

藤岡市障害者活躍推進計画

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「法」という。）の規定に基づき、藤岡市障害者活躍推進計画を、次の任命権者の連名により、ここに策定し公表する。

令和3年1月1日

令和3年4月1日改正

藤岡市長 新井雅博

藤岡市教育委員会

藤岡市代表監査委員 長野良一

1. 計画策定の目的

障害者雇用を進める上で、障害者一人ひとりがその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮することを目的とし、障害者の活躍を持続的に推進するため、藤岡市障害者活躍推進計画を策定し公表する。

2. 計画期間

令和3年1月1日から令和7年12月31日までの5年間とする。

3. 障害者雇用に関する現状と指針

積極的な募集及び採用活動を行い障害者雇用に努めてきたことにより、法第43条第2項に規定する障害者雇用率（以下「法定雇用率」という。）を達成しており、引き続いて安定した法定雇用率達成を目指すとともに、ノーマライゼーション（障害者を特別視することなく健常者と同様の生活ができるように支援するべきとする考え方）の観点から職業生活における支援に努める。

4. 目標

①採用に関する目標

実雇用率は、各年度の6月1日時点の法定雇用率以上とする。

（参考）令和2年6月1日時点の実雇用率は2.74%

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握し進捗管理を行う。

②定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

【評価方法】 毎年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し進捗管理を行う。

③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

満足度の全体評価は、87.5%（令和2年度調査）

ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）は、前年度程度とする。

【評価方法】毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用者を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握、進捗管理を行う。

④キャリア形成に関する目標

障害者が担当する職務の拡大を考慮した職務領域の見直し又は新たな職域の開拓をする。

【評価方法】毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理。

5. 取組内容

§ 市長部局

①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、総務部職員課長を選任する。（令和元年11月28日選任済）
- ・ 障害者職業生活相談員として、総務部職員課厚生研修係長を選任する。（令和元年11月28日選任済）
- ・ 障害者雇用推進委員会（以下、「委員会」という。）を設置し、委員会の構成は障害者雇用推進委員会設置規程に定める者のほか、障害者である職員及びその上司等に広く参画を呼びかける。
- ・ 委員会の開催については、原則年1回開催し、藤岡市障害者活躍推進計画（以下、「計画」という。）の実施状況の点検・見直し等を議題とする。
- ・ 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進委員、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（群馬労働局、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。

(2) 人材面

- ・ 障害者職業生活相談員に選任された者及び選任予定の者について、群馬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。
- ・ 障害者が配属されている部署の職員を中心に、群馬労働局が開催する「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、参加者を募る。
- ・ 障害者である職員の職場の同僚・上司を対象として、外部機関の専門家を招き障害に関する理解促進・啓発のための勉強会の実施や対応のノウハウや事例について情報共有を行う場を設定する。

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 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を踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定（既存業務の切り出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行う。
- ・ 面談等により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う。

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

- ・ 障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。

- ・障害者の要望を踏まえ、障害特性に配慮した就労支援機器の導入の検討をする。
 - ・障害者の要望を踏まえ、障害特性に配慮した、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。
 - ・新規に採用した障害者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。
 - ・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する。
- (2) 募集・採用
- ・障害者である学生の職場実習の受入れの検討をする。
 - ・採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置を検討する。
 - ・以下の取扱いを行わない。
 - イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ロ 自力で通勤できることを条件設定する。
 - ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ニ 「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。
 - ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
 - ・採用後に円滑に勤務開始ができるよう、本人の希望に応じ、採用前に会計年度任用職員として勤務できる雇用方法の検討をする。
- (3) 働き方
- ・時差出勤等の柔軟な勤務時間の利用を検討する。
 - ・時間単位の年次有給休暇の利用を促進する。
- (4) キャリア形成
- ・本人の希望を踏まえつつ、各種研修の実施を検討する。
- (5) その他の人事管理
- ・定期的な面談等を通じた、状況把握・体調配慮を行う。
 - ・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、職場環境の整備等の配慮を行う。
 - ・本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等に配慮する。
- 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（平成24年法律第50号）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する。

§ 教育委員会

①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、教育委員会教育総務課長を選任する。

- ・障害者職業生活相談員として、教育委員会教育総務課教育総務係長を選任する。

(2) 人材面

- ・障害者職業生活相談員に選任された者及び選任予定の者について、群馬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。
- ・障害者が配属されている部署の職員を中心に、群馬労働局が開催する「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、参加者を募る。
- ・障害者である職員の職場の同僚・上司を対象として、外部機関の専門家を招き障害に関する理解促進・啓発のための勉強会の実施や対応のノウハウや事例について情報共有を行う場を設定する。

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・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を踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定（既存業務の切り出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行う。
- ・面談等により障害者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

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

- ・障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。
- ・障害者の要望を踏まえ、障害特性に配慮した就労支援機器の導入の検討をする。
- ・障害者の要望を踏まえ、障害特性に配慮した、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。
- ・新規に採用した障害者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。
- ・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する。

(2) 募集・採用

- ・障害者である学生の職場実習の受入れの検討をする。
- ・採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置を検討する。
- ・以下の取扱いを行わない。
 - イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ロ 自力で通勤できることを条件設定する。
 - ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ニ 「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。
 - ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
- ・採用後に円滑に勤務開始ができるよう、本人の希望に応じ、採用前に会計年度任用職員として勤務できる雇用方法の検討をする。

(3) 働き方

- ・時差出勤等の柔軟な勤務時間の利用を検討する。
 - ・時間単位の年次有給休暇の利用を促進する。
- (4) キャリア形成
- ・本人の希望を踏まえつつ、各種研修の実施を検討する。
- (5) その他の人事管理
- ・定期的な面談の設定等を通じた、状況把握・体調配慮を行う。
 - ・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、職場環境の整備等の配慮を行う。
 - ・本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等に配慮する。
- 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の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）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する。

§ 監査委員

①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、監査委員事務局長を選任する。
- ・障害者職業生活相談員として、監査委員事務局監査係長を選任する。

(2) 人材面

- ・障害者職業生活相談員に選任された者及び選任予定の者について、群馬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。
- ・障害者が配属されている部署の職員を中心に、群馬労働局が開催する「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、参加者を募る。
- ・障害者である職員の職場の同僚・上司を対象として、外部機関の専門家を招き障害に関する理解促進・啓発のための勉強会の実施や対応のノウハウや事例について情報共有を行う場を設定する。

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・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を踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定（既存業務の切り出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行う。
- ・面談等により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う。

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

- ・障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。
- ・障害者の要望を踏まえ、障害特性に配慮した就労支援機器の導入の検討をする。
- ・障害者の要望を踏まえ、障害特性に配慮した、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。

- ・新規に採用した障害者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。
 - ・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する。
- (2) 募集・採用
- ・障害者である学生の職場実習の受入れの検討をする。
 - ・採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置を検討する。
 - ・以下の取扱いを行わない。
 - イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ロ 自力で通勤できることを条件設定する。
 - ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ニ 「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。
 - ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
 - ・採用後に円滑に勤務開始ができるよう、本人の希望に応じ、採用前に会計年度任用職員として勤務できる雇用方法の検討をする。
- (3) 働き方
- ・時差出勤等の柔軟な勤務時間の利用を検討する。
 - ・時間単位の年次有給休暇の利用を促進する。
- (4) キャリア形成
- ・本人の希望を踏まえつつ、各種研修の実施を検討する。
- (5) その他の人事管理
- ・定期的な面談の設定等を通じた、状況把握・体調配慮を行う。
 - ・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、職場環境の整備等の配慮を行う。
 - ・本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等に配慮する。
- 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（平成24年法律第50号）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する。