

# 福生市障害者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年10月

福 生 市 長

福生市議会議長

福生市教育委員会

福生市選挙管理委員会

福生市代表監査委員

— 目 次 —

第 1	計画の基本的事項	
1	計画作成趣旨	1
2	計画作成主体	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
第 2	本市の障害者雇用の現状	
1	障害者雇用率の状況	3
2	職場定着率の状況	4
第 3	障害者の活躍推進に向けた取組	
1	推進体制の整備	5
2	職場環境の整備	6
3	職員の採用・育成等	8
4	優先調達の推進	9
第 4	数値目標	
1	障害者雇用率の目標	10
2	職場定着率の目標	10
参考	関係法令等	11

## 第1 計画の基本的事項

---

### 1 計画作成趣旨

- 令和元年6月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。）が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害を有する職員を雇用する責務が明示されるとともに、各任命権者は、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとなりました。
- 障害者の雇用を進めていく上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、「障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」です。全ての障害のある職員（※1）が活躍できるよう市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、障害者雇用に係る取組を示し、障害のある職員の更なる活躍を推進するため、この度、「福生市障害者活躍推進計画」を作成しました。
- 本計画の下、障害のある職員がその能力を有効に発揮できるよう、取り組んでいきます。

（※1）計画の対象となる「障害のある職員」とは、障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者とします。

## 2 計画作成主体

- 障害のある職員が市全体で活躍するためには、任命権者ごとに独自の制度構築や取組を進めるのではなく、各任命権者が一体的に取組を推進していくことが重要です。
  - こうした考え方にに基づき、本計画は、職員の採用・任用体系が同一である任命権者（※2）の連名で作成しました。
- （※2）福生市長、福生市議会議長、福生市教育委員会、福生市選挙管理委員会、福生市代表監査委員

## 3 計画期間

- 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。
- 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を行います。

## 4 周知・公表

- 計画の作成又は改定を行ったときは、庁内グループウェアに掲載し、全ての職員に周知するとともに、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、計画の実施状況についても、毎年度、周知・公表します。

## 第2 本市の障害者雇用の現状

### 1 障害者雇用率の現状

- 障害者雇用促進法では、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に努めなければならない」とされ、障害者雇用については、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 本市の市長部局、教育委員会及び市全体の雇用率は、次のとおりです。

#### 【令和2年6月1日現在の雇用率】

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数（※4）	障害者数（※5）	実雇用率
市長部局 （※3）	2.5%	374.5人	10.5人	2.95%
教育委員会	2.5%	113.5人	1人	0.92%
市全体	2.5%	488人	11.5人	2.48%

（※3）市長部局には、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局を含みます。

（※4）算定基礎となる職員数は、常勤職員、再任用職員、及び、会計年度任用職員のうち年間を通して週の労働時間が20時間を超える職員の合計になります。また、常勤職員、再任用職員の換算を1人とした場合に、会計年度任用職員は0.5人と換算します。

（※5）障害者雇用率制度上の対象障害者は、「障害のある職員」のうち障害者手帳を所有する職員となり、法定雇用率を充足させる目標設定については、この対象障害者の雇用率を目標としています。

- 令和2年度においては、市全体として法定雇用率を下回っており、また、令和3年4月までに法定雇用率は、0.1%引き上げの2.6%になることも踏まえると更に計画的な採用を進める必要があります。

【参考：民間企業等における状況】（※6）

実雇用率	（法定雇用率）
2.11%	（2.2%）

（※6）厚生労働省 令和元年 障害者雇用状況の集計結果

## 2 職場定着率の状況

- 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ともに、障害のある職員が安心して働ける職場環境づくりを行い、職場定着を図っていくことが重要です。

【障害のある職員の職場定着の状況】

採用後1年間の定着率（※7）
75.0%

（※7）障害のある方を対象とした職員採用選考における採用後1年間の定着率（平成26年度から平成30年度までの5年間の平均）

- 本市の採用後1年間の職場定着率は、民間企業等の定着率を上回っています。

【参考：民間企業等における状況】（※8）

採用後1年間の定着率
70.4%

- (※8)「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成29年度「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター」) 民間(障害者求人)における就職後1年間の定着率

### 第3 障害者の活躍推進に向けた取組

---

#### 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や見直しについて、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備するとともに、全ての職員が障害に対して理解を深めていくことが重要です。

##### 取組内容

#### (1) 障害者雇用推進者(※9)の選任

障害者の雇用の促進及び雇用の継続を図るために必要な措置等を講じるため職員課長を「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。

(※9) 障害雇用促進法第78条に基づき選任する者

#### (2) 検討委員会の設置

障害者雇用推進者、任命権者の庶務担当課長、職員組合の代表者及び障害のある職員の代表者等を構成員とした検討委員会を設置し、障害者活躍推進計画の作成や実施状況の点検等を行います。

## 2 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き続けるためには、それぞれの障害特性に応じた配慮が必要であり、周囲の職員一人ひとりの障害に対する理解を促進するとともに、組織として支えるための環境を整備することが重要です。

平成 29 年 2 月に施行した「福生市障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応規程」に基づき、市職員は合理的配慮の提供や相談体制の整備等、適切に対応することとしておりますが、この点も踏まえて取り組んでいきます。

### 取組内容

#### (1) 障害者職業生活相談員（※10）の配置

障害のある職員の職業生活全般にわたる相談及び支援を行う者として「障害者職業生活相談員」を選任します。

（※10）障害雇用促進法第 79 条第 1 項に基づき選任する者として、職員課職員を想定しています。

#### (2) 庁内相談窓口の設置

障害のある職員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職員課に設置します。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。

#### (3) 障害に対する職場理解の促進

全職員を対象に、厚生労働省等が開催する「精神・発達障害者しごとサポート一養成講座」や「障害者雇用セミナー」等を活用して、障害に係る基礎知識

や必要な配慮等に関する職員の理解促進を図ります。

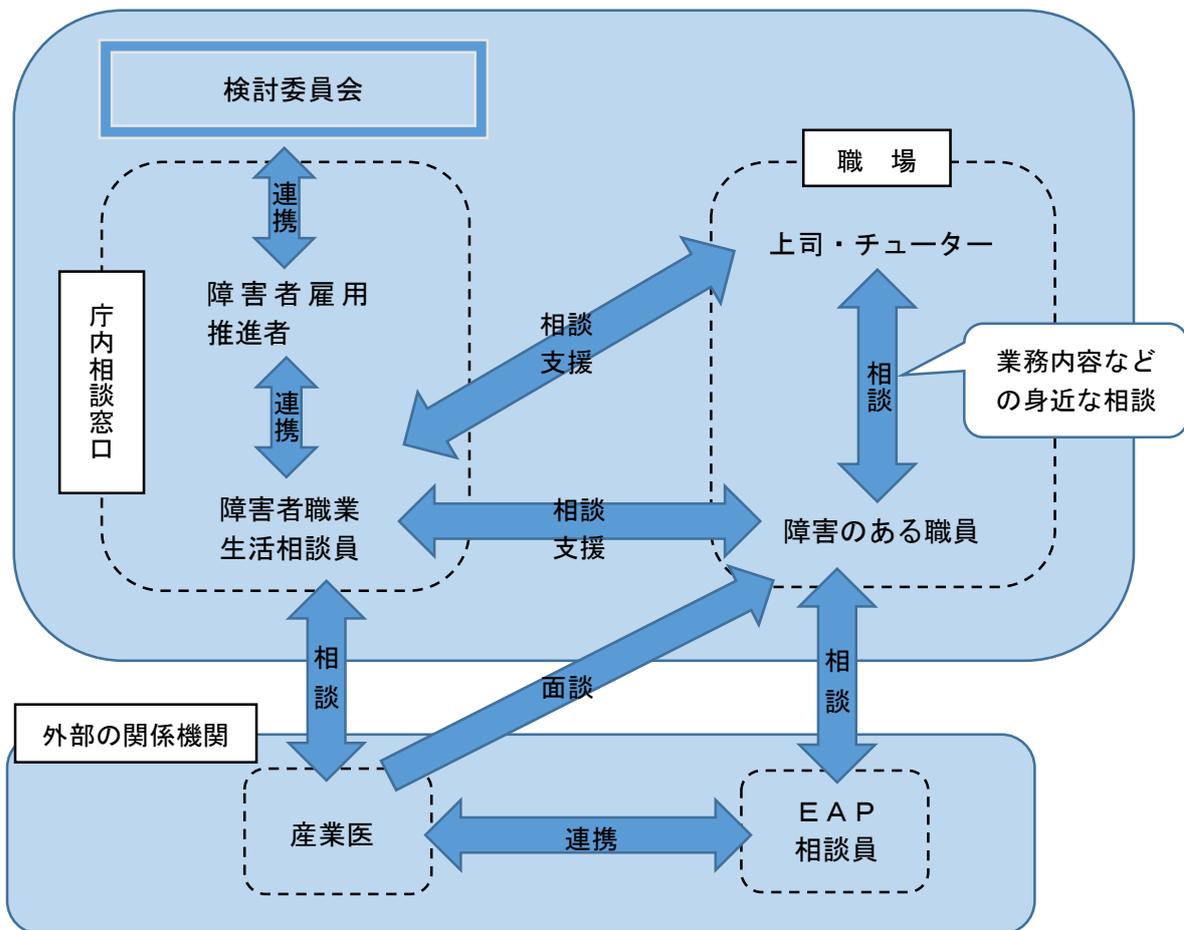
#### (4) 職務の選定・創出

職務に対する希望や体調などを把握し、障害のある職員の意欲や能力、適性に  
に応じた職務の選定・創出に努めます。

#### (5) 施設等の整備

障害のある職員の障害特性に配慮し、各職場における職務の遂行に必要な  
施設等に合理的配慮を講じます。

#### 【相談体制のイメージ】



### 3 職員の採用・育成等

#### 基本的な考え方

○ 職員の選考及び採用に当たっては、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や各種研修等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

#### 取組内容

##### (1) 障害者採用等に係る取組

職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障害者を排除し、又は特定の障害者に限定する。
- ・ 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受入れを実施する。

##### (2) キャリア形成に向けた取組

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ります。

研修を受講する際には、受講に必要な合理的配慮を検討し、本人の希望に応じて受講できるよう努めます。

また、障害のある職員を配置する職場には、必要に応じて、作業手順を簡素

化したマニュアルなどを作成し、仕事内容をわかりやすくするよう努めます。

### (3) 柔軟な働き方に向けた取組

職員の多様で柔軟な働き方を促進するため、以下の制度等の利用を推進します。

- ・時差勤務
- ・有給休暇（年次休暇など）の取得

## 4 優先調達の推進

### 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（障害者優先調達推進法）を踏まえ、障害者就労施設へ発注等を促進することで、民間企業等の障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進していくことが必要です。

### 取組内容

- 障害者が就労する施設等の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点から、市が行う物品及び役務の調達に際し、障害者就労施設等からの調達を推進します。

## 第4 数値目標

---

### 1 障害者雇用率の目標

- 計画期間内における市全体の障害者雇用率の目標を定めます。

【目標】 令和6年4月1日時点 2.8%

(各年度 4月1日時点)

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標雇用率	2.6%	2.6%	2.8%	2.8%

### 2 職場定着率の目標

- 高い定着率を目指し、定着率の目標を定めます。

【目標】 採用年度も含めた直近5年間の定着率の平均 80.0%以上

(各年度 4月1日時点)

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標定着率	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%

## 参考： 関係法令等

---

### ○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（抜粋）

（目的）

第一条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がある者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がある者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（用語の意義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。
- 二 身体障害者 障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。
- 三 重度身体障害者 身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 四 知的障害者 障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 五 重度知的障害者 知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 六 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 七 職業リハビリテーション 障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。

（途中省略）

（障害者活躍推進計画作成指針）

第七条の二 厚生労働大臣は、国及び地方公共団体が障害者である職員がある者がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進（次項、次条及び第七十八条第一項第二号において「障害者である職員の職業生活における活躍の推進」という。）に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき、次条第一項に規定する障害者活躍推進計画（次項において「障害者活躍推進計画」という。）の作成に関する指針（以下この条及び次条第一項において「障害者活躍推進計画作成指針」という。）を定めるものとする。

2 障害者活躍推進計画作成指針においては、次に掲げる事項につき、障害者活躍推進計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 障害者活躍推進計画の作成に関する基本的な事項

二 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の内容に関する事項

三 その他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重要事項

3 厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(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 障害者活躍推進計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 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の実施により達成しようとする目標

三 実施しようと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の内容及びその実施時期

3 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の任命権者の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

4 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画に基づく取組を実施するとともに、障害者活躍推進計画に定められた目標を達成するように努めなければならない。

(途中省略)

(障害者雇用推進者)

第七十八条 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任しなければならない。

一 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務

二 障害者活躍推進計画の作成及び障害者である職員の職業生活における活躍の推

進に関する取組の円滑な実施を図るための業務

三 第三十八条第一項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務

四 第三十八条第七項、第三十九条第二項及び第四十八条第五項の規定による勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務

五 第四十条第一項の規定による通報、同条第二項の規定による公表及び第八十一条第二項の規定による届出を行う業務

2 事業主は、その雇用する労働者の数が常時第四十三条第七項の厚生労働省令で定める数以上であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

一 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務

二 第四十三条第七項の規定による報告及び第八十一条第一項の規定による届出を行う業務

三 第四十六条第一項の規定による命令を受けたとき、又は同条第五項若しくは第六項の規定による勧告を受けたときは、当該命令若しくは勧告に係る国との連絡に関する業務又は同条第一項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務

3 第四十三条第八項の規定は、前項の雇用する労働者の数の算定について準用する。  
(障害者職業生活相談員)

第七十九条 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定める数以上の障害者（身体障害者、知的障害者及び精神障害者（厚生労働省令で定める者に限る。）に限る。以下この条及び第八十一条において同じ。）である職員（常時勤務する職員に限る。以下この項及び第八十一条第二項において同じ。）が勤務する事業所においては、その勤務する職員であつて、厚生労働大臣が行う講習（以下この条において「資格認定講習」という。）を修了したもののその他厚生労働省令で定める資格を有するものの中から、厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者にその勤務する障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

2 事業主は、厚生労働省令で定める数以上の障害者である労働者を雇用する事業所においては、その雇用する労働者であつて、資格認定講習を修了したもののその他厚生労働省令で定める資格を有するものの中から、厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

3 厚生労働大臣は、資格認定講習に関する業務の全部又は一部を、第四十九条第一項第九号に掲げる業務として機構に行わせることができる。

（以下省略）

○福生市障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応規程

平成29年2月6日訓令第1号

福生市障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応規程

(趣旨)

**第1条** この規程は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定）に即して、法第7条に規定する事項に関し、福生市職員（以下「職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

(定義)

**第2条** この規程において使用する用語は、法において使用する用語の例による。

(不当な差別的取扱いの禁止)

**第3条** 職員は、法第7条第1項の規定に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」という。）を理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いを行うことにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 職員は、前項の規定の実施に当たっては、別に定める事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

**第4条** 職員は、法第7条第2項の規定に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。

2 職員は、前項の規定の実施に当たっては、別に定める事項に留意するものとする。

(管理職の責務)

**第5条** 職員のうち、福生市組織規則（昭和53年規則第1号）第4条第1項に規定する

課長及びこれに相当する職以上の職にある者（以下「管理職」という。）は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項を実施しなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関し、その監督する職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること。
- (2) 障害者等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
- (3) 合理的配慮の必要性が確認された場合において、監督する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 管理職は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（相談体制の整備）

**第6条** 各課は、職員による障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するものとする。

- 2 相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールその他の障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。
- 3 第1項の対応内容は、総務部職員課に集約し、更に対応の必要があると認められるときは、福祉保健部障害福祉課並びに当該相談等の関係部署及び関係機関と連携し、速やかに是正措置、再発防止策等をとるものとする。
- 4 前項の内容については、相談者のプライバシーに配慮した上、関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用するものとする。

（研修及び啓発）

**第7条** 市長は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修及び啓発を行うものとする。

- 2 前項の研修は、新たに職員となった者に対しては障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるために、新たに管理職となった職員に対しては

障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるために実施するものとする。

- 3 第1項の啓発は、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図るものとする。

(委任)

**第8条** この規程に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

#### 附 則

この訓令は、平成29年2月6日から施行する。