

# 大町市障がい者活躍推進計画

令和2年3月

長野県大町市

## はじめに

平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。公務部門においては、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要です。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、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・就業をし、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必要となります。

また、障がい者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度や関係者等の連携も重要です。

これらを踏まえ、当市において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、大町市障がい者活躍推進計画を作成しました。

市では、これまでも障がい者雇用に積極的に取り組んできましたが、今後も本計画のもと、障がい者で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て、しっかりと取り組んでまいります。

本計画において「障害」という用語については、法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記されている場合、固有名詞等を引用する場合等を除き、「害」の字は、「がい」とひらがなで記載しています。

## I 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## II 大町市における障がい者雇用に関する課題

これまで、障がい者に限定した募集・採用を行ってきたことはありますが、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。）となった職員が在職することもあり、その対応は個別に行ってきております。これまで大きな問題は生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってきていませんでしたが、計画期間

の終期まで法定雇用率の達成を維持するとともに、採用した障がい者である職員の活躍のためには、さらなる体制整備や各種取組が必要です。

### Ⅲ 障がい者の活躍の推進に向けた数値目標

#### 1 採用に関する目標

**実雇用率**（各年6月1日時点）：当該年度6月1日時点における法定雇用率以上

《参考》過去5年の雇用率の推移

	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
実雇用率	2.47%	2.93%	2.38%	2.57%	3.06%
市全体の実雇用率	2.83%	2.63%	2.55%	2.48%	2.67%
法定雇用率	2.50%	2.50%	2.30%	2.30%	2.30%

#### 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ため、定着率及び勤続年数についての目標を設定します。

**障害種別ごとの定着率**：当該年度末（3月31日）時点における1年定着率

障害種別	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
定着率（目標）	65.00%	70.00%	55.00%	75.00%
定着率（実績）	60.80%	68.00%	49.30%	71.50%

※定着率（実績）は、『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）より

**障害種別ごとの平均勤続年数**：採用されてから各年11月1日時点までの勤続年数

障害種別	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平均勤続年数（目標）	10年6ヶ月	8年3ヶ月	4年9ヶ月
平均勤続年数（実績）	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月

※勤続年数（実績）は、『障害者雇用実態調査結果報告書』（平成25年度、厚生労働省）より

### Ⅳ 障がい者の活躍推進に向けた取組

#### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

##### （1）組織面

- ① 「障がい者雇用推進者」として総務部長を選任します。
- ② 障がい者雇用推進者、民生部長、産業観光部長、建設水道部長及び議会事務局長を構成員とする「障がい者雇用推進チーム（仮称）」を設置します。
- ③ 「障がい者雇用推進チーム（仮称）」の会議については、設置後速やかに開催する

とともに、原則として年1回開催し、大町市障がい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協議します。

- ④組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関と連携を構築し、役割分担及び各種相談先を整理したうえで関係者間での情報共有に努めます。

【人的サポート体制】

障がい者雇用推進者・障がい者雇用推進チーム・障害者職業生活相談員・職場適応支援者・支援担当者等

【関係機関】

労働局・公共職業安定所・専門アドバイザー・その他障がい者が利用している支援機関

- ⑤役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

(2) 人材面

- ①障害者職業生活相談員に選任された者には、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。
- ②職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について情報の共有を行います。

2 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

- ①障がい者からの要望を踏まえ、環境整備を検討します。
- ②新規に採用した障がい者については、面談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ます。
- ③各種の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、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

- ①募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わないこととします。
- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
  - ・自力で通勤できることなどの条件を設定すること。
  - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

(3) 働き方

- ①時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度を利用するとともに、各種休暇制度の活用を促進します。

3 その他

- ①国等による障害者就労施設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します。