

松江市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

1. 策定主体

松江市長
松江市議会議長
松江市消防長
松江市教育委員会
松江市代表監査委員
松江市選挙管理委員会
松江市公平委員会
松江市農業委員会

※ 「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「障害者雇用促進法」という。）」第7条の3の規定では、各任命権者において計画を策定する必要がありますが、本市においては、機関ごとに目標の達成や取組の実施状況を把握することができ、これまでも一体的に障がい者雇用に取り組んできていることから、連名で策定します。

2. 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

3. 計画策定の趣旨

松江市では、「障害者雇用促進法」や「松江市障がいのある人もない人も共に住みよいまちづくり条例（平成28年松江市条例第50号）」等に基づき、これまでも障がい者雇用に取り組んでまいりました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、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「障がい者活躍推進計画」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に取り組んでいくことが重要です。

上記のことを受け、障がい者活躍推進計画を策定することにより、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場となるよう取り組んでいくものです。

4. 目標

(1)採用に関する目標（市長部局、教育委員会のみ）

【実雇用率】

（目標）毎年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率を超えること。

（参考）令和元年6月1日時点の本市の実雇用率

市長部局	2. 50%
教育委員会	3. 51%

法定雇用率 令和2年度まで 市長部局 2. 5%

教育委員会 2. 4%

令和3年度から 市長部局 2. 6%

教育委員会 2. 5%

（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。

※ 議会、消防、監査委員、選挙管理委員会、公平委員会、農業委員会については、市長部局に含めて報告している。

(2)定着に関する目標

（目標）極力不本意な離職を生じさせない。

（評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、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。

(3)満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

（目標）働く意欲及び満足度について、前年度を上回る。

※ 計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。

※ ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されるもの。

（評価方法）毎年、障がいのある職員へのアンケート調査を行うことにより把握。

5. 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

○ 障害者雇用推進者として総務部人事課長を選任します。

※ 「障害者雇用促進法」第78条の規定では、各任命権者において障害者雇用推進者を選任する必要がありますが、本市においては、機関ごとに目標の達成や取組の実施状況を把握することができ、これまでも一体的に障がい者雇用に取り組んできていることから、今後も総務部人事課長を中心に障がい者雇用の推進を図ります。

○ 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、組織外の関係機関（島根労働局、ハローワーク松江、その他障がい者が利用している支援機関）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上、関係者間で共有します。

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。）について、島根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します。
- 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は島根労働局が開催する「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、参加を募ります（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

- 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、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、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

- 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

- 募集・採用に当たっては、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」等を十分踏まえて対応します。

③働き方

- 障がい特性に合った働き方を検討するとともに、年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇を利用しやすい環境となるよう努めます。

④キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、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

- 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。

(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します。