

海南市障害者活躍推進計画

令和 7 年 3 月



目 次

I	海南市の障害者雇用に関する現状と課題	1
II	計画期間	2
III	目標	2
	（１）採用に関する目標	
	（２）定着に関する目標	
IV	取組内容	3
1	障害者の活躍を推進する体制整備	3
	（１）組織面	
	（２）人材面	
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	3
3	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	4
	（１）職場環境	
	（２）募集・採用	
	（３）働き方	
	（４）キャリア形成	
	（５）その他の人事管理	
4	その他	5
V	用語解説	5
	（１）障害者雇用推進者	
	（２）障害者職業生活相談員	

I 海南市の障害者雇用に関する現状と課題

障害の有無によって分け隔てられることなく、誰もが相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するためには、障害のある人が働くことを通じて、社会参加することが重要です。

また、障害のある人が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害のある人と共に働くことが当たり前の社会の実現に向けて、障害者雇用政策の一層の充実が必要となっています。

障害者雇用を推進し、障害者である職員がその能力を活かして活躍するためには、職場環境の整備だけでなく、共に働く一人ひとりの職員が障害者雇用について理解し、障害者である職員に対して、必要な配慮をすることが重要です。

一方、職員誰もが、自らの仕事と、家事・育児、介護や病気の治療などの事情を共存させながら職業生活を送っています。また、自身のことだけでなく、共に働く職員の抱える事情も理解・配慮し、互いの「できること」、「得意なこと」に目を向けながら、職場全体で支え合い、日々の業務に努めています。

このような協働姿勢は、障害者である職員が活躍できる職場づくりにもつながるものと言えます。

本市の課題としては、法定雇用率以上の実雇用率を維持しているものの、障害者である職員が勤務する職場が限定されていることが挙げられます。このため、本計画を通じて、障害者である職員の希望や勤務実績を踏まえるとともに、個々の職員の能力と適性に合った新たな職域の開拓に努めます。

Ⅱ 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

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

Ⅲ 目標

（１）採用に関する目標

障害者である職員の各年度の実雇用率について、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を維持する。

（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.38%（市、医療センター）
2.89%（教育委員会）

（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

不本意な離職者を極力生じさせない。

（参考）令和6年6月1日時点の障害者である職員の勤続年数

勤続年数	障害者である職員の人数
1年未満	1人
1年以上3年未満	1人
3年以上5年未満	2人
5年以上	18人

（評価方法）毎年の任免状況通報の時期において、人事記録等を元に、前年度の障害者である職員の採用・退職状況を把握・進捗管理

IV 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

下記のとおり、障害者雇用推進者を選任するとともに、障害者である職員の相談窓口を設置します。併せて、庁内イントラネットに掲載するなど職員へ周知を行います。

また、障害者である職員から相談があった際には、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医や心理カウンセラー等と連携を図ります。

	障害者雇用推進者	相談窓口
市	総務部総務課長	総務部総務課
教育委員会	教育委員会総務課長	教育委員会総務課
医療センター	医療センター事務局事務長	医療センター事務局

(2) 人材面

ア 職員が、障害に関する理解を深めるとともに、障害のある人に適切な対応を行うことができるよう、定期的に職員研修を実施します。なお、研修の実施に当たっては、全ての職員が受講できるよう、実施方法等の工夫に努めます。

イ 障害者職業生活相談員に選任された者に対し、障害者である職員の職業生活に関する支援についての技術的事項を習得するため、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を促します。

ウ 精神障害、発達障害についての正しい知識と理解を持ち、一緒に働くために必要な配慮を学ぶため、和歌山労働局が開催する「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、参加を募ります。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害者である職員の障害特性を理解し、本人の希望を踏まえた上で、本人に合った職務の選定に努めます。

また、身体障害等により従来の業務の遂行が困難となった場合は、負担なく遂行できる職務の選定や、職場環境の整備について検討します。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場環境

ア 障害者である職員との定期的な面談等を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

イ 障害のある人を含め全ての人が利用しやすい環境を目指し、通路の幅が確保できているかなど、定期的に職場環境の確認を行います。

(2) 募集・採用

職員採用については、障害のある人からの希望を踏まえた適切な対応を行います。また、募集・採用に当たっては、次の取扱いを行いません。

ア 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。

ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

エ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。

オ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(3) 働き方

ア 柔軟な勤務時間帯の割り振りや休憩時間の弾力的な設定を図ります。

イ 時間単位の年次有給休暇や、チャレンジ雇用職員による一般企業等への就職活動のための特別休暇の取得支援を行います。

(4) キャリア形成

障害者である職員の希望を踏まえつつ、研修を実施します。また、能力と適性に合った新たな職域の開拓に努めます。

(5) その他の人事管理

障害者である職員からの意見・希望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等を行います。

4 その他

ア 職員は、事務事業を行うに当たり、障害を理由とした差別行為を行わないよう適切に対応するための事項や、具体的な差別行為や望ましい合理的配慮などを例示した「障害を理由とする差別の解消の推進に関する海南市職員対応要領」を遵守しなければならない。

イ 「海南市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障害のある人の活躍の場の拡大を推進します。

V 用語解説

（１）障害者雇用推進者

障害のある人の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置や整備、その他の諸条件の整備を図るための業務、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の円滑な実施を図る業務などを担います（障害者雇用促進法第 78 条第 1 項）。

（２）障害者職業生活相談員

障害者職業生活相談員と同じ職場に勤務する障害者である職員に対し、その職業生活に関する相談及び指導を担います（障害者雇用促進法第 79 条第 1 項）。