

小城市障がい者活躍推進計画

1. 計画策定の背景と趣旨

近年、障がい者福祉に関する法律や制度の整備が進み、障がいのある人の自立・社会参加を推進する社会形成が求められており、特に、障がいのある人が個人の適正に応じ、能力を十分に発揮して働くことができる社会の実現が重要となっています。

このような社会情勢の中、国及び地方公共団体の機関においては、障がい者の法定雇用率達成に向けた取組を進めることが求められており、令和元年6月14日に公布された「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」では、障がいのある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進めるなど、雇用の質を確保するための取組を確実に推進していくため、国及び地方公共団体に「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」の作成及び公表が義務化されました。

こうした状況を受けて、小城市では障がい者の雇用促進のみならず、障がいのある職員の活躍推進について、これまで以上にその取組を推進するため、この計画を策定するものです。

2. 機関名

市長部局、議会部局、教育委員会部局、選挙管理委員会部局、監査委員部局、農業委員会部局

3. 任命権者

小城市長、小城市議会議長、小城市教育委員会、小城市選挙管理委員会、小城市代表監査委員、小城市農業委員会

4. 計画期間

令和2年度～令和6年度（5年間）

5. 小城市における障害者雇用に関する課題及び計画策定の方針

本市の障がい者雇用の状況としては、適時適切な障がい者の採用を行っているところであるが、市長部局又は小城市教育委員会における法定雇用率は、国が示す基準に達しない年度が度々発生している。現状の把握という点においても、定期的な満足度の調査や意見の聴取を実施できておらず十分なものとはなっていない。

市長部局及び教育委員会以外の部局においては、独自の新規採用が無いこともあり、特段の取組をしていないところであり、小規模かつ同一の庁舎で環境を共有していることから、各部局が連携して効率的で円滑に計画を推進するために各任命権者連名で計画の策定を行っているところである。

各部局においては、目標達成のために連携して計画の推進に取り組む一方で、自律的なチェック体制を確立し、小城市全体として取り組みを推進していくこととしている。

6. 目標

(1) 採用に関する目標

部局	評価項目	評価方法
市長部局 教育委員会	各年度6月1日時点での法定雇用率の達成。	毎年の任免状況通報の際に、達成率を把握・管理する。
上記以外の部局	障がい者の特性に応じた、選考における配慮の実施。	独自の採用を行う際の、障がい者の求めに応じた選考における配慮等の件数を把握・管理する。

(2) 定着に関する目標

部局	評価項目	評価方法
全ての部局	現在勤務する障がい者である職員又は今後採用する障がい者である職員における、不本意な離職者の防止。	毎年の任免状況通報の際に、定着状況を把握・管理する。

(3) 満足度に関する目標

部局	評価項目	評価方法
全ての部局	アンケートの全体評価のうち、やや満足以上の評価75%以上。	毎年度1月頃にアンケート調査を実施し、当該アンケートの集計・分析することにより現状を把握・管理する。

(4) キャリア形成に関する目標

部局	評価項目	評価方法
全ての部局	障がい者が担当する職務の拡大に係る検討の実施。	人事管理ヒアリング等により、障がい者が担当する職務について把握・管理する。

7. 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として、総務課長を選任する。
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、産業医等）を充実させる。
- 障害者雇用推進者、障がいのある職員、任命権者毎の担当者及び人事担当者等を構成員とした「障がい者雇用推進チーム」を構成し、必要に応じて会議を開催し、組織全体としての人的サポート体制の強化を図る。

(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特性・能力等を把握し、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行うなど、障がいのある職員と業務との適切なマッチングを図り、障がいのある職員一人ひとりの活躍の場を確保し、自身のキャリア形成の構築の推進を図る。
- 身体障がい等により従来業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 必要に応じて「なんでもカウンセリング」等の相談窓口における相談を実施するほか、期首及び期末に実施している「人事評価の期首面談・期末面談」において、障がいのある職員に対しては、業務等に関する悩みや不安、必要な配慮等の有無について、所属長が把握することとし、その内容を踏まえて検討を行い、必要に応じて措置を講じる。
- 産業医の面談等を通じて、障がいのある職員の治療の状況や就業継続の可否等を把握し、必要に応じて勤務軽減措置を講じる。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。
- 募集・採用に当たっては、原則以下の取扱いを行わない。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ・ 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。
- 障がいのある職員から物的環境整備に関する要望（6.（3）の満足度に関するアンケートにより把握）があった場合、障がい者雇用推進チームや関連部局等において、検討を行い、必要に応じて措置を講じる。

(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等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する。