

近江八幡市障がい者活躍推進計画

1 背景と目的

本市では、障がい者の職業の安定を図ることを目的とする「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、これまで障がい者を対象とした採用選考の実施や、職場環境の整備などに取り組み、障がい者の雇用の促進及び職業の安定を図ってきました。令和元年6月には、障がい者の雇用を一層促進することを目的として、法律の改正が行われ、国及び地方公共団体は、その責務として、自ら率先して障がい者を雇用するように努めることが明確化されました。また、国及び地方公共団体は、障がい者である職員が、その有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することの推進に関する取組を実施することができるよう、障がい者の活躍に関する計画を定めることとされました。

障がい者である職員が、その能力や適性を生かしながら力を発揮することは、多様な視点による課題解決につながり、また、障がい者への合理的な配慮などにより働きやすい環境づくりに取り組むことは、障がいの有無に関わらず、多くの職員にとっても力を発揮しやすい職場づくりにつながるものです。

障がい者雇用の促進に努めるとともに、障がい者である職員の職場におけるさらなる活躍の推進を図り、組織の活力を向上させることを目的として、本計画を策定します。

2 策定主体・計画期間

（1）策定主体

市全体で障がい者の活躍に向けた取組を推進するため、近江八幡市長、近江八幡市教育委員会、近江八幡市病院事業管理者、近江八幡市議会議長、近江八幡市代表監査委員、近江八幡市農業委員会が連名で計画を策定します。

（2）計画期間

本計画は令和2年9月1日から令和7年3月31日までを計画期間とします。なお、計画期間内においても、毎年度の取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 障がい者雇用に関する現状と課題

本市においては、法第42条の特例の認定を受け、近江八幡市長部局、近江八幡市教育委員会部局及び近江八幡市病院事業管理者部局の法定雇用率を近江八幡市として合算して算定しており、令和元年6月1日時点で2.06%と法定雇用率が未達成となっています。

(令和元年6月1日時点の雇用率)

任命権者	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障がい者数 (※)	実雇用率
近江八幡市長部局	678人	20人	2.95%
近江八幡市教育委員会	266.5人	3人	1.13%
近江八幡市病院事業管理者	490人	6人	1.22%
近江八幡市(合算)	1410.5人	29人	2.06%

※法第38条第4項の規定に基づき、算定した障がい者数であり、実際に雇用する人数とは異なります。

未達成となっている法定雇用率を達成する為、障がい者の雇用をより促進していく必要があります。また、障がい者である職員の活躍のためには、雇用後における取組も重要であることから、合理的配慮の実施による働きやすい環境づくりなど、障がい者である職員の視点や意見をより踏まえた取組も必要です。

4 目標

(1) 市長部局、教育委員会、病院事業管理者部局

① 採用に関する目標

各年度、全市(特例認定)の実雇用率(各年6月1日時点)を法定雇用率以上とします。

○評価方法…毎年の任免状況通報により把握

② 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせません。

○評価方法…退職事由の確認による把握

(2) 議会事務局及び行政委員会事務局

障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。

5 取組

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

○障がい者雇用の促進及び障がい者活躍推進計画の円滑な実施を図るために、障害者雇用推進者として、総務部長、教育部長及び総合医療センター事務長を選任します。

○職場や障がいのある職員からの相談体制を図るために、障害者職業生活相談員として、総務課長、教育総務課長及び総合医療センター総務課長を選任します。

② 人材面

○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。

○職員一人ひとりが様々な障がいの特性を理解し、障がいのある職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境の構築に向け、職員を対象として、障がい者に関する理解促進のための啓発・研修等を実施します。

(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、職務の選定及び創出について検討を行います。

○人事に関する自己申告制度や所属長との面談等を通じて、障がい者一人ひとりの特性・能力等を把握し、障がい者本人の希望や職場環境を踏まえた上で配置を行います。

(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を踏まえ、働きやすい職場環境の整備に関する機器の購入を検討します。

○障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。

○人事に関する自己申告制度や所属長との面談等を通じて、障がい者本人の希望を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

② 募集・採用

- 採用選考にあたり、障がい者からの要望を踏まえ、拡大印刷等による対応や、面接時に手話通訳者の配置や筆談など、必要な配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いは行いません。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特性の障がいに限定する。
 - ・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け入れを実施する。

③ 働き方

- 年次休暇や各種休暇の取得を推進します。
- 国や他都市における休暇制度や勤務時間制度の調査を行い、適切な制度の検討を行います。

④ キャリア形成

- 本人の希望に応じ、各種研修受講に必要な合理的配慮を検討し、受講できるようにします。
- 障がい者である職員の配置実績のない職場への配置により職域の拡大を行います。

⑤ その他の人事管理

- 定期的な面談の設定および必要に応じて随時面接を実施し、職務の進捗状況等の把握や体調配慮を行います。
- 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をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や、通院への配慮等の取組を行います。
- 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についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

（４） その他

- 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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。