

障害者活躍推進計画

機関名	大月市
任命権者	大月市長
計画期間	令和5年4月1日～令和10年3月31日（5年間）
大月市における障害者雇用に関する課題	<p>平成30年に、国の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上がありました。本市においては、不適切な計上はありませんでした。</p> <p>本市の実雇用率は、法定雇用率付近を推移しており、令和元年の法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者の数は、0人です。</p> <p>しかし、本市の職員数では、障害者1人の変動により、法定雇用率を下回る可能性があります。</p> <p>このため、令和元年度より障害者採用計画を作成するとともに、障害者の採用活動を行っていますが応募がない状況です。</p> <p>今後、障害者の退職により法定雇用率を下回らないよう積極的な採用を行い、人材を確保することが課題となっています。</p>
目標	
(1) 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 3.0%（令和9年6月1日時点）</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実雇用率 平成3年6月1日時点の実雇用率：2.32% 令和4年6月1日時点の実雇用率：2.29% ・法定雇用率 令和4年3月31日以前：2.6% 令和5年4月1日以降：3.0%（予定） <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握します。</p>

<p>(2) 定着に関する 目標</p>	<p>なし</p> <p>※今後、新規障害者である職員を採用した場合、定着状況データを把握予定</p>
<p>(3) ワーク・エンゲ ージメントに 関する目標</p>	<p>なし</p> <p>※今後、障害者である職員に意見の聴取などを行い、データを収集します。</p> <p>(評価方法) 在籍している障害者に対し、意見の聴取を実施し、把握します。</p>
<p>(4) キャリア形成 に関する目標</p>	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 障害種類別に障害者である職員の活躍ができる新たな職域を開拓する。</p> <p>(評価方法) 人事記録や在籍している障害者等の意見の聴取を元に把握します。</p>
<p>取組内容</p>	
<p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p>	
<p>(1) 組織面</p>	<p>○障害者雇用推進者の選任 秘書広報課長を選任する。 (令和元年12月5日に選任済)</p> <p>○障害者雇用推進チームの設置の検討 障害者の雇用が継続的に行われ、ある程度の人数に至った場合、次の段階として、障害者雇用推進者、人事担当部署を構成員とする「障害者雇用推進チーム」の設置を検討します。</p> <p>また、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・会計年度任用職員等に広く参画を呼びかけ、広く意見等を聴取することにより障害者の職員の定着率向上に努めます。</p>

	<p>○組織外の関係機関との連携 厚生労働省障害者雇用対策課、山梨労働局、富士吉田公共職業安定所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た上、関係者間で共有することが重要です。</p> <p>○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、定期的に更新を行います。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員の選任 障害者の職員が、5名以上いる所属に障害者職業生活相談員の選任を検討します。 障害者職業生活相談員を選任した場合は、山梨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ことが望ましい。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、山梨労働局やハローワーク等が開催する研修に、参加を募ります(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、異動希望調査等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他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るかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。</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>○基礎的環境整備として、障害者の配属に際し、できるだけ障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討します。</p> <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ます。</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します。</p>

<p>(2) 募集・採用</p>	<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を行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行います。</p> <p>○障害者の採用選考にあたり、ホームページや広報での周知だけでなく、特別支援学校等についても広く情報提供を行い、また、ハローワーク等とも連携し広く募集活動を行います。</p> <p>また、選考の際、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努めます。</p>
<p>(3) 働き方</p>	<p>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。</p>
<p>(4) キャリア形成</p>	<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します。</p>
<p>(5) その他の人事管理</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り組みを行います。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労サポート」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ます。</p>
<p>その他</p>	
	<p>○国等による、障害者就労施設等からの物品等の調達を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します。</p>