

綾部市障害者活躍推進計画

綾 部 市 長
綾 部 市 議 会 議 長
綾 部 市 選 挙 管 理 委 員 会
綾 部 市 代 表 監 査 委 員
綾 部 市 教 育 委 員 会
綾 部 市 公 平 委 員 会
綾 部 市 消 防 長
綾 部 市 農 業 委 員 会
綾 部 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会

令和2年3月

1 策定にあたって

1 策定主旨

綾部市では、小規模な自治体であることから、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていませんでしたが、障害のある職員もそうでない職員も共に働きやすい職場環境の整備など、積極的に取り組んできました。

令和元年からは障害者採用計画を作成し、積極的な採用活動を行うべく、組織的な体制整備を行っているところです。

今後、障害者一人ひとりがその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すために綾部市全体を挙げて取り組むため、障害者活躍推進計画を策定します。

本計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けてしっかりと取り組んでいきます。

2 策定主体

綾部市全体で障害者の活躍推進に向けた取り組みを推進するため、計画を策定します。

3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、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、庁内ポータルへの掲載等により、すべての職員に対して周知するとともに、綾部市のホームページに掲載するなどの方法で公表します。

2 計画目標

1 採用に関する目標

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されている。

綾部市では、任命権者として、綾部市長、綾部市議会議長、綾部市選挙管理委員会、綾部市代表監査委員、綾部市教育委員会、綾部市公平委員会、綾部市消防長、綾部市農業委員会、綾部市固定資産評価審査委員会の9の機関に分かれているが、各任命権者一体として採用活動を行っていることから合算して目標を設定する。

【目標とする実雇用率】

令和3年6月1日時点 2.60%

(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率 1.86%

〃 法定雇用率 2.50%

令和3年6月1日時点の法定雇用率 2.60%

<評価方法>

毎年度、採用者全員に対し、障害者であることの申告を呼びかける。ただし、評価結果の公表方法については、本人の意向を確認の上、検討する。

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

2 定着に関する目標

障害者の活躍を推進していくためには、積極的な採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等をとおして、職場定着を図っていくことが重要である。職場環境の積極的な整備や職場風土の醸成を目指し、不本意な離職者を極力生じさせないように努める。

本目標を含め、以降の目標については、各任命権者（綾部市長、綾部市議会議長、綾部市選挙管理委員会、綾部市代表監査委員、綾部市教育委員会、綾部市公平委員会、綾部市消防長、綾部市農業委員会、綾部市固定資産評価審査委員会）共通認識としての目標とする。

<評価方法>

今後、障害者である職員の定着状況データを任命権者別に把握予定である。

なお、4月1日採用かつ任期1年間の非常勤職員の採用後1年の定着率については、3月末時点に在籍していれば定着している者としてカウントすることを想定する。

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】初年度の基準を上回る。

*初年度には実態に関するデータを収集する。

<評価方法>

在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。

[用語解説]

* ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）

「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、

「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、

「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）

の3つが揃った状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念。

ワーク・エンゲージメントは、日常の仕事に対する態度・認知を問うものであり、その時々気分や感情を問うものではないため、日内変動は原則想定されないものである。

4 キャリア形成に関する目標

障害特性に配慮した選考方法や職務の選定について積極的に検討する。

また、任期のある非常勤職員の採用にあたっては、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるような職務選定や任期中のサポートを行う。

在職期間を通じ、本人の希望や各職種で求められる技能なども踏まえつつ、他の職員と同様に、教育訓練の機会の提供や相談援助を行う。

3 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

障害者雇用推進者として人事担当課長を選任する。（令和元年12月1日選任済）。

令和2年6月までに、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置する。

令和2年10月までに、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、各種相談先を整理したうえで、関係者間で情報を共有する。

役割分担や各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(2) 人材面

障害者職業生活相談員に選任された者は、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講するものとする。

障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、セミナーや講習会、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等への受講案内を行い、参

加を募り、障害者である職員に日常的に対応する支援担当者が必要な専門知識・技術を習得できるような機会を設ける。

そのほか、職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う報告会を開催する。

4 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現在勤務する障害者や今後採用する障害者の特性や能力を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、職務の選定及び創出について検討を行い、障害者と業務の適切なマッチングを目指す。

また、配置後においても定期的に面談を行い、障害者本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、適切にマッチングができていないかの点検を行い、継続的に職務の選定や創出に取り組む。

5 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

1 職務環境

基礎的環境整備を行うにあたり、障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の導入等環境整備を必要に応じて検討していく。

ハード面以外にも、障害者が業務を円滑に遂行することができるようソフト面の支援を行うことが重要であることから、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを必要に応じて検討していく。

なお、措置を講じるに当たっては、定期的な面談等その他適切な方法により必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を適切に実施する。

2 募集・採用

障害者向けの募集及び採用については、応募者と個別に話し合い、応募者本人の障害の特性に配慮した合理的配慮ができるかどうか検討することが重要であるため、障害者である人が公務の職場での実務を体験し、障害者と職員の相互理解を深めることを目的として、職場実習を積極的に実施する。

また障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。

採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。

募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、また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。
- ・介助者無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け入れを実施する。

3 働き方

継続して治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を憎悪させることなどがないように適切な就業上の措置を行うため、治療と仕事の両立支援の制度や、個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みを構築することが重要である。

また、時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

4 キャリア形成

採用の時点で、中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

在任期間を通じ、本人の希望や各職種で求められる技能なども踏まえつつ、教育訓練の機会の提供や相談援助を適宜実施しながら、任期終了まで残り2か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。

5 その他の人事管理

月1回の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。

中途障害者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等を行い、本人等から支援に必要な情報を収集し通院への配慮など就業上の措置について定期的かつ着実にフォローしながら、障害者本人の働き方、キャリア形成等の取り組みを行う。

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、適切な支援や配慮を講じる。

6 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。