

武雄市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

目 次

I	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状況	3
1	障がい者採用選考の実施等	3
2	障がい者雇用率の状況	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・創出	5
3	職場環境の整備	6
4	職員の採用・育成等	6
5	優先調達等	8
IV	数値目標	9

「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 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（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、障がい者雇用に取り組んできました。
- 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。
- 今般、障がい者の法定雇用率の達成だけでなく、活躍の場の推進のため、令和2年度から令和6年度まで「障がい者活躍推進計画」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、取り組んでまいります。

2 策定主体

- 市役所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、各任命権者が連名で計画を策定します。

3 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの5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、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状況

1 障がい者採用選考の実施等

- 本市では、障がい者の採用に当たっては、身体障がい者を対象とする採用選考を実施してきましたが、令和元年度から、知的障がい者及び精神障がい者も含めて受験可能とするよう対象を拡大し、令和2年4月から採用を開始しています。

2 障がい者雇用率の状況

- 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。
- 本市では、令和元年12月18日付、障害者雇用促進法第42条第1項の規定に基づく地方公共団体の特例について認定を受け、市長部局と教育委員会と合わせて障がい者の雇用率について報告することになりました。特例認定申請時の市長部局、教育委員会における、令和元年12月11日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和元年12月11日現在の雇用率〕

	任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者 の数	実雇用率
武雄市 (認定地方機関)	市長部局	2.5%	352人	9.5人	2.7%
武雄市教育委員会 (その他機関)	教育委員会	2.5%	154.5人	4人	2.59%
合計			506.5人	13.5人	2.67%

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、全ての職員が障がい者に対して理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 組織面

- ア 「障害者雇用推進者」の選任
障害者雇用推進者として、総務部長を選任します。
- イ 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等
総務課長、教育総務課長及び関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証します。

ウ 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

(2) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

任命権者ごとに、障害者職業生活相談員を配置します。

イ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できるよう相談窓口を総務課に設置します。ただし、教育委員会については、教育総務課に相談窓口を設置します。相談には、必要に応じて、社会福祉士・精神保健福祉士の資格をもつ職員も対応します。

ウ 臨床心理によるカウンセリングの実施

市が委託している臨床心理士によるカウンセリングを実施します。

(3) 障がい理解の促進

ア 全職員向け啓発資料の配布等

全職員に対する意識啓発として、障がい者への対応や障がい理解に関する内容を盛り込んだ啓発資料を配布します。

イ 管理職向け研修の実施

管理職を対象とした、障がい者への対応や障がい理解に関する内容の研修を実施します。

2 職務の選定・創出

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 面談の実施

採用後も定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングが出来ているかの点検を行い、必要に応じて業務の見直し等検討を行います。面談は所属長、人事担当職員及び社会福祉士・精神保健福祉士の資格を持つ職員等で行います。

ウ アンケートの実施等

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も踏まえ、毎年職務整理表やアンケートなど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。

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

ア 環境整備

多目的トイレ、エレベーター、休憩室については整備しており、誰もが利用できます。就労支援機器などの整備については、必要に応じて検討を行います。

イ 所属長等との面談を通じた合理的配慮の提供

所属長、人事担当職員等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、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等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。
- また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 障がい者採用の取組

ア 採用選考時の対応

障がい者からの要望を踏まえ、拡大印刷や別室での受験など採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

イ 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、又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を実施すること

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

ア ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次有給休暇の取得を促進します。

イ 時差出勤の活用等、多様で柔軟な働き方について検討します。

(3) キャリア形成に向けた取組

ア 本人の希望も踏まえつつ、実務研修、専門研修等の実施や研修機関で開催される研修への派遣を行います。

(4) その他の人事管理

ア 面談の実施

定期的な面談の設定や人事担当者による声かけ等を通じて、状況把握・

体調配慮を行います。

イ 中途障がい者への配慮

中途障がい者（在職中の疾病・事故等により障がい者となったもの）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

（５）人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

所属長・人事担当者等との面接等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

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

ア 障がい者就労施設等への発注等

- ・武雄市障害者就労施設等からの物品等の調達方針に基づき、障がい者就労施設等への発注を行い、前年度発注を上回ることを目指します。
- ・障がい者就労施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供を行います。

IV 数値目標

1. 採用に関する目標

項目	現 状	目標（期限）
障がい者雇用率	2.7%〔市長部局〕 2.59%〔教育委員会〕 (令和元年6月1日)	3.0% (令和6年6月1日)

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

2. 定着に関する目標

離職者ゼロを目指します。

※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定です。

3. ワークエンゲージメントに関する目標

初年度には実態に関するデータを収集し「ワークエンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）^注」は、初年度の基準を上回ることを目指します。

※注：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いきいきとしている（活力）の3つがそろった状態として定義されるものです。

(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・進捗管理を行います。

4. キャリア形成に関する目標

1項目以上の新たな職域を開拓します。

(評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理を行います。