

東根市障がい者活躍推進計画

令和 2 年 3 月

東根市・東根市教育委員会

I 策定にあたって

1 策定の趣旨

自治体における障がい者の雇用については、法定雇用率の達成・維持に向けた取組を進めることが求められている一方で、障がい者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要となります。

令和元年の障がい者の雇用の促進等に関する法律（以下「障がい者雇用促進法」という。）の改正では、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、各自治体においては、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。）を作成し、公表することとされました。

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、取り組んでいくことが重要です。

障がい当事者の視点に立つとともに共生社会の実現を進めるべく「障害者活躍推進計画」を策定し、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取り組みます。

2 策定主体

東根市・東根市教育委員会とする。

市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進する必要があり、各任命権者ごとに計画を策定することとなっております。しかしながら、恒常的に任命されている職員が10人未満であり、現に障がい者を雇用していない場合は計画の作成義務がなく、また、各任命権者には職員採用権限がないことから、市長部局と教育委員会部局において連名で計画を策定し、ほか各任命権者とも連携をはかります。

3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間の計画期間とします。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

本計画は、全ての職員に対して周知するとともに、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 障がい者採用枠での採用試験の実施

本市では平成 25 年度、初級行政の採用試験に身体障がい者枠を設けており、計画的な採用を実施してきました。

採用実績

試験実施年度	平成 25 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
採用者数	1 名	0 名	2 名

2 障がい者雇用の状況

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。

本市の令和元年 6 月 1 日現在の雇用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》

(令和元年厚生労働大臣への報告)

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	求められる障がい者数	障がい者数	不足者数
市長部局等	2.5%	301 名	7 名	8 名	0 名
教育委員会	2.5%	66 名	1 名	1 名	0 名

※教育委員会において職員採用権限がないため、障がい者雇用促進法の規定に基づく障がい者雇用率制度の適用について、同法第 42 条第 1 項の「地方公共団体の特例認定」を受け、令和 2 年度からは市長部局と教育委員会を合わせて雇用率を算出することとなります。

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、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通して、職場への定着を図っていくことが重要です。

《本市における障害のある職員の職場定着の状況》

1 年後定着率	5 年後定着率
100%	100%

※採用後の職場定着率（障がいに関因しない理由による退職を除く）

4 障がい者雇用に関する課題

近年、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ものをいう）として身体障がい者となった職員も増えている中で、障がい者である職員が一人一人の特性や能力を生かし活躍するためには、職場環境の整備や通院等への配慮等、更なる体制整備が必要です。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

- *障がい者雇用推進者として庶務課長を選任し、障がい者の雇用促進及び安定を図るため、諸条件の整備を行う。
- *障がい者の雇用が5人以上となる場合は、障がい者職業生活相談員として職員係長を選任し、障がい者の職業全般の相談・指導を行う。
- *障がい者である職員の相談窓口を庶務課へ設置する。

2 障がい者の活躍を推進するための環境整備

- *相談窓口への相談のほか、障がい者である職員に対しては、状況を把握に努め、負担なく遂行できる職務への配置等必要な配慮等を行い、継続的な措置を講じる。
- *講じる措置は障がい者からの要望を踏まえつつ、合理的配慮のもと、適切に実施する。

Ⅳ 目 標

1 採用に関する目標

法定雇用率に対する法定雇用障がい者数が常に上回るよう、定員管理計画と調整を図りながら計画的に採用を行うこととします。

2 職場定着に関する目標

共生のまちづくりを実施している本市においては、障がいの有無に関わらず、全ての職員が輝けるような職場環境づくりを行い、職場定着率を維持することとします。