

三木市障害者活躍推進計画

| | |
|-------------------------|--|
| 機関名 | 三木市 |
| 任命権者 | 三木市長 |
| 計画期間 | 令和5年4月1日～令和10年3月31日（5年間） |
| 三木市における障害者雇用に関する課題 | <p>三木市においては、三木市教育委員会との特例認定により両機関を合算して障害者任免状況通報を行っており、令和4年6月1日時点では法定雇用率2.6%を満たしている。</p> <p>しかしながら、法定雇用率については今後も引き上げが予定されており、引き続き積極的な障がい者の採用を行う必要がある。</p> <p>そのため、法定雇用率の達成はもちろんのこと、障がい特性や個性に応じて全ての障がい者が能力を発揮できるよう、更なる体制整備や環境整備が必要である。</p> |
| 目標 | |
| ① 採用に関する目標 | <p>各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</p> |
| ② 定着に関する目標 | <p>不本意な離職を極力生じさせないことを目標とする。</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報、人事記録等を元に、特に前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行う。</p> |
| 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 | <p>①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>②障がい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人事担当係から選任する。</p> <p>③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（兵庫労働局、西神職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）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で情報共有する。</p> <p>④役割分担及び各種相談先については、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。</p> |
| (2) 人材面 | <p>①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、兵庫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。</p> <p>②障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は兵庫労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。</p> |
| 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |

| | |
|-----------------------------------|--|
| | 現に勤務する障がい者や今後採用予定の障がい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 | <p>①相談窓口への相談のほか、所属長による定期的な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。</p> <p>②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、可能な範囲内において適切に実施する。</p> |
| (2)募集・採用 | <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)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。 |
| 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 |