

障害者活躍推進計画

令和2年4月

西宮市 市長事務部局

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	2
II	西宮市における障害のある人の任用状況	
1.	障害のある人を対象とした 職員採用試験の実施状況	2
2.	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	3
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.	法定雇用率以上の実雇用率の達成	4
2.	多様な就労機会の確保	4
3.	就労定着のための支援	4
V	目標達成に向けた具体的な取組	
1.	障害のある人の雇用促進	5
2.	障害のある職員の配属、職場環境の整備	6
3.	職場の障害特性に対する理解	7
VI	その他の取組	
1.	優先調達等	7
2.	その他の取組	7

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。

このような中、本市は「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）」の趣旨に則り、事務職において一部、障害のある人を受験対象とした職員採用試験を実施するなど、これまで障害者雇用に努めてまいりました。

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、本市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、市長の事務部局（以下、「市長部局」という。）の任命権者である西宮市長を主体とし、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

1. 障害のある人を対象とした職員採用試験の実施状況

職員の採用については、市長部局を中心に実施しております。

障害のある人の職員採用については、昭和63年度実施の採用試験から「身体障害者手帳の交付を受けている人を対象とした事務職」という採用区分を設けており、ほぼ毎年度継続して採用に取り組んでおります。

また、令和元年度実施の採用試験からは「精神障害者保健福祉手帳、療育手帳の交付を受けている人」も対象に加えて、受験資格を拡大しました。

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、人事を担当する部長級を「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) 障害者職業生活相談員

障害のある職員本人からの相談を受け付ける「障害者職業生活相談員」を職員の中から選任・配置し、相談体制を整備します。

障害者職業生活相談員は、人事を担当する課の中から、障害者雇用に関する実務を担う課長級、係長級の職員を選任します。

障害者職業生活相談員は、次のような事項に関して、障害のある職員から相談を受け、又はこれらを指導することが求められております。また、各部署の他の職員からの相談に応じること及びその相談について外部人材につないで助言を求めることも想定されております。

- ① 障害のある職員の適職の選定、能力の開発向上等障害のある職員が従事する職務の内容
- ② 障害のある職員の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備
- ③ 労働条件や職場の人間関係等障害のある職員の職場生活
- ④ 障害のある職員の余暇活動
- ⑤ その他障害のある職員の職場適応の向上

(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に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. 法定雇用率以上の実雇用率の達成

障害者雇用促進法の改正により、法定雇用率が引き上げられるなど、今後も障害のある人の雇用の確保に向けて一層の取組が必要となります。

近年、国や他の地方公共団体において、対象障害者の確認・計上に誤りがあったことや法定雇用率を達成していない団体がありましたが、本市においてはこれまでも法定雇用率以上の実雇用率を達成してまいりました。

今後も毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行い、着実に法定雇用率以上の実雇用率を達成できるよう障害のある人の雇用の確保に向けて計画的に取り組んでまいります。

※令和元年6月1日時点の法定雇用率 2. 5%
実雇用率 2. 58%

2. 多様な就労機会の確保

障害のある人の就労については、勤務形態や従事する業務の職責など多様な機会を確保することが必要であると考えております。

現在も、常勤職員、非常勤職員の任用や、知的・精神障害者の臨時雇用事業など多様な就労機会の確保に取り組んでおりますが、障害のある人の障害特性や個性に応じた能力を有効に発揮できるような勤務形態の整備など、今後もより多様な就労機会の確保に向けて取り組んでまいります。

3. 就労定着のための支援

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は、適切な配慮を行うなど、職場環境の整備が必要となります。

今後も不本意な離職者を生じさせないなど障害のある職員の就労定着に取り組むとともに、職場で共に働く同僚・上司の職員が障害に関して理解し、障害のある職員一人一人に対して、必要な配慮・支援できるように研修等の取組を行ってまいります。

V 目標達成に向けた具体的な取組

1. 障害のある人の雇用促進

(1) 障害のある人を対象とした職員採用

今後も障害のある人の雇用促進に向けて、障害のある人を受験対象とした常勤の職員採用試験の継続実施に努めます。

その際、「特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。」、「自力で通勤できることといった条件を設定する。」、「介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。」、「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。」、「特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。」などの取扱いは行わないこととします。

また、「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号。以下、「合理的配慮指針」という。）」に基づき、募集・採用時に障害のある人からの合理的配慮の申出を受けた場合、話し合いの上、過重な負担とならない範囲で適切に措置を講じます。

(2) 多様な就労機会の確保

多様な就労機会を確保するために、常勤職員の採用に限らず、非常勤職員としての任用も検討します。

その際、職責や勤務時間、任用期間などを考慮した勤務形態を整え、障害のある職員の就労継続に努めます。

知的・精神障害者を複数任用して庁内に作業所を設置し、庁内各部署の事務作業に従事することを検討します。事務作業については、各部署から職務を選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を行ってもらい、障害のある職員が様々な業務に従事できるよう努めます。

障害のある人にとって、個々の特性に応じた働き方ができ、他の職員にとっても障害のある人と共に働くことで、障害のある人に対する理解が深まり、障害のある人が働きやすい環境が整備され、将来的に障害のある人の雇用が推進されることを目指します。

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

障害のある職員の配属、職場環境の整備については、障害のある職員に対して採用前や採用後も必要に応じて障害者職業生活相談員との面談を実施し、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ないかの確認を行い、必要に応じて検討を行います。

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。

3. 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。

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、法定雇用率の達成に留まるものではなく、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。