

牛久市障がい者活躍推進計画

目次

1. 策定にあたって	1
(1) 策定趣旨	1
(2) 策定主体	1
(3) 計画期間	1
(4) 障がい者の範囲	1
(5) 周知・公表	2
2. 障がい者活躍推進に関する現状と課題	2
3. 障がい者の活躍推進に向けた目標	3
(1) 採用に関する目標	3
(2) 理解に関する目標	3
4. 障がい者活躍推進に向けた取組	3
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	3
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	3
(3) 障がい者の定着状況の把握	4
(4) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	4

1. 策定にあたって

(1) 策定趣旨

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、職場環境の整備や障がい者雇用に取り組んでまいりました。特に、平成29年度から障がい者を対象とした職員採用試験を毎年度実施し、平成30年度からは、身体障がい者だけでなく、知的障がい者及び精神障がい者も受験できるよう、対象を拡大して障がい者雇用の促進に取り組んでまいりました。令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正がなされ、国及び地方公共団体の責務として、率先して障がい者雇用に取り組むことが明確化されました。また、国及び地方公共団体は、障がいのある職員が、その有する能力を有効に発揮し、職業生活において活躍の推進に関する取組を実施することができるよう障がい者活躍推進計画（以下「計画」という。）を定めることとされました。

障がいのある職員が、その能力や適性を活かして市の業務で活躍することは、多様な視点の1つとして課題解決するための意識にも繋がり、合理的な配慮などにより働きやすい職場環境を作ることは、全ての職員にとっても有益となります。これらを踏まえ、障がい者雇用の促進に努めるとともに、障がいのある職員の活躍の場を拡大させ、市全体で障がい者の視点に立つことで組織力の向上を図るために、牛久市障がい者活躍推進計画を策定します。

(2) 策定主体

本計画は、全庁的に障がい者の活躍に向けた取組を進めていくため、牛久市、牛久市議会、牛久市選挙管理委員会、牛久市監査委員、牛久市公平委員会、牛久市固定資産評価審査委員会、牛久市農業委員会、牛久市教育委員会が互いに連携して策定します。また、各取組についても連携を図り推進します。

(3) 計画期間

本計画は、令和2年10月1日から令和7年3月31日までを計画期間とします。

(4) 障がい者の範囲

本計画の対象となる障がいのある職員とは、障害者雇用促進法第2条第1号に掲げる身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）、その他の心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な職員をいいます。

(5) 周知・公表

本計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載するなど適切な方法で公表します。

2. 障がい者活躍推進に関する現状と課題

本市では、障がい者雇用促進のため、平成29年度から障がい者を対象とした職員採用試験を毎年度実施しているところですが、募集に対して応募が少なく、予定する採用人数に至っていない現状があります。また、会計年度任用職員の募集についても、特に、障がいの制限を設けず募集しているところですが、応募がない状況または障がいの有無についての把握が困難な状況となっております。

こうした中、本市における令和元年度の障害者雇用率は、法定雇用率そのものは下回っているものの、採用しなければならない障がいのある職員数の充足は必要としない状況にありました。しかしながら、令和2年度から新たに会計年度任用職員制度が施行され、障害者雇用率の算定基礎となる職員数に会計年度任用職員を計上した結果、法定雇用率を下回り、かつ採用しなければならない障がいのある職員に不足が生じました。このため、今後早急に法定雇用率を達成すべく、常勤職員だけでなく会計年度任用職員も含めて障がい者を積極的に、かつ、将来を見据えて計画的に採用していく必要があります。

【本市の障害者雇用率の推移】

	H28.6.1 現在	H29.6.1 現在	H30.6.1 現在	R1.6.1 現在
本市※1	2.41%	2.63%	2.27%	2.25%
法定雇用率	2.30%	2.30%	2.50%	2.50%
充足数※2	0人	0人	0人	0人

(※1) 本市では、実雇用率の算定について、厚生労働大臣により、教育委員会に勤務する職員は、市長部局に勤務する職員とみなして法定雇用に係る報告をする特例認定を受けています。

(※2) 充足数…法定雇用の障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者数

また、平成29年度以前において、暫くの期間、障がい者の採用がなかったことや障がいの特性や支援方法等、障がい者を取り巻く環境も日々変化し、障がいに応じた職務の選定及び創出等についても課題となっております。

3. 障がい者の活躍推進に向けた目標

(1) 採用に関する目標

在籍する障がい者数が前年度を下回らないよう、職員の年齢や退職時期等も考慮し、積極的な採用活動を目指します。

目 標	各年6月1日現在で法定雇用率以上を目標とする。
評 価	障害者任免状況の通報において把握・進捗管理する。

(2) 理解に関する目標

本市では、過去長期間にわたり、障がい者の採用がなかったことから、市職員全体で障がいに係る理解を深めることが重要であると認識し、職員研修や障がいに係る相談等を通して理解を深めることを目指します。

目 標	障がい・障がい者雇用に関する理解を深めることを目標とする。
評 価	職員研修の実施状況等により把握・進捗管理する。

4. 障がい者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

- 障害者雇用推進者として、総務部長及び教育部長を選任します。（令和元年12月17日選任済）
- 障害者職業生活相談員として、厚生労働省令で定める障がいのある職員数に応じて適切な人物を選任します。（令和2年6月30日選任済）ただし、人事異動等による変更に対応するため定期的な更新を行います。
- 障害者職業生活相談員に選任した者について、茨城労働局の主催による障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）
- 人事担当課に障がいのある職員の相談窓口を設置します。

(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のある職員や新たに採用する障がいのある職員の希望や能力を考慮し、所属長は、当該職員からヒアリングを定期的実施し、課等内の職務の選定及び創出の検討を行います。
- 障がいのある職員の所属長は、人事評価面談時やその他の面談を通して、業務のマッチングについて確認及び点検を行います。また、必要に応じて人事担当課長へ報告を行います。

(3) 障がい者の定着状況の把握

安定して働ける職場づくり等を通じて、職場への定着を図るため、状況の整理や分析の把握を行います。

(4) 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

- ・人事担当課は、障がいのある職員及びその所属長からの要望を踏まえ、働きやすい職場環境の整備に必要と思われる設備や機器等の導入について検討を行います。
- ・障がいのある職員の所属課においては、当該職員の希望に対し、可能な範囲で応じ、過重な負担にならぬようマニュアルの作成や、チェックリストの作成等により業務の簡素化や見直しを随時検討します。

②募集・採用

- ・募集及び採用にあたっては、特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定するような取扱いは行いません。
- ・「自力で通勤できること」や「介助者なしで職務遂行が可能」といった条件を設定することは行いません。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施することは行いません。

③働き方

- ・時差出勤等の柔軟な勤務時間に対応することを継続して促進します。
- ・年次休暇（年次有給休暇）やその他休暇の取得を継続して促進します。

④キャリア形成

- ・本人の希望を踏まえ、研修等の教育訓練を随時実施します。
- ・各年度に実施する自己申告制度により、本人の希望を考慮し、人事配置を行います。

⑤その他

- ・在職中に疾病や事故等により障がい者となった職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定や通院への配慮等の取組を行います。
- ・本市で障がいのある職員を直接雇用するだけでなく、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に関する法律（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場を拡大するよう推進します。

牛久市障がい者活躍推進計画

令和2年度 策定

発行 牛久市

編集 総務部 人事課
