

## 淡路市障がい者活躍推進計画

機関名	淡路市(市長部局)																														
任命権者	淡路市長																														
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日 (5年間)																														
策定趣旨	<p>本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づき、これまで、働きやすい職場環境の整備や障がい者雇用を取り組んできましたが、令和元年6月に、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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」(障害者活躍推進計画)を作成することとされました。</p> <p>そこで、改めて障がい当事者の視点に立つとともに、本市総合計画の基本構想にも掲げている「支え合い健やかに暮らせるまち」の理念を踏まえ、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向け、「障がい者活躍推進計画」を策定します。</p>																														
淡路市(市長部局)における障がい者雇用に関する現状と課題	<p>淡路市(市長部局)においては、淡路市教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。</p> <p>令和元年6月1日現在の障がい者雇用率は2.52%と、法定雇用率である2.5%は満たしている。</p> <p>[令和元年6月1日現在の雇用率]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>任命権者</th> <th>法定雇用率</th> <th>職員数</th> <th>障がい者数</th> <th>実雇用率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>市長部局</td> <td>2.5%</td> <td>531人</td> <td>18人</td> <td>3.39%</td> </tr> <tr> <td>教育委員会</td> <td>2.4%</td> <td>184.5人</td> <td>0人</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>2.5%</td> <td>715.5人</td> <td>18人</td> <td>2.52%</td> </tr> </tbody> </table> <p>しかし、令和2年度中には、地方自治体の法定雇用率が2.6%に引き上げとなる予定であるため、障がい者の積極的な採用を実施しているところである。</p> <p>また、障がい当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。</p> <p>[職員アンケート結果]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>問</th> <th>あなたは、淡路市役所は働きやすい職場だと思いますか。</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>思う</td> <td>55.6%</td> </tr> <tr> <td>どちらかというと思う</td> <td>44.4%</td> </tr> <tr> <td>どちらかというと思わない</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>思わない</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	任命権者	法定雇用率	職員数	障がい者数	実雇用率	市長部局	2.5%	531人	18人	3.39%	教育委員会	2.4%	184.5人	0人	0%	合計	2.5%	715.5人	18人	2.52%	問	あなたは、淡路市役所は働きやすい職場だと思いますか。	思う	55.6%	どちらかというと思う	44.4%	どちらかというと思わない	0%	思わない	0%
任命権者	法定雇用率	職員数	障がい者数	実雇用率																											
市長部局	2.5%	531人	18人	3.39%																											
教育委員会	2.4%	184.5人	0人	0%																											
合計	2.5%	715.5人	18人	2.52%																											
問	あなたは、淡路市役所は働きやすい職場だと思いますか。																														
思う	55.6%																														
どちらかというと思う	44.4%																														
どちらかというと思わない	0%																														
思わない	0%																														

	<p>問 あなたは、淡路市役所内で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。</p> <p>思う 33.3%  どちらかというと思う 22.2%  どちらかというと思わない 33.3%  思わない 11.1%</p> <p>問 あなたは、市役所の職場環境（休憩スペース、導線の確保など）の整備についてどう思いますか。</p> <p>満足 62.5%  やや満足 25.0%  やや不満 12.5%  不満 0%</p> <p>問 あなたは、市役所の相談体制（遠慮なく相談できる環境など）についてどう思いますか。</p> <p>満足 50.0%  やや満足 25.0%  やや不満 25.0%  不満 0%</p> <p>障がい当事者の意見を本計画に反映し、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが重要である。</p>
<p><b>目標</b></p>	
<p>①採用に関する目標</p>	<p>実雇用率について、各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。</p> <p>(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.52%</p> <p>(評価方法)  毎年 の任用状況通報により把握・進捗管理。</p>
<p>②定着に関する目標</p>	<p>不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。</p> <p>(評価方法)  毎年 の任用状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>

取組内容	
<b>1. 障がい者の活躍を推進する体制整備</b>	
①組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として総務部長を選任する（令和元年9月6日に選任済）</li> <li>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当（職員係））を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間において情報を共有する。</li> <li>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</li> </ul>
②人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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させる。</li> <li>○障がい者が配属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、同講座未受講者に対し参加を募る。</li> </ul>
<b>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○現に勤務する障がい者や、今後採用予定の障がい者の能力や、希望等も踏まえ、職員アンケート結果等を活用しながら、業務選定や職務の創出等について検討を行う。</li> <li>○組織内において、定期的に面談等を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかなどの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</li> </ul>
<b>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
①職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</li> <li>○なお、措置を講じるに当たっては、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する。</li> </ul>
②募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の採用に努める。</li> <li>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> </li> </ul>
③働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○短時間勤務などの柔軟な勤務時間体制を図るとともに、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する。</li> </ul>

④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する。
⑤その他の人事管理	<p>○年1回以上の面談を設定するとともに、必要に応じて随時面談を実施しながら、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい者特性に配慮した職場環境、通勤への配慮等など障がい者支援に係る取組を進める。</p> <p>○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等や通院への配慮、働き方等の取組を進める。</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る。</p>