

障害者活躍推進計画

機関名	福知山市	福知山市議会事務局	福知山市教育委員会
任命権者	福知山市長	福知山市議会議長	福知山市教育長
機関名	福知山市農業委員会事務局	福知山市消防	福知山市上下水道部
任命権者	福知山市農業委員会委員長	福知山市消防長	福知山市上下水道事業管理者
計画期間	令和8年4月1日～令和11年3月31日（3年間）		
障害者雇用に関する課題	<p>平成28年において法定雇用率が未達成となったが、平成28年から平成29年までを計画期間とする障害者採用計画を作成し、積極的に採用活動を行った結果、平成29年以降は法定雇用率を達成している。</p> <p>障害者活躍推進計画に基づき、障害のある職員が職業生活において活躍することができるよう職務の選定や環境整備などを行っており、令和7年度までの継続した取組みにより、法定雇用率の達成を維持している。今後も、法定雇用率の達成に留まらない積極的な採用や、勤務している障害のある職員が就労を継続して活躍するために、体制整備や体系的な取組が必要である。</p>		
目標			
①採用に関する目標	<p>障害のある職員の採用に際しては、障害の種別・等級や勤務条件により採用を制限することなく、令和10年6月1日時点での雇用人数を42人とする（法定雇用率を達成）。</p> <p>※令和7年6月1日時点39人（実雇用率3.58%） （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>		
②定着に関する目標	<p>障害のある職員の不本意な離職を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）定期的な面談等により、当該年度採用者の定着状況を把握</p>		
取組内容			
1. 障害者の活躍を推進する体制整備			
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として市長公室職員課長を選任する。</p> <p>○市長公室職員課職員のうちから障害者職業生活相談員を選任する。</p> <p>○市長公室職員課において、障害者職業生活相談員を中心として障害のある職員及び所属部署へのサポートを行うとともに、組織外の関係機関（福知山公共職業安定所、障害のある職員の出身校、その他障害のある職員が利用している支援機関）と連携して、障害のある職員への継続的な支援を行う体制を整備する。</p> <p>○所属部署の所属長が、障害のある職員の勤務継続のため以下の事項に努めることができるよう、本人についての情報や必要な支援情報を市長公室職員課と共有する体制を整備する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員の障害の特性を把握し、必要な合理的配慮について、本人と合意の上で所属部署内での共通認識とする。 ・障害のある職員との日常的なコミュニケーションにより、健康管理や職務上の不安解消などに繋げる。 ・障害のある職員の職務の選定や創出が特定の職員に偏るなどにより、所属部署内の一部の職員が過度な負担を抱えることのないよう、所属部署全員で障害のある職員を関わる体制を整備する。 		
(2) 人材面	<p>○障害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、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○各所属部署において障害のある職員と日常的に対応する職員や所属長に対して、必要な専門知識・技術を習得できる機会を設けるとともに、必要に応じて障害者職業相談員との面談により助言や情報共有を行う。</p>		

	<p>○勤務継続には職場の障害への理解度が大きく影響することから、障害のある職員が勤務する所属であるかどうかにかかわらず全職員を対象として障害に関する理解促進・啓発のための研修会を年間1回以上開催する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○障害のある職員を新規に雇用する際は、本人の能力や希望を踏まえ担当する職務を選定する。</p> <p>○現に勤務する障害のある職員の職務について、本人や所属部署職員と定期的に面談を行い適性を確認し、必要に応じて配置転換や新たな職務の創出を図る。</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>○状況把握や体調管理のための面談を障害のある職員や所属部署職員と定期的または随時実施し、障害のある職員からの要望を踏まえつつ必要な配慮等を把握して、事業主として過度な負担にならない範囲で継続的に適切な措置を講じる。</p> <p>○必要に応じて、公共職業安定所や障害のある職員が利用する支援機関等と障害特性等について情報共有を行い、アドバイスを反映させて就業面や生活面で適切な支援や配慮を講じる。</p>
(2) 募集・採用	<p>○公共職業安定所や高等技術専門校等におけるプログラムの一環として行われるインターンシップや職場実習の受け入れを積極的に行い、障害のある人が様々な部署で実務的な実習を受けることのできるよう努める。</p> <p>○採用選考に当たり、応募者からの要望を踏まえて障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者（発達障害含む）及び重度障害者の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け入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○要勤務日数や時間数において、短時間勤務や勤務時間帯の変更など障害の特性に応じた柔軟な勤務形態を設定し、本人の状況に合わせて適宜見直しを行う。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇や夏季休暇などの特別休暇の制度を障害のある職員に周知し、各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○キャリア形成においては、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する。</p> <p>○必要に応じて、所属部署と連携して新たな職務の選定を行う。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○障害者職業生活相談員と障害のある職員との定期的な面談を年間3回以上設定し、相談しやすい環境づくりを行う。</p> <p>○障害のある職員同士が、お互いに情報共有することのできる機会を定期的に設ける。</p> <p>○障害のある職員が、研修会等で勤務上の経験について自ら発信し、所属部署以外の職員と関わる機会を設ける。</p>
4. その他	<p>○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。</p>