

松本市障害者活躍推進計画

総務部 職員課

令和2年4月

目 次

第 1 計画策定にあたって

- 1 策定の趣旨
- 2 計画期間
- 3 周知・公表

第 2 本市における障害者雇用等の状況

- 1 障害者選考採用の実施
- 2 障害者雇用率の状況

第 3 障害者の活躍推進に向けた取組

- 1 推進体制の整備
- 2 職務の選定や創出
- 3 環境整備
- 4 職員の募集・採用
- 5 人事管理等
- 6 優先調達等

第 4 目標

- 1 採用に関する目標
- 2 定着に関する目標
- 3 満足度等に関する目標

第1 計画策定にあたって

1 策定の趣旨

本市では、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、平成26年度から身体障害者枠を設けるなど障害者雇用に積極的に取り組んできました。その成果もあり、平成30年6月1日においては実雇用率2.52%を達成し、法定雇用率の2.5%を上回ることができました。

しかしながら、障害者の退職が相次ぎ、令和元年6月1日においては実雇用率2.33%となり、法定雇用率を下回っているのが実情です。

障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう取り組んでいく必要があります。

これらも踏まえ、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害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働省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。

本市では本計画のもと、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を目指し、全庁をあげて取り組んでまいります。

2 計画期間

令和2年度から令和11年度までの10年間を計画期間とします。

3 周知・公表

策定した計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページへ掲載して公表します。計画の改定を行った際も同様に周知、公表します。

また、取組状況や目標の達成状況についても、市のホームページを通じて公表します。

第2 本市における障害者雇用等の状況

1 障害者選考採用の実施

本市では、平成 26 年度から身体障害者を対象とする選考採用を実施してきました。
平成 29 年度からは、知的障害者及び精神障害者も含めて受験可能とするよう対象を拡大しています。

また、非常勤職員においては、障害者を対象とする採用候補者名簿への登載を随時行っており、障害者の能力や希望、職務の適性を踏まえて採用しています。

2 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方自治体の責務として、「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」とされ、障害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が設定されています。

本市における令和元年 6 月 1 日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

【令和元年 6 月 1 日現在の雇用率】

法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
2.5%	2,232 人	52 人	2.33%

第3 障害者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

庁内検討会議の設置等

ア 「障害者雇用推進者」の選任

障害者雇用推進者として職員課長を選任し、全庁的に取組を推進します。

イ 「障害者雇用推進チーム」の設置等

障害者雇用推進者を中心とした「障害者雇用推進チーム」を設置し、毎年度、計画の実施状況を把握・検証します。

ウ サポート体制の整備

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、関係者間で共有します。

エ 職員アンケートの実施

障害者の活躍推進に向けた取組等について障害のある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

職員課に障害者職業生活相談員を配置し、障害のある職員本人や、職場で支援に当たる管理監督者等が相談できる窓口を設置します。

イ 「職場適応支援者」の選任

障害者配置数が多い部署において、職員の中から職場適応支援者を選任し、当該職員について、厚生労働省障害者雇用対策課が開催する「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成講セミナー」を受講することとします。

ウ 障害に関する理解促進及び啓発

障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は長野労働局が開催する「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。

2 職務の選定や創出

職員アンケートの実施

障害のある職員に対するアンケート等を実施し、障害者の能力や希望を踏まえて、職務の選定及び創出について検討を行います。

管理監督者との面談の実施

所属の管理監督者による面談を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを図ります。

3 環境整備

施設の整備

障害者の要望を踏まえ、障害特性に配慮した施設（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等）を整備します。

就労支援機器等の整備

障害者の要望を踏まえ、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の購入を検討します。

4 職員の募集・採用

障害者採用の取組

ア 募集案内時の対応

市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

また、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
- ・ 自力で通勤できること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入れを実施すること

イ 選考採用時の対応

障害者からの要望を踏まえ、筆談による対応など、選考採用の実施に当たり、必要な配慮を行います。

ウ 実習受入れ

大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、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行います。

キャリア形成に向けた取組

ア 常勤官職への任用

ステップアップの枠組みを活用し、常勤官職の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募を行います。

イ 研修の実施

本人の希望も踏まえつつ、実務研修・向上研修等の教育訓練を実施します。研修受講の際には、聴覚障害者について手話通訳者を配置するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

柔軟な働き方の推進

ア フレックスタイム制の活用等

フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。

イ 年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、時間単位の年次休暇や療養休暇等の各種休暇の利用を促進します。

5 人事管理等

所属の管理監督者による面談や、人事担当者との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・体調管理を行います。

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検討します。

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場選定、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います。

本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

6 優先調達等

本市では平成 26 年 2 月に策定した「松本市障害者就労施設等からの物品等の調達推進基本方針」に基づき、「松本市障害者就労施設等からの物品等の調達推進方針」を策定し、障害者就労施設等からの物品等の調達を積極的に推進します。

各年度において、推進方針・調達目標を策定し、市のホームページへ掲載して調達実績の報告及び公表をしています。

第4 目標

1 採用に関する目標

各年度において、法定雇用率を上回ることを目指します。

2 定着に関する目標

障害のある職員が安心して働ける環境を整備して、やりがいを感じながら長く働き続ける職場づくりを目指します。

3 満足度等に関する目標

職場等の満足度に関するアンケート調査を実施し、満足度の全体評価において前年度実績を上回ることを目指します。