

北秋田市

障がい者活躍推進計画

令和2年4月

はじめに

「害」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、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

1. 計画策定にあたって

1. 策定要旨

当市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」を実施し、障がい者雇用に取り組んでまいりました。

しかしながら、平成30年8月に判明した公務部門における対象障がい者の不適切計上に伴い、当市においても再点検を行ったところ、誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが判明しました。このため、令和元年内を計画期間とする障害者採用計画を作成の上、採用活動を行い、令和元年7月に法定雇用率を達成しました。

また、令和元年6月には、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。

任用している全ての障がい者である職員が、障がい特性や個性に応じて能力を発揮するためには、更なる体制整備や多様な取組が必要になります。

そこで、障がい当事者の視点に立つとともに、障がい者の社会参加を妨げる障壁を排除し、その活躍を推進するため、このたび「北秋田市障がい者活躍推進計画」を作成しました。

本計画のもと、障がいのある職員を含むすべ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

本計画は、北秋田市長を任命権者とする北秋田市役所市長部局、北秋田市消防本部、北秋田市水道局を対象として策定します。

なお、北秋田市教育委員会及び北秋田市議会事務局、監査委員事務局等の行政委員会については、任命権者が別に定められていることから、別に計画を策定することとしますが、互いに連携して取り組んでまいります。

3. 計画期間

- ・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・公表の方法

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。

II. 当市における障がい者雇用等の状況

1. 障がい者採用選考の実施等

令和元年度職員採用試験から、障がい種別に寄らない、障がい者を対象とした職員採用試験を実施しております。

2. 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法においては、「国や地方公共団体は、自ら、率先垂範して障害者の雇用を実行すべき立場にある」とされており、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法定雇用率である2.5%が設定されております。

【令和元年12月31日時点の市長部局の雇用率】

①法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	②障がい者の数 (重度障害者1名につき2名で計上)	③実雇用率	④不足数
358人	8.0人	2.23%	0.0人

※④欄の不足数とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切捨て）から②欄の障がい者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となります。

※消防吏員は、障害者雇用率制度の対象から除外されております。

3. 職場定着の状況

障がい者の活躍を推進するためには、積極的に採用に取り組むことが重要ですが、障がいのある職員が継続して働くことができるよう、安心して働ける環境づくりをすることもまた重要です。

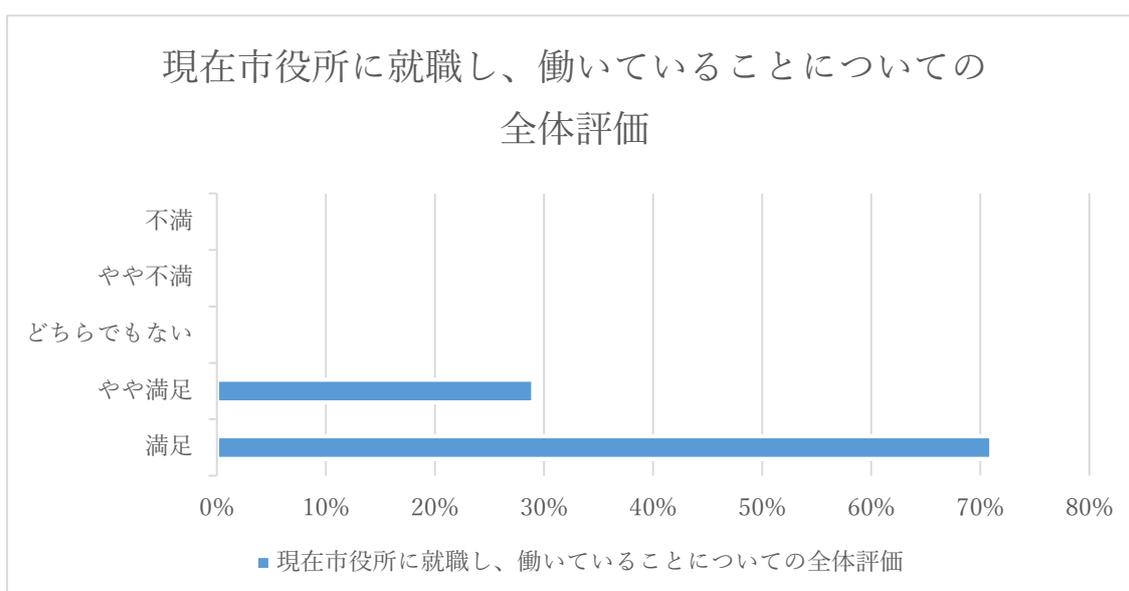
【当市における障害のある職員の職場定着の状況】

採用1年後の定着率 (調査期間：28年～31年)	平均勤続年数
100%	7.7年

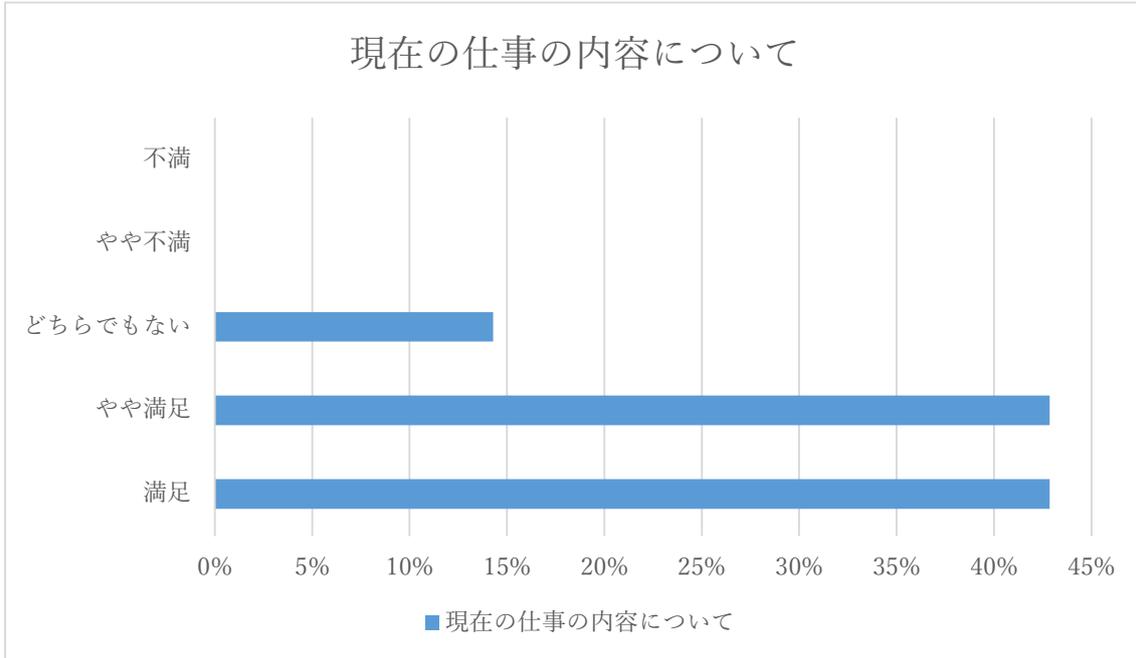
4. 職員アンケート結果

障がい当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、北秋田市教育委員会を含む、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。

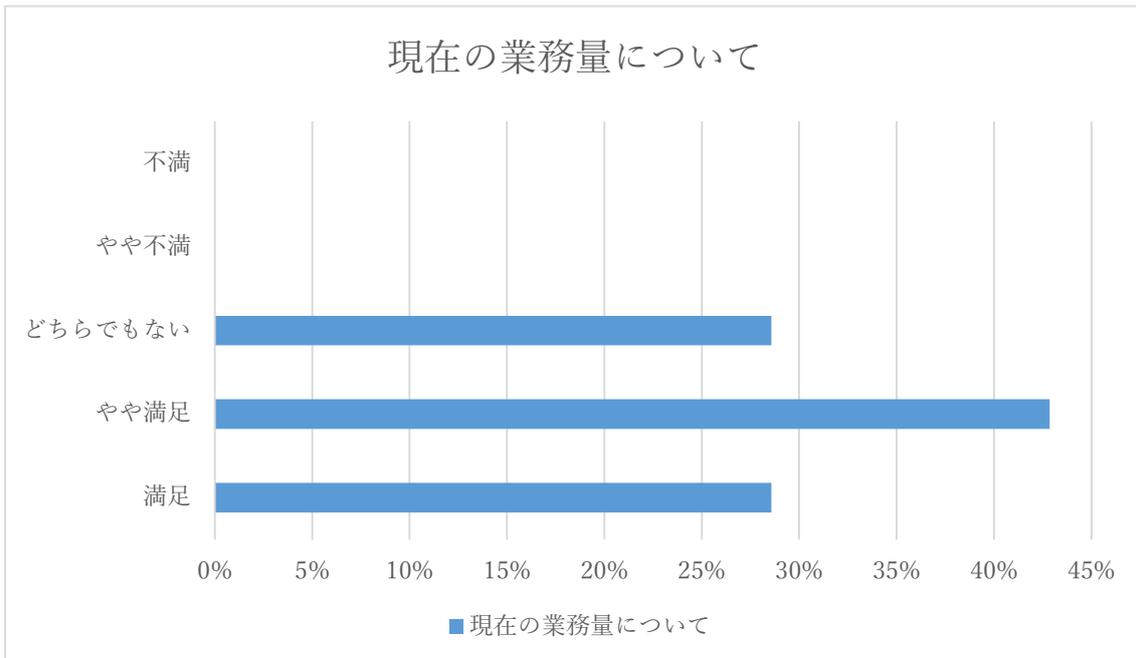
問1. 現在市役所に就職し、働いていることについての全体評価



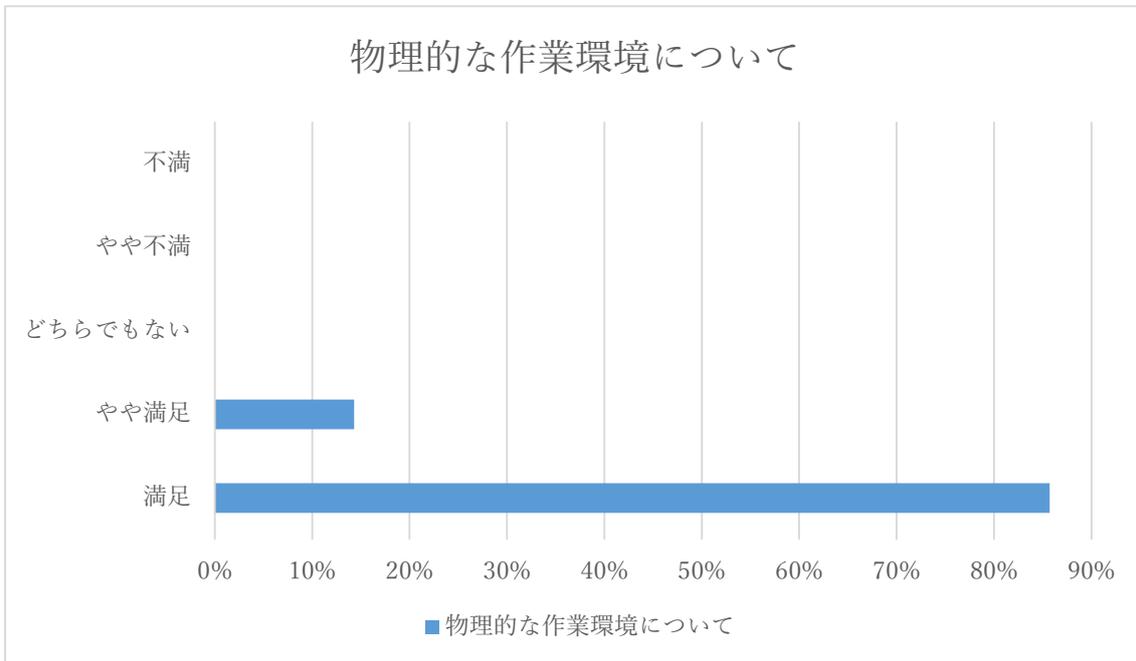
問2. 現在の仕事の内容に対する評価



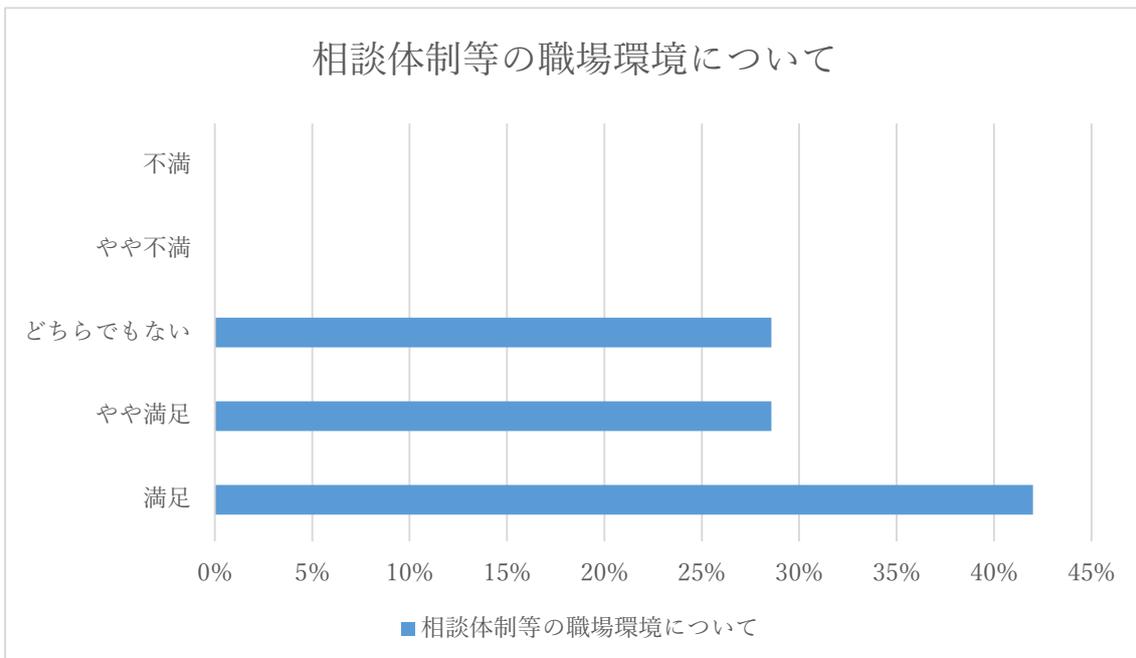
問3. 現在の業務量に対する評価



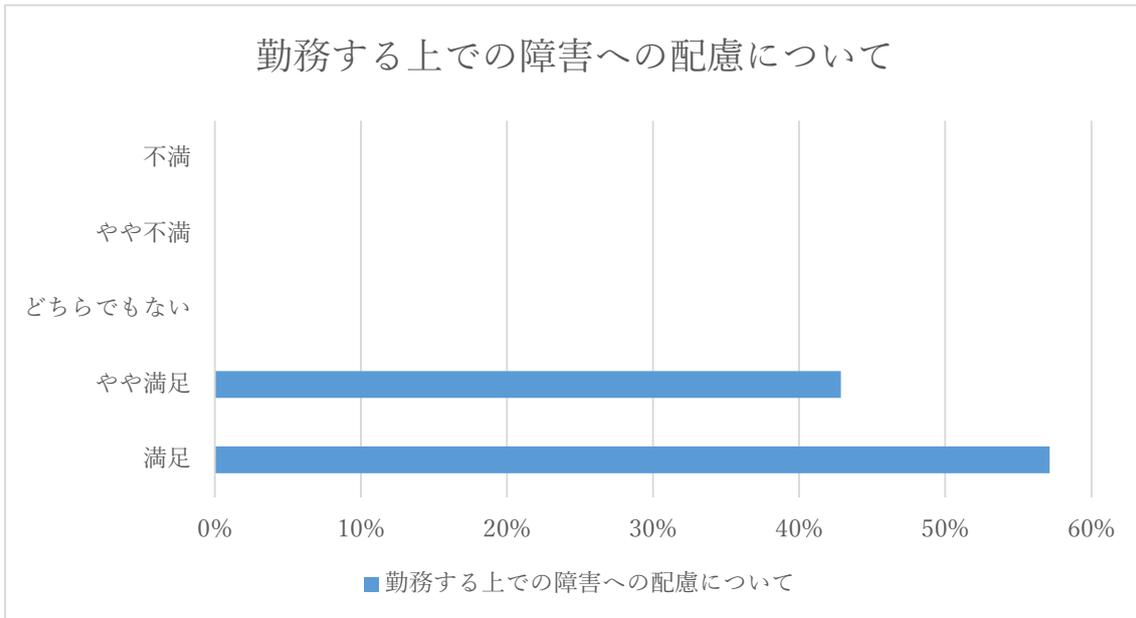
問4. 物理的な作業環境（職務スペース、バリアフリー設備の設置状況など）に対する評価



問5. 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）に対する評価



問6. 勤務する上での障害への配慮（障害特性にあった業務分担・業務指示など）に対する評価



Ⅲ. 当市における障がい者の活躍推進に向けた目標

1. 採用に関する目標

【実雇用率】

（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上

（参考 令和元年12月31日時点の雇用率：2.23%）

評価方法：毎年の障害者任免状況通報により把握・進捗管理。

2. 定着に関する目標

啓発研修を実施し、障がいに対する職員の理解を促進します。（理解促進）

【受講率】

計画終期における受講率 70%

評価方法：研修への参加状況の把握。

3. 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【満足度の全体評価】

『満足』の割合 80% （計画作成時点 70%）

【ワーク・エンゲージメント】

初年度の基準を上回る

※初年度には実態に関するデータを収集します。

評価方法：毎年4月時点で在籍している障がい者である職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。

※ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）

…「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つが揃った状態

IV. 当市における障がい者の活躍推進に向けた取組

1. 障がい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し、障がい者の活躍に向けた取組を推進します。（令和元年9月6日に選任済）
- ・北秋田市役所、北秋田市教育委員会、北秋田市議会事務局、北秋田市監査委員事務局、北秋田市選挙管理委員会、北秋田市農業委員会で連携して構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」を設置し、毎年度各機関における実施状況を点検・見直しをします。
- ・障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、所属部署の上司や同僚など日常的な支援担当者等の組織内の人的サポート体制を整備するとともに、労働局、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター等と連携体制を構築し、各種相談先を整理したうえ、職員に周知します。

- ・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。

(2) 人材面

- ・障害者職業生活相談員に選任されたものについて、秋田労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講を促します。
- ・全庁の職員を対象に、年に1回、秋田労働局が開催する「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を踏まえ、アンケート等を活用した職務の選定や配置について検討します。
- ・定期的に面談又はアンケート等による意見聴取を行い、障がい者で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

- ・物理的な環境整備として、計画終期までに階段の未設置部分に手すりを設置するほか、障がい者である職員の要望を踏まえ、必要に応じて環境整備を検討します。
- ・なお、措置を講じるにあたっては、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

- ・高校生、中学生を対象としたインターンシップの中で障がいを持つ学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒を対象とした職場実習の受け入れを積極的に行います。
- ・採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を派遣するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱を行いません。

- ・特定の障がい者を排除する。又は、特定の障がいに限定する。
- ・自力で通勤出来ることといった条件を設定する。
- ・介護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

- ・時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用、年間5日以上有給休暇の取得を促進します。

(4) 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・体調配慮を行います。
- ・中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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の選定、職場環境の整備等や通院への配慮を行います。

4. 優先調達等

「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、「北秋田市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」を踏まえ、直接雇用することに限らず、就労施設等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。