

静岡市

障がい者活躍推進計画

令和4年4月

— 目 次 —

1	策定趣旨	1
2	計画の基本事項.....	1
3	静岡市における障がい者雇用の現状と課題	2
4	目標	3
5	取組内容	4
(1)	障がい者の活躍を推進する体制整備.....	4
ア	組織面	4
イ	人材面	4
(2)	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	4
(3)	障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	5
ア	職務環境	5
イ	募集・採用	5
ウ	働き方	5
エ	キャリア形成	5
オ	その他の人事管理	6
(4)	その他.....	6

1 策定趣旨

- 令和元年6月の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい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（障害者活躍推進計画）」を作成することとされました。
- 障がい者が職業を通じて社会参加を進めていけるよう、活躍の場の拡大等に向けた取組を着実に進めていくため、障がい者の雇用状況についての的確な現状把握に努めるべく「静岡市障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、静岡市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- この計画を基に、静岡市職員として働く障がいのある職員一人一人が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、職場に定着して働き続けることができるよう、取組を進めていきます。

2 計画の基本事項

計画の対象	任命権者を市長とする機関の職員を対象とします。
計画期間	令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間を計画期間とします。 計画期間内においても、実施状況の点検結果を踏まえ、必要に応じた対策の実施を検討するなど、状況に応じて見直しを行います。
公表等	計画を作成又は変更した場合は、速やかに市ホームページで公表するとともに、計画期間における取組状況及び目標に対する実績等についても公表します。

3 静岡市における障がい者雇用の現状と課題

- 本市では、「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。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした職員採用選考等を実施するとともに、障がいに対する理解を深め、働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。
- 採用選考に関しては、平成 19 年度から身体障がいのある人を対象として毎年度実施し、平成 29 年度からは障がいの種別に関わらず、精神障がい・知的障がいのある人も受験できるよう受験資格を変更するなど、積極的に採用活動を行っています。
- しかしながら、本市においては、令和 3 年 6 月 1 日現在、法定雇用率を達成できていないことから、障がい者採用の更なる促進が課題となっています。
- そのため、各所属に対し、業務内容の実態及び想定に関する調査を実施し、職務の選定及び創出について検討を行い、新たな採用機会の拡大や、採用後の各所属における定着率が向上するよう取組を進めています。
- また、令和 2 年度から、総務局人事課に、障がい者の就労支援等の実務経験のある者を障害者業務支援員及び障害者雇用支援専門員として新たに配置し、障がいのある職員及びその配属先の所属職員に対し、面談・巡回・助言等のプッシュ型の支援を行うなど、相談・支援体制の拡充を図っています。
- 障がいのある職員が個々の特性や能力を生かし「自分らしく」継続して勤務できるよう、職域の拡大や環境整備などに力を入れ、「共に働きやすい環境づくり」を目指し、障がいのある職員の活躍の場の拡大を積極的に推進していく必要があります。
- 障がい者にとって働きやすい環境は、全ての職員が働きやすい環境であることを踏まえ、障がいのある職員が配属されている所属のみならず、全職員が障がいに対する理解を深めていく必要があります。

4 目標

採用に関する目標
<p>目 標：令和4年12月31日時点の実雇用率2.61%以上を目指します。</p> <p>参 考：令和3年6月1日時点の実雇用率：2.14%（下記※1参照）</p> <p>評価方法：厚生労働大臣及び静岡労働局へ通報を行う任免状況により把握し、評価を行います。</p>

定着に関する目標
<p>目 標：障がいのある職員が円滑に職場に馴染み、不本意な離職者を極力生じさせないよう、やりがいを持って働ける環境づくりを整えることで、定着率を向上させ、安定した職場を目指します。</p> <p>評価方法：人事記録を基に採用者の定着状況を把握し、評価を行います。</p>

※1【市長部局のみ】

(1) 法定雇用障害者数の算定の 基礎となる職員の数	(2) 障害者の数	(3) 実雇用率	(4) 不足数
5,568.0人	119.0人	2.14%	25人

注)

- (1)欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数です。
- (2)欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしています。また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については、1人を1カウントとしています。さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしています。
- (4)欄の「不足数」とは、(1)欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から(2)欄の障害者の数を減じて得た数です。

5 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者として総務局長を選任します。(令和元年9月6日に選任済み)
- 障害者職業生活相談員として総務局人事課担当者及び保健福祉長寿局健康福祉部障害福祉企画課ワークステーション業務支援員を選任します。
- 総務局人事課に障がい者の就労支援等の実務経験のある障害者雇用支援専門員を配置し、障がいのある職員及びその配属先の所属職員に対し、プッシュ型の支援を行います。
- 障がい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ます。
- 各種相談先について職員に周知します。

イ 人材面

- 静岡市役所全体で障がい者雇用を推進していくために、管理職員を対象に、障害者雇用支援専門員を講師とした障がいに関する理解促進、啓発に関する研修会等を開催します。
- 障がいのある職員が配属されている(又はこれから配属される)所属の職員を中心に、その希望を踏まえながら必要に応じ、障害者雇用支援専門員を講師とした研修会等を開催します。
- 職員に対し、厚生労働省障害者雇用対策課又は静岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加の募集の呼びかけを行います。
- 障害者職業生活相談員に選任予定の者は、静岡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します。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 組織内アンケート等で、職務の選定及び創出について検討します。
- 障害者雇用支援専門員が定期的又は随時面談等を実施し、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、対応を検討します。
- 障がいのある職員の新規採用時に、採用前の本人との面談の実施等により、一人一人の障がいの特性や能力、配慮が必要な事項等を把握し、本人に承諾を得た上で配属先の所属に周知することで、受入体制を整え、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 障がいのある職員からの要望を踏まえ、執務室のレイアウト等環境整備を検討します。
- 障がいのある職員からの要望を踏まえ、設備の改修や就労支援機器の購入等を検討します。
- 障がいのある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。
- 定期的に面談等により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
- 措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、所属職員等の過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

イ 募集・採用

- 特別支援学校の生徒を対象に、インターンシップの積極的な受入を行います。
- 採用選考を年に複数回実施又は随時募集を行い、受験機会の拡大を図ります。
- 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、パソコンの読み上げソフトの使用や、面接における手話通訳者の配置等、障がい特性に応じた合理的配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の条件は設定せずに実施します。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・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を実施する。

ウ 働き方

- 早出遅出勤務等の柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- 時間単位の年次有給休暇や病気休暇等、各種休暇の利用を促進します。

エ キャリア形成

- 希望する研修等を円滑に受講でき、その効果が適切なものとなるよう、障がいのある職員の要望を踏まえながら、手話通訳者や要約筆記者の配置等、障がい特性に応じた合理的配慮を行います。
- 障がい特性を踏まえた人事配置を行う事で、障がいのある職員の意欲・能力の向上を図ります。

- 今後の方策の検討のため、障がいのある職員の退職時には、可能な限りその理由の把握に努めます。

オ その他の人事管理

- 障がいのある職員からの要望を踏まえながら、障害者雇用支援専門員との面談を定期的又は必要に応じて随時実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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。
- 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がい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。

(4) その他

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。