

障害者活躍推進計画



穴栗市

令和2年3月

1 はじめに

平成30年に、国及び地方公共団体の一部機関において障害者雇用率制度の対象となる障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。このことを受け、令和元年6月には、障害者活躍推進計画の策定・公表等を義務付ける法改正が行われ、障害者雇用の促進に向けた取組みを着実に進めていくことが求められています。

宍粟市では、障がいのある人の職場への定着と、一人ひとりの障害特性や個性に応じて能力を発揮できる働きやすい職場環境の整備に向け、本計画を策定し継続的な取組みを推進します。

2 基本事項

策定機関名	宍粟市
任命権者	宍粟市長 福元 晶三
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） *計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検結果を踏まえ、状況に応じた対策の実施を検討するなど、適宜計画の見直しを行います。
計画の公表	計画を策定または変更した場合は、市ホームページで公表するとともに、毎年度の取組状況等についても公表します。

3 障害者雇用に関する現状

平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障がい者の範囲に誤りが発見され、法定雇用率が未達成であったことが判明しました。

このため、令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、雇用促進のための「お仕事サポート室」を立ち上げ、各所属からの業務の切り出しを行うとともに、指揮監督者の配置により支援体制を整え、障がいのある人の働く場の確保に向けた取組みを開始しました。

その結果、令和元年12月31日時点における障害者雇用率は、2.68%（算定雇用人数19.5人）まで向上し、現行の法定雇用率である2.5%の達成に至っています。

今後は、各所属への配属をめざし、職場環境等の体制整備と職員の理解促進を行っていく必要があります。

4 採用に関する目標

- 【目 標】 法定雇用率の達成（2.5％以上・18人以上）
* 法定雇用率が改定された場合は改定後の率及び人数
- 【現 状】 R01.6.1実雇用率 2.27％（16.5人）
R01.12.31実雇用率 2.68％（19.5人）
- 【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

5 定着に関する目標

採用後において、不本意な離職者を極力生じさせないように、障害特性等に応じた職場選定や、“お仕事サポート室”での職場適応期間を設けることで、職場への定着率の向上に努める。

- 【目 標】 再度の任用を希望する者の割合 80％以上
- 【評価方法】 任用申込書等により把握・進捗管理
* 任期の定めのある職員を対象とする。
* 正職等への昇進や転職、自己都合による離職を除く。

6 満足度、ワークエンゲージメントに関する目標

満足度、ワークエンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）の向上に努める。

- 【目 標】 前年度を上回ることをめざす（アンケート調査を実施）。
- 【調査内容】 仕事内容や業務量、作業環境、職場環境などに対する満足度、仕事のやりがい等について調査する。
- 【評価方法】 令和2年度に初回アンケート調査を実施し、以降、毎年度調査により、把握・進捗管理

（参考） ワークエンゲージメントとは、「仕事に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いる（活力）」の3つがそろった状態を言います。

7 推進体制の整備

①組織面

- ・ 障害者雇用推進者として企画総務部次長を選任する。
- ・ 障害者雇用推進者、各部局の代表者（次長級職員等）、障害者職業生活相談員、アドバイザー（保健師等）、人事担当者を構成員とする「障害者雇用推進プロジェクトチーム」を設置する。
- ・ 「障害者雇用推進プロジェクトチーム」は、年3回程度の会議を開催し、障害者活躍推進計画の進捗状況を確認するほか、必要に応じて計画の見直し等を協議・決定する。
- ・ 障がいのある職員から意見を聴取するなど、障がいのある人の視点を可能な限り取組みに反映させる。
- ・ 組織内の人的サポート体制を整備し、関係機関（兵庫労働局、ハローワーク龍野、医療機関等）との連携を強化する。

②人材面

- ・ 障害者職業生活相談員に選任された者について、兵庫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る。
- ・ 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、年に1回程度「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講を案内し、参加を促す（未受講者に限る）。

8 職務の選定・創出

- ・ 障がいのある職員の能力や希望を踏まえ、年に1回以上、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う。
- ・ 組織内アンケート等の結果や定期的な面談により、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検・検討を行う。

9 環境整備・人事管理

①職務環境

- ・ 基礎的環境整備として、障害の種別や程度に応じた支援設備の導入等の環境整備を検討する。
- ・ 面談等により合理的配慮の必要性を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

②募集・採用

- ・採用選考にあたり、面接における手話通訳者の配置など、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な障害者雇用に努める。
- ・募集・採用にあたっては、特定の障害の排除や、自力通勤や介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設けない。
- ・職場見学や実習期間の設定など、採用後の職場定着のための措置を講じる。

③働き方

- ・時差出勤や時短勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- ・年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④キャリア形成

- ・面談等により中長期的なキャリア形成に関する希望を把握し、その内容と職員の技能等を踏まえた職務選定を行う。
- ・実務研修や向上研修への参加機会を設ける。
- ・会計年度任用職員でその任期が満了となる場合は、本人の希望等を踏まえつつ、任用期間中の能力実証の結果をもって、可能な限り再度の任用機会を提供できるよう努める。

⑤その他の人事管理

- ・定期的に面談の機会を設け、現状把握や体調配慮に努める。
- ・疾病や事故等により在職中に障害認定を受けた職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備、通院への配慮、働き方、キャリア形成等に取り組む。
- ・本人が希望する場合には、労働局やハローワークの職場適応支援者や主治医等と障害特性などについての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

10 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」に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進する。
- ・障害者就労支援施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・制作した物品の販売の場の提供、障害者就労支援機関等との情報連携の強化に努める。
- ・民間事業における活躍の場を拡大するため、入札制度における評価指標として、障害者雇用への取組み等を含めることを検討する。