

## ○ 韮崎市障害者活躍推進計画の策定について

### 1 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、障がい者を有する職員の採用や障がいの特性に応じた人員配置等を行ってきました。

こうした中、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。）において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上などがあり、法定雇用率を達成していない状況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（全ての障がい者が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること）が必要であることから、公務部門においては、障がい者の活躍の場を拡大するための取組を不断に実施するため、令和元年6月に障害者雇用促進法が一部改正されました。

これにより、国及び地方公共団体が自ら率先して障がい者を雇用するよう努めなければならないことが明示されるとともに、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成が求められることとなりました。

本市においては、障がいのある職員を含むすべての職員が能力を最大限に発揮して、いきいきと活躍できる職場の実現を目指し、障がい者を有する職員の活躍推進に向けた取組の内容を明らかにするとともに、実効性の高い取組を行うための計画を策定し、取り組んでいくこととします。

### 2 計画の内容

- (1) 実施機関名 韮崎市・韮崎市教育委員会
- (2) 任命権者 韮崎市長・韮崎市教育委員会
- (3) 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）  
※ 計画の期間内であっても、毎年度の取組状況等の把握・検証結果や、国の施策の動向等も踏まえ、必要に応じてこれを見直すことができるものとします。

#### (4) 目 標

##### ① 採用に関する目標

- 法定雇用率を達成、又は法定雇用率を達成するための障害者数を達成

年 度	市	教育委員会
令和2年度	2.5% (8.5人)	2.4% (1.0人)
令和3年度	2.5% (8.5人)	2.4% (1.0人)
令和4年度	2.5% (8.5人)	2.4% (1.0人)

令和5年度	2.5% (8.5人)	2.4% (1.0人)
令和6年度	2.5% (8.5人)	2.4% (1.0人)
参考)平成31年 6月1日の実雇用 率(人)	2.41% (8.5人)	1.33% (1.0人)

※ 法定雇用率 市2.5%、教育委員会2.4% (令和2年4月1日現在)

② 職場定着に関する目標

- 職場定着率を達成、又は不本意な離職を生じさせない

年 度	市		教育委員会	
	6ヶ月	1年	6ヶ月	1年
令和2年度	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
令和3年度	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
令和4年度	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
令和5年度	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
令和6年度	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
参考) 平成31年度	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※ 毎年の任免状況調査時(6月1日)での、前年度採用者の定着状況

(5) 取組内容

過去においては、法定雇用率を満たしており、障がい者雇用における高い定着率を維持しています。今後とも、現在の実雇用率と定着率を維持していくため、障がい者の特性に応じた働きやすい環境等を構築していきます。

番号	取組内容
①	障がい者の活躍を推進する体制整備
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用推進者として人事担当課長を選任する。</li> <li>○ 障がい者の職業生活全般についての相談、指導を行う障害者職業生活相談員の選任義務が発生したときは、速やかに選任する。</li> <li>○ 障がい者の活躍を幅広く推進していくため、障害者雇用推進者が窓口となり、実施状況の点検・見直しを行い、組織の形態について検討を行っていく。</li> <li>○ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員に選任された者や、障がい者が配属されている部署の職員を中心に、その知識の補充のため、必要に応じて関連する講習を受講させる。</li> </ul>

	○ 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、定期的に更新を行う。
②	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障がいにより従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、その状況を勘案する中で、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</li> <li>○ 新規採用時又は人事異動時等に面談を行い、障がいを有す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を行い、必要に応じて業務の見直し等を検討する。</li> </ul>
③	障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 人事評価等面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて必要な措置を検討する。</li> <li>○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・ 自力で通勤できるといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。</li> </ul> </li> </ul>
④	その他
	○ 国等による障害者就労支援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支援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する。

(6) 計画の周知及び公表並びに点検

計画を策定又は変更したときは、市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、計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況について毎年度把握するなど点検を行います。