

十日町市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

目次

はじめに	1
第1章 総論	
1 目的	2
2 策定主体	2
3 計画期間	2
4 周知・公表	2
第2章 十日町市の障がい者雇用の状況	
1 障がい者雇用率	2
2 職場定着の状況	3
3 職員アンケート調査の結果	3
第3章 障がい者の活躍推進に向けた取組等	
課題	4
目標	5
取組内容	5

はじめに

平成 30 年に、国及び地方公共団体の機関において、障がい者雇用率制度の対象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ったことが明らかとなりましたが、国及び地方公共団体の機関は、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、法定雇用率の達成にとどまらず、障がい者雇用を継続的に進めることが求められています。

これらを踏まえ、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、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」を策定することとされました。

これにより、本市においても、本市に勤務する障がいのある職員を対象とした「十日町市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画の下、障がいのある全ての職員が、障がい特性等に応じて能力を有効に発揮して活躍できるよう、働きやすい職場環境の整備を目指します。

令和 2 年 4 月

十日町市長
十日町市教育委員会
十日町市議会議長
十日町市選挙管理委員会
十日町市代表監査委員
十日町市農業委員会
十日町市公営企業管理者

第1章 総論

1 目的

この計画は、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）」による改正後の「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）」第7条の3第1項の規定に基づき策定するものであり、障がいのある職員が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場環境の整備を目的とします。

2 策定主体

市全体で障がい者の活躍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2年度から令和6年度までの5年間とします。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、グループウェア等により職員に対して周知するとともに、市のホームページへの掲載により公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

第2章 十日町市の障がい者雇用の状況

1 障がい者雇用率

「障害者雇用促進法」では、地方公共団体の責務として「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

○障がい者雇用率等

〔令和元年6月1日現在の雇用率等〕

法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率	不足数
2.5%	751.5人	17.5人	2.33%	1人

※当市は、市長部局及び市長部局と人的関係が緊密である教育委員会が厚生労働大臣の特例認定を受け、教育委員会部局に勤務する職員を市長部局に勤務する職員とみなし、合算して障がい者雇用率を算定しています。

2 職場定着の状況

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。

○平成28年度以降に採用した障がいのある職員の職場定着の状況

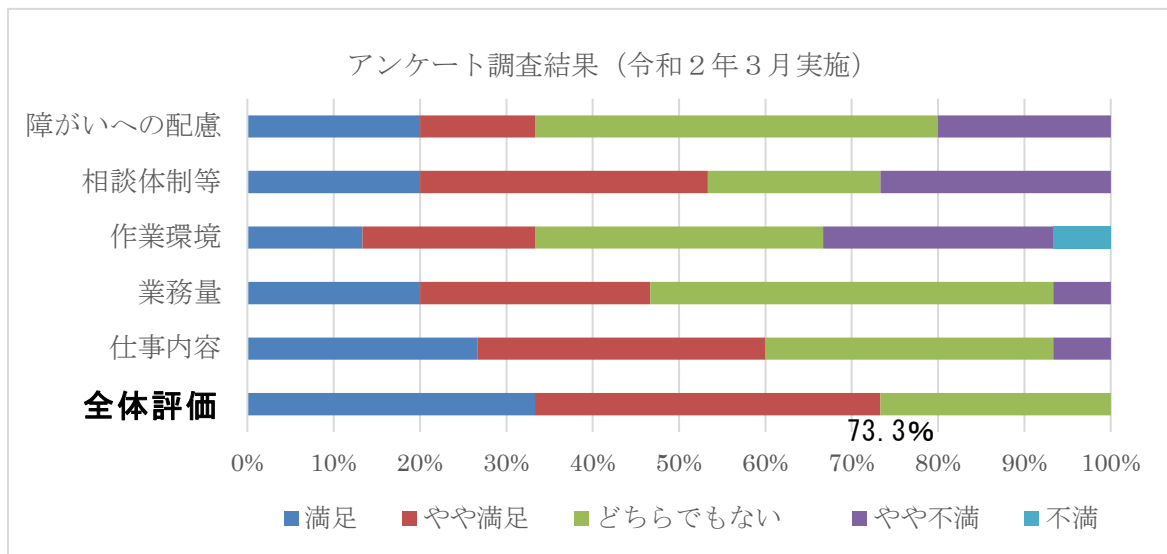
採用年度	職員区分	部局	採用人数	6か月後の定着率	1年後の定着率
平成28年度	非常勤職員	市長部局	1人	100%	100%
		教委委員会部局	1人	100%	100%
平成29年度	非常勤職員	市長部局	1人	100%	100%
平成30年度	非常勤職員	教育委員会部局	1人	0%	0%
平成31年度	常勤職員	市長部局	1人	100%	100%
	非常勤職員	市長部局	1人	100%	100%
		教育委員会部局	1人	0%	0%

3 職員アンケート調査の結果

働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケート調査を実施しました。

質問項目は、「勤務する上での障がいへの配慮（障がい特性に合った業務分担・業務指示など）について」、「相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境など）について」、「物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）について」、「現在の業務量について」、「現在の仕事内容について」及び「十日町市に就職し、現在働いていることについての全体評価」の6つを設定しました。

調査の結果（依頼数16のうち回答数15）は次のとおりです。



○アンケート調査結果

全体評価では、73.3%が満足・やや満足と回答しているが、障がい者への配慮や作業環境において満足・やや満足とする回答が33.3%であった。

第3章 障がい者の活躍推進に向けた取組等

市長部局、教育委員会部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、上下水道局

課題	<p>（市長部局）</p> <p>平成30年度末に障がいのある職員が退職したため、ハローワークを通じて障がい者の採用募集を行ったが、基準日の令和元年6月1日までに採用することができず、6月1日時点では法定雇用率を下回る事態となった。</p> <p>その後も採用募集を続け、令和元年11月1日時点では法定雇用率を達成するに至ったが、今後も障がいのある職員の退職により同様の事態になることが想定される。</p> <p>当地域では求職中の障がい者数が多いこともあり、障がい者の新規採用が課題である。</p> <p>（教育委員会部局）</p> <p>教育委員会部局は、障がい者雇用率の算定において特例認定（P2注釈参照）を受け、市長部局と合算して算定している。</p> <p>令和元年6月1日時点の障がい者雇用率は、教育委員会部局単独では法定雇用率を上回っているものの、市全体で障がい者雇用の取組を推進するため、教育委員会部局においても、新規採用の検討が必要である。</p>
----	---

	<p>また、平成 30 年度及び令和元年度には、新規採用した障がい者が短期で離職するケースが発生しており、職場への定着が課題である。</p> <p>(議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、上下水道局)</p> <p>小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>また、近年は障がいのある職員が在籍したことがなく、組織的な体制整備は特に行ってこなかったが、市全体で障がい者雇用の取組を推進するため、これらの部局においても、新規採用の検討が必要である。</p> <p>(共通)</p> <p>アンケート調査結果で満足度が低かった障がい者への配慮や作業環境の改善が課題である。</p>
--	---

目標（全部局共通）	
1 採用に関する目標	<p>各年度の 6 月 1 日時点において、全部局を合算した障がい者雇用率を法定雇用率以上とする。</p> <p>(評価方法)</p> <p>毎年の任免状況通報により把握する。</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)</p> <p>毎年の任免状況通報に合わせて、前年度採用者の定着状況を把握する。</p>
3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>障がいのある職員に対する「職場等の満足度に関するアンケート調査」における「十日町市に就職し、現在働いていることについての全体評価」の項目で、「満足」又は「やや満足」と回答する割合が合わせて 75%以上を目指す。</p> <p>(評価方法)</p> <p>毎年 3 月時点で在籍している障がいのある職員に対してアンケート調査を実施し、把握する。</p>

取組内容（全部局共通）	
1 障がい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」として総務課長を選任する。</p> <p>○「障害者職業生活相談員」として総務課人事係職員を選</p>

	<p>任し、障がいのある職員を支援する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「障害者雇用推進者」、「障害者職業生活相談員」及び「障がいのある職員が配置された所属長」を中心として、障がいのある職員からの各種相談に応じるとともに、個人情報保護に配慮しながら、関係者間で情報を共有する。 ○「障害者雇用推進者」及び「障害者職業生活相談員」については、人事異動等に応じて選任を更新する。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○「障害者職業生活相談員（選任予定の者を含む。）」について、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。 ○障がい者が配属されている所属の職員を中心に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（e-ラーニング版。厚生労働省）」等の受講を促し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する理解の促進を図る。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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、アンケート調査等を活用した職務の選定及び創出について検討する。 ○新規採用又は部署異動に際しては、障がい者と業務の適切なマッチングができていないか点検し、適切な配置に努める。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○アンケート調査等により、環境整備に係る障がい者の要望を把握し、対策を検討する。 ○障がい者の採用に当たっては、面接時に必要な配慮等を把握し、過重な負担にならないような職務環境の整備に努める。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○インターンシップ等において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の受入れを行う。 ○軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努める。 ○採用選考に当たり、障がい者から要望がある場合は、面接における就労支援機関職員の同席等に配慮する。

	<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"> ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・「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、雇用期間中に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受け入れる。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や特別休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○障がい者本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じて、研修の実施を検討する。
(5) その他の人事管理	<p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮等を行う。</p> <p>○障がい者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者本人の特性等について個人情報保護に配慮しながら情報を共有し、適切な支援を講じる。</p>
4 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に関する法律」に基づく障がい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する。