

障がい者活躍推進計画

機関名	美唄市
任命権者	美唄市長
計画期間	令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日（5 年間）
美唄市における障がい者雇用に関する課題	美唄市においては、障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づき、障がいのある人の計画的な採用を進めるため、これまで必要に応じ「障がいのある人を対象とした職員採用試験」を実施するなど障がい者雇用に取り組んできており、平成 27 年度以降は、法定雇用率を達成し、採用、定着状況ともにおおむね順調に推移している。 障がい者である職員の活躍のためには、職場への定着だけではなく、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組が必要であることから、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努めることが必要である。
目標	
1 採用に関する目標	【実雇用率】（各年 6 月 1 日時点） （各年度）当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 ※参考 令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率：2.52% （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 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
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	障害者雇用推進者として、総務部長を選任する。 （令和 2 年 4 月 1 日選任予定）
(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者について、北海道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。（総務課長 令和元年 12 月 5 日選任済） ○厚生労働省障害者雇用対策課等で開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や各種障がい者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、参加を募る。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○各課と人事担当課とのヒアリングを通じ、職務の選定及び創出を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者

		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、必要に応じて検討を行う。
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	○新規に採用した障がい者については定期的に面談により配慮の必要性等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○措置を講じるに当たっては、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。
	(2)募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又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入れを実施する。
	(3)働き方	ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇や特別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。
	(5) 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。 ○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。 ○所属長による面談や、必要に応じて、人事担当者との面接等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動に当たっては、業務との適切なマッチング等を図る。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。