

令和7年4月1日

日 立 市 長
日 立 市 議 会 議 長
日 立 市 代 表 監 査 委 員
日 立 市 教 育 委 員 会
日 立 市 消 防 長
日 立 市 農 業 委 員 会
日 立 市 公 営 企 業 管 理 者

日 立 市 職 員 に 関 す る 障 害 者 活 躍 推 進 計 画

目次

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
II	本市における障害者雇用等の状況	3
1	障害者採用選考の実施等	3
2	障害者雇用率の状況	3
3	チャレンジド・オフィスひたちの設置	4
III	障害者の活躍推進に向けた取組	5
1	推進体制の整備	5
2	職務の選定・マッチング等	6
3	職場環境の整備	7
4	職員の採用・育成等	8
IV	目標	10

I 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」という。）等に基づき、これまで、「障害のある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。
- 令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体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。）」を作成することとされました。
- そこで、障害当事者の視点に立つとともに、「日立市障害者施策長期行動計画（元気ひたち障害者プラン）」及び「日立市障害者福祉計画」に基づき、障害の有無にかかわらず、誰もが社会の一員としてお互いを理解、尊重し、共に手を取り合い、支え合って暮らすことのできる社会の実現との理念を踏まえ、令和2年4月に「日立市職員に関する障害者活躍推進計画」を策定しました。
- 令和4年の障害者雇用促進法改正により、公務部門も含めた全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、障害者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図ることが重要となりました。
- また、当該改正に伴い、厚生労働省が定める「障害者雇用対策基本方針」及び「障害者活躍推進計画作成指針」が改正されました。
- 本計画の計画期間が令和7年3月末をもって満了することに伴い、これまでの取組状況及び改正された「障害者活躍推進計画作成指針」に基づき、本計画を改定しました。
- 本計画のもと、障害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た取組を推進します。

2 策定主体

- 市役所全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

3 計画期間

- 令和7年度から令和11年度までの5年間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行います。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、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、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。

Ⅱ 本市における障害者雇用等の状況

1 障害者採用選考の実施等

- 平成 31 年度以降、障害の種別（身体障害、知的障害及び精神障害）にかかわらず、採用試験の受験を可能とし、全ての障害者が活躍できる機会の提供に努めています。
- 令和 2 年度には、本計画に基づき、人事課内に「チャレンジドオフィスひたち」を設置して、障害者一人ひとりの特性・能力を発揮し、活躍できる機会を創出しました。

2 障害者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害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います。
- これまでの計画期間における各年度 6 月 1 日現在の雇用率及び雇用人数は、次のとおりとなっています。

〔障害者雇用率及び障害者雇用量〕

各年度 6 月 1 日現在

	障害者雇用率 (%)					障害者数 (人)			
	法定雇用率	市全体	市長部局	企業局	教育委員会	市全体	市長部局	企業局	教育委員会
令和 2 年度	2.50	1.90	1.88	2.13	1.91	21	14	2	5
令和 3 年度	2.60	2.56	2.81	2.11	1.71	31	25	2	4
令和 4 年度	2.60	2.66	2.77	2.06	2.45	34	25	2	7
令和 5 年度	2.60	2.59	2.75	2.01	2.14	33	25	2	6
令和 6 年度	2.80	2.93	3.04	1.01	3.13	36	27	1	8

※令和 2 年度は、追加雇用により 2.54%の雇用率を達成

※障害者の人数は、任免状況通報上での換算人数ではなく実人数

3 チャレンジド・オフィスひたちの設置

- 本計画に基づき、事業主として障害者雇用率の確保を目指すとともに、障害者の職域拡大に寄与するため、令和2年7月に設置し、同年8月から障害者の会計年度任用職員の任用を開始しました。

- 雇用実績

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
雇用人数	9名	12名	12名	13名	13名
途中退職者	1名	0名	1名	0名	0名

※毎年度、公募による選考試験を実施

- 主な業務として、各課所から依頼を受ける形で、データ入力、市民向け郵送物の封入及び封緘、庁舎内環境の整備等の業務に従事しています。
- サポート体制として、障害者職業生活相談員の資格を有する再任用職員等を支援員として配置し、特性に応じた業務の割り振りや業務指導を行い、生活全般の相談にも応じながら、職業生活を通じた社会参加をサポートしています。
- また、障害者就業・生活支援センターなどの関係機関とも連携を図り、職員が抱えている就労の課題の克服に向けたきめ細やかな支援を行っています。
- 雇用人数の増加に伴い事務室が手狭になるなどの弊害が発生した際には、執務環境の改善を図りました。また、日常的に依頼課所に出向いて事務を行えるよう業務を調整するなど、限られたスペースでも能力を発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりに努めています。
- 雇用される障害者の能力向上や活躍機会の創出のためにも、業務拡大を図りつつ、集中できる執務環境やバリアフリーの観点も踏まえた適切な職場環境を目指しています。

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立していきます。
- また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害理解を深めていきます。

取組内容

(1) 庁内推進会議の設置等

ア 「障害者の活躍推進に関する庁内推進会議」の設置等

人事担当課長及び関係課長で構成する「障害者の活躍推進に関する庁内推進会議」を設置し、取組状況を把握・検証します。

イ 職員アンケート等の実施

障害者の活躍推進に向けた取組等について、障害のある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

ウ 「障害者雇用推進者」の選任

各人事担当部局において、人事担当課長等を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

(2) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

障害のある職員が5名以上いる部局に「障害者職業生活相談員」を配置します。

相談員は、障害理解を深め、障害のある職員を適切に支援するため、「職場適応援助者養成研修」や「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を支援する者に対する研修」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。

イ 庁内相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事課等に設置します。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ります。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

国や茨城労働局に設置されている相談窓口等について、職員に周知し活用を促します。

(3) 障害理解の促進

ア 管理監督者向け研修の実施

管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障害理解に係る研修を実施します。

イ 新任職員研修や階層別研修の実施

新採職員や階層別研修が対象となる職員に、障害を理由とする不当な差別を行わないこと、社会的障壁を除去する合理的配慮を適切に行うことなど、障害理解に係る内容を盛り込んだ研修を実施します。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図るよう努めます。

取組内容

ア 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、市役所で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者本人の職務遂行状況や習熟状況等を把握し、継続的に職務の選定・創出に取り組み、障害者一人ひとりの特性・能力に合った業務の割振りを行います。

ウ 全庁調査の実施

全庁的な調査を行い、障害のある職員に適した業務の掘り起こし等を行います。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障害特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行います。

取組内容

ア 施設の整備

障害特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設整備を推進します。

イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 管理監督者との面談の実施

所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていきます。

取組内容

(1) 障害者採用の取組

ア 正規職員及び会計年度任用職員の採用

正規職員及び会計年度任用職員において、障害者枠での採用選考を引き続き行うとともに、障害の種別（身体障害、知的障害及び精神障害）にかかわらず採用を積極的に行い、障害者が活躍できる機会の提供に努めます。

イ 募集案内時の対応

市の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際には、できるだけ分かりやすい表現を心掛けるとともに、障害者団体を通じた周知を行うなど、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

ウ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を検討します。

エ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

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

オ 特別支援学校の生徒の実習受入れ

特別支援学校の生徒を対象に実習の受入れを検討します。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

接遇やクレーム対応などの実務教養研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

障害特性等を踏まえて、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア テレワークの活用等

テレワークや拡大時差出勤の活用など、多様で柔軟な働き方を検討します。

イ 年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

(4) 人事異動等における配慮

ア 障害特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談や、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

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(平成24年法律第50号)に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 目標

項目	目標	評価方法
採用に関する目標	2.8%（～令和8年6月1日） 3.0%（令和9年6月1日～）	障害者任免状況通報の報告における値
定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない	障害者が離職した際の事由をできる限り把握し、検証する