

障がい者活躍推進計画

令和7（2025）年4月

函館市企業局

障がい者活躍推進計画

障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づき、障がい者活躍推進計画（第2期）を次のように定める。

令和7（2025）年4月1日

函館市公営企業管理者 企業局長

1 計画策定の趣旨

令和元（2019）年6月14日に障がい者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律が公布され、国および地方公共団体は、率先して障がい者を雇用する責務が明示された。

併せて、障がい者が活躍しやすい職場環境づくりや人事管理を進めるなど、雇用の質を確保する取組を確実に進めるため、障がい者活躍推進計画の作成および公表が義務付けられ、本市においても令和2（2020）年4月に障がい者活躍推進計画（第1期）を策定し、令和2（2020）年度から令和6（2024）年度までの計画期間において各種取組を進めてきた。

今後も、法定雇用率の達成はもとより、障がいのある職員がその能力や適性を十分に発揮できるよう、職員個々の状況に配慮しながら、継続して働くことができる職場環境づくりを進めていくことを目指して、令和7（2025）年度から令和11（2029）年度までを計画期間として、函館市企業局障がい者活躍推進計画（第2期）を策定するものである。

2 計画期間

令和7（2025）年度から令和11（2029）年度までの5年間を第2期の計画期間とする。

3 対象職員

本計画は企業局長が任命する全ての職員を対象とする。

4 計画の推進体制等

(1) 函館市障がい者雇用推進委員会への参画

函館市が設置する「函館市障がい者雇用推進委員会」に参画し、各任命権者が共通認識のもと、法定雇用率を継続して達成することや働きやすい職

場環境に向けた取組を積極的かつ効率的に進めるとともに、各機関の計画作成に当たっての情報共有や、計画作成後の実施状況等について情報共有を図る。

(2) 計画の周知および公表

本計画の内容を全職員に対し周知するとともに、市のホームページへの掲載により公表する。

(3) 実施状況の点検および公表

本計画の実施状況について毎年点検を行い、目標の達成状況等を公表する。

5 障がい者雇用に関する課題

本市においては、法定雇用障害者数が1人以上である4機関（市長，教育委員会，企業局および病院局）が，平成18（2006）年度に法第42条の特例認定を受け，一体的に障がい者の雇用促進に取り組んできており，令和5（2023）年度以降2年連続で法定雇用率を達成している状況にある。

これまでも，会計年度任用職員の採用試験において，障がい者を対象とした試験の実施回数を増やすなど，障がい者の雇用促進に取り組んできたところであるが，令和9（2027）年度に法定雇用率の引き上げが予定されていることから，今後においても，法定雇用率を継続的に達成するため，積極的な採用活動を行っていく必要がある。

また，採用した障がい者である職員ができるだけ長く継続して活躍できるよう，障がいの状態に応じた配置先の検討や，障がいの特性に合わせた業務の割り当て，相談体制の整備など，働きやすい職場環境の整備に取り組む必要がある。

6 目標

(1) 採用に関する目標

実雇用率	毎年6月1日時点の実雇用率を当該6月1日時点の法定雇用率以上とする。
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	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	毎年の任免状況通報の際に，前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

(3) 満足度，ワークエンゲージメントに関する目標

- ・ 満足度等
以下の基準割合を上回る。

【基準割合（※「満足」「やや満足」の割合）】

No.	項目	割合
1	函館市企業局に勤務していることについての全体評価	90%
2	仕事にやりがいを感じている	80%

- ・ 評価方法
毎年6月1日時点で在籍している障がいのある職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理

7 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

- ア 障害者雇用推進者として管理部総務課長を選任する。(令和元(2019)年11月28日に選任済)
- イ 障害者職業生活相談員として管理部総務課主査を選任する。(令和5(2024)年8月14日に選任済)
- ウ 「函館市障がい者雇用推進委員会」(令和2(2020)年3月に設置済)に参画し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
- エ 必要に応じて就労支援機関とも連携し、定着に関する課題解決に向けた取組を進める。

② 人材面

- ア 障害者職業生活相談員に選任された職員に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る。
- イ 国が開催するセミナー等への参加や、eラーニング研修等を周知・活用するほか、職員を対象とした障がい者への合理的配慮に係る研修の実施により、障がいに係る知識の習得や支援方法に関する職員の理解促進を図る。

(2) 障がい者の活躍を推進するための職務の選定・創出

- ア 毎年度の会計年度任用職員の採用試験の実施に当たり、障がい者の採用枠として振替可能な職務の洗い出しを行う。
- イ 所属長による面談等を通じ、当該職員の障がいの特性や状態のほか、意欲・能力等を踏まえた業務の適切な割り当てができていないか点検を行い、必要に応じて見直し等の検討を行う。

(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

- ア 所属長による定期的な面談として期首・期末の面談を設定する。
- イ 新規採用職員へのフォローアップ面談や期首・期末の面談等を通じ、障がいのある職員が職務の遂行に当たりその能力を有効に発揮するために必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- ウ 障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。
- エ なお、措置を講じるに当たっては、職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

② 募集・採用

- ア 採用試験の実施に当たり、受験申込者からの要望を踏まえ、手話通訳者の配慮など受験上の特別な配慮を行う。
- イ 募集・採用に当たっては、次のような取扱いを行わない。
 - ・ 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。
 - ・ 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言った条件を設定する。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。

③ 働き方

- ア 障がい者が長く継続して活躍できる働きやすい職場環境の整備を図るため、障がいのある職員が、自身の障がいの状態や仕事と家庭生活のバランスについての希望等に応じ、柔軟に勤務時間を選択できる制度の導入について検討する。
- イ 障がい特性を踏まえた働き方として、障がい者である職員の希望に応じて、短時間勤務から段階的に勤務時間を延長できる制度の導入について検討する。
- ウ 時間単位の年次休暇や、病気療養休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④ キャリア形成

- ア 障がいのある職員の職務に対する意欲や能力に応じたステップアップの機会として、障がい者である会計年度任用職員に対し、常勤職員の採用に係る試験案内の配付や受験の勧奨等を行う。
- イ 本人の希望等に応じた選択研修など、会計年度任用職員を対象とした研修の充実を図る。

⑤ その他の人事管理

- ア 所属長による定期的な面談に加え、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。

イ 人事評価に基づく業務目標は、「人事評価制度の手引き」や「障がい
を有する職員の人事評価の考え方（令和6年（2024年）4月15日 総
務部長通知）」等を踏まえて、適切に設定する。

ウ 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職員を
いう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職場選定，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う。

(4) 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，障がい者の活躍の場の拡
大を推進する。