

直方市障がい者活躍推進計画

機関名	・直方市 ・直方市教育委員会事務局 ・直方市議会事務局 ・直方市消防本部
任命権者	・直方市長 ・直方市教育委員会 ・直方市議会議長 ・直方市消防長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
直方市における障がい者雇用に関する課題	●直方市・直方市教育委員会事務局の課題 【障がいのある職員を雇用している機関の課題】 ○ <u>障がい者の活躍を推進する体制整備</u> 障がいのある職員が安心して働くことができるよう、障がい者雇用に関する実務責任者を選任し、また、職員本人や配属職場などからの相談を受ける相談役を選任すること。 ○ <u>障がい者の活躍の基本となる職務の選定</u> 障がいのある職員がその能力を生かして活躍するために、職務希望調査や職務見直しを実施すること。 ○ <u>障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</u> 障がいのある職員が無理なく安定的に働くことができるよう、環境を整備（ソフト面・ハード面ともに）すること。 また、在職中に障がい者となった職員の円滑な職場復帰に資する取組を実施する。 ●直方市議会事務局・直方市消防本部の課題 【障がいのある職員を雇用していない機関の課題】 ○ <u>障がい者の活躍を推進する体制整備</u> 今後の「障がい者採用」や「中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）」のための組織的な体制整備が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	●直方市・直方市教育委員会事務局の目標 ○ 各年6月1日時点の障がい者雇用率を法定雇用率以上とすること ※雇用率は障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）に基づき直方市・直方市教育委員会事務局の合算で計算する （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.96% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理
② サポート	●直方市議会事務局・直方市消防本部の目標

体制の確立に関する目標	○ 障がいの有無にかかわらず、職員から「職場環境の改善」「希望する職務」などを確認するための機会を設けること (評価方法) 人事評価面談または職務希望調査の実施状況 (年1回)
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	○ 障がい者雇用推進者として人事担当課長を選任する。 ○ 令和2年6月までに、組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、支援担当者等）を整備する。 ○ 組織内の人的サポート体制については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	○ 障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、支援担当者を選任された者（選任予定の者を含む。）には、必要な研修等を受講させる。 ○ 職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を開催する。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定	
	○ 必要に応じて、職員の現状・希望を確認するための職務希望調査を実施する。(年1回) ○ 新規採用または部署異動の際に、障がい特性と業務の適切なマッチングができているかを確認し、必要に応じて担当職務の検討を行う。
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	○ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する（拡大読書器、読み上げソフトなど）。 ○ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○ 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	○ 障がい種別を限定することなく、身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者等の採用に努める。 ○ 期限付き採用（チャレンジ雇用制度など）を活用しながら障がい者雇用の定着・理解を図る。 ○ 面接時に就労支援機関の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり必要な配慮を行う。
(3) 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を促進する。
(4) キャリア形成	○ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。 ○ 障がいの有無にかかわらず、キャリア形成・能力向上の機会である人事評価を適切に実施する。
(5) その他の人事管理	○ 人事異動にあたっては、所属の管理監督者による面談等を通じて、特性や能力、希望等を把握し、その特性を踏まえた業務配置とする。

		○ 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○ 本人が希望する場合には、「精神障がい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がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。 ※就労パスポート…障がい者が働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関とともに整理した情報共有ツール
4. その他		
		○ 「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。 ○ 障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場を提供する。