

那珂市障がい者活躍推進計画

令和6年7月

那珂市

目次

I	策定にあたって.....	1
1	策定趣旨.....	1
2	機関名および任命権者.....	1
3	計画期間.....	1
4	周知・公表.....	1
II	計画目標.....	2
1	那珂市における障がい者雇用に関する課題.....	2
2	採用に関する目標.....	2
3	定着に関する目標.....	2
4	ワーク・エンゲージメントに関する目標.....	2
III	障がい者の活躍推進に向けた取り組み.....	3
1	障がい者の活躍を推進する体制整備.....	3
2	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	3
3	障がい者の活躍を推進するための環境整備・人的管理.....	3
	（1）職務環境.....	3
	（2）募集・採用.....	3
	（3）働き方.....	3
	（4）キャリア形成.....	3
4	その他.....	3

I 策定にあたって

1 策定趣旨

令和元年6月、障害者雇用促進法の一部改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、国及び地方公共団体の任命権者は、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」（障害者活躍推進計画）を作成することとされました。

那珂市においては、障がい者の法定雇用率に対する実雇用率は達成されていますが、障がい者である職員の更なる活躍を推進するためには、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働きやすい職場環境の整備が必要となってきます。すべての障がいのある職員が活躍できるよう、那珂市を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、障がい当事者の視点に立つとともに、「那珂市障がい者プラン」の理念との整合性を図り、この度「那珂市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2 機関名および任命権者

機 関 名：那珂市及び那珂市教育委員会

任命権者：那珂市長、那珂市教育委員会、那珂市消防長、那珂市農業委員会長、
那珂市議会議長

3 計画期間

令和6年度～令和10年度（5年度間）

4 周知・公表

策定又は改訂を行った計画は庁内情報掲示板への掲載等により、すべ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、計画に掲げる取組の実施状況等についても、周知します。

Ⅱ 計画目標

1 那珂市における障がい者雇用に関する課題

那珂市においては障がい者雇用の法定雇用率は達成されているものの、人事異動による部局間の異動や今後の法定雇用率に引き上げによっては未達成になることも考えられることから、障がい者の活躍の場を創設する意味からも更なる雇用が必要となってきます。

また、職場内においては障がい者への理解を深めるとともに、支援体制の整備を図り、安心して働き続けられる環境づくりが必要となってきます。

2 採用に関する目標

現 状：実雇用率 3. 0 %（令和6年6月1日時点）

目 標：実雇用率における法定雇用率の達成

評価方法：毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。

3 定着に関する目標

障がい者の活躍を推進していくために、積極的な採用はもとより、障がいのある職員とのヒアリング等をとおり、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とし、毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。

4 ワーク・エンゲージメント¹に関する目標

全職員（新規採用を除く）に対し、職場等の満足度に関するアンケート調査を実施することで、把握・進捗管理を行い、前年度のアンケート結果を上回ることを目標とします。

¹ ワーク・エンゲージメントとは、従業員の心の健康度を示す概念の一つで、仕事に対して「熱意」（仕事に誇りややりがいを感じている）、「没頭」（仕事に夢中になり集中して取り組んでいる）、「活力」（仕事に積極的に取り組んでいる）の三つの要素が揃って充実している心理状態を指します。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取り組み

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ①障害者雇用推進者として総務課長を選任します。
- ②障害者職業生活相談員として総務課職員の中から選任するとともに、組織内のサポート体制を整備します。
- ③障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁内掲示板等により周知します。

(2) 人材面

- ①障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、茨城労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- ②障害者差別解消法研修を実施し、職員全体の障がい者に対する正しい理解の浸透を図ります。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人的管理

(1) 職務環境

- ①基礎的環境整備として、エレベータや多目的トイレ等の既存の設備を適切に維持管理します。また、会話補助装置等の補助装置等については、障がい者からの要望を踏まえつつ、必要に応じて購入等を検討します。
- ②相談窓口での相談のほか、人事評価面談等により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じるよう努めます。なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

職員の募集・採用に当たっては、特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定するなどの取り扱いは行わず、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえ対応いたします。

(3) 働き方

- ①時差出勤・早出遅出制度など柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- ②時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、階層別研修や特別研修等、計画的な能力向上を図り、キャリア形成に努めます。

4 その他

- ①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。

②ハローワーク等組織外の関係機関と連携体制を構築し、情報の共有を図ります。

③このほか、「那珂市障がい者プラン」の定めるところにより、各種支援を推進します。