

# 秩父市職員の 障がい者活躍推進計画

秩 父 市

# I 策定にあたって

## 1 策定趣旨

- 平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象となる障がい者の不適切な計上が判明し、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかになりました。しかし、公務部門は民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、法定雇用率の達成にとどまらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要であります。
- また、公務部門における障がい者の活躍は、政策決定過程への障がい者の参画を拡大する観点だけでなく、行政サービス向上の観点からも重要であります。
- 令和元年6月には、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。）の改正により、公務部門が率先して障がい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。
- 障がい者の雇用を進めていく上では、障がい者の活躍の推進が必要であり、障がい者の活躍とは、「障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であります。さらに、障がいのある全ての職員が活躍できるよう労働や福祉、教育等に関する制度及び関係者等と連携しながら、市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要であります。
- そこで、障がい者である職員の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するなど、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき、このたび、「秩父市職員の障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 本市では、障害者雇用促進法等に基づき、これまでも「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施や働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできましたが、今後も本計画のもと、障がい者で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。

令和2年3月

秩 父 市 長

## II 計画概要

### 1 策定主体

- この計画は、任命権者ごとに作成する必要があることから、秩父市と秩父市教育委員会それぞれにおいて計画を策定いたします。
- また、秩父市立病院については、任命権者とは別に、障害者任免状況通報書を提出している機関であること、また、職員採用試験の区分を分けて実施していることを踏まえ、別に計画を策定いたします。
- ただし、障がい者である職員の活躍推進に向けた取組を市全体で推進するため、教育委員会や市立病院とは互いに連携して対応していきます。

### 2 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。
- なお、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。

### 3 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、政策推進会議での報告及び庁内グループウェアへの掲載等により、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。
- また、数値目標の達成状況や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。

### 4 障がい者雇用に関する課題

- 令和元年6月1日現在の障がい者の雇用率は3.14%であり、法定雇用率である2.5%を満たしている状況にあります。
- しかしながら、令和3年4月より前に法定雇用率がさらに0.1ポイント引き上げとなることから、令和2年度以降も、当市においては障がい者の採用活動を積極的に実施していく必要があります。

## Ⅲ 数値目標

### 1 採用に関する目標

#### (1) 実雇用率について

項目	内容
目標	各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上
評価方法	毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います

(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率(市長部局)：3.14%

### 2 定着に関する目標

#### (1) 定着状況について

項目	内容
目標	不本意な離職者を極力生じさせない
評価方法	毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います

### 3 ワーク・エンゲージメントに関する目標

- 「ワーク・エンゲージメント」(仕事への積極的関与の状態)とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)の3つが揃った状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念であります。

#### (1) ワークエンゲージメントについて

項目	内容
目標	前年度の数値を上回る 【満足度の全体評価】○% ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する
評価方法	毎年4月1日時点で在籍している障がい者である職員(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います

### 4 キャリア形成に関する目標

#### (1) 障がい者が担当する職務の拡大について

項目	内容
目標	毎年度、1項目以上の新たな職域を開拓し、障がい者である職員が従事できる職務の拡大を図る
評価方法	毎年度、人事記録等を元に、把握・進捗管理を行います

## IV 障がい者の活躍推進に向けた取組

### 1 障がい者の活躍を推進する体制の整備

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を継続的に進めていくために、推進体制を整備するとともに、障がい者である職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整備し、あわせて、全ての職員が障がいに対する理解を深めるような取組が重要であります。

#### (1) 組織面での取組内容

##### ア 「秩父市障害者雇用推進者」の選任

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、「秩父市障害者雇用推進者」として、人事課長を選任し、全庁的に取組を推進します（令和元年9月2日付けにて選任済）。

##### イ 「秩父市障がい者雇用推進チーム」の設置等

秩父市障害者雇用推進者、財政課長、管財課長、障がい者福祉課長、教育総務課長及び市立病院事務局管理課長を構成員とする「秩父市障がい者雇用推進チーム」を設置し、原則として年1回以上、取組状況等について把握・検証を行います。また、障がい者である職員の参画についても、広く呼びかけを行います。

##### ウ 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がい者である職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組に反映します。

##### エ 相談しやすい体制の整備

障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、「障害者職業生活相談員」を人事課職員から選任するとともに、相談内容に応じた多様な相談先として産業医や公共職業安定所等の外部の関係機関とも連携を図ります。

#### (2) 人材面での取組内容

##### ア 「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講

障害者職業生活相談員に選任された者は、障がいの理解を深め、障がい者である職員を適切に支援するため、埼玉労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講するものとします。

##### イ 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講

全職員を対象に、公共職業安定所等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講、また、「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）」等を活用して、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

## 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がい者である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がい特性や能力等を十分に把握し、業務との適切なマッチングを図っていくことが重要であります。

### (1) 取組内容

#### ア 障がい者一人ひとりの特性や能力等の把握

障がい者一人ひとりの特性や能力等を把握するとともに、可能な範囲で障がい者本人の希望を踏まえ、本人に合った業務の割振り等を行うよう努めます。

また、配置後においても、障がい者である職員本人の職務遂行状況等に応じて、継続的に職務の選定（既存業務の切出し等）・創出（新規業務の創出等）に取り組んでいきます。

## 3 障がい者の活躍を推進するための職場環境の整備

- 障がい者である職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限に発揮していくため、施設や就労支援機器等の整備のほか、新規に採用した職員については、定期的な面談を実施して、必要な配慮等を把握することが重要であります。

### (1) 取組内容

#### ア 施設や就労支援機器等の整備

障がい者である職員や「秩父市障がい者雇用推進チーム」からの意見・要望を踏まえ、職務環境の整備や就労支援機器等の購入を検討します。

#### イ 面談の実施

新規に採用した障がい者である職員については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずるものとします。

## 4 職員の採用・育成等

- 職員の採用等にあたっては、厚生労働省が示している「合理的配慮指針」や「公的機関における障害者への合理的配慮事例集【第三版】」等を十分に踏まえて対応します。また、採用後も、OJTや各種研修等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要であります。

## (1) 障がい者採用の取組内容

### ア 募集・採用時の対応

職員の採用選考の実施にあたり、障がい特性に配慮した選考方法について、随時、工夫していくものとします。

なお、職員募集や採用にあたって、以下の取扱いについては、今後も行わないものとします。

- ・特定の障がいを排除し、又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入れを実施する。

また、会計年度任用職員等の非常勤職員の任用（採用）にあたっても、各担当課において、障がいのある方でも遂行可能な業務についての検討を行い、遂行可能な業務がある場合には、障がい者の任用（採用）に努めていくものとします。

## (2) 多様で柔軟な働き方の推進に向けた取組内容

### ア 年次有給休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇の取得を促進していきます。

## (3) キャリア形成に向けた取組内容

### ア 研修を通じた能力向上

各種の職員研修を通じて、実務能力や専門知識の向上を図ります。なお、研修を受講する際には、受講に必要な合理的配慮を検討し、本人の希望に応じて受講できるよう努めるものとする。

## (4) その他人事管理における取組内容

### ア 面談の実施（再掲）

定期的な面談や人事担当者による声掛け等を通じて、障がい者である職員の体調面における必要な配慮等について把握に努めます。

### イ 中途障がい者である職員への対応

中途障がい者である職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）については、円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院への配慮などの取組を行うものとします。

### **ウ 就労パスポートの活用等**

障がい者である職員本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講ずるものとします。

## **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（以下「障害者優先調達推進法」という。）等を踏まえ、秩父市で直接雇用するだけでなく、障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい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あります。

### **(1) 取組内容**

#### **ア 障がい者就労施設等への発注等**

「秩父市障がい者優先調達推進方針」に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大に努めるものとします。