
庄原市障害者活躍推進計画

令和2年度～令和6年度

庄原市長
庄原市議会議長
庄原市教育委員会
庄原市選挙管理委員会
庄原市代表監査委員
庄原市農業委員会
庄原市水道事業庄原市長

目 次

第1 総 則	1
1 計画の趣旨	1
2 計画期間	1
3 対象職員	1
4 策定主体	1
5 実施状況の点検・公表	2
6 現状と課題	2
7 目標	3
第2 取組内容	3
1 障害者の活躍を推進する体制整備	3
2 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	4
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	5
4 その他（障害者の活躍の場の拡大等）	6

第1 総 則

1 計画の趣旨

- この計画は、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。)第7条の3の規定に基づき、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、本市が実施する障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する目標及び取組内容等を定めるものです。
- 本計画に基づき、積極的な障害者雇用をはじめ、障害のある職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりに向けた取組を推進します。

2 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。
- 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。

3 対象職員

障害の有無に関係なく、市長事務部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び水道局に所属する職員を対象とするものです。

4 策定主体

市役所全体で障害のある人の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者の連名による計画としています。

5 実施状況の点検・公表

作成又は変更を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、毎年度、計画の実施状況を点検し、その進捗状況について、市ホームページで公表します。

6 現状と課題

- 本市では、障害者雇用促進法等に基づき、これまでも、障害のある人を対象とした職員採用試験の実施や働きやすい職場環境の整備等に取り組んできました。
- 本市における実雇用率は、令和元年6月1日現在で2.37%であり、法定雇用障害者数を達成するための不足職員数は0人となっていますが、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率(2.50%)には達していません。
- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するよう努めなければならない」とされ、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されており、障害者の雇用の場の確保に向けて、継続して積極的な採用活動を展開する必要があります。

【過去5年間の障害者雇用率（各年度6月1日現在の状況）】

	法定雇用率	実雇用率	法定雇用障害者数に対する不足職員数
平成27年度	2.30%	2.21%	0.0人
平成28年度	2.30%	2.22%	0.0人
平成29年度	2.30%	2.50%	0.0人
平成30年度	2.50%	2.31%	0.0人
令和元年度	2.50%	2.37%	0.0人

7 目標

【採用に関する目標】

項目	現状	目標
障害者雇用率	2.37% (令和元年6月1日時点)	法定雇用率以上 (各年6月1日時点)

※令和3年度からの法定雇用率は、現状の2.50%から2.60%となります。

(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。

第2 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として総務部総務課長を選任し、障害のある職員の雇用の促進及び安定を図ります。
- 障害者職業生活相談員を配置し、障害のある職員からの職業生活全般についての相談・指導を行います。
- 組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、職場の支援担当者等)を整備し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。

障害者雇用推進者とは

■ 障害者の雇用の促進及び安定を図るため、障害者雇用促進法第 78 条第 1 項の規定により、国及び地方公共団体の任命権者に対し、障害者雇用推進者の設置が義務付けられており、次の教務を行います。

- ① 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ② 対象障害者の採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ③ 対象障害者の採用に関する計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ④ 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ⑤ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

障害者職業生活相談員とは

■ 障害者数が 5 人以上の国及び地方公共団体において、障害者雇用促進法第 79 条第 1 項の規定により、障害者職業生活相談員の設置が義務付けられ、概ね次の事項についての相談・指導を行います。

- ① 障害者の適正・能力に応じた職務の選定等に関すること
- ② 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること
- ③ 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること
- ④ 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
- ⑤ 障害者の余暇活動に関すること
- ⑥ その他障害者の職場適応の向上に関すること（必要に応じて障害者である職員に対する日常的な相談・指導を担当する各部署の支援担当者からの相談に応じることや、その相談について外部人材につないで助言を求めらることを含む）

職場の支援担当者とは

■ 各職場で障害のある職員等の支援を日常的に担当する者

(2) 人材面

- 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、広島労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習等を受講させます。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、広島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の周知を行い、障害に係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

2 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害のある職員の能力、状況や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 人事評価制度の育成ミーティング等の面談を通じて、職員一人ひとりの特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 障害特性に配慮し、必要に応じて、執務室のレイアウトの整備や多目的トイレ、スロープ、エレベーター等の環境整備を検討します。
- 新規に採用した障害のある職員については、定期的な面談により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、本人からの要望を踏まえつつも、財政面等で過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

- 一般職員の募集と併せて、障害のある人を対象とした募集を行います。
- 採用選考に当たっては、障害のある受験者からの要望を踏まえ、障害特性に応じた合理的配慮を提供し、積極的な採用に努めます。
- なお、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。

(3) 働き方

ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、第2次庄原市特定事業主行動計画に基づき、年次有給休暇等の各種休暇の取得を促進します。

(4) キャリア形成

- 庄原市人材育成基本方針に基づき、職員に求められる能力の習得に向けた職員研修を実施するとともに、障害のある職員が安心して自ら能力開発ができるよう相談に応じ、適宜、研修の場を提供します。
- 研修の受講に当たっては、本人の希望や障害特性に応じた合理的配慮を提供します。

(5) その他の人事管理

- 所属長による面談や人事異動希望調書等を通じて障害のある職員一人ひとりの障害特性や能力、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。
- 中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。)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。

4 その他(障害者の活躍の場の拡大等)

- 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く障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。
- 障害者就労施設等における就労支援のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品販売の場の提供を行います。