

釧路市障がい者活躍推進計画

1 策定の背景

平成30年に国や地方公共団体において、「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。）」に基づく障害者雇用率の算定誤りが発覚しました。

こうした中、令和元年6月には、「障害者雇用促進法」の改正により、国と地方公共団体が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（障害者活躍推進計画）」を策定することが義務付けられました。

本市においても、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、取り組んでいきます。

2 策定の主体

釧路市長、釧路市議会議長、釧路市選挙管理委員会委員長、釧路市代表監査委員、釧路市公平委員会委員長、釧路市消防長、釧路市教育委員会教育長、釧路市農業委員会会長、釧路市公営企業管理者、釧路公立大学事務組合管理者、釧路広域連合長とします。

3 計画期間

2020年度（令和2年度）から2024年度（令和6年度）までとします。

4 障がい者雇用の状況

本市における障がい者の雇用数、雇用率は次のとおりです。

●障がい者雇用数

（単位：人）

区分	H27	H28	H29	H30	R元
身体障がい	35	40	42	40	43
知的障がい	0	0	0	0	0
精神障がい	1	2	3	2	1
合計	36	42	45	42	44

●障がい者雇用率

（単位：％）

任命権者等	H27	H28	H29	H30	R元
釧路市全体	2.36	2.92	3.21	2.98	2.70
市長（市長部局）	2.40	2.75	2.95	2.86	2.65
教育長（教育委員会）	2.25	3.25	4.15	2.95	2.17
公営企業管理者（上下水道部）	0.71	2.87	2.90	2.90	2.89
（参考）法定雇用率	2.3	2.3	2.3	2.5	2.5

※ 法定雇用者数が1人以上の任命権者等を掲載している。

※ 本市は、市長部局と、教育委員会、上下水道部の各機関との人的関係が緊密であることから、各機関の職員数と障がい者雇用数をそれぞれ合算して雇用率を算定している。

5 目標

障がい者雇用率を法定雇用率以上とします。

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握します。

6 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

- ・ 障がい者の雇用促進における責任者（障害者雇用推進者）として、人事担当課長を選任します。
- ・ 障がいのある職員の職業生活に関する相談や対応を行う者（障害者職業生活相談員）として、人事担当課長を選任します。
- ・ 障害者雇用推進者、障がいを持つ職員、庁内関係課、職員団体等を構成員とする「障がい者活躍推進計画実施委員会」を設置し、年1回程度、本計画の実施状況の点検を行います。

② 人材面

- ・ 職員が障がいへの理解を深め、障がい特性に応じた対応を行うため、職員研修において意識啓発を行います。
- ・ 障がいのある職員からの相談に適切に対応するため、障害者職業生活相談員を対象に、厚生労働省等が作成する相談対応マニュアルや雇用事例を学ぶ機会を設けます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 障がいのある職員の特性や配慮が必要な事項を把握し、職務の選定・創出を行います。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

- ・ 施設の整備に際しては、エレベーター、スロープ、多目的トイレの設置などの環境整備を推進します。
- ・ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、執務室のレイアウトの変更や、就労支援機器の購入を検討します。

② 募集・採用

- ・ 職員採用試験の実施に際して、より多くの方が受験できるよう、受験者の要望を把握し、拡大文字による試験問題の提供や、車椅子や日常生活用具の使用等に配慮します。

- ・ 障がい者を対象とした職員採用試験については、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者を対象に行います。

③ 働き方

- ・ 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(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に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍を推進します。
- ・ 障がい者の就労施策の一環として、障がい者を雇用している企業、障害者支援施設等への業務発注により工賃収入の増加に貢献した企業を「障がい者就労貢献企業」と認定し、市が発注する物品購入等の契約の相手方選定に際して「障がい者就労貢献企業」を優遇する制度を実施します。