障害者活躍推進計画（概要）

計画策定主旨

この計画は、障害のある職員にとって働きやすい職場環境を整備することや、積極的に障害者雇用に取り組むための指針として策定されるもの。

策定根拠

障害者活躍推進計画の作成にかかる指針（厚生労働省令和元年告示第１９８号）

現状分析

令和元年６月１日時点で在職中の職員を対象とした、障害者法定雇用率計算に使用した名簿にある職員３０名を対象にアンケート行った。

※３０名中、２０名が回答。（別紙参照）

計画の全体像

〇策定主体・・・各任命権者

〇計画期間・・・令和２年から令和７年の６年間

〇周知公表・・・数値目標の達成状況、計画に掲げる取組の実施状況等を毎年度、内外に行います。

〇取組内容・・・（継続）庁内相談窓口の設置、出前講座や研修等による普及啓発、インターンシップ等の実施、職場環境整備、障害者採用、人事異動

（新規）取組内容の推進と見直し体制の確立

〇計画目標・・・令和７年度６月１日時点での障害者法定雇用率の数値を目標として、取組を実施します。

令和元年度６月１日時点

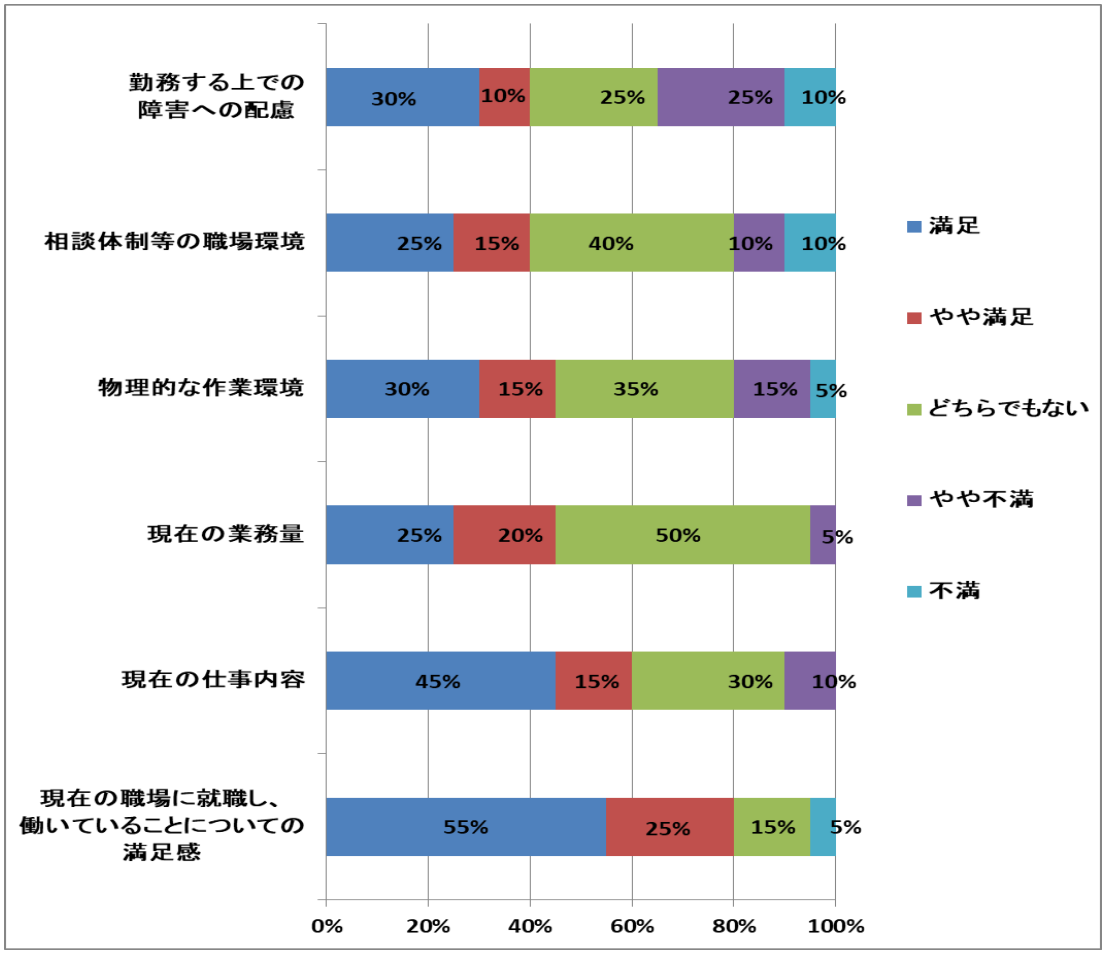
任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
市長部局	2.5%	1,332 人	35 人	2.63%

令和７年度６月１日時点（目標値）

任命権者	法定雇用率	実雇用率
市長部局	2.6%※	3.0%

※令和３年までに障害者法定雇用率は現在より、０．１%上がるとされています。

（別紙）



アンケートから得られた意見

・全庁的に、障害者が相談できる体制等があるかどうか知らない。また、障害特性にあった職務ができるよう、ジョブコーチをつける等が必要。

・ツールの活用や機器等を配布なりしての合理的配慮が必要。

・同部署の職員はすれ違う時安全に通れるように譲ってくれたり、荷物を運ぶ時等手を貸してくれる。

・設備等の整備によらない合理的な配慮は、おのずと配慮をする側の職員の業務量等の負担に跳ね返ってしまう。とすれば、障害職員を受け入れた職場に対しては、人役等の算定において優遇する必要があると感ずる。

・失敗すると強く叱責され、落ち着いて働くことが極めて困難な状況に追い込まれている。このため、相談窓口にたどり着けない。