

# 障害者活躍推進計画

桐 生 市

令和 3 年 6 月

## 目 次

I	基本的事項	1
1	計画策定の趣旨	1
2	計画策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知及び公表	1
II	目標	2
1	採用に関する目標	2
2	定着に関する目標	2
3	障害者への理解の促進に関する目標	2
III	取組の内容	3
1	障害者の活躍を推進する体制整備	3
(1)	組織面	3
(2)	人材面	3
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定	3
3	障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理	4
(1)	職場環境	4
(2)	募集・採用	4
(3)	働き方	4
(4)	キャリア形成	4
(5)	その他の人事管理	4
4	その他の取組	5
<参考>	職業生活における活躍の推進に関するアンケート結果	6

## I 基本的事項

### 1 計画策定の趣旨

本市では、障害者の雇用の促進に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、障害者雇用に取り組むとともに、働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。

こうした中、令和元年6月に、障害者雇用促進法が改正され、障害者の雇用を一層促進するため、国や地方公共団体が自ら率先して障害者を雇用する責務が明らかにされるとともに、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表することが求められています。

以上のことを踏まえ、全ての障害者がその特性や個性に応じて能力を十分に発揮できるよう本計画を作成し、障害者を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向け取り組んでいくこととします。

### 2 計画策定主体

本市では、市全体で障害者の活躍の推進に向けた取組を推進するため、桐生市長（水道事業管理者の権限を行う市長を含む。）、桐生市消防長、桐生市議会議長、桐生市選挙管理委員会、桐生市代表監査委員、桐生市農業委員会、桐生市教育委員会が連名により本計画を策定します。

### 3 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間の計画期間とします。

なお、計画に基づく取組の実施状況等を踏まえ、必要に応じ計画の見直しを行います。

### 4 周知及び公表

計画の策定及び変更を行った場合には、庁内ネットワーク等により全ての職員に周知するとともに、本市ホームページに掲載し公表します。

また、計画に基づく取組状況等についても、毎年度、市ホームページに掲載し公表します。

## Ⅱ 目 標

### 1 採用に関する目標

障害者の採用を積極的に行い、各機関における計画期間の最終年度の6月1日時点の障害者雇用率について、次のとおり目標値を設定します。

	現 状 値 令和2年6月1日時点	目 標 値 令和7年6月1日時点
桐生市全体	2.6% (2.5%)	2.7% (2.6%)

※ 上記の数値は、消防職員を対象から除いています。

※ ( ) 内の数値は、各時点の法定雇用率です。

[評価方法]

毎年行われる任免状況通報により把握し、進捗管理を行います。

### 2 定着に関する目標

障害者の意に反した不本意な離職を極力生じさせないこととします。

[評価方法]

一般職及び会計年度任用職員を区分し、毎年の任免状況通報時期に、採用後3年間の定着率を把握し、進捗管理を行います。

### 3 障害者への理解の促進に関する目標

職員研修の実施等により、職員の障害者に対する理解を深めます。

[評価方法]

研修等の実施回数や参加者数により、進捗管理を行います。

## Ⅲ 取組の内容

### 1 障害者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

- 「障害者雇用推進者」として各機関の人事担当課長を選任し、障害者雇用推進者を中心として、本計画における実施状況の点検・見直しを行います。

市長部局	人材育成課長
教育委員会	教育委員会総務課長
水道局	水道局総務課長

- 「障害者職業生活相談員」として各機関の人事担当係長を選任し、障害者職業生活相談員を中心として、障害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。

市長部局	人材育成課人事給与担当係長
教育委員会	教育委員会総務課庶務係長
水道局	水道局総務課庶務係長

- 取組を推進するにあたり、その課題に応じて、外部の関係機関（群馬労働局、桐生公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、障害者が利用している支援施設等）と連携します。
- 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

- 障害者職業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させることとします。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、群馬県労働局等が開催する「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。
- この他、職員全体の理解促進・啓発に向けた職員研修等を実施します。

### 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定

- 毎年度、障害者が配置されている部署の確認を行うとともに、障害者雇用に向けた新たな部署や職務についての洗い出しを行います。
- 採用時や採用後において、人事担当職員や各部署の所属長との面談により、障害者の特性や能力が十分に発揮できる職務に従事できるよう考慮します。

### 3 障害者の活躍の基本となる環境整備・人事管理

#### (1) 職場環境

- 障害の特性に配慮し、公共施設のバリアフリー化に向けた整備に努めます。
- 職務に必要と認められる機器を購入するなど、障害者からの要望を踏まえ、働きやすい職場環境の整備に努めます。
- 上記にあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過度の負担とならない範囲で適切に実施します。

#### (2) 募集・採用

- 職員採用試験に障害者枠を設け、正規職員での採用を行います。
- 正規職員のほか事務補助等の会計年度任用職員の募集にあたっては、障害者の採用に努めます。
- 採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、障害の特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫します。
- 募集・採用にあたっては以下の取扱いは行いません。
  - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
  - ・ 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入れを実施すること

#### (3) 働き方

- 柔軟な勤務時間変更により、個々の障害者の状況や体調に合わせた勤務ができるよう配慮します。
- 治療と仕事の両立や就業の継続を支援するため、時間単位の年次有給休暇や病気休暇の利用を促進します。

#### (4) キャリア形成

- 正規職員については、所属長からのヒアリングや自己申告書等を通じて本人の適性や希望等を把握し、適正な人事配置を行うことにより、能力の向上を図ります。
- 会計年度任用職員については、採用の段階で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望に沿った職務の選定に努め、任期終了後の正規採用や民間等での就業に繋げていけるよう配慮します。
- 本人の希望を踏まえつつ、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、状況の把握や体調への配慮を行います。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となったものをいう。）については、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、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害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ることとします。

#### 4 その他の取組

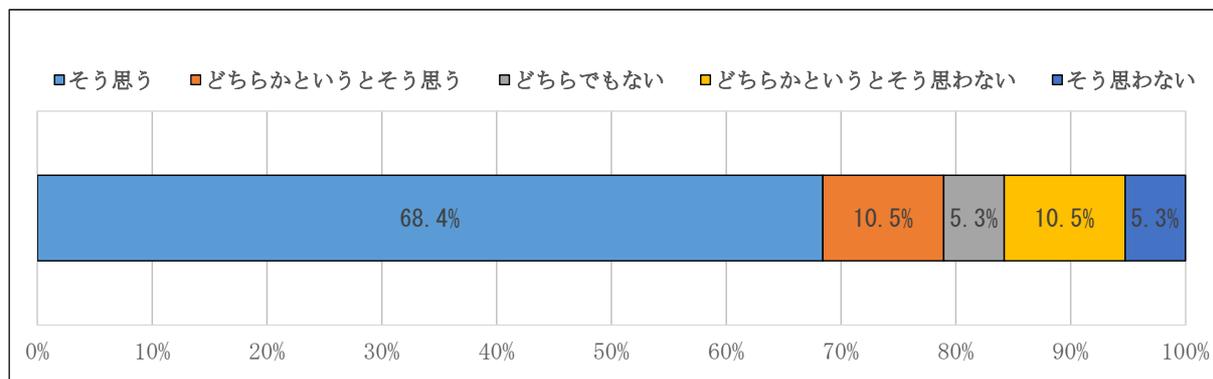
- 「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。
- 障害者就労施設等において生産・加工・製作された物品を販売する「福祉ショップ」の開催等により、障害者就労施設等の需要拡大を図るとともに、人的交流の場を創出します。

## <参考> 職業生活における活躍の推進に関するアンケート結果

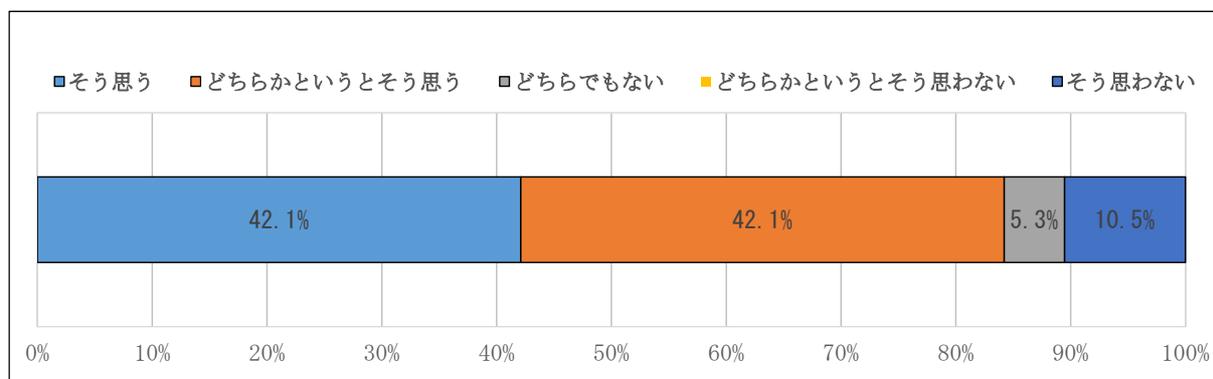
障害者が働きやすい職場づくりや職業生活における活躍の推進に向け、状況把握と課題抽出のため、障害のある職員を対象にアンケートを実施しました。

(対象者 20 人、回答率 95.0%)。

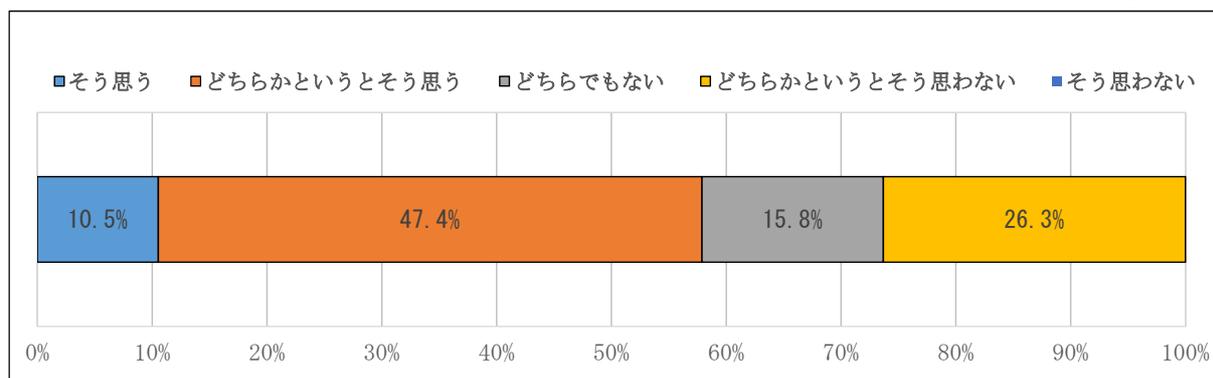
問1 市役所は働きやすい職場だと思いますか。



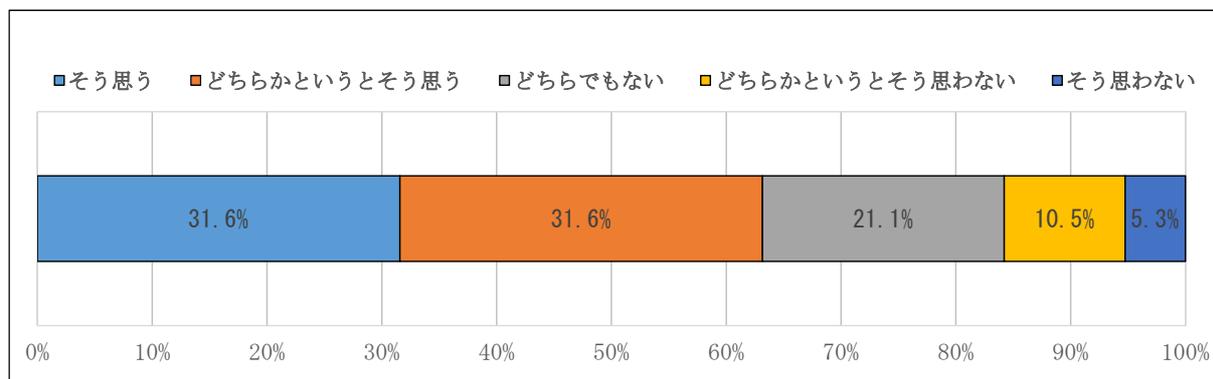
問2 勤務する上で障害への配慮（障害特性に合った業務分担など）がなされていると思いますか。



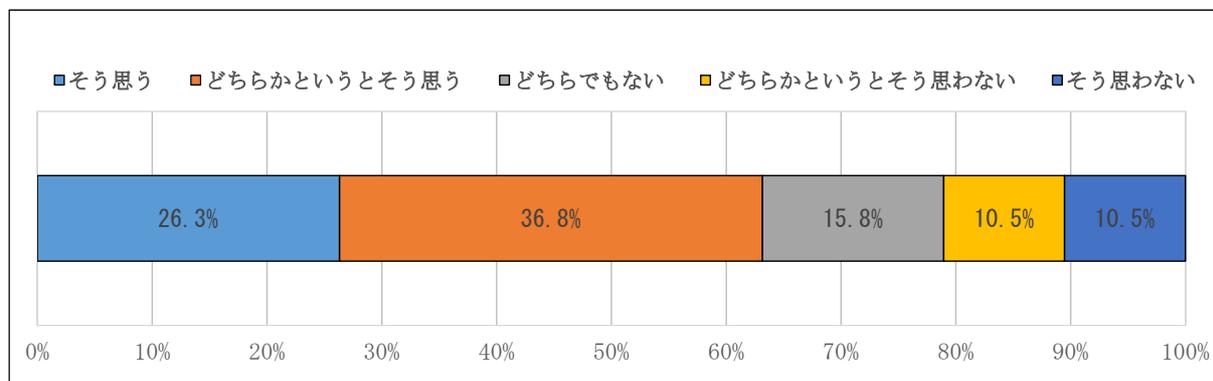
問3 市役所内での職場環境（機器・施設等のハード面）が整っていると思いますか。



問4 相談体制等（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知等）が整っていると思いますか。



問5 市役所内で、障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



○ アンケートにおける意見（一部抜粋）

- ・聴覚障害者は放送による館内案内を聞くことができない。
- ・聴覚障害者に対して、文字表示板がないなど情報保障が十分ではない。
- ・洋式トイレの数が少ない。
- ・相談窓口があるかどうかわからない。
- ・古い施設はエレベーターがないなど、バリアフリーになっていない。
- ・職員採用試験に障害者枠がないので実施して欲しい。
- ・障害者が何人採用されているかわからない。
- ・キャリアアップやスキルアップのため、研修の機会を設けて欲しい。
- ・障害を持つ人とそれ以外の人が意見交換できる機会を定期的に設けて欲しい。 など