

# 富里市障害者活躍推進計画

令和2年4月

富里市

富里市教育委員会

# 目 次

## I 策定にあたって

- 1 策定主旨
- 2 策定主体
- 3 計画期間
- 4 周知・公表

## II 富里市における障害者雇用等の状況・数値目標

- 1 障害者雇用率の状況
- 2 職場定着の状況
- 3 職員アンケート

## III 障害者の活躍推進に向けた取組

- 1 推進体制の整備
- 2 職務の選定 マッチング等
- 3 職場環境の整備
- 4 職員の採用・育成等
- 5 優先調達等

# I 策定に当たって

## 1 策定主旨

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、これまでに障害のある人を対象とした採用試験の実施や、働きやすい職場の整備など、障害者雇用に取り組んでまいりました。

こうした中、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体が率先して障害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。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業又は同一の職場に長期定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

以上のことを踏まえながら、障害者活躍推進計画を策定することにより、障害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、市役所全体を挙げて取り組んでまいります。

## 2 策定主体

市役所全体で障害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作成します。

## 3 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの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

策定または改定した計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市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についても、毎年度、周知・公表します。

## Ⅱ 富里市における障害者雇用等の状況・数値目標

### 1 障害者雇用率の状況

●令和元年6月1日現在の雇用率

| 法定雇用率 | 法定雇用障害者数の<br>算定基礎となる職員数 | 障害者の数 | 実雇用率  |
|-------|-------------------------|-------|-------|
| 2.5%  | 426人                    | 13人   | 3.05% |

(参考) 市長部局 2.59%、教育委員会部局 5.33%

地方公共団体の機関は、原則として任命権者ごとに障害者雇用率を達成することとされていますが、一定の要件の下で特例として、任命権者の枠を超えた障害雇用率制度の適用が認められています。

本市は平成25年2月に特例認定団体となり、市長部局と教育委員会部局の職員数を合算して雇用率を算出しています。

【目標】令和2年度以降 実雇用率2.6%以上

### 2 職場定着の状況

障害者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

●令和2年3月末における定着率

| 採用1年後の定着率 | 平均勤続年数 |
|-----------|--------|
| 100%      | 22.5年  |

【目標】採用後1年度の定着率 100%

### 3 職員アンケート

障害当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障害のある職員を対象として、令和2年度中にアンケートを実施します。

このアンケート結果を踏まえて、障害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た取組を推進してまいります。

## Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

### 1 推進体制の整備

障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・断続的に進めるためには、推進体制を整備し、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、障害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、全ての職員の障害理解を深めていくことが重要です。

#### ●取組内容

##### (1) 組織体制の整備・相談先の確保等

###### ア 障害者雇用推進者の選任

総務課長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

###### イ 障害者職業生活相談員の配置

総務課人事給与班に「障害者職業生活相談員」を配置します。

相談員は、障害理解を深め、障害のある職員を適切に支援するため、「障害者職業生活相談員認定講習」や、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。

###### ウ 庁内相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援に当たる管理監督者等が相談できる窓口を総務課人事給与班に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図ります。

###### エ 職員アンケート等の実施

障害者の活躍推進に向けた取組について、障害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) 障害者理解の促進

###### ア 職員研修の実施

新規採用職員や新任管理職職員等を対象に、具体的な事例を盛り込んだ、障害理解促進に向けた研修を実施します。

## 2 職務の選定・マッチング等

障害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害特性や能力、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 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者の面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

## 3 職場環境の整備

障害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害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 管理監督者との面談の実施（再掲）

所属の管理監督者の面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、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

職員の採用等を行うに当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」、「合理的配慮指針」及び千葉県が定めた「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」等を十分に踏まえて対応します。

また、採用した後も、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) 障害者採用の取組

##### ア 選考採用時の対応

選考に当たり、障害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など、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を行います。

##### イ 障害学生等の実習受け入れ

大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒を対象とした職場実習を行います。

#### (2) キャリア形成に向けた取組

##### ア 研修を通じた能力向上

印旛郡市広域市町村圏事務組合の研修や、千葉県自治研修センターの専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

##### イ 研修受講に当たっての配慮

研修受講に当たり、手話通訳者を配置するなど、必要な配慮を行います。

#### (3) 多様で柔軟な働き方の推進

##### ア 年次休暇の取得促進

時間単位で取得可能な年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

#### (4) 人事異動等における配慮

##### ア 障害特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者の面談や意向調査等を通じて、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、人事異動に当たっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

## 5 優先調達等

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、企業等における障害者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 障害者就労施設等への発注等

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。