

呉市障害者である職員活躍推進プラン

令和4年7月

呉 市

目 次

1 プランの策定にあたって	・・・ 1
(1) 趣旨	・・・ 1
(2) 適用期間	・・・ 2
(3) 取組の主体	・・・ 2
(4) 周知・公表	・・・ 2
2 本市の障害者雇用の現状	・・・ 3
(1) 障害者雇用率	・・・ 3
(2) 障害者を対象とする採用試験の実施状況	・・・ 3
(3) 障害者である常勤職員の職場定着率	・・・ 3
(4) 障害者雇用への取組	・・・ 3
(5) 本市の課題	・・・ 4
3 活躍推進の数値目標等	・・・ 5
(1) 採用に関して	・・・ 5
(2) 職場定着に関して	・・・ 5
4 障害者の活躍推進に向けた取組	・・・ 6
(1) 体制の整備	・・・ 6
障害者の活躍を推進する組織体制イメージ図	・・・ 8
(2) 障害種別・特性に応じた職務の選定・マッチング	・・・ 9
(3) ソフト面，ハード面の整備による職場環境の改善	・・・ 9
(4) その他の取組	・・・ 10

1 プランの策定にあたって

(1) 趣旨

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。）等に基づき、障害者の雇用促進に取り組んできました。

こうした中、平成30年8月には、国の機関及び地方自治体の機関（以下「公務部門」といいます。）において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況が明らかとなりました。民間の事業主に対して模範を示すべきであるという観点からも、公務部門においては、法定雇用率の達成にとどまらず、職場定着率の維持・向上にも力を入れつつ、障害者雇用に継続的に進めていくことが求められています。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。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た能力を有効に発揮できることを目指すことが重要です。

特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない）への障害者の参画拡大の観点からも重要で、ノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活を送れるような条件を整えるべきであり、共に生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透につながり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

これらも踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組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、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、公務部門においても率先して障害者を雇用する義務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する「障害者活躍推進計画作成指針」に即して、公務部門においても、「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組に関する計画」を作成することとされました。

本市においては、障害の有無にかかわらず、職員一人ひとりが能力を最大限発揮でき、いきいきと活躍することができる職場の実現を目指し、障害者である職員の活躍推進に向けた取組の内容を明らかにするとともに、実効性の高い取組を行うため、本プランを策定します。

(2) 適用期間

令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

なお、本プランの適用期間内であっても、毎年度取組状況を点検、その結果を踏まえて必要な対策を実施し、国の施策の動向等も踏まえ、必要に応じてこれを見直すことができるものとしてします。

(3) 取組の主体

本プランは市長事務部局が作成しますが、市役所全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進していくため、市長事務部局、議会事務局、教育委員会事務部局、消防局及び上下水道局の各任命権者共通の取組指針として、部局間で互いに連携して対応していきます。

※本市の障害者雇用率（法定雇用率）については、任命権者間の人的関係の緊密さ等を踏まえ、市長事務部局、教育委員会事務部局及び上下水道局を1機関とみなして算定できる特例認定（障害者雇用促進法第42条第1項）を受けています。

(4) 周知・公表

本プランを策定又は内容を変更したときは、遅滞なく庁内グループウェアへの掲載等により全ての職員に周知するほか、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、本プランに基づく取組の実施状況や法定雇用率の達成状況について、毎年度点検を行い、その結果についても職員に周知するとともに、市ホームページで公表します。

2 本市の障害者雇用の現状

(1) 障害者雇用率

本市の令和4年6月1日時点の障害者雇用率は2.77%となっており、法定雇用率(2.60%)を達成しています。

※本市の障害者雇用率(法定雇用率)については、任命権者間の人的関係の緊密さ等を踏まえ、市長事務部局、教育委員会事務部局及び上下水道局を1機関とみなして算定できる特例認定(障害者雇用促進法第42条第1項)を受けています。

●本市の障害者雇用率の推移(各年度6月1日時点)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
本市障害者雇用率	2.50%	2.53%	2.87%	2.77%
(参考)法定雇用率	2.50%	2.50%	2.60%	2.60%
法定雇用率との差異	0	+0.03%	+0.27%	+0.17%
不足人数	—	—	—	—

(2) 障害者を対象とする採用試験の実施状況

本市では、平成20年度以降、障害者を対象とする職員採用試験(選考)を実施していませんでしたが、平成30年度から障害者(平成30年度は身体障害者のみ)を対象とする採用試験を毎年実施しています。

●障害者を対象とした採用試験の年度別実施状況

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
募集人数	2	2	2	2
受験者数	5	9	10	14
合格者数	0	2	2	2
試験回数	2	1	1	1

※令和4年度試験については9月実施予定。

(3) 障害者である常勤職員の職場定着率

平成30年度以降に雇用された障害者である常勤職員の現在までの職場定着率[※]は、100%となっています。

※ 職場定着率は、障害者を対象とする職員採用試験に合格した職員を対象に調査。

(4) 障害者雇用への取組

職員採用については、一般職員の募集と併せて、会計年度任用職員の募集を随時

行っています。障害特性に配慮し、選考方法や業務の選定を工夫しながら、障害者を対象とした会計年度任用職員の募集についても、検討していきます。

なお、募集・採用にあたっては、次の取扱いは行いません。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・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・事業所等に所属・登録しており、雇用後、一定期間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・事業所等からのみの受入れを実施する。

(5) 本市の課題

【障害者雇用率の維持・向上】

障害者雇用促進法第38条第1項の規定に基づく法定雇用率は、令和3年度から2.6%へと引き上げられ、さらに、令和5年4月1日までに見直しが行われる見込みであることから、本市においても今後は更に障害者雇用を促進し、雇用率の向上を図っていく必要があります。

また、現状では職場定着率100%を維持していますが、今後の雇用率の向上に伴って、各職場においては、職務環境や人材育成体制等の整備を一層進める必要があります。

毎年、障害者である職員の退職が見込まれる中で、雇用率の維持・向上のため、新規雇用及び職場定着率の維持に向けた対応が必要となってきます。

【職員採用試験での実施方法の検討と職務環境の整備】

本市は障害のある人を対象とした職員採用試験については、障害の種別を一部に限定せずに行っていますが、例えば視覚障害者向けの点字による試験を実施していないなどの理由により、受験が困難な対象者もいます。新規雇用のためには、職員採用試験の新たな実施方法を検討する必要があります。

また、採用後に、特性に合った業務の切り出しを行い、活躍できる環境の整備を行うことで、職場定着率の維持を図る必要があります。

3 活躍推進の数値目標等

(1) 採用に関して

法定雇用率以上の障害者雇用率の維持

(適用期間内に法定雇用率が改定されれば、改定後の法定雇用率)

	現状 (令和4年6月1日現在)	目標(維持水準) (達成時期:計画期間終了時)
本市障害者雇用率	2.77%	2.80%
法定雇用率との差異	+0.17%	+0.20%
不足人数	—	—

(参考) 現行法定雇用率2.60%

※令和5年4月までの改定で2.70%程度へ引上げを見込んでの目標設定

(2) 職場定着に関して

障害者である職員の定着状況に関するデータを収集し、職務環境の整備は充分に行われているか、担当業務の切り出しは適切なものであったかなどを整理・分析し、その後の取組内容に反映します。

4 障害者の活躍推進に向けた取組

本プランに基づき、体制や職場環境を整備し、人材育成や働き方の提案など、障害者が職場で活躍するための様々な取組を開始し、実施していきます。

(1) 体制の整備

組織面

- ・「障害者雇用推進者」として総務部人事課長を選任し、障害者である職員の雇用の促進及び安定を図ります。
- ・「障害者職業生活相談員」として総務部副部長（人事担当）を選任し、障害者である職員の職業生活全般についての相談、助言等を行います。
- ・相談体制の整備

障害者である職員本人が相談できる窓口を、上記生活相談員とは別に人事課に設置します。また、各所属においても、相談しやすい職員を増やす取組を実施していきます。（「人材面」参照）

- ・障害者である職員本人の同意を得た上で、所属長（又は担当GL）と障害者雇用推進者（人事課長）又は障害者職業生活相談員（総務部副部長）の間で、留意点、配慮すべき事項、障害特性等を共有し、障害者である職員に対する十分な理解とサポートが得られる環境を作っていきます。

- ・外部機関との連携

障害者就業・生活支援センターや自立支援協議会に職員採用についての情報を提供します。

また、これまでも障害福祉サービス（就労定着支援等）事業所等や医療機関と連携した例はありましたが、今後も必要に応じて職場での支援に関する助言を求める等、情報共有を行うことによって、支援の方向性の統一と多様な相談先の確保を図るとともに、職員の心身の健康上急を要する事態等にも適切に対応します。

（8ページ、イメージ図参照）

人材面

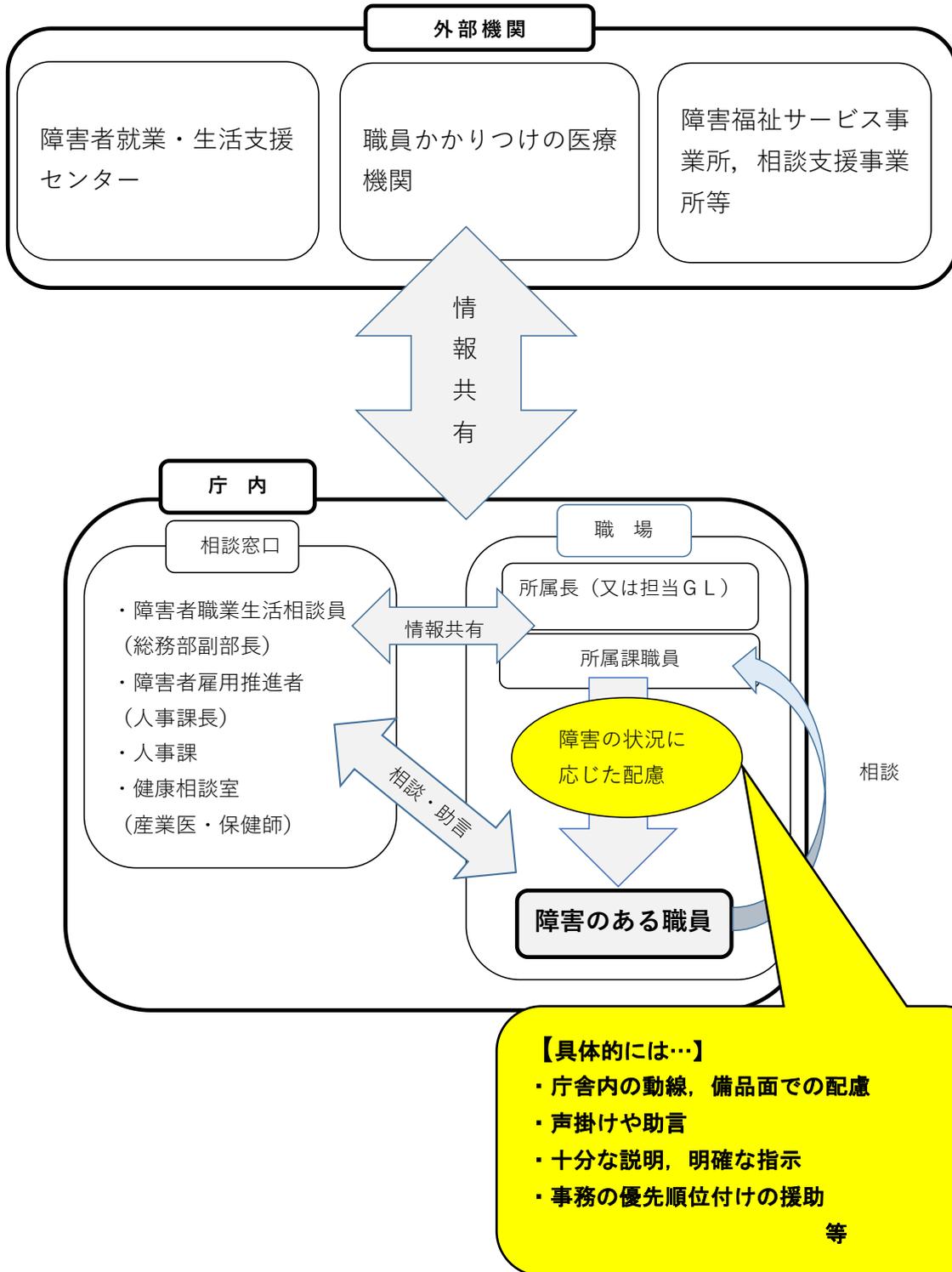
- ・障害理解の促進に向けた研修・啓発の実施

障害者である職員がその能力を生かして活躍し、いきいきと働き続けることができるためには、全職員が障害及び障害のある人を理解することが必要です。

障害理解の促進を図るため、課程研修プログラムへの積極的な導入や啓発資料の配付、ハローワーク等が定期的に関催する「精神・発達障害しごとサポートセンター養成講座」の受講案内を行うなど、障害者福祉について理解を深める機会を作っていく、障害者である職員と十分にコミュニケーションを取り、本人の希

望に寄り添った適切な配慮が行える職員の育成に力を入れ、障害者である職員がより働きやすい職場環境を作っていきます。

【障害者の活躍を推進する組織体制イメージ図】



(2) 障害種別・特性に応じた職務の選定・マッチング

職場・本人へのヒアリングの実施，かかりつけの医療機関や障害福祉サービス事業所等との連携等を通じて，身体障害・知的障害・精神障害（発達障害を含みます。）・難病等，様々な障害の特性に対応した職務の選定（既存業務の切り出し，職務の選定等）・創出（複数の作業の組合せによる新規業務の創出等）を行います。各所属長との面談等を通じて，障害者である職員の特性や能力，希望等を把握し，業務や働き方とのマッチングを行います。

(3) ソフト面，ハード面の整備による職場環境の改善

職務環境

市庁舎において，ハード面の整備として，多目的トイレやスロープ，エレベーターを設置するなどの環境整備を実施しています。

そのほかにも，障害特性に配慮した作業環境の工夫や執務室のレイアウト変更等に加え，意思疎通支援機器の導入に係る予算措置等，必要に応じて可能な範囲の改善を実施していきます。

働き方

現在，テレワークや時差出勤等，障害の有無にかかわらず利用できる制度を整備しているところですが，今後も更に短時間勤務や休憩時間の多様なとり方等，職員の障害特性や体調等に配慮した柔軟な働き方が可能となるような制度について検討を進めていきます。

キャリア形成

意欲・能力に応じて，「ステップアップ制度（本市での勤務経験を踏まえて，より能力・特性が生かせる仕事への転職に向けた相談・支援を行うもの）」の導入，非常勤から常勤，任期の定めのない職員への転換等について，国や他団体の動向等も見ながら研究・検討していきます。

また，障害者である職員の要望等を踏まえつつ，研修等の際に必要なサポートを実施するとともに，必要に応じて職員の特性に応じた研修受講のスタイルや内容について検討することで，本人のキャリア形成や自己啓発への支援を行います。

さらに，採用後に障害者となった職員についても，同様に，要望等を聞き取り，職場環境の整備やキャリア支援などを行います。

また，採用が内定した障害者が，採用前に一定期間非常勤職員として勤務することで，本人の希望に配慮した勤務条件や事務分担，環境設定を行い，採用後に円滑に勤務を開始できることを目的とした「プレ雇用」の導入についても検討していきます。

(4) その他の取組

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（平成24年法律第50号）に基づく本市の調達方針，毎年の調達目標を受け，障害者就労施設等への発注等を積極的に行うことで，障害者の活躍の場の拡大を図ります。

障害者就労施設共同販売事業「シビックマーケット」

障害者就労施設等で製作した物品等を販売する「シビックマーケット」を，本庁舎では毎週水曜日に，広市民センターでは毎月第2・第4金曜日に，昭和市民センターでは偶数月の第3木曜日に開催しています。障害者の就労訓練等の機会創出，販売活動を通じた触れ合いによって，引き続き，職員や市民の障害に関する理解促進を図ります。