

富田林市障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

富 田 林 市

はじめに

令和元年6月に、「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。）」が改正され、国及び地方自治体が、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「障がい者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

今後、我が国では、少子高齢化や生産年齢人口の減少が見込まれており、障がい者も含めた、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創ることが不可欠となります。

障がい者の活躍には、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる環境が必要であることから、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に尊重して共生する組織づくりに市全体で取り組んでいくことが重要です。

本市におきましても、「富田林市障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいの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、取り組んでまいります。

目次

第1章 障がい者活躍推進計画について

- 1 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 2 計画策定の主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 3 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 4 周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

第2章 本市における障がい者雇用の状況について

- 1 障がい者採用選考の実施等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 2 障がい者雇用率の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 3 障がい者採用に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- 4 職場定着の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- 5 ワーク・エンゲージメントに関する状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
- 6 キャリア形成に関する状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

第3章 市長部局における障がい者の活躍推進に向けた取組について

- 1 障がい者の活躍を推進する体制整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
- 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
- 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
- 4 その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

第4章 富田林市教育委員会等における障がい者の活躍推進に向けた取組について

- 1 障がい者の活躍を推進する体制整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
- 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
- 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
- 4 その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10

第1章 障がい者活躍推進計画について

1 計画の位置づけ

この計画は、法第7条の3第1項の規定に基づき、富田林市長及び富田林市教育委員会等（※）の各任命権者が実施する障がい者の職業生活における活躍の推進に関する今後の取り組み等に関して、取りまとめたものです。

（※）富田林市教育委員会等 …… 富田林市教育委員会・富田林市消防長・富田林市水道事業・富田林市下水道事業・富田林市議会議長・富田林市選挙管理委員会・富田林市代表監査委員・南河内広域公平委員会・富田林市固定資産評価審査委員会・富田林市農業委員会を指します。

2 計画策定の主体

本市では、任命権者が異なる複数機関において採用選考・人事配置を一体として行っていることから、市全体で障がい者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します。

3 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、取り組み状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、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、市のウェブサイトに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取り組みの実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

第2章 本市における障がい者雇用の状況について

1 障がい者採用選考の実施等

- (1) 本市では、法の趣旨を踏まえ、平成12年から身体障がい者を対象者とした職員採用資格試験を実施してきました。
- (2) 平成30年からは、知的障がい者及び精神障がい者も含めて、受験できるよう対象の拡大を行い、平成31年度に採用を開始しました。

2 障がい者雇用率の状況

- (1) 法において、国及び地方自治体は、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の促進を図るため、民間事業者より高い法定雇用率が設定されています。
- (2) 本市における、障がい者雇用率（過去5年）は以下のとおりとなっています。

年度	H27	H28	H29	H30	R01
法定雇用率	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%
法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	673人	663人	672人	670人	674人
障がい者の数（雇用率算定上の人数）	16人	16人	16人	17人	17人
障がい者数（実数）	12人	12人	12人	13人	13人
実雇用率	2.38%	2.41%	2.38%	2.54%	2.52%

※本市では、任命権者が異なる複数機関において一体となって採用選考・人事配置を行っており、障がい者雇用率制度について特例承認・特例認定を受けていることから、障がい者の雇用率を合算により算定しています。

3 障がい者採用に関する目標

本市においては、正規職員を中心に障がい者雇用を推進してきた経緯があり、正規職員を常時勤務する職員として、障がい者雇用率を算定してきました。令和2年度には会計年度任用職員制度が導入されることを受け、1年以上任用される可能性があるものとして雇用率算定の対象とする予定です。この結果、令和2年度より、本市における障がい者雇用率は、法定雇用率を下回る見込みとなることから、会計年度任用職員を含めた非常勤職員についても、積極的に障がい者を採用することで、下記目標の通り、本計画最終年度に法定雇用率を満たすよう取り組みをすすめていきます。

数値目標

令和6年6月1日時点 実雇用率 2.65% 法定雇用率 2.6%

(現状 令和元年6月1日時点 実雇用率 2.52% 法定雇用率 2.5%)

※本市では、任命権者が異なる複数機関において一体となって採用選考・人事配置を行っており、障がい者雇用率制度について特例承認・特例認定を受けていることから、障がい者雇用率を合算により算定しています。

4 職場定着の状況

障がい者の活躍を推進するためには、採用活動の積極的な取り組みに加えて、障がいのある職員が安心して働くことのできる職場の環境づくりが不可欠となります。本市における障がいのある職員の職場定着の状況について、採用1年後の定着率が100%であり、障がいのない正規職員と比較しても遜色ない水準となっており、現行、本市が障がいのある職員にとって働きやすい職場であることが推察されます。

本市における障がいのある職員の職場定着の状況

採用1年後の定着率	平均勤続年数
100%	18年

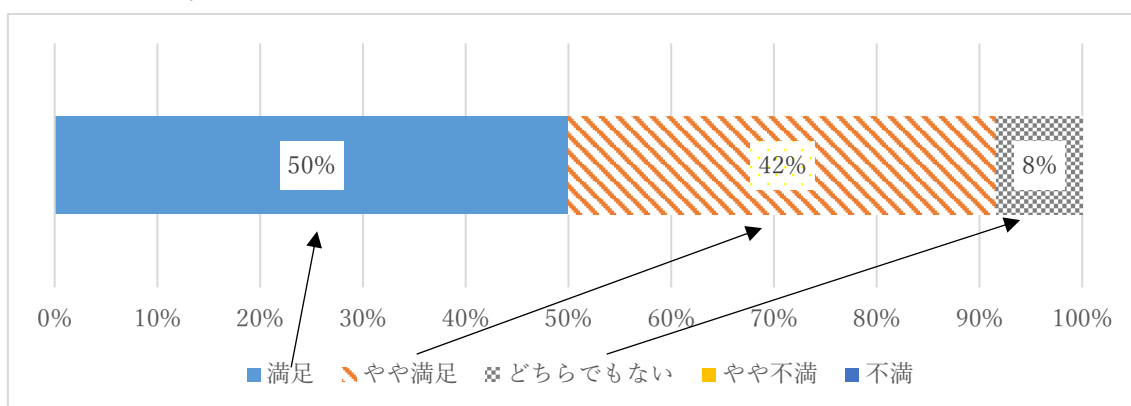
※今後、非常勤職員の障がい者を積極的に採用していく予定としているため、職場定着の状況は、常勤職員及び非常勤職員を分けて分析する必要があります。

5 ワーク・エンゲージメント（※）に関する状況

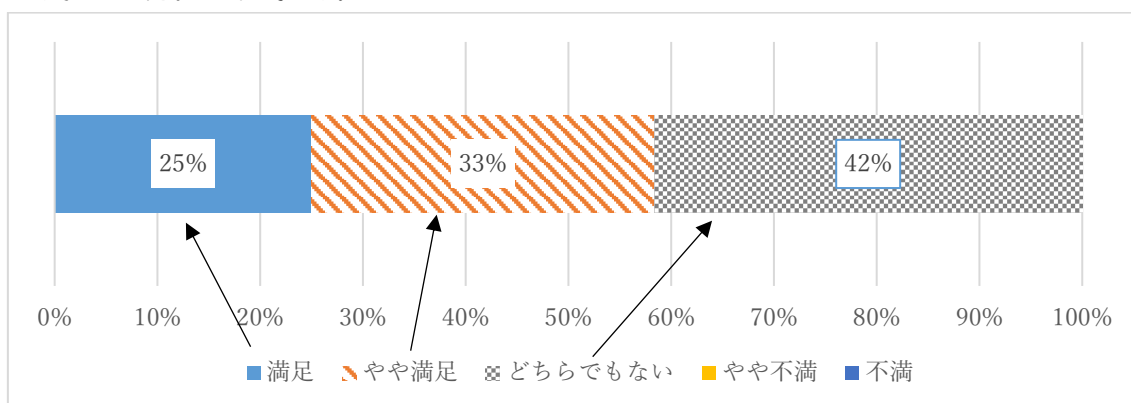
（１）障がい者が働きやすい環境づくりを推進するためには、障がい者自身が、職場について、どのように考えているかを把握する必要があります。本計画の策定にあたり、障がいのある職員に対してアンケート調査を実施しました。結果は、以下の通りです。

（※）ワーク・エンゲージメントとは、働く人々の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「熱意」、「没頭」、「活力」の三つが揃って充実している心理状態を指します。

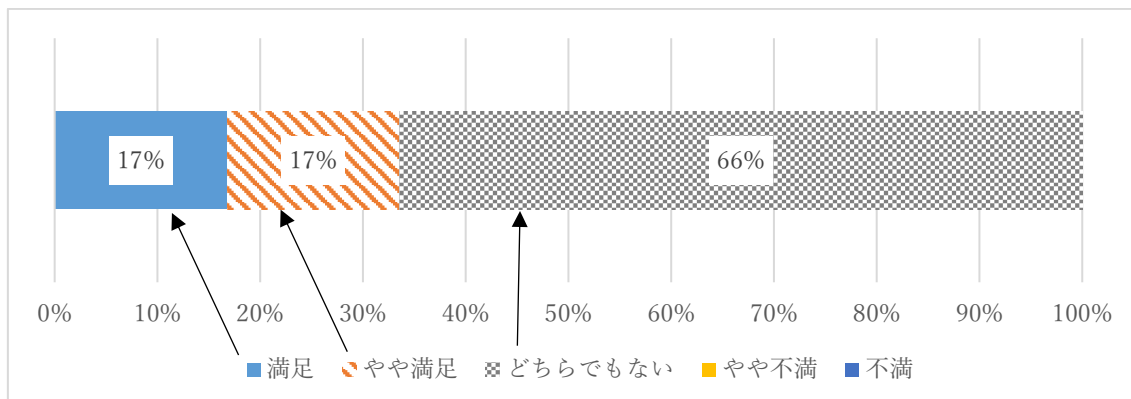
問１．現在の市役所に就職し、現在働いていることについての全体評価について



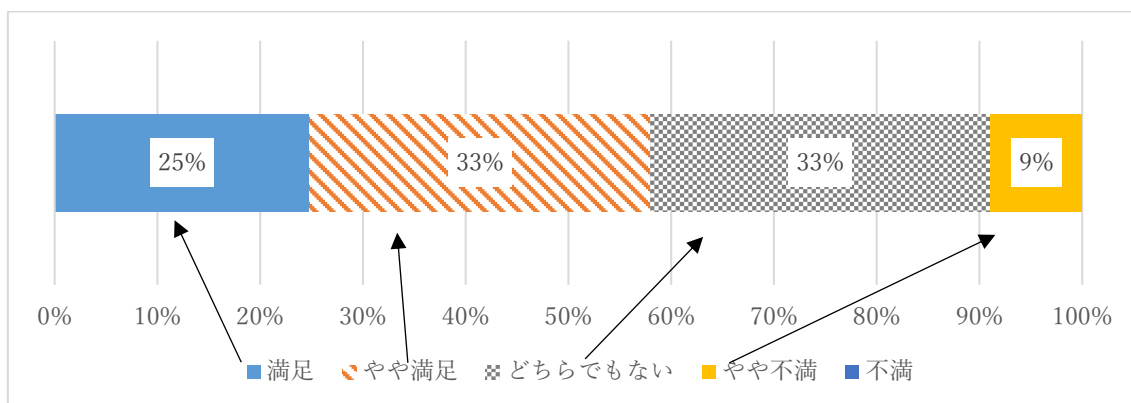
問２．現在の仕事内容について



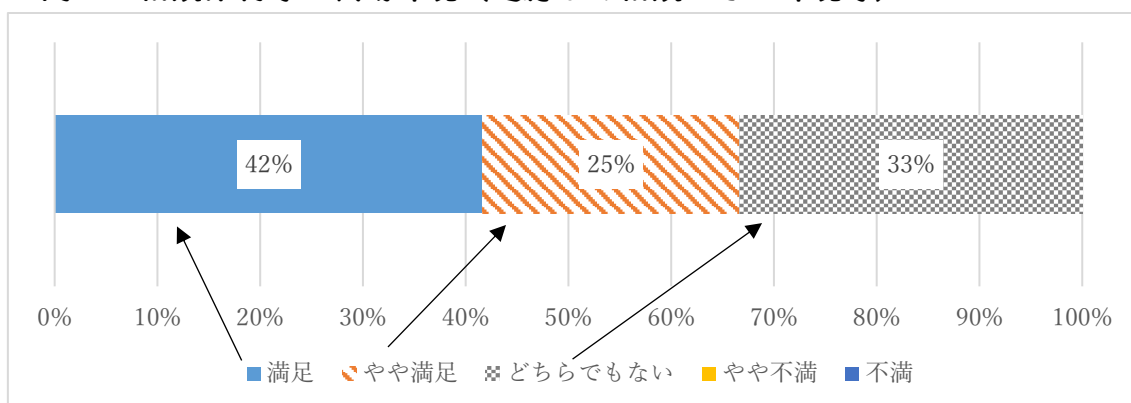
問3. 現在の業務量について



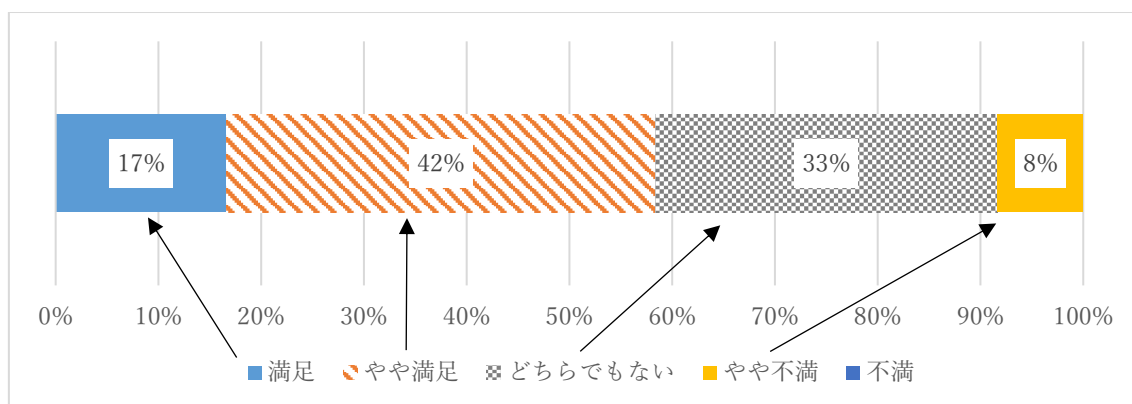
問4. 物理的な作業環境について



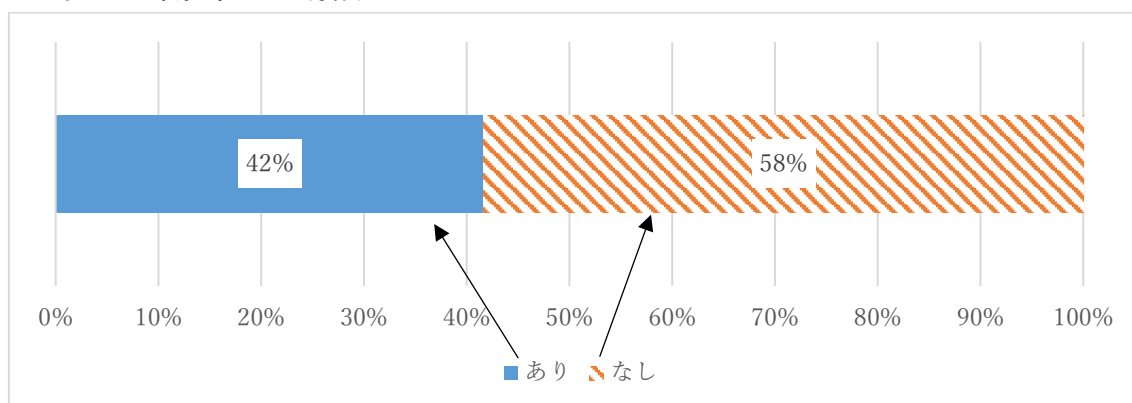
問5. 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境等）について



問6. 勤務する上での障がいへの配慮（障がい特性に合った業務分担・業務指示など）について



問7. 研修希望の有無について



- (2) 「問1. 現在の市役所に就職し、現在働いていることについての全体評価について」において、「満足」・「やや満足」が合わせて90%を超えるなど、本市における障がいのある職員が、職場に対しておおむね満足した状況にあると評価できます。
- (3) その他質問項目についても、「満足」・「やや満足」が、過半数を占めており、満足度は高い状況にあります。が、「問3. 現在の業務量について」の「満足」・「やや満足」の割合が、相対的に低くなっている点については、今後の課題として挙げられます。
- (4) ワーク・エンゲージメントの目標値として、計画の最終年度（令和6年度）には、今回の調査結果における、いずれの質問項目に対する回答についても改善するよう、取り組みを行っていきます。

6 キャリア形成に関する状況

現在、本市においては、障がいの特性に応じた業務担当となるように人事配置に取り組んでいますが、人事担当課だけではなく、それぞれの所属部署においても、障がいの特性に配慮した業務分担がなされるよう、人事担当課が所属長の聞き取りなどを通じて働きかけを行っていきます。また、非常勤職員における積極的な障がい者雇用を通じて、これまでの職域以外での任用についても検討をすすめていきます。

第3章 市長部局における障がい者の活躍推進に向けた取組について

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ① 本市において、障害者雇用推進者として、市長公室人事課長を選任しました（令和元年11月19日選任）。また、職員採用選考委員会において、毎年度障がい者活躍推進計画の実施・進捗状況について点検・見直し等を行います。また、障害者職業生活相談員として、市長公室人事課長代理を選任し（令和元年11月19日選任）、障がいのある職員の相談窓口としての機能を果たします。
- ② 労働局・ハローワークとは、適宜連携を図り、必要人材の確保に係る相談を行い、法令の改正等、スムーズに対応していきます。

(2) 人材面

障害者職業生活相談員に選任された者や障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、障がい者への理解に寄与する研修・講習への積極的な参加を勧奨します。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、本市で既に実施している職務等の意見書の内容を活用し、新規採用職員の配置や現に勤務する職員の部署異動において、業務との適切なマッチングができているのか、確認・検証を行います。また、その際必要に応じて、障がいのある職員本人や所属長等の意見を聞くことで、より精度の高い運用に努めます。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場環境

基本的な職場環境の整備について、多目的トイレ等の設置は現行以上を維持しつつ庁舎建て替え等が行われる場合においては、障がい者の目線に立った設計となるように庁内において連携を密に行います。就労支援機器についても、その有効性を研究し、導入に向けて検討します。

(2) 募集・採用

- ① 現行、実施している大学生を対象としたインターンシップにおいて、障がいのある学生についても受け入れ対象とする検討を行います。
- ② 採用選考にあたり、障がい者が受験しやすい環境を整え、今後も受験者等の意見を適宜反映させていきます。
- ③ 募集・採用にあたっては、現行どおり、以下の取扱いを行いません。
 - ・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受入れを実施する。

(3) 働き方

現行実施している子育て・介護を行う職員を対象とした短時間勤務制度・各種休暇の積極的な活用を通じて、障がいのある職員がより働きやすい環境を整備します。又、その他、早出・遅出制度等については、それぞれの職場の運営状況を見極めつつ、導入について検討を行っていきます。

(4) キャリア形成

任期が短くなる非常勤職員についても、常勤職員と同様、所属部署を通じて、本人の希望・特性等を踏まえた上で職務選定を行います。また、業務に必要となる知識・スキルを身につけることができる研修については、積極的な参加を促します。

(5) その他の人事管理

- ① 人事課において、障がいのある職員を対象として必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮に努めます。また、障がい者が所属する部署において、所属長等が、適宜、本人との面談を行うことで状況把握等に努めます。
- ② 在職中に疾病・事故等により、障がい者となった職員について、職場復帰が円滑となるよう、本人・所属長等への面談等を通じて必要な

職務選定・職場環境整備を行います。また、通院への配慮や働き方、キャリア形成等についても必要な支援に取り組みます。

- ③ 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、就労支援機関等との情報共有を行います。

4 その他

優先調達等については、国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達に関する法律等の趣旨を踏まえ、市の直接雇用だけではなく、民間事業者等において、障がい者の活躍の場が拡大するよう、取り組みをすすめます。

第4章 富田林市教育委員会等の機関（※）における障がい者の活躍推進に向けた取組について

（※）富田林市教育委員会等の機関 …… 富田林市教育委員会・富田林市消防本部・富田林市水道事業・富田林市下水道事業・富田林市議会・富田林市選挙管理委員会・富田林市監査委員・南河内広域公平委員会・富田林市固定資産評価審査委員会・富田林市農業委員会を指します。

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

（1）組織面

本市において、障害者雇用推進者として、市長公室人事課長を選任しました（令和元年11月19日選任）。障がい者活躍推進計画の実施状況について点検・見直し等を行い、人事担当課にその内容について報告・要望等を行っていきます。また、当機関においては、現状、障害者職業生活相談員の選任義務がありませんので、令和元年11月19日に障害者職業生活相談員に選任された市長公室人事課長代理が、障がいのある職員の相談窓口であることを所属する職員に周知し、必要に応じて相談を行うように伝えます。

（2）人材面

当機関において、障害者職業生活相談員の選任義務が別途生じた場合には3か月以内に選任するとともに、選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習等の速やかな受講を促します。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいにより従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、人事担当課と連携のもと労働局に相談しつつ、障がいのある職員本人が負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 障がいのある職員への面談実施等

年間2回実施している全職員を対象とした人事評価制度にかかる面談の際に、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無をその都度聞き取りを行い、その結果を踏まえて、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、当機関にとって過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

また、面談の実施にあたっては、適宜、障害者職業生活相談員と相談を行い、適切な対応に努めます。

(2) 募集・採用

募集・採用にあたっては、現行どおり、以下の取扱いを行わないことを募集・採用を担当している人事担当課に要望していきます。

- ・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受入れを実施する。

4 その他

優先調達等については、国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達に関する法律等の趣旨を踏まえ、市の直接雇用だけではなく、民間事業者等において、障がい者の活躍の場が拡大する取り組みについて、契約担当課及び人事担当課とともに調査をすすめていきます。