

# 多賀城市障害者活躍推進計画

多 賀 城 市 長  
多 賀 城 市 議 会 議 長  
多 賀 城 市 教 育 委 員 会  
多 賀 城 市 選 挙 管 理 委 員 会  
多 賀 城 市 代 表 監 査 委 員  
多 賀 城 市 農 業 委 員 会

令和2年4月1日

## 目次

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>I 総論</b>                  | 頁 |
| 1 はじめに                       | 2 |
| 2 策定主体                       | 2 |
| 3 計画期間                       | 2 |
| 4 周知及び公表                     | 2 |
| <br>                         |   |
| <b>II 取組目標</b>               |   |
| 1 障害者雇用率                     | 3 |
| 2 障害者である職員の定着率及び離職率          | 3 |
| 3 障害者である職員の職場等の満足度           | 4 |
| <br>                         |   |
| <b>III 取組内容</b>              |   |
| 1 障害者の活躍を推進するための体制整備         | 5 |
| 2 障害者の活躍を推進するための環境整備         | 6 |
| 3 障害者の採用及び障害者の活躍を推進するための人事管理 | 6 |
| 4 その他                        | 6 |

## I 総論

### 1 はじめに

ニッポン一億総活躍プランを踏まえて平成29年3月に策定された働き方改革実行計画では、障害者の活躍と目指すべき社会として、「障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある」とされました。

令和元年6月に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。)が改正され、国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、障害者活躍推進計画作成指針に即して、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を作成することとされました。

障害者が社会で活躍するためには、障害者の雇用者数の増加といった雇用の量的な拡大とともに、同一の職場に長期に定着するだけでなく、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるといった雇用の質の向上が必要です。

本市では、働く意欲のある障害者が障害のない人と同様、その適性に応じた雇用の場で能力を十分に発揮することができる環境づくりに努め、障害者の活躍推進を目的とし、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定による多賀城市障害者活躍推進計画を策定します。

### 2 策定主体

この計画は、多賀城市長、多賀城市議会議長、多賀城市教育委員会、多賀城市選挙管理委員会、多賀城市代表監査委員及び多賀城市農業委員会(以下「各任命権者」という。)が連名で策定します。

### 3 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、本計画期間中においても、社会環境や職員ニーズの変化等によっては、必要に応じて見直しを行います。

### 4 周知及び公表

本計画は、全職員に周知するとともにホームページへの掲載等により公表します。また、実施状況について、年1回、ホームページへの掲載等により公表します。

## II 取組目標

### 1 障害者雇用率

#### (1) 現状及び課題

民間企業における障害者雇用者数は、15年連続で過去最高を更新し、障害者雇用は年々増加している一方で、平成30年に、国及び地方公共団体の機関の多くで、障害者雇用率制度における対象障害者の不適切な計上の実態が明らかになり、社会問題となりました。

本市では法定雇用を達成していますが、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」とされており、法定雇用率は、民間企業等よりも高くなっていることから、率先垂範して障害者雇用を推進することが重要です。

各任命権者で合算した障害者雇用率は、令和元年6月1日時点で2.33%となっています。

#### (2) 取組目標

各任命権者（教育委員会を除く。）の障害者雇用率は2.5%ですが、令和3年4月までに2.6%に引き上げられることから、各任命権者合算でこの雇用率を達成することを目標に設定します。

| 項目                  | 現 状                 | 目 標  |
|---------------------|---------------------|------|
| 障害者雇用率<br>(各任命権者合算) | 2.33%<br>(令和元年6月1日) | 2.6% |

※本市の職員採用は、市長部局で一元的に採用活動を行い、各任命権者の組織間で出向による人事を行っています。このため、各任命権者の障害者雇用率は、障害者である職員の出向によって増減することから、各任命権者で合算して障害者雇用率の目標を設定します。

### 2 障害者である職員の定着率及び離職率

#### (1) 現状及び課題

障害者の職業生活の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、労働環境や業務のマッチング等の問題による不本意な離職がなく、雇用が継続していることが重要です。

一般企業（就労継続支援A型事業所<sup>(※1)</sup>を含む。）における障害者の就職後1年時点の定着率は61.5%<sup>(※2)</sup>となっており、高いとは言えない状況です。

本市では、平成27年4月1日以降に採用した障害者である職員（正職員）の採用後3年時点における定着率は100%となっています。

(※1) 通常の事業所に雇用されることが困難である者に対して、雇用契約に基づき、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う事業所。

(※2) 出典：障害者の就業状況等に関する調査研究 2017年 独立行政法人高齢・障害・休職者雇用支援機構 障害者職業総合センター

## (2) 取組目標

障害者である職員の定着率及び離職率について、次のとおり目標を設定します。

| 対 象          | 項 目                    | 現 状                              | 目 標  |
|--------------|------------------------|----------------------------------|------|
| 正職員          | 採用3年後の定着率<br>(各任命権者合算) | 100%<br>(平成27年度以降採用)             | 100% |
| 会計年度<br>任用職員 | 任期途中の離職率<br>(各任命権者合算)  | 0%<br>(平成27年度以降採用<br>(臨時・非常勤職員)) | 0%   |

※各任命権者に在籍している障害者数が少なく、任命権者ごとの定着率を公表すると個人が特定される恐れがあるため、障害者である職員のプライバシーに配慮し、障害者である職員の定着率は各任命権者で合算して目標を設定します。

## 3 障害者である職員の職場等の満足度

### (1) 現状及び課題

障害者である職員がその能力を十分に発揮するためには、業務内容や業務量が適正であることやサポート体制の整備等により、働きやすい環境を整えることが重要です。

障害者である職員に対して令和2年2月に実施したアンケート調査では、満足、やや満足の割合は、各任命権者合算で76.5%となっています。

#### アンケート調査項目

- 1 現在の仕事の内容についてどう思いますか
- 2 現在の業務量についてどう思いますか
- 3 上司や周囲の人のサポート体制についてどう思いますか
- 4 職場の雰囲気についてどう思いますか
- 5 物理的な職場環境（職場のスペースなど）についてどう思いますか
- 6 相談体制（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）についてどう思いますか
- 7 障害の特性に応じた配慮についてどう思いますか

※それぞれの質問について、「満足、やや満足、やや不満、不満」で回答（設問7のみ「配慮の必要はない」の選択肢を追加）。

(2) 取組目標

障害者である職員の職場等の満足度について、次のとおり目標を設定します。

| 項目                            | 現 状               | 目 標 |
|-------------------------------|-------------------|-----|
| 障害者である職員の職場等の満足度<br>(各任命権者合算) | 76.5%<br>(令和2年2月) | 80% |

※各任命権者に在籍している障害者数が少なく、任命権者ごとの満足度を公表すると、回答者の満足度が特定される恐れがあるため、アンケート調査による満足度は、障害者である職員のプライバシーに配慮し、各任命権者で合算して目標を設定します。

### Ⅲ 取組内容

#### 1 障害者の活躍を推進するための体制整備

| 取組事項   | 実施者           |          |       |      |          |        |           |         |             |             |            |          |           |           |                        |        |               |
|--|---------------|----------|-------|------|----------|--------|-----------|---------|-------------|-------------|------------|----------|-----------|-----------|------------------------|--------|---------------|
| <p>障害者雇用促進法第78条第1項に規定する障害者雇用推進者を選任する。</p> <p>障害者雇用推進者は、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な業務等を行う。</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>任命権者</th> <th>障害者雇用推進者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>多賀城市長</td> <td>総務部長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市議会議長</td> <td>議会事務局長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市教育委員会</td> <td>事務局教育部長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市選挙管理委員会</td> <td>選挙管理委員会事務局長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市代表監査委員</td> <td>監査委員事務局長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市農業委員会</td> <td>農業委員会事務局長</td> </tr> <tr> <td>多賀城市長<br/>(水道事業及び下水道事業)</td> <td>上下水道部長</td> </tr> </tbody> </table> | 任命権者          | 障害者雇用推進者 | 多賀城市長 | 総務部長 | 多賀城市議会議長 | 議会事務局長 | 多賀城市教育委員会 | 事務局教育部長 | 多賀城市選挙管理委員会 | 選挙管理委員会事務局長 | 多賀城市代表監査委員 | 監査委員事務局長 | 多賀城市農業委員会 | 農業委員会事務局長 | 多賀城市長<br>(水道事業及び下水道事業) | 上下水道部長 | <p>・各任命権者</p> |
| 任命権者   | 障害者雇用推進者      |          |       |      |          |        |           |         |             |             |            |          |           |           |                        |        |               |
| 多賀城市長  | 総務部長          |          |       |      |          |        |           |         |             |             |            |          |           |           |                        |        |               |
| 多賀城市議会議長   | 議会事務局長        |          |       |      |          |        |           |         |             |             |            |          |           |           |                        |        |               |
| 多賀城市教育委員会  | 事務局教育部長       |          |       |      |          |        |           |         |             |             |            |          |           |           |                        |        |               |
| 多賀城市選挙管理委員会  | 選挙管理委員会事務局長   |          |       |      |          |        |           |         |             |             |            |          |           |           |                        |        |               |
| 多賀城市代表監査委員   | 監査委員事務局長      |          |       |      |          |        |           |         |             |             |            |          |           |           |                        |        |               |
| 多賀城市農業委員会  | 農業委員会事務局長     |          |       |      |          |        |           |         |             |             |            |          |           |           |                        |        |               |
| 多賀城市長<br>(水道事業及び下水道事業)   | 上下水道部長        |          |       |      |          |        |           |         |             |             |            |          |           |           |                        |        |               |
| <p>障害者雇用促進法第79条に規定する障害者職業生活相談員を市長部局に配置し、障害者である職員に周知する。</p> <p>障害者職業生活相談員は、障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う。</p> <p>市長部局以外の任命権者に雇用されている障害者である職員についても、市長部局の障害者職業生活相談員が相談及び指導を行い、必要に応じて、各任命権者の職員と連携を図りながら必要な措置を講じる。</p>   | <p>・多賀城市長</p> |          |       |      |          |        |           |         |             |             |            |          |           |           |                        |        |               |
| <p>障害者職業生活相談員に選任された者全員に対し、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>  | <p>・多賀城市長</p> |          |       |      |          |        |           |         |             |             |            |          |           |           |                        |        |               |

## 2 障害者の活躍を推進するための環境整備

| 取組事項   | 実施者    |
|--|--------|
| 障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、障害者である職員からの要望により、必要な施設又は設備の整備その他の諸条件の整備を図るための措置を検討する。 | ・各任命権者 |
| 障害者である職員からの要望により、拡大読書器、音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入を検討する。                                | ・各任命権者 |

## 3 障害者の採用及び障害者の活躍を推進するための人事管理

| 取組事項   | 実施者    |
|--|--------|
| 募集及び採用に当たって、以下の取扱いを行わないこととする。<br>・特定の障害を排除し又は特定の障害に限定すること<br>・自力で通勤できることといった条件を設定すること<br>・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<br>・「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こと<br>・特定の就労支援機関からのみ採用すること | ・多賀城市長 |
| 障害者の採用試験に当たっては、応募者からの要望を踏まえ、点字や拡大文字の活用、手話通訳者の配置等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行う。  | ・多賀城市長 |
| 新たに採用した障害者である職員については、定期的な面談を行い、必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じる。   | ・各任命権者 |
| 交代制勤務のある部署や通勤箇所の異なる部署に異動する際は、障害者である職員の事情を考慮した上で、人事上の配慮を行う。   | ・各任命権者 |
| 多様な経験によるキャリアアップを図るため、様々な職務機会の付与に配慮した人事異動及び業務の割り当てを行う。  | ・各任命権者 |
| 在職中に疾病及び事故等により障害者となった者について、円滑な職務復帰のために必要な職場環境の整備及び人事上の配慮等を行う。  | ・各任命権者 |
| 障害を理由とした不当な差別の解消を図るため、職員に対し、意識の啓発を図る。  | ・各任命権者 |

## 4 その他

| 取組事項   | 実施者    |
|--|--------|
| 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（平成24年法律第50号）の趣旨に従い、物品等の調達に当たっては、多賀城市内の障害者就労施設等を優先して調達の推進を図るものとする。 | ・各任命権者 |