「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、個人情報の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、個人情報の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

①　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っては、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。

② 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

① 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

② 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

① 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%

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	

③　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

①　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

③　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。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、総務課にて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。」などがあった。

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った。とりわけ差が大きかった項目をみると、「「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 ポイント差であった。

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	189	96	110
	59.2%	32.6%	41.6%	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	35	173	32
	87.2%	6.0%	74.9%	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	39	168	36
	85.8%	6.7%	72.7%	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	48	165	33
	83.1%	8.3%	71.4%	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	25	175	19
	86.5%	4.3%	75.8%	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	2	214	5
	97.1%	0.3%	92.6%	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	3	211	4
	95.7%	0.5%	91.3%	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	2	205	4
	96.0%	0.3%	88.7%	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	2	205	6
	96.9%	0.3%	88.7%	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	89	154	51
	77.2%	15.4%	66.7%	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	4	145	7
	73.6%	0.7%	62.8%	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	4	151	5
	75.8%	0.7%	65.4%	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	2	176	5
	85.3%	0.3%	76.2%	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	3	201	3
	94.6%	0.5%	87.0%	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	1	203	3
	94.6%	0.2%	87.9%	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	2	195	3
	89.1%	0.3%	84.4%	1.3%
q その他	8	0	1	0
	1.4%	0.0%	0.4%	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

④　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うかがえる。

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%
本人の適正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。

⑤　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
・　施設の環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に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

①　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

② 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%

複数回答

③　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%

④　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」などがあった。

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

⑤　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机の設置」「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退勤時刻・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	8	77	187	4	82
	83.9%	1.4%	13.8%	67.0%	1.4%	29.4%
b 作業を可能にするための設備	188	8	343	37	7	227
	33.6%	1.4%	61.4%	13.3%	2.5%	81.4%
c 疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備	269	19	248	89	4	175
	48.1%	3.4%	44.4%	31.9%	1.4%	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	6	269	50	4	193
	39.2%	1.1%	48.1%	17.9%	1.4%	69.2%
e 職場介助者の配置・委嘱	56	11	468	17	1	254
	10.0%	2.0%	83.7%	6.1%	0.4%	91.0%
f 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	82	9	447	8	2	259
	14.7%	1.6%	80.0%	2.9%	0.7%	92.8%
g 障害者相談窓口担当者の配置	304	12	226	75	1	195
	54.4%	2.1%	40.4%	26.9%	0.4%	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	25	249	70	6	199
	47.0%	4.5%	44.5%	25.1%	2.2%	71.3%
i 作業の負担を軽減するための工夫	418	4	118	148	1	119
	74.8%	0.7%	21.1%	53.0%	0.4%	42.7%
j 住宅の賃借又は住宅手当の支払い	183	0	343	70	2	196
	32.7%	0.0%	61.4%	25.1%	0.7%	70.3%
k 通勤用自動車又はバスの手配	9	2	513	2	3	267
	1.6%	0.4%	91.8%	0.7%	1.1%	95.7%
l 通勤援助者の手配（委嘱等）	1	3	520	1	1	270
	0.2%	0.5%	93.0%	0.4%	0.4%	96.8%
m 通勤のための駐車場の賃借	200	9	327	67	2	199
	35.8%	1.6%	58.5%	24.0%	0.7%	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

⑥　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）

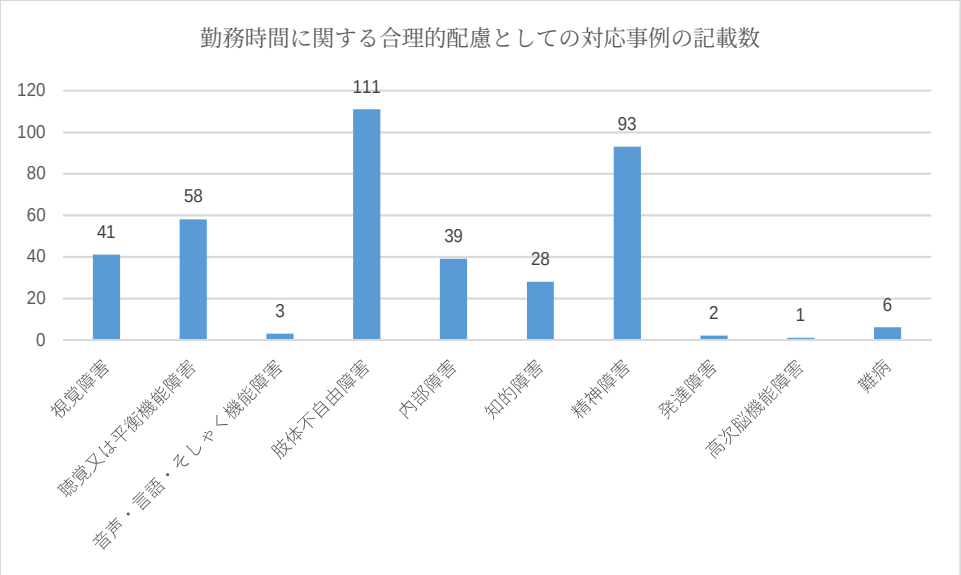
回答割合における上位 3 項目では、「配慮すべき職員がいない、

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」「障がいに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」「障がいに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」などがあった。

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%

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っ場合には、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。



N=255

場面、については、募集・採用時が 107 事例、採用後が 274 事例であった。

合理的配慮の概要例

ここで記入を求めた概要例は、本来、勤務時間に関する配慮の対応事例であったが、そのことにとどまらず幅広な具体例をいただいたので、障害種別の配慮の特徴が明らかになった貴重なデータとして、幅広に掲載する（以下、原文〔ママ〕）。

視覚障害

募集・採用時

「採用試験時の問題用紙を拡大して対応した」「業務量の負担を減らすための配置等」「選考案内や選考問題の点字版の作成」「選考問題の拡大」「問題の拡大、マークシートの代筆」「点字・音声パソコン・問題集の拡大」など。

採用後

「拡大読書器の購入」「音声読み上げの機材の提供」「公共交通機関での通勤に伴い、運行の時間に合わせ、勤務時間を変更した」「モニターアーム、拡大鏡など物質的な配慮及び配置先係員が傍で必要とすることをすぐに確認できる体制を整えている」「書類の文字の拡大化」「ＰＣの画面表示を暗転させるなどして、業務を行い易い様配慮している」「拡大用 PC ディスプレイの設置、

事務分担配慮」「資料の読み上げ等のサポート非常勤職員の任用」「夜間の通勤に支障がある場合は、残業等について配慮を行っている」など。

聴覚又は平衡機能障害

募集・採用時

「手話通訳者の派遣」「筆記試験や面接時に手話通訳者を派遣」「説明文等を文字に起こして紙配付」「通院のための週休日を設定」「筆談での対応」「試験を受けやすいよう座席の位置を配慮した」「通院のための週休日を設定」など。

採用後

「対象職員への連絡方法としてメールを用いることを周知」「電話に音量増幅器を設置」「筆談器、ロゴチャット導入」「研修時に手話通訳者を派遣」「本人の希望により勤務時間を短縮した」「業務量及び内容の調整を実施」「負担がかからない業務担当部署への配置」「採用後聴覚障害のある職員専用のタブレットを導入」など。

音声・言語・そしゃく機能障害

採用後

「聴覚障害者でも対応できる受話器を購入し提供」

肢体不自由

募集・採用時

「事前に聞き取り等を行い移動の動線確保、椅子購入」「本人が勤務できる時間及び時間帯で採用」「勤務時間を週２０時間または週３０時間に区分し募集した」「試験会場において、出入口付近の席とした」「車いすで受験ができる環境整備」「座席の配置等について希望を訊いている」「就労支援機器の購入（車いす対応事務机）「採用試験はバリアフリーの施設にて実施」「筆記試験において自筆での回答が困難な者に対して、パソコンを利用した回答を認めた」「試験会場内の導線確保」など。

採用後

「外勤のない部署への配属」「通路の整備（車いすでの移動に配慮）」「勤務時間の短縮措置」「医療機関受診による病気休暇の取得」「主治医の意見書を元に、1 日の勤務時間を変更すること

なく、一定の間隔で休憩時間を置いている」「職場復帰の際、準備段階として試し出勤を活用するなど、可能なかぎりの配慮を行う」「移動が可能な勤務場所とした」「机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行った」「障害者用トイレが近い部署への配置」「車いすに対応した、入口ドアの引き戸へ改修、背の低い書棚の設置、建物に近い位置での駐車場の配置」「体調により始業時刻の繰上げを行った」「通勤時のバスの時間に合わせて始業時間を繰り上げた」「車通勤の職員に対し、駐車場を無償で提供」「任用の更新時に週勤務日数を削減（週４日勤務）」など。

内部障害

募集・採用時

「１日の勤務時間を短縮」「主治医意見聴取の実施」「通院・体調等に配慮した勤務日の設定」「短時間勤務」など。

採用後

「時間外勤務や出張の制約」「年間分の受診日について病気休暇措置により対応している」「人工透析のため時差出勤等」「業務量の調整」「宿日直勤務の免除」「窓口業務がストレスとなり、体調変化をもたらす場合があるため、窓口から離れた席とした」「通院のためフレックスタイムによる勤務を実施」「医療機関の近隣所属に配置」「1日の勤務時間を短縮している」「休憩時間を延長（始業・終業時間の繰上げ・繰下げで調整）」「残業・深夜業等の免除」「作業等の重労働の免除」など。

知的障害

募集・採用時

「単純事務等を行う部署を設置し、当該部署の職員を募集」「勤務時間の短縮措置」「専門職員の同席のもと、実地試験を実施」「バス時刻に対応した勤務時間の設定」など。

採用後

「専用の休憩スペースの設置」「勤務時間の短縮措置」「事務分担の軽減」「支援員の配置」「指導役として会計年度任用職員を配置した」「一日の勤務時間の短縮及び一週間当たりの勤務日数の短縮」など。

精神障害

募集・採用時

「勤務時間の短縮、残業等の免除」「本人の特性や通院事情等を踏まえ、週の勤務時間や日数を設定」「試験中の服薬許可」など。

採用後

「配置転換」「電話や来客が多いと、不安定になるので、別室や個室を準備し、作業できる環境を整えた」「本人の申し出により、残業を免除し、ストレスが高まる作業(窓口業務)から離れられるように座席を変更した」「気持ちを抱え込みやすい職員に対して、人事担当による相談体制の充実を図った」「勤務時間を６時間としている」「心身の負担を考慮し、週 5 日勤務から週 4 日勤務に変更」「残業等、深夜業の免除」「本人の体調や通院状況に応じた勤務時間の管理」「対人によるストレスを避けるため少人数の部署に配置」「不調時に休憩可能なスペースの確保」「イヤーマフの装着」「配属先及び人事担当部署による雇用者との面談・相談の適宜実施」「体調に合わせて勤務時間の短縮を行う」「始業、終業の時間を公共交通機関に合わせて通勤しやすい時間帯に設定している」「疲れやすい面があるため、残業等を行う際は、体調に配慮して行っている」「週３日フルタイム勤務を１週間の勤務時間を変更することなく、１日の勤務時間を短縮」「始業時刻の繰下げ、残業等の免除」「通院の予定に合わせ始業・終業を変更した勤務」「通勤経路について、原則である最短・最安の経路ではない経路を認めた」など。

発達障害

募集・採用時

「単純事務等を行う部署を設置し、当該部署の職員を募集」

採用後

「窓口業務・電話対応など臨機応変な対応が必要な業務の免除」

高次脳機能障害

採用後

「来客の少ない部署に配置替えをし、窓口での対応はなくしている」

難病

採用後

「病気により残業をしないことと診断された職員については残業させない配慮を実施」「定期通院を職務免除扱いとしている」

⑦　合理的配慮の提供について感じていること

「大変そう思う」＋「ややそう思う」にて回答割合が高かった上位3項目については、「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」95.3%、「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」94.3%、「障害のある職員が意欲をもって働くために必要である」93.0%であった。

項目内容	回答数／割合	大変そう思う	ややそう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全くそう思わない	無回答	全体
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	564	242	24	5	0	11	846
	割合(%)	66.7%	28.6%	2.8%	0.6%	0.0%	1.3%	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	507	261	49	16	0	13	846
	割合(%)	59.9%	30.9%	5.8%	1.9%	0.0%	1.5%	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	492	274	59	9	0	12	846
	割合(%)	58.2%	32.4%	7.0%	1.1%	0.0%	1.4%	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	536	261	31	7	0	11	846
	割合(%)	63.4%	30.9%	3.7%	0.8%	0.0%	1.3%	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	534	253	38	9	0	12	846
	割合(%)	63.1%	29.9%	4.5%	1.1%	0.0%	1.4%	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	476	293	51	10	1	15	846
	割合(%)	56.3%	34.6%	6.0%	1.2%	0.1%	1.8%	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	477	267	83	7	1	11	846
	割合(%)	56.4%	31.6%	9.8%	0.8%	0.1%	1.3%	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	484	273	70	7	1	11	846
	割合(%)	57.2%	32.3%	8.3%	0.8%	0.1%	1.3%	100.0%

⑧　合理的配慮の申出があった具体的な措置が「過重な負担」であると判断した事例の有無

「ある」との回答は4.1%と低い割合であった。

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%

また、「ある」との回答における過重な負担であると判断した要素については、回答割合が高い 3 項目は、「実現困難度」65.7%、「費用・負担の程度」62.9%、「事業活動への影響」28.6%であった。

なお、「小規模自治体においては、余剰な人員を抱えておらず、ｹｱのための専門職員を雇う財政的な余裕もないことから、、障害者をﾌｫﾛｰするのは、専ら障害を持っていないﾌﾟﾛﾊﾟｰ職員となる。よって、本ｱﾝｹｰﾄで示すﾚﾍﾞﾙの介助を恒常的に実施するとなると、事務執行に著しい停滞を招くほか、ｹｱ側（通常職員）の負担増を要因とした精神的疾病の発症等、組織運営に著しい悪影響を及ぼす」（以上、原文〔ママ〕）という自由記入があった。

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%

複数回答

⑨　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

回答割合が高かった上位 3 項目については、「配置転換や業務内容の切り出しが難しい」が最も割合が高く 46.8%であり、以下、「庁内のサポート体制の構築ができていない」34.9%、庁内の周知が進んでいない」25.2%であった。また、「庁内の周知が進んで

いない」との 213 の回答の中に、合理的配慮指針の周知をした（一部周知を含む）との回答は 88 と 41.3%含まれていた。

なお、「配置転換や業務内容の切り出しが難しい」の割合が高かったものの、前述の差別の禁止について、課題に感じていることに関する選択肢である「本人の適正や能力から配置できる部署が限られる」の割合割合の 72.2%よりは約 25 ポイント低かった。一方、「本人の適正や能力から配置できる部署が限られる」を選択した 611 の回答のうち、「配置転換や業務の切り出しが難しい」も併せて選択した回答は 327 であり、「配置転換や業務の切り出しが難しい」における全回答数である 396 の 82.6%であるなど、双方の選択に関連がうかがわれた。

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%

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、合理的配慮の提供にかかる現状の取組の課題についての回答状況を比較すると以下のとおりであり、「周知している（一部及び予定含む）」との回答群の方が高かった主な項目は「周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない」（19.8 ポイント差）であり、一方、「周知していない」との割合群の方が高かった主な項目としては「庁内の周知が進んでいない」（27.6 ポイント差）であった。

項目	周知している（※）	回答率	周知していない	回答率
庁内の周知が進んでいない	88	15.7%	121	43.4%
庁内のサポート体制の構築ができていない	170	30.4%	123	44.1%
周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない	169	30.2%	29	10.4%
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	131	23.4%	59	21.1%
障害のある職員から過重と思われる内容の申出がある	25	4.5%	4	1.4%
合理的配慮の提供は、経費的に負担である	105	18.8%	56	20.1%
配置転換や業務内容の切り出しが難しい	280	50.1%	113	40.5%
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	130	23.3%	40	14.3%
自由記述	16	2.9%	5	1.8%
無回答	43	7.7%	20	7.2%
全体※人数	559	100.0%	279	100.0%

※　一部周知及び予定含む

自由記述では、例えば以下のような、物理的環境、配慮にかかる負担や困難さ、支援制度等についての記述があった。また、申出や事例がないとの記述も複数あった、

(記入例)（原文〔ママ〕）

・　在職職員で、病気により脳及び身体へのダメージから、通常事務も作業もできなくなってしまったケースや、強い精神疾患については、配置転換や業務内容の切り出しをおこなうことが難しい。

・　障がいの程度によりサポートとして職員（会計年度任用職員を含む。）を充てなければならないことも考えられます。国等が人件費を補助するような制度がないと自治体における障がい者雇用は進まないと考えます

・　本庁舎に人員・業務が集中しており、庁舎内に余裕がなく、必要なスペースや休憩室等のハード部分での合理的配慮に苦慮している。

・　人事担当者が対応していますが、人事異動等で定着していないことにより、専門的に推進していくことが難しい。また、どのような対応をしたらよいかがわからない点も多く、人事担当者へのケアも必要な状況です。

・　障がいのある職員をサポートしていくに当たり、チェックリスト及びマニュアル作成等、周囲の負担が大きい

・　職員募集や障がいのある職員に対して配慮を行う際に、必要以上に障がいを持っている事を意識させてしまうのではないかという懸念がある
・　職員からの申し出がないため、わからない。
・　施設が古いので期待に添える環境整備をしてあげることができない。

⑩　合理的配慮の提供義務についての意見例（自由記入）

意見としては、以下のような、配置にかかる困難さ、配慮のあり方、配慮の負担や困難さ、効率性からの観点、支援制度などの内容についての記入があった。

（記入例）（原文〔ママ〕）

・　能力を発揮できる配属先の選定が非常に難しい。
・　求人と応募者とのマッチングが難しく雇用率のハードルが高いと感じる。
・　特に精神障害者に対応するため、保健師等の専門職（相談員）を設置したいが、なかなか見つからない。
・　行政を運営するうえで、定員管理の適正化の観点から、これまで職員数の管理を行いながら採用をしてきた。常勤職員を採用するとなると例えば『窓口対応や電話対応がない部署』などの配慮を求められた場合、地方自治体においては住民対応が全く存在しない所属は少なく、人材育成面も含めて考えると配置所属について苦慮している。
・　障害の種別や本人の状況によっては、介助するための職員の雇用や職場の改修等、合理的配慮の提供自体で新たな負担が生じることもあり、かえってそういった障害者の就職の妨げになっている可能性もあるのではないか。
・　本人からの申し出について、障害に起因するものと断定できないものもあり、対応に苦慮するケースがある。
・　どの業務が適しているのか、どこまで配慮すべきなのか判断が難しい
・　過重な負担となりうる事例の情報が少なく合理的配慮をどこまで提供すべきなのか分かりにくい
・　本人からの申し出について、障害に起因するものと断定できないものもあり、対応に苦慮するケースがある。合理的配慮の提供につ

いては、事業主と障害者の相互理解の中で提供されるものであることを、事業主、障害者双方へ周知することが必要と思います。

- 精神障害の職員に対して、職場全体で合理的配慮を行っているが、周りの職員の負担が大きく、精神的に疲弊してしまっている職員がいる。十分な配慮を行ったうえでそれでも就労することが困難な場合でかつ周囲の職員にとって過度な負担となっている場合、人事主幹部署としてどのような対応をすべきなのか。
- 配慮のための経費的な負担もあるが、市民サービスの低下を招かないように、慎重に配属・配慮を行うため、法定雇用率の充足でさえ難しく、負担となっている。
  合理的な配慮や、雇用側の理解は必要であると考えるが、そのための法整備(新たな給料表や、国からの補助など)も必要であると考える。
- 本市で制定している対応要領には、合理的配慮の提供を行うに当たって、「障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過剰でないときは、障害者の権利利益を侵害することのないよう、合理的配慮を提供しなければならない」と規定しています。当然に障害者に対しては種々の配慮がされるべきとは考えているものの、それが逆に過剰に提供しすぎてはいないか、甘やかしにつながるのではないかといった逆差別につながる可能性もあるものと考えており、適切な線引きが職員それぞれの考えによるところもあるため、難しい面もあると思います。そのため、専門家からのアドバイスや、研修を開催するなどして対応したいと考えており、的確な判断をすることのできる職員の育成が必要ではないかと思います。
- 障がいのある職員本人と所属とが、障がいの特性や程度について同じ認識を持ち、普段から十分なコミュニケーションをとることが肝要だと考える。
- 障害（特に発達障害や高次脳機能障害）によっては、周囲の職員への業務負担があり、対人コミュニケーションに課題がある場合は特に対応に苦慮している。
- 服務等が規定で定められており、柔軟な運用ができず、既定の範囲内での合理的配慮の提供となる。
- 合理的配慮について、抽象的で議会説明が難しい。
- 情報の提供について、広く一般にわかりやすく周知できるような工夫があればいいと思います。

・　一般論だが、職員として任用する以上は、障害の有無に関わらず組織にとって有益な採用であるべきと考える。職員の発揮するﾊﾟﾌｫｰﾏﾝｽに比例して、大きな負担増を強いる【その職員のためだけｶｽﾀﾏｲｽﾞした、体制・ﾏﾆｭｱﾙ・環境・業務について、一定水準以上のｻｰﾋﾞｽ提供を義務化する】制度の在り方については、小規模自治体には実現は難しく、結果として益々雇用の窓口を狭める結果になりかねない。

・　法定雇用率の維持が最優先になっており、地方公務員法の根底にある「能力主義に基づく採用の原則」との大きな矛盾を感じることがある。合理的配慮の提供義務は必要であるが、公務能率の向上や経費削減が求められており、様々な場面で判断に苦しむケースがある。

3　在職者を対象とした調査結果

（1）基礎内容

①　居住地域

項目内容	回答数	割合(%)
北海道・東北	745	14.0%
北関東・甲信越	754	14.2%
南関東	1008	19.0%
東海・北陸	752	14.2%
近畿	666	12.5%
中国・四国	716	13.5%
九州・沖縄	652	12.3%
無回答	19	0.4%
全体	5312	100.0%

②　年齢

50 歳台が最も多いなど、比較的年齢が高い方々が多いとの回答数となったが、勤務年数（後述）が長い回答者が比較的多かったことも理由のひとつと思われる。

項目内容	回答数	割合(%)
19歳以下	42	0.8%
20～29歳	749	14.1%
30～39歳	1158	21.8%
40～49歳	1317	24.8%
50～59歳	1415	26.6%
60歳以上	593	11.2%
無回答	38	0.7%
全体	5312	100.0%

③　障害・疾病（主なもの）について

回答割合が高い順では「肢体不自由」40.3%が最も多く、次いで、内部障害 18.5%、精神障害 11.3%であった。

項目内容	回答数	割合(%)
視覚障害（盲ろうを除く）	209	3.9%
盲ろう	3	0.1%
聴覚又は平衡機能障害（盲ろうを除く）	425	8.0%
音声・言語・そしゃく機能障害（盲ろうを除く）	27	0.5%
肢体不自由	2142	40.3%
内部障害	982	18.5%
知的障害	106	2.0%
精神障害	602	11.3%
発達障害	294	5.5%
高次脳機能障害	59	1.1%
難病（指定難病）	182	3.4%
てんかん	61	1.1%
その他（自由記述）	181	3.4%
無回答	39	0.7%
全体	5312	100.0%

④　障害者手帳等の交付

身体障害者手帳等を所持するとの回答割合が 8 割近くと高かった。

項目内容	回答数	割合(%)
身体障害者手帳等（注１）	4150	78.1%
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	130	2.4%
精神障害者保健福祉手帳	919	17.3%
１～３のいずれも所持していない	89	1.7%
無回答	24	0.5%
全体	5312	100.0%

注１　都道府県知事の定める医師、産業医又は健康管理医その他これに準ずる者が作成した診断書又は意見書を含む。

注２　児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保

健指定医又は障害者職業センター

⑤　勤務する職場の区分

勤務されている職場の区分として、政令市を含めた市であるとの回答が全体の 6 割を占めた。

項目内容	回答数	割合(%)
都道府県	1351	25.4%
市	3219	60.6%
町	464	8.7%
村	50	0.9%
特別区(東京都区部)	203	3.8%
無回答	25	0.5%
全体	5312	100.0%

⑥　仕事内容

行政職との回答が全体の 8 割近くを占めた。

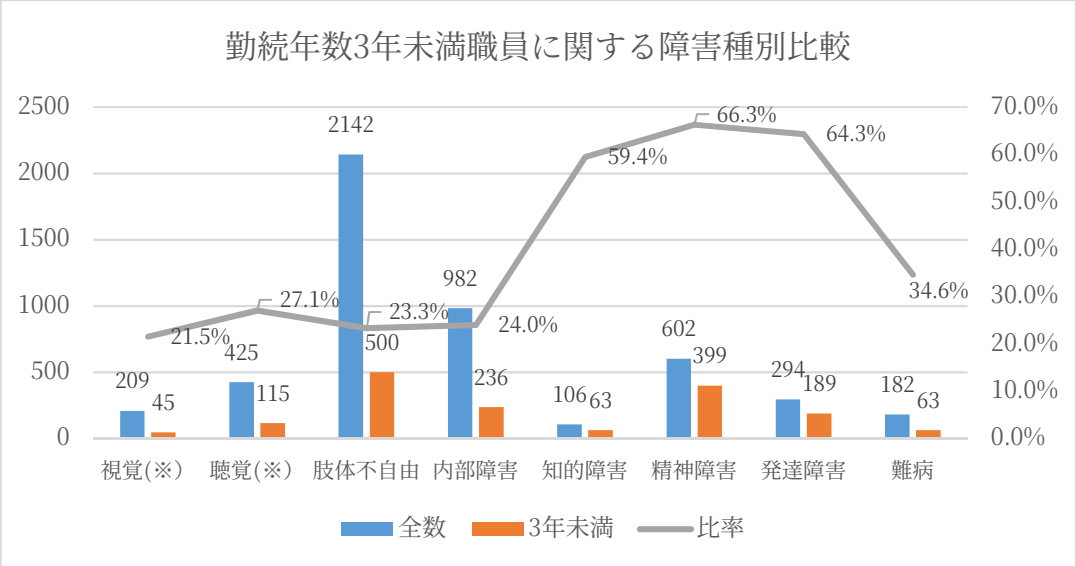
項目内容	回答数	割合(%)
行政職（一般的な行政事務に関する職）	4100	77.5%
資格・免許職（看護師、保育士、司書、栄養士等）	162	3.1%
技術職（建築技師、土木技師、農林水産技師等）	256	4.8%
公安職（警察官、消防吏員等）	12	0.2%
技能労務職（運転手、清掃作業員、学校用務員等）	210	4.0%
教育公務員（教員、社会教育主事等）	50	0.9%
障害のある職員が集まって働く職場で、補助的な事務や軽作業を担当	159	3.0%
その他	275	5.2%
わからない	68	1.3%
全体	5292	100.0%

⑦　働いている期間

20 年以上の勤務であるとの回答が約 3 割と最も多かった。

項目内容	回答数	割合(%)
１年未満	804	15.1%
１年以上３年未満	938	17.7%
３年以上５年未満	448	8.4%
５年以上10年未満	770	14.5%
10年以上20年未満	774	14.6%
20年以上	1546	29.1%
無回答	32	0.6%
全体	5312	100.0%

さらに、回答数が 100 以上であった障害種別について、全回答数、3 年未満との回答数及び全回答数に占める 3 年未満との回答数の比率をグラフで示すと以下の通りであり、前述の比率は精神障害者、発達障害者及び知的障害者が高かった。



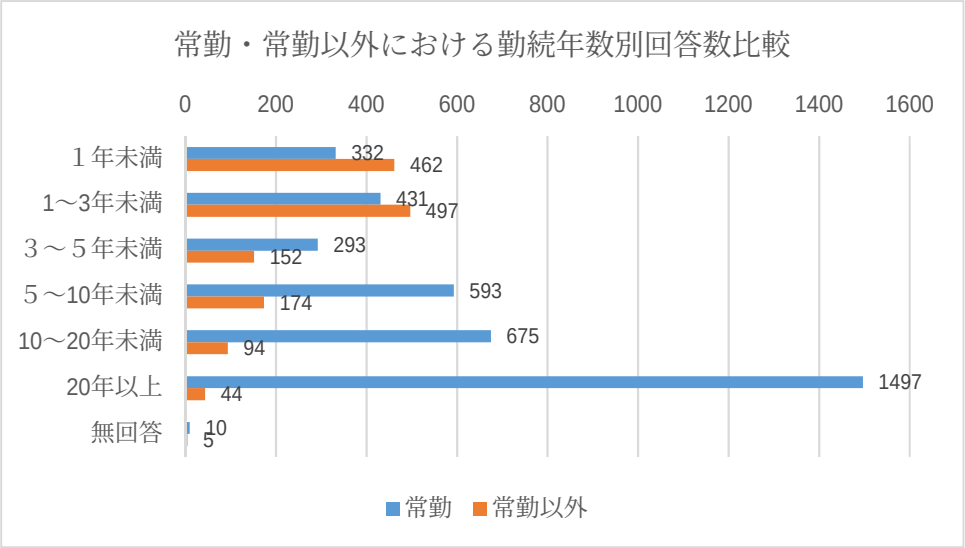
※　ともに盲労を除く。また、聴覚障害は「聴覚障害又は平衡機能障害」
　　なお、難病は指定難病

⑧　どのような形で雇用されているか

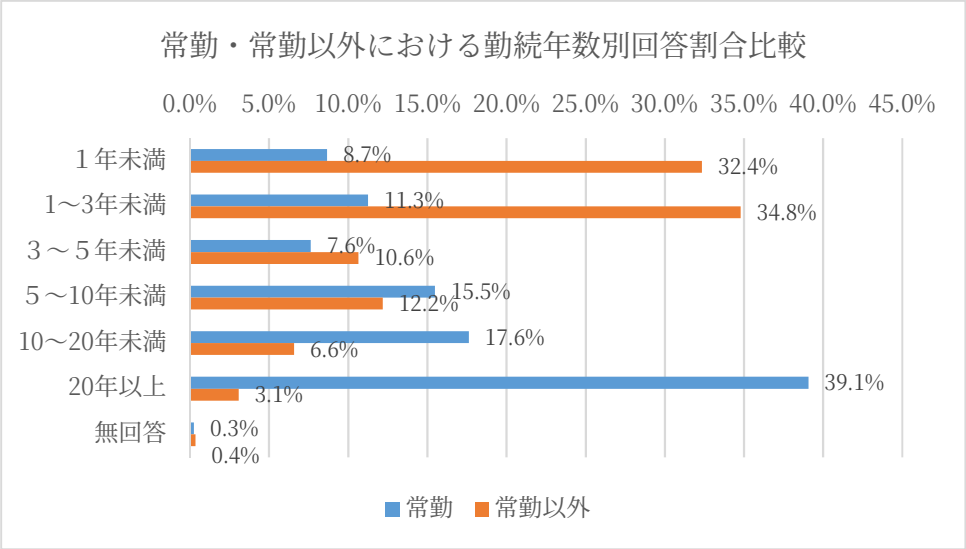
常勤職員であるとの回答が全体の約 7 割であった。

項目内容	回答数	割合(%)
常勤職員	3831	72.1%
常勤職員以外	1428	26.9%
わからない	25	0.5%
無回答	28	0.5%
全体	5312	100.0%

常勤、常勤以外における回答数を勤続年数別に比較すると、常勤は勤続年数 20 年以上との回答数が突出して多く、常勤職員以外では、1～3 年未満との回答数が最も多かった。



常勤、常勤以外のそれぞれの総回答数を分母に割合を求めると以下のとおりとなった。



⑨　勤務時間・勤務日数

平均では 1 日あたり 7.47 時間、1 週間当たり 4.92 日、また、1 ヶ月の勤務日数が定められている場合において、1 ヶ月平均は 20.43 日であった。

項目内容	回答数	平均（時間・日）
1日	5068	7.47
1週間	4726	4.92
1ヶ月	1108	20.43

（2）障害者に対する差別の禁止

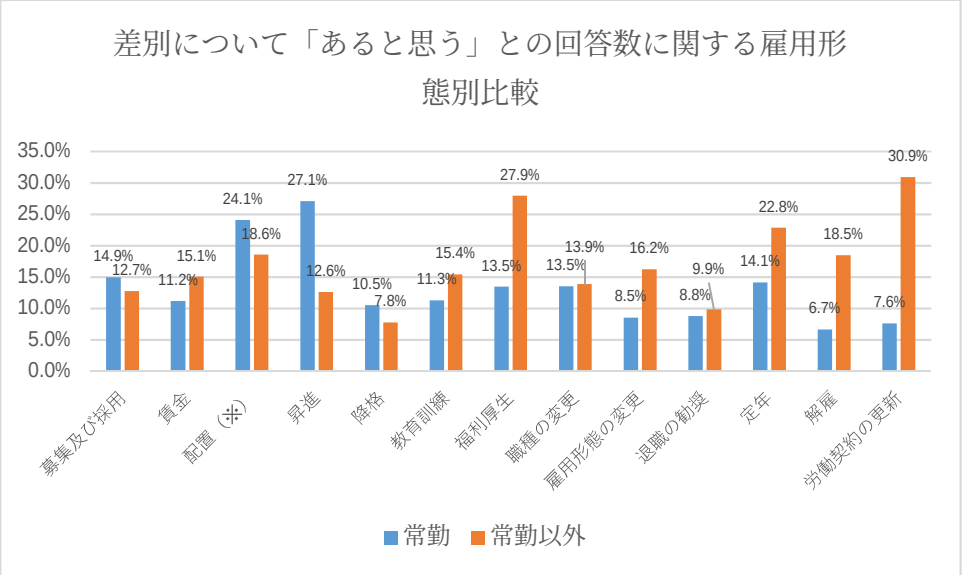
①　お勤めの職場には「障害を理由とした差別」があるか

「あると思う」との回答割合における上位 3 項目は、「昇進」23.1%が最も高く、以下、配置（業務の配分及び権限の付与の有無を含む）22.5%、福利厚生 17.3%であった。

「ないと思う」との回答割合における上位 3 項目では、「賃金」70.8%が最も高く、以下「福利厚生」68.5%、解雇 65.1%であり福利厚生に関しては、「あると思う」「ないと思う」双方にて高い割合であった。

項目内容	回答数／割合	あると思う	ないと思う	わからない	無回答	全体
ａ：募集及び採用	回答数／割合	762	3448	1076	26	5312
	割合(%)	14.3%	64.9%	20.3%	0.5%	100.0%
ｂ：賃金	回答数／割合	653	3762	856	41	5312
	割合(%)	12.3%	70.8%	16.1%	0.8%	100.0%
ｃ：配置（業務の配分及び権限の付与の有無を含む）	回答数／割合	1197	2845	1239	31	5312
	割合(%)	22.5%	53.6%	23.3%	0.6%	100.0%
ｄ：昇進	回答数／割合	1226	2467	1582	37	5312
	割合(%)	23.1%	46.4%	29.8%	0.7%	100.0%
ｅ：降格	回答数／割合	517	3033	1707	55	5312
	割合(%)	9.7%	57.1%	32.1%	1.0%	100.0%
ｆ：教育訓練	回答数／割合	662	3404	1185	61	5312
	割合(%)	12.5%	64.1%	22.3%	1.1%	100.0%
ｇ：福利厚生	回答数／割合	920	3637	699	56	5312
	割合(%)	17.3%	68.5%	13.2%	1.1%	100.0%
ｈ：職種の変更	回答数／割合	724	3056	1471	61	5312
	割合(%)	13.6%	57.5%	27.7%	1.1%	100.0%
ｉ：雇用形態の変更	回答数／割合	565	3376	1315	56	5312
	割合(%)	10.6%	63.6%	24.8%	1.1%	100.0%
ｊ：退職の勧奨	回答数／割合	483	3361	1432	36	5312
	割合(%)	9.1%	63.3%	27.0%	0.7%	100.0%
ｋ：定年	回答数／割合	879	3221	1141	71	5312
	割合(%)	16.5%	60.6%	21.5%	1.3%	100.0%
ｌ：解雇	回答数／割合	524	3458	1280	50	5312
	割合(%)	9.9%	65.1%	24.1%	0.9%	100.0%
ｍ：労働契約の更新	回答数／割合	744	2971	1546	51	5312
	割合(%)	14.0%	55.9%	29.1%	1.0%	100.0%

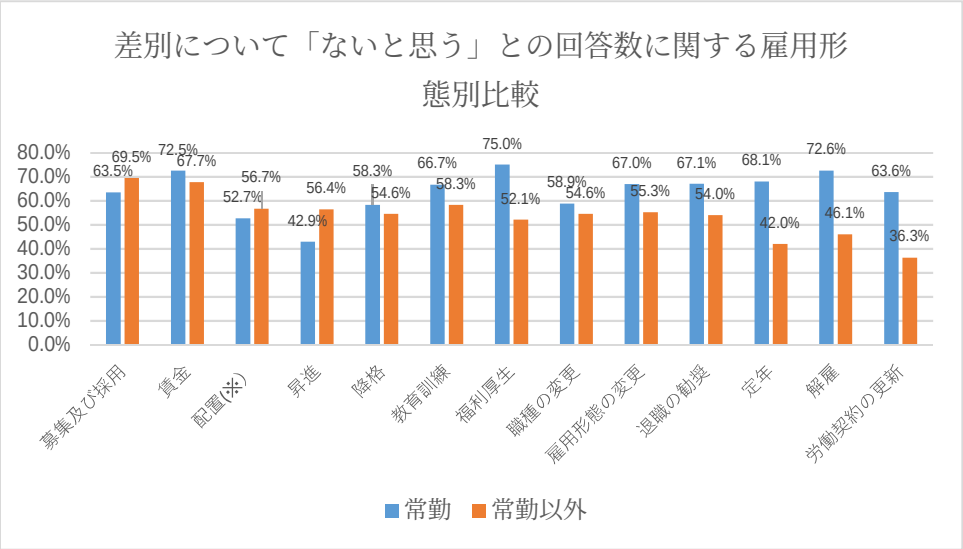
さらに、常勤と常勤以外の回答割合を比較すると、差別が「あると思う」との回答については「労働契約の更新」が最もポイント差があり、常勤以外が 23.3 ポイント上回った。次いで「昇進」について、常勤が 14.5 ポイント上回り、「福利厚生」では 14.5 ポイント常勤以外が上回った。



※　業務の配分及び権限の付与の有無を含む

常勤職員 N=3831　常勤職員以外 N=1428

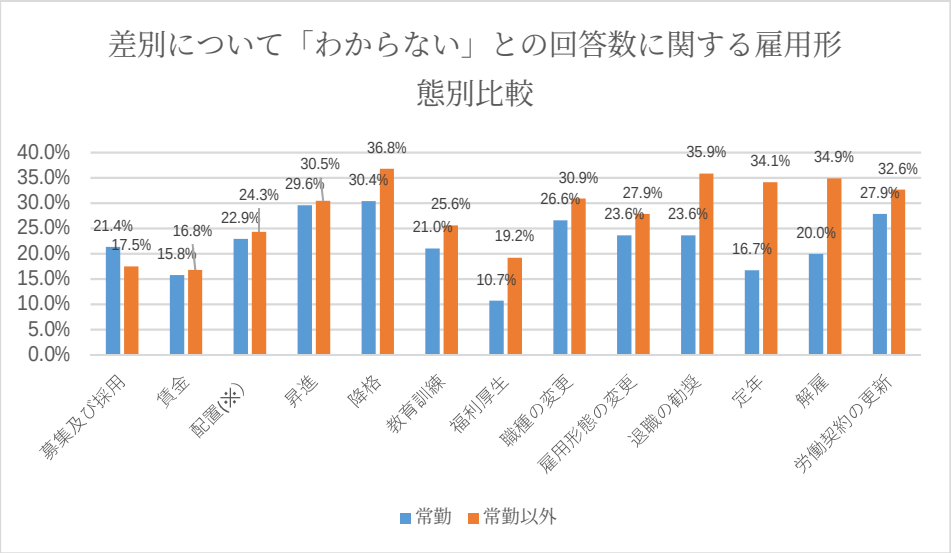
差別が「ないと思う」との回答数に関する比較では、「労働契約の更新」が最もポイント差が大きく、常勤が 27.3 ポイント上回った。以下、「解雇」について 26.5 ポイント、「定年」について 26.1 ポイント常勤が上回った。また、「福利厚生」についても 22.9 ポイント常勤が上回り、ポイント差が大きかった。



※「配置」については業務の配分及び権限の付与の有無を含む

常勤職員 N=3831　常勤職員以外 N=1428

差別の有無について「わからない」との回答数に関する比較では、「定年」が最もポイント差が大きく 17.4 ポイント常勤以外が上回り、以下「解雇」14.9 ポイント、「退職の勧奨」12.2 ポイントと、ともに常勤以外が上回った。



※「配置」については業務の配分及び権限の付与の有無を含む

常勤職員 N=3831　常勤職員以外 N=1428

② 差別禁止への取組について問題に感じていること

無回答を除くと「ある」は最も回答割合は低かったものの 2 割近く選択されていた。

項目内容	回答数	割合(%)
ある	1024	19.3%
ない	3097	58.3%
わからない	1149	21.6%
無回答	42	0.8%
全体	5312	100.0%

「ある」と回答した方々に、問題の内容について回答を求めたところ、「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」が 70.8%と最も回答割合が高く、以下、「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%、「相談

すると不利益があるのではないかと感じる」44.4%が高い回答割合として続いた。

項目内容	回答数	割合(%)
社内のどこに相談すればよいかわからない	362	35.4%
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	725	70.8%
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	518	50.6%
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	149	14.6%
相談すると不利益があるのではないかと感じる	455	44.4%
その他（自由記述）	220	21.5%
無回答	10	1.0%
全体※人数	1024	100.0%

複数回答

また、その他（自由記述）では、一般的な内容のみならず回答者自身に対する職場の対応事例を基とした記述も多く見受けられた。内容としては、障害一般や自身の障害に対する周囲の理解が及ばないこと、処遇にて差別を感じたこと、自身が必要と判断する対応がなされないこと、などがあった。以下に記述例を掲げる。

（記述例）（原文〔ママ〕）

- 差別解消を推進するための要領が整備されているが、ほとんどの職員がその存在・を知らない。また、その要領は一般的な対応や考え方をまとめたもの（役場に来られる障害のある住民さんに対するもの）であって、障害のある職員のためのものではない。
- ただ無関心なだけに感じる。
- ポスター貼るだけで終わってる
- 安心して相談できる人がいない
- まだまだ障がい理解に個人差が大きいと感じる
- 障がい者である私は真剣に考え、悩んでいるのに、形だけで真摯に向き合ってくれていない。
- 障害者を理解してもらえない。健常者に見た目が見えるので。つらいです。
- 自分だけ業務を与られない。周りの職員から無視され、上司に相談しても対応してもらえなかった。
- 自分の能力があまりにも低く見られ、単純作業が多くて、非常にやりにくい面もある。また、他人の目も非常に気になる。もう少

し障害者の事を真剣に考えて、ただし、軽んじた視線で考えないで、その者の能力を少しでも考えて様々な仕事をやらせてもらいたい。

- 配慮と差別は時に表裏一体である。配慮といいつつ、排除していることの認識に欠ける上席もいる。
- 所属内に自分の障害が十分に周知されておらず、配慮が足りないと感じている。自分から言う性格でもなく、また、自分から言える雰囲気ではない。
- 自分は障害枠での採用ではなく、就職後の事後障害ですが障害者雇用のカウントだけされ、配置上の配慮は感じられません。
- 障害特性を健常者が勉強する時間がない。健常者の仕事文化に合う障害者しか採用されないが、その自覚がないまま障害者を採用している。
- 相談に応じてもらえず所属上司の独断で決まることが多い。
- 異動がある職場のため、そのときの職場によって大きく対応がわかれるため。
- 直接勤務している職場での理解はあるが，人事当局の理解が不十分で画一的で配慮に欠けた人事を行われる。
- 障害特性によりできないことが、能力や努力不足と見られて低く評価されているように感じることがある。
- 肢体等障害の方のローカウンター、聴覚障害の方の手話通訳者のように、精神・発達障害の方用のサポーター制度に欠けているように感じます。（対市民・職員とも）
- 昇任、昇給が健常者と比べて格差がある。
- 障害者雇用以上の仕事量だが、賃金は最低。

③　障害者に対する差別の禁止について感じていること（自由記入）

記入内容は、先の差別禁止への取組について問題に感じていることに関する「その他」と同様の趣旨が目立った一方、差別と区別の線引きの難しさや、両者を分けることの必要性を訴えた記述、さらには職場への感謝、差別はない等などの記述が複数あった。

内容としては、「その他」と一部重複する面もあるが、以下に記入例を掲げる。

（記入例）（原文〔ママ〕）

- 国において法整備されたものであり、行政として受け身勝ちに見える。１自治体としての主体性・積極性の取り組みが希薄【上から降りてきているからやっている的】。

・　制度的には差別はないと思うが、個人の感情レベルではわからない。
・　自分だけ取り残されてる。話題から外されてような感じ。
・　距離感を感じる。
・　直属の上司や同僚など、個人の理解に頼っている。職場全体としての理解はまだまだ浸透していないと思う。人によっては差別的な人もいる。
・　健常者と障害者（個人レベルで）のお互いの接し方等についてまだまだ理解しあうことが必要だと思う。
・　無意識で差別している人（偏見）はあると思います
・　雇用者の障害についての理解がまだまだ乏しい。そもそも人権についての研修などについて消極的。
・　障がい者であるからという理由から、「仕事ができない」と決めつけられていることがあると感じる。
・　健常者と同じように、責任ある仕事がしたい。
・　やはり、普通の会計任用職員に比べ業務自体がない。正職員の負担軽減の為声かけするも、やらなくて良いですと言われたりし差別を感じる。
・　合理的な配慮をしない、目に見えない障害なので、健常者と同じだろ、同じことができるんだから問題ないだろ、という差別が存在する。実際には、同じことができても、負荷がかなり大きいのに。理解がない。
・　いざ働いてみると、非常に理不尽だと思うことも度々ありました。立場が弱く、声を上げにくい点はもっと改善されても良いのではないでしょうか。
・　私のように手帳は交付されない程度で障害を持つ人への理解が広まって欲しい。
・　内部障害は外見では分からないため、大変さを理解されていない気がする。
・　配慮や話し方、表情など考えて欲しい。
・　教育、周知、啓発が不十分だと感じる。
・　私は、発達障害と精神疾患があります。お互いに理解していない部分があるため、何か差別で、何が合理的配慮か難しいところがあると思います。そのため、健常者と障害者が交流したり、学び合える研修や交流の場があればと思います。
・　障害にもよるが、仕事なのだから障害の程度をオープンにし、

働きやすい職場づくりのために、できることできないこと、必要な支援を話し合い、相互に言いやすい環境を作ることが必要。

・　障害者に対して、差別を禁止するのはもっともだが、差別を意識しすぎて、周囲と馴染めなくなるのは働きづらく感じる。
・　差別と区別の線引きが難しい。
・　健常者と同じに扱う事が必要。特別扱いも良くない。
・　「差別」というよりは、正規の職員よりはできる仕事も限られる状況の職員にはある程度を落とした対応も仕方ないと思う。
・　差別的をされていると感じたことはない。出来ないことは気軽にお願いできる環境である。差別に感じたことがあったら何らかの方法で訴えかけられたら良いと思います。
・　私の職場では十分にご配慮をいただいており、ありがたいと感じています。
・　特にありません。所属課の皆さんは、大変優しく、良く接してくださっています。毎日が楽しいです。

（３）合理的配慮の提供について

①　お勤めの職場において仕事を続けるために必要な合理的配慮を受けているか

「配慮を受けている」との回答割合における上位３項目は、「通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩の設定」38.8%が最も割合が高く、以下、「職場内移動の負担を軽減するための設備の設置」31.6%、　「作業の負担を軽減するための工夫（業務量の調整、配置転換等）」28.1%であった。

「必要だが配慮を受けられていない」との回答割合における上位３項目は、「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）」22.1%が最も割合が高く、以下、「作業の負担を軽減するための工夫（業務量の調整、配置転換等）」19.1%、「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」16.7%、同割合で「障害者相談窓口担当者の配置」16.7%であった。

「必要がなく配慮を受けていない」との回答割合における上位３項目は、「手話通訳・要約筆記等担当者の配置」84.1%が最も割合が高く、以下、「通勤援助者の手配」83.0%、「職場介助者の配置」79.1%であった。

その他の内容（自由記述）では、後述する合理的配慮の提供義務

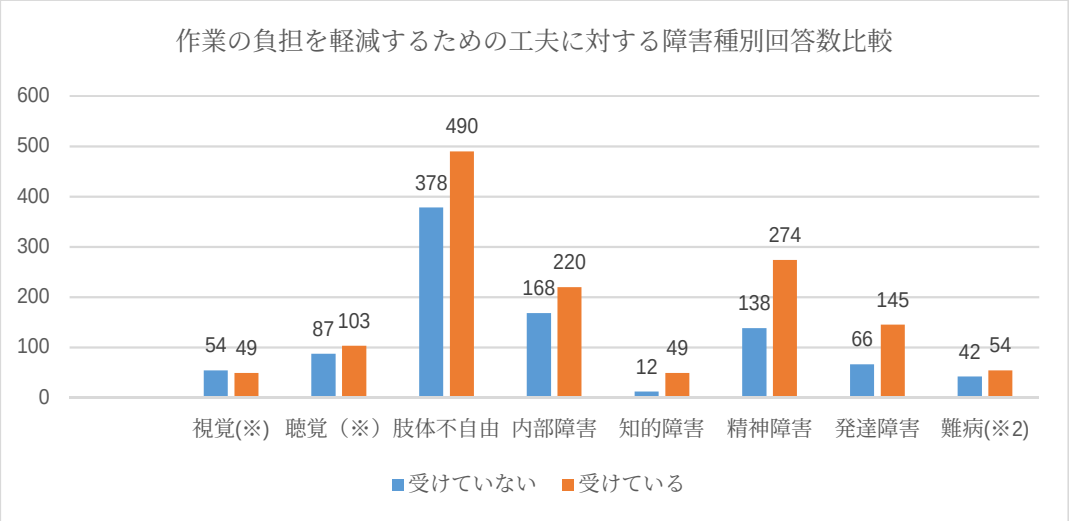
についてのご意見と近似し、回答者自身に対する職場の対応事例を基とした記述として、自身が必要と判断する対応が十分にされないことなどを内容としたものが多く見受けられ、また、配慮を受けている具体例や制度的要望等もあった。以下、記述例（原文〔ママ〕）を掲げる。

「合理的配慮を受けるには、大変である」「残業に関する配慮が不足している」「a の回答についての補足だが、個人用ロッカーの場所が、階も違い、遠いため、ほとんど利用できていない。２回ほど変更のお願いをしてみたが、聞いてもらえなかった」「管理担当課に相談したが、そのような配慮をしたことがないと断られた」「私は音に敏感なので、仕事中は、ブルートゥース型のイヤホンや耳栓をしています。しかし誤解を招き易いので、配慮を願いたいです」「音声を文字化するマイクとタブレットくらい、どこでも普通に用意されていて欲しい。電話も、今は増幅器を自費対応」「ワックス床清掃の翌週は、特に雨の日は、松葉杖の先ゴムが、よく、滑って、転倒してしまうので、対策を御検討いただきたいです」「電車の混雑が危ないので，時差出勤があれば危険度が下がるが，受けられていない」「来客対応などは精神的に負担であることを事前に申し出ていたにもかかわらず、来客対応をする場面が日常的にあり精神的な負担になっている」「こちらから提案する事は可能だが、予算がかかる事については最初から却下される」「人事異動の配慮はしてもらいたい」「年齢を重ねていくと、フルタイムの勤務が体力的にきつくなっており、体への負担が大きくなっている」「職員駐車場がなく、利便性の良い駐車場の斡旋等もない」「職員用トイレのフルバリアフリー化改修を行ってもらった」「電話対応、来客対応が苦手なので、できるだけしなくていいように配慮を受けている」「発達障害に付いして聴覚過敏もあるため、職場での聴覚保護具の使用が許可されている」「研修時に手話通訳やパソコン通訳を配備していただける等配慮は受けている」「疲労を軽減するための小休憩を入れさせていただいています」「設備については配慮を受けれていないため、自分で調達をするが、ソフト面については配慮していただいていることがある」「音声認識ソフト等導入の必要性を訴えているが、まだなされていない。手話検定受験費用助成などを検討してほしい。周囲に手話を理解する人がいるとモチベーション維持につながる。」「駐車料金の補助金があると助かる」「業務によっては、配慮をしてもらいたいものもあり、要求すれば配慮してもらえるが、

言う事が悲しく感じる」「配慮の制度などは特に設けられていないが、障害者であることを把握している他の職員からは障害のある四肢の使用する際に自然な気遣いを受ける。その程度で私には十分な配慮となっている」「いつも障害の特性について考慮していただいて、お忙しい中感謝の気持ちでいっぱいです」なお、「質問事項に「必要がないが、準備はされている」などがあればいいのではないでしょうか」と、アンケート項目に関するご意見もいただいた。

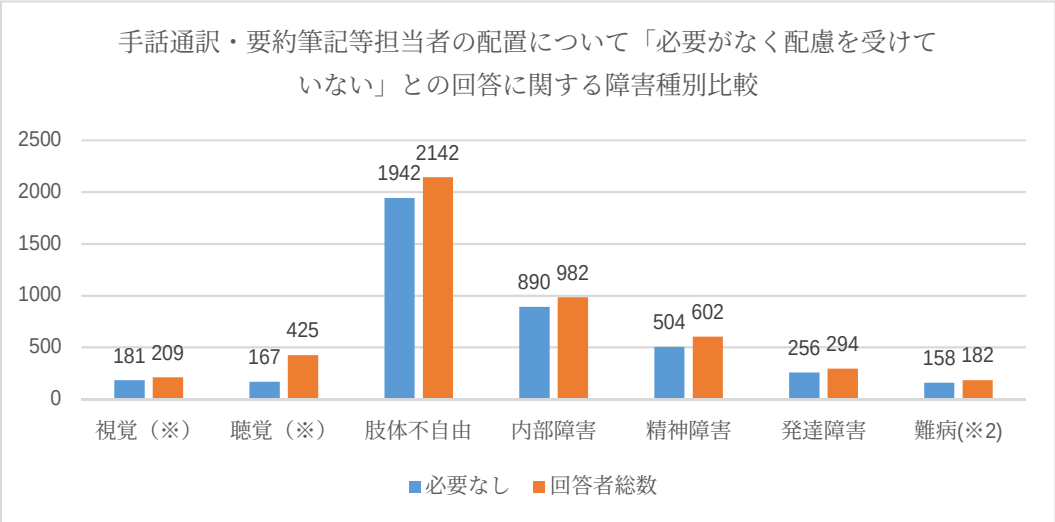
項目内容	回答数／割合	配慮を受けている	必要だが、配慮を受けられていない	必要がなく、配慮を受けていない	わからない	無回答	全体
a　職場内移動の負担を軽減するための設備の設置	回答数／割合	1681	614	2602	386	29	5312
	割合(%)	31.6%	11.6%	49.0%	7.3%	0.5%	100.0%
b　作業を可能にするための設備の設置	回答数／割合	1322	671	2833	446	40	5312
	割合(%)	24.9%	12.6%	53.3%	8.4%	0.8%	100.0%
c　疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備（休憩室・仮眠室等）の設置	回答数／割合	944	1172	2578	585	33	5312
	割合(%)	17.8%	22.1%	48.5%	11.0%	0.6%	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	800	885	2867	719	41	5312
	割合(%)	15.1%	16.7%	54.0%	13.5%	0.8%	100.0%
e　職場介助者の配置	回答数／割合	369	308	4201	382	52	5312
	割合(%)	6.9%	5.8%	79.1%	7.2%	1.0%	100.0%
f　手話通訳・要約筆記等担当者の配置	回答数／割合	186	220	4466	356	84	5312
	割合(%)	3.5%	4.1%	84.1%	6.7%	1.6%	100.0%
g　障害者相談窓口担当者の配置	回答数／割合	800	886	2568	1011	47	5312
	割合(%)	15.1%	16.7%	48.3%	19.0%	0.9%	100.0%
h　通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休憩・休憩休憩の設定	回答数／割合	2060	796	2023	379	54	5312
	割合(%)	38.8%	15.0%	38.1%	7.1%	1.0%	100.0%
i　作業の負担を軽減するための工夫（業務量の調整、配置転換等）	回答数／割合	1494	1012	2115	644	47	5312
	割合(%)	28.1%	19.1%	39.8%	12.1%	0.9%	100.0%
j　住宅の賃借又は住宅手当の支払い	回答数／割合	326	613	3630	683	60	5312
	割合(%)	6.1%	11.5%	68.3%	12.9%	1.1%	100.0%
k　通勤用自動車又はバスの手配（購入、運転手の委嘱等）	回答数／割合	431	412	3968	446	55	5312
	割合(%)	8.1%	7.8%	74.7%	8.4%	1.0%	100.0%
l　通勤援助者の手配	回答数／割合	135	249	4407	428	93	5312
	割合(%)	2.5%	4.7%	83.0%	8.1%	1.8%	100.0%
m　通勤のための駐車場の賃借	回答数／割合	967	481	3468	339	57	5312
	割合(%)	18.2%	9.1%	65.3%	6.4%	1.1%	100.0%

また、「作業の負担を軽減するための工夫（業務量の調整、配置転換等）」は「配慮を受けている」及び「必要だが配慮を受けていない」双方で高い回答割合となっているが、回答数が 100 以上であった各障害種別に「受けている」「受けていない」の回答数をグラフで示すと、「受けていない」が「受けている」を上回っているのは視覚障害のみである一方、聴覚又は平衡機能障害、肢体不自由、内部障害及び難病では「受けていない」との回答数が「受けている」との回答数に比較的接近していることがわかる。



※　ともに盲労を除く。また、聴覚障害は「聴覚障害又は平衡機能障害」※2　難病は指定難病　全視覚障害 N=209　全聴覚障害又は平衡機能障害 N=425　肢体不自由 N=2142　内部障害 N=982　知的障害 N=106　精神障害 N=602　発達障害 N=294　難病 N=182

次に、「必要がなく配慮を受けていない」において回答割合が最も高かった、「手話通訳・要約筆記等担当者の配置」をみると、先と同様に 100 以上の回答があった障害種別についてグラフで比較すると、聴覚障害又は平衡機能障害にあっては各障害者回答総数に対し、「必要ない」との回答数は他の障害種別より相当程度低く約 4 割程度であった。



※　ともに盲労を除く。また、聴覚障害は「聴覚障害又は平衡機能障害」※2　難病は指定難病

「通勤援助者」については、回答数そのものは 10 と少ないものの、知的障害者において、障害種別回答総数に占める「受けている」との回答割合が 9.4%と、聴覚又は平衡機能障害 3.8%、精神障害 3.5%、発達障害 3.4%、難病 2.7%、内部障害 2.4%、肢体不自由 1.6%及び視覚障害 1%などと比較すると高い割合であった。高次脳機能障害も「受けている」との回答数そのものが 4 ときわめて少ないものの 6.8%となっている（音声・言語・そしゃく機能障害（盲ろうを除く）は回答数１だが割合では 3.7%になる）

さらに「職場介助者の配置」についても、知的障害者において、障害種別回答総数に占める「受けている」との回答割合が 32.1%と高く、他の障害種別では、発達障害 14.3%、精神障害者 10.3%、聴覚又は平衡機能障害 9.6%であり、高次脳機能障害も回答数は 12 と少ないものの 20.3%となっており、音声・言語・そしゃく機能障害（盲ろうを除く）も回答数は 3 であるものの割合は 11.1%であった。

以上より、高い回答割合であった項目は総計では前述の通りであるものの、配慮が必要か否かについては障害種別によって、その必要度に伴い回答割合が大きく異なることに留意する必要がある。

② 合理的配慮提供について問題に感じていること

「ある」との回答割合は 24%と、差別禁止について問題と感じていることにおける「ある」との回答割合より５ポイント弱高かった。

項目内容	回答数	割合(%)
ある	1274	24.0%
ない	2797	52.7%
わからない	1175	22.1%
無回答	66	1.2%
全体	5312	100.0%

「ある」と回答した場合、合理的配慮提供の問題の内容をたずねたところ、「どの程度まで合理的配慮を求めてよいのかわからない」が 64.8%と最も回答割合が高く、以下「自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける」61.5%、「社内のどこに相談すればよいかわ

からない」34.0%であった。

項目内容	回答数	割合(%)
社内のどこに相談すればよいかわからない	433	34.0%
どの程度まで合理的配慮を求めてよいのかわからない	826	64.8%
自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける	783	61.5%
配慮を求めたが対応してもらえなかった	413	32.4%
その他（自由記述）	197	15.5%
無回答	15	1.2%
全体※人数	1274	100.0%

また、その他（自由記述）では、回答者自身に対する職場の対応事例を基とした記述が多いことや、内容としても周囲の理解が及ばないこと、自身が必要と判断する対応がなされないことなど、先の差別の禁止について問題に感じていることに関する自由記入と共通した趣旨も見受けられた。一方、対応に至らなかった理由として、相談相手に前向きな姿勢や理解がない旨の記述に加え、予算の問題、組織での情報共有及び伝達に関する問題、あるいは人事異動の問題など具体的な記述も目立った。さらに、どこまで合理的配慮として申し出て良いのかわからない旨や、思うように相談が出来ないなどの記述も見受けられた。後者については、周囲への遠慮、身近なところに相談窓口がないなど、事情に関して複数の記述があった。

（記述例）（原文〔ママ〕）

- 配慮はあるが個人止まりであり、職場全体への共有がなされていない。職場全体に共有するような仕組みがない。
- 周りの人らと双方の理解ができていないように思う。
- 仕事が簡単すぎて、もっと任せてほしいが、職場の人も自分もお互いどうしていいのかわからない。
- 職場、人事担当者の理解、理解しようとする姿勢がない。病気を患った者は排除したいという姿勢である。
- 障害者枠ではない枠（専門職枠や行政枠）で入社した場合でも、合理的配慮を受けられるのか不安だった。
- 周りの職員さん、忙しいそうにやってるから、余計に聞きにくい部分もあるし、やっぱり、何でも、遠慮してしまう……業務のことはきちんと聞くけど、業務以外は聞きにくい。

・　集団で何かを行う場合、全体の仕事の効率等を考えると、現実的に特別に配慮を毎回求めることが相手の負担になり、困難な場合がある。
・　１度担当者に申し出たが、嫌な顔された。
・　相談しても対応してもらえなかった。
・　人の助けが必要(代わりに重い荷物を持ってもらったり)なのに、人数の少ない職場への異動は配慮がなされていないと感じる。
・　職場の配慮は、私が必要とする配慮ではなく、押し付けだと感じた。
・　所属する課だけではなく、気軽に相談できる場所が職場内にあればありがたい。
・　精神障害についてまだ偏見があるように感じることがある。
・　コロナ影響で、マスクつけてるので、口話が読み取れない。筆談してくれる人はいるけど、してくれない人がいる。
・　誰に相談して良いのかわからない。心が開けない。
・　自分自身がどこの部分が合理的配慮になるかわかりかねて遠慮しながら仕事をしている。
・　障害があることは内容も含め人事課にはオープンにしているが、上司・同僚・関連部門のどこまでが開示されているかがわからないので、配慮が得られない場合がある。
　名札の色分けや HELP カードのような明示化で初対面でも見分けができるように全国統一ルールを規定したら判りやすいと思う。（オープン就業で開示希望の場合のみで。クローズ就業の場合は本人の希望に沿う）
・　合理的配慮は障害特性によって提供する内容が変わってくると思うのですが、採用されてから半年以上特に面談というものがなく、本当に自分の障害特性を把握してもらっているのか心配でした。
・　人事異動の際に、異動先の仕事の内容が、障害があっても可能なものであるかどうか、事前に聞いてほしい。
・　異動時において障害内容等の引き継ぎなどは全くされていないように感じる。外見で分かる障害のみの配慮しか行われていないように思う
・　障害者用駐車場、障害者用トイレなど一般的な施設ではあるものがなく、予算を理由に整備されていない。
・　自家用車通勤が必要だが、庁内に駐車場を準備してもらえず、近隣の有料駐車場を利用している。

・　予算やマンパワー不足で対応できないものがあったが、きちんと説明を受けている。

③　合理的配慮について感じていること（自由記入）

記入内容は、先の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「その他」の記述と同様の趣旨も多いが、合理的配慮を区別と捉える一方、区別と差別との違いを判断することの困難さや、合理的配慮の提供そのものの意味がわからないなどの内容の記入も複数あった。さらには、十分に配慮されていることへの感謝、配慮は過剰に行うべきではない旨の記述も複数みられた。

内容としては、「その他」と一部重複する面もあるが、以下に記入例を掲げる。

（記入例）（原文〔ママ〕）

・　採用試験の時から、配慮をしてほしいと考える。申込書等提出書類に電話番号のみならず、メールアドレスやファックスのみでやり取りできるように選択肢を設けたり等してほしいです。

・　合理的配慮は必要だが、そのために「合理的配慮の提供は面倒だから障害者に同じ部署に来てほしくない、採用したくない」となると本末転倒だと思う。

・　合理的配慮の提供を過度に訴えることは、逆に健常者、もしくは他の障害者の職場環境の圧迫を生み兼ねないかと心配。

・　合理的配慮の提供という意味が分からない。

・　どこまでが合理的配慮の範疇なのか線引きが困難かと思う。

・　できない事が、障害のせいなのか、努力が足りないだけなのかわからないので、伝えられない時があります。

・　「必要な合理的配慮とそのことに伴う区別」と「差別」の違い、合理的で適切な対応については非常に複雑で難しい問題があると考える。

・　物理的な環境自体に問題はないが、障がい者に対する耳を塞ぎたくなるような言動は感じることはある。

・　配慮をどこまでしていいのかは障がい者、健常者お互い永遠の課題だと思う。職場職場で話し合うしかないと思う。

・　どこまで求めていいのか、求めたとして対応してもらえるのか分からない。求めた結果、周りの不興を買うのが怖い。

・　評価が気になり、適切な配慮についての相談がしにくい。

なんとなく配慮をして頂いているように感じる。職場も障害につ

いて、どこまで踏み込んでよいか、戸惑いを感じる。

- 部署を異動になる度、上司が変わる度に一から説明しなければならないし、理解してもらうには時間がかかる。いちいち面倒なので理解を求めることはやめた。
- 自分の障害が職場でどの程度周知されているのかがわからない。所属している部署では周知されていると思うが、他の部署と連携する業務もあるので、仕事で関わる可能性のある部署にも障害のことを伝えてもらいたい。
- 「合理的配慮の提供」が必要であることを、（職場の上司には理解してもらえているが、）職場の同僚には理解してもらえないことが多い。
- 前提としての障害理解に誤りや偏りがあり、職員個々の理解にバラ付きがあるため全体的にまとまった理解やそれに対しての配慮の指示が組織的にできていないと思う。
- 異動の時期の度に周りの意識がリセット、もしくは薄まると感じている。意識の深層に根付いてくれるのはもう少し時間がいるだろうと感じている。
- 先ずは職員の教育が必要。
- もっと全体への浸透が必要
- 「合理的配慮」ということ自体が一般的には理解されていない。ゆえに配慮を求める必要がある場合に、それを言える環境が必要かと思う。
- 職場にて，身近に相談出来る相手がいないので，困った時に気軽に話せず，苦しくなる事がある。
- 当事者として職場にどこまで配慮を要望していいのか、遠慮することのほうが多いのではないかと思う。
- 精神面での配慮が必要な場合の職場の対応が難しいのではないかと思う。
- 障がい者相談として、個人で誰に相談するのかわからない。直属の上司には言いづらい面もあるので、ちゃんと窓口なりを案内してほしい。勤続中になにか疑問があったときに相談したい。
- どうしても管理側の意見が強くなるため、可能なら外部からの意見が入るような形が望ましいと思う。
- 「手を貸してください」「疲れました」「休みます」が気軽に言える「空気」が、自然に合理的配慮の提供を促すのでは無いでしょうか。

・　この仕事場には、障害者の方に、改めてこういう提供がありますよって、教えてあげてください。
・　障害の有無に関わらず、健常者の職員においても休憩室の設置や、作業マニュアルの簡素化等は必要だと思います。
・　個別の対応について特に問われたことはなく、意見をあげても向き合ってもらえないことがある。
・　疲れやすい障害者です。相談に行ったら制度だからと言って相手にしてもらえなかった。その制度を変えればいいと思うのだが。
・　疲労、ストレスによる休憩は言い出しにくい。
・　少し無理すればできることに配慮して欲しいが、同意が得られない。
・　合理的配慮とはいうものの、予算の関係で提供そのものができない、という問題がある。あるいは、人員的な問題もある。
・　建物自体が古すぎてバリアフリーに欠けている。
・　体調等により、配慮の内容が変化すると思うが、なかなか、変化に対応できているとは言い難い面がある。
・　障害の度合いは個人差が大きいので、個人にあった配慮が必要である。
・　過剰な配慮に対して抑制的になるべき
・　自身の障害を加味して合理的配慮をお願いしたいときは、先ずは自身の状態、できること、手伝って頂きたいことなどをしっかり話すことが大事たと感じている
・　合理的配慮の限界点はあると思います。過剰な配慮は寧ろ差別に感じる方もいると思おうので、障害特性に応じた手順書があれば、良いかなと思います。
・　新型コロナによるマスクの着用は、声がこもり補聴器ではほとんど聞き取れず、しかも、表情を読んだり読唇が出来ない。全ろうレベルの配慮が必要なのか、自分でもよくわからない。
・　聴覚障害者は、見えない障害なので、誤解になりやすい。文章力弱いところがあるからです。
・　発達障害の場合、どのような配慮が必要なのか、要望しても問題がないのかの判断が本人にも難しい。
・　高次脳機能障害は、見えない障害と言われています。高次脳機能障害について、皆さんに、もう少し理解してもらいたい。
・　知的障がい者は見た目に健常者と変わらないので配慮をお願いするとわがままのように思われます。障がい者にごめんね言いながら

我慢させられる。

- 私の特性上、単純作業やアナログな仕事（紙面上の事柄を判断する内容）、毎日の通勤が極めて苦手です。逆に、例えば戦略立案、データ解析や分析、それらを用いた各種取り組みの立案（経営関連の事柄）は得意です。でも、残念ながらそれらについては配慮や考慮はされず、画一的な対応をされてしまっております。
- 精神障害なので、出来ることは出来てしまうが辛くなっていてもなかなか言いづらい。今以上配慮を求めていいのか分からない。
- 障害の程度が少ない人は、何か言える立場なのか考えてしまう。
- 建物がバリアフリーなので、とても助かっています。
- 重いものを持つ時、地面の物を拾う時、長座から立ち上がる時に、介助がいるが、まわりの人が、さりげなく助けてもらえる。
- 上長はじめ、課員全員が目配せをしてくれるので、安全安心に業務を行えています。
- 出来る仕事に制限がある中、色々と配慮してもらっていると感じている。
- 少しの気づかいの言葉、行動だけで十分な配慮を提供してもらっていると感じています。
- わかりやすく仕事を説明してくれる。自分が言ったことについて分からないことは分かるまで聞いてくれる。
- 十分配慮されており、これ以上は不要だと考えている。

４　まとめ

（１）団体内での差別禁止や合理的配慮指針に関する周知促進

団体における障害者差別禁止や合理的配慮に関する意識や取組は相応に高いことが確認され、背景には、とりわけ障害者活躍推進計画作成指針（令和元年 12 月 17 日）の公布や、各地方公共団体による障害者活躍推進計画の作成そのものが啓発になっているとも考えられる。

一方、差別禁止に関する周知については 3 割弱、合理的配慮指針については 3 割以上「していない」との回答があったが(※)、合理的配慮指針を「周知していない」回答群にあって、「合理的配慮の提供について、現状の取組を進める中での課題」として「庁内の周知が進んでいない」を選択・回答した割合は 4 割程度であった。合理的配慮指針以外により周知を実施している場合、あるいは庁内の周知そのものを特段の課題と見なしていない場合の双方が考えられるものの、後述するが、職員から相談が提起されるとは限らず、一方、元々、職員にとっての職場における支障の有無は団体側から確認すべきことなどをはじめ、配慮の進め方に関する理解を職場にて一層進めるためにも当該指針の具体的な記載は有用なものとなる。さらには、障害種別に配慮の事例も掲載されており、配慮を求めることに躊躇する、あるいは求める範囲にとまどいを感じる職員等にとっても参考になると思われる。

※　地方公務員における障害者に対する差別の禁止については、障害者の雇用の促進等に関する法律が適用除外となるため、同法に基づく指針の周知は本アンケートではたずねていない。

（２）障害ある職員の受入拡大に向けた支援

差別禁止や合理的配慮にかかる取組を促進するものの、配置や業務内容の切り出しが難しいとの回答が多い結果となった。民間企業と異なり職員の大半が一般行政職、いわゆる事務職であり、各団体が同様の事情を抱えているとも思われる。ヒアリングを実施していないこともあり、かかる選択を行った趣旨の断定は難しいが(※２)、中途障害により著しく作業能力が低下した例、職場の物理的環境、あるいは窓口や電話対応がない部署などといった要件を満たす必要など、配置に関する困難さの具体的内容を示した自由記入も一部見受けられた。また、業務内容の切り出しについても、困難であると

いう趣旨がはっきりしないものの(※２)、ノウハウの問題であれば、就労を支援するアドバイザーなど習熟した者への依頼、総務関連の業務から切り出してのモデルケースの作成、さらには、事務集約方式の運用など参考となる各取組例があり、資料としては好事例集等の他、現在、それぞれの団体がHPにて公表している障害者活躍推進計画が何よりも他団体の取組を知るための非常に良い資料となる。いずれの方法であっても、実施団体は立ち上げまでに細やかな手順を踏んでいるため、同様の取組を検討する際、実施団体あてに必要な情報収集を積極的に行うことで有用な情報の獲得が期待できる。また、民間の取組の中にも参考になる事例が含まれており、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のHPにて閲覧可能な、民間企業における職場改善好事例やリファレンスサービスなどは、民間の取組を知るための良い参考になると思われる。

一方、業務の切り出し等、雇用に関する相談先として各労働局もしくはハローワークの利用も勧められる。

なお、団体による回答として、合理的配慮指針について全員もしくは一部に周知（予定も含む）したとの回答のうちの約3割が、合理的配慮の提供についての課題として、庁内のサポート体制の構築ができていないと回答していた。一方、３（１）⑦で触れたように、知的障害、精神障害及び発達障害がある職員に関しては、勤続期間が3年未満であるとの回答数が、障害種別の全回答数のうちで6割前後と高かった。こうした数字はあくまでアンケートに回答いただいた数ではあるものの、ここ数年で前述の障害がある方々の採用が拡大されてきたことを示唆しているとも思われ、以上からも、今般の結果には、とりわけ、これまでノウハウが比較的少なかった障害ある方々の受入拡大に伴う雇用環境整備に関し、過渡期の段階にある団体の回答が相応に含まれていたものと思われる。それ故、繰り返しになるが、障害者の受入や雇用管理に関するノウハウ共有が有用になると思うところである。

※２　例えば、処遇とのバランスあるいは労務管理上の負担・効率性の観点に基づく自由記述の中には、かかる観点を配置や職務設定の困難さの背景として捉えているものが含まれている可能性も考えられる。また、採用そのものについて、能力に基づくことが本来原則である旨の記述も見受けられた。

（３）差別禁止や合理的配慮の取組を進める上での留意点

団体が差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、より良い取組を進めるに当たり、今般のアンケートでとりわけ参考になる項目のひとつとしては、団体が差別の禁止や合理的配慮の提供に対して課題と受け止めていることと、職員が差別の禁止や合理駅配慮の提供について問題に感じていること、があると思われる。現在の合理的配慮の提供に向けた取組そのものは、かかる認識を通じて形作られてきているとも言えるためである。

合理的配慮の提供についての取組を進める中で、団体が課題と感じることに、「配置転換や業務内容の切り出しが難しい」（46.8%）の他に、「庁内のサポート体制の構築ができていない」（34.9%）「庁内の周知が進んでいない」（25.2%）「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%)等が多く、一方、職員が問題に感じていることとしては「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%）「自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける」（61.5%）「社内のどこに相談すればよいかわからない」（34.0%）などが多かった。

サポート体制の整備や周知の遅れは。職員による「どこに相談すれば良いのかわからない」との問題意識とリンクするように見える一方、団体側の課題認識である「周知しているが、障害のある職員からの申出が少ない」については、「どの程度まで合理的配慮を求めて良いのかわからない」「自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける」などのような職員による意識が原因の可能性がある。また、「社内のどこに相談すればよいのかわからない」との認識の背後にも、時には孤立感などが存在するケースもあることは、職員による自由記入の内容からも想像される。さらには、差別の禁止について、課題に感じていることとして、団体の回答は「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%と高い割合であったが、一方で、職員による差別の禁止への取組について、問題に感じていることへの回答としては「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」が 50.6%と相当程度高かった。以上からも、団体と職員におけるコミュニケーションの充実や工夫（※３）は非常に重要だと考える。その際、合理的配慮指針にも記載されている通り、団体側から職員に対して相談の場を提供していくことを基本としつつ、職員のコンディションも絶えず変化するため定期的に行われることが条件となる。前述の「自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける」などのような職員の意識への留意や、とりわけ必要勤続年数が長い職員に

あっては、合理的配慮の提供義務がなかった頃からの勤務ゆえに、職員によっては自ら申し出ることに強いためらいを感じることも想像され(※４)、「これまで配慮は必要なかったのだから」という先入観を持つことなく行うなど、コミュニケーションには十分な注意が必要と思われる。さらには、勤続年数が 20 年以上との回答が多かったことからも、加齢に伴う障害の変化等は十分留意すべきことである。

職員本人が望む場合には、必要な合理的配慮の提供のために、周囲の職員による障害についての理解を促進していくことが必要になる。自由記入でも、自身の障害に対する理解が上司などごく一部にとどまっている旨を訴える内容が複数見受けられた。ここでの、障害についての理解は、障害特性の一般的な理解にとどまらず、あくまで職員自身の個別的な特性を含むものである。前述の通り、差別の禁止への取組について問題に感じていることとして、「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」の回答割合が 5 割と高かったことや、自由記入では「自分に仕事を与えてもらえない」ことを訴える内容が複数あったが、これらは障害に関する画一的な認識に対する訴えという面があるものと受け止められる。無論、対象となる職員の労働能力等に関する確認は必要であり、時には専門家のアドバイスが望まれることもあるが、かかる確認を進めるための前提として過不足ないコミュニケーションは必須である。また、障害にかかる理解は、当人の業務に関連する部署に漏れなく共有されることが望まれるが、その際、共有すべき情報の内容や共有する職員の範囲などについては事前に職員本人と十分話し合い、確認しておくことですれ違いも避けられることになり、ここでも、コミュニケーションが重要になってくると思われる。ちなみに、職員による自由記入の中に、周囲の職員の異動に伴い前述の共有がなされなくなる旨の内容が複数見受けられ、留意すべき点である。

なお、合理的配慮の提供についての取組にかかる課題として、団体の回答にて「合理的配慮の提供は、個別的な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」が 22.5%と比較的高い回答割合であったが、一部署の特定個人のみではなく、周囲で実施していくこと、あるいは４（２）で記載したアドバイザー等専門家の力を借りること、などが対応として考えられる。周囲で実施していくことについては、職員が在籍する部署の人事担当者や、さらには人事課の介在がひとつの例となるが、一方で、人事担当者や人事課まかせに偏ることで、当該担当者や当該課に負担がかかり過ぎることも懸念される。

チーム支援として、あくまで部署内外の双方でバランスを取りつつ進めることが望まれるのではないだろうか。なお、職場で一体となってコミュニケーションを高めようとする例として、（障害のある）職員同士や、職員をサポートする職員（障害者雇用の支援員や職場の同僚・上司）同士による経験交流会の開催を企画・実施している団体もあり、参考になるものと思われる。

組織全体の観点から差別禁止や合理的配慮にかかる周知を隅々にまで浸透させ、サポート体制を整備することは決して容易なことではないものの、コミュニケーションを工夫し、また、周囲に職員の障害に対する理解を進めていくための土壌作りは、いわゆる風通しの良い職場作りにもつながると思われ、ついては、障害のある方々のみならず一般の職員共々働きやすい職場作りを目指すことにもなるものと思われる。

※３　例として、仕事内容に併せて日常的なコミュニケーションの実施、現場における日常的な声かけ、セルフケアと当人同意のもとによる関係者間での共有、当人及び現場に対しての採用担当者による定期的なフォローなど。

※４　勤続年数 5 年未満と 20 年以上の比較

合理的配慮について、問題に感じていることがあるとの回答数

5 年未満：①全回答数 2190、②「ある」の選択数 468。②/①=21.4%

20 年以上：①全回答数 1546、②「ある」の選択数 406。②/①=26.3%

5 年未満：③「自分から　必要な配慮を求めるのは気が引ける」の選択数 294。③/②=62.8%、③/①=13.4%

20 年以上：③「自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける」の選択数 238。③/②=58.6%、③/①=15.4%

以上のように、「問題あり」との回答数に占める「気が引ける」との回答割合では 5 年未満の方が高いものの、それぞれの勤続年数の全回答数を分母にすると、20 年以上が上回る。一方、障害種別や雇用形態の影響も交えたデータであることに留意。

なお、参考として、常勤・常勤以外にかかる比較、身体障害者手帳等所持・精神障害者保健福祉手帳所持にかかる比較、さらには前述手帳等を所持しているとの回答に関する勤続年数別比較について掲載する(手帳等の所持年数ではないことに注意)。療育手帳等を所持しているとの回答に関しては、合理的配慮の提供について問題がある、との回答

数が極端に少なかったため比較から外した。

（常勤・常勤以外による比較）

①合理的配慮の提供について問題に感じていることはあるか

	ある	ない	わからない	無回答	計
常勤	1019	1968	803	41	3831
	26.6%	51.4%	21.0%	1.1%	
常勤以外	249	811	355	13	1428
	17.4%	56.8%	24.9%	0.9%	

②「ある」との回答における問題の内容

	常勤	常勤以外
社内のどこに相談すれば良いかわからない	332(32.6%)	99(39.8%)
どの程度まで合理的配慮を求めてよいのかわからない	652(64%)	171(68.7%)
自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける	621(60.9%)	157(63.1%)
配慮を求めたが対応してもらえなかった	347(34.1%)	64(25.7%)
その他	162(15.9%)	34(13.7%)
合計	1019	249

（身体障害者手帳等所持・精神障害者保健福祉手帳所持による比較）

① 合理的配慮の提供について問題に感じていることはあるか

	ある	ない	わからない	無回答	計
身体手帳等所持(※)	939	2262	905	44	4150
	22.6%	54.5%	21.8%	1.1%	
精神保健福祉手帳所持	294	411	207	7	919
	32.0%	44.7%	22.5%	0.8%	

※　都道府県知事の定める医師、産業医又は健康管理医その他これに準ずるもの

が作成した診断書又は意見書を含む

② 「ある」との回答における問題の内容

	身体手帳等（※）	精神手帳
社内のどこに相談すれば良いかわからない	295(31.4%)	121(41.2%)
どの程度まで合理的配慮を求めてよいのかわからない	593(63.2%)	209(71.1%)
自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける	582(62%)	175(59.5%)
配慮を求めたが対応してもらえなかった	290(30.9%)	109(37.1%)
その他	128(13.6%)	63(21.4%)
合計	939	294

※ 前述と同じ

手帳等所持しているとの回答数に関する勤続年別比較

勤続年数	身体障害者手帳等(※)	療育手帳等(※2)	精神障害者保健福祉手帳	いずれも所持していない	無回答
１年未満	440	34	323	4	
1～3年未満	595	43	288	10	
３～５年未満	370	9	56	11	
５～10年未満	647	21	84	16	
10～20年未満	680	19	60	15	
20年以上	1400	4	108	33	
無回答	18	0	0	0	
計	4150	130	919	89	24

※ 前述とおなじ

※２ 療育手帳又は知的障害者判定機関（児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センター）による判定書