

倉敷市障がい者活躍推進計画の実施状況の公表

1 計画作成機関（任命権者）

倉敷市市長部局（倉敷市長）
 倉敷市議会事務局（倉敷市議会議長）
 倉敷市選挙管理委員会事務局（倉敷市選挙管理委員会）
 倉敷市監査委員事務局（倉敷市代表監査委員）
 倉敷市消防局（倉敷市消防局長）
 倉敷市水道局（倉敷市水道事業管理者）
 倉敷市立市民病院（病院事業管理者）
 ボートレース事業局（モーターボート競走事業管理者）
 倉敷市農業委員会（倉敷市農業委員会）
 倉敷市教育委員会（倉敷市教育委員会）

2 評価年度 令和5年度

3 目標に対する達成度

採用に関する目標（実雇用率）

機関	数値目標※ 各年6月1日時点	実績値 令和5年6月1日時点
市長部局	2.7%	2.72%
水道局	2.7%	3.15%
市民病院	2.7%	2.75%
ボートレース	2.7%	2.50%
教育委員会	2.6%	2.73%
上記以外の機関	目標：障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。	

※令和5年7月に2.9%（教育委員会は2.8%）に修正

定着に関する目標（定着率）

機関	数値目標 令和元年度～5年度採用	実績値 令和元年度～5年度採用
全機関共通	100%	83.3%

障がい者である職員の満足度に関する目標

機関	数値目標 初年度（令和2年度）の基準を上回る	実績値 令和5年度
全機関共通	91%	87%

4 取組内容の実施状況

（ア）障がいのある人の活躍を推進する体制整備

●推進体制の整備

- 令和2年3月に、総務部長を委員長とし、各任命権者の人事担当所属等の所属長を委員とする委員会を設置するとともに、委員会の下に検討部会を設置し、実務者及び障がいのある職員が計画策定に参画しました。
- 検討部会については原則として年1回、委員会についても年1回開催し、計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

●責任体制の明確化（障害者雇用推進者の選任）

- 障害者雇用推進者として各機関の人事担当課長等を選任しています。

●障害者職業生活相談員の選任

- 障がいのある職員が5人以上勤務する各機関については、人事担当課職員を障害者職業生活相談員として選任しています。

●障がいのある職員が相談しやすい体制、内容に応じた多様な相談先の確保と周知

- 障がいのある職員及び所属で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を各機関の人事担当課に設置しています。また、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図っています。

●障害者職業生活相談員、その他支援者・同僚等へ障がい者を支援するための研修実施

- 障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定の者を含む。）について、岡山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ています。
- 新たに職員となった者に対して、障がいを理由とする差別の解消に関する基本的な事項を身に付けるための研修を実施しました。
- 所属長となった職員に対して、障がいを理由とする差別の解消等に関し求められる役割を身に付けるための研修を実施しました。

（イ）職務の選定・創出

- 現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある人の能力や希望も踏まえ、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行っています。
- 障がいのある職員が、長所や得意分野を活かせるような職務の選定及び創出に努めて

います。

(ウ) 職務環境

- 障がいのある職員の障がい特性に配慮し、庁舎の新築・改築等を行う場合は、多目的トイレ等の設備の整備を検討するとともに、障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討します。
※令和5年度に聴覚障がい者向けに音声認識アプリケーションが使用できるタブレット端末を導入しました。
- 作業手順の簡素化や作業マニュアルの作成、目立つ場所への注意書きやチェックリストの掲示など、障がい特性に配慮した取組を行っています。
- 障がいのある職員については、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講じています。
- なお、措置を講じるに当たっては、障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。

(エ) 募集・採用

- 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実習を積極的に行っています。
- 採用選考に当たり、障がいのある人からの要望や障がい特性を踏まえ、必要かつ合理的な配慮を行っています。また、軽作業を中心とした業務の採用選考については、実技試験等を行うことにより、採用後の業務に関するミスマッチを防いでいます。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行っていません。
 - ・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。
- ホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する場合には、ウェブアクセシビリティの確保を図り、障がいのある人が必要な情報を得られるよう対応しています。

(オ) 働き方

- 新型コロナウイルス感染症対策の一環として、情報通信技術（ICT）を活用し、時間や場所にとらわれず柔軟に働くことが出来る「テレワーク」「サテライトオフィス」を、試行として実施しています。
- 新型コロナウイルス感染症対策の一環として、時差出勤や、休憩時間の弾力的運用等

の柔軟な働き方についても、同様に試行として実施しています。

(カ) キャリア形成

- 正規職員だけでなく、任期のある会計年度任用職員等についても、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こととしています。
- 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することとしています。
- 庁内で実施する研修等の実施に際しては、手話通訳や要約筆記のほか、障がい特性に応じた必要な配慮を行っています。

(キ) その他の人事管理

- 所属での定期的な面談の設定及び、本人の希望を踏まえ必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行っています。
- 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障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っています。

(ク) 優先調達等

- 「倉敷市障がい者就労施設等からの物品等調達推進方針」に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進しています。
なお、令和5年度は、調達の目標である「令和4年度に障がい者就労施設等から調達した実績額を上回ること」を達成しています。

5 「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果

取組内容においては計画通り適切に実施しているものの、採用に関する目標について未達成となっていることから、引き続き必要とされる取組を進めてまいります。

6 計画の見直し・修正

なし