

富士宮市における障害者である職員の活躍推進計画

機関名	富士宮市・富士宮市教育委員会・富士宮市議会事務局・富士宮市選挙管理委員会事務局・富士宮市監査委員事務局・富士宮市農業委員会事務局・富士宮市水道企業・富士宮市下水道企業
任命権者	富士宮市長・富士宮市教育委員会・富士宮市議会議長・富士宮市選挙管理委員会・富士宮市代表監査委員・富士宮市農業委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
富士宮市における障害者雇用に関する課題	富士宮市では、障害者の法定雇用率達成及び障害者の働く場の提供を目的に、積極的な採用活動を行っているところである。 引き続き積極的な採用活動を行っていくため、また、採用した障害者である職員に、より幅広く活躍していただくため、全職員の障害に対する理解促進や更なる職務の選定・創出が必要となる。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 特例認定により市長事務局、富士宮市教育委員会、富士宮市議会事務局、富士宮市選挙管理委員会事務局、富士宮市監査委員事務局、富士宮市監査委員事務局、富士宮市農業委員会事務局、富士宮市水道企業、富士宮市下水道企業で合算して法定雇用率を達成する（令和7年4月1日時点）。 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.12％（法定雇用率：2.8％） （市長事務局及び富士宮市教育委員会で合算） （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）毎年度末、人事記録により把握・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	○障害者雇用推進者として人事課長を選任する（令和2年4月1日に選任）。 ○障害者である職員に対し、相談先を周知する。 ○障害者活躍推進計画の推進体制を整備し、障害者である職員に対して参画を求める。
(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、静岡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。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は静岡労働局が開催する「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、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。 ○新規採用職員研修において、障害者差別解消法、合理的配慮等に係る研修を実施し、障害理解の促進を図る。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に2回以上、ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他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、必要に応じて業務の割り振りや配置について検討を行う。 ○新任監督職を対象とした研修において、富士宮市の障害者雇用の現状及び地方公共団体として率先して障害者を雇用する責務について周知し、各部署での職務の選定・創出を促す。
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	○新規に採用した障害者については定期的に面談により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、措置を講じるに当たっては、障害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) 募集・採用	○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う。 ○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。 ・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、向上研修等の研修を実施する。
	(5) その他人事管理	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。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ○毎年度策定する「富士宮市障害者就労施設等からの物品等調達方針」に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達の目標達成を目指す。