

障害者活躍推進計画

令和 7 (2025) 年 4 月 1 日

日野市

第1章 総論

1 計画作成の背景・目的

- (1) 日野市においては、平成30年に過去の障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者雇用率の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。本来、市は率先して障害者雇用を進める立場にあり、法定雇用率の達成にとどまらず、障害者雇用を継続的に進めていくことが重要です。
- (2) 障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが能力を有効に発揮できることです。就業し、職場に定着するだけでなく、すべての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指します。
- (3) 特に、市を含めた公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程への障害者の参画拡大及び行政サービス向上の観点からも重要です。
- (4) これらを踏まえ、計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害のある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を作成します。
- (5) なお、この計画作成にあたり、障害のある職員に対して参画を求め、意見を反映しています。

2 計画の期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)

3 任命権者

日野市長<市>

日野市教育委員会<教育>

日野市議会議長<議会>

日野市立病院事業管理者<病院>※令和8年度以降

※職員採用及び雇用管理は首長部局の任命権者である日野市長が一体的に行っているため、合算して目標を設定します。

※取組については、各任命権者が実施するものをまとめて記載しています。

※<市>には、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会を含みます。

※市立病院については、令和8年度から公営企業法全部適用を開始する予定のため、令和7年度は<市>に含みます。

4 対象者

正規職員、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員、会計年度任用職員

第2章 目標と取組

令和6年6月時点での日野市の実雇用率は1.97%であり、法定雇用率2.8%を大きく下回っています。障害者雇用をさらに積極的に進め、障害者とともに働くための職場づくりを計画的に進めていかなければなりません。障害のある職員の職業生活における活躍を推進するための取組と、取組を実施することにより達成しようとする目標を設定します。

令和6年6月1日 時点 実雇用率	全庁	市長部局	教育委員会	市立病院
	1.97%	2.18%	2.7%	0.34%

1 計画の目標

(1) 採用に関する目標

法定雇用率(令和6年6月1日現在2.8%。令和8年7月以降3.0%)を達成するため、障害者の採用に関する目標値を設定します。

市長部局ほか (令和7年度までは 市立病院を含む) (6月1日時点)	令和6年 度(現状)	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年 度	令和11年 度
実雇用率	1.97%	2.42%	3.0%	3.13%	3.134%	3.13%
実雇人数※	34人	43人	45人	47人	47人	47人

市立病院 (6月1日時点)	令和6年度 (現状)	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
実雇用率	0.34%	2.92%	3.22%	3.22%	3.22%
実雇人数※	1人	10人	11人	11人	11人

※障害等級により実雇用率の算定方法が異なるため、実雇人数は目安となります。

【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(定着率)

前年度の障害者の採用者数(①)及び離職者数(②)のデータを収集し、定着率(②/①)を集計、その目標値を設定します。

	常勤	非常勤
目標定着率	6か月定着率90% 1年定着率90%	6か月定着率80% 1年定着率70%

【参考】令和5年4月に採用した障害者の定着率：100%(令和6年6月1日時点)

【評価方法】毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

2 取組の内容

(1) 体制整備

① 組織面

ア 責任体制の明確化 <市><病院>

障害者雇用促進法第 78 条第 1 項の規定に基づく障害者雇用推進者として職員課長、法第 79 条第 1 項の規定に基づく障害者職業生活相談員として職員課長及び人事係長を選任し、責任体制を明確にします(令和 2 年 3 月選任済)。

市立病院においては、令和 8 年度に向けて病院における障害者職業生活相談員を選任し、責任体制を明確にします。

イ 障害者雇用推進チームの設置 <市> <教育> <議会><病院>

令和 2 年度に、職員課長その他関係部署の責任者を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置しました。原則として年 2 回の会議を開催し、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。

ウ サポート体制の充実 <市> <教育> <議会><病院>

障害者が各職場で安心して働くことができるよう、各職場において支援担当者を選任します。支援担当者は、障害者の特性に応じて職場での日常のサポートを行います。サポートに当たっては、外部の関係機関(地域の就労支援機関等)と連携して取り組みます。

障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、職場の支援担当者・上司・同僚、外部の関係機関の役割分担や情報共有について、障害者の特性に応じて整理します。

また、日頃から特別支援学校や就労支援機関等と情報交換を行い、連携体制を構築します。

エ 相談体制 <市><病院>

障害者が相談内容に応じて適切な相談先を選択できるよう、多様な相談先を確保し、周知することが重要です。障害者職業生活相談員、障害者雇用推進チーム、産業医、外部相談窓口(EAP 相談)など、相談先の周知を年 1 回以上行います。

産業医については、令和 6 年度からメンタル専門医を委嘱しました。メンタル面での相談体制を継続して確保します。

② 人材面 <市><病院>

ア 部ごとに障害者職業生活相談員を選任することを目指し、選任予定の者について、東京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。併せて、すでに選任された障害者職業生活相談員全員に同講習を受講させます。

イ 障害のある職員が配属されている部署を中心に、厚生労働省や東京労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター講座」、「障害者雇用セミナー」等の受講案内を行い、参加を募ります。

ウ その他、障害理解に資する研修やセミナーに多くの職員が参加して、理解を深められるよう、研修等の情報収集や庁内での共有を行います。

(2) 職務の選定・創出

① 既存業務の切り出し・創出 <市> <教育> <議会><病院>

現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に 1 回以上、職務整理表や組織内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。

② 障害者とのマッチング <市><病院>

新規採用又は部署異動時、その他定期的に面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているのか点検を行い、必要に応じて検討を行います。

(3) 環境整備

① 職務環境 <市> <教育> <議会><病院>

ア 管理する施設について、バリアフリー及びユニバーサルデザインの観点から整備を行います。

イ 障害のある職員の要望を踏まえ、就労支援機器(読み上げソフト、筆談機器など)の購入等、環境整備を検討します。

ウ マニュアル化、チェックリスト作成、手順の簡素化や見直し等、ソフト面の支援を行います。

② 募集・採用 <市><病院>

ア 大学生を対象としたインターンシップの中で、障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に受け入れます。

イ 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接に手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めます。

ウ 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行いません。

- ・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・「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。
- ・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 <市><病院>

ア テレワーク勤務、時差出勤制度の周知を行い、利用を促進します。またフレックスタイム制、早出遅出制度など、柔軟な時間管理制度について検討を行います。

イ 短時間勤務の職員の勤務時間について、相談しながら柔軟に設定します。

ウ 年次有給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 <市><病院>

ア 常勤採用を基本に、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。

イ 常勤採用が内定した障害者について、採用後に円滑に勤務を開始できるようにするため、本人の希望に応じ、常勤職員としての採用前に、非常勤職員として勤務する「プレ雇用」の仕組みを継続します。

ウ 市での業務経験を生かして一般企業への就職の実現を図れるよう、チャレンジ雇用を導入します。

エ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

⑤ その他の人事管理 <市><病院>

ア 年2回程度の定期的な面談を設定及び必要に応じて随時面談を実施、また日頃の声掛けにより、障害のある職員の状況把握・体調管理を行います。

イ 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行います。

ウ 中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

エ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

(4) その他 <市> <教育> <議会><病院>

障害者優先調達推進法の趣旨を踏まえ、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。

第3章 計画の推進

1 実施状況の点検

「障害者雇用推進チーム」において、本計画の実施状況を把握・点検し、定期的なフォローアップを行います。年度ごとの取組達成状況の確認と必要な見直しを行います。

2 実施状況の公表

年度ごとの取組達成状況等について、ホームページ等で公表します。