

尾花沢市障害者活躍推進計画

機 関 名	尾 花 沢 市
任 命 権 者	尾花沢市長 結 城 裕
計 画 期 間	令和6年4月1日～令和8年3月31日（2年間）
尾花沢市における障害者雇用に関する課題	<p>平成30年に尾花沢市及び尾花沢市教育委員会の障害者雇用状況について再点検したところ、平成30年12月1日現在における法定雇用率及び法定雇用障害者数は、尾花沢市教育委員会において、ともに未達成という状況であった。</p> <p>本市の人事については、尾花沢市が尾花沢市教育委員会も含め一元的に管理していることから、平成31年4月に山形労働局から特例認定の承認を受け、尾花沢市が障害者雇用も一元的に管理しながら取り組むこととしている。</p> <p>この取り組みにより、令和2年度から令和5年度まで、特例認定機関として法定雇用障害者数を達成したが、令和8年7月からは、法定雇用率が3.0%に引き上げられるため、庁内における障害者雇用窓口とも連携を図りながら、障害者雇用につながる職種と職場について検討し、法定雇用率の達成を目指していく必要がある。</p>
目 標	
①採用に関する目標	<p>計画期間内に、尾花沢市教育委員会とともに、全体(特例認定機関)として実雇用率3.0%以上を目指す。</p> <p>(参考)</p> <p>《令和4年度》 特例認定機関における令和4年6月1日時点の実雇用率:2.80% (法定雇用障害者数9名に対して実雇用10名) 尾花沢市:2.58%(法定雇用障害者数7名に対して実雇用7名) 尾花沢市教育委員会:3.47%(法定雇用障害者数2名に対して実雇用3名)</p> <p>《令和5年度》 特例認定機関における令和5年6月1日時点の実雇用率:2.79% (法定雇用障害者数9名に対して実雇用10名) 尾花沢市:2.64%(法定雇用障害者数7名に対して実雇用7名) 尾花沢市教育委員会:3.21%(法定雇用障害者数2名に対して実雇用3名)</p> <p>※毎年の任免状況通報により、状況を把握しながら進捗管理していく。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(評価方法) 毎年度末、人事記録や評価育成シートを基に、当該年度採用者の定着状況を把握。</p>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>前年度の満足度に関する実績を上回る。(当該計画初年度は、実態に関するデータを収集する。)</p> <p>※在籍している障害者に対してアンケート調査を実施し、職場環境等の状況を把握していく。</p>

④キャリア形成に関する目標	<p>本人の希望を踏まえ、職域を開拓する。</p> <p>(評価方法) 毎年度、人事記録、評価育成シートを元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者を選任する。 ○障害者職業生活相談員(令和元年12月2日選任済)を選任し、障害を抱える職員の各種相談に対応していくとともに人事担当部署に相談窓口を設け、働きやすい環境づくりに努めていく。 ○障害者職業生活相談員については、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。 ○人事担当部署において、適宜、障害者である職員の勤務状況等を把握し、課題が発生した場合は、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、人事担当者、障害者が配属されている部署の所属長が連携し、課題解決に取り組んでいく。 ○障害者雇用に係る取り組みについて、職員向けに適宜、情報発信を行い、全庁的に障害者雇用に係る理解を深める。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ○障害の進行等により、障害者から従来の業務遂行が困難である旨の相談があった場合は、本人との話し合いを踏まえつつ、負担なく遂行できる職種及び業務について検討する。 ○障害者との面談、評価育成制度の活用により、障害者と職種・業務が適切にマッチングできているか点検を行い、必要に応じて職種や業務内容の変更に対応していく。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○相談窓口での相談のほか、適宜、面談等も実施し、障害者である職員に対して必要となる配慮等の有無を把握し、その内容を踏まえて検討を行うなど、継続的に必要な措置を講じる。 ○必要な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、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○就労にあたっては、障害の状況及び本人の要望を踏まえつつ、短時間での勤務など、働きやすい勤務条件について配慮する。 ○時間単位での年次有給休暇取得や各種休暇の取得を促進する。 ○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。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・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。
4. その他	<ul style="list-style-type: none"> ○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。