

# 郡山市障害者活躍推進計画



令和2年4月

## 1 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、これまで「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

また、令和元年7月1日には、郡山市が県内で始めて「SDGs 未来都市」に選ばれ、“誰一人取り残さない”社会の実現のために持続可能なまちづくりに向けた先導的取組を行っています。

このような中、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。）」を作成することとされました。

そこで、本市では障がい当事者の視点に立つとともに、「郡山市障がい者福祉プラン」に掲げる「障がいのある人もない人も、互いに支え合い、障がい者が地域で安心して暮らすことのできる『共生社会』の実現」との理念を踏まえ、このたび、「障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、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、しっかりと取り組んでまいります。

### (2) 策定主体

市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、各任命権者において計画を策定し、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。

策定又は改定を行った計画は、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、少なくとも年1回は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周知・公表します。

## 2 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25年度以降、障がい者を対象とする採用選考を毎年実施してきました。

試験実施に際しては、必要に応じ手話通訳者を配置（聴覚障がい者への配慮）、試験手順等の筆談による説明（聴覚障がい者への配慮）、面接時間を通常より長めに確保するなど、

採用選考に臨みやすいよう配慮を行っています。

平成 30 年度からは、非常勤職員に対しても障がい者を対象とする採用選考を創設しました。

また、働きやすい職場環境を整備するため、ヒアリング等を実施し、障がいの程度、勤務状況等に応じて、必要となる事務用品等を提供するほか、勤務における配慮を行っています。

## (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、「自ら率先して障害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〕

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
2.5%	1,814.5 人	54 人	3.16%

※労働省告示等に基づき算定

## (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。

〔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 <sup>1</sup>	平均勤続年数 <sup>2</sup>
100%	2.77 年

※<sup>1</sup>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 26 年度～平成 31 年度採用）

※<sup>2</sup>対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」採用者（令和 2 年 3 月 1 日現在在職者）

## 3 本市における障がい者雇用等の目標

### (1) 採用に関する目標

#### ○障がい者雇用率

各年度当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上を達成する。

（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

【参考】令和元年6月1日時点の実雇用率：3.16%

(2) 定着に関する目標

○不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。

【参考】採用1年後の定着率 100% (令和元年4月1日時点)

(3) 満足度の全体評価

○前年度を上回る

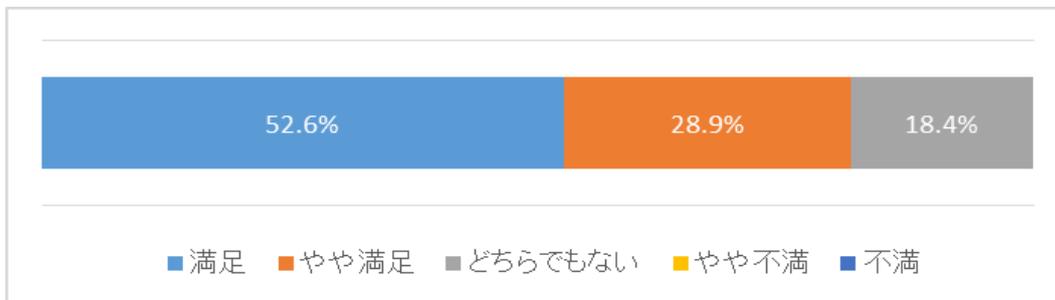
※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する

(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がい者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。

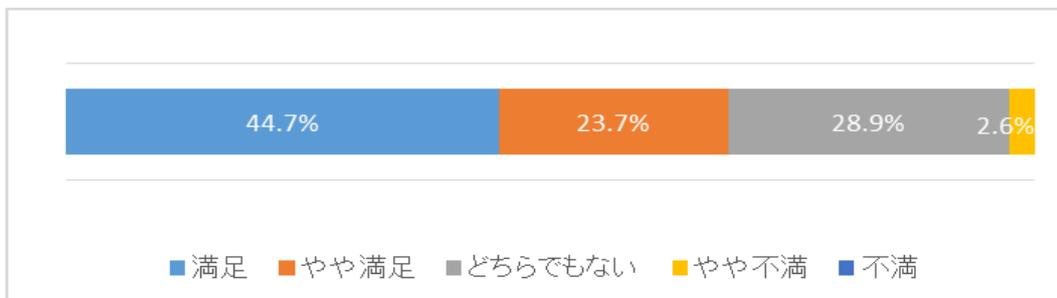
## 4 職員アンケート結果

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。(令和2年3月6日～3月13日実施)

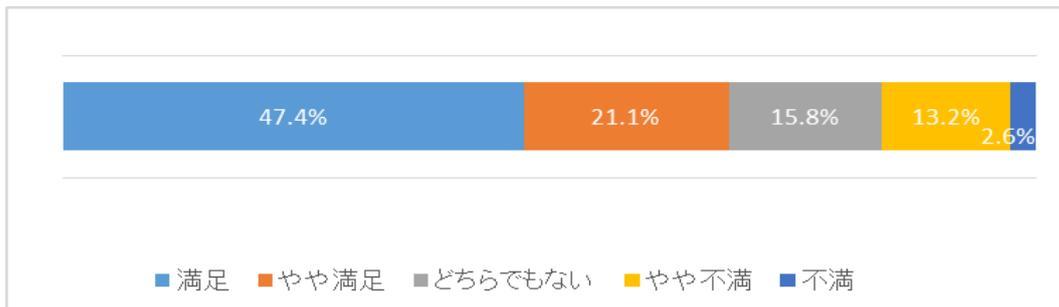
### 問 郡山市役所に就職し、現在働いていることについての満足度



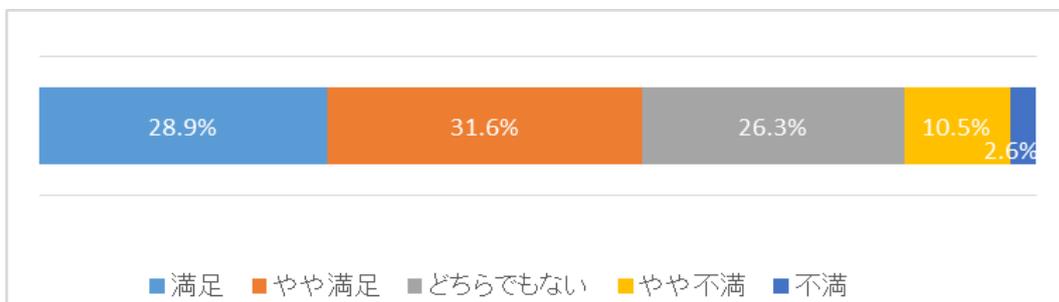
### 問 現在の仕事内容



問 物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）について



問 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）について



問 勤務する上での障がいへの配慮（障がい特性に合った業務分担・業務指示など）について



## 5 取組内容

### (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

#### 【組織面の整備】

- 障害者雇用推進者に総務部長を選任します。（令和元年9月6日選任済）
- 障害者雇用推進者、財務部長、出先機関の組織・定員管理を担当する人事課等を

構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、障がい者である職員に広く参画を呼びかけます。

- 「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、組織外の関係機関（福島労働局、郡山公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。

#### 【人材面の整備】

- 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。）全員について、福島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ます。
- 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は福島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります（過去に同講座を受講したことがない職員に限ります。）。

#### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、職務整理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。
- 新規採用又は部署異動その他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

##### 【職務環境の整備】

- 基本的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、必要に応じて措置を講じます（車いす用スロープの導入実績あり）。
- 障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入に関し、必要に応じて措置を講じます。（電話音量増幅器、ヘッドセットの導入実績あり）。
- 新規に採用した障がい者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

#### 【募集・採用での配慮】

- 大学生を対象としたインターンシップの中で障がい学生の受け入れを行うとともに、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積極的に行います。
- 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。
- 定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、正職員の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障がい者である職員を対象とした正職員への任用に係る公募を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
  - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
  - ・ 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。

#### 【多様で柔軟な働き方の推進】

- テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勉・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

#### 【キャリア形成にむけた取組】

- 任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。
- 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。

#### 【その他の人事管理の取組】

- 定期的な面談の設定及び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。
- 障がい者からの要望を踏まえ、障がい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財政措置を行います。
- 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、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います。

- 本人が希望する場合には、「精神障害者の就労パスポート」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。

(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に関する法律に基づく障がい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します。