

島原市障害者活躍推進計画

令和2年4月

島 原 市 長
島 原 市 議 会 議 長
島 原 市 教 育 委 員 会
島 原 市 選 挙 管 理 委 員 会
島 原 市 代 表 監 査 委 員
島 原 市 農 業 委 員 会
島 原 市 水 道 事 業 管 理 者

部局名	市長部局、議会部局、教育委員会部局、選挙管理委員会部局、監査委員部局、農業委員会部局、公営企業部局
任命権者	島原市長、島原市議会議長、島原市教育委員会、島原市選挙管理委員会、島原市代表監査委員、島原市農業委員会、島原市水道事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
島原市における障害者雇用に関する課題及び計画策定の方針	<p>本市の障害者雇用の状況としては、適時適切な障害者の採用を行い、市長部局と特例認定を受けた島原市教育委員会において継続して法定雇用障害者数を達成してきており、また、適切な環境整備を行うことで、現在勤務する障害者である職員も継続して勤務しているところである。</p> <p>一方で、現状の把握という点においては、定期的な満足度の調査や意見の聴取を実施できておらず十分なものとはなっていない。</p> <p>また、市長部局及び教育委員会以外の部局においては、独自の新規採用が少ない又は無いこともあり、障害者に限定した募集・採用は行っておらず、障害者の在籍も無いことから、特段の取り組みを実施していないところである。</p> <p>そこで、本計画で、法定雇用障害者数の達成はもちろんのこと、目標に掲げた項目の達成のため、アンケートの実施や意見の聴取等を通じ現状の課題を把握し、更なる環境整備や各種取り組みを推進するサイクルを確立することにより、本市において更に障害者が活躍できるよう必要な環境整備に取り組んでいくものである。</p> <p>なお、本市においては、市長部局、教育委員会以外の各部局が小規模であり、かつ同一の庁舎で環境を共有していることから、各部局が連携することで効率的かつ円滑な計画の推進が見込めるため、各部局の職員及び現在勤務する障害者である職員が参画した推進チームによる検討を経て、各任命権者の連名で策定を行った。</p> <p>各部局においては、目標達成のため連携して計画の推進に取り組む一方で、自律的なチェック体制を確立し、島原市全体として取り組みを推進していくものである。</p>
目 標	
①採用に関する目標	<p>【島原市及び教育委員会】</p> <p>（評価項目）</p> <p>各年度6月1日時点での法定雇用障害者数の達成。</p> <p>（評価方法）</p> <p>毎年の任免状況通報の際に、達成率を把握・管理する。</p>

	<p>【島原市及び島原市教育委員会以外の部局】</p> <p>(評価項目) 障害者の特性に応じた、選考における配慮の実施。</p> <p>(評価方法) 独自の採用を行う際の、障害者の求めに応じた選考における配慮等の件数を把握・管理する。</p>
②定着に関する目標	<p>【全ての部局】</p> <p>(評価項目) 現在勤務する障害者である職員又は今後採用する障害者である職員における、不本意な離職者の防止。</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報の際に、定着状況を把握・管理する。</p>
③満足度に関する目標	<p>【全ての部局】</p> <p>(評価項目) アンケートの全体評価の内、やや満足以上の評価 75%以上。</p> <p>(評価方法) 毎年度1月頃にアンケート調査を実施し、当該アンケートの集計・分析することにより現状を把握・管理する。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【全ての部局】</p> <p>(評価項目) 障害者が担当する職務の拡大に係る検討の実施。</p> <p>(評価方法) 人事管理ヒアリング及び求人票の記載確認等により、障害者が担当する職務について把握・管理する。</p>
取 組 内 容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として、秘書人事課長を選任する。(令和元年11月11日選任済) ○ 障害者職業生活相談員として、人事班長を選任する。(令和元年11月11日選任済) ○ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、各部局の職員及び障害者の内参画を希望する者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、本計画の策定及び推進等について協議を行う。(令和2年3月3日設置済) ○ 「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回程度開催

	<p>し、障害者活躍推進計画の実施状況に関する点検・見直し等を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 組織内の人的サポート体制を周知するとともに、組織外の関係機関（長崎労働局、島原公共職業安定所等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理する。 ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、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る。 ○ 必要に応じ、職場の同僚・上司に対し、対応のノウハウや困難事例の解決例等について紹介を行う。また、適宜各種情報提供を行い障害に関する理解促進・啓発に努める。
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"> ○ 毎年度実施する人事管理ヒアリング等を通じ、各所属における職務の状況を把握し、障害者が担当できる職務の選定及び創出について管理する。 ○ 新規採用した障害者である職員からの聞き取りや人事評価面談により、障害者と業務の適切なマッチングができていないか点検を行い、必要に応じて職務見直し・追加等の検討を行う。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 基礎的環境整備として、新庁舎建設においては「長崎県福祉のまちづくり条例」を遵守し、エレベーター2機、多目的トイレ5カ所（内オストメイト4カ所）を設置するなど、障害者に配慮した庁舎建設を行う。（令和2年4月供用開始予定） ○ 今後、アンケートの実施、意見の聴取、人事評価面談等を通じ障害者の要望を把握し、必要な環境整備を検討する。 ○ 障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の導入や、作業マニュアルやチェックリストの作成、作成手順の簡素化等について検討する。 ○ 新規に採用した障害者については定期的な声かけ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。 ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置等可能な限りの配慮を行う。また、勤務に当たっては

	<p>障害特性への配慮を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 募集・採用に当たっては、原則以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本人の障害特性に応じ、必要があれば勤務時間の設定等に配慮を行う。 ○ 時間単位の年次休暇、特別休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○ OJTを通じ、仕事に関する知識の習得、スキルの向上を図り、本人の資質の向上に努める。 ○ 本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じ他の同種の職員と同等の研修の機会を設ける。
(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新規採用した障害者である職員及び所属の上司への定期的な意見の聴取により職場での状況を把握し、必要な体調への配慮等を実施する。 ○ 障害者からの要望を踏まえ、障害に配慮した環境整備に財政措置が必要となる場合は、その都度検討を行う。 ○ 在職中に疾病・事故等により障害者となった者については、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り組みを行う。 ○ 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害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る。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ○ 平成 25 年度から障害者就労施設等を対象とした調達を実施しており、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げる。 ○ 民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、建設工事競争入札参加有資

		格業者格付基準の主観的審査事項の項目とし、加算点に追加することについて検討する。
--	--	--