

魚沼市障害者活躍推進計画

令和2年4月

魚沼市長
魚沼市議会議長
魚沼市選挙管理委員会
魚沼市代表監査委員
魚沼市農業委員会
魚沼市消防長
魚沼市ガス水道局
魚沼市教育委員会

目 次

I 策定にあたって2
1 策定趣旨	
2 策定主体	
3 計画期間	
4 周知・公表	
II 本市における障害者雇用等の状況4
1 障害者雇用の状況	
2 職場定着の状況	
3 職員アンケートの結果について	
III 本市における障害者雇用の課題6
IV 数値目標と障害者活躍推進に向けた取組7
1 目標	
(1) 採用目標	
(2) 定着目標	
2 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(4) その他	

I 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、これまで障害者雇用に積極的に取り組んできました。

しかしながら、平成30年に国の機関等において、障害者雇用率制度の対象となる障害者の計上について不適切な取扱いがあり、法定雇用率が達成されていない状況が明らかになりました。

民間事業者に対し率先垂範の立場である、公務部門における障害者雇用の推進および障害者の活躍は、あらゆる機会における障害者の参画を推進する上で大変重要です。

これらのことを踏まえ、令和元年6月に「障害者雇用促進法」が改正され、公務部門における障害者の活躍の場を拡大することや、それに伴う自律的な取組のPDCAサイクルの確立を目指し、「障害者活躍推進計画」を策定することとされました。

「魚沼市障害者計画」、「第5期魚沼市障害福祉計画」および「第1期魚沼市障害児福祉計画」の基本理念である「人がかがやきともに支え合うまち 魚沼」を踏まえ、障害のある人が住み慣れた地域で安心して暮らしていける環境を整える一翼として、本市において障害者雇用の推進に取り組んでいくため、このたび「魚沼市障害者活躍推進計画(以下、「計画」という。)」を策定しました。

障害のある職員のみならず、すべての職員が、障害特性や個性を發揮しながら、自分らしくいきいきと働くことができる職場を実現すべく、目標に向けた取組を進めてまいります。

～ 魚沼市における障害の「害」の表記について ～

一般的に「害」の字に対してマイナスイメージ持たれることから、「障害者」の「害」の字をひらがなで「障がい」と表記する動きが自治体や民間企業などでも広がっていますが、本市では、字体にこだわらずに福祉施策を進めることとして、今までどおり「障害」と表記することで統一しています。

2 策定主体

計画は地方公共団体の任命権者ごとに策定することとされていますが、採用活動を一体で行っているため、目標の達成度や取組の実施状況の把握が可能であることから特例認定を受け、各任命権者(魚沼市長、魚沼市議会議長、魚沼市選挙管理委員会、魚沼市代表監査委員、魚沼市農業委員会、魚沼市消防長、魚沼市ガス水道局長、魚沼市教育委員会)が連名で策定します。

魚沼市として一体的に取組を進め、着実に計画を推進します。

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、計画期間内であっても、年度ごとに取組状況の把握・点検・フォローアップを行い、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

目標達成に向けて全庁一体となって取り組むため、計画策定または改定を行った後は、庁内イントラネットへの掲載等により、遅滞なくすべての職員に周知します。

併せて、魚沼市ホームページに掲載するなどして公表します。

また、前年度の実施状況や目標に対する実績等についても毎年度公表します。

Ⅱ 本市における障害者雇用等の状況

1 障害者雇用の状況

本市では、障害者雇用促進法等に基づき、これまで障害者雇用に積極的に取り組んできました。

魚沼市職員採用試験における障害者枠の継続的な募集に加え、会計年度任用職員の障害者雇用においても、積極的に採用を行っています。

また、特別支援学校や、就労移行支援事業所等の職場実習・体験の受入れを積極的に行い、障害者雇用に繋がる取組についても継続しています。

これらの取組をとおり、本市における障害者雇用率は以下のとおり推移してきました。

<本市における障害者雇用率の推移>

(各年度6月1日現在)

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
市長部局	2.51%	2.34%	2.21%	1.89%
教育委員会部局	2.04%	2.70%	2.82%	3.58%
魚沼市(全体)	2.18%	2.38%	2.37%	2.59%
法定雇用率	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%

～「各年度 障害者任免状況通報書(厚生労働省)」より抜粋～

2 職場定着の状況

積極的な採用と併せて重要となるのが、職場への定着です。

安心していきいきと働くことのできる職場の環境づくりを進めることが、障害者の活躍を推進する上では欠かせません。

<本市における職場定着率および平均勤続年数>

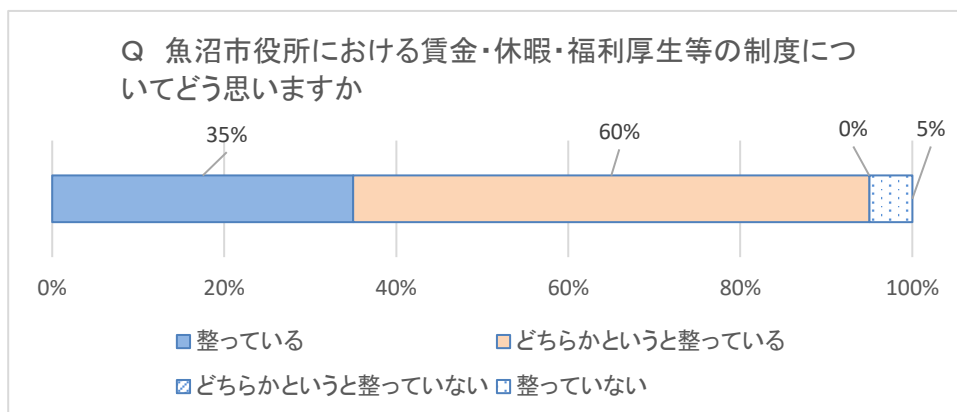
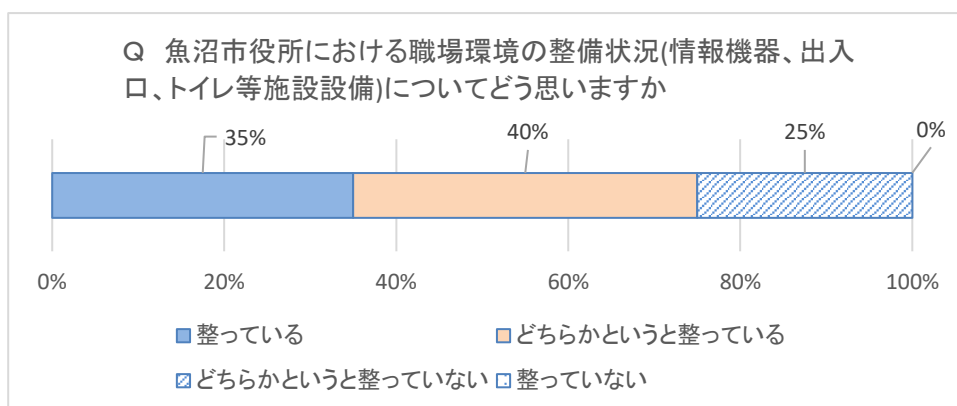
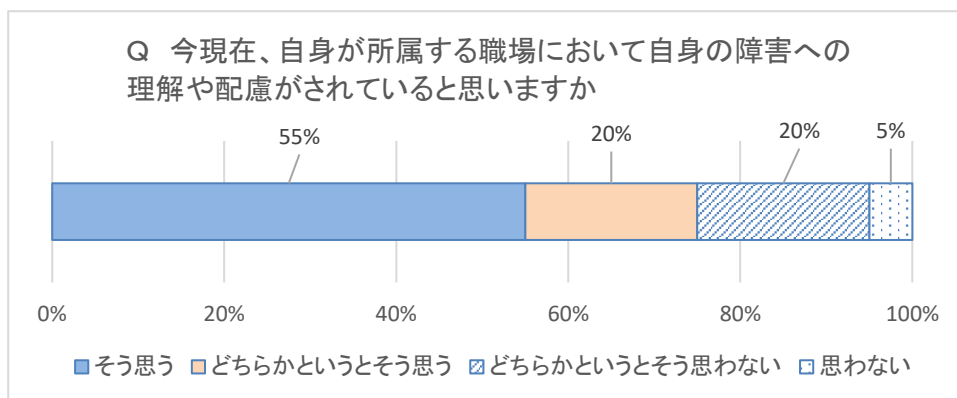
(令和2年3月末現在)

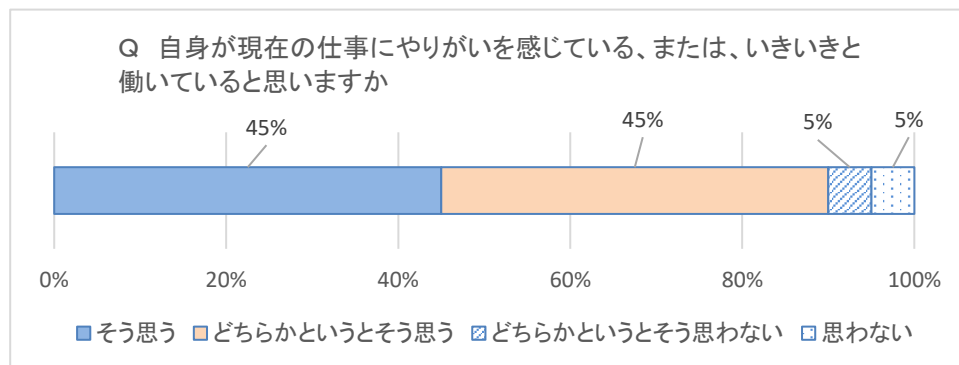
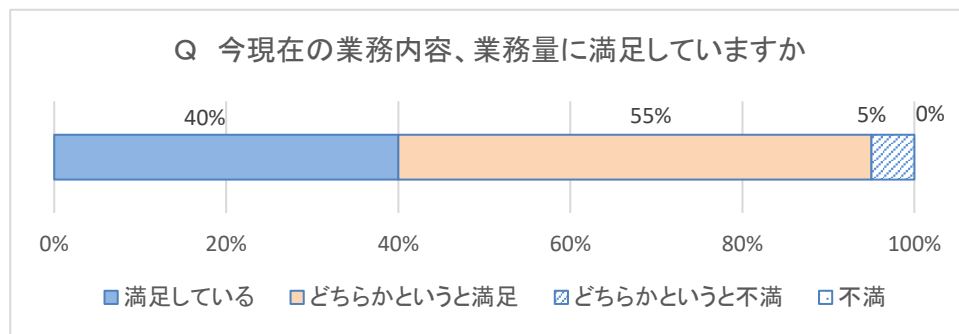
採用1年後の定着率	平均勤続年数
95.2%	8年9月

3 職場アンケートの結果について

障害のある職員の視点や意見を計画に反映するため、障害のある職員と、その職場同僚・上司を対象に、アンケート調査を実施しました。

(令和2年3月1日現在在職者)





Ⅲ 本市における障害者雇用の課題

職員アンケートや障害のある職員へのインタビュー等の結果、本市における障害者雇用の推進における課題として、以下の点が明らかになりました。

1 市長部局、教育委員会、

- ①計画のフォローアップ体制
- ②定着率の向上
- ③雇い入れ後の障害のある職員へのケア
- ④職場の同僚や上司など、周囲の障害への理解

2 議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部、ガス水道局

職員数が小規模な機関であったり、職員の大多数が除外職員(法定雇用障害者数の算定基礎に含まれない職員)のため、障害者に限定した募集・採用は行っていませんが、各職場における障害者雇用への理解・意識の醸成を進める取組を行ってまいります。

これらの課題に対して、本市では以下のとおり目標を掲げ、取組を進めます。

IV 数値目標と障害者活躍推進に向けた取組

1 目標

(1)採用目標

① 市長部局、教育委員会

各年度6月1日時点での障害者雇用率を、当該年度の法定雇用率以上とします。

② 議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部、ガス水道局

障害者の任免状況を通報する組織に該当しませんが、組織として障害者雇用に対する理解を促進します。

(2) 定着目標

① 安心して働ける環境づくりを通じて、不本意な離職者を極力生じさせないこととします。

② 毎年の障害者任免状況通報時に、前年度採用者の定着状況を把握します。

2 取組内容

(1)障害者の活躍を推進する体制整備

① 障害のある職員が相談しやすいよう、職場の同僚や上司、障害者職業生活相談員及び外部の支援機関や衛生管理者など、必要に応じたサポート体制を確保し、障害のある職員に周知します。

② 総務政策部長を「障害者雇用推進者」として選任し、取組を庁内で一体的に進めます。(令和元年9月13日選任済)

③ 障害のある職員が5名以上いる部局に「障害者職業生活相談員」を配置します。(令和元年9月13日、同年10月16日選任済)

- ④ 「障害者職業生活相談員資格認定講習」や、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」への参加を推進し、職場内の障害理解を促進します。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 公務部門における障害者雇用マニュアルにある「職務選定にかかる整理表」等を活用し、既存業務内容の見直しや新たな業務の創出に努めます。
そのうえで、可能な限り障害のある職員一人ひとりの特性に配慮した業務の割り振り、配置となるよう、障害のある職員と業務の適切なマッチングを目指します。
- ② 少なくとも半期ごとに障害のある職員と面談等を実施し、業務の適切なマッチングができているかの点検を行います。障害のある職員一人ひとりの特性・能力を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

(3) 障害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

必要に応じて障害のある職員との面談等を行い、障害特性に配慮した職務環境の整備に努めます。

② 募集・採用

- i) これまで同様、特別支援学校等の職場実習・体験の受入れを行い、障害者雇用への移行を目指します。
- ii) 障害者に限定した正職員、会計年度任用職員の募集を行い、積極的に採用を行います。
- iii) 募集・採用にあたっては、以下のような不適切な取扱いを行いません。
 - i) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
 - ii) 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - iii) 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。
 - iv) 「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こと。
 - v) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

③ 働き方

各種休暇制度の利用や時間単位の年次有給休暇等の利用を促進し、治療と仕事の両立を支援します。

④ キャリア形成

本人の希望を踏まえ、必要に応じて各種研修の機会を提供します。

⑤ その他の人事管理

i 必要に応じて人事担当者や衛生管理者との面談等を行い、障害のある職員個々の状況把握や体調配慮に努めます。

ii 障害のある職員からの希望や、障害特性を踏まえた通勤等への配慮を行います。

iii 中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった職員)について、円滑な職場復帰や職場環境の整備等に配慮します。

(4) その他

① 国等による障害者就労支援施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

② 障害福祉担当課による、障害者就労支援施設への調達目標額に基づき、調達内容や調達先事業所の拡大を目指すとともに、障害者の就労を支援します。