

# 阿蘇市障害者活躍推進計画

令和3年5月 阿蘇市

機関名	阿蘇市
任命権者	阿蘇市長

計画期間	<p>○令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）</p> <p>○計画期間内においても、毎年度、取組状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。</p>
阿蘇市における障がい者雇用に関する課題	<p>阿蘇市では、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」という。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備に取り組んできたところである。</p> <p>しかしながら、平成30年8月、公務部門における任免状況報告誤りの実態が全国的に判明し、本市においても再点検を行った結果、市長部局において、厚生労働省の定めるガイドラインに即した手続きを経ずに誤った報告を行っており、法定雇用率が未達成であることが判明した。</p> <p>そこで、平成31年1月1日～令和元年12月31日及び令和2年1月1日～令和2年12月31日を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行った結果、令和2年度中に採用人数の不足を解消した。</p> <p>なお、令和3年3月1日からは法定雇用率が0.1%引き上げられて2.6%となったため、今後も継続した雇用促進が求められる。</p> <p>また、障がいを持つ職員が継続して勤務できる環境がある一方、一部採用職員の高齢化が進んでいることから、適正な人員構成が保たれるよう計画的な採用を確保する必要がある。</p> <p>引き続き法定雇用率達成の維持に努め、本計画のもと、障がい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た体制整備を推進する。</p>
策定主体	阿蘇市が策定し、教育委員会及び水道局は特例認定により、互いに連携して対応していく。
周知・公表	<p>○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、適切な方法で公表する。</p> <p>○市長の障がい者雇用に関する取り組み方針を公表する。</p> <p>○数値目標の達成状況及び計画に掲げる取り組みの実施状況等についても、毎年度、周知・公表する。</p>

目標							
① 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>  令和3年2月25日時点の実雇用率：2.25%  ※直近の任免状況調査時における法定雇用率（2.5%）を下回るものの、雇用率から算出した法定雇用障害者数を満たす人数を採用しており、不足を生じていない。  ※実雇用率の推移</p> <table border="0"> <tr> <td>平成29年度</td> <td>1.72%</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>1.71%</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>2.08%</td> </tr> </table> <p><b>【数値目標】</b>  令和6年6月1日の目標雇用率：2.6%</p>	平成29年度	1.72%	平成30年度	1.71%	令和元年度	2.08%
平成29年度	1.72%						
平成30年度	1.71%						
令和元年度	2.08%						
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。						
③ 満足度に関する目標	<p>毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p> <p><b>【対象者】</b>  障害者手帳等を持つ職員（臨時的任用職員、会計年度任用職員を含む）対象者8名、回答数7（回答率87.5%）</p> <p><b>【実施期間】</b>  令和3年2月24日（水）から3月9日（火）まで  実施したアンケート結果は別紙のとおり。</p>						

取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として総務部総務課長を選任する（令和2年3月2日に選任済）。</p> <p>○障害者雇用推進者や予算を所管する責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置する（令和2年3月2日に設置済）。</p> <p>○「障害者雇用推進チーム」については、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う。</p>
(2) 人材面	○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、熊本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。（令和3年2月25日現在、認定講習修了者1名）

	○職場内の各々の立場（障がいを持つ職員本人、共に働く職員、業務を指示する職員）に応じた研修を計画し、協働のためのスキル向上を目指す。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務している、または今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、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。
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	○障がいの特性に配慮した施設の整備を行う。 ○障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努める。 ○障がい者の活躍の場を拡げるため、会計年度任用職員の障がい者枠採用を取り入れる。 ○精神障害者、知的障害者の採用拡大を図るため、公務部門における定着支援等の方策について全国の先進事例を収集し、すべての障がい者が働くことのできる市役所を目指す。 ○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て募集を行う、または特定の障害に限定して募集を行う。 ・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。 ・特定の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。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) その他の人事管理	○所属長による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの特性や能力、希望等を把握するとともに、業務との適切なマッチングを図る。 ○配属先については、本人との協議の上、必要な範囲で合理的配慮の提供を行う。

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害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する。

※「障害」の一部ひらがな表記の取扱いについて

本計画では、「障害」「障がい」の表記を次のように扱っています。

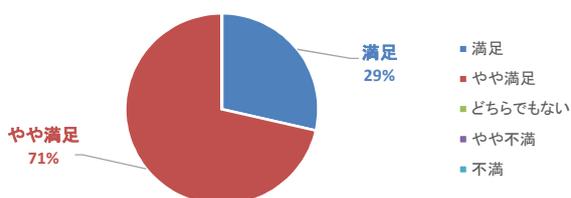
(1) 障害という言葉が単語あるいは熟語として用い、前後の文脈から人、あるいは人の状態を表している場合は、「障がい」と表記する。

(2) 障害という言葉が法令、条例、規則、その他固有名称として用いる場合は、「障害」と表記する。

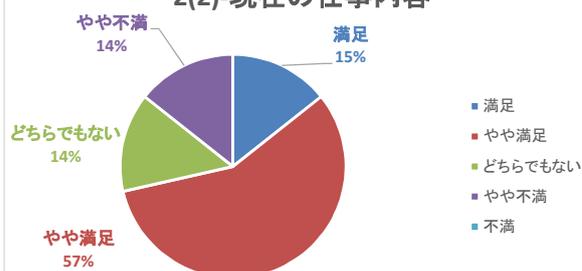
## 令和2年度職場等の満足度に関するアンケート調査結果

	満足	やや満足	どちらでも	やや不満	不満
2(1)-現在の市役所に就職し、現在働いていることの全体評価	2	5	0	0	0
2(2)-現在の仕事内容	1	4	1	1	0
2(3)-現在の業務量	2	4	1	0	0
2(4)-物理的な作業環境(休憩スペース、動線の確保など)	1	4	2	0	0
2(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)	3	3	1	0	0
2(6)-勤務する上での障害への配慮(業務分担・業務指示など)	3	1	1	2	0

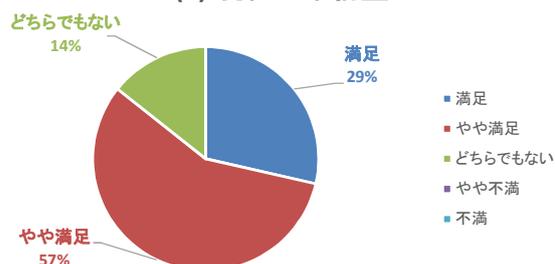
2(1)-現在の市役所に就職し、現在働いていることの全体評価



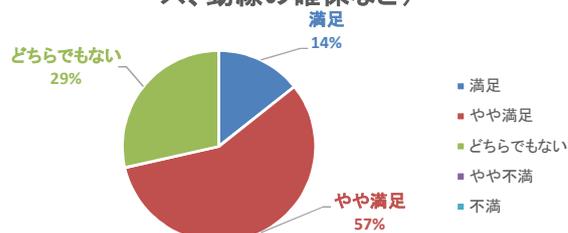
2(2)-現在の仕事内容



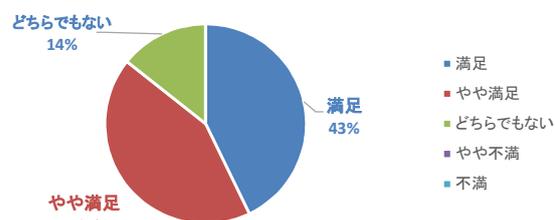
2(3)-現在の業務量



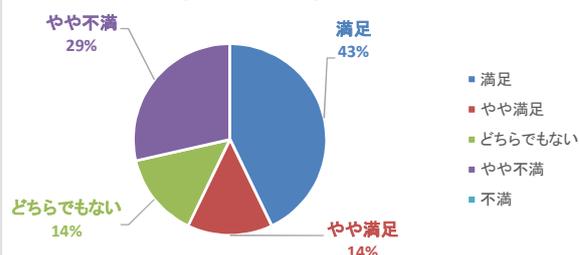
2(4)-物理的な作業環境(休憩スペース、動線の確保など)



2(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)



2(6)-勤務する上での障害への配慮(業務分担・業務指示など)



### 3-その他の要望等

自分にどのような業務が適任なのかわからないが、異動に関してはとても配慮してもらっていることに感謝しています。ありがとうございます。

(回答1件)

・アンケート実施期間 令和3年2月24日～令和3年3月9日  
 ・アンケート対象者 8名  
 ・アンケート回答者 7名※ (回答率)87.50%  
 ※うち1名は実施期間終了後に回答