

総行女第 23 号  
職障発 0603 第 1 号  
令和 7 年 6 月 3 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長  
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各 指 定 都 市 総 務 局 長  
( 人 事 担 当 課 扱 い )

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課  
女性活躍・人材活用推進室長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省職業安定局  
障害者雇用対策課長  
( 公 印 省 略 )

「地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況調査（令和 6 年度）」  
の結果を踏まえた更なる障害者の雇用促進に係る取組について

各地方公共団体におかれましては、かねてから障害者の雇用促進に積極的に取り組んでいただき、厚く御礼申し上げます。

障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 5 条に、事業主（地方公共団体を含む。）の責務として、「社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない」ことが規定されています。

また、「地方公共団体における障害者雇用の促進等について」（平成 30 年 11 月 13 日付け総行女第 19 号）等において、障害者が意欲と能力を発揮し、活躍できる場を拡大するため、障害者が活躍しやすい職場づくりの推進に取り組むことや、個々の障害者がその障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる具体的な職域・職種・業務を把握し、その用意を行う必要があること等について要請してきたところです。

地方公共団体におかれては、令和 6 年 4 月から法定雇用率が 2.8%（都道府県等の教育委員会は 2.7%）となる中、令和 6 年 12 月 20 日に厚生労働省が公表した「令和 6 年障害者雇用状況の集計結果」によると、雇用障害者数、実雇用率ともに対前年を上回っており、全体としては障害者の雇用の場を確保する取組を継続的に進めていただいています。一方、今般公表した、「地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況調査（令和 6 年度）」（以下「令和 6 年度調査」という。）の結果によると、地方公共団体に選任が義務付けられている障害者雇用推進者について選任されていない市区町村が一部

で存在するなど、障害者が活躍しやすい職場づくり等に関する必要な措置が適切に講じられていない団体も見られるところです。

法定雇用率については、令和 8 年 7 月に更に引き上げられることとなっており、今後障害者の活躍の場が一層広がることが考えられるところ、各地方公共団体におかれましては、下記の事項に御留意の上、障害者の雇用促進に係る取組を更に積極的に進めていただきますようお願いいたします。

障害者の雇用促進に取り組むに当たっては、都道府県労働局やハローワークの相談窓口において雇入れのための相談や職場適応に係る支援を活用したり、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が提供する障害者雇用事例リファレンスサービス等を参照したりするなど、必要に応じ各種支援サービスを御活用いただくようお願いいたします（詳細は、下記 URL 参照）。

また、「「公的機関における障害者への合理的配慮事例集【第七版】（地方公共団体等）」及び「障害者への合理的配慮好事例集」等について」（令和 6 年 3 月 29 日付け事務連絡）、「障害者への合理的配慮好事例集について」（令和 5 年 3 月 28 日付け事務連絡）及び「公的機関における障害者に対する合理的配慮の事例等について」（令和 4 年 2 月 18 日付け事務連絡）により送付した厚生労働省作成の事例集等においては、途中で障害者となった場合の対応事例や、募集・採用時や採用後における合理的配慮の具体的な取組事例等が掲載されていますので、併せて御参照ください。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただくようお願いいたします。

なお、本通知については、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条（技術的助言）及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくものです。

（参考ホームページ）

○[公務部門における障害者雇用に関する各種支援策 | 厚生労働省](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972_00019.html)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972\\_00019.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972_00019.html)

## 記

### 1 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任

令和 6 年度調査の結果によると、障害者雇用推進者の選任は、都道府県及び指定都市では全団体でなされている一方、市区町村では 68 団体（4.0%）でなされていない。また、障害者職業生活相談員の選任は、都道府県及び指定都市では全団体でなされている一方、市区町村では 534 団体（31.0%）でなされていない。

障害者雇用推進者は、法第 78 条第 1 項の規定により選任が義務付けられており、

障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務、障害者活躍推進計画の作成及び障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施を図るための業務、法第 38 条第 1 項に規定する採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務等を行うものである。

また、障害者職業生活相談員は、法第 79 条第 1 項の規定により、障害者の職場生活全般についての相談、指導を行わせることが義務付けられており、障害者の職場適応の向上を図り、その有する能力を最大限に発揮させるよう障害者の特性に十分配慮した雇用管理を期することとされており、5 人以上の障害者である職員が勤務する事業所において選任しなければならない。

これらは、いずれも障害者が活躍しやすい職場づくりを推進するために選任が義務付けられている職であり、現時点で選任されていない市区町村にあっては、速やかに必要な選任を行う必要があること。

## 2 障害者への合理的配慮

合理的配慮とは、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保、障害者である職員の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために必要な措置のことであり、任命権者が障害者からの申出や話を踏まえ、その意向を十分に尊重し、過重な負担にならない範囲で代替措置の選択肢も含めて柔軟に検討し、相互理解の中で提供されるべき性質のものであり、事業主は、その提供の義務を負っている。

### (1) 募集及び採用時における合理的配慮

令和 6 年度調査の結果によると、募集及び採用時に合理的配慮を行っている団体は、障害者から合理的配慮の申出があれば措置を講ずる用意がある団体を含めて、都道府県及び指定都市では全団体が該当する一方、市区町村では 746 団体 (43.3%) にとどまっている。

募集及び採用時の合理的配慮とは、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するために必要な措置のことである。

地方公共団体の任命権者は、募集及び採用時において法第 36 条の 2 の規定により、求人に応募する障害者からの申出を契機として合理的配慮の提供義務を負うため、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針 (平成 27 年厚生労働省告示第 117 号。以下「合理的配慮指針」という。) を踏まえ、適切な合理的配慮を提供できるよう取り組むことが求められること。例えば、実施の割合が高い「座席位置や試験会場等の配慮」、「書面による伝達など注意事項等の伝達方法の配慮」、

「ルーペ、拡大読書器、補聴器等の補装具の使用」といった対応策を実施していくことが有効な合理的配慮の一つであると考えられること。

## (2) 採用後における合理的配慮

令和6年度調査の結果によると、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ない団体は、都道府県では存在しない一方、指定都市では1団体(5.0%)、市区町村では554団体(32.2%)となっている。また、勤務時間に関して、配慮すべき職員がいた、又は申出があったが、対応事例はないと回答した団体は、都道府県及び指定都市では存在しない一方、市区町村では38団体(2.2%)となっている。

障害者である職員に対する合理的配慮とは、障害者でない職員との均等な待遇の確保又は障害者である職員の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために必要な措置のことである。

地方公共団体の任命権者は、法第36条の3の規定により、採用後においても合理的配慮の提供義務を負うため、合理的配慮指針を踏まえ、職場において支障となっている事情の有無を確認し、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話し合いを行った上で対応することが求められること。

## 3 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮指針に係る周知

令和6年度調査の結果によると、障害者に対する差別の禁止に係る周知をしていない団体は、都道府県及び指定都市では存在しない一方、市区町村では528団体(30.7%)となっている。また、合理的配慮指針に係る周知をしていない団体は、都道府県では2団体(4.3%)、指定都市では1団体(5.0%)、市区町村では663団体(38.5%)となっている。

障害者である職員がその能力を生かして活躍するためには、職場で働く一人一人の職員が障害者雇用について理解し、障害者である職員一人一人に対して、必要な配慮をすることが重要であるため、障害者に対する差別の禁止や合理的配慮指針について周知いただきたいこと。

## 4 障害者である職員の職業能力の開発及び向上に関する措置

令和6年度調査の結果によると、採用後における職業能力の開発等の措置を行っている団体は、都道府県及び指定都市では約7割、市区町村では5割未満にとどまっている。

障害者の職業能力の開発及び向上に関する措置については、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律（令和4年法律第104号）により、事業主の責務として、法第5条に明記され、令和5年4月1日に施行された。これは、着実に障害者雇用が進展する中で、法定雇用率を達成するために

障害者の雇用者数を確保することにとどまらず、障害者である労働者がその能力を職業生活において発揮して活躍するとともに、その能力の開発及び向上を図る機会が十分に確保されるよう、事業主の責務として、障害者である労働者について職業能力の開発及び向上に関する措置を行うよう努めなければならないことを追加し、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求めることとしたものである。

地方公共団体の任命権者においても、それらの措置を行うことが求められているところ、その実施に際しては、例えば以下の取組が考えられること。

- ・ 障害特性や希望に応じて能力を発揮できる職務の選定・創出
- ・ 配置後においても障害者本人の希望により多様な業務を経験できるような配置
- ・ キャリア形成の視点を踏まえた研修等による能力向上の機会の提供
- ・ 本人の希望・能力等を踏まえた業務目標の設定、業務実績等を踏まえた人事評価の実施

職業能力の開発及び向上に関する措置の実施については、これまでも「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律について」（令和４年１２月２３日付け総行女第３５号）等により、要請をしているところであり、積極的に取り組んでいただきたいこと。

**【担当】**

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  
北川、進藤  
電 話：03-5253-5546

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課  
地域就労支援室  
古屋  
電 話：03-5253-1111（内線 5858）

## 地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況調査結果のポイント

- 調査対象：都道府県、指定都市、市区町村の首長部局  
(47都道府県、20指定都市、1,721市区町村)
- 調査対象職員：常勤職員・会計年度任用職員（別枠採用部分は、「常勤職員」のみ）
- 調査時点：令和6年度中

## ＜障害者が活躍しやすい職場づくりの推進＞

- 都道府県及び指定都市では、いずれの項目についても、7割以上の団体で取り組んでいるが、市区町村では、取組を行っている団体が5割程度にとどまっている項目も見られる。
- 市区町村では、障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用推進者」については、68団体（4％）で選任されておらず、「障害者職業生活相談員」については、534団体（31％）で選任されていない。

|                                            | 都道府県       |                  | 指定都市       |                  | 市区町村             |                | 合計               |                |
|--------------------------------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------------|----------------|------------------|----------------|
|                                            | 回答数        | 割合               | 回答数        | 割合               | 回答数              | 割合             | 回答数              | 割合             |
| 障害者雇用促進法第78条第1項に定める「障害者雇用推進者」の選任           | 47<br>(47) | 100.0<br>(100.0) | 20<br>(20) | 100.0<br>(100.0) | 1,653<br>(1,551) | 96.0<br>(90.1) | 1,720<br>(1,618) | 96.2<br>(90.5) |
| 障害者雇用促進法第79条第1項に定める「障害者職業生活相談員」の選任<br>(注)  | 47<br>(45) | 100.0<br>(95.7)  | 20<br>(20) | 100.0<br>(100.0) | 1,187<br>(1,183) | 69.0<br>(68.7) | 1,254<br>(1,248) | 70.1<br>(69.8) |
| 障害者雇用推進チームの設置などによる組織内の推進体制の整備              | 41<br>(43) | 87.2<br>(91.5)   | 15<br>(14) | 75.0<br>(70.0)   | 842<br>(808)     | 48.9<br>(46.9) | 898<br>(865)     | 50.2<br>(48.4) |
| 人事担当者や、障害者と共に働く同僚・上司の理解促進の取組（研修、セミナーの実施など） | 47<br>(47) | 100.0<br>(100.0) | 20<br>(20) | 100.0<br>(100.0) | 1,087<br>(1,020) | 63.2<br>(59.3) | 1,154<br>(1,087) | 64.5<br>(60.8) |
| 障害者である職員向けの相談体制の整備                         | 43<br>(44) | 91.5<br>(93.6)   | 17<br>(15) | 85.0<br>(75.0)   | 1,085<br>(1,079) | 63.0<br>(62.7) | 1,145<br>(1,138) | 64.0<br>(63.6) |
| 採用後における職場適応を円滑に進めるための障害者のサポートをする支援者の配置・委嘱  | 43<br>(39) | 91.5<br>(83.0)   | 18<br>(16) | 90.0<br>(80.0)   | 825<br>(722)     | 47.9<br>(42.0) | 886<br>(777)     | 49.6<br>(43.5) |
| 作業環境を整えるための機器の導入・設備等                       | 46<br>(44) | 97.9<br>(93.6)   | 20<br>(19) | 100.0<br>(95.0)  | 881<br>(594)     | 51.2<br>(34.5) | 947<br>(657)     | 53.0<br>(36.7) |

※「選任済」、「選任予定」、「整備済」、「整備予定」、「導入済」及び「導入予定」と回答した団体の数を合計

(注) 「障害者職業生活相談員」は、障害者雇用促進法第79条第1項及び障害者雇用促進法施行規則第38条第1項により、5人以上の障害者が勤務する事業所において選任しなければならないこととされている。  
今回の調査において「選任義務がない団体」は、「選任済」又は「選任予定」には含まれないものとして整理している。

## <別枠による採用の実施状況>

- 別枠による採用は、全体で803団体（44.9%）で実施されている。  
団体区分別にみると、都道府県及び指定都市では全団体で実施されており、市区町村では前回調査より33団体増加し、736団体（42.8%）で実施されている。

|         | 都道府県       |                  | 指定都市       |                  | 市区町村           |                | 合計             |                |
|---------|------------|------------------|------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|         | 回答数        | 割合               | 回答数        | 割合               | 回答数            | 割合             | 回答数            | 割合             |
| 実施している  | 47<br>(47) | 100.0<br>(100.0) | 20<br>(20) | 100.0<br>(100.0) | 736<br>(703)   | 42.8<br>(40.8) | 803<br>(770)   | 44.9<br>(43.0) |
| 実施していない | 0<br>(0)   | 0.0<br>(0.0)     | 0<br>(0)   | 0.0<br>(0.0)     | 985<br>(1,018) | 57.2<br>(59.1) | 985<br>(1,018) | 55.1<br>(56.9) |

## <「採用時」（募集時を含む）における合理的配慮について>

- 「採用時」における合理的配慮については、全体で813団体（45.5%）で実施されている。  
団体区分別にみると、都道府県及び指定都市では全団体で実施されており、市区町村では746団体（43.3%）で実施されている。
- 具体的な実施内容は多い順に「座席位置や試験会場等の配慮」（37.5%）、「書面による伝達など注意事項等の伝達方法の配慮」（23.4%）、「ルーペ、拡大読書器、補聴器等の補装具の使用」（19.0%）となっている。

|                              | 都道府県       |                  | 指定都市       |                 | 市区町村         |                | 合計           |                |
|------------------------------|------------|------------------|------------|-----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
|                              | 回答数        | 割合               | 回答数        | 割合              | 回答数          | 割合             | 回答数          | 割合             |
| いずれかは実施している<br>（※下記項目は複数選択可） | 47<br>(47) | 100.0<br>(100.0) | 20<br>(19) | 100.0<br>(95.0) | 746<br>(626) | 43.3<br>(36.4) | 813<br>(692) | 45.5<br>(38.7) |
| 点字による試験やパソコンによる音声読み上げ        | 43<br>(36) | 91.5<br>(76.6)   | 19<br>(15) | 95.0<br>(75.0)  | 151<br>(113) | 8.8<br>(6.6)   | 213<br>(164) | 11.9<br>(9.2)  |
| 試験時間の延長                      | 35<br>(30) | 74.5<br>(63.8)   | 14<br>(14) | 70.0<br>(70.0)  | 126<br>(94)  | 7.3<br>(5.5)   | 175<br>(138) | 9.8<br>(7.7)   |
| 拡大文字による試験                    | 42<br>(38) | 89.4<br>(80.9)   | 19<br>(18) | 95.0<br>(90.0)  | 152<br>(113) | 8.8<br>(6.6)   | 213<br>(169) | 11.9<br>(9.5)  |
| パソコンによる回答                    | 40<br>(35) | 85.1<br>(74.5)   | 17<br>(15) | 85.0<br>(75.0)  | 136<br>(89)  | 7.9<br>(5.2)   | 193<br>(139) | 10.8<br>(7.8)  |
| 書面による伝達など注意事項等の伝達方法の配慮       | 45<br>(44) | 95.7<br>(93.6)   | 20<br>(18) | 100.0<br>(90.0) | 354<br>(263) | 20.6<br>(15.3) | 419<br>(325) | 23.4<br>(18.2) |
| 手話通訳者や要訳筆記者の配置               | 39<br>(35) | 83.0<br>(74.5)   | 12<br>(14) | 60.0<br>(70.0)  | 148<br>(116) | 8.6<br>(6.7)   | 199<br>(165) | 11.1<br>(9.2)  |
| ルーペ、拡大読書器、補聴器等の補装具の使用        | 46<br>(46) | 97.9<br>(97.9)   | 19<br>(18) | 95.0<br>(90.0)  | 274<br>(192) | 15.9<br>(11.2) | 339<br>(256) | 19.0<br>(14.3) |
| 座席位置や試験会場等の配慮                | 46<br>(45) | 97.9<br>(95.7)   | 19<br>(19) | 95.0<br>(95.0)  | 606<br>(507) | 35.2<br>(29.5) | 671<br>(571) | 37.5<br>(31.9) |
| その他                          | 22<br>(23) | 46.8<br>(48.9)   | 12<br>(10) | 60.0<br>(50.0)  | 125<br>(108) | 7.3<br>(6.3)   | 159<br>(141) | 8.9<br>(7.9)   |

※ 実施した何らかの採用試験で実施したもの。（申込みがあれば実施しているものを含む。）

## <多様な任用形態の確保>

- プレ雇用及びステップアップの枠組みともに、全体の2割程度の団体で導入（予定を含む。）されている。

|                                                     | 都道府県       |                | 指定都市     |               | 市区町村         |                | 合計           |                |
|-----------------------------------------------------|------------|----------------|----------|---------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
|                                                     | 回答数        | 割合             | 回答数      | 割合            | 回答数          | 割合             | 回答数          | 割合             |
| プレ雇用<br>（常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務） | 8<br>(11)  | 17.0<br>(23.4) | 2<br>(0) | 10.0<br>(0.0) | 409<br>(388) | 23.8<br>(22.5) | 419<br>(399) | 23.4<br>(22.3) |
| ステップアップの枠組み<br>（非常勤職員として勤務後選考を経て常勤職員とする）            | 11<br>(14) | 23.4<br>(29.8) | 3<br>(1) | 15.0<br>(5.0) | 350<br>(334) | 20.3<br>(19.4) | 364<br>(349) | 20.4<br>(19.5) |

※「導入済」及び「導入予定」と回答した団体の数を合計

＜「採用後」における合理的配慮の手続について＞

- 「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」については、全体の約 7 割の団体で行われている。
- 市区町村では、約 1 割の団体が「特に講じていない」と回答している。

|                                                | 都道府県       |                 | 指定都市       |                | 市区町村             |                | 合計               |                |
|------------------------------------------------|------------|-----------------|------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|
|                                                | 回答数        | 割合              | 回答数        | 割合             | 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 | 47<br>(46) | 100.0<br>(97.9) | 19<br>(17) | 95.0<br>(85.0) | 1,167<br>(1,129) | 67.8<br>(65.6) | 1,233<br>(1,192) | 69.0<br>(66.7) |
| 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              | 38<br>(36) | 80.9<br>(76.6)  | 15<br>(13) | 75.0<br>(65.0) | 432<br>(372)     | 25.1<br>(21.6) | 485<br>(421)     | 27.1<br>(23.5) |
| 担当者・部署を定め、職員に周知している                            | 32<br>(28) | 68.1<br>(59.6)  | 14<br>(15) | 70.0<br>(75.0) | 508<br>(472)     | 29.5<br>(27.4) | 554<br>(515)     | 31.0<br>(28.8) |
| 申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                 | 12<br>(9)  | 25.5<br>(19.1)  | 5<br>(3)   | 25.0<br>(15.0) | 219<br>(198)     | 12.7<br>(11.5) | 236<br>(210)     | 13.2<br>(11.7) |
| 対応について、労働局、ハローワークに相談している                       | 15<br>(13) | 31.9<br>(27.7)  | 5<br>(5)   | 25.0<br>(25.0) | 193<br>(183)     | 11.2<br>(10.6) | 213<br>(201)     | 11.9<br>(11.2) |
| 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                | 19<br>(14) | 40.4<br>(29.8)  | 11<br>(6)  | 55.0<br>(30.0) | 290<br>(233)     | 16.9<br>(13.5) | 320<br>(253)     | 17.9<br>(14.1) |
| その他の方法                                         | 1<br>(1)   | 2.1<br>(2.1)    | 1<br>(1)   | 5.0<br>(5.0)   | 54<br>(48)       | 3.1<br>(2.8)   | 56<br>(50)       | 3.1<br>(2.8)   |
| 特に講じていない                                       | 0<br>(0)   | 0.0<br>(0.0)    | 0<br>(0)   | 0.0<br>(0.0)   | 281<br>(317)     | 16.3<br>(18.4) | 281<br>(317)     | 15.7<br>(17.7) |

※ 複数選択可

＜勤務時間に関する配慮の対応事例の有無＞

- 都道府県及び指定都市では、約 8 ～ 9 割の団体が「対応事例あり」と回答している。
- 市区町村では、約 7 割が「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」と回答している。

|                                 | 都道府県       |                | 指定都市       |                | 市区町村             |                | 合計               |                |
|---------------------------------|------------|----------------|------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|
|                                 | 回答数        | 割合             | 回答数        | 割合             | 回答数              | 割合             | 回答数              | 割合             |
| 対応事例あり（※下記項目は複数選択可）             | 38<br>(38) | 80.9<br>(80.9) | 18<br>(18) | 90.0<br>(90.0) | 490<br>(439)     | 28.5<br>(25.5) | 546<br>(495)     | 30.5<br>(27.7) |
| 勤務時間の短縮措置                       | 11<br>(7)  | 23.4<br>(14.9) | 3<br>(3)   | 15.0<br>(15.0) | 241<br>(204)     | 14.0<br>(11.9) | 255<br>(214)     | 14.3<br>(12.0) |
| フレックスタイム                        | 13<br>(7)  | 27.7<br>(14.9) | 3<br>(2)   | 15.0<br>(10.0) | 22<br>(21)       | 1.3<br>(1.2)   | 38<br>(30)       | 2.1<br>(1.7)   |
| 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ                 | 28<br>(26) | 59.6<br>(55.3) | 12<br>(8)  | 60.0<br>(40.0) | 196<br>(162)     | 11.4<br>(9.4)  | 236<br>(196)     | 13.2<br>(11.0) |
| 残業等の免除                          | 12<br>(8)  | 25.5<br>(17.0) | 6<br>(4)   | 30.0<br>(20.0) | 113<br>(115)     | 6.6<br>(6.7)   | 131<br>(127)     | 7.3<br>(7.1)   |
| 深夜業の免除                          | 5<br>(6)   | 10.6<br>(12.8) | 3<br>(3)   | 15.0<br>(15.0) | 58<br>(69)       | 3.4<br>(4.0)   | 66<br>(78)       | 3.7<br>(4.4)   |
| その他                             | 7<br>(8)   | 14.9<br>(17.0) | 8<br>(6)   | 40.0<br>(30.0) | 76<br>(76)       | 4.4<br>(4.4)   | 91<br>(90)       | 5.1<br>(5.0)   |
| 対応事例なし                          |            |                |            |                |                  |                |                  |                |
| 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<br>(9)   | 19.1<br>(19.1) | 2<br>(2)   | 10.0<br>(10.0) | 1,193<br>(1,242) | 69.3<br>(72.2) | 1,204<br>(1,253) | 67.3<br>(70.1) |
| 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<br>(0)   | 0.0<br>(0.0)   | 0<br>(0)   | 0.0<br>(0.0)   | 38<br>(40)       | 2.2<br>(2.3)   | 38<br>(40)       | 2.1<br>(2.2)   |

<障害者に対する差別の禁止に係る周知について>

- 都道府県及び指定都市では、全団体で、「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。市区町村では、約7割の団体が「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。
- 周知方法としては「イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）」が最も多い。

|               | 都道府県       |                | 指定都市       |                  | 市区町村           |                | 合計               |                |
|---------------|------------|----------------|------------|------------------|----------------|----------------|------------------|----------------|
|               | 回答数        | 割合             | 回答数        | 割合               | 回答数            | 割合             | 回答数              | 割合             |
| 全員に周知（予定を含む。） | 45<br>(45) | 95.7<br>(95.7) | 20<br>(20) | 100.0<br>(100.0) | 986<br>(1,012) | 57.3<br>(58.8) | 1,051<br>(1,077) | 58.8<br>(60.2) |
| 一部に周知（予定を含む。） | 2<br>(2)   | 4.3<br>(4.3)   | 0<br>(0)   | 0.0<br>(0.0)     | 208<br>(194)   | 12.1<br>(11.3) | 210<br>(196)     | 11.7<br>(11.0) |
| 周知していない       | 0<br>(0)   | 0.0<br>(0.0)   | 0<br>(0)   | 0.0<br>(0.0)     | 528<br>(515)   | 30.7<br>(29.9) | 528<br>(515)     | 29.5<br>(28.8) |

➤ 障害者に対する差別の禁止に係る周知方法（複数選択可）

|                        | 都道府県       |                | 指定都市       |                | 市区町村         |                | 合計           |                |
|------------------------|------------|----------------|------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
|                        | 回答数        | 割合             | 回答数        | 割合             | 回答数          | 割合             | 回答数          | 割合             |
| 会議、ミーティングの開催           | 6<br>(5)   | 12.8<br>(10.6) | 3<br>(2)   | 15.0<br>(10.0) | 153<br>(151) | 8.9<br>(8.8)   | 162<br>(158) | 9.1<br>(8.8)   |
| 研修の実施                  | 34<br>(30) | 72.3<br>(63.8) | 15<br>(12) | 75.0<br>(60.0) | 487<br>(497) | 28.3<br>(28.9) | 536<br>(539) | 30.0<br>(30.1) |
| 文書や資料の配布（紙媒体）          | 12<br>(13) | 25.5<br>(27.7) | 3<br>(4)   | 15.0<br>(20.0) | 209<br>(281) | 12.1<br>(16.3) | 224<br>(298) | 12.5<br>(16.7) |
| イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体） | 35<br>(34) | 74.5<br>(72.3) | 18<br>(19) | 90.0<br>(95.0) | 719<br>(702) | 41.8<br>(40.8) | 772<br>(755) | 43.2<br>(42.2) |
| メール配信                  | 4<br>(4)   | 8.5<br>(8.5)   | 1<br>(1)   | 5.0<br>(5.0)   | 56<br>(51)   | 3.3<br>(3.0)   | 61<br>(56)   | 3.4<br>(3.1)   |
| その他                    | 0<br>(0)   | 0.0<br>(0.0)   | 0<br>(1)   | 0.0<br>(5.0)   | 25<br>(34)   | 1.5<br>(2.0)   | 25<br>(35)   | 1.4<br>(2.0)   |

<「合理的配慮指針（※）」に係る周知について>

- 都道府県及び指定都市では、ほぼ全ての団体で、「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。市区町村では、約6割の団体が「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。
- 周知方法としては「イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）」が最も多い。

|               | 都道府県       |                | 指定都市       |                | 市区町村         |                | 合計           |                |
|---------------|------------|----------------|------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
|               | 回答数        | 割合             | 回答数        | 割合             | 回答数          | 割合             | 回答数          | 割合             |
| 全員に周知（予定を含む。） | 43<br>(42) | 91.5<br>(89.4) | 19<br>(19) | 95.0<br>(95.0) | 809<br>(803) | 47.0<br>(46.7) | 871<br>(864) | 48.7<br>(48.3) |
| 一部に周知（予定を含む。） | 2<br>(3)   | 4.3<br>(6.4)   | 0<br>(1)   | 0.0<br>(5.0)   | 250<br>(230) | 14.5<br>(13.4) | 252<br>(234) | 14.1<br>(13.1) |
| 周知していない       | 2<br>(2)   | 4.3<br>(4.3)   | 1<br>(0)   | 5.0<br>(0.0)   | 663<br>(688) | 38.5<br>(40.0) | 666<br>(690) | 37.2<br>(38.6) |

➤ 「合理的配慮指針」に係る周知方法（複数選択可）

|                        | 都道府県       |                | 指定都市       |                | 市区町村         |                | 合計           |                |
|------------------------|------------|----------------|------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
|                        | 回答数        | 割合             | 回答数        | 割合             | 回答数          | 割合             | 回答数          | 割合             |
| 会議、ミーティングの開催           | 5<br>(7)   | 10.6<br>(14.9) | 4<br>(2)   | 20.0<br>(10.0) | 163<br>(155) | 9.5<br>(9.0)   | 172<br>(164) | 9.6<br>(9.2)   |
| 研修の実施                  | 26<br>(19) | 55.3<br>(40.4) | 11<br>(11) | 55.0<br>(55.0) | 331<br>(320) | 19.2<br>(18.6) | 368<br>(350) | 20.6<br>(19.6) |
| 文書や資料の配布（紙媒体）          | 11<br>(14) | 23.4<br>(29.8) | 4<br>(5)   | 20.0<br>(25.0) | 218<br>(278) | 12.7<br>(16.2) | 233<br>(297) | 13.0<br>(16.6) |
| イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体） | 38<br>(35) | 80.9<br>(74.5) | 18<br>(19) | 90.0<br>(95.0) | 655<br>(624) | 38.1<br>(36.3) | 711<br>(678) | 39.8<br>(37.9) |
| メール配信                  | 4<br>(5)   | 8.5<br>(10.6)  | 1<br>(1)   | 5.0<br>(5.0)   | 52<br>(46)   | 3.0<br>(2.7)   | 57<br>(52)   | 3.2<br>(2.9)   |
| その他                    | 0<br>(1)   | 0.0<br>(2.1)   | 0<br>(0)   | 0.0<br>(0.0)   | 25<br>(28)   | 1.5<br>(1.6)   | 25<br>(29)   | 1.4<br>(1.6)   |

※ 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号）

< 「採用後」における職業能力の開発等の措置について >

- 都道府県及び指定都市では、7割以上の団体が「キャリア形成の視点を踏まえた研究等による能力向上の  
機会の提供」及び「障害特性や希望に応じて能力を発揮できる職務の選定・創出」に取り組んでいる。  
市区町村では、全ての項目で取組を行っている団体が5割未満にとどまっている。

|                                         | 都道府県 |      | 指定都市 |      | 市区町村 |      | 合計  |      |
|-----------------------------------------|------|------|------|------|------|------|-----|------|
|                                         | 回答数  | 割合   | 回答数  | 割合   | 回答数  | 割合   | 回答数 | 割合   |
| 障害特性や希望に応じて能力を発揮できる職務の選定・創出             | 35   | 74.5 | 15   | 75.0 | 804  | 46.7 | 854 | 47.8 |
| 配置後においても障害者本人の希望により多様な業務を経験できるような配置     | 34   | 72.3 | 13   | 65.0 | 513  | 29.8 | 560 | 31.3 |
| キャリア形成の視点を踏まえた研修等による能力向上の機会の提供          | 39   | 83.0 | 16   | 80.0 | 460  | 26.7 | 515 | 28.8 |
| 本人の希望・能力等を踏まえた業務目標の設定、業務実績等を踏まえた人事評価の実施 | 43   | 91.5 | 12   | 60.0 | 564  | 32.8 | 619 | 34.6 |

※ 複数選択可