

# 小樽市における障害者活躍推進計画

## 1 策定の趣旨

本市では、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。）等に基づき、障害を有する職員の採用や障害の特性に応じた人員配置等を行ってきました。

こうした中、平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況が明らかとなりましたが、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては、法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要です。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進（全ての障害者が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること）が必要であることから、公務部門においては、障害者の活躍の場を拡大するための取組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6月に障害者雇用促進法が一部改正され、国及び地方公共団体が自ら率先して障害者を雇用するよう努めなければならないことが明示されるとともに、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成しなければならないこととされました。

本市においては、障害のある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、いきいきと活躍することができる職場の実現を目指し、障害を有する職員の活躍推進に向けた取組の内容を明らかにするとともに、実効性の高い取組を行うために計画を策定し、これに全力で取り組んでいきます。

## 2 策定主体

計画の策定主体は、小樽市長、小樽市議会議長、小樽市選挙管理委員会、小樽市代表監査委員、小樽市教育委員会、小樽市農業委員会、小樽市消防長、小樽市公営企業管理者及び小樽市病院事業管理者とし、共同で計画を策定するものとします。

### 3 計画期間

計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とし、計画の期間内であっても、毎年度取組状況等を把握・検証し、国の施策の動向等も踏まえ、必要に応じてこれを見直すことができるものとします。

### 4 計画の周知、点検及び公表

計画を策定又は変更したときは、遅滞なくイントラネットへの掲載等により全ての職員に周知するほか、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、計画に基づく取組の実施の状況や数値目標の達成状況について毎年度把握するなどの点検を行い、その結果を職員に周知するとともに、市ホームページで公表するものとします。

### 5 障害者雇用等の状況

計画策定に当たっては、障害を有する職員の活躍の推進に向けた目標を適切に設定するために、障害者雇用等に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

また、障害を有する職員の意見を計画に反映させるため、令和2年2月に全機関の障害を有する職員を対象にアンケート調査を実施しました。

#### (1) 障害者雇用等の現状

##### ① 障害者採用試験の実施状況

本市（消防本部及び病院局を除く。）では、これまで一般の採用試験（事務職）の中で身体障害者を別条件とする採用試験を実施してきました。また、令和元年度以降の採用試験は、応募条件から「自力通勤可能及び介助者なしに職務の遂行が可能」な旨を削除して実施していますが、障害者区分における採用は身体に障害のある者に限定しており、精神障害及び知的障害のある応募者は一般の採用試験の区分で受験しています。

② 障害者雇用率の状況

本市における令和元年6月1日現在の雇用率は、以下のとおりです。

任命権者(※1)	法定雇用率	職員数(※2)	障害者の数(※2)	障害者雇用率
市長	2.5%	816.5人	20.5人	2.51%
教育委員会	2.5%	215人	5人	2.33%
公営企業管理者	2.5%	83.5人	3人	3.59%
病院事業管理者	2.5%	363.5人	10人	2.75%

※1 法定雇用者数が1名以上の任命権者を掲載

※2 法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数及び障害者数

③ 職場定着の状況

本市の全機関における障害を有する職員の職場定着率は、以下のとおりです。

採用者	左記のうち採用後1年以内の離職者	採用1年後の定着率
9人(※)	1人	88.9%

※平成23年度から平成30年度までの採用者(非常勤職員を除く。)

<参考>

民間企業等における状況

就職後1年定着率
70.4%

※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成29年)より

国の定着率の状況

定着率
94.9%

※平成30年10月23日から平成31年4月1日に採用した障害者における令和元年6月1日現在の在籍率「国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査」より

## (2) アンケート調査結果

### ① アンケート名

「職場等の満足等に関するアンケート調査」

### ② 対象者

身体障害又は精神障害を有する職員 合計 31名

### ③ 実施期間

令和2年2月6日から令和2年2月17日までの間

### ④ 回収状況

対象者に調査票を配布し、21名から回答（回収率：67.7%）

### ⑤ アンケート内容

【問1】小樽市で障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。

【問2】小樽市における職場環境の整備についてどのように思いますか。

①導線の確保、②多目的トイレ、エレベーター等の施設面

【問3】小樽市における人事・サービス等に関する制度についてどのように思いますか。

【問4】小樽市に就職し、現在働いていることについてどのように思いますか。

【問5】現在の仕事内容についてどのように思いますか。

【問6】現在の業務量についてどのように思いますか。

【問7】相談体制等の職場環境についてどのように思いますか。

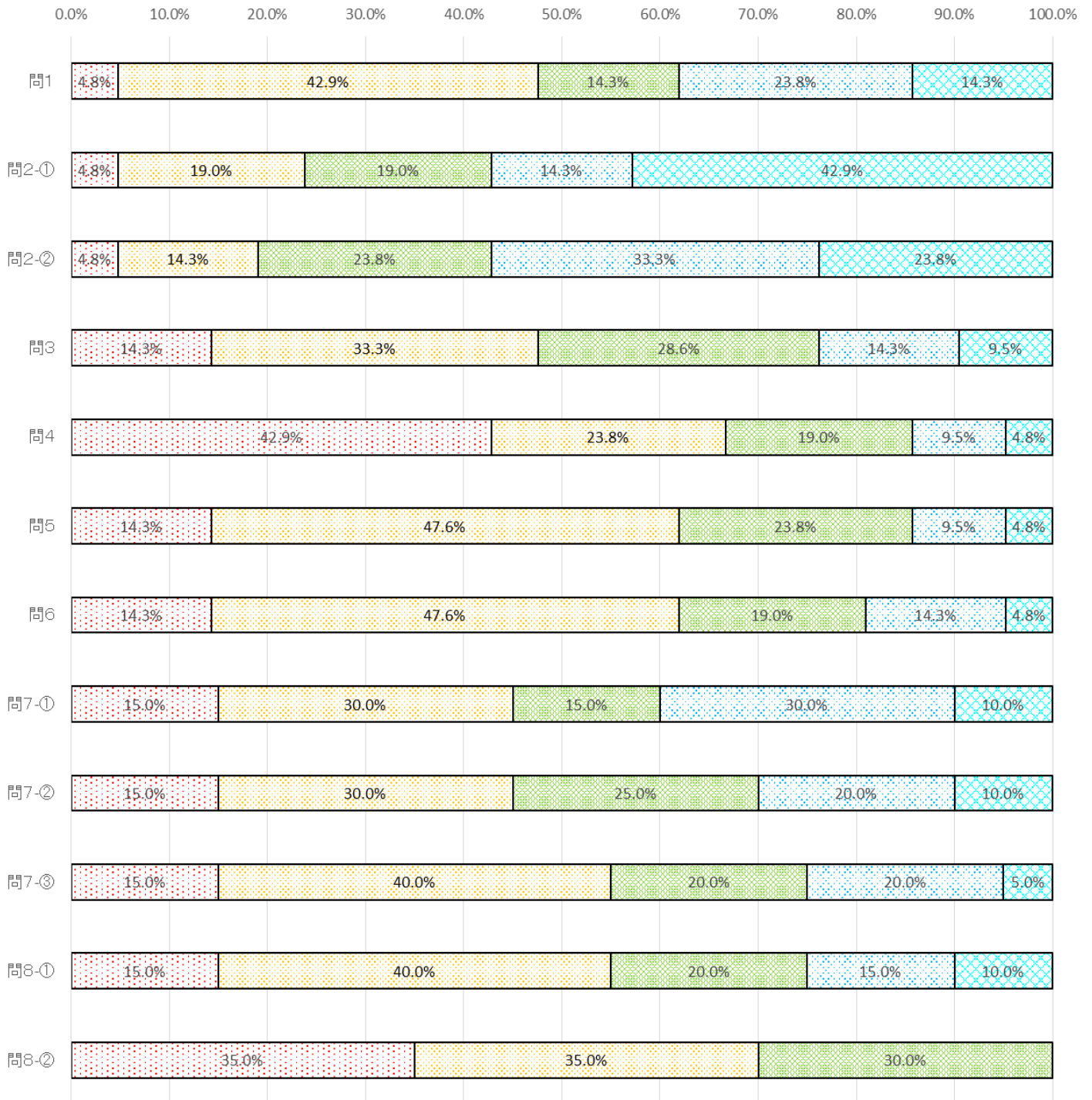
①遠慮なく相談できる環境、②定期的な面談の実施、

③職場の同僚・上司の障害に関する理解

【問8】勤務する上での障害への配慮についてどのように思いますか。

①障害特性に合った業務分担・業務指示、②通院への配慮

## アンケート結果



- 1 そう思う(又は整っていると思う、満足している)
- 2 どちらかというと思う(又はどちらかという整っていると思う、やや満足している)
- 3 どちらでもない
- 4 どちらかというと思わない(又はどちらかという整っていると思わない、やや不満)
- 5 そう思わない(又は整っていると思わない、不満)

## 6 障害者雇用の課題

本市では、小樽市長（消防吏員及び医療職等を除く。）が職員を採用し、他機関へ出向する任命形式をとっていますが、法定雇用者数が1人以上の任命権者（小樽市長、小樽市教育委員会、小樽市公営企業管理者及び小樽市病院事業管理者）においては、障害者の法定雇用率を満たしているものの、近年は、障害を有する職員の採用において、十分な人数を確保できておらず、応募条件や採用試験時の必要な配慮等の見直しが課題となっています。

また、障害を有する職員に対するアンケートにおいては、職場環境の整備や相談体制の確保などを求める声があり、これらに関して必要な体制整備を行うことが求められているほか、障害者雇用に関する理解が進んでいると回答した割合が50%に満たない状況からも、職員の障害に関する理解度の向上が必要であると分かりました。

## 7 障害者の活躍推進に向けた目標

### 【採用に関する目標】

#### ① 法定雇用数1人以上の機関

#### ○法定雇用率を上回る障害者雇用率を達成する

任命権者	法定雇用率	
	現状 (令和元年6月1日)	目標 (期限：令和6年6月1日)
市長	2.51%	2.6%以上
教育委員会	2.33%	2.6%以上
公営企業管理者	3.59%	2.6%以上
病院事業管理者	2.75%	2.6%以上

（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理する。

#### ② 法定雇用数1人未満の機関

#### ○障害者雇用の推進に関する理解を促進する

（評価方法）職員に対し、障害に係る情報提供を行い、障害に対する意識啓発を行う。

## 【定着に関する目標】

### ○不本意な離職を極力生じさせない

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握する。

## 8 障害者の活躍推進に向けた取組

現状分析の結果と障害を有する職員へのアンケート調査の結果を踏まえ、障害を有する職員の活躍を推進するため、以下に掲げる取組を実施します。

### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

#### 【全機関】

- ① 障害者雇用推進者として、各機関において、職員の採用（非常勤職員を含む。）に関わる課長職にある者を選任（充て職）します。
- ② 障害者職業生活相談員の選任義務が発生したときは、速やかに選任し、選任された者（選任予定の者を含む。）全員が、北海道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。
- ③ 障害を有する職員が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員のほか、障害を有する職員が配属されている部署の職員を中心に、年1回以上、ハローワーク等が開催する「精神・発達障害しごとサポートセンター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります。
- ④ 障害者雇用推進者が窓口となり、障害を有する職員やその上司等からの相談を受け付け、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて総務部職員課と連携し、産業医との面談等の支援を図ります。

### (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

#### 【障害を有する職員が在籍している機関】

- ① 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害を有する職員から相談があった場合、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。
- ② 新規採用時又は人事異動時その他定期的に面談を行い、障害を有す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、必要に応じて業務の見直し等を検討します。

### (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

##### 【全機関】

- 各機関が連携し、予算の範囲内で、障害特性に配慮した障害者用トイレや手すりの設置などの施設の整備を推進します。
- 人事異動後の業務を円滑に進めるために、各職場に業務マニュアルの策定や引継ぎをしっかりと行うよう周知します。

##### 【障害を有する職員が在籍している機関】

- 新規に採用した障害を有する職員が配属された機関については、定期的な面談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。  
なお、これらの措置を講じるに当たっては、障害を有する職員からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施します。

#### ② 募集・採用

##### 【全機関】

- インターンシップの中で障害を有する学生から申出があった場合は、業務に支障のない範囲で積極的に受入れを行います。

##### 【障害を有する職員の採用を行っている機関】

- 採用に当たり、障害を有する受験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応じた必要な配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないものとします。
  - ・ 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入れを実施すること

#### ③ 働き方

##### 【全機関】

時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇制度について、イントラネット等で周知し、必要な制度を利用できる環境を整えます。



④ キャリア形成

**【障害を有する職員が在籍している機関】**

各種研修の実施に当たっては、本人の希望に応じて研修を受講できるよう、研修受講に必要なかつ合理的な配慮を行います。

⑤ その他の人事管理

**【障害を有する職員が在籍している機関】**

定期的な面談の設定及び必要に応じた随時面談の実施により、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じるとともに、障害を有する職員の状況把握や体調の配慮に努めます。

(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（平成24年法律第50号）及び「小樽市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障害者就労支援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。

以上のとおり、障害者雇用促進法に基づく計画を定めるものです。

令和2年4月1日

小 樽 市 長

小 樽 市 議 会 議 長

小 樽 市 選 挙 管 理 委 員 会

小 樽 市 代 表 監 査 委 員

小 樽 市 教 育 委 員 会

小 樽 市 農 業 委 員 会

小 樽 市 消 防 長

小 樽 市 公 営 企 業 管 理 者

小 樽 市 病 院 事 業 管 理 者