

舞鶴市障害者活躍推進計画

令和5年4月

舞鶴市

障害者活躍推進計画

令和 5年 4月 1日

舞鶴市長
舞鶴市議会議長
舞鶴市教育委員会
舞鶴市病院事業舞鶴市長
舞鶴市上下水道事業舞鶴市長
舞鶴市消防長
舞鶴市代表監査委員
舞鶴市選挙管理委員会
舞鶴市公平委員会
舞鶴市農業委員会

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第7条の3の規定に基づき、舞鶴市障害者活躍推進計画を策定する。

なお、本計画は、各任命権者で同一内容の計画とし、一体的に推進することとする。

1. 計画期間

令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間を計画期間とする。

なお、計画期間内においても毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策の実施を行うものとする。

2. 舞鶴市における障害者雇用に関する課題

本市では、障害者雇用促進法等に基づき、これまで、「おしごと応援隊」の設置や働きやすい環境の整備など、障害者雇用に取り組んできました。令和元年6月の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示され、本市では法定雇用率を達成している状況ではあるが、今後も、本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、更なる体制整備や各種取組を進めていくこととします。

3. 目標及び評価方法

(1) 採用に関する目標

各年度、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。

	令和6年3月31日 まで	令和6年4月1日～ 令和8年6月30日	令和8年7月1日 から
法定雇用率	2.6%	2.8%	3.0%

参考：令和4年6月1日時点の雇用率 3.06%

(評価方法)

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

(2) 定着に関する目標

今後、障害者である職員の定着状況データを把握した上で目標を設定する。

また、不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法)

毎年度の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。

4. 周知・公表

計画の策定又は変更を行った場合には、全ての職員に対して周知を行うとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表する。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表する。

5. 取組内容

【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課長を選任する。
- ・ 障害者職業生活相談員を選任する。相談員は、障害者の職業生活全般についての相談、指導を行わせる。
- ・ 障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事課に設置し、周知します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、健康管理医とも連携を図ります。

(2) 人材面

職員向けの、障害に関する理解促進・啓発のための研修を定期的実施する。

【障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出】

- ・職務整理票の作成・活用、組織内でのヒアリングを行い、職務の選定及び創出を行う。
- ・障害者一人ひとりの特性・能力を把握した上で、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定期的に行う。

【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

- ・障害者からの要望を踏まえ、作業施設・福利厚生施設等の整備や就労支援機器の導入等の検討を行う。なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。
- ・障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。
- ・必要に応じ、面談またはアンケート等の適切な方法により、職務環境についての意見や求める配慮を把握し、必要な措置を講じることとする。

(2) 募集・採用

- ・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う。
- ・採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、拡大印刷や筆談による対応のほか、面接における手話通訳者を配置するなど、障害特性に応じた必要な配慮を行う。
- ・募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。
 - 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。
 - 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。

(3) 働き方

- ・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。

(4) キャリア形成

- ・会計年度任用職員等について、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な職務選定を行う。また、任期終了1か月前の時点で職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期終了後も引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。
- ・本人の希望等を踏まえつつ、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

- ・本人の希望を踏まえて、「精神障害者等の就労パスポート」を活用し、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。

【その他】

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律に基づく障害者就労支援施設等への発注等、障害者の活躍の場の拡大を推進します。