

八戸市障害者活躍推進計画

八戸市（市長事務部局）

1 趣 旨

当市では、障がい者の雇用を促進するため、平成14年度から、身体障がい者を対象とした採用試験を実施し、毎年1名程度採用することで、法定雇用率の達成に努めてきたところである。しかし、平成30年度に全国的に実施された障害者任免状況の再点検の結果、当市の障害者雇用率は法定雇用率を下回る結果となったものである。

このことから市では、法定雇用率達成のため、平成30年度に、身体障がい者を対象とした採用試験を数回実施するとともに、令和元年度からは、障がいの種別を問わない採用試験の実施や、障がいのある臨時職員の採用に努めているところである。

一方、令和元年6月に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、国及び地方公共団体の責務として、率先して障がい者を雇用しなければならないことが明示されるとともに、障がいのある職員の職業生活における活躍の推進のため、障害者活躍推進計画の作成及び公表が義務付けられたところである。

以上のことから、市長事務部局では、法定雇用率の達成はもとより、障がい者の雇用の促進と障がいのある職員が働きやすい職場づくりを目指して、このたび、障害者活躍推進計画を策定するものである。

○八戸市（市長事務部局）の障害者雇用率の推移

年度	法定雇用率	市雇用率	基礎職員数	市雇用人数 (カウント数)	カウント 不足数
29年度	2.3%	1.83%	1,420.5人	26人	△6人
30年度	2.5%	1.83%	1,423.0人	26人	△9人
元年度	2.5%	1.76%	1,421.5人	25人	△10人

※29年度及び30年度の雇用率は、30年度の再点検により算定した数値である

2 計画内容

(1) 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日の5年間とする。

(2) 課題

当市における障害者雇用率は、平成30年度に全国的に実施された障害者任免状況の再点検において、算定の基礎となる常時勤務する職員数に臨時・非常勤職員を加えたことから法定雇用率を下回る結果となったものである。

そのため、平成30年度に、身体障害者を対象とした採用試験を数回実施するとともに、令和元年度からは、障がいの種別を問わない正職員の採用試験の実施や、障がいのある臨時職員の採用に積極的に取り組み、障がい者の雇用拡大に努めているところであるが、法定雇用率の早期の達成は厳しい状況である。

(3) 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、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。

(4) 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。
- 障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。
- 障がいのある職員とともに働くためのノウハウや心構え等について、外部講師を招いて研修会を行い、職員の障がい者に対する理解の促進に努める。

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、毎年の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、テレワークの導入を検討するとともに、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。