

# 小松島市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

小松島市  
小松島市教育委員会  
小松島市議会

## I 計画の策定にあたって

### 1 策定の趣旨

小松島市、小松島市教育委員会及び小松島市議会では、これまで「障害者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。）に基づき、障がいのある人を対象とした職員採用選考を実施し、働きやすい職場環境の整備など、障がい者の積極的な雇用に向けた取組みを実施してきました。

さらに、令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、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、国の指針に基づいて「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（障害者活躍推進計画）」を作成することとされました。

そこで、市、市教育委員会及び市議会においては、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、全ての障がいのある職員が働きやすい職場となるよう、このたび「小松島市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

今後は、労働や福祉の関係機関と連携しながら、公務部門における障がい者の活躍を推進するための取組みを推進してまいります。

### 2 計画策定主体

小松島市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組みを推進するため、任命権者である小松島市長、小松島市教育長及び小松島市議会議長が策定します。

### 3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

計画期間内においても、毎年度取組み状況を検証し、必要に応じて計画を見直します。

### 4 周知・公表

計画及び取組み状況及び成果目標の達成状況は、市ホームページなどを通じて、毎年度周知、公表します。

## Ⅱ 本市における障がい者雇用の状況

### 1 障がい者採用選考の実施状況

平成26年度から身体障がい者を対象に採用選考を実施し、平成31年度からは、知的障がい者及び精神障がい者も含めて対象を拡大しました。

また、ハローワーク等と連携し、広く募集案内をしています。

### 2 障がい者雇用率の状況

地方公共団体は、自ら率先して障がい者を雇用する責務があり、障がい者の雇用の場の確保のために、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

令和元年6月1日の雇用率は次のとおりとなっています。

職員数	障がいのある職員数	実雇用率	法定雇用率
485人	9人	1.86%	2.50%

## Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組み

### Ⅲ-1 市長部局の取組み

#### (1) 庁内検討会議、相談機関の設置

##### ① 障がい者活躍推進検討委員会の設置

障がいのある職員が参画し、計画に意見反映をするとともに、取組状況を把握・検証します。

また、必要に応じて、計画を見直すための検討をします。

##### ② 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用推進者として人事課長を選任し、障がい者の雇用の促進及び継続を図るための施設・設備、雇用管理等諸条件の整備を図ります。

また、障がい者の採用に関する計画を作成し、当該計画を円滑に実施します。

### ③ 障害者職業生活相談員の選任

障害者職業生活相談員を選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談、指導を行います。障がいのある職員の適正・能力に応じた職務の選定等により、職業能力・職場適応能力の向上を図ります。

## (2) 職務の選定

### ① 職務の洗い出し

障がいのある職員の活躍を推進するためには、職員の障がい特性や能力を十分把握し、適切な職務を担当させ、配置することが重要となります。毎年度、業務の内容を洗い出し、障がいのある職員の配属に問題がないか検証します。

### ② 職員面談の実施

障がいのある職員の面談を実施することで、障がい特性や希望する職務を確認し、配置等に関して合理的配慮をします。

加えて、「就労パスポート」などのツールを活用して、職員と職場の情報共有を図ります。

## (3) 職場環境の整備

### ① 施設の整備

障がい特性に配慮したトイレ、スロープ、エレベーター等の設備を整備します。さらに、筆談支援機器や音声読み上げソフト等の就労支援機器の導入も検討します。

### ② 業務補助者の設置

障がいのある職員がスムーズに職務を遂行できるよう、必要に応じて、補助職員を配置しサポートします。

#### (4) 採用・育成

##### ① 募集案内時の取組み

ホームページ上での募集案内の際は、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、障がいのある人に必要な情報を得られるようきめ細かな対応をします。

また、地域のハローワークと連携して、本市の取組みを広く周知し、障がい者の積極的な採用に努めます。

##### ② 採用選考時の取組み

点字試験を導入するほか、就労支援機関の職員に技術的助言を求めるなどの配慮をします。

##### ③ キャリア形成のための研修等の実施

就労支援機関等が実施している専門的研修を活用するなど、障がいのある職員のキャリア形成を推進します。

また、職員全員を対象に、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する研修を実施します。

### Ⅲ－２ 市教育委員会及び市議会の取組み

#### (1) 庁内検討会議、相談機関の設置

市長部局と同じ障がい者活躍推進検討委員会で、計画策定及び推進に係る検討をします。

また、職員は市長部局からの出向職員等で構成されていることから、障害者雇用推進者は市長部局と同一の者を選任します。

#### (2) 職務の選定、職場環境の整備

配置等に合理的な配慮をするために、障がいのある職員の面談を実施し、障がい特性を把握して職員と職場の情報共有を図ります。

また、市長部局と同様、必要に応じて、障がい特性に配慮した施設整備を検討します。

### (3) 採用・育成

採用にあたっては、障がい者であることを差別することなく能力本位の選考を行います。また、職員の育成には、就労支援機関等が実施する専門的な研修を積極的に活用します。

## IV 成果目標

障がい者の活躍推進に向けた取組みを継続的に進めるためには、推進体制を整備し、計画の策定から推進・見直しまでPDCAサイクルを確立していきます。以上の取組みから、市、市教育委員会及び市議会は、計画期間各年度末の目標をそれぞれ次のとおりとします。

#### ☆採用に関する目標（市・市教育委員会・市議会）

在籍する障がいのある職員数が令和元年度末実績を下回らない

#### ☆定着に関する目標

市：不本意な離職者を極力生じさせない

市教育委員会・市議会：他機関の定着に関する事例の収集・検討

（いずれも、今後障がい者である職員の定着状況を把握する予定。）

\*\*\*\*\*

※本計画における「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。