

障害者活躍推進計画

さいたま市

1 総則

(1) 計画策定の趣旨

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。)の改正が行われ、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示され、厚生労働大臣が作成する障害者活躍推進計画作成指針に即して、「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」を作成することが義務付けられました。

これを受け、本市でも、これまでの取組状況や現状の課題を踏まえつつ、障害のある職員一人ひとりが働きやすい職場づくりを行うとともに、障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮することができるよう、「障害者活躍推進計画」(以下、「計画」という。)を策定するものです。

(2) 策定主体

本市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を進めるため、各任命権者が連携して計画を策定することとします。

- ・さいたま市長(市長部局・さいたま市立病院)・さいたま市議会議長
- ・さいたま市消防長・さいたま市水道事業管理者・さいたま市教育委員会
- ・さいたま市選挙管理委員会・さいたま市人事委員会
- ・さいたま市代表監査委員・さいたま市農業委員会

(3) 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

(4) 障害者の範囲

本計画の対象となる障害者である職員とは、法第2条第1号に掲げる障害者である職員であり、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、または職業生活を営むことが著しく困難な職員をいいます(非常勤職員を含む)。

2 本市における障害者雇用の状況

(1) 職員採用

本市では、「障害者を対象とした市職員採用選考」において、これまで身体障害者のみを対象としていたところ、令和元年度実施の採用選考より知的障害者及び精神障害者も選考の対象として拡大しました。

また、平成26年12月に民間企業等への就労を目指す障害者(知的障害者、精神障害者)が就労経験を積むためのステップアップの場として「さいたまステップアップオフィス」を開設し、会計年度任用職員として採用しています。平成31年4月には教育

委員会においても新たなオフィスを開設しました。

表1 障害者を対象としたさいたま市職員採用選考状況

実施年度 (採用年度)	H27 実施 (H28 採用)	H28 実施 (H29 採用)	H29 実施 (H30 採用)	H30 実施 (R1 採用)	R1 実施 (R2 採用)
採用予定者数	5	5	5	8	8
受験者数	14	15	18	15	44
採用者数	2	1	2	1	6

表2 さいたまステップアップオフィス拡大状況

年月日	H26.12	H27.4	H28.4	H30.4	H31.4	R2.4
職員数	3	8	10	14	17	18

(2) 障害者雇用率

本市における障害者雇用率は表3のとおりです。

表3 令和元年6月1日における障害者雇用率

区分	法定雇用障害者数の算定 の基礎となる職員の数※1	障害者数 (実人数)	障害者数 (計算上)※2	実雇用率	法定雇用率	不足数※3
市長部局	5,564.0 人	103 人	138.5 人	2.49%※4	2.50%	0.5 人
市立病院	391.0 人	9 人	11.0 人	2.81%		0.0 人
水道局	398.5 人	8 人	12.0 人	3.01%		0.0 人
教育委員会	5,345.0 人	76 人	99.5 人	1.86%	2.40%	28.5 人

※1 職員の数から除外職員数及び除外率相当職員数を控除した数

※2 重度身体障害者及び重度知的障害者については実人数1人に対して2人分として、短時間勤務の身体障害者、知的障害者又は精神障害者については実人数1人に対して0.5人分として積算。

※3 法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない身体障害者、知的障害者又は精神障害者の数

※4 令和元年6月1日現在では法定雇用率の2.50を下回っていましたが、令和元年11月1日付けで2.51%となり法定雇用率を達成しています。

(3) 障害のある職員の職場定着率

障害者を対象とした市職員採用選考により採用された常勤職員における入庁から1年後及び10年後の定着率については、表4のとおりです。

表4 過去10年における障害のある職員の職場定着の状況

採用1年後の定着率 (平成22年度～令和元年度)			採用10年後の定着率 (平成13年度～平成22年度)		
身体障害者	知的障害者	精神障害者	身体障害者	知的障害者	精神障害者
100%	—	—	96.8%	—	—

表5 【参考】民間企業等における採用後1年後の障害のある職員の職場定着の状況

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

※ 「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成29年度 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)

3 計画の取組目標

本市の計画における取組目標は以下のとおりです。

(1) 採用に関する目標 (障害者雇用率)

区分	目標項目	各年度の目標
市長部局	障害者雇用率 (障害者任免状況通報)	法定雇用率以上 (各年度6月1日時点)
市立病院		
水道局		
教育委員会		
消防局	障害者雇用の理解促進	障害者雇用の推進に関する理解を促進していく
議会局		
選挙管理委員会事務局		
人事委員会事務局		
監査事務局		
農業委員会事務局		

※ 令和2年度における法定雇用率は2.50% (教育委員会においては2.40%)。令和3年4月までに0.1%引き上げられ、2.60% (教育委員会においては2.50%) となります。

※ 消防局では消防吏員が法第38条第1項の規定により障害者の採用について適用除外されているため、法定雇用率の数値目標の設定はありません。

※ 議会局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局は職員数が40名以下となることから法定雇用率算定の対象外です。

(2) 定着に関する目標（職場定着率）

区分	目標項目	各年度の目標
市長部局	職場定着率※ (採用1年後の定着率)	100% (各年度4月1日時点)
市立病院		
水道局		
教育委員会		
消防局		
議会局		
選挙管理委員会事務局		
人事委員会事務局		
監査事務局		
農業委員会事務局		

※「障害者を対象とした市職員採用選考」により採用された職員の採用1年後の職場定着率

(3) 満足度に関する目標（職場満足度）

区分	目標項目	令和2年度の目標	令和3年度以降の目標
市長部局	職場満足度 (職場アンケートによる把握)	現状把握	前年度以上の満足度
市立病院			
水道局			
教育委員会			
消防局			
議会局			
選挙管理委員会事務局			
人事委員会事務局			
監査事務局			
農業委員会事務局			

※ アンケート調査は未実施のため、令和2年度から実施します。

4 活躍推進に向けた取組内容

(1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

○「障害者雇用推進者」の選任

障害者の雇用の促進を図るため、各任命権者は人事担当課長を法第78条に規定する「障害者雇用推進者」に選任し、相互に連携して、障害者に係る実効性のある雇用管理等の諸条件の整備等を行います。

表6 各任命権者における障害者雇用推進者

区分	障害者雇用推進者
市長部局	人事課長
市立病院	病院総務課長
水道局	水道総務課長
教育委員会	教育総務課長
消防局	消防職員課長
議会局	総務課長
選挙管理委員会事務局	選挙課長
人事委員会事務局	任用調査課長
監査事務局	監査課長
農業委員会事務局	農業振興課長

○「障害者活躍推進委員会」の設置

障害者雇用推進者及び障害福祉部門の所属長で構成する「障害者活躍推進委員会」を設置します。毎年度、計画の実施状況を把握・点検するとともに、推進に当たっての課題検討や計画見直し等を行います。

○「障害者職業生活相談員」の選任

障害のある職員が5名以上いる任命権者の人事担当課に法第79条に規定する「障害者職業生活相談員」を選任します。相談員は、障害のある職員からの相談窓口となり、障害に応じた職場環境整備等に係る合理的配慮の提供や障害者の職場適応能力の向上に関する業務を行います。

○産業医等との連携

障害のある職員からの申出に基づき、障害特性に応じた配慮事項等の提供について産業医等と連携を図ります。

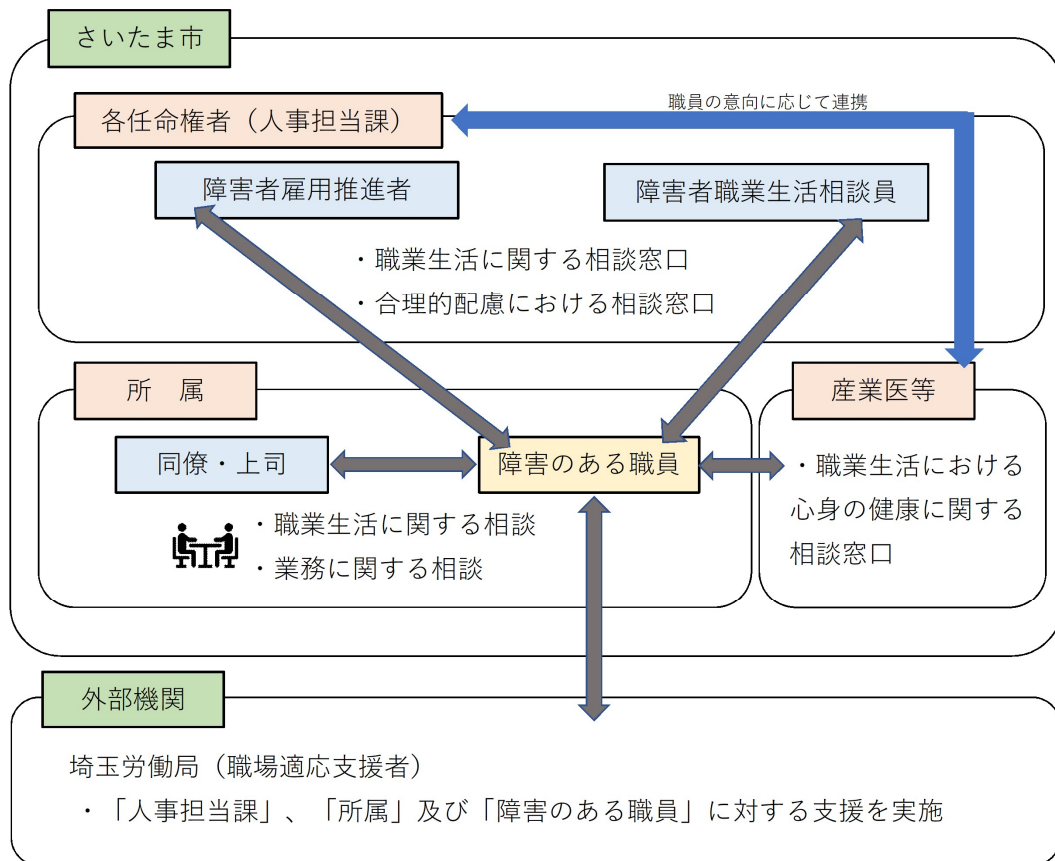
○外部機関との連携

埼玉労働局と連携し、職場適応支援者(ジョブコーチ)による支援を依頼します。

<支援内容>

- ・ 障害のある職員自身に対しての相談・支援
- ・ 障害のある職員の所属に対しての障害への理解促進
- ・ 障害特性に応じた対応や指導方法についてのアドバイス

表7 障害のある職員の相談体制



イ 人材面

○「障害者職業生活相談員」の研修受講

障害者職業生活相談員に選任された職員に対して、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」等を受講させます。

○障害者への理解促進のための職員の研修受講

障害のある職員が配置されている所属の職員を中心に、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」等の受講案内を行います。

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障害のある職員の採用前面談の実施

障害のある方が能力を発揮できるよう採用前の面談において、保健師が同席し、服薬状況や障害特性に応じた業務における配慮事項等の確認を行います。

また、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害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

○障害のある職員の業務の割振り及び配置

障害のある職員から提出された、「状況報告書」を基に、障害特性に応じた業務の割振りや人事配置を行います。

(3) 障害のある職員の活躍を推進する環境整備・人事管理

ア 職場環境

○施設の整備

障害特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設整備を推進します。また、障害特性に応じた通勤の手段や距離等を考慮した勤務場所を検討します。

○就労支援機器の整備

障害特性に応じて、音声読み上げソフトや拡大スクリーン等の就労支援機器の整備を推進します。

イ 募集・採用

○障害特性に応じた募集・採用の実施

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・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、拡大印刷や点字、筆談、手話通訳者による対応のほか、採用選考の実施にあたり、受験者の要望に基づき必要な配慮を行います。

○会計年度任用職員の積極的な採用

正規職員の採用に加え、弾力的な勤務時間で勤務が可能な会計年度任用職員として障害のある職員を採用します。

ウ 働き方

○勤務時間の弾力的な運用やテレワークの活用

障害特性に応じた勤務時間帯を柔軟に選択できるよう、早出遅出勤務制度の利用を促進するとともに、テレワークの活用について検討します。

○休暇制度の利用

時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

エ キャリア形成

○研修の受講

障害のある職員の希望に応じ、研修受講に必要な手話通訳者などの配置等、障害特性に応じた合理的配慮の提供を行います。

○障害特性に応じた人事異動

障害特性に応じた適材適所の人事配置につとめ、職務に習熟した職員を育成するため、人事異動の周期について検討します。

オ その他の人事管理

中途障害（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）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組を行います。

5 その他

優先調達

○優先調達の推進

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く障害者就労支援施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

また、「さいたま市障害者優先調達推進方針」に掲げる調達目標の達成を目指します。