

五島市障がい者活躍推進計画

令和２年３月

五島市（市長部局）

目 次

I. 計画策定について	2
1. 計画策定の趣旨	2
2. 策定機関	2
3. 計画期間	3
4. 周知・公表	3
II. 障がい者雇用等の状況について	4
1. 障がい者の雇用状況	4
2. 障がい者採用試験の実施状況	4
3. 障がい者の職場定着状況	4
4. 職員アンケートの結果	5
III. 目標（数値目標）	7
IV. 障がい者活躍推進の取り組みについて	8
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	8
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	9
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	9
4. その他	10

※ 「害」の標記につきましては、法令等の名称及び法令等で定められた用語などである場合、又は組織、団体等の固有名称である場合を除き、原則としてひらがなで記載しています。

I. 計画策定について

1. 計画策定の趣旨

- 五島市では、これまで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」という。）などに基づき、職員採用試験の一般事務（障がい者枠）を毎年度実施し、障がい者の雇用に積極的に取り組んできました。
- 平成30年度に、公務部門における対象障がい者の不適切計上問題が全国的に発生し、五島市においても法定雇用率算定の対象となる職員の範囲に誤りが見られ、また、障がい者の早期退職が生じたことにより法定雇用率が未達成となりました。
- このため、令和元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、積極的に採用を行いました。令和元年6月1日時点でも法定雇用率が未達成となりました。
- そこで、新たに令和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、「障害者採用計画の具体的な取り組みについて」を定め、会計年度任用職員の障がい者枠創設など、障がい者の採用拡充を図ってきました。
- さらに、令和元年6月の障害者雇用促進法の改正に伴い、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、国の指針に基づき「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」という。）」を作成することとされました。
- 障害者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、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、すべての障がい者が、その障がい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重要となります。
- そこで、五島市の課題である「障がい者法定雇用率の達成」及び「障がい者の職場定着への対策」の解決を図るとともに、障がい者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍するため、「五島市障がい者活躍推進計画」を作成しました。

2. 策定機関

- 五島市（市長部局） 任命権者 五島市長 野口 市太郎
※障がい者活躍推進計画は、任命権者ごとに作成します。

3. 計画期間

- 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
なお、計画期間中においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要な見直しを図るものとします。

4. 周知・公表

- 計画の作成又は改正を行った場合は、文書管理システム及び庁内イントラネット等を活用し、すべての職員に周知します。
- 計画及び計画の実施状況については、五島市ホームページに掲載します。

Ⅱ．障がい者雇用等の状況について

1．障がい者の雇用状況

- 五島市の市長部局及び教育委員会における、令和元年6月1日時点の障がい者数及び雇用率は次のとおりとなっています。

※市長部局と教育委員会事務局は特例認定により合算して雇用率を算定しています。なお、令和元年6月1日時点の法定雇用率は2.5%となります。

任命権者	算定基礎職員数	障がい者数(実数)	実雇用率
市長部局	542人	14人(10人)	2.58%
教育委員会	71人	0人(0人)	0%
合 算	613人	14人(10人)	2.28%

2．障がい者採用試験の実施状況

- 五島市においては、これまで一般事務（障がい者枠）の採用職種を設け、毎年度採用試験を実施してきました。
- 平成30年度からは、障がい者枠の受験資格を拡充し、知的障がい者及び精神障がい者も受験可能としました。
- 令和2年4月1日から一般職の非常勤職員として会計年度任用職員制度が創設されることに伴い、障がい者枠（1週間当たりの勤務時間20時間～30時間）を設け、障がい者の職域の拡充を図りました。

3．障がい者の職場定着状況

- 障がいのある職員が安心して働ける職場環境等を整備することにより、五島市の課題である「障がい者の職場定着」を図ることが重要となっています。

採用後1年後の離職率（離職者）	平均勤続年数
0%（0人） ※1	10.0年 ※2

※1 令和元年度実績

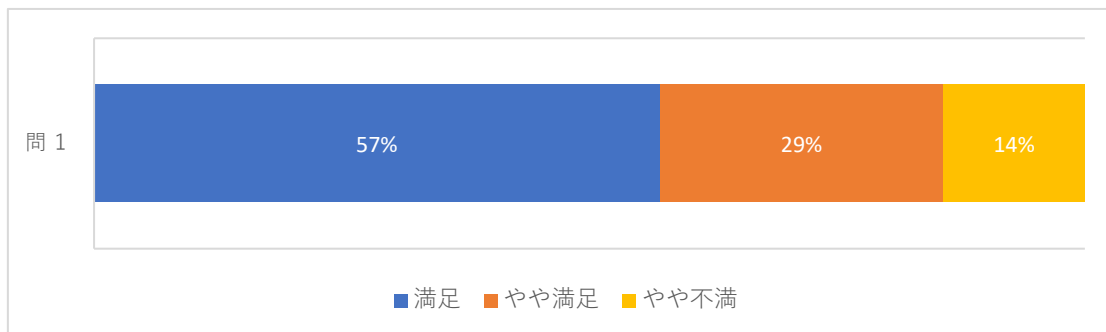
※2 令和元年6月1日時点

4. 職員アンケートの結果

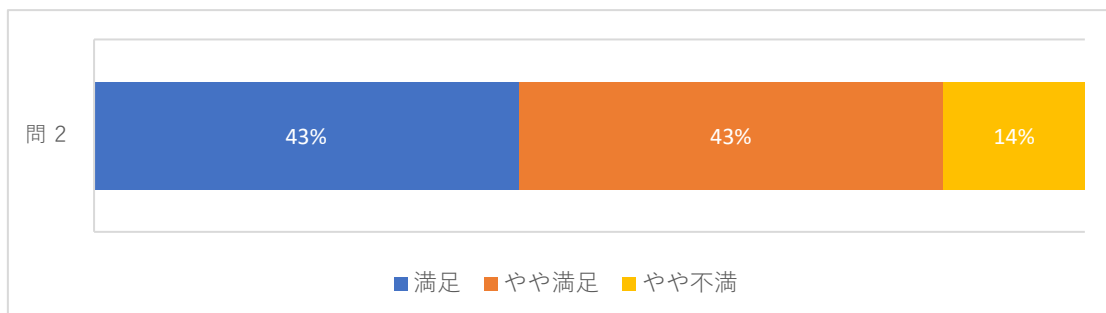
- 障がい者である職員へアンケート調査を実施することにより、障がい者当事者の視点・意見を可能な限り計画に反映します。また、毎年度、数値目標とする職場等の満足度を集計・評価していきます。

※障がい者活躍推進計画作成に係るアンケート調査（令和２年３月９日実施）

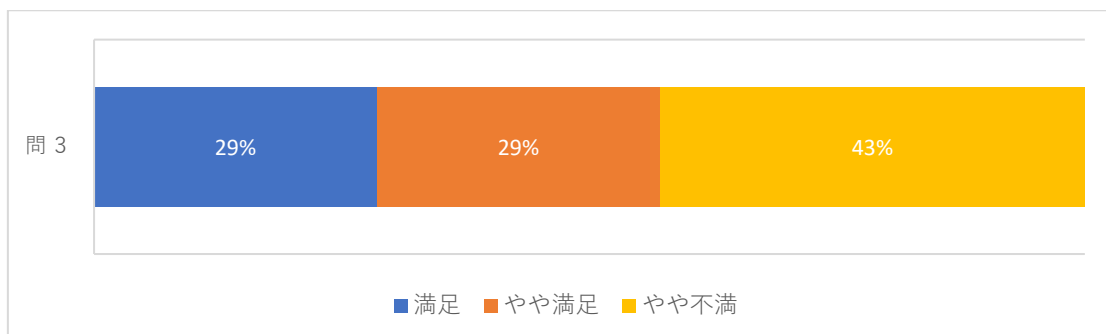
（問１）市役所に就職し、働いていることについての全体評価



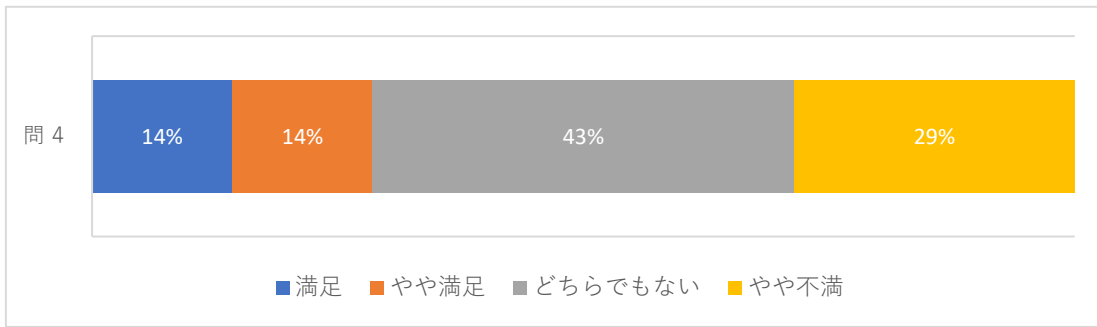
（問２）現在の仕事内容



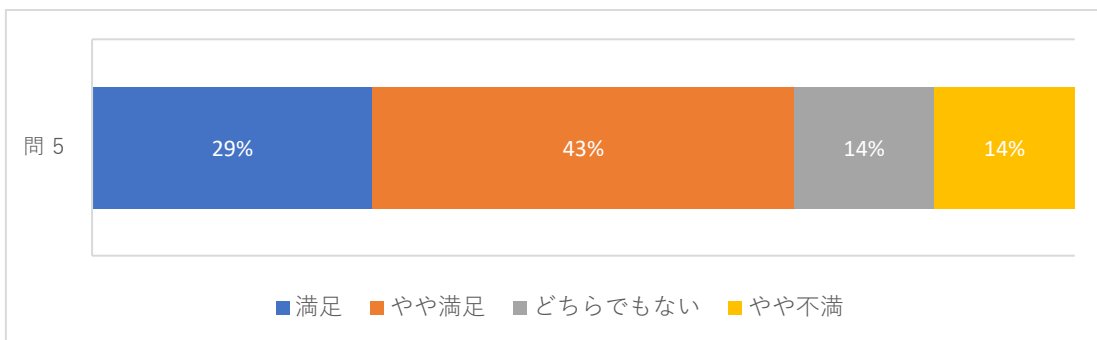
（問３）現在の業務量



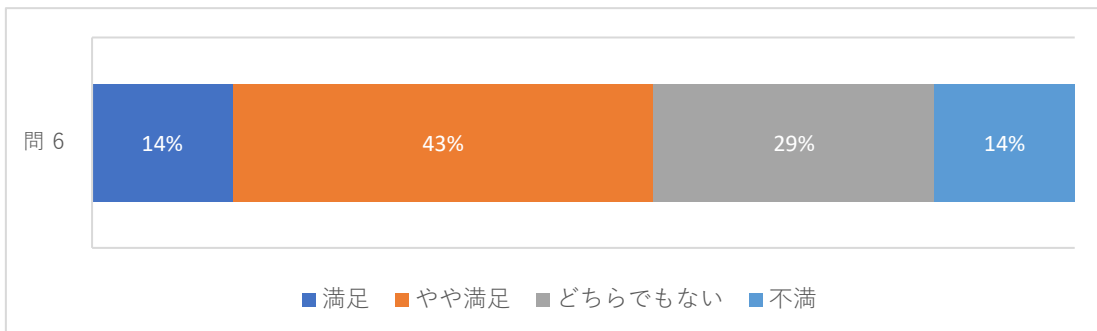
（問４）物理的な作業環境（休憩スペース、動線の確保など）について



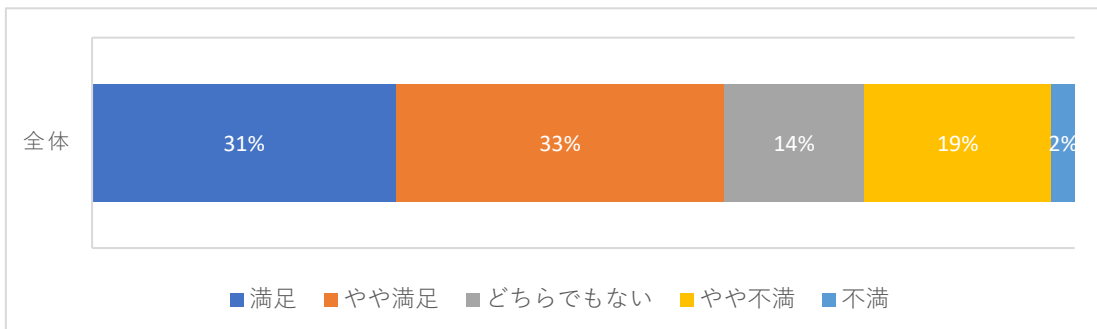
(問 5) 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）について



(問 6) 勤務する上での障害への配慮（障害特性に合った業務分担・業務指示など）について



(7) 全体評価（集計）



※障がい者の職場等の満足度の全体評価 64% (満足 31% + やや満足 33%)

Ⅲ. 目標（数値目標）

目標項目	目標（数値）	評価方法
1. 障がい者の実雇用率	各年6月1日時点の実雇用率が、当該時点の法定雇用率以上 ※1	毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
2. 障がい者の離職率	各年度（4月1日から翌年3月31日まで）の離職率0% ※2	前年度採用した障がい者の年度末定着状況を把握・進捗管理
3. 障がい者の満足度	職場等の満足度の全体評価が前年度を上回る ※3	毎年6月1日時点（計画初年度を除く）で在籍している障がい者に対し、アンケート調査を実施し集計・進捗管理
4. 障がい者が担当する職務の拡大	各課への業務量調査ヒヤリング時に、新たな職域を開拓する	毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理

※1 【参考】令和元年6月1時点の実雇用率：2.28%

※2 離職率：採用から1年以内の障がい者が不本意な理由により離職した割合。会計年度任用職員等（任期の定めのある職員）の場合は、任期途中に離職した割合。

※3 全体評価：アンケート調査6項目において、「満足」又は「やや満足」と回答された項目の割合（計画作成時の全体評価は64%）

IV. 障がい者活躍推進の取り組みについて

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

- ア 障害者雇用推進者として、総務企画部総務課長を選任します（令和元年 12 月 4 日付け選任）。
- イ 障害者職業生活相談員として、総務企画部総務課人事班の職員 2 名を選任します（令和元年 12 月 4 日付け選任）。
- ウ 令和 2 年度に、障害者雇用推進者、外局等の担当者及び障がい者である職員（非常勤含む）等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置します。
- エ 「障害者雇用推進チーム」については、令和 2 年度に第 1 回を開催するとともに、原則として年 1 回開催し、障害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扱います。
- オ 令和 2 年度に、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、職場の支援担当者（新規採用の常勤職員の場合は、新規採用職員育成指導員制度の指導員）等）を整備するとともに、組織外の関係機関（五島公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関及び臨床心理士による職員の外部相談窓口「こころの健康相談」）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うえ関係者間で共有します。
- カ 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、定期的に更新を行います。

② 人材面

- ア 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、長崎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ます。
- イ 障がい者が配属されている部署の職員（職場の支援担当者）を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は長崎労働局が開催する「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、参加を募ることとします（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ア 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年1回以上、業務量調査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います。
- イ 定期的な面談により、障がい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います。

3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

- ア 基礎的環境整備として、障がい者が利用しやすい環境に配慮した休憩室（警備員室和室又は電話交換室横和室）を設置する（エレベーター、多目的トイレは設置済）ほか、障がい者の要望を踏まえ、環境整備を検討します。
- イ 障がい者からの要望を踏まえ、必要に応じて就労支援機器の購入を検討します。
- ウ 新規に採用した障がい者については、定期的な面談により必要とする配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、障がい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します。

② 募集・採用

- ア 大学生を対象としたインターンシップの中で障がいを持つ学生の受け入れや、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を検討します。
- イ このほか、正規職員（障がい者枠）の募集と併せて、会計年度任用職員（障がい者枠）を設け、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。
- ウ 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する。本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行います。
- エ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。
 - ・ 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。
 - ・ 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

- ア テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を検討します。
- イ 時間単位の年次休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進します。

④ キャリア形成

- ア 会計年度任用職員などの非常勤職員について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。また、任期終了まで残り3か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施する）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行います。
- イ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修及び技能向上研修等の教育訓練を実施します。

⑤ その他の人事管理

- ア 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、状況把握や体調への配慮を行います。
- イ 障がい者からの要望を踏まえ、障がい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います。
- ウ 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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います。
- エ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

4. その他

① 物品調達

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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

② 参考資料

- ア 厚生労働省「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」
- イ 人事院「合理的配慮指針」
- ウ 厚生労働省「公共機関における障害者への合理的配慮事例集」

