

総社市障がい者活躍推進計画

令和元年に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、国及び地方公共団体において、厚生労働大臣が作成する指針に即して「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を作成することとされました。

総社市では、総合計画において、「全国屈指の福祉文化先駆都市」を目指す都市像として掲げており、平成23年度から「障がい者千人雇用」事業を実施するなど、障がい者の社会参加をはじめとした福祉施策の推進に積極的に取り組んできました。

事業所としての総社市においても、障がいのある人の雇用の促進し、障がいのある職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりをさらに進めるため、「総社市障がい者活躍推進計画」を策定し、取組を図ろうとするものです。

機関名	総社市
任命権者	総社市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握し、必要に応じて計画の見直しを行うものとする。
総社市（市長部局）における障がい者雇用に関する課題	総社市（市長部局）における障がいのある職員の実雇用率は、法定雇用率を達成しているが、令和3年4月1日までに地方公共団体の法定雇用率が2.6%（現行2.5%）に引き上げられることが予定されている。引き続き、積極的な採用活動を行うことにより、法定雇用率の達成を維持するとともに、障がいのある職員のさらなる活躍を推進するための取組を進めていく必要がある。 また、障がいのある人の就労・雇用に当たっては、職員一人ひとりが障がいについて正しく理解し、障がいの状況や特性は一人ひとり異なること、また、それぞれに応じた対応や配慮が求められることなどについて、より一層認識を深める必要がある。
周知・公表	本計画を策定又は改定を行った場合は、職員に周知するとともに、市ホームページにも掲載し公表する。

	また,前年度の実施状況や目標に対する実績等についても適切に公表する。
目標	
①採用に関する目標	<p><u>実雇用率を法定雇用率以上とする。(各年6月1日時点)</u></p> <p>[参考] 令和元年6月1日時点の実雇用率: 2.64% (法定雇用率: 2.5%)</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><u>不本意な離職者を極力生じさせない。</u></p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで,前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障がい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12月1日選任済)</p> <p>○障害者職業生活相談員として総務部総務課職員係長を選任する。(令和元年12月1日選任済)</p> <p>○障がいのある職員及び所属長等が相談できる窓口を総務課に設置し,周知する。また,相談者の意向等を踏まえ,必要に応じて,産業医とも連携を図る。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については,人事異動等により変更が生じるため,定期的に更新を行う。</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)について,岡山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>○障がいのある人を支援するための研修の受講案内やガイドブック等を周知し,職員の障がいに関する理解促進に努める。</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,岡山労働</p>

	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、積極的な参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○新規採用時や部署異動時その他定期的に、障がいのある職員及び所属長等と面談を実施することにより、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、必要な場合は対策等を講じる。</p> <p>○現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある職員の障がいの状況や特性、能力、希望等を踏まえ、障がいのある職員が担当する職務の選定及び創出に努める。</p>
3. 障がい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>○庁舎の新築・改築等を行う場合は、多目的トイレやスロープ、エレベーター等の整備を検討するとともに、障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の導入や事務の見直し・マニュアル化など、職務環境の向上に努める。</p> <p>○障がいのある職員については、定期的な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、障がいのある職員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>○障がい特性に可能な限り配慮しながら、障がいのある人の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"> ・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>○軽易な業務に従事する職員の募集・採用については、障がい特性に配慮した職務の選定や選考方法を工夫しながら実施する。</p>

(3) 働き方	<p>○時間単位の年次休暇や病気休暇など各種休暇の利用を促進する。</p> <p>○特に障がいのある会計年度任用職員の任用については、通勤手段や職務内容により、柔軟な時間管理制度の利用を検討する。</p>
(4) その他の人事管理	<p>○年1回以上の定期的な面談の設定及び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>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がいを有したものをいう。）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> <p>○障がいのある職員本人が希望する場合は、精神障がい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がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を行う。</p> <p>○特に障がいのある会計年度任用職員について、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるよう支援を行う。</p>
4. その他	
	<p>○「総社市における障害者就労施設等からの物品等の優先調達推進方針」に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進する。</p>

【令和2年4月1日策定】

※「障害」の表記について

法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、「障がい」と記載していません。