

# 伊豆市 障害者活躍推進計画

～一人ひとりが能力や特性を有効に発揮できる、より良い職場づくりのために～

令和2年3月

伊 豆 市 長  
伊 豆 市 議 会 議 長  
伊 豆 市 教 育 委 員 会

# 目次

## I 総論

### 1 総論

(1)	目的	.....	1
(2)	重点目標	.....	2
(3)	計画期間	.....	2
(4)	計画の推進体制	.....	2
(5)	実施状況の点検及び公表	.....	2

## II 具体的な内容

1	本市における障害者雇用等の状況	.....	4
(1)	障害者採用選考の実施等	.....	4
(2)	障害者雇用率の状況	.....	4
(3)	職場定着の状況	.....	5
(4)	職員アンケート結果	.....	5
2	障害者の活躍推進に向けた取組	.....	
	政策体系	.....	8
(1)	推進体制の整備	.....	10
(2)	職務の選定・マッチング等	.....	11
(3)	職場環境の整備	.....	12
(4)	職員の採用・育成等	.....	12
(5)	優先調達等	.....	14

# I 総論

# 1 総論

## (1) 目的

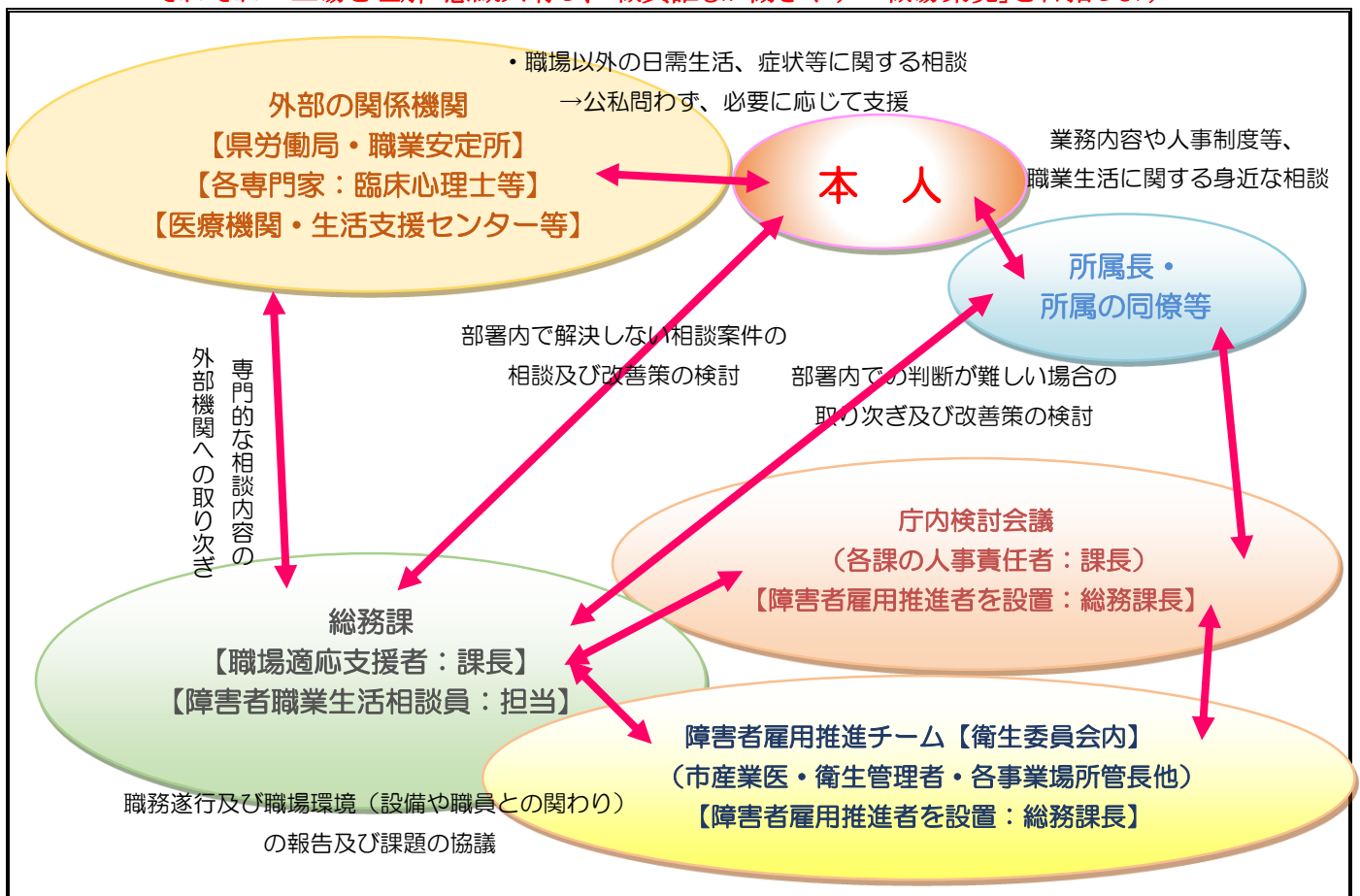
障害者雇用については、平成 30 年に国及び地方自治体の多くの機関による「障害者雇用率制度の対象障害者の不適切計上」が明らかになったことで、障害者雇用について様々な観点から見直しが行われました。そのひとつに、「障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。)」の一部改正により、法第7条の3『障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画“障害者活躍推進計画”の作成』が必須となりました。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、本市においても計画を策定し、障害者雇用を進めるものです。

また、障害を持つ方の活躍とは「全ての障害者が、その障害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」ことであり、それは障害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こと・共に生きる社会こそノーマルな社会であること(ノーマライゼーション)、多様性の重視(ダイバーシティ)、物理的・社会的・心理的等全ての障壁に対処するよう努めること(バリアフリー)、誰にとっても利用しやすくするという考え方(ユニバーサルデザイン)等の理念を障害者雇用の視点から浸透していくことにより、行政サービス及び地域全体に波及していけるよう、様々な観点からアプローチしていくことが必要です。

この計画では、障害者雇用推進をはじめ、障害を持つ・持たないに関わらず、働く職員全員が能力を発揮し活躍できる職場環境の整備を目指し、課題の把握及び目標を設定します。

## 【計画のイメージ】

それぞれの立場を理解・意識共有し、「職員誰もが働きやすい職場環境」を目指します



## (2) 重点目標

---

### 1. 採用に関するもの

実雇用率(各年6月1日時点)  
各年度 当該年6月1日時点の法定雇用率以上とすること  
※参考 令和元年6月1日時点の法定雇用率:2.5%  
令和3年4月より前に、0.1%引上げ実施の予定。  
【評価方法】毎年の任免状況通報により把握、進捗管理を実施。

### 2. 定着に関するもの

不本意な離職者を生じさせない  
【評価方法】  
・毎年の任免状況通報のタイミングで、在籍している職員の定着状況を把握・進捗管理を実施。

### 3. 満足度、ワークエンゲージメント※1 に関するもの

『職場についての満足度…「満足」及び「やや満足」割合の合計値』が、前年度数値を上回ること※2  
【評価方法】  
・毎年4月時点で在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を実施。

#### ※1ワークエンゲージメント

”仕事への積極的関与の状態”を指し、「仕事に誇りや、やりがいを感じている(熱意)」、「仕事に熱心に取り組んでいる(没頭)」、「仕事から活力を得ていきいきとしている(活力)」の3つが揃った状態として定義されているものであり、健康増進と生産性向上に向けたキーワードとして近年注目の概念。

#### ※2 満足度の全体評価

本計画策定に際し、令和元年6月1日時点で在籍し、障害者雇用率算定時に障害者数として算入に同意の職員に対し、厚生労働省アンケートを参考に、『職場等の満足度に関するアンケート調査(別紙参照)』内の『2. (1) 伊豆市役所に就職し、現在働いている職場についての満足度は?』の回答率を参考値として掲載しています。(アンケート結果は、本計画 P6～に掲載)

## (3) 策定主体

---

市役所全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進することが目的であるため、各任命権者が連名で計画を策定します。

## (4) 計画期間

---

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

## (5) 周知・公表

---

策定又は改定を行った計画は、庁内 LAN への掲載により全ての職員に対して周知し、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、毎年1回、前年度の実施状況や目標に対する実績等について各年度末を目安に、ホームページへの掲載等により公表します。

## II 具体的な内容

## 1 当市における障害者雇用等の状況

### (1) 障害者採用選考の実施等

伊豆市では、平成 21 年度から 24 年度実施までの採用選考において「身体障害者の方」を対象とした試験を実施してきました。

平成 30 年4月から、障害者雇用義務の対象に「精神障害者」が加わったこと、同年 12 月に、人事院による「障害者の採用に係る募集及び採用の方法等に関する基本的な考え方について」の通知を踏まえ、平成 30 年度以降の障害者雇用における採用選考では、募集の対象を『特定の障害種別の障害者に限定せず、障害者手帳をお持ちの方』を対象とし、採用選考を実施しています。

### (2) 障害者雇用率の状況

法によると、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するよう努めなければならない」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

当市の市長部局、教育委員会、議会事務局における、令和元年6月1日時点及び 12 月 10 日時点(最新値)の雇用率は、次のとおりとなっています。

[令和元年6月1日時点及び 12 月 10 日時点の雇用率]

○「伊豆市役所全体」として算定・通報しています※2

月 日	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定となる職員数	障害者数	実雇用率
令和元年6月1日	2.5%	444.5 人	10 人	2.25%
12 月 10 日	2.5%	444.5 人	12 人	2.70%

※2…通報の算定基準は本来任命権者ごとであり、通常だと「伊豆市長(市長部局)」「教育長(教育委員会)」それぞれで算定しますが、一定の条件を満たした場合、『特例認定』を受けることにより集約算定が可能となります。

当市は認定を受けているため、「伊豆市全体」として算定・通報しています。

(3) 職場定着の状況

障害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共に、障害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す。

[当市における障害のある職員の職場定着の状況]

採用1年後の定着率※3	平均勤続年数※4
100%	16年

※3…「平成16年4月1日時点(伊豆市に合併)で在籍している職員で、障害者任免通報時に、障害者数として算定することに同意いただいている職員」を対象。

※4…※3と同様の職員で、令和元年6月1日時点で在職している職員を対象。

[参考]民間企業における状況]

・民間企業における採用1年後の障害者の職場定着率※5

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

※5…「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・求職者雇用試験以降障害者職業総合センター)

・民間企業における平均勤続年数※6

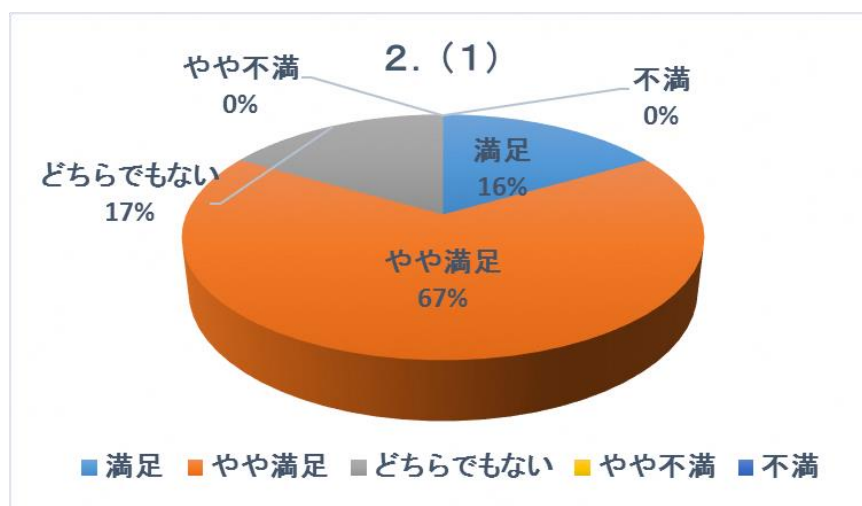
身体障害者	知的障害者	精神障害者
10年2月	7年5月	3年2月

※6…「平成30年度障害者雇用実態調査」(令和元年6月25日 厚生労働省)

(4) 職員アンケート結果

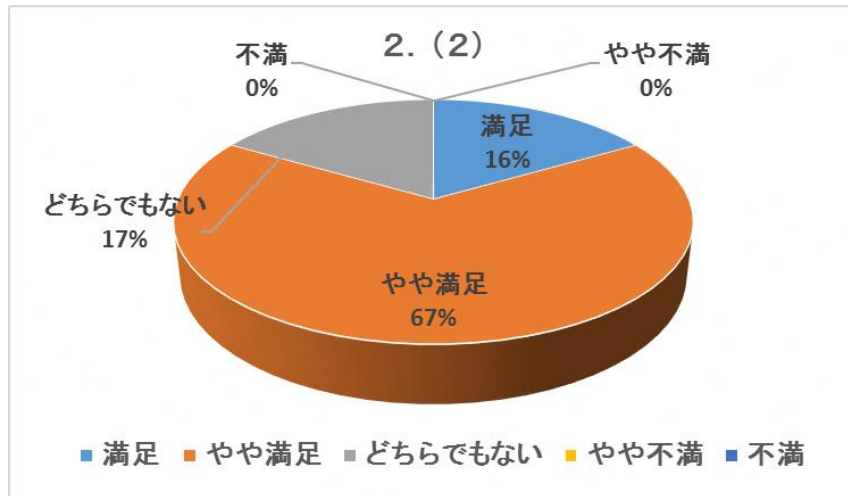
障害と共に働く職員の不安や悩みを聴き、働きやすい職場づくりを進めるため、障害のある職員を対象にアンケートを実施しました。

(1) 伊豆市役所に就職し、現在働いている職場についての満足度は?

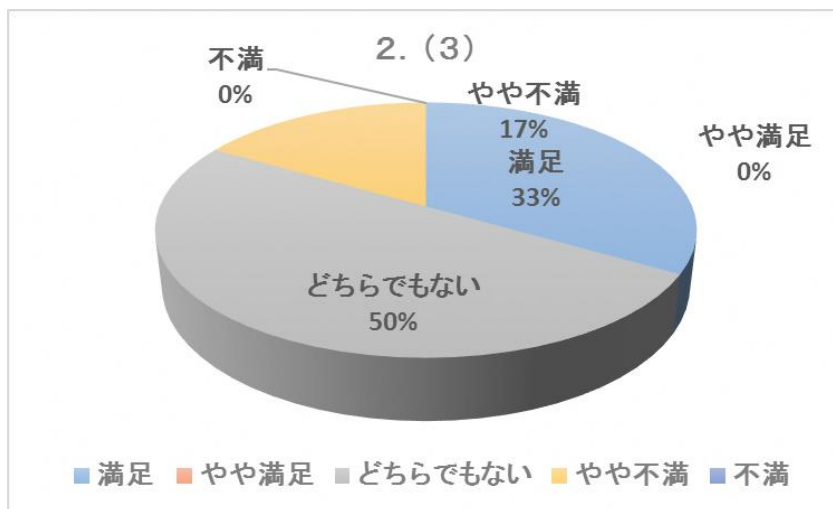




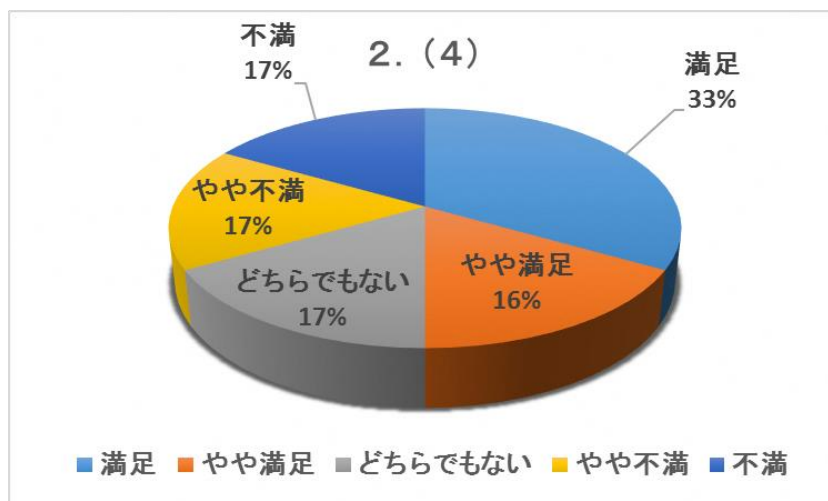
(2) 現在の仕事内容に対する満足度は？



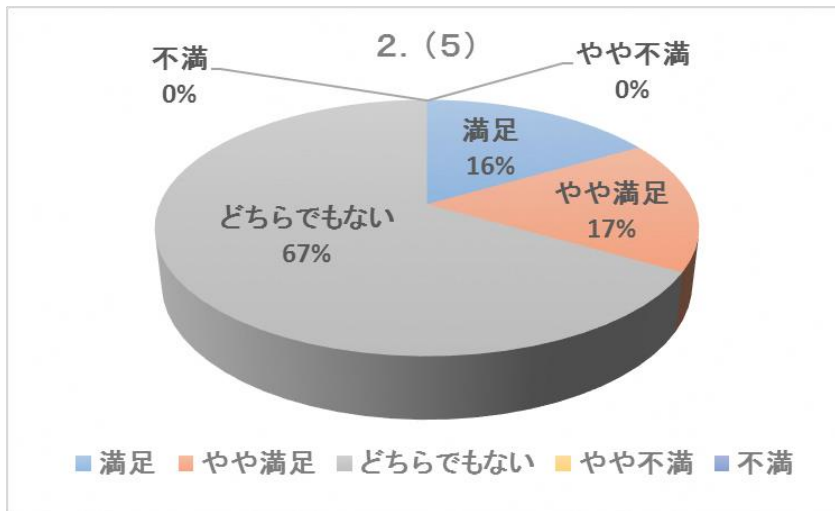
(3) 現在の業務量に対する満足度は？



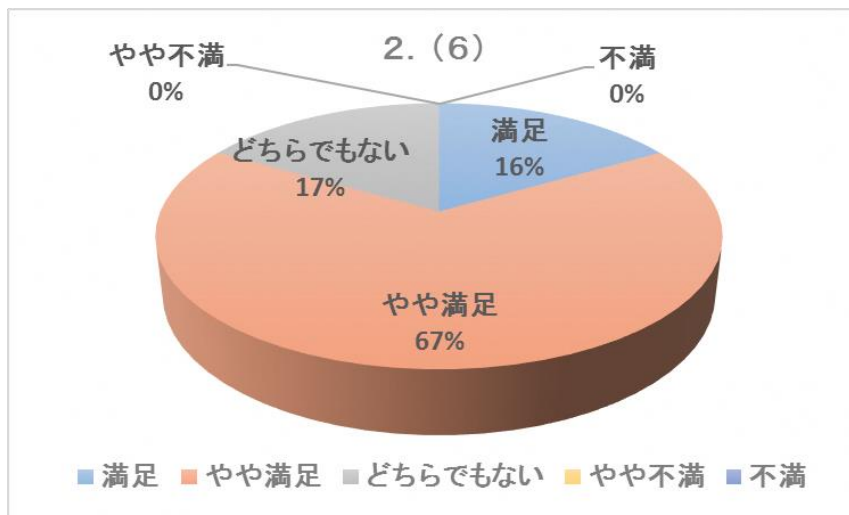
(4) 物理的な作業環境(休憩スペース、導線の確保等)についての満足度は？



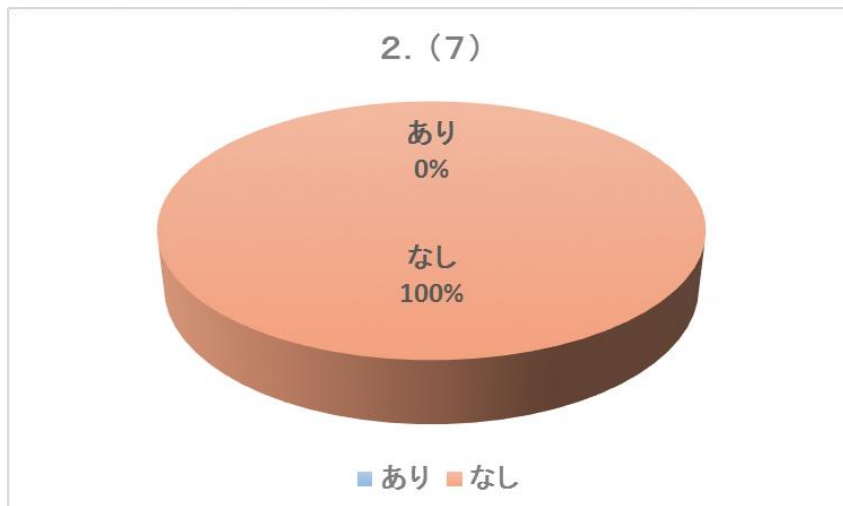
(5) 相談体制等の職場環境(遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知等)について



(6) 勤務する上での障害への配慮(障害特性に合った業務分担、指示等)について



(7) 研修の受講希望はありますか?



## 2 障害者の活躍推進に向けた取組

### 政策体系

---

#### 1. 推進体制の整備

- (1) 庁内検討会議の設置等
  - ア 「障害者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等
  - イ 「障害者活躍推進検討委員会」の設置等
  - ウ 職員アンケート等の実施
  - エ 「障害者雇用推進者」の選任
- (2) 相談先の確保等
  - ア 「障害者職業生活相談員」の配置
  - イ 庁内相談窓口の設置
  - ウ 県等の機関における相談窓口の活用
- (3) 障害理解の促進
  - ア 管理監督者向け研修の実施
  - イ 職員キャリア開発支援センターにおける研修の実施
  - ウ eラーニングの活用

#### 2. 職務の選定・マッチング等

- ア 採用前面談の実施
- イ 管理監督者との面談の実施
- ウ 「チャレンジオフィス 一事務事業の見直し」における全庁調査実施の検討

#### 3. 職場環境の整備

- ア 施設の整備
- イ 就労支援機器等の整備
- ウ 管理監督者との面談の実施(再掲)

#### 4. 職員の採用・育成等

##### (1) 障害者採用の取組

- ア 募集案内時の対応
- イ 採用選考時の対応
- ウ 「ステップアップの枠組み」の活用促進
- エ 特別支援学校の生徒の実習受入れ

##### (2) キャリア形成に向けた取組

- ア 研修を通じた能力向上
- イ 研修受講にあたっての配慮

##### (3) 多様で柔軟な働き方の推進

- ア 年次休暇の取得促進

##### (4) 人事異動等における配慮

- ア 障害特性等を踏まえた人事異動の実施(再掲)

#### 5. 優先調達等

- ア 障害者就労施設等への発注等

## 1. 推進体制の整備

### 基本的な考え方

障害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、推進体制を整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。

また、障害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、全ての職員の障害の理解を深めていくこと、障害を持つ・持たないに関わらず、働く職員全員が能力を発揮し活躍できる職場環境の整備を目指し、各取組を設定します。

### 取組内容

#### (1) 庁内検討会議の設置等

##### ア 「障害者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等

全庁内の人事担当課長等で構成する「障害者の活躍推進に関する庁内検討会議」を設置及び令和2年10月までに開催するとともに、原則毎年1回、取組状況を把握・検証します。

##### イ 「障害者雇用推進検討委員会」の設置等

伊豆市衛生員会内において、学識経験者(市産業医)及び障害福祉関係者(障害福祉部門配属のスタッフ、市と連携している関係機関等)並びに衛生管理者等で構成する「障害者雇用推進委員会」を設置及び令和2年10月までに開催するとともに、原則毎年1回、取組状況等を報告・分析し、チームにおける意見を取組へ反映します。

※ア、イにおける役割分担等は、人事異動等に変更が必要な場合は、随時更新を行います。

##### ウ 職員アンケート等の実施

障害者の活躍推進に向けた取組等について、障害のある職員に対するアンケート等を毎年1回実施し、意見を取組へ反映します。

##### エ 「障害者雇用推進者」の選任

当市において、管理担当課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

#### (2) 相談先の確保等

##### ア 「障害者職業生活相談員」の配置

当市に障害のある職員が5名以上いる場合には「障害者職業生活相談員」を配置します。相談員は、静岡県労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講し認定を受けます。

また、常に障害理解を深め、障害のある職員を適切に支援するため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、静岡県労働局やハローワーク等が実施する研修を受講することとします。

#### イ 庁内相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置します。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。

#### ウ 県等の機関における相談窓口の活用

静岡県労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

### (3) 障害理解の促進

#### ア 管理監督者向け研修の実施

「管理監督者マネジメント研修(仮)」等を活用し、全所属の管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障害理解に係る研修を実施します。

#### イ 新規採用職員及び階層における研修の実施

総務課で実施する新採用職員研修や、県にて実施する新任管理職職員研修等において、障害理解に係る内容を盛り込むとともに、障害理解の促進に向けた選択研修を設定し、受講を促進します。

#### ウ eラーニングの活用

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(eラーニング版:厚生労働省)」等を周知・活用し、障害に係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

## 2. 職務の選定・マッチング等

### 基本的な考え方

障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

### 取組内容

#### ア 採用前面談の実施

市産業医同席の下、採用前の合格者面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、当市で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

#### イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による年2回程度の面談等を通じて、障害者一人ひとり障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

#### ウ 「チャレンジオフィス ー事務事業の見直しー」における全庁調査実施の検討

全庁的な業務の見直し調査を行い、障害のある職員に適した業務の掘り起こし等を行うことのできる事業を提案し、実施を検討します。

### 3. 職場環境の整備

---

#### 基本的な考え方

障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障害特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

#### 取組内容

#### ア 施設の整備

障害特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設設置について、ニーズを聴き取り、必要なものから整備します。

#### イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障害特性を踏まえた体制整備についても、ニーズを聴き取り検討・推進します。

#### ウ 管理監督者との面談の実施(再掲)

所属の管理監督者による年2回の面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、誰もが働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

### 4. 職員の採用・育成等

---

#### 基本的な考え方

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」等を十分に踏まえて対応します。

また、採用後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図ることが重要です。

## 取組内容

### (1) 障害者採用の取組

#### ア 募集案内時の対応

市の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際には、ウェブアクセシビリティの実施による配慮について検討・実施していくとともに、障害者団体を通じた周知を行うなど、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

また、募集・採用に当たっては、以下の取り扱いは行いません。

- ① 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
- ② 自力で通勤できることといった条件を設定する
- ③ 介助者なしで業務遂行ができることといった条件を設定する
- ④ 「就労支援期間に所属・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
- ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入を実施する

#### イ 採用選考時の対応

障害者からのニーズを聴き取り、試験実施における配慮が必要な場合は、拡大印刷や点字等による対応のほか、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、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

また、採用内定から常勤職員として入庁までの間に、本人の希望に応じ短時間勤務の慣らし期間を設ける等、障害特性への配慮を行います。

#### ウ 「ステップアップの枠組み」の活用促進

「ステップアップの枠組み」を活用し、常勤職員の選考に当たり、パートタイム会計年度任用職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤職員への任用に係る公募を行う等、非正規職員としての任用も進めるとともに常勤職員へステップアップが可能となるといった選択肢を設けることについて、検討・実施を行います。

#### エ 特別支援学校の生徒の実習受入れ

大学や高校のインターシップで障害学生の受入を行うとともに、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の受入れを行います。

### (2) キャリア形成に向けた取組

#### ア 研修を通じた能力向上

本人の希望等も踏まえ、各種研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

#### イ 研修受講にあたっての配慮

本人の希望等を踏まえ、資料を拡大化する等、受講にあたり必要な配慮を行います。



(3) 多様で柔軟な働き方の推進

**ア 年次休暇の取得促進**

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、障害を持つ・持たないに関わらず、全ての職員に対し年次休暇等の取得を促進します。

(4) 人事異動等における配慮

**ア 障害特性等を踏まえた人事異動**

所属の管理監督者による年2回の面談や、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

5. 優先調達等

---

基本的な考え方

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(以下「優先調達推進法」という。)等を踏まえ、当市で直接雇用するだけでなく、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

**ア 障害者就労施設等への発注等**

優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注や、静岡県において障害者雇用優良企業に認証されている企業等に対する競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

伊豆市障害者活躍推進計画

令和2年3月

伊豆市障害者活躍推進計画策定委員会

(事務局：総務部総務課)