

越前市障害者活躍推進計画

令和2年3月

越前市

はじめに / 策定の経緯

平成30年に国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）における障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上が全国的に判明しましたが、このような事態は今後あってはならず、障がい者雇用を進める上では、法定雇用率の達成だけではなく、継続的に障がい者雇用を進めることが重要となっています。

また、障がい者雇用を進める上では、障がい者一人ひとりが、その障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮でき、同一の職場に長期に定着できる職場環境を整えることが求められています。

こうしたことから、令和元年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正されるとともに、同年12月17日には厚生労働大臣から「障害者活躍推進計画作成指針」が告示され、公務部門は、この指針に即して任命権者毎に「障害者活躍推進計画」の策定が義務付けられました。

本市においては、これまでも障がい者雇用に積極的に取り組んできましたが、本計画のもと、法定雇用率の達成、障がいのある職員も障がいのない職員も共に働きやすい職場環境づくりを目指していきます。

1 障がい者雇用に関する現状と課題

越前市では、これまで障がいのある人の採用試験を継続して実施し、平成30年度からは対象者を拡大し、知的障がい者及び精神障がい者も受験を可能としました。

また、採用後の職場環境についても、面談等を通じて障がいの特性に応じて配慮、改善等を行い、障がい者雇用において積極的に取り組んできました。

その結果、令和元年度においても法定雇用率2.5%を達成し、障がいのある職員の長期の定着も進んでいます。

一方、障がいのある職員の定年退職を見据え、採用活動も計画的、継続的に行っていますが、採用予定人数の確保に苦慮している状況です。

また、様々な障がいの特性がある中で、障がい者一人ひとりの能力や状況に応じた職務の創出、適切な配置及び職場環境の整備が課題となっています。

2 目標

(1) 採用に関する目標

障がい者実雇用率：令和2年6月1日 2.5%
令和6年6月1日 2.6%
(毎年度、法定雇用率以上を達成する)

(参考)法定雇用率：令和2年6月1日 2.5%
令和3年4月1日以降 2.6%

達成状況は、毎年度の「障害者任免状況通報書」により進捗管理し、公表します。

(参考)令和元年6月1日時点の障がい者の実雇用率 ※1) 2.51%

※1) 実雇用率 = $\frac{\text{障がい者である職員数} + \text{障がい者である短時間労働職員数} \times 0.5}{\text{職員数} + \text{短時間労働職員数} \times 0.5} \times 100$

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

毎年度、定着状況を把握し、進捗管理します。

(3) キャリア形成に関する目標

毎年度、障がいのある職員の担当する職務の拡大に努めます。

毎年度、人事記録をもとに把握し、進捗管理します。

3 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

4 取組の内容

1 障がい者の活躍を推進するための体制整備

(1) 組織

ア 障害者雇用推進者の選任

人事担当課長を選任し、計画的な障がい者雇用の促進及び障がいの特性を踏まえた配置等に努めます。

イ 障がい者の雇用・活躍推進検討委員会の設置

令和2年度に総務部長、各部局の人事担当課長及び人事担当課職員、障がいのある職員が配属されている部署の職員等で構成する「障がい者の雇用・活躍推進検討委員会」を設置します。

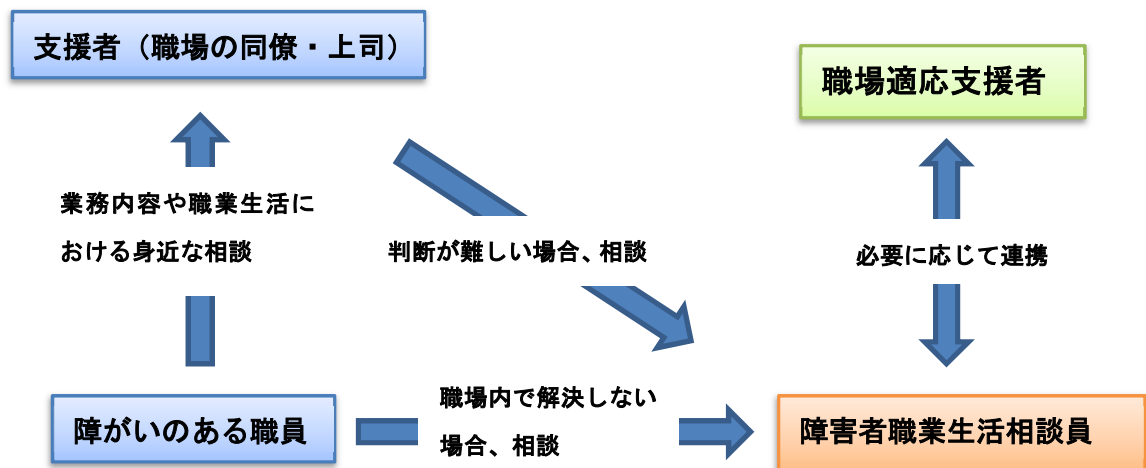
また、計画の実施状況の確認、見直しを行い、法定雇用率の達成や障がいのある職員が活躍できる職場環境づくりに努めます。

ウ 人的サポート体制

障害者職業生活相談員の選任や障がいのある職員が配属されている部署の職員を支援者とします。障がいのある職員が業務の指導や助言を受け、日常的に相談しやすい体制を整備します。必要に応じて産業医にも相談しながら、働きやすい職場環境の整備に努めます。

エ 就労支援機関の活用

障がいのある職員の職場適応に課題がある場合に、福井労働局・武生公共職業安定所に設置されている「職場適応支援者」に支援を求めます。職場適応支援者は、職場に出向き、障がいのある職員に対する業務遂行能力やコミュニケーション能力の向上を図る支援を行います。



オ 職員アンケート等の実施

障がいのある職員にアンケートを実施し、障がい者の雇用・活躍推進に向けた取組に反映します。

(2) 人材

ア 障害者職業生活相談員の選任

障がいのある職員の相談、指導等にあたる障害者職業生活相談員を選任します。相談員（選任予定者含む。）には、福井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させ、相談員の育成に努めます。

イ 支援者

障がいのある職員が配属されている部署の職員（同僚、上司）を中心に、当該職員を支援するための支援者を配置します。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

（1）職務の選定・創出

障がいのある職員の採用においては、面接等を通して障がいの特性や能力を把握し、本人の希望も踏まえ、業務内容の選定または創出し、配属部署を決定します。

（2）採用後のマッチング

所属長が適宜面談等を実施し、本人の希望も確認しながら、障がいの特性や能力に応じた業務の適切なマッチングができているか継続的に確認を行います。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

（1）職務環境

ア 環境整備

障がいのある職員からの要望も踏まえ、就労支援機器（例えば音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等）の購入や人的配慮など、重要性を検討して必要な措置を講じます。また、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成など、作業手順の簡素化や見直しを図ります。

イ 面談

定期的な面談等やアンケートを通して、障がいのある職員の障がい特性や能力、希望等を踏まえつつ、働きやすい職場づくりのために必要な措置を講じます。

（2）募集・採用

ア 募集・採用

特定の障害に限定することなく引き続き広く公募を行い、継続して積極的な採用に努めます。採用試験の際には、受験者の希望を踏まえつつ必要な配慮を行い、筆談による対応や手話通訳者の配置など障がいの特性に配慮した対応を行います。また、必要に応じて面接時に就労支援

機関の職員の同席を可能とし、専門的な意見を取り入れます。

(3) その他

ア 多様な働き方

通院等において、年次有給休暇の利用促進を図るとともに、時差出勤の活用など必要に応じて柔軟な配慮を行います。

イ キャリア形成

研修受講等においては、他職員と区別することなく同一の機会を設け、例えば聴覚障がい者については手話通訳者の配置やUDトーク等を活用するなど、必要に応じた配慮を行います。

面談等を通して本人の希望も踏まえつつ、業務の見直しを行いながら、キャリア形成を促進します。

ウ 人事異動における配慮

所属長や人事担当部署との面談を通して、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、人事異動において業務との適切なマッチングを図ります。

また、在職中に疾病・事故等により障がい者となった場合は、職務の選定や職場環境の整備、障がいの特性に応じた人事異動など必要な配慮を行います。

エ 特別支援学校の職場実習受け入れ

公務の職場での実習を通して、働く意欲の醸成を促進するとともに、障がいのある生徒と市職員の相互理解を深めます。

5 障害者優先調達推進法

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に関する法律第9条第1項の規定に基づき、障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進を図ります。

障がい者就労施設等の提供可能な物品及び役務についての情報を組織全体で共有し、可能な限り障がい者就労施設等への発注に努め、調達実績については、毎年度終了後にホームページにより公表します。