

羽島市障がい者活躍推進計画

機関名	羽島市
任命権者	羽島市長、羽島市教育委員会、羽島市議会議長、羽島市選挙管理委員会委員長、羽島市代表監査委員、羽島市農業委員会、羽島市消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間) ※ 計画期間内においても、毎年度の実施状況等を検証し、必要に応じて計画に見直しを行う。
羽島市における障がい者雇用に関する課題	障害者活躍推進計画を策定し、教育委員会、議会事務局など任命権者の異なる部門と併せて障害者任免情報通報を行う中で、障がい者雇用に積極的に取り組んできた結果、法定雇用率を達成している状況にある。 今後は、法定雇用率の達成はもちろんのこと、雇用した障害のある職員が活躍でき不本意な離職者を極力生じさせないよう、業務内容の検討や働きやすい職場づくりを進めていく。
目標	
①採用に関する目標	○実雇用率(各年6月1日時点) (参考)令和6年6月1日時点の実雇用率:2.84% (各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
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)毎年の任免状況通報の機会を捉え、人事記録を基に、定着状況を把握・進捗管理。
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	○職員雇用推進者として職員課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として、職員課課長補佐又は人事研修係から1名を選任し、障害のある職員の相談窓口として庁内に周知する。 ○役割分担及び相談先については、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。)については、岐阜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する。 ○障がい者が配属されている部署及び職員課職員を中心に、厚生労働省障害雇用対策課又は岐阜労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障害のある職員(採用予定者を含む)の能力や希望等も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○障害のある職員の能力が最大限活かされる業務を職場全体から洗い出す。 ○配属されている管理監督者による人事面談等を行い、障害のある職員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。

3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人材管理		
	(1)職務環境	○令和3年11月の新庁舎の開庁により、多目的トイレやエレベータの設置、庁舎のバリアフリー化に伴い、障がい者が就労する上での基礎的環境整備は図られたが、これら以外の就労支援機器等については、障害者の要望等を踏まえ環境整備の検討を行う。 ○新規に採用した障がい者については、面談により必要な配慮等を把握し、動線の確保、危険個所の点検、施設整備、駐車場の確保等必要な措置を講じる。 ○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。
	(2)募集・採用	○インターンシップ等で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等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、精神障がい者等の積極的な採用に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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	○テレワーク勤務や週休3日制、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度等の柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇、病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。
	(4)キャリア形成	○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を人事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。 ○本人の希望等も踏まえつつ、業務に必要となる各種研修・講座を実施する。
	(5)その他の人事管理	○年1回の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。 ○障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場環境、通勤への配慮等などの措置に取り組む。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）については、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。 ○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。
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者等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。