

障がい者活躍推進プラン



令和 7 年 3 月
湯 沢 市

1. はじめに

国では、障がい者の職業の安定を図ることを目的として「障害者雇用促進法」を定めています。全ての国民が障がいの有無にかかわらず就業し、同一の職場に長期に定着するだけでなく、障がいの特性や個性に応じた環境のもと、自身の能力を有効に発揮できることが必要とされています。

とりわけ、公務部門における障がい者の活躍は、我が国の政策決定過程への障がい者の参画拡大の観点からも重要であることから、湯沢市においても、障がい者の積極的な雇用および働きやすい、働きたい職場を作っていくために本計画を更新します。

2. 任命権者

この計画における任命権者：湯沢市長

3. 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日

4. 湯沢市における障がい者雇用に関する課題

湯沢市における障がい者雇用率は法定雇用率を達成していますが、今後法定雇用率の引き上げが予定されています。障がいのある職員が、自身の個性や能力を十分に活用することで組織の一員として活躍していけるように、必要とされる体制の整備と取り組みに対する全職員の理解と協力を求めることが必要です。

5. 目標

- 採用に関する目標
 - 【実雇用率】当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上を達成する。
 - （評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握、進捗管理を行う。
- 定着に関する目標

- 不本意な離職者を生じさせないこと。
- (評価方法)人事記録、人事評価を基に就労している障がい者の定着状況を確認し必要な対応をする。

6. 取り組み内容

(1)障がい者の活躍を推進する体制整備

・ 組織面

- 障害者雇用推進者として総務部総務課長を選任する。
- 障害者職業生活相談員として総務部総務課人事給与班長を選任する。
- 上記については人事異動等により変更が生じるためその都度更新する。
- 障がいがある職員に関する日常的な相談窓口は総務課人事給与班とする。
- 障がい者である職員の配慮を必要とする事項について、本人の意思を尊重した上で関係部署と連携を図り、必要に応じて対策を講じる。

・ 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者も含む)全員について、秋田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。
- 障がいのある職員が配属されている部署の職員や管理職員を中心に、年一回以上厚生労働省障害者雇用対策課または秋田労働局等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い参加を募る(過去に受講したことのない職員に限る)。
- 職場の同僚、上司を中心に、障がい者への対応のノウハウや困難事例について共有、研修する機会を提供する。

(2)障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 新規採用または部署異動した職員に対しては必要に応じて面談を行い、障がいと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な対応をする。

(3)障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- **職務環境**
 - 障がいの種類によって感じ方が異なる不自由な点について障がい者の意見を踏まえ、その都度改善していく。
 - なお、措置を講じるにあたっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
- **募集・採用**
 - 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。
 - 特定の障がいを排除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の受け入れを実施する。
 - 障がいのある学生（大学生・特別支援学校の生徒等）からインターンシップの希望があった場合は積極的に受け入れる。
- **働き方**
 - 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用について促進する。
- **キャリア形成**
 - 本人の希望を踏まえ可能なかぎり研修の受講、資格取得等に必要な支援をする。また持っている資格や経験を活かせる業務に配属するなど、能力が最大限発揮できるよう配慮する。
 - 定期的な面談を活用しながら、障がいを有する職員の能力や障がい特性、障がいの状況を確認し、能力や適性に応じた事務分掌を決定する。
 - 障がいを有する会計年度任用職員の勤務時間については、職員の意向を踏まえながら、障がい特性や個別の事情を考慮し、公務に支障がない範囲で柔軟に対応する。
- **その他の人事管理**
 - 日常的に相談できる体制であることを全職員に周知し、障がい者の希望に応じて面談し必要な対応をする。
 - 中途障がい者（在職中に疾病・事故などにより障がい者となった者）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備などや通院への配慮、働き方、キャリア形成などの取り組みを行う。

- 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」※1の活用などにより、就労支援機関などと障がい特性などについての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
- 人事異動において、勤務地や建物環境、通勤、通院に対する配慮が必要な場合は、可能な限り配慮する。

※1「就労パスポート」：職場定着に向けて、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理し、事業主などにわかりやすく伝えるためのツール。

7. その他

- **障がい者優先調達の推進**
 - 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き、障がい者就労施設等からの物品や役務の調達を積極的に推進し、障がい者の経済的自立と社会参加を支援する。
 - 障がい者就労施設等に関する情報収集を行い、調達可能な物品や役務の範囲を把握し、調達機会の拡大に努める。
- 労働関係機関、医療機関、産業医との連携、基幹相談支援センターの活用等により所属する障がい者それぞれの状況に応じた最善の支援を目指す。