

伊賀市上下水道部
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 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	6
④その他	7

※「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

伊賀市上下水道部

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
上下水道事業管理者	2.5%	52 人	1 人	1.92%	0 人

※伊賀市の人事部門で一括した採用選考のため、当局で募集・選考は行っていません。

<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
市長	2.5%	897.5 人	22.5 人	2.51%	0 人
教育委員会	2.5%	109 人	2 人	1.89%	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
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 ³
上下水道事業管理者	1.0 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
市長	100%
教育委員会	100%
任命権者	障がいのある職員の平均継続年数
市長	9.2 年
教育委員会	41.2 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 of 任命状況通報により把握・進捗管理
②定着に関する目標	なし ※今後、障がいのある職員の定着状況データを収集し、把握する。

4 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、経営企画課長を選任する。

障がい者雇用促進会議の出席

年2回開催される、障がい者雇用促進会議に参加し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。

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」等に積極的に参加する。

②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

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。

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。