

富士宮市における障害者である職員の活躍推進計画

【市長部局】

機関名	富士宮市
任命権者	富士宮市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
富士宮市における障害者雇用に関する課題	富士宮市では、障害者の法定雇用率達成及び障害者の働く場の提供を目的に、積極的な採用活動を行っているところである。 今後は、採用した障害者である職員により活躍していただくため、更なる体制整備や各種取組が必要となる。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 市長部局、富士宮市教育委員会、市議会事務局で合算して法定雇用率を達成する（令和6年6月1日時点）。 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.74% （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）毎年度末、人事記録により把握・進捗管理。
取組内容	
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人事課長を選任する（令和2年4月1日に選任）。 ○障害者である職員に対し、相談先を周知する。 ○障害者活躍推進計画の推進体制を整備し、障害者である職員に対して参画を求める。
(2) 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、静岡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、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は静岡労働局が開催する「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、年に1回以上、ヒアリング等を活用した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、必要に応じて業務の割り振りや配置について検討を行う。

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	<p>○新規に採用した障害者については定期的に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。</p> <p>○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。</p>
(2) 募集・採用	<p>○特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。</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入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の研修を実施する。</p>
(5) その他人事管理	<p>必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>