

茅野市障害者活躍推進計画

機関名	茅野市役所
任命権者	茅野市長、茅野市教育委員会
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日から令和12年 3 月 3 1 日（5 年間）
茅野市における障害者雇用に関する課題	茅野市においては、現在、法定雇用率が未達成の状況にある。法定雇用率の達成を目指すとともに、障害者である職員の定着及び活躍のためには、更なる体制整備と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】（各年 6 月 1 日時点） （各年度）当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 〔参考〕令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率 2.09% 令和 7 年度の法定雇用率 2.8% ※法定雇用率は令和 8 年 7 月 1 日に3.0%へ引き上げ （評価方法）毎年任免状況により把握・進捗管理
（２）定着に関する目標	定着を促進し、不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、定着状況を把握・進捗管理する。
（３）キャリア形成に関する目標	【担当する職務の拡大】 障害のある職員が活躍できるように職務を拡大する。 （評価方法）人事評価の面談を元に把握、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	①障害者雇用推進者 総務課長を選任し、法定雇用率の達成に向け障害者雇用の推進を図る。 ②障害者職業生活相談員 総務課職員係長又は保健師を選任し、障害者である職員からの相談体制を整え、職業生活全般の相談・指導等必要な対応を行う。 ③組織内の体制 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員は、情報共有を図り、障害者が活躍できる体制を整える。
（２）人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者について、長野労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習等を受講させる。 ○障害のある職員と共に職務遂行するために必要な理解や適切な対応方法等について学習する機会を設ける。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○障害者である職員の能力や希望、人事評価結果等を踏まえ、環境整備を整え、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は人事異動の後等、定期的に面談を行い、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	○障害者の能力や要望を踏まえ、働きやすい環境整備を検討する。 ○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置の検討を行う。
(2)募集・採用	①募集・採用情報の広報 募集にあたっては、障害者採用枠を設けるとともに、市ホームページによる周知と関係機関に情報提供を行う。 ②採用試験時の配慮 試験時の席配置、試験問題の文字拡大等障害の特性に応じ可能な限り配慮する。 ③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、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることを条件とする。 ・介助者なしで業務遂行できることを条件とする。 ・「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」を条件とする。 ・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	○時間単位の年次休暇や療養休暇などの各種休暇を柔軟に活用し、個々の状況に応じた働き方を促進する。
(4)キャリア形成	○人事評価における目標設定や経験に応じた業務分担、職務選定を検討する。 ○本人の希望等も踏まえ、実務研修、向上研修等の受講を促進する。
(5)その他の人事管理	○定期的な面談及び必要に応じて随時面談を実施し、勤務状況等の把握・体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤の配慮等の措置を検討する。
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。 ○障害者就労施設等における民需拡大のため、定期的に当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場を設ける。 ○定期的に本計画に基づく取組の実施状況を検証し、検証結果を踏まえた必要な対策を実施出来るよう修正を加える。	