

障害者活躍推進計画

令和2年4月

監査事務局

目 次

I	策定にあたって	1
1	背景と目的	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	1
II	障害者の活躍推進に向けた取組	2
1	推進体制の整備	2
2	職務の選定・創出、マッチング等	4
3	職場環境の整備	4
4	人事管理	5
5	優先調達等	6
III	目標	7
	採用に関する目標	7
	定着に関する目標	7

I 策定にあたって

1 背景と目的

平成 30 年に、公務部門における障害者雇用率制度の不適切な計上により、法定雇用率を達成していない状況が全国的に明らかとなりました。

監査事務局においては、総職員数が 40 人未満であるため、法定雇用率の通報義務はありませんが、法定雇用率の問題のみに留まらず、障害者雇用を継続的に進めるため、また障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取り組みが必要です。

障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが能力を有効に発揮できることであることから、障害者活躍推進計画を策定し、障害者の活躍の場を拡大していくための取り組みを不断に実施していくことを目的としています。

2 策定主体

この計画の策定主体は任命権者である長崎市代表監査委員であり、長崎市の監査事務局における計画です。

3 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。

4 周知・公表

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等、適切な方法で公表します。

また、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。

Ⅱ 障害者の活躍推進に向けた取組

障害者の活躍の場を拡大していくため、次の取り組みを行います。

項目	取組内容
1 推進体制の整備	(1) 組織面 ア 障害者雇用推進者の選任 イ 障害者雇用推進チームの設置 (2) 相談先の確保 ア 障害者職業生活相談員の配置 イ 支援担当者の選出 ウ 相談先の周知 (3) 人材面 ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講 イ 研修等への参加
2 職務の選定・創出、マッチング等	・アンケート等を用いた職務の選定及び創出についての検討、定期的な面談の実施及びマッチングの点検
3 職場環境の整備	(1) 職場環境 ア 就労支援機器等の整備 イ 作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成
4 人事管理	(1) 募集・任用 ア 任用選考時の配慮 (2) 働き方 ア 年次休暇等の取得促進 (3) その他
5 優先調達等	・障害者就労施設等への発注の推進

1 推進体制の整備

障害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、必要に応じて速やかに見直しできる体制・仕組みを整備することが重要です。
また、障害のある職員等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害への理解を深めていくことが重要です。

<取組内容>

(1) 組織面

ア 障害者雇用推進者の選任

監査事務局においては監査事務局長を「障害者雇用推進者」として選任します。

イ 障害者雇用推進チームの設置

令和2年6月までに、人事課長や関係課長等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、障害のある常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかけます。また令和2年10月までに第1回目の障害者雇用推進チームの会議を開催し、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い、実施状況を一元的に把握・点検できる体制・仕組みの整備を行います。なお、全庁的に取り組みを推進するため、各任命権者と共同でチームを設置します。

(2) 相談先の確保・周知

ア 障害者職業生活相談員の配置

障害のある職員が5名以上となった場合には「障害者職業生活相談員」を3ヶ月以内に選任します。

◆障害者職業生活相談員…各障害者の職業生活に関する相談・指導を行う。

イ 支援担当者の選出

障害のある職員が配置された場合は、支援担当者（日々の困りごとのサポートを行う、相談にのる、人事担当課との架け橋になる等）を選出し、日常的に支援を行うとともに、所属全体の支援意識の向上を図ります。

ウ 相談先の周知

障害者職業生活相談員等の各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行い、全職員に周知を行います。

(3) 人材面

ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講

障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者も含む。）は、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します。

イ 研修等への参加

障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、長崎

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」の受験案内を行い、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 職務の選定・創出、マッチング等

障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの特性・能力、希望等を把握し、障害者と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>

- 職場内において、障害のある職員が勤務する場合、その職員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。また、一人ひとりの特性・能力・希望等を把握するとともに、必要に応じ、面談を行うことにより、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検及び検討を行います。

3 職場環境の整備

障害のある職員が安心して働くことができるよう、施設や就労支援機器等といったハード面の整備のほか、業務を円滑に遂行することができるよう、作業マニュアルやチェックリストといったソフト面の整備も重要です。
なお、措置を講じるにあたっては、障害のある職員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します。

<取組内容>

(1) 職場環境

ア 就労支援機器等の整備

障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器（拡大読書器、読み上げソフト、ハンズフリー電話機等）の購入を検討します。

イ 作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成

障害のある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチ

チェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。

4 人事管理

会計年度任用職員等の任用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。

<取組内容>

(1) 募集・任用

ア 任用選考時の配慮

障害者からの要望を踏まえ、筆談対応や面接時における手話通訳者の同席等、障害特性への配慮を行います。

- 募集・任用にあたっては、以下の取扱いは行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
(障害者のみを対象として職員(会計年度任用職員等)を募集・任用する場合において、障害種別を限定して募集を行うことは除きます。)
 - ・ 「自力で通勤できること」といった条件を設定すること。
 - ・ 「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定すること。
 - ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中に支援が受けられること」といった条件を設定すること。
 - ・ 特定の就労機関からのみの受け入れを実施すること。

(2) 働き方

ア テレワーク勤務等の導入の検討

テレワーク制度の導入や、時差出勤の見直し等について検討します。

イ 年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の各種休暇の利用を促進します。

(3) その他

- 障害のある職員の希望に応じて年1回の定期的な面談を設定し、必要に

応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）となった職員について、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。
- 障害の状態が悪化してきた職員について、勤務継続の負担軽減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。
- 障害のある職員が希望する場合には、「就労パスポート」の活用により、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ます。
 - ◆ 就労パスポート…障害のある人が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等について支援機関と一緒に整理し、事業主に分かりやすく伝えるためのツール。

5 優先調達等

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、市役所での直接雇用だけでなく、企業等における障害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。

<取組内容>

- 優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。
- 障害者雇用認定事業者への優先発注の場合は、物品購入契約並びに、物品の借入れ及び業務委託（建築工事に係るものを除く）において、法定雇用障害者数（労働者 45.5 人未満の事業所においては 1 人）以上の障害者を雇用している市内業者のみによる競争等を行います。

Ⅲ 目標

採用に関する目標

監査事務局は、令和2年3月末現在で職員総数12人（正規職員9人、再任用職員3人）が勤務しており、正規職員は全て長崎市からの出向者です。

監査事務局は、全ての障害のある人にとって働きやすい職場は全ての人にとって働きやすく活躍できる場であることを念頭に、障害者雇用について職員の理解を促進していきます。

定着に関する目標

障害者の活躍を推進していくためには、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

監査事務局では、障害のある職員が配属された場合又は会計年度任用職員等を任用した場合は、不本意な離職を極力生じさせないよう、その能力を發揮して生き生きと活躍できる職場環境の整備等、必要な取り組みを行います。