

# 稲城市 障害者活躍推進計画

令和2年4月

稲城市

# 目 次

<b>1. 総論</b>	2
(1) 計画策定の背景・目的	2
(2) 計画の位置付け	2
(3) 計画期間	2
<b>2. 計画の目標</b>	3
(1) 本市の状況	3
(2) 採用に関する目標	3
(3) 定着に関する目標	4
(4) その他の目標	4
<b>3. 取組内容</b>	5
(1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備	5
① 組織面	5
② 人材面	5
(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	6
(3) 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備	7
① 職務環境	7
② 人事管理	7
③ 働き方・キャリア形成	8
(4) 障害のある方の職員採用	8
(5) その他	9
<b>4. 行政委員会等における計画と取組</b>	10
(1) 議会事務局	10
(2) 教育委員会事務局	11
(3) 選挙管理委員会事務局	12
(4) 監査事務局	13
(5) 農業委員会事務局	14
(6) 市立病院	15
(7) 消防本部	16

## 1. 総論

### (1) 計画策定の背景・目的

本市はこれまでも、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、合理的配慮を行いながら、職務環境の整備及び障害のある方の職員採用試験の実施に努めてまいりました。

障害者雇用を進める上では、障害を持つ職員が単に同一の職場に長期に定着するだけでなく、一人ひとり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となります。

公務部門においては、障害者が活躍する場を拡大するための取り組みを不断に実施する等、自立的な PDCA サイクルを確立できるよう、令和元年に障害者の雇用の促進等に関する法律の改正があり、地方公共団体は障害者活躍推進計画を作成することとされました。

本市においても、こうした趣旨に鑑み、「稲城市職員障害者活躍推進計画」を策定し、本計画のもと、障害者の雇用に継続的に進めると共に、障害者がより安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んでまいります。

### (2) 計画の位置付け

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律第 36 号)による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律第 7 条の 3 第 1 項に基づき策定する計画とします。

### (3) 計画期間

令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間

## 2. 計画の目標

### (1) 本市の状況

障害者の雇用の促進等に関する法律第 40 条及び同施行令 8 条に基づき、地方公共団体の任命権者は毎年 6 月 1 日現在の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報することが義務付けられており、本市においては、実雇用率が法定雇用を超えております。

しかしながら、退職や任期満了に伴い、実雇用率は年々変動するため、継続的な人事管理が求められているところです。

また、法定雇用率を確保するにあたり、定年退職者の動向や今後の法定雇用率の引き上げ予定(現行:2.5%⇒令和3年4月～:2.6%)を見据えながら、障害のある方の職員採用試験を適時実施してまいります。

なお、本市では、「議会事務局・教育委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査事務局・農業委員会事務局・市立病院・消防本部」の人事において、市長部局と緊密な関係であることから、市長部局の人数を合わせて算出する「特例認定」を受けております。

採用・定着の状況は共に、概ね順調であると考えますが、引き続き、採用した障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取り組みが必要になります。

### ◇障害のある方の職員採用試験実績(過去 10 年間)

採用年度	採用者数	職種
平成 25 年度	1 名	一般事務
令和 2 年	2 名	一般事務

### (2) 採用に関する目標

目標	◇実雇用率が法定雇用率を超えるよう計画的な採用を行う。
評価方法	◇毎年 6 月 1 日現在の任免に関する状況通報にて評価を行う。
参考	◇令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率:2.52% 法定雇用率(現行 2.5% ⇒ 令和 3 年 4 月～ 2.6%の予定)

(3) 定着に関する目標

目標	◇採用後の職員の定着率 100% ◇障害を持つ職員の勤続年数を常勤職員全体の平均勤続年数以上とする。
評価方法	◇毎年 6 月 1 日現在の任免に関する状況通報にて人事台帳を基に算定し評価を行う。
参考	◇常勤職員全体の平均勤続年数(令和 2 年 3 月 31 日) 13.5 年(平均年齢 41.9 歳) ◇障害者である常勤職員の平均勤続年数(令和 2 年 3 月 31 日) 18.5 年(平均年齢 49.9 歳)

(4) その他の目標

目標	◇ワーク・エンゲージメントに関するデータを収集し、原因・課題等を整理・分析すると共に、障害を持つ職員の仕事や職務環境等に関する本人満足度合いを把握する。 ◇障害に関する理解促進、啓発に係る庁内研修を年 1 回以上実施する。 ◇人事課採用担当者及び障害者生活相談員において、最新情報の収集や各種スキルの向上を図る。
----	--

### 3. 取組内容

#### (1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

本計画に掲げる目標を達成するため、推進体制の整備を図ると共に、研修等の取組みを通じて、職員に障害に関する理解の促進を図る。

##### ①組織面

人事課	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇障害者雇用推進者として人事課長を選任する。</li> <li>◇障害者職業生活相談員として、人事課職員を選任する。</li> <li>◇障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員等をメンバーとする障害者雇用推進チームの設置を検討する。</li> <li>◇障害者職業生活相談員・産業医・衛生管理者・外部関係機関など、相談内容に応じて、適切な相談先を選択できるよう、相談体制を確保する。</li> </ul>
所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に即し、また、合理的配慮指針に基づき、障害のある職員へのヒアリングを行いながら、日々の業務がスムーズに進行するよう職場環境づくりに取り組む。</li> </ul>

##### ②人材面

人事課	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇庁内研修として「障害福祉研修」を実施し、障害に関する理解促進、啓発を行う。(入庁2年目職員及び受講希望職員)</li> <li>◇新規採用職員研修(庁内)にて、障害福祉に関するカリキュラムを実施し、障害に関する理解促進・啓発を行う。</li> <li>◇障害者職業生活相談員においては、東京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。</li> <li>◇障害のある職員が配置されている職場の職員に対して、外部機関が実施する各種セミナー等への受講案内し、参加を募る。</li> <li>◇障害に関する理解促進・啓発のためのガイドブック・研修等の資料を全職員に対し、広く公開する。</li> </ul>
所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇上記庁内研修及び外部機関が実施する各種セミナー等への機会を与え、障害に関する理解促進・啓発に努める。</li> </ul>
全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇日頃から、国や他自治体の動向に関心を持つと共に、ノーマライゼーションの視点に立ち、障害のある職員の理解を深める。</li> </ul>

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害のある職員の障害特性を理解し、本人の意欲や個性に応じて能力を有効に発揮できるように、創意工夫して職務の選定(既存業務の切り出し等)及び創出(複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等)に取り組んでいく。

人事課	◇新規採用又は部署異動等において、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ◇障害の悪化等により、本人から従来の業務遂行が困難となった相談があった場合は、負担無く遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
所属長	◇障害のある職員の障害特性を理解し、意欲や個性、能力を踏まえ、配属職場における職務の選定・創出にあたる。 ◇障害のある職員が担当している仕事の業務量や適性について、適切か否か面談を通じて、把握する。 ◇所属長は、分担し業務が職員にとって過度なもの(もしくは過小なもの)である場合、随時分担の見直しを行う。

### (3)障害のある職員の活躍を推進するために環境整備

障害のある職員が活躍できる環境づくりに向け、職務環境の整備を行うとともに、柔軟な働き方やキャリア形成を進める人事管理の取組みを行う。

#### ①職務環境

所属長	◇障害のある職員に、どのような配慮が必要なのか把握する。 ◇障害特性に着目し、障害のある職員が利用しやすい環境づくりを進めていく。
全職員	◇誰もが理解できるマニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、手順の簡素化や見直しなど、業務を円滑に実施できるようソフト面の充実を図る。

#### ②人事管理

人事課	◇新規採用者において、新規採用研修後も随時、フォロー研修を実施する。 ◇本人が希望する場合には「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る。
所属長	◇人事考課における面談のほか、必要に応じて随時面談を実施する。 また、日頃の声掛けにより、状況把握・体調管理を行う。 ◇採用後に疾病や事故などにより障害者となった場合は、円滑な職場復帰のために必要な職務選定や各種配慮等の取組みを行う。



### ③働き方・キャリア形成

人事課	<p>◇中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、障害特性に配慮した上で、職層や職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</p> <p>◇採用後に疾病や事故などにより障害者となった場合は、キャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、障害特性に配慮した上で、職層や職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</p> <p>◇障害のある方の職員採用試験にて、採用が内定した障害者について、採用後に円滑に勤務を開始できるようにするため、本人の希望に応じ、採用日前に会計年度任用職員として勤務する仕組みを検討する。</p>
所属長	<p>◇働き方改革実践メニューに基づいた働き方を推進する。</p> <p>◇本人の希望等も踏まえつつ、各種研修の受講機会を与える。</p> <p>◇副係長・係長・管理職の昇任について、意欲・能力がある職員には個別の面談などで昇任選考試験の受験を勧奨する。</p>

### (4)障害のある方の職員採用

人事課	<p>◇職員採用パンフレット等において、市の障害者雇用の取組みを周知する。</p> <p>◇採用選考にあたり、応募者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど、障害特性に配慮した試験方法とするよう工夫する。</p> <p>◇募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。</p> <p>ア. 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</p> <p>イ. 自力で通勤できることといった条件を設定する。</p> <p>ウ. 介助者なしで業務遂行が可能といった条件をする。</p> <p>エ. 「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。</p> <p>◇採用の内定にあたっては、障害者特性や個性、本人の希望等を把握するための採用前面談を実施する。</p>
-----	---

(5) その他

全課	◇関係法令等に基づき、障害者の活躍の場の拡大できるよう、適切な支援・配慮に努めていく。
----	---

## 4. 行政委員会等における計画と取組

### (1) 議会事務局

計画 期間	令和2年度から令和6年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	<p>◇議会事務局は、障害者を含む職員採用は独自で行っておらず、市長部局で採用した職員が出向辞令を受けて事務を執行している。</p> <p>◇人事異動により障害のある職員が配属となった場合でも、個別の対応により特段の問題は生じていないところですが、今後も市長部局と連携を図りながら、障害のある職員がより安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んでいく。</p>
目標	◇議会事務局として、職員採用は行っておらず、全ての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行わない。
取組 内容	<p>◇障害者雇用促進者について、障害者雇用は市長部局と一体的に推進していくため、市長部局の障害者雇用推進者が担うこととする。</p> <p>◇障害者職業生活相談員については、障害者である職員の相談は市長部局と一体的に実施していくため、市長部局の障害者職業生活相談員が担うこととする。</p> <p>◇活躍を推進する体制設備、活躍の基本となる職の選定・創出、活躍を推進するための環境整備については、市長部局で定めた内容に取り組んでいく。</p>

(2)教育委員会事務局

計画 期間	令和2年度から令和6年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	◇教育委員会事務局は、障害者を含む職員採用は独自で行っておらず、市長部局で採用した職員が出向辞令を受けて事務を執行している。 ◇人事異動により障害のある職員が配属となった場合でも、個別の対応により特段の問題は生じていないところですが、今後も市長部局と連携を図りながら、障害のある職員がより安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んでいく。
目標	◇教育委員会事務局として、職員採用は行っておらず、全ての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行わない。
取組 内容	◇障害者雇用促進者について、障害者雇用は市長部局と一体的に推進していくため、市長部局の障害者雇用推進者が担うこととする。 ◇障害者職業生活相談員については、障害者である職員の相談は市長部局と一体的に実施していくため、市長部局の障害者職業生活相談員が担うこととする。 ◇活躍を推進する体制設備、活躍の基本となる職の選定・創出、活躍を推進するための環境整備については、市長部局で定めた内容に取り組んでいく。

(3) 選挙管理委員会事務局

計画 期間	令和2年度から令和6年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	<p>◇選挙管理委員会事務局は、障害者を含む職員採用は独自で行っておらず、市長部局で採用した職員が出向辞令を受けて事務を執行している。</p> <p>◇人事異動により障害のある職員が配属となった場合でも、個別の対応により特段の問題は生じていないところですが、今後も市長部局と連携を図りながら、障害のある職員がより安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んでいく。</p>
目標	<p>◇選挙管理委員会事務局として、職員採用は行っておらず、全ての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行わない。</p>
取組 内容	<p>◇障害者雇用促進者について、障害者雇用は市長部局と一体的に推進していくため、市長部局の障害者雇用推進者が担うこととする。</p> <p>◇障害者職業生活相談員については、障害者である職員の相談は市長部局と一体的に実施していくため、市長部局の障害者職業生活相談員が担うこととする。</p> <p>◇活躍を推進する体制設備、活躍の基本となる職の選定・創出、活躍を推進するための環境整備については、市長部局で定めた内容に取り組んでいく。</p>

(4) 監査事務局

計画 期間	令和2年度から令和6年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	<p>◇監査事務局は、障害者を含む職員採用は独自で行っておらず、市長部局で採用した職員が出向辞令を受けて事務を執行している。</p> <p>◇人事異動により障害のある職員が配属となった場合でも、個別の対応により特段の問題は生じていないところですが、今後も市長部局と連携を図りながら、障害のある職員がより安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んでいく。</p>
目標	<p>◇監査事務局として、職員採用は行っておらず、全ての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行わない。</p>
取組 内容	<p>◇障害者雇用促進者について、障害者雇用は市長部局と一体的に推進していくため、市長部局の障害者雇用推進者が担うこととする。</p> <p>◇障害者職業生活相談員については、障害者である職員の相談は市長部局と一体的に実施していくため、市長部局の障害者職業生活相談員が担うこととする。</p> <p>◇活躍を推進する体制設備、活躍の基本となる職の選定・創出、活躍を推進するための環境整備については、市長部局で定めた内容に取り組んでいく。</p>

(5) 農業委員会事務局

計画 期間	令和2年度から令和6年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	<p>◇農業委員会事務局は、障害者を含む職員採用は独自で行っておらず、市長部局で採用した職員が出向辞令を受けて事務を執行している。</p> <p>◇人事異動により障害のある職員が配属となった場合でも、個別の対応により特段の問題は生じていないところですが、今後も市長部局と連携を図りながら、障害のある職員がより安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んでいく。</p>
目標	<p>◇農業委員会事務局として、職員採用は行っておらず、全ての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行わない。</p>
取組 内容	<p>◇障害者雇用促進者について、障害者雇用は市長部局と一体的に推進していくため、市長部局の障害者雇用推進者が担うこととする。</p> <p>◇障害者職業生活相談員については、障害者である職員の相談は市長部局と一体的に実施していくため、市長部局の障害者職業生活相談員が担うこととする。</p> <p>◇活躍を推進する体制設備、活躍の基本となる職の選定・創出、活躍を推進するための環境整備については、市長部局で定めた内容に取り組んでいく。</p>

(6) 市立病院

計画 期間	令和2年度から令和6年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	◇市立病院は、障害者のある方の職員採用は独自で行っておらず、市長部局で採用した職員が出向辞令を受けて事務を執行している。 ◇人事異動により障害のある職員が配属となった場合でも、個別の対応により特段の問題は生じていないところですが、今後も市長部局と連携を図りながら、障害のある職員がより安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んでいく。
目標	◇市立病院として、障害のある方の職員採用は行っていないことから、独自での目標設定は行わない。
取組 内容	◇障害者雇用促進者について、障害者雇用は市長部局と一体的に推進していくため、市長部局の障害者雇用推進者が担うこととする。 ◇障害者職業生活相談員については、障害者である職員の相談は市長部局と一体的に実施していくため、市長部局の障害者職業生活相談員が担うこととする。 ◇活躍を推進する体制設備、活躍の基本となる職の選定・創出、活躍を推進するための環境整備については、市長部局で定めた内容に取り組んでいく。



(7) 消防本部

計画 期間	令和2年度から令和6年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	<p>◇消防本部は、障害者のある方の職員採用は独自で行っておらず、市長部局で採用した職員が業務にあたっている。</p> <p>◇障害のある職員が配属になった場合でも、個別の対応により特段の問題は生じていないところですが、今後も市長部局と連携を図りながら、障害のある職員がより安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んでいく。</p>
目標	◇消防本部として、職員採用は行っていないことから、独自での目標設定は行わない。
取組 内容	<p>◇障害者雇用促進者について、障害者雇用は市長部局と一体的に推進していくため、市長部局の障害者雇用推進者が担うこととする。</p> <p>◇障害者職業生活相談員については、障害者である職員の相談は市長部局と一体的に実施していくため、市長部局の障害者職業生活相談員が担うこととする。</p> <p>◇活躍を推進する体制設備、活躍の基本となる職の選定・創出、活躍を推進するための環境整備については、市長部局で定めた内容に取り組んでいく。</p>