

## 鯖江市障がい者活躍推進計画

機関名	鯖江市																															
任命権者	鯖江市長、鯖江市教育委員会																															
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）																															
鯖江市における障がい者雇用に関する課題	<p>平成30年8月、国の機関および地方公共団体の機関など公務部門の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上の実態が全国的に判明し、本市においても厚生労働省の定めるガイドラインに即した手続きを経ずに、誤った報告を行っていたことが判明しました。</p> <p>これを受け、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を参考に「障害者の任免状況の通報に関するチェックシート」を活用しながら、複数の職員によるチェック体制の機能強化のほか、障がい者雇用への理解促進、福井労働局やハローワーク、障害者就労支援機関との連携強化など障がい者雇用に関する理解を深めました。</p> <p>令和元年10月には、株式会社D&amp;Iと障がい者の就労機会創出に関する包括連携協定を締結し、障がい者採用における業務指導や障がい者に対するアドバイスを受け、職員との面談を通して定着支援に努めました。</p> <p>○令和元年6月1日時点</p>																															
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>任命権者</th><th>法定雇用率</th><th>実雇用率</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>鯖江市長</td><td>2. 5 %</td><td>2. 10 %</td></tr> <tr> <td>鯖江市教育委員会</td><td>2. 5 %</td><td>0. 45 %</td></tr> </tbody> </table> <p>令和元年10月に、福井労働局に特例認定申請書を提出し、障害者雇用率制度の適用上、認定地方機関である鯖江市とその他機関である鯖江市教育委員会を同一の機関とみなして取り扱うこととなりました。</p> <p>令和2年1月からは、総務課（現職員課）内にサポートオフィスを設置し、4名の障がい者を雇用するなど、積極的な採用活動を行いました。</p> <p>○令和2年～令和6年（各年6月1日時点）</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>任命権者</th><th>年度</th><th>法定雇用率</th><th>実雇用率</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">鯖江市長</td><td>令和2</td><td>2. 5 %</td><td>2. 29 %</td></tr> <tr> <td>令和3</td><td>2. 6 %</td><td>2. 26 %</td></tr> <tr> <td>令和4</td><td>2. 6 %</td><td>2. 39 %</td></tr> <tr> <td>令和5</td><td>2. 6 %</td><td>2. 53 %</td></tr> <tr> <td>令和6</td><td>2. 8 %</td><td>2. 64 %</td></tr> </tbody> </table> <p>令和6年9月には実雇用率2.76%となりました。今後、法定雇用率達成とさらなる雇用促進および障がい者の活躍推進のため、以下の目標を設定し、組織全体で目標達成に向けて取り組みます。</p>			任命権者	法定雇用率	実雇用率	鯖江市長	2. 5 %	2. 10 %	鯖江市教育委員会	2. 5 %	0. 45 %	任命権者	年度	法定雇用率	実雇用率	鯖江市長	令和2	2. 5 %	2. 29 %	令和3	2. 6 %	2. 26 %	令和4	2. 6 %	2. 39 %	令和5	2. 6 %	2. 53 %	令和6	2. 8 %	2. 64 %
任命権者	法定雇用率	実雇用率																														
鯖江市長	2. 5 %	2. 10 %																														
鯖江市教育委員会	2. 5 %	0. 45 %																														
任命権者	年度	法定雇用率	実雇用率																													
鯖江市長	令和2	2. 5 %	2. 29 %																													
	令和3	2. 6 %	2. 26 %																													
	令和4	2. 6 %	2. 39 %																													
	令和5	2. 6 %	2. 53 %																													
	令和6	2. 8 %	2. 64 %																													
目標																																
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） 当該年6月1日時点の法定雇用率 【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</p>																															
②定着に関する目標	再任用職員や会計年度任用職員の任期が1年であるため、サポートオフィスの実務責任者、心理師、職員課担当者とともに日々の面談を通してメンタルケアを行い、不本意な離職者を極力生じさせないよう継続雇用につなげていきます。																															

③キャリア形成に関する目標	<p><b>【障がい者が担当する職務の拡大】</b></p> <p>サポートオフィスの各人がチーム内で各業務の進め方について議論しながら意識を高めることで、新たな業務を開拓していきます。毎年度、人事記録をもとに把握・進捗管理を行います。</p>
---------------	--

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として職員課長を選任します。</li> <li>○組織内的人的サポート体制を整備するとともに組織外の関係機関（福井労働局、公共職業安定所、特別支援学校等）や障がい者が利用している支援機関と連携、情報共有しながら障害者雇用率の確保に努めます。</li> </ul>
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員課内に「障害者職業生活相談員」を配置します。 相談員は、労働局が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講することで、障がいの理解を深め、障がいのある職員を適切に支援します。</li> <li>○障がいのある職員本人やサポートオフィスで定着支援にあたる実務責任者が相談できるよう、産業医等と連携を図ります。</li> </ul>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員課長等の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握します。</li> <li>○配置後においても、各課の業務内容について、より検討を重ね、障がい者である職員本人の業務遂行状況等に応じて継続的に職務の選定や新規業務の創出等に取り組みます。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障がい特性に配慮した多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設については整備されていますが、障がい者である職員からの意見、要望を踏まえ職場環境や就労支援機器等の整備を検討します。</li> <li>○所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。</li> </ul>
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○募集案内時の対応 市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際に、これまでどおり特定の障害に限定することなく広く募集を行い、ウェブアクセシビリティ（高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができる）の確保を図り、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。</li> <li>○採用選考時の対応 拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。</li> <li>○特別支援学校等との連携 職場体験研修の一環として、特別支援学校の生徒を対象として職場実習を率先して受け入れます。また、インターンシップで障がいのある学生も受け入れます。</li> </ul>
(3)働き方	○ワーク・ライフ・バランスの実現や定期的な通院における利便性を図るため、時間単位の年次休暇や病気休暇等の取得を促進します。

(4)キャリア形成	○各種の職場研修を通じて、実務能力や専門知識の向上を図ります。
(5)その他の人事管理	<p>○所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、自己申告書制度を利用し、業務との適切なマッチング等を図ります。</p> <p>○在職中に疾病・事故等により障がい者となった場合は、職務の選定や職場環境の整備、通院への配慮を行います。</p> <p>○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がい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ます。</p>
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に基づく障がい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。