

# さくら市障がい者活躍推進計画

令和2年3月策定

# 1 計画の策定にあたって

## (1) 策定の背景等

平成 30 年度に、国の機関及び地方公共団体の機関の多くにおいて、障害者雇用率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であったことが明らかになりました。

これを受け、令和元年 6 月には障害者の雇用の推進に関する法律が改正され、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。

本計画のもと、障がいのある職員がその障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりに向けて取り組んでまいります。

## (2) 計画期間

計画期間は令和 2 年度から令和 6 年度までとします。

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。

## (3) 策定主体

さくら市長、さくら市教育委員会は、一体として職員採用、人事配置を実施していることにより、同一計画により障害者の活躍を推進することとします。

## (4) 周知公表

策定、見直しをした計画は職員に対して周知するとともに、市のホームページに記載するなど、適切な方法で公表します。

また、計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度公表します。

## 2 障がい者雇用等の状況

### (1) 障害者雇用率の状況

障害者の雇用の推進に関する法律では、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ております。

さくら市役所の雇用率は、次のとおりとなります。

#### 《市役所全体》

年度	法定雇用率	法定雇用障害者数	法定障害者数の算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率
H30 年度	2.5%	10 人	337 人	7 人	2.97%
R1 年度	2.5%	13 人	541.5 人	8 人	2.4%

#### 《教育委員会部局》

年度	法定雇用率	法定雇用障害者数	法定障害者数の算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率
H30 年度	2.5%	2 人	54 人	2 人	3.70%
R1 年度	2.5%	4 人	115 人	3 人	3.48%

※令和元年 8 月 27 日 栃木労働局職業安定部長通知で送付のあった厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課作成の「常時勤務する職員」に係る解釈の Q&A により、平成 30 年度と令和元年度では、法定障害者数の算定基礎となる職員数の対象範囲が異なります。

## 3 障がい者の活躍推進に向けた取組

### (1) 推進体制の整備

#### ア、障害者雇用推進者の選任

令和2年3月 総務課長を「障害者雇用推進者」として選任しました。

##### ・障害者雇用推進者の主な業務

- 障がい者雇用の促進及び継続を図るための、施設又は設備の設置、整備等
- 厚生労働大臣に対する対象障がい者である職員の任免に関する状況の報告及び公表
- 障がい者を免職する場合における公共職業安定所長への届け出 など

#### イ、策定及び運営委員会の設置

計画の策定、見直し及び検証にあたり、人事担当、管財担当、障がいを持った職員において協議し、その意見を計画等に反映していくこととしました。

なお、計画の策定後は運営委員会とし、計画の進捗管理等を実施します。

#### ウ、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総務課に設置します。

#### エ、職員向け研修の活用

在籍する職員に対して、障がい者への対応や理解に関する内容の研修を受講させます。

### (2) 職員の募集・採用・人事異動

目標：障害者雇用率は、当該年6月1日現在の法定雇用率以上とする。

#### 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を掲載する際には、ウェブアクセシビリティに配慮し、障がい者が必要な情報を得られるようにします。

#### イ、採用選考時の対応

拡大印刷や筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等を同席とするなど、採用試験の実施に当たり、必要な配慮を行います。

#### ウ、障がい者特性を特性等を踏まえた人事異動

上司による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい者特性や能力、希望等を把握するとともに、特に業務内容が多岐にわたる行政職の人事異動にあたっては、障がい者特性を踏まえた配置など、必要な配慮を行います。

### (3) 職場環境の整備

目標：不本意な離職者を極力生じさせない。

#### ア、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、障がい者特性を踏まえた体制整備を推進します。

#### イ、上司との面談等を通じた合理的配慮の提供

上司との面談を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性やの能力、希望等把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

### (4) 職務の選定・創出

目標：職域の拡大によりキャリア形成を推進する。

#### ア、採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障害特性や希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

#### イ、上司との面談等の実施

採用後も、上司による面談等を通じて、障がい者の一人ひとりの障がい者特性や能力、希望等を把握し、職務の選定（既存事業の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を推進します。

## (5) 優先調達等

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に推進に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通して、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。