

流山市障害者活躍推進計画

令和 2 年 4 月 策定

令和 4 年 4 月 改定

流山市

第 1 総論

1. 計画の目的

障害者の雇用については、その法定雇用率が定められており、本市においても着実にその雇用率を達成し、その職場環境等についても合理的配慮に基づき対応する等、適切な障害者雇用、活躍の推進を行ってきたところです。

しかしながら、平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりましたが、このような事態は今後あってはならないことです。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要です。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要です。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、ともに生きる社会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を、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

また、障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要です。

これらも踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の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「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとされました。

以上から、本市においても同計画を作成・公開し、計画の実施をもって、真に障害者が活躍できる社会の形成を目指していくものです。

2. 計画の期間

計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日（ただし、改定後の計画は令和4年4月1日から令和7年3月31日）までの5年間とします。

3. 計画の策定主体

計画の策定主体は、次のとおりです。

機関名	任命権者
市長部局	流山市長
流山市教育委員会	流山市教育委員会
流山市議会事務局	流山市議会議長
流山市選挙管理委員会事務局	流山市選挙管理委員会
流山市監査委員事務局	流山市代表監査委員
流山市農業委員会事務局	流山市農業委員会
流山市消防本部	流山市消防長

4. 計画の対象者

法令や本市の条例、規則等により定められた制度等の範囲内において、次の職員を対象とします。なお、計画上における「職員」は以下のものを指します。

- (1)各機関における常勤職員
- (2)再任用職員
- (3)会計年度任用職員等非常勤職員(パートタイム会計年度任用職員を含む)

5. 計画の見直し

計画を実施していく中で、社会情勢の変化等から、当初の計画とは状況が異なることとなりました。

特に令和3年の法定雇用率の改定に伴う法定雇用率未達成及び本市の障害者雇用・活躍推進の環境が変化したことを受け、計画の見直しを行い、計画における情報・データを更新した上で、令和4年4月1日から実施しました。また、令和6年5月に計画中の表現について軽微な修正を行いました。

第 2 流山市の現状

1.本市における障害者の法定雇用率

各年度の 6 月 1 日時点の状況

年度	平成 2 9 年	平成 3 0 年	平成 3 1 年 (令和元年)	令和 2 年	令和 3 年
法定雇用率	2. 3 %	2. 5 %			2. 6 %
本市 実雇用率	2. 2 9 %	2. 3 5 %	2. 5 2 %	2. 4 2 %	2. 1 3 %

- ・ 実雇用率は本市の市長部局及び教育委員会を対象に算出しています。
- ・ 平成 2 9 年度及び令和 2 年度については、必要雇用人数に達しています。
- ・ 平成 3 0 年度については、雇用率報告後に障害者手帳を取得した者がいたことから、必要雇用人数に達し、法定雇用率を達成しています。
- ・ 令和 3 年度については、実雇用率及び必要雇用人数が未達成となっています。
- ・ 法定雇用率算出における障害者数は、その度合いによりダブルカウント（ハーフカウント）しているため、実人数と相違が生じています。

2.職員のうち常勤の者における障害者の状況

各年度の 4 月 1 日時点の状況

年度	平成 2 9 年	平成 3 0 年	平成 3 1 年 (令和元年)	令和 2 年	令和 3 年
障害者数	1 2 人	1 1 人	1 0 人	1 2 人	1 1 人
主な配属先	総務部、財政部、健康福祉部、教育委員会、消防部局 他				
【参考】 職員数	1, 0 5 1 人	1, 0 5 6 人	1, 0 7 8 人	1, 1 0 2 人	1, 1 1 7 人

- ・ 職員数は全ての機関の合計であり、障害者数は、計画策定主体となる任命権者が任命している機関における身体・精神・知的障害者の合計となります。

3. 職員のうち非常勤の者における障害者の状況

各年度の6月1日時点の状況

年度	平成29年	平成30年	平成31年 (令和元年)	令和2年	令和3年
障害者数	10人	12人	13人	14人	13人
主な配属先	総務部、健康福祉部、子ども家庭部、教育委員会 他				
【参考】会計年度任用職員（臨時職員）及び再任用短時間職員数	885人	989人	1,014人	1,076人	1,129人

- ・ 会計年度任用職員（平成31年（令和元年）以前においては臨時職員）及び再任用短時間職員数は全ての機関の合計であり、障害者数は、計画策定主体となる任命権者が任命している機関における身体・精神・知的障害者の合計となります。

○募集時の配慮

- ・ 障害者に関することを募集時の条件設定としない。
- ・ 障害者就労支援センターへの人材確認の実施。
- ・ 選考に際し、障害者であることを理由に差別を行わない。

4. 障害者である職員の離職

○離職状況（常勤である職員のみ。直近3年以内）

令和3年3月31日時点の状況

勤続年数	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
対象職員数	0人	1人	3人	11人
うち 離職人数	0人	0人	1人	4人

- ・ 本市の常勤である職員においては、勤続年数が5年以上となる障害者である職員14人のうち離職者が5人生じました。

5. 合理的配慮の実例

流山市役所第1・第2庁舎の場合

洋式トイレ（手すりあり）の設置・車いす用トイレの設置・オストメイト用トイレの設置・車いす対応出入口の設置・車いす対応エレベーターの設置・点字ブロックの設置・聴覚的誘導信号の設置・点字触知案内板（呼出ボタン）の設置 他

前記のように、庁舎内及び各施設のバリアフリーについて対応し、障害者である職員の勤務環境を整えています。

また、障害者である職員の配属課において、個々の障害特性によって通院や体調に配慮することや事務スペースの確保等の対応を行い、合理的配慮に基づく措置を実施しています。

6. 正職員採用試験における対応

本市では、採用試験において障害者に、隔てのない募集を行うとともに、令和3年度より障害者に特化した採用試験を実施しました。

今後、障害者に特化した採用試験の実施を継続していきます。

なお、募集・試験に際しては、以下のような配慮を行っています。

○採用試験（主に1次試験）に際する配慮

- ・試験会場の別室を用意。

（本市役所以外で採用試験を実施する場合昇降困難な場合を想定し、出入りの行いやすい試験会場を1階に用意）

- ・拡大器の持ち込み容認。
- ・点字試験等の手配用意。
- ・補装具等（車いす含む）の持ち込み容認。
- ・その他合理的な配慮及びその代替的手段の実施。

第3 具体的な取組について

基本的な考え方

前章において、本市の現状を把握しましたが、障害者の活躍は最初のステップである雇用(採用)から一貫して始まるものです。

これらの課題や目標の達成については、本市における公務に向き合う障害者の社会的立場を本人のみならず他職員で支え、互いにその理解を促すことで達成し、解決し得るものです。

このため、本章においては個々の課題に対する具体的な解決策を講じるのではなく、採用から職場の環境、職員の意識に対する取組を策定し、以て目標を設定し、達成に臨むこととします。

各任命権者における目標

各任命権者において、以下の目標を設定し、達成を目指します。

障害者の採用に関する目標

○市長部局、流山市教育委員会

目 標	法定雇用率の達成はもとより、長期的に達成状況を維持するよう努める。
評価方法	毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。
目 標	在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。
評価方法	毎年度の障害者在席状況を把握し、欠員が生じた場合は補充等を行えるように対応します。

○流山市議会事務局、流山市選挙管理委員会事務局、流山市監査委員事務局、流山市農業委員会事務局、流山市消防本部

目 標	非常勤職員を要する場合等に、積極的に障害者の雇用を目指す。
評価方法	毎年度における非常勤職員の募集・任用状況により行います。

障害者の定着に関する目標

○市長部局、流山市教育委員会、流山市議会事務局、流山市選挙管理委員会事務局、流山市監査委員事務局、流山市農業委員会事務局、流山市消防本部

目 標	不本意である離職者を生じさせない。
評価方法	毎年度の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、定着状況を把握・進捗管理します。

キャリア形成に係る目標

○市長部局、流山市教育委員会、流山市議会事務局、流山市選挙管理委員会事務局、流山市監査委員事務局、流山市農業委員会事務局、流山市消防本部

目 標	新たな職域の開拓等、活躍できる場の整備をする。
評価方法	毎年度、各業務の見直し等により、活躍できる場の整備を行いつつ、人事評価等に際し、その意見を吸い上げ、反映していきます。

具体的な取組

前項の目標を達成できるように、次のような取組を実践します。

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 障害者雇用推進者の選任

毎年度における人事担当課長を障害者雇用推進者（以下、「推進者」という。）に選任します。

推進者は次の業務を請け負います。

- ①障害者の雇用の促進及び継続を図るために、施設若しくは設備の設置又は設備その他の諸条件の整備を図るための業務。
- ②対象障害者の採用に関する計画（以下「採用計画」という。）の作成を要した場合における作成及び採用計画の円滑な実施を図るための業務。
- ③採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害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。
- ④厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表。
- ⑤障害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）障害者職業生活相談員の選任

必要となる資格を有している者や研修・講座を受けた者から障害者職業生活相談員（以下、「相談員」という。）を選任します。

相談員は次の相談・指導を行います。

- ①障害者の適正・能力に応じた職務の選定等に関すること。
- ②障害者の希望に応じた職務の選定等に関すること。
- ③障害者の障害に応じた施設整備の改善等作業環境の整備に関すること。
- ④労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること。
- ⑤障害者の余暇活動に関すること。
- ⑥その他障害者の職場適応の向上に関すること。

（３）流山市障害者雇用推進チームの設置

流山市障害者雇用推進チーム（以下、「チーム」という。）を設置します。

構成員は推進者を代表とし、人事担当課員、障害者支援担当課員、各機関から選任された者の他、市役所で活躍する障害者である職員の中から選任された者で構成します。

チームの主な役割は以下のとおりとします。

- ① 定期的若しくは必要に応じてチームを招集し、協議を実施する他、必要に応じ、職員等への意識調査等を実施し、計画の進行を把握するとともに、各部局へフィードバックすること。
- ② 本市における法定雇用率の達成に留まらず、障害者である職員が活躍できる職場環境の整備について、積極的に取り組み、体制を整えること。
- ③ 毎年１回、公表年度の前年度における取組状況や目標に対する実績等を本市ホームページにより公表すること。
- ④ 計画の実施状況について概ね３年度目に検証し、その結果や職員のニーズを踏まえた上で、その後の計画の見直し等を図ること。

(4) 各部長は、計画の内容を理解し、当該所属課に障害者である職員が配置されているかに関わらず、合理的配慮を意識すると共に、関係部局と連携の上、確実な実施を行えるよう所属長等に指示する等、努めます。

また、必要に応じ障害者の雇用について検討を行います。

(5) 所属長他職員は、計画の内容を理解し、その積極的な実施に努めます。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) チームの集約した意見等を実際の業務に反映させ、より良い職場環境づくりを目指すとともに、業務の見直し、改善を行い、新たな職域等の活躍の場を創出できるように取り組みます。

(2) 障害者の採用に際しては、次のような不当な取扱いはありません。

- ① 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ② 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ④ 「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。
- ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

(3) 現在働いている障害者である職員の他、新規に採用される障害者である職員や中途障害者となった職員の能力や希望も踏まえ、勤務の希望調査等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。

この他、採用に際し、障害者が不当な取扱いが行われるようなことは行わず、広く周知し、多くの障害者が本市で働くことができるように努めます。

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 就労における合理的配慮

人事担当課は、障害者である職員が就労するに当たり、当該障害者である職員と十分に協議し、必要となる合理的配慮を確認した上で、関係部局と連携して、職場において支障となる事情を取り除く等の措置を過重な負担とならない範囲で措置し、人員の配置等を行います。また、障害者であることを理由に不当な扱いをしません。

(2) 所属長における合理的配慮

所属長は、障害者である職員が実際に就労するに際し、必要となる合理的配慮を当該障害者である職員と十分に協議し、必要な措置を過重な負担とならない範囲で講じます。

これに対し、必要となる事項等については人事担当課を始めとする関係部局と協議・協力し、実施します。

(3) 障害者に対する理解

所属長は、その所属する障害者である職員の障害の特性に係る正しい知識や理解を深めると共に、所属課員と共有します。

所属課員は、当該障害者である職員について、理解し、合理的配慮に基づく措置を実施します。

また、全ての職員は労働局やハローワーク等が実施するセミナーに参加し、それを本市の障害者理解促進・啓発に役立てます。

(4) 過重な負担となる措置への対応

合理的配慮において措置を行う場合に、その措置を実施することが、過重な負担と判断された場合は、その理由を当該障害者である職員に説明すると共に、その代替となる措置を講じ、実施します。

ただし、当該障害者である職員と協議し、両者承諾の上で、実施しない場合はこの限りではありません。

(5) 人事評価等

人事担当課は、障害者であることを理由に評価を下げ、昇進・昇格を行わない等の不当な取り扱いを行いません。

また、所属長は、障害者であることを理由に不当な評価を行ってはなりません。

(6) 障害者である職員への適正な支援

人事担当課・障害者である職員の所属長は、現在働いている障害者である職員の他、新規に採用される職員や中途障害者となった職員についても、定期的な面談等の適切な方法を通じて、その状況等を把握し、合理的配慮を含め、必要な措置を適正に継続して行い、将来にわたって本市で勤務し続けられるように支援を行っていきます。

また相談員をはじめとして障害者である職員が相談しやすい環境の整備し、その周知を行います。

4. 優先調達

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発注等を通じて、市職員として障害者を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します。

これまでも本市では障害者就労施設等を対象とした調達を実施していますが、毎年度、これまでの実績に限られることなく、関係部局と協力し、毎年度の調達目標額の達成を目指します。

