

苫小牧市障害者活躍推進計画

1. 計画策定の趣旨

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任命権者は、障がいの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（障害者活躍推進計画）を作成することとなりました。

これを受け、本市では、障がいのある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、職業生活においていきいきと活躍することができる環境づくりに向け、本計画を策定し、着実な計画の推進に取り組んでいきます。

2. 策定主体

苫小牧市長、苫小牧市消防長、苫小牧市教育委員会、苫小牧市議会議長、苫小牧市選挙管理委員会、苫小牧市監査委員、苫小牧市農業委員会

3. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

4. 周知・公表

庁内電子掲示板への掲載等により職員に周知するほか、市のホームページにて公表します。また、計画期間中は、毎年取組状況等を把握・検証し、適宜見直しを行っていきます。

5. 現状と課題

(1) 市長部局、教育委員会

市長部局及び教育委員会においては、障がい者雇用について積極的な採用活動を行っており、法定雇用率（市長部局：2.5%、教育委員会：2.4%）を毎年達成している状況にありますが、今後も法定雇用率を充足していくため、障が

い者雇用の更なる推進を図っていく必要があります。

(参考)・市長部局の令和2年6月1日現在の障害者雇用率：2.5%

・教育委員会の令和2年6月1日現在の障害者雇用率：3.2%

(2) 消防本部

消防本部の職員については、法定雇用障害者数の算定基礎から除外されており、障がい者に限定した募集及び採用は行っていません。

(3) 議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局

これらについては、職員総数が小規模な機関であるため、法定雇用障害者数の算定対象から除外されており、障がい者に限定した募集及び採用は行っておりません。また、苫小牧市職員として採用した職員の異動者で構成されております。

6. 目標

6-1 採用に関する目標

(1) 市長部局、教育委員会

目標は、毎年6月1日時点での障害者雇用率を当該年度の法定雇用率以上とします。なお、評価方法は、毎年の障害者任免状況通報により把握し、進捗管理します。

(2) 市長部局、教育委員会以外の機関

障がい者の任免状況を通報する組織に該当しませんが、職員に対して障がい者雇用に関する理解の促進を図ります。

6-2 定着に関する目標

目標は、不本意な離職者を極力生じさせないこととします。なお、評価方法は、毎年の障害者任免状況通報により把握し、進捗管理します。

7. 取組内容

7-1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として人事研修主幹を選任し、取組を推進します。障害者雇用推進者は、本計画推進における責任者としての役割を担い、必要に応じて関係部署と連携を図ります。
- 障がい者の相談及び指導についての実務経験や資格認定講習修了など資格要件を満たした障害者職業生活相談員を配置し、障がいのある職員の職業生活全般の相談・指導を行い、支援します。
- 障害者職業生活相談員のほか、保健室、人事担当部署を相談窓口とし、障がいのある職員が相談しやすい体制を整えます。
- 障がいのある職員を新規で受け入れる職場に対しては、障がいのある職員と共に働く上での心構えや合理的配慮の在り方について事前に周知を行い、必要に応じて職場研修を実施します。
- 本計画の取組状況の点検・検証等を行うため、障がいのある職員、人事担当部署の職員、障害者職業生活相談員等の関係者を参集し、意見交換を毎年実施します。

(2) 人材面

- 障がいのある職員への理解を深めるため、障害者職業生活相談員のほか、人事担当部署、産業保健スタッフ、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、ハローワーク等が開催する「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、参加を促します。
- 障害者職業生活相談員に、北海道労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習会を受講させます。
- 障がいのある職員への理解を深めるため、人事担当部署の職員に対して、障がい者雇用に関する研修会等への参加を促します。

7-2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がいのある職員の新規採用及び人事異動の際は、必要に応じて面談等を実施し、適切な職場配置となっているか点検を行い、業務の見直し等の検討を行います。
- 面談や人事に関する自己申告制度等を通じて、本人の特性や能力等を把握し、本人の希望や職場環境も踏まえ、適正な職場配置に努めます。

7-3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 障がいのある職員からの要望を踏まえ、職場環境の改善に努めます。
- 必要に応じて面談を実施し、障がいのある職員が過重な負担にならないよう適宜対応します。

(2) 募集・採用

- 採用選考に当たり、障がい特性に応じた配慮を行うなど、障がい者が試験を受けやすい環境づくりに努めます。
- 採用後、障がいのある職員が円滑に業務を進められるよう、一定期間勤務時間が少ないプレ雇用期間の設定を検討します。
- 募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障がいの排除、または特定の障がいの限定
 - ・ 介助者なしでの業務遂行を条件に設定
 - ・ 自力で通勤できることを条件に設定

(3) 働き方

- 年次有給休暇や各種休暇の取得を促進します。
- テレワーク勤務の導入など、障がいのある職員が働きやすい環境作りに努めます。

(4) キャリア形成

- 中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し、必要に応じて各種研修や技能訓練等を行います。
- 面談や人事に関する自己申告制度等を通じて、本人の特性や能力等を把握し、本人の希望や職場環境も踏まえ、適正な職場配置に努めます。(再掲)
- 本人や職場からの要望に対し、適宜面談等を実施します。
- 在職中に疾病、事故等により障がいを負った職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等を検討します。

7-4 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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。