

胎内市
障がい者活躍推進計画

令和2年3月

目次

I 趣旨	1
II 計画期間.....	1
III 目標	2
IV 障がい者の活躍推進のための取組.....	2
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	2
2 障がい者の活躍を基本とする職務の選定	3
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備	3
4 その他.....	4

「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 趣旨

胎内市では、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、これまでも障がい者が働きやすい職場環境を整備しながら、障がい者雇用に取り組んできました。しかしながら、平成 30 年 8 月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明し、本市（市長部局、教育委員会）においても再点検を行った結果、対象障がい者の計上は適正に行われていたものの、障害者雇用率算定の基礎となる職員について、厚生労働省の定めるガイドラインの解釈に相違があり正しく計上されていなかったため、再計算後の平成 30 年 6 月の障害者雇用率は、法定雇用率を下回ることになりました。その後、同年中に中途障がい者¹を算入できたことから、法定雇用率を達成していましたが、令和元年 6 月の障害者任免状況通報においては、法定雇用率が未達成となったことから、令和 2 年の 1 年間の計画期間とする障害者採用計画を作成し、法定雇用率の達成に向けた採用活動を行っているところです。

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」を作成することとされました。

こうしたことから、本市においても、障がいのある職員が意欲と能力を發揮し、活躍できるよう、胎内市教育委員会ははじめ他の任命権者とも連携しながら更なる体制整備や各種取組が必要であるため、このたび、市長の事務部局として「障がい者活躍推進計画」を策定します。

II 計画期間

- ◆ 計画期間は、令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間とします。
- ◆ 計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

¹ 中途障がい者とは、在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。

Ⅲ 目標

(1) 採用に関する目標

▼各年の6月1日時点における実雇用率を法定雇用率以上とします。

【参考】令和元年の実雇用率²：1.95%（令和元年の法定雇用率2.5%）

評価方法 毎年の任免状況通報により実雇用率を把握します。

(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時期に定着状況を把握します。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメント³に関する目標

▼満足度に関し、現在の仕事内容に対する「やや満足」「満足」の割合を60%以上とする。

▼ワーク・エンゲージメントに関し、「現在、生き生きと働いている」の割合が前年度を下回らない。

【参考】本計画策定に当たって実施したアンケート調査の結果は、「やや満足」「満足」との回答割合：50%、「現在、生き生きと働いている」との回答割合：50%であった。

評価方法 在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握する。

Ⅳ 障がい者の活躍推進のための取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

- ◆障害者雇用推進者として総務課長を選任します。（令和元年9月6日に選任済）
- ◆障害者雇用推進者、財政担当者、人事担当者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、必要に応じて同チームの下に実務者チームを設置します。（他の任命権者と連携）
- ◆「障害者雇用推進チーム」は、年1回、本計画の実施状況の点検を行います。

² 胎内市の市長部局と教育委員会は、障害者雇用率制度上、合算した雇用率を報告する特例認定を受けています。

³ ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得て生き生きとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されるものです。

- ◆ 障害者職業生活相談員を選任し、選任された者（選任予定の者を含む。）について、新潟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。
- ◆ 障がい者が配置されている部署の職員に対し、新潟労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を適宜、受講するよう促します。

2 障がい者の活躍を基本とする職務の選定

- ◆ 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。
- ◆ 障がい者と職務の適切なマッチングができているかの点検のため、定期的に面談を行い、必要に応じて職務の見直しを行います。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備

(1) 職務環境

- ◆ 障がい者からの要望を踏まえ、基礎的環境整備（エレベーター、多目的トイレは設置済）について、必要な整備を検討します。
- ◆ 障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器（拡大読書器、読上げソフトなど）の購入を検討します。
- ◆ 障がい者からの要望を踏まえ、可能な限り作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。
- ◆ 新規に採用した障がい者については、定期的に面談を実施することで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、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

- ◆ 学生を対象としたインターンシップの中で障がいのある学生の受入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の受入れを行います。
- ◆ 一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。
- ◆ 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置することや、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい者特性への配慮を行います。
- ◆ 非常勤職員として一定期間勤務する障がい者である職員を対象とした常勤職員への任用に係る採用試験を行うことを検討し、必要に応じて実施します。
- ◆ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること

- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること
- ・ 「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こと
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること

(3) 働き方

- ◆ 時間単位の年次有給休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

- ◆ 非常勤職員として一定期間勤務する障がい者である職員を対象とした常勤職員への任用に係る採用試験を行うことを検討し、必要に応じて実施します。（再掲）
- ◆ 任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を踏まえた職務選定を行います。
- ◆ 本人の希望等を踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施します。

(5) その他の人事管理

- ◆ 6 か月ごとの面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況の把握を行います。
- ◆ 中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定や職場環境の整備等の取組を行います。

4 その他

- ◆ 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（平成 24 年法律第 50 号）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します。