

# 障害者活躍推進計画

機関名	三次市
任命権者	三次市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日

## 1 三次市における障害者雇用に関する課題

三次市においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報書の内容についての再点検にあたり、常時勤務する職員の解釈が見直されたことにより、法定雇用率が未達成となった。

よって、法定雇用率の達成に向け、引き続き努力することはもとより、障害をもつ職員一人ひとりが、その障害特性や個性に応じた能力を有効に発揮し、いきいきと働き続けることのできる環境づくりをめざす必要があるため、本計画を策定するものである。

## 2 目標

### (1) 採用に関する目標

#### 【実雇用率】

(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※特例認定含む

(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.15% ※特例認定含む

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

### (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・進捗管理

## 3 取組内容

### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

#### ア 組織面

- 障害者雇用推進者として総務企画部長を選任する（令和元年9月6日に選任済み）。
- 障害者職業生活相談員に限らず、障害者である職員の相談を随時総務課職員係が受け付けることとする。

#### イ 人材面

- 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。）全員について、広島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。
- 国・県等が開催する各種障害者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、募集を募る。
- 障害者に対する理解を深めるための職員研修を定期的実施する。

### (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も踏まえ、職務の選定

及び創出について検討を行う。

- 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い，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

#### ア 職務環境

- 基礎的環境整備として，障害者の要望を踏まえた環境整備を検討する（休憩室・エレベーター・多目的トイレは設置済）。
- 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。

#### イ 募集・採用

- 障害者枠での職員募集を毎年度行う。
- 募集・採用に当たっては，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。

#### ウ 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。

#### エ キャリア形成

- 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。

#### オ その他の人事管理

- 所属長を通じ，随時状況把握・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，職場環境の整備等や通院への配慮等の取組を行う。