

館山市役所
障害者活躍推進計画

令和2年4月

館 山 市

I 計画概要

1. 策定趣旨

館山市・館山市教育委員会では、職員の採用試験に当たり、障害のある方を対象とした募集を行うなど、障害者雇用の促進に努めてきましたが、近年では、法定雇用率を下回る状況が続いています。

国の機関や地方公共団体の機関などの公務部門においては、障害者の法定雇用率の達成はもとより、障害者雇用に継続的に進め、障害者の活躍の場を拡大することが重要です。

障害者雇用を進めるためには、障害者とその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、職業生活において活躍できるような取組を総合的かつ効果的に実施する必要があります。

そこで、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（令和元年法律第36号）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第36号）の規定に基づき、障害者活躍推進計画を作成しました。

なお、館山市においては、館山市（市長部局）、館山市教育委員会及びその他行政委員会事務局職員の採用・人事管理等を一体として行っており、障害者の活躍推進に向けた取組みについても市全体で進めることとしています。

2. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）

II 本市の状況

1. 障害者雇用状況

過去10年間における障害者の雇用状況については、平成24年度までは、法定で求められている必要雇用者数に達していませんでしたが、障害者の雇用促進に努めた結果、正規職員、非常勤職員ともに、求められた雇用障害者数を満たすこととなりました。

しかしながら、その後、障害者雇用率の改定や任命権者をまたがる職員の人事異動等により、求められた雇用障害者数まで達していない状況が続いています。

一方、障害者の定着度に着目すると、令和元年度末現在で、平成22年度以前から継続して勤務している職員は5人、平成24年度からが2人、平成25年度からが3人、平成26年度からが1人、平成27年度からが1人、令和元年度からが1名であり、長期に渡り継続して勤務している職員が多くみられます。また、退職者数では、平成22年度から平成25年度までの間に退職した職員は11人でしたが、平成26年度以降の退職者数は4人であり、近年、職場への定着度が高くなっている傾向にあります。

(参考：障害者任免状況通報書における報告状況)

年 度		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
(法定雇用率)		(2.1%)	(2.1%)	(2.1%)	(2.3%)	(2.3%)	(2.3%)	(2.3%)	(2.3%)	(2.5%)	(2.5%)
館山市	必要雇用者数	8	8	9	10	10	10	8	8	9	9
	雇用者数	7	7	7	10	10	10	11	8	7	7
	不足数	▲1	▲1	▲2	—	—	—	—	—	▲2	▲2
館山市 教育委 員会	必要雇用者数	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
	雇用者数	2	1	2	2	2	3	3	5	6	6
	不足数	—	▲1	—	—	—	—	▲1	—	—	—

2. 障害者職場意識調査

本計画を策定するに当たり、障害者である職員に対し、職場意識のアンケート調査を実施しました（市長部局・教育委員会事務局合同）。

その中で、業務に関する調査項目では、『業務内容に対する満足度』の質問で、「満足」と回答した職員は57.1%、「不満」と回答した職員は14.3%、『業務に対するやりがい』の質問で、「やりがいを感じる」と回答した職員は57.1%、「やりがいを感じない」と回答した職員は14.3%、『業務量』の質問で、「適当」と回答した職員は71.4%、「多い」と回答した職員が14.3%となっており、業務に関する調査項目では、多くの職員が納得できていると思われる回答結果となっています。

一方で、職場の状況に関する調査項目では、『職場環境（庁舎設備等）について』の質問で、「満足」と回答した職員は14.3%、「不満」と回答した職員は57.1%、『職場内の相談体制について』の質問で「満足」と回答した職員は14.3%、「不満」と回答した職員は28.6%、『障害者に対する職場内における配慮』の質問では、「満足」と回答した職員は0.0%、「不満」と回答した職員は28.6%となっており、職場の状況に関する調査項目では、満足している職員よりも、不満を感じている職員の割合が高いという回答結果となりました。

Ⅲ 目標

1. 採用に関する目標

(目標) 各年6月1日時点において、法令で求められる障害者雇用者数以上。

(評価方法) 障害者任免状況通報により把握・進捗管理する。

2. 定着に関する目標

(目標) 不本意な離職者を極力生じさせない。

各年6月1日時点において、5年間以上継続勤務者の割合を80%以上とする。

(評価方法) 毎年障害者任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。

3. 満足度に関する目標

(目標) 満足度80%以上とする。

(評価方法) 毎年度、障害者である職員に対し、アンケート調査を実施し、業務に対する「満足度」や「やりがい」を把握する。

Ⅳ 活躍推進のための取組

本計画冒頭の『作成趣旨』にあるとおり、館山市においては、市長部局、教育委員会及びその他行政委員会事務局職員の採用・人事管理等を一体として行っているため、活躍推進のための取組については、市全体で進めることとしています。

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

- ・ 障害者雇用推進者を選任し、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、職場環境の整備を図る。
- ・ 障害者雇用推進者は、障害のある職員の必要に応じ、面接を行い、状況把握や意見聴取をするものとする。
- ・ 障害のある職員の相談窓口を設置する。
- ・ 障害のある職員の職業生活に関する相談及び指導を行うために、障害者職業生活相談員を選任し、職員に周知を図る。
- ・ 障害のある職員を対象に、毎年度アンケートを実施し、その意見を参考として、職場環

境の改善を図る。

② 人材面

- ・ 障害者職業生活相談員に選任された職員について、千葉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するものとする。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害のある職員の個々の能力や適性に合った職務を以下の方法等により把握し、その職員に適した職務とのマッチングを図るとともに、新たな職務の創出に努める。

- ・ 職員自己申告制度による把握
- ・ 職員の希望に応じ実施する人事担当課長ヒアリングによる把握
- ・ アンケート調査による把握

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

障害のある職員が感じている職場環境に関する問題点などを、アンケート調査や障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員との面談などにより把握し、安心して働くことができるよう職場環境の改善に努める。

② 募集・採用

職員の募集・採用に当たっては、以下のような取扱いを行わないよう努める。

- ・ 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。

③ 働き方

多様な働き方を認める組織風土づくりに努める。

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進する。

④ キャリア形成

各種の職員研修を通じて、実務能力や専門知識の向上を図る。

専門職や専任職など、新たなキャリアパスの検討を進める。

⑤ その他人事管理

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などの取組を行う。

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の推進等に関する法律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に向けた取組を推進する。