

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
（印西市障害者活躍推進計画）
【令和２年度～令和６年度】

令和2年4月

印西市長
印西市教育委員会

《目次》

障害者活躍推進計画の策定にあたり	1
計画の作成	2
○計画策定主体	2
○計画期間	2
○実施状況の点検及び公表	2
市の障害者雇用の状況	
○障害者雇用の状況	4
○継続勤務年数及び採用後1年の定着率の状況	6
○配属先の状況	7
活躍を推進するための取組状況	8
○組織体制の整備	8
○職場環境の整備	8
○募集及び採用に関する人事管理	9
○職域の選定及び創出	9
○優先調達の推進	10
定量的となる成果目標	11

障害者活躍推進計画の策定にあたり

我が国の障がいのある人への施策については、「障害者基本法」等に沿って、障がいのある人の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進が必要であり、その基本的な考え方は、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することにあります。

当市においては、「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、障がいのある人を対象とした職員の募集・採用の実施や働く意欲のある障がいのある人を広く雇用するために企業合同説明会への参加など、積極的に障がいのある人の雇用に取り組んできた結果、法定雇用率を継続して達成してきました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、さらに国及び地方公共団体が率先して、障がいのある人の雇用に取り組む必要性が明記され、法定雇用率の達成にとどまらず、雇用を継続的に進めることの重要性もあげられました。

これらを踏まえ、障がいのある人の活躍を持続的に推進するため、その活躍の場の拡大のための取り組みを不断に実施する等、自律的な PDCA サイクルを確立できるよう、当市においても「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り組みに関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を策定することとしました。

障がいのある人の雇用を進める上では、その人の活躍が必要であります。そのためにも、障がいのある人の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ため、本計画のもと、すべての職員が働きやすい職場となるよう、市全体で取り組んでまいります。

□■□■ 計画の作成 ■□■□

計画策定主体

本計画においては、市全体で障がいのある人の活躍推進に向けた取り組みを推進するため、各任命権者が連名で計画を策定することとします。

なお、連名で策定する中においても、可能な限り各任命権者の数値等を用いて実施状況の把握や点検等を行ってまいります。

計画期間

- 計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。
- 計画期間内においても、計画作成時に想定していた状況からの変化があった場合や、計画に基づく取り組みの実施状況の点検結果を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを実施します。

実施状況の点検及び公表

- 計画の策定や見直しを行った際は、庁内情報システム等を通じて、すべての職員に周知するとともに、ホームページにおいても広く公表します。
- 毎年、主に本計画に基づく以下の内容について公表を行います。
 - ◎活躍を推進するための取組状況
 - ◎定量的となる目標の達成状況
 - ・雇用率の達成状況
 - ・職域の選定状況
 - ・採用後1年間の定着率
 - ・職場での満足度
 - ◎計画の見直しの必要性

- 毎年の実施状況の点検等の際には、計画作成時に想定していた状況からの変化があった場合や、その変化に応じて計画に盛り込んでいない取り組みを柔軟に実施している場合には、それらを含めて分析を実施します。

市の障害者雇用の状況

障害者雇用の状況

- 障害者雇用促進法において、国・地方公共団体では、民間企業等よりも高い障害者法定雇用率が定められ、また、その雇用の状況を毎年通報・公表するものとしています。
- 近年の市の障がいのある人の雇用状況は次のとおりです。
(毎年6月1日時点障害者の任免状況より)

・法定雇用率の達成

☞ 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数に、法定雇用率を乗じて得た数(1人未満切り捨て)から、障がいのある職員の数(勤務時間数、障がいの状況によりカウント数が変わります)を減じて0人となることをもって達成となります。

・実雇用率

☞ 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数のうち、障がいのある職員数の割合としています。

そのため、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0人となることもあり、この場合、法定雇用率の達成となります。

(市長部局)

年度	法定雇用率	達成状況	(参考)実雇用率
令和元年度	2.5%	達成	2.42%
平成30年度		達成	2.48%
平成29年度	2.3%	達成	2.27%
平成28年度		達成	2.25%

(教育委員会部局)

年度	法定雇用率	達成状況	(参考)実雇用率
令和元年度	2. 5%	達成	2. 84%
平成30年度		達成	2. 29%
平成29年度	2. 3%	達成	2. 96%
平成28年度		達成	2. 49%

【参考】令和元年度の国・千葉県の状況

機関	法定雇用率	達成状況	実雇用率
国	2. 5%	27 機関で達成 17 機関で未達成	2. 31%
千葉県(知事部局)		達成	2. 92%
千葉県(教育委員会)	2. 4%	未達成	1. 51%

継続勤務年数及び採用後1年の定着率の状況

- 平成30年度末における、障がいのある職員の継続勤務年数は次のとおりです。

継続勤務年数	人数
20年以上	4人
10年以上20年未満	2人
5年以上10年未満	2人
3年以上5年未満	5人
3年未満	10人

- 近年、常勤職員の離職はない状況であり、会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以下、「非常勤職員」という。）の定着率に関しては次のとおりです。

年度	定着率※
平成30年度	93. 8%
平成29年度	93. 8%
平成28年度	93. 3%

※ 非常勤職員の採用後1年の定着率について、非常勤職員の更新可能性を踏まえ、同年3月末時点に在籍していれば定着している者としてカウントしています。

【参考】一般企業での就職後の職場定着状況

身体障害	知的障害	精神障害
60. 8%	68. 0%	49. 3%

（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(JEED)
2017 年 4 月「障害者の就業状況等に関する調査研究」より）

配属先の状況

○ 障がいのある職員の配属先となっている部課所数については次のとおりです

年度	市長部局	教育委員会部局
令和元年度	17	3
平成30年度	14	4
平成29年度	14	4
平成28年度	13	4

□■□■ 活躍を推進するための取組内容 ■□■□

組織体制の整備

- 職員の採用に関しては、市長部局(人事担当課)において全庁的に実施しています。そのため、人事担当課長を「障害者雇用推進者」として選任し、市全体で本計画への取り組みを推進していきます。
- 障がい者の適性・能力に応じた職務の選定、人間関係等の職場生活に関すること、職場適応の向上に関することなど、職業生活全般の指導・相談を行うため、「障害者職業生活相談員(事業所単位)」を選任します。
- 障害者職業生活相談員は、適正に職務を遂行するため、必要に応じ障害者職業生活相談員資格認定講習など各種研修に参加することで、障がいのある人への理解や知識の向上を図ることとします。
- 障がいのある職員や配属先の職員の相談窓口を人事担当課として、相談者の意向等を踏まえて、必要に応じて産業医との連携も行います。
- 厚生労働省千葉労働局職業対策課など国等の機関の相談窓口を活用することで、内容に応じた多様な相談に対応できるような環境を確保します。
- 業務上の指導等を行う職場の上司・同僚による日常的な配慮等を行うことで、常に職場内でも相談しやすい環境づくりに努めます。

職場環境の整備

- 新規に採用した障がいのある職員については、定期的な声掛け等により必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じていきます。
- 就労するための環境整備や支援機器の購入など、必要に応じ関係部署と連携することで、就労環境の向上に努めます。

募集及び採用に関する人事管理

- 募集にあたっては、公共職業安定所など外部との連携や、就労支援のための企業説明会などを活用することで、就労意欲のある障がいのある人に積極的に広く周知します。
- 採用選考にあたり、応募者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障がいの特性に配慮した選考方法に努めます。
- 障がいの特性や体調等を考慮して、段階的に勤務時間を延長したり、治療と業務の両立支援を考慮、様々な勤務形態での採用など、勤務時間を柔軟に設定することで障がいの特性に配慮を行います。
- 募集・採用にあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別解消指針」・「合理的配慮指針」及び人事院が示している「合理的配慮指針」を踏まえ取り組み、次のような取扱いを行わず、公平公正な募集採用を行います。
 - ・ 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
 - ・ 「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する
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する
- 時間単位の年次休暇や特別休暇の利用を促進することで、体調管理にも十分配慮していきます。

職域の選定及び創出

- 障がいのある職員の活躍、定着などを推進していくためには、一人ひとりの特性や能力等を把握し、可能な限り希望にあった職務の選定及び創出をすることが重要であることから、適正な人事配置に努めます。

- 庁内各部署へ業務の創出等についての調査を実施し、現状を把握したうえで職域の拡大を図っていきます。
- 各部署から持ち込まれた業務や、各部署への出向き業務など、1年を通じて配属先でのみの業務でないといったような新しい配置方法を定着させるなど、環境整備を進めていきます。
- 職員本人の職場での満足度を把握するために、アンケートを実施・活用することで職員本人に合った業務の適切なマッチングなどを図ります。

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、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進することが重要であり、そのため「印西市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための指針」に沿って、市全体で取り組んでまいります。

□■□■ 定量的となる成果目標 ■□■□

雇用率の達成

- 障がいのある非常勤職員の雇用については、後々民間企業などに就職することも見据え、市での勤務をステップとすることも目的の一つとなっています。
- それを踏まえて、雇用率については、継続して法定雇用率の達成を目標とし、令和6年度までに実雇用率での達成に努めます。

職域の拡大

- 職域の拡大は、障がいのある人の雇用創出に直接つながることから、任用(可能)部課所数に関して、前年を上回るよう努めます。
(配属が可能となった部課所はあるものの、該当職員の状況により結果的に配属されないことも想定します。)

採用後1年間の定着率

- 会計年度任用職員の採用後1年間の定着率の目標を100%とし、不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

職場での満足度及びワーク・エンゲージメント

- 初年度にはアンケート等により実態に関するデータを収集し、以降は初年度の基準を上回るよう努めます。