

千葉県障害者活躍推進プラン～障害の有無に関わらず全ての職員が互いに尊重し、活躍できる組織を目指して～

プラン作成の背景

- ▶ 国・地方公共団体は、民間企業に率先して範を示す観点からも、法定雇用率達成に留まらず、率先して障害者雇用に取り組むことが重要。
- ▶ 障害者雇用を促進するためには、障害者の活躍の推進が必要であり、そのためには障害者一人ひとりの能力を有効に発揮できることが必要。

障害者雇用促進法の一部改正法 (R1.6成立・公布)

- ◎ 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みを不断に実施し、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、国・地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して障害者活躍推進計画を作成。

障害者雇用の現状

(1)これまでの主な取組み

項目	時期
障害のある方を対象とした採用選考	H5～
「チャレンジオフィスちばし」の開設	H25.6
採用選考の受験要件から「自力通勤可」を撤廃	H28～
採用選考の受験対象に知的障害・精神障害を追加	H31～
採用選考の受験要件から「介助者なしで職務遂行可」を撤廃	H31～

(2)実雇用率等(R1.6.1時点)

	市長部局(特例)			教育委員会
	市長部局	病院局		
実雇用率	2.54%	2.76%	0.42%	1.58%
障害者の数	99	96	3	53

※厚生労働大臣の認定により、市長部局と病院局を同一機関とみなして雇用率を算定

※週20時間以上勤務する職員の実人数。なお、障害者雇用率算定上は、重度障害者は1人を2人相当として、短時間勤務職員は1人を0.5人として計上

(3)プラン作成時の主なアンケート結果(R1.6.1時点)

- ▶ 遠慮なく相談できる相談体制等の職場環境や、業務分担など勤務する上での障害への配慮について満足しているのは5割弱
- ▶ 自身が活躍できる部署が「ある」と考える職員よりも「わからない」と考える職員の方がわずかに多く、自らのキャリアデザインを描くことができていない職員は5割弱

目標達成に向けた取組み

- ◎ 目標の達成に向けて、以下に掲げる取組みを通じて、障害のある職員が働きやすい職場づくりに取り組む。

1 障害のある職員の活躍を推進する体制の整備

- (1) 組織面
 - ▶ 障害者雇用・プランの推進体制の整備
 - ▶ 相談しやすい体制の整備
- (2) 人材面
 - ▶ 障害のある職員からの相談、配慮など支援の質の向上

2 障害のある職員の活躍の基本となる業務の選定・創出

- ▶ 業務の選定・創出及び集約
- ▶ 配慮すべき事項を配慮する適切な業務の選定
- ▶ 教育委員会における職域の拡大と配属先との丁寧なマッチング

3 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- (1) 職務環境
 - ▶ 基礎的環境の整備
 - ▶ 合理的配慮の提供
- (2) 募集・採用
 - ▶ 適切な募集・採用の実施
 - ▶ 障害特性に配慮した選考時における配慮
 - ▶ 障害のある方の職場実習
- (3) 働き方
 - ▶ 多様な働き方の推進
 - ▶ ワーク・ライフ・バランスの充実
- (4) キャリア形成
 - ▶ 一般就労へのステップアップ
 - ▶ キャリアデザインの支援
 - ▶ 管理監督職への登用
- (5) その他の人事管理
 - ▶ 的確な状況把握のためのコミュニケーション
 - ▶ 中途障害のある方の復職支援策

4 その他

- ▶ 障害者就労施設等への発注を通じた活躍の場の拡大

計画期間・障害のある職員の活躍に向けた目標

(1)計画期間 R2.4.1～R7.3.31(5年)

(2)障害のある職員の活躍に向けた目標

市長部局	病院局	教育委員会	左記以外の任命権者
1 採用に関する目標			
毎年6月1日時点における実雇用率を法定雇用率以上		・令和2年12月31日時点の実雇用率を法定雇用率以上	令和6年度までに障害のある職員を採用・配置するよう努める
※厚生労働大臣の認定により、市長部局と病院局を同一機関とみなして雇用率を算定			
2 定着に関する目標			
離職者を極力生じさせないようにする			
3 登用に関する目標			
能力や経験に応じ、管理職への登用を行う。			