

障がい者活躍推進計画

令和7年4月
松江市交通局

1. 計画策定の趣旨

障害者活躍の観点では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、令和2年4月に障害の種別及び程度に応じた職種の選定・拡大、雇用の物的・人的整備等の取組を推進するとともに、独自の達成目標として、障害者雇用数2名を設定し、障害のある職員に対して組織的な体制を整備し、意見を聞く場を設けるなど、働きやすい職場環境の整備に努めてきました。

令和元年6月に、障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講じることを趣旨として、障害者雇用促進法が改正されました。この改正に基づき、同年12月に厚生労働大臣が定めた、「障害者活躍推進計画作成指針」には、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要であるとともに、障害者の活躍の場の拡大のための取り組みを不断に実施する等、自立的なPDCAサイクルを確立できるよう、「障害者活躍推進計画」を作成することとされました。

本局においては、障害者雇用促進法の改正趣旨を踏まえ、障害のある職員が個々の特性や個性に応じて能力を有効に発揮でき、障害について職員の理解の推進を図るとともに、障害のある職員が働きやすい職場環境を整えていくことを目的とし、職業生活において活躍することの取り組みを総合的かつ効果的な実施に向けて取り組んでいく必要があるとの考えのもと、「障害者活躍推進計画」を策定するものです。

本計画に基づいて、新たな感染症への対応等、その時々を踏まえ、障害のある職員の更なる活躍にむけた環境整備等を推進するとともに、すべての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組んでいきます。

2. 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（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う。

3. 目標

(1) 採用に関する目標

【実雇用率】

（目標）毎年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率を超えること。

（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.70%

（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。

(2) 定着に関する目標

(目標) 不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

(目標) 働く意欲及び満足度について、前年度を上回る。

※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。

※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、やいがいを感じている」（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つが揃った状態として定義されるもの。

(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、面談による口頭・ヒアリング調査を実施し、把握・進捗管理する。

4. これまでの取り組みと現状について

(1) 障害者雇用率の推移

本局における障害者雇用率は、令和2年度以降横ばい傾向で推移している。

年 度	障害者数	実雇用率
令和2年度	2人	3.85%
令和3年度	2人	3.85%
令和4年度	2人	4.00%
令和5年度	2人	3.77%
令和6年度	2人	3.70%

※実雇用率は各年度6月1日時点のもの。

(2) 障害者採用の実績

松江市交通局においては、障害者枠雇用は行っていないが、どなたでも平等に採用試験を行うこととしている。しかし、過去5年間での採用実績はなかった。

5. 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア. 組織面

○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。

○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。

○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

イ. 人材面

○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、島根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。

○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を開催する。その際、外部機関の専門家に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者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う。

○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談するなどにより、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア. 職務環境

○基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。

○新規に採用した障がい者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る。

○措置を講じるに当たっては、障がい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。

イ. 募集・採用

○募集・採用に当たっては、原則以下の取扱いを行わない。ただし、運転業務等安全に関わる項目については、一定の条件を附すことがある。

- ・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。

ウ. 働き方

○就労時間については、本人の希望を尊重し、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

○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する。

エ. キャリア形成

○任期付きの会計年度任用職員等について、採用の時点で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う。

また、任期終了まで残り3か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施し書面を作成する）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。

○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する。

オ. その他の人事管理

○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・体調配慮を行う。

○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障害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う。

(4) 障害者就労施設等への発注

- 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する。