

# 白井市障害者活躍推進計画

令和2年4月

白井市

## 1 策定主旨

本市では、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、障害者を対象外としない採用試験を実施するとともに、平成30年7月から「チャレンジドオフィスしろい」を開設して、障害者雇用の促進するための障害者雇用のあり方、障害者雇用の拡大について検討し、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害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が定める指針に即して、「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）を作成することとされたため、本市における現状から課題を整理し計画を作成しました。

## 2 策定主体

本市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、白井市長及び白井市教育委員会が連名で計画を策定します。具体的な目標については、実情に応じて設定するものとします。

## 3 計画期間及び公表等

計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

なお、計画期間内においては、毎年度、取組状況等を把握し、必要に応じて計画の見直しを行うとともに、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、改正を行った計画は、庁内情報システムへの掲載等により、全ての職員に対して周知します。

## 4 市の障害者雇用率の状況

法定雇用率と実雇用率

（毎年6月1日時点の障害者の任免状況）

市長部局

年度	法定雇用率	達成状況	実雇用率
令和元年度	2.5%	達成	2.57%
平成30年度		達成	2.59%
平成29年度	2.3%	達成	2.61%

教育委員会部局

年度	法定雇用率	達成状況	実雇用率
令和元年度	2.5%	達成	3.66%
平成30年度		達成	2.27%
平成29年度	2.3%	達成	3.56%

※法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数のうち、障害のある職員の数の割合が実雇用率です。実雇用率が法定雇用率を下回っていても法定雇用障害者数に不足がない場合は、法定雇用率達成とされます。

## 5 課題

- 本市の令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成しているが、令和元年度採用試験において障害者の応募者がなく、障害者の採用について対応の検討が十分ではありません。
- 障害者が働きやすい職場環境の整備についての検討が十分ではありません。
- 職員全体に障害者と共に働くための研修が十分ではありません。

## 6 取組内容

### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者は市長部局では総務課長を、教育委員会部局では教育総務課長を選任します。（障害者雇用促進法施行規則第37条第1項関係）
- 障害のある職員からの相談を受け付ける障害者職業生活相談員を選任します。（障害者雇用促進法第40条関係）
- 障害のある職員と関わる職員（周辺職員）が、接し方や関わり方を気軽に相談などができる体制として、総務課人事係を相談窓口とします。
- 厚生労働省千葉労働局職業対策課など国等の機関の相談窓口を活用することで、内容に応じた多様な相談に対応できるような環境を確保します。
- 障がいや理由とする差別の解消推進に関する白井市職員対応要領に基づき、人事担当課及び障害福祉担当課は、職員に対し、必要な研修・啓発を行います。

#### 【職員アンケートから意見】

\*障害それぞれの特性や具体的に配慮すべき事項等を知る（学ぶ）機会の確保  
\*障害の疑似体験研修（車いす・アイマスク等）  
\*障害者である自身が働くことで、障害者に対する偏見がなくなった、減ったのではないかと思います。知識として頭でわかっている事ではなく、接したことがない、知らないといったことから生じる偏見。仕事の生産性だけではなく、多くの職員の中で障害者が働くことのメリットがあると思います。自分自身としても、被害者意識が減って、良い影響があったと思います。

- すべての職員は、職場内でのコミュニケーションが良好になるよう努めましょう。

#### 【職員アンケートから意見】

\*いくら傷病や障害の知識を持っていても、障害のある職員が手助けを必要としているか訊ねなければわからないので、気兼ねなく話せる雰囲気づくりが重要です。業務上の指導等を行う職場の上司・同僚による日常的な配慮等を行うことで、常に職場内でも相談しやすい環境づくりが必要だと思っています。

## (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、定着などを推進していくために、それぞれの特性や能力等に応じて、活躍できるよう、職務の選定(既存業務の切り出し等)や創出(新規業務の創出等)を調査、検討していきます。

○ チャレンジドオフィスしろいでは、いつでも新しい業務を受け付けるために、各課の既存業務の切り出しの相談に応じています。各課が既存業務の中でチャレンジドオフィスを積極的に活用する事で、業務の創出を進めます。

## (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### ① 職場環境

○ 就労するための環境整備や支援機器の購入など、必要に応じ関係部署と連携することで、職場の環境の向上に努めます。

○ 職員一人一人がバリアフリーの意識を持ち、障害のある職員が動きやすいように整理整頓を心掛けたり、声を掛け合ったりします。

#### 【職員アンケートから意見】

\* 市役所内はバリアフリー化されていますが、一部雑然と置かれた物によって、そのような環境となっていないところもあります。仮に車椅子の人がいたら自由に動けないと思われまます。職員みんなが普段から整理整頓を習慣化しましょう。

\* 障害の内容に配慮した適切な仕事の分担をするために適切なコミュニケーションを行い、班内・課内で共通認識を持つようにしましょう。お互いに配慮するやさしい心を持ちましょう。

○ 行政改革の一環として取り組んだムダ撲滅プロジェクトチームから提案された「事務引き継書の拡充とマニュアル化」を推進します。業務のマニュアル化が進むことで、障害のある職員や子育てや介護など家庭の事情を抱える職員が、一定の期間、業務の分担の調整が必要となった時にいつでも再分担に活用できます。

#### 【職員アンケートから意見】

\* 仕事が細かく分けられること（ここからここまでは誰々さんに～と割り振りやすくなるように明確な基準と手順がマニュアルになっていること）

○ 障害のある職員には、定期的な声掛け等により、必要な配慮を把握し、継続的に必要な支援について検討、調整します。

### ② 募集・採用

○ 採用試験に当たり、障害者からの要望を踏まえ、可能な範囲で障害特性に応じた配慮を行います。

○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 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。

- ・「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みの受入れを実施する。

### ③ 働き方

- 時間単位の年次休暇や、病気休暇等の各種休暇制度を活用しやすいように案内します。
- 時差出勤等を検討し、導入を目指します。

## 7 目標

### ① 採用に関する目標

#### 【実雇用率】

当該年6月1日時点の法定雇用率以上。

令和6年度まで継続して法定雇用率の達成を目標とします。

在籍する雇用障害者数が前年を下回らない事を目標とします。

（評価方法） 毎年任免状況通報により把握し、進捗管理を行います。

### ② 定着に関する目標

上記の取組を通じて定着を促進し、不本意な離職者を極力生じさせません。

（評価方法） 毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握し進捗管理を行います。

## 8 その他

### 優先調達推進

- 「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、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進することが重要であることから「白井市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための指針」に沿って、市全体で取り組みます。

## 参考資料

計画作成するにあたって、職員を対象としたアンケート調査と障害手帳を所持した職員からの聞き取り調査を実施しました。

その中から、障害のある職員が活躍するための取り組みについて様々な意見が寄せられました。

この意見の一部は、計画に盛り込みましたが、検討調整が必要な意見や職員一人一人が取り組む内容も多くありました。その概要は以下のとおりです。

### 1 障害のある職員からの聞き取り調査の主な意見

聞き取りした人数：6人

(障害種別：身体障害、精神障害)

主な意見：

- ・上司に相談しやすく、適切な配慮をしてくれる。
- ・車の運転を医師から止められていて、外回りが出来ないので、上司に相談し、課内の職員に病気や障害について話す機会を設けてくれ、周りの職員も配慮してくれる。
- ・意識障害を起こし、大変だったことも周りの職員に伝えて、隣の職員には母親の連絡先を伝えて、万が一の時は連絡をお願いしている。
- ・病院に行きやすい環境がある。
- ・障害者雇用について、障害者を雇用することが目的ではない。市役所は市民の為の仕事をするところ。市民や障害者の為働く意志のある人を雇用してほしい。
- ・ゼネラリストの育成ばかりではなく、特性に応じたスペシャリストの育成をしてみたらどうか。障害者のキャリアアップの検討をしてほしい。
- ・時差出勤を通年実施して、睡眠障害の人や子育てや介護をしている人にもメリットがある。
- ・障害者である自身が働くことで、障害者に対する偏見がなくなった、減ったのではないかと思う。知識として頭でわかっている事ではなく、接したことがない、知らないといったことから生じる偏見。生産性ではなく、みんなの中で活動する事のメリットがあると思う。

自分自身としても、被害者意識が減って、良い影響があったと思う。

- ・一緒に働く障害者の仲間が増えたらいいと思う。

あいさつする事が苦手。もっと上手になりたいと強く思っている。

## 2 職員アンケートの主な意見

回答者数：187人

キーワード	内容
(1) 体制整備 ①組織面	
障害者を雇用する制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の任期付採用制度</li> <li>・ 障害者専用の職場 (現チャレンジドオフィスのような部署) の設置又は拡充</li> </ul>
障害特性に応じた配慮を調整する場や支援する人の確保 所属課の負担、負担感への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害特性の把握、特性に合致する部署への配置</li> <li>・ 配慮について協議する場 (本人と所属長の間に入る人)</li> <li>・ 特性について同僚職員への周知</li> <li>・ 配慮することによって起きる、所属課のマンパワーの充足</li> </ul>
障害者の周りの職員が相談できる 障害者の周りの職員のサポート	<p>1. 障害のある職員と関わる職員 (周辺職員) が、接し方や関わり方を気軽に相談等出来る体制作り。 周辺職員をサポートしたり、周辺職員の相談を受ける体制を充実していく必要があるのではないのでしょうか？</p> <p>2. 受け入れ部署の選定</p> <p>①上記1にも関連するのですが、基本的には周辺職員が、ある程度接し方等のスキルを習得していることが大事だと思います。かといって全ての部署がそのようなスキルを兼ね備えることは難しいのが実情ではないのでしょうか？</p> <p>②また、受け入れるにあたっては、周辺職員の人数などにも、ある程度の余裕をもっておくべきだと思います。 庁内には1班3人以下の部署も多く、このような少人数の部署での受け入れは難しいと思います。 以上①及び②から、本市においては、受け入れ部署を予め定めておくことが必要だと思います。</p>
障害者をサポートする職員の配置 所属課内に支援担当職員を配置	<p>障害のある方をケアできる職員の配置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 何かトラブルがあった時に、包括的に相談や面倒を見てくれる職員の配置。(現状の人事担当の保健師など)</li> <li>・ 障害のある方と同じ担当の部署で、しっかり面倒を見られる職員の配置。(障害者に冷たい職員もいると思われるため。)</li> </ul>
	<p>自分の考え・思いをうまく表現できない人もいると思うので、障害のある方に対し決まった指導者をつけること。</p>

	<p>実際に、一緒に仕事をすると考えた場合は、障害のある方ができる業務と、従来業務とのマッチング支援というのでしょうか、どのような方法や内容ならできるのかを考えたり、実施してみようかというモニタリングに協力してくれる人が欲しいと思いました。</p>
	<p>障害者の介護を行える人を雇うこと</p>
<p>所属課での体制整備 所属課を支える体制整備</p>	<p>身体的なハンディであれば、職場環境のユニバーサルデザイン化や整理整頓などの物理的な面での配慮である程度カバーできるのではないかと。</p> <p>後は、本人の限界値をセクション内で共有できれば必要な配慮が自然に出来ると思います。</p> <p>知的や精神面でのハンディは、特にコミュニケーション面での工夫が必要となるため、方法も一様ではなく対応が難しい。</p> <p>障害のある方本人及び所属先双方をサポートするために専門家による助言が得られるシステムが必要と考える。</p> <p>まず、障害のある方本人が担う仕事については、業務適正があることが前提になると思いますので、配属先は本人の個性に応じて適応可能な業務を行う部署に限定されると思います。</p> <p>そのうえで、チームの一員として受け入れる側の方が正しくコミュニケーションがとれるよう、事前情報としてハンディの内容や特性など本人の状態・症状や対応の仕方について理解するための講習や研修がまず必要だと思います。</p> <p>こうした本人の特性や対処方法がセクション内で共有できればある程度カバーできるのではないかと。</p> <p>本人及び配属先の双方に配慮が無い現場丸投げ対応は皆が不幸になりますので避けなければなりません。</p> <p>また、コミュニケーション面でハンディがある方に接客を伴う業務を担わせる場合は、相手にもそのことが分かるように出来るトラブル回避に繋がり良いと思いますが、人権面で難しいのかな…。</p>
	<p>当人と職場の人との橋渡しをしてほしい。</p> <p>どのようなサポートがあればその人が力が発揮できるのか、具体的に周知してほしい。(環境(段差・気温など)・機材・勤務時間・仕事内容・人的サポートなど)</p> <p>どういう障害なのかも、当人のさ差しさわりの範囲で周知してほしい。</p> <p>一緒に働く人のことを知ることで関係が円滑になりやすく、周りの人もそれぞれ工夫することもできるのでは。障害があろうと</p>

	なかろうと、ある程度皆さんお互いにやっていることだと思うので…
<b>(1) 体制整備 ②人材面</b>	
障害について学ぶ機会 その人に応じた配慮を 考える機会	障害それぞれの特性や具体的に配慮すべき事項等を知る(学ぶ) 機会の確保
カミングアウトしない 人への対応方法。	障害者手帳を所持している方については、内容が把握できることから接し方や配慮ができるが、手帳を所持していなく、おそらく精神的な障害があるのではないかと推測できるような職員については、病気を隠したがるし、病気ではないと思わせたがるものもいる。 そのような職員については、周りの職員も薄々気づいていることなので、強く当たることのないように配慮していると思われる。 個人の特性がわかってこそ一緒によい仕事ができるようになるものと考えています。
障害について周りから 聞いていいのかわから ない。	・障害を抱えていることについては、どの程度把握してよいのでしょうか。本人からその旨を教えてもらわないとわからない方もいますし、個人情報の問題もあると思いますので、基準が知りたいです。
障害者と働くことでの 学びがある	・当市では車イスで仕事をしている職員を見かけません。県庁に行くと時々車イスで仕事をされている方を見ます。車イスを利用している方が職場にいと、必然的に通路の幅が広く必要であったり、現在の職場環境では対応できていない事項への配慮の発見等、障害のある方との仕事の接し方について学べるのではないのでしょうか。
	<b>【職員が知ること】</b> ・障害そのものの理解。(働く上でどんな苦労があるか。障害者の心理など) ・障害に応じて、必要となるサポートの方法。 ・障害者ができること、できないこと。(仕事を任せられる範囲の見極め) ※文書やパンフレットでは、障害者の実情や気持ちは汲み取り切れないと思います。 可能であれば、「実際に障害を持っていて、他の会社で勤務している人」から、自分たちがどのような仕事を任されているか、どのような点に苦労してるか、などの お話が聴けたら、相互理解が深まるのではと思います。

簡単な配慮を知りたい	自分にその障害がないと中々気づかないことなので、難しい話ではなく、むしろ本当に簡単なレベルでの情報があると、まずは職員間で工夫しようと思いますし、対市民に対してもそのように思うのかなーと思います。手話を覚えるのはハードルが高いですが、いくつかの窓口で実践していますが携帯用のホワイトボードを置くだけで、筆談がやりやすくなると思いますし…。
疑似体験研修	身体：障害の疑似体験研修（車いす・アイマスク等）
（３）環境整備 ①職務環境	
助け合える職場環境	<p>その方の得意な事を仕事として取り組めるような形が取れたり、苦手なことや特性を皆で 共有して助け合いしていけると良いかなと思います。</p> <p>人権の配慮をしたり、職員みんながチームで助け合いができる空気がもてるとよいのですが。</p>
話し合える職場環境	障害のある方が何が不満に感じているかが、健常者には気付きにくいため何らかの話し合いができる場があったら理解できるのかもしれないね。
その人に応じた配慮を考える機会	<p>障害を持っている人は、個人により違いがあることをよく知ったうえで仕事をする必要があると思います。</p> <p>また、その人に合った仕事を見つけることが大切だと思います。</p>
話し合える職場環境 所属課内での共通認識、 情報共有 優しい心	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害の内容に配慮した適切な仕事分担とそのためのコミュニケーション</li> <li>・ 上のことについて、班内・課内の共通認識</li> <li>・ お互いに配慮するやさしい心</li> </ul>
理解しあえる職場環境	<p>お互い理解し合える環境づくりが必要ではないか思います。</p> <p>障害のない人にとってみれば、障害のある人の気持ちや状況を理解するのは簡単なことではないと思いますし、障害のある人がその状況や気持ちを自ら発信していくことにハードルの高さを感じることもあるのではないかと思います。</p> <p>理解し合える環境 と簡単に書いてしまいましたが、少しでも近づけていければと思います。</p>
コミュニケーションを取りやすい職場環境	<p>どういう障害か程度はどのくらいか理解することは、難しいと思います。</p> <p>コミュニケーションを取り易い職場環境が、大事だと思います。</p>
	ユニバーサルデザインフォントの利用

	<p>対象の方にあった業務の配分</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・身体的障害であれば、身体に負担の少ないデスクワークなどに特化した方が良い。</li> <li>・精神的障害であれば、精神に負担の少ない業務（窓口業務、電話対応、複雑な事務作業以外の業務）が好ましいと思う。</li> </ul>
	<p>学校で働かれている方で、障害の為にキーボードの配置を変更している方がいらっしゃいました。</p> <p>そういった細かい事への対応を行い、1人1人が働きやすい環境を整えられれば良いと思います。</p>
業務を細分化して整理する。 手順のマニュアル化	<p>仕事が細かく分けられること（ここからここまでは誰々さんに〜と割り振りやすくなるように明確な基準と手順がマニュアルになっていること）</p>
職場の整理整頓	<p>市役所内はある程度バリアフリー化されているが、事務室や給湯室、更衣室内はそのような環境となっていない。仮に車椅子の人がいたとしても自由に動けないと思われる。普段から整理整頓をする習慣があると良い。</p>
	<p>メンタル不調の人は外部からの刺激を遮断すると良いと聞いたことがあるので、事務室内にパーテーションで目隠しの配慮をしたらどうか。</p>
障害者が自身の障害特性を周りに話してほしい。	<p>障害がある・なしを障害がない側から話題にするのがなかなか憚れるので、</p> <p>「自分には●●という障害（特性）があることから、●●の点で配慮をよろしくお願いします」と係長か、できるなら係員に話していただくとやりやすいかもしれないと思います。</p> <p>要は「取り組み」レベルまでいかないが、風通しの良い関係が築ければ良いと思います。</p>
	<p>障害のある方の得意なことを生かせる職場・雰囲気全員で作っていけるといいと思います。</p>
障害者を特別視しない	<p>障害の種類や障害のある人の性格にもよると思います。もちろん、障害に応じた物理的な障壁や精神的な障壁は取り除く必要はありますが、それ以外は特別視せず、健常者と同等に活躍してもらおう方がいいと思います。かつて、障害のある人と一緒に仕事をしましたが、彼の前向きな性格もありますが、全く障害を意識せず、仕事をしました。</p>
一律な対応は良くない。	<p>障害は個人差があると思うので一律な取り組みは逆効果かもしれない。</p>

コミュニケーションを取りやすい職場環境	<p>相手と話す機会を増やすこと。</p> <p>いくら傷病や障害の知識を持っていても、障害者本人が手助けを必要としているか訊ねなければわからないので、気兼ねなく話せる雰囲気づくりが重要ではないでしょうか。</p> <p>不特定多数と接する機会のある業務では、上記に加えて障害を持って生活することの体験談を聞く機会を増やすことで、相手が必要とする手助けを推察できるのではないかと思います。</p>
(3) 環境整備 ③働き方	
フレックスタイム AIの活用による業務のサポート	<p>フレックスタイム制の導入で病気の症状に応じて働く時間を選べたり、AIの活用で業務をサポートできると良いのではないかと。</p>
誰にとっても働きやすい職場づくり	<p>障害等級や質に応じたきめ細かい対応が必要と思います。</p> <p>身体にハンディがあっても国会議員になれる時代です。</p> <p>必然的に時間外や休日出勤の軽減を含めた、誰にとっても働きやすい職場づくりが求められると思います。</p>
その他	
	<p>一般職員全体への負担軽減（仕事量と質の見直し）は必須 一般職員へのケアも重要なのでは？</p> <p>環境面の整備（施設についてもそうだが、職場のレイアウトなど身近にできることから）</p>
	<p>障害がある・ない両方から支えあえるような改善提案をイントラ内で掲示して共有できると意識が高まるとおもいます。</p>