

# 障がい者活躍推進計画

令和2年4月

(令和5年5月改訂)

鎌ヶ谷市

## 《 目次 》

I	計画の概要	
1	策定趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	計画の目標	2
5	計画の対象	2
6	計画の周知・公表	2
II	障がい者雇用等の状況	
1	障がい者採用試験の実施等	3
2	障がい者雇用率の状況	3
III	障がい者の活躍を推進するための取り組み	
1	推進体制の整備	4
2	職場環境の整備	4
3	職員の採用・育成等	5
4	優先調達等	6
IV	計画の目標	7

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

# I 計画の概要

## 1 策定趣旨

鎌ケ谷市では、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）等に基づき、「障害のある方を対象とした職員採用試験」の実施や、職場環境の整備などに取り組んできました。

令和元年 6 月に、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団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（令和元年 1 2 月告示）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り組みに関する計画（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。

そこで、障がいのある職員の雇用を進め、活躍の場の拡大のための取り組みを実施するために、障がい者活躍推進計画を作成しました。

本計画のもと、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。

## 2 策定主体

鎌ケ谷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。

なお、任命権者とは、鎌ケ谷市長、鎌ケ谷市議会議長、鎌ケ谷市教育委員会、鎌ケ谷市選挙管理委員会、鎌ケ谷市代表監査委員、鎌ケ谷市農業委員会及び鎌ケ谷市消防長となります。

## 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、毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策の実施等を行います。

#### 4 計画の目標

各年度、6月1日時点の法定雇用率を達成するよう、職員採用試験を実施します。

採用後は不本意な離職が極力生じないようにし、各年度の6月1日時点で、前年度採用者の定着状況を確認します。

また、キャリア形成のために必要な合理的配慮を行います。

なお、職場への満足度に関する状況を把握するため、令和2年度から実態に関するデータ収集を行い、令和3年度以降は、職場への満足度が前年度を上回るようにします。

#### 5 計画の対象

計画は原則として市長事務部局をはじめ議会、教育委員会、消防本部、各行政委員会で働く正規職員・再任用職員・会計年度任用職員等、全ての職員を対象とします。

計画の対象となる障がい者とは、法第2条第1号の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）となります。

ただし、根拠となるデータが障害者雇用率制度における対象障害者を対象としている場合があります。

#### 6 計画の周知・公表

策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、毎年度、前年の取り組みや目標に対する実績等について、ホームページ等で公表します。

## II 障がい者の雇用等の状況

### 1 障がい者採用試験の実施等

市では、障がい者を対象とした採用試験を昭和57年度、昭和62年度、平成元年度、平成3年度、平成9年度、平成30年度、令和元年度に実施しています。

### 2 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、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」としており、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等より高い法定雇用率が設定されています。

本市においては、法定雇用率を達成しています。

	実雇用率	法定雇用率
平成29年度	2.47%	2.30%
平成30年度	2.61%	2.50%
令和元年度	2.83%	2.50%

### Ⅲ 障がい者の活躍を推進するための取り組み

#### 1 推進体制の整備

障がい者の活躍を持続的に推進するためには、推進体制を整備し、計画策定から取組の推進・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、障がいのある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、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

##### (1) 組織面

責任体制の明確化のため法第78条に基づき、「障害者雇用推進者」(人事担当責任者)を令和元年度に選任済みです。

また、法定雇用率の達成と障がい者である職員が活躍できる職場環境の整備について、機関全体で積極的に取り組み体制を整えることを目的として、関係部署の責任者を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置します。

その他、同チームの下に実務者チームの設置を置く必要性については、同チーム内で検討します。

##### (2) 人材面

障がい者の職業生活全般についての相談、指導のため法第79条に基づき、「障害者職業生活相談員」(選任要件を満たす人事室職員)を令和元年度に選任済みです。

また、選任された者もしくは選任予定の者は、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、障害者職業生活相談員は精神・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。

#### 2 職場環境の整備

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、活躍を推進できる体制を整備する必要があります。

また、監督者等による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行うことが重要です。

### (1) 職務環境

障がい者からの要望を踏まえ、環境整備や就労支援機器の購入を検討し、業務内容についても障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを図ります。

### (2) 人事管理

所属長は必要に応じて随時面談を実施し、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、状況把握や体調配慮、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、必要に応じて、就労支援機関等を活用しながら合理的配慮を行います。

また、在職中に病気・事故等により障がい者となった者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取り組みを行います。

## 3 職員の採用・育成等

障害特性に配慮した募集・採用については、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び人事院が示している「合理的配慮指針」等を踏まえて対応します。

また、採用した後も、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。

### (1) 障がい者採用

募集案内時には、ウェブアクセシビリティの確保を図るなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

また、募集・採用に当たっては、特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定した採用とならないよう、職務環境を整備します。

### (2) 働き方

時差出勤の活用など、柔軟な働き方を検討するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

### (3) キャリア形成

研修を通じた能力向上や、障がい者の希望を踏まえ研修受講に必要な合理的配慮を行います。

## 4 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「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、直接雇用だけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取り組みを推進することが重要です。

### (1) 障がい者就労施設等への発注等

市では、優先調達推進法に基づく調達の積極的な活用の推進のため、健康福祉部障がい福祉課にて、障がい者就労施設からの物品等の調達推進を図るための方針を定め、実績等をホームページに公表しています。



#### IV 数値目標

期間	法定雇用率
令和6年3月31日まで	2.60%
令和6年4月1日～令和7年3月31日	2.80%

※ なお、令和8年7月1日以降の法定雇用率は3.0%となる。