

柏市障害者活躍推進計画

【令和2年度～令和6年度】

柏市長，柏市教育委員会，柏市上下水道事業管理者
柏市消防局長，柏市議会議長，柏市選挙管理委員会
柏市代表監査委員，柏市農業委員会

令和2年4月

目次

1	計画概要	P. 1
	(1) 計画作成の目的	
	(2) 柏市における障害者雇用に関する課題	
	(3) 策定主体	
	(4) 計画期間	
	(5) 周知・公表	
2	目標	P. 4
	(1) 採用に関する目標	
	(2) 定着に関する目標	
	(3) 満足度に関する目標	
	(4) キャリア形成に関する目標	
3	取組内容	P. 6
	(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
	ア 組織面	
	イ 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	
	ア 職務環境	
	イ 募集・採用	
	ウ 働き方	
	エ キャリア形成	
	オ その他の人事管理	
	(4) その他	

1 計画概要

(1) 計画作成の目的

令和元年6月、障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体の任命権者は、「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）」を作成することが義務付けられるとともに、障害のある人の雇用に取り組む必要性が明記され、法定雇用率の達成にとどまらず、雇用を継続的に進めることの重要性もあげられました。

事業主である柏市は、単に雇用を拡大するだけでなく、雇用した障害のある職員の活躍の推進が重要だと考えます。そのためには、ひとりひとりが職場に長期にわたって定着し、その障害特性や個性に応じて、能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

これらを踏まえ、柏市において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、「柏市障害者活躍推進計画」を作成しました。

(2) 柏市における障害者雇用に関する課題

柏市においては、これまで法定雇用率を達成している状況が続いてきましたが、今後、この状況を維持していくことが大変困難な状況です。

◆法定雇用率の達成条件

法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数に、法定雇用率を乗じて得た数（1人未満切り捨て）から、障害のある職員の数（勤務時間数、障害の状況によりカウント数が変わります）を減じて0人となることをもって達成となります。

◆実雇用率

法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数のうち、障害のある職員の数の割合より算出します。

そのため、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0人となることがあり、この場合、法定雇用率の達成となります。

(参考) 令和元年度

機関名	法定雇用率	達成状況	(参考) 実雇用率
柏市	2. 5 %	達成	2. 4 6 %※
柏市教育委員会	2. 4 %	達成	2. 2 0 %※
柏市水道部	2. 5 %	達成	2. 9 6 %

※不足人数が1人未満のため「達成」の扱いとなります。

このため、これまで、採用試験の回数を増加、新たな採用試験区分を創設するなど法定雇用率を上昇することに努めてきたところですが、採用者を増加することに苦慮しています。

詳細な状況は「2 目標」に記載しているとおりですが、障害のある職員がいきいきと活躍できる職場環境づくりを推進するためには、更なる体制整備や各種取組が必要です。

これらの課題を明確化し、本計画を着実に実行することで、更なるダイバーシティ※1とインクルージョン※2の推進が図られるものと考えます。

※1 性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会を目指すという概念

※2 英語で「包み込む・包含・包摂」という意味であり、福祉の分野では障害のある者となない者が、地域の資源を利用し共に生きる環境を構築することを通して共生社会の実現を目指すという概念

(3) 策定主体

柏市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

機関名	任命権者
柏市（市長部局）	柏市長
柏市教育委員会	柏市教育委員会
柏市上下水道局	柏市上下水道事業管理者
柏市消防局	柏市消防局長
柏市議会事務局	柏市議会議長
柏市選挙管理委員会事務局	柏市選挙管理委員会
柏市監査事務局	柏市代表監査委員
柏市農業委員会事務局	柏市農業委員会

(4) 計画期間

- 令和2年度から令和6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、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。

(5) 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、柏市のイントラネット※3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、柏市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- 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、周知・公表します。

※3 社内や企業内等、組織内のネットワーク

2 目標

目標は下記任命権者ごとに設定しておりますが、互いに連携して対応していきます。なお、現に障害のある職員が在籍していない機関においては、数値目標は定めませんが、他機関とともに障害者雇用の推進について体制の整備や理解を深めることを目標とします。

(1) 採用に関する目標

任命権者	目標
柏市長	○実雇用率（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
柏市教育委員会	
柏市上下水道事業管理者	
柏市消防局長	○障害のある職員が配属される体制を整えておく。 （評価方法）障害者雇用の推進に関する理解を促す活動を報告し、障害者雇用推進チームにて評価・改善
柏市議会議長	
柏市選挙管理委員会	
柏市代表監査委員	
柏市農業委員会	

(2) 定着に関する目標

任命権者	目標
柏市長	○不本意な離職者を極力生じさせない ○定着率 （各年度）80%以上 （評価方法）当該年6月1日時点の障害雇用率制度における対象障害者が採用後1年以上又は直前の任期満了日まで職場定着している割合
柏市教育委員会	
柏市上下水道事業管理者	
柏市消防局長	○障害のある職員が配属された場合、障害特性の理解や受入体制等を整えておく。 （評価方法）障害者雇用の推進に関する理解を促す活動を報告し、障害者雇用推進チームにて評価・改善
柏市議会議長	
柏市選挙管理委員会	
柏市代表監査委員	
柏市農業委員会	

(3) 満足度に関する目標

任命権者	目標
柏市長	○満足度の全体評価 (各年度) 80%以上 (評価方法) 当該年6月1日時点で在籍している障害者 (新規採用を除く) に対し, アンケート調査を実施し, 把握・進捗管理
柏市教育委員会	
柏市上下水道事業管理者	
柏市消防局長	○障害のある職員が配属された場合, 当該指標が高い水準となる体制を常に整えておく。 (評価方法) 障害者雇用の推進に関する理解を促す活動を報告し, 障害者雇用推進チームにて評価・改善
柏市議会議長	
柏市選挙管理委員会	
柏市代表監査委員	
柏市農業委員会	

(4) キャリア形成に関する目標

任命権者	目標
柏市長	○対象者からの自己申告や人事評価を鑑みて, 新たな業務への人事異動や人材育成を実施 (評価方法) 毎年度人事記録を元に把握, 進捗管理
柏市教育委員会	
柏市上下水道事業管理者	
柏市消防局長	○障害者が担当する業務範囲の拡大 毎年度, 職務選定にかかる整理票等を作成し, 可能な範囲内で1項目以上の新たな業務を創出 (評価方法) 職務創出のための組織内アンケートにて把握, 進捗管理
柏市議会議長	
柏市選挙管理委員会	
柏市代表監査委員	
柏市農業委員会	

3 取組内容

(1) 障害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※4として、総務部人事課の課長を選任するとともに、各任命権者から選任された職員により構成する「障害者雇用推進チーム」を設置します。

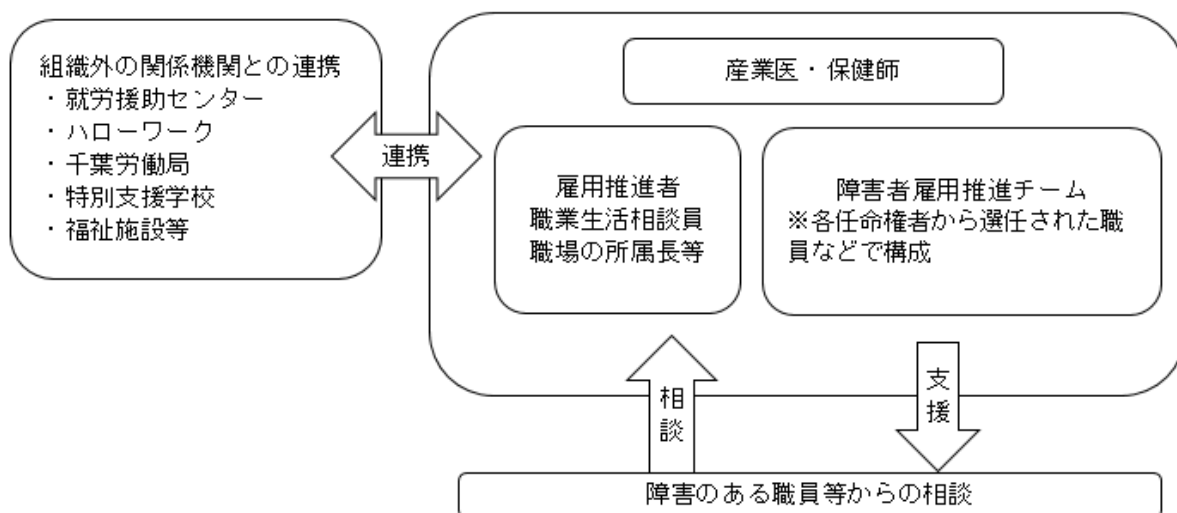
※4 「障害者雇用推進者」の主な業務

- 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ための業務
- ② 障害者活躍推進計画の作成及び障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施を図るための業務
- ③ 対象障害者の採用に関する計画（以下、「障害者採用計画」という。）の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ④ 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業務
- ⑤ 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
- ⑥ 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の業務

- 障害者職業生活相談員※5として、障害のある職員が配属された機関の人事担当者等から選任します。
- 障害者の積極的な採用及び職場環境の向上を図るため、組織内の人的サポート体制を構築するとともに、組織外の関係機関とも連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間において情報を共有します。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動及び組織改編等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

※5 障害者を5人以上雇用する事業所で、障害のある従業員の職業生活に関する相談・指導を行う。（障害者雇用促進法79条）

【障害のある職員，職場からの相談等に対する支援体制】



イ 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、千葉労働局等が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させることで、障害のある職員から相談を受けた際に対応ができる知識の取得とともに、障害者職業生活相談員としての責任感などの意識向上を図ります。
- 障害者職業生活相談員は、障害のある職員が配属された部署等に対し、千葉労働局が開催する「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、参加者を募ります（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
- 職員研修の階層別研修を通じて、本計画や障害に関する理解などを深めます。
- 障害者雇用推進チームが中心となり、職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う意見交換会などを開催します。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害のある職員からの意見・要望や、今後採用する障害者に求める能力等を整理するため、障害者職業生活相談員等が、年に1回以上ヒアリングやアンケート等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 新規採用又は人事異動等に際し、本人の希望などを踏まえて、定期的に所属長等による面談を実施し、障害のある職員と業務内容が適切にマッチングしているか点検し、必要に応じて障害者雇用推進者に報告を行います。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 「障害者雇用推進チーム」からの意見・要望を踏まえ、障害者が利用しやすい環境に配慮した設備（エレベーター、多目的トイレ、休憩室等）の整備を推進するよう努めます。
- 障害のある職員からの意見・要望を踏まえ、職務に必要な就労支援機器（拡大読書器、読み上げソフト等）の配備を推進するよう努めるとともに、作業マニュアルの整備やチェックリストの作成、作業手順の見直し等を必要な対応を図ります。
- これらの措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、市の財政・サポートする周囲の職員等に過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- 必要に応じて障害のある職員に声掛けなどを実施することで緊張や不安を和らげるとともに、体調に合わせて適宜負担の軽減、ペース配分や業務の見直しを実施します。

イ 募集・採用

- 募集・採用に当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別解消指針」及び人事院が示している「合理的配慮指針」を踏まえ取り組み、以下のような取扱いを行わず、公平公正な募集・採用を行います。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
 - ・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」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け入れを実施する

- 学生を対象としたインターンシップを実施する際には、障害のある学生の受入れを積極的に行うほか、特別支援学校や就労移行支援事業所などと連携し、職場実習等の受入れに努めます。

ウ 働き方

- 年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- 健康管理・体調維持のために定期的な通院ができるなどの勤務条件を可能な範囲で設定します。

エ キャリア形成

- チャレンジドオフィスかしわに勤務する会計年度任用職員等について、任用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し、障害特性に配慮した上で、実務研修等の教育訓練を実施して積極的に人材育成を行うとともに、任用期間が残り3か月となった時点で、職務経験の総合的な振り返りを行い、目標・新たな業務への可能性を調整し、再度の任用又は競争試験を通じた常勤職員への任用について面談やアドバイス等を行います。

オ その他の人事管理

- 障害のある職員からの意見・要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場支援又は通勤への配慮等の措置を必要に応じて検討します。
- 中途障害のある職員（在職中に疾病・事故等により障害者となった職員をいう。）については、可能な範囲内で円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方及びキャリア形成のあり方について調整します。
- 障害のある職員本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労サポート」の活用等により、就労支援機関等と障害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の趣旨を鑑み、障害者就労施設への発注等を通して、障害者の活躍の場を拡大できるよう努めます。
- 障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製造した物品を積極的に活用・紹介するほか、当該施設との人的交流により職場体験等の受入れが行えるよう努めます。

