

安芸高田市障害者活躍推進計画

令和2年8月

安芸高田市

安芸高田市長
安芸高田市議会議長
安芸高田市教育委員会
安芸高田市選挙管理委員会
安芸高田市代表監査委員
安芸高田市農業委員会
安芸高田市消防本部消防長
安芸高田市水道事業管理者

目次

| | |
|---------------------------------|---|
| 1. はじめに | 1 |
| 2. 計画期間 | 2 |
| 3. 対象職員 | 2 |
| 4. 実施状況の点検、公表 | 2 |
| 5. 現状と課題 | 2 |
| 6. 目標 | 3 |
| 7. 目標の達成に向けた取組内容 | |
| (1) 障害のある職員の活躍を推進するための体制整備等 | 3 |
| (2) 障害のある職員の活躍を推進するための人事管理・環境整備 | 4 |
| (3) その他 | 5 |

1. はじめに

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、これまでも、障害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、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

また、令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、公務部門の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努める義務が明記されるとともに、地方公共団体は、国が策定する「障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第198号）」に沿って「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」を策定・実施することとなりました。

これを受け、本市でも、障害のある職員一人ひとりが、その障害特性や個性に応じて、それらを活かした上で、その能力を最大限に発揮することができる職場環境づくりを進めるため、「安芸高田市障害者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を策定しました。

この計画では、令和3年度に法定雇用率が引き上げられることを視野に入れ、喫緊の課題に取り組むこととしています。

障害のある職員も含めた職員一人ひとりが、その個性や特性を失うことなく、それらを活かした上で、自身の持つ能力を最大限に発揮できるような職場に向けて、引き続き、取り組んでいきます。

2. 計画期間

令和2年度～令和3年度【2年間】

3. 対象職員

市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、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、消防本部、水道事業の職員

4. 実施状況の点検、公表

毎年度、計画の実施状況を点検するとともに、その進捗状況について、市ホームページで公表します。

5. 現状と課題

(1) 障害者雇用の状況等

令和元年6月1日時点の本市の雇用率は、4.26%となっており、法定雇用率を達成しています。

(2) 課題

障害者の雇用については、法定雇用率を踏まえ、計画的な採用を進める必要があります。

また、身体障害者だけでなく、知的障害者、精神障害者の雇用を行う必要があります。

6. 目標

【採用に関する目標】

※市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、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、消防本部、水道事業の職員

| 項目 | 目標値 (R3.6.1～) | 【参考】現状 (R元.6.1時点) | 【参考】法定雇用率 (R元.6.1時点) |
|--------|------------------|----------------------|----------------------------|
| 障害者雇用率 | 2.60% | 4.26% | 2.5% (R3.6.1時点) 2.6% |

(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。

【定着に関する目標】

障害のある職員の定着状況に関するデータの整理・分析を行います。

【満足度等に関する目標】

実態に関するデータの収集・分析を行います。

7. 目標の達成に向けた取組内容

(1) 障害のある職員の活躍を推進するための体制整備

○「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、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」の選任

「障害者職業生活相談員」として総務部総務課職員係長を選任し、障害のある職員の職業生活全般についての相談、助言等を行います。

○相談体制の整備

障害のある職員本人が相談できる窓口を総務部総務課に設置します。

○障害理解の促進に向けた研修・啓発の実施

全ての職員に対し、研修や啓発資料の配付等により、障害の特性や多様性を理解させ、適切に対応できるよう意識の啓発を図ります。

(2) 障害のある職員の活躍を推進するための人事管理・環境整備

○知的障害者・精神障害者の募集・採用

一般職員の募集と併せて、障害特性に配慮した業務に従事する職員の募集を行うなど、選考方法や業務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者の募集・採用を行います。

なお、募集・採用に当たっては、次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。

○障害特性に配慮した募集・採用の実施

採用選考にあたっては、要望を踏まえ、点字試験の実施といった、障害特性を踏まえた配慮を行います。

○職務の選定及び創出の検討

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。

○面談等の実施

定期的な面談の設定に加え、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

○施設の整備

障害のある職員が利用しやすい環境に配慮した多目的トイレ、スロープ、エレベーター等の施設の整備を行います。

○就労支援機器等の整備

障害のある職員からの要望を踏まえ、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の導入を行います。

(3) その他

○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等の推進等に関する法律等に基づく障害者就労施設等への発注などを通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。