

八戸市交通部障害者活躍推進計画

八戸市交通部

1 趣 旨

八戸市交通部では、障がい者の雇用を促進するため、障がい者専用の求人を行い法定雇用率の達成に努めてきたところであるが、下記のとおり法定雇用率を下回る結果となっている。

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、八戸市交通部では、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。

○八戸市交通部の障害者雇用率の推移

| 年度 | 法定雇用率 | 交通部雇用率 | 基礎職員数 | 雇用人数 | 不足数 |
|------|-------|--------|-------|------|------|
| 29年度 | 2.3% | 2.15% | 93人 | 2人 | 0.2人 |
| 30年度 | 2.5% | 2.04% | 98人 | 2人 | 0.5人 |
| 元年度 | 2.5% | 2.11% | 95人 | 2人 | 0.4人 |

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

交通部における障害者雇用率は、法定雇用率を下回っている。

そのため、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「交通部運輸管理課長」を選任する。
- ひとつの部署に一定数（5人）以上の障害者を雇用する場合には、障害者職業生活相談員を選任する。
- 障がいのある職員の相談窓口を「運輸管理課管理グループ」とする。
- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、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受講させる。
- 障害者職業生活相談員を選任した場合、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。
- 職員に対し、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。

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

- 障がいのある職員が実施可能な業務を内容を整理した上で、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、障害のある職員に対しアンケート調査調査や面談を行い、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、相談窓口にあった場合は、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。
- 障がいの種別を問わない採用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。
- ワーク・ライフ・バランスを推進するため、年次休暇の取得など各種休暇制度の利用を推進する。
- 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。