

東広島市障害者活躍推進計画

令和2年3月策定
令和7年3月一部改訂

東 広 島 市
東 広 島 市 議 会
東 広 島 市 消 防 局
東 広 島 市 教 育 委 員 会
東 広 島 市 選 挙 管 理 委 員 会
東 広 島 市 監 査 委 員 会
東 広 島 市 農 業 委 員 会



－ 目 次 －

I	策定にあたって.....	2
1	策定趣旨	2
2	策定主体	3
3	計画期間	3
4	周知・公表	3
II	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	4
4	職員アンケート結果	5
III	障害者の活躍推進に向けた取組.....	5
1	推進体制の整備	8
2	職務の選定・マッチング等	9
3	職場環境の整備	10
4	職員の採用・育成等	11
5	優先調達等	12
IV	数値目標等.....	13

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 本市では、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。）等に基づき、これまで、「障害のある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備等、障害者雇用に取り組んでまいりました。
- 公務部門における障害者の活躍は、社会におけるあらゆる場面での障害者の参画拡大の観点からも非常に重要と考えており、ノーマライゼーション（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べきであり、ともに生きる世界こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上にも重要と考えており、一般社会においても同様の考えが浸透しつつあります。
- その中、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。
- 障害者の活躍とは、「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、全ての障害のある職員が活躍できるよう、市全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、障害当事者の視点に立つとともに、「東広島市職員行動理念」に掲げる理念を踏まえ、このたび、「障害者活躍推進計画」を策定しました。
- 本計画のもと、障害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、しっかりと取り組んでまいります。

2 策定主体

- 市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

3 計画期間

- 令和2年度から令和7年度までの6年間を計画期間とします。
- なお、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。

● 令和7年3月 改訂について

※次期計画の策定にあたり、東広島市定員管理方針、東広島市特定事業主行動計画、東広島市人材育成基本方針と終期を合わせた上で各種計画を一つの計画に統合し、より実効性の高い取組を行うことができるよう見直しを行います。

そのため、計画期間を1年延長し、令和7年度までとし、数値目標等についても時点修正を行うこととします。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、庁内ネットワークへの掲載等により、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。
- また、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。

Ⅱ 本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

- 昭和 54 年 12 月、身体障害者雇用促進法が制定されたこと等を踏まえ、本市では、平成 30 年度まで身体障害者を対象とする採用選考を実施し、令和元年度からは、知的障害者及び精神障害者も含めて受験可能とするよう対象を拡大しております。
- また、障害者の会計年度任用職員等としての任用や、障害をもつ学生のインターンシップや職場訪問等の受入を実施しており、障害者雇用に積極的に取り組んでいます。

2 障害者雇用率の状況

- 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。
- 本市における、令和元年 6 月 1 日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和元年 6 月 1 日現在の雇用率〕¹

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	障害者の 数	実雇用率
市長部局 (教育委員会を含む)	2.5%	1,332 人	35 人	2.63%

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ともに、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。

〔本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 ²	平均勤続年数 ³
100%	16 年

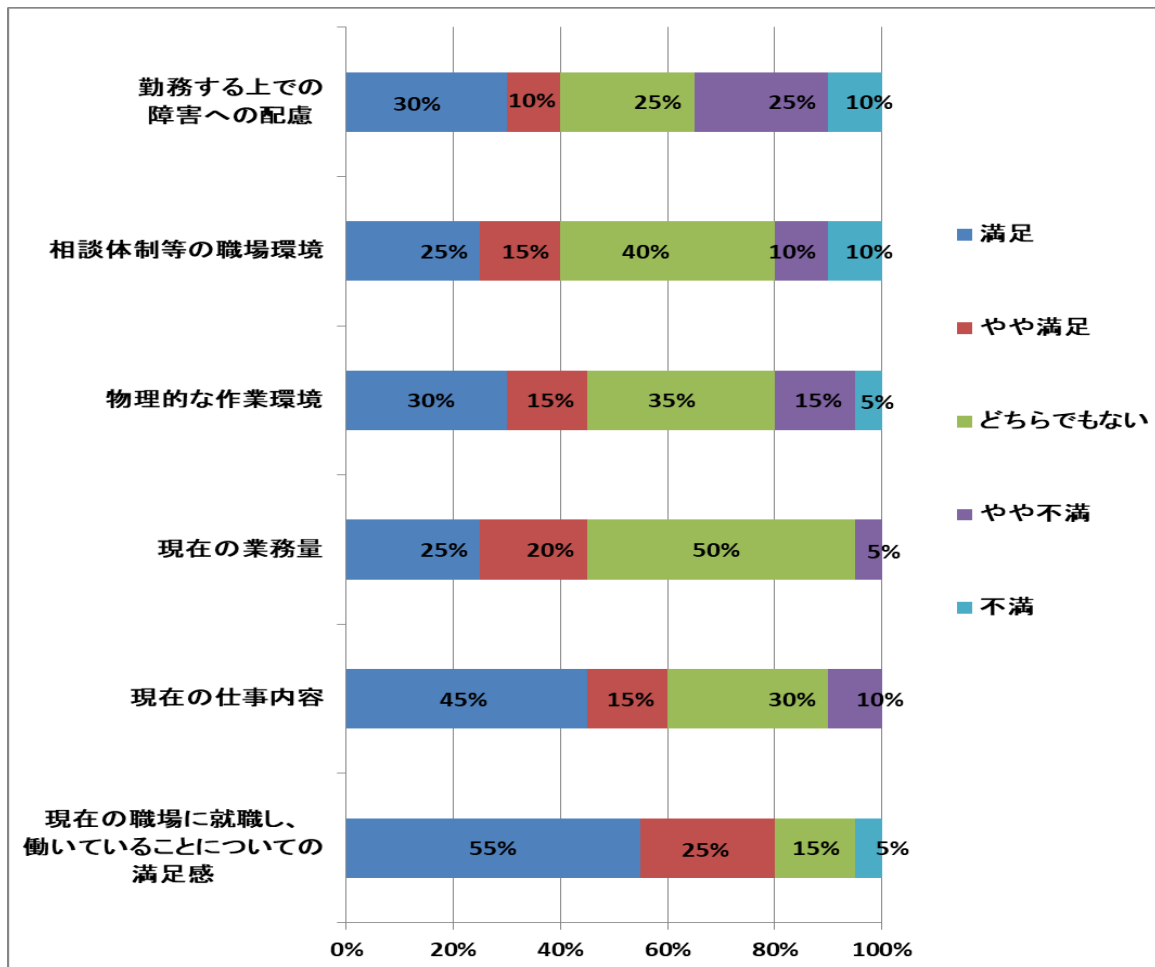
¹ 労働省告示等に基づき算定

² 対象：「障害のある人を対象とした職員採用選考」採用者（令和元年 6 月 1 日現在在職者）

³ 対象：「障害者である職員の任免に関する状況の通報等」算定対象者（令和元年 6 月 1 日現在在職者）

4 職員アンケート結果

- 障害当事者の目線に立った、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6項目のアンケートを実施しました。



Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

施策体系

1 推進体制の整備

- (1) 庁内検討体制の整備等
 - ア 全任命権者と実務者による毎年度の計画見直し等
 - 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」の配置
 - イ 庁内相談窓口の設置
- (3) 障害理解の促進
 - ア 職員向け研修の実施
 - イ 内外に向けた出前講座や啓発活動の実施
 - ウ 東広島市手話言語の認識の普及に関する条例と東広島市障害者の意思疎通手段の確保等に関する条例の制定

2 職務の選定・マッチング等

- ア 庁内相談窓口の設置（再掲）
- イ 管理監督者との面談の実施
- ウ 採用前の会計年度任用職員への登用

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 特別支援学校の生徒の庁内見学等の受入
 - エ インターンシップの受入
- (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 テレワークの活用等
 - イ 年次有給休暇の取得促進
- (4) 人事異動等における配慮
 - ア 職員の特性等を踏まえた人事異動の実施

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、推進体制をしっかりと整備し、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、全ての職員の障害理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 庁内検討体制の整備等

- ア 全任命権者と実務者による毎年度の計画見直し等
全任命権者の関係課長において、毎年度、取組状況を把握・検証します。
- イ 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
東広島市総務部長を「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。

(2) 相談先の確保等

- ア 「障害者職業生活相談員」の配置
総務部職員課長を「障害者職業生活相談員」として配置します。
また、障害者職業生活相談員と関係課長は互いに連携を図ることで、障害理解を深め、障害のある職員を適切に支援するため、障害者就労支援機関等やハローワーク等が実施する研修や啓発活動に積極的に参加することとします。
- 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。

(3) 障害理解の促進

ア 職員向け研修の実施

「男女共同参画社会づくりセミナー」や「差別解消法等に関する研修」等を活用し、全所属を対象に、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 内外に向けた出前講座や啓発活動の実施

本市の掲げる障害者の自立と共生社会の構築を目指し、出前講座や障害者フォーラム等を実施し、普及・啓発に取り組みます。

ウ 東広島市手話言語の認識の普及に関する条例と東広島市障害者の意思疎通手段の確保等に関する条例の制定

通称「手話言語条例」と「障害者コミュニケーション条例」を2つに分けて同時に制定することで、障害への理解の普及と促進に努めます。

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 庁内相談窓口の設置

医師同席の下での面談や、随時就労状況についての相談を実施するなど、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、市庁で働く具体的なイメージを持つことができるよう、新規採用職員に対しては、配属前に各担当課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3回の面談等を通じて、職員一人ひとりの特性や能力、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 採用前の会計年度任用職員への登用

本採用の前に、実際の庁内での実務経験を積めるように、会計年度任用職員として積極的に任用を行うよう努めます。

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、執務室のレイアウトの整備や、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

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等、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

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3回の面談等を通じて、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、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⁴の確保を図るとともに、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

印刷の際の配慮や点字、筆談による対応等、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

ウ 特別支援学校の生徒の庁内見学等の受入

特別支援学校の生徒を対象に、庁内見学の入受を積極的に行います。

エ インターンシップの受入

障害のある学生に対しても積極的にインターンシップの入受を図るとともに、実習期間中の実習環境の配慮を行います。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

広島県自治総合研修センターの研修や、各部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

障害に応じた資料や配席の工夫、手話通訳の配置等、研修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 テレワークの活用等

テレワークやゆう活の活用等、多様で柔軟な働き方を推進します。

イ 年次有給休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の取得を促進します。

⁴ 高齢者や障害者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

(4) 人事異動等における配慮

ア 職員の特性等を踏まえた人事異動の実施

所属の管理監督者による年3回の面談や、人事意向調査等を通じて、職員一人ひとりの特性や能力、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。）等の主旨を踏まえ、本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

本市では、特定目的随意契約を活用して、障害者就労施設等への発注等を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進しています。

Ⅳ 数値目標等

項目	現状	目標（期限）
障害者雇用率	2.63%〔市長部局（教育委員会含む）〕 （令和元年6月1日）	3.0% （令和7年6月1日）

項目	目標
職場定着	職場環境を理由とする不本意な離職を生じさせない