

能美市障害者活躍推進計画

機関名		能美市／能美市教育委員会													
任命権者		能美市長／能美市教育委員会													
計画期間		令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）													
	能美市における障害者雇用に関する課題	能美市においては、これまでも障害者枠での採用試験を実施する等、積極的に障害者雇用に取り組んでおり、法定雇用者数についても達成してきている。 引き続き法定雇用率の達成に努めるとともに、障害者である職員が特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう本計画を策定し、体制の整備や各種取組を進めていく必要がある。													
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）6月1日時点の法定雇用率以上を達成すること。 （評価方法）毎年度の国への任免状況報告により把握・進捗管理 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率 <table><tr><td>任命権者</td><td>法定雇用率</td><td>実雇用率</td><td>障害者数</td></tr><tr><td>市長部局</td><td>2.8%</td><td>2.76%</td><td>15人 ※1</td></tr><tr><td>教育委員会</td><td>2.8%</td><td>2.30%</td><td>5人 ※2</td></tr></table> ※1 雇用率は未達成であるが必要人数は達成 ※2 未達成の部分は改善予定あり		任命権者	法定雇用率	実雇用率	障害者数	市長部局	2.8%	2.76%	15人 ※1	教育委員会	2.8%	2.30%	5人 ※2
任命権者	法定雇用率	実雇用率	障害者数												
市長部局	2.8%	2.76%	15人 ※1												
教育委員会	2.8%	2.30%	5人 ※2												
	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）毎年度の任免状況通報のタイミングで、離職状況を把握する。													
	③満足度に関する目標	前年度と同等以上の水準を確保する。 ※計画初年度は目標設定せず、実態に関するデータを収集する。 （評価方法）毎年度、在籍している障害者に対し、アンケート調査を実施し把握・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人事担当課の総務課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員）を整備し、障害者である職員の職業生活に関する相談を行う。 ○各種相談先については、人事異動等に伴い変更が生じるため定期的に更新を行う。													
	(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者全員について、石川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。 ○障害者が配置されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課または石川労働局が開催する「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。													

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○採用面接時や採用後の面談により、障害特性や適正を把握し所属を決定する。 ○所属の管理監督者による定期面談や随時面談を通じて、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	○対象職員との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。 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にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	○一般職員の募集と併せて、非常勤職員の募集を行う等、職務の選定を工夫し積極的な採用に努める。 ○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、また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。 ・「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)キャリア形成	○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。
(5)その他の人事管理	○定期面談を通じて、障害者である職員の状況把握・体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害者特性に配慮した職場環境、通勤への配慮など障害者支援に係る取組を進める。 ○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」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	
	○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。