

障害者活躍推進計画

令和2年4月

君津市
君津市教育委員会

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨と背景	1
2 策定主体	2
第2章 本市における障害者雇用等の状況	3
1 障害者採用選考の実施等	3
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
第3章 障害者の活躍推進に向けた取組	6
1 推進体制の整備	6
2 職務の選定・マッチング等	8
3 職場環境の整備	9
4 職員の採用・育成等	10
5 優先調達等	12
第4章 数値目標	12

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨と背景

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、「障害のある人を対象とした職員採用試験」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

こうしたなか、令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することが義務付けられました。

障害者が活躍するためには、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」が重要であり、障害のある職員が活躍しやすい職場づくりや障害理解の促進など全庁あげて取り組むことが重要です。

これらを踏まえ本市では、障害当事者の視点に立つとともに、障害者の社会参加を推進し、共生社会を実現するための「障害者活躍推進計画」を策定しました。

市では、本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2 策定主体

本計画は、障害者雇用促進法第7条の3に定める「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」とし、全庁的に障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で策定します。

計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とし、計画期間内において、取組状況等を把握・検証を行い、必要に応じて計画を見直します。策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

※障害者雇用促進法における障害者とは、障害者雇用促進法第2条1項において、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、または職業生活を営むことが著しく困難なものと定められている。

第2章 本市における障害者雇用等の状況

1 障害者採用選考の実施等

障害者雇用促進法に基づき、本市では、平成18年度から身体障害者を対象とする採用試験を実施してきました。

また、平成25年4月からは、知的障害者及び精神障害者を非常勤職員として雇用し、民間企業等への正規就労へと繋げる「チャレンジドオフィス」を設置するなど、障害者雇用に積極的に取り組んでいます。

2 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

なお、障害者雇用促進法の改正により、平成30年度から障害者雇用率の算定基礎となる職員に精神障害者が加わるとともに、法定雇用率の引き上げが行われ、国、地方公共団体の法定雇用率は、令和3年4月1日までに2.6%（現行2.5%）となることが予定されています。

本市の令和元年6月1日現在の雇用率は、下記のとおりとなっています。

法定雇用率	2.5%
法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	826人
障害者の人数	21人
実雇用率	2.54%

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、積極的な採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働くことができる環境整備等を通じて、職場への定着を推進していくことが重要です。

障害のある職員が、その能力を十分に発揮して活躍できるようにするためには、障害の特性や本人の希望等に応じて無理なく働くことができる職場づくりが必要です。そのためには、個々の障害特性に配慮した環境や業務の確保及び、定期的な面談の実施など、職場定着のための取組みを行うことが重要です。

本市における障害のある職員の職場定着の状況

採用1年後の定着率 (過去10年間)	平均勤務年数 (過去10年間以内採用者)
100%	6年3月

〔(参考) 民間企業等における採用1年後の障害者の職場定着率〕

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年度 (独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)

〔(参考) 民間企業等における平均勤続年数〕

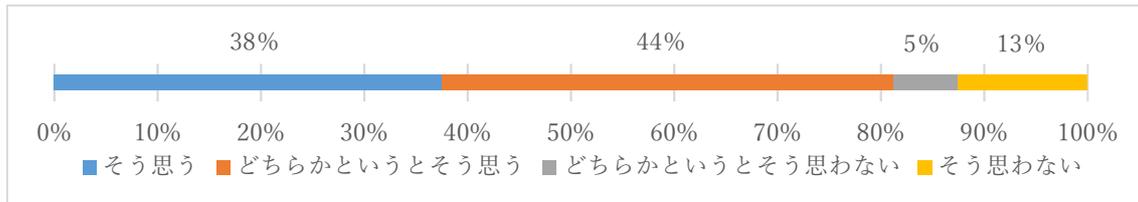
身体障害者	知的障害者	精神障害者
10年2月	7年5月	3年2月

出典：「平成30年度障害者雇用実態調査」(令和元年6月25日 厚生労働省)

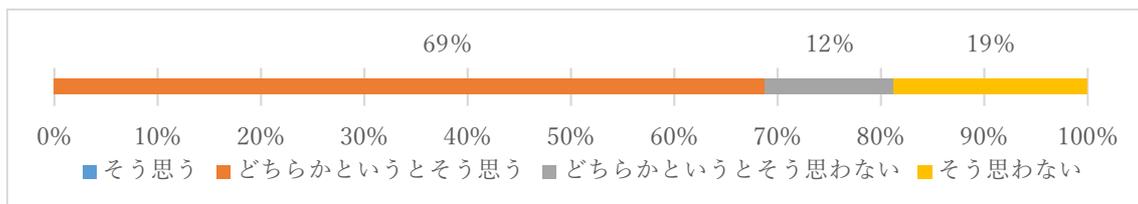
4 職員アンケート結果

障害当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを推進するため、障害のある職員を対象にアンケートを実施しました。

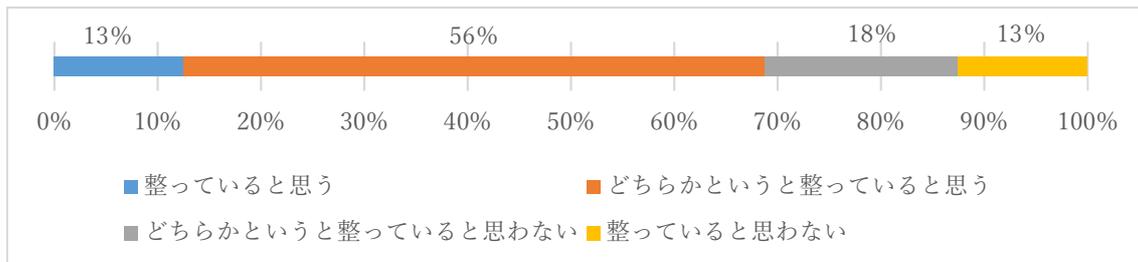
問1. あなたは、市役所は働きやすい職場だと思いますか。



問2. あなたは、市役所内で障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



問3. あなたは、市役所における職場環境（情報機器・施設等のハード面）の整備についてどのように思いますか。



問4. あなたは、市役所における人事・サービス等に関する制度についてどのように思いますか。



第3章 障害者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

基本的な考え方

障害者が活躍推進するための取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しに係るPDCAサイクルを確立する必要があります。

また、障害のある職員や所属長等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害に対する理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 庁内検討会議の設置等

ア 「障害者活躍推進計画推進会議」の設置等

職員課長及び関係課長等で構成する「障害者活躍推進計画推進会議」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証します。

また、計画推進にあたり、必要に応じて職員から意見を聴取し、適宜反映することとします。

イ 職員アンケート等の実施

障害者が活躍推進するための取組等について、障害のある職員に対するアンケート等を実施し、結果を取組へ反映します。

ウ 「障害者雇用推進者」の選任

「障害者雇用推進者」を選任し、全庁的に取組を推進します。

(2) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

「障害者職業生活相談員」を配置し、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」は、障害理解を深め、障害のある職員に対する支援が適切なものとするため、ハローワーク等が実施する「職場適応援助者養成研修」等の研修を受講することとします。

イ 庁内相談窓口の設置

障害のある職員や、職場で支援をする所属長等が相談できる窓口を職員課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

グループウェアへの掲載により、障害者雇用に関する手引きや障害者雇用に関する疑問や悩みを相談できる窓口の一覧、対応事例等の周知・提供を行います。

全職員向けに実施している「地下の保健室（職員相談窓口）」を障害のある職員の相談体制の一つとして明確に位置付け、周知します。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

千葉労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等について、職員に周知することで活用促進を図ります。

(3)障害理解の促進

ア 管理職(所属長)研修の実施

所属長等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障害理解に係る研修を実施します。

イ 全職員を対象とする研修の実施

職員研修などにおいて、障害理解への内容を盛り込みます。

ウ 支援体制の強化等

障害のある職員の配属先の管理職は、本人の意欲や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりに取り組むことに努めます。

障害者雇用推進支援員は、障害のある職員の日常的な職務遂行状況の把握や初期的な助言、職業生活全般における相談・指導をします。

エ 障害者雇用に対する理解促進

障害のある職員が、円滑に職場に馴染み、やりがいを持って働いていくためには、職員全員が障害者雇用に対する理解を深める必要があります。全職員向けや管理職向け等、様々な研修の実施を始めとした、職員の障害者雇用に対する理解促進のための取組みを行います。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

障害のある職員の活躍推進のためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図ることが重要です。

取組内容

ア 採用前面談の実施

採用前に、医師同席で合格者面談を実施するなど、障害者一人ひとりの傷害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、市役所で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

イ 所属長との面談の実施

採用後も、所属長による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

ウ 「チャレンジドオフィスきみつ」における全庁調査の実施

「チャレンジドオフィスきみつ」において全庁調査を行い、障害のある職員に適した業務の掘り起こしを行います。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、所属長による障害特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

ア 施設の整備

障害者を含むすべての人が利用しやすい庁舎を目指した施設整備に努めます。

障害のある職員の障害特性に配慮し、各職場における職務の遂行に必要な施設・設備等に合理的配慮を講じます。

イ 就労支援機器等の整備

障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 所属長との面談の実施

所属長による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

職員採用等に当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえ対応します。

また、採用後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じ、計画的なキャリア形成が重要です。

取組内容

(1)障害者採用の取組

ア 募集案内時の対応

市ホームページに職員採用の募集案内等を掲載する際には、障害者が必要な情報を得られるように配慮します。

職務を体験できる職場実習やインターンシップの実施に向けた検討を行います。

イ 採用選考時の対応

面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考実施の際に必要な配慮を行います。

採用にあたっては、障害特性や個性、本人の希望等を把握するための採用前面談を実施します。

ウ 特別支援学校の生徒の実習受入れ

「チャレンジオフィスきみつ」等において、特別支援学校の生徒を対象に実習の受入れを行います。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

各種研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

研修受講の際に、障害特性に配慮した対応を行います。

(3)多様で柔軟な働き方の推進

ア テレワーク等の活用

在宅での勤務を選択できる環境を整えるため、テレワーク等を導入した働き方や障害又は疾病を理由とした早出・遅出勤務など柔軟な働き方の検討を行います。

イ 年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランス実現のため、年次休暇等の取得を促進します。

(4)人事異動等における配慮

ア 障害特性等を踏まえた人事異動

所属長による面談や、自己申告等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、人事異動の際、業務との適切なマッチングを推進します。

イ 職務の創出

障害のある職員の配属職場における職務の選定・創出にあたっては、係内の業務に囚われず、必要に応じて課内や部内等、範囲を拡大して行います。

障害のある職員の意欲や個性、能力を踏まえ、職場における職務の選定・創出にあたります。

5 優先調達等

基本的な考え方

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、市で直接雇用するだけでなく、企業等における障害者が活躍する場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

ア 障害者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注を通じ、障害者の活躍の場を拡大するとともに、障害者に対する理解促進を図ります。

第4章 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障害者雇用率	2.54%	当該年6月1日時点での、法定雇用率を上回ること

※毎年の任免状況通報により把握・進捗管理