

荒尾市障がい者活躍推進計画

令和2年11月

第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、障がいのある方を対象とした職員採用試験等を実施するとともに、継続して職場環境の整備を行うなど、障がいのある方の雇用に取り組んできました。

令和元年6月には障がいのある方の雇をより一層促進することを目的として障害者雇用促進法の改正が行われ、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。

障がいのある職員の雇を進めていく上では、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる環境の整備が必要であり、また、障がいのある職員の活躍は、多様な視点による問題解決など、行政サービスの向上の観点からも重要です。

本市においても、これまでの取組状況を踏まえ現状や課題を整理し、法定雇用率の継続的な達成を目指すとともに、障がいのある職員それぞれの障がい特性を踏まえつつ、誰もが働きやすい職場づくりを進めるため、障がい者活躍推進計画を策定します。

「障がい」の表記について

本計画において、「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名称が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

第2 計画期間

令和7年3月31日までの5年間とします。

第3 周知・公表

策定又は改訂を行った計画は全ての職員に対して周知するとともに、本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。

第4 計画目次

| | |
|-------------|---|
| ◇ 荒尾市（市長部局） | 2 |
| ◇ 荒尾市教育委員会 | 6 |
| ◇ 荒尾市企業局 | 8 |

◇荒尾市（市長部局）

1. 機関名及び任命権者

機 関 名：荒尾市（市長部局）

任命権者：荒尾市長

2. 雇用率の状況及び課題

荒尾市（市長部局）は、障害者雇用率制度において特例認定（※1）を受け、荒尾市教育委員会、荒尾市企業局及び荒尾市監査委員事務局と合算して雇用率を算出しています。

令和元年6月1日時点における雇用状況は次のとおりとなっており、法定雇用率を達成するために必要な採用者数（法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者数）を満たしておりますが、今後、法定雇用率は令和3年4月より前に0.1%引き上げが行われるほか、令和5年4月1日までに見直しが予定されていることから、引き続き障がい者雇用を推進する必要があります。

【令和元年6月1日現在の特例認定に基づいた雇用率】

| 法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数 【A】 | 法定雇用率 【B】 | 法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者数 【A】×【B】 | 障がい者の数（※2） |
|-----------------------------|--------------|--|------------|
| 401人 | 2.5% | 10人 | 10人 |

※1 任命権者の枠を超えた障害者雇用率制度の適用を認める制度です。

※2 重度身体障害者・重度知的障害者については、1週間の所定労働時間が30時間以上の場合、1人をもって2人、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合、1人をもって1人と計上しています。

3. 計画目標

（1）募集・採用及び雇用状況に関する目標

○当該年6月1日時点における法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がいのある職員数を荒尾市の機関全体で合算し、確保します。

（評価方法）毎年^①の任免状況通報（※3）により把握・進捗管理を行います。

※3 毎年^①の任免状況通報とは、障害者雇用促進法第43条第7項の規定による労働局等への障がい者の雇用状況を報告することを指します。

(2) 定着に関する目標

○障がいのある職員の新規採用については障がいの特性に配慮し、働きやすい職場環境づくりに努めます。

また、障がいを理由に離職することを未然に防ぐため、相談体制の充実を図ります。

(評価方法) 毎年任免状況通報のタイミングで、退職事由の確認により、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。

(3) 満足度に関する目標

○障がいのある職員の現在の仕事に対する「満足度」を向上させることを目指します。

(評価方法) 計画初年度(令和2年度)は、障がいのある職員全員へ職場等の満足度に関するアンケート調査を実施し、実態把握を行います。

4. 取組内容

(1) 募集・採用について

○募集・採用における適切な取扱い

募集・採用に当たっては、以下のような不適切な取扱いは行いません。

- ・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

○障がいの特性に配慮した選考考査の実施

- ・選考考査の実施に当たっては、申込時に申込者が必要とする職場の対応等を確認し、障がいの特性に配慮した選考考査を実施します。

(2) 障がい者の活躍を推進する体制整備

○「荒尾市障がい者雇用推進者」の選任

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、「荒尾市障がい者雇用推進者として、総務課長を選任し（令和2年4月1日に選任済み。）、全庁的な取組を推進します。

○「障害者職業生活相談員」の選任

障害者の雇用の促進等に関する法律第79条第1項に基づき、「障害者職業生活相談員」として総務課長を選任し（令和元年12月4日に選任済み。）、障がいのある職員に対する職業生活に関する相談及び指導を行います。

今後は、当該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、熊本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します。

○「庁内相談窓口」の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医等とも連携し、対応します。

○「障がい者雇用推進チーム」の設置

本計画の推進体制として、令和2年度中に障がいのある職員、障がい者雇用推進者、総務課及び福祉課の職員を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置します。

「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回の会議を開催し、障がい者活躍推進計画に係る取組の進捗を管理するほか、必要に応じて取組内容の強化・充実を図るための見直しを行います。

（3）職場環境の整備・人事管理

○働きやすい環境整備

エレベーターやスロープの設置、多目的トイレ等の基礎的な環境整備や就労支援機器等の導入など、過重な負担にならない範囲内で障がいのある職員が働きやすい環境整備を進めていきます。

○多様で柔軟な勤務体制、各種休暇取得の促進

障がいのある職員の個々の状況や業務内容等に応じて在宅勤務やフレックスタイムを活用するなど多様で柔軟な働き方を検討します。

また、各種休暇の取得を促進し、生活と仕事の調和を図ります。

○キャリア形成

障がいのある職員の職域の拡大等に繋げるための庁内研修や e ラーニング等による研修を実施します。

また、障がいのある職員の配置実績のない職場への配置により職域の拡大を図っていきます。

○その他の人事管理

疾病・事故等により、新たに障がいが生じた職員の円滑な職場復帰のため、必要な職務選定や職場環境の整備、通院への配慮などを検討します。

(4) その他

○障がいに関する理解の深化

障がいへの理解を職員一人一人が深めていくため、障がい者の配慮に関する情報提供や職員研修を計画します。

○優先調達等

「荒尾市における障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」に基づき、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。

◇荒尾市教育委員会

1. 機関名及び任命権者

機 関 名：荒尾市教育委員会

任命権者：荒尾市教育長

2. 雇用率の状況及び課題

荒尾市教育委員会は、障害者雇用率制度において特例認定を受け、荒尾市（市長部局）、荒尾市企業局及び荒尾市監査委員事務局と合算して雇用率を算出していますが、採用や人事管理を市長部局で一元的に行っていることから、引き続き、他の機関と互いに連携を図り、障がい者雇用を推進する必要があります。

3. 計画目標

荒尾市（市長部局）が掲げた計画目標を達成できるよう、各機関が一体となって取り組んでいきます。

4. 取組内容

（1）募集・採用について

募集・採用については市長部局で一元的に行っていることから、市長部局が掲げた取組内容を各機関が一体となって推進していきます。

（2）障がい者の活躍を推進する体制整備

○「障がい者雇用推進チーム」の設置

本計画の推進体制として、令和2年度中に荒尾市（市長部局）とその他機関の総務担当課の職員で設置する「障がい者雇用推進チーム」の構成員として職員を選出します。

「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回の会議を開催し、障がい者活躍推進計画に係る取組の進捗を管理するほか、必要に応じて取組内容の強化・充実を図るための見直しを行います。

（3）職場環境の整備・人事管理

○働きやすい環境整備

障がいのある職員が過重な負担にならない範囲内で、市長部局と連携しな

がら働きやすい環境整備を進めていきます。

(4) その他

○優先調達等

「荒尾市における障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」に基づき、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。

◇荒尾市企業局

1. 機関名及び任命権者

機 関 名：荒尾市企業局

任命権者：荒尾市企業管理者

2. 雇用率の状況及び課題

荒尾市企業局は、障害者雇用率制度において特例認定を受け、荒尾市（市長部局）、荒尾市教育委員会及び荒尾市監査委員事務局と合算して雇用率を算出していますが、採用や人事管理を市長部局で一元的に行っていることから、引き続き、他の機関と互いに連携を図り、障がい者雇用を推進する必要があります。

3. 計画目標

荒尾市（市長部局）が掲げた計画目標を達成できるよう、各機関が一体となって取り組んでいきます。

4. 取組内容

（1）募集・採用について

募集・採用については市長部局で一元的に行っていることから、市長部局が掲げた取組内容を各機関が一体となって推進していきます。

（2）障がい者の活躍を推進する体制整備

○「障がい者雇用推進チーム」の設置

本計画の推進体制として、令和2年度中に荒尾市（市長部局）とその他機関の総務担当課の職員で設置する「障がい者雇用推進チーム」の構成員として職員を選出します。

「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回の会議を開催し、障がい者活躍推進計画に係る取組の進捗を管理するほか、必要に応じて取組内容の強化・充実を図るための見直しを実施します。

（3）職場環境の整備・人事管理

○働きやすい環境整備

障がいのある職員が過重な負担にならない範囲内で、市長部局と連携しな

がら働きやすい環境整備を進めていきます。

(4) その他

○優先調達等

「荒尾市における障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」に基づき、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。