

# 障害者活躍推進計画

令和2年4月

西宮市監査事務局

# 目次

## I 策定にあたって

1. 策定趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
2. 策定主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
3. 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
4. 周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

## II 西宮市における障害のある人の任用状況（参考）

1. 障害者雇用率の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

## III 障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の具体的な事項

1. 推進体制の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

## IV 障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

1. 障害者雇用の推進に関する理解の促進・・・・・・・・ 3

## V 目標達成に向けた具体的な取組

1. 職場の障害に対する理解・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
2. 障害のある職員の配属、職場環境の整備・・・・・・・・ 4

## VI その他の取組

1. 優先調達等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
2. その他の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

# I 策定にあたって

## 1. 策定趣旨

本市は、西宮市障害福祉推進計画において、将来像として「ともに生き ともに支えあう 共生のまち西宮」を掲げ、すべての人びとの人権が尊重され、だれもが安心して地域で暮らせるまちづくりを進めております。

今後も障害者雇用を進める上では、計画的な取組とあわせて、自ら率先して障害者雇用を進める立場として、障害のある人の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていく必要があります。

この計画は、監査事務局が実施する障害の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ついて記載し、障害のある人と共に働くための職場環境の整備を進めていく中で、障害のある人がその障害特性や個性に応じて、意欲と能力を発揮して活躍し、継続して勤務できることを目的に策定するものです。

## 2. 策定主体

この計画は、障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画であり、地方公共団体の任命権者ごとに策定することが求められています。

本計画は、監査事務局職員の任命権者である代表監査委員を主体とし、策定するものです。

## 3. 計画期間

本計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を取組の期間とします。また、計画期間内において、取組状況等の把握・検証により、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 4. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内キャビネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年公表します。

## Ⅱ 西宮市における障害のある人の任用状況（参考）

### 1. 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体において雇用する職員が40人以上（教育委員会は42人）の規模の任命権者は、職員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。

本市では、市長部局、教育委員会、上下水道局、市立中央病院が対象となっています。本市における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和元年6月1日現在の雇用率〕

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
市長部局(※)	2.5%	3,059.0人	79.0人	2.58%
教育委員会	2.4%	905.0人	24.0人	2.65%
上下水道局	2.5%	285.0人	8.0人	2.81%

※市立中央病院は、市長部局との特例認定を受けているため、市長部局に含む

## Ⅲ 障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の具体的な事項

### 1. 推進体制の整備

#### (1) 障害者雇用推進者

障害者雇用の推進に関する「実務責任者」を配置するため、事務局長を「障害者雇用推進者」に選任します。

障害者雇用推進者は、各部署の障害者雇用の取組の現状と課題を把握した上で、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務等を担当します。

#### (2) 障害のある職員の相談体制の整備

代表監査委員は、障害者雇用促進法で規定する「障害者職業生活相談員」の選任義務は現在のところありませんが、障害者雇用推進者を中心とした障害のある職員の相談体制を整備します。また今後、障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、速やかに選任します。

### (3) その他の支援体制

障害のある職員の職業生活における活躍を推進するため、障害者職業生活相談員を配置する任命権者を中心とし、各任命権者が相互に連携・協力して支援を行います。

また、必要に応じて健康管理室や産業カウンセラー、産業医への相談などを障害のある職員に対して周知を行い、利用を促します。

その他、障害のある職員に対する適切な配慮の方法などに関する相談が出てきた場合で、対応が難しい場合には、ハローワークや障害者就労生活支援センターなど就労支援機関に対して専門的な立場からの助言を求めるような連携を推進できるよう支援体制の整備に努めます。

## IV 障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

### 1. 障害者雇用の推進に関する理解の促進

職員の雇用については、市長事務部局を中心に実施していることから、代表監査委員が直接障害のある人を雇用することはありませんが、今後、人事交流や出向等により障害のある職員の受入れについて検討を行うなど、障害者雇用の推進に関する理解を促進してまいります。

また、配属された場合は、障害のある職員が意欲と能力を発揮して活躍し、継続して勤務するために適切な配慮を行うなど、職場環境の整備に努めてまいります。

## V 目標達成に向けた具体的な取組

### 1. 職場の障害に対する理解

職場の同僚・上司の障害に対する理解を深めるための研修等の取組を推進していきます。ハローワークが開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」に人事担当職員が参加するよう促すほか、講師派遣を依頼し、庁内で開催することも検討を行います。

職場の同僚・上司は、その人の障害特性について理解し、一人一人の職員が障害者雇用について理解を深めるとともに、人事担当者、受入部署職員が障害者雇用に関して共通認識を持ち、コミュニケーションを取りながらお互いの役割を果たしつつ、受入部署以外の職員も、障害のある職員への理解・受入部署への協力を行うなど、全庁的に連携が図れるよう努めます。

## 2. 障害のある職員の配属、職場環境の整備

### (1) 障害のある職員の配属

障害のある職員が配属された場合は、担当職員が必要に応じて障害のある職員と面談を実施し、障害の状態や勤務を行う上での配慮、職場において支障となる事情の有無等を確認し、過重な負担とならない範囲で合理的な配慮に努めます。

また、障害のある職員が従事する業務の適切なマッチングができているかの確認を行い、必要に応じて負担なく従事できる職務の選定及び創出について検討を行います。

その他、心身の状態については健康管理室や産業医との面談も必要により実施し、把握に努めます。

### (2) 働き方

今後、職員の働き方改革の検討を行う中で、テレワーク勤務やフレックス制、時差出勤や早出遅出出勤について制度が導入された場合には、活用について周知します。

また、時間単位での年次休暇など各種休暇の制度を周知し、活用を促します。

### (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備

障害のある職員が業務を行う上で、できる限り安心して業務に従事していただけるように、必要な機器や設備を設置し、職場環境の整備を図ってまいります。

その他、合理的配慮指針に基づき、障害のある職員において支障となっている事情の有無等を確認し、過重な負担とならない範囲で合理的な配慮に努めます。

## VI その他の取組

### 1. 優先調達等

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（平成24年法律第50号）等を踏まえ、障害者就労施設等からの物品等の受注の機会の増大を図り、障害のある人の雇用促進、安定した就労を推進します。

具体的には、既に作成している「西宮市障害者就労施設等からの物品等の調達推進方針」や、「西宮市多数障害者雇用企業及び障害者支援施設等への業務委託等に関する取扱方針」を周知し、公正性及び適正履行の確保並びに予算の適正な執行に配慮しつつ、障害者就労施設等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進していきます。

### 2. その他の取組

本市の障害者活躍推進への取組においては、障害福祉の観点から、障害のある人が意欲と能力を発揮し活躍する場や多様な就労機会を確保することも重要であると考えます。

これらの取組を推進するため、関係部署と連携し、すべての職員が障害のある人への理解を深めていけるよう努めてまいります。