

須賀川市障害者活躍推進計画

令和2年3月

須賀川市

1 機 関 名 須賀川市

2 任命権者 須賀川市長

3 計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

4 須賀川市における障害者雇用に関する課題

須賀川市においては、平成30年度に、これまでの障害者任免状況通報の内容を精査した結果、当該通報に臨時・嘱託職員を含めるか否かにおいて、国との見解の相違があった。国の見解に基づき、再度、実雇用率の算定を行ったところ、法定雇用率を達成していないことが分かった。

これを踏まえ、令和元年度を計画期間とする障害者採用計画を作成し、積極的な採用活動を行った結果、令和元年12月31日時点では、法定雇用者数を達成するに至った。

障害者である職員の定着状況については、順調に推移していると考えているが、採用、職種の選定、更なる活躍の場の提供については、検討の余地があると思われる。

5 目 標

(1) 採用に関する目標

【実雇用率 : 2.5%】

(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標

<評価方法>

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

《参考》

令和元年6月1日時点の実雇用率 2.36% (法定雇用率 2.5%)

令和元年6月1日時点の実雇用者数 15人 (法定雇用者数 15人)

(2) 定着に関する目標

【不本意な離職者を極力生じさせない】

<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し、進捗管理を行う。

(3) 満足度及びワーク・エンゲージメントに関する目標

【満足度 : 70%】

【ワーク・エンゲージメント : 前年度を上回る】

※計画初年度は、目標を設定せず、実態に関するデータの収集に努める。

<評価方法>

毎年、任免状況通報時点で在席している障害者（新規採用者を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。

(4) キャリア形成に関する目標

毎年度、1項目以上の障害者雇用が可能な職域を開拓する。

<評価方法>

職場現況ヒアリングを通して各課で雇用者が就労可能な職域を確認する。

6 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者として、令和元年9月6日に行政管理部長（行政組織改編に伴い、令和2年4月1日から総務部長）を選任した。
- 計画期間内に障害者雇用推進者、定員管理を担当する課の責任者、財務を担当する課の責任者、任命権者が異なる機関の責任者、障害者の代表者等で構成する障害者雇用推進チームを設置する。

- 障害者雇用推進チームは、必要に応じて会議を開催し、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況の把握、点検等を実施する。
- 障害者雇用推進チームの構成員については、人事異動等に伴い変更が生じるため、定期的に更新を行う。

イ 人材面

- 障害者職業生活相談員に指名された者（今後選任予定の者を含む。）全員について、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させる。
- 全職員を対象として、厚生労働省・福島労働局・ハローワーク郡山が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を毎年1回以上開催し、受講させる。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

- 現に勤務する障害者、今後採用する障害者について、毎年提出する異動希望調書における希望等を踏まえ、職務の選定及び創出について配慮する。
- 所属長等を対象とした職場現況ヒアリングにおいて、それぞれの職場における障害者が活躍可能な職務について意見交換を実施する。
- 障害者に対するアンケート調査を活用し、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を実施する。
- 障害の職務によって活躍が期待できる分野の検討を実施し、障害者が働きやすい業務の創出に努める。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 基礎的環境としては、平成29年5月に開庁した本庁舎は、バリアフリー化されているが、引き続き、障害者の要望等を踏まえて環境整備に努める。また、出先機関等についても、障害者が働きやすい環境整備に努める。
- 障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の導入を検討する（拡大読書器導入実績あり）。

- 人事評価制度による期首面談、期末面談及び開示面談の機会を活用し、障害者である職員から職務環境に関する要望等を聞き取ることにより、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置をとる。
- これらの措置をとるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。

イ 募集・採用

- 正職員については、現在実施している障害者の募集対象年齢の 2 歳緩和を堅持し、引き続き、障害者が応募しやすい環境を維持する。
- 募集及び採用に当たっては、次の取扱いを行わない。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・ 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。
- 会計年度職員については、障害者採用枠を設けることを検討し、障害者が就労しやすい環境整備に努める。

ウ 働き方

- 短時間勤務制度等の柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- 時間単位の年次休暇、病気休暇等の各休暇の利用を促進する。

エ キャリア形成

- 実務研修、向上研修等を積極的に受講できるよう配慮する。
- 障害者の要望を踏まえた研修メニューを検討する。

オ その他人事管理

- 障害者の希望に応じて、随時面談を実施し、執務状況の把握、体調配慮等を行う。

- 障害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害特性等についての情報を共有し、適切な支援を行う。
- 障害者の通勤を容易にするために、障害の状況に応じて本庁舎の駐車場の「駐車定期券」を配付し、通勤への配慮を行う。

(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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。
- 平成 29 年 5 月の新庁舎開庁から、庁舎 1 階に障がい福祉サービス提供事業所（就労継続支援 B 型）が出店し、障害者の活躍の場の拡大に努めていることから、引き続き、庁舎内での障害者の活躍の場の提供に努める。