

洲本市障害者活躍推進計画

令和2年4月

(令和5年5月一部改正)



洲本市

【目 次】

1	策定にあたって	1
	(1) 計画策定の趣旨と背景	1
	(2) 計画期間	2
	(3) 策定主体	2
	(4) 周知・公表	2
2	障害者雇用等の状況	3
	(1) 採用試験等の実施状況	3
	(2) 障害者雇用率の状況	3
	(3) 職場定着の状況	4
	(4) 職員アンケート結果	4
3	数値目標	8
4	障害者の活躍の推進に向けた取組内容	8
	(1) 推進体制の整備	8
	(2) 職務の選定・創出	9
	(3) 職場環境の整備	9
	(4) 職員の採用・育成等	10
	(5) 優先調達等	11

1 策定にあたって

(1) 計画策定の趣旨と背景

国、及び地方公共団体は、障害者雇用施策全体の推進を図る責務があるだけでなく、自ら率先垂範して障害者雇用を進めていく責務があります。このため、法定雇用率が民間企業よりも高い水準で設定されるとともに、雇用の質の確保、つまり障害のある人がその能力を発揮して生き生きと活躍できる職場環境を整備し、職場定着を進めていくことについて積極的な取組が求められています。

本市では、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、これまで、障害のある人を対象とした採用試験の実施や、特別支援学校の「職場実習」の受入れなど、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

こうした状況の中、平成30年8月に、国及び地方公共団体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、本市においても再点検を行ったところです。

また、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び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、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

障害者の活躍とは、「障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害のある職員が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、市全体で取り組んでいくことが重要です。

そこで、障害者雇用促進法に基づき、障害者雇用の理念を踏まえ、このたび、「洲本市障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障害のある人と共に働く環境を創り、障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大に向けて、しっかりと取り組んでまいります。

(2) 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。
なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

(3) 策定主体

洲本市長が策定します。任命権者の異なる教育委員会については、別に計画を策定することとしますが、互いに連携して対応していきます。

(4) 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、組織全体で持続的・継続的に障害者の活躍を推進するため、総務部総務課を計画推進の主管課とし、庁内LANへの掲載等により、全ての職員に対して本計画の内容を周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で周知・公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に基づく取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

2 障害者雇用等の状況

(1) 採用試験等の実施状況

本市では、平成 18 年 2 月の合併以降、平成 26 年度から身体障害者を対象とする採用試験を実施してきました。平成 28 年度からは、知的障害者を非常勤職員として雇用しています。

また、平成 24 年度から特別支援学校の生徒を対象に職場実習を受け入れており、障害者雇用に積極的に取り組んでいます。

種別	事項	開始年度	仕事内容・勤務形態・支援内容等
身	身体障害者を対象とした職員採用試験	平成 26 年度～	事務職において身体障害者を対象とした職員採用試験を実施 仕事内容・勤務形態は他の事務職と同じ
身知	非常勤職員としての雇用	平成 20 年度～身 平成 28 年度～知	事務補助職員、作業員、清掃員として非常勤職員を雇用
知	特別支援学校生徒を対象とした職場実習受入	平成 24 年度～	特別支援学校の生徒を職場実習生として受入 ※令和元年度の実績 ・受入人数 1 人 ・受入期間 2 日間 ・仕事内容 郵便業務、総合案内業務、清掃業務

(2) 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないとされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

【本市における令和元年 6 月 1 日現在の雇用率】（法定雇用率 2.5%）

任命権者	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	不足数※
市長部局	410 人	10.5 人	2.56%	0.0 人

※「不足数」とは、「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数捨）から「障害者の数」を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。
 実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。

（３）職場定着の状況

障害者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

【本市における障害のある職員の職場定着の状況】（令和2年4月1日現在）

採用区分	採用1年後の定着率	平均勤続年数
正規職員	100%	21年0月
非常勤職員	100%	5年4月

【（参考）民間企業等における状況】

・民間企業等における採用1年後の障害者の職場定着率

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

・民間企業等における平均勤続年数

身体障害者	知的障害者	精神障害者
10年2月	7年5月	3年2月

『平成30年度障害者雇用実態調査』（令和元年6月25日厚生労働省）

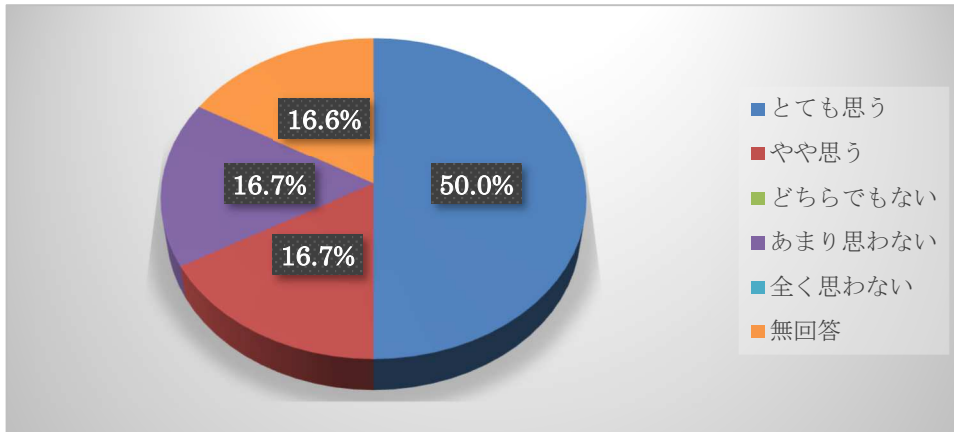
（４）職員アンケート結果

障害者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障害のある職員を対象にアンケートを実施しました。

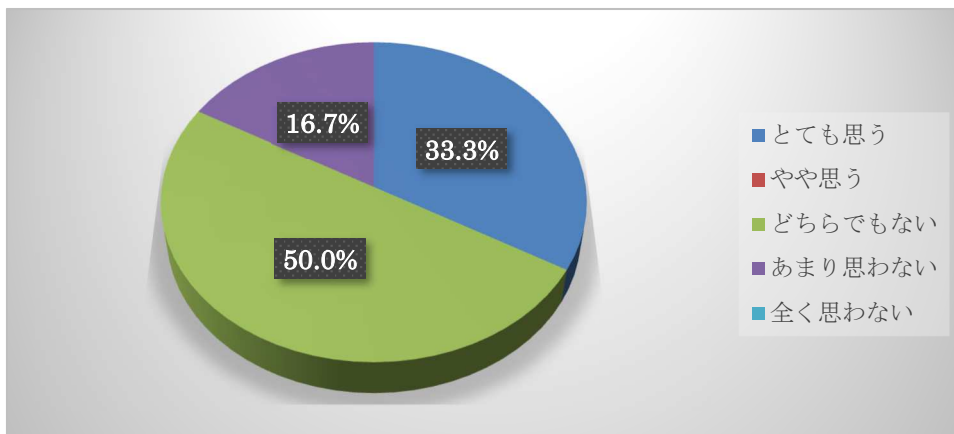
アンケート名：「職場等の満足度に関するアンケート調査」
 ～誰もが働きやすい職場づくりに向けて～

実施期間：令和2年2月25日～3月9日

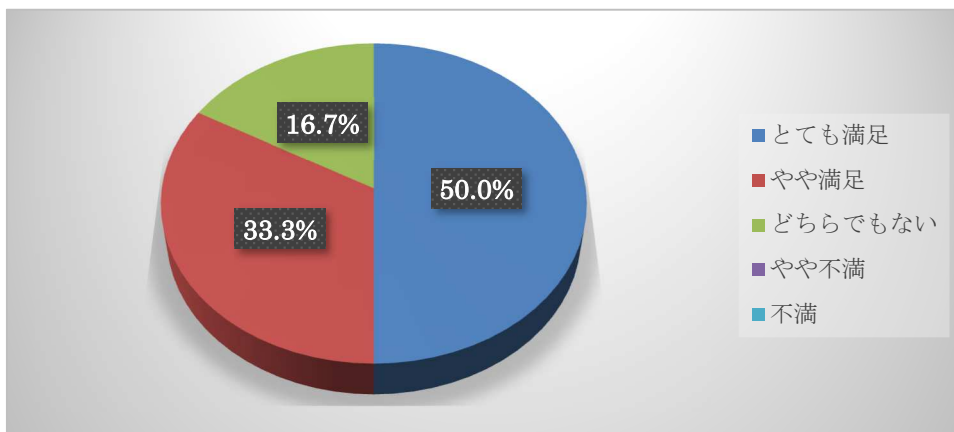
問1 あなたは、市役所は働きやすい職場だと思いますか。



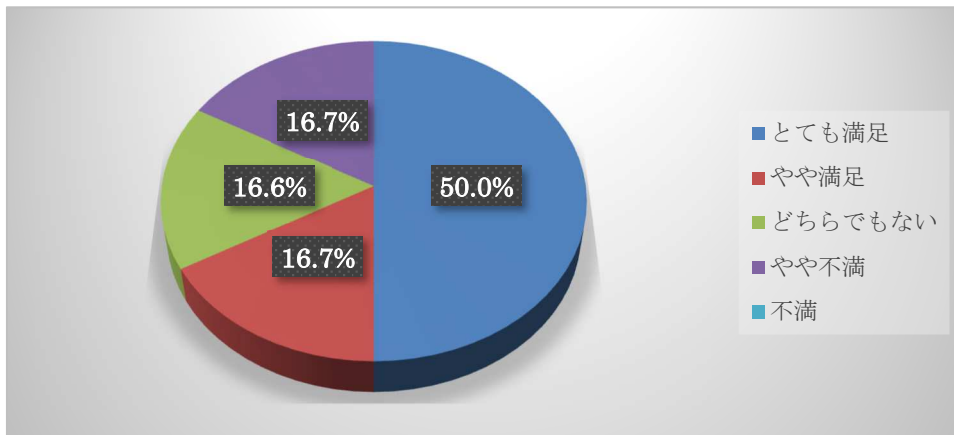
問2 あなたは、市役所内で障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



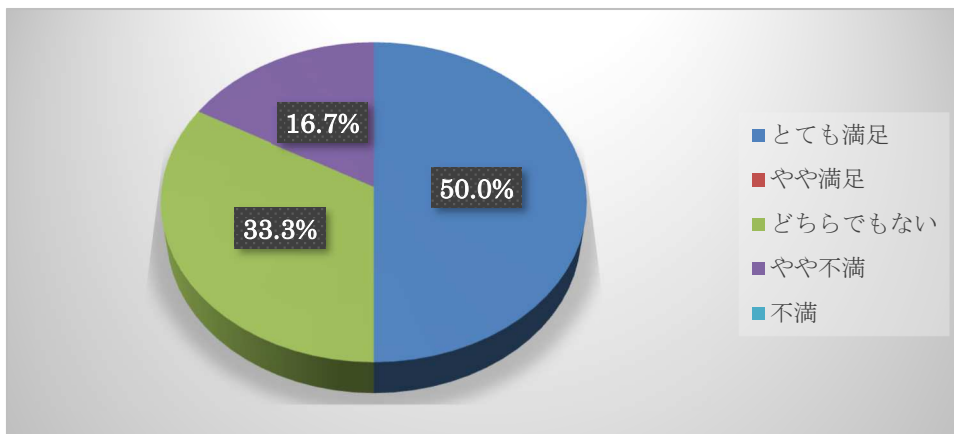
問3 職場での障害への理解や配慮についての満足度



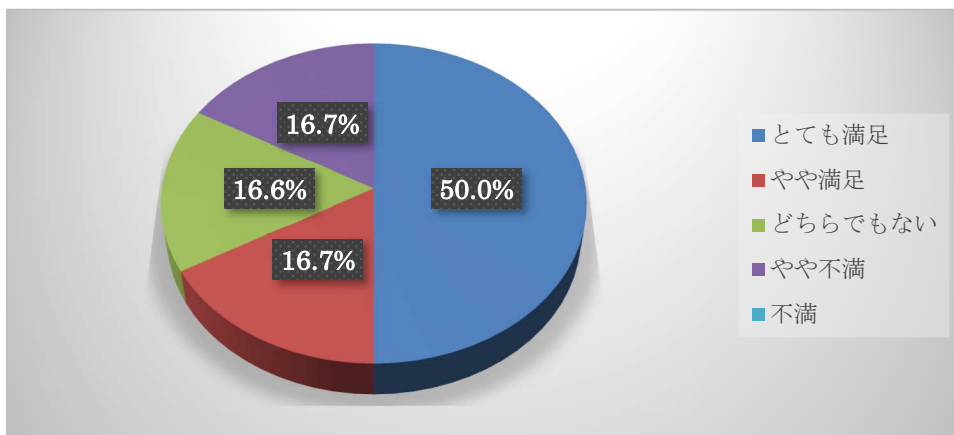
問4 現在の仕事内容についての満足度



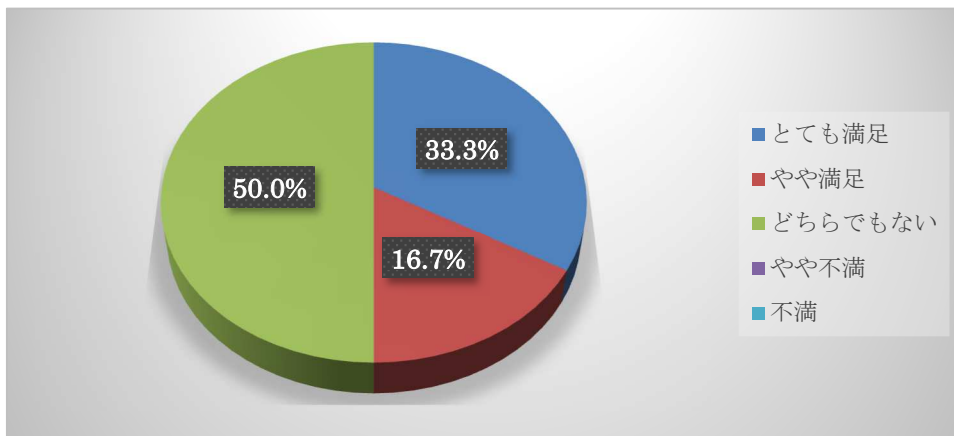
問5 現在の業務量についての満足度



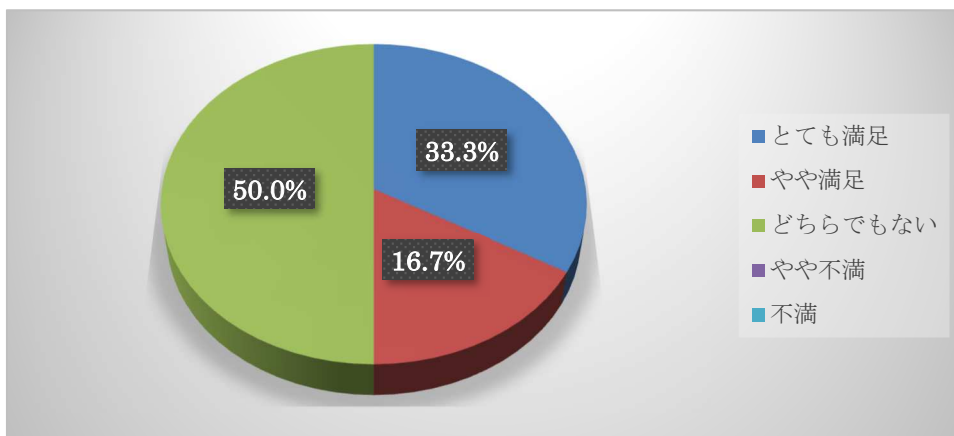
問6 物理的な作業環境についての満足度



問7 相談体制等の職場環境についての満足度



問8 勤務する上での障害への配慮についての満足度



3 数値目標

○障害者雇用率

<現状>

2.56%
(令和元年6月1日)



<目標>

(各年度)法定雇用率以上
(各年6月1日時点)

○不本意な離職者を極力生じさせない

4 障害者の活躍の推進に向けた取組内容

(1) 推進体制の整備

障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。

①組織体制の整備

○「障害者雇用推進者」の選任

障害者の雇用の促進と継続を図るため、総務部長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

②相談体制の整備

○「障害者職業生活相談員」の配置

障害のある職員本人からの相談を受け付ける相談者として、「障害者職業生活相談員」を配置し、障害者の職業生活の全般についての相談・指導を行います。

○庁内相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務部総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

○外部の関係機関との連携

外部の関係機関（兵庫労働局、洲本公共職業安定所、淡路障害者就業・生活支援センター等）と連携体制を構築するとともに、障害のある職員に対して相談先を周知し、活用を促進します。

③人材育成

○研修等の実施

- ・ 障害者職業生活相談員に選任された者は、兵庫労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講することとします。
- ・ 障害者が配置されている部署の職員を中心に、兵庫労働局が開催する「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、参加を募ります。
- ・ 全ての職員を対象に、障害に関する理解促進・啓発のための研修を実施します。

(2) 職務の選定・創出

障害のある職員の活躍を推進していくためには、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

①採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

②管理監督者との定期的な面談の実施

採用後も、所属の管理監督者との面談を定期的に行い、障害者と業務の適切なマッチングを図ります。

③新規業務の創出等

職務創出のための組織内調査等を行い、障害のある職員に適した業務の掘り起こし等を行います。

(3) 職場環境の整備

障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、障害特性に配慮した作業施設・福利厚生施設等の整備を行うほか、定期的な面談、職員アンケートを通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる必要があります。

①施設の整備

障害特性に配慮した作業施設、福利厚生施設等の整備（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等）を行います。

②作業手順の簡素化や見直し

写真やイラストを使った作業マニュアルの作成やチェックリストの作成、作業内容の細分化により、作業手順の簡素化を図ります。また、定期的にマニュアルの見直しを行い、作業の効率化を図ります。

③管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、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。

(4) 職員の採用・育成等

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

①募集・採用

- ・職員採用試験において、これまで身体障害者に限っていた障害者の受験資格を知的障害者、精神障害者にも対象を広げ、障害者雇用の拡大を図ります。
- ・ホームページへの職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図り、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。
- ・採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫します。

②職場実習の受入れ

特別支援学校の生徒を対象に職場実習の受け入れを積極的に行い、障害者の職場実習を通じて、障害のある人と職員の相互理解を深めます。

③キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

④各種休暇の取得促進

時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

⑤その他の人事管理

所属の管理監督者との定期的な面談や、本人申告制度の活用によって、障害者一人ひとりの状況把握・体調配慮を行うとともに、希望部署、業務への適性等を考慮し、適正な人員配置を行います。

(5) 優先調達等

本市においては、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第4条第1項の規定に基づき、物品の購入及び役務の発注について、全庁的に障害者就労施設等からの調達の推進等を図ることを目的とした「洲本市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」を策定し、庁内LANへの掲載等により、障害者就労施設等の受注機会の確保等に取り組んでいます。

今後もこうした取り組みを継続し、障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

また、法定雇用率以上の対象障害者を雇用している市内の民間事業者に対する建設工事等に係る競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組を通じ、民間事業者における障害者の活躍を促進します。