

四日市港管理組合職員 障がい者活躍推進計画

令和2年3月

管理者部局

目次

I	計画の策定	1
II	策定主体	1
III	計画期間	1
IV	周知・公表	1
V	現状と課題	2
VI	計画目標	3
VII	具体的な取組内容	4
	1 推進体制等の整備	4
	2 障がい者に対する理解の促進	4
	3 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等	5
	4 職場環境の整備	7
	5 その他の取組	8

I 計画の策定

地方公共団体における障がいのある職員の活躍の推進に向け、「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（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項の規定に基づき、国が定める「障害者活躍推進計画作成指針」（令和元年厚生労働省告示第198号）に即して「障害者活躍推進計画」（以下「計画」という。）を作成することが義務付けられました。

四日市港管理組合では、法の趣旨を踏まえ、障がい者雇用を推進し、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組むため、「四日市港管理組合職員障がい者活躍推進計画」を策定しました。

II 策定主体

管理者部局

III 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

IV 周知・公表

策定又は改訂を行った計画は、スマートオフィスへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、管理組合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、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、管理組合のホームページにおいて周知・公表します。

V 現状と課題

1 採用選考等の実施状況

管理組合においては、障がい者を対象とした募集・選考に関する検討は進んでおらず、これまで採用選考等を実施した実績はありません。

令和元年度現在、管理組合に在籍する障がいのある職員（2名）については、三重県からの割愛採用職員です。

2 雇用率及び雇用障害者数の状況

管理者部局（議会事務局含む）の実雇用率及び実雇用障害者数は、次のとおりとなっています。

（各年度 6 月 1 日現在）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
実雇用率	1. 88%	2. 80%	1. 90%
法定雇用率	2. 30%	2. 30%	2. 50%
実雇用障害者数	2名	3名	2名
法定雇用障害者数	2名	2名	2名

※管理者部局と議会事務局を同一の機関とみなす地方特例の認定により合算で算定

3 人事配置等に関する状況

障がいのある職員については、障がいの種類や程度などその状況により、従事する職務内容のほか通勤範囲、職場の施設面などの職務内容等を考慮する必要があります。そのため、異動ヒアリングにあたっては、所属長に対して「ヒアリングの確認事項」を示し、職員の状況や配慮を必要とする内容を的確に把握し、その把握した事項に基づき人事異動を行っているところです。

VI 計画目標

障がい者雇用を推進し、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。また、これらの取組を通じて、誰もが個性や能力を発揮し、いきいきと働くことができる多様で包容力のある四日市港管理組合をめざしていきます。

計画の目標を次のとおり定め、進捗状況を把握のうえ、今後の取組内容につなげていきます。

目 標

1 採用に関する目標

【実雇用障害者数】 (議会事務局含む)	各年6月1日時点の法定雇用障害者数以上 ※令和元年6月1日時点の法定雇用障害者数：2名 (評価方法) 各年6月1日現在の実雇用者数等について労働局を通じて厚生労働大臣に行う報告により把握・進捗管理。 ※管理者部局と議会事務局を同一の機関とみなす地方特例の認定により合算で算定
------------------------	--

2 定着率に関する目標

【定着状況の確認】	新たに採用された障がいのある職員の離職防止(三重県及び四日市市からの割愛採用職員を含む) ・常勤職員……1年未満の離職なし ・非常勤職員…6ヶ月未満の離職なし
-----------	---

【現状値】

- ①実雇用障害者数(議会事務局含む)：2名(令和元年6月1日現在)
- ②定着状況：令和元年度に新たに採用された障がいのある職員の離職については、対象職員なし(新たな採用なし)

Ⅶ 具体的な取組内容

計画期間における具体的な取組については、次のとおりとします。

1 推進体制等の整備

基本的な考え方

- ・障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくため、推進体制を整備し、取組の検証・見直しについて、P D C Aサイクルを確立します。
- ・障がいのある職員が相談しやすい体制を整備するとともに、支援者である所属長等も相談できる体制を整備します。また、課題の解決のため、必要に応じ、関係機関等と連携を図ります。

主な取組内容

(1) 「障害者雇用推進者」の選任

障がい者雇用に関する実務責任者である障害者雇用推進者として経営企画部長を選任し、管理組合をあげて取組を推進します。

(2) 相談窓口の設置

障がいのある職員の相談窓口を経営企画部総務課に設置し、スマートオフィス等により周知します。

2 障がい者に対する理解の促進

基本的な考え方

- ・全職員に対し、共生社会実現の意義や障がい者に対する理解を深める取組を進めるとともに、所属長は障がいのある職員との面談等を通じて障がいの状況や必要な配慮の把握に努め、本人の意向をふまえながら必要な対応を実施します。

主な取組内容

(1) 全職員向け研修の実施

全職員を対象とした人権研修などを活用して、共生社会実現の意義や障がい者に対する理解の促進を図ります。

(2) 職場における理解の促進

所属長は、障がいのある職員と面談等を行い、障がいの状況や必要な配慮事項を把握したうえで、特に、精神障がいや内部障がいなどは周囲に分かりにくいという特性に留意し、本人の意向もふまえ、他の職員と障がいについての情報を共有します。

3 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

基本的な考え方

- ・常勤職員、非常勤職員を問わず、障がい者枠での採用選考の実施について検討します。
- ・職員の採用を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」（平成27年厚生労働省告示第116号）及び「合理的配慮指針」（平成27年厚生労働省告示第117号）等を十分にふまえて対応します。
- ・障がいのある職員の活躍を推進するために、障がいの状況や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して職務内容との適切なマッチングを図っていきます。
- ・各職場では、障がいのある職員がやりがいをもって働くことができるよう、障がいの状況や能力、希望等をふまえた職務内容や職務の進め方などについて工夫します。
- ・OJTや各種研修等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていきます。

主な取組内容

(1) 募集・採用

① 募集・採用の検討

常勤職員、非常勤職員を問わず、障がい者枠での採用選考の実施について検討を行います。

② 募集・採用にあたっての注意事項

障がい者枠での募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 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。

(2) 職務の選定・キャリア形成等

① 一人ひとりの状況に応じた配置等

障がいのある職員の人事異動については、障がいの状況により、従事する職務内容のほか通勤範囲、職場の施設面などの職務内容等を考慮する必要があることから、異動ヒアリングにあたっては、所属長に対して「ヒアリングの確認事項」を示し、障がいのある職員との対話の中で、現在の状況や配慮を必要とする内容についての的確に把握します。

② 職場での能力発揮

担当する業務を特定の業務に固定したり限定したりせずに、各職場でコミュニケーションを図り、本人の意向を確認しながら、適性に応じて能力が発揮できるよう、マニュアルの整備や業務分担、業務の進め方などについて工夫します。

③ 研修を通じた能力向上

所属長は、障がいのある職員自身の意向も尊重したうえで、キャリアアップにつながると考えられる研修の受講を勧める等、積極的に支援するとともに、障がいのある職員も、三重県職員研修センターの研修や三重県市町総合事務組合の研修等を通じて、自身の実務能力や専門性の向上を図ります。

4 職場環境の整備

基本的な考え方

- ・障がいのある職員が安心して働ける環境を整えるため、所属長は、障がいのある職員と定期的に対話を行い、障がいの状況等を的確に把握したうえで、合理的配慮を行います。
- ・障がいのある職員が能力を発揮し、継続して働くことができるよう、柔軟かつ弾力的な働き方について検討を進めます。

主な取組内容

(1) 共に働きやすい施設整備等

障がいの状況などをふまえ、障がいのある職員が利用しやすいエレベーター、スロープ、多目的トイレの設置など施設の整備・改修等に取り組んでいきます。

(2) 対話の促進による働きやすい職場環境づくり

所属長や副課長等は、障がいのある職員と日頃から定期的に対話を行い、障がいの状況や支障となっている事情など必要な配慮事項を話し合ったうえで、働きやすい職場環境づくりに向け合理的配慮を行います。

(3) 柔軟かつ弾力的な勤務形態や各種休暇制度の利用促進

障がい者が継続して働けるよう、早出遅出勤務制度等の多様な勤務形態や特別休暇制度等について、周知徹底を図り、適切な運用を促進します。

5 その他の取組

基本的な考え方

- ・ 障害者就労施設等や障がい者雇用促進企業等からの物品等の調達拡大に努めるものとし、障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

主な取組内容

(1) 優先調達推進の取組

「障害者就労施設等及び障がい者雇用促進企業等からの物品等調達優遇制度」等に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。