

八女市障害者活躍推進計画

令和2年4月
八女市

はじめに

本市では、障害者の雇用の推進等に関する法律（以下「障害者雇用推進法」という。）等に基づき、これまで、障がい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、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

令和元年6月に、障害者雇用推進法の改正により、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。

今後は、採用した障がい者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障がい者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振りまたは職場の配置を行い、配置後も障がい者本人の職務遂行状況や習熟状況に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組む必要があります。

障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、すべての障がいのある職員が活躍できるよう、市全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、このたび「八女市障害者活躍推進計画」を策定しました。本計画のもと、障がいのある職員を含むすべ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。

I 策定にあたって

1 策定主体

- 本市において全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連携して計画を策定するとともに、各取組の実施にあたっては、任命権者間で積極的に連携を図ることとします。

2 計画期間

- 本計画は、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。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。

3 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、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。

4 本市における障がい者雇用に関する現状と課題

- 令和元年6月1日時点では、法定雇用率が2.5%であるのに対し、本市（市長部局）では3.17%の雇用率となっており、法定雇用率は達成しています。
- しかしながら、令和3年4月には、地方公共団体の法定雇用率は2.6%に引き上げとなる予定であり、障がい者の計画的な採用を実施する必要があります。採用・定着状況とともに概ね順調と考えていますが、障がいのある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要です。

II 本市における障がい者雇用等の目標

1 採用に関する目標

- 当該年6月1日時点で法定雇用率以上とすることを目標とします。
（参考） 令和元年6月1日時点の実雇用率：3.17%
（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。

2 定着に関する目標

- 障がい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、障がい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。そのため、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。

(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の把握・進捗管理を行います。

3 キャリア形成に関する目標

- 各種研修への参加、定期的な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を目標とします。

(評価方法)

毎年度、人事記録及び人事評価を元に把握・進捗管理を行います。

Ⅲ 目標達成に向けた取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として人事課長を選任します。
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間で共有します。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。
- 厚生労働省障害者雇用対策課又は福岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や各種障がい者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、参加を募ります。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、人事評価表や人事異動希望調書等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。

- 定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、時間単位の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。
- 障がいのある職員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。
- インターンシップの中で障がいのある学生の受入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行います。
- 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や業務の選定を工夫します。
- 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととします。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・「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こと。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

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等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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。