

# 宇部市障害者活躍推進計画

令和2年

宇部市

宇部市教育委員会

宇部市議会

宇部市選挙管理委員会

宇部市監査委員

宇部市農業委員会

## - 目次 -

I	策定にあたって .....	2
1	策定の趣旨 .....	2
2	策定主体 .....	2
3	計画期間 .....	2
4	周知・公表 .....	2
II	現状把握・目標設定 .....	3
1	障害者採用選考の実施等 .....	3
2	障害者雇用率の状況 .....	3
3	職場定着の状況 .....	4
4	職員研修 .....	4
5	職員アンケート結果 .....	5
6	現状を踏まえた課題認識 .....	6
7	計画の目標 .....	6
III	障害者の活躍推進に向けた取組 .....	7
1	推進体制の整備 .....	7
2	職務の選定・マッチング等 .....	8
3	職場環境の整備 .....	8
4	職員の採用・育成等 .....	9
5	優先調達等 .....	10

## I 策定にあたって

### 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、これまで、「障害のある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

また、令和元年6月には、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害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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

障害者の活躍とは、「障害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、障害者である全ての職員が活躍できるよう、市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、現状や課題を整理し、障害者の視点に立つとともに、障害のあるなしにかかわらず、全ての職員がお互いに協力し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるため、「宇部市障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）」を策定するものです。

### 2 策定主体

本計画は、市役所全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各機関の任命権者である宇部市長、宇部市教育委員会、宇部市議会議長、宇部市選挙管理委員会、宇部市代表監査委員、宇部市農業委員会が連名で策定します。

### 3 計画期間

計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

### 4 周知・公表

策定又は改定を行った本計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載することにより市民への周知を図るなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、市のホームページに掲載するなどして周知・公表します。

## Ⅱ 現状把握・目標設定

### 1 障害者採用選考の実施等

#### (1) 職員採用選考

障害者雇用促進法等を踏まえ、身体障害者を対象とする採用選考を実施してきました。

平成27年度から点字による受験を可能とし、また令和元年度からは、知的障害者及び精神障害者も含めて受験可能とするよう対象を拡大しています。

[障害者を対象とした直近5年間の職員採用選考実施状況]

試験実施年度 (採用年度)	H27 (H28採用)	H28 (H29採用)	H29 (H30採用)	H30 (H31採用)	R1 (R2採用)
受験者数	2人	3人	0人	1人	3人
合格者数	0人	0人	0人	1人	1人
採用者数	0人	0人	0人	1人	0人

#### (2) 障害者就労ワークステーション

平成22年5月に、市が率先して知的障害者や精神障害者等を非常勤職員として雇用することで、民間の障害者雇用の促進を図り、さらに働く意欲のある障害者の自立を支援するための「障害者就労ワークステーション」を設置し、障害者雇用に積極的に取り組んでいます。

### 2 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市の令和2年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

[令和2年6月1日現在の雇用率<sup>1)</sup>]

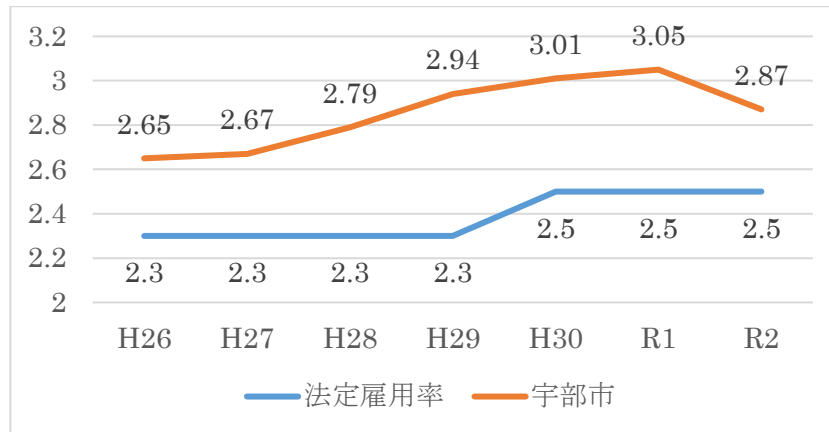
法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数 <sup>2)</sup>	障害者の数 <sup>3)</sup>	実雇用率
2.5%	1566.5人	45.0人	2.87%

<sup>1)</sup> 令和2年6月1日現在の障害者雇用状況として厚生労働省に報告した数値

<sup>2)</sup> 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

<sup>3)</sup> 法律上、短時間勤務以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、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職員については、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントしているものであり、実障害者数ではない。

障害者雇用率の推移（％）



### 3 職場定着の状況

障害者の活躍を推進していくためには、積極的な採用に取り組むとともに、障害者である職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

〔障害者である職員の職場定着の状況〕

過去10年の採用1年後の定着率 <sup>4</sup>	平均勤続年数 <sup>5</sup>
100.0%	19年5か月

〔(参考) 民間企業等における状況〕

- ・民間企業等における採用1年後の障害者の職場定着率

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

- ・民間企業等における平均勤続年数

身体障害者	知的障害者	精神障害者
10年2月	7年5月	3年2月

### 4 職員研修

障害者の活躍を推進していくためには、全職員が障害について正しく理解することが必要です。

本市では、共生社会ホストタウンに登録されたことを契機に、障害者や高齢者、外国人などの多様な方々への理解促進等を目的として、全ての職員を対象に、ユニバーサルマナー研修を行いました。

また、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する宇部市職員対応要領」に基づき、新任課長職及び新規採用職員を対象に、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる基本的な事項や役割について理解するため、研修を実施しています。

<sup>4</sup> 対象：「障害者を対象とした職員採用選考」採用者（平成22年度～平成31年度採用）

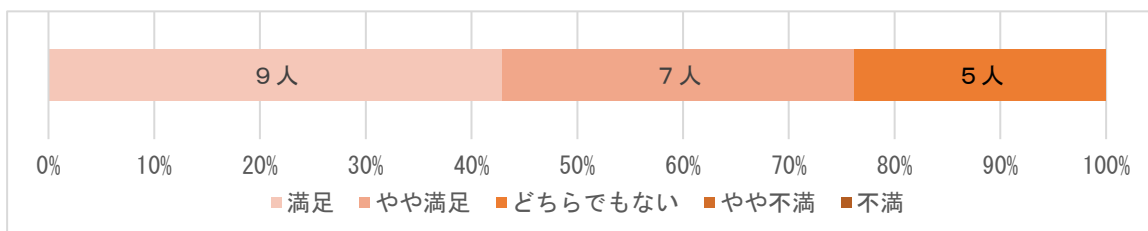
<sup>5</sup> 対象：「障害者を対象とした職員採用選考」採用者（令和2年6月1日現在在職者）

## 5 職員アンケート結果

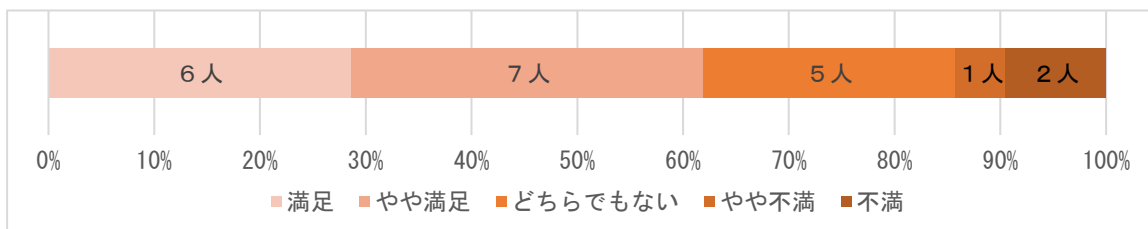
障害者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障害者である職員を対象にアンケートを実施しました。

- ・期 間：令和2年3月10日～13日（4日間）
- ・対 象：障害者雇用率算定時に把握した障害者である職員26人（回答は21人）
- ・実施方法：電子申請または紙媒体

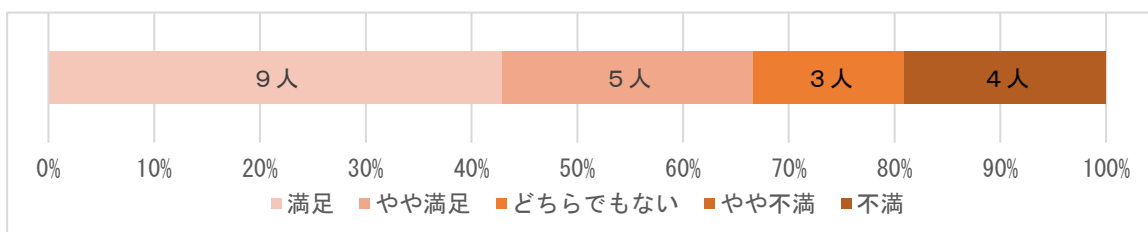
あなたの障害は十分に理解されていると思いますか（今の職場について）



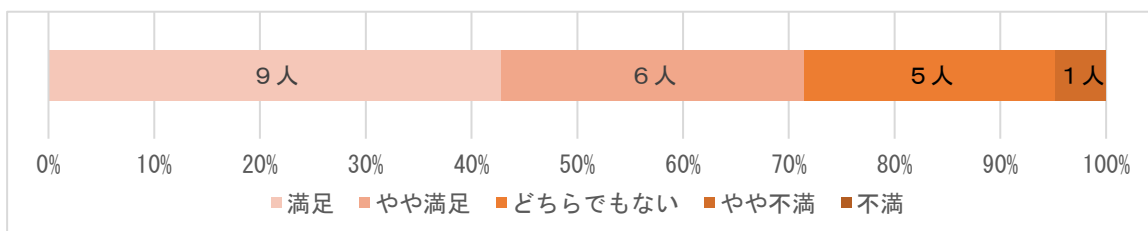
あなたの障害は十分に理解されていると思いますか（市役所全体について）



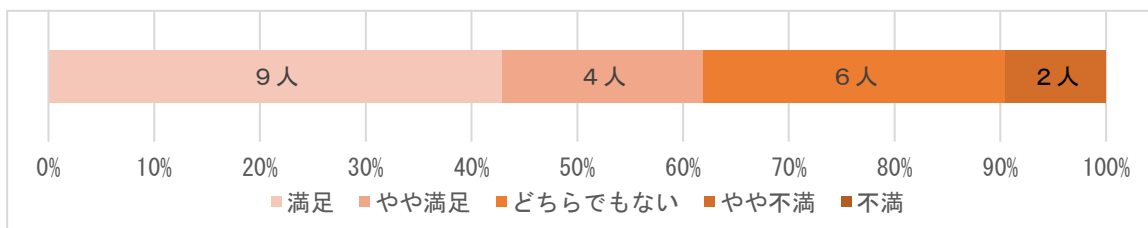
働く環境（職場のスペース、動線の確保など）は快適ですか



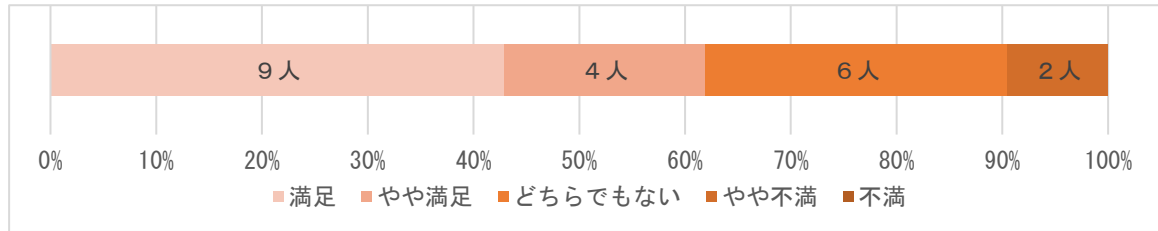
人間関係は良好（遠慮なく相談できる環境）ですか



業務における配慮（業務分担・業務指示）は十分（満足）ですか



## 働きやすい職場ですか（総合評価）



## 6 現状を踏まえた課題認識

アンケートの結果から、職場内では一定の理解を得ているものの、市役所全体となると理解されていないという傾向が見られます。また、職場のスペースや動線の確保などハード面において不便を感じたり、相談体制等のソフト面に不満を感じたりしている職員もいました。

また、障害の種別や任用形態に関わらず、障害者である全ての職員がやりがいを持ちながら、長く安定して働き続けるためには、執務環境の改善や機器の導入といったハード面の整備とともに、研修や相談体制の充実、多様な働き方の推進といったソフト面での支援も重要です。

さらに、現に障害者である職員が在籍していない部署においても、人事異動により新たに配属される場合や業務で連携する場合もあることから、様々な障害特性への理解を深めることが求められます。

## 7 計画の目標

### (1) 採用に関する目標

各年6月1日時点での市全体の障害者雇用率について、法定雇用率以上とします。

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく、毎年の「障害者である職員の任免に関する状況の通報（以下、「任免状況通報」という。）」等により、障害者雇用率の把握・管理を行うことで評価することとします。

### (2) 定着に関する目標

障害者の活躍を推進していくためには、積極的な採用に取り組むとともに、障害者である職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図ります。

毎年の任免状況通報のタイミングで、毎年度採用者の定着状況を把握することで評価することとします。

## Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

### 1 推進体制の整備

#### 基本的な考え方

障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立します。

また、障害者で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るとともに、全ての職員が障害について理解を深める取組を実施します。

#### 取組内容

##### (1) 庁内検討会議の実施等

###### ア 障害者の活躍推進に関する庁内検討会議の実施

庁内検討会議の実施や障害者である職員等の意見を聴取することにより、取組状況を把握・検証し、取組を推進・見直します。

###### イ 「障害者雇用推進者」の選任

各任命権者において、「障害者雇用推進者」を選任し、全庁的に取組を推進します。  
(市長部局では、総務財務部人事課長を選任)

##### (2) 相談先の確保等

###### ア 「障害者職業生活相談員」の配置

障害者である職員が5名以上いる機関に「障害者職業生活相談員」を配置します。

相談員は、障害に関する理解を深め、障害者である職員を適切に支援するため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、山口労働局等が実施する研修を受講することとします。

###### イ 庁内相談窓口の設置

障害者である職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事課等に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

##### (3) 障害に関する理解促進

###### ア 職員研修の実施

キャリアアップ研修において、具体的な事例等を盛り込んだ、障害に関する理解につながる研修を実施します。

###### イ eラーニングの活用

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障害に係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員の理解促進を図ります。



(参考) 推進体制図



## 2 職務の選定・マッチング等

### 基本的な考え方

障害者である職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていきます。

### 取組内容

#### (1) 本人にあった職場配置等

##### ア 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

##### イ 管理監督者等との面談の実施

採用後も、職場の管理監督者や「障害者職業生活相談員」等による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

## 3 職場環境の整備

### 基本的な考え方

障害者である職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障害特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行います。

## 取組内容

### (1) ハード・ソフト面における体制の構築

#### ア 施設の整備

障害特性に配慮し、什器の配置や動線等を整備します。

#### イ 管理監督者等との面談の実施

必要に応じて、職場の管理監督者や「障害者職業生活相談員」等による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、ハード・ソフト両面において、障害者である職員が安心して働ける環境づくりに努めます。

## 4 職員の採用・育成等

### 基本的な考え方

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていきます。

## 取組内容

### (1) 障害者採用の取組

#### ア 募集案内時の対応

ホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、障害者団体を通じた周知を行うなど、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

#### イ 採用選考時の対応

採用選考の実施にあたり、拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、本人の申し出や障害の特性に応じ、必要な配慮を行います。

#### ウ 障害者就労ワークステーション

「障害者就労ワークステーション」においては、就労支援の一環として、会計年度任用職員を採用します。

### (2) キャリア形成に向けた取組

#### ア 研修を通じた能力向上

人事課主体の研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

#### イ 研修受講にあたっての配慮

聴覚障害者について要約筆記や手話通訳を活用するなど、研修受講にあたり、障害の特性に応じた必要な配慮を行います。

(3) 働きやすい職場環境の整備

ア テレワークの活用等

テレワークや時差出勤の活用など、多様で柔軟な働き方を推進します。

イ 障害特性等を踏まえた人事異動

管理監督者による人事評価面談等を活用して、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

## 5 優先調達等

### 基本的な考え方

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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、市役所で直接雇用するだけでなく、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

### 取組内容

(1) 優先調達の推進

障害者就労施設等への発注等においては、優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注を行うことで、障害者の活躍の場の拡大を推進します。