

北本市

障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年4月

北 本 市 長
北本市教育委員会

目 次

I	はじめに	1
1	目的・趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画の期間	1
4	計画の周知・公表	1
II	本市における障がい者雇用等の状況	2
1	障がい者雇用率の状況	2
2	職場定着の状況	2
3	アンケート結果	3
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	5
1	推進体制の整備	5
2	職場環境の整備	5
3	職員の採用・働き方	6
IV	数値目標	7
1	障がい者雇用率の数値目標	7
2	職場定着率の数値目標	7

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、「障害者の「害」の字をひらがな表記とすることに関する指針」に基づいてひらがなで記載しています。

I はじめに

1 目的・趣旨

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）等に基づき、これまで障がいのある人を対象とした職員採用選考試験の実施や、働きやすい職場環境づくりなどに努めてきました。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、ノーマライゼーション（障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

これらも踏まえ、公務部門において障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、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123号）第7条の2第1項により、国及び地方公共団体の機関において、障がい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（障がい者活躍推進計画）を策定し、公表することとなりました。

2 策定主体

障がい者の活動推進に向けた取組は市全体で推進していくため、北本市長、北本市教育委員会が連名で計画を策定します。

3 計画の期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直し等を行います。

4 計画の周知・公表

本計画は、職員に周知するとともに市ホームページにて公表します。

II 本市における障がい者雇用等の状況

1 障がい者雇用率の状況

本市における令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

<令和元年6月1日現在の雇用率>

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
北本市長	2.5%	370.5人	8人	2.16%
北本市教育委員会	2.5%	81人	2人	2.47%
北本市(合算)※	2.5%	460.5人	10人	2.17%

※障がい者雇用率については任命権者毎に算出することとなっています。しかし、本市は障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項の規定に基づき、平成30年11月26日付けで埼玉労働局長より特例認定を受けているため、障がい者雇用の状況については雇用率を合算して算出しています。

2 職場定着の状況

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環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要であると考えています。

<本市における障がいのある職員の職場定着及び勤続年数>

採用から6月後の定着率(注1)	採用から1年後の定着率(注1)	平均勤続年数(注2)
100%	83.3%	15年8月

<参考：民間企業等における状況>

・採用1年後の障がいのある職員の職場定着率(注3)

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

・平均勤続年数(注4)

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
10年2月	7年5月	3年2月

注1：障がいのある人を対象とした職員採用試験の採用者（平成21年度～平成30年度採用）

注2：平成31年4月1日時点

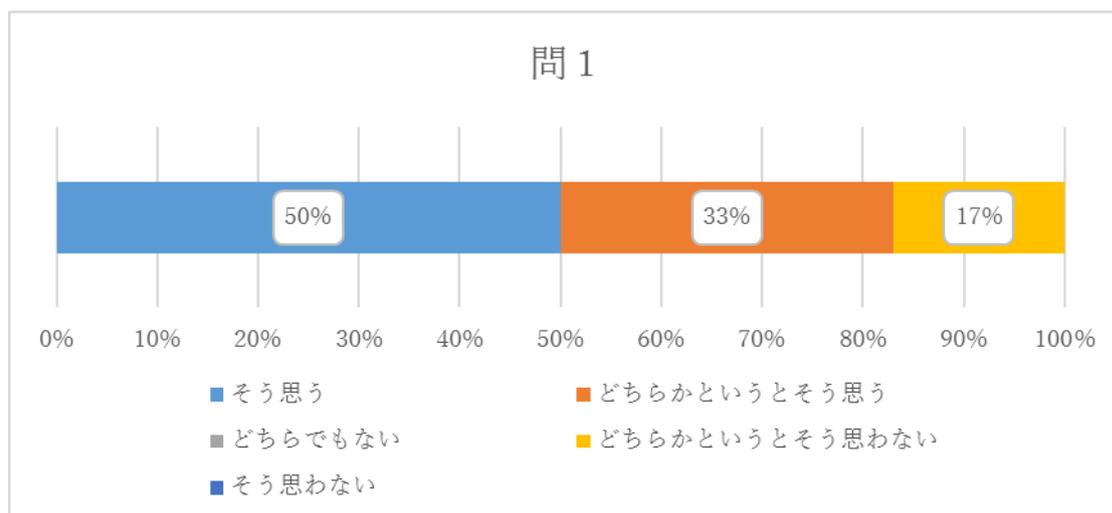
注3：「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年度（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）

注4：「平成30年度障害者雇用実態調査結果」（令和元年6月25日 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課地域就労支援室）

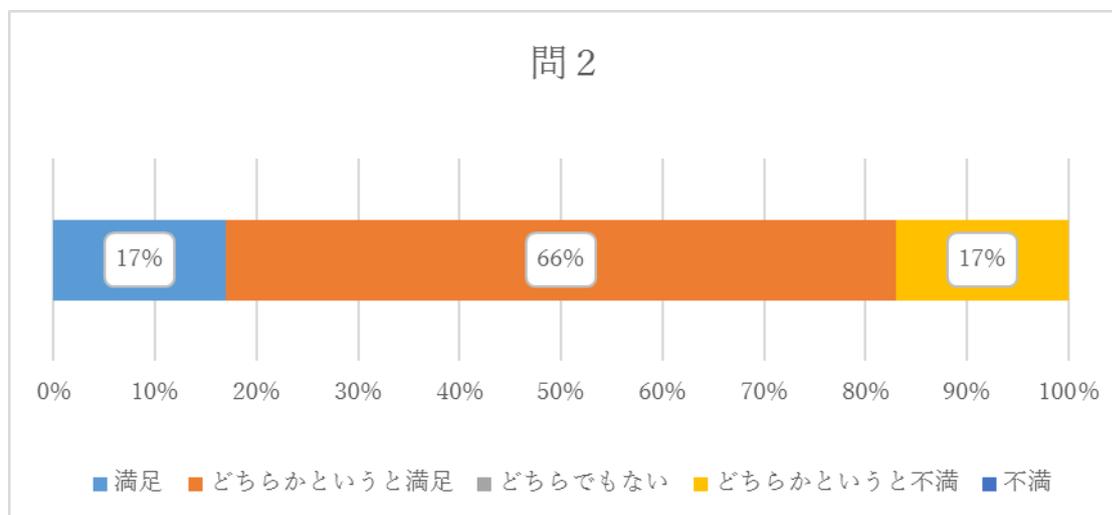
3 アンケート結果

障がい者の目線に立った、働きやすい職場環境をつくるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。（職場等の満足度に関するアンケート調査：令和2年3月実施）

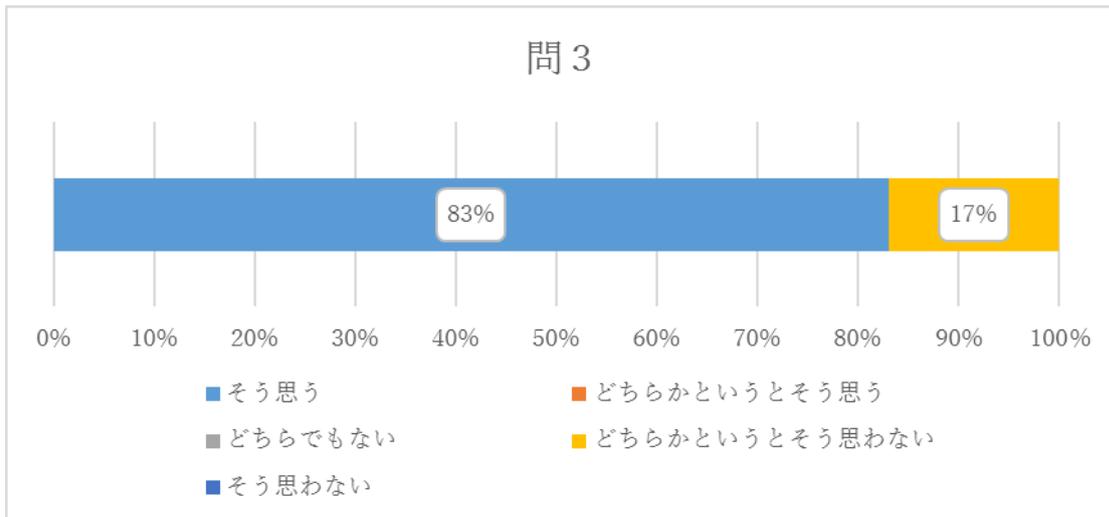
・問1 北本市は働きやすい職場だと思いますか。



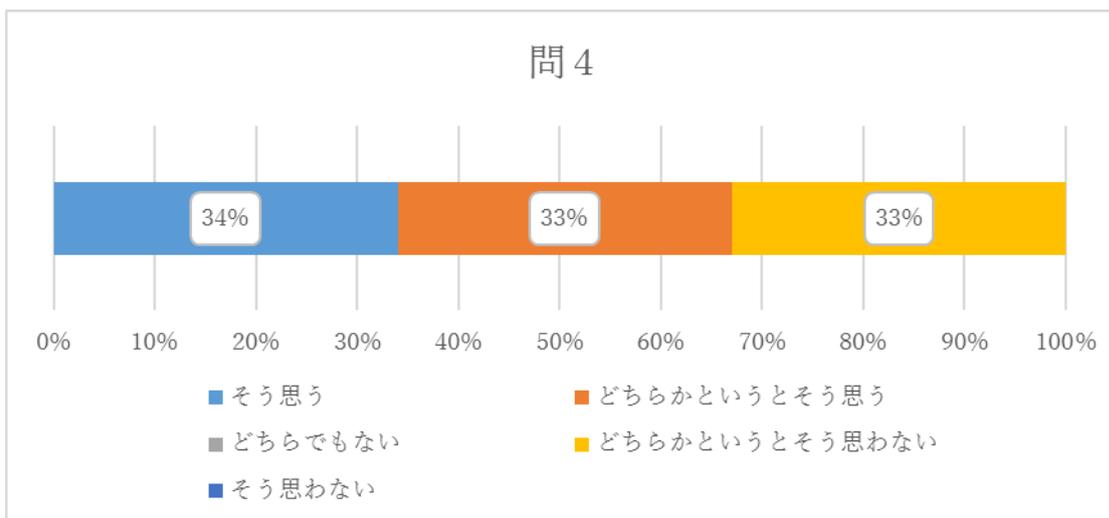
・問2 現在の仕事内容に満足していますか。



- ・問3 庁舎の設備は整っていると思いますか。(休憩室、トイレなど)



- ・問4 職場での障がいに関する配慮がされていると思いますか。
(業務内容、業務分担、病院への定期的な通院など)



Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、P D C Aサイクルを確立する必要があります。

また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員に障がいについての理解を深めてもらうことが重要です。

(1) 障害者雇用推進者の選任

各任命権者において、管理担当部課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に障がい者の活躍推進に向けた取組を推進していきます。

(2) 障害者職業生活相談員の配置

各任命権者において、「障害者職業生活相談員」を配置します。相談員は、障がいについての理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「職場適応援助者養成研修」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等のハローワークなどが実施する研修を受講することとします。

(3) 研修の実施

障がいに関する基礎知識や必要な配慮などを学ぶための研修を実施します。

2 職場環境の整備

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力や意欲を最大限発揮できるように、庁内の設備や管理監督者による職場環境の合理的配慮を行う必要があります。

(1) 庁舎の設備

障がい特性に配慮できるように、多目的トイレ、エレベーター、手すり、休憩室（保健室）等の整備を行います。

(2) 管理監督者による面談の実施

所属の管理監督者による面談を行い、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望などを把握し、働きやすい職場環境の整備に努めます。

3 職員の採用・働き方

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえた上で対応します。

また、採用後も研修やOJTや各種研修、人事異動等を通じて、キャリア形成を図ります。

(1) 障がい者採用の取組

障がい者採用の選考試験では、試験時間の延長、拡大印刷や点字、試験官発言内容の書面伝達などの対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、障がい特性に応じて必要な配慮を行います。

(2) 年次有給休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の取得を促進します。

(3) 障がい特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者や人事担当部署との人事異動ヒアリングを通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、本人の希望等を把握し、業務との適性について可能な範囲で配慮を行います。

IV 数値目標

1 障がい者雇用率の数値目標

現状（任命権者毎）	目標
北本市長・・・2.16%	北本市長・・・3.0%
北本市教育委員会・・・2.47%	北本市教育委員会・・・3.0%

2 職場定着率の数値目標

現状	目標
採用から6月後の定着率・・・100%	採用から6月後の定着率・・・100%
採用から1年後の定着率・・・83.3%	採用から1年後の定着率・・・100%

北本市障がい者活躍推進計画

令和2年4月
北本市総務部総務課

住所：北本市本町1丁目111番地
電話：048-591-1111
メール：a02510@city.kitamoto.lg.jp