

倉吉市障がい者活躍推進計画

機関名	倉吉市
任命権者	倉吉市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
倉吉市における障がい者雇用に関する課題	<p>倉吉市においては、特例認定に基づき倉吉市教育委員会と合算して実雇用率を算定している。</p> <p>令和元年6月1日現在では法定雇用率を満たしている状況である。</p> <p>今後において障がい者である職員が活躍できるよう、積極的な障がい者雇用を行い、また、雇用した職員の特性を踏まえた働きやすい職場環境を構築していく必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>障がい者である職員の実雇用率について、計画期間中の各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上とすることを目標とする。</p> <p>☆令和元年6月1日時点実雇用率 3.08%。</p> <p>※特例認定による教育委員会との合算による実雇用率</p> <p>【評価方法】</p> <p>毎年の任免状況通報により、実雇用率を把握する。</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>【評価方法】</p> <p>毎年の任免状況通報により、前年度雇用者の定着状況を把握する。</p>
取組内容	
① 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>【組織面】</p> <p>○障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任する。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、人事担当、障がい者である職員の配属先所属長、福祉課担当職員ほか）を整備するとともに、組織外の関係機関（倉吉公共職業安定所、障がい者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間で情報を共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p> <p>【人材面】</p> <p>○障がいのある職員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鳥取労働局が開催する「精神・発達障害者仕事サポーター養成講座」を受講させる。</p>
② 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者について、本人の能力や適性、希望等も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○人事評価面談を通じ、障がい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>

<p>③ 障がい者の活躍を推進するための環境整備、募集・採用、人事管理</p>	<p><b>【環境整備】</b>  ○障がい者の要望を踏まえ、職場環境の整備や就労支援機器の購入を検討する。  ○事務処理手順の簡素化やマニュアルの見直しを検討する。  ○上記の措置を講じるに当たっては、障がい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> <p><b>【募集・採用】</b>  ○常勤職員の募集とあわせ、軽易な業務に従事する非常勤職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者を積極的に採用する。  ○常勤職員の採用に当たり、ステップアップ制度（非常勤職員として一定期間勤務する障がい者である職員を対象として、常勤職員への任用に係る公募を行う制度）の導入に向けた検討を行う。  ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。  ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。  ・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。</p> <p><b>【人事管理】</b>  ○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で把握し、その内容を踏まえた職務選定を行う。  ○本人の希望も踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施する。  ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰や勤務継続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、キャリア形成を行う。</p>
<p>その他</p>	<p>○国等による障がい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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>