

足利市障害者活躍推進計画

機関名	足利市
任命権者	市長、教育委員会
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>本市では、これまで障害者雇用促進法に基づき、障害のある人を対象とした職員採用を実施してきたが、令和元年6月1日現在障害者法定雇用率未達成となっている。このため、令和2年1月1日～令和2年12月31日を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動に努めるとしたところである。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者で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。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 各年6月1日時点での法定雇用率以上 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.1％ （評価方法）毎年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>【不本意な離職者を極力生じさせない】 （評価方法）毎年任免状況通報時に前年度採用者の定着情報を把握・進捗管理</p>
③キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 新たな職域を開拓する （評価方法）自己申告を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として人事課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○障害者職業生活相談員として人事課担当者1名を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○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（栃木労働局等）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、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、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	<ul style="list-style-type: none"> ○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、栃木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。 ○管理監督者を中心に、年に1回以上、障害に関する理解促進・啓発を目的とした研修を実施する。
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"> ○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（既存業務の切り出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動等必要に応じ面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができて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	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ○業務を円滑に遂行することができるよう、マニュアル化や作業手順の簡素化、チェックリストの作成等を検討する。 ○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。
(2) 募集・採用		○常勤職員の採用に加え、短時間での勤務や定型的な補助的業務については会計年度任用職員としての採用を検討する。 ○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		○時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○会計年度任用職員としての採用する場合には、週所定労働時間について定期的な面談等により勤務時間を変更する等柔軟な勤務体制とする。 ○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成		○職員の意欲や能力に応じ、新たな部署等への職域拡大を積極的に図る
(5) 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。
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。