

市川市障がい者活躍推進計画

令和2年4月



目 次

I : 策定にあたって	3
1 策定趣旨	3
2 策定主体	4
3 計画期間	4
4 周知・公表	4
II : 状況把握・目標設定	5
1 本市における障がい者雇用の取り組み	
(1) 障がい者採用選考の実施等	5
(2) チャレンジドオフィスいちかわの設置	5
2 現状の把握	
(1) 障がい者雇用率の状況	7
(2) 職場定着の状況	8
(3) 職員アンケート結果	9

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた目標および具体的な取り組み 1 1

施策体系	1 1
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
■ 満足度に関する目標	1 3
■ 具体的な取り組み	
① 推進体制の整備	1 3
② 相談先の確保	1 4
③ 職員の理解・意識啓発	1 5
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
■ 定着に関する目標	1 6
■ 具体的な取り組み	
職務の選定・マッチング	1 6
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
■ 採用に関する目標	1 7
■ 具体的な取り組み	
① 職場環境等の整備	1 7
② 障がい特性に配慮した募集・採用の実施	1 8
③ 会計年度任用職員としての採用	1 8
④ 特別支援学校の生徒を対象とした職場実習の受入れ	1 8
⑤ 働き方の充実	1 9
⑥ キャリア形成の支援	1 9
⑦ 関係機関との連携	2 0
4 その他	2 0

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、または、機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I : 策定にあたって

1 策定趣旨

- 平成 30 年に国や地方公共団体の機関において、障害者雇用率制度の対象障がい者に不適切計上があり、法定雇用率を達成していない状況が明らかになりました。
- このような事態を受け、令和元年 6 月には、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。）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、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。
- 本市においては、これまで、障がい者を対象とした職員採用選考の実施や、平成 23 年度に「チャレンジド オフィス いちかわ」を設立するなど、障がい者雇用や就労支援に取り組んできており、本計画期間の前年にあたる令和元年 6 月 1 日時点において、法定雇用率（2.5%）を達成している状況となっております。
- また、本市では他の公共団体及び民間企業と比較し、実雇用率・定着率においては、概ね順調に推移しておりますが、課題として、施設等のハード面とサポート体制等のソフト面の両面において、障がい者が働きやすい職場環境が十分に整備されているとは必ずしも言えない点もあり、障がいのある職員が安心して働くことのできる環境づくりに向け、今後さらに取り組んでいく必要があると考えています。
- 障がい者の活躍とは「障がい特性や個性に応じた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各職場で活躍することで、さらなる本市の市政発展と市民の福祉の増進へとつなげていけるよう、法の規定に基づき、市川市障がい者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成いたしました。

2 策定主体

- 本「市川市障がい者活躍推進計画」は、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき、市川市の各任命権者（市川市長、市川市議会議長、市川市選挙管理委員会、市川市代表監査委員、市川市農業委員会、市川市教育委員会、市川市消防局長）が作成する法定計画です。

3 計画期間

- 令和2年度から令和4年度までの3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、それらの結果を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、Webサイトに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、目標達成状況や計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、Webサイトに掲載するなど、周知・公表します。

Ⅱ：状況把握・目標設定

1 本市における障がい者雇用の取り組み

(1) 障がい者採用選考の実施

- 本市では、平成16年度から身体障がい者手帳の所持者を対象とする採用選考を実施してきました。
- 令和元年度からは、療育手帳及び精神保健福祉手帳の所持者についても受験可能とするよう対象を拡大し、令和2年4月から採用を開始しています。

※障がい者を対象とした職員採用選考実施状況

選考実施年度 (採用年度)	H27 (H28 採用)	H28 (H29 採用)	H29 (H30 採用)	H30 (H31 採用)	R1 (R2 採用)
受験申込者数	31人	※実施無し	23人	13人	23人
採用者数	3人		2人	2人	1人

(2) チャレンジド オフィス いちかわの設置

- 平成23年4月から、市川市在住の方で、障がいの区分に関わらず全ての障がい者を対象に非常勤職員（会計年度任用職員）として雇用し、就労する機会を設け、一般企業等への就労へと繋げる「チャレンジド オフィス いちかわ」を設置し、障がい者雇用に取り組んでいます。

○チャレンジド オフィス いちかわの概要

(令和2年4月現在)

	市川市役所本庁舎	市川市立須和田の丘支援学校
定員	4名	1名
身分	会計年度任用職員	
勤務時間	週5日 30時間	
報酬	月額12万円程度(令和2年4月)	
職務内容	メールデリバリー、文書封入、宛名貼り、印刷物等の修正、判子押印、資料組み、仕分け作業、シュレッダー作業、会場設営や簡単な清掃など、庁内の各課からの依頼に応じて多種多様な業務を行っています。	主に資料の印刷・組み、教材作り、授業の準備や後片付けなどの様々な学習補助とともに、作業室などの清掃、校庭の草取り、植物等への水遣りなどの施設管理補助を行っています。
支援体制	再任用職員(短時間) 2名 就労指導員 1名	就労指導員 1名

○民間企業等への就労実績

(令和2年4月現在)

採用者数	退職者数 (A)	就職者数 (B)	就職率 (B/A)
24名	19名	18名	94.7%

2 現状の把握

(1) 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、障がい者の雇用義務等に基づく雇用の促進等、障がい者の職業の安定を図ることを目的としています。そのため、地方公共団体の責務は、「自ら率先して障がい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〕

任命権者	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	障がい者雇用数	実雇用率
市長部局	2.5%	2,477人	66人	2.66%
教育委員会	2.5%	777.5人	23人	2.96%

※本市にて障害者任免状況の通報の対象となっている任命権者のみ掲載

(2) 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、市が率先して採用に取り組むとともに、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、職場定着を図っていくことが重要です。

〔本市における障がいのある職員の職場定着の状況〕

採用1年後の定着率 ※
100%

※ 対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考（平成26年度～平成31年度）」採用者

(参考1) 民間企業等における状況

- ・ 民間企業等における採用1年後の障がい者の職場定着率 ※

身体障がい者	精神障がい者	知的障がい者
60.8%	49.3%	68.0%

※ 参考：「障害者の就業状況等に関する調査研究」

(平成29年度 (独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター)

(3) 職員アンケート結果

- 障がいのある職員が活躍しやすい職場環境を整えるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。

- 実施時期：令和2年3月
- 実施方法：用紙の配付・回収（回答及び所属・職・氏名の記載は任意）
- 対象者：身体・精神・療育手帳のいずれかの交付を受けている正規及び非常勤職員
- 回答率：全体 75.0%（45人／60人）
市長部局 78.0%（32人／41人）
教育委員会 68.4%（13人／19人）

Q1. 現在の職場で働いていることについての全体的な満足度

	満足	やや満足	やや不満	不満	小計	どちらでもない	合計
市長部局	17人	6人	5人	0人	28人	4人	32人
	60.7%	21.4%	17.9%	0%			
教育委員会	7人	3人	2人	0人	12人	1人	13人
	58.3%	25.0%	16.7%	0%			

Q2. 現在の仕事内容

	満足	やや満足	やや不満	不満	計	どちらでもない	合計
市長部局	16人	6人	3人	0人	25人	7人	32人
	64.0%	24.0%	12.0%	0%			
教育委員会	3人	6人	0人	0人	9人	4人	13人
	33.3%	66.7%	0%	0%			

Q3. 現在の業務量

	満足	やや満足	やや不満	不満	計	どちらでもない	合計
市長部局	12人	6人	4人	0人	22人	10人	32人
	54.5%	27.3%	18.2%	0%			
教育委員会	6人	3人	1人	0人	10人	3人	13人
	60.0%	30.0%	10.0%	0%			

Q4. 物理的な作業環境（スペースや動線の確保等）

	満足	やや満足	やや不満	不満	小計	どちらでもない	合計
市長部局	13人	7人	5人	2人	27人	5人	32人
	48.1%	25.9%	18.5%	7.4%			
教育委員会	6人	5人	1人	0人	12人	1人	13人
	50.0%	41.7%	8.3%	0%			

Q5. 職場内での相談環境（相談できる環境か、相談先・方法の周知があるか等）

	満足	やや満足	やや不満	不満	小計	どちらでもない	合計
市長部局	14人	8人	0人	4人	26人	6人	32人
	53.8%	30.8%	0%	15.4%			
教育委員会	4人	4人	3人	0人	11人	2人	13人
	36.4%	36.4%	27.3%	0%			

Q6. 勤務する上での障がいへの配慮（障がい特性に応じた分担や業務指示等）

	満足	やや満足	やや不満	不満	小計	どちらでもない	合計
市長部局	12人	6人	1人	3人	22人	10人	32人
	54.5%	27.3%	4.5%	13.6%			
教育委員会	5人	3人	1人	0人	9人	4人	13人
	55.6%	33.3%	11.1%	0%			

【職員アンケート結果の総評について】

職員アンケートの結果より、全体的な満足度については、市長部局および教育委員会ともに、「どちらでもない」と回答した職員を除き、「満足」又は「やや満足」と回答した職員の合計の割合が8割を超え、概ね満足度は保たれていることが分かった。

その一方で、市長部局においては作業環境のハード面、教育委員会では相談環境のソフト面に対し「やや不満」がある傾向があることが分かった。

そのため、今後の取り組みにより改善を図っていく必要があるとの認識に至った。

Ⅲ：障がい者の活躍推進に向けた目標および具体的な取り組み

施策体系

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

① 推進体制の整備

【全任命権者】

「障害者雇用推進者」の選出

(2) 人材面

① 相談先の確保

【市長部局及び教育委員会】

「障害者職業生活相談員」の選出

障がいのある職員の多様な相談先の確保

所属担当者の相談先の確保

② 職員の理解・意識啓発

【市長部局及び教育委員会】

配属先の部署と障がいのある職員との相互理解

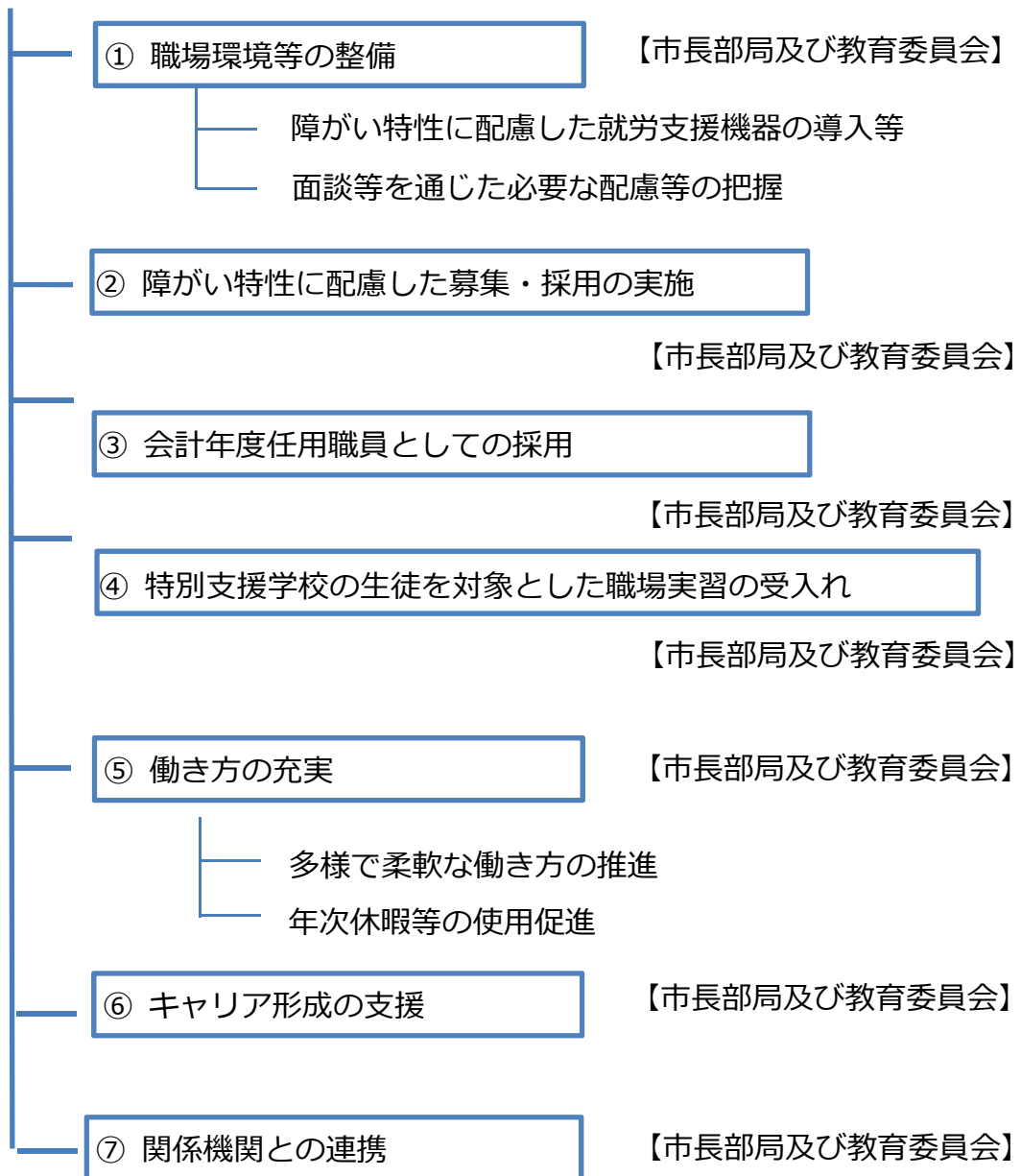
外部セミナー・講習会等の活用

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

① 職務の選定・マッチング等

【市長部局及び教育委員会】

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理



4 その他

【全任命権者】

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

■満足度に関する目標

任命権者 (部局)	目標項目	実満足度 (令和2年3月末現在)	目標 (令和4年度)
市長部局	障がいのある職員の 職務の満足度	82.1%	100%
教育委員会		83.3%	

※ 全体的な満足度の評価のうち、「どちらでもない」と回答した職員を除き、「満足」又は「やや満足」と回答した職員の合計の割合

■具体的な取り組み

(1) 組織面

① 推進体制の整備

【全任命権者】

- 「障害者雇用推進者」の選出

障害者雇用促進法に基づく、「障害者雇用推進者」を選任し、障がい者雇用の促進等の責任者に位置付けます。

「障害者雇用推進者」の主な業務

- ① 障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ② 障がい者活躍推進計画の作成及び障がい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の円滑な実施を図るための業務
- ③ 対象障がい者の採用に関する計画（以下、「障がい者採用計画」という。）の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ④ 障がい者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障がい者及び特定身体障がい者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ⑤ 厚生労働大臣に対する対象障がい者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ⑥ 障がい者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

(2) 人材面

① 相談先の確保

【市長部局及び教育委員会】

- 「障害者職業生活相談員」の選出

障害者雇用促進法に基づく、「障害者職業生活相談員」を選任し、障がいのある職員の職業生活に関する相談等を行います。また、障害者職業生活相談員について、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を促します。

- 障がいのある職員の多様な相談先の確保

組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等）を整備し、必要に応じて組織外の関係機関（千葉労働局、公共職業安定所、障がい者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、各種相談先等を整理します。

- 所属担当者の相談先の確保

障がいのある職員に関する相談等について、人事課及び教育総務課（以下、「人事課等」という。）が対応します。

また、身体的健康・精神的健康及び配慮事項や職務に当たったの留意点等について、人事課等と連携し、職員課健康経営担当室が相談に対応します。

② 職員の理解・意識啓発

【市長部局及び教育委員会】

- 配属先の部署と障がいのある職員との相互理解

障がいのある職員を配属するにあたり、必要な配慮の確認や適切な業務分担等の参考とするため、可能な範囲で、配属先の部署の職員と勤務する障がいのある職員との相互理解を図ります。

- 外部セミナー・講習会等の活用

障がいのある職員者が配属されている部署の職員を中心に、障がいに関する理解の促進や職場における適切な支援の実施のため、外部機関が実施するセミナー、講習会及び厚生労働省による「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の周知・活用を図ります。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

■ 定着に関する目標

目標項目	実定着率 (令和元年6月1日現在)	目標 (令和4年度)
採用1年後の定着率※	100%	100%

※ 対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」で採用となった職員をいう。

※ 採用選考は市長部局で一括して実施し、選考後に配属先を決定していることから、市長部局以外で任命権者における独自目標の設定なし。

■ 具体的な取り組み

① 職務の選定・マッチング

【市長部局及び教育委員会】

- 障がいのある職員の配属先の検討に当たっては、採用時の面接等を通じて、一人ひとりの特性・能力等の把握に努め、できる限り本人に合った業務の割振り又は職場への配置に努めます。
- 配置後においても、障がい者本人の職務遂行状況や習熟状況に加え、障がいの種別・特性に応じた様々な配慮を講じつつ、自己申告や所属・人事課等による面談等により、現在の障がいの状況や職務・勤務地の希望等を把握し、適切なマッチングを行います。
- また、現に勤務する障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討します。
- 「チャレンジド オフィス いちかわ」において全庁的な調査を行い、障がいのある職員に適した業務の掘り起こし等を行います。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

■ 職員の採用に関する目標

任命権者 (部局)	目標項目	実雇用率 (令和元年6月1日現在)	目標
市長部局	障がい者	2.66%	毎年6月1日時点の 法定雇用率に0.2% を加えた値
教育委員会	法定雇用率	2.96%	

※ 市長部局および教育委員会以外の任命権者においては、障がい者雇用の推進に関する理解を促進することを目標とする。

■ 具体的な取り組み

① 職場環境等の整備

【市長部局及び教育委員会】

- 障がい特性に配慮した就労支援機器の導入等

新庁舎の供用開始後において、障がいのある職員の要望等を踏まえて就労支援機器等の導入など、新たな環境整備に努めます。

- 面談等を通じた必要な配慮等の把握

職務選定やハード・ソフトの両面において働きやすい環境を整えるため、人事評価や自己申告、所属・人事課等による面談等を通じ、必要な配慮等を把握し、人事異動における配慮や働きやすい職場環境の整備等に努めます。

② 障がい特性に配慮した募集・採用の実施 【市長部局及び教育委員会】

- 採用選考にあたり、障がいのある受験者からの要望を踏まえ、拡大印刷や点字での対応、面接での要約筆記者、手話通訳者を設置するなど、障がいの特性に配慮した選考方法の実施に努めます。

また、職員の採用については、職員の定年退職や再任用の勤務時間変更等を加味しながら、計画的に行います。

なお、募集・採用に当たっては、不適切な取扱いを行いません。

③ 会計年度任用職員としての採用 【市長部局及び教育委員会】

- 正規職員での採用に加え、勤務時間に柔軟性のある会計年度任用職員として障がいのある者を採用します。
- 新庁舎建設に併せ、「チャレンジド オフィス いちかわ」を拡大し、これまでより多くの方に就労経験を積む機会を提供します。

④ 特別支援学校の生徒を対象とした職場実習の受入れ

【市長部局及び教育委員会】

- 障がい者の社会参加や就労意識の高揚等を図るため、「チャレンジド オフィス いちかわ」において、特別支援学校の生徒を対象とした職場実習の受入れを行います。

⑤ 働き方の充実

【市長部局及び教育委員会】

- 多様で柔軟な働き方の推進

体調に配慮しながら、安定的に働き続けられるよう、時間外勤務の縮減を含めた多様で柔軟な働き方を推進します。

- 年次休暇等の取得促進

心身のリフレッシュやワークライフバランスの実現を図るため、年次有給休暇や各種特別休暇の取得を促進します。

⑥ キャリア形成の支援

【市長部局及び教育委員会】

- 障がいのある職員の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等への受講を推奨します。

- また、意欲や能力のある障がいのある会計年度任用職員については、障がい者を対象とした職員採用選考の受験推奨を行い、正規職員への登用を図ります。

- 中途障がい者（在職中に障がいのある職員となった者をいう。）については、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、キャリア形成等の支援を行います。

⑦ 関係機関との連携

【市長部局及び教育委員会】

職員の採用・募集等に当たっては、ハローワーク及び就労支援機関等との連携を図ります。

4 その他

【全任命権者】

- 国等による障がい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、障がい者の活躍の場の拡大に、努めます。
- 障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供等に努めます。