

障害者活躍推進計画

令和2年3月

東松山市

目 次

I	策定の背景・趣旨	1
II	計画の概要	2
	1 東松山市における現状	
	2 計画の対象	
	3 計画の期間	
	4 計画の目標	
III	計画における取組	5
	1 体制整備について	
	2 職務の選定・創出について	
	3 環境整備・人事管理について	
	4 その他の取組について	

I 策定の背景・趣旨

日本における障害者を取り巻く雇用環境については、障害者の雇用に係る最初の法律となる「身体障害者雇用促進法」が昭和35年に制定されました。この法律では、一定数以上の労働者を雇用している民間企業や地方公共団体を対象に、常用労働者のうち障害者をどのくらいの割合で雇う必要があるかを定めた「法定雇用率」が規定されました。当初は、公的機関は義務、民間企業は努力目標とされていましたが、昭和51年には全ての企業に法定雇用率が義務化されることとなりました。

昭和62年には、「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）」に改正され、法の対象となる範囲も、身体障害者から、知的障害者や精神障害者を含む全ての障害者に拡大されました。それ以降、幾度の法改正を経て、現在は知的障害者や精神障害者の雇用についても義務化されているところです。

少子高齢化、人口減少社会を迎える現代にあって、障害者の自立や社会参加を図り、また、様々な障害の特性に応じて、能力を十分に発揮できる社会を実現していくことが求められています。

また、国などの行政機関における障害者雇用に係る不適切な計上等の事案が相次いで判明したことは記憶に新しく、率先して障害者雇用に取り組むべき行政機関は、障害を有する職員にとって安心して働ける職場環境の整備を進めていかなければなりません。

そうした中、令和元年6月に障害者雇用促進法が改正されました。この改正により、国及び地方公共団体の任命権者は障害を有する職員の職業生活における活躍の推進に関する取組についての計画作成が義務付けられたことから、この度、当市における今後の指針となる「障害者活躍推進計画」を策定しました。

今後は、本計画に基づき、障害を有する職員が能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける職場の実現に取り組んでいきます。

II 計画の概要

1 東松山市における現状

東松山市における法定雇用率については、ここ数年、基準を上回る数値で推移しており、国に対して障害者の任免状況を通報した直近の令和元年6月1日時点では、現行の基準（2.5%）以上の2.53%という状況です。

一方で、障害を有する職員が定年等により退職、あるいは、数年後に退職を迎える予定であること、また、法定雇用率が今後更に0.1%引き上げられることから、毎年、障害者枠の職員募集を実施していますが、受験の応募が少ない状況です。このことから、障害を有する方にとって、働きやすい環境を整備していくことが、喫緊の課題となっています。

2 計画の対象

「障害者活躍推進計画」は、原則として任命権者ごとに作成することとされています。

本計画は、市長部局のみならず、任命権者となる管理者を置かない水道事業及び下水道事業の職員を対象とします。

なお、当市においては、市長部局、水道事業、下水道事業とともに、教育委員会、病院事業の5つの機関が一元的に障害者の任用に取り組む趣旨の障害者雇用促進法に基づく特例認定を受けています。このことを鑑み、本計画の対象とはならないものの、教育委員会及び病院事業の各機関とも緊密に連携を図り、取組を進展させていくものとしします。

3 計画の期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

なお、社会情勢の著しい変化等により改定の必要が生じた場合は適宜見直しを行います。

4 計画の目標

本計画の達成指標として、障害を有する職員の採用から職場への定着、キャリア形成に至るまでの段階に応じて、次の4つの目標を設定します。

① 採用に関する目標

本来は任命権者ごとに法定雇用率を上回る基準の障害者を雇用することが求められていますが、当市においては、障害者雇用促進法に基づく特例認定を受けていることにより、5つの機関の数値を合算して判断することとなります。

このことを踏まえ、計画期間の各年においても、特例認定を受ける5つの機関合算で2.6%以上の実雇用率を達成することを目標とします。

【参考：令和元年6月1日時点 2.53%】

(評価方法)

埼玉労働局へ提出する、毎年6月1日時点の障害者の任免状況通報書により、把握及び進捗管理を行います。

② 定着に関する目標

職場環境が整備されていないことによる離職者の発生を防ぎます。

(評価方法)

任免状況通報書の提出時に、直近で採用した職員の定着状況を把握します。

なお、離職者が発生した場合には、離職の理由・原因を分析するとともに、速やかに課題の解消を図ります。

③ 満足度、ワーク・エンゲージメント^{*}に関する目標

障害を有する職員の業務や職場環境に対する満足度について、全体評価のうち「満足」又は「やや満足」の比率を80%以上とします。

また、ワーク・エンゲージメントについては、前年度の基準を上回ることを目標とします。

なお、計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータ収集を行います。

(評価方法)

毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用者を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握及び進捗管理を行います。

用語説明

※ ワーク・エンゲージメント

仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りと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）の3つが揃った状態と定義されるもの。

ワーク・エンゲージメントが高い人は、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得て、いきいきとしている状態にあると言える。

④ キャリア形成に関する目標

それぞれの障害の特性に配慮しつつ、新たな職域で勤務を希望する職員の意向を踏まえ、職場環境、受入体制を整備します。

（評価方法）

毎年度、人事記録及び任命発令記録を基に、新たな職域の開拓状況を把握及び進捗管理を行います。

Ⅲ 計画における取組

1 体制整備について

障害者の活躍を推進するため、「組織面」及び「人材面」の2つから体制を整備していきます。

① 組織面

- ◆障害者の雇用の促進に係る業務等を担当する障害者雇用推進者を選任します。（令和元年9月に、市長部局については総務部長を、水道事業及び下水道事業については上下水道経営課長を選任済。）
- ◆令和2年度中に各機関の障害者雇用推進者をはじめ、庁舎管理や、障害者福祉施策を所管する部署等の職員で構成する「障害者雇用推進チーム」を設置します。
なお、同チームの設置に当たって、障害を有する職員にも参画を求めます。

② 人材面

- ◆障害者の適性・能力に応じた職務の選定や障害者の職業能力の向上に関する業務を担う障害者職業生活相談員に選任された者について、埼玉労働局が開催する講習会の受講等を通じて、知識習得の機会を確保します。
- ◆埼玉労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（出前講座）」を活用し、管理職（副課長級以上）の参加を求め、様々な障害に関する理解の促進を図ります。

2 職務の選定・創出について

現に勤務する、あるいは、今後採用となる障害を有する職員に対して、人事担当課による年1回以上の面談の機会を設け、円滑な業務遂行に取り組む上で妨げとなっている事象がないか、あるいは、自身の能力が最大限に活かしているかなどを確認し、今後の人事配置を検討します。

特に、新規採用者や人事異動で新しい部署に配属された者については、本人はもとより、所属長からも職場での様子を確認し、適切な配慮を行います。

3 環境整備・人事管理について

障害者の活躍を推進する上で、「執務環境」をはじめ、「募集・採用」、「働き方」など、5つの分野から職場環境や人事管理に係る制度を整備していきます。

① 執務環境

- ◆エレベーターや多目的トイレ等の基礎的な環境整備はもとより、障害を有する職員の要望を踏まえ、より働きやすい職場環境の整備に取り組みます。
なお、多額の予算措置を伴う整備については、財政面の影響を考慮しつつ、速やかに状況の改善を図ります。
- ◆障害を有する職員が円滑、かつ、安心して業務に取り組めるよう、マニュアル・チェックリストなどの作成や、業務手順の簡素化を積極的に図ります。

② 募集・採用

- ◆職員採用にあたっては、次の取扱いを行わないよう徹底します。
 - ・特定の障害者を排除し、又は特定の障害に限定すること
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定すること
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること
- ◆正規職員の採用とは別に、軽易な業務に従事する職員の採用など、障害の特性に配慮した選考方法・勤務形態の導入を検討します。
- ◆東松山市内の特別支援学校や就労支援施設と連携しながら、職場実習の受入れを積極的に行います。

③ 働き方

- ◆障害を有する職員が、障害により年次有給休暇や病気休暇の取得をためらうことのないよう、障害を有する職員が配属されているかどうかを問わず、所属長を中心に休暇の取得しやすい職場風土の醸成を図ります。

④ キャリア形成

- ◆業務に係る能力と意欲の向上に資する研修機会の確保と自己啓発を支援することで、障害を有する職員のキャリア形成を支援します。

⑤ その他の人事管理

◆障害を有する職員本人及びその所属長との面談を定期的に行うことで、障害を有する職員の業務の取組状況及び健康状態を把握します。

なお、円滑な業務遂行や健康状態に支障を来す問題が判明した際は、速やかに解決を図ります。

4 その他の取組について

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注を行うことで、障害者が活躍できる場の拡大を推進します。

また、公共調達の入札参加資格登録に際しては、法定雇用率の達成状況を把握するとともに、総合評価方式による入札の実施においては、当該内容を加点項目とすることで、民間企業における障害者の活躍を促します。

埼玉県東松山市

総務部人事課

TEL : 0493-23-2221

FAX : 0493-24-6123