

障がい者活躍推進計画

機関名	加茂市
任命権者	加茂市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
加茂市における障がい者雇用に関する課題	<p>本市の障がい者雇用については、法定雇用率を上回って推移してきたが、平成29年度以降、法定雇用障がい者数を下回る状況が続いているため、障がい者雇用の積極的な推進を図る必要がある。</p> <p>本計画をもとに、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、全ての障がいのある職員が活躍できる環境づくりに努めるとともに、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向けて、しっかりと取り組んでいくこととする。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【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</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：0.96%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</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）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。</p> <p>（評価方法）毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
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	<p>○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○計画期間内に組織内の体制（障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（新潟労働局、三条公共職業安定所等）と連携体制を構築し、障がい者の活躍推進を実施できるように役割分担及び各種相談先を整理したうえで、関係者間で情報共有する。</p> <p>○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。</p>

(2) 人材面	<p>○障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、新潟労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障がい者雇用対策課又は新潟労働局が開催する「精神・発達障がい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。）。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、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>
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	<p>○新規に採用した障がい者については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>○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する。</p>
(2) 募集・採用	<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	<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>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講環境を整える。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○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>
4. その他	
	<p>○国等による障がい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。</p>