

# 恵庭市障がい者活躍推進計画

恵庭市長  
恵庭市議会議長  
恵庭市教育委員会教育長  
恵庭市消防長

当初 令和2年3月  
改訂 令和5年3月

## 目 次

1	策定にあたって	2
01	策定の主旨	2
02	策定主体	2
03	計画期間	2
04	周知・公表	2
2	障がい者雇用等の現状	3
01	これまでの障がい者の活躍推進に向けた取組	3
02	雇用等の状況	3
03	障がい者雇用における課題	3
04	本計画の目標	3
3	障がい者の活躍推進に向けた取組	4
01	施策体系	4
02	個別施策(推進体制の整備)	5
03	個別施策(職員の採用・育成等)	7
04	個別施策(職員環境整備・優先調達等の検討)	8

「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、原則として平仮名で記載しています。

# 1 策定にあたって

---

## 01 策定の主旨

令和元年6月、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。)の改正により、地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示され、厚生労働大臣が作成する「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「障害者活躍推進計画」という。)」の作成指針に即し、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障がい者活躍推進計画を作成することが義務付けられました。

本市では、「えにわ障がい福祉プラン」に掲げる「市民誰もが相互に人格と個性を尊重し支えあう共生社会の実現」の基本理念を踏まえ、令和2年3月に「恵庭市障がい者活躍推進計画」を策定し、本計画のもと、障がいのある方を対象とした職員採用試験の実施や働きやすい職場づくりに向けて取り組んできました。しかしながら、障がい者の雇用率は厚生労働省が定める法定雇用率を下回る状況となっています。このたび、本計画の期間が令和4年度で終了となることから、これまでの計画の進捗状況や数値目標の達成状況等を検証し、令和5年度からの「恵庭市障がい者活躍推進計画」として改訂します。

障がいのある職員の活躍を推進するためには、より積極的な採用活動を行うとともに、効果的な体制整備や取り組みを見直しながら、定着率の向上に向けて、一層の努力をして参ります。

## 02 策定主体

恵庭市は、恵庭市長が包括的に職員採用試験を実施しており、各任命権者が参画・連携して一体的に障がい者活躍の推進に向け取り組むことから、各任命権者が連名で計画を策定します。

## 03 計画期間

令和5年度から令和9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。

## 04 周知・公表

策定又は改訂を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、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。数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

## 2 障がい者雇用等の現状

### 01 これまでの障がい者の活躍推進に向けた取組

本市では、令和2年3月に「恵庭市障がい者活躍推進計画」を策定し、本計画のもと、障がいのある方を対象とした職員採用試験の実施や全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組んでいます。

### 02 雇用等の状況

#### (1) 障害者雇用状況(法定雇用数)

	雇用者数(換算数)	雇用率	法定雇用率
令和2年度	9名	2.62%	2.60%
令和3年度	9名	2.28%	2.60%
令和4年度	8名	1.33%	2.60%

※雇用者数は重度障害について2名換算としています。  
※市長部局と教育委員会を合算して算出しています。

#### (2) 職場定着・勤続状況(平均勤続年数)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
令和2年度	13年11月	雇用なし	雇用なし
令和3年度	14年1月	雇用なし	雇用なし
令和4年度	18年1月	雇用なし	雇用なし

※各年度6月1日現在

### 03 障がい者雇用における課題

本市では、令和4年6月現在の障害者雇用率は、法定雇用率を下回っています。今後において法定雇用率を充足させるためには、関係機関や関係部署との連携を密にしながら、障がいのある方を会計年度任用職員として雇用する取組を推進します。

### 04 本計画の目標

- (1)採用に関する目標:毎年度6月1日時点における法定雇用率を達成する。
- (2)定着に関する目標:精神的・環境的要因による離職者を極力生じさせない。

### 3 障がい者の活躍推進に向けた取組

---

#### 01 施策体系

##### ■ 推進体制の整備

###### (1) 庁内検討会議の設置等

- ア 障がい者活躍推進会議の設置
- イ 職員アンケート等の実施
- ウ 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選任
- イ 庁内相談窓口の設置
- ウ 国等の機関における相談窓口の活用

###### (3) 障がい及び障がい者に対する理解の促進

- ア 所属長向け研修の実施
- イ 外部機関研修への障害者職業生活相談員の参加

###### (4) 職務選定・マッチング等の検討

- ア 職務整理表の作成・アンケート調査実施と職務選定、創出に向けた検討
- イ 所属長との面談の実施所属長向け研修の実施

##### ■ 職員の採用・育成等

###### (1) 障がい者採用の取組

- ア 募集案内時の対応
- イ 採用選考時の対応
- ウ 特別支援学校の生徒のインターン受入れ
- エ 会計年度任用職員の雇用促進

###### (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

##### ■ 職場環境整備・優先調達等の検討

###### (1) 施設整備の検討

###### (2) 就労支援機器等の整備の検討

###### (3) 障がい者就労施設への発注等の検討

## 02 個別施策(推進体制の整備)

### ■ 基本的な考え方

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、障がいのある職員や所属長等が相談できる体制を整え、すべての職員が障がい及び障がい者に対する理解を深めていくことが重要です。

### ■ 取組内容

#### (1)障がい者活躍推進会議の設置等

##### ア 障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議の設置等

職員課長及び各任命権者関係課長で構成する「障がい者活躍推進会議」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証します。

##### 【障がい者活躍推進会議構成員】

職員課長、職員課主幹、障がい福祉課長、議会事務局次長、教育部教育総務課長、消防本部総務課長、障がいのある職員、その他職員(公募)等

##### イ 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

##### ウ 障害者雇用推進者の選任

職員課主幹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選任

職員課主査等を障害者職業生活相談員として選任します。相談員は、障がい及び障がい者に対する理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、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

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる所属長等が相談できる窓口を職員課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

##### ウ 国等の機関における相談窓口の活用

北海道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)障がい及び障がい者に対する理解の促進

#### ア 所属長向け研修の実施

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、障がい及び障がい者に対する理解に係る研修を実施します。

#### イ 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、障がい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。

### (4)職務選定・マッチング等の検討

#### ア 職務整理表の作成・アンケート調査実施と職務選定、創出に向けた検討

現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。

#### イ 所属長との面談の実施

新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行うなど検討します。

### 03 個別施策(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」等を踏まえて対応します。採用した後も、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っていくことが重要です。

#### ■ 取組内容

##### (1)障がい者採用の取組

###### ア 募集案内時の対応

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わずに適切に実施します。

特定の障がいを排除し又は特定の障がいに限定する/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

###### イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談などによる対応のほか、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、知的障がい者や精神障がい者、重度障がい者等の採用に努めます。

###### ウ インターンシップ、実習受入れ

高校生及び大学生を対象としたインターンシップの中で、障がいのある学生の希望があれば受け入れます。また、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について検討します。

###### エ 会計年度任用職員の雇用促進

会計年度任用職員の雇用について、「障がい者雇用」の枠を新たに設け、障がい者雇用の促進及び安定に取り組みます。

##### (2)キャリア形成に向けた取組

###### ア 研修を通じた能力向上

職員キャリア開発支援センターの研修や、各局主体の専門研修等を通じて、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

障がいのある職員が研修を受講する際は、受講にあたり必要な配慮を行います。



## 04 個別施策(職場環境整備・優先調達等の検討)

### ■ 基本的な考え方

障がい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がい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

#### (1)施設整備の検討

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設整備について、対象者に適した環境整備を検討します。

#### (2)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、障がい特性を踏まえた体制整備を検討します。

#### (3)障がい者就労施設等への発注等

国等による障がい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がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供、障がい者就労施設等との人的交流など(具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会)を検討します。