

銚田市障害者活躍推進計画

銚 田 市

令和 2 年 4 月 1 日

銚 田 市 長
銚 田 市 議 会 議 長
銚 田 市 農 業 委 員 会
銚 田 市 教 育 委 員 会
銚 田 市 上 下 水 道 事 業

1 計画策定の趣旨

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の任命権者は、障害の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（障害者活躍推進計画）を作成することになりました。

これを受け、銚田市は、各機関との連名で計画を策定するとともに、取組を一体的に実施することで、障害の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ができるよう働きやすい職場づくりに向け、着実な計画の推進に取り組んでいきます。

2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。なお、計画期間中であっても必要に応じて見直しを行います。

3 計画の周知・公表

本市では、障害者の職業生活における活躍を推進するため、本計画の内容を全職員に対して周知します。

また、本計画及び各年度の取組みの実施状況をホームページにおいて公表します。

4 障害者雇用の現状と課題

4-1 障害者雇用の現状

○ 機関ごとの障害者雇用率の推移は下表のとおりです。

機 関	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
銚 田 市	2.42%	2.42%	2.45%
市長事務部局	2.25%	2.99%	1.71%
教育委員会	2.80%	2.60%	5.63%

○ 法定雇用率（2.5%、令和2年3月現在）は、令和3年4月より前に0.1%の引き上げが行われるほか、令和5年4月1日までに見直しが予定され、更なる引き上げが見込まれていることから、引き続き障害者雇用の推進に取り組んでいく必要があります。

4-1 障害者雇用の課題

(1) 市長事務部局、教育委員会

- 平成 29 年度から令和元年度の障害者雇用率は、法定雇用率を達成しており、採用・定着状況ともに概ね順調ですが、障害者雇用を継続的に進めていくとともに、障害のある職員一人ひとり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できるよう取組を進めていきます。

(2) 議会事務局、農業委員会事務局、上下水道事業

- 職員総数が小規模な機関であるため、障害者に限定した募集及び採用は行っておりません。また、職員の構成は、銚田市職員として採用した職員の異動者で構成されており、障害者は在籍しておりません。

5 目標

5-1 採用に関する目標

(1) 市長事務部局、教育委員会

- 目標は、各年 6 月 1 日時点での障害者雇用率を当該年度の法定雇用率以上とします。なお、評価方法は、毎年障害者任免状況通報により把握し、評価します。

(2) 議会事務局、農業委員会事務局、上下水道事業

- 障害者の任免状況を通報する組織に該当しませんが、職員に対して、障害者雇用に関する理解の促進を図ります。

5-2 定着に関する目標に関する目標

- 目標は、不本意な離職者を極力生じさせないこととします。
- 評価方法は、毎年障害者任免状況通報のタイミングで、人事記録等をもとに、前年度採用者の定着状況を把握します。
- 平成 30 年度に採用した数及び定着率は、下表のとおりです。

【常勤職員】	採用者数	6 か月後の定着率	1 年度の定着率
銚田市	2 人	100%	100%
市長事務部局	2 人	100%	100%
教育委員会	0 人	-	-

【非常勤職員】	採用者数	6 か月後の定着率	1 年度の定着率
銚田市	2 人	100%	100%
市長事務部局	2 人	100%	100%
教育委員会	0 人	-	-

6 取組内容

6-1 障害者の活躍を推進する体制整備

6-1-1 組織面

- 障害者が相談しやすい体制となるよう、職場の同僚や上司、障害者職業生活相談員及び人事担当者など、内容に応じた相談先を確保し、障害者に周知します。
- 障害のある職員が5人以上の機関については、障害者職業生活相談員を選任します。なお、令和2年4月に障害者職業生活相談員として、総務課人事係長を選任しています。

6-1-2 人材面

- 障害者雇用の実務を担う職員は、茨城労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習などの講習会に参加し、障害に関する理解促進を図ります。

6-2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害のある新規採用職員には、採用から6か月後を目途に面談または電話連絡等を行い、業務の適切なマッチングができているかの点検を行います。なお、部署異動があった職員には、自己申告書等を通じて、業務の適切なマッチングができているかの点検を行います。
- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、所属長は所属職員からの聞き取り等を実施し、職務の選定及び創出について検討します。
- 必要に応じて、職務整理表の作成や組織内アンケート等を活用した職務の選定（既存業務の切り出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。
- 必要に応じて、障害のある職員に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。
- 人事に関する自己申告制度や所属長との面談等を通じて、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、障害者本人の希望や職場環境を踏まえた上で配置を行います。

6-3 障害者の活躍を推進させるための環境整備・人事管理

6-3-1 職務環境

- 新規に採用する障害者には、必要な配慮事項等を面接時等に確認し、過重な負担にならない範囲で、継続的に必要な措置を適切に講じます。

6-3-2 募集・採用

- インターンシップで障害のある学生も受け入れます。
- 障害者に限定した正規職員及び会計年度任用職員の募集を行い、障害者の積極的な採用に努めます。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接時に手話通訳者を配

置するなど、過重な負担にならない範囲で、必要な措置を適切に講じます。

- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障害者を排除し、又は特定の障害に限定すること。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・ 「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。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

6-3-3 働き方

- 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

6-3-4 キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じて、研修等の教育訓練を実施します。

6-3-5 その他の人事管理

- 必要に応じて、人事担当者などによる面談を行い、状況把握を行います。
- 障害者からの要望や障害特性を踏まえ、通勤への配慮等の措置を過重に負担にならない範囲で実施します。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった職員）について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備や通院への配慮等を行います。
- 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、障害者特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

6-4 その他

- 国等による障害者就労施設等からの物品等に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します。
- 障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・制作した物品を販売する機会を提供します。
- 市が物品納入や役務提供などを契約する場合に、障害者を多数雇用している事業者から積極的に調達することで、障害者雇用を支援します。