加古川市障がい者活躍推進計画

| | | |
|---|---|---|
| 機関名 | 加古川市 | |
| 任命権者 | 加古川市長、加古川市上下水道事業管理者、加古川市議会議長、加古川市選挙管理委員会、加古川市公平委員会、加古川市代表監査委員、加古川市農業委員会、加古川市教育委員会 | |
| 計画期間 | 令和８年４月１日　～　令和 13 年３月 31 日 | |
| 加古川市における障害者雇用に関する課題 | 加古川市では、令和７年６月時点の障害者任免状況通報において法定雇用率を達成することができているところであるが、令和８年７月より法定雇用率が 2.8%から 3.0%に引き上げられ、現状の雇用状況を前提とした場合、法定雇用率を下回ることが見込まれる。これまでにも障がい者を対象とした採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備等、障がい者の雇用に積極的に取り組んできたところであるが、より一層積極的な採用活動に取り組むことが求められる。<br>また、障がいのある職員へのアンケート結果から、依然として職場環境に対して課題がある状況である。障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場環境の改善や業務上の配慮をより一層進める必要がある。 | |
| 目標 | | |
| ①採用に関する目標 | 目標 | 各年度６月１日時点における実雇用率（※1）について、各年６月１日時点の法定雇用率（※2）以上<br>（※１）令和７年６月１日時点での実雇用率　：2.92%<br>（※２）令和８年４月１日時点での法定雇用率：2.8% |
| | 評価方法 | 毎年６月に「障害者である職員の任免に関する状況」の通報時と併せて、把握及び進捗管理を行う。 |
| ②定着に関する目標 | 目標 | 不本意な離職者を極力生じさせないようにする。 |
| | 評価方法 | 毎年６月に「障害者である職員の任免に関する状況」の通報時と併せて、障がいのある職員の定着状況について把握及び進捗管理を行う。 |
| ③満足度に関する目標 | 目標 | 障がいのある職員を対象としたアンケートにおける「職場等の満足度（※）」について、前回の数値以上<br>（※）前回の数値：66% |
| | 評価方法 | 定期的に、障がいのある職員を対象とした満足度調査等を行い、把握・進捗管理を行う。 |
| 具体的な取組 | | |
| １．障がい者の活躍を推進する体制づくり | ○ 障害者雇用推進者として総務部人事課長、教育総務部教育総務課長、上下水道局経営管理課長を選任する。<br>○ 障害者職業生活相談員を設置し、仕事内容や職務環境等における相談体制を整えるなど、障がいのある職員が安心して働くことができる体制づくりに努める。 | |

| | |
|---|---|
| | ○ 障害者職業生活相談員に選任された者については、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など、障がいのある職員に対して適切な支援が行われるようノウハウの向上に努める。<br>○ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、適切な人員の配置・更新を行う。 |
| 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のある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、適切な職務の選定及び創出ができるような体制づくりに努める。<br>○ 本人からの申し出等に加え、必要に応じ適宜面談を行い、職員の持つ障がいと業務のマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 |
| 3．障がい者の活躍を推進するための環境づくり | （1）職務環境<br>○ 障がいのある職員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に努める。<br>○ 新規に採用した障がいのある職員については、採用前に障害者職業生活相談員との面談を通して、勤務時に配慮すべき事項などを聞き取り、適切な支援が行える環境づくりに努める。また、面談時に聞き取った内容を、配属先に事前に報告する（障がいのある職員から同意を得られた場合に限る）ことで、職場全体で支援できるように努める。<br>○ 採用後は、状況に応じて障害者職業生活相談員及び臨床心理士と面談を行い、障がいのある職員の職場内での状況等の把握に努め、適切な支援を行う。<br>○ 配属先の所属長や職員に対して研修や指導を行い、障害への理解や知識の向上に努め、障がいのある職員が職場に定着できるように適切な支援に努める。<br>○ 各支援機関との連携を図り、障がいのある職員が安心して働くことのできる環境づくりに努める。<br>（2）募集・採用<br>○ 採用試験の実施に当たっては、障がい者から配慮すべき事項を申込み時に聞き取り、障がい者の負担軽減に努める。<br>○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。<br>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。<br>・自力で通勤できることといった条件を設定する。<br>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。<br>・「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。<br>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。<br>（3）働き方<br>○ 時間単位の年次休暇や療養休暇などの各種休暇の効率的な利用促進に努める。 |

| | |
|---|---|
| | ○ 時差出勤やテレワークの利用を促進することで、柔軟な働き方を選択でき、無理なく安定的な勤務ができるような職場環境づくりに努める。<br>（4）キャリア形成<br>○ 任期付きの非常勤職員等については、任期終了の概ね３か月となった時点で、必要に応じて職務経験の総括的な振り返りを面談等で行い、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。 |
| 4.その他 | ○ 「加古川市障害者就労施設等からの物品等の調達推進を図るための方針」に基づき、障害者就労施設等からの物品等（物品や役務）の調達を通して、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。<br>○ また、障害者就労施設等における民需拡大のため、障害者就労施設等で生産・加工・制作した物品の販売会を庁舎内で行うなど、障害者就労施設等との連携・交流を図る。 |