

## 白河市障害者活躍推進計画

機関名	白河市役所
任命権者	白河市長、白河市教育委員会、白河市選挙管理委員会、白河市代表監査委員、白河市農業委員会、白河市議会議長
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>本市では、令和元年6月1日現在の障害者実雇用率は2.68%となっており法定雇用率を充たしている。</p> <p>今後も引き続き法定雇用率を充たしていくためには、障害者雇用の取組をさらに進めていく必要があり、障害者が職場に長く定着し、活躍するためには、業務の選定や労働環境の整備、身上の把握、研修への参加、職員の障害への理解促進など、様々な面からの取組が必要である。</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</p> <p>（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2年度の法定雇用率 2.5%</p> <p>令和3年度以降、法定雇用率が 2.6%へ引き上げられる見込みとなっている。</p> <p>（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>不本意な離職者を極力生じさせないよう努める。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで人事記録等を元に定着状況を把握・進捗管理</p>
③満足度に関する目標	<p>満足感を持って働くことができる職場を目指す。</p> <p>（評価方法）毎年6月1日時点で在籍する障害者に対しアンケート調査等を実施し、満足度を把握する。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>障害者が自らのキャリアを形成できるよう、職域を開拓していく組織づくりを進めていく。</p> <p>（評価方法）毎年度アンケート調査等により把握・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	<p>○障害者雇用推進者として総務部長を選任する。(令和元年9月6日選任)</p> <p>○障害者職業生活相談員として総務課長を選任する。(令和元年11月20日選任)</p> <p>○障害者職業生活相談員等の相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新し、障害者に通知する。</p>
(2) 人材面	<p>○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、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。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省等が開催する障害者雇用関連研修の受講案内を行い積極的に参加させるなどにより、障害への理解促進に取り組む。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある職員の特性や能力などを把握し、また本人の希望を踏まえ、本人が活躍できる、また自身のキャリア形成に資する職務の選定・創出を行なう。</p>	
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	<p>○本人からの要望を踏まえ、施設の環境整備や就労支援機器の導入を検討する。</p> <p>○定期的な面談を通じて、職務環境についての要望、仕事の不安や悩み等について把握し、必要な支援を継続的に実施する。</p> <p>○なお、必要な支援の実施に当たっては、本人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>
(2) 募集・採用	<p>○障害者を対象とした採用試験を実施し、積極的な採用に努める。</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、または特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</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」といった条件を設定する。</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>

(3) 働き方	<p>○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。</p> <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>
(4) キャリア形成	<p>○任期付職員等について、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なう。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、職務につながる研修を周知し、受講の機会を付与するよう努める。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○定期的な面談や必要に応じた随時の面談を実施し、状況把握・体調配慮を行なう。</p> <p>○本人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を行なう。</p> <p>○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なう。</p> <p>○本人が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他	
	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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>