

羽島市障害者活躍推進計画

機関名 羽島市役所

任命権者 羽島市長

計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日

【障害者雇用に関する課題】

市長部局においては、教育委員会や議会事務局など任命権者の異なる部門と合わせて障害者任免状況通報を行っており、法定雇用率は達成できている。今後は、法定雇用率の達成はもちろんのこと、障害者である職員がより活躍できるように、業務内容の検討や働きやすい職場づくりを進めることが重要である。

目 標	
障害者の採用に関する目標	実雇用率 目標値：2.8%以上（R6.6.1） 現状値：2.72%（R1.6.1） ※特例認定を受けているため、任命権者の異なる部門を合算して算定。 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握。

【取組内容】

1. 障害者の活躍を推進する体制整備
 - (1) 障害者雇用推進者として職員課長を選任する。
 - (2) 障害者職業生活相談員として職員課課長補佐を選任し、障害のある職員の相談窓口として庁内に周知する。
 - (3) 障害者職業生活相談員は「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講する。
 - (4) 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等を活用し、障害に対する知識や必要な配慮等に関する理解の促進を図る。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
 - (1) 障害の特性に配慮し、過大な負担なく遂行できる業務の選定・創出に努める。
 - (2) 障害者と業務の適切なマッチングができているかどうかの点検を行い、必要に応じて調整を行う。

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

- ①所属の管理監督者による面談等を通じて、必要とされる配慮や希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に努める。
- ②日常的に業務支援が必要な障害のある職員に対しては、支援員によるサポートや支援機器の導入などを検討する。

(2) 募集・採用

- ①募集に当たっては、以下の取り扱いを行わない。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・「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こと。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
- ②採用選考を実施する際には、障害者からの要望を踏まえた配慮を実施する。
- ③職場実習において障害がある生徒の受け入れを行う。

(3) 働き方

ワークライフバランスの実現を図るため、各種休暇の取得を推進する。

(4) キャリア形成

本人の希望等を踏まえつつ、研修等の教育訓練を実施する。

(5) その他の人事管理

- ①人事異動においては、障害の特性や能力に応じた業務・勤務場所への配置を図る。
- ②在職中の疾病・事故等により障害者となった職員について、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等の取り組みを行う。

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。