

# 障がい者活躍推進計画

令和2年3月

安曇野市

## 目 次

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 周知・公表 .....	1
障がい者雇用等の状況 .....	2
1 障がい者採用選考の実施 .....	2
2 障がい者雇用率の状況 .....	2
障がい者の活躍推進に向けた取組 .....	2
1 推進体制の整備 .....	2
2 職務の選定・マッチング等 .....	3
3 職場環境の整備 .....	3
4 職員の採用・育成等 .....	4
数値目標 .....	5

「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。

## 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(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選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

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「障がい者活躍推進計画」という。)」を作成することとされました。

そこで、障がいを持つ職員が特性や個性に応じて能力を発揮できるよう「障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、障がい者目線に立って取り組んでまいります。

### 2 策定主体

本市の市長部局と教育委員会は障害者雇用率制度における特例認定を受けており、職員採用試験も各任命権者の区分を分けずに実施していることから、市役所全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

### 3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの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

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。

## 障がい者雇用等の状況

### 1 障がい者採用選考の実施

当市では平成 27 年度から身体障がい者を対象とした試験を実施してきました。

令和元年度からは、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、令和 2 年 4 月から採用を開始しています。

### 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。

本市の令和元年 6 月 1 日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

(教育委員会合算)

法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者 の数	実雇用率
2.5%	715 人	15 人	2.10%

## 障がい者の活躍推進に向けた取組

### 1 推進体制の整備

#### (1) 庁内検討体制

##### ア 職場環境の確認

職員にとって働きやすい職場環境になっているか、毎年度、職員安全衛生委員会において把握・検証します。

##### イ 職員面談等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対する面談等を実施し、意見を取組へ反映します。

#### (2) 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」を配置します。

相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。

#### イ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を職員課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

### (3) 障がい理解の促進

#### ア 管理監督者向け研修の実施

全所属の管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がい理解に係る研修を実施します。

#### イ e - ラーニングの活用

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(e - ラーニング版。厚生労働省)」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

## 2 職務の選定・マッチング等

### (1) 職場説明会の実施

市役所で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による職場説明等の機会を設けます。

### (2) 職場実習の受入

別支援学校の生徒等を対象に実習の受入れを行います。

### (3) 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による年3回の面談等を通じて、障がい者一人ひとりの特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

## 3 職場環境の整備

### (1) 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

### (2) 就労支援機器等の整備

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や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

## 4 職員の採用・育成等

### (1) 障がい者採用の取組

#### 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<sup>1</sup>の確保を図るとともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

#### イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、試験時間の延長など、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

### (2) キャリア形成に向けた取組

#### ア 研修を通じた能力向上

通信教育講座や、各局主体の専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

#### イ 研修受講にあたっての配慮

聴覚障がい者について音声文字化ソフトを使用し、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

### (3) 多様で柔軟な働き方の推進

#### ア 時差出勤の活用

職員の労働時間を短縮し、健康維持を図ることにより、公務能率の維持向上に資するため、時差出勤制度を活用します。

#### 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、年次休暇等の取得を促進します。

### (4) 人事異動等における配慮

所属の管理監督者による年3回の面談や、自己申告書データを通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

---

<sup>1</sup> 高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

数値目標
------

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	2.1% （令和元年6月1日）	2.6% （令和6年6月1日）