

# 国分寺市障害者活躍推進計画



令和3年3月

国分寺市

## 1 はじめに

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。)の改正(令和元年法律第 36 号)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みに関する計画の作成が義務化されたことに伴い, 国分寺市における障害者活躍推進計画を作成することとなりました。

行政サービス向上の観点からも, 障害のある職員が能力を有効に発揮できることが必要であり, 長期に定着するだけでなく, 障害特性などに応じて活躍を推進し, 障害のある職員を含めた全ての職員が活躍できる職務環境となることを目指します。

## 2 計画の策定主体となる任命権者

○ 国分寺市長

○ 国分寺市教育委員会

※目標については, 職員採用及び雇用管理は市長部局の任命権者である国分寺市長が一体的に行っているため, 合算して設定し, 国分寺市長, 国分寺市教育委員会の連名で作成します(独自の採用がなく, 現に障害者を任用していない任命権者については, 作成する必要がないとされています。)

※取組みについては, 各任命権者が実施するものをまとめて記載しています。

## 3 計画期間

○ 令和3年4月1日～令和7年3月 31 日

※本計画については, 執務室内の環境整備等, ハード面の対応も計画の重要な取組内容であることを踏まえ, 令和6年度中の新庁舎竣工に合わせ, 計画期間を令和7年3月 31 日までの4年間とします。

## 4 国分寺市における障害者雇用に関する課題

国分寺市においては、令和2年度における市長部局及び教育委員会との合計(特例認定)での障害者雇用法定雇用率を達成することができていますが、令和3年4月より経過措置による読み替え規定が廃止され、法定雇用率が2.5%から2.6%になること、また、令和5年4月1日までに法定雇用率の見直しが検討されていることから、今まで以上に積極的な採用活動及び障害のある職員の定着が重要となります。

## 5 目標

### (1) 採用に関する目標 法定雇用の達成(令和6年度までの毎年度)

(参考)令和2年6月1日時点で法定雇用障害者数を達成するために雇用しなければいけない障害者数は0人であり、令和2年度の法定雇用は達成している状況です。

(参考)法定雇用率とは、「常時雇用している労働者数」と「雇用しなければいけない障害者数(法定雇用障害者数)」の割合を示したもので、障害者雇用促進法において率が定められています。法定雇用の達成とは、法定雇用率を達成するために雇用すべき法定雇用障害者数が0人以下であることをいいます。

法定雇用率、常時雇用している労働者数及び法定雇用障害者数の算出については、厚生労働省の「障害者である職員の任免に関する状況の通報」の基準で算出しています。

**評価方法** 毎年の任免状況通報のタイミングで法定雇用の達成状況を公表

### (2) 定着に関する目標 6カ月及び1年定着率の目標を90%とする

**評価方法** 過去10年間の障害のある方を対象にした試験により採用された職員の、採用日より6カ月以内及び1年以内の離職者数÷採用者数により算出された離職率をもとに定着率を集計、毎年の任免状況通報のタイミングで公表

## 6 取組内容

### (1) 障害のある人の活躍を推進する体制整備

#### <組織面>

- 障害者雇用推進者として職員課長を選任します(令和元年12月5日選任済)。
- 障害者職業生活相談員として職員課人事・研修係長を選任します(令和元年12月5日選任済)。
- 障害のある職員や職場で支援にあたる管理監督者、障害のある職員の同僚等が相談できる相談窓口を職員課に設置し、相談者の意向を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図ります。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。
- 組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課, 東京労働局, 立川公共職業安定所, その他障害者が利用している支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。

#### <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。)全員について、東京労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講対象とします。
- 障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は東京労働局が開催する「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」等の受講を推進し、障害のある職員との関わり方や障害特性への理解を深めます。
- 「国分寺市職員の障害を理由とする差別解消推進対応要綱」に関する研修を実施し、障害者への理解を促進します。

### (2) 障害のある人の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害のある職員や今後採用する障害ある人の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について総合的に検討を行います。
- 障害のある職員の支援にあたる管理監督者が定期的な面談を行い職員課に報告し、

その情報を活用し、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているのかの検証を行い、必要に応じて検討を行います。

### (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### <職務環境>

- 障害のある職員からの意向調査や面談等により、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、障害のある職員の要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。
- 新庁舎建設にあたっては、障害のある職員の要望を踏まえ、執務室内の配置を工夫したりする等、働きやすい環境づくりを検討します。

#### <募集・採用>

- 障害のある人の希望により、週あたりの勤務時間や勤務日数を選択できる勤務形態の採用募集等を行います。
- 採用にあたり、障害のある人からの要望を踏まえ、障害特性に応じた試験会場の配慮等を検討します。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。
  - ・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受入れを実施すること
- 募集・採用に当たっては、資格等の要件をできる限り設定しないこととします。

#### <働き方>

- 障害のある職員について、時間単位の年次有給休暇や、病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。
- 障害のある職員について、採用時や採用後の事情に応じて、勤務時間や勤務日数の

設定及び配属場所の変更等を行うことを検討します。

#### <キャリア形成>

○障害のある職員の希望等を踏まえつつ、国分寺市人材育成基本方針に基づく研修体系のもと、障害特性に応じた人材育成を行います。

#### <その他の人事管理>

○障害のある職員からの意向を確認し、同意があれば、障害のある職員を配置する職場の管理監督者及び職場の同僚へ、職員課から障害の特性や配慮必要事項の説明を行い、働きやすい環境づくりを行います。

○必要に応じて、障害のある職員の支援にあたる管理監督者が障害のある職員の面談を随時実施し、状況把握・体調配慮を行います。

○障害のある職員への合理的配慮の提供については、個々の障害の状況に応じて、どのような配慮や支援が必要かについて話し合い、配慮を実施した後も定期的に検討します。

○中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいいます。)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みを行います。

○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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

○国分寺市障害者就労施設等からの物品等の調達を推進を図るための方針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します。



国分寺市障害者活躍推進計画

令和3年3月

国分寺市総務部職員課

国分寺市戸倉一丁目6番地1

電話 042-325-0111