

松阪市職員 障がい者活躍推進計画

令和2年3月

松阪市

【計画策定の背景と趣旨】

近年、障がい者福祉に関する法律や制度の整備が進み、障がいのある人の自立・社会参加を推進する社会形成が求められており、特に、障がいのある人が、個人の適正に応じ、能力を十分に発揮して働くことができる社会の実現が重要となっています。

このような社会情勢の中、国及び地方公共団体の機関においては、障がい者の法定雇用率達成に向けた取組を進めることが求められており、令和元年6月14日に公布された「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」では、障がいのある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進していくため、国及び地方公共団体に「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」)の作成及び公表が義務化されました。

こうした状況をうけて、松阪市では障がい者の雇用促進のみならず、障がい者である職員の活躍推進について、これまで以上にその取組を推進するため、この計画を策定するものです。

【計画策定経過】

本計画を策定するため、各任命権者の担当者、人事部局、障がいのある職員数名を構成員とした「障がい者雇用推進チーム」を構成し、検討を重ねたほか、障がいのある職員全員を対象に「職場等の満足度に関するアンケート調査」を実施し、本計画の策定に至ったものであります。

機関名	松阪市役所
任命権者	松阪市長、松阪市上下水道事業管理者、松阪市教育委員会、松阪市農業委員会、松阪市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
松阪市における障がい者雇用に関する課題	本市においては、積極的な採用活動を行い、令和元年6月1日時点での障がい者実雇用率は2.8%であり、法定雇用率を充足している。 今後においても法定雇用率を充足していくためには、障がい者雇用の促進をさらに進めていく必要があり、これらの職員を定着させていくためには、あらゆる側面から一層の体制整備や取組が必要である。
目標	
(1) 採用に関する目標	計画的な障がい者の採用を継続的に行い、計画期間中における当該年度の6月1日時点での障がい者雇用率において、常に法定雇用率を充足するよう、また、さらなる雇用率の向上を図る。 【指標】 当該年度の6月1日時点における障がい者実雇用率 (各年度) 当該年度の6月1日時点の法定雇用率を上回る人数を採用していく。 ※令和2年度の法定雇用率(予定):2.5% ※令和3年4月1日までに法定雇用率の2.6%への引上げも予定されており、法定雇用率充足のための計画的な採用を進めていく。 【実績値(直近)】 令和元年6月1日時点の本市の雇用率:2.8% 【評価方法】 毎年の任免状況調査により把握・進捗管理を行う。

<p>(2) 定着に関する目標</p>	<p>障がいのある職員における離職者を出さないために、障がいのある職員が、円滑に職場に馴染み、やりがいを持って日々働いていく風土づくりを促進する。</p> <p>【指標】 当該年度の6月1日時点における、前年度採用者(障がいのある職員に限る)の離職者数</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況調査時に全職員に対して周知し、障がいのある職員のうち了承が得られた前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
<p>(3) キャリア形成に関する目標</p>	<p>特に管理職における障がい者雇用に対する理解度を向上させ、障がいのある職員が明確な目標を持って自身のキャリア形成を構築できるような組織づくりを促進する。</p> <p>【指標】 管理職を対象とした障害者雇用理解促進に係る研修の実施(年に1回)</p> <p>【評価方法】 研修を実施する際の参加者向けのアンケート調査における研修内容の理解度項目において、理解度の状況を把握・進捗管理を行っていく。</p>
<p>取組内容</p>	
<p>(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備</p>	<p>○障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任する。</p> <p>○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用指導相談員、障害者職業生活相談員、ジョブコーチ、産業医等)を充実させる。</p> <p>・障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障がいのある職員、及び任命権者毎の担当者、及び人事部局(総務部職員課)等を構成員とした「障がい者</p>

	<p>雇用推進チーム」を構成し、必要に応じて会議を開催し、組織全体としての人的サポート体制の強化を図る。</p> <p>また、「松阪市障がい者活躍推進計画」の実施状況の管理及び修正等についても「障がい者雇用推進チーム」を通じて実施していく。</p> <p>・毎月第3火曜日に職員向けに開催している「こころの健康相談(※申込制、精神科医師が担当)」について、業務上の悩みや不安等を抱えている障がいのある職員から申し込みがあった場合、優先的に相談を実施する。</p>
<p>(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>○障がいのある職員一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振りまたは職場の配置を行う等、障がいのある職員と業務との適切なマッチングを図り、障がいのある職員一人ひとりの活躍の場を確保し、自身のキャリア形成の構築の推進を図る。</p> <p>○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>
<p>(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○必要に応じて「こころの健康相談」等の相談窓口における相談を実施するほか、期首(5月頃)及び期末(1月頃)に実施している「人事評価の期首面談・期末面談」において、障がいのある職員に対しては、業務等に関する悩みや不安、必要な配慮等の有無について、所属長が把握することとし、その内容を踏まえて検討を行い、必要に応じて措置を講じる。</p> <p>○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。 <p>○障がいのある職員から物的環境整備に関する要望（障がいのある職員を対象として実施する「職場等の満足度に関するアンケート調査」により把握）があった場合、「障がい者雇用推進チーム」や関連部局等において、検討を行い、必要に応じて措置を講じる。</p>
(4)その他	<p>○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。</p>