

竹原市障害者活躍推進計画

(令和3年度～令和7年度)

竹原市議会
竹原市公営企業委員会
竹原市教育委員会
竹原市農業委員会
竹原市選挙管理委員会
竹原市監査委員

—目次—

1	はじめに.....	2
2	策定主体.....	3
3	計画期間.....	3
4	障害者雇用に関する現状と課題.....	3
5	目標.....	3
6	取組内容.....	4
	(1) 障害者の活躍を推進する体制整備.....	4
	(2) 障害者の活躍の基本となる選定・創出.....	5
	(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	5
	(4) その他.....	6

1 はじめに

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、国及び地方公共団体が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（以下「障害者活躍推進計画」という。）を策定することとされました。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮すること」であり、本市においても障害のある職員一人ひとりがその特性に応じて能力を発揮することができる環境を整備することが、ノーマライゼーション、インクルージョン、ダイバーシティ、バリアフリー、ユニバーサルデザイン等の理念の浸透につながることから、行政サービスの向上の観点からも重要であると認識しています。

本計画は、障害者活躍推進計画作成指針に基づき、職員採用、職場定着、ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）、キャリア形成の4項目に関する目標を掲げています。

本市においては、これらの目標に向かって継続的な取組を進め、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を目指していきます。

ノーマライゼーション	障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送られるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方
インクルージョン(包容)	障害のあるなしにかかわらず一人ひとりが社会に受け入れられ、支援を受けられるという考え方
ダイバーシティ(多様性)	多様な個性が力を発揮し、共存するという考え方
バリアフリー	物理的な障壁のみならず、社会的、制度的、心理的な全ての障壁に対処するという考え方
ユニバーサルデザイン	施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方

2 策定主体

市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策定します。

3 計画期間

令和3年度～令和7年度（5年間）

4 障害者雇用に関する現状と課題

法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障害のある職員数	実雇用率
308人	8人	2.6%

※障害者雇用促進法第40条に基づき厚生労働大臣に通報した内容です。

竹原市では、令和2年6月1日現在において障害者法定雇用率を達成しているところですが、平成29年度以降、障害のある人を対象とする採用試験が実施できていない状況であり、また、過去の採用試験においては障害種別を身体障害に限って試験を実施していることから、今後は障害種別を問わない採用試験の実施について積極的に取組を進める必要があります。

5 目標

(1) 採用に関する目標	【目標】 計画的な採用試験を実施し、実雇用率を各年6月1日時点の法定雇用率以上とします。 (参考) 法定雇用率 2.6%
	【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。
(2) 定着に関する目標	【目標】 職場定着を図り、不本意な離職者を極力生じさせないようにします。
	【評価方法】 毎年の任免状況通報のタイミングで、採用者の定着状況を把握・進捗管理します。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【目標】 満足度、ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）に関するデータを収集し、その向上を図ります。
	【評価方法】 障害のある職員（新規採用を除く）に対してアンケート調査や面談等を実施し、把握・進捗管理します。 （参考）令和２年度実施のアンケート結果 「市役所は働きやすい職場だと思いますか」 そう思う 17% どちらかというと思う 50% どちらでもない 33% どちらかというと思わない 0% そう思わない 0%
(4) キャリア形成に関する目標	【目標】 障害のある職員が担当する職務の拡大のため、障害特性に応じた研修内容を検討し、能力向上を図ります。
	【評価方法】 毎年度、人事記録を基に把握・進捗管理します。

6 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面	○ 「障害者雇用推進者」として総務課長を選任し、全庁的に取組を推進します。 ○ 全任命権者の関係課長において、毎年度取組状況を把握・検証します。 ○ 障害のある職員を交えて、必要に応じて計画の見直し等を行います。 ○ 組織外の関係機関（広島労働局、ハローワーク等）と連携体制を構築したときは、相談先等を整理したうえで、関係者間で支援内容を共有します。
-------	--

イ 人材面	○ 障害のある職員本人や職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課人事係に設置します。 ○ 人事担当職員を「障害者職業生活相談員」として選任し、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。 ○ 障害者職業生活相談員に選任される職員は、広島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。
-------	---

(2) 障害者の活躍の基本となる選定・創出

新規採用又は部署異動の際には、必要に応じて面談の機会を設け、障害特性・能力・希望に応じた業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要な措置を講じます。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 環境整備	○ 障害のある職員については、面談により必要な配慮等を把握し、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。 ○ 障害のある職員からの要望を踏まえ、令和3年度から作業のマニュアル化、チェックリストの作成、作業手順の簡素化など業務の見直しに取り組みます。
イ 募集・採用	○ 障害のある学生のインターンシップや特別支援学校の生徒を対象とした職場実習・見学等の受入を積極的に行います。 ○ 令和4年3月までに障害のある常勤職員の採用に関する目標を立て、試験の実施方法等を検討するほか、令和3年度から会計年度任用職員制度により軽易な業務に従事する非常勤職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を検討し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努めます。 ○ 採用試験の実施に当たっては、印刷物の配慮や筆談・点字・手話による対応などを検討します。 ○ 募集・採用に当たっては、「自力で通勤できること」「介助者なしで業務遂行が可能」「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」といった条件の設定は行いません。

ウ 働き方	○ 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
エ キャリア形成	○ 本人の希望等も踏まえつつ、障害特性に応じた研修を実施します。
オ その他の人事管理	○ 必要に応じて面談を実施し、状況把握・体制配慮を行います。 ○ 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，通院への配慮等を行います。

(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。