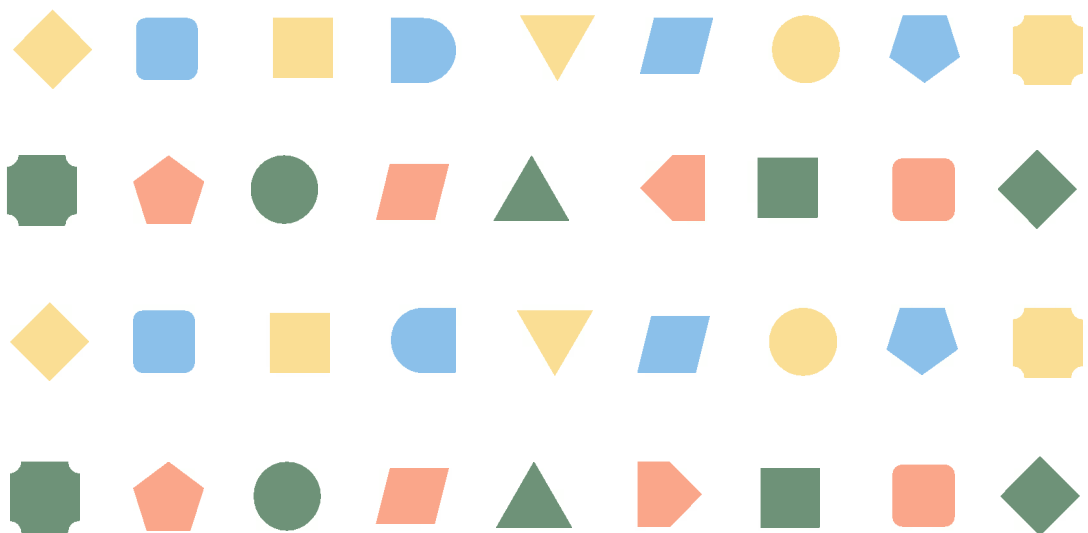


障害者活躍推進計画



ともに尼崎市職員としていきいきと働くために



令和2年（2020年）3月 尼崎市



目次（総合編）

1	はじめに	1
2	計画の位置付けと考え方	2
3	計画期間	2
4	計画の推進体制及びPDCAサイクルの確立	2
5	計画の公表及び周知	2
6	本市における障害者任用の現状と課題	3
	参考資料	8

1 はじめに

平成30年に国や地方公共団体における障害者雇用率制度の対象障害者の不適切計上が問題となり、令和元年に障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）が改正されました。その中で、再発防止策とともに社会全体で障害者雇用を進めていくために、国・地方公共団体及び民間事業主に対する、新たな規定や制度が設けられました。その一環として、各地方公共団体において「障害者活躍推進計画」を作成し、公表することとなりました。

障害者雇用（任用）を進めていくためには、障害のある職員一人ひとりが、障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、障害や障害者についての職員の理解の促進を図るとともに、障害のある職員が働きやすい職場環境を整えていくことが重要です。

そのためにも、本計画を全ての職員で共有し、職場全体で取り組み、チームとして成果を上げていくことで、障害がある、ないにかかわらず、全ての職員が活躍できる組織風土を構築していくことを目指します。

2 計画の位置付けと考え方

- 本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（改正障害者雇用促進法）に基づいて作成するもの
- 本計画は、本市における障害者雇用（任用）の現状や課題などをまとめた「総合編」と各任命権者が総合編を踏まえて目標及び取組内容等を定めた「計画編（任命権者別）」の2部構成とする
- 本計画は、以下の指針を踏まえて作成する
 - ・厚生労働省「障害者差別禁止指針」
 - ・厚生労働省「合理的配慮指針」
 - ・人事院「合理的配慮指針」

3 計画期間

市長事務部局
消防局
公営企業局
教育委員会事務局
監査事務局
議会事務局

令和2年度～令和6年度（5年間）

※ただし、計画期間内においても各任命権者で毎年度、実施状況の点検を行い、その結果を踏まえた必要な対策の検討・調整を行う。

4 計画の推進体制及びPDCAサイクルの確立

計画の推進にあたっては、各任命権者で推進体制を整備し、適宜、取組の進捗状況を把握・点検し、その成果を検証した上で必要な見直しを行い、PDCAサイクルの確立を目指す。なお、実施状況は、毎年、市ホームページなどで公表する。

5 計画の公表及び周知

本計画は作成後、市ホームページにおいて公表するとともに、目標の達成に向けて組織全体で取り組むため、職員に対しても周知を行う。また、変更した場合においても同様に公表し、職員に周知を図る。

6 本市における障害者任用の現状と課題

(1) 本市における障害者任用の現状

ア 障害者雇用（任用）の推移

① 障害者雇用率⇒⇒⇒⇒⇒法定雇用率を達成している状況

【市長事務部局】

各年6月1日現在

	H27	H28	H29	H30	R1
対象職員数（人）	2,699	2,717	2,752	2,665	2,728
法定雇用率（％）	2.3	2.3	2.3	2.5	2.5
換算障害者数（人）	71	68	67	67	71
実雇用率（％）	2.63	2.50	2.43	2.51	2.60

※公営企業局・教育委員会事務局以外の任命権者を含む

※「対象職員数」は法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数（公営企業局・教育委員会事務局も同様）

【公営企業局】

各年6月1日現在

	H27	H28	H29	H30	R1
対象職員数（人）	159	160	164	260.5	238
法定雇用率（％）	2.3	2.3	2.3	2.5	2.5
換算障害者数（人）	8	6	6	7	7
実雇用率（％）	5.03	3.75	3.66	2.69	2.94

※H29までは水道局のみ。H30より組織統合し公営企業局設置

【教育委員会事務局】

各年6月1日現在

	H27	H28	H29	H30	R1
対象職員数（人）	766	752.5	762	747.5	713.5
法定雇用率（％）	2.2	2.2	2.2	2.4	2.4
換算障害者数（人）	20	17	17	18	18
実雇用率（％）	2.57	2.26	2.23	2.41	2.52

② 採用人数など⇒⇒⇒⇒⇒継続して障害者の採用を実施

【各任命権者含む（市長事務部局で一括採用）】 各年4月1日現在

	H27	H28	H29	H30	H31
募集人数（人）	若干名	若干名	若干名	5人程度	5人程度
採用人数（人）	1	1	0	2	4

※障害者採用枠の設置 昭和56年度実施の採用試験から開始

イ 障害のある職員の定着状況⇒⇒⇒**定着率は高い**

平成24年度～28年度の新規採用職員のうち、障害のある職員の3年以上の在籍率は100%

ウ 障害のある職員の現状

① 障害部位別職員数（令和元年6月1日現在）

【市長事務部局】⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒**肢体不自由が一番多い**

	視・聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的・精神障害
職員数（人）	11	22	12	2
割合（%）	23.4	46.8	25.5	4.3

※公営企業局・教育委員会事務局以外の任命権者の職員を含む

【公営企業局】⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒**肢体不自由が一番多い**

	視・聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的・精神障害
職員数（人）	1	3	1	—
割合（%）	20.0	60.0	20.0	—

【教育委員会事務局】⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒**障害部位別ではほぼ均一**

	視・聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的・精神障害
職員数（人）	3	4	4	1
割合（%）	25.0	33.3	33.3	8.4

② 障害のある職員の配置状況（令和元年6月1日現在）

【市長事務部局】⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒**窓口対応系の配置が多い**

	内部管理系	事業系	窓口対応系	その他
配置状況（%）	29.8	14.9	51.1	4.3

※公営企業局・教育委員会事務局以外の任命権者の職員を含む

【公営企業局】⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒**内部管理系の配置が主体**

	内部管理系	事業系	窓口対応系	その他
配置状況（%）	100.0	—	—	—

【教育委員会事務局】⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒**事業系の配置が多い**

	内部管理系	事業系	窓口対応系	その他
配置状況（%）	8.3	50.0	—	41.7

エ その他

- 「尼崎市手話言語条例」策定（平成29年度）
 - ⇒ 職員を対象とした手話研修などを実施
- 「能力開発支援担当」の設置（令和2年度）
 - ⇒ 障害特性に応じて能力を発揮できる体制を整備（市長事務局）

（2）本市における障害者雇用（任用）の課題

本市の障害者雇用（任用）にかかる現状や職員アンケートの結果などから、課題を以下のようにまとめる。

- 職員の間で、障害者雇用（任用）にかかる基本的知識や理解が不十分

◇職員アンケートから

- Q 障害者雇用促進法を知っているか
 - 「名前だけ知っている」64%+「全く知らない」22%=86%
- Q 法定雇用率を知っているか
 - 「名前だけ知っている」56%+「全く知らない」20%=76%

- 合理的配慮の理解・知識の浸透が重要
（募集・採用時や施設整備、精神障害者や知的障害者への理解）

◇職員アンケートから

- Q 障害者雇用促進法に基づく合理的配慮の内容を知っているか
 - 「全く知らない」が51%
- Q 障害のある職員に対して合理的配慮ができていると思うか（合理的配慮を「よく・概ね知っている」と回答した職員（全職員の10%）に質問）
 - 「よく・概ねできている」が35%※
 - 一方、障害のある職員で「よく・概ねできている」と回答した割合は12%※ [※認識の差が見られる]
- Q 障害のある職員が活躍しその能力を発揮するために市として何に取り組むことが重要か
 - 合理的配慮が図られること
 - 精神障害者への職員の見識を高めること

- ◇令和元年度実施採用試験から、障害者事務の対象に精神障害者・知的障害者を追加

Q 障害者雇用を進めるために募集・採用において、特にどのようなことが重要だと思うか

→ 障害特性に配慮した募集・採用の実施
(募集・採用時の合理的配慮)

コラム 合理的配慮とは…

障害者と障害者でない人について、募集・採用時には均等な機会を確保するための措置、採用後においては均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置。人事院が平成30年度に指針を示している。

◇参考資料 人事院「合理的配慮指針」

- 障害特性に応じた業務のマッチングが重要
- 能力を活かせる部署づくりの検討

◇職員アンケートから

Q 障害のある職員が活躍しその能力を発揮するために市として何に取り組むことが重要か

→仕事のマッチングを進める、部署の設置
→個々の職員の障害状態にマッチしたサポート職員の配置や
職場環境の整備

Q 障害者雇用を進めるために、募集・採用において、特にどのようなことが重要だと思うか

→個々の能力を発揮できる部署作りや障害特性に応じた適材
適所の配置

- 障害のある職員とともに働くことについて職員の知識・技術の向上が必要
- 障害のある職員と周りの職員のコミュニケーション不足や双方が対応（職務遂行やコミュニケーション手段）に不安を抱えている

◇職員アンケートから

Q 職務遂行に当たって相談できる人はいるか

(母数：障害のある職員 33 人、障害のある職員が配属されている所属等の職員 194 人)

→「いる」と回答した職員の割合が、
障害のある職員が 44% に対し、
障害のある職員が配属されている所属等の職員では 75% ※

- Q 障害特性に配慮した事務分担が行われているか
 → 「行われていると思う」と回答した職員の割合が、
 障害のある職員が 43%に対し、
 障害のある職員が配属されている所属等の職員は 63% ※
 ※障害のある職員と障害のある職員が配属されている所属等
 の職員の認識に差が見られる
- Q 職務遂行にあたり困っていることはあるか（障害のある職員に質問）
 →障害を理由に昇格への不安を抱えている
- Q 障害のある職員が職務を遂行するにあたり困っていることはあるか（障害のある職員が配属されている所属等の職員に質問）
 →・聴覚障害のある職員とのコミュニケーションが難しい、手話ができない
 ・サポートの仕方が分からない、サポートへの遠慮がある

コラム 職員向け手話研修…

本市では、平成 29年に「手話言語条例」を策定。聴覚障害のある職員の職場に限らず、手話を言語のひとつとして身に着けるとともに障害や合理的配慮について学ぶことを目的に、職員向け手話研修を実施している。

●安定的・継続的な任用が必要（法定雇用率の確保）

◇令和 3 年度から法定雇用率が各任命権者とも 0.1%上がる予定

市長事務部局	2.5%	→	2.6%
公営企業局	2.5%	→	2.6%
教育委員会事務局	2.4%	→	2.5%

●外部機関などとの連携

◇職員アンケートから

- Q 障害者雇用を進めるために、募集・採用において、特にどのようなことが重要だと思うか
 →民間事業者に就業できるような職業訓練的な仕組みを作り、多くの障害者が就職できるような環境を提供することを模索すること
 ◇厚労省「障害者活躍推進計画作成指針」から
 →「優先調達推進法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することが必要である。」

参考 「障害者活躍推進計画作成にかかるアンケート」について
(実施概要)

◆実施時間	令和元年 11 月 26 日～12 月 20 日						
◆対象者	全職員（非常勤嘱託員及び臨時的任用職員含む）						
◆回収数	813件						
	<table> <tr> <td>正規職員（再任用職員を含む）</td> <td>560 件</td> </tr> <tr> <td>非常勤嘱託員（OB 嘱託員を含む）</td> <td>110 件</td> </tr> <tr> <td>臨時的任用職員</td> <td>143 件</td> </tr> </table>	正規職員（再任用職員を含む）	560 件	非常勤嘱託員（OB 嘱託員を含む）	110 件	臨時的任用職員	143 件
正規職員（再任用職員を含む）	560 件						
非常勤嘱託員（OB 嘱託員を含む）	110 件						
臨時的任用職員	143 件						
◆結果	参考資料に添付						

参考資料

- 別添 1 障害者活躍推進計画作成にかかる職員アンケート結果
- 別添 2 厚生労働省「障害者差別禁止指針」
- 別添 3 厚生労働省「合理的配慮指針」
- 別添 4 人事院「合理的配慮指針」