

みやま市障がい者活躍推進計画

— 障害者雇用促進法 —

令和2年3月

みやま市

目 次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第1 計画の内容に関する基本的な事項

1. 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

2. 対象職員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

3. みやま市における障がい者雇用に関する課題・・・・・・・・ 2

第2 障がい者である職員の活躍の推進に関する目標

1. 採用に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

2. 定着に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

3. ワーク・エンゲージメントに関する目標・・・・・・・・・・ 3

第3 計画における取組の内容に関する具体的な事項

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備・・・・・・・・・・・・・ 4

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出・・・・・・・・ 5

3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理・・ 5

4. その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

はじめに

平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体の機関の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。このような事態は今後あってはならず、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成だけでなく、障がい者雇用を継続的に進めることが重要です。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、すべての障がい者が、その障がい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必要があります。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、我が国の政策決定過程への障がい者の参画拡大だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

また、障がい者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要です。

これらも踏まえ、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的な PDCA サイクルを確立できるよう、改正後の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）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、障がい者活躍推進計画を作成することとされました。

みやま市役所全体で本計画の着実な取組を行い、障がいのある職員の活躍のさらなる推進を図っていきます。

みやま市長
みやま市議会議長
みやま市代表監査委員
みやま市農業委員会
みやま市教育委員会

(参考)障害者雇用促進法(抜粋)

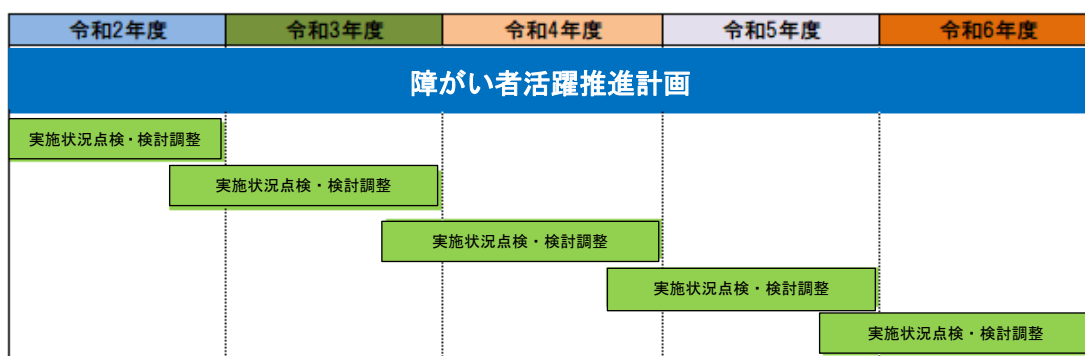
(障害者活躍推進計画の作成等)

第七条の三 国及び地方公共団体の任命権者(委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。)は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関(当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。)が実施する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(以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。)を作成しなければならない。

第 1 計画の内容に関する基本的な事項

1. 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とし、この期間内に、毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策の検討・調整を行います。



2. 対象職員

本計画の対象となる職員は、市長、市議会議長、代表監査委員、農業委員会、教育委員会から任命された一般職の職員（会計年度任用職員等含む）及び特別職の非常勤職員とします。

3. みやま市における障がい者雇用に関する課題

みやま市においては、平成30年4月1日施行の法改正により、障がい者雇用率が2.5%に引き上げられたこと及び過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行い、障がい者の範囲に誤りがあり、法定雇用率に達していない状況になりました。このため、平成31年1月1日から令和元年12月31日を計画期間とする障害者採用計画通報書を作成し障がい者枠での職員採用試験の実施と、また在職する職員に対する、再度の障害者手帳の取得状況調査などを行いました。

その結果、令和元年11月1日時点では障がい者雇用の不足数をなくすることができました。しかしながら、今後職員の退職等により障がい者雇用数が不足してしまう可能性もあり、積極的な採用及び障がいのある職員が働きやすい職場づくりを進めていくことが重要です。

第2 障がい者である職員の活躍の推進に関する目標

1. 採用に関する目標

各年度の当該年6月1日時点の法定雇用率（令和3年4月に2.6%）以上となるよう、職員募集・採用を積極的に行います。

評価方法として、毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

【参考】

令和元年 6月1日時点の実雇用率：1.97%（不足数 1.5人）

令和元年11月1日時点の実雇用率：2.34%（不足数 0人）

2. 定着に関する目標

不本意な離職を極力生じさせないようにします。

評価方法として、障がい者である職員の定着状況データの把握・進捗管理を行います。

【参考】

平成24年以降、定年退職前に離職した職員2名の勤務年数は平均32年である。
国の行政機関の定着率は、採用後半年及び1年時点での在籍率で94.9%である。

3. ワーク・エンゲージメントに関する目標

計画初年度は目標を設定せず、職場等の満足度又はワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）の実態に関するアンケート等のデータを収集します。

2年目以降は前年度のデータを上回るように取り組んでいきます。

評価方法として、毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用職員を除く）にアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。

●ワーク・エンゲージメントとは

「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つがそろ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です。

第3 計画における取組の内容に関する具体的な事項

1. 障がい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、障がい者の雇用の促進及び安定を図ります。（令和元年 12 月 5 日に選任済）
- 障害者職業生活相談員を選任し、障がい者の職業生活全般についての相談、指導を行います。（令和元年 12 月 5 日に選任済）
- 障がい者が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく保健師、産業医を含め、内容に応じた多様な相談先を確保します。
- 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、支援担当者等）を整備充実し、また組織外の関係機関（労働局、公共職業安定所、地域の就労支援機関）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で、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は、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。
- 支援担当者（障がい者が配属されている部署の職員等）には、労働局が開催する各種講習会等の受講案内を行い参加を募ります。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

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希望も踏まえ、年に1回以上職務整理表や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います。

新規採用又は人事異動時、その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができてきているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

3. 障がい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

新規に採用した障がい者については、定期的に面談、アンケートにより職務環境についての意見を求め、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

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、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

②募集・採用

障がい者枠採用を今後も毎年行っていき、また知的障がい者、精神障がい者の募集、採用も行っています。

また、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、また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け入れを実施する。

③働き方

治療と仕事の両立支援の制度や、個々の障がい者の状態や働き方に対応した制度・仕組みを構築します。また、年次有給休暇、病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

④キャリア形成

職員研修所での研修に参加していくため、職員研修所に合理的配慮をお願いする等、連携を図っていきます。また、障がい者である職員以外の職員も受講可能な研修（初任者研修、階層別研修など）については、eラーニングによる実施も含め研修受講に必要な合理的配慮を検討し、本人の希望に応じて受講できるようにします。

⑤その他の人事管理

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・体調配慮を行い、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行います。

中途障害者（在職中に疾病・事故等で障がい者となったもの）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取り組みを行います。

4. その他

平成 25 年 4 月 1 日より「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」が策定されました。

これに基づき「みやま市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」を策定し、障害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ています。



みやま市マスコットキャラクター

くまっぴー