第２期新居浜市障がい者活躍推進計画（市長事務部局）

機関名		新居浜市
任命権者		新居浜市長
計画期間		令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）
新居浜市における障害者雇用に関する課題		新居浜市における令和６年度の障害者雇用の実雇用率は３．１４％と法定雇用率２．８％を上回っている（市長部局、教育委員会事務局、議会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局合算）。採用・定着状況とも概ね順調と考えているが、障がいのある職員の活躍のためには、更なる体制整備や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】法定雇用率以上の障害者雇用を継続する。 （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、人事課記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標		【ワーク・エンゲージメント】前年度の基準を上回る。 （評価方法）在籍している障がいのある職員に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。
④キャリア形成に関する目標		【障がい者が担当する職務の拡大】 障がい特性に配慮した新たな職域を開拓する。 （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。
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	○障害者雇用推進者として人事課長を選任する。 ○安全衛生委員会の協力を仰ぎながら、必要に応じて、組織内の人的サポート体制を整備する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、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（選任予定の者を含む。）全員について、愛媛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。 ○障がいのある職員が配属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又は愛媛労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポート養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（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		
		○障がいのある職員から従来の業務遂行が困難との相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

3．障がい者の活躍を推進するための環境整備・人材管理		
	（1）職務環境	○基礎的環境整備として、障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○半期ごとに実施している人事評価の面談及び人事課の面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
	（2）募集・採用	○採用選考に当たり、障がいのある職員からの要望を踏まえ、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、精神障がい者及び重度障がい者の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。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能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。
	（3）働き方	○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	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を検討する。 ○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）について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取組を進める。 ○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。