114	38.1%
無回答	14	4.7%
全体	299	100.0%

問3 (全員若しくは一部に周知と回答した場合のみ) 周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	25	14.6%
研修の実施	44	25.7%
文書や資料の配布(紙媒体)	40	23.4%
イントラネットや社内ネットワーク(電子媒体)	102	59.6%
メール配信	14	8.2%
その他	2	1.2%
全体 人数	171	100.0%

問4 障害者に対する差別の禁止を踏まえた取組状況

項目内容	回答数 / 割合	取り組んで		わからない	該当なし	無回答	全体
		いる	いない				
a 「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	113 37.8%	142 47.5%	7 2.3%	34 11.4%	3 1.0%	299 100.0%
b 「募集」に際して、「特定の障害を排除」又は「特定の障害に限定」した取扱いをしない	回答数 / 割合 割合(%)	216 72.2%	38 12.7%	1 0.3%	39 13.0%	5 1.7%	299 100.0%
c 「募集」に際して、自力で通勤できることといった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	215 71.9%	41 13.7%	1 0.3%	38 12.7%	4 1.3%	299 100.0%
d 「募集」に際して、介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	208 69.6%	38 12.7%	6 2.0%	42 14.0%	5 1.7%	299 100.0%
e 「募集」に際して、「『就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること』といった条件を設定すること」又は「特定の就労支援機関のみからの受入れ」を行わない	回答数 / 割合 割合(%)	215 71.9%	27 9.0%	8 2.7%	44 14.7%	5 1.7%	299 100.0%
f 「給与」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づいている	回答数 / 割合 割合(%)	284 95.0%	3 1.0%	2 0.7%	7 2.3%	3 1.0%	299 100.0%
g 「配置（業務の配分及び権限の付与を含む）」について、障害の特性に応じた合理的配慮を行うこと以外は障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	279 93.3%	4 1.3%	3 1.0%	9 3.0%	4 1.3%	299 100.0%
h 「昇任・昇格、降任」において、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	274 91.6%	3 1.0%	4 1.3%	14 4.7%	4 1.3%	299 100.0%
i 「研修」について、障害の有無に関わらず機会を提供することを基本としている	回答数 / 割合 割合(%)	275 92.0%	4 1.3%	2 0.7%	13 4.3%	5 1.7%	299 100.0%
j 「福利厚生」は、障害の有無に関わらず利用できることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	209 69.9%	59 19.7%	6 2.0%	20 6.7%	5 1.7%	299 100.0%
k 「職種の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	206 68.9%	8 2.7%	7 2.3%	73 24.4%	5 1.7%	299 100.0%
l 「雇用形態の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	211 70.6%	6 2.0%	9 3.0%	68 22.7%	5 1.7%	299 100.0%
m 「退職の勧奨」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	232 77.6%	5 1.7%	3 1.0%	55 18.4%	4 1.3%	299 100.0%
n 「定年」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	267 89.3%	1 0.3%	1 0.3%	25 8.4%	5 1.7%	299 100.0%
o 「免職」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	268 89.6%	2 0.7%	3 1.0%	22 7.4%	4 1.3%	299 100.0%
p 「労働契約の更新」について、障害の有無に関わらず同一の基準（ ）に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	250 83.6%	3 1.0%	6 2.0%	36 12.0%	4 1.3%	299 100.0%
q その他	回答数 / 割合 割合(%)	3 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	296 99.0%	299 100.0%

問5 障害者に対する差別の禁止について、課題に感じていること

項目内容	回答数	割合(%)
本人が希望している職務について、安全上の配慮等の理由から配置できない	11	3.7%
本人の適性や能力から配置できる部署が限られる	185	61.9%
本人の適性や能力を十分把握できていない	58	19.4%
その他	8	2.7%
無回答	75	25.1%
全体 人数	299	100.0%

「合理的配慮の提供義務」について

問7 合理的配慮指針の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知（予定を含む）	120	40.1%
一部に周知（予定を含む）	36	12.0%
周知していない	138	46.2%
無回答	5	1.7%
全体	299	100.0%

問7 （全員もしくは一部に周知と回答した場合のみ）合理的配慮指針の周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	26	16.7%
研修の実施	36	23.1%
文書や資料の配布（紙媒体）	46	29.5%
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	94	60.3%
メール配信	10	6.4%
その他	2	1.3%
全体 人数	156	100.0%

問8 募集・採用時における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について、応募者に周知している	84	28.1%
担当者・部署を定め、応募者に周知している	58	19.4%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	43	14.4%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	28	9.4%
対応についてその他の機関（就労支援機関等）に相談している	19	6.4%
その他の方法	3	1.0%
特に講じていない	124	41.5%
無回答	9	3.0%
全体 人数	299	100.0%

問9 募集・採用時における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる (一部取組も含む)	ニーズがあるが 取り組めていない	ニーズがないの で取り組んでいない	わから ない	無回答	全体
a 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めている	回答数 / 割合 割合(%)	18 6.0%	0 0.0%	267 89.3%	9 3.0%	5 1.7%	299 100.0%
b 体調に配慮した面接時間の設定をしている	回答数 / 割合 割合(%)	46 15.4%	0 0.0%	239 79.9%	9 3.0%	5 1.7%	299 100.0%
c 面接を筆談等により行っている	回答数 / 割合 割合(%)	16 5.4%	0 0.0%	270 90.3%	8 2.7%	5 1.7%	299 100.0%
d 面接の際にできるだけ移動が少ないようにしている	回答数 / 割合 割合(%)	62 20.7%	2 0.7%	220 73.6%	10 3.3%	5 1.7%	299 100.0%
e 採用試験について、点字や音声等により実施している	回答数 / 割合 割合(%)	13 4.3%	0 0.0%	271 90.6%	9 3.0%	6 2.0%	299 100.0%
f 採用試験について、問題用紙と解答用紙を拡大している	回答数 / 割合 割合(%)	17 5.7%	0 0.0%	266 89.0%	10 3.3%	6 2.0%	299 100.0%
g 採用試験について、試験時間の延長を行っている	回答数 / 割合 割合(%)	9 3.0%	1 0.3%	274 91.6%	10 3.3%	5 1.7%	299 100.0%
h 文字による説明プリントを配布している	回答数 / 割合 割合(%)	20 6.7%	0 0.0%	264 88.3%	10 3.3%	5 1.7%	299 100.0%
i 車椅子用の机を用意している	回答数 / 割合 割合(%)	32 10.7%	0 0.0%	253 84.6%	8 2.7%	6 2.0%	299 100.0%

問10 採用後における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	151	50.5%
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	52	17.4%
担当者・部署を定め、職員に周知している	72	24.1%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	55	18.4%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	14	4.7%
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	15	5.0%
その他の方法	5	1.7%
特に講じていない	81	27.1%
無回答	6	2.0%
全体 人数	299	100.0%

問11 採用後における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる(一部取組も含む)	ニーズがあるが取り組めていない	ニーズがないので取り組んでいない	わからない	無回答	全体
a 職場内移動の負担を軽減するための設備	回答数 / 割合 211 / 70.6%	211 70.6%	4 1.3%	78 26.1%	2 0.7%	4 1.3%	299 100.0%
b 作業を可能にするための設備	回答数 / 割合 36 / 12.0%	36 12.0%	5 1.7%	249 83.3%	4 1.3%	5 1.7%	299 100.0%
c 疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備	回答数 / 割合 98 / 32.8%	98 32.8%	5 1.7%	184 61.5%	8 2.7%	4 1.3%	299 100.0%
d 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	回答数 / 割合 41 / 13.7%	41 13.7%	5 1.7%	225 75.3%	22 7.4%	6 2.0%	299 100.0%
e 職場介助者の配置・委嘱	回答数 / 割合 7 / 2.3%	7 2.3%	1 0.3%	285 95.3%	2 0.7%	4 1.3%	299 100.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	回答数 / 割合 8 / 2.7%	8 2.7%	1 0.3%	279 93.3%	5 1.7%	6 2.0%	299 100.0%
g 障害者相談窓口担当者の配置	回答数 / 割合 100 / 33.4%	100 33.4%	3 1.0%	187 62.5%	3 1.0%	6 2.0%	299 100.0%
h 通院・体調等に配慮した出勤時刻・休暇・休憩の設定	回答数 / 割合 83 / 27.8%	83 27.8%	6 2.0%	201 67.2%	3 1.0%	6 2.0%	299 100.0%
i 作業の負担を軽減するための工夫	回答数 / 割合 159 / 53.2%	159 53.2%	1 0.3%	129 43.1%	5 1.7%	5 1.7%	299 100.0%
j 住宅の賃借又は住宅手当の支払い	回答数 / 割合 83 / 27.8%	83 27.8%	1 0.3%	202 67.6%	8 2.7%	5 1.7%	299 100.0%
k 通勤用自動車又はバスの手配	回答数 / 割合 4 / 1.3%	4 1.3%	2 0.7%	283 94.6%	5 1.7%	5 1.7%	299 100.0%
l 通勤援助者の手配(委嘱等)	回答数 / 割合 0 / 0.0%	0 0.0%	1 0.3%	290 97.0%	3 1.0%	5 1.7%	299 100.0%
m 通勤のための駐車場の賃借	回答数 / 割合 70 / 23.4%	70 23.4%	1 0.3%	215 71.9%	5 1.7%	8 2.7%	299 100.0%

問12 勤務時間に関する合理的配慮による対応事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
勤務時間の短縮措置（一日の勤務時間を短縮している）	29	9.7%
フレックスタイム（一定の期間についてあらかじめ定めた総勤務時間の範囲内で、職員が日々の始業・終業時刻、勤務時間を自ら決めている）	3	1.0%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務している）	13	4.3%
残業等の免除	28	9.4%
深夜業の免除（午後10時～午前5時における労働を免除している）	23	7.7%
その他	8	2.7%
配慮すべき職員がいた、又は申出はあったが、対応事例はない	6	2.0%
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	221	73.9%
無回答	8	2.7%
全体 人数	299	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における障害種別

項目内容	回答数	割合(%)
視覚障害	4	1.3%
聴覚又は平衡機能障害	6	2.0%
音声・言語・そしゃく機能障害	0	0.0%
肢体不自由障害	21	7.0%
内部障害	12	4.0%
知的障害	6	2.0%
精神障害	21	7.0%
発達障害	0	0.0%
高次脳機能障害	1	0.3%
難病	3	1.0%
全体 人数	299	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における提供場面

項目内容	回答数	割合(%)
募集及び採用時	11	3.7%
採用後	61	20.4%
全体 人数	299	100.0%

問13 合理的配慮の提供について感じていること

項目内容	回答数 / 割合	大変そう思	ややそう思	どちらでも	あまりそう	全くそう思	無回答	全体
		う	う	ない	思わない	わない		
a 障害のある職員が持っている能力を十分に発揮するために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	170 56.9%	108 36.1%	14 4.7%	4 1.3%	0 0.0%	3 1.0%	299 100.0%
b 障害のある職員が障害のない職員と平等に働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	163 54.5%	109 36.5%	19 6.4%	5 1.7%	0 0.0%	3 1.0%	299 100.0%
c 職員に対して障害者雇用の理解を深めるために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	157 52.5%	113 37.8%	23 7.7%	3 1.0%	0 0.0%	3 1.0%	299 100.0%
d 障害のある職員の離職防止・職場定着のために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	160 53.5%	112 37.5%	19 6.4%	5 1.7%	0 0.0%	3 1.0%	299 100.0%
e 障害のある職員が意欲をもって働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	168 56.2%	103 34.4%	17 5.7%	8 2.7%	0 0.0%	3 1.0%	299 100.0%
f 障害のある職員が職場での支障を申し出るために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	154 51.5%	114 38.1%	23 7.7%	3 1.0%	0 0.0%	5 1.7%	299 100.0%
g 合理的配慮を理解するために参考となるものがほしい	回答数 / 割合 割合(%)	149 49.8%	105 35.1%	37 12.4%	5 1.7%	0 0.0%	3 1.0%	299 100.0%
h 他機関の合理的配慮の取組事例を知りたい	回答数 / 割合 割合(%)	147 49.2%	110 36.8%	34 11.4%	5 1.7%	0 0.0%	3 1.0%	299 100.0%

問14 合理的配慮の申出があった具体的な措置が「過重な負担」とであると判断した事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)	
ある	3	1.0%	1.0%
ない	240	80.3%	80.3%
わからない	53	17.7%	17.7%
無回答	3	1.0%	1.0%
全体	299	100.0%	100.0%

問14 過重な負担であると判断した要素

項目内容	回答数	割合(%)	
事業活動への影響	2	66.7%	66.7%
実現困難度	1	33.3%	33.3%
費用・負担の程度	1	33.3%	33.3%
組織の規模	1	33.3%	33.3%
財務状況	0	0.0%	0.0%
公的支援の有無	0	0.0%	0.0%
その他	1	33.3%	33.3%
全体 人数	3	100.0%	100.0%

問15 合理的配慮の提供についての取組を進める中での課題等

項目内容	回答数	割合(%)	
庁内の周知が進んでいない	88	29.4%	29.4%
庁内のサポート体制の構築ができていない	109	36.5%	36.5%
周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない	65	21.7%	21.7%
合理的配慮の提供は、個別対応が求められるなどコミュニケーション上の負担が大きい	54	18.1%	18.1%
障害のある職員から過重と思われる内容の申出がある	1	0.3%	0.3%
合理的配慮の提供は、経費的に負担である	42	14.0%	14.0%
配置転換や業務内容の切り出しが難しい	105	35.1%	35.1%
合理的配慮が適当(適切)か等について、専門家からのアドバイスがほしい	41	13.7%	13.7%
自由記述	7	2.3%	2.3%
無回答	28	9.4%	9.4%
全体 人数	299	100.0%	100.0%

地方公共団体を対象としたアンケート調査（村）

問1 地方公共団体（団体区分）

項目内容	回答数	割合	自治体数	回答割合
村	61	7.1%	183	33.3%

問2 常時勤務する職員の数

項目内容	回答数	平均
常時勤務する職員の数	59	103.1
無回答	2	
全体	61	

常時勤務する障害のある職員の数（実人数）

項目内容	回答数	平均数
障害のある職員の数（実人数）	58	3.7
視覚障害	61	0.1
聴覚又は平衡機能障害	61	0.0
音声・言語・そしゃく機能障害	61	0.0
肢体不自由	61	0.5
内部障害	61	0.3
知的障害	61	0.2
精神障害	61	0.3
発達障害	61	0.0
高次脳機能障害	61	0.0
難病	61	0.0

障害者に対する差別の禁止

問3 差別の禁止の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知(予定を含む)	25	41.0%
一部に周知(予定を含む)	3	4.9%
周知していない	28	45.9%
無回答	5	8.2%
全体	61	100.0%

問3 (全員若しくは一部に周知と回答した場合のみ) 周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	10	35.7%
研修の実施	1	3.6%
文書や資料の配布(紙媒体)	7	25.0%
イントラネットや社内ネットワーク(電子媒体)	14	50.0%
メール配信	1	3.6%
その他	0	0.0%
全体 人数	28	100.0%

問4 障害者に対する差別の禁止を踏まえた取組状況

項目内容	回答数 / 割合	取り組んで		わからない	該当なし	無回答	全体
		いる	いない				
a 「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	15 24.6%	32 52.5%	1 1.6%	10 16.4%	3 4.9%	61 100.0%
b 「募集」に際して、「特定の障害を排除」又は「特定の障害に限定」した取扱いをしない	回答数 / 割合 割合(%)	41 67.2%	7 11.5%	0 0.0%	11 18.0%	2 3.3%	61 100.0%
c 「募集」に際して、自力で通勤できることといった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	36 59.0%	8 13.1%	2 3.3%	13 21.3%	2 3.3%	61 100.0%
d 「募集」に際して、介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない	回答数 / 割合 割合(%)	36 59.0%	7 11.5%	2 3.3%	13 21.3%	3 4.9%	61 100.0%
e 「募集」に際して、「『就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること』といった条件を設定すること」又は「特定の就労支援機関のみからの受入れ」を行わない	回答数 / 割合 割合(%)	32 52.5%	8 13.1%	2 3.3%	16 26.2%	3 4.9%	61 100.0%
f 「給与」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づいている	回答数 / 割合 割合(%)	46 75.4%	2 3.3%	1 1.6%	9 14.8%	3 4.9%	61 100.0%
g 「配置(業務の配分及び権限の付与を含む)」について、障害の特性に応じた合理的配慮を行うこと以外は障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	45 73.8%	2 3.3%	2 3.3%	10 16.4%	2 3.3%	61 100.0%
h 「昇任・昇格、降任」において、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	41 67.2%	2 3.3%	1 1.6%	15 24.6%	2 3.3%	61 100.0%
i 「研修」について、障害の有無に関わらず機会を提供することを基本としている	回答数 / 割合 割合(%)	43 70.5%	3 4.9%	2 3.3%	11 18.0%	2 3.3%	61 100.0%
j 「福利厚生」は、障害の有無に関わらず利用できることを明示	回答数 / 割合 割合(%)	39 63.9%	8 13.1%	3 4.9%	9 14.8%	2 3.3%	61 100.0%
k 「職種の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	38 62.3%	3 4.9%	2 3.3%	15 24.6%	3 4.9%	61 100.0%
l 「雇用形態の変更」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	39 63.9%	2 3.3%	1 1.6%	16 26.2%	3 4.9%	61 100.0%
m 「退職の勧奨」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	39 63.9%	2 3.3%	1 1.6%	17 27.9%	2 3.3%	61 100.0%
n 「定年」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	39 63.9%	3 4.9%	1 1.6%	16 26.2%	2 3.3%	61 100.0%
o 「免職」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	41 67.2%	2 3.3%	1 1.6%	15 24.6%	2 3.3%	61 100.0%
p 「労働契約の更新」について、障害の有無に関わらず同一の基準()に基づき実施	回答数 / 割合 割合(%)	43 70.5%	2 3.3%	1 1.6%	12 19.7%	3 4.9%	61 100.0%
q その他	回答数 / 割合 割合(%)	1 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	60 98.4%	61 100.0%

問5 障害者に対する差別の禁止について、課題に感じていること

項目内容	回答数	割合(%)
本人が希望している職務について、安全上の配慮等の理由から配置できない	2	3.3%
本人の適性や能力から配置できる部署が限られる	36	59.0%
本人の適性や能力を十分把握できていない	9	14.8%
その他	5	8.2%
無回答	19	31.1%
全体 人数	61	100.0%

「合理的配慮の提供義務」について

問7 合理的配慮指針の周知状況

項目内容	回答数	割合(%)
全員に周知（予定を含む）	19	31.1%
一部に周知（予定を含む）	6	9.8%
周知していない	35	57.4%
無回答	1	1.6%
全体	61	100.0%

問7 （全員もしくは一部に周知と回答した場合のみ）合理的配慮指針の周知方法

項目内容	回答数	割合(%)
会議、ミーティングの開催	7	28.0%
研修の実施	1	4.0%
文書や資料の配布（紙媒体）	6	24.0%
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	12	48.0%
メール配信	2	8.0%
その他	1	4.0%
全体 人数	25	100.0%

問8 募集・採用時における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について、応募者に周知している	8	13.1%
担当者・部署を定め、応募者に周知している	9	14.8%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	6	9.8%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	10	16.4%
対応についてその他の機関（就労支援機関等）に相談している	3	4.9%
その他の方法	2	3.3%
特に講じていない	31	50.8%
無回答	4	6.6%
全体 人数	61	100.0%

問9 募集・採用時における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる	ニーズがあるが	ニーズがないの	わから ない	無回答	全体
		(一部取組も含む)	取り組めていな い	で取り組んでい ない			
a 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めている	回答数 / 割合 割合(%)	2 3.3%	1 1.6%	52 85.2%	3 4.9%	3 4.9%	61 100.0%
b 体調に配慮した面接時間の設定をしている	回答数 / 割合 割合(%)	9 14.8%	0 0.0%	46 75.4%	3 4.9%	3 4.9%	61 100.0%
c 面接を筆談等により行っている	回答数 / 割合 割合(%)	2 3.3%	0 0.0%	53 86.9%	3 4.9%	3 4.9%	61 100.0%
d 面接の際にできるだけ移動が少ないようにしている	回答数 / 割合 割合(%)	11 18.0%	0 0.0%	44 72.1%	3 4.9%	3 4.9%	61 100.0%
e 採用試験について、点字や音声等により実施している	回答数 / 割合 割合(%)	2 3.3%	0 0.0%	53 86.9%	2 3.3%	4 6.6%	61 100.0%
f 採用試験について、問題用紙と解答用紙を拡大している	回答数 / 割合 割合(%)	1 1.6%	0 0.0%	53 86.9%	3 4.9%	4 6.6%	61 100.0%
g 採用試験について、試験時間の延長を行っている	回答数 / 割合 割合(%)	1 1.6%	0 0.0%	54 88.5%	2 3.3%	4 6.6%	61 100.0%
h 文字による説明プリントを配布している	回答数 / 割合 割合(%)	3 4.9%	0 0.0%	51 83.6%	3 4.9%	4 6.6%	61 100.0%
i 車椅子用の机を用意している	回答数 / 割合 割合(%)	2 3.3%	0 0.0%	53 86.9%	2 3.3%	4 6.6%	61 100.0%

問10 採用後における合理的配慮の手続き

項目内容	回答数	割合(%)
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	23	37.7%
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	2	3.3%
担当者・部署を定め、職員に周知している	9	14.8%
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	7	11.5%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	6	9.8%
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	4	6.6%
その他の方法	3	4.9%
特に講じていない	24	39.3%
無回答	2	3.3%
全体 人数	61	100.0%

問11 採用後における合理的配慮の対応

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる (一部取組も含む)	ニーズがある が取り組めて いない	ニーズがない ので取り組ん でいない	わから ない	無回答	全体
a 職場内移動の負担を軽減す るための設備	回答数 / 割合 割合(%)	32 52.5%	1 1.6%	25 41.0%	1 1.6%	2 3.3%	61 100.0%
b 作業を可能にするための設 備	回答数 / 割合 割合(%)	2 3.3%	1 1.6%	54 88.5%	2 3.3%	2 3.3%	61 100.0%
c 疲労・ストレス等に配慮し た福祉施設・設備	回答数 / 割合 割合(%)	12 19.7%	0 0.0%	46 75.4%	1 1.6%	2 3.3%	61 100.0%
d 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	回答数 / 割合 割合(%)	7 11.5%	0 0.0%	50 82.0%	2 3.3%	2 3.3%	61 100.0%
e 職場介助者の配置・委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	6 9.8%	0 0.0%	51 83.6%	2 3.3%	2 3.3%	61 100.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当 者の委嘱	回答数 / 割合 割合(%)	0 0.0%	0 0.0%	56 91.8%	3 4.9%	2 3.3%	61 100.0%
g 障害者相談窓口担当者の配 置	回答数 / 割合 割合(%)	9 14.8%	1 1.6%	47 77.0%	2 3.3%	2 3.3%	61 100.0%
h 通院・体調等に配慮した出退 勤時刻・休暇・休憩の設定	回答数 / 割合 割合(%)	15 24.6%	0 0.0%	42 68.9%	2 3.3%	2 3.3%	61 100.0%
i 作業の負担を軽減する ための工夫	回答数 / 割合 割合(%)	29 47.5%	0 0.0%	26 42.6%	4 6.6%	2 3.3%	61 100.0%
j 住宅の賃借又は住宅手 当の支払い	回答数 / 割合 割合(%)	11 18.0%	0 0.0%	44 72.1%	3 4.9%	3 4.9%	61 100.0%
k 通勤用自動車又はバス の手配	回答数 / 割合 割合(%)	1 1.6%	0 0.0%	55 90.2%	2 3.3%	3 4.9%	61 100.0%
l 通勤援助者の手配(委 嘱等)	回答数 / 割合 割合(%)	1 1.6%	0 0.0%	55 90.2%	2 3.3%	3 4.9%	61 100.0%
m 通勤のための駐車場の 賃借	回答数 / 割合 割合(%)	6 9.8%	0 0.0%	50 82.0%	2 3.3%	3 4.9%	61 100.0%

問12 勤務時間に関する合理的配慮による対応事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
勤務時間の短縮措置（一日の勤務時間を短縮している）	7	11.5%
フレックスタイム（一定の期間についてあらかじめ定めた総勤務時間の範囲内で、職員が日々の始業・終業時刻、勤務時間を自ら決めている）	1	1.6%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務している）	1	1.6%
残業等の免除	6	9.8%
深夜業の免除（午後10時～午前5時における労働を免除している）	4	6.6%
その他	2	3.3%
配慮すべき職員がいた、又は申出はあったが、対応事例はない	0	0.0%
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	42	68.9%
無回答	8	13.1%
全体 人数	61	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における障害種別

項目内容	回答数	割合(%)
視覚障害	0	0.0%
聴覚又は平衡機能障害	1	1.6%
音声・言語・そしゃく機能障害	0	0.0%
肢体不自由障害	2	3.3%
内部障害	1	1.6%
知的障害	2	3.3%
精神障害	3	4.9%
発達障害	0	0.0%
高次脳機能障害	0	0.0%
難病	0	0.0%
全体 人数	61	100.0%

問12 合理的配慮を提供した職員の例における提供場面

項目内容	回答数	割合(%)
募集及び採用時	4	6.6%
採用後	3	4.9%
全体 人数	61	100.0%

問13 合理的配慮の提供について感じていること

項目内容	回答数 / 割合	大変そう思	ややそう思	どちらでも	あまりそう	全くそう思	無回答	全体
		う	う	ない	思わない	わない		
a 障害のある職員が持っている能力を十分に発揮するために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	26 42.6%	29 47.5%	3 4.9%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.9%	61 100.0%
b 障害のある職員が障害のない職員と平等に働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	25 41.0%	27 44.3%	6 9.8%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.9%	61 100.0%
c 職員に対して障害者雇用の理解を深めるために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	24 39.3%	24 39.3%	10 16.4%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.9%	61 100.0%
d 障害のある職員の離職防止・職場定着のために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	26 42.6%	28 45.9%	4 6.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.9%	61 100.0%
e 障害のある職員が意欲をもって働くために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	28 45.9%	26 42.6%	4 6.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.9%	61 100.0%
f 障害のある職員が職場での支障を申し出るために必要である	回答数 / 割合 割合(%)	24 39.3%	31 50.8%	3 4.9%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.9%	61 100.0%
g 合理的配慮を理解するために参考となるものがほしい	回答数 / 割合 割合(%)	27 44.3%	23 37.7%	8 13.1%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.9%	61 100.0%
h 他機関の合理的配慮の取組事例を知りたい	回答数 / 割合 割合(%)	27 44.3%	24 39.3%	7 11.5%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.9%	61 100.0%

問14 合理的配慮の申出があった具体的な措置が「過重な負担」とであると判断した事例の有無

項目内容	回答数	割合(%)
ある	0	0.0%
ない	44	72.1%
わからない	13	21.3%
無回答	4	6.6%
全体	61	100.0%

問14 過重な負担であると判断した要素

項目内容	回答数	割合(%)
事業活動への影響	0	0.0%
実現困難度	0	0.0%
費用・負担の程度	0	0.0%
組織の規模	0	0.0%
財務状況	0	0.0%
公的支援の有無	0	0.0%
その他	0	0.0%
全体 人数	0	0.0%

問15 合理的配慮の提供についての取組を進める中での課題等

項目内容	回答数	割合(%)
庁内の周知が進んでいない	15	24.6%
庁内のサポート体制の構築ができていない	22	36.1%
周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない	7	11.5%
合理的配慮の提供は、個別対応が求められるなどコミュニケーション上の負担が大きい	8	13.1%
障害のある職員から過重と思われる内容の申出がある	0	0.0%
合理的配慮の提供は、経費的に負担である	9	14.8%
配置転換や業務内容の切り出しが難しい	14	23.0%
合理的配慮が適当(適切)か等について、専門家からのアドバイスがほしい	8	13.1%
自由記述	5	8.2%
無回答	10	16.4%
全体 人数	61	100.0%