

魚津市役所における障害者活躍推進計画

魚 津 市

I 策定にあたって

1. 策定趣旨

令和元年6月の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。

そこで、障害当事者の視点に立ち、このたび、「魚津市障害者活躍推進計画」を策定しました。

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、魚津市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

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て、しっかりと取り組んでまいります。

2. 策定主体

魚津市、魚津市議会、魚津市選挙管理委員会、魚津市監査委員、魚津市上下水道局、魚津市教育委員会

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、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、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。

5. 魚津市における障害者雇用に関する課題

魚津市においては、これまで障害者に限定した積極的な採用活動は行っていませんが、中途障害者（在職中に傷病・事故等により障害者となった者をいう。）の増加により法定雇用率を達成しているところからです。

障害者への対応については、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていなかったため、組織的な整備体制については特段行っていない現状です。

法定雇用率は令和3年4月までには更に0.1%引き上げが行われますが、当該引き上げ後も引き続き法定雇用率を達成するとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を進める必要があります。

II 目標

1. 採用に関する目標

計画期間内の6月1日時点の実雇用率(※)は、法定雇用率以上を目指し、毎年の任免状況通報により把握し進捗を管理します。

参考 6月1日現在の雇用率

年度	法定雇用障害者数の算定の 基礎となる職員数(人)	障害者の数 (人)	実雇用率 (%)	法定雇用率 (%)
平成29年度	399.5	8	2.00	2.3
平成30年度	404.5	12	2.97	2.5
令和元年度	399.0	13	3.29	2.5

(※) 実雇用率・・・特例認定による市長部局・教育委員会部局合算の雇用率

2. 定着に関する目標

障害者である職員の定着率(常勤・非常勤別)等のデータを収集し整理・分析を行い不本意な離職を極力生じさせないようにします。

3. ワーク・エンゲージメント(仕事への積極的関与の状態)に関する目標

ワーク・エンゲージメントとは以下の3つが揃った状態として定義されるもの

- ・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)

対象者に「職場等の満足度に関するアンケート調査」を実施し、実態に関するデータの収集を行います。

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を行います。

(評価方法) 人事記録を元に把握し進捗を管理します。

Ⅲ 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企画総務部総務課長を選任

(令和元年9月5日に選任済)

＜障害者雇用推進者の業務＞

- ・ 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設若しくは設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ・ 対象障害者の採用に関する計画（以下「障害者採用計画」という。）の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ・ 障害者採用計画の適正な実施に関する勧告等を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働大臣との連絡に関する業務
- ・ 厚生労働省に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ・ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の義務

○障害者職業生活相談員の適切な選任

障害者職業生活相談員の職務は、以下の事項についての相談・指導を行います。

- ・ 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること
- ・ 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること
- ・ 障害者の障害に応じた施設整備の改善等作業環境の整備に関すること
- ・ 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
- ・ 障害者の余暇活動に関すること
- ・ その他障害者の職場適応の向上に関すること

○人的サポート体制

障害者職業生活相談員だけでなく、人事担当者及び産業医を含め、内容に応じた多様な相談先を確保し、障害者に周知します。

(2) 人材面

○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定者の者を含む。)について、

富山労働局が開催する障害者生活相談員資格認定講習を受講します。

- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、富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、参加を募ります。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○人事ヒアリングにて職務創出のためのヒアリングを実施し、職務の選定（既存事務の切出し等）創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を行います。

○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を踏まえ、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その他定期的に面談を行い、障害者との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

○障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討します。

○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置等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。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。

（2）募集・採用

○採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極的な採用に努める。

○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。

- ・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。
- ・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

○非常勤職員として採用し、週所定勤務時間 20 時間以上 30 時間未満の勤務（障害者雇用率制度上の短時間）に加え、週所定勤務時間 20 時間未満の勤務（障害者雇用率の算定外）から開始し、定期的に様子を見ながら勤務時間を延長することを検討します。

（4）キャリア形成

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します。

(5) その他の人事管理

○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。

○中途障害者（在職中に傷病・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推進等に関する法律に基づく障害者就労支援施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

○魚津市障がい者就労施設等からの優先調達の推進に関する要綱第6条第2項の規定に基づき、障害者就労施設等から調達する物品等及び調達目標金額を定めているが、これまでの実績に限られることなく、毎年調達目標金額を増額することを目指します。

参考 障害者就労施設等から調達する調達目標金額及び購入実績

(単位：千円)

区分	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度
	目標金額	購入実績	目標金額	購入実績	目標金額
物品	400,000	1,331,904	900,000	1,712,520	1,200,000
役務	100,000	0	100,000	0	100,000
合計	500,000	1,331,904	1,000,000	1,712,520	1,300,000