

伊賀市

障がい者活躍推進計画

2020(令和2)年3月31日

目 次

1 障がい者活躍推進計画策定にあたって	2
実施主体	2
計画期間	2
周知方法	2
2 伊賀市の障がい者雇用等の状況	3
障がい者採用選考の実施	3
障がい者雇用率の状況	3
職場定着の状況	3
3 障がい者活躍推進の目標	5
4 伊賀市の障がい者活躍推進に向けた取組み	6
①障がい者の活躍を推進する体制整備	6
②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	6
③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	7
④その他	8

※「障がい」の表記につて

「障害」の「害」という漢字がもつマイナス印象と、これを不快に感じる方のへ配慮として、「がい」をひらがなで表記することとしました。

「害」のマイナスイメージを払拭するとともに、障がいのある人への差別やさまざまなバリアについて、市や市民一人ひとりが考える契機にしていきたいと考えています。

なお、法律で定められた用語等については、混乱を避けるため漢字表記としています。

Ⅰ 障がい者活躍推進計画策定にあたって

- 伊賀市では、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」と言う。）等に基づき、これまで、障がい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、障がい者雇用に取り組んできました。
- 令和元年6月に、障害者雇用促進法の改正が行われ、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、厚生労働省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促進に関する取組に関する計画（以下、「障害者活躍推進計画」と言う。）」を作成することとされました。
- ノーマライゼーション、インクルージョン（包括）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー、ユニバーサルデザイン等の理念が社会で認識されてきており、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、伊賀市全体で取り組んでいくことが重要です。
- 本計画のもと、障がいのある職員が障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるとともに、全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、障がい者雇用を継続的に進めてまいります。

実施主体

伊賀市

計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和12年3月31日までの10年間

※随時、取組内容の見直しを検討するほか、障がいのある職員を取り巻く状況や社会動向の変化などに対応するため、計画期間に関わらず本計画の見直しを検討します。

周知方法

策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で掲載します。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、広く市民の方に周知・公表します。

2 伊賀市の障がい者雇用等の状況

障がい者採用選考の実施

伊賀市においては、以前から特定の障がい者に限定して障がい者を対象とする採用試験を実施していましたが、令和元年度からは、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者を受験可能とするよう対象を拡大しています。

障がい者雇用率の状況

令和元年6月1日現在の雇用率¹は、次のとおりです。

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	障がい者の数	実雇用率	不足職員数
市長	2.5%	897.5 人	22.5 人	2.51%	0 人

<参考>

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	障がい者の数	実雇用率	不足職員数
教育委員会	2.5%	109 人	2 人	1.89%	0 人
上下水道事業管理者	2.5%	52 人	1 人	1.92%	0 人

職場定着の状況

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、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が重要です。

<障がいのある職員の職場定着の状況>

任命権者	障がいのある職員の採用1年後の定着率 ²
市長	100%
任命権者	障がいのある職員の平均継続年数 ³
市長	9.2 年

¹ 「障害者である職員の任免に関する状況の通報」に係る算定式を基に算出

² 障がいのある人を対象とした採用選考による採用者（平成 22 年度～平成 30 年度採用）

³ 令和元年 6 月 1 日現在在職者（平成 31 年 4 月以降の採用者は対象外）

<参考：障がいのある職員の職場定着の状況>

任命権者	障がいのある職員の採用1年後の定着率
教育委員会	100%
上下水道事業管理者	100%
任命権者	障がいのある職員の平均継続年数
教育委員会	41.2 年
上下水道事業管理者	1.0 年

3 障がい者活躍推進の目標

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 (評価方法) 毎年の任命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 (評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がいのある職員(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	【障がいのある職員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

4 伊賀市の障がい者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

担当職員の設置

障害者雇用推進者として、人事課長を選任する

障がい者雇用促進会議の開催

令和2年5月までに、障害者雇用推進者を含めた、関係各課担当者及び障がいのある職員を参集し、障がい者雇用促進会議を開催する。障がい者雇用促進会議については、原則として年2回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として取り扱う。

障害者職業生活相談員の配置

障害者職業生活相談員を配置し、障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる職員が相談できる体制を整えます。その一環として、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）全員について、障がいに関する理解や障がいのある職員を適切に支援するため、三重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とともに、障がいのある職員の相談先の一つとして周知を行う。

職場で支援にあたる職員の研修参加

障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、三重労働局等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加者を募る。

②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

職員アンケートの実施

現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある職員等の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、アンケートを実施し、その結果を基に職務の選定及び意見の反映を行う。

定期的な面談の実施

所属長・指導職員による面談を行い、障がい者一人ひとりの特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推奨します。

③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

施設・就労支援機器の整備

障がいのある職員が利用しやすい環境に配慮する（車椅子での移動を容易にする等）ほか、障がいのある職員の要望を踏まえ、環境整備を充実させる。また、読み上げソフトや拡大読書器等、障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の導入を検討する。

職場実習の受入

障がいのある人を対象とした職場実習の運用を見直し、実施に向けて検討する。

障がい者採用の取組み

採用選考に当たり、障がい特性に配慮した選考方法を取り入れるとともに、障がいのある応募者へ要望の聞き取りを行うことで、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者問わず、積極的な採用に努める。

また、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、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。

多様で柔軟な働き方の推進

時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進するとともに、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。

キャリア形成に向けた取組み

本人の希望等も踏まえつつ、三重県市町総合事務組合、一般社団法人日本経営協会等の実施する研修や、庁内研修を通じて、市職員としての資質、専門性の向上を図る。

面談を通じた合理的配慮の提供

所属長等による定期的な面談により、障がいのある職員一人ひとりが働きやすい職場環境になるよう、状況把握・体調配慮を行い、継続的に必要な措置を講じる（過重な負担にならない範囲で適切に実施する）。

④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がい者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進する。