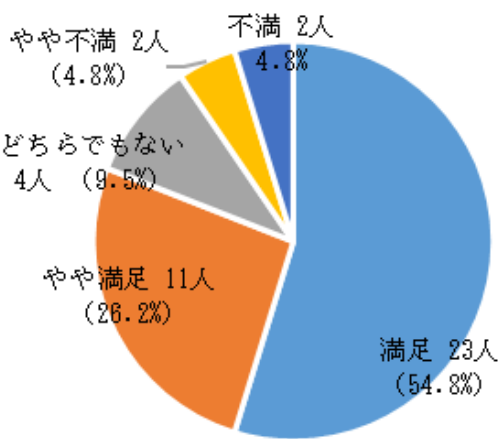


## 第二次いわき市職員障がい者活躍推進計画

機関名	いわき市						
任命権者	いわき市長						
計画期間	令和8年4月1日から令和13年3月31日まで						
計画の対象者	本計画の対象者は、身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な職員（障害者雇用促進法第2条第1号に掲げる障がい者）とします。						
いわき市における障がい者雇用に関する現状と課題	<p>(1) 障がい者雇用率の現状</p> <p>ア 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく法定雇用率 地方公共団体 3.0%（ただし、令和8年6月30日までの間は2.8%）</p> <p>イ 令和7年6月1日現在の市長部局における障がい者雇用率</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="padding: 5px;">算定基礎となる職員数 (a)</th> <th style="padding: 5px;">算定対象障がい者数 (b)</th> <th style="padding: 5px;">障がい者雇用率 (b÷a)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">2623.5人</td> <td style="padding: 5px;">77人</td> <td style="padding: 5px;">2.94%</td> </tr> </tbody> </table>	算定基礎となる職員数 (a)	算定対象障がい者数 (b)	障がい者雇用率 (b÷a)	2623.5人	77人	2.94%
	算定基礎となる職員数 (a)	算定対象障がい者数 (b)	障がい者雇用率 (b÷a)				
	2623.5人	77人	2.94%				
	<p>○ 算定対象障がい者数とは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく人数換算をした数</p> <p>○ 障がい者雇用率とは、算定基礎となる職員数に対する算定対象障がい者数の割合</p>						
<p>ウ 本市の職場等の満足度に関する全体評価の割合</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>※ 令和7年度に実施した障がいのある職員を対象とした職場等の満足度に関するアンケート調査結果（調査対象者61人中、有効回答数42人）</p> </div> </div>							

	<p>(2) 障がい者雇用に係る課題</p> <p>ア ダイバーシティ（多様性）の理念に基づき、引き続き障がい者の採用に積極的に取り組む必要があります。</p> <p>イ 障がい者雇用に係る各職場の理解促進を図るとともに、相談員の配置をはじめとした支援体制の充実を図り、働きやすい職場環境づくりを進めていく必要があります。</p> <p>ウ 障がいの種類や程度にかかわらず就労が可能となるよう、多目的トイレ・クールダウン（カームダウン）スペース等必要な設備の整備を進めていく必要があります。</p>
<b>1 目標</b>	
(1) 採用	<p>毎年6月1日時点において、法定雇用率以上を達成できるよう、障がい者の採用に積極的に取り組みます。</p> <p>【評価方法】 雇用率については、各年の任免状況通報により、把握・進捗管理します。</p>
(2) 定着	<p>不本意な離職が生じないよう努めます。</p> <p>【評価方法】 毎年度、人事記録やアンケート等を元に、退職者の状況を把握・進捗管理します。</p>
(3) 満足度	<p>障がいのある職員の職場満足度（不満を抱いていない職員の割合）について、令和7年度の水準を維持・改善するよう努めます。</p> <p>【評価方法】 毎年、アンケートを実施し、把握・進捗管理します。</p>
(4) キャリア形成	<p>障がいのある職員を配置できる、新たな職域の拡大に努めます。</p> <p>【評価方法】 毎年、人事記録等を元に、在籍する職場を把握します。</p>
<b>2 取組内容</b>	
<b>(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備</b>	
① 組織面	<p>ア 障害者雇用推進者として、総務部長を選任します。</p> <p>イ 目標の達成に向け実務にあたる「障がい者の活躍推進に関する庁内検討委員会」を設置し、その構成員として障がいのある職員の参画を呼びかけます。</p> <p>ウ 障害者職業生活相談員を選任するとともに、制度を周知し、相談しやすい体制を整えます。</p> <p>エ 障がいのある職員や、職場で支援にあたる管理監督者、共に働く職員が相談できる窓口を総務部人事課に設置するとともに、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて健康相談員や産業医とも連携を図ります。また、相談窓口を周知し、利用促進を図ります。</p>
② 人材面	<p>ア 障害者職業生活相談員又は障がいのある職員の所属長等に、障がいのある職員を支援するための研修等を積極的に受講させる機会を設けます。</p> <p>イ 職員に対し、障がいへの理解（ノーマライゼーション、ダイバーシティ等）を深めるための研修等を実施します。</p>

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>ア 障がいのある職員の能力や希望、所属部署の意向等を踏まえた職務の選定及び創出に取り組みます。</p> <p>イ 新規採用時、その他必要に応じて障がいのある職員と面談を行い、業務の適切なマッチングに努めるとともに、所属から求められる業務への対応ができていないか点検を行います。</p>
(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	<p>ア 庁舎への多目的トイレの設置等をはじめ、車椅子や義肢、装具等を利用する職員や視覚障がいのある職員が移動に支障のないよう、日頃からの整理整頓に加え、DXの推進により働きやすい職場環境の整備に努めます。</p> <p>イ 音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器などについて、職場の過大な負担とならない範囲で、障がいのある職員の要望を踏まえて整備に努めます。</p> <p>ウ 障がいのある職員が能力を発揮できるよう、要望を踏まえ、作業マニュアルの整理や作業チェックリストの作成、作業手順の見直し等を検討します。</p>
② 募集・採用	<p>ア 採用試験の実施にあたっては、可能な範囲で、障がいのある受験者の要望を踏まえた必要な配慮を行うとともに、採用後に配慮が必要な事項等について本人の同意のもとヒアリングを行い、働きやすい職場環境の整備に努めます。</p> <p>イ 募集にあたっては、次のような不平等な取り扱いをしないものとします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定した募集</li> <li>・ 自力で通勤できることや介助者なしで業務遂行ができることといった条件を設けた募集</li> <li>・ 試験科目に対応できることを求めた募集</li> </ul>
③ 働き方	<p>ア 時間単位の年次休暇の取得をはじめ、夏季休暇や出産育児に関する休暇など各種休暇の取得を推進します。</p> <p>イ テレワークや時差出勤の利用を促進するとともに、引き続き勤務時間の制度について、多様なあり方を調査検討します。</p>
④ キャリア形成	<p>ア 職務・職域について、拡大に努めます。</p> <p>イ 研修の受講を推進し、実務能力や専門性の向上を図ります。</p> <p>ウ 面談によって障がいの特性や障害のある職員の能力把握に努めます。</p>
⑤ その他の人事管理	<p>在職中に疾病や事故等により障がい者となった職員に対しても、所属長や復職支援員等との面談の実施、職場内の職員との意識の共有化など、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、通院等への配慮などの支援を行います。</p>
(4) その他	
① 不当差別の解消	<p>障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律に基づく、障がいを理由とする差別の解消の推進に関する市職員対応要領を踏まえた事務事業の実施などによる不当な差別の解消を図ります。</p>
② 障がい者の活躍の場の拡大	<p>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、市障がい者就労施設等への物品等の調達推進方針の活用を図り、障がい者就労支援施設への発注等を通じた障がい者の活躍を推進します。</p>