

相模原市市長事務部局における 障害者活躍推進計画

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく
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

令和2年3月
相模原市長

1 . 策定の全体像

(1) 計画策定の趣旨

本市では、平成30年8月に、任用する障害のある職員の確認・計上に誤りがあり、障害者の法定雇用率を達成していない状況であったことを受け、平成31年1月に、「相模原市における障害者の積極的な雇用に関する取組方針」（以下「取組方針」という。）を策定し、再発防止や法定雇用率の速やかな達成、障害のある職員が活躍しやすい職場づくりに向け、様々な取組を進めてまいりました。

一方、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者を雇用する責務が明示されるとともに、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」を作成することとされました。

こうしたことから、取組方針に加え、法改正の内容や相模原市総合計画等を踏まえ、障害のある職員の定着率や満足度等に係る実態把握や課題分析等を行い、「相模原市市長事務部局における障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、全ての障害のある職員が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるように、取組を進めてまいります。

(2) 策定主体・計画期間

策定主体：相模原市長

計画期間¹：令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

(3) 推進体制

障害者雇用推進者（職員課長）及び障害者職業生活相談員（職員課職員数名）を中心に、障害のある方の雇用の推進及び働きやすい職場環境の整備を図ります。

また、障害のある職員に対して、毎年、職場等に関するアンケートを実施する等、障害当事者の視点・意見を取組内容に反映させます。

さらに、毎年、数値目標の達成状況や本計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施するとともに、その結果をその後の取組や計画に反映させるPDCAサイクルを確立するため、障害者雇用推進連絡会議で検討、見直しを行い、組織全体で継続的な取組を推進します。

なお、取組の実施状況については年1回、市ホームページにおいて公表します。

¹ 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。

2. 現状と課題

(1) 障害のある方の採用

常勤一般職における「障害のある方を対象とする採用試験」の受験資格の拡大や非常勤一般職における障害のある方を対象とした採用枠の新設等により、障害のある方を積極的に採用してきました、しかし、令和元年6月1日時点で障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率は2.12%であり、法定雇用率(2.50%)に達しておらず、引き続き、常勤、非常勤ともに積極的な採用を行う必要があります。

表1 各年6月1日の市長事務部局における障害者雇用率

	H29.6.1	H30.6.1	R1.6.1
障害者雇用率	1.66%	1.85%	2.12%
法定雇用率	2.30%	2.50%	2.50%

(2) 障害のある職員の定着率

障害のある職員を対象とした職員採用選考により採用された常勤職員における入庁から3年後の定着率については、直近5年間平均で84.6%となっています。引き続き、不本意な離職者を生じさせないため、障害のある職員が働きやすい職場環境を整備する必要があります。

表2 相模原市における障害のある職員の定着率

採用年度	採用者数	うち、入庁後3年以内に退職した者の数	定着率
H24～H28年度	26人	4人	84.6%

(3) 障害のある職員の職業生活における満足度

令和2年2月に、市長事務部局に所属する障害のある職員を対象に実施した「職場での満足度等に関するアンケート」において、「満足」又は「やや満足」と答えた職員の割合は85.1%と全体的に満足度は高い結果となりました。

しかし、個別の設問を見ると、相談・支援体制において、「充実している」又は「やや充実している」と答えた職員の割合は44.4%、物理的な職場環境において、「満足している」又は「やや満足している」と答えた職員の割合は59.2%、勤務制度において、「充実している」又は「やや充実している」と答えた職員の割合は48.1%と比較的低い結果となっており、障害のある職員が働きやすい環境となるよう更に整備する必要があります。

3 . 数値目標と取組内容

(1) 数値目標

ア 障害者雇用率

障害者雇用率の数値目標については、下表のとおり。毎年の障害者任免状況通報²により数値を把握し、進捗管理していきます。

R1.6.1 (現時点)	R2.6.1 (目標)	R3.6.1 (目標)	R4.6.1 (目標)	R5.6.1 (目標)	R6.6.1 (目標)	R7.6.1 (目標)
2.12%	2.50%	2.60%	2.70%	2.80%	2.90%	3.00%

イ 入庁3年後の定着率：90%以上（令和6年度）

障害のある職員を対象とした職員採用選考により採用された常勤職員における入庁3年後の定着率については、人事記録を元に、毎年数値を把握し、進捗管理していきます。

ウ 障害のある職員の職場等の満足度：90%以上（毎年度）

障害のある職員を対象に、毎年、職場での満足度等に関するアンケートを実施し、数値を把握し、進捗管理していきます。

(2) 取組内容

上記目標を達成するため、令和2年4月から、次のとおり取組を進めていきます。

方針1	障害のある方の積極的な採用
取組内容	<ul style="list-style-type: none">● 常勤職員の採用における受験資格緩和の検討 令和元年度試験から、受験資格における年齢要件を上限45歳に拡大していますが、今後の申込状況等を考慮し、更なる受験資格の緩和を検討します。● 会計年度任用職員の採用拡大 業務の切出し・創出を積極的に行い、事務サポートセンター³や各課における事務補助員（会計年度任用職員）として、障害のある方の採用を拡大します。

² 任命権者は、障害者雇用促進法に基づき、毎年1回、当該機関における対象障害者である職員の任免に関する状況を通報しなければならないこととされています。

³ 事務サポートセンターは、障害のある職員が活躍しやすい職場環境を実現するとともに、庁内メールの集配、封入封緘作業等に代表される定型業務を集約し、事務執行体制の効率化を図るために設置したもので、令和元年度は総務局と教育局で試行的に運営しています。

	<ul style="list-style-type: none"> ● ロールモデル⁴の紹介 障害のある方が、市役所で働くことについてイメージを持ってもらうため、障害のある職員をロールモデルとして市ホームページで紹介します。 ● インターンシップの実施 障害のある方が、市役所で働くことについてイメージを持ってもらうため、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インターンシップを実施します。
--	--

方針 2	障害のある職員が働きやすい職場環境の整備
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 物理的な職場環境の改善 障害のある職員からの申出を積極的に受け付け、拡大鏡や音声認識ソフト等の就労支援機器の導入や施設のバリアフリー化など物理的な職場環境を改善します。 ● 勤務時間の弾力的な運用やテレワークの利用促進 障害のある職員が、無理なく、安定的に働くことができるよう、早出遅出勤務や休憩時間の変更、在宅勤務やサテライトオフィスといったテレワークの利用を促進します。 ● 職場研修の充実 障害のある職員と共に働く職員が、障害についての正しい知識と理解を身に着けるため、職場研修の充実を図ります。 ● 障害のある職員からの相談体制の拡充および周知 障害のある職員が、職業生活に係る悩みを気軽に相談できるよう、障害者職業生活相談員等による相談体制を拡充するとともに、周知を行います。 ● メンター制度⁵の利用促進 障害のある職員が、職業生活に係る悩みを気軽に相談できるよう、メンター制度の利用を促進します。 ● 障害者就労支援機関等との連携 障害のある職員の定着を図るため、当該職員が通所等していた障害者就労支援機関や外部の専門人材等と連携します。

⁴ ロールモデルとは、目指したいと思う模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材のことです。

⁵ メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した先輩職員（メンター）が、後輩職員（メンティ）に対して行う個別支援活動のことです。

方針3	ワーク・エンゲージメント ⁶ の向上
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害特性に応じた人事異動・事務分担 障害のある職員の仕事のやりがいを職員の意欲や能力、障害特性に応じた適材適所の人事異動・事務分担を行います。 ● メンター制度の利用促進（再掲） ● ロールモデルの紹介（再掲）

方針4	障害のある方の活躍の場の拡大
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害者就労施設等からの物品等の優先調達の推進 「相模原市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する方針」に基づき、障害者就労施設等が供給する物品及び役務の優先調達を推進します。 ● 事務サポートセンターの活用促進 現在、総務局と教育局で試行的に運用している事務サポートセンターについて、業務の受注範囲を拡大し、各課・機関に事務サポートセンターの活用を促します。

⁶ ワーク・エンゲージメントとは、「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るものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念です。