

# 黒石市障害者活躍推進計画

〔 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 〕

(計画期間:令和2年4月1日～令和7年3月31日)

(令和2年3月策定)

黒 石 市 市  
黒 石 市 教 育 委 員 会

## 【障害者雇用に関する課題について】

黒石市の障害者雇用の任命状況通報は、黒石市(市長事務部局)と黒石市教育委員会に分けられ通報されている。

平成30年において、黒石市の過去(平成29年6月)に行った障害者任命状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、平成30年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、平成30年6月1日時点では法定雇用率が達成するに至っている。

しかし、黒石市としては達成しているものの、黒石市教育委員会においては、法定雇用率を達成するに至っていないこと、また、令和3年4月までには、法定雇用率が0.1引き上げられ2.6%(現在2.5%)になることから、今後の法定雇用率の達成のため、更なる積極的な採用と定着策を進め、体制整備や各種取組が必要であることから、令和2年度を初年度とする5年間の障害者活躍推進計画を策定する。

## 1. 目標

### ① 採用に関する目標

【実雇用率】（各年6月1日時点）

（目標）黒石市及び黒石市教育委員会の実雇用率を「**毎年度法定雇用率以上を達成すること。**」を目標とする。

令和3年4月までには、法定雇用率が0.1引き上げられ2.6%となることから、これに向けた採用が必要となる。

法定雇用率	令和2年4月現在	2.5%	（教育委員会2.4%）
	令和3年4月までに	2.6%	（教育委員会2.5%）

（参考）平成30年6月1日時点の実雇用率：黒石市 2.97%  
教育委員会 1.16%

（評価方法）毎年 of 任命状況通報により把握・進捗管理を行う。

これまでの障害者雇用の状況

	平成29年	平成30年
黒石市	1.34%	2.97%
教育委員会	1.23%	1.16%
法定雇用率	市 2.3%/教育 2.2%	市 2.5%/教育 2.4%

\* 通報時点は各年6月1日現在

## ② 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年の任命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・進捗管理を行う。

## ③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

満足度については、厚生労働省が国の行政機関に対して実施を依頼した「職場等の満足度に関するアンケート調査」を参考に、アンケート調査票を作成し、調査を実施する。

【満足度の全体評価】(目標) 80%以上

令和2年3月現在 : 67 %

\* 黒石市及び黒石市教育委員会に勤務する障害者の職員に実施した「職場等の満足度に関するアンケート調査」において、「現在、黒石市役所に就職し、現在働いていることについて全体評価」が「満足」又は「やや満足」と回答した職員の割合

(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。

\* 「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であり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念です。

#### ④キャリア形成に関する目標

【障害者が担当する職務の拡大】毎年度1項目の新たな職域を開拓する。

(評価方法) 毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理を行う。

## 2. 取組内容

### 1. 障害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人事担当管理職として人事担当課長補佐を選任する。(令和2年2月25日に選任済)
- 令和2年9月までに、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、障害者である職員又は会計年度任用職員等に広く参画を呼びかける。
- 「障害者雇用推進チーム」について第1回を令和2年9月までに開催するとともに、原則として年1回、実務者活躍推進計画の実施計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
- 令和2年9月までに、組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、支援担当者等)を整備するとともに、組織外の関係機関(厚生労働省障害者対策課、青森労働局、黒石公共職業安定所、その他障害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、関係者間で共有する。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

#### (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。)全員について、青森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させる。

- 障害者が配置されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は青森労働局が開催する「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、参加を募る(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)

## 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

## 3. 障害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

- 基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえながら、就労支援のための機器の購入等の環境整備を検討する。
- 新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- なお、措置を講じるに当たっては、障害者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する。

## (2) 募集・採用

- 大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
  - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
  - ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
  - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
  - ・「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。
  - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

## (3) 働き方

- 時差出勤の活用を促進するなどの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

## (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する。



#### (5) その他の人事管理

- 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。
- 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。)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う。
- 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と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る。

#### 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。
- 障害者就労施設等を対象とした調達について、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げることについて検討を進める。

**【担当】**

黒石市総務部総務課職員係

電話 0172-52-2111

内線 217

メール [kuro-jinji@city.kuroishi.aomori.jp](mailto:kuro-jinji@city.kuroishi.aomori.jp)