

中津市障害者活躍推進計画

中 津 市

(令和2年4月1日策定)

(令和7年4月1日一部改訂)

はじめに

1. 計画策定の趣旨

中津市では、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、正職員、任期付短時間勤務職員等において「障害のある人を対象とした採用試験」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

そうした中、令和元年6月に、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害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(以下「障害者活躍推進計画」という。)」を作成することとされました。

また、令和4年の同法の改正により、事業主の責務として、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されました。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害のある職員が活躍できるよう、中津市全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

「なかつ安心・元気・未来プラン2017」においても、障害のある人もない人も、お互いを尊重し、共に支え合える地域社会の実現に向けた意識の醸成(心のバリアフリー)の推進を掲げ、「安心づくり」の実現に向けて取り組んでいるところです。

これらの国の指針と、障害のある職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるような取組を、より一層、推進していくため、このたび、「中津市障害者活躍推進計画」を策定しました。

この計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2. 策定主体

中津市役所全体で障害者活躍推進に向けた取組を行うため、各任命権者が連名で計画を策定します。

なお、「中津市教育委員会」及び「中津市民病院」については、個別に計画を策定しますが、互いに連携して取組を進めることから本計画に準じた内容としています。

3. 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間中であっても、毎年度取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4. 計画の周知・公表

計画の策定または見直しを行った場合は、全職員に通知するとともに、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表を行います。

また、計画に基づく取組の実施状況等についても、毎年度公表します。

5. (参考)策定時における中津市の障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

中津市における令和6年6月1日現在の障害者雇用率は、次のとおりです。

実雇用率:2.81%(法定雇用率 2.8%)

障害者の活躍推進に向けた取組

1. 活躍推進のための体制整備

【基本的な考え方】

障害者活躍推進のための取組みを継続的に進めていくためには、推進体制を整備し、障害のある職員の声を聴いて、計画・取組の柔軟な見直しにつなげられるよう、PDCAサイクルの確立が必要です。

また、障害のある職員が勤務する職場の上司・同僚とも定期的に意見交換を行い、障害のある職員が相談しやすい、働きやすい体制を整えるとともに、庁内全体に障害者の活躍に対する理解を進めていきます。

【取組内容】

(1) 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用推進者として総務部総務課長を選任します。

(2) 障害者雇用推進チームの設置

人事(任用)担当課、障害者雇用推進者等が中心となり、「障害者雇用推進チーム」を設置し、毎年度の任用状況・勤務実態等を確認するとともに、障害者雇用を進めるうえで改善が必要な事項や本計画に盛り込むべき事項等について協議し、取り組みます。

(3) 研修等受講案内の展開

障害のある職員が配属されている職場を中心に、大分労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の外部での研修受講を含め、障害のある職員を適切に支援するための研修を実施します。

2. 職務の選定・創出等

【基本的な考え方】

障害のある職員の活躍を推進するためには、仕事内容が一人ひとりの障害特性や希望等にマッチングし、やりがいを感じながら、活力をもって働けることが重要です。

そのためにも、障害のある職員の障害特性や能力、希望等をしっかり把握し、また必要に応じて職務内容を柔軟に見直すなど、適切なマッチングに努めます。

【取組内容】

(1) 障害特性や能力、希望等の把握・必要な配慮等の確認

採用面接時等、採用前の段階で障害者一人ひとりの障害特性や得意な業務等を把握するとともに、こちらからも採用後に予定している職務内容を伝えることで、職務について双方のマッチングを行います。

また、あわせて就業上必要な配慮についても確認を行います。

(2) 所属長等との面談の実施

採用後も、配属先の所属長や人事担当課による面談を実施し、仕事の状況や体調の確認を行います。

そのうえで、職務内容を見直す必要がある場合は、適宜柔軟に対応します。

(3) 「ワークサポートステーション」の設置

障害のある職員を複数名配置する「ワークサポートステーション」を本庁舎内に設置し、障害のある職員に適した事務補助等の業務を、全庁から「ワークサポートステーション」に集約します。

「ワークサポートステーション」には、障害のある職員を統括する管理監督職員を配置し、業務分担や進捗管理等、マネジメントを行います。

「ワークサポートステーション」に勤務する職員の能力等に応じて、庁内から業務の掘り起こしを行い、実績を重ねることで「障害のある職員のスキルアップ」と「庁内業務の効率化」の両立に努めます。

3. 職場環境の整備

【基本的な考え方】

障害のある職員の活躍を推進するためには、安心して働ける環境を整え、また、障害の特性等に応じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

【取組内容】

(1) 障害特性や能力、希望等の把握・必要な配慮等の確認

採用面接時等、採用前の段階で障害者一人ひとりの障害特性や就業環境として必要な配慮等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

4. 職員の採用・育成、人事管理等

【基本的な考え方】

職員採用に際しては、厚生労働省が示す「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

また、障害のある職員が能力・意欲を最大限に発揮できるよう、得意な業務に積極的に取り組み、やりがいと意欲の持続、スキルアップにつなげることを目指します。

【取組内容】

(1) 障害者採用に関する募集時の対応

障害者採用に関する募集を実施する場合は、市ホームページで広報を行うほか、ハローワークへの求人情報掲出に加え、近隣の障害者就労支援施設、障害福祉サービス事業所等へも広く情報提供を行います。

(2) 採用選考時の対応

採用選考にあたり、受験者からの希望に応じて、面接において手話通訳者を配置する、筆記試験時に一人あたりのスペースを広く確保するなど、受験環境において必要な配慮を行います。

(3) キャリア形成に向けた取り組み

採用した後も、OJTや各種研修等を通じて、障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる業務をさらに掘り起こし、実務能力や専門性の向上を図ります。また、「ワークサポートステーション」で得た経験を活かし、希望する場合には各所属への配置を検討するなど、能力のさらなる発揮に繋がる取組を推進します。

(4) 特別支援学校の生徒の実習受け入れ

近隣の特別支援学校の生徒を対象に、申出があった場合は「ワークサポートステーション」において、就業実習の受け入れを行います。

(5) 休暇等の取得推進

休暇制度等を明示し、時間単位の年次有給休暇や病気休暇(特別休暇)など、通院等にも各種休暇制度を安心して利用するよう促します。

5. 障害者法定雇用率の継続的な達成

【基本的な考え方】

法定雇用率を継続的に達成できるよう、働く環境を整備するとともに、積極的な採用に努めます。

【目標】

毎年6月1日時点で法定雇用率以上の実雇用率を達成

毎年6月1日時点の任免状況通報により、任用状況を把握するとともに、進捗管理を行う。

(参考) 令和6年6月1日 実雇用率:2.81%(法定雇用率 2.8%)

今後さらに障害者の採用、そして定着を着実なものとしていくため、障害者雇用に係るノウハウを蓄積し、実際に働く職員の声を聴きながら障害者の雇用促進に努めます。