

長井市障害者活躍推進計画

令和2年4月1日作成

機関名	長井市
任命権者	長井市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年）
市長部局における障害者雇用に関する課題	<p>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）に係る障害者の法定雇用率について、国及び地方自治体は2.5%以上である必要があるのに対し、長井市における令和元年6月1日時点での障害者任免状況通報においては2.23%と0.27%不足している。</p> <p>現在、長井市の庁舎は、県の庁舎を間借りしている建物を含めて8か所に分散しているが、庁舎によっては、エレベータや多目的トイレの設置が無く、障害を持つ職員に配慮した環境とは言えない。</p>
目標	
1、採用に関する目標	長井市における障害者法定雇用率を、令和2年度中（令和2年6月1日時点）は2.5%とし、令和3年4月1日には、法定雇用率が0.1%引上げられることから、令和3年度から計画期間の終期までは、2.6%の法定雇用率を達成することを目指す。
2、定着に関する目標	なし ※今後、障害を持つ職員の定着状況データを把握予定。
3、ワーク・エンゲージメント	初年度の基準を翌年度は上回ることとし、評価方法としては、在籍している障害を持つ職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握及び進捗を管理する。
4、キャリア形成に関する目標	障害を持つ職員の従事内容の希望を、新規採用時の履歴書又は前述のアンケート等で把握する。また、本人の適性については、配置された所属における人事評価等を通じて把握し、適した職務を随時開拓する。
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	<p>障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>令和2年度中に、障害者雇用推進者、障害者が配置された部署の所属長、障害者活躍推進計画を策定する必要がある任命権者毎の計画策定担当者及び障害者である常勤・非常勤職員で参画を希望する者を構成員とした「障害者雇用推進チーム」を設置し、同チームの下に実務者チームとして職員係を置く。</p> <p>障害者雇用推進チームを、原則年1回以上開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の確認及び見直し等を行う。</p> <p>障害者雇用推進チーム及び障害者生活相談員の設置により組織内の人的サポート体制を整備するとともに、山形労働局、長井公共職業安定所及びその他障害者が利用している支援機関等の関係機関と連携し、障害者の活躍を推進するため、関係者間で適宜情報を共有する。</p>
(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、山形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、障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>現に勤務する障害を持つ職員や今後採用する障害者の配置希望や適性を踏まえ、任用時及び障害者から希望が出た場合は随時、配置を検討する。</p> <p>必要に応じ各課において、障害を持つ職員が従事できる業務の洗い出しを行い、実務者チームが業務の把握及び障害者雇用推進者への報告を行い、障害者雇用推進者が実際の配置に生かす。</p>
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>令和2年度中には新庁舎が建設され、令和3年5月には移転の予定。新庁舎は、高齢者、障害者の移動等の円滑化の促進に関する法律（平成18年法律第91号）に適合し建設される予定。物理的な職務環境としては、庁舎内通路幅が最も狭いところで1.2m以上、フロア内における段差無し、各フロアに多目的トイレが設置される予定。</p> <p>障害を持った職員の状態によっては、定期的な通院を要する場合等があるため、時間単位の年次有給休暇や私傷病休暇等を利用できる旨周知し、適宜取得できるよう配慮する。</p>
(2) 募集・採用	<p>募集採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <p>①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。</p> <p>②自力で通勤できることといった条件を設定すること。</p> <p>③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。</p> <p>④「就労支援機関に所属・登録しており、任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こと。</p> <p>⑤特定の就労支援機関からのみ受入れを実施すること。</p>
(3) 働き方	<p>障害を持つ職員については、本人の希望も勘案し、通常の勤務日数（週5日）を減らす等調整し又は1日の勤務時間を職種毎に必要な勤務時間よりも短く設定する等、障害の状態や本人の希望を考慮し柔軟に対応する。</p>
(4) キャリア形成	<p>本人の希望により、実務研修、その他スキルアップ研修等の受講環境を整える。</p>
(5) その他の人事管理	<p>障害を持つ職員が所属する部署の所属長は、当該職員の状況を随時把握し、体調等への配慮を行う。</p> <p>本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用により、就労支援機関と障害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>