

常陸大宮市障害者活躍推進計画

常 陸 大 宮 市

令和 7 年 3 月

I 計画内容に関する基本的な事項

- 1 機関名
常陸大宮市
- 2 任命権者
常陸大宮市長
常陸大宮市教育委員会
常陸大宮市農業委員会
常陸大宮市議会議長
- 3 計画期間
令和7年度～令和11年度
- 4 常陸大宮市における障がい者雇用に関する課題
常陸大宮市においては、市長部局、教育委員会等との合算により、法定雇用率を算出している。令和6年6月1日時点では法定雇用率を達成しているものの、今後の法定雇用率の見直し等に対応していくためにも、引き続き障がい者雇用を促進していくことが求められる。
また、障がい者活躍の場を整備するために、障がい者に対する正しい理解の浸透を図ることが必要である。

II 計画目標

- 1 採用に関する目標
実雇用率における法定雇用率の達成（当該年6月1日時点）

(評価方法)
毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理を行う。
- 2 定着に関する目標
不本意な離職を生じさせない。

(評価方法)
毎年の任免状況通報の時期に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ①障がい者雇用推進者として、総務課長を選任する。
- ②障害者職業生活相談員を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する。
- ③障がいのある職員の相談窓口を設定し、庁内掲示板等により周知する。

(2) 人材面

障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む）について、必要に応じて、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。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討することとし、状況に応じて労働局へ相談しつつ対応する。

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

- 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する。
- ②相談窓口での相談のほか、人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。

(2) 募集・採用

募集・採用に当たっては、以下の取扱いに留意する。

- ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定しない。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定しない。
- ・介助なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。
- ・「就労支援機関に所属しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定しない。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施しない。

(3) 働き方

ヒアリング等を通し、障がいの特性を踏まえた人事異動を行うとともに、必要な範囲で合理的配慮を提供する。

(4) キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、各種研修等による計画的な能力の向上を図り、キャリア形成に努める。

(5) その他の人事管理

中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者）について、円滑な職場復帰に必要な職務選定、職場環境の整備に加え、通院への配慮等の取組を行う。

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する。

(2) ハローワーク等の組織外の関係機関と連携体制を構築し、情報の共有を図る。