

瑞穂市障害者活躍推進計画



《SDGs グローバル指標 8.5》

2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。



SDGs 17 目標：持続可能な開発目標

令和2年3月策定

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、「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。

しかしながら、平成30年8月に国及び地方公共団体の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象となる障害者の不適切な計上が判明し、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかになりました。

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害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、障がい者の雇用を進めていく上では、障がい者の活躍の推進が必要であり、障がい者の活躍とは、「障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であります。

さらに、障がいのある全ての職員が活躍できるよう労働や福祉、教育等に関する制度及び関係者等と連携しながら、取り組んでいくことが重要であります。

そこで、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき、このたび、「瑞穂市障害者活躍推進計画」を策定しました。

今後も本計画のもと、障がい者で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、市役所全体で取り組んでまいります。

令和2年3月

瑞穂市長

機 関 名	瑞穂市
任命権者	瑞穂市長
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
瑞穂市における障害者雇用に関する課題	<p>過去において、不適切な報告もあり、法定雇用率が未達成であったため、積極的な採用活動を行い、令和元年6月1日現在では、法定雇用率を達成するに至っている。</p> <p>令和3年4月より前に法定雇用率の引き上げも予定されているため、引続き法定雇用率の達成を目指す上で、障害者である職員が活躍するためには、各課の理解と協力のもと、体制整備や取り組みが必要である。</p>
目 標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） <u>各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を達成する。</u> ※特例認定を受けており、瑞穂市と瑞穂市教育委員会との合算。</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.92% （評価方法）毎年6月1日の障害者任免状況通報により把握・進捗管理する。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年6月1日の障害者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・進捗管理する。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として、総務部長を選任する。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、健康管理医及び所属長（支援担当者））を整備するとともに、職員へ庁内LAN等によって周知する。</p> <p>○組織外の関係機関（岐阜労働局、岐阜公共職業安定所等）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、関係者間で情報共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○障害者である職員が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p>

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障害者である職員や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用時、又は人事評価面接時等に面談を行い、障害者である職員と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
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	<p>○基礎的環境整備として、障害者の利用しやすい環境に配慮した設備のほか、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者で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る。</p> <p>○新規に採用した障害者である職員については定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 なお、措置を講じるに当たっては、障害者で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する。</p>
(2)募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 また、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を検討する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>○柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4)その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害者である職員が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>

4. その他	
	<ul style="list-style-type: none">○「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する。○「瑞穂市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げるなど、目標金額を達成するため、全庁的に取り組む。