

喜多方市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

喜 多 方 市

目 次

1 策定の趣旨	2
2 策定主体	2
3 計画期間	2
4 目標	3
(1) 採用に関する目標	3
(2) 定着に関する目標	3
(3) ワーク・エンゲージメントに関する目標	4
5 取組内容	4
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	4
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	4
(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	5
(4) 働き方	5
(5) その他の人事管理	5
6 その他	6

「害」の表記については、原則として法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、または機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、ひらがなで記載しています。

1 策定の趣旨

本市では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障がい者を有する職員の採用枠を設け、障がい者が働きやすい職場環境の整備や職員の障がい者に対する意識改革及び障がい者の雇用の推進に努めることとしております。

令和元年6月時点において、法定雇用率が未達成の状況にあり、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては、法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要であります。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要であることから、公務部門においては、障がい者の活躍の場を拡大するための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、令和元年6月に「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）により、国及び地方公共団体が自ら率先して障がい者を雇用するよう努めなければならないことが明示されるとともに、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成しなければならないこととされました。

本市においては、障がいのある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、いきいきと活躍することができる職場の実現を目指し、働きやすい職場づくりに向けて取り組んでまいります。

2 策定主体

計画の策定主体は喜多方市長、喜多方市議会議長、喜多方市代表監査委員、喜多方市選挙管理委員会、喜多方市農業委員会、喜多方市教育委員会とし、共同で計画を策定するものとします。

3 計画期間

本計画は、令和2年4月1日～令和7年3月31日までの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の実施状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

また、策定、変更を行った計画は職員に周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

4 目標

(1) 採用に関する目標

① 実雇用率

計画期間の6月1日時点において法定雇用率以上の雇用を図ります。

② 評価方法

毎年障害者任免状況通報（※）により把握・進捗管理を行います。

【参考】

過去5年間の6月1日現在における雇用率

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
市長部局	2.15%	2.21%	2.17%	1.75%	1.51%
教育委員会	4.29%	1.67%	0.00%	4.17%	3.92%
法定雇用率	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%

※障害者雇用促進法（第40条）により、地方公共団体の任命権者が厚生労働大臣に対して、毎年一回、対象障害者である職員の任免に関する状況を報告するもの（6月1日時点）。

なお、報告等の対象範囲は、常用職員40人以上の任命権者となる。

(2) 定着に関する目標

毎年の任免状況通報時に勤務する職員に対し、申告を呼びかけ把握するも

のとします。

(3) ワーク・エンゲージメントに関する目標

計画初年度にあたる令和2年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集します。また、評価方法は、障がいのある職員に対し、アンケート調査を実施し把握するものとします。

5 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

① 組織面の整備

障がい者雇用推進者に総務部長を選任します。

また、組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者・人事担当）を整備するとともに組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間で共有します。

さらに、障がいのある職員が相談しやすい職場環境を整備するとともに、必要に応じて、総務課人事班内の保健師及び健康管理医とも連携を図ります。

② 人材面の整備

障がい者職業生活相談員に選任された職員（選任予定の者を含む。）について、福島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。

また、職員を対象とした障がいについての基礎知識や必要な配慮などを学ぶための研修を職員の実務研修と位置づけ実施します。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、新たな業務の創出に努めながら、業務との適切なマッチングが図れるよう取

り組みます。

(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

障がいのある職員の要望を踏まえながら、障がいのある職員が安心して働ける環境を整備します。

② 募集・採用

インターンシップの中で障がい学生の受け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を行います。

また、障がい者枠の職員募集を行い、障がい者の採用を積極的に実施してまいります。

(4) 働き方

テレワーク勤務やフレックスタイム制、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などについて検討を行います。さらには、時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の取得を促進します。

(5) その他の人事管理

① 所属長との定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

② 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者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の支援を行います。

③ 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ます。

6 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します。