

沼津市障害者活躍推進計画

機関名	沼津市
任命権者	沼津市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
沼津市における障害者雇用に関する課題	<p>沼津市においては、例年障害のある人を対象とした採用試験を実施し、採用を行っているが、定年退職や年度途中の退職等により、令和元年6月1日時点で法定雇用率を下回った。現在令和2年を計画期間とする障害者採用計画に基づき、新たに会計年度任用職員の募集を行う等、採用活動を積極的に実施しているところである。</p> <p>障害者一人ひとりがその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりを進めるとともに、管理監督者をはじめとする全ての職員が障害に対して理解を深めていくため、「沼津市障害者活躍推進計画」を策定する。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：1.71%</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>市長部局と教育委員会は、障害者雇用率制度において特例認定を受けているため、当該目標は市長部局と教育委員会で合算した実雇用率とする。</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）毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・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企画部人事課長を選任する。</p> <p>○障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、医務室、市長部局以外の各機関との連携や、組織外の関係機関（静岡労働局、沼津公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）との連携等、障害者が相談しやすい人的サポート体制を計画期間内に整備する。</p> <p>○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、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○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、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。</p> <p>○障害のある人に対する職場の理解を深めるための研修を年1回程度開催し、計画期間内に管理監督職全員の受講を目指す。</p>

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		<p>○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回程度、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。</p> <p>○各所属において、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きているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
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>○障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に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。</p>
	(2) 募集・採用	<p>○沼津市における全機関の正規職員の採用は原則市長部局が実施しているため、法定雇用率以上の採用を目指して積極的な採用活動を進めていく。また、会計年度任用職員についても採用活動を実施していく。</p> <p>○会計年度任用職員では、事務職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、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。</p> <p>○大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する等障害特性への配慮を行う。</p> <p>○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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</p>
	(3) 働き方	<p>○時間単位の年次休暇や特別休暇などの各種休暇の利用に配慮する。</p> <p>○時間外勤務について、体調管理等を理由として不可能との申し出があった場合には配慮を行う。</p>
	(4) キャリア形成	<p>○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。</p>
	(5) その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○人事課において、勤務意向調査や人事評価の面談シート等による課題把握を行い、必要に応じて対応を講じる。</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に応じた職場でのフォローや通勤への配慮等を行う。 ○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。 ○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
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。 ○毎年度策定している「沼津市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達の目標達成を目指す。