

鹿角市障害者活躍推進計画

機関名	鹿角市
任命権者	鹿角市長
計画期間	令和５年６月１日～令和１０年５月３１日（５年間）
鹿角市における障害者雇用に関する課題	鹿角市においては、法定雇用率を達成するように障害者雇用を推進しているところであるが、「障害者の雇用等に関する法律」の趣旨を踏まえ、引き続き率先して障害者の雇用に努めるとともに、採用した職員が活躍できるよう、さらなる体制整備や各種取組を推進する必要がある。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年６月１日時点） （５年度）２．６０％ （６年度）２．８０％ （７年度）２．８０％ （８年度）２．８０％ （９年度）３．００％ （参考）令和４年６月１日時点の実雇用率：２．８９％ （評価方法）毎年の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 ※今後、採用している障害者の定着状況データを把握予定。
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】前年度の基準を上回る （評価方法）在籍している障害者（新規採用を除く）に対するアンケート調査などにより、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 本人の希望などを踏まえ、新たな職域の拡大を図る。 （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。
取組内容	
１．障害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総務課長を選任する（令和元年９月６日選任済）。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、関係機関（秋田労働局、ハローワーク鹿角、その他障害者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理する。
(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。）に、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。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、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」等への参加促進

		を図る。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○現在勤務している障害者や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び職域の拡大について検討を行う。 ○勤務している職員との面談などにより、障害者と従事している業務のマッチングが適切であるか点検を行い、障害者が活躍できる職場環境の創出に取り組む。
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	○障害者の要望を踏まえ、基礎的な環境整備に配慮するとともに、必要に応じて障害者の活躍の推進に資する環境整備を行う。 ○新規に採用した障害者については定期的に面談などを行うことにより、配慮しなければならない事項等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障害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。
	(2) 募集・採用	○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 ・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。 ・「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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
	(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) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、能力向上研修等を実施する。
	(5) その他の人事管理	○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置を行う。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者）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、通院への配慮、働き方及びキャリア形成等の取組を行う。 ○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」の活用等により、就労支援機関等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行う。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。