

『山口市障がい者活躍推進計画』

(令和5年4月1日から令和10年3月31日)

はじめに

本市では、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。）や障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「障害者差別解消法」という。）等に基づき、これまで障がい者を対象とした採用選考の実施や障がい者が働きやすい職場環境の整備、職員の障がい者に対する意識改革などに取り組んできました。

こうした中、令和元年に障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。さらに、令和4年の改正により、令和5年4月から、公務部門も含めた全ての事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や適性な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されました。

そうしたことから、令和2年4月に「山口市障がい者活躍推進計画」を策定し、障がい者雇用の促進を図ってきましたが、令和4年度末をもって計画期間が終了したため、この度、令和4年の改正も踏まえ、新たに令和5年度から令和9年度までの5年間の計画を策定しました。

本計画においても、引き続き、職員一人ひとりが障がいに対する理解を深め、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを通じて、組織全体で継続的に障がい者の活躍を推進します。

令和5年4月1日

山口市長
山口市上下水道管理者
山口市教育委員会
山口市議会議長
山口市選挙管理委員会
山口市代表監査委員
山口市農業委員会

— 目 次 —

I	計画の基本的事項	1
1	策定主体	1
2	計画期間	1
3	周知・公表	1
II	現状と課題	1
1	障がい者採用選考の実施等	1
2	障害者雇用率の状況	1
3	課題	2
III	目標	
1	採用に関する目標	2
2	定着に関する目標	2
IV	取組	2
1	推進体制の整備	2
2	職務の選定・マッチング等	3
3	職場環境の整備	4
4	職員の採用・育成等	4
5	優先調達等	5

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 計画の基本的事項

1 策定主体

市役所全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

2 計画期間

令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間とします。なお、計画期間内においても、毎年度、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 周知・公表

本計画は、キャビネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のウェブサイトに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

II 現状と課題

1 障がい者採用選考の実施等

本市では、平成21年度から身体障がい者を対象とした別枠の採用試験を隔年で実施し、令和元年度からは、障がい種別にかかわらず受験できるよう、従来の身体障がい者に加え、知的障がい者及び精神障がい者にも対象を拡大しました。

また、平成31年4月に障がい者の雇用の場として「ワークステーション」を設置し、障がい者枠での会計年度任用職員の採用を行っています。

2 障害者雇用率の状況

本市の障害者雇用率の推移は、次のとおりです。

	R1.6.1	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1
実雇用率	2.35%	2.66%	2.82%	2.88%
法定雇用率	2.50%	2.50%	2.60%	2.60%

※本市は、厚生労働大臣より特例認定を受けており、市長部局、上下水道局、教育委員会の数値を合算し、雇用率を算定しています。

3 課題

障害者雇用率は、令和6年度から2.8%、令和8年度から3.0%と段階的に引き上がることから、引き続き、法定雇用率を達成するよう障がい者の雇用を推進するとともに、これまで以上に安心して働ける職場環境づくりにより、雇用された障がい者の定着を図る必要があります。

III 目標

1 採用に関する目標

各年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上にします。

※特例認定を受けている上下水道局、教育委員会と市長部局の数値を合算し雇用率を算定します。

【評価方法】 毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

職場環境等を理由とする離職者を生じさせないように努めます。

【評価方法】 毎年の任免状況通報のタイミングで人事記録を整理・分析し、定着状況の把握・進捗管理を行います。

IV 取組

1 推進体制の整備

障がいのある職員やその上司、同僚職員などが職場環境等について相談できる体制を整え、全職員が障がいに対する理解を深めるよう研修等を実施します。

(1) 障がい者活躍推進に関する庁内検討会議の設置等

◆「障害者雇用推進者」の選任

各任命権者において、人事担当責任者を「障害者雇用推進者」として選任（令和元年12月5日選任済）し、障がい者雇用の促進及び継続を図るため、必要な施設や設備等の整備、その他諸条件の整備を図るための業務を行います。

◆「山口市障がい者活躍推進委員会」の設置

「山口市障がい者活躍推進委員会」を設置（令和2年2月27日設置済）し、障がい者活躍推進計画の作成・実施及び推進に組織全体で取り組むとともに、効果的に推進するために取り組み状況を把握・検証します。

◆職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

(2) 相談先の確保

◆「障害者職業生活相談員」の配置

障がいのある職員が5名以上いる機関に「障害者職業生活相談員」を配置します（令和元年12月5日選任済）。

◆庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を障がい者雇用推進室（職員課内）に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、保健師、臨床心理士及び産業医とも連携を図ります。

(3) 障がい理解の促進

◆障がいに関する理解促進・啓発のための研修の実施

全所属の管理監督者等を対象に、障がい理解に関する研修を実施します。また、全職員を対象に、山口労働局と連携し、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を年1回程度開催します。

◆「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講

「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、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します。

2 職務の選定・マッチング等

障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力等を把握し、新たな業務の創出に努めながら、業務との適切なマッチングが図れるよう取り組みます。

◆採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

◆管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、各個人の就労の状況を適正に把握し、障がい者本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組むとともに、多様な業務を経験できるような配置についても検討します。

◆「ワークステーション」での業務実施

「ワークステーション」において、庁内各課の定例的な業務（封入作業やパソコン入力など）を集約し、障がい者の適正に合わせて業務を行います。

◆在職中に障がい者となった職員への配慮

在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員について、必要に応じて、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などを行います。

3 職場環境の整備

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくため、障がい特性等を把握し、合理的配慮等を踏まえ対応します。

◆施設等の整備

車いすや義肢、装具等を利用する職員が移動に支障のないよう執務スペースや動線の確保、障がい特性を踏まえた作業手順の見直しなど、職場環境の充実に努めます。

◆管理監督者との面談の実施

所属の管理監督者による面談を通じて、必要な配慮等を把握し、障がいのある職員が安心して働ける環境づくりに努めます。

4 職員の採用・育成等

職員の採用等にあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえ対応します。また、採用した後も、OJT や各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていきます。

(1) 障がい者採用の取組

◆募集・採用に当たっての対応

募集・採用に当たっては、次の取扱は行いません。

- ・ 特定の障がいを除くこと、又は特定の障がいに限定すること。
- ・ 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を実施すること。

◆採用選考時の対応

採用選考の実施にあたり、拡大印刷や筆談による対応のほか、本人の申し出により必要な配慮を行います。

◆職場実習受入

「ワークステーション」等において、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行います。

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

◆柔軟な勤務時間制度の利用

障がいのある職員が障がい等の特性に応じて、無理なく安定的に働くことができるよう、時差出勤や休憩時間の弾力的な設定など、柔軟な時間管理制度の利用を促進します。

◆年次休暇等の取得促進

時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の取得を促進します。

(3) キャリア形成に向けた取組

◆人事評価制度や研修等を通じた能力向上

人事評価制度や研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

5 優先調達等

◆障がい者就労施設等への発注

障害者優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。