

宇治市障害者活躍推進計画

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各項の規定に基づき、宇治市障害者活躍推進計画を策定する。

なお、法においては、各任命権者がその任命する職員について計画を策定することとされているが、人事面や服務面における取り扱いは、各任命権者で一体として取り扱っているため、各任命権者で同一内容の計画とし、一体的に推進することとする。

1 宇治市における障害者雇用に関する課題

本市においては、これまでから、雇用を通じた障害者の社会的自立を推進するため、身体障害のある職員の採用に努めるほか、知的障害・精神障害のある臨時職員の任用を行うなど、障害者雇用に取り組んできた。

その結果、令和元年6月1日の障害者雇用率については2.69%で、法定雇用率を達成している状況であるが、今後も事業主としての社会的責任を果たすため、採用、定着、環境整備等のあり方について検討を行い、障害者雇用をさらに推進していく必要がある。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とする。

3 目標

(1) 採用に関する目標

法第42条第1項の特例認定を受けている市長、公営企業及び教育委員会で合算して法定雇用率を達成する。

(参考) 令和 元年6月1日の雇用率 2.69%

平成30年6月1日の雇用率 2.43%

平成29年6月1日の雇用率 2.37%

(評価方法) 毎年6月1日の京都労働局への任免状況通報により把握

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年6月1日の任免状況通報に合わせて、前年度採用者の定着状況と退職理由を把握

(3) 満足度、ワーク・エンゲイジメント (※) に関する目標

満足度、ワーク・エンゲイジメントに関するデータ収集し、その向上を図る。

(評価方法) 障害のある職員へのアンケート・面談等により状況を把握

※ワーク・エンゲイジメント (仕事への積極的関与の状態)

仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態

(厚生労働省 「令和元年版 労働経済の分析」)

4 取組み内容

(1) 体制整備

ア 組織面

- ①令和2年10月までに、障害者雇用推進者として人事担当部長を選任する。
- ②令和2年10月までに障害者雇用推進チーム(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、健康管理担当、障害のある職員等)を設置し、同チームにおいて本計画の実施状況の点検・見直し等を行う。
- ③障害のある職員からの相談体制を整備し、職員に周知する。

イ 人材面

- ①障害者職業生活相談員に選任された者に、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
- ②職員に対して、障害に関する研修を実施する。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 障害のある職員がその特性に応じて活躍できる業務に従事できるよう、既存業務の切出しや創出を実施する。
- ② 障害のある職員一人ひとりの特性・能力を把握し、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、業務の割振り・職場の配置を検討する。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- ①基礎的職場環境（エレベータ、多目的トイレ、スロープ、休憩室は設置済）について、障害のある職員の要望等を踏まえ、改善を検討する。
- ②障害のある職員の要望等を踏まえ、就労支援機器（電話の音声増幅器等）の整備を検討する。
- ③障害のある職員へのアンケート、面談等を通じて必要な配慮等を把握し、対応を検討する。

イ 募集・採用

- ①特別支援学校の生徒を対象とした職場実習等を検討する。
- ②障害者の特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫した採用に努める。
- ③募集・採用にあたっては、原則以下の取扱いを行わない。
 - ・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

ウ キャリア形成

- ①本人の希望も踏まえつつ、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるよう支援に努める。
- ②本人の希望も踏まえつつ、実務研修、能力向上研修等を実施する。

エ その他の人事管理

- ①アンケート、面談等を通じて、障害のある職員の状況を把握し、体調配慮を行う。
- ②障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等のための措置を行う。
- ③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、職場環境の整備や通院への配慮等の取組みを行う。

オ その他

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。