

堺市障害者活躍推進計画

令和2年4月

堺市長
堺市選挙管理委員会
堺市代表監査委員会
堺市人事委員会
堺市議会議長

【目次】

1 策定にあたって	
(1) 策定趣旨	P 1
(2) 策定主体	P 1
(3) 計画期間等	P 1
(4) 周知・公表	P 1
2 本市における障害者雇用等の状況	
(1) 障害者の採用	P 2
(2) 障害者雇用率の状況	P 2
(3) 職場定着の状況	P 2
3 採用等に関する目標	
(1) 障害者雇用率に関する目標	P 3
(2) 定着に関する目標	P 3
4 障害のある職員が働きやすい職場づくりに向けた取組	
(1) 職員の採用	P 3
(2) 職場環境の整備	P 4
(3) 職務の選定	P 5
(4) 職員の育成	P 5
(5) 多様な働き方支援	P 6
(6) 優先調達等	P 6
5 推進体制の整備	
(1) 障害者雇用推進者の選任	P 6
(2) サポート体制の確保	P 6

1 策定にあたって

(1) 策定趣旨

本市では、これまで、「障害のある人を対象とした職員採用選考」の実施や働きやすい職場環境の整備など、障害者の雇用・育成等に積極的に取り組んできました。

令和元年6月には、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、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るとともに、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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

この法改正の趣旨に鑑み、本市においても障害のある職員の活躍をより一層推進し、様々な職員が能力を発揮する多様性のある職場づくりを通じた行政サービスの向上を図るため、この度、「堺市障害者活躍推進計画」を策定しました。

障害のある職員の活躍とは、「障害特性や個性に応じて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」と定義されます。すべての障害のある職員が活躍できるよう、障害者の採用・育成のみならず、更なる推進体制や職場環境の整備など、市役所を挙げて取り組んでいくことが重要となっています。

本計画に基づき、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、着実に取り組んでいきます。

(2) 策定主体

本計画は、市長事務部局、行政委員会及び議会事務局が策定します。

なお、市役所全体で障害のある職員の活躍推進に向けて取り組むため、消防局、上下水道局及び教育委員会事務局と互いに連携しながら対応します。

(3) 計画期間等

令和2年4月から令和7年3月までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度計画の実施状況を把握・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

策定を行った計画は、庁内ポータルサイトへの掲載により、すべての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、市民に対しても公表します。また、職員採用等に関する目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況についても、適時に公表します。

2 本市における障害者雇用等の状況

(1) 障害者の採用

昭和 54 年 12 月、身体障害者雇用促進法が制定されたこと等を踏まえ、本市では、昭和 56 年度から身体障害者を対象とする採用選考を実施してきました。また、令和 2 年度採用からは、選考対象年齢を引き上げるとともに、知的障害者及び精神障害者にも対象を拡大しています。

一方、平成 21 年度からは、障害者の職務経験を積む機会の提供を目的として、「堺市チャレンジ雇用」を実施しています。令和 2 年度からは会計年度任用職員として任用するとともに、採用者数を大幅に拡充する計画とするなど、障害者雇用に積極的に取り組んでいるところです。

(2) 障害者雇用率の状況

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。」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、一般の民間企業よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市における過去 3 年度の障害者雇用率は、下表のとおりとなっています。

今後とも、毎年、障害者である職員の任免に関する状況の通報により障害のある職員の雇用率の把握と計画的な採用に向けた進捗管理を行います。

[過去 3 年度の障害者雇用率]

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
市長事務部局	2.55%	2.58%	2.71%
(法定雇用率)	2.30%	2.50%	2.50%
上下水道局	2.71%	3.09%	2.66%
(法定雇用率)	2.30%	2.50%	2.50%
教育委員会	2.48%	2.47%	2.41%
(法定雇用率)	2.20%	2.40%	2.40%

(3) 職場定着の状況

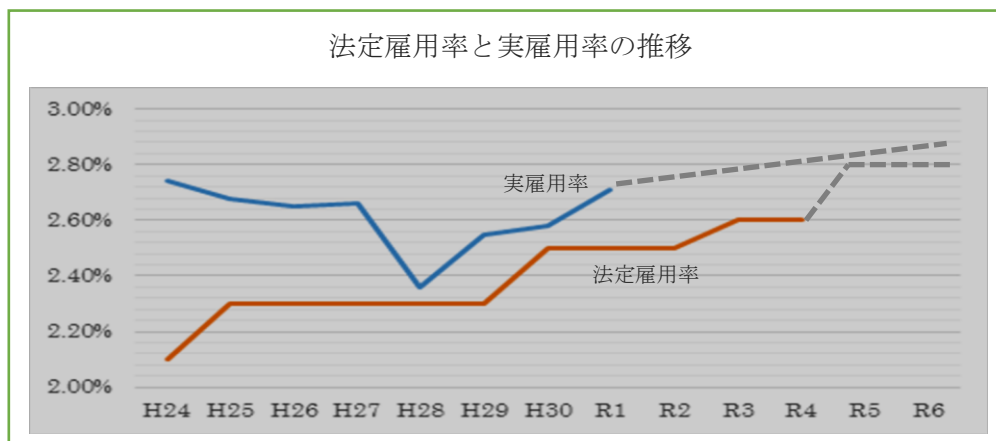
障害のある職員の活躍を推進していくためには、積極的な採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心していきいきと働ける環境づくり等を通して、職場定着を図っていくことが重要です。そこで、人事記録を基にした前年度採用者の定着状況の把握や定期的な所属へのヒアリングにより、職場定着の把握・管理を行います。

また、令和 2 年度からは、一人ひとりの障害の特性に応じた職務遂行を支援する「チャレンジオフィス」を総務局人事部に設置するとともに、障害福祉の分野における専門的な知識と経験を有する「障害者就労支援員」を配置し、障害のある職員の就労と職員が働く職場をサポートするなど、障害のある職員への能力開発や職場での定着支援への取組を拡充します。

3 採用等に関する目標

(1) 障害者雇用率に関する目標

現在の法定雇用率は 2.5%ですが、この法定雇用率は少なくとも 5 年ごとに改定され、令和 3 年 4 月までには 2.6%、令和 5 年には更なる改定が予定されています。



本計画期間の最終年度となる令和 6 年度における法定雇用率は未定ですが、これまでの法定雇用率及び実雇用率の推移を踏まえ、市長事務部局等（注）における障害者雇用率については、以下の数値を目標とします。

項目	目標(期限)
障害者雇用率	2.8%以上 (令和 6 年 6 月 1 日)

(注) 行政委員会及び議会事務局を含みます。

(2) 定着に関する目標

障害のある職員の定着について、計画期間中の各年度内に採用した職員の当該年度末時点での職場定着率 100%を目標とします。

4 障害のある職員が働きやすい職場づくりに向けた取組

(1) 職員の採用

職員の採用を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

①障害特性への配慮

一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極的な採用に努めるとともに、採用選考に当たっては、障害者からの要望を踏まえ、就労支援機関の職員の同席を認めるなど、障害特性への配慮を行います。

②募集時の考え方

職員の募集・採用に当たっては、以下の取り扱いは行いません。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・「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こと。
- ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。

③採用の拡大

障害者の職務経験を積む機会を提供し一般企業等への就職につなげることを目的に実施している「堺市チャレンジ雇用」について、会計年度任用職員として雇用機会の拡充を図ります。

(参考)

正規職員における障害者採用人数の推移(平成 27 年度～令和 2 年度)

平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
1 人	2 人	2 人	2 人	2 人	4 人

(注) 平成 30 年度までは身体障害者を対象に、令和元年度からは知的障害者及び精神障害者も対象に含めて採用選考を実施しています。

(2) 職場環境の整備

障害のある職員が安心していきいきと働くことができる環境を整え、能力・意欲を発揮していくため、管理監督者等による障害の特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行います。

①職場での配慮

障害者が職場に適応できるような職務環境の整備として、所属職員への障害理解への働きかけや同じ職場の仲間としての日常的なかかわり方等の助言のほか、障害特性に配慮した職場内の机や備品の配置や危険箇所の改善、バリアフリー化に努めます。

また、就労支援機器についても、これまで拡大読書器や読み上げソフトなどを導入していますが、今後とも要望があった場合には、その必要性も勘案しながら購入を検討します。

②各種研修の実施

新規採用職員研修及び新任課長級研修では、障害を持つ職員への理解の促進を図るため、障害施策についての知識を深める研修を行います。

また、手話をはじめとするコミュニケーションについての職員の理解を促進するため、障害者とのコミュニケーション方法や障害理解を促進するための研

修を行うとともに、「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）」を周知・活用し、障害に係る基礎知識や必要な配慮に関する職員理解の促進に努めます。

(3) 職務の選定

障害のある職員の活躍を推進していくため、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望を十分に把握し、業務との適切なマッチングを図ります。

①採用前面談

障害のある職員一人ひとりが自らの障害特性や能力、希望を踏まえ、市役所で働く具体的なイメージを持つことができるよう、採用前の段階で職員による面談・業務説明の機会を設けます。

②所属での面談

職員採用後は、所属の管理監督者による面談等を通じて、継続的に障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望を把握し、可能な限り本人に合った業務の割り振りや職場配置など、業務との適切なマッチングを推進します。

③就労の機会づくり

庁内各部局と障害者就労支援員の連携により、障害のある職員に適した業務の掘り起こしを行うなど、職員の能力に応じた職務の選定・確保に努めます。

(4) 職員の育成

採用した後も、管理監督者によるOJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的なキャリア形成を支援します。

①キャリア形成支援

令和2年度に総務局人事部に設置するチャレンジオフィスでは、障害のある職員の能力開発支援を行うとともに、障害のある職員が所属する部署での定着支援や各種相談を行います。

障害のある職員のキャリア形成に向けて、管理監督者は障害者の能力開発支援を目的として、チャレンジオフィスや障害のある職員や働く職場を支援する障害者就労支援員等と連携しながら、OJTや人事評価等を活用した面談等を行います。

②常勤職員へのステップアップ

会計年度任用職員として雇用する「堺市チャレンジ雇用」は、障害者の職務経験を積む機会を提供し一般企業等への就職につなげることが目的ですが、本市の常勤職員をめざす方に対しても体験・訓練を兼ねたステップアップの機会となるような仕組みを検討します。

(5) 多様な働き方支援

テレワーク（在宅勤務）及びフレックスタイム（時差勤務）の導入を検討します。

また、時短勤務や時間単位の年次有給休暇等の取得など、各種制度の利用を促進します。

(6) 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等を踏まえ、障害者就労施設等への発注等を通じて、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

5 推進体制の整備

障害のある職員の活躍推進に向けた取組を継続的に進めていくため、推進体制を整備し、計画策定から取組の進め方について常に見直しを行い、効果的な取組を行います。

また、障害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、すべての職員が障害に関する理解を深めるように努めます。

(1) 障害者雇用推進者の選任

障害者の雇用の促進及び安定を図るため、各任命権者の人事担当責任者を障害者雇用推進者として選任し、相互に連携して、障害者に係る実効ある雇用管理等の諸条件の整備等を行います。

(2) サポート体制の確保

令和2年6月までに、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員（注1）、障害者就労支援員や支援担当者（注2）等から構成されるサポート体制を整備し、毎年度、障害のある職員への取組状況を把握・検証し、必要な見直しを行います。

また、障害のある職員が所属する管理監督者等に対し、必要に応じて「職場適応援助者養成研修」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、雇用支援機構や労働局・ハローワーク等が実施する研修の受講を勧奨する中で、障害のある者を見守り、支援するサポーターを増やします。

（注1）一定数（5人以上）の障害者を雇用する事業所において選任が義務付けられているもので、障害者の職業生活全般についての相談、指導を行います。市長事務部局においては人事部所属の係長級職員を選任しています。

（注2）各部署の人事担当者などが想定されており、障害のある職員の支援を日常的に担当します。