

船橋市障害者活躍推進計画

令和7年3月

— 目 次 —

第1章 計画策定にあたって	1
1 策定の趣旨	1
2 策定主体	1
3 計画期間	2
4 周知・公表	2
第2章 計画の目標	3
1 採用に関する目標	3
2 定着に関する目標	3
3 働く上での満足度に関する目標	3
第3章 障害者の活躍推進に関する取組	4
1 推進体制の整備	4
2 業務の選定・創出	6
3 職場環境の整備	7
4 採用・育成等	8
5 優先調達等	9
巻末資料 職員アンケート結果	

第1章 計画策定にあたって

1 策定の趣旨

船橋市では、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。)に基づき、「障害者を対象とする職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、積極的に障害者雇用に取り組んでまいりました。

令和元(2019)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。これを受け、本市においては、障害のある人の雇用の機会の確保及び障害のある職員一人ひとりが安心して働くことができる環境整備をさらに進めていくため、令和2年(2020)4月に「船橋市障害者活躍推進計画」を策定しました。

本市の障害者雇用の状況(市長事務部局)について、令和2(2020)年6月の雇用率は2.59%でしたが、直近の令和6(2024)年6月では2.84%となり、現行の法定雇用率(2.8%)を満たしています。しかしながら、令和9(2027)年からは、法定雇用率が3.0%に引き上げられる予定となっていることから、取組のさらなる強化を行っていく必要があります。また、様々な障害特性について職員のより一層の理解促進を促すとともに、障害特性に応じた業務の創出も求められています。

このたび、前計画の計画期間が令和6(2024)年度末で終了することから、これまでの取組の成果と課題を踏まえつつ、令和7(2025)年度からの新たな障害者活躍推進計画を策定するものです。

2 策定主体

障害者活躍推進に向けた取組を進めるため、各任命権者が計画を策定します。本計画は市長事務部局の計画となりますが、各種取組の推進や進捗管理について、互いに連携を図りながら推進します。

3 計画期間

令和7(2025)年4月1日から令和12(2030)年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

本計画は、市職員に周知するとともに、市のホームページへの掲載などにより公表します。

また、数値目標等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、毎年度、周知・公表します。

第2章 計画の目標

本市における障害者雇用の現状と課題を踏まえ、次の3つの目標を設定します。
目標達成のための取組を推進し、障害のある職員の活躍推進に努めていきます。

1 採用に関する目標

《実雇用率》

目 標	毎年6月1日時点で 3.00%以上とし、法定雇用率が引き上げられた場合はその法定雇用率以上とする。
評 価 方 法	毎年6月1日時点の障害者任免状況通報において、把握・進捗管理を行う。

2 定着に関する目標

《定着率》

目 標	障害のある職員が不安なく働ける職場環境整備に努め、不本意な離職者を生じさせない。
評 価 方 法	毎年の障害者任免状況通報の時期に合わせ、前年度の採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。

3 働く上での満足度に関する目標

《満足度》

目 標	職場における作業環境等(物理的側面)、職場における相談環境等(心理的側面)それぞれの満足度を100%とする。
評 価 方 法	毎年の障害者任免状況通報の時期に合わせ、障害のある職員を対象としたアンケートの実施により、満足度の推移を確認する。

第3章 障害者の活躍推進に関する取組

1 推進体制の整備

障害者の活躍推進に向けた取組を持続的かつ効果的に進めていくための組織的な推進体制を整備し、計画策定、実施、点検、見直しの PDCA サイクルにより取組の推進を図ります。

(1) 庁内推進組織の設置等

① 障害者雇用推進チームの設置

障害者活躍推進計画の実施状況の評価や見直し等を検討するため、関係課長や障害のある職員等で構成する「船橋市障害者雇用推進チーム」において、計画の実施状況の点検・見直し等について検討し、必要に応じて関係課と協議を行います。

② 障害者雇用推進者の設置

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、障害者雇用推進者として総務部人事課長を選任し、障害のある職員に対する必要な配慮や庁内各課の理解促進に向けた取組を進めます。

③ 職員アンケートの実施

目標達成評価の確認や課題等を抽出するため、障害のある職員を対象としたアンケートを毎年度実施し、結果を今後の取組につなげていきます。

(2) 相談体制の整備

① 障害者職業生活相談員の設置

国及び地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を修了した者や、障害のある職員の相談及び指導等の実務経験がある者など、一定の要件を満たした者を障害者職業生活相談員として選任し、障害のある職員の職業生活全般に関する相談対応を行います。

② 庁内における相談窓口の設置

障害のある職員や、職場で支援にあたる管理監督者等を対象とした相談窓口を人事課内に設置します。相談窓口には、障害者職業生活相談員を配置し、電話・来所・メール相談など、相談者の意向や状況等を踏まえた対応を行います。

また、必要に応じて産業医につなげるなど、関係する所管課等との連携を図ります。

③ その他の相談窓口の周知

千葉労働局や公共職業安定所など外部の支援機関の相談窓口について活用することができるよう職員に周知します。

2 業務の選定・創出

障害のある職員が能力を十分に発揮し、職場内で活躍していくために、職員と業務との適切なマッチングにより、職員一人ひとりの障害特性や能力、適性、本人の希望などに応じた業務分担を行います。

① 採用前面談の実施

障害のある職員の採用前に面談を実施し、障害特性や能力、希望、要配慮事項等を把握し、当該職員に適した業務や配属職場等を検討します。

② 管理監督者との面談及び業務の選定

障害のある職員の希望に応じて、管理監督者が定期的に面談を実施し、現在担当している業務が適したものであるか、必要な配慮事項はあるかなどを確認します。

必要に応じて担当業務の見直し等を行い、適切な業務が分担されるよう努めます。また、前述した「職員アンケート」の結果から課題を抽出し、必要な改善を行います。

③ 新たに分担する業務の創出

障害のある職員が様々な所属で活躍できるよう、業務の切り出しを行うなど、分担して業務を行う機会の拡大を図ります。

3 職場環境の整備

障害のある職員が能力や意欲を十分に発揮するためには、安心して働ける環境を整えていくことが重要です。そのためには、当該職員の要望等を踏まえた整備・改善等が必要です。また、当該職員が、上司や同僚職員と良好なコミュニケーションを図ったうえで、上司や同僚職員が障害を理解し、職場環境等について合理的な配慮の提供を行うことが必要不可欠となります。

① 就労支援機器の整備等

障害のある職員からの要望を踏まえ、職員が能力を発揮できるよう、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、作業マニュアルやチェックリストの作成、作業手順の簡素化など、就労を支援するための環境づくりについて検討します。

必要な支援の実施にあたっては、障害のある職員等からの要望を踏まえつつ、職場の過重な負担にならない範囲で適切に対応します。

② 柔軟な働き方の推進

時差出勤やテレワークなどの活用が可能な職員については、制度の活用を推進します。

障害に係る通院と仕事の両立を支援するため、各種休暇制度の案内を行うとともに、年次有給休暇の取得を促進します。また、会計年度任用職員については、障害特性に合わせた勤務日数等を設定するなど、柔軟な働き方を推進します。

③ 障害のある職員への理解促進

障害のある職員に対する理解促進に向け、管理監督職等を対象とした外部機関等の講師による研修を実施します。

また、公共職業安定所が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や「障害者就労支援ジョブサポーター養成研修」への職員の参加を促進します。

4 採用・育成等

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示す「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえて対応します。また、採用後については、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、職員の能力向上を図ります。

(1) 採用活動等

① 職員の募集

ア 職員の募集・採用にあたっては、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
- ・ 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のみから受入を実施する

イ 採用選考時に、試験問題等の拡大印刷や点字、筆談等による対応をはじめ、合理的配慮の提供を行います。

② インターンシップ・職場実習

市職員として働くイメージや魅力を発見してもらうため、障害のある学生等のインターンシップを受け入れます。また、特別支援学校等と連携し、職場実習の受け入れを行います。

(2) 育成等

① 研修を通じた能力・意欲の向上

障害のある職員の希望等を踏まえつつ、人事課人材育成室で行う職員研修やeラーニング等による研修のほか、外部研修機関が行う派遣研修も積極的に活用し、職員の能力や専門知識の獲得、業務に対する意欲の向上を図ります。また、研修を受講する際には、資料の拡大や要約筆記者・手話通訳者の配置など、障害の特性に応じて必要な合理的配慮を行います。

② チャレンジ雇用の実施

民間企業等への就職を目指す障害のある人に就労の機会を提供するため、平成29(2017)年度から実施しているチャレンジ雇用(3年を限度)を継続して実施します。

③ 在職中に疾病・事故等により障害者となった職員への復職支援等

中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった職員をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な業務の選定、職場環境の整備等の支援を行います。

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等を踏まえ、民間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することが重要です。

① 障害者就労施設等への発注等

「船橋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方針」に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

② その他

市が行う建設工事入札に係る入札参加業者資格審査において、市独自の主観点数の評価項目に「障害者雇用」項目を設け、点数を付与します。

巻末資料

職員アンケート結果

船橋市障害者活躍推進計画に定めた目標の達成状況等を把握することを目的に、毎年9月から10月にかけて障害のある職員（常勤、会計年度任用職員）を対象に職場等の満足度に関するアンケートを実施しました。

■ 実施方法

メール又は紙による回答

■ 実施時期

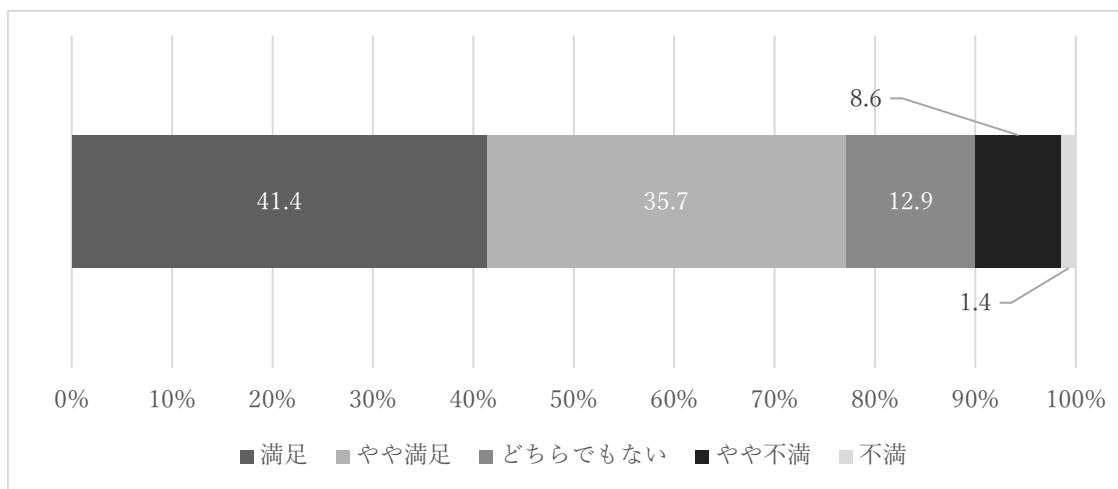
9月19日(木)～10月10日(木)（令和6年度）

■ 回答率

90.9%（70人／77人）

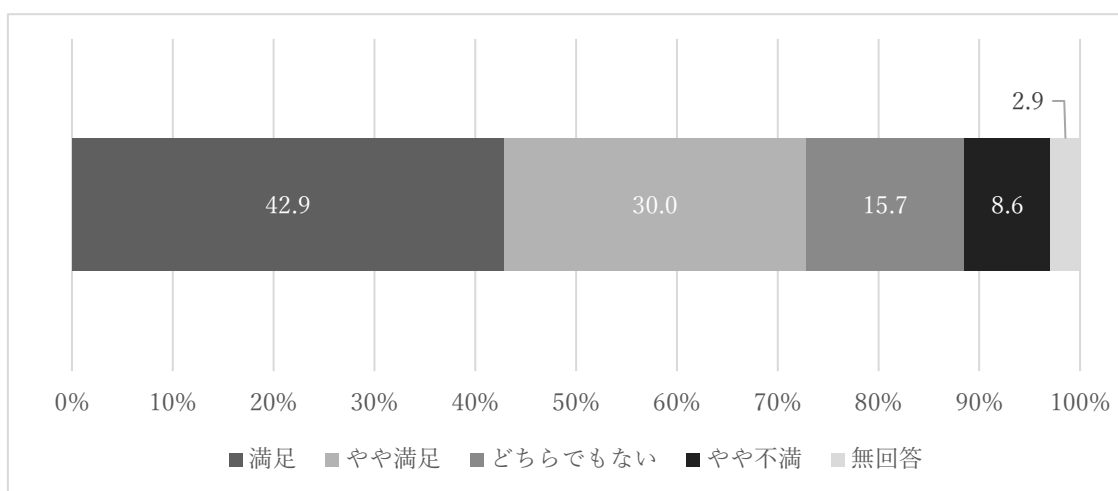
■ 障害のある職員を対象としたアンケート

問1 現在の職場で働いていることについての全体評価



参考:(令和5年度)「満足」52.5%「やや満足」19.7%
「どちらでもない」14.8%「やや不満」6.6%「不満」6.6%

問2 現在の仕事内容(「やや不満」・「不満」を選択した方は、理由を記載。)



参考:(令和5年度)「満足」41.0%「やや満足」24.6%「どちらでもない」16.4%
「やや不満」6.6%「不満」3.3%「無回答」8.2%

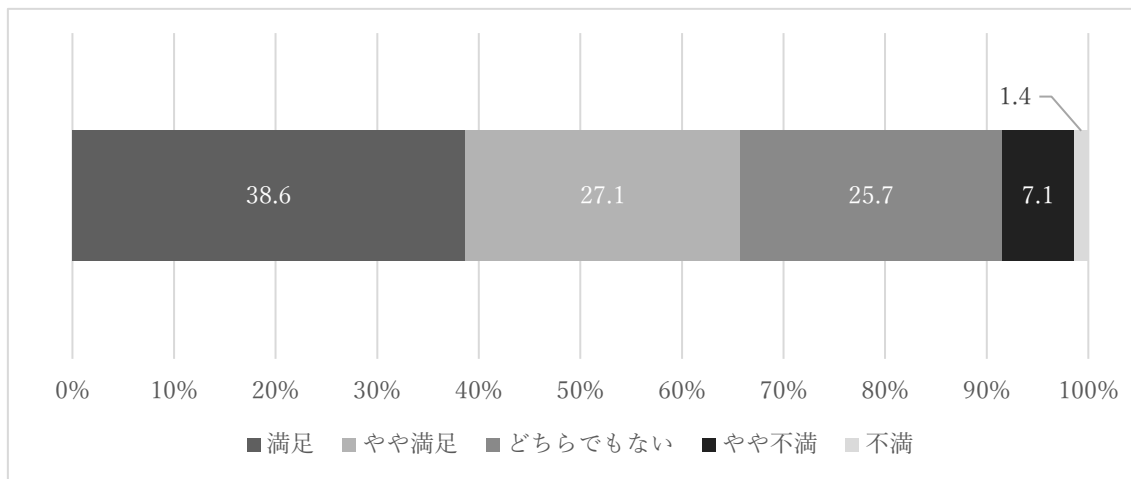
(主な意見)

- ・クレーム対応を求められるのは辛いことがある。
- ・体力的に難しいと感じる業務がある。

・業務の質や量に対する配慮が不十分である。

問 3

現在の業務量(「やや不満」・「不満」を選択した方は、理由を記載。)



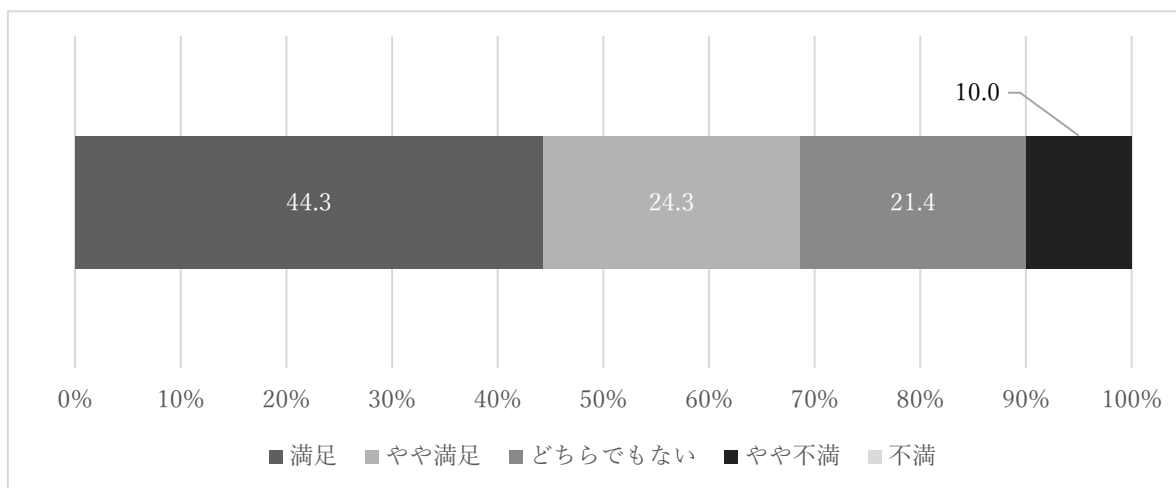
参考:(令和5年度)「満足」29.5%「やや満足」32.8%「どちらでもない」26.2%
「やや不満」6.6%「不満」4.9%

(主な意見)

- ・業務量に物足りなさを感じる。
- ・担当業務や業務量などについての配慮がない。
- ・担当する業務量が多く、勤務時間内に終わらない。

問 4

物理的な作業環境(動線の確保など)について(「やや不満」・「不満」を選択した方は、理由を記載。)



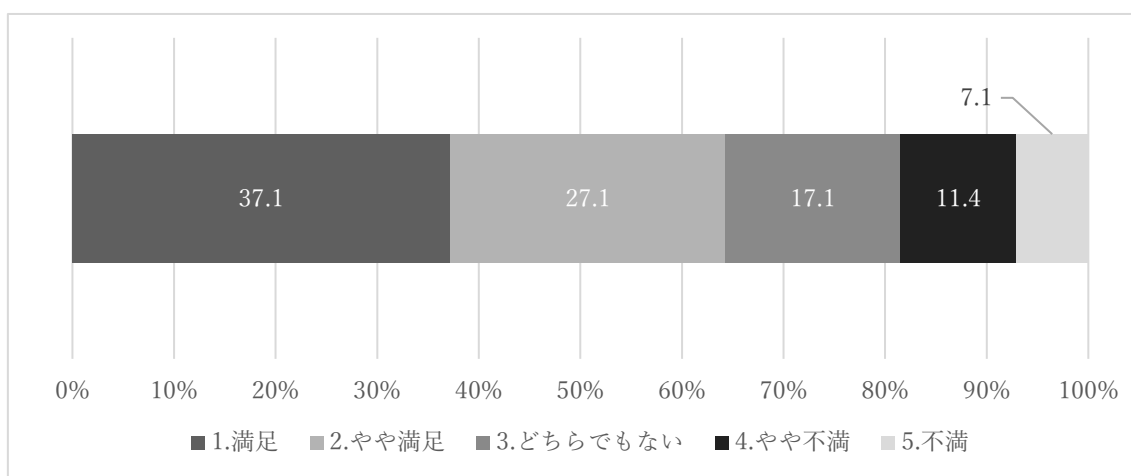
参考:(令和5年度)「満足」45.9%「やや満足」24.6%「どちらでもない」18.0%
「やや不満」6.6%「不満」4.9%

(主な意見)

- ・執務スペースが全体的に狭い。
- ・通路が狭く、すれ違う際に困難を生じる。
- ・使用している机の奥行きがなく、小さい。

問5

相談体制等の職場環境(相談しやすい雰囲気や相談方法の周知など)
(「やや不満」・「不満」を選択した方は、理由を記載。)



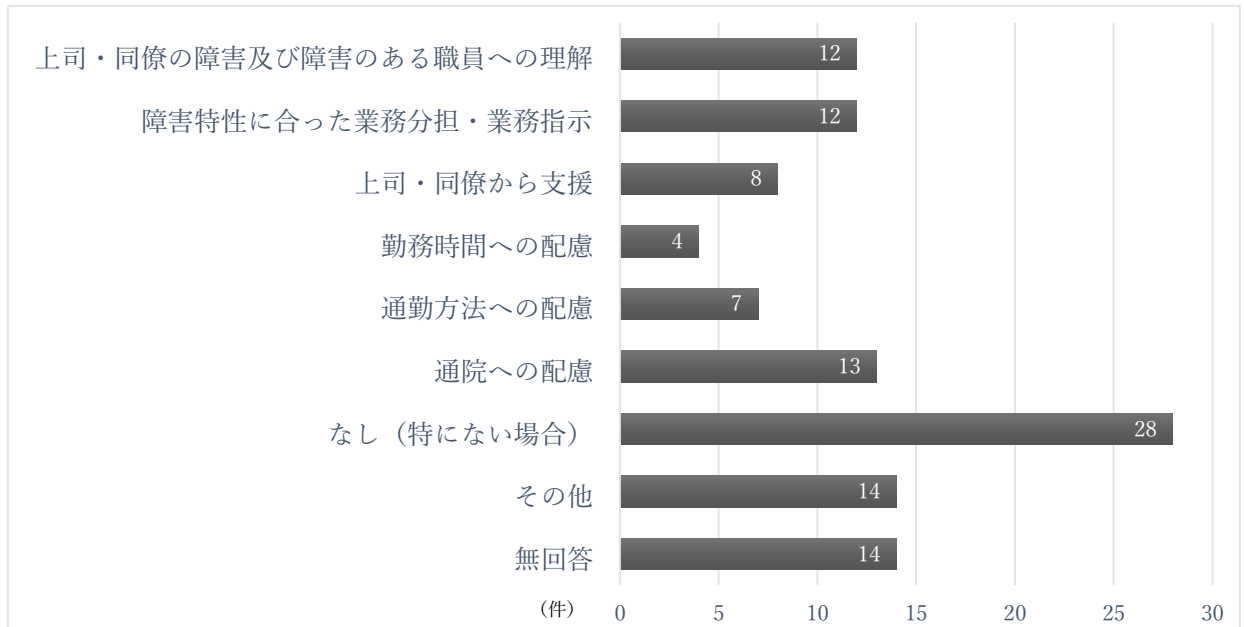
参考:(令和5年度)「満足」29.5%「やや満足」23.0%「どちらでもない」32.8%
「やや不満」13.1%「不満」1.6%

(主な意見)

- ・各職員が障害のある職員への合理的配慮を意識して業務に当たっていない。
- ・障害のある職員へのサポート体制が十分でない。
- ・業務量等に関する相談をしても、十分な配慮をしてもらえない。

問 6

これまでの質問以外で、配慮して欲しいことはありますか。



参考:(令和5年度)「上司・同僚の障害及び障害のある職員への理解」15件「障害の特性に合った業務分担・業務指示」10件「上司・同僚からの支援」7件「勤務時間への配慮」8件「通勤方法への配慮」4件「通院への配慮」6件「なし」17件「その他」7件「無回答」12件

【その他の意見】

- ・障害特性にあった業務を切り出してもらえている。
- ・スキルアップのための研修の実施や業務マニュアルの整備。
- ・勤務時間や業務内容等について配慮してほしい。
- ・障害の種類に応じた物理的な環境(通路や執務スペース等)を整備してほしい。
- ・コミュニケーションの機会がもう少し確保されれば、より働きやすい職場になると思う。