

和歌山市  
障害者活躍推進計画

令和2年3月

## 目次

I 作成にあたって.....	1
1 作成の趣旨.....	1
2 作成の主体.....	1
3 計画の期間.....	1
4 周知・公表の方法.....	1
II 本市における障害を有する職員の任用等の状況.....	2
1 障害者を対象とした採用試験の実施.....	2
2 採用後の定着状況.....	2
3 障害者雇用率の状況.....	2
4 職員アンケートの結果.....	3
III 障害を有する職員の活躍推進に向けた取組み.....	4
1 推進体制の整備.....	4
2 職務の選定・マッチング等.....	4
3 職場環境の整備.....	5
4 職員の採用・育成等.....	6
IV 目標.....	7
1 採用に関する目標.....	7
2 定着に関する目標.....	7

## I 作成にあたって

### 1 作成の趣旨

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。）等の法令に基づき、障害を有する方を対象とした職員採用の実施や採用後も働きやすい職場環境の整備に取り組んでまいりました。

令和元年6月に公布された障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、障害を有する職員のさらなる活躍のため、相談体制の整備や職務の選定等の取組みについて定めた「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。）」を作成します。

### 2 作成の主体

○本市の組織全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、任命権者ごとに障害者活躍推進計画を作成し、連名で公表を行います。

（和歌山市長、和歌山市教育委員会、和歌山市公営企業管理者）

### 3 計画の期間

○令和2年度から令和6年度までの5年間を計画の期間とします。

○なお、計画期間内において、毎年度、取組状況等について検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

### 4 周知・公表の方法

○本計画は、庁内の和歌山市情報ネットへの掲載等により、職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表を行います。

## Ⅱ 本市における障害を有する職員の任用等の状況

### 1 障害者を対象とした採用試験の実施

本市では、障害を有する方の雇用の拡大を図るため、平成17年度から身体障害者を対象とする採用試験を実施してきました。現在までの間に数度の年齢条件の緩和を行い、また、令和元年度の採用試験からは、身体障害者に限らず受験可能とするなど、採用試験の受験資格を拡大しています。

(参考：令和元年度採用試験の受験資格)

- ・昭和44年4月2日から平成14年4月1日までの間に生まれた方。(満18歳～50歳)
- ・身体障害者手帳(1～6級)、療育手帳及び精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方及び児童相談所等または精神保健指定医により知的障害があると判定された方。

### 2 採用後の定着状況

障害者を対象とした採用試験により、採用された職員の定着状況については次のとおりです。

平成17年度から令和元年度までの採用人数	令和2年4月1日現在の在職者数	定着率
16人	15人	93.8%

### 3 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体は「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」と規定されており、障害を有する方の雇用の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市の市長事務部局、教育委員会、企業局における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりです。

【令和元年6月1日現在の雇用率】

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	雇用すべき障害者の人数	実際の障害者の人数	実雇用率
市長事務部局	2.5%	1,615人	40人	44人	2.72%
教育委員会	2.4%	337人	8人	8人	2.37%
企業局	2.5%	258人	6人	6人	2.33%

## 4 職員アンケートの結果

○職場環境の整備等に活用するため、障害を有する職員を対象に現在の本市の働きやすさや職場環境について、アンケートを行いました。

設問ごとの回答数や割合に関するアンケートの結果は次のとおりです。（総回答数 34人）

問1 本市の職場環境（情報機器や設備等のハード面）について、障害のある方が勤務しやすいよう整備されていると思いますか。

そう思う	どちらかというと思う	どちらかというと思わない	全く思わない
5.9%	23.5%	52.9%	17.6%

問2 本市の人事・服務等に関する制度について、障害のある方が勤務しやすいよう整備されていると思いますか。

そう思う	どちらかというと思う	どちらかというと思わない	全く思わない
5.9%	29.4%	47.1%	17.6%

問3 本市に勤務する職員内（上司、同僚等）において、障害者の雇用や活躍推進に関する理解が進んでいると思いますか。

そう思う	どちらかというと思う	どちらかというと思わない	全く思わない
11.8%	17.6%	52.9%	17.6%

問4 本市は障害のある方にとって働きやすい職場だと思いますか。

そう思う	どちらかというと思う	どちらかというと思わない	全く思わない
5.9%	35.3%	38.2%	20.6%

○その他意見等

- ・オストメイト対応トイレが庁舎内に1か所しか無く、不便である。
- ・開庁時間外の出入口が1か所しか無く、階段しかないため不便である。
- ・洋式のトイレに手すりを増やしてほしい。
- ・個々の障害特性に応じて柔軟に対応を考えてほしい場面がある。
- ・上司や同僚などの障害に対する理解と意識が不足していると感じることがあった。役職があがるにつれ十分な理解が必要だと思う。

## Ⅲ 障害を有する職員の活躍推進に向けた取組み

### 1 推進体制の整備

#### ① 基本方針

障害を有する職員の活躍推進に向けた取組みを継続的に進めていくためには、計画の作成から取組の推進・見直しについて、検討する体制を整備する必要があります。

また、障害を有する職員や所属長等が相談できるような環境を整えるとともに、全ての職員に対して、障害に対する理解を深めることを目標とします。

#### ② 取組内容

##### ○「障害者雇用推進者」の選任

各任命権者において、人事担当課長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

##### ○「障害者職業生活相談員」の配置

各任命権者において、障害を有する職員の職務の選定や職場環境の整備に積極的に取り組むため、人事担当課内に「障害者職業生活相談員」を配置します。

##### ○職員アンケート等の実施

障害を有する職員に対してアンケート等を実施し、集約した意見を本計画内の各取組に反映します。

##### ○庁内相談窓口の設置

障害を有する職員本人や、所属内で支援にあたる所属長等が相談できる窓口を人事担当課内に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図ります。

### 2 職務の選定・マッチング等

#### ① 基本方針

障害を有する職員の活躍を推進していくために、個々の障害特性や能力、希望等の把握を行い、配置の決定や業務内容とのマッチングを行います。

② 取組内容

○採用前面談の実施

採用前の内定者に対して個別に面談を実施するなど、個々の障害特性や能力、希望等のヒアリングを行い、採用時の配置決定等に反映します。

また、職場内で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

○所属長との面談の実施

障害を有する職員本人の希望により、所属長による面談を実施し、個々の障害特性や能力、希望等の把握を十分に行い、異動時の配慮や業務内容とのマッチングを行います。

### 3 職場環境の整備

① 基本方針

障害を有する職員の能力・意欲を最大限発揮するため、庁内設備や就労支援機器等の整備に努めるほか、職場内での障害特性に対する理解を深め、安心して働くことができる職場環境の整備に努めます。

② 取組内容

○庁内設備や就労支援機器等の整備

障害を有する職員の要望を踏まえながら、個々の障害特性に応じた庁内設備の整備を推進し、職員本人が利用しやすい施設環境の整備に努めます。また、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の整備、補助者の配置など、職場内での就労環境の整備に努めます。

○障害に対する職場内での理解

障害者施策を担当する部署が実施する新規採用職員や新任所属長向けの研修等の実施に協力し、職員全体の障害に対する理解を深め、障害を有する職員が働きやすい職場環境の整備に努めます。

○所属長との面談の実施

所属長による面談等を通じて、個々の障害特性や能力、就労時の不安等の把握を行い、所属内における必要な合理的配慮の実施に努めます。

## 4 職員の採用・育成等

### ① 基本方針

職員の採用等を行うにあたり、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」等を十分に踏まえて対応します。また、採用した後も各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を行うことを推進します。

### ② 取組内容

#### ○障害者採用の取組

##### ア 募集・採用条件の取扱

募集・採用の条件については、特定の障害を排除することや特定の障害のみを対象とする等、受験資格に関する制限を行わない。また、自力で通勤できることや介助者なしでの業務が可能である等、勤務条件に関する制限を行わない。

##### イ 募集案内時の対応

市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、障害を有する方が必要な情報を得られるよう対応します。

##### ウ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

#### ○キャリア形成に向けた取組

個々の障害特性に応じた職務選定を行い、本人の希望等を踏まえながら段階的に職務の拡大を図り、技能の習得を目指します。また、研修では十分な効果が得られるよう、個々の障害特性に応じて配慮が必要な場合は柔軟に対応し、本人のキャリアアップの支援に努めます。

#### ○多様で柔軟な働き方の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、個々の障害特性に応じた休暇の取得や働き方への合理的配慮を推進します。

#### ○人事異動等における配慮

所属長による面談や、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、個々の障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務内容との適切なマッチングを図ります。



## IV 目標

### 1 採用に関する目標

項目	任命権者	現状 (令和元年6月1日)	目標
障害者雇用率	市長事務部局	2.72%	各年度の6月1日時点において法定雇用率以上の雇用を目指す
	教育委員会	2.37%	
	企業局	2.33%	

(評価方法) 毎年度の任免状況通報の際に把握し、進捗を管理する。

### 2 定着に関する目標

- ・障害を有する職員の個々の障害特性に対する配慮不足による不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年度の任免状況通報の際、障害を有する職員の定着状況を把握し、進捗を管理する。