

勝山市障害者活躍推進計画

機関名	勝山市
任命権者	勝山市長、勝山市教育委員会、勝山市議会議長、勝山市代表監査委員、勝山市農業委員会、勝山市消防長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
勝山市における障害者雇用に関する課題	本市においては、令和元年度の障害者の実雇用率は2.78%であり、法定雇用率を達成している。障害者の活躍推進のためにも、今後とも障害者雇用を継続、促進し、かつ、就労している障害者一人ひとりがその能力を有効に発揮できる職場環境の整備や体制の確立が必要である。
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※参考：令和元年6月1日時点の実雇用率：2.78%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況調査により把握・進捗管理を行う。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況調査のタイミングで、人事記録等を元に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。</p>
③キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 障害のある職員の活躍の場を拡大する</p> <p>（評価方法）毎年度、人事記録等を元に把握・進捗管理を行う。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（福井労働局障害者雇用対策課、大野公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、福井労働局が開催する「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、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。 ○職場における障害に対する理解促進・啓発のための研修等を実施する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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、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う。

	<p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害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、必要に応じて検討を行う。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
(1) 職務環境	<p>○障害者からの要望を踏まえ、職場環境の整備を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○措置を講じるに当たっては、障害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する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○大学生を対象としたインターンシップの中で要望により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の受け入れを検討する。</p> <p>○会計年度任用職員の募集の際に障害者採用枠を設け、身体障害者、知的障害者、精神障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>○採用選考に当たっては、障害者からの要望を踏まえ、障害特性への配慮を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又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け入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○フレックスタイム制等の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○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う。</p> <p>○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する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び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。</p> <p>○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う。</p> <p>○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る。</p>
<p>4. その他</p>	
	<p>○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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>