

八幡平市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

八幡平市

機関名	八幡平市（市長部局）
任命権者	八幡平市長
計画期間	○令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間） ※計画期間内においても必要に応じて計画の見直しを行うものとする。
八幡平市における障がい者雇用に関する課題	<p>八幡平市（市長部局）は、八幡平市教育委員会及び八幡平市病院事業とともに障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）等に基づき、障がい者を対象とした職員採用試験を実施し、障がい者の雇用に取り組んできたところである。</p> <p>しかし、障がい者を有する職員が定年を迎えたことにより、平成30年及び令和元年の法定雇用率が未達成となり、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きたところである。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい者である職員の定着及び活躍が求められている。そのため、採用した職員の障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容を拡充するなど職員が意欲をもって働くことができるための全庁的な推進体制の整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
(1) 採用に関する目標	<p>（実雇用率）</p> <p>○令和4年6月1日時点 2.60%</p> <p>○令和元年6月1日時点 1.63%（参考）</p> <p>※八幡平市、八幡平市教育委員会、八幡平市病院事業で合算して達成する。</p> <p>（評価方法）</p> <p>○毎年の障害者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>○障がいのある職員の翌年度における定着率（定年退職及び自己都合による退職を除く） 100%</p> <p>（評価方法）</p> <p>※毎年の障害者任免状況通報時の人事記録を元に、把握・進捗管理</p>

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	<p>○障がい者雇用推進者の選任 障害者雇用推進者に総務課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任 障害者職業生活相談員を選任する。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員の資格取得 障害者職業生活相談員に選任された職員に、岩手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。</p> <p>○障がい者が活躍できるための理解促進 障がいに対する理解を深めるため、職員に障がい者雇用等に関する講座や研修会への参加を募る。</p>
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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、人事評価の面談等の機会を捉えて、障がい者と業務の適切なマッチングができているかなどを把握し、必要に応じて見直しを適時行う。</p>
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	<p>○新規に採用した障がい者については、定期的に面談により必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>なお、措置を講じるに当たっては、障がい者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。</p>
(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、職務選定などを工夫するとともに、障がい者からの要望を踏まえ、拡大鏡の使用など障がい特性に配慮した選考方法を実施する。また、採用前に配慮が必要な事項を聴きとるなどして、働きやすい環境の整備に努める。</p> <p>○募集採用に当たっては、次の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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け入れを実施する。

(3) 働き方	○短時間勤務制度などの柔軟な勤務時間管理制度の利用促進を図るとともに、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	○本人の希望を踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	<p>○人事評価の面談機会を活用するとともに、必要に応じて随時面談を実施しながら、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場環境、通勤への配慮など障がい者支援に係る取組を進める。</p> <p>○中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備や通院への配慮、働き方等の取組を進める。</p> <p>○本人が希望する場合には、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。</p>

機関名	八幡平市教育委員会
任命権者	八幡平市教育委員会
計画期間	○令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間） ※計画期間内においても必要に応じて計画の見直しを行うものとする。
八幡平市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	<p>八幡平市教育委員会は、八幡平市（市長部局）及び八幡平市病院事業とともに障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）等に基づき、障がい者を対象とした職員採用試験を実施し、障がい者の雇用に取り組んできたところである。</p> <p>八幡平市教育委員会は、職員総数が30名に満たない小規模な機関であり、過去には部局を超えた人事異動により障害者が若干在籍することもあったが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないところである。</p> <p>今後は、八幡平市（市長部局）及び八幡平市病院事業とともに、計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい者である職員の定着及び活躍が求められている。そのため、採用した職員の障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容を拡充するなど職員が意欲をもって働くことができるための全庁的な推進体制の整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
(1) 採用に関する目標	<p>（実雇用率）</p> <p>○令和4年6月1日時点 2.60%</p> <p>○令和元年6月1日時点 1.63%（参考）</p> <p>※八幡平市、八幡平市教育委員会、八幡平市病院事業で合算して達成する。</p> <p>（評価方法）</p> <p>○毎年の障害者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>○障がいのある職員の翌年度における定着率（定年退職及び自己都合による退職を除く） 100%</p> <p>（評価方法）</p> <p>※毎年の障害者任免状況通報時の人事記録を元に、把握・進捗管理</p>

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	○市長部局で選任する障がい者雇用推進者及び障害者職業生活相談員と情報共有を図りながら、障がい者である職員の相談体制を整備するとともに、周知を図る。
(2) 人材面	○障がい者が活躍できるための理解促進 障がいに対する理解を深めるため、職員に障がい者雇用等に関する講座や研修会への参加を募る。
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、人事評価の面談等の機会を捉えて、障がい者と業務の適切なマッチングができているかなどを把握し、必要に応じて見直しを適時行う。
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、定期的に面談により必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 なお、措置を講じるに当たっては、障がい者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) 働き方	○短時間勤務制度などの柔軟な勤務時間管理制度の利用促進を図るとともに、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	○本人の希望を踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○人事評価の面談機会を活用するとともに、必要に応じて随時面談を実施しながら、状況把握・体調配慮を行う。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場環境、通勤への配慮など障がい者支援に係る取組を進める。 ○中途障がい者について、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、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。

機関名	八幡平市病院事業
任命権者	八幡平市病院事業管理者
計画期間	○令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間） ※計画期間内においても必要に応じて計画の見直しを行うものとする。
八幡平市病院事業における障がい者雇用に関する課題	<p>八幡平市病院事業は、八幡平市（市長部局）及び八幡平市教育委員会とともに障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）等に基づき、障がい者を対象とした職員採用試験を実施し、障がい者の雇用に取り組んできたところである。</p> <p>八幡平市病院事業は、職員総数が60名に満たない小規模な機関であり、過去には部局を超えた人事異動により障害者が若干在籍することもあったが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないところである。</p> <p>今後は、八幡平市（市長部局）及び八幡平市教育委員会とともに、計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい者である職員の定着及び活躍が求められている。そのため、採用した職員の障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容を拡充するなど職員が意欲をもって働くことができるための全庁的な推進体制の整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
(1) 採用に関する目標	<p>（実雇用率）</p> <p>○令和4年6月1日時点 2.60%</p> <p>○令和元年6月1日時点 1.63%（参考）</p> <p>※八幡平市、八幡平市教育委員会、八幡平市病院事業で合算して達成する。</p> <p>（評価方法）</p> <p>○毎年の障害者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>○障がいのある職員の翌年度における定着率（定年退職及び自己都合による退職を除く） 100%</p> <p>（評価方法）</p> <p>※毎年の障害者任免状況通報時の人事記録を元に、把握・進捗管理</p>

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	○市長部局で選任する障がい者雇用推進者及び障害者職業生活相談員と情報共有を図りながら、障がい者である職員の相談体制を整備するとともに、周知を図る。
(2) 人材面	○障がい者が活躍できるための理解促進 障がいに対する理解を深めるため、職員に障がい者雇用等に関する講座や研修会への参加を募る。
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、人事評価の面談等の機会を捉えて、障がい者と業務の適切なマッチングができているかなどを把握し、必要に応じて見直しを適時行う。
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、定期的に面談により必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 なお、措置を講じるに当たっては、障がい者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) 働き方	○短時間勤務制度などの柔軟な勤務時間管理制度の利用促進を図るとともに、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	○本人の希望を踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○人事評価の面談機会を活用するとともに、必要に応じて随時面談を実施しながら、状況把握・体調配慮を行う。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場環境、通勤への配慮など障がい者支援に係る取組を進める。 ○中途障がい者について、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、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。