

那珂川市障害者活躍推進計画

| | |
|------------------------|---|
| 機関名 | 那珂川市 |
| 任命権者 | 那珂川市長 |
| 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 | 過去5年の採用試験では、障がい者対象の採用区分を設けているが採用に至っていない。現在、本市の任免状況は法定雇用率に達していないため、採用活動の見直しをはじめ、体制整備等の取り組みを推進する必要がある。併せて、現在雇用している障がい者及び今後任用する障がい者である職員の活躍の場を広げるための取り組みも併せて推進する必要がある。 |
| 目標 | |
| ① 採用に関する目標 | 【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (参考)令和元年6月1日時点の実雇用率:1.83% (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)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握・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人事秘書課長を選任する。 ○障がい者である職員の相談窓口として、障害者職業生活相談員を選任する。 ○組織内のサポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間において情報を共有する。 ○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 | ○障害者職業生活相談員に選任された者等について、厚生労働省や福岡労働局が開催する講習やセミナーを積極的に受講させる。 |
| 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、年に1回以上、適宜面談などを活用した職務の選定及び創出について検討を行う |

| | |
|---------------------------|---|
| 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 | <p>○定期的な面談などにより必要な配慮などの有無を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。</p> <p>○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。</p> |
| (2)募集・採用 | <p>○大学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の検討を行う。</p> <p>○職員の募集・採用においては、その条件が特に必要なものと認められる場合を除いて、特定の障害種別に限定することなく、障害のある人に広く門戸を開き、能力・適正のみを採用基準とした公正な採用に努める。</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"> ・特定の障害を排除し、また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。 ・介助無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・登録をしており、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け入れを実施する。 |
| (3)働き方 | <p>○在宅勤務やフレックスタイム制の導入・促進に努めるとともに、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>○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。</p> |
| (5)その他の人事管理 | <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う。</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の推進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> |