

## 五所川原市障害者活躍推進計画

令和3年7月改定

機関名	五所川原市								
任命権者	五所川原市長、五所川原市教育委員会、五所川原市議会議長、五所川原市選挙管理委員会、五所川原市代表監査委員、五所川原市農業委員会								
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）								
五所川原市における障害者雇用に関する課題	<p>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ており、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る。</p> <p>五所川原市においては、平成31年において、法定雇用率が未達成であったことから、令和元年から令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、会計年度任用職員（臨時職員）を対象に、積極的な採用活動を行っているところである。</p> <p>しかし実雇用率は法定雇用率に未だ達しておらず、法が求める要件を満たしていないことから、計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者に対して、その適性に応じて能力を十分に発揮でき、いきいきと働き続けられるよう、組織として支援体制の充実を図る必要がある。</p> <p>五所川原市における、令和3年6月1日現在の障害者の状況は次のとおりである。</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="padding: 5px;">法定雇用率</th> <th style="padding: 5px;">法定雇用障害者の算定基礎となる職員数</th> <th style="padding: 5px;">障害者の数</th> <th style="padding: 5px;">実雇用率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;"><b>2.6%</b></td> <td style="padding: 5px;"><b>596.0人</b></td> <td style="padding: 5px;"><b>11人</b></td> <td style="padding: 5px;"><b>1.85%</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>※五所川原市教育委員会を含む。</p>	法定雇用率	法定雇用障害者の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	<b>2.6%</b>	<b>596.0人</b>	<b>11人</b>	<b>1.85%</b>
法定雇用率	法定雇用障害者の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率						
<b>2.6%</b>	<b>596.0人</b>	<b>11人</b>	<b>1.85%</b>						

目標	
①採用に関する目標	毎年6月1日時点の法定雇用率達成 (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) 障害者職業生活相談員との面談等により把握
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<p><b>【基本的な考え方】</b></p> <p>障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、今後、PDCA サイクルを確立する必要がある。</p> <p>また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談しやすい体制を整えるとともに、全ての職員が障害に対する理解を深めることが重要である。</p> <p><b>【具体的な取組内容】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として人事課長を選任する。</li> <li>○障害者職業生活相談員を選任し、障害のある職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示や庁内 LAN (グループウェア) 等により周知する。</li> <li>○障害者職業生活相談員が不在となった場合、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。</li> </ul>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害のある職員から相談があった場合には、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。</li> <li>○各課等に対して、障害のある職員が実施可能な業務を照会し、内容を整理した上で、障害者雇用のマッチングを検討する。</li> </ul>

<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○相談窓口への相談のほか、年3回（5月、10月、2月）実施している人事評価面談の際、障害の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。</p> <p>具体例としては、配置先について、一人ひとりの障害の特性や能力、希望等を把握することで、多岐にわたる業務との適切なマッチングを図るとともに、エレベーター設備や障害者用トイレを利用しやすい環境を整備するなど、必要な範囲で、合理的配慮を行う。</p> <p>○なお、措置を講じるにあたっては、障害のある職員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。</p> <p>○職員の募集・採用に当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」、「合理的配慮指針」等を十分に踏まえ対応し、加えて以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
<p>4. その他</p>	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害のある方が活躍できる場の拡大を推進する。</p> <p>○なお、平成30年6月より庁舎施設を活用し、障害のある方の自立促進・社会参加及び障害に対する理解促進のため、市内の複数の障害者就労施設で構成される五所川原市障害者施設売店運営協議会へ庁舎使用許可をし、12時から13時までの間において市民及び職員を対象に弁当、雑貨等の商品販売を行っている。</p>