

# 燕市障がい者活躍推進計画

燕市教育委員会  
令和2年4月

## 目次

1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画期間	1
3. 計画の周知・公表	1
4. 障がい者雇用の現状と課題	2
5. 目標	2
(1) 採用に関する目標	2
(2) 定着に関する目標	3
(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	3
(4) キャリア形成に関する目標	3
6. 取組内容	3
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	3
(2) 職務の選定及び適切な見直し	4
(3) 環境整備・人事管理	4
(4) その他	4
【参考】職場等の満足度に関するアンケート調査結果	5

- ※ 本計画では、「障がい」と「障害」の表記について、次のとおりとします。
- 特定の事項を示さない一般的な言い回しについては「障がい」と表記します。
  - 法令等に基づく制度及び施設等の名称、組織名、事業等の固有名称に「障害」が使用されている場合はそのまま表記します。

## 1. 計画策定の趣旨

本市では、「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。以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまでも障がい者を対象とした採用をはじめ、働きやすい職場環境の整備など障がい者雇用に取り組んできました。

令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、国及び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るとともに、障がいのある職員が職業生活において活躍できる取組を進める障がい者活躍推進計画を策定することとされました。

本計画は、改正後の障害者雇用促進法第7条の2第1項及び第7条の3第1項の規定に基づいて国が定めた「障害者活躍推進計画作成指針」を踏まえ、職員の意見や他団体の先進事例を参考に策定しました。

今後、本計画を基に、障がいのある職員一人ひとりが障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮するとともに、全ての職員が働きやすい環境となるよう取組を進めていきます。

## 2. 計画期間

本計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

ただし、計画期間中であっても必要に応じて見直しを行うこととします。

## 3. 計画の周知・公表

本計画の内容については職員全体に周知するとともに、本計画及び各年度の取組状況等は市ホームページにおいて公表します。

## 4. 障がい者雇用の現状と課題

本市における障がい者雇用の状況は、近年、法定雇用率に達する水準を維持しています。なお、本市の対象機関である「燕市(市長部局)」及び「燕市教育委員会」の採用及び人事異動については、実質的に一体で行っているため、令和元年度から「認定地方機関」としての特例認定を受け、合算した数値での報告を行っています。

### 【令和元年度の雇用率】

法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者雇用者数	実雇用率
2.5%	771人	20人	2.59%

(令和元年8月22日現在<sup>\*1</sup>)

## 5. 目標

### (1) 採用に関する目標

#### ① 市長部局・教育委員会

毎年6月1日時点の障がい者雇用率が法定雇用率を達成できるよう、障がい者雇用を継続的に推進します。

[評価方法]

毎年度の障がい者の任免状況通報<sup>\*2</sup>により把握し、進捗管理を行います。

### 【法定雇用率】

令和2年6月1日時点	2.5%
令和3年4月1日以降	2.6%

#### ② 議会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・農業委員会事務局

障がい者の任免状況を通報する組織に該当しませんが、職員に障がい者雇用に関する理解を深めます。

\*1 燕市教育委員会が認定地方機関としての特例認定(燕市に合算)を受けた日現在としています。

\*2 障害者雇用促進法の規定に基づき、毎年6月1日現在の障がい者の任免状況を労働局に通報する制度で、国及び地方公共団体に義務付けられています。

## (2) 定着に関する目標

障がい者の新規雇用における1年後の定着率は、令和元年6月1日現在で100%となっていることから、引き続き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、不本意な離職を極力生じさせないこととします。

〔評価方法〕

毎年度の任免状況通報に合わせて、人事記録を基に前年度採用者の定着状況を把握します。

## (3) 満足度、ワーク・エンゲージメント\*<sup>3</sup>に関する目標

障がいのある職員を対象に実施した「職場等の満足度に関するアンケート調査」の項目のうち、「現在の職場に就職し、働いていることの全体評価」の満足度\*<sup>4</sup>について、現状値(令和2年3月)の86.7%の水準を維持します。

〔評価方法〕

「職場等の満足度に関するアンケート調査」を毎年度実施し、把握します。

## (4) キャリア形成に関する目標

職員としての資質、能力の向上を図るため、各種研修の受講機会を拡充し、障がいのある職員の研修受講率を80%以上とします。

〔評価方法〕

各種研修会の開催に合わせて、受講等の状況を把握します。

# 6. 取組内容

## (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として総務課長を選任します。
- 障害者職業生活相談員として国が定める基準の実務経験を有する職員を選任します。
- 組織内のサポート体制(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、管理職員、その他所属職員、組織外の支援機関等)を整備します。

\*<sup>3</sup> ワーク・エンゲージメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した状態のことで、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りと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)の3要素が揃った状態と定義されています。

\*<sup>4</sup> 満足度は、選択肢の「満足」と「やや満足」の割合の合計とします。

## (2) 職務の選定及び適切な見直し

- 採用選考時に障がい者からの要望を確認しながら、障がいの特性に配慮した職務の選定を行います。
- 採用後も障がいのある職員との面談やアンケート等を通じて、従事する業務が適切にマッチングしているか等の点検を行い、必要に応じて職務の見直しを検討します。

## (3) 環境整備・人事管理

- 障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入や作業マニュアルの変更等による作業の簡素化を検討します。
- 障がい者の採用機会を広げるため、ハローワークが主催する合同面接会等に参加します。
- 採用選考にあたっては、就労支援員<sup>\*5</sup>の同席を認めるなど、障がい者の要望を踏まえながら必要な措置を講じます。
- 人事評価面談等の定期的な実施により、状況把握や体調面への必要な配慮を行います。
- 障がいのある職員の配置にあたっては、職業生活に支障を来たすことが無いよう、バリアフリーの施設環境について配慮します。
- 年次有給休暇や療養休暇の時間単位での取得など休暇利用の促進を図ります。
- 職員の希望を踏まえつつ、職場研修や接遇研修などの教育訓練を実施します。

## (4) その他

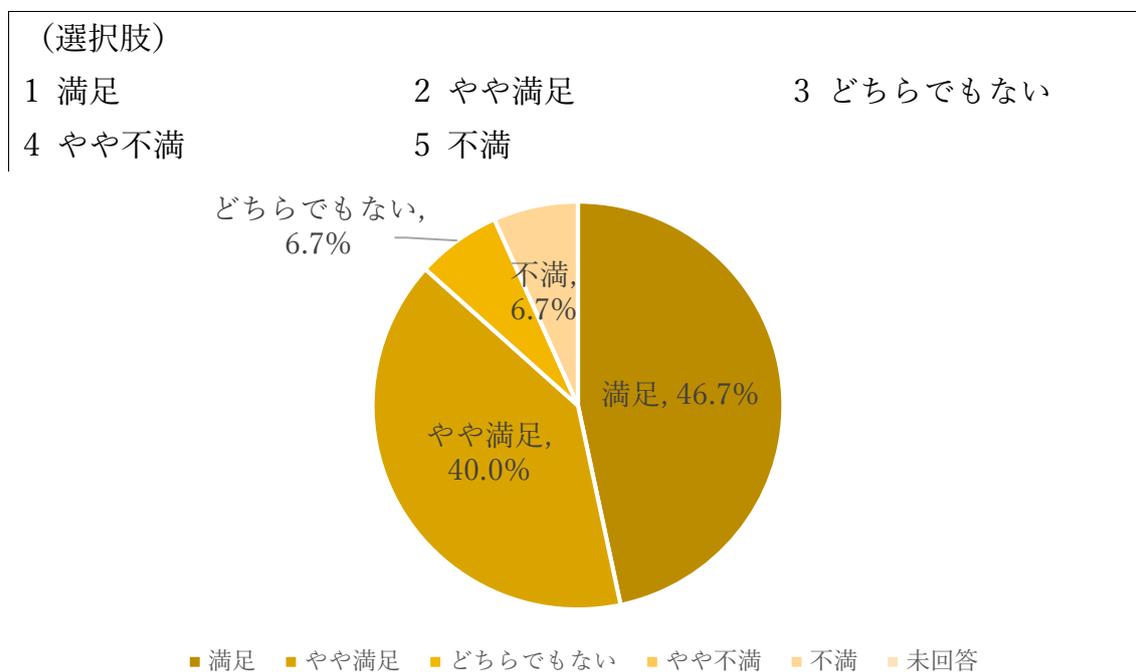
- 「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。
- 障がい者の特性について職場全体で理解を深めるなど、職員の意識啓発を図ります。

---

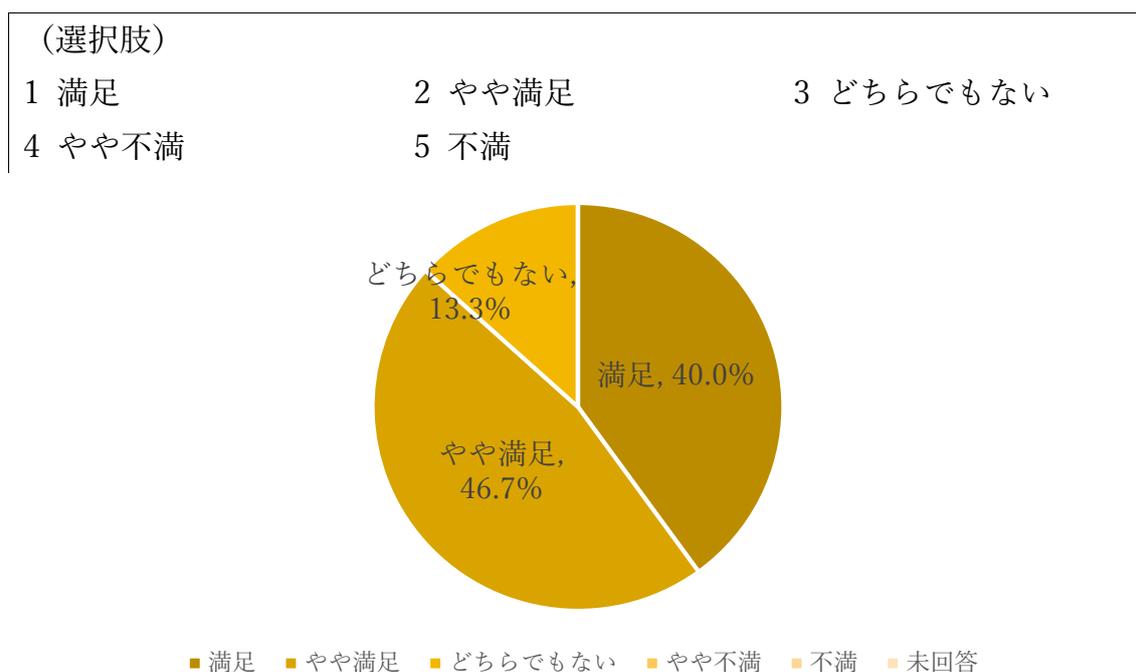
\*5 就労支援員は、就労を目指す障がい者を対象に現場実習や就職活動に関する支援のほか、就職後に職場に定着できるよう訪問・相談などの支援を行います。



質問2 現在の職場に就職し、働いていることの全体評価について、当てはまる項目1つを選択してください。

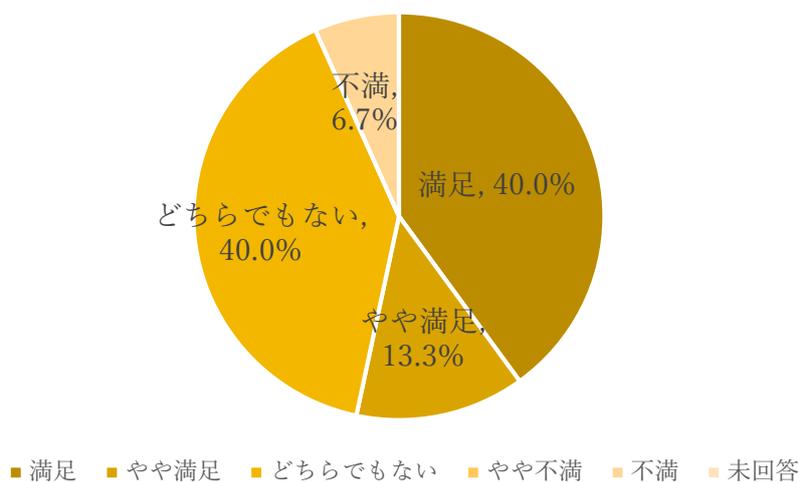


質問3 現在の仕事内容について、当てはまる項目1つを選択してください。



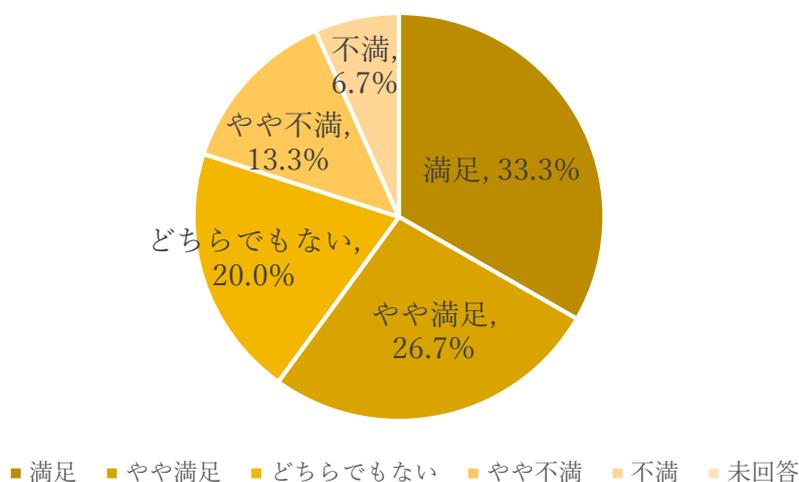
**質問 4 現在の業務量について、当てはまる項目 1 つを選択してください。**

- (選択肢)
- |        |        |           |
|--------|--------|-----------|
| 1 満足   | 2 やや満足 | 3 どちらでもない |
| 4 やや不満 | 5 不満   |           |



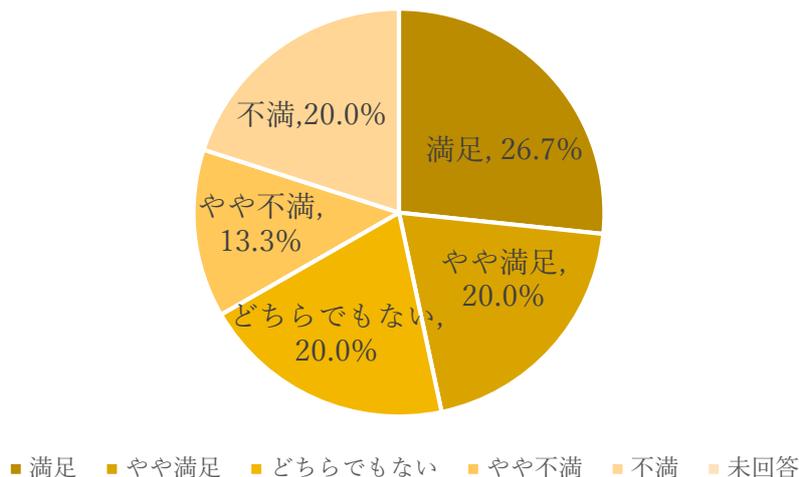
**質問 5 物理的な作業環境（休憩スペース、動線の確保など）について、当てはまる項目 1 つを選択してください。**

- (選択肢)
- |        |        |           |
|--------|--------|-----------|
| 1 満足   | 2 やや満足 | 3 どちらでもない |
| 4 やや不満 | 5 不満   |           |



**質問6 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）について、当てはまる項目1つを選択してください。**

- (選択肢)
- |        |        |           |
|--------|--------|-----------|
| 1 満足   | 2 やや満足 | 3 どちらでもない |
| 4 やや不満 | 5 不満   |           |



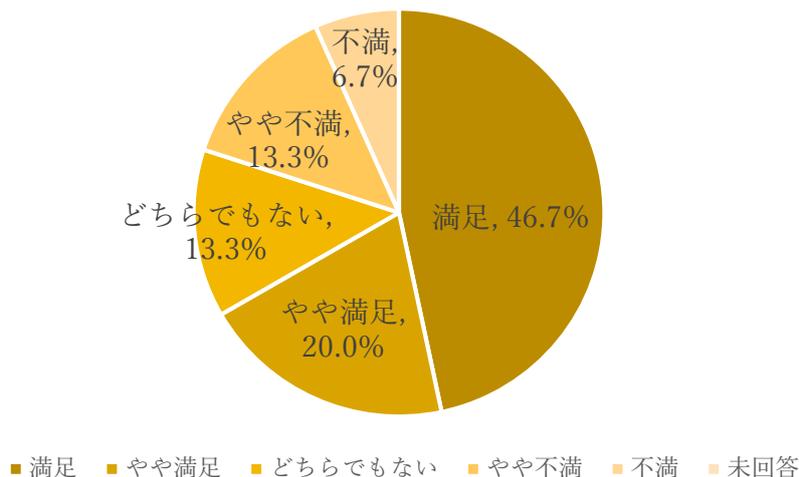
**質問7 質問6で「やや不満」、「不満」と回答した場合のみ、その理由として当てはまる項目全てを選択してください。【複数回答あり】**

- (選択肢)
- |               |           |
|---------------|-----------|
| 1 遠慮なく相談できる環境 | 2 相談方法の周知 |
| 3 定期的な面談の実施   | 4 その他     |



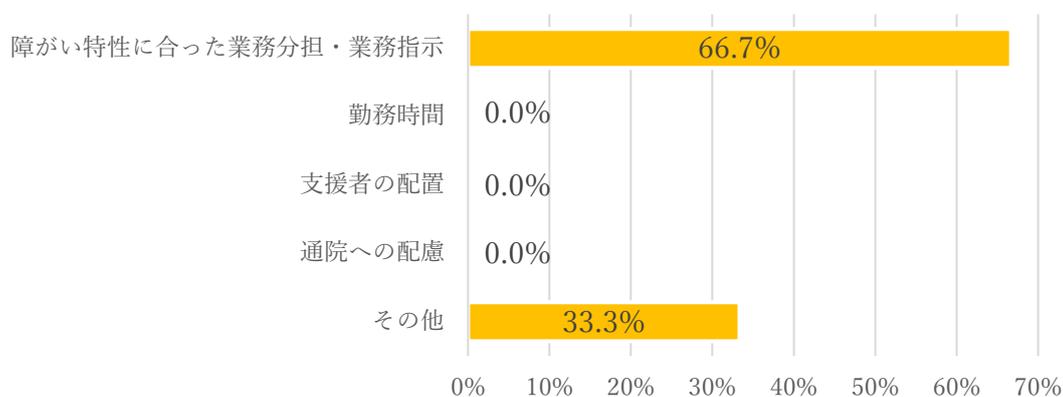
**質問 8 勤務するうえでの障がいへの配慮（障がい特性に合った業務分担・業務指示など）について、当てはまる項目 1 つを選択してください。**

- (選択肢)
- |        |        |           |
|--------|--------|-----------|
| 1 満足   | 2 やや満足 | 3 どちらでもない |
| 4 やや不満 | 5 不満   |           |



**質問 9 質問 8 で「やや不満」、「不満」と回答した場合のみ、その理由として当てはまる項目全てを選択してください。【複数回答あり】**

- (選択肢)
- |                      |          |
|----------------------|----------|
| 1 障がい特性に合った業務分担・業務指示 | 2 勤務時間   |
| 3 支援者の配置             | 4 通院への配慮 |
| 5 その他                |          |

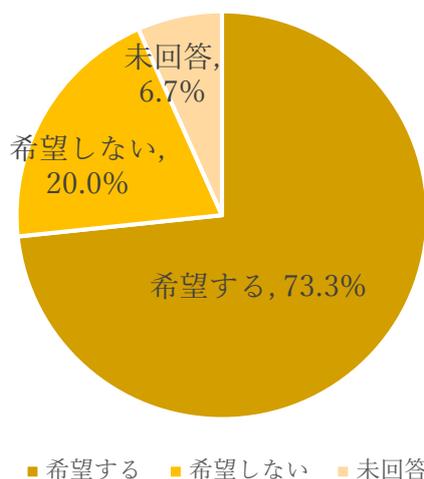


**質問 10 今後、業務に関する研修の受講機会がある場合、研修の受講希望の有無について、当てはまる項目 1 つを選択してください。**

(選択肢)

1 希望する

2 希望しない



**質問 11 質問 10 で「希望する」と回答した場合のみ、希望する研修の内容として当てはまる項目全てを選択してください。【複数回答あり】**

(選択肢)

1 接遇

2 財務会計

3 文書管理

4 公務員倫理

5 交通安全

6 その他

