

上野原市障害者活躍推進計画

機関名	上野原市
任命権者	上野原市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日
上野原市における障害者雇用に関する課題	上野原市においては、令和元年度において法定雇用率を達成している。今後も継続して募集・採用に努めるとともに、法定雇用率の達成はもちろんのこと、雇用した障害者である職員の活躍のために、障害特性や個性に応じた能力を発揮できるよう職種や業務内容の拡充といった更なる体制整備や各種取り組みを進めることが必要である。
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 (令和7年6月1日時点) 2.60%</p> <p>(参考)(令和元年6月1日時点) 2.84%</p> <p>【評価方法】 毎年任免状況通報による把握・進捗管理を行う。</p>
②定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定</p>
③ワークエンゲージメントに関する目標	<p>【評価方法】 在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>●項目の新たな職域を開拓する</p> <p>(評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1、障害者の活躍を推進する整備体制	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として、総務部総務課長を選任する。</p> <p>○障害者である職員の相談窓口として、障害者職業生活相談員を総務課人事担当から選任する。</p> <p>○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、必要に応じて関係者間において情報を共有する。</p> <p>○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。</p>

(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。）について、山梨労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。
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や今後採用予定の障害者の能力や希望を踏まえ、適宜面談や人事評価を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○相談窓口への相談のほか、所属長による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。 ○措置を講じるにあたっては、障害者である職員の要望を踏まえつつ、可能な範囲内において適切に実施する。
(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。 ・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入れを実施する。
(3) 働き方	○時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○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。
(4) キャリア形成	○会計年度任用職員について、採用の時点で本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期終了まで残り3ヶ月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施したり、書面を作成したりする。）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。 ○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○必要に応じて随時面談を実施し、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が可能となるよう財政措置を行う。 ○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

	<p>や通院への配慮、働き方等の取り組みを進める。</p> <p>○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」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講じる。</p>
4、その他	
	<p>○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を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>