

豊後大野市障がい者活躍推進計画

豊後大野市

令和2年3月

目次

I 策定にあたって	1
1 策定趣旨.....	1
2 策定主体.....	2
3 計画期間.....	2
4 周知・公表.....	2
II 本市における障がい者雇用等の状況	3
1 障がい者採用選考の実施等.....	3
2 障がい者雇用率の状況.....	3
3 職場定着の状況.....	3
4 職員アンケート結果.....	4
III 障がい者の活躍推進に向けた取組	7
1 推進体制の整備.....	8
2 職務の選定・マッチング等.....	9
3 職場環境の整備.....	10
4 職員の採用・育成等.....	10
IV 数値目標	12

「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。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 本市では、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、「障がいのある人を対象とした職員採用試験」を実施し、障がい者雇用に取り組んできました。
- しかしながら、平成 30 年 8 月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明し、本市においても再点検を行った結果、厚生労働省の定めるガイドラインに即した手続きを経ずに、誤った報告を行っていたことが判明しました。
- 本市では、同年 11 月に関係各課及び就労支援機関等で構成する「豊後大野市障がい者雇用促進プロジェクトチーム」を設置して、障がい者の雇用促進に取り組みました。
- また、令和元年 6 月には、障害者雇用促進法の改正により、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。）」を作成することとなり、このたび、「豊後大野市障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 障がい者の活躍とは、「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」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、部局全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- 本計画のもと、障がいのある職員を含むすべ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。

2 策定主体

- 市役所全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者ごとに計画を策定するとともに、互いに連携して対応していきます。

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。
- 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。

4 周知・公表

- 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。
- 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。

Ⅱ 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、平成 29 年度から身体障がい者を対象とする採用試験を実施してきました。
- 平成 30 年度からは、受験要件を拡大し、知的障がい者及び精神障がい者も含めた障がい者を対象とした採用試験を行い、平成 31 年 4 月から採用を開始しています。

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。
- 本市における、令和元年 6 月 1 日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

[令和元年 6 月 1 日現在の雇用率]¹

任命権者	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
市長部局	2.5%	429.5 人	10.5 人	2.44%
教育委員会部局	2.5%	118.0 人	2.0 人	1.69%
計	2.5%	547.5 人	12.5 人	2.28%

3 職場定着の状況

- 障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

¹ 労働省告示等に基づき算定

〔本市における障がいのある職員の職場定着の状況〕

採用1年後の定着率 ²	平均勤続年数 ³
100.0%	14年8月

〔(参考) 民間企業等における状況〕

- ・ 民間企業等における採用1年後の障がい者の職場定着率⁴

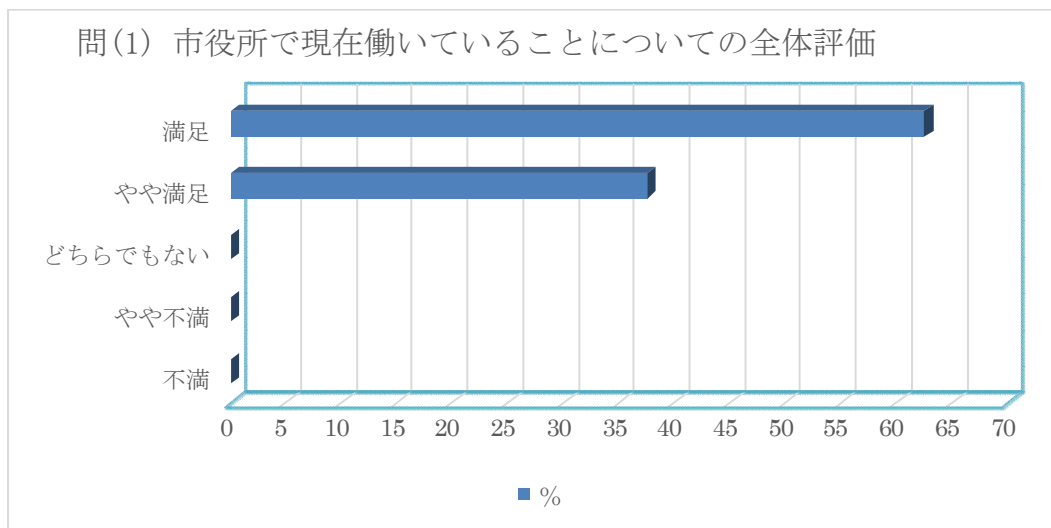
身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
60.8%	68.0%	49.3%

- ・ 民間企業等における平均勤続年数⁵

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
10年2月	7年5月	3年2月

4 職員アンケート結果

- 障がい当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。⁶



² 対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」採用者（平成30年度～平成31年度採用）

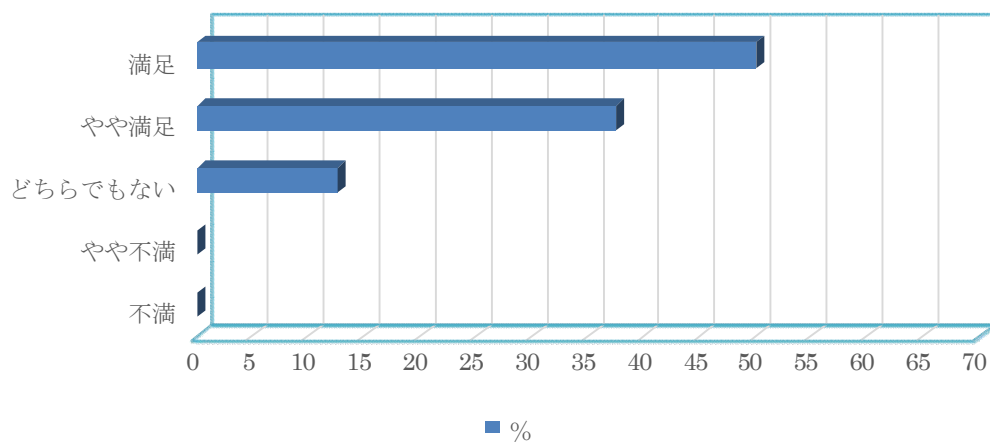
³ 対象：令和2年2月29日現在の在職者（臨時・非常勤嘱託職員を含む）

⁴ 「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年度（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）

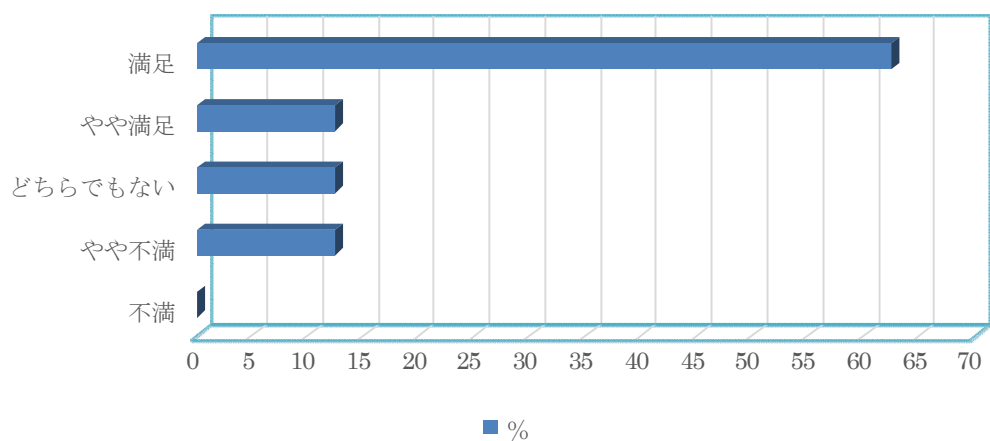
⁵ 「平成30年度障害者雇用実態調査」（令和元年6月25日 厚生労働省）

⁶ 「働きやすい職場づくりに向けたアンケート」（令和元年10月21日～11月5日実施）

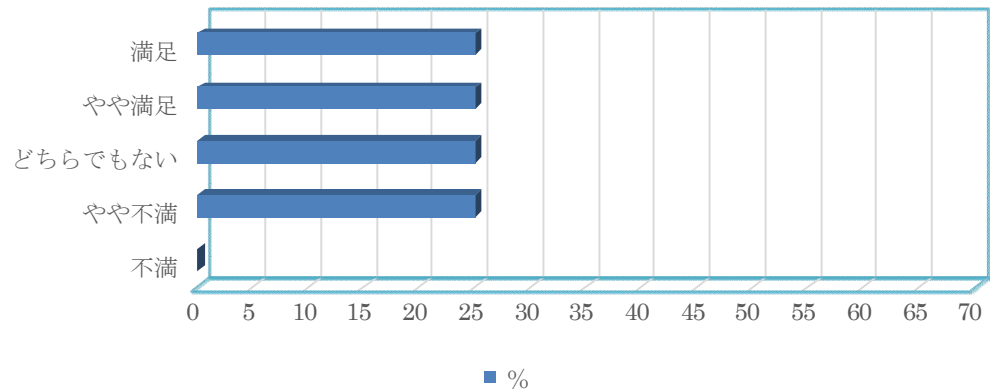
問(2) 現在の仕事内容

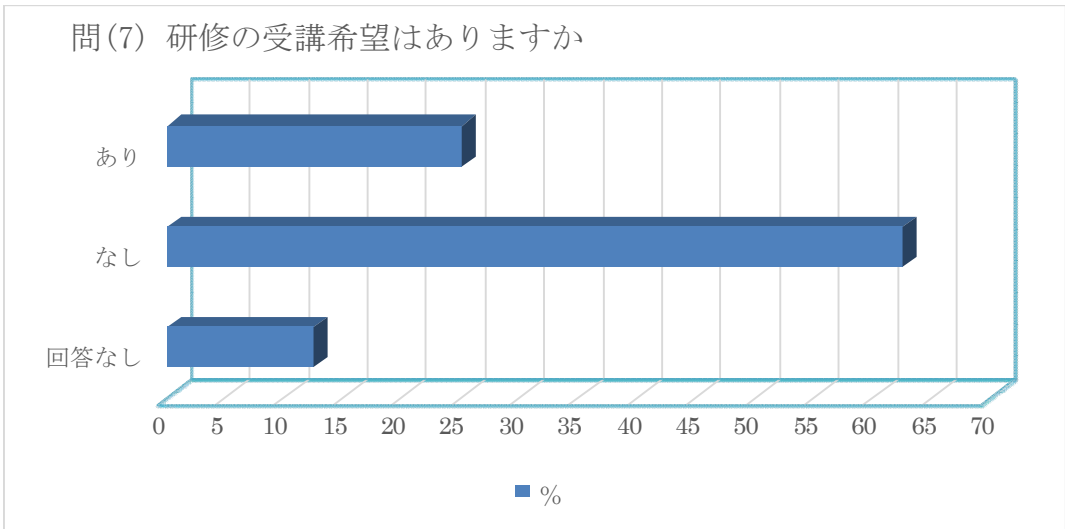
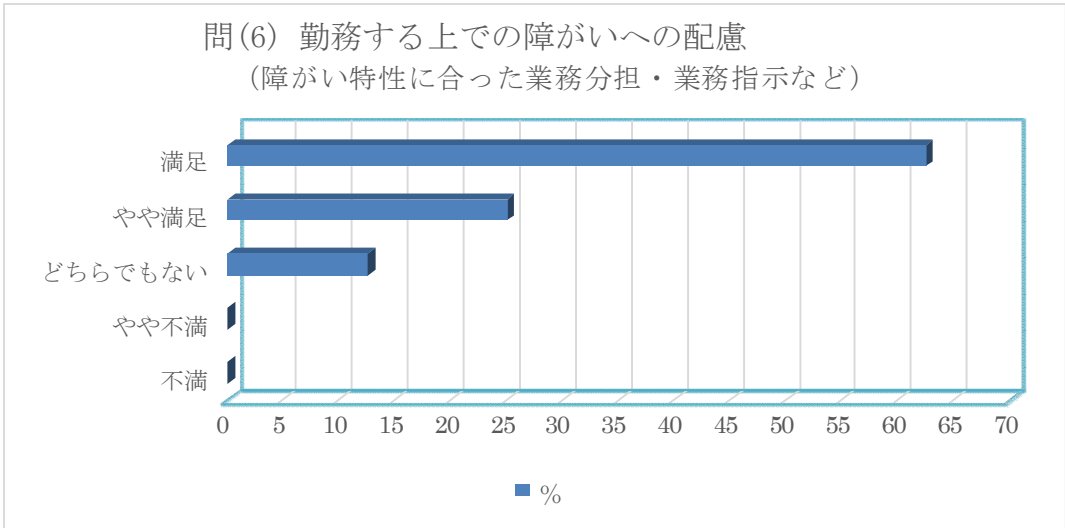
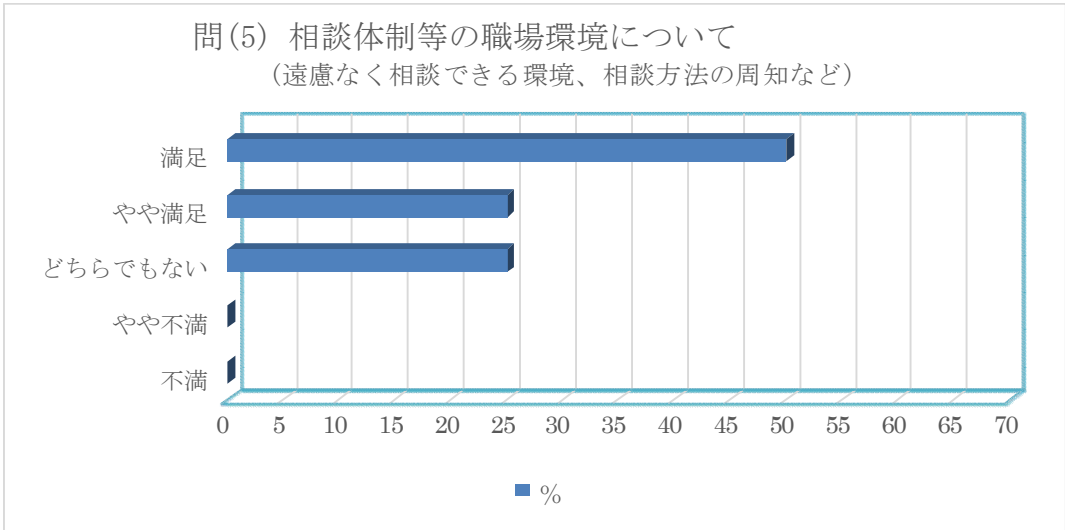


問(3) 現在の業務量



問(4) 物理的な作業環境について
(休憩スペース、導線の確保など)





Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

施策体系

1 推進体制の整備

- (1) 職員アンケート等の実施等
 - ア 職員アンケート等の実施
 - イ 「障害者雇用推進者」の選任
- (2) 相談先の確保等
 - ア 「障害者職業生活相談員」の配置
 - イ 庁内相談窓口の設置
 - ウ 国等の機関における相談窓口の活用
- (3) 障がい理解の促進
 - ア 管理監督者向け研修の実施
 - イ 職員研修の実施

2 職務の選定・マッチング等

- ア 管理監督者との面談の実施

3 職場環境の整備

- ア 就労支援機器等の整備
- イ 管理監督者との面談の実施（再掲）

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) キャリア形成に向けた取組
 - 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) 多様で柔軟な働き方の推進
 - ア 年次有給休暇の取得促進等
- (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の実施（再掲）

1 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には、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サイクルを確立する必要があります。
- また、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、全ての職員の障がいに対する理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 職員アンケート等の実施等

ア 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

イ 「障害者雇用推進者」の選任

各任命権者において、管理担当課長等を「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

障がいのある職員が5名以上いる所属に「障害者職業生活相談員」を配置します。

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、大分労働局が実施する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や「障がい者就労セミナー」などの研修を受講することとします。

イ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課等に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

障害者就業・生活支援センターに障害のある方の採用・職場定着等について助言を求め、職員に周知します。

(3) 障がい理解の促進

ア 管理監督者向け研修の実施

全所属の管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がい理解に係る研修を実施します。

イ 職員研修の実施

新採用職員研修や各種職員研修等において、障がい理解に係る内容を盛り込むとともに、障がい理解の促進に向けた研修を設定し、受講を促進します。

2 職務の選定・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には、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、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。

取組内容

ア 管理監督者との面談の実施

所属の管理監督者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、業務との適切なマッチングを推進します。

3 職場環境の整備

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には、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者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う必要があります。

取組内容

ア 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の購入など障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

イ 管理監督者との面談の実施（再掲）

所属の管理監督者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」等を十分に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、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 障がい者採用の取組

ア 募集案内時の対応

市の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、ウェブアクセシビリティ⁷の確保を図り、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、筆談による対応のほか、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、必要な配慮を行います。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

職員研修等を通じて、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

視覚障がい者について資料を点字化するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア 年次有給休暇の取得促進

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

所属の管理監督者による面談や、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。

⁷ 高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

IV 数値目標

項目	現状	中間目標	目標（期限）
障がい者雇用率	2.44% (令和元年6月1日)	2.6% (令和4年6月1日)	2.6% (令和6年6月1日)