

松戸市障害者活躍推進計画



令和2年4月

松戸市

目 次

- 1 計画策定の背景と目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の期間・対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 松戸市における障害者雇用の状況・・・・・・・・・・：・・・・・・・・・・ 3
- 4 障害者の活躍の推進に向けた目標・・・・・・・・・・ 7
- 5 目標達成に向けた取組内容・・・・・・・・・・ 9

1 計画策定の背景と目的

松戸市では、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採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできた。

しかしながら、平成30年度において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、厚生労働省の定めるガイドラインに即した手続きを経ずに、誤った報告を行っていたことが判明し、併せて法定雇用率が未達成であることも発覚した。

このため、令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、令和元年6月1日時点の任免状況通報では、特例認定を受けていることから、市長部局と教育委員会を合わせた報告となるが、実雇用率は2.48%であり、雇用率達成に必要な障害者職員数の不足はなく、基準を満たしているところである。

松戸市における採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、今後も引き続き法定雇用率の達成を目指すとともに、障害のある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、改正障害者雇用促進法律第7条の2第1項の規定に基づく障害者活躍推進計画作成指針に即して、松戸市障害者活躍推進計画を策定する。

なお、今回策定した計画については、各任命権者が作成に係る検討体制に参画しており、各機関ごとの目標管理はもちろん、自律的に障害のある職員の職業生活における活躍の推進に取り組むという目的に基づき策定していることから各任命権者ごとの作成は行わず、連名での策定としたことを申し添える。

2 計画の期間・対象

(1) 計画の期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

また、本計画は、必要に応じて見直しも実施し、その際は公表を行なっていく。

(2) 計画の対象

本計画では、正規職員はもとより、非常勤職員等全ての職員を対象とする。

そのため、市長部局、消防、病院、教育委員会など、勤務形態や職場環境それぞれ違いはあるが、各任命権者は職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとする。

3 松戸市における障害者雇用の状況

(1) 障害者を対象とする職員採用試験等の実施について

「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、「すべての事業主は、身体障害者又は知的障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって、進んで身体障害者及び知的障害者の雇い入れに努めなければならない。」とされている。

特に、官公庁については、自らが率先し、模範とならなければならない立場にあることから、松戸市においては、平成24年度から身体障害者を対象とする松戸市職員採用試験を実施してきた。

平成30年度第3回の同試験より、受験資格（年齢要件）の拡大を行い、令和元年度の同試験については、従来の身体障害者のみではなく、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、年度内全3回の試験を実施したところである。

上記に加え、平成26年4月1日から知的・精神障害者を対象とする採用の取組みとして、「チャレンジド オフィス まつど」（以下「チャレンジオフィス」という。）を開設し、知的や精神に障害のある方をスタッフとして採用し、庁内の簡易業務（文書集配、文書封入発送作業、庁内再生紙類回収等）を集約し、作業を行っている。

なお、チャレンジオフィスの目的は一般企業等で働く意欲はあるものの就労になかなかむすびつかない障害のある方に対し、松戸市役所内で非常勤職員として就労する機会を設けることにより、その経験を活かして一般企業等への就労が円滑に行えるようにするものであり、これまでも当該オフィススタッフが一般企業等へ就職を果たし、継続した勤務、職場への定着を果たすなど、一定の成果をあげているものと考えている。

(2) 障害者雇用率の状況について

障害者雇用率については、『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づき、国及び地方公共団体は、民間企業に対して障害者の雇用に協力を求める以上、自ら率先垂範して障害者を雇用すべき立場にあることから、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されており、平成30年4月からは2.5

％に、令和3年4月までに2.6％に変更される予定である。

本市市長部局、教育委員会における障害者雇用率は下記のとおりである。

なお、松戸市においては、人的関係等が緊密であることにより、市長部局と教育委員会を合算して雇用率を算出する、地方公共団体の機関の特例認定を受けていることを申し添える。

令和元年6月1日現在雇用率 ※1

	法定雇用率	職員数 ※2	障害者数	実雇用率	不足数 ※3
特例認定	2.50%	3078.5人	76.5人	2.48%	+0.5人
市長部局	2.5%	2611.0人	71.5人	2.74%	+6.5人
教育委員会	2.40%	491.5人	5人	1.02%	-6人
病院事業	2.5%	722.5人	17.5人	2.42%	-0.5人

※1 労働省告示等に基づき算定。

※2 ここでの職員数は、法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数をいう。

※3 「+」を充足、「-」を不足とする。

(3) 職場定着率の状況について

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ある。

松戸市における障害のある職員の職場定着の状況（病院除く）

採用1年後の定着率 ※1	平均勤続年数 ※2
88.5%	16年

※1 「障害者を対象とする松戸市職員採用試験」採用者（平成25年度～令和元年度採用）対象

※2 令和元年3月末日時点正規職員在職者対象（再任用職員含む）

(4) 職員アンケート結果

本計画を策定するにあたり、障害者にとって働きやすい職場づくりを進めるために、障害のある職員を対象に実施したアンケート※の結果は下記のとおりである。

※ 令和元年5月29日付け「障害者雇用状況の調査」において、障害者手帳等の取得が確認されている職員を対象に実施

1 松戸市役所は、働きやすい職場だと思いますか。

	そう思わない 1	2	3	4	そう思う 5
人数	2名	4名	8名	17名	2名
構成比	6.3%	12.5%	25.0%	53.1%	6.3%

平均点	3.50
-----	-------------

上記設問で1点及び2点と回答した方は、どのような点でそう思いますか。

	仕事内容 1	業務量 2	その他 3
人数	2名	1名	3名
構成比	6.3%	3.1%	9.4%

(その他)

- ・障害者に対する個々人の意識レベル
- ・職場の人の理解不足

2 松戸市役所では、障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。

	そう思わない 1	2	3	4	そう思う 5
人数	6名	5名	11名	8名	3名
構成比	18.8%	15.6%	34.4%	25.0%	9.4%

平均点	3.00
-----	-------------

3 情報機器、施設等ハード面の職場環境の整備についてどのように思いますか。

	整っていない 1	2	3	4	整っている 5
人数	3名	10名	10名	10名	0名
構成比	9.4%	31.3%	31.3%	31.3%	0.0%

平均点	2.91
-----	------

4 相談体制等の職場環境についてどのように思いますか。

	整っていない 1	2	3	4	整っている 5
人数	2名	10名	11名	7名	3名
構成比	6.3%	31.3%	34.4%	21.9%	9.4%

平均点	3.06
-----	------

5 勤務をする上で、障害への配慮は十分であると思いますか。

	十分でない 1	2	3	4	十分である 5
人数	3名	8名	10名	8名	4名
構成比	9.4%	25.0%	31.3%	25.0%	12.5%

平均点	3.16
-----	------

上記アンケート結果について、平均点が3点を下回るものは、設問3「情報機器、施設等ハード面の職場環境の整備についてどう思いますか」のみであったが、それぞれ十分な満足度を得られているとは言えず、特に、職場における障害者雇用やそれぞれの障害特性への認識・理解不足、施設面等や相談体制等の職場環境への満足度が低い傾向にあり、これらの結果、また、障害のある職員からの意見・要望に対して、改善・対応していくことが喫緊の課題である。

以上の結果も踏まえ、障害者の活躍の推進に向けた目標や取組を定める。

4 障害者の活躍の推進に向けた目標

(1) 採用に関する目標

ア 実雇用率

各年度6月1日時点における市長部局（水道事業、選挙管理委員会、監査委員事務局、農業委員会、市議会事務局含む※）及び教育委員会、また各々を合算した特例認定としての松戸市の実雇用率を、当該年法定雇用率以上となるように職員の採用を実施する。

なお、病院事業についても、上記同様に当該年法定雇用率以上となるように職員の採用を実施する。

※ 上記各行政委員会及び水道企業においては、採用及び人事異動等を市長部局が行なっているため、市長部局と一体として目標値を設定することとする。

また、消防局については、障害者雇用率算定上、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令により消防吏員及び消防団員が除外職員とされており、同雇用率算定基礎職員とされていないことから、当該目標値の設定は行わないこととする。

イ 評価方法等

毎年の任免状況通報により実雇用率の把握・進捗管理に努める。

(2) 定着に関する目標

ア 定着率等

(ア) 市長部局、教育委員会、水道事業、病院事業、消防局、選挙管理委員会、監査委員事務局、農業委員会、市議会事務局において、それぞれ不本意な退職者を極力生じさせないように努める。

(イ) 市長部局、教育委員会、水道事業、病院事業、消防局、選挙管理委員会、監査委員事務局、農業委員会、市議会事務局において、各年度における障害者である新規採用職員がいた場合その定着率を80%

以上※とする。

※ 定着率の目標値については、平成30年4月策定の第5期松戸市障害福祉計画及び第1期松戸市障害児福祉計画において、計画の重点施策として福祉施設から一般就労への移行の中で、就労定着支援による支援開始1年後の職場定着率を80%と定めている。
上記新規採用職員には、チャレンジドオフィススタッフ等非常勤職員を含むこと、また、定着支援事業の対象となりえることから、上記障害福祉計画等を参考に目標値を定める。

イ 評価方法等

毎年度採用後6か月及び1年経過した後に、人事記録等を元に、障害のある職員の定着状況の把握・進捗管理に努める。

(3) 働く上での満足度

ア 満足度の全体評価

前年度を上回る満足度を達成する

イ 評価方法

毎年6月1日時点で在籍している障害のある職員に対し、「働きやすい職場づくりに向けたアンケート調査」を実施し、満足度の把握・進捗管理に努める。

5 目標達成に向けた取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

障害のある職員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る。

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ある。

取組内容

ア 組織面

(ア) 障害者雇用推進者として、市長部局（市議会事務局、選挙管理委員会事務局、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、水道企業、消防局を含む※）においては総務部長を、教育委員会においては、生涯学習部長を、病院事業においては病院事業管理局長を選任する。

※ 上記各行政委員会及び水道企業においては、採用及び人事異動等を行なっているため、また、消防局については、採用活動における市長部局との緊密性を考慮し、市長部局と一体として障害者雇用推進者を選任する。

(イ) 市長部局（市議会事務局、選挙管理委員会事務局、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、水道企業を含む）においては、総務部人事課、教育委員会においては、生涯学習部教育企画課、病院事業においては総合医療センター事務局総務課、消防局においては消防局消防総務課より、それぞれ障害者職業生活相談員を選任する。

(ウ) 障害者雇用推進者、財務部長、福祉長寿部長、市議会事務局長、選挙管理委員会事務局長、監査委員事務局長、農業委員会事務局長、水道部総務課長、消防局長で構成する「障害者雇用推進チー

ム」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証する。

(エ) 「障害者雇用推進チーム」の下に、実務検討体制である、総務部人事課長、行政経営課長、生涯学習部教育企画課長、病院事業総合医療センター事務局総務課長、財務部財政課長、財産活用課長、福祉長寿部障害福祉課長を構成員とする「実務者チーム」を設置し、毎年度、取組状況の把握・検証、実務的な点検・見直しを実施する。

(オ) 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員）を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省千葉労働局、ハローワーク松戸、障害者就業・生活相談センター ビック・ハート松戸、その他障害のある職員が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。

なお、上記役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じた場合は、定期的に更新を行うこととする。

イ 人材面

(ア) 障害者職業生活相談員に選任された者について、千葉労働局が開催する職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

(イ) 障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は千葉労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を積極的に行い、参加を募る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

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ある。

取組内容

- ア 既に任用されている障害のある職員や今後採用をする障害者の能力や希望も踏まえ、人事異動や職場環境の維持改善等にも活用している自己申告書や「働きやすい職場づくりに向けたアンケート調査」等を活用し、職務の選定等について検討を行う。
- イ 新規採用時には採用前調査票等の提出、人事異動時には配属先所属長による面談、またその他総務部人事課医務室職員（必要に応じ産業医とも連携）等による面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができていないかの点検を実施し、必要に応じて検討を行う。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備

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ことが必要である。

また、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するとともに、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ある。

取組内容

ア 職務環境の整備

- (ア) 障害のある職員が利用しやすい環境、また障害特性に配慮した環境（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、各バリアフリー化、休憩室等）等の整備を、要望等を踏まえながら、検討する。
- (イ) 障害のある職員からの要望を踏まえ、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の購入を検討する。
- (ウ) 障害のある職員や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談でき

る窓口を障害者職業生活相談員を選任している市長部局（総務部人事課）、教育委員会（生涯学習部教育企画課）、消防局（消防局消防総務課）にそれぞれ設置する。

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る。

- (エ) 新規に採用した職員については、配属先所属長や総務部人事課医務室職員等による面談を定期的実施し、必要な配慮等を把握した上で、継続的に必要な措置を講じる。
- (オ) 上記措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

イ 職員の募集・採用

- (ア) 障害者を対象とする職員採用試験の実施時に、市ホームページに職員採用に関する受験案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、受験申込書の中で、事前に第1次試験（筆記試験における問題の文字の拡大、駐車場使用等）及び第2次試験（面接時における就労支援機関職員の同席等）における受験時の希望を確認し、可能な限りその要望に対し配慮を行い、準備・試験の実施をする。
- (イ) 大学生を対象としたインターンシップの中で障害のある学生の受け入れを行うとともに、現在も実施している、チャレンジドオフィスにおける、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職場実習を引き続き行う。
- (ウ) 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わずに、上記を含む障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、身体障害者及び知的障害者、精神障害者の採用に努める。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
 - ・特定の就労支援機関からの受入れを実施する。

ウ 働き方・キャリア形成

- (ア) ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、また、障害による体調への配慮を各所属にて積極的に行い、年次休暇等、病気休暇、特別休暇等各種休暇の利用を促進する。
- (イ) 本人の希望等を踏まえつつ、研修機関、団体等に派遣して、職員の業務に必要な専門的かつ総合的な知識、技能等を習得する派遣研修や、より専門的な知識、技能等を習得すること、及び将来を見据えた視野の拡大及び教養を高める特別研修、また、職務遂行のための実務的な知識を習得する実務研修等への参加機会を確保し、積極的な参加を促す。

エ その他の人事管理

- (ア) 前述の配属先所属長や総務部人事課医務室職員等による定期的な面談のほか、必要に応じ随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- (イ) 障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置等の検討を行う。
- (ウ) 在職中に疾病・事故等により障害者となった職員である中途障害者について、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、キャリア形成等の取組を行う。
- (エ) 障害者であることの申告等を理由として、職場において不利益な取扱いを受けることがないように、各所属に対する理解・周知を徹底する。
- (オ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

(4) 優先調達について

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害者就労施設等への優先的な発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

令和2年4月

市長・市議会議長・教育委員会・消防局長・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会・病院事業管理者・水道事業管理者



松戸市障害者活躍推進計画

令和2年4月

松 戸 市