

障害者活躍推進計画

機関名	神戸市
任命権者	神戸市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
神戸市における障害者雇用に関する課題	神戸市においては、令和元年における市長部局及び教育委員会との合計（特例認定）での障害者雇用率が法定雇用率を充足しているが、令和3年4月より経過措置による読み替え規定が廃止され法定雇用率が2.5%から2.6%になることから、今まで以上に積極的な採用活動及び障害者である職員の定着が重要となる。
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 （令和3年6月1日時点）2.60% ※令和4年度以降も当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.53% （評価方法）毎年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>不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年人事異動のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。 ※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 キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 人材育成基本計画及び人事異動方針に基づき、昇格・昇任及び異動等を行うことになるため、障害特性に応じた合理的配慮を個別に行い、原則全所属を職域として配置を検討する。 （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	<p>○障害者雇用推進者として行財政局人事課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、ジョブコーチ、支援担当者等）を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、兵庫労働局、公共職業安定所、専門家、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、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。</p> <p>○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。</p>

	(2) 人材面	<p>○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、兵庫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。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は兵庫労働局が開催する「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。）。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		<p>○現在、庁内の各部署から軽易な業務を集約し、知的障害者及び精神障害者がその業務に従事する訓練雇用（会計年度任用職員として雇用）を実施しているが、正規職員が担う既存業務からの更なる切り出し、切り出した複数業務の組合せによる新規業務の創出、庁内への広報の強化等、障害者の特性に応じた業務の創出のための取り組みをすすめる。</p> <p>○意向調査及び面談の機会等を活用し、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて業務の検討を行う。</p>
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	<p>○基礎的環境整備として、勤務公署となる施設については、既に多目的トイレやエレベーター等の設置をしているが、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の更なる環境整備を検討する。</p> <p>○意向調査や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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。</p>
	(2) 募集・採用	<p>○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、就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する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。

		<ul style="list-style-type: none"> ・「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	○在宅勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、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。
	(4) キャリア形成	○正規職員については、本人の希望等を踏まえつつ、人材育成基本計画に基づいた研修制度において、①OJT ② Off JT ③自己啓発の3つの取り組みを効果的に進め、能力開発を行う。
	(5) その他の人事管理	<p>○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、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</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、在職中に障害が判明した者をいう。）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>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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> <p>○「神戸市障害者優先調達推進方針」に基づき、障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、前年度実績を上回る実績を目標とする。</p> <p>○障害者就労施設等における売上向上のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供、などを実施する。</p> <p>○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していることを、本市入札参加資格の格付等や総合評価落札方式において加点する。</p>