

高梁市障害者活躍推進計画

令和2年4月

高梁市

高梁市教育委員会

I 総則

1 策定趣旨

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」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」（障害者活躍推進計画）を作成することとされました。

本市においても、高梁市新総合計画（後期基本計画）において、障害の有無にかかわらず誰もが相互に人格と個性を尊重する共生社会を実現し、障害者（児）が住み慣れた地域で安心して生活できるまちづくりを推進しており、公務部門として障害者雇用を率先して進めていく立場であることを再認識し、障害者一人ひとりがその特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目的として本計画を策定します。

2 策定主体

高梁市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、高梁市及び高梁市教育委員会が連名で計画を策定します。

3 計画期間

本計画の期間は、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ます。

なお、計画期間内においても、年度ごとに取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 計画の周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内グループウェアへの掲載等により、全ての職員に対して周知を行います。また、市のホームページに掲載するなど、適切に公表していきます。

5 具体的な計画の策定事項

基本的に以下の項目について計画を策定します。

- (1) 障害者の活躍を推進する体制整備
- (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
- (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理
- (4) その他

Ⅱ 活躍推進に向けた具体的な取り組み

機 関 名	高梁市、高梁市教育委員会
任命権者	高梁市長、高梁市教育委員会教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

高梁市における障害者雇用に関する課題

本市においては、令和元年6月1日において、法定雇用率を達成している状況にある。採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員のさらなる活躍のためには、障害者の個々の特性を理解するとともに、受け入れ可能な業務を整備していく必要がある。

職員採用試験の受験資格については、従来からの身体障害者に加え、知的障害者、精神障害者等を追加したが、申し込みが少なく採用には至っていない。そのため、障害者雇用のほとんどが非正規の事務員及び庁務員（会計年度任用職員）としての採用となっている。

高梁市における今後の目標

①採用に関する目標

- 各年度の6月1日時点において法定雇用率（2.5%）以上とする。

※令和3年3月31日までに2.6%に引き上げられる予定。

（参 考）令和元年6月1日時点の実雇用率：3.21%

（評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

○障害者雇用率の推移

（単位：%）

年度	H27	H28	H29	H30	R1
障害者雇用率	2.22	1.75 ⇒2.19	2.12	2.28 ⇒2.46	3.21
法定雇用率	2.30			2.50	
障害者雇用率 （教委）	2.74	2.76	4.23		
法定雇用率（教委）	2.20				

※障害者任免状況通報に係る地方公共団体の特例認定を受けたことから、平成30年度より法定雇用率の算定は合算で積算する。

※障害者雇用率が法定雇用率を下回っていても、採用しなければならない職員数が1人未満の場合は達成となる。

※平成28年度、平成30年度は、6月1日現在では法定雇用率を満たしていなかったが、年度内に採用し達成となる。

②定着に関する目標

- ・不本意な離職者を極力生じさせない

（評価方法）毎年6月1日の任免状況通報及び人事評価を行う時点で、定着状況を把握し、進捗管理を行う。

③満足度、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】前年度を上回ることを目標とする。

※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。

【満足度の全体評価】前年度を上回ることを目標とする。

（評価方法）在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、必要に応じて聞き取り調査を実施し、把握・進捗管理を行う。

④キャリア形成に関する目標

【障害者が担当する職務の拡大】毎年度1項目の新たな職域を開拓する。

（評価方法）毎年度、人事評価を元に把握・進捗管理を行う。

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総務課長を選任する。
- 障害者雇用推進者、総務課職員係及び教育委員会事務局教育総務課総務係職員及び配属先職員で随時面談を行い障害者をサポートしていく。
- 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（厚生労働省障害者雇用対策課、岡山労働局、高梁公共職業安定所、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、関係者間で共有する。
- 役割分担及び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（選任予定の者を含む。）全員について、岡山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。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、岡山労働局が開催する「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。
- 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情報共有を行う機会を設ける。

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、

対象職員からの聞き取り等により職務の選定及び創出について検討を行う。

- 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

③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

- 基礎的環境整備として、令和2年度中に障害者が利用しやすい環境に配慮した休憩室を設置する（エレベーター、多目的トイレは設置済）ほか、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。
- 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る。
- 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する。

(2) 募集・採用

- 特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。
- このほか、一般職員の募集と併せて、会計年度任用職員（軽易な業務に従事する職員の募集を含む）の募集を行うなど、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積極的な採用に努める。
- 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。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・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・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。

(3) 働き方

- 障害者の個々の状況に合わせた柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- 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

- 任用中の会計年度任用職員について、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。また、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。
- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

(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

行う。

- 障害者からの要望を踏まえ、障害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う。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）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組を行う。

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。
- 障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。