

# 障害者活躍推進計画

山陽小野田市

令和2年4月

## － 目 次 －

I	障害者活躍推進計画策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
II	本市における障がい者雇用等の目標	3
1	障がい者採用に関する目標	3
2	障がい者定着に関する目標	3
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	4
1	推進体制の整備	4
2	職務の選定・マッチング等	5
3	職場環境の整備	5
4	職員の採用・育成等	6
5	優先調達等	7

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

# I 障害者活躍推進計画策定にあたって

## 1 策定趣旨

- 本市では、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「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職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。
- 本市においては、令和元年6月1日現在、法定雇用率を達成しているところですが、今後、職員の退職等に伴い、法定雇用者数の不足が生じる可能性もあります。
- また、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。
- 障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての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が重要です。
- 障がい者雇用に関する課題としては、人材確保や受け入れ体制の整備のノウハウの不足が挙げられ、今後、採用する障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、このたび、「障害者活躍推進計画」を策定しました。
- 本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

## 2 策定主体

- 市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が計画を策定します。
- なお、教育委員会については、障害者任免状況通報を行う際に、特例の認定を受けていること等を踏まえ、互いに連携して対応していきます。

## 3 計画期間

- 令和2年度から令和4年度までの3年間を計画期間とします。
- 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

- 策定又は改定を行った計画は、庁内イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、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、数値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、毎年度、周知・公表します。

## Ⅱ 本市における障がい者雇用等の目標

### 1 障がい者採用に関する目標

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、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

(参考)

現行の障がい者雇用率（平成30年4月1日から。令和3年4月より前に、更に、0.1%ずつの引き上げ。）

民間企業：2.2%

国、地方公共団体：2.5%

**①採用に関する目標【実雇用率】**（令和4年6月1日時点） 2.6%

（参考）令和元年6月1日現在の実雇用率：2.45%

評価方法： 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

### 2 障がい者定着に関する目標

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

**②定着に関する目標** 不本意な離職者を極力生じさせない

評価方法： 毎年の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・進捗管理

### Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

#### 1 推進体制の整備

##### 基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・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、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

##### 取組内容

###### (1) 組織面

###### 「障害者雇用推進者」の選任

各任命権者において、管理担当課長等を「障害者雇用推進者」として選任し（令和元年9月6日に選任済み）、全庁的に取組を推進します。

###### (2) 人材面

- 「障害者職業生活相談員」を配置し（令和元年10月4日に選任済み）、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- 障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募ります（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

## 2 職務の選定・マッチング等

### 基本的な考え方

- 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能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

### 取組内容

#### ア 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、市役所で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

#### イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

#### ウ 職務の選定及び創出についての検討

組織内アンケート等による全庁的な調査を行い、障がいのある職員に適した業務の掘り起こし等を行い職務の選定及び創出の検討を行います。

## 3 職場環境の整備

### 基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

### 取組内容

#### 管理監督者との面談の実施（再掲）

所属の管理監督者による定期的な面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

## 4 職員の採用・育成等

### 基本的な考え方

- 職員の募集・採用を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- 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からのみの受入れを実施する。

### 取組内容

#### ア 募集案内時の対応

市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ<sup>1</sup>の確保を図るとともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

#### イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字等による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を検討します。

1 高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること



## 5 優先調達等

### 基本的な考え方

- 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「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、市役所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。

### 取組内容

#### 障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法等に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努めます。

**【問い合わせ・担当窓口】**

総務部 人事課

TEL : 0836-82-1135