

狛江市障がい者活躍推進計画 (案)

令和 年 月

狛 江 市

はじめに

これまで狛江市では、採用資格試験において障がい者を対象とした試験を実施し、障がい者の採用を積極的に行ってきました。また、障害者差別解消法を学ぶ研修の実施や、相手に寄り添い行動する姿勢を養うためのユニバーサルマナー検定3級取得講座を導入し、どんな事情がある方でも働きやすい職場環境づくりに取り組んできたところです。

令和元年6月に、障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がいを有する職員を雇用する責務が明示されました。

これを受け、狛江市でも、障がいを有する職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて、それらを活かした上で、その能力を最大限に発揮することができる職場環境づくりを進めるため、「狛江市障がい者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を策定しました。

本計画のもと、障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に取り組んでまいります。

令和 年 月

狛江市長 松原 俊雄

狛江市議会議長 谷田部 一之

狛江市選挙管理委員会

狛江市代表監査委員 東海林 和彦

狛江市教育委員会

狛江市農業委員会

※本計画は、SDGsの17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。



- 8…包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する
- 10…各国内及び各国間の不平等を是正する

第1 計画の基本的事項

1. 「計画の目的と期間」

本計画は、障がい者を有する職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて、それらを活かした上で、その能力を最大限に発揮することができる職場環境づくりを進めることを目的としています。

計画期間は令和4年 月から令和8年3月までとし、各任命権者（狛江市長、狛江市議会議長、狛江市選挙管理委員会、狛江市代表監査委員、狛江市教育委員会、狛江市農業委員会）の連名で策定しており、目標値を合算して設定しています。

目標に対する成果は年に一度公表し、併せて後述する「第3 取組内容」の実施状況についても公表いたします。

なお、計画期間内においても、本計画に定める目標の達成状況や取組の実施状況を毎年度点検し、必要に応じて見直しを行います。

2. 「障がい者雇用に関する課題」

狛江市では、主に一般事務の職種の欠員募集時に、併せて障がい者区分の採用試験を行っています。しかし、応募者数は多くないのが現状です。今後一層、試験実施の周知拡大等に取り組むため、採用試験の周知には広報こまえ及びホームページを活用するほか、周辺の就労支援施設等へ情報を提供することで、より広い情報の発信を目指します。

また、障がい者雇用の促進はもちろん、障がい者を有する既存の職員の活躍推進のためにも、職場環境の整備を進めます。

第2 計画の目標

1. 「採用に関する目標」

各年度、当該年6月1日時点の法定雇用率以上の実雇用率を目指します。

【参考】令和3年6月1日時点実雇用率：2.65% （法定雇用率：2.6%）

2. 「定着に関する目標」

常 勤 職 員：採用後1年経過時点の離職者がいないこと。

会計年度任用職員：採用後1年経過時点の離職者がいないこと。

(任期満了に伴う退職を除く)

上記を目標とし、職場環境等を理由とする離職者を生じさせないように取り組みます。

【参考】令和2年度に採用した障がい者を有する職員の状況

常勤職員：採用後1年経過時点の離職者なし（定着率100%）

会計年度任用職員：該当者なし

○本計画の目標値

目標値1 各年度6月1日時点で法定雇用率の達成

目標値2 障がい者を有する職員の採用から1年後の定着率100%

※ 毎年の障害者任免状況通報により把握及び進捗管理します。

第3 取組内容

1. 「障がい者の活躍を推進する体制整備（組織体制）」

（1）障がい者雇用推進者の選任

障がい者雇用の推進及び安定を図るための実務責任者として、障がい者である職員の任用及び配置に関わる者であることから、各行政委員会及び市長部局で統一して総務部職員課長の職にある者を障がい者雇用推進者に選任します。

（2）障がい者職業生活相談員の選任

障がい者を有する職員に対して職業生活全般における相談及び支援を行う担当者として、職員課労働安全衛生担当職員を障がい者職業生活相談員に選任します。障がい者職業生活相談員は、相談内容によっては、産業医及び人事担当者、各所属の所属長、

外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携を図りながら対応することとします。

2. 「障がい者の活躍を推進する体制整備（人財育成）」

（1）障害者職業生活相談員資格認定講習

障がい者職業生活相談員に選任された者は、その年度のうちに、管轄の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、障がいを有する職員からの相談に応じ支援する能力の向上を図ります。

（2）厚生労働省等が開催する各種研修及びセミナーへの参加

職員及び会計年度任用職員の任用等に関わる職員を中心に、各年度末までに一度、厚生労働省障害者雇用対策課又は管轄の労働局が開催する「障害者雇用セミナー」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」に派遣します。

（3）障害者差別解消法を学ぶ職員研修の実施

障害者差別解消法を学び、「不当な差別的取扱い」や「合理的配慮の提供」等について理解を深め、障がい者に対する確な対応を講じることで、更なる市民サービスの向上を図ることを目的として実施している、障害者差別解消法を学ぶ職員研修を今後も継続して各年度末までに一度実施します。

（4）ユニバーサルマナー検定3級取得講座の実施

高齢者や障がい者等自分の周囲にいる多様な人の視点に立ち、配慮・行動する姿勢を養うとともに、具体的なサポートの手法を学ぶことで市民サービスの向上を図ることを目的として実施している、ユニバーサルマナー検定3級取得講座を、障がい者への理解を深める研修として今後も継続して各年度末までに一度実施します。

3. 「障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出」

既存業務の切り出し・創出

定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や現在の業務に対する適応状況を把握し、障がいを有する職員本人の意欲や能力、適性に応じた職務の選定に努めます。また、新規採用時、部署異動時は業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。新規で障がい者である職員を採用したとき及び障がい者である職員等から要望があったときに随時対応します。

4. 「障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理」

(1) 職務環境の整備

障がいを有する職員の要望を踏まえ、各種の環境整備を検討します。視覚障がい者向けの拡大表示用ディスプレイや、音声通訳アプリの導入等、障がい者の特性に合わせた職場環境の整備に積極的に取り組みます。新規で障がい者である職員を採用したとき及び障がい者である職員等から要望があったときに随時対応します。

人事異動の際に、本人からの希望があった場合は随時、本人の就労に関する状況について正確に情報が新しい上長に引き継がれるよう、障がい者職業生活相談員を交えた面談や文書による引継ぎを行います。

(2) 募集・採用

採用試験実施の際、筆記試験及び面接試験において、以下の点について障がい者から事前に確認した要望を踏まえ、筆記試験における試験官からの指示及び説明方法の工夫や面接時の手話通訳者の配置、試験会場の座席配置等の合理的配慮を行います。

筆記試験時

- ・点字での受験及び解答希望の有無（視覚障がいのある方）
- ・拡大文字での受験希望の有無（視覚障がいのある方）
- ・試験官の指示内容を印刷した用紙の配布希望の有無（聴覚障がい等のある方）

面接試験時

- ・手話通訳士の派遣希望の有無（聴覚障がいのある方）
- ・登録している就労支援機関の職員の同席希望の有無
- ・試験時間帯の希望の有無

全試験共通

- ・持込みを希望する補装具等の確認
- ・車椅子の使用及び身体障害者補助犬の同伴希望の有無
- ・その他試験中の服薬や座席配置の希望の有無

また、募集及び採用に当たっては以下の取扱いを行いません

- ・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や登録しており、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受入れを実施する。

なお、内定後には配慮事項について職員課人事研修係だけでなく、労働安全衛生担当も交え、障がい者本人の意向を確認し、より適性に合う職場への配置を目指します。

登録番号（刊行物番号）

R -

狛江市障がい者活躍推進計画

令和 年 月発行

発 行	狛江市
編 集	総務部 職員課
	狛江市和泉本町一丁目1番5号
	電話 03(3430)1111
印 刷	庁内印刷
頒布価格	20円