

由利本荘市障害者活躍推進計画

機関名		由利本荘市役所
任命権者		由利本荘市長
計画期間		令和6年4月1日～令和9年3月31日
由利本荘市役所における障害者雇用に関する課題		由利本荘市役所においては令和元年 6 月 1 日時点で法定雇用率が未達成であったため、令和2年度に由利本荘市障害者活躍推進計画を策定し、障害者雇用率の達成に取り組んできた結果、令和 4 年度に法定雇用率の達成に至った。 また、法定雇用率にの達成を受け、令和 5 年 2 月には、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項の認定を受け、令和 4 年度までは市長部局、教育委員会、企業局のそれぞれの任命権者毎におこなっていた障害者雇用の管理を一元的におこなうこととし、計画的な職員採用と障害者の働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる。 一方で、法定雇用率の達成がギリギリの状態推移している中、法定雇用率が現行の 2. 6 %から令和 6 年度に 2. 8 %、令和 8 年度に 3. 0 %に引き上げられることになっており、今後の雇用率達成に向けた状況が非常に厳しくなることが予想されることから、引き続き正規職員の採用試験における障害者枠設定による採用に加え、会計年度任用職員における障害者枠の設定や障害者の職場定着に取り組み、今後の計画的かつ継続的な雇用につなげていく。
目標		
① 採用に関する目標	【実雇用率】 (令和 8 年 6 月 1 日時点) 3. 0 0 % ※由利本荘市教育委員会、企業局も含めて (参考) 令和 4 年 6 月 1 日時点の実雇用率：2. 8 4 % 令和 5 年 6 月 1 日時点の実雇用率：2. 5 6 % (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	なし ※今後、障害者である会計年度任用職員の定着状況データを把握予定。	
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る。 ※初年度には実態に関するデータを収集する。 (評価方法) 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。	
④ キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 新たな担当業務を開拓する。 (評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理。	
取組内容		
1. 障害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総務課長を選任する。 ○総務課人事担当職員から障害者職業生活相談員を選任する。 ○人事担当部署の職員等で構成する「障害者活躍推進会議」について、原則として年 1 回開催し、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。 ○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	○障害者職業生活相談員に専任された者、選任予定の者、総務課人事担当職員について、秋田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。 ○障害者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秋田労働局が開催する「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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

由利本荘市障害者活躍推進計画

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、年に1回以上、職務整理表や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。 ○新規採用又は部署異動時その他、必要に応じて障害者との面談を行い、適切な業務マッチングができているかの点検を行い、必要な措置を講ずる。
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	○障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○新規に採用した障害者については面談等により必要な配慮等を把握し、適切な措置を講じる。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実施する。
	(2)募集・採用	○大学生、高校生を対象としたインターンシップの中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や就労移行支援事業所の利用者等をからの職場実習の要望に対しても、極力意向に沿うよう検討する。 ○採用選考に当たり、障害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、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努める。 ○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。 ・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受入れを実施する。
	(3)働き方	○時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の導入を検討する。 ○年次有給休暇や夏期休暇その他、各種休暇の利用促進について検討する。
	(4)キャリア形成	○会計年度任用職員等について、採用の時点で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。また、任期終了まで残り3か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成する）ことにより、任期の終了後において引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。 ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、能力向上研修等の教育訓練を実施することを検討する。
	(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。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるように、国の補助金等の動向を見ながら財政措置についても検討する。 ○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。 ○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た障害者の活躍の場の拡大についても検討する。 ○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・制作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流などを検討する。 ○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象会社を雇用していること等を、公共調達の競争参加資格に含めることについても検討する。