

奥州市
障がい者活躍推進計画

令和7年4月
奥州市

目次

目次

第1章	はじめに	1
第2章	障がい者雇用等の現状と課題	2
第3章	目標	2
第4章	障がい者の活躍推進に向けた取組内容	3

「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、団体等の固有名詞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1章 はじめに

1 作成趣旨

本市では、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。以下「法律」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、障がい者の雇用拡大に向けた取組を進めてきました。

令和元年6月には、法律の改正により、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」を策定し、これを実施しなければならないこととされました。

これを受け、令和2年4月に「奥州市障がい者活躍推進計画」を策定し、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環境づくりを進めています。

2 作成主体

本計画は市長部局（市長部局と任命権者を一とする上下水道事業を含む。）を対象に作成しますが、医療局及び奥州市教育委員会とは、互いに連携して対応していきます。

3 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

なお、毎年度、計画の実施状況を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

作成又は見直しを行った計画は、庁内掲示板への掲載等により、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、目標に対する実績等及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します

第2章 障がい者雇用等の現状と課題

1 障がい者雇用の状況等

市長部局における、令和6年6月1日現在の障がい者雇用の状況は、次のとおりです。

任命権者		法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率	法定雇用率
市長部局		999.0人	29.5人	2.95%	2.8%
上下水道事業		55.0人	2.0人	3.64%	2.8%
参考	医療局	220.0人	4.5人	2.05%	2.8%
	教育委員会	333.0人	11.5人	3.45%	2.8%

2 障がい者採用選考の実施等

当市においては、平成25年4月の採用から身体障がい者を対象とする常勤職員の採用試験を実施しており、令和2年度からは、知的障がい者及び精神障がい者も含めて受験可能とするよう対象を拡大し、障がい者の雇用拡大に取り組んでいます。

3 課題

引き続き法定雇用率を達成するためには、障がい者にとっての就労の場として市役所が一つの選択肢となるよう、継続的な採用活動と職場環境の整備を今後も行う必要があります。

また、採用した障がい者である職員の活躍のため、他の職員が障がい者雇用への理解を深め、全ての職員が働きやすい職場づくりを進めていく必要があります。

第3章 目標

	目標	評価方法
(1) 採用に関する目標	各年度、当該年の6月1日時点の法定雇用率以上の任用を達成します。	毎年度の任免状況通報により、把握及び進捗管理を行います。
(2) 定着に関する目標	不本意な離職を生じさせないように努めます。	毎年度の任免状況通報のタイミングで、障がいのある職員の定着状況を把握します。
(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	仕事へのやりがいを感じ、生き生きと働くことができるか等を把握するための面談の実施（年2回以上）	定期的な面談の機会を活用する等 毎年度2回以上面談を行うこととし、状況を把握します。

第4章 障がい者の活躍推進に向けた取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

ア 障害者雇用推進者の選任

法律第78条第1項の規定に基づく「障害者雇用推進者」として、総務部総務課長（上下水道事業においては上下水道部経営課長）を選任します。

イ 障害者職業生活相談員の選任

法律第79条第1項の規定に基づく「障害者職業生活相談員」を必要に応じて選任し、障がいのある職員の相談対応に当たります。

ウ 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、産業医とも連携を図ります。

(2) 人材面

ア 障がい理解の促進に向けた研修の実施

選任された「障害者職業生活相談員」は、岩手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、障がいへの理解を深め、障害のある職員を適切に支援できるようにします。

イ 障がい理解の促進に向けた啓発の実施

全ての職員を対象にeラーニング（精神・発達障害者しごとサポーター養成講座）受講の呼びかけ、啓発資料の配布等により、障がいの特性や多様性の理解を深めます。

また、厚生労働省が開催するセミナー、各種講座等の開催がある場合は受講案内を行い、障がいのある職員が勤務する所属を中心に参加を募ります。

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のある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、自己申告書等を活用し、職務の選定、検討、創出を行います。

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) 労務環境

ア 施設の整備

障がいのある職員が利用しやすいよう配慮した職場における動線の確保、多目的トイレ、スロープ、休憩室等の施設の整備等を通じ、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備に努めます。

イ 面談等の実施（再掲）

面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

(2) 募集・採用

ア 募集案内時の対応

市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ※の確保を図るなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

※高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

イ 採用選考時の対応

障がいの特性に応じた必要な配慮を行い、障がい者の採用に努めます。

ウ 募集・採用にあたっての取扱い

募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行いません。

(ア) 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。

(イ) 自力で通勤できることといった条件を設定すること。

(ウ) 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。

(エ) 「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。

(オ) 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

障がいのある職員の個々の障がいの程度に応じた負担軽減や治療と仕事の両立に資するため、各種休暇制度の周知を行い、利用を促進します。

(4) キャリア形成

職員本人の希望及び障がいの特性に応じ、業務に必要な研修が受講できるよう配慮を行います。

(5) その他の人事管理

ア 中途障がい者への配慮

在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員について、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について配慮します。

イ 障がいの特性等を踏まえた人事異動の実施

所属の管理監督者による面談や、人事担当者との面接等を通じて、障がい者一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

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の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づく障がい者就労施設等の発注等の取組みを通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。