

神崎市障がい者活躍推進計画

令和2年3月

I 策定趣旨

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、障がいのある人を対象とした職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に取り組んでいます。

平成30年8月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明したことを踏まえ、令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、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に関する計画（「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することが義務付けられました。

障がい者の活躍とは、「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」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、市全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

障がい者の視点に立つとともに、本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに努めます。

II 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）を計画期間とします。

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 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内イントラネットへの掲載等により、職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度周知・公表します。

IV 目標

1. 採用に関する目標

【実雇用率】（各年6月1日時点）

（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上

ただし、計画期間中に法定雇用率の変動があった場合は、変動後の法定雇用率を適用します。

（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.54%

（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

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ことを目標とします。

(評価方法) 障がい者である職員の定着率のデータ収集、分析を行います。

V 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

障害者雇用推進者として総務課長を選任します。(令和元年12月19日選任)
また、障害者職業生活相談員を選任し、障がい者の職業生活全般についての相談、指導を行います。

(2) 人材面

障害者職業生活相談員に選任された者について、佐賀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。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用又は部署異動その他必要に応じて面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、適宜検討を行います。

身体障がい等により従来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、労働局等関係機関に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

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) 職場環境

新規採用又は部署異動その他必要に応じて面談を行い、障がい者に必要な施設環境についての配慮等を把握し、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、障がい者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します。

(2) 募集・採用

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又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

時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を必要に応じて行います。また、ワークライフバランスの実現等を図るため、時間単位での年次休暇の利用を促進します。

(4) その他の人事管理

必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した人員配置を行います。

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します。