

【資料編】 アンケート調査結果

1 アンケート調査の概要

- 障がいのある職員の職場環境等に関する意識の実態や障がいがある職員が配属されている所属の意見を参考にするため、アンケート調査(職員用, 所属用)を実施
- アンケート調査(所属用)については、アンケート調査(職員用)の回答で、「所属に調査をしてもよい」と回答を得た職員の所属に調査を実施

(1) アンケート調査(職員用)

	正規職員	会計年度任用職員	全体
(1)調査期間	11月13日～11月19日		
(2)対象者	41人	41人	82人
(3)回答数	27人	36人	63人
(4)回答率	65.9%	87.8%	76.8%

(2) アンケート調査(所属用)

	正規職員	会計年度任用職員	全体
(1)調査期間	11月25日～12月3日		
(2)対象者	21人	34人	55人
(3)回答数	21人	34人	55人
(4)回答率	100%	100%	100%

※全体の集計は、会計年度任用職員の方が回答数が多いため、会計年度任用職員の回答の結果が影響しやすいことに留意する。

2 調査結果

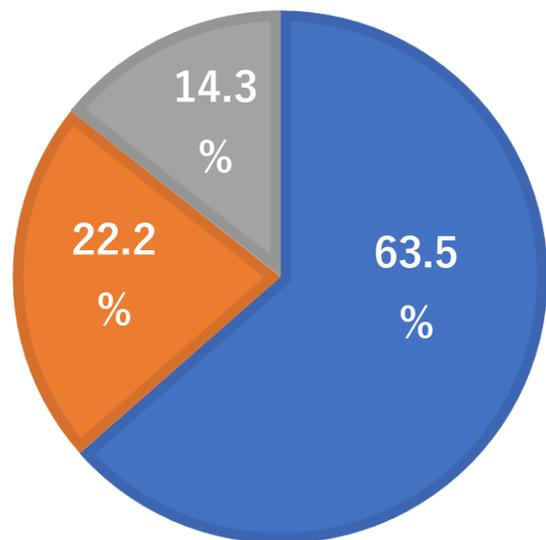
【アンケート調査(職員)】 設問2-1

- ・ 物理的な職場環境の配慮は、全体で63.5%が「配慮が十分と感じる」という結果になった。
- ・ 「どちらでもない」の回答で「障がいの特性から配慮の必要がない」との意見が多かった。
- ・ 「十分だと感じていない」の回答で、「トイレの洋式化(約78%)」がほとんどであったが、「執務スペースの確保」や「庁内放送の情報共有がない」といった意見があった。

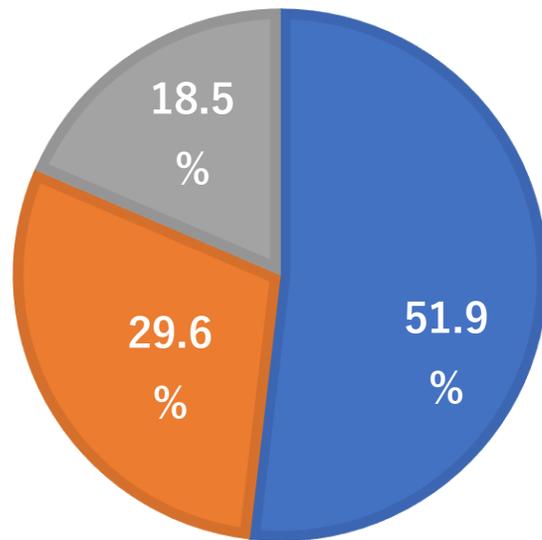
設問2-1

物理的な職場環境(執務室, 共有スペース(トイレ等), 就労支援機器など)について

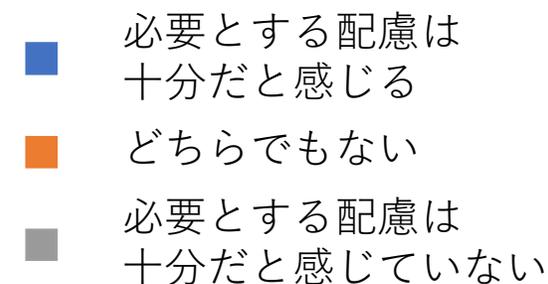
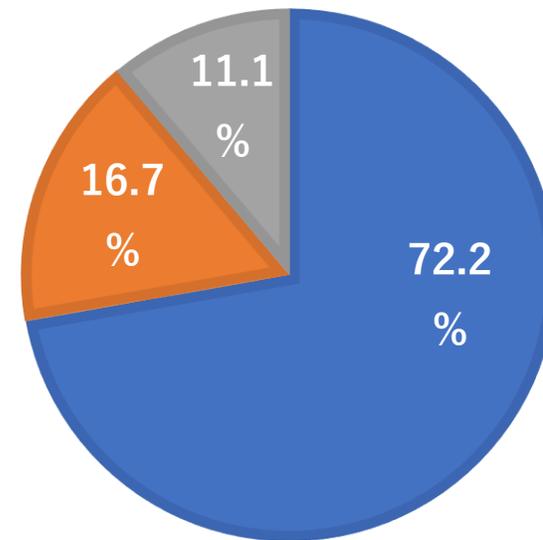
【全体】



【正規職員】



【会計年度任用職員】



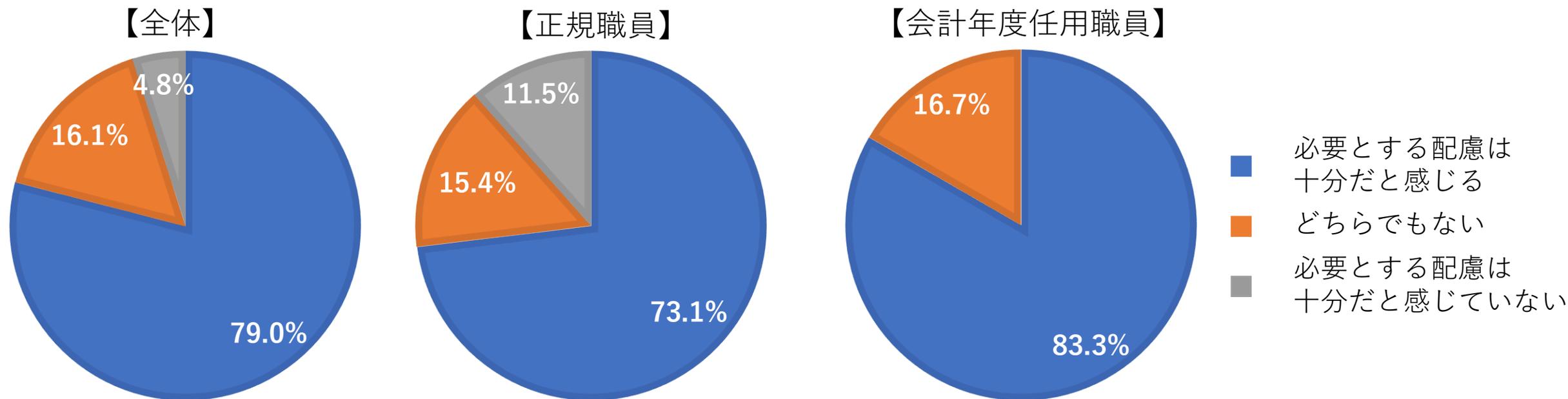
2 調査結果

【アンケート調査(職員)】 設問2-2

- ・ 業務分担や業務指示の配慮は、全体で79.0%が配慮が十分と感じるという結果になった。
- ・ 「どちらでもない」の回答で「配慮の必要がない」や「障がいの特性で苦手な業務の配慮がない」といった意見が多かった。
- ・ 「十分だと感じていない」の回答で、「配慮を受けていない」といった意見があった。

設問2-2

障がいの特性に応じた業務分担や業務指示について



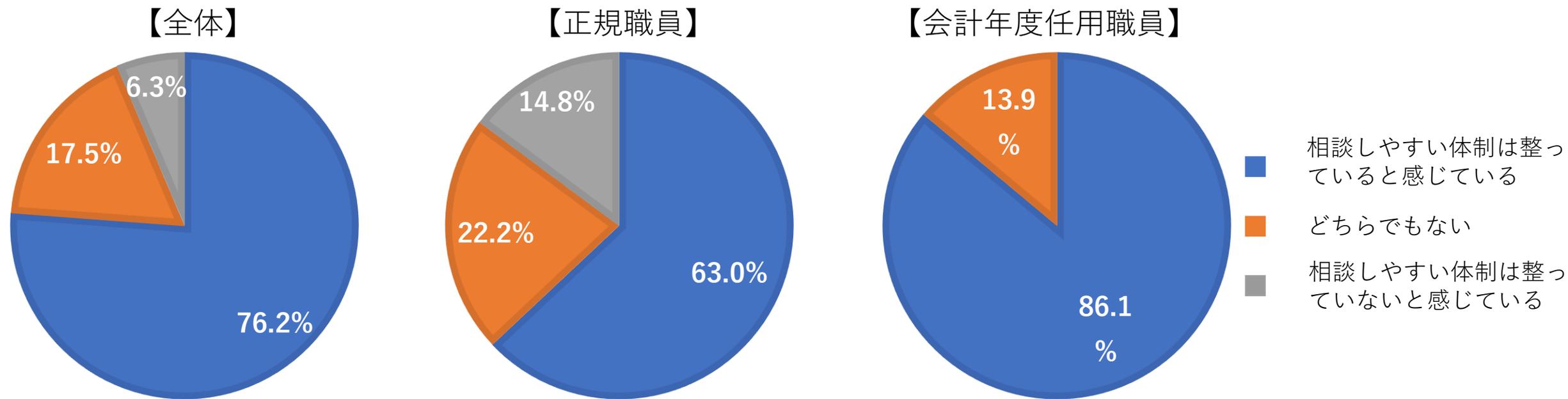
2 調査結果

【アンケート調査(職員)】 設問3

- ・ 相談しやすい体制は、全体で76.2%が整っているという結果になった。
- ・ 「どちらでもない」の回答で「特性の詳細をどこまで話すかわからない」、「見た目で判断されないため話はしたことがない」との意見が多かった。
- ・ 「整っていない」の回答で、「相談をしても無駄だと感じる」といった意見があった。

設問3

障がいの特性により、職務を行う上で支障があった場合、相談しやすい体制(上司や同僚など)は整っていると感じるか。



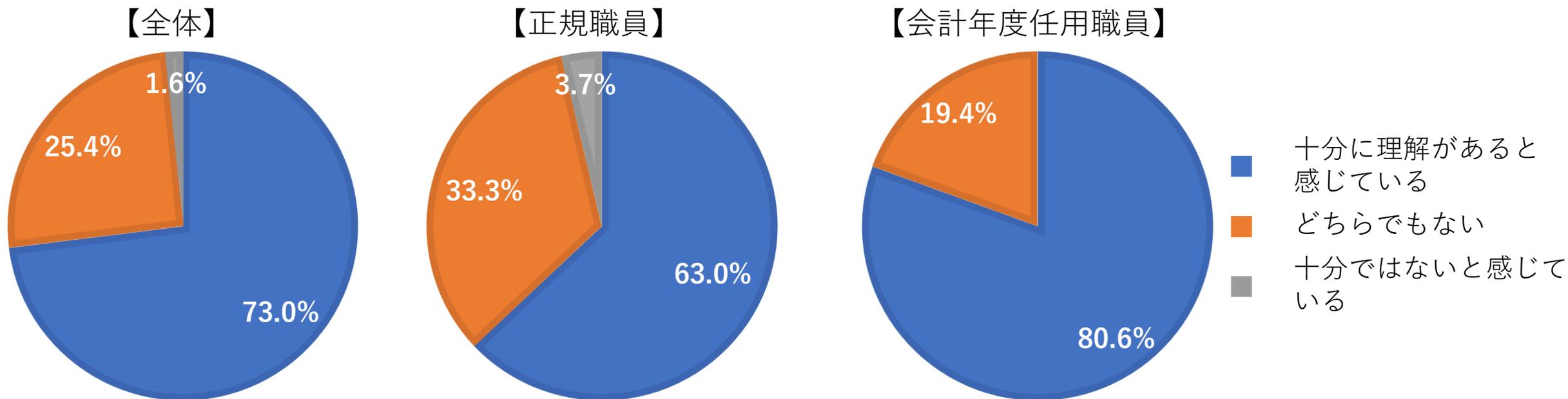
2 調査結果

【アンケート調査(職員)】 設問4

- ・ 障がい特性への理解は、全体で73.0%が理解があるという結果になった。
- ・ 「どちらでもない」の回答で「見た目で判断されないため伝えていない」、が最も多く、「障がいの特性について十分な理解を得るのは現実的ではない」、「障がいの特性の理解を求めるのは困難」との意見があった。
- ・ 「整っていない」の回答は1件のみであり、意見はなかった。

設問4

上司や同僚など、周りの職員のアナタの障がい特性への理解は十分だと感じますか



2 調査結果

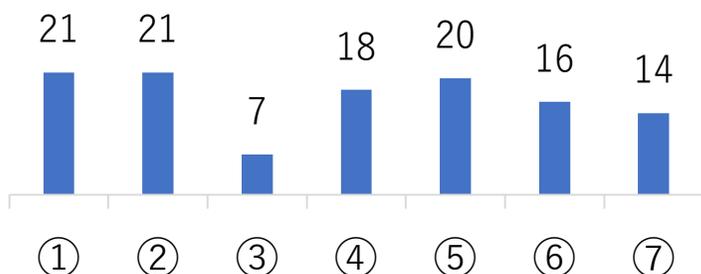
【アンケート調査(所属用)】 設問 (3)

- 全体として、「休暇や業務量の配慮」、「仕事の理解を助ける配慮」をすべきと考える所属が多かった。
- 正規職員は、「作業環境等の工夫改善の配慮」をすべきと考える所属が多く、「仕事の理解を助ける配慮」をすべきと考える所属が少ない。
- 会計年度任用職員は、「休暇や業務量の配慮」をすべきと考える所属が多く、「作業環境等の工夫改善の配慮」をすべきと考える所属が少ない。

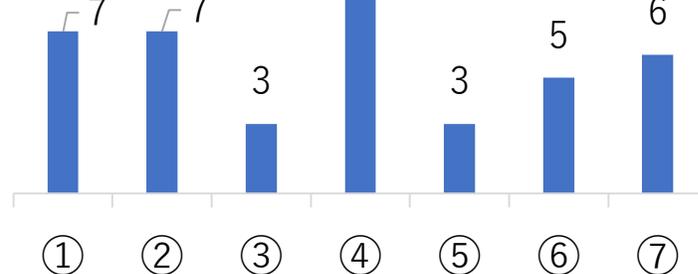
設問 (3) (3つまで選択可)

当該職員の働きやすい環境を整備するにあたり、必要な配慮はどのようなものがあると思いますか。

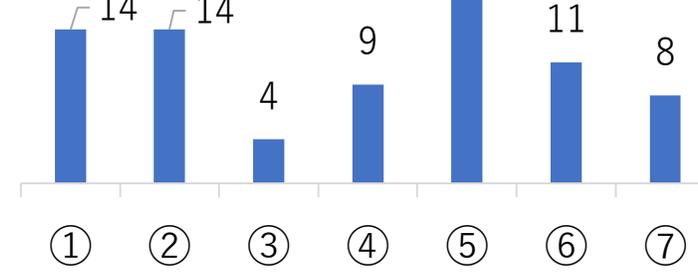
【全体】



【正規職員】



【会計年度任用職員】



【設問の項目】

- ① 休暇を取得しやすくするなど休養への配慮
- ② 業務量への配慮
- ③ 専任のサポート役の配置
- ④ 作業環境、施設、設備、機器の工夫改善
- ⑤ 工程の単純化、マニュアルの提供、作業指示の明確化等仕事の理解を助ける配慮
- ⑥ 通院・服薬管理などの配慮
- ⑦ その他（具体的な内容を記載してください。）

その他の内容

- ・ 身体的負荷への配慮
- ・ 障がいのある職員の特性の理解
- ・ 障がい者への合理的配慮の推進（全庁）
- ・ コミュニケーションの促進

2 調査結果

【アンケート調査(所属用)】 設問 (4)

- ・ 全体として、「業務量の配慮」、「休暇・休憩の配慮」を効果が高い取組と感じる所属が多かった。
- ・ 正規職員については、「機材やシステムの活用」や「信頼関係の構築, 定期的な面談」を効果が高い取組と感じる所属が多かったが、「業務の配慮」や「執務の改善」を効果が高い取組と感じる所属がなかった。
- ・ 会計年度任用職員においては、「業務の配慮」や「休暇・休憩の配慮」が効果が高い取組と感じる所属が多く、「機材やシステムの活用」、「配慮事項の共有」などを効果が高いと取組と感じる所属がなかった。

設問 (4)

対象職員が働くうえで、所属として実施した結果、効果が高かった取組や工夫について、具体的にご記載ください。

各所属で効果が高かったと感じる取組・工夫	正規職員	会計年度任用職員	総計
① 休暇・休憩の配慮	1	5	6
② 業務量の配慮	0	7	7
③ 信頼関係の構築, 定期的な面談	3	1	4
④ 職員の能力開発や特技・技能の活用	2	1	3
⑤ 配慮事項の共有	1	0	1
⑥ 執務環境の改善	0	1	1
⑦ 機材やシステムの活用 (LOGOチャット, 電子メモパッド)	5	0	5
⑧ 在宅勤務・フレックスの活用	1	0	1