

# 夕張市障害者活躍推進計画

令和3年1月

## 夕張市

夕張市長  
夕張市議会議長  
夕張市選挙管理委員会  
夕張市代表監査委員  
夕張市教育委員会  
夕張市公平委員会  
夕張市消防長  
夕張市農業委員会

※本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項に基づき作成した障害者活躍推進計画である。

計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
夕張市における障がい者雇用に関する課題	<p>当市においては、障がい者の雇用率は2.65%（令和元年6月1日現在）となっており、法定雇用率を達成しているところである。</p> <p>対象となっている職員は在職中の疾病により身体に障害を負った者であり、これまでは特段の問題が生じなかったため、組織的な体制整備を行ってこなかったもの。</p> <p>しかし、障がいのある方へも採用の門戸を開く必要があること、障がいのある職員が働きやすい環境は全ての職員が働きやすい環境でもあること等から、更なる体制整備や各種取組が必要と考えられる。</p> <p>また、財政再生団体であるが故の職員数の制約、相次ぐ普通退職者の補充採用の優先等により、障がい者雇用の推進施策を進めることが出来なかった。</p>
<b>目標</b>	
①採用に関する目標	<p>毎年度6月1日時点の雇用率が法定雇用率を達成すること。</p> <p>（評価方法）</p> <p>毎年度、採用者全員に対し、障がい者であることの申告を呼びかける。ただし、評価結果の公表方法については、本人の意向を確認のうえ検討する。</p> <p>また、毎年の任免状況通報により把握、進捗管理を行う。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせないこと。</p> <p>（評価方法）</p> <p>毎年の任免状況通報により把握、進捗管理を行う。</p>
<b>取組内容</b>	
<b>1 障がい者の活躍を推進する体制整備</b>	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>●障害者雇用推進者として総務課長を選任し、全庁的に取組みを推進する。</li> <li>●障がいのある職員の相談窓口として総務課を設定する。</li> <li>●雇用推進者や障害者職業生活相談員については、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。</li> </ul>
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>●障害者職業生活相談員の選任義務（障がいのある職員が5名以上）が生じた場合には、3ヶ月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</li> </ul>
<b>2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●障がいのある職員が安心して働けるよう、所属長による面談等を通じて能力や希望等を把握し、適切な業務とのマッチングを図る。</li> </ul>

<b>3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>●採用時及び人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</li> <li>●障がい等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合、必要な範囲で合理的配慮の提供を行う。</li> <li>●措置を講じる場合にあっては、障がい者である職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</li> </ul>
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>●募集及び採用に当たっては以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「就労支援機関に所属又は登録しており、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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみ受入れを行う。</li> </ul> </li> </ul>
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>●障がいのある職員に限らず、時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの利用促進により、休暇を取りやすい環境を醸成する。</li> </ul>
(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中長期的なキャリア形成に関する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。</li> <li>●本人の希望も踏まえつつ、必要に応じて各種研修や訓練を実施する。</li> </ul>
(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>●年2回の人事評価時に加え、必要に応じて面談を実施し、状況把握及び体調配慮を行う。</li> <li>●中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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、職場環境の整備や通院への配慮等の取組を行う。</li> </ul>
<b>4 その他</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</li> </ul>