

宇城市障がい者活躍推進計画

機関名	宇城市
任命権者	宇城市長
計画期間	○令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
宇城市における障がい者雇用に関する課題	宇城市では、障害者雇用制度において特例認定を受け、宇城市教育委員会と合算して雇用率を算出しているが、令和元年12月31日時点において法定雇用率を達成するに至っていない状況である。 速やかに法定雇用率を達成できるように採用活動を行い、また、採用者についても不本意な離職を防ぎ、定着を図るための体制整備や各種取組が必要である。
策定主体	宇城市には市長部局、教育委員会等の任命権者を異にする機関があるが、採用や人事管理を市長部局で一元的に行っていること、また、市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進することが望ましいと考えられることから、各機関統一的な計画として「宇城市」で計画を策定する。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※宇城市、宇城市教育委員会で合算して法定雇用率を達成する。 (参考) 【宇城市】令和元年6月1日時点の実雇用率:2.01% (評価方法) 毎年任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	不本意な離職を極力生じさせない。 (評価方法) 毎年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満足度に関する目標	【職場等での満足度】70.0% (評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がい者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。 ※令和元年度の評価・・・50.0%
取組内容	
1. 障がい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総務課長を選任する。 ○組織内の人的サポートの整備については障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を中心としたサポート体制の構築を図る。 ○役割分担は、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(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、熊本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。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を把握し、アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

3. 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	<p>○新規に採用した障がいのある職員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、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員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>○採用にあたり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した採用方法や職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。 ・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を実施する。
(3) 働き方	<p>○在宅勤務や時差出勤等、多様で柔軟な働き方ができる職場環境を構築する。</p> <p>○各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○本人の希望を把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</p>
(5) その他の人事管理	<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> <p>○所属の管理監督者による面談や、人事担当者との面接を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図る。</p>
4. その他	
	<p>○宇城市における障がい者就労施設等からの物品等の調達方針に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>