

【始良市障害者活躍推進計画】

策定年月日：令和5年4月1日

機関名	始良市																																												
任命権者	始良市長																																												
計画期間	令和5年4月1日～令和9年3月31日（4年間）																																												
始良市における障害者雇用に関する課題	<p>令和元年、始良市において障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲への解釈を是正し、法定雇用率が未達成となった。以降、始良市障害者採用計画を作成し、新規採用職員試験において「障害者枠」を設ける等、より一層積極的に採用活動を行っているところである。</p> <p>引き続き、法定雇用率向上への取り組みを継続しつつ、障害者が働きやすい環境づくりの整備はもちろん、従事できる職の新たな掘り起こしにも努め、会計年度任用職員の新規雇用の促進にも取り組んでいく必要がある。</p>																																												
目標																																													
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 （令和8年6月1日時点）3.00% （参考）令和4年6月1日時点の実雇用率：2.34%（市全体 2.11%）</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>不本意な離職者を生じさせない ※【参考】新たに雇用した障害者の定着状況について（市全体：過去10年）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H25</th> <th>H26</th> <th>H27</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>R2</th> <th>R3</th> <th>R4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>常勤（再任用含）</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>非常勤</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>定着状況</td> <td></td> <td>在職中</td> <td>在職中</td> <td></td> <td>在職中</td> <td>定年退職</td> <td>在職中</td> <td>在職中</td> <td>在職中</td> <td>在職中</td> </tr> </tbody> </table> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>	年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	常勤（再任用含）	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	非常勤	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	定着状況		在職中	在職中		在職中	定年退職	在職中	在職中	在職中	在職中
年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4																																			
常勤（再任用含）	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0																																			
非常勤	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1																																			
定着状況		在職中	在職中		在職中	定年退職	在職中	在職中	在職中	在職中																																			
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部総務課人事係長を選任する。 ○障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。 ○障害者雇用推進チームについては原則として年1回、実務者チームについては適宜（概ね年2回以上）開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱い、その点検結果を踏まえた必要な対策の検討・調整を行う。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、組織外の関係機関（鹿児島労働局等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、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	○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。）																																												

	<p>全員について、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。</p> <p>○人権啓発研修会等を活用し、障害者の人権に係る研修を実施する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○採用後、所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害の特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。</p>
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	<p>○基礎的環境整備として、新庁舎建設に向けて、障害特性に配慮した多目的トイレ、スロープ、エレベーター、執務スペース・通路の確保等をする。</p> <p>○なお、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> <p>○所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行う。</p> <p>○職務整理表の作成・活用や、職務創出のための組織内アンケートの実施等を通じて、職務の選定および創出を行う。</p>
(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障害者枠（一般事務B）を設け、障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>○採用選考の実施にあたり、拡大印刷や点字、筆談による対応等の必要な配慮を行う。</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入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を検討するとともに、時差出勤勤務制度などの多様で柔軟な働き方を推進する。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次有給休暇や各種休暇の取得を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、各種研修等の参加を促進する。</p>
(5) その他の人事管理	<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>
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き、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>