

別府市障害者活躍推進計画 (令和2年度～令和6年度)

令和2年4月

別府市長
別府市議会議長
別府市教育委員会
別府市選挙管理委員会委員長
別府市代表監査委員
別府市農業委員会会長
別府市消防長
別府市上下水道企業管理者

－ 目 次 －

1	はじめに	1
2	策定主体	2
3	計画期間	2
4	別府市における障害者雇用に関する現状	2
5	達成すべき目標	3
	① 採用に関する目標	3
	② 定着に関する目標	3
6	具体的な取組内容	3
	1. 障害者の活躍を推進する体制整備	3
	2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	4
	3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	5
	4. 優先調達等	6

1 はじめに

平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなったが、このような事態は今後あってはならないことである。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要である。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要である。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、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指すことが必要である。

特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要である。

また、障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要である。

これらも踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の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」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとされた。

本市においても、障害当事者の視点に立つとともに、「別府市障害のある人もない人も安心して安全に暮らせる条例」に掲げる「障害のある人もない人も安心して安全に暮らすことのできる共生社会の実現に寄与する」との理念を踏まえ、このたび、「障害者活躍推進計画」を策定した。

本計画のもと、障害のある職員を含む全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いくこととする。

2 策定主体

別府市役所全体で障害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7年3月31日までの5年間とする。なお、計画期間内においても、毎年度、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 別府市における障害者雇用に関する現状

別府市においては、これまで積極的な採用活動の結果、法定雇用率を達成してきた。今後も、引き続き積極的な採用活動を継続するとともに、障害者である職員の活躍のために、更なる体制整備や各種取組を実施していく。

[令和元年6月1日現在の雇用率]

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
市長事務部局等※	2.5%	936人	29.5人	3.15%
教育委員会	2.4%	228.5人	6人	2.63%
上下水道局	2.5%	70人	2人	2.86%

※市長事務部局等：市長事務部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局及び農業委員会事務局

5 達成すべき目標

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の実施により達成しようとする目標は次のとおりである。

① 採用に関する目標

■ 実雇用率（各年6月1日時点）

（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握する。

任命権者	現状（令和元年）	目標（令和6年）
市長事務部局等	3.15%	法定雇用率以上
教育委員会	2.63%	
上下水道局	2.86%	

※令和6年は3団体の特例認定機関としての目標とする。

② 定着に関する目標

（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する。

各任命権者ともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくりを通じて、不本意な離職者を極力生じさせないように、職場定着を図っていく。

6 具体的な取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

（1）組織面

- ① 各任命権者において、管理担当課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進する。（令和元年9月6日に選任済）。
- ② 市長事務部局において「障害者職業生活相談員」を選任し、障害理解を深め、障がいのある職員を適切に支援する（令和元年11月29日に選任済）。

- ③ 各任命権者ごとに選任した障害者雇用推進者で構成された別府市障害者活躍推進計画策定・推進委員会において、毎年度、取組状況を把握・検証を行う。
- ④ 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（大分労働局、別府公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、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。
- ⑤ 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

- ① 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、大分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。
- ② 障害者が配属されている部署の職員を中心に、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」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、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。
- ② 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害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. 障害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

- ① 基礎的環境整備として、障害者が利用しやすい環境に配慮した休憩室の設置等（エレベーター、多目的トイレは設置済）、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。
- ② 新規に採用した障害者については定期的に面談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。
- ③ なお、措置を講じるに当たっては、障害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

- ① 今後も引き続き、積極的な採用活動を実施する。
- ② 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性への配慮を行う。
- ③ 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。
 - ・「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。

(3) 働き方

- ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進する。

(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

- ① 定期的な面談の設定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。
- ② 障害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。
- ③ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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。

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（以下「障害者優先調達推進法」という。）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。