

甲斐市障がい者活躍推進計画 (第2期)

令和7年3月

○「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

< 趣 旨 >

令和元年6月の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務があると明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の促進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成することとされました。

これらの状況を踏まえ、本市では令和2年3月に「甲斐市障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある人を対象とした採用選考の実施や働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用を積極的に推進していくために、各種取組を行ってきたところです。

第1期計画の終期となる令和6年度における雇用率は、2.98%（甲斐市・甲斐市教育委員会合算）であり、法定雇用率（2.8%）を上回る状況となっており、障がいのある職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて能力を発揮し、今後も職場に定着して働き続けることができるよう、引き続き、積極的に取り組みを進めていきます。

< 機 関 名 > 甲斐市

< 任命権者 > 甲斐市長

< 計画期間 > 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

< 目 標 >

①採用に関する目標

実雇用率（当該年6月1日時点の法定雇用率以上）

※令和6年4月以降の法定雇用率3.0%。ただし、令和8年7月までの間は、経過措置により2.8%

評価方法 毎年の任免状況通報により把握し、評価を行います。

【甲斐市（市長部局）における雇用率の推移】

（単位：％）

	R2	R3	R4	R5	R6
雇用率（甲斐市）	1.44	1.47	2.50	1.77	1.40
雇用率（甲斐市・教育委員会合算）	1.09	1.59	2.87	2.61	2.98

※本市については、障害者雇用率算定に係る特例認定を受けているため、甲斐市教育委員会と合算した数値が雇用率となります。

②定着に関する目標 定着率（1年定着率100%）

評価方法 人事記録等を基に採用者の定着状況を把握し、評価を行います。

< 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

- ・障がい者雇用推進者として人事課長を選任します。
- ・障がい者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がい者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかけます。
- ・「障がい者雇用推進チーム」については、「障がい者協力推進会議」を原則年1回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。
- ・組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、各配属先における支援担当職員等）を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、山梨労働局、甲府公共職業安定所、専門アドバイザー、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。
- ・役割分担及び各種相談先については、人事異動等に伴って変更が生じる可能性があるため、定期的に更新を行います。

(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。）に対し、山梨労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を義務付けます。
- ・障がい者が配属されている部署の職員を中心に随時、厚生労働省障害者雇用対策課又は山梨労働局が開催する「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、参加を促します（過去に同講座を受講したことがない職員に限る）。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。
- ・新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行うとともに、障がい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います。

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

- ・新規に採用した障がい者については、定期的に面談を実施し、必要な配慮等を把握したうえで、継続的に必要な措置を講じます。

- ・措置を講じるにあたっては、障がい者からの要望を的確に把握するとともに、過重な負担にならないよう十分に検討したうえで実施します。

(2) 募集・採用

- ・学生を対象としたインターンシップの中で障がいのある学生の受入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行います。
- ・採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、必要に応じて面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び身体障がい者の積極的な採用に努めます。
- ・募集・採用に当たっては、次の取扱いを行いません。
 - ア 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - エ 「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。
 - オ 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

- ・テレワーク勤務のための環境整備を進めるとともに、障がい者本人の体調や障がい特性に配慮した柔軟な勤務が可能となるよう、所属長を中心に各所属における受入れ体制を整えます。
- ・時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

- ・任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務の選定を行います。また、任期終了まで残り1か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じて外部支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成する）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行います。
- ・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します。

(5) その他の人事管理

- ・定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- ・障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した現場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行います。
- ・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、キャリア形成等の取組を行います。

- ・ 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ます。

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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

< 周知・公表 >

策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載により、職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、計画に掲げる取組状況等についても、毎年度、周知・公表します。