

# 関市職員障がい者活躍推進計画

令和2年3月

関 市

## 計画策定の背景と趣旨

近年、障がい者福祉に関する法律や制度の整備が進み、障がいのある人の自立・社会参加を推進する社会の形成が必要となっています。特に、障がいのある人が、それぞれの適正に応じ、その能力を十分に発揮して働くことができる社会を目指すことが重要となっています。

関市役所では、障がい者の雇用促進のみならず、障がい者である職員の活躍推進について、これまで以上にその取組を推し進めるため、この計画を策定するものです。

## 計画の位置づけ

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（令和2年4月1日一部改正）第7条の3（障害者活躍推進計画の作成等）の規定に基づき、関市の各部局の任命権者が、障がい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ついて定めるものです。

部局名	市長部局
任命権者	関市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
関市における障がい者雇用に関する課題	<p>関市においては、職員採用区分として障がい者枠を設け、受験者に対して配慮すべき事項を個別に把握しながら、採用試験を実施している。</p> <p>令和元年6月1日時点で、法定雇用率が達成されていない状況であったが、障がい者が勤務できる職場環境の整備、求職者である障がい者の情報収集など、採用に向けた取組を行った結果、同年12月31日時点では、法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>しかし、障がい者である職員の定着については今後の課題であることから、引き続き障がい者の雇用を推進するとともに、障がい者である職員のさらなる活躍を推進するため、採用後の職場環境の整備および相談体制の充実など、各種の取組が必要となる。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】※議会事務局及び教育委員会事務局と一体的な目標とする（令和6年6月1日時点）2.60%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
③キャリア形成に関する目標	<p>【障がい者が担当する職務の拡大】</p> <p>障がい者が活躍できる新たな職域を開拓する。</p> <p>（評価方法）人事記録・職務分担記録を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として市長公室秘書課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員を含めた体制により、障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁内お知らせ等により周知する。</p> <p>○相談窓口を含めた組織内の人的サポート体制を整備し、議会事務局及び教育委員会事務局との連携を図りながら、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、岐阜労働局、関公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）との連携を図り、支援体制について整理したうえで関係者間で共有する。</p> <p>○支援体制について、組織改正や人事異動等により変更が生じる可能性があるため、定期的に更新を行う。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○障がい者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障がい者本人の希望も踏まえたうえで、本人に合った業務の割り振りまたは職場の配置を行う等、障がい者と業務の適切なマッチングを図る。</p> <p>○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者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>

<p>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> <p>○障がい者の要望を踏まえた就労支援機器の購入等、環境整備を検討する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
<p>4. その他</p>	<p>○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等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>

部局名	議会事務局
任命権者	関市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
関市議会事務局における障がい者雇用に関する課題	関市議会事務局は、職員総数が5人程度の小規模な部局であり、職員採用は独自に行っていない。人事異動等により、障がい者である職員が在籍する可能性もあるが、個別に対応してきている。これまで特段大きな問題は生じておらず、組織的な体制整備は行ってこなかった。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】※市長部局及び教育委員会事務局と一体的な目標とする （令和6年6月1日時点）2.60% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	なし ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
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議会事務局次長を選任する。 ○障がい者である職員が在籍した場合は、障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁内お知らせ等により周知する。 ○相談窓口を含めた組織内の人的サポート体制を整備し、市長部局及び教育委員会事務局との連携を図る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○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者から相談があった場合は、市長部局と連携を図りながら、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○障がい者の要望を踏まえた就労支援機器の購入等、環境整備を検討する。
4. その他	○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等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

部局名	教育委員会事務局
任命権者	関市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
関市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	関市教育委員会は、職員採用は独自に行っていない。人事異動等により、障がい者である職員が在籍する可能性もあるが、個別に対応してきている。これまで特段大きな問題は生じておらず、組織的な体制整備は行ってこなかった。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】※市長部局及び議会事務局と一体的な目標とする （令和6年6月1日時点）2.60% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	なし ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
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教育委員会事務局教育総務課長を選任する。 ○障がい者である職員が在籍した場合は、障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁内お知らせ等により周知する。 ○相談窓口を含めた組織内の人的サポート体制を整備し、市長部局及び議会事務局との連携を図る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○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者から相談があった場合は、市長部局と連携を図りながら、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○障がい者の要望を踏まえた就労支援機器の購入等、環境整備を検討する。
4. その他	○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等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。