

旭川市障がい者活躍推進計画案（監査事務局）

1 策定に当たって

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、これまで障がいのある人を対象とした採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に取り組んできました。

こうした中、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。

本市では、第8次旭川市総合計画の基本政策の一つに「互いに支え合う福祉の推進」を掲げるとともに、障害者基本法に基づき、障がいのある人の施策に関する基本的な方向を示す「旭川市障がい者計画」を策定し、障がいのある人が能力を最大限に発揮し、その特性に応じ、多様な働き方を可能にする支援の充実を図っています。

こうしたことを踏まえ、障がいのある職員が活躍できるよう、市役所全体を挙げて取り組んでいくこととし、令和2年4月1日に「旭川市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

2 策定主体

旭川市代表監査委員が各執行機関の長と互いに連携して策定します。

3 計画期間

令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間を計画期間とします。

4 目標

障がい特性や障がい者への接し方など、障がいに関する理解を深めるための研修への参加を促し、障がい者雇用に関する理解促進を図る。

5 障がい者雇用等の状況

(1) 障がいのある方を対象とした採用試験の実施

本市では、平成19年度から継続的に身体障害者手帳の交付を受けている方を対象とした職員採用試験を実施してきました。

令和元年度には、新たに受験資格を身体障がい者のみから知的・精神障がい者（療育手帳・精神障害者保健福祉手帳所持者）にも拡大しました。また、希望者には点字や拡大文字による試験問題の提供、障がいの特性に応じて試験時間を延長するなどの配慮を行うこととしたほか、学歴区分を廃止し年齢要件の上限を引き上げることで、より多くの方が受験できるよう実施方法も見直しました。

(2) 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として「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、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

〔障がいのある職員数（各年6月1日時点）〕

| | 令和元年 | 令和2年 | 令和3年 |
|-----------|---------|---------|---------|
| 職員数（市長部局） | 45人 | 47人 | 44人 |
| （障がい者雇用率） | （2.81%） | （2.94%） | （2.76%） |
| 法定雇用率 | 2.50% | 2.50% | 2.60% |

(3) 支援学校等との連携

平成28年4月に本市に北海道旭川高等支援学校が開校し、平成30年に職場実習として実習生2名を受入れました。その後も毎年職場実習を受入れており、令和3年度までに同校卒業生4名を非常勤職員として任用しました。

採用に合わせて障がい者である職員の業務指導、心のケアなど、障がい者雇用の支援を行うため、社会福祉士の資格を有する専任の職員を人事課に配置しました。

また、令和元年には北海道旭川高等支援学校以外からも実習生の受入れを行いました。

6 取組内容

(1) 推進体制の整備

障がいのある職員の活躍推進を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、見直しを行う必要があります。庁内のサポート体制の充実だけでなく、外部の関係機関との連携体制の構築も必要となります。

ア 委員会の設置

本計画の策定と計画に基づく取組を円滑に実施するため、総務部人事課長及び関係課長で構成する「旭川市障がい者活躍推進計画作成・実施委員会」を設置します。

イ 障害理解の促進

障がい特性や障がい者への接し方など、障がい者雇用に関する理解を深めるための研修、または新採用職員研修や新任係長職研修等の基本研修においてカリキュラムに取り入れることで、職員一人ひとりが支援を必要とする身近な同僚をサポートできる体制を作ります。

ウ 外部の関係機関との連携体制

外部の連携機関（高等支援学校、医療機関等）との役割分担等について整理し、連携体制を構築し、必要に応じて助言を求めます。

(2) 職務の選定・マッチング

障がい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がい特性や適性、希望等を十分に把握し、本人に合った業務の割り振り、職場の配置を行う必要があります。

採用前の職員だけでなく、すでに勤務している職員も、本人の特性や適性、希望に沿った人事異動を行うよう努めます。

ア 定期的な面談の充実

希望者には、配属先の所属長や障がい者職業生活相談員による定期的な面談を実施するなどし、業務適性や、職務への満足度、障がい者である職員自身の目標（キャリア形成）、必要とする配慮等を確認します。

必要に応じて会計年度任用職員とも面談を行い、業務適性や職場での困りごと、必要とする配慮等を確認します。

また、本計画とともに障がい者職業生活支援相談員の周知を行い、面談に加えてメール、チャットの導入、周知を図ることで相談しやすい環境を整えます。

イ 業務の進め方の創出

今ある業務の進め方のまま障がい特性に応じた業務を見出すだけでなく、障がい者一人ひとりの特性や適性に応じた業務の進め方を新たに考えるなど、柔軟な働き方を創出します。

(3) 環境整備

障がいのある職員が働く上での働きやすさを考慮して、執務室のレイアウト変更や、就労支援機器等の導入など、業務を円滑に遂行することができるような環境整備を進めることが必要です。

障がいのある職員との面談を通して執務室内で不便なこと、改善点を把握し、可能な範囲での配慮を行います。

ア 執務環境の整備

執務室のレイアウトの工夫や段差の解消、照明の明暗調整など、適切な配慮を行います。

イ 就労支援機器等の整備

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導入の検討など、障がい特性を踏まえた整備を推進します。

(4) 職員の採用・勤務条件等

職員の採用試験については、本人の希望に沿った配慮、試験内容についての検討（実技試験の導入等）を進めることや、採用後のイメージが持てるような職場環境、業務内容の周知を行い、より多くの方が受験できるよう努めます。

また、障がい者一人ひとりの障害特性や能力に応じた働き方を推進していきます。

ア 採用試験における対応

厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」や「合理的配慮指針」などを踏まえ、障がいの特性に応じて可能な範囲での個別の配慮を行います。

イ 職場環境や業務内容の紹介

障がい者雇用に配慮した職場環境や業務内容、実際に勤務している職員からのメッセージなど障がい者が必要な情報を適切な方法で周知します。新庁舎完成後（R5.11 予定）、新庁舎のバリアフリー対応状況等を周知します。

ウ 多様で柔軟な働き方の推進

パートタイム会計年度任用職員制度を柔軟に活用することにより、障がい者一人ひとりの障がい特性に応じた勤務時間や給与水準などを決定し、多様な働き方を推進します。

(5) 優先調達等

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（以下「優先調達法」）を踏まえ、市で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

ア 障害者就労施設等への発注

「旭川市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」を基に、障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図ることにより、障がい者の自立に寄与する取組を行います。

具体的には、物品調達の情報を全部局に周知し、積極的な調達を要請します。また、市内の調達可能な施設に対し、優先調達法の趣旨及び指針について周知し、本市が調達しやすいような物品等の提供体制の在り方について適宜検討を行います。