

# 障がい者活躍推進計画

令和2年4月

根室市

## I 策定の要旨

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、これまで、「障がいのある人を対象とした職員採用試験」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に取り組んできました。

しかしながら、平成30年8月、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況が明らかとなりましたが、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては、法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要です。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進（障がい者一人ひとりが、能力を最大限に発揮できること）が必要であることから、公務部門においては、障がい者の活躍の場をの拡大のための取組を不断に実施する等、自立的なPDCAサイクルを確立できるよう、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記されるとともに、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとされました。

当市においては、障がいのある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮し、笑顔でいきいきと活躍することができる職場の実現を目指し、障がいのある職員の活躍促進に向けた取組の内容を明らかにするとともに、実効性の高い取組を行うため本計画を策定し、しっかりと取り組んでいきます。

## II 策定主体

根室市

## III 計画期間

計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とし、計画の期間内であっても、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。

## IV 当市における障がい者雇用等の状況

### (1) 障がい有者の方を対象とした試験の実施状況

当市では、これまで一般の職員採用試験（一般事務職）において、身体障がいのある人を対象とした採用試験を実施していました。また、令和元年度からの採用試験より、知的障がい者及び精神障がい者も含めて受験可能とするよう対象を拡大し、採用試験を実施しています。

### (2) 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、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が設定されています。

当市における市長部局（その他任命権者を含む）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<sup>1)</sup>]

任命権者	法定雇用率	職員数	障がい者の数	実雇用率
市長部局	2.50%	354人	9人	2.54%

### (3) 職場定着の状況

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を推進していくことが重要です。

[当市における障がいのある職員の平均勤続年数]

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
24年10月	—	—

---

<sup>1)</sup> 労働省告示等に基づき算定

[民間企業等における平均勤続年数<sup>2</sup>]

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
10年2月	7年5月	3年2月

## V 障がい者雇用における課題

当市では、市長部局において職員を採用し、他の機関へ出向させる任命形式をとっており、令和元年6月現在の障がい者雇用率は、法定雇用率を満たしているものの、近年の採用試験では、一般の職員採用試験と同様に障がいのある人を対象とした採用試験においても、受験者数の確保ができておらず、応募条件や採用試験時における必要な配慮等の見直しが課題となっています。

また、採用後においても、障がい者の特性に配慮した施設環境の整備や、働きやすい職場環境の推進するための相談体制の整備などが課題となっています。

## VI 障がい者の活躍推進に向けた目標

### (1) 採用に関する目標

#### 法定雇用率を上回る障害者雇用率を達成する

任命権者	法定雇用率	
	現状 (令和元年6月1日)	目標 (令和6年6月1日)
市長	2.54%	2.60%

評価方法：毎年任免状況通報により把握・進捗管理をする。

### (2) 定着に関する目標

#### 不本意な離職を極力生じさせない

評価方法：毎年任免状況通報時に、障がい者を有する職員の定着状況を把握する。

<sup>2</sup> 「平成30年度障害者雇用実態調査」より

## VII 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 障がい者の雇用の促進並びに雇用の継続を図るため、職員の採用にかかわる管理職（課長職）を「障害者雇用推進者」として選任し、各種取組を行います。
- ② 障がいのある職員が相談しやすい体制となるよう、「障害者職業生活相談員」を選任し、相談員の専門資格取得などの研修会への参加により、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援します。
- ③ 障がいに関する理解を深めるため、職員に厚生労働省等が開催する各種研修及び講座の参加を募り、障がい理解に努めます。

### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 新規採用時又は人事異動時その他定期的に面談を行い、障がいの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、必要に応じて業務の見直し等を行います。
- ② 身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合、負担なく遂行できる職務体制の整備、職務の選定・創出について検討します。

### (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

- 施設環境整備として、今後、建設予定の新庁舎へ障がい者特性に配慮した障がい者用トイレやエレベーターの設置のほか、だれもが利用しやすいユニバーサルデザインの導入やバリアフリー化を目指します。
- 定期的な面談を通じて、職務環境についての要望、仕事の不安や悩み等について、本人等から把握し、必要な支援を過重な負担にならない範囲で適切かつ継続的に実施する。

#### ②募集・採用

- インターンシップの中で障がい者を有する学生から申出があった場合は、業務に支障のない範囲内で積極的に受け入れを行います。
- 採用選考にあたり、障がい者を有する受験者からの要望を踏まえ、障がい特性に応じた必要な配慮を行います。

- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないものとします。
  - ・ 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「就労支援期間に所属・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け入れを実施すること

### ③働き方

- 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇制度について、定期的な周知を行うとともに、休暇制度等の利用しやすい職場環境を整えます。

### ④キャリア形成

- 各種研修の実施に当たっては、本人の希望に応じて研修を受講できるよう、研修受講に必要なかつ合理的な配慮を行います。

### ⑤その他

- 定期的な面談の設定及び必要に応じた随時面談の実施により、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じるとともに、障がいを有する職員の状況把握や体調への配慮に努めます。

以上のとおり、障害者雇用促進法に基づく計画を定めるものです。

令和2年4月1日

根 室 市 長