

障害者活躍推進計画の実施状況について

(1) 基本的事項

- ①評価年度 令和4年度
- ②機関名 西宮市
- ③任命権者 西宮市長

(2) 推進体制の整備

- ①障害者雇用の推進に関する実務責任者として、「障害者雇用推進者」に人事部長を選任しています。
- ②障害のある職員から相談を受け付ける「障害者職業生活相談員」として、人事課長及び人事課係長4名を選任しています。

(3) 障害者雇用率の達成状況（市長部局）

令和4年6月1日時点の法定雇用率 2.6 %
実雇用率 2.71 %

※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

(4) 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

令和4年度は正規職員3名、会計年度任用職員1名を採用しました。

障害のある人を対象とした常勤職員の採用時には、本人からの要望を踏まえ、筆記試験や面接試験時に合理的な範囲で障害特性に応じた配慮を行いました。募集・採用に当たっては、次に掲げるような不適切な取扱いはありません。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
- ・自力で通勤できること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からのみの受入れを実施すること

②多様な就労機会の確保

就労機会の確保や職員の障害に関する理解を深めることを目的として、令和2年度より、本庁舎に「ワークステーション」を設置し、障害のある人の雇用推進事業を試行的に行ってきました。知的又は精神障害のある人を雇用して、庁内の各課から請負った様々な業務に従事しており、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るようになりました。

令和3年度からは本格実施となり、スタッフ及び支援員の増員を行いました。さらに、人事課内に障害者雇用推進チームを設置し、障害者福祉の関係部署や就労生活支援センターとも連携・協力できる運営・支援体制としました。

令和4年度にもスタッフの増員を行い、体制を拡充するとともに、必要に応じて支援の方法を見直しながら、引き続き障害のある人がより自立できるよう取り組んでいます。

(5) 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に当たっては、採用前に産業医及び職業生活相談員との面談を行い、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、配属先を決定しています。
- ②採用後も、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、必要に応じて職業生活相談員や健康管理室・産業医との面談を実施し、心身の状態の把握に努めています。
- ③障害のある職員が業務を行う上で、障害の特性上必要な機器や設備は出来る限り設置し、職場環境の整備を図っています。

(6) 職場の障害に対する理解

- ①職員が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ると考え、既述の「ワークステーション」では、積極的にPR活動を行うとともに、障害のある人が働いていることを身近に感じられるよう、ワークステーション内での作業だけでなく、障害のある人が各課で直接業務することや、職員が目に触れる場所での業務（庁内の郵便整理等）も行っています。
- ②次年度以降も障害に対する理解を深めるための研修等、様々な方法を検討しながら、継続的に取り組んでいきます。