

多久市障害者活躍推進計画

機関名	多久市（認定地方機関）
任命権者	多久市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
多久市役所における障害者雇用に関する課題	<p>多久市においては、多久市教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。</p> <p>令和元年6月1日現在では、障害者実雇用率2.75%と法定雇用率2.5%を満たしている。しかしながら、令和3年4月には、地方自治体の法定雇用率は2.6%に引き上げとなる予定である。</p> <p>当市においては引き続き、令和2年度以降も障害者の採用・定着を図るため、本計画のもと、法定雇用率の達成はもちろんのこと、障害のある職員の個性に応じて能力を十分発揮できるよう、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>障害者である職員の実雇用率について、各年度において、<u>当該年6月1日時点の法定雇用率以上</u>を目標とする。</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.75%</p> <p>（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。</p> <p>※毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・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総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として総務課人事係長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、人事担当）を整備するとともに、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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は佐賀労働局が開催する「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。

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、組織内アンケート等を実施、活用しながら職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○組織内において定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</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>○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。</p> <p>○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。</p>
(2) 募集・採用	<p>○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するように努める。</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、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。 ・「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	○時間単位の年次有給休暇や、疾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	○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。
(5) その他の人事管理	<p>○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。</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、働き方成等の取組を行う。</p> <p>○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。</p>