

石巻市障害者活躍推進計画

(第1期：令和2年4月1日～令和7年3月31日)

令和2年4月

I はじめに

本計画は、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）第7条の3第1項の規定に基づき、本市（市長、教育委員会、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会及び固定資産評価審査委員会委員長）において、障害者である職員に関し、その活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立させ、適正な雇用管理と雇用の安定を図ることを目指して作成したものです。

障害者活躍推進計画作成指針（令和元年12月17日付け厚生労働省告示第198号）では、「障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要である」とされており、障害者の活躍のためには、障害者が就業することや同一の職場に長期に定着することを目指すだけでなく、それぞれの障害特性や個性に応じ、能力を有効に発揮できる職場環境を整備することが重要であると考えます。

本計画の下、障害者である職員が働く環境づくりを進め、あわせて全ての職員にとっての働きやすい職場環境の実現に向け、取り組んでまいります。

令和2年4月1日

石巻市長
石巻市教育委員会
石巻市議会議長
石巻市選挙管理委員会
石巻市代表監査委員
石巻市公平委員会
石巻市農業委員会
石巻市固定資産評価審査委員会委員長

II 目標

1 採用に関する目標

【市長・教育委員会】

各年6月1日時点の実雇用率について、法定雇用率以上を目指します。

〈参考〉令和元年6月1日時点の実雇用率

- ・市長 : 2.76% (法定雇用率2.5%)
- ・教育委員会 : 2.71% (法定雇用率2.4%)

【上記以外の機関】

障害者雇用の推進に関する理解を促進します。

〈説明〉法定雇用率が課せられていない機関においては、本計画の趣旨から、障害者雇用の推進に関する理解を促進することに重点を置き、障害者の採用を目指すこととする。

2 定着に関する目標

【全機関】

新たに採用した障害者である職員について、次の定着率以上を目指します。

- ・常勤職員 6か月 : 90% 1年 : 80%
- ・非常勤職員 6か月 : 80% 1年 : 70%

〈参考〉平成31年度新規採用者の定着率（この定着率は市長部局のものであり、それ以外の機関においては採用及び人事異動による配置がないため、実績なし。）

- ・常勤職員 6か月 : 100% 1年 : 100%
- ・非常勤職員 6か月 : 100% 1年 : 100%

〈説明〉定着率は、採用された障害者のうち6か月又は1年以上勤務した者の割合とする。また、目標の設定に当たっては、非常勤職員に比べ、常勤職員の方が長期間の雇用となる傾向を考慮し、常勤職員の定着率を高め設定した。

3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【全機関】

障害者である職員の仕事に対する満足度及びワーク・エンゲージメント¹（以下「WE」という。）について、次の数値以上を目指します。

満足度 : 80% WE : 70%

〈説明〉毎年度、障害者である職員を対象にアンケートを実施し、その結果から、満足度・WEの達成度を計るための数値を求めることとする。

¹ ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されているものです。

Ⅲ 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

【市長】

- 障害者雇用推進者を選任する（令和元年12月5日に選任済み）。
- 障害者職業生活相談員を選任する（令和元年12月5日に選任済み）。
- 本計画の推進に当たっては、障害者である職員に意見を求めるなど障害者の活躍を推進するための体制及び環境を整備する。

【教育委員会】

- 障害者雇用推進者を選任する（令和元年12月5日に選任済み）。
- 障害者職業生活相談員を選任する（令和元年12月5日に選任済み）。

【上記以外の機関】

- 障害者職業生活相談員の選任義務がない機関に所属する障害者向けの相談窓口を設置する。
- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任する。

(2) 人材面

【市長・教育委員会】

- 所属職員の障害者への支援・理解を深めるため、随時、障害者雇用の推進に関する情報を共有する。
- 障害者職業生活相談員（選任予定者を含む。）に、宮城労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

【上記以外の機関】

- 所属職員の障害者への支援・理解を深めるため、随時、障害者雇用の推進に関する情報を共有する。
- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合において、当該選任しようとする者が資格要件を満たさないときは、当該職員に速やかに労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

【障害者が所属する機関】

- 現に勤務している障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

3 障害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

【障害者が所属する機関】

- 障害者である職員からの要望を踏まえ、環境整備（施設の整備、就労支援機器の購入等）を検討する。
- 障害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する。

(2) 募集・採用

【障害者の採用を行う機関】

- 募集・採用に当たっては、次の取扱いをしない。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(3) 働き方

【障害者が所属する機関】

- 時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4) その他の人事管理

【障害者が所属する機関】

- 必要に応じて、随時面談を実施し、状況の把握や体調への配慮を行う。
- 障害者である職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう関係機関と協議を行う。
- 中途障害者（在職中に疾病、事故等により障害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場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

4 その他

【全機関】

- 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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。