

下呂市障がい者活躍推進計画

1. 計画策定の趣旨・位置付け

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和37年法律第123号）が改正されたことに伴い、国及び地方公共団体は「障害者活躍推進計画」の策定及び公表が義務となった。

下呂市一丸となって障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づく「障害者活躍推進計画」として策定する。

2. 機関名

下呂市役所

3. 任命権者

下呂市長、下呂市教育委員会、消防庁

4. 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）

5. 下呂市役所における障がい者雇用に関する課題

下呂市役所における令和6年6月1日現在の実雇用率は2.74%となっており、法定雇用率3%には達していない。

今後は、積極的な採用活動や今まで以上に障がい者が働きやすい職場環境に取り組んでいく必要がある。

6. 目標

① 採用に関する目標

- ・実雇用率を法定雇用率以上
- ・新規採用職員試験における障がい者募集枠の実施
(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) 每年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を元に、前年度採用者 の定着状況を把握・進捗管理

7. 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

○組織面

障害者雇用推進者として人事担当課長を選任する。

○人材面

障害者職業生活相談員を選任し、選任者（選任予定者を含む）には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

- ・新規採用時または部署異動その他必要に応じて面談等を行い、配属先の業務内容が適正であるか点検を実施する。
- ・自己申告書等を活用し、職務の選定・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

○職務環境

基礎的環境整備として、職場に過度な負担とならない範囲で適切に環境を整備する。

○募集・採用

- ・特別支援学校等の生徒を対象とした職場実習を積極的に行う。
- ・新規職員採用試験を実施する際は、一般職員の募集と併せて障がい者枠を設け、障会社の受験機会を確保する。
- ・募集・採用に当たっては、以下の取り扱いをしない。
 - ① 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ② 「自力で通勤できること」といった条件を設定する。
 - ③ 介助なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ④ 「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。
 - ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

○多様で柔軟な働き方の推進

- ・必要に応じ、変形性時間勤務やテレワークなどの導入を検討する。
- ・各種休暇制度の利用を促進する。

○職員の育成（キャリア形成）

- ・本人の希望も踏まえつつ、実務研修や向上研修等の職員研修を実施する。
- ・会計年度任用職員として雇用し、業務経験を積む中、採用試験への申し込みに繋がるような取り組みを検討する。

○その他的人事管理

- ・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。

8, その他

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（平成24年法律第50号）に基づく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。