

岐阜市障がい者活躍推進計画

令和2年3月30日

市長、教育長、市議会議長

代表監査委員、消防長、

農業委員会、病院事業管理者

水道事業及び下水道事業管理者

令和2年3月

目 次

1	策定趣旨等.....	1
	(1) 策定趣旨	
	(2) 策定主体	
	(3) 計画期間	
	(4) 計画の周知・公表	
2	障がい者雇用等の状況.....	2
	(1) 障がい者雇用率の状況	
	(2) 障がい者を対象とした採用試験の実施等	
	(3) 職場定着の状況	
3	障がい者の活躍推進に向けた取組.....	3
	【全庁で連携して行う取組】	
	(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	(2) 障がい者の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	
	(4) 職員の募集・試験・採用	
	(5) 職員の育成	
	(6) 多様で柔軟な働き方の推進	
	(7) その他	
	【各任命権者ごとに行う取組】	
	(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	(2) 障がいの理解促進	
4	数値目標.....	6

※本計画では、「害」という漢字の否定的なイメージを考慮し、障がい者の人権をより尊重するという観点から、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、「障害」を「障がい」とひらがな表記することとする。

1 障害者活躍推進計画の策定趣旨等

(1) 策定趣旨

本市では、改正前の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」という。）等に基づき、これまで正規職員、非常勤嘱託職員等の「障がい者を対象とした職員採用試験」の実施を行うなど、障がい者雇用に積極的に取り組んできた。

令和元年 6 月 1 日時点で、法定雇用率は達成しており、現在も障がい者雇用に積極的に取り組んでいる。

令和元年 6 月には、法の改正により、地方公共団体等が率先して障がい者を雇用する責務が示され、「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「計画」という。）」を作成することとされた。

そこで、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て、本計画を策定するとともに、取組を推進する。

(2) 策定主体

本市全庁で、障がい者の活躍推進に向けた取組の推進をしていくこと及び各任命権者が連携して取り組むために各任命権者が連名で計画を策定する。

(3) 計画期間

令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間を計画期間とする。

なお、計画期間内においても、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う。

(4) 計画の周知・公表

計画は、庁内イントラネットへの掲載等により、全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し公表することとする。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、本市のホームページ等において、周知・公表する。

2 障がい者雇用等の状況

(1) 障がい者雇用率の状況

平成 26 年度から法定雇用率を継続して上回っていたが、平成 30 年度に、一度法定雇用率を下回り、令和元年度においては、再度上回っている。

年度	H27	H28	H29	H30	R1
本市雇用率	2.38%	2.38%	2.40%	2.28%	2.62%
法定雇用率	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%

(2) 障がい者を対象とした採用試験の実施状況

平成 31 年度については、音声データのテープ起こし等を在宅勤務により、行う「テレワーク嘱託員」を新規で募集し採用。その他、正規職員、非常勤嘱託職員等の採用試験を複数回実施し、障がい者雇用に積極的に取り組んでいる。

【平成 31 年度採用試験実施回数】

区分	職種	実施回数
正規職員	事務職	1 回
非常勤嘱託職員	事務職	3 回
	事務・作業補助	5 回
	看護助手	1 回
	テレワーク	1 回
	点訳音訳	1 回
パートタイム	事務職	1 回
会計年度任用職員	事務・作業補助	1 回

(3) 職場定着及び職場満足度の状況

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的な採用とともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくこと及び職場満足度を上げることが重要であるが、本市の職場定着率及び満足度については、具体的な数値がないことから、障がい者の活躍を推進するために、データの収集・整理・分析が必要である。

3 障がい者の活躍推進に向けた取組

【全庁で連携して行う取組】

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的に進めていくためには、推進体制を整備し、取組の推進・見直しについてのPDCAサイクルを確立する必要がある。

また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、職員全体で障がいに対する理解を深めていくことが重要である。

① 組織面

- 障害者雇用推進者として行政部人事課長を選任する。(選任済)
- 「(仮称)障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の開催等
全任命権者の担当課長及び関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」を開催し、取組状況を検証する。
- 職員アンケート等の実施
障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映する。

② 人材面

- 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人事課等に設置することを検討する。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 職場(業務)の掘り起こし
毎年実施する翌年度の任用計画の策定時に実施している「障がい者が活躍できる職場(業務)の掘り起こし」について継続して実施する。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備

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、年に1回実施している自己アピールカード等を活用し、「誰もが利用しやすい快適で安全な庁舎」に向け、環境整備を検討する。

(4) 職員の募集・試験・採用

- 募集案内時の取組

正規職員の募集以外に、非正規職員の会計年度任用職員の事務職や事務・作業補助などの軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、様々な障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。

- 採用試験時の対応

採用試験に当たり、受験申込書において「受験するにあたり配慮が必要な事項」を確認し、障がい者からの要望を踏まえ、面接・筆記試験等において、可能な限り配慮する。

(5) 職員の育成（キャリア形成）

- 職場研修の実施

○ J Tや各種研修への参加の促進等、計画的にキャリア形成を図っていく。

- 障がい特性等を踏まえた人事異動

人事異動にあたっては、自己アピールカード等を利用して、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望部署等を把握し、業務との適切なマッチング等を図る。

(6) 多様で柔軟な働き方の推進

- ワーク・ライフ・バランスの実現

時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進するとともに、面談等において障害のある職員が作成したワーク・ライフ・マネジメントシートの内容を共有し、「ワーク」・「ライフ」の両方を充実できる職場づくりに努める。

- テレワーク等の活用

テレワークなどの拡充、就労支援機器の導入や時差出勤・早出遅出勤務制度等の検討を行う。

(7) その他

- 障がい者就労施設等への発注等

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律（平成24年法律第50号）第9条の規定に基づき、本市は障がい者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図るため、方針を定めている。

毎年度調達目標を定めており、本市の直接雇用のみならず、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向け、目標の達成に努める。

【各任命権者ごとに行う取組】

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障害者職業生活相談員や窓口の周知

障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。

- 障害者職業生活相談員の選任

障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

(2) 障がいの理解促進

- 庁外の研修等の活用

岐阜労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 e-ラーニング版。厚生労働省」の集合講座、出前講座の活用や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（e-ラーニング版）」等を周知し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図る。

4 数値目標

(1) 採用に関する目標

項目	現状	目標 (期限)
障がい者雇用率	2.62% (令和元年6月1日)	2.8% (令和6年6月1日)

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

(2) 定着に関する目標

項目	現状	目標 (期限)
定着率	—	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タイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握

(3) 満足度に関する目標

項目	現状	目標
職員の満足度	—	「満足」、「やや満足」 の割合 90%以上

(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し把握

※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集

(4) キャリア形成に関する目標

項目	現状	目標
新規 職場（業務）数	—	1 職場（業務）の開拓/毎年

(評価方法) 毎年12月に策定する任用計画において、把握