

常陸太田市障がい者活躍推進計画

令和2年3月

－ 目 次 －

I 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

II 計画目標

1 採用に関する目標	2
2 定着に関する目標	2
3 ワーク・エンゲージメントに関する目標	2

III 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備	3
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	3
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	3
4 優先調達	4

I 策定にあたって

1 策定趣旨

令和元年6月、障がい者雇用促進法の一部改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障がい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」（障がい者活躍推進計画）を作成することとされました。

常陸太田市においては障がい者の法定雇用率に対する実雇用率は達成されていますが、更なる障がい者である職員の活躍を推進するためには、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働きやすい職場環境の整備が必要となってきます。すべての障がいのある職員が活躍できるよう、常陸太田市を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、障がい当事者の視点に立つとともに、「常陸太田市障がい者計画」及び「常陸太田市第5期障がい福祉計画・常陸太田市第1期障がい児福祉計画」との理念や整合性を図り、このたび、「常陸太田市障がい者活躍推進計画」を策定いたしました。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2 策定主体

常陸太田市

3 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

4 周知・公表

策定又は改訂を行った計画は、庁内情報掲示板への掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、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、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。

Ⅱ 計画目標

1. 常陸太田市における障がい者雇用に関する課題

常陸太田市においては障がい者の法定雇用率は達成されているものの、人事異動による部局間の異動や今後の法定雇用率の引き上げによっては未達成になることも考えられることから、障がい者の活躍の場を創設する意味からも更なる雇用が必要となってきます。

また、職場内においては障がい者への理解を深めるとともに、支援体制の整備を図り、安心して働き続けられる環境づくりが必要となってきます。

2. 採用に関する目標

目標：実雇用率にける法定雇用率の達成

3. 定着に関する目標

障がい者の活躍を推進していくために、積極的な採用はもとより、障がいのある職員とのヒヤリング等を通し、安心して働ける環境づくりを進めていきます。

4. ワーク・エンゲージメントに関する目標

対象職員（新規採用を除く）に対し、職場等の満足度に関するアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。

ワーク・エンゲージメントとは…

従業員の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「熱意」（仕事に誇りややりがいを感じている）、「没頭」（仕事に夢中になり集中して取り組んでいる）、「活力」（仕事に積極的に取り組んでいる）の三つの要素が揃って充実している心理状態を指します。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ①障がい者雇用推進者として総務部長を選任する。
- ②障がい者職業生活相談者として総務課長を選任する。
- ③「障がい者雇用推進チーム」を設置し、取り組み内容に係る具体的な事項について検討を行うとともに、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等の検証を行います。
- ④相談しやすい環境づくりを推進するため、広く相談窓口の周知を図っていきます。

(2) 人材面

働きやすい職場環境づくりの推進のため、茨城労働局が開催する各種講座等を受講し、職員全体の障がいに対する正しい理解の浸透を図ります。

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います。

3. 障がい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

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よう努めます。なお、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、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

職員の募集・採用にあたっては、特定の障害を排除し、または特定の障害に限定するなどの取り扱いは行わず、「障がい者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえ対応いたします。

(3) 働き方

- ①ヒヤリング等を通し、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力を把握し、障がい特性を踏まえた人事異動を行います。
- ②配属先については、必要な範囲で、合理的配慮の提供を行います。

(4) キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、階層別研修や特別研修等、計画的な能力向上を図り、キャリア形成に努めます。

(5) その他の人事管理

- ①必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- ②障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行います。
- ③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います。

4. 優先調達

国等による障がい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（以下「優先調達法」という。）等を踏まえ、直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取り組みを推進することが重要です。

常陸太田市では優先調達法に基づく障がい者就労施設等への発注等の取組を通じ、障がい者活躍の場の拡大に努めます。

5. 策定までの経過

- R 2. 2. 4 障害者活躍推進計画に係る説明会
(茨城労働局職業安定部職業対策課主催)
- R 2. 2. 24 第1回障害者活躍推進計画に係る庁内関係課等担当者会議
- R 2. 3. 26 第2回障害者活躍推進計画に係る庁内関係課等担当者会議
- R 2. 3. 26 常陸太田市障がい者活躍推進計画の策定
- R 2. 9. 14 常陸太田市及び常陸太田市教育委員会に障害者雇用率制度の特例認定
- R 3. 4. 16 第1回障害者活躍推進計画に係る庁内関係課等担当者会議
- R 3. 4. 20 常陸太田市障がい者活躍推進計画の一部変更