



北上市役所障がい者活躍推進計画

令和3年3月

 **北上市** KITAKAMI CITY

目次

I はじめに.....	1
II 北上市役所における障がい者雇用の状況	2
III 障がい者雇用に関する課題	2
IV 目標.....	3
V 障がい者の活躍推進に向けた取組み	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。

I はじめに

(1) 作成趣旨

令和元年6月に、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。）が改正され、国及び地方自治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、「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。）」を作成しなければならないこととされました。

障がい者雇用の法定雇用率の達成はもとより、障がいのある職員一人ひとりがその障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮し活躍できるよう、「北上市役所障がい者活躍推進計画」を作成し、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を目指します。

(2) 作成主体

法律上、障害者活躍推進計画は地方自治体の任命権者ごとに作成することとされていますが、北上市において作成義務があるのは市長部局、教育委員会及び農業委員会です。このうち、農業委員会については、法律に基づく障害者任免状況の通報の義務がなく、実質的に市長部局と一体的な人事管理を実施していることから、市長部局及び農業委員会は連名で本計画の作成主体とします。教育委員会においては、市長部局等に準じて別途計画を作成します。

(3) 計画期間

令和3年3月から令和8年3月まで

(4) 他の計画との関連性

市では、職員を雇用する事業主の立場として、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく特定事業主行動計画を策定し、仕事と生活の調和推進と働きながら安心して子育てできるような職場環境整備を目指しています。障がい者活躍推進計画は、この計画と連動し、障がいの観点を加えて一体的な取組みを推進します。

Ⅱ 北上市役所における障がい者雇用の状況

当市の市長部局等（※１）及び教育委員会における、令和２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。

障がい者雇用の状況（令和２年６月１日現在）

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数（※２）	障がい者数（※３）	実雇用率（※４）
市長部局等	2.5%	494.0人	13.5人	2.73%
（参考）教育委員会	2.5%	216.5人	5.0人	2.31%

- ※１ 市長部局等…市長部局、議会、選挙管理委員会、監査委員及び農業委員会をいう。
- ※２ 法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数＝常勤職員（正職員、フルタイム会計年度任用職員等）数＋短時間勤務職員（週20時間以上30時間未満勤務のパートタイム会計年度任用職員等）数×0.5
- ※３ 障がい者数…重度身体障がい者又は重度知的障がい者である職員（短時間勤務職員を除く）は１人につき２人、重度身体障がい者及び重度知的障がい者である職員を除く短時間勤務の障がい者である職員は１人につき0.5人とカウントする。
- ※４ 「法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数×法定雇用率（2.5%）－障がい者数」の数が１人未満である場合は、実雇用率が法定雇用率以下であっても追加の任用義務は生じない。

Ⅲ 障がい者雇用に関する課題

当市においては、障がい者雇用の社会的重要性に鑑み、障がい者の法定雇用率を達成できるよう努めてきたところです。一方で、現状において障がいのある職員の働き方のニーズ及び働きやすい職場環境であるかどうかの把握が不十分であることは否めません。よって、現状の把握を進めつつ、更なる体制整備及び各種取組みを推進するために本計画を策定するものです。

IV 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	職場環境が原因の退職を生じさせないようにします。	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) 職場等の環境整備に関する目標	初回のアンケート調査結果を基準とし、その基準を上回るようにします。	毎年度、障がいのある職員（新規採用職員を除く。）に対してアンケート調査を実施します。初回は実態に関するデータを収集します。

V 障がい者の活躍推進に向けた取組み

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ア 法律第78条第1項に規定する障害者雇用推進者として企画部総務課長を選任します。
- イ 法律第79条第1項に規定する障害者職業生活相談員を選任し、障がいのある職員の相談対応に当たります。
- ウ 市長部局等及び教育委員会事務局は連携し、それぞれの障がい者活躍推進計画の実施状況の把握及び検証を行うほか、障がい福祉担当課とも情報共有を行います。
- エ 組織外の関係機関（岩手労働局・北上公共職業安定所）との連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理したうえで、関係者間で共有します。

(2) 人材面

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、障がいのある職員を適切に支援できるようにします。

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を踏まえ、自己申告書を活用し、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) 職場環境

アンケート調査や面談等を通じ、障がいのある職員に必要な配慮について把握し、継続的に必要な措置を講じるよう努めます。

なお、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

募集・採用に当たっては、次の取扱いを行いません。

- 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うような条件を設定すること。
- 介助者なしで業務遂行が可能というような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。

(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、時間単位の年次休暇の取得を促進するほか、時差出勤の制度などの柔軟な勤務時間制度の拡充を検討します。

(4) その他の人事管理

ア 障がいのある職員に対し、障がいがあることを理由にした不当な差別的取扱いはありません。

イ 「障がいがあることを知られたくない」、「障がいに対する配慮をされたくない」というような個々の気持ちも尊重して取組みを行います。

ウ 中途障がい者（在職中に疾病又は事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境等の整備や通院への配慮、働き方に係る相談対応等の取組みを検討します。

4 その他

「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）において、公務部門については、障がい者の活躍促進の観点から、自らの障がい者雇用の推進と併せて、国等におけ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（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達についても着実に推進することとされています。

北上市役所においても、「北上市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」（平成25年11月29日庁議決定）に基づき、市が障害者就労施設等からの物品等の調達を推進することにより、障がい者の就労支援及び自立と社会参加を推進します。