

第2期 常陸太田市 障がい者活躍推進計画

— 目 次 —

1	策定にあたって	1
(1)	趣旨	1
(2)	機関名及び任命権者	1
(3)	計画期間	2
(4)	周知・公表	2
2	本市における障がい者雇用等の状況	3
(1)	障がい者採用選考の実施等	3
(2)	障がい者雇用率	3
3	計画目標	4
(1)	常陸太田市における障がい者雇用に関する課題	4
(2)	採用に関する目標	4
(3)	定着に関する目標	4
4	障がい者の活躍推進に向けた取組	5
(1)	障がい者の活躍を推進する体制整備	5
(2)	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	5
(3)	障がい者の活躍を推進するための環境整備・人的管理	5
5	その他	7

1 策定にあたって

(1) 趣旨

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）の一部が改正され、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「障がい者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。

そこで、障がい者の視点に立つとともに、「常陸太田市障害者計画」及び「常陸太田市第5期障害者福祉計画・常陸太田市第1期障害児福祉計画」の理念との整合性を図り、令和2年3月に「常陸太田市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

また、令和4年の法の改正により、公務部門も含めたすべての事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化され、障がい者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障がい者の雇用の質の向上を図ることが重要となりました。

本計画は、令和2年に策定した障がい者活躍推進計画から5年を経過し計画期間が満了したこと及び法の改正を踏まえ、第2期常陸太田市障がい者活躍推進計画を策定するものです。

本計画のもと、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

(2) 機関名及び任命権者

- ①機 関 名：常陸太田市及び常陸太田市教育委員会
- ②任命権者：常陸太田市長、常陸太田市議会議長、常陸太田市上下水道事業、常陸太田市消防長、常陸太田市教育委員会、常陸太田市農業委員会、常陸太田市代表監査委員、常陸太田市選挙管理委員会、常陸太田市公平委員会

(3) 計画期間

本計画の計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、年1回以上、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います。

(4) 周知・公表

本計画は、庁内情報掲示板への掲載等により、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、適切な方法で公表するとともに、計画に掲げる取組の実施状況等についても、年1回周知します。

また、本計画を改訂した場合も同様とします。

2 本市における障がい者雇用等の状況

(1) 障がい者採用選考の実施等

障がいの種別（身体障がい、知的障がい及び精神障がい）にかかわらず、障がい者採用枠を設け、採用試験の受験を可能とし、すべての障がい者が活躍できる機会の提供に努めています。

(2) 障がい者雇用率

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されており、令和7年度までは、民間企業等が2.5%であるのに対して、国や地方公共団体は2.8%、令和8年度からは民間企業等が2.7%であるのに対して、国や地方公共団体は3.0%となります。

本市では、これまで法定雇用障がい者数は充足していますが、今後の法定雇用率の改定を鑑み、より一層の障がい者雇用を図る必要があります。

○法定雇用率と実雇用率の状況

年度	法定雇用率	実雇用率	法定雇用障がい者数を達成するために必要な職員数 ※
令和5年度	2.6%	2.68%	0人
令和6年度	2.8%	2.66%	0人
令和7年度	2.8%	2.79%	0人

※ 障がい者雇用率制度では、対象障がい者である職員の数、法定雇用障がい者数（職員総数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。））以上である場合は、達成に必要な職員数は0人となります。また、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の職員については、0.5人として算定してします。

3 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

本市においては、法定雇用障がい者数は達成されていますが、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います。

また、さらなる障がい者である職員の活躍を推進するためには、その障害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おり、すべての障がいのある職員が活躍できるよう、取り組んでいくことが必要です。

(2) 採用に関する目標

○実雇用率における法定雇用率の達成

(評価方法)

毎年厚生労働大臣に通報する障害者任免状況通報により、把握・進捗管理を行います。

(3) 定着に関する目標

○不本意な離職者を極力生じさせない

障がいのある職員が離職した際の事由をできる限り把握し、検証します。

4 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

- ア 障害者雇用推進者として、総務部総務課長を選任します。
- イ 障害者職業生活相談員を総務部総務課職員の中から選任するとともに、総務部総務課を中心とした、組織内のサポート体制を整備します。
- ウ 相談しやすい環境づくりを推進するため、広く相談窓口（総務部総務課）の周知を図ります。

②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。）について、労働局が行う障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用時や人事異動時、その他定期的に面談を行い、障がいのある職員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ます。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人的管理

①職務環境

- ア 基礎的環境整備として、エレベータや多目的トイレ等の既存の設備を適切に維持管理していくほか、障がいのある職員からの要望を踏まえ、環境整備を検討します。
- イ 相談窓口での相談のほか、人事評価面談等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、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、職場へ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

障がいのある職員の募集・採用に当たっては、特定の障がいを排除し、又は特定の障がい限定するなどの取り扱いは行わず、厚生労働省の「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえ対応します。また、障がい者雇

用に関するコーディネーターを採用することにより、障がい者職員の業務をサポートする体制の構築等を検討します。

③働き方

ア 総務課において障害のある職員への面談等を通し、障がいのある職員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。

イ 配属先については、職場へ過重な負担にならない範囲で障害者職員に必要な合理的配慮を提供します。

④キャリア形成

障がいのある職員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

途中で障がいのある職員となった者（在職中に疾病・事故等により障がいのある職員となった者をいう。）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。

5 その他

- 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（以下「優先調達法」という。）等を踏まえ、障がい者を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組を推進することが重要です。

本市においては、優先調達法に基づく障害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。

- 茨城労働局やハローワーク等の関係機関との連携体制を構築し、情報の共有を図ります。