

# 障害者活躍推進計画

山陽小野田市議会事務局

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	1
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
	障がい者採用・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	4
3	職場環境の整備	5
4	優先調達等	5

「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

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、任命権者（議会事務局長）が計画を策定します。

### 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

### 障がい者採用・定着に関する目標

山陽小野田市議会事務局においては、職員総数が7人程度の小規模な機関であり、職員は市長部局からの出向職員で構成されているため、これまで障がい者に限定した独自の募集・採用は行っていません。

また、障がい者が在籍したこともないため、組織的な体制整備、目標の設定は特段行っておりませんでした。このたび、計画の策定にあたり、次のような目標を設定します。

①採用に関する目標 障がい者雇用の促進に関する理解を促進するため、研修やセミナーを毎年1名以上受講させる

②定着に関する目標 なし  
※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定

## 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」として選任します（令和元年9月6日に選任済み）。

##### (2) 相談先の確保等

###### 相談窓口の設置

障がい者である職員が配置された場合、相談窓口を設置し、庁内イントラネットへの掲載等により周知します。

##### (3) 人材面

職員に対し、障がい者に関する理解促進・啓発のため、「あいサポーター研修」や外部の専門機関が実施する研修等を広く受講させます。

### 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

### 相談窓口の設置

障がい者である職員から相談があった場合には、担当部署、労働局等に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

## 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

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、障がい者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 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

担当部署と連携し、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の拡大を推進できるように、適切な支援、配慮に努めます。

