

塩竈市障がい者活躍推進計画

令和2年10月1日

1. 策定の趣旨

障がい者雇用を進める上では、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とどまらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要です。また、障がい者の活躍の推進も重要です。障がい者の活躍とは障がい者1人1人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。

本市においては平成30年に策定した「第3期塩竈市障がい者プラン」において、「だれもが生きがいを持ち、安心して暮らせるまち」を基本理念とし、障がい者施策を総合的、計画的に推進するため、「こころのバリアフリーの推進」、「情報のバリアフリーの推進」、「保健・医療・福祉等の連携促進」を新たな基本施策とし、障がいのある人も、障がいのない人も共生する住みよい地域社会の実現を目指しています。

このような地域社会の実現のためにも、公務部門における障がい者の活躍は、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が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に誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透につながり、行政サービスの向上の観点からも重要です。

このため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。）第7条の3第1項の規定に基づき、「塩竈市障がい者活躍推進計画」を策定し、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取り組みを計画的に推進します。

2. 計画の対象となる障がい者の範囲

本計画の対象となる障がい者である職員とは、法第2条第1号の障がい者（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）、その他心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）を意味しています。ただし、目標設定（【6. 目標】）においては法第2条第2号の身体障がい者、法第2条第4号の知的障がい者及び法第2条第6号の精神障がい者の人数から算定しています。

3. 策定主体

障がい者である職員が市全体の人材として活躍するためには、任命権者ごとに独自の制度構築や取り組みを進めるのではなく、各任命権者が一体的に取り組みを推進していくことが重要です。

また、本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項の規定に基づく特例認定を受け、すべての任命権者を同一の機関とみなして障がい者雇用率を算出しています。

このような実情を考慮し、塩竈市全体で障がい者の活躍推進に向けた取り組みを推進するため、塩竈市長、塩竈市議会議長、塩竈市教育委員会、塩竈市選挙管理委員会、塩竈市代表監査委員、塩竈市水道事業、塩竈市立病院事業管理者の連名で計画を策定します。

4. 計画期間

令和2年10月1日～令和7年9月30日（5年間）

なお、計画期間内においても、社会環境や職員ニーズの変化、毎年度実施状況の点検、点検結果を踏まえ必要に応じて見直しを行います。

5. 塩竈市における障がい者雇用に関する状況

本市における令和2年6月1日現在の障がい者雇用率は下の表のとおりであり、法定雇用率を上回っています。令和2年4月1日から従来の非常勤職員制度から会計年度任用職員制度に移行し、これからの働き方に影響を与えることが予想され、今後は定着率の向上（離職率の抑制）が課題になると考えられます。

令和2年6月1日現在の障がい者雇用率（法定雇用率2.5%）

職員数	障がい者雇用者数	実雇用率
944人	25人	2.65%

6. 目標

(1) 採用に関する目標

- 各年6月1日時点の【障がい者実雇用率】が法定雇用率を上回ること

(参考) 令和2年6月1日時点の障がい者法定雇用率：2.5%

令和3年6月1日時点の障がい者法定雇用率：2.6%

(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

- 障がい者である会計年度任用職員の【任期途中の離職率】が10%以下となること

(評価方法) 各年の任免状況通報時に把握・進捗管理

(3) 満足度、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】が80%を上回ること

(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がい者(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。

※【ワークエンゲージメント】とは仕事に対してポジティブで充実している心理状態を指します。

7. 取組内容

(1) 推進体制の整備

①組織面

- 障害者雇用推進者として総務課長を選任します。(令和元年9月6日に選任済)
- 障害者職業生活相談員を選任します。(令和元年9月6日に選任済)
- 障害者職業生活相談員が欠員となった場合に、補充者を常に選任できる体制を構築します。
- 人的サポート体制を確立し、外部の関係機関との連携体制を構築します。
- 本計画の点検・見直しを実施する組織体制を整備します。(障がい者雇用推進会議等)

②人材面

- 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、労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講に努めます。
- 障がい者である職員が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講に努めます。
- 「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する塩竈市職員対応要領」、「障がいのある人への配慮のためのガイドライン」に基づき、合理的な配慮の提供等の対応が行えるよう職員の養成に取り組みます。

(2) 職務の選定・創出

- 現に勤務する障がい者で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、所属長や本人との面談を通して職務の選定及び創出について検討を行います。
- 新規採用又は部署異動その他定期的な面談により、障がい者である職員と業務の適切なマッチングができていないか点検し、必要に応じて検討を行います。

(3) 環境整備・人事管理

①職務環境

- 障がい者である職員からの要望を踏まえ、就労支援機器（読み上げソフト等）の導入を検討します。
- 障がい者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。
- 多目的トイレ、休憩室などの環境整備を検討します。
- 定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がい者である職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

②募集・採用

- 一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度心身障がい者の積極的な採用に努めます。
- 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、厚生労働省で定める障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に十分に配慮します。

③働き方

- 障がい者である職員の要望に沿った勤務時間、勤務日の割り振りに配慮します。
- 時間単位の年次有給休暇や特別休暇などの各種休暇の利用を促進します。

④ キャリア形成

- 障がい者である職員からの要望を踏まえ、障がい特性に応じた職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を検討します。
- 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。）に対しては、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院等への配慮、働き方、キャリア形成等の取り組みを行います。
- 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

※【精神障害者等の就労パスポート】とは障がい者が働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを整理したもので、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツールです。

（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（平成 24 年法律第 50 号）に基づく障がい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。
- 障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供を実施します。（壺番館において【そるてい壺番館】を設置済み）
- 民間事業主における障がい者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障がい者を雇用していること等を、公共調達の入札等における参加要件又は加点対象とする取り組みを推進します。（委託業務の総合評価落札方式においては既に加点対象としている）