

第二次阿蘇市障がい者活躍推進計画

令和7年3月 阿蘇市

機関名	阿蘇市
任命権者	阿蘇市長

計画期間	<p>○令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）</p> <p>○計画期間内においても、毎年度、取り組み状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。</p>
阿蘇市における障がい者雇用に関する課題	<p>阿蘇市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした職員採用の実施による雇用機会の充実、働きやすい職場環境の整備に取り組んできた。</p> <p>しかしながら、平成30年8月、公務部門における任免状況報告誤りの実態が全国的に判明し、本市においても再点検を行った結果、市長部局において、厚生労働省の定めるガイドラインに即した手続きを経ずに誤った報告を行っており、法定雇用率が未達成であることが判明した。</p> <p>そこで、平成31年1月1日～令和元年12月31日及び令和2年1月1日～令和2年12月31日を計画期間とする障がい者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行った結果、令和2年度中に採用人数の不足を解消した。</p> <p>また、障がいのある職員にとって、安定的な職場環境が整備される一方で、高齢化も進み、今後年齢構成の均衡を考慮した計画的な採用を確保する必要がある。</p> <p>引き続き法定雇用率達成の維持に努め、本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けた体制整備を推進する。</p> <p>なお、当初計画期間が令和6年度末で終了することから、第二次計画を策定し、取り組みをさらに推進していく。</p>
策定主体	阿蘇市が策定し、教育委員会及び水道局は特例認定により、互いに連携して対応していく。
周知・公表	<p>○策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表する。</p> <p>○市長の障がい者雇用に関する取り組み方針を公表する。</p> <p>○数値目標の達成状況及び計画に掲げる取り組みの実施状況等についても、毎年度、周知・公表する。</p>

目標	
① 採用に関する目標	<p>【数値目標】 (各年度) 当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 (参考) 実雇用率の推移 ※ () 内は実雇員人数</p> <p>令和 4 年度 2.49% (9 人) 令和 5 年度 2.49% (9 人) 令和 6 年度 2.74% (10 人)</p> <p>【評価方法】 毎年 6 月の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
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。
③ 満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】 (各年度) 90%</p> <p>【評価方法】 毎年 6 月 1 日時点で在籍している障がい者(新規採用除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p> <p>【対象者】 障害者手帳等を持つ職員(臨時的任用職員、会計年度任用職員を含む)</p>

取り組み内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務部総務課長を選任する(令和 2 年 3 月 2 日に選任済)。 ○障害者雇用推進者や予算を所管する責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する(令和 2 年 3 月 2 日に設置済)。 ○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年 1 回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○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、熊本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。 ○職場内の各々の立場(障がいを持つ職員本人、共に働く職員、業務を指示する職員)に応じた研修を計画し、協働のためのスキル向上を目指す。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務している、または今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p>
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>○障がいの特性に配慮した施設の整備を行う。</p> <p>○障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</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、特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○障がい者の活躍の場を広げるため、会計年度任用職員の障がい者枠採用を取り入れる。</p> <p>○精神障がい者、知的障がい者の採用拡大を図るため、公務部門における定着支援等の方策について全国の先進事例を収集し、すべての障がい者が働くことのできる市役所を目指す。</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"> ・特定の障がいを排除して募集を行うこと、または特定の障がいに限定して募集を行うこと。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・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。 ・特定の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こと。
(3) 働き方	<p>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p> <p>○障がい者の負担に配慮できるよう職場内の同僚は、障がい者の動向に意識を向け、障がい特性、職務内容を把握し、必要に応じてサポートを行うよう努める。</p>
(4) その他の人事管理	<p>○所属長による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの特性や能力、希望等を把握するとともに、業務との適切なマッチングを図る。</p> <p>○配属先については、本人との協議の上、必要な範囲で合理的配慮の提供を行う。</p>

	○障がい者からの要望を踏まえ、可能な範囲内で障がい特性に配慮した職場環境を整える。
--	---

4. その他	
	<p>○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。</p> <p>○毎年度、障がい者就労施設等を対象とした物品等の調達方針を策定し、種々の物品等を調達しているが、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を広げることを目指す。</p>