

# 「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」結果について

## 1 調査の概要

### (1) 調査の背景

令和元年の障害者雇用促進法改正案に対する附帯決議( )において、地方公共団体における障害者差別禁止・合理的配慮の提供の実態把握と公表が求められており、このため、地方公共団体(以下「団体」という。)における都道府県知事部局、政令指定都市長部局、市長部局、東京都特別区長部局、町長部局及び村長部局を対象とするとともに、前述の団体に勤務する障害( 2 )のある職員(以下「職員」という)を対象とした調査を行うこととした。

#### 附帯決議

(「「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(令和元年5月10日衆議院厚生労働委員会) )

七 国、地方公共団体及び民間企業における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、その実態を幅広く把握し、個人情報保護に留意しつつ公表すること。また、実態把握に当たっては、事業主だけでなく雇用されている障害者及び障害者団体からの意見や情報を十分に反映すること。

(「「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(令和元年6月6日参議院厚生労働委員会) )

十、国、地方公共団体及び民間企業における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、その実態を広く把握し、個人情報保護に留意しつつ公表すること。また、実態把握に当たっては、事業主だけでなく雇用されている障害者及び障害者団体からの意見や情報を十分に反映すること。

2 障害の表記については、自由記載等(原文〔ママ〕)を除き、法令などで使われている「障害」に統一した。

### (2) 調査の方法

#### 調査依頼方法

都道府県知事部局及び政令指定都市長部局にあつては、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課より団体を対象とした調査への

協力依頼とともに、団体に勤務する職員を対象とした調査の周知依頼を文書にて依頼した。また、東京都特別区長部局、町長部局及び村長部局に対しては、都道府県にて市区町村を担当する部署あてに、都道府県内の団体に対して、団体を対象とした調査実施と団体に勤務する職員を対象とした調査にかかる周知について働きかけていただきたい旨の依頼を文書にて行った。依頼に関しては、総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室にも協力をいただいた。

なお、調査対象団体数は、都道府県 47、政令指定都市 20、市 772、東京都特別区 23、町 743、村 183 であった。

#### 実施方法

団体向け調査、職員向け調査ともに Web を用い、令和 2 年 9 月 15 日～10 月 31 日を回答期間として実施した。実施に当たっては、各回答結果に関し、団体名及び回答者個人が特定されないよう、公表することを約し、職員の調査にあっては個人が特定されるような質問や記載の要求、アドレスの使用等は行わなかった。

#### (4) 調査内容

##### 団体を対象とした調査

##### ア 差別の禁止について

- ・ 差別禁止に係る周知状況及び周知方法
- ・ 差別禁止を踏まえた取組状況
- ・ 差別禁止について課題に感じていること
- ・ 差別禁止についてのご意見

##### イ 合理的配慮の提供義務について

- ・ 合理的配慮指針の周知状況及び周知方法
- ・ 「募集及び採用時」における合理的配慮の手続き
- ・ 「募集及び採用時」における合理的配慮の対応
- ・ 「採用後」における合理的配慮の手続き
- ・ 「採用後」における合理的配慮の対応
- ・ 合理的配慮の提供として勤務時間に関する配慮の対応事例
- ・ 合理的配慮の提供について感じていること
- ・ 「過重な負担」と判断した事例の有無及び事例
- ・ 合理的配慮の提供について取組を進める中での課題等
- ・ 合理的配慮の提供義務についてのご意見

### 職員を対象とした調査

#### ア 勤務する職場における差別の禁止について

- ・ 障害を理由とした差別があるか
- ・ 差別の禁止への取組について、問題に感じていること
- ・ 差別の禁止について感じていること

#### イ 勤務する職場における合理的配慮の提供について

- ・ 仕事を続けるために必要な配慮を受けているか
- ・ 合理的配慮の提供について、問題に感じていること
- ・ 合理的配慮の提供について、感じていること

### (5) 調査結果

団体を対象とした調査は有効回答数 846 (回収率 47.3%)

職員を対象とした調査は 5312

## 2 団体を対象とした調査結果

### (1) 基礎内容

#### 回答があった地方公共団体

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%

#### 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）

本調査では実人数の回答を求めており、重度障害者のいわゆるダブルカウントは反映されていない。

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	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

平均数とは回答があった団体当たりの平均雇用者数

### （２）障害者に対する差別の禁止

#### 差別の禁止にかかる周知状況について

一部に周知を含めると全回答数に対する 68.5%が周知しているとの回答であった一方、周知していないとの回答も 3 割近くあった。

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%

一部も含め周知しているとの 579 の回答における、その周知方法については、最も多かったのが「イントラネットや庁内ネットワーク(電子媒体)」で 395(68.2%)、次いで「研修の実施」192(33.2%)であった。自由記入では、障害者活躍推進計画における周知あるいは役所の公式 HP による周知等があった。

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%
イントラネットや庁内ネットワーク（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%

複数回答

#### 差別の禁止を踏まえた取組状況

「取り組んでいる」との回答割合における上位3項目は、「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」95.6%、「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」94.4%、「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」94.3%、であった。

「取り組んでいない」との回答における上位3項目は、「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示」37.1%、「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」17.3%、「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」9.6%、であった。一方、福利厚生の利用に係る明示の質問に関しては、「もとよりすべての職員に開放しているので質問のような明示はあえてしない」、「質問のような明示はかえってぎくしゃくした雰囲気を起こすのみで不適切ではないのか」、等の趣旨のご意見も電話で複数受けた。

「該当なし」との回答における上位3項目は、「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」25.5%、「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」23.0%、「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」14.8%、であった。

なお、「取り組んでいる」と「該当なし」を足して見た場合、ほとんどの項目で割合が高く、全体的に見ると高い取組状況と言える

る。一方、「募集」に際しての明示にかかる割合が低いが、運用上では応募を受け入れている団体もあると思われ留意が必要である。

項目内容	回答数 / 割合	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない	該当なし	無回答	全体
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	449	314	14	58	11	846
	割合(%)	53.1%	37.1%	1.7%	6.9%	1.3%	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	708	68	3	58	9	846
	割合(%)	83.7%	8.0%	0.4%	6.9%	1.1%	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	694	75	6	61	10	846
	割合(%)	82.0%	8.9%	0.7%	7.2%	1.2%	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	673	81	12	69	11	846
	割合(%)	79.6%	9.6%	1.4%	8.2%	1.3%	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	703	44	15	74	10	846
	割合(%)	83.1%	5.2%	1.8%	8.7%	1.2%	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	809	7	6	16	8	846
	割合(%)	95.6%	0.8%	0.7%	1.9%	0.9%	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	798	7	10	21	10	846
	割合(%)	94.3%	0.8%	1.2%	2.5%	1.2%	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	792	6	7	33	8	846
	割合(%)	93.6%	0.7%	0.8%	3.9%	0.9%	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	799	8	4	25	10	846
	割合(%)	94.4%	0.9%	0.5%	3.0%	1.2%	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	624	146	25	39	12	846
	割合(%)	73.8%	17.3%	3.0%	4.6%	1.4%	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	596	11	11	216	12	846
	割合(%)	70.4%	1.3%	1.3%	25.5%	1.4%	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	618	9	12	195	12	846
	割合(%)	73.0%	1.1%	1.4%	23.0%	1.4%	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	698	7	6	125	10	846
	割合(%)	82.5%	0.8%	0.7%	14.8%	1.2%	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	780	6	4	45	11	846
	割合(%)	92.2%	0.7%	0.5%	5.3%	1.3%	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	781	4	5	45	11	846
	割合(%)	92.3%	0.5%	0.6%	5.3%	1.3%	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	741	5	11	75	14	846
	割合(%)	87.6%	0.6%	1.3%	8.9%	1.7%	100.0%
q その他	回答数 / 割合	9	0	0	0	837	846
	割合(%)	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	98.9%	100.0%

また、自由記入(原文〔ママ〕)では、「人事の事務は、総務課に行っているため庁舎内での周知は行っていない。募集に際して障がい者も応募可能の明示は行っていないが、障がい者でも応募を認めている。また、会計年度任用職員の募集において障がい者雇用枠を設けて募集した。」福利厚生の利用について明示はないが障がいの有無にかかわらず、他職員と取扱いは同じ。」などがあつた。

さらに、差別禁止について「周知(一部周知及び周知予定を含む)している」「周知していない」のそれぞれの回答別に、各項目の「取り組んでいる」との回答割合をみると以下のとおりになり、すべての項目で「周知している(一部周知及び周知予定を含む)」との回答群の割合の方が高かつた。とりわけ差が大きかつた項目をみると、「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示」17.7ポイント差、「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」13.1ポイント差、「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」12.3ポイント差であつた。

項目	周知(一部含む)している		周知していない	
	取り組んでいる	取り組んでいない	取り組んでいる	取り組んでいない
a 「募集」に際して、障害者も応募可能であることを明示	343 59.2%	189 32.6%	96 41.6%	110 47.6%
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	505 87.2%	35 6.0%	173 74.9%	32 13.9%
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	497 85.8%	39 6.7%	168 72.7%	36 15.6%
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	481 83.1%	48 8.3%	165 71.4%	33 14.3%
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	501 86.5%	25 4.3%	175 75.8%	19 8.2%
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	562 97.1%	2 0.3%	214 92.6%	5 2.2%
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	554 95.7%	3 0.5%	211 91.3%	4 1.7%
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	556 96.0%	2 0.3%	205 88.7%	4 1.7%
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	561 96.9%	2 0.3%	205 88.7%	6 2.6%
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	447 77.2%	89 15.4%	154 66.7%	51 22.1%
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	426 73.6%	4 0.7%	145 62.8%	7 3.0%
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	439 75.8%	4 0.7%	151 65.4%	5 2.2%
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	494 85.3%	2 0.3%	176 76.2%	5 2.2%
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	548 94.6%	3 0.5%	201 87.0%	3 1.3%
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	548 94.6%	1 0.2%	203 87.9%	3 1.3%
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	516 89.1%	2 0.3%	195 84.4%	3 1.3%
q その他	8 1.4%	0 0.0%	1 0.4%	0 0.0%
計(周知している〔一部周知及び予定含む〕・周知していない)	579		231	

セル上段：回答数 セル下段：回答割合



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

「本人の適性や能力から配置できる部署が限られる」が 72.2%と、2 番目に回答数が多かった「本人の適性や能力を十分把握できていない」21.2%、を大きく引き離した。さらに、「本人の適性や能力を十分把握できていない」を選択しなかった回答が 505 あったが、このうちで「本人の適性や能力から配置できる部署が限られる」を選択した回答は 483 と 95.6%に達していた。このことから、配置できる部署に関する課題は、本人の適性や能力の把握とは別の課題として捉えている様子が見えてくる。

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が限られる	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

複数回答

また、上記について、差別の禁止を「周知している(一部及び予定含む)」との回答群と「周知していない」との回答群で比較をすると下記の結果となり、「本人の適性や能力から配置できる部署が限られる」の回答に関する割合の差が大きく「周知している(一部及び予定含む)」の回答群が 11.5 ポイント高かった。

項目	周知している( )	回答率	周知していない	回答率
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	37	6.4%	8	3.5%
本人の適性や能力から配置できる部署が限られる	438	75.6%	148	64.1%
本人の適性や能力を十分把握できていない	118	20.4%	53	22.9%
その他	8	1.4%	7	3.0%
無回答	98	16.9%	55	23.8%
計	579	100.0%	231	100.0%

一部周知及び予定含む。

自由記入では、以下のような、ノウハウ等技術的問題、物理的環境、職員からの相談がない、などについての内容があった。

(記入例) (原文〔ママ〕)

- ・ 身体障がい者については雇用実績があるが、精神障がい者についてはノウハウ等がないため、どのような配慮や対応が必要かわからない部分がある。
- ・ 物理的な環境整備ができていない部分があり、配置できる部署が限られている。
- ・ 障害が内部障害であり、日常の一般業務及び生活スタイルには支障はないが、一時的に身体的加重のかかる業務が発生した場合等への配慮が課題である。
- ・ 職員の障害に対する理解の不足
- ・ 本人からの相談等が少なく、実態を把握しにくい。

#### 差別の禁止についての意見（自由記入）

意見としては、以下のような、能力評価、配慮のあり方、配慮を進める困難さ、物理的環境、啓発などを内容とする記入があった。

(記入例) (原文〔ママ〕)

- ・ 障害者差別解消に向けた取組について、職員に周知を行っているものの、具体的な合理的配慮、適切な対応等についての指導が足りていない点があるので、研修を開催するなどして周知していきたい
- ・ 人として気遣いは必要な気がする。職場での平等感も求められるので按配が難しい
- ・ 適性や能力から、他の職員との区別が必要なときがある
- ・ 職員対応要領を策定し周知を図っているところであるが、理解はあるものの実際に現場では定員に余裕はなく、業務量が増加する中で心情的に理解が得られないことも見受けられる
- ・ 推進していくためには住民理解がかかせないため、「障害者に対する差別の禁止」についての国民の機運醸成や啓蒙活動を行ってほしい
- ・ 施設的环境などにより配属先が限られてしまう
- ・ 障害の程度によって、業務が限られてくる場合もあるが、可能な業務をお願いするようにしている。
- ・ 障がいのある正規職員の中には本人の適正や能力から従事できる業務が限定される者がいる一方で、当該職員よりも幅広く業務に従事する非正規職員の処遇が相対的に低く、発揮した能力や業績に応じた給与・報酬体系になっていないことを合理的に説明できていないことが課題と感じている。

- ・ 募集・採用にあたって、障がい者本人の能力と職場とのマッチングが重要と考える。障がい者採用のため、募集しても応募が極めて少ない現状にある。
- ・ 知的障害や精神障害等について、職場での受入が困難と思われる点もあり、職員採用の対応がとれていない。今後、障害者活躍推進計画を策定して、幅広く募集を行う予定である。
- ・ 差別の禁止はもちろんではあるが、行き過ぎた配慮をしないことも大事なことと考える。

なお、障害ある方々のプライバシー遵守を国が指針にて記載する一方で、障害にかかる情報について、本人があらかじめ承諾しているものではない本アンケートの周知協力のために団体の人事課へその利用を求めることへのご指摘もいただいたところであり、周知方法等は今後、改めて検討する必要があると考える。

## (2) 合理的配慮の提供義務について

### 合理的配慮指針の周知状況

一部に周知を含めると 66%が周知をしているとの回答であった一方、周知をしていないとの回答が 3 割を超えた。

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%

また、差別の禁止の周知に関する回答とクロス集計すると、以下のとおりであり、差別の禁止及び合理的配慮指針の両方とも「周知している(一部周知及び予定を含む)」との回答割合が約 6 割である一方、両方とも「周知していない」との回答割合が 2 割以上あった。

		差別の禁止			
		周知している( )	周知していない	無回答	計
合理的配慮指針	周知している( )	504(59.6%)	40(4.7%)	15(1.8%)	559(66.1%)
	周知していない	73(8.6%)	188(22.2%)	18(2.1%)	279(33.0%)
	無回答	2(0.2%)	3(0.4%)	3(0.4%)	8(0.9%)
	計	579(68.4%)	231(27.3%)	36(4.3%)	846(100.0%)

一部周知及び周知予定を含む

一部も含め周知しているとの 559 の回答における、その周知方法については、最も多かったのが「イントラネットや庁内ネットワーク(電子媒体)」で 370(66.2%)、次いで「研修の実施」158(28.3%)であり、差別の禁止に関する周知と同様の傾向であった。また、自由記入では障害者活躍推進計画による周知、あるいは役所公式 HP による周知などがあった。

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%
イントラネットや庁内ネットワーク(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%

複数回答

#### 募集・採用時における合理的配慮の手続き

回答割合における上位 3 項目は「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」が最も割合が高く 48.8%であり、2 番目は「担当者・部署を定め、応募者に周知している」であり 28.3%であった。また、「特に講じていない」が 25.5%と 3 番目に高い割合であった。

また、自由記入では、応募時や採用面接時などで個別に周知もしくは聴取するとの内容等が複数あった。

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%

複数回答

#### 募集・採用時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）」との回答における上位3項目は「面接の際にできるだけ移動が少ないようにしている」が41.5%と最も割合が高く、以下、「車椅子用の机を用意している」27.0%、「文字による説明プリントを配布している」24.5%が続いた。

「ニーズがあるが取り組めていない」との回答は、総じてすべての質問項目にて回答割合が低かったが、割合が高かった順に3項目掲げると、「採用試験について、試験時間の延長を行っている」0.9%、「面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めている」0.8%、「採用試験について、点字や音声等により実施している」0.6%であった。

「ニーズがないので取り組んでいない」との回答における上位3項目は「採用試験について、試験時間の延長を行っている」81.3%、「面接を筆談により行っている」76.7%、「採用試験について、点字や音声等により実施している」76.5%であり、僅差にて「採用試験について、問題用紙と解答用紙を拡大している」76.2%が続いた。

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	171	7	633	22	13	846
	割合(%)	20.2%	0.8%	74.8%	2.6%	1.5%	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	203	1	604	24	14	846
	割合(%)	24.0%	0.1%	71.4%	2.8%	1.7%	100.0%
c 面接を筆談等により行っ ている	回答数 / 割合	162	2	649	21	12	846
	割合(%)	19.1%	0.2%	76.7%	2.5%	1.4%	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	351	2	460	21	12	846
	割合(%)	41.5%	0.2%	54.4%	2.5%	1.4%	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	161	5	647	20	13	846
	割合(%)	19.0%	0.6%	76.5%	2.4%	1.5%	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	163	2	645	23	13	846
	割合(%)	19.3%	0.2%	76.2%	2.7%	1.5%	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	112	8	688	24	14	846
	割合(%)	13.2%	0.9%	81.3%	2.8%	1.7%	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	207	1	600	24	14	846
	割合(%)	24.5%	0.1%	70.9%	2.8%	1.7%	100.0%
i 車椅子用の机を用意して いる	回答数 / 割合	228	1	581	22	14	846
	割合(%)	27.0%	0.1%	68.7%	2.6%	1.7%	100.0%

### 採用後における合理的配慮の手続き(複数回答)

回答割合における上位3項目は「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」が63.4%と最も高い割合であり、「担当者・部署を定め、職員に周知している」33.2%、「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」31.7%と続いた。自由記入(原文〔ママ〕)では、「出先機関で働いている職員に対し、Web日報システム(SPIS)を活用し、対応している」「必要に応じ、主治医や配置部署と相談している」「障害者雇用担当職員と相談のうえ対応するようにしている」「障害者職業生活相談員が、障がいのある職員本人や所属からの相談に対応している」「人事担当者等で状況把握に努めている」「個別の状況に応じて対応する」などがあつた。

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庁内に検討する部署（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%

複数回答 雇い入れ時までに障害者であることを把握できなかったあるいは障害者でなかった職員への対応を想定

また、合理的配慮指針について「周知している（一部周知及び周知予定を含む）」と「周知していない」との回答別に比較を行うと、「特に講じていない」を除き、「周知している（一部周知および周知予定を含む）」との回答群の方が高い割合であった。

項目内容	周知（一部周知及び予定含む）		周知していない	
	回答数	割合(%)	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	397	71.0%	136	48.7%
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	228	40.8%	39	14.0%
担当者・部署を定め、職員に周知している	234	41.9%	47	16.8%
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	132	23.6%	44	15.8%
対応について、労働局、ハローワークに相談している	44	7.9%	15	5.4%
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	51	9.1%	19	6.8%
その他の方法	14	2.5%	6	2.2%
特に講じていない	50	8.9%	94	33.7%
無回答	9	1.6%	3	1.1%
全体 人数	559	100.0%	279	100.0%

複数回答 雇い入れ時までに障害者であることを把握できなかったあるいは障害者でなかった職員への対応を想定

### 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）」との回答割合における上位3項目は、「職場内移動の負担を軽減するための設備」が最も回答割合が高く78.1%であり、以下、「作業の負担を軽減するための工夫」67.1%、「障害者相談窓口担当者の配置」44.8%であった。

「ニーズがあるが取り組めていない」との回答は、総じてすべての質問項目にて回答割合が低かったが、割合が高かった順に3項目掲げると、「通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩の設定」が最も回答割合が高く3.7%であり、以下、「疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備」2.7%、「作業を可能にするための設備」1.8%であった。

「ニーズがないので取り組んでいない」との回答割合における上位3項目は・通勤援助者の手配（委嘱等）が最も回答割合が高く93.9%であり、「通勤用自動車又はバスの手配」92.7%、「職場介助者の配置・委嘱」85.8%と続いた。また、その他の自由記入（原文〔ママ〕）として「必要に応じて個別に対応している」「車いす職員専用の駐車場確保と専用機の設置」「出退勤時刻、休暇等は規則等制定していないが、本人の体調に合わせ臨機応変に対応している」「庁舎敷地内に駐車スペースを確保している」「採用後に、職員である障がい者に対する満足度調査（合理的配慮事項も含んだ）を年に1回行っている」「可能な限り、特性に合わせた業務内容や環境に配慮している。（少人数の部署に配置、単純作業に配置など）」「職員対応要領を策定し周知を図っているところであるが、理解はあるものの実際に現場では定員に余裕はなく、業務量が増加する中で心情的に理解が得られないことも見受けられる。また、自治体は少なからず住民対応が求められる場面があり、住民の理解が得られない場面も憂慮している」などがあった。



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	661	12	159	7	7	846
	割合(%)	78.1%	1.4%	18.8%	0.8%	0.8%	100.0%
b 作業を可能にするための設備	回答数 / 割合	226	15	574	20	11	846
	割合(%)	26.7%	1.8%	67.8%	2.4%	1.3%	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	362	23	424	27	10	846
	割合(%)	42.8%	2.7%	50.1%	3.2%	1.2%	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	270	10	463	90	13	846
	割合(%)	31.9%	1.2%	54.7%	10.6%	1.5%	100.0%
e 職場介助者の配置・委嘱	回答数 / 割合	73	12	726	22	13	846
	割合(%)	8.6%	1.4%	85.8%	2.6%	1.5%	100.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	回答数 / 割合	90	11	709	21	15	846
	割合(%)	10.6%	1.3%	83.8%	2.5%	1.8%	100.0%
g 障害者相談窓口担当者の配置	回答数 / 割合	379	13	424	18	12	846
	割合(%)	44.8%	1.5%	50.1%	2.1%	1.4%	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	335	31	450	19	11	846
	割合(%)	39.6%	3.7%	53.2%	2.2%	1.3%	100.0%
i 作業の負担を軽減するための工夫	回答数 / 割合	568	5	238	24	11	846
	割合(%)	67.1%	0.6%	28.1%	2.8%	1.3%	100.0%
j 住宅の賃借又は住宅手当の支払い	回答数 / 割合	256	2	540	33	15	846
	割合(%)	30.3%	0.2%	63.8%	3.9%	1.8%	100.0%
k 通勤用自動車又はバスの手配	回答数 / 割合	11	5	784	31	15	846
	割合(%)	1.3%	0.6%	92.7%	3.7%	1.8%	100.0%
l 通勤援助者の手配(委嘱等)	回答数 / 割合	2	4	794	31	15	846
	割合(%)	0.2%	0.5%	93.9%	3.7%	1.8%	100.0%
m 通勤のための駐車場の賃借	回答数 / 割合	268	11	528	21	18	846
	割合(%)	31.7%	1.3%	62.4%	2.5%	2.1%	100.0%

また、合理的配慮指針について「周知している(一部周知及び周知予定含む)」と「周知していない」との回答別に採用後の合理的配慮の対応についての各項目の回答割合を比較すると、すべての項目で「ニーズがないので取り組んでいない」との回答割合に関し、「周知していない」との回答群が上回った。

項目内容	周知している（一部及び予定含む）			周知していない		
	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	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
a 職場内移動の負担を軽減するための設備	469 83.9%	8 1.4%	77 13.8%	187 67.0%	4 1.4%	82 29.4%
b 作業を可能にするための設備	188 33.6%	8 1.4%	343 61.4%	37 13.3%	7 2.5%	227 81.4%
c 疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備	269 48.1%	19 3.4%	248 44.4%	89 31.9%	4 1.4%	175 62.7%
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	219 39.2%	6 1.1%	269 48.1%	50 17.9%	4 1.4%	193 69.2%
e 職場介助者の配置・委嘱	56 10.0%	11 2.0%	468 83.7%	17 6.1%	1 0.4%	254 91.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	82 14.7%	9 1.6%	447 80.0%	8 2.9%	2 0.7%	259 92.8%
g 障害者相談窓口担当者の配置	304 54.4%	12 2.1%	226 40.4%	75 26.9%	1 0.4%	195 69.9%
h 通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩の設定	263 47.0%	25 4.5%	249 44.5%	70 25.1%	6 2.2%	199 71.3%
i 作業の負担を軽減するための工夫	418 74.8%	4 0.7%	118 21.1%	148 53.0%	1 0.4%	119 42.7%
j 住宅の賃借又は住宅手当の支払い	183 32.7%	0 0.0%	343 61.4%	70 25.1%	2 0.7%	196 70.3%
k 通勤用自動車又はバスの手配	9 1.6%	2 0.4%	513 91.8%	2 0.7%	3 1.1%	267 95.7%
l 通勤援助者の手配（委嘱等）	1 0.2%	3 0.5%	520 93.0%	1 0.4%	1 0.4%	270 96.8%
m 通勤のための駐車場の賃借	200 35.8%	9 1.6%	327 58.5%	67 24.0%	2 0.7%	199 71.3%
計（周知している（一部及び予定含む）・周知していない）	559			279		

セル上段：回答数 セル下段：回答割合

勤務時間に関する合理的配慮による対応事例の有無（複数回答）  
 回答割合における上位3項目では、「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」が群を抜いて回答割合が高く、62.8%であり、以下をみると、「勤務時間の短縮措置（一日の勤務時間を短縮している）」13.6%、「残業等の免除」12.3%であった。また、その他の自由記入（原文〔ママ〕）として、「医師からの診断書等により、適宜対応」「勤務日数の削減」「休暇取得の推進」「宿日直業務の免除」「障がい起因する症状の治療等のために定期的な通院等を要する場合などの職務免除」「休憩時間の短縮及び分割取得」「申し出、許可等の体制は取っていないが、勤務時間等は柔軟に対応している」「週勤務日数を削減（週4日勤務）」「透析が必要な職員に対し、週3日各2時間の療養休暇（有給休暇）の取得を認めている」「1日の勤務時間の短縮は行わず、休憩時間を長くした」「障がい起因する定期的な通院のために病気休暇を取得する場合は通算しない取扱いとしている」などがあつた。

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、又は申出はあつたが、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%

#### 複数回答

勤務時間に関する配慮の対応事例が有るとの回答があつた場合には、さらに合理的配慮を提供した職員の障害種別、場面（募集・採用時か採用後か）及び合理的配慮の概要を3事例まで回答を求めた。障害種別では肢体不自由障害111事例であり、精神障害93事例、聴覚又は平衡機能障害58であった。





























































































