



障がい者活躍推進計画

令和3年2月

芦屋市



目次



I 策定にあたって

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置づけ	1
3	策定主体	1
4	計画期間	2
5	周知・公表	2

II 障がいのある人の任用状況

1	障がいのある人を対象とした職員採用試験の実施状況	3
2	障がい者雇用率の状況	3

III 障がいのある職員の活躍を推進する体制の整備

1	障がい者雇用推進者の選任	4
2	障がい者職業生活相談員の選任・配置	4
3	相談しやすい環境の整備	4

IV 体制の整備により達成しようとする目標

1	法定雇用率以上の実雇用率の達成	5
2	満足度・ワークエンゲージメントの向上	5
3	就労定着のための支援	5

V 目標達成に向けた具体的な取組

- 1 障がいのある人の雇用促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 2 障がいのある職員の配置，職場環境の整備・・・・・・・・・・ 6
- 3 職場の障がいに対する理解・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

VI その他の取組

- 1 優先調達等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 2 その他の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8



注意：「障害者」の「害」表記について

芦屋市では，心のバリアフリーを推進するため，「障害者」等の「害」の字の表記については可能な限りひらがなで表記するか，ほかの言葉で表現しますが，国の法令や地方公共団体等の条例・規則等に基づく法律用語や固有名詞については変更せずに引き続き「害」の字を使っています。

I 策定にあたって

1 計画策定の趣旨

本市は、現在芦屋市障害者（児）福祉計画において、障がいのある人が、身近な地域での相談、教育、就労、権利擁護など、幅広い分野がより一層連携し、住み慣れた地域で暮らし続けられるよう支援を行い、すべての市民が互いに尊重し、支え合い自立して暮らせる「障がいのある人もない人も、住みなれた地域で自分らしく輝いて暮らせるまち芦屋～私もあなたも主人公になれるまち～」を目指して様々な施策に取り組んでいます。

このような中、本市は、「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）」の趣旨に則った障がいのある人を受験対象とした職員採用試験、障がいのある人の短期雇用（チャレンジド雇用）、市役所を就労に繋がる職場体験の場として特別支援学校の実習生の受け入れを実施するなど、障がいのある人の雇用につながる取り組みに努めてきました。

今後も障がいのある人の雇用を進めていく立場として、計画的な取組と併せて、障がいの理解・周知に努め、障がいのある人の活躍の場の拡大に向けて取組を進めていく必要があります。

この「芦屋市障がい者活躍推進計画」（以下「計画」という。）は、本市が実施する障がいの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ついて記載し、障がいのある人もない人も共に働くための職場環境の整備を進めていく中で、障がいのある人がその障がい特性等に応じて、意欲と能力を発揮して活躍し、継続して勤務できることを目的に策定するものです。

2 計画の位置付け

この計画は、障害者雇用促進法に基づき、地方公共団体等が率先して障がいのある人を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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」（「障害者活躍推進計画」）として策定するものです。

3 策定主体

本市全体で障がいのある人の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定するとともに、各取組の実施にあたっては、任命権者間でも積極的に連携を図ります。

4 計画期間

本計画は、令和2年度から令和6年度末までの5年間を取組の期間とします。また、計画期間内において、取組状況等の把握・検証により、必要に応じて計画の見直しを行います。

5 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内イントラネット（ポータル）への掲載等により、全職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年公表します。

II 障がいのある人の任用状況

1 障がいのある人を対象とした職員採用試験の実施状況

本市では、平成5年度から身体障害者手帳の交付を受けている人を対象とする採用試験を実施しています。

平成25年度からは、障がいある人の短期雇用（チャレンジド雇用）を実施することにより、本人の就労に係るスキルの向上、職員の障がいに対する理解促進も図っています。

また、平成30年度実施の試験からは、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人も対象に加えるとともに、令和2年1月実施の試験からは、地方公務員法の改正に伴い、成年被後見人および被保佐人も対象に加えて、受験資格を拡大しました。

2 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害のある人を雇用するように努めなければならない」とされ、障がいのある人の雇用の場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。令和3年3月には法定雇用率がそれぞれ0.1%引き上げられる予定です。

[令和2年6月1日現在の雇用率]

任命権者	法定雇用率 (※1)	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者の数 (※2)	実雇用率
市長	2.5%	1,018.5人	16.0人	1.57%
教育委員会	2.4%	231.0人	9.5人	4.11%

※1 民間企業等の法定雇用率は2.2%となっています。

※2 障害者雇用促進法第38条第4項の規定に基づいて算定した障がいのある職員数であり、実際に雇用する人数とは異なります。

※ 職員数及び障がい者の数には会計年度任用職員を含みます。

III 障がいのある職員の活躍を推進する体制の整備

1 障がい者雇用推進者の選任

障がい者雇用の推進に関する実務責任者を配置するため、市長部局は総務部長、教育委員会は管理部長を「障がい者雇用推進者」に選任しています。

障がい者雇用推進者は、各部署の障がいのある人の雇用に関する取組の現状と課題を把握した上で、障がいのある人の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設設備の整備その他の諸条件の整備を図るための業務等を担当します。

2 障がい者職業生活相談員の選任・配置

障がいのある職員本人からの相談を受け付ける「障がい者職業生活相談員」を職員の中から選任・配置し、相談体制を整備します。

障がい者職業生活相談員は、人事担当課の中から、障がいのある人の雇用に関する実務を担う課長級の職員を選任します。

障がい者職業生活相談員は、次のような事項に関して、障がいのある職員から相談を受け、又はこれらを指導することが求められています。また、各部署の他の職員からの相談に応じること及びその相談について外部人材につないで助言を求めることも想定されています。

- ① 職務内容（障がい特性やスキルに応じた職務の選定、職務能力の開発向上など）
- ② 作業環境の整備（障がい特性に応じた施設設備の改善など）
- ③ 職員の職業生活（勤務条件や職場のルール、人間関係の相談・指導など）
- ④ 余暇活動（食事や休息に関する相談・指導、体調管理についての指導など）
- ⑤ その他職場適応の向上（研修の実施、他の相談員との連携など）

3 相談しやすい体制の整備

障がいのある職員の職業生活における活躍を推進するため、障がい者職業生活相談員を配置する任命権者を中心とし、各任命権者が相互に連携・協力して支援を行います。また、必要に応じて健康管理室や産業医等への相談体制などについて、障がいのある職員に対して周知を行い、利用を促します。

その他、障がいのある職員に対する適切な配慮の方法などに関する相談について対応が難しい場合には、ハローワークや障がい者就業・生活支援センターなど就労支援機関と連携し、専門的な立場からの助言を求め、最適な支援につながるよう努めます。



IV 体制の整備により達成しようとする目標



1 法定雇用率以上の実雇用率の達成

障害者雇用促進法の改正により、法定雇用率が引き上げられるなど、今後も障がいのある人の雇用の確保に向けて一層の取組が必要となります。

本市においては、これまでも法定雇用率以上の実雇用率を達成してきましたが、令和2年6月時点では市長部局で法定雇用率を下回っています。

今後は毎年の実雇用率の把握・進捗管理を行い、着実に法定雇用率以上の実雇用率を達成できるよう障がいのある人の雇用の確保に向けて計画的に取り組んでいきます。

任命権者	令和2年6月現在	目標値
市長	1.57%	2.6%以上
教育委員会	4.11%	2.5%以上

2 満足度・ワークエンゲージメントの向上

障がいのある職員に仕事のやりがいを実感してもらうため、職員の意欲や能力、障がい特性に応じた適材適所の配置・事務分担に努めます。また、アンケート等を実施して職員の働く上での満足度を把握し、前年度を上回る満足度を達成するよう、ワークエンゲージメント[※]の向上を目指します。

※ワークエンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）とは「仕事に誇りや、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）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つがそろった状態として定義される概念です。

3 就労定着のための支援

障がいのある職員が意欲と能力を発揮して活躍し、継続して勤務するためには、適切な配慮を行うなど、職場環境の整備が必要となります。

今後も障がいのある職員の就労定着に取り組むとともに、職場で共に働く職員が障がいに対する理解を深め、障がいのある職員一人ひとりに対して、必要な配慮や支援ができるように研修等の取組を行っていきます。

直近5年で芦屋市が採用した障がいのある職員の令和2年6月1日の定着率は以下のとおりです。不本意な離職を生じさせないように、採用後の定着率100%を維持します。

直近5年の障がいのある採用者	令和2年6月1日現在の定着率
2人	100%



V 目標達成に向けた具体的な取組



1 障がいのある人の雇用促進

(1) 障がいのある人を対象とした職員採用

今後も障がいのある人の雇用促進に向けて、障がいのある人を受験対象とした職員採用試験の継続実施に努めます。障がい者を対象とした採用試験に限らず、配慮によって受験できる環境づくりに努めます。

また、「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号。以下、「合理的配慮指針」という。）」に基づき、募集・採用時に障がいのある人からの合理的配慮の申出を受けた場合、話し合いの上、過重な負担とならない範囲で適切に措置を講じます。

(2) 多様な就労機会の確保

多様な就労機会を確保するために、常勤職員に限らず、会計年度任用職員（チャレンジド雇用含む）としての採用を行っていきます。

職責や勤務時間、任用期間などを考慮した多様な勤務形態等も整えながら、障がいのある職員の就労継続に努めていきます。

障がいのある人にとって、個々の特性に応じた働き方ができ、他の職員にとっても障がいのある人と共に働くことで、障がい及び障がいのある人に対する理解が深まり、よりよい職場環境が整備されることで、障がいのある人の雇用が推進されることを目指します。

2 障がいのある職員の配置，職場環境の整備

(1) 障がいのある職員の配置

障がいのある職員の配置，職場環境の整備については、障がいのある職員に対して採用前や採用後も必要に応じて障がい者職業生活相談員との面談を実施し、障がいの状態や勤務を行う上での配慮，職場において支障となる事情の有無等を確認し，過重な負担とならない範囲で合理的な配慮に努めます。

また，障がいのある職員が従事する業務の適切なマッチングを図っていくことが重要となります。病気等で中途障がい者となった場合，職員本人から聞き取り等を行って必要な配慮等の有無を迅速に把握し，必要な措置を講じます。

その他，心身等の状態については採用時だけに留まらず，健康管理室や産業医等との面談も必要に応じて継続的に実施し，必要な配慮等の有無の把握に努めます。

(2) 働き方

職員の働き方改革を行う中で時差出勤やテレワーク等の多様な働き方について活用できるよう努めます。

また、年次休暇など各種休暇の制度を周知し、活用を促します。

(3) 障がいのある人の活躍を推進するための環境整備

障がいのある職員が業務を行う上で、安心して業務に従事できるように、可能な限り、職場環境の整備を図ります。

その他、合理的配慮指針に基づき、障がいのある職員において支障となっている事情の有無等を確認し、過重な負担とまらない範囲で合理的な配慮に努めます。

3 職場の障がいに対する理解

職場の障がい及び障がいのある人に対する理解を深めるための研修等の取組を推進していきます。

平成28年に「心がつながる手話言語条例」を制定し、職員向けに毎月、心がつながる手話教室を実施しています。また「障がいを理由とする差別のない誰もが共に暮らせるまち条例」を制定し、障がいを理由とする差別の解消にも取り組んでいます。

芦屋市における障がいを理由とする差別の解消の推進に係る職員対応ガイドラインを作成し、障がいを理由とする差別の基本的な理解を進めるとともに、業務の中で必要とされる合理的配慮を実施することができるよう取り組んでいます。

ハローワークが開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」に職員が参加するよう促すほか、講師派遣を依頼し、庁内で開催するよう努めます。

障がいのある職員にとって働きやすい職場は、誰にとっても働きやすい職場となるため、多様性を理解・尊重し、互いに協力しながら共にいきいきと働ける職場づくりを目指します。

VI その他の取組

1 優先調達等

「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」（平成24年法律第50号）等を踏まえ、障がい者就労施設等からの物品等の受注の機会の増大を図り、障がいのある人の雇用促進、安定した就労を推進します。

具体的には、毎年度作成している「芦屋市障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」により、公正性及び適正履行の確保並びに予算の適正な執行に配慮しつつ、障がい者就労施設等における障がいのある人の活躍の場の拡大に向けた取組を推進していきます。

2 その他の取組

本市の障がいのある人の活躍推進への取組においては、法定雇用率の達成に留まるものではなく、障がい福祉の観点から、障がいのある人が意欲と能力を発揮し活躍する場や多様な就労機会を確保することも重要であると考えます。

これらの取組を推進するため、関係部署と連携し、すべての職員が障がいのある人への理解を深め、公務職員として共に活躍できるよう努めていきます。