

飯山市障がい者活躍推進計画

【計画期間：令和2年度～令和6年度】

飯 山 市
飯 山 市 議 会
飯山市教育委員会
飯山市選挙管理委員会
飯山市監査委員会
飯山市農業委員会

目次

1	はじめに	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	計画の周知と公表	1
5	計画の評価と見直し	1
6	障がい者雇用に関する状況と課題	2
7	目標	2
	(1) 採用に関する目標	
	(2) 定着に関する目標	
8	取組内容	3
	(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	① 組織面	
	② 人材面	
	(2) 担当業務の選定・創出	
	(3) 環境整備・人事管理	
	① 職務環境	
	② 募集・採用	
	③ 働き方	
	④ キャリア形成	
	⑤ その他の人事管理	
9	その他	4

「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、原則としてひらがなで記載しています。

1 はじめに

当市では、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「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、法定雇用率の達成等、障がい者雇用の推進と定着の向上に取り組んでいる。

この度、障害者雇用促進法の改正により、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、「障がい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「障がい者活躍推進計画」という。）」の策定が各自治体に義務付けられ、当市においても障がい者雇用の取組に関する現状と課題の整理を行い、組織面や人材面等の対策をまとめて「飯山市障がい者活躍推進計画」を策定することとなる。

障がい者が、その能力や適性を活かし、社会活動への参加を支援することは、飯山市後期基本計画にも謳われており、縁(えにし)をはぐくむいいやまづくりには必要不可欠な事項であり、市の施設を訪れ、使用する市民の皆様のサービス向上の観点からも重要な事項である。

本計画の下、障がいの有無に関わらず全ての職員が働きやすく、市民サービスの向上につながる職場づくりに努めていく。

2 策定主体

本計画の策定主体は、飯山市長、飯山市議会議長、飯山市教育委員会、飯山市選挙管理委員会、飯山市代表監査委員、飯山市農業委員会とする。

任命権者が連名で計画を策定し、飯山市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進する。

3 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とする。

4 計画の周知と公表

計画を策定し、又は変更したときは、全ての職員に周知するとともに、市ホームページに掲載する。

また、取組状況や目標の達成状況についても、市ホームページに掲載する。

5 計画の評価と見直し

毎年度、取組内容の評価を行い、目標を達成しない等の場合は必要な対策を盛り込む等本計画の見直しを行う場合がある。

6 障がい者雇用に関する状況と課題

当市においては、主に会計年度任用職員(嘱託・臨時職員)において職員募集・採用を行ってきており、法定雇用率の達成に向け取り組んでいる。

障がいのある職員には庶務課と配属された課において連携して、個別に対応を行っており、担当業務については、障がいの特性に応じた担当業務をコーディネートできる職員がいないため、就労支援機関からの助言や職員本人との面談を通してミスマッチの無いよう行っているが、業務の切り出しや複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等の技術や理解は、進んでいない場面も見受けられる。

労働環境については、車いす用トイレやエレベーターの施設整備は既に行われており、障がいの特性に応じた杖ホルダーの設置やPCモニターの拡大等の就労支援整備については可能な範囲で進めている。

過去5年間の障がい者雇用の状況

年度	法定雇用率 (%)	算定基礎となる 職員数(人)	障がい者の数 (実際の雇用数) (人)	実雇用率 (%)
令和元	2.5	484	11	2.58
平成30	2.5	377	9	2.52
平成29	2.3	381	9	2.10
平成28	2.3	378	7	1.59
平成27	2.3	381	9	2.36

※ 任命権者全体による数値

7 目標

(1) 採用に関する目標

- ① 各年6月1日現在において、障がい者雇用率が法定雇用率を超えること。

※ 評価方法・・・毎年の法定雇用率により把握

(2) 定着に関する目標

- ① 面談等により働きにくい理由を伺い、可能な範囲で改善する。場合によっては就労支援機関の担当者からも意見をいただく。これにより定着を促進し、不本意な離職者を極力生じさせない。どうしても退職する場合は理由を教えてください。

※ 評価方法・・・退職事由の確認とデータベース化

8 取組内容

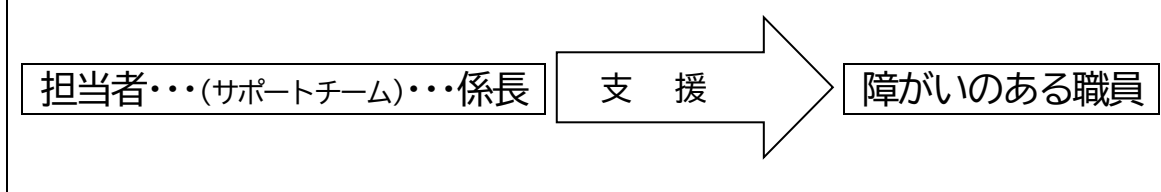
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

ア 障害者雇用推進者として総務部庶務課長を選任し、本計画の実施に必要な事項について関係する部署と連携等を図り、全庁的に取組を推進する。

イ 障害者職業生活相談員（以下「担当者」という。）を庶務課職員で選任し、担当者は、障がいのある職員毎に配属された係の係長とサポート体制（サポートチーム）を編成し、障がいのある職員の特性を踏まえ必要な支援を行い、定着を図る。

≪サポート体制概念図≫



ウ 障がいのある職員本人や配属先の管理監督者等が相談できる窓口を庶務課内に設置し、併せて就労支援機関及び産業医と連携を図る。

② 人材面

ア 担当者は、長野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こととする。

イ 障がいに関する職員の理解促進のために啓発・研修等を実施する。

(2) 担当業務の選定・創出

定期的に面談を行い、業務との適切なマッチングができているかを点検し、必要に応じて業務の細分化及び複数業務の組み合わせによる新規業務の創出等並びに人事異動の検討を行う。

(3) 環境整備・人事管理

① 職務環境

採用の際に必要な配慮等の有無を把握し、就労支援機器の導入等可能な範囲で必要な措置を講じる。

② 募集・採用

- ア 求人を出稿する際は、ハローワーク飯山と連携を行い、障がい者専用求人とする等、障がい者に必要な情報が得られるような対応を行う。
- イ 特別支援学校からのインターンシップや、就労移行支援事業所からの職場見学等の依頼があった際は、積極的に受け入れる。
- ウ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ・ 「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。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

③ 働き方

- ア 有給休暇や夏季休暇等各種休暇の取得を促進し、家庭と仕事はもちろんのこと体調と仕事の両立も支援する。
- イ 体調不良や手術等により長期に出勤できない場合は、休暇や共済（社会保険）の諸制度を周知する等の支援を行うとともに、復帰に向けての必要な支援を行う。

④ キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、接遇研修、実務研修等の受講を通じて実務能力や専門性の向上を図る。

⑤ その他の人事管理

- ア サポートチームによる面談や声掛けを必要に応じて実施し、勤務状況等の把握・体調把握を行う。
- イ 自動車通勤する障がいのある職員については、障がいの特性に応じて他の職員よりも勤務地に近い駐車場を指定する。また、本来自動車通勤が許可されない距離（2 km以内）であっても必要に応じて許可することとする。

9 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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じ、民間事業所における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進する。