

# 各務原市 障がい者活躍推進計画

計画期間：令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

令和2年3月

各務原市長  
各務原市議会議長  
各務原市教育委員会  
各務原市消防長  
各務原市選挙管理委員会  
各務原市代表監査委員  
各務原市公平委員会  
各務原市農業委員会

## 目次

I	作成に当たって	1
1.	作成趣旨	
2.	作成主体	
3.	周知・公表	
II	障がい者の雇用率の状況	2
III	各務原市における障がい者雇用に関する課題	2
IV	目標	2
1.	採用に関する目標	
2.	定着に関する目標	
V	取組内容	3
1.	障がい者の活躍を推進する体制整備	
2.	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
3.	障がい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 作成に当たって

### 1. 作成趣旨

本市においては、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、これまで障がい者を対象とした職員採用試験を実施し、障害者雇用率制度に定められる法定雇用率を毎年度継続して達成する等、障がい者の採用活動に積極的に取り組んできました。

しかしながら、平成30年に国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者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が明らかになったことから、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めていくことが重要とされました。

また、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」を作成することとされました。

障がい者の活躍とは、同一の職場に長期に定着することだけでなく、障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることであり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、更なる体制整備や各種取組が必要になることから、「各務原市障がい者活躍推進計画」を作成します。

### 2. 作成主体

本市では、複数機関においてすべての採用活動を一体として行っており、各機関が連携を密にして庁内全体で障がいのある職員の活躍推進に向けた取組を推進していくことが重要であることから、各任命権者が連名で計画を作成します。

### 3. 周知・公表

作成又は改定を行った場合は、庁内イントラネットへの掲載等により、職員に対して周知するとともに、市ウェブサイトに掲載する等、適切な方法で計画を公表します。

また、数値目標の達成状況及び取組状況等についても、毎年度、周知・公表します。

## II 障がい者の雇用率の状況

障がい者の雇用率の状況（各年度6月1日時点の雇用率）

年度	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
平成29年度	2.3%	1129人	27.5人	2.44%
平成30年度	2.5%	1147人	30.0人	2.62%
令和元年度	2.5%	1173人	30.5人	2.60%

※昭和51年労働省告示第112号等に基づき算定

## III 各務原市における障がい者雇用に関する課題

法定雇用率の達成を今後も維持しつつ、障がい者の職業生活の充実を図り、更なる活躍を推進していくためには、一人ひとりの特性・能力に応じた業務の割振り又は職場の配置を行う等、業務の適切なマッチングが重要です。そのためには、より多くの職務の選定（既存業務の切出し等）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）を行っていくことが必要であり、同時に課題として挙げられます。

## IV 目標

### 1. 採用に関する目標

目標数値	実雇用率	評価方法
令和6年6月1日時点	2.7%	毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

※目標数値については、法定雇用率に応じて随時見直す。

### 2. 定着に関する目標

目標	評価方法
不本意な離職を極力生じさせない。	毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

※今後、新規に採用した障がいのある職員の定着状況データを把握予定。

## V 取組内容

### 1. 障がい者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

- ・ 障害者雇用推進者として人事課長を選任します。(令和元年11月1日に選任済)
- ・ 障害者職業生活相談員を選任し(令和元年11月1日に選任済)、障がいのある職員の相談窓口を設定するほか、内容に応じた相談先を庁内イントラネット等により周知します。
- ・ 組織内の人的サポート体制として、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者(職場の上司・同僚等)を整備し、役割分担を明確化することで、業務上の指導・支援及び日常的な配慮、相談を行う連携体制を構築します。

#### (2) 人材面

- ・ 障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)全員が、労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。
- ・ 支援担当者向けの研修及び学習機会を提供できるよう情報収集に努め、必要に応じて研修の実施や研修実施機関への派遣等を検討します。

### 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今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、各部署との連携を図り、職務の選定(既存業務の切出し等)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)について検討します。
- ・ 新規採用又は部署異動、その他の場合においても定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかを確認するとともに、必要に応じて負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

### 3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### (1) 職務環境

- ・ 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ます。
- ・ 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します。

## (2) 募集・採用

- ・面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とします。
- ・募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・「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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

## (3) 働き方

- ・時間単位の年次有給休暇や各種特別休暇の利用を促進します。

## (4) 人事管理

- ・中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定、職場環境の整備、通院への配慮等の取組を行います。

## 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等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。