

八幡市障がい者活躍推進計画

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第7条の3第5項に基づき、八幡市障がい者活躍推進計画を策定する。

なお、各機関における人事異動や服務等について、一体として取り扱っているため、各任命権者の連名による一体的な計画とするが、法の趣旨を踏まえ、各機関が自律的に障がいのある職員の活躍推進に取り組むこととする。

1. 機関名

八幡市（公営企業含む）、八幡市議会、八幡市消防本部、八幡市教育委員会

2. 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

3. 障がい者雇用に関する課題

八幡市においては、令和5年度まで法定雇用率を達成していたが、障がいのある職員の退職や法定雇用率の引き上げ等により令和6年度は未達成となった。今後も引き続き障がいのある職員の定着と採用を促進していく必要がある。

4. 目標

（1）採用に関する目標

【実雇用率】

（各年度） 当該年度6月1日時点の法定雇用率以上

（参 考） 令和6年6月1日時点の実雇用率 2.46%
（法定雇用率 2.80%）

※障がい者雇用率は原則として任命権者ごとに算出・達成する必要があるが、本市は一体的に雇用管理や採用促進を行い、法第42条の規定による特例認定を受けているため、合算した数値で算出している。

（評価方法） 毎年 of 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) 毎年の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。

5. 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政策企画部長を選任する。

②人材面

○障害者職業生活相談員に選任された者について、厚生労働省が指定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、相談体制の充実を図り、障がいのある職員が就労に不安を感じた際には迅速な対応を行う。

○職員を対象とした障がい者に関する研修を実施する。

(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、または今後採用する障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務の選定及び創出について検討を行う。

○新規採用又は異動等において、障がいのある職員との業務の適切なマッチングができているか点検を行い、必要に応じて業務分担の見直し等の検討を行う。

○障がいにより従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

(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

○障がいのある職員が利用しやすいよう配慮した動線や設備整備等の環境整備を引き続き検討する。

○新規に採用した障がいのある職員については、面談等により配慮すべき

状況等を把握し、必要な措置を検討する。

○職員が中途障がい者となった場合には、面談等により配慮すべき状況等を把握し、必要な措置を検討する。

○なお、措置を講じるに当たっては、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。

②募集・採用

○障がいのある職員の募集に際しては、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定について工夫し、積極的な採用に努める。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・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受入れを実施する。

③働き方

○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④その他の人事管理

○必要に応じて面談等を実施し、状況把握・体調配慮を行う。

○職員が中途障がい者となった場合には、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等を検討する。

(4) 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に基づく障害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。