

湖西市障害者活躍推進計画

機関名	湖西市
任命権者	湖西市長 湖西市議会議員 湖西市代表監査委員 湖西市教育委員会 湖西市消防長 湖西市病院事業管理者
計画期間	令和8年4月1日～令和11年3月31日（3年間）
湖西市における障害者雇用に関する課題	○正規職員または会計年度任用職員の採用募集において、障害者枠での募集方法や選考方法、職務の選定、採用後のサポート体制の安定が課題 ○令和3年度に立ち上げた、ワーク支援ステーション(きらりん)の今後の拡充には、事務室のスペース等の問題があるとともに、障害特性に配慮した職務内容の選定方法が課題
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (参考)令和7年11月1日時点の実雇用率:2.75% (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	【勤続年数】 ○正規職員・・・1年 ○会計年度任用職員・・・6か月
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント(仕事への積極的関与の状態)】 初年度の基準を上回る ※初年度には実態に関するデータを収集する なお、収集するデータ項目については、ワーク・エンゲージメントの基礎となる「活力」と「誇り」について調査 (評価方法)在席している障害者に対するアンケート調査や自己申告書等により把握・進捗管理
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 最低1項目以上の新たな職域を開拓する (評価方法)人事記録や任用通知等を元に把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者を選任する。 ○障害者雇用推進者、人事担当部署の職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置する。 ○「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。 ○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等)を整備するとともに組織外の関係機関(静岡労働局、浜松公共職業安定所その他障害者が利用している支援機関)と連携体制を構築する。 ○庁内外の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、定期的に見直しを図る。 ○令和3年度に立ち上げた、ワーク支援ステーション(きらりん)の更なる活用と拡充を検討する。

(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、静岡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。 ○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静岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行う。
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を踏まえ、随時職務整理表や組織内アンケート等を活用し、従来の事務職のみならず、軽作業、清掃作業、学校用務など技術労務職を含めた幅広い分野から新しい職務を選定・創出できないか検討する。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて対策を講じる。
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	○新規に採用した障害者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 なお、措置を講じるに当たっては、障害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	○特別支援学校や、浜松公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関等と連携体制を構築し、各種学校からの障害学生等を受け入れるなど職場実習を積極的に行う。 ○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、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 ○募集に当たっては、選定した職務等に必要がない限り、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又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。 ・特定の就労機関からのみの受入れを実施する。
(3)働き方	○時差出勤の活用促進や会計年度任用職員については勤務時間数の調整を行うなど、多様で柔軟な働き方を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や、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)その他の人事管理	○定期的な面談及び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検討を行う。 ○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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
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。