

直方市障がい者活躍推進計画

機関名	・ 直方市 ・ 直方市教育委員会事務局 ・ 直方市議会事務局 ・ 直方市消防本部
任命権者	・ 直方市長 ・ 直方市教育委員会 ・ 直方市議会議長 ・ 直方市消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
直方市における障がい者雇用に関する課題	・ 障がいのある職員への配慮についての情報共有が的確に行われていない。 ・ 障がいを起因とする配慮が必要となった場合の相談先や相談方法等が浸透していない。 ・ 障がいのある職員が無理なく安定的に働くための職場環境の整備は継続して実施していく必要がある。 ・ 障がいのある職員への対応方法等、障がいについての理解を職員に浸透させる取り組みを継続して行っていく必要がある。
目標	
①採用に関する目標	・ 毎年6月1日時点の障がい者雇用率を法定雇用率以上とする。 ※雇用率は障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）に基づき直方市・直方市教育委員会事務局の合算で計算する （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.8%
②サポート体制の確立に関する目標	・ 障がいのある職員が負担感を感じることなく働きやすさや働きがいを感じられる職場環境を整えることで、障がいのある職員がそれぞれの特性を生かしつつ、それぞれの能力を発揮して働き続けることができる組織を目指す。
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	・ 人事課内に配置している人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、支援担当者等）を中心に、配慮を必要とする職員に対して必要な対策を講じることとする。 ・ 配慮が必要となった場合や配慮が必要と思われる職員が周辺にいる場合の相談先は人事担当課長または所属長とし、相談があった場合は必要な範囲内で速やかに情報を共有し、必要な対策を講じることとする。
(2)人材面	・ 障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、支援担当者に選任された者（選任予定の者を含む。）には、必要な研修等を受講させる。 ・ 定期的に障がいに関する研修等を実施し、職員の理解促進と意識改革を図る。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定		
		・職務希望調査を通して職員の現状や希望を確認する。 ・新規採用または部署異動の際に、障がいの特性と業務の適切なマッチングができているかを確認し、必要に応じて担当職務の検討を行う。
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)職場環境	・所属長との面談等を通して定期的に現状を把握し、それぞれの障がいの特性に応じた就労支援機器（拡大読書器、読み上げソフトなど）の整備や業務内容の見直しを図ることで、職員一人ひとりが能力を発揮できるような職場環境を整える。
	(2)募集・採用	・障がい種別を限定することなく、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者等の採用に努める。 ・チャレンジ雇用制度などを活用し、障がい者雇用の定着と理解を図る。 ・面接時に就労支援機関の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり必要な配慮を行う。
	(3)働き方	・時間単位の年次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。 ・障がいの有無にかかわらず、キャリア形成と能力向上の機会である人事評価を適切に実施する。
	(5)その他の人事管理	・人事異動にあたっては、人事記録カード等を活用し、障がいの有無や配慮が必要な事項等の情報を人事課から所属長に提供し、所属長は必要な対策を講じることとする。 ・所属の管理監督者による面談等を通じて、特性や能力、希望等を把握し、その特性を踏まえた業務配置とする。 ・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う。 ・本人が希望する場合には、「精神障がい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。 ※就労パスポート…自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関とともに整理した情報共有ツール
4. その他		
		・「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」に基づく障がい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等、職務を遂行するにあたっても障がいがある人たちへの支援について意識することのできる職員となれるよう研修等を継続して実施する。