

川越市障害者活躍推進計画

川 越 市

目 次

I	計画の作成に当たって	1
II	計画の対象及び期間	2
III	計画の推進体制	2
IV	実施状況の点検及び公表	2
V	本市の障害者雇用の現状と課題	3
VI	計画の目標	4
VII	障害者である職員の活躍を推進するための取組	5
1	体制の整備	5
2	職務の選定・創出	7
3	職場環境の整備	7
4	人事管理	8
5	障害者優先調達推進法に基づく優先調達	9

I 計画の作成に当たって

障害者雇用に関して、本市ではこれまで、障害者の職業の安定を図ることを目的とする「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」といいます。）に基づき、障害者を対象とした採用試験の実施や、職場環境の整備などに取り組んできたところです。

国や地方公共団体の公務部門における障害者雇用を巡っては、多くが法定雇用率を達成していない状況があることを踏まえ、令和元年6月に、障害者の雇用を一層促進することを目的として障害者雇用促進法の改正が行われました。これにより、国及び地方公共団体は、その責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めることが明確化されるとともに、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計画を定めることとされました。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が欠かせません。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、就業し、又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

また、障害者への合理的な配慮等により働きやすい環境づくりに取り組むことは、障害の有無に関わらず、多くの職員にとっても力を発揮しやすい職場づくりにつながるものです。

本計画により、法定雇用率の達成はもとより、障害者がその能力や適性を生かしながらいきいきと働くことができる職場づくりのための取組を着実に進めてまいります。

令和3年3月

川 越 市 長
川 越 市 議 会 議 長
川越市選挙管理委員会
川越市代表監査委員
川 越 市 教 育 委 員 会
川 越 市 農 業 委 員 会
川越市上下水道事業管理者

Ⅱ 計画の対象及び期間

1 計画の対象

本計画の対象となる障害者である職員とは、障害者雇用促進法第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）をいいます。

※ 障害者手帳の所持者に限りません。

※ 会計年度任用職員等の正規職員以外の職員を含みます。

2 計画の期間

本計画では、令和3年度から令和7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、毎年度の実施状況を点検し、必要に応じて見直しを行います。

Ⅲ 計画の推進体制

この計画の実施に当たっては、この計画の作成に際して設置した「川越市障害者である職員の活躍の推進に関する委員会」が中心となり、各任命権者の機関の人事担当と連携を図りながら進めていきます。

Ⅳ 実施状況の点検及び公表

この計画の実施状況については、「川越市障害者である職員の活躍の推進に関する委員会」において年度ごとに把握し、点検・評価を実施した上で、その後の取組の実施や計画の見直しに反映していきます。また、前年度における実施状況について、市ホームページ等により公表します。

V 本市の障害者雇用の現状と課題

- 本市における障害者雇用の取組については、昭和 55 年度には身体障害者を対象とする職員の採用を行っており、現在に至るまで継続的に身体障害者向けの採用試験を実施し、その人材確保に努めてきました。
- 平成 22 年度からは、本市障害者就労支援センターにおいて、知的・精神障害者について、臨時的任用職員としての採用を行ってきました。
- 令和元年度の障害者を対象とする職員採用試験からは、知的障害者及び精神障害者も受験することができるようになりました。
- 障害者雇用に関しては、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）において、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法定雇用率が設定されています。
- 平成 30 年 4 月 1 日から地方公共団体の法定雇用率は、2.5%となっています。
- 計画期間の開始前年度（令和 2 年度）の本市の市長部局、上下水道局及び教育委員会における 6 月 1 日現在の雇用率は 2.5%であり、法定雇用率を達成することができました。
- 地方公共団体の法定雇用率は、令和 3 年 3 月 1 日から 2.6%に引き上げられることとなり、引き続き全ての任命権者が一体となって着実な取組が求められています。

〔令和 2 年 6 月 1 日現在の雇用率〕

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	障害者の数	実雇用率
市長 上下水道事業管理者 教育委員会	2.5%	2,965 人	74 人	2.5%

- なお、過去5年間における正規職員としての障害者の採用状況については、次のとおりとなっています。毎年一定の応募はあるものの必ずしも採用まで至っていない状況です。

〔過去5年間の正規職員としての障害者の応募者数及び採用者数〕

採用年 (各年4月1日付け)	応募者の数	採用者の数
平成28年	6人	0人
平成29年	9人	1人
平成30年	6人	0人
平成31年	6人	0人
令和2年	33人	1人

- また、離職の状況について見ると、平成12年から平成31年（各年4月1日）までの過去20年間において採用した正規職員（15人）について、現在までに離職した者はいません。

VI 計画の目標

本計画においては、目標を次のとおり定め、各任命権者が一体的にその達成に向けて取り組むこととします。

① 当該年6月1日時点の法定雇用率を達成します

【指 標】 実雇用率（各年6月1日時点）

【実 績】 令和2年度：2.5%

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握し、進捗管理を行います。

※ 任免状況通報制度の対象とならない、市長、上下水道事業管理者及び教育委員会以外の任命権者においては、雇用率に係る目標は対象ではありませんが、本計画に掲げる取組については、全ての任命権者が一体となって推進してまいります。

② 不本意な離職を生じさせない

【指 標】 障害者を対象とした採用試験で採用された職員（会計年度任用職員を含む。）が、本人の責によらない職場環境（就労環境、職務内容等）への不適応を理由として、採用後1年以内に離職をした者の人数

【評価方法】 毎年の任免状況通報時に、前年度中に採用後1年以内に離職をした対象職員とその理由を把握します。

VII 障害者である職員の活躍を推進するための取組

1 体制の整備

(1) 計画推進体制の整備

① 「障害者雇用推進者」の設置

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、「障害者雇用推進者」を選任し、障害者雇用の推進に係る責任者として位置づけます。

② 「川越市障害者である職員の活躍の推進に関する委員会」における検証

この計画の推進に当たっては、各任命権者共通の検討組織として、各任命権者の雇用推進者（総務部長、上下水道局長、議会事務局、教育総務部長、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局及び農業委員会事務局）に、総合政策部長、財政部長及び福祉部長並びに関係課長を加えて構成される「障害者である職員の活躍の推進に関する委員会」を設置し、その下に実務担当者会議として当該委員会を構成する者の部課署の担当者及び障害を有する職員数名によるワーキンググループを置きます。これら委員会等によって、各任命権者間で連携を図りながら、毎年度、実施状況について把握・点検及び公表を行うこととします。

③ 障害者である職員の意見の反映

障害者である職員に対し、障害者である職員の活躍の推進に関する取組についてアンケート等を実施し、その内容を各種の取組に反映します。

(2) 相談体制の整備

① 「障害者職業生活相談員」の設置

障害者雇用促進法第79条第1項の規定に基づき、人事所管部署に「障害者職業生活相談員」を配置し、障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行います。

② 多様な相談窓口の確保と連携

外部専門家によるメンタルヘルス相談やハラスメント相談の実施など、相談内容に応じた専門性を有する多様な相談窓口の確保を図ります。

また、ハローワークや「川越市民サービスステーション」内の「障害者総合相談支援センター」との連携・協力により、対応に係るノウハウの共有や助言を得て相談対応の充実に努めます。

(3) 意識啓発・理解促進

① 職員向け啓発資料の作成等

障害についての基礎知識や職務を行う上での配慮事項等の内容を盛り込んだ啓発資料を作成し、職員に周知します。

② 管理監督者向け研修の実施

障害についての基礎知識や職務を行う上での配慮事項等に関する研修を、所属長等の管理職員に対して実施します。

③ 国が実施する講座等の活用

障害者と同じ職場で働く職員等に対して国が実施する「障害者雇用セミナー」や「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）」の各種研修・講座の利用について積極的に案内を行います。

2 職務の選定・創出

① 採用前における面談の実施

人事担当部署において障害のある採用内定者に採用前の面談を実施し、障害者一人ひとりの障害特性や能力、職務上の配慮事項等を確認し、適した職場配置等について検討します。

② 採用後の定期面談の実施

採用後においても、各職場において、人事評価等の面談の機会を通じて、定期的に障害者一人ひとりの障害特性や能力、職務上の配慮事項等を把握し、業務との適切なマッチングについて検討します。

③ 職務の選定及び創出に係る調査の検討

計画的な職員採用や障害特性を踏まえた業務との適切なマッチングの観点から既存業務の切り出しや複数作業の集約による新規業務の創出を推進するため、各所属に対するアンケート調査等の実施について検討します。

3 職場環境の整備

① 施設の整備

建物等の新設、改修時等において、障害特性や障害者からの要望を踏まえ、多目的トイレ、スロープ、エレベーター等の施設の整備について検討します。

② 就労支援機器等の導入

障害特性や障害者からの要望を踏まえ、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト、音声認識ソフト等の就労支援機器の導入について検討します。

③ 事務手順の明確化

作業マニュアルやチェックリストの作成等により事務手順の明確化を図ります。

4 人事管理

(1) 募集・採用時の配慮

① 職員募集の実施に際しての配慮

募集要件について、特定の障害を排除するなど、個別に合理的配慮を検討することなく一律に応募を制限しないよう、適切に取り扱います。

また、市のホームページに職員採用に係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（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）の確保を図り、障害者が必要な情報を得られるようにします。

② 職員採用試験の実施に際しての配慮

点字や拡大文字による受験のほか、手話通訳者の配置など、採用試験の実施に当たって合理的な配慮を行います。

③ 職場実習の実施

大学生を対象としたインターンシップにおける障害学生の受け入れや、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を実施します。

(2) 働き方における配慮

① 各種休暇制度の利用促進

治療と仕事の両立の観点から、年次有給休暇や病欠休暇の適切な利用を促進します。

(3) キャリア形成に向けた取組

① 研修を通じた能力向上

階層別研修や、各種の専門研修等を通じて、職務に必要な知識・技術等の習得及び専門性の向上を図ります。

② 研修受講に当たっての配慮

車椅子に対応した会場の手配や視覚障害者について拡大文字による資料作成など、研修受講に当たり必要な配慮を行います。

(4) 人事異動等における配慮

① 心身の状況等の把握に係る面談の実施

自己申告書等の内容を踏まえて、必要に応じ、人事担当者等において面談を実施し、職場環境とのマッチング等の視点にも配慮し、心身の状況や職務・職場についての意見等の把握に努めます。

5 障害者優先調達推進法に基づく優先調達

① 障害者就労施設等からの物品調達等の充実

「川越市障害者支援計画」に基づいて取り組みます。

※「川越市障害者支援計画」における取組

『「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」に基づき、障害者就労施設等の提供する物品・委託等サービスの優先調達に関する方針を策定し、障害者就労施設等からの優先調達の拡大を図ります。』

令和3年3月 策定

令和6年3月 一部改定