

第2期 長浜市しょうがい者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年4月

1. 計画策定(改定)の趣旨

本市では、これまで「障害者の雇用の促進等に関する法律」の趣旨を踏まえ、令和2年4月には「長浜市しょうがい者活躍推進計画(計画期間:令和2年4月1日～令和7年3月31日)」を策定して、しょうがい者の雇用とその活躍の場の拡大に取り組んできました。

しかしながら、本市のしょうがい者雇用率は法定雇用率を下回っており、行政の責務としてしょうがい者雇用をさらに促進していく必要があります。

こうした中、これまでの取組状況を踏まえ、今後さらに、しょうがい者雇用の促進としょうがいのある職員の活躍を推進するため、第2期計画を策定します。

2. 長浜市職員のしょうがい者雇用の状況

○しょうがい者雇用率及びしょうがい者数(各年6月1日現在) ※市長部局＋教育委員会

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
しょうがいのある職員(実人数)	26人	24人	30人
雇用率	2.35%	2.09%	2.37%
(法定雇用率)	2.6%	2.6%	2.8%
不足人数	3人	6.5人	6人

3. 計画の基本事項

○計画の位置づけ

本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3に定める「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」とします。

○策定主体

市全体でしょうがい者雇用の促進としょうがいのある職員の活躍の推進に一体的に取り組むため、各任命権者が連名で計画を策定します。

○計画の対象

市長部局、教育委員会、議会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局の職員

○計画の期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで(5年間)

※計画期間内においても、毎年度の実施状況、社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

○計画の公表・周知

作成又は見直しを行った計画は、本市のホームページで公表するとともに、毎年、前年度の取組状況等を公表します。また、庁内グループウェアへ掲載し、市職員へ周知します。

4. 計画の詳細

機関名	長浜市、長浜市教育委員会、長浜市議会事務局、長浜市農業委員会事務局、長浜市監査委員事務局
任命権者	長浜市長、長浜市教育委員会、長浜市議会議長、長浜市農業委員会会長、長浜市代表監査委員
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
長浜市における しょうがい者雇用 に関する課題	長浜市のしょうがい者雇用率(特例認定※により長浜市・長浜市教育委員会で合算して算定)は、令和元年度以降、法定雇用率を下回る状況にあります。 また、令和6年4月1日には、法定雇用率が3.00%(令和8年6月30日までは経過措置として、2.80%)に引き上げられたことから、より一層、しょうがい者雇用を促進していく必要があります。 このため、すべてのしょうがいのある職員が能力を十分に発揮して活躍することができる職場環境の整備や、採用後の定着に向けた取組をさらに推し進めるとともに、すべての市職員がしょうがいのある職員と共に働くことについての理解を深めていくことが課題となっています。

※「特例認定」とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定により、当該機関(B)に勤務する職員を当該機関(A)に勤務する職員とみなす特例が適用されているもの。

目標

①採用に関する目標	【実雇用率】 各年6月1日において、実雇用率を法定雇用率以上にする。 ※令和6年6月1日時点の実雇用率 2.37% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握し、進捗を確認します。
②定着に関する目標	【定着】 採用1年後の定着率を100%にする。 ※職務に起因しない理由による退職を除く。 (評価方法) 毎年の任免状況通報の際に、毎年度採用者の定着状況を把握します。

③満足度に関する 目標	【満足度の全体評価】 前回の満足度を上回る。 (評価方法) 在籍しているしょうがいのある職員(新規採用者を除く)に対してアンケートを実施し、把握します。
----------------	--

取組内容

1. しょうがいのある職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	■ 任命権者ごとに、部長級又は次長級の職員を「障害者雇用推進者」に選任します。 ■ しょうがいのある職員の職業生活に関する相談に対応するため、「障害者職業生活相談員」を選任します。 ■ しょうがいのある職員への支援を行う職員(しょうがい者雇用支援員等)の配置を検討します。 ■ 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、支援担当者(配属先の上司・同僚、人事担当者)等)を整備するとともに、組織外の関係機関(滋賀労働局、長浜公共職業安定所、しょうがいのある職員が利用している支援機関等)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うえ、関係者間で共有します。 ■ 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、定期的に更新を行います。
(2) 人材面	■ 障害者職業生活相談員に選任された職員(選任予定者を含む。)は、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講し、必要な知識の充実に努めます。 ■ しょうがいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、滋賀労働局等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講し、必要な知識の充実に努めます。 ■ 市職員のしょうがいに関する理解を促進するため、市職員を対象とした研修を実施します。

2. しょうがいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	■現に勤務するしょうがいのある職員や今後採用するしょうがいのある人の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。 ■新規採用時又は人事異動時、その他定期的に面談を行い、しょうがいのある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。
3. しょうがいの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	■しょうがいのある職員からの要望を踏まえ、しょうがいのある職員が利用しやすい環境に配慮した設備等の設置及び就労支援機器の購入を検討します。 ■しょうがいのある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルの改訂やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。 ■新規に採用したしょうがいのある職員については定期的に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ます。 ■なお、措置を講じるに当たっては、しょうがいのある職員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します。
(2) 募集・採用	■正規職員の計画的な採用を行うとともに、弾力的な勤務時間で就労可能な会計年度任用職員の採用を進めます。 ■しょうがい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的しょうがい者、精神しょうがい者及び重度しょうがい者の積極的な採用に努めます。 ■会計年度任用職員を雇用し、1～3年の業務経験を踏まえて企業等への就職につなげる「チャレンジ雇用」の実施を検討します。 ■特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場見学や職場実習を行います。

	■採用選考に当たり、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、しょうがい特性に応じた必要な配慮を行います。 ■募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。 ・特定のしょうがいを排除し、又は特定のしょうがいに限定する。 ・「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。
(3) 働き方	■テレワーク勤務や、時差出勤日早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。 ■時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
(4) キャリア形成	■中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。 ■本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。
(5) その他人事管理	■所属長等による定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握や体調配慮を行います。 ■人事異動にあたっては、しょうがいのある職員一人ひとりのしょうがい特性や、能力、希望に十分配慮したうえで、業務との適切なマッチング等を図ります。 ■しょうがいのある職員からの要望を踏まえ、しょうがい特性に配慮した職場での支援体制の整備、通勤への配慮等の措置を行います。 ■中途しょうがい者(在職中に疾病・事故等によりしょうがい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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

	■ 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、就労支援機関等としょうがい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ます。
4. その他	
	■ 「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」に基づくしょうがい者就労施設等への発注等を通じて、しょうがい者の活躍の場の拡大を推進します。