

大洲市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

(市長部局)

－ 目 次 －

I 策定に当たって

- 1 趣旨
- 2 機関・任命権者
- 3 計画期間
- 4 周知・公表

II 障がい者雇用の状況

- 1 障がい者雇用の実施等
- 2 障がい者雇用率の状況

III 障がい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・創出
- 3 職場環境の整備
- 4 職員の採用・人事管理
- 5 優先調達等

IV 数値目標

- 1 採用に関する目標
- 2 定着に関する目標
- 3 満足度に関する目標

I 策定に当たって

1 趣旨

本部局では、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。）に基づき、これまで、「障がいのある人を対象とした雇用」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。

しかしながら、平成30年8月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明し、本部局においても再点検を行った結果、法定雇用率が未達成であったことが発覚しました。

令和元年6月1日時点における障害者任免状況通報書では、法定雇用率を達成しましたが、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用に対して継続的に取り組むことが重要です。

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、障害者活躍推進計画を作成することとされました。

そこで、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するため、このたび、「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、しっかりと取り組んでまいります。

2 機関・任命権者

（機 関） 市長部局

（任命権者） 大洲市長 二宮 隆久

3 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

※計画期間内において、毎年度、実施状況等を把握・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

策定又は見直しを行った計画は、庁内ネットワークへの掲載等により、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、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、実施状況を点検し、公表します。

II 障がい者雇用の状況

1 障がい者雇用の実施等

市長部局では、以前より、身体障害者を対象とする非常勤職員等の雇用を実施してきました。平成 30 年度からは、知的障害者及び精神障害者も含めて雇用の対象を拡大し、障がい者の希望や特性に応じた働き方を実現するため、ハローワーク等と連携を図りながら、職場見学や職場実習を開催しています。

また、令和元年度からは、一般就労を目指す障がい者を対象に開催される合同説明会等にて就労相談ブースを設け、本部局における障がい者雇用の事例紹介や募集に関する相談・説明等を行っています。

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、「自ら率先して障害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。

- 市長部局における雇用率は、次のとおりです。

令和元年 6 月 1 日現在の雇用率

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
2.5%	623.5 人	16 人	2.57%

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

- ・ 「**障害者雇用推進者**」の選任
人事担当部署より、障害者雇用推進者を選任し、障がい者の雇用の推進及び職業の安定に向けた取組を推進します。(令和元年12月2日に選任済)
- ・ 「**障害者職業生活相談員**」の選任
障害者職業生活相談員を選任し、障がい者の職業生活における相談及び指導を行います。(令和元年12月2日に選任済)
- ・ **障害者職業生活相談員資格認定講習の受講**
愛媛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積極的に受講させ、障害者職業生活相談員としての資格要件を満たす職員を確保します。
- ・ **職員向け研修の実施**
障がい者に対す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るため、研修会等の実施を検討します。
- ・ **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、要望等を計画に反映するよう検討します。

2 職務の選定・創出

- ・ **事前面談の実施**
雇用前に面談を行い、障がい者の特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。
- ・ **管理監督者との面談の実施**
採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者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。

- ・ **全庁的な業務調査**

組織内アンケート等の実施その他実情に適した方法を通じて、障がいのある職員に適した既存業務の切り出しや新たな業務を創出します。

3 職場の環境整備

- ・ **施設等の整備**

基本的環境整備として、障がい者からの要望を踏まえ、利用しやすい環境に配慮した整備を検討します。

- ・ **管理監督者との面談の実施**

所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者の特性や能力、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・人事管理

- ・ **障がい者採用の取組**

(募集案内時)

ハローワークでの求人登録のほか、障害者就労・生活支援センターや特別支援学校などの支援機関や学校と連携を図りながら、幅広い募集活動を行います。

(採用選考時)

拡大印刷や筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

- ・ **キャリア形成に向けた取組**

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。また、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるような支援を行います。

- ・ **働き方の推進**

障がい者の事情や希望等を考慮し、多様で柔軟な勤務形態を設定します。また、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。

- ・ **人事異動等における配慮**

人事担当者と所属長とのヒアリングや本人からの要望等を考慮し、障がい者の特性や能力、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

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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、企業等における障がい者の活躍の場の拡大を促進します。

IV 数値目標

1 採用に関する目標

- 実雇用率（各年6月1日時点）の法定雇用率以上
令和2年度 法定雇用率…2.5%
（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

2 定着に関する目標

- 不本意な離職者を生じさせない
（評価方法） 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

3 満足度に関する目標

- 満足度の全体評価
（評価方法） 在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、毎年アンケート調査を実施し、把握・進捗管理

※「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「ひらがな」で記載しています。