

西脇市障害者活躍推進プラン

1	機関名	西脇市
2	任命権者	西脇市長
3	計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
4	障害者雇用における課題	<p>西脇市においては、障害者の法定雇用率を達成しているものの、今後数年間において定年等による退職が見込まれることから、現状の雇用率を維持するための採用計画が必要となる。</p> <p>また、新たな障害者の積極的な採用と働きやすい職場環境の確保に取り組み、障害のある職員の定着促進と活躍できる場の拡大を図ることが必要である。</p>
5	目標管理	
	(1) 採用目標	<ul style="list-style-type: none"> ○ハローワークが毎年実施する障害者雇用の合同説明会に参加し、人材確保に努める。 ○定期的に面談を実施する。 ○採用又は出向等の別を問わず、現に障害のある職員に欠員が生じた場合には適宜補充を行う。
	(2) 定着目標	<ul style="list-style-type: none"> ○定期的に面談を実施し、障害特性に合った業務を行える体制の整備に努める。 ○必要に応じて、異動又はジョブローテーションを行い障害のある職員の定着を図る。 ○サポート体制、設備面の充実（休憩場所の確保等）に努める。
6	取組内容	
	(1) 障害者の活躍推進体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者に総務部長を選任する。 【令和元年9月6日に選任済】 ○障害者職業生活相談員に総務課長を選任する。 【令和元年12月1日に選任済】 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習（無料・2日計12時間）の受講勧奨を行う。 ○障害者職業生活相談員に対して、労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成

	<p>講座（無料・約2時間）」の受講勸奨を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職員向けの相談窓口を設定し、庁内用掲示等で周知する。 ○役割及び各種相談先については、人事異動等において変更が生じるため、定期的に更新を行う。 ○障害のある職員から職場環境の改善要望等があれば、労働安全委員会と連携し情報を共有する。
(2) 職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ○配属に当たっては、障害のある職員の業務遂行能力を十分理解の上で、適切な業務分担を行う。 ○障害等により従来の業務遂行が困難となった障害のある職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
(3) 職務環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○合理的配慮の観点から、過重な負担にならない範囲で障害のある職員の要望に沿った環境整備を実施する。 ○障害のある職員が休める場所を確保するとともに周りの職員の理解、支援体制の整備に努める。 ○定期的に面談を行い、必要な配慮等の有無を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
(4) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○要望があれば、事前に職場案内を行い、採用前に双方に理解を深める。 ○採用選考に当たっては、障害者からの要望を踏まえ、面接の際に障害担当者や手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法を採用する。 ○採用・配属・職務の選定については、障害者とも相談の上、双方に過度な負担がかからない範囲で知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な任用を行う。 ○募集・採用に当たり、次の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除又は限定する。 ・自力で通勤できることを条件に設定する。 ・介助者なしで業務遂行可能という条件を設定する。 ・就労支援機関に所属又は登録しており、雇用期間中支援が受けられることという条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(5) 働き方の支援	<ul style="list-style-type: none"> ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）に対し、円滑な職場復

	<p>帰のために必要な職務選定、職場環境の整備、通院への配慮、働き方の支援、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○勤務時間について、早出遅出勤務を活用するなど、障害のある職員の障害特性に合わせて柔軟に対応する。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>												
(6) その他の人事管理	<p>○定期的に面談を実施し、状況把握・体調面への配慮を行う。</p> <p>○相談窓口にご相談があった場合に、必要な配慮等の検討及び必要な措置を講じる。</p>												
(7) 職員向けアンケート	<p>〔職場における満足度調査〕</p> <p>実施日：令和2年3月</p> <p>対象者：市長部局の障害のある職員</p> <p>回答率：100%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>満足</th> <th>やや満足</th> <th>普通</th> <th>やや不満</th> <th>不満</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th>満足度</th> <td>40.0%</td> <td>20.0%</td> <td>33.3%</td> <td>13.3%</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table>		満足	やや満足	普通	やや不満	不満	満足度	40.0%	20.0%	33.3%	13.3%	0.0%
	満足	やや満足	普通	やや不満	不満								
満足度	40.0%	20.0%	33.3%	13.3%	0.0%								
7 雇用状況													
(1) 障害者雇用率	<p>〔令和元年6月1日現在の雇用率〕</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>任命権者</th> <th>法定雇用率</th> <th>実雇用率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>西脇市</td> <td>2.50%</td> <td>2.75%</td> </tr> </tbody> </table>	任命権者	法定雇用率	実雇用率	西脇市	2.50%	2.75%						
任命権者	法定雇用率	実雇用率											
西脇市	2.50%	2.75%											
(2) 職場定着率	<p>〔採用1年後の職場定着状況 令和2年3月現在〕</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>身体障害者</th> <th>知的障害者</th> <th>精神障害者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th>定着率</th> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> <td>80.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>対象：平成25年度～平成30年度に実施した障害のある人を対象とした採用選考による採用者。ただし、平成31年4月以降の採用者は対象外</p>		身体障害者	知的障害者	精神障害者	定着率	100.0%	100.0%	80.0%				
	身体障害者	知的障害者	精神障害者										
定着率	100.0%	100.0%	80.0%										
8 その他	<p>本プランの見直しについては、障害者雇用率の推移を踏まえ、障害者雇用率調査の報告時期に合わせて検討する。</p>												