

大仙市障がい者活躍推進計画

| | | | |
|-------------------------|---|----------|--------|
| 機関名 | 大仙市（市長部局） | 大仙市教育委員会 | 市立大曲病院 |
| 任命権者 | 大仙市長 | 大仙市教育委員会 | 大仙市長 |
| 計画期間 | 令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間） | | |
| 大仙市における障がい者雇用に関する課題 | <p>○大仙市においては、障害者雇用率制度の特例認定（注1）を受け、市長部局、大仙市教育委員会及び市立大曲病院の3機関が連携しながら、障がい者雇用に取り組んでいる。</p> <p>○過去5年間における実雇用率は、いずれも法定雇用率を上回っており、計画期間の終期まで引き続き特例認定による法定雇用率の達成を目指す。</p> <p>○採用した障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であり、各機関と連携を図りながら、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を目指す。</p> | | |
| 目標 | | | |
| ①採用に関する目標 | <p>【実雇用率】（各年6月1日時点）※特例認定による実雇用率（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>《評価方法》毎年の障害者任免状況通報（注2）により把握・進捗管理。</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》毎年の任免状況通報時に、人事記録等を基に前年度採用者の定着状況や離職事由を把握・進捗管理。</p> | | |
| ③ワーク・エンゲージメント（注3）に関する目標 | <p>【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る</p> <p>※初年度には実態に関するデータを収集する。</p> <p>《評価方法》在籍している障がい者である職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</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>○障害者雇用推進者として次の者を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大仙市（市長部局）及び市立大曲病院 … 総務部総務課長 ・大仙市教育委員会 … 教育委員会事務局教育総務課長 <p>○障害者職業生活相談員として総務部総務課職員を選任し、障がい者である職員の相談窓口として周知する。</p> <p>○市長部局、教育委員会及び市立大曲病院の担当者が連携しながら、障がい者である職員が相談しやすい体制を整える。</p> <p>○原則として年1回、各機関において障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しを行い、その際は障がい者である職員から意見を求め、検討の上障害者活躍推進計画に反映させる。</p> <p>○役割分担・各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、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、秋田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>○精神障がい者である職員が配属されている部署の職員を中心に、秋田労働局が開催する「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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p> | | |

| | |
|-----------------------------|---|
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | ○新規採用時又は部署異動時その他随時面談を行い、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 | ○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、又は特定の障がい者に限定する。 ・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 | ○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。 |
| (4)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。 ○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、働き方等の取り組みを行う。 ○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（注4）」の活用等により、就労支援機関等と障がい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 | |
| | ○「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「大仙市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」を踏まえ、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。 |

注1 特例認定とは、厚生労働大臣の認定を受けることにより、大仙市教育委員会及び市立大曲病院に勤務する職員を大仙市（市長部局）に勤務する職員とみなすものです。

注2 障害者任免状況通報とは、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）において、地方公共団体の任命権者に対し、毎年1回障がい者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報することとされており、この規定に基づき行われるものです。

注3 ワーク・エンゲージメントとは、仕事に対するメンタル健康度のことを指し、「仕事に誇りややりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3要素から構成されています。

注4 就労パスポートとは、職場定着に向けて、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理し、事業主などに分かりやすく伝えるための情報共有ツールです。