

伊万里市障がい者活躍推進計画

機関名	伊万里市
任命権者	伊万里市長
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）
伊万里市における障がい者雇用に関する課題	<p>伊万里市においては、伊万里市教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障がい者任免状況通報を行っている。令和 6 年 6 月 1 日現在では、障がい者である職員の実雇用率は 2.5%となっており、法定雇用率 2.8%を下回っている。</p> <p>法定雇用率を達成するためには、障がい者の定着の問題があり、また、令和 8 年 7 月以降は法定雇用率が 3.0%に引き上げられる予定である。</p> <p>そのため、引き続き、雇用した障がい者である職員が個性や能力を發揮できるように、更なる体制整備や各種取組を進めることが重要である。</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、各年度において、当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上を目標とする。</p> <p>（参考）令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率：2.5%</p> <p>【評価方法】</p> <p>毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</p>
② 定着に関する目標	<p>常勤・非常勤ともに 1 年後の定着率 100%を目標とする。</p> <p>【評価方法】</p> <p>毎年の任免状況通報時、人事記録等を元に、前年度採用者における定着状況の把握・進捗管理を行う。</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	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○必要に応じて、障がい者職業生活相談員を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、人事担当、障がい者職業生活相談員等）を整備するとともに、組織外の関係機関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。 ○必要に応じて就労支援機関と連携し、定着に関する課題解決にむけた取り組みを進めていく。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい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、佐賀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。 ○精神障がい者又は知的障がい者である職員が配属されている部署の職員には、年 1 回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は佐賀県労働局が開催する「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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

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の能力や希望も踏まえ、職務整理票や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適正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>○エレベーター、多目的トイレは設置しており、障がい者の要望を踏まえ、更なる職務環境の向上に努める。また、駐車場から庁舎へは階段があるため、別に駐車場を確保している。</p> <p>○障がいのある職員の障がい特性に配慮し、各職場における職務の遂行に必要な施設・設備等に合理的配慮を講ずる。</p> <p>○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p>
(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や業務選定などを工夫し、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。 ・「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	○本人の希望も踏まえ、また、障がい特性を配慮しつつ、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、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者となった者をいう。）については、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>○本人が希望する場合には、障がいのある方向けの「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講じる。</p>
4. 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等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。