

西都市
障がい者活躍推進計画

令和2年4月

目 次

I. 策定にあたって

1. 計画策定の背景

II. 計画概要

1. 策定主体
2. 計画期間
3. 周知・公表
4. 西都市における障がい者雇用に関する課題

III. 目 標

1. 採用に関する目標
2. 定着に関する目標
3. ワーク・エンゲージメントに関する目標
4. キャリア形成に関する目標

IV. 取組内容

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出
3. 障がい者の活躍を推進するための職場環境の整備
4. 職員の採用・人事管理等

V. その他

I.策定にあたって

1. 計画策定の背景

平成 30 年に、国及び地方公共団体の機関において障害者雇用率制度の対象となる障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であることが明らかになりました。しかし、障がい者雇用を進める上では、法定雇用率の達成はもとより、障がい者雇用を継続的に進めることが重要です。

そこで、障がい者である職員の活躍の場の拡大のための取組を継続的に実施するなど、自律的な PDCA サイクルを確立できるよう、令和元年 6 月に改正された障害者の雇用の促進等に関する法律により、国及び地方公共団体の機関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、厚生労働大臣が定めた障害者活躍推進計画作成指針に基づき、障害者活躍推進計画を作成することとなりました。

本市においては、障がい者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進めるなど、雇用の質を確保するための取組を推進していきます。

II.計画概要

1. 策定主体

この計画は、任命権者ごとに作成する必要がありますが、本市においては、市長ほか各任命権者が一体となって採用活動や人事管理等を行っているため、次の任命権者の連名で計画策定を行います。

- ①西都市長
- ②西都市議会議長
- ③西都市教育委員会
- ④西都市選挙管理委員会
- ⑤西都市代表監査委員
- ⑥西都市農業委員会

※Ⅳ. 取組内容では、任命権者ごとの取組内容を明確にするため、上記①～⑥を各項目に表記しています。

2. 計画期間

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

策定した計画は、庁内のイントラネットを用い、すべての部署及び職員が閲覧できるようにするとともに、本市ホームページに掲載し公表を行います。

また、計画に見直し等が生じた場合は、遅延なく公表を行います。

4. 西都市における障がい者雇用に関する課題

西都市においては、令和元年度の法定雇用率は達成していますが、市内企業等の模範となるよう、積極的な採用活動を行っているところです。

計画期間中においては、法定雇用率の達成は基より、採用した障がい者である職員の活躍のために、更なる体制整備や各種取組が必要であると考えます。

Ⅲ. 目 標

1. 採用に関する目標

(1) 実雇用率について

項 目	内 容
目 標	各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上
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

※参考 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.92%

2. 定着に関する目標

(1) 定着率について

項 目	内 容
目 標	安心して働ける環境づくり等を通じ、不本意な離職者を極力生じさせない
評価方法	毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います

3. ワーク・エンゲージメントに関する目標

(1) ワーク・エンゲージメントについて

項 目	内 容
目 標	前年度の数値を上回る ※計画初年度は目標を設置せず、実態に関するデータを収集する
評価方法	毎年4月1日時点で在籍している障がい者である職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います

注) 「ワーク・エンゲージメント」(仕事への積極的関与の状態)とは、「仕事に誇りややりがいを感じている」(熱意)、「仕事へ熱心に取り組んでいる」(没頭)、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)の3つが揃った状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念であります。

4. キャリア形成に関する目標

(1)障がい者が担当する職務の拡大

項 目	内 容
目 標	毎年度、1項目以上の新たな職域を開拓し、障がい者である職員が従事できる職務の拡大を図る
評価方法	毎年度、人事記録等をもとに、把握・進捗管理を行います

IV.取組内容

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1)組織面での取組内容(※①～⑥)

ア 「西都市障害者雇用推進者」の選任

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、「西都市障害者雇用推進者」として、総務課長を選任し、全庁的に取り組みを推進します(令和元年9月6日に選任済)。

イ 「西都市障がい者雇用推進チーム」の設置等

障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障がい者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかけます。また、原則として年1回以上、取り組み状況等について把握・検討を行います。

ウ 相談しやすい体制の整備

障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、「障害者職業生活相談員」を総務課職員から選任するとともに、相談内容に応じた多様な相談先として産業医や公共職業安定所等の外部の関係機関とも連携を図ります。

(2)人材面での取組内容（※①～⑥）

ア 「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講

障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）は、障がい者の理解を深め、障がい者である職員を適切に支援するため、宮崎労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講するものとします。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1)取組内容（※①）

現に勤務する障害者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、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行っていきます。

また、新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者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っていきます。

3. 障がい者の活躍を推進するための職場環境の整備

(1)取組内容（※①～⑥）

ア 施設や就労支援機器等の整備

基礎的環境整備として、新庁舎内にエレベーターを設置するとともに、各フロア毎に多目的トイレを設置します。また、障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討していきます。

イ 面談の実施

新規に採用した障がい者については定期的に面談を実施することで、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じていきます。なお、措置を講じるに当たっては、障がい者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ていきます。

4. 職員の採用・人事管理等

(1)障がい者採用の取組内容（※①）

職員の採用選考に当たり、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採用に努めます。

なお、募集・採用に当たっては、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。
- ・ 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。

(2)多様で柔軟な働き方の推進に向けた取組内容（※①～⑥）

時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度を整備し、利用を促進します。また、時間単位の年次有給休暇や傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(3)キャリア形成に向けた取組内容（※①～⑥）

各種の職員研修を通じて、実務能力や専門知識の向上を図ります。なお、研修を受講する際には、受講に必要な合理的配慮を検討し、本人の希望に応じて受講できるよう努めます。

(4)その他人事管理における取組内容（※①）

ア 面談の実施

定期的な面談や人事担当者による声掛け等を通じて、障がい者である職員の体調面における必要な配慮等について把握に努めます。

イ 中途障がい者である職員への対応

中途障害者である職員（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）については、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮などの取組を行います。

ウ 就労パスポートの活用等

障がい者である職員本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい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ていきます。

V. その他

(1)障がい者の活躍の場の拡大

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。