

尾道市障害者活躍推進計画

機関名	尾道市
任命権者	尾道市長、尾道市議会議長、尾道市選挙管理委員会、尾道市農業委員会 尾道市教育委員会、尾道市代表監査委員、尾道市上下水道事業管理者
取組期間	令和7年度から5年間 なお、計画期間内においても、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画内容の見直しを行う。
尾道市における障害者雇用に関する課題	<p>尾道市では、障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づき、障害者の雇用を推進するため、平成30年11月に軽作業事務等を集約する総務センターの設置等を行う等、障害者の雇用や障害者が安心して就労できる職場づくりに積極的に取り組んできた。</p> <p>計画策定のために行った職員アンケート結果(詳細後記)では、前回策定時と比較し、働きやすさ、仕事内容の満足度、障害者雇用への理解、障害への配慮の状況等の項目では肯定的な回答が5%程度増加した。</p> <p>物理的な作業環境についての満足度は、肯定的な回答が63%から77%に増加している。また、相談体制等の整備状況についての満足度も58%から68%に増加しているが、引き続き相談環境の整備や周知を図る必要がある。</p> <p>今後も障害のある職員が活躍できる働く場を更に増やしていくため、職員の障害者雇用に関する意識向上や、障害のある職員とともに働くことへの理解を進める必要がある。</p>

目標	
① 採用に関する目標	<p>毎年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする。 (評価方法)毎年任免状況通報により把握・進捗管理。 毎年8月中に、ホームページにて公表するものとする。</p> <p>参考 令和7年6月1日時点実雇用率 2.99%(法定雇用率 2.80%)</p>
② 仕事への満足度及び定着に関する目標	<p>障害のある職員の勤務状況等に関するデータの整理・分析を行い、障害特性に配慮した、働きやすい職場環境づくりに努める。</p> <p>定量的な目標として、定着率(年度中に採用した職員のうち、年度末(任期の定めのある職員についてはその末日)時点で在籍していた職員数)を100%とする。 (評価方法)①の公表に合わせて、定着率等を算定し、分析を行う。</p> <p>参考 令和6年度定着率 100%</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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として総務部職員課に所属する職員を選任し、障害のある職員及び職場で障害のある職員の支援にあたる所属長に周知し各種相談を受け付ける。 ○必要に応じて安全衛生委員会の意見を得て、必要な体制整備を検討する。

(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。)は、広島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するものとする。また、障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、速やかに選任する。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、広島労働局等が開催する障害者雇用に関する理解に係る研修や講座の受講促進を図る。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出・マッチング	
<p>現に勤務する障害者から、担当する業務の遂行が困難であるとの相談があった場合、面談等により状況把握を行い、必要があれば、当該障害者に適した業務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>面談や意向調査等を通じて、職員一人ひとりの特性や能力等を把握し、業務との適切なマッチングを図る。</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>○障害者の要望を踏まえ、就労支援機器(例:音声読み上げソフト、画面拡大ソフト等)の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については、定期的な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検討する。</p> <p>○措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつ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>○採用選考時の対応 障害者の要望により拡大印刷や点字、筆談による対応など、障害に応じた必要な配慮を行う。</p> <p>○募集・採用における禁止事項</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。 ・「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)その他の人事管理	<p>○定期的な面談の実施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。</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等を踏まえ、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進する。</p>	

アンケート結果

区分	職場等の満足度に関するアンケート調査
調査対象／方法	障害のある職員 / 送送による配布・回収
回収率	71.0%

(調査結果)

障害のある職員が働きやすい環境づくりを進めるため、障害のある職員を対象にアンケートを実施した。

職場環境等についての不満の内容としては、職場内のスペースや通勤支援、通院への配慮、障害者雇用に関する理解について、面談や相談の実施・周知についての意見があった。

肯定的な回答の割合	R7年度	参考(R2年度)	増加
(1)尾道市役所は働きやすい職場だと思うか	95%	89%	+6%
(2)障害者雇用に関する理解が進んでいると思うか	77%	74%	+4%
(3)現在の仕事内容についての満足度	91%	84%	+7%
(4)現在の業務量についての満足度	68%	68%	±0%
(5)物理的な作業環境についての満足度	77%	63%	+14%
(6)相談体制等の職場環境の満足度	68%	58%	+10%
(7)勤務する上での障害への配慮の満足度	73%	68%	+4%

※肯定的な回答＝「そう思う」「どちらかというと思う」または「満足」「やや満足」と回答した職員の割合

アンケート結果(7項目)

