

# 石狩市職員に係る障がい者活躍推進計画

(障害者の雇用の促進等に関する法律)

令和3年3月策定

石狩市長  
石狩市教育委員会教育長  
石狩市長(石狩市水道事業)  
石狩市議会議長

## 【『障害』のひらがな表記について】

法令や固有名詞を除き、「障害」を「障がい」と表記します。

## 【言葉の定義について】

### ➤ 障害者雇用促進法

： 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）

### ➤ 計画

： 石狩市職員に係る障がい者活躍推進計画

### ➤ 障がいのある職員

： 障害者雇用促進法第2条第1号に規定する「障害者」(身体障がい、知的障がい、精神障がい(発達障がいを含む)その他の心身の機能の障がいがあるため、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)に該当する職員

# 計画の策定にあたって

## 1 策定趣旨

本市は、障害者雇用促進法等に基づき、障がいのある方を対象とした職員採用試験や働きやすい職場環境の整備などに取り組んでいます。

このたび、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体においては、率先して障がい者雇用を継続的に進めるよう、「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り組みに関する計画」を作成することとされました。

障がい者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。障がい者の視点に立つとともに、障がい者一人ひとりが能力を発揮することができ、全ての障がいのある職員がその障がい特性や個性に応じて能力を発揮できることを目指して、このたび、本市におきましても「石狩市職員に係る障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、これまで以上に障がいのある職員を含む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きます。

## 2 策定主体

本市は、石狩市長（市長部局）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、かつ、期間ごとの目標の達成度や取組の実施状況を把握することができるため、石狩市長、石狩市教育委員会教育長、石狩市長（石狩市水道事業）及び石狩市議会議長の連名で策定することとします。

## 3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年を計画期間とします。なお、毎年度、計画の取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 4 計画の周知・公表

策定又は見直しを行った計画は、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。

# 現状について

## 1 障がい者雇用等の状況

### (1) 障がい者採用試験の実施等

本市では、これまでも身体障がいのある方を対象とする職員採用試験を実施しております。見直しも行っており、令和元年度からは、応募要件の「介護者なしに業務遂行及び通勤が可能な方」を削除し実施しています。更に令和2年度においては、知的障がい者及び精神障がい者も受験可能としているところです。

### (2) 障がい者雇用率の状況

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、障がい者の雇用の場の確保にむけ、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

市長部局と教育委員会を合わせた雇用率は次のとおりとなっています。なお、石狩市教育委員会は特例認定<sup>(注)</sup>を受けている機関です。

本市においては、法定雇用率の遵守に向けて継続的に採用を行い、障がい者雇用の促進に取り組んできました。

(注):「特例認定」とは、地方公共団体の機関及びその他機関の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、その他機関に勤務する職員を当該機関に勤務する職員とみなすものです。市長部局では特例認定を受けており、教育委員会に勤務する職員を市長部局に勤務する職員とみなして計上しています。

### 【障害者雇用促進法に基づく本市の障害者の雇用率の状況（令和2年6月1日現在）】

本市の障害者雇用率	法定雇用率（国、地方公共団体等）
3.08%	2.5%

(参考) 令和3年3月1日以降：2.6%

### (3) 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、中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）も含めて、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、職場定着を推進していくことが重要です。

## 2 障がい者雇用における課題

本市では、市長部局において職員を採用し、他の機関へ出向させる任命形式をとっています。また、上記 - 1(2)のとおり令和2年6月現在の障害者雇用率は、法定雇用率を満たしています。今後においても法定雇用率を充足していくとともに、障がい者の職

員を定着させていくためには、あらゆる側面から一層の体制整備や取組が必要です。

#### < 市長部局・教育委員会以外 >

職員総数が小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていません(市長部局にてまとめて行っている)。在職中の職員が障がい者となることも想定されますが、これまでは対応できており組織的な体制整備まで至っていません。

## 今後の目標

### 1 採用に関する目標

#### 【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。

#### 【評価方法】

毎年の任免状況通報<sup>(注)</sup>により把握・進捗管理を行います。

(注): 任免状況通報とは、障害者雇用促進法の規定に基づき、地方公共団体の任命権者(石狩市の場合は、市長部局及び市教育委員会)が、毎年6月1日時点の障がい者の任免状況を厚生労働大臣に通報することをいいます。

### 2 定着に関する目標

#### 【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。

#### 【評価方法】

- ・人事記録をもとに障がいのある職員の定着状況の把握・進捗管理を行います。
- ・障がい者雇用の推進に関する理解を促進するための研修を行います。
- ・職場環境や不満の改善のための検討材料とするためアンケートを行います。

## 障がい者の活躍推進に向けた取組

### 1 障がい者の活躍を推進する体制

- 障害者雇用推進者<sup>1</sup>として総務部行政管理課職員担当課長を選任し(令和元年選任済) 全庁的に取組を推進します。  
障害者職業生活相談員<sup>2</sup>として総務部行政管理課健康管理担当課長を選任し(令和元年選任済) 障がいのある職員を支援します。また、障害者職業生活相談員に

選任された者（選任予定の者を含む。）は、北海道労働局が主催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。

障がいのある職員本人や、職場の所属長等が相談できる窓口を行政管理課に設置します。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。

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。

- 障がいに対する理解の促進を図るため、障がいに係る知識や必要な配慮等に関する研修を実施します。

#### < 市長部局・教育委員会以外 >

障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

1：障害者雇用推進者は、障がいのある職員の雇用の促進及び安定を図るため、障害者雇用に係る国との連絡窓口となり、雇用管理等諸条件の整備や、障害者雇入れ計画作成に関する国との連絡、届出等の事務を行う責任者のことです。

2：障害者職業生活相談員は、障がいのある職員の職務内容の選定や職業能力向上、障がいに応じた施設設備の改善や職場の環境整備、職場の人間関係等の職場生活に関することについて、相談・指導を行います。

## 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談を行い、障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

#### < 市長部局・教育委員会以外 >

障がいのある職員が在籍した場合には、遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

## 3 障がい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

基礎的な環境整備について、エレベーターや多目的トイレ等庁舎内のバリアフリー化は対応済みのものもありますが、必要に応じ環境整備を検討します。

新規に採用した障がいのある職員については、面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずるよう検討します。

### (2) 募集・採用

学生を対象としたインターンシップにおいて、障がいのある生徒や学生の受け入

れ希望があった場合は、可能な限り受け入れを行います。

採用選考に当たり、以下の取り扱いを行いません。

- ・ 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定すること。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・ 「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こと。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。

### (3) 働き方

時差出勤・遅出制度や、テレワーク勤務など、柔軟な時間管理制度を検討します。時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

### (4) その他の人事管理

障害者職業生活相談員は、障がいのある職員及び障がいのある職員が配属されている部署の職員と、定期的な面談及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行うとともに、障がい特性に配慮した適切な支援や配慮を講ずるよう検討します。

中途障がい者について、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、働き方等の取組を行います。

#### <市長部局・教育委員会以外>

障がいのある職員が在籍した場合は、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。

## その他の取組

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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、障がいに対する理解を深めるとともに障がい者の活躍の場の拡大を推進します。