

塩尻市障害者活躍推進計画

機関名	塩尻市
任命権者	塩尻市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
塩尻市における障害者雇用に関する課題	本市においては、令和元年6月1日時点で法定雇用率を達成できなかったことから、令和元年～令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところであり、障害者枠として正規職員の採用を行っている。 障害者である職員の定着及び活躍とともに、法定雇用率の達成を継続していくためには、継続的な職員採用の他に更なる体制整備と各種取組が必要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考） 令和元年6月1日時点の実雇用率：0.96% （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	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法） 毎年の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
③キャリア形成に関する目標	担当する職務の拡大 （評価方法） 人事評価を元に把握・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	○障害者雇用推進者として総務人事課長を選任し、法定雇用率の達成に向け障害者雇用の推進を図る。 ○障害者職業生活相談員として総務人事課職員を選任し、障害者である職員からの相談体制を整え、職業生活全般の相談・指導等必要な対応を行う。 ○障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任及び役割分担等については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に必要な見直しを行う。
(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。）について、長野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。 ○障害のある職員と共に職務遂行するための心構えや適切な対応方法等についての研修会を開催する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○勤務する障害者の能力や希望、人事評価結果等を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は人事異動の後等、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、必要に応じて検討を行う。
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	○障害者からの要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルの修正やチェックリストの作成、作業手順の簡素化等の必要な見直しを行う。 ○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の検討を行う。
(2) 募集・採用	○知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用を行う場合は、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定の検討を行う。 ○採用に当たっては障害者の意向を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を

		<p>設け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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害のある受験者を排除する。 ・自力で通勤できることを条件とする。 ・介助者なしで業務遂行できることを条件とする。 ・「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」を条件とする。 ・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	<p>○テレワークの活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、療養休暇などの各種休暇の利用を活用し、個々の状況に応じた働き方を促進する。</p>
	(4) キャリア形成	<p>○人事評価における目標設定や経験に応じた業務分担、職務選定を検討する。</p> <p>○本人の希望等も踏まえ、実務研修等の受講を促進する。</p>
	(5) その他の人事管理	<p>○定期的な面談及び必要に応じて随時面談を実施し、勤務状況等の把握・体調配慮を行う。</p> <p>○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、通勤の配慮等の措置を検討する。</p>
4. その他		
		<p>○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。</p> <p>○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会の開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流などを実施する。</p>