

匝瑳市障害者活躍推進計画

匝瑳市

令和2年4月

— 目 次 —

1 総則	1
（1）計画策定の趣旨	1
（2）策定主体	1
（3）計画期間	2
（4）計画の対象となる障害者の範囲	2
2 本市における障害者雇用の状況	2
（1）職員採用の状況	2
（2）障害者雇用率の状況	3
（3）職場定着の状況	4
（4）職員アンケート結果	5
3 計画の目標	7
（1）採用に関する目標	7
（2）定着に関する目標	7
4 活躍推進のための取組	8
（1）障害のある職員の活躍を推進する体制整備	8
（2）障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	11
（3）障害のある職員の活躍を推進する環境整備・人事管理	11
5 優先調達の推進	13

1 総則

(1) 計画策定の趣旨

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「法」という。）の改正が行われ、国及び地方公共団体に対して、率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が定める「障害者活躍推進計画作成指針」（以下「作成指針」という。）に即して、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に関する計画を作成することが義務付けられました。

作成指針において、障害者の活躍とは、「障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要である。」と規定されています。

これを受け、本市においても、これまでの障害者雇用に関する取組と現状の課題を踏まえて、積極的に障害者の雇用を進めるとともに、自律的なPDCAサイクルを確立し、障害者である職員一人ひとりが働きやすく、個々の能力を有効に発揮することができる職場づくりを目指して、「匝瑳市障害者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を策定するものです。

(2) 策定主体

本市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を進めるため、各任命権者が連携して計画を策定します。

《策定主体となる任命権者》

機関名（部局名）	任命権者
市長事務部局	市長
議会事務局	市議会議長
教育委員会事務局	教育委員会
監査委員事務局	代表監査委員
農業委員会事務局	農業委員会

※病院事業については別に計画を策定しますが、活躍推進のための取組の実施に当たっては連携しながら進めていきます。

(3) 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間（令和2年度～令和6年度）とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

(4) 計画の対象となる障害者の範囲

本計画における障害者とは、法第2条第1号に規定する障害者をいい、障害者である職員（以下「障害のある職員」という。）を本計画の対象とします。

具体的には、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難である職員が該当します。

2 本市における障害者雇用の状況

(1) 職員採用の状況

本市では、これまで一般行政職の採用試験において、身体障害者を対象とした別枠の採用試験を実施してきました。

令和元年度実施の採用試験からは、受験対象に知的障害者及び精神障害者を加えるとともに、受験資格から「自力により通勤ができ、介護者なしに職務遂行が可能であること。」を撤廃し、受験対象を拡大しています。

しかしながら、採用試験の応募者がなく常勤職員の採用に至らない年度が多いことから、近年は、外部の就労支援機関等と連携し、職場実習の受入れを通じた非常勤職員（会計年度任用職員）の採用にも取り組んでおり、過去5年間は、毎年障害者を採用しています。

《障害者の採用者数》

採用年度	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1
常勤職員	0	0	0	0	1
非常勤職員	1	1	3	1	1

(2) 障害者雇用率の状況

雇用・就業は、障害者の自立及び社会参加の重要な柱であることから、法では、社会連帯の理念に基づき、障害者雇用率制度を定めています。

障害者雇用率制度は、国と地方公共団体に対しても適用されることから、本市においても、職員数が40人以上の機関（部局）である市長事務部局及び教育委員会事務局については、職員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合（以下「実雇用率」という。）を法定雇用率以上にする義務があります。

なお、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局は、職員数が40人未満であることから障害者の雇用義務は生じません。

ア 法定雇用率

障害者雇用率制度における法定雇用率は次のとおりです。

国と地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用する立場にあることから、民間企業よりも高く法定雇用率が設定されています。

《令和元年6月1日現在の法定雇用率》

適用区分	法定雇用率
国と地方公共団体	2.5%
(参考) 民間企業	2.2%

※上記の法定雇用率は、令和3年4月1日までに0.1ポイント引き上げられる予定です。(国と地方公共団体：2.5% ⇒ 2.6%)

イ 実雇用率

本市における令和元年6月1日現在の市長事務部局及び教育委員会事務局の実雇用率は、次のとおりです。

障害者雇用率制度では、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。）である職員が実雇用率の算定対象とされています。

地方公共団体の機関は、原則として任命権者ごとに当該機関の実雇用率を法定雇用率以上にする必要がありますが、市長事務部局の実雇用率は、法定雇用率を下回っている状況にあります。

《令和元年6月1日現在の実雇用率》

機関名（部局名）	実雇用率
市長事務部局	2.43%
教育委員会事務局	4.26%

ウ 特例認定

障害者雇用率制度では、制度の実効性を期するため、地方公共団体の機関に対して、毎年、実雇用率を含めた障害者の任免に関する状況の通報を厚生労働省へ行うことを義務付けていますが、一定の要件（各機関の人的関係が緊密であること、一体的な人事管理が行われていること等）の下で、任命権者の範囲を超えて障害者雇用率制度を適用することができる特例が設けられていることから、本市ではこの特例認定を受け、市長事務部局と教育委員会の職員数を合算して実雇用率を算出し、厚生労働省へ通報しています。

この特例認定の下で算出した令和元年6月1日現在の実雇用率は2.73%で、法定雇用率を上回っており、本市として雇用すべき障害者の数にも不足は生じていない状況にあります。

(3) 職場定着の状況

障害者の活躍を推進していくためには、積極的に職員採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける職場環境づくりを通じて、職場への定着を図っていくことが重要となります。

本市において平成27年度から令和元年度に採用した障害のある職員の採用1年後の定着率は、いずれの年度も100%となっており、職場への定着は安定した状況が続いています。

(参考) 民間企業の就職1年後の定着率

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

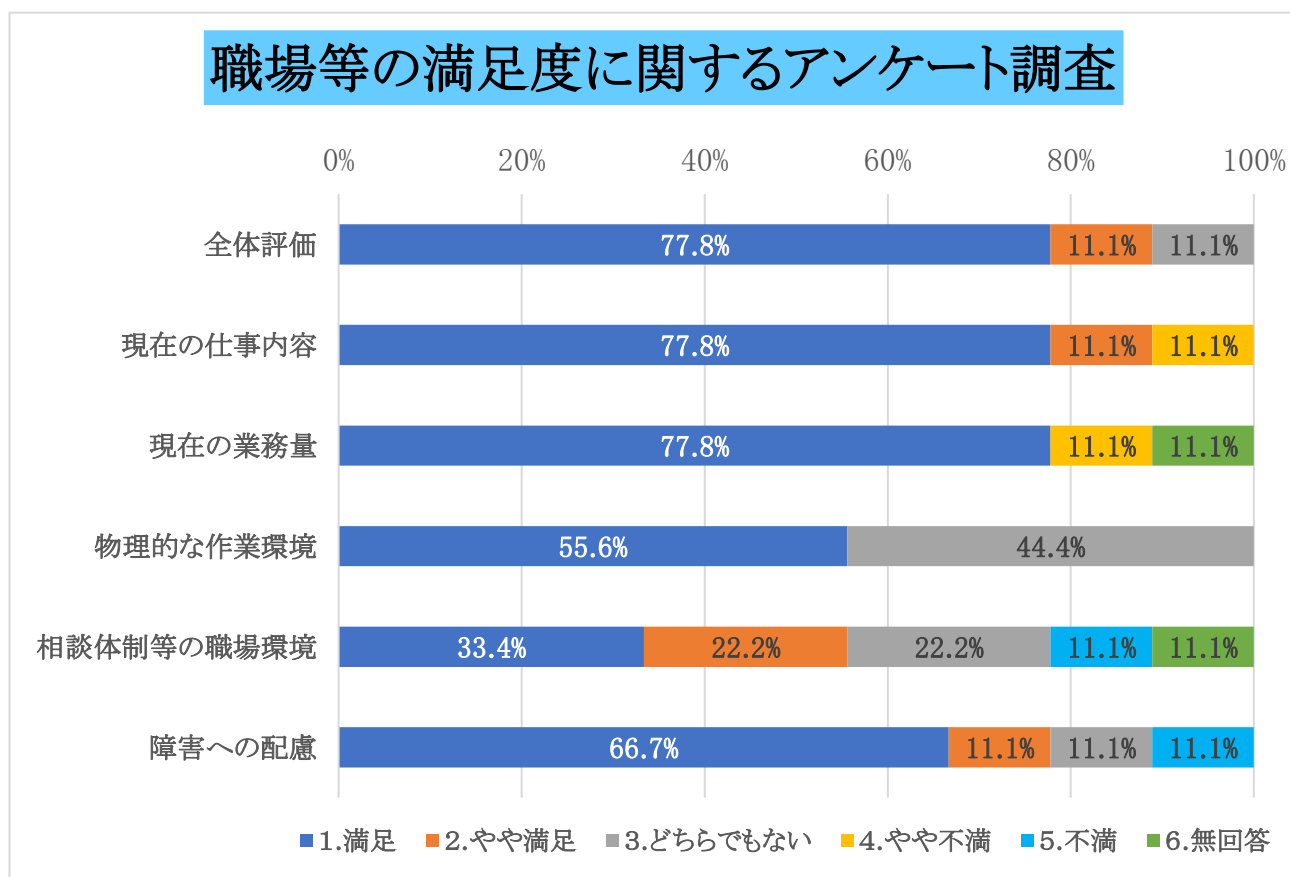
出典：「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年4月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター）

(4) 職員アンケート結果

本計画を策定するに当たり、障害者雇用における職場の課題を整理するとともに、障害のある職員の視点・意見を可能な限り計画に反映させ、今後の取組に活用するため、全ての障害のある職員を対象として「職場等の満足度に関するアンケート調査」を実施しました。

主な調査項目は次の6項目です。

- ・ 匝瑳市に就職し、現在働いていることについての全体評価について
- ・ 現在の仕事内容について
- ・ 現在の業務量について
- ・ 物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保等）について
- ・ 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知等）について
- ・ 勤務する上での障害への配慮（障害特性に合った業務分担、業務指示等）について



回答 調査項目	1.満足	2.やや満足	3.どちら でもない	4.やや不満	5.不満	6.無回答	「1.満足」また は「2.やや満 足」の割合
全体評価	77.8%	11.1%	11.1%				88.9%
現在の仕事内 容	77.8%	11.1%		11.1%			88.9%
現在の業務量	77.8%			11.1%		11.1%	77.8%
物理的な作業 環境	55.6%		44.4%				55.6%
相談体制等の 職場環境	33.4%	22.2%	22.2%		11.1%	11.1%	55.6%
障害への配慮	66.7%	11.1%	11.1%		11.1%		77.8%

アンケート結果のうち、各項目について「1.満足」または「2.やや満足」と回答した職員の割合を見ると、本市で働いていることに対する「全体評価」と「現在の仕事内容」についての評価は高く、「現在の業務量」と「障害への配慮」についての評価はやや高い状況でした。

しかしながら、休憩スペースや導線の確保といった「物理的な作業環境」に対する評価と、遠慮なく相談できる環境や相談方法の周知といった「相談体制等の職場環境」に対する評価は低く、この2項目については必ずしも十分な満足を得られていないことが確認されました。

「物理的な作業環境」の課題については、庁舎等施設の構造上の問題や財政的な問題があることから、直ちに解消することは困難ですが、対応策を検討し可能な限り改善を図っていく必要があります。

また、「相談体制等の職場環境」の課題については、アンケート調査の中で「相談しやすい環境をつくることが重要。」といった意見や「相談の仕方が分からない。」といった意見が寄せられていることから、相談サポート体制の整備と具体的な相談方法の周知が重要課題であることが確認されました。

3 計画の目標

これまでの取組と現状の課題を踏まえ、各任命権者は、障害のある職員の活躍推進に向けて次の目標を設定し、互いに連携して目標の達成を目指します。

(1) 採用に関する目標

ア 実雇用率

機関名（部局名）	目標内容
市長事務部局	<p>各機関における当該年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とします。</p> <p>【評価方法】 厚生労働省へ毎年行う障害者の任免に関する状況の通報により状況把握・進捗管理を行います。</p>
教育委員会事務局	

イ 障害者雇用の理解促進

機関名（部局名）	目標内容
市長事務部局	<p>全ての職員に対して、障害者雇用の推進に関する理解を促進していきます。</p> <p>【評価方法】 障害者雇用の理解促進に関する研修の受講者数及び障害者雇用の推進に関する情報提供の実施状況を毎年把握します。</p>
教育委員会事務局	
議会事務局	
監査委員事務局	
農業委員会事務局	

(2) 定着に関する目標

ア 職場定着率

機関名（部局名）	目標内容
市長事務部局	障害のある職員の採用1年後の職場定着率 100%を維持します。 また、その後も不本意な離職者を生じさせないようにします。 【評価方法】 厚生労働省へ毎年行う障害者の任免に関する状況の通報の時点で、前年度に採用した職員の定着状況を把握します。
教育委員会事務局	
議会事務局	
監査委員事務局	
農業委員会事務局	

4 活躍推進のための取組

(1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

(ア) 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用の促進及び安定を図るためには、障害者雇用に関する内部の責任体制を確立し、実効性ある雇用推進の取組と適正な雇用管理を行う必要があります。

そのため、各任命権者は、法第78条第1項の規定により、人事担当課長等を障害者雇用推進者に選任し、相互に連携して次の業務に当たさせます。

《各機関における障害者雇用推進者》

機関名（部局名）	障害者雇用推進者
市長事務部局	総務課長
議会事務局	議会事務局長
教育委員会事務局	教育委員会学校教育課長
監査委員事務局	監査委員事務局長
農業委員会事務局	農業委員会事務局長

《障害者雇用推進者の担当業務》

- ・ 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策定及び障害の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
- ・ 障害者の採用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
- ・ 厚生労働省からの勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ・ 厚生労働省への障害者の任免に関する状況の通報及び公表等を行う業務

(イ) 障害者職業生活相談員の選任

法第79条第1項の規定により、障害のある職員（身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているもの等に限る。))が5人以上在籍している機関（市長事務部局及び教育委員会事務局）の任命権者は、所属職員の中から障害者職業生活相談員を選任します。

障害者職業生活相談員は、原則として主査以上の職にある職員とし、障害のある職員からの相談窓口となり、職業生活全般についての相談・指導を行います。

《障害者職業生活相談員の相談・指導内容》

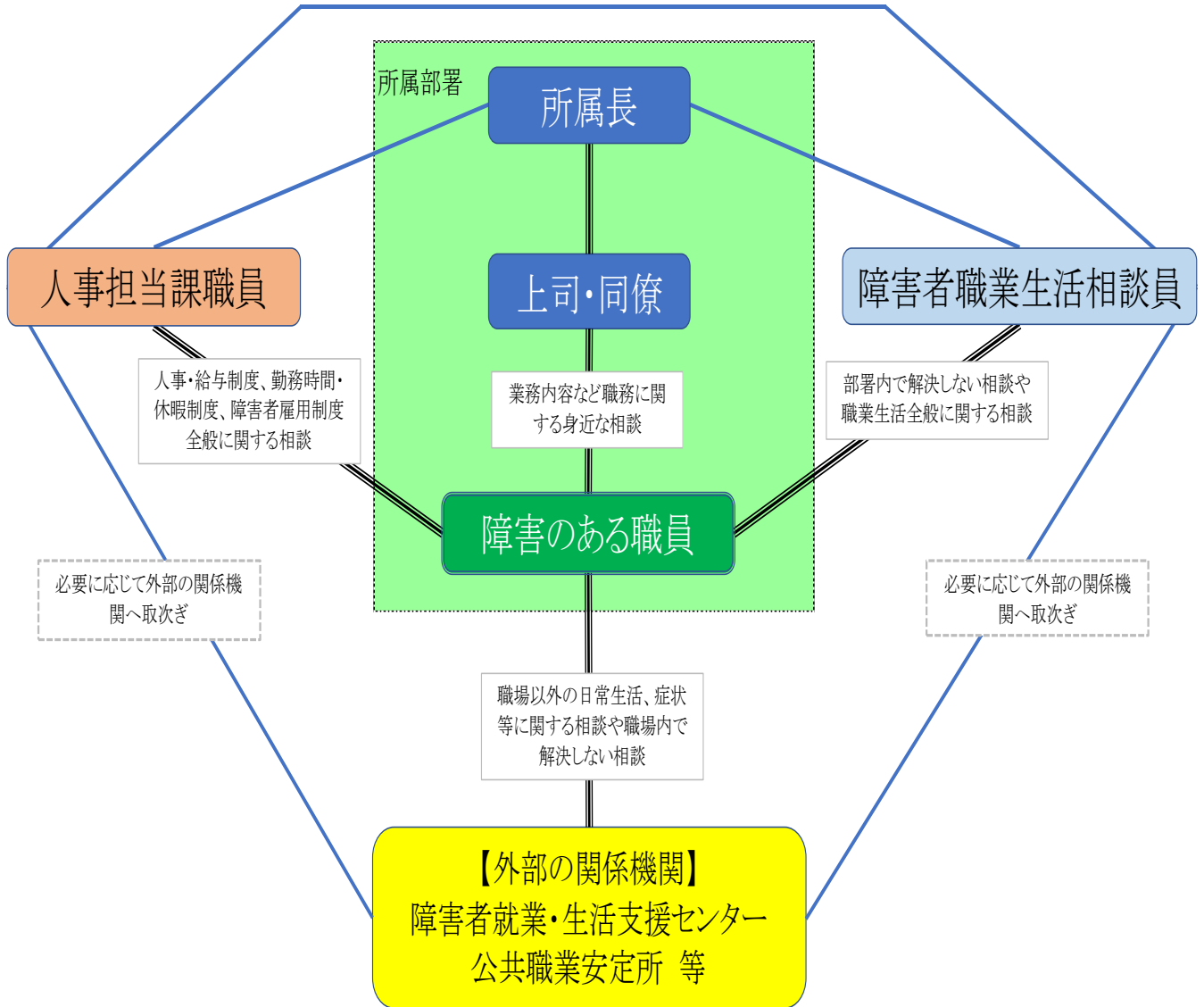
- ・ 障害者の適性、能力に応じた職務の選定等に関すること
- ・ 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること
- ・ 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること
- ・ 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
- ・ 障害者の余暇活動に関すること
- ・ その他障害者の職場適応の向上に関すること

(ウ) 相談サポート体制の整備

人事担当課（総務課及び学校教育課をいう。以下同じ。）職員及び障害者職業生活相談員は、障害のある職員が在籍する職場の所属長と当該職員の職場適応の向上に関して必要な情報共有を図るとともに相互に連携し、複層的な相談サポート体制を整備します。

また、障害のある職員にとってより相談しやすい体制とするため、必要に応じて外部の関係機関と連携体制を構築することにより、多様な相談先を確保し、相談内容に応じた相談先及び相談方法について、周知を図ります。

相談サポート体制のイメージ



イ 人材面

(ア) 障害者職業生活相談員の講習受講

障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定の者を含む。）は、千葉労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」等を受講し、障害者の支援に必要な知識の習得を図ります。

(イ) 障害者への理解促進のための研修受講

障害のある職員が、早期に職場に馴染み、安心して働ける職場環境づくりを進めるためには、障害者雇用推進者と障害者職業生活相談員だけでなく、全ての職員が障害特性や障害者雇用に対する理解を深める必要があることから、研修担当課（総務課）において千葉労働局等の関係機関が開催する研修の受講案内を行い、職員に積極的な受講を呼びかけるとともに、研修資料の配布等の情報提供を広く行い、障害者への理解促進を図ります。

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

ア 採用前面談の実施

障害のある職員の活躍を推進するためには、職務との適切なマッチングを図ることが重要であることから、必要に応じて採用前に面談を行い、職員一人ひとりの障害特性や能力、職務経験、希望する業務、必要とする配慮事項等を十分に確認し、その上で、本人に合った職場配置及び業務の割振りを行います。

イ 定期確認の実施

所属長及び障害者職業生活相談員は、定期的な面談等を通して障害のある職員が担当する業務の内容及び業務量について点検を行い、必要に応じて担当業務の見直し等を検討します。

なお、障害の状態により、従来の業務の遂行が困難となった場合には、負担なく遂行できる業務の選定を検討します。

ウ 職務の創出

人事担当課は、業務ヒアリング等を通して各職場の業務内容を具体的に把握し、障害のある職員が活躍できる職務の創出を図ります。

(3) 障害のある職員の活躍を推進する環境整備・人事管理

ア 職場環境

(ア) 施設の整備

勤務しやすい職場とするための基礎的な環境整備として、手すり、スロープ、多目的トイレ、休憩室等の整備の推進を検討します。

(イ) 就労支援機器の整備

障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に応じた就労支援機器の整備を検討します。

イ 募集・採用

(ア) 障害特性に応じた募集・採用の実施

職員の募集・採用に当たっては、次の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障害を排除、又は特定の障害に限定
- ・ 「自力で通勤できること」といった条件を設定
- ・ 「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定
- ・ 「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
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れ

また、採用試験の実施に当たっては、受験者からの要望を踏まえ可能な限り必要な配慮を行います。

(イ) 非常勤職員（会計年度任用職員）の積極的な採用

会計年度任用職員の勤務形態は、障害特性や本人の希望に応じて柔軟に設定できることから、常勤職員の採用はもとより、会計年度任用職員の募集・採用を積極的に進めます。

ウ 働き方

(ア) 休暇制度の利用

時間単位の年次休暇や特別休暇、療養休暇等の休暇制度について周知を図り、障害のある職員一人ひとりの状況に応じた各種休暇の利用を促進します。

エ キャリア形成

(ア) 研修の受講

障害のある職員の希望を踏まえ、実務的な知識・技能を習得する研修への参加の機会を確保します。

また、研修の受講に当たっては、障害特性に応じた配慮を行います。

オ その他の人事管理

(ア) 中途障害者への対応

中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備、通院への配慮、働き方・キャリア形成等の取組を行います。

(イ) 関係機関との情報共有

障害のある職員本人が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を行います。

5 優先調達推進

「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律」に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

また、「匝瑳市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に掲げる調達目標の達成を目指します。