

倉敷市障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

(任命権者)

倉敷市長

倉敷市議会議長

倉敷市選挙管理委員会

倉敷市代表監査委員

倉敷市消防局長

倉敷市水道事業管理者

病院事業管理者

モーターボート競走事業管理者

倉敷市農業委員会

倉敷市教育委員会

倉 敷 市

令和2年4月

1 計画策定にあたって

(1) 計画策定の目的

令和元年6月に、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。）が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、「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」を作成することとされました。

本市では、これまでも障害者雇用促進法等に基づき、障がいのある人を対象とした職員採用（選考）試験の実施及び障がいのある人が働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできたところですが、今後も、障がいのある職員が、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる魅力ある職場づくりをさらに進めるため、この度、障害者雇用促進法第7条の3に定める、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として、「倉敷市障がい者活躍推進計画」を策定し、取組を図るものです。

(2) 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年間とします。

(3) 計画の策定体制

計画を策定し、これに基づく措置を円滑に実施するため、倉敷市障がい者活躍推進計画実施委員会（以下「委員会」という。）を設置し、計画の策定及び計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。また、その結果や障がいのある職員の意見を踏まえて、計画期間内においても、毎年度、必要に応じて見直しを図ります。

(4) 計画の周知・公表

計画の策定又は改定を行った場合は、KuraX メールでの一斉送信、庁内WEB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、本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。

2 本市における障がい者雇用等の状況と課題

(1) 障がい者採用試験

障害者雇用促進法の改正により、令和3年4月1日までに地方公共団体の障がい者法定雇用率が現行の2.5%から2.6%に、さらに令和6年4月1日から3.0%に引き上げられることが予定されています（令和8年6月30日までは経過措置として2.8%）。

本市においては、従来の身体障がい者を対象とした採用試験に加え、平成30年度から、新たに知的障がい者を対象とした採用試験を実施し、平成31年4月から、採用した職員を総務部人事課内の業務支援班（ワークオンくらしき）に配属した上で、安全な職務環境の整備と職場定着を図るための環境づくりに努め、障がい者雇用の促進を図ってきているところですが、法定雇用率の達成及び維持に向けた採用確保が今後も課題であると考えています。

(2) 障がい者の実雇用率

障害者雇用促進法では、地方公共団体の任命権者の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するよう努めなければならない。」とされており、障がい者の活躍の場の拡大に向け、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

なお、本市における令和元年6月1日現在の障がい者の実雇用率は次のとおりです。

●令和元年6月1日現在の実雇用率及び必要となる障がい者数

機関	法定雇用率	対象職員数	障がい者の数	実雇用率	必要となる障がい者数
市長部局	2.5%	2,770人	74人	2.67%	69人
水道局	2.5%	131人	3人	2.29%	3人
市民病院	2.5%	141人	5人	3.55%	3人
ボートレース	2.5%	42人	1人	2.38%	1人
教育委員会	2.4%	1,188人	34人	2.86%	28人

※実雇用率が数値の上では法定雇用率を下回っている部局もありますが、法定雇用率から算定した「必要となる障がい者数」は、いずれの部局も不足しておらず、基準を達成している状況です。

※実雇用率の算定の基礎となる対象職員数が40人未満の議会事務局、選挙管理委員会、監査事務局及び農業委員会については、必要となる障がい者数が0人となります。また、消防局については、消防吏員が算定の基礎となる対象職員の対象外とされており、同じく必要となる障がい者数が0人となります。

(3) 障がい者の職場定着

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける職務環境づくりを通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

特に知的障がい者等については、それぞれの特性に応じた配慮や就業継続支援が欠かせず、作業を指導する支援員の養成も図っていく必要があります。

○本市における採用1年後の障がいのある職員の職場定着率^{※1}

障がい者全体	身体障がい者	知的障がい者
83.8%	82.9%	100.0%

【(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年後の障がい者の職場定着率^{※2}

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
60.8%	68.0%	49.3%

※1 過去5年間(平成27年度から平成31年度)に本市に採用された障がいのある職員(会計年度任用職員を含む)の採用1年後の職場定着率

※2 「障害者の就業等に関する調査研究」(平成29年度(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)

3 障がい者の活躍推進に関する取組

(1) 達成しようとする目標（達成年度：令和6年度）

採用に関する目標（実雇用率）

機関	現在値 令和元年6月1日時点	数値目標 各年6月1日時点
市長部局	2.67%	2.7%→2.9%
水道局	2.29%	2.7%→2.9%
市民病院	3.55%	2.7%→2.9%
ボートレース	2.38%	2.7%→2.9%
教育委員会	2.86%	2.6%→2.8%
上記以外の機関	目標：障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。	

定着に関する目標（定着率）

機関	現在値 平成27～31年度採用	数値目標 令和元年度～5年度採用
全機関共通	83.8%	100%

障がい者である職員の満足度に関する目標

機関	現在値	数値目標
全機関共通	満足・やや満足 91%	初年度の基準を上回る

(2) 目標達成に向けた取組内容及びその時期

(ア) 障がいのある人の活躍を推進する体制整備

●推進体制の整備

- 令和2年3月までに、総務部長を委員長とし、各任命権者の人事担当所属等の所属長を委員とする委員会を設置するとともに、委員会の下に検討部会を設置し、実務者及び障がいのある職員が計画策定に参画します。
- 検討部会については第1回を令和2年3月までに開催するとともに、原則として年1回、委員会についても年1回開催し、計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

●責任体制の明確化（障害者雇用推進者の選任）

- 障害者雇用推進者として各機関の人事担当課長等を選任します。

- 障害者職業生活相談員の選任
 - 障がいのある職員が5人以上勤務する各機関については、人事担当課職員を障害者職業生活相談員として選任します。
- 障がいのある職員が相談しやすい体制、内容に応じた多様な相談先の確保と周知
 - 障がいのある職員及び所属で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を各機関の人事担当課に設置します。また、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。
- 障害者職業生活相談員、その他支援者・同僚等へ障がい者を支援するための研修実施
 - 障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定の者を含む。）について、岡山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させます。
 - 新たに職員となった者に対して、障がいを理由とする差別の解消に関する基本的な事項を身に付けるための研修を実施します。
 - 所属長となった職員に対して、障がいを理由とする差別の解消等に関し求められる役割を身に付けるための研修を実施します。

（イ）実施状況の点検及び公表

- 障害者雇用促進法第7条の3第6項の規定に基づき、毎年度、計画の実施状況を市ホームページで公表します。

（ウ）職務の選定・創出

- 現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある人の能力や希望も踏まえ、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。
- 障がいのある職員が、長所や得意分野を活かせるような職務の選定及び創出に努めます。

（エ）職務環境

- 障がいのある職員の障がい特性に配慮し、庁舎の新築・改築等を行う場合は、多目的トイレ等の設備の整備を検討するとともに、障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討します。
- 作業手順の簡素化や作業マニュアルの作成、目立つ場所への注意書きやチェックリストの掲示など、障がい特性に配慮した取組を行います。

- 障がいのある職員については、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、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(オ) 募集・採用

- 特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行います。
- 採用選考に当たり、障がいのある人からの要望や障がい特性を踏まえ、必要かつ合理的な配慮を行います。また、軽作業を中心とした業務の採用選考については、実技試験等を行うことにより、採用後の業務に関するミスマッチを防ぎます。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ・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こと」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入れを実施する。
- 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場合には、ウェブアクセシビリティの確保を図り、障がいのある人が必要な情報を得られるよう対応します。

(カ) 働き方

- 情報通信技術（ICT）を活用し、時間や場所にとらわれず柔軟に働くことが出来る「テレワーク」「モバイルワーク」「サテライトオフィス」について、試行などを通じ導入が可能であるか実施検討を進め、導入を目指します。
- 朝型勤務・夕型勤務の試行結果を踏まえたフレックスタイム制の導入や、休憩時間の弾力的運用等、柔軟な働き方の推進に向けて検討を進めていきます。

(キ) キャリア形成

- 正規職員だけでなく、任期のある会計年度任用職員等についても、採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面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行

います。

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。
- 庁内で実施する研修等の実施に際しては、手話通訳や要約筆記のほか、障がい特性に応じた必要な配慮を行います。

(ク) その他の人事管理

- 所属での定期的な面談の設定及び、本人の希望を踏まえ必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

(ケ) 優先調達等

- 「倉敷市障がい者就労施設等からの物品等調達推進方針」に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進します。

令和3年9月8日 一部改定
令和4年10月7日 一部改定
令和5年9月5日 一部改定