

## 鳥取市障がい者活躍推進計画

### 1. 機関名

鳥取市

### 2. 任命権者

鳥取市長

### 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. 本市における障がい者雇用に関する課題

本市においては、法定雇用率を上回る障害者雇用率を堅持するなど、障がい者採用状況は概ね順調である。また、バリアフリーに配慮した庁舎の整備・改修などによるハード面での働きやすい職場づくりは推進できているものと考えているが、障がい者の更なる活躍を推進するためには、引き続きの積極的な採用努力はもとより、特にソフト面での働きやすい職場づくりのための体制整備・環境整備等の取組が重要となる。

本計画は、上記課題を踏まえ、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に基づき、障がい者の更なる活躍を推進するための各種取組を計画的に進めるために策定するものである。

### 5. 目標

（把握している障がい者が雇用対象障がい者に限られているため、目標は障害者雇用率制度における雇用対象障がい者を対象とする）

#### ①採用に関する目標

##### 【実雇用率】

（目標）各年6月1日時点の実雇用率（特例認定を受けている機関を含む）について法定雇用率を上回る。

※令和元年6月1日時点の実雇用率：2.6%（法定雇用率：2.5%）

（評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理する。

#### ②定着に関する目標

##### 【定着率】

（目標）不本意な離職者を極力生じさせないとともに、生じた事例がある場合は、計画の見直しを含めた取組内容の強化を図る。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を元に、任期中で離職した障がいのある職員の離職理由を確認し、障がいに起因して勤務が困難となった事例を把握する。

### ③満足度に関する目標

#### 【満足度】

(目標) 毎年の在籍障がい者の満足度に関するアンケート調査結果を踏まえて、必要に応じて計画の見直しを含めた取組内容の強化を図る。  
(評価方法) 毎年、実雇用率の把握(任免状況通報関連)や合理的配慮の提供のために実施するアンケート調査に合わせて満足度に関するアンケート調査を実施し、把握・進捗管理する。

## 6. 取組内容

### (1)障がい者の活躍を推進する体制整備

#### ア 組織面

- (ア) 障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任する。
- (イ) 障害者雇用推進者、財政担当部署の責任者、障害者職業生活相談員、障がい者施策実施部署の責任者、障がいのある職員、障がいのある職員が所属する部署の職員等を構成員とする「障がい者活躍推進チーム」を設置する。
- (ウ) 「障がい者活躍推進チーム」は、原則として年1回以上開催し、計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
- (エ) 令和2年度中に、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関(鳥取労働局、鳥取公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関等)とも連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間で共有するとともに、職員に周知する。
- (オ) 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるたびに更新を行う。

#### イ 人材面

- (ア) 職員に対して、厚生労働省障害者雇用対策課又は鳥取労働局が開催する「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。
- (イ) 障がい者が配属された職場の同僚・上司を対象とした対応ノウハウや困難事例についての情報共有を行う又は職員を対象とした障がいに関する理解促進・啓発のための研修を開催する。

## (2)障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、職務整理表や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。

## (3)障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### ア 職務環境

- (ア) アンケートや所属による定期的な面談等を通じて障がいのある職員から要望があった場合には、施設環境整備や就労支援機器導入等の合理的配慮の提供を検討する。
- (イ) なお、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、財政面等で過重な負担とならない範囲で合理的配慮の提供を検討する。

### イ 募集・採用

- (ア) 就労移行支援事業所の利用者など、障がい者を対象とした職場実習を積極的に行う。
- (イ) このほか、一般職員の募集と併せて、障がい者を対象とした募集を引き続き行う。
- (ウ) 採用試験実施時における必要な配慮を行う。
- (エ) 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。

### ウ 働き方

- (ア) フレックスタイム制度（選択制シフト勤務制度）などの柔軟な勤務時間制度の利用を促進する。
- (イ) 年次有給休暇をはじめとする各種休暇の利用を促進する。

### エ キャリア形成

- (ア) 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修や向上研修等が受講できるよう配慮する。

### オ その他の人事管理

- (ア) 所属による定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。

- (イ) 中途障がい者（在籍中に疾病・事故等により障がい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場環境の整備や働き方の配慮等の取組を行う。
- (ウ) 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情報を共有し、適切な支援や配慮に努める。

#### (4)その他

- ・障がい者の活躍の場の拡大を推進するため、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達を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積極的に行う。具体的には、鳥取市優先調達の推進を図るための方針に基づき、毎年度、調達額の目標を設定し、当該目標を上回る調達実績を目指す。