

大津市障害者活躍推進計画

令和2年3月
総務部人事課作成

【目次】

大津市（市長部局）における障害者雇用に関する課題	1
--------------------------	---

目標

①採用に関する目標	1
②定着に関する目標	1
③ワークエンゲージメントに関する目標	1
④キャリア形成に関する目標	1

取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	2
(2) 人材面	2
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	2
3. 障害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	2
(2) 募集・採用	2
(3) 働き方	3
(4) キャリア形成	3
(5) その他の人事管理	3
4. その他	3
5. 用語解説	4

機関名	大津市
任命権者	大津市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
大津市（市長部局）における障害者雇用に関する課題	<p>大津市においては、平成31年3月に厚生労働省職業安定局が作成した「障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引」について、平成31年4月に滋賀労働局から情報提供を受け、手引において常時勤務する職員の定義が変更されたことから、令和元年6月1日時点の任免状況通報より、変更となった職員の定義により実雇用率算定を行ったところ、法定雇用率が未達成となった。このため、令和元年から令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところである。また法定雇用率の早期達成のため、障害者である職員の採用について、令和元年までは常勤職員のみ採用試験を行っていたが、会計年度任用職員での任用について他都市での取組みを調査し、採用試験の実施に向けて検討を行っている。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のために、令和2年1月1日には障害者である職員が、自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく、かつ、安定的に働くことのできる環境の整備を図るため、育児及び介護をしている職員に対して認めていた早出遅出勤務について、障害者である職員が利用できるよう、関係条例及び規則の整備を行った。</p> <p>障害者である職員の定着率及びワークエンゲージメントについては、これまで調査を行っていなかったため、今後把握する方法について検討し、把握に努めていく。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 （令和6年6月1日時点）2.60%</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：1.63%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る ※初年度には実態に関するデータを収集する。</p> <p>（評価方法）在籍している障害者である職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【障害者である職員が担当する職務の拡大】 令和元年6月1日時点において障害者である職員の配置のない新たな職域を開拓する。</p> <p>（評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。</p>

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務部長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○毎年度6月頃に、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者を中心に本推進計画の実施状況の点検・見直し等を目的とした調査を行い、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。 ○上記調査において、障害者である職員から意見や課題の提起があった場合、意見等のあった職員に対し、聞き取りを行った上で課題として扱い、解決を図る。 ○組織内の人的サポート体制としては障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員を選任し整備を行っているが、障害者である職員の直属の上司等を実務支援担当者として整備していくとともに、障害者である職員の相談しやすい職場体制の整備を図っていく。また組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、滋賀労働局、大津公共職業安定所、おおつ働き・暮らし応援センター、その他障害者が利用している支援機関）との連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○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。）全員について、滋賀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。 ○障害者である職員が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は滋賀労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○現に勤務する障害者である職員や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活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等の障害者である職員の希望に応じて面談を行い、障害者である職員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。
3. 障害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	<ul style="list-style-type: none"> ○基礎的環境整備として、障害者である職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○新規に採用した障害者である職員については、採用面接時や採用前オリエンテーション時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、障害者である職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者を対象とした職場実習の受け入れに向けて、マッチングする業務の検討を行う。

	<p>○採用試験において、障害者からの要望を踏まえ、筆記試験における点字試験の導入や面接における面接時間の延長及び筆談による面接の実施など障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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	<p>○テレワーク勤務の活用を促進するとともに、公務上必要な際の時差出勤や早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○障害者である職員について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、人事評価面談において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、面談を実施したり書面を作成する）ことにより、スキルアップを図りつつ、引き続き就労できるように支援を行う。</p> <p>○障害者である本人の希望等も踏まえつつ、職場内研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○障害者である職員の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。</p> <p>○障害者である職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場での支援体制の整備、通勤への配慮を行う。</p> <p>○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。</p> <p>○障害者である本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労サポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他	
	<p>○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。</p>

<用語解説>

(1) 障害者

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下法という。）第2条第1号に規定する障害者を指します。具体的には、法第2条第2号に定める身体障害者、法第2条第4号に定める知的障害者、法第2条第6号に定める精神障害者のほか、これらの身体障害者、知的障害者及び精神障害者に該当しない障害者も含まれます。

ただし、用語解説の（4）（5）（6）に記載している法定雇用率の算定にかかる障害者は法第38条に規定する対象障害者であり、原則障害者手帳を所持している障害者を指します。

(2) 重度障害者

- ・ 身体障害者障害程度等級が1級又は2級である方
- ・ 療育手帳で障害の程度が重度であるとされている方
- ・ 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医による判定書において、障害の程度が重度と判定された方
- ・ 地域障害者職業センターによる判定書において「重度知的障害である」と判定された方

(3) 常時勤務する職員

- ・ 法律上の任用形式及び常勤・非常勤の如何並びに定員内の職員であるか否かを問わず、雇入れのときから1年を超えて勤務する者を指します。（見込みを含む）
具体的には下記のとおりです。
 - ① 期間の定めなく雇用されている者
 - ② 1年を超える雇用期間を定めて雇用されている者
 - ③ 一定の期間（6ヶ月等）を定めて雇用されている者で、その雇用期間が反復更新される者で、かつ、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者（または見込まれるもの）

なお、正規の勤務時間で（4）の雇用率算定において、以下のとおりに分類されます。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ 正規勤務時間20時間未満……………常時勤務する職員に含まない・ 正規勤務時間20時間以上30時間未満…常時勤務する職員0.5人として計上・ 正規勤務時間30時間以上……………常時勤務する職員1人として計上 |
|--|

(4) 実雇用率

障害者任免状況通報書により滋賀労働局へ報告している障害者である職員の雇用率を指します。

具体的な障害者雇用率の算出方法

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{障害者数}}{\text{除外職員①、除外率②を考慮した職員数}}$$

- ① 除外職員・・・警察官、消防吏員等
- ② 除外率・・・全職員のうち次に掲げる職種の職員が占める割合により算出
(医師、歯科医師、保健師、助産師、看護師、保育士、幼稚園教諭等)

(5) 法定雇用率

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保するため、常用労働者の数に対する障害者である職員の割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務を課すことにより、機会を保障するもの。令和2年4月1日時点での法定雇用率は、以下のとおりです。

国、地方公共団体	:	2.5%
都道府県等の教育委員会	:	2.4%

※ 令和3年4月までにさらに、0.1%ずつの引き上げ。

(6) 障害者任免状況通報書

法第40条に基づき、毎年、障害者である職員の任免の状況を滋賀労働局へ報告する義務があり、毎年6月1日時点での障害者である職員の数等を報告するためもの。

(7) 障害者雇用推進者

障害者雇用の促進及び継続を図るため、施設・設備の設置、雇用管理等諸条件の整備、雇入れに関する計画の作成に関する国との連絡等を行う者を指します。

大津市の障害者雇用推進者は、総務部長を選任しています。

(8) 障害者職業生活相談員

5人以上の障害者を雇用する際に事業主に選任する義務が設けられたもので、職

業生活全般についての相談指導を行う者を指します。具体的には、以下の事項について相談を受け、指導する者です。

- ① 障害者の適職の選定、能力の開発向上等障害者が従事する職務の内容に関すること。
- ② 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること。
- ③ 労働条件や職場の人間関係等の障害者の職場生活に関すること。
- ④ 障害者の余暇活動に関すること。
- ⑤ その他障害者の職場適応の向上に関すること。

また選任に関する条件の主なものは以下のとおりです。

- ① 障害者職業生活相談員資格認定講習を受けた者。（講習は令和2年度から）
- ② 学校教育法による大学若しくは高等専門学校を卒業した者など若しくはこれらに準ずる者として厚生労働大臣が定める者で、その後1年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有する者
- ③ 学校教育法による大学若しくは高等専門学校を卒業した者など若しくはこれらに準ずる者として厚生労働大臣が定める者で、雇用管理等の労務に関する実務経験が2年以上ある者。

大津市の障害者職業生活相談員は、総務部人事課職員支援室長を選任しています。

(9) ワークエンゲージメント

仕事への積極的関与の状態を指し、下記の3つが揃った状態として定義されるものです。

- ① 仕事に誇りや、やりがいを感じている。
- ② 仕事に熱心に取り組んでいる。
- ③ 仕事から活力を得て、生き生きとしている。

(10) 早出遅出勤務

以下の2つの制度を指します。

早出遅出勤務：決められた勤務時間の始業及び終業の時刻を15分繰下げ又は繰上げて勤務することと認める制度。

遅出早退勤務：休憩時間を45分とすることにより、決められた勤務時間の始業及び終（休憩45分）業の時刻を15分繰下げ又は繰上げて勤務することと認める制度

具体的な勤務パターンは以下のとおりとなります。



(11) 時差出勤

大津市職員の時差勤務に関する規程において、時差勤務により公務能率又は市民サービスの向上が図られる業務及び各種団体等との会議又は打合せ、公共事業等に係る説明会、公金等の徴収業務及び用地交渉その他相手方の都合等に応じる必要がある業務については時差出勤することを認めています。

(12) テレワーク

大津市モバイルワーク運用基準に基づき、職員が通常の勤務場所から離れ、所属長が指示する場所において情報通信手段（リモート接続環境）を活用して業務を行うことを指します。具体的には、モバイルワーク実施者としての登録申請を人事課長宛に行い、モバイルワーク用端末を貸与することで、在宅での勤務を行います。



大津市
OTSU