

太田市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

太 田 市

太 田 市 長

太 田 市 教 育 委 員 会

太 田 市 消 防 長

太 田 市 議 会 議 長

太 田 市 農 業 委 員 会

1 はじめに

(1) 目的

(2) 計画期間

(3) 本市における現状および課題

2 障がいを持った職員の活躍推進に向けた数値目標

(1) 採用に関する目標

(2) 定着に関する目標

3 目標を達成するための取組

(1) 障がい者の活躍推進に向けた体制整備等

(2) 障がい者活躍の基本となる職務の選定・創出

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

4 その他の取組

5 実施状況等の公表

○「障害者」の「障がい者」の表記について

太田市では、人にやさしい行政の取組として、平成17年度から市で使用する「障害者」などの「害」の字の表記について、ひらがなで表記しています。

ただし、国の法令や地方公共団体などの条例・規則などに基づく法律用語や引用、固有名詞については、変更せずに、引き続き「害」の字を使用しています。このため、本計画においても「がい」と「害」の字が混在する表記になっています。

1 はじめに

(1) 目的

障がいのある人の就労意欲が高まっている中で、障がいのある人が希望や能力、適性を十分に生かし、障がいの特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障がいのある人と共に働くことが当たり前の社会の実現に向けて、障がい者雇用政策の充実が必要となっています。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、市の政策決定過程（障がい者雇用政策に限らない）への障がい者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション（障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活を送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルであるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティー（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的なすべての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要になっています。

本市ではこれまでも、障がい者に働きやすい環境をつくることを目的とし、障がい者雇用の受け皿を整備することなどに取り組んできたところですが、本市がより一層飛躍するため、法律の趣旨はもとより、障がいを持った職員がその能力を十分に発揮し、個性を輝かせ、さらなる活躍を推進するため、障害者の雇用の推進等に関する法律第7条の2第1項の規定に基づく「障害者活躍推進計画作成指針」に即し、本計画を策定します。

(2) 計画期間

- ・令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

(3) 本市における現状および課題

本市においては、平成30年に、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者手帳の所持について十分に確認しないまま、障がいがあると推定される職員を法定雇用率の算定対象とするなど、障がい者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚しました。このため、障がい者を対象とした採用試験の受験資格を見直すなど、積極的な採用活動を行ってきましたが、法定雇用率の達成には至っていない状況です。

そこで、計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、障がいを持った職員が安心して働ける環境を整え、さらに、障がいを持った職員が、その能力や意欲を最大限に発揮できるよう、障がい特性の把握などを通じ、合理的配慮の提供を行うことが必要と考えます。

2 障がいを持った職員の活躍推進に向けた数値目標

(1) 採用に関する目標

○太田市および太田市教育委員会

・令和7年6月1日までに障がいを持った職員の実雇用率を2.5%以上にします。

※ 特例認定を受けているため、太田市、太田市教育委員会で合算します。

(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：1.74%

※ 太田市：2.09%、太田市教育委員会：1.02%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。

○太田市消防本部

・障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。

○太田市議会

・障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。

○太田市農業委員会

・障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。

(2) 定着に関する目標

○太田市および太田市教育委員会

・なし

※ 今後、障がい者である職員の定着状況データを把握します。

○太田市消防本部

・なし

○太田市議会

・なし

○太田市農業委員会

・なし

3 目標を達成するための取組

(1) 障がい者の活躍推進に向けた体制整備等

① 組織面

○障害者雇用推進者に人事課長を選任します。(令和元年9月6日に選任済)

○障害者雇用推進者を中心とし、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行います。

○障がいを持った職員に対する組織内の人的サポート体制を整備し、役割分担及び各

種相談先を整理し、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、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

②人材面

- 障害者生活相談員に選任された者については、群馬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することとします。
- 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は群馬労働局が開催する「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、参加を募ることとします。

(2) 障がい者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、職務の選定及び創出について必要に応じて検討を行います。
- 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

①職場環境

- 障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討します。
- 新規に採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、継続的に必要な措置を講じます。

②募集・採用

- 大学生等を対象としたインターンシップの中で、障がいを持った学生の受け入れを行います。
- 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者及び精神障がい者の積極的な採用に努めます。
- 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わないこととします。
 - ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定すること。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・「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こと。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。

③働き方

- ゆう活・あさ活（早出・遅出勤務）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制度の利用を促進します。

④キャリア形成

○常勤職員はもとより、会計年度任用職員等について、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。また、任期終了の前までに職務経験の総括的な振り返りを行う（面談を実施したり書面を作成する）ことによって、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行います。

○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。

⑤その他の人事管理

○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、職場環境の整備や通院への配慮等、働き方、キャリア形成等の取り組みを行います。

○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、就労支援機関等との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 その他の取組

○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

○障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等の拡大に努めます。

○障がい者就労施設に等における民需拡大のため、当該施設が生産・加工・制作した物品の直売会として「ふくしショップ」の開催といった販売の場の提供、障がい者就労施設等との人的交流などを実施します。

○民間事業主における障がい者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象対象障がい者を雇用していること等を、公共工事の入札参加資格に含めることとします。

5 実施状況等の公表

○本計画の実施状況について、各年度において、市のホームページ等において公表を行うものとします。