

佐久市障害者活躍推進計画（佐久市固定資産評価審査委員会）

1 策定の趣旨

令和元年6月に、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）が改正され、地方公共団体の任命権者は、国が作成する障害者活躍推進計画作成指針（以下「指針」という。）に即して、「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）」を策定することとされました。

本計画は、障がいのある職員が特性や個性に応じて活躍できる職場づくりを目指し、策定するものです。

2 策定主体

市役所全体で障がいのある職員の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が策定主体となり、本計画は佐久市固定資産評価審査委員会が策定するものです。

3 本計画が対象とする障がい者

本計画における「障がい者」「障がいのある人」「障がいのある職員」とは、法第2条第1号の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）のことをいいます。

4 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

5 周知及び公表

計画を策定し、又は変更したときは、全ての職員に情報系掲示板等を通じて周知するとともに、市のホームページを通じて公表します。

また、毎年、取組の実施状況をホームページで公表します。

6 障がい者雇用に関する課題

法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

令和6年度の雇用率は、次のとおりとなっています。（令和6年6月1日時点）

法定雇用率算定の事業所単位	法定雇用率	実雇用率
市長部局等	2.8%	2.69%

※市長部局等：佐久市長、佐久市議会議長、佐久市選挙管理委員会、佐久市代表監査委員、佐久市公平委員会、佐久市農業委員会、佐久市固定資産評価審査委員会

障がいのある人を対象とした採用選考は、総務課が一括して行っていますが、応募

の辞退や、採用後の任期途中の離職などがあり、雇用の確保が困難な場合があります。
また、採用選考の過程で、障がいの特性や個性の把握が困難な場合もあります。
このため、障がいのある人が、市の職務内容を事前に知ることで応募しやすくし、採用後は個々の特性等に応じた職務分担や職場のサポート等を通じて、長く活躍できる職場づくりが必要です。

7 目標

①採用に関する目標

数値的な目標は、法定雇用率算定の事業所単位である市長部局等において、各年度の6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上となることを目標とします。

佐久市固定資産評価審査委員会の常勤職員は、全て佐久市長の機関からの出向であり、独自に採用は行っていません。非常勤職員の採用については、常勤職員の欠員や臨時的業務のために行う場合があります、そうした機会を捉え、障がいのある人の採用を検討します。

②定着に関する目標

障害のある職員の不本意な離職の防止に努めます。また、市長部局等において、毎年度当初に採用した障害のある職員の年度末時点の定着率の目標を、次のように定めます。

常勤職員	非常勤職員
100%	90%以上

8 取組内容

①障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

市役所全体として障がいのある職員の活躍を推進していくため、法定雇用率算定の事業所単位である市長部局等において総務課が主体となり整備する以下の体制に、必要に応じて参画します。

- ・ 障害者雇用推進者（法第78条）を選任します。
- ・ 障害者職業生活相談員（法第79条）を選任します。
- ・ 障がいのある職員の支援担当者を配置します。
- ・ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障がいのある職員の支援担当者（以下「支援者等」という。）の役割を整理します。
- ・ 障がいのある職員が相談しやすいように内容に応じた相談先を整理します。
- ・ 整理した支援者等の役割及び相談先を障がいのある職員に周知します。
- ・ 支援者等は、人事異動等で変更が生じるため、随時更新を行います。

さらに、市長部局等と教育委員会の各支援者等で設置する「障がいのある職員の活躍推進検討委員会」に必要に応じて参画します。

また、障がいのある職員が安定して働き続けられるよう、総務課が開催する障がいに関する理解促進・啓発のための研修会に参加します。

②障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数作業の組み合わせによる新規業務の創出）を行います。
- ・上司は、障がいのある職員の障がいの特性や個性に応じて担当業務に配慮します。
- ・上司は、新規採用又は部署異動後に障がいのある職員と面談を行い、業務との適切なマッチングが出来ているか点検を行い、必要に応じて担当業務の検討を行います。

③障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・職務の選定・創出を踏まえ、必要に応じて障がいのある人を対象とした採用を検討します。
- ・募集に当たっては、募集要項に職務内容等を分かりやすく記載し、周知します。
- ・募集の条件に、「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」、「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件は設定しません。
- ・上司は、新規採用時又は随時の面談等により必要な配慮等の有無を確認し、必要な措置を検討及び実施します。
- ・通院・治療と職務を両立できるよう、個々の職員の状態に応じて休暇の利用を促進します。
- ・在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員について、円滑な職務復帰に必要な支援を行います。
- ・各職員が「障がいを理由とする差別を解消するための職員対応要領」（平成31年3月一部改訂版）の内容に留意して行動します。

④その他

障害者就労施設等への優先的な発注を通して、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

●用語の解説

①障害者雇用推進者（法第78条）

障がい者雇用の促進等の業務を担当する者（人事担当責任者）

②障害者職業生活相談員（法第79条）

障がいのある職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者（人事担当係長）

③障がいのある職員の支援担当者（指針第5）

障がいのある職員の支援を日常的に担当する者（職場の上司・同僚等）

④障がいのある職員の活躍推進検討委員会（指針第3の「障害者雇用推進チーム」に相当）

本計画に基づく取組の実施状況の点検及び計画の見直し等を行う組織