

ひたちなか市長
ひたちなか市議会議長
ひたちなか市水道事業管理者
ひたちなか市教育委員会
ひたちなか市農業委員会
ひたちなか市代表監査委員

ひたちなか市障害者活躍推進計画

令和3年12月

目 次

1 策定にあたって

- (1) 策定趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 策定主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (3) 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (4) 周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (5) 障害者活躍推進に係る課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

2 障害者の活躍推進に向けた目標

- (1) 採用に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (2) 定着に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (3) 障害に対する理解度向上に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

3 障害者の活躍推進に向けた取組

- (1) 推進体制の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (2) 障害理解の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (3) 職務の選定・マッチング・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (4) 職場環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (5) 緊急時の対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (6) 職員の採用・育成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (7) 外部団体等との連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

1 策定にあたって

(1) 策定趣旨

本市では、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」）に基づき、これまでも「障害のある人を対象とした職員採用選考」の実施等を通して、障害者雇用に努めてきました。

このような中、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、公務部門が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」（以下「障害者活躍推進計画」という）を作成することされました。

そこで、障害者の活躍のための取組を不断に実施するなど、障害者である職員（※注1）を含むすべての職員が働きやすい職場づくりを行うために、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき、「障害者活躍推進計画」を作成します。

(2) 策定主体

市役所全体で障害のある職員の活躍推進に向けた取組を進めるため、各任命権者が連名で計画を策定します。

(3) 計画期間

本計画は、令和3年12月1日から令和9年3月31日までを計画期間とします。

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検討します。

(4) 周知・公表

策定又は改定をした計画については、庁内イントラネットへの掲載等により、すべての職員に対して周知するとともに、市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、周知・公表します。

(5) 障害者活躍推進に係る課題

地方公共団体の障害者雇用率は 2.6%となっています。

職員採用試験においては、身体障害、知的障害、精神障害を対象とし、機会の提供に努め、採用してきているところですが、法定雇用率を達成するまでには至っていない状況にあります。そのため、令和3年度以降も障害者の採用活動を積極的に進める必要があります。

また、庁内において、様々な障害特性について職員の理解の促進や、障害特性に応じた職務の創出が課題となっています。

2 障害者の活躍推進に向けた目標

本市における障害者雇用の課題を踏まえ、以下の目標を設定します。

(1) 採用に関する目標

目標	毎年6月1日時点で法定雇用率以上とします。
評価方法	毎年6月1日時点の障害者任免状況通報により把握し、進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

目標	不本意な離職者を生じさせないようにします。
評価方法	障害者任免状況通報の時点において、定着状況を把握し、進捗管理を行います。

(3) 障害に対する理解度向上に関する目標

目標	障害者雇用の推進に関する理解を促進します。
評価方法	年度ごとに職員研修の実施状況を把握し、進捗管理を行います。

3 障害者の活躍推進に向けた取組

(1) 推進体制の整備

ア 庁内推進体制

- ・人事課長，教育委員会事務局総務課長，水道事業所総務課長を障害者雇用推進者に選任し，連携を図りながら全庁的な取組を推進します。

雇用推進者	機関
人事課長	市長部局
	議会事務局
	農業委員会事務局
	監査委員事務局
教育委員会事務局総務課長	教育委員会事務局
水道事業所総務課長	水道事業所

イ 相談先の確保

- ・障害者である職員が5名以上いる機関に「障害者職業生活相談員」を配置します。障害者職業生活相談員の選任が必要になった場合には、3か月以内に選任するとともに、選任しようとする者が資格要件を満たさない場合は、労働局が主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こととします。

障害者職業生活相談員を配置している課

- ・ 人事課（担当部局：市長部局，議会事務局，農業委員会事務局，監査委員事務局，水道事業所）
- ・ 教育委員会事務局総務課（担当部局：教育委員会事務局）

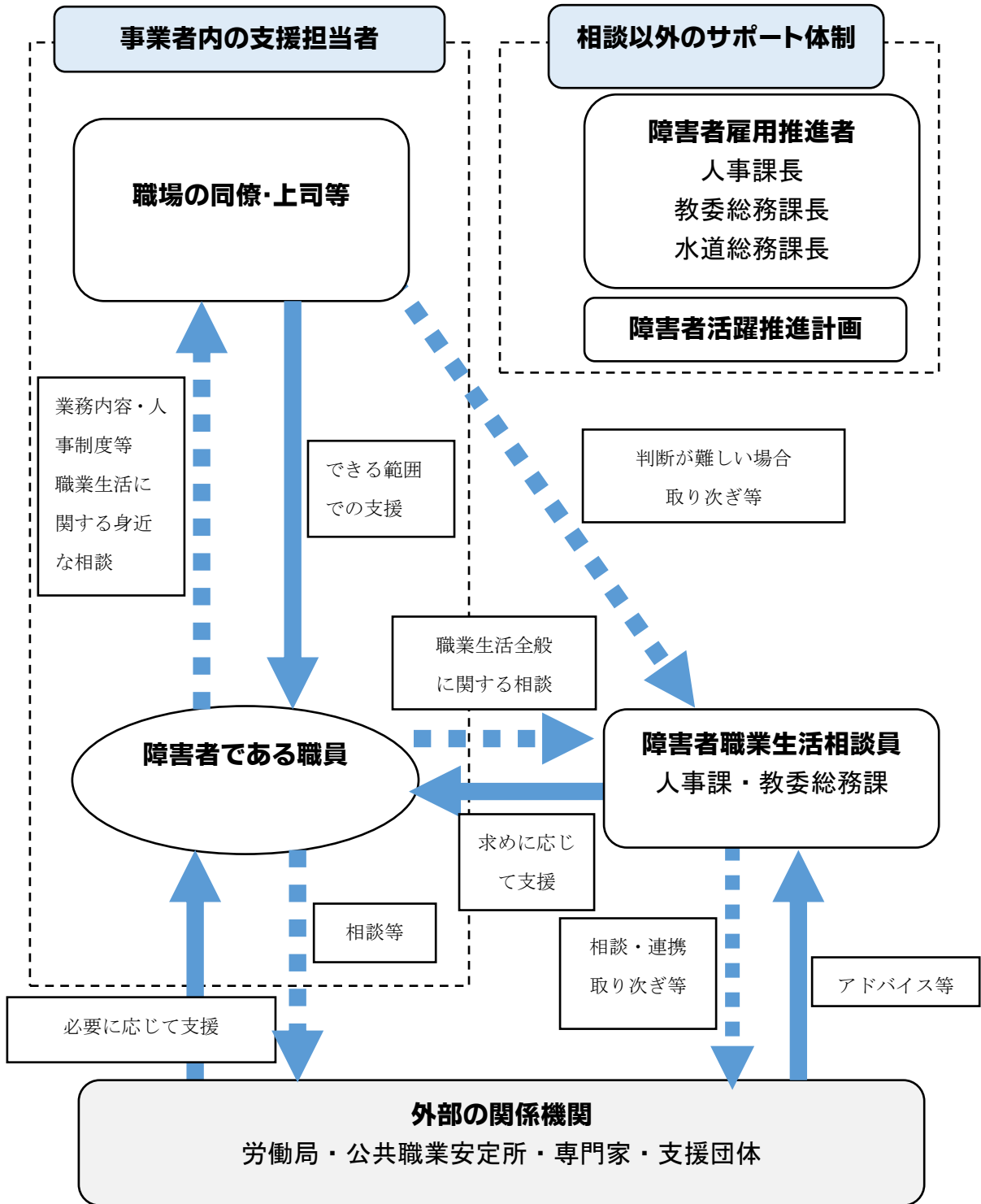
障害者職業生活相談員の職務

次のようなことについて，障害者である職員等から相談を受け，または指導する。

- ・ 適職の選定，職業能力の向上など職務内容について
- ・ 障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備について
- ・ 労働条件，職場の人間関係など職場生活について
- ・ 余暇活動について
- ・ その他，職場適応の向上について

- ・ 国等の機関における相談窓口を周知し，活用を促します。

相談体制イメージ図



(2) 障害理解の促進

- ・全職員を対象とし、障害に対する理解促進・啓発のために、体験型研修などの職員研修を実施します。
- ・管理監督者を対象に、多様性を活かしたマネジメント能力向上のための職員研修を実施します。

(3) 職務の選定・マッチング

- ・採用前面談により、特性や能力、希望を踏まえて、適した業務を確認します。
- ・採用後も、所属の管理監督者による面談等をとおして、障害者である職員一人ひとりの特性や能力を把握し、業務との適切なマッチングを図ります。
- ・職務遂行状況等に応じた継続的な職務の選定・創出について検討します。

(4) 職場環境の整備

- ・面談やアンケート等を通して、障害者である職員の意見や障害特性を把握し、過剰な負担とならない範囲で職場環境の整備や就労支援機器等の導入を検討します。
- ・障害者である職員の状況によりフォローが必要な場合は、専門の職員の配置や社会福祉法人などの団体との連携による支援等を検討します。

(5) 緊急時の対応

- ・災害発生直後の障害者である職員の安全確保や避難方法などについて、所属及び関係課、障害者である職員と十分な検討を行います。
- ・障害者である職員の求めに応じ、体調不良などの緊急時における対処について、所属長や関係者で事前に調整します。

(6) 職員の採用・育成

ア 障害者採用の取組

- ・募集・採用において、下記のような差別的取扱をしません。
- ・採用選考時に、合理的な配慮(※注2)をします。
- ・障害を持つ学生などのインターンシップを受入れ、職場実習の実施に努めます。

■募集・採用における差別的取扱例

- イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ロ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ニ 「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。
- ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

- ・年次有給休暇など、各種休暇の利用を促進します。
- ・テレワークの導入など場所にとらわれない働き方を推進します。
- ・時差出勤などの制度の利用を促進します。

ウ キャリア形成に向けた取組

- ・本人の希望を踏まえつつ、研修を通じた能力の向上を図ります。
- ・すべての職員が研修を受講しやすいように、必要な機器類の確保に努めます。
- ・研修受講時に、合理的な配慮をします。

エ その他人事管理における取組

- ・所属の管理監督者や人事担当職員との面談を実施し、障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを図ります。

(7) 外部団体等との連携

- ・「障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。
- ・職場環境の改善や職員の採用にあたり、外部の専門機関や社会福祉法人等の関連団体と連携していきます。

脚注

注1 障害者である職員：障害者手帳を持っている方だけではなく、身体障害のある人、知的障害のある人、精神障害のある人（発達障害や高次脳機能障害のある人も含む）、その他の心や体の働きに障害がある人で、障害や社会の中にあるバリアによって、職業生活に相当な制限を受けている職員。

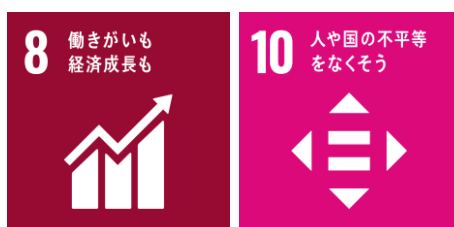
注2 合理的な配慮： 役所や事業者が、障害のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思を示されたときに、負担が重すぎない範囲で対応すること

(具体例) 車いす利用者のために段差にスロープを渡す。

筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション、分かりやすい表現を使って説明するなどの意思疎通の配慮をする。

障害の特性に応じた休憩時間の調整など、ルール・慣行の柔軟な変更を行うなど。

本計画は、SDGsの17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。



8・・・「包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する」

10・・・「各国内および各国間の不平等を是正する」