

萩市障がい者活躍推進計画

令和 5 年 4 月 1 日

萩 市 長
上 下 水 道 局
萩 市 議 会 議 長
萩市選挙管理委員会
萩 市 農 業 委 員 会
萩 市 教 育 委 員 会
萩 市 代 表 監 査 委 員

萩市においては、令和元年12月2日以降法定雇用率を達成し、令和4年6月1日時点においても充足しているが、政府の改正政令等により、令和6年4月1日には地方公共団体における法定雇用率が3.0％に引き上げられることから、今まで以上に、人材確保や受け入れ体制の整備を図り、雇用継続のための支援体制を維持するとともに、障がい者である職員のさらなる活躍を進めるための積極的な取組が重要となる。

1. 計画期間

令和5年4月1日～令和10年3月31日（5年間）

2. 目標

◆ 採用に関する目標

▼計画期間を通じ、萩市全体として法定雇用率を上回る水準を維持する。

＜評価方法＞毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

【実雇用率】（令和4年6月1日時点）3.04％

（参考）令和元年12月2日時点の実雇用率：2.56％

◆ 定着に関する目標

▼合理的配慮のもと、適切な業務量の配分と評価を行い、「働きがい」のある職場環境づくりを目指す。

＜評価方法＞毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録や面談記録をもとに、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

【これまでの実績と課題】

定期的な面談を繰り返しながら環境改善に向け協議した。不本意な離職はなかったが、業務の目的と達成度の明確化が必要であった。

◆ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

▼人事評価や職員面談を通じて、職場としての満足度を定期的に確認し、課題解決を図りながら、満足度の向上・維持に努める。

＜評価方法＞在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、面談を実施し、職場環境の改善に努める。

【これまでの実績と課題】

障がいの種別やその等級、また勤務形態の違い等により評価は様々である。個別面談を行いながら、状況を把握する必要がある。

◆ キャリア形成に関する目標

▼障がい者の希望に応じ、各種研修受講に必要な合理的配慮を検討し、受講の促進を図る。また、配置実績のない職場への配置により職務の拡大を図る。

＜評価方法＞人事記録や自己申告書をもとに把握・進捗管理。

【これまでの実績と課題】

合理的配慮についての職場の理解は得られたが、実際は業務の軽減が多く、得意分野に注目した活躍推進を図ることが重要。

3. 障がい者の活躍を推進する体制整備

（１）組織面

- ◆ 障がい者雇用推進者として各機関の人事担当責任者を選任する（令和元年９月６日以降選任済み）。

- ◆ 総務部人事課において、障がい者の活躍を推進する体制（ワークステーション、障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、障がい者雇用支援員等）を維持するとともに、組織外の関係者（労働局、公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を強化する。

- ◆ 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、定期的に更新を行う。

(2) 人材面

- ◆ 障がい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、労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習の受講を促す。
- ◆ 障がい者が配置されている部署の職員を中心に、労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講を促す。

4. 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、年に2回以上、勤務整理票や組織内アンケート等を利用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- ◆ 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切な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。

5. 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

- ◆ 新規に採用した障がい者については、定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- ◆ なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつ、適切に実施する。

(2) 募集・採用

- ◆ 特別支援学校の生徒や就労移行支援事業の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行い、障がい者と業務との適切なマッチングを図ることにより、募集・採用時における、障がい者の職業選択がより効率的に行われ、職場への定着が円滑に進められるよう取組を進める。
- ◆ 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。
- ◆ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定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入れを実施する。

（３）働き方

- ◆ 早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- ◆ 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

（４）キャリア形成

- ◆ 随時、職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施し、その内容を書面化する。）ことにより、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。
- ◆ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

（５）その他の人事管理

- ◆ 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- ◆ 障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮

等の措置が可能となるよう財政措置を検討する。

- ◆ 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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

6. その他

- ◆ 平成25年度から障がい者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げ、最終年度には物品35件、役務25件を目指す。
（令和3年度実績 物品29件、役務20件）