

府中市障害者活躍推進計画

令和5年4月1日

府 中 市

目次

1. はじめに.....	1
2. 計画期間.....	2
3. 現状と課題.....	2
4. 目標	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備.....	2
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備.....	2
5. 目標の達成に向けた取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備.....	3
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	3
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	3
(4) その他.....	4

1. はじめに

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

しかしながら、平成30年に、国及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。

また、令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、公務部門の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努める義務が明記されるとともに、地方公共団体は、国が策定する「障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第198号）」に沿って「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」を策定・実施することとなり、令和2年9月に、「府中市障害者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を策定しました。

この計画では、令和3年度に法定雇用率が引き上げられることを視野に入れ、喫緊の課題に取り組み障害のある職員一人ひとりが、その障害特性や個性に応じて、それらを活かした上で、その能力を最大限に発揮することができる職場環境づくりを進めてきました。今回は、計画策定時から基本的な考え方には変更がないことを踏まえ、期間について更新するとともに、定着率に関する要件の義務化や令和6年度からの法定雇用率の引き上げを見据えながら、障害のある職員も含めた職員一人ひとりが、その個性や特性を失うことなく、それらを活かした上で、自身の持つ能力を最大限に発揮できるような職場に向けて、引き続き、取り組んでいきます。

（参考）障害者雇用促進法（抜粋）

（障害者活躍推進計画の作成等）

第七条の三 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施す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（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2. 計画期間

令和5年度 ～ 令和9年度（5年間）

3. 現状と課題

府中市においては、毎年度障害者の採用試験を行っているところです。ただ、応募者数は少なく、年度により0人の場合もあります。

法定雇用率自体は、基準内ではあるものの、今後、障害者の方の雇用促進のためにも、府中市としての職場環境の整備を行っていきます。

4. 目標

雇用障害者数について、今後計画的に障害者の応募を行うことで、採用を確保します。また、障害者の方の定着率については、今後分析を行い、定着率の向上を研究します。

（1）採用に関する目標

在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。

（2）定着に関する目標

常勤職員　　：　定年退職を除き100%を目標とする。

非常勤職員　：　任期を満了する職員が90%以上となることを目標とする。

5. 目標の達成に向けた取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

【障害者雇用推進者】

総務部人事課職員を、障害者雇用推進者に選任しています。推進者は、障害のある職員の雇用の促進及び安定を図ります。

【障害者職業生活相談員】

総務部人事課内職員を、障害者職業生活相談員に選任しています。相談員は、障害のある職員の職業生活全般についての相談、助言等を行います。

なお、選任された障害者職業生活相談員については、障害者の方には個別で通知しています。

今後、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の変更等が必要な場合には、速やかに（3か月以内）に選任するとともに、障害者に通知します。また、必要な場合には、労働局が開催する公務部門向けの資格認定講習も受講します。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害者の方には、それぞれのニーズに合った負担なく遂行できる職務の選定及び創出を行っていきます。例）業務の切り出し、ワークシェアなど

また、身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

新規採用者や部署異動の際には、必要に応じて本人との面談の機会を設けるなどして、業務の適切なマッチングに努めます。

また状況によりプレ雇用や職業体験など、事前のマッチングについても検討するとともに、正規雇用にこだわらず、障害をもつ方の健康状態や特性を考慮し、その方の持つ能力をより発揮していただくことを重点に置いた上で、本人の希望を聞きながら短時間勤務などでの雇用も実施していきます。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。また、その際には、本人の希望によっては、『就労パスポート』を活用するなど適切な支援や配慮を講じます。

○措置を講じるに当たっては、障害者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。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないようにします。

- ・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。

(4) その他

物品等の調達については、『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』等に基づき、障害者の活躍の場の拡大を推進します。