

広島市障害者である職員活躍推進プラン

〔 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく
障害者活躍推進計画 〕

令和２年３月策定

広島市

目 次

第1 総則	ページ
1 計画の趣旨	1
2 計画期間	1
3 対象職員	1
4 計画の推進	1
第2 課題及び目標	
1 採用に関する状況	2
2 定着に関する状況	4
3 満足度に関する状況	5
第3 具体的取組	
1 障害者である職員の活躍を推進する体制整備	6
(1) 組織面	6
(2) 人材面	7
2 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	7
3 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	7
(1) 職務環境	7
(2) 募集・採用	7
(3) 働き方	8
(4) キャリア形成	8
(5) その他人事管理	9
4 その他（障害者の活躍の場の拡大等）	9

※目標・取組における記号の意味

【対象部局】※標記がないものは、全部局共通の事項

Ⓒ：市長事務部局、Ⓓ：議会事務局、Ⓔ：教育委員会、Ⓕ：選挙管理委員会、
Ⓖ：人事委員会、Ⓗ：監査事務局、Ⓖ：農業委員会、Ⓖ：消防局、Ⓖ：水道局

【取組内容】※標記がないものは、実施中の取組

Ⓖ：新たに実施する取組、Ⓖ：拡充等を実施する取組

広島市障害者である職員活躍推進プラン

広島市長
広島市議会議長
広島市教育委員会
広島市選挙管理委員会
広島市人事委員会
広島市代表監査委員
広島市農業委員会
広島市消防長
広島市水道事業管理者

第1 総則

1 計画の趣旨

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき策定するものであり、障害者である職員（法第2条第1号の障害者に該当する職員）の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容やその実施により達成しようとする目標等を定めるものです。

2 計画期間

この計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間として策定します。

3 対象職員

この計画は、障害の有無に関係なく、市長事務部局、議会事務局、教育委員会、市選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、消防局及び水道局に所属する職員を対象とするものです。

4 計画の推進

この計画は、対象職員の各任命権者が連携しながら、自律的に推進するものとします。また、計画の実施状況や社会経済情勢の変化等を踏まえ、必要に応じ、内容の見直しを行います。

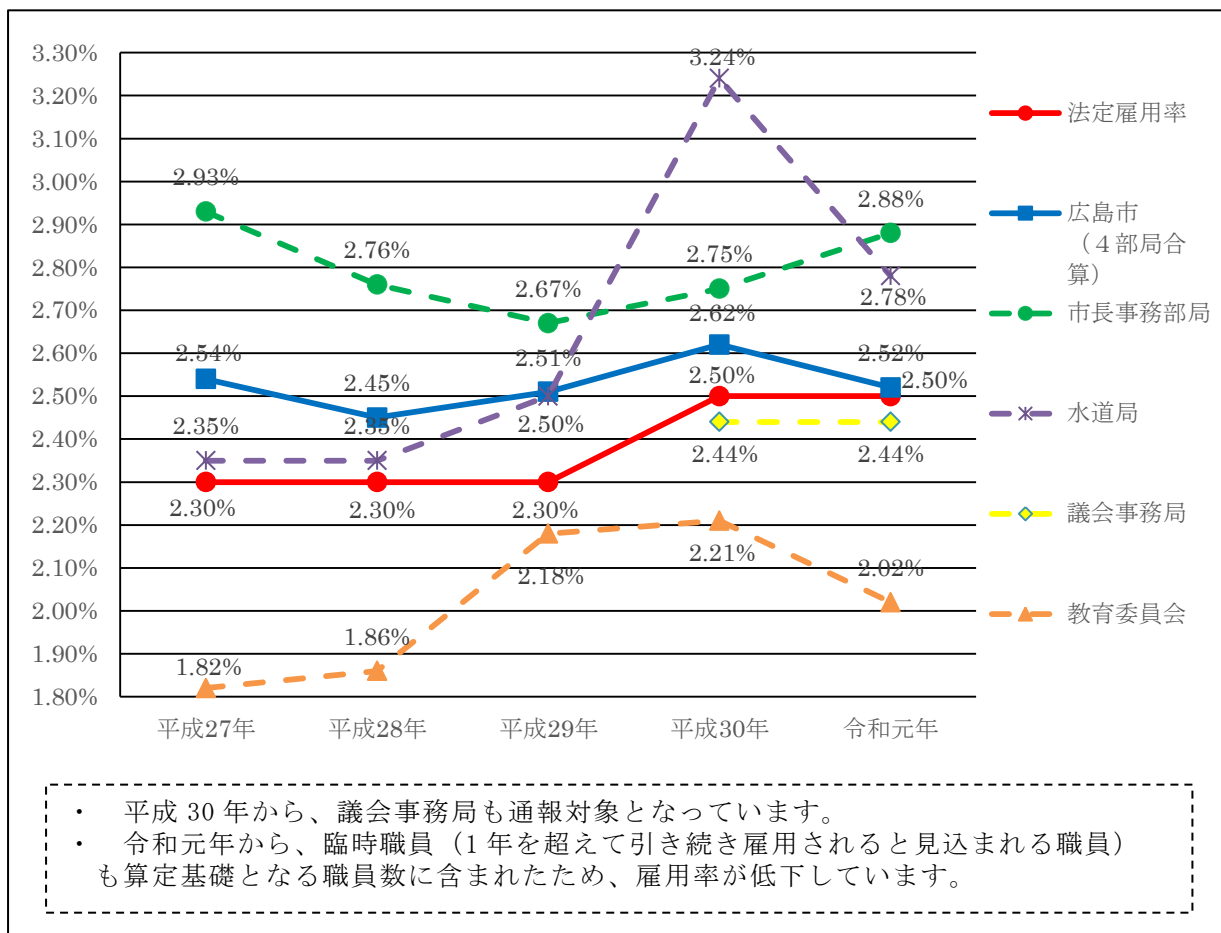
第2 課題及び目標

1 採用に関する状況

- 法第40条の規定に基づき、毎年6月1日現在における障害者の任免状況^{※1}を国に通報しており、直近5年間に於ける障害者雇用率は法定雇用率を上回る数値で推移（表）しています。
- なお、障害者雇用率の算定基礎となる職員数が40人未満の選挙管理委員会、人事委員会、監査事務局及び農業委員会については、法定雇用職員数^{※2}が0人となるため通報対象となっておりません。また、消防局については、消防吏員が障害者雇用率算定の対象外とされており、同じく法定雇用職員数が0人となるため通報対象となっておりません。

【障害者の任免状況の推移】

＜表＞



※1 法第42条第1項の認定により、市長事務部局、水道局、議会事務局及び教育委員会の4部局の任免状況を合算して算定しています。

※2 法定雇用職員数：算定基礎となる職員数×法定雇用率（1人未満の端数切り捨て）
法定雇用職員数を満たしていれば、法定雇用率による法定雇用を達成していることになります。

【課題】

- 法の趣旨を踏まえ、引き続き率先して障害者の採用に努めていく必要があります。
- 本市での就労を希望している障害者等の職業意識の向上及び市政に対する理解の促進を図る必要があります。

【目標】

- ・ 障害者雇用率【市議教水（4部局合算）】

区分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年以降
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%※
目標雇用率	2.50%以上	2.60%以上	2.60%以上	2.70%※以上

※ 令和5年4月までに法定雇用率の見直しが検討されることから、必要に応じ、目標雇用率の見直しを行います。

- ・ 障害者雇用の推進に関する理解を促進する【選人監農消】

2 定着に関する状況

- 過去10年間（平成21年度～平成30年度）に実施した、身体障害者を対象とした職員採用選考試験※³を受験して採用された職員の採用1年後職場定着率※⁴は92.6%となっており、これは、障害を持たない職員の採用1年後職場定着率である99.3%を下回っています。
- また、同様に身体に障害のある者を対象とした教員特別選考試験※⁵を受験して採用された教員の採用1年後職場定着率は100.0%となっています。
- なお、民間企業（障害者求人）※⁶における採用1年後職場定着率は70.4%であり、民間企業と比べると大きく上回っています。

【課題】

- 法定雇用率の見直しや会計年度任用職員制度導入による職員数の増加により、今後も多くの障害者の採用が見込まれるため、一層職場定着に向けた取組を行う必要があります。
- 幅広く多様な人材を採用することを目的として、平成31年度から、知的障害者・精神障害者の方に障害者を対象とした職員採用選考試験の受験資格を拡大したことから、様々な障害特性に応じた支援を行う必要があります。
- 障害者である職員の中には中途障害を負った者もいるため、採用後のみではなく、長期にわたる職業生活における支援を行う必要があります。

【目標】

- ・ 採用1年後の職場定着率を100%とする

※3 現在は、知的障害者・精神障害者の方にも受験資格を拡大し、障害者を対象とした職員採用選考試験として実施

※4 採用1年後職場定着率：採用者のうち、1年後も継続勤務している者の割合

※5 現在は、知的障害者・精神障害者の方にも受験資格を拡大し、障害のある者を対象とした教員特別選考試験として実施

※6 「障害者の就業状況等に関する調査研究」（2017年4月（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター

3 満足度に関する状況

- 平成 31 年度職員意向調査票における担当職務の状況に関する満足度の設問において、障害者である職員※⁷のうち、「満足」又は「普通」と回答した割合は 95.0%となっており、これは、全職員の「満足」又は「普通」と回答した割合である 95.6%を若干下回っています。
- また、同様の設問がない部局において、障害者である職員へ個別にアンケートを行った結果、「満足」又は「普通」と回答した割合は 100.0%となっています。
- 障害者である職員が「不満」と感じている事項について、「業務に適性がなく、ストレスを感じている」、「障害への悪影響が考えられるため、業務内容に制限がある」といった、障害特性に応じた対応が必要と考えられる意見がありました。

【課題】

- 障害者である職員がその持てる能力を存分に発揮することが、職業生活における活躍の推進につながることから、仕事に対してやりがいを持ち、能力を発揮しやすい職場環境を整える必要があります。
- 職場環境の整備に当たっては、障害者である職員の意見等も踏まえ、適切に対応していく必要があります。

【目標】

- ・ 職務に対する満足度を感じる障害者である職員の割合を 100%とする

※7 身体障害者を対象とした職員採用選考試験を受験して採用された職員

第3 具体的取組

1 障害者である職員の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

○ 責任体制の明確化

- ・ この計画を推進する責任者は、障害者雇用推進者とします。
- ・ 障害者雇用推進者は、法第78条第1項の規定に基づき選任するもので、各部局において、人事担当課長等を選任します。
- ・ 障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者として、法第79条第1項の規定に基づき、障害者である職員が5人以上勤務する各部局において、人事担当課職員を障害者職業生活相談員として選任します。

○ 人的サポート体制の整備

- ⑧ 障害者である職員の職業生活における相談を受け付けるための、サポート体制（図）を整えます。

障害者雇用推進者：この計画を推進する責任者です。

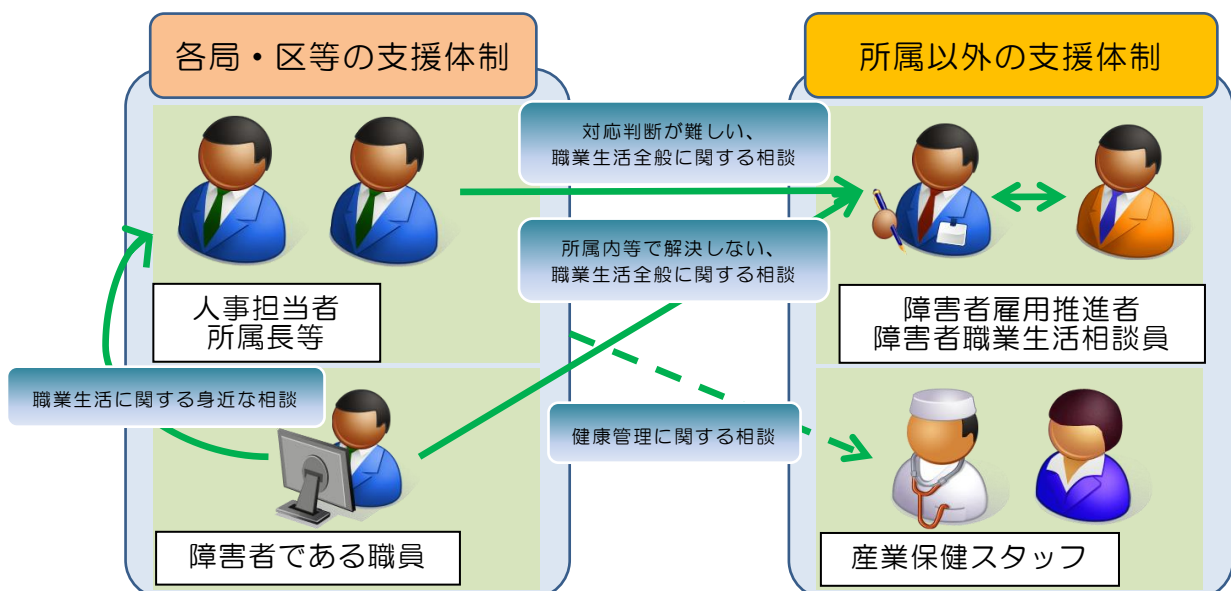
障害者職業生活相談員：障害者である職員等からの職業生活に関する相談に対応します。

産業保健スタッフ：障害者である職員等からの健康管理に関する相談に対応します。

各局・区等の人事担当者：局・区内の障害者である職員等からの職業生活に関する相談に対応します。

所属長等：所属内の障害者である職員からの職業生活に関する相談に対応します。

（図）人的サポート体制のイメージ



(2) 人材面

- 相談員の育成
- ⑨・ 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、広島労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習等を受講します。
- 障害に対する理解の促進
 - ・ 職員の障害への理解を促進するため、新規採用職員研修における車椅子体験等や、障害者差別解消法及び障害者差別解消推進条例に関する研修といった内部研修を行います。
- ⑨・ 職員の障害への理解を促進するため、広島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の外部研修の受講勧奨を行います。

2 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 職務の選定・創出
 - ・ 障害者である職員の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出を行います。
- 業務の適切なマッチング
- ⑨・ 障害者を対象とした職員採用選考試験を受験して新規採用される職員に対して、障害特性や配慮事項等を把握するため、本人の意向に配慮した上で、採用前に面談を行います。
 - ・ 障害者である職員一人一人の障害特性・能力等を把握した上で、本人の適性に応じた業務分担を行います。

3 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 合理的配慮の提供
 - ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者である職員に対する合理的配慮を提供します。
- 定期的な面談等による継続的な支援
- ⑨・ 人事評価の目標設定における面談といった定期的な面談等の実施により、必要な配慮事項等を把握し、職業生活における継続的な支援を行います。

(2) 募集・採用

- 募集・採用要件の適正化
 - ・ 募集・採用に当たり、以下の不適切な取扱いを行いません。
 - ① 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ② 自力で通勤できることといった条件を設定する。

- ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ④ 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。
- ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

○ 障害特性に応じた採用選考試験での配慮

- ・ 採用選考試験の実施に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に応じた合理的配慮を提供します。

○ チャレンジ雇用の実施【**市**】

- ・ 知的障害者・精神障害者を対象としてチャレンジ雇用を実施することで、障害者の雇用促進を図ります。

○ インターンシップの実施

- 拓**・ インターンシップの実施により、障害者である学生・生徒の職業意識の向上及び市政に対する理解の促進を図るとともに、障害者の職業生活に対する職場の理解を深めます。

(3) 働き方

○ テレワークの活用

- 拓**・ テレワークの活用を促進することで、職員の身体的な負担の低減を図り、家庭生活の充実及び業務効率の向上を図ります。

○ 各種休暇の利用促進

- 拓**・ 各種休暇取得の促進に向けた取組を進めるとともに、各種休暇制度の周知を図ります。

(4) キャリア形成

○ 障害特性に応じた人事異動

- ・ 職員が自らの職業キャリアを着実にステップアップさせ、将来像を具現化することができるよう、障害特性に応じた適材適所の職員配置に努めます。
- ・ 障害特性に応じて職務に習熟した職員を育成するため、人事異動の周期を3年にこだわることなく柔軟に対応します。

○ 公募型人事制度の実施【**消** **水**を除く】

- ・ 職員の意欲増進と業務能率の向上を図ることを目的として、公募型人事制度を実施します。

○ 職場体験の実施【~~⑨~~を除く】

- ・ 一定期間希望する職場で業務に従事できる職場体験の実施により、職員がより適切に自らの将来像を掲げ、職業キャリアをデザインすることができるよう努めます。

○ 職員研修の実施

- ・ 職員に求められる能力の習得に向けた職員研修を実施するとともに、実施に当たっては、障害特性に応じた合理的配慮を提供します。

(5) その他の人事管理

○ 中途障害への対応

- ・ 中途障害を負った職員が円滑に職場復帰できるよう、また、継続して就業できるよう、必要な合理的配慮を提供します。

4 その他（障害者の活躍の場の拡大等）

○ 障害者就労施設等からの調達推進

- ・ 障害者就労施設等からの物品・役務の調達を推進することや自主製品の販売支援等を実施することにより、障害者の活躍の場の拡大に努めます。

○ 民間事業主等における障害者の活躍の推進

- ・ 民間事業主等における障害者の活躍を推進するため、障害者雇用率の達成状況等を、指定管理者制度や入札制度等の評価項目等に含めます。