

# **第2期四日市港管理組合職員 障がい者活躍推進計画**

**令和7年3月**

管理者部局

## 目 次

|     |                     |    |
|-----|---------------------|----|
| I   | 計画の策定と趣旨            | 1  |
| II  | 策定主体                | 1  |
| III | 計画期間                | 1  |
| IV  | 周知・公表               | 2  |
| V   | 現状と今後の方向性           | 2  |
| 1   | 採用選考等の実施状況          | 2  |
| 2   | 障がい者雇用率及び雇用障害者数の状況  | 2  |
| 3   | 障がいのある職員の職場定着の状況    | 3  |
| 4   | 人事配置等に関する状況         | 3  |
| 5   | 現状をふまえた今後の方向性       | 4  |
| VI  | 計画目標                | 5  |
| VII | 具体的な取組内容            | 6  |
| 1   | 推進体制等の整備            | 6  |
| 2   | 障がい者に対する理解の促進       | 7  |
| 3   | 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等 | 8  |
| 4   | 職場環境の整備             | 10 |
| 5   | その他の取組              | 11 |

## **I 計画の策定と趣旨**

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、令和元年6月に「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「促進法」という。）が一部改正され、障がいのある職員が、その有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、「障害者活躍推進計画」を作成することが各地方公共団体に義務付けられました。

四日市港管理組合では、促進法に基づき、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の計画期間とした「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。

この計画に基づき、毎年度、取組状況を検証し、課題解決に向けた検討を行うなど、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きたところです。新たな計画では、こうした取組を継続しながら、障がいのある職員の意見を反映し、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指してまいります。

障がいのある職員を含めた職員一人ひとりが、その特性や個性に応じた能力を発揮できる職場づくりに引き続き取り組み、障がいのある職員の定着・活躍に向けた取組をより一層推進するため、「第2期四日市港管理組合職員障がい者活躍推進計画」を策定します。

## **II 策定主体**

管理者部局

## **III 計画期間**

令和7年4月1日から令和12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、メールやイントラネットへの掲載等により、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 現状と今後の方向性

##### 1 採用選考等の実施状況

管理組合においては、令和２年度及び令和３年度において、障がい者を対象とした会計年度任用職員の採用選考を実施しました。

また、令和６年度現在、三重県から割愛採用した障がいのある職員が在籍しています。

##### 2 障がい者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）の障がい者雇用率及び雇用障害者数は、次のとおりとなっています。

（各年度６月１日現在）

|              | R1    | R2    | R3    | R4    | R5    | R6    |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 実雇用率         | 1.90% | 0.95% | 3.03% | 4.50% | 3.43% | 3.65% |
| 法定雇用率        | 2.50% | 2.50% | 2.60% | 2.60% | 2.60% | 2.80% |
| 実雇用<br>障害者数  | 2名    | 1名    | 3名    | 4.5名  | 3.5名  | 3.5名  |
| 法定雇用<br>障害者数 | 2名    | 2名    | 2名    | 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 障がいのある職員の職場定着の状況

令和2年度から令和6年度までに割愛採用された障がいのある常勤職員において、1年未満での離職はありませんでした。また、令和2年度から令和6年度までに採用された障がいのある非常勤職員においても、6ヶ月未満の離職はありませんでした。

障がいのある職員が安心して働き続けることができる職場環境づくりに引き続き取り組みます。

### 4 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、職場の施設面などを考慮する必要があります。障がいのある職員に対する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、職員との対話の中で、職員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、その把握した事項に基づき職員の配置を行っています。また、障がいのある職員が継続して働くことはもとより、意欲や希望に配慮したうえで、その能力を十分に発揮し、キャリアアップにつなげていけるような人事配置にも努めています。障がいのある職員の意欲や希望、キャリアアップ及び合理的配慮と港湾行政の運営や組織としての円滑な業務遂行のバランスを取りながら、マッチングを行うことが特に重要であることから、引き続き、適切な人事配置を進めていきます。

## 5 現状をふまえた今後の方向性

令和6年6月1日時点の実雇用障害者数は3.5名となり、法定雇用障害者数(2名)を上回っています。

また、障がいのある職員にかかる留意点について、人事異動のタイミングで所属長に周知してきたところであり、今後も、職員一人ひとりに応じた適切な配慮事項を把握し、職員の活躍を支援していきます。

職員を対象に行ったアンケートでは、周囲の職員の障がいについての理解を深める取組が必要といった意見や、職場のバリアフリー化を進めるべきといった意見がありました。これらの意見も踏まえ、障がいのある職員がよりいっそう働きやすいと思えるような職場環境づくりに取り組みます。

### <参考> 職員の声

○障がいのある職員にとって働きやすい職場とするため今後進めていくべき取組について (令和6年12月実施 職員アンケート)

#### 【主な意見】

- ・バリアフリー化の一層の推進
- ・多目的トイレの増加、トイレの洋式化
- ・職場内の移動環境の改善、車イスの動線に配慮
- ・地下1階駐車場からのビル入口までの風よけ
- ・職場の理解を増やす取組
- ・障がいのある職員一人ひとりの特性にかかる理解、業務の配慮
- ・職員同士が助け合い、協力しあう雰囲気の醸成

## 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の整備等に取り組んでいきます。また、障がいのある職員一人ひとりが、障がいの特性や個性に応じた能力を発揮できる職場環境づくりに取り組むことで、管理組合の組織力の向上につなげていきます。

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】<br>(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<br>※令和6年6月1日時点の法定雇用障害者数：2名<br>(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。<br>※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） <ul style="list-style-type: none"><li>・常勤職員……1年未満の離職なし</li><li>・非常勤職員…6ヶ月未満の離職なし</li></ul> |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## **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）関係機関等との連携**

障がいのある職員や所属長は、課題の解決のため、必要に応じ、総務課や健康管理医、国等の関係機関等と連携を図ります。

##### **（３）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、メールやイントラネットへの掲載等により、全職員へ周知します。

## 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) 所属長向け研修の実施

障がいのある職員が在籍する所属の所属長を対象に、障がいの特性に応じた適切な対応等を学ぶ機会を提供します。

#### (3) 新規採用職員向け研修の実施

新規採用職員については、三重県職員研修センターが実施する新規採用職員研修に参加し、福祉やユニバーサルデザインなどに対する理解を深めます。

#### (4) 就労パスポート等を活用した理解の促進

所属長は、障がいのある職員と面談等を行い、就労パスポート等を活用し、障がいの状況や必要な配慮事項の把握に努めます。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

- ・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。
- ・障がいの程度や特性に応じて勤務できるよう、多様な任用形態の確保に向けて取り組みます。
- ・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、総合的に検討して業務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、希望等をふまえた業務分担や業務の進め方などの工夫を行います。
- ・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 多様な採用形態の検討

障がいの状況に応じて、短時間の勤務等が可能な非常勤職員（障がい者枠）の採用選考を行う等、採用の手法について検討を行います。また、常勤職員（障がい者枠）の採用選考の実施について検討します。

###### ② 募集・採用にあたっての注意事項

募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととします。

- ・ 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、職場の施設面等を考慮する必要があります。このため、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、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。

また、障がいのある職員が継続して働くことはもとより、意欲や希望に配慮し、キャリアアップにつながる人事配置に努めます。

### **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、担当業務の見直しやマニュアルの整備、業務の進め方の工夫等を行います。

### **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、人材育成に取り組みます。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 研修受講のための配慮**

障がいのある職員からの要望をふまえ、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

## 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、その能力を発揮し、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、エレベーター、スロープ、多機能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。

また、業務の内容や障がいの状況等により、障がいのある職員の業務環境の改善のため、必要に応じ、就労支援機器等の導入に努めます。

各所属が保有する就労支援機器等について、イントラネットで貸出が可能な機器をリストアップし、共有を図ります。

#### （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の検討

障がい者が継続して働けるよう、多様な勤務形態についての検討を進めるとともに、在宅勤務や早出遅出勤務など、多様な働き方を推進します。

#### **（４）在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員への配慮**

在職中に、疾病・事故等により障がい者となった職員について、円滑な職場復帰や就労継続等を支援するため、障がいの特性をふまえた職務選定や職場環境の整備を行うほか、通院への配慮等、必要な措置を講じます。

### **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。