

雲南市障がい者活躍推進計画

(令和2年3月)

1 策定趣旨

令和元年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、国及び地方公共団体は、障がい者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することが規定されました。

本市においては、これまでも障がい者雇用の推進や施設改修等の職務環境の整備に取り組んできましたが、今後も継続的に障がい者雇用を進めることがより重要視されてきています。本計画については、その目的を実現するため、障がい者の活躍を趣旨として同法第7条の3第1項の規定に基づき「障害者活躍推進計画」として明文化するものです。

2 機関名及び任命権者

この障がい者活躍推進計画は、雲南市長、雲南市教育委員会及び雲南市水道事業管理者での取り組みを示したものです。

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、計画期間においても随時に取り組状況等の把握及び検証を行い、必要が生じた場合は適宜計画を見直します。

4 雲南市における障がい者雇用に関する課題

本市においては、平成26年から職員採用試験に障がい者枠を設けて、障がい者の雇用に努めてきました。

しかし、平成28年度以降は応募者自体がなかったこと、また市長部局以外(教育委員会・水道事業管理者など)は、市長部局からの出向であるため直接職員を採用することはないことから、障がい者雇用の方法について再考の必要性が生じてきました。

こういったことを踏まえ、令和元年度からは任命権者単位で採用でき、柔軟な勤務形態を設定することも可能な臨時職員での障がい者枠を設けて、任用を行いました。

この取り組みによって、令和元年6月1日時点では法定雇用率を充足する状況となっています。

しかし、引き続き法定雇用率を充足するためには、障がい者雇用の促進をさらにすすめていく必要があります。これら職員の定着のためには、一層の体制整備や取り組みが必要です。

5 目標

(1) 採用に関する事項 【実雇用率】(各年6月1日時点)

当該年6月1日時点の法定雇用率を上回る人数を任用します。

※令和2年度の法定雇用率：2.5%

【評価方法】毎年 of 任免状況調査により把握し、進捗を管理します

付記：令和3年4月1日までに法定雇用率の2.6%への引上げが予定されており、法定雇用率充足のための計画的な任用を進めていきます。

任用形態は、会計年度任用職員によるものを基本とします。

正規職員による採用については当面、障がい者枠は設けず、通常試験に対して障がいのある方でも受験しやすいような配慮を進めていきます。

(2) 定着に関する事項

任用された者については、任期の途中での離職者をさないよう様々な支援をします。

また、能力に応じた、適正な業務への配置を行うとともに、新たな職務内容を開拓します。

【評価方法】任用時に定められた任期の末日まで勤務したかどうかで判断します。

6 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

人事課及び保健師によるサポート体制の構築を図っていきます。

また、雇用人数の増加状況も見ながら、必要に応じて配属先での人的サポート(相談員等の配置など)を充実させていきます。

会計年度任用職員として任用する者について、人事課と長寿障がい福祉課等の所管課の連携を強化して体制整備に対応していきます。

② 人材面

島根労働局、ハローワーク等が行う障がい者雇用に関する研修や講演への参加を推進し、障がい雇用に関する理解を深めることとします。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

① 職場環境

現に勤務する障がい者や、今後任用する障がい者の能力、希望も踏まえ、年に1回以上、職務分担表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。

任用する部署等においては、定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかなどの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

(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

障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の環境整備や、作業マニュアル、チェックリストの作成などを検討します。

新規に任用した障がい者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握

し、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

特別支援学校の生徒や、就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を検討します。

任用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接においては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障がい者の積極的な任用に努めます。

③ 働き方

短時間勤務や時差出勤など、柔軟な時間管理制度の利用を促進するための検討を行います。

時間単位の年次休暇や、夏季休暇などの特別休暇、病気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

本人の希望等も踏まえつつ、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

定期的な面談の設定や、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。

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や、職場環境の整備等、通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組みを行います。

本人が希望する場合には、「精神障がい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。

⑥ その他

国等による就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく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。