

伊勢崎市障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

伊 勢 崎 市 長
伊 勢 崎 市 議 会 議 長
伊 勢 崎 市 選 挙 管 理 委 員 会
伊 勢 崎 市 農 業 委 員 会
伊 勢 崎 市 代 表 監 査 委 員
伊 勢 崎 市 公 平 委 員 会
伊 勢 崎 市 上 下 水 道 事 業 ・ 管 理 者
伊 勢 崎 市 教 育 委 員 会

目 次

I	策定趣旨	1
II	策定主体	1
III	計画期間	2
IV	数値目標	2
V	本市における障がい者雇用等の状況	
1	障がい者採用試験の実施	3
2	障がい者雇用率の状況	3
VI	取組内容	
1	障がい者の活躍を推進する体制整備（組織面、人材面）	4
2	障がい者の活躍の基本となる職務の選定、創出	5
3	障がい者の活躍を推進するための職場環境	6
4	障がい者の活躍を推進するための人事管理	6
5	その他	7
VII	周知・公表	8
 (参考資料)		
○	伊勢崎市障害者活躍推進計画策定・実施委員会設置要綱	9

「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。

I 策定趣旨

- 本市では、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職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。
- 令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、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るとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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（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。
- 障がい者の活躍とは、障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることであり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、取り組んでいくことが重要です。そこで、このたび、「障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 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て、しっかりと取り組んでまいります。

II 策定主体

- 本市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。
- なお、消防本部及び市民病院については、職員採用試験の区分を分けて実施していること等を踏まえ、別に計画を策定することとしますが、互いに連携して対応していきます。

Ⅲ 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。
- 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。

Ⅳ 目標

項目	現状	目標（期限） ¹
障がい者雇用率	2.68%〔市長部局〕 2.28%〔教育委員会〕 2.13%〔上下水道局〕 ² （令和元年6月1日）	2.6%〔市長部局〕 2.5%〔教育委員会〕 2.6%〔上下水道局〕 （令和6年6月1日）
障がい者雇用の推進に関する理解を促進する		障がいに関する理解促進・啓発のための研修等の実施
障がいのある職員の定着		不本意な離職者を極力生じさせない

※各項目の「評価方法」は次のとおりです。

- 「障がい者雇用率」については、毎年の任免状況通報により把握、進捗管理。
- 「障がい者雇用の推進に関する理解を促進する」については、毎年の研修参加状況等により把握、進捗管理。
- 「障がいのある職員の定着」については、毎年の任免状況通報時期に、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握、進捗管理。

¹ 法定の障がい者雇用率について令和3年4月以降に変更があった場合には、その率を下回らないことを目標とします。

² 令和2年度から組織統合により上下水道局と改称。

V 本市における障がい者雇用等の状況

1 障がい者採用試験の実施等

- 本市では平成24年度から身体障がい者を対象とする採用試験を実施し、平成25年4月から採用を開始してきました。
- 令和元年度からは、知的障がい者及び精神障がい者も含めて受験可能とするよう対象を拡大し、令和2年4月から採用を開始しています。

2 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 本市の市長部局、教育委員会、水道局における、令和元年6月1日現在の障がい者雇用率は、次のとおりとなっております。

〔令和元年6月1日現在の障がい者雇用率〕³

任命権者	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率	不足数
市長	1,230.0人	33.0人	2.68%	0.0
教育委員会	394.0人	9.0人	2.28%	0.0
水道局	47.0人	1.0人	2.13%	0.0

³ 令和元年12月26日厚生労働省群馬労働局発表資料より

VI 取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備（組織面、人材面）

基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCA⁴サイクルを確立する必要があります。
- また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員が障がいに対する理解（以下「障がいへの理解」という。）を深めていくことが重要です。

取組内容

（1）「障害者雇用推進者」の選任

各任命権者において、人事担当課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

（2）相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

障がいのある職員が5名以上いる部局毎に「障害者職業生活相談員」を配置します。相談員は、障がいへの理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「職場適応援助者養成研修」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。

⁴ Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Action（改善）の4段階を繰り返すことによって、継続的な改善を行う

イ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を職員課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

(3) 障がいへの理解促進のための職員向けの研修の実施

障害福祉担当課による、全所属の職員を対象とした、具体的な事例等を盛り込んだ、障がいへの理解に係る研修を実施します。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定、創出

基本的な考え方

- 障がいのある職員の活躍を推進していくためには、一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、本市で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

(2) 自己申告調書の活用や管理監督者との面談の実施

採用後も、自己申告調書の活用や所属の管理監督者による面談等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 障がい者の活躍を推進するための職場環境

基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設整備などのほか、管理監督者による障がいの特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

(1) 施設の整備

障がいの特性に配慮し、公共施設のバリアフリー化に向けた整備に努めます。

(2) 管理監督者との面談の実施

所属の管理監督者による面談等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

4 障がい者の活躍を推進するための人事管理

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- また、採用した後も、OJT⁵や各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 障がい者採用の取組

⁵ On-the job training の略。職場で実務をさせることで行う職業教育のこと

市のホームページに職員採用に関する募集案内を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ⁶の確保を図るなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します

(2) キャリア形成に向けた取組

階層別研修や、専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。また、研修受講にあたっては、障がいの特性等に応じ、必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

時差出勤の活用など、多様で柔軟な働き方を推進します。ワーク・ライフ・バランス⁷の実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

(4) 障がいの特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談や、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

5 その他

基本的な考え方

- 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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、本市で直接任用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

⁶ 高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

⁷ 仕事と生活の調和のこと

取組内容

(1) 障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注などの取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

VII 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、庁内イントラネットワークへの掲載等により、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、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

伊勢崎市障害者活躍推進計画策定・実施委員会設置要綱

(設置)

第1条 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年7月25日法律第123号）第7条の3の規定に基づく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（以下「障害者活躍推進計画」という。）を策定し、及び実施するため、伊勢崎市障害者活躍推進計画策定・実施委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 障害者活躍推進計画案の策定に関すること。
- (2) 障害者活躍推進計画の実施方策及び進行管理に関すること。
- (3) 障害者活躍推進計画の改定に関すること。
- (4) その他障害者活躍推進計画の推進に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、別表に掲げる職にある者をもって組織する。

- 2 委員会に委員長及び副委員長各1人を置き、委員長には総務部長の職にある者を、副委員長には総務部副部長の職にある者をもって充てる。
- 3 委員長は、会務を統括し、委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が招集し、議長となる。

- 2 委員長は、必要があると認めるときは、関係職員を会議に出席させ、障害者活躍推進計画についての意見を求めることができる。

(庶務)

第5条 委員会の庶務は、総務部職員課において処理する。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

別表（第3条関係）

委員長	総務部長
副委員長	総務部副部長
委員	職員課長
	障害福祉課長
	上下水道局総務課長
	議会事務局庶務課長
	選挙管理委員会選挙課長
	農業委員会事務局長
	監査委員事務局監査課長
	公平委員会事務局長
	教育部総務課長
	職員団体が推薦した者2人