

遠野市障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年12月

遠 野 市

遠野市教育委員会

目次

第1章 計画策定にあたって

- 1 策定趣旨 1

第2章 計画概要

- 1 策定主体 2
- 2 計画期間 2
- 3 計画の対象者 2
- 4 周知・公表 2
- 5 障がい者雇用に関する課題 3

第3章 目標

- 1 採用に関する目標 4
- 2 定着に関する目標 4

第4章 取組内容

- 1 遠野市の取組内容 5
- 2 遠野市教育委員会の取組内容 7

第1章 計画策定にあたって

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試験」の実施や、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備、相談支援などに取り組んできました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の一部改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用するよう努めなければならない旨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。）」を作成するとされました。

この改正を受け、本市においても、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た取り組みを推進するため、本計画を策定します。

第2章 計画概要

1 策定主体

本計画は、任命権者ごとに策定する必要があることから、遠野市と遠野市教育委員会において計画を策定します。

なお、障がいのある職員の活躍推進に向けた取り組みの効果的な推進や雇用管理の観点から、遠野市教育委員会と連名で計画を策定します。

2 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。

3 計画の対象者

本計画において対象となる障がいのある職員は、障害者雇用促進法第2条第1号の障がいのある職員（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な職員をいう。）とします。

4 周知・公表

計画を策定又は見直しを行ったときは、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、計画に基づく取り組みの実施状況や数値目標の達成状況等についても、周知・公表します。

5 障がい者雇用に関する課題

令和元年6月1日現在における障がい者の実雇用率は、3.31%であり、法定雇用率(2.50%)は達成されている状況です。

しかし、地方公務員法の一部改正により令和2年度から制度化される会計年度任用職員及び令和2年度から実施する行政事務包括業務委託により、従来の任用方法とは異なることを踏まえ、法定雇用率の達成を維持するために、積極的な採用活動を展開するとともに、障がいのある職員の活躍を推進するため、体制整備や組織内での情報共有、障がいのある職員の意向把握等に努め、より働きやすい職場環境としていく必要があります。

なお、本市においては、実雇用率の算定において特例認定(市町村長部局及び教育委員会の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、教育委員会に勤務する職員を市町村長部局に勤務する職員とみなし、教育委員会を市町村長部局とみなす)を受けており、人的関係が緊密であることから、採用に関する目標については、遠野市教育委員会と合算して設定します。

第3章 目標

1 採用に関する目標

項目	内容
目標	各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率の達成 (現状：令和元年6月1日時点の実雇用率 3.31%)
評価方法	毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理

(参考) 実雇用率及び法定雇用率の推移

	H27	H28	H29	H30	R1
実雇用率	1.62%	1.97%	2.01%	3.11%	3.31%
法定雇用率	2.30%	2.30%	2.30%	2.50%	2.50%
法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者数	2人	1人	0人	0人	0人

2 定着に関する目標

項目	内容
目標	不本意な離職者を極力生じさせない
評価方法	毎年の任免状況通報の際、障がいのある職員の定着状況の把握

第4章 取組内容

1 遠野市の取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- ア 障害者の雇用の促進等に関する法律第78条第1項に基づき、障害者雇用推進者として、総務企画部総務課長を選任し、全庁的な取組を推進します。
- イ 総務企画部総務課、健康福祉部健康福祉の里福祉課及び遠野市教育委員会事務局の所属職員を構成員とする「遠野市障がい者雇用推進検討会議」を設置し、原則として年1回以上、取組状況等についての把握及び検証等を行います。
- ウ 「遠野市障がい者雇用推進検討会議」の検討結果等について、産業医や遠野市職員安全衛生委員会とも情報共有し、障がいのある職員からのアンケート等の実施など、障がい者の雇用及び活躍推進の取組内容に反映させます。
- エ 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を選任し、産業医や障がい者が配属されている部署の職員及び公共職業安定所等の関係機関と連携を図り、相談体制の充実を図ります。
- オ 障害者職業生活相談員は、障がいのある職員を適切に支援するため、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するものとします。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・マッチング

- ア 職員の募集及び採用に当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえ、適切な対応を行います。
- イ 障がいのある職員の所属長は、面談の機会（年2回程度）を設け、障がいのある職員の能力や希望も踏まえた業務の選定及びマッチングを行うこととし、必要に応じて検討を行います。
- ウ 障がいのある職員から相談があった場合は、障害者職業生活相談員や関係機関と連携を図り、適切な対応を行います。

(3) その他

- ア 障がいの特性に配慮した職場環境について、過剰な財政負担とならない範囲で整備に努めます。
- イ 新規に採用した障がいのある職員について、面談等の機会を通じて必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じます。
- ウ 障がいのある職員に限らず、全ての職員に対し、年次休暇や各種休暇制度の取得を促進します。
- エ 障がいのある職員の希望等を踏まえ、各種研修等への参加を通じ、実務能力や専門性の向上を図ります。また、人事異動にあつては、障がいの特性や能力等を考慮し、業務との適切なマッチング等を図ります。
- オ 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害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図ります。

2 遠野市教育委員会の取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- ア 障害者の雇用の促進等に関する法律第78条第1項に基づき、障害者雇用推進者として、遠野市教育委員会事務局学校教育課学校総務担当課長を選任し、全庁的な取組を推進します。
- イ 遠野市教育委員会事務局、遠野市総務企画部総務課及び遠野市健康福祉部健康福祉の里福祉課の所属職員を構成員とする「遠野市障がい者雇用推進検討会議」を設置し、原則として年1回以上、取組状況等についての把握及び検証等を行います。
- ウ 「遠野市障がい者雇用推進検討会議」の検討結果等について、産業医や遠野市職員安全衛生委員会とも情報共有し、障がいのある職員からのアンケート等の実施など、障がい者の雇用及び活躍推進の取組内容に反映させます。
- エ 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を選任し、産業医や障がい者が配属されている部署の職員及び公共職業安定所等の関係機関と連携を図り、相談体制の充実を図ります。
- オ 障害者職業生活相談員は、障がいのある職員を適切に支援するため、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するものとします。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・マッチング

- ア 職員の募集及び採用に当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえ、適切な対応を行います。
- イ 障がいのある職員の所属長は、面談の機会（年2回程度）を設け、障がいのある職員の能力や希望も踏まえた業務の選定及びマッチングを行うこととし、必要に応じて検討を行います。
- ウ 障がいのある職員から相談があった場合は、障害者職業生活相談員や関係機関と連携を図り、適切な対応を行います。

(3) その他

- ア 障がいの特性に配慮した職場環境について、過剰な財政負担とならない範囲で整備に努めます。
- イ 新規に採用した障がいのある職員について、面談等の機会を通じて必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じます。
- ウ 障がいのある職員に限らず、全ての職員に対し、年次休暇や各種休暇制度の取得を促進します。
- エ 障がいのある職員の希望等を踏まえ、各種研修等への参加を通じ、実務能力や専門性の向上を図ります。また、人事異動にあっては、障がいの特性や能力等を考慮し、業務との適切なマッチング等を図ります。
- オ 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害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図ります。