

高島市障がい者活躍推進計画

高 島 市

目次

第1章 総則

- 1 計画策定の趣旨 1
- 2 計画策定の範囲 1
- 3 計画期間 1

第2章 目標

- 1 障がい者任免状況 2
- 2 目標
 - (1) 採用に関する目標 3
 - (2) 定着に関する目標 3
 - (3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標 3
 - (4) キャリア形成に関する目標 3

第3章 取組内容

- 1 障がい者の活躍を推進する体制整備 4
- 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 4
- 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 5
- 4 その他 6

初版	令和2年 4月 1日
改訂	令和5年 4月 1日

第1章 総則

1 計画策定の趣旨

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）等に基づき、これまで障がいのある人を対象とした採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備などに取り組んできました。

令和元年6月に法が改正され、障がい者の雇用状況についての的確な把握に関する措置が示されるとともに、国および地方公共団体が率先して障がい者の活躍の場の拡大に努めることとし、「障害者活躍推進計画」を作成することとされました。

本市においても、「高島市障がい者活躍推進計画」を策定し、本計画のもと、法定雇用率の達成および障がい者一人ひとりが能力を有効に発揮できる職場環境の整備に向けた取組を進める必要があります。

2 計画策定の範囲

市全体で障がいのある職員の活躍に向けた取組を推進するため、議会、市長、監査委員、農業委員会、教育委員会および消防長の事務部局を合わせた計画とします。

3 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画の期間内においても、常に最新の障がい者活躍推進の取り組みや知見等を参照しつつ、必要に応じて計画の見直しを行います。

第2章 目標

1 障がい者任免状況

本市の障がい者である職員の任免状況については、令和4年6月1日時点で実雇用率2.79%となり、法定雇用率を上回っています。

法定雇用率は、法に基づき5年毎に見直しが行われ、令和5年度以降も段階的に引き上げが見込まれていることから、今後も計画的な採用および障がい者チャレンジ雇用の拡大等により、法定雇用率の確保に努める必要があります。

	R4.6.1	R3.6.1	R2.6.1	R1.6.1
1. 法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数	699.5人	782人	804人	771人
2. 障がい者の数	19.5人	20.5人	20.0人	16.5人
3. 実雇用率	2.79%	2.62%	2.49%	2.14%
4. 法定雇用率達成のために採用しなければならない障がい者数	0人	0人	0人	2.5人
5. 法定雇用率	2.60%	2.60%	2.50%	2.50%

注1) 上記の数値は、病院事業を除く高島市全体の職員数から算定した数値。

注2) 「法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数および除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数。

注3) 「障がい者の数」とは、身体障がい者、知的障がい者および精神障がい者の計であり、重度身体障がい者および重度知的障がい者については、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行っています。また、重度身体障がい者および重度知的障がい者である短時間勤務職員については1人分、重度以外の身体障がい者および知的障がい者ならびに精神障がい者である短時間勤務職員については、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしています。

2 目 標

(1) 採用に関する目標

【目 標】 毎年度、法定雇用率以上の雇用率を達成する。

【評価方法】 毎年6月に調査を行い、採用計画等の進捗管理を行うこととする。

(2) 定着に関する目標

【目 標】 3年後の定着率100%を達成する。

【評価方法】 毎年6月に調査を行い、採用者の定着状況の管理を行うこととする。

参考) 令和2～4年度定着率：80.0%

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【目 標】 職場に対する満足度80%以上を維持する。

【評価方法】 毎年6月にアンケート調査を行い、「満足、やや満足」と回答する
職員の割合を調査し、満足度の向上に努める。

参考) 令和4年度アンケート調査結果：86.0%

注1) ワーク・エンゲージメントとは、仕事に誇りややりがいを感じている（熱意）、仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）、仕事から活力を得ていきいきとしている（活力）の3つが揃った状態として定義されるもの。

(4) キャリア形成に関する目標

【目 標】 障がい者である職員の職務の拡大を目指す。

【評価方法】 障がいの特性や能力等を把握し、業務とのマッチングにより職務の拡大に努める。

第3章 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

- 「障がい者雇用推進者」として総務部長を選任します。
- 組織内のサポート体制として、「障がい者職業生活相談員」（人事課員）、「実務支援担当者」（配属先の上司、同僚、人事担当者）を整備します。
- 組織外の関係機関（滋賀労働局、高島公共職業安定所、湖西地域働き暮らし応援センター等の障がい者支援事業所等）と連携体制を構築し、役割分担および各種相談先を整理したうえで、関係者間で共有します。

(2) 人材面

- 障がい者職業生活相談員に選任された職員は、滋賀労働局が開催する「障がい者職業生活指導員資格認定講習」の受講に努めます。
- 実務支援担当者を対象は、滋賀労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」をはじめ、障がい者の活躍の推進のための研修や講座等の受講に努めます。
- 障がいを理由とする差別解消の推進を図り、障がいの特性理解、障がい者への適切な対応等を目的とした組織内研修を実施します。

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、職務の整理や組織内アンケート等を活用した職務の選定および創出について検討を行います。
- 新規採用や人事評価面談時などの機会に障がいをもつ職員と面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングが出来ているか等の点検を行います。

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

- 障がい者からの要望等を踏まえ、障がい者が利用しやすい環境に配慮した設備等の設置および就労支援機器の整備を検討します。
- 定期的に面談により必要な配慮事項を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるにあたり、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

- 特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習（トライワーク）を積極的に行い、採用にあたり業務のマッチングを図ります。
- 面接における手話通訳者の設置や、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、採用試験の実施においては、障がい特性に配慮します。
- 募集や採用試験の実施において、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること。
 - ・自力で通勤可能といった条件を設定すること。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・「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こと。
 - ・特定の就労支援機関のみの受け入れを実施すること。

(3) 働き方

- 障がいをもつ職員の諸事情を踏まえ、必要に応じて、時差出勤や早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理対応を検討します。
- ワークライフバランスの推進を図るため、時間単位の年次有給休暇や、夏季休暇または病気休暇などの各種休暇制度の周知を行い取得促進に努めます。

(4) キャリア形成

- 採用時に、中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。
- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修や向上研修等の教育訓練を実施します。
- 任用の終了後においても、必要に応じて就労に向けた支援を行います。

(5) その他の人事管理

- 定期的な面談の設定（10月：中間面談、2月：期末面談）および必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮に努めます。
- 障がいをもつ職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置に努めます。
- 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取り組みを行います。
- 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等の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るように努めます。

注1) 就労パスポートとは、障害のある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理し、事業主などにわかりやすく伝えるためのツールのこと。

4 その他

- 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。
- 障がい者活躍の推進を図るため、実施状況の点検結果を踏まえた対策の実施および計画の見直しを行うPDCAサイクルを確立します。