

八戸市障がい者活躍推進計画

令和7年4月
八戸市（市長事務部局）

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の一部改正により、国及び地方公共団体は、率先して障がい者を雇用する責務が明示されました。併せて、障がい者が活躍できるような職場づくりや人事管理を進めるなど、雇用の質を確保する取組を確実に進めるため、障がい者活躍推進計画の作成及び公表が義務付けられ、当市においても令和2年5月に「八戸市障害者活躍推進計画」を策定しました。

また、当市では障がい者の雇用の促進するため、平成14年度から身体障がい者を対象とした職員採用試験を実施し、令和元年度からは知的障がい者及び精神障がい者にも対象を拡大し実施しています。

当市市長事務部局では、「第4次八戸市障がい者計画」に掲げる「障がいのある人もない人も自らの経験や能力を活かし、生きがいをもって共に生きる地域社会の実現」という基本理念のもと、障がいのある職員が、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よう、障がい者活躍推進計画を策定し、組織全体の活性化を図ってまいります。

○八戸市（市長事務部局）の障がい者雇用率の推移

年度	法定雇用障がい者数の 算定基礎職員数 ①	市雇用人数 (カウント数) ②	市雇用率 ②/①	法定雇用率
4年度	1,564.5人	44人	2.81%	2.6%（達成）
5年度	1,604.5人	43人	2.68%	2.6%（達成）
6年度	1,591.0人	46人	2.89%	2.8%（達成）

2 計画内容

(1) 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

(2) 目標

①採用に関する目標

○計画期間内に障がいのある正職員及び会計年度任用職員（以下、「障がいのある職員」という。）の採用を推進し、毎年6月1日時点での障がい者の法定雇用率達成を目指す。

②定着に関する目標

○不本意な離職者を極力生じさせない。

(3) 取組内容

①障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として「総務部人事課長」を選任する。
- 障害者職業生活相談員を総務部人事課内に配置する。
- 障がいのある職員の相談窓口を「人事課人事研修グループ」とする。
- 障害者職業生活相談員の人事異動を想定し、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を定期的に受講する。
- 障がいのある職員が配属されている部署に、必要に応じて支援担当を担う職員を指名し、障がいのある職員の希望や意見等に対応するとともに、定期的に障害者職業生活相談員と情報交換を行い、就労状況等について把握する。
- 関係機関との情報交換、セミナー等への参加、eラーニング教材等の活用など、障がいに係る知識の習得や支援方法に関する職員の理解促進を図る。

②障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 各部署に、障がいのある職員が実施可能な業務を照会し、その内容を整理した上で、職場実習の実施や会計年度任用職員の採用に当たってのマッチングの参考とする。
- 必要に応じて、障がいのある職員に対しアンケート調査や面談を行い、実施可能な業務を確認することにより、業務の適切なマッチングができているのかの点検を行う。
- 障がいのある職員から、従来の業務遂行が困難となるなどの相談が障害者職業生活相談員にあった場合は、負担なく遂行できる業務の選定、創出について検討する。

③障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 相談窓口への相談のほか、毎年任免状況調査の機会を活用して、障がいのある職員に対する必要な配慮等の有無を把握するとともに、その結果を踏まえて、ハード・ソフトの両面から必要な措置を検討し対応する。
- 措置を講じるに当たっては、障がいのある職員の要望を踏まえつつも、所属部署が過度な負担にならない範囲で適切に実施する。

- 障がい種の種別を問わない採用試験を継続的に実施する。
- 会計年度任用職員における障がい者の採用を推進する。
- 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととする。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・「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こと。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
- 柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進するため、テレワーク勤務や時差出勤等の利用を促進するとともに、年次休暇の取得など各種休暇制度の利用を促進する。
- ハローワーク又は障がい者関係団体と、必要に応じ意見交換を行い、障がいのある職員の職場定着に必要な助言等を受ける。
- 障がい者の就労支援を目的とした障がい者の職場実習を継続的に受け入れるとともに、実習を通じて、職員の障がい者に対する理解の促進を図る。

3 計画の変更及び取組状況の公表について

本計画を変更した場合は、遅延なく職員に周知するとともに、公表することとする。
また、本計画に基づく取組の実施状況は、年1回公表することとする。