

角田市障害者活躍推進計画

令和2年4月

角 田 市

1 背景と目的

本市では、障害者の職業の安定を図ることを目的とする「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。）」に基づき、法定雇用率の達成を目標に、採用選考の実施や職場環境の整備及び職域の拡大などに取り組み、障害者の雇用の促進及び就労機会の確保等に努めてきました。令和元年 6 月には、障害者の雇用を一層促進することを目的として、障害者雇用促進法の改正が行われ、国及び地方公共団体はその責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めることが明確化されると共に、障害者である職員が、その有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することの推進に関する取組を実施することができるよう、障害者の活躍に関する計画を定めることとされました。

障害者である職員が、その能力や適性を生かしながら力を発揮することは、多様な視点による課題解決につながるものであり、また、障害者への合理的な配慮などにより働きやすい環境づくりに取り組むことは、障害の有無に関わらず、多くの職員にとっても力を発揮しやすい職場環境につながるものです。障害者雇用の促進に努めるとともに、障害者である職員の職場におけるさらなる活躍の推進を図り、もって組織の活力を向上させることを目的として、本計画を策定します。

2 策定主体、計画期間及び障害者の範囲

(1) 策定主体

任命権者（角田市長、角田市教育委員会、角田市議会議長、角田市選挙管理委員会、角田市代表監査委員及び角田市農業委員会）が連名で計画を策定します。

(2) 計画期間

本計画は、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、毎年度の実施状況等を検証し、必要に応じて見直しを行います。

(3) 障害者の範囲

本計画の対象となる障害者である職員とは、障害者雇用促進法第 2 条第 1 号に掲げる障害者とし、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）及びその他の心身の機能の障害がある職員をいいます。

3 障害者雇用の現状

これまで本市では、正職員や非常勤職員（令和 2 年度から会計年度任用職員へ移行）の障害者雇用を行うことで、法定雇用率の達成を目標に努めてきました。今後も、計画的な採用を図りながら、法定雇用率の順守に努めていきます。

【障害者雇用率の推移】

調査基準日は毎年度 6 月 1 日現在

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
市長部局	1. 10%	2. 04%	1. 74%	2. 12%	2. 38%
全市(特例認定※)	1. 51%	2. 24%	1. 98%	2. 17%	2. 48%
法定雇用率	2. 30%	2. 30%	2. 30%	2. 50%	2. 50%

(※) 任命権者の枠を超えた障害者雇用率制度の適用を認める制度。本市では教育委員会の雇用率と合算しています。

4 目標

(1) 採用に関する目標

①法定雇用率の目標値

各年6月1日現在で労働局へ報告する「障害者任免通報報告」に基づき、法定雇用率を上回ることを目標とします。

現時点の国、地方公共団体の法定雇用率は『2.50%』で、令和3年4月まで更に『0.1%』引き上げられる見込みです。(令和3年4月以降は「2.60%」になる見込み。)

②評価方法

各年6月1日現在で労働局へ報告する「障害者任免通報報告」により状況を確認の上、評価・進捗管理を行います。未達成の場合は、即時に採用計画等を見直し、早期の達成を目指します。

(2) 定着に関する目標

①不本意な離職者を極力生じさせない

粗悪な職場環境や不可の大きい仕事のため、職務の継続が困難となり離職せざるを得ないなど、本人の有責ではない、不本意な離職者が生じないための対策を講じます。(本計画においては、定着に関するデータの蓄積が十分ではないため、今後、定着率等のデータの整理・分析を行います。)

②評価方法

各年6月1日現在で労働局へ報告する「障害者任免通報報告」の際、人事記録等を元に、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行います。

5 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

①組織面

- ・障害者雇用促進法第78条に規定する「障害者雇用推進者」として総務課長を選任します。
- ・障害者雇用推進者は、計画の実施に必要な事項について、関係する部署と連携を図るものとします。

②人材面

- ・同法第79条に規定する「障害者職業生活相談員」に選任された(又は選任される予定)者については、宮城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します。
- ・職員に対し、障害に関する理解促進のための啓発、研修等を実施します。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、所属長は、所属職員からの聞き取り等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行います。
- ・人事担当部署は、障害者を配属する部署の拡大に向けて、各部署への働きかけを行います。

(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

- ・基礎的環境整備として、障害者が利用しやすい設備環境の整備に努める。(エレベーター、障害者用トイレは設置済)

- ・各所属において、障害者からの希望に応じて、作業マニュアルの調整やチェックリストの作成、作業手順の簡素化等を検討します。

②募集・採用

募集・採用に当たっては、以下の取扱いは行いません。

- ・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

- ・時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇制度の利用を促進します。

④キャリア形成

- ・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面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。
- ・本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

⑤その他の人事管理

- ・所属長による定期的な面談の設定（人事評価面談も含む）及び必要に応じて随時面談を実施するなど、状況の把握や体調への配慮を行います。
- ・障害者雇用推進者は、年に1度当該職員からアンケート等を用いて満足度の全体評価を把握するとともに、所属長とともに課題の分析等を行います。
- ・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、職場環境の整備や、通院への配慮等の取組を行います。
- ・本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

(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」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。