

春日部市障がい者活躍 推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年8月

春日部市

令和2年8月

春日部市長
春日部市議会議長
春日部市選挙管理委員会
春日部市代表監査委員
春日部市教育委員会
春日部市消防長
春日部市農業委員会
春日部市水道事業管理者
春日部市病院事業管理者

障害者の雇用の促進等に関する法律（抜粋）

（障害者活躍推進計画作成指針）

第七条の二 厚生労働大臣は、国及び地方公共団体が障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進（次項、次条及び第七十八条第一項第二号において「障害者である職員の職業生活における活躍の推進」という。）に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき、次条第一項に規定する障害者活躍推進計画（次項において「障害者活躍推進計画」という。）の作成に関する指針（以下この条及び次条第一項において「障害者活躍推進計画作成指針」という。）を定めるものとする。

2 障害者活躍推進計画作成指針においては、次に掲げる事項につき、障害者活躍推進計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 障害者活躍推進計画の作成に関する基本的な事項
- 二 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の内容に関する事項
- 三 その他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重要事項

3 厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（障害者活躍推進計画の作成等）

第七条の三 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する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（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2 障害者活躍推進計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 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の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする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の内容及びその実施時期

3 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の任命権者の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

4 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画に基づく取組を実施するとともに、障害者活躍推進計画に定められた目標を達成するように努めなければならない。

目 次

第1章 計画策定にあたって

| | |
|--------------|---|
| 1 計画策定の背景・目的 | 1 |
| 2 計画の期間・対象 | 1 |
| 3 計画策定体制 | 1 |
| 4 周知・公表 | 1 |

第2章 本市の状況と課題

| | |
|-------------|---|
| 1 障がい者の雇用状況 | 2 |
| 2 アンケート調査 | 4 |
| 3 課題のまとめ | 7 |

第3章 障がい者活躍推進に向けた取組

| | |
|--------|---|
| 1 取組内容 | 8 |
|--------|---|

第4章 数値目標

| | |
|------------|----|
| 1 推進に向けた目標 | 13 |
|------------|----|

本計画では、「ひと」を直接的に形容するときは、法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記されている場合、固有名詞等を引用する場合等を除き、「害」の字を「がい」と表記しています。

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の背景・目的

障がいのある人の就労意欲が高まっている中で、障がいのある人が希望や能力、適性を十分に生かし活躍することが一層重要となってきています。

こうした中で、障がいのある職員の職業生活における活躍の推進に関する各機関による自律的なPDCAサイクルを確立するため、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「障害者雇用促進法」という。）が改正され、同法第7条の3第1項の規定に基づき、国及び地方公共団体の障がい者の雇用について、障がい者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとされました。

この計画は、本市の障がい者雇用の現状や課題を踏まえ、障がい者一人ひとりが活躍できる組織環境を整備し、障がい者雇用に重点的に推進することを目的として策定するものです。

2 計画の期間・対象

本計画では、社会経済状況の変化や職員ニーズの変化に対応できるよう、令和2年度から令和6年度までの5年間で計画期間とし策定します。

なお、毎年度の実施状況を点検し、必要に応じ計画の見直しを実施することとします。

3 計画策定体制

計画の策定にあたっては、各任命権者の所管する部署における障害者雇用推進者、障がいのある職員、関係業務等の職員で構成する「障がい者活躍推進計画策定委員会」を設置しました。

障がいのある職員の意見を反映した実効性のある計画とするため、障がいのある職員にアンケート調査を実施し、結果等を基に本市の課題を分析し、審議を重ね、本計画を策定しました。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内電子掲示板等を通して、すべての職員に対して周知するとともに、市公式ホームページに掲載して公表します。

数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度公表します。

第2章 本市の状況と課題

1 障がい者の雇用状況

(1)障がい者の採用状況

本市では、障がいのある人を対象とした職員採用試験を実施し、障がい者の雇用に取り組んでいます。

採用試験時には、障がいのある受験者の障害の特性を可能な限り配慮しながら実施しています。また、平成28年度試験からは、受験対象を「身体障がい者」としていたところを「障がい者」と改め、障害の種別によらない募集要件に変更するなど、受験者がチャレンジしやすい環境を整えてきました。

また、職員採用試験時には、受験者が十分にその実力を発揮できるような環境への配慮に努めています。

(2)障がい者の雇用率

障がいのある人の職業の安定を図ることを目的とし、国・地方公共団体等の事業主には、障がいのある人の法定雇用率が定められ、法定雇用率に相当する人数以上の障がいのある人の雇用が義務付けられています。

国・地方公共団体は、障がい者雇用を率先垂範する立場として、民間企業より高い法定雇用率が課されており、障害者雇用促進法に基づき、毎年6月1日現在の職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報する義務が課されています。

なお、雇用率において、障がいのある職員とは障害者手帳の交付をうけ、人事課で把握している職員を指します。

●本市の雇用率の状況

・市長部局・教育委員会

市長部局、教育委員会については、平成23年12月7日付けで特例認定を受けており、合算の雇用率を報告しています。

【令和元年6月1日現在】

春日部市 市長部局教育委員会合算

※必要雇用数を満たしているため、雇用率を達成している。

| 法定雇用率 | 法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数 | 障がい者数 | 実雇用率 | 不足数 |
|-------|-----------------------|-------|-------|-----|
| 2.5% | 1303.5人 | 32人 | 2.45% | 0人 |

・消防本部、水道部、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局

現在、消防本部における消防吏員は障がい者雇用の除外職員として認められています。そのため、法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数が40人に満たず、雇用義務が課されていません。

また、水道部、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会においては、配属されている職員数がそれぞれ40人を下回っています。そのため、法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数が40人に満たず、雇用義務が課されていません。

毎年6月1日現在における職員の任免に関する状況の報告では、職員数のみ報告しています。

・市立医療センター

【令和元年6月1日現在】

| 法定雇用率 | 法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数 | 障がい者数 | 実雇用率 | 不足数 |
|-------|-----------------------|-------|-------|-----|
| 2.5% | 336人 | 5人 | 1.49% | 3人 |

市立医療センターでは、令和元年6月1日時点において実雇人数が3人不足していました。障がい者の募集・採用を重点的に取り組むため、令和元年12月に障害者採用計画を作成し、障がい者の採用を積極的に取り組んできました。その結果、令和2年3月31日時点では法定雇用率を達成し、不足人数が0人となりました。

2 アンケート調査

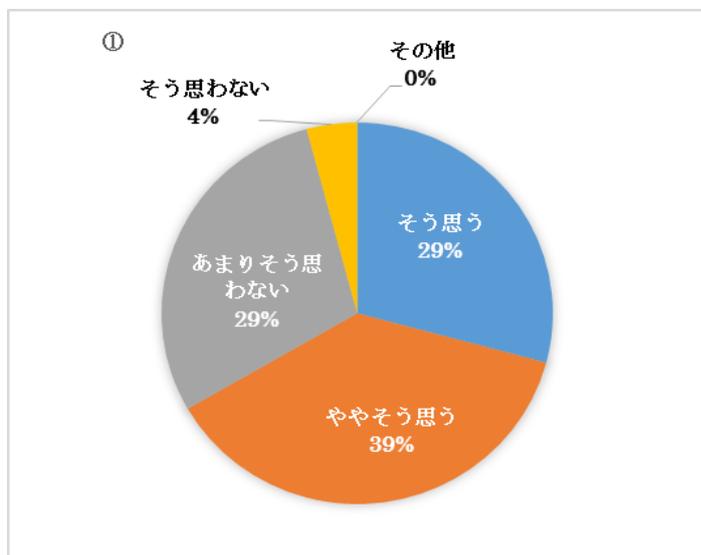
計画の策定にあたり、障がいのある職員の意見等をできるだけ反映させ、本市の実情を踏まえた実効性のある計画とするため、障がいのある職員を対象に、アンケート調査を令和2年5月に実施しました。

【実施状況】

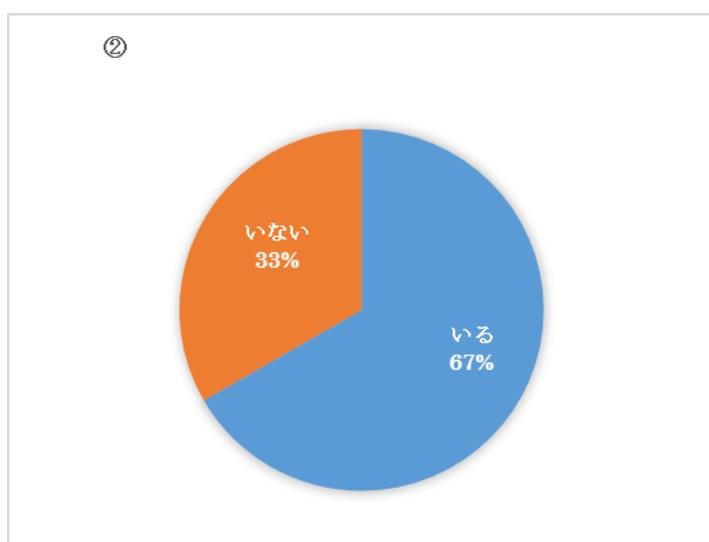
- 対象者 障がいのある職員全員（障害者手帳の交付を受け、人事課で把握している職員）
- 回答率 92%

【アンケート内容】 各回答割合の合計は、端数処理の関係で100%にならない場合があります。

Q1. あなたは、春日部市役所は働きやすい職場だと思いますか。



Q2. あなたの障害について、職場で相談できる人はいますか。



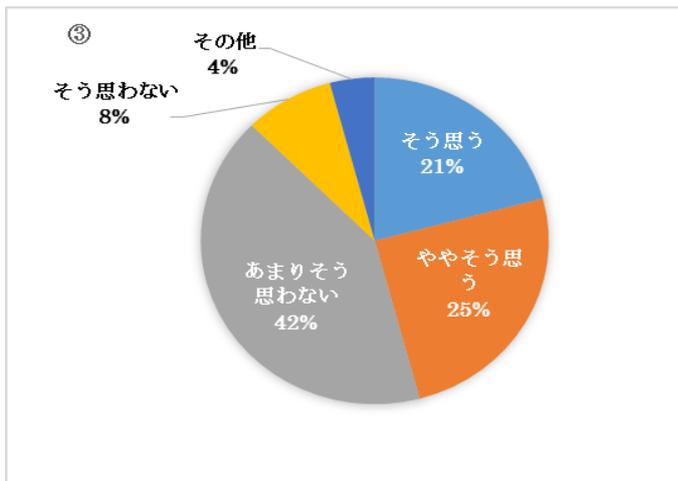
「いる」 67%

- ・上司や同僚が気遣って声掛け等してくれる。
- ・上司は知っているので相談できるが、他に誰が障がいについて知っているのかがわからない
- ・仕事の上で困ったときは相談できる。

「いない」 33%

- ・障害についての相談がしづらい。
- ・誰に相談してよいかわからない。
- ・業務上、大きな支障が無いため。

Q3.あなたの障害について、周囲の人の理解が進んでいると思いますか。



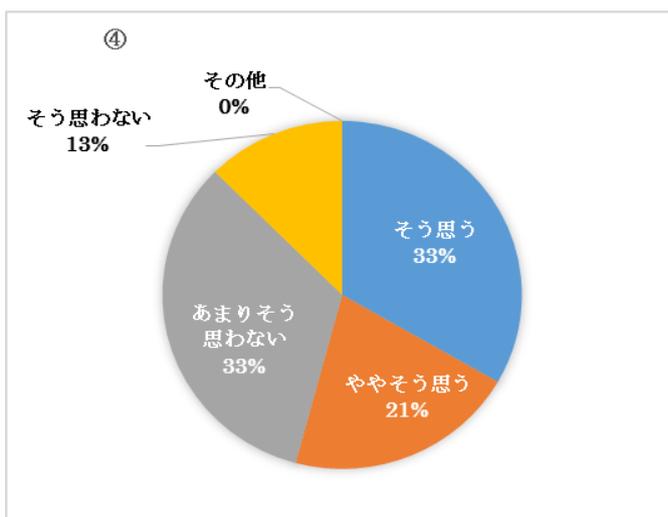
「そう思う/ややそう思う」 46 %

- ・経過において入院・通院も伴っていることから、周囲の人は自分の障害の特性を十分に理解してくれている。
- ・仕事がしやすいように配慮していただいている。

「あまりそう思わない/そう思わない」 50 %

- ・自分から言い出すこともあまりないため、配慮もない。
- ・障害についての知識や病気に対しての理解がないと感じられる事がある。
- ・ごく一部の人の言葉に傷ついたりすることがある。

Q4. あなたの職場環境(施設等のハード面)は整備されていると思いますか。



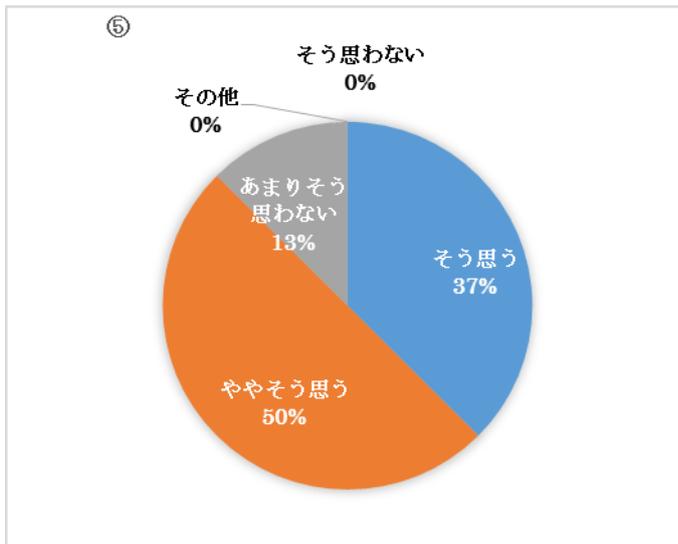
「そう思う/ややそう思う」 54 %

- ・1階に多目的トイレがあり、職場の雰囲気的にも気軽に行きやすいため。
- ・休憩スペースがある。
- ・職員の数に対して職場スペースが広々としている。

「あまりそう思わない/そう思わない」 46 %

- ・多目的トイレの数が不足している
- ・職員用駐車場から館内に入るまで、距離が遠かったり車いす等では雨天時に濡れていかなければならない。
- ・課の全体的なスペースが狭すぎるため、毎日、人や物にぶつかる。

Q5. 現在の勤務制度は、あなたの障害の特性に適していますか。(勤務時間・年休の体制など)

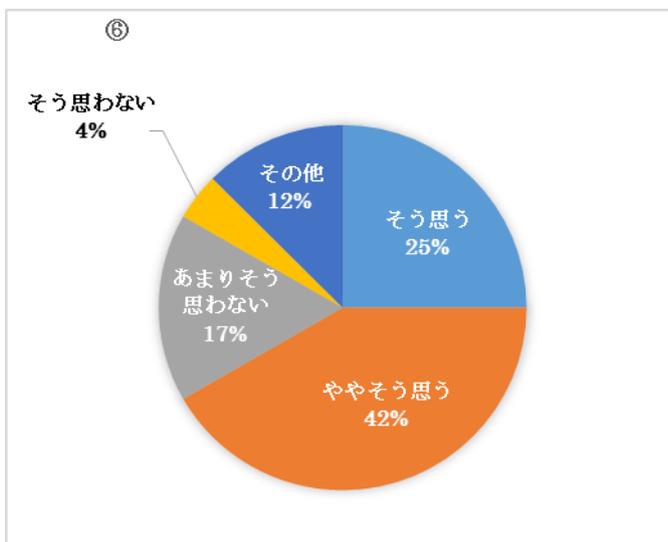


「そう思う/ややそう思う」 87 %

- ・通院が必要であり、休暇がとりやすい環境である。
- ・平日の通院が多いため、現在の不規則勤務は休みがとりやすい。
- ・障害による特別休暇制度があればいいと思ったことはある。

※「あまりそう思わない」について、理由の回答なし

Q6. あなたの今の業務内容や業務量は自分に適していると思いますか。



「そう思う/ややそう思う」 67 %

- ・上司が仕事上わからないときには一緒に相談に乗ってくれる、また具体的に指示だしをしてくれる。
- ・障害の特性が配慮され適切な業務量が付与されている。
- ・満足しています。

「あまりそう思わない/そう思わない」 21 %

- ・調査や訪問等外出する業務があることや、窓口対応のため必要な時に休憩できない、と感じる。
- ・職場が多忙である状況から、通院等により業務への十分な対応が図ることができない部分もある。

Q7. その他、意見・要望

- ・改めて自分の障害を説明することもなく、職場の方々も聞きづらいので、障がいのある人に対する理解というのはなかなか難しいと思う。
- ・要望として、障がい者を各課に配属してはいかがでしょうか？結局、身近にそういった人間がいないと誰も意識してこのような問題に真剣に取り組もうとはしないです。
- ・全職員あて障害について、どのような病気で、どのような治療が必要なのかなど、病気について理解を得られる機会があると良いと思う。
- ・見た目では障害のあるなしの判断が難しい場合は特に、人事異動の際に新職場へ事前にお伝えいただけると幸いです。
- ・障がい者であっても、「全力を挙げて」職務を行うことが可能な環境を事業主が整え、障がい者は、その環境の中で、持てる能力を最大限発揮するという計画になればよいと望んでいます。
- ・今後、困難が生じたときに、気軽に相談ができる窓口があるとよいと思う。

3 課題のまとめ

(1)障がい者の雇用率について

令和元年度（令和元年6月1日現在）の雇用状況は、法定雇用率における必要雇用数を満たしていますが、令和3年4月までに、法定雇用率が0.1%引き上げの予定となっていること等も踏まえ、引き続き計画的な雇用が必要となります。

また、法定雇用率における必要雇用数は満たしている一方、障がいのある職員がさらに活躍していくためには、更なる体制の整備や各種取り組みの推進が必要となります。

(2)アンケート結果からみられる課題

比較的相談がしやすい環境であることや、勤務制度、業務量が適しており、約7割の方が春日部市役所は働きやすい職場と回答しています。

一方で、職場環境（ハード面）や周囲の人の理解が進んでいないことも明らかとなりました。今後は、研修などを通じて職場全体で障害についての理解を深めるとともに、ハード面の職場環境を整備していくことが課題となります。

第3章 障がい者活躍推進に向けた取組

1 取組内容

この計画は、障害者雇用促進法第3条、「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。」という基本理念を踏まえ、本市の状況把握及び課題分析から抽出された課題に対し、障がい者理解の推進、障がいのある職員が働きやすい組織づくりなどの取り組みを実施するものです。

次に掲げる取り組みにより、障がい者一人ひとりが職業を通じた自立を実現し、障害の有無にかかわらず、すべての職員が相互に個性を尊重しあいながら共生する組織を実現するためのものとします。

1-1 組織体制の整備

(1) 庁内推進体制の整備

① 障害者雇用推進者の選任

任命権者ごとに障害者雇用推進者を選任し、内部の責任体制を確立する。障害者雇用推進者は、障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、組織一体となり、障がい者雇用の推進に関する取り組みを実施する。

○障害者雇用推進者（令和元年9月6日選任済）

総務部人事課長、消防本部総務課長、市立医療センター総務課長、水道部業務課長、学校総務課長、議会事務局次長、監査委員事務局次長、農業委員会事務局次長

② 障害者雇用推進チームの設置

各任命権者に選出された障害者雇用推進者、関係部署実務責任者を構成員とし、「障害者雇用推進チーム」を設置する。

※構成員は、必要に応じ変更・追加することができる。

○障害者雇用推進チーム

・障害者雇用推進者

総務部人事課長、消防本部総務課長、市立医療センター総務課長、水道部業務課長、学校総務課長、議会事務局次長、監査委員事務局次長、農業委員会事務局次長

・関係部署実務責任者

財政課長、管財課長、障がい者支援課長

毎年、本計画の実施状況の点検・見直し等を行う。

(2) 相談体制の整備

① 障害者職業生活相談員の選任

各必要部署に、障がいのある人の職業生活全般においての相談、指導等を行うため、職業生活相談員を選任する。

○障害者職業生活相談員（令和元年12月5日選任済）

- ・障害者職業生活相談員には、障がい者雇用管理その他の労務に関する事項についての実務に従事した経験を有する者を選任する。
- ・相談員については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に変更・更新を行う。

※相談員の配置については、障がいのある職員に個別に通知する。また、各部署からの相談等にも対応するため、全庁的にも周知を行う。

② 相談窓口の周知

障がいのある職員の相談場所を確保し・不安を解消する。

人事課の相談窓口について、各課への通知やグループウェアの活用、研修等を通して周知を図るとともに、関係各課と連携した相談体制を整える。

③ 関係機関との連携

外部関係機関と連携体制を構築し、障がい者の採用・職場定着を推進する。

厚生労働省障害者雇用対策課、埼玉労働局、埼玉公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で情報共有する。

1-2 職員の意識啓発、支援者の育成

(1) 障害の特性に関する理解の促進

①職員研修の実施

職員の障害についての理解の促進を図るため、必要な研修の実施や情報の周知をし、意識の啓発を図る。

- ・障害についての理解に関する研修を実施する。
- ・「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。厚生労働省）」等を周知・活用する。

(2) 支援者の人材育成

①障害者職業生活相談員の育成

障害者職業生活相談員に選任された職員を育成し、スキルアップを図る。

障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定の者を含む。）は、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を受講する。

2-1 環境の整備

(1) 就業環境の整備

①基礎的環境整備

基礎的環境整備として、新本庁舎の建て替えに伴い、障がいのある人が利用しやすい環境を整備（多目的トイレ、ローカウンターを設置、段差の解消など）する。また、障がいのある職員の要望を確認し、障害者雇用推進チームにおいて、基礎的環境の整備を検討していく。

②就労支援機器の購入の検討

障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する（拡大読書器、読み上げソフト等）

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

①勤務時間管理制度の活用

障がいのある職員が、個々の障害の特性にあった勤務ができるよう、既にある各種制度の活用について検討し、多様で柔軟な働き方の推進を図る。

時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度やテレワーク勤務などの既存制度の活用について検討する。

②年次有給休暇等の取得促進

障害の特性上必要な通院のため、年次有給休暇等を取得しやすい環境を整備する。

障害に対する理解を深めることで、障がいのある職員の申出による年次有給休暇等を取得しやすい環境を整備する。

3-1 職員の募集

(1) 職場体験の受け入れ

① 職場実習

職場体験を通じ、障がいのある学生と職員の相互理解を深め、障がい者の雇用を促進する。

大学生を対象としたインターンシップの中で障がいのある学生の受け入れを行う。
また、職場実習の場を拡充するため、ワンデーインターンシップを実施する。

(2) 選考における合理的配慮

① 障害の特性に配慮した募集・採用

障がい者からの要望を踏まえ、面接において手話通訳者を配置するなど、障害の特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者（発達障害を含む）及び重度障がい者の積極的な採用に努める。

一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する会計年度任用職員（フルタイム・パートタイム）の募集を行う。

② 募集の際の取扱い

以下の事項を取り扱わない

- ・ 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け入れを実施する。

3-2 効果的な業務選定

(1) 適性業務の把握

① 定期的な面談の実施

新規採用職員および人事異動に伴い部署移動となった対象者に面談を行い、業務の適切なマッチングができているか点検を行い、必要に応じて検討を行う。

(2) 業務の選定・創出

①各部署へアンケートの実施

障がいのある職員の個々の能力や特性を把握し、業務の選定を行う。専門的知識や技術を必要としない定型的な業務等について、組織内アンケートを実施し、業務の創出を行う。

4-1 その他の取組

(1) 優先調達

① 障がい者就労施設等への発注

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等を踏まえ、市で直接雇用するだけでなく、障害者就労施設等への発注を通じて障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

第4章 数値目標

1 推進に向けた目標

(1) 採用に関する目標

【関連する取組】

1-2 職員の意識啓発、支援者の育成(P9～P10)、2-1 環境の整備(P10)、

3-1 職員の募集(P11)

●市長部局・教育委員会

・障がいのある人の実雇用率

【各年度】当該年6月1日時点の実雇用を引き続き法定雇用率以上にする。

(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.45% (法定雇用率2.5%)

※必要雇用数を満たしているため、雇用率を達成している。

・評価方法

毎年の任免状況通報(労働局へ雇用率の報告)により把握・進捗管理を行う。

●消防本部、水道部、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会

・障がい者雇用の理解

障害についての理解に関する研修などをおし、障がい者雇用についての理解を促進する。

・評価方法

全庁的なアンケート調査を実施する。

●市立医療センター

・障がいのある人の実雇用率

【各年度】当該年6月1日時点の実雇用を法定雇用率以上にする。

(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：1.49% (法定雇用率2.5%)

・評価方法

毎年の任免状況通報(労働局へ雇用率の報告)により把握・進捗管理を行う。

(2) 定着に関する目標

【関連する取組】

1-1 組織体制の整備(P8～P9)、1-2 職員の意識啓発、支援者の育成(P9～P10)

2-1 環境の整備(P10)、3-2 効果的な業務選定(P11～P12)

●全部局

・障がいのある人の定着率

不本意な離職者を極力生じさせない

※当該計画初年度は数値目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。

・評価方法

毎年の任免状況通報（労働局へ雇用率の報告）のタイミングで、人事管理記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。

(3) 満足度、ワーク・エンゲイジメントに関する目標

【関連する取組】

1-1 組織体制の整備(P8～P9)、1-2 職員の意識啓発、支援者の育成(P9～P10)

2-1 環境の整備(P10)、3-2 効果的な業務選定(P11～P12)

●全部局

・ワーク・エンゲイジメント

【各年度】前年度の満足度の全体評価を上回る。

※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。

・評価方法

毎年4月時点で在籍している障がいのある職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、満足度を把握する。