令和５年４月１日改定

養父市役所障がい者活躍推進計画（市長部局）

計画期間　　令和２年４月１日～令和７年３月 31 日（５年間）

１　はじめに

養父市役所の障がい者雇用政策は、これまで法定雇用率の達成を目標とする取組でした。

令和２年度以降においては、法定雇用率の達成に加えて、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者など、全ての障がい者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ことを目指します。

２　目標

①　実雇用率(各６月１日時点)

(参考)令和元年６月１日時点　　2.6%

法定雇用率　　2.5%　（令和３年以降 2.6%）

2.8%　（令和６年度から）

（参考）（令和８年７月から　3.0%）

計画終了期間まで法定雇用率を下回ることなくさらに雇用率の向上を目指す。

【計画終了年度において 3.0%】

評価方法：毎年の任免状況通報による把握・進捗管理

②　定着に関する目標

会計年度任用職員任用更新制度により、離職の減に努める。

評価方法：各年度末に定着状況を把握・進捗管理

③　満足度

障がい者雇用対象者へのアンケートを実施する。

④　キャリア形成に関する目標

会計年度任用職員において、事務補助員以外の障がい者雇用の職種増を目指す。

評価方法：各年度末に職種数把握・進捗管理

３　取組内容

①　組織面

・人事担当部長を障がい者雇用推進者に選任する。

・令和２年９月までに障がい者雇用推進者を中心とし、障害者職業生活相談員も含めた障がい者雇用推進チームを設置し、年間２回以上の障がい者雇用推進会議を開催する。

・令和２年９月までに人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（公共職業安定所等）と連携し障がい者雇用の増に努める。

② 人材面

・ 障害者職業生活相談員に選任された者に、兵庫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。

・ 障害者職業生活相談員は、認定講習受講後に障がい者が所属する所属長に対して障がい者雇用の理解を深めるための研修を年１回実施する。

４ 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

各年度開始前に、次年度の障がい者雇用に対応した環境について、多目的トイレ、スロープ等の改修の必要性等について点検を行う。

また、新規採用の障がい者には定期的に面談を行うなど必要な配慮を行い、必要な措置を講じる。

② 募集・採用

採用選考においては、応募者の希望により補助者の入室も認める中で、出来る限り応募された障がい者の発言が面接官に適切に伝えられるように努めるものとする。

③ 働き方

会計年度任用職員においては、就業規則に定める時間の範囲内での指定勤務時間内において、柔軟な勤務時間の対応に努める。

また、年次有給休暇及び特別休暇などの各種休暇制度の充実と取得に努める。

④ 人事管理等

適宜所属長は障がい者に対する面談を実施し、状況把握と体調管理を行う。

途中に障がい者となった者には、円滑な職場復帰ができるよう必要な環境整備を行うものとする。

５ 実施内容の公表内容

① 実雇用率

② 定着率