

障害者活躍推進計画

三 原 市

令和2年3月

はじめに

- 三原市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、「障害のある人を対象とした職員採用試験」を実施する中で、それまで身体障害者に限って募集していたところ、令和元年度からは条件を撤廃し、障害者雇用に取り組んでいます。
- 令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者で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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。
- 障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害のある職員が活躍できるよう、組織全体で取り組んでいくことが重要です。
- 本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向け、しっかりと取り組んでまいります。

《計画作成に当たって》

厚生労働省が定めた「障害者活躍推進計画作成指針」では、計画は任命権者ごとに作成することが求められています。

一方で、三原市では、職員採用や人員配置は任命権者ごとではなく市全体で行うなど人的関係が緊密である実態を踏まえ、任命権者は別であっても一体的な機関とみなす特例認定を受けている機関もあります。

また、所属する職員が一定数以下の機関は、計画作成の義務はないこととされていますが、作成に当たっては、市全体として統一的な考え方を持つ必要があります。

これらの状況を踏まえ、計画は任命権者ごとに作成しますが、雇用状況やアンケート結果等のデータ、また、目標設定や取組内容については、市全体の内容を示すこととします。

1 機関名 三原市

2 任命権者 三原市長

3 障害者雇用の状況¹ (令和元年 6 月 1 日現在の雇用率)

法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率
779 人	18.5 人	2.37%

4 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。

5 目標

(1) 採用に関する目標	【実雇用率】各年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 ※法定雇用率 2.6% ※参考 令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率 2.37% (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	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, 前年度採用者の定着状況を確認
(3) ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る ※参考 令和元年度のアンケート結果 (R2.2 月実施) 「市役所は働きやすい職場だと思いますか」 ・そう思う 23.1% ・どちらかというとそう思う 46.2% (その他の結果は巻末掲載) (評価方法) 在籍している障害者に対してアンケートを実施し, 状況を把握, 進捗管理
(4) キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】新たな職域を検討・創出 (評価方法) 人事記録等を元に把握, 進捗管理

¹ 障害者雇用促進法第 40 条に基づき厚生労働大臣に通報した内容。全任命権者分を合わせた市全体の状況

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²として職員課長を選任する。 ○全任命権者の人事担当課長等を構成員とする「障害者の活躍推進計画に関する庁内検討会議」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証する。また、同会議のもとに実務者チームを設置し、障害者である職員にも参画を呼びかける。 ○実務者チームによる協議を適宜開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検、見直し等を議題として扱う。 ○組織外の関係機関（広島労働局、ハローワーク等）と連携体制を構築したときは、相談先等を整理したうえで、関係者間で共有する。
イ 人材面	○障害者職業生活相談員³に選任された者（選任予定者を含む。）について、広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。 ○必要に応じて、関係所属に対し、厚生労働省又は広島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力を踏まえ、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備，人事管理

ア 環境整備	○新規に採用した障害者及び採用後障害を持つこととなった職員については、面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○必要な配慮については、障害者からの要望を踏まえつつも、適切な範囲で実施する。
イ 募集・採用	○採用試験実施に当たり、障害者からの要望を踏まえ、手話通訳や筆談など障害特性に配慮した選考方法の導入や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努める。 ○募集、採用に当たっては、次の取り扱いを行わない。 ・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、介助者なしで業務遂行可能といった

² 障害者雇用促進法第 78 条に基づく選任

³ 障害者雇用促進法第 79 条に基づく選任。障害者が 5 人以上勤務している場合、選任が必要。

	た条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。
ウ 働き方	○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
エ その他の人事管理	○必要に応じて面談を実施し、状況把握、体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した措置が可能となるよう、財政措置を含めて検討する。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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環境整備や通院への配慮等を行う。 ○本人が希望する場合は、「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、適切な支援や配慮を講じる。

(4) その他

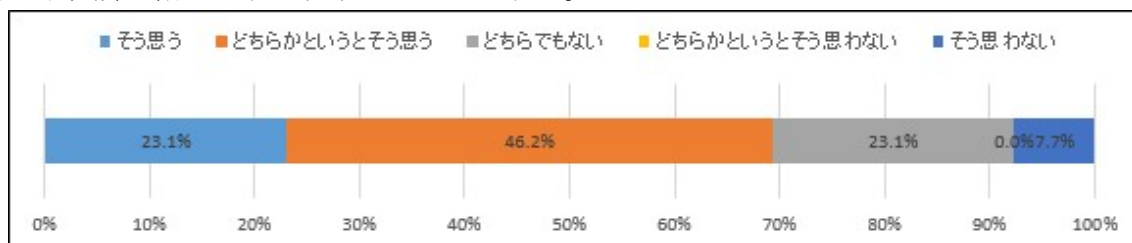
○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

(参考)

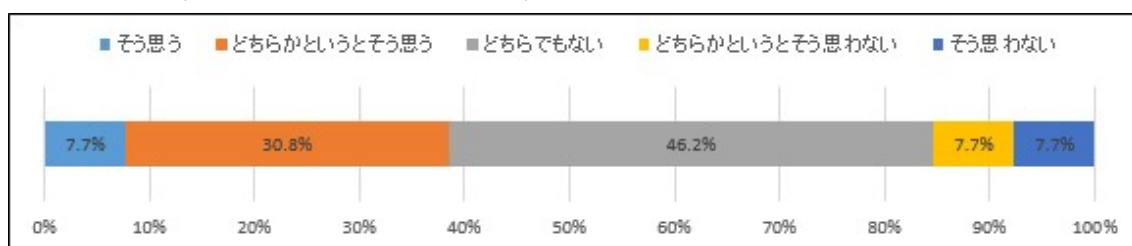
障害当事者の目線に立った働きやすい職場づくりを進めるため、障害のある職員を対象にアンケートを実施しました。

障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関するアンケート

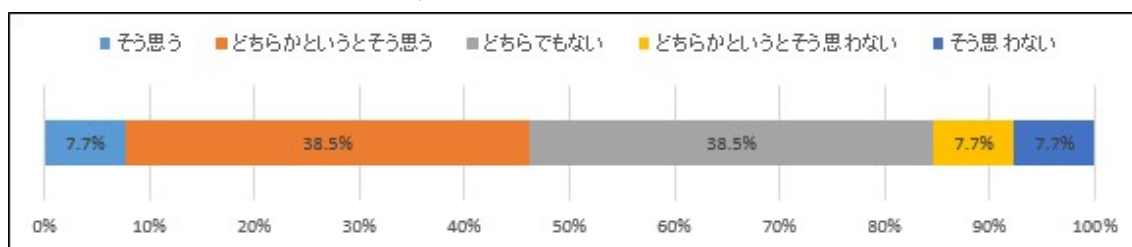
問：市役所は働きやすい職場だと思いますか。



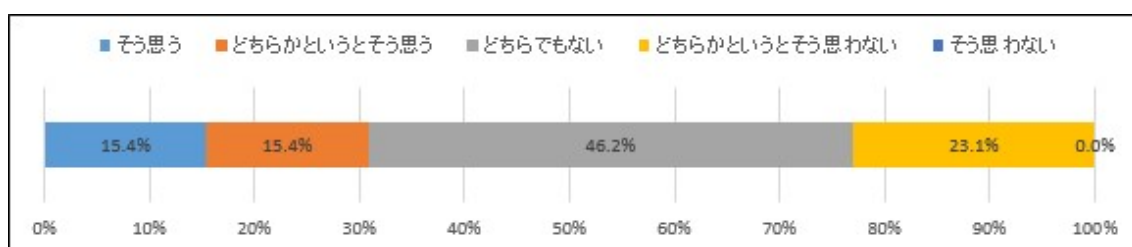
問：市役所内で、障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



問：市役所内での職場環境（機器、施設等のハード面）が整っていると思いますか。



問：相談体制等（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知等）が整っていると思いますか。



問：勤務する上で障害への配慮（障害特性に合った業務分担など）があると思いますか。

