

宮若市障がい者活躍推進計画



令和3年6月

宮若市・宮若市教育委員会

1. 計画策定の趣旨

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により、国及び地方公共団体は、自ら率先して障がい者を雇用する責務が明記されるとともに、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り組みに関する計画（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。

障がい者の活躍は、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、市全体を挙げて障がいのある職員に対する合理的配慮等により職場環境の整備に取り組んでいくことが重要です。

そこで、継続して障がいのある職員が活躍する場を拡大すること及びそれぞれの障がい特性を踏まえ、職員が互いに協力し、すべての職員が働きやすい職場づくりを進めるために、宮若市障がい者活躍推進計画を策定しました。

2. 計画策定の主体

宮若市・宮若市教育委員会

3. 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とします。

4. 計画の周知・公表

策定又は改訂を行った計画は、速やかに全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等、適切な方法で公表します。

5. 本市における現状

（1）障がい者採用選考の実施等

本市では、障がい者を対象とした採用試験やチャレンジ雇用制度等を実施し、現在まで障がい者の雇用に積極的に取り組んでいます。

（2）障がい者の実雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」と定めています。そのため、地方公共団体には、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業よりも高い法定雇用率（令和3年度現在：2.6%）が設定されています。

なお、本市の令和3年6月1日現在の障がい者の実雇用率は、市長部局及び教育委員会それぞれ、地方公共団体の法定雇用率を達成しています。

（令和3年6月1日現在の障がい者雇用状況）

任命権者	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者数	実雇用率
宮若市長	270.5人	8人	2.96%
宮若市教育委員会	92.5人	3人	3.24%
合計	363人	11人	3.03%

6. 本市における課題

現在、本市では障がい者実雇用率が法定雇用率を上回っていますが、今後も引き続き障がい者雇用を計画的かつ継続的に実施することが課題となっています。

また、法定雇用率の達成に留まらず、障がい者一人ひとりが障がいの特性や個性に応じて、より一層活躍できるために、更なる体制構築や環境整備を進めていく必要があります。

7. 計画の目標

(1) 採用に関する目標

項目	内容
目標	各年度6月1日時点で障がい者実雇用率が法定雇用率を上回っていること
評価方法	毎年の任免状況通報により、達成状況の把握及び進捗管理を実施

(2) 定着に関する目標

項目	内容
目標	障がいのある職員が安心して職務に専念できる体制整備を通じて、不本意な離職者を極力生じさせないこと
評価方法	毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を実施

8. 活躍推進に向けた取組内容

(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、同推進者を中心として総務課内において、障がい者雇用の推進、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検及び見直しを適宜実施します。
- ・「障害者職業生活相談員」として総務課及び教育委員会の職員を選任し、障がい者である職員や本人の職場からの日常的な相談や指導に対応します。
- ・相談内容に応じて、産業医や福岡労働局等の公的機関及び就労期間等と連携を図ります。

②人材面

障害者職業生活相談員や障がい者である職員に日常的に対応する支援者（所属長や職場の同僚等）が必要な専門知識や技術を取得できるよう、厚生労働省や福岡労働局が開催するセミナーや研修等を受講する機会を設けます。

(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である職員や今後採用する障がい者である職員の能力や希望も踏まえ、人事評価や自己申告書を活用して、職務の選定及び創出について検討を行います。
- ・新規採用時及び部署異動時は、必ず障がい者である職員と面談を行い、本人の障がい特性や能力を把握し、職場において本人に合った職務の選定及び創出を行い、本人と業務の適切なマッチングを図ります。

(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職場環境

障がい者である職員の要望や投薬時間の確保等の障がい特性に合わせた必要な配慮を把握し、継続的に必要な職場環境の配慮を講じます。

なお、措置を講じるに当たっては、本人からの要望を踏まえつつも、配慮が本人の職場にとって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

- ・募集、採用に当たっては、以下の取り扱いを行いません。
 - 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること
 - 自力で通勤できるといった条件を設定すること
 - 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること
 - 「就労支援機関に所属・登録をしており、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こと
 - 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること
- ・採用試験の実施に当たっては、受験者の障がい特性等に応じて必要な合理的配慮を行います。

③働き方

- ・テレワークや時差出勤、短時間勤務等、障がい者である職員の障がい特性等に応じて過重な負担なく働くことができる柔軟な勤務制度を検討します。
- ・年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇制度の利用を促進します。

④キャリア形成

- ・障がい者である職員の希望を踏まえつつ、各種研修の受講を促進します。この研修受講に当たっては、オンライン研修やeラーニング研修等の容易に受講が可能な研修を設定する等、本人へ配慮を行います。
- ・障がいに対する職員の理解促進や啓発を目的とした研修の機会を提供します。

⑤その他の人事管理

- ・障がい者である職員に対して、日常的な声掛け、必要に応じて産業医面談を実施する等、体調面での必要な配慮の把握に努めます。
- ・在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員（中途障がい者）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、働き方、キャリア形成等の取り組みを実施します。

9. 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き、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推進に努めます。