南相馬市障がい者活躍推進計画

令和２年３月

南相馬市長
南相馬市議会議長
南相馬市農業委員会
南相馬市教育委員会

目　　次

Ⅰ　策定にあたって

１　策定趣旨・・・

Ⅰ　策定にあたって

１　策定趣旨

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（「障害者活躍推進計画」」を作成することとされた。

障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、全ての障がい者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目的として、障がい者の活躍の場の拡大を目指すために、本市における障害者活躍推進計画を策定する。

２　策定主体

南相馬市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定する。

３　計画期間

本計画の期間は、令和２年４月１日から令和８年３月３１日までの６年間を計画期間とする。

なお、計画期間内においても、年度ごとに取組状況等を把握・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

策定又は変更を行った計画は、市のホームページに掲載するとともに、庁内向けのイントラネットへの記載等により、全ての職員に対して計画の周知を行う。

また、数値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、毎年度周知・公表する。

５　具体的な計画の策定事項

基本的に以下の項目について計画を策定する。

⑴　障害者の活躍を推進する体制整備

⑵　障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

⑶　障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

⑷　優先調達　等

Ⅱ　活躍推進に向けた具体的な取組

１ 市長部局

機関名	南相馬市
任命権者	南相馬市長
計画期間	**令和２年４月１日～令和８年３月31日(6年間)**
南相馬市における障がい者雇用に関する課題	南相馬市においては、令和元年６月１日時点での通報時には法定雇用率が未達成の状況にあったが、積極的な採用活動を行い、令和元年12月31日時点では法定雇用率を達成するに至った。 採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、ハード面での整備の遅れや、採用面では障がい者に特化した雇用の創出ができていないこと、障がい者の特性に合わせた業務の選定や切り出しが進んでいないことといった課題があり、障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であることから、目標に掲げた事項について取り組むものとする。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】(各年６月１日時点) (各年度)当該年６月１日時点の法定雇用率以上 (参考)令和元年６月１日時点の実雇用率:　2.26% 令和元年12月31日時点実雇用率：2.51%達成 (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	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・進捗管理。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る ※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する。 【満足度の全体評価】前年度を上回る ※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する。 (評価方法)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・進捗管理。
④ キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 毎年度１項目の新たな職域を開拓する (評価方法)毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理。
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	○障がい者雇用推進者として総務部長を選任する(令和元年９月６日に選任済)。 ○障害者職業生活相談員を設置し、組織内の人的サポート体制を整備したが、組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、福島労働局、相双公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関)とも連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
	(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)について、福島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させる。 ○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について情報共有を行う機会を設ける。
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回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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)職務環境	○環境整備として、定期的に職場環境（施設）を点検し、障がい者の意見を反映させながら、安全な執務環境の整備を推進する。 ○身体障がい者の公衆衛生面から、洋式トイレの設置を推進する。 ○障がい者からの要望を踏まえ、必要に応じて就労支援機器の購入を検討する(拡大読書器、読み上げソフトの導入等)。 ○障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチエックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○障がい者については定期的な面談（こころとからだの健康相談含む）により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者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する。
	(2)募集・採用	○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。

		○採用時に短時間勤務での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといつた条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・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	○柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次休暇や病気体暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4)キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
	(5)その他の人事管理	○定期的な人事評価面談の際などを活用すること及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○中途障がい者(在職中に疾病・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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. 優先調達　等		
		○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がい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推進する。

２ 教育委員会事務局

機関名		南相馬市教育委員会
任命権者		南相馬市教育委員会教育長
計画期間		**令和２年４月１日～令和８年３月31日(6年間)**
南相馬市教育委員会における障がい者雇用に関する課題		南相馬市教育委員会においては、これまで法定雇用率を達成している状況にある。 採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、ハード面での整備の遅れや、採用面では障がい者に特化した雇用の創出ができていないこと、障がい者の特性に合わせた業務の選定や切り出しが進んでいないことといった課題があり、障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であることから、目標に掲げた事項について取り組むものとする。
目標		
① 採用に関する目標		【実雇用率】(各年６月１日時点) (各年度)当該年６月１日時点の法定雇用率以上 (参考)令和元年６月１日時点の実雇用率: ２.63% (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		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・進捗管理。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標		【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る ※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する。 【満足度の全体評価】前年度を上回る ※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する。 (評価方法)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・進捗管理。
④ キャリア形成に関する目標		【障がい者が担当する職務の拡大】 毎年度１項目の新たな職域を開拓する (評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理。
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	○障害者雇用推進者として教育委員会事務局長を選任する(令和元年９月６日に選任済)。 ○組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、福島労働局、相双公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関)と

		も連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
	(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)について、福島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させる。 ○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について情報共有を行う機会を設ける。
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回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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)職務環境	○環境整備として、定期的に職場環境（施設）を点検し、障がい者の意見を反映させながら、安全な執務環境の整備を推進する。 ○身体障がい者の公衆衛生面から、洋式トイレの設置を推進する。 ○障がい者からの要望を踏まえ、必要に応じて就労支援機器の購入を検討する(拡大読書器、読み上げソフトの導入等)。 ○障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチエックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○障がい者については定期的な面談（こころとからだの健康相談含む）により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者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する。
	(2)募集・採用	○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。 ○短時間勤務での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといつた条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

		・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	○柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4)キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
	(5)その他の人事管理	○定期的な人事評価面談の際などを活用すること及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○中途障がい者(在職中に疾病・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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. 優先調達　等		
		○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がい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推進する。

3 議会事務局

機関名	南相馬市議会事務局
任命権者	南相馬市議会議長
計画期間	**令和 2 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日(6 年間)**
南相馬市議会事務局における障害者雇用に関する課題	南相馬市議会事務局においては、職員総数が 6 人程度の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 障がい者の在籍することがなかったため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
① 採用に関する目標	○ 障がい者雇用の促進に関する理解を促進する。 (評価方法)南相馬市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領等により職員に周知を行う。
② 定着に関する目標	なし
取組内容	
1.障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として議会事務局長を選任する。 ○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.障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3.障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○定期的に実施している人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者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する。 ○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つた条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
4. 優先調達　等	○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がい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推進する。

4 農業委員会事務局

機関名	南相馬市農業委員会事務局
任命権者	南相馬市農業委員会会長
計画期間	**令和 2 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日(6 年間)**
南相馬市議会事務局における障害者雇用に関する課題	南相馬市農業委員会事務局においては、職員総数が５人程度の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 障がい者の在籍することがなかったため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
③ 採用に関する目標	○障がい者雇用の促進に関する理解を促進する。 (評価方法)南相馬市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領等により職員に周知を行う。
④ 定着に関する目標	なし
取組内容	
1.障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として農業委員会事務局長を選任する。 ○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.障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3.障害者の活躍を推進するための環境整備ロ人事管理	○定期的に実施している人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者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する。 ○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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
4. 優先調達　等	○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がい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推進する。