

阿蘇市障害者活躍推進計画

機関名	阿蘇市
任命権者	阿蘇市長
計画期間	○令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） ○計画期間内においても、毎年度、取組状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。
阿蘇市における障害者雇用に関する課題	<p>阿蘇市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に取り組んできたところである。</p> <p>しかしながら、平成30年8月、公務部門における対象障害者の報告誤りの実態が全国的に判明し、本市においても再点検を行った結果、市長部局において、厚生労働省の定めるガイドラインに即した手続きを経ずに、誤った報告を行っており、法定雇用率が未達成であることが判明した。</p> <p>そこで、平成31年1月1日～令和元年12月31日及び令和2年1月1日～令和2年12月31日を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところであるが達成していない。</p> <p>また、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされた。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、本計画のもと、障がい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向けて、更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>
策定主体	阿蘇市が策定し、教育委員会及び水道局は特例認定により、互いに連携して対応していく。
周知・公表	○策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表する。 ○数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表する。

目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 令和2年2月26日時点の実雇用率：2.03%</p> <p>【数値目標】 令和6年6月1日の目標雇用率：2.5%</p>
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。
③ 満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】61.1%</p> <p>(評価方法) 毎年4月時点で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>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(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(令和2年3月2日に選任済)。</p> <p>○障害者雇用推進者、予算を所管する責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置する(令和2年3月2日に設置済)。</p> <p>○「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</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。)全員について、熊本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する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等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	<p>○障害特性に配慮した施設の整備を行う。</p> <p>○障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p>
(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極

		<p>的な採用に努める。</p> <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、また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。 ・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) その他の人事管理	<p>○所属長による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、業務との適切なマッチング等を図る。</p> <p>○配属先については、本人との協議の上、必要な範囲で合理的配慮の提供を行う。</p>
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等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。