

茱崎市障害者活躍推進計画

本市では、令和2年3月に計画を策定して以降、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障がいのある職員の採用や障がいの特性に応じた人事配置等を行ってきました。

また、障害者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者がその障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが重要です。

本市においては、これからも障がいのある職員を含むすべての職員が能力を最大限に発揮して、いきいきと活躍できる職場の実現を目指し、障がいのある職員の活躍推進に向け、実効性の高い取り組みを行うための計画を策定し、取り組んでいくこととします。

機関名	茱崎市
任命権者	茱崎市長
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日(5年間)
茱崎市における障害者雇用に関する課題	茱崎市においては、過去5年間に於いて法定雇用率を満たしており、障害者雇用における高い定着率を維持しています。 詳細な状況は「目標」に記載していますが、採用・定着状況とともに概ね順調と考えているが、障がいのある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
①採用に関する目標	当該年度6月1日時点の法定雇用率以上 (参考)令和6年6月1日時点の実雇用率:2.8%(教育委員会2.7%) (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) 毎年度末、人事記録、アンケート及びヒアリング等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理
③満足度に関する目標	満足度の全体評価:80% (評価方法) 計画期間中に在籍している障がいのある職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理
④キャリア形成に関する目標	障がいのある職員が担当する職務の拡大 (評価方法) 本人の希望を踏まえ、毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理
取り組み内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として、秘書人事課長を選任する(選任済)。なお、人事異動等があった場合は、後任者を選任するとともに研修等を受講させる。 ○障害者雇用推進者、出先機関の組織・定員管理を担当する部署の責任者及び障がいのある職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置する。

	「障害者雇用推進チーム」については、概ね年1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う。 ○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、山梨労働局、韮崎公共職業安定所)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、関係者間で支援状況をまとめて共有する。 ○障がい者の就業生活全般についての相談、指導を行うため障害者職業生活相談員を選任する。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員として、秘書人事課長を選任する(選任済)なお、人事異動等があった場合は、後任者を選任するとともに山梨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。 ○障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は山梨労働局が開催する各種研修の受講案内を行い、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	
○現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、次期計画策定前までにアンケート等を実施する。 ○新規採用時又は人事異動時等に秘書人事課にて面談を行い、障がいのある職員と業務の適正なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて業務の見直し等を検討する。	
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	○基礎的環境整備として、障がいのある職員の要望をヒアリングするとともに、就労支援機器の購入や環境整備を検討する。 ○新規に採用した障がいのある職員については、定期的な面談により、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じるとするが、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	○インターンシップの中で障がいのある学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校等の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○障がい者の募集、採用に当たっては、特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定することや特定の就労支援機関からのみの受入を実施することがないよう、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努めます。
(3)働き方	○時間単位での年次有給休暇や傷病休暇など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面談等により把握し、その内容から職務選定を行う。また、会計年度任用職員については、所属長による職務経験の総括的な振り返りを行い、任期の終了後においても引き続き就労できるよう支援を行う。 ○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。
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等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。	