

湖南省障がい者
活躍推進計画
(市長部局)



令和2年3月

湖南省

はじめに

- 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がい者雇用率制度の対象障がい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であったことが明らかとなりましたが、このような事態は今後あってはならないことです。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ることが重要です。
- 障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、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ことを目指すことが必要です。
- 特に、公務部門における障がい者の活躍は、市の政策決定過程（障がい者雇用政策に限らない。）への障がい者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション（障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活を送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。
- また、障がい者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要です。
- これらも踏まえ、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第 36 号）による改正後の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「法」という。）に基づき、障がい者活躍推進計画を策定することとされました。

令和 2 年 3 月策定

- 「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。
- 特に注記のない限り、「職員」とは、市長部局のすべての職種の職員を示します。

策定にあたって

1. 策定主体

法第7条の3の規定に基づき、各任命権者が計画を策定します。
各任命権者が策定しますが、互いに連携して対応していきます。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

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。

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
本計画		本計画 (R2-R6)					次期計画 (R7-R11)				

3. 周知・公表

- (1) 策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、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、適切な方法で公表します。
- (2) 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、周知・公表します。

本市における障がい者雇用等の状況

1. 障がい者採用選考の実施等

本市では障がい者を対象とする選考採用を実施してきました。また、障がい者向けの就職説明会等に参加し、障がい者の雇用につながるよう働きかけをおこなってきました。

2. 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、「自ら率先して障がい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ます。

本市の市長部局における、過去5年の雇用率は、次のとおりとなっています。

(6月1日現在)

項目	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和1年
法定雇用率	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%
雇用率	2.53%	2.71%	2.63%	2.54%	2.68%
法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	395.5人	406人	380.5人	394.5人	448.5人
職員数の内障がい者である職員数	10人	11人	10人	10人	12人

障がい者の活躍推進に向けた取組

施策体系

1 本計画の推進体制の整備

- (1) 推進体制の整備
 - 「障害者雇用推進者」の設置
- (2) 庁内検討会議の設置等
 - 障がい者の活躍推進に関する取組状況等の確認
- (3) 相談窓口の確保等
 - ア 「障害者職業生活相談員」の配置
 - イ 相談窓口の設置
 - ウ 国等の機関の相談窓口の活用
- (4) 障がいに対する理解の促進
 - ア 全職員向け研修等の実施
 - イ 新規採用・監督者向け研修の実施

2 職務内容の選定・マッチング等

- ア 採用前の面談の実施
- イ 所属長との面談の実施

3 職場環境等の整備

- ア 施設の整備
- イ 就労支援機器等の整備や人員の配置
- ウ 所属長との面談等を通じた合理的配慮

4 職員の採用・育成等

- (1) 障がい者採用の取組
 - ア 募集案内時の対応
 - イ 採用選考時の対応
- (2) 人材育成に向けた取組
 - ア 研修を通じた能力向上
 - イ 研修受講にあたっての配慮
- (3) 柔軟な働き方の推進
 - ア 障がい特性等に依じた勤務時間の設定
 - イ 年次有給休暇等の取得促進
- (4) 人事異動等における配慮
 - ア 障がい特性等を踏まえた人事異動
 - イ 配置先の工夫

5 優先調達等

- 障がい者就労施設等への発注等

1 本計画の推進体制の整備

■基本的な考え方

- 障がい者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、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立します。
- また、障がいのある職員や支援にあたっている職員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対する理解を深めます。

■具体的な取組

(1) 推進体制の整備

「障害者雇用推進者」の設置

令和元年9月に障がい者の雇用に係る責任者として、総合政策部長を「障害者雇用推進者」に選任しました。

(2) 庁内検討会議の設置等

障がい者の活躍推進に関する取組状況等の確認

人事課長及び関係課長で構成する障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議において、毎年度、取組状況等を把握・検証します。

また、障がいのある職員の働きやすい職場づくりや障がい者が能力や適性を発揮できるような職種・職域の拡大や、様々な雇用形態などについて、検討します。

(3) 相談窓口の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

令和元年9月に人事課長を「障害者職業生活相談員」に選任しました。

相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「職場適応援助者養成研修」や、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を必要に応じて受講することとします。

イ 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職員等が相談できる窓口を人事課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医や保健師等とも連携を図ります。

ウ 国等の機関の相談窓口の活用

滋賀労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

(4) 障がいに対する理解の促進

ア 全職員向け研修等の実施

障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、全職員に対して障がいを理由とする差別の解消に資する障がいの特性理解、障がい者への適切な対応等を目的とした研修及び啓発を行います。

イ 新規採用・監督者向け研修の実施

新たに職員となった者、及び新たに監督職となった者に対しては、法の概要及び障がい理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるため、研修を実施します。

2 職務内容の選定・マッチング等

■基本的な考え方

障がいのある職員の活躍を推進していくため、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、業務との適切なマッチングを図ります。

■具体的な取組

ア 採用前の面談の実施

採用内定者に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、希望等を確認し、適した業務等を検討します。

イ 所属長との面談の実施

採用後も、所属長による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を確認し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 職場環境等の整備

■基本的な考え方

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、施設や就労支援機器等の整備のほか、所属長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います。

■具体的な取組

ア 施設の整備

多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備する等、障がい特性に配慮します。

イ 就労支援機器等の整備や人員の配置

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、音声文字変換システムの導入など、障がい特性に応じた体制整備を推進します。

ウ 所属長との面談等を通じた合理的配慮

所属長による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供（障がいのある職員のサポートとして補助職員の配置等）を行います。

4 職員の採用・育成等

■基本的な考え方

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」等を踏まえて対応します。

また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的に人材育成を図ります。

■具体的な取組

(1) 障がい者採用の取組

ア 募集案内時の対応

ホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、誰もが情報や機能を支障なく利用できるよう工夫し、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、受験者に応じて必要な配慮を行います。

(2) 人材育成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

滋賀県市町村職員研修センターの研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

聴覚障がい者が研修を受講する際には手話通訳者を派遣するなど、障がいに応じた必要な配慮を行います。

(3) 柔軟な働き方の推進

ア 障がい特性等に応じた勤務時間の設定

障がい特性等に配慮し、勤務時間を短縮する等、多様で柔軟な働き方を推進します。

イ 年次有給休暇等の取得促進

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、夏季特別休暇等の取得を促進します。

(4) 人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

所属長による面談等を通じて、障がい者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

図ります。

イ 配置先の工夫

下肢に障がいのある職員をエレベーター設備のある学校・施設に配置するなど、本人と協議の上、必要な範囲で合理的配慮の提供を行います。

5 優先調達等

■基本的な考え方

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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、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します。

■具体的な取組

障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注等の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

数値目標

項目	現状	目標	期限
障がい者雇用率	2.68%	3.0%	令和6年6月1日