

障がい者活躍推進計画	
機関名	丹波篠山市
任命権者	丹波篠山市長
計画期間	令和4年4月1日～令和9年3月31日
障がい者雇用に関する課題	丹波篠山市においては、令和3年6月時点、法定雇用率による採用人数は達成しており、採用・定着状況共におおむね順調と考えている。更なる採用・定着のため、また、障がいのある職員の活躍のためには、体制整備や各種取組が必要であることから、計画を策定し推進する。
目標	
①採用に関する目標	○実雇用率が法定雇用率を上回る。 (評価方法) 毎年6月1日の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
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) 毎年任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。
③満足度に関する目標	○全体満足度が、初年度の水準を上回ること。 (評価方法) 毎年障がいのある職員(会計年度任用職員を含む。)を対象にした実態に関するアンケート調査を実施する。 (初年度水準) 78% (令和3年12月調査から)
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課長を選任する。 ○障がいのある職員の相談窓口として、障害者職業生活相談員を総務課から選任する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、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ものについて、兵庫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。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、兵庫県労働局や各種団体が主催する研修への参加を促す。
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のある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、「異動希望申告書」等を活用した職務の選定及び創出について検討する。 ○新規採用又は人事異動時期等、定期的に面談を行い、障がい者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>○障がいのある職員からの要望を踏まえ就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規採用した障がい者については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、措置を講じる場合に当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する等障がい特性に応じた配慮を行う。</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"> <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・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>・特定の就労機関からのみ受入れを実施する。</li> </ul>
(3) 働き方	○時間単位の年次休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(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>○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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他	
	○国等による障がい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。