

# 本宮市役所 障がい者活躍推進計画



令和 2 年 4 月

本宮市長  
本宮市選挙管理委員会  
本宮市教育委員会  
本宮市上下水道事業

本宮市議会議長  
本宮市代表監査委員  
本宮市農業委員会

「書」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

# I 策定にあたって

## 1 策定目的

令和元年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「法」という。)の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい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の計画」(障害者活躍推進計画)の策定が義務づけられました。

このため、法律の趣旨に基づき、事業主として「本宮市障がい者活躍推進計画」(以下「本計画」という。)を策定し、法定雇用率の達成と障がいのある職員がその有する能力を有効に発揮し、職業生活において活躍することができる環境づくりを目指してまいります。

## 2 策定主体

各任命権者の連携のもと、本計画を策定します。

## 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。

※ 計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

## 4 障がい者活躍推進計画の基本的な考え方

障がいの有無にかかわらず、すべての人が社会の一員であることを認め合い、支え合える社会である「共生社会の実現」は、障害者基本法に定める普遍的な理念であり、本宮市第2次総合計画においても本市が目指す姿として位置付けております。

全ての障がいのある職員が、その能力を十分に発揮して活躍でき、また、障がいの特性や個性など、職員一人ひとりの状況を理解し、適切な配慮を行うとともに、職場全体で理解を深め、互いに理解し合えるような環境づくりが重要です。

本計画は、障がいのある職員が、障がいの特性に応じて適切な配慮を受けるとともに、各職場において持てる力を発揮できる環境を整えることを目指します。

なお、本計画は、SDGs(※)の17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。

(※) SDGsとは、「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称で、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2030年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴールと169のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない」を基本理念としています。



#### 8・・・「働きがいも経済成長も」

自治体は経済成長戦略の策定を通して地域経済の活性化や雇用の創出に直接的に関与することができます。また、勤務環境の改善や社会サービスの制度整備を通して労働者の待遇改善をすることも可能な立場にあります。

#### 10・・・「人や国の不平等をなくそう」

差別や偏見の解消を推進する上でも自治体は主導的な役割を担うことができます。少数意見を吸い上げつつ、不公平・不平等のないまちづくりを行うことが求められています。

## II 本市における障がい者雇用等の状況

### 1 募集・採用

本市では平成30年度から障がい者を対象とする採用試験を実施しており、令和元年度においては、任期付短時間職員の募集も行いました。

### 2 障がい者雇用率の状況及び課題

(1) 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、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い2.5%の法定雇用率が設定されており、さらに令和3年4月までには、2.6%まで引き上げられることとなっています。

(2) 本市は、正規職員及び非常勤職員(令和2年4月から会計年度任用職員)の募集・採用・異動等の人事案件について、各任命権者が密接に連携していることから、法第42条による「特例認定」を受け、障害者任免状況通報において合算して報告しております。

また、障がい者を対象とする職員の採用についても、市長部局で一括して行い、法定雇用率の達成に向け障がい者特別枠による職員募集を行っており、令和2年度において正規職員を採用したところです。

しかしながら、新たな会計年度任用職員制度により、算定対象の職員が増加することから、法定雇用率を充足するため、障がい者雇用を計画的に進めていく必要があります。

各年度(6月1日時点)において法定雇用率以上の達成を目指すとともに、採用し

た障がい者である職員の職業生活の活躍のため、更なる体制整備や各種取組みが求められます。

なお、本市における雇用率は、次の表のとおりです。

〔令和元年6月1日現在の雇用率〕

| 実施機関 | 法定雇用率 | 法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数 | 障がい者数 | 実雇用率  | 不足数 |
|------|-------|----------------------|-------|-------|-----|
| 本宮市  | 2.5%  | 244.5人               | 2人    | 0.82% | 4人  |

※ 障がい者の数については、重度障がい者(1級・2級)は、障がい者2人として算定(労働省示等に基づく算定)

※ 法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数は、除外率適用後の数値

### Ⅲ 取組目標及び取組内容

#### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

##### (1) 組織面での体制整備

- ① 障害者雇用推進者を選任し、障がい者雇用推進に係る責任体制の明確化を図ります。
- ② 障害者職業生活相談員を選任し、総務課職員係内に障がい者である職員の相談窓口を設置します。
- ③ 相談窓口及び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)を整備し、組織外の関係機関(労働局、ハローワーク等)と連携した相談体制を構築します。

##### (2) 人材面での体制整備

障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定者の者を含む。)について、福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ます。

#### 2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出等

現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や特性等を把握し、可能な限り障がい者本人の希望に沿った職務の選定及び創出について検討を行うなど、障がい者と業務の適切なマッチングを図ります。

### 3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### (1) 職務環境

- ① ユニバーサルデザインを基本とした施設の環境整備(スロープ・多目的トイレ・専用駐車場等の整備等)や、職員本人の要望を踏まえ就労支援機器等の導入を検討します。(車いす対応の事務机・ローカウンター等)
- ② 定期的な面談を通じて、職務環境についての要望、仕事の不安や悩み等について把握し、必要な支援を継続的に実施します。

#### (2) 募集・採用

- ① インターンシップの中で障がいのある学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒などの職場見学や職場実習を行います。
- ② 障がい者特別枠による職員募集を行い、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫します。
- ③ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととします。
  - ・ 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること。
  - ・ 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。
  - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

#### (3) キャリア形成

本人の希望を踏まえつつ、実務研修等の必要な研修への参加を促します。

#### (4) その他の人事管理

- ① 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談し、状況把握・体調配慮を行います。
- ② 在職中に疾病や事故等により障がいとなった職員(中途障がい者)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮などの支援を行います。

### 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します。

## IV 目標

| 項 目         | 目 標                 |
|-------------|---------------------|
| 障がい者雇用率     | 各年度(6月1日時点)の法定雇用率以上 |
| 障がいのある職員の定着 | 不本意な離職者を極力生じさせない    |

※「障がい者雇用率」は、毎年 of 任免状況通報により把握、進捗管理を行います。

※「障がいのある職員の定着」については、毎年 of 任免状況通報時期に、人事記録をもとに、前年度採用者の定着状況を把握、進捗管理を行います。