

宮津市障害者活躍推進計画

宮津市障害者活躍推進計画は、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）第7条の3第1項に基づく「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」である。

1. 機関名

宮津市役所

2. 任命権者

宮津市長、宮津市教育委員会

3. 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年度間とする。

4. 宮津市における障害者雇用に関する課題

本市では、障害者を対象とした採用試験や会計年度任用職員の募集を実施し、積極的な採用活動を行ってきたところである。

しかしながら、障害のある職員の退職等により、令和6年6月1日現在の障害者雇用率は2.2%となっている。令和8年7月1日からは、法定雇用率が3.0%（令和6年4月1日以降は経過措置期間として2.8%）に引き上げられることから、障害者雇用の更なる促進が喫緊の課題となっている。

5. 目標

（1）雇用に関する目標

実雇用率を各年6月1日において法定雇用率以上とする。

（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理

（2）定着に関する目標

障害のある職員が円滑に職場になじみ、やりがいを持って働ける環境づくりを促進するとともに、人事担当課から所属課への情報提供を行うなど、所属課との連携を一層深める。

（評価方法）毎年任免状況通報時に、人事記録により把握・進捗管理を行う。

（3）キャリア形成に関する目標

障害のある職員の活躍の場を拡大し、ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）を高める。

6. 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

①組織面

- ア 障害者雇用推進者として人事担当課長を選任する。
- イ 障害者職業生活相談員として人事担当課職員を選任する。

②人材面

- ア 障害者職業生活相談員に選任された者に、京都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。
- イ 障害者が配属されている部署の職員を中心に、各種障害者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、参加を募る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ア 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、職務の選定及び創出について実施可能な範囲で措置を講じる。
- イ 障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて措置を講じる。

(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

- ア 合理的配慮に係る希望を踏まえ、人事配置の際に施設の状況等を考慮するとともに、業務遂行に必要な支援機器等を必要に応じて導入する。
- イ 新規採用の障害者についても、採用前のヒアリングや配属後の面談等により希望及び配慮事項を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- ウ 措置を講じるに当たっては、費用の程度、周囲の職員や業務運営への影響を総合的に勘案し、可能な範囲で実施する。

②募集・採用

- ア 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業務選定などを工夫する。
- イ 障害者の採用に当たっては、常勤職員の募集のほか、会計年度任用職員等の多様な勤務形態での募集を実施する。
- ウ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととする。
 - ・個別に合理的配慮の可否を検討することなく、特定の障害を対象外とし、又は、特定の障害に限定する。
 - ・個別に合理的配慮の可否を検討することなく、「自力で通勤できること」、「介助者なしで業務遂行が可能」、「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」等の条件を設定する。
 - ・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

- ア 全ての職員が働きやすい職場環境となるよう、各種休暇等の利用を促進する。
- イ 法令や、国等の動向を踏まえながら、障害のある職員がより働きやすい勤務時間、休暇制度等の構築について検討する。

④キャリア形成

- ア 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講を促進する。

⑤その他の人事管理

- ア 通勤手段について、必要に応じ、障害のある職員の障害特性に応じて配慮を行う。
- イ 障害のある職員に対する職場の理解や必要な配慮が適切に行われるよう、職員の状況等について、所属間で適切に引き継ぎを行う。
- ウ 上記の取組については、本人の希望や、プライバシーに十分配慮しながら進める。

7. 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。