

北斗市障がい者活躍推進計画

令和2年3月策定

I 計画策定にあたって

1 計画の趣旨

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第7条の3の規定に基づき、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、本市が実施する障がいの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作成するものである。

本計画をもとに、障がい者雇用の積極的な推進を含め、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、全ての障がいのある職員が活躍できる環境づくりに努めるとともに、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでいくこととする。

2 策定及び実施主体

本計画は、北斗市（市長部局）が策定し、北斗市（市長部局）が実施するためのものである。また、障害者雇用促進法第7条の3の規定により、各任命権者がそれぞれにおいて、障害者活躍推進計画を策定しなければならないものとされている。

このため、本計画の策定及び実施主体は北斗市（市長部局）であるが、職員採用や人事管理を原則として北斗市（市長部局）において一体的に行っている現状を踏まえると、本計画が本市における障害者活躍推進計画の最上位に位置するものであり、他の任命権者が障害者活躍推進計画を策定するにあっても、本計画の内容及び策定過程等を踏まえるべきものである。

3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とする。

なお、計画期間内であっても、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うものとする。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、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、適切な方法で公表する。

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、毎年度公表する。

5 障がいのある職員への配慮

数値目標の達成状況等の公表にあたっては、障がいのある職員の個人情報 that 特定されることのないよう十分に配慮するものとする。

II 障がい者雇用等の状況

1 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、「自ら率先して障害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る。

本市における令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっている。

[令和元年6月1日現在の雇用率]

実雇用率	法定雇用率
1.74%	2.5%

2 障がい者採用試験の実施等

本市の障がい者雇用については、法定雇用率を上回って推移してきたが、平成29年度に障がいのある職員が中途退職して以降、法定雇用率を下回る状況が続いている。

この間、通常枠での採用試験の実施のみで、特定の対策は講じてこなかったが、平成30年の国の機関などでの不適切な取扱いにより、公務部門における法定雇用率の達成が注目されたこともあり、令和元年度に障がいのある職員の採用枠を確保し、試験を実施したところである。

3 障がい者雇用に関する課題

前述のとおり、本市においては、法定雇用率が未達成であり、達成に向け、令和元年から令和2年を計画期間とする障害者採用計画を策定し、積極的な採用活動を進めていくこととしている。

計画期間の終期までに法定雇用率を達成するとともに、今後採用する障がいのある職員が障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、職

場環境や体制の整備を進めていかなければならない。

Ⅲ 障がいのある職員の活躍推進に向けた目標

1 採用に関する目標

令和6年6月1日時点での実雇用率 2.78%

(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

設定しない

※今後、障がいのある職員の定着状況データを把握予定

3 ワーク・エンゲージメントに関する目標

初年度の基準を上回る

※初年度には実態に関するデータ収集を行う。

(評価方法：新規採用者を除く障がいのある職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理)

4 キャリア形成に関する目標

障がいのある職員が担当する職務の拡大(数値目標は設定しない)

(評価方法：人事記録をもとに把握・進捗管理)

Ⅳ 障がいのある職員の活躍推進に向けた取組

1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

(1) 基本事項

- ・ 障がいのある職員の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、計画策定から取組の推進・見直しに至るまでを一連のサイクルとして推進できる体制をしっかりと整備していく必要がある。
- ・ 障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障がいに理解を深めていくことが重要である。

(2) 組織面

- ・ 総務課長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進する。
- ・ 障害者雇用推進者、障がい者福祉担当者、職員団体に関係する職員など

を構成員とする「障がい者活躍推進チーム」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証するとともに、計画の策定・随時見直しを行い、会議の意見を取り組みに反映させるものとする。

- ・ 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内に設置する。

(3) 人材面

- ・ 障がいのある職員が5名以上となった場合に「障害者職業生活相談員」を配置するとともに、障がいへの理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するために必要なハローワーク等が実施する研修を受講させることとする。
- ・ 管理職や障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、「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る。

2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 基本事項

- ・ 障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要である。

(2) 取組内容

- ・ 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がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等の確認を行う。
- ・ 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も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。
- ・ 人事評価の面談結果等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 基本事項

- ・ 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要がある。
- ・ 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差

別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応するとともに、採用後においても、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要である。

- ・ 障がいのある職員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アンケート等を実施し、意向の把握に努める必要がある。

(2) 職務環境

- ・ 障がい特性に配慮し、事務室の改修や就労支援機器等の整備について検討を行う。

(3) 募集・採用

- ・ 障がいのある学生・生徒のインターンシップ受け入れについては積極的に行うものとする。

- ・ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。

○特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること

○「自力通勤可能」や「介助者なしで業務遂行可能」などといった条件を設定すること

○特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること

(4) 働き方

- ・ フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤や早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の取得を促進する。

(5) キャリア形成

- ・ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

(6) その他の人事管理

- ・ 所属の管理監督者による人事評価面談や、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障がいのある職員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るものとする。

- ・ 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選定、職場環境の整

備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

4 その他

(1) 基本事項

- ・ 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を踏まえ、本市が直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することも重要である。

(2) 取組内容

- ・ 引き続き障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。