

障がい者活躍推進計画

任命権者：伊佐市長

I 策定にあたって

1 策定趣旨

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、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るとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、障がい者活躍推進計画を作成することとされた。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要であり、全ての障がい者が、その障がい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、本計画を令和2年4月に策定した。

2 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年間を計画期間とする。

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

3 周知・公表

計画を策定又は改定したときは、職員に周知するとともに、市のホームページに掲載し公表する。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況についても、毎年度、公表する。

II 現状と目標

1 障がい者雇用に関する課題

令和6年6月1日現在の実雇用率は、2.94%であり、法定雇用率である2.8%に達しているが、引き続き、法定雇用率向上に取り組んでいく必要がある。

障がい者雇用率については、各年度6月1日時点の法定雇用率以上を目標とするとともに、新規の障がい者の雇用確保に努めつつ、障がい者が働きやすい環境づくりの整備にも取り組んでいく。

2 目標

採用に関する目標

障がい者雇用率（各年度6月1日時点）：法定雇用率以上

（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない

(評価方法) 毎年 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。

Ⅲ 取組

1 障がい者の活躍を推進する体制の整備

考え方

障がい者の活躍推進に向けた取組を継続的に進めていくためには、計画策定から取組の推進、見直しについて、PDCAサイクルを確立し、推進体制を整備する必要がある。

また、障がいのある職員が相談できる体制を整え、それらの相談先を障がいのある職員に周知するとともに、全ての職員が障がい理解を深めていくことが重要である。

取組内容

(1) 障がい者活躍推進検討委員会の設置

障害者雇用推進者、関係課長及び関係職員で構成する「障がい者活躍推進検討委員会」を設置し、障がいのある職員にも広く参画を呼び掛け、毎年度、取組状況を検証する。

(2) 障害者雇用推進者の選任

「障害者雇用推進者」として、総務課長を選任し、取組を推進する。

(3) 障害者職業生活相談員の配置

「障害者職業生活相談員」を配置し、障がいのある職員の職業生活に関する相談及び指導を行う。

(4) 障がい理解の促進

障がいに関する理解促進、啓発のための資料配布や鹿児島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行う。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

考え方

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がい特性や能力、希望等を十分把握し、業務との適切なマッチングを図る必要がある。

取組内容

(1) 定期的な面談の実施

新規採用又は人事異動時、その他定期的に面談を行い、障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

(2) 職務創出の検討

障がい特性や能力に応じた、軽易な業務を主とする職務の選定及び創出について検討する。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備

考え方

障がいのある職員が能力、意欲を最大限発揮し、安心して働けるための職場環境を整える必要がある。

取組内容

(1) 施設の整備

新庁舎建設事業を進める上で、障がい特性に応じた、多目的トイレ、スロープ、休憩室等の施設整備を検討する。

(2) 定期的な面談の実施

新規採用の障がい者については定期的な面談やアンケートを行い、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じるとともに、働きやすい職場環境の整備に努める。

また、従来からの業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

4 障がい者の活躍を推進するための人事管理

考え方

職員の採用を行うにあたっては、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」等を十分に踏まえて対応する必要がある。

取組内容

(1) 障がい特性に配慮した選考方法

職員の採用を行うにあたり、障がい特性に配慮した選考方法について検討する。

(2) 採用選考時の対応

拡大印刷や筆談による対応等、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行う。

なお、募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。
- ・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) 年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次休暇等の取得を促進する。

(4) キャリア形成

本人の希望も踏まえつつ、各種研修等の参加を促進する。

(5) その他の人事管理

人事異動に関するアンケートや面談を行い、障害者一人ひとりの障がい特性、必要な配慮、能力及び希望等を把握し、継続的に必要な措置を講じるとともに、業務との適切なマッチングを図る。

本人が希望する場合には、「精神障害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る。

5 その他

取組内容

(1) 優先調達等

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障がい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。

また、障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産、加工等を行った物品の購入に努める。