

# 彦根市障害者活躍推進計画

(令和2年4月策定)

令和4年4月

彦根市長

彦根市教育委員会

彦根市病院事業管理者

彦根市消防長

彦根市議会議長

彦根市農業委員会

彦根市代表監査委員

## 1. 課題

- 彦根市における障害者雇用率は、令和3年6月1日時点において市長事務部局(行政委員会を含む。)では3.19%と法定雇用率(2.6%)を上回っているが、病院および教育委員会を含めた本市全体での障害者雇用率は2.19%(令和2年6月1日時点は1.87%)となり、やや改善したものの、法定雇用率を下回っている状況である。

※法定雇用率から消防は除外されています。

- このことから、障害者雇用を促進していかなければならない公的機関としての立場からすると、更なる雇用促進を行っていく必要がある。
- なお、障害者雇用を促進するにあたっては、職員個々の障害特性に応じた職場環境の整備や働き方の見直しが必要であり、より障害者に配慮した取組が求められる。
- これらの課題を解決するための取組を検討・実施することに伴い、実施状況を把握・点検する体制を構築し、PDCAサイクルの確立を講じる必要がある。

## 2. 目標

①採用に関する目標 →令和3年度未達成

**実雇用率2.70%(令和4年6月1日時点)**

(参考:令和3年6月1日時点 2.19%)

※彦根市は、令和2年度より他の任命権者の機関と合算し、彦根市全体で実雇用率を算定しています。よって、目標数値は彦根市全体の実雇用率になります。

②職場満足度に関する目標 →令和3年度概ね達成

**職場満足度において前年度対比で上昇**

③働き方に関する目標 →令和3年度概ね達成

**多様な働き方の創出**

### 3. 計画期間

令和2年4月1日から令和5年3月31日まで（3年間）

#### 4. 周知および公表

○周知

職員には、庁内情報共有ツールを使用し、計画の内容について周知する。

○公表

ホームページでの掲載により計画の内容および実施状況（各年度の4、5月頃）を公表する。

### 5. 採用に関する取組

・一部の機関を除いて、主に採用は市長部局で一括して行っているため、彦根市全体の実雇用率を市長部局の採用に関する目標数値とする。なお、目標達成のために、会計年度任用職員の障害者採用を更に進める予定である。

・採用試験の受験資格を身体障害者、知的障害者および精神障害者とし、受験の際に必要な配慮事項を具体的に聴取することで、それぞれの障害の特性に配慮した試験を実施する。

・募集に際して、特定の障害を排除したり、自力での通勤や業務遂行を必須とする等、一定の障害者に不利となるような条件は設定せず、公正かつ適正な試

験実施を行う。

### 【令和3年度における主な取組実績】

・「初級障害者対象一般事務」の職種で、正規職員の採用試験を実施した（令和4年4月1日から新たに1名を採用予定）。その他、障害のある方を会計年度任用職員として、3名を採用した。

## 6. 職場満足度に関する取組

・年に1回、障害のある職員を対象にアンケート調査を実施し、現状の職場に対する満足度を把握する。

・また、その中で、改善要望や改善要望に対する進捗状況等を具体的に聴取し、適宜、実施状況を把握できるようにする。

・PDCAサイクルを確立するためのツールとしても活用し、アンケートの結果や要望をもとに、実施状況の分析や計画の見直しを行っていく。

### 【令和3年度における主な取組実績】

・令和3年12月に、障害のある職員を対象にアンケート調査を実施し、職場に対する現在の満足度を把握した（調査結果は別添のとおり）。

→ 全体評価について、“満足”と“やや満足”を合計した数が、令和2年度の76%から令和3年度の75%と、割合が下がりはしたもののほぼ横ばいの結果であり、概ね達成できているが、個別の意見で「障害特性に応じた業務上の配慮などが十分に取れていない」というものがあつたため、該当の職員と所属もしくは人事課とで、業務上の配慮事項について改めて確認するための面談等を実施するなどの取組を行い、職場環境改善を進めていく。

## 7. 働き方に関する取組

・テレワークや時差出勤などを導入し、働き方における選択肢の幅を広げることで、障害のある職員自身が個々の障害の特性や能力に合わせたワークスタイルを選択できる仕組みづくりを行う。

・できるだけ本人の希望を踏まえた形で、働き方や担当業務におけるミスマッチを解消し、一人ひとりが働きやすく、また活躍できる労働環境を実現する。

・年1回、所属長とのフォローアップ面談も実施し、所属内での連携も図る。

### **【令和3年度における主な取組実績】**

・昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染防止にも関連する取組として、時差出勤勤務制度および在宅勤務制度の利用を促し、各職員の働き方の選択肢を増やすことができた。

## 8. 組織、人材

・各任命権者の部局の部長級または次長級の職員を障害者雇用推進者、また人事担当課の課長級または課長補佐級の職員を障害者職業生活相談員とし、組織面での責任体制を明確化する。

・障害者職業生活相談員や、その他適当と思われる職員（障害のある職員を部下にもつ管理職の職員、所属で担当業務を直接指導する職員等）については、滋賀労働局が開催する講習に参加し、知識・ノウハウの習熟を図る。

・障害のある職員と障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、所属で情報を共有し、サポート体制を確立させる。

## 9. その他

- ・ 本人の希望や必要に応じて、外部機関（就労支援機関、生活支援機関等）とも連携を図り、サポート体制の充実を図る。
- ・ 障害のある職員が研修や講習に参加する際、本人の希望や必要に応じて、手話通訳者の手配や各支援機関の補助者等の同席を認める等、本人のスキルアップに必要な配慮を適宜行っていく。また、所属で実施される説明会などにおいても、本人の希望や必要に応じて、同様の配慮を講じていく。
- ・ 新規採用職員においては、採用前に本人の希望や必要に応じて、人事課との面談を実施し、勤務するにあたっての配慮事項を十分に聴取したうえで、配属先や担当業務の選定（マッチング）を行う。また、その選定後できるだけ早い段階で、該当の新規採用職員と人事課、配属先の三者での話し合いの場を設けるなど、障害のある職員が、職場環境に円滑に適應できるよう配慮する。
- ・ 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する（福祉保健部障害福祉課と連携して取り組む。）。
- ・ 現行の障害者活躍推進計画の計画期間が今年度末までとなっていることから、取組の実施状況を踏まえた必要な対策について、次期計画の策定作業の中で検討することとする。

### **【令和3年度における主な取組実績】**

- ・ 令和3年度新規採用職員について、採用前に面談を行い、仕事をするに当たっての配慮事項などを確認した上で、配属先を選定した。

また、職員本人の希望や必要に応じて、所属内および外部機関（就労支援機

関等) を交えた定期的な面談を行うなどの支援を行った。

## 10. スケジュール（令和4年度予定）

4～5月 障害者活躍推進計画および実施状況の公表

6月 障害者雇用率算定

12月 アンケート調査

1月 アンケート調査の分析、計画の見直し

2～3月 フォローアップ面談

上記スケジュールにてPDCAサイクルを回す計画とし、密な情報共有と継続的にサポートできる体制を確立する。