

## 都留市障害者活躍推進計画

機関名	都留市
任命権者	都留市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	<p>本市の令和元年度における障害者雇用は、法定雇用率を達成している（不足数なし）が、引き続き、障害者雇用の推進及び雇用の定着を図る必要がある。</p> <p>障害を持つ職員一人ひとりが障害特性や個性に応じてその持てる能力を有効に発揮し、活躍できる環境整備に向け、全庁的な取組を推進することが重要である。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>（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：2.37% （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>継続就労状況：80%以上 （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の把握・進捗管理を行う。</p>
3. 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p><b>【ワーク・エンゲージメント】</b>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害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として総務部総務課長を選任する。</li> <li>○障害者である職員の相談窓口として、障害者職業生活相談員を総務課職員担当から選任する。</li> <li>○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、支援担当者等）を整備するとともに、山梨労働局等の組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間での共有を行う。</li> <li>○役割分担及び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。</li> </ul>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、組織内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。</li> </ul>

<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。（パソコン用大型モニターの導入実績あり）</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。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>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。</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"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できること等の条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能であること等の条件を設定する。</li> <li>・「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」等の条件を設定する。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <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>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</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>
<p>4. その他</p>	<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>