

岩出市における障害者活躍推進計画

はじめに

障害者の活躍とは、「障害者一人ひとりが、障害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、全ての障害のある職員が活躍できるよう、市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

岩出市では、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、「岩出市における障害者活躍推進計画」（以下「本計画」という。）を策定し、これまで、障害のある人を対象とした職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備、職場全体での理解促進などに積極的に取り組んできました。

この度、令和２年度から令和６年度までを対象とした計画期間が満了することから、引き続き障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを目指すことを目的とし、この計画を策定します。

１．目的

本計画は、市役所全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、岩出市長、岩出市議会議長、岩出市教育委員会、岩出市選挙管理委員会、岩出市監査委員、岩出市公平委員会、固定資産評価審査委員会、岩出市農業委員会が協同策定するものです。

２．計画期間

本計画の期間は、令和７年４月１日から令和１２年３月３１日までの５年間とします。

３．目標

① 採用に関する目標

実雇用率を（各年度）当該年６月１日時点の法定雇用率以上とします。

（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

不本意な離職者を極力生じさせないこととします。

（評価方法）

毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録をもとに、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行います。

４．取組内容

① 障害者の活躍を推進する体制整備等

組織全体で障害者の活躍を推進するため、人事担当課が主体となり、本計画に基づく取組の実施状況を把握し、職員に対し情報提供を行うとともに、必要に応じて計画の見直し

を行うこととします。

(1) 「障害者雇用推進者」の選任

総務部総務課長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

(2) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

障害のある職員が5名以上となった場合に「障害者職業生活相談員」を配置します。相談員は、障害理解を深め、障害のある職員を適切に支援するため、各種研修を受講することとします。

イ 庁内相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる職員等が相談できる窓口を総務課等に設置し、職員への周知を図ります。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

(3) 障害理解の促進

人権研修や新採職員研修等において、障害理解に係る内容を盛り込みます。

② 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害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害特性や能力、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す。

(1) 面談の実施

障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

(2) 所属長との面談の実施

所属の管理職員による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

③ 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障害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、管理職員による障害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ります。

(1) 職務環境

ア 施設の整備

障害特性に配慮し、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します。

イ 就労支援機器等の整備

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など、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 所属長との面談の実施（再掲）

所属の管理職員による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

(2) 障害者採用の取組

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します。

ア 募集案内時の対応

市のウェブサイト等に職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、障害者団体を通じた周知を行うなど、障害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、筆談による対応のほか、手話通訳士の派遣など、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

ウ 募集要件の拡大

職員募集を行う際は、障害の種類や程度に制限を設けず、幅広い人材が採用選考を受けられる機会を提供します。

(3) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

各研修機関の専門研修等を通じて、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

聴覚障害者について手話通訳士の派遣を依頼するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(4) 人事異動等における配慮

所属の管理職員による面談や、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、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。

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、市で直接雇用するだけでなく、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

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

おわりに

岩出市では、目標の達成に向け、職員に分かりやすい形で計画を適時・適切に周知しながら、今後も職場全体で障害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努めてまいります。