

鴨川市障害者職員活躍推進計画

令和2年6月30日策定

1 趣旨

この計画は、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「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、同項に規定する地方公共団体の任命権者が当該機関が実施する障害者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て作成するものです。

2 作成主体

鴨川市（鴨川市水道事業管理者の権限を行う市長を含む。）
鴨川市教育委員会
鴨川市議会議長
鴨川市選挙管理委員会
鴨川市代表監査委員
鴨川市農業委員会

3 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。

4 周知・公表

この計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知させるとともに、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。また、取組の結果等について、毎年度、周知及び公表をします。

5 検証・見直し

この計画は、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて見直しを行います。

I 本市における障害者雇用等の状況

1 障害者採用試験の実施等

本市は、法第6条の規定により、障害者の雇用促進を図るため、身体障害者を対象とした採用活動を実施してきました。

平成30年度からは、知的障害者及び精神障害者を含めて受験可能とするよう対象を拡大し、また、「自力による通勤及び介護なしに職務遂行が可能な者」の要件を廃止するなど障害者の雇用促進に努めています。

2 障害者雇用率の状況

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雇用率が設定されています。

本市の市長部局、教育委員会における、令和元年6月1日現在の雇用障害者数は、次のとおりとなっています。

〔令和元年6月1日現在の雇用率〕 ※厚生労働省告示等に基づき算定

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	法定雇用障害者数	雇用障害者数	実雇用率
市長部局	2.5%	534.0人	13人	13人	2.43%
教育委員会	2.4%	90.5人	2人	2人	2.21%

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、障害者職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

〔本市における障害者職員の職場定着の状況〕

採用1年後の定着率 ¹	平均勤続年数 ²
100%	13年2月

〔(参考) 民間企業等における状況〕

民間企業等における採用1年後の障害者の職場定着率³

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

民間企業等における平均勤続年数⁴

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

4 職員アンケート結果

本計画の作成に当たり、働きやすい職場づくりを進めるため、障害者職員を含む全職員を対象にアンケートを実施しました。

○ 障害者雇用施策における「職場等の満足度に関するアンケート」調査結果

(1) 目的：障害者職員活躍推進計画の作成など、障害者職員の活躍の推進等に向けた今後の取組に活用するため

(2) 実施期間：令和2年3月6日～3月19日

¹ 対象：障害者を対象とした採用試験による採用者（平成18年度～平成31年度）

² 対象：障害者を対象とした採用試験による採用者（令和元年6月1日現在在職者）

³ 「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）

⁴ 「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）

(3)実施方法：全職員に配布し、任意回答で実施

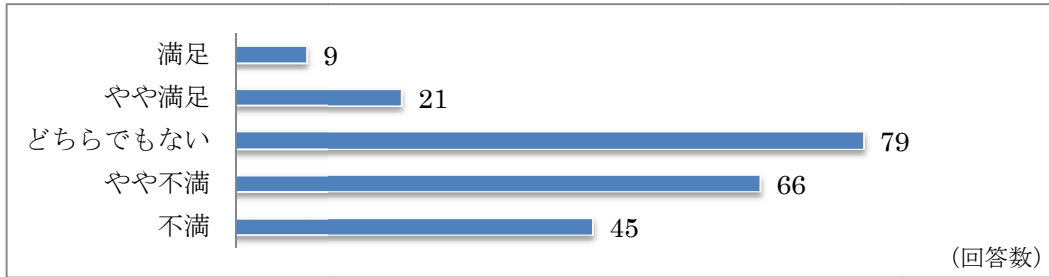
(4)回答数：230件（配布数493件、回答率46.65%）

(5)主な質問項目

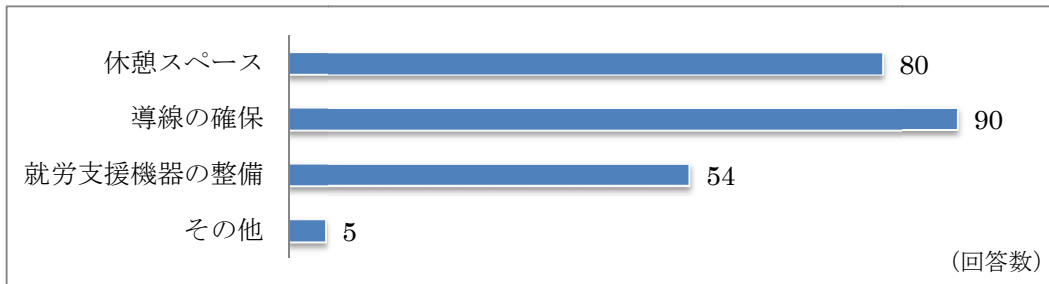
- ① 物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）について
- ② 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）について
- ③ 勤務する上での障害への配慮（障害特性に合った業務分担・業務指示など）について

○ 回答概要

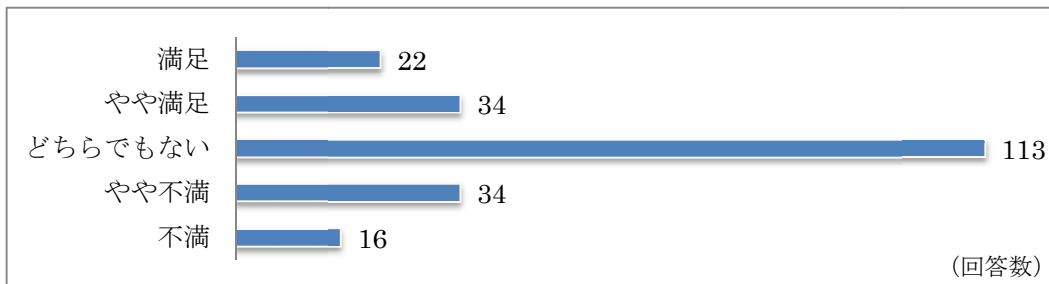
① 物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）について



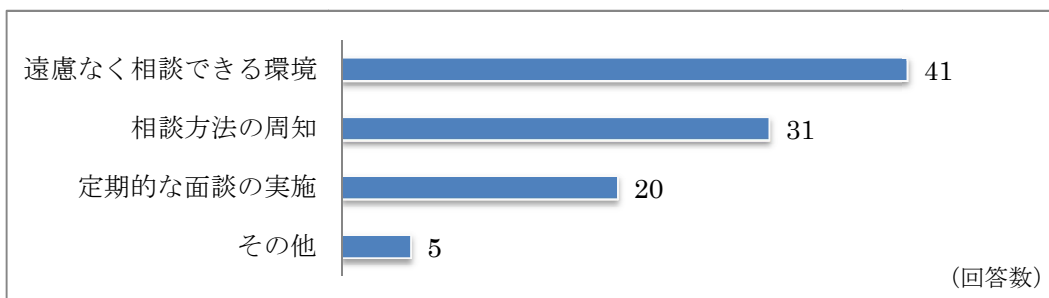
「やや不満」「不満」の主な理由



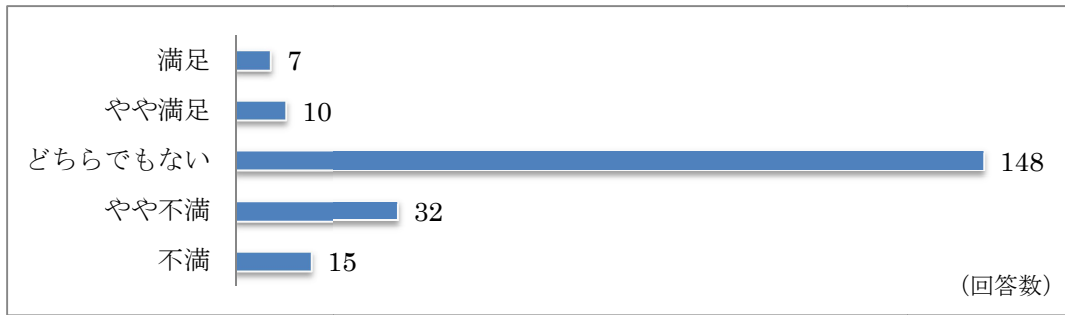
② 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）について



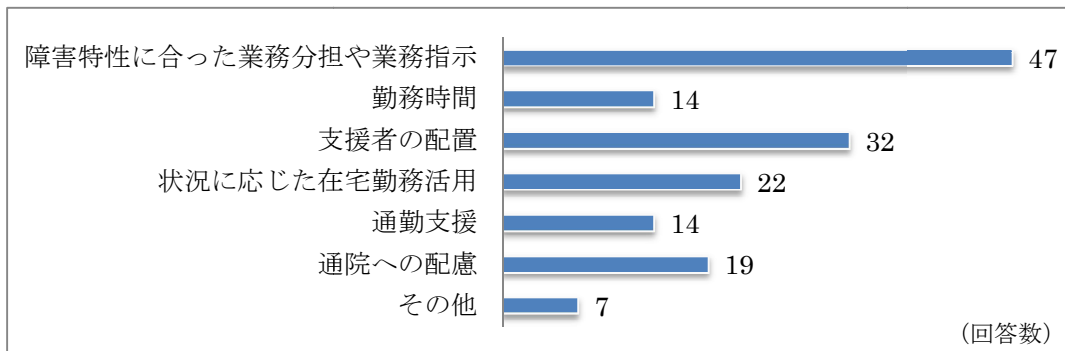
「やや不満」「不満」の主な理由



③ 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・業務指示など）について



「やや不満」「不満」の主な理由



II 障害者職員の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

障害者職員の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制を整備し、計画作成から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。

また、障害者職員や職場の管理監督者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) 障害者雇用推進者の選任等

ア 「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。

イ 「障害者職員活躍推進支援チーム」の設置

障害者雇用制度担当（総務課、学校教育課(教育委員会)）、庁舎管理担当（財政課、出先機関の庁舎管理担当等）や障害者支援担当（福祉課）等で構成する「障害者職員活躍推進支援チーム」を設置し、障害者職員の職業生活を継続的に支援するとともに、各所属に対し取組を促すことにより庁内における障害者職員の活躍を推進します。

ウ 職員アンケート等の実施

障害者の活躍推進に向けた取組等について、障害者職員等に対するアンケート等を実施し、意見を取組に反映させます。

(2) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の選任

「障害者職業生活相談員」を選任し、相談体制の充実を図ります。

相談員は、障害に対する理解を深め、障害者職員を適切に支援するため、「障害者職業生活相談員資格認定講習」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講します。

イ 庁内相談窓口の設置

障害者職員や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等と連携を図ります。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

ハローワークに設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等について、職員に周知させ活用を促進します。

(3) 障害理解の促進

ア 全職員向け啓発資料の配布等

全職員に対する意識啓発として、障害者への対応や障害に対する理解を内容とする啓発資料を配布します。

イ 研修等の受講促進

ハローワーク等が実施する、障害に対する理解の促進に向けた研修等の受講を促進します。

ウ eラーニングの活用

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版 厚生労働省）」等を周知させ、活用し、障害に係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員の理解の促進を図ります。

2 職務の選定・マッチング等

一般行政職は、業務内容が多岐にわたることから、障害者職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分に把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

○取組内容

ア 採用前面談の実施

障害者職業生活相談員とともに、採用前の合格者面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

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

イ 管理監督者との面談等の実施

採用後、所属の管理監督者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行います。

ウ 業務選定についての全庁調査の実施

各課の業務のヒアリングを行い、障害者職員に適した業務の掘り起こし等を行います。

3 職場環境の整備

障害者職員が安心して働ける環境を整え、能力及び意欲を最大限発揮させるためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障害特性等の把握を通じた合理的配慮を行う必要があります。

○取組内容

ア 施設の整備

障害者職員の障害特性に配慮し、職場における職務の遂行に必要な施設整備等を行います。

イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器を導入するなど、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮

所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者職員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、合理的配慮を行います。

4 職員の採用・育成等

職員の採用等を行うに当たっては、法の規定に基づく「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。

また、採用後、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

○取組内容

(1) 障害者採用の取組

ア 募集案内時の対応

市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ⁵の確保を図り、障害者が必要な情報を得やすいよう対応します。

イ 採用試験時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、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、選考の実施に当たり、必要な配慮を行います。

ウ 採用前の会計年度任用職員としての任用

採用予定者の希望を踏まえ、会計年度任用職員として任用し、事前に職場の業務を体験する機会等を創出します。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

千葉県自治研修センター等の研修を通じて、障害者職員の実務能力や専門性の向上を図ります。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア 休暇制度等の活用等

特別休暇の活用など、多様で柔軟な働き方を推進します。

イ 年次有給休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給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

所属の管理監督者による面談、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障害者職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動に当たっては、業務との適切なマッチングを行います。

イ 配置先の配慮

配置先について、本人と協議の上、下肢に障害のある職員をエレベーター設備のある施設に配置するなど、必要な範囲で合理的配慮を行います。

⁵ 高齢者や障害者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

5 優先調達等

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)等を踏まえ、企業等における障害者の活躍の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

「鴨川市の障害者就労施設等からの物品等の調達を円滑にするための方針」に基づき障害者就労施設等への発注等の取組を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

Ⅲ 数値目標

市は、障害者職員の活躍推進に向けた取組に重点を置き、全ての職員の障害に対する理解を深めさせ、障害者職員が安心して働ける環境を整備するとともに、法定雇用率の達成を目指します。

[障害者雇用率]

	現状 《令和元年6月1日》	目標 《令和6年6月1日》
市長部局	2.43%	2.6%
教育委員会	2.21%	2.5%