

障がい者活躍推進計画

令和2年4月

石垣市

I はじめに

1 計画策定の趣旨

石垣市では、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、これまでも障がいのある人を対象とした職員採用試験を実施するなど、障がいのある人の採用を積極的に行ってきました。また、平成29年には「障害を理由とする差別の解消の推進に関する石垣市職員対応要領」を作成し、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去等の必要かつ合理的な配慮についても推進してまいりました。

行政機関である公務部門においては、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用に継続的に進めることが重要です。

また、障がい者雇を進める上では、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、その障害の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、我が国の政策決定過程への障がい者の参画拡大の観点からも重要であります。

令和元年6月には、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。）が改正され、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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

これらを踏まえ、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、障害者雇用促進法の規定に基づき、「石垣市障がい者活躍推進計画」を作成しました。

本計画をもとに、今後も引き続き、広く障がいのある人を対象とした職員採用試験を実施し、障がい者雇用に積極的に推進するとともに、障がいのある職員一人ひとりが特性や個性に応じて能力をより一層発揮し、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まいります。

II 計画概要

1 策定主体

石垣市

この計画は、任命権者ごとに作成する必要があることから、各機関（行政委員会等）それぞれにおいて計画を策定いたします。なお、障がい者である職員の活躍推進に向けた取組みを市全体で推進するため、各機関とは相互に連携して対応していきます。

2 任命権者

石垣市長

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。

計画期間内であっても、毎年度、取組状況等把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

作成又は改定を行った計画は、全ての職員へ周知するとともに、本市ホームページに掲載するなど、適切に公表します。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、周知・公表します。

5 石垣市における障害者雇用に関する課題

本市の令和元年6月1日現在の障がい者の雇用率は2.71%であり、法定雇用率である2.5%を満たしております。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、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必要があります。また、令和3年4月より前に法定雇用率がさらに0.1%引き上げとなります。

これらを踏まえ、今後も引き続き障がい者の採用について積極的に実施していく必要があります。

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた目標

1 採用に関する目標

- <目標>各年度6月1日時点における法定雇用率の達成
(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.71%
- <評価方法>毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

- <目標>不本意な離職者を極力生じさせない
- <評価方法>毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行います。

3 ワーク・エンゲージメントに関する目標

- 「ワーク・エンゲージメント」とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)の3つが揃った状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念です。
- <目標>初年度の数値を上回る
※計画初年度は実態に関するデータを収集します。
- <評価方法>毎年4月1日時点で在籍している障がいのある職員(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。

Ⅳ 障害者の活躍推進に向けた取組

1 体制の整備

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には、推進体制をしっかりと整備していく必要があります。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、全ての職員が障がいに対する理解を深めるような取組が重要であります。

(1) 組織面

- ・「障害者雇用推進者」として総務部総務課長を選任します。
- ・障害者雇用推進者、障がい福祉担当者、職員団体及び障がい者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼び掛け、原則として年に1回、石垣市障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として会議を開催します。

(2) 人材面

- ・障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、「障害者職業生活相談員」を選任します。障害者職業生活相談員に選任された者は、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させます。

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も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。また、必要に応じて障がいである職員本人との面談や所属長からの聞き取り等を実施し、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。

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

- ・障がい特性に配慮し、事務室やトイレの改修、また、就労支援機器等の整備について検討を行い、必要な措置を講じます。なお、措置を講じるにあたっては、障がい者である職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

- ・学生のインターンシップの中で障がいのある学生の希望があった場合は、積極的に受入れ、希望する部署でのインターンシップが実施できるよう、可能な限り必要な措置を講じます。
- ・職員の募集及び採用選考にあたっては、以下の取扱いは行いません。
 - ①特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ②自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ③介助者なしでの業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ④「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。
 - ⑤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

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の各種休暇

の取得を促進します。

(4) キャリア形成

・石垣市職員研修計画に基づく各種研修を通して、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

(5) その他の人事管理

・必要に応じて面談の実施や人事担当者による声かけ等を通して、障がいのある職員の体調面における必要な配慮等についての把握に努めます。

・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、キャリア形成等の必要な措置を講じるよう努めます。

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。