

総社市議会 障がい者活躍推進計画

[令和2年4月1日～令和7年3月31日]

総社市議会
令和2年4月

はじめに

本計画は、障がい者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に基づき、障がい者雇用に関する職員の理解の促進と受入体制の整備、環境整備を計画的に進めるため、同法第7条の3の規定に基づき、計画期間をはじめ、達成しようとする目標、取組内容やその実施時期などについて定め策定するものです。

第1章 基本的事項

1 機関名

総社市議会

2 任命権者

総社市議会議長

3 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

4 計画の対象となる障がい者の範囲

法第2条第1号の障がい者（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）、その他心身の機能障がいがあるため長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、職業生活を営むことが著しく困難な者）で、総社市議会議長が任命した職員とします。

第2章 課題と目標

1 障がい者雇用に関する課題

総社市議会事務局においては、兼務を除く職員総数が6人の小規模な機関です。これまで障がい者に限定したのも含め職員の募集・採用は行っておらず、障がいがある職員の在籍もなく、障がい者の受入に必要な組織的な体制整備も特段行ってきませんでした。

職員の任命権者は総社市議会議長ですが、本会で職員採用は行っておらず、市長部局からの出向による職員が在籍してきました。今後も組織の形態は変わらないと考えられることから、障がい者に限定した募集・採用を本会が実施することはありません。しか

し、障がいがある職員が出向し在籍することは想定されます。

障がいがある職員が、能力を發揮し活躍できる組織づくりのためには、障がい者雇用への理解の促進と、受入の体制や環境整備が必要とされます。

2 目標

2-1 採用に関する目標

常勤の職員が40人未満の機関は「障害者の雇用の促進等に関する法律」により法定雇用率の対象外となっていることと、本会が職員の募集・採用を実施することはないため、目標の設定は行いません。

ただし、市長部局からの出向による職員が在籍する機会も想定した障がい者雇用への理解の促進のための取組を行います。

2-2 定着に関する目標

障がいがある職員が在籍することとなった場合においては、定着状況のデータを把握することとします。

第3章 取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

障がいがある職員が在籍することとなった場合、障害者雇用推進者として総社市議会事務局長を選任します。

なお、令和2年4月現在の職員定数のもとでは、障がいがある職員が在籍した場合、当該職員を含め常時勤務できる職員は7人であることから、議会事務の特殊性と当該職員の障がいの程度に十分に配慮した体制整備をしなければなりません。

- (1) 障害者職業生活相談員（5人以上の障がい者を雇用する事業所は選任が必要）の選任義務の有無に関わらず、障がいがある職員が在籍することとなった場合、障がいがある職員の相談窓口を市長部局と連携して設定し、周知します。
- (2) 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- (3) 市長部局が選任した障害者職業生活相談員に相談ができるよう市長部局と連携を図ります。

- (4) 他の機関の事例や取組みを収集・検討することにも努め、職務の選定や体制整備などに活かします。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいがある職員が在籍することとなった場合における、障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出に関する事項を示します。

なお、疾病や事故などにより障がい者（以下、「中途障がい者」という）となり従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、市長部局の人事担当課長をはじめ、関係機関とも相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について対応します。

- (1) 当該職員の特性や適正、能力、希望（可能な範囲において）も踏まえ、職務の選定や創出について対応します。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障がいがある職員が在籍することとなった場合における、障がい者の活躍を推進するための職務環境整備や働き方などに関する事項を示します。

なお、総社市議会議員並びに事務局職員は、平時より研修やパンフレットなどを通じて障がい者雇用への理解の促進のための取組を行います。

3-1 職務環境整備

- (1) 障害者雇用推進者は、相談のほか、障がいがある職員に対して必要な配慮などの有無を把握することとし、その結果を踏まえて市長部局の人事担当課長と共に検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。
- (2) 前項の措置を講じるに当たっては、当該職員からの要望を踏まえつつも、財政的な面のみならず、当該職員並びに同僚職員にとって過重な負担にならない適切な範囲で実施します。
- (3) 組織的なサポート体制や相談体制などの構築について、本会単独で充実した体制を築くことは困難であるため、これらについては市長部局と合同で取り組むこととします。

3-2 働き方

- (1) 当該職員からの要望を踏まえつつ、当該職員並びに同僚職員にとって過重な負担にならない適切な範囲での働き方を市長部局の人事担当課長もまじえて業務の適切なマッチングに努めます。

- (2) 働き方に有効で、かつそれが許される環境がある場合、事務局職員を対象にしたフレックスタイム制度の適用も検討します。

3-3 キャリア形成

- (1) 当該職員の希望なども踏まえつつ、議会に関するもの以外の分野であっても、当該職員において将来に備えて必要な研修や訓練などである場合は受講できるよう配慮します。

3-4 その他の人事管理

- (1) 障害者雇用推進者は、人事考課制度の活用や日ごろの面談を通じて、状況の把握や体調への配慮をします。
- (2) 中途障がい者には、円滑な職場復帰のために職場環境の整備や働き方などへの配慮をします。
- (3) 関係する機関との情報の共有や活用できる制度を通じて、当該職員への適切な支援や配慮をすることに努めます。

4 その他

- (1) 当該職員の意に反する形で個人情報などが取り扱われることのないよう、個人情報の保護やプライバシーに配慮した適切な対応に努めます。
- (2) 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。

第4章 計画の公表と修正

1 計画の実施状況の公表イメージ

障がいがある職員が在籍することとなった場合のみ公表の対象とし、公表する項目は次のとおりとします。

- (1) 評価年度
- (2) 実雇用率（採用に関する目標）
- (3) 定着の状況（常勤・非常勤とも、6か月、または1年の定着率）
- (4) 取組内容の実施状況
- (5) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出状況

- (6) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理状況
- (7) 目標に対する達成度、および取組内容の実施状況に対する点検結果

2 計画の見直し・修正

計画期間内においても毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策の実施などは必要とします。P D C Aに基づいて取組内容の修正を行っていきます。