

渋川市障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

渋川市長

渋川市教育委員会

渋川市議会議長

渋川市代表監査委員

渋川市農業委員会

渋川市障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（令和元年法律第36号）による改正後の「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項の規定に基づき、渋川市長、渋川市教育委員会、渋川市議会議長、渋川市代表監査委員、渋川市農業委員会が策定する計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

2 渋川市における障害者雇用に関する課題

渋川市では、平成30年において、過去に行った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、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、積極的な採用活動を行い法定雇用率の達成を目指すとともに、障害のある職員の職場定着や活躍のために、体制整備や各種取組が必要である。

3 障害者の活躍の推進に向けた目標

（1）採用に関すること

（目 標） 令和6年6月1日時点の実雇用率 2.6%

（参考：令和元年6月1日時点の実雇用率 1.65%）

（評価方法） 毎年任免状況通報により把握・進捗管理

（補 足） 市長部局と教育委員会は、特例認定を受けているため、両部局の合計値により判断するものとする。その他の部局については、職員総数が40人に満たない小規模な機関であり、現に障害のある職員が在籍していないため、障害者雇用の推進に関する理解を促進することとする。

(2) 定着に関すること

(目 標) 障害のある職員の定着状況データを把握し、不本意な離職者を極力生じさせないように努める。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

4 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者として人事課長を選任する（令和元年11月25日に選任済）。
- 障害のある職員の参画により、定期的に計画の実施状況の点検・見直し等を行う。
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、産業医、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（群馬労働局、渋川公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築する。
- 役割分担については、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。

イ 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。）は、群馬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。
- 年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は群馬労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。
- 障害のある職員の新規受入れ職場に対し、本人の希望に応じて、障害のある職員と共に働くにあたっての心構えなどを配置前に周知することとする。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 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、職務の選定及び創出について検討を行う。
- 新規採用又は部署異動その他定期的に面談等を行い、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) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 障害のある職員の要望を踏まえ、必要に応じて、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。
- 障害のある職員については、面談等により定期的に必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- 措置を講じるに当たっては、障害のある職員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。

イ 募集・採用

- インターンシップにおいて、障害のある学生の受け入れを積極的に検討する。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、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。

ウ 働き方

- 時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
- 会計年度任用職員について、短時間勤務等の柔軟な勤務形態の活用を促進する。

エ キャリア形成

- 会計年度任用職員について、採用の時点で本人の希望を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、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

オ その他の人事管理

- 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。
- 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。

(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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。