

佐伯市障がい者活躍推進計画

令和2年3月
(令和7年6月改定)

I. 計画策定について

- 1. 策定趣旨 1
- 2. 策定主体 3
- 3. 計画期間 3

II. 障がい者雇用等の状況

- 1. 障がい者採用試験の実施 4
- 2. 障がい者雇用率の状況 4
- 3. 障がい者雇用の課題 4

III. 障がい者の活躍推進に向けた取組内容

- 1. 活躍を推進する体制整備
- 2. 活躍の基本となる職務の選定
- 3. 活躍を推進するための環境整備・人事管理
- 4. その他

- 【市長部局】 5
- 【議会事務局】 6
- 【農業委員会】 7
- 【教育委員会】 8

IV. 数値目標 9

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I. 計画策定について

1. 策定趣旨

- 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。)の多くの機関において障がい者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりましたが、このような事態は今後あってはならないことです。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成にとどまらず、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が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人一人が、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し、又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。
- 特に、公務部門における障がい者の活躍は、国の政策決定過程(障がい者雇用政策に限らない。)への障がい者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション(障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方)、インクルージョン(包容)、ダイバーシティ(多様性)、バリアフリー(物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方)、ユニバーサルデザイン(施設や製品等については新しいソバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方)等の理念の浸透につながり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。
- また、障がい者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度、環境の整備及び関係者等の連携も重要です。
- これらも踏まえ、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律第36号)による改正後の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)第7条の3第1項の規定に基づき、障がい者活躍推進計画を作成することとなりました。
- 佐伯市では、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、平成27年度から障がい者を対象とした職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に取り組んできました。
- 佐伯市障がい者活躍推進計画の下、引き続き障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでいきます。

2. 策定主体

- 佐伯市役所で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、任命権者ごとに障がい者の活躍推進に向けた取組内容を策定します。
- 任命権者に任命される職員(当該任命権者を除く。)が5人以上いる部局等が策定対象です。
 - ・市長部局
 - ・議会事務局
 - ・農業委員会事務局
 - ・教育委員会

3. 計画期間

- 令和7年度から令和11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、取組状況等を把握及び検証を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。

Ⅱ. 障がい者雇用等の状況

1. 障がい者採用試験の実施

- 佐伯市では、障害者雇用促進法等に基づき、平成27年度から身体障がい者を対象とする採用試験を実施してきました。
- 平成29年度からは、知的障がい者及び精神障がい者も含めた障がい者を対象とする採用試験を実施しています。

2. 障がい者雇用率の状況

- 佐伯市における、直近3か年の雇用率は、次のとおりとなっています。

[各年度6月1日時点の雇用率]

年 度	佐伯市における雇用率	法定雇用率
令和4年度	2. 92%	2. 6%
令和5年度	2. 93%	2. 6%
令和6年度	3. 17%	2. 8%

3. 障がい者雇用の課題

- 障がい者一人一人の特性・能力等を把握し、本人の希望も考慮した上で、担当業務の選定又は職場の配置を行うこと。
- 障がい者本人の職務遂行状況や習熟状況等を把握し、継続的に業務の選定・創出に取り組むこと。
- 知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者に配慮した多様な任用形態を確保すること。

Ⅲ. 障がい者の活躍推進に向けた取組内容

【市長部局】

1. 活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として、市長が部局長級の職員から選任します。
- 障害者職業生活相談員として、職員の相談業務にあたる者から選任します。
- 障害者職業生活相談員として選任される者が、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。

2. 活躍の基本となる職務の選定

- 現に勤務する障がい者から業務遂行が困難となった等の相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定について検討します。
- 新規採用する障がい者は採用後に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているのか確認を行い、必要に応じて対応を検討します。

3. 活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 障害者職業生活相談員への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員からの要望等があれば、必要な配慮等の検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がい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します。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。
 - ・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。
- 障がい者である職員の定着状況は、職務遂行状況、職場環境等を勘案し、必要に応じて分析します。

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の推進等に関する法律(平成 24 年法律第 50 号)に基づく障害者就労施設等への発注等を検討します。

Ⅲ. 障がい者の活躍推進に向けた取組内容

【議会事務局】

1. 活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として、議長が部局長級の職員から選任します。

2. 活躍の基本となる職務の選定

- 現に勤務する障がい者から業務遂行が困難となった等の相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定について検討します。

3. 活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 障害者職業生活相談員(市長部局にて選任された者)への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員からの要望等があれば、必要な配慮等の検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がい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します。

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の推進等に関する法律(平成 24 年法律第 50 号)に基づく障害者就労施設等への発注等を検討します。

Ⅲ. 障がい者の活躍推進に向けた取組内容

【農業委員会】

1. 活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として、農業委員会が課長級の職員から選任します。

2. 活躍の基本となる職務の選定

- 現に勤務する障がい者から業務遂行が困難となった等の相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定について検討します。

3. 活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 障害者職業生活相談員(市長部局にて選任された者)への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員からの要望等があれば、必要な配慮等の検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がい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します。

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の推進等に関する法律(平成 24 年法律第 50 号)に基づく障害者就労施設等への発注等を検討します。

Ⅲ. 障がい者の活躍推進に向けた取組内容

【教育委員会】

1. 活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として、教育委員会が部局長級の職員から選任します。

2. 活躍の基本となる職務の選定

- 現に勤務する障がい者から業務遂行が困難となった等の相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定について検討します。
- 新規採用する障がい者は採用後に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているのか確認を行い、必要に応じて対応を検討します。

3. 活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 障害者職業生活相談員(市長部局にて選任された者)への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員からの要望等があれば、必要な配慮等の検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がい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します。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ・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。
- 障がい者である職員の定着状況は、職務遂行状況、職場環境等を勘案し、必要に応じて分析します。

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の推進等に関する法律(平成 24 年法律第 50 号)に基づく障害者就労施設等への発注等を検討します。

IV. 数値目標

項 目	現 状	目 標 （ 期 限 ）
障がい者雇用率	3. 17% (令和6年6月1日)	法定雇用率以上 (令和 11 年6月1日)

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

項 目	現 状	目 標 （ 期 限 ）
障がい者定着率	100%	100%

(評価方法) 毎年の任免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します。
会計年度任用職員については、前年度中に採用した職員について採用 1 年後の任用状況を把握します。