盛岡市障がい者活躍推進計画

盛岡市

【市長部局】

令和２年４月

（令和５年 12 月改定）

Ⅰ　機関名

盛岡市（市長部局）

Ⅱ　任命権者

盛岡市長

Ⅲ　計画期間

令和２年４月１日～令和７年３年31日（５年間）

なお，計画期間内においても必要に応じて計画の見直しを行います。

Ⅳ　策定趣旨

盛岡市では，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。）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の実施や，障がい者を対象とした非常勤職員名簿登録制度など，障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

盛岡市市長部局においては，令和元年度の法定雇用率を達成している状況であり，採用・定着状況ともに概ね順調と捉えていますが，令和３年４月までに法定雇用率が0.1 ％引き上げられることや，令和５年４月１日までに法定雇用率の見直しが検討されていることから，更なる障がい者の確保や定着が求められています。

また，採用した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し，活躍できるよう，市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要であることから，障害者雇用促進法の改正を機に，「障がい者活躍推進計画」を策定するものであり，本計画の下，障がいのある職員を含む全ての職員が意欲を持って働くことができる職場づくりに向けて，適切に取り組んでまいります。

「害」の表記については，原則として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，平仮名で記載しています。

Ⅴ　目標

１　採用に関する目標

法定雇用率を踏まえ，当該年６月１日時点の実雇用率が次に掲げる数値以上であること。

（令和２年）2.50％

（令和３年）2.60％　※令和３年４月までに法定雇用率 0.1%引き上げ予定

（令和４年）2.60％

（令和５年）2.70％

（令和６年）2.80％

○評価方法　毎年の障害者任免状況通報により，把握・進捗管理

（参考）６月１日時点の実雇用率

	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
令和元年（実績）	2.5%	1,575 人	42 人	2.67%
令和２年（見込）	2.5%	※1,720 人	43 人	2.50%

※会計年度任用職員制度開始により増加する見込

２　定着に関する目標

採用５年以内の不本意な理由による離職者を極力生じさせないこと。

○評価方法　毎年の障害者任免状況通報のタイミングで，人事記録を元に定着状況を把握・進捗管理

※不本意な離職者が生じた場合には，その要因の把握・分析を行います。

Ⅵ　計画の周知・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，市のホームページで公表します。

また，数値目標の達成状況，計画に掲げる取組の実施状況等についても，毎年度，全ての職員に周知し，市のホームページで公表します。

Ⅶ　障がい者の活躍推進に向けた取組内容

1　障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

ア　「障害者雇用推進者」の選任（新規）

障害者雇用推進者として職員課長を選任します。

＜障害者雇用推進者の役割＞

・障がい者の雇用の促進及び継続を図るため，施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図る。
・対象障がい者の採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図る。
・障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障がい者及び特定身体障がい者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは，当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
・厚生労働大臣に対する対象障がい者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
・障がい者を免職する場合における公共職業安定所長への届出

イ　「障害者職業生活相談員」の選任（新規）

障害者職業生活相談員を選任します。

＜選任の基準＞

障がいのある職員が５人以上在籍している任命権者ごとに選任

＜障害者職業生活相談員の役割＞

障がいのある職員の生活全般についての相談及び指導

ウ　盛岡市障がい者の活躍推進等に関する庁内検討会議の設置（新規）

盛岡市障がい者の活躍推進等に関する庁内検討会議を設置し，市としての取組状況を把握・検証します。

エ　庁内相談窓口の設置（新規）

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が相談できる窓口を総務部職員課に設置します。相談者の意向等を踏まえ，必要に応じて，総務部職員課の保健師及び産業医をはじめとする産業保健スタッフと連携を図ります。

オ　その他（新規）

組織内のサポート体制（障害者雇用推進者，障害者職業生活相談員，障がい福祉担当課，庁舎管理者等）を整備するとともに，必要に応じ，組織外の関係機関（岩手公共職業安定所，岩手労働局など）と連携することとします。

(2) 人材面

ア　障害者職業生活相談員資格認定講習の受講（新規）

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。）について，岩手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。

イ　精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の受講（新規）

障がい者が配属されている部署の職員を中心に，岩手労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い，参加を募ります（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

ウ　研修の実施（拡充）

障がいに関する理解を深めるため，職員向けの研修を実施します。

２　障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出（継続）

障がいのある職員が採用された場合，又は異動した場合は，所属長が面談を行い，障がいのある職員の担当業務の量や質が適当か判断し，必要に応じて見直しを行います。

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（新規）

障がいのある職員に対し，職務環境に関するアンケートを実施するほか，所属長が定期的に面談を行うことにより，配慮が必要な内容を把握し，必要に応じた措置を講ずるよう努めます。

なお，措置を講ずるに当たっては，障がいのある職員からの要望を踏まえつつも，他の職員に対し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（継続）

ア　説明会への参加による募集

ハローワーク主催の障がい者就職説明会へ参加し，求職中の障がい者や支援者に対して障がい者採用に関する説明を行います。

イ　インターンシップや職場実習の実施

大学生を対象としたインターンシップにおいて，障がいのある学生の受入れを行うとともに，必要に応じ特別支援学校の生徒を対象とした職場実習を行います。

ウ　障がい者を対象とした職員の募集・採用

障がい者を対象とした職員採用試験を毎年実施し，障がいのある職員の雇用に努めます。拡大鏡の使用など，障がい特性に配慮した採用選考を実施します。また，試験時には，採用後に配慮が必要な事項等について，本人から聴き取りを行い，可能な限り，本人が働きやすい環境や体制を整えます。

エ　障がい者を対象とした会計年度任用職員の名簿登録制度を活用した採用

会計年度任用職員の任用を希望する障がい者を名簿に登録し，会計年度任用職員の任用に際して，一般の募集に先立ち登録者あて募集案内を行い，積極的な採用に努めます。

オ　その他

募集・採用に当たっては，次の取扱いを行わないこととします。

・特定の障がいを排除し，又は特定の障がいに限定すること。
・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
・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。
・「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。
・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（継続）

時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇制度の利用を促進します。

(4) キャリア形成（継続）

ア　中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を所属長との面談等により把握し，人事異動に当たっては，その内容や各職種で求められる技能等を踏まえた職務選定を行います。
イ　職場外研修や職場研修などを通じ，実務能力や専門能力の向上を図ります。

(5) その他の人事管理（継続）

ア　所属長は，期首・期末の定期的な面談のほか，必要に応じて随時面談を実施し，状況把握・体調配慮を行います。

イ　障がいのある職員からの要望を踏まえ，障がい特性に配慮した職場介助，通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討します。

４　その他（継続）

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（平成 24 年法律第 50 号）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。