

須崎市障害者活躍推進計画

| | |
|----------------------------|---|
| 機関名 | 須崎市(市長部局) |
| 任命権者 | 須崎市長 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間) |
| 須崎市(市長部局)における障害者雇用に関する課題 | 須崎市においては、須崎市教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。 令和元年6月1日現在では、法定雇用率2.5%を満たしている。 本計画のもと、障害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取り組んでいくことが重要である。 |
| 目標 | |
| ① 採用に関する目標 | 障害者である職員の実雇用率について、各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。 (評価方法) 毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を行うものとする。 |
| 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ことを目標とする。 (評価方法) 毎年の任免状況通報時、人事記録等を元に、特に前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行うものとする。 |
| 取組内容 | |
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備 | |
| | ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、人事担当)を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間において情報を共有する。 ○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. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | ○現に勤務する障害者が従来の業務遂行が困難となった場合、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。 ○組織内において定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかなどの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 |
| 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 | ○新規に採用した障害者については、定期的に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、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。 |

| | |
|-------------|--|
| (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> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援を受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 |
| (3)働き方 | <p>○短時間勤務制度などの柔軟な勤務時間管理制度の利用促進を図るとともに、時間単位の年次有給休暇や、疾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> |
| (4)その他の人事管理 | <p>○各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。</p> |