

障害者活躍推進計画

機関名	垂水市
任命権者	垂水市長
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間） 計画期間中であっても、法改正や社会情勢等の変化に対応するために見直しを行うことがある。
垂水市における障害者雇用に関する課題	垂水市（市長部局）の障害者雇用率は令和2年11月1日時点で2.40%であり、法定雇用率の2.50%に達成していない状況である（不足する人数が1人未満であることから、雇用人数算定上は達成している）。令和3年3月より経過措置による読み替え規定が廃止され、法定雇用率が2.50%から2.60%に引き上げられたことから、更なる障害者雇用の推進が必要である。 また、市役所本庁舎のバリアフリー環境や人的サポート体制が不十分であることから、障害者が働きやすい職場環境の整備に努める必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 当該年6月1日時点の障害者雇用率を法定雇用率（2.60%）以上とする。 （評価方法）毎年任免状況通報による現状把握と進捗管理を行う。
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。 （評価方法）毎年任免状況通報時に、人事記録を基に前年度採用者の定着状況の把握と進捗管理を行う。
③ キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 個人の意欲や希望等を人事異動希望調査等により把握し、担当する職域を拡大する。 （評価方法）人事異動希望調査書を基に希望等の把握と進捗管理を行う。
取組内容	
1. 障害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する（令和元年12月2日に選任済）。 ○障害者職業生活相談員として総務課人事行政係職員を選任する（令和2年12月1日に選任済）。 ○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）を整備するとともに、組織外の関係機関（鹿児島労働局、鹿屋公共職業安定所等）と連携する。 ○役割分担及び各種相談先を整理し、関係職員間で情報を共有する。 なお、役割分担や各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	○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。）には、鹿児島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。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用や人事異動の機会に面談等を行い、業務や環境が適合しているか確認し、適合していないと判断した場合は職務の再選定や創出を検討する。
3. 障害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	○現庁舎においては、エレベーターが無いなどバリアフリー環境が不十分であることから、新庁舎建設を進めるにあたっては、障害者の意見も取り入れながら障害者が働きやすい職場となるよう努める。 ○障害者からの要望を踏まえ、必要に応じて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>○新規に採用した障害者については、職場に定着するまでの間、面談等により必要な配慮を把握し継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>なお、措置を講じる場合は、障害者からの要望を踏まえつつも、ほかの職員に過重な負担とならないよう留意する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○会計年度任用職員の採用選考時に障害者枠による募集を行い、申込者全員の面接を実施した上で人事配置を行うことで、障害者と業務のミスマッチを防ぐ。また、場合によっては新しい業務の掘り起こしも行う。</p> <p>○障害者の募集にあたっては、鹿屋公共職業安定所や鹿児島県大隅地域振興局とも情報を共有する。</p> <p>○正規職員の採用試験時には、障害がある受験者に対し試験会場や試験実施に必要な配慮事項の事前調査を実施し、可能な限り配慮する。</p> <p>○募集・採用にあたっては、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入れを実施する。
(3) 働き方	<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> <p>○障害者の特性に応じて、テレワークや時差出勤等の柔軟な勤務形態の導入を検討する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修や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>○随時、本人や所属長に現状確認を行い、本人の体調に配慮する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、障害の特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置を講じる。</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>
4. その他	
	<p>○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> <p>○障害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・製作した物品や食品の販売の場を提供する。</p> <p>○職員は障害者差別解消法に基づく垂水市職員対応要領に基づき、不当な差別の禁止や合理的配慮の提供に関し適切に対応する。</p>