

障害者活躍推進計画

令和2年3月

益田市

1 策定趣旨

- 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、国及び地方公共団体は、障がい者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することが規定されました。
- 本市においては、これまでも障がい者雇用の推進や施設改修等の職務環境の整備に取り組んできましたが、今後も継続的に障がい者雇用を進めることがより重要視されてきています。本計画については、その目的を実現するため、障がい者の活躍を趣旨として同法第7条の3第1項の規定に基づき「障害者活躍推進計画」として明文化するものです。

2 機関名及び任命権者

- この障害者活躍推進計画は、益田市長を任命権者とする機関（益田市の市長部局）での取組を示したものです。そのため、市長以外の任命権者における機関は除きます。

3 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間においても随時に取り組状況等の把握及び検証を行い、必要が生じた場合は適宜計画を見直します。

4 本市における障がい者雇用に関する課題

- 本市における障がい者雇用率は、令和元年6月1日現在で2.51%と法定雇用率を達成しているものの、令和3年4月1日からの法定雇用率の引上げや障がい者の定年等による退職に伴い、継続して法定雇用率を達成するためには、計画的な障がい者雇用が必要となっています。
- 職務環境については、庁舎の耐震化改修等に合わせ、バリアフリー化を図ってきましたが、まだ完全な職務環境とは言えません。引き続き、障がい者からの意見や安全衛生委員会によるパトロールなどにより問題点を把握し、その解消を図っていく必要があります。

5 目標

(1) 採用に関する目標

項 目	目 標
障がい者雇用率	毎年6月1日時点の法定雇用率以上

※ 参考：令和元年6月1日時点の本市の障がい者雇用率 2.51%
法定雇用率 令和2年度まで 2.5%
令和3年度から 2.6%

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

(2) 定着に関する目標

項 目	目 標
採用1年後定着率	100.0%

※ 備考：臨時職員及び会計年度任用職員等の非常勤職員で、任用期間が1年未満の場合は、当該任用の満了日を採用1年後とみなして定着率を算定する。

【評価方法】 毎年の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

6 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

- 障害者雇用推進者として、総務部人事課長を選任する。
※ 令和元年9月17日に選任済

② 人材面

- 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。）全員について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させるよう努める。
- 職員に対して、厚生労働省障害者雇用対策課又は島根労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等への受講案内を行い、参加を募る。
- 職員研修として、障がい者雇用の理解を深めるため、対応のノウハウや困難事例について共有を行う講義を開催する。

(2) 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

- 基礎的環境整備として、障がい者からの要望を踏まえ、障がい者の利用に配慮した休憩室、トイレ等の諸施設の整備を検討する。
- 障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器（拡大読書器、読上げソフト等）の購入を検討する。
- 新規に採用した障がい者については、速やかに面談を行い、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、これらの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。

② 募集・採用

- 公共職業安定所（ハローワーク）等の就労支援機関と協力し、障がい者雇用の積極的な採用に努める。
- 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、筆記試験における座席場所の指定や個別空間の確保など、障がい特性に合わせた配慮を行う。
- 職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・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。

③ 働き方

- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
- 定期受診、リハビリ等により勤務時間中に職場を離れる必要がある場合は、休暇制度等の柔軟な対応について、障がいの特性に合わせて配慮する。

④ その他の人事管理

- 毎月行っている健康相談又はカウンセリングで面談を行い、状況把握・体調配慮を行う。
- 上記を補完するため、必要に応じ、障害者職業生活相談員や衛生管理者による随時面談を実施する。

⑤ その他

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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、福祉部局と連携して障がいの者の活躍の場の拡大を推進する。