

白岡市職員の障がい者活躍推進計画

令和3年3月

白 岡 市 長
白岡市議会議長
白岡市農業委員会
白岡市教育委員会

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の概要	1
(1)	策定主体	1
(2)	計画期間	1
3	白岡市における障がい者雇用に関する課題	1
4	目標	2
(1)	採用に関する目標	2
(2)	定着に関する目標	2
(3)	満足度に関する目標	2
(4)	キャリア形成に関する目標	2
5	取組内容	2
(1)	障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	2
(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	3
(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	3
(4)	その他	4

1 計画策定の趣旨

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」の施行により、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、地方公共団体の任命権者は、「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「障がい者活躍推進計画」という。）を策定することが義務付けられた。

これを受けて、本市において障がいのある職員が働きやすい職場の環境づくりや体制整備を推進するため、本計画を策定した。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が、いきいきと活躍できる職場環境の実現を目指し、組織全体で取り組んでいくものである。

2 計画の概要

(1) 策定主体

障がいのある職員の活躍推進に向けた取組の効果的な推進や雇用管理の観点から、各任命権者が連携して計画を策定する。

(2) 計画期間

令和3年3月1日から令和7年3月31日まで

3 白岡市における障がい者雇用に関する課題

白岡市においては、白岡市教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。令和2年6月1日現在の障がい者の雇用率は、2.29%であり、法定雇用率である2.5%には達していない状況であった。ただし、「法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない身体障害者、知的障害者又は精神障害者の数」は満たしている。

法定雇用率に達していないことに加えて、令和3年3月1日以降は法定雇用率が0.1ポイント引き上げとなり、地方自治体における新たな法定雇用率は、2.6%となる予定であるため、令和3年度以降において、障がい者の積極的な採用活動をこれまで以上に推進する必要がある。

また、本計画に掲げるとおり、障がいのある職員がいきいきと活躍できる職場環境づくりを推進するためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。市役所庁舎などにおけるハード面の整備のほか、障がいの種別や程度に応じたソフト面でのサポート体制について障がいのある職員の実情に応じて対策していくことが求められる。

これらの課題を明確化し、本計画を着実に実行していくことで、更なる共生社会の推進が図られるものとする。

4 目標

(1) 採用に関する目標

各年度において、当該6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。

(参考) 令和2年6月1日の実雇用率 2.29%

【評価方法】

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を生じさせないことを目標とする。

【評価方法】

毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。

(3) 満足度に関する目標

満足度が前年を下回らないことを目標とする。

(計画初年度は、目標を設定せず、実態に関するデータ収集を行う。)

【評価方法】

毎年4月時点で在籍している障がいのある職員(新規採用を除く。)に対し、アンケート調査を実施し、把握するものとする。

(4) キャリア形成に関する目標

障がいのある職員が従事できる職務の拡大を図るため、毎年度、1項目以上の新たな職域の開拓を検討する。

【評価方法】

毎年度、人事記録を基に把握・進捗管理を行い、新たな職域への人事異動及び人材育成の方法等について検討を行う。

5 取組内容

(1) 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- ・ 「障害者雇用推進者」として、総合政策部長及び学校教育部長を選任する。
- ・ 「障害者職業生活相談員」を選任する。

イ 人材面

- ・ 「障害者職業生活相談員」に選任された者について、埼玉労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。
- ・ 障がいのある職員の活躍を推進するには、職場の同僚・上司が当該職員の障がいの特性に関する正しい知識や理解を深めることが重要となる。このため、障がいのある職員が配属されている部課等の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は埼玉労働局が開催する「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、参加を募る。

(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

- ・ 現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、年に1回以上、人事ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- ・ 新規採用時又は異動時その他定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて改善のための検討を行う。

(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

ア 職務環境

- ・ 障がいのある職員からの要望等を踏まえた上で、より働きやすい職務環境の整備に取り組む。

イ 募集・採用

募集・採用に当たっては、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。

ウ 働き方

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。

エ キャリア形成

本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

オ その他の人事管理

人事評価面談等の機会を通じて、障がいのある職員一人ひとりの特性の把握に努め、人事異動に当たっては、業務との適切なマッチングが図れるように努める。

(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。