

# 桶川市障害者活躍推進計画



令和2年4月

## I 策定にあたって

- 1 策定趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 2 策定主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 3 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 4 周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

## II 本市における障害者雇用等の状況

- 1 障害者採用の実施状況・課題・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 2 職場定着の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 3 障害者雇用率の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 4 職員アンケート結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- 5 今後の課題等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

## III 数値目標

## IV 障害者の活躍推進に向けた取組

- 1 障害者の活躍を推進する体制整備・・・・・・・・・・・・5
- 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出・・・・・・・・6
- 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理・・・・6
- 4 その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

## I 策定にあたって

### 1 策定趣旨

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「障害者雇用促進法」という。）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。）」を作成することとされました。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、障害のあるなしにかかわらず、すべての職員が活躍できるよう、市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。なお、障害のある職員も自助努力の視点を持ち、お互いが相手の立場に立って相互協力の姿勢で臨むことも大切です。

そこで、障害当事者の視点に立つとともに、「第5次桶川市障害者計画」に掲げる「障害の有無に関わらず、すべての人が等しく生活し、活動する社会」の実現という視点を踏まえ、このたび、「桶川市障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画の着実な実行を通じて、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を推進します。

### 2 策定主体

本市では、各任命機関の職員採用に当たり市長が一元的に採用活動を行っている実情に鑑み、市役所全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進する必要があるため、各任命権者が連名で計画を策定します。

ただし、各任命権者は、計画の策定や障害者である職員の職業生活における活躍の推進に当たり、自律的に取り組むこととします。

### 3 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。
- 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 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、庁内イントラネット上 e キャビネットへの掲載等により、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。
- 数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

## II 本市における障害者雇用等の状況・課題

### 1 障害者採用の実施状況

- 本市では、法定雇用率の達成を目的として、従前より一般事務職の採用試験において、身体障害者の特別枠を設けて採用試験を実施してきました。
- 平成27年度から令和元年度までの5年間における、身体障害者枠の採用試験受験者数は、下表のとおり少数となっており、採用が難しい状況が続いています。なお、令和元年度には全ての障害区分での募集及び受験可能年齢の拡大を行うことで受験者数の増加を図りました。

#### 【一般事務職（身体障害者）受験者数の推移】

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
受験者数 (うち合格者)	実施なし	実施なし	実施なし	2人 (0人)	15人 (3人)

### 2 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ける職場環境づくりが重要です。
- 本市で、直近10年間に障害者枠で採用された職員では、1名退職者がいます。

### 3 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。
- 本市の市長部局、教育委員会の法定雇用率（各年度6月1日現在）は次のとおりです。

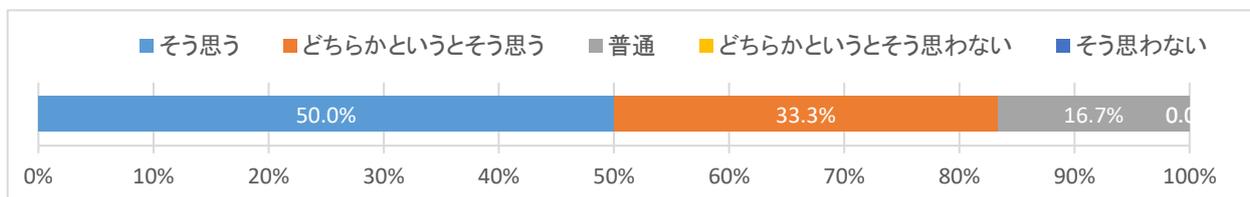
【市長部局】	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
実雇用率 (法定雇用率)	2.78% (2.3%)	2.77% (2.3%)	2.75% (2.3%)	2.72% (2.5%)	2.68% (2.5%)

【教育委員会】	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
実雇用率 (法定雇用率)	1.83% (2.3%)	3.48% (2.3%)	3.85% (2.3%)	3.67% (2.5%)	3.74% (2.5%)

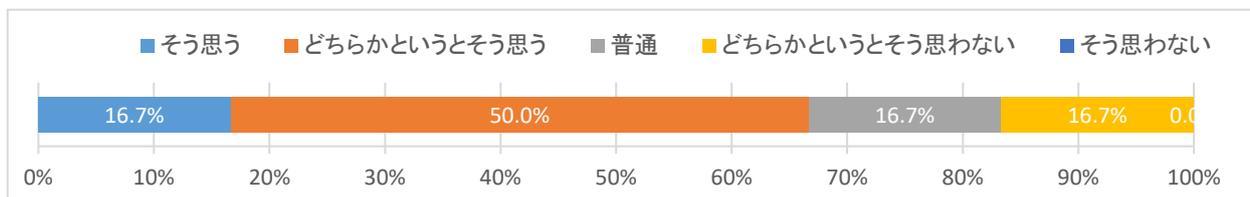
#### 4 職員アンケート結果

- 障害のある職員が働きやすい環境を作り、今後の定着支援を図るため職場環境等に関するアンケートを実施し、職場環境等の満足度を調査しました。

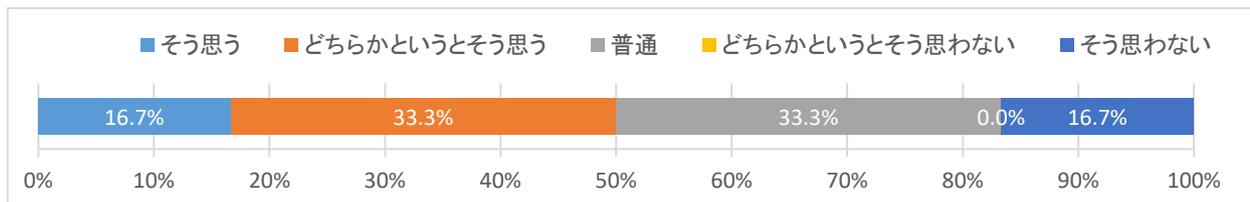
##### ▼設問1 市役所は、あなたにとって働きやすい職場ですか？（総合評価）



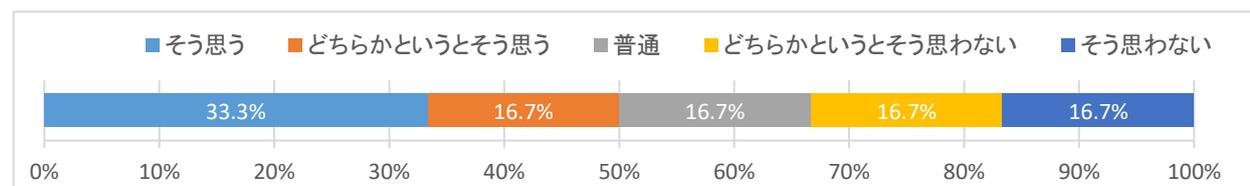
##### ▼設問2 市役所内で障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか？



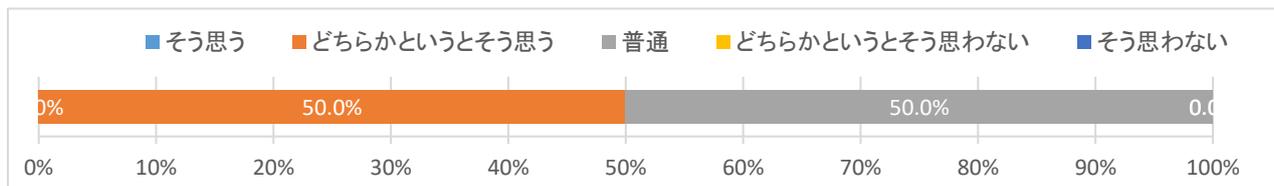
##### ▼設問3 市役所内の職場環境（機器、休憩スペース、導線の確保等）が整備されていると思いますか？



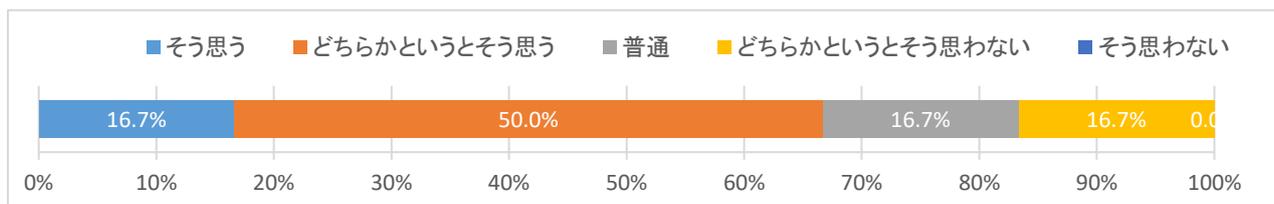
##### ▼設問4 市役所の人事・服務・休暇等に関する制度は整っていると思いますか？



▼設問 5 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）が整っていると思いますか？



▼設問 6 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）は十分ですか？



## 5 今後の課題等

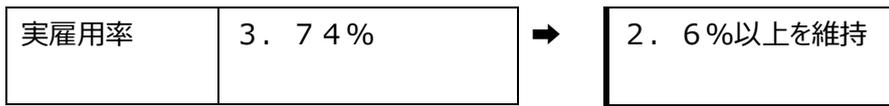
○ 直近5年間において、各年度6月1日現在の障害者の実雇用率は法定雇用率を達成している状況ですが、雇用環境を取り巻く状況の変化から、目標とする障害者雇用率の達成に関しては以下の4点が今後の課題及び検討すべき事項として挙げられます。

- ➡ 今後退職予定の障害のある職員を補充するため、計画的に障害者の採用が必要なこと
- ➡ 平成30年4月1日から法定雇用率が2.5%に引き上げられ、令和3年3月末までに、さらに、0.1%の引き上げが予定されていること
- ➡ 会計年度任用職員制度の導入に伴い、実雇用率算定の対象職員が増加するため、実雇用率低下が見込まれること
- ➡ 職員アンケート結果からは、職場環境（機器、休憩スペース、導線確保等）の整備の満足度が高くないこと

## Ⅲ 数値目標

○ 市長部局及び教育委員会における実雇用率の目標は、下表のとおりです。

<b>【市長部局】</b>	現状値 (令和元年6月1日現在)	➡	目標値 (令和6年6月1日現在)
	実雇用率 2.68%		2.6%以上を維持
<b>【教育委員会】</b>	現状値 (令和元年6月1日現在)		目標値 (令和6年6月1日現在)



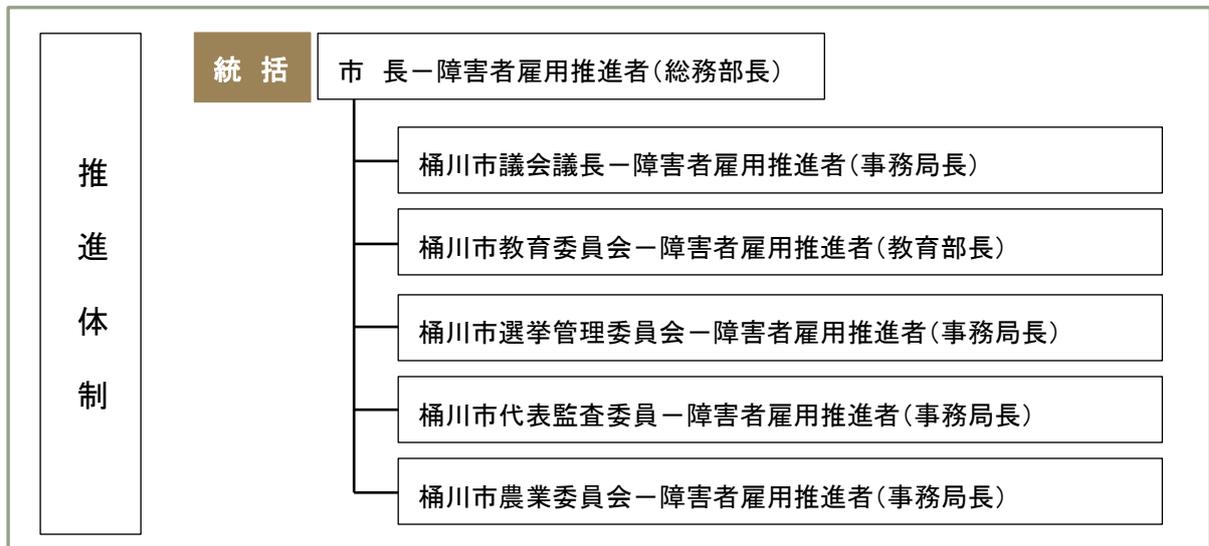
※常時勤務する職員から除外職員を除いた職員の数40人未満の場合、1人以上の対象障害者である職員を任用すべき義務を生じないため、対象職員数が40人未満の機関については数値目標を設定しない。

## IV 障害者の活躍推進に向けた取組

### 1 障害者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 推進体制

- 各機関の任命権者ごとに障害者雇用推進者を定め、下図の体制で障害者の活躍を推進します。



#### (2) 相談体制

- 人事担当課等に「障害者職業生活相談員」を配置し、障害のある職員からの相談窓口を設置します。なお、他の機関からの相談についても横断的に受け付けることとします。
- 障害者職業生活相談員は、障害への理解を深めるため、ハローワーク等が実施する研修を受講するように努めます。
- 障害者雇用にあたっては、埼玉労働局障害者雇用対策課、ハローワーク大宮等の外部関係機関と協力・連携を図ります。

---

### (3) 障害理解の促進

- 管理監督者を対象に、人事評価評価者研修等の場面を活用し、障害のある職員への理解・配慮に係る内容を盛り込んだ研修を実施します。また、新規採用職員に対しても障害理解に係る研修を実施します。

## 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害のある新規採用職員については、採用前に障害の特性や能力、希望等を踏まえ、本人に適した業務等を確認するためのヒアリングを行います。また、必要に応じて産業医の意見を聴取します。
- 年1回実施している自己申告書の中で、職員の障害特性や能力、希望等を把握し、必要に応じて面談を行うとともに、業務との適切なマッチングを図っていきます。

## 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職場環境の整備

- 障害の特性に配慮したハード面（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室、通路幅の確保等）の整備を推進します。
- 所属長は、桶川市職員人事評価制度マニュアルに基づく期首面談、期末面談の際等に障害の特性や能力、希望等を把握するように努め、合理的配慮の提供を行います。

### (2) 職員の採用等の人事管理

- 職員の採用等を行うにあたっては、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」等を十分に踏まえて対応します。
- 募集にあたっては、特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定せず、広く募集を行います。
- 障害者雇用の推進及び実雇用率向上のため、年齢要件等の募集要件を拡大することを検討します。また、任期付職員や会計年度任用職員といった多様な任用形態での障害者枠採用を検討します。
- 採用選考実施にあたっては、障害者からの要望を踏まえて、拡大印刷や点字試験の実施、手話通訳者を配置するなど合理的な配慮を行います。
- 自己申告書や人事担当者の声かけ等を通じて、障害のある職員の状況を把握し、体調面で必要な配慮に努めます。

#### 4 その他

- 「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」に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の拡大を推進します。