

第2期 清瀬市障害者活躍推進計画

目 次

1 作成の目的	1
2 計画の位置付け	1
3 作成主体・計画期間・周知及び公表	1
(1)作成主体	
(2)計画期間	
(3)周知及び公表	
4 障害者雇用に関する現状と課題	2
5 目標	3
(1)採用に関する目標	
(2)定着に関する目標	
6 取組	4
(1)障害者の活躍を推進する体制整備	
① 組織面	
② 人材面	
(2)障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
(3)障害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	
② 募集・採用	
③ 働き方	
④ キャリア形成	
⑤ その他の人事管理	
(4)その他	

1 作成の目的

本市では、毎年、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法という）第 40 条により、障害のある職員の任免に関する状況を集約し、厚生労働大臣へ報告しています。その過程で、本市が遵守すべき法定雇用障害者数を再確認し、障害者採用を適切に実施して参りました。さらに、相談窓口の設置などにより、働きやすい職場環境の整備と障害者の職業安定に取り組んできたところです。

令和元年 6 月に「障害者雇用促進法」が改正され、同法第 7 条の 3 第 1 項に基づき、各任命権者は、厚生労働大臣が作成する指針に即して、障害者活躍推進計画（計画期間：令和 2～6 年度）を作成しました。

障害のある職員が、働きやすい職場環境づくりに参画する機会を増やし、障害者に配慮した働きやすい職場環境の実現と、活躍できる職務環境を整備し、その状態に応じて能力を有効的に発揮することを促進するため、令和 7 年度以降の障害者活躍推進計画を作成します。

本計画に基づき、毎年度、清瀬市障害者活躍推進計画策定等検討委員会で実施状況を点検し、目標達成に向けて対策を講じて参ります。

なお、本計画の対象となる障害のある職員とは、同法第 2 条第 1 号の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）としております。

2 計画の位置付け

障害者雇用促進法の一部を改正する法律（令和元年法律第 36 号）による改正後の同法第 7 条の 3 第 1 項に基づき作成する計画とします。

3 作成主体・計画期間・周知及び公表

(1) 作成主体

本計画の作成に係る検討体制に各任命権者及び障害のある職員が参画しており、かつ、機関ごとに目標の達成度や取組の実施状況を把握することができるため、清瀬市長、清瀬市議会議長、清瀬市教育委員会、清瀬市選挙管理委員会、清瀬市代表監査委員、清瀬市農業委員会が連名で障害者活躍推進計画を作成します。

(2) 計画期間

本計画は、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。計画期間内においても、毎年度の実施状況等を検証し、必要に応じて見直しを行います。

(3) 周知及び公表

本計画の作成又は改定を行ったときは、職員に対して周知するとともに、清瀬市ホームページへ掲載することにより、対外的な公表を行います。

また、計画の実施状況等についても、毎年度、周知及び公表を行います。

4 障害者雇用に関する現状と課題

本市は、障害者採用を通じて、雇用の確保に努めてきたところです。

平成29年は、6月1日時点までに、障害のある職員の退職が続いたことにより、法定雇用率を下回る状況となり、その後、障害者採用を行ったものの、令和元年6月1日時点の障害者雇用率は2.43%と、法定雇用率2.5%を下回る状態が続きました。

そうしたことから、近年の雇用環境等の社会情勢を勘案しつつ、障害者雇用に対して積極的に取組んだ結果、令和2年6月には、障害者雇用率3.05%になりました。

障害者雇用率が法定雇用率を上回り続けるための課題として障害のある職員が働きやすい環境づくりに取り組むことが重要です。

職員と職場のミスマッチを減らすため、職員の障害の態様・程度と、従事している業務量や業務内容が適しているかについて、把握する機会を増やすことや、今後も社会的に推進されるテレワークや時差出勤といった、柔軟で多様な働き方ができる職場環境の整備が必要です。

【障害者雇用の状況（各年6月1日時点）】

	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1	R5.6.1	R6.6.1
清瀬市	3.05%	3.07%	2.99%	3.08%	2.87%
市長部局	3.64%	3.69%	3.49%	2.71%	2.41%
教育委員会	2.12%	1.15%	1.28%	4.56%	4.69%
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%

※厚生労働大臣から、6月1日時点での障害者雇用の状況について、報告を求められております。

5 目標

(1)採用に関する目標

目標	令和6年6月1日時点の法定雇用率は、2.8%ですが、令和7年6月1日には、3.0%に引き上げられます。その後、法定雇用率は3.0%が継続される見込みです。 令和6年6月1日時点での本市における障害者雇用率は、2.87%であり、法定雇用率を上回っていますが、今後も障害者雇用率が法定雇用率を下回らないよう、障害者の活躍の推進を念頭に取組みます。 なお、障害者雇用率が法定雇用率を達成しても意欲がある方の採用に努めます。
評価方法	毎年、『障害者である職員の任免に関する状況の通報』で障害者雇用率を把握し、進捗を管理します。

(2)定着に関する目標

目標	●障害のある職員が、その能力を十分に発揮して活躍していくためには、職場定着率を向上することも重要です。過去における障害者採用数と離職者数を比較し、職場定着率に関するデータを収集して整理・分析を行います。 ●障害の状態に応じた働きやすい職場環境を構築するため、相談窓口の設置などを行います。 ●採用後1年間の職場定着率の目標を100%にします。採用後1年間で退職者が出た場合は、原因や状況を分析し、その後の対策に繋がります。
評価方法	毎年、『障害者である職員の任免に関する状況の通報』で前年度に採用した障害者の職場定着率を把握し、進捗を管理します。

6 取組

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

- 障害者雇用推進者について、市長部局では、経営政策部未来創造課人材育成担当課長を選任しました。教育委員会では、教育企画課長を選任します。

【障害者雇用推進者の役割】

- ①障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図ること
- ②障害者採用計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図ること
- ③障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関すること
- ④厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ⑤障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出

- 障害者職業生活相談員について、市長部局では、経営政策部未来創造課人材育成係長を選任します。教育委員会では、教育企画課企画係長を選任します。

【障害者職業生活相談員の役割】

- ①障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること
- ②障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること
- ③障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること
- ④労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
- ⑤障害者の余暇活動に関すること
- ⑥その他障害者の職場適応の向上に関すること

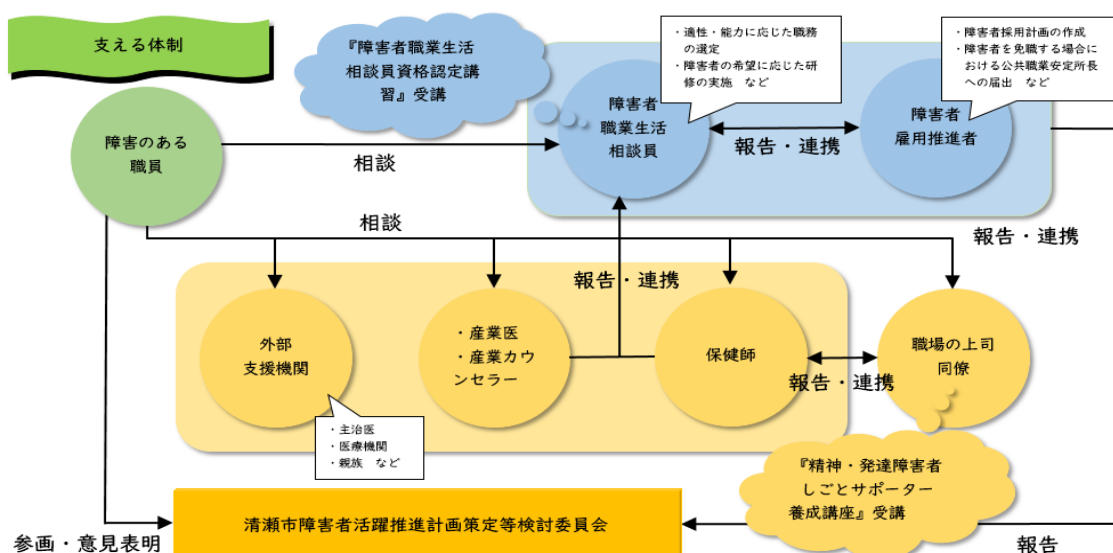
- 障害者の活躍を推進する体制を整備するため、『清瀬市障害者活躍推進

計画策定等検討委員会』を設置し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行います。

- 多様な相談先を確保することが重要であるため、障害者職業生活相談員、清瀬市障害者活躍推進計画策定等検討委員会、産業医、保健師など関係者間での連携を常に図るとともに、内容に応じた各相談先の周知・対応を行います。

② 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された職員は、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」を受講し、必要な知識と技術を習得します。
- 障害者職業生活相談員の育成に備えて、東京労働局での「障害者職業生活相談員資格認定講習」の空き状況により、他の職員に対しても講習の募集案内を周知します。
- 管理職及び職員を対象に、東京労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や、市役所に来庁される障害等のある市民に対する理解とサポート方法を取得するため「ユニバーサルマナー研修」や「障害者差別解消法を理解する研修会」等の研修を実施します。これにより、障害のある職員が異動先でも不都合を感じることなく仕事ができるように職場の理解を広げます。



(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 所属長は、障害のある職員と適宜面談を行い、仕事の業務量が適切であるかどうか、障害の状態に適しているかどうかについて把握します。
- 所属長は、面談結果を基に、必要に応じて障害の状態に合うように、係長等の関係者と協議して職務の選定(既存業務の切出し等)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)を行います。

(3)障害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

- 新庁舎移転に伴い、車いす等の通行にも配慮した通路幅の確保や、車いすのまま利用できるデスクを設置しています。
- 令和4年8月から「清瀬市職員テレワーク実施要綱」を施行し、令和5年4月から時差勤務制度を導入する等、柔軟な働き方ができる環境整備に取り組んでいます。
- 所属長との面談を通じて、障害のある職員からの要望を把握し、作業マニュアルのカスタマイズ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。
- 所属長は、障害のある職員が、新規採用・中途障害・人事異動となった際、面談等を行い、障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員とも協議をするなどして必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

② 募集・採用

- 障害者採用において、実際に勤務可能であることが前提ですが、身体障害、知的障害、精神障害といった障害の種類や程度を応募の条件とせず、意欲のある方の採用に努めます。
 - 障害者採用の手続において、希望する配慮の内容を申し出ることができることとします。また、具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となる事情を明らかにすることで受け付けることとします。
 - 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、試験問題などの拡大印刷等の対応を行います。また、面接における手話通訳者を配置するなど、障害の状態に配慮した選考方法や職務の選定を工夫します。
 - 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・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。
- ※介助が必要な場合、個人情報を取り扱う業務では、介助者に対しても守秘義務の履行を求めます。なお、介助者は、障害のある職員の親族

や、自己手配したヘルパーを想定しています。

- ・「就労支援機関などの外部機関に所属・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入れを実施すること。

※就労支援機関との情報交換を通じて、社会における障害者雇用の状況把握については継続的に行います。

※清瀬市障害者就労支援センターと連携し、障害者雇用に関する助言や定着支援についての協力を得ることとします。

③ 働き方

- 引き続き柔軟で多様な働き方ができる職場環境について検討を行います。

- 年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進します。

④ キャリア形成

- 主任、係長、管理職の昇任について、意欲がある職員には、個別の面談等で昇任選考の受験を勧奨します。

- 本人の希望に応じ、個々の障害を踏まえた能力向上に資する研修の受講に必要な合理的配慮を検討します。

⑤ その他の人事管理

- 所属長による人事考課制度に基づく年2回の面談の実施及び必要に応じて随時の面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

- 中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった方)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、通院への配慮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害の状態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、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

以上

第2期 清瀬市障害者活躍推進計画

清瀬市未来創造課人材育成係
〒204-8511 清瀬市中里 5-842
TEL 042-492-5111(代表)