



# 結城市障害者活躍推進計画

令和2年4月1日





機 関 名	結城市（市長部局）
任 命 権 者	結城市長
計 画 期 間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
結城市における障害者雇用に関する課題	<p>結城市においては、平成30年度に障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、算定に誤りがあり、法定雇用率が達成していないことが判明した。</p> <p>その後、平成31年1月1日から令和元年12月31日を計画期間とする障害者採用計画を作成し、積極的な採用活動を行った結果、令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成している状況である。</p> <p>今後、障害者が職場に長く定着し、活躍するためには、必要な施設等の整備に加え、定期的な面談を実施して身上を把握することや、職員に対して研修会を開催し、障害者への理解促進に努めることが重要である。</p>
<b>◆目標</b>	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日の法定雇用率以上 （参 考）令和元年6月1日時点の実雇用率 2.77% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
②定着に関する目標	<p>離職者を極力生じさせないように努める。 離職者が生じた場合には、その要因の把握・分析を行う。 （評価方法）各年度における採用者の離職状況を把握する。</p>
③満足度に関する目標	<p>満足感を持って働くことができる職場を目指す。 （評価方法）毎年6月1日時点で在籍する障害者に対してアンケート調査を実施し、満足度を把握する。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>本人と職務が適切にマッチングできるように努める。 （評価方法）定期的な面談により把握する。</p>
<b>◆取組内容</b>	
<b>1 障害者活躍を推進するための体制整備</b>	
（1）組織面	○各年において「障害者雇用推進者」及び「障害者職業生活相談員」を選任し、障害者雇用の推進に係る責任体制を明確にする。
（2）人材面	○ハローワークの出張講座等を利用し、障害者と共に働く職員を中心に、障害者への理解促進に取り組む。

<b>2 障害者の活躍の基本となる職務選定・創出</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○本人の能力や希望も踏まえ、職務選定について検討を行う。</li> <li>○定期的な面談を通じて、本人と職務が適切にマッチングできているかを把握し、新たな職務選定を含めた継続的な見直しを行う。</li> </ul>
<b>3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>○定期的な面談を通じて、職務環境についての要望、仕事の不安や悩み等について、本人から把握し必要な支援を継続的に実施する。</li> </ul>
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習の実施に努める。</li> <li>○ハローワーク主催の障害者就職面接会へ積極的に参加する。</li> </ul>
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○本人からの要望や障害特性を踏まえ、勤務日・勤務時間等について柔軟に対応する。</li> <li>○時間単位の年次休暇が取得できることや、療養休暇を取得できる具体的な事由等、各種休暇制度について周知し、適切な休暇の利用を促進する。</li> </ul>
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○本人の希望等も踏まえつつ、職務につながる研修を周知し、受講の機会を付与するよう努める。</li> </ul>
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○定期的な面談や日頃のコミュニケーション等を通じて、状況把握・体調配慮を行う。</li> <li>○本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用により、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行う。</li> </ul>
<b>4 その他</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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及び「結城市における障害者就労施設等からの物品等調達方針」に基づき、障害者就労支援施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場を拡大する。</li> </ul>