

令和2年3月

# 室蘭市障害者活躍推進計画

(令和5年6月改定)

室 蘭 市 長

室 蘭 市 議 会 議 長

室蘭市代表監査委員

室 蘭 市 消 防 長

室蘭市公営企業管理者

室 蘭 市 教 育 委 員 会

## 目 次

I	策定にあたって	page 2
	1. はじめに	
	2. 計画期間	page 3
II	3. 周知・公表	
	本市の障害者雇用等の状況	
	1. 障害者雇用率の状況	page 4
III	2. 障害者雇用における目標	
	3. 職員アンケート結果	page 5
	障がい者の活躍推進に向けた取り組み	
III	1. 障がい者の活躍を推進するための体制整備	page 8
	2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	3. 職場環境の整備	
	4. 職員の採用・育成等	
	5. その他	page 9

## I 策定にあたって

### 1. はじめに

すべての国民が障害の有無にかかわらず個人として尊重されること、また、分け隔たれることなく相互に人格や個性を尊重しあいながら共生する社会を実現しようとするノーマライゼーションの理念があります。職業生活においても、経済活動を構成する労働者の一員として働くことができる機会が確保されることが目標とされますが、機会の確保だけでなく、労働環境の整備が重要となってきます。しかしながら、国全体として、その目標に達せずにいる事業所が多いのが現状であるといえます。

室蘭市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に取り組んできました。

令和元年6月に障害者雇用促進法の一部が改正され、一般事業者のみならず、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たことから、厚生労働大臣の定める指針に則して、障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する計画を作成することが義務化されました。

障害者の活躍とは、「障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、すべての障がいのある職員が活躍できるよう取り組んでいくことが重要です。

室蘭市では本計画に則り、障がいのある職員を含むすべての職員にとって、働きやすい環境づくりに向け積極的に取り組んでまいります。

## 2. 計画期間

この計画は令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検討し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 3. 周知・公表

策定又は改定を行った計画に掲げる数値目標の達成状況など措置の実施状況については、イントラネットへの掲載等により、全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、適切な方法で法に基づき毎年公表します。

## Ⅱ 本市の障害者雇用等の状況

### 1. 障害者雇用率の状況

本市の令和元年6月末時点（労働局宛最新報告分）における障害者雇用率は、市長部局において1.98%、病院部局では1.90%であり、法定雇用率2.5%を満たすためにそれぞれ2人ずつ不足しているのが現状です。

このため、令和元年から令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成し、採用活動を行っています。

計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指し、採用した障がい者である職員の活躍のために、環境整備面においてもニーズによる検討を行い、体制の整備や各種の取組を実施していく必要があります。

※ 令和元年6月1日現在の障害者雇用率

	市長	教育	病院	水道	議会	監査	消防
基礎となる職員数※（人）	455	102	369	53	8	5	3.5
障害者数（人）	9.0	3.0	7.0	1.5	0	0	0
障害者雇用率（%）	1.98	2.94	1.90	2.83	0	0	0
雇用率達成のために採用 しなければならない障害者数（人）	2.0	0	2.0	0	0	0	0
◆法定雇用者数 （※×法定雇用率2.5%）（人）	11	2	9	1	0	0	0

### 2. 障害者雇用における目標

#### ① 採用に関する目標

令和7年3月31日時点 **2.8%**

（参考） 令和元年6月1日時点の実雇用率

市長部局：1.98%

病院部局：1.90%

（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

#### ② 定着に関する目標

障がいのある職員の採用後1年定着率を100%とする。

（評価方法） 毎年の実施状況報告の際に定着状況データを把握

## ③ 満足度、ワークエンゲージメントに関する目標

初年度の基準を上回るよう努めます。

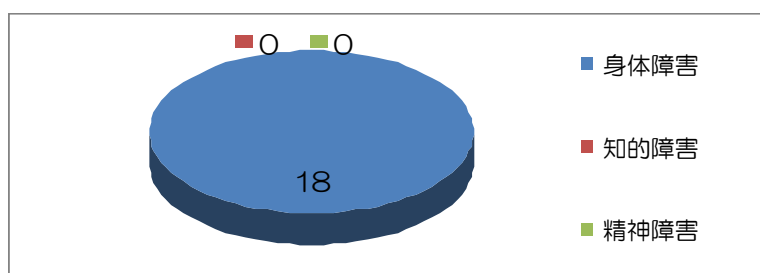
※初年度には実態に関するデータを収集します。

(評価方法) 在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理をします。

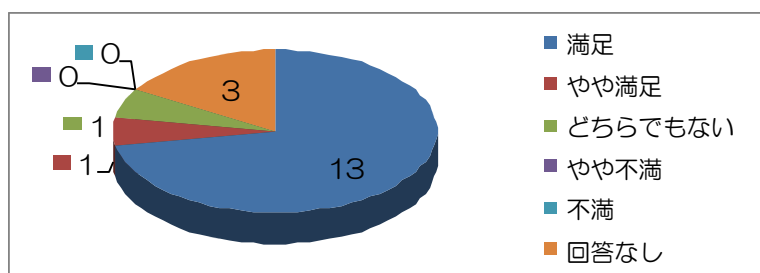
## 3. 職員アンケート結果

障がい者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。（全ての部局の対象者：全18名）

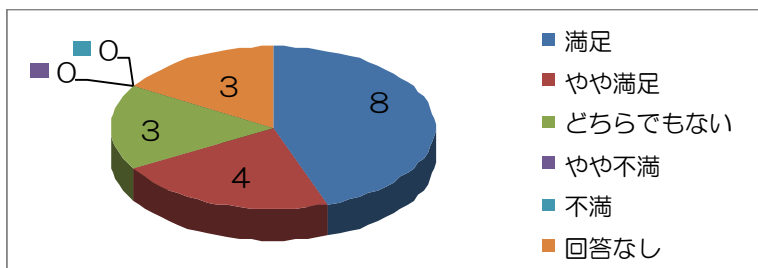
## ★障害の種別



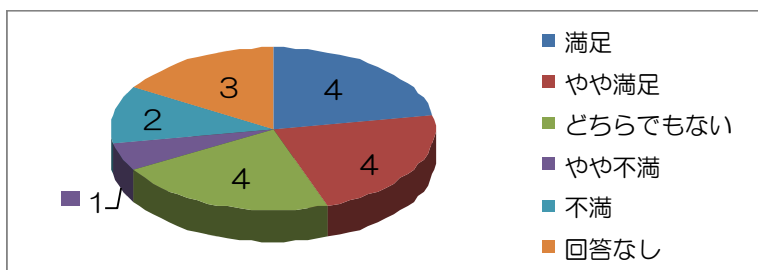
## ★現在の市に就職し、現在働いていることについての全体評価



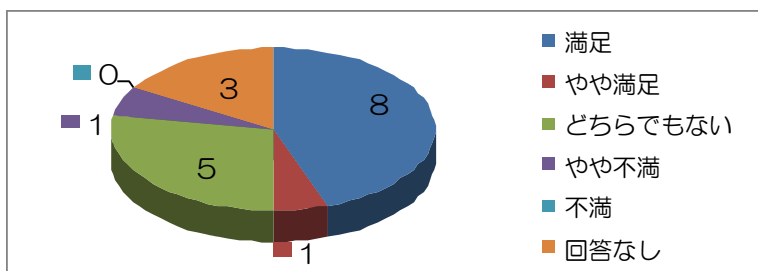
## ★現在の仕事内容



## ★現在の業務量

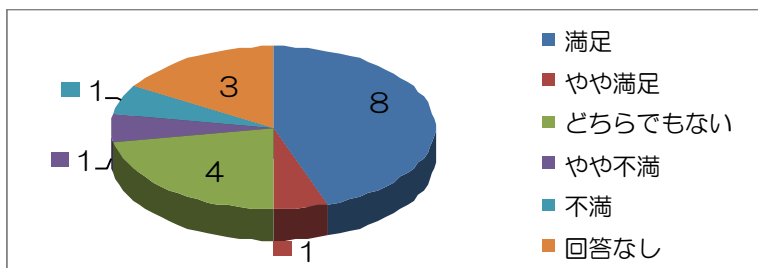


## ★物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）について



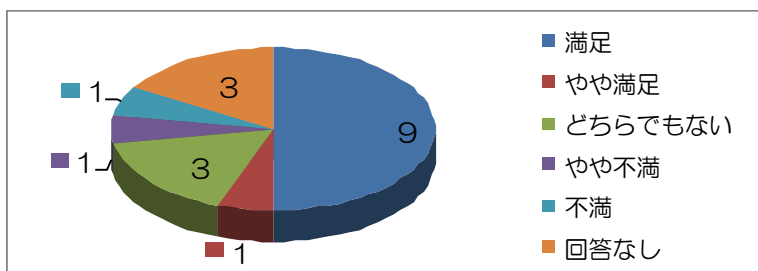
- やや不満、不満と回答した場合にあてはまる項目として、「導線の確保」が挙げられました。

## ★相談体制等の職場環境について



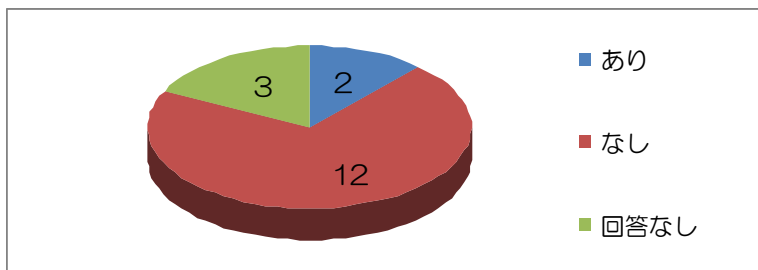
- やや不満、不満と回答した場合にあてはまる項目として、「遠慮なく相談できる環境」、「相談方法の周知」が挙げられました。

## ★勤務する上での障害への配慮について



- やや不満、不満と回答した場合にあてはまる項目として、「障害特性に合った業務分担・業務指示」が挙げられました。

## ★研修の受講希望について





## 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ための体制整備

障がい者の活躍推進に向けた取り組みを持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画の策定から取り組みの推進・見直しについて、P D C A サイクルを確立する必要があります。

また、障がいのある職員や職場の管理監督職等が相談できる体制を整えるとともに、すべての職員が障害に対する理解を深めていくことが大切です。

#### 取組内容

##### (1) 組織面

障害者雇用推進者として、総務部職員課長を選任（令和元年11月1日に選任済）するとともに、障がい者である職員の相談窓口を設置し、周知を図ります。

また、組織外の関係機関である室蘭公共職業安定所と連携し、雇用における対象となりうる方に対する採用情報等を提供するなど、雇用の拡大に向けた取り組みも並行して進めていきます。

##### (2) 人材面

障害者職業生活相談員に選任された者については、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を受講させ、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するようにさせます。

### 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活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分に把握するとともに、総合的に検討し、業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

そのため、年に1回以上、組織内のアンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。

また、新規採用又は部署異動、その他必要に応じて面接を行い、業務の適合可否を確認・検討することにより、障害特性等を踏まえた人事異動を行います。

### 3. 職場環境の整備

障がいのある職員が安心して働ける環境を整備し、能力・意欲を最大限発揮していくため、職員へのアンケート結果を参考に要望事項を洗い出し、今後の環境整備に向けた検討を実施していきます。

また、所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害の特性や希望の把握に努め、働きやすい職場環境の整備に向けた合理的配慮の提供を行います。

### 4. 職員の採用・育成等

職員の採用等にあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえ、適切に対応するとともに、募集や採用にあたっては、特定の障害を排除・限定しないこととします。

また、採用後においても、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図るとともに、必要に応じて、時差出勤や短時間勤務制度の活用などによる多様で柔軟な働き方の推進や年次有給休暇等の取得促進などによって、ワーク・ライフ・バランスの実現等を図ります。

### 5. 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等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、障害者の活躍の場の拡大を推進します。



## 室蘭市障害者活躍推進計画

発行 令和2年3月  
室蘭市総務部職員課  
〒051-8511  
室蘭市幸町1番2号  
電話 0143-25-2236