

障害者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年3月

下松市長



－ 目 次 －

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
II	本市における障害者雇用等の状況	3
1	障害者採用選考の実施等	3
2	障害者雇用率の状況	3
3	障害者の採用目標	3
4	職場定着の状況	4
III	障害者の活躍推進に向けた取組	5
1	障害者の活躍を推進する体制整備	5
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	5
3	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	6
4	職員の募集・採用等	6
5	優先調達等	7

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 本市では、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、これまで、「障害のある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備等、障害者雇用に積極的に取り組んできました。
- その結果、令和元年6月1日現在、本市における障害者雇用率は2.60%となっており、法定雇用率（2.5%）を上回っております。
- 令和元年6月、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、本市全体を挙げて取り組んでまいります。
- そこで、障害当事者の視点に立つとともに、障害者の社会参加を妨げるあらゆる壁及びいかなる偏見や差別も排除するため、このたび、「障害者活躍推進計画」を策定しました。
- 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。

2 策定主体

- 本市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進する中で、任命権者ごとに計画を策定します。

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、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。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、本市のホームページに掲載する等、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本市における障害者雇用等の状況

1 障害者採用選考の実施等

- 昭和54年12月、身体障害者雇用促進法が制定されて以降、本市では、障害者を対象とする採用選考を実施してきました。

2 障害者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、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ます。

- 本市における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

[令和元年6月1日現在の雇用率]

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
下松市長	2.5%	442人	11.5人	2.60%

3 障害者の採用目標

- 本市の本計画期間にかかる障害者の実雇用率の目標は以下のとおりとします。

基準日	法定雇用率	実雇用率
令和2年6月1日	2.5%	2.60%
令和3年6月1日	2.6% (予定)	2.70%
令和4年6月1日	2.6% (予定)	2.70%
令和5年6月1日	2.6% (予定)	2.70%
令和6年6月1日	2.6% (予定)	2.70%

※令和3年以降の法定雇用率は予定であり、実雇用率の目標もその変動に合わせて、変更する場合があります。

4 職場定着の状況

- 障害者の活躍を推進していくためには、積極的に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通じて、職場定着を図っていきます。
- 常勤職員（正規職員）については定年退職まで、非常勤職員（会計年度任用職員含む）については、任期満了までを定着目標とします。

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

1 障害者の活躍を推進する体制整備

組織面

- 障害者雇用推進者として総務課長を選任します（令和元年9月6日に選任済）。
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員及び障害者支援担当部局等）を整備するとともに、組織外の関係機関（山口労働局、下松公共職業安定所及びその他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、山口労働局が開催する障害者職業生活相談員認定講習を受講させます。
- 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、山口労働局等が開催する「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、参加を募ります。（過去に同講座を受講したことがない職員に限ります。）。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていきます。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくために、障害者の要望を踏まえ、多目的トイレの増設等、施設整備に努めていきます。
- 新規に採用した障害者については定期的に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ていきます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

4 職員の募集・採用等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成に努めます。

取組内容

- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する等、障害特性に配慮した選考方法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も努めます。
- 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。

5 優先調達等

- 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します。