

第 6 章

障害者活躍推進計画

1. 計画の策定にあたって

(1) 桑名市における障害者雇用について

桑名市では、平成 21 年から定期的に障害者採用を行っており、近年では障害者の採用年齢拡大やハローワークへの求人申込みを行うなど積極的な採用に取り組み、令和元年 6 月 1 日現在の障害者雇用率は 3.19% で法定雇用率を達成しています。

しかしながら、今後の法定雇用率の引き上げや会計年度任用職員任用に伴う算定対象職員の見直しにより法定雇用率を下回ることが懸念されます。

今後も引き続き雇用促進及び対象者の把握に努め、また、障害者である職員がいきいきと活躍できる職場環境づくりや各種取組の推進を図ることが必要です。

(2) 策定主体

この計画は、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）の規定に基づき、任命権者ごとの各機関が自立的に障害者である職員の職業生活における活躍の推進に取り組むという趣旨から、任命権者ごとに策定するものとされています。そして、職員の人材マネジメントの一環として、市長部局の障害者活躍推進計画を「桑名市人材マネジメント方針」の第 6 章に掲げ、桑名市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を行います。

なお、教育委員会、議会事務局、上下水道部及び消防本部については、別に計画を策定しますが、互いに連携し、対応していきます。

(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。

(4) 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、市グループウェア等で全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。

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。

2. 目標

(1) 採用に関する目標

障害者の採用を定期的に行い、障害者である職員の実雇用率について、毎年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とします。

目標達成の評価方法として、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) 6月1日現在の実雇用率

	6月1日現在の実雇用率	法定雇用率
平成30年	2.55%	2.5%
令和元年	3.19%	

(2) 定着に関する目標

障害の種類や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。

また、今後は障害者である職員の定着状況データを収集し、整理・分析を行い、定着率の目標設定を検討します。

3. 障害者の活躍推進に向けた取組

(1) 障害者の活躍を推進する体制づくり

①障害者雇用推進者の選任

障害者雇用推進者として人事課長を選任します。

※ 障害者雇用推進者は、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、雇用管理等諸条件の整備や、障害者雇用に関する労働局との連絡、届出等の事務を行う責任者です。

②障害者職業生活相談員の選任

障害者職業生活相談員を人事課内で選任し、選任しようとする者が資格要件を満たさない場合は、労働局が開催する公務部門向け障害者生活相談員資格認定講習を受講することとします。

※ 障害者職業生活相談員は、5人以上の障害者が勤務する事業所ごとに1人、厚生労働省の定める資格を有する者から選任され、障害者の職業生活全般の相談・指導を行います。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

身体障害等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、労働局と相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方等について検討するとともに、本人の意向を踏まえて、必要な研修、訓練等の実施に努めます。

また、定期的に所属長による面談を実施し、障害者である職員と業務内容が適切にマッチングしているかを点検するとともに、障害者からの意見・要望や、今後採用する障害者に求める能力等を整理し、職務の選定及び創出について検討します。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

①相談窓口の設置

障害者である職員本人や、職場で支援にあたる管理者等が相談できる窓口を人事課に設置します。障害者の意向等をふまえ、必要に応じ、産業医とも連携を図ります。

②採用前面談の実施

障害者採用の際には、内定後に面談を行い、必要な配慮等の有無の把握や、適した業務等を確認し、人事配置の参考とします。

③管理監督者との面談の実施

所属の管理監督者による目標管理面談を通じて、障害者である職員に対する必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。

なお、措置を講じる際には、障害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ます。

④障害理解の促進

障害者である職員が働きやすい環境を整える上で大切なことは、職員一人ひとりが障害者に対する正しい理解と関心を持つことです。そのためにも、職場研修等において障害理解に係る内容を盛り込むほか、障害理解の促進に向けた選択研修を設定し、受講を促進します。

また、「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）」等を周知・活用し、障害にかかる基礎知識や必要な配慮等に係る職員理解の促進を図ります。

⑤募集・採用時の不適切な取扱いの禁止

募集・採用の際は、以下の取扱いを行わないこととします。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
- ・ 「自力で通勤できること」、「介助者なしで業務遂行ができること」、「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こと。
- ・ 特定の就労支援施設からの受入れに限定すること。

(4) 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の趣旨を鑑み、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。